

Data and Digital Insights Vol.4

人事労務における AI 活用と個人情報の取扱いの留意点② (雇用仲介サービス編)

2025 年 11 月 26 日

弁護士 滝本 真希
弁護士 清水 裕大
弁護士 中山 貴博

本稿では、前回の「[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）](#)」に引き続き、人事活動上の AI 活用及びその留意点について、有料職業紹介事業や募集情報等提供事業といったいわゆる雇用仲介サービスに着目して解説します。AI 技術の発展により、求人・求職マッチングの高度化が進み、雇用仲介サービスは急速に多様化していますが、その一方で、職業安定法上の「職業紹介」や「募集情報等提供」の区分が難しいサービスも増えています。そこで本稿では、まず令和 4 年の職業安定法改正を振り返り、「有料職業紹介事業」「特定募集情報等提供事業」「募集情報等提供事業」の 3 つの事業の違いを整理した上で、雇用仲介サービスにおける個人情報の取扱い及び AI 活用における留意点を解説します。

なお、本稿においては令和 4 年改正前職業安定法を「旧職安法」、令和 4 年改正職業安定法（令和 4 年 10 月 1 日施行）を「令和 4 年改正職安法」と記載し、改正の影響を受けない規定又は現行の規定に言及する場合は単に「職安法」と記載します。

目次

1. 雇用仲介サービスにおける AI の活用
2. 職業安定法改正の概要と事業区分の整理
 - (1) 令和 4 年職安法改正の背景
 - (2) 3 つの事業区分の違いと区分の必要性
 - (3) 3 つの事業区分の判断基準
3. 個人情報の取扱いに関する職安法の規定
4. AI 活用によるレコメンドにおける留意点
5. まとめ

1. 雇用仲介サービスにおける AI の活用

AI の活用は求人サイトや転職サービスといった雇用仲介サービスに大きな影響を与えています。利活用できるデータの増加や多様化、データ分析技術の高度化により、レコメンド機能やマッチングアルゴリズムなど、職業紹介や情報提供のサービス内容が複雑化し、求人企業及び求職者のニーズを適切に分析した上でのマッチングの提案など、双方にとっての利便性は格段に高まりました。他方、冒頭でも述べたとおり、AI 等のテクノロジーを活用したサービスについて、当該サービスが職安法上の有料職業紹介に該当するのか、単なる募集情報等提供にとどまるのかという区分が難しい事例も増えています。雇用仲介サービスを活用する求人企業においても、自社の利用するサービスの提供主体が法令上必要な資格を有しているか、適用される規制に適切に対応しているかは無視できないものと考えられます。

2. 職業安定法改正の概要と事業区分の整理

(1) 令和 4 年職安法改正の背景

テクノロジーの発展に伴い、単純な情報提供にとどまらず、公開されている求人情報・求職者情報の収集（クロール）を用いた求人メディア等、従来の求人メディア等とは異なる多様なサービスが現れました。当該サービスにおいては、求職者の経歴等秘匿性の高い個人情報を収集している事業者も存在しましたが¹、旧職安法は「募集情報等提供」を**労働者の募集を行う者又は労働者となろうとする者の依頼を受け、労働者の募集を行う者又は労働者となろうとする者に求人情報・求職者情報を提供すること**²と定義しており、この定義に当てはまらない形（インターネットからの情報収集や職業紹介事業者への情報提供、SNS における求人情報の投稿等）で行われる雇用仲介サービスには職安法の規制が及ばないこととされていました。また、旧職安法では、求職者等の個人情報の取扱い（旧職安法 5 条の 4）や秘密を守る義務（職安法 51 条）に関する規定が募集情報等提供事業者には適用されていませんでした。

このような規制上の穴を埋めるため、令和 4 年改正職安法において「募集情報等提供」の定義を拡大するとともに、求職者に関する情報を収集して行う募集情報等提供事業を「特定募集情報等提供事業」とし、事前の届出を義務付けました。また、特定募集情報等提供事業者を求職者等の個人情報の取扱いに関する規定等の対象とするとともに、個人情報の利用目的を明らかにする義務が新たに課せられました。なお、有料職業紹介事業については従前どおり規制されます。

