

SMILE

☆ 今月も笑顔(スマイル)でスタート! ~



8 月号 Vol.136

今月の SMILE

暑中お見舞い申し上げます

まいど おおきに! 2026 年ワールドカップはスペインの優勝で幕を閉じました。中国に駐在する私たちにとって、次に関心が向かうテーマの一つは、「中国代表はいつワールドカップの舞台に立つことができるのか」ということではないでしょうか。中国ではサッカー人気は非常に高く、多くの人がサッカー観戦を楽しんでいます。しかし一方で、「中国はサッカーは好きだが、ワールドカップ出場はまだ遠い」という悲観的な意見も少なくありません。

そのような中、中国サッカーの未来を変えようと、草の根レベルで青少年育成に取り組んでいる人物がいます。それが「中国足球小将」を創設した董路氏です。2026 年 6 月、中国の民間青少年育成プロジェクト「中国足球小将」の U12 チームは、イタリアで開催されたシジスモンディ国際ユースサッカー大会(Sigismondi Cup)で優勝しました。しかも、その内容は単なる優勝ではありませんでした。ヨーロッパの名門クラブの U12 チームを次々と破り、7 戦全勝、21 得点 2 失点という圧倒的な成績を残しました。決勝ではエバートン U12 を PK 戦の末に破り、大会 37 年の歴史においてアジア勢として初めて優勝を果たしました。

この「中国足球小将」を 2017 年に創設したのが董路氏です。彼が掲げる育成理念は、「試合で選手は育つ」というものです。また、彼は全国規模の青少年大会「2034 杯」を創設しました。この「2034」という数字には明確な意味があります。2010 年前後に生まれた子どもたちが、2034 年には 24 歳前後となり、中国代表としてワールドカップを戦う中心世代になるという構想です。このプロジェクトの大きな特徴は、保護者から費用を一切徴収しないことです。練習費、海外遠征費、航空券、宿泊費、食費、ユニフォーム代、コーチ費用など、育成に必要な費用はすべてプロジェクト側が負担しています。さらに、将来の移籍金を要求しないこと、選手とのマネジメント契約を結ばないことも方針として掲げています。この 9 年間で約 100 名の選手を育成し、総投資額は約 5,800 万元(約 12 億円)に達しました。資金は、ライブ配信、広告、スポンサー収入、「2034 杯」の収益、そして自己資金によって支えられており、公的資金には依存していません。興味深いのは、董路氏自身の経歴です。彼はもともとサッカー指導者ではなく、ラジオ・テレビ司会者、サッカー解説者、人気ブロガー、実業家、音楽家、コメディアンなど、非常に多彩な分野で活動してきた人物です。そのため、当初は「無資格監督」と批判されることもありましたが、しかし 2026 年には UEFA 公認コーチライセンスを取得し、欧州 55 개국で認められる正式な指導資格を持つ指導者となりました。その歩みは、中国サッカー界でも異色の存在と言えるでしょう。彼が青少年育成に情熱を注ぐようになったきっかけの一つは、日本高校サッカー選手権の光景だったと言われています。満員のスタジアムで高校生たちが戦う姿を見て、「中国も青少年育成の考え方を根本から変えなければならない」と強く感じたそうです。

董路氏の「試合で選手は育つ」という理念は、私たち海外駐在員にも通じるものがあります。これを「海外駐在経験によって人は育つ」と読み替えることができるのではないのでしょうか。異なる文化、異なる価値観、予想外の課題に向き合いながら、人は成長していきます。中国で事業に挑戦する日系企業の駐在員にとっても、海外という「実戦の場」こそが、自らを成長させる貴重な機会なのかもしれません。

それでは、今月も笑顔(スマイル)でスタートしましょう!

