

福岡医発第 1033 号 (地)
令和元年 7 月 9 日

各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会
会長 松 田 峻一良
(公印省略)

事業場における労働者の健康情報等の取扱いについて

時下 貴職ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律による改正後のじん肺法及び労働安全衛生法の施行等については、平成30年10月31日付け福岡医発第2150号(地)文書において通知したとおりです。

これにより、事業場における労働者の健康情報等の取扱いについて、厚生労働省は平成31年3月に「事業場における労働者の健康情報等の取扱い規程を策定するための手引き」を作成されました。

※厚生労働省ホームページ：<https://www.mhlw.go.jp/content/000497966.pdf>

今般、本手引きの内容を更に分かり易く説明するために、厚生労働省労働衛生課において別紙の研修資料を作成された旨、日本医師会を通じて通知がありました。

本研修資料は、厚生労働省より日本経済団体連合会はじめ、労働者健康安全機構ならびに産業保健総合支援センター等に周知されております。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了知いただきますとともに、貴会会員への周知方よろしくお願い申し上げます。

なお、

- 1) 規程作成の目的は、労働者の健康情報が事業者に不利益な取り扱いを受けるという不安を抱かないようにすることであり、事業規模に関わらず、その取扱いについて労使の協議により策定することとされております。
- 2) 規程の作成は、労働安全衛生法104条において義務になっておりますが、罰則等はありません。規程作成の際、手引きや本研修資料、取扱規程のひな形をご参照下さい。

小郡三井医師会より

産業保健担当理事 榎藤秀之
会長 島田昇二郎

(健 I 87)
令和元年6月28日

都道府県医師会
産業保健担当理事 殿

日本医師会常任理事
松 本 吉 郎

事業場における労働者の健康情報等の取扱いについて

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

先般、厚生労働省より働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律による改正後のじん肺法及び労働安全衛生法の施行等について、平成30年10月17日付け日医発第802号（健 I 120）で通知をさせて頂いたとおりであります。これにより、事業場における労働者の健康情報等の取扱いについて、厚生労働省は平成31年3月に「事業場における労働者の健康情報等の取扱い規程を策定するための手引き」を作成されました。

※厚生労働省ホームページ：<https://www.mhlw.go.jp/content/000497966.pdf>

本手引きは、平成31年4月4日に開催した都道府県医師会産業保健担当理事連絡協議会でご案内させて頂きましたが、今般、本手引きの内容を更に分かり易くご説明するために、厚生労働省労働衛生課に研修資料を作成頂きました。本研修資料は、日本経済団体連合会はじめ、労働者健康安全機構ならびに産業保健総合支援センター等に周知しております。

なお、規程作成の目的は、労働者の健康情報が事業者に不利益な取り扱いを受けるという不安を抱くことがないよう事業規模に関わらず、その取扱いについて労使の協議により策定します。また、規程の作成は、労働安全衛生法104条において義務になっておりますが罰則等はありません。規程作成の際、手引きや本研修資料、取扱規程のひな形をご参照願います。

貴職におかれましては、内容についてご理解の上、貴会会員ならびに貴会関係郡市区医師会等への周知方につきまして、特段のご高配を賜われますようお願い申し上げます。

事業場における健康情報等の 取扱いについて



厚生労働省労働基準局安全衛生部
労働衛生課産業保健支援室



- 「個人情報保護に関する法律」の成立（平成13（2001）年5月）
- 「個人情報保護に関する法律についてのガイドライン」の策定（平成28（2016）年11月）
- 「雇用管理分野におけ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について」（個人情報事務局長・厚生労働省労働基準局長通知）の発出（平成29（2017）年5月）
- 働き方改革関連法の成立（平成30（2018）年6月）
- 「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」の策定（平成30（2018）年9月）
- 「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」の策定（平成31（2019）年3月）

産業医・産業保健の主な問題点

- ①事業場における産業医の独立性・中立性が確保されていないのではないか。
- ②事業者から産業医に対し、産業保健活動に必要な情報が提供されていないのではないか。
- ③事業場における産業医の権限が明確になっていないのではないか。
- ④衛生委員会において、産業保健活動に係る議論が十分に行われていないのではないか。
- ⑤労働者が産業医等に相談した際に、相談内容に関する秘密が守られるか否かが、明確になっていないため、安心して産業医等に相談することができないのではないか。
- ⑥労働者に対して、産業保健活動に関する周知が十分になされていないため、健康相談等の産業保健サービスが利用されていないのではないか。

