

「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 たつての留意事項」について

平29・5・29個情第749号/基発0529第3号「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つての留意事項について(通知)」の説明資料

平成29年10月
神奈川労働局 労働基準部 健康課

個人情報保護に関する法律・ガイドラインの体系イメージ

民間分野

ガイドライン

(通則編・外国第三者提供編・確認記録義務編・匿名加工情報編)
(*2)

個人情報保護法 (*1)

(4～7章：個人情報取扱事業者等の義務、罰則等)
(対象：民間事業者)

個人情報保護法 (*1)

(1～3章：基本理念、国及び地方公共団体の責務・個人情報保護施策等)

個人情報の保護に関する基本方針

公的分野

行政機関
個人情報
保護法
(*3)

(対象：
国の行政機関)

独立行政法人
個人情報
保護法
(*4)

(対象：
独立行政法人等)

個人情報
保護条例
(*5)

(対象：
地方公共団体等)

- (*1) 個人情報の保護に関する法律
- (*2) 金融関連分野・医療関連分野・情報通信関連分野等においては、別途のガイドライン等がある。
- (*3) 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律
- (*4) 独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律
- (*5) 個人情報保護条例の中には、公的分野における個人情報の取扱いに関する各種規定に加えて、事業者の一般的責務等に関する規定や、地方公共団体の施策への協力に関する規定等を設けているものもある。

個人情報保護委員会

個人情報保護法ガイドライン「通則編」(通則ガイドライン)

外国にある第三者への
提供編

第三者提供時の確認・
記録義務編

匿名加工情報編

個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について

「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ & A

特定分野

金融関連分野ガイドライン類(個人情報保護委員会、金融庁・経産省・法務省)

医療関連分野(医療介護分野及び医療保険分野)のガイドライン(ガイダンス)

.....

個人情報保護
委員会HP等から



検索

[ホーム](#)

[委員会の概要](#)

[個人情報保護法について](#)

[マイナンバーについて](#)

[委員会の活動](#)

[お知らせ](#)

[お問合せ・申請](#)

[個人情報保護委員会](#) > [個人情報保護法について](#)

□ 個人情報保護法について

法令・ガイドライン等

個人情報保護に関する法令・ガイドライン・条例等を掲載しています。

漏えい等の対応（個人情報）

個人データの漏えい事案等が発生した場合の対応について掲載しています。

中小企業サポートページ（個人情報保護法）

中小企業の方に参考としていただく分かりやすい資料を掲載しています。

認定個人情報保護団体

認定個人情報保護団体の制度概要や認定個人情報保護団体に関する情報について掲載しています。

匿名加工情報・非識別加工情報

匿名加工情報・非識別加工情報に関する法令等の資料を掲載しています。

国際関係

個人情報保護に関する諸外国、国際関係の情報を掲載しています。

参考資料・説明会等


個人情報保護法に関する広報資料や過去の検討経緯・調査報告（個人情報保護法の施行状況概要を含む。）等を掲載しています。

FAQ・お問合せ


個人情報保護に関するFAQ及び各種お問合せ窓口等について掲載しています。

□ 法令・ガイドライン等

(参考) 個人情報保護法の成立及び改正に関する主な経緯 (PDF: 85KB) 

(参考) 個人情報保護に関する法律・ガイドラインの体系イメージ (PDF: 107KB) 

法律


- 個人情報の保護に関する法律 (平成15年5月30日法律第57号) (PDF: 316KB) 

基本方針

- 個人情報の保護に関する基本方針 (PDF: 314KB) 


(個人情報の保護に関する基本方針の一部変更 (新旧対照表) (PDF: 276KB) 


政令

- 個人情報の保護に関する法律施行令 (平成15年12月10日政令第507号) (PDF: 221KB) 

規則

- 個人情報の保護に関する法律施行規則 (PDF: 279KB) 

- 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律第四章の二の規定による行政機関非識別加工情報の提供に関する規則 (PDF: 169KB) 

- 独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律第四章の二の規定による独立行政法人等非識別加工情報の提供に関する規則 (PDF: 163KB) 

個人情報保護法について

■ 法令・ガイドライン等

- ▶ 権限の委任
- ▶ 個人情報保護条例

■ 漏えい等の対応 (個人情報)

■ 中小企業サポートページ (個人情報保護法)

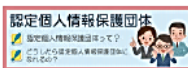
■ 認定個人情報保護団体

■ 匿名加工情報・非識別加工情報


■ 国際関係


■ 参考資料・説明会等


■ FAQ・お問合せ





ガイドライン・QA等


- 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) (PDF: 825KB) 


- 個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン (外国にある第三者への提供編) (PDF: 553KB) 


- 個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン (第三者提供時の確認・記録義務編) (PDF: 547KB) 

- 個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン (匿名加工情報編) (PDF: 342KB) 


- 個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について (PDF: 128KB) 

・ 通則編及び匿名加工情報編の改正 (平成29年3月31日) (PDF: 140KB) 


- 「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ & A (PDF: 897KB) 

・ Q & A の追加・更新 (平成29年5月30日) (PDF: 74KB) 

- 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン (行政機関非識別加工情報編) (PDF: 220KB) 

- 独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン (独立行政法人等非識別加工情報編) (PDF: 221KB) 

- その他

・ 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 (PDF: 196KB) 


特定分野ガイドライン

- 金融関連分野ガイドライン

- 医療関連分野ガイダンス

- (参考) その他の特定分野ガイドライン等

事務局レポート

- 匿名加工情報 「パーソナルデータの利活用促進と消費者の信頼性確保の両立に向けて」 (PDF: 4892KB) 

改正・個人情報保護法 — 改正の概要

「個人情報保護法」— 高度情報通信社会の進展に伴い個人情報の利用が著しく拡大していることに鑑み、個人の権利利益を保護することを目的として平成15年5月30日に公布、平成17年4月1日に全面施行。その後、情報通信技術の発展や事業のグローバル化等の急速な環境変化により、個人情報保護法施行当時想定されていなかった以下のような点に対応することを目的に、平成27年9月9日に改正法が公布、平成29年5月30日から全面施行。

- 個人情報に該当するかどうかの判断が困難な「グレーゾーン」の拡大
- パーソナルデータを含むビッグデータの適切な利活用ができる環境の整備の必要性
- 国境を越えたパーソナルデータの流通等

1. 個人情報の定義の明確化
 - ▶ 個人情報の定義の明確化（個人識別符号の概念）
 - ▶ 要配慮個人情報の新設（本人同意の義務化）
2. 適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保
 - ▶ 匿名加工情報の新設（加工方法、公表など）
 - ▶ 個人情報保護指針の取扱い（届出、公表など）
3. 個人情報の保護を強化（名簿屋対策）
 - ▶ トレーサビリティの確保（第3者提供の内容確認、記録の保存）
 - ▶ データベース提供罪の新設
4. 個人情報保護委員会の新設及びその権限
 - ▶ 個人情報保護委員会の新設（特定個人情報保護委員会の改組）
 - ▶ 立入検査権限などの追加
5. 個人情報の取扱いのグローバル化
 - ▶ 国境を越えた適用と外国執行当局への情報提供
 - ▶ 外国事業者への第3者提供（条件の確保）
6. その他の改正事項
 - ▶ オプトアウト（※）規定の厳格化
 - ▶ 利用目的の制限の緩和
 - ▶ 小規模取扱事業者への対応（個人情報 5,000件以下の取扱事業者も適用対象）

※ 個人に関するデータの第3者提供に関して、事後的に本人の求めに応じて第3者への提供を停止すること。

改正・個人情報保護法 — 主な改正点

1. 個人情報の定義の明確化

修正	個人識別性の要件明確化 (2条2項)
新設	個人識別符号 (2条2項)
2. 個人情報等の有用性を確保するためのルール	
新設	匿名加工情報に関する規定 (2条9項10項・ 36-39条)
修正	利用目的の変更要件を緩和 (15条2項)
修正	個人情報データベース等の除外事由 (2条4項)

3. 個人情報の保護を強化するための規定

新設	要配慮個人情報に関する規定 (2条3項・ 17条2項)
新設	第三者提供に係る確認及び記録作成の義務付け (25条・ 26条)
新設	不正な利益を図る目的による個人情報データベース等提供罪 (83条)
修正	オプトアウト規定の見直し (23条2項-4項)
削除	小規模事業者の適用除外規定の削除 (改正前2条5項5号削除)
新設	不要になった個人データ消去の努力義務 (19条)

(続き)

修正	保有個人データの開示等請求権の明確化 (28条-34条)
4. 個人情報保護委員会	
新設	個人情報保護委員会の組織と権限 (40条-46条、 59条-74条、 78条・ 79条)
新設	認定個人情報保護団体の個人情報保護指針の届出と公表 (53条2項・ 3項)
5. 個人情報の取扱いのグローバル化への対応	
新設	域外適用 (75条)
新設	外国執行当局への情報提供 (78条)

改正・個人情報保護法のポイント ①

個人情報の定義（改正法第2条第1項・第2項）
－ “個人識別符号”

○ 法改正前の「個人情報」－ 生存する個人に関する情報であつて当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるもの
(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む)をいう

○ 改正法 － 従来の考え方を拡大・拡充するものではなく、『情報の性質上、特定の個人を識別することができるもの』について従来からの個人情報の範囲を修正・明確化 → 新たに「**個人識別符号**」(※)として定義

※ **個人識別符号** － 基本的に以下2つのどちらかに該当するもの

1. 身体の一部の特徴を電子計算機のために変換した符号
2. 役務の利用や書類において対象者ごとに割り振られる符号

〔例〕 1. 身体の一部の特徴 － DNA を構成する塩基の配列、顔の骨格、虹彩、声紋、歩行の態様、手指の静脈、指紋・掌紋 など
2. 旅券番号、基礎年金番号、免許証番号、住民票コード、マイナンバー、各種保険証 など

但し、**単に生年月日だけ**、金融分野の“**クレジットカード**”・“**口座番号**” → 様々な契約形態や運用実態があり、いかなる場合でも特定の個人を識別することは限らないことから **個人識別符号としては位置づけられていない**。

