

# 人事データ利活用原則

令和2年3月19日 制定

令和4年4月30日 改定

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

## 【前文】

当協会は、「ピープル・アナリティクス」や「HRテクノロジー」の利活用が促進されるためには、「ピープル・アナリティクス」や「HRテクノロジー」、とりわけその際の人事データの利活用において、十分にプライバシー、人間としての尊厳、その他の権利利益が尊重されることが前提となり、それによってはじめて社会にこれらの新しい技術が受容されるものとする。そこで、社会に受け入れられる「ピープル・アナリティクス」や「HRテクノロジー」の姿をチェックリストとして示すための、人事データ利活用原則を制定することとする。

人事データ利活用原則は、個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」又は「法」という。）における「個人情報」（法2条1項）のうち、従業員等に関連するデータ（以下「人事データ」という。）を対象として想定している。当協会は、人的資本情報の可視化・開示、プロファイリング等を始めとする様々な人事データの利活用に関して、以下の9原則を提言する。これらの諸原則は事業者がピープル・アナリティクスを行う、あるいはHRテクノロジーを導入する際に社会的・倫理的責任を果たす上で参照すべきチェックリストとして機能することが期待されるものである。

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、当協会は本原則を必要に応じて見直し及び変更をしていく予定である。また、事業者も、将来の状況の変化に伴い、人事データ利活用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。

## 【本文】

### 1 データ利活用による効用最大化の原則

- ✓ 事業者は、ピープル・アナリティクス又はHRテクノロジーの導入の目的・動機・利益を明確にし、データを活用する側や評価する側だけでなく、被評価者である入社希望者や従業員等に対して提供される利益・価値を明確にすることが望ましく、

情報利活用によって、労使双方にとっての効用の最大化を図るように努めなければならない。

- ✓ 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。

## 2 目的明確化の原則

- ✓ ピープル・アナリティクス又はHRテクノロジーにおける人事データの利用目的を明確化し、利用目的の範囲内で使用しなければならない、当該利用目的は明示されなければならない。利用目的は、個別具体的に詳細な利用目的を列挙する必要まではないが、人事データがどのような事業の用に供され、どのような目的で利用されるかが従業員等にとって一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に特定しなければならない。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。なお、高度なプロファイリングによって、従業員等が想定しない方法でその人事データが利用される場合等には、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。
- ✓ 企業におけるピープル・アナリティクス又はHRテクノロジーの導入は利用目的の変更に該当しうるため、従前の利用目的の範囲内か（法17条1項）、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利用目的の変更（法17条2項）が可能かを検討しなければならない。また、併せて就業規則、個人情報保護規程等の改訂の要否を検討しなければならない。

## 3 利用制限の原則

- ✓ 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（法18条1項）を取得しなければならない。
- ✓ プロファイリング結果の第三者提供の際の同意取得手続、警察等の国家機関からプロファイリング結果を求められた場合の対応方法など具体的な事例を想定して、対応方法を予め定めておかななければならない。
- ✓ 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ときは、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）。

- ✓ 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ない。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。

#### 4 適正取得原則

- ✓ 偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならず（法 20 条 1 項）、また、法定された場合を除き本人の人種、信条、社会的身分等の「要配慮個人情報」（法 2 条 3 項）を本人の同意なくして取得してはならない（法 20 条 2 項）。
- ✓ プロファイリングにより、非要配慮個人情報から要配慮個人情報に該当する情報を推知することは、少なくともピープル・アナリティクス又は HR テクノロジーの分野においては、要配慮個人情報保護の取得に準じた措置を講じるべきである。
- ✓ 求職者等の個人情報については、職業紹介事業に係る指針において、職業紹介事業者等（労働者の募集を行う者も含む。）は、原則として、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想及び信条、③労働組合への加入状況を収集してはならないとされているところ（令和 3 年厚生労働省告示第 162 号）、プロファイリングにより、これらの情報を推知することも「収集」と同視すべきである。
- ✓ 事業者が本人以外の第三者から人事データの提供を受ける場合、適法かつ公正な手段によらなければならない。この場合、適法性・公正性を担保する措置として、具体的には主として本人の同意の下における収集が想定されるが、その他の適法性・公正性の担保措置（本人同意を得ることが不可能又は不適當である理由の特定、従業員等に対する利用目的の特定・明示、実施責任者及び権限の設定・明示、社内規程案の策定・周知、実施状況の監査・確認、安全管理措置の確立、データ提供元の法の遵守状況の確認等）を検討することも考えられる。

