

情報通信技術の高度化と労働

『日本労働研究雑誌』編集委員会

情報通信技術（ICT）の近時における急速な発展が職場や労働市場に影響を及ぼしていることについては、おそらく、議論の余地はない。1990年前後からのコンピュータの普及に伴い、従来も情報通信技術は大いに発展を遂げてきているが、スマートフォンやモバイル端末の普及、クラウドネットワークや人工知能（AI）の利用拡大など、近時における情報通信技術の高度化は、情報通信技術の特徴である時間的・場所的柔軟性等を従来にも増して大きく向上させるとともに、扱うことができる情報の量のみならず、質をも格段に深化させていると考えられる。

情報通信技術の発展が職場や労働市場にもたらす影響については、これまでにも、雇用や賃金等の労働条件への影響、仕事と家庭生活との関係への影響、労働者のプライバシー（業務遂行の過程における監視、私生活への仕事の浸食）、労働者による情報の不適切な取扱い（漏えい等）をめぐって議論がなされてきているが、こうした問題について、上述した近時の情報通信技術の高度化をも念頭に置いて、改めて検討が加えられる必要がある。更に、情報通信技術の発展それ自体、ないし、特に近時の情報通信技術の高度化は、従来の労働のあり方を本質的に変えている可能性があると思われる。もしそうであるとすれば、それがどのようなものであるか、また、労働を取り巻くそうした本質的な変化を受け、労働をめぐる政策や制度はどうあるべきかが問われなければならない。本特集は、こうした、情報通信技術の高度化が職場や労働市場にもたらす影響とそれへの対処、更には、労働のあり方の本質的な変容について、考察するものである。

小川慎一「情報技術と人事労務管理——2000年代以降を中心に」は、2000年代以降の、コンピュータを利用した情報の送受信、処理技術（「情報技術」）の進展が働き方にもたらす影響につき、人事労務管理に関連して情報技術がどのように利用されているか、従業員による情報の取扱いにかかる対応はどのように

なっているかの各側面から概観を加えている。前者に関しては、インターネットを利用した求人・求職活動、e-ラーニング、テレワークの導入状況等について論じており、企業規模や、労働者の職種、性別、年齢等の属性により利用の程度は一様でないことが指摘されている。後者に関しては、情報セキュリティ対策としての社員教育等が一定程度行われてはいるものの、なお、そうした取り組みが求められる現状にあるとしている。最後の点は、同論文の他の箇所でも論じられていることとも関連するが、労働における情報技術の導入・利用においては、人的な対応も併せて検討がなされなければならないことを示唆しているといえよう。

続く池永論文、坂本論文は、こうした情報通信技術の発展、高度化が職場や労働市場に与える影響について、賃金、仕事と家庭生活との調和・葛藤への影響に特に焦点を当てて論じ、また、更に続く竹地論文、細谷論文は、情報通信技術の発展、高度化が惹起する労働法上の問題について論じている。

池永肇恵「情報通信技術（ICT）が賃金に与える影響についての考察」は、まず先行研究をレビューし、職場においてコンピュータ等のICTが普及するに伴って、雇用の二極化が生じている一方、賃金については、ICTと補完的な関係にある高賃金・高スキル層の賃金が最も上昇しているものの、中間層の賃金上昇が低賃金・低スキル層のそれを下回っているか（二極化しているか）は、アメリカとヨーロッパ諸国で違いがみられるとしている。その上で、日本について、データを分析し、長期的には、ヨーロッパ諸国と同様、これまでの時期においては、二極化はみられていないこと、産業のレベルにおいて、ICTの導入と賃金水準の高さにはプラスの関係がある一方、賃金変化、すなわち、ICT導入を進めた産業の方が、賃金が増えるとの結論は得られなかったとしている。

