



【2017-09-06】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感

『人手不足から考える』

長野修二

人手不足から考える

8月29日付け、時事通信によると、「厚生労働省が29日発表した7月の有効求人倍率（季節調整値）は前月比0.01ポイント上昇の1.52倍となり、5カ月連続で改善した。1974年2月以来、43年5カ月ぶりの高い水準。正社員の求人倍率は横ばいの1.01倍で引き続き高水準だった。生産活動が好調な電機など、製造業を中心に人手不足感が強まり、安定した雇用状況が続いている」

また、[帝国データバンク](#)（8月24日）から人手不足に関するデータ（2017年7月）が公表されましたが、労働市場がひっ迫していることが見てとれます。

人手不足は、労働者側からすれば賃金の上昇をもたらしますので結構なことですが、他方、企業側からすれば、人件費の上昇により経営を圧迫することになります。

このような状況から人手不足倒産が増加している傾向にあるようです。もっとも、これまでが潤沢な労働者を自由に雇用し、低賃金で働かせ、企業努力を怠ってきた企業では、当たり前の結果になっているということではないでしょうか。

これらのデータを読むと、とくに正社員の人手不足が情報サービスをはじめ家電・情報機器小売り、放送や運輸・倉庫などで六割以上になっており、しかも規模別では大企業が五割以上と人手不足が深刻化していることがわかります。

こちらも当然ですが、もともと低い人件費や長時間労働などで仕事をおこなってきたつけがきているのかもわかりません。

このような産業では、賃金や労働時間など処遇がよい企業への転職が比較的容易ですから、人余りをベースに事業をおこなっていた企業ほどダメージが大きく、しかも早いペースででてくるでしょう。

このほか自宅に入ってくる求人チラシをみても同じ企業名ばかりの求人募集が目立ちます。

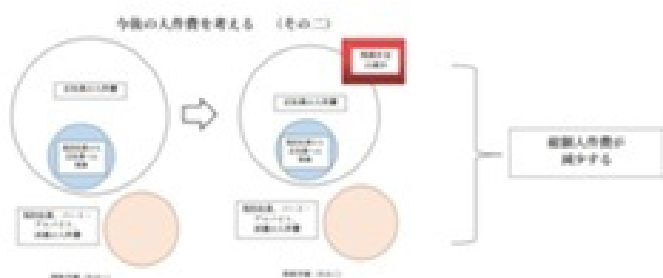
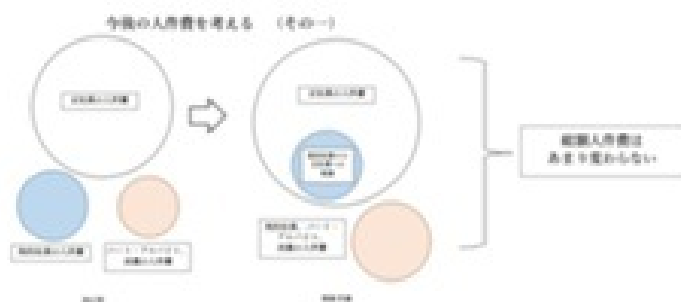
おそらく必要な労働者の確保がむずかしい状況にあるものと想像されます。

また、労働集約的な仕事が多く、求職者側から敬遠されていることにもその原因がありそうです。

あの手この手の求人条件を繰り返していますが、このデータからみえる状況が継続するようであれば、益々人手不足倒産は増加するのではないか、と思われます。

ただし、経済の好調がこれからも持続するという前提条件がつきます。世界を眺めれば、政治の状況が流動的になっていますので、そういう足元のわが国においても同様ですが、ひとたび不穏なことや問題が発生すれば、あっというまに不況に陥る危険性ははらんでいることも労働者は自覚しておく必要があるでしょう。

また、このデータにあるように正社員の不足が現実となっている場合、契約社員から正社員への転換が進むと考えられますが、このような状況は既存の正社員との関係で、いわば総人件費の中でみた場合、正社員全体の人件費がフラット化してくるという要素が含まれているのかもわかりません。



そこで考えられることは、やはり一人ひとりの仕事の能力に応じた賃金体系の確立という仕事の量や時間ではなく、仕事の質と成果が問われることが前提になるでしょう。

その意味では、現状の働き方、いわば比較的年功に対応した賃金体系から仕事の中身に対応した賃金体系になるということでしょうか。

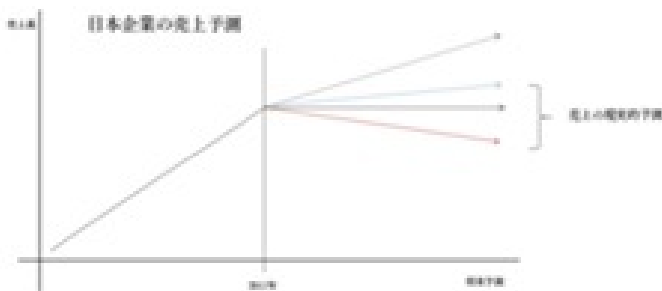
この点で正社員の増加は、あくまで基本的な業務の中で雇用の無期化が図られ、福利厚生や退職金などはある程度増えるでしょうが、企業全体で見れば、あくまで売上と利益に対応した総額人件費内に落ち着いてくることを意味しています。

