

健診オプションとプライバシー侵害

定期健康診断には労働安全衛生規則第44条に定めた実施しなければならない項目（体重、視力、聴力、胸部単純X線等）があり「法定項目」と呼ばれます。一方オプションとしてHbA1c、呼吸機能検査、腫瘍マーカーなど法定項目以外の検査を実施する場合も多く「法定外項目」と呼ばれます。

法定項目は労働者本人の同意を得ることなく収集可能です（ただし理解と周知が望ましいとされます）。一方、法定外項目は個人情報保護法第20条第2項に基づき原則労働者本人の同意を得なければいけません。

多くの健診施設で法定項目と法定外項目は健康診断個人票に同列に記載されています（法定項目の血糖と法定外項目のHbA1cは糖尿病に関するデータとして同列に記載等）。**健診施設から会社に送付した会社保管用健康診断個人票に法定外項目が含まれていることは珍しくありません。**

健診施設の医師は純粋な医学的見地から法定・法定外項目に関係なく判定し、産業医の就業判定も法定外項目まで含め就業判定を行うことが比較的多いと思われます（中には法定外は見ないとする先生もおられますし、厳密には労働安全衛生法上法定外項目の医師の意見聴取は不要とも考えられますが・・・）。

実際に想定される問題として例えば法定外項目である腫瘍マーカー高値で受診勧奨を行った際に「会社はなぜ自分の重大なプライバシーを知っているんだ！」と労働者本人が怒りトラブルに発展するようなケースです。予見可能性がある以上会社は結果回避義務を尽くすべきと思いますがその回避行動によりプライバシー侵害が露呈するケースでは安全配慮義務違反と個人情報保護法違反の板挟みになることが考えられます。

判例に会社が休職中の従業員宛の健康診断結果を無断で開封し中にオプション結果が含まれていたことから権利侵害とされた事件があります（東京地裁令和7年12月2日）。

会社側でできる対策はやはり**健診オプション項目の提出に関し労働者本人の「同意書」を取っておくこと**と思われます。健診施設が会社用個人票からオプション項目を除外し、除外したデータに基づき産業医が就業判定することも有用ですがすぐに改善は難しいでしょう。なお労働者本人が自発的に提出した健康情報は「同意を得たもの」と解されます。

多くの企業では個人情報保護対策が不十分であり、権利意識が増大している現在において隠れたりリスクと言えるでしょう。

産業医 河野裕一郎

参考文献

労働者の心身の情報に関する適正な取り扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針
個人情報保護法第20条第2項各号、労働安全衛生規則第44条、労働安全衛生法第66条の4
[東京地裁R4.12.2 | 弁護士 西川 暢春 Nishikawa Nobuharu](#)