

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

板倉 陽一郎¹² 藤村 明子²³ 間形 文彦³ 亀石 久美子³

近年、HR テクノロジー（人事システムに人工知能等を応用する手法）については、膨大な技術開発及びサービスの実用化がみられるが、人事に関する個人情報、プライバシーを取り扱うことに関する法的整理は追いついていない状況にある。特に、センシティブ情報の取扱いやプロファイリングに関する規律については、極めて先鋭な問題が生じてくるところ、本発表においては、現時点での問題の整理及び解決策を提案する。

Consideration on personal information and privacy concerns in HR technology

YOICHIRO ITAKURA¹² AKIKO FUJIMURA²³
FUMIHIKO MAGATA³ KUMIKO KAMEISHI³

In recent years, with respect to HR technology (a method of applying artificial intelligence etc. to a personnel system), enormous technological development and practical application of services are seen, but legal arrangement concerning the handling of personal information and privacy regarding personnel has not been followed. It is in a situation. Particularly, extremely sharp issues arise regarding the discipline concerning the handling and profiling of sensitive information. In this presentation, we will present an arrangement of problems at present and suggest solutions.

1. HR テクノロジーに関する取り組みの進展

1.1 はじめに

近年の HR テクノロジー（人事システムに人工知能等を応用する手法）の発展及びサービスの実用化は目覚ましく、これに関連した民間、政府の取り組みも始まりつつある。HR テクノロジーでは、主として従業者（雇用契約による従業員を中心とするが、派遣社員、パートタイム従業員も広く含む）の情報を大量に収集し、分析、加工することで生産効率を向上させたり、職場環境を改善させたり、ひいては売上や利益を増加させるということを目標とするのであるが、その過程では、従業者の個人情報やプライバシーに関する情報を取り扱うこととなる。勿論、これまでも、事業者は、雇用管理・労働衛生管理という観点から従業者の情報を取り扱ってきたのであるが、HR テクノロジーの発達には、思いもよらない情報を、思いもよらない方法で取り扱う場面を生み出している。人事に関する個人情報、プライバシーを取り扱うことに関する法的問題は、情報法学の観点からも、労働法学の観点からも、必ずしも体系的な整理がなされてきておらず、これを巡る法規範についても、いまだ過渡期にあると思われるが、本発表では、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 テクノロジーへの適用の場面で現れる問題について整理する。

1.2 HR テクノロジーに関する民間の取組

HR テクノロジーに関する民間の取組は、後述する HR テクノロジーコンソーシアム (LeBAC) の会長兼代表理事でもある岩本隆教授が整理している[1]。個別の企業で HR テクノロジーに関する研究所を設立する例としては、株式会社 grooves の「grooves HRTech 研究所」（2015 年 1 月）、株式会社リクルートホールディングスの「Recruit Institute of Technology」（2015 年 4 月）、株式会社ビズリーチの「ビズリーチ HR 研究所」（2015 年 11 月）、株式会社リクルートマーケティングパートナーズの「リクルート次世代教育研究院」（2015 年 12 月）が挙げられている。

HR テクノロジーコンソーシアム (LeBAC) は、2014 年 4 月より 1 年間の立ち上げ準備期間を経て、2015 年 4 月に正式発足された。発足の趣旨について、LeBAC のウェブサイトでは、「本コンソーシアムは統計学をベースとした人事・教育+ビッグデータ分析の団体をイメージしておりましたが、業界の動きが激しく、昨今は機械学習や人工知能といった技術の HR 領域での応用も注目を浴び始めており、研究活動が活発化しています。従って、統計学をベースとした人事・教育ビッグデータ分析に加え、さまざまな最先端技術の HR 領域での応用を包含する意味で、正式名称を『人事・教育テクノロジー&ビッグデータ分析コンソーシアム』、通称『HR テクノロジーコンソーシアム』に変更し発足させて頂きました。」とされている[2]。また、研究テーマについては、①人事データマイニング/テキストマイニング、②人工知能、③脳科学、④タレントマネジメント、⑤ソーシャルリクルーティング、⑥モバイルアプリケーション、⑦クラウドソーシング、⑧機械学習、⑨ディー

