

企業様・社労士様向け 無料セミナー

使用者側弁護士が解説！ 人事労務における 生成AI活用の 法的リスクと 実務対応

～採用・評価・モニタリングにおける 法的落とし穴と顧問先を守る予防法務～

LECTURER



杜若経営法律事務所

弁護士 樋口 陽亮

DATE & TIME

2025年 12月 25日 木

🕒 13:30 - 14:30

講師プロフィール

樋口 陽亮

弁護士 / 杜若経営法律事務所



- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議員
- ・ 残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたる。

【直近の講演・講義実績】

- ・ 「令和版・労働時間の認定手法の最前線」
- ・ 「裁判官を味方につける残業代トラブル解決策」
- ・ 「就業規則について知っておきたいことと適切な使い方」（管理職向け）、など

 Xアカウント



事務所案内

杜若経営法律事務所

- ✓ 人事労務問題に特化
- ✓ 使用者側専門

企業の人事労務問題解決に特化した法律事務所です。
経営者のパートナーとして、紛争の予防から解決までを強力にサポートします。

 顧問サービス：企業・士業向け対応

※詳細は次ページをご参照ください

はじめに：人事労務における生成AI活用の現状

人事労務の現場で急速に進むDXと、その裏にある技術的潮流

≡ 広がる活用領域

Entrance 採用

- ✔ 書類選考（キーワード抽出・スクリーニング）
- ✔ 動画面接の表情・声のトーン分析
- ✔ タレントプールの自動構築とマッチング

Process 評価・配置

- ✔ 成果物や行動データの分析による評価補助
- ✔ 適性診断に基づくキャリアパス・異動提案

Compliance モニタリング

- ✔ PCログ・メール解析による不正予兆検知
- ✔ ウェアラブル端末を用いた健康・疲労度管理



🕒 背景と技術的潮流

第3次AIブームとHRテックの定着

労働人口減少を背景に、単なる「効率化」から「戦略的人事」への転換ツールとしてGI（HUMANiO）が不可欠なインフラになりつつある。

2つのAIタイプの併存

ルールベース型

人間が定めた規則通りに処理。
（例：残業時間の自動集計）

機械学習型

データから法則を自己学習。
（例：ハイパフォーマー予測）

⚠ 新たな課題の浮上

学習系AIの「ブラックボックス性」により、判断根拠の説明が困難に。「なぜ不採用なのか？」「なぜ低評価なのか？」という問いへの法的回答が難化している。

本セミナーの目的

AI特有の技術的特性を理解し、既存の労働法理に基づいた「実務で使える判断軸」を獲得する



01 法的整理の明確化

未知の「AI判断」を、裁判例が蓄積された既存の労働法・判例法理の延長線上で整理し、法的リスクの所在を特定する。



02 主要3領域のリスク可視化

「採用」「モニタリング」「人事評価」の各フェーズに潜む、アルゴリズム差別やプライバシー侵害等の具体的リスクを洗い出す。



03 実務対応ツールの獲得

抽象論で終わらず、顧問先への助言や社内運用に即座に活用できる「運用フロー」を持ち帰る。



04 優先アクションの決定

明日から着手すべき確認事項を明確にし、予防法務を実践する。

SECTION 01

採用における AI活用と 法的 リスク

エントリーシート選考から面接評価まで。

効率化の裏に潜む「差別」と「ブラックボックス」の問題に切り込む。

主な活用シーン

- エントリーシートの自動スクリーニング
- 動画面接における表情・声質のAI解析
- 適性検査データに基づく合否予測

本セクションの法的着眼点

RISK 01

アルゴリズム差別

データの偏りによる不利益

RISK 02

説明責任

不採用理由の説明困難性

"AI任せにせず、人が最終判断（Human-in-the-loop）へ"

