

第2回情報法セミナー in 東京 講演録

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

一般財団法人情報法制研究所 理事
 国立研究開発法人産業技術総合研究所 主任研究員
 高木 浩光

ご挨拶・概要

情報法制研究所理事の高木浩光でございます。信用スコアの話もする予定だったのですが、内定辞退予測問題で、数か月前の話題である信用スコアの問題は霞んでしまった感があります。今日は、それも含めた解決策を提言しようということで、当研究所の理事長であります鈴木正朝先生と一緒に、次期改正への提案を提言として考えてきました。

ちょうど個人情報保護委員会において3年ごとに見直しで個人情報保護法の次期改正が検討されているところでありまして、来年の通常国会に改正案が出るといわれていますから、この9月というのは元の素案が作られ始める大事な時期にあります。タイミングもよかったものですから、そこに打ち込むべく具体的かつ現実的な提案をしようと考えました。

冒頭のパネルの最後で鈴木理事長が述べておりましたように、何をすべきかは、大きな視点で言えば、差別的な取り扱いを禁止することであるとか、人権侵害的な結果を招くような行為を規制していくことでもあります。それを人権の観点から、憲法に接合したうえで理論的な構成をし、司法も「これこれの場合に問題がある」と入ってこられるような制度に個人情報保護法を持って行かなければならないというわけです。その点、現状は、事業者規制のルールがただ並んでいるだけで、どういう観点でそこに該当する／しないと判断してい

いのか、その考え方を委員会自身も分かっていない状況にあると思います。

そこを変えるというのが鈴木先生の意見ですが、私はやや別の意見でありまして、差別的であるか否か、人権侵害的であるか否かを線引きするのは難しいという観点から、もっとドライに、まずは、「データによる人の選別」が行われるかという点に着目して、個人情報保護法にその観点を入れていくのが効果的ではないかと考えたしだいです。

「データによる人の選別」という利用目的を法律上に明示的に位置付けることで、結果的にプロファイリングへの対応ともなりますし、リクナビ事案で露呈している問題についても、簡潔な改正で解決の糸口になるのではないかと思います。それを提案したいと思っています。

個人情報保護法の限界

先ほどのパネルでも紹介しました読売新聞9月6日の解説記事は、見出しが「個人情報保護法に限界」となっていました。この「限界」というのは、2つ指摘されていまして、一つは、利用目的の特定と公表はどこまで書けば適法なのかはっきりしておらず、委員会としても違法と言いづらく、「グレー」というコメントが初期の報道でありましたけれども、結局、指導で改善させる程度のことしかできなかったこと。もう一つは、容易照合性の解釈がまだ定まっていないことです。先ほどの

パネルでも整理しましたように、cookieのIDに紐付いて集まった履歴、これを求人企業に渡して求人企業側で本人に紐付けて扱うことは、提供側もそれを意図していたにもかかわらず、委員会はこれを個人データの提供とすることを決めかねたということでもあります。求人企業側への執行が終わっていないので、その際に出てくるのかもしれませんが、委員会でも担当者によって言うことが違うと以前から聞かされていますし、どうも委員会のなかで判断ができない状況になっているように思われます。

この容易照合性の議論は、前回の改正の際にも、Suica 事案を経験して、提供元基準だと整理されたわけですが、ある役人の方から、「行政というのは文書主義なので、文書にないことを担当者が勝手に言い出すわけにはいかない」のだと最近になって聞きました。つまり、最初に法律を作ったときに、さまざまな解釈の考え方が内部で文書として作られていて、そういうものが存在する範囲では解釈を出していけるけれども、当時に明確にしきれなかった点は、役人の人たちは後から独自の解釈を打ち出すことができないという面があるようです。そこは法改正をすればよいわけですし、せっかくの改正のタイミングですから、少しの改正をすることによって明確にしていけばいいのではないかとというのが、今日の提言であるわけです。

