Vol.2017-DPS-172 No.23
Vol.2017-SPT-26 No.23
Vol.2017-EIP-78 No.23
2017/11/30

HR テクノロジーにおける情報の取得及び利用目的に関する考察

藤村 明子[13]　亀石 久美子[1] 間形 文彦[1]　板倉陽一郎[23]

近年，発展を遂げている HR テクノロジー（人事システムに AI 等を応用する手法）分野では，情報を大量に収集し，活用することが狙いとされている．本発表では HR テクノロジーの導入を前提とした場合の AI への従業員の個人情報のインプットに着眼し，利用目的に関する法律上の課題について述べる．

Consideration on information acquisition and purpose of use in HR technology

AKIKO FUJIMURA[13] KUMIKO KAMEISHI[1]
FUMIHIKO MAGATA[1]　YOICHIRO ITAKURA[23]

In recent years, in the field of HR technologies (method of applying AI-related technologies to personnel systems), the aim is to collect and exploit large amounts of information. In this presentation, we focus on the input of employees' personal information to AI when adopting HR technologies and describe the legal issues concerning the purpose of use.

1. はじめに

1.1 背景と課題

近年，実用化に向けて急速に発展を遂げている HR テクノロジー分野では，従業員等（雇用契約による従業員を中心に，派遣社員・パートタイム従業員・役員など広く含む）の情報を大量に収集して取得し，分析，加工することで生産効率向上，職場環境改善，売上や利益を増加させることが目標とされる．その目標達成の過程において，当該組織の事業運営・業務管理，安全衛生健康管理，人事・労務管理などにおいて，HR テクノロジーにインプットする従業員等の個人情報やプライバシーに関する情報が取り扱われることとなる．

筆者らは，情報処理学会[EIP77][1]にて，HR テクノロジーに関する民間，政府の取組を概観した上で，HR テクノロジーにおける労働法，個人情報・プライバシーに関する法規範を整理し，HR テクノロジーの法適用の課題が生じる段階を従業員の採用，雇用関係がある期間，労働契約の終了の三段階に分け，それぞれへの HR テクノロジーへの適用の場面で現れる問題点を示した．

本稿では，上記のうち，雇用関係がある期間における情報の収集行為に着眼する．この場合，比較的中長期にわたって従業員等の情報の取得と分析が繰り返されるケースが多く，さらにその分析結果が直接的に従業員の通常業務や生活，成果の評価等に反映されることが想定される．

組織が収集した従業員等の情報を組織がどの程度まで利用することが許されるか，という議論そのものは HR テクノロジーが注目される以前から主に労働法分野において検討されていた．そして，従来型の従業員等の情報を活用するケースでは，インプット・アウトプットともに人間の五感によって処理・判断されることが前提とされてきた．

しかし，HR テクノロジー分野の飛躍は，データ処理技術の高度化，データ収集手段の多様化，そして AI の実用化がもたらしたものである．AI の機能を十分に活用し正確なアウトプットデータを得るには，より大規模かつ頻度の高いデータのインプットが不可欠となる．

従業員等の個人情報をインプットデータとする場合，個人情報保護法に基づく取扱いが必要である．今後，組織は従業員等に対し，HR テクノロジーへの情報のインプットを想定した利用目的の設定や示し方を検討する必要がある．その利用目的は，これまで従業員等が受け入れてきたものを大きく超えることもあり得るから従来のものからは大きく見直さざるを得ない．

こうした見直しを行わず安易に組織が HR テクノロジー導入を進めることは，従業員等の個人情報もしくはプライバシー情報の不適切な取得や，利用目的の不備による目的外利用といった法的リスクを生じさせるおそれがある．

本稿は，組織が従業員等の個人情報を AI にインプットする段階で示す利用目的について留意すべき法的問題について考察する．

1.2 本稿の構成

まず，従業員等の個人情報の取扱いに関して，個人情報保護法及びガイドライン等を確認する．

次に，仮想のモデルケース規定として『社員等の個人情

1 NTT セキュアプラットフォーム研究所 NTT Secure Platform Laboratories
2 弁護士・ひかり総合法律事務所 HIKARI SOGOH LAW OFFICES
3 理化学研究所革新知能統合研究センター （AIP） RIKEN AIP

