

しかし、現代社会のかかえる諸問題は人工知能と切っても切れない状況にある。

- ・なぜ富の格差が広がっているのか？
- ・なぜ非正規雇用は増え続けているのか？
- ・なぜ働き方改革が叫ばれるほど現代の職場は忙しくなっているのか？
- ・なぜ生産性をいくら上げても収入は増えないのか？
- ・なぜ新しい階級社会だと言われ、最下層の人数が増えているのか？

これら、今、われわれの目の前にある労働や給与に関わる社会問題・経済問題の背景には人工知能が存在し、その原因を作っている。人工知能を経済の側面から研究すればするほど、そういった深層構造が見えてくる。

日本の場合は契約書は結構あいまいに書かれて

いることが多い。契約書の最後の方に「もしこの契約について問題が発生した場合は、**双方が誠意をもって解決すること**」と善かれているぐらいだ。問題は起きた後で考えようという日本の文化に沿った内容である。

・・・

実際、私の知り合いが著名なバイアウトファンドからの要請でグローバルな大企業に役員として雇われたときにこんなことがあった。

契約書をそのまま読むと一見普通に見える幹部社員に対する雇用契約書で、文言通りに読めば「会社都合で解雇する場合には1年分の給与を保証したうえで、ボーナスとストックオプションを手に退社する」という条件が書かれていた。これはアメリカ企業で役員級の人材と交わす条件としてはよくあるものである。

ところがファンド側が用意した契約書を弁護士がチェックすると、そこには**山ほど落とし穴があった**という。それで弁護士のアドバイスで大量の細かい修正事項を申し込み、最終的にはファンド側とも合意し、無事、その会社で役員としての仕事を始めることになった。

その1年後、その企業の株式をファンドから**CEO**が買い取ることになった。マネジメントバイアウトという経営手法である。会社のオーナーがファンドから経営者になったため、ファンドから送り込まれていた役員は一斉に退任することになった。

このとき最初の契約書の不備が、退任する役員の処遇に大きな格差を生むことになったそう。私の知り合いは契約書を修正したおかげでオーナーが変わっても契約は引き継がれ、**総額で5000万円規模の退職パッケージ**を手に退任することができた。ところが同僚の別の役員はそのままの契約書にサインをしてしまった。契約ではファンドがオーナーになっている期間しか退職パッケージの約束は果たされない。ファンドが株を手放した瞬間にファンドとの間での雇用契約は無効となってしまった。結果として、彼は**ほぼ支払いゼロで仕事を失う**ことになった。

私の知人によれば、最初に弁護士を雇った際には、**数十万円のお金ももったいないし、契約書の修正のやりとりも面倒だと感じた**そうだが、結局そのことで1年後に**5000万**

円もの差が生まれたことで、あらためてアメリカの契約社会の意味を理解したという。

医者の仕事の中でも**開業医や**

内科医の仕事は比較的人工知能に代替しやすい。特に「何かしら具合が悪いので診てほしい」という患者のあしらいは人工知能にとっても向いている。

そのひとつは学習する人工知能の開発においては、まだいくつか乗り越えなければならない研究テーマが残っているということだ。東京大学の松尾豊特任准教授はこの先の**ディープラーニングのテーマ**を次のように具体的に挙げている。

まずこの先、人工知能は**自分の行動が引き起こす結果を学べるようになる必要がある。**そのためにはPDCAを学べるようになったり、フレーム問題と呼ばれる人工知能の技術的問題を乗り越える必要がある。具体的な職業で言えば「完璧な金融商品トレーダー」の人工知能はこの問題を乗り越えて初めて出現するわけである。

また、「行動を通じて経験を蓄積する」という課題もある。風邪の診断を下すときには患者は普通に聞いてくれるが、がんの告知だと配慮が必要だ。コレステロールやタバコなどは、いくらその害を説いても患者が行動するとは限らない。そうしたことを**実際に経験してみてもそこから「この病気の診断のときにはこれに気をつける」といったことまで人工知能が学ばないと、ナレッジワーカーの仕事は人工知能には置き換えられない。**

