

テクノロジーについて提供を拒否するのであれば退職するしかない、という状況は容易に想定される。そうであれば、利用目的の特定および通知・公表は、それに従って個人情報を取り扱われる段階において、当該従業員等の立場から見て、どう取り扱われるのかが明確に特定されている必要がある<sup>34)</sup>。

具体的には、「個人情報を提供しなければサービスを受けることができない」という意味で、選択肢が制限されているオンラインサービスの場合と同様、①「取得する個人識別可能情報<sup>35)</sup>の利用目的を特定し、具体的に通知すること。個人識別可能情報の項目ごとに利用目的が異なる場合には、それを分けて通知すること。取得した個人識別可能情報を利用しない場合には、その旨を通知すること」、②「個人識別可能情報の利用目的を、個人識別可能情報項目と対応して通知すること。個人識別可能情報の利用目的のうち、プライバシー・インパクトの大きいものを先に表示して通知すること」という、経済産業省「消費者向けオンラインサービスにおける通知と同意・選択に関するガイドライン」の推奨規定が参考になるだろう。この規定に沿うと、HRテクノロジーの動作は一般的な従業員等には想定し難いため、どのような個人情報が何に用いられるのかを明確にした上で、そのうち、個人の権利利益（特にプライバシー）侵害につながりやすいものを優先的に示すようにすることになる。

#### 4 HRテクノロジーを導入するための利用目的は、既存の個人情報取扱規程の中で解釈できる範囲にあるのか

個人情報取扱規程の中で、新たにHRテクノロジーを導入するのに適

34) 前掲園部・藤原編集139ページは、「利用目的の特定の程度としては、例えば、株式会社の定款等に規定されている事業内容に照らして、個人情報が具体的にどのように取り扱われることとなるのかが、個人情報の本人から一般的かつ合理的に想定できる程度に明確であることが望ましい。」としている。

35) ここでは、個人に関する情報を広くいう用語として用いられている。