さらに、今後求人企業側の問題が明らかになってくると露呈しそうな限界として、次の点があるかと思います。内定辞退の可能性というスコアを作成することについて、利用目的を特定していたかどうかです。リクナビの事案ですと、リクナビ側から提供を受けていたわけですので、求人事業者側では取得に当たり、取得するからには利用目的を特定しないといけませんのですが、マイナビの利用者はどうだったのでしょうか。マイナビの場合は委託を受けて処理しているというのは先ほどのパネルでも確認したとおりです。そうすると、求人企業側は、スコアの取得はしていないことになるのです。自ら持っているエントリーシートを委託で分析して結果をはじき出すのは、新しい情報が作られているわけですが、自ら作ったデータは個人情報の取得ではないという説があります。そうすると、利用目的の特定をしていなかったのではないかと。エントリーシートから得られた能力の評価とか辞退の可能性というデータを、何のために用いるかを求人企業内部で特定していたかどうか、問題にされなければならないと思います。

問題点と解決提案

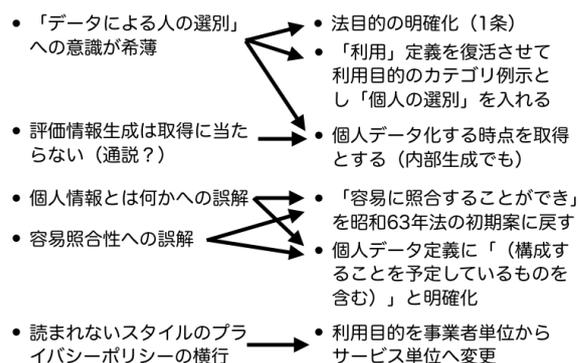


図1 問題点と解決提案

具体的な提案

これらを踏まえて、問題点と解決に向けた具体的な提案との関係を整理してみました(図1)。問題となっているのは、「データによる人の選別」という個人データの利用について人々の意識が希薄で、それこそが今回の事案において個人データを保護する理由であるはずなのに、利用目的をどのように特定していないのではないか、これを解決しなければならないと考えています。それから、先ほど述べたとおり、評価情報を内部で作成することが取得に当たらないというのが通説のようでありまして、その結果として、利用目的の特定に意識が及ばないという問題を解決する必要があると思います。この2つを合わせて、以下の3つの修正・改正で解決できるのではないかと思います。

1つ目は第1条の法目的を明確化する。現行法では、「個人の権利利益」という何でも入る用語で書かれているが故に、具体的に何を問題にしているのかが見えなくなっています。目的規定に例示列挙を入れるなどして、個人の権利利益というのがこの法でどういうものを想定しているのかを書き込むのが理想的です。ただ、これは結構ハードルが高いかもしれないとは思っています。

2つ目は、「利用」の用語定義を復活させて、利用目的のカテゴリーを例示し、その1つとして「個人の選別」、用語がこれでいいかはともかくとして、それに相当するカテゴリ名を示せばよいのではないかと提案です。これは、あとで詳しく述べます。

もう1つが、内部での生成であっても個人データ化する時点を取得とすべきであるという提案です。これもあとで、詳しく説明します。

この3つによって今回の事案の解決を概ね促せるのではないかなと思います。

そのほかに、冒頭のパネルでも紹介しましたよ

うに、いまだ個人情報定義への誤解が多いという問題があります。これは前回の改正の際にも整理されたところですが、容易照合性について委員会でも考えが定まっていな様子うかがえるので、この際、「容易に照合することができ」の条文を変えてしまえばいい。変えるというと大胆な提案のように聞こえますが、JILISでは情報公開請求により個人情報保護法の立案経緯の数万ページに及ぶ文書を取得して読み込んでおり、その結果わかったのですけれども、「容易に照合」という言葉はただのラベルみたいなものでして、元の意味は具体的に文として存在していたのです。その元の文に戻せばいいじゃないかというのが、この提案です。そうすることによってこの解釈が明確になりますし、これは現実的な提案であるはずだと思います。

ついでにもう1つ、「個人データ」定義についても直してはどうか。「個人情報データベース等」に入っているものが個人データとされていますけれども、入れる前の段階のもの、入れることを予定しているものも、本当は個人データにしたかったはずですが、立案経緯を見ると、なんらかの事情でできなかったようでありまして、この際それを直せばいいのではないかと。

