

第 1 回の議論を踏まえた今後の議論の観点  
(第 1 回において各委員からいただいた主な御意見)

1. AI 等の新技術を職場で導入・運用する際の労使コミュニケーションがどのように図られているか。課題は何か。

また、前提として、その際の労使コミュニケーションは、労働者、使用者の双方にとって、更には、社会的にどのような意義をもつか。

＜労使コミュニケーションの現状＞

- ・現在、企業の発展、労働者の生活向上、日本経済の発展が異なるベクトルを向いている「疎隔化した労使関係」が発生している。そのため、職場では人材育成等に問題を抱えており、新技術を取り入れようとする地盤が育っていないところがある。(戒野委員)
- ・将来の技術革新のための長期的な合理性、並びに各社・個々人の利益だけでなく社会全体にとっての意義や合理性、これらを共有することも、これからの労使コミュニケーションにおいて必要となってくる。(戒野委員)

＜労使コミュニケーションの意義＞

- ・そもそもなぜ労使コミュニケーションを図ることがよいことなのか。労使コミュニケーションの意義をどのように整理するか議論が必要ではないか。(森戸委員)
- ・労使コミュニケーションについて、労働者側にとってのメリットはわかりやすいが、過去と比較すると使用者側にとってのメリットがわかりにくくなっているので、改めて考えることが必要ではないか。労使コミュニケーションの意義として、社会を持続させていくために欠かせないという公益性があれば、促進する必要性があるといえるのではないか。(池田委員)
- ・労働政策基本部会での議論により、ME 化の時代に労使コミュニケーションの枠組みを通じて労使の協力により課題を解決してきた経験から、AI 等の新技術が進展する中でも労使コミュニケーションによる課題解決が可能であるとの結論に達したことを踏まえた議論が必要である。(後藤委員)

- ・AI等の新技術の導入により、労働者のキャリアも変化していく中で、労働者が納得して主体的にAIを活用し、実りある職業人生の実現することが重要であり、そのために労使コミュニケーションが重要である。(仁平委員)
- ・AIの活用については、AIに代替されて、なくなる業務があると思われるが、一方で、人でなければできない業務も出てくるため、そのような点も見極めながら議論していきたい。(佐久間委員)

### <労使コミュニケーションの主体>

- ・AI等の新技術に代替されてしまうのは、タスクの範囲が狭い非正規雇用労働者に多いと想定される中、そのような労働者は伝統的な労使コミュニケーションの中に含まれているのか。含まれていない人の技能形成等をどのように進めていくかを議論することが必要ではないか。(大竹委員)
- ・労働組合組織率の低下や、非正規雇用労働者の増加、雇用関係にない働き方の拡大を背景とする今の時代における労使コミュニケーションのあり方や、集団的労使関係のない職場における対話の構築をいかに支援していくのかについては、議論が必要である。(後藤委員)
- ・イノベーションによって、典型的な働き方、職業人生の送り方に大きな変化が生まれる中、労使関係の枠組みにない新しい働き方のニーズをどのように取り込むか。(富山委員)
- ・既存の労使関係だけでなく、ギグ・エコノミーに従事する働き方をする人たちに対していかにコミュニケーションを図っていくのか、議論しなければいけないのではないか。(後藤委員)
- ・AI等の新技術の進展により発生しうる負の側面の負担配分の最適化を探るときには、多様なアクターの声を拾うべき。従来の労使コミュニケーションを継承しながら、変えていくべき部分について広く議論すべきである。(鬼丸委員)
- ・労使で決定したことが地域社会にも影響することがあるので、地域も巻き込んで対話をしていくことが必要である。(根橋委員)
- ・AI等の新技術に対応できない人がいたとしても、誰も排除されないというのが重要ではないか。(仁平委員)

2. ICT、AI 等によって労使コミュニケーション自体がどのように変化してきているか。

- ・ AI やグループウェア、SNS を活用することで、非正規雇用労働者も含め、労使コミュニケーションが円滑になることもあるので、伝統的なコミュニケーションの手法以外についても議論してはどうか。(大竹委員)
- ・ デジタル革命によって労使コミュニケーションそのものの在り方がネット化、サイバー化、オープン化、多様化する状況にどう対峙するかを議論すべきではないか。(富山委員)
- ・ エンゲージメント・サーベイの結果を AI で分析すると、人間による分析と異なる分析結果が生じる場合もあり、労使コミュニケーションにおいても AI が影響を与える可能性がある。(佐藤委員)
- ・ 労使コミュニケーションは、分かりあえないことを分かろうとするプロセスそのものである。労使コミュニケーションに SNS 等を用いる場合でも、対話が介在しないと成り立たないということに留意が必要である。(根橋委員)
- ・ 企業にとって、企業のミッションに共鳴してもらうことが重要になっており、労使でも共有することが重要。戒野委員がプレゼンされた企業の事例は、ソーシャルメディア等の浸透により、そのような変化を体現している事例と言えるのではないか。(羽柴委員)

以上