

人事データ保護士 第7回認定試験 論文式問題
模範答案

第1 課題(1)

1 ①について

X社のプライバシーポリシーの「取得した個人情報、人事評価及び配置のために利用します。」との記載（以下「本件記載」という。）が、個人情報保護法17条1項の利用目的の特定規制に違反しないかが問題となる。

利用目的は、本人が想定できる程度に具体的に特定されている必要がある。人事データを用いてAIによるプロファイリングを行う場合、従業員本人が想定しない方法で個人情報が取り扱われる危険があるため、プロファイリングという分析処理を行うことを含めて、利用目的を特定する必要があると解される。

しかし、本件記載は、従業員の人事データをプロファイリングして評価を採点することの記載を欠いており、少なくともその点で利用目的が具体的に特定されていない。

よって、本件記載は、個人情報保護法17条1項に違反するおそれがある。

2 ②について

目的明確化の原則（第2原則）では、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人事データを利用する場合には、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。

しかし、本件記載は、従業員の人事データをプロファイリングして評価を採点することの記載を欠いており、少なくとも上記①の明示がない。

よって、本件記載は、人事データ利活用原則の目的明確化原則に違反するおそれがある。

3 ③について

例えば、「取得した個人情報を分析・解析の上、従業員本人の人事評価及び適切な配置・異動の検討のために利用します」と記載することが考えられる。

第2 課題(2)

アカウントビリティの原則（第7原則）では、事業者がプロファイリングを実施する際、プロファイリングの実施方針を公表し、組合等との間で、プロファイリングについて協議することが望ましいとされている。

しかし、本件でX社は、労働組合から、AIが行っているプロファイリングの内容について協議を求められているにもかかわらず、特に応じる予定がないとの方針を示している。

よって、本件の方針は、人事データ利活用原則のアカウントビリティの原則に違反する

おそれがある。

第3 課題(3)

アカウントビリティの原則（第7原則）では、事業者が従業員の評価にプロファイリングを用いる場合、予めその説明の内容と程度について検討すべきであるとする。

しかし、本件でX社は、A Iが行っているプロファイリングの内容について、特に従業員に説明することを検討していない。

よって、本件の方針は、人事データ利活用原則のアカウントビリティの原則に違反するおそれがある。

第4 課題(4)

1 ①について

本件のP氏の対応が、人事データ利活用原則の人間関与原則（第9原則）に違反しないかが問題となる。

人間関与原則では、人事評価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。

本件では、Q氏が病気の母を介護しなければならない事情を述べ、R支社への転勤は避けたい旨を述べたにもかかわらず、P氏は、「A Iが、R支社への配転が最良だと言ったので、そうせざるを得ません。」と伝えたのみで、人間の関与の要否を検討した形跡がない。

よって、本件には人事データ利活用原則の人間関与原則に違反するおそれがある。

2 ②について

上記の問題を解消するためには、人間とA Iの協働による解決が検討されるべきである。

すなわち、人事担当者や、上司であるP氏が、Q氏の家族の状況等を丁寧にヒアリングした上で、業務上の必要性と、Q氏の家庭の事情等を相関的に考慮し、配転の有無を最終決定することが検討されるべきである。

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。例えば課題(3)で目的明確化の原則を取り上げて論じるなど、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。