

ブリーフィング 07 ・ コンプライアンス

そのAIソーシング、 日本では合法か。

日本で候補者ソーシングを規律する法律は、二つ。個人情報保護法と職業安定法。両法を読み解き、使っているAIツールが適合しているか、確かめるためのチェックリスト。

6 / 1642

漆

第4号として届出済みのサービス数

厚労省に届出済みの1642サービスのうち、本人請求を伴わないAI候補者集約が許される第4号区分は、わずか6件。

目次 本ブリーフィングについて

全12章で読む、 日本のAIソーシング法務。

人事部門・調達部門・採用支援企業・社内法務担当者を対象とする、AIソーシングツール導入時の法務評価ガイド。出典は個人情報保護法、厚労省ガイダンス、個人情報委Q&A、および令和8年4月時点の公表事業者一覧。

-
- 01 注目すべき数字。
1642のうち6。最も希少な届出区分こそ、多くのAIソーシングプラットフォームが該当する区分である理由。
-
- 02 ふたつの法律、ひとつではない。
日本で稼働するAIソーシングプラットフォームは、個人情報保護法と職業安定法の双方の規律を同時に受ける。
-
- 03 令和4年10月の改正で、何が変わったか。
クローラー型ソーシングを規制対象に取り込み、無届けでの事業運営に刑事責任を発生させた改正。
-
- 04 個人情報保護法のコンプライアンス・スタック。
データのライフサイクルに沿った6層の義務。
-
- 05 主要プラットフォームの構造的欠陥。
海外発のAIソーシングツールに共通する4つのコンプライアンス・ギャップ。
-
- 06 リクナビDMPフォロー判断。
日本における最も影響力の大きい採用データ事案と、AIスコアリングに与えた基準。
-
- 07 令和8年改正法案。
4月7日閣議決定の改正案が変えるもの。課徴金がもたらす経済合理性の再計算。
-
- 08 コンプライアンス遵守の実態。
任意のプラットフォーム評価のための10項目フレームワーク。
-
- 09 受領者側の責任。
不適合データの購入企業も、個人情報保護法第30条の確認義務を負う。
-
- 10 今日から実施できるセルフ監査。
候補リストの全プラットフォームに投げかけるべき7つの質問。
-
- 11 Headhunt.AI、本フレームワークに照らして。
運営事業者が、各コンプライアンス項目にどう対応しているか。
-
- 12 率直な見解。
本件が今後12か月の調達判断に与える意味。
-

出典:個人情報保護法・職業安定法(e-Gov 法令検索)、個人情報保護委員会 Q&A、厚生労働省「特定募集情報等提供事業概況報告書 集計結果」(令和7年6月1日時点・令和8年3月公表)、優良募集情報等提供事業者認定制度(yuryonintei.com、令和8年4月閲覧)。

01 注目すべき数字

6 / 1642。

令和7年6月1日時点(最新の公表値)で、日本国内では1283事業者が特定募集情報等提供事業者として届出を行っている。届出済みのサービスは、合計1642。職業安定法上の4区分は均等に並んでいるわけではない。一つの区分は、ほぼ空である。

第1号事業(求人企業の依頼を受けて求人情報を求職者に提供)が1502サービス。第3号事業(求職者の依頼を受けて求職者情報を求人企業に提供)が623サービス。第4号事業(求職者からの依頼を受けず、求職者情報を求人企業に提供)が6サービス。

厚労省 概況報告書 · 令和7年6月1日時点 · 令和8年3月公表

号区分別の届出済みサービス数。

区分	事業内容	サービス数
第1号	求人企業の依頼を受けて求人情報を求職者に提供	1502
第2号	求人企業の依頼を受けず、求人情報を求職者に提供(集約型)	132
第3号	求職者の依頼を受けて求職者情報を求人企業に提供	623
第4号	求職者の依頼を受けず、求職者情報を求人企業に提供	6

1の事業者が複数のサービスを提供する場合、また1つのサービスが2つ以上の号に該当する場合があります。サービス総数は事業者数を上回る。

世に数千とあるAIソーシングプラットフォーム。自社を語る言葉は、日本法でいう第4号事業の定義と、ぴたり重なる。届出は、6件。意味するところは、読者の判断に委ねる。

02 ふたつの法律、ひとつではない

ふたつの法律、 ひとつではない。

日本におけるAI採用のコンプライアンスは、しばしば「データプライバシー」の話に収束する。実態は、違う。並走する二つの規律があり、それぞれに固有の規制当局・登録制度・罰則・監査周期がある。一方を満たしながら、もう一方に違反する。これは構造的に起こり得る。

