

2020年7月16日 全7頁

# コロナ・ショックで急変する雇用・所得環境

## 学生の所得減、派遣社員等の雇止め、ミスマッチ拡大に要注意

経済調査部 研究員 田村 統久

### [要約]

- 新型コロナウイルス感染拡大による労働需要の急減を受け、雇用・所得環境は4、5月に大きく変容した。雇用関連統計を見る限り、多くの企業が就業時間を大幅に調整して、雇用維持に努めているようだ。ただし、こうした中で注意したいのが所得の減少だ。雇用調整助成金の拡充後も、休業手当を受給していない労働者は少なくないと思われる。
- 総就業時間を年齢階級別に見ると、4、5月は若年層で減少が目立った。コロナ・ショックは若年層が多く就業する各種サービス業への打撃が大きく、結果的に若年層の雇用・所得環境の悪化が他の年齢層よりも深刻化した。
- 雇用調整がさらに進むと、離職しやすいのは派遣社員等の有期契約雇用者だ。派遣社員・契約社員・嘱託の雇用者は「非正規」でありながら世帯主であることが多いため、予期せぬ雇止めは世帯単位での生活の困窮に直結しやすい。足元で日銀短観の雇用人員判断DIが急上昇していることに鑑みると、派遣社員等の雇止めは2020年末にかけて本格化していく可能性がある。
- 大幅に悪化した景気の回復に時間がかかれば、有期契約雇用者のほか、正社員など無期契約雇用者の雇用調整リスクも高まる。ソーシャル・ディスタンスの確保で収益率が低下したサービス業では特に雇用調整リスクが大きい。サービス業からの離職者がスキル等の不足を理由に他業種に転職できず、雇用のミスマッチが拡大する恐れがある。

## 1. 緊急事態宣言等を受けた就業時間の大規模調整

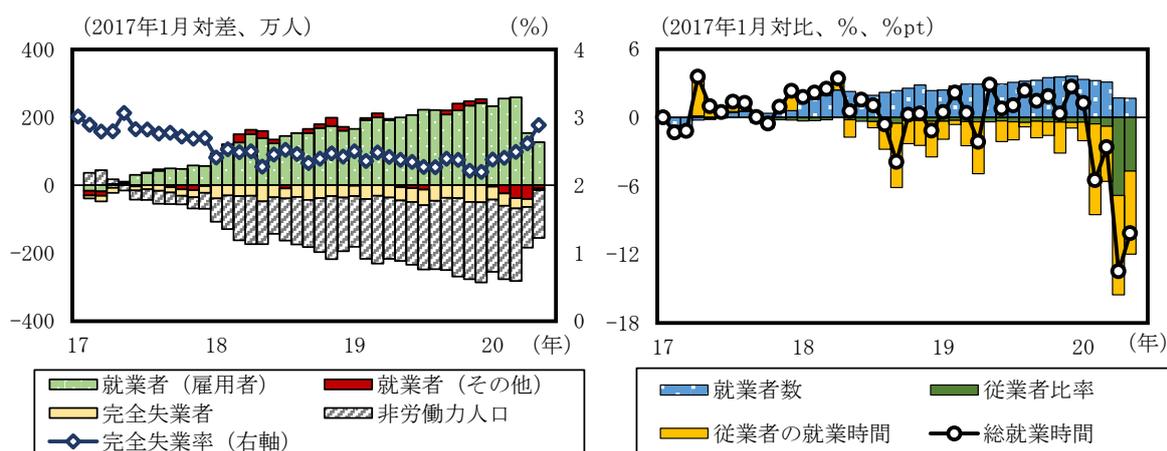
### 多くの企業では就業時間を調整して雇用維持に努める動き

新型コロナウイルス感染拡大や緊急事態宣言の発出などに伴う労働需要の急減を受けて、雇用・所得環境は2020年4、5月に大きく変容した。

その一つとして、就業者数が大幅に減少している（**図表1左**）。総務省「労働力調査」によると、就業者数は4月で6,625万人、5月で6,629万人と、3月に比べて100万人以上減少した。ただし失業率の上昇は限定的で、5月で2.9%だった（3月：2.5%、4月：2.6%）。離職した者の多くが労働市場から退出して、失業者に転じなかったためである。

