

第2回情報法セミナー in東京 開催報告

一般財団法人情報法制研究所 事務局

開催報告

去る2019年9月9日(月)、「第2回JILIS情報法セミナー in東京 就活サイト『内定辞退予測』で揺れる“個人スコア社会”到来の法的問題を考える～現行法の解釈における課題と個人情報保護法改正への提言～」が一橋大学一橋講堂にて開催された。台風の影響により交通機関が乱れ、予定より1時間遅れての開始となるも、300名を超える多くの方にご参加いただいた。

ここでは、セミナー当日の様子を振り返ることとしたい。なお、文中意見にかかる部分は、筆者の意見であることをあらかじめ申し添える。

鈴木正朝氏(JILIS理事長・新潟大学教授・理研AIP)の挨拶により開会した。イベント告知をしたところ半日で定員が埋まり、急遽大きな会場を手配した経緯に触れ、本セミナーのテーマである就活サイト「内定辞退予測」問題に対する社会的関心の高さを感じたところであり、本セミナーが検討のキックオフとなるよう期待していると述べた。

開催挨拶に続いて、山本一郎氏(JILIS 上席研究員)の司会により、就活サイト「内定辞退予測」問題についてのパネルが行われた。

まず、高木浩光氏(JILIS 理事・産業技術総合研究所主任研究員)より、「内定辞退予測」問題の事実関係等について説明がなされた。前年の内定辞退者リストを求人企業から入手し、内定辞退者のウェブ閲覧履歴を機械学習にかけ、当年に就職活動を行っている学生の内定辞退を5段階で予測するものであったことを示し、個人情報保護委員会による立ち入り検査では、予測について正確性が確保されていたのか、実際の採用にあたって考慮されたか等のポイントが確認されることを期待し



たいとした。

鈴木氏は、内定辞退予測が採用に影響したか否かは立証できないとし、それゆえに、個人情報管理という形式の観点から企業を縛っていく必要があると述べた。また、個人情報保護委員会や厚生労働省の対応に触れ、各省庁における個人情報のとらえ方は法目的に依るものであって必ずしも横断的に同一である必要はないものの、今後各省庁間で詰めていく必要があると指摘した。

板倉陽一郎氏(JILIS 参与・弁護士・理研AIP)からは、個人情報保護委員会の勧告・指導および厚生労働省の指導の内容について説明がなされた。厚生労働省については、今回、業界団体全体に対しても適正な運営を求めたことに触れ、個人情報保護委員会への執行一元化により雇用管理分野における個人情報保護ガイドラインが廃止されている現状も指摘しながら、当該就活サイト1社の問題にとどまらぬと述べた。

独占禁止法上の優越的地位の濫用にあたるかという観点では、8月に公表されたプラットフォームによる個人情報の取得に関する公正取引委員会の指針案に触れ、優越的地位の濫用として問題となる場合の基準として「プラットフォームが個人情報をを用いて人を不利益に扱う」というポイ

ントが含まれていないと高木氏が指摘した。

また、板倉氏は、内定辞退予測のための情報の取得・利用は、そもそも学生が同意するはずのないものと指摘し、高木氏が、騙されない限り同意しないようなサービスを排除することが、同意取得を求める法の趣旨であるとした。

求人企業による分析委託の観点では、高木氏が、受託者である就活サイトにおいて個人情報を混在させることなく実施するのであれば適法であると述べ、鈴木氏が、求人企業側に委託者としての当事者意識が薄く、GDPRにおける「コントローラー」の概念を明確化するのも1つの手であると言及した。

さらなる課題として、分析に用いるAI判断の正確性や公平性、多様性の確保について高木氏から指摘がなされた。

司会の山本氏は、就活サイトが嚆矢となったが、PHRやEdtech等の他分野にもつながりうるテーマであると指摘して、パネルを締めくくった。

次は、依田 高典氏（京都大学大学院経済学研究科教授）による「行動経済学から迫るプラットフォーム規制：リクナビ事件を題材として」についての報告であった。

プラットフォームに対する規制のメカニズムについては今後産官学が連携して詳細を詰めていく段階にあるとし、その際には、①ネットワーク効果②行動経済学③個人情報保護④人工知能・倫理学が4つの柱になると指摘した。

無料で検索エンジンを提供し、多くのユーザーとの接点を持つGoogleに対し、広告を載せたい広告主が従属するという、ネットワーク効果を駆使したGoogleのビジネスモデルを具体例として取り上げながら、両面市場(Two-sided market)の特性等を説明した。就活サイトについても、採用活動を行う企業と就職活動を行う学生が利用する両面市場性を有するプラットフォームであるとし、限定合理的な消費者を保護するために予防的リスク削減措置を講じる必要性に触れた。

