

〔研究ノート〕

リクナビ事件のその後

——政府による法的対応はいかに？——

竹 地 潔

富山大学紀要. 富大経済論集 第69巻第1号抜刷（2023年9月）

富山大学経済学部

〔研究ノート〕

リクナビ事件のその後 ——政府による法的対応はいかに？——

竹 地 潔

キーワード：個人情報保護法，職業安定法，人工知能，プロファイリング，リクナビ事件

I はじめに

2019年8月に、就職情報サイトの運営会社が、就活生の「内定辞退率」を、本人から同意を得ずに人工知能（AI）をもって予測し、大手企業38社に有償で提供していたことが報じられた。本人の知らないところで、「内定辞退率」という職業人生を左右しかねない情報が生成され、採用選考中の企業に提供されていたことについて、学生たちからは批判や戸惑いの声上がり、同月に個人情報保護委員会が当該運営会社に対し是正勧告等を、また、同年9月には厚生労働省が行政指導を行った、いわゆる「リクナビ事件」は、未だに記憶に新しい出来事である¹⁾。

その後、政府は、リクナビ事件を教訓として、2020年個人情報保護法の改正や2022年職業安定法の改正等を通じて、求職者等の個人情報の取扱いへの規制を強め、その不適正な取扱いを防止していこうと努めている。

本稿は、リクナビ事件で問題となった人工知能に基づくプロファイリングに対する、政府による法的対応の進捗状況を確認し、今後の課題を明らかにする。

Ⅱ リクナビ事件で衆目を集めたプロファイリング問題

リクナビ事件を契機に、人工知能に基づく労働者等のプロファイリングが、科学的な分析を通じて客観的な評価を下し人事労務管理上の適正な決定を行えるとの期待に基づき、利活用されている現実が明らかになった。

とはいえ、これまでも指摘してきたように、人工知能に基づくプロファイリングについては、以下のような問題点もある。

欧米諸国では従来から、プロファイリングについてそもそもその内在的問題、つまり「不可視性」、「脱個人化」、「不確実性」および「脱文脈化」が原因で、その対象者となる労働者にとって、プライバシーへの侵害や差別などの重大な脅威になりうるとの懸念が指摘されてきた²⁾。また、人工知能によるデータ分析については、アルゴリズムの開発段階で、開発者等のバイアス（偏り、偏見）が意図せずに入り込んだり、読み込んだデータの種類によっては人間の予測しない誤った方向に学習が進んだりすることが原因で、当該データ分析が特定の属性を有するグループに対し不利益ないし差別的な判断を下すことがある、との事例が報告されている。たとえば、最近の代表的な事例として、差別的な人材選抜への懸念を理由に、人工知能に基づく採用選考システムの開発を断念したアマゾン社のケースがある。それらに加えて、ディープラーニング（深層学習）といった分析手法を用いると、自ら導出した判断や予測の結果に至る過程について、ブラックボックス化が進み、なぜそのような結果になったかについて、開発者を含め誰も全くわからないといった事態も危惧されている³⁾。

以上のことから、人工知能に基づくプロファイリングについては、その内在的問題をはじめ、その開発や実施に伴う諸問題、分析手法のブラックボックス化などを念頭に置き、個人情報への取扱いの透明化を図るとともに、その不適正な取扱いを防止するための法的対応が必要とされよう。

Ⅲ リクナビ事件以降の個人情報保護法の改正

1 2020年改正法・2021年改正法

2020年改正法は、「いわゆる3年ごと見直し」規定に基づく改正で、技術革新を踏まえた個人の権利利益の保護と利活用のバランス、越境データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応等を図ることを趣旨目的とする。他方、2021年改正法は、デジタル社会形成整備法に基づく改正で、官民を通じた個人情報保護制度の統合・一元化を図ることを趣旨目的とする。それぞれの改正法の概要は以下のとおりである。

<2020年改正法の主な内容>

1. 個人の権利の在り方

- ・利用停止・消去等の個人の請求権について、不正取得等の一部の法違反の場合に加えて、個人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合にも要件を緩和する。
- ・保有個人データの開示方法について、電磁的記録の提供を含め、本人が指示できるようにする。
- ・個人データの授受に関する第三者提供記録について、本人が開示請求できるようにする。
- ・6ヶ月以内に消去する短期保存データについて、保有個人データに含めることとし、開示、利用停止等の対象とする。
- ・オプトアウト規定により第三者に提供できる個人データの範囲を限定し、①不正取得された個人データ、②オプトアウト規定により提供された個人データについても対象外とする。

2. 事業者の守るべき責務の在り方

- ・漏えい等が発生し、個人の権利利益を害するおそれがある場合に、委員会への報告及び本人への通知を義務化する。
- ・違法又は不当な行為を助長する等の不適正な方法により個人情報を利用してはならない旨を明確化する。

3. 事業者による自主的な取組を促す仕組みの在り方

- ・認定団体制度について、現行制度に加え、企業の特定分野（部門）を対象とする団体を認定できるようにする。

4. データ利活用に関する施策の在り方

- ・イノベーションを促進する観点から、氏名等を削除した「仮名加工情報」を創設し、内部分析に限定する等を条件に、開示・利用停止請求への対応等の義務を緩和する。
- ・提供元では個人データに該当しないものの、提供先において個人データとなることが想定される情報の第三者提供について、本人同意が得られていること等の確認を義務付ける。

5. ペナルティの在り方

- ・委員会による命令違反・委員会に対する虚偽報告等の法定刑を引き上げる。
命令違反：6月以下の懲役又は30万円以下の罰金 → 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
虚偽報告等：30万円以下の罰金 → 50万円以下の罰金
- ・データベース等不正提供罪、委員会による命令違反の罰金について、法人と個人の資力格差等を勘案して、法人に対しては行為者よりも罰金刑の最高額を引き上げる（法人重科）。
個人と同額の罰金（50万円又は30万円以下の罰金） → 1億円以下の罰金

6. 法の域外適用・越境移転の在り方

- ・日本国内にある者に係る個人情報等を取り扱う外国事業者を、罰則によって担保された報告徴収・命令の対象とする。
- ・外国にある第三者への個人データの提供時に、移転先事業者における個人情報の取扱いに関する本人への情報提供の充実等を求める。

