

Data and Digital Insights Vol.3

人事労務における AI 活用と個人情報の取扱いの留意点① (EU・AI 法及び AI 法から見る、人事労務における AI 活用への評価及び留意点)

2025 年 11 月 19 日

弁護士 清水 裕大
 弁護士 中山 貴博
 弁護士 滝本 真希

本稿では、全 3 回にわたり、人事労務とデータプラクティスをテーマに、第 1 回目では The EU Artificial Intelligence Act（以下「EU・AI 法」といいます。）及び本年 9 月 1 日に施行した人工知能関連技術の研究開発及び活用の推進に関する法律（以下「AI 法」といいます。）における人事労務における AI 活用の留意点を紹介し、その上で、第 2 回目では①AI 活用が先行している雇用仲介サービス提供事業者の事業区分、求職者等の個人情報の取扱い及び AI 活用における留意点を、第 3 回目では②各企業における AI サービスを活用した採用活動及び雇用期間中の個人情報の取扱いに関する留意点を解説します。

1. EU・AI 法における人事労務上の AI 活用に関するリスク評価

(1) ハイリスク AI に対する規律概要

EU・AI 法は、①許容できないリスク、②ハイリスク、③透明性のリスク、④最小リスクといった観点から AI システムを分類し、①については原則禁止、④については原則規制対象外とした上で、②については厳格な規制、③については透明性義務を中心とする②と比較すると緩やかな規制を置くというリスクベースアプローチを採用しています。

ハイリスク AI に該当するものについては、所要の要求水準を満たす必要があり、例えば①リスク評価を行い、リスクマネジメントを行うこと、②データセットはハイリスク AI の目的と関連性があり、かつ、完全性のあるデータであること、③ハイリスク AI の活動内容を自動記録する必要があること、④ハイリスク AI の使用説明書（プロバイダーの連絡先、想定利用目的、精度等）を用意する必要があること、⑤ハイリスク AI の出力の適切性を確保するために人間の監督を行うこと、等が求められています。

(2) 人事労務において活用される AI とハイリスク AI の該当性

そして、そのハイリスク AI については、次のとおり定義されています。

原文	対訳
< EUAI 法本文（第 6 条） >	
2. In addition to the high-risk AI systems referred to in paragraph 1, AI systems referred	2. 第 1 項に規定する高リスク AI システムに加え、附属書 III に規定する AI システムもハイリスクとみなされる。

to in Annex III¹ shall be considered to be high-risk.	
3. By derogation from paragraph 2, an AI system referred to in Annex III² shall not be considered to be high-risk where it does not pose a significant risk of harm to the health, safety or fundamental rights of natural persons, including by not materially influencing the outcome of decision making. The first subparagraph shall apply where any of the following conditions is fulfilled: (a) the AI system is intended to perform a narrow procedural task; (b) the AI system is intended to improve the result of a previously completed human activity; (c) the AI system is intended to detect decision-making patterns or deviations from prior decision-making patterns and is not meant to replace or influence the previously completed human assessment, without proper human review; or (d) the AI system is intended to perform a preparatory task to an assessment relevant for the purposes of the use cases listed in Annex III.³ Notwithstanding the first subparagraph, an AI system referred to in Annex III⁴ shall always be considered to be high-risk where the AI system performs profiling of natural persons.	3. 第 2 項の規定にかかわらず、附属書 III に規定する AI システムは、自然人の健康、安全又は基本的権利に重大な危害を及ぼすリスクをもたらさず、意思決定の結果に実質的に影響を与えない場合には、ハイリスクとみなされないものとする。本項第 1 文は、以下のいずれかの条件を満たす場合に適用される。 (a) AI システムは限定された手続き的タスクを実行することを意図している場合 (b) AI システムは、以前に完了した人間の活動の結果を改善することを目的としている場合 (c) AI システムは意思決定パターンまたは以前の意思決定パターンからの逸脱を検出することを目的としており、適切な人間によるレビューなしに、以前に完了した人間による評価に置き換えたり、影響を与えたりすることを意図したものではない場合 (d) AI システムは、附属書 III に記載されているユースケースの目的に関連する評価の準備タスクを実行することを意図している場合 本項第 1 文にかかわらず、附属書 III に規定する AI システムは、自然人のプロファイリングを実行する場合には常にハイリスクであるとみなされるものとする。
< 附属書 III >	
High-risk AI systems pursuant to Article 6(2) are the AI systems listed in any of the following areas: 1～3 (略) 4. Employment, workers management and access to self-employment: (a) AI systems intended to be used for recruitment or selection of natural persons,	第 6 条第 2 項に基づくハイリスク AI システムとは、次のいずれかに該当する AI システムである。 1～3 (略) 4. 雇用、労働者管理、自営業へのアクセス： (a) 特に対象を限定した求人広告の実施、求人への応募の分析とフィルタリング、及び応募

