

令和7年  
12月12日(金)

弁護士 井山貴裕  
弁護士 中村景子

# 第56回 杜若オンラインサロン

## どう付き合う？ AIに相談する労働者

- 
- 1 従業員によるAI使用時の留意点
  - 2 服務規律の定め方・従業員への指導方法
  - 3 AIを用いる労働者への対応
- 

本日の内容  
(前半パート)

---

\* 後半は座談会パートになります

# 1. 従業員による

## AI使用時の留意点

# 生成AIとは

---

- 生成AIとは、Generative AIとも呼ばれ、学習させたデータをもとに、さまざまなコンテンツを自動的に生成することができる人工知能(AI)のことをいう。
- 生成AIを使えば、誰でも「**プロンプト**」と呼ばれる指示を入力するだけで、簡単に新しいコンテンツを生み出すことができる。
- 生成AIをその生成するコンテンツから分類すると、主に対話型文章生成AI、画像生成AI、音声・音楽生成AI、動画生成AI等があり、技術の進歩に応じて、生成できるコンテンツの種類は今後も増えていくことが予想される。

# 具体例

---

01

対話型文章生成AI  
として、OpenAIが  
2022年11月に公開  
した「ChatGPT」

02

Googleが開発した、  
テキスト、画像、音  
声など多様な情報  
を扱える「Gemini」

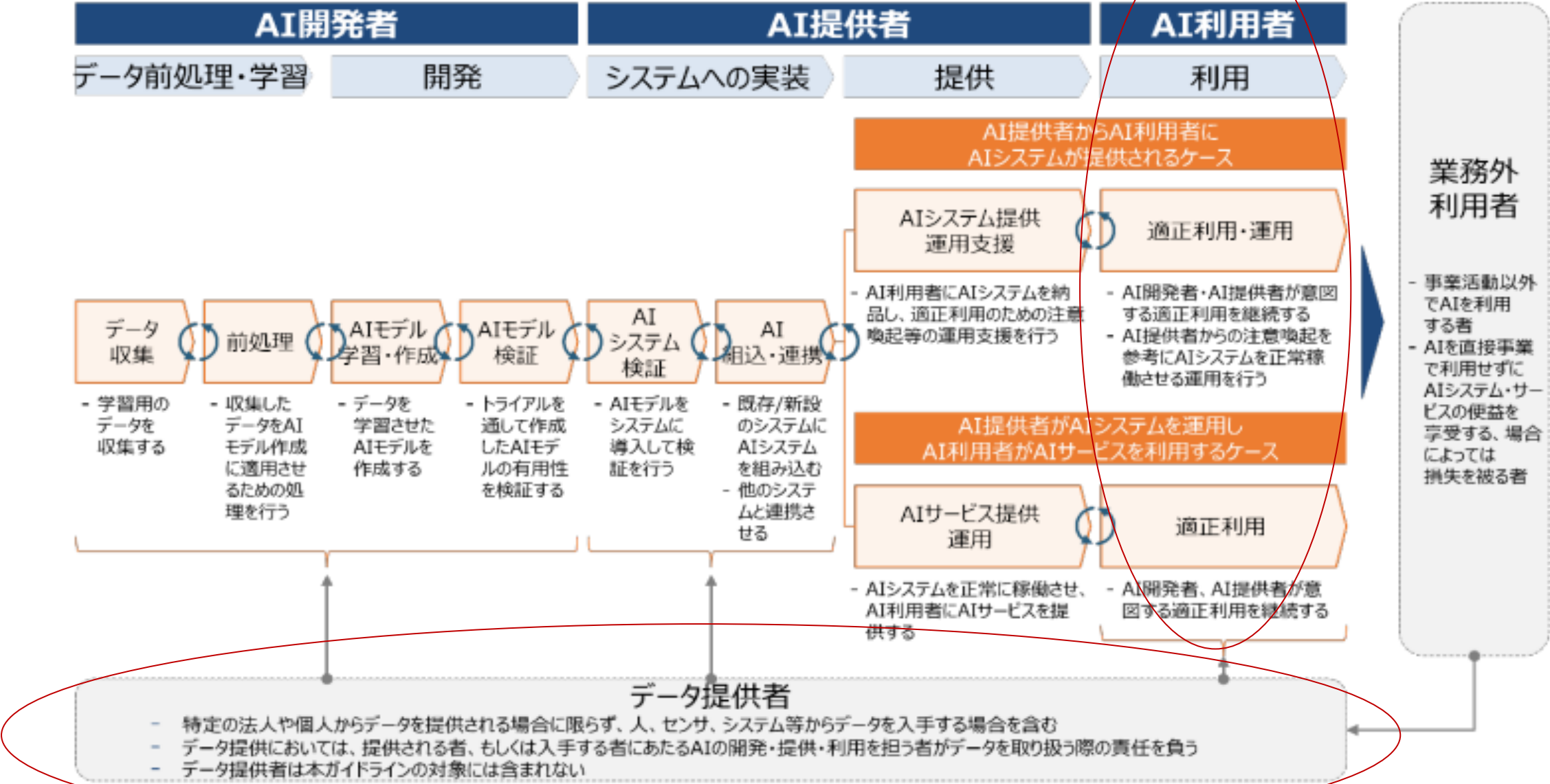
03

画像生成AIとして、  
米国Midjourney  
(ミッドジャーニー)  
の「Midjourney」

04

英国Stability AIの  
「Stable Diffusion」  
(ステーブル・ディ  
フュージョン) など  
など

# 生成AIと事業者の関わり



# 従業員の利用 時の3大リスク

## 情報漏洩（秘密保持義務違反）

- 入力データが学習に回る仕組みの理解不足。
- （例）顧客データや未発表の事業計画をChatGPTに入力してしまった場合。

## 著作権侵害（第三者の権利侵害）

- 「知らなかった」では済まされない会社の使用者責任。
- 既存の著作物に類似した出力の業務利用。

## 虚偽情報の拡散（ハルシネーション）

- AIの回答を鵜呑みにした業務遂行による善管注意義務違反。

# 従業員の実動によつては、 利用者責任を追及される可能性

## 民法715条1項

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。

ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

