



2020年  
4月7日号

## 欧州・GDPR: 新型コロナウイルス感染症への対応に際しての従業員等の情報の取扱いの留意点

執筆者: 石川 智也

※ 本稿は、2020年4月6日までに入手した情報に基づいて執筆しております。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的として従業員や来訪者の健康状態を確認したり、社内外に知らせたりすることが、GDPRに抵触しないかを検討する機会が増えています。欧州データ保護評議会 (European Data Protection Board) や各国のデータ保護当局も、ガイダンスをウェブサイトに公表しています<sup>1</sup>。

本稿では、個人情報の取扱いに関する GDPR 上の規律を確認した上で、新型コロナウイルス感染症対応時の従業員等の情報の取扱いについて、実務的に良く問題となる論点を解説します。

西村あさひ法律事務所では、少なくとも毎月1回、欧州で旬の法律トピックを解説するヨーロッパニュースレターを配信しています。下記リンクよりニュースレターの配信にご登録頂くことで、旬な法律トピックのウェビナー等の案内も配信されますので、この機会にご登録ください。

[\[https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters\]](https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters)

<sup>1</sup> 欧州データ保護評議会 (European Data Protection Board, EDPB) が公表しているものは、[European Data Protection Board, Statement on the Processing of Personal Data in the Context of the COVID-19 Outbreak \(Mar.19, 2020\)](#)。ドイツの連邦・州のデータ保護当局から構成されるデータ保護会議 (Datenschutzkonferenz, DSK) が公表しているものは、[Datenschutzkonferenz, Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber und Dienstherren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie \(Mar.13, 2020\)](#)。

本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: [newsletter@jurists.co.jp](mailto:newsletter@jurists.co.jp))

## 1. 個人情報の取扱いに関する GDPR 上の規律

### (1) 適法性の根拠

#### ア. GDPR

まず、個人情報を取り扱うためには、6 条 1 項に掲げる適法性の根拠が必要です。この点、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的とした個人情報の取扱いの文脈では、法的義務の遵守のため(同項(c)号)と正当な利益(同項(f)号)がその根拠になることが多いと考えられます<sup>2</sup>。例えば、加盟国の国内法によって事業者が職場の健康と安全に関する義務を課されている場合には、法的義務の遵守のためという適法性の根拠に依拠できます<sup>3</sup>。欧州では、多くの国で労働者の安全衛生に関する法律があり、事業者が職場での従業員の健康と安全を確保する義務が課されていますので、その義務を遵守する限度で個人情報の取扱いが認められる可能性があります。なお、労働者の個人情報の取扱いについては、各国法にて他にも適法性の根拠が認められていることがあります(88 条 1 項)。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的として取り扱われる個人情報には健康に関する情報が含まれる可能性があります。健康に関する情報はいわゆるセンシティブデータとして、9 条 2 項に掲げる何れかの根拠も必要となります。今回の文脈では、①EU 法又は加盟国法上に根拠のある雇用及び社会保障並びに社会的保護の法律により認められている範囲内で必要な処理を行う場合(同項(b)号)、②自然人の生命に関する利益を保護するために処理が必要な場合(同項(c)号)、③EU 法又は加盟国法に基づき、健康に対する国境を越える重大な脅威から保護すること等、公衆衛生の分野において公共の利益を理由とする処理が必要な場合(同項(i)号)がその根拠となり得ると考えられます<sup>4</sup>。

なお、同意(6 条 1 項(a)号、9 条 2 項(a)号)に依拠するのは慎重であるべきと考えられています。なぜなら、同意は撤回されると処理をやめなければならないほか、従業員については、使用者との関係に照らし、同意の「任意性」の要件を満たさない可能性が高いと考えられるためです。

#### イ. 各国の国内法

各国の国内法については、国毎に個別に検討していく必要がありますが、例えば、ドイツにおいては、BDSG (Bundesdatenschutzgesetz)に規定があります。

まず、従業員の個人情報については、雇用関連目的であれば処理することができるかとされています(BDSG 26 条 1 項)。但し、センシティブデータを処理する場合には、労働、社会的保障及び社会的保護に関する法律から生じる法的義務を遵守するために必要であって、かつ、本人に事業者の利益を上回る個人情報を処理しない利益があると合理的に信じる理由がないことが求められています(BDSG 26 条 3 項)。これは、GDPR 9 条 2 項(b)号を受けたドイツ国内法の根拠規定であり、また、比例性(proportionality)のテストが加重されているところがポイントであるといえます。

さらに、従業員に限らず、センシティブデータ一般についても、健康に対する国境を越える重大な脅威から保護すること等、公衆衛生の分野において公共の利益を理由とする処理が必要な場合について処理できる旨の国内法の根拠規定も整備されています(BDSG 22 条 1 項 1 号(c))。

