

ファイブ・スターズ・ウォーズ

——プラットフォームによる公正かつ透明なデータ処理を求めて——

竹 地 潔

富山大学紀要. 富大経済論集 第67巻第3号抜刷 (2022年3月)

富山大学経済学部

ファイブ・スターズ・ウォーズ

——プラットフォームによる公正かつ透明なデータ処理を求めて——

竹 地 潔

キーワード：EU一般データ保護規則, 公正性, 透明性, プラットフォーム・ワーク

プラットフォームの評価システムは、プラットフォーム・ワーカーを5段階で評価し、その結果を星の数で表現する。星の数が多ければ、ボーナスが支給され、他方、星の数が少なくなれば、報酬がダウンし、場合によっては、首になる。彼らは、星の数がどのように決定されるか分からずに、星の数に一喜一憂し、戦々恐々と就労し、だんだんと星の数に支配されるようになる。

I 問題の所在

インターネット上のプラットフォームを介して、プラットフォーム・ワーカーがクライアントから仕事の発注を受け、クライアントに対し労務（サービス）または成果物を提供する、プラットフォーム・ワークという働き方が、世界的に増加中である。

プラットフォーム事業者は、クライアントとプラットフォーム・ワーカーとの間の取引の「場」を提供し、両当事者が安心してスムーズに取引できるよう、当該ワーカーに対する評価システムを設けるとともに、両当事者間の報酬の決済を行う役割も担っている。

周知のとおり、このようなプラットフォーム・ワークは、あらかじめ就業時間が決まっておらず、自分の都合に合わせて働くことができる「自由な働き方」

として好意的に受け止められている。一方、プラットフォーム・ワーカーは、多くの場合、自営業者として扱われることが多く、労働者と同様な働き方をしているにもかかわらず、労働法および厚生年金や健康保険などの適用を受けることができず、不安定な立場に置かれている。

このことから、プラットフォーム・ワーカーに対しても、通常の労働者と同様に、労働法（および社会保険）が適用され保護が及ぶようにするため、当該ワーカーの「労働者性」が従前から法解釈上議論され、諸外国では、立法により問題解決が図られているところである。

他方、プラットフォーム・ワークという仕組みに内在する諸問題、つまり、不透明な評価システム、アカウントの一方的な停止・閉鎖、報酬支払の拒否、および、問い合わせ・苦情への無回答・不対応がある。評価システムに基づく評価結果は、将来に向けた仕事の依頼の獲得を左右するばかりか、当該プラットフォームの使用停止につながる可能性もある。プラットフォーム・ワーカーにとっては、自らの就労の機会に大きな影響を及ぼすものであるにもかかわらず、評価システムは不透明で、どのように評価がなされているかが不明である。評価結果が悪ければ、当該ワーカーのアカウントが一方的に停止ないし閉鎖され、就労の機会が奪われ、収入の道を断たれることになる。また、クライアントが成果物の受け取りを拒み、報酬が支払われないこともある。このような場合、クライアントおよびプラットフォーム事業者に対し問い合わせたり、苦情を申し立てても、無回答であったり、適切な対応がなされないこともよくある。

このような不透明な評価システムを、プラットフォーム・ワーカーの手で公正かつ透明にするとともに、当該システムに起因するアカウントの一方的な停止・閉鎖や報酬支払の拒否等の問題を解決できるようにすることも喫緊の課題である。欧州では、一般データ保護規則を活用することにより、これらの問題を解決しようとする試みが行われている¹⁾。本論では、欧州におけるこのような取り組みを概観したうえで、わが国における現行法の対応等について検討を加え、求められる積極的な法的対応を示すこととする。

II 欧州に見る問題状況

1 序

欧州のプラットフォーム・ワーカーも、わが国のワーカーと同様に、不透明な評価システム、アカウントの一方的な停止・閉鎖、報酬支払の拒否、および、問い合わせ・苦情への無回答・不対応といった、プラットフォーム・ワークという仕組みに内在する諸問題に直面し苦しめられている²⁾。以下、それらのうち、いくつかの問題を概観する。

