

人事データ保護士 第6回認定試験 論文式問題
模範答案

第1 課題(1)

相談事例におけるPCログの収集は、担当者の説明によると、従業員に対する監督その他安全管理措置の一環としての意味・目的を有するとのことであり、いわゆるモニタリングに該当する。この点、モニタリングを実施する際には、①モニタリングの目的をあらかじめ特定した上で社内規程等に定め、従業員に明示すること、②モニタリングの実施に関する責任者及びその権限を定めること、③モニタリングがあらかじめ定めたルールに従って適正に行われているか確認を行うことが適当である。なお、モニタリングに関して個人情報の取扱いに係る重要事項等を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し必要に応じて協議を行うことが望ましく、また、その重要事項等を定めたときは、従業員に周知することが望ましい（※作者注：以上については、『人事データ保護法入門』59頁や61頁、64頁もご参照いただきたい。）。

本件では、プライバシーポリシーにおける従業員の個人情報の利用目的には、「入社・配属・異動等の人事関連業務や人材育成、人事・労務管理上必要な手続等のため」といった記載しかない。この点、個人情報保護法17条1項は個人情報の利用目的を「できる限り特定しなければならない」としていること、また、人事データ利活用原則の第2原則（目的明確化の原則）を踏まえると、利用目的についてはより詳細な記載をすることが適当である。すなわち、上記①においては、担当者の説明に基づき、例えば、「重要資料の社外持出しの防止やコンピューターウイルス等の感染状況の調査等のセキュリティ対策のため、及び業務状況の確認を通じた勤怠管理の適正化・業務効率化のため」といった定めを置く等した社内規程等を定めることが考えられる。この際、当該社内規程等では、個人情報保護法18条1項を踏まえ、例えば上司において業務と無関係な（私的な）目的で従業員のPCログの取得・確認を行わせないよう、目的外利用の禁止について定めることも考えられる。

また、従業員からすれば、一挙手一投足を会社（上司）に見張られているような感覚にもなり得るところであり、その点も踏まえつつ、労働組合等との間で、施策の導入是非、会社として当該施策を導入したいと考える理由・背景、取得・確認するデータの内容、上記②の内容や上記③の実施方法等について十分に協議し、また必要に応じて決定事項の内容を従業員に周知することが適当である。

第2 課題(2)

個人情報の利用目的の変更は、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では可能であるが（個人情報保護法17条2項）、その範囲に収まらない利用目的で個人情報を取り扱う場合や元々の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う場合には、あらかじめ本人の同意を得ることが必要となる（個人情報保

護法 18 条 1 項)。

本件で検討されている、「配置・部署に関する適性や、上司・部下の相性等をスコア化して算出し、人事の意思決定のために利用する」という利用目的は、従前の利用目的である「セキュリティ対策及び勤怠管理の適正化・業務効率化のため」や、元々プライバシーポリシーで記載されていた「入社・配属・異動等の人事関連業務や人材育成、人事・労務管理上必要な手続等のため」という利用目的とは、広い意味ではいずれも人事労務に関するものとして共通している面がある。これも踏まえると、PC 操作ログの分析態様や算出されるスコアへの影響度等によっては、元々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内であると考えられ、新たな利用目的について従業員から改めて個別に同意を得ることまでは不要であると整理することも可能である（ただしその場合でも、新たな利用目的について通知・公表することが適当である。）。もっとも、上記の新たな利用目的は、一種のプロファイリングに用いるというものであるところ、人事データ利活用原則の第 2 原則（目的明確化の原則）や人事データ利活用原則の第 7 原則（アカウントビリティの原則）を踏まえると、従業員の個別的な同意を得ることまでは不要であるとしても、プロファイリングの実施方針や利用するデータの内容等について、従業員を代表する個人又は団体と協議するとともに、従業員に対しても、どのようなデータを用いてどのような形で「配置・部署に関する適性や、上司・部下の相性等をスコア化して算出」しているかを説明し、また社内規程等に定めている利用目的も適宜変更することが適当である。

なお、現時点の検討としてはあくまで「人事の意思決定における参考にする」に留まっているが、人事データ利活用原則の第 9 原則（人間関与原則）を踏まえ、今後、算出されたスコアのみで人事の意思決定がなされることにならないか、注意が必要である。

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。