

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米州各国の規制当局（データ保護機関に限定せず）の法令、リソース、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、以下の通り取り纏めました。

米州各国のCOVID-19に対する対応は、罹患率が急増する中、感染拡大防止策の発動、緊急事態宣言、国境封鎖といった個人の行動制限はエスカレートしてきています。とりわけセンシティブデータである従業員の各種健康情報の取扱いにおいてはプライバシー保護等に会社は最大限意を配るべきと考え方、価値観は共通しているものと考えられます。また、おしなべてデータ主体である従業員の間同意取得が個人情報処理の適法根拠となっていますが、この状況の中で当局などの個人データの取扱いにおいて同意取得が不要である一部の地域があり、保健当局の情報収集を優先する、あるいは、その可能性がある国が見受けられます。また、リモートワークに伴うデータセキュリティの安全管理措置強化の必要性に警鐘を鳴らすとともに、人権等の差別の禁止、罹患率、子供などの弱者保護の観点から、こうした非常時での不測の事態を構成する当時の姿勢も見られます。データ主体の権利行使や法令執行に対する監予措置を講じる国、規制当局も存在しますが、少数にとどまります。なお、感染追跡アプリの利用については、メーカー上院議員の提案など米国内でのその有用性とプライバシー保護の必要性（オプトイン同意取得、透明性等）が議論されていますが、監督当局による見解は今のところ出されていない模様です。

一般的には、以上のように総括できると考えられますが、各国、各セクターに固有の規制等については、より深く掘り下げて、各社が置かれた状況に応じて適切な対応策を講じるべきと推察されます。

