

人工的なものは嫌いだ（「人工甘味料は美味しくない」）。デジタルも好きになれない（「時計にはやっぱり針がほしい」）。そんな自然志向でアナログ人間の私も、毎日、人工衛星から来るデジタル放送でテレビをみている。現代社会では、「人工」からも「デジタル」からも逃れることは容易でない。

人工知能（AI）の発達に労働法学も向き合わなければならないと最初に明確に意識したのは、新井紀子著の『コンピュータが仕事を奪う』（日本経済新聞出版社）とエリック・プリニョルフソンほか著の『機械との競争』（日経BP社）を、たまたま連続して読んだときからだ。雇用がなくなっていく時代の労働法をどう構想していくか。これが、この二冊の本を読んだあとに、私に突きつけられた課題だった。「AIが雇用を奪えば、私たち労働法屋の仕事もなくなりそうじゃないか。よし、この挑戦、受けて立ってやろう」。ということで、私はAIが完全に日常に溶け込んでいるはずの2035年の労働法がどのようなものになっているかを構想するという研究計画を立てることとした。

労働法にかぎらず、法学全体をみても、AIの問題を正面から論じている人はまだほとんどいない。ただ、世間が法学研究者に求めるのは、AIの発達が、現存の法制度の下でどのような摩擦を引き起こすか、そのときに法制度を改正すべきか、改正するとすればどのようにか、という実務的な論点に関するものだ。実は、こうした論点は研究者にとってそれほど食指の動くテーマではない。興味をかきたてられるのは、むしろ理論的な課題だ。AIが私たちの社会に深く

浸透している時代（これを「AI時代」と呼ぶことにしよう）は、ICT（情報通信技術）が高度に発達し、人間と同等あるいはそれ以上の知能をもつ人工物であるAIが社会の構成員として人間と共存している。そこではおそらく新たな社会関係が生まれており、それを規律する法も、その体系から根本的に組み替える必要が生じているだろう。その新たな法体系の構築に立ち向かうことこそ、研究者のやるべき仕事だ。

労働法でいうと、まず俎上に載るのは従属労働論だ。実はこれまでの私の研究関心のかなりの部分を占めてきたのが労働者概念だった。労働法が適用される労働者とは、どこまでの範囲をさすのか。人々がAIやICTを活用しながら、より自由に働くようになる社会が到来するなかで、労働法の対象となるのは従属労働者だけでよいのか。むしろ、発想を180度変えて、自営業者（非従属労働者）にこそ、労働法の適用を考えるべきではないのか。こうして私の長年の研究関心の流れとAI時代到来の流れが一つになった。

「2035年の労働法」というテーマでの執筆は、2年前くらいから弘文堂の清水千香さんとの間で話題に出ていた。当初は、この構想はまだ手探り状態だったが、その後新たに立ち上がった弘文堂のHP「弘文堂スクエア」に寄稿する機会をいただき、まずはエッセイでということで、「絶望と希望の労働革命」の連載を始めた。本書の前半の章は、そのときのエッセイの一部を基礎としている。

その間、私をとりまく環境も変わってきた。まず、2015年にNIRA（現在のNIRA総研）の、AIに関する研究プロジェクトに参加し、そこでご一緒することになった東京大学の柳川範之氏（NIRA理事、東京大学教授）と前記の新井紀子氏（国立情報学研究所教授）との議論から多くの刺激を受けた。政府関係では、厚生労働省の「働

き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために」という懇談会に参加する機会を得て、この公開の懇談会で、自営的就労への政策的対応の必要性を主張できたことは、私が再びこのテーマで問題意識を鮮明化する良いきっかけとなった。さらに内閣府の「人工知能と人間社会に関する懇談会」、総務省の「AI ネットワーク化検討会議」、三菱UFJ リサーチ & コンサルティング「IoT・ビッグデータ・AI 等が雇用・労働に与える影響に関する研究会」(厚生労働省から委託研究)に参加する機会を得て、AI、ロボティクス、ICT をめぐる現在の最先端の議論状況を知ることもできた。

こうして、労働法を専門としない人(とくに理系の研究者や実務家)との間でも対話をする機会をもつなか、AI時代の働き方や労働法に関心をもつ人が想像以上に多いことを実感するようになった。10年後、20年後に仕事がなくなる、ということを経験した実務書はたくさん出ているが、労働法や雇用政策についてきちんと論じたものは、私がかぎり存在していない。

