

「個人情報保護法」の 実務上のポイント

～中国の安全保障貿易管理に関する制度情報
専門家による政策解説～

2022年1月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

北京事務所

海外調査部

【免責条項】

本レポートは、北京市環球法律事務所に委託し、作成したものです。
本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

本レポートでは、個人情報保護法に関する実務対応のポイントおよび今後の見通しについて解説します。

1. 個人情報保護法に係る実務対応のポイント

(1) 取り扱うデータが個人情報に該当するか否かを識別する

企業は、まず、取り扱うデータが個人情報に該当するか否かを確認します。個人情報に該当するのであれば、次に、それが、機微な個人情報に該当するか否かを確認します。該当するのであれば、それがどのタイプ（例えば、顔認識データ等）に分類されるデータかを判断する必要があります。それにより、該当するデータが個人情報保護法の定める、特別な規制の対象となるかどうかを判断しやすくなります。例えば、公共場所において、画像を収集し、個人を識別する装置を設置し、顔認識データを収集する場合、公共安全の擁護に必要でなければならず、また、国の関連規定を遵守し、かつ、（データが収集されていることを本人が容易に認識することが可能な）目立つ標識を設置しなければなりません。また、収集した個人の画像、個人識別情報は、公共安全の擁護の目的のためだけに用いるものとし、その他の目的に用いてはなりません（個人の個別の同意を取得している場合は除外されます）。

(2) 個人情報取り扱い者の類型を識別する

個人情報取り扱い者について、以下のとおり大別することができます。

- ・ 一般的な取り扱い者
- ・ 重要情報インフラ運営者
- ・ 取り扱う個人情報に国家インターネット情報機関の定める数量に達した個人情報取り扱い者
- ・ 重要インターネットプラットフォームサービスを提供する、莫大なユーザー数を有する、業務類型が複雑な個人情報取り扱い者

企業は、自社の個人情報の取り扱いの状況を踏まえて、相応の個人情報保護義務を履行する必要があります。

(3) 個人情報保護体系を構築する

上記 (1) (2) の識別の結果、自社が、一般的な取り扱い者であることが確認された場合、次に掲げる観点から、社内において個人情報保護体系を確立します。

- ・ 個人情報の収集から抹消までの過程を把握し、個人情報の取り扱いフローを管理する
- ・ プライバシーポリシー等を掲示するなどの方法により、自社では、どのように個人情報を取り扱っているのかを公表する（国外でのデータ取り扱いに係る場合には、各司法管轄区域向けにそれぞれ異なる表明を行うべきか、または、同じバージョンの文書を公表して一元管理するべきかを検討する必要がある）
- ・ 個人情報保護に係る内部制度、業務フローを設計する
- ・ 第三者との業務提携の過程で取り扱う各個人情報について、取引契約、委託契約等において、それぞれの個人情報に応じた個人情報保護条項を定める
- ・ 相応のコンプライアンス監査を行い、記録をとり、緊急対応策を策定する

- ・ 社内向けの定期的な安全教育および研修を実施する

(4) その他の問題について

a. 個人情報の越境提供

個人情報保護法に定める、個人情報の越境提供に係る安全評価、専門機関による個人情報保護の認証および「標準契約」の締結等の要求については、2022年1月時点で未だ、細則等の法令の制定がなされていません。そのため、2022年1月時点では、実務上、まだ実施されていません。この状況を踏まえると、コンプライアンス的な観点からは、企業は、細則等の実施に係る具体的な法令が制定されるまでは、個人情報の越境提供を止めた方がリスク管理上、安全である、との見解もあります。それでも、業務上、個人情報の越境提供が必要である場合には、データの国外移転に係る十分な評価を行ったうえで、個人情報主体への告知を行い、同意（署名）を取得し、さらに、上述した「標準契約」とは別の、個人情報の越境提供に係る契約を国外の情報移転先との間で締結することで、法的リスクを低減させることができると考えられます。

b. 企業内部の人的資源管理における個人情報の取り扱い

個人情報保護法第13条では、個人が当事者となる契約の締結および契約の履行に必要な場合、または法により制定した労働規則・制度および法により締結した労働協約に従い人的資源管理を実施するために個人情報を取り扱う必要がある場合には、取り扱いに際し、個人の同意を得る必要はない、とする条項が設けられました。これにより、個人による同意撤回が行われた場合でも、人事管理等の面で、企業は影響を受けずに済む可能性が高くなりました。

ただし、当該条項によると、従業員の個人情報の取り扱いにおいて、以下の点に注意する必要があることが分かります。

まず、個人情報の取り扱いについて、個人が当事者となる契約の締結および契約の履行に必要な場合、または法により制定した労働規則・制度および法により締結した労働協約に基づくことが前提とされていることに注意しなければなりません。「中華人民共和国労働契約法」では、労働契約締結に必要な個人情報、労働規則・制度の制定手続および発効条件、労働協約の締結手続および発効条件が明確に規定されています。仮に、企業による労働規則・制度の制定または労働協約の締結が、同法に基づき行われていないのであれば、上記条項の適用を受けることが困難となります。

次に、個人情報の取り扱いが、「人的資源管理の実施に必要な場合」に限られる点についても注意しなければなりません。現段階では、どのような個人情報の取り扱いが「人的資源管理の実施に必要」であるのか不明瞭なため、今後、人力資源社会保障機関もしくは司法機関により、法令解釈が示され、その概念が明確にされることが待たれています。

このような状況を踏まえ、2022年1月時点では、個人情報取り扱い内容に係る規定を労働規則・制度に追加し、従業員への説明を行ったうえで、同意（署名によるもの）を取得する方法により、「人的資源管理の実施に必要な場合」といった不確定要素によるリスクを低減させる措置を講じている企業も見受けられます。

2. 今後の見通し

個人情報保護法では、個人情報保護影響評価、個人情報の越境提供に係る安全管理等、さまざまな要求が示されていますが、具体性に欠けるものが多いことから、内容、実施方法等が不明瞭な点も多いといえます。今後、関連する行政法規や機関規則、国家標準等が続々と公表され、詳細が明らかにされることを見込まれることから、企業は、それらの法制定の動向に細心の注意を払うことが望ましいと考えられます。

また、個人情報保護については、個人情報保護法だけでなく、サイバーセキュリティ法やデータセキュリティ法ならびに付随する関連法令の規定についても注意を払うのが望ましいと考えられます。特に、一定数量に達した個人情報は、重要データと見なされる可能性があるため、企業は、これらの個人情報を管理する際には、重要データを対象とした規制の要求に従う必要があります。

北京市環球法律事務所

レポートをご覧いただいた後、アンケート（所要時間：約 1 分）にご協力ください。

<https://www.jetro.go.jp/form5/pub/ora2/20210070>



本レポートに関するお問い合わせ先：
日本貿易振興機構（ジェトロ）
海外調査部 中国北アジア課
〒107-6006 東京都港区赤坂 1-12-32
TEL：03-3582-5181
E-mail：ORG@jetro.go.jp