

基 発 1130 第 2 号
平成 27 年 11 月 30 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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の改正について

雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報
(以下「健康情報」という。)の取扱いについては、「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(平成 16 年厚生労働省告示第 259 号)」につい
て事業者が留意すべき事項を、平成 16 年 10 月 29 日付け基発第
1029009 号「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について」(以下「留意事項通達」とい
う。)により示しているところである。

平成 26 年 6 月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する
法律(平成 26 年法律第 82 号)」により、労働者の心理的な負担
の程度を把握するための検査、面接指導の実施及び面接指導の結
果に基づく事後措置の実施が事業者の義務とされたこと等を踏ま
えて、留意事項通達について所要の改正を行い、平成 27 年 12 月
1 日より適用することとした。

改正点は別紙 1 の新旧対照表のとおりである。なお、改正後の留意事項は別
紙 2 のとおりであり、別添のとおり関係事業者団体に対して周知を行
ったので了知するとともに、貴局においても関係者に対して周知
されたい。

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 新旧対照表

（「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の改正について」

（平成16年10月29日付け基発1029009号、最終改正平成27年11月30日付け基発1130第2号）

（傍線の部分は改正部分）

改 正 後	現 行
<p>第1 趣旨</p> <p>この留意事項は、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（平成24年厚生労働省告示第357号。以下「ガイドライン」という。）に定める雇用管理に関する個人情報のうち健康情報の取扱いについて、ガイドラインに定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものである。</p> <p>第2 健康情報の定義</p> <p>個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第2条及びガイドライン第2に定める雇用管理に関する個人情報のうち、この留意事項において取り扱う労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）は、<u>健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するものをいい、健康情報に該当するものの例として、次に掲げるものが挙げられる。</u></p> <p>(1) <u>産業医、保健師、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者（以下「産業保健業務従事者」という。）が労働者の健康管理等を通じて得た情報</u></p> <p>(2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第65条の2第1項の規定に基づき、事業</p>	<p>第1 趣旨</p> <p>この留意事項は、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（平成24年厚生労働省告示第357号。以下「ガイドライン」という。）に定める雇用管理に関する個人情報のうち健康情報の取扱いについて、ガイドラインに定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものである。</p> <p>第2 用語の定義</p> <p>個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第2条及びガイドライン第2に定めるもののほか、この留意事項において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>1 健康情報</p> <p><u>ガイドラインに定める雇用管理に関する個人情報のうち、健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するものをいう。なお、健康情報に該当するものの例として、次に掲げるものが挙げられる。</u></p> <p>(1) <u>産業医が労働者の健康管理等を通じて得た情報</u></p> <p>(2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第65条の2第1項の規定に基づき、</p>

者が作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果

- (3) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果
- (4) 安衛法第66条の4の規定に基づき事業者が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき事業者が講じた健康診断実施後の措置の内容
- (5) 安衛法第66条の7の規定に基づき事業者が実施した保健指導の内容
- (6) 安衛法第66条の8第1項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき労働者から提出された面接指導の結果
- (7) 安衛法第66条の8第4項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (8) 安衛法第66条の9の規定に基づき事業者が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果
- (9) 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき事業者が実施した心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果
- (10) 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果
- (11) 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (12) 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて事業者が取得した健康測定の結果、健康指導の内

事業者が作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果

- (3) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果
- (4) 安衛法第66条の4及び第66条の5第1項の規定に基づき事業者が医師等から聴取した意見及び事業者が講じた健康診断実施後の措置の内容
- (5) 安衛法第66条の7の規定に基づき、事業者が実施した保健指導の内容

- (6) 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置（THP：トータル・ヘルスプロモーション・プラン

容等

- (13) 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第27条の規定に基づき、労働者から提出された二次健康診断の結果
- (14) 健康保険組合等が実施した健康診断等の事業を通じて事業者が取得した情報
- (15) 受診記録、診断名等の療養の給付に関する情報
- (16) 事業者が医療機関から取得した診断書等の診療に関する情報
- (17) 労働者から欠勤の際に提出された疾病に関する情報
- (18) (1)から(17)までに掲げるもののほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報

第3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項

1 事業者が健康情報を取り扱うに当たっての基本的な考え方

- (1) 健康情報は労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な取扱い又は差別等につながるおそれのある機微な情報であるため、事業者は健康情報の適正な取扱いに特に留意しなければならない。
- (2) 健康情報は、労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えてこれらの健康情報を取り扱ってはならない。

2 法第17条に規定する適正な取得に関する事項（ガイド

）を通じて事業者が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等

- (7) 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第27条の規定に基づき、労働者から提出された二次健康診断の結果
- (8) 健康保険組合等が実施した健康診断等の事業を通じて事業者が取得した情報
- (9) 受診記録、診断名等の療養の給付に関する情報
- (10) 事業者が医療機関から取得した診断書等の診療に関する情報
- (11) 労働者から欠勤の際に提出された疾病に関する情報
- (12) (1)から(11)までに掲げるもののほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報

2 産業保健業務従事者

産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。

第3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項

ライン第5の1から3関係)

(1) 事業者は、法令に基づく場合を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人に利用目的を明示し、本人の同意を得なければならない。ただし、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命又は身体の保護のために緊急に必要な場合はこの限りではない。

(2) 安衛法第66条の10第2項において、ストレスチェックを実施した医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下「実施者」という。）は、労働者の同意を得ないでストレスチェック結果を事業者を提供してはならないこととされており、事業者は、実施者又はその他のストレスチェックの実施の事務に従事した者（以下「実施事務従事者」という。）に提供を強要する又は労働者に同意を強要する等の不正の手段により、労働者のストレスチェックの結果を取得してはならない。

3 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業員の監督に関する事項（ガイドライン第6の2及び3関係）

(1) 事業者は、健康情報のうち診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報の取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することから、産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。

(2) 事業者は、産業保健業務従事者から産業保健業務従事者以外の者に健康情報を提供させる時は、当該情報が労働者の健康確保に必要な範囲内で利用されるよう、必要に応じて、産業保健業務従事者に健康情報を適切に加工させる等の措置を講ずること。

(3) 個人のストレスチェック結果を取り扱う実施者及び実施事務従事者については、あらかじめ衛生委員会等によ

2 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業員の監督に関する事項（ガイドライン第6の2及び3関係）

(1) 事業者は、健康診断の結果のうち診断名、検査値等のいわゆる生データの取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することから、産業医や保健師等の産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。

(2) 事業者は、産業保健業務従事者以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が利用目的の達成に必要な範囲内に限定されるよう、必要に応じて、産業保健業務従事者に健康情報を適切に加工させた上で提供する等の措置を講ずること。

る調査審議を踏まえて事業者が指名し、全ての労働者に周知すること。

(4) ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者は、その情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェック結果を労働者の人事を担当する者（人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。

(a) 当該者には安衛法第104条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。

(b) ストレスチェック結果の取り扱いは、医師等のストレスチェックの実施者の指示により行うものであり、所属部署の上司等の指示を受けて、その結果を漏らしたりしてはならないこと。

(c) ストレスチェック結果を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。

(5) インターネットや社内イントラネット等の情報通信技術を利用してストレスチェックを実施する場合は、次に掲げる事項を満たす必要があること。

(a) 個人情報の保護や改ざんの防止等のセキュリティの確保のための仕組みが整っており、その仕組みに基づいて個人の結果の保存が適切になされていること。

(b) 本人以外に個人のストレスチェック結果を閲覧することのできる者の制限がなされていること。

4 法第22条に規定する委託先の監督に関する事項（ガイドライン第6の4関係）

健康診断、ストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を医療機関、メンタルヘルスケアへの支援を行う機関等（以下「外部機関」という。）に委託する場合には、当該委託先において、情報管理が適切に行われる体制が整備されているかについて、事前に確認することが望ましい。

5 法第23条第1項に規定する本人の同意に関する事項（ガイドライン第7の1、2及び4関係）

(1) 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、法第23条の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

(2) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づく健康診断及び第66条の8第1項の規定に基づく面接指導については、これらの規定において事業者は医師若しくは歯科医師による健康診断又は医師による面接指導を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断又は面接指導の実施に当たって、外部機関に健康診断又は面接指導の実施を委託する場合には、事業者は、健康診断又は面接指導の実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。また、安衛法第66条の3、第66条の4、第66条の8第3項及び第4項に

1 法第23条第1項に規定する本人の同意に関する事項（ガイドライン第7の1、2及び4関係）

(1) 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、法第23条の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

