

—産業保健と法—

健康情報等の取扱いと法

2022年9月30日

産業医・産業衛生専門医・労働衛生コンサルタント

産業保健法学会 企画運営委員

メンタルヘルス法務主任者・公認心理師

林 幹浩

このプレゼンテーションは、
近畿大学法学部教授で
「日本産業保健法学会」の設立発起人である
三柴丈典先生の資料を基にしております。

1 はじめに

1. 1 自己紹介

林 幹浩（はやし みきひろ）



- ・医者になる前はビジネスマン、行政官
- ・医学部に学士入学
 - 「病気になる前」への医療に強い関心
 - 総合診療医／産業医
- ・働く人のための仕事に集中
 - 産業衛生専門医／労働衛生コンサルタント
 - ／公認心理師
 - ／メンタルヘルス法務主任者
- ・現在、20数社の会社の産業医、顧問医
- ・メンタルは、精神保健／法学の両側から
- ・産業保健の法学に関心→学会設立に参画

最近の論文など

産業医学レ

資料トップ 巻号

J-STAGEトップ / 産業医学レ

産業保健と法～産
健康情報等の取扱いと法

林 幹浩, 淀川 亮, 清水 元

+ 著者情報

キーワード: 健康情報, 個人

産業保

Occupational Hea

キーワード: 健康情報

I. はじめに
産業保健の現場で、
うケースは多い。そう
助者・代行者である産
働者の健康管理に際し
による労働者の健康確
の間で、どのように調
用者ないし産業保健関
ため、本稿では、産業
問題の適正な解決を図



<https://www.jstage.jst.go.jp/article/>

1. 2 健康情報等の取扱いにかかる経営リスク

① ジャーマン・ウィングス事故

2015年3月24日に起きた。精神疾患に罹患した副操縦士が、本人含め150名の乗客乗員を乗せたまま、飛行機ごと山の斜面に激突した。

主治医は幾度か乗務禁止と診断していたものの、会社の産業医にすらその情報が伝えられていなかったといわれる。

② てんかん患者とみられる労働者による自動車暴走事故

栃木県の鹿沼や京都府の祇園で起きた。

③ 旅客バス運転者の度重なる意識消失事例

など、健康問題に関連して雇用者の責任が現に生じたり、問われ易い例が多々生じている。

1. 2 健康情報等の取扱いにかかる経営リスク

また、健康情報の取扱いに関連して、
B金融公庫事件

（東京地判平成15年6月20日労働判例854号5頁）（原告請求一部認容[確定]）

社会医療法人甲会事件

（福岡高判平成27年1月29日労働判例1112号5頁（1審原告請求一部認容
[上告受理申立却下により確定]））

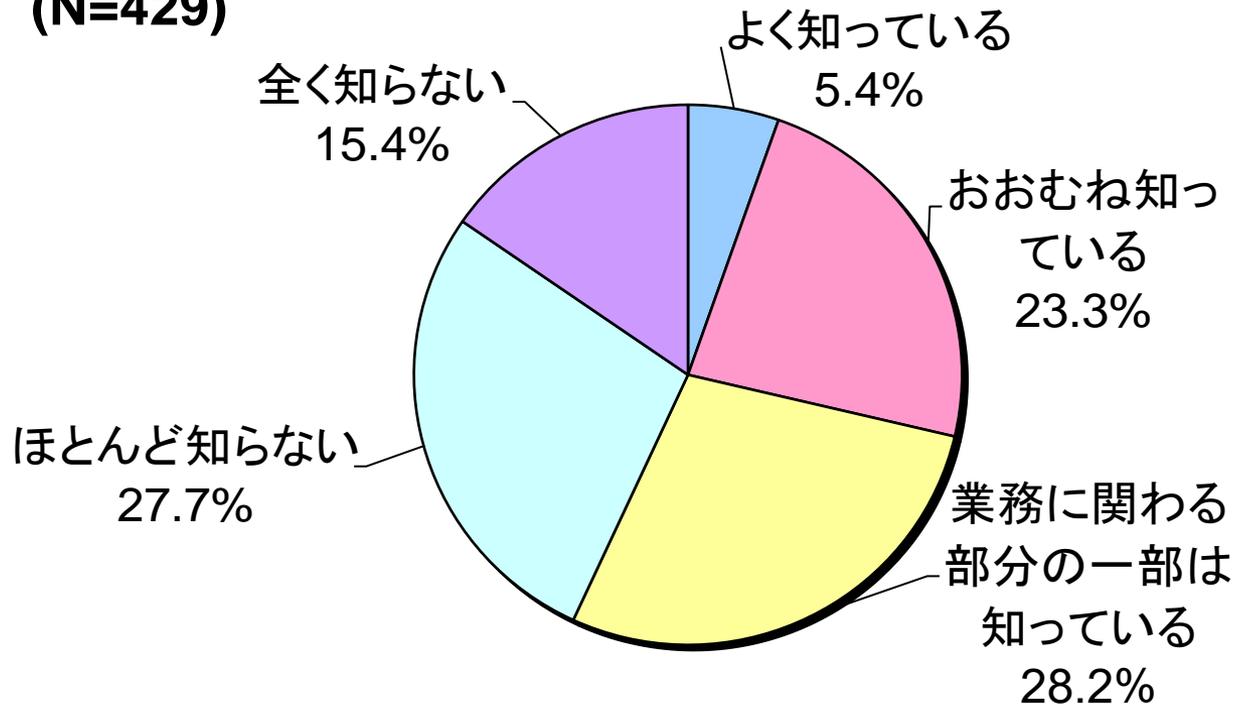
など多くの事件が生じている。

（もっとも概ね、労使間や労働者と医療者間の
信頼関係の破綻を背景としている）

→健康情報等の取扱いは、
人事労務とコンプライアンスを
跨ぐ課題となっている。

1. 3 人事労務関係者のメンタルヘルス情報の取扱いに関する法知識の実際

Q29.従業員のメンタルヘルス情報(：メンタルヘルスに関する個人情報)に関する法規制(憲法、刑法、特別刑法、民法、個人情報保護法などの国の法律とその解釈例規、裁判例など)について知っていますか。(お答えは1つ)
(N=429)



特集

1

健康診断・健康相談・ストレスチェックに潜む問題点
健康情報の管理と守秘義務

シーン別ストーリーで学ぶ

産業保健スタッフの情報管理と 守秘義務



林 幹浩



澁川 亮



清水 元貴

保健師さんのとるべき態度は？

- ・ 保健師さんのいる保健室にD部長がやってきました。産業医は居ない日です。

「E君が心配だ。ストレスチェックでも高ストレスで産業医面談したんだらう？どんな様子なの」

「産業医の先生のレポートはご覧になったんですか」

「見たけど、『業務量の調整を』としか書いていない。イマイチぴんと来なくてね。どんなケアをすべきなのかね？」

「先生と直接お話になりますか？」

「これから出張なんだよ。面談って保健師同席だったって聞いたけど・・・話せない？ E君をケアしなきゃいけないから聞いてんのに、それじゃ意味ないじゃん」

どうすればよいか？

健康情報の管理

- ・ 個別社員の法定健診の結果（たとえば血糖値やコレステロール値など）は、その社員の上司に伝えても良いか？
- ・ 社長にはどうか？
- ・ 法定外項目はどうか？
- ・ 「面談の記録」はどうか？

健康情報等の取扱い

(安衛法第104条)

- ・ 事業者は、労働者の**心身の状態に関する情報**を収集し、保管し又は使用するに当たっては、**必要な範囲内**でこれを行わなければならない。
 - ・ ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。
- ・ 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を**適正に管理**するために必要な措置を講じなければならない。

これらについて具体的にどうするかの**指針・手引き**が公表されている。

指針と手引き

「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」（平成30年9月7日）

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いに関する指針

平成30年9月7日 労働者の心身の状態に関する指針

1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第2条第3項に規定する「要配慮個人」として、健康確保のための措置（以下「健康確保管理活動」という。）を通じて得た労働者の心身の状態に関する情報は、そのほとんどが個人情報であるため、事業者が雇用管理を行うに当たっては、労働者が雇用管理に関する不安を抱くことなく、安心して産

するとともに、事業者が必要な措置を講ずるよう努めること、また、健康確保管理活動を通じて得た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の明確化が必要である

