

新型コロナで変わる雇用市場

株式会社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**

1. はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大は、わが国の雇用市場にも大きな影響を与えている。急激な労働需要の減少を招いただけでなく、人々の働き方も大きく変えるきっかけとなり、不可逆的な変化を引き起こしている。以下では、新型コロナウイルスの感染拡大後の雇用市場の変化をみたくうえで、ウィズコロナ・アフターコロナにおける働き方の新常態を展望した。

2. 急速に悪化した雇用情勢

新型コロナの感染拡大は経済活動の停滞を招き、労働需要は急速に落ち込んだ。緊急事態宣言が全国に発令された4月には、就業者数が新型コロナ流行前の1月と比べ115万人減少した(図1)。さらに、就業者とカウントされるものの、収入が激減する例が多い休業者数が、一気に400万人以上跳ね上がった。一方、失業者数は、コロナ前から28万人増と、4月時点では就業者数の減少に比べると小幅なものにとどまった。しかし、これは、感染を警戒して求職

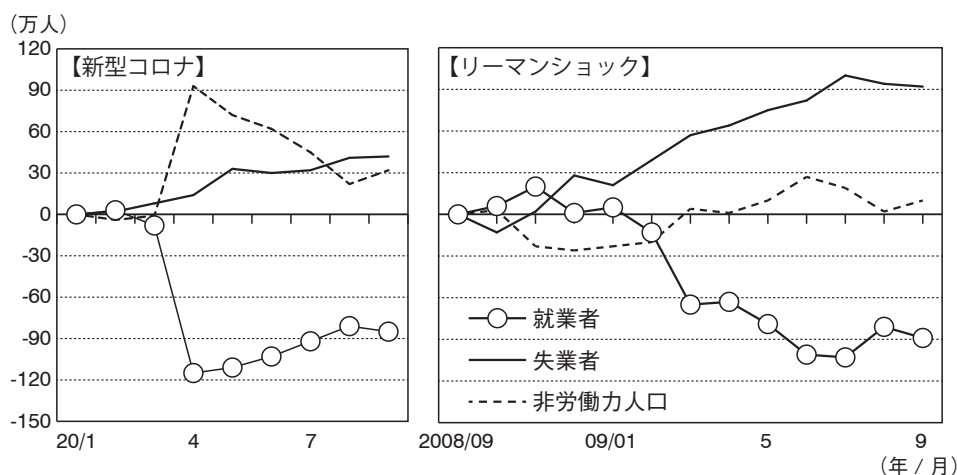


図1 リーマンショック時と新型コロナ禍の就業者・失業者・非労働力人口(ショック発生時点対比)

活動も見合わせたため、「非労働力人口」にカウントされた人々が、100万人近くにのぼったためである。

ちなみにリーマンショック後の景気後退期にも、ショック発生後、1年程度かけて就業者数が約100万人減少したが、休業者数の増加は30万人程度にとどまった。このため、労働市場における新型コロナの影響は、リーマンショックを上回る打撃だったといえる。

5月以降は、就業者数は緩やかながら持ち直し傾向にあり、急増した休業者数も6月にはほぼコロナ前のレベルにまで減少した。しかし、失業者数は、リーマンショック後並みのペースで増えており、失業率は、2月の2.4%から8月には3.0%に上昇した。それまで見合わせていた求職活動を始めた人が「失業者」になったことが主因である。

雇用形態別にみると、非正規雇用者が9月時点で1月の水準を70万人下回るなど、大きく減少している。減少の内訳をみると、業種別では、非正規割合の高い宿泊飲食、生活関連娯楽を含むサービス業が中心となっている。性別、年齢別では、女性と高齢者と若年層の失業が増えた。いずれも非正規割合が高いことを反映している。