※「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」、「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ&A)1-22)

このような番号も、氏名や住所などと容易に照合できて特定の個人を識別することができる場合には、**個人情報に該当することになるので留意が必要**

○ 改正法

「要配慮個人情報」

個人情報のうち、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪によって害を被った事実など本人に対する不当な差別または偏見が生じる可能性があり、その取扱いに配慮を要するもの（改正法第2条第3項）

オプトアウト手続について法に定める一定の手続をとったとしても、実際には本人が明確に認識できないうちに個人データが第三者に提供されるおそれがある〔→ (株)ベネッセコーポレーションの事案〕ため、「要配慮個人情報」以外の個人データでは認められるオプトアウトの手続きも、情報の性質上慎重な取扱いが求められる「要配慮個人情報」については認めないものとし、「要配慮個人情報」については、従前に比し厳しい規律が課せられた

⇒ 「要配慮個人情報」

1. 原則として、本人の事前同意がない取得は禁止（改正法第17条第2項）
2. “オプトアウト”による第三者提供は禁止（改正法 第23条第2項）

○ 改正法

「匿名加工情報」

特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる情報で、当該個人情報を復元することができないようにしたもの

⇒ 情報通信技術の進展により、膨大なパーソナルデータが収集・分析される、いわゆるビッグデータ時代に対応した、ビッグデータの利活用の促進を図るために導入された概念

匿名加工情報の作成方法の例

（人の技術力等の能力をもって復元しようとしても当該個人情報に復旧することがないような状態を想定。技術的側面からの全ての復元可能性を排除するようなレベルが求められているわけではないと考えられる → 通常程度の手法で復元できてしまうレベルの加工情報は匿名加工情報に当たらず、依然として個人情報のまま。したがって以下の1つでも実施されていれば直ちに匿名加工情報になるわけではない）

▶ 作成の元になる個人情報と個別に関連付けられている項目・ID等の識別子を削除する

→ 氏名、住所、生年月日等を削除する方法

▶ 分析対象のデータの平均から大きく乖離するデータ群をまとめる（トップ・コーティング）

→ 早朝・深夜の入退室ログを「午前5時以前」「午後10時以降」と大きくくくる方法

▶ 詳細な項目を一定のまとまりや区分に置き換える

→ 生年月日を年代に置き換え、グルーピングする方法

▶ 一定の誤差（ノイズ）を付加する

→ 一定の金額や数量誤差を対象の情報に加える方法

「匿名加工情報」→ 個人情報には該当せず、本人の同意なしに第三者提供が可能になることから、個人情報の取扱いよりも緩やかな規律(第三者提供時の公表等)を適用するものとして(ビッグデータとしての)流通・利活用の促進を図ることとするが、「匿名加工情報を作成したとき」(※)には、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、当該匿名加工情報に含まれる個人に関する情報の項目を公表することが必要

※「匿名加工情報を作成したとき」:匿名加工情報として取扱うために、個人情報を加工する作業が完了した場合のこと

↑「個人情報保護法ガイドライン(匿名加工情報編)3-4

あくまで個人情報の安全管理措置の一環として一部の情報を削除・分割して保存・管理する等の加工をする場合または個人情報から統計情報を作成するために個人情報を加工する場合などを含むものではないことに留意

○ 元の個人情報を加工して匿名加工情報を作成する立場:個人情報取扱事業者

○ 加工後の情報を受け取り、利活用する立場:匿名加工情報取扱事業者

それぞれの事業者に規制がある ↓

匿名加工情報に関する規制事項

作成・提供側（個人情報取扱事業者）

提供を受け利活用する側（匿名加工情報取扱事業者）

匿名加工情報の作成方法の遵守

—

加工方法等の漏洩防止措置の実施

—

作成した情報の項目等の公表（作成時/提供時）

提供を受けた情報の項目等の公表（提供時）

匿名加工情報の再識別の禁止

（個人を特定するために他の情報と照合してはならない）

匿名加工情報の安全管理措置の実施

（安全管理措置の内容について公表を努める）

- 旧 法 — 利用目的を変更する場合、変更前の利用目的と「相当の」関連性を有すると合理的に認められた範囲内で実施しなければならぬ
- 改正法 — 「相当の」という文言が削除

この改正によって、利用目的の変更が従来よりも柔軟に実施可能になり、企業・事業場にとっては既に取得済みの個人情報(顧客情報など)を活用して新規の事業やサービスの拡充を機動的に展開できる可能性が広がる

どこまでの変更が「利用目的と関連を有すると合理的に認められた範囲」になるのか

→ 「当該個人情報の本人が通常予期し得る限度内か・否か」

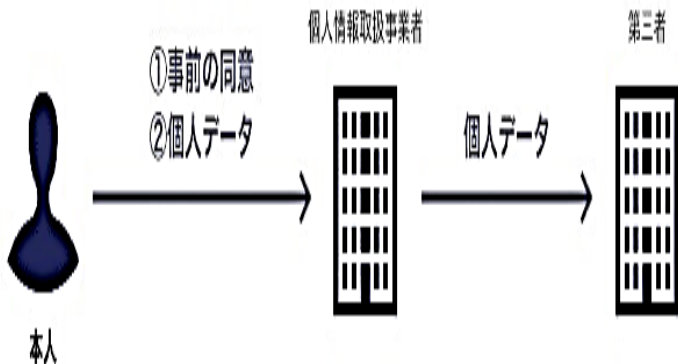
… 変更された目的が本人にとって想定外となるような事態は回避する必要があるため、企業として現在 通知・公表している利用目的を再確認のうえ、今後、範囲を変更した場合に、本人の誤解を招かないような内容になっているか・どうかについて、改めて見直しを検討しておくことが望ましい

オプトアウト手続とは

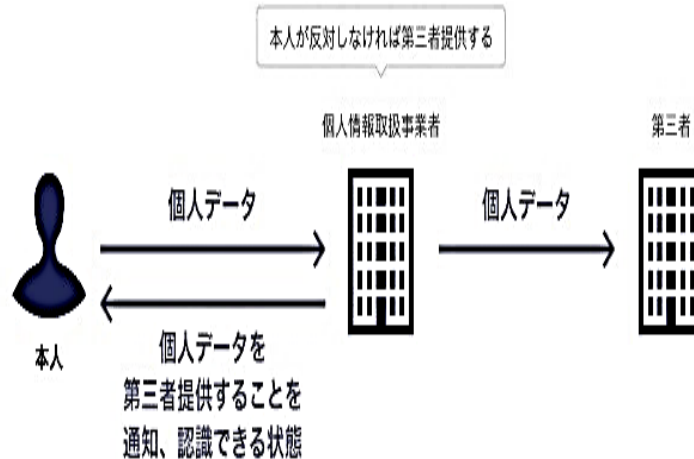
原則：オプトイン (opt-in) - 本人から「事前の同意」を得ること - 個人情報取扱事業者が個人データの第三者提供をするためには、予め本人の同意を得るのが原則 (法第23条第1項本文)

例外：オプトアウト (opt-out) - 予め本人に対し、個人データを第三者提供することについて通知または認識し得る状態にしておき、本人がこれに反対をしない限り同意したものとみなして、個人データの第三者提供を認めること

オプトインのイメージ



オプトアウトのイメージ



改正・個人情報保護法のポイント ⑤-2

第三者提供のオプトアウトに対する規制強化 (改正法第23条)

○ 旧 法 - オプトアウトで個人情報の第三者提供を行おうとする場合、以下 a～d の事項を**予め本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いて**いるときは、個人情報を第三者に提供できる(オプトアウト)

⇒ 情報の主体である本人が、オプトアウトを行っている企業について適切に把握できるようにすることを目的に見直す〔平成26年6月一様ベネッセコーポレーションの会員情報流出 ← 業務委託先社員がベネッセの顧客情報を不正に取得、名簿業者3社へ売却したことが発覚、さらに名簿業者が名簿を本人が認知し得ないオプトアウトの方法で他の名簿業者に情報を拡散させていた〕こととして ↓

○ 改正法 - a～d に **e** を加えた**5項目を個人情報保護委員会に届け出る**必要があり、この**届出の内容は個人情報保護委員会によって公表**されることになった。さらに、b・c・e の内容を変更する場合にも、**予め本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置く**と共に、**個人情報保護委員会に届け出る**ことが必要(改正法第23条第2項～第4項)

a	第三者への提供を利用目的とすること	
b	第三者に提供される個人情報の項目	(例) 氏名、住所、電話番号、商品購入履歴 など
c	第三者への提供方法	(例) 書籍として出版、インターネットに掲載、プリントアウトして交付 など
d	本人の求めに応じて当該本人が識別される個人情報の第三者への提供を停止すること	
e	本人の求めを受け付ける方法	(例) 電話、メール、HP上の入力フォームへの記載、書面、窓口での対応 など

これまで オプトアウトの十分な通知・公表ができていなかった企業は、今後も オプトアウトによる第三者提供を継続するかどうか、提供の方針を再確認することが望ましい

予め本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置く措置の限定

オプトアウト手続による個人データの提供に際しての事前の**通知又は容易に知り得る状態に置く措置**は以下。**通知又は容易に知り得る状態に置いた事項を変更する場合も同様**(改正法第23条第2項・第3項、施行規則第7条1項)

①	第三者に提供される個人データによって識別される本人が当該提供の停止を求めるのに必要な期間をおくこと
②	本人が第三者に提供される個人データの項目等の法定事項(改正法第23条第2項各号)を確実に認識できる適切かつ合理的な方法によること

↑「容易に知り得る状態」の具体例とされていた”HP等への継続的な掲載”や”事務所での掲示・備え付け”は、方法や期間によっては本人が十分認知し得ないのではないか…との指摘に基づく反省から

「本人が容易に知り得る状態」に該当する事例(経産省ガイドライン 2-1-11から)

