

基発 0331 第 82 号  
令和 4 年 3 月 31 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

「労働者的心身の状態に関する情報の適切な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件」の周知について

労働者的心身の状態に関する情報の適切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 日労働者的心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号。以下「指針」という。）について、事業者による労働者の健康確保措置の実施にあたり、労働者的心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）が適切に取り扱われるよう、別紙 1 のとおり指針の改正を行い、令和 4 年 4 月 1 日から適用されることとした。改正後の指針は別紙 2 のとおりであり、改正の趣旨及び内容は下記のとおりである。

については、別添のとおり関係団体に対して周知したので、了知するとともに、事業者及び関係機関等に対する周知について遗漏なきを期されたい。

## 記

### 1 改正の趣旨

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 104 条第 1 項及び第 2 項において、事業者は、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的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こととともに、労働者的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ている。

また、同条第 3 項の規定では、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の指針を定めることとされており、当該規定に基

づき、心身の状態の情報の取扱いに関する原則、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について、指針を公表している。

指針においては、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会を活用して労使関与の下で、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲及び適切な取扱いの内容を検討して定め、適切な運用を図ることを求めている。

今般、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）の一部が改正され、令和 4 年 1 月 1 日より、保険者が保健事業を実施する上で必要と認めるときに、事業者に対して労働者の健診情報の提供を求めることができることとなった。また、デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和 3 年法律第 37 号）により、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）等の一部が改正され、令和 4 年 4 月 1 日より施行されることとなったところである。

これらの改正内容を踏まえ、指針において示す心身の状態の情報の取扱いに関する原則等について、所要の改正を行ったものである。

## 2 改正の内容

### （1）心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）関係

心身の状態の情報のうち健康診断の結果について、医療保険者から健康保険法第 150 条第 2 項等に基づく健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者が当該記録の写しを医療保険者に提供する場合には、第三者提供に係る本人の同意が不要であることを追加したこと。

### （2）その他

個人情報保護法の一部が改正されたことに伴い、所要の規定の整備を行ったこと。

## 「労働者的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すべき措置に関する指針」新旧対照表

改正後	現行
<p>労働者的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すべき措置に関する指針</p> <p>平成30年9月7日 労働者的心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号  <u>改正 令和4年3月31日 労働者的心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第2号</u></p> <p>1 趣旨・総論</p> <p>事業者が、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置（以下「健康確保措置」という。）や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者的心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようになるとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするために、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程（以下「取扱規程」という。）を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第104条第3項及びじん肺法（昭和35年法律第30号）第35条の3第3項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。</p> <p>その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて</p>	<p>労働者的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すべき措置に関する指針</p> <p>平成30年9月7日 労働者的心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号</p> <p>1 趣旨・総論</p> <p>事業者が、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置（以下「健康確保措置」という。）や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者的心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようになるとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするために、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程（以下「取扱規程」という。）を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第104条第3項及びじん肺法（昭和35年法律第30号）第35条の3第3項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。</p> <p>その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて</p>

適切に運用されることが重要であることから、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

## 2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

### （1）心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、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であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。

一方、労働者の個人情報を保護する観点から、現行制度においては、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合のほか、労働者の生命、身体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とされているので、上記の目的に即して、適正に取り扱われる必要がある。

### （2）取扱規程を定める目的

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負う民事上の安全配慮義務の履行の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必要である。

### （3）取扱規程に定めるべき事項

取扱規程に定めるべき事項は、具体的には以下のものが考えられる。

#### ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法

適切に運用されることが重要であることから、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

## 2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

### （1）心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、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であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。

一方、労働者の個人情報を保護する観点から、現行制度においては、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合のほか、労働者の生命、身体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とされているので、上記の目的に即して、適正に取り扱われる必要がある。

### （2）取扱規程を定める目的

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負う民事上の安全配慮義務の履行の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必要である。

