

AI時代の仕事論

能村晋平

はじめに

2013年、マイケル・A・オズボーンとカール・ベネディクト・フライによりアメリカで発表された研究論文『未来の雇用 (THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?)』は、人々に期待と不安を持って迎えられた。そこには、アメリカの雇用全体のうち、約47%がコンピュータによって代替される、とあったからである。

わが国内でもこの論文の後を追う形で、2015年に野村総合研究所が『日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に』という調査結果を示し、日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能になるを発表した。これを機に我が国でも「AIが仕事を奪う」という不安感が醸し出され、メディアにも広く取り上げられるようになった。

さらに政府は Society5.0⁽¹⁾を提唱し、その実現のためにAIを重視していることもあるため、AI時代をどう生きるのか、AIは今の仕事にどのような影響をもたらすのかというテーマは、今や経済界のみならず教育界でも頻繁に論じられ、国を挙げて議論の対象となっている。

しかし、このようなAIと仕事の関係についての議論を、筆者は物足りなく感じている。というのも、AIに仕事を奪われると否定的に捉えるにしろ、AIが業務を削減すると前向きに捉えるにしろ、その先にある将来像に対する議論が不十分だと思われるからである。つまり、AIにより様々なことが加速度的に変化していく時代にあって、我々個人レベルで、ひいては社会や国家といったレベルで、何をするのか、どのような役割を果たしていくのか、という視点をほとんど感じられないのである。

そこで、AIは我々の仕事にどのような変化をもたらすのかを考えつつ、

(1) 内閣府は「サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）」と定義している。

内閣府：https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/（最終確認：2022年1月19日）。

我々が AI 時代をどう生きるべきか、考察していきたい。

1. AI とは何か

そもそも AI, すなわち人工知能とはどのようなものなのかを確認しておく。AI とは「Artificial Intelligence」の略称で、広辞苑（第六版）によれば「論・判断などの知的な機能を人工的に実現するための研究。また、これらの機能を備えたコンピューター-システム」と説明されている。我々が普段耳にする AI とは、このうちの「コンピューター-システム」のことを指すといえる。

一方で『AI vs. 教科書が読めない子どもたち』の著者である新井紀子はこの「AI」という言葉を安易に使うべきでないという態度を示す。新井によれば「AI」はまだ存在しておらず、我々が俗に「AI」と呼ぶものは「AI 技術」である、として「人工知能と言うからには、人間の一般的な知識とまったく同じとまでは言わなくても、それと同等レベルの能力のある知能でなければなりません。基本的にコンピューターがしているのは計算です。もっと正直に言えば四則演算です。言い換えると、人工知能の目標とは、人間の知的行動を四則演算で表現するか、表現できていると私たち人間が感じる程度に近づけることなのです」⁽²⁾と説明する。このような意味での「AI」を、新井は「真の意味での AI」と呼称しつつ、これを実現することはできないという立場をとる。なぜならば、人間の知能や脳の原理を数学的に解明し、表現するのは不可能であり、仮に人間の知能の原理を解明することなく、試行錯誤のなかで偶然的に人工知能が開発される、ということがあってもその可能性は限りなく無に等しいからである。

安易に AI という言葉を使うと、どのようなことでも解決可能であり、且つ人格のようなものを持った機械をイメージしてしまい、現実に即した議論が出来なくなる恐れがある。それ故、新井は「AI」という言葉の持つ意味には注意を払っているが、便宜的に「AI 技術」を「AI」という言葉で表現している。本論でもこれに倣い、「AI 技術」の意味で以後「AI」という言葉を使用することとする。

2. AI 研究の歴史

(2) 新井紀子 (2018 年)『AI vs.教科書が読めない子どもたち』東洋経済新報社, 12 頁。

AI という言葉は近年、耳にする機会が多くなっているものの、その歴史は古く、1956年のダートマス会議という学術会議で初めて登場する。これ以降、1960年代にかけて第一次 AI ブームが訪れることとなる。ここでの研究は、アルゴリズムに基づく「推論」により、パズルやゲームを AI に解かせるといったものであったが、この「推論」は、想定されるあらゆるパターン全てを計算させた上で答えを出す、という「力技」であった。そのため、一定のルールに基づいた枠の中でしか通用せず、複数の要因が絡み合った複雑な課題を解くことは出来ないと結論付けられ、この第一次 AI ブームは終焉を迎えた。

