

# A I等を「導入済み」は2組合で「検討中」は5組合

## ——ビジネス・レーパー・モニター産別・単組調査

JILPT調査部はこのほど、「ビジネス・レーパー・モニター」を委嘱している企業別労働組合(単組)、産別別労働組合(産別)を対象にアンケート調査を実施した。単組に対しては、①A I、IoT、ビッグデータ及びロボット等(以下「A I等」)を利用した革新的な技術の導入状況、②65歳までの継続雇用の取り組み方針と課題、65歳以降の継続雇用についての検討内容について聞いた。一方、産別に対しては、①今年の定期大会で決定・確認した方針や報告等のハイライト、②産別、構成単組等でのA I等の導入に関する具体的な取り組み状況について聞いた。

A I等の導入状況を単組に聞いた結果では、回答があった9組合中、「すでに導入済み」は2組合にとどまった一方、5組合が現在、導入を検討していることもわかった。

本事業の正式名称は、「ビジネス・レーパー・モニター調査」。モニターを委嘱しているのは、企業、業界団体、産別及び単組で、モニター総数は現在170組織以上。今回の調査では、単組35組織、産別25組織に調査票を配布し、単組から9、産別からは6の有効回答を得た。単組はほぼ、大手企業労組で構成する。調査期間は2018年11月12日～11月26日。

### 単組調査

#### A I等の導入状況

A I等の導入状況を尋ねたところ、「すでに導入済み」と回答した企業は9組合中、【電機】【自動車】の2組合のみだった。一方、「現在、導入を検討中」は【ゴム】【陶業】【非鉄金属】【自動車】【造船・重機】の5組合、「現時点で導入予定なし」は【事務・精密機器】【電器小売】の2組合だった(図)。

#### A I等の役割・機能「既存業務の効率・生産性の向上」が最多

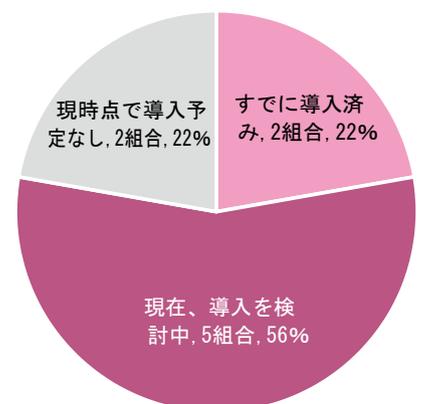
「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」と回答した組合に対し、導入済みあるいは導入が予定されているA I等の役割、機能を複数回答で聞いたところ、「既存の業務の効率・生産性を高める役割・機能」が6組合と最も多く、これに「既存の労働力を省力化する役割・機能」が4組合、「不足している労働力を補完する役割・機能」「既存の業務の提供する価値(品質や顧客満足度など)を高める役割・機能」がともに2組合で続いた。

A I等の導入に際してどのような準備をしているかを複数回答で聞いた結果では、「A I等を職場に導入するための検討チームの設立」、「国内外のA I等関連の研究機関・企業との連携・共同開発等」が各2組合、「既存の従業員に対するA I等関連の教育訓練・研修の強化」、「A I等関連の研究開発投資の増額」、「A I等関連の人材の採

用強化」が各1組合、「特に何もしていない」が2組合だった。

A I等の導入について、労組に対し、「使用者側から何らかの報告が行われた、あるいは労使間で協議を行ったことがあるか」を自由記述で聞いたところ、「各部門における定型業務の作業工数を削減し、より本質的な業務に割り当てられるようRPAの導入を検討している。その概要等の理解を深めるべく、基幹職以上を対象に説明会を実施するにあたり、労組としても方向性を共有する」(【陶業】)、「(使用者側から)過去のノウハウを蓄積して、労働力の省力化や業務の効率化を目指す取り組みを今後進めていきたいとの報告があった」(【非鉄金属】、「生産工場での部品組み付けにおいて、品質を維持、管理するためのシステムの構築、あるいは、設備保全における故障モード影響解析による予知・予防のシステムなど、過度に人に依存せず安定した生産運営を目指す取り組みについて、労使

図 A Iの導入状況 (n=9)



間で議論を行っている」(【自動車】)との回答があった。

A I等の導入に伴い、従業員数がどのように変化するかを正社員、非正社員別に聞いたところ、「変わらない」とする回答が正社員、非正社員とも最も多く、ともに5組合だった。一方、減少すると見る割合については、正社員で「やや減少」が3組合、「減少」が0組合だったのに対し、非正社員では「やや減少」が2組合、「減少」が2組合だった(図2)。

