

⑤ 個人の健康情報の目的外提供

本人の同意なしに、生命保険加入時の審査の代用に健康診断結果が提供されている場合がある。

また、学術的な研究への健康情報の提供に際して、適切な手続きを経ずに個人の健康情報が提供されている場合がある。

ロ 当面の対応

① 労働契約が承継された場合

会社の営業譲渡、合併等により労働契約が承継された場合、事業者が保存している労働者の健康情報のうち、一般定期健康診断に関する情報については、本人を経由して新しい事業者へ提供することが望ましい。

また、有害因子のばく露等に関する情報や特殊健康診断結果等については、旧事業場で有害作業を行っていた場合、新しい事業場で同様の作業がなければ、当該作業に関するばく露歴や特殊健康診断結果等は新しい事業場で有効に活用される情報とは考え難い。したがって、特殊健康診断に関する情報の提供については、本人の同意を得ることを前提とし、移動前後の作業や作業環境の関連性を考慮し、移動先での健康の保持に重要な情報か否かを産業医等が判断して提供すべきであり、事業者が一律に情報を提供すべきではないと考えられる。

② 離職時に健康情報を提供する場合

本人の意思により、離職等で労働者が事業場から離れる場合は、事業者は労働者本人に健康情報の写しを交付し、新しい事業者や地域保健機関等へ健康情報を提供するかどうかの判断は本人が行うことが望ましい。

③ 退職後の健康情報管理

事業者は、定年等による退職者の健康管理を考え、労働者に対し健康情報を自己管理すること等の教育を早期から行うべきであると考えられる。

また、定年等による退職者の健康情報は、その写しを本人へ交付し、本人を経由して地域保健機関等へ提供することが原則である。本人の同意なく、元の事業者や健康情報を保存している健康診断を実施する医療機関等が地域保健機関等へ直接健康情報を提供することは適当ではない。

④ 健康情報の目的外提供

事業者が保存している健康診断結果を生命保険加入時の審査の代用等に提供する場合については、個別に労働者の同意が必要である。

公共の利益に資する学術的な研究に個人情報を提供する場合には、何らかの方法で関係労働者の同意を得る必要がある。その際、事業者は、少なくとも研究結果

等が公表されるときには、個人が特定できない形となるように、研究者と協議等を行っておかなければならない。

6 健康情報の開示

(1) 現状と課題

現行の安衛法等では、事業者に一般健康診断結果を労働者に通知する義務を課している。これは、労働者自身による自主的な健康管理を促すことが目的である。

また、OECDのガイドラインでは、個人は自己の情報の存在を知らされるべきであるとなっており、事業者は収集した健康情報について、労働者に通知すべきであると考えられる。

一方、安衛法等に基づく特殊健康診断については、職業性疾病を予防するために事業者が職場環境の整備や予防措置を徹底することにつなぐことが目的である。そのため、労働者への結果の通知を義務付けることまでは必要ないとの考え方から、事業者に対して受診者である労働者本人への通知義務は課しておらず、受診した特殊健康診断の結果を労働者本人が把握していない場合もある。

(2) 当面の対応

事業者が保管している法定健診結果、努力義務に係る健康情報、任意の健康情報、事業場の外からの健康情報は、本人の求めに応じて原則的には開示されるものと考えられる。しかし、産業医等が行った保健指導における記録や、診断名や治療記録等の中には、必ずしも開示することが適切でない場合もあることに十分留意する必要がある。また開示される前提として、事業者は、それらの健康情報の収集・保管状況について、労働者本人が知り得るように配慮しなければならない。

また、特殊健康診断の結果については、労働者の作業管理への意識の高揚や、作業環境改善への協力を得やすくするため、法令上の通知義務がなくとも、事業者が、労働者本人への通知に取り組むことが望ましい。

(3) 将来的課題

個人情報の開示については、労働者の健康情報の場合だけでなく、重要な課題として、現在様々な分野で検討されているところである。このため労働者の健康情報の開示についても、これらの検討の動向等を踏まえつつ今後さらなる検討が必要である。

また、現行の安衛法等では、事業者に特殊健康診断結果の通知義務を課していないため、労働者が自身の受けた健康診断の結果を知らない場合がある。特殊健康診断結果を通じて、労働者の作業環境管理への意識の高揚や、作業環境改善への協力を得やすくするため、さらにOECDのガイドラインに示されているような国際的な動向にも対応したものとなるように、事業者に特殊健康診断結果の労働者本人への

通知義務を課すことを検討する必要がある。

7 小規模事業場における固有の問題

(1) 現状と課題

小規模事業場においては、健康診断の実施率が低いことや有所見率が高いこと等、必ずしも労働衛生活動が活発とはいえない状況にある。

職場における労働者の健康管理には、産業保健スタッフによる衛生管理体制の確立が必要であるが、小規模事業場では、人的資源や経営基盤が十分でないことが多く、事業場内において健康情報の処理体制を整備することが難しいと考えられる。

(2) 当面の対応

小規模事業場において、健康管理を行う医師や衛生管理者等がいない場合には、健康情報の処理は衛生推進者等がその職務を果たすべきであると考えられる。

その他に、産業医等や衛生管理者等が選任されている等、健康情報の管理体制が整備されている事業場（本社、支社等）が近くにある傘下の小規模事業場の場合には、これらの事業場で小規模事業場を含めた健康情報の保管を行うことが望ましい。