¹ 倉重公太郎・白石紘一 編『実務詳解 職業安定法』47～49 頁（弘文堂、2023）

² 条文の正確な文言は「労働者の募集を行う者若しくは募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項、第五条の三第一項及び第五条の四第一項において同じ。）の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に係る情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供すること」（旧職安法 4 条 6 項）

(2) 3つの事業区分の違いと区分の必要性

このように、令和4年改正職安法においては、「有料職業紹介事業」、「特定募集情報等提供事業」、「募集情報等提供事業」といった3つの事業が観念されることとなりました。

<各事業の典型例や特徴>

	有料職業紹介	特定募集情報等提供	募集情報等提供
定義	職安法4条1項	職安法4条7項	職安法4条6項
典型例	転職エージェント、ヘッドハンティング、人材データベースを利用した紹介サービス、再就職支援サービス等	人材データベース、クローリング型求人メディア、アグリゲーター等	求人メディア、求人検索サービス等
特徴	仲介事業者が主体的に求人企業及び求職者間を繋ぎ、雇用契約の成立をあっせん	- 労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者に提供 - 労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者に提供	
		労働者になろうとする者に関する情報を収集	—

有料職業紹介事業を行う場合には厚生労働大臣の許可を受ける必要があります、特定募集情報等提供事業に該当する場合には事前の届出が必要となります。他方、募集情報等提供事業を行う場合にはこれらの許可・届出対応は不要です。

また、「有料職業紹介事業」、「特定募集情報等提供事業」、「募集情報等提供事業」のいずれに該当するかによって、適用される規制も異なります。例えば、職業紹介事業者には全件受理義務が課され、一定の不受理事由に該当しない限り求人・求職の申込みを全て受理しなければなりません。また、特定募集情報等提供事業に該当する場合、個人情報の取扱いに関する規定（職安法5条の5）、秘密を守る義務（職安法51条）の対象となるほか、届出関連の対応（届出事項の変更時の対応を含む）や毎年の事業概況報告書の提出が必要になります。

このように、どの事業に区分されるかによって対応事項に大きな違いが生じるため、提供するサービスがいずれの事業に区分されるかを適切に判断することが必要になります。

(3) 3つの事業区分の判断基準

① 「有料職業紹介事業」と「募集情報等提供事業」の区分と判断基準

職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることと定義されており（職安法4条1項）、「あっせん」の意味について判例は、求人者と求職者との間に介在し、雇用関係成立のための便宜を図り、その成立を容易にさせる行為一般を指称するとします³。

これに対し、募集情報等提供とは、求職情報や求人情報を求人企業、求職者又は他の職業紹介事業者等に提供することと定義されており（職安法4条6項）、情報提供にとどまらず、雇用関係成立に向けたあっせん行為がある場合は有料職業紹介事業に該当することとなります。

その上で、具体的にどのような場合にあっせんが認められるかという点について、職業紹介事業等に係る指針⁴が以下のように整理し、これらに該当する場合には有料職業紹介事業として許可が必要と整理しています。

- ① 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。
- ② 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。
- ③ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

つまり、雇用仲介サービスの提供主体が主体性を発揮し、特定の求職者と求人者との間を結びつけることにより雇用関係の成立をあっせんする行為を行っている場合、職業紹介に該当することになります⁵。なお、アルゴリズム等により自動的に実施する場合も、「当該者の判断により」に該当します⁶。

例えば、原則として求人を非公開とし、特定の求人について求人内容や求職者の属性に基づき個別に求職者に対しレコメンドするような場合、「**選別した情報のみ提供を行**」って

³ 最判昭和30年10月4日集刑109号101頁、最判平成6年4月22日民集48巻3号944頁

⁴ 「[職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針](#)」（平成十一年労働省告示第百四十一号、最終改正 令和六年厚生労働省告示第三百十八号）。本稿では「職業紹介事業等に係る指針」といいます。

⁵ 厚生労働省「[第341回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会 資料1 改正職業安定法の施行について（2）](#)」

⁶ [職業紹介事業者等に係る指針第6-6（2）](#)

おり職業紹介事業に該当するとされています⁷。また、給与額に幅がある求人について、求職者の登録情報を分析し、「いままでの職歴等を踏まえると、月額〇〇万円の給与額で採用される可能性がある」といったメッセージを付して当該求職者に提供することは、「当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当し、職業紹介事業に該当するとされています⁸。

