

第 20 回 UNI 世界執行委員会 (2017 年 10 月 10~11 日、スイス・ニヨン)

議題 8 c) iii)

労働の未来へ向けた労働組合のイノベーション

労働の未来に関する 10 の行動と原則

世界中で、我々の労働市場、雇用形態、労使関係が変化している。複雑に絡み合うグローバル化、気候変動、人口移動、経済力の変化、人口構造の変化の中において、多くの労働者が現在混乱、交渉力の喪失、敵対的な反労働組合政策に直面している。

我々が現在目撃しているデジタル革新と、結果として起こる配置転換と作業の変化は今に始まったことではないと主張する著者や専門家もいる。彼らはこの変化は歴史を通じた技術的な適合に似ており、労働者、技能、生産方法、商取引が新しいテクノロジーに適合することは歴史が証明していると断定している。この見解にもいくらかの真実があるが、UNIは他の多くのグローバルユニオン、専門家、コメンテーターとともに、今日の始めに我々が目撃していることが我々の労働市場、労働者、社会に徹底的な崩壊を引き起こし、広範囲にわたり影響を及ぼすだろうということを信じている。一つ、

またはいくつかの仕事に影響を与えるのではなく、人工知能の増加、データ収集の重要性、ロボットと機械による労働作業の配置転換はあらゆる技能レベルのすべての職業に影響を与えるだろう。今まで知られていない多くの側面の混乱は、今までに見たことのない世界的な規制の変化と適応を要求している。

この図は自明の理である。図 1 はデータがますます大規模に収集されている状況を示している。データは人工知能やアルゴリズムを構築し、製

品、サービス、マーケティングに関して個人を標的とするために使用されている。認知と人工知能のシステムへの世界的な支出もまた驚異的なスピードで増加している。図 2 で見られるように、支出は 2017 年に 125 億米ドル、2016 年の 59.3%増になると予想されている。

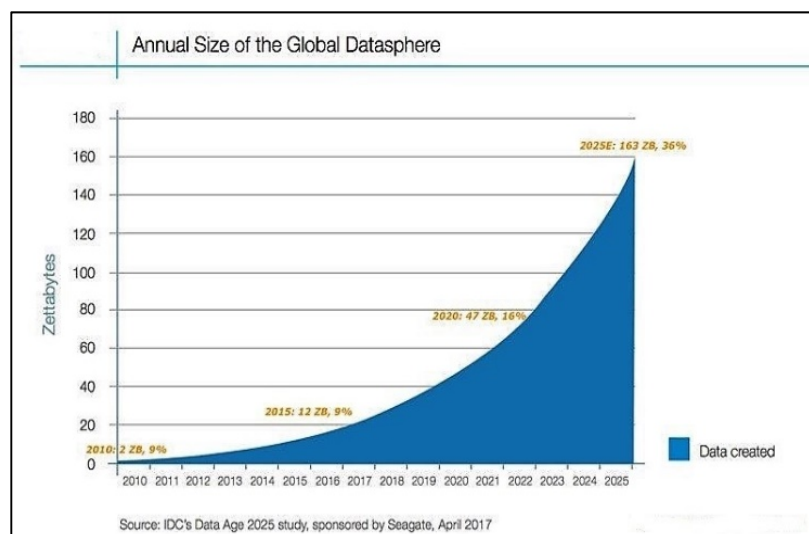
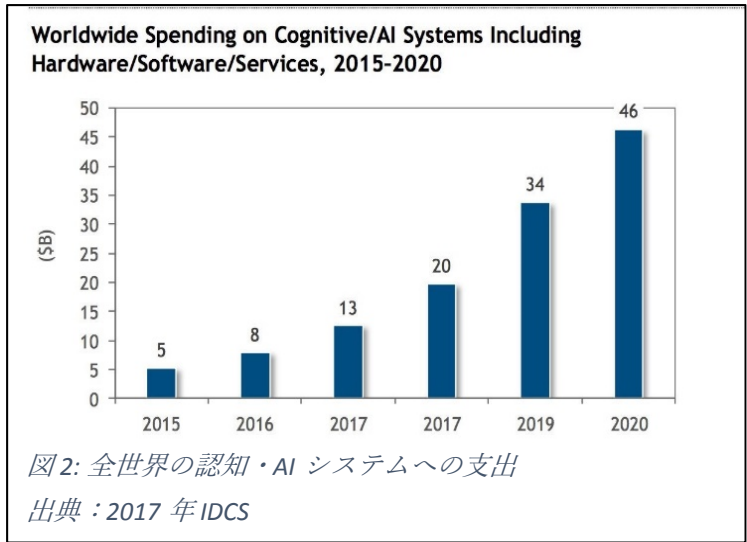


図 1: Annual Size of Global Datasphere (source IDC's Data Age 2025 Study)



データの管理と所有権は、資産、富、機会、力の世界的な分配に関する議論の中心になっている。TiSA、TPPA、失敗した TTIP、EU と日本の協定、WTO 内の協定といった貿易・投資協定の現在のうねりの中で、特にほとんどの先進国が デジタルデバイド（情報格差）を埋めるのではなく深刻化する政策を推し進めている。このデジタル植民地主義は発展途上国を世界的な搾取のシステムに捕らわれた状態にするだろう。そこでは、ほんの少しの国だけが多くの国を犠牲にして、さらなる力と

