

## 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために 事業者が講ずべき措置に関する指針（案）

### 1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づき行う健康診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者の心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 3 項に規定される「要配慮個人情報」に該当するなど機密性が高い情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするために、関係法令に従った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であり、当該事業場における心身の状態の情報の適切な取扱いのための規程（以下「取扱規程」という。）の明確化が必要である。よって、本指針においては、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき規程の内容、策定の方法、運用等について示すこととする。

その上で、取扱規程については、雇用管理に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて適切に運用されることが重要であることから、本指針に示す原則を踏まえ、事業場ごとに衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討して定め、運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則であるので、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能であるが、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明したうえで行う必要がある。

### 2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

#### (1) 心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康確保のための措置の実施や事業者に課される民事上の安全配慮義務の履行であり、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合、労働者等の生命、身体の保護のために必要がある場合であって、本人

の同意を得ることが困難であるとき等が考えられる。

## (2) 取扱規程を定める目的

心身の状態の情報が、労働者の健康確保のための措置の実施や事業者に課される民事上の安全配慮義務の履行以外の目的のために使用され、労働者が不合理な不利益取扱いを受けるといふ不安がないようにするために、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが必要である。

## (3) 取扱規程に定めるべき事項

事業場ごとに取扱規程に定めるべき事項は具体的に以下のものが考えられる。

なお、心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限については、個々の事業場において心身の状態の情報の取り扱う目的や取り扱うための体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが必要である。

- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱い方法
- ② 心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲
- ③ 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④ 心身の状態の情報の適正管理
- ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等及び使用停止等の方法（消去に関するものを含む。）
- ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

## (4) 取扱規程の策定の方法

事業者は、取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者に共有することが必要である。この取扱規程の共有については、就業規則を含む社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等により周知する方法が考えられる。なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時 50 人未満の労働者を使用する小規模事業場（以下「小規模事業場」という。）においては、事業者は、労働者と何らかの協議の上で取扱規程を策定し、労働者に共有することが必要である。

また、取扱規程を検討する又は策定する単位については、当該企業及び事業場の実

情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。

#### (5) 心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備

心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

下記(9)の右列に掲げる取扱いの原則のうち、特に加工については、主に、産業医等の医療職種を配置している事業場での実施を想定しているものである。

なお、健康診断の結果等の記録データについては、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、取扱規程においてその取扱いを定めた上で、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は事業者が把握し得る状態に置く等の必要がある。

#### (6) 心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得

下記(9)の③に分類される心身の状態の情報を事業者が取得する際には、個人情報の保護に関する法律に基づき、労働者の本人同意を得る必要がある。また、下記(9)の①及び②に分類される労働安全衛生法令において労働者の本人同意を得なくても取得することのできる心身の状態の情報であっても、取得する目的や事業場における取扱い方法等について、取扱規程に定め、労働者に通知した上で取得することが必要であり、健康診断の事業者からの受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知し、本人の同意を得ることが考えられる。

#### (7) 取扱規程の運用

事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるよう図るとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。

もし、取扱規程に基づく運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、原則として、事業者は労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組むことが必要である。

#### (8) 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、労働者の健康の確保及び民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないので、事業者は、これを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が心身の状態の情報の

取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容以外のものを挙げていたとしても、実質的に心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容が理由であるとみなされる場合には、下記の不利益な取扱いを行ってはならない。

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
  - (a) 解雇すること
  - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
  - (c) 退職勧奨を行うこと
  - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位の変更を命じること
  - (e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

#### (9) 心身の状態の情報の取扱いに係る労働安全衛生法令等の整理

心身の状態の情報の取扱いを担当する者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲等の、事業場における取扱いの原則について、心身の状態の情報の分類ごとに、労働安全衛生法令と心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理及びその整理を踏まえた心身の状態の情報の取扱いの原則をまとめると、次の表のとおりとなる。

心身の状態の情報の分類	左記の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
① 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うこととされており、事業場ごとの取扱規程により事業者の取扱いを制限す	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 (b) 長時間労働者による面接指導の申出 (c) ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者による面接指導の申	全ての情報を取扱いの目的の達成に必要な範囲に限定して、事業者が取り扱う必要がある。 ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、

<p>ることが想定されていない心身の状態の情報</p>	<p>出 (d) 健康診断等の事後措置に関する医師の意見</p>	<p>下記②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。</p>
<p>② 労働安全衛生法令において事業者が本人の同意を得なくても取得することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者の取扱いを制限することが適当である心身の状態の情報</p>	<p>(a) 健康診断の結果（法定項目） (b) 健康診断の再検査の結果（法定の健康診断項目と同一のものに限る。） (c) 長時間労働者に対する面接指導の結果 (d) ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</p>	<p>事業者は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報を取り扱う者を制限する</li> <li>・ 情報を加工する</li> </ul> <p>等について取扱規程に定め、労働者の理解を図るとともに、当該心身の状態の情報を取り扱うことやその目的を労働者が十分に認識するために、本人の同意を得る等の措置を適切に講じることが考えられる。</p>
<p>③ 労働安全衛生法令において事業者による取扱いについて規定されていないため、取得する段階で事前に本人の同意を得ることが必要となるとともに、事業場ごとの取扱規程により、適正に取り扱う必要のある心身の状態の情報</p>	<p>(a) 健康診断の結果(法定外項目) (b) 保健指導の結果 (c) 健康診断の再検査の結果（法定の健康診断項目と同一のものを除く。） (d) 健康診断の精密検査の結果 (e) 健康相談の結果 (f) がん検診の結果 (g) 職場復帰のための面接指導の結果 (h) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書</p>	<p>個人情報の保護に関する法律に基づき、適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。</p>

	( i ) 通院状況等疾病管理の ための情報	
--	---------------------------	--

※ なお、②の心身の状態の情報の中の、労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第2条に定める項目については、高齢者医療確保法の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者の同意なく事業者から保険者に提供できることとなっている。

#### (10) 小規模事業場における取扱いの留意事項

小規模事業場においては、医療職種等の産業保健業務従事者の配置が不十分である等、十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な場合も多いが、そのような場合においては、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じることが必要である。

その上で、事業場ごとに目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、上記(9)の②に該当する心身の状態の情報の取扱いについては、衛生推進者を選任している場合は衛生推進者に取り扱わせる方法や、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等が考えられる。

### 3 心身の状態の情報の適正管理

#### (1) 心身の状態の情報の適正管理のための規程

心身の状態の情報の適正な管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられるが、これらの措置は個人情報の保護に関する法律において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。

- ① 心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ② 心身の状態の情報の漏えい、紛失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止ための措置等）
- ③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等

このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。

#### (2) 心身の状態の情報の開示等

労働者が有する自身の心身の状態の情報の開示や必要な訂正等及び使用停止等を請

求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

### (3) 小規模事業場における取扱い

小規模事業者においては、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成 29 年個人情報保護委員会告示第 6 号）の「8（別添）講ずべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う数量及び従業者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法を検討することとすることが適当である。

## 4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

### ① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項に基づく健康診断の等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第 2 条第 3 項に定める「要配慮個人情報」に該当するものについては、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は上記 2 の（8）の左列に、その例示は同中列にそれぞれ掲げるとおりである。

### ② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む。）までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

### ③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者が取り扱う心身の状態の情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。

### ④ 心身の状態の情報の加工

心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容について、健康診断の結果等の記録データそのものではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、当該心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換することをいう。

### ⑤ 医療職種

医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が

設けられている職種をいう。

⑥ 産業保健業務従事者

医療職種や衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。