

人事データ保護士 第8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

本件の個人情報保護方針の「個人情報は、人事評価および配置の決定その他必要な人事上の手続を行うために利用いたします。」との記載（以下「本件記載」という。）が、個人情報保護法（以下、「法」という。）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。

法17条1項は、不必要・無制限な個人情報の利用・変更に歯止めをかけ、また、利用範囲の透明性を図り、もって個人の権利利益の保護を図ることを趣旨とする。したがって、本項の「特定」とは利用目的規制の前提となるものをいい、当該規制を機能させるためには、本人の予測が可能な程度に具体的に特定されている必要がある。

本ソフトウェアを導入して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行為の内容の特定まで必要となるもの解される。

よって、本件記載には法17条1項違反のおそれがある、との問題がある。

2 ②について

目的明確化の原則（第2原則）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。

しかしながら、本件記載においては、人事評価や配置の決定に社内チャットツールを調査し、従業員がどの程度社内チャットツールを活用できているか、従業員がどの部署の担当者と頻繁にやり取りをしているか、従業員間でどのようなチャットが交わされているか等を分析し、その評価を数値化することの記載が欠けており、①②の明示がない。

よって、本件記載は人事データ利活用原則第2原則に違反するおそれがある。

3 ③について

「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」と変更・修正することが考えられる。

第2 課題(2)

1 ①について

プライベートチャネルやダイレクトメッセージの書き込みも使用して、本ソフトウェアを利用することは、法18条1項の「利用目的の達成に必要な範囲を超える」個人情報の取扱いにあたらないか、問題となる。

本項は、目的外利用を原則として禁止するものであり、どこまでが「必要な範囲」と認められるかについては、その個人情報と利用目的に即して、社会通念に基づいて個別

具体的に判断する必要がある。

本ソフトウェアは、従業員の社内チャットツールの利用状況を分析して、従業員に対する評価を数値化したりすることを目的とするものであるところ、そのような評価のベースとなるのは、原則として公開されたチャンネルにおけるやり取りに限定されるべきである。このような利用目的に即して鑑みると、プライベートチャンネルやダイレクトメッセージの書き込みも使用して、本ソフトウェアを利用することは、原則として、法18条1項の「利用目的の達成に必要な範囲を超える」た個人情報の取扱いにあたりうる。

したがって、このような書き込みを使用するにあたっては、あらかじめ本人の同意を取得しておく必要がある。

2 ②について

プライベートチャンネルやダイレクトメッセージの書き込みには、個人間のプライベートなやり取りが交わされる可能性が高く、その中には要配慮個人情報等も含まれる場合も考えられる。そうだとすると、プライベートチャンネルやダイレクトメッセージも使用して、本ソフトウェアを利用することは、適正取得原則（第4原則）に違反するおそれがある。

そもそも、社内ネットワークシステムを用いたチャットツール上の書き込みの送受信については、一定の範囲でその内容等が社内ネットワークシステムのサーバーコンピューターや端末内に記録されるものであり、社内ネットワークシステムには管理者が存在し、ネットワーク全体を適宜監視しながら保守を行っているのが通常である。そこで、従業員がプライベートチャンネルやダイレクトメッセージを使用する場合に期待し得るプライバシーの保護の範囲は、電話装置等における場合よりも相当程度低減されるものと考えられる。

したがって、本ソフトウェアを利用する目的、手段及びその態様等を総合考慮し、従業員側に生じる不利益との比較衡量の上、社会通念上相当な範囲を逸脱した使用がなされないように、プライベートチャンネルやダイレクトメッセージを使用していくことが望ましい。

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。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。