さらに、就業者1人当たりの就業時間が急減した。**図表1右**は、労働力調査における総就業時間（＝就業者数×月末1週間の1人当たり就業時間）の推移を寄与度分解したもののだが、4、5月の急減は就業者数の減少よりむしろ、就業者に占める従業者の比率の低下（＝休業者の比率の上昇）や従業者1人当たりの就業時間の減少の影響が大きかった<sup>1</sup>。多くの企業で、事業所単位の休業を含む大規模な就業時間の調整が行われたとみられる。米国企業などとは対照的に、日本企業による雇用調整はこれまで、（従業員の削減よりもむしろ）従業員1人当たりの労働時間の調整によることが大きかった。今回のコロナ・ショック下でもこうした傾向は変わらなかったようだ。就業者数の減少の一部は整理解雇など会社都合による離職が反映されているものの、総じて見れば、多くの企業はコロナ・ショック下で事業環境が急速に悪化する中でも雇用の維持に努めたとみられる。

図表1：雇用情勢（左）、総就業時間の寄与度分解（右）



(注) 総務省による季節調整値。  
(出所) 総務省統計より大和総研作成

(注) 大和総研による季節調整値。  
(出所) 総務省統計より大和総研作成

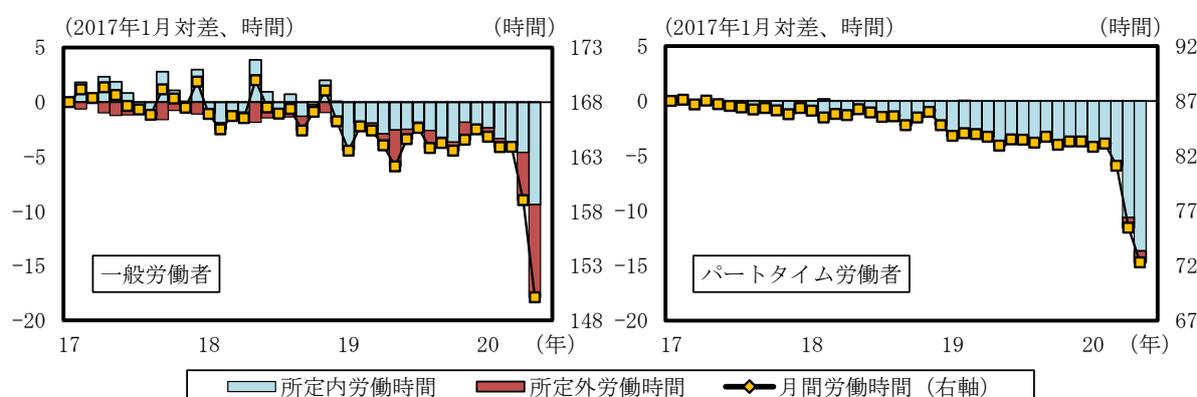
<sup>1</sup> 労働力調査の定義に基づき、本稿では就業者のうち、調査期間中に仕事があった者を「従業者」、調査期間中に仕事なかった者を「休業者」と呼ぶ。

## 月間ベースの労働時間もコロナ・ショック下で急減

就業時間の動向については、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の結果も確認したい。労働力調査では主に月末 1 週間における就業状況や就業時間が集計されているため、仮にその他の週に就業時間が大きく変化しても調査結果に反映されにくいからだ。この点、毎月勤労統計調査では 1 ヶ月間の労働時間が集計されている。

一般労働者（≡正規雇用者）とパートタイム労働者（≡非正規雇用者）の月間労働時間推移、およびその内訳を示したのが**図表 2**である。労働時間は、一般労働者では働き方改革、パートタイム労働者では時給の上昇に伴う就業調整などにより減少傾向にあった。しかし 4 月以降の減少幅はそれを加味しても大きい。就業形態別に見ると第一に、一般労働者では所定外労働時間を中心に減少した一方、パートタイム労働者では所定内労働時間の減少が全体を大きく押し下げた。これは、パートタイム労働者がもともとほとんど残業をしない（月間で 2～3 時間程度しかない）就業形態である点が反映されている。第二に、パートタイム労働者の労働時間は一般労働者に先行して減少している。一般労働者の労働時間は、3 月にわずかに増加したが、パートタイム労働者のそれは同月に調整局面に入っている。企業は一般労働者に比べ、周縁的な業務の多いパートタイム労働者から労働時間の調整を進めたとみられる。

