



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	私の仕事を決めるのは誰？：裁判劇を通じて人工知能を用いた人事評価の是非を考える
Author(s)	安孫子, 友祐; 種村, 剛
Relation	2016年度対話の場の創造実習, 劇団CoSTEP 2016, 「私の仕事を決めるのは誰？：裁判劇を通じて人工知能を用いた人事評価の是非を考える」, 主催：北海道大学CoSTEP, 共催：札幌市資料館, 協力：SIAFラボ, 日時：平成29年1月29日（日）14：00～16：00, 場所：札幌市資料館 刑事法廷資料室 SIAFプロジェクトルーム
Issue Date	2017-01-29
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/64649
Type	learning object
File Information	script.pdf, 裁判劇台本



私の仕事を決めるのは誰？

（裁判劇を通じて人工知能を用いた人事評価の是非を考える）

作 安孫子友祐（2016年度北海道大学 CoSTEP 受講生）

種村剛（北海道大学高等教育推進機構 CoSTEP 特任助教）

上演日

2017年1月29日 14時～16時（途中ワークショップを含む）

会場

札幌市資料館（旧札幌控訴院）刑事法廷展示室

「登場人物」

裁判長（東堂ありさ…とうどうありさ） 裁判官

今回、世界ではじめての人工知能（AI）人事評価裁判の裁判長に抜擢された。とくに責任の所在がどこかについて、疑問を感じている。

原告代理人（矢野優…やの ゆう）

個人の幸せに寄り添う市民派弁護士。以前からAIの導入には漠然とした危うさを感じており、この裁判を通じて、それを明らかにしていこうと意気込んでいる。AI人事評価反対派

被告代理人（高峰進一郎…たかみね しんいちろう）

技術発展を推進するIT系弁護士。新技術全般の導入に積極的な傾向。人類の進歩のためのイノベーションを起こすには多少の犠牲も必要不可欠であると考えている。AI人事評価賛成派

原告（栗山志保…くりやま しほ）

北大製薬株式会社入社5年目の社員。入社時から熱望する研究職に在籍し、研究実績を積んできた。ところが新しく導入されたAI人事評価の結果、総務部への異動を告げられた。理由を人事部に確認したがAIが適正と判断したためだと言われてしまう。転職を考えるも、会社に着がありやめ難い。会社の人事評価方法に問題があり異動を取り下げしてほしい。AI人事評価システムそのものに疑問に感じている。

被告（加藤実…かとう みのる）

北大製薬株式会社 取締役人事部長。入社以来25年間、人事畑一筋。長年の経験と勘から優れた人材を見抜く力に長けていると自負していた。しかし、悩んだ末、3年前、突如、AI人事評価システムの導入を決断した。

証人（藍原エミリー…あいばら えみりー）

北海道大学准教授。AI人事評価システムを開発者した奇才のエリート科学者。自分の研究にしか興味がない。一般市民を見下す傾向がある。自分はこの裁判にそもそも無関係だと思っており、そもそも何のためにここに呼ばれてのかもわかっていない。

「あらずじ」

時は、西暦2030年。様々な産業や人びとの生活の中で、人工知能（AI）が当たり前のように使われるようになった近未来。AIによる人事評価の是非を問う世界初の裁判が始まった。公平性、プライバシー、そして人の幸せとは何か？ 原告、被告、人工知能研究者、原告代理人、被告代理人、裁判長の6人は、それぞれの思いを語り出す。評決は如何に。そして最後に驚きの展開が。

【スライド1】キャストが入場する。原告・原告代理人席には栗山と矢野が座る。被告・被告代理人席には加藤が座る。証人控えには、藍原が座る。高峰はそのまま中央へ移動する。

高峰（口上）【スライド2】

「みなさん、本日は、お忙しいなか、北海道大学C o S T E Pが主催する対話劇とワークショップにご来場いただきまして誠にありがとうございます。最初に今回の企画趣旨を説明いたします。近年の人工知能（A I…エーアイ）の発展は著しいものがあります。しかし、科学技術には光と影の両面があります。そこで今回は、今よりすこし先の未来でA Iを用いた人事評価システムがすでに実用化されている状況を想定し、それが私たちにどのような影響を与えるのか、裁判劇を通じて、みなさんに考えていただく対話の場をつくりました。

本日の進行を説明いたします。これから40分ほどの裁判劇を観ていただきます。見終わった後、ワークショップに参加する方は、併設されており、S I A F（さいあふ）ラボのミーティングルームに移動し、そこで、50分ほどの時間をとり、裁判の評議を行います。ワークショップの終了後に、この会場に戻って頂き、それぞれのグループの評決を発表していただきます。そして最後に、裁判劇のフィナーレをお見せ致します。

ワークショップに参加せず裁判劇だけを鑑賞される方も、お手元のアンケートに、評決の判断を記入して投票してからお帰りください。もし投票結果が気になる方、劇のフィナーレを見たい方がいらっしゃいましたら、カ

フェ等でお待ち頂き、15時50分ぐらいにお集まりください。なお、投票結果につきましては、C o S T E Pの公式W E Bサイトでも公開予定です。

裁判劇の前に一点ご説明致します。こちらの証人席（高峰指し示す）は、あちらの裁判官席の真正面に向かうのが普通ですが、本日の陪審員である皆さんの真正面に向かうように、この位置に変えています。

