

社会保障論評22-016号 (作成日: 2022年9月25日)

「年功賃金、見直す指針 首相表明」 朝日新聞2022年9月24日付朝刊1・3面

- 国連演説に訪米中の岸田首相が「日本経済の成長に向け、労働市場の改革に取り組むことも表明。年功的な賃金制度を見直す指針を官民で来春までにつくる考えを示した。労働移動を促すため、デジタル分野などでのリスクリングの支援を強める」という記事である。
- 「職務に応じて賃金を決める『ジョブ型』への移行を促す」ことで、岸田首相は「高い賃金を払えば、高いスキルの人材が集まり、結果、労働生産性が上がり、更に高い賃金を払うことができるというサイクルを生み出していく」とし、賃上げにつながるとしている。
- 2022年9月24日付朝日夕刊9面の取材考記「ジョブ型雇用『定年不要』も、日立の本気度」は、日本型雇用の「『入り口』は新卒一括採用。『出口』は定年。ここに手をつける覚悟はあるのか」に対し、日立首脳の「そこまでイメージしている」との意見を伝えている。
- ジョブ型雇用をめぐる見解は様々あるが、誤解されている点も少なくない。例えば、定年廃止では、定年制のある時の形で、いつまでも働けるわけではない。むしろ、いつ雇用が終了するのか分からない、という不安定な状況になる。定年（の無期限）延長ではない。
- 「高い賃金を払えば、高いスキルの人材が集ま（る）」というより、「高いスキルの人材には高い賃金が必要になる」わけである。報酬だけでなく、雇用の継続も、成果次第となるであろう。日本的な「賃上げ」はなくなり、報酬格差は拡大し、雇用は不安定化する。
- 様々な批判にさらされている日本型雇用の見直しが進まないのも、この点にある。正社員であれば、定年までの雇用が基本的に保障され、賃金や処遇も、非正規労働者よりも各段によい。だからこそ、新卒者は、正社員雇用を求めて熾烈な就活に明け暮れるのである。
- 業務に大きな変化がない時代には、個々人の成果には大きな違いはなかったかもしれない。しかし、時代は変わっている。IT技術などにたけた人材は、百人力・千人力の仕事を行なうことができる。多少の賃金の差異で大勢を動かすことのできた時代は、終わった。
- このような状況の中では、時代に応じた高い成果をもたらす人材に、多額の報酬を支払うのは当然のことである。一方で、労働生産性が上がるということは、それだけ必要な人員が少なくなるわけで、職を失う人が増えることになる。AIの活用は、それを加速させる。
- 要するに、格差は拡大するのである。「日本型雇用」だ「ジョブ型雇用」だと言っているうちに、対応の遅い企業は取り残され、スキルのない労働者は路頭に迷うことになる。それが第四次産業革命といわれるものの実態であり、社会は、否応なく対応を迫られよう。
- 第三次産業革命では、企業に人を集めて生産性を高めることができた。今の企業の形は、それに適用するように作られており、日本型雇用も、その対応の一形態と考えられよう。だが、第四次産業革命では、個人のスキルや能力が決定的に重要になるように思われる。
- 個人重視の形は、人間にとって悪いものではない。しかし、個々人の優劣がスキル装備によって拡大する中では、取り残される人々の生活確保やスキル強化をどう考えればよいのか、それこそが、社会や国家にとって喫緊の課題と言えるのではないだろうか。（以上）