

① 金属労協のAI政策—生産性向上と労働者保護の両立をめざして

金属労協政策企画局 青井一喜

金属労協が置かれている現状

2022年11月、OpenAI社による「ChatGPT」の発表を皮切りに、AIは飛躍的な技術革新を迎えた。内閣府は、「従来型AIの導入は企業レベルの生産性を0〜11%向上させ、生成AIはタスクレベルの生産性を10〜56%向上させた」と報告している。人手不足に喘ぐ日本において、AIの必要性は明白である。

しかし、AIは労働者の生産性を向上させうる一方で、雇用の代替や労働者の監視等のリスクもある。

AIによる代替可能性は職業の職務内容によって異なり、事務的タスクのシェアが大きく、意思決定の重要性が低い職業はAIによる代替性が高い。こうした職業の就業者に

は女性や非正規雇用で働く労働者が多く、性別や雇用形態による格差拡大が懸念されている。

労働者に対する監視強化という点では、欧州議会の調査部門であるEPRSによると、AIによって使用者が「職場内外での企業の監視能力を高め、労働者の私生活や空間に侵入し」、「労働組合活動の妨害」を引き起こしうると報告している。AIを労働者の監視に用いることは、労働者の基本的な人権や個人の尊厳を毀損する行為であるため、規制が必要である。

EUと日本政府の取り組み

近年、AIに対する法規制を検討・実施する国家主体が増えている。本稿ではEUと日本政府の事例を紹介する。

2024年、EUは人間中心の信頼できるAIの導入を促進すると、AIシステムの有害な影響に対処して、健康、安全、民主主義、法の支配、環境保護等の基本的権利の保護を確保すること、イノベーションを支援することを目的とし、「AI規制法」を施行した。この法の特徴は、それぞれのAIシステムの機能ごとに「容認できないリスク」、「ハイリスク」、「限定的リスク」、「最小リスク」の4つのレベルを設定し、各々のリスクに応じた厳しさの規制を行う「リスクベースアプローチ」を採用した点だ。それぞれのリスクに指定される機能は図のとおりである。

2025年2月、日本政府はAI政策や法規制のあり方を議論していた「AI戦略会議」「AI制度研究会」の「中間とりまとめ」を公表した。「中間とりまとめ」では、不適

切なAIによる求職者の選別などの懸念に対し、政府は実態の把握に努め、技術的対応含む必要な対策を検討するとしている。また同月、「人工知能関連技術の研究開発及び活用の推進に関する法律案」(以下、「AI法案」)が閣議決定された。「AI法案」により、国はAIに関する研究開発促進や人材確保、教育振興を行うほか、国際的な規範策定の参画・主導、国民の権利利益を侵害する事案への調査、事業者・国民への指導、助言を行うとしている。加えて、「AI戦略本部」が設置され、上記取り組みのため実施すべき施策の基本的方針を定める「AI基本計画」が今後検討される予定である。

以上でAIを取りまく情勢とEU・日本政府の政策を紹介したが、次の段落ではそれらをふまえた金属労協の政策を紹介する。

リスク【高】			リスク【低】
容認できないリスク <ul style="list-style-type: none"> サブプリミナル技術 ソーシャルスコアリング 職場又は教育機関での感情推測システム 公共空間における法執行目的でのリアルタイム遠隔生体認証システムなど 	ハイリスク <ul style="list-style-type: none"> 機械 生体認証 重要インフラ 教育 雇用 移民管理など 	限定的リスク <ul style="list-style-type: none"> 生成 AI 人とやり取りする AI 感情認識システムなど 	最小限リスク <ul style="list-style-type: none"> 左記以外の AI

EU AI 規則の概要 (欧州連合日本政府代表部)
<https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100741144.pdf> より金属労協作成

金属労協が提案する AI 政策について

金属労協が策定した AI に関わる政策は、大きく① AI の活用を推進する政策、② AI の悪用を防ぐ政策、の 2 つに分けられる。この 2 種の政策は AI を用いた生産性向上の達成と AI による労働者の権利侵害の防

止の両面から必要である。

AI の活用を推進する政策

まず 1 つ目に、AI の活用を推進する政策として以下の 2 項目を掲げた。

- AI (人工知能) を安心して活用するために、AI の信頼性を高めるための研究・開発への支援を拡充すること。

- 日本企業が開発する AI システム等の市場形成を促すため、政府は日本企業への戦略的調達による AI の社会実装を促進すること。

仮に Chat GPT のような生成 AI の開発を日本の企業が実施する場合、大量の計算資源と高度な知識を持った専門人材の確保の観点から莫大な資金が必要となる。企業が行う研究開発は、単にそれのみでは利益が生まれないため、政府による支援が必須である。近年中国が圧倒的な経済発展を実現しているのは、政府による成長産業への集中的な支援が実施されているからという面がある。

そして、日本企業には技術で勝ってビジネスで負けるという弱点がある。AI 含め技術の「実証」の繰り返しだけでは実社会への「実装」

は不可能だ。政府は、AI 等の先進技術の社会実装を支援するため、日本企業からの戦略的調達を実施し、競争力を確保できる政策を実施すべきである。

AI の悪用を防ぐ政策

次に AI の悪用を防ぐ政策としては以下の 2 項目とした。

- 日本の AI に関する規制については、まずは企業の AI の利用状況の実態を把握したうえで、EU の「AI 規制法」を参照し、整合・発展させた制度設計を行うこと。特に、労働者の監視や労働組合活動の阻害等への AI の利用は禁止すること。これらを検討する際は、雇用や労働条件に大きな影響を及ぼすことから、労働組合関係者を審議会等の委員として参加させること。

- AI のアルゴリズムが人事システム等において偏見と差別を助長しないよう、利用されるアルゴリズム・収集するデータ・決定方法について、使用者に詳しい情報提供を義務付け、労使協議の対象とする。

上述した EU の「AI 規制法」は、人々の安全と基本的な権利を守りながら、AI 技術のイノベーション

を促進することとなっている。日本においても AI の活用を推進しながら労働者に対する権利侵害の防止を行うべきである。

また、「AI 戦略会議」と「AI 制度研究会」の構成員には労働組合関係者がいないことが課題となっている。AI という技術において労働者は、受益者にも権利侵害の加害者にもなりうる特殊な立ち位置にいる。そのため、労働組合関係者が AI に関する基本政策の議論を行う公的な会議体に参加していなければ、労働者が AI の恩恵を享受し、権利侵害から身を守ることができない社会を実現することは難しい。

おわりに

労働者にとって AI という技術は、生産性の向上という正の側面と労働者の権利の侵害という負の側面の両方がある。リスク対応と AI の健全な利活用の推進が、労働者の権利を保障し、生産性を向上させる可能性を高める。金属労協は、こうした政策を国に積極的に提案し、労働者に明るい未来をもたらすことが役割の一つであるため、関係省庁に力強く働きかけたい。