- 生成AIの利用によつて第三者に損害が生じた場合、誰が責任を負うかが問題となる。
- 生成AIの利用において、第三者に損害が発生した場合、原則としてそのAIを利用した者が一次的な責任を負うと考えられている。
- 生成された情報が最終的な判断材料に過ぎず、それをどのように利用するかは利用者が判断するためである。



# リスクの回避方法

## 入力ルールの策定

- 個人情報、顧客名、機密性の高い社内データは入力禁止
- マスキングの徹底、学習設定の確認

## 権利侵害の対策

- 特定の作家名、作品名、キャラクター名などをプロンプトに含めることを禁止する。
- 生成物が既存の有名な著作物に似ていないか、Google画像検索等で事後チェックを行う。
- そのまま商用利用せず、あくまで「アイデア出し」や「下書き」としての利用に留める(リスク低減)。

## 検証の機会を設ける

- 生成された文章やデータに対し、必ず一次情報(信頼できるソース)に当たって確認する。
- AIはあくまで補助ツールであり、最終的な成果物の責任は作成者(従業員)にあることを自覚させる。



利用に関するルールを定めておく、誤った使い方には指導を行う必要がある

## 2. 服務規律の定め方

従業員への指導方法

# 事例

---



上司：明日面接する候補者3名、読む時間がないな。

要点だけまとめておいてくれるか？

部下：了解です！

部下：（AIなら、一瞬でできるなあ。）

部下：えーと...指示は...『以下の履歴書と職務経歴書を300文字で要約して』...

と。よし、PDFの中身を名前も住所もそのままコピーして送信！

さて、注意指導をすべきでしょうか？

# 個人情報保護法 違反

---

- 外部の生成AIサービスに履歴書等の個人データを含むプロンプトを入力する行為は、AI提供事業者への「第三者提供」に該当する可能性があるため、原則として本人の**同意**が必要（個人情報保護法27条1項柱書）。
- また、AI提供事業者が、入力された個人データをプロンプトに対する応答結果の出力以外の目的（機械学習など）で取り扱う場合も、あらかじめ本人の**同意**を得る必要がある（同法27条1項柱書）に違反する可能性が高い。
- 生成AIにより個人情報がいの学習に使われなくても、個人の権利利益の保護という法の目的から、**不適正利用**として違反となる（同法27条1項柱書）。

注意指導をすべき



# AIの使用はダメなこと？

---

- 自分は業務効率化をただけなのに、なんで怒られなければならないのか？
- そもそも上司が時間がないというから善意でやったのに。
- AIを使うこと自体がダメなことなんですかね？？