もう1つの問題点は、プライバシーポリシーがなかなか読まれないスタイルになっているものが多いことですが、その原因の1つとして、事業者単位で利用目的を決めれば足りることに現行法上なっていることがあります。これをサービス単位に変更することによって改善されるのではないかと。

以上の点について、詳細をこのあと時間のある限り説明します。

データによる人の選別

「データによる人の選別」という利用ですけれども、いかに意識が希薄かを如実に現しているのがこちらです。

これ(図2)は、内閣官房IT総合戦略室がデータの活用を推進するために人々の受容性に関するアンケート調査を行った報告書からです。「企業に提供できる情報の提供条件」として、生活者が「気にしている」とする度合いが高い順に、「自分のプライバシーが保護されること」、「提供したデータの流出の心配がないこと」、「企業によるデータの悪用の心配がないこと」という選択肢が多く選ばれています。他には、「提供したデータが誰に提供されるか明確であること」、「管理体制がわかりやすいこと」が続くのですが、そういう選択肢を用意して質問したものですから、こういう回答しか出てこないわけです。

ここには大事なことが完全に欠けています。それは、個人データの用途が、単に統計量に集計されて全体傾向を分析して商品開発に使われるといったことなのか、それとも、今回のリクナビ事案のように、データが自分の評価として使われて何かしらのデータによる選別を受けるのか、その違いです。これこそが受容性を大きく分ける条件であるはずですが、統計量にするのであれば、自分に影響が及ぶわけではありませんから、「どうぞ

企業に提供できる情報の提供条件 (提供する条件としてあてはまるもの/特にあてはまるもの)

プライバシー保護、流出や悪用がないことを最も生活者は気にしている。その他、データ利用の透明性やわかりやすさは重視ポイント

Q2. あなたが、企業等の依頼で個人情報を提供する場合、どのようなことが提供される条件になりますか。
(1) 提供される条件としてあてはまるものをすべてお知らせください
(2) (1)のうち、特にあてはまるものを最大3つまでお知らせください

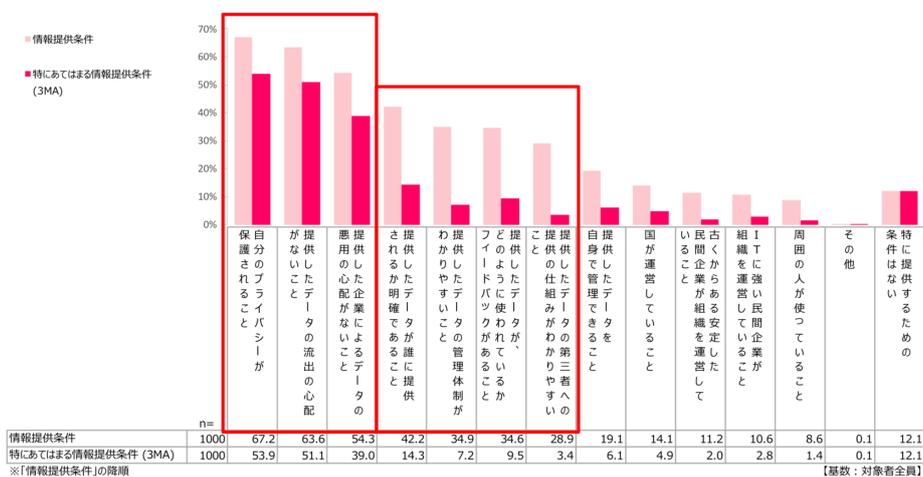


図2 内閣官房IT総合戦略室「我が国におけるデータ活用に関する意識調査」(2019年2月)

やってください、ただし安全管理だけはしっかりしてください」と言えるのに対して、自分に影響が及ぶのだとすれば、「これは考えもの」ということになるはずであります。

その区別がこのアンケートにはないわけです。「悪用されないこと」という選択肢がそれに近いですが、悪用という言葉もどういう意味に取られるのか、典型的には、迷惑メールであるとか、詐欺のカモリストにされるというのが浮かぶはずですが。そういうものに限らず今回のリクナビ事案のようなものも含めて問題にするとすれば、「悪用」という言い方では捉えきれていないと思います。いかに、IT 総合戦略室も含め、個人データの利活用を進めたいとっている人たちが、受容性の意識調査を行うに際してこの2つの区別をしないでやってきたか、これはこの5年間ずっとそうだったと思います。Suica 事案のときからそうでした。