<2021年改正法の内容>

1. 個人情報保護法、行政機関個人情報保護法、独立行政法人等個人情報保護法の3本の法律を1本の法律に統合するとともに、地方公共団体の個人情報保護制度についても統合後の法律において全国的な共通ルールを規定し、全体の所管を個人情報保護委員会に一元化する。
2. 医療分野・学術分野の規制を統一するため、国公立の病院、大学等には原則として民間の病院、大学等と同等の規律を適用する。
3. 学術研究分野を含めたGDPR（EU一般データ保護規則）の充分性認定への対応を目指し、学術研究に係る適用除外規定について、一律の適用除外ではなく、義務ごとの例外規定として精緻化する。
4. 個人情報の定義等を国・民間・地方で統一するとともに、行政機関等での匿名加工情報の取扱いに関する規律を明確化する。

いずれの改正法も、法文上、リクナビ事件で問題となった、人工知能に基づくプロファイリングを規制するものであると謳っていないが、2020年改正法には、多少なりとも、当該プロファイリングへの規制に資する諸規定が盛り込まれている。このことは、「個人情報の保護に関する基本方針」で述べられている立法事実から読み取れる。

◇ 個人情報の保護に関する基本方針（平成16年4月2日閣議決定、令和4年4月1日一部変更）」2頁以下

「特に、個人に関する情報（個人情報、仮名加工情報、匿名加工情報及び個人関連情報。以下「個人情報等」という。）については、高度なデジタル技術を用いた方法により、個人の利益のみならず公益のために活用することが可能となっており、その利用価値は高いとされ、従前にもまして、幅広く取り扱われるようになってきている。その中で、個人情報及びプライバシーという概念が世の中に広く認識されるとともに、政策や事業活動等においても、データ倫理や人間中心のAIという考え方や、プライバシーガバナンスの構築、プライバシー強化技術（PET）の開発や実装が広がっている。」

「これに対し、顔識別・認証技術、AI等の高度なデジタル技術を活用して行われる個人の行動、政治的立場、経済状況、趣味・嗜好等に関する高精度な推定（いわゆるプロファイリング）、さらには、大量の個人情報等を取り扱う民間事業者等の出現等が認められるところであり、ひとたび個人情報等の不適正な利用等に及んだ場合には個人の権利利益に対する大きな侵害につながるリスクが高まっている。そして、自分の個人情報等が悪用されるのではないかと、これまで以上に十分な注意を払って取り扱ってほしいなどの個人の不安感が引き続き高まっている。」

「このような状況を踏まえ、令和2年6月5日に個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律（令和2年法律第44号。以下「令和2年改正法」という。）、そして、令和3年5月12日にデジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号。以下「令和3年改正法」という。）が成立した。」

また、2020年改正法案の審議が行われた参議院内閣委員会において、リクナビ事件で問題となった、いわゆるプロファイリングに伴う懸念に対して、国務大臣は、「一般の改正においては、利用停止、消去等の要件の緩和、不適正利用の禁止、第三者提供記録の開示、提供先において個人データとなることが想定される情報の本人同意といった規律を導入したところでございます。プロファイリング全体も当然今後検討してまいりたいと思いますが、まずはここ、そういうところを切り口として第一歩を、こういう規律を導入したということを認識いたしております。」と答弁した⁴⁾。

それに加えて、政府参考人（個人情報保護委員会事務局長）も、「今回の改正法案におきましては、こうした懸念に対して、利用停止権、消去権の拡充、それから不適正利用の禁止、第三者提供記録の開示、それから提供先において

個人データとなることが想定される情報の本人同意、これがリクナビの事件を教訓として盛り込んだ条項でございますけれども、こうした規律を導入することとしてございます。」「そして、……現行法上も、利用目的の本人への通知、第三者提供に関する同意といった仕組みがございます。……様々な仕組みによってそういったこと（筆者注：本人の知らないところでの、プロファイリングによる個人情報の不適切な取扱い）を防止していきたいと思えますし、また、我々個人情報保護委員会もそういったことが行われないように監督、執行していくことも一つ重要な要素であろうというふうに考えております。」と回答した⁵⁾。

以上のことから、2020年改正法には、リクナビ事件における人工知能に基づくプロファイリングへの規制の「第一歩」として、①不適正な利用の禁止、②利用停止、消去等の要件の緩和、③提供先において個人データとなることが想定される情報の本人同意、④第三者提供記録の開示に関する規定が盛り込まれたことは明らかである。そして、政府（および個人情報保護委員会）は、利用目的の本人への通知や、第三者提供に関する同意に関する既存の規定に加えて、これらの新たな規定をもって、プロファイリングによる個人情報の不適正な取扱いを防止する考えである。

2 個人情報保護法改正等に基づく、いわゆるプロファイリングへの規制

(1) 利用目的の特定

2020年改正後に改定された「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（以下、個人情報保護法ガイドライン）において、リクナビ事件における人工知能に基づくプロファイリングを念頭に置いた、「利用目的の特定」（17条1項⁶⁾に関する指針が新たに示された。

「利用目的の特定」の趣旨は、個人情報を取り扱う者が、個人情報がどのような事業の用に供され、どのような目的で利用されるかについて明確な認識を持ち、できるだけ具体的に明確にすることにより、個人情報が取り扱われる範囲を確定するとともに、本人の予測を可能とすることである。

本人が、自らの個人情報がどのように取り扱われることとなるか、利用目的から合理的に予測・想定できないような場合は、この趣旨に沿ってできる限り利用目的を特定したことはならない。

例えば、本人から得た情報から、本人に関する行動・関心等の情報を分析する場合、個人情報取扱事業者は、どのような取扱いが行われているかを本人が予測・想定できる程度に利用目的を特定しなければならない。

【本人から得た情報から、行動・関心等の情報を分析する場合に具体的に利用目的を特定している事例】

事例 1) 「取得した閲覧履歴や購買履歴等の情報を分析して、趣味・嗜好に応じた新商品・サービスに関する広告のために利用いたします。」

事例 2) 「取得した行動履歴等の情報を分析し、信用スコアを算出した上で、当該スコアを第三者へ提供いたします。」

(個人情報保護法ガイドライン平成 28 年 11 月 (令和 4 年 9 月一部改正) 31 頁以下)