労働安全衛生法改正の概要

健康情報の取扱いルールの明確化・適正化

（安衛法 第104条第1項・じん肺法 第35条の3第1項）事業者は、労働者の健康情報を取り扱うに当たっては、労働者の**健康の確保に必要な範囲内で取り扱う**（本人の同意がある場合等を除く。）。

（安衛法 第104条第2項・じん肺法 第35条の3第2項）労働者の**健康情報を適正に管理**するために必要な措置を事業者に義務付け。

（安衛法 第104条第3項・じん肺法 第35条の3第3項）**厚生労働大臣は、事業者による健康情報の取扱いの適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表する。**

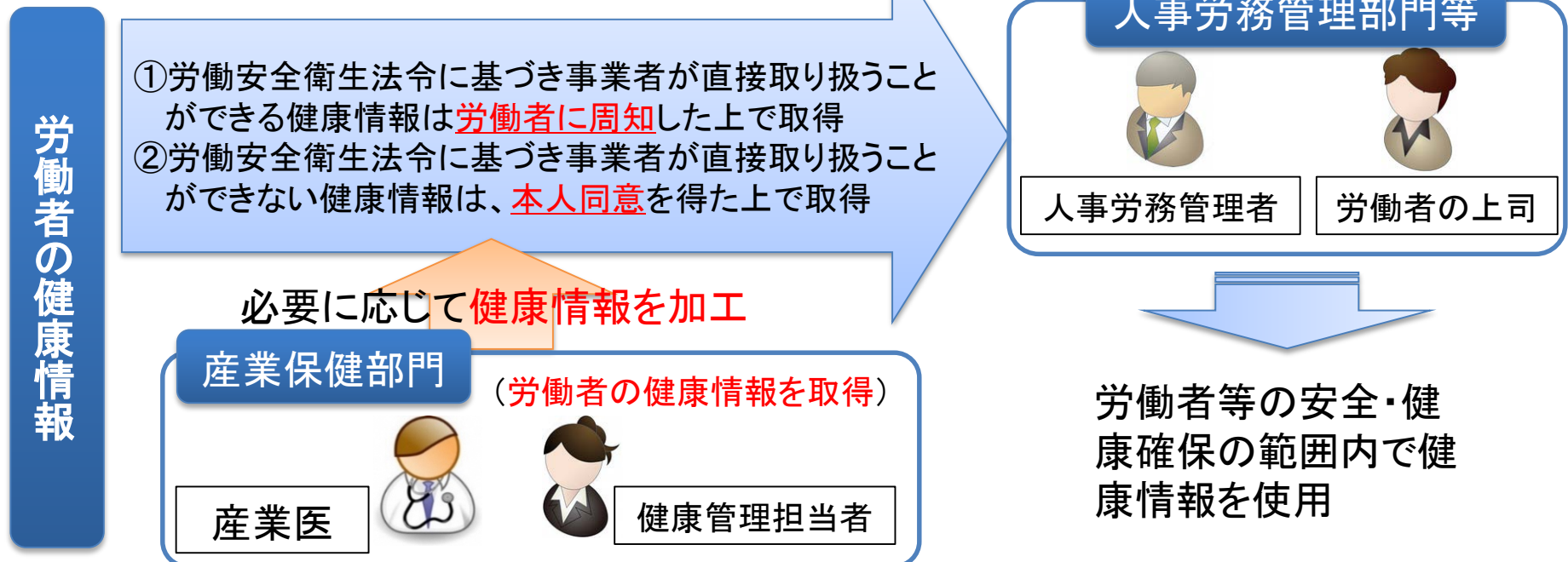
（安衛法 第104条第4項・じん肺法 第35条の3第4項）**厚生労働大臣は、指針に関し必要な指導等を行うことができる。**

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

<指針の目的>

- 労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにする。
- 事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにする。

