

健康情報と合理的配慮

長谷川珠子

(岡山大学教授)

2013（平成25）年の障害者雇用促進法改正により、合理的配慮の提供義務と障害者差別の禁止に関する規定が新たに設けられた。合理的配慮の提供のためには、事業主は労働者の障害に関する情報を取得する必要があるが、障害の内容や必要な配慮に関する情報を関係者間で共有したほうがよい場合も少なくない。他方で、差別禁止やプライバシー保護の観点からは、情報の取得や利用は制限される必要がある。このように、障害者雇用促進法の内部においても、情報の取扱いには齟齬が見られている。これに加え、日本には、個人情報保護法、労働安全衛生法、安全配慮義務、プライバシー保護など、さまざまな健康情報に関するルールが存在する。これらのルールは、情報の取得を事業主に義務づけたり促したりするタイプと、事業主による情報の取得や利用を制限するタイプとに分類することができる。確かに、いずれの法規制も重要であるが、健康情報の取扱いに関するルールに一貫性がなく、混乱を招いている。本稿では健康情報に関する各種のルールを整理し、課題を明らかにしたうえで、今後のあり方について検討する。

目次

- I はじめに
- II 障害・疾病情報とは何か
- III 各法制度が規定する健康情報の取扱い
- IV 健康情報の取扱いに関する課題
- V おわりに

I はじめに

「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」（以下、「促進法」という）が、2013（平成25）年に改正され、障害者差別の禁止と合理的配慮の提供義務の規定が新たに設けられた（34条以下）。これらの規定の施行（2016（平成28）年4月）から10年が経過しようとしているが、課題は少なくない。特に、新しい概念である合理的配慮については、理論的な検討が足りておら

ず、実務的にも混乱をきたしている。その1つが障害や疾病に関する情報の取扱いと合理的配慮提供に関する問題である。

事業主は、労働者が障害者であることを把握した場合、当該障害者に対し職場において支障となっている事情の有無を確認することが求められる。支障がある場合には、当該障害者と具体的な合理的配慮の内容についての話し合いを行わなければならない。このプロセスにおいて、事業主が労働者の障害に関する情報を取得することは当然ながら避けて通ることができない。また、合理的配慮を適切に実施していくためには、人事担当者・上司、主治医・産業医・看護職・心理職、就労支援者などとの連携が求められるとともに¹⁾、職場の他の労働者に対し当該障害者の障害の内容や必要な配慮を説明するなど、関係者間で広く情報を共有したほうがよい場合もある。しかし一方で、

合理的配慮規定と対をなす障害者差別禁止の観点からは、障害・疾病情報の取得や利用は制限されなければならない。また、それらの情報は秘匿性が高く、個人情報保護やプライバシー保護の要請が働くため、慎重な収集・取扱いが事業主に求められる。さらに、主治医と産業医の判断が食い違ったり、労働者の希望と事業主の考える必要な対応が異なる場合などに、事業主はどの情報に基づいた対応をすべきなのかといった問題がある。

本稿の目的は、合理的配慮を巡る課題の1つであるこのような障害・疾病情報の取扱いに関する課題を検討することにある²⁾。そこで、まず、各種の法制度が取り扱う「障害・疾病情報」の中身を確認し、促進法とその他の法制度とが対象とする情報の相違を明らかにする(Ⅱ)。次に、障害・疾病情報に関する各種のルールが、事業主に対してどのように情報を取り扱うよう求めているかを整理したうえで(Ⅲ)、そこで生じている問題を検討し(Ⅳ)、最後に、今後の課題を示す(Ⅴ)。

Ⅱ 障害・疾病情報とは何か

障害・疾病情報といっても、その中身は多義的であり、明確な線引きができるものではない。しかし、各法制度が、障害・疾病(情報)をどのようなものとして捉えているのかを確認しておくことには一定の意味がある。そこで、まず、促進法が「障害(者)」をどのように定義しているかを確認する。そのうえで、「個人情報の保護に関する法律」(以下、「個人情報保護法」という)の「要配慮個人情報」に該当する障害・疾病情報と、「労働安全衛生法」(以下、「労安衛法」という)がその適正な取扱いを事業者を求める「労働者の心身の状態に関する情報」を整理し、促進法の「障害(者)情報」との相違を明らかにする。

1 障害者雇用促進法における「障害者」

促進法は、「障害者」を「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む……)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者を

いう」と定義する(2条1号)。これは、①身体障害者手帳の所持者等³⁾、②療育手帳の所持者及び知的障害者判定機関により知的障害があると判定された者、③精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳の所持者、④精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳を所持しない者、⑤①～④に該当しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者等に整理することができる。

促進法に基づく障害者雇用義務制度の対象となる障害者(「対象障害者」)は、①～③に限られる(37条2項)。これに対し、障害者差別禁止及び合理的配慮提供義務の規定は、①～⑤の障害者を対象とする。①～③については、障害者手帳等によりその範囲が定まる。一方、④と⑤に該当する障害者は、障害者総合支援法に基づく受給者証、難病法に基づく医療受給者証、及び、統合失調症、躁うつ病、てんかん、発達障害、高次脳機能障害等の障害名や疾患名を記載した医師の診断書・意見書により確認するものとされている⁴⁾。

2 個人情報保護法における「要配慮個人情報」

個人情報保護法は、個人情報データベース等を事業の用に供している者を「個人情報取扱事業者」として定義し(16条2項)、各種の規制を課している。労働者の個人情報を取り扱う事業者(事業者)も、この個人情報取扱事業者にあたり、規制を受ける⁵⁾。個人情報取扱事業者は、「要配慮個人情報」を取得する場合、原則としてあらかじめ本人の同意を得なければならない(20条2項)。「要配慮個人情報」とは、「本人の①人種、②信条、③社会的身分、④病歴、⑤犯罪の経歴、⑥犯罪により害を被った事実、⑦その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう」とされる(2条3項。丸付き数字は執筆による)。このうち④病歴と⑦の政令で定める情報の一部が、障害・疾病に関する情報にあたる。