### （3）取扱規程に定めるべき事項

取扱規程に定めるべき事項は、具体的には以下のものが考えられる。

#### ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法

<p>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</p> <p>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</p> <p>④ 心身の状態の情報の適正管理の方法</p> <p>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</p> <p>⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法</p> <p>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</p> <p>⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理</p> <p>⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法</p> <p>なお、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。</p> <p>(4) 取扱規程の策定の方法</p> <p>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。この共有の方法については、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、インターネットに掲載を行う等の方法により周知することが考えられる。</p> <p>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」という。）においては、事業者は、必要に応じて労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第23条の2に定める関係労働者の意見を聞く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。</p> <p>また、取扱規程を検討又は策定する単位については、当該企業及び事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。</p> <p>(5) 心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>④ 心身の状態の情報の適正管理の方法</p> <p>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</p> <p>⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法</p> <p>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</p> <p>⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理</p> <p>⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法</p> <p>なお、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。</p> <p>(4) 取扱規程の策定の方法</p> <p>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。この共有の方法については、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、インターネットに掲載を行う等の方法により周知することが考えられる。</p> <p>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」という。）においては、事業者は、必要に応じて労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第23条の2に定める関係労働者の意見を聞く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。</p> <p>また、取扱規程を検討又は策定する単位については、当該企業及び事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。</p> <p>(5) 心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備</p>
--	--

<p>心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。</p> <p>(9) の表の右欄に掲げる心身の状態の情報の取扱いの原則のうち、特に心身の状態の情報の加工に係るものについては、主に、医療職種を配置している事業場での実施を想定しているものである。</p> <p>なお、健康診断の結果等の記録については、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、取扱規程においてその取扱いを定めた上で、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は、事業者等が把握し得る状態に置く等の対応が必要である。</p> <p>(6) 心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得</p> <p>(9) の表の①及び②に分類される、労働安全衛生法令において労働者本人の同意を得なくても収集することのできる心身の状態の情報であっても、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。また、(9) の表の②に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、取り扱う目的及び取扱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、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等に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が考えられる。さらに、(9) の表の③に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、個人情報の保護に関する法律第20条第2項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。</p> <p>(7) 取扱規程の運用</p> <p>事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようになるとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。</p> <p>取扱規程の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、事業者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ことが必要である。</p> <p>(8) 労働者に対する不利益な取扱いの防止</p> <p>事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由</p>	<p>心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。</p> <p>(9) の表の右欄に掲げる心身の状態の情報の取扱いの原則のうち、特に心身の状態の情報の加工に係るものについては、主に、医療職種を配置している事業場での実施を想定しているものである。</p> <p>なお、健康診断の結果等の記録については、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、取扱規程においてその取扱いを定めた上で、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は、事業者等が把握し得る状態に置く等の対応が必要である。</p> <p>(6) 心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得</p> <p>(9) の表の①及び②に分類される、労働安全衛生法令において労働者本人の同意を得なくても収集することのできる心身の状態の情報であっても、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。また、(9) の表の②に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、取り扱う目的及び取扱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、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等に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が考えられる。さらに、(9) の表の③に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、個人情報の保護に関する法律第17条第2項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。</p> <p>(7) 取扱規程の運用</p> <p>事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようになるとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。</p> <p>取扱規程の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、事業者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ことが必要である。</p> <p>(8) 労働者に対する不利益な取扱いの防止</p> <p>事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由</p>
--	--

として、又は、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扱いを行うことはあってはならない。

以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないもので、事業者は、原則としてこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げるもの以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当する場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の労働安全衛生法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。

- (a) 解雇すること
- (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
- (c) 退職勧奨を行うこと
- (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換  
又は職位（役職）の変更を命じること

(e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

(9) 心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）

心身の状態の情報の取扱いを担当する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等の、事業場における取扱いの原則について、労働安全衛生法令及び心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、次の表のとおりとなる。

心身の状態の情報の	左欄の分類に該当する	心身の状態の情報の
-----------	------------	-----------

として、又は、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扱いを行うことはあってはならない。

以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないもので、事業者は、原則としてこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げるもの以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当する場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の労働安全衛生法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。

- (a) 解雇すること
- (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
- (c) 退職勧奨を行うこと
- (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換  
又は職位（役職）の変更を命じること

(e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

(9) 心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）

心身の状態の情報の取扱いを担当する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等の、事業場における取扱いの原則について、労働安全衛生法令及び心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、次の表のとおりとなる。

心身の状態の情報の	左欄の分類に該当する	心身の状態の情報の
-----------	------------	-----------

分類	心身の状態の情報の例	取扱いの原則	分類	心身の状態の情報の例	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 (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、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。	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 (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、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、それらに付隨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。
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	(a) 健康診断の結果(法定の項目) (b) 健康診断の再検	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	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	(a) 健康診断の結果(法定の項目) (b) 健康診断の再検	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

