人事データ保護士　第５回認定試験　論文式問題

模範答案

第１　課題⑴

１　①について

提供を受けるマッチングスコアの個人情報保護法上の性質が問題となる。求人サイトでは「スコアのみでは特定の個人を識別することは出来ません」、一方で、X 社では「応募者管理 ID は特定の個人を識別することが出来る（特定の個人と紐付けることが出来る）」と記載されていることを理由に、求人サイトでは「個人関連情報」に、X 社においては「個人情報」に該当し、「保有個人データ」として取り扱わなければならない。また、本課題ではマッチングスコアがいかなる性質のものか具体的に明示されていない。このためマッチングスコアが「本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等」に該当する場合は要配慮個人情報の取得に該当する可能性がある。

※「保有個人データ」として取り扱わなければならず、「開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止を行うことのできる権限を有する個人データ」であることが（2）または（3）で言及されている場合は減点無し。

第２　課題⑵

１　①について

（1）の検討のように、個人関連情報を個人データとして取得するので、X 社が採用サイトから個人関連情報の提供を受けて本人が識別される個人データとして取得することを認める旨の当該本人の同意を得る必要がある（第 31 条）。X 社は利用目的の特定を行う必要があり（第 17 条）、また、特定された利用目的を超えて利用を行ってはならない（第 18 条）。要配慮個人情報に該当する場合は、要配慮個人情報の取得であることに関して予め本人の同意を得る必要がある（第 20 条）。利用目的について通知又は公表を行う必要がある（第 21 条）。受領したデータは利用目的の達成に必要な範囲内において、正確かつ最新の内容に保つ必要がある（第 22 条）。

２　②について

目的明確化の原則（第 2 原則）で「高度なプロファイリングによって、従業員等が想定しない方法でその人事データが利用される場合等には、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。

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

適正取得原則（第4原則）で「プロファイリングにより、非要配慮個人情報から要配慮個人情報に該当する情報を推知することは、少なくともピープル・アナリティクス又はHRテクノロジーの分野においては、要配慮個人情報保護の取得に準じた措置を講じるべきである。」とされている。

正確性、最新性、公平性原則（第5原則）で「事業者が人事データに対しプロファイリング等の処理を実施する場合、元データ及び処理結果双方の正確性及び最新性が確保されるように努めなければならない。」「データセットの偏向が、バイアス承継のみならず、公平性にも影響することから、事業者は、プロファイリングに用いるデータセットについて、特定のデータセットの偏向による過少代表又は過大代表が発生していないかをチェックし、可能な限りデータセットの公平性を保たなければならない。」とされている。

人間関与原則（第9原則）で「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。

3　③について

個人情報保護方針においてマッチングスコアを利用していること、利用にあたっては事前に本人の同意を得ること、要配慮個人情報の取得にあたるかどうかの明示が必要になる。加えて、人間が関与しているかどうかの明示も望ましい。

第3　課題⑶

1　①について

マッチングスコアを採用する場合：マッチングスコアは本人から直接情報を取得できない内容について採用プロセスに考慮できる可能性が高く、有用であるため。

マッチングスコアを採用しない場合：マッチングスコアの利用は個人情報保護法上のハードルも高く、予め本人に通知するあるいは同意を取得しなければならないことも予想されるため、マッチングスコアを利用せず、直接本人から情報を取得する方が望ましいため。（本人に対して不意打ち効果が大きく、本人との信頼関係を大きく棄損する可能性があるため。）

2　②について

マッチングスコアを採用する場合： マッチングスコアの性質について採用サイトに更なる説明を求める。具体的には、元データ及び処理結果双方の正確性及び最新性が確保されているか、プロファイリングに用いるデータセットについて、特定のデータセットの偏向による過少代表又は過大代表が発生していないかをチェックし、可能な限りデータセットの公平性を保たれているか、について被採用者に合理的な説明が可能であるかを検討し、説明可能である場合に採用する。また、スコアについて合理的な説明が可能であることについて、対面での人事プロセスにおいて人間が関与したもとでの

確認を行う。

マッチングスコアを採用しない場合： マッチングスコアに変わる採用プロセス上の本人からの情報の取得を検討する。採用プロセスにおいて直接の取得が難しいと判断される場合は、そもそもマッチングスコアにおいても取得すべき内容ではないと判断し、限られた情報の中で採用プロセスを進める。

※「採用する場合」は②に、「採用しない場合」は①の理由に採点の重点を置く。

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。