国家統計が 7 月 10 日に公表した内容によれば、6 月は、季節的要因および国際市場価格の変動などの影響を受け、消費者物価指数(CPI)は前月比で0.3%下落し、前年同月比では1.0%上昇した。食品およびエネルギー価格を除いたコア CPI は前年同月比 1.0%上昇し、引き続き緩やかな上昇を維持した。

国内の一部業種では需要が増加したものの、国際原油価格の下落などの影響を受け、生産者出荷価格指数(PPI)は前月比で0.3%下落し、前年同月比では4.1%上昇した。

一、CPI は緩やかな上昇を維持

前月比で見ると、全国の CPI は 0.3%下落した。

国際市場価格の変動の影響を受け、国内の金製装飾品およびガソリン価格はそれぞれ 8.7%、4.9%下落し、下落幅は前月よりそれぞれ 5.9 ポイント、4.6 ポイント拡大した。両者を合わせると CPI を前月比で約 0.22 ポイント押し下げ、CPI への押し下げ効果は前月より約 0.19 ポイント増加した。

食品価格は0.4%下落し、下落幅は前月と同じであり、CPIを前月比で約0.07ポイント押し下げた。食品のうち、旬の野菜や果物などが大量に市場へ供給され、市場供給が十分であったことから、生鮮野菜および生鮮果物の価格はそれぞれ1.0%、2.0%下落し、合わせてCPIを前月比で約0.06ポイント押し下げた。豚肉および水産物の価格はそれぞれ0.8%、0.6%下落し、合わせてCPIを前月比で約0.02ポイント押し下げた。

採卵鶏の飼養羽数が低水準にあり、さらに高温による産卵率の低下が重なったことから、鶏卵価格は7.0%上昇し、CPIを前月比で約0.03ポイント押し上げた。

サービス価格は前月の0.1%下落から横ばいへ転じた。

サービスのうち、航空会社による燃油サーチャージの引き下げや、閑散期における旅行需要の減少などの影響を受け、ホテル宿泊料、航空券および旅行会社の料金はそれぞれ5.3%、4.0%、0.7%下落し、合わせてCPIを前月比で約0.04ポイント押し下げた。

一部地域で政策による価格調整が実施された影響により、全国の医療サービス価格は0.3%上昇し、CPIを前月比で約0.02ポイント押し上げた。

前年同月比で見ると、全国の CPI は 1.0%上昇し、上昇率は前月より 0.2 ポイント縮小した。

国際的な輸入インフレ要因などにより、国内の工業消費財価格の上昇率は鈍化した。

工業消費財価格は2.9%上昇し、上昇率は前月より1.0ポイント縮小し、CPIを前年同月比で約0.90ポイント押し上げたが、CPIへの押し上げ効果は前月より約0.28ポイント減少した。

工業消費財のうち、金製装飾品およびガソリン価格の上昇率はそれぞれ28.1%、17.0%まで低下し、合わせてCPIを前年同月比で約0.60ポイント押し上げたが、CPIへの押し上げ効果は前月より約0.23ポイント減少した。

個人用ケア用品および家庭用器具の価格はそれぞれ2.3%、2.2%上昇したが、いずれも上昇率は前月より縮小した。サービス価格は0.8%上昇し、上昇率は前月と同じで、CPIを前年同月比で約0.40ポイント押し上げた。

サービスのうち、医療サービスおよび教育サービスの価格はそれぞれ3.4%、0.6%上昇し、家事サービスおよび外食価格はそれぞれ1.4%、1.1%上昇し、全体として上昇率は安定していた。

食品価格は1.6%下落し、下落幅は前月より0.1ポイント縮小し、CPIを前年同月比で約0.28ポイント押し下げた。

食品のうち、豚肉価格は15.9%下落し、下落幅は前月より0.2ポイント縮小し、CPIを前年同月比で約0.30ポイント押し下げた。生鮮野菜、生鮮果物、穀物、食用油、乳製品および水産物の価格下落率は0.3%~1.7%の範囲であった。鶏卵価格は20.0%上昇し、上昇率は前月より11.6ポイント拡大した。羊肉、牛肉および家禽肉類の価格上昇率は1.4%~6.0%の範囲であった。

