

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

今年も顧客企業のサービスと事務所の

新しい歴史の創造に向かって^{ぜんしん}漸進します



税理士法人ユーマス会計 代表社員 上田 光隆

皆様方には健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は平成の天皇陛下もご勇退になり、新しい令和の天皇陛下となって初めての年明けになりました。本年はオリンピックの年、そして2025年、令和7年には大阪万博、国際的なイベントをきっかけとして日本そして関西に活気が満ち溢れ、私たちの顧客である中小企業の皆様がもっと活躍できる経済環境に恵まれることを期待しております。

私たちの事務所は、「一、我々は限りない可能性を信じる。」「二、我々は常に行動し実践する。」を社是にこれからの私たちの職務を模索しながら、日々業務に取り組んでいます。

「経営とは下りエスカレーターを逆に上がるようなもの」と言われます。経営者は立ち止まる事は許されず、常に精一杯前に向いて進まなければなりません。是非可能性を忘れずに果敢に行動していただきたいと思います。

いつものことながら「ゴーイングコンサーン」と言われるとおりに、顧客企業が継続的な発展を遂げていかれる事を願って止みません。平成から令和そして次の時代へと皆さま方と共に成長できることが私たちの喜びです。どうか今年もよろしくご愛顧いただけます様伏しお願い申し上げます。



「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第17回 HRTech④ AIと人事管理）

1.はじめに

HRTech（ヒューマンリソーステック）につき、採用、退職、労働時間管理と触れてきましたが、今回は今後 HRTech の本丸になるであろう人事管理について検討を行います。色々な利用場面が想定されますが、今回は HRTech が診断した「健康情報（例えば将来的に精神的な不調をきたすといった予知診断情報）の提供」と「業務適性診断（例えば業務適応能力がないといった診断情報）」についてみていきます。

2. HRTech と健康情報

現在研究開発中ですが、例えば、従業員の定期健康診断の結果はもちろん、性格、病歴等のパーソナルな情報に加え、実際の勤務時間や休息の頻度、職務内容や職務遂行状況、成果に対する責任の度合い等の就労情報を考慮し、AI が当該労働者についてメンタルヘルス不調をきたす恐れがあるといった予知診断を行う、といった事例があったとします。

この場合、AI の診断結果をどこまで用いてよいのでしょうか。

まず、そもそも論として、従業員の病歴等のパーソナルな情報を取得するに際して明確な同意が必要であることは、個人情報保護法はもちろん従業員のプライバシー権を念頭に置く限り、必要となることは明白です。そして、取得した情報についてどういった目的で使用するのか、本件事例でいえば AI によるメンタルヘルス不調可能性の予知診断目的といった事項を明確にする必要があると考えられます。

なお、HRTech は日進月歩で発展していくものでしょうから、従業員から同意を得る時点では、将来を見越して個別具体的な同意を取るとは難しいことも事実です。このため、ある程度抽象的な目的を明記する、例えば AI による業務適性判断といった内容で同意を得たいというニーズが生じるかと思えます。が、現状どこまで個別具体的に明記すべきかは一律の基準がない状態です。ただ、本件のような病気の可能性（疾病の発症率と言い換えることもできます）を指摘するような AI 診断に基づく情報となると、通常は他人に知られたくない情報といえますので、雪嶺のような場合は個別具体的に同意を取り付けるのが穏当ではないかと思えます。

3. HRTech と業務適性判断

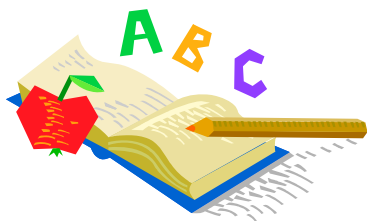
では、上記 2. のような AI 診断結果が出たとして、当該従業員を業務対応能力なしと人事評価し、担当業務の変更（配置転換）を行うことは当然に許されるのでしょうか。

これについては、結局のところ HRTech による AI 診断の信頼度によるとしか回答のしようがありません。その意味では、少なくとも現時点では AI の診断結果のみを前提に配置転換を行ってもよい（配置転換の正当性を維持できる）という結論にはならないと考えられます。AI 診断情報をもとに、会社が当該従業員の意向等をヒアリングしつつ、上司を含めた周囲の従業員等の意見や円滑な業務遂行の可否等を考慮しながら、従来通りの人の判断が現時点では求められるのではないのでしょうか。

4. 会社における安全配慮義務が増加する？

ところで、上記のような事例の場合、これまでは気が付くことができなかった危険因子（メンタルヘルスの不調をきたす恐れ）を会社が認識できるようになります。裏を返せば、会社としては知ってしまった以上は、適切な対応（安全配慮義務の実施）を求められます。

実質的には安全配慮義務の拡大であり、会社にとっては負担が重くなるといわざるを得ませんが、重大な結果（メンタルヘルス不調とそれに伴う労働トラブル）を招来するより予防措置を講じるほうが会社にとってはメリットが大きいと考え方を改めるほかないかと思えます。なお、メンタルヘルス不調について現行法でも一定程度の配慮義務があること注意が必要です。



人事労務情報 ～建設関係職種での技能実習生受け入れ基準が強化されます～

外国人技能実習生の失踪者数の急激な増加が問題となっています。分野別で建設分野が最多であることから受け入れ基準が強化されます。※「建設関係職種等に属する作業について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」（令和元年国土交通省告示第269号）

概要とスケジュール

技能実習計画の認定に当たり、以下の基準が追加され、外国人技能実習機構において審査されます。

- (1) 技能実習を行わせる体制の基準（令和2年1月1日施行）
 - ・ 申請者が建設業法第3条の許可を受けていること
 - ・ 申請者が建設キャリアアップシステムに登録していること
 - ・ 技能実習生を建設キャリアアップシステムに登録すること

- (2) 技能実習生の待遇の基準（令和2年1月1日施行）
 - ・ 技能実習生に対し、報酬を安定的に支払うこと・・・給与は月給で支給すること

- (3) 技能実習生の数（令和4年4月1日施行）※
 - ・ 技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないこと（優良な実習実施者・監理団体は免除）