¹ [Annex III: High-Risk AI Systems Referred to in Article 6\(2\) | EU Artificial Intelligence Act](#)

² 同上

³ 同上

⁴ 同上

notably for advertising vacancies, screening or filtering applications, evaluating candidates in the course of interviews or tests; (b) AI intended to be used for making decisions on promotion and termination of work-related contractual relationships, for task allocation and for monitoring and evaluating performance and behavior of persons in such relationships. 5～8（略）	者の評価のために、採用又は選考に使用されることを目的とする AI システム (b) 仕事に関連した人間関係に影響を与える決定の実施、仕事に関する契約関係の促進又は終了、個人の行動や個人的な特性または特徴に基づいた仕事の割り当て、又は契約関係にある人間のパフォーマンスや行動の監視と評価に使用されることを目的とする AI システム 5～8（略）
--	--

この附属書Ⅲ.4にあるように、人事労務において活用される AI はハイリスク AI に該当する例として想定されており、第 2 回目以降で取り上げる日本において利用されている AI は、EU・AI 法の下ではハイリスク AI に当たる可能性が高いものです。EU では、データを用いた人間の処理（取扱い）に対する危惧が存在するところ、GDPR22 条はその一例であり、「データ主体は、当該データ主体に関する法的効果を発生させる、又は、当該データ主体に対して同様の重大な影響を及ぼすプロファイリング⁵を含むもっぱら自動化された取扱いに基づいた決定の対象とされない権利を有する。」⁶と規定しています。かかるプロファイリング自体が差別的効果を生み出す可能性があることが指摘されており、例えば大手 IT 企業が進めていた AI を活用した人材採用システムにおいて、過去データのバイアス等から女性を差別する重大な欠陥が発覚した事例もあるように、不公正な差別を生み出す可能性もあります。

人事労務における AI の活用は、そのプロファイリングの具体的な手法として活用されることが想定されることから、上記弊害がまさに危惧されるところであり、EU・AI 法においてかかる AI システムがハイリスク AI に分類された趣旨を踏まえ、不公正な差別を助長することがないように取扱いに留意することが必要です。

2. AI 法に係る人事労務の AI 活用に関する国会の審議状況及び調査状況

(1) AI 法に係る人事労務の AI 活用に関する国会の審議状況

日本における AI 法が本年 5 月 28 日に成立し 9 月 1 日に施行されたところ、成立に至るまでの期間を通じて国会では種々の議論がなされていました。人事労務における AI 活用について、上記 1. のとおり、EU・AI 法においては、その評価、規制内容について規定されているところですが、AI 法では、特段、明確な規定はありません。本項では、AI 法の審議にあたって、国会にお

⁵ 自然人と関連する一定の個人的側面を評価するための、特に、当該自然人の業務遂行能力、経済状態、健康、個人的嗜好、興味関心、信頼性、行動、位置及び移動に関する側面を分析又は予測するための、個人データの利用によって構成される、あらゆる形式の、個人データの自動的な取扱いを意味するとされる（GDPR4 条（4））。

