2026年11月13日（金）14:00～16:30開催予定
第42回労働政策審議会労働政策基本部会

資料３

AIを職場に導入する際リスクへの対応の必要性・重要性（主に利活用の面から）

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科
特任准教授　吉永京子

Keio University
Shonan Fujisawa Campus

This research was supported by the JST Moonshot R&D project, JPMJMS2215

自己紹介　吉永 京子



【専門分野】情報法、情報通信・メディア・情報セキュリティ政策、IT・新興技術分野の比較法政策、AIガバナンス、AI倫理・ELSI (Ethical, Legal, Social, Issues)

【現在の所属・役職】

国内： 慶應義塾大学 特任准教授、学習院大学 EF共同研究員、国立情報学研究所 客員准教授、東京大学未来ビジョン研究センター 客員研究員、ソフトバンク「AI倫理委員会」社外有識者委員、一般社団法人Japan Personal AI Forum 理事

国際： OECD・GPAI Expert (Future of Work WG, Data Governance WGにおけるCo-generated Data Projectの共同リード、 SAFE Project, OECD Agentic AI Group)、ロボット倫理・基準国際会議（ICRES 2025・2026）International Scientific Committee委員、米国Georgetown Law Institute for Technology Law & Policy Affiliate Scholar、米国National Bureau of Asian Research Non-Resident Fellow、米国Center for AI and Digital Policy（CAIDP）Global Academic Network Member

【経歴・研究活動】東京大学大学院法学政治学研究科修士課程修了（法学修士）。三菱総合研究所に約20年間勤務し、官公庁の情報通信・メディア・サイバーセキュリティ政策の立案支援、AI開発部門でのリスクマネジメント・コンプライアンスに従事。現在はAI・ロボティクス等の新興技術のガバナンス、比較法政策、AI倫理・ELSIを研究。JSTムーンショットプログラム 1、AISI・NIIのJAI-Trustプロジェクトにも参画。
2010年頃から米国のIT・AI関連法政策を継続的に研究（Yale Law School Information Society Project (Yale ISP)客員研究員：2010～2011年、Georgetown Law Institute for Technology Law & Policy：2020年～）。

【政府委員・国際活動】政府「AI・デジタル改革推進会議」有識者構成員、経済産業省「AI事業者ガイドライン」検討会委員、経済産業省「AI・データの円滑な事業者間連携に向けたユースケースに関する検討会」委員、デジタル庁「先進的AI利活用アドバイザリーボード」構成員。OECD・GPAI、国連等の国際政策議論に参画。G7 GovAI Grand Challenge（RSLs）日本審査員（2026年1 月～３月）。

【主な著作】『責任あるAIとルール』（古川直裕・吉永京子、KINZAI 2024年）、AIガバナンスの相互運用性（情報通信学会）、AGIの制御可能性（Springer）に関する学術論文等。

本日の内容

1. 労働分野における国際的な議論
2. 職場におけるAI利活用のリスク
3. なぜ企業によるリスク対応が必要・重要なのか
4. 企業に求められる対応
5. まとめ

1. 労働分野における国際的な議論

AIによる雇用・仕事への影響と新たな課題

議論の焦点：職業全体の代替から、個々のタスクや仕事の変容へ

GPAI（2023年）*1

The Big Unknown

AIによる自動化か補完かが不確実な職業群（主に専門職・技術職）を指摘。

AIの職場への導入・利用方法によって、仕事への影響が左右される。

ILO（2025年）*2

約4人に1人

世界の労働者が、生成AIの影響を受け得る職業に従事。

最も可能性の高い影響は、
「仕事の変容」
（transformation of jobs）

ILO（2026年）*3

生産性向上の効果は認められるが、十分に検証されていない場合も多く、効果にはばらつき。
大規模な雇用代替は現時点では限定的。

主なリスク：格差拡大、若年層の雇用機会減少、仕事の組織化の変化（調整・自律性・仕事の質）。

米国・顧客対応業務（2025）*4
平均 ＋15%

AI支援により1時間当たりの問題解決件数が増加。
特に経験の浅い従業員で効果大。

AIの便益を活かすためには、**仕事の質**、**労働者間の格差**、**リスキリング**への対応が重要。

スライドのデザイン・レイアウトに生成AIを活用

出典　*1: GPAI (2023): Policy Brief: Generative AI, Jobs, and Policy Response (Innovation Workshop, Montreal 2023, GPAI)
*2 ILO (2025): ILO Working Paper 140-Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure, International Labour Organization, May 2025
*3 ILO (2026): The impact of GenAI on jobs, productivity and work organization: a review of the empirical evidence, International Labour Organization, June 2026
*4 Erik Brynjolfsson , Danielle Li , Lindsey Raymond, Generative AI at Work, *The Quarterly Journal of Economics, Volume 140, Issue 2*, May 2025, Pages 889–942

