

# コロナ禍の雇用情勢と労働市場の課題

## － 過剰雇用は解消へ向かうも、雇用のミスマッチ解消が必要 －

信金中央金庫 地域・中小企業研究所主任研究員

峯岸 直輝

(キーワード) 雇用、新型コロナ、未活用労働、労働分配率、UV曲線、雇用保蔵者、人口移動

(視 点)

日本経済は20年4-6月期を底に回復しているが、外出・移動・対面等が控えられるなど、日常生活や消費活動はコロナ禍前に比べて慎重化している。経済活動が正常化するには時間を要すると見込まれ、宿泊・飲食・対個人サービス・旅客運送等を中心に売上低迷で人員合理化や閉店・倒産等が増加し、雇用環境が一段と悪化するおそれがある。そこで本稿では、コロナ禍が雇用環境に及ぼした影響や経済活動が回復過程にある足元の雇用情勢を属性別・雇用形態別・地域別に概観し、企業の過剰雇用の状況や雇用の産業間移動の構造などを明らかにすることで、生活を維持するための収入基盤として重要である就業状況の今後について検討する。

(要 旨)

- 緊急事態宣言が発令された20年4月は、就業者数が前年比80万人減少し、休業者数は同420万人増加した。足元(10月)、休業者数は同12万人増でほぼ解消したものの、就業者数は同93万人減で回復の足取りが重い。外出自粛等で仕事も求職活動もしない非労働力人口が急増したが、経済再開で労働市場への復帰が増えるに従い、失業者も徐々に増加している。
- アベノミクスによる雇用者数の増加は、女性の非正規労働者の押し上げ効果が大きかった。コロナ禍では、逆に女性の非正規労働者の労働市場からの退出が著しい。宿泊・飲食・小売・娯楽など、対面・接客を要する産業で非正規雇用の割合が高いことが響いた。4-6月は時短営業等で収入が減った労働者が多く、追加就労希望就業者等の未活用労働も増加した。
- アベノミクスでは、人口が増加した都市部で就業者数も大幅に増加したが、コロナ禍では逆に都市部で失業率の上昇が著しく、感染再拡大で雇用の悪化に拍車が掛かるおそれがある。
- UV曲線からみた労働需給は、15年半ば以降は逼迫していたが、20年7-9月は雇用失業率(労働供給)が欠員率(労働需要)を上回り、需要不足による失業者が顕在化し始めている。
- 人件費負担の高まりを労働分配率からみると、宿泊・娯楽・飲食・生活関連サービスで大幅に上昇した。中小企業(全産業)の労働分配率は、20年4-6月に88%と前期の76%から急上昇したが、7-9月は80%まで低下しており、中小企業の人件費負担は軽減している。
- コロナ禍では、休業・時短営業等で労働時間の削減による雇用調整がなされたため、20年4-6月の雇用保蔵者数はリーマン・ショック時よりも多く、就業者過剰率は10%に達した。7-9月は5.5%に低下したが、先行き、完全失業率は3.7%程度へ上昇する可能性がある。
- コロナ禍の影響が大きい宿泊・飲食産業は、労働移動率が高いが、労働者が同じ産業内にとどまる傾向が強い。人材の有効活用を進めるためにも、雇用のミスマッチ解消が求められる。

(注) 本稿は原則、2020年12月17日時点の情報に基づき執筆している。

## 1. 問題意識

20年4-6月期の日本経済は、新型コロナウイルス感染防止による外出自粛・休業要請や移動制限などで大幅に落ち込んだ。特に、宿泊・飲食サービス業、小売業、生活関連サービス・娯楽業、旅客運送業などの感染リスクが高い業種への影響が著しかった。緊急事態宣言解除後、経済活動は緩やかに再開したものの、足元、新型コロナ新規感染者数は再び増加しており、一部地域での飲食店等の時短営業要請やGoToトラベル等の一時停止など、予断を許さない状況が続いている。日本経済は回復しているといっても、外出・移動や対面・会食が控えられるなど、日常生活や消費活動はコロナ禍前に比べて慎重化している。業況の悪化で、宿泊業・飲食店・小売店・対個人サービス業・旅客運送業などを中心に、業容縮小や閉店などを伝える報道が散見され、景気の遅行指標である完全失業率は緩やかな上昇基調で推移している。今までは、人材不足が社会問題化していたが、今後、ワクチン・治療薬が普及するなど、経済活動が正常化するには時間を要すると見込まれ、売上低迷で企業の経営体力が弱体化し、人員合理化や閉店・廃業・倒産などの増加で、雇用環境が一段と悪化するのではないかと懸念する向きは多い。

そこで本稿では、コロナ禍が雇用環境に及ぼした影響や経済活動が回復過程にある足元の雇用情勢を属性別・雇用形態別・地域別に概観すると共に、企業の過剰雇用の状況や雇

用の産業間移動の構造などを明らかにすることで、生活を維持するための収入基盤として重要である就業状況の今後について検討する。

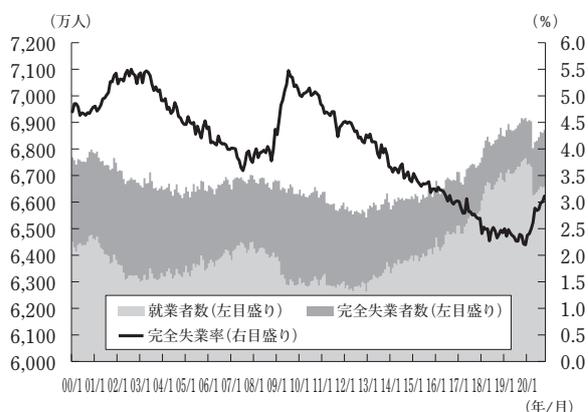
## 2. 全国の雇用情勢～景気は持ち直しつつも、就業者数の回復は極めて低調

### (1) コロナ禍の雇用情勢～休業者の増加はほぼ解消も、就業者数の回復は極めて低調

コロナ禍前までの雇用情勢をみると、完全失業率は09年7月の5.5%をピークに低下し(完全失業者数364万人)、就業者数も12年12月の6,263万人をボトムに増加に転じるなど、改善が続いてきた(季節調整値、図表1)。19年12月に完全失業率は2.2%に低下し、完全失業者数は152万人でピーク時より200万人以上も減少しており、就業者数は6,765万人と7年間で約500万人増加した。

しかし、緊急事態宣言が発出された20年4月は、経済活動の停滞などで就業者数がコロナ禍前の1月より115万人減少して6,625万人

図表1 就業者数、完全失業者数、完全失業率の推移



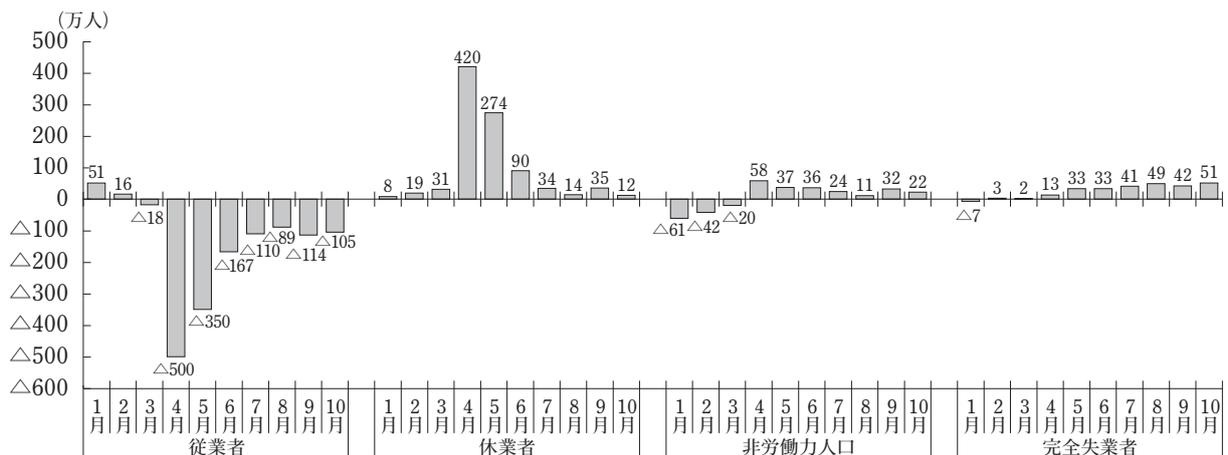
(備考) 1. 季節調整値。完全失業率=完全失業者数÷労働力人口×100。労働力人口=就業者数+完全失業者数  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫地域・中小企業研究所が作成

となり、求職活動も滞ったことから、非労働力人口は同93万人増加した。働かなかったが給料等が支払われるなど仕事を持っている休業者や求職活動をしなかった離職者などは完全失業者の対象にならないため、4月時点では、完全失業者数は同14万人の増加にとどまった。休業要請などで働かなかった休業者数（原数値）は、20年4月に前年同月より420万人増加して597万人に達し（図表2）、就業者（6,628万人）の9.0%を休業者が占めた。実際に働いた従業者（調査期間中に収入を伴う仕事を1時間以上した者等）数は、前年同月より500万人減少した。4月の業種別休業者数（原数値）は、宿泊・飲食サービス業が105万人で前年同月比95万人増、卸小売業が90万人で同68万人増、生活関連サービス・娯楽業が54万人で同48万人増、教育・学習支援業が55万人で同45万人増と大幅に

増加した。緊急事態宣言解除後は、休業者が職場に復帰し、10月は170万人で同12万人増に縮小している。宿泊・飲食サービス業も14万人で同5万人増にまで解消した。ただ、感染再拡大で一部地域では時短営業等の協力要請がなされるなど<sup>(注1)</sup>、今後、休業者数の増加が拡大するおそれがある。

また、外出自粛などで離職しても職探しを行わずに非労働力化した人口が20年4月に急増したが、その後は減少している。4月に非労働力人口（季節調整値）は1月より93万人増加したが、10月には同6万人増にまで縮小した（図表3）。ただ、10月は、雇用者数が持ち直しつつある一方、自営業主・家族従業者数が減少しており、就業者数の回復がもたついている。完全失業者数は、20年4月時点では1月と比べて14万人の増加にとどまったが、徐々に増加して10月には同50万人増の214万人に達した。完全失業率

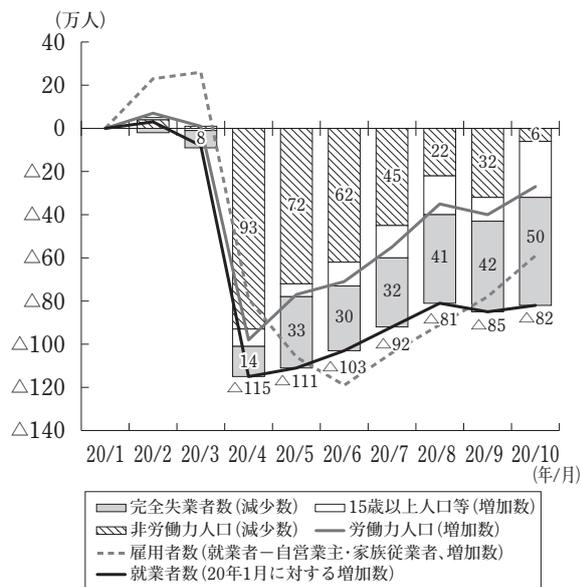
図表2 従業者数、休業者数、非労働力人口、完全失業者数（原数値）の前年同月差



(備考) 1. 20年の月別。原数値の前年同月差。従業者（調査期間中に収入を伴う仕事を1時間以上した者（家族従業者は無給も含む））数＝就業者数－休業者数とした。  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

