

ELSIフォーラム2024

2025年1月24日（金）

「ワークプレイス」への着目

岸本充生（Atsuo KISHIMOTO）

大阪大学 D3センター（9月まではデータバリティフロンティア機構）



社会技術共創研究センター（通称、ELSIセンター）

Research Center on Ethical, Legal and Social Issues

<https://elsi.osaka-u.ac.jp/>

はじめに

ワークプレイス（職場）において、雇用主が被雇用者である労働者に対してサーベイランス／モニタリング（広い意味での監視）を行うことは従来から行われてきた。そうした「伝統的な」労働者監視に加えて、AIの発展という技術的な変化とコロナ禍でのリモートワークの拡大という社会的状況が合わさり、雇用主がAIを含むデジタル技術を使うことで、労働者、あるいは潜在的労働者（つまり求職者）を、勤務時間中だけでなく、採用、昇進、異動、解雇といった人事評価に至るまであらゆる場面で管理できるようになり、かつ、実際に管理が行われるようになった。しかも、日本では、労働法制の側からも、情報あるいはAI規制の側面からもまだどこまでやってもよいのかについての規範が確立されておらず、十分に議論・対応がなされていない。



背景

- AIを含むデジタルテクノロジーの発展
- コロナ禍によるリモートワークの普及（と最近の現場回帰の動き）
- 労働者の「ウェルビーイング」への注目

ワークプレイス監視の目的

- 労働者の適正配置/マネジメント
- 生産性向上
- 内部者脅威（Insider threat）防止
- 労働者の安全性向上、健康増進、ウェルビーイング向上

ワークプレイスの新しい展開

- 多様なプロセス（採用、人事評価、業績評価、異動）へのAIの導入
- 雇用者 vs. 非雇用者という単純な枠組みでは不十分（労働組合の存在など）
- 新しい形態（リモートワーク、在宅勤務、ギグワーカー、プラットフォーム労働者、コールセンター労働者、倉庫労働者）

ところが、

- AIと労働の議論のほとんどが「AIによって代替される人間の労働」という視点
- ワークプレイスのサーベイランス（監視）に関する議論はまだ少ない。

欧州の最近の動き—2024年8月1日施行のAI Act

CHAPTER II PROHIBITED AI PRACTICES

Article 5 Prohibited AI Practices (禁止されるAI実践)

(f) 職場や教育機関において (in the areas of **workplace** and education institutions) 自然人の感情を推測するAIシステムを市場に出し、この特定の目的のためにサービス開始する、または使用すること。

ただし、医療上または安全上の理由 (medical or safety reasons) から、AIシステムの設置または上市が意図されている場合を除く

米国の最近の動き

<議会>

- ・ コロナ禍以降、多数の法案が上院・下院に提案。例えば、“**Stop Spying Bosses Act**”と呼ばれる法案では第3節に開示すべきワークプレイス監視として、下記のような項目が挙げられた。

収集されるデータの種類、収集の方法、収集の場所とタイミング、収集の頻度、データの保管場所、データが利用される業務目的、職場に關与する第三者やサービス提供者の身元

- ・ さらに、そのような職場監視が、対象者の業績や生産性の評価など、雇用主による雇用関連の決定にどのような影響を及ぼすかについても開示することを義務付けている。
- ・ また、休憩中など業務と無関係の監視、収集されたデータの目的外利用など、やってはいけないことも列挙されている。

<大統領府>

- 2023年5月1日、ホワイトハウスの科学技術政策局（OSTP）は、雇用主が労働者を監視、モニター、評価、管理するために使用する自動化ツールについて、より詳しく知るための情報募集（RFI）を発表した。

雇用機会均等委員会 (EEOC)

- 2023年5月18日、連邦雇用機会均等法を施行している雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission : EEOC) が、募集・採用から昇進、異動、業績評価、降格、解雇に至るまで、雇用関連の意思決定に利用されるソフトウェア、アルゴリズム、AIが与える悪影響を評価するためのQ&A文書を発表した。
- この文書は、1964年公民権法タイトルVIIの下で保護されるカテゴリー (人種、皮膚の色、性、宗教、出身国) に大きな悪影響を及ぼす可能性を対象としている。
- 例えば、Q3.雇用主は、アルゴリズムによる意思決定ツールの使用について、それがソフトウェアベンダーなど別の事業体によって設計または管理されている場合でも、タイトルVIIの下で責任を負うか？

消費者金融保護局 (CFPB)