(2) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づく健康診断については、同条において事業者は「医師（同条第3項の歯科医師を含む。以下、この項において同じ。）による健康診断」を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断の実施に当たって、医療機関に健康診断の実施を委託することにより当該医療機関の医師に労働者の健康診断を実施させる場合がある。その際、事業者は、健康診断の実施に必要な労働者の個人データを医療機関に提供する。また、安衛法第66条の3、第66条の4及び第66条の6の規定において、事

において、事業者は、健康診断又は面接指導の結果の記録及び当該結果に係る医師又は歯科医師からの意見聴取が義務付けられており、第66条の6において、事業者は、健康診断結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断又は面接指導の結果が外部機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が外部機関にこれらの健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報^{を外部機関に提供し、}また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(3) 事業者は、ストレスチェックの実施に当たって、外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、ストレスチェックの実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。この場合において、当該提供行為は、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当することから、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

また、安衛法第66条の10第2項において、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、その結果を事業者に提供してはならないこととされている。このため、外部機関が、あらかじめ本人の同意を得ないで、委託元である事業者に対してストレスチェック結果を提供することはできない。

さらに、安衛法第66条の10第3項において、スト

業者は、健康診断の結果の記録、当該結果に係る医師等からの意見聴取、当該結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断の結果が医療機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が医療機関にこれらの健康診断を委託するために必要な労働者の個人データを医療機関に提供し、また、医療機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の健康診断実施義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

レスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、厚生労働省令で定める要件に該当するものが申し出たときは、事業者は、面接指導の実施が義務付けられている。事業者がこの義務を遂行するためには、当該労働者が厚生労働省令で定める要件に該当するかどうかを確認するために、労働者にストレスチェックの提出を求めるほか、ストレスチェックを実施した外部機関に対してストレスチェック結果の提供を求めることも考えられるが、労働者の申出は、事業者へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができることから、事業者の求めに応じて外部機関が事業者にストレスチェック結果を提供するに当たって、改めて本人の同意を得る必要はない。

なお、事業者が、安衛法第66条の8第1項又は第66条の10第3項の規定に基づく面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報¹を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の面接指導の結果を提供することは、5(2)に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない。この場合において、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない健康情報には、面接指導の実施に必要な情報として事業者から当該外部機関に提供するストレスチェック結果も含まれる。

(4) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（以下「労働者派遣法」という。）第45条第10項及び第14項において、派遣先事業者が安衛法第66条第2項から第4項までの規定に基づく健康診断及びこれらの健

康診断の結果に基づき安衛法第66条の4の規定に基づく医師からの意見聴取を行ったときは、健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元事業者に送付するとともに、当該医師の意見を当該派遣元事業者に通知しなければならないこととされている。このことから、派遣先事業者が、派遣元事業者にこれらの健康診断の結果及び医師の意見を記載した書面を提供することは、労働者派遣法の規定に基づく行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

- (5) 事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、法第23条の第三者提供の制限に該当し、健康保険組合等は労働者（被保険者）の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等において、法第23条第4項第3号の要件を満たしている場合は、当該共同利用者は第三者に該当しないため、当該労働者の同意を得る必要はない。

- (6) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第27条第2項及び第3項の規定により、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法その他の法令に基づき、その事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができ、健康診断に関する記録の写しの

- (3) また、事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、法第23条の第三者提供の制限に該当し、健康保険組合等は労働者（被保険者）の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等において、法第23条第4項第3号の要件を満たしている場合は、当該共同利用者は第三者に該当しないため、当該労働者の同意を得る必要はない。

- (4) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第27条第2項及び第3項の規定により、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法その他の法令に基づき、その事業者が保存してい

提供を求められた事業者は厚生労働省令で定めるところにより、その記録の写しを提供しなければならないとされている。このことから、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成19年厚生労働省令第157号）第2条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に事業者が当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものである。法第23条第1項第1号に該当し、本人の同意なく提供できる。

なお、事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第2条に定める項目に含まれないもの（業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査）については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となるが、同意については、定期健康診断実施時の受診案内等への記載や健診会場での掲示等黙示によるものが含まれる。

6 法第25条に規定する保有個人データの開示に関する事項（ガイドライン第8の2関係）

事業者が保有する健康情報のうち、安衛法第66条の8第3項及び第66条の10第4項の規定に基づき事業者が作成した面接指導の結果の記録その他の医師、保健師等の判断及び意見並びに詳細な医学的情報を含む健康情報については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示しなければならない。ただし、本人に開示することにより、法第25条第1項各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

7 法第31条に規定する苦情の処理に関する事項（ガイドライン第9関係）

る加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができ、健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者は厚生労働省令で定めるところにより、その記録の写しを提供しなければならないとされている。このことから、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成19年厚生労働省令第157号）第2条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に事業者が当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものである。法第23条第1項第1号に該当し、本人の同意なく提供できる。

なお、事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第2条に定める項目に含まれないもの（業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査）については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となるが、同意については、定期健康診断実施時の受診案内等への記載や健診会場での掲示等黙示によるものが含まれる。

ガイドライン第9に定める苦情を処理するための窓口については、健康情報に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

8 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

(1) 事業者は、安衛法に基づく健康診断等の実施を外部機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン第8に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

(a) 健康情報の利用目的及び利用方法に関すること

(b) 健康情報に係る安全管理体制に関すること

(c) 健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲に関すること

(d) 健康情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（廃棄に関するものを含む。）に関すること

(e) 健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること

(2) 事業者は、(1)の規程等を定めるときは、衛生委員会等において審議を行った上で、ガイドライン第10の1に定めるところにより労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましい。

(3) HIV感染症やB型肝炎等の職場において感染したり

3 法第31条に規定する苦情の処理に関する事項（ガイドライン第9関係）

ガイドライン第9に定める苦情を処理するための窓口については、健康情報に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

4 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

(1) 事業者は、健康診断等の実施を医療機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン第8に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

(a) 健康情報の利用目的に関すること

(b) 健康情報に係る安全管理体制に関すること

(c) 健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲に関すること

(d) 健康情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（廃棄に関するものを含む。）に関すること

(e) 健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること

(2) 事業者は、(1)の規程等を定めるときは、衛生委員会等において審議を行った上で、ガイドライン第10の1に定めるところにより労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましい。

(3) 事業者は、安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき行われた健康診断を受けた労働者等に対し、

、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝性疾病に関する情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。ただし、労働者の求めに応じて、これらの疾病等の治療等のため就業上の配慮を行う必要がある場合については、当該就業上の配慮に必要な情報に限って、事業者が労働者から取得することは考えられる。

- (4) 労働者の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイドラインの内容についても留意することが期待されている。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による健康情報の取扱い

個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、第3に準じてその適正な取扱いの確保に努めること。

遅滞なく、その結果を通知すること。

- (4) HIV感染症やB型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。

- (5) 労働者の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイドラインの内容についても留意することが期待されている。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による健康情報の取扱い

個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、第3に準じてその適正な取扱いの確保に努めること。

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

第1 趣旨

この留意事項は、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（平成24年厚生労働省告示第357号。以下「ガイドライン」という。）に定める雇用管理に関する個人情報のうち健康情報の取扱いについて、ガイドラインに定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものである。

第2 健康情報の定義

個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第2条及びガイドライン第2に定める雇用管理に関する個人情報のうち、この留意事項において取り扱う労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）は、健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するものをいい、健康情報に該当するものの例として、次に掲げるものが挙げられる。

- (1) 産業医、保健師、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者（以下「産業保健業務従事者」という。）が労働者の健康管理等を通じて得た情報
- (2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第65条の2第1項の規定に基づき、事業者が作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果
- (3) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果
- (4) 安衛法第66条の4の規定に基づき事業者が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき事業者が講じた健康診断実施後の措置の内容
- (5) 安衛法第66条の7の規定に基づき事業者が実施した保健指導の内容
- (6) 安衛法第66条の8第1項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき労働者から提出された面接指導の結果
- (7) 安衛法第66条の8第4項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (8) 安衛法第66条の9の規定に基づき事業者が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果
- (9) 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき事業者が実施した心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果
- (10) 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果
- (11) 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (12) 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて事業者が取得した

健康測定の結果、健康指導の内容等

- (13) 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 27 条の規定に基づき、労働者から提出された二次健康診断の結果
- (14) 健康保険組合等が実施した健康診断等の事業を通じて事業者が取得した情報
- (15) 受診記録、診断名等の療養の給付に関する情報
- (16) 事業者が医療機関から取得した診断書等の診療に関する情報
- (17) 労働者から欠勤の際に提出された疾病に関する情報
- (18) (1) から (17) までに掲げるもののほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報