事業場における労働者の健康情報等の
取扱規程を策定するための手引き

「事業場における労働者の健康情報等の
取扱規程を策定するための手引き」
（平成31年3月28日作成）

情報取扱い規程について

- ・ 2019年～
- ・ 情報を「取り扱う者及びその権限」の明確化

⇒ **産業保健業務従事者**を
一つのチームとする
考え方

⇒ そのことの社内での**周知**



何のために？

それは

個人情報保護
と

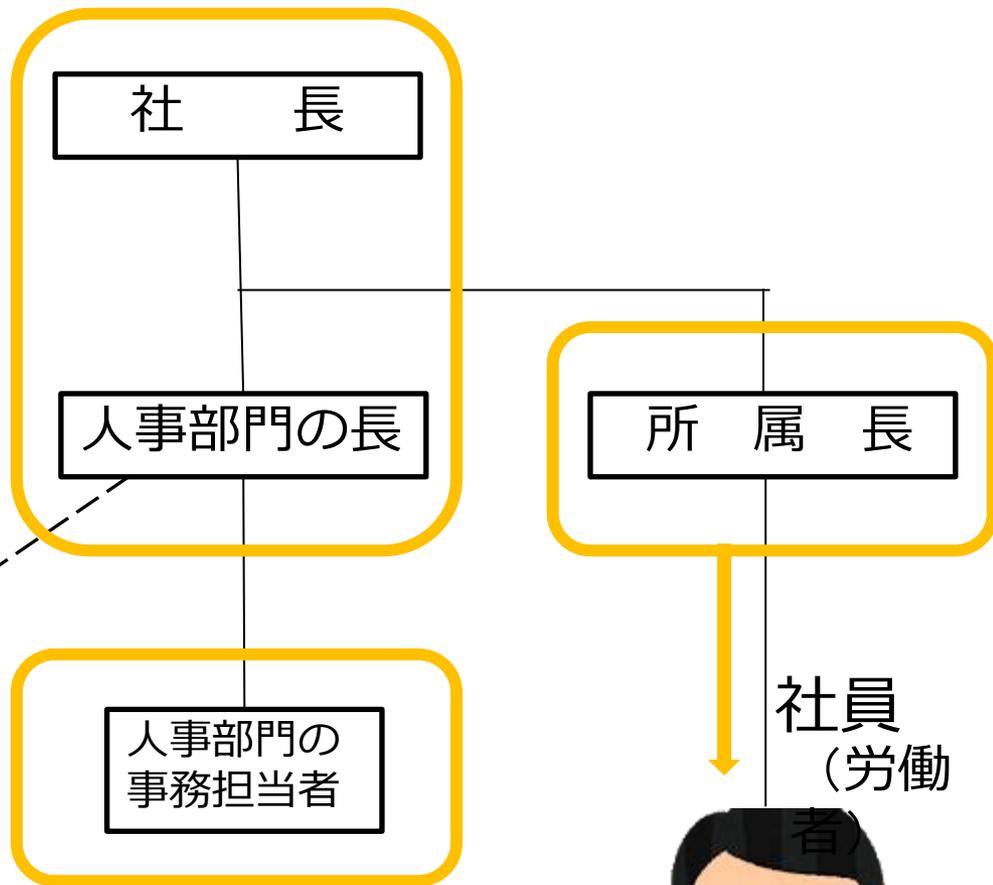
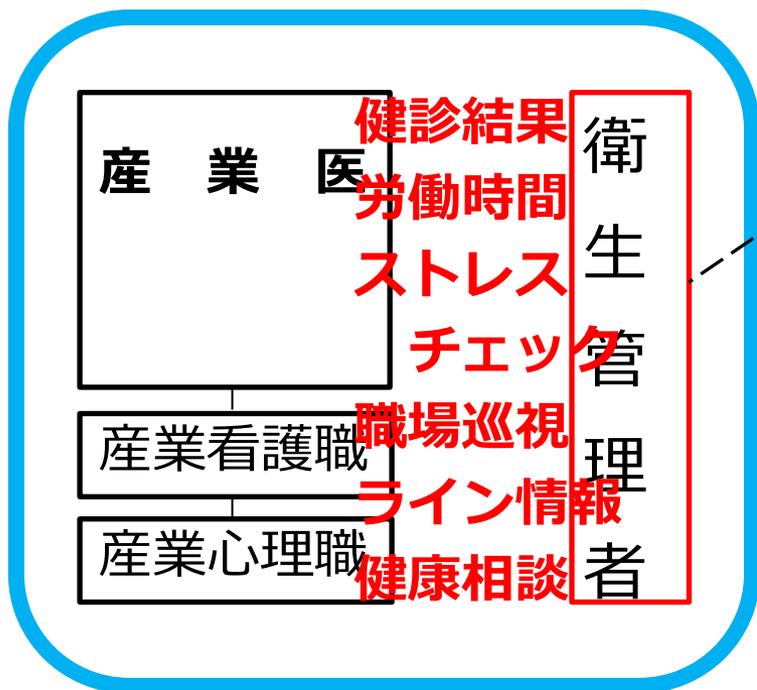
安全配慮義務



両立させるため！！！！

社員をケアする仕組み

産業保健チーム (産業保健業務従事者)



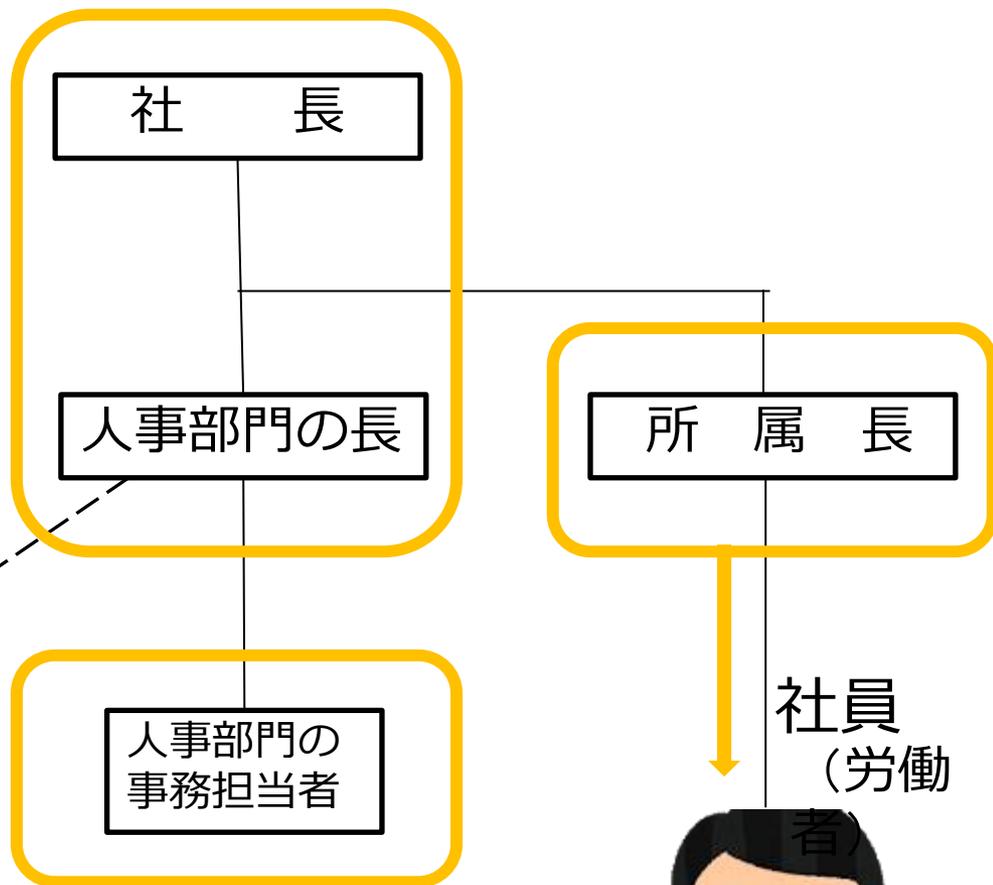
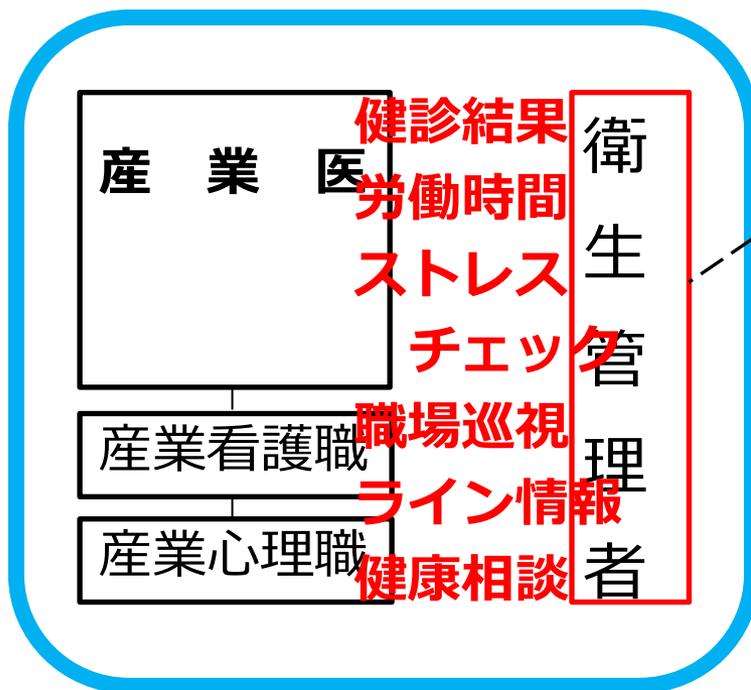
社員への安全配慮義務
履行に欠かせない
こうした情報を取扱う