なお、本ペーパーは、記載内容の完全性、正確性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、出所の表示として(BM)、(AO)などを付記していますが、個別事例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 処理の前提	体温測定・管理	従業員等の健康・ 健康状況等の把握	感染従業員の公表 感染事実の共有	従業員の行動制限	義務	雇用者	権利	義務	従業員	権利	その他特記事項	当局リソース関連リンク
米国	連邦法はFTC法のほか、HIPAA、COPPAなどのセクター別規制によるが、健康情報などのセンシティブデータが取扱いに「健康」による場合がある。オプトイン同意の取得が基本となる。一方、オムニバス的なプライバシー保護法である加州CCPAには、健康データのようなセンシティブ（特別カテゴリ）データの取扱いについては、オプトアウトの取得が必要となる。ただし、データの販売、子供のデータの取扱いには異なる。（DLAなど）	平時は許可されないが、EEOCにおいては許容されるという見解を示している。なお、体温測定は、検査が身体に接触しないもの、あるいは体温を測る必要が、自己検温と提案されている。37.8℃の発熱などの症状がある場合、職場離脱を指示できる。なお、少なくともCCPAが適用される場合、プライバシーノードが必要と考えられる。（MB）	新型コロナウイルス感染症の症状である。発熱、せき、のどの痛み、息苦しさ、味や匂いの喪失、疲労感などを経験することがある。職場離脱を指示できる。なお、少なくともCCPAが適用される場合、プライバシーノードが必要と考えられる。（MB）	他の従業員に対する情報開示は、個人を特定しない限り許容される。また、感染地域への（不要不急の）業務上の出張制限・禁止、オンライン会議禁止、テレワークの推奨、州衛生当局への報告義務がある場合がある。	(CDC)の指針に基づき、とくに感染地域への（不要不急の）業務上の出張制限・禁止、オンライン会議禁止、テレワークの推奨、州衛生当局への報告義務がある場合がある。	OSHAおよび多くの州法により、安全で健全な職場環境を提供する義務を負う。（職業安全衛生法、シャットダウン、アルコール、石鹸等）	全てに共通することであるが、人権等による差別的不取り扱い禁止。感染地域から帰ってきた場合、その事実を会社に報告する義務を負う。（会社側は、報告手順を定める必要がある。）	感染した場合、あるいは、感染地域から帰ってきた場合、その事実を会社に報告する義務を負う。（会社側は、報告手順を定める必要がある。）	罹患の可能性が高く、それが事実と判明されている一方、追加の司法審査（CCPAの年齢制限による州住民のプライバシー権を再確認している。在米全米の統計によると、状況下で人々が最も多くの時間を使用している状況下でも権利行使が可能なことを通知するために、プラットフォームに気を配る。セクターの調査とネットワーク、手動のオンライン保護について注意喚起している。			https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/ada_rehabilitation_act_coronavirus.cfm https://www.eeoc.gov/facts/pandemicflu.html https://www.hhs.gov/sites/default/files/covid-19-hpaa-and-first-responders-508.pdf https://www.hhs.gov/hpaa/for-professionals/special-topics/emergency-preparedness/notification-enforcement-discretion-telehealth/index.html https://www.consumer.ftc.gov/features/coronavirus-scams-what-ftc-doing https://studentprivacy.ed.gov/sites/default/files/resource_document_file/FERPA%20and%20Coronavirus%20Frequently%20Asked%20Questions_0.pdf https://docs.fcc.gov/public/attachments/DA-20-318A1.pdf https://oag.ca.gov/news/press-releases/attorney-general-becerra-reminds-consumers-their-data-privacy-rights-during/mkt_tok=eyJpIjoiWjQ0bE4yYXQvGhpWIRjeClalQlU6eG8obV1eENCTmEY0dcl1EiUUFFFS5nBtk54NngpNV3d6M3Btd3hMKyYyVVTEx0C09DC9jVEpZl0ZnN0Ymta5mJmUWQ6Y1BV50NmWU9a3pHXFTTFNdUd3aU0uM1J3UEhR0gwZDk4UWVGUkxvBhUHZUSUFlYjA2TUZUyY9	
カナダ	データ主体の（データ処理の性質、目的、結果を踏まえた上で合理的に期待できる）同意の取得が基本となる。例外として、同意が得られない状況で明らかにデータ主体に益する収集、法令に基づく収集、使用、緊急事態に関連した開示・使用などがある。なお、OPICのガイドラインでは、健康データの収集が可能な場合、緊急事態でのデータ収集の必要性を再確認している。	原則として認められない。（BM）	発熱の症状があるかどうか程度は情報収集に値する必要がある。（BM）	原則として認められない。個人を特定しない。周囲に感染の危険を知らせよう努める。ただし、公衆の生命、健康、安全に危険を及ぼす緊急事態にのみ例外が認められる場合がある。（BM）	プライバシー保護法を遵守すれば、感染予防、感染拡大予防などのためにその他の余地はある。（BM）	地元当局への報告義務が求められる。また、従業員の健康状態を把握する義務がある。（BM）	会社は、健全な職場環境の維持のために従業員の感染リスクがあることを報告するよう要求できる。また、一定の制限の下で従業員に症状がある時間を自主的に報告させるという制度である。感染リスクがある場合、リモートワークを求め、原則として用件を維持しつつ、従業員の出社に求めないことである。（BM）	発熱、せきなどの症状、流涙、嗅覚減退、その他保健当局が推奨する会社に報告し得る場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	多くの州の特例法にむく従業員は、特別休暇を取得することができる。また、健康状態を会社に報告し得る場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	OPICは、COVID-19に対応するための指針になるガイダンス及び（適法、必要、比例性、取扱い目的限定、安全管理措置、情報保護、透明性などの）フレームワークを発している。また、サブセクター、安全管理措置に関するセキティガイドラインを発しているほか、州政府のリソースもある。	