

中国の個人情報保護法について (二)
～個人情報の処理と本人の同意～



弁護士法人大江橋法律事務所
弁護士 竹田 昌史
PROFILE



上海翰凌法律事務所
律師 孫 宇川
PROFILE

一、はじめに

前回のニュースレターでは、個人情報の範囲やその処理¹にあたって企業が行うべき告知義務やその内容について解説しましたが、日本企業/日系企業（以下、「日本企業」と総称します）が中国ビジネスで実際に個人情報を取得する場面において、検討が必要となる重要事項として本人の同意の取得が挙げられます。そこで、今回は、中国の個人情報保護法における本人の同意について解説します。

二、同意の種類、方法

1. 中国における本人の同意

例えば、日本において個人情報取扱事業者にあたる企業が個人情報を取得する場合、要配慮個人情報という一定の個人情報については予め本人の同意が必要ですが、通常の個人情報については、予めその利用目的を公表するか、又は個人情報の取得後速やかにその利用目的を本人に通知若しくは公表する必要があるものの、その個人情報の取得自体には本人の同意は必要とされていません。

これに対し、中国の個人情報保護法では、法律や行政法規で定める特定の場合を除き、個人情報の処理には事前に本人の同意を取得することが必要とされています（個人情報保護法第13条）。そのため、日本企業としては、中国でのビジネスにおいて個人情報を取得する場合、原則として事前に本人の同意を得ることが必要である点を最初に確認する必要があります。

本人の同意は、主に通常の同意と個別の同意に分かれます。そして、いずれも有効な同意として認められるためには、本人が同意のための事情を十分に知っていること、同意が自発的、かつ明確であることが必要とされる点は共通

しています。これに対して、個別の同意は、通常の同意と比べて、包括な同意が認められず、個人情報を取得する毎に同意を取得する必要がある点で異なります。

2. 同意の有効要件

中国において本人の同意に基づき個人情報を処理する場合、その同意は、本人が同意のための事情を十分知っていること、自発的、かつ明確に行われることが必要とされています（同法第14条1項）。

(1) 同意のための事情を十分に知っていること

個人情報処理者である企業が本人の同意に基づき個人情報を処理する場合、本人が何に対して同意するのかを十分知らないまま同意しても、その同意は企業による個人情報の処理の合法性を裏付けるものにはなりません。本人が、自分のどのような個人情報について、どのような目的で、どのように利用されるのかを知ったうえで同意することで、企業による個人情報の処理は合法的かつ正当なものとなります。そのため、法律上、本人の同意の有効要件の一つとして、本人が同意のための事情を十分に知っていることが必要とされます。

他方で、企業は、個人情報処理者として、法律上、自らの名称や連絡先、個人情報の利用目的、処理方法、処理する個人情報の種類等を事前に本人に告知する義務を負います。この告知は、同意のための事情を十分知るために必要な情報を本人に提供する機能を持ちます。したがって、多くの日本企業が個人情報保護指針等で個人情報の利用目的といった告知事項を列記しますが、その内容は法律に基づく告知義務の履行という側面以外に、本人の同意の有効要件を充足するために重要な意味を持つこととなります。

(2) 同意が自発的、かつ明確であること

¹本稿で「処理」とは、個人情報の収集、保存、使用、加工、伝送、提供、公開、削除等を総称する行為を指します（個人情報保護法第4条2項）。

本人が、強制又は騙されて同意したとしても、その同意により企業による個人情報の処理が合法化されないことに争いの余地はなく、同意が自発的であることは同意の有効性の要件の一つとされます。

更に、もし本人の同意が不明確な方法でなされた場合、本人が本当に同意したか否かを判別することが困難であるため、本人の同意を基礎として個人情報の処理の合法性を裏付けることができません。そのため、同意の有効要件の一つとして同意が明確であることが必要とされます。明確性に関する方法については、書面又は口頭いずれの方法であっても認められますが、同意の意味が外部から認識できるような積極的な行為が必要とされています。そのため、黙認などの不作為をもって同意と見なすことはできず、一般的には有効的な同意に該当しないと解されています。

3. 個別の同意

(1) 個別の同意

近年、企業が個人情報を自社のビジネスに活用する事例が急増する一方で、本人の同意の取得がビジネスの進行を妨げないように利用目的、利用方法、利用する個人情報の範囲等を非常に広範に記載して一括して本人の同意を取得し、その後トラブルとなる事例が後を絶ちません。そのため、中国の個人情報保護法では、特に個人情報の無断使用が個人の利益に重大な影響を及ぼす可能性がある以下のような場合には、通常同意ではなく、個別の同意²を取得することが必要とされます³。

(個別の同意が必要とされる場合)

- ① 個人情報処理者が他の個人情報処理者に対して個人情報を提供する場合 (第23条)
- ② 個人情報処理者が個人情報を公開する場合 (第25条)
- ③ 公共の場所において、画像の収集、個人の身元を識別する設備を設置して収集した個人の画像及び身元を識別する情報を、公共安全の維持以外の目的に使用する場合 (第26条)
- ④ センシティブ個人情報を処理する場合 (第29条)
- ⑤ 個人情報を中国域外に提供する場合 (第39条)