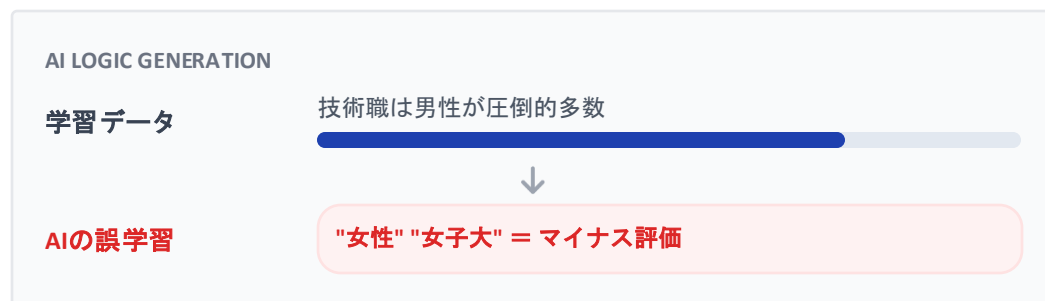
RISK 01 アルゴリズム差別

学習データの偏り（バイアス）が、特定の属性に対する差別を再生産するリスク

海外事例：米アマゾンの採用AI

事案の概要

過去10年間の履歴書データをAIに学習させた結果、AIが自己判断で「女性」に関連する言葉を減点対象とするロジックを生成。



結果

同社はこのAIシステムの運用を断念。※悪意がなくとも、結果として差別的な選考が行われる危険性を露呈

法的根拠とリスク分析

男女雇用機会均等法

- ➡ 第5条（性別理由差別の禁止）
募集・採用において、性別を理由とする差別を行ってはならない。
- ➡ 第7条（間接差別）
実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置の禁止。

⚠ ここがリスク！

AI自体に差別の意図がなくても、企業の採用活動として行われる以上、「使用者の責任」が問われる。

AI特有の難点

過去の成功パターン＝過去の偏見（バイアス）の塊
ブラックボックス化すると「なぜ落ちたか」が説明不能に

RISK 02

不適切な個人情報収集

AIの強力な収集能力が引き起こす「意図せぬ」法違反リスク

🚫 避けるべき行為（NG）



SNS等の無断スクレイピング

AIを使って応募者のSNS（Facebook, X等）を網羅的に探索し、本人の同意なくプライベートな情報を収集・分析すること。



要配慮個人情報の取得

思想・信条、病歴、犯罪歴など、本来選考に関係のないセンシティブ情報をAIが勝手に拾ってしまうリスク。



目的外のデータ突合

「採用管理」目的で取得したデータを、説明なく「マーケティング」や「将来の別の分析」に流用すること。

⚖️ 法的根拠（Legal Basis）

職業安定法 第5条の5

業務目的外の収集禁止

求職者の個人情報は、業務の目的達成に必要な範囲内で収集しなければならない。

※指針：人種、信条、社会的身分等の収集は原則禁止

個人情報保護法 第17条・18条

利用目的の特定と制限

取得時に利用目的をできる限り特定し、その範囲を超えて取り扱ってはならない。AIによる分析を行う場合、その旨を利用目的として明示する必要がある。

💡 実務のポイント

「AIが勝手に集めた」は通用しない。クロール対象を厳格に設定し、収集データ項目を定期的に監査する仕組みが不可欠。

RISK 03

：説明責任の難しさ

「不採用理由の説明義務」は原則ないとされている
しかし、AIのブラックボックス性を看過してよいわけではない



法的原則：説明義務の否定

01

慶応大学附属病院事件（東京高判昭50.12.22）

企業は原則として、応募者に対して不採用の理由を説明する法的義務能であること」を前提とした議論とも言える。



AI時代の課題：ブラックボックス性

02

ディープラーニング等の学習系AIでは、なぜその応募者が不採用と判断されたのか、開発者ですら論理的に説明できないケースが生じる。



対策：XAI（説明可能なAI）の選定

03

AIベンダー選定の最重要基準として「Explainable AI (XAI)」を採用用する。「どの要素が評価に影響したか」を可視化できるシステムを選ぶことで、説明責任を果たす準備を整える。



実務対応：判断根拠の記録保全

04

万が一の紛争に備え、AIのスコアリング結果だけでなく、最終的に人間がどのように判断したかの「思考過程」をログやメモとして残す運用を徹底する。

実務対応：採用AI導入・運用チェックリスト

法的リスクを最小化するための、フェーズ別確認事項

PHASE 01



導入前の検討

- ✓ **目的と利用範囲の明確化**
「ミスマッチ防止」「効率化」等の目的を特定し、AI利用範囲を定義する。
- ✓ **ベンダーへの事前確認**
学習データの内容、バイアス検知の仕組み、判断根拠の説明可能性（XAI）を確認。
- ✓ **データ項目の棚卸し**
性別・国籍等の差別につながる項目や、不要な要配慮個人情報学習対象から除外。