「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」(以下、「個人情報ガイドライン」という)2-3(4)によれば、④病歴は、「病気に罹患した経歴を意味するもので、特定の病歴

を示した部分（例：特定の個人ががんに罹患している、統合失調症を患っている等）が該当する」。また、⑦に含まれるものとして、④身体障害・知的障害・精神障害（発達障害を含む）・難病があること、⑤健康診断やストレスチェック等の結果、⑥健康診断等の結果に基づき医師等による指導・診療・調剤が行われたこと等⁶⁾が列挙されている（個人情報保護法施行令2条1～5号、施行規則5条1～4号）。個人情報ガイドライン2-3(7)～(9)によれば、④は、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健福祉法が定める障害があることを特定させる情報、及び、障害者総合支援法にいう難病があることを特定させる情報を意味する。これには、障害者手帳の所持、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスの利用、障害があることについての医師や判定機関等の診断・判定など、広い範囲の情報が含まれる。また、身体障害の場合には、「外見上明らかに身体障害者福祉法別表記載の障害を有している場合」も障害があることに該当する。さらに、現在の障害だけでなく「過去の障害」も含まれるとされる。⑥は、医師等により行われた疾病予防・早期発見のための健康診断等の検査結果を意味する。たとえば、労安衛法に基づき行われた健康診断やストレスチェック等の受診者の健康状態が判明する検査の結果が広く含まれる。⑦には、たとえば、労安衛法に基づき医師等により行われた保健指導や面接指導の内容等が含まれる。なお、⑥と⑦には、労安衛法等の法律に基づき実施されたものだけでなく、保険業者や事業主が任意で実施・助成する検査等の結果の内容も含まれる。

3 労働安全衛生法における「心身の状態に関する情報」

労安衛法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする（1条）。労働者の健康管理のため、事業者は、労働者に対する定期的な一般健康診断等（66条1項）、長時間労働者に対する医師による面接指導（66条の8）、ストレスチェックの実施（66条の10第1項）とその結果高ストレス状態であると判定された労働者に対する

医師の面接指導（同条3項）等を実施しなければならない。健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者や面接指導を受けた労働者について、事業者は、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければならない（66条の4、66条の8第4項、66条の10第5項）。事業者は、医師の意見を勘案し、必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければならない（66条の5、66条の8第5項、66条の10第6項）。

このように、事業者は労安衛法の下で、「労働者の心身の状態に関する情報」を取得する機会をもつ。これらの情報の適正な取扱いを事業者に求めるため、2018（平成30）年6月に労安衛法が改正され、労働者の心身の状態に関する情報の取扱いに関する原則が示されるとともに、必要な措置を講じることを事業者に義務づける規定が設けられた。労安衛法104条3項に基づき策定された「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（2018（平成30）年9月7日公示第1号、最終改正2022（令和4）年3月31日公示第2号）（以下、「心身情報取扱い指針」という）によれば、「心身の状態の情報」とは、労安衛法66条1項に基づく健康診断等の健康確保措置や、任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報である（同指針4①）。心身の状態の情報の例は、同指針2(9)に示されており、その多くは、個人情報保護法に関して述べた⑥や⑦と重なる。ただし、健康診断の受診・未受診の情報、長時間労働者やストレスチェックの結果高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無など要配慮個人情報には該当しない情報も一部含まれている。

4 小括

以上、促進法、個人情報保護法、及び労安衛法が定める「障害・疾病情報」を確認してきた。これらを踏まえると、「障害・疾病情報」には、①障害があること、②病歴、③健康診断結果や医師による心身の状態の改善のための指導などの労働者の健康情報、④健康診断の受診・未受診、労働者からの面接指導等の申出の有無などの情報に分

類することができる。

このうち、促進法において問題となる情報は「障害があること」である。ただし、促進法は、障害者手帳、障害者総合支援法に基づく受給者証、難病法に基づく医療受給者証、及び、障害があることについての医師の診断書・意見書を有する者を「障害者」としており、その範囲は、個人情報保護法が要配慮個人情報として定める「障害があること」の範囲よりも狭い。要配慮個人情報には、「過去」に障害があったことを特定させる情報や、外見上明らかに身体障害があることも含まれる。個人の権利利益を保護することを目的とする個人情報保護法が、過去の障害情報も含めてその取扱いには配慮が必要であるとしている点は、注目に値する。促進法は、過去に障害を有していた者を障害者として捉えていないが、差別禁止の文脈では、過去の障害を理由とする差別を禁止することも検討すべきである^{7),8)}。

個人情報保護法は、病歴や健康診断結果等の労働者の健康に関する情報を含め、広く要配慮個人情報として定めている。労安衛法も健康診断結果や医師による面接指導等を「労働者の心身の状態に関する情報」として定め、事業者にとそれらの情報の適正な取扱いを求める。

これらの違いを踏まえると、「障害・疾病情報」のうち、促進法において問題となるのはあくまで「障害者かどうかの情報（障害者情報）」であり、他の情報と区別しうる。一方、個人情報保護法の要配慮個人情報には、障害者情報だけでなく、過去の障害、病歴、健康診断結果、医師による面接指導の内容などが含まれており、広く規制の対象とされている。これらは心身の不調を示す、あるいは、不調をうかがわせる情報であり、不利益取扱いにつながるおそれのある情報といえる（ここには「障害者情報」も含まれる⁹⁾）。なお、労安衛法の「心身の状態の情報」の多くは、個人情報保護法の要配慮個人情報に含まれるが、一部、健康診断の受診・未受診の情報など不利益取扱いにつながるおそれの少ない情報も含まれる。

