産業保健における PHR保護と利活用

産業医科大学 産業生態科学研究所
産業保健管理学 永野千景

定期健康診断

1938年 工場法 工場危害予防衛生規則　職工

「工場主は工場医をして、毎年少なくとも1回職工の健康診断を為さしむべし」

「健康診断の結果に関する記録は3年間之を保存すべし」

（法令による健診項目の規定はなし）

事業者が労働者の健康情報を取得し、保管し、利用する政策の始まり

欧米先進国

- 雇用の流動性が高い
- 立場が優位な使用者が労働者のプライバシーである健康情報を取得することは想定されていない。

労働安全衛生法

（健康診断）
第六十六条　事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

一般健康診断

２　事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

特殊健康診断

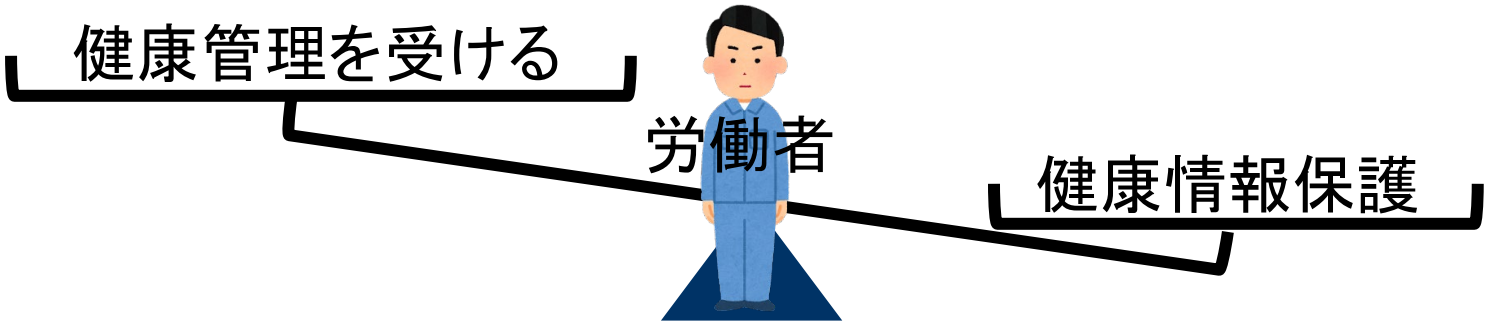
労働安全衛生法

（健康診断）
第六十六条
５　労働者は、前各項の規定により事業者が行う健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行う健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行うこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

労働者の受診義務

労働者が健康情報の提供を拒否できない制度

他人による干渉を受けないというプライバシー権



労働安全衛生法

（健康診断の結果の記録）
第六十六条の三
事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第六十六条第一項から第四項まで及び第五項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。

罰則がある

労働安全衛生規則

（健康診断結果の記録の作成）
第五十一条
事業者は、第四十三条、第四十四条若しくは第四十五条から第四十八条までの健康診断若しくは法第六十六条第四項の規定による指示を受けて行つた健康診断又は法第六十六条の二の自ら受けた健康診断の結果に基づき、健康診断個人票（様式第五号）を作成して、これを五年間保存しなければならない。

（健康診断の結果の通知）
第六十六条の六
事業者は、第六十六条第一項から第四項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

定期健康診断

1938年 工場法 工場危害予防衛生規則　職工
「工場主は工場医をして、毎年少なくとも1回職工の健康診断を為さしむべし」
「健康診断の結果に関する記録は3年間之を保存すべし」
（法令による健診項目の規定はなし）