図表 2：月間労働時間の推移（左：一般労働者、右：パートタイム労働者）



(注) 大和総研による季節調整値。

(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

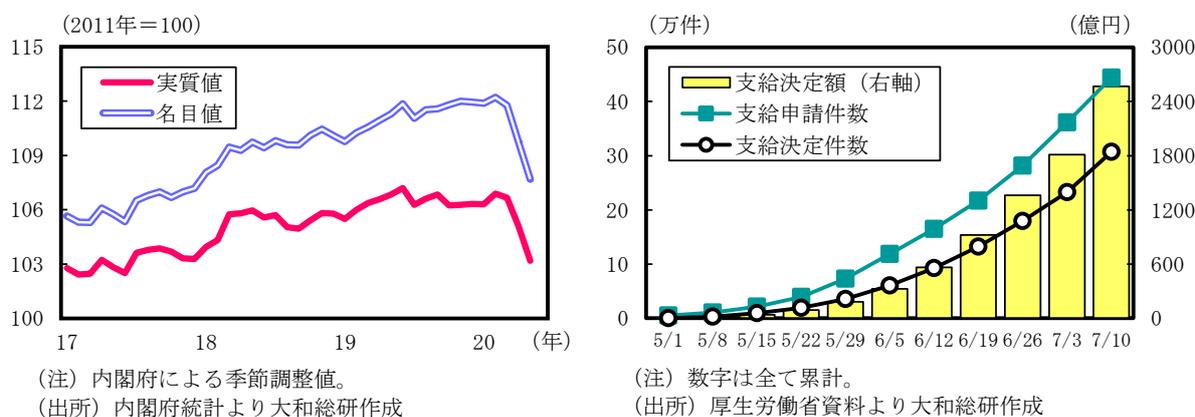
## 2. 労働時間の減少に伴う所得減 ～特に学生アルバイトを直撃か

### 休業手当が支給されないケースが少なくない可能性

休業や残業時間の減少などが広がる中で注意したいのが、所得の減少とそれに伴う生活の困窮だ。内閣府「月例経済報告」によると、総雇用者所得は 2020 年 4、5 月に急速に減少している（**図表 3 左**）。また厚生労働省「被保護者調査」によると、4 月の生活保護申請件数は前年同月と比べて 24.8% 増加した。休業に伴う所得減に対しては、政府は休業手当の支払いやその増加を事業主に促してきた。数次にわたり拡充された雇用調整助成金制度により、多くの事業主は政

府の支援のもと、費用をほとんど負担することなく、平均日給<sup>2</sup>と同額の休業手当を従業員に支払うことができる。支給決定件数や支給決定額の推移を見る限り（図表3右）、その効果は一定程度表れていると評価できよう。

図表3：総雇用者所得の推移（左）、雇用調整助成金の支給実績（右）



しかしここで問題になるのが、休業手当の支払いを受けていない労働者が相当程度いるとみられる点だ。そもそも、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の発出を背景にした休業であっても、事業主に休業手当の支払い義務があるかどうかは企業個別の事情により異なる<sup>3</sup>。休業手当を支払わなくても違法にならないケースがあるほか、支払い義務があるかどうかを十分に検討しないまま（または休業手当の仕組みを十分に理解しないまま）事実上支給を放棄したケースも一定数ありそうだ。特に立場の弱い非正規雇用者は休業手当が支給されないことが多かったとみられる。株式会社エーピーシーズが4月27日から5月7日に実施したアンケート調査<sup>4</sup>によると、休業や勤務日数（シフト）の減少に対して「全額補償されている」と回答した割合は12.3%、「一部補償されている」は27.9%にとどまった（「有給休暇消化で対応」は8.5%）。「欠勤対応」の回答割合が37.8%と大きく、「その他」と回答した13.5%のうち半数以上が「補償なし」と回答した。2020年4、5月に急増した休業者の中にも、休業手当を受給していない労働者が少なからずいた可能性がある。これらの労働者は、緊急事態宣言下で新たな職を探すことが難しかったため、休業手当を支払わない勤務先であっても積極的に雇用関係を解

