

2022年1月24日

「コロナ禍における雇用の変化」 (経済社会研究会コメンタリーNO.9)

東洋大学経済学部
准教授

川上淳之

1 緊急事態宣言による完全失業率の変化

2020年から感染が拡大した新型コロナウイルスとその感染を防止するための対策は、私たちの生活様式を変化させるとともに、経済活動および雇用環境にも大きな影響をもたらした。本稿は、マクロレベルの労働統計を紹介することで、この期間の雇用指標の変化を概観することで、コロナ禍における雇用への課題について考察したい。

2019年を基準とした完全失業率の変化をまとめたものが、図表1である。この図からは、新型コロナウイルスが国内で強く認識されたきっかけとなったダイヤモンド・プリンセス号の事例¹の発生時期である1月末から2月にかけては、まだ失業への影響は観察されていないことがわかる。実際に失業率が上昇するのは2020年4月からであり、この時期は、第1回目の緊急事態宣言が発令されたタイミングと一致する。これは、政府によってアナウンスされる緊急事態宣言による経済活動の縮小が、直接雇用に影響したと解釈することができる。その後、雇用環境の悪化は2020年中続くことになり、2021年に入り感染状況が好転する時期に完全失業率の低下も見られるが、第2回の緊急事態宣言(2021年1月)と第3回の緊急事態宣言(2021年4月)に、再び完全失業率が上昇している。このような事実は、政府の緊急事態宣言の影響で経済活動が縮小することが、宣言発令の障壁となり、この時期の政府が感染抑止と経済・雇用の維持との間のトレードオフに直面していたことを示唆しているものである。

他方、このコロナ禍における完全失業率の悪化を、他の経済危機と比較すると、その影響は限定的なものであったこともわかる。図表2は、図表1を2006年まで遡って集計した完全失業率の推移を示しているが、2008年・2009年の金融危機において、完全失業率の上昇がみられるとともに、その影響の大きさは、コロナ禍と比べて大きかったことが示される。なお、この図は、前年同月差を集計しているが、完全失業率の水準は、2020年は年平均2.9%、金融危機のあった2009年は5.6%であった。

2 コロナ禍の雇用調整

2020年以降に上昇した失業が、どのようなプロセスで発生したものであるかを、前職の離職理由

¹ 国立感染症研究所ホームページを参照 (<https://www.niid.go.jp/niid/ja/typhi-m/iasr-reference/2523-related-articles/related-articles-485/9755-485r02.html>)。

の変化を通じて確認したい。図表3は、「労働力調査（詳細集計）」を用いて、1年以内²に離職した前職のある失業者数³の前年同期差（2021年は2019年との差）を、前職の離職理由の内訳別に示したものである。

失業全体の伸びには図表1でみた完全失業率と差は見られないが、その発生に企業要因による離職が多く含まれることがわかる。1回目の緊急事態宣言のあった2020年4月には、「会社の倒産・事業所閉鎖」による失業が多く、2021年4-6月期まで2019年比で影響があったことがわかる。また、「人員整理・勸奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」失業した者は、直近の2021年7-9月期まで高い割合を占めていることから、コロナ禍による雇用の削減が行われたことと失業の長期化が示唆される。

他方、第1回の緊急事態宣言のあった2021年4-6月期には観察されなかったが、その次期である7-9月期から「定年又は雇用契約満了のため」失業したものが増加している。緊急事態宣言解除以降においても、事業の縮小を余儀なくされ、そのために雇用の契約期間に定めがある雇用者から離職することになったことが、ここから示される。その影響は、継続的にみられており、2021年4-6月以降も失業者に占める割合は高い。

この図からは、2021年7-9月期に全体で失業者数が減少しているものの、その減少の要因は「より良い条件の仕事を探すため」の失業の減少である点も注目される。これは、雇用先の条件が改善したとも解釈されるが、離職後によりよい就職先が確保できないという離職のリスクが高まっているとも考えられる。同時に、それ以外の企業の業績要因による失業は減少しておらず、雇用環境はこの時期にも改善されていないといえる。