<指針のポイント>



事業場ごとの取扱規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現 5

手引きの策定

平成30年度 労働者の健康情報の適切な取扱い等に関する調査及び検討事業 「労働者の健康情報の取扱いに関する検討会」

検討会委員（敬称略、○：座長）

石塚 弘子	電力総連 総務・財政局長
岡村 久道	弁護士法人英和法律事務所 弁護士・京都大学大学院医学研究科講師
鎌田 久美子	日本看護協会常任理事
栗原 博	全国労働衛生団体連合会 理事
椎葉 倫代	日本産業保健師会 副会長
高野 晶子	日本商工会議所 産業政策第二部 課長
土肥 誠太郎	三井化学株式会社 本社健康管理室長・統括産業医
西野 方庸	連合大阪労働安全衛生センター 参与
菱沼 貴裕	全国中小企業団体中央会 労働政策部副部長
増田 将史	イオン株式会社人事企画部 イオングループ統括産業医
松本 吉郎	公益社団法人日本医師会 常任理事
三柴 丈典	近畿大学法学部法律学科 教授
森 晃爾	産業医科大学産業生態科学研究所 教授
山口 直人○	公益財団法人労災保険情報センター 理事長
若月 利之	日本労働組合総連合会 雇用対策局次長

平成30年11月から平成31年2月にかけて合計6回の検討会を開催

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

趣旨

労働安全衛生法第104条第3項等に基づき公表した「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に関する指針」（平成30年9月7日）に基づき、**事業者が策定すべき取扱規程について解説**するもの。

構成

1 健康情報等に関する取扱規程の策定方法

2 取扱規程に定めるべき事項

- (1) 健康情報等を取り扱う目的及び取扱方法
- (2) 健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲
- (3) 健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人の同意取得
- (4) 健康情報等の適正管理の方法
- (5) 健康情報等の開示、訂正等の方法
- (6) 健康情報等の第三者提供の方法
- (7) 事業継承、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項
- (8) 健康情報等の取扱いに関する苦情処理
- (9) 取扱規程の労働者への周知の方法

3 取扱規程の運用

参考1 指針・関連法令等

参考2 取扱規程の雛形



平成30年度厚生労働省委託事業「労働者の健康情報の適切な取扱い等に関する調査及び検討事業」成果物（平成31年3月作成）

「心身の状態に関する情報」と「健康情報等」の関係

心身の状態に関する情報（労働安全衛生法 第104条第1項）

- ・要配慮個人情報（個人情報保護法 第2条第3項）
- ・その他の情報（面接指導の申出の有無 等）

手引きでは、「心身の状態に関する情報」のうち「要配慮個人情報」に該当するものを「健康情報」と定義。

⇒ 「心身の状態に関する情報」を「健康情報等」と表記。

※ 個人情報保護法 第2条第3項

この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

→ 政令で「本人に対して医師等により行われた疾病の予防及び早期発見のための健康診断」等が掲げられている。

労使の協議により取扱規程を策定する。

常時使用する労働者が50人以上の事業場

→ 衛生委員会又は安全衛生委員会で審議

常時使用する労働者が50人未満の事業場

→ 安全衛生の委員会、労働者の常会、職場懇談会等の「関係労働者の意見を聴くための機会」(労働安全衛生規則第23条の2)を設け、取扱規程について労働者から意見聴取

※ 検討又は策定する単位は、事業場単位ではなく企業単位とすることも可

(1) 健康情報等を取り扱う目的及び取扱方法

1 健康情報等を取り扱う目的

- ・ 労働者本人への**健康確保措置の実施**
- ・ 事業者が負う民事上の**安全配慮義務の履行**

2 取扱方法

方法の種類	具体的内容
収集	健康情報等入手すること
保管	入手した健康情報等を保管すること
使用	健康情報等を取り扱う権限を有する者が、健康情報等を活用すること、また第三者に提供すること
加工	収集した健康情報等の他者への提供に当たり、当該健康情報等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
消去	収集、保管、使用、加工した情報を削除するなどして使えないようにすること

取扱規程に定めるべき事項

(2) 健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲①

健康情報等を取り扱う者	具体例
人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	社長、役員、人事部門の長
産業保健業務従事者	産業医(専属・嘱託)、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者(安全衛生推進者)
管理監督者	労働者本人の所属長
人事部門の事務担当者	人事部門の長以外の事務担当者

- ・医師や保健師等には守秘義務あり(刑法、保助看法等)
- ・守秘義務が課されていない健康情報取扱者は、**取扱規程などで守秘義務について取り決める**ことが望ましい(雛形の第4条参照)