2. 職場におけるAI利活用のリスク

(1) 採用・選考におけるリスク

期待される効果 | 応募書類の分析・選考の効率化 ／ 面接支援 ／ 選考の標準化・公平性向上の可能性

主な４つのリスク

01 応募者のプライバシー
応募者の個人情報・機微情報の収集、分析、利用に伴う問題

02 現職・元従業員のプライバシー
採用AIの学習等に使用する従業員データの取扱い

03 バイアス・差別の増幅
過去の採用データに含まれる偏りの再生産・増幅

04 継続的な監督の不足
採用プロセス全体を通じた検証・監督が不十分になるリスク

出典：Schloetzer, J.D., Yoshinaga, K. (2023). Algorithmic Hiring Systems: Implications and Recommendations for Organisations and Policymakers. In: Gill-Pedro, E., Moberg, A. (eds) YSEC Yearbook of Socio-Economic Constitutions 2023. YSEC Yearbook of Socio-Economic Constitutions, vol 2023. Springer, Cham.

代表的な事例

米国・2018年　Amazon
採用AIにおける性別バイアスが問題となり、開発を中止

日本・2019年　リクナビ
内定辞退率の予測データ提供をめぐり、個人情報の取扱いが問題化

スライドのデザイン・レイアウトに生成AIを活用

2. 職場におけるAI利活用のリスク

(2) 人事評価・労務管理におけるリスク

利用場面　業績評価 ／ 業務配分 ／ 昇進判断 ／ 離職・休職の予兆分析

期待効果　人事管理の効率化、適切な人員配置

主なリスク

01 評価の公平性

データや評価基準の偏りにより、従業員の能力・貢献を適切に反映できず、不公平な人事判断につながるおそれ。

02 プライバシー・過度な監視

行動・勤務状況の継続的な監視や離職・休職の予兆分析に伴うプライバシー侵害、心理的負担。個人情報の収集・分析の適切性も問題。

03 自律性・労働強度

AIによる細かな業務管理が、労働者の自律性を損ない、労働強度を高める可能性。

EU AI法

高リスクAI

採用や一定の人事評価・労務管理に利用されるAI

原則禁止（第5条）

職場で生体情報から感情を推定するAI（医療・安全目的の例外あり）

出典・参考資料：OECD, Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan (2025); ILO, Algorithmic Management in the Workplace (2026), AI Systems @ Work; EU AI Act, Art. 5, Annex III.

2. 職場におけるAI利活用のリスク

(3) 従業員による生成AI・AIエージェントの利活用に伴うリスク

利用場面　文章作成 ／ 調査 ／ データ分析 ／ プログラミング

01 情報漏洩・法的リスク

機密情報・個人情報の外部AIサービスへの入力、著作権侵害。

02 シャドーAI

企業が承認・管理していないAIサービスの従業員による利用。

03 サイバーセキュリティ

プロンプトインジェクション、AIが生成した脆弱なコードの利用。

04 AIエージェントの自律的な行動

不正な指示による情報の外部送信、AIの誤判断による誤送信・ファイル削除等の意図しない操作。

05 AI出力の信頼性・過度な依存

ハルシネーションや確認作業の増加、従業員の判断能力・専門性への影響。

スライドのデザイン・レイアウトに生成AIを活用

出典・参考資料： JDLA「法と技術の検討委員会報告書 II」（2026）、IPA「生成AIおよびAIエージェントを安全に活用するための手引書」（2026）、NISTAI RMF: Generative AI Profile（2024）、各種報道。

3. なぜ企業によるリスク対応が必要・重要なのか

企業によるAIリスク対応が必要・重要な理由

01

労働者の権利・利益の保護

公平性・プライバシー・不利益の防止

採用・人事評価での不透明な判断、過度な監視や業務管理による自律性・仕事の質への影響

02

企業自身のリスクの軽減

法的責任・情報漏洩・信用低下

不適切なAI利用が企業の信用や、従業員との信頼関係にも影響

03

AIの便益を最大限に活用

生産性向上・従業員の信頼・持続的利用

従業員の不安や不信感は、AI導入の効果を妨げる可能性

適切なAIガバナンスは、AI利活用を妨げるものではなく、安全で効果的な利用を促進するための基盤

出典・参考資料： OECD Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan (2025); ILO AI Systems @ Work (2026); GPAI, AI for Fair Work Report (2022); 総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン」第1.2版(2026)。