二、PPI の前年同月比上昇率はやや拡大

前月比で見ると、全国の PPI は 0.3% 下落した。

今月の PPI の前月比の動きには主に以下の特徴が見られた。

第一に、国際原油価格の下落により、国内の関連業種の価格が下落した。

石油採掘価格は前月比 16.0% 下落し、石油精製製品製造価格は 3.1% 下落した。下落幅は前月よりそれぞれ 14.2 ポイント、2.8 ポイント拡大した。また、化学原料・化学製品製造業および化学繊維製造業の価格は、前月の上昇からそれぞれ 2.0%、0.8% の下落へ転じた。

第二に、季節的要因の影響により、一部業種の価格動向に分化が見られた。

6 月は気温が上昇し、夏季の電力需要ピークへの対応に向けた石炭備蓄および冷房製品への需要が増加したことから、石炭採掘・洗炭業の価格は前月比 5.6% 上昇し、家庭用冷房電気機器製造価格は 0.6% 上昇、冷房・空調設備製造価格は 0.4% 上昇した。

一方、夏季は降水量、日照および風力に恵まれたため、水力発電、太陽光発電および風力発電の価格はそれぞれ 9.1%、2.5%、2.2% 下落した。

第三に、産業の高度化が加速したことにより一部業種の需要が増加し、価格が上昇した。

人工知能(AI)の適用場面が絶えず拡大し、新たな原材料・新素材が広く活用され、グリーン化への転換が継続的に進められたことにより、バーチャルリアリティ(VR)機器製造価格は前月比 8.4% 上昇し、ウェアラブルスマート機器製造価格は 3.4% 上昇、産業用制御コンピューターおよびシステム製造価格は 3.3% 上昇、産業用ロボット製造価格は 0.5% 上昇した。

また、電子専用材料製造価格は 2.5% 上昇し、炭素系ナノ材料価格は 1.9% 上昇、バイオマス燃料加工価格は 1.2% 上昇した。さらに、廃棄資源総合利用業の価格は 0.4% 上昇した。

前年同月比で見ると、全国の PPI は 4.1% 上昇し、上昇率は前月より 0.2 ポイント拡大した。

価格が上昇した業種では、石炭採掘・洗炭業が 20.6% 上昇し、電気機械・器材製造業が 5.1% 上昇、コンピューター・通信およびその他電子設備製造業が 3.3% 上昇、鉄鋼(黑色金属)製錬・圧延加工業が 3.1% 上昇した。これら 4 業種はいずれも前月より上昇率が拡大し、4 業種合計で PPI を前年同月比約 1.39 ポイント押し上げた。

非鉄金属鉱採掘・選鉱業および非鉄金属製錬・圧延加工業はそれぞれ 25.5%、23.4% 上昇し、石油・天然ガス採掘業、石油・石炭その他燃料加工業および化学原料・化学製品製造業はそれぞれ 16.8%、16.7%、11.3% 上昇したが、いずれも前月より上昇率は縮小した。これら 5 業種を合わせると、PPI を前年同月比約 3.25 ポイント押し上げた。

価格が下落した業種では、非金属鉱物製品業は 4.4% 下落し、下落幅は前月より 0.7 ポイント縮小した。電力・熱供給業は 4.4% 下落し、下落幅は前月と同じであった。

酒類・飲料および精製茶製造業、自動車製造業はそれぞれ 5.3%、2.1% 下落し、下落幅は前月よりそれぞれ 3.4 ポイント、0.1 ポイント拡大した。これら 4 業種を合わせると、PPI を前年同月比約 0.72 ポイント押し下げた。

輸入と輸出

税関統計が 7 月 14 日に公表した内容によると、今年上半期の中国の貨物貿易における輸出入総額は 25 兆 4,700 億元となり、前年同期比 16.9% 増加したこのうち、輸出は 14 兆 7,300 億元で 13.4% 増加し、輸入は 10 兆 7,400 億元で 22.1% 増加した。これを総括すると、主に次の 6 つの特徴がある。