社員をケアする仕組み

グループごとに
健康情報への
アクセス権限を規定

産業保健チーム
(産業保健業務従事者)



⇒取扱規程にする

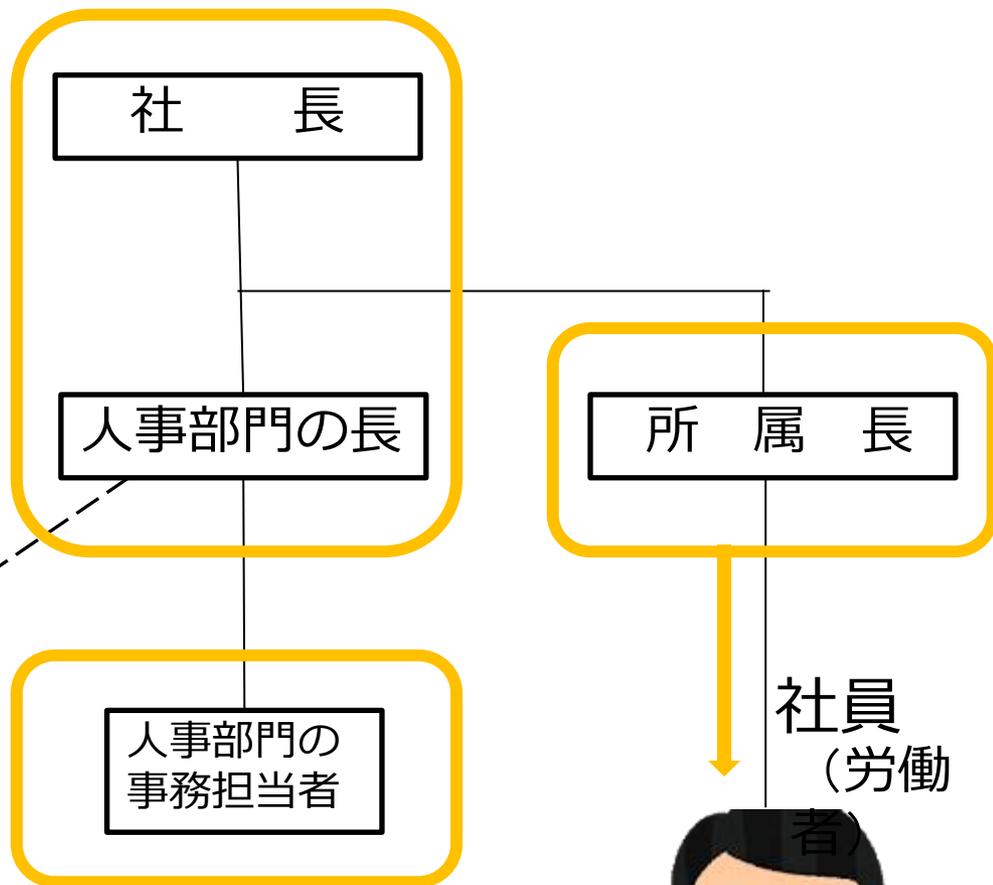
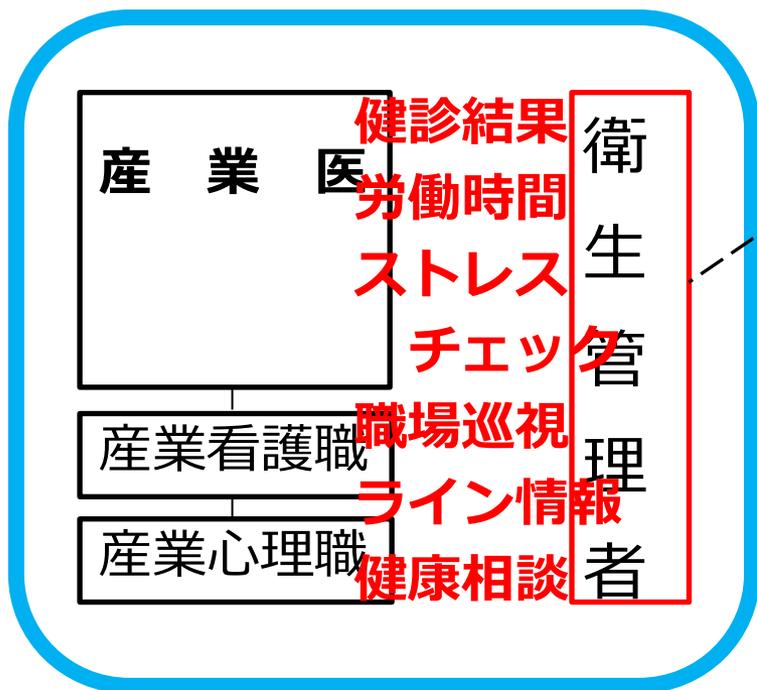
⇒就業規則に書く ⇒周知



社員をケアする仕組み

集团的守秘義務

産業保健チーム (産業保健業務従事者)



労働者が安心して
相談できるように



産業保健業務従事者 (産業保健チーム)

チームで行う社員ケア

産業医と衛生管理者が軸

チーム内の情報共有

集团的守秘義務

集団外への情報提供時の「加工」

規程、就業規則に書き込んで周知

⇒できる産業医を雇わないと！

(参考)

「心身の状態の情報の加工」の定義

- ・心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換することをいう。

「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」(平成30年9月7日)

健康情報の「加工」の例

- ・ Aさんの血圧は190/110だ。
⇒ 加工すると
- ・ Aさんの血圧は医療が必要で、受診勧奨している。 残業させないなど就業制限も検討すべき。
- ・ Bさんはメンタルクリニックでうつ病の診断を受けた。
⇒加工すると
- ・ Bさんは不調のようだ。過重労働はないか、周囲との関係はどうか、就業上の措置の余地はないかなどの検討が必要。

労働者の健康を保護する

⇒ **健康管理**

安衛法は

104条で取扱いを規定

105条で

「その実施に関して知り得た
労働者の秘密を
漏らしてはならない」

と規定

安衛法105条

保護法益：労働者の
法定健診等の実施者
らへの信頼

プライバシー（権）保護

保護法益：個人の私的領域,
人格的自律,
スムーズな社会生活のための
仮面の使い分けetc.

個人情報保護法

保護法益：情報化社会が進展する
中での個人のプライバシーの一部
etc.