コンピュータパワーの制約がある以上、世界の資本はもっと見返りが大きい市場に今、集中している。それが**セルフドライビングカー（自動運転車）市場と、フィンテックだ。**

自動車がすべてを人工知能で完全に運転できるようになれば、世界の運輸市場と物流市場に革命が起きる。世界中の自動車メーカーが**レベル5**と呼ばれる完全自動運転車の完成に向けて研究開発投資を続けており、**2022年には最初のレベル5の車が市販される**と言われている。そのターゲットに向けて、世界中の投資がこの市場に集まってきている。

そしてもうひとつ、1兆円をはるかに超える投資が行われているのがフィンテックの分野である。金融商品の運用、売買、銀行融資、生命保険サービスなど、金融の市場はほかでかいうえに、そこで生まれる利益は莫大なものがある。

人工知能によって他社に先んじて金融ビジネスに革命を起こせば、そこに巨額な富が生まれることになる。株の取引などは今ではどの証券会社も人工知能が自己売買部門の主戦力となっている。そしてカモにされてお金を失うのは人間のトレーダーである。

この現象を説明する言葉が「**パワードスーツ効果**」である。パワードスーツとはSFの世界でヒーローたちが着る強化服のことで、それを身につけることで常人を超えた力を発揮することができるようになるアイテムだ。

ITの発展によって、現代のビジネスパーソンは誰もが**あたかもパワードスーツを身につけたかのように働くことができるようになってきている。**

人工知能の研究者の実務が**弱い AI 開発**に向いている間は、日本のナレッジワーカーのような小さい市場で働く人の仕事は安泰である。その均衡が崩れるのは、全世界の人工知能研究者が人間の脳レベルの計算力をもったコンピュータを数十万円の予算で購入できるようになったときだ。そのときに訪れると人工知能の研究が一気に進むようになる。

原稿料がメディア各社で大幅に下がっているのだ。

今から 10 年ちょっと前、2005 年頃に副業として月 5 本のコラムをこなしていた当時は、3000 字のネットコラムの原稿料が **1 本 4 万円**だった。1 か月の原稿料は 20 万円である。そのさらに 10 年前の 1995 年頃、当時はウェブがなく寄稿は雑誌ばかりだったが、3 ページくらいの記事を寄稿するとたったひとつの記事で 10 万円の原稿料がもらえたものだ。

さすがに 16 本も記事を書くと月 5 本の頃よりは若干ではあるが売上は多いが、それでも 1 か月の原稿料の合計はほとんど増えていない。もし月 10 本なら収入は以前よりもがくんと減るはずだ。

しかも、「かつぱ寿司の食べ放題について書いてください」「格安スマホを普通の携帯と比較してください」など、取材のために実際に出かけてみたり、格安 SIM を購入してみたりする分の経費を考慮すると、本数が増えた分持ち出しが多くなる。だから忙しく執筆している割には、以前より儲かっている感じはまったくしない。

働く量は 10 年前の倍以上に増えているのに、収入はほとんど増えていないのだ。

以前、DeNA などの IT 企業がキュレーションメディアという新しいメディアを立ち上げて社会問題になった。いわゆる「**WEIQ(ウェルク)問題**」だ。この問題を覚えていらっしゃる方は彼らがやっていたビジネスモデルを思い出してほしい。これらキュレーションメディアでは、ネット上の記事を集めて「まとめ記事」というものを書かせてページビュー (PV=そのページを見に来る人の数) をたくきんかせいで儲けている。

質はともかくそれをやられると、専門家でないライターでもいかにも専門的に見える記事を書いてしまう。そのようなライターに DeNA から当時支払われていた原稿料は 3000 円。専門家から見れば質は劣悪でも、そのコストで仕事を請け負ってくれる人が出現してしまうと、**本物が書く記事の原稿料の相場も下がっていく。**

