

雇用の現状と雇用形態の変化について



日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター
主任研究員

小方 尚子

(おがた なおこ)

東京大学教養学部教養学科卒業後、三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井総研（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査部分析を担当した後、国内マクロ経済分析に従事。2021年から経済社会システム総合研究所客員主任研究員。主な著作は『『回復』退職で変わる経済伸びるビジネス』（共著、東洋経済新報社）。その他、『節約とプチ贅沢が混在する個人消費』、『特別定額給付金の効果とコロナ禍での家計支援のあり方』等、家計部門を中心とするマクロ経済分析レポートを多数執筆。

はじめに

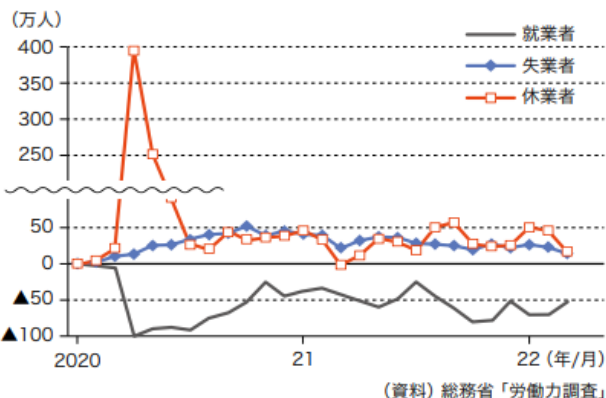
新型コロナ禍によって悪化した雇用市場は、徐々に回復しつつあるが、単に以前の姿に戻るのではない。雇用のあり方、働き方の変化は加速し、社会全体に不可逆的な変化が進みつつある。そこで以下では、新型

コロナウイルスの感染拡大後の労働市場の現状を整理したうえで、起こりつつある変化がわが国経済、社会へもたらす影響を検討した。

1. 雇用の回復は緩やかに

新型コロナの感染拡大は経済活動の停滞を招き、最初の緊急事態宣言が全国に発令された2020年4月には、就業者数が新型コロナ流行前の同年1月と比べ100万人減少した（図表1）。さらに、商業施設・娯楽施設等の営業停止により、休業者数が、一気に400万人以上も急増した。その後、2020年秋にかけては、感染拡大の一面に加え、政府による手厚い支援策もあり、就業者数は緩やかに持ち直した。失業者数も2020年10月をピークに緩やかに減少し始めた。もっとも、その後は、感染再拡大を受けた活動制限措置の発出が繰り返されるたびに、雇用情勢の改善がとん挫される展開が続いている。

図表1 就業者・失業者・休業者数の変化（2020年1月対比）



今次局面で注目されるのは、雇用の業種間格差の拡大である。わが国の過去の景気後退局面では、外需→製造業→非製造業の順にドミノ倒しのように需要が落ち込むケースが多かった。しかし、新型コロナ禍では、医療・福祉、情報通信などで雇用が増え続ける一方、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業などの対面型サービス業にマイナスの影響が集中した。

雇用環境を性別にみると、女性の雇用悪化が顕著となった。対面型サービス業の非正規雇用の失業や仕事量の急減に加え、休校の子供の世話をするために仕事を離れる者に女性が多いなど、雇用の喪失が女性に集中する「She-cession（シーセッション・女性不況）」が世界的にみられた。日本も例外ではなく、男女間の雇用格差に改めて注目が集まった。

雇用形態別にみると、非正規雇用者が本年3月時点でも新型コロナ前の水準を72万人下回っているのに対し、正規雇用者は34万人上回っている。飲食・宿泊などを中心に非正規雇用が失われたままとなっているのに対し、正規雇用については、中長期的な人手不足が強く意識され、その解消をめざす採用が続いている。新卒採用についても、2020年度は概ね計画通りに実施されたほか、21年度、22年度についても、採用を絞る動きは限定的

にとどまり、正規雇用者数の底堅い推移を下支えした。

ただし、雇用の維持については、雇用調整助成金の要件が大幅に緩和されている効果も見逃せない。相次ぐ緊急事態宣言等の発出を受けて特例措置の延長が繰り返され、2020年4月から22年4月までの雇用調整助成金の累計支給決定額は5.6兆円と、リーマンショック後の5倍超の規模にのぼっている。政府は、特例措置を22年1月からやや縮小したものの、現状の要件を6月末まで延長する方針である。22年入り後も依然として週当たり250億円前後が支給されており、これにより失業率は