### 65歳までの継続雇用の取り組み方針と課題

#### 働く者の意識改革やキャリア形成を課題とする声も

政府は、今後、生涯現役社会を実現するための雇用制度改革を進める方針を打ち出している。本調査では、各労組における65歳までの継続雇用の取り組み方針と課題、また、これらを踏まえて、65歳以降の継続雇用についての検討内容を自由記述で聞いた。以下にその概要を紹介する。

「既に、会社と本人のニーズが合致した場合には、70歳まで雇用できる制度を導入済み。定年延長については、世間の動向を注視している」(【ゴム】)

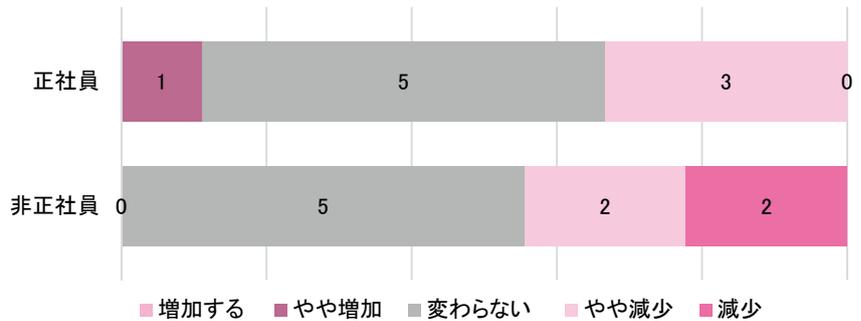
「2017年度に人事制度を見直し、65歳定年制を導入済み。65歳以降の継続雇用や働き方については今後の検討課題」(【陶器】)

「今のところ、具体的な動きはないが、産別の方針にのっとり、65歳定年制の導入に向けて、労使で話し合いを進めていく必要がある」(【非鉄金属】)

「希望者は原則、65歳まで働けるエルダーパートナー制を導入している」(【事務・精密機器】)

「現在、60歳定年後、継続雇用で65歳まで働ける制度を導入しているが、

図2 A I等の導入に伴う従業員数の変化 (n=9, 単位: 組合)



今後、年金受給開始年齢、労働力の確保、キャリア形成の観点から労使で議論が必要」(【電機】)

「数年前、入社から65歳まで、60歳の節目なく働くことを後押しする人事制度を導入した。その中で、現役時代並みの処遇を得られる働き方を設けて、将来的には全員がその働き方になれる環境を実現することを労使で確認している。しかし、現状の比率は60歳以上社員の半数にも満たないことから、高齢者が働きやすい職場環境の整備、働く者の意識改革を進めていく必要がある」(【自動車】)

「65歳定年制の導入に向けた課題として、①賃金水準のあり方、②体力の低下に合わせた業種の拡大、③定年延長に伴う労務費の確保、④人事評価のあり方——等があると認識している。他のメーカーでも、一部に65歳定年制が導入されるようになったため、将来を視野に入れ、労使間での情報交換が必要と捉えている」(【自動車】)

### 労組の重点課題

#### 目立つ働き方改革関連の取り組み

現在の労組の重点課題を聞いた。以下にその内容を紹介する。

「個々のキャリアプラン実現に向けた取り組みと働き方改革」(【ゴム】)

「年間総実労働時間1,900時間以下を目指す、取り組んでいくこと」(【非

鉄金属】)

「インターバル規制について、実態を確認した上で、協議を進めていきたいが、使用者側が前向きな姿勢を示しておらず、議論の難航が予想される」(【自動車】)

「働き方改革法案の成立に伴い、現在、政府が政省令を制定しており、注視が必要」(【自動車】)

「主な課題として、①ハラスメント対策、②有給休暇の取得率アップ、③裁量労働制の導入——がある」(【電器小売】)

### 産別調査

産別調査では、今年の定期大会で決定・確認した方針や報告等のハイライトについて自由記述で聞いている。以下に主な回答内容を紹介する。

運輸労連は、7月4日、5日の2日間、都内で開催した第51回定期大会で、「2018年度(中間年)運動方針」を承認・可決した。運動方針では、三つの柱として、①賃金・労働条件の引き上げ、②政策・制度実現の取り組み、③産別組織の強化と拡大——を掲げている。