OPC https://priv.gc.ca/en/opc-news/news-and-announcements/2020/an_200320/ OPC https://priv.gc.ca/en/privacy-topics/health-genetic-and-other-body-information/health-emergencies/gt_covid_202003/ OPC https://priv.gc.ca/en/privacy-topics/health-genetic-and-other-body-information/health-emergencies/hw_covid/ Cyber Center https://www.cyber.gc.ca/en/guidance/focused-cyber-security-advice-and-guidance-during-covid-19 Alberta https://www.oipc.ab.ca/resources/privacy-in-a-pandemic-advisory.aspx Quebec https://www.ca.gov.qc.ca/covid-19-demands-daces-rectification-recours-commission-daces-a-linformation/ B.C. https://www.oipc.bc.ca/news-releases/2396		
メキシコ	センシティブデータは書面によるオプトイン同意取得が必要である。同意取得の例外は、法令に基づくもの、当局の決定に基づくもの、同意取得が不可能で監督当局等に欠けられないものなどがある。	プライバシー保護法、労働法、保健医療法に準拠し、会社と、従業員の体温測定および必要な場合の保健当局への報告は許可されると考えられる。（BM）	健全な職場環境の維持、感染拡大の予防の観点から、平熱を測る場合、従業員にそれと報告させることができる。この場合、従業員に提示しているプライバシーポリシーに記載の個人データの収集の目的に合致するものとして認めなければならない。（BM）	感染従業員を公表してはならない。保健当局に感染者を報告する必要がある場合は、データの取扱いに安全管理措置を講ずる。会社は、個人の健康データ（感染）を処理する必要がある。また、セクター毎の規制に従い、データ処理期間を定め、適切に削除する必要がある。（AO）	INAIがガイドラインにより、在宅勤務時の従業員のプライバシー及び情報セキュリティ保護のため、デバイスへの感染予防措置、ウェアラブルデバイス使用禁止などの所定の安全管理措置を講ずる必要がある。また、セクター毎の規制に従い、データ処理期間を定め、適切に削除する必要がある。（AO）	会社は、健全な職場環境の維持のために従業員の感染リスクがあることを報告するよう要求できる。また、一定の制限の下で従業員に症状がある時間を自主的に報告させるという制度である。感染リスクがある場合、リモートワークを求め、原則として用件を維持しつつ、従業員の出社に求めないことである。（BM）	会社は、従業員に感染リスクがあることを報告するよう要求できる。また、一定の制限の下で従業員に症状がある時間を自主的に報告させるという制度である。感染リスクがある場合、リモートワークを求め、原則として用件を維持しつつ、従業員の出社に求めないことである。（BM）	会社は、従業員に感染リスクがあることを報告するよう要求できる。また、一定の制限の下で従業員に症状がある時間を自主的に報告させるという制度である。感染リスクがある場合、リモートワークを求め、原則として用件を維持しつつ、従業員の出社に求めないことである。（BM）	監督当局への提出、データ主体の権利行使、制裁を伴う正置等に係る対応期間は一時期延長される措置がとられている。（AO）	監督当局への提出、データ主体の権利行使、制裁を伴う正置等に係る対応期間は一時期延長される措置がとられている。（AO）	https://inicio.inai.org.mx/Comunicados/Comunicado%20INAI-085-20.pdf https://inicio.inai.org.mx/Comunicados/Comunicado%20INAI-089-20.pdf https://inicio.inai.org.mx/Comunicados/Comunicado%20INAI-090-20.pdf https://www.inform.org.mx/es/contenido/noticias/recomendaciones-respecto-la-garantiaC3%DAa-de-los-derechos-de-proteccionC3%B3n-de-datos		
アルゼンチン	罹患情報は健康データでセンシティブデータとなる。取扱いには、原則として、データ主体の同意が必要である。	他の従業員への感染拡大リスクから一般原則の例外として許可される。（BM）	従業員の濃厚接触を把握することがある。（BM）	感染した従業員の間接的な接触、他の従業員に感染者を特定しない形で開示できない。（BM）	濃厚接触従業員は自主隔離措置を受けることができる。また、感染地域からの帰還者、感染地域からの帰還者を保健当局に報告する義務がある。（BM）	従業員はリスクを報告を報告し得る。また、発熱などの症状のある時間従業員を自主的に報告させることができる。症状がある場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	会社は、従業員に感染リスクがあることを報告するよう要求できる。また、一定の制限の下で従業員に症状がある時間を自主的に報告させるという制度である。感染リスクがある場合、リモートワークを求め、原則として用件を維持しつつ、従業員の出社に求めないことである。（BM）	会社は、従業員に感染リスクがあることを報告するよう要求できる。また、一定の制限の下で従業員に症状がある時間を自主的に報告させるという制度である。感染リスクがある場合、リモートワークを求め、原則として用件を維持しつつ、従業員の出社に求めないことである。（BM）	感染地域への出席は拒否できる。症状がある、危険地域から帰還した、基礎病がある、妊婦である、60歳以上、この年の政府支援、妊婦である場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	リソースは、法令遵守の必要性を再確認するもの、同意取得が基本で、例外は、治癒目的に医療従事者同士の情報交換、国・地方保健当局の情報収集とされている。	https://www.argentina.gob.ar/noticias/tratamiento-de-datos-personales-ante-el-coronavirus		