また、「個人情報保護法ガイドライン」に関する Q & A では、いわゆる「プロファイリング」を実施する場合の利用目的の特定についてより具体的な説明がなされている。

また、一連の個人情報の取扱いの中で、本人が合理的に予測・想定できないような個人情報の取扱いを行う場合には、かかる取扱いを行うことを含めて、利用目的を特定する必要があります。例えば、いわゆる「プロファイリング」といった、本人に関する行動・関心等の情報を分析する処理を行う場合には、分析結果をどのような目的で利用するかのみならず、前提として、かかる分析処理を行うことを含めて、利用目的を特定する必要があります。具体的には、以下のような事例においては、分析処理を行うことを含めて、利用目的を特定する必要があります。

事例 1) ウェブサイトの閲覧履歴や購買履歴等の情報を分析して、本人の趣味・嗜好に応じた広告を配信する場合

事例 2) 行動履歴等の情報を分析して信用スコアを算出し、当該スコアを第三者へ提供する場合

(「個人情報保護法ガイドライン」に関する Q & A 平成 29 年 2 月 16 日 (令和 4 年 5 月 26 日更新) 18 頁)

以上のことから、人工知能に基づくプロファイリングを実施する場合には、このような分析処理を行うことを含めて、その分析結果をどのような目的で利用するかについて、具体的に利用目的を特定しなければならない、とされている。

前述のガイドラインなどで述べられた程度に利用目的を具体的に特定することなく、プロファイリングを行った場合は、形式的に定めた抽象的・一般的な利用目的の範囲を超える個人情報の取扱いに該当し、「利用目的による制限（18条1項）」⁷⁾に違反することになりうる。また、プロファイリングのため、本来の利用目的（その実施のためということ）を知らせずに本人から個人情報を取得することは、不正の手段による個人情報の取得に該当し、「適正な取得（20条1項）」⁸⁾に違反することにもなりうる。

このように、2020年改正後に改定された個人情報保護法ガイドラインにおいて、「利用目的の特定」の段階で、プロファイリングを行う場合は、その実施およびその分析結果の利用目的を具体的に明らかにさせ、その実施による個人情報の取扱いの透明性を高めることにより、リクナビ事件で問題となった、本人の知らないところでプロファイリングが実施されるといった状況は多少なりとも改善されるであろう。

(2) 不適正な利用の禁止

2020年改正法により、「個人情報取扱事業者は、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法により個人情報を利用してはならない」との、不適正な利用の禁止に関する規定（19条1項）が新たに設けられた。

「違法又は不当な行為」とは、法令に違反する行為、および、直ちに違法とはいえないものの、法令の制度趣旨または公序良俗に反する等、社会通念上適正とは認められない行為をいう⁹⁾。また、「おそれ」の有無は、個人情報取扱事業者による個人情報の利用が、違法又は不当な行為を助長又は誘発することについて、社会通念上蓋然性が認められるか否かにより判断される。この判断に当たっては、個人情報の利用方法等の客観的な事情に加えて、個人情報の利用時点における個人情報取扱事業者の認識及び予見可能性も踏まえる必要がある¹⁰⁾。

たとえば、「採用選考を通じて個人情報を取得した事業者が、性別、国籍等の特定の属性のみにより、正当な理由なく本人に対する違法な差別的取扱いを行うために、個人情報を利用する場合」や、「個人情報を提供した場合、提供先において法第 27 条第 1 項に違反する第三者提供（筆者注：個人情報の違法な利用）がなされることを予見できるにもかかわらず、当該提供先に対して、個人情報を提供する場合」は、同条の禁止する不適正な利用に該当する、とされる¹¹⁾。

したがって、使用者が、応募者または労働者から取得した個人情報に基づきプロファイリングを実施し、社会的差別の原因となるおそれのある特定の属性を有する人々をあぶり出し、彼らに対し違法な差別的取扱いを行うことは、「不適正な利用の禁止」に違反することになる。また、人材サービス業者が求職者のプロファイリングを行い、その分析結果を顧客企業に提供した場合、顧客企業がそれに基づき違法な採用差別を行うことを予見できるにもかかわらず、それを提供することも、「不適正な利用の禁止」に違反することになりうる。

このようなプロファイリングによる意図的な差別行為に関するケースのみならず、プロファイリングの実施に際しての不手際のため、結果として意図せず特定の属性を有する人々に対し不当に不利益な評価（または取扱い）を行っているケースについても、「不適正な利用の禁止」に関する規定が適用されうる余地があるかどうかは不明である。

(3) 利用停止、消去等の要件の緩和

2020 年改正法により、「本人の同意のない目的外利用」（18 条）、「不正の手段による取得」（20 条）および新設の「不適正な利用」（19 条）の場合に加えて、「個人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合」にも、個人は、保有個人データについて、利用停止または消去等を請求することができるようになった（35 条 1 項、5 項）。

プロファイリングの実施を秘匿して抽象的・一般的な利用目的を定め、本来の利用目的を知らせずに、本人から個人情報を取得し、それに基づきプロファ

イリングを実施した場合や、プロファイリングを実施し、その分析結果に基づき違法な差別的取扱いを行った場合は、利用停止または消去等を請求できることはいうまでもなからう。それに加えて、プロファイリングの実施に際しての不手際のため、結果として意図せずに特定の属性を有する人々に対し不当に不利益な評価（または取扱い）を行っているケースについても、「不適正な利用」の場合にあたるかどうかはさておき「個人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合」に該当するとして、利用停止または消去等を請求できるであろう。

(4) 提供先において個人データとなることが想定される情報の本人同意

リクナビ事件において、個人情報である氏名の代わりに Cookie で突合し、特定の個人を識別しないと方式で内定辞退率を算出し、それを利用企業に提供していた。内定辞退率について、提供先の企業で特定の個人を識別できることを知りながら、提供元の企業自らは特定の個人を識別できないとして、第三者提供の同意を本人から得ずに提供したことは、個人データの第三者提供の同意取得を回避し、法の趣旨を潜脱する極めて不適切な行為であると、個人情報保護委員会は厳しく指摘した¹²⁾。

