

# 面接音声共有サービスを題材とした就職活動の現代化と ELSI 検討

原口 和徳<sup>1,\*</sup> 荒岡 草馬<sup>1</sup> 岡村 優希<sup>1</sup> 池田 美穂<sup>1</sup> 亀石 久美子<sup>1</sup>  
藤村 明子<sup>1</sup>

**概要：**就職活動では選考内容や応募者に関する情報を収集、活用することがあり、採用主体のみによる取組については、プロファイリングへの対策等、企業や業界団体による意識啓発、対策が進められている。一方、最近では、音声等を録音、共有する環境の充実に伴い、求職者が自発的に選考に関する音声情報を提供、共有する事例がみられるようになった。個人が主体となるケースでは、法的な規律やリテラシーが企業を対象とした場合とは異なるため、新たな問題が生じる可能性がある。本稿では、法的な検討に加え、倫理的・社会的課題を考慮した分析を行うことで、就職活動において新しく共有されるようになった音声情報や、今後さらなる普及が見込まれるAIを用いたサービスを活用していくための示唆を導出する。

**キーワード：**HR テクノロジー、就職活動、ELSI

## Modernizing Job Hunting in the Context of an Interview Voice-Sharing Service: Addressing Ethical, Legal, and Social Issues

Kazunori Haraguchi<sup>1,\*</sup> Soma Araoka<sup>1</sup> Yuki Okamura<sup>1</sup> Miho Ikeda<sup>1</sup>  
Kumiko Kameishi<sup>1</sup> Akiko Fujimura<sup>1</sup>

**Abstract:** In job hunting, employers sometimes collect and use information about the selection process and applicants. When only employers do this, companies and industry groups have worked on awareness activities and countermeasures, for example to prevent profiling. Recently, with more tools available for recording and sharing voice, there are cases where job seekers voluntarily provide and share voice information about the selection process. When individuals do this, the legal rules and required literacy are different from those for employers, and new problems may occur. This paper examines legal aspects as well as ethical and social issues. Based on this study, we give suggestions for how to make use of newly available voice information in job hunting and also AI services, which are expected to become more common in the future.

**Keywords:** HR Technology, Job Hunting, ELSI

## 1. はじめに

### 1.1 背景

採用市場は、少子高齢化等による人手不足を背景として、求人数が求職者数を上回る売り手市場が続いている[1]。とりわけ大学生を対象とした新卒採用においては、企業の中にはインターンシップ等の実施により、他社に先んじた学生への接触や確保を試みる企業があり、学生の立場からすると就職活動期間の早期化や長期化につながっている。また、企業によるオワハラ（求職者の意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するハラスメント行為）も生じている。これらは社会的に問題視されており、それを受けた関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省）では「就職・採用活動日程に関する考え方」を示している[2]。

企業側では、優秀な人材を確保するために、HR テクノロ

ジーの導入が進んでいる。たとえば書類選考において有望な学生を高速・高精度に発掘する AI ツール、面接官の代わりに面接をして評価をする AI 面接があげられる。

学生側においても、就職活動期間の早期化・長期化による学生生活との両立、就職活動に費やす作業時間の短縮、活動のアウトプットの改善等のために、HR テクノロジーを利用する学生が増加しているa。たとえば、OBOG マッチングアプリ、面接対策アプリなどがあげられる[3]。また、COVID-19 流行以降に進んだ採用活動のオンライン化によって、学生が自らの選考活動をデジタルデータとして容易に記録することが可能になっている。その結果、学生向けに、自らの選考活動の詳細な情報を他の学生に対して直接公開・共有するサービスも登場している。

### 1.2 検討方針

企業側、学生側の双方で利用が進む HR テクノロジーは、

る学生の割合が、24 年卒 18.4% から 26 年卒 66.6% へと増加していることを明らかにしている

<sup>1</sup> NTT 株式会社 社会情報研究所  
Social Informatics Laboratories, NTT, Inc.

\* kazunori.haraguchi@ntt.com

a 例えば、マイナビ（2025 年）[4]は、就職活動に AI を利用したことのあ

各々の立場・観点から利用され、各々は期待する効果が得られているものと推測されるが(それゆえHRテクノロジーのビジネスが成立している)、社会全体として見たときに、各々が受けるメリットとデメリットの調和が取れているとは限らない。たとえば特定の立場の人間のみがメリットを享受し、それ以外の立場の人間にはデメリットが多い場合には、社会的には公平・公正さを欠いており、法制度や社会受容性等の観点から問題が生じることがある。その代表的事例の一つが「リクナビDMPフォロー」に対する行政処分の事例である[5]。

このような問題は、HRテクノロジーの開発者(場合によっては提供者または利用者、いずれにしても学生側ではなく企業側が適任と考えられる)が事前に予測してあらかじめ対処して発生を防ぐ、あるいは指摘された場合に速やかに対処することが社会的に期待されると考えられる。

技術利用が社会に与える影響やリスクを分析する手法の一つとして、倫理的・法的・社会的課題(ELSI)の観点が有用と考えられる。新興技術の社会実装について考察する際には、倫理(E)・法(L)・社会(S)の3つの要素を区分して検討することが有用であり[6]、過去、企業によるHRテクノロジーの使用により社会問題が生じた際も、法(E)に加えて、倫理(L)を用いた分析、提言が行われている[7]。

