

現実になった人手不足

財中小企業総合研究所 主席研究員 坂 東 輝 夫

案の定というべきだろうか、人手不足が表面化してきた。とりわけ、中小企業で人手不足が深刻である。来春の採用予定者を計画通り採れない中小企業も出ているというから、事態は深刻だ。

まず、雇用の現状をデータで確認しておこう。総務省調べの完全失業率（季節調整値）は03年12月に5%台を切ってからは4%前後を行き来しており、直近の今年8月は前月に横ばいの4.1%だった。期待の3%台突入は無理だったとはいえ、8月の完全失業者数は272万人と、前年同月より12万人減って、9カ月連続で減少している。

雇用者数も8月は5479万人と7月より81万人増となっており、18カ月連続で増加している。こうした順調さを反映してか、求職者1人当たりの求人の割合を示す有効求人倍率（厚労省調べ、季節調整値）も8月は1.08倍と前月を0.01ポイント下回ったとはいえ、9カ月連続で1倍を超えている。求人倍率が1倍を超えると、求職者は職を見つけやすくなるがその反面、求人側である企業は人を集めにくくなる。

リストラなど「勤め先都合」で失業を余儀なくされた人も8月は前年

同月より7万人減ったという。まだリストラが続いていること自体、驚きといえるが、総務省、厚労省も以上のデータを基に「雇用情勢は引き続き改善している」「企業の採用意欲の強さは続いている」との判断だそうだ。

01年から03年まで年間の失業率が5%を超えていたことを考えると、雇用環境が改善し出したことは明らかだろう。9月の日銀短観でも、雇用人員の不足は全産業に及んでおり、その不足幅も拡大している。上場企業の場合、雇用調整の遅れが株価下落の原因になり、トヨタ自動車さえ雇用調整の遅れを証券アナリストから糾弾されていた時期があったことを考えると、人余りから人手不足に変わる環境変化のダイナミックさには驚かされる。

言うまでもなく、雇用が改善し出したことは求職する側にとってはもちろん、経済全体から見ても望ましい。特に、若者の就職難が深刻な現在（15～24歳の失業率は今年3月で9.8%、8月でも7.9%）、雇用の改善は急務である。とはいえ、雇用が改善し出した結果、人手不足が深刻化して中小企業が採用戦線で苦戦を強いられるとするなら、必ずし

も手放しでは喜んでおれまい。

しかし、いまやその採用難が中小企業の間で現実のものになってきたのである。商工中金が今年2月に行った中小企業の採用に関する調査を見ると、中小企業の嘆き節を聞くことができる。人材が「不足」している企業は3割(29.5%)もあり、「過剰」とする企業の16.9%を大きく上回っている。

無理もない。業績回復などで中小企業の中では今後1年間に従業員を増やそうとする企業は32.6%あり、減らそうとする企業(12.1%)の3倍近くに達しているからだ。では、採用の実情はどうか。今年度の採用環境を「良い」と見る企業はわずか7.4%しかないが、逆に「悪い」と見る企業は33.7%、つまり3分の1にも達している。それだけ、採用環境は中小企業にとって厳しくなっているということだろう。

理由はハッキリしている。大企業の採用意欲が高まった結果、中小企業に人が回ってこなくなったのである。ついこの前までリストラと称して雇用調整に力を入れ、どんどん人手を吐き出していた大企業がいまや一転、ブラックホールよろしく人手を吸収し始めるようになった。いつもながらの身勝手な大企業の振る舞いだが、それを批判していても事態は好転しない。

— んでは、知名度の低い中小企業が採用戦線で苦戦に追いやられるのも仕方ない。ある精密機械メーカーは3人を採用する計画だが、応募者が集まらず、秋が来た現在でも内定者はゼロだという。別

の精密機器製造業者は技術力が優れていて、世界的な高シェアを占めているというのに、その情報を知らない新卒者は見向きもしない。システム開発業者も理系の学生が採れないので、文系の学生を採用せざるを得なかった。いずれも、今年の採用戦線に見る中小企業の苦戦の姿である。

それどころか、法人企業統計を基にした大和総研の試算によると、中小企業の労働分配率(季節調整値)は今年4-6月に75.9%となり、3四半期連続で上昇したという。同じ期間に大企業の分配率は低下しているのだから、対照的といえる。それだけ、中小企業は人手不足のために賃金の引上げを余儀なくされるようになっているのである。

なんのことはない。雇用環境が改善に向かい出したら、中小企業には人手不足、人件費アップという昔馴染みの経営課題が襲ってきた、ということだろう。しかもやっかいなことに、単なる景気回復による人手不足ではなく、今回の場合、日本の人口が減りだしたという構造的な要因が背景にあるだけに、事態の深刻さはより深い。

では、どうするか。大企業は通年採用に踏み切っており、パートや派遣社員から正社員化へと、採用姿勢を変えつつある。中小企業も同じ手を取りたいところだが、それで勝てるかどうか。知名度の低さが原因である以上、中小企業から求職者に対する情報発信が必要なことは言うまでもない。そのうえで、女性や高齢者の活用に工夫をこらす総合的な対策を取るべきだろう。