

9-11 健康管理情報の取扱い

健康管理情報の取扱い

個人情報保護法
(平成15年法律第57号)

法令に基づく場合等(以下の場合)を除いては、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供したり、目的外に使用することを禁じている。

※ 適用除外 (①法令に基づく場合、②生命・身体・財産の保護、③公衆衛生、児童の健全育成、④国等公共の事務への協力)
 ※ 委託先、合併営業譲渡先(出向先を含む。)、グループ企業等協同利用者及び社内利用は、第三者に当たらない。
 ※ 「派遣社員」(別途、守秘義務契約を明らかにしておく)、「業務請負事業所の従業員」(別途、会社関係約として明確化)には、留意を要する場合が多いことに注意。

社内利用の例

- ① 意見聴取のため産業医へ社員の健康管理情報を提供すること(66条の4)
- ② 医師が健診実施後措置の一環として安全衛生委員会へ意見等を報告すること(66条の5)
- ③ 社内診療所へ個人健康情報を提供すること。

関連告示・指針等

- ① 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いのため事業者が講ずべき措置に関する指針(平16.7.1告示259号)
- ② 健康情報を取り扱うに当たっての留意事項(平16基発第1029009号)
- ③ 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(平20.1.31公示)
- ④ 労働者の心の健康の保持増進のための指針(平18.3.31公示)

健康情報の取扱いについて、図表 9-12「関連告示・指針等」欄参照

①は、個人情報保護法を受けて、雇用管理の場における基本的取扱いを規定した指針であり、「利用目的の特定の仕方、本人同意を得る方法、事業者の個人データの管理上の留意事項、委託先の管理、第三者提供にあたっての留意事項、保有データの開示、苦情等について」それぞれ事業者が適切に取り扱うための指針を明らかにしている。②留意事項通達は、健康管理情報の取扱いに関して、「診断名や検査値等の生データの取扱いは、産業医や産業看護職に行わせることが望ましい」、③指針(平成20.1.31公示)は、「就業上の措置の実施に当たって、関係者に健康情報を提供する必要がある場合には、その健康情報の範囲は必要最小限とする」、④労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成18.3.31公示)は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある等として、労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際に留意すべき事項等について、詳細な取扱い上の指針を示している。