0.5～1.2%ポイント押し下げられていると試算される。

本年3月にまん延防止等重点措置が全面的に解除され、先行きも感染拡大による活動制限の発動が回避されるという前提にたてば、対面サービス業の非正規雇用者を中心に雇用情勢は回復に向かう見通しである。もっとも、感染状況の先行き不透明感は強く、雇用の改善ペースは緩やかにとどまる見通しである。さらに、70歳超となった団塊世代の引退が増えるなど、人口動態の影響で労働力人口が減少していることも、雇用回復の重石となる見込みである。

2. 非正規比率低下が平均賃金を押し上げ

新型コロナの影響は賃金にも及んでいる。常用雇用者の平均現金給与総額は、2021年度以降、所定内給与を中心に1%台半ばの伸びを続けており、近年のわが国としては高めの推移となっている（図表2）。もっとも、これは、新型コロナ禍において賃金水準の低い非正規雇用者の比率が低下したことが結果的に平均額を押し上げた形であり、労働需要の回復にけん引されたものとは言い難い。

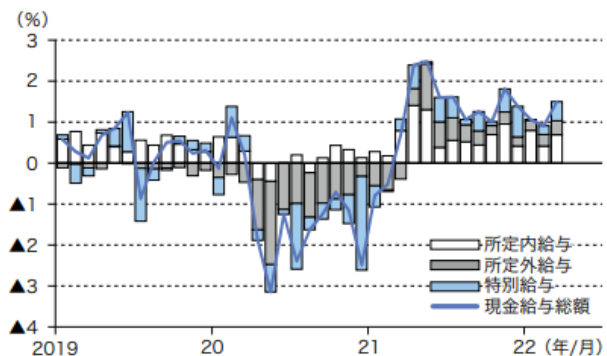
新型コロナ禍からの回復で先頭を走る成長分野の一部では、人手不足を背景に、賃金上昇圧力が強まるケースもみられ、とりわけ、看護師や宅配荷物の配達員など、生活インフラを支えるエッセンシャルワーカーの時給が高騰している。即戦力を求める企業ニーズに応える転職者の賃金も上昇している。

しかし、需要に弱さが残り、人件費コストを最終製品・サービス価格に転嫁することに慎重な企業が多いなか、米国のような全面的な賃金上昇とはなっていない。食事の宅配サービス業でみられるように、深刻な人手不足に

対し、大幅な賃上げで人手の確保を図るよりも、事業そのものから撤退するケースも出てきている。

さらに、先行き、新型コロナの流行が収束し、対面型サービスを中心とする非正規雇用が回復すると、足元の状況とは逆に、賃金水準の低い雇用者が増えることで平均額が下押しされることになる。このため、今後も経済全体の平均的な賃金は下押し圧力を受ける見通しである。

図表2 現金給与額の寄与度分解（常用労働者計、前年比）



（資料）厚生労働省「毎月勤労統計」を基に日本総研作成
（注）共通事業所による前年比の結果。

3. 加速するデジタル化

以上のように新型コロナ禍からの雇用・賃金の回復は道半ばであり、回復ペースも緩慢なものにとどまっているが、一方で、新型コロナ禍は、中長期的な構造変化を加速させている。

新型コロナにより加速しつつある変化としては、まずビジネスのデジタル化（DX）をはじめとする省力化投資の拡大が指摘できる。わが国では、急速な少子高齢化に伴う人手不足の深刻化への対応に向け、新型コロナ前から省力化投資が急務となってきた。このため、調理、

配膳、精算から警備、清掃にいたるまで、あらゆる定型業務における各種ロボットの導入、自動化の事例は、新型コロナ前から注目されていた。

もっとも、2012年末からのアベノミクス景気以降の経済全体の資本装備率（労働者一人当たりの機械設備などの有形固定資産額）をみると、景気回復で従業員が増加するとともに、資本装備率は伸び悩んだ（図表3）。この要因としては、新型コロナ前の景気拡大局面において、もともと労働集約的で資本装備率が低いサービス業