事業者が労働者の健康情報を取得し、保管し、利用する政策の始まり

1942年 工場法 工場法施行規則 職工　身長、体重、視力、聴力、ツ反
1947年 労基法 安衛則 労働者 胸部エックス線検査等を追加

1950～70年代、鉛、有機溶剤、強酸の蒸気（1954年）等の健康診断
1972年 安衛法 安衛則 労働者 血圧、尿検査を追加
1989年 安衛法 安衛則 労働者 血液検査、心電図検査を追加
1996年 安衛法 安衛則 労働者 事後措置を追加
1998年 安衛法 安衛則 労働者 HDLコレステロール、血糖を追加
2005年 安衛法 安衛則 長時間労働者 面接指導（健康診断と別）
2007年 安衛法 安衛則 労働者 腹囲、LDLコレステロールを追加

結核予防

事実上の目的

就業年代に多い循環器疾患の予防

健康診断の目的は明文規定されていない ⟷

健康診断結果に基づく措置（事後措置）

労働安全衛生法

（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

第六十六条の四

事業者は、第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

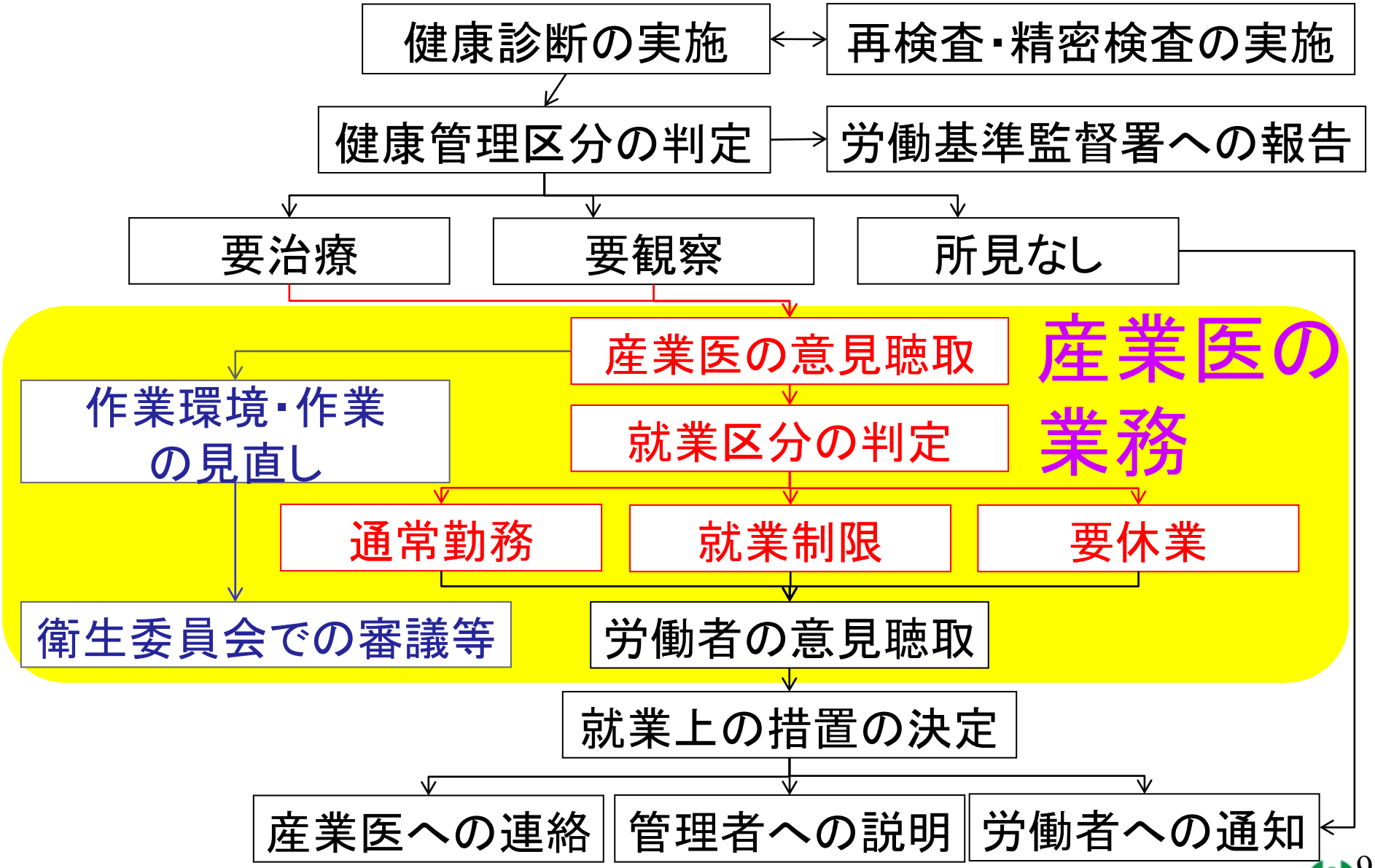
強制義務であるが罰則がない

安全（健康）配慮義務

事業者は健康診断を実施した上、労働者の年齢、健康状態に応じて従事する作業時間及び内容の軽減、就労場所の変更等、適切な措置を取るべき義務を負う

労働者契約法　第五条
使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

健康診断結果に基づく措置（事後措置）



健康診断に基づく医師の意見聴取

- 意見を述べる医師は事業所に選任されている産業医を想定
- 個別性の高い職場や作業と個人ごとに異なる労働者の健康状態との適性を判断して、その改善を指向する意見を述べることが期待される

⬍

- ➢ 小規模事業場等、産業医を選任していない事業場では意見を述べる医師が見当たらない
- ➢ 意見を述べることの委託契約がない医師が意見を述べる

職場や作業をよく知らない医師が妥当な意見を述べるのは困難

- ◆ 事業者は健康配慮義務を履行できない
- ◆ 事業者が健康情報を取得しながらも医師による妥当な意見を得られなければ、健康情報の適正な利用ができず、その目的を達成できない。