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

プラーニング, ⑩IoH, ⑪行動科学が掲げられており, 設立趣旨で率直に述べられているように, HR テクノロジーの守備範囲は極めて広いものとなっている。

なお, LeBAC は, HR テクノロジーにおける個人情報の取扱いについていち早くイベントを開催しており, 筆者(板倉)らが登壇している[3][4]。

1.3 HR テクノロジーに関する政府の取組

1.3.1 『働き方改革実行計画』

政府は, 「多様な働き方を可能とするとともに, 中間層の厚みを増しつつ, 格差の固定化を回避し, 成長と分配の好循環を実現するため, 働く人の立場・視点で取り組む」として, 2016年9月, 内閣官房に働き方改革実現会議を設置し, 2017年3月には『働き方改革実行計画』を策定した。同計画では, HR テクノロジーそのものについての言及はないものの, 同一労働同一賃金に関し, 「職務や能力等の明確化と公正な評価については, 法制度のみでなく, 年功ではなく能力で評価する人事システムを導入する企業への支援や, 様々な仕事に求められる知識・能力・技術といった職業情報の提供, 技能検定やジョブカード等による職業能力評価制度の整備などの関連施策と連携して推進を図っていく。」(2. (1) (基本的考え方)) などの記載が見られ, HR テクノロジーは課題解決に資することが想定される。

1.3.2 経済産業省の取組

『働き方改革実行計画』をも踏まえ, 経済産業省は, IoT 推進ラボとともに, LeBAC と連携して, 2017年5月以降, 「HR-Solution Contest ー働き方改革×テクノロジーー」を開催し, 同年7月にはコンテストの受賞者を決定した。

IoT 推進ラボは, IoT 推進に関する技術の開発・実証や新たなビジネスモデルの創出推進するための体制を構築するための産官学の連携組織である IoT 推進コンソーシアムの下に設置され, 個別の IoT プロジェクトを発掘・選定し, 企業連携・資金・規制の面から支援するものであり[5], 経済産業省は, IoT 推進コンソーシアムを支援する立場にある(図1)。

コンテストの優勝者は, 株式会社ジンズであり, 「眼鏡型デバイス JINS MEME で, 生産性の重要因子である集中力の計測を通じて HR 施策の効果を測定し, PDCA を回し, 効果的な働き方改革を行う。」とされている[6]。

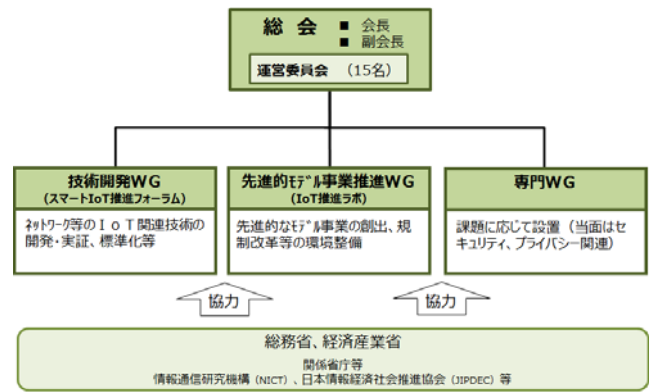


図1 IoT 推進コンソーシアムの組織図

1.3.3 AI ネットワーク社会推進会議における検討

他方で, AI のネットワーク化がもたらす様々な問題については, 総務省情報通信政策研究所の下に設置された AI ネットワーク社会推進会議が広範囲な検討をしており, 2017年7月には報告書2017年版を公表している。「第4章 今後の課題」の中には, 「プライバシー及びパーソナルデータの保護」が挙げられ, 以下の通り整理されている(55-56頁)。

AI ネットワーク社会推進会議は広く AI システム及び AI ネットワーク化について論じ, 報告書2017年版に向けては, 主に開発原則と影響評価についての議論が進められたところであり, 具体的に HR テクノロジーが念頭に置かれたわけではないが, LeBAC が整理したように, HR テクノロジーの守備範囲が人工知能, ディープラーニング等, 人事システムへの広範な技術の利用を想定し, そのネットワーク化についても視野に入れられているところからすると, 問題意識は通底するところがある。

AI ネットワーク社会推進会議『報告書2017』

第4章 今後の課題

○ AI ネットワーク上を流通する情報・データに関する事項

(8) プライバシー及びパーソナルデータの保護

AI 開発原則の第6原則とした「プライバシーの原則」においては, 開発者は AI システムにより利用者及び第三者のプライバシーが侵害されないよう配慮することを掲げている。このことに関連して, シナリオ分析に基づく留意事項においては, 「AI システムが取り扱うデータ・情報の性質」及び「データ・情報の流通と個人情報・プライバシーとのバランス」を挙げている。