富を手に入れるのだ。グローバル・ノース（北半球の先進国）は、制限や規制のない自由なデータの流れを推し進め、グローバル・サウス（南半球の発展途上国）に何ら義務を負っていないが、これを止めさせなければならない。いまだインターネットアクセスのない最貧国の市民の 95%、または世界の全人口の 60%のいまだインターネットに接続していない人々に力を与える持続可能な解決策を見つけることは、我々の主要な懸念の一つである。デジタル経済はすべての人に力を与えるべきである。図 3 は データの巨額な利益が実際どれほどかを示している。

驚くことではないが、勝者がすべてを手に入れることを望んで、投資家はデジタルインフラが今のところない、または未開発な世界の国々に注意を向けている。しかしながら、これらの投資は必ずしも現地の労働者と経済の利益となるように設計されていない。それどころか、新しいテクノロジーとデジタル革新はグローバル・サウスの現地の労働市場を徹底的に混乱させるだろう。



図3: 技術企業があなたのデータで10秒ごとにどれほどの利益を得ているか

出典: <http://www.visualcapitalist.com/tech-giants-visualizing-profits-for-every-10-seconds/>

現在人間が行っている多くの作業をテクノロジーが奪うだけでなく、職業全体が完全自動化の危険にさらされる。図4は世界銀行の「自動化の危険」の推定である。OECD平均の57%から非常に高いエチオピアの85%までさまざまである。

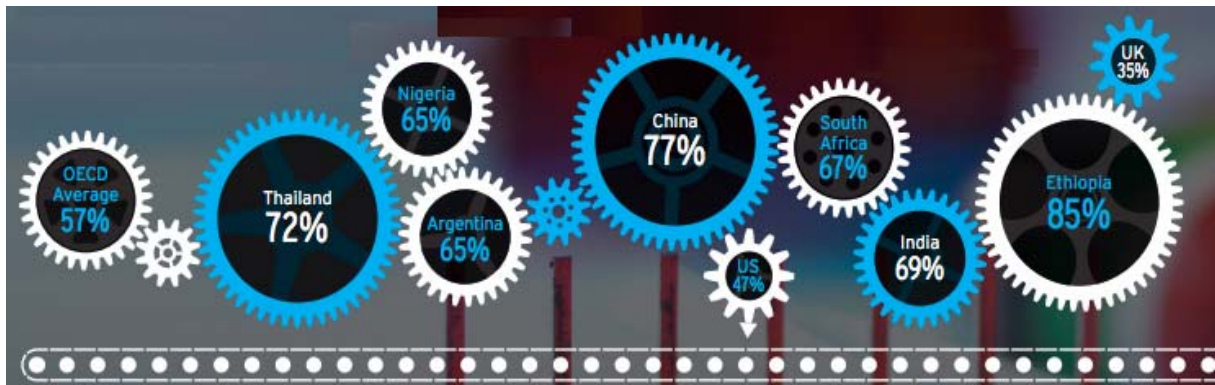


図4: 自動化に脅かされる雇用 (2016年世界銀行開発レポート)

デジタル化の助けを得て、労働の個別化と臨時雇用化が広がり、労働者にはたとえあったとしても非常に少ない社会権と基本的権利しか残されていない。ILOの非標準的雇用に関する詳細な報告書では、世界各地の臨時労働、パートタイム労働、派遣労働、関係者が多数いるその他の雇用契約、偽装された雇用関係、隷属的な自営業の増大について述べている。

「ギグ」エコノミー—市場規制、労働法と労働権を回避するプラットフォーム—の出現は、この労働の個別化のまさに

具現化である。労働者は現在、市場の気まぐれと不安に耐えるよう放置されており、たとえあったとしても非常に少ない社会保障しかいまだ与えられていない。UNIは政府と国際機関に対して、社会的保護システムを改善、現代化し、あらゆる雇用形態のすべての労働者が同じ強力で持続可能な社会権と基本的権利を持てるようにするよう求めてきた。G20の労働雇用大臣会合、EUとOECDがこのことを聞き入れ、取り上げつつあることは良いことである。

今日と未来の若者が不安定な労働市場に直面していることに、ほとんど疑いの余地はない。すでに今日、かつてないほど多くの若者が高い教育を受けているにもかかわらず、若者の失業レベルは受け入れられないほどに高い。ある専門家は言っている。「あなた方の両親は生涯1人の使用者しかいなかった。あなた方はおそらく6人、そしてあなた方の子供は同時に6人の使用者がいることになるだろう。」我々は労働の未来がすでに自身の労働の世界である若者に接触する。そして彼らの懸念事項を聞き、問題を最高レベルに引き上げるだろう。

実際に課題は多い。しかし我々の可能性もまた多い。労働の未来をディーセントですべての労働者に力を与えるものにする絶好の機会が、現在存在している。団体交渉と社会的対話は新しい問題への古い答えであるように見えるかもしれないが、我々は労働者が変化を前に進める計画を

「非標準的雇用は新しくないが、現在の労働市場でより広くいきわたった特徴になってきた。我々は契約の取り決めにかかわらず、すべての雇用が労働者に適切で安定した所得、職業上の危険からの保護、社会的保護および団結し団体交渉を行う権利を確実に提供するようにする必要がある。」

デボラ・グリーンフィールド ILO 政策担当
副事務局長

立てるためのテーブルに着けるよう要求すべきである。我々は同じ考えを持った組織とネットワークを拡大し、人々と地球を第一に考えるデジタルの未来を求め続けるべきである。

UNI の労働の未来のアクション・ポイントは労働の未来の 10 大原則から成り立っている。中心となるテーマのうちの 2 つ、AI 倫理と労働者のデータのプライバシーと保護に関して、加盟組織の政策と団体交渉に導入でき、入手、使用可能な追加的原則を作り出すために、我々は内外の専門家と協力してきた。