2020年改正法は、リクナビ事件におけるこのような脱法行為を防止するため、提供先において個人データとして取得することが想定される個人関連情報の提供には、本人同意の取得が必要であるとの規定を新たに設けた(31条1項)。

(5) 第三者提供記録の開示

また、リクナビ事件で見られた、本人の知らないところでの個人データの授受を透明化するため、2020年改正法は、第三者提供記録について本人が開示請求できるようにする規定が設けられた(33条5項)。

3 小括

今回の個人情報保護法の改正により、利用目的の特定およびその通知・公表を通じて、プロファイリングの実施の有無を知ることができるようになった

こと、および、プロファイリングによる個人情報の不適正な利用を禁止し、その不適正な利用に対して、個人は利用停止または消去等を請求できることになったことは、プロファイリングへの法的対応の第一歩を踏み出した、といえよう¹³⁾。しかし、プロファイリング自体およびその実施過程についてまで、その透明化が義務づけられていないため、プロファイリングによって客観的に正確かつ公正に評価されているかどうか、または（および）、他者に比べて、違法または不当に不利益な評価（または取扱い）を被っていないかどうかについて、使用者が自主的にプロファイリングに関する情報を公開するならばいざ知らず、そうでなければ、労働者個人が知りうることは極めて困難である。

したがって、プロファイリングの正確性および公正性を確保するためにも、それ自体およびその実施過程の透明化が不可欠である。それゆえに、いかなる評価対象事項について、どのようなデータを取得し、そのうちどのようなデータを利用して、どのような手法をもって分析し、いかなる結果を導き出し、当該結果を何に利用するかに関して、十分な情報を提供し説明することを、プロファイリングを実施しようとする者に義務づける必要があろう。また同時に、個人は自らの個人情報がどのように取り扱われているかを把握するために、プロファイリング自体およびその実施過程に関して十分な情報を提供し説明することを請求できるようにする必要もあろう。

また、人工知能等の最先端技術を用いたプロファイリングについては、その技術に精通していない素人である個人が、説明を受けても、十分に理解できないこともありえるので、データサイエンティスト等の専門家や労働組合等の利益代表のサポートを享受できる仕組みも必要とされよう。

さらに、プロファイリングについては、前述したように、その内在的問題をはじめ、その開発や実施に伴う諸問題、分析手法のブラックボックス化などといった問題点があるので、プロファイリングを実施しようとする者に対し、その正確性および公正性を確保する各種の措置¹⁴⁾を自ら講じることを義務づける必要もある、といえよう。

Ⅳ リクナビ事件と職業安定法の改正

1 2022年職業安定法の改正

求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、就職・転職の主要なツールとなっている求人メディア等について、リクナビ事件を契機に、求職者等が安心してサービスを利用できる環境の整備が喫緊の課題となった。その解決のため、2022年職業安定法の改正（雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）一部を除き令和4年10月1日施行）は、職業安定法における「募集情報等提供」の定義を拡大し、新たな形態のサービスについても同法の規制対象とする¹⁵⁾とともに、求人メディア等が依拠すべきルール（求人等に関する情報についての的確表示、個人情報の保護、苦情処理、事業情報の公開）を明確にした¹⁶⁾。

2 2022年改正に伴う個人情報保護規定等の改定

求職者等の個人情報の保護については、リクナビ事件を教訓として、募集情報等提供事業者に対しても、求職者等の個人情報の取扱い、求職者等の秘密を守る義務および個人情報のみだりな第三者提供の禁止に関する規定を新たに適用するとともに、自らの個人情報がどのように使用されるかを求職者等が理解し、納得してサービスを利用することができるよう、個人情報の取扱いに際してその利用目的を明らかにする義務を新たに課すこととした。

◇ 職業安定法

(求職者等の個人情報の取扱い)

第五条の五 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

② 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

(秘密を守る義務等)

第五十一条 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下この条において「職業紹介事業者等」という。）並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

② 職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

◇職業安定法施行規則

(法第五条の五に関する事項)

第四条の四 法第五条の五第一項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、インターネットの利用その他適切な方法により行うものとする。

◇ 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針

第五 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第五条の五）

一 個人情報の収集、保管及び使用

(一) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(二) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(三) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(四) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める書類により提出を求めること。

(五) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

(六) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項又は(二)、(三)若しくは(五)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

- イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。
 - ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。
- 二 個人情報の適正な管理
- (一) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。
- イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置
 - ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置
- (二) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。
- (三) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。
- イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
 - ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
 - ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項
 - ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
- (四) 職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等
- 一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第二条第十一項に規定する行政機関等又は同法第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第五章第二節から第四節まで又は同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

2022年改正により、求職者等の個人情報の取扱いについては、その透明性を高めるため、「収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない」（法5条の5）とされ、利用目的の明示が義務づけられることになった。その明示の程度については、個人情報がどのような目的で収集され、保管され、または使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示することが求められている。

個人情報の取扱いについて法または指針の定める原則とは異なる取扱いを行う場合、たとえば、「業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、使用し、または保管する場合」、「特別な職業上の必要性が存在する等業務の目的の達成に必要な不可欠なために、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報を収集する場合」、および、「第三者から個人情報を収集する場合」は、本人からの同意の取得が必要である。その取得に際しては、同意を求める事項について可能な限り具体的かつ詳細に明示することを始め、当該同意を、本来の職業紹介または募集情報等提供等を利用する際の条件としないこと、求職者等の自由な意思に基づき、本人より明確に表示された同意であることが求められている。

以上のような、利用目的の明示の義務づけや、十分な情報提供を行ったうえでの自由意思に基づく同意の取得の義務づけを通じて、個人情報の取扱いの透明性を高め、求職者等が自らの個人情報がどのような目的で（また、どのように？）取り扱われているかについて、より具体的に把握することが可能になるであろう。

3 募集情報等提供事業による事業情報の公開

2022年改正により、リクナビ事件を教訓として、募集情報等提供事業者は、

利用者による適切な事業者の選択に資するよう、次の諸事項について情報の公開を行う努力義務を課されることになった（法43条の6）。つまり、①労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、②苦情の処理に関する事項、③労働者になろうとする者の個人情報を適切に管理するために必要な措置、および、④労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合における主要な事項、である（則31条の4第2項）。