結局、公益性のある用途だったら許す／許さないとか、自分のデータがお金に換えられるのが嫌かといった観点でアンケートをとってしまっていて、それはもはや、データプライバシーという観点からは外れているわけであり、しかも、経済的に損だというようなアンケートをすればするほど、人々には無用に嫌がられて、データの利活用は進まないことになるだけだと私は思うわけです。

利用のカテゴリー

そこで、「データによる人の選別」という概念を法的に明確にしていこうという提案なのですが、具体的に利用のカテゴリーにはどのようなものがあるか、あらためて考えてみました。今述べましたように、統計量への集計の入力とするというのはその1つです。現行法では、ガイドラインのQ&Aにおいて「利用に当たらない」と書かれており、先日とある役人さんはこれを超法規的な解釈だとおっしゃっていましたが、そういう解釈をQ&Aに入れることによってつじつまを合わせているのですが、実は公的部門、つまり行政機関個人情報保護法では、ちゃんとそこが明文で除外されています。統計目的で利用するときは目的外利用ができると規定されているのです。GDPRでも、5条において、適法な取り扱いとして、科学研究、歴史研究、統計の目的の処理は目的外利用としないと規定されているわけですし、元々問題にしていけないわけですし、日本法の民間部門はなぜかそこが書いていないわけですし、これを利用のカテゴリーとして明示的に分けられないのではないか

考えます。

次の利用のカテゴリーは、「連絡する」ということです。つまり、ダイレクトメールを送るとか、電話をかけて勧誘する、これを嫌がる人も結構いらっしゃるから、これを区別しておくことはよいと思います。その次は「第三者提供する」です。そして、それとは別に、「データによる選別をする」というカテゴリーを、用語がこれでいいかはともかくとして、何かつくる必要があると思うわけです。

実は、この「利用」という言葉の定義は、情報公開請求で分かりましたけれども、平成15年法の初期の案にそれに相当するものが一時的にありました。「個人情報の処理等」という定義語がありまして、「個人情報を取得、作成又は加工し、蓄積、維持管理し、及び他人に提供すること、その他個人情報の取扱いに関する一連の行為をいう」となっていました。いったんこのように案が書かれたものの、途中で削除されています。削除された理由は、特に必要ないからというわけですが、逆にいえば、入れてもいいわけです。

そこで提案したいのは、これを少し変えて復活させるという案です。「個人情報の利用」を、先ほどのカテゴリーを列挙して定義できないかと考えました。ちなみに、この平成15年法の初期案の「処理等」の定義を見ても、データによる人の選別という概念が抜け落ちているということがお分かりいただけると思います。このときから、個人情報の問題というのは、取得と作成と蓄積、維持管理、提供の問題としてしか捉えられていなかったと。これこそがそもそものボタンのかけ違いだったと思っているのでありまして、そこを直せばいいのではないかと思うのです。

忘れられた法目的

「選別」と先ほどから言っていますけれども、新しく考え出した言葉ではありませんで、すでに前例があります。2011年の「社会保障・税番号大綱」、今でいうマイナンバー法の元になった大綱ですが、ここに、どういう考え方でマイナンバーの制度を設計するかということが書かれています。個人番号が不本意に使われるとどうなるかを示す懸念事項のなかに、「本人が意図しない形の個人像が構築されたり、特定の個人が選別されて差別的に取り扱われたりするのではないかといった懸念」とあります。ここでは差別的という言葉も挟まれていますけれども、「選別」の語がここにあったわけで

す。

それから、先ほどのパネルで紹介しそびれたのですが、かつてこういうものがあったことに最近気づきました。旧労働省の「労働者の個人情報保護に関する行動指針」という文書が、2000年2月にできていました。そこまでに2年くらいかけて検討された報告書が出版されていました。そこにこう書かれています。「使用者は、原則として、個人情報のコンピューター等による自動処理（中略）の結果のみに基づいて、労働者に対する評価又は雇用上の決定を行ってはならない」と。