(注)1. 北海道（11月7日）、大阪府（27日）、東京都（28日）、愛知県（29日）、茨城県（30日）、埼玉県（12月4日）、群馬県（15日）、高知県（16日）、沖縄県（17日）、岐阜県（19日）等がエリアを定めて酒類を提供する飲食店等への時短営業等の協力を要請している。

図表3 コロナ禍で減少した就業者の動向  
(20年1月比)



(備考) 1. 季節調整値。20年1月を基準とした増減数。完全失業者数と非労働力人口は、20年1月と比べて増加すれば、マイナス側に図示される点に留意を要する。四捨五入等の関係で就業者増加数は労働力人口増加数+完全失業者減少数と一致しない。  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

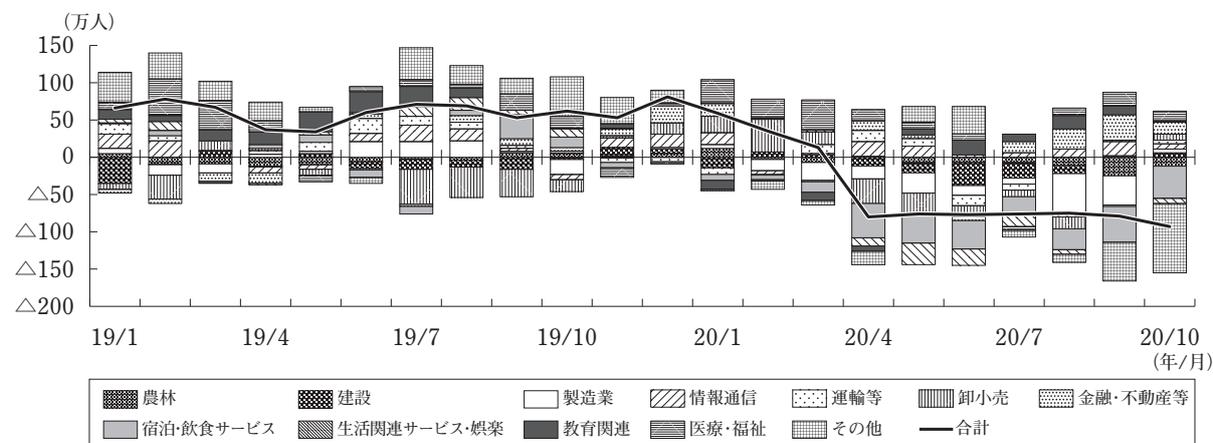
は20年1月の2.4%から10月は3.1%と上昇基調にあり(図表1参照)、就業者数は依然として1月の水準より82万人少ない6,658万人にとどまる。

今までは、雇用調整助成金や資金繰り支援

策などが雇用環境を下支えし、就業者が失業者に転じることを減殺してきた。これまでの完全失業率の緩やかな上昇は、経済活動の再開に伴う非労働力人口の労働市場への復帰ペースが、企業の採用等による雇用の吸収力を上回ったことによる側面が強い。先行きは、新型コロナの感染再拡大などで経済活動の正常化に時間を要し、売上低迷で経営体力が持たずに人員合理化や店舗の閉店・廃業・倒産などが一段と増加するおそれがある。就業者数は、回復ペースが極めて緩慢であり、企業の経営体力の消耗による人員削減や事業継続の断念などが増えれば、今後は減少に転じる可能性も否定できない。

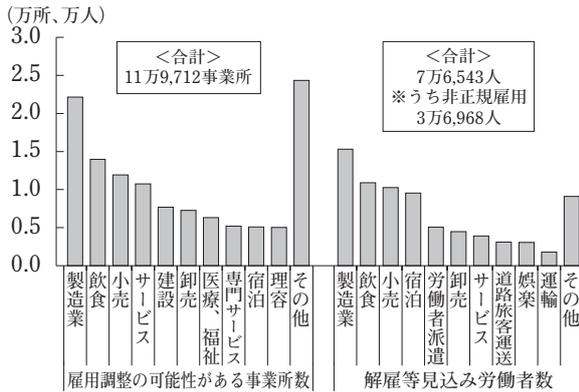
次に、就業者数の動向を業種別にみると、全産業は20年4月に前年同月比80万人減少したが、宿泊・飲食サービス業は同46万人減、卸小売業は同33万人減と、この2業種だけで約80万人の押し下げに寄与した(図表4)。他には、製造業が同17万人減、建設業が同12

図表4 就業者の前年比増減数の主な産業別寄与の推移



(備考) 1. 原数値の前年同月差  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

図表5 新型コロナに係る雇用調整



- (備考) 1. 20年12月11日現在集計分の累積数  
 2. 「解雇等見込み労働者数」は、解雇・雇止め等の予定がある労働者で、既に解雇された者等も含む。業種は日本標準産業分類に準じて整理されていないので留意を要する。  
 3. 厚生労働省資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

万人減、生活関連サービス・娯楽業が同11万人減と落ち込みが顕著である。新型コロナに起因する解雇・雇止め等が見込まれる労働者数は、12月11日現在の累積で7.7万人であり、製造業が1.5万人、飲食業、小売業、宿泊業が各々1.0万人前後で多い(図表5)。一方、外出自粛等によるリモートワークやネット通販の浸透、医療・福祉の慢性的な人材不足などを反映して、情報通信業が20万人増、運輸・郵便と医療・福祉が各々15万人増と押し上げに寄与した。10月でも、宿泊・飲食サービス業は43万人減と落ち込んだままであるが、卸売業は8万人増、製造業は5万人増と前年同月の水準を回復している。化粧品や衣服等の一部商品で小売販売が苦戦したが、経済活動が再開する中、モノの生産・販売の持ち直しが雇用にも波及してきた可能性がある。ただ、サービス業などを中心に需要の回復には時間を要しており、就業者数は20年10月時点でも前年同月より93万人少ない水準で推移

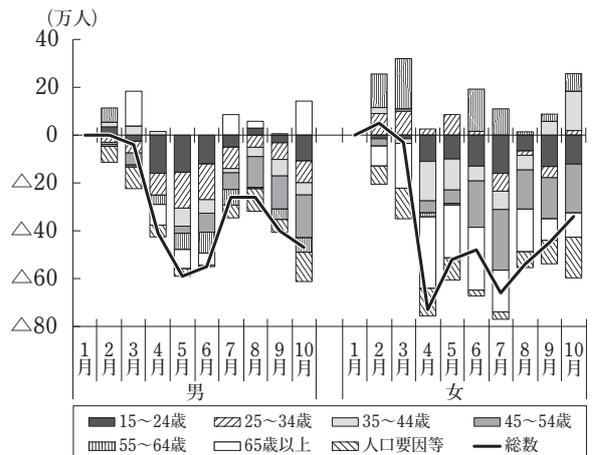
するなど、力強さを欠いている。人材が不足している企業・業種や職種への就職が進まないと、コロナ禍前の雇用水準を回復することが困難になるおそれがある。

(2) 性別・年齢別・雇用形態別の雇用情勢  
 ～女性の非正規労働者が大幅に減少

就業者数(季節調整値)は、足元、コロナ禍前の20年1月と比べて80万人程度少ない水準にあるが、本節では、どのような性別・年齢階級等の属性の労働者に対する影響が強かったのかをみることにする。

緊急事態宣言が発出された20年4月の就業者数は、1月比で115万人減少したが、男性は同41万人減、女性は73万人減と、女性の落ち込みの方が急激だった(図表6)。年齢階級別にみると(除く各年齢階級の人口変動要因)、男性は15～34歳の若年層、女性は65歳

図表6 就業者の20年1月比増減数の男女・年齢別寄与



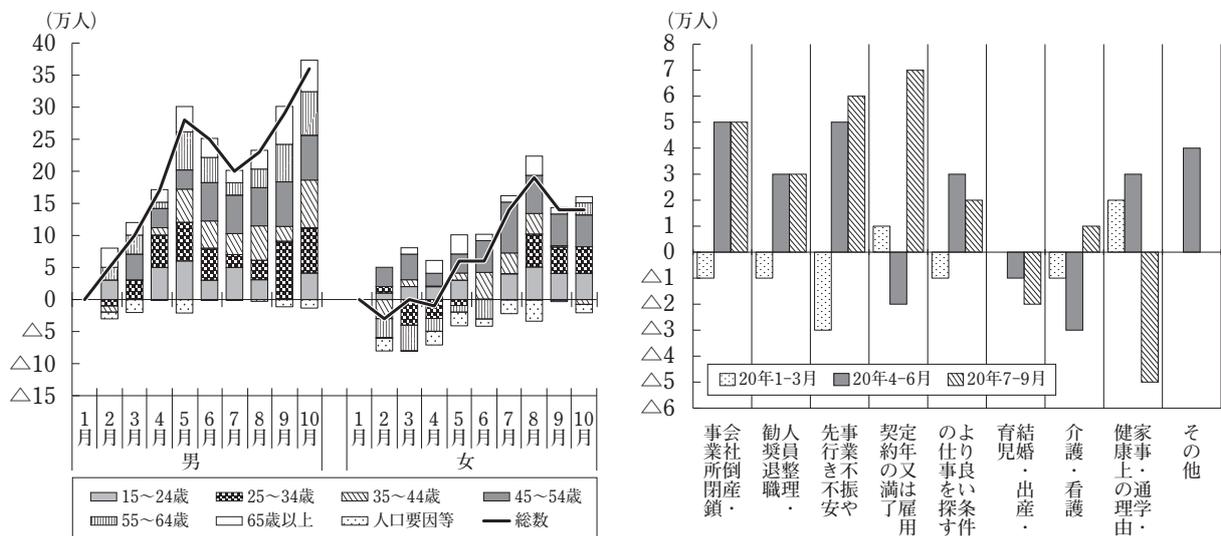
- (備考) 1. 20年の月別季節調整値の1月比増減数。当研究所で各年齢階級の人口変動の影響を除去しており、実際の年齢階級別の就業者増減数とは異なる点に留意を要する。  
 2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

