

アルゴリズム管理：

集団行動のチャンス

労働者と労働組合のためのガイド



目次

はじめに	3
------	---

アルゴリズム管理とは何か？どのように労働者に使用されているか？	4
---------------------------------	---

アルゴリズム管理の人的コスト	5
----------------	---

集団的抵抗のための戦略	7
1. データ保護に関する法	7
2. 公正労働基準	10
3. 安全衛生に関する法	12
4. アルゴリズムに関する交渉の義務	13

アルゴリズム管理に関する団体交渉のための提言	17
------------------------	----

まとめ	20
-----	----

はじめに: アルゴリズム管理に対する組合の取組み

ますます多くの産業において、使用者はアルゴリズム管理システム（AMS）を用いて、労働者の健康、プライバシー、賃金を犠牲にしながら、生産性を高めている。このようなシステムには、極端な監視や、リアルタイムでのパフォーマンスのフィードバックによる絶え間ない監視が含まれることが多い。使用者は、このシステムを使って持続不可能な生産性目標を強制し、その結果、労働者の心身の健康が危険に晒らされている。

しかし労働組合は、アルゴリズム管理の悪用に反撃しており、この新しいテクノロジーの恩恵が共有される、より安全な仕事を要求している。

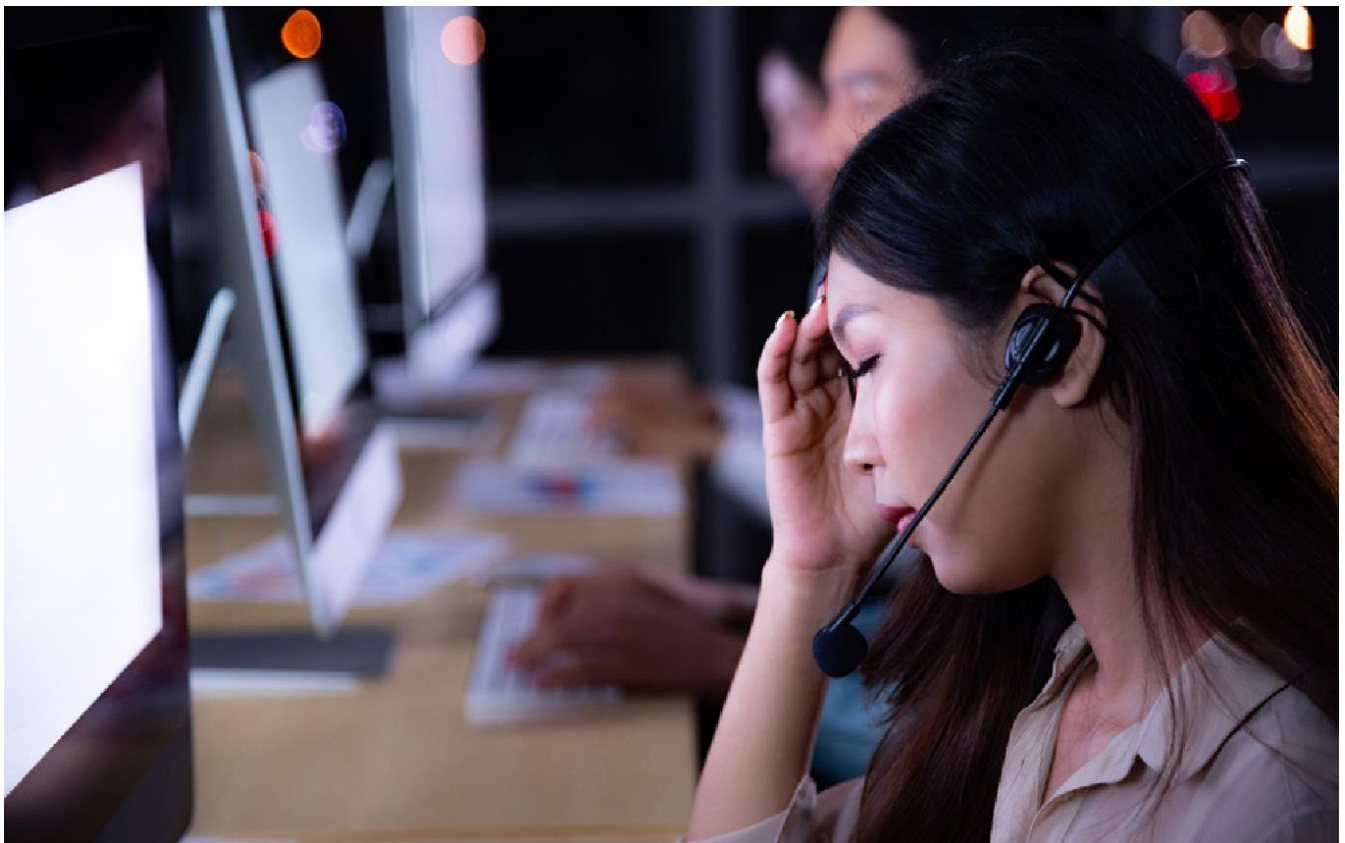
本報告書は、労働組合がどのようにAMSの使用を方向付けているかについての指針を示し、このテーマに関する今後の団体交渉に向けて、ガイドラインを示すものである。

UNIのグローバルな調査を経て、アルゴリズム管理の過剰な使用に対する組合の主な取組みが、広く以下の4つのツールに基づいていることが分かった：

1. 使用者による不公正かつ／またはプライバシー侵害的な行為を規制するためのデータ保護法
2. 休憩時間や休息期間の確保を義務付ける公正労働基準
3. 安全衛生に関する規制
4. 新しいテクノロジーの導入や、AMSなどの新しいテクノロジーが労働者に与える影響について、交渉や協議を行う義務を定めた規則

優良事例を参考に、AMSがもたらす新たな課題に対応すべく、上記のツールを強化するための提言を策定した。これには、情報にアクセスする権利の行使、差別のリスクと影響の評価、独立した労働者委員会のような安全衛生に関する適切な体制の構築、人間による指揮監督などが含まれる。

このUNIプロジェクトに対し、新しい団体協約の内容や提案、新しいアルゴリズム管理の取組み等について情報を提供いただくよう、UNI加盟組織にお願いいたします。 <https://uniglobalunion.org/contact> まで、是非ご連絡ください。



アルゴリズム管理とは何か？ どのように労働者に使用されているか？

アルゴリズム管理とは、組織内の作業プロセスやアウトプットを調整するために、コンピューターでプログラムされた手順を使用することである。テクノロジーの進歩やコンピューターの処理能力の向上により、アルゴリズムは、リアルタイムモニタリングやパフォーマンス指標の分析など、職場のさまざまな活動に適用されるようになってきている。¹

UNIの過去の報告書²にもあるように、アルゴリズムにはいくつかの種類がある。

- 採用アルゴリズムは、採用プロセスのさまざまな段階で使用され、履歴書のテキスト分析から、応募プロセスを通じて候補者を誘導するチャットボットアルゴリズムに至るまで、幅広い能力を備えている。詳細は、以下を参照 <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide>.
- 職場決定アルゴリズムは、アルゴリズムの最も広いカテゴリーに属し、通常ラインマネージャーが行う職場における日常的な決定を扱う。このシステムにおいて、ラインマネージャーは、アルゴリズムからのサポートや助言を受けたり、あるいは完全にアルゴリズムに代替されたりすることになる。例えば、小売店の従業員の勤務時間は、人間の管理チームではなく、データが決定する場合もあるだろう。
- パフォーマンス管理アルゴリズムは、監視ツールを使って職場のデータを収集し、それをリアルタイムで分析することで、従業員の規律やその他の職場におけるパフォーマンス管理に使用されるフィードバックが即座に行われる。

本稿では、世界の労働組合運動で新たなトピックとなっているパフォーマンス管理に焦点をあてて議論する。

多様な職種の労働者が、高度なアルゴリズムによる監視システムにより、ますます監視下に置かれるようになってきている。これらのシステム（例えば、PCのキー入力を監視するプログラム、労働者の動きや現場でのやり取りを追跡するカメラ、音声やその他の生体情報分析プログラム）は、労働者のパフォーマンスに関する情報を監視、記録、保存している。

アルゴリズム管理システムは、このデジタル監視を利用し、労働者の行動に影響を与えたり、労働条件を変更したりしている。こうした影響力は、自動化された決定や、監視ツールの結果を詳述して管理者に送るパフォーマンス報告書を通じて生じる。UNIの報告書『アマゾン・パノプティコン』で示されている自動化された決定の一例は、アマゾンが労働者の「時間外タスク」をバーコードスキャナーでデジタル監視し、このシステムを利用し、時間管理目標に到達できなかった労働者をスキャナーに送られるメッセージで自動的に解雇する、というものだ。³

また、よりローテクな例としては、従業員の出勤時間を記録するデジタル・トラッカーが挙げられる。このツールだけでも監視となりうるが、もしトラッカーが労働者に退社時刻を知らせたとしたら、それは労働者の行動に影響を与えたり、条件を変えたりすることになり、アルゴリズム管理ツールとなる。

AMSを使えば、懲戒や組織的な決定を下す際の管理者の裁量は小さくなるだろう。管理者もデータによって管理され、しばしば差別的で非人道的な結果を招くことになり、強力な『人間による管理』の原則の必要性が示されている。

企業と労働者の間で、監視とモニタリングは常に行われてきたが、AMSは、ミリ秒単位で極めて詳細な報告を行う。データ、コンピューティングパワー、データ収集と分析のためのデジタルツールの利用可能性がますます高まっているため、概して新しいテクノロジーの開発は、労働者に対する絶え間ない圧力と持続不可能な生産性の定義の増加をもたらしている。

世界中の労働組合が、アルゴリズムによる労働者に対する監視がますます多くの仕事で行われていると報告しており、このため、より広い経済全体におけるアルゴリズムによる監視を管理するためには、団体交渉が不可欠である。⁴