労働安全衛生法に基づく健康情報の取り扱い

健康診断の結果に基づき事業者が嵩ずべき措置に関する指針

（平成8年10月1日付け公示第1号、最終改正平成29年4月14日付け公示第9号）

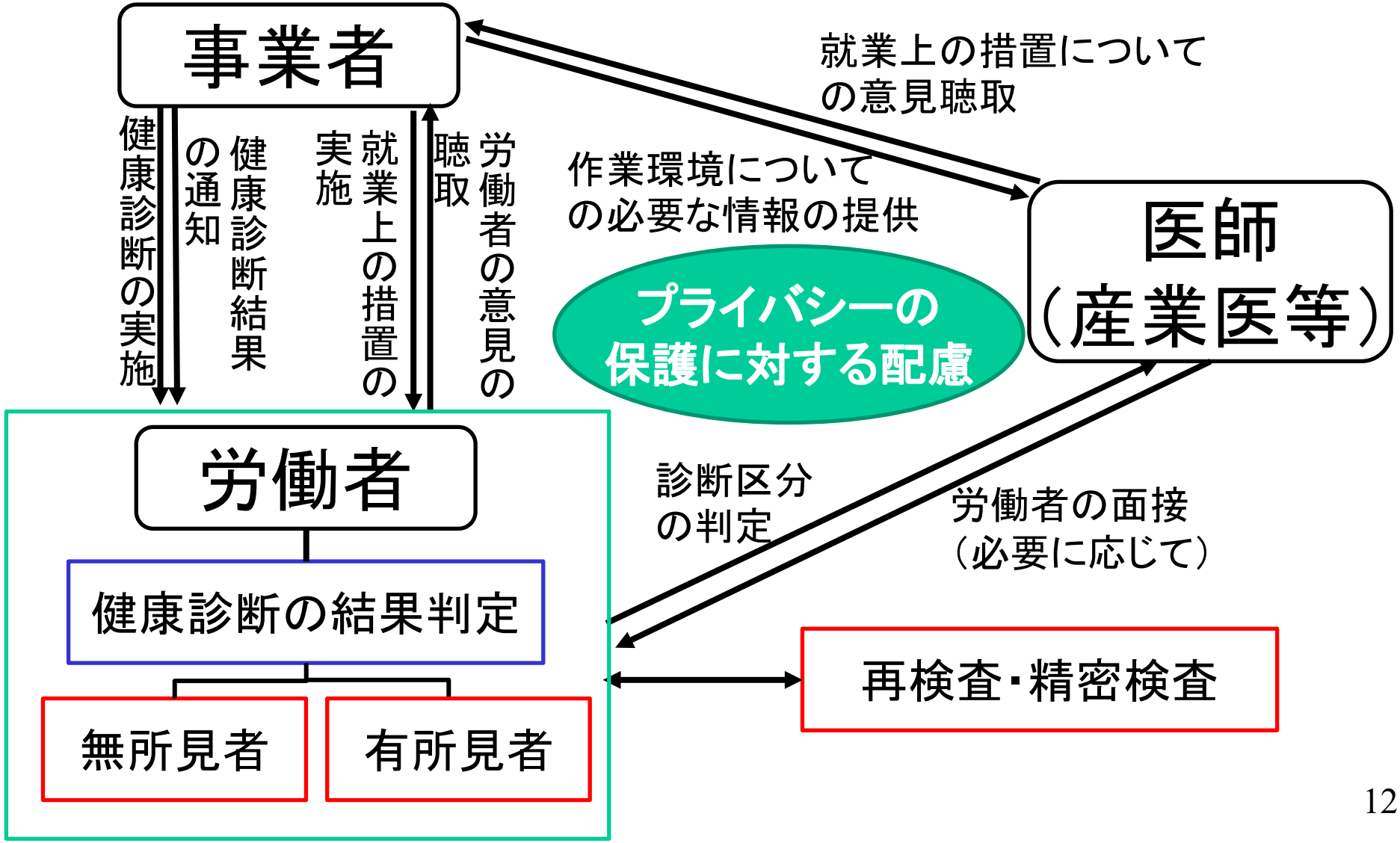
２　就業上の措置の決定･実施の手順と留意事項

二 健康情報の保護

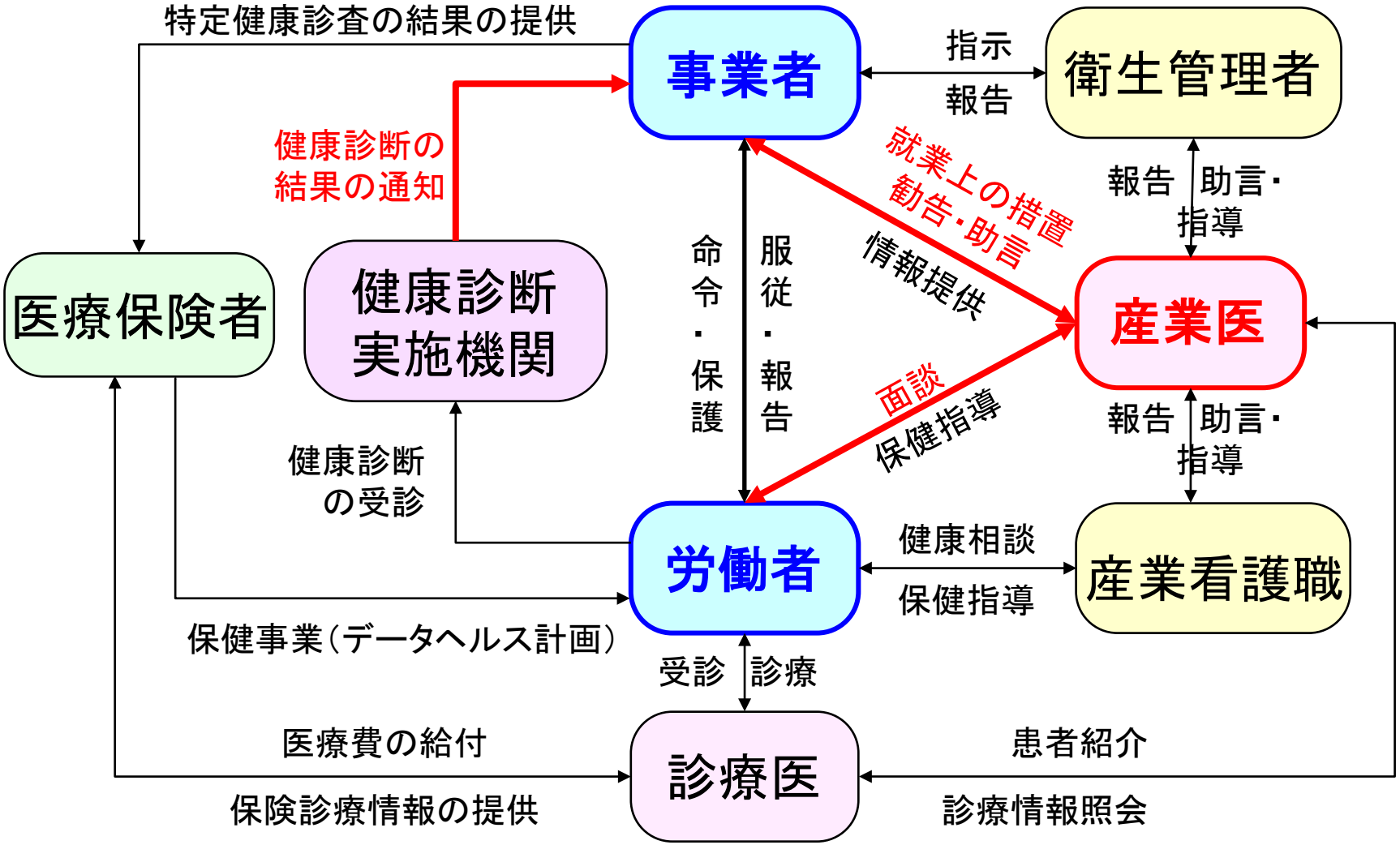
事業者は、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年厚生労働省告示第259号）に基づき、健康情報の保護に留意し、その適正な取扱いを確保する必要がある。

事業者は、就業上の措置の実施に当たって、産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。）以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が就業上の措置を実施する上で必要最小限のものとなるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報は取り扱わせてはならないものとする。

行政指針が示す健康診断時の健康情報の流れ



職場における労働者の心身の情報の流れ



職場における健康情報の利用

労働安全衛生法

健康診断　ストレスチェック　労働時間の把握

事業者　実施

労働者　受診

事業者　医師の意見聴取

事業者　労働者　医師の面接指導

事業者　就業上の配慮

◆ 法的レベル

健康保持または就業制限などの理由により、当該従業員の健康情報を事業者が把握しなければならないときは、産業医は本人の同意の有無に関わらず、健康情報を提供しなければならない。
但し、法定健康診断項目の結果に限る。

