

## 労働安全衛生法第 104 条から第 105 条の逐条解説

吉田肇 元京都大学法科大学院客員教授・弁護士

### 一 逐条解説

#### 1. 第 104 条,第 105 条

##### 1. 1 条文

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第百四条 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。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置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ものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

（健康診断等に関する秘密の保持）

第百五条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

#### 1. 2 趣旨・内容

##### 1. 2. 1 第 104 条

##### 1. 2. 1. 1 趣旨

事業者は、労働者の健康確保措置を実施し、事業者が負う民事上の安全配慮義務を履行する目的で、心身の状態の情報を取り扱う必要がある。

一方、心身の状態の情報は、そのほとんどが、機微情報であり、本人に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個人情報保護法（以下「個情法」ともいう。）上の

「要配慮個人情報」（同法 2 条 3 項）<sup>1</sup>に当たることから、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、本人が同意している場合のほか、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や、人の生命、身体、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、あるいは公衆衛生の向上等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等とされている（個情法 20 条 2 項 1 乃至 8 号）。

そこで、本条は、労働者が雇用管理において不利益な取り扱いを受ける不安なく、安心して健康診断等を受けられるように、事業者に対し、労働者の心身の状態に関する情報を上記の目的に即して、適正に収集、使用、保管することを義務付ける（本条 1 項）とともに、その適正な管理のための必要な措置を講じる義務を負わせた（同条 2 項）ものである。

また、厚生労働大臣は、事業者の講ずべき措置を適切かつ有効に実施するために指針を公表する（同条 3 項）とともに、事業者又はその団体に対し、必要な指導を行うことができることとした（同条 4 項）。

## 1. 2. 1. 2 内容

### 1.2.1.2.1 本条の内容、性格

2018 年（平成 30 年）の安衛法改正において産業医・産業保健機能の強化が図られたが、あわせて、心身の状態に関する情報の取り扱いに関する本条が新設された。なお、同時にじん肺法においても同様の改正が行われている（同法 35 条の 3、35 条の 4）。

本条において、事業者は、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、安衛法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の情報を収集し、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の情報を収集し、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とされている（本条 1 項）。

また、事業者は、労働者の心身の状態の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こととされ（2 項）、厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置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ものとされた（3 項）。

本条 3 項（及びじん肺法 35 条の 3 第 3 項）に基づき、厚生労働省「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 日労働者の心身の状態の情報の適正な取扱い指針公示第 1 号（以下、「本指針」という。））が策定され、本指針に基づき事業者が定めるべき取扱規程等について解説した同省「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」（以下「手引き」

<sup>1</sup> 個情法 2 条 3 項は、本人の「病歴」とともに「政令で定める記述等が含まれる個人情報」を要配慮個人情報として定義している。後者について、個情法施行令 2 条は、①身体障害、知的障害等の一定の心身の障害があること（1 号）、②医師等により行われた健康診断等の結果（2 号）、③健康診断等の結果に基づき、又は疾病、負傷その他の心身の変化を理由として、本人に対して医師等により心身の状態の改善のための指導又は診療もしくは調剤が行われたこと（3 号）を、要配慮個人情報として規定している。

という。)が「労働者の健康情報の取扱いに関する検討会」での審議を経て、平成 31 年 3 月に公表された。

なお、本指針の策定以前に策定された「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（通知）」（平成 29 年 5 月 29 日付け個情第 749 号・基発 0529 第 3 号。最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号（以下、「留意事項」という。））、安衛法 66 条の 10 第 7 項に基づく「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」（平成 27 年 4 月 15 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 1 号。最終改正：平成 30 年 8 月 2 日公示第 3 号（以下、「ストレスチェック指針」という。））及び安衛法 70 条の 2 に基づく「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最終改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号。以下「メンタルヘルス指針」という。）は、いずれも心身の状態の情報の取扱いに関する記載を含んでいるが、オーバーラップする部分については本指針が優先し、本指針に定められていない部分については、「留意事項」、ストレスチェック指針、メンタルヘルス指針によることとなる。

また、上記のとおり、本条の「労働者の心身の状態の情報」<sup>2</sup>は、そのほとんどが個情法 2 条 3 項の「要配慮個人情報」に該当するが、本条は、そのことを踏まえながら、事業者が、心身の状態の情報を主に労働者に対する健康確保措置を実施し、安全配慮義務を履行する目的で適切に取り扱うことを求めるものである。その意味で、本条は、労働安全衛生の分野における心身の状態の情報のもつ特色を踏まえた個情法の特則としての性格を有するといえる。そして、本指針及び「手引き」は、その特色を具体的に反映した内容となっている。

#### 1.2.1.2.2 事業者、労働者の意義、適用範囲

本条の「事業者」は、事業を行う者で、労働者を使用するものをいう（安衛法 2 条 3 号）が、通達（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）で、ここにいう「事業者」とは、法人企業であれば当該法人（法人代表者ではない。）、個人企業であれば、事業経営主を指すとされている。これは、従来の労働基準法上の義務主体であった使用者と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものとされる。

ただし、実際に一定規模の法人である事業者の代表が自ら健康情報等の管理を行うこと

<sup>2</sup> 「手引き」では「健康情報等」とも呼ばれている。「健康情報」とは、労働者の心身の状態の情報のうち、要配慮個人情報に該当するものを指す。「健康情報等」の呼称は、「心身の状態の情報」では長すぎるため、関係検討会の委員であった三柴から厚生労働省に提案したものである。三柴自身は、より前段階で提案していれば、法第 104 条以下の文言も健康情報等として頂けたのにと後悔しているとのことだった（三柴氏による）。

は考え難いし、そもそも法人の従業員の行為は法人の行為とも言える。

そこで、本指針は、「事業者等」という文言を用い、それを、安衛法上の事業者「に加え、事業者が行う労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行のために、心身の状態の情報を取り扱う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及び管理監督者等を含む」者と定義した（三柴氏による）。

本条の「労働者」とは、労基法 9 条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう（安衛法 2 条 2 号）。

このように、本条は、同居の親族のみを使用する事業の場合を除き、使用する全労働者を対象として、全事業者に適用され、規模の大小を問わない。規模の大小を問わない点は、個人情報保護法と同じである。

### 1.2.1.2.3 心身の状態の情報の取扱規程の策定

#### (1) 取扱規程策定の目的及び定めるべき事項

心身の状態の情報が、労働者の健康確保措置の実施や事業者が安全配慮義務を履行する目的の範囲内で適正に使用され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが求められる。心身の状態の情報の取扱いは、法令で守秘義務が課されている産業保健業務従事者以外の者が、法令に基づく取り組み以外の機会に関与することもあり得るので、情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲等について取扱規程で取り決めておくことが求められる。

本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにするとともに、事業者が策定すべき取扱規程の内容、作成方法、運用等について定めている<sup>3</sup>。

本指針は、取扱規程に定めるべき事項として以下の事項を挙げる。

- ①心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
- ②心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲<sup>4</sup>
- ③心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④心身の状態の情報の適正管理の方法
- ⑤心身の状態の情報の開示、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。）の方法
- ⑥心身の状態の情報の第三者提供の方法
- ⑦事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理

<sup>3</sup> 取扱規程の雛形が「手引き」30頁以下に掲記されているので、参照されたい。

<sup>4</sup> 本指針は、②については、個々の事業場における心身の状態の情報を取り扱う目的や取り扱う体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが適切であるとする。なお具体例として「手引き」別表3，4参照。

## ⑨取扱規程の労働者への周知の方法

**(2) 取扱規程の策定の方法**

事業者は、取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要である（本指針 2（4））。この共有の方法については、就業規則その他の社内規定等により定め<sup>5</sup>、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示、備え付け、あるいはイントラネットに掲載するなどの方法により周知するのが適切である（本指針 2（4））。このように就業規則の一部として取扱規程を策定し、周知することにより、取扱規程の内容は労働契約の内容となり、事業者は取扱規程に定められた方法で情報を取り扱うことができ、労働者はそれに応じる義務があることになる<sup>6</sup>。こうすることにより取扱規程の実効性を確保することにもなる。

なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時 50 人未満の労働者を使用する事業場（以下「小規模事業場」）においては、必要に応じて安衛則 23 条の 2 の関係労働者の意見を聴く機会を活用する等の方法により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有するのが適切である（本指針 2（4））。

また、取扱規程を策定する単位は、当該企業及び事業場の実情を踏まえて、事業場単位ではなく、企業単位とすることも可能である（本指針 2（4））。

**1.2.1.2.4 取扱方法の種類**

心身の状態の情報に関する取扱方法としては、以下のものがある（「手引き」4 頁参照）。

収集：健康情報等（心身の状態の情報）を入手すること（健康診断結果の収集だけではなく、面談等により入手、記録することも含む）。

保管：入手した健康情報等を保管すること（紙媒体での保管、電子媒体での保存の両者を指す。）

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（閲覧を含めて）活用すること、また第三者に提供すること（紙媒体で入手した健康情報等をデータ化する場合も「使用」に含まれる。）

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（例えば、健康診断の結果等をそのまま提供するのではなく、所見の有無や検査結果を踏まえ、医師の意見として置き換えることなど。）

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

<sup>5</sup> 取扱規程を就業規則の一部とする方法としては、就業規則の規定に「別途定める[健康情報等の取扱規程]は、この就業規則の一部とする。」とする条項を設け、取扱規程とともに労働基準監督署に届け出るとともに、労働者に周知することが考えられる。

<sup>6</sup> 例えば、後にも述べるように健康確保措置を講じるために法定外健診を指示した場合、指示の内容が合理的で相当なものであれば、健診に応じることは労働者の義務となり、応じない労働者を懲戒処分にする付することも可能となる。

### 1.2.1.2.5 心身の状態の情報の具体的内容

事業者が、労働者の心身の状態の情報を取り扱う主な目的は、上記のとおり、労働者の健康確保措置を実施し、事業者が負う民事上の安全配慮義務を履行することにあるが、その他に事故防止など、職場の同僚や顧客などの第三者の安全確保、関係者の財産保護のために取り扱われることもある。

心身の状態の情報としては、例えば以下のようなものがある（心身の状態の情報の具体的内容（例）については、「手引き」32頁の別表1、「留意事項」の第2健康情報の定義参照）。

- (1)健康診断の結果、医師等から聴取した意見、それに基づく事後措置、保健指導の内容
- (2)長時間労働者を対象とした医師の面接指導の結果、医師から聴取した意見、事後措置の内容
- (3)ストレスチェックの結果、それに基づく医師による面接指導の結果、医師から聴取した意見、それに基づく事後措置の内容
- (4)健康診断の結果
- (5)その他（がん検診の結果、職場復帰のための面談の結果、治療と仕事の両立支援のための医師の意見書<sup>7</sup>、通院状況等疾病管理のための情報、産業保健業務従事者が労働者の健康管理等を通じて得た情報、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康に関する情報、じん肺法に基づく措置を行うための情報、旅客自動車運送事業運輸規則及び貨物自動車運送事業輸送安全規則に基づくアルコール検知、睡眠に関する情報等）

### 1.2.1.2.6 心身の状態の情報の取扱いの原則～心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲

#### (1) 心身の状態の情報を取り扱う者

心身の状態の情報を取り扱う担当者は、以下の者である（後記別表3参照）。

- ア) 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
- イ) 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）
- ウ) 管理監督者：労働者本人の所属長
- エ) 人事部門の事務担当者：人事部門の長以外の事務担当

これらのうち、医師、保健師等については、後記のとおり法令で守秘義務が課されているが、それ以外の法令で守秘義務が課されていない者については、取扱規程等で守秘義務を規

<sup>7</sup> 平成 29 年 3 月 28 日、働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」では、病気の治療と生活の両立が重要な課題の一つとして掲げられた。また、厚労省「事業場における治療と職業生活の両立の支援のためのガイドライン」は、68 条（病者の就業禁止）について、労働者が罹患した疾病の性質によっては、事業者がまずは配転、時短などの必要な措置を講ずることによって就業を支援し、やむを得ない場合に限り禁止する趣旨であるとす

定しておく必要がある（手引き 5 頁）。

また、健康診断等の実施や結果の入力を外部に委託する場合は、情報を適切に取り扱うことを含めた安全管理措置を講じるよう委託契約を締結し、必要かつ適切な監督を行う必要がある（個情法 23 条、24 条）

## （2）担当者の権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲

本指針は 2(9)で、心身の状態の情報の取扱いの原則について、情報の性質により以下の 3 つの類型に情報を分類して整理している。（担当者毎の取り扱う情報の範囲と権限については後記別表 4 参照）

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
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心身の状態の情報	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 <sup>8</sup> (b) 長時間労働者による面接指導の申出の有無 (c) ストレスチェックの結果 <sup>9</sup> 、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 (d) 健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (e) 長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見	全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等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心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。

<sup>8</sup> 要配慮個人情報には当たらないので、取得に当たり本人の同意（個情法 20 条 2 項）は不要である。

<sup>9</sup> ストレスチェックの結果については、当該ストレスチェックを行った医師等からストレスチェックを受けた労働者に対して通知されることとなっている。また、この場合において、当該医師等は、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、当該労働者のストレスチェック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（安衛法 66 条の 10 第 2 項）。

<p>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心身の状態の情報<sup>10</sup></p>	<p>(a) 健康診断の結果（法定の項目）                  (b) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。）                  (c) 長時間労働者に対する面接指導の結果                  (d) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</p>	<p>事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報を取り扱う者を制限する</li> <li>・ 情報を加工する</li> </ul> <p>等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるように、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。</p>
<p>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心身の状態の情報</p>	<p>(a) 健康診断の結果（法定外項目）                  (b) 保健指導の結果                  (c) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く。）                  (d) 健康診断の精密検査の結果                  (e) 健康相談の結果                  (f) がん検診の結果                  (g) 職場復帰のための面</p>	<p>個人情報保護に関する法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。</p>