LAW 1 · データ保護

個人情報保護法

所管	個人情報保護委員会
対象	全ての個人情報
登録	不要
適用	域外あり(法第171条)
最高刑	¥100M(法第184条)

LAW 2 · 採用業務

職業安定法

所管	厚生労働省
対象	募集情報等提供
登録	届出制(4区分)
適用	日本居住の候補者
罰則	6月 / ¥300K(法第65条第7号)

個人情報保護法は「データそのもの」を規律する。日本居住の個人を識別可能な記録は、運営主体の所在国やサーバの所在を問わず対象となる。職業安定法は「候補者情報を求人企業に提供する行為」を規律する。AIソーシングプラットフォームが有料クライアントに対し、ランキングされた候補者リストを返した瞬間、まさにこの行為が発生している。

両法は同時に適用される。カリフォルニア州に登記し、LinkedInをスクレイピングして、米国のAIインフラで処理を行い、東京の採用担当者に契約を売る。こうしたプラットフォームは、両方を満たさなければならない。一方の法律だけで済む近道は、ない。

“プラットフォームのコンプライアンス説明が、一方の法律にしか触れていないなら。それは、コンプライアンス対応をしたとは言えない。

03 令和4年10月の改正

クローラーを、 網に掛けた改正。

令和4年(2022年)10月1日改正前の職業安定法は、求職者か求人企業の直接の依頼を受けて動くサービスを対象としていた。公開ウェブをクローリングして候補者データベースを作るタイプ。個別の本人請求を伴わない事業形態。これは、規制のグレーゾーンで動いていた。改正は、このグレーゾーンを閉じた。

1. 定義の拡大。 募集情報等提供の定義が再構成され、本人請求を伴わずに候補者情報を集約するクローラー型プラットフォームを取り込む第4号区分が新設された。設計された場所がどこであれ、多くのAIソーシングツールがこの区分にすっぽり収まることになった。

2. 登録制度の創設。 候補者情報を求人企業に提供する目的で収集を行うすべての事業者は、事業開始前に厚労省に対して届出を行う義務を負う。無届けでの事業運営は、刑事犯罪である。法第65条第7号により6か月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金。法第67条(両罰規定)により、法人も同時に処罰される。

3. 継続的な義務の付加。 届出済み事業者は、複数の義務を負うことになる。毎年8月末日までに概況報告書を提出。的確な表示の維持。苦情への対応。個人情報保護法とは別に課される、個人情報保護義務。そして、検索結果のランキングに用いる主要因の開示義務。最後の義務は、AIスコアリングプラットフォームを真正面から想定したものだ。

厚労省 Q&A:ガイダンスの要旨。

厚労省の本改正に関するQ&Aは、開示すべき事項と開示しなくてよい事項を明示している。ランキングに用いられる主要因(**principal factors**)は公開対象である。一方、その主要因を計算するアルゴリズムのコードおよび計算手順そのものは開示対象外である。AIは例外扱いされない。AIスコアリングプラットフォームは、自社のスコアが何から構成されるかを開示しなければならない。モデル本体は、営業秘密として保持してよい。

04 個人情報保護法のスタック

6つの 義務カテゴリ。

個人情報保護法は、一回きりの適合判定ではない。データのライフサイクルに沿って、異なる地点で適用される、義務の積層構造である。AIソーシングプラットフォームは、全ての層を満たしてはじめて、このスタックに適合する。

01 取得 — 02 利用 — 03 安全 — 04 提供 — 05 越境 — 06 権利

- | | | |
|----|---|-------------|
| 01 | 取得
適正な取得(法第20条)。情報源の利用規約に違反する手段による取得は不可。 | 法第20条 |
| 02 | 利用目的
利用目的をできる限り具体的に特定し、公表すること。範囲を超えないこと。 | 法第17・18・21条 |
| 03 | 安全管理
組織的・人的・物理的・技術的な安全管理措置。海外処理を伴う場合は外的環境の把握。 | 法第23条 |
| 04 | 第三者提供
クライアントへの各提供について、同意・オプトアウト届出・委託のいずれの枠組みで処理するか。 | 法第27条 |
| 05 | 越境移転
外国における処理がある場合、追加的な同意取得および情報提供の義務。 | 法第28条 |
| 06 | データ主体権利
開示・訂正・削除・利用停止請求への応答。本人がアクセス可能な仕組み。 | 法第32～35条 |

最初の層(法第20条)。これが、海外プラットフォームの大半が最初に破綻する地点である。個人情報保護法は「適正な取得」を求める。公開されているという事実だけで、「適正」にはならない。利用規約が自動収集を禁止しているなら、ログアウトしたブラウザから到達できるかどうかと関係なく、スクレイピングは法第20条上の「適正な取得」には当たらない可能性が高い。