チリ	健康データはセンシティブデータとなる。従業員は明白な同意の下で処理できる。（BM）	職場の安全確保のための体温測定は、目的に沿って、差別的でなく、プライバシー保護への影響がなければ、許可される。（BM）	体温測定を申告できるのは、人権保護の観点から相対的に低く、職場の安全確保のための正当化は得る。（BM）	周囲に感染の危険を差し迫っているなどの例外の場合を除き、プライバシー保護、労働法の観点から正当化されている。例外に開示する場合は、PIAを実施すべきである。（BM）	従業員の旅行の予定を把握することがある。（BM）	健全な職場環境を維持する義務がある。従業員が正当な理由で職場離脱する状況が発生した場合は、それが労働者に報告し得る。（BM）	症状などを申告できるのは好ましくなく、検査を受けるための時間を与えるなどの措置を講ずることがある。（BM）	正当な理由で職場離脱する場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	国境封鎖などによる合理的な理由がある場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	CPLTIは、センシティブな健康データは特別に保護され、明白な同意なく、感染者を特定する形で情報提供はできないとする。また、監督機関等の安全管理措置にも言及している。	https://www.consejotransparencia.cl/se-puede-revelar-el-nombre-de-una-persona-contagiada-o-de-un-eventual-cortagio/		
ペルー	罹患情報は健康データでセンシティブデータとなる。データ主体の明確な事前同意が求められる。例外は、①保健者が法定する公衆の利益または公衆衛生、②データ主体が同意する事項となる限り限りである。（BM）	政府による緊急事態宣言が出た後、また、健全な職場環境の維持のために、左記の同意取得の例外①、②に当てはまる場合がある。（BM）	健全な職場環境の維持のために、会社は、発熱などの症状に気づいて、感染地域への最近の訪問、他の従業員、家族との接触、その他の理由で、感染リスクを特定することがある。（BM）	ANPDのリリースでは、罹患情報の開示はデータ主体の明確な同意が必要であり、同意なしの開示はNo. 29733法違反となる。（AO）一方、会社は、健康上の理由で許可される場合、全ての従業員が対象に（なりうる）と想定して開示が認められる。との見解もある。（BM）	従業員旅行の予定を把握することがある。（BM）	保健当局に感染および感染リスクを報告し得る。また、高熱、持続的な症状がある従業員はリモートワークを求めなければならない。（BM）	会社は、従業員に感染リスクがあることを報告するよう要求できる。また、一定の制限の下で従業員に症状がある時間を自主的に報告させることができる。症状がある場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	保健衛生関連の規制により、危険な状況、感染地域、感染地域からの帰還者、基礎病がある、妊婦である、60歳以上、この年の政府支援、妊婦である場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	保健衛生関連の規制により、危険な状況、感染地域、感染地域からの帰還者、基礎病がある、妊婦である、60歳以上、この年の政府支援、妊婦である場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	APODOのガイドライン、ANPDの医療機関等向けのガイドラインがある。いずれも、罹患情報はセンシティブ情報であり、その取扱いは本人の明確な同意の取得が必要となる。というのを得ている。	https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/109784-la-autoridad-nacional-de-proteccion-de-datos-personales-exhorta-a-los-medios-de-comunicacion-a-no-revelar-los-nombres-de-pacientes-de-covid-19-sin-su-consentimiento https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/108768-divulgar-datos-personales-de-pacientes-con-coronavirus-puede-ser-multado-hasta-con-215-mil-soles		
ウルグアイ	法的根拠がある場合などの例外があるが、明白な同意が基本となる。また、データマイニングなどプライバシー保護の基本原則は変わりず遵守する必要がある。									URCDPAは、健康データをリソースとしており、健康データの取扱いについて一定の規制を示している。	https://www.gub.uy/unidad-reguladora-control-datos-personales/comunicacion/noticias/urcdp-emite-dictamen-sobre-tratamiento-datos-salud-situaciones-emergencia https://www.gub.uy/unidad-reguladora-control-datos-personales/comunicacion/noticias/recomendaciones-para-tratamiento-datos-personales-ante-situacion-emergencia		
ブラジル	健康データはセンシティブデータとなる。従業員は、通常、自発的な同意に基づくものと認められない。（BM）	体温測定結果は健康データとなるので、保護に上決定されるべきの取扱いが必要である。（BM）	健全な職場環境の維持のために、体温、体調の自己申告は許可される。（BM）	感染従業員を特定する形で開示はできない。（BM）	感染地域への旅行制限は可能である。（BM）	感染または感染の疑いがある場合、会社に報告する必要がある。（BM）	感染または感染の疑いがある場合、会社に報告し得る。（BM）	感染または感染の疑いがある場合、会社に報告し得る。（BM）	健康にリスクがある場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	右記サイトに企業労働に関する当局リソース等の解説がある。	(LE) https://knowledge.legislab.org/corona/country/brasil/		
コロンビア	同意取得が原則。衛生上の緊急事態など、例外あり。当局は、政府機関によるデータ主体の同意なしでの個人データの取扱いを容認する見解を示している。（BM）	感染拡大防止のための検査は容認される。（BM）	社会保健省の通知により、従業員は、健康状態を会社に報告し得る。また、従業員は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	プライバシー保護、憲法上の差別禁止、労働法の観点で認められない。（BM）	感染が生じていることを当局に報告し得る。（BM）	過去14日間で海外の感染地域、感染地域からの帰還者、基礎病がある、妊婦である、60歳以上、この年の政府支援、妊婦である場合、会社は、健康状態を会社に報告し得る。（BM）	感染または感染の疑いがある場合、会社に報告し得る。（BM）	感染または感染の疑いがある場合、会社に報告し得る。（BM）	医師の診断書等で出社見合わせ、会社人数制限の会社見合わせ、在宅勤務などの権利がある。（BM）	右記サイトに企業労働に関する当局リソース等の解説がある。	(LE) https://knowledge.legislab.org/corona/country/colombia/latest-measures-taken-by-the-colombian-government-regarding-covid-19/		