結果としていつの間にか、われわれ専門家は 3000 円の記事と比較して「どれだけ PV 数を集められるか？」で原稿料の水準が設定される時代になってしまった。だから**経済評論家としての私の仕事は年々、忙しく厳しくなっており、そしていくら生産性が上がっても私の収入はほとんど上がらない。**

~~~~~

「キュレーション」(curation) とは、情報を選んで集めて整理すること。あるいは収集した情報を特定の

テーマに沿って編集し、そこに新たな意味や価値を付与する作業を意味します。

~~~~~

この音声認識の性能は数年でもっと高い水準にまで向上するだろう。そうなると入力スピードは音声入力の方がフリック式のキーボードよりも速くなる。

~~~~~

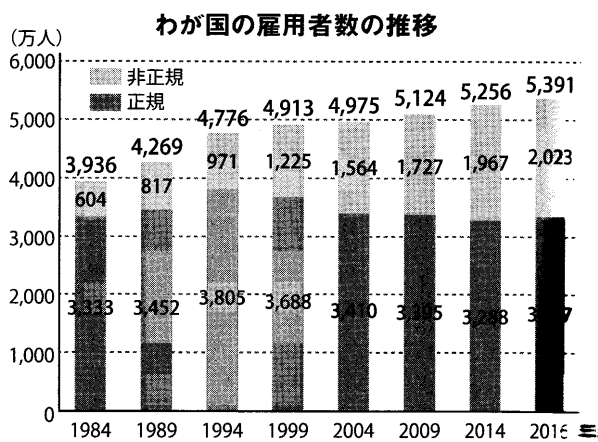
フリック入力は2008年にiPhoneに採用されて以来、スマホの文字入力方式として急速に普及している。スマホのタッチスクリーン上で指を動かしたり弾いたりして入力する文字入力の方法のことで、日本語入力の場合はテンキーのように配置された各行のあ段の周囲に十字型や扇型にほかの段がそれぞれ配置され、あ段のキーを押しながら入力したい文字の方向に指をスライドさせることで文字を入力できるというものだ。この入力方法は多くのガラケーで使用されていたキープッシュを連続することで文字を入力するトグル入力に比べ、作業を短縮できるため効率的で素早い。

~~~~~

さて、パワードスーツ効果はミクロでは「仕事は増える一方なのに給与は上がらない」という現象を起こすのだが、実はマクロで起きている非正規社員増加の問題にもパワードスーツが関係している。

左のグラフを見る限り、今日までのところ仕事消滅どころかわが国の雇用者数は一貫して右肩上がりです。32年間に約1500万人近くも増えている。

このようなペースで雇用者数が増えた大きなふたつの理由は、女性の社会進出とシニア世代の労働力の増加である。



出所：厚生労働省資料をもとに作成

この30年の間に、数多くの仕事、非常に幅の広い仕事が、正社員を必要としない仕事へ

と変貌している。

マクドナルドが日本に持ち込んだのがマニュアル経営である。完成度が高いメニューを均質な品質で提供するということは、1970年以前の日本では考えにくいことだった。当時の日本では料理はプロの調理師が作り、提供するものだった。

それをマクドナルドは中間加工品までの状態を工場で作ること、調理器具を一定温度に保ちタイマーで調理時間をコントロールすること、そして**バイト従業員をマニュアル通りに動かすことで、非正規労働力でもサービスを可能にした。**

たとえば、マクドナルドのバーガー類で一番簡単な作業で作ることができるのがフィレオフィッシュだ。アルバイトに採用された従業員は事務所で20分の教育ビデオを見せられて、その後、店舗で先輩から指導を受ければ、その日のうちにフィレオフィッシュを作り顧客に提供できるようになる。