企業の雇用調整によって生じる失業について確認したが、雇用調整の手段としては、必ずしも退職の勸奨や雇用契約の満了による人員の削減のみではなく、労働時間や給与の削減といった人件費の削減がとられることも考えられる。その点を確認するために、厚生労働省「労働経済動向調査」の集計値から雇用調整の全産業の実施割合を図表4-1に、特に新型コロナウイルスの影響を受けたと考えられる宿泊業、飲食サービス業を図表4-2にまとめた。

雇用調整実施企業の割合は、全体でみると、2020年の4月から9月にかけて高く、その後減少傾向にあり、直近の2021年7-9月期の水準は2019年の同期と比べても低くなっていることがわかる（図表4-1）。他方、宿泊業・飲食サービス業は、第1回の緊急事態宣言前の2020年1-3月期から雇用調整が行われており、2021年以降も2019年以上の水準を維持している（図表4-2）。雇用調整の方法をみたときに、失業の増加に関わる人員削減の調整方法をみると、「希望退職者の募集・解雇」はコロナ禍以降も増えておらず、「派遣労働者の削減」「臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇」といった、いわゆる非正規雇用の削減が増えていることがわかる。また、雇用の削減ではないものの、「一時休業」による雇用調整は2021年に入っても高い水準で実施されている。休業による雇用の維持に対しては雇用調整助成金が休業手当の一部を助成していることも影響していると考えられる。雇用の削減は、離職を伴う削減とともに、入職の抑制としてもあらわれる。「新規

² 1年以内の失業を対象としているため、特に2020年の集計値には2019年に失業した長期的な失業状態にあるものが含まれている点に注意する必要がある。

³ 完全失業者は求職期間を「労働力調査」の調査期間（月末1週間）であるのに対して、失業者は調査期間を含む1ヶ月間に拡大したものである。

学卒者の抑制・停止」や「中途採用の削減・停止」は2021年以降も継続して実施されており、これらは失業の長期化に影響すると考えられる。

雇用調整は雇用を維持したまま、労働時間を削減するという形でも実施される。「休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加」や「残業規制」による雇用調整は、2020年の第1回緊急事態宣言の影響が残る間継続されていたことも示されるが、特に宿泊業・飲食サービス業では、所定内労働時間の短縮がされていた点も注目される。

図表5は、「毎月勤労統計」から集計した総実労働時間（所定内労働時間と所定外労働時間の合計）の推移を産業別に示している。この集計からは、1回目の緊急事態宣言で、宿泊・飲食サービス業の労働時間が大幅に削減されたことと、特に宿泊業は2019宣言解除以降も低い水準が維持されていることが示される。