アルゴリズム管理の人的コスト

アマゾンの倉庫で働くのは容易なことではありません。シフトは長く、業務ペースは超高速です。常に監視され、モニターされ続けています。人間はただの機械としか思われていないようです。

ジェニファー・ベイツ
米国上院で証言（2021年3月17日）⁵

（アマゾンの）エリアマネジャーは、日々のエラー、時間ごとの傾向、1時間ごと、1日ごとの生産性を割り出すプログラムを持っていて、私たちは始終、監視されているのです。エリアマネジャーは、いつでも何でも見ることができます。立ち止まっている時間も見られ、時間もカウントされます。絶え間ない監視は、正規雇用の契約になれるかどうかを含め、多くのことに影響しているのです。

アンドレア・フェイリ 『パッツ・コレーゼのアマゾンの現場における生産工程と労働条件』より
Edizioni Lavoro, 2022⁶

アマゾンには21世紀の仕事と職場文化の変革を主導しており、テック、エンターテインメント、小売、物流の巨大企業は、主に労働力分析ソフトウェアを通じ、労働者の日々の行動を管理している。⁷

従業員は、パフォーマンスに対する強いプレッシャー、人体に合わない職場、劣悪な待遇について説明している。⁸

米国を拠点とする戦略的組織化センターは、同社

のアルゴリズム主導の厳しい生産目標が、競合他社よりも80%高い負傷率に関連していることを明らかにした。⁹

UNIが世界中のアマゾン労働者を対象に行った調査によると、同社の倉庫で働く回答者の過半数が、同社の生産システムによる健康への悪影響を報告している。¹⁰ これらの調査結果は、アマゾンのフルフィルメントセンター3カ所に対する米国連邦政府の検査によって裏付けられ、「スピードのためにデサインされているが安全ではない作業プロセス」が見つかったのである。

しかし、デジタル技術を駆使して従業員を圧迫している企業は、アマゾンだけではない。韓国の大手Eコマースのクーポンは、AIシステムを利用して顧客の需要を予測し、出荷期限を計算している。「アマゾンを凌駕する」「ロケット・デリバリー」で知られる同社は、労働者の生産性とペースを把握するために、時間当たりの基準を使用している。労働者は、機械のように扱われ、トイレ休憩の時間さえもないことが多いという。¹²

納期を守るために走り回っていて怪我をした元クーポン従業員は「働き始めてから、ロケット便の納期を守ることだけが優先されていると気づきました。私たちは、ただのロボットだったのです」と報告した。

実際、多くの仕事は、監視の強化、生産性の新しい測定方法、さらには心理的な操作までもを含むアルゴリズム管理によって、制御されている。¹³ 労働者の行動は、監視によって収集・記録され、機械学習による分析によって、使用者が継続的に監視できるようになっている。同時に、解雇などの決定について、誰が、あるいは何が責任を持つのが、労働者には隠されたままである。¹⁴



ペースを上げる：職場におけるアルゴリズム管理

AMSが労働者にもたらすものは、絶え間ないデジタル監視され、アルゴリズムによるパフォーマンス分析によって生産性向上のために圧迫されるということに集約される。このような圧力の強化は、倉庫内などの労働者の身体的な健康を圧迫するだけでなく、社会全体の精神的なリスクも高めている。¹⁵

例えば、パソコンのキー入力や会話内容などを全て分析されることが多い2,100人のコールセンター従業員を対象とした調査では、87%の従業員がストレスレベルが「高い」もしくは「非常に高い」と回答し、そのうち50%がストレスや不安のために事前に薬を処方されたことがあると回答していることがわかった。¹⁶

ニューヨーク・タイムズ紙は、アルゴリズム管理は、これまで想像もつかなかったような分野の仕事にも浸透していると報じている。ホスピスに勤務するある牧師は、追跡ソフトで管理される「生産性ポイント」にまつわるストレスが原因で、最終的に仕事を辞めたと同紙に語った。¹⁷

2022年にニューヨーク・レビュー・オブ・ブックスに掲載された記事の中で、米国の法学教授で作家のゼファー・ティアショウトは、プライバシー侵害的な監視が労働者の自律性、健康、プライバシーに及ぼす広範な影響について説明し、それが最終的に集団で交渉を行う能力にも影響すると述べた。

電子的な監視は、監視されている人の身体を絶え間ない超警戒状態にし、特に健康に悪い影響を与え、無力感を伴うとさらに深刻である。¹⁸

2019年に欧州連合労働安全衛生庁は、次のような同様の見解を示している。

(常に監視されている)労働者は、仕事の内容やペース、スケジュール、仕事の進め方をコントロールできなくなってしまう、社会的な交流や休憩を取りたいときに取れない、プライバシーが侵害されていると感じることがある。例えば労働者に報酬を与えたり、ペナルティを与えたり、あるいは排除するためにデータを使用することは、不安感やストレスにつながる可能性がある。¹⁹

加えてアルゴリズム管理は、無給の労働時間を引き出す新たな方法を提供する可能性があり²⁰、賃金窃盗に関する懸念を高めている。在宅介護に関する研究では、労働者の生産性をデジタル監視した結果、仕事のペースが激しくなり、目標を達成するために労働者が休憩を省くようになり、無給の労働が増えることが示された。²¹

同様に、アマゾン倉庫における「タイムオフ・タスク」のように、使用者があらゆる「非生産的な時間」を監視している職場では、仕事のペースがより強化されることが多く、従業員は生産目標を達成するために休憩時間を短くしたり、完全にスキップしたりするように迫られる。遅れをとった従業員は、ボーナスが賃金から減額されたり、懲戒処分を受けたり、さらには解雇されるといった罰を受けるのである。²²

アルゴリズム管理が浸透した結果、世界中の労働組合は全く新しい課題と、長年存在してきた問題の新たな展開に直面している。組合は、アルゴリズム管理と密接に関係する、監視や危険な生産性圧力にまつわる問題をどのように軽減していけるか、取り組んでいるのである。

集団的抵抗のための戦略

何世紀にもわたり、テクノロジーは我々の仕事を変えてきた。しかし、あまりにも多くの場合、テクノロジーは、プライバシー、健康、尊厳を犠牲にして、労働者に過酷な労働を強いるために導入されてきたのである。グローバルな労働運動には、職場における新たなテクノロジーの使用を方向付けるべく反撃してきた、長く豊かな歴史がある。また、一番初めに労働組合が誕生した当初から、仕事のペースは議論の対象となってきた。AMSは、以前に想像されていたよりも包括的な方法でテクノロジーを使用しているが、これらのシステムについては、やはり交渉の場で取り上げることができるのであり、取り上げるべきなのである。

アルゴリズムを明示的に扱う新しい規則の策定が進められているが、労働組合は、すでに多くの国で導入されていたり、あるいは整備中であつたりする、保護措置を利用することもできるだろう。

こうした保護措置は、概ね4つの分野に分類される。

1. データ保護とプライバシーに関する法律
2. 休憩時間を義務付ける公正労働基準
3. 安全衛生に関する基準
4. テクノロジーに関する団体交渉

労働組合と労働者は、適用される法的枠組みに応じて、これらの戦略を組み合わせ使用できよう。

1. データ保護に関する法

「我々のデータを収集し、グローバルに移動させる企業のように、国を越えて連携する必要がある」

ドイツIT部門の労働組合員²³

多くの国で、データ保護法を利用し、労働者と労働組合は職場における自らの利益を守ることができるようになってきている。監視やモニタリングに制限を加え、こうした手段は妥当かつ正当なものでなければならないと要求することができるのであり、

つまり、工作中的の徹底的な監視は、もはや容認できないものなのである。

労働組合は、データ保護法を用いて職場におけるテクノロジー使用の正当性と妥当性に異議を唱え、またデータ処理について透明性と規制を求めることができる。データ保護規制といえば欧州連合の規制が一般的だが、ブラジル、カナダ、インド²⁴、チュニジア²⁵、米国など他の国でも同様の法律が存在する。

1.1 欧州におけるデータに関する労働者の権利

2018年5月に欧州連合が採択した一般データ保護規則（GDPR）は、基準に違反した場合には重い罰金が科され、世界で最も厳しいプライバシーおよびセキュリティに関する法の一つである。²⁶ GDPRの下で労働者は、労働者の評価を目的とした自動データ処理のみに基づく意思決定から保護される。²⁷ 規則では、アルゴリズムの意思決定を検証する際の人間の関与は、単にアルゴリズムの決定を適用するだけでなく、最終決定権は人間が持つべきとしている。²⁸ つまり、機械が指示した結果を変更する権限を、人間が持っていなければならないということだ。これによって労働者は、懲戒記録に載せられたようなアルゴリズムの決定に異議を唱えることができるのであり、透明性のない自動化されたプロセスがもたらす悪影響から従業員を守ることができるのである。²⁹

EUの規則は、無制限で透明性のないデータ処理によって、労働者がプライバシーを侵害するような監視や、労働組合を結成・加入する権利などについて侵害される³⁰ 可能性があること認識している。また、ストレスレベルを著しく上昇させることにより、労働者の健康に害を及ぼす可能性もある。また、ストレスレベルの著しい上昇により、労働者の健康に害を及ぼす可能性もある。³¹

GDPR遵守のために、使用者が考慮すべき点

- 労働者のデータ処理は必要か、必要な場合、その法的根拠は何か。
- データ処理は従業員にとって公正なものか？
- 解決しようとする問題に見合った妥当なものか？
- 透明性はあるか？³²

簡単に言えば、GDPRは労働者のプライバシー確保を、使用者がバランスを取る行為にしているのである。使用者は、労働者を監視し、個人データを処理しようとする場合、監視の手段、制限される労働者の権利、意図する目標について検討しなければならない。

