

企業での健康情報等の取扱いと法

近畿大学法学部教授

(一社) 産業保健法学研究会理事 (主宰者)

厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会公益代表委員

三柴 丈典

このスライドはご随意にご活用下さい。

但し、転用、活用（アレンジ）される場合、原作者が三柴であることをご明記願います。

1 はじめに

1. 1 演者の紹介

1971年愛知県東海市生まれ。父親は旧新日鐵に勤務。

1999年：一橋大学大学院法学研究科博士後期課程修了、博士（法学）、同年：近畿大学講師、2012年、同教授となり、現在に至る。

専門：労働法、産業保健法。

2011年4月より厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会公益代表委員。2014年7月衆議院厚生労働委員会参考人。これまでに厚生労働省・経済産業省の検討会の委員・座長を歴任。

2008年～2009年：弁護士（大阪弁護士会）。

2012年より一般社団法人産業保健法学会主宰者。

主著として、『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社）、『裁判所は産業ストレスをどう考えたか』（労働調査会）など。その他、共著書、論文多数。

2019-2020年にイギリスの社会科学系の大手出版社（ラウトレッジ）で研究書を発刊予定。

* 日本在住の日本人による比較法研究では初めて。

2020年に産業保健に関する法的リスクへの対応と積極的な推進を図るための学際的な法学会（産業保健法学会）を設立予定。

現場問題の解決、個人と組織の成長と適応に役立つ法律論の展開を心掛けている。

1. 2 健康情報等の取扱いにかかる経営リスク

① ジャーマン・ウィングス事故

2015年3月24日に起きたジャーマン・ウィングス事故では、精神疾患に罹患した副操縦士が、本人含め150名の乗客乗員を乗せたまま、飛行機ごと山の斜面に激突した。主治医は幾度か乗務禁止と診断していたものの、会社の産業医にすら、その情報が伝えられていなかったとの情報もある。

