

新型コロナウイルス（COVID-19）対応における監督機関プライバシー保護ガイドンスー覧（ア

	新型コロナウイルス対応において、プライバシー保護全般に関する留意事項とともに、企業における従業員の労務管理上のプライバシー権を中心とした従業員の基本的人権、自由の保護に関連する事項をアジア各国の規制当局（データ保護機関に限定せず）の法令、リリース、ガイドライン等をベースにしつつ、海外国際法律事務所の見解等を参考にして、以下の通り取り纏めました。 なお、本ペーパーは、記載内容の完全性、正確性などを保証するものではありません。適宜必要に応じて、原資料などをご確認いただくようお願いいたします。また、法律事務所の見解には、赤字で示し出所の表示として(BM)、(AO)などを付記していますが、個別事案において規制当局の判断と異なることがあり得ますので、ご留意ください。										
	健康データ 処理の根拠	体温計測・管理	従業員等の体調・ 罹患状況等の把握	感染従業員の氏名の公表 感染事実の共有	従業員の行動制限	雇用者		従業員		その他特記事項	関連リンク
						義務	権利	義務	権利		
日本	感染した事実または検査結果の事実、「病歴」または「健康診断等の結果」として「要配慮個人情報」に該当する（個人情報保護法2条3項、政令2条）。 他方、体温や体調は単なる個人情報に該当すると考えられる。	体温が要配慮個人情報に該当しないと考えられても、問題の実際的な感度を考慮すると、従業員または訪問者の同意を得ることが推奨される（BM）。	同一事業者内での個人データの提供は「第三者提供」に該当しないため、社内で個人データを共有する場合には、本人の同意は必要ない。 また、仮にそれ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ない。	感染した当該社員の個人データを取引先に提供する場合、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、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、本人の同意は必要ない。	体調の悪いものは自宅待機させることが推奨される						【個人情報保護委員会のCOVID-19に関するページ】 https://www.ppc.go.jp/news/careful_information/portal_covid-19/ 【厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html
中国		●中国本土の大多数の都市では、雇用主が雇用主の敷地内の従業員と訪問者の体温計測の実施を義務付けている。 ●2020年2月下旬に、国務院は、従業員が会社の敷地に入るたびに従業員や訪問者の体温をチェックすることを要求する通知を発行した。 ●一部の都市では、この措置を講じることが、地方自治体の承認または会社の事業再開のための前提条件になっている。 ●厳密なコンプライアンスの観点から、雇用主は従業員の体温情報を取得、処理、使用、転送することにつき、データ保護の一般原則に従い、同意を得ることを勧める。（BM）	国務院の保健局が承認した機関以外の他の組織または個人は、感染防止を理由にデータ主体の同意なしに個人情報を収集または使用はできない。 中国本土の大多数の都市では、従業員がCOVID-19を封じ込めるという一般的な義務を負っているため、雇用主は従業員に対して平熱を超えた場合に人事や管理職へ知らせるよう義務付ける義務がある。（BM） ●従業員が会社の敷地に入るたびに体温測定が義務付けられているため、従業員の体温が平熱を超えた場合、雇用主はすぐにそれを知り、地方自治体の規則に従って措置を講じる必要がある。（BM）	データ主体の同意なしに、名前、年齢、IDカード番号、電話番号、自宅住所などの個人情報を開示することはできない。 ただし、職場に感染した従業員が確認された場合、またはその後その職場に戻った場合、雇用主は地域の健康に協力する義務があるため、雇用主はおそらく従業員の身元を問わり合いのある他の同僚に開示する必要がある。（BM）	合理的な理由があれば自宅からの勤務を命じることが出来る	個人情報のセキュリティ保護に責任を持ち、厳重な管理と技術的保護措置を講じて盗難や漏洩を防止する		従業員はCOVID-19を封じ込めるという一般的な義務を負っている（BM）		http://www.cac.gov.cn/2020-02/09/c_1582791585580220.htm	
