

# 4 労働政策

## AIの技術革新による2035年の働き方の姿を提言——厚労省懇談会

厚生労働省の「働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために」懇談会（座長：金丸恭文・フューチャー株式会社代表取締役会長）は8月2日、AIを中心とした技術革新の進展を踏まえ、今から20年後の2035年に目指すべき労働政策の方向性を提言した。報告書は、「本報告書に沿って、具体的な施策、体制および工程表を作り、早急かつ着実に新しい労働政策のあり方」を検討することを求めている。

懇談会は、技術革新による経済・社会の変化なども踏まえた上で、多様な人材が一人ひとりの個性を活かして働くことができる未来の働き方を検討するため、本年1月から、企業経営者や、先端技術、労働法制の専門家などの有識者を交え議論を重ねていた。

### 2035年の社会・働き方

報告書では、少子高齢社会を踏まえ、2035年を見据えた技術革新の現状と予測を提示した。技術革新では、特にAI(Artificial Intelligence 人工知能)が産業や雇用、働き方など、社会全体に及ぼす影響に注目している。近年、AIは、ビッグデータの広がりや高速な計算技術を背景として、データに基づく機械学習やディープラーニングの技術を中心に進化の途上にある。

AIの技術革新により、代替可能性の高い仕事としては、専門的な知識を必要とするものの定型的な業務である仕事であり、認識や動作の習熟を必要とするものの大域的な判断を必要としないような仕事に関しては、労働の形態が大きく変わる可能性がある。

一方で、人間にしかできない新しい

タイプの仕事も出現する。主に人間の人間性に基づくような仕事はAIには代替されない。例えば、コンテンツを作る技術が自動でできたとしてもそれが本当に面白いかどうかを判定するのは人間しかできない、としている。

報告書は、2035年には技術革新の進展により、就労希望の少ない過酷な仕事や後継者育成が困難な熟練工の分野にはAIロボットが貢献し、社会的課題を解決すると予測している。

### 時間や空間にしばられない働き方

報告書は、技術革新により、働く場所に関する物理的な制約がなくなり、時間や空間にしばられない働き方が出現することを予想した。インターネットやモバイルの情報技術が大きく進展することで、異なる空間にいても、ネットを通じてコミュニケーション・共同作業をすることも可能となる。

これまでのように、物理的に同じ空間で同時刻に共同作業することが不可欠な時代では、実際にいる「時間」が働く評価指標の中心だった。しかし、時間や空間にしばられない働き方への変化をスムーズに行うためには、働いた「時間」だけで報酬を決めるのではなく、成果による評価が一段と重要になる。その結果、不必要な長時間労働はなくなる、などとしている。

### プロジェクト型組織で、働き方も変化

技術革新により、自立した自由な働き方が増えることで、企業組織も変化する。2035年の企業は、目的が明確なプロジェクトの塊となり、多くの人

は、プロジェクト期間内はその企業に所属するが、プロジェクトが終了するとともに、別の企業に所属するという形で、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動するようになる。その結果、企業組織の内と外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む「正社員」のようなスタイルは変化を迫られる。報告書は、企業に所属する期間の長短や雇用保障の有無等によって、「正社員」や「非正規社員」と区分することは意味を持たなくなる、としている。

また、企業の内外を自在に移動する働き方が増えていくことから、移動を容易にする仕組みが重要であることも指摘。それぞれの人の能力や評価に関する情報は、より幅広く情報が共有されている社会になっていく必要がある、とした。

一方、企業がプロジェクト型の組織になるにつれて、働く側も、希望とニーズに応じて、働くプロジェクトを選択することになる。複数の会社の複数のプロジェクトに同時に従事するケースも出てくるため、個人事業主と従業員との境も曖昧になる。

さらに兼業や副業、複業が当たり前となり、多くの人が、複数の仕事をこなす。複数の仕事をするによって、人々はより多様な働く目的を実現することができる、としている。

### 2035年における制度のあり方

### 働く人すべてを対象とした労働政策・労働法制の再設計を

2035年には、個人が、より多様な

働き方ができ、企業や経営者などとの対等な契約によって、自律的に活動できる社会に大きく変わっている。企業組織自体も変容していき、企業の内と外との境界線が低くなり、独立して活動する個人も増えるという大きな構造変化が生じる。