本書は、こうした問題意識から誕生した。

たしかに将来のことはよくわからない。しかし、わからないからといって放置してよいわけでもない。2035年の問題は、いまの問題でもある。いまから始めなければ手遅れになる可能性も大きい。本書は、労働法がどのように生まれ、どのように展開し、現状はどのようなものであるかを確認したうえで、これからの労働法がどうなるかを予想し、いま取り組むべき政策課題を世に問うたものである。本書をきっかけに、AI時代の働き方と労働法のあり方についての議論が深まれば、これにまさる喜びはない。

AIは、愛であり、アモーレだ。このテーマは、まずは「アモーレと労働法」を標榜する私を書くしかない。こんな勝手な思いに駆ら

れた私の挑戦を、「姉」のようにサポートしてくれた清水さんに感謝の言葉を捧げたい。清水さんの仕事が AI に奪われるときが、できるだけ遅くなることを祈りながら。

2016 年 11 月

大内 伸哉

\* 本書の第 4 章から第 7 章は、科研費（基盤研究(c)）「雇用流動化政策の下での新たな労働市場法制とセーフティネットの構築」の助成を受けた成果の一部である。

## 第1章

# 技術革新と日本型雇用システム

## 1 技術は脅威？

欧米の企業の労働者は、仕事が忙しいときでも、互いにあまり助け合わない。それは、彼ら彼女らが不親切だからではない。忙しくても、他人に助けを求めないのだ。というのは、助けを求めようものなら、無能だから仕事をこなすことができないと評価されるおそれがあるし、また助けを求められた同僚が、仕事をうまく処理すれば、自分の仕事を奪ってしまうおそれもあるからだ。自分の職分を守るためには、他人に助けを求めないし、他人もそういう意識を共有しているから、安易に手を貸そうとはしない。

これが職務が限定されている、いわゆる職務型（ジョブ型）の働き方だ。労働者は、特定の職務での労務を遂行するために雇い入れられる（職務に人を配置する）。自分のやるべき仕事の範囲は、ジョブ・ディスクリプション（職務記述書）で明確に定義されている。賃金は、その職務に応じて決まる職務給だ。同じ職種範囲で技能を向上させると、従事する職務の水準が高くなり賃金も上がる。

こうした職務型の働き方では、職務の変更は労働者に歓迎されないこととなる。同じ職種の中での昇格という垂直的移動はあるが、異なる職種への水平的移動（配転）は基本的には起こらない。水平的移動では、自分のこれまでの技能が使えず、新たな職種ではどうし

でも低い技能でもこなせる職務に従事せざるをえないため、賃金が下がってしまう。

職務型の働き方では、新たな技術の登場も迷惑な話となる。たとえばコンピュータを活用して仕事をすると、生産性を高めることになるが、そうなるとその職務において自分が身につけてきた技能の価値を下げてしまう危険もある。場合によっては、自分の技能そのものが不要になってしまう可能性もある。そうなる解雇の脅威にさらされる。

#### コラム 欧州の職務給

イタリアの例を紹介しよう。イタリアでは、労働者の基本給は職務給で、産業別の労働協約で定められている。労働協約では、職務は分類して格付けされており、職種ごとに難度が高い職務が高く格付けられ、賃金も高くなる。労働者は特定の職務に従事するために雇い入れられる。原則として採用時の職務とは異なる種類の職務への水平的移動（配転）は本人の同意がないかぎり認められず（*jus variandi* [変更権] の制限）、同じ職種のなかの高い格付け職務への垂直的移動（昇格）のみ認められる。そして、低い格付けの職務に配置すること（降格）は、本人の同意がないかぎり認められなかった。

さすがにこれでは硬直的ということで、ようやく2015年の法改正で、経営組織上の変更があったときには、同じ資格（ブルーカラー、ホワイトカラー、管理職）の範囲内であれば降格を可能とする規制緩和がなされたが、降格後も労働者は賃金の現状維持を求める権利が認められている（イタリアの雇用システムについては、大内 2003も参照）。

2013年にOxford大学の研究者（Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne）が発表した論文「THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?」（「雇用の将来：仕事は、どこまでコンピュータ化されるか」）が<sup>3</sup>、世界中に衝撃を与えたのは、現在の労働者の従事する職務（job）が<sup>3</sup>、どこまでコンピュータで代替されるかについてのランキングを示したからだ。