	<p>意を得ずに収集することができるが、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</p> <p>査の結果(法定の項目と同一のものに限る。)</p> <p>(c) 長時間労働者に対する面接指導の結果</p> <p>(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>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、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。 </li></ul>		<p>意を得ずに収集することができるが、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</p> <p>査の結果(法定の項目と同一のものに限る。)</p> <p>(c) 長時間労働者に対する面接指導の結果</p> <p>(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>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、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。 </li></ul>
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	<p>(a) 健康診断の結果(法定外項目)</p> <p>(b) 保健指導の結果</p> <p>(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。)</p> <p>(d) 健康診断の精密検査の結果</p>	<p>個人情報の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>		<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</p> <p>(a) 健康診断の結果(法定外項目)</p> <p>(b) 保健指導の結果</p> <p>(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。)</p> <p>(d) 健康診断の精密検査の結果</p>	<p>個人情報の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>

<p>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>(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</p>	
<p>※ <u>高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号。以下「高確法」という。）第 27 条第 3 項及び健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 150 条第 2 項その他の医療保険各法の規定において、医療保険者は、事業者に対し、健康診断の結果（高確法第 27 条第 3 項の規定に基づく場合は、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。以下「実施基準」という。）第 2 条各号に掲げる項目に関する記録の写しに限り、また、健康保険法その他の医療保険各法の規定に基づく場合は、実施基準第 2 条各号に掲げる項目に関する記録の写しその他健康保険法第 150 条第 1 項等の規定により被保険者等の健康の保持増進のために必要な事業を行うに当たって医療保険者が必要と認める情報に限る。）の提供を求めることができることとされている。このため、事業者は、これらの規定に基づく医療保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供する場合は、労働者本人の同意を得ずに提供することができる。</u></p> <p>③の心身の状態の情報について、「あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要」としているが、個人情報の保護に関する法律第 20 条第 2 項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、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。</p>	<p>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>※ <u>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。</u></p> <p>③の心身の状態の情報について、「あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要」としているが、個人情報の保護に関する法律第 17 条第 2 項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、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。</p>

<p>(10) 小規模事業場における取扱い</p> <p>小規模事業場においては、産業保健業務従事者の配置が不十分である等、(9)の原則に基づいた十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な場合にも、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じることが必要である。</p> <p>この場合、事業場ごとに心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、(9)の表の②に該当する心身の状態の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は、衛生推進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が考えられる。</p> <p><b>3 心身の状態の情報の適正管理</b></p> <p><b>(1) 心身の状態の情報の適正管理のための規程</b></p> <p>心身の状態の情報の適正管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられる。これらの措置は個人情報の保護に関する法律において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 心身の状態の情報の漏えい、減失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）</li> <li>③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等</li> </ul> <p>このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。</p> <p>なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又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。</p> <p><b>(2) 心身の状態の情報の開示等</b></p> <p>労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正</p>	<p>(10) 小規模事業場における取扱い</p> <p>小規模事業場においては、産業保健業務従事者の配置が不十分である等、(9)の原則に基づいた十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な場合にも、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じることが必要である。</p> <p>この場合、事業場ごとに心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、(9)の表の②に該当する心身の状態の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は、衛生推進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が考えられる。</p> <p><b>3 心身の状態の情報の適正管理</b></p> <p><b>(1) 心身の状態の情報の適正管理のための規程</b></p> <p>心身の状態の情報の適正管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられる。これらの措置は個人情報の保護に関する法律において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 心身の状態の情報の漏えい、減失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）</li> <li>③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等</li> </ul> <p>このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。</p> <p>なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又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。</p> <p><b>(2) 心身の状態の情報の開示等</b></p> <p>労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正</p>
--	--

等、使用停止等を事業者に請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

### (3) 小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「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）の「1（別添）講すべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量及び心身の状態の情報を取り扱う労働者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが適當である。

## 4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

### ① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項に基づく健康診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものについては、「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」（平成 29 年 5 月 29 日付け基発 0529 第 3 号）の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は 2 (9) の表の左欄に、その例示は同表の中欄にそれぞれ掲げるとおりである。

### ② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む。）、消去までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

### ③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者等が取り扱う心身の状態の

等、使用停止等を事業者に請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

### (3) 小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「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）の「8（別添）講すべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量及び心身の状態の情報を取り扱う労働者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが適當である。

## 4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

### ① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項に基づく健康診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものについては、「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」（平成 29 年 5 月 29 日付け基発 0529 第 3 号）の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は 2 (9) の表の左欄に、その例示は同表の中欄にそれぞれ掲げるとおりである。

### ② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む。）、消去までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

### ③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者等が取り扱う心身の状態の

<p>情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。</p> <p>④ 心身の状態の情報の加工</p> <p>心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報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をいう。</p> <p>⑤ 事業者等</p> <p>労働安全衛生法に定める事業者（法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。）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。</p> <p>なお、2（3）②における「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」とは、これらの者ごとの権限等を指す。</p> <p>⑥ 医療職種</p> <p>医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が設けられている職種をいう。</p> <p>⑦ 産業保健業務従事者</p> <p>医療職種や衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。</p>	<p>情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。</p> <p>④ 心身の状態の情報の加工</p> <p>心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報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をいう。</p> <p>⑤ 事業者等</p> <p>労働安全衛生法に定める事業者（法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。）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。</p> <p>なお、2（3）②における「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」とは、これらの者ごとの権限等を指す。</p> <p>⑥ 医療職種</p> <p>医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が設けられている職種をいう。</p> <p>⑦ 産業保健業務従事者</p> <p>医療職種や衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。</p>
---	---

## 労働者的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すべき措置に関する指針

平成 30 年 9 月 7 日 労働者的心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号  
改正 令和 4 年 3 月 31 日 労働者的心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 2 号

### 1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置（以下「健康確保措置」という。）や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者的心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするためには、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程（以下「取扱規程」という。）を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第 104 条第 3 項及びじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）第 35 条の 3 第 3 項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。

その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて適切に運用されることが重要であることから、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

### 2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

#### （1）心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、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であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。

一方、労働者の個人情報を保護する観点から、現行制度においては、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合のほか、労働者の生命、身体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とされているので、上記の目的に即して、適正に取り扱われる必要がある。

#### (2) 取扱規程を定める目的

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負う民事上の安全配慮義務の履行の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必要である。

#### (3) 取扱規程に定めるべき事項

取扱規程に定めるべき事項は、具体的には以下のものが考えられる。

- 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
- 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
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

なお、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。

#### (4) 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。この共有の方法については、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、インターネットに掲載を行う等の方法により周知する

ことが考えられる。

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」という。）においては、事業者は、必要に応じて労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 23 条の 2 に定める関係労働者の意見を聴く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。

また、取扱規程を検討又は策定する単位については、当該企業及び事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。

#### （5）心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備

心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

（9）の表の右欄に掲げる心身の状態の情報の取扱いの原則のうち、特に心身の状態の情報の加工に係るものについては、主に、医療職種を配置している事業場での実施を想定しているものである。

なお、健康診断の結果等の記録については、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、取扱規程においてその取扱いを定めた上で、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は、事業者等が把握し得る状態に置く等の対応が必要である。

#### （6）心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得

（9）の表の①及び②に分類される、労働安全衛生法令において労働者本人の同意を得なくても収集することのできる心身の状態の情報であっても、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。また、（9）の表の②に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、取り扱う目的及び取扱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、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等に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が考えられる。さらに、（9）の表の③に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、個人情報の保護に関する法律第 20 条第 2 項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。

#### （7）取扱規程の運用

事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようになるとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。

取扱規程の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、事業者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ことが必要である。

## (8) 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、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扱いを行うことはあってはならない。

以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないもので、事業者は、原則としてこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げるもの以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当する場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の労働安全衛生法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
  - (a) 解雇すること
  - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
  - (c) 退職勧奨を行うこと
  - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること
  - (e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

## (9) 心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）

心身の状態の情報の取扱いを担当する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等の、事業場における取扱いの原則について、労働安全衛生法令及び心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、次の表のとおりとなる。

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	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 (b) 長時間労働者による面接指導の申出の有無	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

<p>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ぬ心身の状態の情報</p>	<p>(c) ストレスチェックの結果、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</p>	<p>る。</p> <p>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。</p>
<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當である心身の状態の情報</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、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</p>	<p>個人情報の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>
---	---	--