本稿は、HRテクノロジーのうち、面接音声提供サービス**b**を題材に、ELSIの観点から課題を抽出し分析する。これにより、当該サービスまたは類似サービスの提供会社や利用者等の直接的な当事者だけでなく、間接的にサービスの影響に巻き込まれる人も含めた利害関係者全体を考慮した場合の、今後のHRテクノロジーの健全な発展・普及に向けた示唆と望ましい対応の導出を行う。

以下、2章では過去の類似サービスにおける事件および、政府の見解等について概括する。3章では対象のサービスに対するELSI観点での分析による課題の抽出に取り組み、4章において抽出した課題についての追加検討や対策の検討を行う。5章においてまとめを述べる。

## 2. 社会問題化したHRテクノロジー使用事例

本章ではHRテクノロジーを用いた採用関連サービスのうち、近年社会問題化した事例について、概要及び政府などのアクターの動向や報道内容を確認する。

### 2.1 事例1 内定辞退率算出サービス（2019年）

新卒採用活動におけるHRテクノロジーの活用事例において、個人との権利利益との関係において社会的反響の大きかった事例としては、「リクナビDMPフォロー」の行政処分事例がある**c**。

**b** 例えば、同趣旨のサービスとしてボイスキャリアがある。 <https://voicecarrier.net/> (参照 2025-08-21)。

**c** 詳細はリクルート[5]及び白石（2021年）[8]などを参照。なお、当該サ

本サービスは、就活情報サイトに登録した学生のサイト閲覧履歴や契約企業が提供する前年の内定辞退者リストを基に、就職情報サイト運営事業者が内定辞退率を測定するアルゴリズムを作成し、当該企業から提供された当年度の志望者の内定辞退率を算出し、当該企業に提供・販売するものであった。

報道や、SNS等を通じて懸念の声が上がったことを発端として、個人情報保護委員会及び東京労働局による調査の後、勧告及び指導が行われた[9][10][11]。同サービスの問題点として、取得した個人情報の管理方法や管理体制の不備、就活サイトを利用する学生に対する個人情報の第三者提供に関する同意取得が適切に行われていなかったこと、不適切な形で同意取得を避けようとする動きがあったこと、顧客企業における利用目的の通知、公表、体制の不備などが指摘されている。なお、同意の有効性について、東京労働局は形式的な同意の有無にとらわれない判断をしたことも指摘されている[8][11]。

同事件を受けて、令和2年個人情報保護法改正では、利用停止権・消去権の拡充、不適正利用の禁止、第三者提供記録の開示義務、個人関連情報の第三者提供規制といった対策が図られることになった[12]。また、業界団体によるガイドラインやチェックリストの作成も進められている。

同事件が社会問題となったことの背景には、上記の法的な規律への抵触に加え、内定辞退率という学生の就活に大きく関わるデータを販売していたことの妥当性や、表向きは就活生を支援すると言っておきながら、裏では就活生が不利になる可能性のある情報を勝手に企業に渡していた背信性があることが指摘されている[8][13]。

### 2.2 事例2 早期退職者予測AI（2023年）

個人情報保護委員会の調査資料[7]は、名古屋大学大学院が研究していた「早期退職者予測AI」も、個人との権利利益との関係において社会的反響の大きかった事例に位置づけている[14]。

本AIは、企業が採用試験で行う適性検査の回答データを分析することで、入社3年未満で退職する若者を採用前の段階で予測することに成功したとされている。同事例に対しては、分析に使用したデータの入手方法の適法性や、取得した個人情報の利用方法の適切性、分析に用いた手法の妥当性などを問題視する指摘が複数行われている[15][16]。

また、本事例においても、適法性だけでなく、そもそもそのような行為が行われることを認めてよいのだろうかといった趣旨の指摘が複数あることが確認できる[17]。

### 2.3 事例3 面接音声共有サービス（2025年）

上記2事例は、いずれも採用関連サービス提供者やAI技

サービスは行政処分の後、停止した

術者が採用活動に関する情報を集め、内定辞退率や離職率を算出し、企業等に提供・販売する（ないしは販売することを想定する）B to B のビジネスモデルであった。近年、学生が自ら記録した情報を、サービス提供者の持つ web サイトにアップロードして公開し、学生間で相互に閲覧できようとする、C to B to C の形をとるサービスが普及している。このようなサービスが生まれた背景には、学生が手探りで就職活動をすすめるなかで、就職を希望する企業や業種の採用活動の具体的な雰囲気や、成功事例を参考にして対策をしたいというニーズがある。加えて、COVID-19 流行以降に進んだ採用活動のオンライン化を背景として、共有するデータの対象に音声データを加えることも可能になった。対象とする面接音声共有サービスについて、運営企業の web サイト[18]の情報から整理をすると、概要は以下となる。

同サービスでは、就職活動中の学生が面接や面談（OB/OG 訪問）時の音声を録音したデータを web サイトに投稿して運営企業に提供する。web サイト運営企業が投稿者本人及び面接等の参加者（企業の採用担当者やグループ面接の他の参加学生）が特定されないように個人情報のマスキングや音声データ内の人物の声を加工（ボイスチェンジ）したうえで、当該面接音声サービスの登録会員に対して公開する。当該サイトへの登録に大学メールアドレスを用いた認証を用いることで、運営企業は当該サービスを外部非公開のサービスとして運用している。なお、登録会員は、企業名やガクチカ（学生時代に力を入れたこと）などの条件で、登録された面接情報を検索、視聴することが可能になっている。