今後, AI システムの開発及び利活用の両面において, 個人情報・プライバシーの保護の在り方について, AI システムが取り扱うデータ・情報の性質や, データ・情報の流通と個人情報・プライバシーの保護とのバランス等に留意しつつ検討することが必要である。

➤ 個人情報の取得や活用に当たった本人同意等の在り

方、データ・情報の加工（匿名化、暗号化等）に関する検討

➤ AI ネットワーク上を流通するデータ・情報を利活用する価値と個人情報保護・プライバシーとのバランスに配慮した制度の在り方の検討

➤ AI システムの学習等による利活用の過程を通じた変化に起因する意図しないプライバシー侵害のリスクへの対処の在り方の検討

➤ プロファイリングが利用者にもたらす便益及びプライバシー侵害等のリスクを踏まえたプロファイリングに関するルールでの在り方の検討

2. HR テクノロジーにおける個人情報・プライバシーに関する法規範

2.1 個人情報保護法

2.1.1 個人識別符号と要配慮個人情報

HR テクノロジーにおける個人情報・プライバシーに関する法規範として、最も基本的な法律として、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号、以下、「個人情報保護法」という。）が存在する。個人情報保護法上の具体的な義務が適用されるのは民間事業者たる個人情報取扱事業者であり、行政機関、独立行政法人等及び地方公共団体については別の法令が適用されるが、ここでは、民間分野を前提とする。

個人情報保護法が規律する個人情報の取扱いは、顧客情報と従業員情報をいずれも含んでおり、HR テクノロジーにおいて個人情報を取得し、活用する場合にも基本的に適用がある。従業員の住所氏名等、基本的な情報と紐づいた人事情報は当然に対象となるし、従業員について、カメラ画像等を利用して、社内（あるいは敷地内）での行動検知を行う場合の顔識別データや、指紋ロック等のセキュリティ措置を行う場合の指紋データについても、「特定の個人の身体の一部の特徴を電子計算機の用に供するために変換した文字、番号、記号その他の符号であって、当該特定の個人を識別することができるもの」（個人識別符号、個人情報保護法 2 条 2 項 1 号）として、単体で保護の対象となる。個人識別符号は、2015 年改正によって導入されたものである。

また、HR テクノロジーとの関係では、同改正において要配慮個人情報の概念が導入されたことが重要である。要配慮個人情報は、「本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。」（個人情報保護法 2 条 3 項）とされ、政令（個人情報の保護に関する法律施行令（平成 15 年政令第 507 号、以下、「個人情報保護法施行令」とい

う。）では、「法第 2 条第 3 項の政令で定める記述等は、次に掲げる事項のいずれかを内容とする記述等（本人の病歴又は犯罪の経歴に該当するものを除く。）とする。①身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害があること。②本人に対して医師その他医療に関連する職務に従事する者（次号において「医師等」という。）により行われた疾病の予防及び早期発見のための健康診断その他の検査（同号において「健康診断等」という。）の結果。③健康診断等の結果に基づき、又は疾病、負傷その他の心身の変化を理由として、本人に対して医師等により心身の状態の改善のための指導又は診療若しくは調剤が行われたこと。④本人を被疑者又は被告人として、逮捕、捜索、差押え、勾留、公訴の提起その他の刑事事件に関する手続が行われたこと。⑤本人を少年法（昭和 23 年法律第 168 号）第 3 条第 1 項に規定する少年又はその疑いのある者として、調査、観護の措置、審判、保護処分その他の少年の保護事件に関する手続が行われたこと。」と定められた（号数は丸数字で表した）。個人情報保護法上、通常の個人情報は取得に際して同意を要しないが、要配慮個人情報については同意が必要である。また、通常の個人情報については、個人データの第三者提供に関し、同意によるものだけではなく、オプトアウト方式による第三者提供が可能であるが、要配慮個人情報についてはこれが許されていない（個人情報保護法 17 条 2 項、23 条 2 項）。

2.1.2 ガイドライン

個人情報保護法の下には、個人情報保護法施行令の他、下位規範として、個人情報保護委員会が定めた個人情報の保護に関する法律施行規則（平成 28 年個人情報保護委員会規則第 3 号、以下「個人情報保護法施行規則」という。）が置かれている他、四種類のガイドライン、『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）』『個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（外国にある第三者への提供編）』『個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（第三者提供時の確認・記録義務編）』『個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（匿名加工情報編）』（平成 28 年個人情報保護委員会告示第 6 号ないし第 9 号）が公表されている。さらに、2015 年改正以前には、厚生労働省により、雇用分野に特化したガイドライン（『雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン』）が定められていたが、『雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドラインを廃止する件』（平成 29 年厚生労働省告示第 200 号）により廃止された。これは、主務大臣制が廃止され、個人情報保護委員会による監視・監督への一本化が図られたこと（個人情報保護法 40 条以下）及び、厚生労働省が、事業所管大臣（個人情報保護法 46 条）として、雇用管理分野の委任を受ける予定がないこ