過去10年間に欧州人権裁判所は、職場における監視の問題を繰り返し扱っており、その判決がGDPRの規制枠組みを充実させてきた。監視に関する法理論は、当初はカメラの使用にのみ焦点が当てられていたが、使用者に対する同裁判所の原則は、デジタル監視にも適用することができる。したがって労働組合は使用者に対し、労働者のプライバシーを保護し、アルゴリズムによる監視を制限するため、以下の措置を取るよう要求することができる。³³

- 監視について労働者に通知する
- 監視が労働者の私生活にどの程度入り込んでいるのかを分析する
- 私生活への侵入がより少ない手段があるかどうかを確認する
- 監視の目的および正当化する理由について透明性を保つ
- 労働者のプライバシーを確保するために保護策を講じる

つまり、規制と判例を組み合わせることで、組合は、データとプライバシーに関する企業と労働者の間の不平等なパワーダイナミクスに対応できるようになるということだ。特にこうした方法は、職場の監視の問題に対処し、使用者が労働者のプライバシー権を尊重するよう、求めるものである。

個人データ保護の権利のような基本的権利を制限する場合、必要性の原則が極めて重要である。この権利に対するいかなる制限も、絶対的に必要であり、客観的な証拠によって裏付けられていなければならない。加えてEU法は、基本的権利を制限する際には、行使された手段と意図された結果との間に相応のバランスをとることを求めている。

以下は、欧州全域で既存のデータ法を遵守させるために、労働組合が行った活動の事例である。

欧州における労働者データ保護の監視と実施

EUやデータ保護を監督する機関（データ保護局またはDPA等と呼ばれる）が存在する国では、労働組合は苦情を提出し、法律や規制の違反について、調査を求めることができる。そしてDPAは、労働者のデータに対する権利に違反した使用者に対し、罰金を科すことができる。³⁴

データ保護は一般的に個人の権利を保護するために構築されているが、GDPRの違反は労働者による集団的な申し立てにつながる可能性もあり、その結果、使用者に多額の金銭的罰則が科される可能性がある。

例えば、2022年2月にスペインデータ保護局（AEPD）は、機密データの不法処理を禁止するGDPR条項に違反したとして、スペインのアマゾン・ロードトランスポートに対し、200万ユーロの罰金を課した。³⁵ この罰則は、労働組合FeSMC-UGTによる提訴を受けたものである。³⁶

欧州のアマゾン労働者による、国境を越えたデータ主体アクセス要求

2022年3月、ドイツ、イタリア、ポーランド、スロバキア、イギリスのアマゾン労働者は、UNIとプライバシー擁護団体NOYBの支援を受け、GDPRに基づく個人データの処理について説明を受ける権利に関する要求を提出した³⁷。会社からの回答を受け取り分析した結果、アマゾンが収集したデータに関する情報が不十分であること、労働者のデータを処理する目的や法的根拠が不明確であることを発見した。この取組みでは、労働者のデータの権利を行使するための集団行動の前提条件として、透明性の重要性が強調されている。

今後もUNIは、アマゾンの労働者データの使用に関するより多くの情報を求めていくとともに、今回の行動が欧州の労働者の保護に役立つだけでなく、世界レベルでのアマゾンの労働者の個人データ収集の規模を明らかにするために活用されることを期待している。

労働者のデータ権についての行動：イタリア

イタリアでは、自動プロファイリングシステムを使用して、労働組合員などの保護区分に属するプラットフォーム労働者からシフトや勤務時間を不当に差し引いた使用者から、労働組合が補償金を勝ち取っている。重要なのは、データ保護当局が労働者のデータに対する権利を侵害した使用者に課した行政罰が、懲罰的に高額であった点であり、特に使用者に

対する請求が複数ある場合、こうした罰は非常に効果的であることがわかる。

例えば、2019年にボローニャ裁判所は、CGIL労連とその加盟組合（FILCAMS、NIDIL、FILT）の提訴に基づき、食品配送業者のデリバラーに対し、アルゴリズムを開示し、雇用法を無視し多要素や、組合活動などの保護された活動に従事する労働者に対して差別的となる要素を抑制するよう、命じた。³⁸

2021年にイタリアのDPAは、デリバラーに対し、同社が労働者の信頼性、稼働率、その他の詳細を評価するためにプロファイリングを行い、それが労働者の仕事の機会やスケジュールに影響を及ぼしていたことを指摘し、別の命令を下した。DPAによると、同社は、とりわけ配送員に関する過度の情報収集を行い、人によるレビューのない透明性に欠けるプロファイリングを行っていたため、GDPRに違反していたという。これらの理由により、DPAはデリバラーに250万ユーロの行政処分を科したのである。³⁹

同様に、2021年にイタリアのDPAは、チャット、Eメール、電話での会話から労働者のデータを収集することにより、フードインボがGDPR第5条の透明性の原則を侵害したと判断した。また同社は、ランキングの自動処理について労働者に通知していなかったため、GDPR第13条に違反していた。最も重要なのは、DPAが労働組合と合意したのは、同社の「エクセレンス・システム」が、労働者のデータ処理が人間によってレビューされることを労働者に保証していないことでした。DPAは、260万ユーロの行政処分を下した。最も重要なのは、同社の「エクセレンス・システム」が、自らに関するデータ処理が人間によって検証されることを労働者に保証していないことについて、DPAが労働組合の見解に同意した点だ。DPAは、260万ユーロの制裁金を科した。⁴⁰

1.2. ブラジルにおける労働者のデータ保護

ブラジルの2018年一般データ保護法（LGPD）は、労働者を含むデータ権利者の法的利益を、個人または集団的に保護している⁴¹。したがって、労働組合を含む団体は、データ権利が侵害された労働者に代わって集団で申し立てを行うことができる。重要な点は、この法律では、裁判官が労働者の主張が妥当であると判断した場合、立証責任を使用者に逆転させる可能性があるということだ。⁴²



ブラジルのデータ保護法では、職場における自動化された決定が、保護対象グループや組合活動家に対するもの等、既存の偏見を増幅させる不正な結果をもたらす恐れがある場合、データ保護当局による監査も認められている。こうした監査は、使用者が自動化されたプロセスで使用される基準に関する情報を提供しない場合に、命令することができる。⁴³

集団行動、監査、立証責任の逆転という、これら3つの条件を組み合わせることにより、組合や市民社会組織は、アルゴリズム管理による労働者の不当な標的化を回避するために行動することができるようになる。

1.3. 米国における労働者のデータ保護

コネティカット、デラウェア、ニューヨーク、カリフォルニアなど、米国の一部では、労働者のデータに対する権利を強化する取組みが引き続き行われている。

2012年以降、コネティカット州の雇用法は、職場における監視システムの使用を制限している⁴⁴。同法では、何らかの電子的監視を行う使用者は、影響を受ける可能性のある全従業員に対し、事前に書面で通知し、監視の種類を知らせなければならない。⁴⁵ 同法は、従業員が法律に違反する行為に従事していると使用者が信じるに足る合理的な理由がある場合などにおいて、通知義務の例外を定めている。

デラウェア州法も、使用者による労働者の監視を制限しており、特に、電話での会話、電子メールや電子的な通信、インターネットへのアクセス、その他の従業員情報の傍受を制限している。⁴⁶ 監視は、使用者が従業員に通知した場合にのみ、許可される。

2022年5月以降、ニューヨーク州でも、「あらゆる電子機器またはシステムによる」電子的監視に先立ち、使用者が労働者に通知することを義務付ける法律が制定されている。⁴⁷

2022年に検討されている、労働者のデータに関するカリフォルニア州議会法案1651は、透明性の義務、データ収集に関する制限、労働者をプロファイルし、顔や感情認識に基づく自動システムの使用禁止など、GDPRと同様の規定である。⁴⁸

2023年1月に、カリフォルニア州消費者プライバシー法の改正が施行され、年間売上高が2500万米ドル以上の大企業で働く従業員と個人請負事業者のプライバシー利益が強化された⁴⁹。同法の下では、労働者の監視とモニタリングは、正当かつ開示された目的のためにのみ、許可される。

1.4. カナダにおける労働者のデータ保護

2022年10月、カナダのオンタリオ州は、25人以上の労働者を雇用する企業のアルゴリズム管理を規制する2000年の雇用基準法を改正した⁵⁰。同法に基づき、こうした使用者は、労働者を電子的に監視するかどうかについて文書化された方針を作成しなければならない。⁵¹ この方針には、使用者は、どのように、どのような状況において、従業員を電子的に監視できるか、また、電子監視を通じて得た情報をどのような目的で使用できるかについて、詳細を盛り込む必要がある。⁵²

重要な点は、労働者が会社の電子監視方針を入手できるようにすることである。⁵³

2. 公正労働基準

“アルゴリズム管理とは、コンピューターが勤務時間や職業生活に影響を与える結論を導き出す、あらゆる種類の管理または監視のこと”

以前アマゾンで働いていた欧州のIT専門家・プログラマー⁵⁴

デジタル化された職場は、AMSを通じてパフォーマンスのノルマが設定され、強制されるため、仕事のペースが上がるという特徴がある⁵⁵。アルゴリズムそのものよりも、このスピードアップの方が、労働者の主な懸念材料である。なぜなら多くの労働者にとって、機械が設定した目標を達成するために、法的に義務付けられた休憩を取ることや、「退勤時間」後に仕事を止めることが、ますます困難になっているからである。事実上、労働者はより長時間労働を行い、その追加労働に対する報酬を得られていないのだ。

例えば、アルゴリズム管理システムの下では、労働者はトイレ休憩を含むあらゆる種類の休憩を記録するよう要求される可能性がある⁵⁶。特に小売業で働く労働者は、否定的な業績評価を避けるために、これらの休憩を完全に省略していると報告している⁵⁷。このような職場のあり方は、労働安全衛生規則と公正労働基準を妨害するものである。さらに、このような職場環境は、多くの場合、社会的弱者である派遣労働者に多大な影響を与え、食事やトイレ休憩をとることが原因で、期待される生産性目標を下回った場合に、報復措置を受けたり契約が更新されなかったりすることを恐れる可能性がある。⁵⁸