刑法134条、 保助看法等

保護法益：
クライアントの
専門職への信頼
※産業医への適用は
ケースバイケース
(法務省見解)

安衛法105条

保護法益：労働者の
法定健診等の実施者
らへの信頼

2 健康情報の特質

2 健康情報の特質

取扱いにかかる厳格な保護の必要性

- ①個人情報保護法の適用を受ける個人情報である（ことが多い）
生存する個人を特定できる個人情報である
- ②特に機微な情報である
個人情報の中でも、健康情報である
- ③秘匿性（プライバシー該当性）が高い情報である
ものによっては社会的偏見をうけやすい
- ④特にメンタルヘルス情報の場合、不調情報そのものと、秘匿性の高いプライバシー情報がセットとなっている場合が多い
Ex) 離婚、近親者の死亡、職務上のミスなど



関係者による把握の必要性

- ①使用者の安全・健康配慮義務（労働契約法5条）
対労働者本人
対第三者（同僚、顧客、取引先等）
- ②判例法理による労務管理者への「**気づき**」の義務づけないし擬制
使用者・上司は、「心身の状況について医学的見地に立った正確な知識や情報を収集し休養の要否について慎重な対応をすることが要請されている」
(三洋電機サービス事件 二審（東京高判平成14年7月23日・労働判例852号83頁））
現に、法定健診、人間ドッグなどの法定外健診、産業医面談、過去の診断書の提出など、健康情報を「知るべきだった」と評価され得る機会が多くある。²⁵
- ③実効的対処
職場の労働条件に関わる措置には、**人事労務部門の関与が必要**

3 産業保健における 健康情報取扱いの基本原則

3 健康情報取扱いの基本原則

①利益衡量（さじ加減をはかること）の必要性

健康管理＞プライバシー保護 ただし免責のための手続が求められる

②法規制の相対性：複数の関連法規の認識

個人情報保護法

刑法、保助看法

安全衛生法 105条

憲法・民法に基づく法理論（プライバシー権など）

③「行政による健康情報取扱い4原則」を踏まえた『操作』の必要性

（手引きの一覧表にも反映されている）

～情報の取扱いは「手続的理性」で～

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

健康情報に関する主な法規

1) 個人情報保護法

2) 刑法（134条）

3) 労働安全衛生法（105条）など

2) は主に**医師ら高度専門職**に対するクライアントの信頼を担保するための規制

3) も同じ趣旨。但し、適用対象は、職制上法定健診結果や長時間労働面接指導、ストレスチェックに関する情報を知り得る者なので、**人事労務部門**など、医療従事者以外の者にも及ぶ。産業医等の医師も名宛人に含まれる。正当事由による免除が規定されていない。

4) プライバシー権の法理（法律上直接の規定はない）

憲法13条（個人の尊重、幸福追求権）を根本規範として、民法709条、710条などを根拠として民事裁判で発展してきた

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

1) 個人情報保護法

主な人的適用対象（民間人を規制する同法第4章の規制対象）

個人情報保護法2条3項：

個人情報取扱事業者とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者

個人情報データベース等を事業の用に供しない一般私人は含まれない。

それが体系的にデータベース化されていなければ、その要件を充たさない。

ただし、個々の労働者が事業者の業務の履行を補助・代行する際は、従業者として適用対象となり得、違反に際して、当該労働者と事業者双方の処罰を導くこともある（法第87条）。

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

※個人情報保護法の適用関係について

<個人情報保護法の物的適用対象>

1) 個人情報を対象とする条文：

法15条（利用目的の特定）、16条（**利用目的による制限**）、
17条（適正な取得）、18条（取得に際しての利用目的の通知等）

2) 個人データを対象とする条文：

法19条（データ内容の正確性の確保）、20条（**安全管理措置**）、
21条（従業員の監督）、22条（委託先の監督）、
23条（第三者提供の制限）

3) 保有個人データを対象とする条文：

27条（保有個人データに関する事項の公表等）、28条（開示）、
29条（訂正等）、30条（利用停止等）、31条（理由の説明）、
32条（開示等の求めに応じる手続）

・ 個人情報（法2条1項）

・ 個人データ：データベース化された個人情報（法2条4項）

・ 保有個人データ：個人データのうち政令（個人情報の保護に関する法律施行令（平成15年12月10日政令第507号））3条に定めるものを除き、収集後6か月以内に消去されない個人データ（法2条5項）

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

個人情報保護法は概ね、

- ①体系化され、保有期間が長い個人情報 : **本人による支配**を担保
- ②そうでないもの : **利用目的に沿った適正利用**を取扱事業者に課し
- ③その中間に当たる体系化された個人情報 :
取扱事業者に対してより踏み込んだ**適正管理措置**を課す

方針が採られている。

したがって、

- ・健康情報の中でも、**相談記録のように個別性が高い情報**は、取扱事業者が**利用目的を特定し、それに即した取扱いをする限り、同法違反にはなり難い。**
 - * 健康情報等の利用目的については、公表された手引きに例示されている。
- ・取扱いの中でも最も問題となり易い**第三者提供は、体系化された個人情報（個人データ）のみを対象**としている。
- ・要配慮個人情報については、平成27年の法改正で、取得に際して本人同意が求められることになったが、同意の取り方について、特段の規制はない。
 - **就業規則での同意規定をもって代えることも可能。**
 - 就業規則規定＋周知＋適用の必要性が認められれば良い。

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

- ・適用除外規定も多い
法令に基づく場合、
生命・身体、財産の保護に必要で、本人同意を得がたい場合、
等には、殆どの規定の適用が免除される。

* 健康情報取扱いの手引きも、健康情報等を、①法令上の義務規定に基づいて取り扱われるもの、②努力義務規定に基づくもの、③それ以外、の3種に区分している。

法令：安全衛生法上の努力義務、労働契約法第5条も排除はされない（事柄の重要性による）。

また、人事労務管理上の配慮が必要となる不調に関する健康管理の必要性は、人事労務管理上の必要性と多分に重複する。

政策は、健康情報の取扱い方法に関する多くの事柄を労使自治に委ねており、そうした微妙な判断を、産業医等に託す旨の規定も有効と解される。

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

・個人情報保護法は、厳罰主義の法律ではない。

基本的には苦情処理やあっせん手続での解決が予定されている。

それでは対応が困難な悪質性、社会的拡がりを持つような重要な事案を想定し、第40条ないし法第42条において、個人情報保護委員会等に関与の権限を付与し、第84条～第85条、法第87条において、それに従わない自然人及び法人に対する罰則を設けている。

しかし、現在まで罰則の適用例は確認できないし、行政処分も、データ管理上の不備による大量の顧客データの漏えいなど深刻なケースに限られる。

それも、報告徴収の実施例は、例年若干件数あるものの、その他の措置は殆ど実施されていない（消費者庁・各年度「個人情報の保護に関する法律施行状況の概要」）。

労働相談でも、労働者の個人情報保護については、あまり相談がない模様。

民事事件で、労使や労働者と医療者の信頼関係が破綻した際に、訴えの根拠とされることがたまにある程度。

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

4) プライバシー権の法理

「人格権」の一内容と理解され、
個人の人格の尊重を大目的として、
柔軟かつ広範に理解される傾向にある

* 通説

- ・ 個人の私的領域を侵されない権利
(消極的理解)
- ・ 自身に関わる情報を自ら
コントロールする権利 (積極的理解)

* 棟居説 (ペルソナの使い分け説) も参考に

その権利を侵せば、個人情報保護法に定められた
個人情報取扱業者でなくても、
民事上の責任を問われ得る

ただし、

健康管理 > プライバシー (権) 保護

の原則を違えてはならない。

個人情報保護法の
規定を遵守するだけで
保護が実現されるもの
ではない。

問われるものの要諦
(ポイント) は結局、
当該個人の本音と、
普通は秘密と解される
もの

3 健康情報取扱いの基本原則～②関連法規について

2) 刑法第134条について

産業医業務に守秘義務は課せられるか

≡ 人事労務担当者やライン管理職は産業医から
労働者の健康情報を得られるか

産業医は医師免許を基礎に就業する者である以上、同条にいう医師には
当たるが、産業医業務は同条にいう業務に当たらない（法務省刑事局）

[2015/12/24三柴教授の照会への回答]

→医行為に限り、同条が適用される趣旨と解される。

* 医行為に関する行政解釈の例：「医師の医学的判断及び技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、又は危害を及ぼすおそれのある行為」（医政発第0726005号平成17年7月26日付け厚生労働省医政局長通知）

現に、民事判例では、**産業医が行った問診の結果等を職場上司と共有して
本人の健康に配慮すべきだった旨を示唆する例も出ている。**

東芝（うつ病・解雇）事件（東京高判平成23年2月23日労働判例1022号5頁
上告審：最2小判平成26年3月24日裁判所時報1600号1頁）

3 健康情報取扱いの基本原則 ～③行政による4原則について～

労働者の健康情報の取扱いに関する行政文書一覧

1 <個人情報保護法制定前のもの>

(i)平成8年10月1日「労働安全衛生法第66条の5第2項の規定に基づく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」（「健康診断結果措置指針」）（健康診断結果措置指針公示第1号）（最新改正：平成29年4月14日健康診断結果措置指針公示第9号）

(ii)平成12年7月14日労働省公表「『労働者の健康情報に係るプライバシーの保護に関する検討会』中間取りまとめ」（「中間取りまとめ」）

(iii)平成12年8月9日労働省労働基準局長名通達「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧メンタルヘルス指針）（基発第522号の2）