2 不透明な評価システム

プラットフォーム・ワーカーとして生計を立てていけるかどうかは、一般的に、プラットフォームを通じて継続的にタスク（仕事）を獲得できるかどうか、つまり、仕事を割り当ててもらえるかどうかにかかっている。そして、このことは通常、自分の仕事の成果またはプラットフォーム・ワーカーとしてのさまざまな評価や格付けに左右される。それにもかかわらず、多くの場合、プラットフォーム・ワーカーに対する評価や格付けを行うのに、プラットフォーム事業者が使用する評価システムおよびそのプロセスは、当該ワーカーにとって不透明である。そのせいで、プラットフォーム・ワーカーはそもそも、いかなる評価システムにおいてどのように評価されているかについて知ることができない。そのため、当該ワーカーは、これまで仕事を継続的に割り当てられていたにもかかわらず、突然に何らの説明もなく仕事の割り当てを一方的に打ち切れ、理由も分からずに茫然自失となる、といったこともある。さらに、プラットフォーム・ワーカーがプラットフォーム事業者から評価ないしは格付けされていることを認識し、自らに与えられた評価または格付けの結果を通知されていても、その評価または格付けが適正なものであるかどうか、を判断することは極めて困難である。それらに加えて、これらの評価プロセスが、自動処理化されているか、または、マニュアルで進められるかどうかにかかわらず、エラー

が発生しやすく、プラットフォーム・ワーカーが不正確または（および）不当に否定的な評価を受ける恐れがあり、ひいては、その不適正な評価の結果に基づき仕事を割り当ててもらえなくなることもある。

3 アカウントの一方的な停止・閉鎖

プラットフォーム事業者による評価または格付けが低いとき、プラットフォーム・ワーカーの使用するアカウントが一方的に停止または閉鎖されることがある。そればかりか、プラットフォームによっては、その停止または閉鎖の理由が当該ワーカーに知らされず、彼らがこの理由の開示を求めても、拒否されることもある。アカウントの停止または閉鎖によって、プラットフォーム・ワーカーは、プラットフォームにアクセスできなくなり、それを通じてタスク（仕事）の割り当てを受けることができず、就労の機会を失うことになる。当該ワーカーにとっては、このことは、理由を示されることなく行われる事実上の「解雇」である、といえる。

注目すべきことに、アカウントの停止または閉鎖の決定が、自動処理化されたもしくは部分的に自動処理化された、または（および）、外部委託されたシステムによって行われることがあり、そのようなシステムは、エラーが発生しやすい可能性がある、と指摘されている³⁾。

4 報酬支払の一方的な拒否

一部のプラットフォームでは、クライアントが、プラットフォーム・ワーカーに対し何らの説明をすることなく、彼らの完了した仕事の成果を受け取らずに、それへの報酬の支払を拒否するのを許可する利用規約が定められている。そのため、プラットフォーム・ワーカーは、依頼された仕事の完了のため相当な時間を費やしているにもかかわらず、何らの報酬も受け取ることができないという、骨折り損に終わることもある。

また、プラットフォーム（特に、マイクロタスク・プラットフォーム）では、

自動処理化されたもしくは部分的に自動処理化された、または（および）、外部委託されたシステムを用いて、報酬決済業務が行われているが、当該システムに発生したエラーのせいで、本来ならば支払われるはずの報酬を、プラットフォーム・ワーカーが受け取ることができなかった、ということもよくある⁴⁾。

5 問い合わせや苦情とそれらへの無回答・不対応

報酬不払またはアカウントの停止・閉鎖の決定に関して、納得のいかないプラットフォーム・ワーカーは問い合わせたり、または、苦情を申し立てたいと思うであろう。しかし、当該ワーカーはクライアントと連絡を取ろうとしても、通信不能となったり、また、プラットフォーム事業者に対し支援を求めたり、当該決定の理由について説明を求めても、何らの対応もしてもらえないことがよくある。そもそも、クライアントもプラットフォーム事業者も、当該ワーカーの問い合わせに回答する義務はないとし、明確に回答を拒否するケースも見られる。

Ⅲ 一般データ保護規則（GDPR）の活用による問題解決の試み

1 序

欧州でも、プラットフォーム・ワーカーは、多くの場合、労働者ではなく自営業者として扱われ、労働法の適用を受けることができず、不安定な立場に置かれている。しかし、一般データ保護規則（General Data Protection Regulation - 以下、GDPR という）は、データ主体（識別されたまたは識別されうる自然人）であれば、労働者であるか自営業者であるかにかかわらず、適用されることから、プラットフォーム・ワーカーも、その適用を受ける。そのおかげで、プラットフォーム・ワーカーは、GDPR の保障するデータ主体の諸権利を行使することにより、プラットフォーム・ワークの仕組みに内在する前述の諸問題を解決することができる可能性がある。まさに現在、このよう

