

労働政策審議会労働政策基本部会 報告書（案）

～働く人が AI 等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために～

はじめに

今後の日本社会を展望すると、AI 等（AI、IoT、ビッグデータ、ロボット等をいう。）の新技術¹に代表される第四次産業革命がグローバル化と相まって進展し、仕事の在り方が変化する一方、人口減少の加速と「人生 100 年時代」における職業生涯の長期化に伴い、一つの組織で同じ仕事を続ける労働者の比重は低下すると見込まれる中、労働市場の機能を高めていくことが重要な課題となる。

AI 等は、積極的に活用されれば、労働生産性を向上させ、人口減少社会における経済成長を支える基盤となることが期待される。さらに、労働者が AI 等を主体的に活用できれば、自らの力を発揮して仕事ができる環境を作ることや、家庭や地域社会での時間を充実させることも可能になり、労働者一人ひとりの幸福度を高め、消費を生み、学びの気持ちを高め、日本の豊かな将来につながるものと考えられる。

一方で、AI 等に代替されるタスクから構成される仕事の減少をもたらす懸念があるほか、個々の労働者がタスクの変化に伴い求められるスキルアップやキャリアチェンジにどのように対応していくのか、といった新たな課題も生じると考えられる。

こうした認識の下、本部会では、「労働政策審議会労働政策基本部会報告書」（平成 30 年 9 月 5 日労働政策審議会了承）等を踏まえ、AI 等の技術革新の動向と労働への影響について、平成 30 年 12 月から●回にわたり、実際に AI 等の現場への導入や運用に携わる関係者等のヒアリングを交えながら議論を深めてきた。その成果について、以下のとおりとりまとめる。

1. 質の高い労働の実現のための AI 等の活用

（1）人口減少の中での AI 等の積極的な導入の必要性

日本の人口は、近年、減少局面を迎えている。今後の人口構成については、いわゆる団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年以降、65 歳以上人口の増加は緩やかになる。一方、出生率の低下を背景に、15 歳から 64 歳層の人口は、い

¹ 「AI 等」の定義は前回報告書と同様である。なお、このうち「AI」については、「人間中心の AI 社会原則」（平成 31 年 3 月 29 日統合イノベーション戦略推進会議決定）において、現在のところ明確な定義はない状況を鑑み、AI を特定の技術やシステムとして定義せず、広く「高度に複雑な情報システム一般」が社会に与える影響を議論している。本報告書では、以下「AI 等」という。

わゆる団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年頃に向けて減少が加速すると見込まれている。こうした諸外国にも例を見ない人口構造の変化の中で、社会経済の活力を維持・向上することが重要な課題となっている。

一方で、AI等が進展する中、日本では、その社会実装を進めることで、「Society 5.0」の実現が目指されている。AI等は、従来の大量生産・大量消費型のモノ・サービスの提供ではない、個別化された製品やサービスの提供を通じて、個々のニーズに応えることを可能とし、これにより様々な社会課題の解決や大きな付加価値の創出につながるものである。そのため、AI等を人間が使いこなすことが可能となれば、人間の創造性が拡大し、その生活の質とともに労働生産性を向上させることも可能となり、さらに、高齢者、障害者、育児・介護を行う労働者等、働くことに制約のある多様な人材に活躍の場をもたらす効果も期待できる。

今後加速する人口減少の中で、経済成長の制約要因となる労働力不足に対応するとともに、労働条件を改善し、一人ひとりの労働者にとって職業生活を実りあるものとし、さらには社会全体でディーセント・ワーク²の実現を目指すためには、AI等の活用が不可欠である。

(2) 就業構造の変化に対応した AI 等の導入

現在の日本の就業構造について、産業別に見ると、就業者数の多い「卸売業、小売業」、「製造業」、「医療、福祉」の中で、「医療、福祉」において就業者数の増加傾向が顕著である³。職種別に見ると、全就業者に占める割合は、事務従事者が約2割と高く、また、専門的・技術的職業従事者は増加傾向、生産工程従事者は減少傾向にある⁴。雇用形態別に見ると、非正規雇用で働く労働者の多く

² 「働きがいのある人間らしい仕事」を指す。(「第87回ILO総会事務局長報告：ディーセント・ワーク」(平成11年6月))