⁶ 個人データの取扱いと関連する自然人の保護に関する、及び、そのデータの自由な移転に関する、並びに、指令 95/46/EC を廃止する欧州議会及び理事会の 2016 年 4 月 27 日の規則(EU) (<https://www.ppc.go.jp/files/pdf/gdpr-provisions-ja.pdf>)

いて議論された人事労務における AI 活用についての政府のリスク等への捉え方や対応方針について、以下の審議経過をもって、ご紹介します。

第 217 回国会 参議院 本会議 第 19 号 令和 7 年 5 月 16 日	
竹詰仁君	最後に、採用活動など人事分野の AI 活用について伺います。人事分野における AI 活用については、学習データに偏りがあるために生じる差別、学習データやそのアルゴリズムが見えないことによる公平性への疑問、また、それにより、それによる不利益などを受ける可能性、人事分野の議論が成熟しておりません。採用活動など人事分野の AI 活用について、城内大臣及び福岡厚生労働大臣に考えを伺います。 ⁷
国務大臣 (城内実君)	最後に、人事分野の AI 活用についてお尋ねがございました。雇用や人事採用選考の在り方については、AI に特化したものではないものの、厚生労働省のガイドライン等において一定の考え方が示されているところであります。これに加えて、 <u>本法案に基づき国が整備する指針の中で、AI 開発者が偏見や差別の含まれる情報出力を防ぐための対策を講じることについて盛り込んでいく予定としております。具体的には、AI 開発者が、学習データから偏見情報を除外することや、AI が差別を助長する出力をしないかどうか、市場に出す前及び出した後にも確認し、必要な修正を行うことなどを明記する方向で検討しております。</u> ⁸
国務大臣 (福岡資麿君)	採用活動など、人事分野での AI 活用についてお尋ねがありました。公正な採用基準の在り方については、ガイドラインにおいて一定の考え方を示し、企業等に対して普及啓発を行っています。また、採用後の労働条件等についても、労働基準法等に基づく差別の禁止等の規定があり、違反があれば指導を行うこととしています。厚生労働省としては、AI を活用する場合においても労働関係法令が適切に遵守されることが重要であると考えており、AI 等の最新技術による労務管理の実態を把握するために、ヒアリング調査を行い、事例を把握するなどの取組を行っています。今後とも、AI 等の新たなテクノロジーが人事分野に与える影響について注視してまいります。 ⁹

第 217 回国会 参議院 内閣委員会 第 17 号 令和 7 年 5 月 27 日	
酒井庸行	(前略) 一つ提案なんですけれども、戦略本部や有識者会議が動いていく前であっても、これは先ほどお答えが少しありましたけれども、 <u>国は、必要な調査とか、あるいは仮調査とか試行的な調査という形でもいいので始めた方がいいんじゃないかというふうに思います。</u> 本当に毎日毎日どんどん

⁷ <https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121715254X01920250516/13>

⁸ <https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121715254X01920250516/14>

⁹ <https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121715254X01920250516/17>