要は総額人件費内でどのように賃金を配分するかという能力と成果にリンクした賃金体系が必然的になってくるでしょう。

とくに現在のがわが国の企業の現状は、売上や利益の現状維持、あるいは微増に終始するような経営体質になっています。

人材を確保して新たな分野に挑戦するといった積極的な投資をおこなっているわけではありません。

あくまで現状の延長線上に設備投資をおこなうといった消極的な投資です。



日本総合研究所の「[日本経済展望 2017年8月](#)」に「歴史的な低水準にある労働分配率とキャッシュフロー対比でみた投資の規模は横ばいが続く公算大」とありますから、果敢に挑戦するという将来投資は期待薄です。

この点においても、正社員の増加は、仕事に対する個人の向き合い方がさらに問われる時代となってくるのではないのでしょうか。

いくつかの企業が契約社員からすべて正社員へ転換するといった報道がなされていますが、今回の報道を読むと、なるほどと理解できます。

理由は、今いる契約社員を確保することで業務の継続性と安定性を確保

することで自社の雇用環境を有利に展開しておくといった企業側の姿勢がみてとれるからです。

また、このような状況下では、正社員間の転職も活発になると予想されますが、なかでも派遣から正社員への移動によって派遣企業の中でも中小規模の企業では倒産が目立ってきているようです。

正社員の雇用がだぶついているような状況下では、職を求める場としての機能をもっていますが、現下の状況では、契約社員以上に派遣をおこなう企業の求人募集はむずかしくなってきているということでしょう。

ちなみに、[大和総研の日本経済見通し2017年8月（2017年8月17日）](#)

には次のような記述があります。

「日本経済は潜在成長率を上回る成長が継続し、同時に企業収益も過去最高水準に拡大したが、正規社員の時給の伸びは鈍い状況が続いた。他方で時給・雇用者数共に改善が見られたのは専らパートタイマーである。この背景には、日本固有の厳しい解雇規制の下で企業が正規雇用の拡大に慎重であることや、パートタイマーの時給が正規社員に比べて低かったことが挙げられる。しかし潮目は変わり始めた。図表5に示すように、2016年頃から非正規雇用の増加が止まり、正規雇用の増加が加速している。この背景の一つとして非正規雇用者の時給が、かつてほど安くなってきたことが挙げられよう。しかし、より重要なもう一つの背景が、本当の意味で日本が人手不足の時代に入ったという事実だ。過去4年間で、少子高齢化に伴って日本の生産年齢人口は400万人近く減少した。にもかかわらず、この間の労働力人口はむしろ増加している。その理由は女性と高齢者を中心として就業率が大きく上昇したことである。しかし、今後労働参加率の大幅な上昇を期待することは難しい。女性労働参加率のM字カーブを見ると、過去数年間の上昇の結果として、米国並みの水準まで達している。つまり、これ以上の女性労働参加率の上昇余地は、少なくとも以前に比べれば限られてきている。結果として、パートタイマーの有効求人倍率はかつてない水準に達している。そしてパートタイマーを見つけることができなくなった企業が消極的ながら正規雇用を増やし始めた。結果として、2017年6月の正規社員の有効求人倍率は1.01倍と歴史的な高水準に達し、遂に1倍を上回った。正規社員も含めた本格的な賃金インフレに向けたカウントダウンが既に始まっ

ている可能性が指摘され得る」

私は賃金インフレについて懐疑的です。

理由は、先ほど書きましたが、1990年代以降の日本企業の事業展開に関して、バブル崩壊の影響下で委縮した経営体制になっており、将来をかけた挑戦的な投資をおこなえる経営職の人材不足やコストダウンの現状維持型経営のほうが経営職にとっては、その地位を安泰にするからです。

この傾向は、わが国企業の大勢ではないでしょうか。

さらにコスト削減、とくに人件費の削減に向けた努力に関しては、各企業とも並々ならぬ投資をおこなっています。

この傾向は、横並びが好きなわが国のような企業では、今後益々強くなっていくと想像されます。

入口における人件費のアップ、いわば採用時の賃金の上昇は間違いありませんが、入社後、どのように賃金が上昇していくかは経営職のさじ加減ひとつでしょうか。

正社員といえども転職が活発化する層と高賃金よりは安定を優先する層と多様な生き方を求めてくるのかもわかりません。

さらに今話題になっている「働き方改革」によって長時間労働が抑制されれば、当然ですが、時間外労働手当の減少を招きます。

企業からみれば総額人件費の抑制、従業員からすると賃金水準の低下を招くことになります。

「働き方改革」によって現状のGDPを確保できれば、大幅な生産性の向上となりますが、GDPの七割を占める個人消費は間違いなく低迷することになりそうです。

この点、時間外手当として支払われていた人件費、大和総研の試算によればこの額が8.5兆円なるという試算ですが、この額をどのように配分するか、という課題があり、今後、この点では各企業によってその対応がかなり変わってくるのではないのでしょうか。

それでも各企業の対応は、あくまで総額人件費の枠内における調整です

から、独自に新たな分野に挑んでいくという企業でない限り、正社員であったとしても大幅な賃金上昇があることはない、考えておいたほうがよさそうです。

【参考】

[賃金上昇が加速するフェーズはもう終わった](#)

(東洋経済ONLINE 2017.08.18)