#### 5 正確性、最新性、公平性原則

- ✓ 事業者が人事データに対しプロファイリング等の処理を実施する場合、元データ及び処理結果双方の正確性及び最新性が確保されるように努めなければならない。例えば、元データにバイアスがかかっている、当該バイアスが承継される結果、処理結果の不正確性等を回避する必要がある。

- ✓ このようなデータセットの偏向が、バイアス承継のみならず、公平性にも影響することから、事業者は、プロファイリングに用いるデータセットについて、特定のデータセットの偏向による過少代表又は過大代表が発生していないかをチェックし、可能な限りデータセットの公平性を保たなければならない。

## 6 セキュリティ確保の原則

- ✓ 事業者がプロファイリングを実施する際は、プロファイリング結果の漏洩、滅失、毀損によって本人の被る権利利益の侵害の程度を考慮し、リスクに応じた安全管理措置を実施しなければならない。また、安全管理措置の一環として、匿名化・仮名化処理を実施することにより、本人に対するプライバシー・インパクトを低減させるための方策を採ることができるかを検討するように努めなければならない。
- ✓ 特に健康情報（心身の状態に関する情報）等については、推知情報も含め、取扱い範囲制限、情報の削除・加工等の措置を検討すべきである。

## 7 アカウンタビリティの原則

- ✓ 事業者はプロファイリングを実施する際、プロファイリングの実施方針を公表し、組合、多数代表者等、労働者を代表する個人又は団体とプロファイリングについて協議することが望ましい。また、保有個人データの開示（第三者提供記録の開示も含む）、訂正等、利用停止等、第三者提供の停止、苦情処理の手続を整備しなければならない。
- ✓ 上記2のとおり、高度なプロファイリングによって、従業員等が想定しない方法でその人事データが利用される場合等には、プロファイリングの対象者に対し、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ころ、例えば、事業者が採用時や従業員の評価にプロファイリングを用いる場合、予めその説明の内容と程度について検討すべきである。事業者は、プロファイリングを用いて試用期間開始後の本採用拒否や懲戒解雇を行う場合には、本採用拒否又は解雇の客観的に合理的理由を示さなければならない。

## 8 責任所在明確化の原則

- ✓ 人事データを取り扱う際、グローバルに多極的に変化する情勢を的確に把握し、適法かつ適正な個人の権利利益保護と利活用のバランスを実現する見地から、ピープル・アナリティクスを専門に行う部署設立及び全社的な人事データ保護の観点に責任を持つデータプロテクションオフィサー等の役職者の選任により責任の所在を明確にするなどの組織体制を確立する。具体的には、①データ活用に関する責

任の明確化、②専門部門による審査の厳格化、③データ利活用に関する判断基準やルールを整備を行い、部門間の垣根を越えた利活用に関する審査、検討、設計及び運用を行わなければならない。

## 9 人間関与原則

- ✓ 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。具体的には、ピープル・アナリティクス又はHRテクノロジーを導入・利用する際の利用目的・利用態様について事前に人間による大綱的な方針決定を行うと共に、事後的な完全自動意思決定に対する不服申立てがあった場合に人間による再審査を行う方法などが想定され、最終的な責任の所在としての人間の存在を明確にし、アルゴリズムのブラックボックス性による無責任なデータ活用観が回避されるよう運用されなければならない。

以上