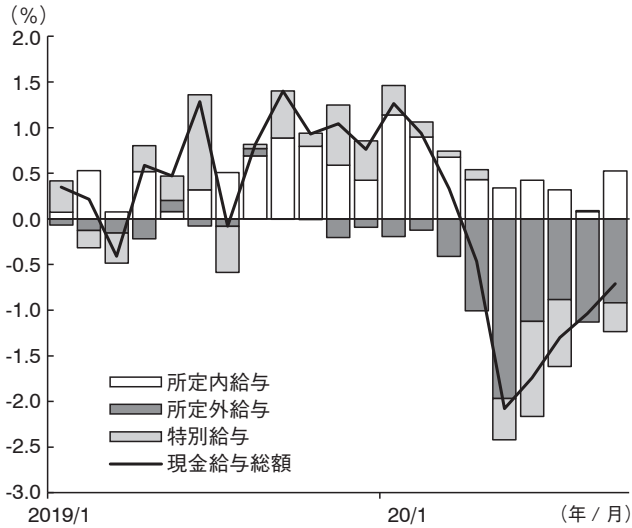
一方、正規雇用者は、4月以降も小幅ながら増加基調を維持している。2020年春入社の新卒採用では、業績悪化に伴う内定取り消しが一部で発生したものの、4月1日時点の大卒生の就職率が98%と調査開始以降過去最高となった。人口減少を背景とした構造的な人手不足状況が続くとみられるなかで、新型コロナ前に内定していた新入社員の採用は、概ね例年通り実施されたことがうかがえる。また、雇用調整助成金の拡充、持続化給付金の支給など、企業の存

続に向けた支援策も利用しながら、コロナ収束後を視野に雇用を維持している。

リーマンショックの際に、外需→製造業→非製造業の順にドミノ倒しのように需要が全面的に落ち込んだ局面に比べると、今回の新型コロナ禍では、①オンライン通販関連はじめビジネスのデジタル化に向けた需要や巣ごもり消費関連の消費などが底堅いこと、②新型コロナ感染拡大前には、企業の内部留保の積みあがりに加え、売上高経常利益率も高水準となっていたなど、ショック発生前の企業の基礎体力がリーマン時に比べ改善していたこと、③従業員を飲食宅配業など別の企業にレンタルする形で維持するシェアワークの仕組みが登場していること、④タクシーによる宅配解禁の規制緩和が実施されたこと、など雇用を下支えする要因もみられる。

もっとも、新型コロナ禍の長期化に伴い、早期退職募集や整理解雇に踏み切る企業が徐々に出てきている。また、求人数も急減し、有効求人倍率は、2019年の1.6倍前後の水準から、9月には1.03倍まで低下している。正社員に限れば既に0.78倍と、求職者に対し、求人数が不足する状況である。採用抑制の動きは、2021年春入社者の定期採用にも及んでいる。日本経済新聞の調査によると、大手主要企業927社の2021年春採用予定者数は、2020年4月採用実績対比▲11%減と11年ぶりの二桁減となった。このため、正規雇用者の失業増加は、これからむしろ本格化するとみられる。

日銀短観の雇用判断DIなどから判断すると、失業率は、リーマンショック時のような5%台半ばにまでは達しないものの、2013年以来となる4%近くにまで上昇する可能性が高くなっている。



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」を基に日本総研作成

(注) 2018年1月, 2019年1月に実施された調査対象企業の入れ替えにより生じたデータの断層を調整。

図2 現金給与額の寄与度分解 (常用労働者計, 前年比)

3. 賃金の下振れ

新型コロナの影響は賃金にも及んでいる。9月の常用労働者の平均現金給与額は前年比▲0.7%と6ヵ月連続の前年割れとなった(図2)。経済活動の停滞に伴い、残業時間が大幅に減ったため、まず所定外給与が大きく減った。さらに、企業の収益環境の悪化を背景に、宿泊、旅客輸送などを中心に、夏季賞与が減少し、特別給与も下振れた。

もっとも、非正規雇用者の時給は上昇している。ただし、実際には上昇しているのはごく一部で、二極化が鮮明になっているにすぎず、新型コロナ禍のなかで需要が急増し、即戦力が必要となった職種がけん引役となっている。PCR検査を行う看護師、巣ごもり消費で急増した宅配荷物の物流倉庫の要員などが典型である。いずれも生活インフラを支えるエッセンシャルワーカーである。もっとも、エッセンシャルワーカー

