



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	slides.pdf, 裁判劇スライド資料



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～

北海道大学オープンエデュケーションセンター
科学技術コミュニケーション教育研究部門
(CoSTEP コーステップ)
2016年度対話の場の創造実習 劇団DoSTEP_2016

1

2

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…

3

裁判の内容

原告 栗山志保氏が、被告 加藤実氏に対して

AI人事評価システムによる判断の無効を訴えた裁判

4

原告の主張

- 1) 原告に対する人事異動の取り消し
- 2) AIを用いた人事評価の停止

5

被告の主張

- 1) 原告の請求を棄却する

6

争点の確認

- 1) **人事異動を取り消すべきか否か**
- 2) AI人事評価は**人間が行うよりも公平**か否か
- 3) AI人事評価は**プライバシーの侵害**にあたるかどうか

7

AI人事評価の概要

AI人事評価システム：

- 1) **AIが人事データをひもづけし、適切な人事を決定するしくみ**

人事データの目的外使用は制限

8

AI人事評価の概要

人事データ：

- 2) **基礎データ**

履歴書・エントリーシートに記載された情報

学歴・職歴・家族構成・TOEIC・SPIの成績

担当部署・成績・給与・勤怠状況

病歴・健康診断の結果

9

AI人事評価の概要

人事データ：

- 3) **社員認証カードを用いた行動履歴**

いつ机に向かっているか、席を立っているか
誰といつ、どの場所で会い、何分間、
何を話していたか その時の脈拍

入管ゲートをくぐると自動的に起動
社内でカードを取り外すことは許されていない

10

AI人事評価の概要

人事データ：

- 4) **社内カメラを用いた行動履歴**

社内カメラを用いて、行動履歴を収集

11

AI人事評価の概要

人事データ：

- 5) **社内メールと電話の内容**

社内メールアドレスのメール内容と
電話の通信を記録

12

AI人事評価の概要

- 6) AI人事評価のアルゴリズムは非公開
- 7) 人事はAIの人事評価に従い、人事部長が承認

13

14

原告の口頭弁論

15

原告への主尋問

16

原告への主尋問

原告：栗山志保（くりやま しほ）

2025年大学院修了後 北大製薬製薬研究部門 配属

17

原告への主尋問

原告：栗山志保（くりやま しほ）

2025年大学院修了後 北大製薬製薬研究部門 配属
入社後すぐ特許につながる研究成果を出す

18

原告への主尋問

原告：栗山志保（くりやま しほ）

2025年大学院修了後 北大製薬製薬研究部門 配属

入社後すぐ特許につながる研究成果を出す

2030年4月に総務部に異動を告げられる

19

原告への主尋問

総務部への異動は受け入れることはできない

20

原告への主尋問

総務部への異動は受け入れることはできない

理由 業績を正当に評価しているとはいえない

21

原告への主尋問

総務部への異動は受け入れることはできない

理由 業績を正当に評価しているとはいえない

AIが判断を誤っているからである

22

原告への主尋問

総務部への異動は受け入れることはできない

理由 業績を正当に評価しているとはいえない

AIが判断を誤っているからである

証拠 所属チームのメンバーからの証言

23

原告への主尋問

人工知能の人事評価システムには問題がある

24

原告への主尋問

人工知能の人事評価システムには問題がある

理由 プライバシーが侵害されている

社内の行動記録は監視にあたる

25

原告への主尋問

人工知能の人事評価システムには問題がある

理由 プライバシーが侵害されている

社内の行動記録は監視にあたる

一方、社外の行動記録がないことで
社外の活動が評価されないのは不当

26

原告への反対尋問

27

原告への反対尋問

異動が受け入れられない理由の確認

28

原告への反対尋問

異動が受け入れられない理由の確認

原告は優秀である自分が研究部門から総務部へ
異動になるはずがないと考えている

29

原告への反対尋問

プライバシーの侵害に関する尋問

30

原告への反対尋問

プライバシーの侵害に関する尋問

原告は公共の場の防犯カメラについて
プライバシーの侵害だとは考えていない

31

32

裁判長からの質問

誰が人事評価を行うべきか

33

裁判長からの質問

誰が人事評価を行うべきか

人による人事評価を行うべき

人の方が総合的に判断した公平な判断が可能

34

裁判長からの質問

誰が人事評価を行うべきか

人による人事評価を行うべき

人の方が総合的に判断した公平な判断が可能

人事判断が誤っていたならば責任は誰にあるか

加藤人事部長に責任がある

35

36

被告の口頭弁論

37

被告への主尋問

38

被告への主尋問

被告：加藤 実（かとう みのる）

高校卒業後 北大製薬に入社

25年間 北大製薬の人事に携わるベテラン

39

被告への主尋問

被告：加藤 実（かとう みのる）

高校卒業後 北大製薬に入社

25年間 北大製薬の人事に携わるベテラン

北大製薬の人事をAIに任せようと決断した

40

被告への主尋問

被告：加藤 実（かとう みのる）

高校卒業後 北大製薬に入社

25年間 北大製薬の人事に携わるベテラン

北大製薬の人事をAIに任せようと決断した

人間の経験や勘に頼る人事の時代は終わった

41

被告への主尋問

**自身の人事の経験を捨てても
AI人事を導入することが最善の選択である**

42

被告への主尋問

**自身の人事の経験を捨てても
AI人事を導入することが最善の選択である**

証拠：売上の増加

