

(3) 守秘義務

- 安衛法における守秘義務は「健康診断の実施の事務に従事した者」に対して「その実施に関して知り得た労働者の心身の欠陥その他の秘密を漏らしてはならない」（安衛法第104条）とするのみであり、人間ドック等の健康診断が盛んに行われ、様々な健康情報が取り扱われている現状において秘密漏えいに対する対応としては十分ではなくなっている。

そこで、守秘義務の対象として現在よりも幅広く、健康情報やそれを利用することができる対象者について網羅する必要がある。

- 労働者の健康確保については、産業医の役割はもとより、衛生管理者や衛生推進者の役割も大きい。また、健康情報を記録して具体的な人事・労務上の権限等を行使する者（安衛法第66条の3および同法第66条の5参照）からの漏えいの可能性もあるため、こうした職務にある者に対して広く守秘義務を課すべきである。

(4) 情報の管理・利用

ア. 安全管理体制の整備

- 事業者は、その取り扱う労働者の健康情報が機微にわたるものであることに鑑み、漏えい、滅失又はき損の防止その他個人データの安全管理のために、人的、組織的、技術的安全管理措置を厳重に講ずる必要がある。
- 事業者は健康情報の利用に当たって、個人情報保護の観点から一定のルールを策定しておく必要があり、その遵守状況に関し、例えば健康情報の利用が目的に合致しているかどうかの判断基準に基づく遵守などを行う管理体制を明確にしておく必要がある。
- 事業者は、健康情報の管理責任者や健康情報を取り扱う者に対して、その責務を認識させ、具体的な健康情報の保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行う必要がある。また、事業者自身も必要な教育を受けるべきである。
- 事業者は、健康診断の実施に関する業務の全部又は一部を、健康診断等を実施する医療機関等に委託し健康情報の取扱いを外部の施設に行わせる場合には、契約に際して、健康情報の安全管理が図られるよう受診者のプライバシーの保護方策を盛り込む等、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。

イ. 利用のルールの整備

- 事業者は、健康情報を取り扱う者及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせなければならない。また、事業者はその取扱いについての権限を与えた者のみに、業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱わせなければならない。

また、健康情報の取扱いについて権限を与えられる者及びその取り扱う健康情報の範囲は最小限度とすべきである。具体的には、産業医等や衛生管理者、人事労務担当者、管理監督者が、それぞれの責務を遂行するうえで必要な範囲の情報に限定して取扱うことを原則とすべきである。

事業者は、このような利用のルールの策定において、あらかじめ労働者の意見を聞く必要がある。

- 中間取りまとめで検討が必要とされた、労働者の健康情報の利用を産業医等が中心となって行うことについては、

- ① 労働者の健康情報に関する秘密保持や適正な利用を徹底するため、健康診断の結果である生のデータを利用する際は、産業医等・産業看護職の手許に集中され、これらの医療職が労働者の就業上必要と判断する限りで、加工されたデータが事業者・労働者に伝えられるという流が望ましい。

とする見解がある一方で

- ② 実際には月に1回職場を訪れるような非常勤の産業医が多い中では、情報の流れが滞る可能性があるなどの問題があり、実務としては弊害が出る。また、50人未満の産業医の選任義務がない事業場の問題もある。

など、様々な事業所において実施する上での課題も指摘された。

- 現状での健康情報の利用・管理については、それらが記載された文書の管理とそれらに基づく診断等を、区別して検討することが重要であると考えられる。

- たとえば、健康情報が記載された文書の授受などの事業場における文書の流れについては、文書等を管理する者は、必ずしも産業医等や産業看護職である必要はなく、事業場の常勤職が関与することにより実務を滞りなく処理することができると思われるが、守秘義務や目的外使用の禁止義務が課された者が行うべきである。

一方、医学的な判断や健康指導等を行うことなど、健康情報に基づく診断・措置については、産業医等や産業看護職などの医療職が行う必要があると思われる。

- いずれにせよ、今後、事業場において健康情報を利用する際には、産業医等が中心となって実施するような体制を備えた事業場が増えるよう取り組んでいく必要がある。
- また、健康情報の取扱いに関して、法定健康情報の場合以外においては、収集の段階で本人の同意が必要であるのであれば、収集された情報の利用停止や廃棄についても、本人の意思が最大限尊重されなければならない。
このような取扱いについても事業者と労働者との間で具体的で実効的な対応を取り決めておく必要がある。