以上や35～44歳の壮年層で減少幅が大きい。10月は、男性は同47万人減であり、65歳以上の高齢者は4～6月に比べると持ち直しつつあるが、45～54歳の中年層は緩やかな悪化が続いている。最近では、15～34歳の若年層や55～64歳の高年層も減少幅が拡大してきた。女性は同34万人減であり、35～44歳の壮年層や55～64歳の高年層が持ち直している一方、15～24歳の若年層や45～54歳の中年層は回復がもたついている。男女共に45～54歳の団塊ジュニア世代を含む年齢層で就業者数が低迷し、15～34歳の若年層も精彩を欠いている点や、男性の就業者数が再び減少に転じていることが懸念される。

同様に完全失業者数についてみると、男性

はコロナ禍前の1月に比べて4月は17万人増、5月は28万人増と拡大したが、6～7月は減少に転じたものの、10月は36万人増へ拡大基調で推移している（図表7左）。年齢層は44歳以下の若年・壮年層が増加数の過半を占めていたが、徐々に45歳以上の中年～高齢者の悪化が鮮明化している。男性は、若年・壮年層も中年層～高齢者も総じて失業者数が増加傾向にあり、再就職が困難になる中年・高年層<sup>(注2)</sup>が失業者として滞留することが懸念される。女性は4月に同1万人減となり、完全失業者数は急に増加しなかった。緊急事態宣言の発出で、女性が就業や求職活動を中断して労働市場から一斉に退出したことが要因と考えられ、女性の労働力人口は同74万人

図表7 完全失業者の20年1月比増減数(左)と前職の離職理由別完全失業者数の前年同期差(右)



- (備考) 1. 左図は、20年の月別季節調整値（基本集計）の1月比増減数。当研究所で各年齢階級の人口変動の影響を除去しており、実際の年齢階級別の完全失業者増減数とは異なる点に留意を要する。65歳以上は総数から15～64歳の合計値を控除した数値を用いた。  
 2. 右図は、前職をやめたことを理由に求職している完全失業者の前職を離職した理由別の前年同期差（原数値、詳細集計）  
 3. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

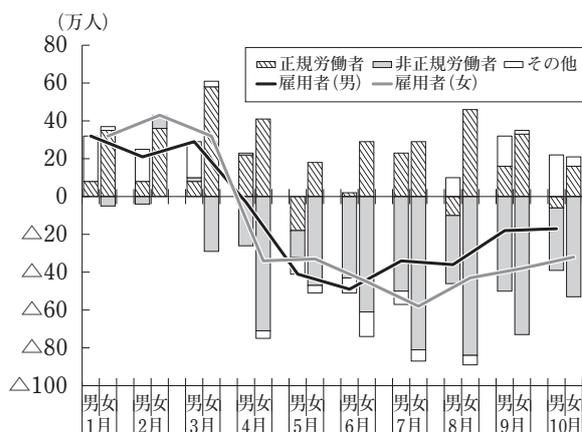
(注)2. 厚生労働省『一般職業紹介状況』の年齢別有効求人倍率（就職機会積み上げ方式）をみると、19年は、19歳未満が1.68倍、20～24歳が1.69倍、25～29歳が1.68倍、30～34歳が1.65倍と若年層で高い一方、45～49歳は1.37倍、50～54歳は1.35倍、55～59歳は1.36倍、60～64歳は1.18倍、65歳以上は1.20倍と中年層～高齢者は低くなり、就職は相対的に厳しくなる。

減少した（男の25万人減の約3倍に相当）。緊急事態宣言解除後の5月に女性が労働市場へ復帰し始めると共に、完全失業者数も増加基調に転じた。足元、女性の完全失業者数の増加は一服しており、10月は同14万人増である。うち、34歳以下が増加数の半分程度を占め、45～54歳も同5万人増と多く、コロナ禍は若年層や中年層の女性の雇用に大きな影響を及ぼしている。

完全失業者が増加した理由としては、外出自粛・休業要請などで企業等の経営が悪化したことで、離職を余儀なくされた労働者が増加したことが一因と考えられる。20年4-6月は、「会社倒産・事業所閉鎖」を理由に前職を離職した完全失業者が前年同期比5万人増加しており、「人員整理・勧奨退職」は同3万人増、「事業不振や先行き不安」は同5万人増加した（図表7右）。これら“勤め先の経営難”を理由に離職して求職活動をしている完全失業者は、前年同期より13万人増加したことになる。7-9月は、“勤め先の経営難”が同14万人増であるのに加え、「定年又は雇用契約の満了」を理由に離職した完全失業者が同7万人増加しており、雇止めの影響も強まっている可能性がある。

男女別に雇用形態別の雇用者数の推移をみると、非正規労働者数の減少が著しいことが分かる（図表8）。20年7月の非正規労働者数は、男性が前年同月比50万人減、女性が同81万人減で男女計130万人規模の非正規労働

図表8 男女・雇用形態別の雇用者数の前年比増減数



(備考) 1. 20年の月別原数値の前年同月差。「正規労働者」は「正規の職員・従業員」、「非正規労働者」は「非正規の職員・従業員」、「その他」は「役員」などで、雇用者数－（正規労働者数＋非正規労働者数）とした。  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫地域・中小企業研究所が作成

者が職を失った。一方、正規労働者は男性が同23万人増、女性が同29万人増であり、非正規労働者とは対照的に増加している。7月の雇用者（除く役員）に占める非正規労働者の割合は、男21.7%、女53.4%（男女計36.3%）で1年前の男23.2%、女55.4%（男女計38.1%）から低下しており、女性の方が低下幅はやや大きい。コロナ禍に加え、20年4月に同一労働同一賃金等を求める『パートタイム・有期雇用労働法』が施行（中小企業の適用は21年度から）されたことなども、非正規雇用に影響を与えている可能性がある。非正規雇用から正規雇用への移行が見受けられる一方、パート・アルバイト等のシフトカット<sup>(注3)</sup>や契約終了・雇止め等で非正規労働者の就業機会が大幅に減少した公算が高い。10月の非

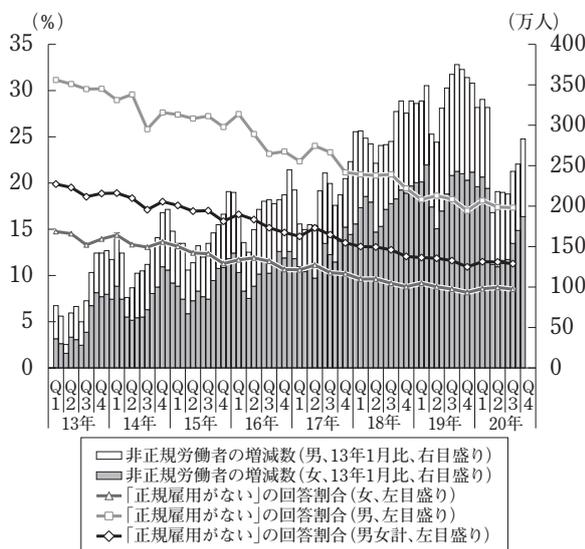
(注)3. 使用者の都合によるシフトカットは、『労働基準法』上、休業扱いになることがあり、休業手当を支払わなければならない。厚生労働省は、「緊急事態宣言が発令されたからといって、必ずしも休業手当を支払わなくてよい訳ではない」としている。

正規労働者数は、男性が同33万人減、女性が同53万人減と持ち直しつつあるが、減少幅は依然として大きい。

ただ、非正規労働者が雇用の調整弁にされている一面があるものの、現在の雇用形態で働いている主な理由として「正規の職員・従業員の仕事がない」と回答した割合は、コロナ禍前の19年10-12月で10.9%（226万人）と約1割にとどまる（図表9）<sup>(注4)</sup>。雇用者数が増加基調に転じた13年1-3月の19.9%（348万人）に比べて9.0%ポイント低下している。この7年間で雇用者数は500万人以上増加し、非正規労働者も350万人程度増加する中、正規の仕事がないことを理由に非正規になっている雇用者は122万人減少した<sup>(注5)</sup>。非正規労働者

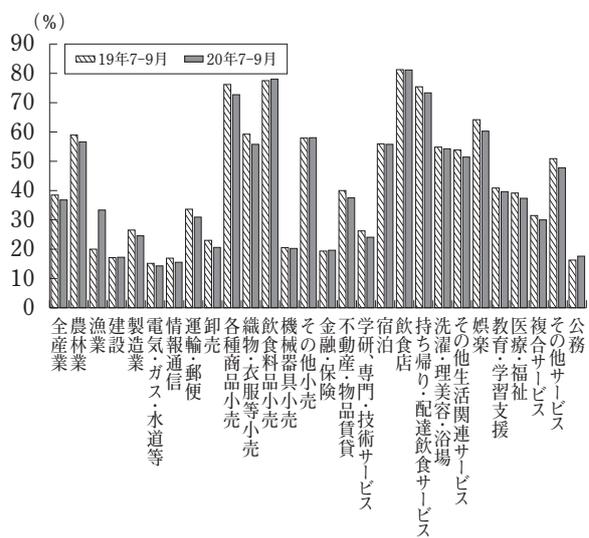
割合を産業別にみると、20年7-9月は、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス、飲食料点小売店・各種商品小売店で7割を超え、娯楽業も約6割と高く（図表10）、コロナ禍による影響が大きかった産業で非正規労働者が多い。1年前と比べると、特に娯楽業、織物・衣服等小売業、各種商品小売業、その他のサービス業などで非正規労働者割合の低下幅が大きい。これらの産業は、パート・アルバイト等の非正規雇用の方が勤務時間・勤務日数等の勤務シフトの融通が利きやすいので、自分の都合がよい日時に働きたい労働者や追加的な収入を得たい世帯などから、仕事先として選好されている面も強い。その一方、育児・介護等の必要性や税・社会保障制度上の

図表9 正規の仕事がないために非正規雇用している割合



(備考) 1. 「現職の雇用形態についている理由（主な理由）」で「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選択した者の回答者数合計に占める割合（詳細集計）。非正規労働者数の増減数は13年1月と比べた水準（月別原数値）  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫地域・中小企業研究所が作成

図表10 産業別非正規労働者割合（19年7-9月、20年7-9月）



(備考) 1. 男女計（四半期別基本集計の原数値）。非正規労働者割合＝非正規の職員・従業員数÷（正規の職員・従業員数＋非正規の職員・従業員数）×100  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫地域・中小企業研究所が作成

(注) 4. 「現職の雇用形態についている理由（主な理由）」の各項目の回答者数合計に占める割合  
5. 「労働力調査詳細集計」の原数値であり、『国勢調査』による推計人口の切替え等の結果を反映していない点に留意を要する。