- 2024年10月24日、消費者金融保護局 (Consumer Financial Protection Bureau : CFPB) は、消費者金融サーキュラー2024-06として報告書「採用、昇進、その他の雇用決定のための背景調査書 (background dossier) とアルゴリズムスコア」を発表した。
- 雇用側が、第三者から入手した従業員の背景調査報告書やアルゴリズムスコアなどを、採用、昇進、配置転換、雇用継続などの判断に使用する場合は、公正信用報告法 (Fair Credit Reporting Act : FCRA) の規制対象となる。
- その場合、従業員から消費者報告書の取得許可を得ること、報告書に含まれる不正確な情報について従業員が異議を唱えることを認めること、不利な雇用判断にデータが使用された場合に透明性を提供すること、FCRAで認められた目的以外での使用禁止などが必要となる。

英国の最近の動き

- ・ 情報コミッショナー局（ICO）は2011年に最初の「**雇用実践規範（Employment practices code）**」を公開した（すでに見られない）。これを更新するために、2021年に草稿がパブリックコメントにかけられた。
- ・ 2023年10月3日、ICOは「**データ保護と労働者のモニタリング**」と題するガイダンスを公開した
- ・ 2024年11月6日、ICOは、**採用のためのAIツールの開発者やプロバイダー数社**を監査した結果をまとめた報告書「採用のためのAIツール：監査結果報告書」を公表した。
- ・ 採用ツールは、ソーシング（候補者を見つけること）、スクリーニング（スコア化、関心を予測、合格可能性を予測）、セクション（適合性を評価、面接での発言をスコア化、面接映像を評価）からなる。
- ・ 感情分析を含む生体データの処理（2023年6月にニューロテクノロジーについて勧告している）や生成AIの利用はスコープ外とされた。
- ・ 約300の勧告を行い、各社はすべての勧告を受け入れるか、部分的に受け入れたという。
- ・ また、企業向けに、採用のためのAIツールを調達する前にすべき質問として、以下の項目が例示された。
 - 1) DPIAを完了しているか
 - 2) 個人情報を処理するための法的根拠は何か
 - 3) 責任を文書化し、明確な処理手順を設定しているか
 - 4) プロバイダーがバイアスを軽減していることを確認したか
 - 5) AIツールは透明性を持って使用されているか
 - 6) 不必要な処理をどのように制限するか。

カナダの最近の動き

- **連邦プライバシー法 (Privacy Act)** は連邦政府機関における従業員情報に適用される。
- **個人情報保護・電子文書法 (PIPEDA)** は、連邦政府機関、事業体、企業（銀行、通信会社、運輸会社など）の従業員情報に適用される。
- また、雇用者と労働組合は、労働協約の中で、職場のプライバシー方針と慣行に適用される条項に合意することもある。
- 連邦プライバシーコミッショナー局 (OPCC) のウェブサイト “Privacy in the Workplace” に設けられている項目。
- 「従業員のプライバシー権は雇用主の管理権と矛盾するか？」
- 「従業員はプライバシーの権利を放棄できるか？」

https://www.priv.gc.ca/en/privacy-topics/employers-and-employees/02_05_d_17/

日本の最近の動き

- 個人情報保護委員会からは2017年に、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について（通知）」が公表。
- 労働安全衛生法の第104条は「心身の状態に関する情報の取扱い」を定めており、第3項に基づき、2018年に厚生労働省から「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が公開された（2022年にさらに改正）。上記の通知を包含したものである。

「個人情報保護に関する法律についてのガイドライン」に関するQ&A 5-7では、下記のように、一定の手続きを踏めば適法に監視が可能であると記載されている。

Q 5-7 従業者に対する監督の一環として、個人データを取り扱う従業者を対象とするビデオやオンライン等による監視（モニタリング）を実施する際の留意点について教えてください。

A 5-7 個人データの取扱いに関する従業者の監督、その他安全管理措置の一環として従業者を対象とするビデオ及びオンラインによるモニタリングを実施する場合は、次のような点に留意することが考えられます。なお、モニタリングに関して、個人情報の取扱いに係る重要事項等を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し必要に応じて協議を行うことが望ましく、また、その重要事項等を定めたときは、従業者に周知することが望ましいと考えられます。

- モニタリングの目的をあらかじめ特定した上で、社内規程等に定め、従業者に明示すること
- モニタリングの実施に関する責任者及びその権限を定めること
- あらかじめモニタリングの実施に関するルールを策定し、その内容を運用者に徹底すること
- モニタリングがあらかじめ定めたルールに従って適正に行われているか、確認を行うこと