### (2) 諸原則の遵守

以上のとおり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的とした個人情報の取扱いの文脈においては、何らかの適法性の根拠があると説明できるケースがあると言えます。もっとも、適法性の根拠が認められる場合であっても、個人情報を無制約に処理

<sup>2</sup> 前掲注 1)・EDPB では、法的義務の遵守のみが紹介されていますが、前掲注 1)・DSK では、法的義務の遵守と正当な利益の双方が紹介されています。なお、スペインのデータ保護当局が示したガイドラインによれば、自然人の生命に関する利益の保護(GDPR 6 条 1 項(d)号)にも依拠できる旨が示唆されている一方で、ベルギーのデータ保護当局が示したガイドラインでは、予防目的の場合にはこの法的根拠に依拠するのは慎重であるべき旨が示されています。

<sup>3</sup> 前掲注 1)・EDPB 1~2 頁。

<sup>4</sup> 前掲注 1)・EDPB では、②③のみが掲げられていますが、従業員の個人データを取り扱う文脈においては、①も根拠になり得ると考えられます。実際、前掲注 1)・DSK では、ドイツにおいては、①とそれを受けた BDSG 26 条 3 項が根拠になると整理されています。

できるわけではなく、GDPR の基本原則(5 条)を遵守する必要があります。

具体的には、

- ① 個人情報を通明性のある態様で処理しなければならないこと(透明性。利用目的や保管期間等を示す必要があります)
- ② 特定した目的の範囲で利用しなければならないこと(利用目的の制限)
- ③ 特定した目的との関係において十分であり、関連性があり、かつ必要のある処理でなければならないこと(データの最小化)
- ④ 機密性を確保しなければならないこと(機密性)

といった諸原則が問題となります。実務的には、データの最小化原則との関係を慎重に検討することがポイントになっています。また、取得したセンシティブな情報を不用意に第三者に開示したり、漏えいしたりしないよう機密性を確保することも重要です。

## 2. いくつかの良く問題となる論点

以下では、いくつかの良く問題となる論点について、ドイツの法律とガイダンスをベースに検討します。大要、「職場における従業員の安全と健康を保護するために必要な限度であれば、情報の収集は認められる」、「但し、『必要な限度』については慎重に考えるべき」というのが大筋の考え方となりますが、事案毎にケースバイケースでの判断が求められるものであり、以下の記載も一般論としての記載であるにご留意ください。また、GDPR においては、自社の対応が適法であることについて説明責任を果たすことが求められる(GDPR 5 条 2 項)ため、その判断ロジックについては文書化しておくことが望ましいといえます。

その他の国については、国毎に国内法の内容が異なるほか、各国のデータ保護当局が新型コロナウイルス感染症対応との関係で公表したガイダンスや Q&A でも、実務運用が大きく異なる状況が浮き彫りになってきています。例えば、フランスやイタリアでは、事業者による情報収集を推奨していない(その結果として、情報を収集しないリモートワークが推奨されている)ようです。したがって、各国別の対応にあたっては、欧州で一律の対応指針で臨むというのは必ずしも容易でなく、下記の道筋を参照しつつも、国毎のガイダンスや Q&A を確認することが慎重な対応であるといえます。

### (1) 新型コロナウイルス感染症対応のため従業員から情報を収集できるか

事業者は、使用者としての一般的な注意義務やドイツ労働安全衛生法(Arbeitsschutzgesetz)に基づいて従業員の安全と健康を保護するために必要な措置を講じる義務を遵守するために必要であることを根拠に、従業員から新型コロナウイルス感染症への罹患状況等のセンシティブ情報を含む個人情報を収集することができると考えられます(BDSG 26 条 1 項、BDSG 26 条 3 項・GDPR 9 条 2 項(b)号)。

もともと、従業員から収集できる情報の内容については、BDSG 26 条 3 項の比例性のテストと、データの最小化原則を遵守するべく、従業員の安全と健康を保護するためにどこまでの情報が必要かという観点から慎重に検討する必要があります。例えば、出勤した従業員に対し、新型コロナウイルス感染症の症状がないか、濃厚接触者と触れていないか(同居している親族に罹患者がいないか)、新型コロナウイルス感染症が蔓延している国に渡航していないかを Yes/No での回答のレベルで尋ねることは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために必要な情報であるといえ、比例性のテスト・データの最小化原則に抵触する可能性は低いと考えられます。その一方で、自宅勤務の従業員に対してこれらを尋ねることについては慎重であるべきと考えられます。

その他の国については、国毎に国内法が異なるため、依拠できる適法性の根拠は国毎に異なりますが、基本的には、新型コロナウイルス感染症対応のため、センシティブ情報を含む個人情報を収集できる根拠はあると考えられます。実際にどのような場面で、どのような情報を収集できるかは、上記も参考にデータの最小化原則に従って検討すべきですが、国毎に実務が異なり得るため、各国のデータ保護当局がウェブ上で公表しているガイダンスや Q&A を確認することが慎重です。例えば、体温の計測については否定的な立場や医者が行うべきである旨を示している国も少なくなく(ルクセンブルク、ベルギー)、また、フォームへの健康状態の回答の記入等についても避けるべきである旨を示している国もあるようです(ルクセンブルク)。さらに、新型コロナウイルス感染症が蔓延している国に渡航していないかという質問についても回答を強いることには否定的な立場の国もあるようです(ベルギー)。

