

健康診断をめぐる法的留意点

井上 洋一¹

Inoue Yoichi

1. 問題の所在

一般健康診断（以下、健診）は、労働安全衛生法（以下、安衛法）に基づく基本的制度であり、事業者に応じた実施義務が課されている。近年、少子高齢化や個人の権利意識の向上を背景に、法定健診項目の見直しが進み、個人情報保護の要請も高まっている。健診は「健康状態の確認」にとどまらず、生活習慣病予防・事後措置・プライバシー保護の観点から、産業医実務と法的リスクが交錯する重要な領域となっている。

本稿では、健診の実施から事後措置に至る各段階の法的留意点を、裁判例が示す法理とともに整理する。

2. 健康診断実施義務の法的枠組み

(1) 事業者の実施義務

事業者の健診実施義務は、安衛法第66条第1項に基づく公法上の義務であると同時に、労働契約上の安全配慮義務の一環でもある。

富士保安警備事件¹⁾は、高血圧症の基礎疾患を有する警備員が夜間業務中に脳梗塞で死亡した事案で、裁判所は健診を一度も実施しなかったとして会社の損害賠償責任を認めた。真備学園事件²⁾では、委託健診において法定項目である血圧検査を省略した高校の教員が脳内出血で死亡した事案につき、法定項目を網羅して実施し、健康診断個人票を作成・把握する体制整備を怠ったことが安全配慮義務違反とされた。

健診は「実施した」という形式だけでは足りず、法定項目を漏れなく実施し、結果を記録・

把握した上で、適切な就業上の措置につなげる体制として運用しなければならない。

(2) 労働者の受診義務

安衛法第66条第5項は労働者に受診義務を課しており、事業者がこれを業務命令として強制できるか、また法定外健診を命じられるかが問題となる。

愛知県教育委員会事件³⁾は、健診の受診を職務命令として命じること、拒否した労働者への懲戒処分が許されると判示した。電電公社帯広電報電話局事件⁴⁾では、頸肩腕症候群の職員への法定外精密健診命令について、最高裁は就業規則等の内容が合理的である限り労働契約の内容となり、受診命令に合理性・相当性があれば従う義務があるとした。京セラ事件⁵⁾でも、就業規則等の定めがなくても信義則・公平の観点から合理的かつ相当な理由があれば、指定医受診を指示でき、従業員は応じる義務を負うとした。

法定外健診や指定医受診については、就業規則等の根拠と具体的な健康管理上の必要性を明確にした上で運用する必要がある。

(3) 費用負担と労働時間性

法定健診の費用は、事業者の法的義務に基づくものとして事業者が負担すべきと解されている（昭和47年通達⁶⁾）。

社会福祉法人セヴァ福祉会事件⁷⁾では、会社が定期健診を実施していない状況下で労働者が自ら受診した費用について、必要性・合理性の範囲で不当利得として会社に返還が命じられた。

受診時間については、一般健診の受診時間は当然には労働時間とならないが、受診率確保と

1 愛三西尾法律事務所 代表弁護士
産業医学ジャーナル 49(5): 432-435, 2026. doi: 10.34354/ohpfjrnl.49.5_432

紛争予防の観点から、勤務時間内実施または賃金支払を基本とする運用が望ましい。

3. 健診情報の取得・管理と個人情報保護

(1) 健康情報の法的性質

健診結果は個人情報保護法上の「要配慮個人情報」に該当し、厳格な管理が求められる。法定項目の健診結果の取得は「法令に基づく場合」として本人同意なく可能であるが、がん検診等の法定外項目は原則として事前同意が必要である。

東京都（警察学校・警察病院 HIV 検査）事件⁸⁾では、採用時に本人同意なく HIV 検査を実施したことが、プライバシー権を侵害する不法行為と判断された。B金融公庫事件⁹⁾でも、B型肝炎ウイルス感染情報を本人同意なく調査することはプライバシー侵害とされた。

法定外項目や感染症情報など特に機微な情報については、目的・範囲を明示した事前同意と厳格なアクセス管理が不可欠である。

(2) 取得・利用の適法性

社会医療法人 A 会事件¹⁰⁾では、診療目的で収集した看護師の HIV 感染情報を院内感染防止の検討等の労務管理目的に流用した事案について、目的外利用に該当し不法行為が成立するとされた。富士電機 E&C 事件¹¹⁾では、特段の異常な言動が認められない労働者への精神疾患の調査・受診義務付けはプライバシー侵害のおそれ大きいとして、会社の過度な調査義務が否定された。

健康情報は取得時に明示した目的の範囲内でのみ利用することを原則とし、医療情報の労務

管理への流用や精神疾患等への過度な探索は慎重に行わなければならない。

(3) 管理体制と漏えいリスク

JAL 労働組合ほか事件¹²⁾では、正当な目的や本人同意なく病歴・健康状況等のセンシティブ情報を収集・保管・閲覧可能な状態に置くことはプライバシー権侵害とされた。

