

・保管、その結果に基づく就業上の措置の実施等が義務付けられている。

さらに事業者には、民事責任を十分に果たす上で、労働者本人から提出された診断書等による健康情報も含め、幅広く労働者の健康情報を把握することが求められている場合もある。

そして、公法上の規制として、安衛法等における健康情報についての守秘義務が、健康診断の実施の事務に従事した者に課せられ、また、保健婦（士）、看護婦（士）を除き、医療関係の法的な資格を有する者には、刑法やそれぞれの資格要件を定める法律の中に守秘義務が規定されている。

さらに、コンピュータシステムのネットワーク化による情報の目に見えない形でのやり取りが可能となり、労働者の健康情報がより頻繁かつ容易に使用されうるようになったことも、事業場における労働者の健康情報に係るプライバシーの保護の必要性が指摘される背景の一つとして挙げられる。

このような状況の中で、平成8年1月の中央労働基準審議会建議「労働者の健康確保対策の充実強化について」において、健康診断の実施、再検査の実施、結果の活用、メンタルヘルスの相談に当たって、プライバシーの保護等の問題に十分配慮すること等が指摘されている。さらに、平成8年10月に労働安全衛生法第66条の5に基づき労働大臣が公表した「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」において、事業者は、個々の労働者の健康に関する情報が、個人のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意する必要があることや就業上の措置の実施に当たって、関係者へ提供する情報の範囲は必要最小限とする必要があるとされている。

また、日本産業衛生学会、ILO、職業保健国際委員会（International Commission on Occupational Health：ICOH）の倫理規程や指針の検討等、国内外の専門家団体においても労働者の健康情報のプライバシー保護の在り方が検討されている。これらの検討ではいずれも、労働者の健康情報は、正当な目的に従って収集されなければならない、医師その他の専門職が保管し、これらの者のみが使用すべきものとしている。

2 労働者の健康情報の範囲について

(1) 健康情報の種類・区分

一般的に、個人情報とは、個人に関する全ての情報であって、かつ、その個人が特定され得る情報であると考えられる。このような考え方によると、労働者の健康情報の範囲としては、安衛法等に基づく健康診断の結果、保健指導や健康相談の記録、こころと体の健康づくり（トータル・ヘルスプロモーション・プラン：THP）に関する情報（健康測定結果、健康指導内容等）、健康保険組合が実施する保健事業（人間ドック等）に関する情報、療養の給付に関する情報（受診記録、診断名等）、医療機関（健康診断を実施する医療機関も含む。）からの診療に関する情報（診断書等）、有害因子への個人のばく露歴等が挙げられる。

本中間とりまとめにおいては、労働者の健康情報を、その実施等についての法令上の義務付けの程度に応じて、次の4つに分類する。

a 法定健診結果

安衛法等に基づいて、その実施が事業者に義務付けられている健康診断（以下「法定健診」という。）に関する情報

b 努力義務に係る健康情報

安衛法等及び関連する指針等に基づいて、その実施について事業者に努力義務がある健康診断、健康測定、保健指導等に関する情報

c 任意の健康情報

事業者が実施した a 及び b 以外の健康診断、保健指導等に関する情報（健康診断、健康測定及び保健指導時に実施された、安衛法等及び関連する指針等に基づいて定められている項目以外の項目を含む。）

a～cは、事業場内の健康情報である。

d 事業場の外からの健康情報

事業者が実施主体ではない健康情報（診断書等の療養内容や健康保険組合の入通院状況等の医療情報を含む。）

(2) 作業環境測定結果について

作業環境測定結果そのものは健康情報ではないが、特定の労働者がその作業環境下で従事していることが明らかな場合には、個人のばく露歴に類する情報となり、当該労働者に係る健康情報として取り扱われるべきものである。

しかしながら、直近の作業環境測定結果を作業場内に掲示する等、当該作業環境の状況を当該職場の労働者及び作業環境管理に関係する者に周知することは、労働者の健康障害を防止するために必要不可欠であるため、これらのデータは保護すべき健康情報とは区別して取り扱われるべきと考えられる。

(3) 上司と部下の間の個人の信頼関係に基づく健康情報

部下から上司に対して個人的に相談された内容については、保護すべき健康情報と一律に位置付けるのは適当でない。しかし、相談を受けた上司が、業務上の必要性からその情報を書面等で保管した場合には、個人情報として位置付けられるべきであり、その処理は他の健康情報と同様に行う必要がある。

3 用語の定義

本中間取りまとめにおいては、労働者の健康情報に関する用語を以下のように定

義する。

(1) 健康情報の処理

健康情報の「処理」とは、当該事業場における事業に関連して行われる健康情報の収集、保管（開示を含む。）、使用をいう。

(2) 健康情報の収集

健康情報の「収集」とは、事業者及び担当者が、健康情報を当該事業場における事業に関連して集めることをいう。

(3) 健康情報の保管

健康情報の「保管」とは、事業者及び担当者が、収集した健康情報を保存・管理し、その健康情報を廃棄することをいう。

(4) 健康情報の開示

健康情報の「開示」とは、当該事業場における事業に関連して収集、保管された健康情報を、本人の請求に応じて、労働者本人にその内容等を示すことをいう。なお、開示については、新しい概念であり固有の問題もあることから、本中間取りまとめでは、健康情報の処理とは別項に分け記載することとする。

(5) 健康情報の使用、利用及び提供

健康情報の「使用」とは、収集された健康情報が利用及び提供されることをいう。健康情報の「利用」とは、当該事業場における事業に関連して使われることをいい、健康情報の「提供」とは当該事業場における事業に関連しない活動等に供することをいう。