な GDPR による問題解決の新たな手法が、プラットフォーム・ワーカーに提案されているところである。

以下、前述した問題ごとに、GDPR によってどのように問題解決が図られるのか⁵⁾、を概観する。

2 評価システムの公正・透明化

GDPR は、データ主体であるプラットフォーム・ワーカーに対し、公正かつ透明なデータ処理を求める権利と、個人データの正確性を確保する権利を保障する。

「評価」または「格付け」といった主観的な情報も、GDPR4 条(1)の定める個人データの定義⁶⁾に該当することから、プラットフォーム・ワーカーは、プラットフォームによる自分の評価および評価に使用された個人データにアクセスし、そのコピーの提供を求める権利を有する(15 条 1 項, 15. 条 3 項)⁷⁾。また、評価の資料として用いられた個人データが不正確である場合は、その訂正を請求することができる(16 条—ただし、評価自体は除く)⁸⁾。さらに、個人データの管理者であるプラットフォーム事業者は、データ主体のプラットフォーム・ワーカーに関する個人データを収集するとき、当該ワーカーにその旨を通知しなければならない(13 条, 14 条)⁹⁾ ことから、当該ワーカーに通知することなく秘密裏にデータが収集され、それらに基づき行われる評価または格付けは違法である、とされる。最後に、評価システムが自動処理化されており、22 条 1 項のプロファイリング¹⁰⁾を含む自動処理に基づく決定を行うものに該当する場合、プラットフォーム・ワーカーは、その実施を始め、その意義や想定される結果、関連する論理(ロジック)について有意義な情報などにアクセスできる権利を有する(15 条)。そればかりではなく、意思決定プロセスにおいて「人間の関与を求める」権利、自らの見解を表明する権利、および、決定に異議を申し立てる権利も有する(22 条 3 項)^{11) 12)}。

他方、GDPR は、個人データの管理者であるプラットフォーム事業者に対し、

個人データの公正かつ透明な処理の確保を義務づける。

前述したように、プラットフォーム・ワーカーに関する評価または格付けは、個人データであることから、その評価や格付けのためのデータ処理は当該ワーカーにとって公正かつ透明でなければならない。自動処理化された評価システムを用いてプラットフォーム・ワーカーの評価または格付けを行う場合、つまり、22条1項のプロファイリングを含む自動処理に基づく決定を行う場合、プラットフォーム事業者は、データ主体の権利と自由および正当な利益を保護するための適切な保護措置を講ずるとともに、当該ワーカーに対し、その実施を始め、その意義や想定される結果、関連する論理（ロジック）について有意義な情報などを提供し、どのように評価または格付けがなされるかについて説明しなければならない（13条、14条）。もちろん、その評価または格付けが報酬の支払や仕事の獲得に悪影響を与えたり、アカウントの一時停止や閉鎖につながる可能性があるような場合、プラットフォーム事業者は、プラットフォーム・ワーカーに対し、自動処理化された評価システムに基づく諸決定について十分な説明を行うことが求められる。

3 アカウントの一時停止・閉鎖の撤回へ

一部のプラットフォームでは、利用規約において、プラットフォーム・ワーカーが一定の評価基準を下回ったとき、または、本規約に抵触する行為を行ったとき、アカウントの一時停止または閉鎖を行うことができると定められている。このような場合でも、アカウントが一時停止または閉鎖され、当該措置について何らの説明も行われないうちに、プラットフォーム・ワーカーは15条のアクセス権を行使して、当該措置（決定）の根拠として使用されたすべての個人データにアクセスし、それらのコピーの提供を受けることができる。それらを精査した結果、プラットフォーム事業者が不正確または不完全な個人データのせいで、当該ワーカーが一定の評価基準を下回った、または、本規約に抵触する行為を行ったとの誤った判断を行ったことが判明したときは、当該ワー

カーは16条の訂正権を行使して、問題の個人データの訂正を請求することができる。しかし、訂正権の行使によって、当該個人データに基づく「評価」や「判断」自体までも覆すことはできない。ただ、当該個人データの訂正に伴って、プラットフォーム事業者によって自主的にアカウントの一時停止または閉鎖の決定が取り消されることはありうる。

他方、プラットフォーム事業者が、理由の如何を問わず、アカウントを一時停止または閉鎖する権限を明示的に留保している場合、理由の正当性を争う余地がないので、GDPRの出番はないように思われる。しかし、自動処理化された評価システムに基づきアカウントの一時停止または閉鎖の措置が決定されている場合、つまり、22条1項のプロファイリングを含む自動処理に基づき当該決定が行われている場合は、この限りではない。プラットフォーム・ワーカーは、その実施を始め、その意義や想定される結果、関連する論理（ロジック）について有意義な情報などの提供を受ける権利があり、そればかりではなく、意思決定プロセスにおいて「人間の関与を求める」権利、自らの見解を表明する権利、および、決定に異議を申し立てる権利も有する（22条3項）。これらの権利を行使して、アカウントの一時停止または閉鎖の決定が不正確なデータまたは誤りや偏見を含むデータに基づきなされ、不適法ないし不公正であることが判明したときは、異議申し立てを行うことによって、当該決定が取り消されることになる場合もあろう。

