人事データ保護士　第５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）。また、X 社、求人サイト共に日本国内の法人であるとする。

記

１　相談事例

当社における採用人事において、求人サイトの活用を行ってきました。このような中で求人サイトを経由して採用人事を進めた人材（応募者）が、内々定後に辞退をするというケースが散見されています。採用人事において内々定後に辞退をされることはそれまでの採用プロセスに投じたコストの観点からも、可能な限り避けたいと考えていました。そういった中で、求人サイトから、応募者の当社とのマッチングスコアの提供を開始するとのことです。当社としては、より当社とマッチングする応募者を採用したいと考えているため、このようなスコアの提供を受けたいと考えています。

具体的には、求人サイトにおいて計算されたスコアが当社独自の応募者管理 ID に紐付けられたかたちで提供されます。求人サイトにおいてはスコアのみでは特定の個人を識別することはできません。一方で、当社内においては、応募者管理 ID により特定の個人を識別することができます（特定の個人と紐付けることができます）。

なお、当社の採用に関する個人情報保護方針では、個人情報の収集および利用について以下のように記載をしています。

- 個人情報の収集「個人情報を収集する場合には、利用目的を明示しご承諾をいただいた上で、その目的達成に必要な範囲内で収集させていただきます。」
- 個人情報の利用「個人情報を利用するにあたっては、採用活動目的の範囲内でのみ利用することとし、その目的の範囲を超えた利用はいたしません。また、採用活動終了後には個人情報を確実に破棄いたします。」

２　課題

⑴　マッチングスコアの性質について、次の点を検討してください。

① 個人情報保護法上、求人サイト側及びＸ社側においてマッチングスコアをどのように取り扱うべきか。個人情報保護法上該当する定義があれば理由と共に明示してください。

⑵　⑴の回答を前提として、マッチングスコアを求人サイトからＸ社が受け取ることについて、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 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・修正するのがよいでしょうか。

⑶ ⑴、⑵の検討を踏まえて、人事担当者としてマッチングスコアサービスを利用するかどうかについてどのように判断しますか。判断の理由と共に記してください

なお、サービスを利用する、利用しない、のいずれの結論であっても、結論そのものは採点に影響を与えません（結論に至る過程を採点します。）。

３　参考法令等

〇個人情報保護法

（定義）

第二条　この法律において「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一　当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等（文書、図画若しくは電磁的記録（電磁的方式（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式をいう。次項第二号において同じ。）で作られる記録をいう。以下同じ。）に記載され、若しくは記録され、又は音声、動作その他の方法を用いて表された一切の事項（個人識別符号を除く。）をいう。以下同じ。）により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）

二　個人識別符号が含まれるもの

２　（略）

３　この法律において「要配慮個人情報」とは、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が含まれる個人情報をいう。

４～６　（略）

７　この法律において「個人関連情報」とは、生存する個人に関する情報であっ

て、個人情報、仮名加工情報及び匿名加工情報のいずれにも該当しないものをいう。

（定義）

第十六条　１～２　（略）

３　この章において「個人データ」とは、個人情報データベース等を構成する個人情報をいう。

４　この章において「保有個人データ」とは、個人情報取扱事業者が、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って、その存否が明らかになることにより公益その他の利益が害されるものとして政令で定めるもの以外のものをいう。

（利用目的の特定）

第十七条　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。

（利用目的による制限）

第十八条　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。

２　個人情報取扱事業者は、合併その他の事由により他の個人情報取扱事業者から事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得ないで、承継前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取り扱ってはならない。

（適正な取得）

第二十条　個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。

２　個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得してはならない。

一～八　（略）

（取得に際しての利用目的の通知等）

第二十一条　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。

（データ内容の正確性の確保等）

第二十二条　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。

（個人関連情報の第三者提供の制限等）

第三十一条　個人関連情報取扱事業者は、第三者が個人関連情報（個人関連情報データベース等を構成するものに限る。以下この章及び第六章において同じ。）を個人データとして取得することが想定されるときは、第二十七条第一項各号に掲げる場合を除くほか、次に掲げる事項について、あらかじめ個人情報保護委員会規則で定めるところにより確認することをしないで、当該個人関連情報を当該第三者に提供してはならない。

一　当該第三者が個人関連情報取扱事業者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が得られていること。

○人事データ利活用原則

別添のとおり。

以上