(iv)平成12年12月20日労働省公表「『労働者の個人情報保護に関する研究会』報告書」（「労働者個人情報保護研究会報告書」）並びにこれを踏まえて策定された「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（「行動指針」）及び「労働者の個人情報保護に関する行動指針の解説」（「行動指針解説」）（これら3つの文書を総称して「行動指針等」という。）

<個人情報保護法制定後のもの>

(v)平成16年7月1日厚生労働省告示「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」（「雇用管理指針」）（告示第259号）

(vi)平成16年8月厚生労働省公表「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会」報告書（「過重労働・メンタルヘルス対策検討会報告書」）

(vii)平成16年9月6日厚生労働省公表「労働者の健康情報の保護に関する検討会」報告書（「検討会報告書」）

労働者の健康情報の取扱いに関する行政文書一覧

(viii)平成16年10月29日厚生労働省労働基準局長名通達「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」（「留意事項」。ただし、平成16年版を「原留意事項」、平成24年版、27年版を各年版留意事項、29年版を「現留意事項」と呼ぶと共に、これらを包括した呼称を「留意事項」とする）（送付案内：基発第1029009号）（改正：平成24年6月11日基発第0611第1号、平成27年11月30日基発第1130第2号、平成29年5月29日平成29年個情第749号、基発0529第3号）

(ix)平成16年10月14日厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長名「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（「旧職場復帰手引き」）（送付案内：基労安発1014001号）

(x)平成18年3月中央労働災害防止協会（厚生労働省委託）「『職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会』報告書」（「あり方研報告書」）

(xi)平成18年3月31日厚生労働省労働基準局長名通達「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）（健康保持増進のための指針公示第3号、送付案内：基発第0331001号）（最新改正：平成27年11月30日付け健康保持増進のための指針公示第6号基発第1130第1号）

(xii)平成21年3月中央労働災害防止協会（厚生労働省委託）「『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための方法等に関する検討委員会』報告書」（「新し手引き検討委員会報告書」）

(xiii)平成21年3月23日厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長名「改訂版『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』」（「新職場復帰手引き」）（送付案内：基労安発第0323001号）

(xiv)平成24年5月14日厚生労働省告示「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（「雇用管理ガイドライン」）（告示第357号）（最新改正：平成27年11月25日厚生労働省告示第454号）（個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成28年11月）の公表により代えられ、平成29年5月30日に廃止されたが（厚生労働省告示第200号）、それはあくまで分野を跨ぐ通則の意義を高めるためであり、雇用管理分野のガイドラインとしての参照価値は維持していると解されるため、積極的に採りあげる）

3 健康情報取扱いの基本原則 ～③行政による4原則について～

メンタルヘルス情報の取扱いに関し、行政は従来より

- ①情報の取扱いに際しての**本人同意**
 - ②**産業医等・衛生管理者等による情報の集中的管理**
 - ③産業医等・衛生管理者等から使用者への情報提供に際しての**情報の加工**
 - ④**衛生委員会等での取扱いルールの策定**
- という4つの方針を基本原則としてきた。

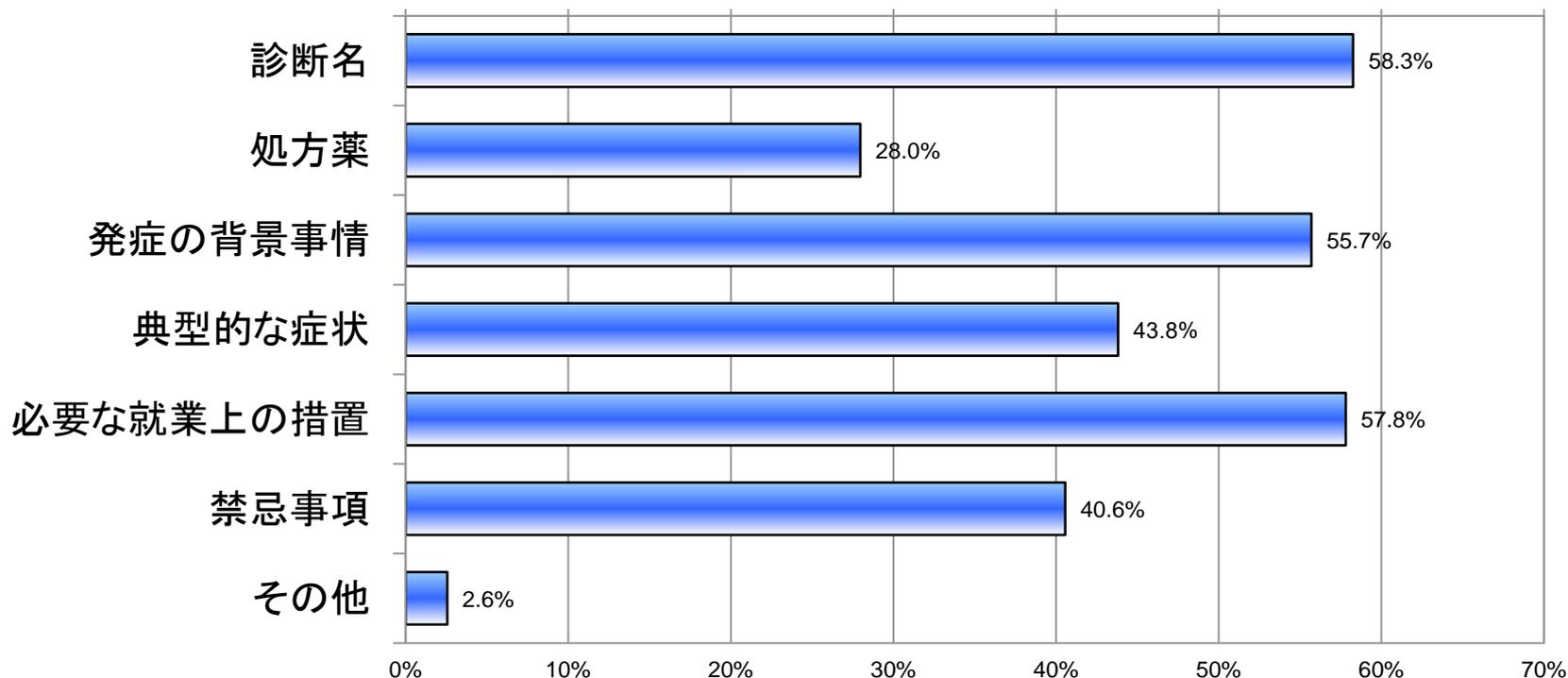
⇒無論「指針」でも踏襲されている

重要なのは、全てを遵守することではなく、それが叶わないが、健康管理のために健康情報等の取扱が必要な場合に果たすべき**情報取扱い上の「手続的理性」**を読み取ることである

とはいえ、日本企業はけっこう介入主義的

* 日本の労使関係の相対性の反映？

Q26.不調者の快復を図るうえで、企業の人事労務担当者や直属の上司は、不調者について、どのような情報を知る必要があると思いますか。(お答えはいくつでも)(N=429)



とはいえ、日本企業はけっこうお節介

→プライバシー権法理の趣旨（本人の個性の保護）からしても、
信頼関係が担保された企業で、②③に拘る必要はない？

電電公社帯広電報電話局事件最 1 小判昭和 6 1 年 3 月 1 3 日（法定外
健診の受診命令拒否者への懲戒処分の違法性が争われたケース）

：健康情報等の取扱いに関する合理的な就業規則の定めは、

労働者個々人の同意に代わり得る。

その他、状況に応じて、（無用に使用者と対立したり、保身を図り、
組織に迷惑をかける）労働者のプライバシー保護を劣後させた裁判例

→【参考資料：関係判例】をご参照下さい。

4 政策の方向性

4 政策の方向性

産業医等による一元的な健康情報管理
(フランスの制度に近い)