<sup>2</sup> 休業手当の支払い額のもとになる「平均日給」は、直近3ヶ月の賃金を同3ヶ月間の暦日数（出勤日数ではない）で割って算出することが一般的である。この平均日給に一定割合を乗じて1日当たりの休業手当額が決まる。例えば、月給は30万円で固定、直近3ヶ月の暦日数は90日、1日当たりの休業手当は平均日給の10割、今後1ヶ月間（所定労働日数は20日）休業期間に入るとすると、1日当たりの休業手当は1万円（=30万円×3ヶ月÷90日=1万円となる。このとき1ヶ月間の休業で受け取る休業手当の総額は20万円であり、休業前の収入の2/3の水準にとどまる。このように、平均日給と同額の休業手当を支給するとしても、実際は休業前の給与水準を下回る可能性がある。

<sup>3</sup> 不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払い義務がない。ただし不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの二つの要件を満たすものでなくてはならない。厚生労働省の例示を見ると、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止などでは、休業手当の支払い義務の有無は諸事情を総合的に勘案した上で判断する必要がある。

<sup>4</sup> 「新型コロナウイルスの影響に関するアンケート調査」。調査対象は、株式会社エーピーシーズが運営する給与前払い福利厚生制度「速払いサービス」の利用登録者3,000名で、非正規雇用者が96.1%を占める。

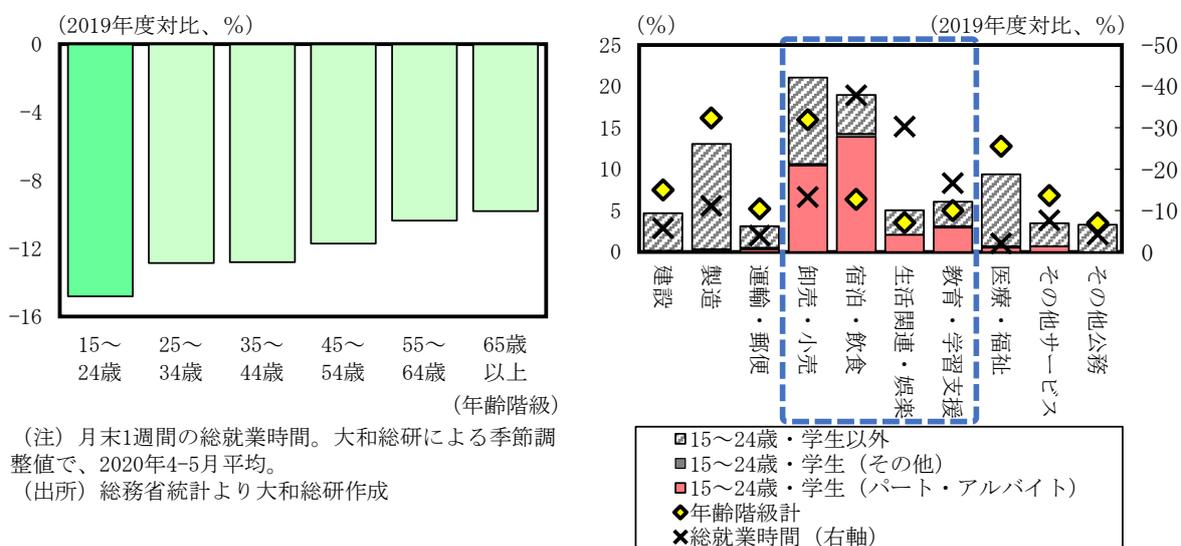
消しなかったと思われる。休業者の急増に関して雇用調整助成金の拡充が奏功したとの声の一部にあるが、その政策効果の大きさはやや幅を持ってみる必要があるようだ。

### 新型コロナが学生アルバイトの雇用・所得環境を直撃か

休業手当を受給できない労働者数が日本全体でどれくらいなのかを把握することはデータ制御もあって難しい。だがどのような年齢層や業種で休業やシフト減少が多く、就業時間が調整されやすかったのかは労働力調査から確認できる。

月末1週間の総就業時間の変化を年齢階級別に見ると、若年層で就業時間の減少が目立つ（**図表4左**）。また**図表4右**では、業種別に見た15～24歳の就業者と全就業者の分布に加え、2020年4、5月の総就業時間（月末1週間）の減少率を示している（逆目盛で表示）。15～24歳の就業者は「小売業、卸売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」「教育、学習支援業」の割合が年齢階級計に比べて高く、こうした業種では就業時間がとりわけ減少した。新型コロナウイルス感染拡大による打撃は若年層が多く就業するサービス業で大きかったため、結果的に若年層の雇用・所得環境の悪化が他の年齢層よりも深刻化したといえよう。

