

第5節 すべての健康診断結果の労働者への通知 ―特殊健康診断結果の追加(第66条の6関係)

〔第66条の6改正のねらい〕

労働安全衛生法において、一般健康診断については、健康診断の実施後にその結果を本人へ通知する義務が規定されているが(同法第66条の6)、特殊健康診断の結果についても、労働者の権利として同様の通知義務を規定すべきであるとの指摘がなされていたところである。(*)

(*) 健康診断結果の通知についての位置付けが「労働者の健康情報を取り扱うに際しての事業者の義務」としての「本人への情報開示」であることに留意しなければならない。

〔改正のポイント〕

特殊健康診断の結果について、現行の一般健康診断の通知と同様、労働者への通知を義務付けたこと。

なお、法66条の6改正とともに、健康診断結果の通知に係る労働安全衛生規則第51条の4の改正が行われており、その結果、平成18年4月1日以降については、「雇入れ時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、結核健康診断に加え、労働衛生指導医の意見に基づく臨時の健康診断、給食従業員の検便、歯科医師による健康診断」の結果の通知についても、遅滞なく行わなければならないこととされた。

○施行通達(本条の改正に関するH18.2.24付施行通達)

本条の改正に関して施行通達は、つぎのような留意事項を示している。

- (1) 従来から健康診断結果の通知が義務付けられている定期健康診断等に加えて、特殊健康診断等についてもその結果の通知を義務づけたこと。
- (2) 通知は、総合判定結果だけではなく、各健康診断の項目ごとの結果も通知する必要があること。
- (3) 通知の方法としては、健康診断を実施した医師、健康診断機関等から報告された個人用の結果報告書を各労働者に配布する方法、健康診断個人票のうち必要な部分の写しを各労働者に示す方法等があること。
- (4) 今回の改正により新たに通知の対象となる健康診断は、法の施行の日(以下「施

行日」という。)以降に行われたものであること。

(5) 通知した旨の事実は、記録しておくことが望ましいこと。

○労働者の健康情報保護と労働者の健康情報を把握する義務

健康診断結果に限らず、個人情報保護に係る過剰反応が取りざたされている昨今、「労働者の健康情報保護と労働者の健康情報を把握する義務」について、どのように考えればよいのか。

この点については、平成16年9月6日労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」に示された『労働者の健康情報保護についての基本的な考え方』(56ページ参照)などが、現時点でのコンセンサスに近いものと考えられます。

また、健康情報においてそのなかでも特別な配慮が要求されるケースの多いメンタルヘルスに関する健康情報の取扱いについて「メンタルヘルスに関する健康情報とその保護に関する行政指針等の概要」(57ページ参照)をまとめてみた。一般的な健康情報の取扱いにおいても参考になるものと思われる。

労働者の健康情報保護についての基本的な考え方

- 健康情報は、個人情報の中でも特に機微な情報であり、労働者の権利として、特に厳格に保護されるべきものであることから、事業者は、情報提供する範囲を必要最小限にするなどの配慮を行い、その適正な取扱いが図られなければならない。
- しかし、事業者は、安衛法やその他の関係法令により、労働者の安全と健康の確保のために必要な措置を講ずる責任を有するとともに、裁判における判例等によれば、民事上の安全配慮義務を果たすことを期待されているため、法の許す範囲で、労働者の健康状態、病歴に関する情報など医療上の個人情報を幅広く収集し、必要な就業場所の変更、労働時間の短縮等の措置、作業環境測定の実施や施設・設備の設置・整備等の措置を講ずるために活用することが求められている。
- 事業者は、以上のように労働者の健康を確保するために、健康診断等を実施し、労働者の健康情報を取得するだけでなく、その結果に基づき適切な措置を講じるために、その健康情報を医師等のほか、必要に応じて関係者に対して提供し、対応を協議することが求められる場合もあり、その際に労働者のプライバシーに抵触する可能性がある。
- 以上のことから明らかなように、事業者が健康情報を取り扱う際には、労働者の健康保持のために健康状態を把握する義務と、不必要に労働者個人のプライバシーが侵害されないように保護する義務との間での均衡を図ることが求められている。

