

2020年4月27日 全7頁

新型コロナウイルス感染拡大で迫る雇用危機

年末までの感染拡大で雇用者数 301 万人減、失業率 6.7%となる恐れ

経済調査部

研究員 田村 統久

シニアエコノミスト 神田 慶司

[要約]

- 新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）の世界的な感染拡大により、賃金や雇用の大幅な調整に踏み切る企業が全国的に増加するとみられる。この点、日本の労働分配率は新型コロナ発生前から高水準にあり、人件費の調整圧力はすでに強まっていた。背景には、2010年代半ば以降に実施された春闘での賃上げや働き方改革、最低賃金の積極的な引き上げなどが挙げられる。正規雇用者の所定内給与や非正規雇用者の時給の調整余地は短期的には大きくないため、今後、多くの企業は主に雇用調整によって人件費を削減するとみられる。
- 労働分配率が横ばいで緊急経済対策の効果を考慮しない場合、日米欧での感染拡大が6月に収束するケースでは、2020年の雇用者数は前年から約99万人減少し、失業率は3.8%程度に上昇すると試算される。感染拡大が年末まで続くケースでは、雇用者数の減少規模は301万人程度、失業率は6.7%程度に達する可能性がある。
- 企業の資金繰りや雇用の維持を支援することは、国民生活の安定に資するだけでなく、感染が収束した後に景気が速やかに回復する上でも重要である。足元の急速な景気悪化の影響が長引かないようにするためにも、既に打ち出された各種施策が実効的に機能し、制度の拡充や追加の対策が必要に応じて柔軟に実施される必要がある。

1. 新型コロナ発生前から高まっていた人件費の調整圧力

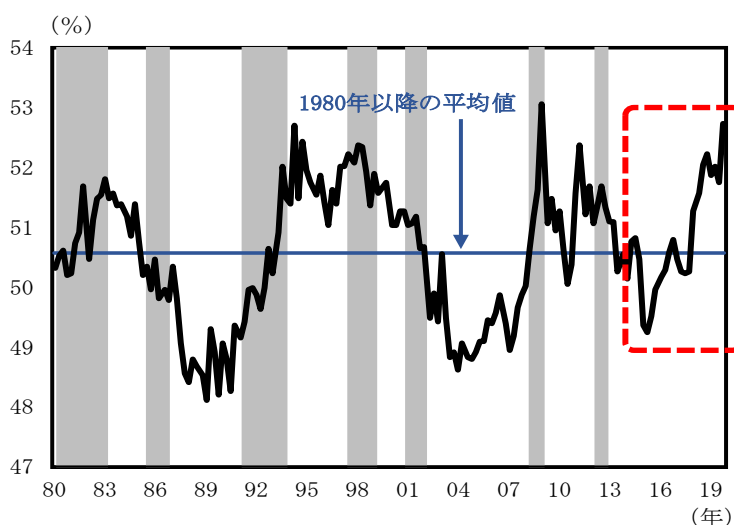
2019年10-12月期の労働分配率は1980年以降で2番目の高さ

新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）の世界的な感染拡大により、日本経済は急速に悪化している。感染拡大を防ぐための経済活動の自粛や、訪日外国人の激減などを受け、宿泊・飲食業や小売業などサービス業の事業環境は極めて厳しい状況にある。製造業においても、欧米を中心とした外需の大幅減の影響が顕在化するだろう。

こうした中で懸念されるのが雇用・所得環境への悪影響だ。賃金や雇用者数は高水準の企業業績や人口減少などを背景に底堅く推移してきた。しかしながら新型コロナによる事業環境の急速な悪化で、今後は賃金や雇用の大幅な調整に踏み切る企業が全国的に増加する可能性がある。

この点、新型コロナの感染拡大の影響を受ける前から人件費の調整圧力が強まっていたことに注意が必要だ。一国全体で生み出された付加価値に占める人件費の割合である労働分配率（＝名目雇用者報酬÷名目GDP）を見ると、2019年10-12月期は1980年以降で2番目に高い水準だった（**図表1**）¹。

