



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

『AI』の影響により減少する仕事、増加する仕事は？

◆厚労省の部会で議論がスタート

何かと世間を賑わせている『AI』ですが、中でも我々の仕事への影響が気になるところです。

12月初旬に開催された厚生労働省の労働政策審議会（労働政策基本部会）では、「技術革新（AI等）の動向と労働への影響」をテーマに議論がスタートしましたが、ホームページ上で公開された資料の中から「AI導入による仕事への影響」を考えてみます。

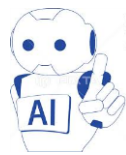
◆求められるは『AI』にはできない仕事

厚生労働省のホームページで公開された資料の中で、シンクタンクや各省庁等による先行研究の内容がまとめられています。

『AI』等で代替可能性の高い（今後減少する）仕事、代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例として、以下のものが挙げられています。

【代替可能性の高い（今後減少する）仕事の例】

- ・必ずしも特別の知識やスキルが求められない職業
- ・バックオフィス等、従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事
- ・ルーティンタスク
- ・ホワイトカラーの仕事
- ・定型的業務が中心の職種
- ・教育水準や所得水準が低い労働者の仕事



【代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例】

- ・他者との協調や他者の理解、説得、ネゴシエーション、サービス志向性が求められる職業
- ・上流工程やIT業務における、ミドルスキル・ハイスキルの仕事
- ・人が直接対応することが質や価値の向上につながるサービスに係る仕事
- ・新しい付加価値の創出に役立つ技術職

◆今後は必要な取組みとは？

ビジネスパーソンにとって今後は、「AIを使いこなす能力」や「AIに代替されにくいコミュニケーション能力」を向上するための取組みが必要になってくると言えるでしょう。



企業における「働き方改革」の現状と時短ハラスメント

◆働き方改革スタートから1年半

2016年8月の第3次安倍第2次改造内閣の発足と同時に「働き方改革」がスタートしてから、およそ1年半が経過しました。

政府においては、2017年9月に労働政策審議会にて「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（働き方改革推進法案）が示されるなど、法整備に向けた動きが見られます。

では、民間企業においては、「働き方改革」は進んでいるのでしょうか？

◆8割のビジネスパーソンが「働き方改

革」実感せず

今月、一般社団法人日本能率協会は、ビジネスパーソンを対象にした意識調査「ビジネスパーソン 1000 人調査」【働き方改革編】を公表しました。

同調査によれば、「職場での『働き方改革』を実感していますか？」という質問に対し、80.7%の人が「実感していない」と回答しています。

一方、職場での「働き方改革」を実感している人がその理由として最も多く挙げた回答(複数回答)は、「残業が減った」(38.0%)でした。

◆一方的な残業禁止は「ジタハラ」

とはいえ、単純に残業を禁止すればよいとも限りません。

手帳市場でシェア 1 位の高橋書店が 11 月に公表した「働き方改革」に関するアンケート調査では、「自分が勤めている会社で働き方改革(長時間労働の改善)が行われている」というビジネスパーソンのうち 41.5%が、働き方改革で困っていることとして、「働ける時間が短くなったのに、業務量が以前のままのため、仕事が終わらない」ことを挙げました。

同調査は、この結果を「『働き方改革』に取り組む企業のビジネスパーソンの 4 割がジタハラ(時短ハラメント)被害につながる悩みを抱えている」と表現しています。

現場に即していない、一方的な残業禁止は「ハラメント」とみなされる時代なのです。

◆トラブルのない残業削減を

ジタハラは往々にして「隠れ残業」(持ち帰り残業など)の温床となります。隠れ残業は、企業にとっては残業代抑制につながりますが、従業員にとっては手取り収入の減少に直結するため、労働意欲を低下させ、様々な不正やトラブルの遠因ともなりかねませんので、要注意です。



ジタハラに留意しつつ、現場が実現可能な残業削減を指示することで、自社の「働き方改革」を進めていきましょう。

職場におけるハラメントの実態とハラメント規制の動き

◆職場でハラメントを受けた・見聞きした人は 5 割超

日本労働組合総連合会(連合)の実態調査によると、職場でハラメントを受けた・見聞きしたことがある人は 5 割超となっているそうです。

まだまだハラメントは減っていない現状が読み取れます。

◆ハラメントの類型も多様に

同調査では、職場で受けた、または見聞きしたハラメントを聞いたところ、「『パワハラ』などの職場のいじめ・嫌がらせ」が 45.0%、「セクシュアルハラメント」が 41.4%、「ジェンダーハラメント」(性別役割分担意識を強調するハラメント)が 25.4%、「マタニティハラメント」(妊娠・出産に関連するもの)が 21.4%、「ケアハラメント」(育児・介護をする人に対するハラメント)が 19.8%、「SOGI ハラメント」(性的指向や性自認などを引き合いに出して嘲笑や揶揄すること)が 13.7%となっています。

◆「誰にも相談しなかった」が 4 割強

また、ハラメントを誰から受けていたか聞いたところ、いずれのハラメントでも「上司や先輩」の割合が最も高くなっていました。

また、ハラメントを受けたものの「誰にも相談しなかった」人が 4 割強となっており、ハラメント被害を相談しても、半数近くが「親身に聞いてもらえたが具体的な対応に進まなかった」と答えていたそうです。社内の相談・対応の仕組みが効果的に機能するような体制作りが必要だといえます。