4 報酬不払への異議申し立て

一部のプラットフォームでは、プラットフォーム・ワーカーが満足のいく仕事の成果を提供できなかったときは、それへの報酬の不払をクライアントに許可する利用規約が定められている。このような場合でも、満足のいく仕事の成果を提供したにもかかわらず報酬を支払われなかったことについて、プラットフォーム・ワーカーは、そのようなひどい扱いは自らの実際の仕事の成果を正確に反映した判断ではないとの理由で、異議を申し立てることができるかもしれ

れない。まして、仕事の成果への報酬の不払が、プラットフォーム・ワーカーの評価または格付けの考慮要素としてプラットフォームで使用される場合、つまり、報酬不払という記録が当該ワーカーのパフォーマンスの低下の指標として解釈され、当該ワーカーによる将来の仕事の獲得に悪影響を及ぼす場合、当該ワーカーは異議申し立てを行うことができる可能性がある。

プラットフォーム事業者によるプラットフォーム・ワーカーの評価または格付けが自動処理化されておらず、また、報酬不払の記録が当該ワーカーの評価または格付けの考慮要素として使用されていない場合は、GDPR の出る幕はない。しかし、プラットフォーム・ワーカーの評価または格付けが、22 条 1 項のプロファイリングを含む自動処理に該当する方法によって行われ、なおかつ、報酬不払の記録が評価または格付けの考慮要素として使用される場合、当該ワーカーは、その実施を始め、その意義や想定される結果、関連する論理（ロジック）について有意義な情報などの提供を受ける権利があり、また、意思決定プロセスにおいて「人間の関与を求める」権利、自らの見解を表明する権利、および、決定に異議を申し立てる権利も有する（22 条 3 項）。これらの権利の行使を通じて、報酬の不払の（許可）決定が不正確なデータもしくは誤りや偏見を含むデータに基づき、または、システム・エラーによって下されたものであり、不適法ないし不公正であることが判明したときは、当該決定に対し異議申し立てを行うことができるであろう。

5 問い合わせや苦情への対応

GDPR では、データ管理者であるプラットフォーム事業者は、プラットフォーム・ワーカーからデータ保護関連の問い合わせや苦情があれば、最大 3 か月以内にそれらに対応する必要がある。つまり、プラットフォーム・ワーカーがデータ主体としての諸権利の行使を明示的に要請したとき、プラットフォーム事業者のデータ保護責任者は当該要請に応答しなければならない（37 条～39 条）。また、プラットフォーム事業者は原則として、当該要請を受けてから

1ヶ月以内に、それに対応しなければならない。ただし、当該要請が特に複雑な場合、さらに2ヶ月間の期間を延長することができる（12条3項）。

プラットフォーム事業者から何らの応答もない場合、プラットフォーム・ワーカーは監督機関へ苦情申立てを行うことができる（77条）。監督機関が当該苦情を取り扱わない場合、プラットフォーム・ワーカーは、監督機関（78条）または（および）データ管理者であるプラットフォーム事業者等に対する司法救済を求める権利を行使することができる（78条、79条）。

以上のことから、プラットフォーム事業者は、プラットフォーム・ワーカーによる問い合わせや苦情に対し、「無回答」または「不対応」といった、当該ワーカーを蔑ろにする対応はできなくなる。

IV わが国の現状

1 現行法による対応とその限界

わが国の個人情報保護法（正式名称－「個人情報の保護に関する法律」）の下でも、プラットフォーム・ワーカーは、不透明な評価システムで下された自分の評価が正確な個人データに基づいたものであるかどうかを確認するため、プラットフォーム事業者に対し、当該評価に関連する保有個人データの開示を請求することができる（28条1項）。この請求を受けて、プラットフォーム事業者は原則として、当該保有個人データを開示しなければならない。ただし、①本人または第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合、②当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合、③他の法令に違反することとなる場合は、その全部または一部を開示しないことができる、とされている（28条2項）。そのため、この不開示事由②（「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」）を理由に、プラットフォーム事業者は、プラットフォーム・ワーカーに対し、当該評価に関連する保有個人データの開示を渋る可能性が高い。