調理作業はバイトを始めた初日でもこなせるように設計されている。たとえばフィレオフィッシュを6つ作るようにという指示が来たら、冷凍庫から冷凍食品の白身魚のフライを6つ取り出して、あらかじめ一定温度に保たれている油の中に下ろす。下ろしたらフライヤーの上にあるボタンを押す。これがタイマーのスイッチの役割を果たしている。

次にバンズを6つ取り出すと、蒸し器の中に上下の部分に分けてセットして蒸し器のボタンを押す。これもタイマーである。

蒸し器のタイマーが鳴ったらバンズを取り出して、タルタルソースが詰められたガンを裏返したバンズに向けてカチン、カチンと打っていく。引き金を1回引くと適量のタルタルソースが出るようになっている。

フライヤーの側のタイマーが鳴ったら油から白身魚のフライを取り上げて油をきる。それをトングでバットに移してかるく塩をふる。あらかじめ半分に切ったチェダーチーズをのせ、そのフライをバンズに移して、もう1枚のバンズで挟んだらフィレオフィッシュの出来上がりである。

マクドナルドでのバイトは徐々に難しい仕事をまかされていくのだが、それも段階的に自然に身につくように**仕事が分割され設計されている**。そして最終的に誰でも、ハンバーガーをピーク時に1分あたり12個のペースで焼くだけの技量が身につくようになる。

このように**仕事のマチュア化**が進み、それがITシステムにのりながら、ネットワーク化していくことで、以前は長い社内教育期間を通じて訓練された正社員しかできなかった仕事が、入社してまもない**非正規社員でもできるようになってきた**。これが今日まで、非正規労働者が全賃金労働者の4割を占めるようになった歴史なのである。

これを**RPA**ではソフトウェアが学んで自動化していく。一番初歩的なものは送り状を作成するような業務で、これはマクロのような古い技術で対応できる。

この RPA が革命的だと言われるのは、このような作業の自動化を行うのに、情報システム部門のシステムエンジニア (SE) を必要としないことだ。

古いタイプの情報システム開発は、①システムエンジニアが仕事の現場で行われている業務プロセスを理解して、②システムエンジニアがその理解を論理的にドキュメントに記述して、③そのうえでそれをプログラム言語に書き落とすという 3 段階の作業を行わないとシステムを作ることができなかった。

しかもそれは日ごろ業務をやっている現場社員が行う作業ではないため、おうおうにして①や②のプロセスで間違いが起きる。SE が理解したつもりの仕事内容が、実は細部で間違っていたりするのだ。それが後からわかってプログラムを修正する作業が発生したりする。システム開発の仕事は常に面倒で時間がかかるものだ。

RPA ならこの 3 段階のステップを人工知能が行ってしまう。だからこれまでよりもずっと少ない投資、しかも短期間で、これまでだったらシステム開発の手間をかけるだけの意味がなかったほどマイナーな作業でも自動化ができる。

仕事がなくなるから行員を別の仕事に振り向ける。これが三井住友 FG が 4000 人を事務から営業へと配置転換させる計画の根拠である。これを経営陣は「ルーティンに携わっていた人材を創造的な仕事に振り替えていくこと」と表現している。

要はそれまでやってきた仕事がなくなったら、その会社で一番金が稼げる仕事に社員を配置転換すると会社は発表するのだ。ところが、現場の社員を営業とか IT エンジニアのような「創造的な仕事」に配置転換しても、実際は戦力にはならない。結果、多くの社員が新しい仕事に定着できずに辞めていく。

本来の意味での正社員とは熟練工である。別に箋逼改号だけの話ではなくホワイトカラーの現場でも同じことだ。ひとつの職場で何年もかけてスキルを身につけた、簡単には他の人とは入れ替えられない熟練した人材がそもそも職場で必要とされてきた「正社員」である。

...