図表1 労働分配率（名目雇用者報酬÷名目GDP）の推移



(注) シャドローは景気後退期。
(出所) 内閣府統計より大和総研作成

一般に、労働分配率は景気に対してカウンター・シクリカルに動く。すなわち、労働分配率は景気回復（悪化）局面で低下（上昇）するという傾向が見られる。労働分配率の分子にあたる雇用者報酬には正社員の所定内給与など固定的な人件費が多く含まれており、分母のGDPほどには変動しないためである。だが**図表1**を見ると、労働分配率は景気回復局面にあった2015年半ばから上昇基調が見られ、名目雇用者報酬は過去の経験則に反して名目GDP以上に増加してきた。

¹ 労働分配率を定義する場合、その分母は本文で挙げたGDPのほか、内閣府『国民経済計算』などでは国民所得が使われている。本レポートでは、①速報性の高さ（国民所得は2019年1-3月期が直近値）、②GDPと国民所得はおおむね連動しているため、どちらを分母にした労働分配率でも大まかな傾向は変わらないこと、などに鑑みてGDPを採用した。

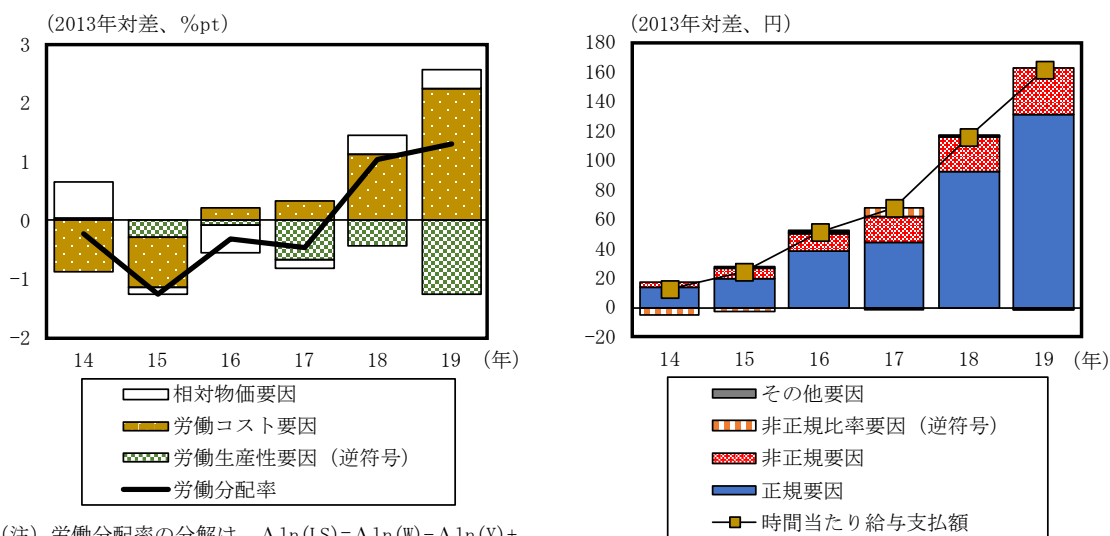
名目 GDP の大幅な減少が避けられない情勢にある中、今後見込まれる人件費の調整は賃金や雇用にどのような影響をもたらすのだろうか。本稿では労働分配率が上昇した背景を整理するとともに、一定の前提を置いた上で失業率の上昇余地について試算を行う。

2. 労働分配率の上昇要因はどこにあるのか

労働コストの増加が労働分配率の押し上げに寄与

2015 年頃から労働分配率が上昇した背景を整理するため要因分解したものが**図表 2 左**である。労働分配率の分子にあたる雇用者報酬と分母の GDP をそれぞれ総労働時間で除して整理すると、労働分配率は「労働コスト要因」(=1 人 1 時間当たりの実質雇用者報酬)、「労働生産性要因」(=1 人 1 時間当たりの実質 GDP)、「相対物価要因」(家計最終消費支出(除く持ち家の帰属家賃)デフレーター÷GDP デフレーター)の三つの要因によって変動する。**図表 2 左**を見ると、2016 年以降の労働分配率の上昇はとりわけ労働コストが寄与してきた。すなわち、労働生産性の改善は労働コストの上昇に追い付かず、結果として労働分配率が上昇したといえる。