それと合わせてこれらの 3 つの原則文書は、我々が労働の未来へと進み、さらに奥に入っていく際に、我々の仕事を導き、ひらめきを与え、そして我々の団結した声を強化するだろう。

我々は協力し、すべての人にとって持続可能で力を与える未来を作り出すために団結し、それを実現させよう。

UNI 世界執行委員会による提案

動議 5：労働の未来へ向けた労働組合のイノベーション

10 大行動と原則

1 ディーセンワークと公平な条件の保証

主な要求：

- 1.1 すべての労働者は雇用に関して発言権を持ち、公平な条件のもとでディーセントワークを得るべきである。労働の未来は、透明性、機会、責任という特徴を持たなければならない。

労働の未来は動的かつ流動的で、絶え間なく変化すると予想されている。基礎となるデジタルテクノロジーは市場と労働市場、製品とサービス、人々と場所を同時に相互に関連させているが、それでも潜在的には別々でもある。労働と私生活の境界線は不鮮明になるだろう。この点において、労働権と休息する権利に関する世界人権宣言の第 23、24 条を実現することが重要である。労働市場の構造的な変化が期待されるだろう。自動化は人間の労働の置き換えではなく、支援として開発されるべきである。公的な関係者は持続的な構造的失業と格差拡大の可能性を予測して、労働と富の分配の関係性に関する新しい考え方を模索しなければならない。

- 1.2 UNI はこの新しい労働の世界において、透明性、機会、責任を要求している。

透明性： AI が促進した決断、データの痕跡、データの所有権と利用、企業の構造とサプライチェーンにおける透明性

機会： グローバル・ノースからグローバル・サウスまで、農村から都会まで、高齢者から若者まで、技能レベル、民族性、社会経済的な地位を越えて、世界中の市民と労働者は差別から解放され、繁栄する機会があり、力と価値が与えられていると感じなければならない。組織化と団体交渉権を尊重し、可能にし、拡大すべきである。

責任： 技術革新、政治家、企業は人々と地球の利益を少数の利益より重視すべきである。

以下の原則はこれらの要求を具体化している。

2 平等な機会の保証

主な要求：

- 2.1 グローバル・ノース（北半球の先進国）からグローバル・サウス（南半球の発展途上国）まで、農村から都会まで、高齢者から若者まで、男性から女性まで、どんな技能レベルでも、民族性や社会経済的な地位を超えて、世界中の市民と労働者は、差別から解放され、繁栄する機会があり、力と価値が与えられていると感じなければならない。
- 2.2 UNI はすべての市民と労働者に経済的、技術的、社会的、環境的に機会均等を与える労働の未来を求めている。グローバル・ノースとグローバル・サウスのデジタルデバイド（情報格差）を埋めるためにまだ改善すべき点が多い。デジタルデバイドの拡大を目的とする貿易政策は止めるべきである。市民と労働者は自分のデータに対する権利と、そのデータを取り出し、保管し、利用する方法、およびどこでだれがそれを行うかに影響を与える権利を持つべきである。
- 2.3 UNI は性差のないデジタル化を求めている。そこではアルゴリズムの偏りが排除されるか、少なくとも説明されており、男性と女性の仕事が平等に評価され、労働者はジェンダーにかかわらず同じ権利と特権を享受することができる。

3 労働者の社会権と基本的権利の保障

主な要求：

- 3.1 あらゆる雇用形態のすべての労働者が労働組合を結成、参加する権利を含め、同じ強力で強制力のある社会権と基本的権利を持たなければならない。
- 3.2 労働の未来に関して実施された多くの分析が、過度に流動性のある労働市場に向かっていることを指摘している。そこでは、労働者が様々な雇用形態（終身雇用、臨時労働、ギグ・エコノミーの個別化された労働）の間を移行しており、時には同時に複数の職場を持つことになるだろう。同時に、研究者は、労働力が高い技能を持つ労働者を必要とする仕事と、より肉体を使う低技能の仕事に分けられるようになるということに同意する傾向がある。中程度の賃金の中程度のレベルの仕事は次第になくなるだろう。ロボットテクノロジーと E サービス、電子政府、E ヘルス等のさらなる開発もまた、仕事と作業を奪い、変えるだろう。
- 3.3 （偽の）自営業、ゼロ時間契約、在宅労働者、その他の不安定な形態の仕事の成長と、世界中での労働の個別化は、社会権と基本的権利があつたとしても非常に少なく、社会的なつながりのない孤立した、権利を奪われた労働者の増加を招いている。新しいギグ・エコノミーにおいて、いくつかのプラットフォームが労働者にプラットフォームに登録するために毎月料金を請求しているが、労働者に仕事や収入の保証はしていない。このことは、自身の商品とサービスの需要に関する市場変動リスクを負いながら、基本的権利を与えられず、所得保護、休暇の権利、年金の権利、出産・育児休暇の権利などのない労働者が増加していることを意味している。さらに、心理社会的な危険性のある環境にいる匿名のネット上の目に見えない労働者が増えている。
- 3.4 このことは受け入れがたく、恵まれない低賃金の市民の全く新しいグループを増大させる危険性がある。我々は労働者の保証を与えない市場の柔軟性を受け入れることはできない。

主な要求：

- 3.5 我々は有料のプラットフォームを拒否し、労働者の基本的権利の行使を阻止するために利用されるすべての現存の法律に挑戦しなければならない。単一の自営業者も団体交渉の権利を持てるように、競争法を変更すべきである。労働者を自営業になるよう強制したり、団体交渉権をはく奪することは受け入れがたい。

