

UNI欧州ICTS部会

人工知能に関する政策文書（ポジションペーパー）

要約版

2019年11月



目次

はじめに	2
データ収集と管理	2
スキルと訓練	5
公平かつ公正な移行のための枠組み	6
まとめ	8

はじめに

UNI欧州ICTS部会は、世界経済を変革している人工知能（AI）やその他の新技術の革新的で有益な可能性を認識している。理想的には、科学技術の進歩が人々の生活を改善し、人類の歴史の中で重要な瞬間に気候変動と闘うべきであると信じている。UNI欧州地域組織は、AIに関する対話に参加し、全ての仕事や産業における労働者のニーズに応える、公正な移行に向けて努力することを約束する。

我々は、全ての新しい技術が機会と課題を生み出すことを知っている。AIの場合、仕事の質と量、技能と訓練、倫理、平等、安全衛生に関連する課題には大きな関心を持っている。我々は、今後数年で新しい仕事の世界に入っていくメンバーを支援したい。AIが意味する機会とリスクについての認識を高めていきたい。

社会対話がなくは、AIの最善の戦略を構築することはできない。社会的パートナーとしての欧州の労働組合と使用者組織には、雇用、訓練、仕事の性質、格差、社会保護制度に関する複雑な問題を解決する上で、果たすべき重要な役割がある。

本報告書では、UNI欧州地域組織は、労働者の権利、人権、ディーセントな労働基準を守るために、労働組合がAI議論に参画しなければならない、いくつかの方法を紹介している。既に多くの加盟組織がAIに関する独自の戦略を策定しており、現在及び将来の交渉の基盤を提供していることを喜ばしく思う。

我々は、将来の積極的な従業員参加のために不可欠な手段は、オープンなコミュニケーションと団体交渉を通じて意識を高めることだと確信している。従って、より意識を高めることを目標とし、組合員からの意見を参考にして、我々は3つの関心事を特定した。

- データの収集と管理
- スキルと訓練
- 公平かつ公正な移行

それぞれの分野において、AIと関連問題に対する団体交渉に関わるため、我々は重大な懸念と要求を議論している。交渉の結果は、国や産業、企業によって異なることを理解している。

データ収集と管理

AIシステムの目的や導入方法に関わらず、殆どの場合にはデータの入力が必要となる。以下のセクションでは、データ収集、データ管理、データ分析の偏見という3つのカテゴリーに分けて、データに関する労働組合の対応と勧告について議論する。

データ収集と社会的パートナーの交渉

データ収集に関する課題には、倫理的、実用的、法的な側面がある。AIシステムの設計と実施は、全ての

関係者、特にシステムの開発と使用に関わる従業員のプライバシー権を尊重すべきである。労働組合は、データ収集に関する社会的パートナーとの交渉を提唱すべきである。そのような交渉には特に以下の点を含むべきである。

- **正当性、適切性、最小限の侵害の原則。** データ収集の正当な目的を確立し、データ収集のための特別なモデルと期待される結果の間の関連性を明確にすべきである。
- **精度。** データ収集の方法は、意図された職場に関連するデータのみを収集する上で十分に洗練されていなければならない。全ての関係者は、データ最小化の原則を尊重し、収集されたデータが正しいデータであり、正しいデータのみであることを確認すべきである。
- **倫理。** 交渉では、どのような種類のデータ収集が個人的・倫理的境界線の違反となるかを規定すべきである。従って決して収集してはならない。
- **説明責任と透明性。** 経営陣は、データ収集、使用、保管、移動、及び個人データの転売または販売を含むデータのライフサイクルに関して、労働者団体に対して説明責任を負うべきである。このような団体に対する直接的な説明責任は、対応しなければならない一般データ保護規則（GDPR）における大きなギャップである。
- **ガバナンス。** データとAIのガバナンス協議会を設立するか、またはそのような協議会の義務と責任を、ワークスカウンシル等の既存の対話の仕組みに追加すべきである。労働組合と共に、企業はデータ収集がモニターされ、評価され、改善されるメカニズムを作らなければならない。