図表 2 労働分配率の要因分解(左)、時間当たり給与支払額の要因分解(右)



(注) 労働分配率の分解は、 $\Delta \ln(LS) = \Delta \ln(W) - \Delta \ln(Y) + \Delta \ln(p/d)$ 。なお、LS: 労働分配率、W: 時間当たり労働コスト、Y: 時間当たり労働生産性、p: 家計最終消費支出(除く持ち家の帰属家賃)デフレーター、d: GDPデフレーター。

(出所) 厚生労働省、総務省、内閣府統計より大和総研作成

(注) 非正規比率は年間労働時間ベース。

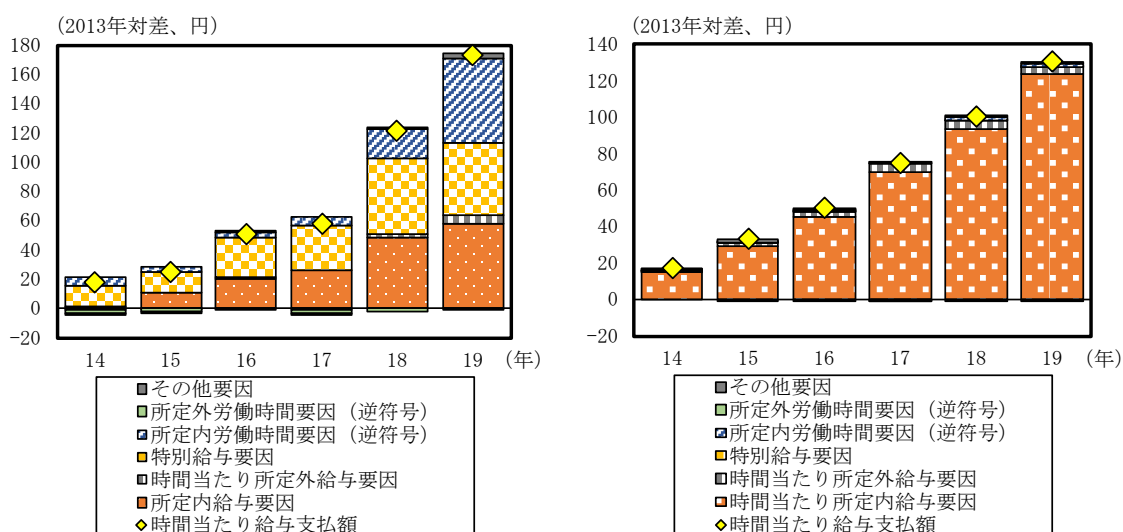
(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成

労働コストの上昇は、正規・非正規雇用の賃金動向や非正規雇用の比率などを反映している。そこで1人1時間当たりの給与支払額を雇用形態別に要因分解すると、雇用者全体の6割ほどを占める正規雇用者が給与支払額を主に押し上げており、非正規雇用者も押し上げに寄与している(図表2右)。

働き方改革や最低賃金の引き上げが労働コストの上昇に寄与

近年の正規雇用者の時間当たり給与支払額の増加は、2014年から毎年実施されてきた春闘での賃上げに加え、高水準の企業収益を背景とした特別給与の増加や、所定内労働時間の減少が寄与した（年額を時給換算、**図表3左**）。このうち所定内労働時間は2018～19年に明確に減少しており、働き方改革関連法の成立・施行に伴って年次有給休暇の取得が促進されたことが影響したとみられる²。

