



3. 新型コロナウイルスと従業員のプライバシー

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が全世界的に蔓延し、この話題を耳にしない日はない。昨今、都市封鎖を行ってきた諸外国では、感染状況が落ち着きを見せてきたことに伴って、経済活動の再開を認める傾向にある。我が国においても、緊急事態宣言後、新規感染者数が減少傾向になってきたこともあり、自粛緩和に向かいつつある。一方で、現状、我が国では、感染者を重症者と無症状・軽症者に分け、自宅療養者が相当数に上っている状況である。自宅療養者の場合、陰性になったことを確認する検査を経ないまま、療養解除が行われている実態がある。そのため、陽性のまま仕事復帰してしまう感染者が出てしまうおそれもある。自粛緩和により再び感染が広がってしまうことも懸念されている。このようなことから、感染の一次的なピークは通り過ぎたとしても、今後二次的な急増も予想されるところである。

企業として、今や従業員の健康管理、職場でのウイルス拡散防止は避けて通れない課題である。

2. 企業の責任とプライバシー

多くの企業では、新型コロナウイルス感染に関わる従業員のプライバシーの保護と職場の安全管理とのバランスをどうとっていくかが問われている。どこまで従業員の健康状態についての情報収集や情報開示をしてよいのかは悩ましいところである。

例えば、一部の企業で既に行われている次のような行為は、個人情報保護との関係で本当に問題はないのか、あるいは、問題なく実施するためにはどうしたらよいか、といったことは考えておくべきであろう。

- (1) 従業員の出社時に体温測定を義務づけ、熱のある従業員の出社を拒む。
- (2) 従業員に体調や渡航歴に関するアンケートを定期的実施する。

また、企業として、従業員のみならず、その家族のプライバシーにどこまで踏み込めるのかの問題もある。さらに、取引先との関係で感染予防が求められることもある。

例えば、感染者や濃厚接触者の情報収集や情報共有について、以下のような問題がある。

- (1) 従業員が新型コロナウイルスに感染していることが疑われる場合、申告するよう求めることはできるか？
- (2) 従業員の家族に新型コロナウイルスの感染者が出た場合、従業員に申告するよう求めることはできるか？
- (3) 従業員が感染者や濃厚接触者であることが発覚した場合、どのように社内公表すべきか？ 注意すべき点は何か？
- (4) 従業員が感染し、取引先に濃厚接触者がいる可能性がある場合、どのように取引先に情報提供すべきか？ 注意すべき点は何か？

これら以外にも、企業が職場の安全管理責任、さらには社会的責任を問われる可能性のある情報利用は様々な形で存在しうる。他方で、企業は、現在及び将来にわたって、従業員やその家族から個人情報の不当な取扱いを指摘されることがないようにしておかなければ

ばならない。

3. ウイルス対策と個人情報保護

我が国では、事業者である企業は、従業員の健康診断の実施が義務付けられている（労働安全衛生法66条）。健康診断の結果は、事業者が取得し一定期間保存しておくべきともされている（同法66条の3）。これらのことから、企業は、従業員の健康状態を知る権利があり、取得した従業員の情報は企業が自由に利用できる、と考えがちである。しかし、本来、ウイルス感染といった病歴は、個人情報保護の観点からいうと、要配慮個人情報（個人情報保護法2条3項）に該当する情報である。

要配慮個人情報は、人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実等、差別や偏見を生む可能性のある個人情報をいい、その性質上他の個人情報に増して慎重な取扱いが求められている。特に病歴については、我が国では、ハンセン病患者に対する不当な人権制限や差別が行われてきたという背景もあり、不適切な利用は社会問題にも発展しうる。もともと、我が国の個人情報保護法では、利用目的を通知した上で適正に行われる限り、個人情報の取得は禁止されていない。しかし、要配慮個人情報の取得は、原則として禁止されており、本人の事前の同意なく取得することはできないとされている（個人情報保護法17条2項）。他方で、新型コロナウイルス感染症のように、場合によっては、本人の意思に関係なく、病歴に関する情報利用や共有が求められる社会的要請があることも否定できない。

この点、個人情報保護法は、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合や、公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、本人の意思より優先される利益を保護するため、本人の事前の同意がなくても、個人情報を取り扱うことを認めている。このような場合には、本人の事前の同意なく、要配慮個人情報を取得することができる（17条2項2号及び3号）。さらに、取得した個人情報について、本人に告知した利用目的の範囲を超えて利用したり、第三者に提供することが認められる（16条3項2号及び3号、23条1

項2号及び3号）。

新型コロナウイルスに関しては、感染者本人のみならず、その濃厚接触者の情報も企業として知りたい情報であり、取得した情報を必要に応じて関係者に情報提供していくことが期待されている。個人情報保護法の下においても、このような企業の活動が否定されているわけではない。

4. まとめ

企業は、従業員やその家族の同意なく、新型コロナウイルス感染に関して、これらの者についての個人情報を取り扱うことが認められる。しかし、ウイルス感染情報を無制限に自由に利用できるわけではないことに注意が必要である。個人情報保護法が本人の同意なく個人情報を利用できるとしているのは、あくまで例外的なものであることを理解しなければならない。企業が、従業員やその家族の個人情報（要配慮個人情報を含む。）を取り扱うときには、同意を得るのが原則であり、可能なかぎり同意を得よう努力しなければならない。

また、企業が、従業員に対して、同意を含め、何らかの行為を求める場合、企業と従業員との力関係に留意すべきである。例えば、街のイベント主催者が参加者に何らかの個人情報の提供を義務付けるといった場合には、参加者がこれを拒否してイベントに参加しない、という選択肢がある。しかし、従業員は、会社に対して、個人情報の提供を拒否すれば解雇されることをおそれるのは当然であり、従業員の行為は必ずしも「任意」であるとは言い切れない側面がある。

既に、新型コロナウイルス対策の中で、多くの労働問題が発生しているのは周知の事実である。個人情報の取扱いが労働問題に発展することのないよう、企業として気を付けたいところである。

以上

シティユウワ法律事務所

弁護士 [井口加奈子](#) パートナー

kanako.inokuchi@city-yuwa.com