欧州GDPRの対象となる企業は、上述したいくつかの要件を尊重し、文書化すしなければならない。しかし、労働組合は必ずしもこの文書にアクセスしたり、AI及び他のデータ駆動型システムを使用する目的や方法について交渉する権利を持っているわけではない。これは今後の交渉の大きな課題である。

データ管理における労働者の役割

データ収集と同様に、データ管理に関する課題も社会的パートナー間の交渉で取り上げるべきである。データ管理は、GDPRを含む既存の法規制を遵守しなければならない。経営者は、個人データを含むデータ管理に関して説明責任を負い、監査可能でなければならない。説明責任はGDPRの要件だが、企業は現在のところ、労働者のデータ管理に関して監査を受ける義務はない。我々は、労働者は自分のデータがどこにどのように保管されているかを知り、それに影響を与える権利があると考えている。労働者はまた、いつ、どこでデータが移動され、誰が自分のデータにアクセスできるかを知り、影響を与えるべきである。社会的パートナーとの交渉の必須条件には以下が含まれる。

- **正当性と事前協議。** 労働者から生成されたデータの管理方法は、どの人間とどのコンピュータシステムがデータにアクセスできるか、及びデータが保存される期間を確定すること等、データ収集の目的によって正当化されるべきである。労働者代表は、これらのプロセスについて協議を受けるべきである。
- **コントロールとアクセス。** データ管理システムが稼働する前に、労働者は、どの法人が自分のデータを管理及び／またはアクセスする権利を持っているかについて知らされるべきである。組合は、組合

員の同意を条件に、組合員データにアクセスできるようにすべきである。

- **デジタルレガシー**。労働者が雇用を終了する際には、GDPRの規定に従い、労働者は、使用者が仕事に関して収集したデータをどうするかを決定する権利を持つべきである。
- **利益の再分配**。使用者が、労働者から生成されたデータの使用、使用許諾、または第三者への販売から経済的またはその他の利益を得ている場合、その利益は労働者に再分配されるべきである。
- **透明性**。AIシステムが個人データを使用する場合、そのデータは、合法的かつ関係者に包括的な方法で使用されるべきである。ユーザーや消費者がAIの方法について適切に知らされるように、全ての当事者はAIシステムを明示するよう求められるべきである。
- **追跡可能性（トレーサビリティ）**。AIシステムは、決定を追跡して理解できるような方法で設計され、文書化されるべきである。これは特に、基本的権利上センシティブな、または健康上、社会的、経済的リスクを伴うアプリケーションの場合にはそうあるべきだ。文書化、透明性、及びトレーサビリティに関する要求は、各システムの機能、適用範囲、リスクに応じて異なるかもしれない。
- **リスク評価**。AIシステムが個人の権利、労働条件、または社会的に大きな影響を与える可能性がある場合は、リスク評価が必要である。評価には、人間の意思決定、社会的差別、労働条件への影響に関連するリスクが含まれるべきである。リスク評価を実施するためには、全ての当事者、特に労働者代表がガイドラインの作成に関与すべきである。
- **評価**。AIシステムは、事前のリスク評価で関連する影響がないことが示されない限り、その社会的影響に照らして評価されるべきである。評価は、事前に定義された成功基準に基づくべきだが、新たな予期せぬ結果や経験の分析も可能にすべきである。評価は、欠陥や問題を早期に発見できるよう、従業員の参加をもって、試験段階で実施すべきである。これにより、AIシステムを人間が設計するよう守る上で、従業員代表が役割を果たすことができる。

データ分析の偏見を回避する原則

職場の人間関係は決して中立的なものではなく、組合は常に職場の規範や規則を確立するための交渉の重要性を認識してきた。政治や個人的・社会的価値観が仕事の世界で重要な役割を果たしている事実は、何十年も前から組合戦略の鍵となると認識されてきた。