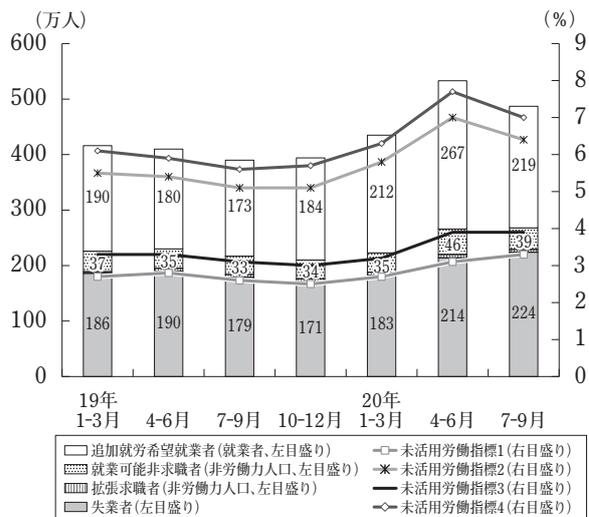
理由で短時間労働を選択せざるを得ない労働者も少なくないと見込まれる。税・社会保障・福祉制度の改善や同一労働同一賃金などの賃金・福利厚生等の格差是正を推進すると共に、有給休暇制度の拡充・利用促進やワークシェアリング・副業・兼業の普及などで働き方の多様性や柔軟性を高め、全産業的に働き方の選択肢を増やすことで、再就職しやすい雇用環境への改善を促す必要がある。

### (3) 未活用労働の動向～追加就労希望者が一時急増、失業者は徐々に増加

前節で非正規労働者数の減少が著しいことが分かったが、調査期間中に仕事をした就業者でも、勤務時間やシフトの削減などで十分な給料が得られなかった就業者が増えた可能性が高い。もっと働きたいと希望している勤務時間が週35時間未満の「追加就労希望就業者」は、外出自粛や休業要請が強まった20年4-6月に267万人に達し、1年前の180万人から増加した（図表11）。仕事を持っているので就業者であるが、時短営業や収入不足などで追加的な就労を希望する者が87万人増加したことになる。求職活動したが職に就けなかった「失業者」は、前年より24万人増加した。求職活動していない「非労働力人口」の増加数である46万人のうち、すぐに

就業可能だが求職活動をしなかった「就業可能非求職者」と「拡張求職者」からなる「潜在労働力人口」は12万人増加している<sup>(注6)</sup>。20年4-6月はこのような「未活用労働」が前年同期比126万人増加した（図表11参照）。潜在労働力人口を加味した失業率である「未活用労働指標3」は、20年4-6月に3.9%と前年同期の3.3%から0.6%ポイント上昇しており、さらに追加就労希望就業者を加味した「未活用労働指標4」は7.7%で同1.8%ポイント上昇した。働きたくて働ける状態にある者のうち、仕事がない者が約4%、仕事はしているが、もっと働きたい者を含めると約8%

図表11 未活用労働の推移（原数値）



(備考) 1. 男女計（四半期別詳細集計の原数値）。未活用労働の各定義は、脚注6を参照。「完全失業者」は調査週間に求職活動をしたことが条件であるが、「失業者」は調査週間を含む1か月である点が異なる。  
2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫地域・中小企業研究所が作成

(注)6. 総務省統計局『労働力調査』の「詳細集計」における定義は、「失業者」は、①仕事がなく調査週間に少なくとも仕事をしなかった、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査週間を含む1か月に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた、「労働力人口」は、15歳以上の就業者と失業者、「非労働力人口」は、15歳以上人口のうち労働力人口以外の者、「拡張求職者」は、①1か月以内に求職活動を行っている、②すぐではないが2週間以内に就業できる、「就業可能非求職者」は、①1か月以内に求職活動を行っていない、②就業を希望している、③すぐに就業できる、「追加就労希望就業者」は、①就業者である、②週35時間未満の就業時間である、③就業時間の追加を希望している、④就業時間の追加ができる、の条件を満たす者である。「潜在労働力人口」=拡張求職者数+就業可能非求職者数。未活用労働指標1=失業者数÷労働力人口、未活用労働指標2=(失業者数+追加就労希望就業者数)÷労働力人口、未活用労働指標3=(失業者数+潜在労働力人口)÷(労働力人口+潜在労働力人口)、未活用労働指標4=(失業者数+潜在労働力人口+追加就労希望就業者数)÷(労働力人口+潜在労働力人口)

分の労働力が十分に活用されなかった。7-9月は、追加就労希望就業者数が前年比46万人増へ縮小した一方、失業者数は同45万人増へ拡大している。「未活用労働指標3」は、求職者数が増えて潜在労働力人口が減少した一方、失業者数が増加したことで3.9%の横ばいとなった。「未活用労働指標4」は、追加就労希望就業者数が減少したことで7.0%に低下している。

前述の通り、柔軟な働き方を求める非正規労働者が増えていることに加え、勤務時間の短縮などで追加的な就労を希望する就業者も多い。企業は、固定的な勤務形態を柔軟化するなど、勤務場所・勤務時間を自由に選べる態勢の整備や就業規則の改正を進める必要がある。労働市場では、雇用のミスマッチ解消のために、就労希望者や過剰雇用を抱える企業と人材不足の企業を結びつける雇用マッチング機能の高度化や、ニーズの高いスキルの資格取得や技能訓練の支援、習得技能の認定制度の整備、賃金水準の透明性の確保や同一労働同一賃金等による適正化などで、雇用の流動性を高めることが求められよう。

### 3. 地域別の雇用情勢～都市部で有効求人倍率が1倍を割り、失業率の上昇も著しい

#### (1) アベノミクスからコロナ禍前の地域別雇用情勢～女性の労働参加で就業者増加

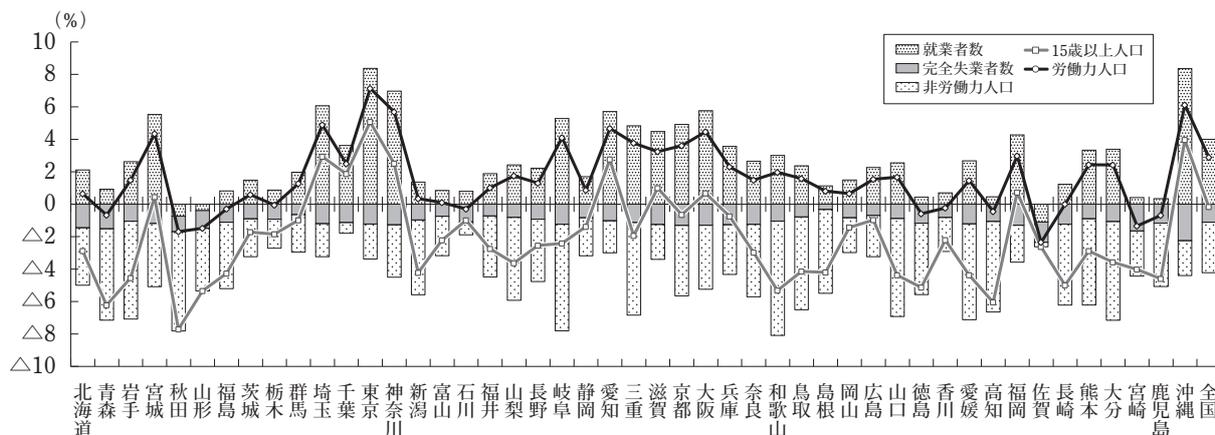
労働力人口をアベノミクス前の12年平均とコロナ禍前の19年平均を比較すると、男女計で321万人増加した。そのうち男性が32

万人の増加にとどまる一方、女性は289万人増加した。女性の増加数は男性の9倍に達し、女性の労働市場への参入が進んだ様子がかがえる。また、就業者数は、失業の解消が進んだことも寄与して、男性111万人増、女性334万人増と、労働力人口の増加数を上回った。

都道府県別に就業者の増減数をみると、南関東各都県・愛知県・大阪府や宮城県・福岡県などの大都市や滋賀県・沖縄県などの15歳以上人口が増加した地域で伸び率が高い。その一方で、15歳以上人口が減少している地域も就業者数が増加したケースが多い(図表12)。例えば、和歌山県では、『労働力調査(都道府県別結果)』によると、15歳以上人口が12年から19年に5.3%減少したが、就業者数は12年の15歳以上人口比で3.0%増加している。15歳以上人口が減少している地域では、賃金水準の上昇、就業環境の改善、働き方の多様化、定年引上げ・継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の普及などを背景とした、女性・高齢者の労働市場への参入増加や、景気回復等による失業者数の減少などが押し上げに寄与した。一方、すでに女性の労働市場への参入が進んでいた北陸などの地域では、労働力人口の増加余地が乏しく、就業者数の増加に限られたものとみられる。

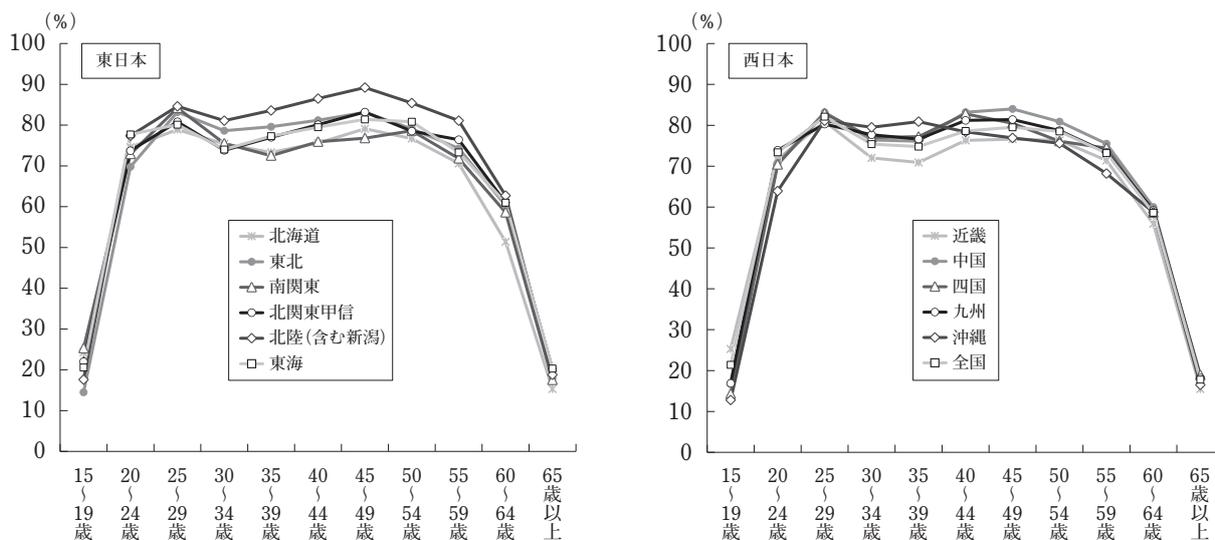
女性の労働市場への参入が進み、15歳以上女性の就業率は12年平均の46.2%から19年平均は52.2%へ上昇した(男性は67.5%→69.7%)。ただ、19年平均の女性の年齢階級別就業率を地域別にみると、依然として地域間で開きが

図表12 コロナ禍前までの都道府県別雇用情勢（19年の15歳以上人口増減率（対12年比））の就業状態別寄与度



- (備考) 1. 各就業状態の12年から19年の増減数÷12年の15歳以上人口×100  
 2. 『労働力調査』の参考資料である都道府県別結果（モデル推計値）の数値  
 3. 非労働力人口に含まれていた若年層の県外転出や高齢者の死亡などは、15歳以上人口と非労働力人口共に押し下げに寄与する点に留意を要する。  
 4. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