<sup>10</sup>②の心身の状態の情報について、労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚生労働省令第 157 号）第 2 条各号に掲げる項目については、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 3 項の規定により、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されているため、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。

報 <sup>11</sup>	接指導の結果 (h) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i) 通院状況等疾病管理のための情報	
-----------------	--	--

### (3) 各類型の情報の個人情報上、安衛法上の位置づけと取り扱いの原則

上記の第 1 類型と第 2 類型は、ともに「法令に基づく場合」（個人情報 20 条 2 項第 1 号）として、取得に当たり本人の同意は不要である。第 3 類型は、「法令に基づく場合」に基本的に該当しないため本人の同意が必要なもの（個人情報 20 条 2 項）として位置づけられている。

個人情報上は、適法に取得した個人情報であれば、事業者は利用目的の達成に必要な範囲内でそれを取り扱うことが認められており、個人情報の取り扱いについて事業者内の役割分担は定められておらず、個人情報上、当該事業者内部において情報を隔てる「壁作り」は規定されていない。

一方、安衛法上は、安全配慮義務の履行や労働者の健康確保措置の実施のために必要な範囲内で心身の状態の情報を共有することが認められており、安衛法 104 条 3 項に基づく指針（本指針）にしたがい、適正な個人情報の取り扱い方法を講じることが求められている。

### (4) 各類型の情報の取扱いに関する基本的な考え方

「手引き」及び本指針は、各類型の情報の取扱いに関する基本的な考え方を以下のように整理している<sup>12</sup>。

<sup>11</sup> 労働安全衛生法令以外の他法令（道路運送法、貨物自動車運送事業法、航空法、食品衛生法、水道法等）に基づいて事業者が取り扱う情報もある。

<sup>12</sup> 三柴丈典教授は、行政による情報取扱 4 原則として、i 本人同意の取得、ii 産業医等産業保健の専門家（できる限り法律上の守秘義務を負う者）による生情報の管理、iii 産業保健の専門家以外の者へ情報を渡す場合の情報加工、iv 衛生委員会等での審議を踏まえた規定の整備を求めてきたとし、これらはいくまで原則なので、事情によって求められる条件は変わり得るのであり、例えば i が満たされなくとも、その努力をしたうえ、他の原則を満たせば足りることもあり得るとする。そして、本指針と手引きに示された分類は、個人情報の改正を踏まえ、安衛法令に基づき、4 原則を展開したものとする。（「対談で読み解くサイバーセキュリティと法律」商事法務 296 頁）

また、同教授は、最近公表された別稿において、近年における事業者らによる健康情報等の取扱いの必要性の高まりに応じて、①偏見を生じ易いか（情報共有相手の理解の程度にも左右される）、②情報を得たことで就業上の配慮ができるか、③職場秩序（自他の労働生産性）に影響するか、の 3 視点から、①：×、②③：○の情報なら、行政による情報取扱い 4 原則に基づく手順を緩やかに踏み、①：○、②③：×の情報なら、保護の必要性が高いので、その手続きを厳格に踏むべきと提言している（三柴丈典「個人と組織の健康

第 1 類型については、法令を遵守するためには、事業者が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である。

第 2 類型は、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、労働者と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者の中でも、当該情報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。

なお、当該情報を取り扱う担当者は、事業場の状況に応じて労使の話し合いにより定めることが求められる。事業場内に産業医や保健師等の医療職種がいる場合には、その取扱いを医療職種に制限することも考えられる。

第 1 類型、第 2 類型いずれの情報についても、取扱いの目的や方法等について、あらかじめ取扱規程に定めることが望まれる。

第 3 類型の情報は、労働者本人の同意を得て収集する必要がある、事業場内の誰が、どのように取り扱うか、取扱規程にあらかじめ定める必要がある。

#### **(5) 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法**

各類型のいずれの情報についても、取り扱う目的や取扱方法等について、労働者に周知（方法としては、例えばイントラネットでの掲載、パンフレットの配布事業場の担当窓口の備え付け、掲示板への掲示、メールの一斉送信（メールアドレスの悪用を防ぐため宛先を送信者自身とし、送信先アドレスは BCC に記載する方法等が望ましい）等が考えられる）した上で収集する必要がある（個情法 21 条参照）。これは、外部で受診した健康診断の結果を本人の意思に基づき、本人から事業者に提出してもらう場合も同様である。

また、第 2 類型の情報は、あらかじめ同意を得ずに収集することが可能であるが、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、取扱いの目的や方法等について労働者の十分な理解を得ることが望ましく、取扱規程に定めた上で健康診断の受診案内等あらかじめ記載する等の方法により労働者に通知することも考えられる。

また、取り扱う目的を変更した場合には、変更した目的について、本人に通知し、公表しなければならない（個情法 21 条 3 項）。

なお、退職者についても、その心身の状態の情報を取り扱う場合は上記と同様の取扱いが求められ、郵送等の方法で通知、公表することが必要となる。

#### **(6) 本人の同意取得**

##### **1) 本人の同意取得の方法**

第 3 類型の情報は、個情法 20 条第 2 項各号に該当する場合（法令に基づく場合、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等）を除き、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、更に労働

---

測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号〔2024 年〕4-14 頁）。

者本人の同意を得て収集する必要がある。

労働者本人の具体的な同意を得る方法としては、本人からの同意する旨の口頭による意思表示の外、同意する旨の書面、メール、ホームページ上の同意ボタンのクリックなどが考えられる<sup>13</sup>。

なお、第 3 類型の情報を書面または口頭により、労働者本人から適正に直接取得する場合には、労働者が情報を提供したことをもって事業者が当該情報を取得することについて労働者本人の同意があったものと考えられる<sup>14</sup>（例えば、労働者が治療と仕事の両立支援のために、勤務情報提供書に対応した主治医意見書を事業者に提出した場合）。ただし、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。

いずれの場合も、同意取得の裏付けとなる資料を保管することが適切である。

なお、ストレスチェックについては、検査を行った医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない（安衛法 66 条の 10 第 2 項）とされているが、ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不相当であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないとされている。（ストレスチェック指針 11 の（3））

ただし、ストレスチェックを受けた労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差し支えないとされている（ストレスチェック指針 11 の（3））

## 2) 就業規則に心身の状態の情報を取り扱う規程を設けて労働者に周知した場合と本人の同意

健康診断の結果に法定外の項目が含まれる場合（例えば、がん検診等）、法定項目については第 1 類型の情報に該当するので労働者の同意を得ずに収集することが可能であるが、法定外の項目については第 3 類型の情報に該当するため、個情法 20 条 2 項に規定する例外を除き、労働者のあらかじめの同意を得る必要がある。「手引き」は、この場合、労働者に対し、事前に事業者が必要とする項目を明示し、それ以外の項目は提出は不要であることを伝える等の対応が求められるとしている<sup>15</sup>。

しかしながら、このような場合に、事業者に対し、その都度、労働者本人の同意を書面等で得ることを求めることは、事業者にとって大きな負担となる。そこで、「手引き」は、就業規則を作成、変更し、心身の状態の情報の取扱いに関する規程を追加するに際し、心身の

<sup>13</sup> 個情法ガイドライン通則編 2-16 「本人の同意」によると、「本人の同意」とは、本人の個人情報、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としている。

<sup>14</sup> 同ガイドライン 3-3-2 要配慮個人情報の取得（法 20 条 2 項関係）。

<sup>15</sup> 「手引き」 9 頁。

状態の情報を取得する方法、利用目的等について労使で十分協議した上で取扱規程を盛り込み、労働者に適切な方法で周知するとともに労働者の求めに応じて内容等を丁寧に説明している場合には、労働者が本人の意思に基づき情報を提供したことをもって、当該情報の取扱いについて労働者本人の同意の意思が表示されたと解されるとしている<sup>16</sup>。

この文言調整に際しては、厚生労働省労働衛生課と個人情報保護委員会の間で調整が行われ、三柴も検討会内外で関与した。本人の意思を尊重する書きぶりではあるが、少なくとも、健康管理上必要な情報であれば不提供への不利益措置による強制は可能な趣旨である。

あるいは、労働者本人が自らの意思で就業規則（取扱規程）に定めた情報を提出した場合には、その提出をもつて当該情報の取扱いに同意する意思を表示したものと解する旨の規定を取扱規程に定めた場合<sup>17</sup>には、合理的な就業規則の作成、変更により就業規則の規定内容が労働契約の内容となることにより（労働契約法 7 条、10 条）、労働者の個別の同意なく、就業規則の規定に基づき個人情報法 20 条 2 項の同意を得たものとして扱われるという解釈も可能だろう。

### 3) 就業規則に取扱規程を設けて労働者に周知したにもかかわらず、本人が同意しない場合の取扱い

事業者が健康管理措置を講じ、安全配慮義務を履行するためには、本人から法定外検診<sup>18</sup>の結果等の心身の状態の情報を収集する必要がある場合がある（例えば、健康診断の精密検査の結果を把握しないと就業上の措置を決定できない場合、メンタルヘルス不調により職場で問題行動を繰り返す場合等）。

この場合、事業者には、取得した情報の管理を適正に行い、労働者が安心して健診結果を提供できる条件を整えることが、まず求められ、事業者は就業規則で定めた心身の状態の情報と取扱いに関する規程について、改めて当該労働者（場合によっては家族に事情を説明し、協力を得ることが適切な場合もあり得る）に対し丁寧に説明し、理解を求めることが必要となる。その場合、事業場の状況に応じ、取扱規程には、取扱いの目的や取扱方法を定めるとともに、情報の内容、利用目的によっては、情報の提供先を医療職種に限定し、事業者や管理監督者、人事労務担当者には加工された情報のみを提供する等の定めを設け、運用することが求められる<sup>19</sup>。

<sup>16</sup> 「手引き」 10 頁の Q&A 参照。

<sup>17</sup> 「手引き」 30 頁「取扱規程の雛形」参照。

<sup>18</sup> 検診は特定の疾患を疑って、ある程度項目を絞って行う診査であり、健診はより一般的に健康状態を検査するものであり、前者の方が医療的性格が強い（三柴による）。

<sup>19</sup> 三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2018 年）は、使用者が適正な健康管理と情報管理を行うことで、労働者が安心して自身の健康情報等を提供できる条件を提供することを前提に、労働者の個別同意が得られない場合の情報取扱いを正当化する法理を提示している。

なお、ティー・エム・イーほか事件・東京高判平成 27 年 2 月 26 日労判 1117 号 5 頁（原

このような条件を整えた上で、当該労働者が健診結果を提供することに同意しない場合には、就業規則に基づき適切な対応をすることとなる<sup>20</sup>。対応の内容は、検診の指示に従わない場合には、業務命令違反等を理由とする懲戒処分（労契法 15 条の要件を満たす必要がある）、メンタル不調者が休職の要件を満たす場合には休職命令を発令してその後の経過を見る、精密検査の結果次第では現在の担当業務に従事させることが不適切な可能性がある場合には配置転換（担当業務の変更）を行う、必要な範囲内での業務軽減措置をとること等が考えられよう。なお、配置転換をする場合は、安全配慮義務を履行する観点も踏まえた業務上の必要性や著しい不利益となることを避ける等配置転換の要件を満たす必要がある。業務軽減措置を講じる場合も、産業医等の医師の意見を聴いた上で、制限の内容を決定することが求められる。

なお、法定外健診の受診命令については、電電公社帯広局事件最高裁判決<sup>21</sup>は、受診の指示に関する規定の内容が合理的なものであれば、規定された義務は労働契約の内容となっ

---

審：静岡地判平成 26 年 3 月 24 日労判 117 号 12 頁）（確定）は、労働者の自殺防止のための安全配慮義務の内容に関するものではあるが、使用者がかなり機微な健康情報等を得るべきことと共に、その前提として、労働者が安心して情報提供できる条件を整備すべきことを述べた。

すなわち、入社前より精神科クリニックを受診していたものの、通院している事実や診断名を告げていなかった派遣社員が自殺した事案について、判決は、メンタル不調に陥った労働者の早期発見と適切な対応を測るために、体調に懸念のある労働者に対しては、抽象的に体調を尋ねるだけでは足りず、通院や診断、投薬の状況等を聞く等して、不調の具体的な内容や程度等を詳細に把握し、必要に応じて産業医の診察を受けさせるなど体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったとした。

その上で、派遣社員に対して直截に具体的な病名等を確認しようとしても、同人が素直にこれに応じてうつ病又はうつ状態にあることを説明したか否かは分からないが、同人がそのような不安（病名を明らかにすると解雇されるかもしれないという不安）を抱くようになった原因の 1 つには、上司らの派遣社員に対する日頃の対応があったのではないかとも考えられ、そのこと自体、被控訴人派遣会社や被控訴人派遣先会社における従業員に対する安全配慮義務の履行が必ずしも十分なものではなかったことを推認させるものである。とした。（なお、メンタルヘルズ指針 6(3)「メンタルヘルズ不調への気づきと対応」参照）

<sup>20</sup> 「手引き」 11 頁の Q&A 参照。

<sup>21</sup> 最一小判昭和 61 年 3 月 13 日裁判集民 147 号 237 頁。頸肩腕症候群の長期罹患者に対する総合精密検診の受診を命ずる業務命令の有効性が問題となった事案であったが、判決は、健康回復を目的として公社は指示をすることができるとする就業規則・健康管理規程の規定の内容は合理的であり、それに基づく総合精密検査の指示は、疾病の治癒回復という目的との関係で、合理性ないし相当性が肯定し得るかぎり、労働契約上、指示に従う義務を負っているとした。

ており、規定に基づく具体的指示が、その目的に照らして、合理性ないし相当性が肯定し得る内容であるかぎり、労働者は、労働契約上、指示に従う義務を負っているとしている<sup>22</sup>。