⇔

- ・ 産業医等の質量の問題
- ・ 日本の労使関係の相対性
- ・ 使用者に課せられた広範な健康配慮義務

→段階的な実現を図っている。

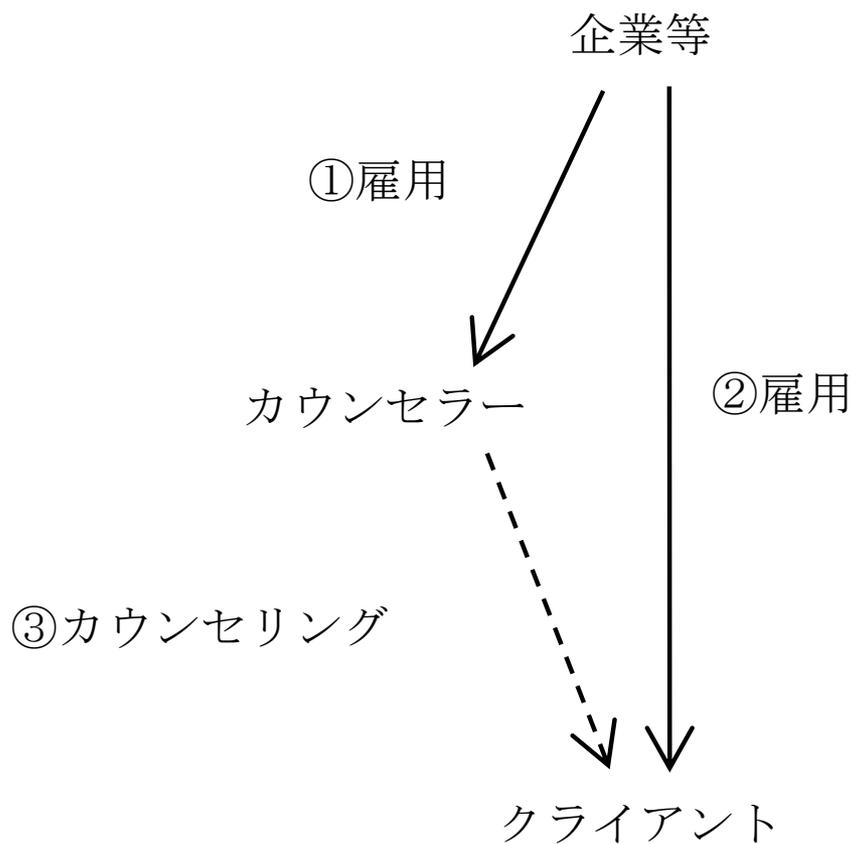
5 モデル事例を用いた演習

Q 1

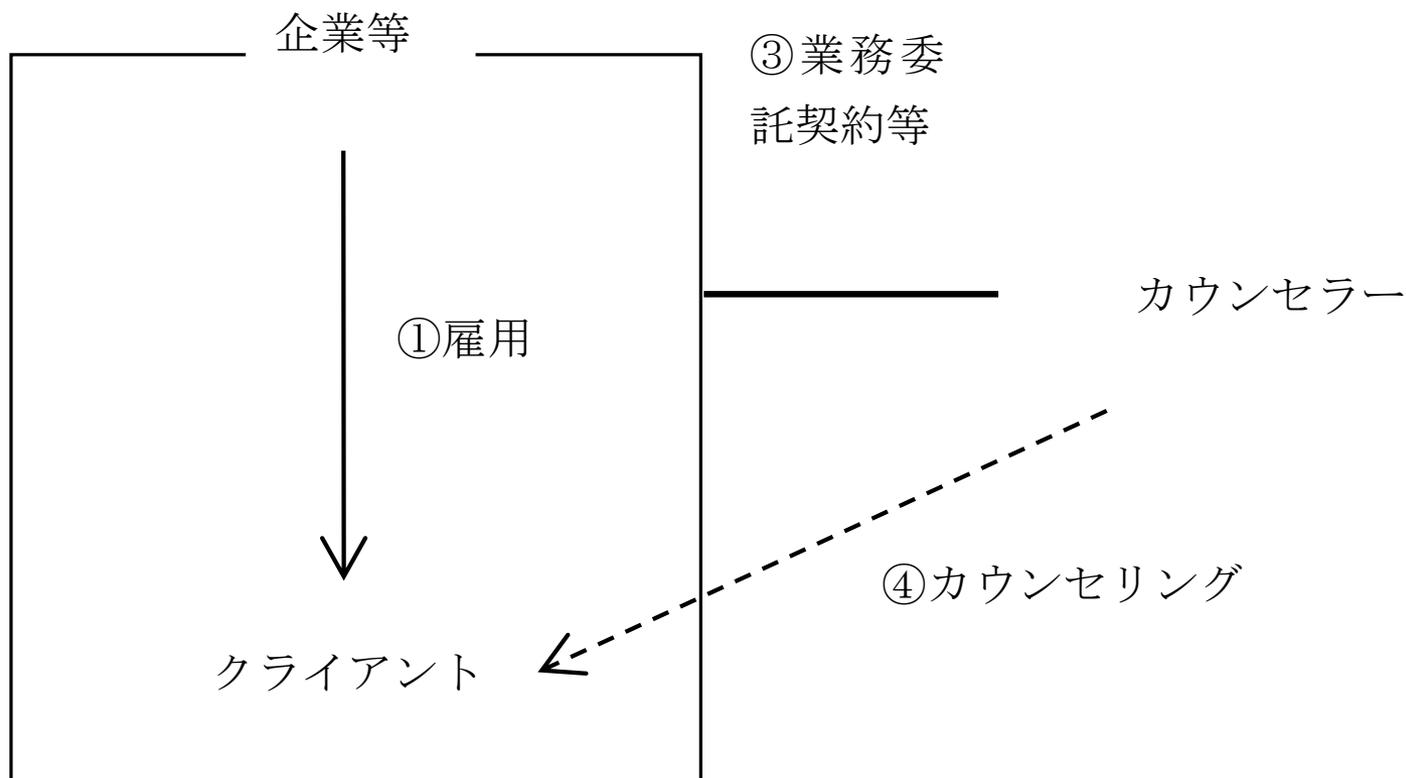
一般に、企業等で就業するカウンセラーは、その企業等の労働者に対するカウンセリングで知り得た個人情報、どこまでその企業等の人事労務担当者や産業保健スタッフ、直属の上司、はたまた本人の家族などに提供することが許されるのか？