3 ミスマッチの状況

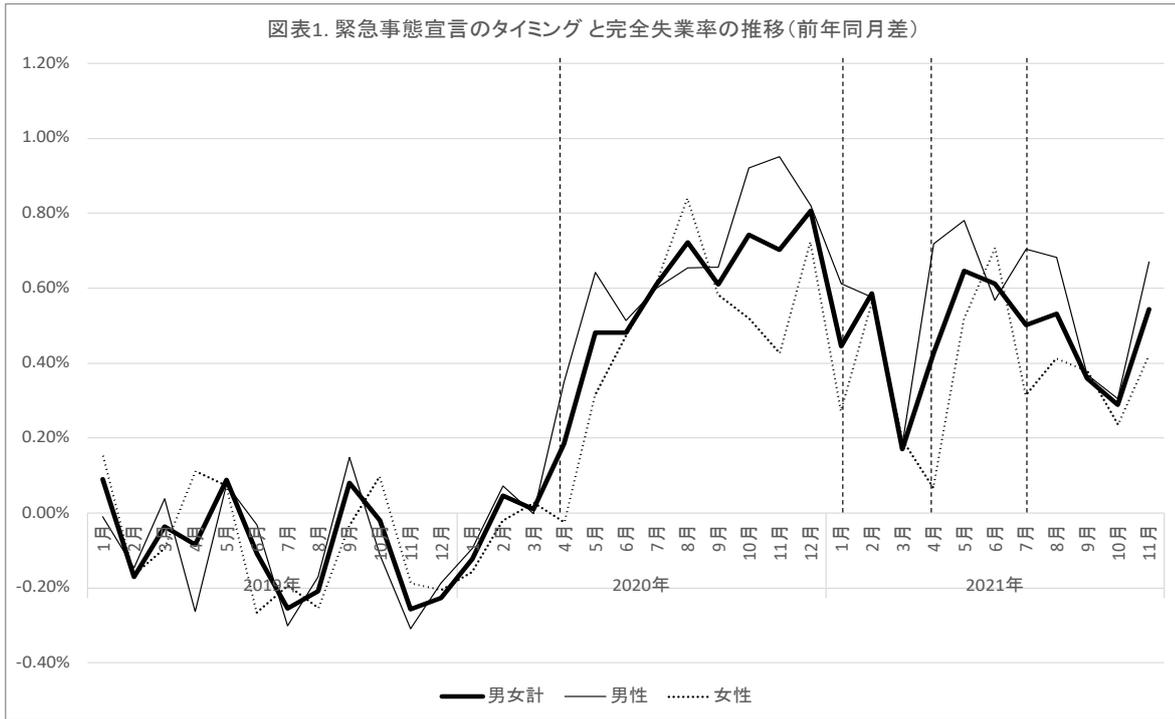
前節で見たように離職を通じて失業者数が増えたことが示されるが、同時に、就きたい仕事に就くことができないことによって失業状態が保持されてしまうことも考えられる。その背景には、求職者数に対して求人が十分でないという人余りの状態が発生していることと、求職と求人が一致していても両者の間で待遇が一致しないと言うミスマッチが発生していることの2つが考えられる。その状況をみるために、日本におけるUVカーブ⁴を図表6-1にまとめている。

UVカーブは、縦軸に雇用者について計測した雇用失業率、横軸に、求人に対して就職が決まっていない状況を示す欠員率をとり、月次データを用いてプロットしている。求職と求人が一致しているとき（ $U=V$ 。図の中には、45度線上にプロットされている時期があてはまる）に観察される雇用失業率が、ミスマッチによって生じる失業率であると考えられる。ミスマッチによる失業の状況は、UV間の右下がりの曲線のシフトとしても確認することができる。

$U=V$ を示す線よりも左上にプロットされている期間は、求職>求人の状況であり、人余りが発生している状態である。集計期間についてみると、ITバブルの崩壊過程にあった2000年代初頭と、金融危機の時期に深刻な人余りが発生したといえる。2010年以降、雇用環境が改善するとともに、職不足から人不足に推移していることも示されている。