事例 1	ウェブ画面中のトップページから1回程度の操作で到達できる場所への掲載等が継続的に行われていること
事例 2	事務所の窓口等への掲示、備付け等が継続的に行われていること
事例 3	広く頒布されている定期刊行物への定期的掲載を行っていること
事例 4	電子商取引において、商品を紹介するウェブ画面にリンク先を継続的に 掲示すること

個人情報取扱事業者によるオプトアウト手続きが不十分な場合

個人情報取扱事業者による本人への通知方法や本人が容易に知りうる状態が不適切なとき (改正法第42条第1項・第2項)

①	当該個人情報取扱事業者に対して、違反行為 の中止その他違反を是正するために必要な措置をとるべき旨を勧告する (改正法第42条第1項・第2項)
②	勧告を受けた個人情報取扱事業者が正当な理由なく、勧告された措置をとらなかった場合で、個人の重大な権利・利益の侵害が切迫していると認められるときは、勧告した措置をとるよう命令することができる (改正法第42条第1項・第2項)
③	個人情報保護委員会は個人情報取扱事業者に対して、個人情報の取扱いについて報告を求め、又は立入検査を行うことができる (改正第40条)
④	措置命令を受けた事業者が命令に従わない場合は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金 (改正法第84条)

○ 旧 法 － 個人情報の提供時には提供先の第三者が国内か海外かに関係なく、一律に本人同意を取得することが義務付けられていた

↑ 海外の当該第三者が国内の個人情報保護水準に比べて不十分な取扱いを行っている場合、本人の権利・利益が侵害されかねないリスクがあった

○ 改正法 － 企業の海外活動実態に鑑み、外国にある第三者に対する個人データの提供に関する規定を新設（改正法第24条）

原則として本人の同意（※1→次スライド）を得なければ外国にある第三者（※2 →次スライド）に個人データを提供することができない

〔注意〕 従来の第三者提供制限と異なる － 個人情報の”委託”時においても本人同意が必要になる点

〔例〕 海外のクラウド事業者に個人情報の管理を委託している場合であっても、事前の本人同意を取得する必要がある

以下2点に該当する場合には、海外の第三者への提供が可能

1. 当該第三者が個人情報保護委員会によって、「個人の権利利益を保護する上で我が国と同等の水準にあると認められる個人情報の保護に関する制度を有している外国として」定められている国 (個人情報保護委員会規則に規定) に所在する場合
2. 当該第三者が、個人情報保護委員会規則に定める基準(※3)に適合する体制を整備している場合、及び改正法第23条1項各号に該当する場合
 - ※1 「本人の同意」… 本人の個人データが個人情報取扱事業者によって第三者に提供されることを承諾する旨の当該本人の意思表示。本人の権利利益保護の観点から、外国にある第三者に個人データを提供することを明確にした上での承諾であることが必要
 - ※2 「外国にある第三者」の「第三者」… 個人データを提供する個人情報取扱事業者と当該個人データによって識別される本人以外の者であり、外国政府などもこれに含まれる。法人の場合には、個人データを提供する者と別の法人格を有するかどうかで第三者・該当性が判断される
 - ※3 「個人情報保護委員会規則に定める基準に適合する体制」(改正法施行規則第11条)
 - ・ 個人情報取扱事業者と個人データの提供を受ける者との間で、当該提供を受ける者における当該個人データの取扱いについて、適切・合理的な方法(※4)により、法第4章第1節の規定の趣旨に沿った措置の実施が確保されていること
 - ・ 個人データの提供を受ける者が、個人情報の取扱いに係る国際的な枠組みに基づく認定を受けていること(※5)
 - ※4 「適切かつ合理的な方法」… 個々の事例ごとに判断すべきだが、外国にある第三者が日本の個人情報取扱事業者が講ずべきこととされている措置に相当する措置を継続的に講ずることを担保することができる方法である必要がある (外国第三者ガイドライン3-1)
 - ※5 「国際的な枠組みに基づく認定」… アジア太平洋経済協力(APEC)の越境プライバシールール(CBPR)システムの認証を得ている場合が該当

例えば、日本企業が外国で設立された別個の法人格を有する子会社に対して個人データを提供する場合には、「外国にある第三者」への提供に該当するが、別個の法人格を有さない単なる外国所在の支店に提供する場合には、「外国にある第三者」への提供に該当しない。また、外国の法令に準拠して設立され外国に住所を有する外国法人であっても、当該外国法人が「個人情報取扱事業者」である場合には、「外国にある第三者」には該当しない (改正法第2条第5項)

⇒ 日系企業の東京本店が外資系企業の東京支店に個人データを提供する場合、当該外資系企業の東京支店は「個人情報取扱事業者」に該当し「外国にある第三者」には該当しない

- 改正法 ー 1 頻発する情報漏えいおよびいわゆる名簿屋対策を目的として、個人データの第三者提供の場合の**確認記録作成**などが義務化(改正法第25条第1項)
- 2 個人情報データベースなどを不正な利益を図る目的で第三者に提供・盗用する行為が処罰の対象に(改正法第83条 ー 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金)
- 3 受領者側に対しても、第三者から個人データの提供を受けるに際し、提供元の氏名等や取得経緯等の**確認記録義務**が追加(改正法第26条)

提供する側

提供年月日、提供先等に関する記録の作成、及び当該記録の一定期間の保存(改正法第25条)

提供を受ける側

提供者の情報、及び提供者が当該個人情報を取得した経緯の確認、受領年月日、提供者情報及びその取得経緯に関する記録の作成、及び当該記録の一定期間の保存(改正法第26条)

⇒ 確認記録作成の対象となる“第三者提供”は、原則として以下2点

- 1) 本人同意に基づく第三者提供
- 2) オプトアウト手続による第三者提供

但し、そもそも第三者提供が可能な場合(法令に基づく場合、人の生命、身体また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)や委託を伴う提供、共同利用などは 記録 の対象外

この他にも個人情報法・ガイドラインに、確認・記録義務が適用されない第三者提供の類型が以下のとおり記載

1. 本人による提供の場合 … 例えば、SNS上で投稿者のプロフィール、投稿内容等を取得する場合)
2. 本人に代わって提供する場合 … 例えば、事業者が、顧客から電話で契約内容の照会を受けたため、社内の担当者の氏名、連絡先等を当該顧客に案内する場合
3. 本人と一体と評価できる関係にある者に提供する場合 … 例えば、金融機関の営業員が、家族と共に来店した顧客に、保有金融商品の損益状況を説明する場合
4. 不特定多数の者が取得し得る公開情報を提供する場合 … 例えば、ホームページ等で公表されている情報、報道機関により報道されている情報などを提供する場合

なお、第三者提供の記録は、文書、電磁的記録またはマイクロフィルムを用いて作成する方法とされ(改正法・施行規則第12条第1項)、提供する側の義務として「個人情報保護委員会規則で定めるところにより、当該個人データを提供した年月日、当該第三者の氏名又は名称その他個人情報保護委員会規則で定める事項に関する記録」を作成しなければならないものとされている(改正法第25条)

改正・個人情報保護法のポイント ⑧

その他	全ての事業者が対象に（改正法第2条第5項） 利用目的の特定（改正法第15条） 利用目的による制限（改正法第16条） データ内容の正確性の確保（改正法第19条） 安全管理措置等（改正法第20条）
-----	--

○ 旧 法 — 取り扱う個人情報の数が 5,000件以下となる事業者：小規模取扱事業者 → 規制対象外

○ 改正法 — 個人状右方の取扱量による規制枠は撤廃、全ての企業が個人情報取扱事業者として改正法の適用を受ける

○ 改正法 — 外国にある個人情報取扱事業者のうち、国内にある者に対する物品または役務の提供に関連してその者を本人とする個人情報を取得した者が、外国でその個人情報又は当該個人情報を用いて作成した匿名加工情報を取り扱う場合に、一定の改正法上の義務が課せられる

例えば、外国のインターネット通信販売業者が、日本の消費者からその個人情報を取得し、商品を販売・配送する場合や、外国のメールサービス提供事業者がアカウント設定等のために日本の消費者からその個人情報を取得し、メールサービスを提供する場合などが該当。金融機関でも、海外から国内にある者に対するサービスの提供などを行っている場合には、上記のような域外適用があり対応が必要になるため留意を要する

○ 改正法 — 個人情報を利用する必要がなくなった場合、当該個人情報を遅滞なく消去するよう努めなければならない：努力義務（改正法第19条） ← 不要になった個人情報を保持し続けることで生じる紛失又は漏えいのリスクを できるだけ回避するための措置

企業・事業場に求められるスタンス

1. 個人情報の範囲・内容の正しい理解	携帯電話番号やメールアドレスなど、これまで個人情報に該当するか・どうか不明瞭で“グレーゾーン”として取り扱われてきた情報に関し、社内の情報の洗い出しを通じて、個人情報としての管理を改めて要検討。また「要配慮個人情報」についても、該当する情報の特定、今後 新たに扱う可能性の検討が望ましい。
2. 社内体制の整備と方針/規程類の見直しの検討	改正・個人情報保護法によって、個人データの「第三者提供」に当たっては、提供側・受領側それぞれに“授受に関する情報”の記録・保存が求められ、「要配慮個人情報」となり得る情報に関しては、取得時の本人同意が必要一等の新たな対応が必要。「匿名加工情報」に関しても、それ自体は個人情報ではないものの、別に取り扱ルールが必要になる為、企業は個人情報保護方針や関連規程・マニュアル類の見直しを検討し、併せて社内体制の整備が必要。
3. 安全管理状況の再確認	データベース提供罪の創設等、個人情報保護強化の観点から個人データの不正提供・盗用は厳しく取り締まる方向 → 個人情報データベース等の安全管理体制(設置場所の入退室管理、データベースへのアクセス制限等の漏えい防止策)に関し、自社状況を再チェックの上、必要に応じて早期の改善を図ることが必要。
4. 「匿名加工情報」取扱いへの留意	「匿名加工情報」は本人同意を得ることなく第三者提供が可能だが、改正法では これらを作成する側(個人情報取扱事業者)と提供を受ける側(匿名加工情報取扱事業者)それぞれに対し、実施すべき事項、禁止事項が制定された → ビッグデータを用いたビジネスに関わりのある企業は、こうした取扱規制にも注意が必要。
5. グローバル企業としての対応の検討	改正法では国境を越えて個人データをやりとりする上での規制が新たに定められた (EU:2016年4月 一般データ保護規則 が可決 → EU域内での個人データ取扱が今後強化される) → 海外に拠点を置くグローバル企業では、国内だけでなく各国の個人情報保護規制の把握に努め、海外子会社の個人データ取扱ルールの見直し、管理責任者の設置状況について検討が必要。