ⓒ2017Information Processing Society of Japan

Vol.2017-DPS-172 No.23
Vol.2017-SPT-26 No.23
Vol.2017-EIP-78 No.23
2017/11/30

報の保護に関する規定』を示す．これは，わが国の企業を中心に閲覧可能な社員等個人情報の保護に関する規定類から普遍的かつ一般的な項目を抜粋して再構成したものである．

また，その規定に記されている利用目的と対象としている個人情報の範囲を抽出し，HR テクノロジー分野の利用目的実現のために取得が予測されるデータの種類とそれらを取得する手段とを照らし，現状の一般的な規定の妥当性，不足点を検討する．

その上で，HR テクノロジーの導入を前提とした場合の利用目的の設定と変更について，現在のわが国の法規範から課題を述べる．

2. 従業員等の個人情報に関する法規範

2.1 従業員等の個人情報の位置づけ

「「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関する Q&A」[2]の Q&A の項番 Q1-17 によれば，個人情報取扱事業者の従業員に関する情報であっても，個人情報保護法 2 条 1 項（以下，法）の定義に該当する場合には，個人情報に該当する．この場合，個人情報保護法の規律に従って取り扱う必要がある．

2.2 従業員等の個人情報の取得と利用目的

従業員の個人情報の取得に関する法規範については，先述の[EIP77]で概要を示した．ここでは，従業員の個人情報の利用目的についての法規範を整理することとする．

2.3 個人情報の利用目的について

2.3.1 個人情報保護法

「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」（法 15 条 1 項）ことが大前提である（利用目的の特定）.「できる限り」という文言は他法に類を見ないが，平成 27 年改正でも特段変更はない．そして，「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」（法 18 条 1 項）とされており，通知又は公表については，形式的なものでは足りず，「個人情報取扱事業者の事業内容や形態に応じて，利用目的を知りたいと考えた本人が常識的な努力の範囲内でそれを知ることができるような適切な方法によること」が求められるとされている[3].

2.3.2 ガイドライン等による明確化

法の規定は抽象的であり，個人情報保護委員会はガイドラインによってその解釈を示している.『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）』（以下，「GL 通則編」という.）3-1-1 では，利用目的の特定に関し，「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、利用目的をできる限り具体的に特定しなければならないが、利用目的の特定に当たっては、利用目的を単に抽象的、一般的に特定するのではなく、個人情報が個人情報取扱事業者において、最終的にどのような事業の用に供され、どのような目的で個人情報を利用されるのかが、本人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することが望ましい」としており，不適切な例として，「事例 1）「事業活動に用いるため」」「事例 2）「マーケティング活動に用いるため」」が挙げられている．

また，「通知又は公表」に関しては，同 GL2-10 及び 2-11 が，「「本人に通知」とは、本人に直接知らしめることをいい、事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、内容が本人に認識される合理的かつ適切な方法によらなければならない.」（通知），「「公表」とは、広く一般に自己の意思を知らせること（不特定多数の人々が知ることができるように発表すること）をいい、公表に当たっては、事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、合理的かつ適切な方法によらなければならない.」（公表）としており，従来の通説的解釈を踏襲している．

2.4 従業員等の個人情報の利用目的について

なお，ここまでの法，ガイドラインいずれにおいても，従業員の個人情報の利用目的の「通知又は公表」についての例は挙げられていない．

先述した個人情報保護委員会の Q&A 集の項番 Q2-2 では，確認的に『従業員を雇用するに当たり当該従業員の個人情報を取り扱う場合も、当該個人情報の利用目的をできる限り特定する必要があります．加えて、個人情報取扱事業者と従業員本人との間で争いとならないようにするためには、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことも望ましいと考えられます.』と述べるに留まる．

厚生労働省は，旧雇用管理分野 GL 廃止後も，「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 16 年 10 月 29 日付基発第 1029009 号）[4]を維持しているが，利用目的の特定及び通知，公表についての特段の規定は設けていない．