このような規定があったことは意外であり、驚いたのですが、おそらく当時のEUのデータ保護指令の規定を真似たのだらうと思います。この指針が立案された1998年はデータ保護指令が出た1995年の3年後です。単純に真似ただけだったかもしれませんが、労働者の個人データに関する問題がどこで噴出してくるかというのは、実際問題として、データによって何かを勝手に決められてしまうことにあるわけです。

先ほどのパネルでも紹介したソフトバンクさんの例でも、Watsonで自動化しながらもちゃんと人手でチェックしているというのが、まさにこの旧指針が言っていた、「自動処理の結果のみに基づく評価・決定をしない」ということに当たります。

このような素晴らしい、今まさに実施すべきことを規定した指針が、その制定から数年後、個人情報保護法が施行されたことによって廃止されてしまいました。代わりに作られた厚労省の個人情報保護ガイドラインには、自動処理に関することはまったく書かれていなかったわけです。

当時この指針の立案に携わった方々は、自動処理に係る規定が必要なことと考えて書かれたはずと思うのですが、いったん法律が制定されると、法律に書いてあることをそのままガイドラインに落として、ただ引き写しただけの下位規程を作っていくということがあちこちで起きているようですが、この旧指針の廃止でもそういうことが起きたのだらうなと思います。

今、あらためてこの旧指針の考え方を思い返すべきであり、個人情報保護法の制度にも通則として取り入れたらいいのと思うわけです。個人情報といえば、勝手に取得されるとか、勝手に第三者提供されるということばかり問題にされていますけれども、一番の問題は、データが巡り巡って、何か自分が大事なことをしようとしているときに、相手から一方的にそのデータに基づく選別をされて不利益を被るということにあります。「社会保障・税番号大綱」の言い方でいえば、「本人が意図しな

い形の個人像が構築されて選別される」ということです。

この問題を避けるために、ただ単純に個人像を構築することそれ自体を禁止するわけにもいかないので、データの流通を規制することによって、本人の与り知らないところで起きないようにするというのが、個人情報保護法の規制のルール、すなわち、取得の制限、第三者提供の制限、漏えいの防止ということだったはずですが、ところが、手段ばかりに注目してしまったせいでしょうか、なんのための手段だったかというのを、日本の個人情報保護制度はこの20年忘れてしまっていたのではないかと思うのです。

先ほどのパネルでも紹介したように、1974年の国連事務総長報告書の原文を見つけてきた（図3）のですけれども、ここにまさに、今回のリクナビ事案のようなことが予言されていました。このマーケティングした部分に、労働者の評価の話が出てきます。

おそらく、1970年代、80年代、90年代ぐらいまでは、人々はこういう問題をどこかで見聞きして、当然やってはいけないこととして注意していたのではないのでしょうか。70年代というと、「コンピューター怖い」的な感性が元々のきっかけにあったのですが、80年代になってきますとパソコンも普及してきて、もはや誰もコンピューターが怖いなんて言わなくなった。世代も変わって、この頃のこうした議論を記憶に持たない世代が、今、データの活用に関わってきて、今回のような事案をいけなとも思わずにやってしまったのではないかと思うわけです。

そういう意味で、この提案は、決して今始まったことではなく、昔からそういう趣旨の法律だったことを思い出しましょうという提案であります。

3年ごと見直しの中間整理との整合性

ちょうど今、個人情報委員会では3年ごと見直しが行われている最中で、中間整理が出ていますので、次に、それとの整合性の話をしようと思います。

今回の中間整理で目玉だと思えるのは、利用停止請求権の強化です。現行法では、違法に取得された場合と違法な目的外利用があった場合に限り停止が請求できるのですが、そうではなく無条件に停止できるようにするものです。無条件といっても、本人が利用するサービスが成り立たなくなるようなケースは、停止せよといわれても