◇ 職業安定法

（事業情報の公開）

第四十三条の六 募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行うように努めなければならない。

◇ 職業安定法施行規則

（法第四十三条の六に関する事項）

第三十一条の四 法第四十三条の六の規定による情報の提供は、インターネットの利用その他適切な方法により行うものとする。

2 法第四十三条の六の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 法第五条の五第二項の規定に基づき労働者になろうとする者の個人情報を適正に管理するために講じている措置

二 労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合における当該順位を決定するために用いられる主要な事項（当該情報の提供を依頼した者からの当該募集情報等提供事業を行う者に対する広告宣伝の費用その他の金銭の支払が、当該決定に影響を及ぼす可能性がある場合には、その旨を含む。）

令和4年改正職業安定法Q&Aによると、たとえば、「労働者の募集に関する情報や労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示するに当たって、表示順を決定するためにいわゆるアルゴリズムを使用している場合」、どの程度まで情報の公開を行わなければならないかについて、当該アルゴリズムの記述や主要な事項を用いた計算手順等の内容を公開することまでも求めるものではないが、当該アルゴリズムにおいて表示順を決定するために用いられる主要な事項については、公開の対象になる、としている¹⁷⁾。この解説から

わかるように、募集情報等提供事業による事業情報の公開の新設は、リクナビ事件で問題となったいわゆるプロファイリングも念頭に置き、それによる個人情報情報の取扱いの不透明性を多少なりとも解消しようとする意図が読み取れる。

4 小括

今回の職業安定法の改正によって、利用目的の明示の義務づけや、十分な情報提供を行ったうえでの自由意思に基づく同意の取得の義務づけを通じて、個人情報情報の取扱いの透明性を高め、求職者等が自らの個人情報ができるような目的で取り扱われているかについて、より具体的に把握できるようになったこと、また、募集情報等提供事業による事業情報の公開を通じて、リクナビ事件で問題となったプロファイリングに伴う個人情報取扱いの不透明性を多少なりとも解消しようとすることは、一歩前進である。

今回の法改正についての労働政策審議会建議は、職業安定分科会労働力需給制度部会報告を受けて行われてものであり、当該報告の「第1 基本的考え方」の最後部分に、「なお、AIやマッチングアルゴリズムの使用に係る留意点、労働条件の明示等その他の論点についても、今後、今回講じる具体的措置の状況を踏まえ必要に応じて検討を進めていくことが適当である」と記されているように¹⁸⁾、人工知能に基づくプロファイリング自体およびその実施への法的対応については、そもそも今後の検討課題として、先送りされることになっていた¹⁹⁾。この先送りは、ビッグデータによるイノベーションや新ビジネスの創出などに配慮してのことであろうか²⁰⁾。いずれにせよ、今後も、その法的対応の動向を注視する必要がある。

V 結びに代えて

以上のように、個人情報保護法改正および職業安定法改正を通じて、リクナビ事件で問題となったプロファイリングに対し一定の法的対応がなされたが、

政府自らが語っているように、その第一歩であるにすぎない。早晚、HR テックの普及に伴い人工知能に基づく人事評価が一般化してくるであろうことに鑑みると、グローバルスタンダードである EU 一般データ保護規則（GDPR）からも明らかなように、プロファイリング自体およびその実施に対するよりいっそうの積極的な法的対応が必要不可欠である、といえよう²¹⁾²²⁾²³⁾。したがって、今後も、人工知能に基づくプロファイリング問題は、大いに議論が必要な課題であり続ける。

注

- 1) リクナビ事件については、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。
- 2) 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。
- 3) 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91頁（2019年）参照。
- 4) 第201回国会参議院内閣委員会議事録第13号（令和2年6月4日）15頁参照。
- 5) 同上10頁参照。
- 6) 17条1項「個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならない。」
- 7) 18条1項「個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない。」
- 8) 20条1項「個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。」
- 9) 個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」平成28年11月（令和4年9月一部改正）39頁参照。
- 10) 同上40頁参照。
- 11) 同上39頁参照。
- 12) 個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律に基づく行政上の対応について」令和元年12月4日参照。
- 13) 個人情報の不適正な利用によって損害を被り、民事責任を追及する場合において、法改正によって新設された規定がその直接の法的根拠となることはないが、少なくとも法解釈上、新設の当該規定に違反したかどうかは、民事責任の有無を判断するのに際して考慮される重要な要素となりうるという点では、一定の意義がある。
- 14) たとえば、データ保護影響評価をはじめ、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自己点検、データの最小化など)、さらに、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)による外部監査などである。

- 15) 4条6項参照。従来の求人メディア・求人情報誌に加えて、新たに、インターネット上の公開情報等から収集(クローリング)した求人情報・求職者情報を提供する事業、および、求人企業や求職者だけでなく、職業紹介事業者や他の求人メディア等(募集情報等提供事業者)から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先に提供する事業を行う事業者も、職業安定法の「募集情報等提供事業者」に含まれることになった。
- 16) インターネット上のプラットフォームを介して仕事を仲介するサービスの普及に伴い、さまざまなトラブルが発生していることに鑑みて、雇用以外の仕事を仲介するサービスについても、政府は、雇用仲介サービスを行う者が守るべきルールに倣うよう、周知を図っている。令和4年6月に閣議決定がされた規制改革実施計画(令和4年6月7日閣議決定)に、「厚生労働省は、フリーランス等を対象とした雇用以外の仕事を仲介するサービスについて、雇用仲介サービスに類似する内容のものがあることに鑑み、雇用以外の仕事を仲介する事業者も、雇用仲介事業者に適用されるルールに倣って業務が行えるよう、丁寧な周知を行う(令和4年度措置)」との内容が盛り込まれた。これを受けて、令和4(2022)年10月1日施行の職業安定法改正と同時期に、フリーランス等の仕事を紹介する事業者に対して『フリーランス等の仕事を紹介する皆様へ 職業安定法のポイント(厚生労働省)』が公表された。当該文書において、「職業安定法は、企業に雇われて働くことを考えている方が安心して求職活動を行うことができる環境の整備を目的とする法律ですが、フリーランス等として働くことを考えている方が安心して仕事を探すことができるサービスの構築にあっても参考になりますので」、そのポイント(①求人等に関する情報の的確な表示、②個人情報の適切な取扱い、③苦情に対する適切・迅速な対応、④事業情報の公開)を紹介する、とされている。なお、プラットフォーム・ワークに内在する諸問題(不透明な評価システム、アカウントの一方的な停止・閉鎖や報酬支払の拒否等)をEU一般データ保護規則(GDPR)の活用によって解決しようとする欧州の試み、および、そのわが国への示唆について、拙稿「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」富大経済論集67巻3号441頁(2022年)参照。後述の注22)も参照。
- 17) 「令和4年改正職業安定法Q&A」20頁参照。
- 18) 労働政策審議会「雇用仲介事業に関する制度の改正について」建議(労審発第1385号令和3年12月8日)および職業安定分科会労働力需給制度部会「雇用仲介事業に関する制度の改正について(報告)」(令和3年12月8日)参照。
- 19) 厚生労働省職業安定局が職業安定法改正に先行し2021年に設置した「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」も、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、「職業紹介事業者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」との考えを示すとどまっていた。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）参照。