³ 2018年時点では就業者数計6,664万人のうち「製造業」が1,060万人、「卸売業、小売業」が1,072万人、「建設業」が503万人、「医療、福祉」が831万人となっているが、「医療、福祉」については、2002年時点では474万人であり、16年間で357万人増加(57.0%増)している。(総務省「労働力調査(基本集計) 長期時系列データ」)

⁴ 2009年時点では就業者数計6,314万人のうち「事務従事者」が19.7%、「専門的・技術的職業従事者」が15.0%、「生産工程従事者」が14.9%であったが、2018年時点では就業者数計6,664万人のうち「事務従事者」が19.7%、「専門的・技術的職業従事者」が17.0%、「生産工程従事者」が13.7%となっており、全就業者の約半数を占めている。(総務省「労働力調査(基本集計) 長期時系列データ」)

はサービス職業従事者、販売従事者、事務従事者であり、これらの労働者を性別にみると女性の割合が高い⁵。

今後の技術革新の動向を織り込んだ展望として、2020年代後半以降、AIの活用やロボットによる自動化で生産職が、また、RPA⁶やAI-OCR⁷、チャットボット⁸等による事務効率化により事務職が過剰となる一方で、技術革新をリードする専門職が不足するという推計がある⁹。また、この推計によれば、日本においては、現状でも英米と比べて、定型的なタスクからなる職種（例えば事務員、自動車運転従事者等）の比率が高くなっている。他方で、介護職員、自動車運転従事者等の職種では、人手不足、労働者の心身の負担等が課題として指摘されている。

今後、職業のミスマッチの拡大を防ぎつつ、こうした職種の課題を解消していくためには、技術革新への対応に必要な教育訓練を受けられるようにするとともに、AI等の活用を通じ省力化を進め、人手不足に対応することや、労働時間の短縮や危険を伴う業務の安全性の向上により快適な職場環境を実現することなどが求められる。

例えば、RPAにより、事務従事者の作業量を削減し、時期的な繁忙の平準化の他、単純反復作業からの解放や人為的なミス削減も実現できることが確認されている。また、介護ロボットにより、サービス内容の改善を図りつつ、労働者の身体的・精神的な負担を軽減し、体力面での制約が大きい高齢者も介護分野で一層活躍することが可能となった事例もある。さらに、第198回通常国会において、自動運転車等の設計・製造から使用までの安全性を一体的に確保

⁵ 2018年時点で役員を除く雇用者のうち、非正規の職員・従業員は2,120万人であるが、そのうち、サービス職業従事者、販売従事者、事務従事者の合計は、1,172万人（女性は915万人）である。（総務省「労働力調査（基本集計）」）

⁶ RPA（Robotic Process Automation）とは「これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用した業務を代行・代替する取り組み」と説明されている。（総務省「平成30年版情報通信白書」）

⁷ AIを用いて文字認識を行うソリューションのことで、フリーピッチ（記入枠が1文字ずつわかれていない）の手書き文字認識を可能にする。（平成30年9月27日 株式会社NTTデータニュースリリース）

⁸ メッセージャーサービス上でのユーザからの自然言語による問いかけに対して自動応答する技術。（総務省「新たな情報通信技術戦略の在り方」（平成26年諮問第22号）に関する情報通信審議会からの第3次中間答申（平成29年7月20日））

⁹ 三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」（平成30年7月9日）

するための制度整備を行う法律改正¹⁰が行われたところであるが、自動運転技術により、ヒューマンエラーによる交通事故を減少させるとともに、ドライバーの負荷の低減など労働環境を改善することも期待される。このように、AI等の活用による働くことをめぐる課題への対応は進みつつある。

今後、留意すべきは、業種、企業規模によってAI等の導入状況が異なる中¹¹、社会的に対応が求められる分野において、AI等の実装が確実に進むとは限らないということである。導入が進まない理由としては、AI等の投資に資金的な制約がある場合もあれば、導入後のビジネスモデルが明らかでない場合、導入を検討していても導入のためのノウハウを有していない場合もあると考えられる。このため、人手不足等の課題解決が必要な分野を見極めた上で、そうした分野において、ICT等の既存の技術の更なる活用はもとより、AI等の積極的な開発・実装が進むよう、関係者の連携を促進することや実証実験等を進めることを含め、政策的な対応について検討することが必要である¹²。

