

이 내용은 일본 「노동위생」지에
게재된 노동위생활동에 관한
Q&A를 번역한 것입니다.
산업보건관계자 여러분의 업무에
도움이 되었으면 합니다.

건강관리와 프라이버시



● 건강관리 실무에서 의료스텝은 인사·노무부서의 담당자나 회사의 상사 등과 연계를 맺는 것이 중요한데, 건강진단결과 등의 개인정보를 누설하는 것에 관해서는 판단하기가 정말 어려운 부분이 있습니다. 어떠한 점을 고려하여야 하는지 알고 싶습니다.

건강관리 실무에서 의료스텝은 인사·노무부서의 담당자나 회사의 상사 등과 연계를 맺는 것이 중요한데, 건강진단결과 등의 개인정보를 누설하는 것에 관해서는 판단하기가 정말 어려운 부분이 있습니다. 어떠한 점을 고려하여야 하는지 알고 싶습니다.

☞ 이 질문의 내용은 산업보건에 종사하는 사람들이 종종 염려하는 사항이며 또한 이에 관한 토론이 계속 이루어지고 있는 문제로서, 그만큼 어려운 문제라고 할 수 있습니다.

결론부터 말하면 case by case로 판단할 수밖에 없는 미묘한 문제라는 점인데, 그러면 왜 미묘한 것인가, 왜 토론만이 반복되는가 하는 점에 근거를 두고 기본적 사항을 이해하고 행동하지 않으면 안됩니다.

1. 비밀누설 금지 의무

건강진단결과 등의 개인정보를 취급함에 있어서 법규상 어떠한 제약이 명문화되어 있는가.

의료법

의료법 제19조 (비밀누설의 금지) 의료인은 이 법령에서 특히 규정된 경우를 제외하고는 그 의료·조산 또는 간호에 있어서 지득한 타인의 비밀을 누설하거나 발표하지 못한다 라고 정하고 있으며, 이를 위반한 경우는 당사자의 고소가 있을 시 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하였습니다.

의료종사자의 비밀유지의무는 통상적으로는 환자와 의사(혹은 의료기관)와의 사이에 존재합니다. 이 경우는 비교적 단순한 도식을 그릴 수 있고 이해관계도 기본적으로는 이 양자 사이에 한정됩니다. 그러나 산업현장에 있어서는 또 하나는 산업보건스텝과 사업주의 입장에서 독립되지 않는 경우가 많다는 점이 이를 복잡하게 만들게 됩니다.

2. 안전·건강배려의무

산업안전보건법은 사업주에 대하여 근로자의 안전·보건을 유지하도록 배려토록 하고 있고 산업의는 건강진단의 사후조치로서 자문을 하도록 정하고 있습니다. 한편으로는 개인정보의 보호를 또 한편으로는 건강정보의 수집과 그 이용이라고 하는 서로 수용하기 어려운 의무를 각기 갖고 있기 때문에 이 문제가 어렵다고 생각됩니다. 사업주가 단지 종업원의 안전·건강배려의무만을 생각한다면, 이 두 가지 의무의 공존에 그다지 위화감이 없겠으나, 사업주의 본질이 그것 뿐만이 아니라 인사를 포함하여 기업

의 영리를 추구하는 것이고 그를 위해서 개인의 건강정보 본래의 목적 이외로 사용될 가능성도 존재한다고 생각해야 할 것입니다.

따라서 산업보건스텝으로서는 자신들이 가지고 있는 정보를 가능한 본래의 목적에만 제공되도록 신중히 다루어야 할 것입니다. 그러한 배려에 있어서 가장 신중하게 고려해야 할 점은 개인의 프라이버시를 다루는 것인데, 프라이버시에 대한 배려가 없으면 개인정보의 노출이 다분히 문제가 될 수 있는 점을 특히 유념해야 할 것입니다.

3. 개인정보의 노출

원칙으로서 다음의 두 가지 점을 항상 의식해 둡니다.

- ① 직무상 지득한 개인의 비밀(단순한 정보라 하더라도)이라는 인식
- ② 정보를 타인에게 제공하는 경우는 기본적으로 본인의 동의를 얻을 것

전술한 대로 산업보건에 있어서의 정보노출에 대해서는 제도상 복잡하게 해석될 수 있고, 노출의 여부, 노출내용 등 일률적으로 정하기 어려운 점이 있습니다. 바꾸어 말하면 담당스텝의 재량에 맡겨져 있다고 해도 과언이 아닌 부분이 남아 있습니다. 복수의 사람들의 재량에 의한 판단이 반드시 일치하지는 않기 때문에 이와 같은 상황 속에서 극단적인 판단으로의 흐름을 줄이기 위해서는 재량을 발휘할 수 있는 사람을 가능한 한정해 두어야 할 것이며 더욱이 최적의 재

산업보건스텝으로서는 자신들이 가지고 있는 정보를
 가능한한 본래의 목적에만 제공되도록
 신중히 다루어야 할 것입니다.
 그러한 배려에 있어서 가장 신중하게
 고려해야 할 점은
 개인의 프라이버시를 다루는 것인데,
 프라이버시에 대한 배려가 없으면
 개인정보의 노출이 다분히 문제가 될 수 있는 점을
 특히 유념해야 할 것입니다.

량을 가진 사람이어야 합니다. 그 사람은 통
 상 그 산업보건체제의 중심이 되는 산업의
 인데, 반대로 말하면 산업의는 자신의 재량
 에 의한 판단이 적절하다는 신용을 사업주
 로부터나 종업원으로부터 얻을 수 있도록
 매일 노력해야 한다고 할 수 있습니다. 그리
 고 전임 산업의가 없는 사업장인 경우라 하
 더라도 축탁산업의에게 판단을 맡기는 것이
 바람직할 것입니다. 어느 경우에든 그 산업
 의는 그 직무의 내용과 해당 근로자의 실상
 에 대하여 숙지해 두고 노출되는 내용과 그
 이유, 정보제공대상 등에 관하여 해당 근로
 자에게 사전에 충분한 설명이 이루어질 필
 요가 있습니다.

그 외의 산업보건스텝에 있어서는 그 산

업의의 지시에 따라서 정보의 유지·공개에
 관한 행동을 하여야 하며 또 산업의가 없는
 사업장인 경우에 있어서도 원칙론으로서
 마찬가지로 개인정보(프라이버시)가 지닌
 의미를 충분히 고려하여 다루지 않으면
 안됩니다. 단 이 경우에 즉, 사무담당자만
 이 종류의 정보를 다루고 있는 경우는 프
 라이버시 보호라는 점에 있어서 가장 취약한
 상황일 것입니다. 어느 개인정보가 필요한가
 를 필터링 할 수가 없고 모든 정보를 흘러
 보내게 될 가능성이 있기 때문입니다.

이와 같은 경우에 대비하여 건강정보를
 다룸에 있어서는 사전에 사내 규정화하여
 명문화 해두는 것이 좋을 것입니다. **■**