

3. 労働者の健康情報を取り扱うに際しての事業者の義務等

(1) 利用目的の特定とそれによる制限

ア. 利用目的の特定

個人情報の「利用の目的をできる限り特定しなければならない」という個人情報保護法第15条第1項の規定は、労働者の健康情報においても当然にあてはまる。その「できる限り特定」とは、抽象的、一般的な特定ではなく、具体的かつ個別的な特定である。

法定の健康診断は、その結果に基づき、事業者が適切な措置を講じることにより、労働者が健康を確保しながら就業できるようにすることを目的としている。

法定外の健康診断やその他の健康情報の収集は、それぞれ目的が異なる場合があることから、それぞれ具体的かつ個別的にその目的を特定すべきである。そして、利用目的の特定は、事業者が策定したルールに従って行わなければならない。

イ. 利用目的による制限

個人情報保護法第2条第3項によると、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(1)国の機関、2)地方公共団体、3)独立行政法人等、4)地方独立行政法人、5)その取り扱う個人情報の量及び利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが少ないものとして政令で定める者を除く。)をいう。

個人情報保護法施行令2条では「過去6ヶ月以内のいずれの日においても、原則として、その事業の用に供する個人情報によって識別される特定の個人の数が5000を超えない事業者」は、同法に規定する個人情報取扱事業者にならないこととされている。

個人情報保護法第16条によると、個人情報取扱事業者は、1)法令に基づく場合、2)人の生命、身体又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)公衆衛生の向上又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又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り当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるときを除き、あらかじめ本人の同意を得ないで、特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱ってはならないこととされている。また、合併その他の事由により、他の個人情報取扱事業者から事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得ないで、承継前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取

り扱ってはならないとされており、この原則は、事業者が労働者の健康情報を取り扱う場合にも適用されるべきである。