日本にサーバを置けば、 解決するのか。

海外AIプラットフォームの典型的な反論は、こうだ。「データはAWS東京リージョンにある。日本国内のサーバ上にある。だから個人情報保護法の越境移転規律は適用されない。」 個人情報委はこの反論に、正面から答えている。

個人情報委 Q&A:Q10-25の要旨。

国内事業者が外国の第三者に個人情報の取扱いを委託する場合、当該事業者は、当該外国における個人情報保護制度を踏まえた安全管理措置を講じなければならない。この義務は、当該個人情報自体が日本国内のサーバ上に保管されている場合にも適用される。(個人情報委「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」より。)

AIソーシングプラットフォームへの含意は、こうだ。モデルの推論が米国所在のOpenAI、Anthropic、Googleのインフラ上で動いているなら、たとえストレージ層が日本国内にあっても、運営事業者は外国の主体を介して個人データを処理していることになる。法第23条(外的環境の把握を含む安全管理措置)が、適用される。委託・第三者提供のどちらの法的構成を取るかによって、法第28条(越境移転規律)も検討対象に入る。

十分性認定リストは、短い。

日本の十分性認定の枠組みで、日本の個人情報保護制度と同等の水準にあると認められているのは、EUと英国のみ。米国は含まれていない。日本居住の候補者データを米国インフラに送るプラットフォームは、十分性を盾にできない。法第28条の越境同意取得、または相当する措置経路を取る必要がある。そしていずれにせよ、法第23条の安全管理義務は満たさなければならない。

“ 「サーバは日本にある」では、答えにならない。推論がバージニア州で動いているなら、なおさら。

05 主要プラットフォームの構造的欠陥

4つの 構造的欠陥。

いま日本市場に積極的に売られているAIソーシングプラットフォームの多くは、米国で開発され、英語で販売されている。上記二つの法律のどちらも、前提にしていない。これらのプラットフォームには、共通のコンプライアンス・ギャップのパターンがある。パターンは偶然ではない。設計思想に由来する、構造的な欠陥である。

Gap 1・データサプライチェーンが、スクレイピングから始まっている。 海外AIソーシングプラットフォームが訴求する「数千万プロファイル」のデータベースの大半は、直接的または間接的にLinkedInに由来する。LinkedInの利用規約(Section 8.2)は、ソフトウェア・スクリプト・ロボット・クローラー・ブラウザプラグインを用いてプロファイルデータをスクレイピング・複製することを禁じている。情報源の規約に違反して取得されたデータは、個人情報保護法第20条が想定する「適正な取得」に該当する蓋然性が低い。米国の裁判所は、公開データのスクレイピングがCFAA違反にあたるか否かについて、判断が分かれることがある。これは米国の制定法上の問題である。日本法は別個の判断基準に基づき、日本居住の本人については日本法が支配する。

Gap 2・特定募集情報等提供事業の届出未了。 厚労省への届出は、事業開始前に行う必要がある。海外発のAIソーシングプラットフォームのうち、届出済みの事業者はほとんどない。無届けでの事業運営は、職業安定法第65条第7号上の刑事犯罪である。法第67条の両罰規定により、法人は責任ある個人と並んで処罰される。

Gap 3・法第23条 / 第28条非対応の越境AI処理。 「当社は米国法人であり、個人情報保護法は適用されない」との反論は、法第171条(域外適用規定)により失敗する。「データは日本に保管されている」との反論は、個情委 Q10-25により失敗する。残された実体的な義務は、外的環境の把握、文書化された安全管理措置、そして真の第三者移転に該当する場合は法第28条に基づく同意取得または十分性認定相当の枠組みの構築である。米国は、十分性認定リストに含まれていない。

Gap 4・コールドメール送信モデルが、特定電子メール法に違反している。 日本の特定電子メール法は、商業メール送信前の事前オプトイン(事前同意)を要求する。これは米国のCAN-SPAM体制(オプトアウト経路を備えた未承諾メールを許容)の真逆である。日本居住の候補者へのコールドアウトリーチ用にメールアドレスを供給するプラットフォームは、送信のたびに直接的なコンプライアンス露出を作り出すことになる。本法の適用判定基準は、送信者の所在地ではなく、受信者の所在地である。