転じて、独占禁止法上の優越的地位の濫用は対消費者の関係においても認めうるとし、ネットワーク効果を基に優越的地位を判断する必要があるとした。問題となった就活サイトについても優越的地位の濫用にあたることと述べ、内定辞退予測のための情報の取得・利用に対する学生の同意を得ているとはいえないとした。さらに、機械学習を使って得られた辞退率などの推計値により損失を受けるのであれば、それに対する謝罪や損害賠償などの対価、経済学でいう現状維持公正性が必要とな

るとした。

一方で、現在検討されているプラットフォーム規制が、規制対象として念頭においているGAFではなく、取得した個人情報を第三者へ販売して利益を得ようとする日本のローカルプラットフォームを狙い撃ちにしてしまう点に懸念を表した。

プラットフォーム規制については、個人情報保護・プライバシー権の観点も踏まえて消費者保護政策と競争政策をどのようにして結合させるかが重要であり、先に述べた4つの柱を総動員して、一步一步検討を進める必要があるとした。

引き続き、倉重 公太郎氏（弁護士）により『内定辞退予測』問題と労働法』についての報告がなされた。

顧客情報・従業員情報のいずれでもない求職者情報については従来からエアポケットになっており、これが問題の根底にあるとしたうえで、職業安定法に基づく「職業紹介」等の定義や事業者の責務等を説明し、求人誌や求人サイトなど求人情報を掲載する「募集情報等提供事業者」は、雇用関係のあっせんを行う「職業紹介事業者」に比べて圧倒的に規制がゆるやかであることを示した。

問題となった就活サイトについては、「提供される情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと」に該当し、職業紹介事業者に該当するとして厚生労働省から今回指導を受けたものの、その判断基準はあいまいであり、法令にのっとって事業を行おうとする企業に対して委縮効果を生みかねない点を指摘し、基準の明確化と時代に合ったアップデートが必要と述べた。

また、人種・民族等の情報のように、そもそも取得するのにふさわしくないとされている情報があると示唆したうえで、内定辞退予測もそうした情報に該当するのではないかという問題提起を行った。さらに、今回のような問題は、新卒一括採用をはじめとする日本型雇用慣行という構造的要因に依るところが大きいと指摘した。

最後に、堂々と利用目的を説明できるか否かが問題であり、どのようにHRテクノロジーを適切に活かしながら個人情報を守るかという、規制ありきではない検討が期待されると締めくくった。

休憩を挟んだのち、高木氏より個人情報保護法上の検討と法改正に向けての提言がなされた。

個人情報保護法については、①利用目的の特定をどの程度行えば適法なのか不明確②容易照合性

の解釈が不明確という2点の限界が露呈していると指摘した。さらに、求人サイト「内定辞退予測」問題における求人企業側の問題が明らかになれば、分析を委託して得られた能力評価や内定辞退予測等の情報について、利用目的を特定しているのが新たに課題として浮かび上がるだろうと述べた。

こうしたポイントを踏まえ、個人情報保護法において「利用」の定義を復活させようとして、利用目的のカテゴリの1つとして「データによる人の選別」という概念を入れることを提案した。

また、個人データについては、データ化する時点情報を取得時点とするとともに、定義を「個人データとは、個人情報データベース等を構成する個人情報（構成することとなるものを含む）」等と変更して、データベースに登録する予定のものも含めて規律対象とすべきとした。

さらに、容易照合性については、立法過程で文言案とされていた「当該機関が保有する他のファイルまたは台帳等と照合することにより識別できる」、「他の機関が保有する情報については、オンラインで容易に利用できる」、「個人情報と他の情報がオンラインで結ばれている」等に改め、具体化・明確化を図るべきとした。

このほか、法目的を明確化すること、事業者単位ではなくサービス単位でプライバシーポリシーを定めること等を提案し、ぜひ議論に参加していただき、推進すべきと考えていただけられるようであれば、賛同の声をいただきたいとして締めくくった。

最後に、登壇者の総括コメントと質疑応答がなされた。

板倉氏からは、就活サイト「内定辞退予測」問題については、単に1社に対する指導にとどめず、個人情報保護法の改正の議論へつなげていくべきとのコメントがあった。

依田氏は、GAF Aのような巨大企業が、自社内で完結してデータを利用するようなケースについても、目を配るべきではないかと問題提起を行った。また、今回のような問題については、事前措置として社会的コンセンサスの取れたガイドライン、事後措置として発生した損害に対する手当が求められるとした。