4 すべての労働者への社会的保護の権利の保証

主な要求：

- 4.1 社会保障システムは、あらゆる雇用形態のすべての労働者が社会保障の権利を獲得できるように、近代化されなければならない。

4.2 そのためには：

- a) すべての企業が、自身が組み込まれ、属している社会に税金や社会貢献を通して財政的に貢献する。
- b) 社会保障の権利は雇用形態、機関、範囲に関わらず、労働時間の総計で評価される。このシステムは、移動可能な諸給付であり、現在いくつかの国で良い結果を生んでいる。

5 労働者の生涯学習へのアクセスの保証

主な要求：

- 5.1 あらゆる雇用形態のすべての労働者は、定期的に訓練の権利を獲得し、利用できなければならない。

- 5.2 労働市場の流動性を支援する方法として、また急速に発展するテクノロジーの結果として、自営業者も含めすべての労働者は、継続的にスキルアップや技能再取得を利用できなければならない。補償制度が整備される必要がある。そのためには以下のことが必要となる。

- a) すべての企業が、社会的パートナーや国が運営する国内の教育基金に寄付をし、労働者が訓練を行う資金を求めることができる。この基金は訓練の間の所得の損失も補うべきである。
- b) 労働組合は、使用者が将来必要となる技能の確認も含め、訓練過程で役割を担うべきである。
- c) 積極的な労働市場政策が、あらゆる雇用形態のすべての労働者を含めるために、刷新、拡大されなければならない。
- d) すべての企業は、すべての種類の労働者に合わせた、拡大された実習制度を通して、現在と未来の従業員の訓練、再訓練、スキルアップに責任を持つ。

6 人々と地球を優先する AI 倫理の保証

主な要求：

- 6.1 人工知能は人々と地球を優先すべきである。これは国際規模の AI 倫理の議論が必須である理由である。倫理的 AI に関して全てを網羅する国際条約は、人類の生存にとって最も実現可能な保証となる。

- 6.2 AI の開発を促進、監視、評価するには、**世界的なコンソーシアム**を作るべきである。このコンソーシアムは学者、企業、労働組合、消費者、政府、市民社会組織から成り、これらの組織と一緒に人工知能、アルゴリズム、ビッグデータの倫理的な利用、開発、展開に関する国際基準を作る。
- 6.3 さらに、**そこから出てきたデータ、ビッグデータ、人工知能、機械学習は「公共のもの」にしなければいけない**。すなわち、すべての市民、組織、企業、政府が活用、利用し、そこから学ぶために入手できるということである。現在、作られたデータのほとんどを所有し、不当な政治的、科学的、経済的な独占と力で触れることのできないところに置いているのは**ビッグ 6**（グーグル、マイクロソフト、アップル、アマゾン、フェイスブック、IBM）である。

注：「倫理的な人工知能のための 10 大原則」参照

7 労働者のデータに関する権利とデータ保護の保証

主な要求：

- 7.1 **労働者とその労働組合代表は、自分に関して、また労働プロセスを通して収集されたデータにアクセスし、影響を与え、編集し、削除する権利を持たなければならない。**
- 7.2 データは新しい金である。データはマーケティング、人工知能とアルゴリズムの構築の際に、取引され、分析され、利用されている。これは、我々の経済と社会の多くの面をさらに個別化している無数の新しいビジネスとサービスの基盤そのものである。データ保護法は多くの国にあるが、従業員の仕事の流れを監視して得たデータや生体情報のような個人を特定できるデータは含まれていない。UNI は、人類の利益のための技術の発展に取り組む世界最大の技術専門組織である、国際組織 IEEE（電気電子技術者協会）と協力し、従業員データの透明な使用者ガバナンスの世界基準を作ろうとしている。労働組合は従業員のデータに関する権利と保護の保証においてカギとなる役割を果たしている。

注：データに関する権利、データの機密性、データ保護はデジタル経済における労働者の基本的要求であることから、我々はこの点に関して別の文書「労働者のデータの機密性と保護の 10 大原則」で詳述している。この文書は労働者のデータに関する権利と保護を保証するための実行可能で的確な原則を提示している。

8 企業のサプライチェーンの責任の保証

主な要求：

- 8.1 **労働者の権利を含む人権は、企業のサプライチェーン全体を通して尊重されなければならない、企業はその作為、非作為の責任を負う。クラウドワークやその他のオンライン労働のプラットフォームは規制すべきである。**
- 8.2 経済モデルとは反対に、デジタル化と国際競争は市場の多様化ではなく集中を招いている。複雑な世界的（国内外の）サプライチェーンに加え、一部の市場リーダーは市場での地位を強化するために、増え続ける複雑な下請け業者と所有モデルを利用して

いる。企業のサプライチェーンにおける労働者の地位が低くなればなるほど、その労働者の労働環境が危険になることも多い。

- 8.3 今日の強力な市場リーダーはテクノロジー系のビッグ 6（グーグル、フェイスブック、アマゾン、アップル、マイクロソフト、IBM）で占められている。我々はこれらの企業の労働基準の法令遵守を監視し、あらゆる反労働組合的な政策の責任を負わせる。
- 8.4 UNI は国連のビジネスと人権に関する指導原則が世界的に採択、施行、監視されるようになることを要求している。さらに、市場リーダーは、労働者の基本的な権利と人権を保証する、持続可能で建設的な労使関係と企業責任を主導する義務を負うべきである。この行為は、本社という枠を超えて、下請け業者のより幅広いサプライチェーンにまで拡大しなければならない。企業は、これらの権利と施行されている国連原則の妨げとなる、自身の作為、非作為ともに責任を負わなければならない。同じことがクラウドワークやその他のオンライン労働プラットフォームにも当てはまる。