「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

(平29・5・29個情第749号・基発0529第3号)

健康情報の定義：「要配慮個人情報」

要配慮個人情報

- (法令に基づく場合を除き) 取得に当たっては 基本的に
“本人の同意”が必要
- “オプトアウト”による第三者提供は認められない
但し、以下の場合、取得/第三者提供に”本人同意”不要
 - (a) 事業者が法令(別資料 - “突合表”参照)に基づき、健康診断等の結果を取得/第三者に提供する場合
 - (b) 法第23条第5項第1号～第3号に掲げる”第三者”に該当しない場合 (ex. 同一事業者下の産業保健関係業務従事者と人事・労務担当者間の健康情報の共有、事業者と健康保険組合が共同で健康診断等を実施する場合 など)

健康情報 取扱いの基本

健康情報：労働者本人への不利益取扱い・差別等に繋がるおそれのある「要配慮個人情報」⇒ 特に配慮を要する

労働者の健康確保に必要な範囲を超えて取得・提供してはならない

HIV感染症やB型肝炎など、職場で感染・蔓延の可能性が低い感染症に関する情報、色覚検査等の遺伝性疾病に関する情報 — 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。但し労働者の求めに応じ、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は、就業上の配慮に必要な範囲に限って労働者から情報を取得することは可（安全配慮義務上の責務）

取得・利用目的の通知

健康情報：要配慮個人情報の取得 — 法令に基づく場合等を除き、予めの”本人同意”取得が原則

必要がある場合を除き、本人に利用目的を明示

1) 診断名・検査値・具体的な愁訴の内容や詳細な医学的情報 ⇒ 医学的知識に基づく加工・判断を要することから“産業保健業務従事者”に行わせるのが望ましい

2) 産業保健業務従事者からそれ以外の者に情報提供する際 ⇒ 必要な範囲に限定して利用されるよう、適切に加工する等の措置を

安全管理措置 / 従業員の監督 ②

3) ストレスチェック“実施者”“実施事務従事者” ← 衛生委員会等の調査審議を踏まえて、事業者が指名

4) ストレスチェック結果

⇒ 労働者の同意を得ていない場合、解雇・昇任・異動等、人事に関する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。

⇒ 人事担当者(≠監督的地位にある者)には健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることがないように

(a) 安衛法第104条に基づく秘密保持義務が課せられる

(b) 実施者の指示によって行うもので、所属部署・上司等の指示を受けて結果を漏らしてはならない

(c) 自らの所属部署の業務等の内、ストレスチェック実施事務と関係ない業務に利用してはならない

ことを周知

〔別表を参照〕

- 個人情報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
- 結果は、労働者に個別に直接通知するしくみになっていて、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

ストレスチェックに関する労働者の同意取得

①

通達

労働者の同意の取得は、個人ごとの同意の事実が客観的に確認可能な方法で記録される必要があることから、書面又は電磁的記録によらなければならないものであること。また、同意の取得に係る書面又は電磁的記録は、事業者が5年間保存することが望ましい。

指針

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**こととし、同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によらなければならないものとする。ただし、事業者は、労働者に対して同意を強要する行為又は強要しているとみなされるような行為を行ってはならないことに留意。

- ① ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、事業者、実施者又はその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた労働者に対して、個別に同意の有無を確認する方法。
- ② ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、実施者又はその他の実施事務従事者が、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、当該労働者が面接指導の対象であることを他の労働者に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する方法。

なお、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ものとする。**

ストレスチェックに関する労働者の同意取得

②

包括同意などの禁止

☆ 事業場は労働者本人の同意なしに、ストレスチェック結果を実施者等から取得できない⇒労働者の同意がない場合、ストレスチェック結果に触れられるのは、実施者・実施事務従事者だけに制限されている ↓

× 衛生委員会等で労働者代表の同意を得ることで労働者全員の同意を得たとみなす「包括同意」方法、会社が設定した期日までに不同意の意思表示をしない限り同意したものとみなす旨を通知し、意思表示のない者について同意したものとみなす「**オプトアウト**」方式

集団ごとの集計・分析結果への同意

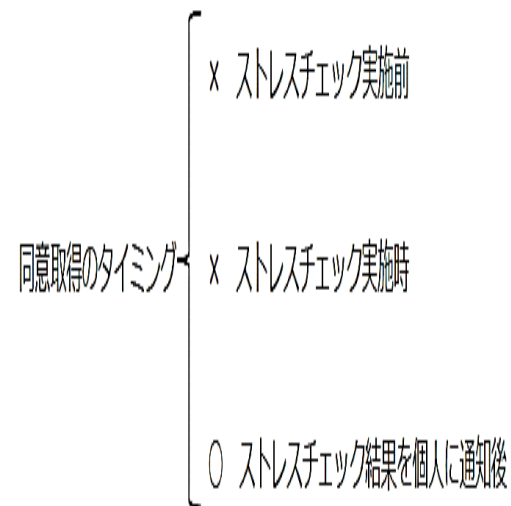
☆ 集団ごとの集計・分析結果を事業場に提供する場合、当該集団の労働者それぞれに同意を得る必要はない ↓

× 集計・分析の単位が少人数の場合は、当該集団の個々労働者が特定されかねず、個々のストレスチェック結果の把握が可能になるおそれ

→ **集計・分析単位が10人を下回る場合は**、集計・分析の対象労働者全てから同意を取得しない限り、事業場に集計・分析結果を提供できない。但し、**個々の労働者が特定されるおそれがない方法で集計・分析を実施した場合は**

OK

労働者の同意取得の時期



× 同意しない旨の申出がない限り、同意したとみなす方法 (オプトアウト)

精神障害者、知的障害者への対応をどうするか

- ストレスチェック制度は労働者に受検義務を課していない。
- 精神障害者で既に医療機関の受診をしている者には、ストレスチェック受検を勧めることがかえって負担が大きくなることも懸念し、受検は任意とすることがまずは適当
- 精神障害者・知的障害者が医療機関による定期的な治療を受けていない場合には、受検を勧めることもあり ⇒ 結果が高ストレス者またはこれに準じる場合、症状の増悪が懸念されるため、面接指導よりも医療機関への受診を最初から勧めるべき
- なお、受検を勧める場合には、設問の説明のために、実施者又は実施事務従事者等から適当なスタッフが隣につくなどの援助が必要になるケースもあり得ることに要・配慮



「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」

神奈川県社会保険労務士会
〒231-0016 横浜市中区真砂町4丁目43番地
本下商事ビル4階
電話 045 (640) 0245 FAX 045 (662) 9220

障害者差別禁止指針

障害者差別禁止指針においては、障害者であることを理由とする差別（直接差別。車いす・補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む）として、具体的にどのような措置が禁止されるのかが、雇用の分野における項目ごとに整理されています。

示されている項目は、(1)募集及び採用、(2)賃金、(3)配置、(4)昇進、(5)降格、(6)教育訓練、(7)福利厚生、(8)職種の変更、(9)雇用形態の変更、(10)退職の勧奨、(11)定年、(12)解雇、(13)労働契約の更新、の全13項目にわたります。

例えば、募集及び採用に関し、次に掲げるような措置をとることは、障害者であることを理由として、募集・採用の対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするに当たり、障害者であることを理由とする差別に該当するものとされています。

- (イ) 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- (ロ) 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (ハ) 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

ただし、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しないものとされています。

平成25年6月に公布されていた障害者雇用促進法の改正のうち、①障害者に対する差別の禁止、②合理的配慮の提供義務、などに関する部分の改正が平成28年4月1日付で施行されました。

これらに関して、事業主の適切な対処及び合理的配慮の適切かつ有効な実施を図るための「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」が、厚生労働大臣告示として平成27年3月に公布されています。改正法の施行に伴い、事業主にはこの「指針」に沿った対処や措置を行うことが求められます。

改正法の規定及び「指針」は、業種や企業規模を問わずすべての事業主に適用されます。また、対象となる「障害者」の範囲は、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、障害者手帳所持者に限定されません。

なお、障害者に対する差別の防止及び合理的配慮の円滑な提供という観点から、事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要とされています。

※本稿では、法令の名称にならって「障害者」と表記します。

※詳しい資料などは、厚生労働省のウェブサイトで見ることができます（トップページ→「政策について」→「雇用・労働」→「雇用」→「重要なお知らせ」の中の「障害者雇用促進法の改正について」）。

- (イ) 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
- (ロ) 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。
- (ハ) 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。
- (ニ) 障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理に必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

【例：採用後】

- ・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・出退勤時刻・休憩・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

また、厚生労働省のウェブサイトには、「合理的配慮指針事例集」として、全国の都道府県労働局・ハローワークを通じて収集された、具体的な措置の事例がまとめられています（「第一版」は全86ページのPDFファイルです）。こちらには、事例ごとに「企業規模・業種・職種」が併記されており、個別の事業所における具体的な措置の検討に一層役立つものと思われまます。また、障害者雇用に係る就労支援機器や関係機関の紹介も掲載されています。

合理的配慮の手続

募集・採用時においては、障害者（応募者）から事業主に対して、支障となっている事情などを申し出ることにより、合理的配慮の提供を求めることとなります。一方、採用後においては、事業主から障害者である労働者に対して、職場で支障となっている事情の有無を確認することとなります。