服務規律への落とし込み（ルール化）  
が重要

# 服務規律の位置づけ

---

- 一般的に、服務規律は、労働者の労務提供のあり方や職場秩序の維持などを目的として就業規則で定められる。
- 服務規律の目的は、事後的に懲戒処分を科すことだけではなく、違反行為を未然に防止することにある。
- AI利用に関するルールは、業務の遂行方法に関するルール。
- したがって、業務上におけるAI利用に関しても、この服務規律として就業規則に定めることが可能。
- 服務規律違反を懲戒事由とする場合は、その旨を就業規則上の懲戒規定に明記しておく必要がある。

# ところで、服務規律の記載は義務？

---

- 服務規律を就業規則に定めるかどうかについては、服務規律は就業規則の絶対的必要記載事項(労基89条1号～3号)ではなく、相対的必要記載事項(同条10号)である。
- したがって、就業規則に服務規律を定めるかどうかは使用者の任意になるが、前述のとおり、就業規則に服務規律を定めることが一般的といえる。
- 但し、懲戒に関する規定は就業規則の必要記載事項(労基89条9号)であるため、就業規則に定めておかないと労基法違反となる。
- したがって、服務規律違反を懲戒事由違反とする構成にする場合は、就業規則内に服務規律の内容を具体的に記載しておく必要がある。

# 規定例① 生成AIの利用に関する例

---

## 【例】

従業員は、業務において生成AIを利用する場合、会社が指定・許可したツールのみを使用しなければならない。個人のアカウントや許可のないツールを業務データに使用してはならない。

## 【ポイント】

- 使用する生成AIのツールの指定、業務外のアカウントの使用禁止等により、リスクの発生場面を限定する。



# 規定例② 情報漏洩対策

生成A I へのプロンプト入力において、会社の承諾なく、以下の情報を入力してはならない。ただし、マスキング処理等により特定の個人・法人を識別できない状態に加工した場合はこの限りではない。

- ① 顧客、取引先、従業員の個人情報
- ② 営業秘密、未公開の事業計画、その他機密情報
- ③ 他者の著作権、商標権等を侵害するおそれのある情報
- ④ その他会社にも利益をもたらす可能性のある情報

## 【ポイント】

- プロンプトの入力ルールや入力禁止の情報を指定
- 注意指導の際に違反が明確になる

# 禁止事項は具体的に記載したほうが良いか？

---

## 【ポイント】

- 様々な場面を想定し、「会社の承諾なく」という文言を設けておくことは重要。
- 特定の禁止ワードのみを列挙した場合、それ以外のワードであれば入力しても問題ないと解釈される余地が生じる。
- 新たな生成AIサービスや機能が登場した際に、規則の改定が追いつかず、実質的に規律できない空白期間が生じる懸念がある。
- ある程度包括的な定めを置いておくことが有用。
- 「**その他会社に不利益をもたらす可能性のある情報**」というバスケット条項は有用。

# 規定例③

## 権利侵害の禁止（著作権対策）

従業員は、生成AIに対して、第三者の著作物（特定の作家、作品、キャラクター等）に類似させることを意図した指示（プロンプト入力）を行ってはならない。

### 【ポイント】

- プロンプトに既存の作品名や作家名を入力し、その結果、既存の著作物と類似した生成物が作成された場合、著作権侵害の要件である「**依拠性**」が認められやすくなる。
- 文化庁の「AIと著作権に関する考え方について」では、AI利用者が既存の著作物を認識しており、生成AIを利用して当該著作物の創作的表現を有するものを生成させた場合は、依拠性が認められ、AI利用者による著作権侵害が成立すると考えられるとされている。その例として、既存の著作物の題号などの固有名詞を入力する場合が挙げられている。

出典：[https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/chosakuken/pdf/94037901\\_01.pdf](https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/chosakuken/pdf/94037901_01.pdf)

# 服務規律以外で画期的な定め： モニタリング

---

- 「**モニタリング**」とは、会社が従業員の生成AI利用状況(いつ、誰が、どんな指示を入力し、どんな回答を得たか)を、ログデータ等を通じて閲覧・確認することを指す。

- 問題の所在：

従業員に対するモニタリング(監視)は、その必要性や方法・程度によっては従業員の**プライバシー権**を侵害する可能性がある。そのため、モニタリングの実施には慎重な検討が求められる。



# モニタリングのリーディングケース

---

最判昭和43年8月2日（民集22巻8号1603頁）〔西日本鉄道事件〕

「いわゆる所持品検査は、.....労働基準法所定の手続を経て作成・変更された就業規則の条項に基づいて行なわれ.....ても、そのことの故をもつて、当然に適法視されうるものではない。問題は、その検査の方法ないし程度であつて、**所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない**」

