

トピックス

- 金誠同達金英蘭弁護士、広告法のセミナーで講演

法令速報

- 情報セキュリティ標準化技術委員会、「自動車データ収集取扱セキュリティガイドライン」を公布
- 財政部、「政府調達活動における内資・外資企業への平等な対応に係る政策の実施に関する通知」を公布
- 「全国人民代表大会常務委員会、「中華人民共和国独占禁止法(改定草案)」を公布
- 国家インターネット情報弁公室、「データ越境セキュリティ評価弁法(意見募集稿)」を公布

弁護士コラム

- 中国「個人情報保護法」における従業員個人情報の取扱いに係る同意免除を企業は如何に理解・運用すれば良いのか？

金誠同達金英蘭弁護士、広告法のセミナーで講演

コロナ禍でデジタル化の発展に伴い、広告宣伝の方式も多種多様になり、従来のテレビや新聞・雑誌等のマス広告から動画配信や SNS 等のデジタル広告に移行しています。そこで、日系企業の関心を引く悩みの種となる問題につきまして、2021 年 10 月 22 日、ジェトロ上海事務所のご要請に応じて、金誠同達のシニアパートナーである金英蘭弁護士は『広告宣伝で法律違反になる前に！ 実例から見る広告コンプライアンスについて』と題するセミナーを行いました。当該セミナーには 100 名を超える日系企業の方々がオンラインとオンラインにて参加されました。

金英蘭弁護士は、今回のセミナーで、覚えておくべき広告法の知識を重点的に紹介し、実例から見る広告コンプライアンスのリスクに対し、詳細な分析を行った上で、実務における外資系企業の広告コンプライアンス対策を提起いたしました。講演ではさらに、受講者の方々と活発な意見交換を行い、お蔭様で講演はオンライン

ンとオフラインの受講者の皆様からの高いご好評を博することとなりました。

金英蘭弁護士は目下、上海市弁護士協会法律コンプライアンス業務研究委員会の委員と、上海市広告協会広告審査員、広州・青島・温州仲裁委員会の仲裁員を兼任しています。

情報セキュリティ標準化技術委員会、「自動車データ収集取扱セキュリティガイドライン」を公布

全国情報セキュリティ標準化技術委員会は 10 月 8 日、「自動車データ収集取扱セキュリティガイドライン」(以下「ガイドライン」という。)を公布した。「ガイドライン」においては、その適用範囲に対する明確な規定が行われている。当該「ガイドライン」は自動車メーカーによる自動車の設計・生産・販売・使用・維持管理の実施、および主管監督管理部門や第三者評価機構等による自動車データ収集取扱活動に対する監督・管理・評価の実施に適用される。さらに、「ガイドライン」においては、自動車のデータ収集の内容が、車外データ、運転席データ、運行データ、および位置・軌跡データの四種類に分けられており、各種のデータがかかわる可能性のある個人情報、個人機微情報、および重要データが明確にされている。このほかにも、「ガイドライン」においては、自動車によって収集されたデータの伝送上の要求、保存上の要求、およびデータ越境上の要求が明確に規定されている。そのうち、車外データ、運転席データ、位置・軌跡データは越境することができず、運行データは仮に越境を要する際には、国家インターネット情報弁公室が組織および実施するデータ越境セキュリティ評価を通過しなければならないという旨が規定されている。

(出典: <https://www.tc260.org.cn/front/cbw.html?start=0&length=4&type=6>)

財政部、「政府調達活動における内資・外資企業への平等な対応に係る政策の実施に関する通知」を公布

統一的に開放された競争の秩序的な政府調達市場体系の構築に向けて、財政部は 10 月 13 日、「政府調達活動における内資・外資企業への平等な対応に係る政策の実施に関する通知」(以下「通知」という。)を公布した。「通知」においては、主として次の三つの面から規定が行われている。一つ目に、政府の調達活動においては、国家の安全および国家機密にかかわる調達プロジェクトを除き、内資・外資企業が中国国内において生産した製品に対し、区別して対応してはならないという旨が要求されている。二つ目に、政府調達情報の公布、サプライヤーの資格条件の確定、資格の審査、評議審査基準などの面において、内資企業または外商投資企業に対し、差異化された待遇、または差別化された待遇を実施してはならないという旨が要求されている。三つ目に、政府の調達活動における調達文書、調達の過程、または落札もしくは成約の結果が、当方の権益に損害を被らせたものと内資・外資企業が考えたときは、いずれも関連規定に従って質疑とクレームを提起することができるという旨が規定されている。