以下では、促進法において問題となる情報は「障害者情報」の用語を用いるとともに、これらを広く含む、不利益取扱いにつながるおそれのあ

る障害や疾病に関する情報を「健康情報」として区別して用いる。

Ⅲ 各法制度が規定する健康情報の取扱い

以下では、健康情報に関するルールとして、促進法、個人情報保護法、労安衛法、安全配慮義務・健康配慮義務、プライバシー保護を取り上げ¹⁰⁾、各法制度が事業主に対し健康情報等をどのように取り扱うよう求めているかを確認する。

1 障害者雇用促進法

(1) 概要

促進法は、法定雇用率以上の障害者を雇用することを事業主に義務づける「障害者雇用義務制度」（以下、「雇用義務制度」という）と、障害者差別を禁止し障害者に対し合理的配慮を提供することを事業主に義務づける「差別禁止・合理的配慮規定」を主な柱として、障害者の職業の安定を図ることを目的とする（1条参照¹¹⁾）。雇用義務制度が施策の中心であり、特にその対象が身体障害と知的障害に限られていた時代は、当該労働者が障害者であることを前提としていることが多く、障害者情報の取得を控えなければならないという意識は低かったといえよう¹²⁾。しかし、差別禁止規定が導入されたことにより、障害者情報の取得を制限する必要が生じた。また、2018（平成30）年4月から精神障害者保健福祉手帳の所持者の雇用が義務化されたことを受け、雇用される精神障害者の人数が急増している¹³⁾。精神障害は、身体障害や知的障害と比べ、外見上分かりにくいことが多く、自分に障害があることを他者に知らせるかどうかが選択肢がある¹⁴⁾。精神障害に対する偏見もいまだ強く、その情報の取扱いにはより慎重な対応が求められる。障害者情報の取扱いが複雑化する促進法について、事業主に求められる対応を制度ごとに検討する。

(2) 雇用義務制度

雇用義務制度の対象となる障害者（「対象障害者」）は、身体障害者手帳の所持者等、療育手帳

の所持者及び知的障害者判定機関に知的障害があると判定された者、精神障害者保健福祉手帳の所持者に限られている(37条2項)。事業主は、毎年6月1日現在における対象障害者の雇用状況を厚生労働大臣(公共職業安定所長)に報告しなければならない(43条7項、施行規則7条)。報告内容には、雇用する対象障害者の障害の種別や程度も含まれており、事業主は労働者に障害者手帳等を提出してもらい、それによって「対象障害者」にあたるかどうかを確認する必要がある。つまり、雇用義務制度の下では、障害者情報(障害の種別・程度等の情報)の取得は事業主にとって必須となる¹⁵⁾。事業主は、当該労働者が対象障害者であることを確認する書類(障害者手帳等の写し)を保存すること(対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から3年間)を義務づけられてもいる(促進法81条の2、施行規則4条の15、43条)¹⁶⁾。

このように雇用義務制度の下では、障害者情報の取得が必須となるが、対象障害者であるかどうかの把握・確認は、プライバシーに配慮して行われなければならないことが下記のガイドラインに示されている。精神障害者保健福祉手帳の所持者の実雇用率算定が可能となった2006(平成18)年に策定された「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」によれば、事業主は以下の対応が求められる。

まず、対象者の把握・確認方法について、採用段階等で障害者であることを把握している場合には、利用目的を明示したうえで本人同意を得て、必要な情報を取得しなければならない。採用後に把握・確認を行う場合には、雇用する労働者全員に対して画一的な手段で障害者であることの申告を呼びかけることを原則とし、一部例外的に個人を特定して照会を行うことができる。この採用後の把握・確認方法は、合理的配慮の提供の場面でも同様に考えられているため、次の(3)において詳述する。把握・確認に際し、利用目的の達成に必要な情報取得を行うこと、労働者本人の意思に反して、障害者である旨の申告や手帳の取得を強要すること、当該申告や手帳取得を拒んだことにより、不利益な取扱いをすることは許さ

れない。

次に、把握・確認した情報の処理・保管について、手順に従い適切な方法によって行われなければならない。本人の同意なく、利用目的の範囲を超えて情報を取り扱うこと、障害者である旨の申告を行ったこと等を理由に不利益な取扱いをしてはならない。

(3) 合理的配慮の提供義務

障害者に対して合理的配慮を提供する義務を負う事業主は、労働者の障害者情報を取得する必要がある。ただし、募集・採用段階と採用後とは、障害者情報の取得に関するルールに違いがある。

募集・採用段階での合理的配慮は、障害者からの申出により行われる(促進法36条の2)¹⁷⁾。募集・採用段階では、どのような障害特性を有する障害者から応募があるか分からず、事業主がどのような合理的配慮の提供を行えばよいのか不明確な状況にあることから、障害者からの申出を合理的配慮の提供の契機としている(促進法Q&A4-2-2)。したがって、制度上、障害者情報を取得するよう事業主が求められることはない¹⁸⁾。

これに対し、採用後は、障害者からの申出は合理的配慮提供義務の明示的な要件ではない(促進法36条の3)。採用後は、労働者からの申出の有無にかかわらず、事業主が労働者の障害の有無を把握・確認するものとされる(促進法Q&A1-5-1)。事業主は、労働者が障害者であることを把握した場合、当該障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認しなければならない(合理的配慮指針第3の2(1))¹⁹⁾。一方、合理的配慮指針第2の2では、「事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われない」とも規定されている。事業主に労働者の障害についての認識ないし認識可能性すらない場合には、合理的配慮違反は問われないとするものであるが²⁰⁾、何をもち「障害者であることを知りえた」というかは、他の目的で障害者情報を取得した場合や労働者本人の障害の受容の状況とも絡み、一筋縄ではいかない問題