20) 個人情報保護法制の基本法である個人情報保護法1条において、「……個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的とする」と謳っているように、国家の産業政策の下で、個人の権利利益の保護よりも、個人情報の適正かつ効果的な利活用が優先されざるをえない場合もあろう。とはいえ、いかなる場合についても、個人情報の利活用が常に、個人の権利利益の保護に優先されることがないよう、留意される必要がある。

また、リクナビ事件の事後処理として、個人情報保護法の改正による対応よりも、求職者等の権利利益の保護を目的とする職業安定法の改正による対応のほうが、腰が引けているのが残念である。

21) 人工知能による人事データ分析の実施およびそれに基づく決定について今後検討されるべきわが国の法的規制の基本的な方向性に関して、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（2019年）参照。

22) 欧州では、個人データ一般を対象とする一般データ保護規則（GDPR）に加えて、プラットフォーム・ワーカーを対象に、彼らの働き方・働かせ方の実態に即した個人データの保護を目的の1つとする、「プラットフォーム・ワークにおける労働条件の改善に関する指令（Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work, 9 December 2021）」の制定に向けた取り組みが行われている。このような取り組みも積極的に学んでいく必要がある。以下、プラットフォーム・ワーカーの個人データ保護に関連する部分について、紹介する。

<立法事実の要約>

デジタル・レイバー・プラットフォームは、労働の需要と供給を一致させるため、自動化された監視システムおよび意思決定システム（以下、自動監視・意思決定システム）を使用して、プラットフォーム・ワーカーに対し、作業を割り当て、モニターし、評価し、意思決定を行う。このことは、しばしば「アルゴリズム管理」と呼ばれている。アルゴリズム管理は、労働の需要と供給のマッチングを効率的に行う一方、プラットフォーム・ワーカーの労働条件に大きな影響を及ぼしている。アルゴリズム管理は、デジタル・レイバー・プラットフォームが、プラットフォーム・ワーカーを従属させ支配している実態を覆い隠し、また、その潜在的なジェンダー・バイアスおよび差別のせいで、ジェンダー不平等を増幅させる恐れがある。このような悪影響を考えると、アルゴリズム管理が、作業割当、ボーナスの支給、制裁、アカウントの停止もしくは制限など、労働条件の決定にどのように影響するか、または、どのように当該決定を行うかを把握することが最も重要である。しかし、現在、自動監視・意思決定システムの透明性は不十分であり、当該システムによって行われる、または支援される（不当な）決定に対して、効果的に利用できる救済手段は存していない。アルゴリズム管理は比較的に新しく、EU一般データ保護規則のルールは別として、プラットフォーム経済においてほとんど規制されていない現象であり、デジタル・レイバー・プラットフォームを通じて就労する労働者と自営業者の双方にとって、重大な課題である。

＜アルゴリズム管理に関する指令案の概要＞

指令案は、アルゴリズム管理における公正性、透明性および説明責任を確保することを目的として、プラットフォーム・ワーカーに対し新たな権利を付与する。自動監視・意思決定システムの使用と機能に関する透明性の権利であり、個人データ保護に関する既存の権利を補完する。また、指令案は、労働者の基本的な権利の保護および労働安全衛生の確保のため、自動監視・意思決定システムが労働条件に与える影響を、人間が確実にモニターできるようにするとともに、当該システムによって行われる、または支援される重要な決定の公正性と説明責任を確保するため、当該決定について議論し、再検討を請求するための適切な手続を定める。これらの規定は、特定の例外を除き、真性の自営業者を含むプラットフォーム・ワーカーに適用される。さらに、指令案は、アルゴリズム管理システムに関する社会的対話を促進するため、自動監視・意思決定システムの導入またはその使用の大幅な変更についての情報提供および協議の集団の権利を付与する。このことにより、プラットフォーム・ワーカーとその代表にとって、アルゴリズムによる管理手法の透明性と理解が向上し、当該システムによって行われる決定等に対する法的救済をより効果的に受けることが可能になり、労働環境が改善されることになる、と期待されている。

＜指令案の定める条文および欧州議会による修正＞

第3章 アルゴリズム管理

第6条 自動監視・意思決定システムの透明性とその使用

1. EU指令2019/1152（透明かつ予測可能な労働条件に関する指令）に基づくデジタル・レイバー・プラットフォームおよびプラットフォーム・ワーカーの義務と権利を損なうことなく、加盟国は、プラットフォーム・ワーカーに対し、以下のことについて情報提供を行うことをデジタル・レイバー・プラットフォームに義務づけるものとする。

- (a) プラットフォーム・ワーカーの職務遂行を電子的手段を通じてモニター、監視、または評価するために使用される自動監視システム。
- (b) プラットフォーム・ワーカーの労働条件、特に、作業割当の取得、報酬、労働安全衛生、労働時間、昇進、および、アカウントの制限、一時停止または終了を含む、契約上の地位に重大な影響を与える決定を行う、または支援するために使用される自動意思決定システム。

