

人事データ保護士 第1回認定試験 論文式問題
模範答案

第1 課題(1)

1 ①について

プライバシーポリシーの「取得した情報を採用・不採用の検討・決定のために利用いたします。」との記載（以下「本件記載」という。）が、個人情報保護法15条1項の利用目的の特定規制に違反しないかが問題となる。

利用目的は、本人の予測が可能な程度に具体的に特定されている必要がある。人材適正スコアを算出するようなAIによるプロファイリングを行う場合、本人に想定しえない形で個人情報が取扱われる危険があるため、プロファイリングという分析行為の内容の特定まで必要と解される。

よって、本件記載には個人情報保護法15条1項違反のおそれがある、との問題がある。

2 ②について

(1) 目的明確化の原則（第2原則）では、「①そもそもプロファイリングを実施しているか、②実施している場合に、いかなる種別・内容のプロファイリングを実施しているかの明示をすることが望ましい」とされている。

しかしながら、本件記載は、そもそもAIにより人材適正スコアを算出している点の記載を欠いており、①②の明示がない。

よって、本件記載は人事データ利活用原則第2原則に違反するおそれがある。

(2) 適正取得原則（第4原則）では、「プロファイリングにより、非要配慮個人情報から要配慮個人情報に該当する情報を推知することは……要配慮個人情報保護の取得に準じた措置を講じるべきである」とされている。

本件では、仮に人材適正スコアが要配慮個人情報を含むような場合には要配慮個人情報保護の取得に準じた措置として本人同意等が要請される可能性がある、との問題がある。

3 ③について

「履歴書や面接で得た情報に加え、行動履歴等の情報を分析して、当該分析結果を採否の検討・決定のために利用いたします。」と記載することが考えられる。

第2 課題(2)

1 ①について

人間関与原則（第9原則）では「採用決定、人事評価、懲戒処分、解雇等にプロファイリングを伴うピープル・アナリティクス又はHRテクノロジーを利用する際には、人間の関与の可否を検討しなければならない」とされている。

本件では、「AIが算出した人材適正スコア上位30名をそのまま採用」し、「当社社長もこのAIによる採用結果を追認」する方式が採用されており、人間の関与の可否を

検討した形跡がない。

よって、人事データ利活用原則第9原則違反のおそれがある。

2 ②について

上記の問題を解消するためには、人間とA Iの協働によるケンタウロスモデルによる採用計画の変更・修正が検討されるべきである。

すなわち、A Iが人材適正スコアを算出すること自体は問題ないが、最終的には社長等において実質的な判断を行い、最終的な採否を決定する方式が検討されるべきである。

以上

(注) 上記はあくまで模範答案であり、絶対の解答ではない点にご留意願いたい。その他の解答筋も含めて合理的な解答であれば点数が与えられている。