図表13 地域別の女性の年齢階級別就業率（19年平均）



- (備考) 1. 年齢階級別就業率=当該年齢階級の就業者数÷当該年齢階級の人口×100。新潟県は北陸に含まれる。  
 2. 総務省統計局『労働力調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

ある（図表13）。北陸は20歳以上の全年齢層で水準が高い一方、北海道、南関東、近畿などは比較的低い。北陸の他に、30歳代は東北、四国、九州、沖縄、40歳以降は東北、北関東甲信、東海、中国、四国、九州でおおむね高い。都市部では、所得水準が高いので共働き

の必要性が相対的に低いことや、家族構成・保育施設の整備状況等で仕事と育児の両立が地方と比べて難しいなどの理由で、女性の労働市場への参入が比較的抑制されている可能性がある。

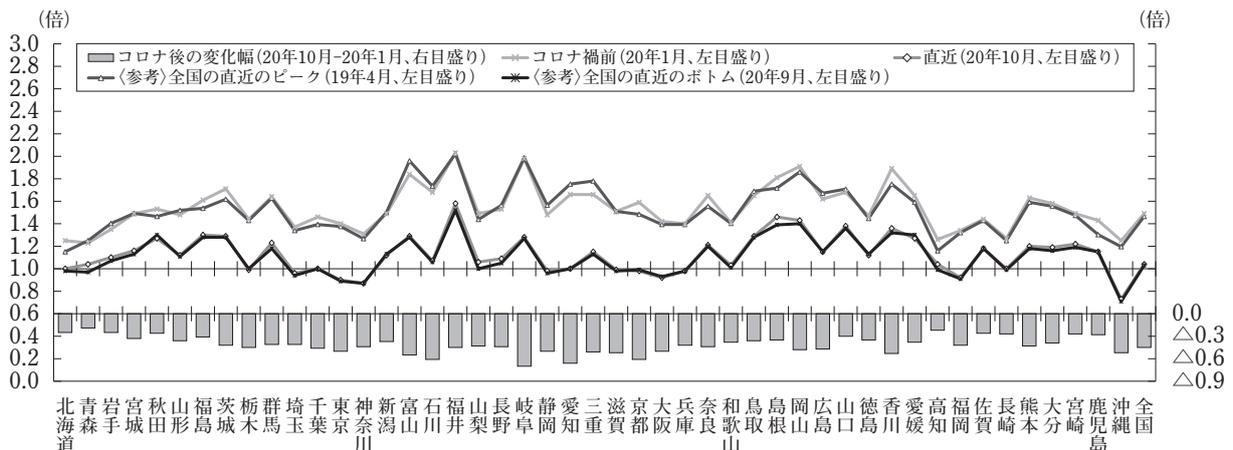
## (2) コロナ禍の都道府県別の雇用情勢～都市部で雇用の悪化が顕著

コロナ禍の雇用への影響を都道府県別にみると、景気変動と一致する有効求人倍率（就業地）は、岐阜県・愛知県などの東海や石川県・富山県などの北陸、京都府など、おおむね中部地方やその周辺で低下が著しい（図表14）。日本経済は、米中貿易摩擦などによる影響で、18年10月をピークに景気が後退局面に入っており、製造業を中心に力強さを欠いていたことから、製造業が集積している中部地方で雇用が徐々に悪化した可能性がある。足元、全国の有効求人倍率が20年10月に1.04倍と前月の1.03倍から上昇しており、9か月連続の低下<sup>(注7)</sup>から脱した。ただ、10月時点で1.0倍以下の水準にあるのは、沖縄県その他、北海道、埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県といった南関東、静岡県・愛知県といった東海、京都府・大阪府・兵庫県な

どの近畿、福岡県など、政令指定都市があるような都市部が多い。コロナ禍前も都市部の有効求人倍率は比較的低かったが、コロナ禍で求職者数が求人数を上回る状況に陥っている。

景気に遅行する完全失業率の推移をみると、主に南関東各都県や愛知県・大阪府などの都市部で悪化している。20年7-9月は東京都・神奈川県・愛知県・大阪府などで前年同期に比べて1.0%ポイント以上の上昇幅だった（図表15）。完全失業率の水準自体も、大阪府や東京都・神奈川県が3.5%前後で高い。他の地域では、高知県の完全失業率が1年間で1.1%ポイント上昇しており、完全失業率の水準は沖縄県なども全国（3.0%）を上回っている。足元、新型コロナの感染が再拡大しており、外出自粛の影響が大きい南関東や大阪・愛知などの都市部では、当面、雇用情勢が悪化するおそれがある。

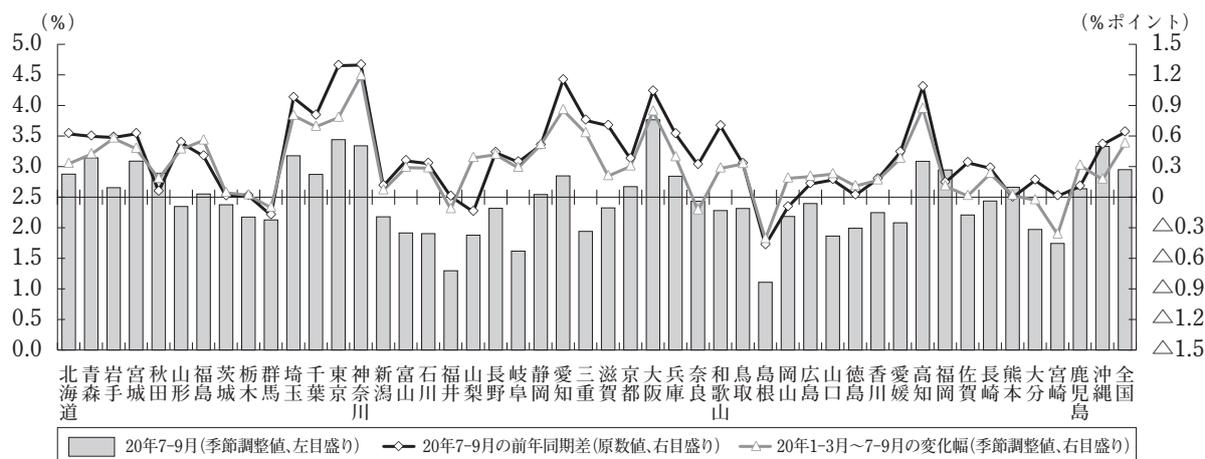
図表14 就業地都道府県別の有効求人倍率（季節調整値）



- (備考) 1. 有効求人倍率は就業地であり、求人票の受理地ではない点に留意を要する。  
 2. 20年1月に求人票の様式変更等がなされ、記載項目の追加等で求人票の見直しや提出見送りがあったことも、求人数の減少に影響した可能性がある。  
 3. 厚生労働省『一般職業紹介状況』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

(注)7. 有効求人倍率の低下は、20年1月に求人票の様式変更等がなされ、記載項目の追加等で求人票の見直しや提出見送りがあり、求人数が減少したことが影響したと指摘されている。

図表15 都道府県別の完全失業率の水準（20年7-9月）と変化



(備考) 1. 完全失業率=完全失業者数÷労働力人口×100  
 2. 『労働力調査』の参考資料である都道府県別結果（モデル推計値）の完全失業率（原数値）から当研究所が算出した季節調整値であることに留意を要する。  
 3. 総務省統計局『労働力調査（都道府県別結果）』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

#### 4. 労働力の過剰状況～就業者過剰率は4-6月に10%に達し、7-9月は5.5%に低下

##### (1) 労働需給と企業規模別・産業別の人員過剰の状況

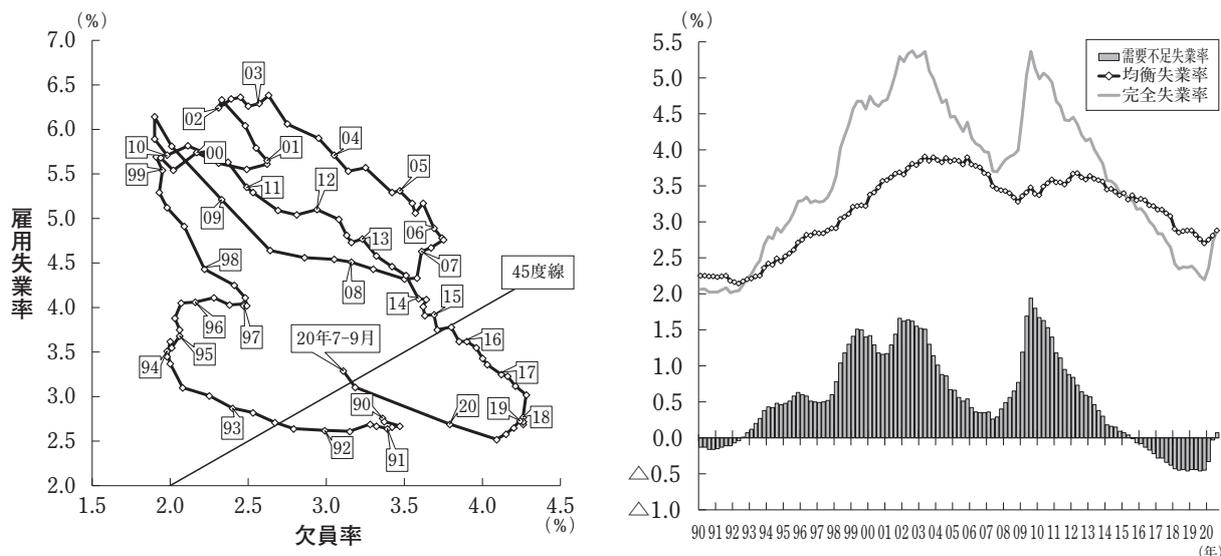
コロナ禍前までは、生産年齢人口の減少なども影響して人材不足が懸念されていた。企業等が人材を募集しても充足されない人員不足の割合を示す欠員率（労働需要）の動向をみると、15年半ば以降は雇用失業率（労働供給）を上回る水準で推移した（図表16左）。景気の低迷などで生じる需要不足に伴う失業が解消され、労働需給の逼迫が進んだことで、企業は人材確保が困難になっていた。しかし、世界的な貿易摩擦、自然災害、消費税引上げなどで日本経済が悪化したことが影響して、欠員率は18年に上昇が止まり、19年に入ってからには低下に転じている。20年はコロナ禍で欠員率の低下に拍車がかかり、20年

7-9月は雇用失業率が欠員率を上回る局面へ移行している。15年下期から20年上期までは需要不足に伴う失業は解消されていたが、コロナ禍に伴う景気の悪化で労働需給が緩み、需要不足による失業が顕在化し始めている（図表16右）。