では、これから裁判劇「私の仕事を決めるのは誰？」開演いたします。

どうやら裁判長が入場するようです。観客の皆様も全員ご起立をお願いいたします。」

栗山・矢野・加藤・藍原起立する。

高峰は被告代理人席へ移動する。東堂が法衣を着て入場する。裁判官席で全体を見回す、一礼して、もう一回全体を見る。

東堂「みなさんお座りください」

東堂は立ったまま木槌を叩く（1回）
（時間が停止。代理人、原告、被告、証人はうつむく）

東堂「時は2030年。様々な産業や人びとの生活のなかで人工知能が当たり前のように使われるようになった時代。私は、裁判長の東堂ありさ。本日の裁判は人工知能すなわちA Iを用いた人事評価の是非を問う、世界初の裁判である。私はどのような評決をくだす事になるのだろうか」【スライド3】

東堂、木槌を叩く（1回）。東堂は、着席する。

（時間が動く。代理人、原告、被告、証人は顔を上げる）

東堂、木槌を叩く（2回）。

東堂「本件は、原告栗山志保氏が、被告 北大製薬株式会社 社人事部長の加藤実氏に対して、AI人事評価システムによる人事判断の無効を訴えたものです。傍聴席のみなさん、この裁判で行われる口頭弁論とその様子を、目と耳で、確かめてください。そして、みなさんも、ご自身で考えて、評決を下していただきたいと思います」【スライド4】

東堂「それでは審理をはじめます。原告代理人、被告代理人訴状を陳述してください。原告代理人お願いします。」

矢野「はい裁判長。」

一、被告は、2030年4月に原告に対して行った、人事異動を取り消せ。
二、被告は、AIを用いた人事評価システムを停止せよ。
以上です。」【スライド5】

東堂「次に被告代理人、答弁書を陳述してください。」

高峰「一、原告の請求は、すべて棄却する。以上です。」
【スライド6】

東堂「本件の重要な争点は、当事者双方代理人および裁判所間で確認した次の三点です。」

第一点、栗山氏の人事異動を取り消すべきか否か。

第二点 AIが行う人事評価は、人間が行う人事評価よりも公平であるか否か。

第三点、AI人事評価システムがプライバシーの侵害にあたるか否か。」【スライド7】

東堂木槌を叩く（2回）

東堂「ここで傍聴席のみなさんに、今回争われているAI人事評価システムの概略を説明します。評決のための重要な事実です。よく聞いて確認してください。」

一、AI人事評価システムは、AIが社員の人事データを紐づけし、解析し、適切な人事を決定するためのものです。人事データは、これ以外の目的には使いません。

【スライド8】

二、人事データには、社員の学歴、職歴、家族構成他、履歴書やエントリーシートに記載された情報、TOEICやSPIの成績が含まれています。他に、出勤・遅刻欠勤状況、病歴および、健康診断結果が基本データとして含まれます。」【スライド9】

三、社員認証カードを用いて、社員の行動履歴を収集し、人事データとして扱います。いつ机に向かっているのか、いつ席を立っているのか、誰と誰がいつ、どの場所で会い、どのくらいの時間、何を話していたか、その時の脈拍などを記録しています。このカードは入館ゲートを通ると自動的に記録を開始し、ゲートを出ると止まります。

社内でカードを体から取り外すことは許されていません。
【スライド10】

四、社内にとりつけられたカメラを用いて、各社員の行動履歴を収集し、人事データとして扱います。【スライド11】

五、社内ネットワークから発信したメールや電話の内容を記録して、人事データとして扱います。【スライド12】

六、AIがどのような計算式やアルゴリズムを用いて、人事評価を行っているかは、企業秘密他の理由で公開されていません。【スライド13】

七、すべての人事は、AIの判断に従い、人事部長が最終的に承認します。以上です」

東堂、木槌を叩く（2回） 【スライド14】

東堂「今回は、原告の北大製薬株式会社社員、栗山志保氏、被告の北大製薬株式会社人事部長、加藤実氏、証人の北海道大学准教授、藍原エミリー氏から事情を聞くことになっています。なお、藍原エミリー氏につきましては、AI人事評価システムに関する事実確認のため、私がお呼び致しました。三人とも出頭していますね。」

栗山・加藤・藍原（順番に）「はい。」

栗山は怒り口調、加藤は普通に、藍原は、適当にはーい。

東堂「では、はじめに原告の栗山さん、証言台へ」

栗山、証言台へ移動する。【スライド15】

東堂「それではこれから嘘をつかないという宣誓をしてもらいます。」

栗山、証言台の宣誓書を手に取る。

東堂「どうぞ宣誓書を声に出して読んでください。」

栗山「良心にしたがって真実を述べ、何事も隠さず偽りを述べないことを誓います。」

東堂「はい、結構です。嘘を述べますと懲役刑に処せられることがありますので注意してください。」

栗山「はい。わかりました」 【スライド16】

矢野「原告代理人の矢野です。はじめに、栗山さんのこれまでの経歴について確認します。栗山さんは、北海道大学大学院理学研究科を2025年に修了後、北大製薬株式会社製の製薬研究部門に配属されたのですね。」