一度は終わったかのように見えた AI 研究は 1980 年代に再び息を吹き返す。この時代の AI 研究を支えたのは膨大な「知識」だった。コンピュータが推論するために必要な情報を、コンピュータが認識できる形にしたものが「知識」で、AI は推論する際、あらかじめインプットされた「知識」を使うことで最適解を導き出せるようになった。

この「知識」を武器にして様々な分野に特化した AI は、その分野の専門家に代わるような「エキスパートシステム」として実用に堪える段階に達した。例えば 1970 年代にスタンフォード大学で開発された「MYCIN」は、医学や薬学の知識をもとに、患者の症状を質問し、それに対する回答から投与すべき薬を推論して処方するという、医師の仕事を支援するエキスパートシステムとして運用された。他にも株の売買決定や交通ダイヤの作製といった、昨今我々がイメージする「働く」AI が続々と出現した。

ところがこの第二次 AI ブームを支えた「知識」にも欠点があった。

このような「知識」は人間が情報をコンピュータに理解できるような形にして「提供」する必要があったが、この世にある膨大な情報—日常生活や仕事上の「ルール」や「常識」、言語の「表現」あるいは「感情」といったものまで—を全て人の手によって提供し、記憶させるのは途方もない作業であった。

私が学生のころ—およそ 15 年ほど前—はポータルサイトの翻訳サービスを使い、「good morning」と入力すると「良い朝です」と翻訳され、それを友人同士面白がっていたものだが、このような慣用表現やスラングレベルのルールであっても無数に存在するのに、我々が普段の生活で行っている場面や状況に即した「言語ゲーム」のルールをすべて提供することは全く不可能であった。結局、第二次 AI ブームもこのような限界に直面し、再び冬の時代を迎えたのである。

そして現在の AI ブーム、すなわち第三次 AI ブームを支えているのが「機械学習」と「ディープラーニング」である。

本論においては詳しい説明を省略するが、画像認識を例に挙げるとすると、認識させたい物体、例えば「バナナ」とタグ付けされた「教師データ」を大量に作製しコンピュータに読み込ませる。そしてこれらのデータの特徴—バナナであれば色合いや形状—を人間の手で設計する。するとコンピュータはまだ未解析の画像データでも、特徴を突き合わせることで「バナナ」と判断することが出来るようになる。これが機械学習である。

ディープラーニングとは、どの特徴に眼をつけるか、つまり前述した特徴の設計をコンピュータ自身に行わせることである。人間による特徴の設定は手作業で行われる途方もない作業で、人間の直感に頼るものでもあるため、決して正確とは言えない。しかし、ディープラーニングでは、コンピュータが特徴を検出し、情報を分類し、予め与えられている「教師データ」と照らし合わせて、画像を認識することができる。換言すれば「一定の枠組み（フレーム）の中で、十分な量の教師データを準備すると、これまで人間が手作りで試行錯誤していた部分も含めて AI がデータに基づき調整することで、伝統的機械学習に比べて、低コストでそれと同等か上回る正解率に達しやすい」⁽³⁾のである。安易に、データさえ与えていれば機械が最適な回答を出してくれる、と考えるのは軽率である。確かに大量のデータ（ビッグデータ）は必要だが、どこかで人間の手が介入しなければならないという現実がある。しかし、現代ではそのようなデータを安価で大量に、簡単に手に入る環境が整っている。

身近な例だと、楽天の提供する「楽天ミニバイト」⁽⁴⁾がある。わずか数円や粗品のインセンティブで、大量の教師データをスピーディーに用意できる時代であるから、AI は日々進歩を続けていくことができるのである。