ただし、事業者は、労働者が心身の状態の情報の取扱いに同意しないことを理由として、合理性のない不利益取扱いをしてはならず、また労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならない。

本指針<sup>23</sup>は、不利益な取り扱いの例として、労働者が情報の取扱いに同意しないことや情報の内容を理由として解雇、雇止め、退職勧奨をすること、不当な動機・目的をもって配置転換、職位（役職）の変更を行うこと、その他労働関係法令に違反する措置を講じること、健康診断後に医師の意見聴取を行わずに就業上の措置を行う（安衛法 66 条の 4, 5）こと、医師の意見と著しく異なる就業上の措置を行うことを挙げている。

なお、事業者が心身の状態の情報を適正に管理し、安心して情報を提供できる条件を整えていたにもかかわらず、労働者本人が心身の状態の情報を自ら提供せず、事業者が当該情報の提供がないと必要な健康管理措置を講じることができなかつたため、労働者が疾病を増悪させる等の結果を生じさせた場合には、事業者は、予見可能性がなかつたことにより免責され、あるいは過失相殺等により責任が減じられる可能性がある<sup>24</sup>。

#### （7）事業者等の内部における情報の適切な取扱いについて

メンタルヘルス指針の 7「メンタルヘルスに関する個人情報保護への配慮」では、「メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある」としている。

手引きでは、後掲（常時使用する労働者が 10 人以上の事業場の例を掲記する。（10 人未満の例は、「手引き」参照。））の別表 3 で健康情報を取り扱う者の分類が、別表 4 で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等の範囲が示されている。これらを参考にしながら、それぞれの事業場の状況に応じた内容で、内部における情報の適切な取扱いを取扱規定に定めることが求められる。

<sup>22</sup> その後、京セラ事件（最一小判昭和 63 年 9 月 8 日労判 530 号 13 頁[上告棄却]、東京高判昭和 61 年 11 月 13 日労判 487 号 66 頁。）では、就業規則等に定めがないとしても、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であれば、指定医の受診を指示することができ、従業員はそれに応ずる義務があるとされている。

<sup>23</sup> なお、本指針は本文に掲げる不利益な取り扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないので、事業者は原則としてこれを行ってはならないとしているが、合理的な理由のある不利益取扱いを、それぞれの要件に従って行使することまで否定する趣旨とは解されない。

<sup>24</sup> 同旨前掲三柴「労働者のメンタルヘルス情報と法」158 頁以下。

特に第 2 類型の情報を取り扱うに際しては、事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて取り扱うことが適切であり、事業場の状況に応じて、情報を取り扱う者を制限する、情報を加工する（医療職種がいる場合）等、事業者等の内部における取扱いを適正な内容で取扱規程に定める必要がある。

心身の状態の情報を取り扱う者が取扱規程で制限されている場合において、制限された者以外に情報を提示する場合には、原則として、あらかじめ本人の同意が必要とされる（「手引き」）。ただし、個人情報 18 条 3 項に規定する、法令に基づく場合、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等には、あらかじめ本人の同意を得ることなく個人情報を取り扱うことが可能であり、その他安衛法 104 条 1 項の「正当な事由」があると認められる場合にも、適法な取扱いとされる場合がある<sup>25</sup>。特に（就業規則と一体となった）取扱規程にしたがいメンタルヘルスに関する情報等の心身の状態の情報を医療職が加工して他の取扱者に情報を提供する場合は、取扱規程が適正に作成、運用され、使用目的が合理的なものである限り、就業規則の効力により当該労働者本人は当該情報を提供することに応じる義務があり、安衛法 104 条の「正当な事由」がある使用に当たると考えられる<sup>26</sup>。この場合、労働者本人の個別の同意がなく

<sup>25</sup> 「手引き」 10 頁。前掲三柴「対談で読み解くサイバーセキュリティと法律」 297、302 頁以下は、政策立案者の産業医等が形成する「産業保健ボックス」で健康情報等を管理させようとの意図が窺われ、今後はストレスチェックの結果も法定健診結果もそこで扱われ、就業判定の結果や事業者がなすべき就業上の配慮措置などの加工情報だけがボックス以外の関係者に伝えられるというフランス的な形に統合されていくのではないかと思われるが、現状では実質的な産業医等の質量がそれをカバーできる水準ではないことから外部の専門機関なども活用しつつ時機を待つことになるとする。同時に、日本の労使の信頼関係が重視される根強い労使慣行や、事業者の健康管理責任の強化といった日本の特徴も踏まえれば、法定外検診の実施の場合と同様に、事業者が労働者が安心して情報を提供できる条件づくりをすれば、労働者の本人同意が擬制される（事業者が一定の条件下で健康情報等を取り扱える／取り扱うべき余地を残しておく）といった考え方も必要とする。

<sup>26</sup> 本条及び本指針等が施行される以前の文書であるが、平成 18 年 3 月に公表された中央労働災害防止協会「職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会報告書」は、報告書の別紙 5 の 1 で「事業場内産業保健スタッフがメンタルヘルスに関する相談を受ける場合、相談の場で取得した個人情報を同一事業場内で取り扱う場合は個人情報保護法の第三者提供には該当しないが、医療職等に課せられた守秘義務を遵守すること及び事業場に求められる就業上の措置を適切に実施していくことが重要である。すなわち、事業場内産業保健スタッフは、取得した健康情報を人事担当者や 職場の上司に対して秘密にしておけばよいのではなく、事業者が適切な就業上の措置を実施することができるように健康情報を加工して通知しなければならない。特に、本人が事業者には通知しないよう希望する場合であっても、労働者の生命や健康の保護のために必要がある場合、特別な職業上の必要性がある場合、または、労働安全衛生に関する措置に必要である場合であって、本人の同意を得ることが困難または医療上望ましくない場合は、企業等に求められる措置を的確に遂行するうえで必要な情報を提供すべきである。」としていた。なお、安衛法 104 条が健康情報を取扱う目的には、労働者本人に対する安全配慮義務の履行や健康確保措置の実施だけでなく、職場の同僚や顧客など第三者の安全確保、関係者の財産保護のためにも

とも、情報提供行為は適法と考えられる（本指針 2(9)の第 2 類型の情報の取扱いの原則参照）。法律に基づく適法行為（正当行為）とされる結果、医療職等の産業保健スタッフの情報提供行為は、安衛法 119 条 1 号（第 105 条の罰則）、105 条（法定健診、長時間労働面接、ストレスチェック関係の実施事務従事者の守秘義務）、刑法 134 条（医師等専門職の守秘義務）等の刑罰法規違反とはならず、個人情報法 18 条 1 項（利用目的による制限）も適用されず（同条 3 項 1 号〔法令に基づく場合の適用除外〕あるいは 2 号〔生命・身体・財産の保護に必要で本人同意を得がたい場合の適用除外〕）、プライバシー侵害の不法行為にも該当しないと解される。

なお、小規模事業場においては、(2)の原則に基づいた十分な措置を講じる体制を整備することが困難な場合も少なくないため、その事業場の状況に応じて、取扱規程を定めるとともに、特に第 2 類型に該当する情報の取扱いについては、衛生推進者を選任している場合にはその者に取り扱わせる方法や、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等も考えられる（本指針 2(10)）。

「手引き」の別表 4 は、常時使用する労働者が 10 人未満の事業場の例も掲記しているが、そこでは産業保健業務従事者がいない場合の健康情報を取り扱う者（①社長・役員等の人事権者、②管理監督者、③人事部門の事務担当者）及びその権限の具体例が示されている。また、第 1 類型の情報について、事業者自ら取り扱うとともに管理監督者に当たる所属上長が情報の収集、保管、使用、加工等を行うことや、情報の使用に当たっては、地域産業保健センター等の事業場外資源を活用し、必要な情報が的確に伝達されるために医療職が適切に加工した情報を取り扱うこと等も例示されている。

別表 3：健康情報等を取り扱う者の分類（別表 4 の「取り扱う者及び権限」の表記に対応）

<常時使用する労働者が 10 人以上の事業場の例>

健康情報等を取り扱う者	具体的内容	表記
ア) 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	担当ア
イ) 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）	担当イ
ウ) 管理監督者	労働者本人の所属長	担当ウ
エ) 人事部門の事務担当者	人事部門の長以外の事務担当者	担当エ

取り扱われるべきことに留意すべきであろう。

別表 4：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

<常時使用する労働者が10人以上の事業場の例>

健康情報等の種類	取り扱う者及びその権限			
	担当A	担当イ	担当ウ	担当エ
① 安衛法第65条の2第1項の規定に基づき、会社が作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認めるときに実施した健康診断の結果	△	○	△	△
①-1 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
② 安衛法第66条の第1項から第4項までの規定に基づき会社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の規定に基づき従業員から提出された健康診断の結果	△	○	△	△
②-1 上記の健康診断を実施する際、会社が追加して行う健康診断による健康診断の結果	△	○	△	△
②-2 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
③ 安衛法第66条の4の規定に基づき会社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項の規定に基づき会社が講じた健康診断実施後の措置の内容	◎	○	△	△
④ 安衛法第66条の7の規定に基づき会社が実施した保健指導の内容	△	○	△	△
④-1 上記の保健指導の実施の有無	◎	○	△	△
⑤ 安衛法第66条の8第1項(第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項)の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき従業員から提出された面接指導の結果	△	○	△	△
⑤-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑥ 安衛法第66条の8第4項(第66条の8の2第2項、第66条の8の4第2項)の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑦ 安衛法第66条の9の規定に基づき会社が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果	◎	○	△	△
⑧ 安衛法第66条の10第1項の規定に基づき会社が実施したストレスチェックの結果	△	○	△	△
⑨ 安衛法第66条の10第3項の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果	△	○	△	△
⑨-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑩ 安衛法第66条の10第5項の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑪ 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会社が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等	△	○	△	△
⑫ 労働者災害補償保険法第27条の規定に基づき、従業員から提出された二次健康診断の結果及び労災保険法の給付に関する情報	△	○	△	△
⑬ 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書	△	○	△	△
⑭ 通院状況等疾病管理のための情報	△	○	△	△
⑮ 健康相談の実施の有無	△	○	△	△
⑯ 健康相談の結果	△	○	△	△
⑰ 職場復帰のための面談の結果	△	○	△	△
⑱ (上記のほか) 産業保健業務従事者(担当イ)が労働者の健康管理等を通じて得た情報	△	○	△	△
⑲ 任意に従業員から提供された本人の病歴、健康に関する情報	△	○	△	△

※○：事業者が直接取り扱う。  
 ※△：情報の収集、保管、使用、加工、消去を行う。  
 ※◎：情報の収集、保管、使用を行う。なお、使用に当たっては、労働者に対する健康確保措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるよう、医療機関が集約・整理・解釈するなど適切に加工した情報を取り扱う。

**POINT**

- 可能な限り、「健康情報等の種類」を具体的に示します。
- 例えば、表中のピンク色の網掛けの情報は、労働安全衛生法令に基づき、事業者が直接取り扱う必要がある情報です。黄色の網掛けの情報は、労働安全衛生法令に基づき収集しますが、必ずしも事業者が直接取り扱う必要のない情報です。緑色の網掛けの情報は、法令によらず事業者が収集する情報であり、取り扱う担当者を定め、労働者の同意に基づき取り扱う必要がある情報です。
- 各情報を取り扱う者及びその権限は、事業場の状況に応じて設定します。

### 1.2.1.2.7 心身の状態の情報の適正管理

#### (1)心身の状態の情報の適正管理のために講ずべき措置

講ずべき措置としては、以下のものがあげられる(本指針3(1))。

- ①心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置(個情法22条)
- ②心身の状態の情報の漏洩、滅失、改ざん等の防止のための措置(組織体制の整備、正当

な権限を有しないものからのアクセス防止のための措置等）（同法 23 条）

③保全の必要がなくなった情報の適切な消去等（同法 22 条）（ただし、法令により保存期間が定められている場合はその保存期間が経過するまでの間は保存しなければならない。下記「保存期間一覧表」参照）

なお、情報の適切な管理に際しては、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案して、その運用の一部または全部を本社事業場において一括して行うことも考えられる（本指針 3（1））。

また、心身の状態の情報の取扱いを外部に委託する場合は、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行う必要がある（同法 25 条）。具体的には、委託契約に安全管理措置の規定を盛り込み、定期的を確認すること等が考えられる。再委託に関しては、それを認めるか否かを委託契約で定めるとともに、再委託を認める場合には、再委託先にも委託先と同様の義務を負わせることが考えられる（手引き 15 頁）。

#### 【保存期間一覧表】

＜健康診断名(根拠条文)＞	＜保存期間＞
① 雇入時の健康診断(安衛則第 43 条)	5 年間(安衛則第 51 条)
② 定期健康診断(安衛則第 44 条)	5 年間(安衛則第 51 条)
③ 特定業務従事者の健康診断(安衛則第 45 条)	5 年間(安衛則第 51 条)
④ 海外派遣労働者の健康診断(安衛則第 45 条の 2)	5 年間(安衛則第 51 条)
⑤ 給食従業員の検便(安衛則第 47 条)	5 年間(安衛則第 51 条)
⑥ 歯科医師による健康診断(安衛則第 48 条)	5 年間(安衛則第 51 条)
⑦ 労働衛生指導医の意見に基づく臨時の健康診断 (安衛法第 66 条第 4 項)	5 年間(安衛則第 51 条)
⑧ 事業者の指定した健康診断を受けず、健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を業者に提出した場合 (安衛法第 66 条第 5 項)	5 年間(安衛則第 51 条)
⑨ 深夜業に従事する労働者の自発的健康診断 (安衛法第 66 条の 2)	5 年間(安衛則第 51 条)
⑩ 高気圧作業健康診断(高圧則第 38 条)	5 年間(高圧則第 39 条)
⑪ 電離放射線健康診断(電離則第 56 条)	30 年間(電離則第 57 条)
⑫ 除染等電離放射線(除染則 20 条)	30 年間(除染則 21 条)
⑬ 特定化学物質等健康診断(特化則第 39 条)	5 年間又は 30 年間 (特化則第 40 条)
⑭ 鉛健康診断(鉛則第 53 条)	5 年間(鉛則第 54 条)
⑮ 四アルキル鉛健康診断(四アルキル則第 22 条)	5 年間