韓国											https://kcc.go.kr/user.do?sessionId=G0A3q5XCBEXTbWX1n0AuoEvvbhhEpyEIRD AoXB9qkuiM4sa7x4vit6yII04xORb0X.hmpwas01_servlet_engine1?mode=view&page=A050300000&dc=K050300000&boardId=1113&cp=1&boardSeq=48354
シンガポール	PDPAの第2、第3、および第4スケジュールのセクション1（b）	生命、健康を脅かす緊急事態に対応するために必要なため、この期間中に同意を得ずに関連する個人データを収集、使用、開示して、連絡先（NRIC、FIN、パスポート番号）の追跡やその他の対応策を実施することができる。ただし、連絡先を追跡する目的で個人データを収集する場合、訪問者に対して通知をする。通知のフォーマットはThe Personal Data Protection Commission（PDPC）で出している。	労働省は、雇用主に対して以下の従業員への対応を求めている ・定期的に体温を監視したり、石鹸で頻繁に手を洗ったりするなど、良好な個人衛生を監督する ・体調不良の人との密接な接触を避ける ・気分が悪い、または呼吸器症状がある場合は、直ちに医師の診察を受けさせる。体調が悪い従業員は、有給の病気休暇を使って家にいるようにし、他の人に感染を広げないようにマスクを着用する必要がある。健康な従業員はマスクを着用する必要はない。 従業員の安全で健康を確保する義務の合理的範囲内で許容される（BM）	PDPCは「生命、健康を脅かす緊急事態に対応するために必要なため、この期間中に同意を得ずに関連する個人データを収集、使用、開示」できるとしている。 したがって、合理的な範囲内で許容される（BM）	左記のように、体調が悪い従業員に対して医師の診察を受けさせたり、家にいるようにさせたりできる。	データを収集する組織は、PDPAのデータ保護規定を遵守し、保有する個人データを不正なアクセスや開示から保護するための合理的なセキュリティ措置を講じ、個人データが他の目的に使用されないようにする必要がある。 シンガポール職場安全衛生法（SWSHA）とコンローの下では、雇用主は従業員の安全と健康を確保するために合理的に実行可能な措置をとる義務がある（BM）				【COVID-19の連絡先の追跡とSafeEntryの使用に関する個人データの収集に関する勧告】 https://www.pdpc.gov.sg/Help-and-Resources/2020/03/Advisory-on-Collection-of-Personal-Data-for-COVID-19-Contact-Tracing 【労働省のCOVID-19に関するFAQ】 https://www.mom.gov.sg/covid-19 【保健省のCOVID-19に関するページ】	
香港	個人情報保護法59条は、データ主体または他の個人の健康に深刻な害を及ぼす場合、データ主体の同意なくデータ主体の健康に関するデータを利用できる、としている。	企業は従業員と訪問者の健康を保護する責任を負い、雇用者は、 従業員と訪問者の健康を保護する目的でのみ体温測定が正当化できる。	できれば自己報告の方がよい。 雇用主は、 収集したデータの取り扱い方法を従業員に詳しく説明する必要がある。 収集するデータが既存のプライバシー通知の対象外である場合、事前に収集データと目的（例：公衆衛生の保護）、提供される可能性がある提供先（例：公衆衛生当局）、データの保持期間を従業員に通知する個人情報収集通知（PICS）を提供する必要がある。	雇用主は他の従業員、訪問者、不動産管理事務所などに対し、 感染した従業員の個人を特定せずに感染者情報を開示する 。通常名前や、その他の個人の詳細情報は必要性が認められない。 雇用主が収集した個人データは、データ主体の明示かつ任意性ある同意が得られるか、データ保護法の例外該当しない限り、新型コロナウイルスの感染防止以外の無関係な目的に使用または開示できない。	収集データはできる限り匿名化された方法で処理し、プライバシーの侵害を最小限に抑えるべきである。従業員の個人データの収集と処理は、公衆衛生に関連する目的と特定の状況で必要とされる期間と範囲に限定される。			