○メンタルヘルスに関する健康情報とその保護に関する行政指針等の概要（参考）

メンタルヘルスに関する健康情報は、健康診断の数値情報とも違ったいささか機微な情報（職場情報、家族に関する情報を含む生活情報、精神疾患を示す病名など）を含み、さらに、その一部には、産業医等がメンタルヘルス対策として本人面談をしない限り本人の口から語られることのない情報が含まれることもある。

健康情報の取扱いには、法律と信義則に照らして、適切な対応が求められる。

以下、法律、ガイドライン等のポイントを説明する。

個人情報保護法（平成15年法律第57号）は、法令に基づく場合等を除いては、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止している。

個人情報保護法のほかには、健康情報の保護に関する行政指針等に留意すべきである。

第一に、「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」

ガイドラインでは、本人同意を得る手段について、「個人情報の利用範囲を施設内への掲示により明らかにしておき、患者から特段明確な反対・留保の意思表示がない場合には、これらの範囲内での個人情報の利用について同意が得られているものと考えられる」（黙示の同意）とする見解を示している。

第二に、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成16基発第1029009号）。

この中では、①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②産業保健の専門職以外に健康情報を提供する際は、適切に加工すること③健康情報の取扱いについて規程を定めるときは衛生委員会で審議することなどを推奨している。

第三に、「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」（平成18.3.31）ここでは、事業者は、個々の労働者の健康に関する情報が、個々のプライバシーであることから、「関係者へ提供する情報の範囲は必要最小限とする必要がある」とし、また、「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利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、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請ずる必要がある」としている。

第四に、「事業場における労働者の健康づくりのための指針」（平成12.8.9）

指針2（2）では、「メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、労働者のプライバシーの保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要である。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての、個人のプライバシー等への配慮は、労働者が安心して心の健康づくり対策に参加できること、ひいては事業場の心の健康づくり対策がより効果的に推進されるための条件である」としている。

第五に、「労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」（平成16.9.6）

同報告書には、「特に配慮が必要な健康情報の取扱いの留意点」として、つぎのように記述されている。

- ① メンタルヘルスに関する健康情報のうち、精神疾患を示す病名は誤解や偏見を招きやすいことから、特に、慎重な取扱いが必要である。
- ② 周囲の「気付き情報」の場合、当該提供者にとっても個人情報であり、当該提供者との信頼関係を維持する上でも慎重な取扱いが必要となる
- ③ メンタルヘルスに関する情報の取扱い方が不適切であると、本人、主治医、家族などからの信頼を失い、健康管理を担当する者が必要な情報を得ることができなくなるおそれがある。したがって、メンタルヘルスに関する健康情報の収集や利用等その取扱いについては、産業医等がその健康情報の内容を判断し、必要に応じて、事業場外の精神科医や主治医等とともに検討することが重要である。
- ④ メンタルヘルス不調の者への対応にあたって、職場では上司や同僚の理解と協力が必要であるため、産業医・産業看護職・衛生管理者等の産業保健スタッフは、本人の同意を得て、上司やその職場に適切な範囲で情報を提供し、その職場の協力を要請することも必要であると考えられる。