	（四アルキル則第 23 条）
⑯ 有機溶剤健康診断（有機則第 29 条）	5 年間（有機則第 30 条）
⑰ じん肺健康診断（じん肺法第 7 条～第 9 条の 2）	7 年間（じん肺法第 17 条）
⑱ 石綿健康診断（石綿則第 40 条）	40 年間（石綿則第 41 条）

## （2）心身の状態の情報の開示等

事業者は、労働者本人から、心身の状態の情報の開示請求を受けた際は、本人に対し、遅滞なく当該情報を開示しなければならない。ただし開示することにより、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、当該事業者の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情報の全部または一部を開示しないことができる（個情法 3 3 条）。その場合、本人に対し、開示を行わない旨を遅滞なく通知する必要があり、その理由を説明するよう努めなければならない（同法 3 6 条）

また、事業者は、心身の状態の情報の訂正、追加、削除、使用停止（第三者への提供を含む）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は、これらの措置を講じなければならない（同法 3 4 条）。ただし、訂正等の請求があった場合でも、利用目的からみて訂正等の必要がない場合、指摘が正しくない場合、評価に関する情報である場合（例えば、産業医の意見を踏まえた就業可否の判断）には訂正等を行う必要はない。その場合、遅滞なく、訂正等を行わない旨を本人に通知しなければならず、その理由を説明するよう努めなければならない（同法 3 6 条）。

## （3）安全管理措置の具体的手法

「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成 2 8 年個人情報保護委員会告示第 6 号）の「1 0（別添）講ずべき安全管理措置の内容」は、同法 2 3 条に定める安全管理措置として、事業者が具体的に講じなければならない措置や当該措置を実践するための手法を例示している<sup>27</sup>。小規模事業場においては、取り扱う心身の状態の情報の量、労働者数が一定程度にとどまることを踏まえ、ここに例示された手法等を参考に、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが求められる。

## （4）心身の状態の情報の第三者提供

事業者は、安衛法等の法令に基づく場合や、人の生命、身体又は財産の保護のために必要

<sup>27</sup> 項目だては以下の通り。

- 10-1：基本方針の策定
- 10-2：個人データの取扱いに係る規律の整備
- 10-3：組織的安全管理措置
- 10-4：人的安全管理措置
- 10-5：物理的安全管理措置
- 10-6：技術的安全管理措置
- 10-7：外的環境の把握

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等を除き、原則として、あらかじめ労働者本人の同意を得ないで、心身の状態の情報を第三者に提供することはできない（同法 27 条）。

なお、同一事業者内で情報を共有する場合は、第三者提供には当たらないが目的外利用には当たる可能性があり、該当する場合は、原則として、あらかじめ労働者本人の同意を得なければならない（同法 18 条 1 項）。

ただし、**1.2.1.2.6** の(7)で説明したように、個人情報 18 条 3 項各号に該当する場合のほか、安衛法 104 条 1 項の「正当な事由」があると認められる場合には、本人の同意が得られないときでも適法な取扱いとされる場合がある。

#### **(5)事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報が引き継がれる場合**

事業者は、合併、会社分割、事業譲渡等により他の事業者から心身の状態の情報を引き継ぐ場合がある。その場合は、当該情報を事業の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とならないが、その範囲を超えて情報を取り扱う場合は、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（同法 18 条 2 項）。

#### **(6)苦情処理**

事業者は、心身の状態の情報の取扱いについて、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。そのために、事業者は、苦情処理窓口や処理の手順をあらかじめ定めるなど、必要な体制を整えるとともに、労働者が相談を行いやすいよう窓口等を周知する必要がある（個人情報 40 条）。

#### **(7)取扱規程の運用**

事業者は、取扱規程の運用が適切に行われるように、心身の状態の情報を取扱う者等の関係者を教育するとともに、適宜、運用状況を確認し、規定の見直し等の措置を行うことが求められる。

また、運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組む必要がある。

### **1.2.1.2.8 心身の状態の情報の取扱いとプライバシー侵害**

#### **(1) 個人情報に違反する情報の取扱いとプライバシー侵害**

心身の状態の情報は、本指針の取扱いの原則にしたがって、収集、保管、利用される必要があり、違反をした取扱いは、安衛法 104 条や個人情報の各規定に違反するのみならず、プライバシー侵害の不法行為にも該当する場合がある。

心身の状態の情報は、プライバシー情報の中でも特にセンシティブな情報であるが、裁判例は、プライバシー情報の収集、保管、利用の各行為について、原則として本人の同意又は推定的同意が必要としている（後掲関連裁判例参照）。なお、前記本指針の第 1 類型の情報は、安衛法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、第 2 類型の情報は、安衛法

令に基づき事業者が本人の同意なく収集することができる情報であるから、本人の同意が得られない場合でも収集することに正当な事由があり、不法行為とはならない。

## （2）プライバシー保護と個人情報による保護の内容

プライバシーが侵害された場合には、不法行為に基づく損害賠償請求、差止請求が問題となり、個人情報に違反した場合には、個人情報保護委員会による指導、助言（147条）、勧告、命令（148条）の対象となり、命令にも違反した場合には罰則が科される（178条）等の公法上の規制が問題となる。また、保有個人データに関する（無条件の）開示（33条）、（保有個人データの内容が事実でない場合）訂正（34条）、（保有個人データの利用目的制限違反〔第18条〕、不適正利用〔第19条〕、個人情報の不適正な取得〔第20条〕の場合<sup>28</sup>）利用停止（35条）等が認められている。

## （3）プライバシーに係る情報と個人情報

プライバシーに係る情報と個人情報上の個人情報は重なり合う部分が多いが<sup>29</sup>、後者は、個人識別性に着目した定義がされており（2条1項）、公知情報か否かを問わない。

後掲 JAL 労働組合ほか（プライバシー侵害事件）判決は、ファイルに含まれる必ずしも秘匿性の高くない個人識別情報から秘匿性が要請され人格的自律に影響を及ぼすもの、あるいは秘匿性の要請の強い病歴、健康状況等のセンシティブ情報まで含めて、いずれもプライバシー情報として法的保護の対象となるとしている<sup>30</sup>。

<sup>28</sup>以前は、利用停止等の請求が可能なのは、①同意を得ずに個人情報を取得した場合等、②偽りその他不正な手段で個人情報を取得した場合等に限られていたが、令和2年の法改正（同年法律第44号）により、利用目的制限違反や不適正利用の場合等にも請求が認められることとなった。

<sup>29</sup>最高裁は、憲法13条で保障される「私生活上の自由」の一つの内容として、何人も個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由が保障されているとした上で、個人識別情報のように必ずしも秘匿性の高くない情報も含めて、プライバシーに係る情報として保護されるとしているので、個人情報とその保護の対象となる情報は重なり合う部分が多いと考えられる。なお、菅原貴与志「詳解個人情報と企業法務 第7版」（事法研究会2017）29頁は、プライバシーの概念をどうとらえるかによって個人情報との重なり方は異なってくるとする。

<sup>30</sup>いわゆるプライバシー権の意義、内容については、学説上も見解が分かれているが、最近では、自己に関する情報をコントロールする権利（自己情報コントロール権）としてとらえる見解が有力である。プライバシー権については、樋口陽一＝佐藤幸治＝中村睦男＝浦部法穂「注解法律学全集 憲法Ⅰ」285頁、長谷部恭男「憲法（第7版）」（新世社）149頁、佐藤幸治「憲法（第3版）」（青林書院1995）454頁以下、毛利透＝小泉良幸＝浅野博宣＝松本哲治「憲法Ⅱ 人権」（有斐閣2013）56頁他。また、労働法の観点からプライバシー権の法理を整理、検討した前掲三柴「労働者のメンタルヘルス情報と法」68頁以下参照。

## 1. 2. 1. 3 関連判例

心身の状態に関する情報の取扱いについて判断した裁判例を以下紹介、検討する。

### 1. 2. 1. 3. 1 主に情報の収集に関する裁判例

#### (1) メンタルヘルス情報に関する例

##### (1-1) 情報の収集制限を強調した例

裁判例は、メンタルヘルスに関する情報の収集については、労働者本人のプライバシー保護の観点から、本人にメンタルヘルス不調の兆候が見られない場合において、事業者が一般的に精神疾患の有無について調査をすることを労働者に義務付けること、あるいは労働者に特段精神的不調をうかがわせる言動がないにもかかわらず、事業者が精神疾患の健康診断を実施したり、労働者に受診を義務付けることについては否定的である。

#### 1) 富士電機 E&C 事件・名古屋地判平成 18 年 1 月 18 日労判 918 号 65 頁

##### <事案の概要>

被告の従業員であった B が、業務の心理的負荷によりうつ病に罹患し、一時休職した後、職場復帰したものの、被告が B を中部支社に転勤させた上、過重な業務に従事させ、うつ病を再発させた結果、B を自殺に至らしめたとして、B の遺族が被告に対し損害賠償請求した事案。

##### <判決の要旨>

中部支社に異動後の業務は過重であったとは認められないとした上で、原告が、安衛法令や被告就業規則規定から、被告には精神疾患について調査すべき安全配慮義務があったとの主張に応え、被告の負う安全配慮義務の内容について、以下のように判示している。

すなわち、①精神的疾患について事業者健康診断の実施を義務づけることは、労働者に健康診断の受診を義務づけることにもつながるが、精神的疾患については、社会も個人もいまだに否定的な印象を持っており、それを明らかにすることは不名誉であるととらえていることが多いことなどの点でプライバシーに対する配慮が求められる疾患であり、その診断の受診を義務づけることは、プライバシー侵害のおそれ大きいといわざるを得ない。②安衛法（現在の 66 条の 4、66 条の 5）及び安衛則（44 条 1 項）の各規定ぶりなどを併せ考慮すると、事業者は、法定検査項目（安衛則 44 条 1 項）について異常所見が認められた労働者に関して、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聴くべき義務を負うと解するのが相当であり、これを超えて、精神的疾患に関する事項についてまで医師の意見を聴くべき義務を負うということとはできない。また、事業者が負う就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるべき義務（安衛法 66 条の 5 第 1 項）は、同法 66 条の 4 を受けたものであるから、上記と同様、精神的疾患に関する事項には当然に適用されるものではないとした。

もっとも、安全配慮義務違反については、B は、被告に対し、自らうつ病に罹患したことを報告しており、被告は B のうつ病を認識していたので、同人の心身の状態に配慮した対応をすべき義務があったというべきであるが、被告は、職場復帰に際し、B の希望を踏まえ

て難易度の低い業務に従事させ、労働時間も特に長時間ではなく、それ以上の軽減措置をとることは却って昇給昇格等の点で不利益を生じさせかねないので、相応の配慮をしたと認めることができ、安全配慮義務違反があったと認めることはできないとしている。

なお、B は中部支社に異動後、寛解の状態に至っていたと認定されている。

### ＜判決から汲み取れる示唆＞

判決は、事業者に対し、一般的に労働者の精神疾患の健康診断を実施することを義務づけたり、労働者に受診を義務付けることは、プライバシー侵害のおそれがあるとして否定するとともに、その健康診断の結果を踏まえた労働者の精神疾患に関する医師からの意見聴取やそれを受けた事後措置の実施についても否定した。精神疾患に対する社会的偏見や、情報を事業者が取得することによる労働者の不利益のおそれを考慮すれば、労務管理上特段の必要性がないにもかかわらず、一般的な精神疾患の健康診断実施、受診義務を否定したのは当然の判断と考えられる。

なお、本件では、労働者本人がうつ病にり患していることを自ら会社に報告していることから、会社は一定の配慮措置を実施しており、しかも異動先では寛解の状態にあったとされているので、労務管理上、精神疾患の健康診断を改めて会社が実施すべき事情はなかった。

## 2) ボーダフォン（ジェイフォン）事件・名古屋地判平成 19 年 1 月 24 日労判 939 号 61 頁

### ＜事案の概要＞

被告の従業員であった A が自殺したのは、長時間労働等の過重労働や新規事業等に従事させたこと等が原因でうつ病を発症し、その後の異動によりうつ病を悪化させたことによるものである等として、A の相続人らが、被告の安全配慮義務違反に基づき、損害賠償を請求した事案。

### ＜判決の要旨＞

判決は、A の担当していた業務等とうつ病発症との相当因果関係は認められないが、異動の打診及び説得とうつ病増悪との間に相当因果関係はあるとした上で、異動の打診をした当時、被告は A のうつ病り患を認識し又は認識することが可能であったかを検討している。

本件では、A はクリニックに通院していることを被告に報告しておらず、特に異常な言動、不自然なしぐさを見せることもなかったこと等から、うつ病り患を認識し又は認識する可能性があったとはいえないとした。

これに対し、原告らは、使用者は健康管理義務として、必要に応じて、メンタルヘルス対策を講じ、労働者の精神的健康状態を把握して健康管理を行い、精神障害を早期に発見すべき義務を負うと主張したが、判決は、労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず、精神的疾患を負っているかどうかを調査すべき義務まで認めることは、労働者のプライバシーを侵害する危険があり、法律上、使用者に上記健康管理義務を課すことはできないといふべきであるとした。