とによる(「改正個人情報保護法に基づく権限の委任について」(第38回個人情報保護委員会(2017年5月26日)【資料4】)。

このように、HRテクノロジーにおける、個人情報保護法上の個人情報の取扱いは、個人情報保護法及びその下位規範により規律されるが、個人情報保護委員会によるのみ監督され、雇用管理全般に関して監督権限を有する厚生労働省による監視・監督は排除された状況にある^a。

2.1.3 HRテクノロジーと関連する解釈論

HRテクノロジーと関連する解釈論としては、要配慮個人情報の推知(プロファイリングによる生成)が要配慮個人情報の同意なき取得として違法になるかという問題が存在する。山本龍彦教授は違反する可能性を示唆するが[7]、「取得」という文言からは適用は必ずしも容易ではない。他方、『放送受信者等の個人情報保護に関するガイドライン』(平成29年総務省告示第159号)は、一步踏み込んで、「受信者情報取扱事業者は、視聴履歴を取り扱うに当たっては、要配慮個人情報を推知し、又は第三者に推知させることのないよう注意しなければならない。」との定めを置いている(34条)。これは、「国民が放送の視聴を躊躇することなく、従来どおり安心・安全に視聴できる環境を確保することは、放送が国民に最大限に普及し、我が国における放送による表現の自由の確保や放送が健全な民主主義の発達に資するようになるという放送法の原則に適合し、放送の健全な発達を図るという目的の達成の観点から不可欠である。このため本ガイドラインにおいて、受信者情報取扱事業者が視聴履歴を取り扱うに当たっては、放送受信者等の要配慮個人情報を推知し、あるいは第三者による推知が可能となることがないように、注意すべきことを定めるものである。」と解説されているが(『放送受信者等の個人情報保護に関するガイドライン(平成29年総務省告示第159号)の解説』7-1)、HRテクノロジーとの関係でも、参考になるものと思われる。

2.2 労働関係法

2.2.1 職業安定法

前述のとおり、個人情報保護法への厚生労働省の関与は基本的に排除されているが、労働関係法では、別途、個人情報についての定めがなされているものがある。職業安定法(昭和22年法律第141号)では、個人情報を「個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。)をいう。b」と定義

a なお、労働安全衛生法等に基づき実施した健康診断の結果等の健康情報の取扱いについては『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』(通達)が改訂されており、この限りにおいては、厚生労働省が個人情報保護法上の解釈に一定程度関与している。

b この定義は、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律(平成15

した上で、第5条の4で、「公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において『求職者等の個人情報』という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。」(第1項)、「公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。」(第2項)と定めている。ここで、「公共職業安定所等」とは、同法第5条の3で、「公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者(第39条に規定する募集受託者をいう。)並びに労働者供給事業者」とされており、「労働者の募集を行う者」が含まれているので、従業者の募集を行う場合、あらゆる事業者が遵守しなければならないこととなる。なお、5条の4に違反した場合、罰則はないが、厚生労働大臣(厚生労働省)による指導及び助言(48条の2)、改善命令(48条の3)がなされる可能性がある。

2.2.2 厚生労働省指針

職業安定法上の個人情報に関する定めは抽象的なものであるが、厚生労働省は『職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、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)を示しており(職業安定法48条)、個人情報保護法の2015年改正に合わせて改訂されている(平成29年厚生労働省告示第210号)。

個人情報の取扱いについては、「第四法第五条の四に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)」で定められており、以下に引用する。特徴としては、①要配慮個人情報よりも広い範囲の個人情報(以下、「告示列挙情報」という。)について、収集自体を禁止していること(個人情報保護法17条2項対照)、②個人情報の取得について、本人からの直接収集又は本人の同意の下で本人以外の者からの収集を例示として、「適法かつ公正な手段」を義務付けていること。個人情報保護法は本人からの直接取得を義務付けておらず、上乘せである(同法17条1項対照)。③安全管理措置について説明義務を設けている他、求職者等の秘密cに該当する