② 栃木県の鹿沼や京都府の祇園で起きた、てんかん患者とみられる労働者による自動車暴走事故

③ 旅客バス運転者の度重なる意識消失事例

など、健康問題に関連して、雇用者の責任が現に生じたり、問われ易い例が多々生じている。

1. 2 健康情報等の取扱いにかかる経営リスク

他方、健康情報の取扱いに関連して、

B金融公庫事件（東京地判平成15年6月20日労働判例854号5頁）（原告請求一部認容[確定]）、

社会医療法人甲会事件（福岡高判平成27年1月29日労働判例1112号5頁（1審原告請求一部認容[上告受理申立却下により確定]））

など、多くの事件が生じている（もつとも、概ね、労使や、労働者と医療者間の信頼関係の破綻を背景としている）。

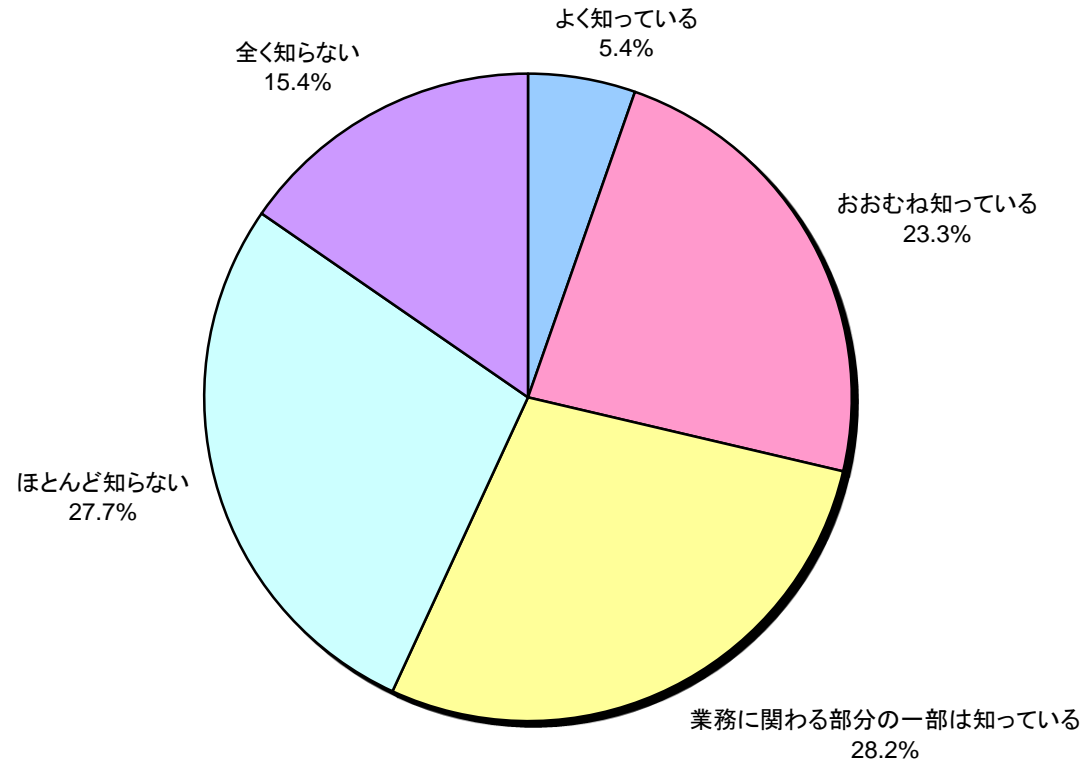
→健康情報等の取扱いは、人事労務とコンプライアンスを跨ぐ課題となっている。

→基本的対応法：人事労務上の必要性を尊重しつつ、コンプライアンス側から必要な手順を案内する。

1. 3 人事労務関係者のメンタルヘルス情報の取扱いに関する法知識の実 際

*メンタルヘルス：現在、職場の健康問題の中で最多かつ最難問

Q29.従業員のメンタルヘルス情報(：メンタルヘルスに関する個人情報)に関する法規制(憲法、刑法、特別刑法、民法、個人情報保護法などの国の法律とその解釈例規、裁判例など)について知っていますか。(お答えは1つ)(N=429)



2013年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」(主任研究者：三柴丈典)

2 健康情報の特質

2 健康情報の特質

取扱いにかかる厳格な保護の必要性

- ①個人情報保護法の適用を受ける個人情報である（ことが多い）
生存する個人を特定できる個人情報である
- ②特に機微な情報である
個人情報の中でも、健康情報である
- ③秘匿性（プライバシー該当性）が高い情報である
ものによっては社会的偏見をうけやすい
- ④特にメンタルヘルス情報の場合、不調情報そのものと、秘匿性の高いプライバシー情報がセットとなっている場合が多い Ex) 離婚、近親者の死亡、職務上のミスなど

関係者による把握の必要性

- ①使用者の安全・健康配慮義務（労働契約法5条）
対労働者本人
対第三者（顧客、取引先等）
- ②判例法理による労務管理者への「**気づき**」の義務づけないし擬制
◇使用者・上司は、「心身の状況について医学的見地に立った正確な知識や情報を収集し」、「休養の要否について慎重な対応をすることが要請されている」（三洋電機サービス事件 二審（東京高判平成14年7月23日・労働判例852号83頁））
現に、法定健診、人間ドッグなどの法定外健診、産業医面談、過去の診断書の提出など、健康情報を「知るべきだった」と評価され得る機会が多くある。
- ③実効的対処
職場の労働条件に関わる措置には、人事労務部門の関与が必要

3 健康情報取扱いの基本原則

プライバシー（権）保護

保護法益：個人の私的領域，
人格的自律，
スムーズな社会生活のための
仮面の使い分けetc.

個人情報保護法

保護法益：情報化社会が進展する
中での個人のプライバシーの一部
etc.

刑法134条、保 助看法等

保護法益：
クライアント
の専門職への
信頼

安衛法105条

保護法益：労働者
の法定健診等の実
施者らへの信頼

※産業医への適用はケース
バイケース（法務省見解）

3 健康情報取扱いの基本原則

①利益衡量（さじ加減をはかること）の必要性

健康管理＞プライバシー保護 ただし、免責のための手続が求められる。

②法規制の相対性：複数の法規制の認識の必要性

個人情報保護法

刑法、保助看法

安全衛生法 105条

憲法・民法に基づく法理論（プライバシー権など）

③「行政による健康情報取扱い4原則（手引きの一覧表にも反映されている）」を踏
まえた『操作』の必要性

～情報の取扱いも「手続的理性」で～

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

健康情報に関する主な法規

- ①個人情報保護法、
②刑法（134条）、③労働安全衛生法（105条）など

※②は、主に医師ら高度専門職に対するクライアントの信頼を担保するための規制。

③も同じ趣旨。但し、適用対象は、職制上法定健診結果や長時間労働面接指導、ストレスチェックに関する情報を知り得る者なので、人事労務部門など、医療従事者以外の者にも及ぶ。産業医等の医師も名宛人に含まれる。

ただし、正当事由による免除が規定されていない。

- ④プライバシー権の法理（：法律上直接の規定はない）

・憲法13条（個人の尊重、幸福追求権）を根本規範として、民法709条、710条などを根拠として民事裁判で発展してきた

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

<個人情報保護法の主な人的適用対象、すなわち民間人を規制する同法第4章の規制対象>

個人情報保護法2条3項：

個人情報取扱事業者とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者

対象

個人情報データベース等を事業の用に供しない一般私人は含まれない。

それが体系的にデータベース化されていなければ、その要件を充たさない。

ただし、個々の労働者が事業者の業務の履行を補助・代行する際は、従業者として適用対象となり得、違反に際して、当該労働者と事業者双方の処罰を導くこともある（法第87条）。

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

※個人情報保護法の適用関係について

<個人情報保護法の物的適用対象>

1) 個人情報を対象とする条文：

法15条（利用目的の特定）、16条（**利用目的による制限**）、
17条（適正な取得）、18条（取得に際しての利用目的の通知等）

2) 個人データを対象とする条文：

法19条（データ内容の正確性の確保）、20条（**安全管理措置**）、
21条（従業者の監督）、22条（委託先の監督）、23条（第三者
提供の制限）

3) 保有個人データを対象とする条文：

27条（保有個人データに関する事項の公表等）、28条（開示）、
29条（訂正等）、30条（利用停止等）、31条（理由の説明）、
32条（開示等の求めに応じる手続）