9 幸福の保証と優先

主な要求：

- 9.1 社会の経済的、社会的健全性の測定手段としての GDP を越え、人間の尊厳、自由、民主主義、平等、法の支配、人権の尊重等の価値を含む多次元マトリックスを受け入れる。OECD の「より良い暮らしの指標」が興味深い出発点を提供している。
- 9.2 長年、国内総生産（GDP）は社会全体の経済的、社会的健全性を測定する手段として経済学者と政治家に利用されてきた。GDP が上がると、市民の満足と幸福も上がるということが大前提にある。
- 9.3 しかし、ますます多くの人々と組織が、GDP が成長と収益を測定する一方で、環境、社会福祉、健康、幸福といった要素はその中に全く含まれていないことを認識している。
- 9.4 混乱、急速な自動化、人工知能といった新しいテクノロジーの進歩の起こる現代という時代において、政治家と市民社会は、より良い、より全体論的で包括的な国の測定手段、あるいはアルゴリズムの総合的健全性を求めなければならない。「GDP を越えた」測定基準が AI 倫理への移行を促進するだろう。

10 実現に向けて - UNI の共同誓約と行動の呼びかけ

10.1 我々は UNI の未来にとってこのことが持つ現在の緊急性と戦略的重要性を認め、意志、能力、一貫性をもって、透明で、すべての人に機会を与え、労働者に力を与える労働の未来を形作る。労働組合は解決策の一部である。我々のリーダーシップとしての役割と強力な声を利用して、我々はこれらの世界規模の発展に世界規模の対応を行う。我々は団結し、UNI のメッセージを古い部門と新しい部門、使用者と労働者に向けて、どこにしようとも届けていく。

10.2 UNI において、我々は以下のことを行う。

- すべての労働者が団結し、団体交渉を行う権利を促進する

- 労働者の声を変化の最前線に届け続け、そのために専用のウェブサイトとデジタルの専門家グループを十分に活用する。
- テクノロジー、雇用、労働組合の変化に遅れずについていき、部門やグループを越えて相乗効果を求め、好事例を共有する。
- この文書で述べた原則を実現する。
- 我々の部門とグループの現実と願望に基づいた、最先端のロビー活動と用語を通して、世界的な政策に影響を与える。
- 新しい形式の雇用を含む、組織化キャンペーンを支援、運営する。
- コミュニケーションを取り、人員を動員する目的で、組織化と交渉を支援する現代的なテクノロジーを利用する。
- 1. グローバル枠組み協定のデータ条項、2. 全世界的なロビー活動と啓発活動を通して、労働者のデータに関する権利とプライバシーを世界的に保護する。
- AI 倫理に関する国際条例への署名を求める。
- 労働の未来がすでに自身の労働の世界である若者を、活動、制作、戦略開発に参加させる。
- 我々の集団としての影響力を強めるために、我々の世界的なネットワークを拡大する。
- すべての人にとってディーセントな労働の未来の保証を追求する中で、我々の地域と加盟組織を支援する研究を行う。
- 世界執行委員会による再検討の下に、必要に応じて大会やセミナーを開始する。

10.3 我々の地域構造を考慮すると、我々には以下の能力がある。

- 労働の未来と上記の原則に関する地域特有の分析と政策を開発する。
- 地域のロビー活動、ネットワークの形成、啓発を行う。
- 労働組合のイノベーションを支援するために、我々の世界と地域のネットワークと知識を強化活用する。

10.4 UNI 加盟組織レベルでは、我々は以下のことを行う。

- 国内の会話に影響を与え、各国政府が行う仕事を加速させるために、UNI のメッセージを伝える。
- デジタル経済における労働者のニーズや要望に沿って、企業、政府、市民グループへのロビー活動と啓発活動を行う。
- UNI の政策と活動を知らせるために、UNI の地域事務所と本部に関与する。
- デジタル専門家のワーキンググループを通して、世界的な UNI コミュニティとともに知識と見識を共有し続ける。

労働者データのプライバシー と保護のための 10 大原則



UNI Global Union

Nyon, Switzerland

World Executive Board, 10-11 October 2017

労働者データのプライバシーと保護のための 10 大原則

「労働の未来」に関する UNI 動議の原則 7 では、以下を要求する。

労働者と組合代表は、業務過程において収集された労働者自身に関するデータにアクセスし、これに対する影響力を持ち、編集・削除する権利を持たなくてはならない。

データは新たなドル箱である。データは、人工知能やアルゴリズムを設計する上で、取引され、分析され、マーケティングに利用される。データは、我々の経済や社会の多くの側面をますます個別化していく新しい無数のビジネスやサービスの、まさにその土台である。多くの国でデータ保護法が存在する一方で、従業員のワークフローをモニタリングして得られるデータや、生体データ等の個体認証情報を保護する法律は存在しない。UNI は、世界的な組織である IEEE（人類の利益のための技術革新に取り組む世界最大の技術的専門組織）とともに、従業員データに関する透明性のある使用者ガバナンスの世界標準を考案するため、取り組みを行っている。労働組合は、従業員のデータに関する権利と保護の確保について、重要な役割を担っている。