図表3 時間当たり給与支払額の推移（左：正規雇用者、右：非正規雇用者）



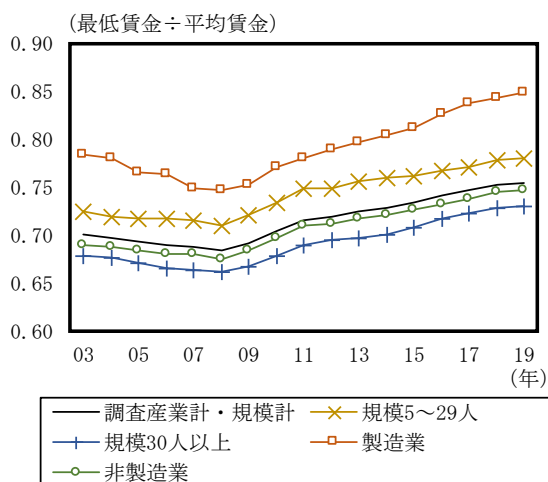
一方、非正規雇用者の時間当たり給与支払額の増加はもっぱら所定内給与によるものであり（**図表3右**）、労働需給のひっ迫や最低賃金の引き上げなどが背景にある。最低賃金は2016年度から毎年3%程度の引き上げが実施されており、パートタイム労働者の平均賃金（時間当たり所定内給与）に対する最低賃金の割合は事業所規模や産業に関係なく総じて上昇している（**図表4左**）。その割合は製造業や小規模事業所で特に高い。

また**図表4右**のように、パートタイム労働者の平均賃金に対する最低賃金の割合を分布で表すと、2015年6月から2019年6月にかけて分布が右側へシフトしており、0.85以上の割合が高まっている³。すなわち、最低賃金付近の賃金水準で働くパートタイム労働者が増加しており、パートタイム労働者の賃金動向は最低賃金の引き上げの影響を受けやすくなっている。

² 2019年に関しては例年よりも祝日数が多かったことが影響した。

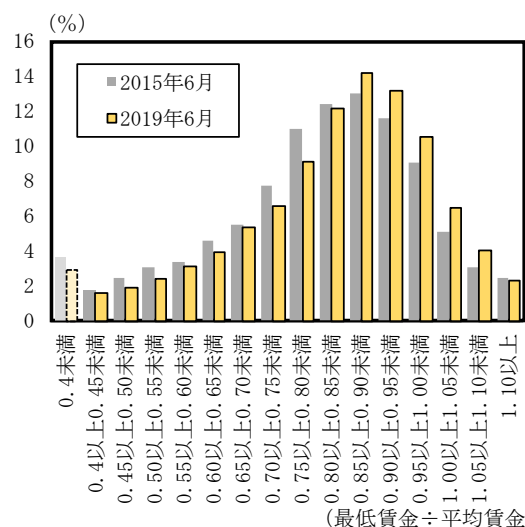
³ なお、**図表4右**を見ると、「最低賃金÷平均賃金」が1以上となる（最低賃金以下の時給で働く）短時間労働者が相当程度いる。ただし、ここで利用した最低賃金額は全国加重平均値であり、この水準を下回った時給が直ちに違法となるわけではない。

図表4 パートの平均賃金に比した最低賃金水準（左）と賃金分布の変化（右）



(注) 最低賃金は全国加重平均額の年間平均値。平均賃金はパートタイム労働者の時間当たり所定内給与。規模は調査対象事業所の常用雇用者数。

(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成



(注) 最低賃金は調査時点の全国加重平均。平均賃金は、常用雇用者数が10人以上の企業に勤務するパートタイム労働者の時間当たり所定内給与。

(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

賃金の下方硬直性が雇用削減を促す可能性

以上のように、2010年代半ば以降の労働分配率の上昇は、春闘での賃上げや働き方改革、最低賃金の積極的な引き上げなどを背景に、労働生産性の改善を上回るペースで労働コストが増加したことで生じた。

これは安倍晋三内閣の経済政策運営の結果ともいえる。2015年11月に取りまとめられた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」では、「アベノミクスの三本の矢」と呼ばれた金融緩和・財政出動・成長戦略を推進するとともに、継続的な賃金・最低賃金の引き上げを通じた消費喚起などによってデフレ脱却と経済再生を実現し、2015年7-9月期で501兆円⁴だった名目GDPを2020年頃に600兆円へ約100兆円増加させるという青写真が描かれていた。

だが、その後の物価上昇率の基調は前年比ゼロ%近傍で推移しており、労働生産性の上昇ペースは安倍内閣の期待を大幅に下回るものであった。結果として名目GDPは2015年7-9月期から2019年10-12月期までで17兆円の増加にとどまり、継続的な賃金・最低賃金の引き上げだけが実現している。安倍内閣の目指す経済の好循環が実現される前に、企業は新型コロナを契機とした景気の急速な悪化に直面することになった。