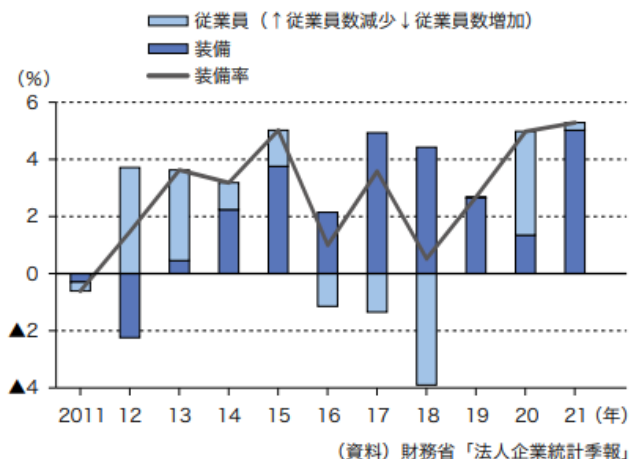
の雇用者数が大きく伸びる傾向が強かったうえ、情報通信業、対面サービス業、建設業、医療・福祉業などで、資本装備率が軒並み低下したことが挙げられる。こうした産業におけるビジネス拡大が、もっぱら人手を増やすことで実現され、労働生産性の上昇につながる省力化投資はさほど進んでいなかったことが示唆される。

しかし、2021年には従業員数の減少に歯止めがかかる一方で機械設備投資が大きく伸びた。新型コロナの感染防止へのニーズが、デジタル化・省力化を加速させる契機となっている。例えば、一部の建設業は、朝礼を廃止し、作業員全員に配布されたスマホを通じて指示連絡を行うほか、資材の自動搬送ロボットを導入するなど、いわゆる「三密」回避やソーシャルディスタンス確保の取り組みによって業務の効率化を進めている。情報通信業、対面サービス業、卸・小売業においても、機械設備の増加を主因として資本装備率が高まった。

日銀短観の設備投資計画をみても、2022年度については、2021年度に続き、新型コロナ禍前対比高めの伸びを計画している業種が多く、今後は、ICTを活用した業務

の効率化や定型業務の自動化が一段と進むことが見込まれる。技術進歩により、従来以上に複雑な定型業務の自動化が可能となっているほか、クラウドの普及により、ネット上で情報をやりとりするためのセキュリティコストは低下している。また、業務をオンラインで行うようになると業務を切り分けて、総務、人事などの業務を外注する動きが加速する可能性がある。

図表3 資本装備率（前年比）



4. テレワークの拡大

新型コロナは、労働者の働き方を大きく変えるきっかけともなった。テレワークの拡大が典型である。新型コロナ前には、テレワークを福利厚生制度の一環として育児、介護など在宅の必要がある社員に限って導入していた企業が多かった。しかし、新型コロナの感染防止に向けた緊急対応としてより多くの社員にテレワークの対象を広げた経験は、結果的には在宅勤務の導入を検討・評価するよい機会となったとみられる。メリットが大きいと評価した企業では、テレワークを積極活用する動きが出てきている。ITベンチャー企業等に加え、富士通、日立といった大手企業も、在宅勤務を定着させていく方針を打ち出している。

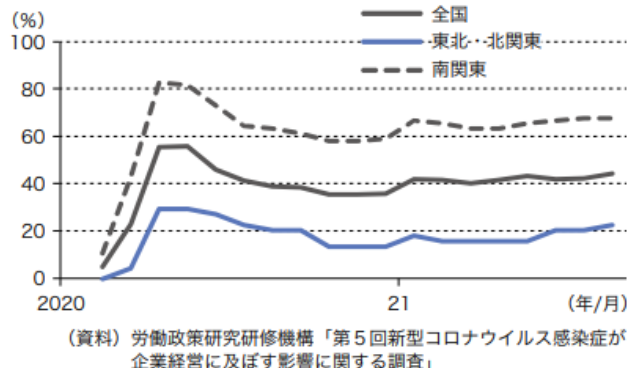
テレワークを実施した企業の比率は、2020年4月に最初の緊急事態宣言が発出された際には6割近くに上った。その後はやや揺り戻しの動きがみられたものの、全国平均で見れば約4割の企業が在宅勤務などのテレワークを活用し続けている（図表4）。テレワークが一時的な緊急対応にとどまらず、新たな働き方として定着しつつある。

地域別にみると、通勤ラッシュ時等の密が深刻な大都市圏で実施率が高い。人口密度の高い南関東が一番高く、東北・北関東が最も限定的な導入にとどまっている。

自宅のほか、自宅近くのシェアオフィス、サテライトオフィスの利用も広がっている。ターミナル駅や郊外のベッドタウンの駅構内にレンタルの個人用ワークブースを見かけることも増えている。