（「体温の・・・ガイドランスノート」より） ・毎日体温をチェックする ・熱があるとき（目安：脇37.3度・口37.5度）には休む		2020年3月21日付けのCOVID-19から生じるプライバシー問題に関するメディアの問い合わせへの対応（ https://www.pcpd.org.hk/english/media/response/enquiry_20200321.html ） 2020年2月26日付けのCOVID-19のキャリアの可能性を追跡するためのソーシャルメディアの情報の使用（ https://www.pcpd.org.hk/english/media/media_statements/press_20200226.html ） 2020年2月12日付けの強制検疫措置から生じるプライバシー問題（ https://www.pcpd.org.hk/english/media/media_statements/press_20200211.html ）	【雇用主と従業員のためのCOVID-19ガイドライン】 https://www.pcpd.org.hk/english/media/media_statements/press_20200330.html 【体温のモニタリングに関するガイドランスノート】 https://www.chp.gov.hk/files/pdf/guidance_note_on_monitoring_of_body_temperature.pdf

フィリピン		従業員や訪問者の同意を得なければ体温計測できない（BM）	雇用主は従業員に、たとえば、COVID-19の影響を受けた地域に旅行したことがあるか、その地域に行ったことがあるか、症状が発生しているかなど、調査することが出来る。	雇用主は従業員データをDOHおよびその他の適切な政府機関にのみ開示することが出来る。その場合、従業員の同意を得る必要はないが、従業員に対してデータ収集や開示の目的を通知する必要がある。 雇用主は従業員の感染についてプレスリリースすることは出来ない。 社内においては、感染者の身元を特定することなく、必要な情報を開示する。身元の開示はDOHの担当者のみ権限を有する。		保健省（DOH）が発表しているフォームを使用して、建物に入るすべての人の詳細（名前、連絡先の詳細、旅行履歴）を収集できるが、DOHのフォームの内容に限られる。				【新型コロナウイルスに関する記事の一覧】 https://www.privacy.gov.ph/list-of-npc-issuances-related-to-covid-19/?__cf_chl_captcha_tk__=0334c61ab40812cb6127bc87a9e7661096700a7c-1588918838-0-AT642T6ZdHHN2azLD4r3e--9FMs4tRzPSfnddU9NzJe6SxKhBxy2WRA1_uFtY5_lhsdklWEzX6hinwqoyelrq6xtzTAGpcttIeIAUqpRmd6lL_TFIn027kQvaVDFVK-J2ip0RanadyFmEfQ8ZN-Occ_bd6Ta4Jw_vZaexa1h324HkS7IRGiAZmdrXdYtVbJ9tsRled_zDZmf66v9oC6YXCL2b5IaE1sv3Zu2W7yc7FxnN_p4PAY9hITx3GyBxh-WAkz_vojjW_mT2GTkJpMFFfs5TmkihfeUsd0b96f2Hbpx-zizq88tNG4hCckzzjpMi34dZDQ9JYNZkMumzPtAk_eBX7mWWC5miuEOiiSvuX4rg0RhSUoixjtUH6XYDRMUH5G3zpnucJxAaFUW0wXtRGdR7WoywXBfyTpRxtcV9zFMJ0IRLJZyo1hfBJRnUibR7ObvI59MagwJsuRkZ_HLD17ZAJmOLCBmMAd_WU6vzI3q9QLJsUVjtoqQK_gS8no2ToI67OdmO_azbuLnRL6cIausz-wlKnRvQEoQJEU_4xhZ	【新型コロナウイルスに関するQ&A】 <a 883-penyediaan-kemudahan-penginapan-berpusat-pekerja-asing"="" berita-peristiwa="" href="https://www.privacy.gov.ph/2020/03/npc-phe-bulletin-no-3-collect-what-is-necessary-disclose-only-to-the-proper-authority/?