第 3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項

- 1 事業者が健康情報を取り扱うに当たっての基本的な考え方
 - (1) 健康情報は労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な取扱い又は差別等につながるおそれのある機微な情報であるため、事業者は健康情報の適正な取扱いに特に留意しなければならない。
 - (2) 健康情報は、労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えてこれらの健康情報を取り扱ってはならない。
- 2 法第 17 条に規定する適正な取得に関する事項（ガイドライン第 5 の 1 から 3 関係）
 - (1) 事業者は、法令に基づく場合を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人に利用目的を明示し、本人の同意を得なければならない。ただし、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命又は身体の保護のために緊急に必要な場合はこの限りではない。
 - (2) 安衛法第 66 条の 10 第 2 項において、ストレスチェックを実施した医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下「実施者」という。）は、労働者の同意を得ないでストレスチェック結果を事業者に提供してはならないこととされており、事業者は、実施者又はその他のストレスチェックの実施の事務に従事した者（以下「実施事務従事者」という。）に提供を強要する又は労働者に同意を強要する等の不正の手段により、労働者のストレスチェックの結果を取得してはならない。
- 3 法第 20 条に規定する安全管理措置及び法第 21 条に規定する従業者の監督に関する事項（ガイドライン第 6 の 2 及び 3 関係）
 - (1) 事業者は、健康情報のうち診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報の取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することがあることから、産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。
 - (2) 事業者は、産業保健業務従事者から産業保健業務従事者以外の者に健康情報を提供させる時は、当該情報が労働者の健康確保に必要な範囲内で利用されるよう、必

要に応じて、産業保健業務従事者に健康情報を適切に加工させる等の措置を講ずること。

- (3) 個人のストレスチェック結果を取り扱う実施者及び実施事務従事者については、あらかじめ衛生委員会等による調査審議を踏まえて事業者が指名し、全ての労働者に周知すること。
- (4) ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者は、その情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェック結果を労働者の人事を担当する者（人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。
 - (a) 当該者には安衛法第 104 条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。
 - (b) ストレスチェック結果の取り扱いは、医師等のストレスチェックの実施者の指示により行うものであり、所属部署の上司等の指示を受けて、その結果を漏らしたりしてはならないこと。
 - (c) ストレスチェック結果を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。
- (5) インターネットや社内イントラネット等の情報通信技術を利用してストレスチェックを実施する場合は、次に掲げる事項を満たす必要があること。
 - (a) 個人情報の保護や改ざんの防止等のセキュリティの確保のための仕組みが整っており、その仕組みに基づいて個人の結果の保存が適切になされていること。
 - (b) 本人以外に個人のストレスチェック結果を閲覧することのできる者の制限がなされていること。

4 法第 22 条に規定する委託先の監督に関する事項（ガイドライン第 6 の 4 関係）

健康診断、ストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を医療機関、メンタルヘルスカケアへの支援を行う機関等（以下「外部機関」という。）に委託する場合には、当該委託先において、情報管理が適切に行われる体制が整備されているかについて、事前に確認することが望ましい。

5 法第 23 条第 1 項に規定する本人の同意に関する事項（ガイドライン第 7 の 1、2 及び 4 関係）

- (1) 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、法第 23 条の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情

報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

- (2) 安衛法第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定に基づく健康診断及び第 66 条の 8 第 1 項の規定に基づく面接指導については、これらの規定において事業者は医師若しくは歯科医師による健康診断又は医師による面接指導を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断又は面接指導の実施に当たって、外部機関に健康診断又は面接指導の実施を委託する場合には、事業者は、健康診断又は面接指導の実施に必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供する必要がある。また、安衛法第 66 条の 3、第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 3 項及び第 4 項において、事業者は、健康診断又は面接指導の結果の記録及び当該結果に係る医師又は歯科医師からの意見聴取が義務付けられており、第 66 条の 6 において、事業者は、健康診断結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断又は面接指導の結果が外部機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が外部機関にこれらの健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

- (3) 事業者は、ストレスチェックの実施に当たって、外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、ストレスチェックの実施に必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供する必要がある。この場合において、当該提供行為は、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当することから、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

また、安衛法第 66 条の 10 第 2 項において、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、その結果を事業者に提供してはならないこととされている。このため、外部機関が、あらかじめ本人の同意を得ないで、委託元である事業者に対してストレスチェック結果を提供することはできない。

さらに、安衛法第 66 条の 10 第 3 項において、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、厚生労働省令で定める要件に該当するものが申し出たときは、事業者は、面接指導の実施が義務付けられている。事業者がこの義務を遂行するためには、当該労働者が厚生労働省令で定める要件に該当するかどうかを確認するために、労働者にストレスチェックの提出を求めるほか、ストレスチェックを実施した外部機関に対してストレスチェック結果の提供を求めることも考えられるが、労働者の申出は、事業者へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができることから、事業者の求めに応じて外部機関が事業者にストレスチェック結果を提供するに当たって、改めて本人の同意を得る必要はない。

なお、事業者が、安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の面接指導の結果を提供することは、5 (2) に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行す

る行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。この場合において、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない健康情報には、面接指導の実施に必要な情報として事業者から当該外部機関に提供するストレスチェック結果も含まれる。

(4) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）（以下「労働者派遣法」という。）第 45 条第 10 項及び第 14 項において、派遣先事業者が安衛法第 66 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づく健康診断及びこれらの健康診断の結果に基づき安衛法第 66 条の 4 の規定に基づく医師からの意見聴取を行ったときは、健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元事業者に送付するとともに、当該医師の意見を当該派遣元事業者に通知しなければならないこととされている。このことから、派遣先事業者が、派遣元事業者にこれらの健康診断の結果及び医師の意見を記載した書面を提供することは、労働者派遣法の規定に基づく行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(5) 事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、法第 23 条の第三者提供の制限に該当し、健康保険組合等は労働者（被保険者）の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等において、法第 23 条第 4 項第 3 号の要件を満たしている場合は、当該共同利用者は第三者に該当しないため、当該労働者の同意を得る必要はない。

(6) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 27 条第 2 項及び第 3 項の規定により、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法その他の法令に基づき、その事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができ、健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者は厚生労働省令で定めるところにより、その記録の写しを提供しなければならないとされている。このことから、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚生労働省令第 157 号）第 2 条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に事業者が当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものであるため、法第 23 条第 1 項第 1 号に該当し、本人の同意なく提供できる。

なお、事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第 2 条に定める項目に含まれないもの（業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査）については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となるが、同意については、定期健康診断実施時の受診案内等への記載や健診会場での掲示等黙示によるものが含まれる。

6 法第 25 条に規定する保有個人データの開示に関する事項（ガイドライン第 8 の 2 関係）

事業者が保有する健康情報のうち、安衛法第 66 条の 8 第 3 項及び第 66 条の 10 第 4 項の規定に基づき事業者が作成した面接指導の結果の記録その他の医師、保健師等の判断及び意見並びに詳細な医学的情報を含む健康情報については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示しなければならない。ただし、本人に開示することにより、法第 25 条第 1 項各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

7 法第 31 条に規定する苦情の処理に関する事項（ガイドライン第 9 関係）

ガイドライン第 9 に定める苦情を処理するための窓口については、健康情報に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができ体制を整備しておくことが望ましい。

8 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

(1) 事業者は、安衛法に基づく健康診断等の実施を外部機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン第 8 に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

(a) 健康情報の利用目的及び利用方法に関すること

(b) 健康情報に係る安全管理体制に関すること

(c) 健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲に関すること

(d) 健康情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（廃棄に関するものを含む。）に関すること

(e) 健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること

(2) 事業者は、(1) の規程等を定めるときは、衛生委員会等において審議を行った上で、ガイドライン第 10 の 1 に定めるところにより労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましい。

(3) HIV 感染症や B 型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝性疾患に関する情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。ただし、労働者の求めに応じて、これらの疾病等の治療等のため就業上の配慮を行う必要がある場合については、当該就業上の配慮に必要な情報に限って、事業者が労働者から取得することは考えられる。

(4) 労働者の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報

報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイドラインの内容についても留意することが期待されている。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による健康情報の取扱い

個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、第3に準じてその適正な取扱いの確保に努めること。

基 発 1130 第 2 号
平成 27 年 11 月 30 日

総務省自治行政局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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の改正について