雇用仲介ビジネスにおいて AI を活用する場合には、これらの基準及び厚生労働省ホームページで挙げられている具体例を確認して事業区分を判断することが基本となりますが、所管の各労働局に照会することも実務上多くあります。過去の照会の経験からすると、各労働局は「あっせん」の範囲をかなり広範に捉えている傾向にあり、当該区分の線引きが難しいケースが多いように思われます。

さらに明確な区別を求める場合には、必要に応じて「グレーゾーン解消制度」（産業競争力強化法 7 条）を活用することも考えられます⁹。もっとも、同制度を利用する場合には、正式な照会までに所管と相当期間の調整を行い、照会結果の見込み等も確認しながら進めることになるため、初期照会から起算して数か月から 1 年程度期間を要する場合もあり得ます。そのため、事業計画を立て、同制度の活用の可否を含めて検討することが適切です。

② 「特定募集情報等提供事業」と「募集情報等提供事業」の区分と判断基準

募集情報等提供事業の中でも、労働者になろうとする者に関する情報を収集し、その情報を用いて行う募集情報等提供（職安法 4 条 7 項）を特定募集情報等提供事業といいます。

この「労働者になろうとする者に関する情報」は、次項で述べる職安法上の「個人情報」（職安法 4 条 13 項）よりも広く、以下のとおり個人を識別できない情報も含まれるとされています¹⁰。

労働者になろうとする者に関する情報とは、労働者になろうとする特定の個人を識別することができる個人情報（法第 4 条第 13 項）のほか、個人を識別することができない情報であっても、個人の経歴やメールアドレス、サイトの閲覧履歴、位置情報等を含むこと。ただし、利用者が検索の文言を入力することや、チェックボックス等で検索結果の絞り込みを行うこと等は、労働者になろうとする者に関する情報の収集には該当しない。

⁷ 厚生労働省「[令和 4 年 改正職業安定法 Q&A](#)」9-1

⁸ 厚生労働省ホームページ「[募集情報等提供と職業紹介の区分について](#)」

⁹ 実際の照会事例として、一定のアルゴリズムのもと、求職者ごとに募集記事の表示順序をパーソナライズするサービスについて、求職者が求人を検索した際に表示される求人の順位を求職者ごとに変更するのみであり、検索条件に該当する求人を全件表示し、かつ、求職者との連絡等を行わないこととされていることを理由に、「職業紹介」には該当しないとの判断がされたもの

(https://www.meti.go.jp/policy/jigyousaisei/kyousouryoku_kyouka/shinjigyo-kaitakuseidosuishin/press/201117_yoshiki.pdf)

¹⁰ 厚生労働省職業安定局「[募集情報等提供事業の業務運営要領](#)」（令和 7 年 6 月）

例えば、特定の利用者個人のサイトの閲覧履歴を分析し、当該利用者に対する募集情報等の表示順等を決定する場合には、特定募集情報等提供に該当するとされています¹¹。

3. 個人情報の取扱いに関する職安法の規定

以上の検討を経て、有料職業紹介事業又は特定募集情報等提供事業に該当すると判断した場合、個人情報保護法による規制とは別に、個人情報の取扱いに関する職安法上の規定を遵守する必要があります。

職安法において、個人情報は、「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。）」（職安法 4 条 13 項）と定義されています。そして、求職者、労働者になろうとする者等の個人情報（以下「求職者等の個人情報」といいます。）を取り扱う場合、業務の目的達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集した上で、当該目的の範囲内でこれを取り扱わなければならないとされています（職安法 5 条の 5 第 1 項）。

当該規定を踏まえ、職業紹介事業等に係る指針において、求職者等の個人情報の取扱いに関する遵守事項等がより詳細に定められているところ、以下の点については特に留意が必要です。

① 業務の目的の明示

ア 求職者等の個人情報（以下「個人情報」）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示する

② 個人情報の収集

- ア 業務目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして収集する
- イ 人種・民族・社会的身分・本籍・出生地など差別の原因となる情報、思想・信条、労働組合への加入状況は、業務の目的の達成に必要不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集する場合を除き、収集してはならない
- ウ 本人からの直接収集、本人の同意の下で本人以外の者から収集、本人により公開されている個人情報の収集等、適法かつ公正な方法で収集する