トイレ休憩に関する問題は、アマゾンの労働者から繰り返し報告されている。2023年1月にUNIが委託した国際調査で浮き彫りになったのは、同社のアルゴリズムやテクノロジーを使った監視への依存が、労働者のトイレ休憩を取る行為に与える影響である⁵⁹。オーストラリアの倉庫労働者の一人は、次のように述べている。「休憩時間は非常に厳格で、強制されます。2分以上オーバーすると、休憩時間が管理者に報告されます。また、休憩時間は最後の商品をスキャンした瞬間から始まり、休憩後に最初の商品をスキャンした時に終わりますが、休憩時間は実際に外で腰を下ろした時に始まるわけではないので、休憩時間を数分間、損しているのです」⁶⁰

ほとんどの国では、労働者は食事と休憩の権利を有し、使用者はその権利を尊重し、労働条件に反映されなければならない。⁶¹ ⁶²そして労働組合は、アルゴリズムによる生産性の締め付けから労働者を守るため、最低賃金、残業代、食事と休憩といった公正な労働基準を保証するこれらの法律を拠り所にすることができる。だが、これらの法律は一般的に従業員のみを保護の対象とし、個人請負の事業者や「自営業」の労働者は対象外である。⁶³

米国労働省（DoL）による新しい指針は、変化する仕事の世界に既存の法律をどのように適用できるかを示している。それによると、同国の公正労働基準法に基づき、使用者は、労働者がリモート勤務か会社の施設内で働いているかに関わらず、有給の休憩を与える必要があるとしている。また、DoLは、リモート勤務の授乳中の親に、授乳のための十分な休憩時間と、使用者が提供または要求するビデオ監視システムによって観察されない場所を確保することも求めている。

アルゴリズム管理によって、労働者が法律で保証された休息やトイレ休憩を取ることができない場合、使用者は責任を問われなければならないことに注意することが重要である。休憩を保証する従来の法律に加えて、新しいテクノロジーによって生じる圧力から労働者を保護するための、特別な法律を制定している行政区域もある。

2.1. 休憩を制限するノルマから労働者を保護する：カリフォルニア州議会法案701

カリフォルニア州の議員は、デジタルで管理された生産性目標に制限をかける規制の必要性を認識し、パフォーマンス・ノルマが休憩要件を妨げないようにすることを使用者が保証する義務を明示した。⁶⁴

2022年1月に法制化されたカリフォルニア州議会法案701は⁶⁵、倉庫における生産性ノルマを、以下のようないくつかの方法で規制している。⁶⁶

- 業績ノルマの透明性を確立すること⁶⁷
- 安全衛生規則および休憩要件の遵守を義務付けること⁶⁸
- ノルマに関する情報を要求したり、ノルマの影響について苦情を言ったりした従業員に対する報復措置の禁止⁶⁹
- 上記の規定を実施し、法律違反の報告を保護すること⁷⁰

カリフォルニア州の労働委員会は、「食事や休憩時間、トイレ施設の使用（トイレ施設までの合理的な往復の移動時間を含む）、労働法または部門基準における労働安全衛生法の遵守を妨げるノルマは違法であり、雇用上の不利益処分（業績評価を含む）の根拠とすることはできない」と明記している。⁷¹

多くの国が使用者の一般的な義務として残しているトイレ休憩の時間について、委員が言及したのは偶然ではない。短時間の休憩がすべて把握されるデジタル監視の職場においては、曖昧な規制は、使用者が短時間の休憩を数え、それを労働者に不利になるように利用することで、乱用に繋がりがかねないのである。

2.2. 労働者の休憩を確保する

ほとんどの行政区域においては、労働者や労働組合は、使用者が休憩時間の提供を明示的に拒否していることを証明する必要はなく、勤務形態が労働者の休憩を実質的に妨げていれば足りる。

小売業や物流業などの分野では、運転ルート、顧客満足度指標、業績目標などがリアルタイムで監視されているため、公正労働基準違反のリスクが高まっている。こうしたリスクを管理するために、労働組合は、裁判所や労働監督署やその他の規制機関への苦情申し立てメカニズムを通じて、こうした慣行に異議を唱えることができる。

2016年に英国のバス運転手は、十分な休憩を与えられなかったとして使用者を訴え、賠償請求に成功した。⁷² 勤務日は、労働者が30分の昼休みを取ることもできないように編成されていた。この労働者が訴えの根拠としたのはEU労働時間指令であり、EU加盟国は職場での休憩の権利が適切に守られることを保証しなければならないとしている。⁷³

休憩を保証する法律に基づき、労働組合は、直接または規制機関を通じて、特定のシフトおよび特定の期間ごとの労働時間、食事または休憩時間を示すタイムカードの集計データに関する情報を要求することができる。職場によっては、日常的に従業員が、休憩時間が終わる前に仕事を始めたり、法律で定められた時間が経過するまで再び出勤時間を記録しないといったことがあるため、このデータについて労働者と話し合うことが重要である。

3. 安全衛生法

“アルゴリズム管理とは、企業が特殊なツールやアプリを使って、マイクロスコープ管理手法で管理・監督することであり、結果、労働者は職場で苦しむことになる”

韓国オラクル労組代表⁷⁴

各国の労働安全衛生（OSH）法は、従業員の健康と安全に対するリスクを評価し、軽減することを使用者に義務付けている。2022年6月にILOは、労働安全衛生は労働者の有するただ5つの基本的権利の1つであると宣言した。これは、加盟国はILOの職業上の安全及び健康に関する条約を批准しているか否かに関わらず、安全で衛生的な労働環境を確保しなければならないということの意味する⁷⁵

労働組合は、使用者と国家に明確な義務を課すこれらのOSH法を利用し、アルゴリズムで管理された速いペースの仕事の悪影響を抑えるための団体協約を強化し、事故や怪我の事例を労働監督署に報告することができる。労働組合はまた、調査権限を持つ労働安全衛生当局に苦情を申し立てることができ、場合によっては安全衛生規則の遵守を確保するために使用者を法廷に訴えることもできる。ILO第81号条約に基づき、労働監督署は、敷地、文書へのアクセス、分析のための資料の持ち出しなど、幅広い調査権限を持つべきである⁷⁶。また、法律違反に対して罰則を科すこともできる。⁷⁷

このようなケースが、すでに安全やアルゴリズム管理に関連して生じているのである。

2023年1月に、米国労働省は、労働安全衛生局（OSHA）の調査により、アマゾンの3つの倉庫で深刻な違反が見つかったと発表した。この調査は、ニューヨーク州南部地区連邦検事局からの照会を受けたものである。その結果、「作業工程はスピードを追求したものであったが、安全性には配慮されておらず、その結果、労働者に深刻な怪我を負わせた」ことが判明した。⁷⁸ アマゾンには、これらの違反に対して、合計60,269米ドルの罰金を命じられた。⁷⁹

メンタルヘルスが新たな規制や使用者責任に関する具体的な法律を要する分野であることを認識し、EU16か国を含め、この問題に対処するため心理社会的リスクに関する法律を導入している国もある。⁸⁰

例えば、フランスの労働法は、使用者に対し、労働者の安全と福祉を守るための措置を講じることを義務づけている。これには、職業上のリスクを防止するための包括的な計画の作成、職場でのハラスメントやいじめ等の問題への対処が含まれる。ゲーム手法を用いた仕組みや公的なベンチマーキングに見られるような、従業員間の過度な競争は、従業員の健康に害を及ぼす可能性があるため、認められていない。^{81 82 83}

従業員1,000人以上の企業は、労働者代表とともに、心理社会的リスクについて取組まなければならない⁸⁴。2022年までに、フランスの主要企業600社以上が心理社会的リスク防止に関する協定を結んでいる⁸⁵。そして、これらの協定はAMSに適用することができるのである。

カナダでは、2013年の「職場における心理的安全衛生に関する国家基準」（基準）は、職場における心理的安全衛生に関する方針と計画の策定において、労働者と代表者の関与が重要であると強調している⁸⁶。基準はさらに、使用者は、労働者と代表者が心理的安全衛生方針の策定に実質的に参加できるように、必要な資源と時間を提供すべきであると述べている。

まとめると、OSH法のもと、使用者は労働者の安全衛生に対するリスクを評価し管理する義務があるということだ。アルゴリズム管理の使用によりこれらのリスクは増加するため、労働組合は、新しいテクノロジーやツールを導入する前に、使用者が適切なリスク評価を実施するよう要求すべきである。これには、監視やパフォーマンス管理ツールも含まれる。労働者は、裁判所や、独自の調査権限を持つ安全衛生当局を通じて、労働安全衛生の権利侵害に対する救済を求めることができるのである。

4. アルゴリズムに関する交渉の義務

“アルゴリズムが技術的な実体として、人間のコントロールなしに自律的に動作する可能性があることを考えると、管理者、労働者、アルゴリズムの責任の境界がわからないのは不安だ”

イタリアのIT上級職⁸⁷

何十年もの間、労働組合は、新しいテクノロジーの導入に伴う労働者への影響に対処するため、相談を受けたり交渉に参加したりしてきたのであり、こうしたことは、デジタル時代に始まったことではない。テクノロジーはしばしば解雇につながるため、このような協約には通常、解雇予告に関する条項や、雇用保障や研修など他の影響に関する議論が含まれている。

最近では、労働組合や労働者が、仕事のペース、労働安全衛生、報酬、プライバシーに影響を与えるアルゴリズム管理について団体交渉に参加することが増えてきている。

実際、アルゴリズム管理に関する決定について、労働者またはその代表者に情報を提供し、協議することを求める要件は、欧州委員会の「プラットフォームワーク指令案」に含まれており、本稿執筆時点でEU理事会で議論されている⁸⁸。この指令案は、企業にプラットフォーム労働者やその代表者への情報提供と協議を求めるものだ⁸⁹。この規定の目的は、アルゴリズム管理に関する社会対話を促進することだ。

