

月例会ダイジェスト【68】

面談等の業務をする中で、対象者から得た「健康情報」を誰に、どの程度伝えるべきか。また、情報を「加工」して渡すということはどういうことなのか。今回のさんぽ会月例会では、弁護士の小島健一氏（鳥飼総合法律事務所）を講師に招き、「その健康情報、誰に、どう伝える?? ～疾病性と事例性を使いこなす～」をテーマにオンライン形式で開催した。コーディネーターは同氏と、海野賀史氏（株式会社CSIソリューションズ）、楠本真理氏（三井化学株式会社）、安倉沙織氏（アビームコンサルティング株式会社）の4名。

小島氏はまず、労働安全衛生法で2019年から策定が求められるようになった「健康情報取扱規程」とは何かを解説。該当の条文に基づく指針は情報の性質により、①健康診断を受診したかどうかなど事業者が取扱って自ら行動するもの、②法定健康診断で事業者が保持するもの、③法定外健診・産業医面談・保健指導などで出てくるもの、の3つに分類した。②と③は取扱者の制限や情報の加工といった適正な取扱い、③については本人同意が原則、必要であるという。厚生労働省がこの規程を策定するための手引きを出しており、取扱者ごとに取扱う情報の種類と加工済みの可否を定める構造で規程のひな形を掲載していると説明した。

なぜ、この規程をつくるかについて、「健康情報は個人情報で、プライバシー情報。雇用関係の維持のため、雇用主に知らせるかどうかは本人の慎重な判断を尊重すべき」とするとともに、健康や障害の中身により「差別や偏見にさらされる恐れもある」と、保護の重要性について話した。一方で、「健康情報を活用しなければならぬという矛盾したこととの両立が必要」と語った。個人情報保護法では、例えば、法人を越えた情報共有に同意が必要なのでグループ会社でも本来自由にアクセスできないが、共同利用の例外を満たせば認められるなど「ある意味甘い部分がある」とした上で、「保護が大事であるプライバシー権を不当に侵すことで損害賠償請求の裁判を起こされる可能性があるため、どこまでかの基準が不明確。健康を守るなどの利益との比較考量になる」とした。健康・安全配慮義務では基本的に健康リスクのある人は「無理して働かせない方向にベクトルが働きがち」なのに対し、最近の障害者雇用促進法の改正で「合理的配慮提供義務」が課されたことで障害に限らず長期的な疾病を持つ人も含めて「働けるようにする方向性のベクトルが働くようになった」と指摘。産業保健や健康経営上の健康の保持増進、疾病の増悪防止には「健康・

安全配慮と合理的配慮の両面がある。本来は健康情報を利用して労使で共有し、リスク管理することが大事」と述べた。

また、健康情報を「加工」とは、「疾病性の言葉を事例性の言葉へ“翻訳する”こと」と強調。疾患名・障害名は不要で、その人にある症状から、その労働者がその職場で仕事をするための情報へ変換することだと説明した。さらに、この「事例性への変換」のし方について、がんや発達障害を例示して詳説した。

終わりに、「ダイバーシティ&インクルージョンは働き方改革そのもの。病気でも、障害でも、とにかく働けて皆に貢献できることに少しでも取り込む。このための健康情報の活用だと思う。その前提として『心理的安全』をどうやってつくるかがカギ」と結んだ。

後半は、コーディネーターを中心にディスカッションを行った。疾病性と事例性について、海野氏は人事担当の立場から「本人が情報開示を望まないのであれば病名の把握は絶対条件ではない。ただ、病名を知らなくても、その疾病の特徴やこの人にどういう配慮が必要かはつきりしていれば実務上は対応できることが多い」と述べた。情報共有の際の同意の取り方については、安倉氏が『「産業医の意見書が出るとこの範囲の人までは伝わります」と本人に明確に伝える。さんぽ会の福田洋会長（順天堂大学）は「私は極力オープン派。ヘルスリテラシーの観点からも病名を伝える意味はある。メンタルヘルスと言っても、うつ病と発達障害は病態も対応も全然違う。人事担当者や上司が勉強すると良い方向へいくことが多い。職場環境が厳しい会社は慎重になりがちだが、オープンにしようまくいった成功体験を積みば会社風土がより良くなる。疾病性を知ることでも事例性の検討にも役に立つと思う」と語った。楠本氏は「どういう情報を伝えるにも、本人の不利益にならないことが社内で理解されている状況であれば、問題は起こらない。それでも『不利益にならない範囲で情報は共有します』という同意は必要ですね」と確認し、福田氏は「オープンにするためには家族も交えて積極的に同意を取るべき」と答えた。これを受けて楠本氏が「病名を伝えて終わりではなく、加えてこの人にはこの特性があると伝えていくことが本人のためには必要という点では皆さん同意見だと思う」と議論をまとめた。

最後に、小島氏は「規程をつくることは一種のシミュレーション。現実に運用していかにはプラスのメリットを出すかは検証が必要。規程は状況に応じて変えていけば良く、絶対なものではない」と締め括った。

さんぽ会の詳細は下記サイトをご覧ください。

- ホームページ <http://sanpokai.umin.jp>
- FB ページ <http://www.facebook.com/sanpokai>