	ん日々進んでいるわけですから、それはやっぱり思い切ってやっていかなきゃいけないんだらうというふうに思うんですね。皆さんの審議の中で取り上げられましたけれども、性的なディープフェイクをする生成 AI だとか、それから雇用での AI の活用というのがありますよね。こういう、そういう実態について調査をするということは非常に大切、重要だというふうに思いますので、もう少し調査のテーマとして精査しなきゃいけないところはあるかもしれませんが、やっぱり突っ込んで調査をしていくということはそんなに皆さん反対するということじゃないというふうに思いますので、その辺はどうですか、調査をやろうと、大臣。¹⁰
国務大臣 (城内実君)	AI の技術の進展は極めて速いことから、本法案が成立した暁には、内閣に AI 戦略本部を速やかに設置する予定であります。加えて、酒井委員御指摘のとおり、AI 戦略本部が設置される前であっても、今政府参考人からの答弁もありましたけれども、必要に応じて試行的に調査に取り組み、調査手法や情報の公表、非公表の扱い等に関する知見を得て、本部設置後に本格的に実施する調査の質の向上等につなげていくことが有用と考えております。例えば、性的なディープフェイクを生成する AI や雇用での AI 活用についてはこれまで本法案審議においても度々取り上げられてきているところであります、今後我が国における AI の適正な研究開発、活用の推進を図っていく上で避けて通れないテーマであると考えております。いずれにしましても、調査を実施するテーマについては今後精査を図り決定していくことになりますけれども、<u>今申し上げた二つのテーマについては、まずは内閣府において関係省庁の取組をよく確認した上で、緊密な連携を図りながら、調査内容等について検討を進め、酒井委員御指摘、御提案のとおり、試行的な調査を進めていきたいと考えております。</u>¹¹
竹詰仁君	私も本会議でこの人事分野についてどうやって AI 活用をしていくのかということで質問させていただいたら、福岡厚労大臣から、AI を活用する場合においても労働関係法令が適切に遵守されることが重要であると考えており、AI 等の最新技術による労務管理の実態を把握するために、ヒアリング調査を行い、事例を把握するなどの取組を行っていますという答弁だったんですけれども、ここで、もうちょっと具体的に、AI 等による労務管理の実態把握のためのヒアリング調査、あるいは事例を把握する取組ということについて、ちょっと具体的に御説明いただきたいと思います。¹²

¹⁰ <https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121714889X01720250527/11>

¹¹ <https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121714889X01720250527/12>

¹² <https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121714889X01720250527/146>

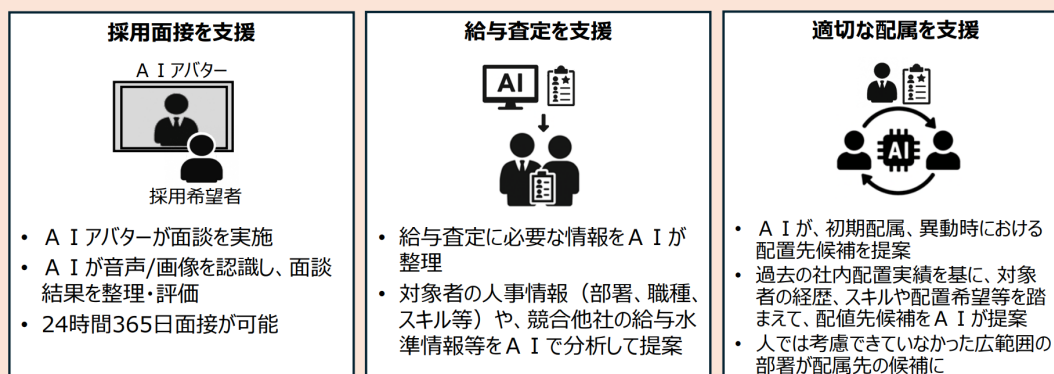
政府参考人 (尾田進君)	厚生労働省におきましては、令和六年度に企業の労務管理における AI の活用の実態等を把握するための調査事業¹³を実施したところでございます。この事業の中で、労務管理分野で AI を搭載したサービス、システムを提供している企業、そして実際に AI を労務管理に活用している企業等に対しましてヒアリング調査等を実施し、活用の実態や導入の効果などを把握いたしました。AI の導入の効果といたしましては、採用、配属、人材開発などにおきまして、AI を活用することで業務効率化やコスト削減が図られていることや、人事部門の業務の品質や精度が向上しているということなどが挙げられた一方で、課題として企業側からは、労働者の情報の扱いや AI 導入の効果の検証に苦慮している、そのような声が聞かれたところでございます。今後とも、AI 等の新たなテクノロジーが企業の人事労務分野の業務に与える影響につきまして注視してまいりたいと考えております。¹⁴
-------------------------	---