年法律第58号)と同様であったが、行政機関個人情報保護法は個人情報保護法の2015年改正を受けて2016年に改正され、個人情報の定義も個人識別符号を含むものとなった。しかしながら、職業安定法上の個人情報の定義は変更されていない。

c 「労働者募集業務取扱要領」[9]によれば、「秘密」とは、一般に知られていない事実であつて(非公知性)、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実(要保護性)をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、

個人情報に厳重な管理義務を課していること。個人情報保護法では義務付けられていない（個人情報保護法 20 条）。

一 個人情報の収集、保管及び使用

(一) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(二) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(三) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。

(四) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

二 個人情報の適正な管理

(一) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(二) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(三) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項

ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

(四) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

三 個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第二条第五項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

このように、求職段階の個人情報の取扱いは、職業安定法によって、個人情報保護法よりも相当程度厳しい取り扱いが求められており、その対象には「労働者の募集を行う者」が含まれているため、HR テクノロジーを採用段階で用いようとする場合には、注意が必要である。

2.3 プライバシーに関する裁判例等

個人情報保護法や職業安定法といった行政法規の他に、プライバシー権・人格権侵害を理由とした不法行為に基づく損害賠償請求等の形で、裁判例が現れている。民事裁判においてプライバシー権・人格権侵害が争われる場合には、個人情報保護法や職業安定法といった行政法規違反の類型を参考にしつつも、ケースバイケースでの判断がなされるため、個別具体的に検討するほかないが、ここでは HR テクノロジーと関連し得る裁判例を挙げることにする。

例えば、東京地判平成 22 年 10 月 28 日労判 1017 号 14 頁は、航空会社の乗務員の個人情報について、労働組合が行った乗務員の個人情報の収集の一部と個人情報の管理およびその使用について、乗務員らの人格的自律ないし私生活上の平穏を害する態様でなされたとして、プライバシー侵害による不法行為の成立を肯定している。

また、東京地判平成 14 年 2 月 26 日労判 825 号 50 頁では、社内における誹謗中傷メールの調査を目的として、事業者のサーバ上の私用メールの調査が行われた事案で、「被告会社が行った調査は、業務に必要な情報を保存する目的で被

保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

告会社が所有し管理するファイルサーバー上のデータの調査であり、かつ、このような場所は、会社に持ち込まれた私物を保管させるために貸与されるロッカー等のスペースとは異なり、業務に何らかの関連を有する情報が保存されていると判断されるから、上記のとおりファイルの内容を含めて調査の必要が存する以上、その調査が社会的に許容しうる限界を超えて原告の精神的自由を侵害した違法な行為であるとはいえない。」と判断している。

3. HR テクノロジーへの法規範の適用

3.1 採用の場面

それでは、HR テクノロジーが活用される場面で、法規範はどのように作用するか。既にみたように、職業安定法は、採用の場面において、個人情報保護法よりも上乗せの規制を設けており、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については、「特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合」でなければ取得が禁じられている。また、取得に関して、本人からの直接取得を原則としている。HR テクノロジーにおいて、採用段階では「アプリケーション・トラッキング・システム (ATS)」といわれる応募者管理システムが用いられるが、「SNS で特定した個人情報取得および追跡」[8]の機能を有するものもあるようである。このようなインターネット上からの個人情報の取得は「本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合」[9]に該当し、明らかに本人以外からの取得であり、職業安定法に反するおそれがある。また、ATS において本人の個人情報を推知して取得する場合、要配慮個人情報のプロファイリングによる取得における議論と平行に、取得を禁じている職業安定法の趣旨に反するという議論も十分に成り立つ。

3.2 異動・昇進・配点の場面

異動・昇進・配点の場面では、職業安定法の規律はかからないため、個人情報に関する行政規制としては個人情報保護法のみが機能する。従業員の異動・昇進・配点については、事業者は従業員のあらゆる情報を総合してこれを決定するのが通常であり、HR テクノロジーによって意思決定の支援を受ける場合も、それは変わらない。もっとも、雇用後の段階であっても、個人情報の不適正な取得や目的外利用が許されるものではなく、サイバーセキュリティや不正対策目的で電子メールのモニタリングを行っているような場合に、これを雇用管理に用いるのは、目的外利用と

して許されないであろう。仮に、就業規則を変更して雇用管理に用いるようにするようときには、就業規則の不利益変更であるとして、労働組合等との協議など、適切な手続を履践する必要があるし、手続面を満たしたとしても、労使関係の下で、明らかに不要な個人情報を取得することは、個人情報保護法に違反する可能性がある。

