

2020年3月19日号

企業における新型コロナウイルス感染症に関する個人情報・プライバシーについての取扱い ～ケーススタディを踏まえて

弁護士 森 大樹

第1. はじめに

企業は、事業活動を継続していくために、また、従業員等に対する安全配慮義務を履行するために、従業員や取引先、顧客などへの新型コロナウイルスの感染拡大防止策を講じる必要がある。そして、当該防止策は適確な情報に基づいて行われるべきことは言うまでも無い。このような意味で、企業は、従業員や取引先、顧客等に関する様々な個人情報・健康情報を収集し、利用し、時にはその全部または一部の情報を第三者に提供したり、公表したりすることが求められる。そこで、本ニュースレターでは、そのような個人情報・健康情報の取扱いについて、ケーススタディの形で、個人情報保護法やプライバシーに関する法律関係を概括的に整理することを試みる。本ニュースレターにおける意見は筆者個人としての意見であり、筆者が所属する長島・大野・常松法律事務所としての意見を表明するものではないことをあらかじめお断りしておく。

なお、2020年3月17日時点において、筆者が調べた限りにおいては、個人情報保護委員会のウェブサイトには、新型コロナウイルスに関する記述は何も見当たらない。他方で、EUの個人データ監督機関の多くは、そのウェブサイト上で、新型コロナウイルスの感染拡大に関して、主に事業者向けの情報提供を行っている¹。もちろん法制度が異なるので、欧州当局の考え方を日本においても直ちにあてはめることはできないが、日本における対応を考える上でも参考になる点があるので、必要に応じてそれらの当局が示している見解についても言及する。

第2. ケーススタディ

1 自社従業員またはその家族が感染したまたはその疑いがある場合

(1) 社内での情報共有

ア 感染者等に関する情報の取得

(ア) 新型コロナウイルスに感染したまたは検査で陽性という結果が出たという情報の取得

ある人が新型コロナウイルスに感染したまたは検査で陽性という結果が出た（以下単に「感染した」という。）という情報は、要配慮個人情報に該当する（個人情報保護法（以下単に「法」という。）2条3項、同法施行令2条2号）。したがって、個人情報取扱事業者は、原則として、本人の同意がなければ当該情報を取得してはならない（法17条2項）。従業員の家族が感染したという情報については、家族のうち誰であるかが特定できない形で

¹ たとえば、英国の監督機関であるICOは、本ニュースレター中に紹介した内容以外にも、パンデミックの間は、通常時の個人情報保護に関する基準を満たさなかったり、通常時の本人（データ主体）からの権利行使より対応期間がかかったとしても、ICOはアクションをとらないことや、パンデミックの間の在宅勤務におけるセキュリティ措置について通常時と同じように考えればよいことなどの見解を表明している（<https://ico.org.uk/for-organisations/data-protection-and-coronavirus/>）。

あれば、当該情報は、本人（従業員）にとって病歴や検査結果には当たらないので、要配慮個人情報に該当しないが、家族のうち誰であるかが特定できる形で情報提供される場合には、当該家族を本人とする要配慮個人情報に該当することになるため、原則として感染した家族本人の同意が必要になる点に注意が必要である。ただし、感染した家族本人としても、従業員の職場に当該情報が知られることを容認していることも多いと思われるので、実務的には、従業員を通じて感染した家族本人から同意を取得したと整理することができる場合が多いであろう。

また、たとえ本人の同意を得たものと整理できなかつたとしても、何らかの事情で本人の同意を得ることが困難である場合であって、①人の生命、身体の保護のために必要がある場合、または②公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、本人の同意なく、要配慮個人情報を取得することができる（法 17 条 2 項 2 号・3 号）。したがって、新型コロナウイルスに感染した本人が入院してしまい連絡をとることが困難な場合などには、上記の要件を充足するものとして、家族本人の同意を得ずとも、従業員を通じて感染者の情報を取得することができるものと考えられる。

なお、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 29 年 5 月 29 日個情第 749 号・基発 0529 第 3 号²⁾（以下「留意事項」という。）も、職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報については、原則として労働者等から取得すべきでないとしているが（留意事項第 3 の 8 (3)）、その反対解釈として、新型コロナウイルスのような感染力の強い感染症に関する情報については、従業員から情報取得することを許容するものであると考えられる。この点からも、事業者は、新型コロナウイルスに感染したという情報を従業員から適法に取得することができることが分かる。