対象

・ 個人情報（法2条1項）

・ 個人データ：データベース化された個人情報（法2条4項）

・ 保有個人データ：個人データのうち政令（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））3条に定めるもの
を除き、収集後6か月以内に消去されない個人データ（法2条5項）

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

→概ね、

- ①体系化され、保有期間が長い個人情報：本人による支配を担保
- ②そうでないもの：利用目的に沿った適正利用を取扱事業者に課し（≒委ね）
- ③その中間に当たる体系化された個人情報：取扱事業者に対してより踏み込んだ適正管理措置を課す（≒委ねる）方針が採られている。

したがって、

・健康情報の中でも、相談記録のように個別性が高い情報は、~~そもそも個人情報保護法の適用を受けない。~~

—・仮に適用を受ける場合にも、取扱事業者が利用目的を特定し、それに即した取扱いをする限り、同法違反にはなり難い。

* 健康情報等の利用目的については、公表された手引きに例示されている。

・取扱いの中でも最も問題となり易い第三者提供は、体系化された個人情報（個人データ）のみを対象としている。

・要配慮個人情報については、平成27年の法改正で、取得に際して本人同意が求められることになったが、同意の取り方について、特段の規制はない。

→就業規則での同意規定をもって代えることも可能。

就業規則規定＋周知＋適用の必要性が認められれば良い。

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

- ・適用除外規定も多い
法令に基づく場合、
生命・身体、財産の保護に必要で、本人同意を得がたい場合、
等には、殆どの規定の適用が免除される。

*健康情報取扱いの手引きも、健康情報等を、①法令上の義務規定に基づいて取り扱われるもの、②努力義務規定に基づくもの、③それ以外、の3種に区分している。

法令：安全衛生法上の努力義務、労働契約法第5条も排除はされない（事柄の重要性による）。

また、人事労務管理上の配慮が必要となる不調に関する健康管理の必要性は、人事労務管理上の必要性と多分に重複する。

政策は、健康情報の取扱い方法に関する多くの事柄を労使自治に委ねており、そうした微妙な判断を、産業医等に託す旨の規定も有効と解される。

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

・個人情報保護法は、厳罰主義の法律ではない。

基本的には苦情処理やあっせん手続での解決が予定されている。

それでは対応が困難な悪質性、社会的拡がりを持つような重要な事案を想定し、第40条ないし法第42条において、個人情報保護委員会等に関与の権限を付与し、第84条～第85条、法第87条において、それに従わない自然人及び法人に対する罰則を設けている。

しかし、現在まで罰則の適用例は確認できないし、行政処分も、データ管理上の不備による大量の顧客データの漏えいなど深刻なケースに限られる。

それも、報告徴収の実施例は、例年若干件数あるものの、その他の措置は殆ど実施されていない（消費者庁・各年度「個人情報の保護に関する法律施行状況の概要」）。

労働相談でも、労働者の個人情報保護については、あまり相談がないよう。

民事事件で、労使や労働者と医療者の信頼関係が破綻した際に、訴えの根拠とされることがたまにある程度。

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

・ プライバシー権の法理

「人格権」の一内容と理解され、個人の人格の尊重を大目的として、柔軟かつ広範に理解される傾向にある

* 通説

- ・ 個人の私的領域を侵されない権利（消極的理解）
- ・ 自身に関わる情報を自らコントロールする権利（積極的理解）など

* 棟居説（**ペルソナの使い分け説**）も参考になる

⇒ その権利を侵せば、個人情報保護法に定められた個人情報取扱業者でなくても、民事上の責任を問われ得る

個人情報保護法の規定を遵守するだけで保護が実現されるものではない。

問われるものの要諦（ポイント）は、結局、当該個人の本音と、普通は秘密と解されるもの

ただし、

**健康管理＞プライバシー（権）
保護**

の原則を違えてはならない。

3 健康情報取扱いの基本原則～②（関連法規）について～

- ・ 刑法第134条について

産業医業務に守秘義務は課せられるか

≡ 人事労務担当者やライン管理職は産業医から労働者の健康情報を得られるか

→ 産業医は医師免許を基礎に就業する者である以上、同条にいう医師には当たるが、産業医業務は同条にいう業務に当たらない（法務省刑事局 [2015/12/24筆者の照会への回答]）。

→ 医行為に限り、同条が適用される趣旨と解される（私見：保助看法上の守秘義務規定とバランスがとれない）。

* 医行為に関する行政解釈の例：「医師の医学的判断及び技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、又は危害を及ぼすおそれのある行為」（医政発第0726005号平成17年7月26日付け厚生労働省医政局長通知）

現に、民事判例では、産業医が行った問診の結果等を職場上司と共有して本人の健康に配慮すべきだった旨を示唆する例も出ている（東芝（うつ病・解雇）事件（東京高判平成23年2月23日労働判例1022号5頁（X請求一部認容）。上告審は、最2小判平成26年3月24日裁判所時報1600号1頁（原判決一部破棄差し戻し）））。