これらのうち、①と⑤については日本企業が遭遇することが多いと思われます。

上記①で定める「他の個人情報処理者への提供」には、例えば、データ分析業務を委託する目的で受託企業に個人情報を提供する場合は含まれません⁴。データ分析業務を委託する場合、受託企業が委託企業から受領した個人情報を使用する目的や範囲等は、委託企業が本人の同意を得る際に告知した個人情報の利用目的や範囲等を超えることはありません。そのため、例えば、日本企業が顧客の個人情報データについて外部の企業にデータ分析を委託する場合、外部の企業への委託行為それ自体のために改めて本人から個別の同意を得る必要はありません。但し、それは、最初に顧客から個人情報を取得するときの企業側の告知義務や同意の取得を免除するものではないため、注意が必要です。

次に、上記⑤については、個人情報を中国域外に提供する際に注意が必要なのは、本人から個別の同意を取得さえすれば中国域外へ提供できるわけではない点です。例えば、日本の個人情報保護法では、個人情報を日本国外へ提供する際には、本人の事前の同意を得ることが最も重要な要件とされます。しかし、中国の個人情報保護法では、中国国内における事業運営に伴い取得した又は生み出された個人情報を中国域外に提供する場合、本人の個別の同意以外に、個人情報処理者自らが個人情報の域外提供に伴う影響評価を事前に実施しなければなりません (同法第55条)。更に、もし中国域外に提供する個人情報の数量が一定量を超える場合には、所管行政機関による越境安全評価審査を経ることも必要となります。これに対し、たとえ所管行政機関による越境安全評価審査を経る必要がない場合であっても、国が定めた標準契約に従って中国域外の受領者との間で契約を締結するか、又は国家インターネット情報機関の規定に基づく専門機関の認証を経ることが必要となります (同法第38条)。日本企業にとって中国で得られた個人情報を中国域外に提供する理由としては、例えば、中国子会社の従業員管理、名刺情報や取引先情報の管理、顧客へのサービスのための個人情報の日本での集約など多種多様であると思いますが、個人情報の中国域外への提供はそれほど容易でないことを十分に理解する必要があります。

(2) 再度の同意の取得

個人情報の処理が本人に与える影響が特に大きい場合、

² 2021年11月14日に公開された「ネットワークデータ安全管理条例」のパブコメ案 (以下「パブコメ案」といいます) では、個人情報及び重要データを含めたデータに関する「個別の同意」の定義として、データ処理者が具体的なデータ処理活動を実施するときに、各項目の個人情報につき取得する本人の同意を指し、複数項目の個人情報、多種類の処理活動に対して一度に取得する同意を含まないと規定されています。

³ パブコメ案では、個人情報保護法で定めた内容以外に、取得した個人情報をパーソナ

ライズ化したレコメンドに使用する場合にも、個別の同意が必要であると規定されています。

⁴ 個人情報保護法の立法審議過程を見ると、同法第二次審議稿では、「個人情報処理者が他者に提供する」とされていましたが、正式公布版では、「個人情報処理者が他の個人情報処理者に提供する」に修正されており、単独の同意を要求する提供先が、独立して処理内容を判断できる「個人情報処理者」に限定されています。

上記の通り、企業は、個別に本人の同意を取得する必要があります。

これに対し、いったん本人の同意を得られた個人情報の処理であっても、もし個人情報を処理する者がその利用目的、処理の方法、又は処理する個人情報の種類を変更する場合には、改めて本人の同意の取得が必要となります（同法第14条2項）。すなわち、同意の有効要件を満たすためには本人が個人情報処理者から十分な告知を受ける必要がありますが、告知内容の中でも重要な利用目的、処理方法又は個人情報の種類が変更されると、従前本人が同意するために理解した前提事情が変更されてしまいます。そのため、中国の個人情報保護法第17条で定める告知事項の中でも特に利用目的、処理方法、個人情報の種類が変更された場合には、個人情報処理者に対して改めて本人の同意を取得することを義務付けました。

日本企業が中国で個人情報を取得する場合、個人情報保護指針等を公開して利用目的やその利用方法、対象となる個人情報を開示することが多いですが、それらを変更する場合には、対象となる個人情報の本人からは改めて同意を得る必要があります。そのため、個人情報保護指針等の作成にあたっては将来的な変更の可能性も検討しておく必要があります。

三、同意が不要とされる場合

1. 同意が不要な法定許可事由

中国の個人情報保護法では、個人情報を処理する際に原則として本人の同意を得る必要がある一方、同法で定める特定の事由がある場合には、本人の同意が不要とされています（同法第13条）。具体的には、以下の事由が挙げられます。

（同意が不要とされる法定許可事由）

- ① 個人を当事者の一方とする契約の締結、履行に必要である場合、あるいは法により制定した労働規則制度や法により締結した集団契約に基づいて人的資源の管理を実施するために必要である場合。
- ② 法定の職責又は法定の義務の履行に必要である場合。
- ③ 突発的な公衆衛生上の事件に対応するため、又は緊急状況下において自然人の生命、健康及び財産の安全を保護するために必要な場合。
- ④ 公共の利益のためにメディア報道、世論監督等の行為を実施して、合理的な範囲内で個人情報を処理する場合。