アルゴリズムによる意思決定は、適切な監督がなされなければ、民主的でない職場につながる可能性がある。我々は考えている。例えば、意思決定の参加者は、それぞれの結論がどのように導かれたかを正確に文書化できなければならない。年齢、性別、民族、政治的立場等の観点から中立性を確保しなければならない。職場環境において、交渉は偏見を避けるため、以下のような（これらに限られてはいないが）原則を中心に行われるべきである。

- **透明性**。労働者から生成されたデータの分析を行うAIシステムでは、システム的设计の全ての段階で透明性を確保する必要があり、専門家でなくてもシステムを理解できるようにしなければならない。
- **平等**。AIシステムに内在する可能性のある差別を明らかにし、それをなくすために、企業は、偏見を特定し、それに対処するための手順をメカニズムに組み込むべきである。

- 予防手段（セーフガード）。偏見を軽減するために実施できる予防手段とチェックには、恒久的な協議、修正、取り消し等がある。他の予防手段としては、AIの決定を人間が上訴して取り消すことができる上訴手続きや、AIの決定を監視し、一定の時間をかけて自動的に比較し、類似のケースで決定が変わったかどうかを検出する追跡手順等がある。

スキルと訓練

我々は、将来の公平な職場への移行に必要なスキルと訓練を確立するには、社会的パートナーの関与が不可欠であると考えている。労働組合は、訓練や労働者のニーズを見極める上で、他に類を見ない豊富な経験を持っている。技術変化、人間と機械の新たな相互作用、スキルセットの進化は、使用者だけが関与しても、生産性の向上や仕事の満足感を生み出すことはできない。

組合は、全国レベル及び国境を越えて締結される全ての協約に、公平な訓練と移行に向けた独自の目標を盛り込まなければならない。団体交渉の仕組みと協議機関を利用して、使用者が自動化や外部応募者の採用を優先するのと同じくらい、既存の人間の労働力への投資を優先するよう、使用者を説得しなければならない。

我々は職場における就業時間中の訓練の重要性を認識しており、既存の訓練の機会について意識を高めることが重要である。訓練は個々の労働者の雇用可能性を向上させるものであり、使用者は訓練資金と必要な時間を提供すべきである。

世界経済にも影響を及ぼし得る変化の大きさは、組合としてもキャンペーンを展開し、団体交渉を通じて交渉し、政府に働きかける等して、以下のような労働者に有益な変化へと促していかなければならないことを意味している。

- 教育機関や企業が、デジタルスキルの訓練を提供する。
- スキルアップ研修や再訓練等を通じて雇用可能性を高めていかなければならないこと、正規・非正規を問わず生涯学習への企業投資が不可欠であることを明確にする。
- 教育と職業訓練を近代化するために、教育提供者や社会的パートナーと共に、EU、国、地方レベルそれぞれにおいて行動計画を策定する。
- AIによって、労働者が自らのスキルや能力を最大限に発揮できる機会が提供されると同時に、生産プロセスをコントロールできるようにすることを要求する。
- AIの開発とマーケティングに関わる人々（研究者、エンジニア、デザイナー、他）が、倫理的、社会的責任の基準に従って行動するようにする。そのためには、技術系科目の教育における優先事項を変えたり、工学系の訓練に倫理学や人文学を採り入れる等、生涯学習の機会を提供したりして対応する。
- 使用者が新しい開発について透明性を持って説明するよう要求する。それにより、従業員は研修を希望するか退職を選ぶかを検討することができる。
- 企業が技術にだけ投資するのではなく、「人財の計画」を準備するよう要求する。このような計画は、各企業のバリューチェーン全体で実施されるべきであり、以下の事項を含み得る。
 - 既存の労働者のスキル概要を調査（マッピング）すること
 - 再訓練やスキルアップの要件を協力的に決定すること