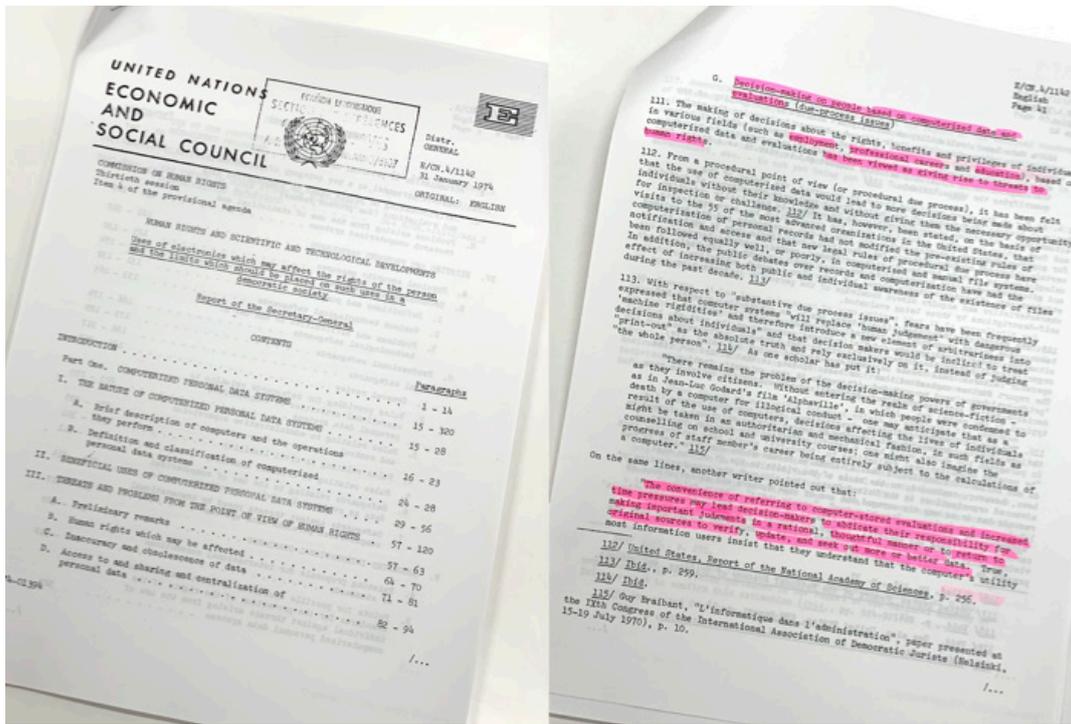


図3 国連事務総長報告書（1974年）

困るわけですし、そのあたりの例外は手当てされると思います。

どういう利用停止が想定されているかの例は、日経新聞のリーク記事に載っていました。「ターゲティングは拒否するが、ただのダイレクトメールは認める」といった、そういう利用停止請求ができるかと報じられていました。それはなかなかよいアイデアだなと思います。利用停止請求権の拡張、強化によって、事実上プロファイリングに対応したということが言えるかと思えます。

ただ、この5月に委員会にヒアリングに呼ばれてこの中間整理にコメントしたのですが、そのアイデアを実現するには、利用目的に「プロファイリングしています」ということが書かれていないと、停止請求できないはずで、プロファイリングのようなものの有無について利用目的に明確に書き分ける義務を課しないと、結局これはうまくいかないという指摘をしました。

そして今になって思うに、プロファイリングという言葉を使わずにもっと一般的に言えると思うわけです。つまり、先ほどの提案のように、「データによる選別」という利用の категория が例示列挙されていれば、その当否を特定して通知・公表しなければならないとしてガイドラインで義務を明確にしていくことができると思うのです。それによってこの利用停止請求も意義あるものになるという点で、この提案は次の改正で想定されていることとも整合すると思っています。

評価の生成と個人データ取得の時点

次の問題ですけれども、評価情報の生成が個人情報取得に当たらないというのが、どうやら通説のようであります。先ほどのパネルでも出てきた本「HRテクノロジーで人事が変わる」(労務行政、2018)でも、板倉先生の解説パートでそう書かれています。これは、前回改正で、要配慮個人情報の規定がつけられた際に、本人同意なき取得を禁止する一方で、要配慮でない情報から要配慮相当の情報を推知して作り出すことについては、取得に当たらないと、パブコメの際にそのような回答が個人情報保護委員会から出たことが背景にあります。