＊ 但し、会社の通信設備等は、あくまでも業務のために利用されるべきであつて、従業員の個人的利用のためのものではない。よつて、**従業員のプライバシー保護の程度は必然的に低くなる。**

# 就業規則上の根拠がある方が良い

---

東京地判平成28年10月7日(労判1155号54頁)[日立コンサルティング事件]

社用アカウントからのメールの上司への自動転送について、業務上使用すべきメールであり、**パソコン使用ガイドラインでモニタリングが定められているから**、上司が状況を把握しようとする  
ことが不当とはいえないとされた。

- \* 就業規則等の規程類でモニタリングが定められているから、プライバシーへの期待が減殺され、モニタリングが正当化される。

指導や懲戒を行う前提となる事実確認を行う  
ためにも、モニタリングの定めを入れることで、  
紛争抑止に資する。

# モニタリングの注意点

---

- 東京地判平成13年12月3日[F社Z事業部事件]は、モニタリングの社会的相当性を逸脱した事例として、職務上従業員の電子メールの私的使用を監視するような責任ある立場にない者が監視した場合、責任ある立場にある者でも、これを監視する職務上の合理的必要性がまったくないのに専ら個人的な好奇心等から監視した場合、社内の管理部署その他の社内の第三者に対して監視の事実を秘匿したまま個人の恣意に基づく手段・方法により監視した場合を例示している。
- 実際にモニタリングを行うには、
  - ① 必要性(プロンプトの指示の確認が必要か)、
  - ② 相当性(最小限の調査方法か)を検討する。

# 個人情報保護法との関係

---

\* 個人情報保護委員会「『個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン』及び『個人情報の漏えい等の事案が発生した場合等の対応について』に関するQ&A」のA4-6は、従業者を対象とするモニタリングの実施について、以下のようにすることが望ましいとしている。

- モニタリングの目的をあらかじめ特定した上で、**社内規程等に定め、従業者に明示すること**
- モニタリングの実施に関する責任者及びその権限を定めること
- あらかじめモニタリングの実施に関するルールを策定し、その内容を運用者に徹底すること
- モニタリングがあらかじめ定めたルールに従って適正に行われているか、確認を行うこと



# モニタリング規程への記載事項

---

① モニタリング対象となる機器等の利用に関するルールを記載

② モニタリングの実施部署の権限と責任の所在を明確にする

③ モニタリングを実施する目的(収集情報の利用目的)の記載

④ モニタリングの具体的な実施方法

(調査の対象となる媒体、調査の手法、事前予告の有無等の調査実施手続きetc)

# 事例(再掲)

---



上司:明日面接する候補者3名、読む時間がないな。

要点だけまとめておいてくれるか？

部下:了解です！

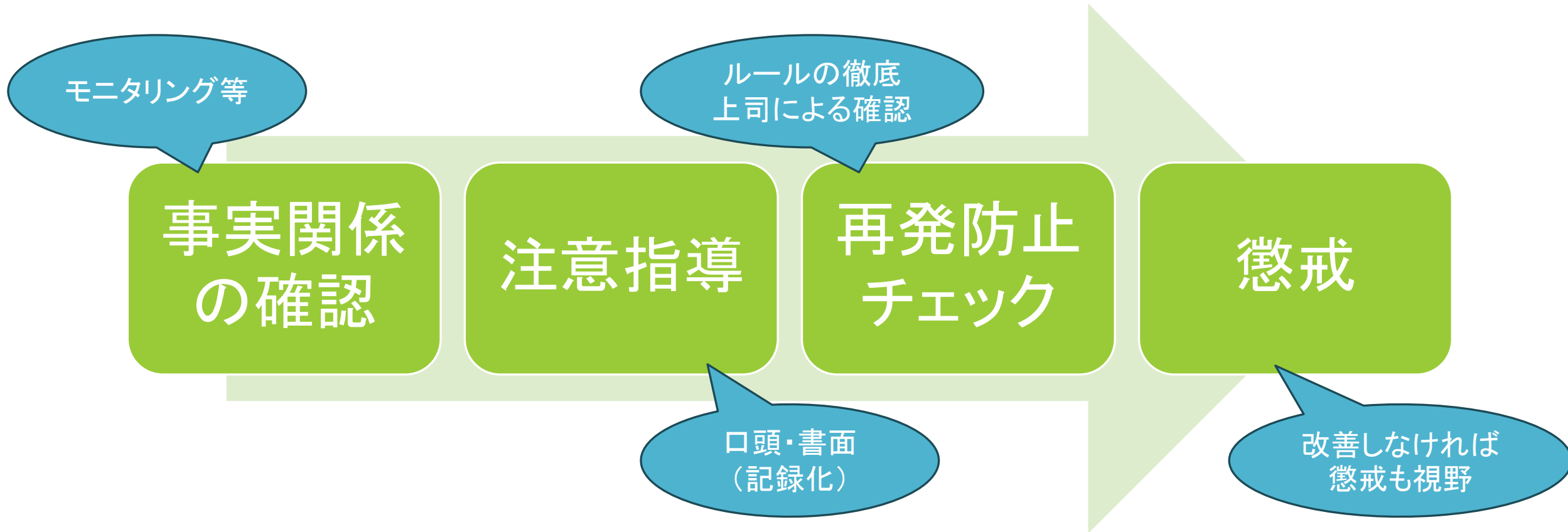
部下:(AIなら、一瞬でできるなあ。)