栗山「はい。」 【スライド17】

矢野「研究部門は入社当時から希望していたのですか。」

栗山「はい。ここでは大学院での私の研究が活かせると思いました。」

矢野「研究部門では何か研究成果をあげたのですか。」

栗山 「はい、研究チームのメンバーとして、特許につながる研究を行いました。」

矢野 「これがあなたの所属した研究チームが得た特許証ですね。」

栗山 「はい。」

矢野 「この研究チームはいつから会社にあったのですか。」

栗山 「私が入社してから新たにメンバーが集められました。」

矢野 「つまり、栗山さんは、入社後すぐ、新しい研究チームの一員として、会社に貢献する成果を挙げたということですね。」【スライド18】

栗山 「そう思っています。」

矢野 「その時、栗山さんは、成果を挙げたことについてどのようなことを考えたり、感じたりしましたか。」

高峰 「異議あり。その質問は本件に関係ありません。」

矢野 「これは栗山さんに研究職としての適正があるかを確認する質問です。」

東堂 「原告は質問に答えてください。」

栗山 「そうですね。とても誇らしく思いました。研究は面白いし、これからもっと研究を進め、新薬を開発していきたい。そうして会社に役立ち、世界の人々を救いたいと思いました。」

矢野 「人事異動が告げられたのは、いつですか。」

栗山 「忘れもしません、2030年4月1日です。」

矢野 「入社してから何年経っていますか。」

栗山 「5年目に入ったところです。」

矢野 「どの部署に人事異動になったのですか。」

栗山 (小さな声で) 「総務部です。」

矢野 「すいません、聞き取れませんでした。」

栗山 (怒ったように) 「総務部です。」

矢野 「つまり、製薬研究部門から総務に異動になったということですね。」【スライド19】

栗山 「はい。」

矢野 「この異動についてあなたはどうか感じたのですか。」

栗山「おかしいと思いました。研究成果を出して会社にも貢献した私がなぜ異動になるのか、意味がわからないと思いました。」【スライド20】

矢野「その異動の連絡を受けて、あなたはどうしたのですか。」

栗山「すぐに人事の担当に連絡を取りました。」

矢野「その時にはなんといわれましたか。」

栗山「上が決めたことだといわれて、とりつくしまがありませんでした。」

矢野「あなたはその後どうしたのですか。」

栗山「いろいろとつてを辿った結果、人事部長の加藤さんからメールで連絡をもらいました。」

矢野「加藤さんは、被告人ですね。」

栗山「はいそうです。（ぐつとみる）」

矢野「その時、加藤さんはどのように返信したのですか。」

栗山「AI人事評価システムが総務部への異動を最適と判断したためだと。その評価結果に従うことが我が社のルールだだけ書いてありました。」

矢野「それだけですか」

栗山「はい。それしか書いてありませんでした。」

矢野「これが証拠のメールです。あなたは加藤氏のこの返信に納得できましたか。」

栗山「いいえ。まったく。これっぽっちも納得いっていません。」

矢野「なぜAIの人事評価に納得いかないのですか。」

栗山「今までの私の業績を正當に評価しているとは思えないからです。まったく不公平な評価になって私の研究者としてのキャリアが奪われたんです。」【スライド21】

矢野「業績には先ほどの特許のことも含まれていますか。」

栗山「もちろんです。今までの業績の他にも私の日々の勤務状況、研究へのとりくみ、なにもかもが正當に評価されています。」

矢野「なぜ正當に評価されていないと思ったのですか。」

栗山「そんなの、AIが評価を間違えているからに決まっています」【スライド22】

矢野「なぜ栗山さんはAIが評価を誤ったと考えるのですか。」

栗山「AIの評価のしかた、例えば計算方法やアルゴリズムが間違っているのです。これだけの成果を残している私が総務部に異動なんてありませんから。」

矢野「栗山さん以外にも、栗山さんが総務部に異動するのは、おかしいという意見があるのですよね」

栗山「はい、研究チームのメンバーはそういつてくれます」

矢野「こちらは、栗山さんが所属していた研究チームメンバーからの証言です。栗山さんの総務部への異動に疑問を感じているとの多数の証言が記載されています。証拠として提出させていただきます。」【スライド23】

矢野「では、栗山さん、他にAIの人事評価に納得できない理由がありますか。」

栗山「はい。AI人事評価システムはデータの集めかたにそもそも問題があります」【スライド24】

矢野「どういうことですか。」

栗山「労働者のプライバシーを侵害しています。」

矢野「どのような点についてプライバシーの侵害だと感じるのですか」

栗山「会社にいるときは、いつも職員証や社内のカメラで行動が記録されているのです、パソコンや電話の内容がチェックされたりしていて、ずっと監視されているんです。」【スライド25】