より最近では、いくつかのEU加盟国で、アルゴリズム管理および／又は監視に関連する労働者の権利への影響を最小限に抑えるために、使用者に対して、労働者の代表と交渉し、セーフガードの構築を求める新しい法律が登場している。このような規制は、労働組合や労使協議会が、使用者による搾取的なアルゴリズム管理の慣行を制限するために、その集団的交渉力を行使する強力な機会を提供している。

4.1. スペイン：アルゴリズム管理の詳細をめぐる団体交渉

2021年にスペインは、「ライダーズ法」として知られる労働者憲章の改正を採択し、労働組合はアルゴリズムによる管理に異議を唱えることができるようになった。使用者は、アルゴリズムがどのように使用されるのか、また、労働条件に影響を与えるアルゴリズムの規則や指示について⁹⁰、以下を項目を含め⁹¹、労働者の代表者に通知しなければならない。

- システムのプログラム開発者と実施者の名前
- システムおよびその目的についての説明
- システムで使用されるトレーニングデータおよび変数に関する具体的な情報。

スペインの法律は、アルゴリズム管理は労働者の集団的利益の問題であると認識している⁹²。その結果、労働者総同盟UGTは、加盟組合が個人データとデジタル権の問題を交渉するための以下のようなプロトコルを策定している。⁹³

- 労働者の代表は、アルゴリズム管理の問題について交渉する前に、予定されているテクノロジーの使用が必要であるかどうかを確認しなければならない。「できることだから」「みんながやっているから」といった正当化の理由は否定されるべきである。
- アルゴリズムや機械が下した決定に対し、常に人間による検証が可能でなければならない。
- 生産性の向上など、アルゴリズム管理によってもたらされる経済的利益は、公正に労働者に共有されなければならない。⁹⁴

2021年12月、「ライダーズ法」の規定に基づき、UGTとスペイン労働者委員会CCOOは、労働者のデジタル権に関する詳細な条項を含む協約を、ジャスト・イートとの間で締結した。この協約は、労働者のプライバシー権を保証し、同社が労働者のデータにアクセスすることを制限するものである。

また、動画や音声の録画・録音システムを導入する前に、労働組合や労働者に通知することを求めている。ジャスト・イートは位置情報システムを使用して作業を管理しているが、協約に基づき、会社は位置情報システムの特性に関するすべての関連情報を労働者に提供しなければならない。労働者のプロファイリングを含め、職場関連の決定にアルゴリズムを使用する場合は、必ず労働者またはその代表に通知しなければならない。協約は法律に基づき、自動化されたシステムによって行われるすべての決定について、人間による検証を確保するよう、会社に要求している。

また、協約では、同数の労使代表者で構成されるアルゴリズム委員会の設立を定めている。委員会には、職場で使用されるアルゴリズムのあらゆるシステム変更、そして重要なのは労働者および委員会に対して、職場におけるデジタルテクノロジーの使用に伴う健康リスクについて情報が、提供される。

4.2. ドイツ：労使協議会の力を活用

ドイツの法律では、従業員の行動やパフォーマンスを監視する機器の使用について、労使協議会⁹⁵は使用者との合意を求めることができる。また、使用者は、従業員のプライバシーに影響を与える可能性のあるテクノロジーについて、労使協議会に通知することが義務付けられている⁹⁶。労使協議会は、提供された情報に満足できない場合、外部のIT専門家を選任することができる。⁹⁷

2019年初頭に、ベルリンのアマゾン・アレクサの労使協議会は、労働者のパフォーマンスに関するデータを評価に使用しないよう、同社に要請した。5月に労使協議会と会社間の協議が決裂したため、紛争は仲裁委員会に持ち込まれた。2020年12月に同社は、データ利用を制限する協約を締結し、アルゴリズムで生成された個々の労働者のパフォーマンス・フィードバックを使用できなくなり、昇進や解雇といった人事上の決定に、データを利用できないことになった。⁹⁸

4.3. イタリア：交渉によって労働者の監視に規制

イタリアの労働者憲章法の下では、使用者は労働組合や労使協議会といった労働者の代表者の同意なしに、労働者の活動を監視するために機器を使用することは認められていない。さらに同法では、会社は「作業用機器をどのように使用し、どのような情報をどのような目的で取得するのか、明確かつ十分に説明しなければならない」とされている。⁹⁹

2018年にイタリアの労働組合FILCAMS-CGILとFISASCAT-CISLは、ハイネケングループのパルテサと、ドライバーの規則遵守を監視し、ドライバーの行動や感情に対応することで安全性を高めるスマートフォンアプリ「テレマティクス」の使用に関する協約を締結した。法律の下で、監視機器は生産性目標の達成、安全の確保、会社資産の保護など特定の理由でのみ使用でき、導入前に関連する労働組合または労使協議会の承認を得る必要がある。¹⁰⁰

組合とパルテサの合意により、アプリの使用は下記の用途を含む、モニタリングとフィードバックの目的のみに限定されている。

- 個々の車両の速度や加速度に関するデータの収集
- 安全でない走行に関して、ドライバーへの即座のフィードバック
- 交通安全に関する自動生成されたYES/NOの質問をドライバーに行い、優良な運転態度について、ドライバーにリマインすること

また、アプリの使用について具体的な制限を設けること、アプリは労働者全体に関する集計データのみを使用することにも同意した。会社はまた、アプリで生成されたデータをドライバーのパフォーマンス監視やドライバーに対する懲戒処分には使用しないことについても合意した。

イタリアの労働組合は、コールセンター企業数社と、アルゴリズムを使用して予測を行う高度なソフトウェアであるAfiniti101の使用を制限する協約¹⁰¹を締結した。この協約の下で企業は、このソフトウェアを個人のパフォーマンスデータのモニタリングや監視ツールとして使用することはできない。このソフトウェアが監視できるのは、ビジネス全体のパフォーマンスと、顧客が感じる品質のみである。

4.4. カナダ：監視とテクノロジーの変化をめぐる交渉

数年前からカナダの労働組合は、電子的な労働者の監視について制限を設ける交渉に成功しており、例えば、作業量の統計は、他の証拠によって立証されない限り、交渉単位のメンバーに対する懲戒目的の生産性測定に使用できないとしている¹⁰²。監視の範囲と目的を制限する同様の条項は、2019年に締結したエンタープライズ・レンタカー・カナダとMOVEUP、カナダの労働組合COPEとの間の協約の一部になっている¹⁰³。2015年にカナダ公務員労組CUPEは、ライアソン継続教育学生会と団体協約を締結した。この協約は、使用者に対し、労働者の権利、雇用条件、賃金率、仕事量に影響を与えるテクノロジーの変更を導入する6週間前に、全従業員と組合に通知するよう義務付けるものである。このような変更は、労働組合と使用者が合意に達した後にのみ行うことができる。¹⁰⁴

4.5. 米国：通知、データ収集、監視

米国では1980年代に、組合が新しいテクノロジーの導入に際し、定期的な交渉を行うようになった。団体協約におけるこれらのテクノロジー条項のほとんどは、その影響を評価し対処するための期間を設けて組合に通知することを要求している。パークリー労働センターは、テクノロジーをめぐる交渉について詳しく調べており¹⁰⁵、「組合は、テクノロジーの変化の影響を緩和する上で十分な警告、情報、発言力を組合に提供する条項を、首尾よく交渉してきた」と指摘している。

UNI加盟組織である全米サービス労組（SEIU）、米国通信労組（CWA）、チームスターズ労組、郵便外勤労組（NALC）、UNITE HERE、そしてバスケットボール、野球、フットボールの選手会（それぞれNBAPA、MLB-PA、NFLPA）は全て、会社に対し、新しいテクノロジーの影響に関するコーディネーターのための資金や、「新テクノロジー」チームの人員へのリソース提供を求めるといった、革新的な保護を交渉してきた。

また団体協約は何十年もの間、プライバシーを侵害するような監視から労働者を守ってきた。CWAは1980年代初頭から、コールセンター労働者の虐待的な監視を止めるために交渉してきた。同労組は以来、使用者がどのようにデータを記録・使用するのか、使用者がどの程度のデータを収集できるのかを制限する、多くの団体協約を締結してきた¹⁰⁶。

また、CWAは、コールセンター労働者が通話を監視される際に「知る権利」を確保し、この監視が懲戒目的でないことを明記した条項を交渉してきた。このような規定は、ソフトウェアによってノンストップの監視と評価が可能になった最近の状況において、より重要なものとなっている。CWAの組織化キャンペーンは、未組織企業の使用者によるアルゴリズム管理の使用をも、変化させてきた。テキサス州のサンタフェの労働者による激しい働きかけを経て、はじめに同社は、労働者の声のトーンを自動的に評価するプログラム「コールマイナー」の使用を修正し、2018年1月の時点で、主な評価ツールとしての使用を停止したのである。¹⁰⁷

スポーツの世界では、全米バスケットボール選手会（NBPA）、全米フットボールリーグ選手会（NFLPA）、メジャーリーグ選手会（MLBPA）が、個人データの収集、プライバシーや報酬に関する権利について、最先端の保護を交渉している。