A1

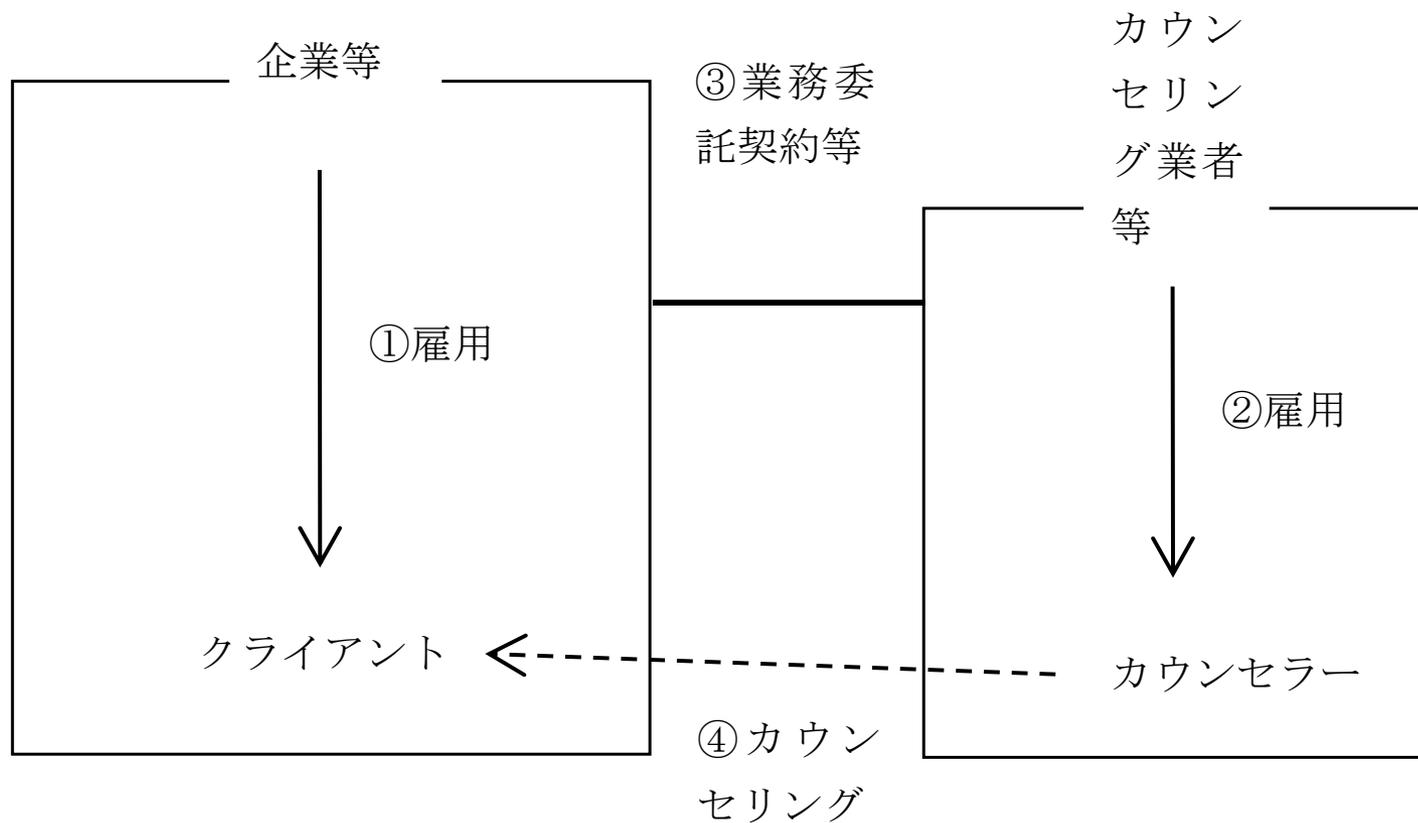
(図1) 企業等がカウンセラーを直接雇用している場合



A1 (図2) 企業等がカウンセラー個人と業務委託契約等を結んでいる場合



A1 (図3) 企業等が業務委託契約等を結んでいる 業者にカウンセラーが雇用されている場合



A1

【踏まえるべき基礎知識】

・この問題について考えるに当たっては、先ず、以下の法知識を踏まえる必要がある。

- ① メンタルヘルス不調に関する個人情報、極めて機微な情報として、他の多くの個人情報よりも相対的に**保護の必要性が高い**が、関係者による**アクセス及び活用の必要性も相対的に高い**。
- ② よって、利用目的等を知らせた上での**本人同意**を得られれば、原則として他者への提供に法的な問題は生じない。

A1

③ 本人同意を得られなくとも、個人情報保護法ではそもそも相談記録は個人データとは限らないし、
図1の場合におけるカウンセラーへの情報の伝達は、
当該企業等への情報伝達と同じ意味を持つ。

つまり、**同じ法人内での情報伝達は、第三者提供には該当しない。**

図2、図3の場合にも、その企業等が関係情報管理を
カウンセリング業者やカウンセラー個人に委託したり
彼らと共同利用している場合には、
その業者やカウンセラー個人にとってその企業等は、
第三者には当たらない。

A1

あくまで、取得当時に本人に伝えた利用目的範囲内での取扱いが求められるにすぎない。

また、就業規則等でその旨を規定し、産業医等の判断を得れば、実質的に健康管理目的が含まれる限り、人事労務管理目的で取り扱うことも許される。

④ 図1のカウンセラーは、民法上、事業者の履行補助者ないし履行代行者（：手足）としての位置づけにあることから、当該カウンセラーへの情報提供は、事業者への情報提供と同視される。

図2、図3の場合も、事業者との関係性や、事柄の性質によっては、その履行補助者とみなされ得る。

⑤ もっとも、個人情報保護法の定めとは別に、憲法規定に基づく民法上の法理として**プライバシー（権）の法理**があり、労働者の個人情報、とりわけ機微な情報についてはその法理に照らした慎重な取扱いが必要となる。

⑥ **公認心理士以外のカウンセラー**には、医師（刑法第134条）や保健師・看護師・准看護師（保健師・助産師・看護師法第42条の2）とは異なり、現段階では**法律上、その職業ゆえの守秘義務は課されていない**。

もっとも、職能団体に倫理規定があり、カウンセラーがカウンセリングに際し（倫理の趣旨を超えて）その遵守をクライアントにあえて「約束」するなどすれば、法的にも1つの特約（個別の契約）として、拘束力を認められる可能性はある。

A1

以上の法知識を踏まえれば、Q 1 に対しては以下のようにいえよう。

① 先ず、一当該クライアントによる自傷他害、一他者による当該クライアントの生命・身体・財産への危害、一当該クライアント自身の症状の悪化等、**本人内外に関わる重大な被害が予想される場合**、カウンセラーは、**図 1～3 の類型のいかなを問わず、必要な情報を対応可能な関係者に提供することを正当化されるのみならず、事業者の安全衛生配慮義務との関係からも、むしろ必要な情報提供の責務を負う。**

このような場合、たとえ本人から守秘を依頼されていたり、本人との間で守秘の約束を交わしていたとしても、影響は受けない。

A1

② 他方、そこまでに至らないが、リスクがうかがわれる健康情報等については、先ず、法律上の守秘義務を負う産業保健スタッフに提供することは正当化されようし、むしろ望まれる。そうしておけば、本人直属の上司等から照会があっても、改めて産業保健スタッフに照会を行うよう対応することもできる。

③ 他方、産業保健スタッフがない事業所などでは、必要性が認められる限り、必要な情報に限定して、自ら情報を加工する（ex. 「〇〇さんが疲労で不調状態にあるので配慮してあげて欲しい」など）などして伝達することが求められると共に、正当化される。この点⁵³も、図1～3のタイプのいかんを問わない。

④ もっとも、カウンセラーは、自身がどのような立場（産業保健スタッフの一員か、外部の独立的な専門職か等）でカウンセリングを行うのかについて、予めクライアントに告知しておくことが求められる。

たしかに、「必要な場合には、自身の判断で関係者に情報提供します」などと告知すれば、カウンセリングそのものが成立しなくなってしまう危険性はあるので説明の仕方には工夫が必要だが、カウンセラーが「企業等の産業保健スタッフの一員」なのか、「外部のスタッフ」なのか等の最低限の情報は伝えておく必要がある。

Q 2

採用の際、精神疾患等の既往歴や現病歴等（以下「病歴等」という）を調べることは法的に可能か？

また、病歴等を詐称ないし秘匿して入社した者を、入社後に解雇（使用者側からの契約解除）することは法的に可能か？

A 2

56

【踏まえるべき基礎知識】

厚労省の通達は、採用前の健康調査は原則として行われるべきではないとしている

平成5年5月10日付け事務連絡「採用選考時の健康診断について」

平成13年4月24日付け厚生労働省職業安定局雇用開発課長補佐から都道府県労働局職業安定主務課長宛事務連絡

ただし、法的根拠は定かではない（プライバシー権を根拠としていると思われるが、それのみでは採用前検査を一般的に禁止できない）。

また、**労働能力・適性に関する調査は当然に可能。**

→精神障害等のスクリーニングと労働能力・適性のスクリーニングは重なる場合が多い。入社後に行わせると予想される業務の一部を行わせ、精神障害等の有無を間接的に確認することはできる。

原理的には、憲法第22条（職業選択の自由）・29条（財産権の不可侵）と第13条（個人の尊重、幸福追求権）の調整の問題。

→三菱樹脂事件最大判の判示からは、組織の秩序等に関するため、採用の際の思想調査「等」は可能とされている。

A 2

・三菱樹脂本採用拒否事件最大判昭和48年12月12日民集27巻1号1536頁

「企業者が雇傭の自由を有し、思想、信条を理由として雇入れを拒んでもこれを目して違法とすることができない以上、企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。もとより、企業者は、一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあるから、企業者のこの種の行為が労働者の思想、信条の自由に対して影響を与える可能性がないとはいえないが、法律に別段の定めがない限り、右は企業者の法的に許された行為と解すべきである」。

「また、企業者において、その雇傭する労働者が当該企業の中でその円滑な運営の妨げとなるような行動、態度に出るおそれのある者でないかどうかに大きな関心を抱き、そのために採否決定に先立ってその者の性向、思想等の調査を行なうことは、企業における雇傭関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を超えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくなく、わが国におけるようにいわゆる終身雇傭制が行なわれている社会では一層そうであることにかんがみるときは、企業活動としての合理性を欠くものということとはできない」。

A 2

59

一方、改正障害者雇用促進法（平成28年4月施行）が定める障害者の不利益取扱いの禁止は、募集や採用にも適用されることになると解される。

また、同法5条は努力義務だが、民事上の公序などと解される可能性はあるので、留意する必要がある。

・ 障害者雇用促進法第5条

「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない」。

・ 改正障害者雇用促進法第34条

募集・採用場面での障害者の差別的取扱いを禁止。

なおこれは、基本的には同等の能力を持ちながら障害者であること等に基づきなされる差別を禁止する趣旨であり、（コミュニケーション能力を含めて）労働能力自体が劣る者の救済を図る趣旨ではない。