### ＜判決から汲み取れる示唆＞

前掲富士電機 E&C 事件判決と同様に、労働者に異常な言動等が見られないにもかかわらず、使用者に対して、一般的に労働者の精神疾患の有り無を調査することはプライバシー侵害に当たるとして、使用者の調査義務は否定したが、反対解釈をすれば、精神疾患のり患が疑われる状態で業務にも悪影響が出ているような場合には、適切な方法で医師の受診と必要に応じて治療を促す等の対応をすることは否定していないというべきであろう。

（1-2）精神的不調を疑わせる言動を前提に、積極的な情報収集（精神科受診の促し等）を示唆した例

**日本ヒューレット・パカード事件・最二小判平成 24 年 4 月 27 日裁判集民 240 号 237 頁**

### ＜事案の概要＞

被上告人は、被害妄想など何らかの精神的な不調により、実際には存在しないにもかかわらず、約 3 年間にわたり加害者集団らによる盗撮や盗聴等を通じて日常生活を子細に監視され、職場の同僚らを通じて自己に関する情報のほめかす等の嫌がらせを受けていると考え、上告人会社に事実の調査を依頼したものの納得できる結果が得られず、また上告人に休職を認めるよう求めたものの認められなかったことから有給休暇を全て取得した後、約 40 日間にわたり欠勤を続けたところ、会社は諭旨退職の懲戒処分に処した事案である。

### ＜判決の概要＞

判決は、精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、使用者である上告人としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば、上告人の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであるとした。

### ＜判決から汲み取れる示唆＞

本判決は、以下の点で重要な示唆を与えている。

第 1 に、精神的な不調を抱える労働者に対しては、たとえ表面上は懲戒事由に該当するかのような言動が見受けられる場合であっても（事例性）、まずは健康診断を実施した上で治療を勧める、休職処分に付する等の労働者の健康に配慮（疾病性を考慮）した対応をすべきであり、それを行うことなく直ちに懲戒処分等の不利益処分を行うことは不適切であると判断した点である。

判決は、このような考えから本件の場合、正当な理由のない無断欠勤には当たらないとして、諭旨解雇は懲戒事由を欠いており無効とした。

職場における紛争事例には、職場不適応の事例性の背後に精神的不調の存在（疾病性）が疑われる例が少なくなく、上記判決の示唆は重要である。

また、逆に判決の指摘する労働者の健康に配慮した適切な対応がとられれば、例えば、休職処分に付し、休職期間満了までに休職事由が消滅しなかったことを理由とする解雇、自然退職措置等が行われることはやむを得ないこととなろう。健康診断を実施したものの、精神疾患等の疾病は認められず、休職の要件も満たさない場合には、適切な労務管理を実施し、注意、指導を繰り返したにもかかわらず業務を阻害する問題行動等が改善されないときは、就業規則に基づき懲戒処分あるいは解雇等の対応を検討することとなる。

精神的な不調が疑われる労働者に対しては、上記のような切り分けを産業医等の協力を得ながら適切に実施することが求められる。

第 2 に、判決が、就業規則に、必要と認めるときは臨時の健康診断を行うことができる旨の規定があることを指摘しつつ、精神疾患が疑われる労働者に対しては、精神科医による健康診断を実施する等して、その結果に応じた適切な対応を採るべきであるとしている点である。これは就業規則に規定がある場合には、労働契約上、使用者は、上記のような労働者に対しては、精神科医による健康診断を実施することができ、労働者もそれに応じる義務があることを示唆しているといえよう。

精神科医による健康診断ではないが、後記電電公社帯広局事件・最高裁判決は、法定外の健康診断の指示について、就業規則等にそれを基礎づける規定が存在し、同規定に基づく具体的な検査の指示が、その目的に照らして合理性、相当性が認められるかぎり、労働契約上、指示に従う義務を負っているとしている。また、京セラ事件・東京高裁判決（上告棄却により確定）は、法定外検診に関する就業規則の規定が存しない場合であっても、合理的かつ相当な理由がある場合には、信義則、公平の観点から事業者は健診を指示することができ、労働者はそれに応じる義務があるとしている。

第 3 に、判決は、事業者は、精神的不調が窺われる労働者に対して、精神科医による健康診断を実施するなどした上で、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で適切な対応を採るべきとしており、事業者が健康診断を実施するとともにその結果を収集（取得）することを前提として、事業者に適切な対応を求めているという点である。

心身の状態の情報は要配慮個人情報に該当するため、法所定の例外を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで取得してはならないとされているところ（個情法 20 条 2 項）、判決は、精神科医の健康診断を実施した後に、労働者がその結果を事業者に提供することに同意しない事態を想定していないとも解されるが（この点は、前掲電電公社帯広局事件・最高裁判決も同様であろう。検査を命じることが有効とされても、検査結果の提供がなされなければ無意味である。）、健康診断の目的が、診断の結果に応じて事業者が適切な就業上の配慮措置を採ることにあるかぎり、健康診断の受診を指示するのみならず、その結果の情報を取得することは合理的な理由があるといえることができる。

もっとも、**1.2.1.2.6(4)iii**）のとおり、心身の状態の情報を取得するに際しては、事業者には、取得した情報の管理を適正に行い、労働者が安心して健診結果を提供できる条件を整えとともに、事業者は就業規則で定めた心身の状態の情報と取り扱いに関する規程に

ついて、当該労働者（場合によっては家族）に対し丁寧に説明し、理解を求めることが求められ、取扱規程には、事業場の状況に応じ、取扱いの目的や取扱方法を定めるとともに、情報の内容、利用目的によっては、情報の提供先を医療職種に限定し、事業者や管理監督者、人事労務担当者には加工された情報のみを提供する等の定めを設け、運用することが求められる。

しかし、このような労働者が安心して情報を提供できる条件を整えたにもかかわらず、当該労働者が就業規則の規程にしたがい健診結果を提供することに同意しない場合には、就業規則に基づき適切な対応をすることとなる（健診の指示に従わない場合には、業務命令違反等を理由とする懲戒処分（労契法 15 条）、休職の要件を満たす場合には休職命令の発令、配置の可能な他の業務があれば配置転換（担当業務の変更）等）。

## （2）メンタルヘルス情報以外の健康情報等に関する例

精神疾患以外の健康情報を収集、利用する前提である法定外検診の受診を事業者が指示（業務命令）することができるかという点について判断した判例として、上記電電公社帯広局事件・最高裁判決がある。同判決は、精神科医師による健康診断の受診が問題となった事例ではないが、合理性、相当性の認められる受診命令を有効としている。

### （2-1）代表的判例

電電公社帯広局事件・最一小判昭和 61 年 3 月 13 日裁判集民 147 号 237 頁

#### <事案の概要及び判決の要旨>

頸肩腕症候群の長期罹患者に対する総合精密検診の受診を命ずる業務命令に違反したことを理由とする懲戒処分の有効性が問題となった事案であったが、判決は、健康回復を目的として公社は指示をすることができるとする就業規則・健康管理規程の規定の内容は合理的であり、それに基づく総合精密検査の指示（業務命令）は、疾病の治癒回復という目的との関係で、合理性ないし相当性が肯定し得るかぎり、労働契約上、指示に従う義務を負っているとした。

### （2-2）一定条件下で就業規則の根拠規定なくなされた法定外検診の指示を有効とした例

京セラ事件（最一小判昭和 63 年 9 月 8 日労判 530 号 13 頁[上告棄却]、東京高判昭和 61 年 11 月 13 日労判 487 号 66 頁）

#### <事案の概要>

当初、脊椎々間軟骨症のため休職していた社員が、休職期間中に別の医師から、疾病は頸肩腕障害・腰痛症である旨の診断書を得て、当該疾病を業務に起因するものと取扱うように求め、休職期間満了による退職措置の無効を主張した事案。

#### <判決の要旨及び得られる示唆>

就業規則等に指定医受診に関する定めはないが、当該社員の疾病が業務に起因するものか否かは同人の以後の処遇に直接に影響するなど極めて重要な関心事であり、しかも当該社員が当初提出した診断書を作成した医師から当該社員の疾病は業務に起因するものでは

ないとの説明があったこと等から、改めて職業病の専門医の診断を受けるように求めることは、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であり、就業規則等にその定めがないとしても指定医の受診を指示することができ、当該社員はこれに応ずる義務があるとした。

その上で、会社が、業務上の疾病と認めず、病気欠勤を続けた当該社員を休職期間満了とともに退職扱いとしたことは相当とした。

就業規則等に定めがないとしても、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であれば、指定医の受診を指示することができ、従業員はこれに応ずる義務があるとした判決であるが、実務上は、就業規則に休復職の判断に際しては会社の指定する医師の健診を命じることがある旨の規定を定めておくことが望ましい。

なお、本件のように指示された健診を受けなかった場合はもちろん、その結果の提供に同意しなかった場合も、労働者は休職事由の消滅を立証していないものとして復職を拒否することが可能となろう。

**（2-3）労働者が一定条件下で法定外検診の受診を拒否した場合、使用者の責任が免責ないし減責されるとした例**

**空港グランドサービス事件・東京地判平成 3 年 3 月 22 日労判 586 号 19 頁**

#### ＜事案の概要＞

航空機のクリーニング・セッティング業務及びその準備作業に従事してきた原告らが、業務が原因で腰痛症を発症したと主張し、安全配慮義務違反等を理由に被告らに対し損害賠償を請求した事案である<sup>31</sup>。判決は、安全配慮義務違反を認めたが、使用者の指定した医師の受診を拒否したこと等の事情を考慮して過失相殺を認め、賠償額を 2 割減額した。

#### ＜判決の要旨＞

判決は、原告らの業務と疾病の発症との相当因果関係を認めるとともに、安全配慮義務違反については、被告 AGS は、腰痛についての専門的知識を有し、また被告 AGS の業務内容を熟知している嘱託医により、被用者の就労能力、勤務能力を判断させていたことからすれば、嘱託医による診断の結果が確実に被用者の就労、勤務時間に反映されるよう適切な措置を取るべき義務を負っているとし、それにもかかわらず、被告 AGS は、嘱託医の指示した作業内容に見合う作業内容が存在しない場合には、嘱託医に問い合わせるなどしてその指示する作業内容に見合う作業を特定すべきであったのにそれを怠った点、就労能力の制限を受けている被用者が通常の機内クリーニング作業に従事しているのを漫然と放置した点及び嘱託医の勤務時間変更あるいは就労能力低下（ママ）の指示に直ちに従うべきであったのにそうしなかった点において、嘱託医による診断結果が確実に被用者の就労、勤務形態

<sup>31</sup> なお、原告らは、直接の雇用主である被告 AGE の外に同社の親会社である JAL も被告として損害賠償を請求しているが、同社に対する請求は、同社は原告らを直接指揮監督していなかったので信義則上安全配慮義務を負う立場にはなかった等として請求を棄却している。

及び勤務時間に反映されるよう適切な措置を取るべき義務を怠ったとし、安全配慮義務違反を認めた（嘱託医の指示に従わなかった事情としては、人員の確保の事情のほかに、原告らの方から強く従前の業務に従事させるよう要求があったことや、従前の勤務時間で勤務したいという希望があったといった事情も認定されているが、判決は、腰痛症の専門家の嘱託医の診断結果が明らかになっている以上、本人意向によるのではなく嘱託医の意見に従うべき義務があったとしている）。

一方で、判決は、原告らが被告 AGS の嘱託医の受診を拒否した点について以下のように述べている。

すなわち、医師による診察を受けるという行為は、診察に必要な限度において身体への侵襲を受けることになるとともに、個人的な秘密を知られることにもなるのであって、患者のプライバシーあるいは自己決定権が侵害される可能性のある行為だから原則として、これを受けるものには、自己の信任する医師を選択する自由があるというべきであるが、労働者の選択した医療機関の診断結果について疑問があるような場合で、使用者が右疑問を抱いたことなどに合理的な理由が認められる場合には、使用者は、被用者への安全配慮義務を尽くす必要上、労働者に対し、使用者の指定する医師の診察をも受けるように指示することができるというべきであり、労働者はこの指示に応ずる義務があるというべきであるとした。

その上で、労働者が指定された医師の受診を拒否した場合には、受診義務が存在する場合はもとより、その義務が存在しない場合であっても、使用者は、被用者の受診拒否によって、安全配慮義務を尽くすべき手段を被用者自らの意思により退けられたのであるから、これにより使用者が安全配慮義務を尽くすことができなくなる限度において、義務違反の責任の全部または一部を免れるものと解するのが、損害の分担についての信義、公平の観点から相当というべきであるとした。

本件では、原告らは、嘱託医の受診を拒否する一方で同人らの受診した医師の診断書を提出しているが、そこには病名、休業加療を要すること、短時間勤務が妥当であることなどの結論が記載されているのみで診断に至る症状の推移、診断の根拠が記載されていなかったもので、その診断内容に被告 AGS が疑問を抱くことに合理性を認め得るとされ、原告らは嘱託医の診察を受ける義務を負っているとされた。

#### <判決から汲み取ることができる示唆>

本判決は、診察の結果得られる心身の状態の情報が、プライバシーに関する情報であり、自己の信任する医師の診察を受けることが自己決定権にかかわる行為である点は踏まえつつ、同時に労働者の提出した医師の診断書に疑問を抱く合理的な理由がある場合には、事業者の指定する医師の受診を指示することができ、労働者はそれに応じる義務があるとした点（この点は、前掲京セラ事件判決と同趣旨である）及び労働者の受診拒否により安全配慮義務を尽くすことができなかった場合は、義務を尽くすことができなくなる限度において、信義則、公平の観点から責任の全部又は一部を免れるとした点が重要である。免責される範

困は、事業者の指定する医師の診察を受けていれば発症あるいは自然的経過を超えた増悪を避けることができたのか、あるいは発症、増悪自体は避けられないが症状の程度、増悪の程度を軽減することができたのかによることになる。