以上のような、AI の大まかな仕組みを踏まえれば AI は決して自立的であり万能である、とは言えないことが分かる。もちろん、シンギュラリテ

(3) 同上, 34 頁。

(4) 教師データの作製を企業から受託し、楽天会員に「バイト」として委託するというコンテンツ。会員は提示された画像の特徴を YES / NO 方式で 20 問程度回答すると 3 ポイント (=3 円) が手に入る。

ィ⁽⁵⁾に対しては様々な見方があり、可能性は低くとも、楽観視して思考を停止するべきではない。今後、さらなる研究が期待される分野といえるだろう。

3. AI は仕事を奪うのか

以上を踏まえた上で本論のテーマにもなっている、「AI に仕事を奪われる」ということが現実になり得るのかを考えていきたい。

私の考えを先に述べると、このような AI 脅威論には楽天的な態度をとる。というのも、今まで見てきたとおり、AI はあくまでも四則演算を基礎とするので、人間の潜在的な思考や、不合理な行動、感情を予測したり理解したりするのは困難であり、それ故「全ての」仕事を代替することは出来ないと考えるからである。従って、「AI が仕事の一部を代替する」というのが未来の姿であるべきで、AI をライバルのように考えるべきではない。そもそも AI と同じ土俵では、人間は太刀打ちできないことは明らかである。人間はもはや、将棋やチェス、囲碁、さらにはクイズでも AI に歯が立たない。ゲームに限らず仕事においても、計算やデータの処理は明らかに人の手よりも AI やコンピュータが勝っている。これからは AI の得意なことは AI に任せて、AI に出来ないことを専門的に行うと割り切ってしまうと、仕事を奪われるどころかより効率的で正確な仕事出来るようになるだろう。

また、AI による無人化や自動化により新たな仕事が創出されることも十分にあり得る。技術革新に際しては、確かに消える仕事もあるが、新たに生まれる仕事もあるということは、過去の歴史からも学ぶことができる。

さて、経済産業省の「新産業構造ビジョン」⁽⁶⁾には、今後減少する仕事と増加する仕事が具体例を上げて示されている。ここでその仕事の例を細かに紹介することは控えるが、端的に言えば、AI によって代替される、つまり今後減少する仕事は、工場での検品や企業での調達や発送、経理やデータ入力といった単純な工程や定型的な事務仕事で、反対に AI に代替さ

(5) technological singularity (技術的特異点)。人工知能 (AI) が人間の創造の及ばないほど高度な知能を持つ時点のこと。実際に起こりうるかは賛否両論あり、議論が続いている。

(6) 経済産業省 (2017 年)「新産業構想ビジョン」

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shinsangyo_kozo/pdf/017_05_00.pdf
(最終確認：2022 年 1 月 19 日)。

れない、あるいは増加する仕事は、企画や立案といったクリエイティブ部門の仕事である。着目すべきは接客・サービス業や営業に関する予測である。これらの仕事は AI による代替可能性は高いといえるが、経産省は同じ仕事の内容でも「付加価値」に着目する。つまり、コンビニやスーパーといった安価な日用品や消耗品を扱うのであれば、そもそも人間を介する必要はないし、大衆的なチェーン店の飲食店のように、誰が売っても、誰が説明しても購買意欲にそれほど大きな影響を与えないものは AI による代替が進んでいくという見立てである。一方で、カスタマイズされた高額な商品、高級レストランや高級ホテルといった人による接遇が価値を高めたり、購買意欲に大きく影響を与えるものは人の手を介した接遇のニーズが増していくと推定されている。このような仕事の中には現在、その労働環境が過酷と言われがちな介護サービスも含まれている。元々、AI や機械はフィジカルの要素を必要とする仕事には向いていないため、排泄補助や入浴介助にはどうしても人の手が必要になる。介護サービスを AI がどこまで代替できるかは不明瞭だが、このような議論の中でしばしば聞かれる「仕事を完璧にこなすロボットと、不完全な生身の人間、どちらに介護されたいか」という喩えは示唆的である。

人間である以上、あらゆる判断や決定には感情が影響を与えることは事実である。それは時として不合理な行動を誘発することさえある。営業の得意先回りや、一見不必要に思えるご機嫌伺のような訪問も、人間を相手とする以上はどこかで判断に影響を与える。このような人間の特性を前提にしておかなくては、AI を有効に活用することは出来ないだろう。