スライドのデザイン・レイアウトに生成AIを活用

4. 企業に求められる対応

AI利用企業に求められる対応

01 経営層の理解と関与

経営層自身もAIの便益・限界・リスクを理解し、組織としての方針・責任体制を明確化。

02 利用目的とリスクに応じた管理体制の整備

採用・評価は人間が検証・修正。AIエージェントは重要操作の承認・権限制限・記録・停止。

OECD（2025）｜日本・生成AI利用者
34.8% ルール整備ありと回答

03 労働者への説明・異議申立て、労使間の対話

GPAI・Oxford「AI for Fair Work」：労働者への説明・異議申立て、導入・運用への意見反映。

OECD（2025）｜日本・AI利用者
42% 新技術導入時の協議

04 従業員教育とリスキリング

適切なAI利用・情報管理・出力確認の教育。研修機会の格差にも留意。

OECD（2025）｜日本・AI利用者
約30% 企業によるAI研修

05 既存のガイドラインや外部の知見の活用

「AI事業者ガイドライン」、JDLA「C認証」、AI倫理委員会・社外有識者などを活用。

企業の規模やAI利用のリスクに応じて、実効性のあるガバナンスを整備

スライドのデザイン・レイアウトに生成AIを活用

出典・参考資料： 総務省・経済産業省（2026）「AI事業者ガイドライン」第1.2版；GPAI/Oxford Internet Institute, AI for Fair Work Report（2022）；OECD, Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan (2025)；IPA「生成AIおよびAIエージェントを安全に活用するための手引書」(2026)；JDLA「C認証」（2026）。

5. まとめ

AIの便益と労働者の権利・仕事の質の両立

AIの職場への導入は、業務効率化だけでなく、採用・人事評価・労働環境・能力開発にも関わる。

AIの便益を最大限に活かす

生産性向上と、安全で持続的なAI利活用

労働者の権利と仕事の質を守る

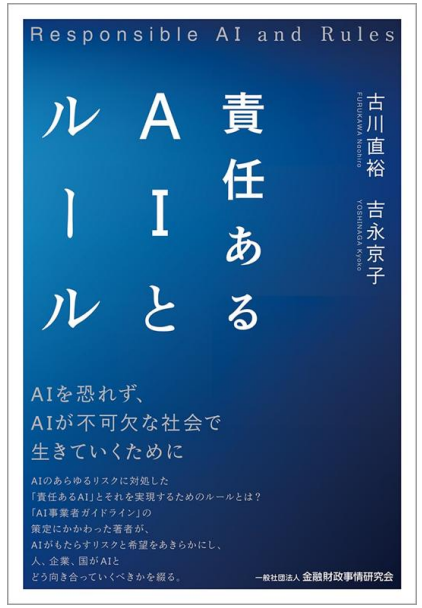
経営層の関与・リスク評価・教育・人間による監督・説明・労使対話

企業による適切なAIガバナンスの整備が重要

スライドのデザイン・レイアウトに生成AIを活用

ご清聴ありがとうございました

＜関連著書＞



- 古川直裕・吉永京子「責任あるAIとルール」（一般社団法人 金融財政事情研究会、2024年5月）
- 古川直裕・吉永 京子・有坂 陽子・羽深 宏樹・早川 政哉 編著『別冊NBL No.192　EU AI法概説』商事法務。（共同編著。第1部第6回・第8回・第9回は単独執筆。第2部第3章は座談会記録。）
- 「EUのAI法と新興技術規制への視点」【特集：科学技術と社会的課題】、三田評論、2024年8月5日 https://www.mita-hyoron.keio.ac.jp/features/2024/08-4_2.html
- 「教育現場における生成AIの活用―米国ロースクールにおける生成AIの取り組みの紹介と法学教育における生成AI利活用に関する一考察」【特集／生成AIの法的課題と実務】、有斐閣ONLINE（2024年1月29日）：https://yuhikaku.com/articles/-/18714
- 「第2章第３節米国におけるプロファイリング関連制度」福岡真之介・杉浦健二・古川直裕・木村菜生子編著『AIプロファイリングの法律問題-AI時代の個人情報・プライバシー』（商事法務、 2023年10月）
- 『3X-革新的なテクノロジーとコミュニティがもたらす未来』（共著、ダイヤモンド社、2021年）
- 『フロネシス22号- 13番目の人類』（共著、ダイヤモンド社、2020年4月）
- 『フロネシス14号-働きかたの未来』（共著、ダイヤモンド社、2015年12月）
- Jason D. Schloetzer, Kyoko Yoshinaga, Algorithmic Hiring Systems: Implications and Recommendations for Organisations and Policymakers, YSEC Yearbook of Socio-Economic Constitutions 2023- Law and the Governance of Artificial Intelligence, Springer, 2024: https://link.springer.com/chapter/10.1007/16495_2023_61
- Japan’s Hybrid Approach to AI Governance: Balancing Soft Law and Hard Law | The National Bureau of Asian Research (NBR)
- Interoperability in AI Governance: From Principles to Action —Insights from OECD-GPAI Initiatives - Papers - researchmap
- Controllability as a Core Principle for AGI Governance and Safety | Springer Nature Link