### (2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、来訪者に必要な質問ができるか

事業者は、公衆衛生の分野において公共の利益を理由とする処理が必要な場合であり、正当な利益があることを理由に、来訪者から罹患状況等のセンシティブ情報を含む個人情報を収集することができると考えられます(GDPR 6 条 1 項(f)号、BDSG 22 条

1 項 1 号(c)・GDPR 9 条 2 項(i)号)。

もともと、来訪者から収集できる情報の内容については、データの最小化原則を遵守するべく、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためにどこまでの情報が必要かという観点から慎重に検討する必要があります。例えば、来訪者に対し、新型コロナウイルス感染症の症状がないか、濃厚接触者と触れていないか(同居している親族に罹患者がいないか)、新型コロナウイルス感染症が蔓延している国に渡航していないかを Yes/No での回答のレベルで尋ねることは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために必要な情報であり、データの最小化原則に抵触する可能性は低いと考えられます。但し、それらの情報は入館の可否を判断するためにだけ利用されるべきであり、保持することは控えるのが望ましいと考えられます。

その他の国については、例えば、英国のデータ保護当局も、来訪者に新型コロナウイルス感染症の症状がないかを確認することについては合理的であるが、必要以上の情報を取得しないようにするべきであり、また、取得した場合も適切な保護措置を講じるべきよう呼びかけています。さらに、ルクセンブルクのデータ保護当局は、新型コロナウイルス感染症の症状がない旨や新型コロナウイルス感染症が蔓延している国に渡航していない旨を確認する書式にサインさせるということは避けるべきとしています。

### (3) 新型コロナウイルス感染症に罹患した従業員の情報を他の同僚に開示できるか

ドイツの場合には、前記(1)と同様に、使用者として果たすべき法律上の義務を遵守するために必要であることを理由に、収集した罹患状況等のセンシティブ情報を含む個人情報をも他の同僚に開示できると考えられます(BDSG 26 条 1 項、BDSG 26 条 3 項・GDPR 9 条 2 項(b)号)。

もともと、開示できる情報の内容については、BDSG 26 条 3 項の比例性のテストと、GDPR 5 条(c)号のデータの最小化原則を遵守するべく、同僚の安全と健康を保護するために、誰に対して、どこまでの情報を共有することが必要かという観点から慎重に検討する必要があります。例えば、社内で共有する場合も、新型コロナウイルス感染症に罹患した従業員の名前を広く周知することは不適切であり、その従業員から接触した可能性のある人物の情報を収集した上で、個別に説明すべきであると考えられます。また、個別に説明する場合であっても、新型コロナウイルス感染症に罹患した従業員の氏名を開示することについては、慎重に判断するべきであると考えられます。

その他の国については、例えば、英国の ICO も、罹患した従業員がいる旨を他の同僚に共有することは差し支えないものの、罹患した従業員の氏名を開示することについては慎重な姿勢を見せた上で、必要以上の情報を提供しないよう呼びかけています。罹患した従業員の氏名を開示については、国毎にニュアンスには差があるものの、基本的には否定的な立場の国が多く、開示やむなしという場合にはその判断のロジックについては文書化しておくことが望ましいといえます。

以上



いしかわ のりや  
石川 智也

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士  
[n.ishikawa@jurists.co.jp](mailto:n.ishikawa@jurists.co.jp)

2006年弁護士登録。2005年東京大学法学部卒業、2015年バージニア大学ロースクール卒業(LL.M.)、2016年ミュンヘン知的財産法センター卒業(LL.M.)、Noerr法律事務所ミュンヘンオフィスに出向、2017年ニューヨーク州弁護士登録。GDPRを初めとするグローバルでの個人情報保護法制・データ規制へのコンプライアンス対応について多くの日本企業にアドバイスを提供しており、関連する講演・執筆記事も多数。日本経済新聞社による「2019年に活躍した弁護士ランキング」の「データ関連分野」で、総合ランキング1位(企業票+弁護士票)。情報法制学会会員、Certified Information Privacy Professional/Europe(CIPP/E)。2020年にドイツのフランクフルト・デュッセルドルフに開設予定の西村あさひ法律事務所欧州拠点の代表に就任予定。

当事務所では、ヨーロッパでの実務に強みを持つ弁護士が、各国のリーディングファームとの友好的なネットワークも活用して、ヨーロッパ全域における、M&A、ファイナンス、紛争解決、労働、GDPR を含むデータプロテクション、IP、消費者保護法制、外国投資その他広範な分野の問題点につき、ワンストップのリーガルサービスを提供しています。