**（2-4）本人同意なく HIV 感染の検査を行い、その結果を提供及び取得したことが、提供者側・取得者側双方のプライバシー権侵害となるとした例**

**T 工業（HIV 解雇）事件・千葉地判平成 12 年 6 月 12 日労判 758 号 10 頁**

**<事案の概要>**

被告会社に雇用され、その工場に勤務していた日系ブラジル人である原告が、被告 A の経営する I 病院で被告会社の定期健康診断を受けた際に、原告の同意なく HIV 抗体検査が行われたことにつき、被告<sup>32</sup>会社については、原告に無断で HIV 抗体検査の依頼をし、検査結果が記載された HIV 検査報告書及び HIV 検査証明書を受け取るなどの行為が、被告 A については、原告に無断で HIV 抗体検査を行い、その検査結果票を被告会社に交付するなどの行為が、原告の情報プライバシー権を侵害するものであると主張し、両被告に対し慰謝料を請求するとともに被告会社に対し、原告の解雇は無効であると主張して、雇用契約上の権利を有する地位の確認を求めた事案である。以下、無断で検査を実施し、その結果を提供、取得した行為についての判断を紹介する。

**<判決の内容及び判決から得られる示唆>**

判決は、まず被告会社が、合理的かつ客観的な必要性もなく、原告の同意を得ることもなく、I 病院に右検査を依頼し、その結果を取得した行為は、原告のプライバシーを不当に侵害するものであるとした。なお、平成 7 年 2 月 20 日に、労働省から「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」が出され、そこでは事業者は労働者に対して HIV 抗体検査を行ってはならない旨明記されていた。

また、被告 A は、たとえ事業主からの依頼があったとしても、本人の意思を確認した上でなければ HIV 抗体検査を行ってはならず、また、検査結果についても秘密を保持すべき義務を負っているものというべきであり、これに反して、本人の承諾を得ないまま HIV 抗体検査を行ったり、本人以外の者にその検査結果を知らせたりすることは、当該本人のプライバシーを侵害する違法な行為であるとした。

通常は、従業員に HIV 検査を行う必要性は認められないが、仮に必要性があったとしても、本人の同意を得ず、検査を依頼し、その結果を取得した事業者はプライバシー侵害が成立するのみならず、本人の同意を確認せず、事業者の依頼を受けて検査を実施し、その結果を事業者に提供した医療機関の側にもプライバシー侵害の不法行為責任が認められた点に

<sup>32</sup> 「留意事項」は、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、としている。

注意すべきである。

## 1. 2. 1. 3. 2 情報の取扱い全般に関する裁判例

（1）健康情報等を含む個人情報の収集、保管、利用行為が、プライバシー権侵害の不法行為に当たるとして損害賠償責任が認められた裁判例

JAL 労働組合ほか（プライバシー侵害事件）東京地判平成 22 年 10 月 28 日労判 1017 号 14 頁

### <事案の概要>

株式会社 J 航空インターナショナル（本件会社）の客室乗務員又は元客室乗務員である原告らが、被告 Y 1 労働組合が、本件会社と一体となって、原告らを含む本件会社の客室乗務員の職場内外にわたるプライバシーに係る個人情報（社員番号、氏名、生年月日、性別、住所及び電話番号等の個人識別情報、人事考課に関する情報、組合活動に関する情報、人物評価に係る情報、家族関係、思想・信条等のほか、病歴、健康状況等の心身の状態の情報を含んでいた）を収集してこれをデータ化した電子ファイル（本件ファイル）を作成、保管、使用したことにより、原告らのプライバシー権等が侵害されたとして、Y 1 労組及び本件ファイル作成等にかかわった同労組元執行委員長である被告 Y 2 らに対し、不法行為に基づく損害賠償請求をした事案である

### <判決の要旨>

#### 1) プライバシー情報の定義と意義について

判決は、まずプライバシー情報の定義と意義について、何人も、人格的利益としての個人の私生活上の自由の一つとして、個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由を有し、それは人格的自律ないし私生活上の平穏を維持するという利益にかかわるものとして、法的保護の対象となるとする<sup>33</sup>。そして、当該個人に関する情報をみだりに収集されないという利益、収集された当該個人に関する情報をみだりに保管されないという利益、及び、当該個人に関する情報をみだりに開示又は公表されないだけでなくみだりにその他の使用もされないという利益も法的保護の対象とした。

そして、上記の第三者に知られたくない個人に関する情報（プライバシー情報）が一般人の感受性を基準にして人格的自律ないし私生活上の平穏を害する態様で収集、保管又は使用された場合には、その情報の収集、保管又は使用はプライバシーを侵害する違法なものとなるとする。

#### 2) 本件ファイルに含まれる情報について

本件ファイルに含まれる情報には、必ずしも秘匿性の高くない個人識別情報から秘匿性が要請され人格的自律に影響を及ぼすもの、あるいは秘匿性の要請の強い病歴、健康状況等のセンシティブ情報まで含まれているが、後者の情報だけでなく個人識別情報も含めて、み

<sup>33</sup> 最高裁平成 19 年（オ）第 403 号同 20 年 3 月 6 日第一小法廷判決・民集 62 卷 3 号 665 頁等参照。

だりに第三者に収集、保管、使用されたくない情報ということができるので、いずれもプライバシー情報として法的保護の対象となる。

### 3) プライバシー情報の収集について

プライバシー情報の収集について、本人の同意がある場合や、収集方法等に照らして定型的に推定的同意があると認められる場合には、人格的自律ないし私生活上の平穩を害する態様で収集されたということはできない。

被告 Y 1 組合を含む会社内各組合に対して会社から公式に提供された情報（社員番号、社員の氏名住所等が記載されているフルネームリスト等）は、各組合の組合員の把握の便宜から会社から公式に提供された情報であり、各組合がその情報を収集することについて、定型的に推定的同意があるものと認められるし、被告組合 Y 1 に対してのみ公式に提供されていた組合団体保険加入者リストの情報についても、組合が組合員の当該保険加入の有無を把握する必要性があり、当該保険に係る原告らについて、定型的に推定的同意があったと認められる。

しかし、社員から非公式に取得した人事データ等、あるいは被告 Y 1 組合 OB 管理職や被告組合員から非公式に取得した病歴、健康状況を含むセンシティブな情報については、前者は、提供することが本来予定されていない情報であり、また提供について本人が一般的、定型的に知り得る状況にないものであり、後者については、原則として第三者がみだりに収集することが許されない情報である上に、また提供について本人が一般的、定型的に知り得る状況になかったものであるから、被告組合 Y 1 が情報を取得することについて定型的に推定的同意があったとは認められない。

他に収集の違法性を阻却する正当な目的も認められない。

よって、上記非公式に提供された情報の収集行為については、いずれも原告らの個人に関する情報を、原告らの同意なく、かつ、正当な目的なく収集したものであると認められるから、一般人の感受性を基準にして人格的自律ないし私生活上の平穩を害する情報収集行為に当たるものであって、原告らのプライバシーを侵害する違法なものというべきである。

### 4) プライバシー情報の保管について

収集について原告らの同意がないものについては、被告 Y 1 組合において保管されることについても、原告らの同意があったことを認め得る証拠はなく、被告組合が、これらを被告 Y 1 組合内で保管したことも、原告らのプライバシーを侵害する行為に当たる。

他方、収集について原告らの同意がある情報については、被告 Y 1 組合内において保管されることを当然の前提としているということが出来るから、これらを被告 Y 1 組合内部において保管するにとどまるのであれば、これについては定型的に推定的同意があると認めるのが相当である。

しかしながら、原告らの情報は、被告 Y 1 組合から流出することのないように保管されるという措置が十分に整えられておらず、その流出の具体的危険があったものというべきであり、容易には第三者に開示又は公表されない状態にあったといえる程度の保管がされて

いたとはいえないから、その収集について原告らの同意がある情報についても、その保管については、当該同意の範囲を超えた態様のものであるべきである。そして、その保管について正当な目的を認め得る事情もないから、その保管は、原告らのプライバシーを侵害する行為に当たるといべきである。

#### 5) プライバシー情報の利用について

情報のうち、その収集について原告らの同意がないものについては、被告 Y 1 組合内における使用についても、原告らの同意はないと考えられ、被告 Y 1 組合がこれを使用すること自体、当該情報に係る原告らのプライバシーを侵害する行為に当たる。

収集について原告らの同意があるものについては、被告 Y 1 組合内部において使用されることを当然の前提としているといえることができるから、これらを被告 Y 1 組合内部で使用することとどまるのであれば、定型的に推定的同意があると認めるのが相当であるが、これにとどまらない使用については、当該情報に係る原告らのプライバシーを侵害する行為に当たるといべきである。

本件で使用に当たると認められるものとして、①本件ファイルを被告 Y 1 組合の組合員 5 名が本件ファイルを閲覧していたこと、②本件ファイル中の情報の一部が、被告組合客乗支部の組合員であれば誰でも見ることのできる支部共用パソコンに保存され、利用に供されていたことがあるが、①については、会社から公式に提供された情報以外の情報については収集行為及び使用のいずれについても原告らの同意がないから、上記 5 名に対する当該情報の開示は、原告らのプライバシーを侵害する行為に当たるといべきであり、本件会社から公式に提供された情報については、開示された情報の取扱いについて被告組合内部にとどめる旨の限定がされていたことをうかがわせる事情は認められないから、その使用が被告 Y 1 組合内部にとどまるものであったとはいい難く、推定的同意の範囲を超える使用として、原告らのプライバシーを侵害するものといべきであるし、②については、被告組合の組合員であれば誰でも見ることができる状態で保管され、その持ち出し、流出等を防止するための対応措置等をしていたとは認められないから、推定的同意の範囲を超える使用に当たるといことができ、したがって、原告らのプライバシーを侵害するものといべきである。

以上より、被告 Y 1 組合らの本件ファイル作成等の行為は、原告らのプライバシー侵害の不法行為に該当する。

#### <判決から得られる示唆>

##### 1) 事案の背景と判決の意義

本判決は、多数の労働者に関する心身の状態の情報等のセンシティブな情報を含む個人情報<sup>1</sup>を大量に集積した電子データファイル（本件ファイル）が、内部告発により、それを作成等していた被告 Y 1 組合から外部に漏洩したことがきっかけで、当該ファイルに含まれる情報の収集、保管、利用の各行為がプライバシー侵害に該当するか争われた事件である。判決文からは、事件の背景に、会社内部の異なる組合間の対立関係が存在することが伺われ

るが、原告らは、被告 Y 1 組合とは別組合の組合員である。

本件は、事業者による労働者の心身の状態に関する情報の収集、保管、利用行為が問題となった事案ではないが、事業者が上記行為を行った場合のプライバシー侵害の問題を検討する上で参考になる。また、本判決は平成 27 年の個人情報法改正により要配慮個人情報に関する規定が設けられる以前の判決であるが、プライバシー情報の収集、保管、利用の各行為について、原則として本人の同意又は推定的同意が必要としている点も参考になる。

## 2) 本件ファイルに含まれた情報にかかる個別的判断

本判決は、本件ファイルに含まれる必ずしも秘匿性の高くない個人識別情報から秘匿性が要請され人格的自律に影響を及ぼすもの、あるいは秘匿性の要請の強い病歴、健康状況等のセンシティブ情報まで含めて、みだりに第三者に収集、保管、使用されたくない情報とすることができるので、いずれもプライバシー情報として法的保護の対象となるとしている。

## 3) プライバシーに係る情報の取扱いがプライバシー侵害となる判断基準

本件判決は、第三者に知られたくない個人に関する情報（プライバシー情報）が人格的自律ないし私生活上の平穩を害する態様で収集、保管又は使用された場合には、その情報の収集、保管又は使用はプライバシーを侵害する違法なものとなるとした。そして、収集、保管、利用の各行為について、本人の同意あるいは定型的に推定的同意が認められない場合は、本人の人格的自律ないし私生活の平穩を害する態様の取扱いであり、プライバシー侵害に該当するとする判断枠組みを立てている<sup>34</sup>。

<sup>34</sup> 最高裁は、住民基本台帳ネットワーク（住基ネット）の合憲性が問題となった訴訟（住基ネット訴訟・最一小判平成 20 年 3 月 6 日民集 62 卷 3 号 665 頁）において、憲法 13 条が保障する私生活上の自由の一内容として、何人も、個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由を有するとした上で、住基ネットで管理、利用される本人確認情報は、氏名、生年月日、性別、住所など一定の範囲の他者に当然開示されることが予定されている個人識別情報及び住民票コードであり、いずれも個人の内面に関わるような秘匿性の高い情報とはいえないこと、また正当な行政目的の範囲内で管理、利用するもので、法令の根拠に基づかず又は正当な行政目的の範囲を逸脱して第三者に開示、公表される具体的な危険が生じているともいえないことから、住基ネットで本人確認情報を管理、利用する行為は、たとえ本人が同意していないとしても、憲法 13 条で保障された上記自由を侵害するものではないとしたが、個人情報の内容が個人の内面に関わるような秘匿性の高い情報であれば、より手厚い保護が求められることが示唆されているといえよう。本判決で問題とされたプライバシー情報は、個人識別情報から人格的自律にかかわる個人情報、センシティブな個人情報等の秘匿性の高い情報まで様々な個人情報を含んでおり、その点で、保管の適法性を判断するに際して、本人の同意ないし推定的同意が必要とし、第三者に情報が流出する具体的な危険が存する場合にはそれが無いとする判断基準を立てたのは、情報の性質を考慮した判断枠組みと理解することができる<sup>34</sup>。

