masuda funai

雇用／労働法／福利厚生　スナップショット
2026 年 11 月
ノーリーン・アムジャット

州レベルの人工知能（AI）関連法の拡大
The Expansion of State Artificial Intelligence Laws

人工知能（AI）より米国の労働市場が急速に変化し、そして今後もますます AI が定着していくことは明らかです。採用活動から従業員管理に至るまで、AI の活用は多くの職場で一般的になりつつあります。現在、イリノイ州、コロラド州、カリフォルニア州、コネチカット州、ミネソタ州、ニューヨーク市、テキサス州、ユタ州などにおいて、AI に関する法規制が相次いで制定されており、州や自治体ごとに異なる法規制が点在する状況となっています。

これらの AI 関連法は、適用範囲、通知要件、執行要件および監査要件においてそれぞれ異なるため、複数の州で事業を展開する雇用主にとって、コンプライアンスの徹底が難しくなっています。上記のいずれからの州・自治体に事業拠点または従業員を有する雇用主は、以下の対応を検討する必要があります。

- 従業員の採用から退職に至るまでの雇用プロセス全体において、AI ツールがどのように使用されているかを調査すること。
- 求職者および従業員に対する通知および同意取得手順を整備すること。
- AI による意思決定に対し、人間による監督体制を導入すること。
- 職場における AI の使用について、許可される用途と禁止される用途を明確に定めた社内 AI ポリシーを策定すること。
- AI による判断に偏りや差別が生じていないかを検証するためのバイアス監査（Bias audit）を実施すること。
- 適用される AI 関連法へのコンプラインスを確保するため、外部業者と締結した契約の内容を見直し、必要に応じて修正すること。

米国全土で AI 関連法が急速に拡大していることから、雇用主は法的動向に注視するとともに、AI 関連の慣行を定期的に見直すことが、潜在する法的リスクを軽減する上で肝要です。

貴社の職場に適用される AI 関連法、または導入すべきコンプライアンス対策に関するご質問は、増田・舟井法律事務所のノーリーン・アムジャッド弁護士 、または雇用／労働法／福利厚生部門のその他メンバーまでお問い合わせください。

© 2026 Masuda, Funai, Eifert & Mitchell, Ltd. All rights reserved. 本書は、特定の事実や状況に関する法務アドバイスまたは法的見解に代わるものではありません。本書に含まれる内容は、情報の提供を目的としたものです。かかる情報を利用なさる場合は、弁護士にご相談の上、アドバイスに従ってください。本書は、広告物とみなされることもあります。

masuda funai

Employment, Labor & Benefits Snapshot

November 2026

Naureen Amjad

The Expansion of State Artificial Intelligence Laws

There is no denying that Artificial Intelligence ("AI") is rapidly reshaping the U.S. labor market and that AI is here to stay. From being used in recruitment to employee management, AI utilization is becoming mainstream at most workplaces. There is a growing patchwork of state AI laws, which currently include: Illinois, Colorado, California, Connecticut, Minnesota, New York City, Texas and Utah. Each AI law differs in scope, notice, enforcement and audit requirements, creating complexities for multi-state employers.

Considering the current absence of any federal law governing the use of AI in employment, multi-state employers with operations or employees in any of the above states should consider undertaking the following actions:

- Assessing how they utilize AI tools across the employment lifecycle;
- Implementing notice and consent protocols for candidates and employees;
- Implementing human oversight on AI-decisions;
- Developing an internal AI policy to clearly define permitted and prohibited uses of AI in the workplace;
- Conducting bias audits; and
- Reviewing and updating vendor contracts to ensure compliance with applicable AI laws.

As AI laws continue to proliferate rapidly, employers should regularly monitor legal developments and assess their AI-related practices to help mitigate potential risk.

If you have questions about the applicability of AI laws to your workplace and potential compliance measures to adopt, please contact **Naureen Amjad** or a member of Masuda Funai's **Employment, Labor & Benefits Practice Group**.

©2026 Masuda, Funai, Eifert & Mitchell, Ltd. All rights reserved. This publication should not be construed as legal advice or legal opinion on any specific facts or circumstances. The contents are intended solely for informational purposes and you should not act or rely upon information contained herein without consulting a lawyer for advice. This publication may constitute Advertising Material.