4 労働者の健康情報保護の基本的な考え方

(1) 個人情報保護の捉え方

個人情報の処理には、少なくとも明確な使用目的が必要であり、原則的に目的外に処理されるべきものではない。

個人情報保護の捉え方について、高度情報通信社会推進本部の「個人情報保護検討部会」による中間報告書においては、「個人情報の保護については、私生活をみだりに公開されないという従来の伝統的なプライバシー概念と、近年の情報化の進展した社会においてその侵害を未然に防止する観点から、自己に関する情報の流れを（自らが）管理（コントロール）するという積極的・能動的な要素を含むプライバシー概念の2つがあるといわれている。」としている。

(2) 労働者の健康情報の保護の捉え方

健康情報は個人情報の中でも特別に機微な情報として慎重に取り扱われるべき

ものであり、収集から、保管、使用の各段階において、その保護の在り方について検討しておく必要がある。

安衛法等では一定の健康診断の実施、結果の記録及びその結果に基づく就業上の措置の実施等が事業者に義務付けられており、また、事業者は民事責任を十分に果たす上で、幅広く健康情報を収集することを求められる場合もある。そのため、プライバシーの保護に対するより一層慎重な対応が求められ、また、事業者は労働者の健康を守る義務と労働者のプライバシーの保護のバランスについて配慮する必要がある。

5 労働者の健康情報の処理について

(1) 全般的事項

イ 現状と課題

① 健康情報に対する関心と認識

法定健診については、事業者が実施する就業上の措置に必要なものと位置付けられていることから、健康診断の実施及びその結果の記録・保存については事業者の義務となっている。しかしながら、同時に個人の健康診断結果は労働者の個人情報であることに留意する必要がある。

ところが、労働者は、法定健診による場合は別として、事業者が何をどのように収集、保管しているのか必ずしも知らないことが多い。また自己の健康情報がどのように使用されているのかについても関心が低い傾向にあり、自身で健康情報を保護する必要性の認識が必ずしも高くないのが現状である。

一方、事業者は、法定健診については法令等に基づきプライバシーの保護に一定の対応を行っているが、それ以外の健康情報については、労働者のプライバシーの保護や健康情報の処理についての認識が必ずしも高いものとはいえない。事業者が任意の健康情報や事業場の外からの健康情報を収集し使用する際には、その収集目的が本人に説明されていなかったり、同意を得ていないケースもある。

② 各事業場における処理のルールの不統一

各事業場における健康情報等の処理に関する内部規定等のルール化が、現在のところ不十分である。そのため、担当者が事例ごとに判断する際に混乱を生じたり、労働者が自らの情報の処理について、不安や疑問を抱く事例が生じている。

ロ 当面の対応

① 関係者の認識の向上

労働者は、事業場内で自己の健康情報がどのように処理されているのかに関心を持ち、健康情報の保護の必要性について認識を持つべきであると考えられる。また、事業者も、事業場で処理している健康情報すべてが、労働者の個人情報である

ことに留意し、その保護の必要性を認識する必要がある。

行政は、関係者の認識向上のために健康情報保護の必要性について啓発を行うことが重要である。第一に、事業者及び労働者双方への啓発を行う必要がある。第二に、産業医、その他労働者の健康管理等を行う医師（以下「産業医等」という。）に対して、プライバシーの保護の観点から、健康情報の処理の在り方等を、産業医研修等を通じて周知させる必要がある。第三に、健康診断を実施する医療機関に対し、各種の健康情報についての保護の重要性を周知させる必要がある。

② 処理のルール化

各事業場においては、前述の a～d の情報区分ごとに、健康情報の処理の各段階における管理体制等について衛生委員会等で審議し、産業医等や衛生管理者等の参画のもと、ルール化することが必要である。その中では、健康情報を使用する際の使用目的の明確化や、健康情報の事務的な管理等の責任者を明記する等が盛り込まれるとともに、産業医等や衛生管理者等の役割を明確化する必要がある。なお、衛生管理者等に事務的な管理の責任者としての任を行わせる場合には、併せて当該者の守秘義務をルールの中に盛り込むべきである。また、保健婦（士）等は、衛生管理者等の任になくとも、職務の性質上、家庭問題や対人関係といったものまで含めた労働者個人の健康に関わる情報を収集する機会が多いため、事業場の保健婦（士）等の健康情報に対する役割や義務について、事業場におけるルールの中に盛り込むべきである。

事業者は、事業場で処理している健康情報の保護の必要性や、事業者が必要とする健康情報は必ずしも検査値や病名そのものではなく、就業上の措置や適正配置の観点から必要最小限の情報であることを認識し、これらを踏まえ、健康情報の処理に関するルール化を行う必要がある。

ハ 将来的課題

① 安衛法等の健康情報に係る守秘義務の拡大についての検討

現行の安衛法等では、健康診断の実施の事務に従事した者に対し守秘義務が課せられている。しかしながら、事業場で処理される労働者の健康情報は法定健診結果のみではなく、様々な健康情報が処理されている。

そこで、安衛法等における守秘義務は、法定健診結果のみではなく、努力義務に係る健康情報、また任意の健康情報、事業場の外からの健康情報についても、その処理に関わった者に守秘義務を拡大することについての検討が必要である。なお、その際には、健康情報の範囲を、当該事業場において安衛法等に基づき労働者の健康確保のために知り得た情報とする等、より明確に示す必要がある。