同時に、人口が流出している地方圏においては、人手不足の加速と消費市場の縮小の両面から地域経済に影響が及ぼされているが、AI等の導入やICTの活用によって、労働参加率や生産性の向上、地域の資源を活かした商品開発や販路開拓等を通じた地域経済活性化等による地方創生につながることも期待される。

(3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響

今後、AI等により生まれるイノベーションにより、産業構造が変わり、既存産業の在り方が大きく変化するとともに、新産業が創出される可能性も指摘されており、これらが雇用・労働に及ぼす影響について、関係者による議論を深めていく必要がある。

例えば、自動運転技術の進展を始めとした「モビリティ革命」では、ガソリンエンジンから電気自動車に移行すること等により自動車製造業がモジュール

¹⁰ 道路運送車両法の一部を改正する法律（令和元年法律第14号）

¹¹ 「平成30年度年次経済財政報告」（内閣府）、「平成30年通信利用動向調査」（総務省）、「【特別アンケート】企業行動に関する意識調査結果（大企業）」（平成29年6月、日本政策投資銀行産業調査部）

¹² 例えば、介護の分野においては、地方公共団体の関与により、現場ニーズを反映させて行うロボット等の新技術の開発、ロボットの導入の支援、効果の検証・評価、社会実装を進め、地域の特性を活かした先進的な取組を促進するモデルを構築している事例も見られる。

化¹³していくことなどが想定される。これにより、これまで裾野の広い事業所の集積を実現し、幅広い関連産業に安定的な雇用の場を提供してきた自動車関連産業等に広く影響が及ぼされ、こうした分野での雇用機会が減少する可能性もあることが指摘されている。同時に、自動車を製造・販売する自動車産業が変化し、「移動」をサービスとして提供する、いわゆる「モビリティ産業」が創出される可能性も指摘されている。

このほか、飲食店経営のノウハウを活用して来客数を予測するシステムを開発し、新しいビジネスを確立した民間企業の事例や、介護ロボット産業を地域の産業として振興しつつ、介護の質を向上させている地方公共団体の事例なども見られるところであり、AI等を活用したイノベーションにより新しいビジネスやサービスの創出が一層進められることが期待される。

このような新産業の創出も含めた産業構造の変化が雇用に与える影響の全体像について、現時点で正確に見通すことは困難であるものの、技術革新により全体的な人手不足傾向は緩和される中で、職業のミスマッチの未然防止や解消が課題となっていく方向性は現れている¹⁴。AI等をもたらす変化の速さと大きさを踏まえ、現在明らかになりつつある雇用をめぐる課題への対応を検討していくべきである。

2. AI等の普及により求められる働き方の変化

(1) 労働環境の変化への対応方針の協議

AI等の活用に伴い、業務の内容や求められるスキルは変化していく。一方、現状では、AI等の活用が一般化する時代において、いかなるスキルが重要かといった点については、労使間で認識の違い¹⁵のある部分も見られる。過去のME化やIT化の際にも、新技術の導入に際しては、集团的労使関係のもと、職場の労使間で認識をすり合わせ、配置や職種の転換、処遇の見直し等について労使双方で納得を得つつ対応してきた。こうした対応を参考に、複雑で高度な業務

¹³ 機能的に独立した各パーツ（モジュール）を組み合わせることで製品が一応完成するよう内部設計が変化すること。

¹⁴ 三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」（平成30年7月9日）

¹⁵ AIの活用が一般化する時代において、労使が重要だと考えるスキルをみると、「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」は、労使で生じている認識のギャップが小さい一方で、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」や「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」は、認識のギャップが大きく、従業員が重要だと考える以上に、企業は重要だと考えている。（厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」）

をも代替する可能性を持った AI 等を導入する方針を決定する際は、導入による賃金等の労働条件や労働環境の改善、導入に必要な教育訓練など、労働者にとって必要な取組を労使のコミュニケーションを図りながら進めていくことが重要となる。

また、その前提として、経営者が AI 等の導入による生産性の向上に積極的に取り組むことが重要であり、経営者のマネジメントスキルや AI 等に関する知識を高めていくことも求められる。

