

## 人事データ保護士 第9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及び指針の条文については、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）。

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、近年、退職者が増加傾向にあり、人手が不足しつつあることから、退職を検討している従業員を適時・的確に慰留するため、AIを活用して各従業員の退職リスクの高さを数値化することを計画しています。

具体的には、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し、それらを分析して、過去の退職者に見られたそれらのデータをも基に、従業員の退職確率を数値化するソフトウェアを導入することを考えています（以下、「本ソフトウェア」といいます。）。当社の個人情報保護方針には、「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。」という利用目的を規定しています。

#### 2 課題

(1) 本ソフトウェアを導入して利用するにあたって、当社の個人情報保護方針について、次の3点を検討してください。

①個人情報保護法上、何か問題があるか。

②人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか。

③当社の個人情報保護方針は、変更・修正すべきか、すべきだとすれば、どのように変更・修正するか。

(2) すでに雇用している従業員との関係では、本ソフトウェアを導入して利用することについて、次の2点を検討してください。

①個人情報保護法上、何か問題があるか。

②人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか。

(3) Y社に転職するために当社を退職することをすでに決心していたが、退職の意思を当社に伝えていなかった営業部所属の従業員Aについて、本ソフトウェアは、退職確率が高いため、慰留を図ることを提案しました。そこで、この提案のみに基づき、Aの職場の上司である営業部部長のBは、Aに

対して、職場環境や労働条件に不満はないか、労働条件の引き上げも検討するなどと言って、慰留を図りました。これに対し、Aは、当社を退職する予定であると述べるとともに、「なぜ今更、職場環境や労働条件の不満を聴取するでしょうか」と質問したところ、Bは、「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」と回答しました。当社のこのような対応について、次の2点を検討してください。

- ①人事データ利活用原則との関係で、何か問題があるか。
- ②問題があるとすれば、当社はどのように対応するべきか。

### 3 参考法令等

#### ○個人情報保護法

(定義)

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。

第18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)

第21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