

HRテクノロジー・コンソーシアム

人事データ活用ガイドライン策定プロジェクト
採用領域 個別ガイドライン

2020年 7月 6日

人事データ活用ガイドライン策定プロジェクトについて

- アドバイザー（全体監修）

- 板倉 陽一郎 弁護士（ひかり総合法律事務所）

- 特別顧問

- 香川 憲昭（HRテクノロジー・コンソーシアム Founder & 理事）

- プロジェクトリーダー

- ウイングアーク1st株式会社 人事ソリューション・エバンジェリスト
民岡 良（HRテクノロジー・コンソーシアム 理事、法務博士）

- 協賛団体

- HRテクノロジー・コンソーシアム

- 特別協賛企業

- ウイングアーク1st株式会社
- 株式会社ネオキャリア
- 株式会社ロココ
- SingulaNet株式会社

起草者一覧 (敬称略、賛同・加入順、青字は特別協賛法人会員)

- ・ TIS株式会社 サービス事業統括本部 AI&ロボティクスサービス部 野満 栄一郎 (個人)
- ・ ソニーピープルソリューションズ株式会社 代表取締役 執行役員社長 望月 賢一 (個人)
- ・ 株式会社ネオキャリア 新宿本社 経営企画本部 プロダクトデザイン部 部長 松葉 治朗 (法人)
- ・ 株式会社電通国際情報サービス HCM製品企画開発部 角谷 勝実 (個人)
- ・ KDDI株式会社 人事本部 人事部 HRシステムグループリーダー 竹本 弘太郎 (個人)
- ・ 株式会社ロッテ 人事本部 境谷 真男 (個人)
- ・ 株式会社グロービス 加藤 剛広 (個人)
- ・ 株式会社ロココ HRソリューション事業部 事業部長代理 國本 和之 (法人)
- ・ EY Japan株式会社 タレント部 ディレクター 一藤 隆弘 (個人)
- ・ 株式会社ブレインパッド 取締役 ビジネス統括本部 本部長 関口 朋宏 (個人)
- ・ カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社 人事部 桶谷 千穂 (個人)
- ・ SingulaNet株式会社 代表取締役社長 町 浩二 (法人)
- ・ ウイングアーク1st株式会社 人事ソリューション・エヴァンジェリスト 民岡 良 (法人)

賛同者一覧 (敬称略、賛同・加入順)

- 株式会社三菱UFJ銀行 前 人事部 次長 現 三鷹支店長 永積 賢一 (個人)
- ウォルマート・ジャパン・ホールディングス株式会社 執行役員 人財部 部長 黒川 華恵 (個人)
- 株式会社オデッセイ 代表取締役社長 秋葉 尊 (個人)
- アルー株式会社 企画広報グループ 中村 俊介 (個人)
- 三井化学株式会社 グローバル人材部 小野 真吾 (個人)
- パナソニックi-PROセンシングソリューションズ株式会社 執行役員CHRO 岡本 佐知子 (個人)

採用の自由

起草：ウイングアーク1st株式会社 人事ソリューション・エヴァンジェリスト 民岡 良
監修：ひかり総合法律事務所 弁護士 板倉陽一郎

採用の自由は憲法上の権利

- 22条、29条で保障されている経済的自由の一環

根拠となる判例は、三菱樹脂事件（採用拒否）

- 「企業における雇用関係は、単なる物理的な労働力提供の関係にとどまらず、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請することが少なくない。」
- だから、HRテクノロジーを活用して精緻なスクリーニングをかけることができる。

採否決定の理由を公開しない自由

- ただし、「求職者等の体験」の向上の観点からは詳細フィードバックも必要ではないか。

＜ガイドラインのポイント＞

- 不合格理由をどの程度まで詳細にフィードバックすべきか
- どのようなデータを根拠とするか
- どの範囲までのデータを開示するか

＜個別ガイドライン＞ 採-労-1

- 最終的に採用に至らなかった場合の求職者等について、採用選考に関するデータ（不合格理由を含む）に関し、求職者等による開示等の請求等に対応する義務があるかについては、個人情報保護法28条2項各号の非開示事由について個別判断が求められる。他方、「Candidate Experience（候補者体験）」の向上の観点からは、不合格理由についてある程度詳細なフィードバックを行うことが望ましい。なお、本人からの開示等の請求を待つことなく、任意で開示等を含むフィードバックを行うことは当然に許容される。
- 本人に不合格理由を開示する等のフィードバックを行うにあたっては、採用管理システム（ATS）に記録された適性検査、アセスメントの結果や面接記録の情報を基に、求職者等が置かれている状況（例えば、新卒採用の枠で複数社同時並行で活動しているか、キャリア採用の枠で当該企業に絞って活動しているか等）に配慮しつつ、開示等を行う情報に以下の項目に関する具体的な内容を含むことが候補者体験に資すると考えられる。
 - ① 当該事業者の組織文化への適合（カルチャーフィット）の度合い
 - ② 採用候補者が複数存在した場合の、適性検査やアセスメントの結果についての他の候補者等との相対評価
 - ③ 当該事業者において、他の事業領域や職種であれば採用の可能性も高かったのであればその旨の情報
- 開示等の方法については、本人から正式に開示等の請求の形で請求されれば法令に基づくことは前提として、効果的なフィードバックを行うべく、電子メールによるほか、ビデオ会議・電話会議システムの使用等による方法によることも効果的である場合がある。
- 開示等を含むフィードバックは、本人から正式に開示等の請求の形で請求された場合を除き事業者の任意によるものであるから、採用に至らなかった求職者等全員に行うかどうか、それをどの程度にするかについては事業者が任意に定めることができる。事業者において、重要な候補者であると考えた者から優先的に行われることや、重要度が高いものに対してより詳細かつ丁寧に行われることもあり得る。ただし、求職者等の横の繋がりから、開示等を含むフィードバックが相互に参照される可能性を考慮に入れるべきである。