企業が固定費の要素が強い正規雇用者の所定内給与を引き下げることが短期的には難しい。格差拡大の是正など社会政策の側面を持つ最低賃金の引き下げはさらに難しく、リーマン・ショック直後の2009年度においても最低賃金はわずかに引き上げられた。賃金の調整余地は大きくないことから、今後は雇用調整に踏み切る企業が増加すると予想され、これをどの程度まで抑えられるかが政策的な課題である。

⁴ 年率換算の季節調整値。その後GDPの推計方法が見直されたため、2015年7-9月期の名目GDPは533兆円へ上方修正された。

3. 雇用調整規模はどの程度になるか

2020年の雇用者数は約301万人減、失業率は6.7%程度となる恐れも

それでは、新型コロナの感染拡大は2020年の雇用にどの程度の悪影響をもたらすのだろうか。雇用見通しは感染収束の時期や景気見通し、政府の各種施策の効果などによって大きく左右される。そこで本章では、神田慶司・山口茜「[緊急事態宣言・緊急経済対策後の日本経済見通し](#)」（大和総研レポート、2020年4月8日）の経済見通しを参考にしつつ、以下の三つの前提を設けることで雇用調整の規模を試算する。

第一に、必要な人件費の調整額は2020年の名目GDPと労働分配率の見通しから算出する。2020年の名目GDP成長率は、日米欧での感染拡大が6月に収束するシナリオで▲3.8%、感染拡大が年末まで続くシナリオで▲6.8%と見込まれている⁵。また2020年の労働分配率は前年の水準（52.1%）から横ばいで推移すると仮定した。第1章で述べたように、通常の景気後退局面では労働分配率は上昇する傾向があるものの、足元の労働分配率は1980年以降で最高水準付近にあり、収益に比した人件費の大きさが企業経営を相当程度圧迫している。そこで本試算では労働分配率の更なる上昇余地は小さいと考え、企業は収益の減少分に見合うだけの人件費の削減に迫られる（結果的に労働分配率が横ばいで推移する）と見込んだ。

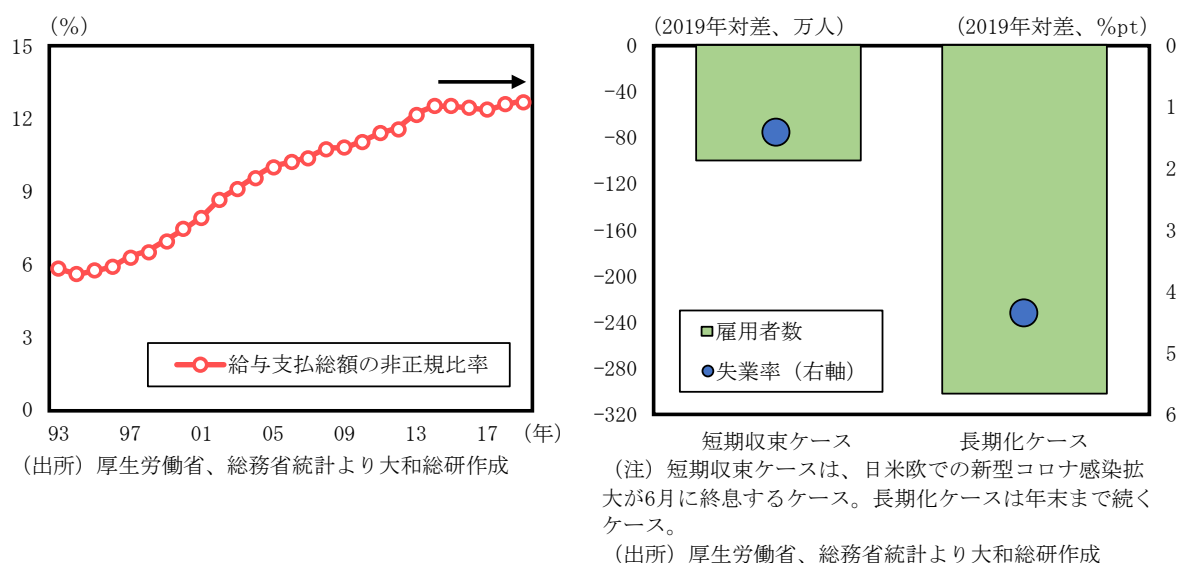
第二に、企業は人件費の削減に当たり、まずは正規雇用者の所定外労働時間と特別給与、非正規の総労働時間を削減すると仮定した。すなわち企業は2020年に、正規1人当たりの所定外労働時間と特別給与、および非正規1人当たりの総労働時間を過去最大の減少率と同程度削減し、それでも調整しきれない人件費を雇用の削減で対応するとみる。なお、正規の所定内給与や非正規の時間当たり給与は短期的な引き下げが難しいことから、2019-20年で一定とする。

