

個人情報保護・プライバシー

森 大樹 弁護士

一 はじめに

企業は、事業活動の継続や従業員に対する安全配慮義務の履行のために、従業員等への新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策を講じる必要がある。その過程で、従業員等の個人情報を収集・利用・公表等することが求められる。本稿は、二〇二〇年四月十五日時点の情報に基づき、そのような個人情報・プライバシーに係る情報の取扱いに関する法律関係の整理を試みるものである。

なお、EUの個人データ監督機関の多くは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に関して、事業者向けのガイドランスを公表している。法制度が異なるので、欧州当局の考え方を日本でもそのままあてはめることはできないが、対応を考える上では参考になるので、必要に応じて欧州当局の見解も紹介する(注一)。

(注一) フランス当局(CNIL)の見解については同僚の秋山恵里弁護士、ドイツ当局(BfDI)およびオーストリア当局(dsB)の見解については同じく同僚の小山田柚香弁護士の協

力を得て、その内容を理解した。

二 感染者等に関する情報の取得

1 感染情報の取得

ある人が新型コロナウイルス感染症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(以下「感染情報」という)は、要配慮個人情報に該当するため(個人情報保護法(以下単に「法」という)二条二項、同法施行令二条二号、三号、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感染情報を取得してはならない(法一七条二項)。従業員の家系の感染情報は、当該従業員の要配慮個人情報には該当しないが、家族のうち誰であるかが特定できる場合には、当該家族を本人とする要配慮個人情報に当たるので、原則として感染した家族本人の同意を得て、当該情報を取得する必要がある。ただし、感染した家族本人が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場合には、従業員を通じて感染した家族本人から同意を得たと整理することが可能であろう。

また、たとえ本人の同意を得ておら

ずとも、感染者が入院したため連絡をとることが困難な場合など、本人の同意を得ることが困難な場合であつて、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できる(法一七条二項二号・三号)。

2 感染疑い情報の取得

感染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最近滞在していたという情報など、新型コロナウイルス感染症に感染している疑いがあるという情報(以下「感染疑い情報」という)は、要配慮個人情報に該当しないため、本人の同意を得ずとも、不正の手段によらない限り当該情報を取得できる(法一七条一項)。この点、英国ICOは、事業者が、従業員や訪問者に対して、特定の国への訪問歴や新型コロナウイルスに関する症状の経験について質問することは合理的だが、必要以上の情報を収集することは適切でないとの見解を表明している(注二)。

(注二) <https://ico.org.uk/for-organisations/ns/data-protection-and-coronavirus/>

3 検温情報の取得

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために、社屋や工場などの施設に入場する者に検温を求め、その結果

(以下「検温情報」という)の報告を求める例がある。検温情報も、要配慮個人情報に該当しないため、個人情報保護法上は、不正の手段によらない限り適法に取得できる。しかし、この点に関して、フランスの監督機関であるCNILは、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はできるが、必要以上の情報収集を行うことは許されないと、具体的に、従業員や訪問者に対して体温の測定値の提出を義務づけることや、すべ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との見解を表明していることが参考になる(注三)。個人情報保護法においてこの考え方がただちに当てはまるものではないが、プライバシー保護という観点からは、従業員に対して毎日検温結果を報告させ、一定以上の体温が続いた場合など、新型コロナウイルス感染症に感染している徴候が認められる場合に限り、検温情報を報告させるといった対応も考えられる。

(注三) <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>

三 取得に際しての利用目的の通知および利用目的による制限

個人情報取得した場合には、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

するか、または、公表しなければならぬが(法一八条一項)、「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つての留意事項」(平成二九年五月二九日個情第七四九号・基発〇五二九第三号)(以下「留意事項」という)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ぬとする(留意事項第三の二(二))。そして、個人情報取扱事業者は、本人の同意がない限り、原則として利用目的の達成に必要な範囲内のみ、個人情報を利用できる(法二六条一項)。したがって、プライバシーポリシーや社内規程において利用目的が公表・明示されており、当該利用目的の範囲内で利用する場合には、これらの規制に抵触しない。また、そうでなかつたとしても、取得の状況からみて利用目的が明らかであれば、利用目的の通知は不要なので(法一八条四項四号)、事例ごとの判断になるが、従業員から家族の感染情報を知らされた場合は、感染拡大防止等のために利用するものとして、利用目的が明らかであるとして認められる余地もあるだろう(注四)。

利用目的の範囲内といえるかについても、事例ごとの判断になるが、「従業員に対する安全配慮義務の履行」とか「職場の安全管理」などの利用目的が定められておらず、「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、事業所や工場の閉鎖等も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ように思われる。