一、輸出入の伸びが加速した

第 2 四半期の輸出入総額は 13 兆 6,100 億元となり、前年同期比 18.4% 増加し、2021 年第 3 四半期以来で四半期ベースの前年同期比として最高の伸び率となった。このうち、6 月の輸出入総額は 4 兆 7,800 億元となり、前年同月比 24.2% 増加し、17 か月連続で増加を維持した。

二、市場の多元化が引き続き強化された

上半期、中国の「一帯一路」共同建設参加国との輸出入総額は 12 兆 9,700 億元となり、14.8% 増加し、対外貿易

総額の 50.9%を占めた。周辺国との輸出入は 9 兆 4,400 億元で 20.6%増加した。中南米およびアフリカ向けはそれぞれ 16.2%、19.6%増加し、EU 向けは 10.2%増加した。

三、各種経営主体はいずれも良好な増加傾向を示した

上半期、中国の民間企業の輸出入総額は 14 兆 5,300 億元となり、17%増加し、対外貿易総額の 57%を占めた。外資系企業の輸出入総額は 7 兆 3,900 億元で 17.1%増加した。国有企業の輸出入総額は 3 兆 5,000 億元で 16.8%増加した。

四、各地域とも輸出入が増加した

上半期、中国東部地域の輸出入規模は 20 兆元を超え、16.5%増加し、対外貿易総額の 78.8%を占めた。西部、中部および東北地域はそれぞれ 20.3%、20.0%、8.6%増加した。

五、輸出製品の構成がさらに最適化された

上半期、中国の機械・電気製品の輸出額は 9 兆 3,600 億元となり、20.1%増加し、輸出総額の 63.5%を占め、前年同期より 3.5 ポイント上昇した。ハイテク製品の輸出額は 3 兆 2,600 億元となり、39%増加した。自主ブランド製品の輸出は 25.4%増加し、その構成比は 2.4 ポイント上昇した。

六、輸入の伸び率が輸出を上回った

上半期、中国の輸入の伸び率は輸出を 8.7 ポイント上回り、輸出入の均衡ある発展を促進した。このうち、エネルギー、金属鉱石などの大口商品の輸入量は 14 億 2,900 万トンとなり、3.4%増加した。機械・電気製品の輸入額は 4 兆 4,100 億元となり、28%増加した。農産品の輸入額は 7,684 億 8,000 万元となり、8.6%増加した。



国家統計局の 6 月 30 日に公表した内容によれば、6 月の製造業購買担当者指数 (PMI) は 50.3%となり、前月より 0.3 ポイント上昇して拡張局面に戻った。

非製造業ビジネス活動指数および総合 PMI 生産指数はそれぞれ 50.2%、50.6%となり、いずれも前月より 0.1 ポイント上昇し、中国経済の景況水準はやや回復した。

一、製造業購買担当者指数は拡張局面に回復

6 月の製造業 PMI は 50.3%となり、製造業の生産・経営活動は前月より加速した。

(一) 生産・需要の双方が同時に拡大

製造業生産指数は 51.4%となり、前月より 0.2 ポイント上昇し、企業の生産活動の拡大が加速した。新規受注指数は拡張局面に回復し 51.2%となり、前月より 1.3 ポイント上昇し、市場需要は改善した。業種別に見ると、農副産品加工、専用設備、コンピューター・通信電子設備などの業種では、生産指数、新規受注指数ともに 54.0%を上回り、関連業種では生産・需要ともに好調であった。

一方、化学繊維・ゴム・プラスチック製品、鉄鋼(黑色金属)製錬・圧延加工などの業種では、両指数とも引き続き景気判断の分岐点を下回り、生産・需要の双方とも依然として不足している状況がみられた。