事業主は、障害者にとって支障となっている事情が確認された場合には、合理的配慮に関する措置について、障害者と話し合った上で、どのような措置を講ずるかを確定し、その措置の内容及び理由（後述の「過重な負担」に当たる場合はその旨及びその理由）を障害者に説明することとなります。

なお、障害者本人の意向を確認することが困難な場合には、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えないこととされています。

過重な負担

合理的配慮の提供の義務は、「事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合は、この限りでない」と定められています。

どのような場合が「過重な負担」に当たるか否かについては、一律の基準は示されておらず、次の①～⑥の要素を総合的に勘案しながら個別に判断することとされています。

- ①事業活動への影響の程度
- ②実現困難度
- ③費用・負担の程度
- ④企業の規模
- ⑤企業の財務状況
- ⑥公的支援の有無

なお、事業主は、障害者から申し出られた具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明するとともに、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮の措置を講ずる必要があります。

相談体制の整備

事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備や相談者のプライバシーを保護するために必要な措置、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定める措置を講じるとともに、その旨を労働者に周知する必要があります（障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならないこととされています）。

(特定社会保険労務士 西條 達)

労務相談室・年金相談センター

TEL 045-650-5740

神奈川県社会保険労務士会では、解雇・賃金未払い・労働時間・労働災害・年金等の悩みについて無料相談いたします。お気軽にご利用ください。

合理的配慮指針

合理的配慮指針においては、改正法で事業主に義務付けられた「合理的配慮」(1)労働者の募集及び採用に当たり、障害者からの申出により、当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置、及び(2)その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備・援助者の配置その他の必要な措置)に関して、その内容と手続き、相談体制の整備などについて定められています。

合理的配慮の内容

「合理的配慮」として、具体的にどのような措置を講ずればよいかについては、指針の末尾の「別表」に、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例が、場面ごと（「募集及び採用時」と「採用後」）、かつ障害区分ごと（「視覚障害」「聴覚・言語障害」「肢体不自由」など）に、挙げられています。

【例：募集及び採用時】

- ・募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

医療機関から労働者から提出された診断書等の内容以外の情報について収集する必要がある場合

医療機関から事業者への情報提供は「第三者提供」に該当

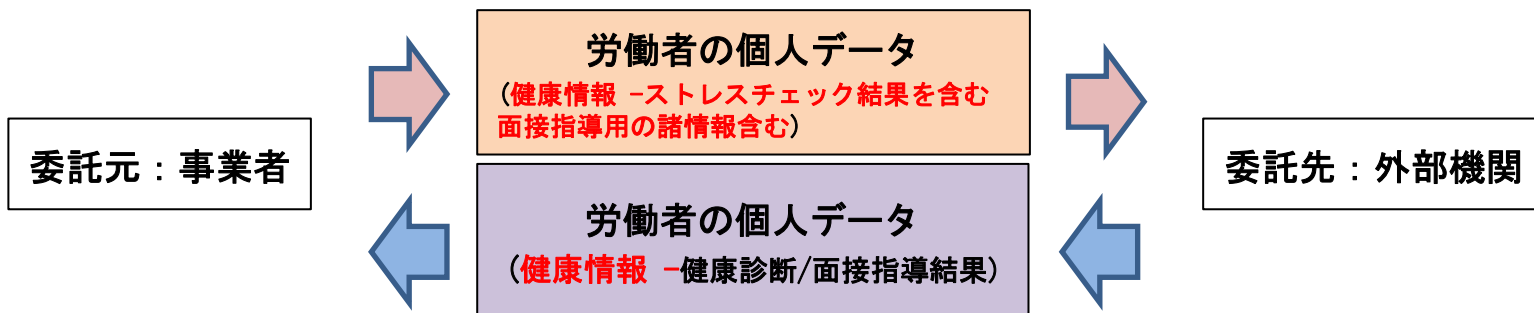
⇒ 医療機関は労働者から予め同意を得る必要がある

or ⇒ 事業者が予め情報取得の目的を労働者に明示して承諾を得ること

↑ 労働者本人から情報の提出を受けることが望ましい

健康診断 / 長時間・過重労働に関する面接指導

労働者本人からの申出後のストレスチェック面接指導 を外部機関に委託する場合



安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為

= 改正・保護法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」

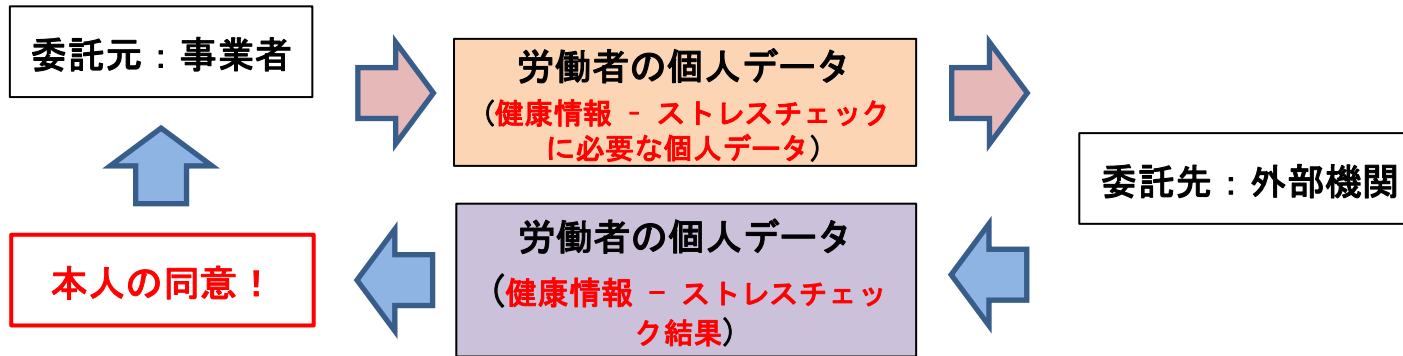
⇒ 本人同意がなくてもOK - 「第三者提供」の制限は受けない

ストレスチェック を外部機関に委託する場合（面接指導を除く）

安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為

= 改正・保護法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」

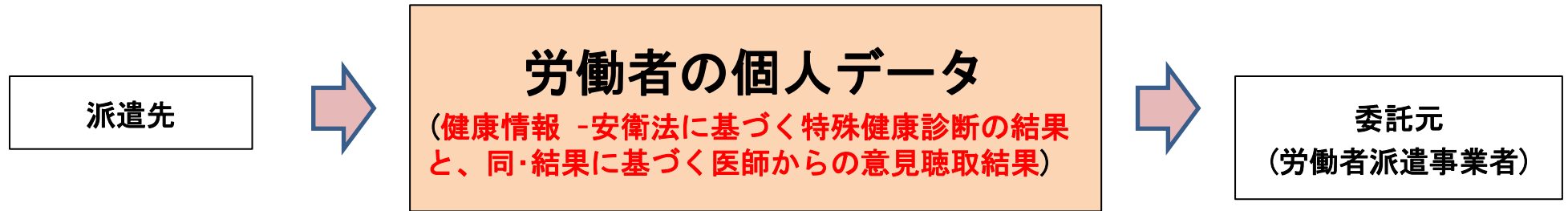
⇒ 本人同意がなくてもOK - 「第三者提供」の制限は受けない



ストレスチェック結果は 労働者・本人の同意がなければ 事業者には当然には提供されない

⇒ 本人同意が 必要 - 「第三者提供」の制限を受ける

派遣労働者の健康情報に関する 派遣先事業者・派遣元事業者 間 の情報のやりとり



労働者派遣法に基づく事業者の義務を遂行する行為

= 改正・保護法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」

⇒ 本人同意がなくてもOK - 「第三者提供」の制限は受けない

事業者が健康保険組合等に健康情報の提供を求める場合

健康保険組合等は、事業者への提供を前提に健康情報を取得していない
⇒ 本人同意が必要 - 「第三者提供」の制限を受ける

事業者

労働者の個人データ
(健康情報)

健康保険組合等

本人の同意!

個人データの提供を受ける者が「第三者」に該当しないケース(改正・保護法第23条第5項)

1. 個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託することに伴って当該個人データが提供される場合
2. 合併その他の事由による事業の承継に伴って個人データが提供される場合
3. 特定の者との間で共同して利用される個人データが当該特定の者に提供される場合であって、その旨並びに共同して利用される個人データの項目、共同して利用する者の範囲、利用する者の利用目的及び当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。

但し、事業者が元々、健康保険組合等と共同で健康診断等を実施する場合、事業者は「**第三者**」に該当しないので、本人同意は不要

労働者の個人データ

健康情報 のうち、特定健康診査・特定保健指導実施基準第2条に定める項目の記録の写し

高齢者医療の確保に基づく法律上の事業者の義務を遂行する行為
= 改正・保護法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」
⇒ 本人同意がなくてもOK - 「第三者提供」の制限は受けない

事業者

医療保険者

健康情報 のうち、基準第2条の項目に含まれない
「業務歴」「視力」「聴力」「胸部エックス線検査」
「喀痰検査」

基準第2条の項目に含まれない安衛法・健診結果は 医療保険者に当然には提供されない

⇒ 本人同意が 必要 - 「第三者提供」の制限を受ける

本人の同意！

委託先の監督

ストレスチェックの外部委託チェックリスト(労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル 117p.)が有用

(3) 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

○ 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

ストレスチェック又は面接指導は、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医等が実施することが望ましいが、事業者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合には、当該委託先において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 事業者は、ストレスチェックや面接指導を外部機関に委託する場合には、予め、当該機関が適切にストレスチェックや面接指導を実施できる体制にあるかどうか、情報管理が適切になされるかどうかなどにつき、以下のチェックリストを参考にして、事前に十分な確認を行いまししょう。

Q17-1 外部機関の要件として、心理職が必要ということになっているのでしょうか。

A 外部機関の要件は定めていませんが、外部機関においてストレスチェックや面接指導が適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について事前に確認いただくことが望ましいと考えています。具体的には実施マニュアル(117ページ)に外部委託の場合のチェックリスト例が掲載されているので参考にさせていただきたいと思います。