以上が、メンタルヘルスに係る健康情報の取扱いについての整理である。

逐条解説—法第66条の6

関連—安衛則51条の4、有機溶剤・鉛・四アルキル鉛・特定化学物質・高気圧・電離・石綿・じん肺の各規則中「健康診断の結果通知条項」

法令	説明（H18.2.24 付施行通達の引用）
<p>労働安全衛生法</p> <p>（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。</p>	<p>I 6 特殊健康診断の結果の通知（第66条の6 関係）</p> <p>(1) 従来から健康診断結果の通知が義務付けられている定期健康診断等に加えて、特殊健康診断等についてもその結果の通知を義務づけたこと。</p> <p>(2) 通知は、総合判定結果だけではなく、各健康診断の項目ごとの結果も通知する必要があること。</p> <p>(3) 通知の方法としては、健康診断を実施した医師、健康診断機関等から報告された個人用の結果報告書を各労働者に配布する方法、健康診断個人票のうち必要な部分の写しを各労働者に示す方法等があること。</p> <p>(4) 今回の改正により新たに通知の対象となる健康診断は、法の施行の日（以下「施行日」という。）以降に行われたものであること。</p> <p>(5) 通知した旨の事実は、記録しておくことが望ましいこと。</p>
<p>〔労働安全衛生規則〕</p> <p>（健康診断の結果の通知） 第五十一条の四 事業者は、<u>法第六十六条第四項又は第四十三条、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を受けた労働者</u>に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。</p>	<p>IV 第2 11 健康診断の結果の通知（第51条の4 関係）</p> <p>(1) 雇入れ時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、結核健康診断に加え、労働衛生指導医の意見に基づく臨時の健康診断、給食従業員の検便、歯科医師による健康診断の結果の通知についても、遅滞なく行わなければならないものとしたこと。</p> <p>(2) 「遅滞なく」とは、事業者が、健康診断を実施した医師、健康診断機関等から結果を受け取った後、速やかにという趣旨であること。</p>
<p>〔有機溶剤中毒予防規則〕</p> <p>（健康診断の結果の通知） 第三十条の二の二 事業者は、<u>第二十九条第二項、第三項又は第五項の健康診断を受</u></p>	

健
診
結
果
通
知

けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

〔鉛中毒予防規則〕

(健康診断の結果の通知)

第五十四条の三 事業者は、第五十三条第一項又は第三項の健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

〔四アルキル鉛中毒予防規則〕

(健康診断の結果の通知)

第二十三条の三 事業者は、第二十二条の健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

〔特定化学物質障害予防規則〕

(健康診断の結果の通知)

第四十条の三 事業者は、第三十九条第一項から第三項までの健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

〔高気圧作業安全衛生規則〕

(健康診断の結果の通知)

第三十九条の三 事業者は、第三十八条の健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

〔電離放射線障害防止規則〕

(健康診断の結果の通知)

第五十七条の三 事業者は、第五十六条第一項の健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

〔石綿障害予防規則〕

(健康診断の結果の通知)

第四十二条の二 事業者は、第四十条第一項から第三項までの健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

〔じん肺法施行規則〕

(じん肺健康診断の結果の通知)

第二十二条の二 事業者は、法第七条から第九条の二までの規定により行うじん肺健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該じん肺健康診断の結果を通知しなければならない。

「平成16年9月労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」

平成16年12月27日付今後の労働安全衛生対策について（建議）の元となった「平成16年9月6日労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」において、本条（66条の6）に関連する記述として、次のような箇所が認められる。〔編注〕

2 労働者の健康情報保護についての基本的な考え方

- 健康情報は、個人情報の中でも特に機微な情報であり、労働者の権利として、特に厳格に保護されるべきものであることから、事業者は、情報提供する範囲を必要最小限にするなどの配慮を行い、その適正な取扱いが図られなければならない。
- しかし、事業者は、安衛法やその他の関係法令により、労働者の安全と健康の確保のために必要な措置を講ずる責任を有するとともに、裁判における判例等によれば、民事上の安全配慮義務を果たすことを期待されているため、法の許す範囲で、労働者の健康状態、病歴に関する情報など医療上の個人情報を幅広く収集し、必要な就業場所の変更、労働時間の短縮等の措置、作業環境測定の実施や施設・設備の設置・整備等の措置を講ずるために活用することが求められている。
- 事業者は、以上のように労働者の健康を確保するために、健康診断等を実施し、労働者の健康情報を取得するだけでなく、その結果に基づき適切な措置を講じるために、その健康情報を医師等のほか、必要に応じて関係者に対して提供し、対応を協議することが求められる場合もあり、その際に労働者のプライバシーに抵触する可能性がある。
- 以上のことから明らかなように、事業者が健康情報を取り扱う際には、労働者の健康保持のために健康状態を把握する義務と、不必要に労働者個人のプライバシーが侵害されないように保護する義務との間での均衡を図ることが求められている。
- こうした基本的考え方を具体化するため、検討会は、事業者が労働者の健康情報を取り扱う際に遵守すべき事項や方向性について引き続き検討を行った。

3. 労働者の健康情報を取り扱うに際しての事業者の義務等

(5) 本人への開示

- 安衛法上、一般健康診断については、健康診断の実施後にその結果を本人へ通知する義務が規定されているが（同法第66条の6）、特殊健康診断の結果についても、労働者の権利として同様の通知義務を規定するべきである。