しかし、そもそもその制度設計が失敗だったと私は強く思います。何が問題かといいますと、前回改正の際に、個人情報保護法の施行令におかしな例外が作りこまれたことがそれを如実にあらわしていて、それは、施行令7条の「要配慮個人情報を本人の同意なく取得することができる場合」に「本人を目視し、又は撮影することにより、その外形上明らかな要配慮個人情報を取得する場合」が規定されている件のことですが、具体例でいえば、お店のカウンターで、身体障害者の方が来店されたときに、店員の目視や監視カメラの撮影によって、身体障害者の方であるという事実を知り、録画してしまうと、それが要配慮個人情報の取得になってしまって、「本人同意なく取得してはならない」といわれてもそんなことはできっこないで

すから、例外として除くと規定されたのです。これは本末転倒もいいところです。

本来問題とするべきは、個人データのレコードの列に要配慮相当のものを作ることであるはずで、つまり、差別的な働きをし得る意味を持つデータを作り、そのデータによる人の選別を行うことが問題なのであり、そのようなデータ化を同意なく行うことを禁止すればよかったです。条文でいえば、例えば、「要配慮個人情報を個人データとして取得してはならない。」といった案が考えられます。「として」というのは、その事業者においてどういう扱いをするかによって決まるということです。これは、事業者の主観で決まるかのようですが、実際はデータのレコードを設計して列を作った時点で客観的に定まるはずで、このような観点から、本来は個人データ化する時点を規制するべきだったと以前から考えており、JILISのパブコメ意見でもかつて指摘していたところです。

その話が今日提案していることにも通じているのです。評価情報の生成というのは属性の追加であるということを明確に正面から認めるべきで、個人データとして列を設計するときに利用目的を特定しなければいけないというルールにするべきです。現状それができておらず、取得に当たらないとされてしまう結果、利用目的を特定することに無頓着になってしまい、利用目的を特定しないまま辞退可能性スコアなんていうものを作ってしまう。「信用スコア」も同様で、少し前に「Yahoo!スコア」が問題になりましたけども、利用目的をはっきりさせないまま既存の個人データを利用してしまふ。それが、個人データの列に入れる時点を取得として、列の利用目的を特定しなければならないとなれば、今回の求人企業の方々も、自分たちが何をやろうとしているのかを、事前に自覚することになったはずで、

それなのになぜ、「評価情報の生成は個人情報の取得ではない」が通説になったり、施行令におかしな例外が作られてしまうのか。それはこういうことではないでしょうか。「個人情報を保護する理由は何か」というときに、個人の知られたくない秘密を人に知られることを防ぎたい、だから取得と第三者提供を制限し、漏えいしないよう安全管理措置をさせるのだと、そういう発想を中心に捉えている方々がいらっしゃるのではないかと。その発想にとらわれている限り、いつまでたっても個人データ保護の本来の法目的は見えてこないと思うのです。

もし、データによる選別が常に行われている社会が到来したら、自分のデータが作られないよう

にしていなくて、いつ何をされるか分かったものではないわけでは、今回の事例でいえば、ウェブの閲覧自体を控えるとか、よいスコアがつくように先回りして閲覧するとか、そういうことをしないと自分が不利になってしまう。そんな世界が来たら、人々の行動の自由が阻害されてしまうわけです。つまり、「プライバシー」といっても必ずしも秘密を守ることを指すのではなく、「データプライバシー」というのは、自由の追求でもあるはずで、その観点で法目的をとらえなおすと、今までのような取得と第三者提供と安全管理の規律ばかり問題にするよりも、よほど重要なのは、データによる選別が行われる部分であると思うわけです。

