

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

安全衛生関係

「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 事業者が講ずべき措置に関する指針」について

平成30年9月7日に「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が講ずべき措置に関する指針」が厚生労働省から公表された。これは、労働者の心身の状態の情報の取り扱いに関する原則や取扱規程の内容、運用等を示したもので、平成31年4月1日から適用される。ここではこれらの内容について紹介する。

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が講ずべき措置に関する指針
 (平30. 9. 7 公示1)

竹内雅史 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 本指針の趣旨

事業者が、実施する健康診断やストレスチェックを通じて得た労働者の心身に関する情報（以下、「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（以下、個人情報保護法）に規定する「要配慮個人情報」（同法2条3項）に該当する機微な情報である。本指針では、心身の状態の情報の取り扱いの明確化をするために、事業者が策定すべき当該事業場における心身の状態の情報の適正な取り扱いのための規程（以下、取扱規程）の内容、策定の方法、運用等について定めている。ただし、取扱規程の内容については、労働者の業務内容や、事業場の状況によって異なるため、本指針の原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会等を活用し労使間で内容を検討し、運用を図る必要がある。

2. 策定すべき取扱規程の内容

取扱規程に定めるべき事項は下記の九つがある。

- ①心身の状態の情報を取り扱う目的および取り扱い方法
- ②心身の状態の情報を取り扱う者およびその権限なら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およ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（追加および削除を含む）および使用停止等（消去およ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き継ぎに関する事項

⑧心身の状態の情報の取り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

3. 取扱規程の策定・共有の方法

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ある。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または備え付ける、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る。

なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時50人未満の労働者を使用する事業場（以下、小規模事業場）においては、必要に応じて関係労働者の意見を聴く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。

また、取扱規程を検討または策定する単位については、当該企業および事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも問題ないとされている。

4. 取扱規程の運用

事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようにするとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。

もし、取扱規程に基づく運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、事業者は労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組むことが必要である。

5. 心身の状態の情報の性質による分類

心身の状態の情報の取り扱いを担当する者およびその権限、ならびに取り扱う心身の状態の情報の範囲等の事業場における取り扱いの原則について、労働安全衛生法令と心身の状態の情報の取り

扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、[図表]のとおりとなる。

6. 小規模事業場における取り扱い

小規模事業場においては、原則に基づいた十分な措置を講じるための体制を整備することが困難なこともあるが、事業場ごとに目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、[図表]の②に該当する心身の状態の情報の取り扱いについては、衛生推進者を選任している場合は、衛生推進者に取り扱わせる方法や、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等を検討していく必要がある。

7. 心身の状態の情報の適正管理について

[1] 心身の状態の情報の適正管理のための規程

事業者が講ずべき措置は個人情報保護法において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。そのため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、以下①～③の事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。

- ①心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ②心身の状態の情報の漏えい、滅失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取り扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）
- ③保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等

なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部または全部を本社事業場において一括して行うことも考えられる。

[2] 心身の状態の情報の開示等

労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正等、使用停止等を事業者

請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

ること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが適当である。

[3]小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「個人情報保護法ガイドライン（通則編）」（平28.11.30 個人情報保護委員会告示6、一部改正：平29.3.31）の「8（別添）講ずべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量および心身の状態の情報を取り扱う労働者数が一定程度にとどま

8.実務上のポイント

本指針は個人情報保護法に基づいているため、策定すべき取扱規程の内容等は、社内の「個人情報取扱規程」等を基に作成していくと円滑に策定できると思われる。原則を踏まえた上で、衛生委員会等を活用し、労使間で検討した上で実態に即した実効性の高い運用を構築する必要がある。

図表 心身の状態の情報の性質による分類と、取り扱いの原則

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取り扱いの原則
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おり、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報	(a)健康診断の受診・未受診の情報 (b)長時間労働者による面接指導の申し出の有無 (c)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者による面接指導の申し出の有無 (d)健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (e)長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見	すべての情報をその取り扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。 ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取り扱いの原則に従って取り扱う必要がある
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が、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取り扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報	(a)健康診断の結果（法定の項目） (b)健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る） (c)長時間労働者に対する面接指導の結果 (d)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果	事業者等は、当該情報の取り扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、 ・情報を取り扱う者を制限する ・情報を加工する 等、事業者等の内部における適切な取り扱いを取扱規程に定め、また、当該取り扱いの目的および方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取り扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある
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ため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取り扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報	(a)健康診断の結果（法定外項目） (b)保健指導の結果 (c)健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く） (d)健康診断の精密検査の結果 (e)健康相談の結果 (f)がん検診の結果 (g)職場復帰のための面接指導の結果 (h)治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i)通院状況等疾病管理のための情報	個人情報保護法に基づく適切な取り扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程にのっとった対応を講じる必要がある