さらに、AI 等の導入に当たっては、経営戦略部門が主導している事例も見られるが、AI 等に業務が代替される労働者への対応が重要な課題となることから、企業において AI 等の導入が具体的に進む段階では、人事労務部門の関与が求められることにも留意が必要である。同時に、人事労務業務で AI を活用する HRTech の技術の活用や、他部門での AI 等の導入に適切に対応するため、人事労務部門で働く人の AI リテラシーを高めていくことも求められる。

今般の技術革新により、管理職等も含めて幅広い職種・役職の業務が代替される可能性があり、同時に、ME 化等が進展した当時と比べて労働組合組織率が低下している。これまで、就業形態や価値観の多様化、労働組合組織率の低下を背景に、労働組合が存在しない職場における労働者の交渉力をより高めるための方策について様々な検討が積み重ねられてきたところである¹⁶が、技術革新が進展する中における労使間のコミュニケーションの在り方についての議論を改めて深める必要がある。

(2) AI 等との協働に必要なスキル

諸外国と比べて、日本の労働者については、AI との協働に向けたスキル習得の重要性の理解や具体的なスキル習得の取組に遅れが見られるとの指摘があるが、調査結果をみても、日本では AI が導入された際の業務への影響を軽微と考えている傾向もうかがえる¹⁷。そこで、社会全体で AI 等による仕事の変化に対し、必要なスキルを意識しつつ備えることが重要である。

AI 等の導入により、見直し・再設計がなされた業務を実行する労働者には、

¹⁶ 例えば、厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（平成 17 年 9 月 15 日）や、労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成 25 年 7 月 30 日）等があげられる。

¹⁷ 日本の就労者は、米国と比較すると、企業に AI が導入された際の業務への影響について「非常に大きな影響がある」「ある程度影響がある」と回答する割合が低く、AI の導入の影響を小さくとらえる傾向にある。（厚生労働省「平成 29 年版 労働経済の分析」）

AI 等を使いこなして成果をあげることが求められる。そもそも IT 等の活用が一般的ではない職場においては、まずは情報共有の効率化を目的とした携帯端末等の活用が必要であり、そのためには、基本的な IT リテラシーの習得や保有する情報を電子化するという情報の整理等が前提となる。更に AI 等を活用しようとする職場では、例えば、AI 等をどのように業務に活用するかを検討し、実際に業務に組み込んでいくためのより高度なスキルなどが必要となる。このようなスキルは、AI 等の浸透に伴い、より多くの労働者に習得が求められることになる。同時に、ものづくり分野や医療分野等の様々な分野における今後のイノベーションの創出に向け、最先端の AI 等の開発を担う人材や AI 等を産業に応用する人材の育成や確保、さらにはそうした人材が活躍できる環境の整備も求められる¹⁸。

一方で、AI 等が進展しても、課題設定、双方向のインタラクティブな対応、新しい発想、最終的な価値判断など、人間らしい又は人間にしかできない業務は残る。このため、こうした業務に求められるスキルを高め、より創造性の高い業務の比重を高めていけば、人口減少の中でもより付加価値の高い製品・サービスを提供し、経済成長の源泉としていくことが期待できる。また、将来的に機械による代替が可能となったタスクについても、人間がサービスを行うこと自体が付加価値と捉えられることも考えられる。

例えばコールセンター業務において、AI により必要な情報が瞬時にオペレーターに提示される技術が普及していけば、AI がオペレーターの商品等の知識を補い、経験の浅い人でも就業することが可能となる。その分、顧客の要望をくみ取ることやクレームに対応するといった対人業務に注力することができ、その業務の質を高めていくことも求められる。

また、これらの前提として、人間的資質（チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力など）や、対人関係能力（コミュニケーション能力やコーチングなど）等を高めていくことも課題となる。

このような AI 等を使いこなすスキルや人間にしかできない質の高いサービスを提供するスキルについて、企業においても社会においても、適切な評価がなされ、担い手の報酬や昇進等に反映されていくことが期待される。加えて、AI 等の導入による生産性の向上の成果が労働者にも適切に分配され、賃金の上

¹⁸ 「AI 戦略 2019」（令和元年 6 月 11 日統合イノベーション戦略推進会議決定）では、戦略目標の一つとして「我が国が、人口比ベースで、世界で最も AI 時代に対応した人材の育成を行い、世界から人材を呼び込む国となること」が設定され、各種施策に取り組むこととしている。

