

会社存続の危機

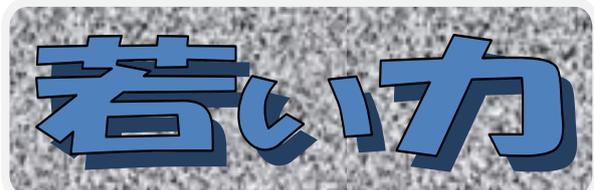
会社経営には人的資本が不可欠

あらゆる業種で人手不足が問題になっていきます。少子高齢化が進行する日本では、度々この問題が指摘されてきましたが、これまで買い手市場が続きました。国と企業が結託し、人件費等の経費を抑制することで利益を生み出してきた日本式の経済モデル。労働力の不足を非正規雇用や高齢者雇用、あるいは共働き世帯を拡大することで補い、賃上げ圧力を抑制してきました。しかしこれらを供給源として穴埋めすることもはや限界で、加えて歴史的な物価高も加わり、外国人労働者に採用を拡大したところで国際的な競争力もありません。

労働政策研究・研修機構による「人手不足とその対応に係る調査」では、回答事業所における過不足状況で「不足・やや不足」の回答が正社員で57%、パート・アルバイトで56%と6割に迫っています。一方でICT化が人手不足の解消に効果があったという回答は3割にとどまっています。人材確保・採用に関する取り組み状況では採用を行う事業所のうち、約半数で賃金の引き上げを行っています。人手不足が顕在化し、翻って現在は空前の売り手市場。いよいよ人材獲得競争が起きるなど、人的資本経営が目まくらしてきます。

24春闘での賃上げ率は歴史的な高水準となりました。大学生らを対象とした就職人気ランキングで2年連続1位となった家具販売大手「ニトリ」は21年連続でベアを行っており、特にここ2年は23年5%、24年6%と大幅賃上げとなっています。他にも流通大手イオンはグループ全体で3年連続7%の賃上げ、サントリーホールディングスは3年連続で7%の賃上げをする方針で、他にも多くの企業が既に賃上げを表明しています。JR九州は昨年、新人事・賃金制度により9.3%（定昇1.6%含む）のベースアップを行い、その際には「世間相場を見てもおかしくない水準」と説明しました。組合要求に対してはベアゼロ回答でしたが、制度の改正がない今回、世間相場と比べておかしくない回答ができるか注目です。

AI化・IoT化による省力化も先進8か国で日本が最も遅れているとされていますが、その一因に賃金格差があります。経済成長に合わせて賃金が上昇してきた欧米では、AI化を進めると人件費削減効果が高い。また労働力はより待遇の良い方へ移動するため、AI化に欠かせない優秀な人材も集まります。反面30年間賃金を据え置いた日本はその逆。JR九州でも少子化による労働力不足への対策であるとして、各種効率化施策を進めてきました。一方コロナ過では全国的に失業者が増加し、ある意味では労働力を確保するための千載一遇の機会でしたが、ボーナスの大幅カットや戦略的出向を推進するなど、人材の大量流出に繋がる施策を推進しました。労働力が安い時に流出させ、高くなってからその確保に苦慮し要員不足を招く。会社の近視眼的な経営戦略には辟易しますが、待遇を据え置き、生産性向上を先行してきたことで、賃上げの余力は十分です。この期に及んで労働市場で評価されないような回答をすれば、人的資本の流出を招き、会社存続も危ぶまれます。



第195号
2025年2月1日
発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目9番3号ニッコウハイツ 1003号