ものづくりにおいては、従来通り、すべてを自らの手でこなす「職人」が AI との分業に対する差別化を図ることができるだろう。昔からの伝統的な手法で、時間をかけて作り上げることに付加価値を見出す人々が一定数存在する限りは、それをブランディングすることで、機械により製造された製品に対して高価格帯で渡り合うことは可能であろう。すでに実用化が進んでいる、3D プリンタが建築した安価な住宅—雨風をしのぐという住環境としての機能を十分果たしている住宅—を選ぶか、多少高価でも昔ながらの職人、腕自慢の大工が一から建てる住宅を選ぶか、価値観による違いはあるだろうが、後者を選ぶ人が全くいなくなるというのは考えにくいのではないか。

また、オズボーン論文と野村総研のレポートの中で「なくなる」、すなわち今後 AI により代替されるとされた仕事の中には税理士、弁理士、公認

会計士といった難関資格とされる仕事も挙げられている。しかし、このことから「これからの時代に資格をとることは無駄である」と考えるのは飛躍しすぎている。特定の職業を一括りにして「この職業は AI に代替される」と言い切ることは決してできない。例えば、AI が得意とする計算や定型的な作業を主な仕事としている税理士は淘汰されるだろうが、AI が苦手なコミュニケーションや、「忖度」を得意とする税理士は今後も変わらず重宝されるだろう。

それ故、現役世代であれば今、行っている仕事のどこの部分が AI に代替可能で、どこの部分が不可能かを見極め、AI の苦手とする場面、すなわち人間の感情や意図、場の空気を汲み取る必要のある場面で力を発揮できるように訓練を積むべきであるし、子どもに関わる親や教師はそのような目線から教育をするべきだと考える。

以上のような点から、今後仕事をするうえで必要となるのは人間力であるといえる。近年では IQ のほか、EQ⁽⁷⁾という指数が注目されているが、これは AI が仕事に進出してくる社会情勢を先取りしているといってもいいだろう。EQ の形成には幼少期の教育が大きな影響を与える。昨今、外国語教育が幼少期から行われるようになってきているが、同じくらい EQ を上昇させる教育に注力するべきではないだろうか。

いずれにせよ、仕事の上でそれなりの地位を得、成果を上げるためには AI との協働や分業により、人間にしか出来ないことを自分の得意分野とすることが不可欠であるといえる。キャリア教育は職業紹介や将来設計だけでなく、AI の苦手とする分野の能力開発や訓練を取り入れていくことも重要だろう。

一方で、仕事は生活の糧を得るもの、と割り切ることができるなら、機械と機械の間の「つなぎ」を主な仕事とする選択肢もある。機械は身体的な細やかな動作を苦手とするから、例えば寿司屋であれば、魚を捌くのは人間のほうが適していることになる。魚は種類によって包丁の入れ方が違うため、一つの機械が多数の魚を、それぞれに合わせて最良の捌き方をするのは難しい。だからといって魚の種類ごとに機械を一つずつ設置するのはコストの面からも現実的とは言い難い。そのため、現在も同じであるが

(7) 「こころの知能指数」のこと。衝動をコントロールしたり、感情を整えたり、他者に共感する能力のことを指す。詳細は参考文献中のダニエル・ゴールドマン著、土屋京子訳『EQ こころの知能指数』を参照されたい。

魚を捌くのは人間が行い、酢飯を炊いたり、握ったりするのは機械によって行うという形態がこれからも続いていくだろう。もちろん、このような機械と機械の間の「つなぎ」の仕事は「ノウハウや勘など「仕事の醍醐味」が感じられ、習熟を積める業務が「なくなる」ことに他ならない。キャリア形成とは、修業の苦しみと成長のカタルシスから成り立つものだが、そうした部分が機械に代替されるために、働くことは苦しくも楽しくもないものになる」⁽⁸⁾可能性はある。しかし、このような単純労働でも我慢でき、私生活で所謂「ライフワーク」に値するものがあるならば、それに打ち込むのも一つの選択となり得るのではないか。