矢野「監視されて息苦しくありませんでしたか？」

高峰「異議あり。誘導尋問です。」

矢野「失礼しました。しかしAI人事評価システムを、原告ら社員がどのように感じているのかについては、重要な争点です。」

東堂「原告は質問に答えてください。」

栗山「はい、正直、とても息苦しいです。トイレに行くのも監視されているかと思うと、落ち着いて仕事ができません。」

矢野「トイレまで監視されているなんて、プライバシーどころか、人権侵害ではないですか？」

高峰「異議あり。個人的な感想です。議事録から削除願います。」

東堂「異議を認めます。原告代理人は、個人的感想を、控えるように。」

矢野「では、質問を変えます。社員認証カードによる人事

データ収集は、社外で仕事をしているときでも行われているのですか」

栗山「いいえ。社外での行動記録までは取られていません。しかし、そのせいで、私の社外での活動は、評価されていません。」【スライド26】

矢野「裁判長、主尋問は以上です。」

東堂「わかりました。では被告代理人、反対尋問をどうぞ。」【スライド27】

高峰「被告代理人の高峰です。反対尋問を行います。栗山さん、あなたは、今回の人事を不公平だと考えているのですね。」【スライド28】

栗山「はい」

高峰「あなたが不公平と考える理由は、AIの情報処理のしくみがあやまっているため、まちがった人事判断がなされた、ということでしょうか」

栗山「はい」

高峰「栗山さん。その根拠は、自己評価として優秀であるはずのあなたが、研究部門から総務部へ異動になったから、ということでしょうか」

栗山「は、はい」【スライド29】

矢野「異議あり、被告代理人の発言は、誘導尋問です」（間をあげずに）

高峰「質問を変えます。（前へ出る）あなたは、AI人事評価システム自体がプライバシーの侵害であるとおっしゃるのですね。」【スライド30】

栗山「はい」

高峰「それは、ご自分の行動が監視されているという点に問題があるというのが理由ですね。」

栗山「はい」

高峰「では、栗山さん、この札幌のいたところにも防犯カメラが設置されていますが、街を歩いているときもプライバシー侵害だと考えるのですね。」

矢野「異議あり、被告代理人の発言は、本件と関係ありません」

高峰「原告のプライバシーに関する考え方を確認するうえで非常に重要です。」

東堂「原告は、質問に答えてください」

栗山「それはプライバシー侵害とは考えません。防犯目的ですし、個人を特定して追跡するものではないので、あ

まり意識しておりせん。」【スライド31】

高峰「そうですか。ありがとうございます。反対尋問は、以上です。」【スライド32】

東堂「栗山さん、わたしからも二つ質問をさせていただきます。」

東堂「あなたはAIが人事評価を行わないならば、だれが人事評価をするべきだと考えていますか。」【スライド33】

栗山「従来通り、人による人事評価を行うべきだと考えています。人間の方がお互いの気持ちや相性などを総合的に判断した、公平な判断を行えるからです。」【スライド34】

東堂「もしあなたが主張するように、AIの情報処理の仕組みがあやまっていたための、まちがった人事判断であったとするならば、責任はだれにあると思いますか。」

栗山「最終的にAIの判断を承認した加藤人事部長にあると思います。すくなくとも、わたしに責任があるとは考えません。」【スライド35】

東堂「ありがとうございます。栗山さん、後ろにさがって結構です。」【スライド36】

東堂、栗山が原告席に移動した後、木槌を叩く（1回）。時間が停止。代理人、原告、被告、証人はうつむく。

東堂「今、原告の口頭弁論が終わった。AIによる人事評価は、はたして原告が主張するように不公平で不当なものなのか？そして、プライバシーを侵害するものなのか。」

東堂、木槌を叩く（1回）。

時間が動く。代理人、原告、被告、証人は顔を上げる。

東堂、木槌を叩く（2回）。

東堂「では、被告の加藤さん、証言台へ」【スライド37】

加藤、証言台へ移動する。

東堂「それではこれから嘘をつかないという宣誓をしてもらいます。」

（加藤、証言台の宣誓書を手に取る）

東堂「どうぞ宣誓書を声に出して読んでください。」

加藤「良心にしたがって真実を述べ、何事も隠さず偽りを述べないことを誓います。」

東堂「はい、結構です。繰り返しになりますが、嘘を述べますと懲役刑に処せられることがありますので注意して

ください。」

高峰 「では、主尋問を行います。加藤さん、メモを参考に
して、落ち着いてゆっくりとしゃべってください。いい
ですね。」【スライド38】

加藤 「はい」

高峰 「では、はじめに、あなたのこれまでのキャリアを教
えてください。」

加藤 「私は札幌にある北条高校を卒業しました。高校卒業
後、北大製薬に入社し、25年間北大製薬一筋で働いて
きました。」【スライド39】

高峰 「あなたの人事の経験は長いのですか。」

加藤 「私は入社以来、人事畑一筋でした。人事のことなら
会社の中で誰にも負けない自信があります。」

高峰 「そんな人事経験が豊富なあなたが、3年前、AIに
人事評価を任そうと決断したのはなぜですか」【スライ
ド40】

加藤 「近年、様々な分野でAIが普及し、AIが人間では
把握できない大量のデータを分析して、正確に迅速に、
様々な判断を行えるようになったからです。たとえば、
顧客データと購買データをつきあわせることで、だれが

いつなにを欲しがっているかがわかります。つまり、膨
大なデータを分析することでマーケティングがおこなわ
れています。つまり人事も同じで、もう、人間の長年の
経験や勘に頼る時代は終わったのです」【スライド41】

高峰 「なるほど。人事のベテランだった加藤さんだからこ
そ、AIによる人事評価の必要性も感じた、そして、A
I人事評価システムを導入することを決意したのですね。
それは、とても苦しい判断だったのではないですか。」

加藤 「はい。AI人事システムの導入に関して、とても悩
みました。長年の自身の経験とスキルを捨てて新しい
技術を導入すべきかどうか。しかし会社にとって一番良
いことはなんなのか考え抜いた末、売り上げを伸ばす可
能性が高いつも高いと判断しました。私の人事の経験を
捨てたとしてもAI人事評価システムを導入することが
最善だと思いました。」【スライド42】

高峰 「それで、実際に売り上げは上がったのですか。」

加藤 「はい。確実に上がっています。」

高峰 「こちらが、人事評価システム導入前と後を比較した
決算書です。売り上げが3割増加していることがわかり
ます。証拠として提出致します。」【スライド43】

高峰 「では、加藤さん、なぜAI人事評価システムの導入
によって、このように売り上げの増加に結びついたので

しょうか。」

加藤 「それは、いくつか理由があると思います。一つは、効率のよい人事評価が行えるため迅速に販売活動に集中できたこと。【スライド44】もう一つは、AIが会社の中で埋もれていた社員の才能を発掘し、最適な人材リソースの配分を導き出したためといえると思います。」
【スライド45】