それが今では多くの仕事で、入社して 2 週間もたてば従業員は十分に戦力化できる。会社についての理解もチームとしての一体感も企業内の SNS やグループウェアでコントロールできる。そうなってくると、古い意味での正社員の必要性はなくなってしまう。

ウーバーは、2022 年以降の完全自動運転辛が出現する社会では、世の中から 9 割の車が要らなくなると想定しているそうだ。実際、それによってウーバーに登録している全

米 75 万人のドライバーたちが失業しても再雇用されるように職業訓練にも力を入れている。

要するに、今、日本でいわゆる開業医という人たちが行っている診断や治療については、近い将来、専門型の人工知能にとって代わられる可能性があるという話である。しかし日本ではまず間違いなく、このような人工知能医師の出現で医者が AI 失業する事態は起こり得ない。

その理由は日本医師会の政治力が圧倒的に強いからである。日本医師会とは要するに開業医の団体であり、その集票力の高さから政治家たちはそのパワーを軽視することはできない。

たとえ世の中に人工知能医師が誕生して、その診断能力が人間の医師よりもはるかに高いとしても、日本の法律は、最終的な診断は人間の医師しか下すことができないし、処方箋も人間の医師しか発行することができないという法律になるはずだ。

需要が急成長しているにもかかわらず人が採れない職場では、必ずブラック労働問題が起きる。そもそも人数が足りないので責任感の強い人ほどシフトに組み込まれたり、店長などの**名ばかり管理職**に祭り上げられたりしてしまう。無理が起きても仕事がまわる限り、問題は問題として認識されない。最終的に過労死や自殺の問題が起きないと上層部の人間は動いてくれない。そんな状況がおのおのの業界に慢性的に広がっていく。

外資系企業でリストラを行う場合、**各部署で今年、何人削らなければいけないか人事部から指示**が入り、部長、課長レベルで各部署の中から辞めてもらう人を決めていく。これは課長にとってとても心が痛む仕事なのだが、役割なので仕方ない。粛々と人選が進むことになる。

さて、このリストラの現場を眺めてみると興味深い現象が起きていく。初期のリストラではいわゆるローパフォーマー、つまり職場であまり役に立っていない人に辞めてもらうというリストアップがなされる。しかし会社がさらにもう一段のリストラを要求すると、能力が同じような人の中から辞めてもらう人を選ばなければならなくなる。

会社に嫌気がさして進んで辞めていく能力が高い社員を散見するのもこの段階だが、そうしたプロセスの中で誰が残っていくのかを見ていくと、**最終的には上司のお気に入り**とか**仲間とも言うべき人間関係**になっている人たちが**組織に残っていく**という現象が起きる。

現在はそれがさらに進み、「新・階級社会」だと再定義される時代になってきている。年収 300 万円は 2003 年当時は下流社会のシンボルのように取り上げられてきたが、今では非正規労働者を中心とした**新下流層の年収は 180 万円前後**であり、年収 300 万円の正規労働者はむしろ下層の彼らが目指すべきひとつ上の目標だと言われるようになって

できている。

事業開発とはどのような仕事なのか？ 実はこの本の第3章ですでにその仕事の概要は紹介している。そこでは「現代の仕事の現場では『(新しい) 事業や業務の勝ちパターンを設計し、それを横展開できるようにする』ことが正社員の仕事だ」と書いたのだが、このようなことを行う業務こそが事業開発である。

最大のボトルネックは「指」の再現が当面は不可能なことである。人間の指というのは極めてうまくできている器官で、あれだけ太くて大雑把なつくりの器官であるにもかかわらずかなりの精密な作業を行うことができる。その動きだけではなく指先は優れた感覚器官でもある。熱い、冷たい、重い、薄い、やわらかい、壊れやすいといった、触ったものの物理特性を瞬時に理解して、その物体に合った扱いができる。そのような優れた指と同等のロボットハンドは、これから先、20年間はおそらく誕生しない。たとえ誕生したとしても人間ほど安価に職場に導入することはできないという。