労働基準行政の運営につきましては、日頃より格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報(以下「健康情報」という。)の取扱いについては、「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(平成 16 年厚生労働省告示第 259 号)」について事業者が留意すべき事項を、平成 16 年 10 月 29 日付け基発第 1029009 号「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について」(以下「留意事項通達」という。)により示しているところです。

今般、平成 26 年 6 月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律(平成 26 年法律第 82 号)」により、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査、面接指導の実施及び面接指導の結果に基づく事後措置の実施が事業者の義務とされたこと等を踏まえて、留意事項通達について所要の改正を行い、平成 27 年 12 月 1 日より適用することとしました。

改正点は別紙 1 の新旧対照表のとおりであり、改正後の指針は別紙 2 のとおりですので、貴省におかれましても、これに基づき、労働者の健康情報が適正に取り扱われるよう、地方公共団体等に対する周知方特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

基 発 1130 第 2 号
平成 27 年 11 月 30 日

文部科学省初等中等教育局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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の改正について

労働基準行政の運営につきましては、日頃より格別のご協力を
賜り厚く御礼申し上げます。

さて、雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する
情報(以下「健康情報」という。)の取扱いについては、「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(平成 16 年厚生労働省告示第 259 号)」に
加えて事業者が留意すべき事項を、平成 16 年 10 月 29 日付け基発
第 1029009 号「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について」(以下「留意事項通達」と
いう。)により示しているところです。

今般、平成 26 年 6 月に公布された労働安全衛生法の一部を改正
する法律(平成 26 年法律第 82 号)により、労働者の心理的な負
担の程度を把握するための検査、面接指導の実施及び面接指導の
結果に基づく事後措置の実施が事業者の義務とされたこと等を踏
まえて、留意事項通達について所要の改正を行い、平成 27 年 12
月 1 日より適用することとしました。

改正点は別紙 1 の新旧対照表のとおりであり、改正後の指針は別紙 2 のと
おりですので、貴省におかれましても、これに基づき、労働者の健康情報
が適正に取り扱われるよう、学校・教育委員会等に対する周知方特段
のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

基 発 1130 第 2 号
平成 27 年 11 月 30 日

別記事業者及び関係団体の長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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の改正について

労働基準行政の運営につきましては、日頃より格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報(以下「健康情報」という。)の取扱いについては、「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(平成 16 年厚生労働省告示第 259 号)」について事業者が留意すべき事項を、平成 16 年 10 月 29 日付け基発第 1029009 号「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について」(以下「留意事項通達」という。)により示しているところです。

今般、平成 26 年 6 月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律(平成 26 年法律第 82 号)」により、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査、面接指導の実施及び面接指導の結果に基づく事後措置の実施が事業者の義務とされたこと等を踏まえて、留意事項通達について所要の改正を行い、平成 27 年 12 月 1 日より適用することとしました。

改正点は別紙 1 の新旧対照表のとおりであり、改正後の指針は別紙 2 のとおりですので、これに基づき、労働者の健康情報が適正に取り扱われるよう、傘下の団体、会員事業場等の関係者に対する周知方ご協力をお願いいたします。

JAM 会長

板硝子協会会長

一般社団法人海外建設協会会長

一般社団法人カメラ映像機器工業会会長

一般社団法人建設産業専門団体連合会会長

一般社団法人合板仮設材安全技術協会会長

一般社団法人情報サービス産業協会会長

一般社団法人新日本スーパーマーケット協会会長

一般社団法人全国LPガス協会会長

一般社団法人全国信用金庫協会会長

一般社団法人全国信用組合中央会会長

一般社団法人全国森林土木建設業協会会長

一般社団法人全日本シティホテル連盟会長

一般社団法人送電線建設技術研究会理事長

一般社団法人第二地方銀行協会会長

一般社団法人電気通信事業者協会会長

一般社団法人電子情報技術産業協会会長

一般社団法人東京ガラス外装クリーニング協会会長

一般社団法人日本映画製作者連盟会長

一般社団法人日本映像ソフト協会会長

一般社団法人日本空調衛生工事業協会会長

一般社団法人日本くん蒸技術協会会長

一般社団法人日本経済団体連合会会長

一般社団法人日本ケーブルテレビ連盟理事長

一般社団法人日本建設機械工業会会長

一般社団法人日本建設機械施工協会会長

一般社団法人日本ゴム工業会会長

一般社団法人日本ゴルフ場経営者協会理事長

一般社団法人日本自動車整備振興会連合会会長

一般社団法人日本自動車販売協会連合会会長

一般社団法人日本植物油協会会長

一般社団法人日本倉庫協会会長

一般社団法人日本造船協力事業者団体連合会会長

一般社団法人日本造船工業会会長

一般社団法人日本電気協会会長

一般社団法人日本電機工業会会長

一般社団法人日本ビルディング協会連合会会長
一般社団法人日本不動産協会理事長
一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会会長
一般社団法人日本溶接協会会長
一般社団法人日本旅館協会会長
一般社団法人日本旅行業協会会長
一般社団法人日本林業協会会長
一般社団法人日本ロボット工業会会長
一般社団法人林業機械化協会会長
一般社団法人全国建設産業団体連合会会長
一般社団法人日本食肉加工協会理事長
オール日本スーパーマーケット協会会長
化成品工業協会会長
クロロカーボン衛生協会会長
建設業労働災害防止協会会長
公益社団法人全国解体工事業団体連合会会長
公益社団法人全国産業廃棄物連合会会長
公益社団法人全国通運協会会長
公益社団法人全国都市清掃会議会長
公益社団法人全国有料老人ホーム協会理事長
公益社団法人全国老人福祉施設協議会会長
公益社団法人全日本トラック協会会長
公益社団法人鉄道貨物協会理事長
公益社団法人日本新聞販売協会会長
公益社団法人日本認知症グループホーム協会代表理事
公益社団法人日本プラントメンテナンス協会会長
公益社団法人リース事業協会会長
公益社団法人日本給食サービス協会会長
港湾貨物運送事業労働災害防止協会会長
写真感光材料工業会会長
精糖工業会会長
船員災害防止協会会長
せんい強化セメント板協会会長
全国仮設安全事業協同組合理事長
全国商工会連合会会長
全国石油商業組合連合会会長

全国タイヤ商工協同組合連合会会長
全国農業協同組合中央会会長
全日本紙器段ボール箱工業組合連合会会長
全日本家具商組合連合会理事長
全日本森林林業木材関連産業労働組合連合会中央執行委員長
中央労働災害防止協会会長
電気事業連合会会長
日本LPガス協会会長
日本火薬工業会会長
日本機械輸出組合理事長
日本光学工業協会会長
日本鋳業協会会長
日本酸化チタン工業会会長
日本スーパーマーケット協会会長
日本製薬工業協会会長
日本石鹼洗剤工業会会長
日本船舶輸出組合理事長
日本鋳鍛鋼会会長
日本肥料アンモニア協会会長
日本フェロアロイ協会会長
日本プラスチック工業連盟会長
日本無機薬品協会会長
ビール酒造組合組合長
保健医療福祉労働組合協議会会長
陸上貨物運送事業労働災害防止協会会長
硫酸協会会長
林業・木材製造業労働災害防止協会会長
ロックウール工業会理事長
一般財団法人建設業振興基金理事長
一般財団法人港湾労働安定協会会長
一般財団法人食品産業センター会長
一般財団法人石炭エネルギーセンター会長
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会理事長
一般財団法人日本陶業連盟理事長
一般社団法人日本自動車車体工業会会長
一般社団法人 JATI 協会会長

一般社団法人セメント協会会長
一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会会長
一般社団法人プレストレスト・コンクリート建設業協会会長
一般社団法人仮設工業会会長
一般社団法人軽金属製品協会会長
一般社団法人住宅生産団体連合会会長
一般社団法人情報通信エンジニアリング協会会長
一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会会長
一般社団法人信託協会会長
一般社団法人新金属協会会長
一般社団法人生命保険協会会長
一般社団法人全国クレーン建設業協会会長
一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会会長
一般社団法人全国介護事業者協議会理事長
一般社団法人全国銀行協会会長
一般社団法人全国警備業協会会長
一般社団法人全国建設業協会会長
一般社団法人全国建設業労災互助会会長
一般社団法人全国建設専門工事業団体連合会会長
一般社団法人全国建築コンクリートブロック工業会会長
一般社団法人全国石油協会会長
一般社団法人全国測量設計業協会連合会会長
一般社団法人全国地方銀行協会会長
一般社団法人全国中小建設業協会会長
一般社団法人全国中小建築工事業団体連合会会長
一般社団法人全国特定施設事業者協議会代表理事
一般社団法人全国木材組合連合会会長
一般社団法人全国労働保険事務組合連合会会長
一般社団法人大阪外食産業協会会長
一般社団法人大日本水産会会長
一般社団法人電気通信協会会長
一般社団法人日本DIY協会会長
一般社団法人日本アルミニウム協会会長
一般社団法人日本アルミニウム合金協会会長
一般社団法人日本ガス協会会長
一般社団法人日本クレーン協会会長