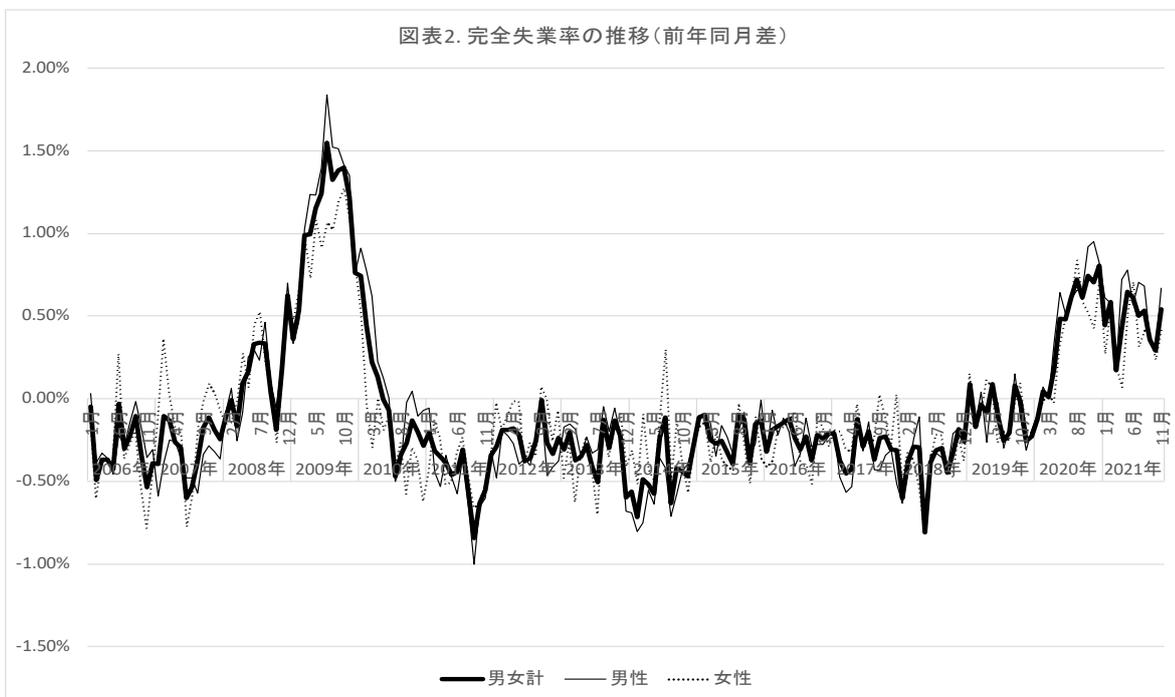
2015年以降のUVカーブをまとめた図表6-2をみると、コロナ危機前まで進んでいた人不足の状況が、2020年に入って急激に需給が逼迫しているように変化していることが示される。その中で、第1回の緊急事態宣言が発令されたあとの2020年5月に、人不足の状況は解消され、雇用失業率と欠員率が一致している。その後、2020年12月、2021年5月にも労働需給が一致しているが、2020年5月と比較して、2020年12月、2021年5月にはミスマッチによる失業率が上昇していることから、コロナ禍にあって徐々にミスマッチが拡大していることが示される。ただし、2015年に労働需給が一致した時期と比べると、そのミスマッチによる失業は小さいことも示される。

⁴ 欠員率、雇用失業率の計算方法は、労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2020」で用いられている計算方法を使用している。欠員率＝（有効求人数-就職件数）／（有効求人数-就職件数+雇用者数）、雇用失業率＝完全失業者数／（雇用者数+完全失業者数）である。