この点に関連して、ICO は、従業員や訪問者から新型コロナウイルスに関する健康情報を取得することについて、事業者は、従業員の健康を守る義務を負っていることから、特定の国への訪問歴やコロナウイルスに関する症状の経緯について質問することは合理的であるといえるものの、必要以上の情報を収集することは必ずしも適切ではないとの見解を表明している³⁾。フランスの監督機関である CNIL も、感染の疑いがある場合には従業員にその旨を通知するよう求めることなどは可能であるが、やはり必要以上の情報収集を行うことは許されないとして、具体的には、従業員や訪問者に対して体温の測定値の提出を義務付けることや、全ての従業員からカルテや問診票を収集することを、許されない行為として例示している⁴⁾。

（イ）新型コロナウイルスに感染した疑いがあるという情報の取得

ある従業員が、新型コロナウイルスの感染者または感染の疑いがある者の濃厚接触者であるという情報や、感染者が多発している国や地域にごく最近滞在していたという情報など、新型コロナウイルスに感染している疑いがあるという情報は、個人情報保護法の条文の文言からすれば、直ちに要配慮個人情報に該当するものではないと考えられる。しかしながら、現在の状況を踏まえると、その具体的な情報の内容や感染の疑いの程度によっては、本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じるおそれがある。したがって、当該情報が、新型コロナウイルスに感染していることについて、一定程度以上の疑いを生じさせるものであり、その取扱いに特に配慮を要する情報であるといえる場合には、要配慮個人情報に準ずるものとして取り扱うことが適当であるといえよう。したがって、前述のとおり、原則的には、事業者が当該情報を取得する際には、本人の同意を取得することが望ましいが、本人の同意を得ることができなかつたとしても、当該情報を取得する余地はあるものと考えられる。

イ 取得に際しての利用目的の通知

個人情報を取得した場合には、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、その利用目的を本人に通知し、または、公表しなければならない（法 18 条 1 項）。留意事項は、さらに、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命、身体または財産の保護のために必要がある場合等を除き、本人に利用目的を明示しなければならないとしている（留意事項第 3 の 2 (2)）。社内規程や従業員用のプライバシーポリシー等が事前に通知・明示されて

²⁾ 雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項

³⁾ 脚注 1 のリンク先

⁴⁾ <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>（ただしフランス語のみ）

いることも多いと思われるが（事業場内の規程等として、健康情報の利用目的および利用方法に関することについて定めることが望ましいことについては留意事項第3の8（1）（a））、そのような場合には、法18条1項に抵触することを心配する必要はない。他方で、従業員の家族が感染した場合には、留意事項の対象外ではあるものの、自社のウェブサイトに掲載されているプライバシーポリシーの利用目的の範囲内であれば問題はないが、そうでない限り、家族本人に対して利用目的を通知しているケースは少ないと思われるので、対応を検討する必要がある。この点、取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められれば、利用目的の公表は不要となるので（法18条4項4号）、個々の事例ごとの判断になるが、家族が従業員を通じて企業に感染した旨の情報を提供する場合、感染拡大防止のために必要な措置を講じるという限度であれば、利用目的が明らかであると認められる余地もあると思われる⁵。

ウ 利用目的による制限

社内規程やプライバシーポリシーなどで、個人情報の利用目的として、従業員の安全配慮義務の履行とか、職場の安全衛生管理とか、疾病への罹患の予防といった内容が具体的に利用目的として定められていればもちろん、そうでなくとも、たとえば「事業の円滑かつ適切な遂行」であるとか、「お客様に対する商品・サービスの提供のため」、「法令遵守のため」といったやや概括的な利用目的の定めであったとしても⁶、感染症の拡大によって事業所や工場の閉鎖等を避けるためまたは安全配慮義務を履行するための利用であれば、当該利用目的の範囲内であると解釈する余地はあると思われる。そして、そのように利用目的の範囲内であれば、事業者は当該情報を利用することができる（法16条1項）。

他方で、そのような手がかりになり得るような利用目的に関する定めがない場合には、原則として、本人の同意を取得することが必要になる（法16条1項）。ただし、要配慮個人情報の取得の場面と同様に、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、①人の生命、身体の保護のために必要がある場合、または②公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、本人の同意を得ずとも、目的外利用も可能である（法16条3項2号・3号）。したがって、その限度であれば、社内での利用は可能である。

なお、留意事項においては、労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）は、労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えてこれらの健康情報を取り扱ってはならないとしている（同留意事項第3の1（2））。これを形式的に読むと、当該労働者の健康確保に必要な範囲を超えた健康情報の利用が禁止されているようにも読めるが、少なくとも本件のような感染症の拡大防止を図る必要性が極めて高い場面において、留意事項をそのように限定的に解釈することは妥当でないと考えべきではないだろうか。