それなりの地位を得て仕事をこなしていくのを理想とするのか、あるいは私生活の充実のためと割り切って単純労働—もちろんその中に楽しさを感じることもあるだろうが—機械とのつなぎの仕事に勤しむか、はたまた手に職をつけて自己完結的な仕事に喜びを見出すのか、今一度自分を見つめて考える時期が AI 時代といえるだろう。

4. AI で変わる雇用のかたち

以上、これからの仕事の在り方について、個人単位で考えてきたが、ここからは会社組織や雇用形態といった側面の変化を考察していきたい。

今後の企業の姿を考えていく上で押さえておきたいのは、従来の日本型雇用モデルであった「終身雇用」と「年功序列」というモデルである。これらのモデルは一昔前のもの、前時代的なもののように言われることがあるが、多くの企業では今でも「終身雇用」を前提とした契約、つまり期間の定めのない雇用契約を交わしているし、年次によって給与が変わっていく号俸制を採用している。しかし、働き手としては一つの企業に骨をうずめる、という働き方ではなく、自分のスキルアップに応じて、少しでも高い報酬や良い待遇、福利厚生を求める転職が一般的なものとなっている。さらに、「年功序列」は、ややもすれば実力のない者が勤続年数だけで上席を占め、仕事の効率化や新しいことへの挑戦を妨げる、という批判に晒されることもしばしばある。このような点で、「終身雇用」や「年功序列」は「実力主義」によって拒否される。

この潮流は AI 時代あっては無視することは出来ない。これからの企業

(8) 海老原嗣生 (2018 年) 『「AI で仕事なくなる」論のウソ』、イースト・プレス、194 頁。

は AI との役割分業を進めていく上で「仕事」ベースの組織においては、採用は、特定の業務に従事させる人員を得るためのものとなる。それゆえ、企業に採用されるためには、企業の求める専門的なスキルを習得しておくことが必要となる⁽⁹⁾と言われるように、専門分野の業務に特化した人材を求めるようになる。

そこで考えられるのは、このような専門性の高い人材を企業は最早、「正規雇用」しないのではないかということである。「雇用の場合には、人材は、企業の指揮命令下で活用できるが、アウトソーシングの場合には、どのように業務を遂行するかは、委託先に任せるしかなく、せいぜい契約書の内容をしっかりと書くことを指示できるだけだ⁽¹⁰⁾というように、非正規含め、雇用のメリットは、企業の指揮命令下で働かせることができるという点である。しかし、雇用にはコストがつきものである。専門性の高い人材を、新卒採用から「育てる」ことにコスト以上のメリットがあるのか、そもそも転職が当たり前の時代に、多額の費用をかけて育てた社員が一体いつまでその会社で働き続けるのかを考慮に入れると、正規雇用の費用対効果がどこまで望めるのかは不透明である。労働法による法的規制や社会保険料の負担も必要となるし、労働者の管理や組織の維持に対するコストもかかる。このような面を考慮すると、これからの企業は専門性の高い人材を必要な時に必要なだけ、「アウトソーシング」する形に舵を切っていく可能性は十分にあるのです。

もちろん、アウトソーシングに対するコストも軽くはない。例えば「企業は労働者に対して直接指揮命令できない以上、どのように業務を遂行してもらうかについて、きちんと契約を交わさなければならない。契約を交わすためには、まず適切な契約の相手方を見つけ（探索）、契約内容について交渉して内容を詰めて合意しなければならないし（交渉）、契約締結後は、交わした契約がきちんと履行されているかモニタリングしたり、違反があった場合に弁護士などの専門家を通じて補償交渉をしたり、裁判をしたりする必要がある⁽¹¹⁾」というような「取引コスト」は不可避である。

また、業務の内容についても、委託する業務にイレギュラーな対応が必要となっても契約書面上に、そのイレギュラー業務が含まれていなければ

(9) 大内信哉（2019年）『会社員が消える』、文春新書、42頁。

(10) 同上、45頁。

(11) 同上、46頁。

対応できなくなってしまうなど、カバーできる業務には制約がついて回る。イレギュラーな業務の発生をすべて予想し、契約に盛り込むのには途方もない労力がかかるため、雇用した正社員に業務を任せるほうが都合がいいという面もある。

