

改めて個人情報保護の的確な理解を求める

堀部 政男

個人情報保護法が4月1日に全面施行されて半年になる。日本における個人情報保護制度のあり方検討段階（1999年7月～2000年10月）、個人情報保護法案の審議段階（2001年3月～2003年5月）、個人情報保護法の全面施行までの準備段階（2003年5月～2005年3月）にも多様な議論があったが、全面施行段階に入ってから多くの議論が交わされている。それらを聞いたり見たりしていると、改めて個人情報保護（法）についての理解を求めたくなる。

個人情報保護（法）についての的確に理解するためには三つのメイン・ポイントがあると考えている。それらは、①個人情報保護の基礎にあるプライバシー権理解の必要性、②個人情報保護のグローバル・スタンダード理解の必要性、及び③個人情報保護法それ自体の理解の必要性である。

第一に、個人情報保護の基礎にあるプライバシー権については、アメリカで19世紀末に提唱され、20世紀の中葉までは、もっぱら「ひとりにしておかれる権利」として捉えられてきたが、コンピュータ化などに代表される情報化社会の飛躍的發展のなかで自己情報コントロール権的な捉え方を含むものへと展開してきている。この考え方は、個人の情報を収集する段階から廃棄する段階までのプロセスについて情報主体である本人が関与することができるとするもので、特に雇用関係においては被用者が使用者に対して自己の個人情報の開示を求めることが議論になってきた。

第二に、個人情報保護のグローバル・スタンダードが、さまざまな国際機関などで定められてきている。経済協力開発機構（OECD）の1980年プライバシー・ガイドライン、欧州連合（EU）の1995年データ保護指令などは世界的に広く知られているが、雇用関係における個人情報保護についてもいくつかのスタンダードが明らかにされてきている。例えば、①1989年1月には、欧州評議会（Council of Europe）で「雇用目的のために

利用される個人データの保護に関する加盟国への閣僚理事会勧告」、②1996年10月には、国際労働機関（ILO）「労働者の個人データの保護に関する実施綱領」、③1997年6月には、ILO民間職業事業所に関する条約（第181号）が、それぞれ採択された。③について見ると、これはILO総会において大多数の国の政労使一致の賛成により採択され、その第6条で、民間職業事業所による労働者の個人情報の処理について規定されている。これは、日本では、職業安定法等の改正で対応している。

第三に、このようなことを踏まえて、個人情報保護法それ自体が的確に理解される必要がある。個人情報保護法は厳しすぎてこれに対応するのは困難であるという意見も聞くし、雇用関係にまで適用する必要があるのかという意見もある。果たしてそうであろうか。個人情報保護のグローバル・スタンダードと比較すると、相対的に緩やかな法律である。しかも、日本の個人情報保護法は、ヨーロッパの先進諸国よりも20年以上も遅れて制定された。先進国では当然視されている法的ルールが、日本では法的ルールとしては確立していなかったことになる。厳しいと受け止める人の中に、個人情報保護法を理由に個人情報の第三者提供を拒否する傾向が出てきている。これは、“過剰反応”であると見ることができる。他方、緩やかな法律であるからあえて対応する必要がないという意見を聞くこともある。これは、むしろ、“過少反応”であるともいえる。

日本における個人情報保護システムのグランドデザインを描く役割を担った者として、個人情報保護法そのものを的確に理解するようになることを強く求めたい。そうすることにより、法の目的である「個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護」しなければならない。

（ほりべ・まさお 中央大学大学院法務研究科教授）