坂本有芳「ICT高度化が就業者の仕事・家庭生活に及ぼす影響」は、スマートフォンなど、近年のICT

が時間的場所的制約を従来に増して緩めていることを特徴としていることを指摘し、また、先行研究ではICTが仕事と家庭生活との葛藤（WFC）に与える影響についてなお見解が一致していない点が多いことを確認した上で、この影響につき、オリジナルデータを分析して考察を加えている。結果は、男性については在宅就業の多さがWFCを直接に高める、女性についてはICTツールの利用度が高いほどWFCが高まる、家族に仕事の状況や内容を伝えるコミュニケーションの頻度が高ければWFCを減らす方向で作用するものの、同時に、ICTツールの利用度合いが高いほどこうしたコミュニケーションの頻度は低くなる、すなわち、ICTツールの利用度合いや在宅就業の頻度の高さは、WFCを増やすといいうものとなっている。筆者が指摘する通り、仕事と家庭生活の良好なバランスのためには、どのようにICTを利用するか、その条件が今後、慎重に検討される必要がある。

竹地潔「スマート化する職場と労働者のプライバシー」は、電子タグやGPS、生体認証等の利用によって、人事労務管理上、従来の手段と比較して、より正確に、即時（リアルタイム）に、そして、継続的に（究極的には「ライフログ」として）労働者を監視・分析することが可能になり、また、携帯電話・端末の利用により、勤務時間外も業務上の指示等が行われて「労働者の『奴隷』的な拘束状態」がもたらされうるなど、労働者のプライバシー、人格への重大な脅威が生じうるとして、こうした技術による労働者の監視等の法的问题について論じている。同論文は、使用者によるこうした労働者の情報の取得・利用にかかる法的状況として、個人情報保護法や同法に基づくガイドラインによる規制があることを紹介した上で、労働契約上の付随義務たる労働者のプライバシー権や人格権を尊重する義務との関係が問題となりうるとして、こうした技術の利用にあたっては、使用者による事前の十分な情報提供・説明と、労働者の明確な同意を得るべきことを主張している。多くの具体的規制がガイドライン（これに沿うべく行政指導等が行われるが、一般的に、当事者の権利義務を直接定めるものではないとされる）にとどまっているなど、竹地論文は、見方によっては、現在の法的規制が、情報通信技術の高度化の中で、労働者のプライバシー権、人格権侵害の危険に十

分に対応できていない状況にある可能性を浮かびあがらせているともいえよう。

細谷越史「労働者の秘密保持義務と競業避止義務の要件・効果に関する一考察」は、情報通信技術の高度化や人材の流動化を背景とする企業の機密情報流出及びその対策への関心の高まりを念頭に、労働者の秘密保持義務・競業避止義務にかかる法的状況について検討している。秘密保持義務に関しては、2015年改正を経た不正競争防止法が企業の営業秘密等の保護にかかる法的環境をかなり整備していることを指摘するとともに、そのような整備がなされていること等を踏まえて、労働者は、退職後は原則として特約もなしに信義則上秘密保持義務を負うとすべきではないとしている。また、競業避止義務については、秘密保持義務に比べて強く職業選択の自由を制約することに鑑み、原則として明確な個別特約によることや代償措置が不可欠であるとしている。情報通信技術の高度化は、一方で企業の営業秘密等の保護の必要性を高めるであろうが、他方で、労働移動を促進する側面もあろう（後述の中馬論文、大内論文も参照）。その意味では、特に競業避止義務につき細谷論文が行っているように、労働者の職業選択の自由を十分に踏まえた考察が重要であろう。

情報通信技術の高度化が職場や労働市場にもたらす影響、及び、そうした影響への対処を検討する以上の論文に続けて、中馬論文、大内論文は、情報通信技術の高度化が労働のあり方にもたらす本質的変容と、そうした本質的変容を受けて、労働をめぐる政策や制度が今後どうあるべきかにつき、それぞれ、経済学、法律学の観点から検討を行っている。

中馬宏之「ICT/AI革命下でのベッカー流的資本理論の再考——自己変化能という視点から」は、ICT及びAIの時代における人的資本理論を、「自己変化能」を鍵概念として再構築することを試みている。同論文によれば、ICTはあらゆる事柄の自動化/アルゴリズム化と一目瞭然化を本質とし、AIは、あらゆる事柄のメタ・アルゴリズム化（未知の事柄をも含め自動化・一目瞭然化すること）を本質とする。こうしたICT及びAIがもたらす現代の稠密なネットワーク社会においては、いわゆる多段階競争（既存の競争領域よりも抽象度の上昇した領域での競争）が短期により

