

人事データ保護士 第6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 を参照してください（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 社は日本国内の法人であり、海外の法令等に関する検討は不要です。

記

1 相談事例

当社では、新たに、従業員の使用する社用 PC から PC 操作ログを収集し、直属の上司が専用のツールでそれら操作ログをいつでも確認・管理できる仕組みを設ける予定です。

そこで収集される PC 操作ログには、操作日時や操作内容が含まれますが、操作していたファイルの中身までは分からず、メールやチャットであればその中身・内容までは分かりません。他方で、操作していたファイルの種類や名称、操作内容（作成、印刷、保存等）、どのようなファイルやソフトウェアをダウンロード・インストールしたか、ウェブブラウザであれば開いていたウェブサイトの名称や URL は分かります。

当社には、操作ログの収集・利用等に関する社内規程はなく、プライバシーポリシーでも、従業員の個人情報の利用目的については「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」といった記載しかありません。

2 課題

(1) 上記 1 の相談事例を前提として当該施策の導入を進めようとしている担当者からは、「この施策の目的には、重要資料の社外持出しを防止したり、マルウェアに感染した際の感染ルートの特特定や影響範囲の調査といったセキュリティ対策という面がある。また、従業員の業務状況を確認することで、サービス残業を防止したり逆に業務時間中のサボりを防止し、また業務の効率化を図るといった、勤怠管理の適正化・業務効率化の促進という面がある。」と説明されています。

この説明を踏まえつつ、施策の導入に伴い人事担当者としてすべきことを検討してください。

(2) 上記(1)の説明も踏まえて施策を導入し、しばらく経った後、当該施策の担当者から、「そういえば、操作ログ等に関するデータがかなりたまってきたのだが、これらを他のデータとも組み合わせると上手くソフトウェアで用いれば、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、人事の意思決定における参考にすることが可能かもしれない。今後、そういった目的でデータを利用することも考えている。」との話がありました。新たにそのような形でデータを活用することについて、問題点を検討してください。

3 参考法令等

○個人情報保護法

(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 (略)

3 (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。

2 (略)

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。

4 (略)

○人事データ利活用原則

別添のとおり。

以上