コロナ禍前までは、人口減少などで人材難が企業の経営課題として重要視されていた。しかし、新型コロナウイルスの感染再拡大で、人との接触・会食や外出・移動の慎重化が続く中、宿泊業・飲食店・娯楽業・旅客運送業などの業種を中心に需要の回復に時間を要しており、雇用過剰感の高まりに対する懸念が強まっている。特に、リモートワーク・オンライン営業・ネット販売等の非対面型ビジネスモデルへの転換や感染防止対策への設備投資などの対応が難しい中小企業は、売上の落込みで雇用過剰感が高止まりするおそれがある。

『日銀短観』による雇用人員判断D.I.（全産業）をみると、中小企業は20年3月調査で

図表16 UV曲線(ベバリッジ曲線、左図)と完全失業率(均衡失業率+需要不足失業率)の推移(右図)

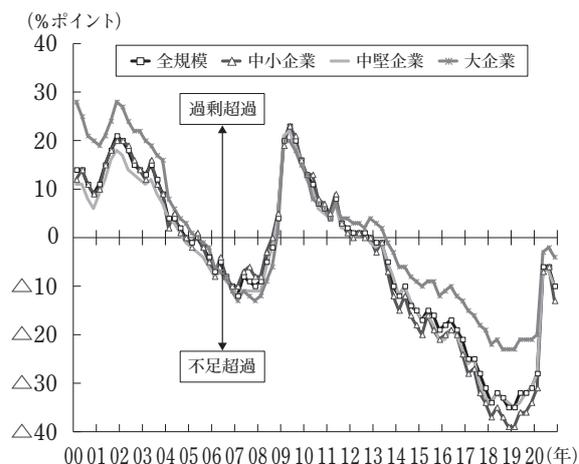


- (備考) 1. 四半期別季節調整値。左図の吹き出しの数値は、当該年1-3月期の位置を示す。UはUnemployment (失業)、VはVacancy (欠員)  
 2. UV曲線は、縦軸に雇用失業率 ( $U = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{雇用者数} + \text{完全失業者数}} \times 100$ )、横軸に充足されない求人数を示す欠員率 ( $V = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{\text{雇用者数} + \text{有効求人数} - \text{就職件数}} \times 100$ ) をとってプロットしたもの。45度線は、欠員率と雇用失業率が等しくなる均衡を示す線で、経験的に、景気回復(悪化)で欠員率が上がり(下がり)ば、雇用失業率は下がる(上がる)という負の相関関係がみられる。また、雇用のミスマッチ等の構造的・摩擦的な失業が減少(増加)すると、UV曲線は原点の方向にシフトする(原点から離れる)と考えられている。縦軸と横軸は『ユースフル労働統計』に従ったが、逆のケースもあるので留意を要する。  
 3. 「完全失業率」のうち、「需要不足失業率」は、需要が回復すれば解消されると思われる分、「均衡失業率」は、労働移動に時間を要するなどの理由で、企業における欠員と同時に存在するような失業分を示している。  
 4. 独立行政法人労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

は△31%ポイントと、人員が「不足」であると回答した企業の割合が「過剰」と回答した企業の割合を31%ポイントも上回っていた(図表17)。しかし、緊急事態宣言やコロナ感染拡大第2波を経た9月調査のD.I.は、△6%ポイントと半年で25%ポイント上昇しており、中小企業の人員不足感は急速に緩和した。12月調査は△13%ポイントと、輸出の増加などで生産活動が改善するなど、不足感が再び強まっている。一方、大企業をみると、20年3月調査は△20%ポイントで、中小企業の方が11%ポイントも人員不足感が強かったが、9月調査は△2%ポイントと中小企業より小幅な上昇で、差が4%ポイントに縮まった。12月調査では、中小企業のD.I.が9%ポイント低く、差が再び開いている。し

かし、人員が「過剰」と回答した企業の割合をみると、コロナ禍の影響が強まった6月調査は、中小企業(全産業)が大企業より6%

図表17 『短観』の企業規模別雇用人員判断D.I.



- (備考) 1. 全産業。雇用人員判断D.I.=人員が「過剰」と回答した企業の構成比-人員が「不足」と回答した企業の構成比  
 2. 日本銀行『全国企業短期経済観測調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

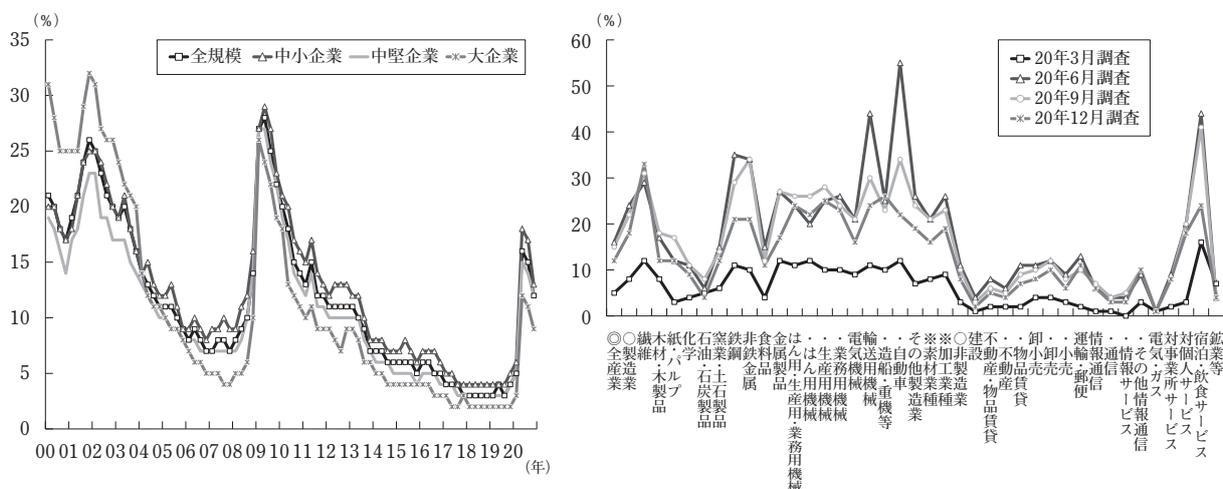
ポイント高い18%に上昇した(図表18左)。コロナ禍前は、中小企業が4%、大企業が2%と低水準だったが、コロナ禍で中小企業の方が「過剰」企業割合が一段と高まった。

業種別に「人員過剰」企業割合(全規模)をみると、20年6月調査ではコロナ禍の影響が強い宿泊・飲食サービス業、対個人サービス業や自動車製造業等で大幅に高まった(図表18右)。非製造業では、宿泊・飲食サービス業が4割を超え、対個人サービス業は20%に達した。製造業の「人員過剰」企業割合は24%であり、非製造業の11%を大きく上回る。3月調査と比べると、製造業は16%ポイント上昇しており、非製造業の上昇幅(8%ポイント)を大幅に超えた。足元、12月調査は、全産業が12%で前期より3%ポイント低下しており、製造業は18%、非製造業は8%で各々4%ポイント、2%ポイント低下している。輸出の回復などで自動車・鉄鋼等の製造業やGoToトラベル効果などで宿泊・飲食サービス業の低下が顕

著である。ただ、「人員過剰」企業割合は、外出の抑制などで販売が低迷している衣服等の繊維工業が3割を超えており、宿泊・飲食サービス業や対個人サービス業は2割前後で依然として高い。一部地域の時短営業等の協力要請やGoToトラベルの一時停止など、コロナ感染再拡大による経済活動の停滞が懸念されるため、雇用環境が回復するまでに時間を要するおそれがある。

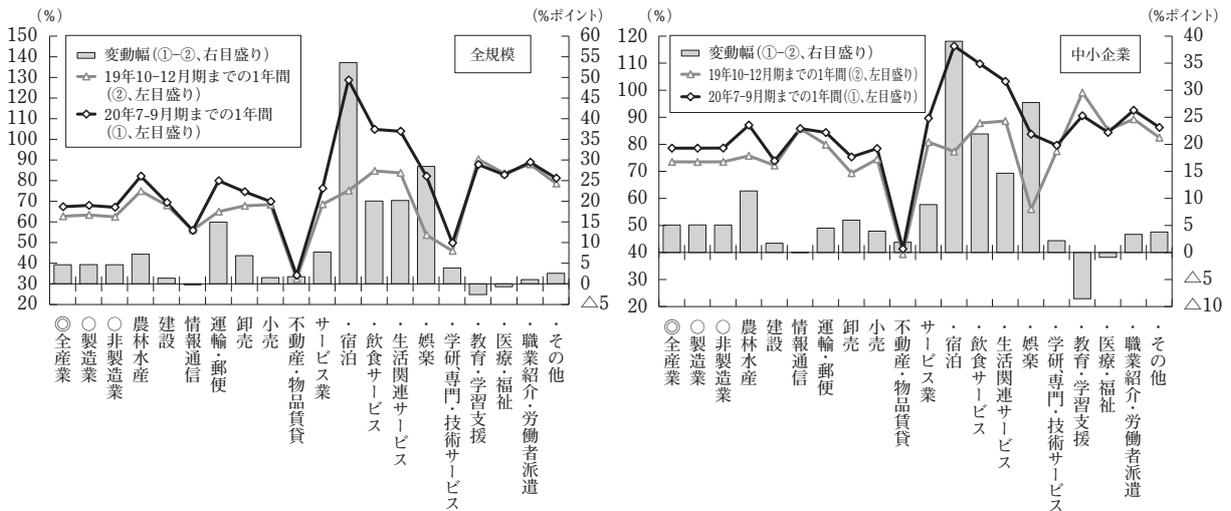
次に、実際の企業の財務諸表から、どの程度企業の人件費負担が高まり、雇用に過剰になっているのかをみることにする。企業の付加価値額に対する人件費の負担を示す労働分配率をみると、全産業(全規模)ではコロナ禍前の19年1年間は64.1%だったが、20年7-9月期までの1年間は68.7%と4.6%ポイント上昇した(図表19左)。全規模を業種別にみると、製造業と非製造業共に4.6%ポイント上昇しており、各々69.4%、68.4%に人件費負担が高まった。特に、非製造業では、宿泊業、娯楽

図表18 企業規模別「人員過剰」企業割合の推移(左図)と業種別「人員過剰」企業割合(全規模、右図)



(備考) 1. 人員が「過剰」と回答した企業の構成比。左図は全産業、右図は全規模の20年の推移  
2. 日本銀行『全国企業短期経済観測調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