昇や労働時間の短縮も含めた労働条件の向上が実現されることも重要である。このような適切な評価や待遇の改善は、労働者のモチベーションを高め、企業にとっても企業の魅力を向上させ人材確保にもつながっていくと考えられる。

(3) スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援

AI等の活用が進む時代においては、各職種におけるタスクの変化や、自分のスキル・適性と各職種に必要なスキルとのギャップに気付き、自発的にスキルアップ・キャリアチェンジを目指すことが求められる。

労働者にこうした気付きを促すためには、職業、スキル、教育訓練等の情報を広く見える化することが必要であるため、政府が、そうした基盤となる情報システム¹⁹の整備等に取り組んでいくことが求められる。

また、技術の進展に伴い求められる教育訓練の内容も変わりゆくものであることから、政府が、教育訓練のニーズを的確に把握し、民間の教育訓練機関や大学、専門学校等も活用しながら必要な教育訓練のコンテンツを充実させることや、労働者が中長期的なキャリア形成を目的として受講できるような教育訓練の選択肢を十分に確保することが必要である。企業においても各職場で求められる教育訓練の在り方について検討することが求められる。

特に、人生100年時代において就労期間が長くなると、職業生活においてキャリアチェンジをする機会が従来よりも多くなる可能性があるため、年齢にかかわらず全ての希望者がスキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援を受けられるようにすることが求められる。非正規雇用で働く労働者については、希望する者が正規雇用に就けるようにするため、引き続き、支援や環境整備が求められる。

さらに、早期からの準備として、学校教育段階において、基礎的なAI等に関するリテラシーや、AI等の活用が一般化する社会でどのように学び、働いていくかを考え、そのような社会で働く心構えを身につけるための教育にも取り組むことが求められる。また、学校教育において、AI等の進展に対応したより創造力の高い人材を社会に輩出するため、学校教育における職業教育の位置づけを高めることが求められる。新たに創設された実践的な職業教育を行う専門職

¹⁹ 職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化することで、職業情報を「見える化」する職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）（令和元年度構築予定）や、ホワイトカラー職種の職業能力の「見える化」を図る職業能力診断ツール（令和4年度以降の稼働を目指す）、全国のハローワークの求人情報等を掲載するハローワークインターネットサービス、企業の働き方や採用状況に関する職場情報を集約する職場情報総合サイト（しょくばらば）等。

大学制度については、その所期の目的に沿った活用が促進されるとともに、学校教育の質の更なる向上が目指されるべきである。

(4) AI等の活用が進む中での労働者への支援

AI等の活用が進むことに伴い、様々な要因によりAI等に対応できない労働者が少なからず生じる懸念も示される中、そのような労働者が労働市場から排除されず、社会に包摂されるようにすることにも留意が必要である。

このため、政府においては、教育訓練機会の提供とともに、労働者等のキャリア形成への支援や、企業による能力開発への支援に向けた施策を強化することが必要である。こうした中で、誰もが自身のスキル習得の方向性や必要性を客観的に把握した上で、スキルアップやキャリアチェンジにも取り組むことが必要となる。

また、こうした支援等を行ってもAI等の進展への対応に困難を来す労働者等をライフステージの各段階を通じて社会全体で支えていくため、就労支援等の自立支援や生活保障といったセーフティネットについて、今後の技術の進展に応じてどのような在り方が求められるかについて、今後、議論が深められることが期待される。

3. 働く現場でAI等が適切に活用されるための課題

AI等を活用することで生産性向上や労働の質の向上が可能となるが、一方で、実際に働く現場で適切に活用していくことが求められる。

「人間中心のAI社会原則」においては、AIを有効に活用して社会に便益をもたらしつつ、ネガティブな側面を事前に回避又は低減するために、人、社会システム、産業構造、イノベーションシステム、ガバナンス等、あらゆる面で社会をリデザインし、AIを有効かつ安全に利用できる社会を構築する必要性が強調されている。

こうした考え方も参考にしながら、働く現場における次のような課題に対応していく必要がある。

(1) 労働者のプライバシーの保護や情報セキュリティの確保

AI等の活用においては、労働者のプライバシーの保護や個人情報のセキュリティの確保が実現され、安心して必要な個人データを提供し、提供したデータが適切に活用され、有効に便益を得られる環境が求められる。そのためには、個人情報を取り扱う者の倫理観も不可欠である。

