

生きた法

労働法は、従前は、労使対立を前提としており、その背景には労働組合を媒体とすることが多かった。労働組合は、労働法学の強力な支援者だった。

しかし、昨今現場で多発している健康に関する事件は、対立軸が、組織や業務と本人の相性や、愛される自信の有無（生まれや育ちに関わることが多いと思われる）であることも多く、従来の司法モデル（利害対立調整基準）ばかりでは解決が難しい。

このような問題の解決には、問題の本質を洞察し、関係者の連携をいざない、当事者を多角的に説得するような、人工知能（AI。以下、AI）では困難のスキルが求められている。

AIには困難な人間的要素

1) 無から有を生み出す想像力

AIは、学習能力は高いが、何もないところに何かを生み出すことは難しい。

2) 価値判断力（決定力）

これが正解とも言い切れない様々な考え方のうち、いずれかの価値を選択することは、AIには難しい。

3) 人を説得する力（納得形成力）

例えば人事評価について言えば、AIにはプログラムされた／学習により獲得された基準による評価は可能だが、それでもAIによる評価には抵抗感を持つ労働者が多い。

逆に、人間には、必ずしも論理的でなくても、人を納得させる力があったりする。

4) 筋を読む洞察力

スポーツの審判も、かなり機械が果たすようになってきたが、例えばサッカーで、人間の審判は、たとえ敵陣のファウルがあっても、攻めの勢いがある場合、あえてファウルを取らないことがある。

こうした筋読み（総合判断・洞察）は、裁判や法律実務にも／にこそ求められたが、当面、AIには困難だろう。

5) 人を愛する力、人に愛される力

鉄腕アトムのような心を持つ機械が現れるまで、まだ時間がかかるように思われる。

（中略）以下は、会員用ホームページに掲載。