__cf_chl_captcha_tk__=72f98ce16dcf31d720f9ee117ca9f5e841c4e7a4-1587019950-0-AcPSSVDWjoKYHhOCsqSHkqH6AsuvZkYZvOw2hWwqj17suwnii5tBpI5Mq6CpIR_ioPwxL803HTRQLX4RzJzJVI2YoABllMEeLb53vO6d8X2F7y8ai_d1Mgra4R5GjH1G2FRjz3csJl4IPfRexawexNEtIXJ1nz91jrd0u7JGx_2UjJlYggpkNMfBZgX9gNgzCYnmruAJJR6gsFk55M23uZYv1B2FYVMqGbtmbmAmDnOIOIdhDlpvXN69mZPGtsJfFsrI83jFPhflpzEknW4opOX0QwhmTjsbTpVG RDFecM7H_I0MukyJKQ1MtUFdZJyDGuQazTx sTlLdqfLdkKoburWow-4qLYeo2njAtf7PliX610xxinATLhqxJz6JXdQo3uhX9FXudrkF5N88gAhIqIIEcCsTy6FV5IfI1VeBbn7sacUzQ9L1n4D-Uc619-Yn5IAKYF1v9kmOczoiGYJjdEQL-foQ2RIzg0OK0EgkxB_p_YrIAKV_Kx0BmPAFuQeWu30F-xBAD7V5dHBxpQfUyHdmC3aou6MOCCWm8QEypcY4tgGgKixgIFSO-smT0TufgDf49CNsBPV-vC1qB1MK5BWqAHMhLG71wFKjcs_OhSsG</td></tr> <tr> <td>タイ</td><td>2020年に施行される個人データ保護法（PDPA）において、健康データはセンシティブデータに該当し、そのデータの収集、使用、開示には、明示的な同意が必要である。しか感染の事実は機密データのカテゴリーに分類される健康データとみなされる（BM）。</td><td>COVID-19は伝染病法に基づき「危険な伝染病」に指定されている。PDPAのもと、体温もセンシティブデータに該当する。しかし、伝染病法がPDPAに優先する(BM)。</td><td>雇用主は、事業所を管理する者として、感染の疑いのある人物がいる場合、役所に通知しなければならない（BM）。</td><td>データプライバシーの観点から、感染した従業員は匿名にしておくことが推奨される。
PDPAに基づき感染が確認された従業員の身元を他の同僚に開示する前に、雇用主は明示的な同意を取得する必要がある（BM）。</td><td></td><td>PDPAの下では、個人データは、関連する合法的な目的に必要な範囲でのみ収集され、収集された必要な目的に無関係または不要になった場合は、削除または破棄しなければならない（BM）。</td><td></td><td></td><td></td><td>タイの</td><td></td></tr> <tr> <td>マレーシア</td><td></td><td>雇用主が従業員と訪問者に対して体温計測を禁止する法的規定はない（BM）。</td><td>むしろ、人事省は、雇用主に対して従業員に定期的に体温を測定して呼吸器症状を監視するよう奨励する内容の職場管理ガイドラインを発行している（BM）。</td><td>雇用者が感染した労働者の明確な同意を得ている場合公表できる。感染した労働者の明示的な同意が得られない場合は、雇用主が明示的な同意の欠如を正当化できる場合のみ、開示できる可能性がある。PDPAに基づき開示を正当化できる場合とは、（a）データ主体（つまり、労働者）または別の人物の重要な利益を保護する場合である。雇用主は職場での感染を防止する緊急の必要がある場合、開示できる。
（b）労働者によるまたは労働者に代わる同意が不当に差し控えられた場合に、他の人の重要な利益を保護する場合である。
もっとも、開示は、相互不信を招き、労働者に建設的な解雇権を与える可能性があることを考慮すれば、雇用法の観点から問題を引き起こす可能性があることに注意すべきである。そのため、可能な限り、雇用主は感染した労働者の身元を開示すべきではない（BM）</td><td>労働安全衛生省は1994年の労働安全衛生法に基づいて、COVID-19ウイルスが蔓延している国を訪問した従業員を特定し、接触ある従業員の健康評価を行い、発熱、咳、呼吸困難などの症状がある場合は、従業員にすぐに治療を受けさせるよう職場での感染防止策を指示した（BM）。</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>右記の人事省のガイドラインは以下のとおり