エ 社内での利用する場合のプライバシーに関する留意点

ウのとおり、個人情報保護法は、利用目的の範囲内であれば、自社内での個人情報の利用を特に制限していない。しかしながら、新型コロナウイルスに感染したまたはその疑いがあるという情報は、少なくとも現時点においては、社会的に、一般的な風邪やインフルエンザに罹患した等という情報とは異なる受け止められ方をすることが想定され、一般人を基準として他人にみだりに知られたくない情報として、法的に保護されるプライバシーに係る情報と考えておくべきだと思われる。とすれば、たとえ個人情報保護法上適法であったとしても、安易に感染したまたはその疑いのある個人が特定できる形で、社内で広い範囲に情報共有することは慎むべきである。どこまでの情報共有が許されるかは、事業者や当該従業員が所属している部署の規模や当該従業員の働き方、感染したのかその疑いがあるにとどまっているのかなどの諸般の事情を踏まえ、ケースバイケースでの判断が必要になるが、一般的には、直属の上司や管理部門の限定された者、産業保険業務従事者（留意事項第3の3（1）参照）などについては情報

⁵ なお、このほかにも保有個人データの利用目的については、利用目的を本人の知り得る状態に置くか、または、本人の求めに応じて遅滞なく回答することが求められるところ（法27条1項2号）、法18条4項1号～3号のいずれかに該当する場合には、この規制の適用を免れるが、本文で問題としている法18条4項4号は、法27条1項2号の例外事由に含まれない点には注意が必要である。ただし、その保管形態によるが、従業員等が新型コロナウイルスに感染したという情報やそれに関連する情報が、保有個人データに該当しないケースも一定程度存在するのではないかとも思われる（後記（2）参照）。

⁶ 当該利用目的は、法15条1項に基づく特定の程度は満たしていることを前提とする。

共有することが許されることが多いであろう。他方で、職場の同僚については、潜伏期間中に長時間の会議で同席したかどうか、その際に着席位置が近かったか、同一のプロジェクトのメンバーとして緊密な連携をとっていたか、机・座席の位置関係、フリーアドレスかどうかなどにもよるだろう。このような情報共有によって、事実上、他の従業員にとって、感染したまたはその疑いのある従業員個人を特定できてしまうことも少なくないだろうが、情報共有の必要性があり、その方法・内容について必要以上にプライバシーを侵害するものでなければ、そのような情報共有を行ったことをもって直ちに当該情報共有が違法と評価されることにはならないものと考えられるべきであろう。

なお、ICO も、従業員が新型コロナウイルスに感染した疑いがある場合には、他の従業員に対してその旨を知らせるべきだが、おそらく感染した疑いのある従業員の名前を知らせる必要はないであろうし、必要以上の情報提供をすべきでないとの見解を表明している⁷。

また、万一の情報漏えいのリスクを考えると、従業員等がコロナウイルスに感染したという情報を利用する必要がなくなったときは、当該情報を遅滞なく消去することが望ましい（法 19 条参照⁸）。

（２）社外（取引先や顧客、ビル管理者や近隣テナントなど）への情報提供

「個人データ」を社外の人に提供する場合には、第三者提供の制限に関する規制（法 23 条、24 条）が適用されるが、ある従業員や顧客などが新型コロナウイルスに感染したという情報を個人情報データベース等に入力せず、個別に管理する限りにおいては、当該情報は、「個人データ」ではなく「個人情報」にとどまるものため、第三者提供の制限に関する規制の適用は受けない。

仮に「個人データ」に該当する場合には、社外に当該情報を提供するためには、原則として本人の同意を取得する必要がある。なお、この際に、提供先を網羅的・個別的に特定しなければ同意の有効性が否定されるものではないので、たとえば、コロナウイルス感染に関する情報を従業員から取得した場合に、今後必要に応じて、取引先やオフィスが入っているビルの管理者等へ情報提供する可能性がある旨を本人に説明し、本人の同意を得ておくことが考えられる。

さらにいえば、この場面でもやはり、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、①人の生命、身体の保護のために必要がある場合、または②公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、本人の同意なく第三者に個人データを提供することができるので（法 23 条 1 項 2 号・3 号）、本人の同意が得られなかったとしても、そのような整理で必要な情報提供を行うことが可能である。