を生じさせる²¹⁾。

たとえば、労安衛法に基づく健康診断や面接指導等において、労働者が障害者であることを把握したからといって、合理的配慮のためにこの情報を用いることは直ちには許されない。障害者であるかどうかの確認は、雇用義務制度の下での確認方法と同様に、全従業員への一斉メール送信、書類の配布、社内報等の画一的な手段により、合理的配慮の提供の申出を呼びかけることが基本とされる（促進法 Q&A1-5-1）。労働者からの申出がない場合に、他の目的で事業主が取得した情報（健康診断等の結果、病欠・休職の際に提出された医師の診断書、傷病手当金（健康保険）の請求にあたって事業主が証明を行ったこと、所得税の障害者控除を行うために提出された書類等）を、合理的配慮提供のために用いるためには、事前に労働者本人の同意を得なければならない。また、障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報をもとに合理的配慮の必要性を相談すること自体が本人の意に反するようなケースも生じうるため、相談を行う際には、情報を用いることが適切であるかどうかの見極めを、企業において個別ケースごとに慎重に行う必要があるとされる（促進法 Q&A1-5-1）。

事業主が従業員から直接受け取ったものではない情報（健康等について部下が上司に対して個人的に相談した内容、上司や職場の同僚が受けた印象や職場における風評）や、本来事業主が取得することが予定されていなかったり制限されている情報（企業内診療所における診療の結果、健康保険組合のレセプト）は、合理的配慮の必要性を相談する根拠として用いることは不適切であるとされる（促進法 Q&A1-5-1）²²⁾。

（4）障害者差別禁止

上述したように、雇用義務制度や合理的配慮の規定に基づき、特に採用後について、事業主は、労働者からの申出の有無にかかわらず、労働者の障害の有無を把握・確認しなければならない。一方で、促進法は障害者差別を禁じているため、障害者情報を取得することが障害者差別に該当し、促進法違反となる可能性がある。

障害者情報の取得と差別禁止の関係について、

「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（2015（平成27）年厚労告第116号。以下、「差別禁止指針」という）は、「障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること」は、障害者であることを理由とする差別に該当しないと定める（第3の14ニ）。このように指針は、限られた場面（障害者であることを前提に採用しようとする場面、または、採用が既に決まっており、採用拒否などの障害者差別が生じるおそれがない場面）において、特定の目的（能力・適性の判断、合理的配慮の提供のためなど雇用管理上の目的）である場合に限り、障害の状況等を確認することは差別にならないとする。問題は、これら以外の場面や雇用管理以外の目的で、障害者情報を収集しようとするのが障害者差別に該当するかである（→Ⅳ）。

2 個人情報保護法

個人情報保護法の下で、個人情報取扱事業者は、主として以下の義務を負う。第1に、個人情報を取り扱うにあたり、利用目的をできる限り特定しなければならず（17条）、第2に、「本人の同意」なく、特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない（18条）。第3に、個人情報の不適正な利用が禁止されている（19条）。第4に、個人情報を不正の手段により取得してはならず（20条1項）、とりわけ「要配慮個人情報」を取得する際には原則として「本人の事前同意」を得る必要がある（同条2項）。第5に、個人情報を取得する際に利用目的を本人に通知または公表する必要がある（21条1項）²³⁾。

個人情報取扱事業者は、あらかじめ特定された目的以外で個人情報を利用する場合、「本人の同意」を得なければならない（18条1項）。また、「本人の同意」がなければ「要配慮個人情報」を取得することが許されない（20条2項）。ただし、法令に基づく場合や、人の生命、身体または財産

の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等は、例外的に本人の同意を得る必要はない（18条3項、20条2項）。「法令に基づく場合」の具体例として、個人情報ガイドライン3-3-2では、個人情報取扱事業者が、労安衛法に基づき健康診断を実施し、これにより従業員の身体状況、病状、治療等の情報を健康診断実施機関から取得する場合は挙げられている。

個人情報保護法において「本人の同意を得（る）」とは、本人の承諾する旨の意思表示を当該個人情報取扱事業者が認識することをいい、事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければならないとされる²⁴⁾。この問題について、労働法分野においては、労使間の情報・交渉力格差を鑑みて、個人情報保護法の「同意」の枠組みを用いるべきではないとの見解がある²⁵⁾。

3 労働安全衛生法

労安衛法は、従来から、労働者に対する健康診断の実施、異常所見の場合の医師への意見聴取、意見を踏まえた業務軽減等の措置を講ずることを事業者に義務づけており（66条以下）、労働者の健康情報を事業者が直接収集することが前提とされていた。さらに、近年、過重労働による脳・心臓疾患の予防対策や職場におけるメンタルヘルス対策を講じる法改正が相次いで行われており、事業者が労働者の健康情報に接する機会は増大している。たとえば、長時間労働者について、労働者の申出により医師による面接指導を行うことを事業者に義務づける2005（平成17）年改正や、労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師・保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務づけた2014（平成26）年改正等である。

これらを受け、2018（平成30）年労安衛法改正によって、労働者の心身の状態の取扱いについての事業者の義務を明確化するための規定が追加された。まず、事業者は、労安衛法または労安衛法施行規則の規定による措置の実施に関し、労働者

の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、または使用するにあたっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で収集し、当該収集の目的の範囲内で保管し、使用しなければならない。本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない（労安衛法104条1項）。事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない（同条2項）。同条3項に基づき定められた「心身情報取扱い指針」によれば、「心身の状態の情報」は、以下の3つに分類され、情報の取扱いについて異なる原則が定められている。その分類とは、①労安衛法等に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労安衛法上の義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない情報、②労安衛法等に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程²⁶⁾により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である情報、③労安衛法等において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である情報とされる（心身情報取扱い指針2（9））。

4 安全配慮義務・健康配慮義務等

使用者は、労働者の生命・身体の安全を確保するよう配慮する安全配慮義務や健康配慮義務を負う（労契法5条）。使用者が、労安衛法等に沿って具体的な措置を講じていたとしても、労働者の傷病や死亡という結果が発生した場合、これらの義務違反を問われる可能性があるため、労働者の健康情報を個別に把握することが求められる。

