

日経MJ 2018年 / 月22日付

深刻な労働力のミスマッチ

ビジネスの至る所から深刻な人手不足を嘆く声が聞こえてくる。確かに数字がそれを物語っている。有効求人倍率はバブル期の水準を超えて、1970年代以来の高さであるという。コンピュータエンジニアや介護の現場などでは、有効求人倍率が3を大きく超えるような敵しさだ。人材を確保することができない状況であると言っようい。

この紙面に関係ある飲食や商品販売などの業種でも有効求人倍率は3を超えている。人が確保できないので新規出店が難しいとか、深夜営業ができないなどの



伊藤元重の

エコノウオッチ

声上がるのは当然だ。ただ、本当に日本は人手不足か、よくわからない面もある。例えば、一般事務サービスなどでは、有効求人倍率は1を大きく割り込んだ数字となっている。一般事務サービスを多く抱えている大手の銀行では、フィンテックなどの進展で人材を大幅に削減する計画を公表している。中長期的にみて、多くの人がいらなくなるのだ。大胆な人員整理をしないかぎり生き残れないということだ。

このように一方で深刻な人手不足が起き、他方で人が余る分野も多くある。こ

生産性高め、賃上げを

これは経済構造が大きく変わる時期にはよくあることだ。ただ、余ったところから足りないところになかなか労働力が流れていかなかった。確かに昨日まで事務サービスを担っていた人材が明日から介護やコンピュータの分野で働くというわけにはいかないだろう。深刻な労働力のミスマッチが起きているのだ。

ただ、こうした不均衡の状態がいつまでも続くと考えてはいけない。深刻な人手不足に悩むところでは賃金を大幅に上げないかぎり人手を確保することはできない。これが経済原則だ。

そうした業種は人手を失うことになる。高めの賃金でも回していけるようなビジネスモデルや料金設定が求められる。

銀行のように人が長期的には余ってくるような業界では、徹底的なビジネスモデルの変革によって労働生産性の引き上げを進める必要がある。労働生産性を上げることができれば、それに応じて賃金を引き上げられる。急速な技術革新の下では、対応の遅れは致命的になるだろう。要するに人が足りない分野でも、人が余った分野でも、労働生産性を引き上げ、賃金を上げることが、生き残る条件となる。賃金を上げられない企業は生き残るこ

とができないということだ。そのためには大胆なビジネスモデルの見直しが必要となる。

ただ、これまでのところ賃金は十分に上がっていない。これは労働の流動化が十分に起きていないということだ。人手不足の分野ではそれを嘆くだけで、抜本的な対応をしていない。人が余っている分野では人件費が上がっていないので、労働生産性が低いままの状態が放置されている。経済原則を信じるなら、労働の需給に大きなギャップがあれば、必ず賃金は上がるはずだ。そうした変化が加速化することを期待したい。

(学習院大学国際社会科学部教授)