以上のような点から、今までの企業はアウトソーシングよりも正社員としての登用を優先してきたわけであるが、AIの発展に伴い専門特化型の人材が本格的に活躍し始めると、先に述べたようなアウトソーシングのデメリットは解消される可能性がある。なぜなら、業務内容も専門特化しているため比較的予想のしやすいものとなり、プラットフォーム企業によるマッチングがそれこそAIによって行われるので、探索の労力も低減されるからである。契約の履行をモニタリングするという点についても、報酬は業務の成果に左右されるので、働き手は高い報酬や次の依頼を期待して期待通り、あるいはそれ以上に働くことが予想される。高い評価や良好な口コミを狙って、業務やトラブルに柔軟に対応出来るような契約を交わす人も現われてくるだろう。また、アウトソーシングや短期雇用のハードルを下げて積極的に活用するための法整備も進んでいく可能性がある。

事実、厚労省の「働き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために～報告書」では、企業は、目的の明確なプロジェクトの塊となり、そのプロジェクト遂行のために人材が終結し、プロジェクトが終わると解散する⁽¹²⁾、という在り方が述べられている。さらには「その結果、企業組織の内と外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む「正社員」のようなスタイルは変化を迫られる」⁽¹³⁾とし、「企業に所属する期間の長短や雇用保障の有無等によって「正社員」や「非正規社員」と区分することは意味を持たなくなる」⁽¹⁴⁾とまで切り込んでいる。

このような働き方へのステップとして、副業解禁論があるのだろう。現段階では主たる企業に属しつつ、すなわちセーフティネットを設けつつ、専門特化型人材の新しい働き方を試用している段階だと考えることができる。

このような点から、今後の我が国の雇用の方向性としては、従来のように

(12) 厚生労働省(2016年)「働き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために～報告書」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000152713.pdf> (最終確認 2022年1月19日), 9頁。

(13) 同上, 9頁。

(14) 同上, 9頁。

な正社員として雇用される形態以上に、いわばフリーランスのような働き方が奨励されるようになると考えられる。一人の人間が複数の仕事を兼任するスタイルは少子高齢化の進む中、労働力を確保するための方策でもある。

しかし、国の施策、方向性としては「正社員」「非正規社員」を区別することはナンセンスである、という立場であるが、実際に働いている人々から両者の違いは決して小さなものではない。

非正規雇用でも厚生年金や健康保険に加入できる場合もあるため一概に論ずることはできないが、一般的な印象としては、社会保険一つとっても、正社員として働くメリットは少くない。また、現行の労働基準法では労働者の解雇のハードルは企業にとっては低くなく、解雇回避義務を負っているため、労働者本人に明らかな非があったり、企業の経営が著しく厳しい場合でなければ解雇は難しい。また、たとえ解雇されても、後者の場合であれば雇用保険による迅速な救済措置が期待できる。労働者としては正社員として登用されたほうが安心感があるのである。また、企業にとっても他社との競合という観点から、従業員の囲い込みを強めることが予想される。報酬や福利厚生の充実により、転職や兼業のメリットを減らし、人材を独占しようという努力が行われることもあるだろう。

以上のような面からも、今後数年で企業や働き手の意識および雇用の実態が急激に変わるとは考えにくい。

しかし、社会的なセーフティーネットが整備され、フリーランスとして働くことへのハードルが下がるのであれば、企業を渡り歩くような専門的人材が増加する可能性はあり得る。近年、話題に上るベーシックインカム議論もそのようなセーフティーネットとしての役割を期待した面があると筆者は見ている。

また、大まかな線引きがなされている以上、あとはタイミング次第でドラスティックな変化が起きうることも考えられる。これは新型コロナウイルス感染症の下でのテレワークの普及が好例である。平成 25 年の「世界最先端 IT 国家創造宣言」⁽¹⁵⁾で働き方改革の一環として打ち出されたテレワーク普及の方針は、コロナ禍という特異点が出現したことで急激に推進