- 就業時間中に訓練コースを提供すること
 - 離職者のキャリア開発計画策定を支援すること
 - 雇用斡旋機関やその他の企業と協力し、労働者の転職を支援すること
- 使用者がどのようにして技能向上・再訓練戦略を実施するかについて長期的な戦略計画を持つよう要求し、社会対話を通じた組合の関与を要求する。
 - 訓練を受ける権利を確立する（使用者が従業員の訓練に必要な時間及び資金を提供するよう要求する）。
 - 組合教育やその他労働者中心のフォーラム、団体交渉等において、従業員は積極的に訓練を要求すべきだが、急速な技術開発に追いつくのは従業員だけの責任ではないことを従業員に明確に述べる。

組合が議題に影響を及ぼし、真の前向きな変化をもたらすことができると思われる、この他の分野として、以下があげられる。

- **訓練税。**使用者に課税し、労働者の再訓練に使う場合に請求できれば有益であろう。税金が使われない時には、訓練予算を確保できない中小企業の支援のために国が使用できるようにする。
- **再訓練のための給付・補助金。**大規模な人員削減を必要とするような、時代遅れで非常に脆弱な企業や産業において、労働組合は、労働者が労働市場に再び参加できるよう、解雇補償の一部として再訓練の給付や補助金確保を支援する必要がある。公共部門と教育制度と合わせて対応する必要がある。
- **教育改革。**情報を暗記する教育には重点を置かず、学生に創造的で分析的で社会的なスキルを教えることによって情報を知識に変えるのを助けるような教育への改革を支援する。
- **雇用保障。**近い将来、公共政策立案者は、通常の労働市場を補完するであろう雇用保障スキームを探究しなければならない。失職した人々に有給の仕事を保証することは、自信を維持し、労働者の既存のスキルを利用することになる。政府が「最終手段」の使用者となれば、労働市場から長い期間離脱するかもしれない労働者のためになるであろう。保障された仕事において新しいスキルの習得が中心的要素であれば、このような計画はスキルアップを積極的に促進することができるはずだ。
- **組合財政で賄う訓練。**最後に、組合は単独で、または使用者と協力して、組合の圧倒的な購買力を活用し、競争力ある経費で組合員に研修コースを提供することができるだろう。

公平かつ公正な移行のための枠組み

新しい仕事の世界への公平かつ公正な移行に向け特別に意図された団体交渉アプローチの例はまだ殆どないが、多くの組合が、そのような移行の在り方について独自のアイデアを構想し始めている。それらの構想のいくつかを以下に詳述する。

社会的パートナーの関与

公正な移行を確保するためには、労働組合が新技術に関する公的議論に参加し、政策立案者や業界の指導者が労働者を重要な利害関係者として認識しなければならない。この認識をもって、移行のあらゆる側面における労働者と組合の積極参加につなげていく必要がある。

- 労働組合と従業員代表は、最終的な決定が下される前に、組織におけるAIシステムの設計、開発、展開に関与すべきである。関係する従業員が時宜を得て関われば、個人の権利が擁護され、AIシステムに対する人間の主権が維持され、従業員の仕事とAIシステムの相互運用性が人道的な方法で開発されるようにする上で役に立つ。
- 社会的パートナーは、訓練のニーズを特定し、新しい教育の機会を設計し、資金源を確保するために協力するべきである。
- 社会的パートナーは、新しい技術の課題と機会についての認識を促進するべきである。「新しい仕事の世界」がこれ以上の格差を生み出すのではなく、全ての人の生活向上につながるよう支援していかなければならない。
- 労働者と組合は、地域、国、国境を越えて参加するべきである。企業が設置する倫理諮問委員会には従業員も参加するべきである。
- 誰も、法的負担を招くか、または個人に負担をかける結果となるような自動化された決定の対象になってはならない。