(二) 大企業・中堅企業の PMI はいずれも景気判断の分岐点を上回った

製造業大企業の PMI は 50.7%となり、引き続き拡張を維持した。
中堅企業の PMI は 50.5%となり、前月より 1.9 ポイント上昇し、景況水準は明らかに回復した。
小企業の PMI は 48.2%となり、景況水準はやや低下した。

(三) ハイテク製造業は引き続き好調

ハイテク製造業 PMI は 53.5%となり、前月より 0.6 ポイント上昇し、製造業全体を大きく上回った。
ハイエンド製造業の発展は引き続き良好であり、その牽引力はさらに強まった。
設備製造業および消費財業界の PMI はそれぞれ 52.5%、50.2%となり、前月よりそれぞれ 0.4 ポイント、0.5 ポイント

上昇し、業界の景況感は改善した。

高エネルギー消費産業の PMI は 47.1%で、前月と同水準であった。

(四)市場予測はやや改善した

製造業の生産・経営活動予想指数は 54.3%となり、前月より 0.4 ポイント上昇し、企業の市場に対する信頼感はやや高まった。

業種別では、専用設備、鉄道・船舶・航空宇宙設備、電気機械・器材などの業種の生産・経営活動予想指数はいずれも 57.0%を超える高い景況水準にあり、関連企業は業界の発展に対してより楽観的であった。

二、非製造業ビジネス活動指数は小幅に上昇

6 月の非製造業ビジネス活動指数は 50.2%となり、前月より 0.1 ポイント上昇し、非製造業の景況水準はやや回復した。

(一)サービス業の拡大が加速した

サービス業ビジネス活動指数は 50.4%となり、前月より 0.1 ポイント上昇し、景況水準は改善した。

業種別では、電気通信・放送・テレビ・衛星通信サービス、インターネットソフトウェア・情報技術サービス、金融サービス、保険業などのビジネス活動指数はいずれも 55.0%を超える高い景況水準にあり、業務総量は比較的速いペースで増加した。

一方、航空輸送、不動産などの業種のビジネス活動指数は引き続き景気判断の分岐点を下回った。

サービス業の業務活動予想指数は 56.0%となり、前月より 0.6 ポイント上昇し、企業の市場発展に対する見通しは改善した。

(二)建設業の景況感は改善した

建設業ビジネス活動指数は 49.0%となり、前月より 0.2 ポイント上昇し、景況水準は小幅に回復した。

建設業の業務活動予想指数は 51.1%となり、引き続き拡張局面を維持した。

三、総合 PMI 生産指数は引き続き拡張

6 月の総合 PMI 生産指数は 50.6%となり、前月より 0.1 ポイント上昇した。中国企業全体の生産・経営活動は、総じて拡張がやや加速した。総合 PMI 生産指数を構成する製造業生産指数および非製造業ビジネス活動指数は、それぞれ 51.4%、50.2%であった。

会計・税務情報

失業保険による企業の雇用安定・拡大支援に関する通知

失業保険の機能を十分に発揮させ、企業の雇用安定・拡大を支援し、労働者の職業技能向上を促進するため、2026 年 6 月 18 日に人力資源・社会保障部、教育部、財政部、国家税務総局 4 部門は共同で「失業保険による企業雇用安定・拡大支援に関する通知」(人社部発[2026]39 号)を発表しました。主な内容は以下の通りです。

一、雇用安定還付政策を引き続き実施する。

企業が失業保険料を 12 カ月以上全額納付しており、前年度においてリストラを実施していない、又はリストラ率が前年度の全国城鎮調査失業率の管理目標を超えていない場合、或いは 30 人(含)以下の企業の場合は、リストラ率が保険加入従業員総数の 20%を上回らない場合、規定に基づき失業保険の雇用安定還付を申請できる。大型企業は、前年度に企業及びその従業員が実際に納付した失業保険料の 30%を限度として還付を受け、中小零細企業は 60%を限度として還付を受けられる。雇用安定還付資金は、従業員の生活補助、社会保険料の納付、職種転換訓練、スキルアップ訓練など等の雇用を安定させ、生産・経営コストの削減に充てることができる。