部下:えーと...指示は...『以下の履歴書と職務経歴書を300文字で要約して』...  
と。よし、PDFの中身を名前も住所もそのままコピーして送信！

**注意指導のステップはどのようなものか？**

**また、NGな注意指導の方法とは？**

# 従業員生成AI利用時の 注意指導～懲戒のステップ



# 注意指導時の留意点

---

- 口頭で指導をした場合は、指導をしたことを記録し、社内で保管しておく。
- 注意指導書を交付する場合は、「5W1H」に沿って事実を記載する。

## NGな例

「あなたは、生成AIに、応募者の個人情報を打ち込みました。」

- ✕ 応募者の個人情報とは何か特定されていない  
(履歴書をそのままアップロードしたのか、プロンプトに入力したのか等)
- ✕ どの応募者に関する出来事なのか等、事案が特定されていない
- ✕ なぜその行為が注意指導の対象になるのか、記載されていない

# 注意指導時の留意点

## OKな例

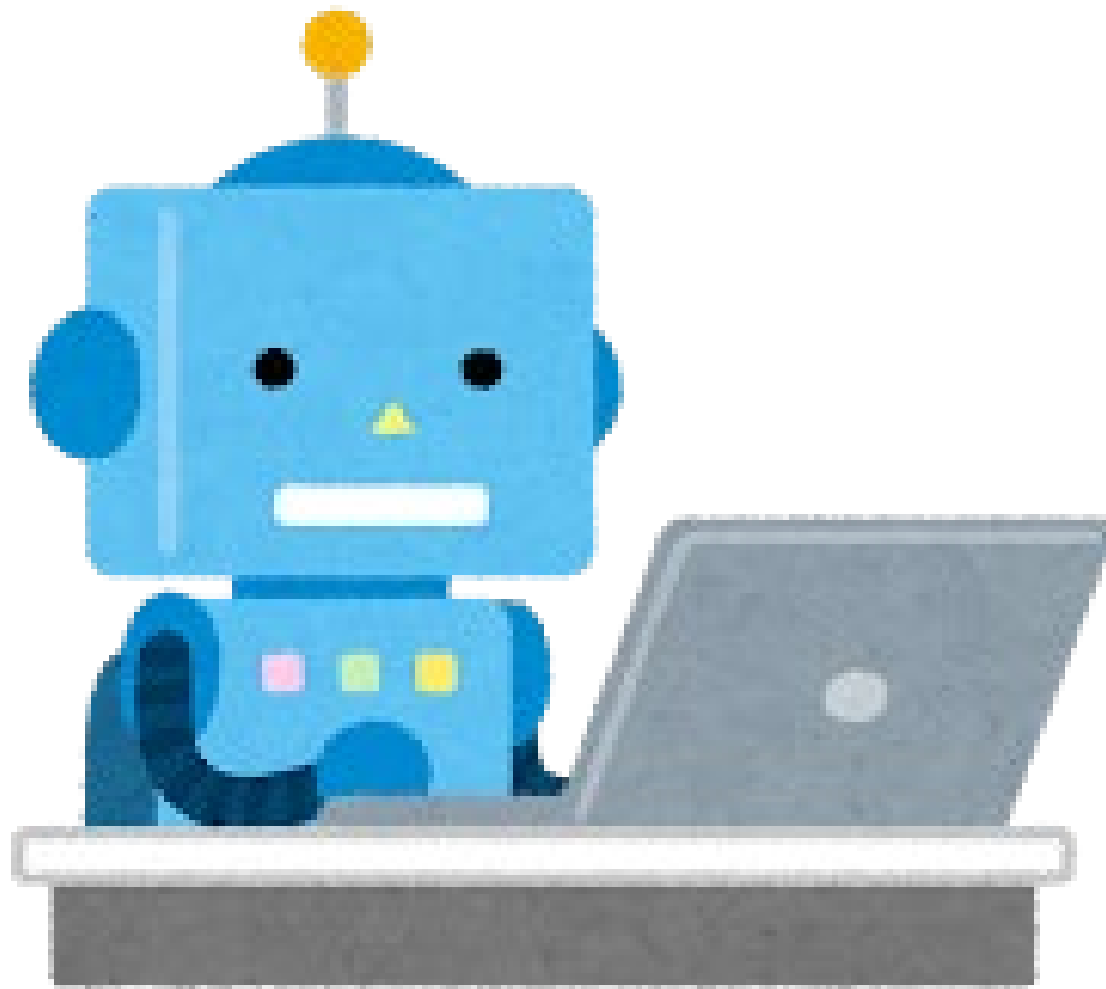
「あなたは、●月●日、作成した資料を使用した際に生成AI(●●)を使用しましたが、生成AIのプロンプト入力時に、応募者である●●氏の履歴書、職務経歴書を、本来●●についてマスキングすべきであるにもかかわらず、これを怠り、そのままPDFでアップロードしました。  
当該行為は、就業規則第●条●号に反する行為です。」