ウ. 労働者とのトラブル

- 個人情報保護法は、「個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならない。」(同法第31条第1項)とし、さらに「目的を達成するために必要な体制の整備に努めなければならない」(同条第2項)としている。労働者の健康情報に関しても、実質的に目的外の使用が行われるということも考えられることから、事業者はあらかじめ労働者との間でこうした場合の苦情処理について合意しておく必要がある。

(5) 開示

- 個人情報保護法は、「本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示(略)を求められたときは、本人に対し(略)遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならない」(同法第25条)と規定している。
- 安衛法上、一般健康診断については、既に健康診断の実施後にその結果を本人へ通知する義務が規定されているが、特殊健康診断については同様の通知義務はない。従来、特殊健康診断の結果については、事業者が適切な作業環境管理等を行うために使用する等のことが前提と考えられていたことから、事業者に通知を義務付けるまでの必要性はないものと考えられていたが、個人情報保護法の趣旨を踏まえて、一般健康診断と区別して取り扱わずに、同様の通知義務を規定するべきである。

(6) 第三者提供

- 事業者は、法令に基づく場合や、人の生命、身体又は財産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場合等特別な場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで、健康情報を第三者に提供してはならない。
- 合併等事業承継は労働契約の承継の場合には、労働契約から生じた安全配慮義務も引き継がれることから、健康情報だけを排除するというのは合理性がなく、この場合は、第三者には当たらないと考えるべきである。ただし、労働者の一部のみを継続して雇用する場合、健康情報を基に労働者を選別すること等は健康情報の目的外使用に相当することを事業者や人事担当者などに認識させておく必要がある。

(7) 特に配慮が必要な健康情報の取扱いの留意点

- HIV感染症やB型肝炎等の慢性的経過をたどる感染症の感染状況に関する情報や、色覚検査等の遺伝情報の取扱いの是非は、特に慎重に検討を要する課題である。これらは本人の生活習慣の改善努力や治療等で変更できるものではない。事業者が就業上の配慮を行うことも、困難な場合が多い。したがって、事業者がそうした情報を収集する意義に乏しく、職業上の特別な要求がある場合を除いて原則として収集すべきではないと考えられる。
- ことにHIV検査の場合、HIV感染に関する情報は、感染者に対する社会的偏見と差別があることから、極めて秘密性の高い情報に属するものである。本人の同意を得てHIV検査を行う場合であっても、真に自発的な同意を得られるかの問題がある。このようなことから、本人の同意があっても検査の実施はこれを行わないことが望ましい。
- また、労働者を海外に派遣する際に、渡航先からHIV感染の有無等、特定の感染症に関する個人の健康情報の提供を要求される場合には、労働者本人が任意で対応すべきである。

具体的には、労働者の派遣にあたって、事前にこれらの健康情報を渡航先から求められることを周知した上で派遣の希望を確認することが望ましく、派遣を拒否したことによりHIVに感染していることが疑われるような事態を生じることを避けるような配慮が必要である。

- 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、職場において感染する可能性の低い感染症に関する情報まで収集する必要性はないと考えられる。

- 一方、結核など職場において感染し、職場に蔓延する可能性が高い感染症の情報については、感染の拡大を防止するために、本人の承諾を得ることなく情報を使用すべき場合も生じ得るが、その場合であっても、本人のプライバシーに配慮し、必要な範囲の対象者に必要な範囲の情報を提供することとすべきである。

- メンタルヘルスに関する健康情報のうち、精神疾患を示す病名は誤解や偏見を招きやすいことから、特に、慎重な取扱いが必要である。
また、周囲の「気付き情報」の場合、当該提供者にとっても個人情報であり、当該提供者との信頼関係を維持する上でも慎重な取扱いが必要となる。
メンタルヘルスに関する情報の取扱い方が不適切であると、本人、主治医、家族などからの信頼を失い、健康管理を担当する者が必要な情報を得ることができなくなる。

- したがって、メンタルヘルスに関する健康情報の収集や利用等については、産業医等がその健康情報の内容を判断し、企業外の医療資源の活用に関する原則を守りながら精神科医や主治医等とともにその取扱い方を検討することが重要である。
なお、メンタルヘルス不調の者への対応にあたって、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必要であると考えられる。