PHASE 02



契約・規程整備

- ✓ **ベンダー契約条項**
説明責任への協力義務、アルゴリズム監査権限、責任分担を契約書に明記。
- ✓ **応募者への通知・同意**
募集要項やプライバシーポリシーに「AI選考の実施」と「利用データ」を明記。

PHASE 03



運用・モニタリング

- ✓ **Human-in-the-loopの徹底**
※最重要：AIによる「不合格」候補は、必ず人の目で再確認するプロセスを組む。
- ✓ **定期的なバイアス監査**
選考結果に男女差等の偏りがないか定期検証し、必要に応じてアルゴリズムを修正。
- ✓ **判断根拠の記録保全**
AIのスコアデータや判断ログを保存し、紛争時の説明資料として確保。

SECTION 02

従業員 モニタリングと法的リスク

PCログ解析から感情分析まで。

「管理」と「プライバシー侵害」の境界線をどこに引くべきか。

🖥️ 主な活用シーン

- PC操作ログやメール解析による不正検知
- Webカメラ・ウェアラブル端末による疲労度分析
- 労働時間管理と勤務態度の常時モニタリング

🛡️ 本セクションの法的着眼点

RISK 01

プライバシー権侵害

目的・手段・態様の相当性

RISK 02

目的外利用

説明なき評価への転用

"基本原則：監視の透明性と必要最小限性"

CRITERIA

プライバシー権侵害の判断基準

従業員監視の違法性は「目的」「手段」「態様」の3要素による総合判断で決まる

判断枠組み（社会通念上の相当性）

①目的

正当性

業務上の必要性はあるか

②手段

相当性

合理的かつ必要な範囲か

③態様

限定性

不利益の程度は過度でないか

東起業事件（東京地判平成24年5月31日）

違法判断

事案

業務用携帯のGPS機能を使用し、早朝・深夜・休日を含む全時間帯で従業員の居場所を常時監視していた。

裁判所の判断

労務提供義務のない時間帯まで監視することは、プライバシーを過度に侵害し、社会通念上の相当性を逸脱している。

F社Z事業部事件（東京地判平成13年12月3日）

適法（不法行為否定）

事案

会社が従業員の私的な電子メールを無断で閲覧。ただし、職務専念義務違反の疑いがあり、調査目的で行われた。

裁判所の判断

監視の目的・手段・態様を総合考慮し、監視される側に生じた不利益と比較衡量した結果、相当な範囲を逸脱していないとした。

AI時代のモニタリングリスク

AI監視はGPSやメール閲覧よりも「広範」かつ「詳細」な情報を取得可能。→従来の「相当性」の基準を容易に超えてしまうリスクが高い。

特に注意すべきレッドライン

24時間365日の常時監視（ウェアラブル等）

感情や生体情報など、業務と直接関係ないデータの取得

事前の通知・同意のない隠れモニタリング

実務対応：モニタリング実施の留意点

プライバシー侵害を防ぎ、適正な労務管理を行うための管理ポイント

規程・透明性



就業規則への明記

- ✓ **利用目的と範囲の特定**
「労働時間管理」「情報漏洩防止」等の目的と、取得するデータ（ログ、映像等）を明記。
- ✓ **アクセス権限と保存期間**
誰が閲覧できるか、いつまで保存するかを定義し、従業員の不安感を軽減する。
- ✓ **周知・説明の徹底**
規程改訂時に説明会等を実施し、隠し撮り的な運用にならないよう周知する。

運用・技術



適正運用と技術的配慮

- ✓ **目的外利用の禁止**
※「時間管理」のログを無断で「人事評価」に流用しない。目的変更時は再説明。
- ✓ **必要最小限の原則**
個人特定データより集計データを優先し、プライバシー影響評価（PIA）を実施。
- ✓ **定期レビューと監査**
過剰な監視になっていないか、目的外利用がないか定期的に点検する。

委託・契約



外部連携と導入プロセス

- ✓ **委託先管理・秘密保持**
モニタリングシステムのベンダー選定時に、セキュリティ体制や越境移転リスクを確認。
- ✓ **段階的導入**
いきなり全社展開せず、一部部署での試行とフィードバックを経て本格導入。
- ✓ **緊急時対応フロー**
不正検知時の調査手順や本人聴取プロセスを事前に定めておく。