高峰 「AIは、具体的に、社員のどのようなデータを分析するのですか。」 【スライド46】

藍原 「ふあー（大きなあくび）。」

東堂 「証人は、静粛にお願いします」

藍原 「私の番は、まだなの」

東堂、木槌を2回叩く。

東堂 「藍原さん」

藍原 「はい。はい。」

東堂 「では加藤さん続けてください」

加藤 「社員のこれまでの仕事の成果などの基礎データにくわえて、センサーなどによって取得した社員の一日の行動や会話、笑顔の数、残業時間などの情報などです。」

【スライド47】

高峰 「そして、そのデータをどのように分析するのですか？」

加藤 「AI人事評価の詳しい内容についてはよくわからないところもありますが、たとえば人事採用では、過去に採用されたどのようなタイプの人が活躍しているか、離職しているかなどを踏まえて採用が考慮されると説明をされました。また、能力はあるが、下積みをさせられている社内の人材を探りあてて、再配置したりしていると考えられます。さらに、その結果を踏まえて、AIは自立的にどんどん学習し、適材適所の精度を上げていきます。」 【スライド48】

高峰 「つまりAIはどんどん賢くなっていくということですか。」

加藤 「はい、これがディープラーニングといわれているものだそうです」 【スライド49】

高峰 「その結果、栗山さんが総務部に異動となったことは、妥当なことですね。」

加藤 「はい、そういうことになります。いまやAIは人間の経験や勘を凌駕し、公平な人事評価を行えるようになりました。人の経験にたよって人事評価をする時代はもう終わったのです。これから先、どの会社でも我が社の

ようにAI人事評価システムが導入されていくと思います。」【スライド50】

高峰「ありがとうございます。では最後の質問です。AI人事評価システムの導入時に社員から反対はありましたか？」

加藤「いいえ。反対はありませんでした。いまやAIが広く社会に普及しておりますので、我が社の社員は、抵抗なく、AI人事評価システムも受け入れているとおっております」【スライド51】

高峰「これで主尋問を終わります。」

東堂「では原告代理人、反対尋問をどうぞ。」【スライド52】

矢野「反対尋問を行います。加藤さんからは、先ほどAI人事評価データの収集方法について説明していただきました。誤りはないですね。」

加藤「はい」

矢野「社員の基礎データとして、センサーなどによって取得した一日の行動や会話、笑顔の数をカウントするのですね。」

加藤「はい、そうです。」

矢野「これは、プライバシーの侵害にあたるのではないですか。」【スライド53】

加藤「いいえ。プライバシーの侵害ではありません。」

矢野「何故そういえるのですか。」

加藤「業務に必要な社員の行動や情報を確認することは、会社の業務にとって必要なことです。雇用契約にもそのように書かれています。」【スライド54】

矢野「原告はその雇用契約の内容自体がプライバシー侵害だと訴えているのです」

加藤「わたしはそうは思いません。ここで集めているデータは、社員がどこでなにをしているのか把握するだけで、ダメ出しするものではありません。むしろ収集した会話や行動の情報をこれからの働きかたにフィードバックすることで、販売力の向上、離職率の低下、生産性の向上に結びつける、社員の幸せのためのものです。そのため的人事データです」【スライド55】

矢野「しかし、栗山さんの働く意欲は下げているのではないですか。」

加藤「栗山さん、個人から見れば残念ながらそうかもしれません。しかしAIが考えているのは会社全体の生産性の向上です。一度、AI人事評価を信じて頑張ってみ

てほしいです。」【スライド56】

矢野 「原告は、センサーで、社外での活動を評価できていないことも指摘していますが」

加藤 「その点は、お客様の声や、総合的な点から判断することで代替できると考えています。」

矢野 「本当にそうでしょうか。今回のAI人事評価はAIの情報処理の仕組みや、情報収集が不完全であったことが原因で生じた、あやまった判断だったということがありえるのではないですか。」【スライド57】

加藤 「私はAIそのものの仕組みについて詳しくないのだからです。しかし、AIの仕組みが不完全であったならば、誤った判断が生じることは、ありえるかもしれません。」

矢野 「それは原告の主張を認めるということですか。」

加藤 「いいえ。ちがいます。」

矢野 「どういうことですか。」

加藤 「AIの仕組みが不完全であることを証明することはできません。実際に栗山さんが総務部で働いて、しかも、会社全体の生産性が下がるという結果が示されれば、私は栗山さんを総務部勤務にしたことが誤りだったことを

認めます。しかし、栗山さんは、現在、異動を拒否しています。」【スライド58】

栗山 （急に立ち上がって）「納得がいかない仕事なんてできない。私は機械じゃない。」（矢野とりなす）

東堂 「原告は静粛に願います。加藤さん、続けてください。」

加藤 「はい。もしかしたら、栗山さんは、会社の屋台骨である総務部で働くことで、研究職以上のポテンシャルを発揮するかもしれません。栗山さんが総務部で働かない限り、AIが誤った判断をしているのかわからないのです。」【スライド59】

矢野 「それは、つまり、栗山さんが総務部で働いたデータがないので、AIが誤った判断を下したかどうかはわからないということですね。」

加藤 「そのとおりです。」

矢野 「そうですか・・・。それでは質問を変えます。あなたは、栗山さんから人事異動の異議申し立てがあつた後に、栗山さんの人事データを確認しましたか。」【スライド60】