本取組は、web サイトの運営企業が「複数の法律事務所様に構想段階でご相談し、リーガルチェックを実施済み」[19]であることを表明する一方で、リスクを情報提供者である学生に転嫁しているのではないかといった意見[20]や、サービスそのものに対して社会通念上、問題があると指摘する意見[21][22]もある。一方で、同サービスは「面接の赤本」として、学生たちから強い支持を受けているとの意見もある[23]。

## 2.4 小括

事例 1 及び 2 は、企業間で情報のやり取りが完結していたが、事例 3 は、学生自らがサービスサイトに就職活動に関する生の情報を投稿、提供し、それらの情報がサービスサイトを通じて多数の学生によって利用されている。前 2 事例に比べると、ビジネスモデルの中に学生が加わっている点に違いがある。これまで、前 2 事例のビジネスモデルに関する分析や対策は検討、実現されているが、事例 3 については同様の蓄積はまだ見られていない。そこで、次章

d サービスの利用規約[25]において、録音データ提供学生が web サイト運営企業に対して、提供する音声が第三者の権利を侵害していないこと及び法令に違反していないことを約束し、第三者との間で紛争が生じた際は録

以降において、事例 3 を対象として ELSI 観点からの分析を行う。

## 3. 面接音声共有サービスに対する ELSI 検討

### 3.1 サービスの全体像

筆者らは、本章において面接音声共有サービスについて深掘りするために、公表資料及び報道をもとに、アクター やデータの流れを整理した。そのうえで、各アクターに想定されるメリット・デメリットを洗い出した。アクター及びデータの流れは図 1 の通りであり、主なアクターのメリット／デメリットは以下のとおりである。

#### 3.1.1 企業

企業には、法人及び面接官、従業員といった対象者が想定される。その特徴としては、メリットとなる部分がなく、デメリットとなる事項だけが発生することが挙げられる。想定されるデメリットは、採用活動に対する風評被害が発生する可能性、採用活動に関するノウハウの流出、事前に対策をした学生が生じることによって必要な能力の把握を行えなくなること、情報流出のリスクが生じことがある。また、面接官（OB/OG 訪問を担当する社員も含む）においては、学生とのやりとりで話した個人的な情報が流出する可能性もある。

#### 3.1.2 録音データ提供学生

情報をアップロードする立場の学生（以下、録音データ提供学生とする）については、得られるメリットが少なく、デメリットが大きい状況となっている。録音データ提供学生は、投稿 1 件あたりギフト券数千円分を受領することができる[24]。ほかにも、面接に関する情報を公開することで、就職活動を行う他の学生の助けになることが期待でき、そのことによって満足感を得られることが想定できる。一方で、面接実施企業や面接官から個人情報やプライバシー情報の流出について損害賠償請求を提起されるリスクや、就職後に採用先企業で冷遇されるリスクなどが想定される。

#### 3.1.3 web サイト運営企業

面接音声共有を行う web サイトの運営企業（以下、web サイト運営企業とする）は、デメリットは少なく、メリットを多く享受できる立場にある。特に、当該サービスによって生じる法的なリスクについて、情報をアップロードする学生が負担する仕組みを作っていること<sup>d</sup>が特徴として指摘できる。また、企業や大学と連携し、面接音声を利用したビジネスも予定されていることから、リスクを少なく収益化を図る仕組みを手にしていると評価できる。