労働市場のバランス

産業別労働協約には、労働者の参加と保護がその産業や事業に適応できるように、AI、ロボット工学、デジタル化の懸念事項を盛り込むべきである。デジタル関連の仕事の質の問題に関しては、多国籍企業を含む多くの企業との協定の中で、既に実施されている。

AIによって簡単に置き換えられる仕事（低スキルの仕事と呼ばれることが多い）と、依然としてかなりの程度、人間のインプットや創造性を必要とする仕事（高スキルの仕事と呼ばれることが多い）に分かれる、仕事の二極化が予想されることを考えると、仕事が失われる部門と雇用が創出される部門の間のバランスを見極めることが重要になる。そして、社会全体のバランスを保つためには、テクノロジーの恩恵を教育や医療をはじめ公益に再投資すべきである。

労働時間、ワークライフバランス、訓練

公平で公正な移行を目指す目的は、週4日へとフルタイム労働日数を減らし1日は訓練に充てる等、労働時間に関する新しいモデルをめぐる議論にも密接に関係している。これらのモデルが答えを出そうとしている問題は、自動化やAIによって殆どの反復的かつ低スキルの仕事が置き換えられた後に、残った仕事をどのように配分できるかということである。仕事を平等に配分し、誰もがワークライフバランスを改善できるようにすることが目的である。

既にいくつかの組織では、このような公平な移行の達成に向けた実践的な取り組みが行われている。スペイン労働総同盟（UGT）は、人々のニーズを優先させる、デジタル世界のための新しい社会契約を要求してきた。スウェーデン技術者協会（SI）と利害関係者のグループは、「学習のための金曜日」と呼ばれる中堅社員の訓練モデルを発表した。「学習のための金曜日」の下で、専門職は新技術の需要に対応できるよう、就業中にスキルアップを図ることができる。このプログラムは、労働組合の大学と企業の協力によって運営されている。スキルアップの内容や実践は、社会的パートナーによって産別または企業別交

渉を通じて交渉される。この取組みから得られた教訓は、特定の任務、職域、事業が影響を受ける場合、研修のレベルや範囲、内容、利用可能性をより迅速に適応させることができる点である。

再就職支援プログラムと外部への移転

労働協約で定められた再就職支援プログラムは、デジタルスキルへの移行が国や産業レベルでどのように効果を発揮するか的事例を紹介している。これらのプログラムの期間は3か月から2年で、研修や就職活動への支援が含まれる。再就職支援プログラムを運営する財団は、労働組合や使用者組織からの資金で賄われる。社会的パートナーによって全国協定や産別協定の中で交渉される。

解雇の危機にある人は誰でもこのプログラムに参加することができ、ある意味、保険のように機能している。

企業内での能力シフト

エリクソンには、解雇を回避するための企業内での能力シフトプログラムがある。

従業員は就業中に再訓練やスキルアップを行うことができ、解雇を回避し、会社に留まることができる。どのような能力が必要か、誰が訓練に参加すべきかについては、労使によって交渉される。

社会保障と利益の共有

団体協約は賃上げや労働条件の改善を通じて、企業の利益を労働者に分配するものであるが、上述のように、利益を訓練に再投資するためにも利用できる。場合によっては、再就職支援プログラムに使用者団体や労働組合が協力して資金を提供することで、労働者の保障を高めることができる。

まとめ

人工知能は流行語どころではない。既に多くの組合員の労働生活と切り離せない側面がある。このポジションペーパーを提示することで、AIの一般的な議論にもっと労働者を中心とした視点から貢献したいと願っている。

社会的パートナー、特に労働組合は、将来の労働市場が形づくられる中で、今後数年のうちに果たすべき重要な役割を担っている。我々が望むのは、AIシステムによって誰もが恩恵を受け、誰も取り残されず、個々の労働者のスキルと能力が尊重され評価されるような社会に向けた、公平で公正な移行である。労働組合はこのビジョンを積極的に形成すべきであり、今すぐ、団体交渉にAIの課題を取り上げることから始めなければならない。