

(例：法定の一般定期健康診断の結果、法定の特殊健康診断の結果、健康保険組合等の医療保険者が労働者から入手した情報、健康診断等の事後措置に関する医師の意見、長時間労働者に対する医師による面接指導の結果、ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者への医師による面接指導の結果 等)

- ・ 事業場として取得することとして労働者の同意を得られているもの

(例：ストレスチェックの結果、がん検診の結果、人間ドックの結果のうち法定の一般定期健康診断の項目以外の項目、職場復帰支援のための主治医の診断書 等)

- ・ 労働者から任意に提供を受けたもの

(例：労働者が健康保険組合等の医療保険者から入手した情報、治療と仕事の両立支援のための主治医の診断書・意見書 等)

- (3) 労働者の健康情報の収集・保管・使用に当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

ただし、産業医等の医療職種を配置していない等、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事業場においては、上記2に掲げるような措置を講じるとともに、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じることが必要である。

- (4) 労働者の健康情報の収集・保管・使用を担当する者及びその権限の範囲等、事業場における取扱いの原則について、情報の種類ごとに、労働安全衛生法令上において、個人情報保護に関する法律等と整理をすると、以下の①～③のとおりとなる。

- 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、事業場が定めるルール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健康情報

(対象となる健康情報の例：健康診断後の就業上の措置に係る医師の意見、長時間労働者に対する医師による面接指導の申出、長時間労働者に対する医師による面接指導後の就業上の措置に係る医師の意見、高ストレス者の面接指導の申出、高ストレス者に対する面接指導後の就業上の措置に係る医師の意見)

本項に分類される労働者の健康情報については、

- ・ その使用目的が必然的に労働者の健康確保に限定されていること
- ・ 事業者が当該情報を踏まえて面接指導の実施や労働者の就業上の措置を講じる必要があること

等の性質を踏まえ、全ての情報を事業者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労働者の健康情報については、下記

- ②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、事業者が本人の同意を得ずに取得することが可能であるが、事業場が定めるルールにより事業者の取扱いを制限することが適当である健康情報

(対象となる健康情報の例：健康診断の受診・未受診の情報、健康診断の結果(法定項目)、長時間労働者に対する面接指導の結果、高ストレス者に対する面接指導の結果)