一般社団法人日本ゴルフ場事業協会理事長
一般社団法人日本ショッピングセンター協会会長
一般社団法人日本パン工業会会長理事
一般社団法人日本ベアリング工業会会長
一般社団法人日本ボイラ協会会長
一般社団法人日本ボイラ整備据付協会会長
一般社団法人日本医療法人協会会長
一般社団法人日本印刷産業機械工業会会長
一般社団法人日本印刷産業連合会会長
一般社団法人日本衛生材料工業連合会会長
一般社団法人日本化学工業協会会長
一般社団法人日本化学品輸出入協会会長
一般社団法人日本化学物質安全・情報センター会長
一般社団法人日本機械工業連合会会長
一般社団法人日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会会長
一般社団法人日本橋梁建設協会会長
一般社団法人日本金属プレス工業協会会長
一般社団法人日本空調衛生工事業協会会長
一般社団法人日本型枠工事業協会会長
一般社団法人日本建設業経営協会会長
一般社団法人日本建設業連合会会長
一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会会長
一般社団法人日本原子力産業協会会長
一般社団法人日本工作機械工業会会長
一般社団法人日本港運協会会長
一般社団法人日本港湾福利厚生協会会長
一般社団法人日本左官業組合連合会会長
一般社団法人日本砂利協会会長
一般社団法人日本砕石協会会長
一般社団法人日本在外企業協会会長
一般社団法人日本在宅介護協会会長
一般社団法人日本産業・医療ガス協会会長
一般社団法人日本産業機械工業会会長
一般社団法人日本自動車会議所会長
一般社団法人日本自動車機械器具工業会理事長
一般社団法人日本自動車工業会会長

一般社団法人日本自動車部品工業会会長
一般社団法人日本照明工業会会長
一般社団法人日本食品機械工業会会長
一般社団法人日本伸銅協会会長
一般社団法人日本新聞協会会長
一般社団法人日本人材派遣協会会長
一般社団法人日本厨房工業会会長
一般社団法人日本染色協会会長
一般社団法人日本繊維状物質研究協会理事長
一般社団法人日本船主協会会長
一般社団法人日本惣菜協会会長
一般社団法人日本造園建設業協会会長
一般社団法人日本造園組合連合会会長
一般社団法人日本造船工業会会長
一般社団法人日本損害保険協会会長
一般社団法人日本鍛圧機械工業会会長
一般社団法人日本鍛造協会会長
一般社団法人日本中小型造船工業会会長
一般社団法人日本鑄造協会会長
一般社団法人日本鉄鋼連盟会長
一般社団法人日本鉄道車輛工業会会長
一般社団法人日本電子回路工業会会長
一般社団法人日本電設工業協会会長
一般社団法人日本電線工業会会長
一般社団法人日本塗装工業会会長
一般社団法人日本動力協会会長
一般社団法人日本道路建設業協会会長
一般社団法人日本鳶工業連合会会長
一般社団法人日本乳業協会会長
一般社団法人日本皮革産業連合会会長
一般社団法人日本病院会会長
一般社団法人日本弁当サービス協会会長
一般社団法人日本芳香族工業会会長
一般社団法人日本埋立浚渫協会会長
一般社団法人日本民営鉄道協会会長
一般社団法人日本民間放送連盟会長

一般社団法人日本毛皮協会理事長
一般社団法人日本溶融亜鉛鍍金協会理事長
印刷インキ工業連合会会長
塩ビ工業・環境協会 会長
化成品工業協会会長
関西化学工業協会会長
協同組合日本製パン製菓機械工業会理事長
公益財団法人 21 世紀職業財団会長
公益財団法人あしたの日本を創る協会会長
公益財団法人建設業福祉共済団理事長
公益財団法人日本小型貫流ボイラー協会代表理事
公益財団法人日本消防協会会長
公益社団法人日本専門新聞協会会長
公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会会長
公益社団法人産業安全技術協会会長
公益社団法人全国ビルメンテナンス協会会長
公益社団法人全国火薬類保安協会会長
公益社団法人全国都市清掃会議会長
公益社団法人全国老人保健施設協会会長
公益社団法人全日本病院協会会長
公益社団法人東京医薬品工業協会会長
公益社団法人日本べんとう振興協会会長
公益社団法人日本缶詰びん詰レトルト食品協会会長
公益社団法人日本作業環境測定協会会長
公益社団法人日本洗浄技能開発協会理事長
公益社団法人有機合成化学協会会長
社会福祉法人全国社会福祉協議会会長
情報産業労働組合連合会中央執行委員長
政府関係法人連絡協議会専務理事
製粉協会会長
石灰石鉱業協会会長
石油化学工業協会会長
石油鉱業連盟会長
石油連盟会長
全国ガス労働組合連合会中央執行委員長
全国ホームヘルパー協議会会長

全国飴菓子工業協同組合理事長
全国菓子工業組合連合会理事長
全国蒲鉾水産加工業協同組合連合会代表理事会長
全国管工事業協同組合連合会会長
全国基礎工業協同組合連合会会長
全国漁業協同組合連合会代表理事会長
全国建設業協同組合連合会会長
全国建設労働組合総連合中央執行委員長
全国交通運輸労働組合総連合中央執行委員長
全国児童養護施設協議会会長
全国社会就労センター協議会会長
全国社会保険労務士会連合会会長
全国森林組合連合会会長
全国身体障害者施設協議会会長
全国水産加工業協同組合連合会代表理事会長
全国生コンクリート工業組合連合会会長
全国製麺協同組合連合会会長
全国素材生産業協同組合連合会会長
全国造船安全衛生対策推進本部本部長
全国段ボール工業組合連合会理事長
全国地区通運協会会長
全国中小企業団体中央会会長
全国電力関連産業労働組合総連合会長
全国鍍金工業組合連合会会長
全国乳児福祉協議会会長
全国農業協同組合連合会会長
全国保育協議会会長
全国母子生活支援施設協議会会長
全国法律関連労組連絡協議会議長
全国労働組合総連合議長
全国労働組合連絡協議会議長
全日本パン協同組合連合会会長
全日本菓子工業協同組合連合会理事長
全日本紙器段ボール箱工業組合連合会会長
全日本紙製品工業組合理事長
全日本自動車産業労働組合総連合会会長

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員長
全日本爬虫類皮革産業協同組合理事長
電機・電子・情報通信産業経営者連盟理事長
電気事業連合会会長
電線工業経営者連盟理事
東京商工会議所会頭
一般社団法人プレハブ建築協会会長
特例社団法人日本建設大工工事業協会会長
奈良県毛皮革共同組合連合会理事長
日本アスベスト調査診断協会会長
日本ソーダ工業会会長
日本チェーンストア協会会長
日本化学繊維協会会長
日本化粧品工業連合会会長
日本鉱業協会会長
日本産業洗淨協議会会長
日本商工会議所会頭
日本小売業協会会長
日本証券業協会会長
日本醤油協会会長
日本食品関連産業労働組合総連合会会長
日本生活協同組合連合会会長
日本製紙連合会会長
日本製菓団体連合会会長
日本繊維染色連合会会長
日本肥料アンモニア協会会長
日本百貨店協会会長
日本紡績協会会長
日本麻紡績協会会長
日本郵政グループ労働組合中央執行委員長
日本溶剤リサイクル工業会会長
日本羊毛紡績会会長
日本労働組合総連合会会長

一般社団法人日本総合病院精神医学会理事長
健康保険組合連合会会長
公益財団法人産業医学振興財団理事長
公益社団法人全国自治体病院協議会会長
公益社団法人日本精神神経科診療所協会会長
公益社団法人日本精神神経学会理事長
公益社団法人日本精神保健福祉士協会会長
国立精神医療施設長協議会会長
精神医学講座担当者会議代表世話人
独立行政法人労働安全衛生総合研究所理事長
一般社団法人日本産業カウンセラー協会会長
学校法人産業医科大学理事長
公益財団法人安全衛生技術試験協会理事長
公益社団法人全国労働衛生団体連合会会長
公益社団法人日本医師会会長
公益社団法人日本看護協会会長
公益社団法人日本産業衛生学会理事長
公益社団法人日本歯科医師会会長
公益社団法人日本精神科病院協会会長
全国健康保険協会理事長
独立行政法人労働者健康福祉機構理事長
一般社団法人日本精神科産業医協会代表理事
特定非営利活動法人日本心療内科学会会長
日本 EAP 協会会長
一般社団法人日本生産技能者労務協会会長