2020年にNFLPAは、選手の健康状態やパフォーマンスに関するデータを収集するセンサーをNFLが使用することを規制する団体協約¹⁰⁸に署名した。この協約の下では、選手会とNFLは、センサーの使用を検討・承認する「合同センサー委員会」を設置しなければならない。この委員会は、例えば、心拍数、血圧、皮膚温、血中酸素濃度などの選手のバイオデータ、練習中の選手のパフォーマンスや動きに関するデータを収集する目的でセンサーを使用する場合、そのすべてを検証する責任を負う。また委員会は、エンジニア、データサイエンティスト、サイバーセキュリティなど、委員会の業務遂行に必要な人材を確保する。コンプライアンスを確保するため、協約には、独立した労働仲裁を通じた専用の苦情処理メカニズムや、相当額の罰金を含む制裁が盛り込まれている。取得したデータの商業化には選手会の同意が必要であり、発生した収入は年俸上限額の算出に考慮されている。

テレパフォーマンスのグローバル枠組み協定

テレパフォーマンスは、世界91か国に41万人以上の従業員を擁するビジネスプロセスアウトソーシングの主要企業である。2022年12月、テレパフォーマンス社とUNIは、結社の自由の適用、安全衛生、従業員モニタリングなど、いくつかの重要な問題を網羅する包括的なグローバル枠組み協定を締結した。

この協定は、労働組合と協力して職場における安全衛生体制の実施を促進し、これらの問題が各国の社会対話の構造に含まれるようにするものである。この協約の監視に関する部分は、使用者が従業員を監視する能力と、非過剰と妥当性の原則のバランスがとられるよう、図っている。



アルゴリズム管理に関する団体交渉のための提言

UNIは、世界中の職場でアルゴリズム管理の利用が進む中で、労働者にとって重大な問題や潜在的な被害があることを明らかにしてきた。しかし、団体交渉は、尊厳、プライバシー、安全な仕事に対するこれらの新たな課題に取り組む上で実績のある手段である。実際、これらの問題の多くが、何らかの形で交渉のテーブルや社会対話の対象となってきた前例がすでにある。

アルゴリズム管理を完全に排除している組合の例はほとんどないが、テクノロジーの影響に対処する多くの方法がある。

UNIは、労働組合が団体協約の中で、以下のトピックを網羅する条項を交渉することを提案したい。取り組むべき問題は部門や職務によって異なるため、すべての職種に関連するわけではないトピックもある。例えば、コールセンターでは、倉庫労働者やバスケットボール選手とは異なる形態の監視が行われている。選手は個人データの収益化に関心を持っているかもしれないが、一方で個人データの収集を拒否する労働者もいる。そしてドライバーには全く別の問題があるだろう。

これらは、交渉のための一般的かつ非限定的ないテーマとして想定されている。

一般原則

安全性と透明性を維持するため、アルゴリズム管理システムは、労働者の意見を取り入れて作成され、透明性を持って運用されなければならない。常に人間による大幅な監視が必要である。責任ある革新的な方法でこうしたシステムを設計するためには、労働者、使用者、社会パートナー間の効果的なコミュニケーションが必要である。

通知と評価期間

使用者は、アルゴリズム管理を含む新しいテクノロジーの導入前に、労働組合に十分な時間的余裕をもって通知（最低90日）を行わなければならない。これによって、そのテクノロジーが従業員に与える影響を評価することができるのである。この通知期間の代わりに、またはそれに加えて、評価を行うための試用期間を交渉している組合もある。

適切な通知とは；

組合と従業員に対し、新しいテクノロジーの導入に際して想定されるスケジュールとともに、変更によって影響を受ける可能性のあるスキルや、それらの影響に関連する研修プログラムの概要を説明する。労働組合が交渉に必要と判断した場合、機密性によって技術専門家の支援を求めることが妨げられてはならない。

通知期間中に使用者は、労働組合に対し、テクノロジー導入の根拠、生産性への期待の変化（もしあれば）、監視やその他のデータ収集のレベルや種類を提供する必要がある。これには、使用されるツールやソフトウェアに関するすべての技術的な詳細が含まれる。また労使は、心理社会的ストレスや休憩を取得できるかどうか等、安全衛生上の影響も評価する。こうした影響が安全ではない、または不当であると考えられる場合、労働組合、またはその他の意思決定機関は、テクノロジーの導入に異議を唱える権利、または危険や不合理な要求を排除するための修正を要求する権利を有する。

自動化されたシステムまたは新しいテクノロジーによって労働者のデータ処理が行われる場合、使用者はデータ処理の必要性和妥当性を証明し、労働者の権利に対するあらゆるリスクに留意しなければならない。労使は、当該テクノロジーの目的を達成するために、プライバシー侵害の度合いが少ない、他の方法が利用可能かどうかを検討しなければならない。

欧州では、欧州労使協議会が、労働者の条件に影響を与える国境を越えた問題について、知らされる権利を有している。

意思決定

多くの組合は、何らかの形で組合データ委員会や共同意思決定機関を設立し、データやテクノロジーに関する専門知識を深め、これらの管理ツールが労働者の権利を尊重した公正かつ合理的な方法で実施されているかどうかを継続的に評価している。例としては、NFLPAの「共同センサー委員会」や、スペインのジャスト・イトとの間で、組合アルゴリズム委員会などがある。

アルゴリズム管理が導入された場合、組合はこの方法をとることが推奨される。アルゴリズムは時間とともに変化するため、その影響を定期的に評価する必要がある。

知る権利

労働者は、どのようなデータが収集され、どのように保存され、使用されているか（監視されている場合を含む）を知る権利を有する。知る権利には、労働者のパフォーマンス評価やキャリアに関する決定など、労働条件に影響を与える決定に使用される場合、アルゴリズムの基礎となる論理に関連する説明を受ける権利も含まれる。

アルゴリズムは、ブラックボックスであってはならず、その決定は専門用語ではなく、明確に理解できる言葉で説明されなければならない。

差別

アルゴリズムによる管理システムやアプリを使う使用者は、リスクアセスメントを実施し、その使用が差別につながらないようにするための合理的な措置を講じなければならない。

労働組合はリスクアセスメントに関与し、労働者と協力して、性別、人種、民族、宗教、年齢、能力、性的指向、組合員であるか等に基づくあらゆる形態の差別を発見し、それに異議を唱えるべきである。

懲戒処分

重大な違法行為や不法行為がない限り、何らかの種類のモニタリングやデータ収集の結果のみに基づいて、従業員が懲戒処分を受けることはない。労働者は、アルゴリズムによる決定を覆す権限を持つ人間に訴える権利を常に持つべきである。企業は、アルゴリズムによる決定とその理由を記録保存しておくなければならない。

安全衛生

これらのシステムは複雑なデータ処理に依存し、決定に対する人間の関与を減らす傾向があるため、初期評価の後に労使は、組み込まれた予測不可能性によるアルゴリズム管理の影響を含む安全衛生リスク評価を定期的実施すべきである。これらの評価には組合の安全衛生委員会が関与すべきであり、リスクの懸念があれば使用者が速やかに対処できるようなプロセスと連動させる必要がある。

リスクの評価は、業務に関連するすべての要素を包含し、このテーマの特殊性に起因する不確実性や特定されたリスクに対処するため、アルゴリズム・プログラミングの専門家と共同で実施されなければならない。

分析は包括的なアプローチをとり、アルゴリズム管理が安全衛生に及ぼす潜在的な影響を、個々の仕事、組織、部門に応じて、さまざまなレベルで考慮する必要がある。

労働者と組合は、AIと労働安全衛生への影響に関連するあらゆる問題に対処するため、サポートシステムにアクセスできるようにすべきである。例えば、ソーシャルメディアのコンテンツモデレーターは、メンタルヘルスのための特別なリソースが必要であろう。

データ収集とアクセス

データの収集は、導入される手段と追求される目的との関連性、非過剰性、妥当性の原則を遵守した上で行われなければならない。

一般的に労働組合は、使用者に対し、収集するデータ量の削減、データの定期的な削除、サイバーセキュリティ基準の強化、バイオメトリックデータの使用禁止を要求すべきである。

電子メールの内容、会話や位置情報の追跡、心身や感情面の健康、労働組合への加入状況など、個人的または慎重に扱うべきデータは、収集されるべきではない。また、労働者のデータは販売されてはならない。全当事者の同意を得た上でデータを販売することについては、例外もありうるが、個人の同意だけでは不十分である。

労働者は、職場で収集された自身に関するあらゆるデータ、および自身のパフォーマンスに関するあらゆるアルゴリズムによる評価にアクセスできるようにされなければならない。また、退職する際には、自身に関する個人を特定できるデータを削除するよう、要求する権利を持つべきである。

モニタリングと監視

モニタリングは、職場環境が相互の信頼と敬意に基づき、仕事の満足度を高めることを前提に行われるべきである。臨時のモニタリングの必要性は、業務に関連する心理社会的または安全上のリスクを軽減するために、労働者の自律性およびプライバシーの必要性とのバランスが図られなければならない。モニタリングは、口頭での録音、ウェブカメラ、またはウェアラブルなどの他の技術的手段を含め、コーチングや開発、または品質保証の必要性を評価する目的でのみ行うべきである。このモニタリングが行われる際には、その旨が従業員に通知されなければならない。

モニタリングは、業務上の必要性に比して不釣り合いに過剰なものであってはならず、いかなる場合にも継続的なものであってはならない。

職場のモニタリングの結果は、よほど重大な行動違反がない限り、懲戒に使用してはならない。また、個人の生産性目標に使用することもできない。

利益の共有

アルゴリズム管理の活用により、生産性や柔軟性の向上、得られる情報・知見の増加など、使用者にもたらされる利益は、公正な条件で労働者と共有されるべきである。

アルゴリズム管理の適用による生産性の向上を収益化して労働者に分配するか、あるいは同じ賃金で労働時間を短縮することを提案する労働組合もあるだろう。

研修

労働者管理のためのAIの使用、労働安全衛生への潜在的な影響、組織の選択に関する労働者の意識を高め、知識を広めるためには、トレーニングが極めて重要である。アルゴリズム管理のリスクとその予防方法を理解するための研修は、提供されるべきである。この指導は、単なる技術的な知識にとどまらず、AIの包括的な理解、および従業員の作業や健康に対する潜在的な影響に重点を置く必要がある。また、AIを使用して安全に作業する方法が重点的に説明されなければならない。

