

人事データ利活用原則の改訂について

令和4年4月30日

一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会

1 人事データ利活用原則の改訂趣旨

当協会は、設立以来、「ピープル・アナリティクス」や「HR (Human Resources) テクノロジー」の普及を通じて、人事データを死蔵することなく個人と組織の未来のために活かし、経営を変革していくための活動を推進してきた。

特に、人事データを活用したプロファイリングに関しては、組織と労働者の双方の可能性を拡げるという効用と、従業員の権利利益の観点からのリスクが存在する。そこで当協会としては、個人情報利活用と保護のバランスを採る観点から「ピープル・アナリティクス」や「HR テクノロジー」の際に人事データを利活用する際の留意点を示し、利活用者の高い倫理観を醸成することで、不要な懸念で利活用が妨げられることないよう、令和2年3月19日付けで「人事データ利活用原則」（以下「本原則」という。）の策定・公表を行った。

そして、本原則の前文第3段落においては、「人事データ利活用原則は公表時点において想定される人事データの利用を踏まえたものに過ぎず、実務においての実現可能性やデータ利活用技術の加速度的な進化に合わせて、当協会は本ガイドラインを必要に応じて見直し及び変更をしていく予定である。」としていたところ、本原則の公表から2年が経過し、人事データを利用したプロファイリングに関しても様々な動きが見られた。そのうち、本原則に特に関係するものとしては、以下の3つが挙げられる。

第一に、個人情報保護法の令和2年改正で、データの利活用を促進するための新たな制度が追加されたことである。従前より、個人情報保護法においてはビッグデータの適正な利活用のために匿名加工情報の制度が存在していたが、令和2年改正ではそれに加えて、仮名加工情報の制度が追加され、事業者内部で個人情報を様々な分析に活用できるようになった¹。人事データについても、このような利活用のための諸制度を積極的に活用していくことも検討に値する。

第二に、個人情報保護法の令和2年改正で、プロファイリングに関連する規律が導入されたことである。同改正においては、利用停止・消去の要件の緩和、不適正利用の禁止、第三者提供記録の開示、提供先において個人データとなることが想定される情報の本人同意といった規律が設けられたが、国会審議においては、これらの規律がいわゆるプロフ

¹ 佐脇紀代志編著『一問一答 令和2年改正個人情報保護法』11頁（商事法務、2020年）。

アイリングについて導入されたものであるとの答弁がされており²、様々な改正事項においてプロファイリングの規律が意図されたと言える。

第三に、パーソナルデータ+α研究会の「プロファイリングに関する提言案」の改訂である。本原則の策定にあたっては、同提言案の内容を踏まえていたところ、同提言案の最終版が令和4年4月に公表された³ため、そこでの改訂内容も参考にしながら人事データの特異性を踏まえ反映することとした。

2 改訂事項

以上の改訂趣旨を踏まえた具体的な変更点として、以下の各原則を改訂した。

(1) データ利活用による効用最大化の原則の改訂

上記のとおり、個人情報保護法（以下、条文番号の引用時は「法」と略す。）においては、従前より、ビッグデータの適正な利活用のために匿名加工情報の制度（法43条乃至46条）が存在していた。同法の令和2年改正では、さらに仮名加工情報の制度が追加され、事業者内部で個人情報を様々な分析に活用できるようになった（法41条及び42条）。

本原則では、このような法改正の動向を踏まえて、データ利活用による効用最大化の原則に、「人事データの利活用にあたっては、例えば匿名加工情報や仮名加工情報等のように、データの利活用を促進する目的で個人情報保護法に設けられた諸制度を活用していくことも有用である。」との記載を追記した。

(2) 目的明確化の原則の改訂

個人情報保護法の令和2年改正を踏まえて、同法のガイドライン通則編（以下、「通則編GL」という。）が令和3年10月付けで一部改正された⁴。通則編GL3-1-1では、利

