

## 健康診断における労働者の個人情報等の取扱い

### 1 個人情報の取扱い

労働者の健康情報の取扱いは、労働安全衛生法第104条において、健康診断等の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないとされており、刑法及び保健師助産師看護師法においても、医師、保健師等へ守秘義務が課されている。

また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日 健康保持増進のための指針公示第3号）においては、産業医が労働者の個人情報を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とすること、提供する場合は情報を適切に加工することなどを求めている。

労働者にあっては家庭の問題等を原因とするメンタルヘルス不調、特に他人に知られたくない事項もあり、その取扱いは特に慎重にすべきものと考えられる。

### 2 不利益取扱い

労働者がメンタルヘルス不調であることのみをもって、客観的に合理的な理由なく解雇すること等の不利益な取扱いを行うことはあってはならないものである。

不利益取扱いに関しては、「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、事業者は就業上の措置を決定する場合には労働者の了解が得られるよう努めること、また、健康の保持に必要な措置を超えた措置を講ずるべきではないことを規定している。

心の健康は、全ての労働者に関わることであり、全ての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題や、心の健康問題自体についての誤解や偏見等解決すべき問題が存在しており、うつ病であることが分かった途端に解雇される事例もあるとされている。

さらに、うつ病のスクリーニングが職場で実施されることを希望する労働者は約5割、また、うつ病のスクリーニングで重要な点として、医師や看護師以外の者に自分の書いた内容が見られないことを挙げる労働者は約6割との調査結果もある。これは、上述のように法令等により健康情報の保護が行われているものの、スクリーニングの結果が事業者に知られることにより不利益を被ることを恐れる労働者がいることも原因の一つと考えられる。