取扱規程に定めるべき事項

(2) 健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲②

分類	健康情報等の情報の分類(例)
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、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない健康情報等(①情報)	・健康診断の受診・未受診の情報 ・健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 ・長時間労働者による面接指導の申出の有無 ・ストレスチェックの結果に基づき高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無
② 労働安全衛生法令に基づき事業者が 労働者本人の同意を得ずに収集することが可能 であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である健康情報等(②情報)	・健康診断の結果(法定の項目) ・長時間労働者に対する面接指導の結果 ・ストレスチェック個人結果及び当該結果を踏まえ高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果
③ 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ 労働者本人の同意を得ることが必要 であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である健康情報等(③情報)	・健康診断の結果(法定外項目) ・健康診断の精密検査の結果 ・治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 ・職場復帰のための面談の結果 ・任意に労働者から提供された本人の病歴、健康に関する情報

※ 他法令(道路運送法、航空法等)に基づき取り扱う情報もある。

取扱規程に定めるべき事項

(2) 健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲③

分類	取扱いの原則	基本的な考え方
①情報	労働安全衛生法令に基づき収集する必要がある、事業者が直接取り扱う。	法令を遵守するためには、事業者が直接把握する必要がある、その把握を怠ると、健康診断や面接指導事後措置を履行するという事業者の義務が果たせなくなる情報。
②情報	労働安全衛生法令に基づき収集するが、事業者が直接把握する必要がなく、担当者を定めて取り扱う。	事業者が法令に基づき把握することができるものの、必ずしも事業者が直接把握する必要がない情報であるため、労働者がその取扱いについて十分に納得できるよう、健康情報等を取り扱うことができる者を制限したり、医療職種がいる場合には、医療職種が情報を加工した上で事業者が取り扱うといった対応が求められる。
③情報	労働者本人の同意を得て収集し、担当者を定めて取り扱う。	取り扱う目的や取扱方法等について労働者に周知した上で、労働者本人の同意を得て収集する必要がある情報であり、事業場内の誰が、どのように取り扱うのかについて、あらかじめ取扱規程に定める必要がある。

①情報、②情報は、労働安全衛生法令により事業者が取り扱うことが定められているため、取り扱う目的及び取扱方法等について労働者に周知した上で、労働者本人の同意を得ずに収集することができる情報

①情報、②情報いずれについても、取り扱う目的や取扱方法等について、あらかじめ取扱規程に定めることが望まれる。

※ 他法令(道路運送法、航空法等)に基づき取り扱う情報もある。

取扱規程に定めるべき事項

(2) 健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲④

健康情報等が適切に扱われるよう、健康情報等を取り扱う者と
その取り扱う情報の範囲について、それぞれの権限をあらかじめ定めて
おく必要がある。

《常時使用する労働者が10人以上の事業場など産業保健業務従事者がいる場合の例》

分類	健康情報等を取り扱う者			
	人事に関して直接の権限を 持つ監督的地位にある者	産業保健業務 従事者	管理監督者	人事部門の 事務担当者
①情報	◎	○	△	△
②情報	△	○	△	△
③情報	△	○	△	△

◎ 直接取り扱う必要がある者

○ 一般に取り扱うことが想定される者

△ 事業場や企業の状況に応じて、取り扱うことが想定される者

取扱規程に定めるべき事項

(3) 健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人の同意取得

○本人の同意取得の方法

健康情報等を取得する場合には、原則として、**利用目的や取扱い方法等について労働者に周知した上で労働者本人の同意を得る**必要がある(個人情報保護法第17条第2項)。

○健康情報等を取り扱う目的等の通知方法

- ・事業場の**イントラネット**での掲載
- ・事業場の**パンフレット**の配布
- ・事業場の**担当窓口**への備え付け
- ・**掲示板**への掲示

など、労働者本人に認識される合理的かつ適切な方法で行う必要がある

○本人の同意を得る方法として考えられる事例

- ・本人からの同意する旨の**口頭による意思表示**
- ・本人からの同意する旨の**書面(電磁的記録を含む。)**の受領
- ・本人からの同意する旨の**メールの受信**
- ・本人による同意する旨の**確認欄へのチェック**
- ・本人による同意する旨の**ホームページ上のボタンのクリック**
- ・本人による同意する旨の**音声入力、タッチパネルへのタッチ、ボタンやスイッチ等による入力**

