



## 産業保健における『個人情報保護法』

副会長 赤倉昌巳

### 1. はじめに

本年4月、「個人情報の保護に関する法律」(以下、『個人情報保護法』)は完全施行となり、約2カ月が経過した。

昨年12月、医療機関および介護事業者に対して、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」が公表された。さらに、日医は上記のガイドラインをより具体化した「医療機関における個人情報の保護」という冊子を作成するとともに全会員に配付し、個人情報保護法への対応を促しており、会員におかれては大きな混乱もなく、現在に至っているものと思われる。

一方、企業検診の時期を迎えている昨今であるが、産業保健における個人情報保護の対応については、産業医として、あるいは従業員の雇用対策としても決して疎かにできない。しかし、未だ不透明な部分が多く、その対策に苦慮している会員諸賢も多いと思われるため、その対応について述べたい。

### 2. 産業保健における指針

産業保健における個人情報保護については、医療・介護分野のガイドラインに先駆けて、昨年7月1日、厚生労働省より「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」(以下、『指針』)が公表されている。

しかし、このガイドラインは、あくまでも雇用している管理者に対するものであり、産業医の観点からのものではないために、個人情報保護の対応についての解釈は難しい部分が多い。

そこで、医療機関の管理者としてはもとより、

産業医としての立場からもガイドラインの留意すべき点をピックアップし、その問題点を検討してみたい。

労働者の健康情報は、個人情報の中でも機微な情報であり、特に厳格な対応が求められている。そのような観点に立って、個人情報保護法に基づいて策定されたのが、この『指針』である。

その中で、健康診断等を依頼する医療機関に対し、委託先、つまり産業医あるいは医療機関に対して下記のような厳しい条件が課せられている。

事業者は、雇用管理に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項を留意するものとする、としている。

- (1)個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定する基準を設けること。
- (2)委託先において知り得た従業員の個人情報を漏らし、または盗用してはならないこととされていること。
- (3)再委託の際には文書での報告を受けること、その際には委託契約期間を明記することとする。
- (4)利用目的を達成した後は個人データの返却または委託先での破棄もしくは削除が適切かつ確実になされること。
- (5)委託先では複写および複製(安全上必要なバックアップは除く)を禁止すること。
- (6)個人データの漏洩等の事故が発生した場合、委託先に報告の義務を課すことと、責任が明確化されていること。

### 3. 健康管理を取扱う留意事項

引き続き10月29日には、「雇用管理に関する個人情報のうち健康管理を取り扱うに当たっての留意

意事項」が公表されている。

これは、雇用管理に関する個人情報のうち、特に健康情報の取扱いについて、事業者が留意すべき事項を定めたものであり、産業医としては熟知しておく必要がある。

はじめに、「趣旨」の項では、平成16年7月1日付けで公表された『指針』に定める雇用管理に関する個人情報のうち、健康情報の取扱いについて、事業者が留意すべき事項について定めている。

「用語の定義」の項では、事業者が健康情報として、健康管理等を通じて、労働者の取得した健康診断、病歴などの情報を定義づけている。また、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等に基づいて取得した健康情報、あるいは健康保険組合が実施した健康診断など事業者が医療機関から取得した診断書等による診療に関する情報はもとより、労働者自らが任意に提供した病歴、その他の健康に関するものの一切が健康情報の範疇に入るとしている。

次に「健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項」の項では、健康情報の取扱いについて、以下のように詳細に記載されている。

- (1)個人情報の目的外利用および第三者提供の同意  
に関して、労働者から提出された診断書の内容以外について医療機関から健康情報を取得する必要がある場合には、あらかじめ雇用者の承諾を得るとともに、必要に応じて本人から直接提出してもらうことが望ましい、としている。例えば、第三者を通じて情報を集める、いわゆる間接的な収集は好ましくない、としている。つまり、医療機関および産業医は、雇主から従業員の健康状態について、診断書の内容以外についての問合せがあった場合に、本人の承諾なしには情報を提供してはならない、としている。
- (2)事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は労働者（被保険者）の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望