---

### ■ 機械化される可能性が高い職務のトップテン

- 1 Telemarketers 電話による商品販売員
- 2 Title Examiners, Abstractors, and Searchers  
不動産記録などの法的文書の調査・要約・探索に従事する者
- 3 Sewers, Hand 裁縫師
- 4 Mathematical Technicians 標準的な数式を用いた技術的問題の解決に従事する者
- 5 Insurance Underwriters 保険業者
- 6 Watch Repairers 時計修理士
- 7 Cargo and Freight Agents 貨物取扱人
- 8 Tax Preparers 税務申告代行者
- 9 Photographic Process Workers and Processing Machine Operators 写真店
- 10 New Accounts Clerks 銀行の口座開設担当者

### ■ 機械化される可能性が低い職務のトップテン

- 1 Recreational Therapists レクリエーション療法士
- 2 First-Line Supervisors of Mechanics, Installers, and Repairers  
整備・設置・修理の作業を行う者の現場監督者
- 3 Emergency Management Directors 危機管理責任者
- 4 Mental Health and Substance Abuse Social Workers  
精神衛生薬物乱用ソーシャルワーカー
- 5 Audiologists 聴覚機能訓練士
- 6 Occupational Therapists 作業療法士

- 7 Orthotists and Prosthetists 義肢装具士
- 8 Healthcare Social Workers 健康管理ソーシャルワーカー
- 9 Oral and Maxillofacial Surgeons 口腔顎顔面外科
- 10 First-Line Supervisors of Fire Fighting and Prevention Workers  
消防・防災の現場監督者

※前記の論文「雇用の将来」に付された表（Appendix）から作成

---

コンピュータによる代替率の高い職務に従事している労働者は、職務型の働き方であれば、首筋が寒くなるだろう。

## 2 歴史の教訓？

技術革新が起きたとき、それが労働者にとって味方なのか敵なのかは、常に論争となる。18世紀にイギリスで起こった産業革命（第1次産業革命）により、綿織物業の熟練職人は、はるかに生産性の高い機械が次々と登場することにより仕事を奪われてしまった。

一方で、産業革命は、休みなく改良されていく工場機械を生産する機械産業、その原料となる製鉄産業、機械を動かすエネルギー産業、工場で大量生産された製品の輸送のための交通産業など、続々と新しい産業を生み出し、そこで多くの雇用を生んだ。このため、トータルでみると、失業者は増加しなかったといわれる。

産業革命の初期には、新しい技術を敵視した機械打壊し運動（いわゆるラッドライト [Luddite] 運動）などが起こった（1811年から1816年ころ）。この運動に対しては、現在の視点からすると、人類に大きな恩恵をもたらした技術革新の意味を理解できず、目先の利益にとらわれた暴挙であるという評価が可能だ。

ただ個人レベルで考えると、機織りの熟練職人らは、その技能の



価値が低下し、失業の危機に瀕したことは事実だった。首尾よく失業を免れても、新たに就いた仕事は機械のオペレーターとしての単純作業だった。そうした「転落」は社会的に大きな問題となった。ちなみに労働法は、まさにこうした問題に対処するために生まれたものだ(⇒52頁)。

歴史はめぐる。今日のITや人工知能の発達に、同様の危機感を抱いている人は少なくなかろう。コンピュータによる代替率の高い職務に従事していて、首筋が寒い思いをしている労働者たちは、ラッダイト運動のように暴力は使わないにしても、新技術の活用を阻止する社会運動を展開して政治的圧力をかけようとするかもしれない。

ただ歴史の教訓からいえることは、こうした対応は適切でない可能性が高いということだ。技術革新は、人々の生活を豊かにし、かつ雇用も生み出す。そうである以上、人々が新しい雇用にスムーズに移動できるようにすることこそ重要で、新技術の開発や実用化を妨害することは、私たちの子孫から、ラッダイト運動と同様、愚かな近視眼的な行動と評価されることになるだろう。

### 産業革命の歴史 (繊維産業)

---

1733年	ジョン・ケイ (John Kay) が「飛び杼」を発明 (横糸を通す作業時間を短縮)
1738年	ワイアット (Wyatt) がローラー式紡績機の特許取得
1764年	ハーグリーブス (Hargreaves) がジェニー紡績機を発明 (複数の糸を同時に紡ぐことができる)
1769年	アークライト (Arkwright) が水力紡績機を発明
1779年	クロンプトン (Crompton) が、ジェニー紡績機と水力紡績機の長所を取り入れたミュール紡績機を発明
1785年	カートライト (Cartwright) が織機の動作を自動化して、1人で何台もの織機を操作できる力織機を発明
1793年	ホイットニー (Whitney) が、綿繰り機を発明

---