心身の状態の情報は、プライバシーの中でも秘匿する要請の強い情報として保護されると考えられるので、心身の状態の情報が、正当な理由がないにもかかわらず、本人の同意あるいは推定的同意がなく収集、利用、保管される場合には、プライバシー侵害に該当する可能性がある（上記のとおり、本指針の第 1 類型の情報、第 2 類型の情報は、本人の同意が得られない場合でも収集することに正当な事由があるので、不法行為は成立しない）。

そして、本判決は、収集、保管、利用の各行為について推定的同意が認められない場合の指標を以下のように整理している。①**収集**のうち、非公式に取得した**病歴、健康状況を含むセンシティブな情報**については、原則として第三者がみだりに収集することが許されない情報である上に、また**提供について本人が一般的、定型的に知り得る状況になかったもの**であるから、被告組合 Y 1 が情報を取得することについて**定型的に推定的同意があったとは認められない**としたこと、②**保管と利用**については、ア) 収集について推定的同意が認められない情報については、保管、利用についても推定的同意は認められないこと、イ) また収集について推定的同意が認められる情報であっても、**保管の態様が、情報を収集した者以外の第三者に漏洩し、あるいは第三者に利用される具体的危険がある場合は保管に推定的同意を認めることはできず、利用については、内部の者に対する開示であっても内部にとどめる限定がされておらず、共用サーバーに保管するという態様の利用であっても、内部の者であれば誰でも見ることができる状態で、流出防止の対応措置を採っていなかった場合には推定的同意を認めることはできず、違法なプライバシー侵害になるとされていることに注意する必要がある。**

#### 4) 判旨と現行個人情報法の類似性

現行の個人情報法は、個人情報の目的外利用（同法 18 条 1 項）、要配慮個人情報の取得（20 条 2 項）、第三者提供<sup>35</sup>（27 条 1 項、28 条 1 項、31 条 1 項）等の場面で、それぞれ、あらかじめ本人の同意を得なければならないとしている。本判決及び前掲 T 工業（HIV 解雇）事件、後掲社会医療法人 A 会事件判決は、上記個人情報法上の同意を得ることなく行われた行為は、個人情報法違反になるとともに、プライバシー侵害にも該当し、不法行為に基づく損害賠償が問題となり得ることを示している。

<sup>35</sup> 江沢民講演会名簿提出事件・最二小判平成 15 年 9 月 12 日民集 57 卷 8 号 973 頁は、大学が、外国国賓講演会への出席者をあらかじめ把握する目的で学生に提供を求めた個人情報を警察の要請に基づいて提供した行為が、プライバシー侵害の不法行為に該当するかが問題とされた事案であるが、最高裁は、学籍番号、氏名、住所等は、個人識別等を行うための単純な情報であり秘匿されるべき必要性が必ずしも高くないものの、このような個人情報についても、本人が自己が欲しない他者にはみだりに開示されたくないと思えることは自然なことであり、その期待は保護されるべきとして、プライバシーに係る情報として法的保護の対象となつた。その上で、警察への開示についてあらかじめ承諾を求めることは容易であったにもかかわらず、それを行わず、本人の同意を得ずに開示した行為はプライバシー侵害の不法行為を構成するとした。プライバシーに係る情報の第三への開示については、本人の同意を得ることがプライバシー侵害の重要な基準となることを示唆している（本件は、個人情報法の施行前の事案である。個人情報法 27 条 1 項参照）。

（2）診療目的で収集した医療情報を労務管理目的（院内感染の防止のために原告の就労に関する方針を検討する目的）で利用することは個人情報法の目的外利用（16条1項）に該当し、本人の同意がない限りプライバシー侵害の不法行為が成立するとした例

社会医療法人 A 会事件福岡地裁久留米支判平成 26 年 8 月 8 日労判 1112 号 11 頁、福岡高判平成 27 年 1 月 29 日労判 1112 号 5 頁

#### <事案の概要>

被告が経営する a 病院看護師である原告が、b 病院で受けた血液検査の結果により HIV 陽性と診断されたところ、b 病院の医師から上記情報を取得した a 病院の医師及び職員が原告の同意なく a 病院の他の職員らに伝達して情報を共有したことが当時の個人情報 23 条 1 項（第三者提供）及び 16 条 1 項（目的外利用）に反し、原告のプライバシーを侵害する不法行為に当たる等として、使用者である被告に対し、民法 715 条に基づき、損害賠償を請求した事案。

#### <判決の要旨及び判決から得られる示唆>

本件情報共有は、被告の非常勤医師である D 医師から順次被告内部の医師、看護師及び事務長に情報提供されたものであり、同一事業者内における情報提供というべきであるから、第三者に対する情報提供には該当せず、法 23 条 1 項には反しない。

原告の同意を得て行われた検査の結果 HIV 感染が判明した旨の情報は、a 病院で患者として受診した原告の治療過程の検査の結果によって取得されたものであるからその収集目的は診療目的にあり、労務管理を目的（院内感染の防止のために原告の就労に関する方針を検討する目的）として利用することは目的外利用（16条1項）に該当し、本人の同意がない限り許されず、特段の事情のない限り不法行為が成立するとして損害賠償を命じた。

なお、高裁は、情報共有が図られたのは 6 名に限られていたこと等も考慮して、賠償額を減額した。

判決も指摘するように、HIV 感染に対する社会的偏見や差別はいまだに根強いものがあり（精神疾患についても同様の現状はあるといわざるを得ない）、心身の状態に対する情報の中でも、その感染に関する情報は、重要なプライバシーとして保護される必要がある。治療目的で収集した感染情報を労務管理目的で情報共有することは、個人情報 18 条 1 項の目的外利用に当たるといわざるを得ず、同時にプライバシー侵害となる。なお、現在では、治療方法の進歩により、病院や公衆衛生施設等を除き、労務管理上 HIV の感染情報を収集、保管、利用する必要性、合理性は少ないと思われる。

（3）精神疾患に関する健康情報を本人の同意を得るなどして異動先に適切に引き継がなかったことが、安全配慮義務違反になる可能性を示した例  
さいたま市（環境局職員）事件・東京高判平成 29 年 10 月 26 日労判 1172 号 26

頁（1 審：さいたま地判平成 27 年 11 月 18 日労判 1138 号 30 頁）<sup>36</sup>

### <事実の概要>

さいたま市職員だった亡 C は、市立小学校で業務主任として勤務していた際に「うつ病、適応障害」の病名で 89 日間病気休暇を取得し、職場復帰後約半年で、環境局所管の a センターの業務主任に配転されたところ、指導係 D から暴行などのパワハラを受け続け、うつ病を発症して自殺したなどとして、その両親である X（1 審原告、被控訴人）らが Y（1 審被告、控訴人。さいたま市）を相手取り、安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法第 1 条第 1 項に基づき損害賠償請求した。

原審は、Y の損害賠償責任を認めつつ、亡 C 本人にはうつ病の既往症があったこと、X らには、亡 C が受けていたパワハラや精神状況の悪化を認識しながら医師と連携して休職させる等しなかったことを理由に、8 割を過失相殺した。

両当事者共に控訴した。

### <判旨～原判決一部変更～>

安衛法第 70 条の 2 に基づくメンタルヘルズ指針により、メンタルヘルズ問題で休業した労働者への職場復帰支援が求められていることから、Y が負う安全配慮義務には、そのような職員に対し、その特性を十分理解した上で、①休業中の配慮、②復帰の判断、③復帰の支援、④復帰後のフォローアップ、を行う義務が含まれる。

C は、採用直後に職務ストレスによる長期のストレス障害、その後反復性心因性抑うつ精神病と診断され、小学校への転任直後に「うつ病、適応障害」の病名で、ほぼ上限の 89 日間の病気休暇を取得した。

復帰後のフォローアップの観点では、勤務先の校長が、本人同意を得るなどしたうえ、本庁の人事担当者から異動先（環境局の a センター）の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐよう求めるか、自ら彼らに情報提供することが望まれたが、その懈怠がただちに安全配慮義務違反とは言えない。

他方、a センターの F 所長は、体調不良、その後重症うつ状態で 90 日間の休職を要する旨の診断書の提出を受け、自殺念慮を訴えられ、C の精神状態の危険性を十分に認識できたのだから、主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処する義務があったのに、自己判断で勤務を継続させ、その精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたから、パワハラを放置した点と共に、安全配慮義務に違反した。

### <判決から得られる示唆>

判決は、被災者は「うつ病、適応障害」との病名でほぼ上限である連続 89 日間の病気休暇を取得した後、異動先に復職しているが、その情報は、職場復帰後のフォローアップという観点からは、本庁の人事担当者を通じて、あるいは自ら異動先の上司らに提供するなどすることが望まれたとしている。ただし、被災者の職場復帰後における状況の詳細が明らかではないため直ちに安全配慮義務に反するものということとはできないとした。

<sup>36</sup> 本件は三柴が整理した。

具体的な事情にもよるが、メンタル不調で休業、退職していた従業員を復職させる場合は、復職支援のために心身の状態の情報を職場に提供することが求められる場合が少なくない。その場合、医療職により適切に加工された情報を提供することも検討する必要がある。

## 1. 2. 1. 4 関連する規定

### (1) じん肺法 35 条の 3

本条と同じ法律により、安衛法第 104 条と同趣旨の規定として、じん肺法 35 条の 3 が制定されている。

### (2) 個人情報保護法の諸規定

心身の状態の情報は、そのほとんどが個情法 2 条 3 項の要配慮個人情報に該当し、その情報の取扱いは、安衛法 104 条のほかに個情法の規定にしたがって行われる必要がある。同条が個人情報保護法の特則に当たると解されるため、両者は法条競合の関係に立つと解される<sup>37</sup>。個情法の各規定のうち、心身の状態の情報の取り扱いに関連する主な規定は以下のとおりである（各規定の具体的適用場面については、上記本条の「内容」解説を参照）。

17 条：個人情報を取り扱うに当たっては、利用目的をできる限り特定すべきこと（1 項）。

18 条：あらかじめ本人の同意を得ることなく利用目的を超えて個人情報を取り扱ってはならないこと（1 項）。事業承継をした場合は、あらかじめ本人の同意を得ることなく、承継前の利用目的を超えて取り扱ってはならないこと（2 項）。前 2 項の例外（3 項 1 号法令に基づく場合、同 2 号 人の生命、身体又は財産の保護のために必要であって本人の同意を得ることが困難であるとき等）

20 条：要配慮個人情報は、原則として、あらかじめ本人の同意を得ないで取得してはならないこと。例外として、法令に基づく場合、人の生命、身体又は財産の保護のために必要であって本人の同意を得ることが困難であるとき等（2 項）。

21 条：個人情報を取得するに際しては利用目的を通知する等しなければならないこと。

22 条乃至 26 条、33 条乃至 37 条：情報の適正な管理等の内容。22 条はデータ内容の正確性の確保、23 条は安全管理措置、24 条は従業者の監督、25 条は委託先の監督、26 条は漏洩等の個人情報保護委員会への報告を定め、33 条は開示、34 条は訂正等、35 条は利用停止等、36 条は理由の説明、37 条は開示等の請求等に応じる手続きを定め得ること等を定めている。

27 条：個人情報は、あらかじめ本人の同意を得ることなく、第三者に提供してはならないこと。例外として、1 号 法令に基づく場合、2 号 人の生命、身体又は財産の保護のために必要であって本人の同意を得ることが困難であるとき等。

40 条：個人情報の取扱いに関する苦情処理。

147、148、178 条：個情法に違反した場合には、個人情報保護委員会による指導、助言（147 条）、勧告、命令（148 条）の対象となり、命令にも違反した場合には罰

<sup>37</sup> この見解は三柴による。

則が科される（178条）等の公法上の規制が規定されている。

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（通則編）」（平成28年個人情報保護委員会告示第6号。以下「ガイドライン」）は、同法各条の「本人の同意」の意義、同法23条に定める安全管理措置の具体的内容及び上記個情法各条の具体的な内容等について解説している。

### （3）憲法13条（プライバシー保護）

心身の状態の情報の取扱いについては、収集、利用、保管等の各行為が、あらかじめ労働者本人の同意を得ることなく行われた場合には、個情法に違反する可能性があるとともに、プライバシー侵害による不法行為に当たる可能性がある。判例は、憲法13条が保障する私生活の自由の一内容としてプライバシーに係る情報が適切に取り扱われるよう法的に保護される利益としているが、労働者本人の同意を得ていない心身の状態の情報の取扱いをプライバシー侵害とした裁判例が見られる。実際に裁判となった例については、関連裁判例を参照されたい。

### （4）ストレスチェック指針、留意事項、メンタルヘルス指針

上記指針等の記載内容のうち、本指針の内容とオーバーラップする部分については本指針が優先し、本指針に定められていない部分については、留意事項、ストレスチェック指針、メンタルヘルス指針によることとなる。上記指針等の内容のうち健康情報の取扱いに関する部分の概要は以下のとおりである。

#### 1) ストレスチェック指針

ストレスチェックをメンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、ストレスチェックに関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であるとして、ストレスチェックの実施事務者の範囲、ストレスチェックの結果の事業者への提供に当たっての本人の同意取得の方法、事業者へ提供する情報の範囲、集団ごとの集計・分析結果の提供に当たっての留意事項、面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意点（必要に応じて適切に加工すること等）等が詳細に定められている。

#### 2) 留意事項

健康情報の取扱いについて、上記「ガイドライン」に定める措置を実施するに当たり留意すべき事項について、個情法の各規定及びそれに対応する「ガイドライン」の内容に即して具体的に解説をしている。

#### 3) メンタルヘルス指針

メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もあるとして、個人情報を取得あるいは第三者に提供する場合の労働者の同意取得の方法、留意点、情報を事業者へ提供する場合は、事業場内産業保健スタッフによる情報の集約・整理・解釈等適切に加工した上で提供すること、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容