労働者が自らの健康情報を積極的に申告しなかった場合に、使用者に安全配慮義務違反が成立するか、成立するとしても損害賠償の額を定めるにあたって労働者の過失として斟酌できるかが問題となる。この点について、最高裁は、メンタルヘルスに関連する情報（精神科への通院、診断名、薬剤処方等）は、プライバシーに属する情報であ

り、人事考課等に影響しうるため、通常は知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であるところ、従業員からメンタルヘルスに関する情報の申告がない場合であっても、過重な業務が続き体調不良であることや業務軽減の申出がなされていた場合、使用者は健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負うとした。また、申告しなかった労働者の過失相殺も認められないとしている²⁷⁾。

労働者の身体障害（下肢肢体不自由）に配慮せず業務に就かせ続けたことが、安全配慮義務違反に該当するかが争われた事案において、裁判所は、労働者側からの具体的な負担軽減の申出がない場合でも、所得控除を受けるための障害者手帳のコピーの提出や足をかばって不自然な歩き方をしていたため上司が人事課に現在の職場での勤務が難しい旨を伝えていたことから、使用者は、業務負担の軽減や担当業務の変更をすべきであったとして、安全配慮義務違反を認めている²⁸⁾。

あいまいな形であっても労働者の健康情報を認識しえた場合に、使用者に対応を求める裁判例は他にもある。精神的不調がうかがわれる労働者が欠勤を続けたことを理由に論旨退職処分とした事案において、最高裁は、精神的不調がうかがわれる労働者については、使用者は精神科医による健康診断を実施するなどし、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めたうえで休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであったとして、論旨退職処分が無効と判断した²⁹⁾。

安全配慮義務・健康配慮義務等の文脈では、裁判所は、労働者からの明確な申出がなかった場合でも、別の目的で得た情報や上司や同僚などの得ていた印象等を根拠に、使用者に配慮義務が生じると解していると考えられる。

5 プライバシー保護

使用者が労働者の職務遂行能力を把握しようとするれば、その調査が労働者の健康情報に及ぶ場合がある。特に問題となるのが募集・採用の場面であるが、最高裁は、思想・信条を理由とする本採用拒否の事案において、それを違法とする法律が

ないなかでは、使用者が労働者の採否決定にあたり、労働者の思想・信条を調査することも違法行為とすべき理由はないとの判断をしている³⁰⁾。しかし、特に2000年代以降、健康情報の調査を制限する裁判例がみられている。B型肝炎ウイルスやHIV感染に関する情報は保護されるべき情報であり、使用者が特段の必要性もないのに調査することは、労働者のプライバシーの侵害にあたり許されず、また、業務上の必要性など調査の必要性がある場合でも、本人にその目的や必要性を告知し、同意を得た場合でなければ情報を取得することはできないとされる³¹⁾。

HIV感染の不告知を理由とする採用内定取消の事案においても、裁判所は、取扱いに極めて慎重な配慮が必要とされる機密性の高い健康情報について、仕事への適性が損なわれるわけではない場合、応募者が使用者に自らの健康情報について告知する義務はなく、告知義務がない以上、不告知を理由とする内定取消は違法であって、不法行為を構成するとしている³²⁾。同判決は、原告の医療情報を、本人の同意を得ることなく、目的の範囲を超えて採用活動に利用したことは、個人情報保護法旧16条1項（現18条1項）に反するとも述べる。

社会医療法人天神会事件（福岡高判平成27・1・29労判1112号5頁）は、看護師である原告のHIV感染の情報を、診療目的という本来の利用目的の範囲を超えて、院内感染防止の目的で伝達・共有し労務管理のために用いることは、目的外利用にあたり、事前の本人の同意がない限り、許されないとした。使用者は、個人情報保護法の個人情報取扱事業者にあたり、個人情報の目的外利用は旧16条1項（現18条1項）に反するとして、労働者本人の同意を得ることなく情報共有したことは、原告のプライバシーを侵害する不法行為にあたるとした。

IV 健康情報の取扱いに関する課題

健康情報の取扱いに関するルールには、情報の取得を事業主に義務づけたり、促したりするタイプのもの（情報取得促進・容認型）と、事業主に

よる情報の取得や利用を制限するタイプのもの（情報取得制限・禁止型）が存在することが明らかとなった。促進法における雇用義務制度・合理的配慮提供義務、労安衛法等における健康確保、安全配慮義務・職場環境配慮義務等は、前者に含まれ、取得した情報を基に、事業主に積極的な対応を求める。一方、障害者差別禁止、個人情報保護法、プライバシー保護は、後者に該当し、健康情報の取得自体に強い制限をかけ、情報が利用されることを防ごうとする³³⁾。このように、同じ健康情報であっても、法制度によって取扱いに関する規制が異なるため、さまざまな課題が生じている。

1点目は、差別禁止指針（第3の14ニ）が障害者情報の取得を許容する場面・目的以外で、障害者情報を収集すること自体が許されない（障害者差別に該当する）かである（→Ⅲ1（4））。たとえば、一般求人の採用面接等において、障害者情報の収集が許されるかについて、考え方が分かっている。プライバシー保護の要請とも関連し、職務遂行能力等の有無の判断は、その能力自体の有無の質問・調査によるべきであり、少なくとも職務遂行能力等と無関係の障害に係る質問は、一般求人においては原則として許されないと解するものがある^{34)、35)}。他方、適正配置や合理的配慮の提供等の目的で、かつ、本人の同意を得ているのであれば、健康情報の収集それ自体は禁止されていないと見る見解もある³⁶⁾。ただ、いずれの立場に立つとしても、何が職務遂行能力、適正配置、合理的配慮提供に関係する質問にあたり、何が関係しないのかは、必ずしも明確な線が引けるわけではなく、問題は残るように思われる。