新たな、もしくは最新化されたテクノロジーの導入に伴い、直接影響を受ける従業員に対する必要かつ継続的なトレーニングを提供することは、使用者の責任である。このトレーニングは、安全衛生への影響を扱い、アルゴリズム管理の使用がもたらす、またはそれによって悪化する新たなリスクに対応する内容となる。



まとめ

新たなテクノロジーをめぐる交渉の必要性は、産業革命の初期にまで遡る。しかし、アルゴリズム管理システムは、かつてないレベルでの監視と生産性向上に向けた圧力に直面している労働者に、新たな課題を突きつけている。この新たな課題は、労働組合にとって、テクノロジーによる新たな搾取の最前線に多くの移民や少数民族出身の労働者を含め、さらに多くの労働者を動員する新たな機会を提供している。

労働組合は、安全衛生を規制し、データとプライバシーの保護を支持し、休憩に対する補償の権利を確保する既存の法律の施行を通じて、より安全で人間らしい労働条件を要求することができる唯一無二の存在である。また、労働者の不満の高まりを、交渉の場での強力な要求に変換することも可能である。

世界中の労働組合はすでに、職場におけるアルゴリズムの公正な導入のために闘い始めている。今後、この闘いは全ての労働者にとってますます重要なものとなり、国境を越えた連携や、組織化、アドボカシー、訴訟のツールを活用することで強化されるであろう。

謝辞：

UNIは、本報告書の作成を実現に導いた加盟組織および組合員の皆様のご協力に感謝いたします。

また特に、ロンドン大学ゴールドスミス校社会学研究員のバルボラ・サヌサコバ博士に謝意を表します。労働者の権利とテクノロジーに関する助言を通じ、知識・知見を提供するなど、本報告書を大いにサポートしてくださいました。

また、ベルギーKUルーベン大学のマタイアス・バウター博士課程研究員の見解とご指摘にも感謝します。

参考文献

1. Background paper n°9 June 2022 ILO and European Commission “The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts”
2. <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide>
3. <https://uniglobalunion.org/report/the-amazon-panopticon/>
4. Valerio De Stefano and Simon Taes, Algorithmic management and collective bargaining (Etui, 2021).
5. <https://theconversation.com/they-track-our-every-move-why-the-cards-were-stacked-against-a-union-at-amazon-159531>
6. Failli, A. 2022. “Processo produttivo e condizioni di lavoro nel sito Amazon di Passo Corese.” Conference Paper, AISRI, p. 9. Published as: Failli, A. 2022. “Dal digitale al mondo fisico. Le condizioni di lavoro nel sito Amazon di Passo Corese”. Edizioni Lavoro, Roma. <http://www.edizionilavoro.it/freschi-di-stampa/dal-digitale-a-mondo-fisico>
7. Adams-Prassl, J. 2019. “What if your Boss was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work”. 41(1) Comparative Labor Law & Policy Journal 123. Phone interview with the works council member, 15 February 2022. For details about the legislation, see: Works’ Council Act, para. 76 <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/76.html>; Federal Act on Staff Representation, para. 74 https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/74.html
8. Abigail Gilbert and Anna Thomas, 2021. The Amazonian Era: The gigification of work, Institute for the Future of Work.; Jodi Kantor and Arya Sundaram, 2022. “The Rise of the Worker Productivity Score”. New York Times 14 August 2022.
9. <https://thesoc.org/amazon-primed-for-pain/>
10. Billy Perrigo. 19 January 2023. “Exclusive: ‘I Feel Like I’m Drowning.’ Survey Reveals the Toll of Working For Amazon”. <https://time.com/6248340/amazon-injuries-survey-labor-osha/>
11. <https://www.theverge.com/2023/1/18/23561506/amazon-osha-citations-ergonomics-struck-by-pace>
12. Max S Kim, “This company delivers packages faster than Amazon, but workers pay the price” in MIT Technology Review, 2021
13. Eurofound, The digital age: Implications of automation, digitalisation and platforms for work and employment (publications Office of the European Union, 2021. Add the WSJ Article
14. Adams-Prassl, J. 2019. “What if your Boss was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work” 41(1) Comparative Labor Law & Policy Journal 123.
15. Abigail Gilbert and Anna Thomas, 2021. The Amazonian Era: The gigification of work, Institute for the Future of Work. Jodi Kantor and Arya Sundaram, 2022. “The Rise of the Worker Productivity Score”. New York Times 14 August 2022.
16. https://www.researchgate.net/publication/344332175_Making_All_Center_Jobs_Better_The_Relationship_between_Management_Practices_and_Worker_Stress
17. <https://www.nytimes.com/interactive/2022/08/14/business/worker-productivity-tracking.html>
18. Teachout, Z. August 2022. “The Boss Will See You Now.” The New York Review. <https://www.nybooks.com/articles/2022/08/18/the-boss-will-see-you-now-zephyr-teachout/>
19. European Agency for Safety and Health at Work. 2019. Digitalisation and occupational safety and health (OSH). p.9
20. Cole, M , Stuart, M , Hardy, K et al. 2022. “Wage Theft and the Struggle over the Working Day in Hospitality Work: A Typology of Unpaid Labour-Time.” Work, Employment and Society. ISSN 0950-0170 (In Press)
21. Moore, S. and Hayes, L.J.B. 2017. “Taking worker productivity to a new level? Electronic Monitoring in homecare—the (re)production of unpaid labour.” New Technology, Work and Employment, 32: 101-114. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12087>
22. Phone interview with an Amazon worker in the EU. 15 September 2022; Gorajski v Amazon, Regional Court in Pozan, ruling on 2 July 2020
23. UNI Global interview Oct. 4th, 2022
24. 2018 Personal Data Protection Bill. https://www.meity.gov.in/writereaddata/files/Personal_Data_Protection_Bill,2018.pdf
25. Data Protection Act no. 2004-63, Decree on notification and authorisation, no. 2007-3004; Decree on the regulatory authority l’instance nationale de protection des données personnelles”. <https://www.dataguidance.com/notes/tunisia-data-protection-overview>
26. <https://gdpr.eu/what-is-gdpr/>
27. Art. 4 GDPR. “Definitions”. <https://gdpr-info.eu/art-4-gdpr/>
28. Privacy International. 2017. Data is power: Towards additional guidance on profiling and automated decision-making in the GDPR, <https://privacyinternational.org/sites/default/files/2018-04/Data%20Is%20Power-Profiling%20and%20Automated%20Decision-Making%20in%20GDPR.pdf>
29. Todoli, A. 2019. “Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection.” ETUI. Vol. 25. No. 4, p. 471
30. Article 29 Working Party Opinion. 2017. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679, pp. 5-6.
31. By EU we refer to the Data Protection Directive 95/46/EC and the General Data Protection Regulation 2016/679 as interpreted by: Article 29 Working Party (now: the European Data Protection Board). 2017. Opinion 2/2017 on data processing at work, p. 9. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>
31. Elizalde, R. 2021. “Techno-Stress: Damage Caused by New Emerging Risks”. Laws. Vol. 10, No. 63.; ILO. 2016. Psychosocial risks, stress and violence in the world of work.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf

32. See the Article 29 Working Party Opinion. 2017. pp. 10-11.

33. Sizia, A. 2019. "The Role of the Proportionality Test in the Workplace Surveillance Field." In: Pinto de Albuquerque, P., Wojtyczek, K. (eds) *Judicial Power in a Globalized World*. Springer, Cham., p. 581 https://edps.europa.eu/data-protection/our-work/subjects/necessity-proportionality_en. See also: *Bărbulescu v România*. ECtHR. Application no, 61496/08. Decision 5 September 2017. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-177082%22]})

34. Art. 58(2) GDPR Powers and Art. 83 GDPR General conditions for imposing administrative fines. Responding to complaints and submissions raised by trade unions and individual workers, DPAs across the EU, including in France, Germany, Italy, Luxembourg Slovenia, and Spain, issued fines over unlawful monitoring or profiling of workers. For details, see below: *Data Rights of Workers in Action: Country Examples*; for example, in 2021, an investigation of the DPA in Luxembourg resulted in a fine of 12,500 EUR to a company that was using cameras that allowed for the permanent monitoring of workers. The DPA held that permanent monitoring can create significant psychological pressure for employees who feel and know that they are being observed. The fact that the employees do not have a way of avoiding this surveillance was considered an aggravating factor to this pressure. The DPA found that permanent monitoring was disproportionate to the purposes of the processing and constitutes an excessive interference with the private sphere of employees (CNPD Luxembourg - *Délibération n°24FR/2021*. [https://gdprhub.eu/index.php?title=C-NPD_\(Luxembourg\)-_D%C3%A9lib%C3%A9ration_n%C2%B-024FR/2021](https://gdprhub.eu/index.php?title=C-NPD_(Luxembourg)-_D%C3%A9lib%C3%A9ration_n%C2%B-024FR/2021)).