43

被告への主尋問

**自身の人事の経験を捨てても
AI人事を導入することが最善の選択である**

証拠：売上の増加

理由：効率のよい人事評価のため販売活動に集中

44

被告への主尋問

**自身の人事の経験を捨てても
AI人事を導入することが最善の選択である**

証拠：売上の増加

理由：効率のよい人事評価のため販売活動に集中

埋もれていた社員の才能を発掘

45

被告への主尋問

データの分析

46

被告への主尋問

データの分析

社員のこれまでの仕事の成果

行動や会話、笑顔の数、残業時間など

47

被告への主尋問

データの分析

社員のこれまでの仕事の成果

行動や会話、笑顔の数、残業時間など

データを用いて採用の考慮や人材の再配置

48

被告への主尋問

データの分析

社員のこれまでの仕事の成果

行動や会話、笑顔の数、残業時間など

データを用いて採用の考慮や人材の再配置

AIのディープラーニングによる精度向上

49

被告への主尋問

原告の総務への異動は妥当

AIは人間の経験や勘を凌駕し
公平な人事評価をおこなう

50

被告への主尋問

原告の総務への異動は妥当

AIは人間の経験や勘を凌駕し
公平な人事評価をおこなう

AI人事評価システムの導入に反対はなかった

51

被告への反対尋問

52

被告への反対尋問

AI人事評価はプライバシーの侵害ではないか

53

被告への反対尋問

AI人事評価はプライバシーの侵害ではないか

プライバシーの侵害ではない

社内の行動記録は監視とはいえない

54

被告への反対尋問

AI人事評価はプライバシーの侵害ではないか

プライバシーの侵害ではない
社内の行動記録は監視とはいえない
社員の幸せのためのもの

55

被告への反対尋問

AI人事評価はプライバシーの侵害ではないか

プライバシーの侵害ではない
社内の行動記録は監視とはいえない
社員の幸せのためのもの
AIによる会社全体の生産性の向上

56

被告への反対尋問

AIの評価が誤っている可能性があるのではないか

57

被告への反対尋問

AIの評価が誤っている可能性があるのではないか

AIの判断が誤っていることは証明できない

58

被告への反対尋問

AIが誤っている可能性があるのではないか

AIの判断が誤っていることは証明できない
栗山が総務部で働けば、
研究職以上の才能を発揮する可能性がある

59

60

裁判長からの質問

人事判断が誤っていたならば責任は誰にあるか

61

裁判長からの質問

人事判断が誤っていたならば責任は誰にあるか

開発者に責任がある

62

研究者の口頭弁論

64

原告代理人からの尋問

65

証人への尋問

証人：藍原 エミリー（あいばら えみりー）

ロンドン大学インペリアル・カレッジ
情報工学科卒

王立芸術学院 ロイヤル・カレッジ・オブ・アート
修了

現在 AI研究をおこなう 鬼才の若手研究者

66

原告代理人からの尋問

このAI人事はプライバシーを侵害しているか

67

原告代理人からの尋問

このAI人事はプライバシーを侵害しているか

興味がなく、考えたことはない

68

原告代理人からの尋問

**人工知能の情報処理のしくみは不完全で
誤った判断をしたり、暴走したりすることはないか**

69

原告代理人からの尋問

**人工知能の情報処理のしくみは不完全で
誤った判断をしたり、暴走したりすることはないか**

誤った判断をしたならば不完全である

70

原告代理人からの尋問

**人工知能の情報処理のしくみは不完全で
誤った判断をしたり、暴走したりすることはないか**

誤った判断をしたならば不完全である

AIが情報処理をするしくみを、研究者自身
十分に把握することができなくなっている

71

原告代理人からの尋問

**判断基準を確認できないAIを
人事に使ってよいのか**

72

原告代理人からの尋問

**判断基準を確認できないAIを
人事に使ってよいのか**

考えたことはない

使う側の問題である

73

原告代理人からの尋問

悪意のあるプログラムをチェックできるか

考えたことはない

自身は悪意のあるプログラムをおこなわない

74

被告代理人からの尋問

75

被告代理人からの尋問

**ディープラーニングにより完璧な人事を行えるよう
になる可能性はあるのか**

76

被告代理人からの尋問

**ディープラーニングにより完璧な人事を行えるよう
になる可能性はあるのか**

考えたことはない

実験したいからAI人事評価システムを作った

77

78

裁判長からの質問

人事判断が誤っていた場合、責任は研究者にもあるか

79

裁判長からの質問

人事判断が誤っていた場合、責任は研究者にもあるか

研究者に責任はない、使った側の責任である

80

原告代理人の陳述

82

原告代理人の陳述

原告ならびに北大製薬社員のプライバシーを守り、労働意欲を損なわず、人間らしく働くことができる環境を守るために、AIを用いた人事評価に反対する。

- 1) AI評価の不透明さ・不確かさ
- 2) AI評価は社員のプライバシーと人間らしく働く環境を脅かす危険性がある

83

被告代理人の陳述

84

被告代理人の陳述

- 1) AI評価の不透明さ・不確かさに対して
人間は新しいものに不安を覚える
不安は新しい価値を生み出すことで乗り越える
- 2) プライバシーの侵害に対して
監視されていると意識しすぎである
すでに防犯カメラが身の回りに存在している

AIのもつ不透明さや不確かさに対する疑念や不安も、
時が経てば当たり前のように社会に受け入れられて
いく。

85

口頭弁論終了

86

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～

北海道大学オープンエデュケーションセンター
科学技術コミュニケーション教育研究部門
(CoSTEP コースデップ)
2016年度対話の場の創造実習 劇団DoSTEP_2016

87