A 2

60

他方、採用後になると、健康情報保護の優先度は飛躍的に高まる。

個人情報の取扱いに関わる平成12年12月20日労働省公表の行動指針（「労働者の個人情報保護に関する行動指針」）は、**労働者の医療上の個人情報**につき、以下の場合を例外として、**収集禁止の原則**を定めている（行動指針第2・2（5））

A 2

①法令に定めがある場合、及び

②就業規則等において、個人情報処理に従事する者が、業務上知り得た個人情報の内容をみだりに第三者に知らせたり、不当な目的に使用してはならない旨を明記すること

③次に掲げる目的の達成に必要な範囲内で情報を収集すること

(イ) 特別な職業上の必要性

(ロ) 労働安全衛生及び母性保護に関する措置

(ハ) その他労働者の利益になることが明らかであって、医療上の個人情報を収集することに相当の理由があると認められるもの

こうした収集禁止原則に反し、労働者が質問を受けた場合につき、解答を拒否したことを理由とする不利益措置の禁止規定も設けられている（第2・2（6））。

加えて、これらの制限除外に該当する場合にも、直接収集原則の適用は維持されるとしている。

A 2

また、富士電機E & C事件名古屋地判（平成18年1月18日労働判例918号65頁）⁶²は、採用後の労働者について、現行安衛法令や、被告会社の就業規則（安全衛生規程）の定めから被告会社の負う安全配慮義務について検討を加える中で、以下のように述べている。

「確かに昨今の雇用情勢に伴う労働者の不安の増大や自殺者の増加といった社会状況にかんがみれば、使用者（企業）にとって、その被用者（従業員）の精神的な健康の保持は重要な課題になりつつあることは否めない」。

「しかしながら、・・・精神的疾患については、社会も個人もいまだに否定的な印象を持っており、それを明らかにすることは不名誉であるにとらえていることが多いことなどの点でプライバシーに対する配慮が求められる疾患であり、その診断の受診を義務づけることは、プライバシー侵害のおそれが大きいといわざるを得ない」

A 2

加えて、ボーダフォン(ジェイフォン)事件（名古屋地判平成19年1月24日労働判例939号61頁）は「労働者の精神的健康状態に配慮すべき義務がある」ことは認めつつ、「**労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず、精神的疾患を負っているかどうかを調査すべき義務まで認めることは、労働者のプライバシーを侵害する危険があり、法律上、使用者に上記健康管理義務を課すことはできないというべきである**」と判示した。

以上の通り、従来の判例や行政解釈は、企業等による労働者や労働者となろうとする者のメンタルヘルス情報の収集を完全に禁止しているわけではないが、誤解や偏見を受け易い情報であることを重視して、厳格なプライバシー保護の必要性を説いている。

A 2

以上の法知識を踏まえれば、Q 2 に対して以下のようになれる。

→病歴等の調査は可能だが、病歴の詐称、秘匿等を理由とする入社後の解雇は、原則として許されないと解される。

ただし、私傷病に当たる精神障害のゆえに、職務遂行に具体的な支障が生じた場合には、使用者側が配置転換、休業、勤務軽減など一定の解雇回避努力を尽くしてもなお雇用を継続できない事情がある場合（精神障害が職務遂行に支障を生ぜしめる蓋然性、長期間にわたる通院の継続と回復の見込みがたたないことなど（大阪地判平成19年7月26日労働判例953号57頁などを参照））には、解雇が正当化される場合もある。

A 2

65

また、使用者が調査できない私傷病を秘匿している以上、たとえ通常人ならば耐えられる業務によりそれが増悪して災害に発展したとしても、一般に、使用者側の予見可能性が否定され、過失責任は問われ得なくなる。

Q 3

消化器系の不調等で内科医の診断書を基に、断続的に欠勤を繰り返す社員がいます。

産業医は、この社員に産業医面談や精神科受診を勧めています。当該社員は、産業医に敵対的で聞き入れません。産業医面談や精神科受診を会社から強制することはできるのでしょうか？

A 3

「脈絡による」が、受診命令にこだわる必要はない。

1) 労働者のプライバシー（権）は絶対ではなく、以下のような事情が認められれば、受診命令（+従わない場合の懲戒処分）も認められ得る。

ア 就業規則に受診命令を根拠づける規定がある。

イ 「客観的に」精神的な不調をうかがわせる事情がある。

ウ 的確な事情を認識した産業医等の専門家が受診の必要性を認めている。

エ 緩やかな受診勧奨をしても本人が同意しない。

オ 会社による本人の健康管理や職場秩序維持の必要上、精神的不調の有無について知る必要性がある。

カ 入手した情報の管理や分析を医師等の専門家のみが行い、必要な情報のみが事業者⁶⁷に提供される仕組みが整備されている。

A 3

安衛法に定められた「医師選択の自由（安衛法第6条第5項など参照）」や民法（憲法）に基づくプライバシー（権）等に照らすと、一般的に産業医面談や同人への受診を会社が強制することはできない。

しかし、就業規則に産業医面談や同人への受診について次のような根拠規定があり、その定めと適用に合理性・相当性が認められる場合には、強制（＝違反した場合の懲戒処分等）が認められ得る。

A 3

○×株式会社 就業規則

第30条

① 会社は、以下の場合、会社が指定する産業医その他の医師への受診を命じることができる。

- 一 類似の疾患等による欠勤が○日以上継続した場合
- 二 1か月に類似の疾患等による欠勤が○日以上となった場合
- 三 疾患り患をうかがわせる異常な言動が認められた場合
- 四 この規則に基づいて疾病休職をさせる場合
- 五 この規則に基づいて復職させる場合
- 六 その他必要性が認められる場合

② 従業員は、合理的な理由を示さない限り、前項に定める会社の指示に従わなければならない。

第99条

第○条、△条、30条、×条・・・に違反した者に、会社は、○△の懲戒処分を下すことがある。

A 3

この際、基本的には許されない行為を合理化・正当化するため、以下の条件を充たす必要がある。

①休職・復職の前、休復職を繰り返している、異常な言動がみられる場合

など、できる限り、場面を限定する。

②本人の主治医とは別に、産業医や会社指定医への受診をさせる必要性・

合理性（脈絡）があることを確認する（その意味でも、本人の職場や職

務と疾病性をよく知る産業医や、嘱託精神科医の選任は重要な意味を持つ）。

A 3

・ 順序としては、いきなり産業医や会社指定医との面談や同人への受診を義務づけるのではなく、面談や受診の勧奨から入るべきである。

また、産業医面談等を直接的に強制するのではなく、産業医の専門性と信頼性等を前提に、面談等を復職等の条件として社内規則に規定する方法もあり得よう。

・ いずれにせよ、根拠となる就業規則規定もなく、場面の特定もなく、確たる必要性・合理性（脈絡）もなく、産業医等との面談や同人への受診を強制することは難しい。

A 3

また、前掲イの「客観的事実」は、それなりのものである必要がある。

このケースでは、

- ①内科医による消化器系の不調等を示す診断書、
- ②断続的な欠勤、
- ③産業医による勧奨、

といった事実が認められるが、産業医面談はともかく、精神科受診を「強制」する根拠としては弱い。

職場で奇声を発する、異常行動をとるなど、より明確な事実が必要と思われる。

A 3

2) とはいえ、本人に対応を任せる方法もある

- ・ 本人が受診拒否を貫くのであれば、使用者側は、受診勧奨をしたが拒否された経緯を5W1Hを明確にして文書に記録し、後の対応を本人に委ねる方法もある。
- ・ そうした事情が前提にあれば、その結果、万一事態が悪化したとしても、使用者側が免責される可能性は高まる。
- ・ ただし、消化器系の不調は明らかになっているので、そこから推定される疾患や症状への対応は求められる。

A 3

なお、そもそも疾患への罹患が**使用者の過失**に基づく場合、使用者側が一次的な過失責任を負うことは避けられない。

この場合、たとえ本人の協力を得られなくても、事後的な対応を万全にして記録に残し、少しでも責任の軽減を図るより他にないだろう。

6 最後に

6. 最後に 健康情報取扱いの基本原則（再掲）

①利益衡量（さじ加減をはかること）の必要性

健康管理＞プライバシー保護 ただし免責のための手続が求められる

②法規制の相対性：複数の関連法規の認識

個人情報保護法

刑法、保助看法

安全衛生法 105条

憲法・民法に基づく法理論（プライバシー権など）

③「行政による健康情報取扱い4原則」を踏まえた『操作』の必要性

（手引きの一覧表にも反映されている）

～情報の取扱いは「手続的理性」で～