

人事データ保護士 第9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、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、利用目的の特定規制（個人情報保護法17条1項）に違反しないかが問題となる。

利用目的は、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。人事データに対して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解される。

よって、本件記載には個人情報保護法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）では、「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、本件記載は、従業員の勤怠行動や業務効率などの変化といったデータを蓄積・調査し、それらのデータを分析して、従業員の退職確率を数値化することの記載を欠いており、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

「取得した個人情報は、分析・解析の上、従業員の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。」と記載することが考えられる。

第2 課題(2)

1 ①について

個人情報の利用目的を変更する場合、この利用目的が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内であれば変更できる（個人情報保護法17条2項）が、利用目的に必要な範囲を超える場合は従業員の同意が必要である（同法18条1項）。

本件では、前記第1のように、勤怠行動や業務効率の変化などの解析により従業員の退職確率を数値化し、従業員の退職確率の算定及び適切な慰留を行うことを目的としている。この変更後の目的は、本件記載の変更前の利用目的との関係では、広い意味で勤怠行動や業務効率などに基づく労務管理に関連する点で共通する面がある。慰留に伴い、配置や待遇などの変更・決定も行われうることも考慮すれば、変更後の利用目的は、変更前の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る。

そうだとすれば、この変更後の利用目的について、従業員から同意を得ることまでは必要でないが、本人への通知又は公表が必要である（個人情報保護法 21 条 3 項）。

2 ②について

利用制限の原則（第 3 原則）でも、「利用目的の範囲を超えた利用を行う場合、予め本人の同意を取得しなければならない」とされているが、前記 1 の通り、利用目的の変更が可能と考えられる。

ただ、前記 1 の通り、変更後の利用目的は人事データに対して A I によるプロファイリングを含むものであることから、アカウントビリティの原則（第 7 原則）を踏まえると、プロファイリングの実施方針・内容や利用するデータの内容等について、従業員代表と協議し、従業員に説明することなどが望ましい。

第 3 課題(3)

1 ①について

人間関与原則（第 9 原則）では「採用決定、人事評価、懲戒処分、解雇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、人間の関与の可否を検討しなければならない」とされている。

本件のように、Y 社に転職するために X 社を退職することをすでに決心していた営業部所属の従業員 A に関し、職場の上司である営業部部長の B が、「A I が、A さんが仕事を辞める可能性が高いというので、話を聞いて慰留を図ろうと思った」と説明し、退職確率が高いことを理由に慰留を図るべきという本ソフトウェアによる提案のみに基づいて A の慰留を図ったことは、人間の関与の可否を検討していないこととなる。

よって、人事データ利活用原則第 9 原則違反のおそれがある。

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、A I が従業員の退職確率を数値化すること自体は問題ないが、A との退職に関する交渉に先立ち、人事担当者や上司である B 等において実質的な判断を行い、A を慰留すべきか否かを最終的に決定する方式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。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。