※ 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号。以下「高確法」という。）第 27 条第 3 項及び健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 150 条第 2 項その他の医療保険各法の規定において、医療保険者は、事業者に対し、健康診断の結果（高確法第 27 条第 3 項の規定に基づく場合は、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。以下「実施基準」という。）第 2 条各号に掲げる項目に関する記録の写しに限り、また、健康保険法その他の医療保険各法の規定に基づく場合は、実施基準第 2 条各号に掲げる項目に関する記録の写しその他健康保険法第 150 条第 1 項等の規定により被保険者等の健康の保持増進のために必要な事業を行うに当たって医療保険者が必要と認める情報に限る。）の提供を求めることができることとされている。このため、事業者は、これらの規定に基づく医療保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供する場合は、労働者本人の同意を得ずに提供することができる。

③の心身の状態の情報について、「あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要」としているが、個人情報の保護に関する法律第 20 条第 2 項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、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

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。

#### (10) 小規模事業場における取扱い

小規模事業場においては、産業保健業務従事者の配置が不十分である等、(9)の原則に基づいた十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な場合にも、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じることが必要である。

この場合、事業場ごとに心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、(9)の表の②に該当する心身の状態の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は、衛生推進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が考えられる。

### 3 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の規程

心身の状態の情報の適正管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられる。これらの措置は個人情報の保護に関する法律において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。

- 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
- ② 心身の状態の情報の漏えい、滅失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）
- ③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等

このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。

なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又は全部を本社事業場において一括して行うこととも考えられる。

#### (2) 心身の状態の情報の開示等

労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正等、使用停止等を事業者に請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

#### (3) 小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「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）の「10（別添）講ずべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量及び心身の状態の

情報を取り扱う労働者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが適当である。

#### 4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

##### ① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項に基づく健康診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものについては、「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」（平成 29 年 5 月 29 日付け基発 0529 第 3 号）の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は 2 (9) の表の左欄に、その例示は同表の中欄にそれぞれ掲げるとおりである。

##### ② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む。）、消去までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

##### ③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者等が取り扱う心身の状態の情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。

##### ④ 心身の状態の情報の加工

心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報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をいう。

##### ⑤ 事業者等

労働安全衛生法に定める事業者（法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。）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。

なお、2 (3) ②における「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」とは、これらの者ごとの権限等を指す。

##### ⑥ 医療職種

医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が設けられている職種をいう。

⑦ 産業保健業務従事者

医療職種や衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。

基発 0331 第 83 号  
令和 4 年 3 月 31 日

別記の関係団体の長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

「労働者的心身の状態に関する情報の適切な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件」の周知について

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

労働者的心身の状態に関する情報の適切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に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号。以下「指針」という。）について、事業者による労働者の健康確保措置の実施にあたり、労働者的心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）が適切に取り扱われるよう、別紙 1 のとおり指針の改正を行い、令和 4 年 4 月 1 日から適用することとしました。

改正の趣旨及び内容は下記のとおりですので、別紙 2 の改正後の指針に基づき、心身の状態の情報が適正に行われるよう、傘下の団体、会員事業場等の関係者に対する周知方ご協力をお願いいたします。

## 記

### 1 改正の趣旨

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 104 条第 1 項及び第 2 項において、事業者は、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的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こととするとともに、労働者的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しております。

また、同条第3項の規定では、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に指針を定めることとされており、当該規定に基づき、心身の状態の情報の取扱いに関する原則、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等に関して、指針を公表しております。

指針においては、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会を活用して労使関与の下で、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲及び適切な取扱いの内容を検討して定め、適切な運用を図ることを求めております。

今般、健康保険法（大正11年法律第70号）の一部が改正され、令和4年1月1日より、保険者が保健事業を実施する上で必要と認めるときに、事業者に対して労働者の健診情報の提供を求めることができることとなった。また、デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号）により、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）等の一部が改正され、令和4年4月1日より施行されることとなったところです。

これらの改正内容を踏まえ、指針において示す心身の状態の情報の取扱いに関する原則等について、所要の改正を行うものです。

## 2 改正の内容

### （1）心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）関係

心身の状態の情報のうち健康診断の結果について、医療保険者から健康保険法第150条第2項等に基づく健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者が当該記録の写しを医療保険者に提供する場合には、第三者提供に係る本人の同意が不要であることを追加しました。