しかし、プラットフォーム事業者は、クライアントとプラットフォーム・ワーカーとの間の取引が円滑に行われるように、公正かつ透明な取引環境を整備することが使命であり、その一環として、公正かつ透明な評価システムを構築・運用することが求められている。このことから、プラットフォーム事業者は、ただ不開示理由②のみを盾に、プラットフォーム・ワーカーに対し、当該評価に関連する保有個人データを全く開示しないということは認められず、当該評価が正確な個人データに基づきなされたことが明らかになるよう、できるだけ開示することが求められる。

次に、開示された保有個人データを精査した結果、その内容の全部または一部が事実でないことが判明したとき、プラットフォーム・ワーカーは、そのことを理由にその訂正、追加または削除を請求することができる（29条1項）。この請求があれば、プラットフォーム事業者は、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行わなければならない（29条2項）。

しかし、この訂正等の対象が「事実」ではなく、評価や判断等の理由や結果である場合については、プラットフォーム事業者自らによるか第三者によるかにかかわらず、それらは、評価等を行う者の判断または見解に委ねていることから、訂正等の義務の対象とはならない。したがって、保有個人データの内容であっても、評価等についてプラットフォーム・ワーカー本人の見解と異なるからという理由に基づき、訂正等が求められても、プラットフォーム事業者はそれらに応じる必要はない。ただし、保有個人データにおいて、評価等の理由や結果がそれら自体誤記されている場合、または、評価等の前提となる事実が記録されておりそれに誤りがある場合には、その限りで訂正等を行う義務がある。しかし、後者の場合については、前提となる事実が訂正されれば、評価等も自ずと変わる場合もあろうが、評価等の理由や結果自体については、前述のとおり、訂正等を行う義務はない。とはいえ、是正された事実に基づき、必要があれば、評価等の理由や結果についても自主的に訂正等が行われるよう期待

されるところである¹³⁾。したがって、個人情報保護法では、たとえプラットフォーム・ワーカーに対する評価が誤った内容であったとしても、当該評価の訂正ばかりではなく、当該評価に基づくアカウントの一時停止・閉鎖を取り消すことも義務づけられておらず、その訂正もその取消も、プラットフォーム事業者の判断に委ねられている。

以上のことから、わが国の個人情報保護法も、プラットフォームにおける不透明な評価システムについて、公正かつ透明なデータ処理を確保するため、多少なりとも、役立つように思われる。しかし、わが国でも欧州と同様に、当該評価システムは、人工知能等の先端技術によって自動処理化が進められており、ますます不透明さが増し、プラットフォーム・ワーカーにとって、どのように評価が行われているかが不明であり、不安感が増すばかりである。そればかりか、先端技術の使用により、「ブラックボックス」化が進み、そのユーザーにとってもその開発者にとっても、把握できない状態も生じている。このような状況の下で、わが国の個人情報保護法は、公正かつ透明なデータ処理を確保するのに十分に対応することができるかといえば、同法は、GDPR22条のようなプロファイリングを含む自動処理に基づく決定への規制を有しておらず、「NO」といわざるをえない¹⁴⁾。

2 わが国の政府の動き

厚生労働省職業安定局は2021年に、「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」を設置し、利用者が安心してサービスを利用できる環境整備の観点から、今後の雇用仲介の在り方について検討を行い、その一環として、求職者および仕事を探す者の個人情報の保護に関する考えを示した¹⁵⁾。なお、同研究会の検討対象である「雇用仲介」には、職業紹介や募集情報等提供に限らず、労働者の募集や仕事を探す者に関する情報の提供、仕事を探す者と人材を探す企業等のコミュニケーションツールの提供（雇用以外の仕事の仲介サービス）等も含まれている。

同研究会報告書によると、個人情報等の保護について、「仕事を探す者の個人情報を分析し、マッチング機能を高めるサービスが登場していることを踏まえ、仕事を探す者が、個人情報を自分にとって不利に取り扱われることのないよう、雇用仲介サービスを行う者は業務の目的の達成に必要な範囲内で、その目的を明らかにして個人情報を収集、保管、使用することが適当である」とする。そのうえで、「職業紹介事業等の既存の雇用仲介サービスにおいても、業務の効率化とマッチング機能の向上のためにAIやマッチングアルゴリズム等の技術が利用されている。これらの技術の利用により、アンコンシャスバイアスを排除することができる可能性も踏まえつつ、仕事を探す者が不利になることのないよう、雇用仲介サービスや業界団体が基本的な考え方を示すことを検討していくことが適当である」との考えを示すにとどまっている。