③ 個人情報の保管・使用

ア 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を除き、収集目的の範囲に限り保管又は使用する

④ 本人同意

ア 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示する

¹¹ 厚生労働省「[令和 4 年 改正職業安定法 Q&A](#)」1-6

- イ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としない
- ウ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意でなければならない

AI 活用との関連では、例えば SNS やインターネットに公開されている情報をスクレイピングその他収集するためには、「本人により公開されている個人情報の収集」（上記②ウ）であると整理することになりますが、本人による公開であるという点をどのように判断するのかは極めて悩ましい問題となります（例えば、積極的に本人であることを述べていない匿名アカウントからの情報収集の場面等）。このような判断に役立つ明確な基準は存在せず、「本人による公開である」という点を収集側において説明できる体制を整えない限り、適法かつ公正な方法ではないと評価される可能性があります（もとより、このような疑義があるリソースの情報をもって採否に係る事項等を判断すると、その結論が誤りに至る懸念もあります。）。また、求職者本人が SNS 等に「人種・民族・社会的身分・本籍・出生地など差別の原因となる情報」「思想・信条」「労働組合への加入状況」といった情報を投稿している場合であっても、これらの情報を収集するには、業務の目的の達成に必要な不可欠であることを前提に、収集目的を示して収集する必要があります。こういった情報は取扱いに留意が必要なことには多言を要さず、そもそも収集の必要があるのかを慎重に検討すべきであり、仮に収集の必要がある場合も本人から直接聴取することを検討することが望ましいと考えられます。なお、「思想・信条」に該当する事項として、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書、「労働組合への加入状況」に該当する事項として、労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報が例示されており¹²、これらの情報の収集にも配慮が必要です。

4. AI 活用によるレコメンドにおける留意点

AI 等を活用したレコメンドシステムサービスやマッチング機能は昨今においてさまざまな場面で活用されているところ、多様かつ膨大な求人情報・求職情報を分析し、求人企業・求職者に適合する情報を提供するものであり、正しく活用すれば適格紹介の観点からも望ましいものだと考えられます。

他方、職安法 3 条及び職業紹介事業等に係る指針において申込みの受理、面接、指導、紹介といったあらゆる業務において差別的な取扱いが禁じられており、AI によるレコメンドの結果が差別的取扱いに該当しないか留意する必要があります。

前回の記事において言及した大手 IT 企業における女性差別の事例もあり、AI 活用においては、学習データに偏りがないよう性別、国籍といった使用すべきではない情報は除いた形で機能を

¹² 厚生労働省職業安定局「[募集情報等提供事業の業務運営要領](#)」（令和 7 年 6 月）

設計し、バイアスの発生有無を定期的に検証して是正することが必須の時代となっていることは明らかです。

このような点について厚生労働省が、ハローワーク及びハローワークインターネットサービスにおける AI 活用の検討を進めています¹³。「AI で職員のすべての仕事を代替するわけではなく、あくまでハローワークサービスの利便性を高めるためのツール」であるとの前提方針を掲げ、令和 7 年から、ハローワークの職員向けに求職者に対する求人レコメンドや求人企業に対する求人条件緩和案の提示等を行う AI、ハローワークインターネットサービス利用者向けに利便性向上のための「コンシェルジュ機能」を導入するなど、AI の実証的な検証を進めています¹⁴。

厚生労働省は実証における課題として、個人情報や機密情報の漏洩、不適切な表現の生成や AI による回答の精度を挙げており、民間事業者が雇用仲介ビジネスに AI を導入するに際しても、情報資産の管理方針や適切な成果物の作成、ハルシネーションの防止といった観点から参考にできる可能性があります。

5. まとめ

雇用仲介サービスにおける AI 活用時には、職安法違反のリスクを避けるため、事業区分を正確に整理した上で当該区分に応じた適切な対応や規制の遵守が不可欠となります。また、AI 導入に際しては、バイアス防止や適切な情報収集を徹底し、透明性と公平性を確保することが重要です。

今回は、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の解説を発信いたします。

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。

¹³ 厚生労働省ホームページ「[将来を見据えたハローワークにおける AI 活用について](#)」

¹⁴ 厚生労働省「[将来を見据えたハローワークにおける AI 活用について](#)」