

第 4 回労働政策基本部会（12 月 25 日開催） ヒアリング概要

石山委員

- 働き方改革や人事での AI の活用事例について紹介したい。
- 例として、介護領域では、どのようなケアを行えば被介護者による介護拒否の発生を抑制できるのか、動画を活用して分析することができるようになる。これにより、介護拒否の発生を抑制するだけでなく、介護負担感の低減という働き方改革の効果や、離職率と採用コストの削減という経営上のメリットも期待できる。
- さらに、AI コーチングの研究も進められている。あるパフォーマンスの動画をどのように改善することができるか、人が赤入れをし、それを AI が学習することで、AI が自動的に改善点を指摘できるようになる。
- AI を活用することによって、例えば医療費や介護費について、自治体ごとのマクロレベルの推計だけでなく、個人レベルでも推計ができる。さらに、これをビッグデータとつなげることで、ミクロレベルの働き方からマクロの社会保障費までがつながり、様々な解析ができる。
- あるジョブを構成するタスクの 8 割を AI が遂行できるようになれば、残りの 2 割のタスクを遂行できる人がその仕事に就くことができる。その 2 割のタスクについて AI コーチングなどを活用して適時に行うことができれば、雇用機会を増やすこともできる。
- 人材の採用や人事評価においても AI の活用が行われている。個々の採用候補者や従業員の属性のデータを AI に学習させることで、採用において重視されている要素、1 年先の人事評価予測、最適な配属や、個々の人材に対する最適な介入を事前に見出すことができる。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 山本研究員

- ドイツでは、第四次産業革命による生産性向上の議論が行われてきたが、雇用・労働分野に関する議論を補充することを目的として、連邦労働社会省が「労働 4.0」の議論を開始した。独自の調査・研究、研究者・実務家・一般市民からの意見集約を経て、2016 年 11 月に白書を取りまとめた。
- ロボットや AI 等の活用は、雇用増とともに雇用の二極化を招きうるとされ、デジタル化時代における就業能力の確保が政策目標とされた。このため、継続的職業教育訓練システムの再編成や失業保険制度の事前予防機能の強化が提案されている。
- 労働時間に関しては、時間的・場所的に柔軟な働き方が可能となる一方、過重労働のリスクを孕んでおり、働き方にかかる自己決定性の拡大と保護が政策目標とされた。このため、労働時間選択法の整備が提案されている。

- 自営的就労は、イノベーションの原動力になる一方、貧困の原因となることも懸念されており、その促進と保護が政策目標とされている。促進策としては、稼得活動個人口座の設置、保護政策としては、一般年金保険の適用や、「労働者類似の者」としての保護が必要となる。
- これらの政策の基盤となる集团的労使関係システムの維持・強化も政策目標とされている。このため、労働協約カバー率の向上と、事業所内共同決定システムの労働社会のデジタル化への適応が課題である。
- ドイツにおける議論の特徴として、経済・社会のデジタル化については政・労・使のコンセンサスが既に形成されていること、従来の雇用・労働（法）システムの骨格は維持しつつ、部分的見直しや適用範囲の拡大という形で対応していこうとしていること等があげられる。
- 日本は、ドイツとは異なる形で雇用・労働（法）システムを展開させてきており、日本におけるデジタル化への適応を議論するにあたってはその点に留意すべきである。