

人事データ保護士 第7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文字程度以内で回答してください。

なお、本問の回答に必要な法律の条文については、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）。

記

1 相談事例

当社は、従業員の人事評価や配置にあたり、当社が開発したAIを導入することを計画しています。

具体的には、従業員の個人情報を含む様々な人事データをAIに読み込ませて、プロファイリングを行った上で、従業員の評価を採点するとともに、業務の適正化の観点からその従業員に最適な配置案を出します。

2 課題

- (1) 当社のプライバシーポリシーは、利用目的の欄で、「取得した個人情報は、人事評価及び配置のために利用します。」と記載しています。
 - ①個人情報保護法上、どのような問題があるか検討して下さい。
 - ②人事データ利活用原則との関係で、どのような問題があるか検討して下さい。
 - ③より良い利用目的の書き方を提示して下さい。
- (2) 当社は、労働組合から、AIが行うプロファイリングの内容について協議を求められていますが、特に応じる予定はありません。このような方針につき、人事データ利活用原則との関係で、どのような問題があるか検討して下さい。
- (3) 当社は、人事評価のためにAIが行うプロファイリングの内容について、従業員に説明することは特に検討しておりません。このような方針につき、人事データ利活用原則との関係で、どのような問題があるか検討して下さい。
- (4) AIを導入した後で、部長のP氏が、部下のQ氏の配置を検討したところ、AIは、遠隔地のR支社への配置を推奨しました。Q氏は、P氏に対し、「病気の母を介護しなければなりませんので、R支社への転勤は避けたいです。」と相談しましたが、P氏は、「AI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。」と伝えました。
 - ①人事データ利活用原則との関係で、どのような問題があるか検討して下さい。

い。

②上記①で検討した問題を解決するにはどうすればよいか、あなたの考えを述べて下さい。

3 参考法令等

○個人情報保護法

(利用目的の特定)

第17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。

○人事データ利活用原則

別添のとおり。

以上