1.雇用主は、従業員が帰国後（COVID-19の影響を受けた国（中国、タイ、日本、香港、シンガポールなど））自宅待機期間は従業員を働かせない
2.従業員の福利厚生と安全な作業環境を保護するために、雇用主は次の手順を実行することをお勧めします。
i. 1955年の雇用法のセクション60Fに規定されているように、雇用主の費用で登録された医療従事者または医療関係者が直ちに医師の診察を受けるよう従業員に指示する。
ii. 感染症の発生と診断された労働者の入院期間中の有給の病気休暇または入院資格を許可する。雇用主は、検疫命令と自宅待機命令の間、定期的に給与を支払うことを勧める
iii. 感染の発生により影響を受けた国の登録医療従事者から検疫命令または自宅待機命令を受けた労働者に全額の給与を支払うこと
iv. 登録された医療従事者による検疫命令または自宅待機命令なしに、従業員が仕事に参加することを禁止しない
v. 検疫命令または家の検査および観察命令の間に、従業員に年次休暇または無給休暇の申請を要求しない</td><td>【人事省COVID-19に関するガイドライン】
http://itksm.mohr.gov.my/ms/berita-peristiwa/883-penyediaan-kemudahan-penginapan-berpusat-pekerja-asing
インドネシア	はい（条件による） ●インドネシアのデータプライバシー法には個人データの非常に一般的で幅広い定義があるため、気温情報は個人データと見なされる場合があります。したがって、従業員と訪問者の温度情報の処理アクティビティは、個人データ保護に関するインドネシアの規制に準拠して実行する必要があります。	●従業員と訪問者の体温測定を合法的に行うためには、雇用主が彼らから有効な同意を取得し、インドネシアのデータプライバシー法に基づく法的根拠の要件の1つ（たとえば、雇用主の正当な利益）を満たす必要がある ●COVID-19のため、政府機関は、従業員と訪問者がオフィス施設に入る前の体温計測を求めるに当たり、手紙を渡している。インドネシアの企業や建物の所有者も、現在、同様のアプローチをとっている。状況によっては、従業員と訪問者の体温測定には正当な利益があるという（BM）	平熱以上の体温の場合、雇用主は従業員に対して人事部や管理職への知らせよう求めることができる（BM） 雇用主は、従業員（およびその施設への訪問者）にハイスリスク地域への旅行の有無や感染者との濃厚接触の有無を確認する場合、個人データの取得に該当すると考えられるので、情報を取得する目的（つまり、COVID-19の感染防止）とデータの利用方法について事前に示した上で有効な同意と法的根拠の要件が必要となる（BM）	データ処理の主要な原則も考慮する必要があり、個人データは、収集された目的でのみ処理する必要があるので、雇用主は、感染従業員の身元を開示することは、データが収集された目的に適合し、それが従業員へ通知されていることを証明できなければならない（BM）							
インド										データ保護監督機関（dsci）では在宅勤務に伴うセキュリティ保護のガイドラインが出されている https://www.dsci.in/content/dsci-wfh-advisory 【COVID-19DATA PRIVACY OUTLOOK】 https://www.dsci.in/sites/default/files/DSCI_COVID19_Data_Privacy_Outlook.pdf	【保健省】 https://www.mohfw.gov.in/ 【労働雇用省 COVID-19に関する勧告】 https://labour.gov.in/advisories-covid-19

イスラエル	プライバシー保護法1981年18条	・2020年緊急規制（新型コロナウイルス-制限的活動）により、従業員に保健省が出しているステートメントに健康状態を記入させることが出来る。 ・来訪者には、ステートメントへの記入を強制できないが、緊急事態を考慮し、従業員や会社のオフィスに居る人の感染を防止する目的で、あくまで任意であることを告げて記入を求めることが出来る。できるだけ少ない情報を収集し、情報が削除されるまでの適切な時間を設定すること。				左記の健康ステートメントは、緊急事態宣言中の期間後は保存できない		・2020年緊急規制（新型コロナウイルス-制限的活動）により、従業員は健康状態のステートメントに記入する義務がある ・公衆衛生命令（新型コロナウイルス2019）3条により、隔離された従業員は、隔離された状態のまま、隔離期間をできるだけ早く雇用主に通知する		保健省：健康状態のステートメント書式 https://in.bgu.ac.il/Documents/IMhealthy.pdf	https://www.gov.il/he/Departments/faq/coronavirus_qa#collapseItem0