二、一時雇用拡大補助政策を引き続き実施する。

新卒者、卒業後2年以内の未就業大学卒業生、および16歳から24歳の登録済み失業者を雇用し、かつ労働契約を締結し、失業保険・労災保険・養老保険料を3カ月以上納付した企業に対し、採用者1名につき1,500円を超えない基準で雇用拡大一時助成金を一括支給することができる。

三、技能向上補助金政策を最適化する。

失業保険に12ヶ月以上加入している企業の在職従業員又は失業保険金の受給者が、人材不足職業(職種)に関する資格、所属企業の業界関連資格、またはデジタル・グリーン分野資格等級証明書のいずれかを取得した場合には、初級、中級、高級に応じてそれぞれ1,000円、1,500円、2,000円を超えない技能向上補助金を支給され、一人につき毎年1回のみ補助を受けることができる。複数の人材不足職業(職種)の資格証書を取得した場合、省級の人力資源・社会保障部門は当地の実情に応じて、一人につき毎年申請回数を増やすことができ、合計で3回限りとする。

四、上記の関連支援策の実施期限を2026年12月31日までとする。



法務情報

中国における従業員個人情報取扱いの事例とコンプライアンス上の留意点

1.はじめに

企業の労務管理においては、従業員の採用・入社時から、日常の勤務、そして退職後に至るあらゆる段階で、従業員の個人情報を取り扱う場面が生じている。個人情報保護法などの整備により、労働者の権利意識が高まった現在、従業員の個人情報を取り扱う使用者は、ますます厳格なコンプライアンス上の要求を受けるようになっており、社外に向けた情報の使用、病気休暇の事実確認、施設内における監視、退職時のデータの取扱いなどにおいて法令上許される範囲をどのように把握するかが、使用者を悩ませる実務上の問題となっている。

「個人情報」と「プライバシー」に対する「民法典」及び「個人情報保護法」それぞれの定義には交錯する部分があるため、使用者が訴訟の当事者となった場合には、種々の事実関係や法的根拠が問題となる。もっとも、これらの法律はいずれも、「適法性、正当性、必要性」を個人情報保護の重要原則と定めており、個人情報を取り扱う際には、原則として本人への告知を行い、同意を得るなど、法定根拠に基づいて行う必要がある点で共通している。本稿では、典型的な事例を交えつつ、従業員の個人情報を取り扱う際のコンプライアンス上の留意点について検討するものとした。

2. 従業員個人情報の取扱いをめぐる典型事例

事例 1: 社外向け業務における従業員の情報の使用

上海 A 社と劉氏との個人情報保護紛争事件((2023)滬 0104 号民初 19746 号)において、A 社の関連会社の財務責任者を務めていた劉氏は、2021 年末に退職した。しかし、退職後も A 社の企業信用報告に同人の携帯電話番号が「連絡先」として記載されていたこと、また、A 社の法定代表者が長期にわたり信用喪失被執行人とされていた事情から、劉氏に迷惑電話が相次ぎ、多大な精神的損害を被ったとして提訴した。裁判所は、劉氏の在職期間については、業務上の関連性や、当時劉氏から異議申立てがなかったことを考慮すると、携帯電話番号の使用に関し A 社は劉氏の同意を得ていたと認めた。一方、退職後については、A 社による使用は本人の同意を得ておらず、かつ、その同意取得を不要とする法定の事由や、正当性・必要性の原則も満たさないことから、権限のない個人情報の使用に当たると判断した。これに基づき、裁判所は A 社に対し、電話番号の削除と書面による謝罪を命じた。ただし、精神的損害及び名誉毀損に関する損害賠償請求については、損害結果の重大性を証明する証拠が不十分であるとして棄却された。

