

## 1. 労働者の健康情報の範囲について

「個人情報」とは、個人情報保護法において、「生存する個人に関する情報であって、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。）」（同法第2条第1項）とされている。

労働衛生の分野で、個人情報保護法にいう「個人情報」に該当するものは、安衛法に規定する、産業医が行う労働者の健康管理等を通じて得られる情報（同法第13条）作業環境測定結果の評価に基づいて労働者の健康を保持するため必要があると認められる時に実施される健康診断の結果（同法第65条の2第1項）一般健康診断、特殊健康診断、臨時健康診断の結果及びそれについて医師等から聴取した意見と就業上の措置（同法第66条～第66条の5）保健指導の記録（同法第66条の7）心と身体の健康づくり（トータル・ヘルスプロモーション・プラン：THP）を通じて得られた情報（健康測定結果、健康指導内容等）（同法第69条）及び労働者災害補償保険法に規定する、労働者から提出された二次健康診断等給付に関する情報（二次健康診断の結果、特定保健指導の記録等）（同法第26条、第27条）がある。

それ以外の健康情報としては健康保険組合が実施する保健事業（人間ドッグ等）を通じて得られた情報、療養の給付に関する情報（受診記録、診断名等）医療機関からの診療に関するその他の情報（診断書等）等が挙げられる。

労働者の健康情報は、労働者の健康の保持増進を目的とする場合以外にも、安衛法第2条第3号に規定する事業者（事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。以下「事業者」という。）によって収集される場合がある。例えば、労務管理のために疾病による欠勤の際に提出される原因疾病に関する届出等があり、こうした労働者の健康確保以外を目的として収集される健康情報であっても保護されるべき健康情報であることに変わりはない。