2.5 利用目的に関する法規範の概括

ここまでの整理によれば，個人情報取扱事業者において取り扱われる従業員等の個人情報は，法規範に従い，利用目的が「できる限り」特定されなくてはならず，その利用目的が「本人に通知し、又は公表」される必要があるものの，従業員等の個人情報の利用目的の通知又は公表の具体例は示されていない．

ⓒ2017Information Processing Society of Japan

Vol.2017-DPS-172 No.23
Vol.2017-SPT-26 No.23
Vol.2017-EIP-78 No.23
2017/11/30

ゆえに HR テクノロジーを想定した利用目的のあり方を検討するには，社内規程類の現状，及び，現在 HR テクノロジー活用が期待されている分野の姿から改めて検討を進めていく必要がありそうである．

3. 仮想モデルケースからの検討

3.1 『社員等の個人情報の保護に関する規定』

本章では，HR テクノロジーの導入に伴う利用目的のあり方を検討するにあたり，より具体的に問題点を抽出することを狙いとして，モデルケースを設定した．

以下で示すものは，実在しない架空の会社 X 社の『社員等個人情報の保護に関する規定』という仮想の規定である．

本モデルケースは，わが国のさまざまな企業が定めている社員等の個人情報の保護に関する規定類の記載事項の中から，より普遍的で，かつ，一般的な項目と思われるものを抜粋して，筆者らが再構成をしたものである．

『社員等の個人情報の保護に関する規定』

平成２９年１１月３０日
株式会社 X

（抜粋）

二．　社員等個人情報の取り扱いについて

１．会社における社員等個人情報の利用目的

会社で保有する社員等個人情報の利用目的は以下とする．

①各種事業運営・システム運用等における従事者の特定など業務管理の実施
②業務連絡、設備・施設管理等の実施
③採用・任免、配置、能力開発、評価・考課、表彰・懲戒、出向・転籍等社外との人事異動、勤務管理、その他人事管理に附帯する業務の実施
④セキュリティ管理（防犯、不正防止、災害対策）
⑤給与・社員向け福利厚生サービス等（退職手当、年金の支給及び各種控除を含む．）事務、経理事務
⑥安全衛生・健康管理等の実施
⑦税・社会保険等、法令に基づく事務等の実施
⑧上記各号に関する企画・準備
⑨上記各号に定める利用目的の達成のために行う、共同利用先及び人事異動等先（外国も含む）、労働組合、福利厚生団体等への提供

社員等から直接書面にて記載された社員等個人情報を取得する場合は、個人情報保護法第 18 条第４項各号に該当する場合を除き、利用目的を明示することとする．
また、個人情報保護法第 16 条第３項各号にあたる場合は上記の利用目的の達成に必要な範囲を超えて社員等個人情報を取り扱うことがある．

２．用語
本規則において使用する用語は、以下のとおり定義し、本規則において特段定義していない用語については、法令等の定義（中略）に従うものとする．

（１）　社員等
会社に所属する取締役、監査役、顧問、相談役、社員（会社へ出向してきた社員を含む．）、臨時雇、嘱託、派遣社員、契約社員をいい、社員等になろうとする者及びなろうとした者並びに過去において社員等であった者を含む．

（２）　社員等個人情報
社員等に関する以下の個人情報をいう（ただし、本規則において別途定める場合を除き、社員等特定個人情報等（以下に定義する．）は含まない．
）．
a　氏名、社員番号、住所、所属、役職等、本人に関する基本情報
b　親族の氏名、扶養の状況等、社員等の家族に関する情報
c　人事評価・考課、異動、表彰等、人事に関する情報
d　基本給、諸手当、退職手当、企業年金、個人ごとの人件費等、給与に関する情報
e　福利厚生サービスの利用状況等、福利厚生に関わる情報
f　健康診断の結果等、健康に関する情報
g　その他、人事・経営管理上取得および保有する社員等に関する個人情報