Q17-2 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、1機関に委託できる人数は何名までというようなことを決めないのでしょうか。

A 外部機関によって実施体制、実施方法等に差異があるため、外部機関がストレスチェックを実施する場合に1機関何名までという基準を示すことは予定していません。

外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例
(委託する内容に応じて関連する部分を利用すること)

ストレスチェック制度についての理解

- ☑ ストレスチェックの目的が主に一次予防にあること、実施者やその他の実施事務従事者に対して、労働安全衛生法第 104 条に基づく守秘義務が課されること、本人の同意なくストレスチェック結果を事業者に提供することが禁止されていること等を委託先が理解しているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者となる者に対して、研修を受けさせる等により、これらの制度の仕組みや個人情報保護の重要性について周知し、理解させているか。
- ☑ 外部機関と当該事業場の産業医等が密接に連携することが望ましいことを理解してしているか。

実施体制

- ☑ 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか(全体の管理責任者が明確になっているか)。
- ☑ 受託業務を適切に実施できる人数の下記の者が確保され、かつ明示されているか。また、下記の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
 - ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
 - ストレスチェック結果に基づいて面接指導を行う産業医資格を有する医師
 - 実施者や医師の指示に基づいてストレスチェックや面接指導の実施の補助業務を行う実施事務従事者
- ☑ 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定され、また明確になっているか。
- ☑ ストレスチェックや面接指導に関して、労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元の産業保健スタッフと綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。

ストレスチェックの調査票・評価方法及び実施方法

- ☑ ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定についての提案等を明示された実施者が行うこととなっているか。(調査票)
- ☑ 提案されるストレスチェックに用いる調査票は法令の要件(ストレス要因、心身

のストレス反応及び周囲のサポートの3領域を含むものか等)を満たすか。

- ☑ 国が示す標準的な57項目の調査票又は23項目の簡易版以外の調査票を用いる場合は、科学的な根拠が示されているか。

(評価方法)

- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は法令の要件を満たすか。
- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は分かりやすく労働者に開示されるか。

(実施方法)

- ☑ 調査票の記入・入力、記入・入力の終わった調査票の回収等が、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に見られないような状態で行える方法が取られるか。ICTを用いて行う場合は、実施者及び労働者本人以外の第三者に見られないようなパスワード管理、不正アクセス等を防止するセキュリティ管理が適切に行われるか。
- ☑ 実施者が受検者全員のストレスチェック結果を確認し、面接指導の要否を判断する体制が取られるか。
- ☑ 高ストレス者の選定に当たり、調査票に加えて補足的に面談を行う場合、当該面談を行う者は、医師、保健師等の適切な国家資格保有者であるか、又は臨床心理士、産業カウンセラー等の心理専門職となるか。また、当該面談は実施者の指示の下に実施する体制が取られるか。
- ☑ 労働者の受検の状況を適切に把握し、事業者からの求めに応じて、受検状況に関する情報を提供できる体制が取られるか。
- ☑ 集団ごとの集計・分析を行い、わかりやすく結果を示すことができるか。その際、集団ごとの集計・分析の単位は、回答者10人以上となるか。

ストレスチェック実施後の対応

- ☑ ストレスチェック結果の通知は、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られることのない形で、直接本人にされる方法がとられるか。
- ☑ 本人に通知する内容は、①ストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの、②高ストレスの該当の有無、③面接指導の要否など、法令に定められた内容を網羅するものとなるか。
- ☑ 面接指導が必要な労働者に対して、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に分からないような適切な方法で面接指導の申出を促す体制がとられるか。
- ☑ ストレスチェックの結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産

業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

- ☑ ストレスチェックの結果を事業者に通知することについての同意の取得方法について、法令に則った方法になるか(事前や実施時に同意を取得するような不適切な方法が取れないか)。
- ☑ 実施者又はその他の実施事務従事者が結果の記録を5年間保存するための具体的な方法が明示され、そのために必要な施設、設備が整備され、実施者及び労働者本人以外の第三者が結果を閲覧できないような十分なセキュリティが確保されるか。

面接指導の実施方法

- ☑ 面接指導を実施場所はプライバシー保護や労働者の利便性の観点から適切か。
- ☑ 面接指導を実施するに当たり、事業者から対象となる労働者の労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況等の勤務の状況や職場環境等に関する情報を事業者から入手し、適切に取扱う体制となっているか。

面接指導実施後の対応

- ☑ 面接指導の結果を事業者に通知するに当たり、就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定し、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データが提供されないような方法が取られるか。
- ☑ 面接指導の結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

健康情報の開示請求

本人からの開示請求 ⇒ 原則 全面開示

例外：以下のいずれかに該当する場合(法第28条第2項)

⇒ 全部/一部を開示しないことができる

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 他の法令に違反することとなる場合

苦情処理

ガイドライン 3-6 個人情報の取扱いに関する苦情処理（法第35条関係）

個人情報取扱事業者は、個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならない。また、苦情の適切かつ迅速な処理を行うに当たり、苦情処理窓口の設置や苦情処理の手順を定める等必要な体制の整備に努めなければならない。もともと、無理な要求にまで応じなければならないものではない。

なお、個人情報取扱事業者は、保有個人データの取扱いに関する苦情の申出先（個人情報取扱事業者が認定個人情報保護団体の対象事業者である場合は、その団体の名称及び苦情解決の申出先を含む）について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む）に置かなければならない。

以上に加え — 必要に応じ、個人情報管理担当者と産業保健業務従事者と連携を図ることができる体制の整備

事業場内の(健康)情報管理規程の整備

3-5 保有個人データに関する事項の公表等、保有個人データの開示・訂正等・利用停止等（法第27条～第34条関係）

3-5-1 保有個人データに関する事項の公表等（法第27条関係）

(1) 保有個人データに関する事項の本人への周知（法第27条第1項関係）

個人情報取扱事業者は、保有個人データについて、次の①から④までの情報を本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む）に置かなければならない。

①個人情報取扱事業者の氏名又は名称

②全ての保有個人データの利用目的

③保有個人データの利用目的の通知の求め又は開示等の請求に応じる手続及び保有個人データの利用目的の通知の求め又は開示の請求に係る手数料の額（定めた場合に限る）

④保有個人データの取扱いに関する苦情の申出先

（例）苦情を受け付ける担当窓口名・係名、郵送用住所、受付電話番号その他の苦情申出先（個人情報取扱事業者が認定個人情報保護団体の対象事業者である場合は、その団体の名称及び苦情解決の申出先を含む。）

以上に加え — 以下のような事項の規程整備を図り、労働組合等との協議、衛生委員会での調査審議を経たうえ、労働者に周知すること

(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

職場と健康情報

労働者の健康情報の適切な保護と活用のために

1 健康診断個人票

2 診断書
(休職・復職・体育大会参加・免許申請等の際に提出するもの)

3 問診票

4 再検査や精密検査の対象者への通知文書

5 保健指導の記録

6 長時間労働者の面接指導の記録

7 健康保持増進活動の記録
(栄養・運動)

8 労災二次健康診断等給付申請書

9 母性健康管理指導事項連絡カード

労働者の健康情報が記載された書類はありませんか？

10 カウンセリングの記録

11 がん検診・人間ドックの記録

12 健康に関するアンケート調査の記録

13 医学適性検査の記録
(運転・操縦等で使用するもの)

14 生活扶助や福利厚生制度を利用するための申請書

15 健康保険組合等の診療報酬明細書(レセプト)や傷病手当金請求書

16 国や自治体が発行する健康管理手帳、健康手帳、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー

17 生命保険加入のための代用審査用紙のコピー

18 派遣社員、退職者、就労応募者、下請社員の健康情報

これらの書類は職場のどこでどのように取り扱われているでしょうか。それがあなたの情報ならば、どのように取り扱ってほしいでしょうか。使われる立場に立って考え、皆が安心して健康情報を活用できる職場づくりを進めましょう。



セキュリティを確保しましょう

健康情報は、個人情報の中でも特に機微(センシティブ)な情報です。情報の安全管理には特に注意しましょう。

- 1 記録や書類は鍵のかかる保管庫に入れる
- 2 記録や書類の保管庫の鍵の管理をルール化する
- 3 記録や書類は所定の場所外への持ち出しを制限する
- 4 席を離れるときは記録や書類を机の上に放置しない
- 5 席を離れるときはパソコン画面を閉じる
- 6 健康情報の入ったパソコンは持ち出さない
- 7 私用のパソコンに氏名のわかる健康情報を入れない
- 8 パソコンへのアクセスにパスワードを使用する
- 9 コンピュータウイルス対策を徹底する
- 10 印刷した文書をプリンタに放置しない
- 11 使用済み書類は、再利用せず、シュレッダーで廃棄する
- 12 ファックスや電子メールは送信する前に送り先を確認する
- 13 電子メールに生データを載せない
- 14 配達する書類は密封する
- 15 配達する書類は親展扱いにする
- 16 面談は、話し声が漏れない部屋で行う
- 17 健康診断のときに前後の人の記録が見えないようにする
- 18 健康情報の管理責任者を選任する



本パンフレットは、厚生労働省からの委託により、財団法人産業医学振興財団において作成されたものです。

もし情報が漏れてしまったら……

情報の漏洩が判明したときは、すみやかに事実関係を調査し、関係者や労働組合と連携を取りながら、予想される被害に応じて適切に対処し、将来の再発防止に活かすための対策を立てましょう。

- 1 担当者を決めて、情報を収集し、**事業者**に報告させる
- 2 漏洩を報告した者をはじめ、関係者に**状況を確認**する
- 3 漏洩によって予想される**被害の内容や大きさ**を検討する
- 4 労働組合などとともに**被害を最小化する対策**を検討する
- 5 情報主体である労働者に対して、すみやかに、**把握している状況、予想される影響、今後の対策**について説明する
- 6 被害が大きいと判断した場合は、**事実と対策**を公表する
- 7 労働組合などとともに**再発防止と早期発見の対策**を検討する