資料) 総務省「労働統計調査」

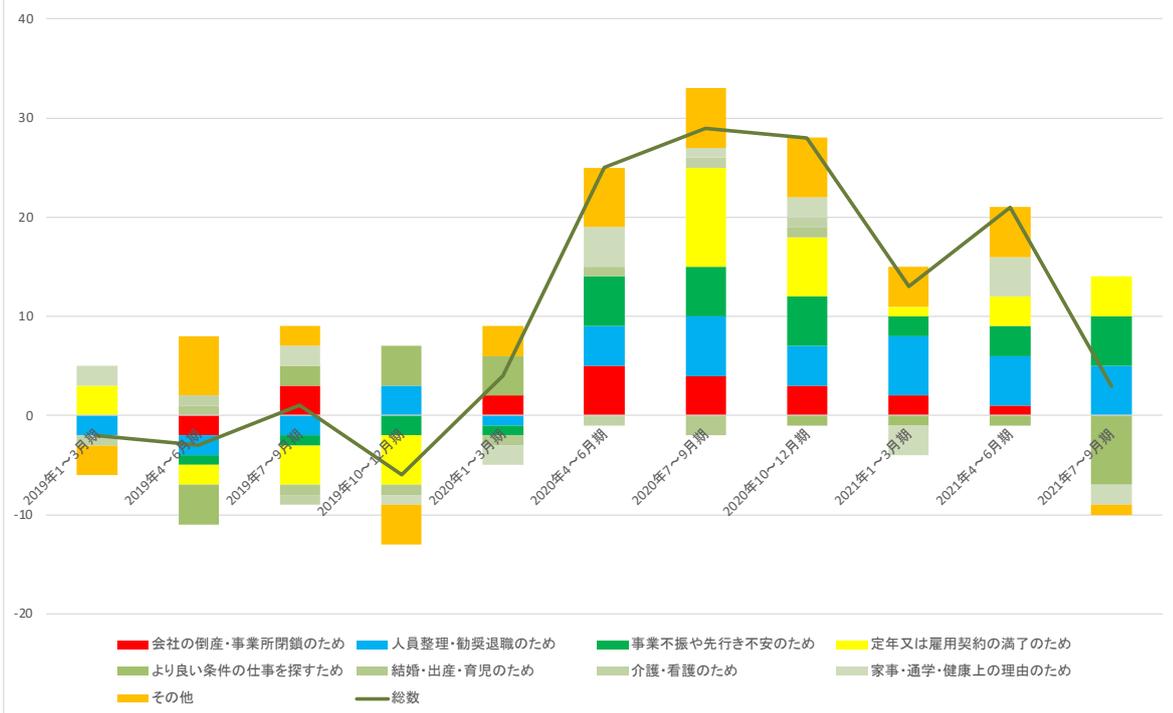
注) 季節調整値。2021年の前年同月差は、2019年の同月差を使用。



資料) 総務省「労働統計調査」

注) 季節調整値。2021年の前年同月差は、2019年の同月差を使用している。

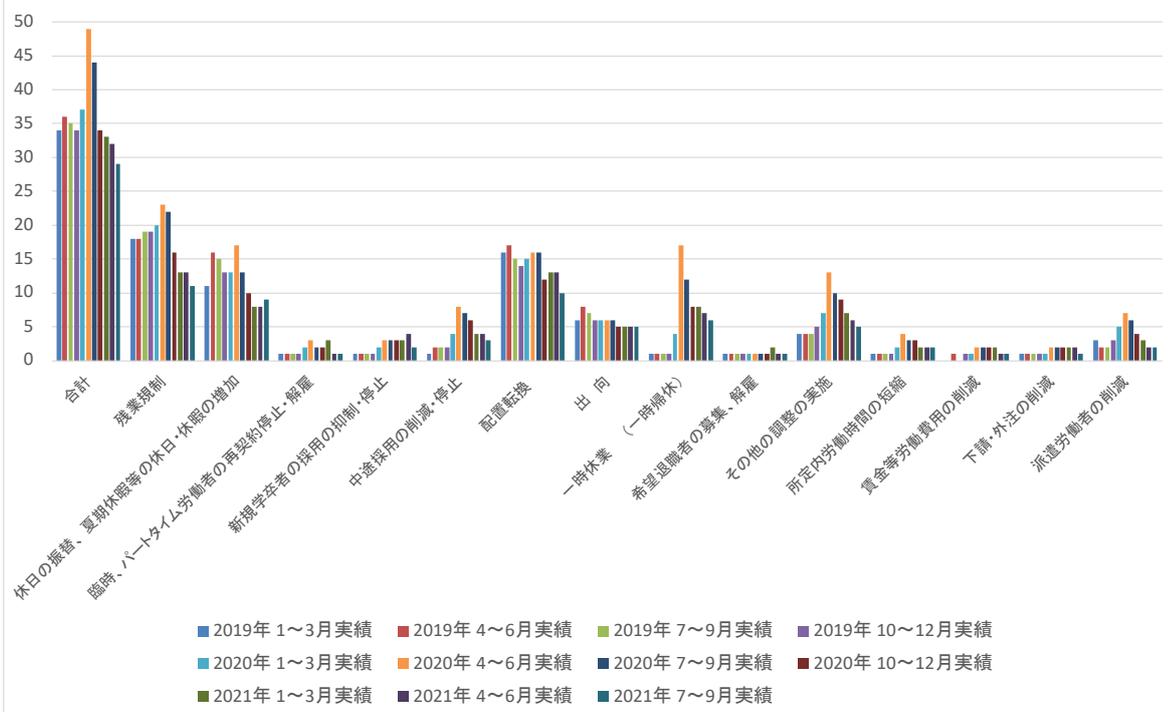
図表3. 1年以内離職による失業者数の推移(前年同期差)