3 健康情報取扱いの基本原則～③（行政による4原則）について～

メンタルヘルス情報の取扱いに関し、特に以下の(iii)以降のものは、

①情報の取扱いに際しての**本人同意**、

②**産業医等、衛生管理者等による情報の集中的管理**、

③産業医等、衛生管理者等から使用者への情報提供に際しての**情報の加工**、

④**衛生委員会等での取扱いルールの策定**、

という4つの方針を基本原則としてきた。

→眼光紙背に徹してください。

重要なのは、全てを遵守することではなく、それが叶わないが、健康管理のために健康情報等の取扱いが必要な場合に果たすべき、情報取扱い上の「**手続的理性**」を読み取ることです。

労働者の健康情報の取扱いに関する行政文書一覧

1 <個人情報保護法制定前のもの>

- (i)平成8年10月1日「労働安全衛生法第66条の5第2項の規定に基づく健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（「健康診断結果措置指針」）（健康診断結果措置指針公示第1号）（最新改正：平成29年4月14日健康診断結果措置指針公示第9号）
- (ii)平成12年7月14日労働省公表「『労働者の健康情報に係るプライバシーの保護に関する検討会』中間取りまとめ」（「中間取りまとめ」）
- (iii)平成12年8月9日労働省労働基準局長名通達「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧メンタルヘルス指針）（基発第522号の2）
- (iv)平成12年12月20日労働省公表「『労働者の個人情報保護に関する研究会』報告書」（「労働者個人情報保護研究会報告書」）並びにこれを踏まえて策定された「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（「行動指針」）及び「労働者の個人情報保護に関する行動指針の解説」（「行動指針解説」）（これら3つの文書を総称して「行動指針等」という。）

労働者の健康情報の取扱いに関する行政文書一覧

<個人情報保護法制定後のもの>

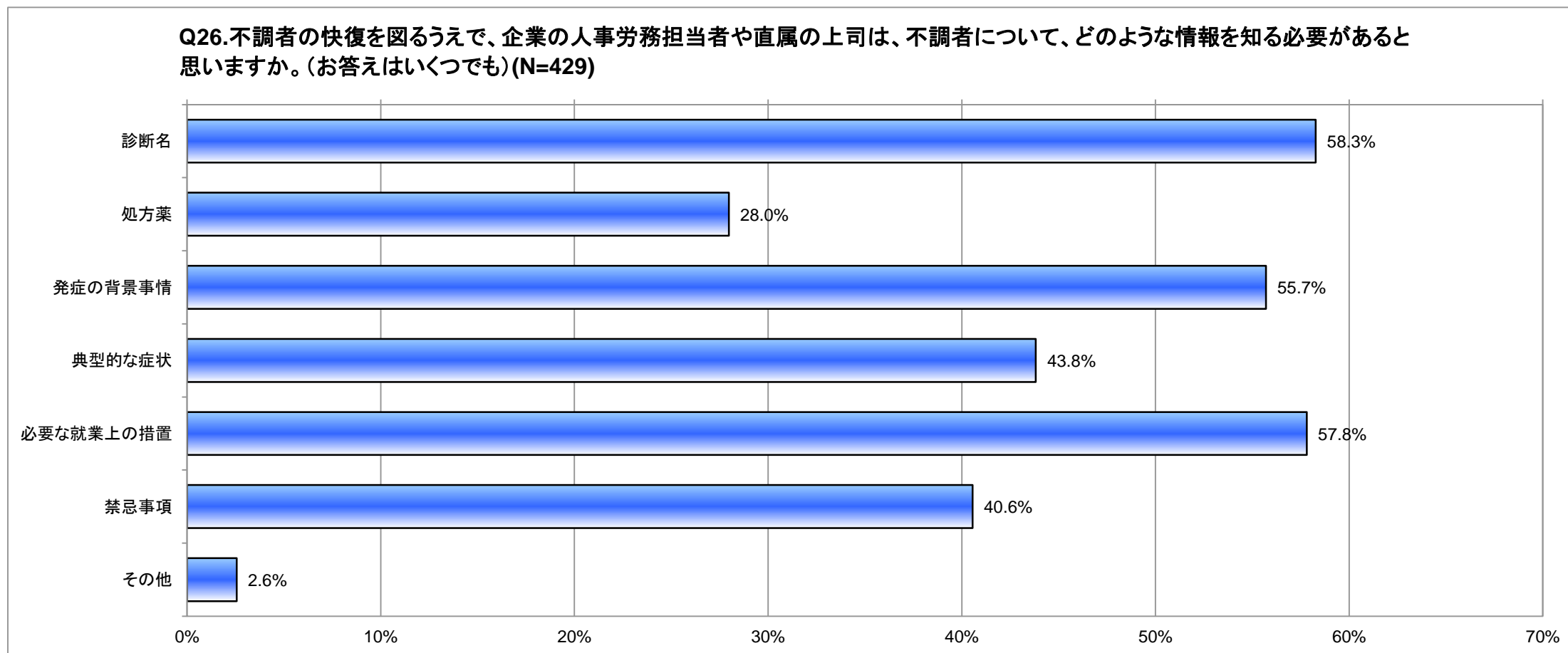
- (v) 平成16年7月1日厚生労働省告示「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」（「雇用管理指針」）（告示第259号）
- (vi) 平成16年8月厚生労働省公表「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会」報告書（「過重労働・メンタルヘルス対策検討会報告書」）
- (vii) 平成16年9月6日厚生労働省公表「労働者の健康情報の保護に関する検討会」報告書（「検討会報告書」）
- (viii) 平成16年10月29日厚生労働省労働基準局長名通達「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（「留意事項」。ただし、平成16年版を「原留意事項」、平成24年版、27年版を各年版留意事項、29年版を「現留意事項」と呼ぶと共に、これらを含めた呼称を「留意事項」とする）（送付案内：基発第1029009号）（改正：平成24年6月1日基発第0611第1号、平成27年11月30日基発第1130第2号、平成29年5月29日平成29年個情第749号、基発0529第3号）
- (ix) 平成16年10月14日厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長名「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（「旧職場復帰手引き」）（送付案内：基労安発1014001号）
- (x) 平成18年3月中央労働災害防止協会（厚生労働省委託）「『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」（「あり方研報告書」）
- (xi) 平成18年3月31日厚生労働省労働基準局長名通達「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）（健康保持増進のための指針公示第3号、送付案内：基発第0331001号）（最新改正：平成27年11月30日付け健康保持増進のための指針公示第6号基発第1130第1号）