再発防止策	
<input type="checkbox"/>	個人情報を取扱う目的は？
<input type="checkbox"/>	個人識別情報が必要か？
<input type="checkbox"/>	診断名や生アークは必要か？
<input type="checkbox"/>	本人の同意を取る手段は？
<input type="checkbox"/>	緊急時の連絡と判断は？
<input type="checkbox"/>	取扱規程の整備や改正は？



個人情報適切に取り扱いましょう

健康診断による 健康管理を進めよう

東京労働局 労働基準部

Q3 健康診断を委託した医療機関から、個人情報保護法を理由に健康診断結果が送られてこないのに、労働者への通知や健康診断結果による事後措置ができません。

A3 個人情報保護法では「個人情報取扱事業者はあらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない」とされています。

厚生労働省は、個人情報保護法に関連し、平成16年12月24日に「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」を発出し、健康診断を始めとする健康情報の取扱いについて示しました。ガイドラインでは「労働安全衛生法第66条により事業者が行う健康診断の結果を事業者に提供することについて、本人の同意が得られていると考えられる」と示されています。ガイドラインを正しく理解し健康診断の結果を提供するよう促していただくか、ガイドラインを正しく理解している健康診断機関に健康診断を依頼するようにしましょう。

神奈川産業保健総合支援センター「職場復帰支援プログラム」構築のためのガイドライン 41p.~「13）プライバシー・個人情報の保護」から抜粋 ①

プライバシー保護の観点から個人情報全てを ”聖域化”又はタブー扱いは間違っています

× → 労働安全衛生法令に基づく事業者の義務が果たせない個人情報の”過保護”

私傷病に罹患した労働者に受診を勧奨・命令したり、休職・復職における適切な対応を図るうえでは、必要に応じ、職場や家族に必要な情報を提供し、理解・協力を求める必要があるが、無責任かつ範囲を限定しない情報の提供は**プライバシー権(憲法第13条)**を侵害する可能性がある。

しかし、このプライバシーの問題は基本的には、**国と国民、あるいは何ら契約関係のない私人間における権利の問題**で、**労働契約を締結している労働者と事業者の間**には、当該契約内容に、労働債務を履行することができる健康状態を有しているということが当然に含まれているといえるので、**一般のプライバシーと同様に捉えるべきではない**。つまり、**一般に言う国民のプライバシーと労働者のプライバシーとは異なるもの**で、**労務提供をするにあたり、本当に健康かどうかという疑義が生じた場合は、事業者側はそれを確認することができ、むしろ安全配慮義務を考慮すれば健康状態を確認すべき義務が付随して発生するというべきである**。ましてや、復職の可否判断を行う局面では治癒していることが前提であり、本当に治癒しているのかという健康状態について、**会社が健康情報を取得するのは当然のことといえる**。**取得した労働者の健康情報をきちんと管理して、それをみだりに公開する等、不適正な管理をしないようにすることで労働者のプライバシーを保護することが求められるのであって、健康情報の取得が制限されている訳ではない**。つまり問題は、**健康情報を取得することではなく、健康情報を取得した後の管理をいかにきちんと行うかということになる**。

したがって事業者は、**労働者の健康情報を業務に必要な範囲内で取得する権利がある**といえるが、**他方、個人情報保護法の施行により、本人の同意がなければ、医師は会社に対して、労働者の個人情報を提供してはならないことが原則になった**。

神奈川産業保健総合支援センター「職場復帰支援プログラム」構築のためのガイドライン 41p.~「13）プライバシー・個人情報の保護」から抜粋 ②

「必要な」個人情報を得られなければ 成り立たないしくみもあります

個人情報保護法の規定によって、労働者の健康情報を入手する場合には、予め本人の同意が必要ということになるが、休職・復職という任意の特殊な制度を運用するのに必要な情報について本人の同意が得られないときは、当該制度の運用を中止せざるを得ない。通常の労務提供ができない状態であるが、離職(解雇)手続きを猶予され、会社・社員としての身分保障の権利を労働者として獲得する一方、事業場の任意の制度である休職・復職制度下で予定される義務に応諾した労働者にだけ、当該任意の制度の適用が認められる特殊な権利・義務関係下にある以上、労働者が制度運用に附帯した義務に応じない場合は制度運用が中止され、留保の状態にある解雇等の措置がとられても、制度の公平・公正な運用を担保するためには、やむを得ないものというべきである。

※ 個人情報保護法の適用により”本人同意”が必要な情報(例示)

- a 労働安全衛生法令に規定されていない健康診断の結果
- b 通達に基づいて実施(法令上の義務付けがない)特殊健康診断結果
- c がん検診・人間ドック(法令に根拠がある健診にかえて実施した項目は除く)の結果
- d 母性健康管理指導事項連絡カードに記載された情報
- e 医学適性検査の結果
- f 健康手帳、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳等の記載情報
- g 生命保険加入のための代用審査用紙上の記載情報
- h 派遣労働者、退職者、就職応募者、下請業者・その従業員の健康情報
- i 診断書(休職・復職、免許申請の手続き用等)

神奈川県産業保健総合支援センター「職場復帰支援プログラム」構築のためのガイドライン 41p.~「13）プライバシー・個人情報の保護」から抜粋 ③

個人情報保護法第23条“第三者”の範囲を 過不足なく適正に運用することが重要です

個人情報保護法第2条第1項に規定される個人情報(生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別できるもの)には、労働者の私傷病に関する情報も含まれ、個人情報保護法下の個人情報は、原則として本人の同意なしに第三者に開示することができない。

但し、労働者が会社(事業者)に提供した又は開示を同意した情報は、会社の特定の個人あてに限定した情報ではない場合が殆どだから、私傷病に関する情報の場合、事業場内の人事担当部署、従業員の健康を取り扱う部署に所属する従業員(産業医、産業看護職、衛生管理者・推進者、メンタルヘルス推進担当者等の産業保健スタッフは当然含まれる)は、基本的にこの“第三者”には該当しない。したがって、情報の取扱い範囲を極めて狭く限定し、本来は共有が必要な部署の従業員に非開示とする過剰な情報漏洩防止の運用は本来の趣旨を逸脱している。

他方、労働安全衛生法第104条には、安衛法に基づく諸措置の実施の事務に従事した者に「秘密保持義務」を課しているが、安衛法第66条に基づく諸健康診断や第66条の8に基づく面接指導の実施義務者、それらの結果の保存や結果通知(第66条の3・第66条の6、第66条の8第3項)の義務者が“事業者”である以上、当該第104条の守秘義務は、特定の職制が情報を“占有”することを求めているのではなく、“第三者”以外への不用意な情報提供を禁じているものと解釈することが適切・適当である。

但し、個人情報の”センシティブ”さを
関係者が常に留意しておくことが重要です

人事担当部署、従業員の健康を取り扱う部署に所属する従業員の情報の共有は当然。

しかし **ラインの管理職等**については、**傷病の増悪防止や健康配慮義務の履行等の目的に必要なかつ合理的な範囲内(必要な項目に限定する等)での情報提供にとどめる等**、休職から復職を通じて、継続的なサポートが必要な労働者の私傷病情報は、本人にとっても周囲にとっても、極めてセンシティブなものであることをふまえて、プライバシー権と個人情報保護の両面から慎重に取り扱うことが必要であることは言うまでもない。

また事業場内でこれらの情報を取り扱う従業員に対しては、**非開示契約の締結や個人情報の取扱いや管理に関する教育・訓練等、十分な人的対策を講じることも必要である。**

重要な研修会(セミナー・フォーラム)の
お知らせ

平成 29 年度「職場の受動喫煙防止対策セミナー」開催のご案内

平成 29 年 10 月 27 日(金) 13:15～
於・横浜第二合同庁舎 1F 共用第 1 会議室

神奈川県労働局
全国労働基準団体連合会 神奈川県支部
(独)労働者健康安全機構 神奈川県産業保健総合支援センター

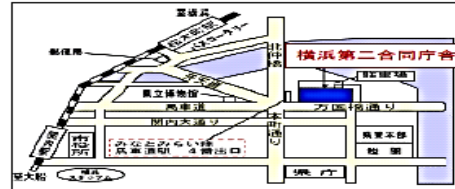
職場の受動喫煙防止対策セミナー

神奈川県労働局
全国労働基準団体連合会 神奈川県支部 [(公社)神奈川県労働安全衛生協会]
(独)労働者健康安全機構 神奈川県産業保健総合支援センター

平成 27 年 6 月から施行された改正・労働安全衛生法では、『職場の受動喫煙防止対策』が事業者の努力義務として定められ、事業者は「事業場の実情を把握・分析し、実行可能なものの内、最も効果的な措置を講じること」が求められています。厚生労働省、神奈川県では受動喫煙防止対策に取り組む事業場等への各種支援事業を展開しており、今回のセミナーでは、受動喫煙防止対策の基本的な内容に加え、受動喫煙防止対策に取り組む事業場等に対する厚生労働省・神奈川県などの支援策についても説明します。

事業主、事業場の労務管理・安全衛生管理担当者、産業保健関係業務従事者など、多数の皆様のご参加をお願い申し上げます。

1. 日時 平成 29 年 10 月 27 日(金) 13:15～
2. 場所 横浜第二合同庁舎 1F 共用第 1 会議室
(横浜市中区北仲通 5-57)
3. 参加費 無料
4. 対象 事業主、事業場の労務管理・安全衛生管理担当者、産業保健関係業務従事者など
(定員:120 名)