4. 労働者の健康情報の保護に向けた取組

(1) 国の取組

ア. 基本的な考え方

- 個人情報保護法においては、過去6ヶ月以内のいずれの日においてもデータの個人数が5000を超えない事業者は、同法に規定する個人情報取扱事業者にならないこととされている（個人情報保護法施行令2条）。

しかし、労働衛生の分野で健康情報保護の在り方が特に問題となるのは、データ数5000未満の事業者についても同様であり、また例えば、いったん事業者によって健康情報が収集された後、労働者の同意のないまま当初の利用目的の達成に必要な範囲を超えて利用されたり、みだりに事業場内部の他の者が情報を把握したりすることによる労働者の権利侵害などを考えれば、労働者の健康情報については、保有するデータ数によって対象となる事業者を区別することは適当でないと考えられる。

- また、個人情報保護法は、多種多様な個人情報の性質、取扱い主体、利用方法等を区別せずにその取扱いについて規定しているが、特に機微な情報であるかどうかの程度はこれらの要素によって大きく左右されることから、同法には特に機微な情報に関する規定は設けられていない。

- 安衛法では、労働者の健康確保の責務を事業者に課しており、その一つとして健康診断の実施を義務付けているところから、その際に収集される情報に対して適正な保護が図られなければ、健康情報管理の問題で労働者の信頼を失うことになり、同法の目的を果たせなくなるおそれがある。このことから労働衛生分野において健康情報の性質を踏まえた仕組みを構築していくことが必要と考えられる。

- 個人情報保護法においては、「個人の権利利益の一層の保護を図るため特にその適正な取扱いの厳格な実施を確保する必要がある個人情報」について、政府に対し「必要な法制上の措置その他の措置」を講ずべきことを義務付けている（個人情報保護法第6条第3項）。

- しかし、国が一律に基準を示すことが難しい事項や、適当とは言えないような事柄等、事業者と労働者の合意に委ねるほかないと考えられる事項もあり、こうした事柄に関しては、事業者が労働者に事前に協議した上、収集等その取扱いについて一定のルールを策定することが必要である。そのため国の役割として事業者がルー

ルを策定するに当たって依拠すべき指針を示す必要がある。

イ. 小規模事業場への対応

- 小規模事業場であっても労働者の健康情報については適正に保護されるべきである。職場における労働者の健康管理を進めるために、産業保健スタッフによる衛生管理体制を整備することとされていることから、それらのスタッフを中心とした健康情報を保護する体制を考えることが必要である。小規模事業場であって健康管理を行う医師や衛生管理者等がない場合には、健康情報の保護に当たっては衛生推進者等がその職務を果たす必要がある。

さらに、こうした対応をとることも難しい場合もあり、特に産業医や衛生管理者、衛生推進者の選任義務がない小規模事業場では、適正な健康情報の保護が図られるよう、地域産業保健センターの活用を通じて、秘密の保持の遵守、健康情報の保護に関する教育啓発、相談などの支援体制の充実が図られるべきである。

ウ. 個人情報保護についての啓発

- 労働者自ら、事業場内で自己の健康情報がどのように取り扱われているのかについて関心を持ち、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。また、事業者も、事業場で取り扱っ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。
- このため、国は、関係者に対して労働者の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。具体的には事業者及び労働者双方への啓発や産業医、衛生管理者、保健師など労働者の健康管理等を行う産業看護職に対して、健康情報の取扱いの在り方等を研修等を通じて周知させ、さらに、健康診断を実施する医療機関に対して、各種の健康情報の保護の重要性を周知させる必要がある。

(2) 事業者によるルール策定

ア. 取扱いのルール策定とその策定への労働者の参画

- 国の示す指針に依拠しつつ、健康情報の取扱いについてのルールを策定するに際しては、産業医等や衛生管理者等も参画して衛生委員会等で審議する必要がある。
- 事業者は、事業場で取り扱う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理解し、健康情報の取扱いに関するルール化を行う必要がある。

イ. ルールに盛り込まれるべき事項として、以下のようなものが考えられる。

- ・ 保護されるべき健康情報のレベルに対応した、適切な担当者の選任
- ・ 労働者の同意の取り方
- ・ 健康情報の安全な管理・保管体制
- ・ 廃棄等に関すること