プライバシーについては、AI等の活用により、個人データから政治的立場、

経済状況、趣味・嗜好等が高精度で推定できるため、企業は、労働者の権利が侵害されないよう、サイバーセキュリティの確保を含むリスク管理のための取組を進めるなど適切に情報セキュリティを確保しつつ、個人データを扱うことが求められる²⁰。

(2) AI による判断に関する企業の責任・倫理

AI の情報リソースとなるデータやアルゴリズムにはバイアスが含まれている可能性があるため、AI による判断に関して企業が果たすべき責任、倫理の在り方が課題となる。例えば、HRTech では、リソースとなるデータの偏りによって、労働者等が不当に不利益を受ける可能性が指摘されている。

このため、AI の活用について、企業が倫理面で適切に対応できるような環境整備を行うことが求められる。特に働く人との関連では、人事労務分野等において AI をどのように活用すべきかを労使始め関係者間で協議すること、HRTech を活用した結果にバイアスや倫理的な問題点が含まれているかを判断できる能力を高めること、AI によって行われた業務の処理過程や判断理由等が倫理的に妥当であり、説明可能かどうか等を検証すること等が必要である²¹。

他方、AI 等を活用することにより、人間による業務判断の中にバイアスが含まれていないかを解析することもできるため、技術革新が人間のバイアスの解消に資する可能性もあるという指摘もあり、今後、こうした面からも AI 等の活用が期待される。

(3) 円滑な労働移動の実現や新しい働き方への対応

新技術の進展に伴う経済社会の変化、雇用・労働に与える影響を社会全体で受容する体制づくりを急ぐことが必要である。

新技術の進展により、業務の代替や創出、あるいは、産業構造の変化が見込

²⁰ 内閣官房「データ流通環境整備検討会データ流通・活用ワーキンググループ 第二次とりまとめ」(令和元年6月)において、パーソナルデータの活用に向けた個人の同意を実効あらしめるため、個人の同意の下、個人のデータ・コントロールラビリティが確保される仕組みとしての PDS/情報銀行の運用を含め、個人への説明責任や透明性確保の方策、技術的な解決手段等の実装・普及を進める必要があるとされた。同ワーキンググループにおいて、引き続き多種多様かつ大量のデータを安全・安心に流通・活用できる環境整備に必要な措置の検討を行っている他、関係省庁においても議論が進められている。

²¹ 総務省「AI ネットワーク社会推進会議」において、AI の便益の増進及びリスクの抑制のため、利活用において留意することが期待される原則とその解説からなる「AI 利活用ガイドライン」のとりまとめに向けて検討が進められている。

まれる中で、こうした変化への対応として、自身の能力を生かすための転職ニーズが高まり、また、企業の側でも必要な人材を確保する必要も生じると考えられることから、円滑な労働移動の実現を図っていくことが求められる。同時に、転職が不利にならない制度の在り方についても、検討を進める必要がある。

また、新技術の進展に伴うクラウドソーシングやシェアリングビジネス等における新しい働き方等の拡大を背景として、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、その事業者としての側面や労働者との類似性等を踏まえながら、特に優先すべき検討課題について、スピード感をもってその検討を進めていくことが期待される。

(4) AI等をもたらす時代の変化を見据えた政労使のコミュニケーションの重要性

AI等の発展が、産業構造そのものの転換をも促し、働き方や雇用に大きな影響を与えることが想定される中で、良質な雇用機会をどのように確保していくかが重大な課題となる。この課題は個別の企業の内部だけでは対応しきれるものではなく、業種・産業・地域ごと、あるいは社会全体で、AI等の発展とともに新しい時代への変化が差し迫る前にビジョンを固めていくことが必要となる。

このような時代の変化を見据えて、業種・産業レベル、地域レベル、全国レベルで政労使間の対話を継続的に行い、AI等が雇用・労働に与える影響をテーマとして、中長期的な視点から対応を検討していくべきである。

おわりに

AI等の進展が働き方に与える影響は、今後ますます大きくなり、また、変化のスピードも加速していくことが予想される。このような中で企業や労働者、又は国や社会全体に対して今後求められる対応について、労働政策基本部会において議論を重ね、方向性を示すものとして本報告をとりまとめたものである。