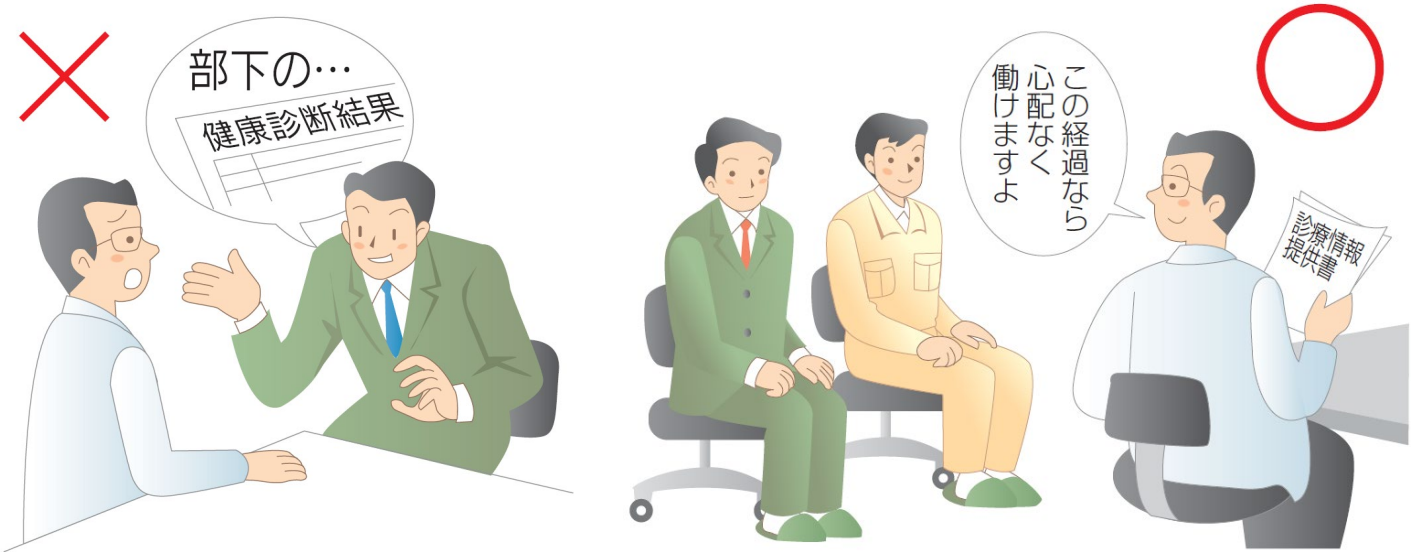
◆倫理的レベル

健康保持または就業制限等の理由により、従業員の健康情報の開示を求められた時、産業医はまずその目的と当該従業員への影響を確認した上で、本人がそのことを十分理解できるように説明し、本人の同意を得た後に必要最小限の範囲で開示すべきである。

◆ 法的・倫理的レベル

安全配慮義務上、事業者が、ある従業員の健康情報を把握した方がよいと判断される場合は産業医は積極的に開示すべき。

但し、この場合も本人の同意が必要であること、本人の健康保持や適正配置または就業制限に関する必要な健康情報に限り、開示することを原則としなければならない



職場における健康情報の秘密保護を規定した法律

刑法第134条

医師、薬剤師、医薬品販売業、助産師、弁護士、弁護人、公証人又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、6月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する。

職場における健康情報の秘密保護を規定した法律

労働安全衛生法第104条

第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までに規定する健康診断、第66条の8第1項の規定による面接指導並びに第66条の10第1項の規定による検査又は同条第3項の規定による面接指導の実施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心身の欠陥その他の秘密を漏らしてはならない。

ストレスチェック

社会医療法人T会事件

（平成26年8月8日付け福岡地裁久留米支部判決、
平成28年1月29日付け福岡高裁判決、
同3月29日付け最高裁第三小法廷判決）

社会医療法人が経営するB病院の看護師が個人的に受けた血液検査によりHIV陽性と診断されたが、受検病院の医師及び職員が本人の同意なく、他の職員らと情報を共有し、その後、本人との面談でHIV感染を理由に就労制限したことが個人情報保護法に反し、プライバシー侵害等の不法行為と認められた。

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針
（平成30年9月7日付け公示）

◆ 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うこととされており、事業場ごとの取扱規程により事業者の取扱いを制限することが想定されていない心身の状態の情報

法規定のある非医療情報

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出
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出
d. 健康診断等の事後措置に関する医師の意見

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針
（平成30年9月7日付け公示）

◆ 労働安全衛生法令において事業者が本人の同意を得なくても取得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の取扱いを制限することが適当である心身の状態の情報

法規定のある医療情報

a. 健康診断の結果（法定項目）
b. 健康診断の再検査の結果（法定の健康診断項目）
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

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針
（平成30年9月7日付け公示）

◆ 労働安全衛生法令において事業者による取扱いについて規定されていないため、取得する段階で事前に本人の同意を得ることが必要となるとともに、事業場ごとの取扱規程により、適正に取り扱う必要のある心身の状態の情報

