

健康診断結果の本社管理・保存

問 当社は、県下に複数の支店、営業所があり、一部の支店では労働者が50人以上います。労働者の一般健康診断

者名簿などは出先ごとに調整しなければならぬことを知りましたが、健康診断結果も同様に最先で管理・保存しなければならぬのでしょうか。

答 結論から申し上げると、健康診断結果の管理・保存を本社で集中的に行っても問題はありませぬ。

の結果については、本社の健康管理センターで保健師など専属のスタッフが全労働者分を集中管理し、必要に応じ、出先の代表者、衛生管理者、安全衛生推進者などに提供しています。

「安衛法」と略します）66条の3及び103条の規定（労働安全衛生規則51条）では「事業者は、健康診断結果に基づき健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければならぬ」とされています。ここで、「事業者」とは、安衛法2条で、「事業を行うもので、労働者を使用するもの」と定義され、解釈例規では、「法人企業であれば当該法人（法人の代表者ではない）、個人企業であれば事業経

営主を指す」（昭47・9・18発基91号）とされていますので、安衛法上の健康診断結果の作成・保存は、御社（法人）が行うものとされ、保存する場所の指定はありませんので、事業場ごとでなく本社で保存しても良いこととなります。

また、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成20年1月31日公示7号）には、事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき健康管理を適切に講ずるために、健康診断の実施、結果の通知、二次健康診断の受診勧奨、健康診断結果について医師などからの意見の聴取、就業上の配慮・措置の決定、保健指導などを行うことが示されています。この指針では、労働者の健康情報は、個人情報

点から、産業医、保健師、衛生管理者などの産業保健業務従事者が取り扱うこととされていますし、就業上の配慮・措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮など）の際に健康診断結果などを利用する場合には、健康情報が利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう産業保健業務従事者が情報を適切に加工した上で、当該労働者の上司や人事担当者などに提供することとされていることからも、健康診断結果の管理は本社の専門のスタッフが行ったほうが良いこととなります。

健康診断結果の保存も事業場（出先）ごとに行うものと考えられたと思いますが、安衛法では、項目（条文）によって措置が異なっていますので、注意が必要です。

なお、安衛法における主たる措置義務者は事業者ですが、同法は事業場を単位として、その業種、規模等に応じて、安全衛生管理体制、工事計画の届出等の規定を適用することとされ、適用単位の見方は労働基準法と同じとされています（前掲解釈例規）ので、御社では賃金台帳などと同様に

例えば、衛生管理者の選任については安衛法12条（安衛法施行令4条）で「事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに衛生管理者を選任し、…（以下略）」と規定し、労働者50人以上の事業場ごとに衛生管理者を選任することを義務付けていますし、計画の届出については同法88条で「事業者は…（中略）

：所轄労働基準監督署長に届け出なければならぬ」と規定し、計画の届出先を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署と指定していますので、それぞれの条文で規定されている正しい措置を取られるようご留意ください。



今般、賃金台帳、労働

個人企業であれば事業経

個人情報

は賃金台帳などと同様に