### （2）その他

個人情報保護法の一部が改正されたことに伴い、所要の規定の整備を行いました。

(別記)

- (独) 労働者健康安全機構理事長
- (公社) 日本医師会会长
- (公社) 日本歯科医師会会长
- (公社) 日本作業環境測定協会会长
- (公社) 全国労働衛生団体連合会会长
- (公財) 産業医学振興財団理事長
- (学) 産業医科大学理事長
- (社) 日本ボイラ協会会长
- (社) 日本クレーン協会会长
- (社) 日本化学物質安全・情報センター会長
- (公社) ボイラ・クレーン安全協会会长
- (公財) 日本小型貫流ボイラ協会代表理事
- (社) 仮設工業会会长
- (公社) 産業安全技術協会会长
- (社) 日本ボイラ整備据付協会会长
- (公財) 安全衛生技術試験協会理事長
- (公社) 建設荷役車両安全技術協会会长
- (社) 全国登録教習機関協会会长
- (公社) 全国労働基準関係団体連合会会长
- (社) 日本労働安全衛生コンサルタント会会长
- (社) 合板仮設材安全技術協会会长
- (社) 全国建設業労災互助会会长
- (社) 日本港湾福利厚生協会会长
- (公社) 日本産業衛生学会理事長
- (公社) 日本保安用品協会代表理事・会長
- (公財) 建設業福祉共済団理事長
- (社) 全国労働保険事務組合連合会会长
- 全国社会保険労務士会連合会会长
- (公財) 健康・体力づくり事業財団理事長
- (財) 全日本交通安全協会会长
- (公財) 日本消防协会会长
- (独) 日本スポーツ振興センター理事長
- (公財) あしたの日本を創る協会会长
- (財) 地方公務員安全衛生推進協会理事長
- (社) 日本産業カウンセラー協会会长

(公財) 21世紀職業財団会長  
(財) 港湾労働安定協会会長  
(社) 日本人材派遣協会会長  
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長  
中央職業能力開発協会会長  
(社) 日本病院会会长  
(社) 日本医療法人協会会長  
(公社) 全日本病院協会会長  
(公社) 日本精神科病院協会会長  
(社) 日本経済団体連合会会長  
日本商工会議所会頭  
全国中小企業団体中央会会長  
(社) 全国銀行協会会長  
(社) 全国地方銀行協会会長  
(社) 信託協会会長  
(社) 生命保険協会会長  
日本証券業協会会長  
(社) 日本損害保険協会会長  
(社) 日本在外企業協会会長  
石油連盟会長  
石油化学工業協会会長  
日本麻紡績協会会長  
(社) 日本ゴム工業会会長  
(社) 日本化学工業協会会長  
日本ソーダ工業会会長  
日本化学繊維協会会長  
(社) 日本ガス協会会長  
日本鉱業協会会長  
(財) 石炭フロンティア機構会長  
電気事業連合会会長  
電線工業経営者連盟理事長  
(社) 情報通信エンジニアリング協会会長  
(社) 日本機械工業連合会会長  
(社) 日本産業機械工業会会長  
(社) 日本自動車工業会会長  
(社) 日本ペアリング工業会会長

(社) 日本伸銅協会会长  
日本紡績協会会长  
日本羊毛産業協会会长  
(社) J A T I 協会会长  
せんい強化セメント板協会会长  
(社) 日本船主協会会长  
(社) 日本造船工業会会长  
電機・電子・情報通信産業経営者連盟理事長  
(社) 日本民営鉄道協会会长  
(社) 日本民間放送連盟会長  
日本肥料アンモニア協会会长  
全国農業協同組合連合会会长  
(社) 大日本水産会会长  
日本醤油協会会长  
ビール酒造組合会長代表理事  
日本火薬工業会会长  
(社) 日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会会长  
(社) 日本中小型造船工業会会长  
(公社) 全国火薬類保安協会会长  
(公社) 日本洗浄技能開発協会理事長  
(社) 日本鉄道車輌工業会会长  
日本製紙連合会会长  
全国段ボール工業組合連合会理事長  
全日本紙製品工業組合理事長  
全日本紙器段ボール箱工業組合連合会会长  
(社) 全国建築コンクリートブロック工業会会长  
全国生コンクリート工業組合連合会会长  
(社) 日本金属プレス工業協会会长  
(社) 日本鍛造協会会长  
(社) 日本鉄鋼連盟会長  
(社) セメント協会会长  
(社) 日本碎石協会会长  
(社) 日本砂利協会会长  
(社) 日本建設業連合会会长  
(社) 全国建設業协会会长  
(社) 全国中小建設業协会会长