一とみなされる職種でも、コンビニエンスストアのアルバイト店員では、求人100倍を超える応募者が集まる例もあり、賃金は上昇していない。ごく一部の限られた非正規職の時給が高騰する一方で、大半の非正規職の時給は変わらないか、需要の減少でそもそも職自体が「蒸発」するなかで、平均時給が上昇する構図が生まれている。

先行きは、年末賞与を中心に特別給与の減少が現金給与の下振れを招くことが見込まれる。とりわけ大企業では、新型コロナの影響が賞与に反映されるのは、年末賞与から、という企業が多い。大企業では夏季賞与の交渉が3月末までに妥結する企業が6~7割にのぼる。しかし、3月時点では、3連休に外出が増えるなど、その後の緊急事態宣言発令時に比べると感染拡大に対する危機感は薄く、楽観的な雰囲気が残っていたため、夏季賞与に経済環境の変化は十分に反映されていない。

さらに企業収益の悪化を反映して2021年春の賃金交渉は雇用者にとって厳しいもの

となり、所定内給与にも下振れ圧力が強まる見込みである。厚労省集計の主要企業ベースの春闘賃上げ率は、8年ぶりに2%を下回る可能性が高い。また大企業で春闘賃金交渉の際に年間の賞与ファンドを決定する「夏冬方式」をとっている企業では、コロナ禍の影響が賞与にあらわれてくるのが、21年夏以降となる。このため、21年に入り後早い段階で新型コロナの流行が収束したとしても、賃金への下押し圧力は残ることを覚悟しておく必要がある。

4. 労働市場で加速するデジタル化

新型コロナが経済に与える影響は、量的な雇用、賃金へのマイナス影響にとどまらない。大きな経済ショックの後には、人々の行動様式が変わることで、労働市場のあり方や雇用構造の変化が加速することがこれまでもあった。例えば、97年の山一ショック・アジア金融危機の後には、人々の低価格指向が強まった結果、企業の人件費削減が加速し、雇用の非正規化が進んだ。また、景気後退局面を経験すると、斜陽産業の衰退が決定的となり、結果的に産業構造転換が進むことも多い。例えば、リーマンショック後の超円高不況は、製造業の海外移転を加速させ、国内には、オンリーワン技術を有する企業や研究開発機能を持つマザー工場が残る傾向が強まった。

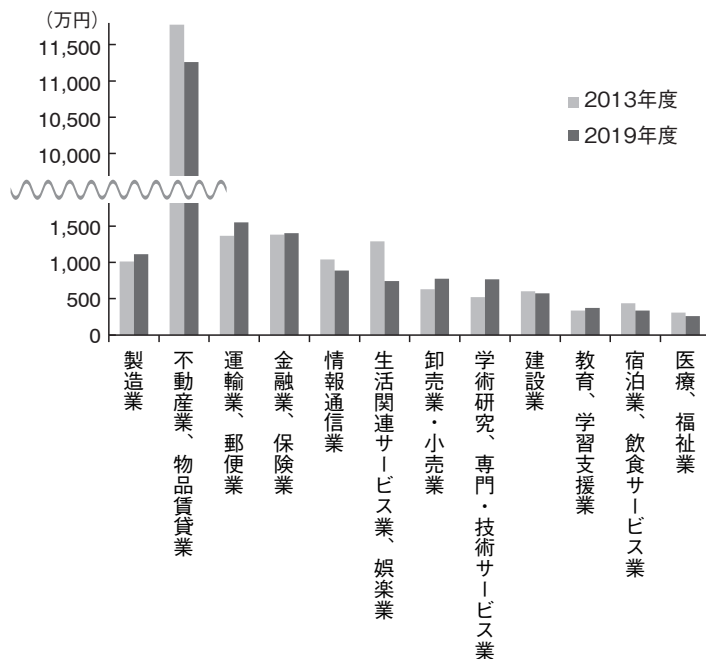
こうした観点からみれば、新型コロナによって労働市場で加速する変化としては、まずビジネスのデジタル化とそれに伴う省力化が指摘できよう。