V 求められる積極的な法的対応

わが国の現状を見ると、プラットフォーム・エコノミーの成長速度や、人工知能等の先端技術の急速な進歩に比べて、プラットフォームによるデータの自動処理に基づく評価を受けるプラットフォーム・ワーカーに対する、公正かつ透明な個人データの処理を確保するための法的対応が、大きく後れをとっているように思われる。

以下、前述の欧州の取り組みを踏まえて、早晚わが国でも求められる積極的な法的対応の基本的な方向性を示す¹⁶⁾。

まず、プラットフォーム事業者が、人工知能などの先端技術による個人データの自動処理に基づく評価システムを導入し、実際にプラットフォーム・ワーカーに対する評価を実施しようとする際に、①その実施の必要性、②当該ワーカーの権利や自由への侵害のより少ないその他の有効な方法の不存在、③当該ワーカー本人からの自由意思に基づく明確な同意の取得、という条件を満たしていない限り、当該評価の実施は認められないとすること、

次に、個人データの自動処理に基づく評価の実施に際しては、プラットフォーム・ワーカーの権利や自由および正当な利益を保護するため、データ保護影響評価を行うとともに、適切な保護措置（人間の関与を求める権利、意見表明の権利および異議申立の権利の保障、アルゴリズムやシステムの点検、データの最小化など）を講ずるのを、プラットフォーム事業者に義務づけること、

さらに、個人データの自動処理に基づく評価の公正性と透明性を保証するため、その実施を始め、その意義や想定される結果、関連する論理（ロジック）について有意義な情報などをプラットフォーム・ワーカーに提供するのを、プラットフォーム事業者に義務づけること、

他方、プラットフォーム・ワーカーには、個人データの自動処理に基づく評価の実施の有無を確認できる権利を始め、当該評価の実施に関する諸情報へのアクセス権、訂正権および処理制限権などを付与すること、また、労働組合であれ自営業者団体であれ、プラットフォーム・ワーカーの団体には、集団的アクセス権（プラットフォーム事業者に情報提供を求める権利）や協議権などを付与すること、

最後に、個人データの自動処理に基づく評価の開始後も定期的に、関係者からの意見を聴取しつつデータ保護影響評価を繰り返すとともに、適切な保護措置の一環として、第三者機関（データサイエンティストなど各種の専門家から構成された監査機関）による外部監査を実施するのを、プラットフォーム事業者に義務づけること、である。

当面、ハード・ローまたはソフト・ローのうち、いずれの手法を用いるかはさておき、以上のことが何らかの規範となり、プラットフォームによる公正かつ透明なデータ処理が確保されることが望まれる¹⁷⁾。

付記：本稿の提出後、2021年12月9日に、欧州委員会は、プラットフォーム・ワークの労働条件を改善するため、一定の条件を満たすプラットフォーム・ワーカーを「労働者」と（再）分類し、通常の労働者と同様に、労働法および社会

保障法上の諸権利を享受できるようにするとともに、プラットフォーム事業者がアルゴリズムを使って自動化された評価や管理を行う場合、その透明性を高めるため、それらに対する人間によるモニタリングを強化し、また、その不正確ないしは不公正な決定に対し異議を申し立て、修正を求める権利を（労働者ばかりでなく自営業者にも）保障する、といった指令案を提案した。

注

- 1) Rossana Ducato, Miriam Kullmann, Marco Rocca, "*Customer ratings as a vector for discrimination in employment relations? Pathways and pitfalls for legal remedies*", Proceedings of the Marco Biagi, (2018); Michael Silberman & Hannah Johnston, "*Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms: Can a code of conduct as provided for by Article 40 of the General Data Protection Regulation (GDPR) help workers and socially responsible platforms?*", ETUI Working Paper, (2020) (hereinafter "Silberman & Johnston, *Using GDPR to improve legal clarity*"); Hannah Johnston, Alina Caia, Michael Silberman, Monica Ceremigna, Diego Hernandez, Valerica Dumitrescu, "*Working on digital labour platforms: A trade union guide for trainers on crowd app-and platform-based work*", ETUI, (2020); Raphaële Xenidis & Linda Senden, "*EU non-discrimination law in the era of artificial intelligence: Mapping the challenges of algorithmic discrimination*" in Ulf Bernitz et al (eds), *General Principles of EU law and the EU Digital Order* (Kluwer Law International, 2020); R. Ducato, "*Private Ordering of Online Platforms in Smart Urban Mobility: The Case of Uber's Rating System*", CRIDES Working Paper Series no.3 (2020).
- 2) Silberman & Johnston, *Using GDPR to improve legal clarity*, *supra* note 1, at 6-7.
- 3) *Id.* at 7.
- 4) *Id.*
- 5) *Id.* at 7-9.
- 6) 「個人データ」とは、識別された又は識別され得る自然人（以下「データ主体」という。）に関するあらゆる情報を意味する。識別され得る自然人は、特に、氏名、識別番号、位置データ、オンライン識別子のような識別子、又は当該自然人に関する身体的、生理的、遺伝子的、精神的、経済的、文化的若しくは社会的アイデンティティに特有な一つ若しくは複数の要素を参照することによって、直接的に又は間接的に、識別され得る者をいう。
- 7) 15条1項「データ主体は、管理者から当該データ主体に関する個人データを取り扱っているか否か確認を得る権利を有し、取り扱っている場合は、個人データ及び次に掲げる情報にアクセスする権利を有する。(a) 取扱いの目的。(b) 関連する個人データの種類。(c) 個人データが開示された又は開示される予定の取得者若しくは取得者の種類。特に第三国の取得者又は国際組織。(d) 可能であるならば、個人データが保存される予定期間。不可能であるならば、当該期間の決定に用いられる基準。(e) 管理者に対し個人データへの訂正若しくは消去、

