

## 19. 健康診断結果の通知義務

(Q19) 職員から「自分の健康診断の結果を会社が把握するのはプライバシーの侵害だから、やめてほしい」と言われました。どうすればいいですか？

(A19) 事業者として、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない場合があることや、そもそも、使用者には法律により労働者の健康診断の結果を記録する義務があること、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされていること等から、会社は労働者の健康診断の結果を把握する必要があることを説明しましょう。

(解説)

事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない、労働者は、事業者が行う健康診断を原則として受けなければなりません。

また、健康診断の結果について、事業者はそれを記録しなければならない、当該健康診断の項目に異常の初見があると診断された労働者については、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならないとされています。これらは、いずれも労働安全衛生法に義務として定められている内容です。

つまり、事業者は、労働者の健康診断の結果を把握しておくことが義務付けられていると言えます。

さらに、使用者の安全配慮義務を果たすためにも、労働安全衛生法の遵守は欠くことができません。

プライバシーの侵害については、平成 27 年 12 月 1 日から施行される改正労働安全衛生法に盛り込まれた「ストレスチェック制度」が参考になります。

このストレスチェック制度は、健康診断と同様に、事業者の義務（労働者数 50 人未満の事業場は当分の間努力義務）とされていますが、検査を実施した医師または保健師等が検査を受けた労働者の同意なしに、事業者へ提供することが禁止されています。

この際、労働者数 50 人未満の事業場を努力義務としている理由として、「従業員数 50 人未満の事業場では、産業医の選任義務が課されていないなど体制が整っておらず、かつ、事業場の規模が小さいため、ストレスチェックの結果等の取扱いに当たって、労働者のプライバシーに十分配慮した情報管理等を行うことについて懸念があるため、義務ではなく、努力義務としています。」（厚生労働省労働基準局安全衛生部作成「改正労働安全衛生法 Q & A 集」）としていることから、健康診断の検査項目についてはプライバシーよりも検査結果を重視する一方で、ストレスチェックの検査結果については、検査結果よりもプライバシーを

重視していると言えるかもしれません。

(対応方法)

- ・事業者として健康診断の検査結果を把握する義務があることを説明しましょう。
- ・その際、ストレスチェックの情報管理と対比させる等し、納得を得る努力をすることが望ましいでしょう。

→合わせてご覧ください

- ・「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 25.健康管理」