

第 12 回労働政策審議会労働政策基本部会（2月5日開催） ヒアリング概要

石山委員

- 第 11 回労働政策基本部会において、AI が労働に与える影響に関して検討していく中で、グランドデザインを作った方がよいという議論があったため、6つの論点をまとめた。
- （論点 1）AI で労働力人口の不足を補充するためには、いつまでに何人分というターゲット設定を行い、議論を具体化することが必要。
- （論点 2）論点 1 のターゲットを、「AI による生産性向上」と、65 歳以上の活躍や外国人材の受入等の「AI 以外の政策」に切り分け、そのうち AI による生産性向上のターゲットを確定。
- （論点 3）AI による生産性向上は、「補完的な生産性向上」と「代替的な生産性向上」に分解できる。補完的な生産性向上は、例えば一つのジョブの中の 10 個のタスクのうち、5 個を AI が行い、人間と AI のコンビネーションで生産性を上げていくこと。代替的な生産性向上は、10 個全てのタスクを AI が行い、人間のサポートなしで労働力を補充すること。これらを上手く活用しながら全体の生産性を上げていくことが考えられる。
- （論点 4）論点 3 の「AI による生産性向上」は賃金向上に繋がるのか、がポイントとなる。また、その賃金向上はマクロ経済にどのような波及効果があるのか、といったデフレ圧力にポジティブな面を考えながら政策を検討する必要がある。
- （論点 5）論点 1 のターゲット設定の追加の論点として、労働力人口の全体で見た場合、どの産業、どの職種について、いつまでに何人必要なのか、中小企業はどうなるのか、といったことも論点になる。
- 手なりで AI を導入した場合、ベンダーは利益率の高い領域に導入を加速させるが、利益率は低くても労働力が足りない業種・職種もあり、そういったミスマッチを解消するためのインセンティブ設計がポイントになる。
- （論点 6）AI による副作用の防止のため、公平性の観点が取り上げられている「人間中心の AI 社会原則」とセットで、採用における不平等などの問題が起きないように AI の活用に関するガイドラインを策定することが考えられる。
- また、人間のバイアスについても、AI で解析することで可視化されることがある。例えば、ある会社の採用の人事データでは、国語の得点が最も合格率に影響を与えていたが、得点の高い層で得点と合格率が正の相関にならない。また、2 番目に合格率に影響を与えていたのはアルバイト先で、過去に自社でアルバイトをしていた人の合格率が高く、親会社でアルバイトをしていた人の合格率が低くなっていた。これらの原因を調査すると、面接官のバイアスが影響していることがわかった。このような人間のバイアスについては、AI を活用することで公平性を高めることが期待できる。

武田委員

- 近年、労働市場を取り巻く環境として、相反する2つのことが同時に語られている。一つは、人口が減少するため労働力人口が足りなくなること。もう一つは、AI やロボットにより雇用が奪われるということ。
- 中長期的な労働需給の推移を一定の前提を基に推計した結果、2020 年代半ばまでは人手不足の厳しい状況が続くが、2020 年代の後半以降は需給が緩和され、2030 年頃には需給の逼迫が解消されていく。
- 問題は職種別のギャップで、事務職を中心に雇用の余剰感は 2030 年よりも早めに増していく一方、専門職は 2030 年には不足という結果になる。本質的な課題は、人材のミスマッチに対して教育や人材のシフトをどのように促していくかということだと考えている。
- 日本全体の人材ポートフォリオについて、アメリカの O*NET を用いて分析したグラフによると、日本では英米と比べて定型的、手仕事のタスクの割合が高く、創造的、分析的なタスクの割合は低い。AI-Ready な社会の実現のためには、ある程度の人材が創造性や生産性の高い労働に従事する環境を実現しなければならない。
- 技術革新が進んだ場合の人材ポートフォリオについて試算した結果、2030 年には創造的タスクに携わる人材が増加し、定型的タスクに携わる人材が減少する。そうしなければ人材のミスマッチが解消されず、Society 5.0 の実現は難しい。
- 他方、引き続き 2030 年においても、定型的タスクの人数が創造的タスクの人数を上回っており、人間にしかできない仕事は残ると考えている。特に生涯現役社会の実現においてシニアの就労機会は重要であり、体力的な衰えを技術によって補うなど、人間が人間らしい仕事に特化しやすい環境を整えることが重要。
- 人材ポートフォリオの上方シフト（定型的タスクから創造的タスクへのシフト）を進めることが、必ずしも格差の拡大に繋がるわけではない。むしろ、シニアを含めた色々な人材が労働参加し、技術により、介護や人手不足などの社会課題を解決することができるかが極めて重要。
- 人材ポートフォリオの上方シフトや、より人間的で付加価値の高い仕事を担う人材を増やすためには、自分の適性や職の特性等を知ることができ (Find)、その結果、スキルアップに必要な知識を学び (Learn)、目指すべき方向へ行動し (Act)、それぞれのステージで活躍する (Perform) という「FLAP サイクル」を形成することを提言している。
- FLAP サイクルで一番重要なのは職業訓練や教育、リカレントといった Learn の部分。人生 100 年時代を迎える中では、今後の日本社会では学び直しが当たり前にならなければならない。現状、日本の修士課程入学者に占める 30 歳以上の割合は OECD 平均の 3 分の 1。しかし、若者就業者の意識調査では、AI やロボットが普及した場合に行う準備・対応として、新しい知識・スキルを身につ

け、行動するという答えが全体の3割を超えている。前向きに行動したいという意識があっても、それがアクションに繋がるためには行動変容を促す仕組みが必要であり、そのための動機付けとして情報の見える化も必要。

- 現在、厚生労働省で進められている日本版 O-NET はその一つの手段。働く側が自己実現のために色々な職業情報を知ることが重要で、そうしたことができると、働くことを通じた自己実現がより可能になるのではないかと考えている。
- 学び直しが、自分の今後のパフォーマンスに繋がることも行動変容を促す上で重要。職業別の創造的なタスクの度合いと賃金を見ると、日本は統計的に無相関であり、スキルを身につけて創造的なタスクを担う人材が適正に評価される制度にしていかなければ、人々の行動変容を促すことも難しい。この点は、技術革新による社会課題の解決、それを担うための人材の創出、生涯現役社会の実現等を同時にかなえるための鍵ではないかと考えている。
- 働くことの幸福度や意義は重要な論点であり、シニアの働くことの目的の第一位はやりがいや生きがいといった調査結果もある。働き続けることの意義はそういったことにもあり、人生のステージによっても変わる。また、AI が広がると手仕事の仕事、人間にしかできない仕事の価値が高まる可能性もあり、最終的にはこうした論点も含めてまとめることが重要。