



Q 2021年11月1日に中国の個人情報保護法が施行され、個人情報の取扱いについてより詳細な規制が定められたと聞きましたが、使用者として、労働者の個人情報を取り扱う場合に注意すべき点はありますか？

A 中国の個人情報保護法は、中国で初めて使用者による労働者の個人情報の取扱いルールを明確に規定しており、合法的な労働規則制度や集团的労働協約に基づき実施される人事管理を実施するために必要である場合には、個人の同意がなくても、合法的に個人情報を取扱うことができると定めました(同法13条1項2号)。しかし、当該規定は、労働規則があれば当然に適用できるわけではなく、一定の適用条件を満たさない場合には、使用者は依然として労働者個人の同意を得る必要があります。

1. 新法施行前の状況

2021年11月1日に中国の個人情報保護法(以下「PIPL」といいます)が施行される前は、中国では包括的な個人情報保護法が存在しておらず、個人情報保護に関する規定は民法典、刑法、サイバーセキュリティ法、労働契約法等の法令等で規定されていました。労働者の個人情報の取扱いについて、中国の労働契約法8条は、使用者が労働契約に直接関連する労働者の基本状況について知る権利を有し、労働者は事実のとおり説明する義務があると大まかに定めています^{注1}、使用者の知る権利と労働者の個人情報保護のバランスをとるために、参照できる法令はほとんどありませんでした。そのため、使用者は情報漏洩、社内での不正行為防止を目的として労働者の電子メール、インターネットの利用についてモニタリングできるか、退職後の労働者の個人情報を保存できるかなどの争いが相次いでいます。

企業のコンプライアンスとして、使用者の労働者個人情報の知る権利を確保しながら、労働者の個人情報もちちんと保護することは重要な事項の一つで、PIPLによる取扱いルールの明確化は一定程度その需要に応えています。

2. 労働者の個人情報の範囲

労働者の個人情報について、中国の労働関係法令ではその具体的な範囲を明確に規定していませんが、労働契約法8条は「労働契約に直接関連のある労働者の基本状況」という大まかな範囲を定めており、労働契約法実施条例8条はさらに、労働者名簿には、労働者の氏名、性別、公民身分番号、戸籍住所および現住所、連絡先、雇用形式、雇用開始期間、労働契約期間等の内容が含まれるべきと規定しています^{注2}。しかし、実務上、使用者は常に労働者のより多くの個人情報を収集する傾向があり、前記の個人情報のほか、例えば電話番号、メール

アドレス、健康状況、緊急連絡先(もしくは主要な家族メンバー)など、さらに、婚姻状況までも収集されることもあります。それらの情報の中には、健康情報や婚姻状況などの機微な個人情報(センシティブ情報)も含まれています。

また、PIPLでは、個人情報は「匿名化された情報を除き、電子的またはその他の方法で記録された、識別されたまたは識別可能な自然人に関連するあらゆる種類の情報」と定義されています(同法4条1項)。この定義を踏まえ、労働者の個人情報の範囲は非常に広いといえます。

まず、個人情報の形式として、システムによる労働者の基本情報の記録のような電子記録だけでなく、労働者が提供する学歴・資格に関する各証明書のコピーなどの非電子的な記録も含まれます。次に、個人情報の内容として、労働者の氏名、住所、連絡先、学歴、職歴など、労働者本人に関する各種の情報が、個人情報に該当します。

なお、個人情報には匿名化された情報は含まれません。しかし、PIPLで要求される匿名化のレベルはやや高く、個人情報を特定できず、処理後に復元できないプロセスでなければなりません。そのため、PIPLに認められた匿名化された労働者の情報は、一般的に人事管理に利用できず、その利用価値は低いです。

3. 労働者の個人情報取扱いの適法化要件

(1) 告知—同意原則

中国でも、本人の同意を得ることが個人情報取扱いの基本原則です。PIPLは、合法的に同意を得るための要件を複数定めました。例えば、同意は、個人が十分に理解していることを前提に、自主的で、明確に行った同意で(同法14条)、個人はその同意を撤回する権限を有しなければなりません(同法15条)。また、告知の要点として、個人情報の取扱いが行われる前に、個人情報取扱

報取扱いに関する規制について

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
 外国法事務弁護士 シニアパートナー 範国輝
 博士(経済法) 中国弁護士 徐楊

