

新技術の労働に及ぼす影響に関する調査 —新技術の導入の最前線の実態把握と考察（2）—

[研究メンバー]

主査	樋口美雄	慶應義塾大学教授
	阿部正浩	中央大学教授
	黒田祥子	早稲田大学教授
	大西公平	慶應義塾大学教授
	中村 章	(株) 産業社会研究センター代表
	北浦正行	(株) 産業社会研究センター研究主幹、 (公財) 日本生産性本部参与
	田所 薫	(株) 産業社会研究センター主任研究員
事務局・研究員	長谷川真理	(公財) 日本生産性本部、 ダイバーシティ推進センター室長
	竹内孝太郎	(公財) 日本生産性本部、 ダイバーシティ推進センター研究員
オブザーバー	厚生労働省	

[報告書目次]

序章	調査研究の概要
第 1 部	調査結果と考察
序	ロボットの急速な普及と新技術への期待感
第 1 章	新技術導入の雇用脅威論の帰趨
第 2 章	労働の過程における質的变化
第 3 章	ME 革命当時の議論の今日的意味
まとめ	今後の政策方向に対する含意
第 2 部	ヒアリング調査の結果
はじめに	ヒアリング調査結果の概要
第 1 章	ロボット導入事例
第 2 章	自動化・省力化事例
第 3 章	AI 活用、先進技術試行事例
第 3 部	新技術の雇用労働に及ぼす影響に関する論議の動向—文献研究—
結び	機械と人間との共生論議を

[内容要旨]

我が国の設備投資が増加している背景には、設備の更新時期が到来しているというだけでなく、省人・省力化投資としてロボット等の新技術の導入が活発化していることがある。その背景には、労働力不足が深刻化していることはもちろん、新技術導入が生産性向上に大きく寄与し、経営革新に資するとの期待感が強い。

かつて1980年代に問題となったME化の進展も、当初は世界的な論調のもとに雇用労働へのマイナスの影響が強く意識された。我が国の場合は、柔軟な職務編成や配置転換により大枠としての雇用が保証されることから、欧米ほどの深刻な論議にはならず、むしろ産業構造転換を目指す中で、新分野や新事業の創出によって雇用を生み出すというプラスの側面が強調されていた。

今日の新技術の導入をめぐる議論も、ME化の進展当時に酷似したような展開を見せている感がある。当初センセーショナルにアピールされた「ロボットが人間の雇用を奪う」といった議論は、むしろ新技術の雇用創出への寄与、あるいは作業の効率化や負担軽減など「働き方改革」の有力な手段といった面への関心が移ってきているように見える。

第1部では、前年度までの調査研究を踏まえて、新技術導入の雇用労働に及ぼす影響に関する論議の進展の状況を概観した。第1章では、シンギュラリティの到来が雇用問題への危機感を煽っていることに対し、現状における新技術の導入等の状況から見れば、労働力不足という経済環境の変化もあって、まだ必ずしも深刻なものとはなっていないこと、雇用への影響もマイナス面よりも新分野の開発や新事業の創出などプラス面に関心が集まってきていることを示した。しかしながら、これまでの我が国の技術革新に関する経験と照らし合わせれば、技術の進歩の速度が速いだけでなく、その活用普及の範囲も広範なものとなっており、それだけ影響の可能性のあることに留意すべきである。とりわけAIの活用は、サービス部門や事務管理作業などの雇用労働に及ぼす影響が大きく、これら分野の動向について更に注視することが必要である。

こうした全体状況の中でも、現場においては、職務内容の変化やその再編成、求められる職業能力の変化が進んできていることが事実である。第2章では、新技術の進展に伴い求められる一般的な職業能力の方向を整理した上で、職務内容や職業能力の変化の実態について、第2部のヒアリング事例を参考にしながら、問題点等を整理した。

製造部門では、労働者が担当する領域が上位の管理的な職務内容に移っていくため、専門性の強化とより広い範囲の所掌が求められることが特徴であるが、その一方で、技術の未整備や価格面での問題から機械が処理しない末端的な作業や補完的な作業の分野に労働者が携わっているような実態も多く見られた。このように、製造部門を見れば職務の高度化・管理労働化と同時に職務範囲の拡大といった特徴が現れており着実に労働内容の変化は進んでいる。技術開発の遅れにより、末端作業などすべての職務を代替できていないことや、力の加減を要するような微妙な作業が残されていることなどまだ不完全な点を残すが、製造部門では直接的な作業は完全自動化に向かっているといえよう。

また、生産性向上の遅れたサービス部門等では、新技術が業務の合理化・効率化を促すことで、職務編成そのものの見直しにつながっていく傾向も見られる。こうした動きは、銀行業界の例の

ように、経営戦略として業務構造を抜本的に改編していくような大きな流れの中に位置付けられて急ピッチで進められる感がある。労働力減少の傾向が強まる中で、サービス部門等でも省人・省力化への志向は強くなっており、そのため「人工知能（A I）」の活用によって機会による雇用の代替が進む可能性も強い。

このような中で、新技術の進展が円滑に進められるためには、労働の現場における労使の協議が不可欠である。このことを考えるに当たっては、ME化の進展が問題となった我が国での経験が参考になるであろう。このため、第3章では、1980年代におけるME化の進展当時の状況について、ILOによる世界的な動向の調査結果も踏まえ、とりわけ我が国の労使や政府がどう取り組んできたかを整理した。

我が国では、産業構造転換が大きな政策課題となった時期であることから、ME化は経済発展の原動力といった受け止めが強かったが、労働組合からは雇用労働への影響に対する慎重な見方が提起された。そうした中での労使のコンセンサス形成となった、電機労連の提唱したME化3原則や更には政府によるME化5原則に至る経緯をまとめた（電機労連の提唱したME化3原則については、その策定に携わった小林良暢氏からのヒアリングを行い、巻末に参考資料として議事録全文を所収している。）このような産業レベルでの議論からはじまり、ME化5原則という国全体でのコンセンサス形成に至った経緯は、今日の状況においても示唆するところは大きいと考えられる。

第2部では、第1部の分析の前提となる企業等のヒアリング結果を取りまとめている。ここでは、ロボットの導入の実態の事例、自動化や省力化の事例、A I活用や先進技術の試行事例等を挙げている。

第3部には、昨年度に引き続き、新技術の雇用に及ぼす影響に関係する内外文献について、収集できたものをテーマによって分類し、その要点を整理した。