

2 働き方改革

AI等の技術革新など、進化する時代のなかでの課題を提言——労政審基本部会

労働政策審議会（会長：樋口美雄（独）労働政策研究・研修機構理事長）は9月5日、労働政策基本部会（部長：守島基博 学習院大学副学長・経済学部経営学学科教授）が取りまとめた「報告書——進化する時代の中で、進化する働き方のために」について審議し、了承した。

本報告書は、働き方を取り巻く新たな中長期的課題として、①技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響、②労働者のキャリア充実支援や柔軟な労働市場の形成など、働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組、③テレワークや副業・兼業、雇用類似の働き方など、時間・空間・企業に縛られない働き方——の3点について現状分析を行ったうえで、それぞれの政策課題を提言している。

今後、本報告書を踏まえ、労働政策審議会の関係分科会・部会等において検討が始まる見込みだ。

技術革新の影響を整理

報告書は、AI等（AI、IoT、ビッグデータ及びロボット等）の技術革新が雇用・労働に与える影響の予測について整理した。それによれば、労働市場全体に与える影響として、AI等の新技術と代替的なタスクに従事する労働者の需要の減少が予測される一方で、AI等の新技術を開発・活用できる人材など新技術と補完的な労働者の需要の増加も予測されている。

また、報告書では、企業・労働者両面での影響も予測。まず、企業への影響としては、AI等の技術革新に対応できる企業と対応できない企業との間

で格差が生じる可能性がある一方、AI等の新技術の導入によって生産性の向上が見込まれ、生産の増加や労働力不足の緩和等につながる可能性がある、とした。

さらに、労働者への影響としては、AI等の新技術による業務の代替は、一つの職業全体ではなく、職業を構成するタスク単位で生じることが予測されることから、個々の職業を構成するタスク、必要な能力や業務の遂行方法にも変化が生じると予測。報告書は、この変化に対応できるか否かにより格差が生じ、また、企業内での労働者の再配置に一定の限界があるなかで、変化に対応できない労働者の失業の可能性（＝雇用・労働への量的な影響）がある一方で、労働者の心身に負荷の大きいタスクを自動化することによって、労働者の心身の負荷が軽減される可能性（＝雇用・労働への質的な影響）もあると指摘した。

これらを踏まえ、AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響は、技術革新の動向や新技術の導入の費用等の不確定要素にも左右され、全体像を予測することは困難との見解を示した。そして、今後の課題として、AI等の技術革新は非常に速いスピードで実用化されており、その雇用・労働への影響について、多面的な角度から、速やかに業種、職種等ごとに具体的に実態を把握し、諸外国の議論も参照しつつ、継続的に検証する必要があるとした。

また、AI等の技術革新が進展するなかで、人間に優位性があるスキルの習得・向上、働きがいのある人間らしい仕事を確保していくことが重要との

見解も示した。具体的には、AI等の新技術の活用により、ストレスの大きな仕事や危険な仕事などはAI等の新技術が処理し、人は、例えば、コミュニケーション能力が求められる仕事に対するスキル等、機械では代替困難な人間に優位性があるスキルを身に付け、ディーセント・ワークに特化することを目指していく視点が必要としている。

さらに、AI等の新技術の普及により、働く人全ての活躍や生産性の向上を図ることも必要とした。特に、AI等の新技術を活用できる人材育成や、AI等の新技術の導入の支援を中小企業に対して行うことも検討すべき、としている。

生産性向上等に向けた取組

報告書は、まず、現状分析において、働く人全ての活躍を促し、持続的な経済成長を実現するためには、労働生産性の向上が不可欠とした。労働生産性の向上のためには、研究開発等を通じたイノベーションの実現に加えて、人的資本への投資が重要であると強調。その一方で、企業による教育訓練費は減少しており、正社員の約8割が自己啓発を行う上での問題として、「仕事の多忙さ」を挙げているとの現状についても指摘した。