2点目として、求人者が自ら障害者であることを申出ている場合に、採用面接等において、採用後の就労における合理的配慮の要否・内容に関する調査が採用段階で認められるかという問題がある。この点についても、見解が分かっている。採用後の合理的配慮の義務回避を理由とする採用拒否の可能性がある以上、採用段階での調査は許されないという見解³⁷⁾がある一方で、調査の目的を伝え、本人の同意を得て、任意解答として実施するなど相当な態様で行うことは可能であるとす

る見解もある³⁸⁾。確かに、コストのかかる合理的配慮を忌避して、当該障害者を雇用しないということも考えられる。一方で、職務遂行能力の有無・程度は、合理的配慮を提供したうえで評価しなければならないとされることを踏まえると³⁹⁾、合理的配慮について尋ねられなかったために、適正に能力を評価してもらえず、採用に至らないということも考えられる。就労能力に影響を与えることが客観的に明らかな障害者を十分な調査を経ずに採用した事案で、当該障害者の就労能力欠如を理由に解雇することはできないとした裁判例⁴⁰⁾も踏まえると、調査の目的を伝え本人の同意を得て、任意解答として実施する場合には、調査も可能と考えるべきであろう。

3点目は、別の目的で取得した健康情報（健康診断結果等）を、合理的配慮の提供や安全配慮義務の履行のために利用することが許されるかである。この点、促進法 Q&A では、労働者から提出のあった情報（病欠等の際の医師の診断書診断書、所得税の障害者控除を行うための書類）や、事業主が適法に取得した情報（健康診断等の結果、傷病手当金（健康保険）の請求にあたって事業主が証明を行ったこと）については、労働者側の障害の受容状況に配慮は必要であるものの、事前の本人同意があれば別の目的で取得した情報を合理的配慮提供に用いることができると解している（促進法 Q&A1-5-1）。一方、事業主が従業員から直接受け取ったものではない情報（個人的な健康相談、印象や風評）や、本来事業主が取得することが予定されていない情報（企業内診療所における診療の結果、健康保険組合のレセプト）は、合理的配慮の必要性を相談する根拠として用いることは不適切であるとされる（促進法 Q&A1-5-1）。ただし、安全配慮義務等が問題となった事案では、合理的配慮提供の場面では不適切であるとされる情報であっても、労働者の不調を事業主が知りえたのであれば、配慮義務を尽くすべきとの判断がなされている（→Ⅲ4）。このような差異があることは、現場に混乱をもたらす。合理的配慮は、事業主が一方的に実施するものではなく、労働者との話し合いを経て実施するものであること、採用後においては事業主の側から障害者の職場で支障となっている

事情の有無を確認することが求められること等を踏まえると、労働者本人の障害の受容状況には配慮する必要があるものの、別の目的で得た障害者情報であっても、合理的配慮のプロセスを開始する契機として利用することを許容すべきであると考える。

V おわりに

本稿では、健康情報の取扱いに関するルールが統一されておらず、その結果、情報を取得した場合も、しない場合も、労使双方に悩ましい問題を生じさせていることを指摘した。情報を取得した場合、使用者としては、情報の保管などの負担が増えるとともに、情報取得が差別や不法行為に該当するとして責任を問われるおそれがある。労働者は合理的配慮を受けることができるかもしれないが、差別を受けるリスクは高まる。一方、労働者からの積極的な申出がなく情報を取得しない場合、使用者は、合理的配慮提供義務違反は問われないかもしれないが、何らかの形で労働者の不調を知りえた場合には、安全配慮義務違反を問われる可能性がある。労働者としては、合理的配慮が受けられず、能力発揮ができないという問題を抱える。

差別を受けないこと、プライバシーを尊重されること、合理的配慮の提供により能力を有効に発揮すること、健康を害さずに働くことは、いずれも重要な価値である。しかし、これらをすべて等価値として実現しようとするにより、さまざまな問題が生じている。いずれの価値を最重視するかは、それぞれの国の選択といえようが、雇用義務制度が存在し、また、過労死・過労自殺が多くみられる日本においては、合理的配慮提供義務や安全配慮義務を優先した政策が図られることが望ましいと考える。すなわち、健康情報の取得・利用を制限するよりも、取得や利用のための環境整備を図るべきである⁴¹⁾。同時に、健康情報を理由に当該労働者を実際に不利益に取扱った場合については、規制を強めることも必要である。

同じような問題意識から、メンタルヘルス情報について、「情報取扱い前提条件整備義務」を事

業主に課そうとする見解がみられている⁴²⁾。メンタルヘルス情報について示されたこの義務が、障害者情報や広く健康情報についても同じように妥当するかについて、なお検討を進めていきたい。

医学の立場からは、アメリカの事例などを踏まえ、差別や偏見を生みがちな診断名などの医学的情報を事業主に提供するのではなく、当該障害者が本質的職務を行えるか、自身や他者の健康や安全に直接的脅威を与えないか、能力発揮の妨げとなっている社会的障壁を除去するために必要な措置（合理的配慮）は何かについての情報を医学的な観点から評価し通知することが望ましいとの見解が示されている⁴³⁾。この点、職務内容が必ずしも明確ではない日本において、目標の設定や職務の成果の評価をどのように行うかは検討課題であるとされており、分野を超えた共同研究を進めていく必要がある。また、情報の取得は、あくまでも合理的配慮提供や労働者の健康への配慮のために行うものであるため、差別と結びつきやすい情報を排除し、目的達成のために必要とされる情報とは何かを精査していくことも求められている。

