

従業員の体調データの収集と保護の問題

弁護士 上崎 貴史
弁護士 溝端 俊介

Question

COVID-19 の感染が確認された従業員に感染した旨を報告させ、感染情報の処理を外部に委託しつつ、感染情報を社内で共有することとしました。どのような点に留意すべきでしょうか。

Answer

従業員本人に対し、社内で共有する利用目的で感染情報を取得し、その処理を外部へ委託することを明示して、同意を得た上で取得することが適切です。

感染情報は個人情報保護法上の要配慮個人情報ですので、取得にあたり事前に従業員本人の同意を得る必要があります（同法第 17 条第 2 項）。また、個人情報の取得に際しては、その利用目的を本人に通知又は公表する必要があります（同法第 18 条第 1 項）。

他方、個人情報の取扱いの委託に伴う外部への提供について同意取得は不要です（同法第 23 条）。しかし、個人情報保護法上問題がないとしても、従業員に対するプライバシー権侵害の不法行為にあたるおそれがないとはいえません（民法第 709 条）。

そのため、企業としては、社内共有の利用目的で感染情報を取得すること、その処理を外部へ委託することを明確に示した上で、従業員本人から同意を取得しておくことが、適切な対応といえるでしょう。

1. はじめに

個人情報保護法（以下「法」といいます。）上、個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができる情報が含まれるもの（他の情報と容易に照合でき、それによって特定の個人を識別することができるものが含まれます。）をいい（法2条1項1号）、要配慮個人情報とは、本人の病歴や、健康診断等の結果、本人に対して医師等により診療が行われたこと等が含まれる個人情報をいいます（法2条3項、個人情報保護法施行令2条2号及び3号）。そのため、従業員がCOVID-19に感染したこと（以下「感染情報」といいます。）やその検査結果、病院等を受診した旨の情報（以下、総称して「感染情報等」といいます。）は、それが当該従業員を識別可能な情報である限り、要配慮個人情報に該当します。

したがって、感染情報等の取扱いについては、要配慮個人情報に関する個人情報保護法の規律が及ぶこととなります。

2. 感染情報等の取得について

（1）本人の同意について

まず、要配慮個人情報たる感染情報等の取得にあたっては、原則として事前に従業員本人の同意を得る必要があります（法17条2項）。もっとも、従業員からこれらの情報を収集する場合には、本人から適正に直接取得している限り、従業員本人は要配慮個人情報が取得されることを認識しているのが通常であるため、本人が当該情報を提供したことをもって、本人の同意があったと考えることができます。また、本人の同意があったと考えられない場合であっても、例外として「人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき」（法17条2項2号）又は「公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき」（同項3号）に該当すれば、感染情報等の取得に際して本人の同意は不要です。社内での感染拡大のために感染情報等の取得が必要と認められる場合には、従業員の家族や病院から感染情報等を取得する場合でも、本人の意識がない等本人の同意を取得することが困難な事情がある場合には、これらの例外事由にあたり、本人から同意を得ずに感染情報等を取得することが可能であると考えられます。

（2）利用目的の通知等について

個人情報を取り扱うにあたっては、利用目的をできる限り特定する必要があります（法15条1項）、また、個人情報の取得に際してはその利用目的を本人に通知又は公表する必要があります（法18条1項）。

しかし、個人情報保護法上も、本人から直接かつ書面（電磁的方法を含みますので、メール等もこれに含まれます。以下本項において同様です。）にて個人情報を取得する際には、あらかじめ本人に対し利用目的を明示する必要があります（法18条2項）。また、感染情報等は、厚生労働省が策定・公表する「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」¹（以下「留意事項」といいます。）上の「健康情報」に該当するところ（第2(18)）、留意事項では、健康情報の取扱いにあたっては、「事業者は、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命、身体又は財産の保護のために必要があ

¹ <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf> 参照。

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」とされています（第3.2(2)）。

そのため、本人から直接かつ書面で感染情報等を取得する場合は法律上の義務として、また、それ以外の方法による取得の場合も、プライバシーポリシー等における公表でも違法とは言えないものの、留意事項に従った適正な情報管理の観点から、事前に従業員に利用目的を明示しておくべきです。

なお、ここでいう「明示」とは、事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じて、その利用目的の内容が本人に認識される合理的かつ適切な方法による必要があります²。たとえば、メールで報告を求める際には、メールに利用目的を記載することや、利用目的が掲載されたプライバシーポリシーへのリンクを記載しておくこと等が考えられます。

もっとも、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る場合には、利用目的の通知、公表又は明示（以下、総称して「通知等」といいます。）は不要です（法18条4項4号）。仮に感染症の拡大防止といった利用目的を通知等せずに従業員の情報を収集してしまっていた場合であっても、従業員本人からすればこのような利用目的で取り扱われることが認識でき、利用目的が明らかであると認められる状況はありうると考えられます。そのような状況である限り、利用目的の通知等をしなくても個人情報保護法に反しないと考えられます。

3. 感染情報等の社内での共有について

個人情報保護法では、あらかじめ本人の同意を得ないで、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うこと（以下「目的外利用」といいます。）は許されません（法16条1項）。そのため、感染情報等を社内でも共有するためには、その取得に先立って、社内規程やプライバシーポリシーに「職場の衛生管理」等の社内共有利用も想定する内容の利用目的が特定されていることが望ましいと考えられます。