頻発するようになっており、こうした多段階競争の下でイノベーションを実現するためには、既存の企業、産業、国といった境界を超える対話と連携が必要となり、このためには、人的資本の自己変化能が特に重要となるという。同論文は、ソフトウェア等の分野におけるアーキテクチャ概念を参照し、高い自己変化能を誇るシステムアーキテクチャの特徴は、個々の構成モジュールの独立性が高い、構成モジュール間の相互依存性が少ない、構成モジュール間のインターフェースが標準化されていることにあるとする。これは、人的資本としては、企業等の境界を越えた互換性・再利用性・拡張性・相互運用性が重視される、換言すれば、企業特殊的人的資本の意義が限りなく小さくなり（労働者の側からいえば、特定企業のみにおけるキャリアを追及することの危険性が大幅に高まり）、上記のような意味での一般的人的資本と、それへの投資が重要となることを意味しているという。こうした企業特殊的人的資本から自己変化能に富んだ人的資本への移行の重要性は、ICTの発展によるクラウド型のデータベースへのアクセスの容易化が、上述した一目瞭然化を深化させて「メタ認知能力の大衆化」をもたらし、事業経営等にとって「集合知便益」が「専門知便益」を大幅に上回る状態がもたらされていることによって裏付けられるという。同論文は、こうしたICT及びAIが迫る人的資本理論の再構築を試みた上で、こうした自己変化能に富む人的資本に適合しこれを促す雇用政策を講じていくことが今後重要となるとしている。

大内伸哉「ITからの挑戦——技術革新に労働法はどう立ち向かうべきか」は、情報通信技術が進展する中で、労働法がどうあるべきかについて、労働法のよって立つ基本的理念の見直しという基礎的な考察を行っている。労働法は、経済的従属性、そして特に使用者の指揮命令の下で時間的、場所的に拘束されるという人的従属性に着目して規制を行ってきた。もっとも、ICTやAI、ロボット技術の発展は、スキルの単純化に伴う非正社員の増加にとどまらず、企業等の組織内部で調達・育成されてきた正社員への需要を減少させ、組織外部のスキル・人材の活用の増大をもたら

すとともに、場所的な拘束の希薄化、組織の外への業務の外部化をつうじた指揮命令・人的従属性の希薄化をもたらす。また、近時の判例・裁判例においては、指揮命令下にあり企業内部で抱えている者として理解されてきた「労働者」の概念について、企業内部の者とはいきれない者をもこれに含める傾向がうかがわれる。こうした分析に基づき、同論文は、正社員の保護を軸とした上で正社員と非正社員との格差の解消を図るというこれまでのアプローチでは不十分であり、労働法は、外部人材の活用の増大を直視したものとして再構築されるべきであるとする。そこでは、労働者を従属性（特に経済的従属性——失業と言い換える）に陥れる原因が、企業の労働需要の変化にあることを踏まえて、これに対抗できる労働供給能力（アダプタビリティ、エンプロイアビリティ）を高める等の積極的な政策が求められるとともに、こうした政策を支える規範的根拠の探求がなされるべきであるとして、キャリア権がその最有力候補であるとしている（また、関連して、労働法について、雇用政策のみならず、産業政策や教育政策にも妥当する基本権の構築を目的とすべきとしている）。経済学（中馬論文）、法律学（大内論文）の双方における考察において、中長期的にみて特定の企業との関係のみにとどまらない労働のあり方を見据えた積極的な政策・制度構築が不可欠とする点は非常に興味深い。

情報通信技術の高度化が労働のあり方にもたらす影響について、本特集で明らかにできていることがある一方で、なお明らかになっていないことも多くあると思われ、こうした影響の一層の解明が望まれる。また、そうした影響への対処のあり方についても、本特集をきっかけに、より検討が深められることが期待される。更に、情報通信技術の高度化に関しては、情報通信技術の高度化を受けて、今後の労働及びこれにかかわる学問がどうあるべきかがより積極的に議論されていくことが欠かせない。本特集が、こうした営為に貢献することを強く願う。

責任編集 竹内（奥野）寿・佐々木勝・下村英雄
（解題執筆 竹内（奥野）寿）