- 1) 辻洋志＝小島健一「障害者雇用や復職における合理的配慮と個人情報保護」総合リハ50巻1号（2022年）41頁、45頁、境浩史「企業の人事担当者の立場から」日本産業保健法学会誌2巻1号（2023年）74頁、77頁。
- 2) 障害・疾病情報の取扱いに関するジレンマを指摘した文献として、以下のものがある。たとえば、障害を開示することは合理的配慮を得るための必要条件であるが、障害の種類によっては、就労機会の獲得・維持に悪影響を及ぼすなど障害者に不利に働きかねず、特に精神障害や聴覚障害などの「見えない障害」の場合にこのジレンマが生じやすいことを指摘する文献として、西倉実季「第8節 合理的配慮をめぐるジレンマ——アクセスとプライバシーの間」川島聡・飯野由里子・西倉実季・星加良司『合理的配慮——対話を開く、対話が拓く』（有斐閣、2016年）169頁以下がある。また、特にメンタルヘルス情報の取扱いに関する既存のルール（行政による指針等）は、情報の取扱いに厳重な注意を要する旨を示唆しつつ、他方で、事業場内の関係者が必要な範囲・形式で情報を取り扱う必要性も示唆しており、この構造的な矛盾が関係者の悩みを増加させていることを指摘する文献として、三柴文典『労働者のメンタルヘルス情報と法——情報取扱い前提条件整備義務の構想』（法律文化社、2018年）2頁以下がある。辻＝小島・前掲注1）41頁以下は、医学（産業医）と法学（弁護士）の立場から、合理的配慮を提供するための健康情報の取扱いに関する課題について検討している。
- 3) 身体障害者手帳について定める身体障害者福祉法15条の規定により都道府県知事の定める医師や産業医等が作成した診断書または意見書によって確認することも認められている（促進法43条9項、施行規則4条の15第1号口）。

- 4) 「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A【第三版】」(以下、「促進法Q&A」という)1-4-1。
- 5) 2015(平成27)年改正前は、個人情報によって識別される個人数が5000人以下の個人情報を扱う事業者は規制対象外とされていたが、法改正によりその要件が削除され、個人情報保護法の規制対象となる事業者が大幅に広がった。
- 6) 刑事事件に関する手続きや少年の保護事件に関する手続きが行われたことが「等」にあたる。
- 7) この点、アメリカの障害者差別禁止法である「障害者をもつアメリカ人法(Americans with Disabilities Act)」(以下、「ADA」という)は、その者の1つ以上の主要な生活活動を実質的に制限する身体的・精神的機能障害(実際の障害)だけでなく、過去にそのような機能障害の経歴を有していることや、そのような機能障害をもつとみなされていることも、「障害」として定義している(ADA3条(1))。
- 8) 国連の「障害者権利条約(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)」と比較すると、障害者差別の禁止を定める日本の各種の法制度(障害者基本法、障害者差別解消法、促進法)の「障害者」の範囲が狭いことを指摘する文献として、池原毅和「日本の障害差別禁止法制——条約から条例まで」(信山社, 2020年)119頁以下がある。同書は、日本の障害者差別禁止法における「障害者」の定義は、過去に障害があった者、障害があるとみなされた者、傷や火傷の跡など生理的機能の障害がないが外見を異様視される者などを含んでいないが、差別禁止事由としての「障害」は医学的観点に基づくものではなく、むしろ社会一般の認識に基づくものであることから、上記の者なども広く差別禁止法の保護対象とすべきであるとする。
- 9) 当該労働者が促進法上の障害者には該当しないため、障害者であることを理由としているとはいえない場合でも、健康状態を理由として不利益な取扱いがなされることはありえる。障害者であると「みなされた」場合も、障害者差別禁止の保護対象とすべきであろう。
- 10) 三柴・前掲注2)23頁以下は、現行のメンタルヘルス情報の取扱いにかかるルールとして、個人情報保護法、労働安全衛生法(134条1項等の医師等の秘密漏示罪)、プライバシー権、行政の指針等を挙げる。
- 11) 職業リハビリテーションも、促進法の目的を達成するための措置の1つであるが、障害者であることを前提に、公的な機関(公共職業安定所や障害者職業センター等)が実施することであることから、障害者情報をめぐる問題は生じにくいと考え、本稿では検討の対象から外している。
- 12) ただし、後述するように、2006(平成18)年に、精神障害者保健福祉手帳の所持者に現に雇用した場合に雇用義務制度上の実雇用率に算定できるようになったことを受け、障害者のプライバシーに配慮することが事業主に求められるようになった。
- 13) 厚生労働省による「障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業において雇用されている精神障害者保健福祉手帳の所持者数は、2006(平成18)年の2189人から2024(令和6)年には15万4705人に増加している(いずれも実数)。
- 14) 西倉・前掲注2)164頁。
- 15) 報告書には、障害の種別(視覚、聴覚、音声、肢体不自由、内部障害、知的、精神)とその程度、人数、所定労働時間などを記載しなければならない(「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式」(1976(昭和51)年11月29日労働省告示第112号)4条様式6号)。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめての障害者雇用——事業主のためのQ&A」27頁(<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q&a/#page=29>(最終閲覧2025年11月8日))によれば、雇用する障害者の氏名、性別、生年月日、障害者手帳の番号、障害種別、障害等級・程度、雇入れ年月日等を報告する必要がある旨、記載されている。
- 16) 書類の保存は省令により義務づけられていたが(促進法施行規則45条〔当時〕)、2018(平成30)年8月に発覚した中央省庁等による障害者雇用の不適切計上問題を受け、法律として定められた。不適切計上では、障害者手帳ではなく担当者が恣意的に対象障害者かどうかを判断し、実雇用率に算定していた。
- 17) 「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」(2015(平成27)年厚労告第117号)(以下、「合理的配慮指針」という)第3の1(1)。
- 18) 池原・前掲注8)160-161頁は、促進法36条の2は、障害者からの申出を要件としているように読めるが、事業主が求職者の障害の有無・状態を知りうる場合においても、申出がない限り合理的配慮を提供することを要しないとする趣旨ではないと解すべきであり、事業主が求職者の障害の有無・状態を知りうる場合には、合理的配慮の提案をし、あるいは、必要な合理的配慮を尋ねるなどの対応をすることが要請されるとする。
- 19) なお、職場において支障となっている事情の有無の確認は、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は、必要に応じて定期的に行うことが求められる(合理的配慮指針第3の2(1))。
- 20) 永野仁美・長谷川珠子・富永晃一・石崎由希子『詳説 障害者雇用促進法・障害者総合支援法——多様性社会の就労ルールをひもとく』(弘文堂, 2025年)92-93頁〔富永晃一〕。裁判例(大阪府・府知事(障害者対象採用職員)事件・大阪地判平成31・1・9判1200号16頁)でも、高次脳機能障害を有していた身体障害者対象採用の府職員への分限処分について、処分当時、府は当該公務員が身体障害者であることは認識していたが、高次脳機能障害であることについては認識し、または認識しえたとはいえないと判断し、高次脳機能障害に関する合理的配慮の欠如を考慮せずなされた分限処分の効力が肯定されている。
- 21) 予断排除の観点から、採用後も障害者からの申出によることが好ましいとする見解もある(富永晃一「改正障害者雇用促進法の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務」論ジュリ8号(2014年)33頁)。
- 22) 一方、公的な職業リハビリテーションサービスや企業が行う障害者就労支援策等を利用したい旨の申出を、合理的配慮の必要性を相談する根拠として用いることは適切であるとされる。
- 23) 岡村久道『個人情報保護法の知識〔第5版〕』(日本経済新聞出版, 2021年)104-105頁。
- 24) 岡村久道『個人情報保護法〔第4版〕』(商事法務, 2022年)119頁。
- 25) 岡村優希「労働者の個人情報の収集・利用に係る同意概念——労働法と個人情報保護法の交錯」季労272号(2021年)136頁以下、河野奈月「労働者の健康情報の取扱いをめぐる規制の現状と課題——働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正を受けて」季労265号(2019年)101-102頁等。
- 26) 厚生労働省が作成した「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」(2019(平成30)年3月)のなかで、事業者が策定すべき取扱規程について詳しく解説されている(<https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf>(最終閲覧2025年11月8日))。
- 27) 東芝(うつ病・解雇)事件・最二小判平成26・3・24判1094号22頁。
- 28) 大和高田市事件・奈良地葛城支判令和4・7・15判1305