テレワークのメリットとしては、通勤時間の削減による労働者のワークライフバランスの改善が挙げられる。また、わが国で毎年20万人前後発生している育児や

図表4 企業のテレワーク実施率



介護による離職を防ぐ効果も期待できる。

さらに、東京一極集中を緩和する効果も期待される。実際、2021年には東京23区の転出者数が転入者数を約1.5万人上回り初の「転出超過」となった。

在宅勤務が定着すれば、典型的な例としてアウトドアスポーツの愛好者をはじめ自然豊かな地方暮らしに憧れつつも、賃金水準の高い都内企業に勤める経済的メリットを手放せなかった人が、職を維持したまま遠隔地へ転居できるようになる。企業自体が東京脱出を図る動きも少数ながら登場している。個人、企業の大都市から離れる動きが強まれば、通勤ラッシュ、交通渋滞、保育所不足、

防災上のリスクなど人口過密がもたらすさまざまな問題が緩和されることになる。一方、地方においても、人口減少に伴う経済の停滞に歯止めをかける効果が期待される。もっとも、地方企業にとっては、地元の居住者が地元に住居したまま東京の企業に勤務することで、人手不足がさらに深刻化するリスクもあるため、楽観できない側面があることは忘れてはならない。

5. 副業・兼業の広がり

テレワークの普及は副業・兼業を促進するとの期待も一部が高まっている。テレワークによって個人が勤務時間を柔軟に管理できるようになるほか、通勤時間がなくなることで副業・兼業のための時間的余裕が生まれるためである。継続的な雇用関係のない単発で短時間のギグ・ワークも同様である。

副業人材を受け入れる側も、専門性を持つ外部の人材を業務委託の形で受け入れるハードルが低くなるメリットがある。テレワークであれば、働く場所が限定されないため、とりわけ専門人材の不足が深刻な地方では期待が大きい。ビジネスSNS（交流サイト）運営のウォンテッドリーの調査によると、東京圏以外の地方企業からの副業関連の求人が、最初の緊急事態宣言を機に3~4倍に急増した。

日本経済全体としてみても、従来は「就職」というより「就社」という表現が当てはまる雇用者が多く、社会の変化に応じた人材流動化がなかなか進まないことが、課題として指摘され続けてきた。しかし、副業や兼業の定着は、会社の枠を超えたコミュニケーションを広げ、社会全体としての適材適所を促していくことが期待できる。仕事の質、能力が評価される機会を社外に広げることは、労使関係ひいては社会全体の風通しをよくし、日本経済全体の生産性を向上させる可能性がある。

おわりに

新型コロナの感染拡大は、わが国の労働市場に大きな打撃を与え、男女の雇用格差などわが国の労働市場が抱える課題が改めて浮き彫りになった。テレワークのスムーズな運用、副業・兼業者の過重労働回避など、新たに生じた課題も多い。もっとも、これらの新しい働き方は、うまく運用することにより、①労働生産性の向上、②ワークライフバランスの実現、③社会全体としての

先進的な取り組みを始めた企業では、高齢者の雇用維持や定年制延長の動きが視野に入るなか、役職定年などでモチベーションが低下した人材を抱えこむことにもなりかねない現状を見直し、雇用者のキャリア支援を強める方向へ舵を切る例もみられる。

政府も、働き方改革の一環として副業・兼業の促進を図っている。副業・兼業には、①個人の収入底上げ、②社会全体のオープンイノベーション、③起業の手段、④地方経済活性化等への効果が注目されている。政府は、2020年9月、長時間労働や健康被害を防ぐための労働時間管理と健康管理に関する新たな「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表した。

今のところ、多くの企業は、副業・兼業の導入に慎重である。新型コロナ禍においては、対面型サービス企業で、仕事量と収入が激減した社員を対象に副業を解禁する例が散見されたが、そうした危機対応の必要がない企業では、過重労働など労務管理上の懸念が根強い。

しかし、副業・兼業を認めることは、従業員のスキルの底上げや人生100年時代に重要となる第2、第3のキャリアへの選択肢を広げる。さらに、企業にとっては、優秀な人材確保に不可欠になっていくとみられるため、就業規則変更等の検討が求められよう。

適材適所の促進、④人生100年時代にふさわしいキャリア展開の可能性の拡大、⑤東京一極集中の緩和など、わが国が積み残してきた多くの課題を解決する足掛かりとすることができる。

新型コロナ禍をきっかけとした変革に、官民ともに積極的に対応することにより、災厄を奇貨として長年の課題解消に向けた歩みを進めていくことが求められている。