事業者は安全管理措置を講じ、健康情報取扱規程を整備して、必要最小限の関係者のみがアクセスできる管理体制を構築しなければならない。

4. 産業医の関与と守秘義務

(1) 産業医の法的地位と注意義務

産業医は事業者の履行補助者としての側面と独立した専門職としての側面を持ち、責任の帰属は双方の行為態様に依拠して判断される。

（財）大阪市 K 協会事件¹³⁾では、休職中の労働者との面談で「それは病気やない、甘えや」「薬を飲まずに頑張れ」等の言動により症状を悪化させた産業医について、安易な激励や威圧的言動は注意義務に反する不法行為と認められ、産業医個人への損害賠償が命じられた。

面談では専門的・中立的な助言に徹することが求められる。

(2) 守秘義務と意見聴取

刑法第134条および安衛法第105条により、産業医等の健診実施事務従事者には厳格な守秘義務が課される。事業者への情報提供に際しても、本人同意の有無や就業上の配慮に必要な範囲への適切な情報加工が求められる。

1) 東京地判 平成 8 年 3 月 28 日・労働判例 694 号 34 頁。1996.

2) 岡山地判 平成 6 年 12 月 20 日・労働判例 672 号 42 頁。1994.

3) 最一小判 平成 13 年 4 月 26 日・判例時報 1751 号 173 頁。2001.

4) 最一小判 昭和 61 年 3 月 13 日・労働判例 470 号 6 頁。1986.

5) 最一小判 昭和 63 年 9 月 8 日・労働判例 530 号 13 頁。1988.

6) 労働省、労働安全衛生法および同法施行令の施行について（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。1972.

7) 京都地判 令和 4 年 5 月 11 日・労働判例 1268 号 22 頁。2022.

8) 東京地判 平成 15 年 5 月 28 日・労働判例 852 号 11 頁。2003.

9) 東京地判 平成 15 年 6 月 20 日・労働判例 854 号 5 頁。2003.

10) 福岡高判 平成 27 年 1 月 29 日・労働判例 1112 号 5 頁。2015.

11) 名古屋地判 平成 18 年 1 月 18 日・労働判例 918 号 65 頁。2006.

12) 東京地判 平成 22 年 10 月 28 日・労働判例 1017 号 14 頁。2010.

13) 大阪地判 平成 23 年 10 月 25 日・判例時報 2138 号 81 頁。2011.

南大阪マイホームサービス事件¹⁴⁾では、健診で異常所見があった労働者が急性心臓死した事案につき、医師からの意見聴取を行わなかった会社について、労働者の任意の協力がなくとも会社側から積極的に情報収集すべきとして、意見聴取の懈怠が安全配慮義務違反とされた。

5. 健診結果に基づく事後措置

(1) 就業上の措置義務

安衛法第66条の5に基づく事後措置は、労働契約法第5条の安全配慮義務の具体化である。

榎並工務店事件¹⁵⁾では、異常を把握しながら産業医を選任せず事後措置も講じなかった結果、労働者が脳梗塞で死亡した事案について安全配慮義務違反が認められた。システムコンサルタント事件¹⁶⁾では高血圧の増悪を認識しながら過重業務の軽減を怠った会社責任が肯定されたが、労働者側の精密検査未受診から5割の過失相殺が認められた。京和タクシー事件¹⁷⁾では、雇入時健診で要精密検査とされた結果を本人に知らせず肺結核を悪化させた事案について、健診結果の通知懈怠が安全配慮義務違反等とされた。

異常所見が把握された場合、事業者は結果を本人に確実に通知し、医師の意見聴取を経て具体的な事後措置につなげなければならない。

(2) 不利益取扱いの問題

ケントク事件¹⁸⁾では、重症筋無力症を理由に正社員からパートへ一方的に変更し大幅な減給を行った事案につき、より負荷の軽い業務への配置等の配慮検討を怠ったまま過大な不利益を課したとして変更が無効とされた。

事後措置は労働者の健康確保のためのものであり、一方的な不利益取扱いの手段としてはな

らない。

(3) メンタルヘルスとの接点

日本ヒューレット・パカード事件¹⁹⁾では、被害妄想から無断欠勤を続けた労働者を論旨退職とした事案につき、最高裁は、精神的不調が窺われる場合には精神科医への受診勧奨や休職等の治療的アプローチをとらずに直ちに懲戒処分としたことを無効と判示した。ティー・エム・イーほか事件²⁰⁾では、健診で精神面の不調を訴えていなくとも、使用者はより具体的に不調を把握し産業医の診察を受けさせる義務があるとされた。東芝（うつ病・解雇）事件²¹⁾では、労働者からの積極的な申告がなかったことを過失相殺の理由にはできないとされた。