新型コロナ前からわが国では、急速な少子高齢化が進んでおり、省力化を進めることは急務となっていた。このため、介護や工場における重作業支援のためのパワース

ーツ装着や、配膳ロボット、警備ロボット、清掃ロボットなど各種ロボットの導入事例がマスコミで紹介されることも増えた。情報通信技術（ICT）を活用したビジネスも増えている。多くの人に身近に感じるデジタル化としては、マクロの個人消費が伸び悩むなかでも、着実に利用額が伸びてきたオンラインショッピング、キャッシュレス決済が代表例だろう。こうしたなかで、ビジネスのデジタル化と省力化が表裏一体となって着実に進んできているとの印象を持っている人も多いのではないだろうか。

もっとも、マクロのデータから労働装備率（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、2000年代初頭以降、ほぼ横ばいかむしろ緩やかな低下傾向にある。この一因としては、大規模な機械設備が必要となることが多い製造業よりも、労働集約的で労働装備率が低いサービス業の雇用者数が大きく伸びた影響が挙げられる。しかし、業種別の推移をみても、2013年度以降、やや低下したものが多い（図3）。この期間は、わが国の就業者数が、リーマンショック後の減少からようやく回復し始めた時期にあたり、人口が減少に転じるなかでもコロナショック直前まで就業者は増加を続けてきた。こうしたなか、ビジネスの拡大は、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になる。

しかし、新型コロナの感染防止のニーズは、デジタル化・省力化を加速させる契機となろう。例えば、建設業では、密を避けるために朝礼を廃止し、作業員全員にスマホを配布し指示連絡を行う、ソーシャルディスタンスを保つために作業員の数を減ら



(資料) 財務省「法人企業統計」

(注) 労働装備率 = 有形固定資産 (除建設仮勘定) (期首・期末平均) / 従業員数

図3 業種別の労働装備率

しても工期を遅れさせないように、資材の自動搬送ロボットを導入するなど、業務効率化を加速させている例が見受けられる。

他の業種においても、ICTを活用した業務の効率化と定型業務の自動化が加速することが見込まれる。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。また、業務をデジタル化し、オンラインで行えるようになると、業務を切り分けて、社外の専門業者へ外注するケースも増えよう。外注に際しては、コストダウンを目指す企業が多いことから、委託する側の買いたたきを防ぐルール作り、監視は重要であるが、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。既に、総務、人事などの業務を外注する動きが新型コロナ前から出てきていたが、この流れが加速する見込みである。自動化によ

る省力化や専門業者への業務集約により、一般事務員や工場労働者、小売店の販売員などの雇用者数は、今後減少していくことが予想される。

一方で、デジタル化が難しい分野の雇用は増える見込みである。例えばデジタル化を進めるためにシステムを設計する要員や、ソフトウェアを開発するデジタル技術者は人手不足となっている。さらに、研究開発職、企画型営業職なども自動化は困難な分野として挙げられる。公共サービス従事者、医療・介護従事者などの、エッセンシャルワーカーも同様である。オンラインショッピングの拡大で需要が伸びた宅配業務では、物流センターの自動化が加速しているが、自動運転技術の実用化には時間を要するとみられ、ラストワンマイルを担う配達員も当面増加が予想される。

5. 安全・安心ニーズの高まり

新型コロナで人々の意識が大きく変わった点としては、社会全体の安全・安心ニーズが強まったことも挙げられる。この意識の変化は、一部のエッセンシャルワーカーの処遇見直しにつながる可能性がある。