(出典: http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-10/26/content_5644953.htm)

全国人民代表大会常務委員会、「中華人民共和國独占禁止法(改定草案)」を公布

10月25日に、第十三回全國人民代表大會常務委員會第三十一次會議において「中華人民共和國獨占禁止法(改定草案)」(以下「改定草案」という。)に対する審議が行われ、目下、社会からの意見が募集されている。「改定草案」においては、競争政策の基礎的な地位が明確に規定されており、公平競争審査制度が導入されている。さらに、獨占禁止にかかわる制度上の規則が、より一層完全化されている。事業者によるデータ、アルゴリズム、技術、資本上の優位性、プラットフォーム規則などを濫用した競争の排除・制限の禁止が明確に規定されており、インターネット業界と新興科学技術の方法が引き起こすおそれのある潜在的な獨占禁止関連問題の規制に向けた法的な基礎が提供されている。このほかにも、「改定草案」においては、処罰基準の大幅な引上げ、処罰状況の細分化、加重処罰制度の確立、事業者の法定代表者、主要責任者および直接の責任者に対する処罰の追加などが行われている。

(出典：<http://www.npc.gov.cn/flcaw/>)

国家インターネット情報弁公室、「データ越境セキュリティ評価弁法(意見募集稿)」を公布

データ越境活動の規範化、個人情報権益の保護、ならびにデータの越境セキュリティおよび自由な流動の促進に向けて、国家インターネット情報弁公室は10月29日、「データ越境セキュリティ評価弁法(意見募集稿)」(以下「意見募集稿」という。)を公布した。「意見募集稿」においては、データ越境セキュリティ評価の実施が必要な対象に関する規定が行われており、これには重要情報インフラの運営者が収集または形成した個人情報および重要データ、越境データ中に含まれる重要データ、取り扱う個人情報が一百万人に達した個人情報取扱者の中国国外への個人情報の提供、累計で十万人以上の個人情報または一万人以上の個人機微情報の中国国外への提供、その他の国家インターネット情報弁公室がデータ越境セキュリティ評価申請の必要性を規定している状況などが含まれている。このほかにも、「意見募集稿」においては、データ越境セキュリティ評価の具体的な流れが明確にされており、データ取扱者は中国国外へのデータの提供前において、データ越境リスクの自社評価を事前に実施し、その後に自社の所在地を管轄する省級のインターネット情報弁公室を通じ、データ越境セキュリティ評価を国家インターネット情報弁公室に申請しなければならないものとされている。

(出典：http://www.cac.gov.cn/2021-10/29/c_1637102874600858.htm)

中国「個人情報保護法」における従業員個人情報の取扱いに係る同意免除を 企業は如何に理解・運用すれば良いのか？

作者：姜雨潤

2021年11月1日施行の中国「個人情報保護法」により、個人情報の収集、保存、使用、加工、伝送、提供、公開、削除等の取扱行為に係る要件が厳しくなり、例えば、一部の取扱行為につき、事前の個人への告知と同意の取得が必要となった。他方、個人情報の合理的利用を促進するために、「個人情報保護法」では使用者の労務管理における従業員個人情報の取扱いに対する同意免除条項が設けられている。そこで、本稿は、使用者としての企業がこのような免除を如何に理解・運用すれば良いかについて、免除の適用範囲、適用条

件及び実務中に注意すべき点について分析する。

一、使用者向けの免除条項の適用範囲

「個人情報保護法」第 13 条に次の規定があり、そのうちの第 1 項第(二)号が、使用者向けの免除条項である。

「次の各号に掲げる状況の一に該当するときは、個人情報の取扱者は、個人情報を取り扱うことができる。

(一)個人の同意を取得したとき。

(二)個人を一方の当事者とする契約の締結若しくは履行に必要不可欠なとき、又は法により制定した労働規則・制度若しくは締結した労働協約に従った人的資源管理の実施に必要不可欠なとき。