データ主体に関する個人データの取扱いの制限を要求する権利、又は当該取扱いに異議を申し立てる権利の存在。(f) 監督機関に異議を申し立てる権利。(g) 個人データがデータ主体から収集されない場合、個人データの情報源に関する入手可能な情報。(h) プロファイリングを含め、第22条第1項及び第4項で定める自動化された意思決定の存在、少なくともそのような状況において、関連する理論について有意義な情報、データ主体に関する当該取扱いの意義及び想定される結果。]

15条3項「管理者は取扱いを行っている個人データの複製を提供するものとする。データ主体によって要求されたあらゆる追加的複製に関して、管理者は管理費用に基づき過度にならない程度の手数料を徴収することができる。データ主体が電子的手段によって要求する場合、データ主体による要求がない場合を除き、情報は一般的に用いられる電子的形態で提供されるものとする。」

8) 16条「データ主体は当該データ主体に関する不正確な個人データについて管理者に不当に遅滞することなく訂正させる権利を有するものとする。取扱いの目的を考慮し、補足の陳述を提供するという手段を含め、データ主体は不完全な個人データを完全にすることを有するものとする。」

9) 13条1項「データ主体に係る個人データがデータ主体から収集される場合、管理者は、個人データを取得する際、データ主体に次に掲げるすべての情報を提供するものとする。(a) 管理者の身元及び詳細な連絡先、該当する場合、管理者の代理人。(b) 該当する場合、データ保護オフィサーの詳細な連絡先。(c) 意図された個人データの取扱い目的、及び取扱いの法的根拠。(d) 取扱いが第6条第1項(f)号に基づく場合、管理者又は第三者によって求められる正当な利益。(e) もしあるならば、取得者又は個人データの取得者の種類。(f) <略>。」

13条2項「第1項で定める情報に加え、管理者は、個人データを取得する際、公正で透明性のある取扱いを保障するために、データ主体に次に掲げる必要な追加的情報を提供するものとする。(a) 個人データが保存される期間、もし不可能であるならば、当該期間を決定するのに用いられる基準。(b) 管理者に対し個人データへのアクセス、訂正又は消去、データ主体についての取扱いの制限を要求する権利、又は当該取扱いに異議を申し立てる権利とともに、データポータビリティの権利の存在。(c) 取扱いが第6条第1項(a)号又は第9条第2項(a)号に基づく場合、撤回前の同意に基づく適法な取扱いに影響を与えることなしに、いつでも同意を撤回する権利の存在。(d) 監督機関に異議を申し立てる権利。(e) 個人データの提供が、法令又は契約上の要件、又は契約を締結するのに必要な要件であるか否か、及びデータ主体に個人データの提供の義務があるか否か、並びに当該データ提供の不履行により起こり得る結果。(f) プロファイリングを含め、第22条第1項及び第4項で定める自動化された意思決定の存在、少なくともそのような状況において、関連する論理について有意義な情報、データ主体に関する当該取扱いの意義及び想定される結果。」

14条1項「個人データがデータ主体から取得されない場合、管理者は次に掲げる情報をデータ主体に提供しなければならない。(a) 管理者の身元及び詳細な連絡先、もしあるならば、管理者の代理人。(b) 該当する場合、データ保護オフィサーの詳細な連絡先。(c) 意図された個人データの取扱い目的、及び取扱いの法的根拠。(d) 関連する個人データの種類。(e) 該当する場合、取得者又は個人データの取得者の種類。(f) <略>。」