**図表4：年齢階級別総就業時間（左）、年齢階級別業種間分布と業種別総就業時間（右）**



前述の4業種で働く若年層の多くは学生（そのほとんどがアルバイト）である。学費の上昇や仕送り額の減少等を背景に学生の経済状況は悪化傾向にあり、就業時間の減少は日々の生活や勉学に悪影響を及ぼしている可能性がある。実際、緊急事態宣言下で少なくない大学生が退学を検討したとの調査結果もある<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> 毎日新聞「新型コロナ 学生2割『退学考える』 バイト激減、親の収入減、学費減免訴え」（2020年5月2日朝刊）

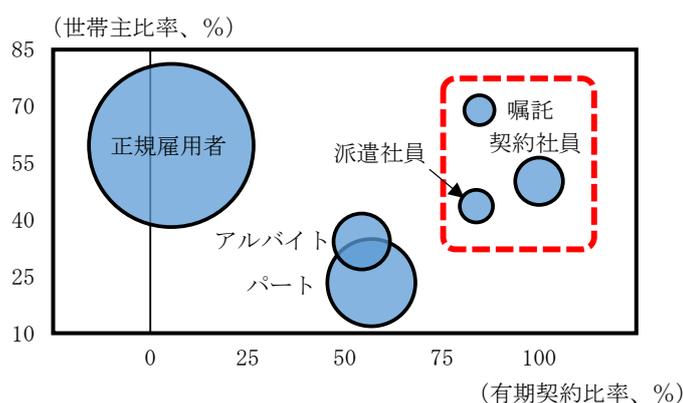
政府は雇用調整助成金の拡充のほか、企業を介さない「休業支援金」でも休業者の生活を支援している。また学生への支援策として「学生支援緊急給付金」を創設した。だが休業支援金は運用が始まったばかりで、支援金が必要な人に円滑に行きわたるのか現時点では定かでない。学生支援緊急給付金は一人当たり10万円（住民税非課税世帯の学生等は20万円）で、1回きりの支給にとどまる。「宿泊業、飲食サービス業」を中心に、これまで多くの学生アルバイトを雇用してきたサービス業の事業環境は厳しい状況が続くとみられる分、これら支援策が十分な効果を発揮することが期待されよう。

### 3. 感染再拡大で高まる雇用調整リスク ～有期契約の雇用動向に注意

新型コロナウイルス感染再拡大や感染「第2波」の可能性が小さくない中では、企業収益の急速な改善は見込みにくい。業績が回復せず、人員の過剰感が強い企業では労働者数を削減しようとする動きが広がる。

雇用調整のリスクが特に大きいのは有期契約雇用者だ。日本の場合、雇用人員が過剰であっても解雇は一般的に難しく、手順次第で企業は訴訟リスクを負いかねない。まずは有期雇用契約を更新せず、採用者数を抑制するといった方法で雇用を調整する企業が多い。なお**図表5**で示すように、有期契約雇用者の割合は非正規雇用者、とりわけ派遣社員や契約社員、嘱託で高い。これらの働き手は「非正規」でありながら世帯主であることが多いため、予期せぬ雇止めは世帯単位での生活の困窮に直結しやすい。