05 続 · デイジーチェーン問題

機能しない オプトアウト経路。

一部のプラットフォームは、クライアントへの候補者データ提供を、個人情報保護法第27条第2項のオプトアウト制度に基づく構成として整理しようとする。個人情報への届出、公表、本人がアクセス可能なオプトアウト窓口の維持、そして本人同意なしの第三者提供を組み合わせた経路である。令和4年(2022年)改正は、オプトアウト経路で取得されたデータ、または不正取得されたデータについては、この経路を閉じた。

デージーチェーン禁止規定。

オプトアウト制度で取得された個人データ。または不正取得された個人データ。これらは、別のオプトアウト届出を根拠として、第三者に再提供できない。連鎖は、2番目の輪で切れる。

これを法第20条の「適正な取得」要件と併せて読むと、実務上の帰結は鋭い。上流のデータが、規約上スクレイピングを禁じるサイトから取得されていれば、それは「不正な手段による取得」に当たる蓋然性が高い。この判断が論点に挙がった瞬間、オプトアウト提供の経路は、下流側で使えなくなる。最初のスクレイパーも、再販事業者も、再販データの上に構築されたAIプラットフォームも、すべてだ。これがまさに、このカテゴリのプラットフォームが、自社の提供モデルを個人情報保護法上のどの構成にも明確に位置付けないまま動いている理由である。位置付けられる経路が、存在しない。

「日本に拠点はない」は、防御にならない。

個人情報保護法第171条(改正前の旧第75条)は、日本国内に居住する個人に係る個人情報を、日本に向けたサービス提供に関連して取り扱うあらゆる事業者にも域外適用される。本人の居住地が判定要素であり、事業者の所在地ではない。サンフランシスコに本社を置き、東京に有料クライアントを抱えるプラットフォームは、明確に適用範囲内である。個人情報保護法は令和4年改正以降、海外事業者に対する命令発出および報告徴収の権限を有する。

物理的距離は、管轄からの隠れ蓑にはならない。個人情報保護法の管轄は、本人の所在に追随する。

2019年事案が、 AIスコアリングの 基準を引いた。

リクナビDMPフォロー事案は、日本の採用データ領域で最も影響力のあるエンフォースメント事案だ。今もそうである。個人情報保護委員会(個情委)は令和元年(2019年)8月、続いて12月に、株式会社リクルートキャリアおよび親会社の株式会社リクルートに対し、勧告を発出した。厚労省は職業安定法に基づき、行政指導を併せて発出。本件は、令和2年(2020年)の個人情報保護法改正を、直接的に加速させた。

リクルートが行っていたこと。

リクナビDMPフォローは、内定辞退率(学生候補者が内定を辞退する確率)を予測するモデルを構築していた。予測値は、フォローアップを優先する目的で、35社の大企業クライアントに販売された。トヨタ自動車、三菱商事、デンソー、本田技研工業の研究部門など。当初7983名、後の調査で26,060名にまで拡大したこれらの学生から、第三者提供に対する有効な同意は得ていなかった。リクルート側は、Cookieベースの識別子とハッシュ化を使った回避策を試みていた。個情委は、回避策を講じても本質は変わらないと判断した。リクルート側で再識別ができる。受領側でも再識別ができる。

AIスコアリングに対して、何が確立されたか。

第一に。 候補者データに対するAIによる予測またはスコアリングは、本人に対して具体的に開示すべき利用目的に該当する。「サービス向上のため」のような一般的な文言では、足りない。

第二に。 AIが生成した候補者に関する予測値を求人企業クライアントに提供する行為は、当該予測値が複製ではなく派生情報であっても、個人データの第三者提供である。法第27条が、適用される。

第三に。 ハッシュ化、仮名化、あるいは「当社側では個人を識別できない」という構成は、受領側が再識別可能である場合には機能しない。個情委は本件において、この主張を「極めて不適切」として明確に退けた。

07 令和8年改正法案

課徴金が、 登場する。

令和8年(2026年)4月7日、内閣は「個人情報保護に関する法律等の一部を改正する法律案」を閣議決定し、第221回特別国会に提出した。本法律案は、実質的には再調整である。一定の統計処理およびAI学習用途について同意要件を緩和する一方で、重大な違反に対する取り締まりは、大幅に強化される。施行日は、公布後2年以内の見込み。