第三に、雇用調整の対象が正規雇用者なのか非正規雇用者なのかで発生する失業者数は大きく変わる。そのため、ここでは給与支払総額の雇用形態別シェアがこのところ安定している点に着目し（**図表5左**）、企業が2020年に、給与支払総額の雇用形態別シェアを一定に保つように正規・非正規双方の雇用を削減すると仮定した。

以上の前提に基づく試算結果が**図表5右**である。感染が6月に収束するシナリオの下、2020年の雇用者数は前年から99万人程度減少する見込みだ。この場合、失業率は2019年の2.4%から3.8%程度まで上昇する。上昇幅は1.4%ptであるが、米英の失業率の当社見通し⁶と比較すると、既に大規模なレイオフにより失業者が急増している米国（前年差+7.2%pt）よりも小幅にとどまり、政府が全国的なロックダウン措置を講じた英国（同+1.8%pt）をやや下回る。これに対して感染が年末まで拡大するシナリオでは、雇用者数が2019年に比べて301万人程度減少し、失業率は6.7%程度に達すると試算される。

⁵ 本稿の経済見通しは、4月8日付レポートの前提を更新（海外経済見通しの改訂と緊急事態宣言が全国に発出された影響を加味）した試算値。実質GDP成長率は感染が6月に収束するシナリオで▲5.3%、年末まで続くシナリオで▲7.9%と見込まれている。

⁶ 米国・英国の見通しは、矢作大祐「[米国経済見通し ロックダウン緩和の期待と現実](#)」（大和総研レポート、2020年4月21日）、山崎加津子「[欧州経済見通し 「正常化」へ最初の一步](#)」（大和総研レポート、2020年4月21日）に基づく。

図表5 給与支払総額の非正規比率（左）、新型コロナウイルス感染拡大の雇用への影響度試算（右）


なお、本試算は4月20日に閣議決定された緊急経済対策の効果が反映されていない。執筆時点で効果の大きさを定量的に評価することが難しいためであり、現実には試算結果のように雇用環境が悪化しない可能性はある。半面、企業による人件費の削減が想定したようには進まず、事業の継続が困難になって倒産が急増し、雇用への悪影響が深刻化する事態も考えられよう。

国民生活の安定や感染収束後の速やかな景気回復のためにも雇用維持が重要

緊急経済対策では、企業に雇用維持を促すため雇用調整助成金制度⁷の特例措置が拡大された。助成率の引き上げに加え、給付対象の拡大（雇用保険被保険者でない短時間労働者も対象）や支給上限日数の引き上げなど、リーマン・ショック時よりも手厚い内容となった。迅速に給付するため申請手続きが簡素化されている。加えて政府は、実質無利子・無担保の融資や給付、納税・社会保険料の猶予などを通じて中小企業の事業継続を支援しており、これらは雇用の維持にもつながる。

企業の資金繰りや雇用の維持を支援することは、国民生活の安定に資するだけでなく、感染が収束した後に景気が速やかに回復する上でも重要である。倒産や失業者が急増する事態に発展すれば、多くの家計は購買力が低下して以前のように消費できなくなり、結果的に収束後の需要の回復が鈍くなるからだ。足元の急速な景気悪化の影響が長引かないようにするためにも、既に打ち出された各種施策が実効的に機能し、制度の拡充や追加の対策が必要に応じて柔軟に実施される必要がある。

⁷ 経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成する制度。