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

第1 趣旨

この留意事項は、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（平成24年厚生労働省告示第357号。以下「ガイドライン」という。）に定める雇用管理に関する個人情報のうち健康情報の取扱いについて、ガイドラインに定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものである。

第2 健康情報の定義

個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第2条及びガイドライン第2に定める雇用管理に関する個人情報のうち、この留意事項において取り扱う労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）は、健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するものをいい、健康情報に該当するものの例として、次に掲げるものが挙げられる。

- (1) 産業医、保健師、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者（以下「産業保健業務従事者」という。）が労働者の健康管理等を通じて得た情報
- (2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第65条の2第1項の規定に基づき、事業者が作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果
- (3) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果
- (4) 安衛法第66条の4の規定に基づき事業者が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき事業者が講じた健康診断実施後の措置の内容
- (5) 安衛法第66条の7の規定に基づき事業者が実施した保健指導の内容
- (6) 安衛法第66条の8第1項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき労働者から提出された面接指導の結果
- (7) 安衛法第66条の8第4項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (8) 安衛法第66条の9の規定に基づき事業者が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果
- (9) 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき事業者が実施した心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果
- (10) 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果
- (11) 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (12) 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて事業者が取得した

健康測定の結果、健康指導の内容等

- (13) 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 27 条の規定に基づき、労働者から提出された二次健康診断の結果
- (14) 健康保険組合等が実施した健康診断等の事業を通じて事業者が取得した情報
- (15) 受診記録、診断名等の療養の給付に関する情報
- (16) 事業者が医療機関から取得した診断書等の診療に関する情報
- (17) 労働者から欠勤の際に提出された疾病に関する情報
- (18) (1) から (17) までに掲げるもののほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報

第 3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項

- 1 事業者が健康情報を取り扱うに当たっての基本的な考え方
 - (1) 健康情報は労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な取扱い又は差別等につながるおそれのある機微な情報であるため、事業者は健康情報の適正な取扱いに特に留意しなければならない。
 - (2) 健康情報は、労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えてこれらの健康情報を取り扱ってはならない。
- 2 法第 17 条に規定する適正な取得に関する事項（ガイドライン第 5 の 1 から 3 関係）
 - (1) 事業者は、法令に基づく場合を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人に利用目的を明示し、本人の同意を得なければならない。ただし、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命又は身体の保護のために緊急に必要な場合はこの限りではない。
 - (2) 安衛法第 66 条の 10 第 2 項において、ストレスチェックを実施した医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下「実施者」という。）は、労働者の同意を得ないでストレスチェック結果を事業者に提供してはならないこととされており、事業者は、実施者又はその他のストレスチェックの実施の事務に従事した者（以下「実施事務従事者」という。）に提供を強要する又は労働者に同意を強要する等の不正の手段により、労働者のストレスチェックの結果を取得してはならない。
- 3 法第 20 条に規定する安全管理措置及び法第 21 条に規定する従業員の監督に関する事項（ガイドライン第 6 の 2 及び 3 関係）
 - (1) 事業者は、健康情報のうち診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報の取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することがあることから、産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。
 - (2) 事業者は、産業保健業務従事者から産業保健業務従事者以外の者に健康情報を提供させる時は、当該情報が労働者の健康確保に必要な範囲内で利用されるよう、必

要に応じて、産業保健業務従事者に健康情報を適切に加工させる等の措置を講ずること。

- (3) 個人のストレスチェック結果を取り扱う実施者及び実施事務従事者については、あらかじめ衛生委員会等による調査審議を踏まえて事業者が指名し、全ての労働者に周知すること。
- (4) ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者は、その情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェック結果を労働者の人事を担当する者（人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。
 - (a) 当該者には安衛法第 104 条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。
 - (b) ストレスチェック結果の取り扱いは、医師等のストレスチェックの実施者の指示により行うものであり、所属部署の上司等の指示を受けて、その結果を漏らしたりしてはならないこと。
 - (c) ストレスチェック結果を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。
- (5) インターネットや社内イントラネット等の情報通信技術を利用してストレスチェックを実施する場合は、次に掲げる事項を満たす必要があること。
 - (a) 個人情報の保護や改ざんの防止等のセキュリティの確保のための仕組みが整っており、その仕組みに基づいて個人の結果の保存が適切になされていること。
 - (b) 本人以外に個人のストレスチェック結果を閲覧することのできる者の制限がなされていること。

4 法第 22 条に規定する委託先の監督に関する事項（ガイドライン第 6 の 4 関係）

健康診断、ストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を医療機関、メンタルヘルスケアへの支援を行う機関等（以下「外部機関」という。）に委託する場合には、当該委託先において、情報管理が適切に行われる体制が整備されているかについて、事前に確認することが望ましい。

5 法第 23 条第 1 項に規定する本人の同意に関する事項（ガイドライン第 7 の 1、2 及び 4 関係）

- (1) 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、法第 23 条の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情

報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

(2) 安衛法第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定に基づく健康診断及び第 66 条の 8 第 1 項の規定に基づく面接指導については、これらの規定において事業者は医師若しくは歯科医師による健康診断又は医師による面接指導を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断又は面接指導の実施に当たって、外部機関に健康診断又は面接指導の実施を委託する場合には、事業者は、健康診断又は面接指導の実施に必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供する必要がある。また、安衛法第 66 条の 3、第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 3 項及び第 4 項において、事業者は、健康診断又は面接指導の結果の記録及び当該結果に係る医師又は歯科医師からの意見聴取が義務付けられており、第 66 条の 6 において、事業者は、健康診断結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断又は面接指導の結果が外部機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が外部機関にこれらの健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(3) 事業者は、ストレスチェックの実施に当たって、外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、ストレスチェックの実施に必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供する必要がある。この場合において、当該提供行為は、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当することから、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

また、安衛法第 66 条の 10 第 2 項において、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、その結果を事業者に提供してはならないこととされている。このため、外部機関が、あらかじめ本人の同意を得ないで、委託元である事業者に対してストレスチェック結果を提供することはできない。

さらに、安衛法第 66 条の 10 第 3 項において、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、厚生労働省令で定める要件に該当するものが申し出たときは、事業者は、面接指導の実施が義務付けられている。事業者がこの義務を遂行するためには、当該労働者が厚生労働省令で定める要件に該当するかどうかを確認するために、労働者にストレスチェックの提出を求めるほか、ストレスチェックを実施した外部機関に対してストレスチェック結果の提供を求めることも考えられるが、労働者の申出は、事業者へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができることから、事業者の求めに応じて外部機関が事業者にストレスチェック結果を提供するに当たって、改めて本人の同意を得る必要はない。

なお、事業者が、安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報等を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の面接指導の結果を提供することは、5 (2) に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行す

る行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。この場合において、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない健康情報には、面接指導の実施に必要な情報として事業者から当該外部機関に提供するストレスチェック結果も含まれる。

(4) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）（以下「労働者派遣法」という。）第 45 条第 10 項及び第 14 項において、派遣先事業者が安衛法第 66 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づく健康診断及びこれらの健康診断の結果に基づき安衛法第 66 条の 4 の規定に基づく医師からの意見聴取を行ったときは、健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元事業者に送付するとともに、当該医師の意見を当該派遣元事業者に通知しなければならないこととされている。このことから、派遣先事業者が、派遣元事業者にこれらの健康診断の結果及び医師の意見を記載した書面を提供することは、労働者派遣法の規定に基づく行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(5) 事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、法第 23 条の第三者提供の制限に該当し、健康保険組合等は労働者（被保険者）の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等において、法第 23 条第 4 項第 3 号の要件を満たしている場合は、当該共同利用者は第三者に該当しないため、当該労働者の同意を得る必要はない。

(6) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 27 条第 2 項及び第 3 項の規定により、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法その他の法令に基づき、その事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができ、健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者は厚生労働省令で定めるところにより、その記録の写しを提供しなければならないとされている。このことから、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚生労働省令第 157 号）第 2 条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に事業者が当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものであるため、法第 23 条第 1 項第 1 号に該当し、本人の同意なく提供できる。