倉重氏は、本事案によって他の企業が委縮することになっては日本のtech業界にとってマイナスだと述べ、恣意的でない一般的な基準が必要であるとした。

鈴木氏は、法律家のみで考えるのではなく、経済学の専門家と一緒に立法政策の議論を行うこと

の重要性を示唆した。また、メディアに対し、今回のような問題についての社会における論点化という役割を期待したいと述べた。

高木氏は、個人情報保護法に「データによる人の選別」という概念を加える等の一見単純なルールをまずは導入することで、今回の就活サイトやプロファイリング等の問題に対する解決の一步となるのではないかと述べた。

依田氏による上記の問題提起については、現行の個人情報保護法上、自社内で完結するデータ利用について違法とはならないだろうとしたうえで、従業員に関する情報と一般の消費者に関する情報を混在させてはいけないというルールが必要になるのではないかと、板倉氏・高木氏が意見を述べた。

そのほか、個人情報保護法上の同意の取得について、労働法領域における自身の経験も踏まえながら、単に同意さえ取ればよいというものではないという課題が倉重氏から示された。鈴木氏から、個人情報保護法における同意が民法上の意思表示とは異なり、あくまで私人の関与という非常に幅広い概念であることが説明され、本事案において期待されるような、インフォームド・コンセントの性格を持つ同意として全体の法設計に落とし込んでいくことの難しさに言及があった。

各登壇者より、問題となった1社を叩いて終わるのではなく、テクノロジーを活かしつつ個人の情報はしっかり守られるよう、今後を見据えた建設的な議論が行われるべきであり、企業においては、ビジネスをスタートする前に、データの主体たる利用者目線に立ち戻ってしっかり検討することが必要であると結ばれた。

閉会にあたっては江口清貴氏（JILIS専務理事）が挨拶し、法律の専門家と各分野のスペシャリストを集め、異なる視点を持った人々で議論をしていきたいと述べ、積極的な参画を会場にも呼び掛けてセミナーを締めくくった。

末尾となるが、開催に向けてご尽力いただいたすべての関係者に謝意を表し、本セミナーの開催レポートとしたい。

一般財団法人情報法制研究所（JILIS）主催 第2回情報法セミナー in 東京
就活サイト「内定辞退予測」で揺れる“個人スコア社会”到来の法的問題を考える
～現行法の解釈における課題と個人情報保護法改正への提言～

日時：2019年9月9日（月）14:30～（開場：14:00）

会場：一橋大学 一橋講堂

共催：情報法制学会（ALIS）

プログラム

司会：白石 紘一 弁護士（東京八丁堀法律事務所）

14:30～	開催報告 鈴木 正朝 JILIS 理事長・新潟大学 教授・理研 AIP
14:35～15:35	パネル「就活サイト『内定辞退予測』問題とは」 司会：山本 一郎 JILIS 上席研究員 板倉 陽一郎 JILIS 参与・弁護士・理化学研究所 AIP 鈴木 正朝 JILIS 理事長・新潟大学教授・理研 AIP 高木 浩光 JILIS 理事・産業技術総合研究所主任研究員
15:40～16:20	報告「行動経済学から迫るプラットフォーム規制：リクナビ事件を題材として」 依田 高典 京都大学 大学院経済学研究科 教授
16:25～17:05	報告「就活サイト『内定辞退予測』問題と労働法」 倉重 公太郎 弁護士（倉重・近衛・森田法律事務所）
17:20～18:00	提言「就活サイト『内定辞退予測』問題と『信用スコア』問題」 個人情報保護法上の検討と法改正に向けての提言（高木・鈴木私案） 高木 浩光 JILIS 理事・産業技術総合研究所主任研究員
18:05～18:45	登壇者の総括コメントと質疑応答 司会：山本 一郎 JILIS 上席研究員 依田 高典 京都大学 大学院経済学研究科 教授 倉重 公太郎 弁護士（倉重・近衛・森田法律事務所） 板倉 陽一郎 JILIS 参与・弁護士・理化学研究所 AIP 鈴木 正朝 JILIS 理事長・新潟大学教授・理研 AIP 高木 浩光 JILIS 理事・産業技術総合研究所主任研究員
18:45～	閉会挨拶 江口 清貴 JILIS 専務理事