(社) 全国基礎工事業団体連合会会長  
(社) 日本道路建設業協会会長  
(財) 建設業振興基金理事長  
(社) 日本埋立浚渫協会会長  
(社) 日本電設工業協会会長  
(社) 日本空調衛生工事業協会会長  
全国管工事業協同組合連合会会長  
(社) 日本塗装工業会会长  
(社) 日本左官業組合連合会会長  
(社) 日本鳶工業連合会会長  
(社) 全国建設専門工事業団体連合会会長  
(社) プレハブ建築協会会長  
(社) プレストレスト・コンクリート建設業協会会長  
全国建設業協同組合連合会会長  
(社) 日本橋梁建設協会会長  
(社) 全国クレーン建設業協会会長  
(社) 日本造園建設業協会会長  
(社) 日本型枠工事業協会  
(社) 日本建設業経営協会会長  
(社) 日本建設躯体工事業団体連合会会長  
(社) 日本造園組合連合会理事長  
(公社) 全日本トラック協会会長  
(社) 日本港運協会会長  
(社) 全国ハイヤー・タクシー連合会会長  
協同組合全国地区通運協会会長  
全国森林組合連合会代表理事会長  
全国素材生産業協同組合連合会会長  
(社) 全国木材組合連合会会長  
(社) 日本新聞協会会長  
日本百貨店協会会長  
日本チェーンストア協会会長  
日本生活協同組合連合会代表理事会長  
(公社) 全国ビルメンテナンス協会会長  
(公社) 全国都市清掃会議会長  
(社) 全国警備業協会会長  
(社) 日本ゴルフ場経営者協会理事長

(社) 日本鋳造協会会长  
(社) 日本アスベスト調査診断協会理事長  
(社) 日本纖維状物質研究協会理事長  
(社) 日本印刷産業連合会会长  
印刷インキ工業連合会会长  
(社) 日本電機工業会会长  
(社) 日本自動車部品工業会会长  
(社) 日本印刷産業機械工業会会长  
(社) 日本自動車機械器具工業会理事長  
(社) 日本電子回路工業会会长  
(社) 電子情報技術産業協会会长  
(社) 情報通信ネットワーク産業協会会长  
(社) ビジネスマシン・情報システム産業協会会长  
(社) 日本アルミニウム協会会长  
(社) 軽金属製品協会会长  
全国鍍金工業組合連合会会长  
(社) 日本溶融亜鉛鍍金協会理事長  
(社) 日本電線工業会会长  
(社) 新金属協会会长  
(社) 日本アルミニウム合金協会会长  
化成品工業協会会长  
関西化学工業協会会长  
(社) 全国石油協会会长  
(公社) 有機合成化学協会会长  
(公社) 全国産業資源循環連合会会长  
全国クリーニング生活衛生同業組合連合会会长  
(社) 日本皮革産業連合会会长  
日本溶剤リサイクル工業会会长  
日本産業洗浄協議会会长  
(社) 日本化学品輸出入協会会长  
(社) 日本毛皮協会会长  
全日本爬虫類皮革産業協同組合理事長  
クロロカーボン衛生協会会长  
(社) 日本染色協会会长  
日本纖維染色連合会会长  
(公社) 日本看護協会会长

(福) 全国社会福祉協議会会長  
(社) 日本フードサービス協会会長  
(社) 日本スーパーマーケット協会会長  
(社) 全国スーパーマーケット協会会長  
オール日本スーパーマーケット協会会長  
(社) 日本 DIY・ホームセンター協会会長  
日本小売業協会会長  
(社) 日本フランチャイズチェーン協会会長  
(社) 日本ショッピングセンター協会会長  
中央労働災害防止協会会長  
建設業労働災害防止協会会長  
陸上貨物運送事業労働災害防止協会会長  
林業・木材製造業労働災害防止協会会長  
港湾貨物運送事業労働災害防止協会会長