(3) 将来的課題

健康情報の管理体制の整備が困難な小規模事業場の場合は、事業場外の機関（例えば健康診断を実施する医療機関や、地域産業保健センター等）に保管を委託する等適切な健康情報の管理方法について検討する必要がある。

8 その他

(1) 現状と課題

イ メンタルヘルスに関する健康情報の処理

メンタルヘルスに関する健康情報は、他の健康情報と異なり、本人の自覚と病状との乖離、あるいは誤解や偏見を招きやすいといった側面もあり、周囲に理解されにくく、職場の協力が得られにくいといった問題がある。

また、メンタルヘルスに関する情報も、軽いストレス負荷がかかっているような場合から入院加療を要した労働者が職場復帰するような場合まで、範囲が広く、情報の内容に応じた処理をする必要がある。

ロ 感染症や遺伝に関する健康情報の処理

HIV 感染症やB型肝炎等の感染症情報や、色覚検査等の遺伝情報のような誤解や偏見を招きやすい健康情報は、社会的差別につながる可能性が大きい。

労働安全衛生法に基づく感染症の検査としては、海外派遣労働者の健康診断の

中に、医師が必要と認めるときに実施される検査項目として、B型肝炎ウイルス抗体検査がある。この海外派遣労働者の健康診断は、海外に派遣する労働者の健康状態の適切な判断及び派遣中の労働者の健康管理に資するため、海外勤務中に発生するおそれのある疾患、特に肝炎に関する検査項目としてB型肝炎ウイルス抗体検査を実施することとされている。しかし、B型肝炎については、職場において誤解や偏見に基づく問題も現実的に発生している。

また海外において就労する場合に HIV 感染症に関する情報の提供を要求している国があるため、事業場で HIV 感染症に関する情報を処理しなければならない可能性がある。

感染症に関する情報については、軽微な感染症（一般のカゼ等）から、職場において他の労働者に伝染させるおそれが著しい感染症（結核等）まで、それぞれの感染症としての軽重を考慮し、その処理を考えるべきである。

また遺伝に関する研究の進歩により、個人の遺伝子解析がすすみ、その解析方法も平易となってきている。今後、職域においても様々な遺伝子スクリーニングの利用が拡大するおそれがある。

(2) 当面の対応

イ メンタルヘルスに関する健康情報の処理

メンタルヘルスに関する健康情報の収集、保管については、産業医等や衛生管理者等がその健康情報の内容を判断し、その処理を協議することが重要である。

軽いストレス等の精神的負荷の程度が軽く、本人に現状の判断能力がある場合、産業医等やその他の産業保健スタッフ（保健婦（士）、衛生管理者等）は、情報を共有する範囲（内容や人）を最小限にするよう努めなければならない。

一方、メンタルヘルスに関し病状が重篤な場合、本人が適正な判断を行うことが困難であることも考えられる。このような際には、産業医等や衛生管理者等は、本人の同意とは関係なく、本人の主治医から適切な情報の提供を受ける必要がある場合もある。しかしながら、本人の利益を考えることが出来る家族等の同意を得るよう最大限努める必要はある。また、職場では上司や同僚の理解と協力が必要であるため、産業医等や衛生管理者等は、上司やその職場に適切な範囲で情報を提供し、その職場の協力を要請することも重要であると考えられる。

なお、上司が交替した後は、メンタルヘルスに関する情報は、産業医等や衛生管理者等から新しい上司に伝達するようルールを策定することが必要である。

ロ 感染症や遺伝に関する健康情報の処理

HIV感染症やB型肝炎等の感染情報や、色覚検査等の遺伝情報の処理は、特に慎重に検討を要する課題である。これらは、本人の努力（治療等）で改善できる健康情報ではなく、また、事業者が就業上の配慮を行うことは、しばしば困難である。

そのため、事業者は、それらの情報を積極的に収集すべきではないと考えられる。

特定の国における就労に際して、渡航先から HIV 感染症等の特定の感染症情報を要求される場合は、労働者本人が任意で処理すべきである。

その他の感染症情報については、それぞれの感染症としての内容を考慮し、その情報の取扱いについて産業医等や衛生管理者等が協議した上で判断することが必要である。この場合、軽微な感染症に関する情報まで対象とする必要性はないと考えられる。

ただし、他の労働者に伝染させるおそれが著しい結核等の場合、事業者は事業場内で伝染防止対策を講ずる必要がある。そのため、公益性の観点から、産業医等や衛生管理者等、外部の専門家と協議した上で、本人の同意なしに必要な情報を職場内外で使用せざるを得ない場合もある。このように、感染症情報の収集、利用に公益性を優先せざるを得ない場合もあるが、その際にも慎重な取扱いが行われるべきである。

遺伝情報については、職域においては処理しないことを原則とすべきである。

(3) 将来的課題

海外派遣労働者の健康診断において、医師が必要と認めるときに実施される検査項目のうち、B型肝炎ウイルス抗体検査については、海外派遣労働者の健康診断に関する規定の制定当時は、広く日本にB型肝炎ウイルス保有者がいる可能性や、B型肝炎を発症すれば劇症化しやすいと考えられていた。

しかし最近では、B型肝炎については、母子垂直感染によるキャリア化を防ぐ事業が実施される等、当時と比べ、B型肝炎ウイルス抗体検査の必要性は低くなっている。むしろ、B型肝炎だけでなくC型肝炎等も含め、日常生活で感染しないことが明らかである感染症については、日頃の注意事項（事故の際の血液取扱い等）に関する健康教育等を実施すべきであり、個人情報の保護の観点からは健康診断項目からの削除を含め、その取扱いを検討すべきである。