労働者の健康情報の取扱いに関する行政文書一覧

- (xii)平成21年3月中央労働災害防止協会（厚生労働省委託）「『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための方法等に関する検討委員会』報告書」（「新手続き検討委員会報告書」）
- (xiii)平成21年3月23日厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長名「改訂版『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』」（「新職場復帰手引き」）（送付案内：基労安発第0323001号）
- (xiv)平成24年5月14日厚生労働省告示「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（「雇用管理ガイドライン」）（告示第357号）（最新改正：平成27年11月25日厚生労働省告示第454号）（個人情報保護委員会「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11月）の公表により代えられ、平成29年5月30日に廃止されたが（厚生労働省告示第200号）、それはあくまで分野を跨ぐ通則の意義を高めるためであり、雇用管理分野のガイドラインとしての参照価値は維持していると解されるため、本書では積極的に採りあげる）

とはいえ、日本企業はけっこう介入主義的

* 日本の労使関係の相対性の反映？



とはいえ、日本企業はけっこうお節介

→ プライバシー権法理の趣旨（本人の個性の保護）からしても、信頼関係が担保された企業で、②③に拘る必要はない？

電電公社帯広電報電話局事件最1小判昭和61年3月13日（法定外健診の受診命令拒否者への懲戒処分の違法性が争われたケース）

：健康情報等の取扱いに関する合理的な就業規則の定めは、
労働者個々人の同意に代わり得る。

その他、状況に応じて、（無用に使用者と対立したり、保身を図り、組織に迷惑をかける）労働者のプライバシー保護を劣後させた裁判例

→ 【参考資料：関係判例】をご参照下さい。

4 政策の方向性

4 政策の方向性

産業医等による一元的な健康情報管理
(フランスの制度に近い)

⇔

- ・ 産業医等の質量の問題
- ・ 日本の労使関係の相対性
- ・ 使用者に課せられた広範な健康配慮義務

→ 段階的な実現を図っている。

5 モデル事例を用いた演習

Q 1

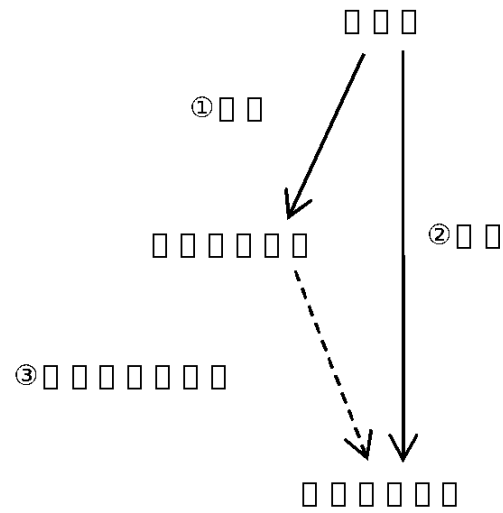
Q 1

一般に、企業等で就業するカウンセラーは、その企業等の労働者に対するカウンセリングで知り得た個人情報を、どこまでその企業等の人事労務担当者や産業保健スタッフ、直属の上司、はたまた本人の家族などに提供することが許されるのか？