また、プライバシーポリシーにおいて、第三者提供を行わない旨を表明している企業も少なからず存在するが、（個人情報保護法を含む）法令に基づく場合を除く、という留保が明記されていることも多いと思われるし、また、必ずしもそのような留保が付されていなかったとしても、プライバシーポリシーを全体として解釈した場合には、個人情報保護法が本人の同意がなくとも個人データの第三者提供を許容している例外事由として定められている場合にまで、一切個人データの提供をしないということを宣言・表明しているものではないと解釈できるポリシーも多いのではないと思われる。

なお、第三者提供に係る記録の作成・確認に関する義務については、法 23 条 1 項各号に該当する場合や、国等の一定の公共機関に対する提供である場合には、適用されない（法 25 条 1 項ただし書、26 条 1 項ただし書、法 25 条 1 項本文かつこ書）。

その他の規律は、基本的には（１）において検討した内容が同様にあてはまるものと考えられる。実務的には、どの範囲まで情報提供を行うべきか、公表を行うべきかについて悩ましい判断を迫られるケースも生じてくると思われる。そのようなケースでは、個人情報やプライバシーの保護の必要性があることは論を俟たないが、現在の状況も踏まえると、企業のレピュテーションを守るためには、それらの権利等に十分に配慮した上で、感染症拡大防止のために真に必要な情報提供を行うことを躊躇してはならないだろう。

⁷ 脚注 1 のリンク先

⁸ ドイツの監督機関である BfDI やオーストリアの監督機関である dsb も、（遅くとも）パンデミックが終了したときには、不要になったデータを削除する必要があることを指摘している

（https://www.bfdi.bund.de/DE/Datenschutz/Themen/Gesundheit_Soziales/GesundheitSozialesArtikel/Datenschutz-in-Corona-Pandemie.html?nn=5216976、<https://www.dsb.gv.at/home>（いずれもドイツ語のみ））。

2 取引先等の外部者が感染したまたはその疑いがある場合

(1) 取引先の担当者や委託先の従業員（自社の本社・事務所・工場等に勤務）が感染したまたはその疑いがある場合

このような場合であっても、自社従業員へ注意喚起や自宅待機等を指示するために新型コロナウイルスの感染に関する情報を利用する必要性がある。

個人情報保護法上の整理については、基本的には1で論じた内容が同様に当てはまるが、取引先の担当者や委託先の従業員本人からではなく、取引先や委託先の会社から情報を取得するケースが多いと思われる点には注意が必要である。この点、1(1)アで述べたとおり、要配慮個人情報は、原則としてあらかじめ本人の同意を得ずに取得することが禁止されていることから、取引先等に本人同意を取得してもらうか、または、例外事由を充足することが必要となる（法17条2項）。

(2) 顧客が感染したまたはその疑いがある場合

このような場合は、(1)以上に本人からではなく、第三者から情報提供される可能性が高いと思われる。特に、地方公共団体などの公的機関から情報提供されることが多いと思われる。

しかしながら、取引先の担当者や委託先の従業員とは異なり、そもそも店舗の顧客については、特定の従業員が長時間の接客をしたために濃厚接触者に該当し得るような場合は別段、そうでない限り、感染症拡大防止という目的を考えると、当該顧客の来訪時間等を知ることができれば足り、当該顧客を識別することができる情報までは不要であることも多いのではないかとと思われる。そのような場合には、義務が生じることを回避するために、氏名等に関する情報は取得せず、非個人情報を取得するに留めることが考えられる。他方で、防犯カメラの映像や接客に関する記録などを照合することによって、公的機関等から提供される情報が個人情報に該当してしまう場合も生じてくるかもしれない。その場合には、取得した情報は個人情報として取り扱われる必要がある。個人情報として取り扱われる場合の規律については、(1)と同様に考えればよいと思われる。

[執筆者]



森 大樹（弁護士・パートナー）

oki_mori@noandt.com

訴訟・紛争解決業務に加えて、国内外の個人情報・プライバシー関係、消費者関連法（景品表示法、製品事故・リコール、PL法、消費者契約法など）を中心として、企業法務全般に従事している。別冊 NBL No.162「日米欧 個人情報保護・データプロテクションの国際実務」（編集代表）など個人情報保護法・GDPRに関する著作も多数ある。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的な情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、約500名の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所です。東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ及び上海にオフィスを構えるほか、ジャカルタに現地デスクを設け、北京にも弁護士を派遣しています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガル・サービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

NO&T Client Alert の配信登録を希望される場合には、<<https://legal-lounge.noandt.com/portal/subscribe.jsp>>よりお申込みください。本ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<client-alert@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませよう願いたします。