14条2項「第1項で定める情報に加え、管理者は、データ主体に関連する公正で透明性の

ある取扱いを保証するために必要な次に掲げる情報をデータ主体に提供するものとする。(a) 個人データが保存される期間、もし不可能であるならば、当該期間を決定するのに用いられる基準。(b) 取扱いが第6条第1項(f)号に基づく場合、管理者又は第三者によって求められる正当な利益。(c) 管理者に対し個人データへのアクセス、訂正又は消去、データ主体についての取扱いの制限を要求する権利、又は当該取扱いに異議を申し立てる権利とともに、データポータビリティの権利の存在。(d) 取扱いが第6条第1項(a)号又は第9条第2項(a)号に基づく場合、撤回前の同意に基づく適法な取扱いに影響を与えることなしに、いつでも同意を撤回する権利の存在。(e) 監督機関に異議を申し立てる権利。(f) 個人データが発生した情報源、もしあてはまるならば、一般の人々がアクセスできる情報源から来たものであるか否か。(g) プロファイリングを含め、第22条第1項及び第4項で定める自動化された意思決定の存在、少なくともそのような状況において、関連する論理について有意義な情報、データ主体に関する当該取扱いの意義及び想定される結果。」

10) 「プロファイリング」とは、自然人に関するある一定の個人的な側面を評価するために、特に、自然人の業務遂行能力、経済状況、健康、個人的嗜好、興味関心、信頼性、行動、位置又は移動に関連する側面の分析又は予測をするためになされる、個人データの利用から成る個人データのあらゆる形態の自動的な処理をいう(4条4項)。

11) 22条1項「データ主体は、当該データ主体に関する法的効果をもたらすか又は当該データ主体に同様の重大な影響をもたらすプロファイリングなどの自動化された取扱いのみに基づいた決定に服しない権利を有する。」

22条2項「第1項は次に掲げるいずれかの決定には適用されない。(a) データ主体とデータ管理者間の契約締結、又は履行に必要な決定。(b) データ主体の権利及び自由並びに正当な利益を保護するための適切な対策が定められた管理者が従うEU法又は加盟国の国内法によって認められた決定。(c) データ主体の明示的な同意に基づく決定。」

22条3項「第2項(a)号及び(c)号で定める状況に関して、データ管理者は、データ主体の権利及び自由並びに正当な利益、少なくとも、管理者側に人間の関与を求める権利、自らの見解を表明する権利、及び決定に異議を申し立てる権利の保護を確保する適切な措置を実施するものとする。」

22条4項「第9条第2項(a)号又は(g)号が適用され、かつ、データ主体の権利及び自由並びに正当な利益の保護を確保する適切な措置が実施されている場合を除き、第2項で定める決定は、第9条第1項で定める特別な種類の個人データに基づいてはならない。」

12) 個人データの自動処理のみに基づく決定に関する22条の規制について、その詳細は、拙稿「人工知能による選別と翻弄される労働者：法は何をすべきか？」富大経済論集65巻2号99頁以下(2019年)参照。

13) 拙著『従業員の個人情報保護と人権－求められる企業の積極的対応－』大阪企業人権協議会68頁以下(2007年)参照。

14) 人工知能などの先端技術に基づく人事データ分析とわが国の法的対応については、拙稿「ビッグデータ時代におけるプロファイリングと労働者への脅威」富大経済論集63巻1号1頁(2017年)参照。

15) 厚生労働省職業安定局「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」報告書(令和3年7月13日)。なお、同研究会において求職者および仕事を探す者の個人情報の保護が

検討された背景には、リクナビ内定辞退率販売事件があることに留意する必要がある。同事件については、拙稿「リクナビ内定辞退率販売事件：現行法の対応と今後の課題」法学教室472号57頁（2020年）参照。

- 16) 使用者による労働者に対する人工知能などの先端技術に基づく人事データ分析と、それへの法的規制の基本的な方向性については、拙稿・前掲注12)論文105頁以下参照。
- 17) 別稿において、プロファイリングを含むデータの自動処理に基づく決定の公正性および透明性を確保するには、一個人の自己情報コントロール権の強化だけでは十分であるとは到底いえず、組織的な対応ないしは管理が必要不可欠である、と述べた。したがって、本論の主張は、不透明な評価システムの下で不可解な扱いを受けているプラットフォーム・ワーカーにとって、自分たちを取り巻く霧をわずかばかり晴らすものに過ぎないが、問題解決への第一歩にはなる。

提出年月日：2021年11月29日