容易照合性と個人データ定義の明確化

さて、時間が迫ってきましたので、残りを簡単に説明します。容易照合性や個人データ定義の明確化もこの際やったほうがいいのではないかと、いう点です。

昭和63年法（行政機関の保有する電子計算機処理に係る個人情報の保護に関する法律）が作られるときの立案段階では、「個人情報」定義は次のような条文が予定されていました。「当該機関が保有する他のファイル又は台帳等と照合することにより識別できるものは含むものとする」と。これは、現在の括弧書きに当たるもので、提供元基準であることを示しているのですけれども、元はこういう長い文だったのです。それが、各省との法令協議の段階で、他の機関が保有する情報とオンラインで照合できる場合も含むことにしよう変更され、全部書き下すと長すぎるものですから、これらをひとまとめにして「容易に照合」という1つの言葉でくくってシンプルな条文に変更されたという経緯がありました。元の意味は条文からは消えてしまい、その結果、外野の識者がこの法律を解釈するときに、「容易に」を程度問題と捉えてしまい、照合が簡単か否かという観点で個人情報の範囲を決めようとするようになって、いつまで検討しても答えが見えないという混乱を繰り返してきたわけです。

立案経緯に戻ればこういう意味だったわけで、提供先で照合されるのを予定して渡している場合も含めることにされていたわけです。ですので、現行法でも今回のリクナビ事案の「旧スキーム」が容易照合に該当すると十分言えると思うのですが、委員会ですらその解釈を決められない

というのであれば、誤解が後を絶たないので、この際、これを明確化する改正をすればいいのではないかと思うわけです。

そのほか、「個人データ」の定義は、「個人情報データベース等を構成する個人情報」という条文ですけれども、そこに「(構成することとなるものを含む。)」といった括弧書きを加えて、事業者の意図としてデータベースに入れる予定のものは、入れる前の段階から規律の対象にするのがよいと思います。英国法も GDPR も、同じように、「with the intention」や「intended to」というフレーズで規定されています。行政機関個人情報保護法の全部改正（平成 15 年）の際の法制局審査資料を読むと、法制局参事官が「入力原票の扱いについてどう考えるか」と問いかけていたのに、結局入らないままだったという経緯がうかがえます。

この程度のことさえ直せなかった 15 年だったわけでして、この際、皆さんのご賛同をいただいて、直していけばいいのではないかと考えております。

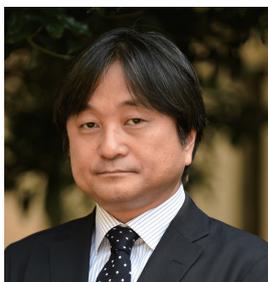
サービス単位のプライバシーポリシー

最後に、もう一つは、「サービス単位の利用目的」です。公的部門、つまり行政機関個人情報保護法では、「個人情報ファイル」という用語が使われているのに対して、民間部門では、「個人情報データベース等」という用語で区別されています。これは、民間部門は、一つの事業者について事業者全体でどんぶり勘定で利用目的を特定し通知・公表しておけば足りるとするもので、立法当時、いきなりの規制なので、個人情報ファイルごとに特定する

義務を課するのは事業者に酷だということで、どんぶり勘定で済ませられるようにしたという経緯があります。

しかし、法が運用されてもう 15 年経つわけですし、プライバシーマークの JIS でも、事業単位、つまりサービス単位に利用目的を特定することを求めている、実績もあって、誰も困っていないという話も聞きます。リクナビは、プライバシーポリシーはサービス単位で書かれていたので、その点ではこの件に絡んではないのですが、ほかの一般的な事業で利用目的が曖昧になる原因になっていますので、ここもついでに直したらいいのではないかなと思います。

以上、このような具体的な提案をさせていただきたいと思いますので、ぜひ議論にご参加いただいて、これを推進していくのがよいと感じただけようでしたら、ご賛同の声を頂戴できたらと思います。私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。



一般財団法人情報法制研究所 理事
国立研究開発法人産業技術総合研究所 サイバーフィジカル
セキュリティ研究センター 主任研究員

高木 浩光（たかぎひろみつ）

コンピュータセキュリティ技術の研究に従事する傍ら、関連する法規に研究対象を広げ、これまでに、不正アクセス禁止法が規制する範囲に関する論点、不正指令電磁的記録に関する罪の解釈を巡る論点について論考を発表してきた。近年は、個人情報保護法の制定過程について情報公開制度を活用して分析し、今後の日本のデータ保護法制のあり方を提言している。著書に「ニッポンの個人情報」（共著、翔泳社）、「GPS 捜査とプライバシー保護」（共著、現代人文社）など。