

円滑な労働移動に求められる制度改革

日本総合研究所調査部主任研究員

安井洋輔
やすい ようすけ



デジタル技術の進歩を背景に企業を取り巻く技術基盤が大きく変化する中、2020年の新型コロナウイルス感染症のまん延を契機に、我が国においてもデジタル化のペースが加速している。経理・人事に係るクラウドサービスの活用はもとより、顧客属性および生産プロセスデータを活用したAIによる製品の提供・製造の最適化や、AI搭載ロボットの導入による省力化などによって、労働生産性を大幅に高めている企業も散見される。世界で最も高齢化が進み、人手不足が深刻化する我が国において、デジタル技術の普及はまさに焦眉之急である。

デジタル化の進展に伴う雇用の構造変化

デジタル化に伴い雇用の構造変化も起きている。2022年12月末に公表された2020年の国勢調査でデジタル人材の代表とも言える「ソフトウェア作成者」を見ると、就業者数は2015年よりも13万人増えて39万人

になった。年齢別で見ると、働き始めたばかりの25〜29歳が5年前の4万人から7万人に急増したが、他方ですでに他の職業でキャリアを開始していたとみられる30〜59歳でも同職業への転職が進んでいる様子が見取れる(図表1)。このように、ニーズが高まっている付加価値の高い職業に労働力が円滑にシフトしていくことは、生産年齢人口が減少トレンドにある我が国で経済成長率を引き上げていくために極めて重要である。

もつとも、デジタル化推進のカギを握るデジタル人材の増加ペースは、現状年間5万人程度とあまりに遅い。岸田内閣は2024年度末までにデジタル人材を年間45万人育成できる体制を整備するという目標を掲げている。企業がデジタル技術の不断の実装・改善を日常的に行えるようデジタル人材の内製化を進めるには、大学等でデジタル技術を習得した20代の学生が社会に出てくるのを待つのではなく、他の職業に就いている働き盛り世代をターゲットに、デジタル人材への転職を促し

ていく必要がある。これを後押しするため、岸田内閣は5年で1兆円を投じるリスキリング支援を打ち出しているが、これだけでは働き盛り世代のデジタル人材への転職は十分には進まないだろう。個人・企業へのリスキリング支援に加えて、働く社会人のキャリアアップ・インセンティブに働き掛ける、以下のような官民を挙げた労働市場改革が必要不可欠だ。

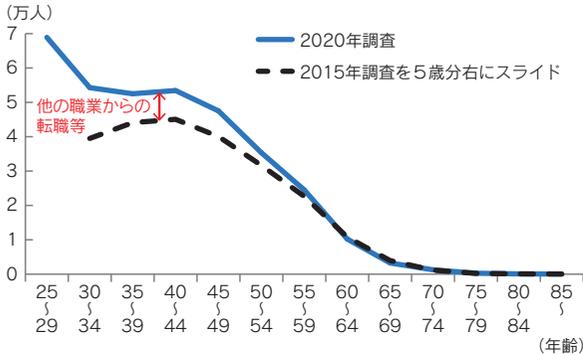
職業・賃金情報の見える化

1つは、政府による職業・賃金情報の可視化である。職業ごとの仕事内容や賃金分布といった情報に誰でもアクセスできるようにすれば、自分が希望する職業に就くためにどのようなスキルを身に付ければよいか、転職すればどの程度収入を増やせるかについて確認できる。これによって、転職後の年取と必要なスキル習得にかかるコストを勘案し、個人は転職やリスキリングを行うかどうか、意思決定しやすくなる。

(注)デジタル人材を「システムコンサルタント・設計者」「ソフトウェア作成者」「その他の情報処理・通信技術者」と定義すると、デジタル人材は、2020年調査では約125万人、2015年調査では約100万人であることから、年間の増加ペースは約5万人と試算できる

