



AI活用の労務管理

115

昨今、企業の悩みの一つは人材不足が挙げられます。少子高齢化・就労・産業などの大きな構造変化が、社会全体あるいは職場内で人材のミスマッチが生じていることも人手不足の要因と考えられます。企業はなんとか効率を上げ、生産性向上を目指し、人材不足を解消すべく、試行錯誤されていることを耳にします。

そこで、**AI**(**Artificial Intelligence**＝人工知能)を活用し、業務の効率が図れないか、考えてみます。どんな業種であっても、AI活用の効果を期待できるのは「労務管理」ではないでしょうか。従業員の入社、人事考課や給与計算業務は重要な業務の一つであるものの、細かい内容が多

い上、煩雑な面もあることから、ヒューマンエラーが生じることがあります。なんらかの改善課題を抱えていることでしょう。

その中で、AIの活用が望めそうな事例を挙げました。

(1) 勤怠管理システム

① 不正行為の防止、正確なデータに基づき、勤怠管理が実現

② 過去の勤怠データを分析することで、特定の時期における従業員の出勤状況や欠勤傾向の把握可能

③ 退職や休職の確率を予測でき、人員の増減、採用を事前検討できる

④ 過重労働の早期発見、メンタルヘルス不調者の未然防止

(2) 給与計算システム

① 適正な労働時間、割増率の計算ができる
② 人事評価システムと連動できる
③ 勤怠状況、人事評価から昇給・賞与が査定できる

(3) 従業員属性管理

① 入社前履歴
② 勤続年数、職種、配置



転換など

③ 保有資格

一番のメリットは業務効率化です。AIが得意としていることは、大量の学習データを基に計算・分析と、分析によって発見したパターンや法則を基にデー

タの処理を行うことです。決められたルールに従って、作業を自動化することを得意としているため、労務管理の性質とピッタリ合います。AIは指示を的確に遂行します。これまでも、労務管理担当者が退職すると、

「引継ぎ業務」が発生していましたが、AIには当然ながら引継ぎも必要なく、安定したAI生成が期待できます。

一方で、導入に際し、初期費用やランニングコストがかかります。AI実現までに開発のための人件費も投入せねばならず、中長期的観点で計画をしなければならぬこと、AIに馴染みがなく、躊躇(ちゅうちゆ)してしまうこと、などがデメリットと言えるでしょう。人事評価などの場合は、単に過去データや指示通りに評価するに過ぎず、バイアス(不公平

な評価結果)が生じることがあります。

AI活用を成功させた一人が将棋界の藤井聡太七冠ではないでしょうか。まだ完全解明には至っていませんが、AIは1秒間で何億通りものパターンを計算できるため、人間のトップ棋士よりAIの方がはるかに強いという状況になっているそうです。人工知能が一気に人間を抜き去り、将棋のプロ棋士の研究の方法も劇的に変わったと言われています。

労務管理においても非日常的な世界ではなく、近い将来、多くの企業が当たり前のようAIを活用することと思います。まずは、労務管理の課題点を洗い出してみてはいかがでしょうか。少なからず、すぐに対応できること、削減できることが出てくるはずです。

(社会保険労務士法人という労務経営事務所、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤香澄