今後、職業人生の長期化やAI等の新技術の導入により労働移動が一層活発化する可能性があるが、他方で、日本の産業間の労働移動は主要先進国と同等の水準にあることも指摘。長期雇用を評価する労使の声もあることに留意しつつ、労働者のスキルアップへの支援やマッチングの強化が重要とした。

これらの現状分析を踏まえ、今後の課題としては、イノベーション活動の促進や人材育成支援といった労働生産性の向上の支援策について、事業・企業規模別の検討が必要とした。特に中小企業については、人手不足の状況の改善が重要であり、関係省庁と連携し、継続的に支援策を講じていくことが必要としている。また、生産性の向上のためには、IT等の技術の導入やIT等を利活用できる組織・経営改革とともに、良質な労働・職場環境や危機管理を含む企業のマネージメント力の引き上げも課題とした。

さらに、生産性向上、職業を取り巻く環境の変化、職業生涯の長期化に対応していくためには、企業による人材育成の促進に必要な環境整備や、個人による主体的な学び直しへの支援も必要としている。具体的には、社会人の誰もが自発的にスキルアップのための学び直しができるよう、在職者等に対するリカレント教育の時間的・経済的コストの軽減を図ることや、大学などの高等教育機関が労働者個人や産業界のニーズに対応した教育プログラムの開発・充実を行うことも重要とした。

そのうえで、報告書は、転職が不利にならない柔軟な労働市場の確立を促しつつ、社会全体で質の高い雇用機会を増やし、成長分野への労働移動を促進させていくことが重要とした。

なお、労働者がキャリアチェンジやキャリアアップを実現する上では、質の高いキャリアコンサルティングの提供やマッチング支援を強化することが効果的と指摘。その際には、労働市場における自己の職業能力に関する評価を一人ひとりが客観的に認識できることも重要とした。職業情報や職場情報の提供、キャリアコンサルティングやマッチング支援については、官民の連

携も必要としている。

時間・空間・企業に縛られない働き方

報告書は、テレワークや副業・兼業、雇用類似の働き方など、時間・空間・企業に縛られない働き方についても現状分析し、課題を整理した。

すでに、雇用類似の働き方については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）において、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討するとされていた。それを受け、厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」では、実態等の把握・分析、課題整理が行われ、平成30年3月に報告書がとりまとめられている。その報告書によれば、「今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえ、専ら経済法のルールに委ねるのかどうか、現行の労働関係法令における労働者に準じるものとしてとらえ、現行の労働関係法令における労働者保護ルールを参考とした保護等を考えるのかどうか、といった点について、更に議論を深めていくことが必要」などの問題提起がなされている。

これらを踏まえ、本報告書では、雇用類似の働き方の課題として、労働行政でも、従来の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが必要との認識を示した。また、行政が介入すべき問題、問題の原因、保護の対象、業種や職種による違い等について検討を進めることも必要としている。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要とし

た。検討に当たっては、保護の対象者である「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集団的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要としている。

次に、テレワークについては、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、その推進や環境整備を図っていくことが必要とした。そして、今後の課題として、雇用型テレワークについては、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日策定）の周知・普及が必要とした。

なお、自営型テレワークについては雇用関係によらない働き方の一種であることから、先述の雇用類似の働き方に関する保護等の在り方の検討を進めるなかで、契約ベースでは同じ業務でも、交渉力の違いで従属性の有無に違いがあり得る点などに留意しつつ、保護すべき対象等と併せて検討していくべきとの認識も示した。

副業・兼業の現状分析では、副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあり、副業・兼業を行う理由や形態は様々である一方で、多くの企業では、副業・兼業を認めていないと指摘。今後の課題として、まず、2018年1月に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や、改定版モデル就業規則の周知を行うべきとした。また、労働時間管理や労災補償の在り方等の副業・兼業に関する制度的課題について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、十分な検討を進めるべきなどとした。

（調査部）