

# 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い

平成30年9月7日

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講ずべき措置に関する指針

事業者が、労働安全衛生法に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための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の情報については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報です。

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収集して、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は、関係法令に則った上で、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ることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。

指針は、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取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定められています。

## 心身の状態の情報の取扱いのための規定(取扱規程)の策定

### 取扱規程に定める目的

心身の状態の情報が、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行の目的の範囲内で適正に使用され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、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す。

### 取扱規程に定めるべき事項

- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
- 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の方法
- ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等(追加及び削除を含む。)及び使用停止等(消去及び第三者への提供の停止を含む。)の方法
- ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法
- 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

※心身の状態の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心身の状態の情報の範囲は最小限度としてください。

### 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と共有することが必要です。
- 共有の方法については、就業規則その他の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の方法により周知することが考えられます。



独立行政法人労働者健康安全機構 **岡山産業保健総合支援センター**

〒700-0907岡山市北区下石井2-1-3

☎086-212-1222

## 心身の状態の情報の取り扱いの原則

個人情報の保護に関する法律では、原則、本人の同意なしに、個人情報の取扱い、取得、第三者への提供を禁止しています。

健康情報の分類	心身の状態の情報の例	本人同意の要否
①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされている健康情報	健康診断の受診・未受診の情報、面接指導の申出の有無、健康診断の事後措置について医師から聴取した意見等	不要 ※1
②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能である健康情報	健康診断結果(法定項目)、面接指導結果等	不要 ※1、※2、※3
③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていない健康情報	健康診断結果(法定外項目)、保健指導の結果、健康相談の結果等	要

※1取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集する。

※2収集時に労働者の十分な理解を得ることが望ましい。

※3事業場の状況に応じて「情報を取り扱う者を制限」「情報を加工」等の適切な取扱いを取扱規程に定める。

## 労働者に対する不利益な取り扱いの防止

事業者は、次に掲げる不利益な取扱いを原則として行ってはなりません。

- 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、労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。(健康診断実施後の意見聴取を行わない等)
- 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、労働安全衛生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。(健康診断実施後の意見聴取と著しく異なる措置を行う等)
- 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。
  - ①解雇すること
  - ②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
  - ③退職勧奨を行うこと
  - ④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(役職)の変更を命じること
  - ⑤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

## 心身の状態に関する情報の取扱い(労働安全衛生法第104条)

- ①事業者は、労働安全衛生法令による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管、使用するに当たっては**労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、収集の目的の範囲内でこれを保管、使用しなければならない。**  
(本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。)
- ②事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

「その他正当な事由がある場合」とは、

①法令に基づく場合、②メンタルヘルス不調により自殺企図の徴候が見られる場合など、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ときなどの場合があります。