

「労働力不足」と中小企業



神奈川大学名誉教授

大林 弘道

はじめに

近年「労働力不足」の状況が深化するにつれて、それに関する個別調査とともに、企業における対応策や政府における政策の議論が進行している。とはいえ、「労働力不足」に対する社会的関心は「労働力過剰」に対するそれに比較して必ずしも高いものではなく、「労働力不足」は経営者とりわけ中小企業経営者にとっての問題、そして、その限りでの政府の政策の問題であるという認識がなお浸透しているように思われる。本稿では、このような状況を踏まえ、改めて現在の「労働力不足」の問題と中小企業との関係を検討した。以下では、まず、現在の「労働力不足」の状況を点検し、次に、その背景と要因を戦後日本経済の過程において分析し、さらに、「労働力不足」に対する中小企業の対応や政府の政策を考察することとした。

1. 現在の「労働力不足」の状況と中小企業

日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における「雇用人員」DIの2017年6月調査結果は、現在の労働力需給の状況に関して、次の諸点を明らかにしている。

まず、①「労働力不足」は全般的に拡大している。近年の全産業・全企業規模の「雇用人員」DI（実績値判断・「過剰」マイナス「不足」）は2012年にゼロ水準に低下し、その後負の領域に突入し、さらに低下を継続し、上記の調査時点において▲25に至った。また、②非製造業の「労働力不足」が顕著である。全産業を製造業・非製造業に分けてみると、全企業規模・製造業は2014年に負の領域に入ったが、同じく非製造業は先立つ2011年の12月調査の時点で負の領域に入り、現在▲30にまで低下している。さらに、③非製造業では「建設」「運輸・郵便」「情報通信」「対事業所サービス」「対個人サービス」

大林弘道氏 プロフィール

1942年東京都生まれ。慶應義塾大学経済学部卒業、同大学経済学研究科博士課程単位取得満期退学。神奈川大学専任講師・助教授・教授を経て名誉教授。現在、中小企業団体研究機関顧問・研究機関研究誌編集委員等。近著「東京一極集中」と「地方創生」（「企業環境研究年報」No.21、2016年）、「中小企業数の傾向的減少と「国民経済力」の後退」（「名城論叢」第17巻第3号、2017年）

「宿泊・飲食サービス」で「労働力不足」は目立っている。2017年6月調査時点で、「情報通信」は▲20台、「建設」「運輸・郵便」「対事業所サービス」「対個人サービス」は▲30台、「宿泊・飲食サービス」に至っては▲57にまで低下している。これらの業種のいずれも中小企業の占める割合が大きい業種であり、中小企業で「労働力不足」が深刻であることが窺われる。確かに、全産業において「大企業」（資本金10億円以上）、「中堅企業」（資本金1億円以上10億円未満）、「中小企業」（資本金2千万円以上1億円未満）に区分すると、「雇用人員」DIは、「大企業」が2013年9月調査でマイナス領域に入ったのに対し、「中堅企業」と「中小企業」は先行してそれぞれ2012年12月調査、2013年1月調査でマイナス領域に突入している。2017年6月調査では、それぞれ▲16、▲25、▲27となっている。つまり、④「中堅企業」、「中小企業」は「大企業」よりもより早い時期にマイナス領域に突入し、「労働力不足」の度合いはより深刻であるといえる。

2. 「労働力不足」の背景と要因

上述した現在の「労働力不足」の状況に関わる問うべき論点は多数あるが、本節では、現在の「労働力不足」の継続性について、次節では、それに対する中小企業の対応、政府の政策について検討する。前者の継続性についての大方の見解は問題の深化・拡大を踏まえて、また、背景にある少子高齢化などの人口問題の構造的な性格を根拠に、長期継続性や時代性が強調される場合が少なくないことをまず留意しておこう。

さて、最初に「労働力不足」を経済理論的に考えた場合を検討してみよう。現代の資本主義経済における労働力の需給の変動の要因などについてさまざまな異なる見解があるが、共通の問題意識として一定の程度の恒常的な「労働力過剰」を主題ないしは前提として

おり、またそれを事実認識としている。つまり、失業率ゼロ%、失業者数ゼロは想定されていない。したがって、「労働力不足」のように労働力の需要がその供給を上回る状態が一定期間継続し、企業が雇用したいと考える労働力の不足に悩むという問題については、経済理論においても論点とされうる事態であると考えるべきではない。「労働力不足」の出現について、学派や立場の違いを通じて共通して指摘される事情は次のような諸点である。すなわち、①景気循環の上では好況であること、あるいは、②高い経済成長率が長期に継続されていること、そして、この二つの事情のいずれか、あるいは、両方がある時には、③企業の設備稼働率の上昇、④労働時間の延長、そして、⑤企業数の増加、などによる雇用の顕著な増加があるはずということである。