- どの行為に対する指導なのか、応募者の氏名や日付より明確に特定されている。
- その行為がなぜ注意指導の対象になるのか、就業規則の記載も含めて具体的に記載されている。



生成AIを利用に対する指導も、業務上の問題行為の注意指導であるから、通常の問題行動と同様の手法で注意指導を行う。

### 3. AIを用いる労働者への対応



# こんなことはありませんか？

- 労働者から、非常に論理的で、かつ高圧的な文面のメールや書面が突然届く。
- 労働基準法や過去の判例(のようなもの)が詳細に引用されている。
- しかし、弁護士や労働組合の名前は出てこない…。



AIに作ってもらっているかもしれない。

# AIを使用した文例

本日は、私の過去6ヶ月間における労働時間と、それに伴う未払い賃金について、**労働基準法（以下「労基法」）に基づき正式に請求いたします。**

私の勤怠記録およびGoogleロケーション履歴の客観的データに基づくと、月平均の残業時間は45時間を超過しており、これは**労基法第36条（サブロク協定）の特別条項**の趣旨にも抵触する懸念があります。また、貴社が主張される「管理監督者（労基法第41条）」の要件については、\*\*「経営者と一体的な立場にある」および「厳格な出退勤管理を受けない」という判例法理（※1）\*\*に照らし合わせても、私の現状には適用されません。

つきましては、別紙の計算書に基づき、未払い額の全額支払いを**7日以内**に書面にて回答することを求めます。もし、誠実な回答が得られない場合、および私に対する不利益な取り扱い（報復人事等）がなされた場合は、**管轄の労働基準監督署への申告**、ならびに\*\*弁護士を通じた法的措置（付加金の請求を含む）\*\*を検討せざるを得ません。

建設的かつ迅速な解決を望みます。



# AI生成による文書の見分け方

---

- 文体が無機質で、本人の普段の能力・性格と乖離している。
- 「\*\*」、「`」、鍵括弧の多用(専門家は鍵括弧を多用しない)。
- 労働基準法、判例、コンプライアンス用語が大量に引用されている(もっともらしく見える)。
- 米国法に基づいた権利主張が混ざっている(「アット・ウィル雇用」の概念など)。
- 怒りや不満の感情論よりも、「論理的整合性」を過剰に追求している。

# AI反論へのポイント① 動じない

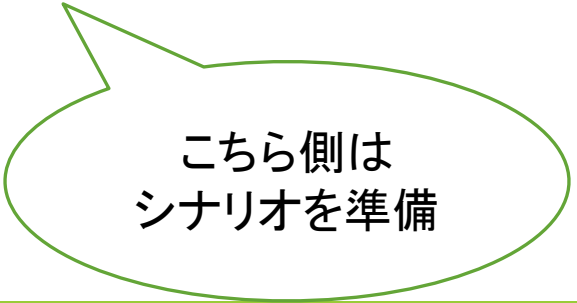
---

- 法律の世界は、論より証拠。
- 立派な主張がかかれていても、証拠が無ければ裁判官は認定しない。
- なので、法律や裁判例が羅列されていても、必要なポイントだけ回答すればよい。
- まずは請求内容が何かを分析し、記載内容に振り回されずに、従業員の主張していることが正しいかどうか、会社側で対応が必要なのかを確認すべき。
- 「●日以内に回答しないと～」の部分に法的拘束力はない。精査して回答します、でOK。