**図表5：雇用形態別有期契約比率・世帯主比率・雇用者数**



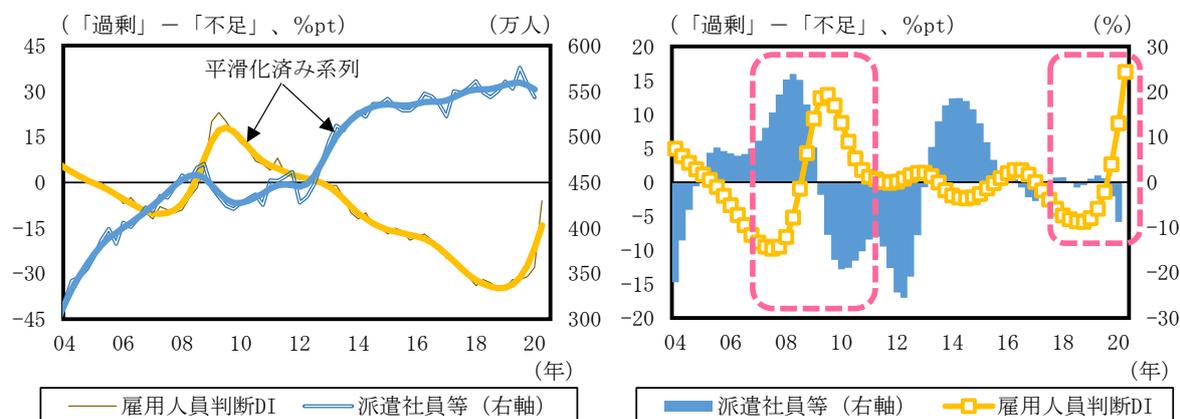
(注) 世帯主比率は、二人以上の世帯の世帯主、および単身世帯が占める比率で、バブルの大きさは雇用者数。ともに2017年9月末1週間のデータ。有期契約比率は2017年10月1日のデータ。

(出所) 総務省統計より大和総研作成

足元では労働需給が軟化しており、その影響はいずれ派遣社員等(=派遣社員、契約社員、嘱託)の雇用を不安定化させる可能性がある。**図表6左**は日銀短観の雇用人員判断DI(全規模全産業)と派遣社員等の雇用者数の水準の変化を表したもので、**図表6右**は両者のトレンドからの乖離幅のみを取り出したものである。トレンドからの乖離幅に注目すると、雇用人員判断DI

が「過剰（不足）」方向に振れるときは派遣社員等の雇用者数が下振れ（上振れ）する傾向にある。またリーマン・ショック時に当たる 2008～09 年頃を見ると、雇用人員判断 DI が上昇（低下）して 2～3 四半期ほど経過して派遣社員等の減少（増加）したことが見て取れる。

図表 6：雇用人員判断 DI と派遣社員等雇用者数の推移（左）、トレンドからの乖離幅（右）



(注) 雇用人員判断DIは全規模全産業。派遣社員等は、派遣社員、契約社員、嘱託の合計で大和総研による季節調整値。平滑化、トレンド成分の抽出はともにHPフィルター（順に $\lambda=5$ 、 $\lambda=1600$ ）による。

(出所) 総務省、日本銀行統計より大和総研作成。

雇用人員判断 DI は 2020 年 3 月以降トレンドから大きく上方に乖離している。リーマン・ショック時の経験則を当てはめると、すでに拡大している派遣社員等の雇止めは 2020 年末にかけて本格化する可能性がある<sup>6</sup>。ただし今回はリーマン・ショック時に比べて、企業の人員過剰感には強くない点には留意が必要だ。リーマン・ショック直後の 2008 年 12 月には雇用人員判断 DI がプラス（「過剰」超）に転じていたが、今回は 2020 年 6 月でもマイナス圏（「不足」超）で推移している。先行きの雇用人員判断 DI は▲9%pt と人手不足感が強まる見込みである。こうした人手不足感の強さは、雇用調整の度合いを一定程度和らげるだろう。

もっとも、大幅に悪化した景気の回復が緩やかなものにとどまれば、有期契約雇用者だけでなく正社員など無期契約雇用者の雇用調整リスクも高まる。企業倒産による失業も少なからず生じよう。ソーシャル・ディスタンスの確保で収益率が低下したサービス業では雇用調整リスクが特に大きく、離職者が多く発生しやすいとみられる。

リーマン・ショック時を振り返ると、輸出環境の急激な悪化で製造業からあふれた雇用を吸収したのはサービス業だった。それはサービス業が一般に、入職時に特定の資格やスキルを必要としない（働きやすい）場合が多いためであったと思われる。今回は特にサービス業で失業が発生しやすい状況にあるが、サービス業の離職者が資格・スキル不足を理由に他業種へ転職できず、雇用のミスマッチが拡大する恐れがある。今後は業種間の格差拡大が見込まれる労働需要や雇用関連施策の効果だけでなく、雇用のミスマッチの状況についても注視する必要がある。

<sup>6</sup> 厚生労働省によると、新型コロナウイルス感染症に関連する解雇や雇止め（見込み含む）は 7 月 10 日時点で 3 万 5,001 人となったという。