(15) 内閣府 (2013 年)「世界最先端 IT 国家創造宣言」,
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/pdf/it_kokkasouzousengen.pdf (最終確認: 2022 年 1 月 19 日), 16 頁。

された。

以上のようにこれからの仕事のあり方と企業の在り方、雇用体系の変化の予想を見てきたが、率直に言って、必ずこのような社会になる、ということ断言することはできない。しかし、少なくとも AI に進出により業務が効率化し、我々の労働時間や作業そのものの負担が減るのではないかという期待は持ってもいいのではないか。同時に、偏差値偏重の画一的な教育による特長のない「人材」では、これまで以上に厳しい「就活」を覚悟しなければならないだろう。

5. AI 時代の働き方と生き方

しかし、我々がもっと考えねばならないことは、変化が起きるか起きないか、という予想などではない。自分は何を強みとして仕事をしていくのか、自分の生きる目的は何かということである。AI のみならず、他人にも負けないような特性や強みを知ることであり、それを伸ばしていくことが大切になる。好きこそもの上手なれ、と昔から言われるように、得意なこと、好きなことを伸ばすことは苦ではない。さらにはそのような好きなこと、得意なことで生計を立てるのは、この上なく喜ばしい働き方だろう。だからこそ、好きなことや得意なことを見つけ、どのようにそれらを伸ばすのか、どの程度の得意であれば仕事として成り立つのかを真剣に考える必要がある。もちろん、これといって得意なこと、好きなことがないというのなら、仕事を生活を維持するためのものと割り切ったうえで、余暇を何に使うのか、仕事以外で情熱を注ぐことができるものを探求することも大切であろう。

6. AI と仕事の議論に必要な視点

このように、AI による我々の仕事の変化は現在進行形で進んでいる。ここで肝心なのは、AI と人間を相互補完的なものとして考えることである。この相互作用がうまくかみ合えば、我々は余暇を増やすことができるが、その余暇をどう使うのかということが極めて重要な議論になる。先にも、仕事より余暇を優先する選択肢があると述べたが、余暇をどう扱うかは他者に迷惑をかけない限り、個人の自由である。しかし、だからと言って、非生産的なことばかりするのが社会にとって有用とは言い難いだろう。

古代ギリシアでは労働は奴隷が行い、余暇を持つ自由人は政治や学問を本分として暮らしていた。余暇をうまく活用することができれば人々の質

が向上し、より良い国家を期待できるかもしれない。にもかかわらず、現代にはゲームやテレビ、仲間との得るものがない雑談で余暇を浪費する人が極めて多い。皮肉なことに、これにはAIが一役買っている。スマホの普及で24時間ネットにつながり、SNSで学びも反省もない投稿を垂れ流し、読んでもいない投稿にとにかく「いいね」を付けて回り、真偽の不明な情報が次々に現われては消えていくのが今日の我々を取り巻く環境である。ネットのすべてを否定するつもりはないが、盲目的であったり、度が過ぎるのは考えものである。

よく、「働く」は「傍」を「楽にする」などと説明されることがある。語源の真偽はともかく、このような説明が比較的納得感をもって受け入れられてきたところに、日本人の価値観の一端を垣間見ることができるだろう。AIにより生まれた余暇、時間的余裕を「傍を楽にする」ために使わず、非生産的な時間つぶし—Kill Time—をして過ごすのであれば、どこか社会と自分自身との間に不協和音を生ずるのではないか。それがストレスとなりかえって不健康・不健全な生活になってしまうのであれば本末転倒である。

我々は人生の有限性に気付き、何のために生まれてきたのか、死ぬまでに何をなすべきか、何を遺したいのか、社会や国の歴史にどのように参加していくのかを真剣に考えなければならない。そうすれば自ずと余暇をどう過ごすか、あるいは、職種に限らず、何を生み出したいかということも含んだ意味で、どんな仕事をしたいのかが見えてくるはずである。そして、それを導き出すような教育が必要である。

