

人事データ保護士 第3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

まず、スマートウォッチを利用して取得した脈拍の変化等の情報が、個人情報保護法2条3項の「要配慮個人情報」に該当しないかが問題となる。個人情報法2条3項は、病歴その他の個人情報を要配慮個人情報とし、「病歴」とは、病気に罹患した経歴を意味するものであるところ、脈拍の変化等の情報は、ただちに「要配慮個人情報」に該当するものではない。

2 ②について

個人情報保護法には明示的なプロファイリング規制が存在しないところ、AIやHRテクノロジーに用いて脈拍の変化等の情報を処理・分析することについては、各企業の倫理に委ねられるとも考えられる。もっとも、具体的なAI・HRテクノロジーの内容を踏まえ、その人事労務管理と健康確保との関連性の度合いについて留意することが必要であって、例えばAIやHRテクノロジーによる健康情報の処理が、能率向上や生産性向上のみを目的としている場合、健康確保との関係性が薄いといわざるを得ず、場合によっては、労働者の健康確保に必要な範囲を超えた取扱いと解されるべきである。

第2 課題(2)

1 ①について

AIやHRテクノロジーを利用して取得された推知情報が、個人情報保護法2条3項の「要配慮個人情報」に該当しないかが問題となる。仮に、本件ソフトウェアが、「従業員がうつ病である」と確定診断するソフトウェアであった場合、「従業員がうつ病である」という情報は「病歴」に該当するところ、当該情報は要配慮個人情報にあたる。しかし、本件ソフトウェアが「従業員がうつ病である可能性がある」ことを示すものにすぎないのであれば、「従業員がうつ病である可能性がある」との情報は、ただちに要配慮個人情報にあたるものとはいえない。

2 ②について

従業員がうつ病にかかっていることを高確率で推知できるAIシステムによる処理を何ら本人同意なく実施した場合、仮にそれが要配慮個人情報の取得に該当しないとしても、プライバシー侵害の不法行為(民法709条)に該当しないか。この点、本件ソフトウェアの精度が極めて高く、医師の診断と同程度の精度であったとすれば、推知情報といえども、極めてセンシティブ性が高い情報といえる。したがって、本人同意なく精度の高い推知情報を作成することは、プライバシー侵害とされる可能性があると考えられる。

3 ③について

適正取得原則（第4原則）では「法定された場合を除き本人の人種、信条、社会的身分等の「要配慮個人情報」（法2条3項）を本人の同意なくして取得してはならない」とされている。したがって、従業員に対して十分に説明をして、同意を取ることが重要となる。

また、従業員が驚きを持って受け止める状況を避ける（「ノーサプライズの原則」という観点から、従業員に対する説明にあたっては、「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」（アカウントビリティ原則（第7原則））と考える。

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。