加藤 「はい。多くの、素晴らしい研究成果を残していることを確認しました。」

矢野 「入社早々、栗山さんが特許を獲得したことも知っていましたね。」

加藤 「はい。知っています。」

矢野 「人事部長の立場からみても、栗山さんの研究者としての資質は高いと思ったのではないですか？」

高峰 「異議あり。誘導尋問です。」

東堂 「異議を認めます。」

矢野 「加藤さん、あなた自身は、栗山さんの研究者としての業績とこれからの可能性を認めているのではないですか。」

高峰 (うんざりしたように) 「異議あり。」

東堂 「原告代理人は質問を変えてください。」

矢野 「質問を変えます。その後、あなたは「AI人事評価システムが最適だと判断したためだ」と。その評価結果に従うことが我が社のルールだ」と栗山さんに、返信したのですね。」

加藤 「はい。証拠にあるとおりです。」

矢野 「あなたは、AIの人事評価システムを評価し、信頼

性があると考えているのですね。」

加藤 「はい。今もそう考えています。AIが誤った判断をするリスクと、人間が誤った判断をするリスクを比べれば、後者の方が断然大きいと考えています。」

矢野 「人が行う人事評価よりも、AIの方が信頼できるということですか。」

加藤 「売り上げが伸びたという結果をみれば、そういつてもいいかもしれません。」

矢野 が前に出る

矢野 「一つ質問させてください。もしAIが、あなたに退職を迫ったらあなたはどうするつもりですか。」

加藤 「もちろんAIの判断に従います。それが我が社のルールですから。」

矢野 「最後に、もう一度だけ、確認します。もし、あなたのお仲間やご家族が、あなたにやめないでほしいと言われても、AIの判断に従うのですか？」

加藤 (ためらい、考え) 「はい。おそらく・・・。」

矢野 (かぶせて、たたみかけるように) 「加藤さんも本当は、今回のAIの下した人事はおかしいと感じているんじゃないですか、AIが誤る可能性もあると感じている

んでしょう」

高峰（怒ったように）「異議あり、憶測を述べているにすぎません」

矢野「（してやったり、という表情でニヤリと笑う）以上です。ありがとうございます。」

東堂「わたしから一点質問をさせていただきます。もしも仮に、仮にです、A Iの情報処理の仕組みがまちがっていたためのあやまった人事判断であったとするならば、責任はだれにあると思いますか。」【スライド61】

加藤「それはA Iの情報処理の仕組みが誤っているのだから、開発者に責任があると思います。すくなくとも、わたしに責任があるとは考えません。」【スライド62】

東堂「ありがとうございます。加藤さん、後ろにさがって結構です。」

東堂、木槌を叩く（1回）。【スライド63】
時間が停止。代理人、原告、被告、証人はうつむく。

東堂「今、被告の口頭弁論が終った。争点は、A Iによる人事評価が公平であるか否かという点と、プライバシーの侵害であるか否かという点だ。A I人事評価は全体の最適化を導くかもしれない。しかしその一方で、部分的な不都合も生み出しているかもしれない。公平とはい

ったいなんなのか。そして誰のために指す言葉なのか？」

東堂、木槌を叩く（1回）。
時間が動く。代理人、原告、被告、証人は顔を上げる。

東堂、木槌を叩く（2回）。

東堂「では、最後に、証人の藍原エミリーさん、証言台へ」【スライド64】

藍原、証言台へ移動する。

藍原「やっとわたしの番だね、何分待ったんだろう」

東堂「証人は静粛に。それではこれから嘘をつかないという宣誓をしてもらいます。」

藍原、証言台の宣誓書を手に取る。

東堂「どうぞ宣誓書を声に出して読んでください。」

藍原「えーと良心にしたがって真実を述べ、何事も隠さず偽りを述べないことを誓います。良心って興味深い感情ね」

東堂「証人は静粛にお願いします。嘘を述べますと懲役刑に処せられることがあります」

藍原「おーこわいこわい」

東堂（怒ったように）「静粛に」（氣を取り直して）「それでは、原告代理人の尋問からおこないます。」【スライド65】

矢野「藍原さん、研究者としてのキャリアを確認させて頂きます。父親は関西出身の日本人、母親はマンチェスター出身のイギリス人。アメリカンスクール・イン・ジャパンを飛び級し、16歳で英国のインペリアル・カレッジに進学、情報工学科を2020年に卒業。その後ロンドンで作詞作曲などの音楽活動进行しながら、2025年英国王立芸術学院ロイヤル・カレッジ・オブ・アートの博士課程を修了。その後、AI研究を行うということで、よろしいですか。」【スライド66】

藍原「うーん、だいたいあつてるかなー。」

矢野「現在ではAIの分野では鬼才の若手研究者ともいわれていますね。」

藍原（ちよつと嬉しそうに）「そうなのー？」

矢野「あなたが北大製薬で使われているAI人事評価システムを開発したのですね。」

藍原「うーん、あのシステムウー。AIでなんか、面白いことできないかなあつて思っていたら、北大製薬の加藤ちゃんがやってきちゃつて。研究対象としてAIの可能性をみるには、ちよつどよい実験かなと思つてやつてみた。」

性

矢野「ちよつどよい実験、ですか。それは先ほど冒頭で説明した仕組みでよいのですね。」

藍原「まあね。」

矢野「プライバシーを侵害するような仕組みだとは考えなかったのですか。」【スライド67】

藍原「ぜんぜん。というより、あんまりそういうこと関係ないんだよね。わたしが興味あるのは、人の行動をどうやってデータ化して、人工知能に学習させるかってこと。コンピューターが適切な情報を学習して、人の行動や嗜好をパターン化して、これから先に起こることを予測しちやうことになしか興味ないんだけど。」【スライド68】