事業者は、不調がうかがわれる場合には、本人の申告を待つだけでなく専門医受診を促し、休職や業務軽減などを優先して講じなければならない。

6. 健診未実施・不適切対応の法的責任

行政責任としては、安衛法第66条等の違反に対して是正勧告等の行政指導および罰則が予定されている。

民事責任については、酔心開発事件²²⁾で、定期健診未実施はあったが長時間労働の事実もなく、未実施とレビー小体型認知症の増悪との因果関係が認められないとして損害賠償請求が棄却された。健診未実施が直ちに損害賠償責任に結び付くわけではなく、因果関係の立証が不可欠であることを示している。東京海上火災保険・海上ビル診療所事件²³⁾では、一般的医療水準に照らして相当な健診を実施していれば、明白に水準を下回る事情がない限り企業の安全配慮義

14) 大阪地判 平成15年4月4日・労働判例854号64頁。2003。

15) 大阪高判 平成15年5月29日・労働判例858号98頁。2003。

16) 東京高判 平成11年7月28日・労働判例770号58頁。1999。

17) 京都地判 昭和57年10月7日・判例タイムズ485号159頁。1982。

18) 大阪地決 平成21年5月15日・労働判例989号70頁。2009。

19) 最二小判 平成24年4月27日・労働判例1055号5頁。2012。

20) 東京高判 平成27年2月26日・労働判例1117号5頁。2015。

21) 最二小判 平成26年3月24日・労働判例1094号22頁。2014。

22) 東京地判 令和4年4月12日・労働判例1276号54頁。2022。

23) 東京高判 平成10年2月26日・労働判例732号14頁。1998。

務違反は認められないとした。

刑事責任については、労働安全衛生法違反等被告事件²⁴⁾において、派遣期限に間に合わせるために雇入時健診を省略し、医師名義の健康診断個人票を偽造した担当者に執行猶予付き懲役刑および罰金刑が言い渡された。健診の省略・記録の改ざんは担当者個人も重い刑事罰に処されるリスクがある。

7. 健診項目改正を踏まえた実務上の留意点

令和9年4月1日から施行される健診項目改正（血清クレアチニン検査の追加等）に伴い、新たな法定項目の不履行は行政指導・罰則の対象となり得る。省略判断は事業者主導の一律運用でなく、産業医等による個別の医学的判断として記録に残すことが肝要である。新項目は腎機能等の慢性疾患リスク把握を目的とするため、異常所見を放置した場合の安全配慮義務違

反リスクは従来以上に高まり得る。事業者は医師意見聴取・就業上の措置・労働時間管理の見直し等のプロセスを内規等で明確化すべきである。新項目導入・省略基準・結果の就業配慮への利用範囲等は、就業規則・安全衛生規程・個人情報管理規程の三層で整合的に整備することが望ましい。

8. まとめ（判例 SWOT 分析）

これらの裁判例の教訓を、産業保健職・人事労務の視点からSWOTフレームで整理する（表1）。

健診は、事業者の法令遵守と労働者の健康確保の根幹をなす制度である。法定項目改正の動向を踏まえ、法理に裏付けられた適正なプロセスを組織内で運用することが、実質を伴う健康経営につながる。

参 考 文 献

・三柴丈典（編）．コンメンタール労働安全衛生法．法律文化社．2025．

表1 判例 SWOT 分析

SWOT 要素	内容・教訓
Strength（強み） 「健診は会社を動かす法的根拠になる」	法定健診だけでなく、就業可否判断や疾病管理のために必要な追加検査・指定医受診も、合理性・相当性があれば命令できる（愛知県教委事件、電電公社帯広事件、京セラ事件）。
Weakness（弱み） 「健診は形式的実施にとどまりやすい」	健診は実施したこと自体に意識が向きやすく、法定項目の漏れ、記録の不備、異常所見者に対する医師意見聴取の欠落等が生じやすい（真備学園事件、南大阪マイホームサービス事件）。
Opportunity（機会） 「健診は労務リスクの早期発見プロセスとして活用できる」	健診結果・不調の兆候をもとに、残業制限・配置転換・受診勧奨・休職復職判断につなげることが求められる（榎並工務店事件、システムコンサルタント事件、日本 HP 事件、東芝事件等）。
Threat（脅威） 「未実施・情報漏えい・不用意発言は法的リスクにつながる」	健診未実施・異常所見の放置は安全配慮義務違反となり得る。本人同意のない健康情報取得・目的外利用はプライバシー侵害、産業医の不適切発言も責任の対象となる（富士保安警備事件、京和タクシー事件、東京都 HIV 事件、大阪市 K 協会事件等）。

24) 長崎地判 平成18年10月3日・労働判例923号93頁。2006。