ましい、としている。

#### 4. 安全管理と苦情処理

また、「安全管理措置および従業員の監督に関する事項」では、次のように述べられている。

- (1)健康診断の結果のうち診断名、検査値等のいわゆる生データの取扱いについては、産業医や保健師等の看護職員に行わせることが望ましい。
- (2)産業保健従事者以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、必要に応じて健康情報を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずること。

「苦情処理に関する事項」に関しては、苦情および相談を受け付けるための窓口は必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

#### 5. 個人情報の適切な取扱いについて

「その他、事業者雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項」では、以下のように留意点を挙げている。

- (1)事業者は、健康診断等を医療機関に委託することが多く、あるいは健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があることに鑑み、あらかじめ、以下に掲げる事項について事業所内の規定等として定め、労働者に周知するとともに、関係者に当該規定に従って取り扱わせることが望ましい。
  - (a)健康情報の利用目的に関すること。
  - (b)健康情報に係る安全管理体制に関すること。
  - (c)健康情報を取り扱う者およびその権限ならびに取り扱う健康情報の範囲に関すること。
  - (d)健康情報の開示、訂正、追加または削除の方法（廃棄に関するものも含む。）に関すること。
  - (e)健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること。
- (2)事業者は、(1)の規定等を定めるときには、衛生委員会等において審議を行った上で、労働組合に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ま

しい。

- (3)事業者は、規定に基づき行われた健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、その結果を通知すること。
- (4)HIV感染症やB型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性の低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝子情報については、職業上の特別な必要がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。
- (5)労働者の健康管理は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイドラインの内容についても留意することが期待されている。

「個人情報取扱事業者以外の事業者による健康情報の取扱い」では、以下のように提唱している。

個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、「健康情報の取扱い事業者が留意すべき事項」に準じてその適正な取扱いの確保に努めること、としている。

## 6. 労働安全衛生法の改正

「雇用管理に関するガイドライン」は、労働安全衛生法とは切り離すことができない密接な関連性を保っている。

近く、労働安全衛生法の改正が見込まれているが、その方向性を示したものに、「労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」がある。それによると、例えば、「事業者は、健康情報を収集する際には法令に基づく場合等を除き、利用目的を明らかにした上で、本人の同意が必要である」としている。個人情報保護法では、情報の取収に際し

て適正な取得が要求されているが、本人の同意は不要としている。ところが、予定されている改正労働安全衛生法（案）では、本人の同意を求めており、より厳格なものとなっている。

さらに、健康情報についても、事業所内の産業保健スタッフだけでなく、情報を記録している従事者から労務上の権限等を行行使する関係者、さらには事業所から委託を受けて健康診断を実施する外部の健診・医療機関に至るまで健康情報に関する秘密保持を義務づける厳しい内容となっている。このことは、個人情報保護法にも増して、より一層、本人の同意の確認が要求されることになりそうである。

## 7. おわりに

以上、昨年、7月1日に公表された厚生労働省のガイドライン「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」、さらに7月29日に通達された「雇用管理に関する個人情報のうち健康管理を取り扱うに当たっての留意事項」によって、医療機関における事業者として、さらには産業医に対する個人情報保護への厚生労働省の要請を要約して述べた。

さらに、労働安全衛生法改正の方向性についても触れた。報道によれば、厚生労働省は前述の「報告書」の考え方を前提に、労働安全衛生法の改正を企図しているようである。

産業保健における健康情報の秘密保持の考え方は、個人情報保護法の対応のみでは、困難な場面も予測され、あくまでも本人の同意を得ることを前提にした体制づくりが必要となってくる。

### 参考文献

- 1) 個人情報プライバシー六法 [2005年版]; 民事法研究会。
- 2) 個人情報保護法: 岡村道久著; 商事法務。
- 3) 個人情報保護の論点: 奥津茂樹著; ぎょうせい。