5. セミナーの内容
 - (1) 受動喫煙による健康への有害性について
(独)労働者健康安全機構 神奈川県産業保健総合支援センター 産業医・産業保健相談員
 - (2) 職場における受動喫煙防止対策に関する推進体制及び施設整備
(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会 神奈川県支部 労働衛生コンサルタント
 - (3) 神奈川県の受動喫煙防止対策について(県の条例や支援策を含む)
神奈川県 保健福祉局 保健医療部 健康増進課 たばこ対策グループ
 - (4) J T の分煙コンサルティング活動について
日本たばこ産業(株) 神奈川県支部 社会環境推進担当
 - (5) 職場における受動喫煙防止対策～好事例と厚生労働省の支援策(受動喫煙防止対策助成制度を含む)
神奈川県労働局 労働基準部 健康課
6. 申込方法 以下・申込書に所要事項を記入し、FAX(045-201-7122)でお送りください。
7. 申込締切 平成 29 年 10 月 20 日(金)
定員(120 名)に達し次第、10 月 20 日(金)以前でも申込を締め切らせていただきます。
8. 問合せ先 (公社)神奈川県労働安全衛生協会 (全国労働基準団体連合会 神奈川県支部) TEL 045(662)5965
神奈川県労働局 労働基準部 健康課 TEL 045(211)7353

〔FAX用申込書〕このまま送信してください。

平成 29 年度「職場の受動喫煙防止対策セミナー」出席申込書

(公社)神奈川県労働安全衛生協会 (全国労働基準団体連合会 神奈川県支部) 労働福祉部 あて
FAX 045(201)7122

事業場名		所属・職名	
氏名		事業場住所等	〒 TEL ()

◎ セミナー・当日は、この申込用紙をご持参ください。

◎ ご記入いただいた個人情報、(公社)神奈川県労働安全衛生協会(全国労働基準団体連合会 神奈川県支部)が責任をもって管理し、本セミナーの的確な実施のためにのみ利用させていただきます。

次 第

1. 開会挨拶等 (13:15～)
神奈川県労働局 労働基準部 健康課
2. 講演 (13:25～)
 - (1) 受動喫煙による健康への有害性について (13:25～14:10-45 分)
(独)労働者健康安全機構 神奈川県産業保健総合支援センター
運営主幹・産業保健相談員 産業医 石渡 弘一 氏
 - (2) 職場における受動喫煙防止対策に関する推進体制及び施設整備 (14:10～14:40-30 分)
(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会 神奈川県支部 副社長 労働衛生コンサルタント 秋谷 泰男 氏

(休憩 14:40～14:50)
 - (3) 神奈川県の受動喫煙防止対策について(県の条例や支援策を含む)
(14:50～15:30)
神奈川県 保健福祉局 保健医療部 健康増進課 たばこ対策グループ
グループリーダー 橋本 正彦 氏
 - (4) J T の分煙コンサルティング活動について (15:30～16:00)
日本たばこ産業(株) 神奈川県支部 社会環境推進担当課長 比護 幸男 氏
 - (5) 職場における受動喫煙防止対策～好事例と厚生労働省の支援策(受動喫煙防止対策助成制度を含む) (16:00～16:40)
神奈川県労働局 労働基準部 健康課 課長補佐 長田 廣行
3. 質疑応答 (16:40～16:50)

産業保健フォーラム in YOKOHAMA 2017

参加費
無料!!

「健康経営」ってナニ? ~ “健康経営”ですすめる“働き方改革”&健康職場づくり~

日時 平成29年**11月30日** **木** 13:15 ~ 17:00
(開場 12:30)

場所 横浜市開港記念会館 1F 講堂 **参加費** 無料
(横浜市中区本町1-6)

対象 事業主、産業保健関係者、産業保健業務従事者など **定員** 400名

13:15 ~ **主催者挨拶** 神奈川健康づくり推進会議 議長
(公社)神奈川労働安全衛生協会 専務理事・事務局長 渡辺 辰

13:20 ~ **【特別講演 1】**
(50分) **「健康経営の動向と産業保健スタッフの役割」**
四日市看護医療大学 名誉学長/帝京大学 大学院 公衆衛生学研究所 客員教授
日本産業看護学会 理事長 河野 啓子氏

14:10 ~ **【特別講演 2】**
(50分) **「横浜健康経営認証制度について」** ~ 産業保健の視点からの展望 ~
国際医療福祉大学 小田原保健医療学部 副学部長 看護学科 学科長
荒木田 美香子氏

休憩 15:00 ~ 15:10

15:10 ~ **【健康経営企業の事例 1】**
(50分) 健康経営優良法人2017-ホワイト500の認定、横浜健康経営認証・Aクラスの認定の
獲得企業から
「大塚製薬(株)の“健康経営”
大塚製薬(株) 人事部 部長補佐 健康管理室長
ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー 田中 静江氏

16:00 ~ **【健康経営企業の事例 2】**
(50分) 日本政策投資銀行 (DBJ) による健康経営格付 “特別表彰”、健康経営優良法人
2017-ホワイト500の認定の獲得企業から
「三井化学(株)の健康経営」 ~ 健康経営実行のポイントとその効果 ~
三井化学(株) 本社 健康管理室長 統括産業医 土肥 誠太郎氏

16:50 ~ 質疑応答 (10分以内)

主催 神奈川健康づくり推進会議
構成団体 神奈川労働局/神奈川県/横浜市/神奈川産業保健総合支援センター/(公社)神奈川医師会/(一社)神奈川県歯科
医師会/(公財)かながわ健康財団/(公社)神奈川労働安全衛生協会/建設業労働災害防止協会 神奈川支部/陸上貨
物運送事業労働災害防止協会 神奈川支部/港湾貨物運送事業労働災害防止協会 神奈川支部/林業・木材製造業労働
災害防止協会 神奈川支部/中央労働災害防止協会 関東安全衛生サービスセンター



会場案内

※ 駐車場はございません。電車・バス等でのご来場をお願いします。



横浜市開港記念会館 1F 講堂
(横浜市中区本町1-6)

電車利用の場合

- JR 京浜東北線・根岸線「関内駅」
南口から 徒歩約 10 分
- 市営地下鉄線「関内駅」
1 番出口から 徒歩約 10 分
- みなとみらい線「日本大通り駅」
1 番出口から 徒歩約 1 分

バス利用の場合

- 「本町1丁目」から 徒歩約 1 分
- 「日本大通り駅・県庁前」から 徒歩約 3 分

参加申し込み方法

※ 定員に達し次第、申込みを締め切らせていただきます。

申込先:(独)労働者健康安全機構 神奈川産業保健総合支援センター
〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階
TEL:045-410-1160 FAX:045-410-1161

① ホームページからのお申込み

神奈川産業保健総合支援センター HPの「研修・講習会・交流会案内」からお申込みが出来ます。
<http://www.kanagawas.johas.go.jp>

神奈川産業保健総合支援センター 検索

② FAXによるお申込み

▼ FAXで申込まれる場合は、下記の「FAX申込書」に所要事項を記入しお申込みください。

FAX申込書【産業保健フォーラム In YOKOHAMA 2017】 FAX:045-410-1161

FAXでのお申込みの場合は、当日、記入済みのこの申込書(写しでも結構です)を受付に提出してください。

事業場名		
所在地	〒 -	
電話	FAX.	
出席者 職・氏名	(所属部署・職名)	(氏名)

※ご記入いただいた個人情報については、お申込みいただいた本大会の的確な実施のためにのみ利用させていただきます。



最低賃金、確認した？



最低賃金制度とは？

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。

最低賃金額以上になっているか確認！



確認の方法は？

確認したい賃金^(a)を時間額にして、最低賃金額^(b)(時間額)と比較しよう。

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書かずにみましょう。

1 時間給の場合

時間給

円

IV

÷

最低賃金額 (a)

円

2 日給の場合

日給

円

÷

1日の平均労働時間

時間

×

時間給

円

IV

最低賃金額 (a)

円

3 月給の場合

月給

円

÷

1か月の平均労働時間

時間

×

時間給

円

IV

最低賃金額 (a)

円

4 上記1,2,3が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
手当(通勤手当など)が
月給の場合

- 基本給(日給) → 2の計算で時間額を出す
- 手当(月給) → 3の計算で時間額を出す
- ①と②を合計した額 ÷ 最低賃金額(時間額)

(a) 最低賃金額以外の給与として、次の賃金は算入しません。
①臨時に支払われる賃金(賞与) ②退職金 ③退職手当 ④退職金以外の退職給付 ⑤労務費 ⑥労務費以外の労務費 ⑦労務費以外の労務費 ⑧労務費以外の労務費 ⑨労務費以外の労務費 ⑩労務費以外の労務費 ⑪労務費以外の労務費 ⑫労務費以外の労務費 ⑬労務費以外の労務費 ⑭労務費以外の労務費 ⑮労務費以外の労務費 ⑯労務費以外の労務費 ⑰労務費以外の労務費 ⑱労務費以外の労務費 ⑲労務費以外の労務費 ⑳労務費以外の労務費 ㉑労務費以外の労務費 ㉒労務費以外の労務費 ㉓労務費以外の労務費 ㉔労務費以外の労務費 ㉕労務費以外の労務費 ㉖労務費以外の労務費 ㉗労務費以外の労務費 ㉘労務費以外の労務費 ㉙労務費以外の労務費 ㉚労務費以外の労務費 ㉛労務費以外の労務費 ㉜労務費以外の労務費 ㉝労務費以外の労務費 ㉞労務費以外の労務費 ㉟労務費以外の労務費 ㊱労務費以外の労務費 ㊲労務費以外の労務費 ㊳労務費以外の労務費 ㊴労務費以外の労務費 ㊵労務費以外の労務費 ㊶労務費以外の労務費 ㊷労務費以外の労務費 ㊸労務費以外の労務費 ㊹労務費以外の労務費 ㊺労務費以外の労務費 ㊻労務費以外の労務費 ㊼労務費以外の労務費 ㊽労務費以外の労務費 ㊾労務費以外の労務費 ㊿労務費以外の労務費

神奈川県 最低賃金が改定されました。

平成29年
10月1日から

時間額

956円

26円
UP

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.safetechingin.info/>



最低賃金に関するお問い合わせは神奈川労働局または任意の労働基準監督署へ
神奈川労働局ホームページアドレス
<http://kanagawa-roudoukyoku.jefsa.mhlw.go.jp/>



使用者も、労働者も、

スマホ、携帯で自分の地域の
最低賃金を確認しよう！

必ず確認、最低賃金。



U-PASS 労働局
0120-955-111