そのような手がかりになる利用目的に関する定めがない場合には、原則として、利用目的の範囲外で利用することについて本人の同意を取得する必要がある(法一六条一項)。ただし、ここでも、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、さらには③国・地方公共団体等が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合には、本人の同意を得ずとも、例外的に目的外利用が可能である(同条三項二号、四号)。

なお、留意事項は、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する(留意事項第三の二(二))。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、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図る必要性が高い場面において、留意事項をそのように解釈することは妥当でないと考えられるべきではないか。

(注四) 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(法二七条一項二号)、本文で問題としている法一八条四項四号は、法二七条一項二号の例外事由に含まれない点には注意が必要である。

四 社内での情報共有

三のとおり、個人情報保護法は、当初特定した利用目的または前述の法一六条三項に定める範囲内であれば、社内での個人情報の利用を制限していない。しかし、感染情報または感染疑い情報は、現時点においては、それを他人に知られることで、本人に対して不当な差別や偏見等の不利益が生じるおそれを否定できないと思われるので、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である。したがって、個人情報保護法に抵触せずとも、安易に本人が特定できる形で、感染情報等を社内で広範囲に情報共有することは慎むべきである。

誰に対して、どのような情報を共有することが許されるかは、事業者や所属部署の規模、感染情報か感染疑い情報か、感染疑い情報である場合には疑いの程度などを踏まえ、事例ごとの判断が必要になる。共有すべき情報の内容は、基本的には感染拡大防止や業務継続のために必要な情報に限るべきであるが、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(留意事項第三の三(一)参照)などについてはある程度具体的な情報共有が許されるであろう。他方で、職場の同僚については、机の位置関係、最近会議・商談等で同席したかなどの要素を踏まえて、共有すべき情報を判断すべきだろう。特に本人の同意がない限り、基本的には本人を特定できる情報の提供は避けることが望ましいが、業務上どうしても必要な場合もあるだろうし、そうでなかつたとしても、事実上、他の従業員が本人を特定できてしまうことも少なくないだろう。ただし、情報共有の必要性があり、その方法・内容も相当なものであれば、そのような情報共有を行ったことが、ただちに違法なプライバシー侵害と評価されるものではないと考えるべきであろう。他方で、プライバシー行動によって感染した従業員の具体的な感染経路に関する情報については共有を控えるなどの配慮が必要であろう。

なお、ICOも、従業員が新型コロナウィ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、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（注五）。

また、万一の情報漏えいのリスクを考えると、感染情報または感染疑い情報を利用する必要がなくなつたときは、当該情報を遅滞なく消去することが望ましい（法一九条参照）（注六）。

（注五） 前掲（注二）のリンク先参照。
 （注六） ドイツの監督機関であるBfDI（注六） ドイツの監督機関であるBfDI I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/Gesundheit/Soziales/Artikel/Datenschutz-in-Corona-Pandemie.html?n=5216976、<https://www.dsb.gv.at/home>）。

五 社外への情報提供

個人データに該当する感染情報等を社外（取引先や顧客、ビル管理者等）に提供するときには、第三者提供の制限に関する規制が適用されるので、原則として本人の同意を取得する必要がある（法二三条、二四條）。ただし、この場面でも、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、さらには③国・地方公共団

体等の事務遂行に協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることにより当該事務遂行に支障を及ぼすおそれがある場合には、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（法二三条一項二号、四号、二四條）。提供できる情報の内容については、プライバシー保護の観点から、社内共有の場合と同様に必要性のある情報に限るべきである。

（もり・おおき）

緊急連載

新型コロナウイルス

感染症への法務対応

連載一覧

(1) 想定し得る諸問題の概観 三苫 裕 弁護士 黒田 裕 弁護士 (3月5日号)	(2) 株主総会①—準備・運営 濱口耕輔 弁護士 (3月15日号)	(3) 株主総会②—決算・監査 伊藤昌夫 弁護士 (3月15日号)	(4) 株主総会③—運営上の留意点 濱口耕輔 弁護士 (3月25日号)	(5) 不可抗力の解釈①—日本法 松尾博憲 弁護士 (3月25日号)	(6) 労務①—安全配慮義務・自宅待機・在宅勤務 細川智史 弁護士 (3月25日号)	(7) 不可抗力の解釈②—中国法 川合正倫 弁護士 (4月5日号)	(8) 労務②—派遣・解雇・内定者の取扱い 細川智史 弁護士 (4月5日号)	(9) 資金繰り支援と事業再生 大川友宏 弁護士 (4月15日号)	(10) 完個人情報保護・プライバシー 森 大樹 弁護士 (本号)
--	---	---	---	--	--	---	--	---	---

*各論稿は当会HPで一般公開中
*ご活用いただければ幸いです