なお、事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第 2 条に定める項目に含まれないもの（業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査）については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となるが、同意については、定期健康診断実施時の受診案内等への記載や健診会場での掲示等黙示によるものが含まれる。

6 法第 25 条に規定する保有個人データの開示に関する事項（ガイドライン第 8 の 2 関係）

事業者が保有する健康情報のうち、安衛法第 66 条の 8 第 3 項及び第 66 条の 10 第 4 項の規定に基づき事業者が作成した面接指導の結果の記録その他の医師、保健師等の判断及び意見並びに詳細な医学的情報を含む健康情報については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示しなければならない。ただし、本人に開示することにより、法第 25 条第 1 項各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

7 法第 31 条に規定する苦情の処理に関する事項（ガイドライン第 9 関係）

ガイドライン第 9 に定める苦情を処理するための窓口については、健康情報に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

8 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

(1) 事業者は、安衛法に基づく健康診断等の実施を外部機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン第 8 に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

(a) 健康情報の利用目的及び利用方法に関すること

(b) 健康情報に係る安全管理体制に関すること

(c) 健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲に関する
こと

(d) 健康情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（廃棄に関するものを含む。）に
関すること

(e) 健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること

(2) 事業者は、(1) の規程等を定めるときは、衛生委員会等において審議を行った上で、ガイドライン第 10 の 1 に定めるところにより労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましい。

(3) HIV 感染症や B 型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝性疾病に関する情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。ただし、労働者の求めに応じて、これらの疾病等の治療等のため就業上の配慮を行う必要がある場合については、当該就業上の配慮に必要な情報に限って、事業者が労働者から取得することは考えられる。

(4) 労働者の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報

報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイドラインの内容についても留意することが期待されている。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による健康情報の取扱い

個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、第3に準じてその適正な取扱いの確保に努めること。

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 新旧対照表

(「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の改正について」

(平成16年10月29日付け基発1029009号、最終改正平成27年11月30日付け基発1130第2号))

(傍線の部分は改正部分)

改 正 後	現 行
<p>第1 趣旨</p> <p>この留意事項は、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（平成24年厚生労働省告示第357号。以下「ガイドライン」という。）に定める雇用管理に関する個人情報のうち健康情報の取扱いについて、ガイドラインに定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものである。</p> <p>第2 健康情報の定義</p> <p>個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第2条及びガイドライン第2に定める雇用管理に関する個人情報のうち、この留意事項において取り扱う労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）は、健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するものをいい、健康情報に該当するものの例として、次に掲げるものが挙げられる。</p> <p>(1) 産業医、保健師、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者（以下「産業保健業務従事者」という。）が労働者の健康管理等を通じて得た情報</p> <p>(2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第65条の2第1項の規定に基づき、事業</p>	<p>第1 趣旨</p> <p>この留意事項は、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（平成24年厚生労働省告示第357号。以下「ガイドライン」という。）に定める雇用管理に関する個人情報のうち健康情報の取扱いについて、ガイドラインに定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものである。</p> <p>第2 用語の定義</p> <p>個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第2条及びガイドライン第2に定めるもののほか、この留意事項において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>1 健康情報</p> <p><u>ガイドラインに定める雇用管理に関する個人情報のうち、健康診断の結果、病歴、その他の健康に関するものをいう。なお、健康情報に該当するものの例として、次に掲げるものが挙げられる。</u></p> <p>(1) <u>産業医が労働者の健康管理等を通じて得た情報</u></p> <p>(2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第65条の2第1項の規定に基づき、</p>

者が作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果

- (3) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果
- (4) 安衛法第66条の4の規定に基づき事業者が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき事業者が講じた健康診断実施後の措置の内容
- (5) 安衛法第66条の7の規定に基づき事業者が実施した保健指導の内容
- (6) 安衛法第66条の8第1項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき労働者から提出された面接指導の結果
- (7) 安衛法第66条の8第4項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (8) 安衛法第66条の9の規定に基づき事業者が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果
- (9) 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき事業者が実施した心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果
- (10) 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果
- (11) 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容
- (12) 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて事業者が取得した健康測定の結果、健康指導の内

事業者が作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果

- (3) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき事業者が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき労働者から提出された健康診断の結果
- (4) 安衛法第66条の4及び第66条の5第1項の規定に基づき事業者が医師等から聴取した意見及び事業者が講じた健康診断実施後の措置の内容
- (5) 安衛法第66条の7の規定に基づき、事業者が実施した保健指導の内容

- (6) 安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置（THP：トータル・ヘルスプロモーション・プラン

容等

- (13) 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第27条の規定に基づき、労働者から提出された二次健康診断の結果
- (14) 健康保険組合等が実施した健康診断等の事業を通じて事業者が取得した情報
- (15) 受診記録、診断名等の療養の給付に関する情報
- (16) 事業者が医療機関から取得した診断書等の診療に関する情報
- (17) 労働者から欠勤の際に提出された疾病に関する情報
- (18) (1)から(17)までに掲げるもののほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報

第3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項

1 事業者が健康情報を取り扱うに当たっての基本的な考え方

- (1) 健康情報は労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な取扱い又は差別等につながるおそれのある機微な情報であるため、事業者は健康情報の適正な取扱いに特に留意しなければならない。
- (2) 健康情報は、労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えてこれらの健康情報を取り扱ってはならない。

2 法第17条に規定する適正な取得に関する事項（ガイド

）を通じて事業者が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等

- (7) 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第27条の規定に基づき、労働者から提出された二次健康診断の結果
- (8) 健康保険組合等が実施した健康診断等の事業を通じて事業者が取得した情報
- (9) 受診記録、診断名等の療養の給付に関する情報
- (10) 事業者が医療機関から取得した診断書等の診療に関する情報
- (11) 労働者から欠勤の際に提出された疾病に関する情報
- (12) (1)から(11)までに掲げるもののほか、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報

2 産業保健業務従事者

産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。

第3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項

ライン第5の1から3関係)

(1) 事業者は、法令に基づく場合を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人に利用目的を明示し、本人の同意を得なければならない。ただし、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命又は身体の保護のために緊急に必要な場合はこの限りではない。

(2) 安衛法第66条の10第2項において、ストレスチェックを実施した医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下「実施者」という。）は、労働者の同意を得ないでストレスチェック結果を事業者を提供してはならないこととされており、事業者は、実施者又はその他のストレスチェックの実施の事務に従事した者（以下「実施事務従事者」という。）に提供を強要する又は労働者に同意を強要する等の不正の手段により、労働者のストレスチェックの結果を取得してはならない。

3 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業者の監督に関する事項（ガイドライン第6の2及び3関係）

(1) 事業者は、健康情報のうち診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報の取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することから、産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。

(2) 事業者は、産業保健業務従事者から産業保健業務従事者以外の者に健康情報を提供させる時は、当該情報が労働者の健康確保に必要な範囲内で利用されるよう、必要に応じて、産業保健業務従事者に健康情報を適切に加工させる等の措置を講ずること。

(3) 個人のストレスチェック結果を取り扱う実施者及び実施事務従事者については、あらかじめ衛生委員会等によ

2 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業者の監督に関する事項（ガイドライン第6の2及び3関係）

(1) 事業者は、健康診断の結果のうち診断名、検査値等のいわゆる生データの取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することから、産業医や保健師等の産業保健業務従事者に行わせることが望ましい。

(2) 事業者は、産業保健業務従事者以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が利用目的の達成に必要な範囲内に限定されるよう、必要に応じて、産業保健業務従事者に健康情報を適切に加工させた上で提供する等の措置を講ずること。

る調査審議を踏まえて事業者が指名し、全ての労働者に周知すること。

(4) ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者は、その情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェック結果を労働者の人事を担当する者（人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。

(a) 当該者には安衛法第104条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。

(b) ストレスチェック結果の取り扱いは、医師等のストレスチェックの実施者の指示により行うものであり、所属部署の上等の指示を受けて、その結果を漏らしたりしてはならないこと。

(c) ストレスチェック結果を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。

(5) インターネットや社内イントラネット等の情報通信技術を利用してストレスチェックを実施する場合は、次に掲げる事項を満たす必要があること。

(a) 個人情報の保護や改ざんの防止等のセキュリティの確保のための仕組みが整っており、その仕組みに基づいて個人の結果の保存が適切になされていること。

(b) 本人以外に個人のストレスチェック結果を閲覧することのできる者の制限がなされていること。

4 法第22条に規定する委託先の監督に関する事項（ガイドライン第6の4関係）

健康診断、ストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を医療機関、メンタルヘルスケアへの支援を行う機関等（以下「外部機関」という。）に委託する場合には、当該委託先において、情報管理が適切に行われる体制が整備されているかについて、事前に確認することが望ましい。