欧州議会による修正 ⇒ (b) プラットフォーム・ワーカーの労働条件、特に、作業割当と作業組織へのアクセス、報酬、労働安全衛生、労働時間に重大な影響を与える決定を行う、もしくは支援するために使用される、または、昇進、および、アカウントの制限、一時停止もしくは終了を含む、契約上の地位に影響を与える決定を支援するために使用される自動意思決定システム。

2. 第1項で規定されている情報とは、以下のことに関するものとする。

- (a) 自動監視システムに関して：
 - (i) 当該システムが使用されているという事実、または、導入の過程にあるという事実。
 - (ii) 労務の受領者による評価を含む、当該システムによってモニター、監視、または評価される行為の範疇。
- (b) 自動意思決定システムに関して：
 - (i) 当該システムが使用されているという事実、または、導入の過程にあるという事実。
 - (ii) 当該システムによって行われる、または、支援される決定の範疇。

(iii) 当該システムが考慮に入れる主なパラメータと、プラットフォーム・ワーカーの個人データまたは言動が意思決定に影響を与える方法を含む、自動意思決定におけるその主なパラメータの相対的な重要性。

(iv) プラットフォーム・ワーカーのアカウントを制限、一時停止もしくは終了する決定、プラットフォーム・ワーカーの行った作業への報酬を拒否する決定、プラットフォーム・ワーカーの契約上の地位に関する決定、または、同様の効果を有する決定についての理由。

欧州議会による修正 ⇒ (iv) プラットフォーム・ワーカーのアカウントを制限、一時停止もしくは終了する決定の理由、プラットフォーム・ワーカーの行った作業への報酬を拒否する決定の理由、プラットフォーム・ワーカーの契約上の地位に関する決定、または、同様の効果を有する決定の理由、昇進の理由、および、意思決定が職務のモニタリングと評価に支援されまたは基づく場合における、行動評価に用いられた基準。

3. デジタル・レイバー・プラットフォームは、第2項で規定されている情報を、電子形式の文書の形式で提供するものとする。当該プラットフォームは、遅くとも最初の就業日に、また、大幅な変更があった場合、および、プラットフォーム・ワーカーの請求に応じていつでも、当該情報を提供するものとする。情報は、明確でわかりやすい言葉を使用して、簡潔(欧州議会による修正 ⇒ 完全)で、透明で、わかりやすく、簡単にアクセスできる形式で提示するものとする。

4. デジタル・レイバー・プラットフォームは、第2項で規定されている情報を、請求に応じて、プラットフォーム・ワーカーの代表および国内の労働当局が利用できるようにするものとする。

5. デジタル・レイバー・プラットフォームは、プラットフォーム・ワーカーと当該プラットフォームとの間の契約の履行に本質的に関連しておらず、厳密に必要とされていない、プラットフォーム・ワーカーに関する個人データを処理してはならない。特に、当該プラットフォームは、以下のことをしてはならない。:

(a) プラットフォーム・ワーカーの感情的または心理的状态に関する個人データを処理すること。

(b) EU規則2016/679(一般データ保護規則-GDPR)第9条第2項bからjまでで規定されている場合を除き、プラットフォーム・ワーカーの健康に関連する個人データを処理すること。

(c) プラットフォーム・ワーカーの代表とのやり取りを含む、私的な会話に関連する個人データを処理すること。

(d) プラットフォーム・ワーカーがプラットフォーム・ワークを申し出していない、または行っていない間に、個人データを収集すること。

第7条 自動システムに対する人間による監視

1. 加盟国は、第6条第1項に規定されているところの自動監視・意思決定システムによって行われる、または支援される個々の決定が労働条件に与える影響について、デジタル・レイバー・プラットフォームが定期的に監視および評価することを確実に行わせるものとする。

2. 労働安全衛生の分野における理事会指令89/391/EEC(労働安全衛生枠組み指令)および関連する指令を損なうことなく、デジタル・レイバー・プラットフォームは以下のことを行うものとする。

(a) プラットフォーム・ワーカーの安全と健康に対する自動監視・意思決定システムのリスク、特に、労働災害の潜在的リスクや、心理社会的および人間工学的リスクを評価する。

欧州議会による修正 ⇒ (a) 無差別とデータ保護、および、プラットフォーム・ワーカーの安全と健康に対する自動監視・意思決定システムのリスク、特に、労働災害の潜在的リスクや、心理社会的および人間工学的リスクを評価する。

(b) 当該システムの安全対策が、労働環境の固有の特徴を考慮して、特定されたリスクに対して適切であるかどうかを評価する。

(c) 適切な予防および保護措置を導入する。

プラットフォーム・ワーカーに過度の圧力をかけたり、プラットフォーム・ワーカーの心身の健康を危険にさらしたりするような方法で、自動監視・意思決定システムを使用してはならない。

3. 加盟国は、自動監視・意思決定システムによって行われる、または支援される個々の決定の影響を、本条に従ってモニタするのに十分な人材を確保することを、デジタル・レーバー・プラットフォームに義務づけるものとする。デジタル・レーバー・プラットフォームによってモニタリングの役割を課せられた者は、当該役割を果たすのに必要な能力、訓練受講、および権限を有するものとする。彼らは、自動化された決定または決定の提案を無効にしたことを理由に、解雇、懲戒処分、またはその他の不利益な取扱いを受けることがないように、保護されるものとする。

欧州議会による修正 ⇒ 3. 加盟国は、自動化監視・意思決定システムによって行われる、または支援される個々の決定の影響を、本条に従ってモニタするために十分な人材を確保することを、デジタル・レーバー・プラットフォームに義務づけるものとする。モニタリング、自動監視・意思決定システムの支援を受けて行う意思決定、または決定の再検討の役割をデジタル・レーバー・プラットフォームによって課された者は、当該役割を果たすのに必要な能力、訓練受講、および権限を有するものとする。彼らは、自動化された決定または決定の提案を無効したことを理由に、解雇、懲戒処分、またはその他の不利益な取扱いを受けることがないように、保護されるものとする。