音データ提供学生の費用と責任において問題を解決することを定めている。

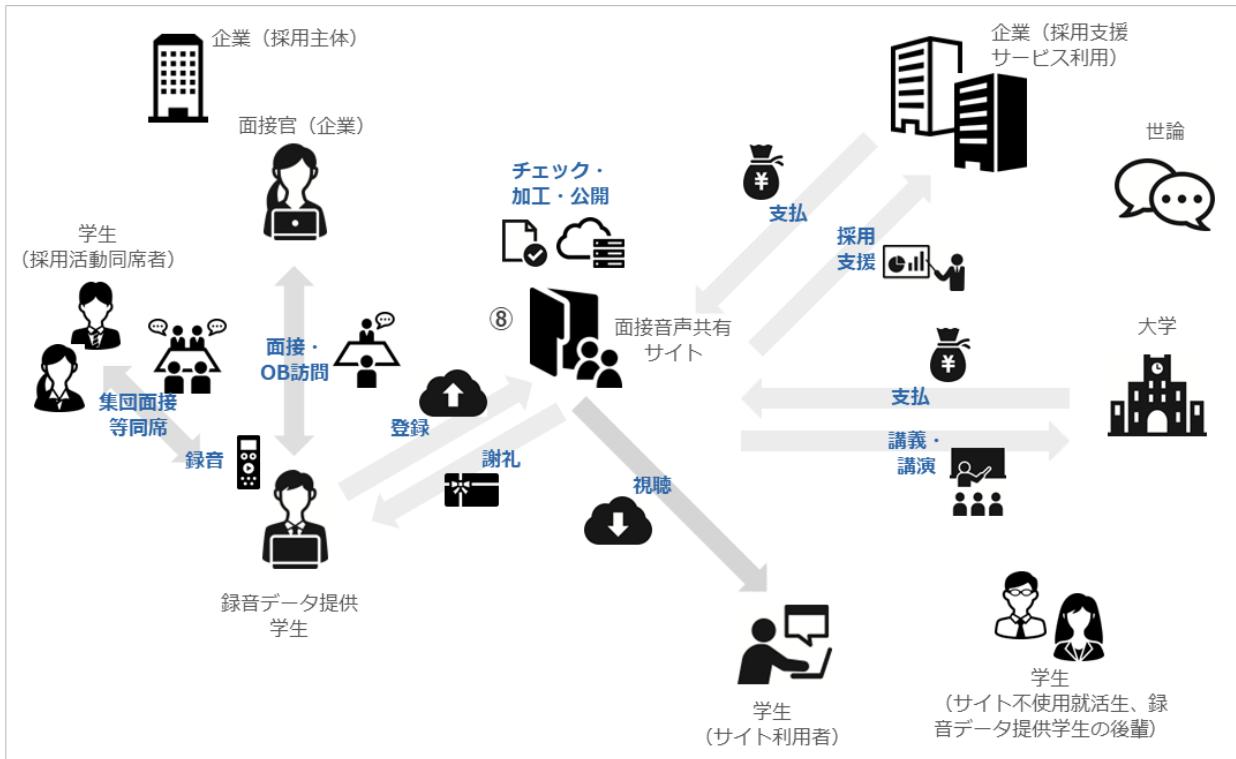


図 1 面接音声共有サービスにおけるアクリー

### 3.1.4 その他の学生、大学、サービス利用企業

面接情報をアップロードした者以外の学生については、メリットを享受する者と、デメリットを被る者とで分かれしていくことが考えられる。当該サイトは、就職活動の赤本との表現されることもあるように、多くのサイト利用者にとっては就職活動を進めるうえで有益なサービスとなっている。一方で、公開された面接の場に同席した学生（以下、採用活動同席学生とする）は、個人的な情報などが流出する可能性がある。また、録音データ提供学生が所属する組織の後輩は、録音データ提供学生がいた組織だということを理由に企業から何らかのペナルティを課されてしまう可能性が否定できない。

大学や、サービス利用企業は、web サイト運営企業に対して対価を支払うことで、面接音声を基にしたキャリア支援サービスを購入することや、自社の面接内容の見直しを進めていくことなどが可能となる。

このように、当該サービスについてはデメリットが一部の主体に偏っていることが特徴として指摘できる。

### 3.2 法的側面の検討

当該サービスの全体像を踏まえて、筆者らは大きく 4 点の法的リスクが生じえるものと判断した。以下、それぞれ検討する。

#### 3.2.1 不正競争防止法

当該サービスでは、模擬面接など公開対象外とされるなど、採用活動におけるデータだけが公開対象となっている。そのため、不正競争防止法（以下、不競法）が定める営業

の秘密に対して、①採用に関するノウハウそのものと、②面接、面談の中で語られる事業に関する情報の 2 点が抵触する可能性が考えられる。

通常、企業において①は営業秘密に類するものとして管理されていることが想定されるが、面接官がそれらの情報をもとに尋ねる質問事項までもが秘密情報として管理されているとは想定し難い。そのため、音声を通して面接で明らかにされた質問事項を取得、使用、開示されたことだけをもって営業秘密が侵害されたものとすることはできない。

一方、②については、求職者が面接に同席した者に断りなく録音し、web サイトに公開した場合に、当該行為が不競法が定める不正競争に該当する可能性が生じる。これには、面接音声を断りなく録音したことが不正取得と解すことができる場合と、面接音声自体は面接に出席した時点で取得しており、録音によって領得したものと解することができる場合とが想定される。

前者の場合は、面接音声を不正取得した求職者の行為は、不競法 2 条 1 項 4 項に該当する可能性が生じる。また、web サイト運営企業が当該情報を故意または重過失により使用、開示する行為については、不競法 2 条 1 項 5 号・6 号に抵触する可能性が指摘できる。録音データ提供学生について、不競法への抵触が認められた場合、企業には差止請求権や損害賠償請求権が発生する可能性がある。他方 web サイト運営企業については、同サービスの利用規約が、投稿ユーザーが web サイト運営事業者に対して「当該音声等が第三者の権利を侵害せず、また、法令等にも違反していないこと

をここに約束」すると定めていること、web サイト運営企業にとっての対策は講じられている。

一方、面接音声を領得したものと解する場合は、web サイト運営企業について、不競法 2 条 1 項 7 号に抵触する可能性が指摘できる。

なお、web サイト運営企業は、「面談や面接の場で機密情報に類する会話はほぼ見られずリスクは低い。仮に「この場限り」といった前置きがあるなど判断に難しい箇所はカットし、配慮している」とインタビューに回答している[26]。