本文書は、この重要な要求を運用可能なものにし、組合や職場代表、グローバル労組同盟が行動を取れるよう、10 の項目に分けた。

目次

1	労働者は、自身に関して収集されたデータにアクセスでき、これに対する影響力を持たなければならない	12
2	持続可能なデータ処理保護措置の実施	12
3	データ最小化原則が適用されなければならない	13
4	データ処理は透明性が保たれなければならない	13
5	企業内部で、プライバシー法や基本的権利が尊重されなければならない	13
6	データが使用される時、労働者は説明を受ける権利を持たねばならない	14
7	生体データや個体認証情報（PII）は除外されなければならない	14
8	従業員の所在を示す装置	14
9	複数分野にわたる企業間のデータ・ガバナンス機関を設置すべきである	14
10	上記の全ては、団体協約の中で実施されるべきである	14

1 労働者は、自身に関して収集されたデータにアクセスでき、これに対する影響力を持たなければならない

労働者は、自身に関して収集されたデータにアクセスする権利を持たねばならない。データを修正し、ブロックし、削除する権利もこれに含まれる。

- a) 従業員の同意は、業務におけるデータ処理の法的根拠になり得ず、なるべきではない。
- b) 従業員は、要求に応じて、合理的期間内に、過大な遅滞なく、自身に関する個人情報の処理について確認することができる。これに関するコミュニケーションは明瞭な形式で行われるものとし、ここにはデータの出所に関するあらゆる情報、情報処理の透明性を確保する上で情報管理者が要求されるその他の情報が含まれる。
- c) 労働者は、データの可搬性に関する権利を持たねばならない。すなわち、一つのプラットフォームから別の場所へと評価や等級システムなどの情報を移動させることである。
- d) 国内法や慣習、団体協約の規定に従い、個人データは従業員代表に通知されることがあるが、それは、そうしたデータが従業員の利益を適切に代表する上で必要な範囲、あるいはそうしたデータが団体協約に規定された義務を履行・監督する上で必要な場合に限られる。

2 持続可能なデータ処理保護措置の実施

あらゆる形態のデータ処理について、使用者は特に以下の保護措置が順守されるようにしなければならない。

- a) 業務活動をモニタリングする情報システムや技術を導入する前に、従業員に対して明確かつ十全な通知を行うこと。提供される情報は、最新のものであり、後述の原則 3 を考慮したものでなければならない。また、運用の目的やデータ保存・バックアップの期間、情報にアクセスし、修正することができるという従業員の権利、またその権利をどのように行使できるかということに関する記載が含まれるべきである。この保護措置は、モニタリングの目的やシステムが変更する場合も含む。
- b) データ処理に関する適切な内部措置を講じ、事前に従業員に通知する。これには、自動システムがポテンシャル・プロファイリングを行ったり決定を下す場合など、個人にとってリスクが高くなるような時、プライバシーの影響評価を実施することが含まれる（原則 5 を参照）。
- c) プライバシーや尊厳の尊重といった従業員の権利が侵害される恐れのある状況においては、従業員と協議を行う。そのような場合、データのモニタリングを拒否する従業員の権利が尊重される。これは、使用者が文書で安全性を証明し、当該従業員から、従業員のプライバシーと尊厳が十分に尊重されていることについて同意を得るまでの期間である（原則 5 を参照）。
- d) 国内法に従い、個人データの処理に関して国の監督当局の助言を求める。

3 データ最小化原則が適用されなければならない

原則として、

「使用者は正当な目的にかなう正しいデータに限り収集することができるのであり、適切な人物のみが適切な期間にだけデータを取り扱うことができる」

使用者は、雇用に関するデータ処理についての原則と義務を実際に尊重できるよう、適切な措置を策定すべきである。これには、データ収集は目的達成の為に必要な場合に限定されるという、比例および補完性の原則が含まれる。すなわち、データ収集の内容と形式は、目的にかなったものでなければならない。

監督当局の要請に応じ、使用者は原則と義務を遵守していることを証明できるようにしなければならない。これらの措置は、処理されるデータの質や量、データ処理の種類に適用されねばならず、また、従業員の基本的権利や自由に対して与える影響についても考慮しなければならない。

4 データ処理は透明性が保たれなければならない

- a) 使用者が保持する個人データに関する情報は、関係する従業員に対して直接、もしくは当該従業員を代表する仲介者を通じて、あるいは他の適切な手段でもって提供されなければならない。
- b) 使用者は、次の情報を従業員に提供しなければならない。
 - i. 処理される個人データの種類およびデータ処理の目的についての説明
 - ii. 個人データの受信者または受信者の種類
 - iii. 原則1に規定された、従業員が有する権利行使の手段。その際、国内法や法的制度が保障する、より望ましい手段を毀損しないこと。
 - iv. 公正で合法的なデータ処理を行う為に必要な、その他の情報
- c) ビデオ監視やその利用可能性を含む、情報通信技術が収集しうる個人データの種類に関して、非常に明瞭かつ完全な説明が提示されなければならない。
- d) 情報は、最新かつ入手可能な形式で提供されなければならない。いかなる場合でも、そうした情報は、従業員が当該の業務活動を行う前に、従業員が通常使用する情報システムを通じて迅速に提供されなければならない。

