人事データ保護士 第２回認定試験 論文式問題
模範答案

第１ 課題⑴

Ｘ社がＡ氏のＳＮＳへの投稿情報を収集したことが、本指針第四の一（一）の個人情報の収集規制に違反しないかが問題となる。

本件でＸ社は、Ａ氏の愛読書の情報や、政治に対する見解を収集しており、これはＡ氏の「思想」（第四の一（一）ロ）の収集に該当する。そして、本件でＸ社は採用活動への必要性をとくに吟味しないまま全ての投稿情報を収集しており、本指針第四の一（一）但書記載の、「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」な事情は存在しない。

よって、本件には本指針第四の一（一）違反のおそれがある、との問題がある。

第２ 課題⑵

Ｘ社がＢ氏のＳＮＳへの投稿情報のプロファイリングし、ある宗教の信者であると推知したことが、人事データ利活用原則の適正取得原則（第４原則）に違反しないかが問題となる。

適正取得原則では、「求職者等の個人情報については、職業紹介事業者等（労働者の募集を行う者も含む。）は、原則として（…）信条（…）を収集してはならないところ、プロファイリングにより、これらの情報を推知することも「収集」と同視すべきである。」とされている。

本件でＸ社は、プロファイリングにより、Ｂ氏がある宗教の信者であるとの「信条」を「推知」している。これは、適正取得原則をふまえると、信条の「収集」と同視され、禁止事項に該当する。

よって、本件には人事データ利活用原則の適正取得原則に違反する、との問題がある。

第３ 課題⑶

Ｘ社がＣ氏のＳＮＳなのか必ずしも明らかでないＳＮＳの投稿情報をＣ氏の採用評価で用いたことが、個人情報保護法１９条の個人データの正確性の確保等の規制に違反しないかが問題となる。

個人情報取扱事業者は、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確な内容に保つよう努めなければならない。

本件では、Ｃ氏のＳＮＳについて、プロフィール欄に書かれた氏名のカタカナ表記と生年、居住地の都道府県がＣ氏のエントリーシートの情報と一致したのみである。これらの情報のみの一致では、なお人違いの可能性も考えられるところであり、Ｘ社はＣ氏に当該ＳＮＳのことを確認するなど、Ｃ氏の個人データを正確な内容に保つための努力義務を尽くしていない。

よって、本件には個人情報保護法１９項違反のおそれがある、との問題がある。

第４　課題⑷

１　①について

本件の採用の判断が、人事データ利活用原則の人間関与原則（第９原則）に違反しないかが問題となる。

人間関与原則では「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、人間の関与の要否を検討しなければならない」とされている。

本件では、応募者Ｄ氏、Ｅ氏、Ｆ氏の３名について、各人のＳＮＳの投稿内容をＡＩに読み込ませて自動的に算出した人材適正スコアの結果のみをもとに、Ｄ氏を採用し、Ｅ氏とＦ氏を不採用と判断しており、人間の関与の要否を検討した形跡がない。

よって、本件には人事データ利活用原則の人間関与原則に違反する、との問題がある。

２　②について

上記の問題を解消するためには、人間とＡＩ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、ＡＩが人材適正スコアを算出すること自体は問題ないものの、最終的にはＸ社の人事部門や社長等において、エントリーシートの分析や面接等を行い、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。