就業規則に規定し、労働者に周知していれば、労働者本人の意思に基づき提出したことをもって、本人からの同意の意思が示されたと解される。

(3) 健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人の同意取得

(参考) 本人の同意取得に関する個人情報保護法関係条文

○個人情報保護法 第16条第1項

個人情報取扱事業者は、**あらかじめ本人の同意を得ないで**、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、**個人情報を取り扱ってはならない**。

○個人情報保護法ガイドライン

「本人の同意」とは、本人の個人情報が、個人情報取扱事業者によって示された取扱方法で取り扱われることを承諾する旨の**当該本人の意思表示**をいう。

また、**「本人の同意を得(る)」**とは、本人の承諾する旨の**意思表示を当該個人情報取扱事業者が認識すること**をいい、事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければならない。

取扱規程に定めるべき事項

(3) 健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人の同意取得

(参考) 本人の同意取得に関する個人情報保護法関係条文

○個人情報保護法 第17条第2項

個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報取得してはならない。

(1) 法令に基づく場合

(2) 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

(3) 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

(以下略)

○個人情報保護法ガイドライン

要配慮個人情報取得する場合には、あらかじめ本人の同意を得なければならない。ただし、次の(1)から(7)までに掲げる場合については、本人の同意を得る必要はない。

(1)の事例: 個人情報取扱事業者が、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施し、これにより従業員の身体状況、病状、治療等の情報を健康診断実施機関から取得する場合

(2)の事例: 急病その他の事態が生じたときに、本人の病歴等を医師や看護師が家族から聴取する場合

(3)の事例: 健康保険組合等の保険者等が実施する健康診断等の結果判明した病名等について、健康増進施策の立案や保健事業の効果の向上を目的として疫学調査等のために提供を受けて取得する場合

(4) 健康情報等の適正管理の方法

健康情報等のうち、個人データ(個人データベース等を構成する個人情報)に関しては適正に管理する必要がある。

- ✓ 情報の**正確性を確保**すること
- ✓ **漏えい・滅失・改ざん等防止**のための体制整備を図ること
漏えい等が発生した場合の被害の拡大防止や原因の究明なども含む。
- ✓ 利用する必要がなくなった**情報を消去**すること
健康情報等の中には、労働安全衛生関係法令により保存期間が定められているものがあることに留意。

例) 石綿健康診断 40年間保存

(4) 健康情報等の適正管理の方法

委託する場合の管理

適切な委託先を選定するとともに、委託先において安全管理措置が適切に講じられるよう、**委託先に対して必要かつ適切な監督**をしなければならない

○個人情報保護法

第22条 個人情報取扱事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。

○個人情報保護法ガイドライン

【委託を受けた者に対して必要かつ適切な管理を行っていない事例】

事例1) 個人データの**安全管理措置の状況**を契約締結時及びそれ以後も**適宜把握せず**外部の事業者
に委託した結果、委託先が個人データを漏えいした場合

事例2) 個人データの取扱いに関して**必要な安全管理措置の内容を委託先に指示しなかった結果**、
委託先が個人データを漏えいした場合

事例3) **再委託の条件に関する指示を委託先に行わず**、かつ委託先の個人データの取扱状況の確認
を怠り、委託先が個人データの処理を再委託した結果、当該再委託先が個人データを漏えいした
場合

(5) 健康情報等の開示、訂正等の方法

情報の開示（個人情報保護法第28条）

事業者は、労働者本人から、当該本人が識別される保有個人データの情報の開示請求を受けた際には、本人に対して、遅滞なく、当該保有個人データの書面の交付による方法又は請求を行った者が同意した方法で開示しなければならない。

情報の訂正等（個人情報保護法第29条）

事業者は、保有個人データの訂正、追加、削除、使用停止の請求があった場合で、その請求が適正であると認められるときには、これらの措置を講じなければならない。

(6) 健康情報等の第三者提供の方法

健康情報を第三者に提供する場合、原則として、あらかじめ労働者本人の同意を得る必要がある。

(提供先が第三者に該当しない例)

- ・ 健康診断結果の入力、編集分析等を委託して実施する場合
- ・ 事業者と健康保険組合等とが共同で健康診断や保健指導等を実施する場合

労働安全衛生法令に基づき実施された健康診断結果のうち、特定健診・特定保健指導の結果については、高齢者の医療の確保に関する法律の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととなっており、この場合は労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できる。