矢野「人工知能の情報処理の仕組みは不完全であり、誤った判断をしたり、暴走したりすることはありませんか。」【スライド69】

藍原「誤った判断をして、暴走したら、その仕組みが不完全だつてことじゃないの。」【スライド70】「そりや、今もたまに将棋でさえ人に負けちゃつたりするし。まだまだ情報処理のしくみは完全とはいえないかもね。とはいえ、最近ではAIの情報処理のしくみがどのような様子な

のかよくわからなくなっているんだよね。」【スライド71】

矢野 「どういうことですか。」

藍原 「いよいよシンギュラリティが近づいてきたって感じ？ 人工知能の学習が進みすぎて、天才のわたしの知能も超えちゃったって感じ？」

矢野 「そんな人間が判断の是非を確認できないような人工知能を、人の将来を左右するような人事評価につかってよいと考えているのですか。」【スライド72】

藍原 「だからー、そんなことかんがえたことないんだってば。それは使う人の問題でしょ。天才研究者のわたしには、そんなこと関係ないの。そんな話なら、わたし帰っちゃうよ。暇じゃないのよねー。」【スライド73】

矢野 「では藍原さん、最後の質問です。もし誰かが悪意のあるプログラムをAIに組み込んでいたら、それをチェックできますか？」

藍原 「あんたも、しつこいわね。だからそんなこと、私が考えることじゃないだつてば。少なくともわたしは悪意のあるプログラムなんてつくくれない、わたしはね。」

【スライド74】

矢野 「わたしからの質問は以上です。」

東堂 「では被告代理人、尋問をどうぞ。」【スライド75】

高峰 「はい。藍原さん、AIは、ディーブラーニングが進むことで、これまで、人間にできなかったことができるようになるということですか。たとえば、完璧な人事評価も可能になるということですね。」【スライド76】

藍原 「うーん。だからさあ、わたしはそういうことあまり関係ないんだよね。可能になるっていえば可能になるし、それは使う側の都合だと思うのね。わたしはただ実験したいから作っただけだし。」【スライド77】

高峰 「わたしからの質問は以上です。」【スライド78】

東堂 「わたしからいいですか。藍原さん、もし人工知能の人事評価が誤っていたとしたら、その責任はあなたにもあるといえるのですか。」【スライド79】

藍原 「いい、この際だからはっきりいうけど、研究者に責任なんてないの。ナイフで人を殺したとして、ナイフ作った人に責任があるってわけ？ ばかじゃないの、技術を使う側の問題なの。問題があれば使わなければいいし、使って悪いことあったら、使った人の責任なの、あーあ、ほんとうに時間の無駄だったわ。」【スライド80】

東堂 「証人は後ろにさがって結構です。」

東堂、木槌を叩く（1回）。【スライド81】
時間が停止。代理人、原告、被告、証人はうつむく。

東堂 「この裁判によってA I人事評価システムに関わる、さまざまな問題が浮き彫りになった。私たちは、何ををもって客観的に判断すればよいのか？そして責任の所在は、そもそも誰にあるのか？システムを導入した人事部長か、あるいは、開発者か、それともA Iそのものを安易に受け入れてきた我々全員にあるのか？」

東堂、木槌を叩く（1回）。
時間が動く。代理人、原告、被告、証人は顔を上げる。

東堂、木槌を叩く（2回）。

東堂 「これで原告、被告、証人の三人を集中的に調べたこととなります。最後に、双方の代理人から最終の陳述を行ってもらいます。はじめに、原告代理人、次に被告代理人の順でお願いします。」【スライド82】

矢野 「一連の答弁を踏まえて、改めて主張させていただきま。原告並びに北大製薬社員のプライバシーを守り、人間らしく働く環境を守るために、私はA Iを用いた人事評価に反対します。被告はA Iを用いた人事評価を停止し、本件の人事異動を取り消すべきです。理由は主に2点です。

まず、A I評価の不透明さ・不確かさです。A I評価

基準は私達の理解できるものではなく、またいつ判断を誤るか・暴走するか分かりません。それどころか、仮に判断を誤り、暴走したとしても私たちは気づくことすら難しいのです。確かに、人による評価でも間違いは起こります。本人にとって不本意な異動もあるでしょう。しかし、判断の仕組みや基準も理解のできない、得体的のしれないものを、どう信用しろというのでしょうか。そのようなものに自分の会社人生を左右され、志を折られた原告は、どう受け入れるのでしょうか。私達は、理由を納得する事なしに、「間違うかもしれない」ものに従うことは出来ません。

二つ目として、A I評価は、社員の人間らしく働く環境を脅かす恐れがあるためです。A I評価では、いつ机に向かつていつ席を立っているのか・誰といつ、どの場所で会い、何を話したのか。その時の脈拍・笑顔の数……。そんなものを逐一記録され、評価材料にされます。そんな中、社員は果たして伸び伸びと、人間らしく働くことができるでしょうか。確かに、これらは適材適所への判断材料になるのかもしれませんが。しかし、それは社員の幸福を奪ってまで必要でしょうか。職場においてもその中でプライバシーな部分は当然存在し、また必要です。それに介入する事は、プライバシーの侵害に当たります。データの利用目的はどうあれ、見られていることそれ自体が問題なのです。