5 法第23条第1項に規定する本人の同意に関する事項（ガイドライン第7の1、2及び4関係）

(1) 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、法第23条の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

(2) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づく健康診断及び第66条の8第1項の規定に基づく面接指導については、これらの規定において事業者は医師若しくは歯科医師による健康診断又は医師による面接指導を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断又は面接指導の実施に当たって、外部機関に健康診断又は面接指導の実施を委託する場合には、事業者は、健康診断又は面接指導の実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。また、安衛法第66条の3、第66条の4、第66条の8第3項及び第4項に

1 法第23条第1項に規定する本人の同意に関する事項（ガイドライン第7の1、2及び4関係）

(1) 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、法第23条の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

(2) 安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づく健康診断については、同条において事業者は「医師（同条第3項の歯科医師を含む。以下、この項において同じ。）による健康診断」を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断の実施に当たって、医療機関に健康診断の実施を委託することにより当該医療機関の医師に労働者の健康診断を実施させる場合がある。その際、事業者は、健康診断の実施に必要な労働者の個人データを医療機関に提供する。また、安衛法第66条の3、第66条の4及び第66条の6の規定において、事

において、事業者は、健康診断又は面接指導の結果の記録及び当該結果に係る医師又は歯科医師からの意見聴取が義務付けられており、第66条の6において、事業者は、健康診断結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断又は面接指導の結果が外部機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が外部機関にこれらの健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(3) 事業者は、ストレスチェックの実施に当たって、外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、ストレスチェックの実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。この場合において、当該提供行為は、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当することから、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

また、安衛法第66条の10第2項において、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、その結果を事業者に提供してはならないこととされている。このため、外部機関が、あらかじめ本人の同意を得ないで、委託元である事業者に対してストレスチェック結果を提供することはできない。

さらに、安衛法第66条の10第3項において、スト

業者は、健康診断の結果の記録、当該結果に係る医師等からの意見聴取、当該結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断の結果が医療機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が医療機関にこれらの健康診断を委託するために必要な労働者の個人データを医療機関に提供し、また、医療機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の健康診断実施義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

レスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、厚生労働省令で定める要件に該当するものが申し出たときは、事業者は、面接指導の実施が義務付けられている。事業者がこの義務を遂行するためには、当該労働者が厚生労働省令で定める要件に該当するかどうかを確認するために、労働者にストレスチェックの提出を求めるほか、ストレスチェックを実施した外部機関に対してストレスチェック結果の提供を求めることも考えられるが、労働者の申出は、事業者へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができることから、事業者の求めに応じて外部機関が事業者にストレスチェック結果を提供するに当たって、改めて本人の同意を得る必要はない。

なお、事業者が、安衛法第66条の8第1項又は第66条の10第3項の規定に基づく面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の面接指導の結果を提供することは、5(2)に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。この場合において、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない健康情報には、面接指導の実施に必要な情報として事業者から当該外部機関に提供するストレスチェック結果も含まれる。

(4) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（以下「労働者派遣法」という。）第45条第10項及び第14項において、派遣先事業者が安衛法第66条第2項から第4項までの規定に基づく健康診断及びこれらの健

健康診断の結果に基づき安衛法第66条の4の規定に基づく医師からの意見聴取を行ったときは、健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元事業者に送付するとともに、当該医師の意見を当該派遣元事業者に通知しなければならないこととされている。このことから、派遣先事業者が、派遣元事業者にこれらの健康診断の結果及び医師の意見を記載した書面を提供することは、労働者派遣法の規定に基づく行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(5) 事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、法第23条の第三者提供の制限に該当し、健康保険組合等は労働者（被保険者）の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等において、法第23条第4項第3号の要件を満たしている場合は、当該共同利用者は第三者に該当しないため、当該労働者の同意を得る必要はない。

(6) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第27条第2項及び第3項の規定により、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法その他の法令に基づき、その事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供できるよう求めることができ、健康診断に関する記録の写しの

(3) また、事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、法第23条の第三者提供の制限に該当し、健康保険組合等は労働者（被保険者）の同意を得る必要がある。この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等において、法第23条第4項第3号の要件を満たしている場合は、当該共同利用者は第三者に該当しないため、当該労働者の同意を得る必要はない。

(4) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第27条第2項及び第3項の規定により、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法その他の法令に基づき、その事業者が保存してい

提供を求められた事業者は厚生労働省令で定めるところにより、その記録の写しを提供しなければならないとされている。このことから、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成19年厚生労働省令第157号）第2条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に事業者が当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものであるので、法第23条第1項第1号に該当し、本人の同意なく提供できる。

なお、事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第2条に定める項目に含まれないもの（業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査）については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となるが、同意については、定期健康診断実施時の受診案内等への記載や健診会場での掲示等黙示によるものが含まれる。

6 法第25条に規定する保有個人データの開示に関する事項（ガイドライン第8の2関係）

事業者が保有する健康情報のうち、安衛法第66条の8第3項及び第66条の10第4項の規定に基づき事業者が作成した面接指導の結果の記録その他の医師、保健師等の判断及び意見並びに詳細な医学的情報を含む健康情報については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示しなければならない。ただし、本人に開示することにより、法第25条第1項各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

7 法第31条に規定する苦情の処理に関する事項（ガイドライン第9関係）

る加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができ、健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者は厚生労働省令で定めるところにより、その記録の写しを提供しなければならないとされている。このことから、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成19年厚生労働省令第157号）第2条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に事業者が当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものであるので、法第23条第1項第1号に該当し、本人の同意なく提供できる。

なお、事業者が保存している加入者に係る健康診断に関する記録のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第2条に定める項目に含まれないもの（業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査）については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となるが、同意については、定期健康診断実施時の受診案内等への記載や健診会場での掲示等黙示によるものが含まれる。

ガイドライン第9に定める苦情を処理するための窓口については、健康情報に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

8 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

(1) 事業者は、安衛法に基づく健康診断等の実施を外部機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン第8に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

- (a) 健康情報の利用目的及び利用方法に関すること
- (b) 健康情報に係る安全管理体制に関すること
- (c) 健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲に関すること
- (d) 健康情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（廃棄に関するものを含む。）に関すること
- (e) 健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること

(2) 事業者は、(1)の規程等を定めるときは、衛生委員会等において審議を行った上で、ガイドライン第10の1に定めるところにより労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましい。

(3) HIV感染症やB型肝炎等の職場において感染したり

3 法第31条に規定する苦情の処理に関する事項（ガイドライン第9関係）

ガイドライン第9に定める苦情を処理するための窓口については、健康情報に係る苦情に適切に対応するため、必要に応じて産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

4 その他事業者が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

(1) 事業者は、健康診断等の実施を医療機関に委託することが多いことから、健康情報についても外部とやり取りをする機会が多いことや、事業場内においても健康情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる場合があること等に鑑み、あらかじめ、ガイドライン第8に掲げるもののほか、以下に掲げる事項について事業場内の規程等として定め、これを労働者に周知するとともに、関係者に当該規程に従って取り扱わせることが望ましい。

- (a) 健康情報の利用目的に関すること
- (b) 健康情報に係る安全管理体制に関すること
- (c) 健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報の範囲に関すること
- (d) 健康情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（廃棄に関するものを含む。）に関すること
- (e) 健康情報の取扱いに関する苦情の処理に関すること

(2) 事業者は、(1)の規程等を定めるときは、衛生委員会等において審議を行った上で、ガイドライン第10の1に定めるところにより労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましい。

(3) 事業者は、安衛法第66条第1項から第4項までの規定に基づき行われた健康診断を受けた労働者等に対し、

、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝性疾患に関する情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。ただし、労働者の求めに応じて、これらの疾病等の治療等のため就業上の配慮を行う必要がある場合については、当該就業上の配慮に必要な情報に限って、事業者が労働者から取得することは考えられる。

- (4) 労働者の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイドラインの内容についても留意することが期待されている。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による健康情報の取扱い

個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、第3に準じてその適正な取扱いの確保に努めること。

遅滞なく、その結果を通知すること。

- (4) HIV感染症やB型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。

- (5) 労働者の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われることから、事業者は、特に安全管理措置等について、両ガイドラインの内容についても留意することが期待されている。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による健康情報の取扱い

個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、第3に準じてその適正な取扱いの確保に努めること。