資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

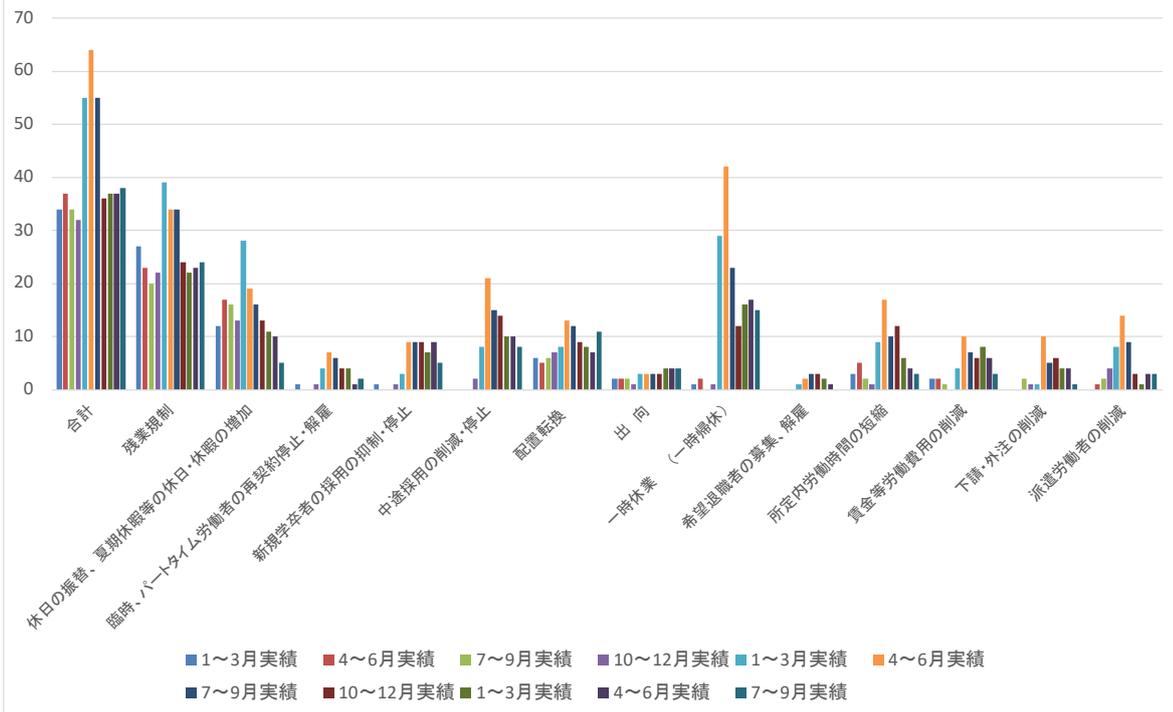
注) 2021年の前年同期差は、2019年の同期差を使用している。

図表4-1. 雇用調整の実施事業所割合(全産業, %)