以上の2点から、私はA Iを用いた人事評価に反対します。被告はA Iを用いた人事評価を停止し、本件の人事異動を取り消すべきです。陪審員のみなさん、どうか、

原告栗山莉奈さんの研究職としての未来を奪わないでください。私からは以上です。」【スライド83】

東堂「続いて、被告代理人お願いします」【スライド84】

高峰「原告代理人の主張には、とても大切な論点が欠けております。それは、会社にとって有益であるのか否かという点です。さきほど原告代理人は、AI評価の不透明さを主張されました。その気持ちは、よくわかります。新しいものに不安を覚え、怖がるのは人間の本能だからです。しかし本当にそれで良いのでしょうか？ 19世紀の産業革命では、失業の恐れを感じた労働者が反対運動を起こしたこともありました。近年の「革命では、個人の仕事がコンピュータに奪われていくのではないかと懸念された時期もありました。しかしながら、そのすべてを人類は新しい価値を生み出すことで乗り越えてきたのです。今回も同じです。原告はまず、AIの判断に従い総務部へ異動すべきです。そのうえで、原告が真に研究職の適正があるならば、いづれAIが客観的に判断してくれるかもしれません。」

次にプライバシーについてです。監視をされると息苦しさを感じると、原告は述べられました。しかしそれは監視されていると意識し過ぎているからではないでしょうか？ この2030年では、街、建物、乗り物などのあらゆる公共の場に防犯カメラやセンサーが設置されています。それに対して、原告はプライバシー侵害とは考えていませんでした。そうであれば、街にいるときと同じように、公共の場でもある会社にセンサーやカメラを

設置してどんな問題があるのでしょうか？

つまり、様々な疑問や不安、意識も、時が経てばやがて当たり前のようになっていくものだと思うのです。AI人事評価に、一時的な懸念事項があったとしても、総合的にみれば、会社の発展に有益であることが証明されています。従いまして、原告の請求はすべて棄却するべきです。私からは以上です。」【スライド85】

東堂「以上で審理を終了します。陪審員は別室に移動して、判決内容を審議してください。」【スライド86】

木槌を叩く（2回）。

キャストは退出する（第一部終了）。

【ワークショップを実施する。】

ワークショップ終了後、第二部開始。

【以後スライドは表示せず】

東堂、木槌を叩く（2回）。

東堂「それでは、陪審員の皆さん、審議の結果とその理由を順番に報告してください。」

司会…ではA班、お願いします。

（全班について繰り返す。）

東堂「陪審員の皆さん、ありがとうございます。それでは

判決を述べます。

主文

(ワークシヨップの結果によつて、判決内容が決まる)

A 原告 栗山志保氏の総務部異動については、原告側の主張を認め、取り消すものとする。

B 原告 栗山志保氏の総務部異動については、被告側の主張を認め、妥当と認めるものとする。

C AIを用いた人事評価システムの運用については、原告側の主張を認め、停止させるものとする。

D AIを用いた人事評価システムに運用については、被告側の主張を認め、妥当と認めるものとする。

以上です。

東堂、木槌をゆつくり3回叩く。

部屋の電気が消える。東堂以外のキャストが裁判席の前列に並ぶ。しばらくして、裁判長が立ち上がる。東堂感傷にふけるように話し始める……。

東堂 「こうして、世界初の人事評価裁判は終了した。私は裁判長として、適切に判断できたのだろうか？ この判決が本当に正しいかどうかはわからない。」

矢野 「しかし、すでにこの世界はAIを中心に回っている。

その中で私ができることは何なのだろうか？」(矢野、退場する)

栗山 「人間の尊厳とは何なのだろうか？ 機械に未来を決められるなんて気持ち悪い。」(栗山、退場する)

加藤 「人が機械を評価しているのか？ 機械が人を評価しているのか？ その境界はどこにあるのだろうか？」(加藤、退場する)

高峰 「AIの能力は未知数である。はたして、人はこれからもAIを制御できるのだろうか？」(高峰、退場する)

藍原 「私は、私なりに、みんなの幸せを考えて研究しているつもり。でも、この仕事はアイデアがとても大切だから、とても苦しくて辛いこともある。そのことはなかなかみんなには理解してもらえないのかもね。」(藍原、退場する)

東堂 「人間の内面にある感情は、時には正しく、時にはあやまる。だからこそ、人間は、さまざまな対立を繰り返しながら、辛抱強く対話をしていくことが必要なのだと思う。そして、この裁判については、私自身も当事者。何故なら……、私を裁判長に決めたのは、他でもないAI人事評価システムなのだから。」(東堂、退場する)

拍手の後、カーテンコールで裁判席の前列に全員が出てくる

高峰 挨拶「本日は、本ワークショップにご参加頂きまして誠にありがとうございました。

みなさん、いかが感じたでしょうか？

私たちは、今回、人工知能を題材に、トランスサイエンス問題、つまり科学に問うことはできるが、科学のみでは答えることのできない問題を扱いました。私たちの周りには、人工知能の問題のみならず、たとえばクローン技術や原発問題など、様々なトランスサイエンス問題が潜んでいます。科学技術コミュニケーターの役割の一つとして、我々は、このような新しい技術が私たちの生活にどのように影響するかをしっかりと対話できる場をつくっていくことが大切だと考えております。

本日は、そのような試みの一つとして、演劇という手法を使わせて頂きました。そして、最後に、このような対話の場を通じて、皆さんの心の中に、なんらかの葛藤を生じさせること。それが、このワークショップのなかに隠された、もう一つのねらいでした。
ありがとうございました。

(END)