

# 2024年春季労使交渉・協議に向けて

茨城県経営者協会会長  
常陽銀行会長

笹島律夫  
ささしま りつお



## 常世の国つばら

茨城県は、8世紀前半、奈良時代に編み込まれた常陸国風土記に「土地広く、土が肥え、海山の産物もよくとれ、人びとは豊かに暮らし、常世の国のような」と記されているように、古来多くの人々が豊かに暮らしてきた。

近年は大井川和彦知事のリーダーシップにより、県産銘柄牛「常陸牛」、その中でも最高級肉質の「煌」、そばの県独自品種「常陸秋そば」、県産銘柄豚「常陸の輝き」、伊勢エビ「常陸乃国いせ海老」、捕獲マガモ「常陸国天然まがも」といった高品質を誇るブランド食材が増え、農業産出額は全国3位、海面

漁業漁獲高全国2位、品目別で全国1位の産品が数多くある。

しかし、都道府県魅力度ランキングでは最下位争いの常連となっている。住んでいる立場としては満足しているからなのか、外に向けて積極的にアピールしないことが背景にあるのかもしれない。

こうした中、2023年の10〜12月には、J Rグループや地域と観光誘客に取り組んだ「茨城デステイネーションキャンペーン」で400を超える企画やイベントを展開した。『体験王国いばらき』をキャッチコピーに、「アウトドア・食・新たな旅のスタイル」をテーマとした想像超えの特別企画やイベン

トを多数取り揃え、新たな茨城の魅力の発信に大きく貢献し、来県者も大幅に増加したところである。

経済面では、陸・海・空の交通インフラに恵まれ、産業もバランスよく集積しているため、2021年度の県内総生産は全国11位、1人当たりの県民所得は全国7位となっている。

## 地方の縮図、茨城県

そうした中、産業を支える人口に注目すると、急速な人口減少と県外流出は、大都市圏を除く各自治体の大きな課題である。茨城県では、2023年1月の人口動態調査におい

て、つくば市が2・30%増と市区部(町村部は除く)で全国1位となった。こうした自治体がある一方、南北問題と言われるように、国税調査速報によれば、人口減少率が最も高い県北地域では、人口減少数が大きい自治体に日立市や常陸太田市が入っており、減少率で言えば最も高い大子町は12・8%の減少となった。

つくば市の人口増は、子育て世代が東京の秋葉原と結ばれるつくばエクスプレスの駅周辺に転入していることが主な要因と言われるが、人口減少、特に生産年齢人口の減少は、企業活動ひいては地方の経済活動に大きな影響を与えつつある。

リクルートワークス研究所が予測した2040年の都道府県別の担い手不足率において、茨城県は30・8%と不足率が30%を超える6県の中に入っており、その対応は待ったなしと言える。

## 2024年春季労使交渉・協議に向けて

2023年12月に行われた経団連の「地方団体長会議」に出席した。その際、各ブロッ

ク代表の他県の経営者協会の会長からは、人材不足問題の深刻化を訴える内容の発言が相次ぎ、人材不足対応が日本全国の地方を問わず課題となっていることを再認識した。当会でも、ここ数年、会員企業から「事業運営に必要な人材の確保に苦慮している」との声が増えており、2023年8月に「人材不足対応プロジェクト」を立ち上げ、検討を行っている。

本格的な人口減少時代に入り、新卒に代表される若年層の採用が年々難しくなっている中、女性や高齢者も既に就業率が高く、戦力化の対象となる「パイ」が少なくなってきたものと考えられる。

そこで、必要な人材の不足に苦しむ会員企業に対し、他の会員企業の取り組み事例を紹介しながら、課題ごとに有効な対策は何か検討を重ねているところである。

岸田文雄内閣総理大臣は、物価高騰に負けない賃上げの実現を掲げ、経済界にも強く要請を行っているが、地方の中小企業は、原資に苦慮している中でも人材の確保のために賃上げを行わざるを得ないというのが本音である。2024年は、企業経営、特に人材不足対

応に関して大きな分岐点となる年だと捉えている。春季労使交渉を含めて人への投資を行うための事業の再構築、生産性や付加価値を高めるビジネスモデルへの転換、省力化機械の導入やデジタル化などによる自動化、省力化への取り組み、外国の高度人材の定着など、いち早くアクションを取った企業とそうでない企業の差が広がり、格差が鮮明となると考えている。

2022年からは、会員企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)を支援すべく、ITコーディネータ茨城と連携協定を結んで会員企業を支援しているが、人材不足の課題は数多くあり、さらに県や地元大学との連携も強化して、取り組みを充実する必要がある。その際、今後の人口減少社会の中で、その事業、業務に本当に人が必要なのか、また、自社のコアコンピタンスは何かを、常に問い直しながら進めることが不可欠である。

いずれにしても、2024年春季労使交渉においては、将来を見つめ、労使が自社の経営状況を踏まえたうえでお互いの立場を尊重し、真摯な交渉を行うことでより良い結論を導き出すのが大原則である。