本報告の内容を踏まえ、労使においてAI等の活用に関して議論が重ねられていくことが期待される。また、労働政策審議会の関係分科会や部会等においても必要な施策が検討されることを求めたい。

また、AI等による将来の変化を予測して、一定の時間軸の中でターゲットを設定することで、議論を具体化すべきとする指摘もあった。今後の議論においては、こうした提起にも留意が必要である。

労働政策審議会労働政策基本部会 開催要綱

1. 背景

平成 28 年 12 月 14 日付け「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」の報告書において、「現在行われている労働政策についての議論が分科会及び部会単位で行われており、分科会及び部会を横断するような課題については議論されにくい環境にある」「研究会等や労政審での議論は法改正の具体的な内容が中心となり、中長期的な課題についての議論が不足している」「さらに、働き方の多様化により増えてきている個人請負事業主など旧来の労使の枠にはまりにくい課題も生じてきている」等の指摘がされたことから、厚生労働省として以下の通り、労働政策審議会労働政策基本部会を設置することとする。

2. 審議事項

労働政策基本部会では、各分科会及び部会を横断する中長期的課題、就業構造に関する課題、旧来の労使の枠組に当てはまらないような課題について審議を行う。例えば次のような事項について審議する。

- ・技術革新（AI 等）の動向と労働への影響等
- ・生産性向上、円滑な労働移動、職業能力開発
- ・時間・空間・企業に縛られない働き方等

3. 労働政策基本部会の構成員について

15 名以内の有識者で構成

4. スケジュール

まずは 1 年で整理し、報告書を提出。さらに議論が必要な事項は引き続き審議を行う。

5. 部会の運営

- (1) 部会の庶務は、政策統括官付労働政策担当参事官室において処理する。
- (2) 部会の議事運営に関して必要な事項は、労働政策審議会令（平成 12 年政令第 284 号）、労働政策審議会運営規程及び労働政策審議会労働政策基本部会運営規程の定めるところによる。

労働政策審議会労働政策基本部会 委員名簿

令和元年5月31日現在

いしやま 石山	こう 洸	(株)エクサウィザーズ代表取締役社長
いりやま 入山	あきえ 章栄	早稲田大学大学院経営管理研究科准教授
おおたけ 大竹	ふみお 文雄	大阪大学大学院経済学研究科教授
おおはし 大橋	ひろし 弘	東京大学大学院公共政策大学院・経済学研究科教授
かわさき 川崎	ひろこ 博子	(株)NTT ドコモ執行役員北陸支社長
こが 古賀	のぶあき 伸明	(公財) 連合総合生活開発研究所理事長
ごとう 後藤	かずひろ 一宏	情報労連副中央執行委員長 (KDDI 労働組合中央執行委員長)
ささき 佐々木	かをり かをり	(株)イー・ウーマン代表取締役社長 (株)ユニカルインターナショナル代表取締役社長
たけだ 武田	ようこ 洋子	(株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト
とやま 富山	かずひこ 和彦	(株)経営共創基盤代表取締役 CEO
はせがわ 長谷川	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会特別専門委員
◎ もりしま 守島	もとひろ 基博	学習院大学副学長・経済学部経営学科教授
○ もりと 森戸	ひでゆき 英幸	慶應義塾大学法務研究科教授
やまかわ 山川	あきこ 亜紀子	弁護士 (Vanguard Tokyo 法律事務所)

(部会長 = ◎ 部会長代理 = ○)

(五十音順、敬称略)

労働政策審議会労働政策基本部会 開催実績

- 第11回（平成30年12月25日）
 - ・部会の今後の進め方について

- 第12回（平成31年2月5日）
 - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について
（委員ヒアリング）

- 第13回（平成31年3月18日）
 - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について
（ホワイトカラー分野ヒアリング）

- 第14回（平成31年3月29日）
 - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について
（介護分野ヒアリング）

- 第15回（平成31年4月24日）
 - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について
（自動運転技術ヒアリング、（独）労働政策研究・研修機構調査報告）

- 第16回（令和元年5月31日）
 - ・報告書（素案）について

- 第17回（令和元年6月14日）
 - ・報告書（案）について

- 第18回（令和元年6月26日）
 - ・報告書（案）について