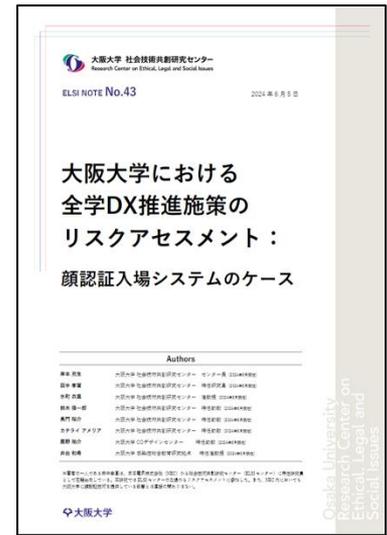
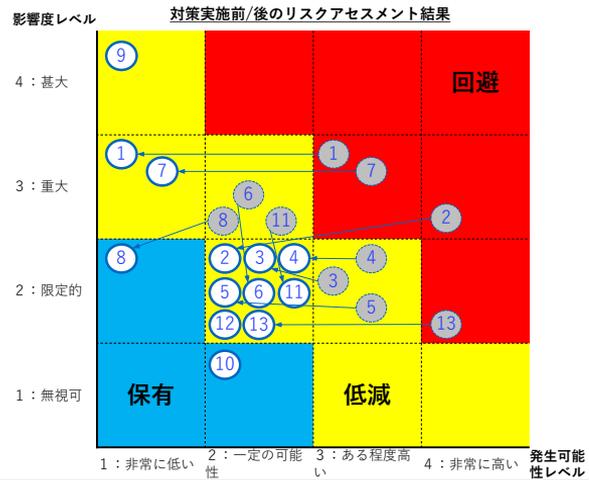
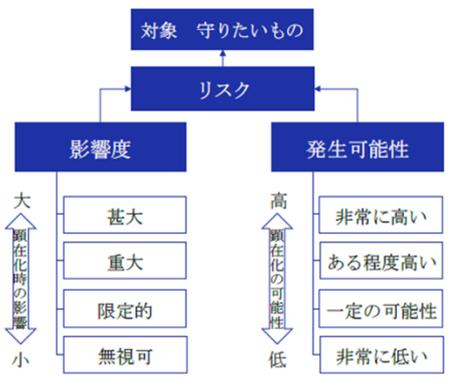
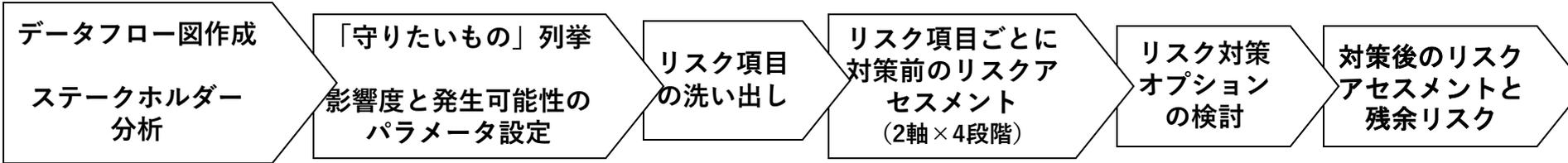
ガイドラインなどを作る動き

Future of Privacy Forum (FPF) は2023年9月、ADP、Indeed、LinkedIn、Workdayの大手採用・雇用ソフトウェア開発企業とともに、「AIと職場アセスメント技術のベストプラクティス (Best Practices for AI and Workplace Assessment Technologies)」を公表した。下記の6つの切り口から論じられている。

- ① 非差別 (non-discrimination)
- ② 責任あるAIガバナンス (responsible AI governance)
- ③ 透明性 (transparency)
- ④ プラバシーとデータセキュリティ (privacy and data security)
- ⑤ 人による監督 (human oversight)
- ⑥ 代替的な審査手続き (alternative review procedures)

これも実践例：大阪大学顔認証入場システムのリスクアセスメント

2024年6月から学内27か所で試行開始。1月から3月ころまでリスクアセスメントを実施。レポート作成、学内説明会で紹介。





ご清聴ありがとうございました。

- どんな技術 & アプリケーションがある？
- 採用から人事評価まで、どんな場面がある？
- どんな課題（ELSI）がありそう？
- 国内外で問題になった事例がすでにたくさんある。
- ガイドラインやベストプラクティスも徐々に出てきている。