図表19 コロナ禍前後の主な業種別の労働分配率（左図：全規模、右図：中小企業）



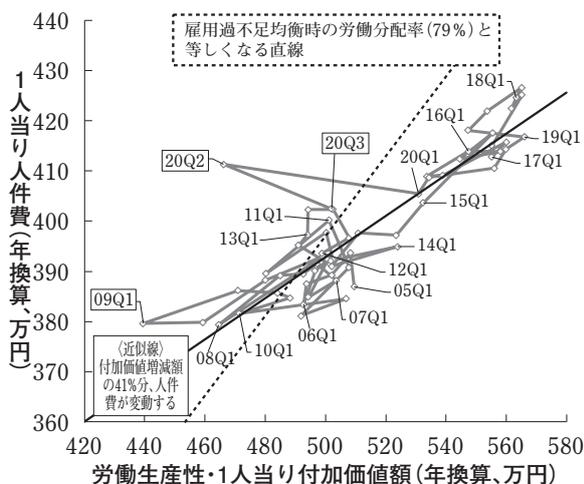
- (備考) 1. 労働分配率＝人件費計÷付加価値額（営業純益＋人件費計＋支払利息等＋減価償却費合計）×100とした。  
 2. 全産業・非製造業は金融業・保険業を含まない。中小企業は資本金1,000万円以上1億円未満とした。  
 3. 四半期別調査は、仮決算計数に基づいており、特別利益・特別損失などを調査していない点に留意を要する。  
 4. 財務省『法人企業統計調査（四半期別調査）』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

業、生活関連サービス業、飲食サービス業、運輸・郵便業などで上昇幅が大きい。宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業は直近1年間の営業利益が赤字になるなど、労働分配率が100%を超えている。中小企業をみると、全産業は19年に74.6%だったが、20年7-9月期までの1年間は79.6%へ5.1%ポイント上昇した(図表19右)。製造業と非製造業共に5.1%ポイント上昇し、79.6%と8割近い水準に人件費負担が高まっている。特に、宿泊業、娯楽業、飲食サービス業、生活関連サービス業などの上昇幅が大きく、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業は全規模と同様に労働分配率が100%を超えている。

直近1年間の中小企業の労働分配率は、コロナ禍前の19年1年間の水準と比べると高まっているが、20年7-9月期は経済活動が再開したことによって前期より大幅に低下している。中小企業（全産業）の労働分配率の推

移を季節調整値で見ると、20年4-6月期は人員1人当たり付加価値額である労働生産性（年換算）が前期の531万円から466万円へ大幅に減少したことで（△12.2%、図表20）、労働分配率は76.4%から88.2%へ急上昇した。しかし、7-9月期には労働生産性が502万円に回復し、人件費の抑制も寄与して労働分配率は80.2%に低下している。図表17の『日銀短観』による中小企業の雇用人員判断D.I.をみると、12～13年に過剰超過から不足超過へ転じており、その過不足均衡時の労働分配率は79%であった。20年7-9月期の中小企業の労働分配率は、雇用過不足の均衡水準(図表20の破線)に近づいている。外出の抑制などで需要が回復しないなど、人員1人当たり付加価値額が現状水準から改善せず、近年の労働生産性と1人当たり人件費との関係性を示す近似線(図表20の実線)の水準まで1人当たり人件費が削減されると仮定した場合、

図表20 中小企業の労働生産性と1人当り人件費〈四半期別・季節調整値〉



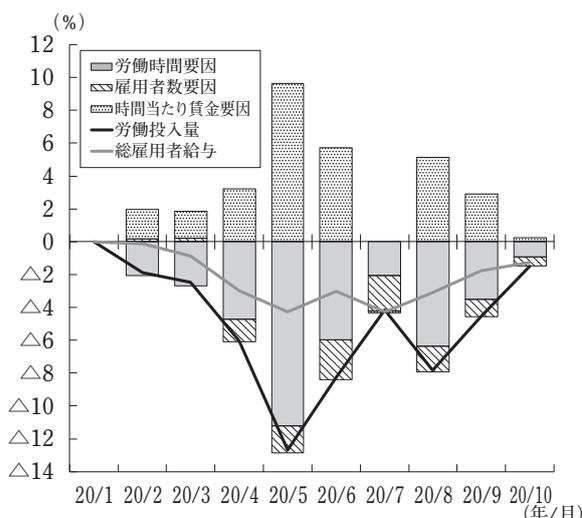
- (備考) 1. 当研究所が算出した季節調整値であることに留意を要する。  
 2. 中小企業（資本金1,000万円以上1億円未満）の全産業（除く金融業・保険業）  
 3. 付加価値額＝営業純益＋人件費計＋支払利息等＋減価償却費合計、労働生産性＝付加価値額÷人員計とした。  
 4. 近似線は、季節変動・不規則変動を除いた労働生産性と1人当り人件費（循環・趨勢変動）から算出している。  
 5. 特別利益・特別損失などを調査していない点に留意を要する。  
 6. 財務省『法人企業統計調査（四半期別調査）』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

雇用を維持するために給与等の1人当り人件費は7-9月期の水準から2.2%削減される可能性がある。逆に、現状の雇用や1人当り人件費を維持するためには、付加価値額を4.3%引き上げる必要があり、新たな需要の掘り起こしや財・サービスの高付加価値化などが求められる。

(2) 労働投入量の推移と雇用保蔵者数・就業者過剰率の現状

20年4-6月期以降、緊急事態宣言に伴う休業要請や外出自粛などで経済活動が著しく停滞したが、実際にどの程度の労働投入量が抑制されたのであろうか。雇用者数（除く非農

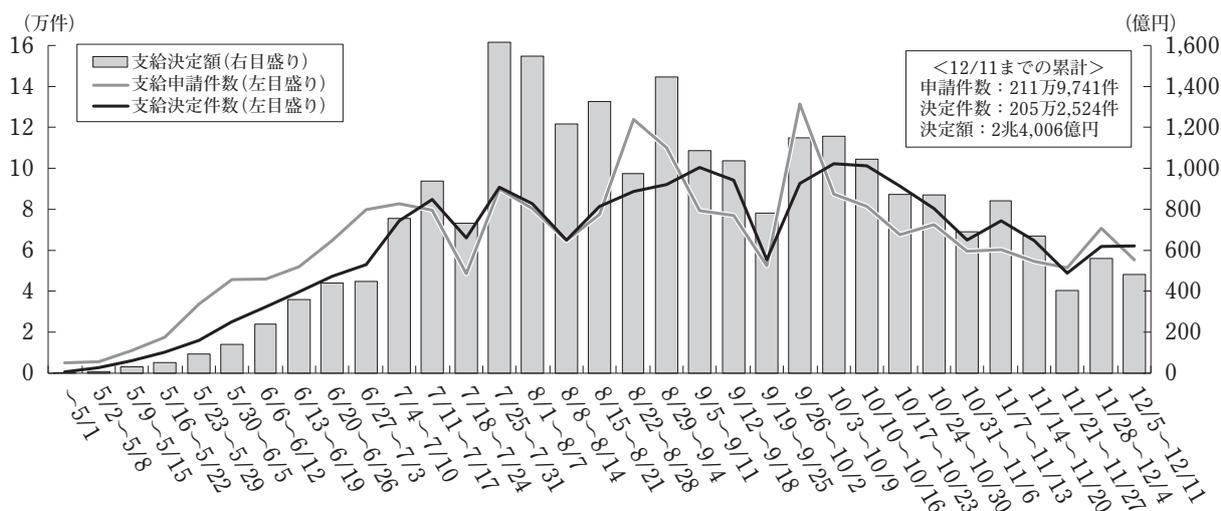
図表21 総雇用者給与と労働投入量の増減率



- (備考) 1. 増減率は季節調整値の20年1月比。総雇用者給与＝時間当たり賃金×労働投入量、時間当たり賃金＝現金給与総額指数÷総実労働時間指数、労働投入量＝雇用者数（除く非農林・官公等）×総実労働時間指数とした。寄与度は、 $\Delta$ 総雇用者給与÷総雇用者給与（基準時）＝ $\Delta$ 時間当たり賃金÷時間当たり賃金（基準時）＋ $\Delta$ 労働投入量÷労働投入量（基準時）として算出した。  
 2. 総実労働時間指数、現金給与総額指数は事業所規模5人以上（調査産業計）。10月は速報値  
 3. 総務省統計局『労働力調査』、厚生労働省『毎月勤労統計調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

林・官公等）に労働者1人当りの総実労働時間を掛けることで、労働投入量を算出すると、20年4月は1月比で6.0%減、5月は12.7%減と大幅に減少した（図表21）。経済活動の再開に伴い、7月は約4%減に縮小している。8月はコロナ感染拡大第2波もあって減少幅が拡大したが、10月時点では、東京都のGoToトラベル開始なども寄与し、1.5%減にまで回復した。労働投入量は、雇用者数の減少による寄与よりも、労働時間の減少による押下げ効果の方が強かった。雇用調整助成金等の支援策も寄与して（図表22）、休業措置等で雇用者数の削減が抑制された一方、労働時間の減少による調整がなされた。総実労働

図表22 雇用調整助成金の支給実績



(備考) 1. 新型コロナ特例措置の緊急対応期間の支給実績  
 2. 厚生労働省資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

時間数の減少は、所定外労働や時間給に対しては賃金の支払いが抑制されるので、企業の人件費負担はその分軽減されるが、原則として、休業などでも固定給・所定内給与が大幅に削減されるケースは限られるため<sup>(注8)</sup>、雇用者に支払われる時間当たり賃金を押し上げた<sup>(注9)</sup>。5月には、時間当たり賃金が、雇用者に支払われた給与の総額を1月比で9.6%ポイント押し上げており、企業はその分の過剰な労働力を抱えていたものと推測される。労働投入量は約13%減少し、企業の経済活動が大幅に停滞した一方、雇用者に支払われた給与の総額は4%程度の減少にとどまり、雇用調整助成金等の支援策があるものの、企業の人件費負担は高まった。経済活動が持ち直してきた10月は、時間当たり賃金がコロナ

禍前の水準に戻っている。しかし、コロナ感染拡大第3波で、減少基調で推移してきた雇用調整助成金支給申請件数が11月最終週に前週比37%増加するなど(図表22参照)、時短営業等による労働時間の減少で時間当たり賃金が高まり、企業の人件費負担が再び悪化するおそれがある。

次に、実際の総需要量(実質GDP)を産出するのに必要な労働投入量からみた就業者数の過剰度合いをみることにする。具体的には、労働者1人が時間当たり産み出す適正な付加価値の水準や適正な労働時間で就業者が経済活動に従事すると仮定した場合に、実際の総需要量を産出するのに必要とされる就業者数(適正就業者数)を算出し、この適正就業者数に比べて実際の就業者数はどの程度

(注)8. 休業手当は、『労働基準法』上、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、平均賃金の6割以上を支払わなければならない。雇用調整助成金新型コロナ特例では、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わないと助成金は支給されない。

9. 企業が休業によって雇用調整助成金等を受給していれば、その額(助成金収入)が営業外収益や特別利益などに計上されるので、企業の人件費負担は軽減されるが、原則として、雇用者に休業手当等の賃金が支払われる(休業期間中に発生した人件費等の固定費が特別損失や営業外費用などに計上されるケースがある)。