(三)法定の職責又は義務の履行に必要不可欠なとき。

(四)突発的な公衆衛生事件への対応又は緊急の状況下における自然人の生命・健康若しくは財産の安全性の保護に必要不可欠なとき。

(五)公益のために報道、世論の監督などの行為を実施し、合理的な範囲において個人情報を取り扱うとき。

(六)本法の規定の下、合理的な範囲において個人が自ら公開した個人情報、又は既に合法的に公開されているその他の個人情報を取り扱うとき。

(七)法律又は行政法規の定めるその他の状況

本法のその他の関連規定に従い、個人情報の取扱いは、個人の同意を取得しなければならない。ただし、前項第二号ないし第七号の定める状況があったときは、個人の同意を取得する必要がない。」

では、上記免除条項の適用範囲を如何に理解すれば良いのだろうか。

まず、文理解釈の視点から見ると、上記条項における免除の対象が、「本法のその他の関連規定に従い…個人の同意を取得しなければならない」ときとされており、表現的には免除の例外が設けられておらず、また、「個人情報保護法」のどの条項により求められる同意の免除に対する限定がなく、一般的な同意か単独の同意かに対する限定もなかった。

次に、例を挙げて説明すると、使用者の社内規則により、病欠申請時の診断書等の証明資料の提出が求められるケースがよくある。ただ、「個人情報保護法」第 29 条によれば、使用者が診断書等の個人機微情報を取り扱う際には、従業員から単独の同意を取得する必要があったところ、同法第 13 条の免除事由への該当により、単独同意の取得をなおも使用者に求めるのは余計であり、また、常識にも合わないように思える。

加えて、上記第 13 条第 1 項においては、使用者向けの免除以外、法定職責の履行、緊急時の人命救助、合理的な新聞報道等の免除も定められている。政府機関が違法行為の調査のために個人の銀行取引記録を入手し、医者が救命措置のために他病院から個人のカルテを取得し、報道機関が合理的に報道するために個人の氏名と写真を公開するときに、それぞれ「個人情報保護法」第 29 条、第 23 条、第 25 条の規定に従い、個人から単独の同意を逐一取得するのはとても考えられない。「個人情報保護法」第 13 条第 1 項において、使用者向けの免除条項が、前記免除条項と並列するものとして、特別な例外も設けられていない以上、その免除も同様のロジックに従って同様の適用範囲を有すると考えるのが自然である。

以上のように、文理解釈、体系的解釈若しくは合理性の分析といういずれの視点から見ても、使用者向けの免除条項により免除されるのは、「個人情報保護法」上の全ての同意事項であり、かつそれには単独の同

意も含まれると解される。

二、企業が免除条項を運用する条件

「個人情報保護法」第 5 条、第 6 条に、「個人情報の取扱いは、合法性、正当性、必要性及び信義誠実の原則を遵守しなければならない」、「個人情報の取扱いには、明確かつ合理的な目的、及び取扱目的との間における直接の関係性が存在していなければならない、かつ、個人の権益への影響が最小の方法を採択しなければならない」、「個人情報の収集は、取扱目的の実現に要する最小の範囲に限定しなければならない」とある。これらの条項は、同法の原則として、免除を運用する際に第 13 条とともに順守すべきと考えられる。したがって、使用者である企業が免除条項を運用するとき、次の条件をいずれも満たす必要がある。

- ① 企業が法により労働規則・制度を制定した。
- ② 企業がかかる労働規則・制度に従って労務管理を実施する。
- ③ 企業が従業員の個人情報を取り扱うのは、かかる労務管理の実施に必要不可欠である。
- ④ かかる個人情報の取扱いが、合法性、正当性、必要性、目的の明確性、合理性、収集範囲の最小化の原則に則っている。

三、実務中に企業の注意すべき点

1. 労働規則・制度の法による制定と周到的な制定

免除を運用するための前述条件①のように、免除の根拠である企業の労働規則・制度は、「法により制定」されるものである必要がある。これに関連するものとして、「労働契約法」第 4 条の規定により、労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全・衛生、保険福祉、従業員研修、労働規律及び労働定額管理等の「従業員の切実な利益に直接関係する規則・制度若しくは重大事項」を制定若しくは改正する際に、従業員代表大会若しくは従業員全体における議論、企業と労働組合若しくは従業員代表大会との間の平等的協議、及び公示又は直接告知の方法による企業から従業員への通知が必要とされる。これらの法定プロセスを踏まずに制定される労働規則・制度は、「法により制定される」ものではないとされ、同意免除の効果を発揮できない恐れがある。