(2) AI 法成立後の人事労務における AI 活用に関する調査状況

このような国会審議を踏まえて、人事労務における AI 活用については先行調査が望ましいという結論になり、AI 法施行直後である本年 9 月 19 日付けで以下のとおり調査結果が報告されました。

人事業務を支援する AI を活用したシステム

- 採用面接、給与査定、人材配置（マッチング）等を支援する AI システムが多く提供されてきている。



- こうした AI システムを活用することにより、業務効率化(時間・人の削減)、評価の客観性向上、配置の最適化、求職者の利便性向上(面接の24時間対応)などの効果が期待されている。
- 今回、人事業務を支援する AI システムの主要開発企業数社にヒアリングしたところ、これらにおいては、公平性、透明性を確保するためのさまざまな対策を実施していた。
- 他方で、多くの企業から新たに AI 採用面接システムが提供されてきており、これらの中には公平性等の確保が十分に配慮されていない可能性もある。

(引用：人工知能戦略専門調査会（第 1 回）における資料 2-4)

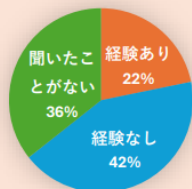
¹³ AI・メタバースの HR 領域最前線調査報告書 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001471931.pdf>) を指すと思われます。

¹⁴ <https://kokkai.ndl.go.jp/txt/121714889X01720250527/147>

人事業務を支援するA Iシステムの活用実態

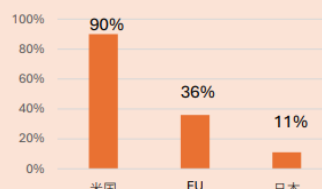
- こうしたシステムの活用は、現状では一部の企業に留まっている状況（図1, 2）。

図1.日本の20代前半の就活経験者のA I面接経験率



Synergy Career社調べ（2025年）

図2.人事評価でのA I活用率



OECD調べ（2024年）

- 今回、すでに活用している企業数社にヒアリングしたところ、A Iシステムの活用で期待される効果を実際に挙げている、評価の公平性に留意して最終的な判断は人が実施している、とのことであった。

- ➡
- 我が国においても、採用などを支援するA Iシステムの活用が広がりつつあるが、現状では一部の企業に留まっている。これまでの調査では、大きな問題は確認できていない※。
 - 今後さらに活用が広がると考えられることから、関係省庁と連携し引き続き実態把握に努めるとともに、必要があれば対策を検討していく。

※労働組合が、団体交渉において、企業の人事評価でのA Iの活用方針に対して企業側に情報開示を求めたことに関して、不当労働行為の救済に係る申立てを都労委へ行った事例では、企業側が、適切な情報開示を行うこと、最終的な評価は人が判断すること等の説明により和解済（2024年）。 6

（引用：人工知能戦略専門調査会（第1回）における資料2-4）

かなり簡潔な調査結果であり、結論としては、「大きな問題は確認できていない」との報告結果です。EU・AI法において、出力の適切性を確保するために人間の監督を行うことがハイリスクAIに求められているところ、本資料においても、現状の活用件数は限定的としながらも「評価の公平性に留意して最終的な判断は人が実施している」との記載があり、各事業者において、自律的に、人間が出力の監督を行い、不公正な差別を助長しない取扱いを企図している点进行评估していると見ることができます。今後、活用件数の増加に伴い引続き実態調査に努め、対策が検討されると本資料でも謳われていることから、人工知能戦略専門調査会の対応状況は注視するべきでしょう。

本ニュースレターは、法務等に関するアドバイスの提供を目的とするものではありません。具体的な案件に関するご相談は、弁護士等の専門家へ必ずご相談いただきますよう、お願いいたします。また、本ニュースレターの見解は執筆者個人の見解であり、当事務所の見解ではありません。