

アブナイ「人手不足」倒産 一傾向、原因、対策一

仁平詩織
Shiori Nihei

PROFILEはこちら

今年7月、NECが、優秀な研究者に対し、新入社員でも1000万円を超える年収を支払える制度を導入することを発表しました。ソニーも人工知能(AI)などの先端領域で高い能力を有する新入社員に対して、初任給を最大2割増しとする取組みを打ち出しました。このような方策によって、企業は、優秀な人材を確保しようとしていることがわかりますが、この流れが一般化していることを示す資料として、日本経済新聞社が2019年7月2日にまとめた「社長100人アンケート」があります。それによると、初任給を直近で引き上げたと回答した企業は約7割に上ったとされています。上に挙げたIT業界のみならず、建設大手の大成建設、鹿島や、小売りのファーストリテイリング、イオンリテール、ローソンも初任給の引き上げを行うことを発表しています。いずれの企業も、このような行動をとる根底には、ある共通した問題意識があると考えられます。それは、「人手不足」への対処です。それを裏付けるように、日本総合研究所が1~2月に実施した調査では、調査の対象となった約1000社中の約8割が「若手の人材が不足している」と回答しました。



上に挙げた例のように、大手企業も「人手不足」に対し危機感を持って対策していることが伺われますが、大手企業のような施策に対抗することが難しい中小企業にとっては、さらに事態は深刻になります。

1: https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190708_03.html(東京商工リサーチ, 2019/7/8)

2: 原因の分類について、東京商工リサーチに拠った。

3: <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p190404.pdf>(帝国データバンク, 2019/4/8)

東京商工リサーチによると、2019年上半期(1~6月)の「人手不足」関連倒産は、191件で集計を開始した2013年以降、上半期の最多記録を更新したといえます¹。

「人手不足」倒産には、大きく4つの原因があると分類されています。①代表者など重要役員が退いた後の担い手がいない「後継者不在」型、②人材確保が困難だった「求人難」型、③賃金をはじめとする人件費高騰により収益が悪化する「人件費高騰」型、④中核社員の独立等による「従業員退職」型の4つです²。2019年上半期は、「求人難」型と「従業員退職」型が前年比2倍増というペースで急増しているのが特徴的です。

産業別では、サービス業が最多で63件(32.98%)となっており、その後建設業33件(17.27%)、製造業22件(11.51%)が続きます。また、帝国データバンクによると、負債規模では1億円未満が構成比52.2%と最多であるとのデータもあります(6年累計)³。これらのデータからすると、一般に労働環境が厳しいといわれる労働集約型の中小企業において、「人手不足」を原因とする倒産が多いという実態が伺われるかと思われます。



日本の少子高齢化が進む中、「人手不足」問題への対処は簡単なものではないと考えられます。1つの打開策として、政府は、2018年12月、出入国管理法を改正しました(2019年4

月施行)。出入国管理法とは、日本に入国し、または日本から出国するすべての人に適用される法律で、出入国の公正な管理等を目的とする法律です。改正前出入国管理法では、外交、教授、医療等、専門的な知見又は技能を有する外国人に限り、在留資格が認められていました。改正出入国管理法では、これまでの方針を大きく転換し、単純労働分野における外国人登用を認めました。すなわち、改正出入国管理法においては、新たな在留資格として、特定技能1号及び2号を設けたのですが、特に、特定技能2号に比べ、知識・経験を求められない特定技能1号を認めております。特定技能1号では、特定産業分野に限って在留資格が認められており、特定産業分野にあたる業種は14業種になります(出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令)。特定産業分野には、人手不足が深刻な介護や外食、建設などの業種が含まれているため、今般の出入国管理法の改正は、「人手不足」に対応するための改正と考えることができます。特定技能の在留期間に関する制限については、在留期間は1年で、6か月または4か月ごとの更新が必要になります。また、通算上限期間は5年となっています。この法改正を承け、特定技能人材をめぐる困り込み競争はすでに激化しており、飲食業のワタミも東南アジアに人材確保拠点を設けることを発表しています。報道等によると、大手企業のみならず、人手不足を深刻に感じている地方都市や中小企業においても、外国人を確保しようとする動きが活発化していることを見て取ることができます。他方、改正出入国管理法においては、特定技能

の在留資格者の家族の帯同は基本的に認められておらず、人手不足解消にどこまで貢献するものであるかは、測りきれない側面があります。



「人手不足」倒産に話を戻しますと、取引先の「人手不足」倒産の予兆をつかむことは、時に難しい場合があると思われます。特に、「後継者不在」型、「求人難」型、「従業員退職」型については、取引先が公開または提供している財務情報を分析するのみでは予兆をつかみにくいものと考えられます。予兆をつかむ前に取引先が倒産する事態に陥ると、債権の保全や、代替取引先の検討に対して、急遽の対応を迫られることになり、通常の事業運営に支障を生じさせかねません。そのようなことを防ぐためには、担当従業員が度々変わることはないか、従業員の士気が低いことはないか等ソフト面から取引先の動向を分析しておくことが重要になります。

また、自社の「人手不足」問題に対して、「働き方改革」を含めた待遇の改善を検討されている企業があるのではないかと思います。弁護士業務をする中で、「働き方改革」に対しては、敏感に反応されている企業が多いと感じています。人口減少傾向にあり、絶対的に労働力が不足しているという日本の現状を踏まえ、離職率を抑え、安定的に人材を教育することができる環境を構築していくことが重要になっているといえるのではないのでしょうか。