# AI反論へのポイント② 対応方法

---

- 法解釈の部分と、事実関係部分を切り分けて対応をする。
- 法律に関する記載部分 → 弁護士などの専門家に相談(そのような裁判例はあるのか?)
- 事実関係に関する記載部分 → 事実関係を会社側で確認
- AIは文書作成は得意だが、リアルタイムの質疑応答は代行できない。
- メールや書面で不毛な応酬が続く場合は打ち切り、面談(対面・Web)を設定する。
- 本人の口から説明させることで、着地点を図るという対応もあり得る。



こちら側は  
シナリオを準備

# パターン別 の対応

# 残業代請求のケース(再掲)

本日は、私の過去6ヶ月間における労働時間と、それに伴う未払い賃金について、**労働基準法(以下「労基法」)**に基づき正式に請求いたします。

私の勤怠記録およびGoogleロケーション履歴の客観的データに基づくと、月平均の残業時間は45時間を超過しており、これは**労基法第36条(サブロク協定)の特別条項**の趣旨にも抵触する懸念があります。また、貴社が主張される「管理監督者(労基法第41条)」の要件については、\*\*「経営者と一体的な立場にある」および「厳格な出退勤管理を受けない」という判例法理(※1)\*\*に照らし合わせても、私の現状には適用されません。

つきましては、別紙の計算書に基づき、未払い額の全額支払いを**7日以内**に書面にて回答することを求めます。もし、誠実な回答が得られない場合、および私に対する不利益な取り扱い(報復人事等)がなされた場合は、**管轄の労働基準監督署への申告**、ならびに\*\*弁護士を通じた法的措置(付加金の請求を含む)\*\*を検討せざるを得ません。

建設的かつ迅速な解決を望みます。

# 残業代請求のケース 対応の例①

本日は、私の過去6ヶ月間における労働時間と、それに伴う未払い賃金について、労働基準法（以下「労基法」）に基づき正式に請求いたします。

私の勤怠記録およびGoogleロケーション履歴の客観的データに基づくと、月平均の残業時間は45時間を超過しており、これは労基法第36条（サブロク協定）の特別条項の趣旨にも抵触する懸念があります。また、貴社が主張される「管理監督者（労基法第41条）」の要件については、\*\*「経営者と一体的な立場にある」および「厳格な出退勤管理を受けない」という判例法理（※1）\*\*に照らし合わせても、私の現状には適用されません。



論点は、労基法41条2号の管理監督者該当性。

管理監督者にあたるかどうかを裁判例のメルクマールに照らして判断 … 弁護士に相談する部分

# 残業代請求のケース 対応の例②

つきましては、別紙の計算書に基づき、**未払い額の全額支払いを7日以内に書面にて回答すること**を求めます。もし、誠実な回答が得られない場合、および私に対する不利益な取り扱い（報復人事等）がなされた場合は、管轄の労働基準監督署への申告、ならびに\*\*弁護士を通じた法的措置（付加金の請求を含む）\*\*を検討せざるを得ません。