² 第201回国会参議院・内閣委員会会議録13号其田真理政府参考人答弁（令和2年6月4日）。「プロファイリングにつきましては、その情報の分析によって個人の利便性が高まったりビジネス機会が増えるといったプラスの面、一方で、個人が何かいろいろ分析されて気持ち悪いといったマイナスの面がございまして、委員会にも様々な御意見が寄せられました。そうした中で、今回、委員会といたしましては、消費者本人が十分に認識していない分析、利用が行われるといった懸念にどう応えるかといった観点で検討を進めてまいりました。今回の改正法案におきましては、こうした懸念に対して、利用停止権、消去権の拡充、それから不適正利用の禁止、第三者提供記録の開示、それから提供先において個人データとなることが想定される情報の本人同意、これがリクナビの事件を教訓として盛り込んだ条項でございまして、こうした規律を導入することとしてございます」。

³ パーソナルデータ+α研究会「プロファイリングに関する最終提言案」NBL1211号4頁（商事法務、2022年）。パブリックコメントを経た最終提言については、2022年4月22日に商事法務ポータル（https://wp.shojihomu.co.jp/shojihomu_nbl1211）にて公表された。

⁴ 個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）

用目的の特定(法 17 条 1 項)に関して、「例えば、本人から得た情報から、本人に関する行動・関心等の情報を分析する場合、個人情報取扱事業者は、どのような取扱いが行われているかを本人が予測・想定できる程度に利用目的を特定しなければならない。」との記載が追記されており、本人の行動・関心等の分析に関する規律が明確化された。

本原則では、このようなガイドラインの改正を踏まえて、目的明確化の原則における「ここで、プロファイリングその他の分析は、『人事労務管理』等の究極の目的を達成する手段に過ぎず、利用目的そのものではないから法の定める利用目的明示義務の対象とならないという考え方もあるが、」との記載を、「そして、人事データから従業員等に関する行動・関心等の情報を分析する場合には、どのような取扱いが行われているかを本人が予測・想定できる程度に利用目的を特定しなければならない。」へと改訂した。

(3) 利用制限の原則の改訂

(a) 個人関連情報について

個人情報保護法の令和 2 年改正では、新たに、提供先で個人データとなる個人関連情報制度(法 31 条)が設けられた。これは、リクナビ事件⁵で問題が顕在化した、採用候補者に関する提供先での個人識別に関する問題を背景に導入されたものであり、プロファイリングにも関連する規律である。

本原則では、このような法改正を踏まえて、利用制限の原則に、「Cookie やインターネットの閲覧履歴等の個人関連情報は、採用候補者等のプロファイリングに用いることも考えられるところ、個人関連情報取扱事業者がこのような個人関連情報(個人関連情報データベースを構成するものに限る。)を第三者に提供する際に、提供先において個人データとして取得することが想定される場合は、原則として、個人データとして取得することを認める旨の本人の同意が得られていることを確認しなければならない(法 31 条 1 項)。」との記載を追記した。

(b) 不適正利用禁止について

個人情報保護法の令和 2 年改正では、新たに、不適正利用の禁止に関する規定が設けられた。すなわち、個人情報取扱事業者は、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法により個人情報を利用してはならないとされた(法 19 条)。

不適正利用禁止義務は、プロファイリングに関連する規律にもなり得るものである。今般導入された不適正利用禁止義務は、違法・不当行為を助長・誘発する危険性のある個人情報利用を視野にして規律を設けるものであり、適法・適正なプロファイリングを

(令和 3 年 10 月一部改正)」。

⁵ リクナビ事件の概要については、第二東京弁護士会情報公開・個人情報保護委員会編『令和 2 年改正 個人情報保護法の実務対応－Q & A と事例－』(新日本法規、2021 年) 252 頁以下〔白石紘一執筆〕を参照。

禁止するものではない。人事データの利活用の観点から有用性を有するプロファイリングについては適法性・適正性を確保しながらも活用されていくべきである。他方において、通則編 GL が令和 3 年 10 月に改正され、具体的な違反事例として、「採用選考を通じて個人情報を取得した事業者が、性別、国籍等の特定の属性のみにより、正当な理由なく本人に対する違法な差別的取扱いを行うために、個人情報を利用する場合」が挙げられた⁶。この事例は、必ずしもプロファイリングを直接的に対象とするものではないと考えられるが、差別的な取扱いを規律する趣旨を含んでおり、差別的プロファイリングが不適正利用禁止義務違反になる可能性を示している。