具体的な取り組み内容のうち、①については、1)年間所得の引き上げと賃金制度の確立・改善、2)企業内最低賃金協定と特定最低賃金の取り組み、

3) 65歳までの雇用確保、4) 退職金の取り組み、5) 総労働時間の短縮と割増率の引き上げ、6) 安心して働ける職場づくりと福利厚生の実施、7) 非正規労働者の処遇改善、②については、「運輸労連政策推進議員懇談会」と連携強化を図りつつ、1) 規制緩和への対応、2) トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会および自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議への対応、3) 安全問題への取り組み、4) 税制問題等への取り組み、5) 運賃・料金問題への取り組み、6) 公契約条例への対応、7) 震災からの復興・再生、8) 労働力確保への対応、③については、安定した雇用や労働者の権利確保のための取り組みを進めるとともに、1) 産別組織強化の諸対策の実施、2) 部会の設置など業種対策の強化、3) 20万組織の実現に向けた組織拡大の取り組み、4) 教育・広報活動の充実、5) 男女平等参画の推進、6) 財政対策、福祉活動の充実・強化——を行うとしている。

生保労連は、8月22日に開催した定期大会で、「総合労働政策2018」を確認した。本政策は、中長期的課題を含め、生保労連として、労働政策の諸課題に取り組む上でのベースとなる考え方であると同時に、各組合における取り組みの指針としても機能しており、今回で4回目の策定となる。

本政策の具体的な検討課題は、①安心と働きがいもてる労働条件の整備、②ワーク・ライフ・バランスの実現、③雇用の安定——の三つの柱からなる。

①では、「人事・賃金制度の改善」として、同一労働同一賃金や定年延長への対応に取り組むほか、「柔軟な働き方を可能とする環境整備」として、事業場外みなし労働時間、テレワーク、

副業・兼業への対応も行う。さらに職場における男女共同参画の実現やダイバーシティ&インクルージョンなど「多様な人材が活躍できる就労環境の整備」を行うことも確認した。②では、「労働時間問題への対応」として、総労働時間の短縮と年休取得促進、勤務間インターバル制度の導入に取り組むほか、育児と介護、仕事と治療など「両立支援制度の拡充・活用促進」も提起。さらには「健康増進・職場環境の整備」として、健康増進、メンタルヘルス対策や各種ハラスメント対策にも掲げる。③では、雇用のセーフティネットの整備やエンプロイアビリティの向上を挙げている。

セラミックス連合は、8月30日、31日にかけて開催した定期大会において、第24・25年次運動方針を決定した。第24次運動方針では、重点項目として、①組織率向上、組織拡大、②産業政策の推進、③安全衛生対策強化の取り組み、④構成組織の強化、地方本部、単組との連携強化、⑤ゆとり・豊かさの追求——を掲げている。このうち、①では、組織率について、全組合で70%を達成するとともに、組織人員3万人を目指すとしており、パート等の非正規従業員や60歳以降の継続雇用者の組織化に取り組むことなどを打ち出した。

印刷労連では、8月31日に開催した中央委員会で、2017~2018年度の運動方針補強を採択した。その柱は、①雇用の安定と労働諸条件の維持向上、②組織の充実・強化・拡大、③産業政策の実現と印刷産業の発展、④労働者福祉の向上と文化的活動の推進、⑤福祉国家の実現と国際平和——について、現在の情勢を踏まえて、補強を行った。

## AI等の導入状況

### AI、RPAの導入に伴う「一般職」の働き方に関する研究も

本調査で、産別に対し、構成単組でのAI等の導入に関する具体的な取り組み状況を聞いたところ、三つの産別から回答があった。その内容は以下のとおりである。

「今のところ、AI等を活用した革新的な技術は導入していない。ただ、近い将来、AI等を利用した輸送システムの変革が訪れることを見込んでおり、現在多方面から情報収集を行っている」（運輸労連）

「具体的な取り組みはないが、産別として、『製造業を巡る大変革と政策課題』をテーマに勉強会を実施した。また、他機関・組織が主催する勉強会、セミナーにも参加している」（基幹労連）

「2018年度の運動方針において、『AI、IoT等の技術革新が営業職員の日々の活動や働き方、商品・サービスに与える影響等について情報交換・情報提供を行う』、『AI、IoT等の技術革新が雇用や働き方に与える影響について研究・検討を行う』ことを掲げている。現在、この方針に沿って、勉強会の開催や生保各社の動向に関する情報交換を行っている。また、現在、新たな職種・職務での役割発揮が求められている「一般職」、「旧一般職」の意識・働き方に関する研究を行っているが、その背景の一つにAI、RPA等の活用による事務の効率化があると認識している」（生保労連）

（調査部）