これまでエッセンシャルワーカーの処遇は非正規化が進むなど人件費抑制のターゲットとなることが多く、正規社員の新事業開発などにかかわるクリエイティブワーカーとの処遇格差が開いてきた。ITベンチャー企業が、実力のある人材であれば新卒者でも破格の高給で迎えるなどは極端な例ともいえるが、低成長時代のわが国では、新たな成長の種を育てられる人材が重視されるのは自然な流れでもあった。こうした格差の拡大を背景に、近年では、医療、介護、福祉などの現場で従事者のモチベーション低下が事件、事故につながるケースも散見されるようになった。そうしたなかでも、労働生産性、ひいては経営効率の改善を実現できる例は少なく、現場労働者の処遇改善はなかなか進まなかった。

しかし、エッセンシャルワークの現場における人材の確保、労働者のモチベーション維持は、社会の安心・安全を支える基本であり、コロナショックがあらためてその重要性を見直す契機となろう。既に、一部の非正規のエッセンシャルワーカーの時給が上昇していることは、社会的ニーズの高さを示している。もっとも、正規のエッセンシャルワーカーでは、処遇低下が続くケースもみられる。例えば、医療従事者においては、人手を多く要する新型コロナへの対応に追われる一方、感染を恐れて不急の治療を見合わせる患者が増えたことから、

医療機関の経営状況が悪化し、感染リスクへの対応など負担が増しているにもかかわらず、賞与カットなど処遇の低下が起きているのである。

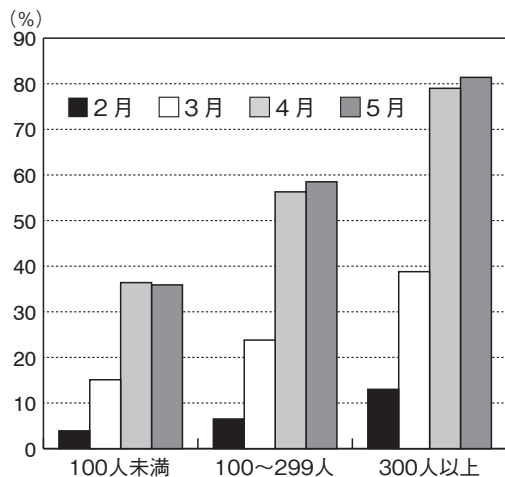
このため、まずは、こうした公共サービス従事者の処遇改善を進めることが急務である。診療報酬、介護報酬の見直しをはじめとする制度・ルールの改正が急がれる。男女雇用機会均等法の制定が女性の社会進出を促し、高齢雇用者安定法の改正が高齢者の就業拡大につながるなど、制度やルールの変更が、労働市場に与える影響は大きい。

また日銀の生活意識に関するアンケート調査では、感染拡大後の6月、9月の調査において、商品・サービスを選ぶ際に、価格の安さを重視すると答えた消費者の割合が感染拡大前に比べ低下する一方、安全性や信頼性を重視するという割合は高まった。当面は景気悪化を背景にデフレ圧力が高まることが見込まれるものの、安心・安全ニーズの高まりは、エッセンシャルワークの相対的価値、ひいては価格引き上げを受け入れることにつながっていく可能性もある。

制度の改正や価格の引き上げによって経営状況が改善すれば省力化投資が拡大し、労働生産性が上昇することで、エッセンシャルワーカーのさらなる賃金引き上げにつながる可能性も高まろう。

6. テレワークの拡大

新型コロナは、個々の労働者の働き方を大きく変える契機ともなった。オフィスワーカーについては、大企業を中心にテレワークが急速に広がった（図4）。5月には大企業でテレワークを実施する企業は8



(資料) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」

図4 企業規模別のテレワーク実施率

割、小企業でも4割に迫り、在宅勤務者の割合は、全労働者の3割程度にのぼった模様である。自宅のほか、自宅近くのシェアオフィスを利用するケースや、企業が密を避けるべく郊外の住宅地近くにサテライトオフィスを設置する例も相次いだ。こうしたテレワークの導入は、新型コロナ前には、社員への福利厚生制度の一環として育児、介護などの必要がある社員に限って実施していた企業が多い。しかし、緊急事態宣言を受けて、やむを得ず対象者を拡大した経験は、結果的には在宅勤務の可否を評価するよい機会となり、メリットが大きいと評価した企業では、今後もテレワークを新たな働き方として定着させていく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、今後、在宅勤務を定着させていく方針を表明している。

