



小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

2023年10月2日(月)

HR テクノロジーの活用と注意点

HR テクノロジーとは

ChatGPT を中心とした所謂「生成 AI」の人事労務業務への活用が盛んになりつつあります。「生成 AI」自体はここでいう HR テクノロジーと = (イコール) の関係ではありませんが、最新テクノロジーの人事労務領域での活用という共通点があることから、HR テクノロジー活用における労働法の問題点を取り上げたいと思います。

改めて HR テクノロジーとは、HR (Human Resource: 人事) とテクノロジーを合わせた造語で、人的資源の調査・分析・管理等を高度化し、ビジネスパフォーマンスを高めるためのテクノロジーの総称です。

つまり、これまでの「勘と経験」による人事から「データ活用」による人事への変換ツールといえます。

HR テクノロジーの労働法の問題

例えば、ある社員の不祥事について AI が「懲戒解雇」と判定したらその解雇は有効になるのでしょうか。もちろんそんなはずはありません。AI の判定は補強材料にはなり得ますが、その判断 (処分の決定) は人間が責任をもって行うことに変わりありません。当たり前のことのようにですが、HR にかかわらずテクノロジーを正しく使うためには、常にこの意識が必要になります。

採用領域における HR テクノロジーの活用

現状もっとも HR テクノロジーの活用が進んでいるのは「採用」での領域です。

具体的には・既存社員の人材データを活用した「活動予測モデル」による採用判断・AI によるエントリーシート選別・人間関係や社風とのマッチングを AI で行うなどが既に行われています。今後は、さらに AI による採用判断の高度化などが加速すると予測されています。一方で、AI による採用判断に当たり差別的学習が行われないように、AI にどのような元データを読み込ませるかのデータ検証には、細心の注意を払う必要が出てきます。さらに、採用領域における HR テクノロジーの活用が行われ始めたことから、同時に法的問題も顕在化しつつあります。上にも挙げた「採用差別」に関する問題、また、採用の可否を判断する基礎となる元データの入手や管理についての問題などが挙げられます。企業が採用領域で HR テクノロジーの活用をする場合には、このような周辺領域への配慮についても、十分な検討が必要になるでしょう。



バックオフィスの
効率化で生産性を
高めましょう