AI採用に直接関わる、3つの変更点。

- 1. 課徴金制度の創設。** 違法な取扱いから事業者が経済的便益を得た重大事案に対する、課徴金制度が新設される。課徴金額は、売上高ではなく、得られた財産上の利益の相当額に基づいて算定される。GDPRの売上比率モデルではなく、不当利得の没収(disgorgement)に近い設計である。適用要件は3つあり、すべて満たす必要がある:違反が1000人を超える本人に影響を与えていること、事業者が相当の注意を怠っていたこと、具体的な権利利益侵害があること。課徴金対象となる違反類型は限定列挙されている:不適正利用(法第19条違反)、不正取得とその後の利用(法第20条第1項違反)、本人同意のない第三者提供(法第27条第1項違反)、不正利用が予見される第三者への提供、新設される統計等作成特例の遵守違反。通常の安全管理措置の不備や偶発的な漏えいは、課徴金の対象とならない。
- 2. 不正提供罪の重罰化と適用範囲拡大。** 個人情報データベース等の不正提供罪(現行法では法第179条上、1年以下の拘禁刑または50万円以下の罰金)について、法定刑が引き上げられる。同時に、現行の「不正な利益をを図る目的」に加え、「加害目的」で行われた提供行為も処罰対象に追加される。さらに、欺罔または不正アクセスを手段とする不正取得行為について、新たな罰則が創設される。
- 3. 処理者概念の法定化。** データ処理委託関係について、より明確な法的扱いが導入される。これは現在、OpenAI・Google・AWS等の海外インフラに対する委託構成として扱われている、法的レイヤである。コンプライアンスを重視するAI事業者には概ね有利な変更だが、同時に、非適合事業者が越境処理の論点を回避することも難しくなる。

全体像を、合わせて見る。

令和4年職業安定法改正は、無届けクローラー型プラットフォームに対する刑事責任を作り出した。令和8年個人情報保護法改正案は、現行のとおり成立すれば、不当利得没収型の課徴金を追加する。両者を合わせると、日本のAI採用に対する規制環境は、世界で最も厳格に運用される体制の一つになる。EUより静かではあるが、売上比率の罰金よりも不当利得の没収に重心を置

08 コンプライアンス遵守の実態

10項目を、 2ページに分けて。

「コンプライアンス対応済み」を認定する単一の機関は、存在しない。代わりに存在するのは、防御可能な体制(defensible posture)。すなわち、両法律体系を満たす設計選択・登録・開示の組み合わせである。以下のフレームワークは、コンプライアンス担当弁護士が実務で確認する項目である。本ページは、基礎となる5項目を扱う。

5

個人情報系

+

5

職安法系

=

10

項目

01

適法なデータ取得

ライセンス契約済みの提供事業者経由、または本人提出経由。各レコードに取得経路の記録を保持。利用規約上スクレイピングが禁止されたサイトからの収集を行わない。

個人情報法

法第20条

02

厚労省届出

特定募集情報等提供事業者として、正しい号区分で、事業開始前に届出済み。

職安法

職安法第43条の2

03

利用目的の特定・開示

具体的かつ公開的に。AIスコアリング、候補者マッチング、クライアントへの提示、スカウトメール生成を含むこと。

個人情報法

法第17・21条

04

第三者提供の枠組み

クライアントへの各提供を、同意・オプトアウト・委託のいずれかとして明確に整理し、選択した経路が実際に機能していること。

個人情報法

法第27条

05

越境処理対応

海外処理者についての外的環境の把握、文書化された安全管理措置、米国法域評価。

個人情報法

法第23・28条

項目6から10は、次ページに続く。これらは継続的な義務(候補者の権利、ランキング透明性、データ精度、苦情対応、年次報告)を扱う。一度きりの届出体制と、継続的なオペレーション・コンプライアンスを区別する項目群である。

08 続 · 項目6~10

一度きりの届出ではない、 継続する義務。

- | | | |
|----|--|-------------------|
| 06 | 候補者の権利
データ主体が利用可能な開示・訂正・削除・利用停止のメカニズム。 | 個人情報法
法第32~35条 |
| 07 | ランキング主要因の開示
主要因は公開対象。アルゴリズムのコードと重みは、営業秘密として保持可能。 | 職安法
職安法第43条の6 |
| 08 | データ精度の維持
上流データ提供事業者との定期的な同期。文書化された訂正プロセス。 | 職安法
職安法第5条の4 |
| 09 | 苦情相談対応
文書化された対応手順と専任の担当者を備えた、アクセス可能な苦情相談窓口。 | 職安法
職安法第43条の7 |
| 10 | 年次概況報告
6月1日時点の状況についての概況報告書を、各年8月に厚労省に提出。 | 職安法
職安法第43条の5 |

10項目を一括して読むことが、個別の項目を読むよりも有用である。利用目的の開示が強固で、データ取得が脆弱なプラットフォームは、部分的に適合しているのではない。上流レイヤで露出している。取得が清潔だが、厚労省届出未了のプラットフォームは、プライバシーポリシーがどれほど精緻であっても、刑事責任にさらされている。これらの項目はゲートであり、平均で評価する数字ではない。