オーストラリア	人の体温などの健康情報は機密情報であり、1988年のプライバシー法（および他の同様のプライバシー法）に基づき、例外が適用されない限り、機密情報を収集、使用、または開示するには同意が必要。（BM） 例外事由に該当する場合APP 3.4（a）、または「許可された一般的な状況」が存在する場合（APP 3.4（b））同意なく個人データを取得できる。 「許可された一般的な状況」とは ・同意の取得が不合理又は不可能、かつ ・個人の生命、健康または安全、または公衆の健康または安全に対する深刻な脅威を軽減または防止するために、収集、使用または開示が必要であると合理的に考えられる場合	雇用主は、次の場合に個人の健康データを取得できる ・個人が同意する（明示的または黙示的） ・データが職場での感染防止や体調管理のためなど、合理的に必要であるか、または直接関連性を有する 一般的に個人データの取得は、企業の機能または活動に合理的に必要な場合となる。さらに、体温は機密情報として、原則として同意が必要となる。労働安全衛生（WHS）法に基づく義務（たとえば、安全対策として）を遵守するために従業員や訪問者の体温計測が必要かどうかである場合に依りて異なる。たとえば、雇用主は、従業員がより脆弱な人々と働いている場合（たとえば、高齢者介護、医療、拘留など）、より厳しい措置を採用する必要がある。 オーストラリアでは、従業員と訪問者を別々に考える必要があるかもしれない。「雇用関係に直接関連する従業員の記録」を持つ雇用主による活動は、プライバシー法の対象外であり、体温測定が「雇用関係に直接関連する従業員の記録」に該当するかを検討する方が良いかもしれない。（BM）	COVID-19を防止または管理するために合理的に必要な最小限のみ情報を収集できる。例えば、以下のような情報を収集することが出来る。 ・従業員等本人やその濃厚接触者に陽性が出たかどうか ・従業員等が最近海外旅行をしたかどうか、またどの国に行ったか	COVID-19を防止または管理するために合理的に必要な個人情報のみを使用または開示できる。		スタッフと訪問者の安全な職場を維持し、個人情報を適切に処理する重要な義務を負う。雇用主は、従業員の健康に関する情報の取り扱いを許可するために、多くの場合、従業員記録についてのプライバシー法の例外が適用される。		労働者の安全衛生法上の義務 ・自身の健康と安全のために合理的な注意を払う ・他人の健康と安全に適切な注意を払う ・職場で雇用主から与えられた合理的な指示、方針、手順を遵守する	労働者には安全衛生法上次の権利がある ・安全衛生担当者（HSR）を選出する ・安全衛生委員会の設立を要請する ・特定の状況で安全でない作業を中止する ・合意された問題解決手順に従って職場の安全衛生問題を解決する ・健康と安全の問題を提起するために差別されない	【サイバーセキュリティに関するガイド】 https://www.cyber.gov.au/advice/covid-19-protecting-your-small-business	【データ保護監督機関のCOVID-19に関する情報】 https://www.oaic.gov.au/updates/news-and-media/covid-19/ 【労働省のCOVID-19に関する情報】 https://coronavirus.fairwork.gov.au/ 【雇用主の安全衛生法に基づく義務について】 https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-information-workplaces/industry-information/general-industry-information/duties-under-whs#heading--1--tab-toc-duty-to-workers 【職場でのチェックリスト】 https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2020-05/COVID-19_Workplace-Checklist.pdf