等の加工前の情報又は詳細な医学的情報は提供してはならないこと等を定めている。

## 1. 2. 1. 5 沿革

### (1) 個人情報保護法の制定から平成 27 年改正まで

情報通信技術の発達に伴い、個人情報の保護の必要性が高まってきたこと等を背景に、平成 15 年 5 月 23 日、個人情報の保護に関する法律（個情法）が成立したが、雇用管理分野における個人情報のうち、健康情報の取扱いについては、平成 27 年の個情法改正以前は、「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。以下「旧指針」)」及び旧指針について事業者が留意すべき事項に関し「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」(平成 16 年 10 月 29 日付け基発第 1029009 号。以下「旧留意事項通達」)が発出され、運用されてきた。

その後、個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律(平成 27 年法律第 65 号。以下「改正個人情報保護法等」)及びガイドラインが全面施行・適用され、それに伴い、個情法ガイドラインが公表され、留意事項も、旧留意事項通達における規律水準を維持しつつ、同ガイドラインにつき、雇用管理分野における健康情報等の取扱い方法の具体化等を図るものとして、現在の「留意事項」が定められ、改正個人情報保護法等の施行日（平成 29 年 5 月 30 日）より適用されている。

この「留意事項」の適用に伴い、旧留意事項通達は廃止された。

### (2) 働き方改革と安衛法 104 条の新設

平成 30 年春の通常国会で成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号。以下「整備法」）では、労基法の改正とあわせて安衛法の改正<sup>38</sup>が行われ、産業医・産業保健機能の強化が図られるとともに、心身の状態に関する情報の取扱いに関する 104 条が新設された(翌平成 31 年 4 月 1 日に施行)<sup>39</sup>。また、本条に基づく本指針及びその解説をした「手引き」が改正にあわせて策定され、公表された。

## 1. 2. 2 第 105 条

### 1. 2. 2. 1 趣旨

安衛法 105 条（以下「本条」という。）は、法定の健康診断（65 条の 2 第 1 項、66

<sup>38</sup> この法改正により、メンタルヘルス指針の中に既に定められていたストレスチェック制度に関する部分は法律に格上げされた。

<sup>39</sup> 改正前の同法 104 条（健康診断等の実施事務に携わる者による秘密の保持）は、改正により 105 条となった。また、整備法 71 条では、改正じん肺法 35 条の 3 として安衛法 104 条と同趣旨の規定が新設された。本指針は、上記安衛法 104 条 3 項及びじん肺法 35 条の 3 第 3 項双方の規定に基づく指針である。

条 1 項乃至 4 項）、法定の面接指導（66 条の 8 第 1 項、66 条の 8 の 2 第 1 項、66 条の 8 の 4 第 1 項）、ストレスチェックの検査（66 条の 10 第 1 項）及び面接指導（66 条の 10 第 3 項）の実施の事務に従事した者に対し、その実施に関して知り得た労働者の秘密について守秘義務を課し、受益者（労働者）が安心して健康診断等を受けられるようにする趣旨の規定である<sup>40</sup>。

本条に違反した者は、6 月以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は 50 万円以下の罰金刑が科される（安衛法 119 条 1 号）。

なお、罰則の適用は、実行行為者である自然人の他事業者たる法人又は人に対しても罰金刑が科されることとなり（両罰規定）（安衛法 122 条）、本条の秘密保持義務被違反した場合は、実行行為者のほか、上記事業者もその罰則の適用対象となる。

## 1. 2. 2. 2 内容

### (1) 刑法 134 条との関係

本条は、刑法 134 条（秘密漏示罪）の労働安全衛生領域における関連規定とされている。刑法 134 条は、「医師、薬剤師、医療品販売業者、助産師、弁護士、弁護人、公証人又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、6 月以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は 10 万円以下の罰金に処する。」と規定しているが<sup>41</sup>、本条の「秘密」とは、刑法 134 条（秘密漏示罪）の「秘密」と同義と解されている<sup>42</sup>。

### (2) 行為者（守秘義務の主体）

本条の行為者については、本条の制定当初は健診実施事務従事者のみを対象としていたが、平成 17 年の改正（平成 17 年法律第 108 号）により面接指導実施事務従事者（長時間労働面接指導実施事務従事者）が加えられ、平成 26 年の改正（平成 26 年法律第 82 号）によりストレスチェックとその後の面接指導の実施事務従事者（ストレスチェック後面接指導実施事務当事者等）も対象に加えられた<sup>43</sup>。

<sup>40</sup> 厚労省労働基準局安全衛生部編「わかりやすい労働安全衛生法」482 頁等。

<sup>41</sup> 例えば、医師の秘密漏示行為が刑法 134 条、安衛法 105 条の両方の罪名に触れる場合は、観念的競合となり、その最も重い刑により処断されることとなる（刑法 54 条）と解される。なお、刑法 134 条は親告罪であり、告訴が無ければ公訴を提起できない（刑法 135 条）。

<sup>42</sup> 労働調査会出版局編「労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）」（2020）1024 頁等。

<sup>43</sup> なお、産業医が行う産業保健業務で取り扱った労働者の秘密の漏示に刑法 134 条が適用されるかは、一応問題となり得るが、前掲三柴 64 頁は、後記保健師助産師看護師法 42 条の 2（44 条の 4 で違反には罰則が科されている）で保健師の保健業務に就いても守秘義務が課されていることとの対比から、産業医による産業保健業務にも基本的には刑法 134 条の適用は及び、必要な情報提供には、同条の正当な理由による例外を活用すべきとする。

### （3）「秘密」とは

本条の「秘密」の要件として、以下のことが求められる<sup>44</sup>。

i) 特定の小範囲の者にしか知られていない事実であって、これを他人に知られないことが本人の利益と認められるものであること。公知の事実は、たとえこれを知らない他人に対しても秘密とはいえないが、単に噂の程度に過ぎない場合は、秘密に当たる。

ii) 生存する人の秘密であることを要する。自然人のほか、法人や法人格のない団体の秘密を含む。

iii) 業務上取り扱ったことによって知り得たものであることが必要である。業務上知った秘密であるかぎり、本人から明示的又は黙示的に打ち明けられたものであると、自己の調査によって知り得たものであるとを問わない。

iv) 秘密は、本人が主観的に秘密とすることを欲する事実であれば足りるか、一般人が客観的に秘密としようとする事実でなければならないかについては、見解が分かれており、a) 本人が主観的に秘密とすることを欲すれば足りるとする説、b) 客観的にみて、本人の秘密として保護するに値するものでなければならないとする説、c) 一般人が秘密とすることを欲し、かつ、本人も秘密と欲する事項であることを要するとする説、d) 客観的に秘密として保護するに値するもの、又は、本人が特に秘密とすることを欲する旨を明示したもののいずれかであれば足りるとする説が対立している。

この点を判断した裁判例は少ないが、少年に対する現住建造物等放火・殺人等保護事件において家庭裁判所から精神鑑定を依頼された医師である被告人が、ジャーナリストに対し、供述調書、心理検査、精神鑑定の結果等の写しを閲覧させるなどした行為について、秘密漏示罪の成立を認めた奈良地判平成 21 年 4 月 15 日判決<sup>45</sup>がある。判決は、本罪における「秘密」とは、一般に知られていない非公知の事実であって、これを他人に知られないことが本人の利益と認められるものをいうとした上で、閲覧させた資料は、プライバシーに極めて深くかかわる個人的な事項を内容とするものであるから、これらは、一般的にみて何人も他人に知られることを欲しない事項といえ、他人に知られないことが本人にとって利益であると認めることができるので「秘密」に当たるとした。前記 b) の客観説の立場に立った判断とあってよい。

### （4）漏示（「漏らし」とは）

本条及び刑法 134 条は、「漏らし」た行為を処罰の対象とする。

「漏らし」とは、秘密をまだ知らない他人に告知することをいい、不作為による場合（例えば、秘密を記載した書面を放置したままで他人の閲読に任せておくような場合）も含む。また、既知の事実が概略に過ぎないときに、その詳細を述べることも漏らした行為に含まれ

<sup>44</sup> 大塚仁「刑法概説各論（増補版）」（1979）112頁以下。

<sup>45</sup> 判例時報 2048 号 135 頁。控訴審（大阪高判平成 21 年 12 月 17 日刑集 66 卷 4 号 471 頁）も一審判決を支持した。

る<sup>46</sup>。

### （5）違法性が阻却される場合等

秘密の漏示に本人が同意した場合には、漏示行為は、違法性が阻却されるか、構成要件該当性を欠くこととなる<sup>47</sup>。

なお、健康診断の結果等の心身の状態の情報を安全配慮義務の履行及び健康確保措置を講じるために事業場内産業保健スタッフが事業場内で提供する場合は、104条の内容解説（1.2.1.2.6 心身の状態の情報の取扱いの原則～心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲）で説明したように、取扱規程に従って原則として医療職が集約、整理、解釈する等の適切な加工をした情報を提供することが求められよう。そうした情報提供行為は、正当な理由のある情報提供であり、刑法134条の構成要件には該当しない、あるいは違法性が阻却される行為と解される。本条についても、同様に違法性は阻却される（1.2.1.2.6(5)参照）。

## 1. 2. 2. 3 関連規定

事業場内産業保健スタッフの秘密保持義務と関連するその他の規定の主なものとしては、以下の規定があげられる。

### （1）保健師助産師看護師法42条の2、44条の4（罰則：6月以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は10万円以下の罰金。親告罪）

保健師、看護師又は准看護師は、正当な理由なく業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない。

### （2）医療法86条1項（罰則：1年以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は50万円以下の罰金）

診療録、助産録の提出等の事務に従事した公務員である医師、助産師等が、その職務の執行に関して知り得た業務上の秘密を正当な理由なく漏示した場合。

### （3）精神保健福祉法53条（罰則：1年以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）または100万円以下の罰金）

精神科病院の指定医等が、この法律の職務の執行に関して知り得た人の秘密を正当な理由なく漏らしたとき。

<sup>46</sup> 団籐重光編「注釈刑法（3）各則（1）」（有斐閣1965）254頁（所執筆部分）。

<sup>47</sup> 前掲大塚115頁、大塚仁＝河上和雄＝中山義房＝古田佑紀「大コンメンタール刑法7巻（第2版）」（青林書院）374頁。このうち後者は、親権者の有する子の監護・教育権（民法820条）に基づき、親が医師等に対して子の秘密を尋ね、これに応じて子の秘密を告知することも、子の訓育上必要と認められる限りで許されると解されており、医師が、患者以外の第三者の生命・身体を保護するために患者本人の秘密を漏示する行為も緊急避難に該当する場合のほか、第三者の利益を保護する目的を持つ漏示にも、違法性阻却を認めるべきとする。

この場合、現個情法27条1項2号に基づく第三者提供であり、刑法134条1項の正当な理由に該当するとともに本条についても違法性が阻却されると解される。

## 二 若干の考察

心身の状態の情報は、労働者に対する安全配慮義務の履行や健康確保措置の実施のために活用することが求められる一方で、その取扱いについては、個人情報保護法が要配慮個人情報<sup>1</sup>の取得、個人情報の目的外利用、第三者提供について本人の同意を要求していること及びプライバシー保護の要請から、情報の取得・収集、保管、使用の各場面で労働者本人の同意をどの程度厳格に要求するかが問題となる。基本的には、本条及び本指針で示された取扱いの原則にしたがって、労働者本人が情報を安心して提供できるような体制を整備、運用し、本人に丁寧に収集や一定の範囲の情報共有の必要性を説明し、納得を得るべきであるが、現実には、同意を得ることができず、安全確保措置の実施や業務の遂行に支障が出る場合がある。

具体的には、業務遂行上、労務管理上現実に問題が発生している場合に、安全配慮義務の履行（職場の同僚等に対する安全配慮義務も含む）、健康確保措置の実施のために心身の状態の情報を取得しようとしたが、処遇上の不利益等を恐れた労働者本人が情報の提供を拒否した場合に事業者の採り得る措置の内容と限界が問題となる。情報の提供を拒否された場合に事業者の採り得る方法としては、本人の安全に配慮した配置転換等の人事権の行使や疾病のために労務提供の本旨履行ができないおそれがある場合には休職処分に付すこと等を検討せざるを得ないが、指針の禁止する合理性のない不利益な取り扱いと合理的な理由のある人事権の行使等は、区別して取り扱われる必要がある。

また、そもそも労働者が必要な心身の状態の情報を秘匿し、提供しなかった場合における事業者の責任の減免も、個別の事案に応じて考慮されるべきである。

収集した心身の状態の情報を安衛法104条の趣旨に沿って活用するためには、とりわけ本指針の第2類型の情報については、当該情報を集約、整理、解釈した上で、取り扱う目的に即して適切に加工して職場の上司や人事担当者等の他の取扱者に提供する産業医等の役割が重要である。その際、心身の状態の情報の取扱いは、当該労働者の安全配慮や健康確保措置の実施が主な目的ではあるが、職場の他の同僚やさらには顧客（例えば、バスの運転手が運転するバスの乗客等）の安全確保等も目的に含まれることは考慮されるべきである。このように、本条及び指針にしたがい、正当な目的かつ適切な方法で情報を提供する行為は、本条や個人情報保護法に違反しないし、刑罰法規である105条、刑法134条等にも違反しない取り扱いがされる必要がある。事業主の負う安全配慮義務が重くなっている状況も考慮する必要があるだろう。

ただし、働き方改革の一環として、産業医の権限、産業保健機能の強化が図られ、要配慮個人情報である心身の状態の情報を保護しつつ、安全配慮義務の履行や健康配慮措置の実施のために適正に情報を取り扱う法の枠組みを整えたとしても、「産業保健ボックス」の役割を果たすべき産業医等の現状は、質的、量的に不十分といわざるを得ない。104条の趣旨を実現するには、産業医等の産業保健スタッフを質的、量的に充実することが極めて重要

な課題というべきであろう。