

2021 年 6 月 10 日

「LT 会」会報第 21-7 号（総 217 号）

LT グループ

『民法典』施行下における企業の人事管理（一）**～プライバシー権及び個人情報の保護～**

2020 年 5 月 28 日、十三届全国人大三次会議において、《中華人民共和國民法典》が可決され、2021 年 1 月 1 日より施行となりました。前回会報（会報第 21-6 号）は『民法典』施行に伴う労働契約終了時への影響について解説しました。このほか、《民法典》は企業の人事管理にも深く関係します。本会報ではプライバシー権及び個人情報の保護の面から、《民法典》の実施が企業の人事管理に与える影響について分析してみましたので、参考にさせていただきたいければ幸いです。

また、より協調性のある労働関係を築き、人事管理リスクを軽減するために、企業は《就業規則》等社内管理制度の関連規定を追加、改定し、管理を強化するようにお勧めします。

【《民法典》条項】第六章〔プライバシー権及び個人情報の保護〕

第一千零三十二条 自然人は、プライバシー権を享有する。いかなる組織又は個人も、詮索、侵犯騷擾、漏洩、公開等の方式によって他人のプライバシー権を侵害してはならない。**プライバシーとは、自然人の私人としての生活の安寧及び他人に知られること望まないプライベートな空間、プライベートな活動、プライベートな情報をいう。**

第一千零三十三条 法律に別段の定めがある場合又は権利者が明確に同意する場合を除き、いかなる組織又は個人も、次に掲げる行為を実施してはならない。

- (1) 電話、ショートメッセージ、インスタントメッセージツール、電子メール、ビラ等の方式によって他人の私人としての生活の安寧を侵犯騷擾すること
- (2) 他人の住宅、ホテルの部屋等プライベートな空間に立ち入り、それを撮影し、覗き見ること
- (3) 他人のプライベートな活動を撮影し、覗き見し、盗聴し、公開すること
- (4) 他人の身体のプライベートな部位を撮影し、覗き見すること
- (5) 他人のプライベートな情報を取り扱うこと
- (6) その他の方式によって他人のプライベート権を侵害すること

第一千零三十四条 自然人の個人情報は、法律により保護を受ける。個人情報とは、電子的方式又はその他の方式によって記録され、単独で又はその他の情報と組み合わせて、特定の自然人を識別することができる各種情報をいい、自然人の氏名、生年月日、身分証明書番号、生体認証情報、住所、電話番号、電子メール、健康情報、行動履歴情報等を含む。

個人情報のうちのプライベートな情報については、プライバシー権に関する規定を適用する。規定がない場合は、個人情報の保護に関する規定を適用する。

第一千零三十五条 個人情報を取り扱う場合には、合法、正当、必要の原則に則らなければならない、度を超えて取り扱ってはならず、かつ次に掲げる条件に合致しなければならない。(1) 当該自然人又はその後見人の同意を得ていること。但し、法律、行政法規に別段の定めがある場合はこの限りでない。

- (2) 情報の取扱の規則を公開していること
- (3) 情報の取扱の目的、方式及び範囲を明示していること
- (4) 法律、行政法規の規定及び双方の約束に違反していないこと。個人情報の取扱には、個人情報の収集、保存、使用、加工、送信、提供、公開等を含む。

【労働法律に関係する条項】

《労働契約法》第八条 使用者は、労働契約に直接関連のある労働者の基本状況を知る権利を有し、労働者は事実のとおりに説明しなければならない。

【関連性分析】

情報化時代において、《民法典》は個人情報保護を明確にし、且つ個人情報の範疇を明らかにしている（第 1034 条）。雇用主は業務や管理の必要に応じて、社員の個人情報を収集、使用する場合、それ自体違法ではない。但し、《民法典》1035 条に定める個人情報処理の原則を遵守しなければならない。

また、《民法典》にはプライバシー空間、プライバシー活動、プライバシー情報を含むプライバシーの範囲を明確に定めだめている。《民法典》の実施は社員の個人情報保護の意識をいっそう強めることになり、企業の管理においてもより高い条件が要求される。例えば、

1. 日常の病気休暇管理において、企業は社員にカルテの提出を求める場合、権利意識の強い社員はカルテがプライバシーであることを理由に提出を拒否したり、更には企業が病院から社員の受診記録を調べようとする場合、病院もカルテは個人のプライバシーであることを理由に企業の閲覧を拒否することがあるかもしれない。

2. 出勤管理において、企業が社員の指紋情報を採取しようとする場合、社員が指紋情報はプライバシーであることを理由に協力を拒否することがあるかもしれない。

3. 面談を録音する際、社員はプライバシーの侵害を理由に拒否したり、会社の HR や管理職の責任を追及するかもしれない。等々

今後、企業の人事部門は社員が“プライバシー”を振りかざして企業の管理に挑戦してくることが増えるでしょう。“カルテ”や“指紋”が社員のプライバシーであることは否定できませんが、企業が正当で合理的な管理目的のため、社員にカルテを提出させたり、指紋を採取したりすることは、そのプライバシーを侵害することを意味するものではありません。何故なら、会社と労働者の間には労働関係があり、労働関係自身、一種の管理する側と管理される側の関係だからです。労働者が病気休暇を申請して医療期間の計算や病気休暇中の給与の計算等をする際、会社は労働者の病状を確認する権利があります。この時、労働者はプライバシーの一部を譲らなければなりません。もちろん、会社として、社員のプライバシーに関する管理規定を作って、必要な守秘措置等 adopting、社員の個人情報やプライバシーが漏れたり悪用されないようにする必要があります。

以上