35. Decision in Proceeding No. PS-00267-2020 <https://www.aepd.es/es/documento/ps-00267-2020.pdf>

36. <https://www.dataguidance.com/news/spain-aepd-fines-amazon-road-transport-2m-unlawful>

37. 14 March 2022. UNI Global Union. "Under the GDPR, Amazon workers demand data transparency". https://uniglobalunion.org/news/gdpr_amazon/

38. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf>

39. <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9685994>

40. <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9677611>

41. General Personal Data Protection Act (LGPD) Article 22: Defense of the Personal Data Subject's Interests: "The defense of the interests and rights of data subjects may be exercised in court, individually or collectively, in accordance with the provisions of the relevant legislation, regarding the instruments of individual and collective protection." https://lgpd-brazil.info/chapter_03/article_22

42. Article 42.2: Repairing Damage to the Personal Data Holder

43. Article 20.2: Right to Review Decisions Based on Automated Processing of Personal Data.

44. CT Gen Stat § 31-48d (2012). <https://law.justia.com/codes/connecticut/2012/title-31/chapter-557/section-31-48d>

45. Sec. 31-48d. Emp b(1-2)

46. Del. Code tit. 19 § 705. <https://casetext.com/statute/delaware-code/title-19-labor/chapter-7-employment-practices/subchapter-i-general-provisions/section-705-notice-of-monitoring-of-telephone-transmissions-electronic-mail-and-internet-usage>

47. SECTION 52-C*2 Employers engaged in electronic monitoring; prior notice required. <https://www.nysenate.gov/legislation/laws/CVR/52-C%2A2>

48. https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220AB1651

49. California Privacy Rights Act (CPRA) of 2020, Section 3.A.(8)

50. De Stefano, V. 3 November 2022. "Electronic Workplace Monitoring and Human Rights: The Limits to Ontario's New Algorithmic Monitoring Legislation." <https://ohrh.law.ox.ac.uk/electronic-workplace-monitoring-and-human-rights-the-limits-to-ontarios-new-algorithmic-monitoring-legislation/>

51. Section 41.1.1.(1) Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41. <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK73>

52. Section 41.1.1.(2)1

53. Section 41.1.1.(2)3

54. UNI Global interview Oct. 4th, 2022

55. Todolí-Signes, A. 2021. "Making algorithms safe for workers: occupational risks associated with work managed by artificial intelligence". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27 (4): 433-451.

56. Phone interview with an Amazon worker in the EU. 15 September 2022.

57. Bloodworth, J. 2018. *Hired: six months undercover in low-wage Britain*. Atlantic Books. See also: Liao, S. 16 April 2018. "Amazon warehouse workers skip bathroom breaks to keep their jobs, says report." *The Verge*. <https://www.theverge.com/2018/4/16/17243026/amazon-warehouse-jobs-worker-conditions-bathroom-breaks>

58. Metcalf, D. 2019. *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2019/20*. London: HM Government. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/819014/UK_Labour_Market_Enforcement_Strategy_2019_to_2020-full_report.pdf, 128-29

59. Uni Global & Jarrow Insights. 2023. *Life Under The Amazon Panopticon*. p. 8

60. *Life Under The Amazon Panopticon*. p. 8

61. ILO, 2018. *Ensuring decent working time for the future*. Geneva. International Labour Conference, 107th Session, 2018, para. 35

62. Eurofound. 2019. *Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice*. Research report. <https://europa.eu/euagen-da.eu/upload/publications/untitled-218554-ea.pdf>, p. 3.

63. Hanvey, C. 2018. "Meal and Rest Breaks". In: *Wage and Hour Law*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-74612-8_6, p. 121

64. California Labor Commissioner. 1 January 2022. Frequently Asked questions (FAQ) on Warehouse Quotas (Assembly Bill 701). https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_warehousequotas.htm
65. https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?_bill_id=202120220AB701
66. Any employer with 100 or more employees at a single warehouse distribution centre or 1,000 or more employees at one or more warehouse distribution centres in California, must comply with the following requirements.
67. Section 3 (2101), Employers must respond to workers' requests for quota information within 21 days, and if an employer fails to provide this information, the employee can make a "wage theft" claim for penalties. <https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm>
68. Section 3 (2102)
69. There is a rebuttable presumption of unlawful retaliation if an employer discriminates, retaliates, or takes any adverse action against any employee within 90 days of the employee either: (1) initiating the first request in a calendar year for information about a quota or personal speed data; or (2) making a complaint related to a quota alleging a violation of the labor code. Section 3 (2105).
70. Section 3 (2107)A.3.a
71. California Labor Commissioner. 2022. FAQ. Question 7. Can employers use quotas?
72. Employment Appeal Tribunal. 8 October 2018. Grange v Abellio London Limited 2016. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c800fb5ed915d07d5dd1b2a/Mr_L_Grange_v_Abellio_London_Ltd_UKEAT_0304_17_JOJ.pdf
73. Commission of the European Communities v UK, C-484/04 [2006]. <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CJ0484&from=EN>
74. UNI Global interview Sept. 15th, 2022
75. ILO. 10 June 2022. International Labour Conference adds safety and health to Fundamental Principles and Rights at Work. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang--en/index.htm
76. ILO, C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Article 12
77. ILO Convention 81, Article 18
78. Assistant Secretary for Occupational Safety and Health Doug Parker. 18 January 2023. <https://www.osha.gov/news/newsreleases/national/01182023>
79. <https://www.osha.gov/news/newsreleases/national/01182023>
80. Belgium, Croatia, Denmark, Estonia, Greece, Finland, France, Croatia, Hungary, Italy, Latvia, Lithuania, the Netherlands, Portugal, Slovenia, Sweden. Source: Cefaliello, A. 2022. Mapping of work related psychosocial risks regulation in the European Union the starting line to move forward. Presentation, ETUI Conference, Psychosocial risks in (un)expected places.
81. <https://www.osha.gov/news/newsreleases/national/01182023> d Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries." In: Lerouge, L. (ed). Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan. Springer.
82. Article L. 4121-2. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019913/2017-10-01
83. Sem. soc. Lamy, 17 September 2012, n° 1551. Quoted by Laviolette (2017), p. 190
84. ILO. 2022. "Module 14 Ensuring compliance with legislation on psychosocial risk." New ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems. p. 22
85. ILO. 2022. Ibid.
86. Canadian Standards Association and Bureau de normalisation du Québec. 2018 [2013]. Psychological health and safety in the workplace: Prevention, promotion, and guidance to staged implementation. CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013, 4.2.4.1 b.
87. UNI Global interview, Sept. 2nd, 2022
88. Bourgery-Gonse, T. 2023. "EU Council makes new attempt at platform workers directive". Euractiv. 20 March 2023. <https://www.euractiv.com/section/gig-economy/news/eu-council-makes-new-attempt-at-platform-workers-directive/>
89. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union. COM(2021) 762 final, Article 9
90. The employer/company must inform workers' representatives what are the parameters, rules and instructions on which the algorithms or AI systems making that may have an impact on working conditions and access to and continuing of employment, including profiling, are based.
91. Ranz, R. 2022. "Legislation and collective bargaining on algorithmic management in Spain". UGT presentation at ETUI conference, Collective bargaining and algorithmic management. <https://www.etui.org/sites/default/files/2022-03/presentacion%20Ranz%20UGT%20SPAIN%20english%20.pdf>
92. Grau, A.B. 2021. "Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders". Labour Law Issues. Vol. 7, No. 1. <https://labourlaw.unibo.it/article/download/13116/12697/47710>
93. UGT. 2019. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, <https://www.ugt.es/sites/default/files/guia-proteccion-de-datos.pdf>
94. Lombarte, 2016, section 6.1.4 Note that Spanish AEPD inspectors have strong investigative power and may require data controllers to share documents, may inspect equipment and exercise their powers in a variety of other ways.
95. Works council (Betriebsrat) is a statutory mechanism of workers' representation on a company level. Under the Works Constitution Act of 25 September 2001, works councils can be elected by staff in an entity with have five or more permanent employees. The purpose of works councils is to represent the interests of the employees. To do so, they have the co-determination rights (Mitbestimmung) on matters that affect the working environment (Article 67).
96. (BetrVG), (BGB1. I S.2518), para 81.4. <https://www.gesetz-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>.
97. Section 80, para. 3.

98. Summary in German on the files with UNI Global
99. <https://www.lexellent.it/employers-control-on-employees-activi-ty-reform-of-article-4-italian-workers-statute-of-rights/>
; Aranda, J. 2002. p. 536; Rocco Panetta. Italy - Employee Monitoring. <https://www.dataguidance.com/notes/italy-employee-monitoring>
100. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300!vig=>
; (Law No. 300/70) As amended by Article 23, Legislative Decree No. 151/15. For details about the requirements of Article 4, see (in Italian): <https://www.reiterer-marangoni.it/it/news/lavoro-controllo-a-distanza-ex-art-4-legge-30070-come-modificato-dallart-23-d-lgs-n-15115/>
101. 2022 Agreement signed by SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM
102. Collective Agreement Air Canada, Article 40: Electronic Surveillance. http://iamaw2323.ca/wp-content/uploads/2011/10/Clerical-Collective-Agreement-2009-2011_13Jan11_Ag.pdf
103. Collective Agreement, Rent-A-Car Canada. 2019. Article 10. https://www.nsnu.ca/sites/default/files/PDFs/ContractsAndBargaining/LongTermCare/NSNU_CA_LongTermCare_BretonAbilityCentre_2012-2014.pdf
104. Collective Agreement, Article 29: Technology and Workplace Changes. [https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-39565-15%20\(899-0199-15\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-39565-15%20(899-0199-15).pdf)
105. <https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2022/01/Working-Paper-Union-Collective-Bargaining-Agreement-Strategies-in-Response-to-Technology-v2.pdf>
106. CWA Issue Brief Protections against Abusive Monitoring; Protections against Unrealistic Sales Quotas and Unfair Sales Commission Plans, February 2014. <https://cwa-union.org/sites/default/files/6-cwa-issue-briefs.pdf>
107. Labor Press, December 2018. "CWA's Bank-Worker Organizing Uncovers Auto-Loan Scam". <https://www.laborpress.org/cwas-bank-worker-organizing-uncovers-auto-loan-scam/>; William Hoffman, 16 January 2018, "Santander Revamps Collection Incentives Amid Discrimination Claims". Autofinance News. <https://www.autofinancenews.net/allposts/santander-revamps-collection-incentives-amid-discrimination-claims/>
108. https://nflpaweb.blob.core.windows.net/media/Default/NFLPA/CBA2020/NFL-NFLPA_CBA_March_5_2020.pdf



8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org