(7) 事業継承、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項

事業者は、合併、分社化、事業譲渡等により他の事業者から事業を承継することに伴って健康情報等取得する場合、安全管理措置を講じた上で、適正な管理の下、情報を引き継ぐ必要がある。

(事業承継前の利用目的の達成に必要な範囲内で取り扱う場合は、目的外利用にはならず、労働者本人の同意を改めて得る必要はない。)



(8) 健康情報等の取扱いに関する苦情処理

事業者は、健康情報等の取扱いに関して、労働者からの苦情に適切かつ迅速に対処するよう努める必要がある。

→ 苦情処理窓口の設置、苦情処理手順の策定、労働者への周知などが必要

(9) 取扱規程の労働者への周知の方法

取扱規程は就業規則等により定めるとともに、その内容は労働者へ広く周知し、関係者において適正に運用されるようにする必要がある。

【周知方法の例】

- ・ 常時作業場の見やすい場所に掲示する又は備え付ける。
- ・ 社内メールやイントラネットに掲載する。
- ・ パンフレット・冊子として労働者に配布する。
- ・ 社内研修を通じて周知する。 等

取扱規程の雛形

健康情報等の取扱規程

本取扱規程は、業務上知り得た従業員の心身の状態に関する情報(以下「健康情報等」という。)を適切かつ有効に取り扱うことを目的として定めるものである。

(目的)

第1条 ●●●(社名又は事業者名)における業務上知り得た健康情報等は、「健康確保措置の実施」又は「安全配慮義務の履行」のために本取扱規程に則り、適切に取り扱う。

2 健康情報等を取り扱う者は、あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、前項で定めた利用目的の達成に必要な範囲を越えて、健康情報等を取り扱ってはならない。ただし、個人情報保護法第16条第3項の各号に該当する場合を除く。

(健康情報等)

第2条 健康情報等は別表1の内容を指す。

(健康情報等の取扱い)

第3条 「健康情報等の取扱い」とは、健康情報等に係る収集から保管、使用(第三者提供を含む。)、消去までの一連の措置を指し、別表2のとおり定義する。

(健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲)

第4条 健康情報等を取り扱う者を、別表3のとおり区分する。

2 健康情報等を取り扱う責任者(以下「責任者」という。)は別途定める。

3 健康情報等を取り扱う者とその権限、取り扱う健康情報等の範囲を、別表4に定める。

4 別表4に定めた権限を越えて健康情報等を取り扱う場合は、責任者の承認を得るとともに、従業員本人の同意を得る。

5 健康情報等を取り扱う者は、職務を通じて知りえた従業員の健康情報等を他人に漏らしてはならない。

(健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法)

第5条 健康情報等を取り扱う場合には、あらかじめその利用目的・取扱方法を労働者本人に通知又は公表する。公表していない場合であって情報を取得した場合には、速やかにその利用目的等を従業員本人に通知する。

2 健康情報等の分類に応じた従業員本人の同意取得について、別表5のとおり定める。

3 個人情報保護法第17条第2項の各号に該当する場合は従業員本人の同意取得は必要としない。

(健康情報等の適正管理の方法)

第6条 利用目的の達成に必要な範囲において、健康情報等を正確かつ最新の内容に保つよう努める。

2 健康情報等の漏えい・滅失・改ざん等を防止するため、組織的、人的、物理的、技術的に適切な措置を講ずる。

- ・責任者は、健康情報等があらかじめ定めた方法に従って取り扱われていることを確認する。

- ・第4条第1項に定められた者以外は原則、健康情報等を取り扱ってはならない。

- ・健康情報等を含む文書(磁気媒体を含む。)は施錠できる場所への保管、記録機能を持つ媒体の持ち込み・持ち出し制限等により情報の盗難・紛失等の防止の措置を講ずる。

- ・健康情報等のうち、体系化され、検索可能な個人データに当たるものを扱う情報

システムに関して、アクセス制限、アクセス記録の保存、パスワード管理、外部からの不正アクセスの防止等により、情報の漏えい等の防止の措置を講ずる。

3 健康情報等は、法令又は社則等に定める保存期間に従い保管する。利用目的を達した場合は、速やかに廃棄又は消去するよう努める。

4 情報の漏えい等が生じた場合には、速やかに第4条第2項に定められた責任者へ報告する。また、事業場内部において報告及び被害の拡大防止、事実関係の調査及び原因の究明、影響範囲の特定、再発防止策の検討及び実施、影響を受ける可能性のある本人への連絡等並びに事実関係及び再発防止策の公表などの必要な措置を講じる。

