

「ジョブ型雇用」の浸透とAIの活用

黒田兼一

このところチャット GPT など、生成 AI の発達と普及が著しい。また企業経営にそれらのデジタル技術が利用されると、これまでの仕事はどうなるのか、仕事がなくなるのではないかと不安も聞かれるようになった。

他方で、政府の新しい資本主義実現会議では、リスキリングや「ジョブ型雇用（職務給）」という言葉が飛び交っている。このリスキリング（reskilling, 学び直し）は、DX, AI の浸透の中で、たぶんにデジタル人材の養成という側面が強調されているが、実は「ジョブ型雇用」の推進と一体で喧伝されている。岸田首相は主張する。「リスキリングによる能力向上」「従来の年功賃金から、職務に応じてスキルが適正に評価され、賃上げに反映される日本型の職務給へ移行することは、企業の成長のためにも急務です」と、つまり「リスキリング」「年功制の職能給から職務給（ジョブ型賃金）への移行」「労働移動円滑化」の「三位一体の労働市場改革」で企業成長を実現しようというのである。

ところが、この「ジョブ型雇用」については、そのイメージだけが先行し、実務家、コンサルタント、研究者、それぞれが各自好き勝手な解釈で議論している。やっかいなことに学术界での議論も混迷状態である。経団連は 2020 年頃から大々的に、「自社型雇用システム」という形で「ジョブ型雇用」推進の旗を大きく掲げている。企業の現場では新たな人事制度の切り札とされている。

こうして DX, 生成 AI の普及のなかで、雇用と労働、人事と賃金など、働くことをめ

ぐる状況が混沌としたまま、「失われた 30 年」なのである。本年の春闘は久し振りの「大幅賃上げ」と報じられているが、果たして「失われた 30 年」からの脱出の契機となるのだろうか。

本特集は、この「失われた 30 年」からの脱出の方途を働く側の視点からの探求の一環として、まず第一に、AI, DX とは何か、企業経営ではこれらがどのように使われているのか、それによって仕事や労働がどのように変わるのか、これを問う。第二に、盛んにいわれている「ジョブ型雇用」とは何か、現在日本で喧伝されている「ジョブ型雇用」にはどのような特徴があり、いま経営側がこれを推奨する目的と狙いは何かを問う。これに関連して、個々の労働者が受け取る賃金はどのように変化しているのかも考える。

本号では、AI と ICT の進展が企業組織の構造にどのような変化をもたらしたのかを考察した山崎論文、電機産業を事例に事業構造の転換と「日本的ジョブ型雇用」を分析した藤田論文、さらに「ジョブ型」として導入されている実際の賃金制度がどのようなものを労働現場から考究した三木論文、そして生成 AI の企業における活用とその功罪を考察した那須野論文を掲載している。さらに次号（10 月号）では、技術論の視点から佐野正博「生成 AI とイノベーション」（仮題）を掲載する予定である。

（くろだ・けんいち：明治大学名誉教授、経営学）