“コンプライアンスは、設定である。すべてのゲートが正しい方向に開いているか、設定が壊れているか。プライバシーポリシーの文言の美しさは、この判断とは関わらない。

08 続 ・ 優良認定の天井

床の上： 監査済みの認定。

基礎の届出を超えて、厚労省は任意の監査済み認定制度を設けている。優良募集情報等提供事業者認定制度である。本認定の監査は7つのカテゴリを対象とする:法令遵守、的確な表示、個人情報等の取扱い、情報公開、求人企業側の審査(求人広告主のスクリーニング)、苦情相談、その他のガバナンス事項。本認定は、採用プラットフォームに対して日本が現時点で備える、最も公開性の高いコンプライアンス指標である。

優良認定 ・ 認定事業者一覧 ・ 令和8年4月1日時点

4区分にわたって42社が認定済み。

42

認定事業者数

1

第4号で稼働する認定事業者

3年

認定の有効期間(更新可能)

認定の取得状況は、厚労省および認定運営機関により一般公開されている。

数値を一度立ち止まって見る価値がある。第4号事業として届出済みのサービスは6件。そのうち優良認定済みは1件。本認定は、形式的なものではない。取得を目指す事業者は、上記7カテゴリにわたる第三者審査を受け、厚労省の「人材サービス総合サイト」に公開掲載される。HRの調達担当者にとって、本認定はベンダー自身のマーケティング上の主張に依存しない、数少ないシグナルの一つである。

“コンプライアンスの問いは、最後はひとつに行き着く。このリストに、貴社のベンダーは載っているか。

09 受領者側の責任

受領企業にも、責任が及ぶ。

個人情報保護法は、プラットフォーム側で完結しない。日本の雇用主または採用支援企業が第三者提供事業者から個人データを受領する場合、受領側自身が法第30条に基づく確認義務を負う。義務の内容は、明快である:提供元の身元、取得の経緯、そして当該提供に適法な根拠があるかの確認。義務は受領者にあり、提供者にはない。

これが、調達実務において意味すること。

日本の事業者、特に上場企業が、不適合な海外プラットフォームから候補者データを購入する場合、当該事業者は、コンプライアンス問題の一部分を継承することになる。上流プラットフォームが適法な取得を立証できない場合、受領者は法第30条を満たせない。データそのものが採用担当者にとって有用であっても、本件が表面化した場合(候補者から個人情報への苦情、競合による開示、規制当局による照会など)、自社が直接、個人情報保護法上のリスクを背負っていることになる。

これは、理論上の話ではない。コンプライアンスを重視する日本企業は、調達段階でこの問いを明示的に投げ始めている。期待される回答は、文書である。上流プラットフォームの届出受理通知書のコピー、データソースの文書化された記述、そして法第23条 / 第28条 / 第27条への対応状況の確認。これらの文書を提出できないベンダーは、パイロット実施に至る前の調達段階で、ますますふるい落とされている。

調達における問い、一行で。

「貴社の特定募集情報等提供事業に係る届出受理通知書、およびデータソースの文書を提示してください。」日本のクライアント企業の要請に対して、数日以内に両方を提示できないプラットフォーム。それは、リスクをそのクライアントに押し付けているプラットフォームである。

“不適合なベンダーは、データを売ってくる。同時に、自社のコンプライアンス問題も売ってくる。法第30条が、その領収書である。”

10 セルフ監査

貴社の候補リストへの、 7つの問い。

次回のベンダー評価で、以下の問いを投げかけてほしい。各「はい」につき1点を加える。ただし、48時間以内にベンダーがメール添付で送付できる文書で裏付けられた場合に限る。それ以外は、「いいえ」である。

- 01 ベンダーは、特定募集情報等提供事業者として厚労省に届出済みか。
届出受理番号と号区分を提示してほしい。
- 02 各候補者レコードについて、ベンダーはデータソースおよび取得経路を提示できるか。
情報源サイトの利用規約は確認されているか。当該規約上、自動収集は許容されているか。
- 03 ベンダーのプライバシーポリシーは、AIスコアリング、候補者マッチング、クライアントへの提示、スカウトメール生成を、利用目的として具体的に開示しているか。
当該開示は、日本語と英語の両方で行われているか。
- 04 海外におけるAI処理について、関連する外国法域(特に米国)について外的環境の把握を実施し、評価を文書化しているか。
- 05 ランキング主要因は、職業安定法第43条の6に従って公開されているか。
- 06 開示・訂正・削除・利用停止請求について、応答期限を備えた候補者側の窓口が設けられているか。
- 07 メールアウトリーチ機能について、ベンダーは商業メッセージ送信前に事前のオプトイン同意を取得しているか(特定電子メール法上の要件)。

