

人事データ保護士 第4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

本件の個人情報保護方針の「個人情報は、人事評価および配置の決定その他必要な人事上の手続を行う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17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。人事データに対してAIによるプロファイリングを行う場合、従業員本人が想定しない方法で個人情報が取り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17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

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、入社以降に蓄積された人事データを分析し、その評価を数値化すること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。

3 ③について

「取得した個人情報を分析・解析の上、従業員本人の人事評価及び適切な配置・異動の検討のために利用します」と記載することが考えられる。

第2 課題(2)

1 ①について

前記第1・3の記載が個人情報保護法17条2項の利用目的の「変更」に当たり、制限されないか、「変更」に当たるのであれば、変更前の利用目的と関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えるものとして、同法18条により本人の同意が必要になるかが、問題となる。

前記第1・3の記載は、利用目的を「変更」していることに加え、人事データに対してAIによるプロファイリングを含むものであり、本件記載と関連性を有すると合理的に認められる範囲を超える可能性がある。

2 ②について

利用制限の原則（第3原則）でも、「利用目的の範囲を超えた利用を行う場合、予め本人の同意を取得しなければならない」とされている。

3 ③について

前記1の本人の同意に加え、個人情報保護法は21条3項によれば、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、従業員本人に通知し、又は公表しなければならない。

手続としては、本ソフトウェアの初回起動時に、従業員に対して変更後の規定を読ませる手順を踏んで同意を得るフローとすることが考えられる。

第3 課題(3)

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。

本件のように、「営業職を希望していた従業員X」に関し、「経理への配置案についてXに希望の聴き取りを行わずに、当社社長が本ソフトウェアの示した結果のみに基づいて、Xを経理に配置」することは、人間の関与の可否を検討していないこととなる。

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が従業員評価を数値化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。