報告書は、このような変化を前提として、労働政策や労働法制のあり方について、狭い意味での雇用関係、雇用者だけを対象とせず、より幅広く多様な働く人を対象として再定義し、働くという活動に対して、必要な法的手段・施策を考えることが求められるとの考えを提示した。

### 優越的地位に対する対処も必要

報告書では、全ての働くという活動は、相手方と契約を結ぶ以上、民法が基礎になることも指摘した。当事者間の自由で対等な契約が存在する場合には、その枠組みの下で、自由な経済活動と競争が起こり、それぞれが多様な目的をもって充実した活動ができるのが、理想的な形だとしている。

その一方で、自由な活動と契約によって、市場メカニズムがうまく機能するためには、当事者が十分な情報の下で、判断し契約することが前提であることも指摘。情報の非対称性の度合いを軽減するため、「適切な情報が流れるための枠組み」が必要とした。

また、自律的な契約でも、強い交渉力を背景にした優越的地位による交渉力の格差が存在する場合も考えられることから、法的手当も必要としている。

### 情報開示ルールの設定や虚偽開示の罰則も

報告書は、具体的な制度のあり方についても提言した。第一に、情報開示の重要性を指摘した。2035年に自立

した個人が多様な働き方を享受するには、契約の基本概念の理解や、十分な情報の提供が必要となる。つまり、企業など働く場を提供する側が「どんな働き方を求めるか」を正確に提示し、働く人はそれを見て選択できることが極めて重要だとしている。

例えば、会社ごと、職種ごとに、労働条件の開示のみならず、働き方に関する「基本姿勢」の明示や、「キャリアパス」の考え方について、正確な情報開示が求められる、とした。これらの情報開示では、一定の開示ルールの設定等が制度的に必要であり、制度の実効性を図るため、虚偽の開示に対する罰則規定等も必要とした。

第二に、2035年には、労働市場の変化により転職の自由も格段に増していることが予想されることから、自営的就業者も含めて、情報開示や仕事の需給のマッチングを促進するための仕組み、契約の変更や再締結をよりスムーズに行うための仕組み、契約締結時の合意に基づき維持することが難しくなった契約を解消していく仕組みなど、適切なルールの下で環境変化に柔軟に対応する仕組みが整えられていることも期待される、とした。

第三に、個人が自立して働く社会では、失業等の事態に対する適切なセーフティネットの構築が重要になることも指摘した。

第四に、社会保障のあり方の再構築についても提言。例えば、男女が共に働くことが一般的になっていくことから、世帯主が配偶者を扶養することを前提とした家族を単位とする税制や社会保障制度を、家族が働くことが不利にならない個人単位に置き換えていくことが重要だとしている。

また、現行では、労働時間に一定のラインを設けて、社会保険の加入の要

否を定めているが、ITの進化によって2035年にはその意味は薄れていると予測。働く場を提供する側と働く人の双方が、1時間でも働いた場合には、それに相当する社会保険料を納める仕組みにしていくことを考える必要がある、とした。

報告書では、社会保障制度は、働く場所や時間からできるだけ中立的な形で整備されるべきと提言している。

### 2035年の生涯教育のあり方

#### 生涯やり直しができるための教育

報告書は、働き方や企業組織のあり方が大きく変わっていく中で、働き方の変化に合わせた教育システムのあり方を再検討していく必要性についても盛り込んだ。

企業組織はプロジェクト型に変容していくため、職業教育の役割を企業だけに期待するのは困難との予想も示している。現行においても、政府は働く人の教育・訓練を促すために様々な助成などを行っているが、今後は企業による教育を支援する制度よりも、働く人自身の教育を支援する制度に軸足を移し、一層拡大を図っていくべき、とした。

さらに、一度職を失った人が、単に生活できるというセーフティネットだけではなく、自分自身が望む、より良い働き方ができるようにするためのセーフティネット（いわゆるトランポリン型のセーフティネット）の充実が必要だ、としている。今後は、やり直しをするための再教育の仕組みを整えていく必要があり、個人がそのための職業教育、職業訓練を受けることに対して、財政的な支援を充実させていくべきことを提言した。

(調査・解析部)