法規定のない医療情報

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
（法定の健康診断項目以外）
a. 健康診断の精密検査の結果
b. 健康相談の結果
c. がん検診の結果
d. 職場復帰のための面接指導の結果
e. 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書

職場における労働者の心身の情報の取扱いに関する課題

職場における個人情報の利用

労働安全衛生法（定期健康診断、就業上の措置、保健指導）

…過労死等の予防

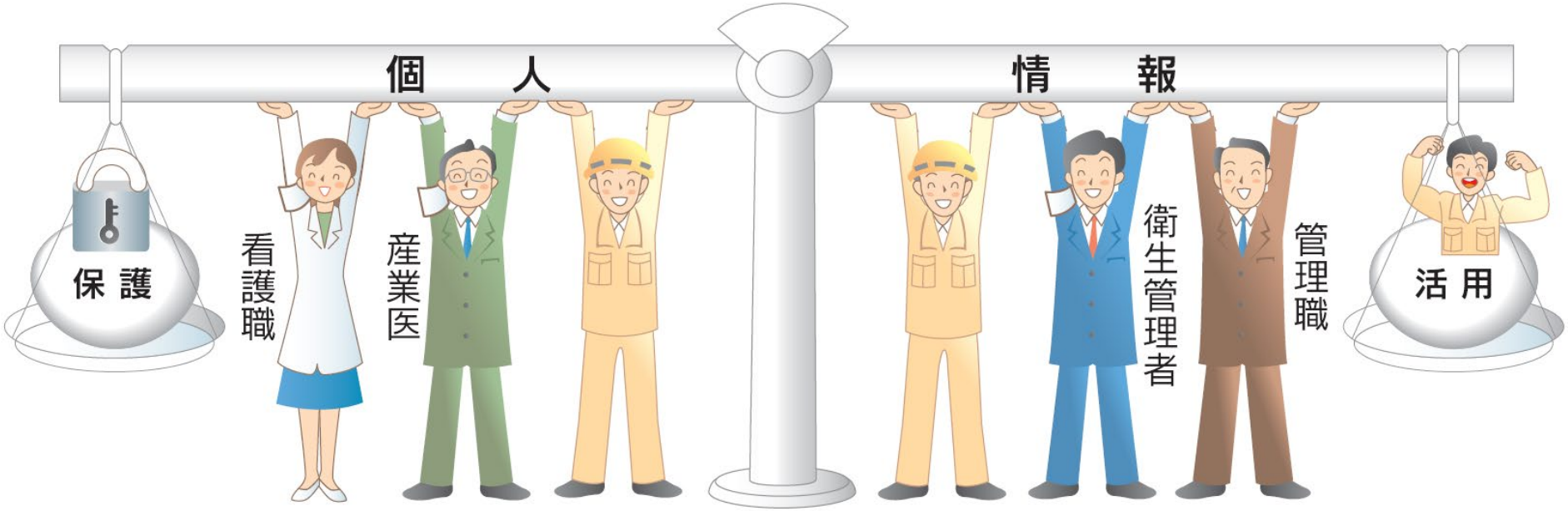
労働契約法（安全配慮義務）
健康保険組合法・高齢者医療確保法（特定健診等、保健事業）
番号利用法（社会保障・税番号（マイナンバー）制度）

職場における個人情報の保護

刑法・身分法（守秘義務）
個人情報保護法
プライバシー保護に関する国際標準（EU規則、倫理コード）
労働安全衛生法（労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針）

- ▲ 雇用や就業上の不利益取扱い（解雇、契約打ち切り、役職罷免等）
- ▲ 同僚や上司からの偏見（不当な病因や経過の予想等）
- ▲ 医療や保健サービスの利用障害（事業主への情報漏洩の懸念等）
- ▲ 不要な営業・勧誘（医療関連商品のダイレクトメール等）
- ▲ 不安や精神的苦痛（他人に病名や病状を知らされる不安等）

職場における健康情報の保護と活用



お　　わ　　り