

② インダストリオールのAーに関する政策

金属労協 事務局次長／国際局長 平川 秀行

はじめに

金属労協が加盟する国際産別・インダストリオールでは、加盟組織に参加を呼びかけ、インダストリオール4・0専門家会議という会議体を設置し、Aーに関する政策文書（以降、「政策文書」）の作成に取り組んでおり、金属労協もそのメンバーとして議論に参加してきた。そもそもは会議体の名称が示す通り、インダストリー4・0に対する労働組合の対応を議論するために準備された会議であったが、その急速な進展を踏まえ、Aーを中心に取扱うこととした。

最終的な確認は2025年6月に開催されるインダストリオールのグローバル執行委員会となるため（本稿執筆は2025年5月）多少の変更の可能性はあるが、第4回の会議

に提出された「政策文書」の草案の方向性は維持され则认为られるので、その内容について紹介する。

内容に入る前に会議での議論を概括しておきたい。グローバル・サウスの加盟組合を中心に、今後多くの若年層が労働市場に流入することが想定されており、Aーの影響による雇用の喪失・失業への懸念の表明が多くあった。また、欧州からはAーによる監視、差別の助長といった観点が加えられた。一方、日本としては、直面する少子高齢化による生産年齢人口の減少などを受け、労働力需給が逼迫する中、社会活動の維持にはAーの積極的な活用も必要、また、日本ほど極端ではないにしても、似た状況にある国々も存在する、といった指摘を行った。これらの議論も政策文書には反映されている。

インダストリオールのAーに関する政策

Aーがもたらす影響については、様々な観点からすでに膨大な数のレポート、報道がされているが、この政策文書ではそれを「労働者の権利と万人のためのディーセント・ワーク」、すなわち雇用・労働、そして労働者の権利の観点を中心に整理している。

整理にあつたては以下の5つの項目を立てている。

1. アルゴリズム管理とデータプライバシー
 2. 良質な雇用、技能、技能の習得・再習得
 3. 労働安全衛生
 4. 富の再分配と生産性
 5. 労働者の権利、組織化、団体交渉
- 政策文書では各項目について

「チャレンジ（課題）」と「オポチュニティ（好機）」をそれぞれ挙げている。そして、「チャレンジ」を乗り越え、「オポチュニティ」を最大化するために、「方針と要求」が示されている。

紙幅の関係もあり、全ての内容を紹介することはできないため、労働組合が作成する文書の特徴が最も現れていると考える「5. 労働者の権利、組織化、団体交渉」についてここでは触れたい。（その他の項目のチャレンジ、オポチュニティ等については表1を参照）

Aーなどの進展により、働き方の柔軟化（リモートワーク、フレックスなど）が進めば、労働者の団結力が低下する可能性があり、ストライキの実施といった労働組合の伝統的な企業への対抗手段が使えなくなるかもしれない。これは、労働組合の団体交渉力の弱体化をもた

(表1)

1. アルゴリズム管理とデータプライバシー

チャレンジ	オポチュニティ
・監視の強化とプライバシー侵害 ・偏見と差別 ・透明性と人間による制御の不足	・職場の安全性向上 ・ワーク・ライフ・バランスの改善 ・データ洞察による権利拡大

「方針と要求」

- 1) すべての職場で透明性と説明責任が確保されるようにする
- 2) 労働者のデータとプライバシーを保護して尊厳を保つ
- 3) AIシステムの開発・展開に労働者とその代表を関与させる

2. 良質な雇用、技能、技能の習得・再習得

チャレンジ	オポチュニティ
・仕事の置き換えと雇用の質 ・技能の不足とミスマッチ ・技能習得・再習得機会へのアクセス	・新しい仕事や役割の創出 ・学習・能力開発の向上 ・作業効率と安全の改善

「方針と要求」

- 1) 労働者が技術変化に適応し、雇用保障を改善できるようにする
- 2) 官民パートナーシップを育成し、技能開発イニシアティブを開発・実施する
- 3) 公正な移行に関する方針やプログラムを開発・実施する

3. 労働安全衛生

チャレンジ	オポチュニティ
・ロボットやAIとの相互作用による身体的なリスク ・心理社会的負担 ・雇用不安とオートメーションの不安 ・偏った健康・安全機構	・危険検出・防止の向上 ・人間工学と労働者支援の改善 ・個別の安全衛生訓練

「方針と要求」

- 1) 全職場向けの包括的なAI関連安全基準を開発・実施する
- 2) 労働安全衛生プログラムにメンタルヘルス支援を統合する
- 3) 事故を防止するために、職場におけるAIの倫理的利用に関するガイドラインを定める

4. 富の再分配と生産性

チャレンジ	オポチュニティ
・所得不平等の拡大 ・市場支配力の集中 ・雇用の分極化	・生産性の向上と賃金の伸び ・高価値雇用の創出 ・利益分配・持株制度の改善

「方針と要求」

- 1) 利益分配・持株制度を実施し、AI駆動の生産性向上を通して達成された金銭的利益から、労働者が直接利益を得られるようにする
- 2) AI・自動化経済の利益から得られた富のより公正な分配を確保する累進課税政策を支持する
- 3) 雇用形態に関係なく基本的なニーズと収入が満たされる社会的セーフティネットの拡大政策を模索する

5. 労働者の権利、組織化および団体交渉

チャレンジ	オポチュニティ
・団体交渉力の低下 ・監視とプライバシー問題 ・法律・規制上の障害	・データによる交渉力の強化 ・コミュニケーションと調整の改善 ・問題の積極的確認

らす。また、AIが労働組合の活動に目を光らせることになるかもしれない。そして、こういった事態に対応するための適切な法的枠組みが準備されているとは言い難い、といったことが「チャレンジ」として挙げられている。

- AIがもたらす「オポチュニティ」については、
- 1) 団体交渉の法的保護を強化する
 - 2) AIの実施にあたって社会対話と労働者の関与を促進する
 - 3) 組合代表向けの訓練・支援を強化する
- それぞれもう少し詳しく述べれば、政府に対しては、労働法の更新・強化を行い、AIの進展という新たな事態に対応した法的枠組みを強化すること、政府・企業に対しては、AIの導入プロセス等に労働者・労働組合を関与させること、そして、労働組合自身は、AIの脅威に対して労働者の権利をより良く擁護できるように組合役員を教育、訓練すること、などとなっている。

おわりに

「政策文書」はインダストリアル・の加盟組合が、AIへの対応を図る際のガイドラインとしての役割を果たすものであり、それぞれの加盟組織が、その状況に応じて参照しながら取り組むためのものである。従って、日本の状況にすべて当てはまる

ものではないとしても、インダストリアル・の加盟組合が、どのような課題認識を持ち、どのように対応しようとしているのか、を理解するために非常に有益なものになっていると考える。

AIの職場への実装が加速していく中、日本の労働組合も海外の労働組合の課題認識を理解し、「チャレンジ」と「オポチュニティ」を見極めながら取り組む必要がある。加えて、国内の取り組みだけではなく、グローバルに連帯することによって、AIに関する国際基準の策定等を実現し、「人間の尊厳が尊重され、1人の労働者も取り残されない」（「政策文書」より）社会を構築していかなければならない。