

個人情報保護意識の徹底

社会保険労務士 桂 好志郎

院に対し、労務提供義務を負うとともに、これに付随して、医院秩序遵守義務その他の義務を負うものとされています(富士重工事件最高裁三小 昭52・12・13)。医院が服務規律を明確に定めれば、これが医院のルールすなわち労働契約の内容となり、これに従うこと自体を業務命令することができることになります。

◆秘密保持義務

業務命令遵守義務、職務専念義務、職場環境維持義務等々とともに秘密保持義務は医院にとつて極めて重要な服務規律の内容となります。判例でも「労働者は労働契約に基づき、付随的義務として、信義則上、使用者の利益をことさらに害するよ

◆個人情報とは

①「診療録、処方せん、手術記録、助産録、看護記録、検査所見記録、エックス線写真、紹介状、退院した患者に係る入院期間中の診療経過の要約、調剤録、ケアプラン、介護サービス提供にかかる計画、提供したサービス内容等の記録、事故の状況等の記録」等、記載された氏名、生年月日、その他の記述等により特定の個人を識別できるものすべてをさします。

②前記のほか、事業を行う上で入手した職員や取引業者の社員等の個人情報についても対象となります。

◆雇用契約締結時の説明や就業規則の整備

特に、医師等の医療資格者や介護サービス

従事者については、刑法、関係資格法又は介護保険法に基づく指定基準により守秘義務規定等が設けられており、その遵守が求められています。

守秘義務に係る法令の規定例

○刑法第134条

医師、薬剤師、医薬品販売業者、助産師、弁護士、弁護士、公証人またはこれらの職にあつた者が、正当な理由がないのに、その業務上取扱つたことについて知り得た人の秘密を洩らしたときは、6月以下の懲役または10万円以下の罰金に処する。

○保健師助産師看護師法第42条の2

保健師、看護師または准看護師は、正当な理由がなく、その業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない。保健師、看護師または准看護師でなくなつた後においても、同様とする。

また教育研修の実施等により、個人データ

を実際の業務で取り扱うこととなる職員の啓発を図り、職員の個人情報保護意識を徹底しておくことです。

◆退職後の義務についても規定しておく

退職後は、労働契約の付随義務としての秘密保持義務も終了するという見解と、信義則上の義務として存続し得るといふ見解がありますが、就業規則等に規定しておかないと、義務の存否に疑義が生じ得るので、規定しておくべきです。

◆採用時に雇用契約書の締結と同時に「個人情報保護に関する誓約書」を受取ります(例・月刊保団連「医院経営と雇用管理」P171)

◆使用者は、職員の服務規律を定めることができません
職員は、労働契約を締結して医院に雇用されることによって、医

院が服務規律を明確に定めれば、これが医院のルールすなわち労働契約の内容となり、これに従うこと自体を業務命令することができることになります。

「診療録、処方せん、手術記録、助産録、看護記録、検査所見記録、エックス線写真、紹介状、退院した患者に係る入院期間中の診療経過の要約、調剤録、ケアプラン、介護サービス提供にかかる計画、提供したサービス内容等の記録、事故の状況等の記録」等、記載された氏名、生年月日、その他の記述等により特定の個人を識別できるものすべてをさします。

「雇用契約締結時の説明や就業規則の整備」
特に、医師等の医療資格者や介護サービス

税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを
協会ホームページで公開中http://www.videa.gr.jp/one_point/