A 1

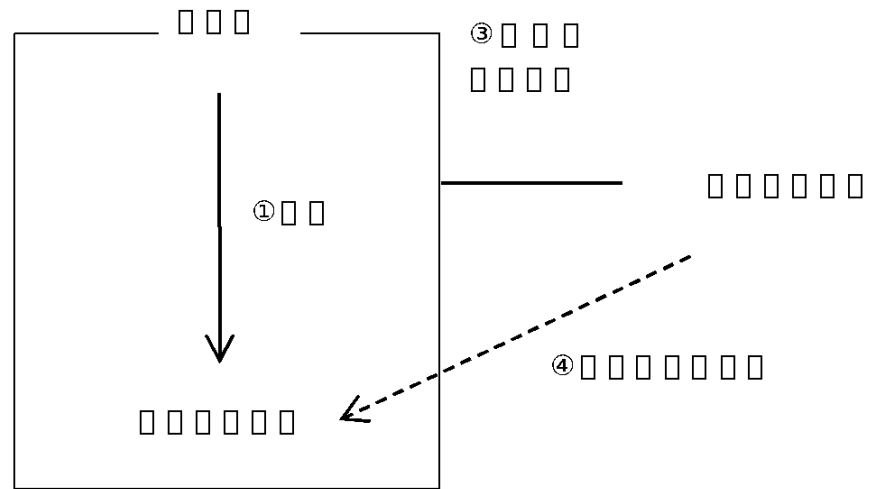
A 1

(図1) 企業等がカウンセラーを直接雇用している場合



A 1

(図2) 企業等がカウンセラー個人と業務委託契約等を結んでいる場合



A 1

【踏まえるべき基礎知識】

・この問題について考えるに当たっては、先ず、以下の法知識を踏まえる必要がある。

①メンタルヘルス不調に関する個人情報、極めて機微な情報として、他の多くの個人情報よりも相対的に保護の必要性が高いが、関係者によるアクセス及び活用の必要性も相対的に高い。

②よって、利用目的等を知らせた上での本人同意を得られれば、原則として他者への提供に法的な問題は生じない。

③本人同意を得られなくとも、個人情報保護法では、そもそも相談記録は個人データとは限らないし、図1の場合におけるカウンセラーへの情報の伝達は、当該企業等への情報伝達と同じ意味を持つ。

A 1

つまり、同じ法人内での情報伝達は、第三者提供には該当しない。図2、図3の場合にも、その企業等が関係情報管理をコンサルティング業者やカウンセラー個人に委託したり、彼らと共同利用している場合には、その業者やカウンセラー個人にとってその企業等は、第三者には当たらない。

あくまで、取得当時に本人に伝えた利用目的範囲内での取扱いが求められるにすぎない。また、就業規則等でその旨を規定し、産業医等の判断を得れば、実質的に健康管理目的が含まれる限り、人事労務管理目的で取り扱うことも許される。

④図1のカウンセラーは、民法上、事業者の履行補助者ないし履行代行者（：手足）としての位置づけにあることから、当該カウンセラーへの情報提供は、事業者への情報提供と同視される。図2、図3の場合も、事業者との関係性や、事柄の性質によっては、その履行補助者とみなされ得る。

A 1

⑤もっとも、個人情報保護法の定めとは別に、憲法規定に基づく民法上の法理として、**プライバシー（権）の法理**があり、労働者の個人情報、とりわけ機微な情報については、その法理に照らした慎重な取扱いが必要となる。

⑥**公認心理士以外のカウンセラー**には、医師（刑法第134条）や保健師・看護師・准看護師（保健師・助産師・看護師法第42条の2）とは異なり、現段階では**法律上、その職業ゆえの守秘義務は課されていない**（もっとも、改正刑法草案第317条第1項では規制対象に含まれていた）。

A 1

もっとも、職能団体に倫理規定があり、カウンセラーがカウンセリングに際し、倫理の趣旨を超えて、その遵守をクライアントにあえて「約束」するなどすれば、法的にも1つの特約（個別の契約）として、拘束力を認められる可能性はある。

【Q 1への回答の試み】

以上の法知識を踏まえれば、Q 1に対して以下のようにいえる。

① 先ず、当該クライアントによる自傷他害、他者による当該クライアントの生命・身体・財産への危害、当該クライアント自身の症状の悪化等、**本人内外に関わる重大な被害が予想される場合**、カウンセラーは、図1～3のタイプのいかなを問わず、必要な情報を対応可能な関係者に提供することを正当化されるのみならず、

A 1

事業者の安全衛生配慮義務との関係からも、むしろ必要な情報提供の責務を負う。このような場合、たとえ本人から守秘を依頼されていたり、本人との間で守秘の約束を交わしていたとしても、影響は受けない。

②他方、そこまでに至らないが、リスクがうかがわれる健康情報等については、先ず、法律上の守秘義務を負う産業保健スタッフに提供することは正当化されようし、むしろ望まれる。そうしておけば、本人直属の上司等から照会があっても、改めて産業保健スタッフに照会を行うよう対応することもできる。

A 1

③他方、産業保健スタッフがいない事業所などでは、必要性が認められる限り、必要な情報に限定して、自ら情報を加工する（ex. 「〇〇さんが疲労で不調状態にあるので配慮してあげて欲しい」など）などして伝達することが求められると共に、正当化される。この点も、図1～3の種類のいかんを問わない。

④もっとも、カウンセラーは、自身がどのような立場（産業保健スタッフの一員か、外部の独立的な専門職か等）でカウンセリングを行うのかについて、予めクライアントに告知しておくことが求められる。

A 1

たしかに、「必要な場合には、自身の判断で関係者に情報提供します」などと告知すれば、カウンセリングそのものが成立しなくなってしまう危険性があるので、説明の仕方には工夫が必要だが、カウンセラーが「企業等の産業保健スタッフの一員」なのか、「外部のスタッフ」なのか等の最低限の情報は伝えておく必要がある。

Q 2

Q 2

精神疾患等の既往歴や現病歴等（以下、「病歴等」という）を調べることは法的に可能か？

また、病歴等を詐称ないし秘匿して入社した者を、入社後に解雇（使用者側からの契約解除）することは法的に可能か？

A 2

A 2

【踏まえるべき基礎知識】

・厚労省の通達は、採用前の健康調査は原則として行われるべきではないとしている（平成5年5月10日付け事務連絡「採用選考時の健康診断について」、平成13年4月24日付け厚生労働省職業安定局雇用開発課長補佐から都道府県労働局職業安定主務課長宛事務連絡を参照）。

ただし、法的根拠は定かではない（プライバシー権を根拠としていると思われるが、それのみでは採用前検査を一般的に禁止できない）。

また、労働能力・適性に関わる調査は当然に可能。

→精神障害等のスクリーニングと労働能力・適性のスクリーニングは重なる場合が多い。入社後に行わせると予想される業務の一部を行わせ、精神障害等の有無を間接的に確認することはできる。

A 2

- ・原理的には、憲法第22条（職業選択の自由）・29条（財産権の不可侵）と第13条（個人の尊重、幸福追求権）の調整の問題。

→三菱樹脂事件最大判の判示からは、組織の秩序等に関わるため、採用の際の思想調査「等」は可能とされている。

- ・とはいえ、改正障害者雇用促進法が定める障害者の不利益取扱いの禁止（平成28年4月施行）は、募集や採用にも適用されることになると解される。

また、同法5条は努力義務だが、民事上の公序などと解される可能性があるので、留意する必要がある。

A 2

- ・ 障害者雇用促進法第5条

「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない」。

- ・ 改正障害者雇用促進法第34条

募集・採用場面での障害者の差別的取扱いを禁止。

基本的には同等の能力を持ちながら、障害者であること等に基づきなされる差別を禁止する趣旨であり、コミュニケーション能力含め労働能力自体が劣る者の救済を図る趣旨ではない。

A 2

- ・ 他方、採用後になると、健康情報保護の優先度は飛躍的に高まる。

個人情報取扱いに関わる平成12年12月20日労働省公表の行動指針（「労働者の個人情報保護に関する行動指針」）は、労働者の医療上の個人情報につき、以下の場合を例外として、収集禁止の原則を定めている（行動指針第2・2（5））。

A 2

- ①法令に定めがある場合、及び
- ②就業規則等において、個人情報処理に従事する者が、業務上知り得た個人情報の内容をみだりに第三者に知らせたり、不当な目的に使用してはならない旨を明記すること
- ③次に掲げる目的の達成に必要な範囲内で情報を収集すること
 - (イ) 特別な職業上の必要性
 - (ロ) 労働安全衛生及び母性保護に関する措置
 - (ハ) その他労働者の利益になることが明らかであって、医療上の個人情報収集することに相当の理由があると認められるもの

A 2

・ こうした収集禁止原則に反し、労働者が質問を受けた場合につき、解答を拒否したことを理由とする不利益措置の禁止規定も設けられている（第2・2（6））。

加えて、これらの制限除外に該当する場合にも、直接収集原則の適用は維持されるとしている。

A 2

・また、富士電機E & C事件名古屋地判（平成18年1月18日労働判例918号65頁）は、採用後の労働者について、現行安衛法令や、被告会社の就業規則（安全衛生規程）の定めから被告会社の負う安全配慮義務について検討を加える中で、以下のように述べている。

A 2

「確かに昨今の雇用情勢に伴う労働者の不安の増大や自殺者の増加といった社会状況にかんがみれば、使用者（企業）にとって、その被用者（従業員）の精神的な健康の保持は重要な課題になりつつあることは否めない」。

「しかしながら、・・・・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に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」、と。

A 2

・ 加えて、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日労働判例939号61頁は、

「労働者の精神的健康状態に配慮すべき義務がある」ことは認めつつ、

「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うべきである」、と判示した。

A 2

以上の通り、従来の判例や行政解釈は、企業等による労働者や労働者となろうとする者のメンタルヘルス情報の収集を完全に禁止しているわけではないが、誤解や偏見を受け易い情報であることを重視して、厳格なプライバシー保護の必要性を説いている。

【Q 1 への回答の試み】

以上の文脈を踏まえると、

A 2

→病歴等の調査は可能だが、病歴の詐称、秘匿等を理由とする入社後の解雇は、原則として許されないと解される。

ただし、私傷病に当たる精神障害のゆえに、職務遂行に具体的な支障が生じた場合には、使用者側が配置転換、休業、勤務軽減など一定の解雇回避努力を尽くしてもなお雇用を継続できない事情がある場合（精神障害が職務遂行に支障を生ぜしめる蓋然性、長期間にわたる通院の継続と回復の見込みがたたないことなど（大阪地判平成19年7月26日労働判例953号57頁などを参照されたい））には、解雇が正当化される場合もある。