なお、会社が社員等に限定せずに広く提供するサービスや施設の利用等に関わる個人情報は、本規則における社員等個人情報として扱わない．
（中略）

３．社員等個人情報の取り扱い体制
社員等個人情報の管理体制として以下の組織を設置する．
（１）　社員等個人情報管理者（以下「管理者」という．）総務部長がその任を担うこととする．

（２）　社員等個人情報管理主管担当（以下「主管」という．）
管理者を補佐し、業務遂行する担当として、総務部人事制度担当を主管担当とする．

ⓒ2017Information Processing Society of Japan

Vol.2017-DPS-172 No.23
Vol.2017-SPT-26 No.23
Vol.2017-EIP-78 No.23
2017/11/30

3.2 HR テクノロジー分野の新たな利用目的の留意点

雇用関係がある期間のあるうちに HR テクノロジーを導入・活用することが期待されている分野を、関連業態の議論[5][6]や広報資料等を元にここでは下記のように分類する．

A. 内部統制（不正・インシデント防止等）分野
B. 安全衛生・労務管理分野
C. セキュリティ分野
D. 人事評価（異動・昇格・配置転換等）分野
E. 人事戦略（雇用管理・効率化・離職防止等）分野

これらと，先に掲げた X 社の仮想の規定の二．１．に記載された利用目的と照らし合わせる．

A の内部統制分野は，利用目的の①②，B の安全衛生・労務管理分野は⑤⑥⑦，C のセキュリティ分野は④，D の人事評価，E の人事戦略は③によって，項目は概ねカバーはできそうである．ただし後述するが従来の利用目的の範囲内であってもその記述には課題がある．

もし，従来の利用目的の延長上の範囲ではなく，HR テクノロジーの機能を生かした全く新たな施策を実施する場合には，新施策に先立ち，対応する新たな利用目的を追記しなければならない．さらに，そもそもの施策の妥当性に及ぶ議論となるが，新たな利用目的そのものが，雇用される側の立場の社員等に社会通念上受け入れられる内容であるか，また，雇用する側である会社の一方的な効率性向上などの押し付けになっていないか，という観点から，当該利用目的の必要性や相当性，合理性を念頭に置いた上で利用目的を設定する必要がある．

3.3 従来の利用目的の範囲内の留意点

HR テクノロジーを用いる新たな施策を企画・立案するとして，その施策での社員等の個人情報の利用が，一見して従来の利用目的の延長上の範囲に納まるように見える場合であったとしても，規定上の利用目的を改定する必要は無いと判断するのは早計である．利用目的そのものの妥当性が問題とはならなくても，施策実現のために取得するデータの種別や取得手段との関係で，新たに問題となり得るケースがある．

3.3.1 取得する手段が知らされていない場合

前述したように，法やガイドラインは，個人情報の取得にあたってその手段を特定することまでは要求せず，X 社の仮想の規定も，特段，取得の手段には言及していない．

ところが，たとえば安全衛生・労務管理という利用目的のために，高度な情報取得機能を持ったセンサやカメラが勤務スペースに多数設置され，社員等の生体情報が常時取得されている状況を想定するとどうか．カメラやセンサが小型化されており設置機器も設置箇所も社員等にはわからないとなると，時間内で常に緊張感を強いられながら勤務せざるを得ないという負担が生じる．あるいはそのような取得手段が採られていることを全く知らされないまま一方的に情報を収集され続けるというケースもあり得る．

社員等の安全衛生管理は企業にとって重要な義務の実現であるから必要性があるといえ，比較的受け入れられやすい利用目的であるが，個人情報を取得する手段との関係次第で問題となる．HR テクノロジーが導入されれば，取得する手段としての量的，質的な側面は飛躍的に向上するが．それらが利用目的との関係で相当性に欠けるような場合は問題となり得ることを留意すべきであろう．

3.3.2 過剰なデータを取得する場合

X 社の仮想の規定の二．２．（２）では，各利用目的の達成に必要な情報の内容で特に区切ることなく，利用目的とは別個の項目として社員等個人情報を定義している．例外もあるが現状の規定では，このように，利用目的と取得するデータの種別の関係を明記していないものが多く見られる．