これらの諸点について現在の日本経済を点検し、判定すれば、次のとおりとなろう。①実体経済の上で好況とは必ずしも言い切れない、②経済成長率自体とても高い水準と見なすことはできない。③製造工業に限定すると、設備稼働率指数（2010年＝100）はほぼ100前後で推移している。④総実労働時間（産業計2015年＝100）も低下傾向であり、1990年118.7、2000年106.9、2010年101.5、2016年99.5になっている。そして、⑤企業数は1989年頃以降低下傾向を持続しており、2014年の時点で3,809,228（「経済センサス基礎調査」）であり、事業所数では、1989年以降、約110万以上の減少の過程にある。以上の諸事情は、労働力の需要を規定するが、概して脆弱であり、「労働力不足」の持続性の説明としては充分ではない。

では次に、「労働力不足」の戦後日本経済における出現を、「有効求人倍率」を手掛かりに検証すると、1960年代前半（以下、「第1期労働力不足」）、1970年代前半（以下、「第2期労働力不足」）、1990年前後（以下、「第3期労働力不足」）、2006年前後（以下、「第4期労働力不足」）の四つの山（「有効求人倍率」の上昇と下落）が確認できる。そして、現在の「有効求人倍率」が直線的な上昇を継続し、五つ目の山（以下、仮に「第5期労働力不足」）を形成しつつある。

そのような経過の注目すべき特徴の一つは、過去の四つの山を形成した各期の「労働力不足」の背景には、順に「設備投資主導型」と言われた前期「高度成長」から「（昭和）40年不況」へ、「列島改造ブーム」から「石油危機」へ、「バブル」の「発生」からその「崩壊」へ、輸出主導の「緩やかな景気回復」か

ら「リーマン・ショック（世界的金融危機）」へとという過程があり、それぞれの「労働力不足」が、渦中にあつては想定できなかった急激な「不況」「危機」「崩壊」によって、急速にあるいは突如として終焉したことである。そして、同じくもう一つの特徴は、強弱はあれ、いずれの時期に際しても問題は指摘されつつも、企業経営の問題や政策の課題として調査と論議が目立ったのは、1960年代前半の「第1期労働力不足」と1990年前後の「第3期労働力不足」の二つの時期であつたことである。前者では、政府の白書類による指摘のほか大阪府立商工経済研究所（編）[1966]が中小企業を中心に調査報告が行われた。後者については、中小企業事業団[1990]、経済企画庁調整局（編）[1990]、労働省職業安定局（編）[1991]などにおいて、大企業・中小企業を問わず調査や論議が行われた。さらに、第3の特徴として、それらの調査や論議においては、「労働力不足」の長期継続性、恒常性が強調されていたことである。そのことは、現在においても類似しており、「労働力不足」の「時代」の到来が強調されている。つまり、「労働力不足」は切迫感を持って論議される傾向があり、過去のそれぞれの期間のその後の経緯を見れば、事態の継続性、恒常性とが過度に考えられがちであつたことが確認できよう。

さて、上述の「第1期労働力不足」においては、「労働力不足」の焦点が中小企業の「若年労働者不足」にあつた。「第3期労働力不足」では、たとえば、労働省職業安定局（編）[1991]は、当時の「バブル経済」の「発生」と「崩壊」の中での「労働力不足」は「労働力人口が前年を100万人を上回る豊富な労働力供給の中での労働力不足」（同、p.7）であるとして、むしろ「将来予想される労働力供給の増加テンポの鈍化、減少による労働力不足」（同、p.7）による労働力需給の「ミスマッチ」の拡大が予想された。

今回の「労働力不足」が相対的に中小企業に集中して現れているということについては、従来のそれと共通しているが、次の諸点で異なっている。まず、①労働力の供給の頭打ちという現実があるということである。ただし、その方向の判断には、現在100万人を超える外国人労働力が雇用され、今後もその増加が見込まれていること、さらには将来の本格的な外国人労働力の導入、移民が検討される可能性があること、また、女性・高齢者の労働力化・雇用の一層の推進が図られる可能性が高いことが留意されなくてはならない。そして、②産業構造が大きく変化し、労働のサー

ビス化や高能力化が進行し、しかも、それらが労働集約的産業として推移していることである。この場合も、AIなどの技術革新による省力化の今後の進行が考慮されるべき条件としてある。さらに、③玄田有史（編）〔2017〕が強調するように、従業者・雇用の賃金が上昇していないことが指摘できる。最後に、最も特徴的な点であるが、④雇用形態における求人と求職とがマッチしておらず、充足率は低下している。つまり、「常用的フルタイム（パートタイム労働者を除く常用労働者－引用者）以外（パートタイム労働者＋臨時労働者＋季節労働者－引用者）の求人は常用的フルタイムの求職者の伸びを大きく超えて増加してきたが、充足率は低下している。」（厚生労働省〔2015〕、p.2）言い換えれば、求職者の希望は、求人が相対的に少ない正社員求人を中心とした常用的フルタイム求人に向かっているということである。