### 3.2.2 個人情報保護法

個人情報保護法（以下、個情法）に照らすと、録音データや録音データの取扱いに関する解釈は次のようになる。

基本解釈として、第一に、面接等の会話内容を録音した録音データには、個人に関する情報が含まれている可能性がある。具体的には、録音データ提供学生の氏名や大学・学部・専攻名、志望動機等のほか、面接官の氏名や所属部署名、グループ面接やグループディスカッション等の場合には同席する学生の氏名や大学・学部・専攻名等である。特に氏名はそれ単体で個人情報に該当し、その他の情報についても単体もしくは組み合わせることで一般的手段を用いて個人を特定可能なこともある。たとえば学生の自己紹介において、スポーツや芸術等における受賞歴等の著名な経験がある場合には、氏名情報がなくても個人を特定可能である。したがって、録音データは一般には個人に関する情報を含むデータであり、録音した会話の中に氏名が含まれる場合、録音データは個人情報を含むデータと評価される。第二に、録音データを録音した会話中に含まれる当該氏名により容易に検索可能な状態に整理した場合（たとえば、複数の録音データを保有し、各録音データのファイル名にはその録音した会話に含まれる氏名を含むなどして、各々の録音データが誰に関する情報であるかが容易に検索可能な状態にしている）、このような状態の録音データの集合体は、個人情報データベース等と評価される。第三に、第一・第二の条件を満たす録音データの集合体（個人情報データベース等）を事業の用に供する者は、個人情報取扱事業者と評価され、個情法の規律の適用対象となる。ここでいう「事業」とは、一定の目的をもって反復継続して遂行される同種の行為で、かつ社会通念上事業と認められるものをいい、営利・非営利の別は問わない。また、法人格の有無は問わない。個人情報取扱事業者は、個情法第 17 条（利用目的の特定）、第 18 条（利用目的による制限）、第 19 条（不適切な利用の禁止）、第 20 条（適正な取得）、第 21 条（取得に際しての利用目的の通知等）、第 27 条（第三者提供の制限）、第 29 条（第三者提供に係る記録の作成等）等の義務を負う。

具体的解釈について、まず録音データ提供学生については、面接音声共有サービスに提供することを意図して、一回もしくは複数回にわたって面接時に録音をし、録音データを当該サービスに提供すると想定されるが、これが社会通念上事業と認められる可能性は低いと考えられる。よって、録音データ提供学生が保有する録音データの集合体が個人情報データベース等と評価される場合であっても、録音データ提供学生は個人情報取扱事業者には該当せず、個情法の規律の適用を受けないと解される。ただし、面接音声の録音・提供に関して報酬を受けて生業とする場合には事業と認められ、かつ録音データ提供学生が保有する録音データの集合体が個人情報データベース等と評価される場合には、録音データ提供学生が個人情報取扱事業者に該当すると解される。

次に、面接音声共有サービス提供事業者については、当該サービスの利用にあたって会員登録を要求する。会員登録では、当該事業者は学生から氏名等の個人情報を取得する。当該事業者は会員 ID を付与する等して、複数の学生から取得した情報を体系的に整理したデータベース等を構築すると想定されることから、個人情報取扱事業者に該当する。次に、録音データ提供学生からの録音データの受領について、当該事業者は提供された録音データは当該録音データ提供学生に関するデータとして受領記録を作成して管理すると想定されるため、当該事業者において、提供された録音データは個人データ（個人情報データベース等を構築する個人情報）に該当する。当該事業者は録音データの音声を一部加工・改変等して当該サービス上で公開するが、この公開される加工後の音声データは加工元の録音データと容易に照合可能な形で管理していると想定されるため、加工後の音声データは個人データに該当し、よって加工後の音声データの公開は個人データの第三者提供に該当する。なお形式的には、加工後の音声データは録音データ提供学生に関する情報であるため、加工後の音声データの第三者提供に関する同意は録音データ提供学生から同意を得れば事足りるということになる。ただし、録音データに含まれる他の人物からは、録音データ提供学生が自身の音声や会話内容を録音して当該サービスに録音データを提供し、当該事業者が加工後の音声データを公開することに関する同意（ここでいう同意とは、個情法上の要請の同意に限らず、録音行為等の一連の行為全般に関する同意という意味である）が取れている保証はない。

### 3.2.3 プライバシー侵害

個情法上の問題が生じない場合であっても、それとは別に、面接音声の web サイト上の公開行為が、プライバシー侵害として民事上の不法行為を構成する可能性がある。当該サービスでは、個人情報及び個人が特定される恐れがあると web サイト運営企業が判断した情報については、当該箇所のカットや自主規制音によるマスキングが行われる。また、音声データ内の人物の声も、複数のパターンによってボイスチェンジを行うなど、公開された面接音声がプライバシー侵害に当たらないように配慮している。しかしな

がら、音声を改変したとしても、話し方や発言内容から話者が特定される可能性がある。過去にプライバシー侵害が争われた裁判例では、同定可能性の判断において、対象となる人物の知人がその人物を識別できたかどうかが基準とされている<sup>e</sup>。この基準に照らすと、例えば、採用活動同席者がグループディスカッションなどでエピソード語った場合、話者の後輩など、話者をよく知る人物が話を聞いた場合に該当する人物を特定できてしまうケースなどが考えられる。このような場合、マスキング処理がなされていたとしてもプライバシー侵害に該当する可能性が残されている。

### 3.2.4 契約上の義務の不履行

採用活動にあたって、企業は選考を受ける学生と秘密保持契約を締結することや、選考情報を第三者へ開示しない旨の同意を学生から取得することがある。

このような行為があった場合且つこれらが契約として成立・有効であると判断された場合で、これらが契約として成立・有効であると判断されるとき、面接音声をwebサイト運営企業に提供することは、契約内容に反することになる。企業は契約上の義務の不履行を理由とした損害賠償請求を行うことが可能となる（民法415条）。