また、要配慮個人情報のプロファイリングによる取得の議論が正面から問われる。適用のされ方は二種類あり、①明示的に、要配慮個人情報を推知する場合と、②人工知能等による判断であるので、要配慮個人情報を推知したとは限らないが、判断結果をみた場合に、明らかに要配慮個人情報を推知しているとみられる場合である。①についてはまだ議論の俎上に載りやすいが、②については、人工知能等の判断の解釈を介するため、さらに適用が難しくなる。現行日本法下では、規律に限界があるともいえる。

欧州一般データ保護規則 (GDPR) は、プロファイリングの権利を定めており、「データ主体は、当該データ主体に関する法的効果をもたらすか又は当該データ主体に同様の重大な影響をもたらすプロファイリングなどの自動化された取扱いのみに基づいた決定に服しない権利を持つ。」(22 条 1 項) とするほか、「データ主体は、当該データ主体のそれぞれの状況に関する理由を根拠として、第 6 条第 1 項 (e)号又は(f)号に基づくプロファイリングを含む当該条項を根拠とした自己に関する個人データの取扱いに対して、いつでも異議を唱える権利を有する。管理者は、データ主体の利益、権利及び自由を優先する取扱いのための、又は法的主張時の立証、行使若しくは抗弁のための差し迫った正当な根拠であることを示さない限り、もはや個人データを取り扱ってはならない。」(21 条 1 項) との異議申立権も定める (訳は JIPDEC・EU 一般データ保護規則 (仮訳) による)。AI ネットワーク社会推進会議の『報告書 2017』が「プロファイリングが利用者にもたらす便益及びプライバシー侵害等のリスクを踏まえたプロファイリングに関するルール の在り方の検討」とするのは、GDPR のプロファイリングに関する考え方も踏まえてのことである。プロファイリングに関する規律の基本的な考え方は、人の介入しない決定は差別的な取扱いを助長する可能性があるというものであるが、HR テクノロジーが普及することにより、これを異動・昇進・配点の意思決定の理由とする事業者も増えてくることが予想され、議論を深めておく必要がある。

3.3 解雇の場面

HR テクノロジーの議論においては、解雇に HR テクノロジーを用いるということは正面からは論ぜられないが、解雇は、異動・昇進・配点の裏返しであるから、同様の問題が生じる。むしろ、法的紛争が生じるのは解雇の場面であることが通常であり、解雇の意思決定について HR テクノロジーを用いていたのか、どのように用いていたのか等

d 「欧米の中規模企業の約 50%以上、さらにフォーチュン 500 社のような大企業のほぼ 90%以上が ATS を使用している」とされる。

が詳細に問われることが予想される。

4. 今後の課題

本発表では、まずは、HR テクノロジーにおける個人情報・プライバシーに関する法規範を整理することに重点を置いた。今後は更に具体的な適用について、実際のサービスの展開等を念頭に議論を深めていくこととなる。

参考文献

- [1] 岩本隆「人事・教育ビッグデータ分析の経営への応用」日本情報経営学会誌 36 巻 4 号 36 頁 (2016 年)。
- [2] http://lebac.jp/?page_id=2 (2017 年 8 月 14 日閲覧)。
- [3] 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 8 月 14 日閲覧)。
- [4] 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 8 月 14 日閲覧)。
- [5] <https://iotlab.jp/jp/about.html> (2017 年 8 月 14 日閲覧)。
- [6] https://iotlab.jp/common/pdf/HRSolution_result.pdf (2017 年 8 月 14 日閲覧)。
- [7] 山本龍彦「インターネット上の個人情報保護」松井茂記他編『インターネット法』(有斐閣, 2015 年) 288 頁。
- [8] ATS (アPLICANT・トラッキング・システム) 企業人事向けの応募者追跡システム, <http://www.works-i.com/column/ttl/%E3%82%A2%E3%83%97%E3%83%AA%E3%82%AB%E3%83%B3%E3%83%88%E3%83%88%E3%83%A9%E3%83%83%E3%82%AD%E3%83%B3%E3%82%B0%E3%82%B7%E3%82%B9%E3%83%86%E3%83%A0%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E5%90%91%E3%81%91/> (2017 年 8 月 14 日閲覧)。
- [9] 厚生労働省職業安定局『労働者募集業務取扱要領』(平成 29 年 5 月)