者は、明らかな方法で、明確かつ理解しやすい表現を用いて、事実に従って、正確かつ完全に、個人情報取扱者の名称・氏名および連絡先、個人情報の取扱目的、取扱方法、取扱う個人情報の種類、保存期間、個人が権利を行使する方法および手続きなどを告知しなければならないと定めています(同法17条)。

さらに、PIPLは、センシティブ情報の取扱い、個人情報の越境移転、第三者への提供、取扱った個人情報の開示などの場合において、個人の一括同意ではなく、個別的同意が必要である旨も定めています。

そのため、使用者は、労働者の個人情報を取扱う場合にも、告知—同意の原則を守るとともに、労働者のセンシティブ情報を取扱う場合、中国現地法人の労働者の個人情報を日本の親会社へ越境移転する場合、または個人情報の取扱いを第三者へ委託する場合は、労働者の個別的同意を取得する必要があります。

(2) 告知—同意原則の例外

PIPLは、告知—同意の原則を定めるとともに、一般データ保護規則(GDPR)の関連規定を参照しながら、本人の同意を得ることなく個人情報を取扱うことができる例外的なルールを設けました。具体的には以下の七つの例外です(同法13条)。

- 1) 契約の締結および履行のために必要である場合
- 2) 集团的労働協約に従って確立された労働に関するルールおよび規則に従って人事管理を実施するために必要である場合
- 3) 法定義務を履行するために必要がある場合
- 4) 公衆衛生上の緊急事態に対応するために必要である場合、または緊急時に自然人の生命、健康および財産の安全を保護することが必要である場合
- 5) 公益のために、ニュース報道、世論の監視およびその他の行為を実施し、合理的な範囲内で個人情報を処理する場合
- 6) 個人が開示した個人情報またはその他の法的に開示された個人情報を合理的な範囲内で処理する場合
- 7) 法令および行政規則に定めるその他の事情がある場合

上記の七つの例外に該当する場合、使用者は、労働者の同意を得ることなく、労働者の個人情報を取扱うことができます。

特に、二つ目の例外である、合法的な労働規則制度や集团的労働協約に基づき実施される人事管理に必要な場合、個人の同意がなくても、合法的に個人情報を取

扱うことができるという規定(同法13条1項2号)は、中国で初めて使用者による労働者の個人情報の取扱いルールを明確にしました。しかし、当該規定は、人事管理を実施するために、労働者の同意を得ることなく労働者の個人情報を取扱うことを認める一方、使用者が当該規則を濫用し、労働者の個人情報を取扱う範囲を任意に拡大することを回避するために、その適用条件を人事管理のために必要な場合に限定しています。そのため、使用者は、労働規則制度の作成や集团的労働契約の締結等により、人事管理に必要な労働者の個人情報の範囲を決定する必要があります。もともと、PIPLにいう「人事管理のために必要」をどのように評価すべきかについて、PIPLでは明確な定めがありませんので、今後、PIPLの実際の運用および公布される関連細則等に従って、適時に対応を検討する必要があると考えられます。

特に留意が必要な点は、使用者は必要最小限の原則等に従う必要があるため、その観点から、告知—同意原則の例外における必要性が判断される点です。例えば、使用者がICカードではなく、顔認証の方式で勤怠管理をする場合、当該管理措置を取る必要性が乏しいと評価される可能性があるため、当該措置を取る前に、使用者は公開透明の原則に従い、取扱いの目的や方式などを労働者に告知し、労働者の同意を得る必要があると判断される可能性があります。

4. 対応策

以上のように、PIPLの実際の運用については未定の部分がありますが、使用者は、保有している労働者の個人情報を早めに点検し、就業規則や専門の個人情報保護規定などの労働規則制度等を整備し、労働者の個人情報の取扱い(アクセスを含む)について、合理的かつ必要最低限のものとするのが重要です。例えば、保有している労働者の個人情報を、①法律にその収集が禁止される個人情報、②法律にその収集が認められる個人情報、③人事管理のために必要な個人情報、④判断し兼ねる個人情報に分類し、そして、異なる種類の個人情報に対して異なる取扱方法を設け、労働規則制度等を整備しておくことが無難であると考えられます。

注1：主席令第73号、08年1月1日施行、13年7月1日改正施行

注2：國務院令第535号、08年9月18日施行