⑤ 本法の規定に従って、合理的な範囲内で、個人が自ら公開した又はその他既に合法的に公開されている個人情報を処理する場合。

⑥ 法律、行政法規が規定するその他の事由。

これらの法定許可事由をみると、個人情報保護法の立法過程で参考にされた欧州の一般データ保護規則（GDPR）で定める法定許可事由と共通する事由もある一方で、中国固有の状況を踏まえて法定許可事由を定めています。例えば、事由②の労働規則制度等に基づく人事管理のための処理といった事由に関して、GDPRの場合、その第6条1項（f）で個人情報の管理者又は第三者により追及される正当な利益とデータ主体の利益を衡量したうえで個別に処理の合法性が認められる枠組みが採用されているため、同条項を理由にその処理の合法性が判断されます（GDPR前文（48）項）。これに対し、中国の場合、GDPRのような枠組みがない一方で、企業の人事管理のために従業員の情報をスムーズに処理する必要性が高く合法的な処理として認めるべきとの意見も多かったことから、中国の個人情報保護法では、上記事由②のように法定許可事由として直接規定されています。

2. 個別の同意が免除されるか

（1）個別の同意の免除を巡る各種見解

本人の同意が不要とされる法定許可事由については、その不要とされる本人の同意が通常のみを指すのか、あるいは個別の同意を含むのかについて、法律上は明確にされていないため、中国の学術界でも様々な見解があります。大きくは同法の立法審議での経緯や個人の権益保護を重視する立場から個別の同意を含まないとする立場（非免除説、すなわち、法定許可事由があっても別途個別の同意は必要とする立場）と、第13条の条文で区別されていないことや非免除説に立った場合には実際の執行に支障をきたすこと、更にはGDPR等海外での立法状況等を踏まえて、個別の同意を含むとする立場（免除説、すなわち、法定許可事由がある場合には個別の同意も不要とする立場）に分かれます。

筆者らとしては、個人情報保護法の条文や立法趣旨等を総合的に考慮すると、免除説がより合理的な解釈ではないかと考えます。もっとも、現時点では明確な結論は出しておらず、将来、法定許可事由を巡る紛争が発生した場合には、例えば、処理される個人情報の性質等を考慮したうえで、法定許可事由で規定する「必要な場合」や「合理的な範囲」の解釈を厳格に行うことで、より具体的かつ柔軟に結論の

妥当性が図られるのではないかと予想します。

(2) 実務上の留意点

日本企業が中国ビジネスの中でしばしば直面する場面は、上記法定許可事由①ではないかと思われます。例えば、日本企業が、中国の個人に商品を販売する際、本人の氏名、住所、電話番号については買主や発送先等の特定は取引契約締結のために必須であり、法定許可事由に該当することになり、また取引契約書等でそれらの情報を本人に記載してもらうことで同意を得ることもできます。これに対し、買主である個人の性別や年齢については、通常、商品の取引契約の成立や履行のために必要とはいえ、むしろ売り手である企業側が購入者データとしてマーケティング分析に使用する目的で情報提供を求めるケースが殆どです。そのため、個人の性別や年齢については、「個人を当事者の一方とする契約の締結、履行に必要である場合」とは言えそうにありません。そのため、もし顧客との取引に必須とまではいけない個人情報を取得し、マーケティング等に使用することが想定される場合には、やはり利用目的等を事前に告知して本人の同意を得たうえで取得する必要があります。

更に、日本企業の中国現地法人で従業員を雇用する場合、従業員の氏名、住所、電話番号以外に、性別、年齢、学歴や職歴といった個人情報を取得することは、従業員の採否の判断、正式雇用及び雇用後の人事管理には必要な情報と考えることができ、法定許可事由にも該当すると思われます。これに対し、従業員の銀行口座情報や身分証番号はセ

ンシティブ個人情報に該当しますので、一律に扱うことには慎重な考慮が必要となります。すなわち、銀行口座情報は給与振込のため、身分証番号は本人特定のために必要と考えることもできますので、もし上記「免除説」に立てば個別の同意は不要と考える余地がありますが、もし「非免除説」に立てば個別の同意が必要ということになります。したがって、実際に中国現地法人で従業員の人事管理に必要な場合であっても、センシティブ個人情報の取扱いについては慎重に判断する必要がある、少なくとも個人情報保護法が施行されて間もない現時点では、従業員による個別の同意を得ておくことがリスクの軽減につながると思われます。

四、まとめ

今回は、個人情報保護法の中でも、日本企業が日常のビジネスの中で検討を要する個人情報の処理と本人の同意について解説しました。中国の個人情報保護法は施行されたばかりで、今後、多くの事例や実務の運用が積み重なっていくことが予想されますが、中国市場でのビジネスを進める日本企業にとっては引き続き注目すべき法律の一つといえます。

以上

具体的な事案に関するお問い合わせ ☒ メールアドレス : info_china@ohebashi.com

[back to contents](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。