



第45回

「生成AIと雇用に関する労務問題」

Q 生成AIの導入で業務内容が大きく変わる場合、労働契約上の問題はありますか？

A AIの導入による業務変更は、労働者の適応負担が大きいため、周知期間を設け、研修等を通じた支援策の提示が重要です。特に、業務内容の変更が労働契約の範囲外に及ぶ場合には、労働者の合意が必要となります。特に個別契約書で職務が限定されている場合、一方的な業務転換は無効となる可能性があります。加えて、業務変更に伴う評価制度や報酬体系の見直しがある場合には、就業規則の変更手段や労使協議が必要です。この協議や同意は形式上のものではなく、実質的な納得が得られる対応が求められます。

Q 導入で人員整理する場合、解雇は合法ですか？

A 導入によって業務量が削減され、人員が過剰になることはありますが、それを理由に整理解雇を行うには、一般的な法的要件を厳格に満たす必要があります。具体的には、①経営上の必要性が真に存在すること、②希望退職の募集や再配置など解雇回避の努力を尽くしたこと、③人選基準が合理的であり、恣意的でないこと、④労働者や労働組合への説明・協議を行ったことが求められます。AIを理由にした安易な解雇はトラブルの元になりますので、慎重な対応が必要です。

Q 導入後、社員の業務に偏りが出ています。これに法的問題はありますか？

A 業務の偏りが一部の社員に過剰な負荷やストレスを与える場合、「職場環境配慮義務」の違反と評価されることがあります。特定の社員がAI業務に慣れているという理由だけで作業が集中すれば、不公平感や職場内の軋轢を招きます。また、AIに不慣れた社員が排除されることで、間接的な差別や嫌がらせとみなされることもあります。公平な業務分担とOJTや再教育の提供を組み合わせることで、業務のバランスを取ることが重要です。組織としての心理的安全性を確保するための配慮が求められます。

Q 社員がAIで仕事を失うと不安を抱いています。企業はどのような対応をとるべきですか？

A 企業には雇用を維持するための努力義務があります。AIの導入によって従来業務が減少することが予見される

場合、早い段階からの情報共有と支援策の提示が不可欠です。具体的には、職種転換に向けたリスティング研修、部署異動の選択肢提示、ジョブローテーション制度の導入など、従業員に将来の選択肢を示すことが重要です。雇用の維持とキャリア開発の両立を支援する姿勢が、従業員の信頼につながります。形式的な説明ではなく、双方向の対話を通じた丁寧な対応が求められます。

Q 生成AIを使う際、情報漏洩のリスクはありますか？

A 生成AIは利便性が高い一方で、社外サーバーとの通信が行われる場合、情報漏洩の危険性があります。特に顧客情報、個人情報、社内機密などの入力には慎重に制限する必要があります。このため、使用ガイドラインを策定し、どの業務でAIを使用できるかを明示することが重要です。加えて、アクセス制限、社内監査、ログ管理などのセキュリティ対策を講じることで、企業としての責任を果たすことになります。社員向け研修によるリスク認識の醸成も欠かせません。

Q 導入で制度を変えるとき、労組対応は必要ですか？

A 導入によって就業規則や評価制度などを変更する場合、労働組合との事前協議が望ましい対応です。労働条件の不利益変更該当する場合は、過半数代表者の意見聴取が法的に義務付けられており、また説明が不十分なまま変更すれば、後に無効とされる可能性もあります。変化に対する不安を最小限に抑えるためには、説明責任を尽くし、労使間の信頼関係を築くことが不可欠です。導入にあたっては、試行期間を設けるなどの工夫も有効です。

【まとめ】

AI導入は業務効率の向上だけでなく、雇用管理のあり方そのものに大きな影響を及ぼします。労働者の不安に寄り添い、法令遵守と対話を軸にした運用を行うことで、リスクを最小限に抑えつつ、組織としての信頼と生産性の向上を図ることが可能となります。労務管理の視点を常に持ったAI活用が、これからの企業経営には求められるといえます。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹壹法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
<http://www.takashita-law.jp>