事例 2: 勤怠・休暇の管理

北京 B 社と謝氏との労働紛争事件((2021)京 03 民終 106 号)において、うつ病のため病欠を取得した謝氏は、B 社に診断書を提出した。これに対し B 社は、病歴のほか、心理治療に関する証明・資料などの提出を求め、提出がなければ欠勤とみなす旨を通告した。その後、資料の不提出を理由に欠勤扱いとされ、労働契約を解除されたことから、謝氏は B 社に対して違法な契約解除に伴う賠償金などの支払を求め、労働仲裁を申し立てた。

本件はその後、訴訟の第二審まで争われた。裁判所は、謝氏が提出した診断書には罹病状況と受診の事実が記されており、従業員の罹病状況の詳細は「民法典」に定めるプライバシーに該当すると指摘した。その上で、使用者による資料提出の要求は必要最小限でなければならない、従業員のプライバシーその他の権利・利益を侵害しないよう、過度に詳細を求めてはならないと判断した。最終的に、第二審においても、B 社による謝氏の欠勤を理由とした労働契約の解除は違法であるとの認定がなされた。

事例 3: 従業員の業務遂行の監視

天津 C 社と韓氏とのプライバシー権紛争事件(天津高級人民法院及び天津市文明弁公室「社会主義の核心的な価値観を発揚する 2023 年度典型事例」第 10 号事件)において、C 社は韓氏に対し、狭い会議室での単独勤務を命じるとともに、本人に通知することなく室内に監視カメラを設置した。韓氏は、これがプライバシー及び個人情報保護に係る権利の侵害にあたるとして提訴した。

これに対し、裁判所は、C 社の行為は適正な人事管理として必要な限度を超え、従業員のプライバシーを侵害するものであると判断した。一方で、裁判所は、カメラ設置の目的や、監視対象が業務の遂行場所であること、録画された動画が外部に流出していないことなどの事情を総合的に考慮し、C 社に対し、謝罪文の公表を命じる判決を下した。

事例 4: 通知の公示

広州 D 社と陸氏とのプライバシー紛争事件((2021)粵 01 民終 26259 号)において、陸氏が D 社に「非自己理由退職通知書」を送付したところ、D 社が WeChat のチャットグループにおいて「陸某の無断職場離脱に関する通報」を送信した。その通知文には、陸某の身分証番号や自宅住所に加え、入社時に提供した家族の携帯電話番号が記載されていた。陸氏は、自身のプライバシー及び平穏な生活が侵害されたとして、D 社に対し謝罪の公表と精神的損害賠償金 4000 元の支払いを求める訴訟を提起した。

裁判所は、D 社が陸氏の同意なく、かつ何らのマスキング処理もせずに個人識別情報を含む書面を公開した行為について、業務上必要な合理的な範囲を超え、適法性・正当性・必要性を欠くプライバシー侵害に該当すると判断した。裁判所は、D 社が相応の権利侵害責任を負うべきであるとして、当該 WeChat のチャットグループでの陸氏への公開謝罪を命じた。一方で、精神的損害賠償請求については認められなかった。

事例 5: 退職者のデータの削除

北京 E 社と閔氏とのネットワーク権利侵害紛争事件((2024)京 04 民終 1658 号)において、閔氏は、購入代金の一部を会社が負担した個人所有の携帯電話を業務で利用していた。退職後、E 社が遠隔操作で端末内の全データを削除したため、閔氏は私的写真等も消失したとして提訴した。

第一審は、業務用機器としての性質や E 社の管理規程を重視し、閔氏の過失も認めて E 社の権利侵害を否定した。これに対し、第二審は、E 社が私的利用を禁止していなかった点や、社内規程の要件を満たさずに削除を強行した点を指摘した。これが「人事管理上必要な範囲」を超え、社内規程にも違反するものにあたり、E 社に謝罪と合理的費用の支払いを命じた。一方で、故祖父の写真の消失を理由とする精神的損害賠償請求については、裁判所は、閔氏が精神的苦痛の根拠として主張した祖父の写真等の資料は閔氏自身の個人情報には該当せず、また、その他の個人情報の滅失についても、閔氏に重大な精神的損害を生じさせたものと認めることは困難であるとして、同請求を認めなかった。

