

応募企業のみなさまへ

～高年齢者の健康管理の情報を適切に取り扱っていますか？～

近年、個人情報保護が重視されていますが、健康状態に関する情報の取扱いは、従業員のプライバシーを守る上で大切です。

以下のようなことがあると、従業員は定期健康診断やストレスチェックの受診を避けたり、病気や体調の不調を申告することを避けるなど、職場のコミュニケーションが阻害されたり、ひいては従業員の離職などにもつながりかねません。高年齢者にいきいきと活躍いただくため、人事管理の一環として注意しましょう。

<不適切な情報の取扱いの例>

1. 定期健康診断のデータを元に、産業医やかかりつけ医等の意見を聴くことなく、解雇、雇い止め等を判断して通告する、あるいは説明のないまま配置転換を命じる
2. がん等の病気に罹り、入院・通院の相談や体調不調の訴えがあった際に、本人の知らないところで、その情報が職場の他の従業員に共有されてしまう
3. 定期健康診断、ストレスチェック、何らかの病気の申告などがあった際のデータ、診断書の情報を不特定の人がアクセス、閲覧できる状態になっている

(参考) 従業員の健康管理の情報の取扱いについて

個人情報の取扱いに関しては、個人情報保護法や「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」に定められていますが、雇用管理分野（労働者の個人情報）に関しては、労働安全衛生法においても適切に取り扱わなければならないこととされています。

(労働安全衛生法)

第 104 条 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、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、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。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、この限りでない。

2 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。

また、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」に基づく留意事項や労働安全衛生法に基づく指針などが定められています。詳しくはこちらをご参照ください。

- ① 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
(個人情報保護委員会事務局長/厚生労働省労働基準局長通知 改正 令和 5 年 10 月 27 日)
https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/ryuujikou_health_condition_info/
- ② 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 (厚生労働大臣公示 改正 令和 4 年 3 月 31 日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 2 号)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000922318.pdf>
- ③ 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
(厚生労働大臣公示 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)
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf>
- ④ 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 (厚生労働大臣公示 改正 平成 30 年 8 月 22 日 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 3 号)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000346613.pdf>
- ⑤ 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
(2019 年 3 月 厚生労働省)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf>