

健康情報取扱規程

株式会社KPMG Ignition Tokyo

第1章 総 則

第1条 (目的)

この規程は、労働安全衛生法（以下「安衛法」とする）第104条の定めおよび「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」の定めに基づき、会社が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」とする）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の心身の状態に関する情報（以下「健康情報」とする）の適正な取扱いについて定めたものである。

2. 会社は、「健康情報」が個人情報保護法に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報であることに留意し、安衛法、個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」とする）、その他関連する諸法令の定めに従い、適正に「健康情報」を取扱うものとする。

第2条 (「健康情報」を取扱う目的等の通知方法および同意の取得方法)

会社は「健康情報」を取得するにあたっては、利用目的をできる限り具体的に特定し、その目的の達成に必要な範囲内において行うものとする。詳細は、別表「健康情報」の分類の定めによる。

2. 会社は、適法、かつ公正な手段によって「健康情報」の取得を行うものとする。

3. 会社は、新たに「健康情報」を取得する場合、あらかじめ書面による本人の同意を得ないで、「健康情報」を取得しないものとする。ただし、次に掲げるいずれかに該当する場合には、書面による本人の同意を得ることを要しない。

- ①法令に基づくとき。（別表「健康情報」の分類 1・2の定めもこれに該当する）
- ②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。
- ③公衆衛生の向上または児童の健全な育成の推進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。
- ④国の機関若しくは地方公共団体またはその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることによって当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
- ⑤その他、個人情報取扱事業者の義務などの適用除外とされている者及び個人情報保護委員会規則で定めた者によって公開された要配慮個人情報、または政令で定められた要配慮個人情報であるとき

第3条 (「健康情報」を取扱う者)

「健康情報」を取扱う者は人事担当、産業医、衛生管理者とする。

第4条 (「健康情報」の適正管理の方法)

会社は、「健康情報」を正確、かつ、最新の状態で管理するものとする。「健康情報」を利用する必要がなくなったときは、遅滞なく消去するよう努めなければならない

2. 会社は、「健康情報」が漏えい、滅失またはき損が発生しないよう安全管理のために必要かつ適切な措置を講じるものとする。

3. 会社は、「健康情報」が記載された書面を人事部内の鍵付きのキャビネットに法定保存期限の間保管する。

4. 「健康情報」が記録されたデータは、人事部内のフォルダに第三者が閲覧出来ないような措置（パスワード、暗号化など）を施したうえで法定保存期限の間保管する。

5. 会社は、「健康情報」を取扱わせるにあたっては、当該「健康情報」の安全管理が図られるよう、取扱者に対し必要、かつ、適切な監督を行うものとする。

第5条 (「健康情報」の開示、訂正等（追加または削除を含む）、使用停止等（消去または第三者への提供の停止を含む）の方法)

会社は、本人から「健康情報」の開示、訂正等、使用停止等を求められた場合は、遅滞なくこれに応じなければならない。

2. 本人から、開示請求をうけたときは、法令の規定によって特別の手続が定められている場合を除き、本人に対し、遅滞なく、書面（開示の求め請求を行った者が同意した方法があるとはき、当該方法）によって開示しなければならない。ただし、開示することによって次の①から③のいずれかに該当する場合は、その全部または一部を開示する必要はないが、そのときは、本人に遅滞無くその旨を通知するとともに、理由を説明する。

(開示の例外)

①本人または第三者の生命、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法令に違反することとなる場合

3. 本人から、訂正等の請求を受けたときは、法令の規定により特別の手続が定められている場合を除き、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づいて、訂正等を行う。また、訂正等を行ったときは、本人に対し、遅滞なくその旨（訂正等の内容を含む）を通知し、訂正等を行わない旨の決定をしたときは、その旨及びその理由を、本人に対し、遅滞なく通知する。

4. 本人から使用停止等の請求を受けたときは、これに応じなければならない。
また、措置を講じた後は、遅滞なくその旨を本人に通知しなければならない。ただし、次の①から③のいずれかに該当する場合は、その全部または一部を使用停止等する必要はないが、そのときは、本人に遅滞無くその旨を通知するとともに、理由を説明する。

(使用停止等の例外)

- ①本人または第三者の生命、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法令に違反することとなる場合

第6条 (「健康情報」の第三者提供の方法)

会社は原則として「健康情報」を第三者へ提供しない。

2. 会社は、「健康情報」を第三者に提供する場合には、あらかじめ本人に対して、以下の事項を明示したうえで同意を得ることとする。

- ①第三者に提供する目的
- ②提供する情報の項目
- ③提供の手段または方法
- ④情報の提供を受ける者または提供を受ける者の組織の種類、属性（提供先の業種、会社との関係）
- ⑤個人情報の取扱いに関する契約がある場合はその旨

第7条 (事業承継、組織変更に伴う「健康情報」の引き継ぎに関する事項)

会社は、合併等で別法人に事業が引き継がれる場合には、適正な安全管理措置を施したうえで「健康情報」を引き継ぐものとする。

第8条 (「健康情報」に関する苦情処理)

会社は、本人からの苦情および相談を受け付けて適切かつ迅速な対応を行うものとする。本人からの苦情および相談への対応は、苦情・相談窓口責任者が担当する。

2. 苦情・相談窓口責任者は衛生委員会内に設置する。

3. 苦情処理の結果、是正が必要な事項は衛生委員会内で調査、審議したうえで必要があれば本規程の改善・見直しを実施する。

第9条 (従業員に対する不利益取扱いの禁止)

会社は、「健康情報」の取扱いに従業員が同意しないことを理由として、または従業員の健康確保措置および民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲

を超えて、従業員へ不利益な取扱いを行わない。

第10条 (策定方法・見直し)

この規程は、衛生委員会や安全衛生委員会などを活用して労使関与のもとで策定する。

2. 会社は、定期的に運用状況を確認し、衛生委員会や安全衛生委員会を活用し、労使協議のうえで、本規程の改善・見直しを検討するものとする。

第11条 (周知)

会社は、この規程の写しを従業員にイントラネットに掲載することにより、適用対象となるすべての従業員に周知する。

第12条 (改廃)

この規程の改廃は、規程管理規程の定めに従う。ただし、労働基準法の定める手続を経て行うこととする。

附則 この規程は、2020年7月1日から施行する。

2020年7月1日制定

別表 「健康情報」の分類

「健康情報」の分類	「健康情報」の例	「健康情報」の取扱いの原則
1 必須事項 事業者が必ず 取扱うもの (安衛法の定め)	1) 健康診断 ①受診・未受診の情報 ②事後措置について医師から聴取した意見 2) 長時間労働者 ①面接指導の申出の有無 ②面接指導の事後措置 3) ストレスチェックの結果 (高ストレス判定者) ①面接指導の申出の有無 ②面接指導の事後措置	すべ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が取扱う必要がある。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扱う必要がある
2 同意不要であるが取扱規程による適正な取扱いが必要 (安衛法の定め)	1) 健康診断結果(法定項目) 2) 健康診断の再検査結果(法定項目と同一のもの) 3) 長時間労働者に対する面接指導の結果 4) 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	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が取扱う必要がある。 事業場の状況に応じて ※情報取扱者を制限する ※情報を加工するなど、内部における適切な取扱いを取扱規程に定める。 また取扱目的および方法について従業員が十分認識できるように丁寧な説明を行う等の従業員の納得性を高める措置を講じたうえで運用することが必要。
3 あらかじめ同意必要 取扱規程による適正な取扱いが必要 (安衛法の定めなし)	1) 健康診断結果(法定外項目) 2) 保健指導の結果 3) 健康診断の再検査の結果(法定項目と同一のものを除く) 4) 健康診断の精密検査の結果 5) 健康相談の結果 6) がん検診の結果 7) 職場復帰のための面接指導の結果	個人情報保護法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。

	8) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書	
	9) 通院状況等疾病管理のための情報	

※ 2の「健康情報」について、安衛法の定めに基づき行われた健康診断結果のうち、「特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準」第2条各号に掲げる項目については、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とされているため従業員本人の同意が不要。

※ 3の「健康情報」について、個人情報保護法第17条第2項に該当する場合は、あらかじめ従業員本人の同意は不要。

また、自発的に提出した「健康情報」は「あらかじめ従業員本人の同意」を得たと解されるが、当該情報につき医療機関等に直接事業者が問い合わせる場合には別途従業員本人の同意が必要。