5 企業内部で、プライバシー法や基本的権利が尊重されなければならない

これには、人権に関する次の国際条約・地域条約の尊重も含まれる。

- 国連世界人権宣言
- 労働者の個人情報保護に関する ILO 行動準則（1997 年）

また、使用者は

- a) 人間の尊厳やプライバシーを尊重し、特に従業員が職場において自由に個性を育み、また個人的・社会的関係性を構築できるよう、雇用に関わる個人データが処理過程で保護されるようにしなければならない。
- b) 合法的な通信形態をとり、中傷や名誉毀損にあたる記述を含んではならない。
- c) セクシャル・ハラスメントや差別を意図した侮蔑的コメントの拡散の手段として企業の通信設備を使用できないようにする。

従業員が内部および対外的に会社の見解ではなく従業員個人の見解を表明している場合、使用者は免責を要求できる。

6 データが使用される時、労働者は説明を受ける権利を持たねばならない

この原則は、社内および社外のデータに基づき使用者が下す決定について言及するものである。例えば内部および外部の採用プロセスにおいて、何に基づき決定がなされたのかについて、従業員は知る権利を持たなければならない。これは、特に健康に関するデータ予測に基づく差別的決定から従業員を保護するためである。従業員は、内部および外部データに基づいて重要な決定が下される時、通知を受けなければならない。

7 生体データや個体認証情報（PII）は除外されなければならない

生体データの収集および処理は、プライバシー侵害のより少ない代替手段が存在せず、原則 2 に示された追加的保護手段を含む適切な保護措置が取られる場合にのみ、実施されるべきである。生体データやその他の PII の処理は、科学的に認められた方法に基づき、厳格な安全および比例の要求に従わねばならない。

8 従業員の所在を示す装置

従業員の所在を示す装置は、使用者が合法的な目的を達する上で必要であることが明らかでない場合に限って導入されるべきであり、装置の使用が従業員に対する継続的なモニタリングにつながってはならない。とりわけ、モニタリングが目的と化してはならないのであり、モニタリングは、製品や安全衛生を守り、組織の効率的な運営確保のために必要な行為の二次的な結果でしかない。こうした装置の利用によって、モニタリング対象となる人物の権利や自由が侵害される恐れがある場合には、使用者は、原則 2 に規定された保護措置を含め、従業員のプライバシー権と個人データを保護するために必要なあらゆる保護策を講じなければならない。

データ最小化に関する原則 3 にしたがって、使用者は特に、これらの装置が使用される目的に留意しなければならない。使用者は、これらのデータ処理に関わる適切な内部手続きをとり、事前に当該従業員に通知しなければならない。

9 複数分野にわたる企業間のデータ・ガバナンス機関を設置すべきである

データの構成・保管・処理・機密保護に関連する問題を管理するため、複数分野にわたる企業間のデータ・ガバナンス機関を設置すべきである。これには、職場代表を含む全ての機関代表者が、企業とともに持続可能なデータ保護方針の遵守・規制に取り組めるよう、データに関わる適切な訓練を受ける規定も含まれる。

10 上記の全ては、団体協約の中で実施されるべきである

上記原則は、企業別あるいは産業別の団体交渉を通じて実施・強化されるべきである。団体交渉が存在しない場合は、使用者は原則 9 に従い、ガバナンス機関を設置すべきである。

倫理的な人工知能のための 10 大原則



UNI Global Union

Nyon, Switzerland

World Executive Board, 10-11 October 2017

倫理的な人工知能のための 10 大原則

「労働の未来」に関する UNI 動議の原則 6「人々と地球を優先する AI 倫理の保証」は、以下を要求する。

人工知能 (AI) は人々と地球を優先すべきである。これは国際規模の AI 倫理の議論が必須である理由である。倫理的 AI に関して全てを網羅する国際条約は、人類の生存にとって最も実現可能な保証となる。

AI が人類の生活のあらゆる側面に入り込んでいる今こそ、AI の適切な使用について議論し決定する時であるという点で、有識者達の意見は一致している。UNI は、労働者や社会にとっての AI の便益を強調すると同時に、AI の意図しない負の結果を予防し、これに対処する上で有益な、倫理的 AI に関する国際条約を求めてきた。我々は、人類と企業はこれについて責任を負う主体であるということを強調する。

本文書は、この重要な要求を運用可能なものにし、組合や職場代表、グローバル労組同盟が行動を取れるよう、10 の項目に分けた。

目次

1 AI システムの透明性を要求する	16
2 AI システムに「倫理的ブラックボックス」を装備する	16
3 AI を人々と地球に役立つものにする	16
4 人間が主導権を握るアプローチを採用する	17
5 ジェンダーレスで偏見のない AI を確保する	17
6 AI システムによる恩恵を共有する	17
7 「公正な移行」を確保し、基本的自由および権利の支持を確かなものとする	17
8 グローバルなガバナンス構造を確立する	17
9 ロボットへの責任帰属を禁止する	18
10 AI の軍拡競争を禁止する	18

1 AI システムの透明性を要求する

透明性のある AI/AS であってこそ、システムが「どのようにして」「なぜ」、特定の決定を下したのかについて、我々は知ることができ、またロボットの場合には、なぜそのように行動したのかを知ることができるのである。特に、

- a) オープンソース・コードは、透明性の確保にとって必要条件でも十分条件でもないことを強調する。明瞭性は、複雑性によって曖昧にすることはできない。
- b) ユーザーにとって、透明性は重要である。なぜなら、システムが何をどのような理由で行うのかを理解するための簡潔な方法をユーザーに提供することで、システムの信頼と理解を構築するからである。
- c) AI/AS の妥当性確認と認証を行う上で、透明性は重要である。なぜなら、システムが精査の過程に晒されるからである。
- d) 事故が生じた場合、事故を招いた内部プロセスが明らかになるよう、AI/AS は事故調査員に対して透明性を確保し、説明責任を負う必要がある。
- e) 労働者は、AI システムの決定や結果、背景にあるアルゴリズムに関する透明性を要求する権利を持たねばならない（後述の原則 4 を参照）。これには、AI やアルゴリズムが下した決定に抗議し、人間による再調査を求める権利が含まれる。
- f) 労働者は、AI システムの実施や開発、配置について意見を求められなければならない。
- g) 事故が生じた場合、裁判に関わる裁判官、陪審員、法律家、鑑定人は、証拠を得て決定を下すため、透明性と説明責任を要求する。

