

こうすれば安心 就業規則

会社が健康診断結果を知るには 労働者の同意が必要か？

2012年度版
経営レポート

個人情報保護法と就業規則



久保 貴美

久保社会保険労務士法人 副所長
厚生労働大臣認可 労働保険事務組合神戸国際労務センター代表

1958年 神戸市生まれ。神戸女学院大学卒業後、10年間企業に勤めた後、神戸市三宮で社会保険労務士事務所を開業。兵庫県労働保険事務組合会長（全国副会長）を務める久保太郎と夫婦で社労士法人（兵庫県社労士法人登録第1号）を運営し、18名のスタッフとともに上場企業から小さな会社まで、全国展開であらゆる業種、700社以上の顧問先の人事労務に携わってきた。社長、経営者の考え、方針、新規参入など事業活動の中で、正社員マンパワーと女子力、パート力、高齢者の仕事をパラセンス良く活かし、元気な現場づくりにおいて、高い評価が多く企業の経営者から寄せられている。また、経営者、企業のための「職場で取り組むメンタルヘルス対策」では、ゆとり教育世代への仕事力アップのため、労働基準法、労働契約法のコンプライアンスの観点から指導し、実績をあげている。現在、神戸地方裁判所調停委員として多くの民事事件を担当している。

就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信をする事を目的としています。

会社で行う健診結果は？

健康診断には、安全衛生法に基づく健診 安全衛生法に定める以外の健診項目 再検査や臨時の健診などがあり、会社の帰属情報であるとみなすことができるのは、法令に基づく健康診断で、同意は不要です。

労働安全衛生法66条により会社が行う健康診断を受託した医療機関が、その結果である労働者の個人データを委託元の会社に提供することについても、第三者提供に該当するとしていますが、それでは、会社は健康診断の結果の通知を受けるのに、本人の同意が必要なのでしょうか？

【結論】 法定項目の診断結果はそもそも会社帰属情報であり、個人情報漏えいではありません。

「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取り扱いのためのガイドライン」では、会社が行う健康診断を受託した医療機関が、その健診結果を会社に提供することも、第三者への提供に該当すると解しています。そうであっても、社員の診断結果を会社へ通知することは、「本人の同意が得られているものと考えられる」と説明しており、同意を要しない取り扱いとしています。つまり、労働安全衛生法により、経営者に社員の定期健康診断を義務付けるという法的意義から考えて、診断結果はそもそも会社帰属の情報であり、第三者への個人情報提供という問題は生じないとしています。

【結論】 ただし、法定以外の健診項目の結果については、本人の同意が必要です！

会社によっては、法令で定める健診項目以外の項目についても受診し、社員の健康保持増進に努めている場合もあります。たとえば、希望者や特定の社員に対し、生活習慣病検診や、婦人科健診などを実施しているような場合です。こうした特別健診は義務つけられているものではないため、その診断結果を会社に通知する場合については、本人の同意が必要です。そのため、実務的には会社への診断結果の通知に同意することを条件として受診してもらうことしましょう。

【結論】 再検査や臨時の健康診断の結果通知についても、本人の同意が必要です！

定期健康診断などにより異常が見つかった場合に、再検査を受けさせることについては、会社に対する法的な義務はありません。つまり、言い換えれば再検査などについての診断結果を会社に通知してもらうためには、社員の同意を得て医療機関から会社へ通知してもらうか、社員自身に報告を求めるしかありません。もし、社員が必要な報告をしなかった場合は、会社としては健康状態に配慮した取り扱いをすることができなかつたとしても、安全配慮義務違反を問われることもあり、会社としては労務の提供の受領を拒否することも考えられます。

こうすれば安心 入社時の誓約書

入社時において、「定期健康診断後の再検査、その他、会社の指示による健康診断の結果については、医療機関からの通知をすることを同意し、また、必要に応じ報告をします」という内容を盛り込み、包括的に同意をとっておく方法などが実務的には考えられます。

メンタルヘルス対策と健康情報

社員に受診を命じたり、主治医に病状等をきくことは、プライバシーの侵害といわれるでしょうか？

健康状態はプライバシー権で保護されるべき個人情報ですが、会社が社員の労働や安全を守るために健康情報を得ることは、別の概念といえます。

会社は、社員の健康状態という個人情報を適切に管理し、みだりに公開せず、また、社員の不利益となることをしないようプライバシーを守ることが求められることです。

会社が社員の健康に関するプライバシーを守るのは、「しっかり管理する」ということ。
精神疾患を家族に知らせるのは、適切な対応です

うつ病などの精神障害が判明したため、家族に知らせたところ、プライバシー権の侵害だと、トラブルになるのではないかと、心配される社長がいらっしやいます。確かに、最近の各ご家庭の考え方など予期しないクレームがつくこともあります。判例では以下のようにさせています。

豊田通商事件 名古屋地裁 平9.7.16労判737-70

これは、精神障害がみられる従業員の企業秩序違反を理由とした普通解雇の正当性が争われた裁判例においてですが、「職場において、分裂病が疑われる者がいるとき、原則として家族ないし保護者に連絡し、職場での異常行動などについて精神衛生的立場から十分に説明し、家族ないし保護者の者が、責任をもって病者を専門医に受診させるようにすることが、もっとも適切な処置であると思う」とし、治療を受けさせるために親族に依頼することは適切な行動であると認められると判断しています。

つまり、従業員に精神障害がみられる場合、家族や親族に連絡して異常な行動を説明し、治療を受けさせるようにすることは正当であると裁判所は認めているのです。

こうすれば安心。社長を守り 会社を元気にする就業規則

(健康診断と個人情報管理)第 条

会社は、定期健康診断の結果通知については、実施医療機関から、その健診結果を会社に提供することとし、従業員の健康の保持増進に努めることとします。

会社は、実施医療機関から提供された健診結果について、個人情報の適切な取り扱いのためのガイドラインにそって、適切に管理し、労務管理上の目的以外の情報提供は一切行わず、その管理を徹底します。

精神疾患等により、家族への連絡等が必要と判断された場合は、速やかに適切な方法で従業員の治療等が進められるようにするとともに、職場での担当業務、職務に対する責任度などを考え、配置転換、業務変更などを指示し、それに伴って、給与額が変更となる場合があります。