もっとも、「人の生命、身体又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」（同条3項2号）又は「公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特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」（同項3号）に該当する場合は、本人の同意なく目的外利用をすることができます。

この点、個人情報保護委員会は、個人情報保護法相談ダイヤルに多く寄せられている質問に関する回答³（以下「質問に関する回答」といいます。）において、社内共有が「当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、当該事業者内での2次感染防止や事業活動の継続のために必要がある場合には、本人の同意を得る必要はありません。」と回答しています。

4. 感染情報等の外部への提供について

（1）第三者提供に関する原則

個人情報保護法上、個人データの第三者提供は、あらかじめ本人の同意が必要というのが原則です（法23条1項）。感染情報等も、（個人情報データベース等に接続せず、単独で管理しているような場合を除き）通常は個人データに該当するため、これを第三者に提供するためには事前の本人の同意取得が原則

² 個人情報保護法ガイドライン通則編（https://www.ppc.go.jp/files/pdf/190123_guidelines01.pdf）3-2-4。

³ https://www.ppc.go.jp/files/pdf/200515_2.pdf 参照。

として必要になります。

(2) 例外

しかし、以下のような場合には、例外的に個人情報保護法上は本人の同意が要求されないと考えられます。

ア 外部委託

感染情報等の管理等の取扱いを外部に委託する場合は、当該委託先への委託に伴う提供は、第三者提供に該当せず（法 23 条 5 項 1 号）、本人の同意は不要です。

イ 取引先等の関係者への提供（2次感染防止等のために必要な場合）

「人の生命、身体又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」（法 23 条 1 項 2 号）又は「公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特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」（同項 3 号）には、個人情報保護法上、第三者提供に際して本人の同意は要求されません。

この点、個人情報保護委員会は、質問に関する回答において、COVID-19 への感染が発覚した従業員について当該従業員が接触したと考えられる取引先に感染情報を提供する場合で、本人の同意を得ることが困難なときには、「取引先での 2 次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のため必要がある場合には、本人の同意は必要ありません。」と回答しています。

ウ 報道機関

報道機関への感染情報等の提供が「公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特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」（法 23 条 1 項 2 号）に該当するときには、個人情報保護法上、第三者提供に際して本人の同意は要求されません（なお、個人情報保護委員会は、報道の自由への配慮から、報道機関が報道の用に供する目的で個人情報を取り扱う場合には、報道機関へ個人情報等を提供する行為について、その権限を行使しないとされており（法 43 条 2 項、法 76 条 1 項 1 号）、報道機関への感染情報の提供については個人情報保護法違反が問題となることは事実上想定しにくいと考えられます。）。

エ 行政機関

上述の例外に加え、「法令に基づく場合」（法 23 条 1 項 1 号）又は「国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者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って、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とき」（同項 4 号）には、個人情報保護法上、第三者提供に際して本人の同意は要求されません。

この点、個人情報保護委員会は、質問に関する回答において、「保健所が、感染症法第 15 条第 1 項に基づく積極的疫学調査のため、事業者に対し、新型コロナウイルスに感染した社員の勤務中の行動歴の提供を依頼している場合には、当該情報の提供に当たり本人の同意は必要ありません。」と回答しています。

5. プライバシー権侵害について

以上のとおり、個人情報保護法上、社内での共有に本人の同意は要求されません。また、外部への提供であっても本人の同意が要求されない場合があります。

しかし、個人情報保護法上は本人の同意のない社内共有や外部提供が許容されるとしても、これがプラ

プライバシー権侵害の不法行為（民法 709 条）となり、従業員から損害賠償を請求される可能性がある点には注意が必要です。特に、COVID-19 に感染したことが世間的に注目され、好機目にさらされかねないような現状においては、感染情報等は秘匿性の高い事項として、プライバシー情報に該当する可能性は十分にあると考えられます。

裁判例としても、勤務する看護師が HIV 陽性であったとの情報を病院内で共有したことがプライバシー権侵害であるとして、50 万円の損害賠償請求を認容した裁判例⁴があります。

プライバシー権の観点からも、本人からの同意があれば、社内共有や外部提供は正当化されるため、企業としては、社内共有の利用目的で感染情報等を取得することや外部提供しうることを明確に示した上で、従業員本人から同意を取得しておくことが適切な対応といえるでしょう。

もし従業員からの同意が得られない場合において、なお、感染防止目的のために社内共有、外部提供が必要と認められる場合、プライバシー権侵害の程度を極力小さくする観点から、感染症拡大防止目的のために必要最低限の手段を検討することが望ましいと考えられます。たとえば、社内全体に公表するのは氏名を除く勤務場所及び最終勤務日等のみにとどめておき、氏名を開示するのは濃厚接触の疑いのある社員や取引先のみに限るといった方法など、目的に応じた共有・提供方法を検討することが重要です。

以上

⁴ 福岡高判平成 27 年 1 月 29 日判時 2251 号 57 頁〔社会福祉法人甲会事件〕。