

大滝・馬場人事労務研究所便り

企業が取り組む「AI 採用」とは？

◆書類選考の時間が大幅に短縮！

AI（人工知能）を新卒や転職の選考に活用する「AI 採用」を導入する企業が増加し、企業の採用活動が変わりつつあります。

現在、「AI 採用」は、特に書類選考に活用することが多いようです。AI に過去の内定者のデータを学習させ、応募者のエントリーシートや履歴書等の内容がその合格基準に満たすかどうかを判断させるというものです。

ソフトバンクでは、2018 年入社の新卒採用の書類選考に「AI 採用」を導入したところ、採用担当者が選考に費やす時間を約 7 割削減することができたということです。また、統一性のある基準で判断ができるため、ミスマッチ防止にもなるという効果が挙げられています。

◆AI が面接官？

2019 年の新卒採用では、AI が人間の代わりに面接を行うサービスが本格的に開始されました。スマートフォンやタブレットにアプリをインストールし、コンピューターの音声の質問に答えていくことで面接ができ、受験者の資質を項目ごとに分析することができるサービスです。時間や場所を問わないことから、企業への今後の広がりが期待されています。

◆選考される就活生はどう感じているか？

就職情報会社が学生を対象に行った調査によると、書類選考を AI が行うことに 50.1%が「反対」、面接を AI が判定することに 67.5%が「よいとは思わない」という結果となったとのことです。やはり、人間ではない AI に判断されることに、就活生は不満や抵抗があるようです。

◆「AI 採用」は普及するのか？

「AI 採用」は、採用業務の効率化につながるとして活用する企業が多いのですが、最終的な選考は採用担当者が行っています。今後は、AI 技術の発展や求職者のデータが蓄積されることによって判断の精度も高まることが期待されます。

現時点では、採用する側とされる側に賛否がありますが、採用



ツールの 1 つとして導入を検討してみたいかでしょうか。

「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」で求められる企業の取組み

◆指針策定の背景

職業キャリアの長期化による働き方の多様化や、急速な技術革新や産業・事業構造の変化により、企業・労働者の双方から中途採用、転職・再就職のニーズが高まっており、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められています。厚生労働省ではこうした観点から、企業が転職・再就職者の受入れ促進のため取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定しました。

◆企業に望まれる取組み

- ・必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- ・職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- ・専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- ・従業員の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進
- ・公平かつ柔軟な処遇
- ・早期定着に向けた支援
- ・平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

◆年齢にかかわらず適正な評価・採用に向けて

指針では、例えば「必要とする職業能力等の明確化および職場情報等の積極的な提供」として、必要な人材の早期採用に向け、自社の現状や目指している方向性等を踏まえ、必要とする専門性等の職業能力の水準、範囲等を明確に整理したうえで募集・採用活動を行うことや、中途採用者と企業のマッチングおよびその後の定着を図る観点から、賃金等の労働条件や職務内容に限らず、期待する役割、職場情報、企業文化等の情報提供に積極的に取り組むことが望ましいとしています。

◆採用後の活躍支援として

また、「早期定着に向けた支援」として、即戦力として中途採用する場合も含め、中途採用者が企業に適応し能力を十分に発揮し続けられるよう、入社時における導入教育や社内人的ネットワーク形成の支援等、早期定着支援を積極的に行うことや、「従業員の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進」として、早い段階から従業員に自身のキャリア形成を考えさせる機会や、自身の職業能力を把握させる機会を提供することや、他企業への出向や他部門への異動の経験を積極的にキャリアパスに組み込むなど、職場環境や職務内容の変化に柔軟に対応し活躍できる人材の育成に努めること、転職者本人とかわりのない取引先等への転職を禁止する競業禁止義務については、長期・広範なものとならないよう、合理的な範囲のものとするのが望ましいとしています。

～今月の判例研究～

今月の判例研究は、外注先のグループ企業へ出向されたX（従業員）が出向期間が延長されるなどしたことから実質転籍としてY（会社）の出向命令の無効を訴えた東日本鉄道（出向）事件（東京裁判平成 29. 10. 10）を解説します。民法第 625 条第 1 項によって「使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことはできない」と規定していることから、一般に会社が「転籍」を行うには、在籍出向と異なり労働者の同意が必要とされています。本件は、Xらは、（Ⅰ）Y社の出向命令はY社への復帰を前提としないものであり、Xらの個別的同意または労働協約に基づかないから無効であること、また、（Ⅱ）本件業務委託・在籍出向は偽装請負に当たり職安法等の強行法規に違反しており又出向対象者Xらに耐えがたい不利益を与えるものであるから権利濫用により無効であると主張して、Xらが出向先に勤務する雇用契約上の義務がないことの確認を求めて提訴したものでした。東京地裁は、（Ⅰ）について、出向は、就業規則に規定があ

れば、労働者の個別的同意まで必要ではないとし、Y社の就業規則には、「会社は、業務上の必要がある場合、社員に出向を命じることができ、社員は正当な理由がなければこれを拒むことができない」旨の規定があること、さらに出向先での労働条件についても出向労働者の利益を配慮して詳細に定められていることからY社の出向命令に違法はないとしました。本件出向命令が転籍かどうかについては、出向後も、Y社とXらとの間の雇用関係は継続しており、その法的性質はいわゆる在籍出向であると解され転籍出向とみることはできないとしました。又、出向期間が原則3年とされていた出向命令の大半が延長され、出向労働者の中には、復帰せず出向先で定年を迎える者があったとしても、X会社の出向先に対する本件業務委託及びこれに伴うXらに対する出向命令は、当初、実施から10年かけてY社からの出向者が出向先のプロパー社員に置き変わることを予定したものであり、現に平成29年1月の時点でXらを含む合計67名がY社に復帰していることから、実質的な転籍に当たると解することはできないとしました。（Ⅱ）について、一般に在籍出向は、形態としては職安法第44条で禁止する労働者供給事業に該当しますが、行政は、在籍出向の目的が、①関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環、④企業グループ内の人事交流の一環として行っている場合には、職業安定法で禁止する労働者供給事業とは認定しない扱いとしています。本件東京地裁は、出向先に対する業務委託及びXらに対する出向命令は、グループ会社全体として業務の適正配分の一環として行われたものであるから、労働者供給事業の禁止（職安法第44条）に触れるものではなく、偽装請負（派遣法違反）と評価することもできないとしてY社を全面勝訴させました。労働人口が減少する中、企業間の在籍出向は、人材活用の手法として今後ますます重要性が増すものと考えられますが、在籍出向を①～④以外の目的で行う場合は、労働者供給事業として職業安定法により刑事罰が規定されていますので十分注意が必要です。（大滝）

～今月のトピックス～

正社員と非正社員が同じ仕事をした場合、待遇に差があるのは、労働契約法が禁じる「不合理な格差」にあたるのか。この点が争われた訴訟で、最高裁は4月20日に弁論を開き、判決期日を6月1日に指定しました。下級審は判断が分かれており、最高裁の初判断は「同一労働同一賃金」をめぐる政府の議論にも影響しそうです。最高裁の判断で注目されるケースの一つが、定年退職後の再雇用の場合、年金や雇用保険を受け取っている人がいるなど特有の事情がある場合です。最高裁が具体的な考えを出せば、そのままその判断が指針に盛り込まれる可能性が高いとのこと。4月から有期雇用労働者の無期転換が始まっていますが、今回の最高裁の判決によっては、企業は「待遇の格差是正」にも取り組むことになります。頭が痛いですね。（馬場）