

みずの かずひと  
水野 和人

## 新年にあたり、ICT技術への 向き合い方について考える

●NTT労働組合中央本部

・事務局長

新年あけましておめでとうございます。昨年より、労調協の理事となりましたが、調査に関わる専門知識はまったくといっていいほどございません。しかしながら、「調査なくして、交渉なし」とは、かつて先輩方に教え込まれたものです。より良い調査を通じ、組合員の労働条件の維持・向上、生活向上につなげてまいりたいと思います。どうぞ、よろしくお願いいたします。

さて、私自身は昨年7月末より、NTT労組事務局長を拝命いたしました。直近8年間は産別労組・情報労連で役員をしておりました。久々の職場復帰となるわけですが、コロナ禍等もあり職場の環境が大きく様変わりをしていることに戸惑う毎日です。それは何より、NTTグループとして、コロナ禍以降、時間や場所にとらわれない、より効率的な働き方へシフトすべく、「ワーク・イン・ライフ」を掲げ、コアタイムのないスーパーフレックス制度や、自宅を勤務地とするリモートスタンダード等、実に多様な働き方へと変化してきたからです。

直近では、従来型の定型・交替勤務の形態で働く人は全体の2割強、残る8割近くの人々が、スーパーフレックス制等の変形労働時間制で勤務し、リモートワークの実施率も2024年度末時点で64.0%と、世の中では職場回帰が進む中であっても高い水準を維持しています。また、フレックスタイム制のフレキシブルタイムも、組合員からの声をふまえ、

従来の7時から22時であった時間帯を、早朝5時から22時へと見直し、子どもが起床する前に仕事をこなすなど、より柔軟な働き方ができるようになりました。リモートスタンダードの導入により単身赴任が4割削減されたという効果もあり、組合員の働き甲斐やモチベーションも高まっていると認識します。

一方で、組合員に向き合う労働組合の立場からは、対面をコミュニケーションの有力なツールとしてきた中で、いかに接点を維持・強化するかは課題に直面し続けています。これまでは当たり前のようにできていた署名、カンパ、共済推進活動さらには調査活動も含め多くの組合員の参加が必要な取り組みにどう向き合うか、暗中模索している状況にあります。オンラインを活用した取り組みなども適宜取り組んでいますが、まだまだ有効な解決策を見いだせていない状況にあります。一方で、考察すべきはツールだけではなく、昨今の組合員の意識の変化も鑑みれば、いかなるコミュニケーション手段を用いようとも、一つひとつの取り組みの意義や効果等について、ていねいに説明していくことも求められているものだと思います。労調協の皆様方のお知恵もいただきながら、組織強化に向けた取り組みを進めてまいりたいと思います。

さて、前置きが長くなりましたが、新年を迎えるにあたり、二点に触れたいと思います。一点目は、インターネット・SNSの健全



な発展についてです。2026年は、Twitter（現X）が20年、TikTokは10年のサービス開始以来の節目を迎えるとのこと。誰もが自由に情報を発信できる一方で、誤情報や誹謗中傷によって多くの人が傷つけられています。法整備等による対策も徐々に進められていますが、健全なデジタル公共空間を守っている人たちの存在は、あまり知られていません。コンテンツモデレーターと呼ばれる労働者は、世界中で数十万人規模いると言われており、暴力的な映像や、ポルノ・動物虐待などを監視・削除する業務を担っています。指数関数的に増えている膨大なコンテンツを確認するため、長時間危険なコンテンツに曝されることとなり、メンタルヘルスの観点からも課題となっています。こういった仕事こそAIを活用すべきですが、現時点、危害や文脈を評価するために必要な文化的、言語的、倫理的な複雑さを理解できるのは人間だけであり、AIは支援こそできても最終的なチェックには人の目が必要とされているそうです。情報労連が加盟する国際産業別労働組合UNIでは、「21世紀の炭鉱労働者」とも言えるその存在に、光を当てていく必要があるとして、過激なコンテンツへの曝露を制限する等、「持続可能なコンテンツモデレーションのための8つの具体的なプロトコル」を開発し取り組みを強化することとしています。

二点目は、生成AIをはじめとするAI技術への向き合い方です。AIは、新たな産業価値の創造や消費者ニーズに合ったサービス

提供、人手不足の解消等、生活の向上や経済の発展に資するものと期待されている一方で、著作権侵害や偽情報・ディープフェイクなどの拡散による信頼性の問題も指摘されています。特に、UNIを通じ世界中の仲間とAIについて語り合うと、西欧や南アジア圏を中心にAIに雇用が取って替わられるとの危機感も多く聞くところです。

AIは「人間中心」であるべきであり、AIに使われるのではなく、人間が使い、雇用を補うものとして、その価値と可能性と潜在的なリスクを適切に評価・運用することにより、その利点をすべての人々に享受できるようにしていかなければなりません。さらに、労働者の立場からすれば、「人が担うべき仕事の価値を定義し、人間らしい仕事をする」ことを前提に、労働組合としてAIと向き合っていくことが求められるものと考えています。

二つの課題に共通するのは、人間としてその技術にどう向き合うか、どう使うのかという力量が問われていることだと思います。そして、そういった力量を備えていく一つの方策が、確固たる調査と分析の結果を正しく世の中に伝えていくことではないでしょうか。

新年にあたり少し暗いテーマだったかもしれませんが、自分自身、改めて調査運動の必要性を再確認し、2026年の労調協運動の前進に向け、多くの皆様とともに取り組んでいきたいと思っています。どうかよろしくお願いいたします。