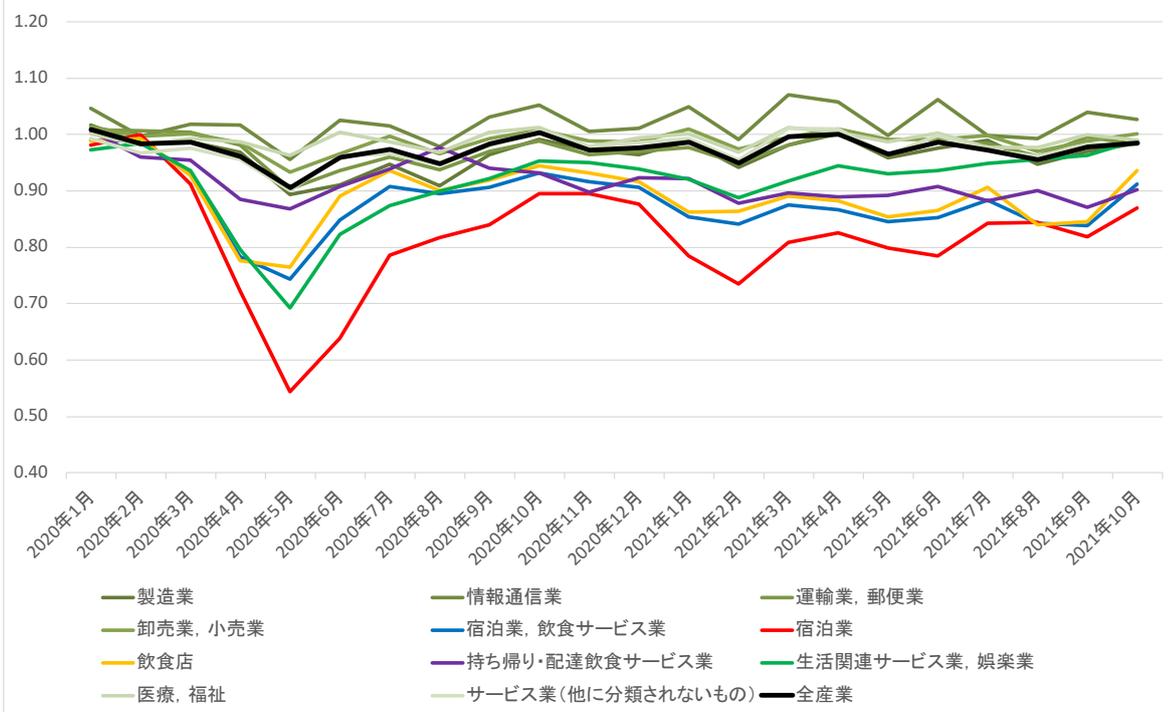
資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」

図表4-2. 雇用調整の実施事業所割合(宿泊業、飲食サービス業, %)



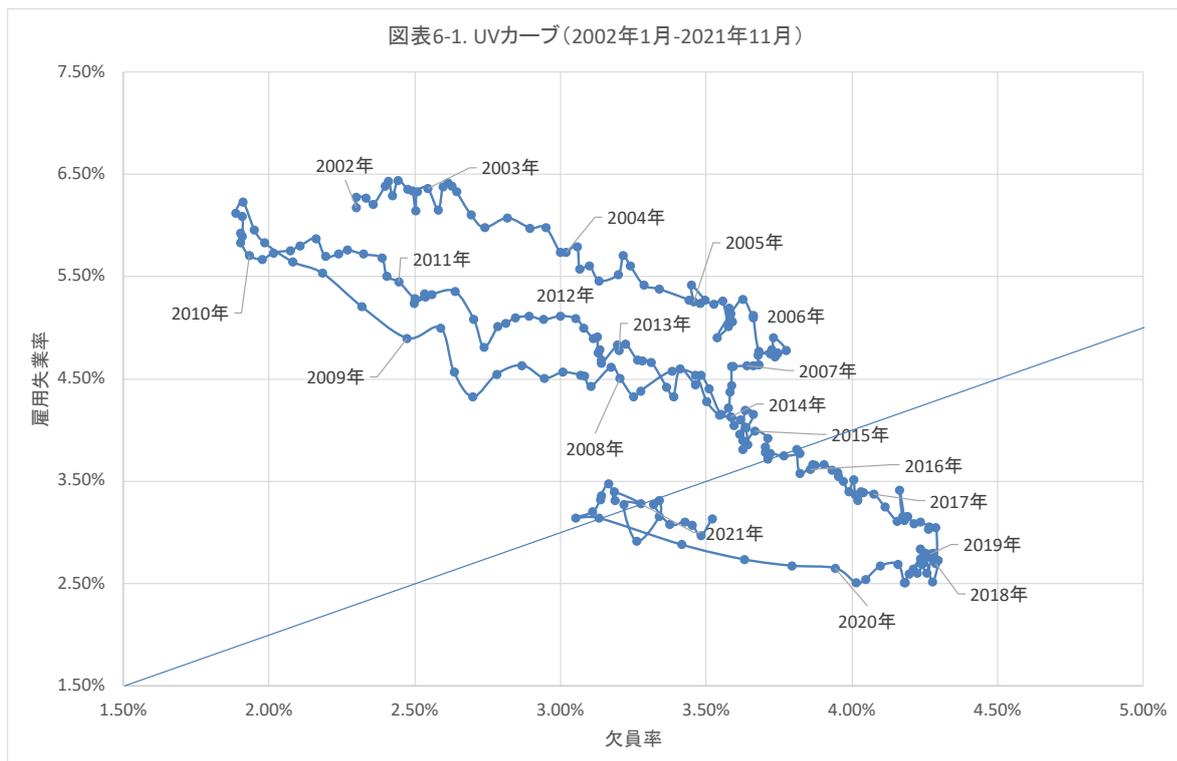
資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」