テレワークのメリットとしては、まず、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。OECDの調査によると、欧米諸国では、平均通勤

時間が20~30分であるのに対し日本では、OECD諸国中で韓国に次いで2番目に長い40分ほどとなっている。東京都心への通勤者では、片道2時間近くかかる人も珍しくはなく、通勤時間削減のメリットは大きい。

また、育児、介護等による離職者を防ぐことにもつながる。大都市では、保育園不足が続いているほか、地方に住む親の介護が必要になったが、東京の自宅に引き取るスペースもないので仕事を辞めて実家に移り住む、などのケースは多く、わが国では、毎年20万人前後が育児や介護のため離職している。しかし、テレワークの利用によって、在宅勤務が可能になれば、こうした労働力の喪失を防ぐ効果が期待できる。

さらに、東京一極集中の弊害緩和も期待できる。在宅勤務が定着すれば、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も、職を維持したまま遠隔地へ転居することが可能となる。企業自体が東京脱出を図る動きも登場し、9月にはパナソニックグループが本社機能を段階的に淡路島に移転すると発表し、注目を集めた。個人、企業の東京脱出の動きが強まれば、都内における通勤ラッシュ、交通渋滞、保育所不足、防災上のリスクなどの人口過密問題が緩和されることになる。一方、地方においても、人口減少で過大投資になっていた道路をはじめとする公共インフラの利用が進み、地方の経済効率が高まる、あるいは人口減少に伴う地域経済の疲弊に歯止めがかかるなどの効果が期待される。

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で高まっている。テレワーク化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・兼業がしやすくなるためである。働く場所が限定されないため、とりわけ、地方では期待が大きく、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3月以降、コロナ前の3～4倍に急増した。

副業・兼業については、働き方改革の一環として政府も促進を図っている。個人の収入底上げのほか、上記の地方経済活性化へのメリットのほか、人生100年時代を生きる個人の働き方の選択肢を広げること、社会全体のオープンイノベーションや起業の手段としても有効である、としている。一方、多くの企業は、過重労働や労務管理上の懸念から、こうした働き方には依然慎重な姿勢を維持している。このため、9月には、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ガイドラインが政府から公表された。兼業・副業を認めることは、従業員のスキルの底上げや人脈の拡大に繋がるほか、優秀な人材確保にも有効とみられ、企業も解禁に向けた就業規則変更等の検討が求められる。

一方、テレワークの広がりには、新たな課題を生むことにもなる。とりわけ、人事制度の変革は欠かせない。テレワークにより働く場所が分散化すると、上司は部下の仕事ぶりを把握しにくくなる。このため、あらかじめ職務内容を明確に規定するジョブ型雇用を取り入れ、その職務に対する成果で評価を行う欧米型の評価制度が広がる可

能性が高い。すでに、テレワークの拡大とともに、人事制度の変革に乗り出した大手企業も散見される。もっとも過去には、成果主義を安易に取り入れた結果、人材の二極化や優秀な人材の流出を招いた企業もあった。そのほか、職場におけるOJTに替わる人材育成をどう進めていくのか、会社への帰属意識をどう維持していくのかなどは、まだ手探りの企業が多いが、労働者の側は成果主義的な働き方が求められることになることとみておくべきだろう。

7. 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た。失業者の再就職支援には、きめ細かに対応する必要がある。また、エッセンシャルワーカーの処遇向上、テレワークのスムーズな運用など、新型コロナで浮き彫りになった課題への対応は道半ばである。もっとも感染防止のための「3密」回避、ヒト同士の接触低減に向けた変革は、省力化、労働生産性の向上、多くの人々が自由に働ける多様な働き方の実現、東京一極集中の緩和など、超高齢化社会となったわが国が積み残してきた課題への対応と重なる部分が多い。コロナ禍をきっかけとして迫られた変革に、官民ともに積極的に対応することが求められている。

（おがた・なおこ）