人事データ保護士　第２回認定試験　論文式問題

あなたはＸ社の人事部に配属された人事担当者です。あなたは人事部と他部署が協力して進めている下記１記載の相談事例に関して相談を受けました。下記２の課題に対して、１０００文字程度以内で回答してください。

なお、本問の回答に必要な法律及び指針の条文については、下記３を参照すること（個人情報保護法については、本試験日時点の条文となっています）。

記

１　相談事例

当社は、採用活動の際に、応募者のＳＮＳ（ソーシャル・ネットワーキング・サービス。具体的にはツイッター、フェイスブック等を指します）を調査し、その投稿内容も採用判定に含めることを計画しています。

具体的には、当社の採用ウェブサイトで応募者にエントリーシートを提出させる際に、任意の同意用チェックボックスを設け、当社が応募者のＳＮＳの投稿内容を取得することについて同意した応募者についてのみ、ＳＮＳの投稿内容を取得するものとします。

２　課題

以下のＡ氏からＦ氏のＳＮＳについては、Ｃ氏のものを除き、本人のものであることを前提に検討して下さい。

⑴　応募者Ａ氏のＳＮＳについては、Ａ氏が自ら投稿した愛読書の情報や、政治に対する見解も含め、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、分析しました。職業安定法の関連指針（平成 11 年労働省告示第 141 号。答案では「本指針」と省略可）との関係で、何か問題があるか検討して下さい。なお同指針の「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者を含みます。

⑵　応募者Ｂ氏のＳＮＳについては、Ｂ氏からプロファイリングについての同意を得ないままＡＩによるプロファイリングを行ったところ、ＳＮＳの投稿には直接の言及はなかったものの、Ｂ氏がある宗教の信者であると推知されるとの結果が出ました。人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか検討して下さい。

⑶　応募者Ｃ氏のＳＮＳについては、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、本人には当該ＳＮＳがＣ氏のものかどうかを確認していないまま、Ｃ氏の採用評価を行いました。個人情報保護法上、何か問題があるか検討して下さい。なお本件でＣ氏の情報は、同法の「個人データ」に該当

するものとします。

⑷　応募者Ｄ氏、Ｅ氏、Ｆ氏の３名については、各人のＳＮＳの投稿内容をＡＩに読み込ませて、当社の人材適正スコアを自動的に算出させたところ、Ｄ氏は当社への適正が高く、Ｅ氏とＦ氏は当社への適正が低いとの結果が出ました。当社社長はこの結果だけをもとに、Ｄ氏を採用し、Ｅ氏とＦ氏を不採用と判断しました。

①人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか検討して下さい。

②この採用計画は、どのように変更・修正されるべきですか。

３　参考法令等

○職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）

第四　法第五条の四に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

一　個人情報の収集、保管及び使用

（一）　職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、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であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

○個人情報保護法

（データ内容の正確性の確保等）

第１９条　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、個人データを正確かつ最新の内容に保つとともに、利用する必要がなくなったときは、当該個人データを遅滞なく消去するよう努めなければならない。

○人事データ利活用原則

別添のとおり。

以上