図表5. 総実労働時間数の推移(2019年の同月比)

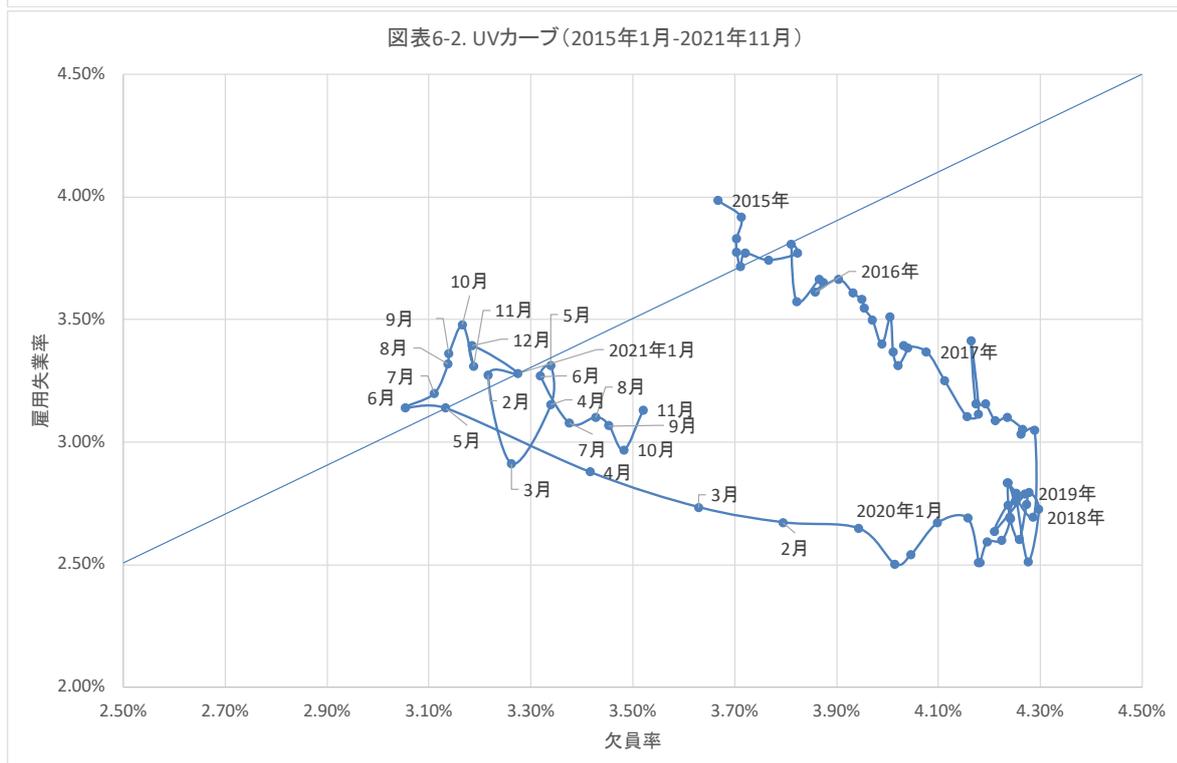


資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表6-1. UVカーブ(2002年1月-2021年11月)



図表6-2. UVカーブ(2015年1月-2021年11月)



資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」総務省「労働力調査」

注) 欠員率、雇用失業率の計算方法は、労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2020」で用いられている計算方法を使用している。欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 雇用者数)、雇用失業率 = 完全失業者数 / (雇用者数 + 完全失業者数) である。集計に用いた値は季節調整値を用いている。