以上から、現在の「労働力不足」の継続性について、筆者は次のように推察する。現代の資本主義経済としての日本経済は、理論的・基本的認識としては「労働力過剰」の傾向が内在していると判断すべきである。そして、日本経済の戦後過程で間欠的に発生した「労働力不足」は、「不況」「危機」「崩壊」などの突発的な事態によって俄かに解消し、「労働力過剰」に転化した。したがって、現在の「労働力不足」もかなり根強い方向にあるものの、何らかの突発的な事態の発生によって消失しないとは、現今の世界と日本の状況から断定することはできない。それゆえ、逆に中期的にも突発的な事態が発生しないと想定すれば、現在の「労働力不足」は継続性が根強いと考えられる。したがって、国内外の突発的な事態の到来を想定しない場合、継続する「労働力不足」の過程自体の内実が問題とされなければならない。そのためには、中小企業の対応や政府の政策が、合わせ考察される必要がある。

3. 中小企業の対応・政府の政策

まず、企業は「労働力不足」に対してどのような対処方法を実施あるいは実施しようとしているだろうか。厚生労働省〔2016〕（2016年8月時点で30人以上の常用労働者を雇用する全国の民営事業所から抽出した5,835事業所の調査・有効回答率51.7%）における「過去、今後1年間に於ける労働者不足の対処方法別事業所割合」によれば、①「調査産業計」の事業所の72%が「過去1年間」に何らかの対処をしており、②同じくその「過去1年間」に実施した対処方法の項

目への回答（複数回答）とその割合（カッコ内）を見ると、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」（62%）、「臨時、パートタイムの増加」（46%）、「派遣労働者の活用」（37%）、「離転職の防止策（労務管理の改善（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）や教育訓練の実施－引用者）の強化、又は再雇用制度（労務管理の改善（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）や教育訓練の実施－引用者）、定年延長、継続雇用」（31%）、「在職者の労働条件の改善（賃金）」（29%）、「配置転換・出向者の受入れ」（25%）、「求人条件（賃金、労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等）の緩和」（23%）、「在職者の労働条件の改善（その他）（休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実など）」（21%）、「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」（12%）、「左記以外の対処」（2%）の順になっている。つまり、労働者の「正社員化」などの処遇改善に力を入れているのが分かる。ただし、賃金や休暇・育児支援などの焦点となっている課題への取組みは多くなく、また、求人条件の緩和も目立ち、一般に強調されている生産性向上の取組みは少ない。このような傾向は、調査時点から「今後の1年間」においても大きな変化がないが、「調査産業計」で何らかの「対処をする予定である」は68%であり、「対処をする予定がない」は32%であり、「過去1年間」の同じく「対処した」との回答に比べて4%低下し、「特別な対処をしていない」で同じく4%上昇している。昨年の調査時点では、「労働力不足」の深化はあるが、全般的にはそれに対する「対処」が積極化しているとはいえないようである。

しかしながら、産業別の「過去1年間」の取組みの状況について、それぞれ「対処した」と回答した割合（カッコ内）を見ると、「医療、福祉」（80%）、「宿泊業、飲食サービス業」（79%）、「卸売業、小売業」（76%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（74%）、「製造業」（73%）など「労働力不足」が強調されている産業での「対処した」の回答割合の高さは明らかである。とはいえ、それらの産業では「製造業」を除いて機械化や省力化が本来困難な産業であり、また、「賃金」の引上げが課題になっている産業でもあることが注意される。要するに、今日の成長産業において「労働力不足」が顕著であるものの、それへの対処の重点が必ずしも抜本的でない方法に置かれているということである。

では、このような企業の取組みにあつて政府の政策

はどのようなであろうか。2017年3月に発表された、中小企業庁に設置されていた「中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会」が発表した同研究会の「取りまとめ」（中小企業庁〔2017〕）は、「労働力不足」の現状の分析とともに、政策課題として、①女性、高齢者などの多様な働き手が最大限能力を発揮できるように働き方改革や職場環境の整備を進め、企業の魅力を高め潜在労働力を掘り起こすことによって人手不足に対応していくことが重要であること、同時に、②IT機械等の導入等による生産性向上にも、不断に取り組んでいく必要があることを強調している。このような提言自体に異論は生まれまいであろうが、既述において明らかなように、企業の「労働力不足」に対する現実に採用されている対処方法の方向とは乖離しており、むしろ、その方向性の変更を政策的に誘導することが期待される課題であろうし、そこに政策の困難もある。というのは、政府の労働政策として、1980年代に開始され今日まで追求されてきた「労働改革」の基本線は「労働力流動化」政策であり、「労働力流動化」が進みさえすれば、「労働力不足」は解消されるはずであり、解消しないのはその不十分性に要因があるとされてきた。それがゆえに、一層の「労働力流動化」を推進し、流動化する労働力の「マッチング」を実現することが重要であるとされてきた。したがって、そうした考え方が浸透した過程では、企業としてはひたすら流動化する労働力との即時的な「マッチング」に適応すべく経営努力を継続するしかなかったのである。しかしながら、従来の「労働力流動化」の単純な継承では現在の「労働力不足」に対処することの限界が明らかになってきており、上記の中小企業庁〔2017〕でも、「労働力不足」の長期化・恒常化を前提として、経営者の変革努力・多様な人材確保・労働生産性の向上を基本に、「中小企業の経営課題・業務、求人像・生産性、人材募集・職場環境」の「見つけ直し」が提唱されている。しかし、そこにも重要な欠落点がある。すなわち、中小企業の経営環境との関係が不明確であり、そこに重要な課題があるからで

ある。

たとえば、現在の「労働力不足」の状況が深化するにつれて、「下請法違反事件新規着手件数及び処理件数」（公正取引委員会〔2016〕）が急増していることである。すなわち、「勧告・指導」などの「処理件数」は、2007年の3060件から2015年の6271件と倍増しており、これまでも「労働力不足」の状況が強まった時期に上記の下請法関連件数が増加することがあったが、今回のそれは急増であって過去最多の水準に至っている。つまり、大企業が政府の「労働改革」「働き方改革」に協力する過程で「派遣社員」の活用など流動的な労働力の雇用の範囲を拡大してきており、今回の「労働力不足」が集中する流動的な労働市場での雇用コストの上昇あるいは上昇懸念を、下請取引を中心とする中小企業との取引関係の中で解決を求めた結果であろうと推察される。そうであるならば、中小企業にとって、「労働力不足」は経営上の二重の負担を招いており、中小企業の「労働力不足」への対処、取組みを一層困難にしていると思われる。現に「人手不足倒産」の増大（帝国データバンク〔2017〕）が指摘されている。「労働力不足」の進行は今後日本経済の構造的問題を改めて呼び起こして行く可能性があると言わなくてはならない。

おわりに

現在の「労働力不足」に対して、今後中小企業においては、多様で多大な経営努力による対処を余儀なくされるであろう。加えて、中小企業としての自企業の存立のあり方について、根本的な再検討を迫られることになる。そして、それなくしては経営それ自体が成立しなくなる。しかしながら、その際、個別企業として自企業と経営環境との関係を考察することが肝心であって、そのことによって、「中小企業の経営課題・業務、求人像・生産性、人材募集・職場環境」の「見つけ直し」が真に可能となり、中小企業としての展望も生まれるであろう。

参考文献

- 大阪府立商工経済研究所（編）[1966]「労働力不足と中小企業の実態 その1～その8」経研資料 no. 399-400, 403, 406-407, 415
中小企業事業団〔1990〕「中小企業における労働力不足問題に関する研究—東京における実態調査を中心に—」中小企業事業団・中小企業大学校・中小企業研究所
経済企画庁調整局（編）[1990]「労働力不足の時代」大蔵省印刷局
労働省職業安定局（編）[1991]「労働力不足時代への対応」大蔵省印刷局
厚生労働省〔2015〕「就労率と充足率の長期動向」「労働市場分析レポート」第58号、厚生労働省 HP
労働政策研究・研修機構〔2016〕「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（企業調査）結果及び「働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果 JILPT 調査シリーズ No.162、労働政策研究・研修機構 HP
厚生労働省〔2016〕「労働経済動向調査（平成28年8月）の概況」（表14）厚生労働省 HP
公正取引委員会〔2016〕「平成27年度 年次報告」公正取引委員会 HP
中小企業庁〔2017〕「中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会 取りまとめ」中小企業庁 HP
玄田有史（編）〔2017〕「人手不足のになぜ賃金が上がらないのか」慶應義塾大学出版会
帝国データバンク〔2017〕「人手不足倒産」の動向調査（2013年1月～2017年6月）帝国データバンク HP

統計資料

- 財務省・財務総合政策研究所「法人企業景気予測調査」（各号）財務総合政策研究所 HP
中小企業庁「中小企業景況調査」（各号）中小企業庁 HP
厚生労働省「一般職業紹介状況」（各月）厚生労働省 HP
厚生労働省「雇用動向調査」（年半年）厚生労働省 HP