なお、企業が労働規則・制度を制定するときには、周到的に考え、労務管理の需要により、規則・制度に関連内容を明確かつ全面的に記載することも重要である。例えば、社内不正事件に対する調査において、ファイルデータ、電子メール、OA システム記録などが有力な証拠になることは多い。企業の対応として、関連規則・制度において、社内ネットワーク並びに会社支給の社用パソコン、社用携帯電話等の設備が業務上の用途しか使えない旨、業務と関係ないプライベートな情報の保存が不可である旨、及び不正事件の調査等の理由による会社からのこれらにおける情報の収集、モニタリングと分析が可能である旨を記載することが考えられる。

2. 合法性、正当性、必要性、収集範囲の最小化等の原則への遵守

労働規則・制度に基づく免除は、合法性、正当性、必要性、収集範囲の最小化等の原則を遵守する必要がある。

例として、勤怠管理において、顔認証、指紋認証等の個人機微情報に係る方法のみを採用し、伝統的な IC

カード、タイムカード等の方法を認めない場合には、必要性の欠如、及び収集範囲の最小化の原則に反するとして、無効と認定されてしまう恐れがある。また、仮に中国現地法人の労働規則・制度において、特定のときにおける従業員の個人情報を中国国外の親会社又は他の第三者に伝送する旨が記載されているとしても、中国のデータ主権等の問題もあるため、合法性、正当性、必要性等の基準から厳しく判断されることとなる。

よって、これらの状況においては、従業員から同意を取得することが推奨される。

3. 同意以外の告知義務、個人情報の越境移転対応義務、評価記録義務等の履行

留意が必要なのは、使用者向けの免除条項により免除されるのは、従業員から同意を取得する義務だけであり、「個人情報保護法」におけるその他の義務について、企業は依然として遵守する必要がある、という点である。その一部として、次に整理する。

- 従業員の個人情報を第三者に提供するとき、企業は、受領者の名称・氏名及び連絡方法、取扱いの目的・方法、並びに個人情報の種類を従業員に告知しなければならない(第 23 条)。
- 従業員の個人機微情報を取り扱うとき、企業は、個人機微情報取扱いの必要性、及び従業員の権益に対する影響を従業員に告知しなければならない(第 30 条)。
- 従業員の個人情報を中国国外に提供するとき、企業は、「個人情報保護法」の規定に従い、中国国家インターネット情報部門のセキュリティ評価への合格、中国国家インターネット情報部門の規定に従った専門機構を介した個人情報保護認証の実施、中国国家インターネット情報部門の制定する契約のひな型に従った中国国外の受領者との契約の締結と双方の当事者の権利・義務の取決め、及び法律、行政法規又は国家インターネット情報部門が定めるその他の条件、という 4 つの条件のうちのいずれかを満たす必要がある(第 38 条)。
- 従業員の個人情報を中国国外に提供するとき、企業は、中国国外の受領者の名称・氏名、連絡方法、取扱いの目的・方法、個人情報の種類、従業員から中国国外の受領者への本法の定める権利の行使の方法・手続などの事項を従業員に告知しなければならない(第 39 条)。
- 前記のいずれかを実施する前に、企業は、個人情報保護影響評価を事前に行い、自らの取扱状況に対し、記録を行わなければならない(第 55 条)。

以上のように、「個人情報保護法」は免除条項の設置により、労務管理における企業からの従業員個人情報の取扱いに対する一定の利便性を提供した。ただ、企業にとって、実務においてかかる免除の適用と運用の条件を正確に認識し、自社の労働規則・制度を合法・合理的に制定し、同意の取得以外の各法定義務を履行しなければならないので、留意が必要である。

(終わり)

-
- 本誌は無料で配布させていただきます。
 - お問い合わせやご意見のある方は newsletter@jtnfa.com までご連絡ください。
 - 本誌内容の一般性のため、掲載内容を基にした商業活動による損失は弊所では責任を負いかねますのでご了承下さい。
 - なお、本誌は弊所が PDF ファイル形式により配布するもので、ヘッダーを含む PDF ファイルの全文を変

更せずに配布される場合は許可しますが、それ以外の場合には弊所にご相談ください。

<http://www.jtnfa.com/JP>