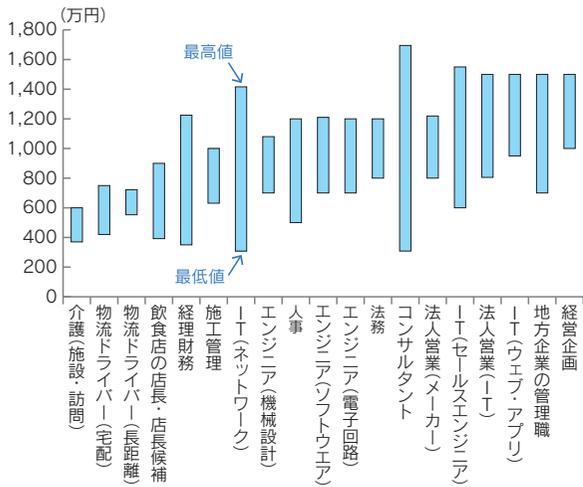
「人への投資」促進を通じた イノベーション創出と生産性向上の実現

図表1 「ソフトウェア作成者」就業者数(年齢別)



出所：総務省統計局「国勢調査」を基に日本総研作成

図表2 我が国における転職時の年収相場(2022年)



(注) 募集時最高年収の上位15%値における最高値と最低値。「地方企業の管理職」以外は首都圏が対象

出所：一般社団法人人材サービス産業協議会「転職賃金相場2022」を基に日本総研作成

職業・賃金情報の可視化には、厚生労働省が2020年3月に運用を開始したウェブサイト、職業情報提供サイトJob Tag(日本版ONET)が必須のインフラになる可能性を秘めている。Job Tagは現在、約500の職業について、仕事内容、就業経路、賃金といった労働条件の特徴、求められる能力などを紹介しており、最近では、「販売員」から「ウェブ・デザイナー」などへの転職の実例も紹介するなど、機能が向上しつつある。

もっとも、本家米国ONET Online(以下、米国版)と比べてJob Tagには改善の余地が大きい。例えば、米国版では各職業の年収分布、時給分布が表示される一方、Job Tagでは各職業の平均年収しか表示されない。こ

ジョブ型雇用の導入

もう一つは、企業によるジョブ型雇用の導

れではキャリアを蓄積していく中でどの程度まで賃金を上げられるのかという展望も得られない。ここ数年、人材サービス産業協議会は、転職市場における主要職種別の年収相場を提供しているほか(図表2)、OpenSalaryは、ソフトウェア開発に携わるエンジニアから匿名で集められた給与情報を基にIT職種ごとの年収分布を提供している。厚生労働省は、賃金構造基本統計調査など公的統計の改善を図りつつ、こうした速報性に強みのある民間統計も活用して、Job Tagに職業別の賃金分布を掲載すべきである。

入である。企業が採用する職種が明確になつていけば、転職後に任される仕事内容や支払われる賃金水準などの不確実性が大幅に低下するため、個人にとっては転職する意欲が高まる。同時に、企業にとっても募集職種に適した人材を採用しやすくなる。例えば、ウェブ・デザイナーとして転職しても、企業の都合で本人が希望しない仕事を担当させられることや、市場価値に見合った賃金を払ってもらえないということになれば、転職者の当初の見込みと食い違い、リスクリングの苦労や費用が無駄になる。専門スキルを有する人材を募集する企業でジョブ型雇用が制度化されていないければ、転職希望者にはこうしたリスクがつきまとい、積極的に転職しようとは思えなくなる。

この点については、ここ数年の大企業を中心としたジョブ型雇用の導入は望ましい動きである。ただし、職務記述書を整備すると同時に、企業は、年功賃金ではなく、職業ごとの市場賃金に沿った賃金設定を徹底することが必須だ。とりわけデジタル人材を採用したのであれば、OpenSalaryや「転職賃金相場」などでデジタル人材の年収分布をにらみつつ、転職希望者へのオファー賃金を設定する必要がある。

デジタル化により産業構造が大きく変化している。成長する産業・職業に人々が円滑に移ることができるよう、官民で力を合わせ、職業・賃金情報の見える化、ジョブ型雇用の導入、個人へのリスクリング支援を一体的かつ急ピッチで進めていくことが必要である。