第8条 重要な決定に対する人間による再検討

1. 加盟国は、第6条第1項bに規定されているところの、プラットフォーム・ワーカーの労働条件に重大な影響を与える自動意思決定システムによって行われる、または支援される決定について、プラットフォーム・ワーカーがデジタル・レーバー・プラットフォームから説明を受ける権利を有することを保障するものとする。特に、加盟国は、デジタル・レーバー・プラットフォームが、決定に至った事実、状況、理由について議論し、明確にするために、デジタル・レーバー・プラットフォームの指名した窓口担当者にプラットフォーム・ワーカーが連絡を取ることができるようにすることを保障するものとする。デジタル・レーバー・プラットフォームは、当該窓口担当者がその役割を果たすのに必要な能力、訓練受講、および権限を有することを保障するものとする。

デジタル・レーバー・プラットフォームは、プラットフォーム・ワーカーのアカウントを制限、一時停止もしくは終了するために、自動意思決定システムによって行われる、または支援される決定、プラットフォーム・ワーカーの行った作業に対する報酬を拒否する決定、プラットフォーム・ワーカーの契約上の地位に関する決定、あるいは、同様の効果を有する

いかなる決定についても、プラットフォーム・ワーカーに対し書面による理由書を提供するものとする。

2. プラットフォーム・ワーカーが、説明もしくは取得した書面による理由書に納得しない場合、または、第1項で規定されているところの決定が自らの権利を侵害していると考えられる場合、彼らはデジタル・レーバー・プラットフォームに当該決定の再検討を請求できる権利を有するものとする。デジタル・レーバー・プラットフォームは、プラットフォーム・ワーカーに、過度の遅滞なく、いずれにしても、請求を受け取ってから1週間以内に、具体的な回答を行うことにより、当該請求に対応するものとする。

零細、中小企業であるデジタル・レーバー・プラットフォームに関して、加盟国は、第1段落で規定されている回答期限を2週間に延長することを規定することができる。

3. 第1項で規定されているところの決定がプラットフォーム・ワーカーの権利を侵害している場合、デジタル・レーバー・プラットフォームは、遅滞なく当該決定を訂正するか、そのような訂正が不可能な場合は、十分な補償を提供するものとする。

4. 本条は、国内法に規定された解雇手続を損なうものであってはならない。

第9条 情報提供と協議

1. 指令2002/14/EC（労働者に対する情報提供と協議に関する一般的枠組み指令）に基づく権利と義務を損なうことなく、加盟国は、プラットフォーム・ワーカーの代表、またはそのような代表がない場合は、デジタル・レーバー・プラットフォームに関係するプラットフォーム・ワーカーに対して、第6条第1項で規定されている自動監視・意思決定システムの導入またはその使用における大幅な変更につながる可能性のある決定について、本条に従って、情報提供と協議を保障するものとする。

欧州議会による修正 ⇒ 1. 指令2002/14/ECに基づく権利と義務を損なうことなく、加盟国は、プラットフォーム・ワーカーおよび彼らの代表、またはそのような代表がない場合は、デジタル・レーバー・プラットフォームに関係するプラットフォーム・ワーカーに対し、第6条第1項で規定されている自動監視・意思決定システムの導入、または、その使用における労働条件および健康と安全に影響を与える実質的な変更、あるいは、作業割当または編成の変更につながる可能性のある決定について、本条に従って、情報提供と効果的な協議を保障するものとする。

欧州議会による修正 ⇒ 1a. デジタル・プラットフォームを通じて作業を行う個人には、EU規則2016/679に沿ったデータ・ポータビリティの権利が付与される。

2. 本条の目的のために、指令2002/14/ECの第2条fおよびgに規定されている「情報提供」および「協議」の定義が適用されるものとする。指令2002/14/ECの第4条第1項、第3項および第4項、第6条および第7条に定められた規則が適宜適用されるものとする。

3. プラットフォーム・ワーカーの代表または関係するプラットフォーム・ワーカーは、情報提供および協議の主題となる問題を吟味し、意見をまとめるために必要である限り、彼らの選んだ専門家の支援を受けることができる。デジタル・レーバー・プラットフォームが加盟国に500人以上のプラットフォーム・ワーカーを擁する場合、専門家の費用は、それらが相応であるという条件で、デジタル・レーバー・プラットフォームが負担するものとする。

第10条 雇用関係のないプラットフォーム・ワークを行う者

1. 第6条、第7条第1項および第3項ならびに第8条は、雇用契約または雇用関係を有さない

プラットフォーム・ワークを行う者にも適用されるものとする。

2. 本条は、EU規則2019/1150（オンライン仲介サービスの公正性・透明性の促進に関する規則）を損なうことはないものとする。同規則における意味でのビジネス・ユーザーに関して、同規則の規定に本指令の規定が抵触する場合、当該規則の規定が優先され、当該ビジネス・ユーザーに適用されるものとする。本指令第8条は、同規則における意味でのビジネス・ユーザーには適用されないものとする。

- 23) 原稿提出後、2023年7月5日、アメリカ最大の都市のニューヨーク市は、採用（または昇進）選考過程等における候補者の評価または選抜を支援（または代替）する、人工知能等に基づく「自動雇用決定ツール(Automatic Employment Decision Tool, AEDT)」を規制する条例（Local Law 144）を施行した、との報に接する。

同条例は、使用者および職業紹介事業者に対して、AEDTを使用しようとする場合、候補者の性別や人種・民族といった属性で差別的影響（disparate impact）が生じないかどうかについて、第三者によるバイアス監査を事前に（その後1年ごとに）実施し、その結果を公表すること、また、AEDTの使用およびそれに関連する諸情報について、求職者または労働者に事前の通知を行うことを、罰則をもって義務づける。なお、同条例では、バイアス監査においてAEDTの使用により差別的影響が生じると判明しても、特段の措置を講じることを義務づけてはいないが、連邦および州等の差別禁止法との関係において、使用者および職業紹介事業者は、バイアス監査の結果に基づき、関連するすべての差別禁止法および規則の命ずる必要な措置を講じなければならない。

これまで人工知能の利用の規制に消極的であったアメリカにおいてさえ、採用面接時の人工知能技術の活用を規制するイリノイ州とメリーランド州のほか、カリフォルニア、ニュージャージー、ニューヨーク、バーモントの各州およびコロンビア特別区(ワシントンD.C.)などでは、採用選考時における人工知能等の利用への規制に関する立法化が進められていることは注目に値する。

（原稿受付2023年6月8日、採択決定2023年6月30日）