5 健康情報等の取扱いを委託する場合は、委託先において当該健康情報等の安全管理措置が適切に講じられるよう、委託先に対して必要かつ適切な監督を行う。

(健康情報等の開示、訂正等(追加及び削除を含む。以下同じ。))及び使用停止等(消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。))

第7条 従業員本人より別途定める方法により当該本人の健康情報等の開示請求を受けた場合、本人に対し、遅滞なく、当該健康情報等の書面の交付による方法又は請求を行った者が同意した方法で開示する。権限を有する者が当該情報を開示する。また、従業員本人が識別される情報がないときにはその旨を知らせる。

2 ただし、開示することにより、従業員本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合や、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合等には、開示請求を受けた情報の全部又は一部を開示しないことができる。また、その場合は遅滞なく従業員本人に対してその旨を通知する。また、従業員本人に通知する場合には、本人に対してその理由を説明するように努める。開示に関しては、開示の受付先、開示に際して提出すべき書面の様式等の請求に応じる手続きを定め、従業員本人に周知する。

取扱規程の雛形

3 従業員本人より当該本人の健康情報等について訂正、追加、削除、使用停止（第三者への提供の停止を含む。以下「訂正等」という。）の請求を受けた場合で、その請求が適正であると認められる場合には、訂正等を行う。訂正等を行った場合、又は行わなかった場合いずれの場合においても、その内容を従業員本人へ通知する。

4 ただし、訂正等の請求があった場合でも、利用目的から見て訂正等の必要がない場合、誤りである指摘が正しくない場合、訂正等の対象が事実でなく評価に関する情報である場合には、訂正は行わない。ただし、その場合には、遅滞なく、訂正等を行わない旨を従業員本人に通知する。また、従業員本人に対して訂正等を行わない理由を説明するよう努める。なお、評価に関する健康情報等に、評価の前提となっている事実も記載されており、それに誤りがある場合においては、その限りにおいて訂正等を行う。

（健康情報等を第三者に提供する場合の取扱い）

第8条 あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、健康情報等を第三者へ提供してはならない。ただし、個人情報保護法第23条第1項に該当する場合を除く。また、個人情報保護法第23条第5項に該当する場合の健康情報等の提供先は第三者に該当しない。

2 健康情報等を第三者に提供する場合、個人情報保護法第25条に則り記録を作成・保存する。

（第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱い）

第9条 第三者から健康情報等（個人データ）の提供を受ける場合には、個人情報保護法第26条に則り、必要な事項について確認するとともに、記録を作成・保存する。

（事業承継、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項）

第10条 合併、分社化、事業譲渡等により他の事業者から事業を承継することに伴って健康情報等を取得する場合、安全管理措置を講じた上で、適正な管理の下、情報を引き継ぐ。

2 労働安全衛生法によらず取り扱う情報のうち、承継前の利用目的を超えて取り扱う場合には、あらかじめ従業員本人の同意を得る。

（健康情報等の取扱いに関する苦情の処理）

第11条 健康情報等の取扱いに関する苦情は●●●（部署名等）が担当する。連絡先は以下とする。

・電話：●●●●

・メール：●●●●

2 苦情に適切かつ迅速に対処するものとし、必要な体制を整備する。

（取扱規程の従業員への周知の方法）

第12条 本取扱規程は●●●●（周知方法）により従業員に周知する。

2 従業員が退職後に、健康情報等を取り扱う目的を変更した場合には、変更した目的を退職者に対して周知する。

（教育・啓発）

第13条 健康情報等の取扱いに関して、健康情報等を取り扱う者（事業者を含む。）及びそれ以外の従業員を対象に●●ごと（頻度）に研修を行う。

（その他）

第14条 本取扱規程の主幹部署は、●●●（部署名）とする。

第15条 年1回及び必要に応じて、本取扱規程の見直しを行う。改訂は●●●（会議名等）において行う。

第16条 本規程は、●●●●年●月●日より実施する。

ご清聴ありがとうございました。