- 号 47 頁。
- 29) 日本ヒューレット・パッカー事件・最二小判平成 24・4・27 労判 1055 号 5 頁。
- 30) 三菱樹脂事件・最大判昭和 48・12・12 民集 27 卷 11 号 1536 頁。
- 31) B 金融公庫 (B 型肝炎ウイルス感染検査) 事件・東京地判平成 15・6・20 労判 854 号 5 頁, 東京都 (警察学校・警察病院 HIV 検査) 事件・東京地判平成 15・5・28 労判 852 号 11 頁。
- 32) 社会福祉法人北海道社会事業協会事件・札幌地判令和元・9・17 労判 1214 号 18 頁。
- 33) ただし、いずれのタイプも、取得後の情報については、本人の同意なく、利用目的の範囲を超えて情報を取り扱うことを禁じるなど、情報の保管・利用には類似の規制が置かれている。
- 34) 富永・前掲注 21) 30 頁。
- 35) 厚生労働省が公表している事業主啓発用パンフレット「公正な採用選考をめざして」では、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと等から、既往歴の確認についても、就職差別のおそれがあるとされている。このことから、厚生労働省は、特別の職業上の必要がない限り、あるいは、応募者が自ら開示しない限り、収集それ自体が許されない立場をとっているのではないかと指摘するものとして、永野ほか・前掲注 20) 270-271 頁 [石崎由希子]。
- 36) 倉重公太郎=白石紘一編『実務詳解職業安定法』(弘文堂、2023 年) 304-306 頁。
- 37) 岩村正彦・菊池馨実・川島聡・長谷川珠子「〔座談会〕障害者権利条約の批准と国内法の新たな展開」論ジュリ 8 号 (2014 年) 20 頁 [岩村正彦発言]。
- 38) 永野ほか・前掲注 20) 83 頁 [富永晃一]。
- 39) 差別禁止指針第 3 の 14 口。
- 40) 三益興業 (地位確認等請求) 事件・東京地判平成 28・5・18 労判ジャーナル 54 号 55 頁。
- 41) 厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的

的配慮の提供義務に係る相談等実績 (令和 6 年度)」によれば、相談内容のうち最も多いのが「上司・同僚の障害理解に関するもの」(27.4%)、次いで「相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの」(15.7%)となっている。障害ゆえの社会的障壁やその除去のための措置 (合理的配慮) について、関係者で共有することは、障害者だけでなく職場全体にとっても不満を減らすことにつながるといえる。同時に、社会全体で障害についての理解を深め、差別意識をなくすことも極めて重要である。

- 42) 三柴・前掲注 2) 290 頁以下。同書は、使用者に自身のメンタルヘルス情報を提供する者に対し、「安心して情報を伝えられる条件」を整備する信義則上の義務を課し、その不履行から所要の情報を入手できず、所要の健康確保措置を実施できなかった場合、それに基因して生じた災害につき過失責任を推認する一方、それが履行されたにもかかわらず、労働者が情報提供等を拒んだ場合、職場秩序への影響等が見込まれるか、使用者に安全配慮義務の一環として当該情報を踏まえた措置義務が生じる場合には懲戒処分の合理性を認めると共に、同意のない情報の取扱いをその限りで正当化 (ないし義務化) し、使用者が合理的な努力を尽くしても情報を取り扱えなかった場合、それに基因して発生した災害について面積ないし減責される、という法理を展開する。
- 43) 辻=小島・前掲注 1) 47 頁, 辻洋志・小澤珠美・林江美・玉置淳子「治療就労両立・障害者雇用における産業医・産業保健スタッフによる合理的配慮支援の流れ」産術誌 63 卷 1 号 (2021 年) 21 頁。

はせがわ・たまこ 岡山大学学術研究院社会文化科学学域/法学部教授。著者に『障害者雇用と合理的配慮——日米の比較法研究』(日本評論社、2018 年)。労働法専攻。