また個人情報保護委員会は、令和 3 年 8 月の通則編 GL 改正時のパブリックコメントに寄せられた意見に対して、「プロファイリングに関連する個人情報の取扱いについても、それが『違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法』による個人情報の利用に当たる場合には、不適正利用に該当する可能性があります。プロファイリングの目的や得られた結果の利用方法等を踏まえて個別の事案ごとに判断する必要があると考えられます」と回答しており⁷、不適正利用の禁止義務が一定のプロファイリングに対して及ぶことが明らかになっている。

ここで、合理的区別か違法な差別的取扱いかの違いを明確にすることは困難を伴う部分があるが、憲法 14 条 1 項後段は特に差別を禁圧すべき類型として「人種、信条、性別、社会的身分又は門地」を挙げており、このような類型に基づく区別をする場合には、差別リスクが発生しないかをチェックしておく必要がある。

そこで利用制限の原則の内容を拡充し「違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法により個人情報を利用してはならない（法 19 条）。具体的には、プロファイリングの目的や得られた結果の利用方法等を踏まえて個別の事案ごとにプロファイリング利用の可否を判断しなければならず、プロファイリング実施時点において事業者の業務において要求される一般的な注意力をもってプロファイリング利用の可否を個別的に判断しなければならない。人種、信条、性別、社会的身分又は門地等に基づく差別的プロファイリングになっていないかについては、特に留意する必要がある。」との記載を設けた。

(4) アカウンタビリティの原則の改訂

個人情報保護法の令和 2 年改正では、利用停止・消去の要件緩和や、第三者提供記録

⁶ 「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）（令和 3 年 10 月一部改正）」3-2。

⁷ 個人情報保護委員会事務局「『個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編、外国にある第三者への提供編、第三者提供時の確認・記録義務編及び匿名加工情報編）の一部を改正する告示』等に関する意見募集の結果について」（令和 3 年 8 月 2 日）別紙 2-1「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）の一部を改正する告示案」に関する意見募集結果 57 番。

の開示に関する規律も導入された。

このうち、利用停止・消去の要件緩和（法 35 条 1 項、5 項、6 項）については、取得時における同意至上主義から脱却し、取得後の自己情報コントロールの仕組みを強化する改正と評価することができ、リクナビ事件で問題となった、取得時の形式的同意のみでプロファイリングを正当化しうるのかという問題に対応するものと解し得る。また、第三者提供記録の開示義務化（法 33 条 5 項）は、法 35 条に基づく請求権を実質的に行使するために本人が第三者提供記録の確認手段を設けるものと解し得る。

本原則では、もとよりアカウントビリティの原則において、「保有個人データの開示、訂正等、利用停止等、苦情処理の手続を整備しなければならない。」と記載し、利用停止等の手続についても明記していたが、上記の法改正を踏まえ、「開示」について「第三者提供記録の開示も含む」と追記し、また「第三者提供の停止」も明記することとした。

(5) その他の改訂事項

上記の各改訂のほか、個人情報保護法の条文番号は、令和 2 年・令和 3 年改正（デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律第 50 条の改正）を踏まえたものに差し替えた。

また、適正取得原則に関して、求職者等の個人情報に係る規制については、従前から職業紹介事業に係る告示⁸において規制がなされていたところ、同告示が令和 3 年に改正された⁹ため、本改訂の機会に、同告示に基づく規制であることを明記した。

3 見直し及び変更

当協会は、今後も必要に応じて本原則の見直し及び変更を行っていく予定である。また、事業者においても、状況の変化に伴い、また本原則の趣旨に照らして、不断にプラクティスを見直すと共に、必要に応じて変更しなければならない点は今後も同様である。

以上

⁸ 「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針(平成 11 年労働省告示第 141 号)」。

⁹ 令和 3 年厚生労働省告示第 162 号。