同時に、我々は自らの国をどのように受け継いできたのか、これからのAI時代においてどのような国を目指すのか、国際社会の中でどのような役割を果たしていくのかという祖国の物語、ストーリーが必要とされる。なぜなら昨今のAIと教育、産業などに係る議論には、我が国が存在感を發揮し、新たな国際社会の枠組み、ルールを創造するという論点が欠けていると思われるからである。日本は他の先進国に先んじて、少子高齢化に突入していくが、その中でいかにAIを役立て、少子高齢化という「危機」を乗り越えていくのかに世界が注目している。そのようないわば、歴史的・世界的使命感を伴った議論が行われるべきである。AI時代に「適応する」ことを目指しているだけでは、国際社会の底深くに沈み込んでしまうだろう。

結論

最後に、昨今の AI の議論では文化に対する視点も置き去りにされているように思えてならない。AI の発達は効率化を進め、生産性を高めるが、この効率や生産性に対立するものが文化や伝統といえる。文化や伝統は非効率・非生産的な面を併せ持つ、あってもなくても生活にはさほど影響のないもの、「不要不急」のものが多い。しかし、だからといって、効率や収益のみを重んじ、文化や伝統を放棄することが本当に良いことなのか。長きにわたって続いてきた文化や伝統の意味を深く考えることもなく、ただ「なくてもいい」「あっても負担になるだけ」という単純な視点から捨ててしまうことに、筆者は危機感を持っている。良いか悪いかの判断を本論でするつもりはないが、「脱ハンコ」はその典型だったといえる。「効率」を重視し、「ハンコ」の存在意義、成り立ちの歴史は一顧だにされなかった。

維持することは困難だが、放棄することは簡単である。一度放棄したものを再び回復するのはもっと困難である。ここでも「真剣に」考えなければならぬ。AI には「真剣に」考えることは出来ない。それは他でもない人間にしかできないことである。

AI 時代の真の脅威、それは AI に仕事を奪われることではない。効率と生産性が何においても優先され、ただ時間を浪費するために生きる人に溢れ、理想を掲げることもせず、文化を軽んじ、経済ばかりを優先させようとする風潮なのである。三島由紀夫の懸念した「ニュートラル」⁽¹⁶⁾な国は AI によってもたらされるのかもしれない。

[参考文献]

新井紀子 (2018 年) 『AI vs.教科書が読めない子どもたち』東洋経済新報社。

ダニエル・ゴールドマン著、土屋京子訳 (1997) 『EQ こころの知能指数』講談社。
海老原嗣生 (2018 年) 『「AI で仕事なくなる」論のウソ』イースト・プレス。

経済産業省 (2017 年) 「新産業構想ビジョン」

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shinsangyo_kozo/pdf/017_05_00.pdf (最終確認: 2022 年 1 月 19 日)。

(16) 「このまま行ったら「日本」はなくなってしまうのではないかという感を日ましに深くする。日本はなくなって、その代わりに、無機質な、からっぽな、ニュートラルな、中間色の、富裕な、抜目がない、或る経済的大国が極東の一角に残るのであろう。」三島由紀夫 (2006 年) 『文化防衛論』, 372 頁。

厚生労働省（2016 年）「働き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために～報告書」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000152713.pdf>（最終確認 2022 年 1 月 19 日）。

三島由紀夫（2006 年）『文化防衛論』ちくま文庫。

内閣府（2013 年）「世界最先端 IT 国家創造宣言」

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/pdf/it_kokkasouzousengen.pdf（最終確認：2022 年 1 月 19 日）。

大内信哉（2019 年）『会社員が消える』文春新書。

ロナルド・ドーア著，石塚雅彦訳（2005 年）『働くということ グローバル化と労働の新しい意味』中公新書。

ルトガー・ブレグマン著，野中香方子訳（2017 年）『隷属なき道 AI との競争に勝つベーシックインカムと一日三時間労働』文藝春秋。

齋藤和紀（2018 年）『シンギュラリティ・ビジネス AI 時代に勝ち残る企業と人の条件』幻冬舎新書。

清水正徳（1982 年）『働くことの意味』岩波新書。

渡邊正裕（2020 年）『10 年後に食える仕事 食えない仕事』東洋経済。