それでは，たとえば人事評価目的のために，毎日勤務中の日常的な生体情報や映像を取得するなど，当事者のあらゆる情報が日々取得されるとなるとどうなるか．とある人物を評価するには，多面的に情報を集め，健康状態，行動履歴，日常の言動，人間関係，性格などから総合的に AI を用いて評価・分析することは．有用といえないこともなさそうだが，そのために社員等のあらゆるデータを取得することは，利用目的の達成との関係で，必要な限度を超えた過剰な取得として，社員等に大きな不利益を与え得る．

また，同一の利用目的の下であっても，取得するデータの内容の程度は，従事している職種の内容によって異なり得ることも考慮する必要がある．たとえば当事者及びユーザの生命身体に危険を及ぼすおそれの高い業務に従事する現業系の業務であれば，取得するデータの範囲が幅広くとも，相当性が認められて，社員等の理解を得られやすいといえそうである．

3.3.3 より慎重な利用目的の実現が必要となる場合

HR テクノロジー導入が予定されている各分野のうち，特に D.人事評価や E.人事戦略分野への適用については，大きな期待が寄せられている一方で，将来にわたっての社員等の地位，収入，社内外の生活基盤に多大な影響を与えるという点で，最も慎重な扱いが必要となる分野である．

これまでは，人事担当者がマニュアルに基づき，当事者とのコミュニケーションや提出された文面等を通じて五感から取得して行った「評価」が人事情報のデータベースを形成していた.そして保存されるデータ形式はテキスト(ドキュメント，メール，ログ等）が中心的であった．

ⓒ2017Information Processing Society of Japan

Vol.2017-DPS-172 No.23
Vol.2017-SPT-26 No.23
Vol.2017-EIP-78 No.23
2017/11/30

これに対し，HR テクノロジーでは，音声，映像，生体情報，位置情報などを複雑に組み合わせ，人間の五感では為しえない取得手段をとってデータを保存することが可能である．その後に AI が行うであろう評価の問題点について本稿では触れずに今後の検討項目とするが，取得の段階から既に，収集できるデータの種類や扱える情報量とその組み合わせが，人間の手による場合よりも圧倒的に多く，予想のできない異質なものが並存するという点が特徴となる．

人事評価や人事戦略分野への HR テクノロジーの導入によって，これまで以上に会社から情報が取得され，人生が左右されるおそれがあるという懸念は，会社と社員等の関係に大きな影響と変化をもたらし得るから，より慎重な施策の立案, 利用目的の設定, 社員等への説明が必要となる．

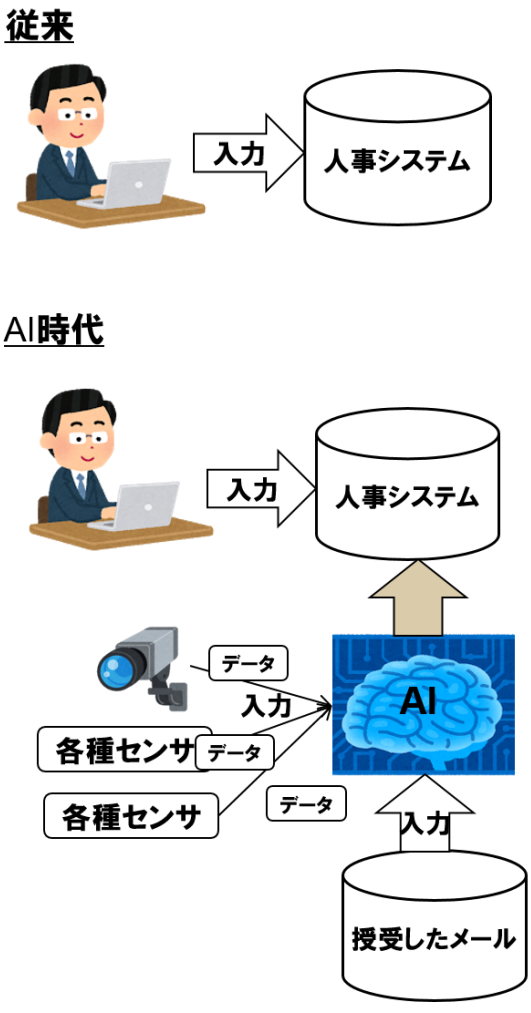


図 1　AI を使った人事システムの想定図

3.4 仮想モデルケースのまとめ

現在，実在する規定の多くは，HR テクノロジーの導入を想定した利用目的を設定していない．X 社の仮想の規定を，HR テクノロジー導入に向けて変更するならば，どのような観点に留意する必要があるかを整理する．