## 3.3 倫理的、社会的側面の検討

倫理的、社会的側面において、筆者らは大きく6点の検討が必要なものと判断した。以下、それぞれ検討する。

### 3.3.1 不正録音

面接、面談の情報を相手に断りなく録音、公開することは、倫理的に忌避される可能性が高い。また、社会的な観点でも、不正録音を警戒する雰囲気が蔓延することで、面接、面談で話される内容が表向きの情報だけとなることの悪影響が懸念される。本来ならば就職活動をする学生が、面談等を通して聞くことのできた機微な情報（育児や介護との両立などのプライベートな事柄や面接者のアドバイス）を聞くことができなくなることや、採用プロセスを通して学生と企業の間で価値観のすり合わせを行うことができなくなる恐れがある。その結果、新卒採用のミスマッチが起きる可能性が高まるなど、社会に対する不利益が生じる可能性が高まる。

一方で、面接音声が公開されるかもしれないと企業に思わせることは、政府が「憲法で保障された職業選択の自由を侵害する許されない行為」[2]と指摘するオワハラが一定の割合で発生している状況に対して、抑止力として機能する可能性があるなど、社会全体で見たときに利益となる部分もある。

### 3.3.2 面接における誇張・粉飾

倫理的には、面接はするをすることなく、その人自身の

<sup>e</sup> 例として、東京高判平成13年2月15日、最判平成15年3月14日、東京地判平成21年4月14日など。肖像系ガイドライン[27]では、写真（被写体）の判別であるが、「被写体の知人がみて、その人だと判別できるか」を判断基準としている。また、プライバシーに関する判断について

能力を基にして評価されるべき、との意見が考えられる。これまで公開されることのなかった面接音声を聴取し、対策を講じができるようになると、面接を受ける学生は、事前に質問を予想し、準備をしたうえで誇張した内容を話すことができるようになる。このようにして、面接音声提供サービスは、倫理的規範に抵触する者を増やす可能性がある。

社会的側面におけるデメリットとしては、企業と社会それぞれの負担が増加することが指摘できる。たとえば、企業は対策として、定期的に採用プロセスや面接内容を見直すコストを負担する必要が生じる。また、採用面接を受ける者のなかで、面接音声を知っている者と知らない者との間で大きな差が生じるようになり、面接（採用活動）に対する公平さが損なわれる可能性がある。

一方で、就職活動にプレッシャーや一種の理不尽を感じていた学生からは、面接の対策ができるようになることが歓迎される。場合によっては、音声データに基づく面接支援サービスのような形で、市場が形成される可能性もある。

### 3.3.3 録音データ提供学生の権利保護

利用規約[25]において、公開された面接音声を基に問題が生じた際は、面接データ提供学生が自らの費用と責任において問題を解決することが定められている。社会的に見て弱い立場にある学生にのみ法的責任が課せられている状況にたいしては、その倫理的な妥当性について、疑念を生じさせる可能性が高い。事実、この点を問題点の1つとして指摘する報道もある[20]。

### 3.3.4 救済措置の実効性

公開された面接音声に関して、法的側面の問題が認められた場合の救済措置の実効性について、社会的側面で問題が生じる可能性がある。仮に、損害賠償が認められた場合であったとしても、通常、学生が有する資力を考慮すると企業が被る損失と比べて、満足な補償とはならない可能性がある。また、投稿された面接音声について、面接データ提供学生は、音声等の内容変更・削除を行うことができない旨が、利用規約に規定されている。加えて、webサイト運営企業は、投稿音声に対して企業から寄せられた削除要請について原則応じない姿勢を明らかにしている[26]。

このように、実効性のある救済措置が用意されていないことについては、社会的な反発が生じる可能性がある。

### 3.3.5 個人情報取得時の同意取得

企業（面接官）や、採用活動同席者は、webサイト運営企業の存在すら認知しない状態で、webサイト運営企業に個人情報を取得される可能性がある。webサイト運営企業

も、知人が対象者を同定することができるかどうか、を基準としていることが言及されている。

は、利用規約によって取得する個人情報の利用目的を明らかにしているため、仮に、企業（面接官）や採用活動同席者がwebサイト運営企業を認知しないまま個人情報を取得されたとしても、個別法が定める利用目的の通知または公表の義務は果たされていることになる。しかしながら、このような状況は、実質的な効果を果たしているといは言い難い。この点について、社会的な観点からの反発が生じる可能性がある。

### 3.3.6 ビジネスモデルにおける対価の支払い

webサイト運営企業は、取得した面接音声を活用した採用支援サービスを希望する大学や企業へと提供している。その際、面接データ提供学生への謝礼の支払いが行われているが、面接データ提供学生と同じく情報を提供している立場にある企業や採用活動同席者に対しての支払いは行われていない。また、その他の学生は無料で本サービスを使用し、面接音声を視聴することができる。

webサイト運営企業による情報の取得方法への疑念が高まると、ビジネスモデルそのものへの社会的な反発へつながる可能性がある。また、就活当事者の中で大きなボリュームを占めるその他の学生が、経済的な負担をすることなく、面接音声を視聴することができていることが、社会的な反発を抑えている効果を可能性がある。

### 3.4 小括

アクター別のメリット／デメリットの整理でみたように、当該サービスは、メリットを享受する者が多い一方で、デメリットを被る者が限られる（企業、録音データ提供学生、採用活動同席者）という構造を有している。加えて、当該サービスは法的側面及び倫理的、社会的側面から、利点も問題点もそれぞれ存在していること、学生が行為の主体となることによって企業だけを対象とするときよりも考慮すべき事項が増えることが確認できた。