SECTION 03

人事評価・配置 とAI活用のリス ク

人事査定や配置転換の最適化。

数字に表れない事情の看過と説明責任の壁。

📌 主な活用シーン

- AIによる成果・行動データのスコアリング評価
- 適性検査に基づく最適配置・キャリアパス提案
- 賃金査定・ボーナス算定の自動化支援

🔪 本セクションの法的着眼点

RISK 01

人事権の濫用

個別事情（介護等）の看過

RISK 02

団体交渉対応

評価根拠の開示・説明義務

"AIはあくまで参考値。決定には必ず『対話』を"

RISK 01

人事権の濫用

AIによる最適配置案が、個別の不利益事情を看過し「権利濫用」となるリスク

重要判例：東亜ペイント事件

最二小判 昭61.7.14

判例法理の原則

使用者の配転命令権は広範に認められるが、無制限ではない。以下のいずれかに該当する場合は「権利の濫用」として無効となる。

権利濫用の3要素

- ① 業務上の必要性が存しない場合
- ② 不当な動機・目的をもってなされた場合
- ③ 労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合

実務への含意

配置転換の有効性は、「業務上の必要性」と「労働者の不利益」の比較衡量で決まる。

AI活用における法的リスク

活用シナリオ

「能力・適性データ」に基づき、AIが従業員Aの遠隔地への転勤を提案。
※Aは親の介護を抱えていたが、データ化されていなかった。

！ AIの見落としリスク

AIは「データ化されていない事情」（親の介護、自身の持病、子供の教育環境など）を考慮できない。

結果として...

判例法理（③著しい不利益）に抵触する恐れ

GI提案のみを根拠とした人事異動は無効リスク大

RISK 02

説明責任と団体交渉

AI評価のブラックボックス性は、団体交渉における誠実交渉義務違反のリスクを高める

国内事例：日本IBM事件（和解）

事案の概要

AIを用いた賃金査定について、労働組合が評価の仕組みや根拠の開示を要求。

会社側は当初「AIが上司に示す情報は開示前提ではない」等として拒否していたが、都労委への不当労働行為救済申立てを経て、最終的に和解に至った。

和解のポイント（2024.8.1付）

① 評価項目の開示

AIに考慮させる「全項目の表題」を開示すること

② 個別根拠の開示

賃金査定に疑義を指摘した場合、「GIの提案内容」を開示すること

出典：労働組合JMITU日本アイビーエム支部HP等

法的根拠と実務示唆

労働組合法 第7条

誠実交渉義務（第2号）

使用者は、労働組合からの団体交渉の申入れに対して、正当な理由なく拒否してはならず、誠実に応じる義務がある。

説明責任の基準

単に回答するだけでなく、根拠を示して論理的に説明し、合意形成に向けて努力する必要がある。

実務へのインパクト

「AIだから中身はブラックボックスで説明できません」という言い訳は、もはや通用しない。

企業が備えるべきこと

説明可能なAI（XAI）の選定・導入

評価ロジック（考慮要素・重み付け）の文書化

ベンダーとの契約（説明協力義務の明記）

人事評価AIの運用フロー（推奨モデル）

「AIの提案」を「人が検証・決定」し、「対話」する循環プロセス



まとめ：AI時代の労務管理に求められる視点

テクノロジーの進化に惑わされず、「法的な本質」を見極め運用する



01 既存法理の再確認

AIはあくまでツールである。適法性の判断基準は、これまで培われてきた「公正性」「客観性」「社会通念上の相当性」という既存法理にある。



02 説明責任の深化

「AIだから説明できない」はもはや通用しない。XAI（説明可能なAI）の選定やログ保存により、判断プロセスを論理的に説明できる体制が不可欠となる。



03 労使コミュニケーション

AI導入は従業員に不安を生む。目的、メリット、プライバシー配慮防の鍵。



04 Human-in-the-loop (人が介在する仕組み)

AIの判断を鵜呑みにせず、最終的な意思決定に必ず「人」が介在し、個別事情を汲み取るプロセスを構築する。これが最大のリスクヘッジとなる。

📺 顧問活用方法の個別相談

Zoom 15分のご案内

詳細はQRコードからご確認ください



💬 「話だけ聞いてみたい」も大歓迎

📁 お問い合わせ先

🏢 事務所名

杜若経営法律事務所

👤 担当弁護士

樋口 陽亮

✉ メールアドレス

higuchi@kanou-law.com

🐦 Xアカウント