スコア解釈

6～7点: ベンダーは対応を済ませている。技術的な評価は、その上で実施する。

2～3点: 体制は不完全。調達リスクが高い。パイロット前に法務レビューが必要。

4～5点: 重大なギャップあり。文書整備を契約上の条件とした、条件付き取引のみを検討対象とする。

0～1点: ベンダーは対応を行っていない。データを買うことは、相手の問題を買うことを意味する。

11 Headhunt.AI、本フレームワークに照らして

Headhunt.AI、 フレームワークに照らして。

本ブリーフィングのここまでは、一般論である。続く2ページは、そうではない。Headhunt.AIの運営事業者である株式会社ExecutiveSearch.AIが、第8章および第10章の各項目について、他のどのプラットフォームでも辿るべき同じ順序で、どう対応しているかを記述する。確認済みの項目もある。申請手続中であり、その旨を明示している項目もある。この記述は、コンプライアンス認定書の代わりとしてではなく、透明性のために掲載した。

ITEM 01 · 厚労省届出

Status: 申請手続中。 株式会社ExecutiveSearch.AI(法人番号 T5011001118882)は、職業安定法第43条の2第1項に基づき、第4号特定募集情報等提供事業として厚生労働大臣に対する届出手続を完了する過程にある。届出受理番号の発行に伴い、厚労省の「人材サービス総合サイト」に当該届出が反映される。Headhunt.AIの商用ローンは、届出受理通知の発行に合わせて行う。

ITEM 02 · 適法なデータソース

Status: 確認済み。 Headhunt.AIは、公開ウェブから個人データを直接スクレイピングしない。本サービスを支える候補者データベースは、確立されたグローバルデータ提供事業者との商業ライセンス契約を通じて入手している。当該契約は、株式会社ExecutiveSearch.AIによるデータ利用、および派生分析的アウトプット(候補者マッチスコア等)のエンタープライズユーザーへの提供を許諾する正式な契約である。当該契約書類は、契約上の記録として保管されている。提供事業者側のデータ収集は、収集が行われる法域における適用ある個人情報保護法令に準拠して行われている。

ITEM 03 · 利用目的の開示

Status: 現行プライバシーポリシーに記載済み。 株式会社ExecutiveSearch.AIのプライバシーポリシーは、Headhunt.AI内で個人情報が取り扱われる目的として以下を列挙している:AIによる候補者スコアリングおよび関連性評価、クライアントが指定する求人要件に対する候補者プロフィールのマッチング、認可されたクライアントユーザーに対する候補者情報の提示、クライアントユーザーによる利用目的でのパーソナライズされたアウトリーチ通信の生成。各目的は、個人情報保護法第17条および第21条に従い、データ利用の前に開示される。

11 続 ・ 項目4～7

ITEM 04 ・ 外的環境の把握の開示

Status: 現行プライバシーポリシーに記載済み。 Headhunt.AIの処理インフラには、クラウドおよびAI推論用途として米国所在のベンダーが含まれる。プライバシーポリシーは、当該外国法域および関連法令(米連邦・州プライバシー法、特にCalifornia Consumer Privacy Actを含む)を識別する外的環境の把握開示を含む。各海外ベンダーとのデータ処理契約(DPA)は、当該ベンダー側のモデル学習に対する株式会社ExecutiveSearch.AIデータの不使用、最小必要な送信、短期間保持、インシデント通知を含む安全管理措置を当該ベンダーに義務付けている。

ITEM 05 ・ ランキング主要因の開示

Status: 職安法コンプライアンス開示ページに公表済み。 ESAIスコアは、クライアントが指定する求人要件に対して候補者プロフィールを評価するAIモデルにより生成される。考慮される主要因(職務経験の関連性、学歴、スキル整合性、言語能力適合性、業界経験)は、株式会社ExecutiveSearch.AIの職安法コンプライアンスページに公開的に開示されており、職業安定法第43条の6および関連する厚生労働大臣ガイドラインが想定する透明性の枠組みに沿う。具体的なアルゴリズム重みおよびスコアリングの内部論理は、開示されない。これらは、営業秘密として取り扱う。ESAIスコアはスクリーニング補助としてクライアントユーザーに提示するものであり、候補者の確定的な評価としては用いない。候補者本人にスコアは通知されず、候補者との直接的なコミュニケーションの根拠としても用いられない。