・新たな利用目的があれば追記する

・利用目的の項目に，それに対応する取得の手段と取得されるデータの種別を組み合わせて記述する

・利用目的と，取得されるデータの関係の相当性を当事者らに説明する

・職種ごとに必要に応じて利用目的と取得データの関係を設定する

・人事評価，人事戦略分野については，より慎重に利用目的と取得されるデータとの関係を示して社員等とのコンセンサスを形成する

・HR テクノロジーを利用する場合は，利用目的の各号の実現に HR テクノロジーを利用することがある旨を記載する

以上，ここまでは，仮想モデルにおける会社と社員等の間で生じ得る問題点について述べてきた．
次の章では現行法の法規範の観点から, 利用目的を定める, あるいは変更する際に留意する点について述べる．

4. 法規範の観点による利用目的の定め方及び変更の課題

4.1 個人情報保護法 18 条 1 項「通知し，又は公表」

従業者の個人情報の利用目的は，多くの場合，個人情報保護に関する社内規程で明記されている．従業者向けのものであるから，一般にも公開されているか，社内限定公開にしているかは組織によってケースバイケースであるが，いずれのケースにせよ従業者に対して利用目的を「通知し、又は公表」しているといえるだけの実質を備えるべく，従業者等において閲覧可能な状態におかれている必要がある．

HR テクノロジー導入の利用目的を「通知し、又は公表」する上で注意すべき点として，人事関連の情報の取り扱いの社内規程が個人情報に関する社内規程とは別個に定められている場合，人事関連の社内規程が一定の権限をもった従業者しか限定的に閲覧できず，一般的な従業者がアクセスできる箇所に設置されていないという場合がある．

人事に関する一定の利用目的が限定公開の社内規程にしか書かれていない場合には，個人情報が取り扱われる対象となっている従業員全体に対して「通知し，又は公表」されているとは認められない．

4.2 個人情報の利用目的の変更の方法と問題

4.2.1 労働契約法 10 条の適用

従業員の個人情報の利用目的をどのように「通知し，又は公表」するかに加え，どのように変更するかという手続面の問題が存する．これは，対消費者向けのプライバシーポリシーが利用規約の一部として示され，変更されている

ⓒ2017Information Processing Society of Japan

Vol.2017-DPS-172 No.23
Vol.2017-SPT-26 No.23
Vol.2017-EIP-78 No.23
2017/11/30

という問題とパラレルに考えることができる[7]．すなわち，板倉の整理を前提とすれば，従業員の個人情報の利用目的に関する就業規則等の定めも，プライバシーに関する契約の一種であり，労働契約法 10 条における，「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする．ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除き、この限りでない．」との定めが適用される．

個人情報の利用目的の変更については，現在の利用目的の範囲を超える限りにおいて，本人の同意が必要となる．個別の労働者から，利用目的変更の同意を取り付けるのは困難であるところから，就業規則を通じて利用目的を変更するということが行われることになるが，その場合，就業規則の不利益変更に関する法理が適用されることに留意しなければならない．

