

報告書（素案）に対する意見について（委員提出資料）

株式会社 IGPI グループ 会長
富山 和彦

先日の文案の説明を受けた後、ディープシークの登場、さらにはディープリサーチの登場と、AI の急激な指数関数的な進化を目の当たりにして「ホワイトカラー消滅」のペースはさらに加速する確信を持ちました。今の文案でもそれを意識した論点提示はなされているものの、時間軸的にもっと緊急性と重大性を持ってこの問題に対して労働政策上の課題整理を行うことをより明確に書き込むべきと考えます。私自身も弊社グループの連中も AI を使いまくってますが、本当にすごいです。ざっくり販売管理系、調査分析や企画系のホワイトカラーは少なくとも半減、おそらく四分の一くらいですむ感じです。この点は先日の官邸の会議でも松尾豊教授や若手の IT 系、AI 系の企業経営者たちのコンセンサスでした。

まず、高等教育から一連に続くホワイトカラーサラリーマンモデル、基本的に終身雇用を前提として企業の正社員としてメンバーシップ型のデスクワーカーになっていく、という雇用モデルが消滅していくということは、日本社会における一つの標準的な人生モデル（比較的高賃金で雇用の安定度も高かったモデル）が消滅していくという意味でかなり衝撃的なインパクトがあります。実際、こうした人生モデルが典型的に存在する大企業において、昨今、黒字なのにかかなり大規模なリストラが中高年のホワイトカラーサラリーマンを対象に行われるようになり、その一方で初任給や現場人材の給料を大幅に引き上げる動きが顕著です。資本市場からの圧力も昔のように単純に人件費圧縮を期待するものではなく、AI 時代、DX 時代に真に必要なとする人材の確保と能力ベースの高い賃金支払いによる人材リテンション、すなわち積極的な人的資本経営を促しています。既に革命的な変化が始まっているということです。そしてこのモデルで分厚い中間層をもう一度と言う幻想は捨てざるを得ない。これが今後の日本の雇用慣行のあり方、労働政策のあり方にどんな課題を提示するのか。

また、ノンデスクワーカーの世界、現場人材の世界では、エッセンシャルワーカー産業や観光ツーリズム産業では甚だしい人手不足が年々深刻化しています。医療介護や社会インフラ産業では特に深刻で今や社会機能の持続性に疑問符が付きつつあります。従来、デフレと人手余りの時代は労働集約的で雇用吸収力のあるこうした産業群は低生産性、低賃金でもそれなりに成り立ったし、非正規雇用を含めて雇用の受け皿としての役割を果たしていましたが、今や少子高齢化の進展による構造的、恒久的な人手不足時代に入り、かかる均衡は成り立ちません。我が国ではすでにノンデスクワーカーが勤労者の 6 割以上を占めていると言われ、このセクターの生産性向上と賃金上昇、すなわち「アドバンスト」なエッセンシ

ャルワーカーへの上方遷移は社会の持続性、経済の成長の両面で喫緊の課題です。ここではDXやAIは労働者の代替性はなくむしろ補完財的な役割を果たしますから、新しい技術もフル活用して生産性を上げることと、生産性の低い企業から高い企業への労働移動が極めて重要になります。もし我が国に分厚い中間層が戻ってくるとしたら、その可能性があるのは「アドバンスト」ノンデスクワーカーだと思います。また、中長期的にはホワイトカラーからこのセクターへの労働移動、若年層の高等教育から就職へのモデルも従来の漫然とホワイトカラー予備群を大量生産するモデルからの転換が求められます。ここで終身年功の非流動的ホワイトカラー正社員とそれ以外の流動的非正規と言う二重構造的な枠組みが機能しないことも明らかでしょう。

以上について、より明確な書き込みを行うことを提案します。