透明性の原則は、残りの原則が遵守される上での必須条件である。

運用上の解決策については、以下の原則 2 を参照。

2 AI システムに「倫理的ブラックボックス」を装備する

AI システムにおける十分な透明性は、システムに関する情報を「倫理的ブラックボックス」の形式で記録する装置によって促進されるべきである。この形式は、システムの透明性や説明責任を確保する関連データを含むだけでなく、倫理的配慮に関してシステムに組込まれた明確なデータと情報も含む。

ロボットに適用された場合、倫理的ブラックボックスは、全ての決定とその根拠、動き、ロボット操作者用のセンサーデータを記録する。ブラックボックスが提供するデータは、人間のユーザーにとって理解可能な言語でロボットの動きを説明し、人間とロボットの関係性やユーザー体験を改善する上でも役立つだろう。倫理的ブラックボックスからの情報出力は、簡潔かつ迅速なものでなければならない。

3 AI を人々と地球に役立つものにする

ここには、AI の開発、適用、使用に関する倫理規定が含まれる。AI システムが、その全運用過程を通じて、人間の尊厳、人格、自由、プライバシー、文化やジェンダーの多様性といった原則や基本的人権と矛盾なく存在し、これらを向上させるためである。加えて AI システムは、地球の生態系や生物多様性を守り、さらには改善させるものでなければならない。

4 人間が主導権を握るアプローチを採用する

絶対的な前提条件は、機械が合法的であり、法人が常に機械を管理しこれに対して責任を有する時、AIの開発は、責任ある安全で有益なものでなければならない、ということである。

そのためには AI システムが、プライバシー法を含め、既存の法に合致するように設計・運用される必要がある。人々は、システムがデータを分析し活用する能力を持つことを前提に、AI システムが生み出したデータにアクセスし、これを管理・制御する権利を持つべきである。（「労働者データのプライバシーと保護のための 10 大原則」の原則 1 を参照）

5 ジェンダーレスで偏見のない AI を確保する

AI/AS の設計および保守において、システムが否定的で有害な人間の偏見に対して統制を持ち、その偏見がジェンダー、人種、性的指向、年齢など何であれ、偏見は識別され、システムによって偏見が広まらないことが不可欠である。

6 AI システムによる恩恵を共有する

AI 技術によって、可能な限り多くの人々が恩恵を受け、エンパワーされるべきである。AI がもたらす経済的繁栄は、全人類が恩恵を受けられるよう、広く公平に分配されるべきである。そのため、経済的・技術的・社会的なデジタル面での格差解消を目的とした、グローバルおよび国家レベルの政策が不可欠である。

7 「公正な移行」を確保し、基本的自由および権利の支持を確かなものとする

AI システムが発展し、拡張現実が形成されるにつれ、労働者や業務がこれに置き換えられていくようになるだろう。そうした失業者の求職を支援する特定の行政措置など、デジタル・リアリティへの公正な移行を確保するための方針の導入は不可欠である。

デジタル経済への広範な移行を伴う AI システムは、あらゆる職業の全階層の労働者が、社会保障制度ならびに雇用適性を維持するための継続的生涯学習の機会を利用できるようになることを必要とする。あらゆる雇用形態の全ての労働者が、この 2 つに対する権利を持ち、利用できるよう解決策を見出すことは、国家と企業の責任である。

加えて、労働の臨時雇用化と個別化が高まる社会においては、あらゆる雇用形態の全労働者が、同じ強力な社会権と基本的権利を持たねばならない。全ての AI システムは、AI の配置・拡大が、人権法や ILO 条約、団体協約に規定された労働者の権利と協調して進むよう、抑制と均衡を図らねばならない。ILO の中核的条約を反映する、システムに組み込まれた「アルゴリズム 8798」は、まさにこの目的にかなうものだ。労働者の権利が守られなかった時は、システムはシャットダウンされなければならない。

8 グローバルなガバナンス構造を確立する

UNI は、多くの利害関係者が加わるディーセント・ワークと倫理的 AI に関するガバナンス構造を、グローバルおよび地域レベルで確立することを提言する。ここには、AI 設計者、メーカー、オーナー、開発者、研究者、雇用主、法律家、市民社会団体、労働組合が含まれるべきだろう。倫理的 AI への移行と導入を確保するための、内部通報制度およびモニタリング手続きが確立されねばならない。このガバナンス構造は、コンプライアンス・プロセスや手続きについて勧告する権限を持つ。

9 ロボットへの責任帰属を禁止する

ロボットは、既存の法やプライバシーを含む基本的権利と自由に合致する限りにおいて、設計・運用されるべきである。これは、法的責任の問題と関わる。ブリソン他の議論（2011）を踏まえて、UNI は、ロボットに対して法的責任のある人物に責任が帰属することを強く主張する。ロボットは、法の下で責任主体とはなりえない。

10 AI の軍拡競争を禁止する

サイバー戦争を含む自律型致死性兵器は禁止すべきである。