## 4. 考察

本章では当該サービスに関する社会全体でのメリットとデメリットが、より調和のとれた形になるために必要と思われる論点についての考察を行う。

### 4.1 同意の効力

求職者と面接企業の間には、すでに雇い入れられた労働者と使用者との間以上の情報・交渉力格差がある。そのため、形式上同意があったように見受けられる事例においても、それだけで求職者の同意があったとみることは適切ではなく、求職者が自らの自由に意思に基づいて同意したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すると言える場合に初めて同意の存在を肯定すべきである（最高裁判所平成28年2月19日民集第70巻2号123頁参照）。そのためサービス利用規約において免責条項を入れ、求職者が同意ボタンを押下してサービスを利用したとしても、それをもって

直ちに当該免責条項が契約内容となっているとは言えず、上記のような客観的事由の存在を審査する必要がある。

### 4.2 情報を不本意に取得される者の保護

3.2.2 及び3.3.5で検討したように、グループ面接同席者や企業（面接）は、webサイト運営企業による個人情報取得時に、通知・公表された利用目的を実質的に知ることができない状況に置かれている可能性がある。また、同じCtoB to Cの構造を持つエントリーシートの共有サービスと比較した時に、面接音声共有サービスだけが有する特徴の1つとなる点が、本人が知らぬ間に情報を公開される者が存在することである。

自分が知らない間に個人情報を取得されることは、法的に問題がなかったとしても、社会的な反発につながる可能性がある。加えて、面接音声の取得方法の多くは無断録音によるものであることが想定される。録音行為に法的に問題がなかったとしても、倫理的・法的側面からは忌避される行為であることも、社会的な反発を強化する方向に働き得る。

このような状況を鑑み、不本意な形で個人情報を取得された者に対して、当該情報を削除する権利を与えるなどの対策を講じることが望まれる。現状、webサイト運営企業が、企業からの削除依頼には原則応じない姿勢を示していくことを考慮すると、当事者だけによらない形でのルール形成を進めていくことの必要性が認められる。

### 4.3 スキルを奪われる面接官の保護

面接音声のデータが蓄積されると、その内容を学習データとしてAIに学習させ、面接指導サービスなどの新たなビジネスを生み出すことも可能になる。仮に面接音声のデータが、AIが使用する学習データセットとなる場合に、面接官は無断で自身の面接スキルをAIに奪われることになる。この際、公正性の観点からは、面接官に対して実効性のある学習されない権利を提供することや、学習の対価を支払うことが必要になる。

また、面接指導サービスを提供する場合、面接を評価する基準が必要となる。しかしながら、学習データセットに含まれる面接音声が対象企業の面接情報の内容をバランスよく含んでいるとは限らない。結果として、偏った判定基準を持つなど、公平性に劣るサービスが生み出される可能性がある。そのため、そこから生み出される不利益を避けるためには、透明性のある形で情報が集まる仕組みを構築することなどが望まれる。

## 5. まとめ

本稿では、面接音声提供サービスを題材に、直接的なサービス利用者だけでなく、間接的にサービスにかかわりを持つことになる者も含めた利害関係者全体を視野に入れたELSI観点からの検討を行った。HRテクノロジーの健全な

発展・普及を進めていくために望まれる対策及び、残る課題は以下のとおりである。

### 5.1 求められる対策

採用活動を行う企業は、採用活動の公正性や効果を保つために、面接の定期的な見直しや、応募者との情報管理に関する合意形成を進めていくことが考えられる。応募者との情報管理に関する合意形成については、応募者からの不信感を招かないためにも、一方的に指示をするのではなく、「面接を本音で話し合いを行い、キャリアのミスマッチを防ぐ場にしたいから」などといった姿勢を伝える形で進めていくことが望まれる。学生は、データを提供するのにあたって生じるメリットとデメリットを冷静に判断できる材料を基に判断していくことが考えられる。デジタルデータの提供は容易にできる一方で、提供者が特定された場合に見込まれる入社後の不遇を指摘する意見もある。長期的な視点からみた得失も加味した行動をとるようにしていくことが望まれる。

web サイト運営企業や、業界団体などは、社会的にみてフェアと判断されるサービスの利用ルールを定めることや、公開された情報の取り消しに関するより具体的なルールを定めていくことが望まれる。特に面接音声などのように、情報を提供者とは別のもの情報も含まれるデータを扱う場合には、そのことも加味したルールを作る必要がある。

### 5.2 課題と展望

本稿における分析結果を踏まえたアクターごとの対応を例示したが、その過程において当事者の意見聴取などは行っていない。今後、より具体的な対策を検討するときは、当事者意見も取り入れることによって、バランスの取れた実行性の高い対策として検討していくことが求められる。

また、今後の就職活動は、HR テクノロジーの活用がますます盛んになっていくものと考えられる。AI 時代の就職活動に不都合が生じないようにするために、本稿が示した課題についての検討を続けるとともに、課題の解決を当事者だけの問題として任せてしまうのではなく、社会全体で課題意識を共有し、解決に取り組んでいくことが望まれる。