ニュージーランド	プライバシー法1993 6情報プライバシーの原則 原則10(1)(d)	警告レベル3で事業を行う企業の公衆衛生ガイドラインによると、警告レベル3で企業は、次のことを行う必要がある ・COVID-19症状のある人が施設の外にいることを確認する（症状のある従業員を自宅待機とさせる） ・物理的な距離を保つ ・適切な衛生習慣を可能にする（手洗い設備・手の消毒液の設置・防護服の供給） ・事業所に入る人々を追跡する（閉鎖された施設に入るすべての労働者、顧客、または訪問者に対して、名前、日付、電話、住所の情報を記録する手続きを準備する。この情報は、感染予防のため追跡する必要がある場合に重要であり、記録は少なくとも2か月間保管する必要がある）		他の従業員への感染の可能性がある場合は、感染した（可能性のある）従業員がいることを他の従業員へ伝えることが出来る。ただし、これは感染した（可能性のある）従業員の特定を要求するものではなく、従業員を特定しないのが理想である。もっとも、小規模な職場で一人だけ病欠していれば、特定できてしまう、仕方のない場合もあるが、これは法が許容する範囲内である。	・雇用法では、従業員は合理的な指示に従う義務があるが、自宅で働いている間、雇用主はラップトップカメラをオンにしておくように要求することは、プライバシーに関するかなりの懸念を引き起こし、従業員を常に監視下に置かため、合理的であるとは考えられず、認められない ・		・雇用主は、事前の従業員の承認を得ずに必要な従業員情報を当局に開示して、政府の賃金補助金にアクセスできる	従業員は自分の健康情報が他の従業員に知られない期待権を保有する		【新型コロナウイルスとプライバシー：よくある質問（FAQ）】 https://privacy.org.nz/blog/faqs-on-privacy-and-covid-19/ 【新型コロナウイルスとプライバシー：雇用主と従業員】 https://privacy.org.nz/further-resources/privacy-and-covid-19/covid-19-information-for-employers-and-employees/ 【労働省のCOVID-19に関するサイト】 https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/other-types-of-leave/coronavirus-workplace/ 【保健省の情報追跡に関する案内】 https://www.health.govt.nz/our-work/diseases-and-conditions/covid-19-novel-coronavirus/covid-19-novel-coronavirus-health-advice-general-public/contact-tracing-covid-19	
参考情報リンク（法律事務所系）											コメント
Baker McKenzie（BM）		COVID-19 Data Privacy and Security Survey https://www.bakermckenzie.com/en/insight/publications/2020/03/covid19-data-privacy-security-survey									概ね労務関連のトピックスに絞られているが、米州内の対象国のカバレッジがもっとも広い。
Allen & Overy（AO）		COVID-19 Emerging Data Protection and Cybersecurity Guidance https://www.allenoverly.com/en-gb/global/news-and-insights/publications/covid-19-coronavirus-emerging-data-protection-and-cybersecurity-guidance									米国、カナダ、メキシコ、アルゼンチン、チリに限定されるが、関連法令を広く網羅して解説している。
Morrison Foerster（MF）		Data Protection Authority Guidance https://www.mofo.com/special-content/coronavirus/data-protection-authority.html									各国のデータ保護当局のリリースをトレースしている。上記のほか、パナマ当局のリリースへのリンクもある。