小括

これらの各事例を総合すると、社外向け業務における従業員個人情報の利用(例えば事例 1)については、従業員が在職期間にあるか否かが重視される。在職期間中の業務上必要な範囲で従業員の個人情報を取り扱う場合には、その従業員の職務内容、情報利用の目的、本人への告知状況、異議の有無などを総合的に考慮し、一定の合理性が認められる場合が存在する。これに対し、個人情報の取扱いを従業員の退職後まで続ける場合には、当初の利用目的との関連性が失われやすくなる。そのため、本人の同意その他の法定根拠がない限り、仮に「適法性・正当性・必要性」をもって免責を主張しても、認められることは難しい。

次に、使用者が従業員管理の目的でその個人情報を取り扱う場合(事例 2~5 など)については、告知義務の履行と同意の有無が重視される。しかし、従業員の明確かつ直接的な同意が欠けるケースでは、具体的な事情を組み合わせ、情報を取り扱う目的の正当性、手段の合理性、管理目的の実現に必要な限度を逸脱している

可否かなどの観点から審理されることとなる。

「個人情報保護法」は、本人の同意なく個人情報を取り扱うことができる法定根拠の一つとして、法により制定された労働規章制度又は法に基づいて締結された集団契約により人事管理上必要である場合を定めている。しかし、その具体的な判断基準は必ずしも明確ではない。そのため、裁判においては、使用者が相応の社内規程を定めているか否かのみならず、その制定手続、規程内容の合理性、従業員への告知状況や実際の運用状況といった点が重視されている。権利侵害が認められた使用者の責任については、一般に、侵害の停止や適切な範囲での謝罪、権利保護に要した合理的な費用の賠償が認められている。しかしながら、精神的損害の賠償は立証が困難であり、司法実務においてその主張が認められる可能性はそれほど高くない。

3. 従業員個人情報の取扱いに関する実務的観点からの提言

以上のような司法実務の状況から、使用者においては、従業員個人情報の取扱いにあたり、以下の諸点を重視することが望まれる。

第一に、各従業員の個人情報を取り扱う状況を体系的に整理し、適切な取扱いフローを定めておくこと。

第二に、情報収集の段階では必要性の原則を遵守し、収集内容を特定の目的の達成に必要な範囲に限定すること。従業員が必要な範囲を超える情報であるとして提供を拒否した場合でも、労働契約の即時解除といった手段を取るか否かは、そのリスクを慎重に評価すること。

第三に、情報処理の過程では、個人情報取扱同意書などを用いて従業員への告知と明確な同意の取得を可能な限り行うこと。特に、機微な個人情報や重要な情報の取扱いについては、実施前に再度の確認をすること。個人情報の取扱いの根拠となる社内規程を制定し、整備すること。従業員の個人情報を公示・公開する際は、可能な限り公開の範囲を限定し、匿名化や非識別化の処理を施すこと。

第四に、従業員の退職後の個人情報取扱制度を確立し、雇用目的との関連が失われた情報については、その取扱いを直ちに中止すること。併せて、他の法令によるデータ保存義務と、データの削除が従業員に及ぼしうる影響の双方を考慮し、不当な削除による権利侵害のリスクを回避すること。

情報提供: 金杜法律事務所

お問い合わせは
MYDO まで!!



(お問い合わせ先)

上海滿意多企業管理諮詢有限公司

〒200336 上海市延安西路 2201 号 上海国際貿易中心 610 室

T E L: +86-21-6407-0228 F A X :+86-21-6407-0185

E-mail: info@shmydo.com

URL: <http://shmydo.jp/>