## 参考文献

- [1] “第 42 回 ワークス大卒求人倍率調査（2026 年卒）”. [https://www.works-i.com/surveys/item/250424\\_recruitment\\_saiyo\\_ratio.pdf](https://www.works-i.com/surveys/item/250424_recruitment_saiyo_ratio.pdf), (参照 2025-08-18).
- [2] “2026 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方”. [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou/pdf/r061205\\_siryou.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/pdf/r061205_siryou.pdf), (参照 2025-08-18).
- [3] “就活アプリおすすめランキング 33 選！26 卒 27 卒必見のアプリを厳選紹介！”. <https://shupro.net/syuukatsu-app>, (参照 2025-08-18).
- [4] “マイナビ 2026 年卒 大学生キャリア意向調査 4 月 <就職活動における AI 利用>”. <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2025/05/s-syuusyoku-26-04-02.pdf>, (参照 2025-08-18).
- [5] “『リクナビ DMP フォロー』の問題点と再発防止策について”.

<https://www.recruit.co.jp/r-dmpf/>, (参照 2025-08-18).

- [6] 岸本充生. 倫理的・法的・社会的課題（ELSI）という考え方. ビジネス法務, 2021 年 7 月号, p. 35-37.
- [7] 工藤郁子, 新井ひろみ, 江間有沙. 採用におけるプロファイリング・サービスの倫理的課題. 人工知能学会全国大会論文集第 34 回(2020), 2020.
- [8] 白石紘一. 事例 10 大手就職情報サイト運営事業者が、学生の内定辞退率を算出し、第三者提供の同意を取得することなく、これを顧客企業に提供等していた事例. 令和 2 年改正個人情報保護法の実務対応. 2021, p. 252-270.
- [9] “個人情報の保護に関する法律に基づく行政上の対応について（令和元年 8 月 26 日）”, (参照 2025-08-18).
- [10] “個人情報の保護に関する法律に基づく行政上の対応について（令和元年 12 月 4 日）”. <https://www.ppc.go.jp/news/press/2019/20191204/>, (参照 2025-08-18).
- [11] 労務行政研究所（編）. HR テクノロジーの法・理論・実務. 労務行政, 2022, p. 230-241.
- [12] 竹地潔. リクナビ事件のその後. 富山大学紀要. 富大経済論集, 2023 年, 第 69 卷第 1 号, p. 69-94.
- [13] 森亮二. デジタルプラットフォームの法的責任に関する近時の問題. 現代消費者法, 2020, No.46, p. 24-34.
- [14] “個人情報保護に係る主要課題に関する海外・国内動向調査（最終報告書）”. [https://www.ppc.go.jp/files/pdf/shuyoukadai\\_report\\_R0512.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/shuyoukadai_report_R0512.pdf), (参照 2025-08-18).
- [15] “名古屋大学等が AI で若者の早期退職を研究していることを個人情報保護法・労働法から考えた－ダーク人材（追記あり）”. <https://www.naka2656-b.site/archives/37740713.html>, (参照 2025-08-21).
- [16] ““ダーク人材”騒動への反響と研究の持つ価値について、求職者 3,000 人以上の話を聴いてきた立場で考える”. [https://note.com/shoma\\_suzuki138/n/naa4afff6ac2c](https://note.com/shoma_suzuki138/n/naa4afff6ac2c), (参照 2025-08-21).
- [17] “[賛否】名古屋大学「早期退職しそうな人を予測する AI」を作成－専門家が「海外では AI 法で禁止」と批判”. <https://matomame.jp/user/yonepo665/8a1bb06cc269e91b5123>, (参照 2025-08-21).
- [18] <https://voicecareer.net/>, (参照 2025-08-21).
- [19] “極端であれ、ボイスキャリアに込めた思いについて”. [https://note.com/voice\\_career/n/n41979e15acd4](https://note.com/voice_career/n/n41979e15acd4), (参照 2025-08-21).
- [20] “「録音は禁止しているのに」 就活生向けの“面接音声投稿サービス”に懸念の声 規約には「一切の責任負わず」”. <https://www.itmedia.co.jp/news/articles/2506/04/news112.html>, (参照 2025-08-21).
- [21] “就活×音声投稿サービスの炎上に見る、スタートアップの“倫理の欠落””. <https://comemo.nikkei.com/n/n2c2dd7922cd7>, (参照 2025-08-21).
- [22] “ボイスキャリア！違法？－就活面接の無断録音データ買取サイトが炎上も、法的検討済と反論【報道】”. <https://inhouselaw.org/inhouse/archives/5814>, (参照 2025-08-21).
- [23] “社会問題化した「就活の負のスパイラル」を解消. 本物の面接音声が聞ける“赤本”が必聴すぎる”. <https://r25.jp/companies/edu-studio/interview/882249213218390017>, (参照 2025-08-19).
- [24] “就活面接の録音投稿サイトが波紋 企業は困惑「採用業務を妨害」”. <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOTG116JO0R10C25A6000000/>, (参照 2025-08-21).
- [25] “利用規約”. <https://voicecareer.net/readme/>, (参照 2025-08-21).
- [26] “ボイスキャリア代表「利用者 9 割が MARCH 以上、就活音声投稿の普及止まらず」”. <https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00628/081500018/>, (参照 2025-08-21).
- [27] “肖像権ガイドライン”. <https://digitalarchivejapan.org/wp-content/uploads/2023/04/Shozokenguideline-20230424.pdf>, (参照 2025-08-21).