参考リンク（プライバシー保護機関）

Global Privacy Assembly	Data protection and Coronavirus (COVID-19) resources https://globalprivacyassembly.org/covid19/
IAPP	https://iapp.org/resources/article/dpa-guidance-on-covid-19/

参考情報リンク（法律事務所系）

Baker McKenzie (BM)	COVID-19 Data Privacy and Security Survey https://www.bakermckenzie.com/en/insight/publications/2020/03/covid19-data-privacy-security-survey
COVID-19 Global Employer Guide	https://www.bakermckenzie.com/en/insight/publications/2020/03/covid19-global-employer-guide
Allen & Overy (AO)	COVID-19 Emerging Data Protection and Cybersecurity Guidance https://www.allenoverly.com/en-gb/global/news-and-insights/publications/covid-19-emerging-data-protection-and-cybersecurity-guidance
White & Case (WC)	Colona Virus Resource Center https://www.whitecase.com/tags/coronavirus
Morrison Foerster (MF)	Data Protection Authority Guidance https://www.mfcs.com/special-content/coronavirus/data-protection-authority.html
DLA Piper (DLA)	https://www.dlapiper.com/ja/netherlands/insights/publications/2020/04/beyond-social-distancing-what-employers-need-to-know-to-keep-their-workplaces-safe/
DLA Piper (DLA)	Employment Alert https://www.dlapiper.com/ja/netherlands/insights/publications/2020/04/beyond-social-distancing-what-employers-need-to-know-to-keep-their-workplaces-safe/
Mayer Brown (MB)	COVID-19 Response Blog https://www.covid19.law/
Mayer Brown (MB)	https://www.covid19.law/2020/03/temperature-screenings-may-trigger-the-california-consumer-privacy-acts-notice-requirements/
Squire Patton Boggs (SPB)	FAQ https://www.squirepattonboggs.com/media/files/insights/2020/03/addressing-coronavirus-practically-and-legally-what-us-employers-need-to-know/375605e-covid19-employment-faqhandout.pdf
L&E Global (LE)	Coronavirus in a Flash: https://knowledge.legislab.org/corona/coronavirus-updates-special-reports-and-advice-for-employers/

参考情報リンク（その他）

メーカー上院議員提案	https://www.markey.senate.gov/news/press-releases/senator-markey-outlines-nine-key-principles-to-guide-comprehensive-national-contact-tracing-plan	感染追跡アプリ利用に関するプライバシー保護などの指針を示している。
------------	--	-----------------------------------

コメント	概ね労働関連のトピックに絞られているが、米州内の対象国のカバレッジがもっと広い。
米国、カナダ、メキシコ、アルゼンチン、チリに限定されているが、関連法令を広く網羅して解説している。	
毎日、世界各地の感染情報をUPDATINGしている。米国の監督当局の動向がうまくまとめられている。	
各国のデータ保護当局のリリースをトースしている。上記のほか、パナマ当局のリリースのリンクもある。	
各国調査のリリースに簡潔的な情報による米国内の労働関係のFAQである。今後のリリースをフォロー。	
毎日、ブログで最新情報発信。米国（EU）のみに限らず、労働関係のFAQが多岐にわたって、詳細に記述されている。	
米国内のみの記述になるが、労働関係のFAQが多岐にわたって、詳細に記述されている。	
世界各国の監督法律事務所による情報提供サイト（日本では、憲法裁判所法律事務所メンバーになっている。）	