ITEM 06 ・ 苦情相談窓口

Status: 営業日対応の専任窓口を運用中。 株式会社ExecutiveSearch.AIは、プライバシー・個人データ事項に関する苦情相談窓口を privacy-complaints@executivesearch.ai として運用している。本窓口は営業日に専任の社内担当者により監視され、プライバシーポリシーおよび職安法コンプライアンスページの双方に明記されている。職業安定法第43条の7に基づく苦情処理体制の主たる受付窓口として機能する。

ITEM 07 ・ 優良認定(前向き表明)

Status: 取得を視野に入れた将来の方針表明であり、確約ではない。 株式会社ExecutiveSearch.AIのコンプライアンス態勢は、優良募集情報等提供事業者認定制度に係るオペレーション・ガバナンス基準との整合を意識して構築されている。本認定の申請に必要なオペレーション実績が蓄積された段階で、次回以降の認定機会において優良認定を申請することを検討する方針である。これは将来の方針表明であり、確約ではない。株式会社ExecutiveSearch.AIは、将来の申請の時期および結果について、いかなる表明も行わない。

12 率直な見解

率直な見解。

日本のAI採用市場は、振り返れば自明となる規制統合の初期局面にある。令和4年改正が、無届け運営を犯罪化した。令和8年改正案が、不当利得没収型の課徴金を追加する。個人情報には手段がある。厚労省には公開レジストリがある。日本の事業者の調達担当者は、契約締結の前に正しい問いを投げ始めている。

早い段階でコンプライアンス対応を行ったプラットフォームは、この期間に複利的にポジションを強化する。届出済み、開示済み、データサプライチェーンの整理済み、越境処理の文書化済み。「日本では取り締まらない」「データは公開されている」との前提で動いてきたプラットフォームは、その前提が間違っていたと、段階的に思い知ることになる。最初の命令が発出され、最初のクライアントが法第30条の確認義務を実行した時点で、日本市場での足場を失う事業者もいる。

日本の人事担当者および調達担当者にとって、実務上の含意は、法律の文言が示唆するよりも単純である。コンプライアンス上の問いは、もはや「このプラットフォームを使って逃げ切れるか」ではない。問いは、「このプラットフォームの法的態勢が、1ページの調達メモのレビューに耐えるか」である。

監査は、大掛かりではない。貴社内で使用中のすべてのAI候補者ソーシングツールを一覧化する。調達部門が承認したもの、現場の採用担当者が法人カードあるいは私費で立ち上げたもの、すべて含めて。各ツールに対して、第10章の7つの問いを投げる。Headhunt.AIは、この基準を満たすことを設計上の要件として構築されている。今日日本市場に販売されている海外発のツールの大半は、対応できない。

REMINDER

これらのシステムは、今日が最も劣る状態だ。AIの進化ペースは線形ではない。いま投資して競合に先んじるか、置いていかれるか。

“何もしないのも、ひとつの判断である。現状の延長線上にあるから、安全に感じるだけだ。”

about Headhunt.AI · 日本市場のために

採用支援企業が、 日本市場のために作った。

Headhunt.AIは、株式会社ExecutiveSearch.AIが構築・運用しているAIソーシングプラットフォームである。同社は2018年からAIファーストの採用支援を行う東京の事業者であり、株式会社モンスターラボ(東証:5255)の100%子会社である。本プラットフォームは、上記の二法律フレームワークを設計の起点として構築されている。グローバル製品に後付けで日本対応を施したものではない。

400万件超の日本特化型データベース、ESAIスコア、バイリンガル・スカウトメールエンジン。すべて、当社自身の採用業務を毎日支えているのと同じプラットフォームから出ている。同業の採用支援企業、および、同様のオペレーションの転換を目指す事業会社の社内採用部門に対して、当社が自社で利用しているのと同じ条件で本プラットフォームをライセンス提供している。

Headhunt.AI

コンプライアンス・レビューから始める

1つの求人。 1つのランクリスト。 完全なデータソース文書。

貴社の現職求人を1件、当社にお送りいただきたい。Headhunt.AI上で実行し、各候補者についてのスコアリング根拠を含むショートリストを返信する。第11章記載の項目に対応するコンプライアンス文書一式を、併せて提出する。プラットフォームの2分間テスト、法的態勢の1文書レビュー。

SALES@EXECUTIVESEARCH.AI · HEADHUNT.AI · TOKYO, JAPAN

本ホワイトペーパーは教育目的の資料であり、法的助言を構成するものではない。具体的なコンプライアンス上の問いは、日本の弁護士に相談されたい。第11章における株式会社ExecutiveSearch.AIのコンプライアンス態勢に関する記述は、令和8年4月時点の状況を反映する。申請手続き中の項目については、関連する登録および開示の完了に伴い更新する。