建設的かつ迅速な解決を望みます。



7日以内に回答しなくても良いが、管理監督者該当性に疑問がある場合は、訴訟移行するとリスクがある。

まずは「精査の上●月●日頃までに回答します」と一報を入れておく … **会社で対応する部分**

# 残業代請求 やってはいけないこと

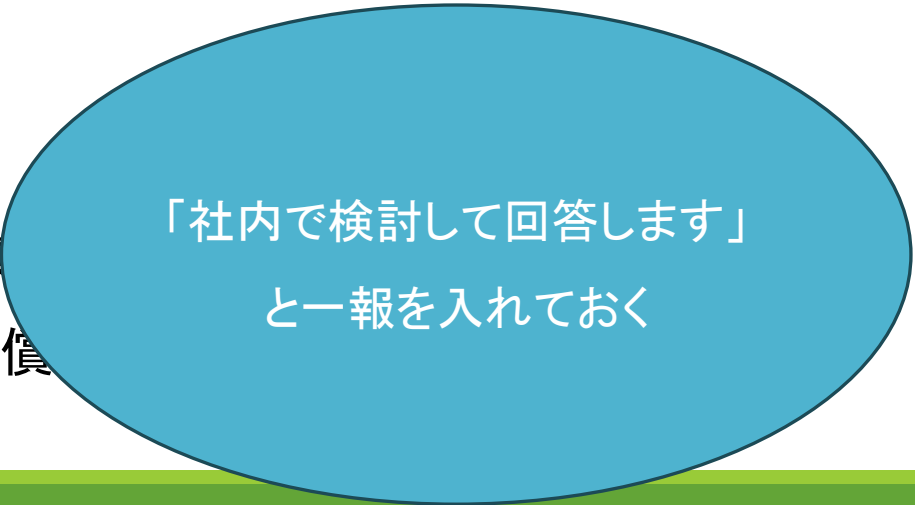
---

- **時効(3年)に注意！！**

未払いがありそうなときで、5年～10年分を請求されているケースの場合、  
漫然と「支払います」と言ってしまうと、それまでの時効期間の経過が無意味となり、その事由が終了した時から新たに時効期間が進行を開始することを指す「時効の更新」に当たる可能性があるので注意。

- **請求そのものを理由とする不利益取り扱い**

労働基準法第104条(申告を理由とする不利益取扱いの禁止)により、会社側の措置が無効となるだけでなく、損害賠償



「社内で検討して回答します」  
と一報を入れておく



# ハラスメントを理由とする慰謝料請求のケース

私は、直属の上司である△△課長より、長期間にわたり\*\*「パワーハラスメント(Power Harassment)」に該当する言動を受け続けております。具体的には、業務上の適正な指導の範囲を超えた「過小な要求」および「個の侵害」\*\*に該当する行為です。

これらの行為は、民法第709条(不法行為)および労働契約法第5条(安全配慮義務)に明白に違反しており、私の精神的健康を著しく損なう\*\*「敵対的な職場環境(Hostile Work Environment)」\*\*を形成しています。

つきましては、以下の通り請求いたします。

**慰謝料の支払い:** 過去の類似判例および社会的相当性に照らし、精神的苦痛に対する慰謝料として**金300万円**を請求します。

**加害者への懲戒処分:** 就業規則に基づき、△△課長に対する厳正な処分を行い、その結果を書面で通知すること。

本件に関し、貴社が誠実な対応を行わない場合、手元にある**詳細な録音データ**および**日記**を証拠として、労働審判または訴訟手続に移行する準備があることを申し添えます。

回答期限: 令和○年○月○日まで

# ハラスメント 対応方法①

私は、直属の上司である△△課長より、長期間にわたり\*\*「パワーハラスメント(Power Harassment)」に該当する言動を受け続けております。具体的には、業務上の適正な指導の範囲を超えた「過小な要求」および「個の侵害」\*\*に該当する行為です。

これらの行為は、民法第709条(不法行為)および労働契約法第5条(安全配慮義務)に明白に違反しており、私の精神的健康を著しく損なう\*\*「敵対的な職場環境(Hostile Work Environment)」\*\*を形成しています。



- 何がパワーハラスメントにあたるのか記載されていない。
  - 被害申告が具体的になされなければ、パワーハラスメントがあったかどうかの判断は不可。
  - 本人に被害申告の内容を確認。
- \* パワハラ防止法の関係で、被害申告と取り扱うかを検討する義務を負う。

# ハラスメント 対応方法②

慰謝料の支払い：過去の類似判例および社会的相当性に照らし求めます。

加害者への懲戒処分：就業規則に基づき、△△課長に対する

本件に関し、貴社が誠実な対応を行わない場合、手元にある詳細または訴訟手続に移行する準備があることを申し添えます。

回答期限：令和〇年〇月〇日まで

要するに、対応すべき部分だけ

対応していればOK

- ・ パワーハラスメントの事実が確定しなければ、慰謝料額は判断できない。
- ・ まずは本人に連絡をとったうえで、事実関係の確認を行う。
- ・ 慰謝料額の議論は最後に行う … 弁護士に相談する部分。
- ・ 録音データ・日記に関してはハラスメントの調査資料になるので開示を求める。
- ・ 回答期限に関しては残業代請求と同様、法的な拘束力はない。

## 4. まとめ

# まとめ

---

- 「個人情報ハマスキングする」「著作権侵害(依拠性)を避けるため特定作家名を入力しない」といった**具体的な行動基準**をガイドライン・就業規則に落とし込む。
- プライバシーに配慮しつつ、利用ログの閲覧権限(モニタリングに関する事項)を規定・周知することで、不正利用への抑止力を高める。
- 不適切な利用に対しては、口頭注意で済ませず、「いつ・何を・どう指導したか」を記録に残すことが、将来の懲戒処分の正当性を支える。
- AIの請求は、**対応すべき部分にだけ対応すれば良い**。動じる必要はない。