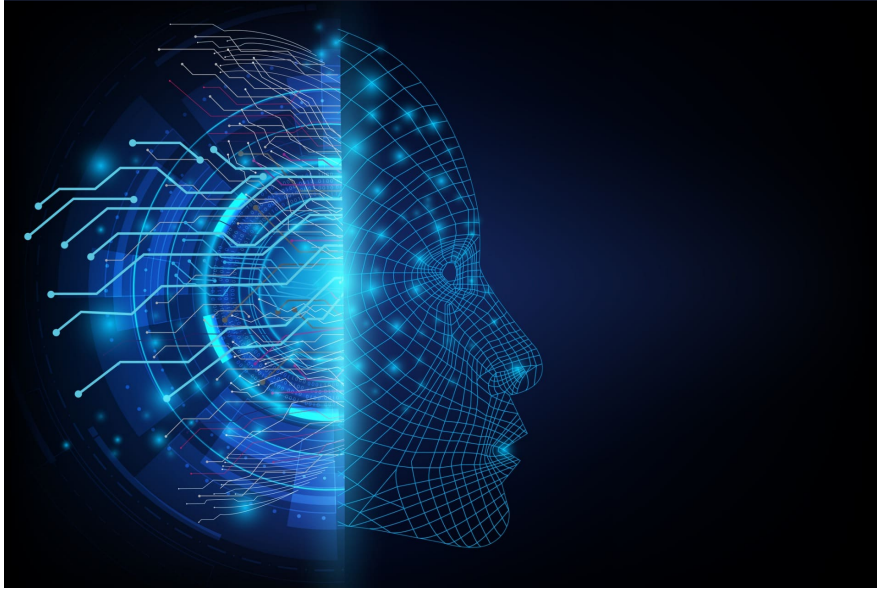




速報

ハンドブック・アップデート12日間: AIポリシー

2024年1月2日

人口知能(AI)は、雇用の状況を再構築し、プロセスを合理化し、意思決定を強化しています。しかし、バイデン大統領の最近の大統領令と「AI権利章典のためのブループリント」は、雇用におけるAIの抑制のない利用が不注意にも差別につながりうる重大な注意喚起となっています。

2023年10月30日に署名されたバイデン大統領の大統領令は、アメリカの将来におけるAIの役割、特に職場におけるAIの懸念を論じています。大統領令は、仕事のクオリティの悪化、労働者の不当な監視の促進、市場競争の低下などのAIの職場での利用に関する多くの懸念点を共有しています。そして、バイデン大統領の「AI権利章典のためのブループリント」とともに大統領令で議論されている主要な懸念点は、雇用慣行に関して、AIのアルゴリズムがどのように不注意な差別につながる可能性があるかということです。

ブループリントは、AIの使用が差別的行為につながる可能性についてさらに焦点を当てています。「アルゴリズムによる差別は、自動化されたシステムが人種、肌の色、民族性、性別(法律で保護されているその他の分類を含みます。)に基づいて、不当に異なる待遇を与えたり、不利な影響を与えたりする場合に発生します。特定の状況に応じて、そのようなアルゴリズムによる差別は、法的な保護に違反するおそれがあります。」

大統領令は、「雇用主が労働者の報酬を低くしたり、志願者を不当に評価したり、団結権を阻害したりすることを防ぐガイダンス」を提供することによって、AIの利用に伴う危害の最小化および利益の最大化のために雇用主を支援することを複数の行政機関に課しています。

しばらくの間、雇用主は、自社の採用・応募プロセスを見た上で、AIがその役割を果たしているかを確認することが奨励されます。その場合、AIの利用が応募者の分類を不注意に差別していないことを確認してください。さらに、雇用主は、AIが職場でどのように利用されているのか、ハンドブック・ポリシーでその利用を制限しているのか、ガイドラインを示す必要があるのかを検討すべきです。

弁護士



山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com



前田千尋
オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com



渡邊雄平
ビジネス・トランザクション・アドバイザー
シカゴ

P 312-214-8829
F 312-759-5646
Yuhei.Watanabe@btlaw.com

関連分野

労働雇用法
日系企業サービス

従業員がすでに日常業務にAIを組み込んでいることを知り、驚く雇用主もいることでしょう。例えば、ChatGPTは、この文章のうちある段落を起草しました。どこか分かりますか。

本ニュースレターは、法律の最新情報、動向をご案内するものであり、いかなる場合も法務サービス、法務アドバイスの意味を持つものではありません。本ニュースレターは、一般的な案内目的でのみ配布されるものですので、個々の問題については弁護士までご相談下さい。

©2024 Barnes & Thornburg LLP. All Rights Reserved. 書面による許可なく複製することを禁止します。