

人事データ保護士 第4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、人事評価や配置の決定にAIを活用することを計画しています。

具体的には、従業員の入社以降の勤怠や業務遂行状況などのデータを蓄積し、それらを分析して、従業員に対する評価を数値化したり、配置案を策定したりするソフトウェアを導入することを考えています（以下、「本ソフトウェア」といいます。）。当社の個人情報保護方針には、「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。」という利用目的を規定しています。

2 課題

(1) 本ソフトウェアを導入して利用するにあたって、当社の個人情報保護方針について、次の3点を検討してください。

- ①個人情報保護法上、何か問題があるか。
- ②人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか。
- ③当社の個人情報保護方針は、変更・修正すべきか、すべきだとすれば、どのように変更・修正するか。

(2) すでに雇用している労働者との関係では、本ソフトウェアを導入して利用することについて、次の3点を検討してください。

- ①個人情報保護法上、何か問題があるか。
- ②人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか。
- ③計画は、変更・修正すべきか、すべきだとすれば、どのように変更・修正するか。

(3) 営業職を希望していた従業員Xについて、本ソフトウェアが経理に配置するという案を策定したとします。この場合に、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を経理に配置した場合、このような配置の決定について、次の2点を検討してください。

- ①人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか。
- ②計画は、変更・修正すべきか、すべきだとすれば、どのように変更・修正するか。

3 参考法令等

○個人情報保護法

(定義)

第17条 個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならない。

2 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更する場合には、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て行ってはならない。

第18条 個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない。

第21条 個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表しなければならない。

3 個人情報取扱事業者は、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、本人に通知し、又は公表しなければならない。

○人事データ利活用原則

別添のとおり。

以上