4.2.2 社外労働者に対する就業規則の適用等の問題†

複合的に問題となってくるのが，HR テクノロジーを導入した場合，いわゆる正社員以外の個人情報についても取り扱われる可能性があるということである．この場合，例えば，契約関係は派遣元との間に存在する派遣従業員の個人情報について，どのように規律するかという問題が生じる．「通知し、又は公表」については，契約関係を前提としないため，正社員に通知又は公表する場合と同様に行えばよいということになるが，利用目的変更の同意を就業規則の変更によって行っている場合，そもそも，当該派遣従業員等が，派遣先の就業規則で規律されるのかという問題がある．派遣先の就業規則のうち，個人情報の取扱い部分については従う，という条項を派遣元との労働契約に含んでおくという方法が考えられるが，既に派遣従業員となっている場合には困難な問題が生じる．この場合は，個別の同意を取得する必要がある可能性（及び，その場合のコスト）について配慮する必要がある．

4.3 HR テクノロジーの導入に伴う具体的な利用目的の定め方，変更の仕方についての示唆

現時点では，HR テクノロジーの導入は実験段階であるため，これが適用される従業員全員の同意を取るなどして行われている例が多いようである．

しかしながら，今後導入段階を超えて，全従業員に適用するような場合には，必ず，通知又は公表の実質を備えているか，就業規則の変更によって同意を取得している場合，就業規則の不利益変更の法理に反しないか，が問題となってくる．

まずは実体的に適切な利用目的を設定し，通知又は公表することが先決であるが，手続的な要件についても，例えば，労働契約法 10 条に添って，周知期間を設けるとともに，従業員等を対象とする説明会を開催するとか，従業員が毎日，社内のポータルサイトにアクセスするような場合にはそこで適切な説明を行うなどの工夫が必要であろう．勿論，平行して，早期から労働組合等との交渉を行うことも望まれる．この点は更に理論的な解明が必要である．

5. 今後の課題

組織が HR テクノロジーを導入して AI を活用することを前提に従業員等の個人情報をインプットデータとして取得するにあたって，利用目的の通知又は公表の法的根拠，及び，取得する手段やデータ種別との関係で生じる課題の重要性を指摘した．その上で現状の規程類をそのまま用いて HR テクノロジーの導入に向けて従業員等の個人情報を収集することには解決されていない課題があることを指摘し，社内規程類の見直しが必要であることを提示した．

本稿では主にインプット段階に注目したが，今後は AI にインプットしたデータが導き出すアウトプットを HR テクノロジー活用の一環として組織が利用する場合に生じる重要な法的問題について検討を進めていく．

参考文献

[1]板倉陽一郎，藤村明子，間形文彦，亀石久美子,:HR テクノロジーにおける個人情報及びプライバシーに関する問題についての考察，情報処理学会研究報告, Vol.2017-EIP-77, No.7, 2017 年 9 月

[2] 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」及び 「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」 に関する Q&A」（2017 年 5 月 30 日）
https://www.ppc.go.jp/files/pdf/kojouhouQA.pdf

[3] 園部逸夫編著『個人情報保護法の解説<<改訂版>>』（ぎょうせい，2005 年）131-132 頁．

[4] 厚生労働省労働基準局「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 29 年 5 月 29 日）

† 個人情報取扱事業者における従業者の監督義務（法 21 条）においては，「個人情報取扱事業者は、その従業者に個人データを取り扱わせるに当たっては、当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない」としており，個人情報取扱事業者としては，「従業者」に対して監督義務を負っている．GL 通則編は「雇用関係にある従業員（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、取締役、執行役、理事、監査役、監事、派遣社員等も含まれる．」としているが(3-3-3)，これと，個人情報の主体としてどの範囲までの従業者が含まれるかの議論は，別である．

ⓒ2017Information Processing Society of Japan

Vol.2017-DPS-172 No.23
Vol.2017-SPT-26 No.23
Vol.2017-EIP-78 No.23
2017/11/30

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf
[5] 弁護士・大学教授が解説「HR テクノロジーで個人情報はどこまで活用できるのか？」（前編），
https://bizhint.jp/report/136（2017 年 11 月 6 日閲覧）.
[6] HR データ活用　ヒトが介在する意味とは？（後編），
https://bizhint.jp/report/137（2017 年 11 月 6 日閲覧）.
[7]板倉陽一郎「プライバシーに関する契約についての考察(1)」情報法制研究 1 号 28-35 頁（2017 年）.

ⓒ2017Information Processing Society of Japan