

【労務】厚生労働省、各企業が策定すべき「健康情報等の取扱規程」ひな型の手引きを公表

働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正に基づいて、「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」が策定されました（2019年4月1日適用）。この指針は、労働者の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、策定の方法、運用などについて、とりまとめたものです。



この度、この指針の中で策定が求められている取扱規程（事業場における心身の状態の情報指針に基づき事業場ごとに策定された取扱規程）について、その策定の手引きが公表されました。この手引きでは、取扱規程のひな形（健康情報等の取扱規程）も紹介されています。

■策定すべき「健康情報取扱規程」の内容とは？

厚生労働省の指針によると「健康情報取扱規程」内で定めるべき内容は主に以下9点です。これらの内容について、自社の状況に合わせて方針を決めることとなります。

(1) 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法

→心身の状態を取り扱う目的・方法を定めます。目的は従業員の健康保持などが適切です。人事評価や営利目的で使用されないよう、目的を特定しておくことが重要です。取得方法は「健康診断」や「ストレスチェック」「面接指導」などが該当します。

(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

→「人事」「上長」など、健康情報を取り扱うことのできる人（ポジション）を定めます。それらの人たちそれぞれに対して「どの範囲まで情報を開示し」「どんな権限を与えるのか」を定めます。

(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

→「口頭」や「書面」など通知の方法を定めます。また、本人同意の取得についても「必ず書面でサインをもらう」などの方法を決めます。

(4) 心身の状態の情報の適正管理の方法

→取得した情報を、漏洩のリスクがないように、どのように管理するかを定めます。「健康情報管理責任者の選任」や「健康情報を取り扱う人への教育・研修の実施」「情報はパスワードのかかったサーバーで管理する」など、適正に管理ができるよう具体的に決めておきましょう。

(5) 心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む）の方法

→情報の開示請求があった場合の対応方法、および従業員から事実と異なるとの指摘が入った場合の訂正・追加・削除の対応方法、さらに使用停止の請求があった場合の対応方法について定めます。

(6) 心身の状態の情報の第三者提供の方法

→第三者へ提供しない場合はその旨を明記します。もし、第三者に情報を提供する場合は、「どのような場合に」「どのような方法」で提供するかを定めます。

(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

→たとえば「合併などで別の法人に事業が引き継がれる場合」や「組織の大幅な変更がある場合」など、情報の管理者が変わる場合は、どのように情報を引き継ぐのかを決めます。

(8) 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理

→「上司が健康診断の内容を同僚に漏らした」など、健康情報の取扱いについての苦情や相談を受けつける窓口、その後の処理方法を決めます。

(9) 取扱規程の労働者への周知の方法

→この「健康情報取扱規定」で定めた内容を、どのようにすべての従業員に周知するかを決めます。

衛生委員会、あるいは労使協議の場で上記について方針が決まれば、文書にまとめ「健康情報取扱規程」を作成します。策定した「健康情報取扱規程」は、必ず従業員全体への周知が必要です。これは就業規則や労使協定などと同様の扱いです。必ず、全員がアクセスできる場所に規程を置き、従業員が常に閲覧できる状態にしておかねばなりません。

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf>