

雇用人員判断の変容

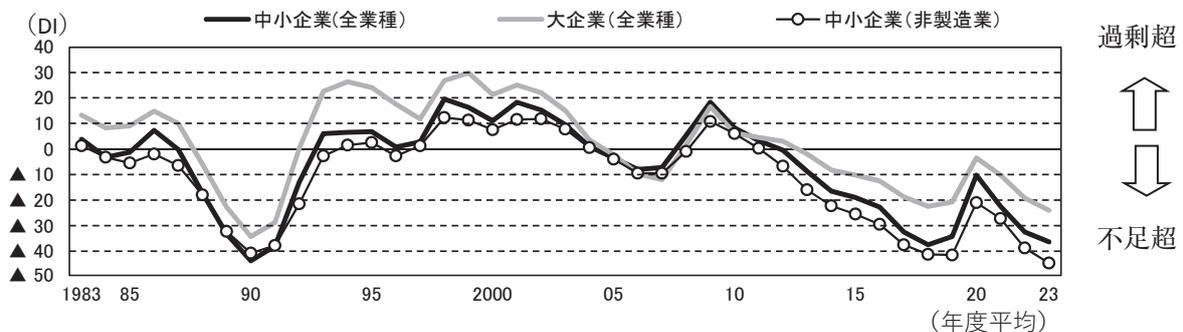
日銀短観の雇用人員判断DI（「過剰」－「不足」の企業割合：％）の推移をみると（図表）、2010年代前半までは好況時はマイナス（「不足」超）、不況時はプラス「過剰」超となる傾向が顕著であった。バブル景気時には大幅なマイナスとなり、崩壊後は長期にわたりプラスが続き、リーマンショック時には大幅なプラスとなった。しかし2013年以降の動きをみると、中小企業は44四半期連続で、大企業も42四半期連続でマイナスが続いている。2020年から約3年にわたり新型コロナウイルス感染症拡大による経済活動の自粛が繰り返されるなかでもDIがプラスに転じることはなかった。リーマンショック当時とは明らかな違いがみられ潮目は変わってきた。そして足元ではバブル景気時に迫る「不足」超の状況となっている。

労働供給に不安がない状況では、景気変動という循環的な要因が雇用人員判断を左右していた。しかし15歳以上64歳未満の生産年齢人口はすでに1995年の87.2百万人をピークに減少が続いている。女性や高齢者の労働市場への参入増にも限界がある。諸外国と比べるとわが国の外国人労働者の受入れ体制の整備は十分とは言えない。DIが恒常的にマイナスとなっていることは、需要側の企業が労働供給制約という状況を前提に対応せざるを得なくなったことを物語っている。ちなみに業種別にみると非製造業の不足感が際立っており、直近の2023年12月の中小非製造業のDIは▲47と調査開始以来最大の「不足」超幅となった。

労働供給制約への対応は国家的課題であり個別企業の対応には限界がある。まず企業が取り組むべきは、人的資源を『人材』と認識し、大切に育成しそのパフォーマンスを高め、企業価値向上に結び付け社会に貢献していくことである。労働集約的といわれる中小企業にとってはこれまで以上に人的資源の希少性・重要性が高まっている。

（商工総合研究所 主任研究員 筒井徹）

（図表）雇用人員判断DI（実績）の推移



（出所）日本銀行「企業短期経済観測調査」に基づき筆者作成

（注1）DIは6、9、12、翌年3月の平均値。2023年度は6、9、12月の平均値