また、使用者が調査できない私傷病を秘匿している以上、

A 2

たとえ通常人ならば耐えられる業務によりそれが増悪して災害に発展したとしても、一般に、使用者側の予見可能性が否定され、過失責任は問われ得なくなる。

Q 3

Q 3

消化器系の不調等で内科医の診断書を基に、断続的に欠勤を繰り返す社員がいます。

産業医は、この社員に産業医面談や精神科受診を勧めていますが、当該社員は、産業医に敵対的で聞き入れません。産業医面談や精神科受診を会社から強制することはできるのでしょうか？

A 3

A 3

- ・「脈絡による」が、受診命令にこだわる必要もない。

1) 労働者のプライバシー（権）は絶対ではなく、以下のような事情が認められれば、受診命令（+従わない場合の懲戒処分）も認められ得る。

ア 就業規則に受診命令を根拠づける規定がある。

イ 「客観的に」精神的な不調をうかがわせる事情がある。

ウ 的確な事情を認識した産業医等の専門家が受診の必要性を認めている。

エ 緩やかな受診勧奨をしても本人が同意しない。

オ 会社による本人の健康管理や職場秩序維持の必要上、精神的不調の有無について知る必要性がある。

カ 入手した情報の管理や分析を医師等の専門家のみが行い、必要な情報のみが事業者提供される仕組みが整備されている。

A 3

安衛法に定められた「医師選択の自由（安衛法第66条第5項など参照）」や民法（憲法）に基づくプライバシー（権）等に照らすと、一般的に産業医面談や同人への受診を会社が強制することはできない。

しかし、就業規則に産業医面談や同人への受診について次のような根拠規定があり、その定めと適用に合理性・相当性が認められる場合には、強制（＝違反した場合の懲戒処分等）が認められ得る。

A 3

○×株式会社 就業規則

第30条

① 会社は、以下の場合、会社が指定する産業医その他の医師への受診を命じることができる。

- 一 類似の疾患等による欠勤が○日以上継続した場合
- 二 1か月に類似の疾患等による欠勤が○日以上となった場合
- 三 疾患り患をうかがわせる異常な言動が認められた場合
- 四 この規則に基づいて疾病休職をさせる場合
- 五 この規則に基づいて復職させる場合
- 六 その他必要性が認められる場合

② 従業員は、合理的な理由を示さない限り、前項に定める会社の指示に従わなければならない。

第99条

第○条、△条、30条、×条・・・に違反した者に、会社は、○△の懲戒処分を下すことがある。

A 3

この際、基本的には許されない行為を合理化・正当化するため、以下の条件を充たす必要がある。

①休職・復職の前、休復職を繰り返している、異常な言動がみられる場合など、できる限り、場面を限定する。

②本人の主治医とは別に、産業医や会社指定医への受診をさせる必要性・合理性（脈絡）があることを確認する（その意味でも、本人の職場や職務と疾病性をよく知る産業医や、嘱託精神科医の選任は重要な意味を持つ）。

A 3

- ・ 順序としては、いきなり産業医や会社指定医との面談や同人への受診を義務づけるのではなく、面談や受診の勧奨から入るべきである。

また、産業医面談等を直接的に強制するのではなく、産業医の専門性と信頼性等を前提に、面談等を復職等の条件として社内規則に規定する方法もあり得よう。

- ・ いずれにせよ、根拠となる就業規則規定もなく、場面の特定もなく、確たる必要性・合理性（脈絡）もなく、産業医等との面談や同人への受診を強制することは難しい。

A 3

また、前掲イの「客観的事情」は、それなりのものである必要がある。

このケースでは、

- ①内科医による消化器系の不調等を示す診断書、
- ②断続的な欠勤、
- ③産業医による勧奨、

といった事情が認められるが、産業医面談はともかく、精神科受診を「強制」する根拠としては弱い。

職場で奇声を発する、異常行動をとるなど、より明確な事情が必要と思われる。

A 3

2) とはいえ、本人に対応を任せる方法もある

- ・ 本人が受診拒否を貫くのであれば、使用者側は、受診勧奨をしたが拒否された経緯を5W1Hを明確にして文書に記録し、後の対応を本人に委ねる方法もある。
- ・ そうした事情が前提にあれば、その結果、万一事態が悪化したとしても、使用者側が免責される可能性は高まる。
- ・ ただし、消化器系の不調は明らかになっているので、そこから推定される疾患や症状への対応は求められる。

A 3

・なお、そもそも疾患への罹患が使用者の過失に基づく場合、使用者側が一次的な過失責任を負うことは避けられない。

この場合、たとえ本人の協力を得られなくても、事後的な対応を万全にして記録に残し、少しでも責任の軽減を図るより他にないだろう。

6 さいごに

6 さいごに～健康情報取扱いの基本原則（再掲）～

- ①利益衡量（さじ加減をはかること）の必要性
- ②法規制の相対性：複数の法規制の認識の必要性
 - 個人情報保護法
 - 刑法、保助看法
 - 安全衛生法 104条
 - 憲法・民法に基づく法理論（プライバシー権など）
- ③「行政による健康情報取扱い4原則」を踏まえた『操作』の必要性
～情報の取扱いも「**手続的理性**」で～