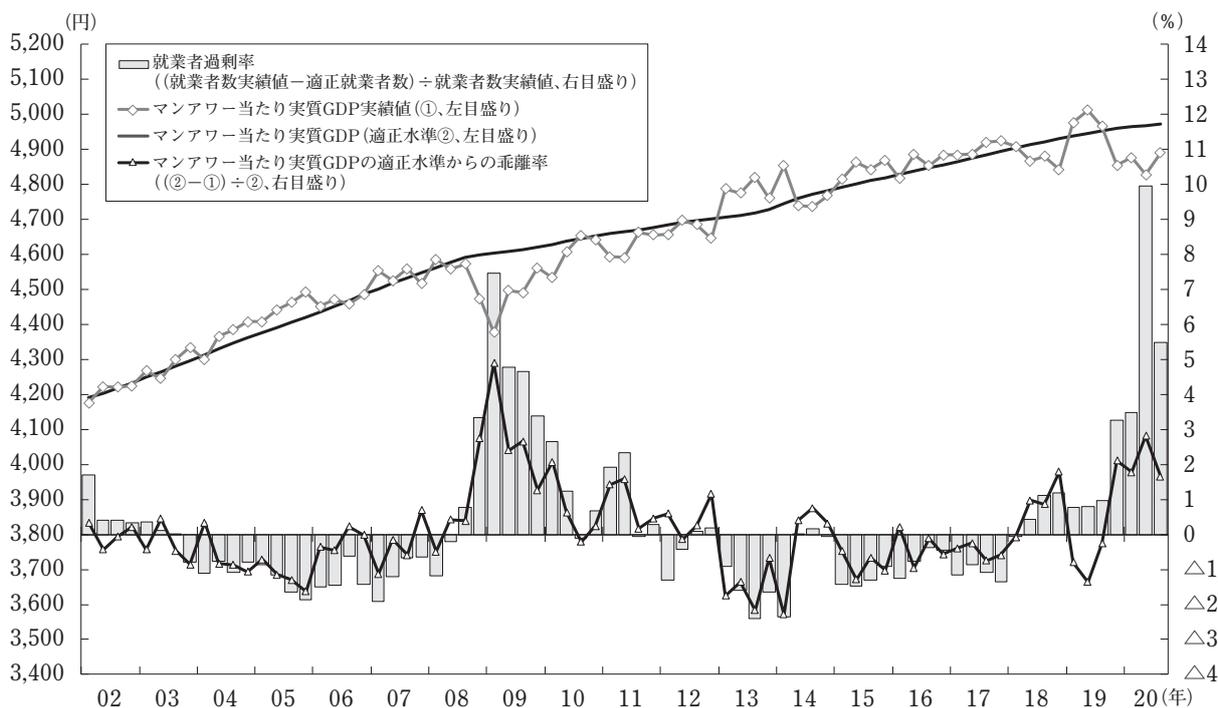
過剰なのかを推計してみた（図表23）。

リーマン・ショック時の09年1-3月期は、就業者過剰率が7.5%（475万人分）に達した。その後は徐々に過剰率が低下し、アベノミクスが始まった13年以降は不足傾向で推移している。景気が減速し始めた18年度からは過剰に転じ、19年10月の消費税率引上げ後の10-12月期は過剰率が3.3%へ高まった。緊急事態宣言下の20年4-6月期は経済活動の停滞でリーマン・ショック時を上回る10.0%（660万人分）に達した。リーマン・ショック時と比べ、今回は労働時間が大幅に減少したことで、マンアワー当たり実質GDPの減少

幅は抑えられたが、休業措置や時短勤務等で労働時間が減少した労働者の雇用が維持されたことで、就業者過剰率はリーマン・ショック時を上回ることになった。経済活動が再開した7-9月期も就業者の5.5%に相当する366万人分が過剰になっている。

今後、新型コロナの感染拡大で外出の慎重化が長引き、販売不振による閉店・廃業・倒産やニューノーマル（新常态）への構造変化で需要の回復が見込めないと判断する企業が増えれば、この雇用保蔵者の一部に対して雇用削減がなされ、失業者が増加するおそれがある。過剰就業者数を加味した“実質的失業

図表23 マンアワー当たり実質GDPと就業者過剰率



(備考) 1. 実質（2015暦年連鎖価格）の四半期別季節調整値。マンアワー当たり実質GDP＝実質GDP÷（就業者数×総実労働時間）、総実労働時間＝総実労働時間指数×基準年の月間総実労働時間×3とした。マンアワー当たり実質GDPの適正水準は、マンアワー当たり実質GDPを被説明変数、稼働率指数と対数タイムトレンドを説明変数とする推計式に、直近5年間の平均稼働率指数と対数タイムトレンドを挿入して算出した。推計期間は02年～19年。総実労働時間指数は図表21と同じ。稼働率指数は製造業で代用した。実質GDPは20年7-9月期の2次速報段階の数値。労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計』の生産性方式による推計方法を参考に当研究所が算出した。  
 2. 適正労働時間は総実労働時間の線形トレンドとし、適正就業者数＝実質GDP÷（マンアワー当たり実質GDPの適正水準×適正労働時間）から算出した。  
 3. 内閣府『四半期別GDP速報』、総務省統計局『労働力調査』、厚生労働省『毎月勤労統計調査』、経済産業省『製造工業生産能力・稼働率指数』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

率”は、リーマン・ショック時の09年1-3月期に11.7%へ上昇したが、実際に完全失業率がピークに達したのはその2四半期後で5.4%であった。このリーマン・ショック時の“実質的失業率”と完全失業率の関係性を当てはめると、完全失業率が先行き3.7%程度に上昇する可能性がある<sup>(注10)</sup>。

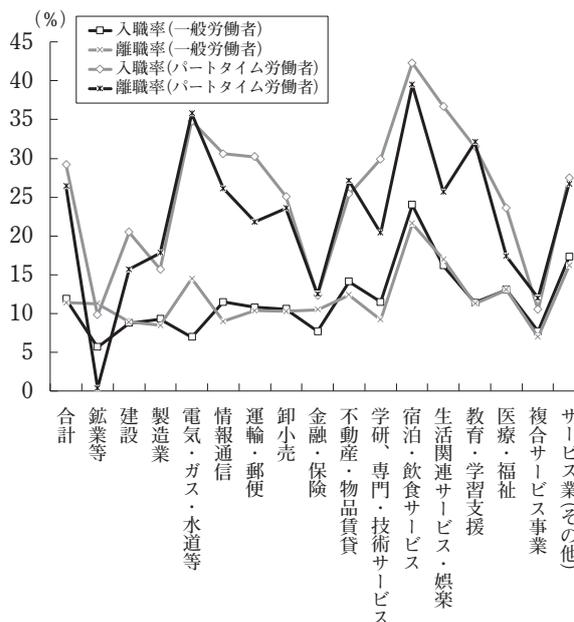
## 5. 労働者の移動～雇用の産業間移動の傾向と人口の地域間移動の動向

### (1) 雇用の産業間移動の傾向～宿泊・飲食業は労働移動が活発も、同じ産業内に滞留

コロナ禍は、宿泊業、飲食店、旅客運送業、小売店など、人との対面・接客や人の移動に関する業種への影響が大きい。感染拡大の長期化を見据えて、これらの業種では、ネット販売・宅配サービスへの参入・拡充、セルフ注文・セルフレジ等による店舗の省力化・合理化、営業時間の短縮などを推し進める動きがみられ、構造的な人員の見直しが今後進展する可能性がある。これらの業種の人材を他業種へシフトさせるなど、人材の有効活用のためには、転職の円滑化を促すことが必要である。

コロナ禍前（19年）の産業別の転職動向をみると、宿泊・飲食サービス業は、パートタイム労働者の入職率が42.3%（入職者数÷常用労働者数）と高く、離職率（離職者数÷常用労働者数）も39.5%と共に高い（図表24）。延べ労働移動率（入職率+離職率）は81.8%に

図表24 産業別の入職率・離職率（19年）



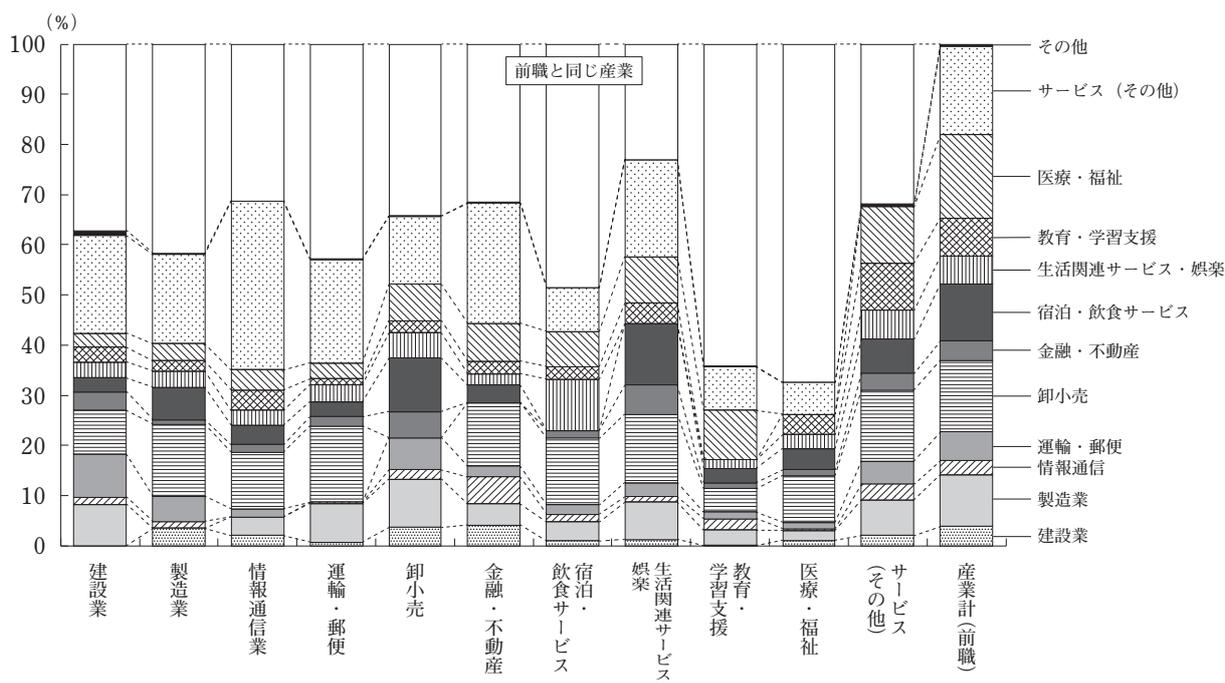
(備考) 1. 男女計。入職（離職）率＝入職者（離職者）数÷1月1日現在の常用労働者数×100。常用労働者は、「期間を定めて雇われている者」か「1か月以上の期間を定めて雇われている者」を指す。  
2. 厚生労働省『雇用動向調査（19年概要）』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

達し、労働者の入れ替わりが頻繁である。また、パートタイム労働者のみならず、一般労働者の延べ労働移動率も45.6%と全産業の23.4%を大幅に上回る。生活関連サービス・娯楽業の延べ労働移動率もパートタイム労働者が62.4%、一般労働者が33.2%と高いなど、過剰雇用を抱える企業が増えた業種は、従前より転職が活発で雇用が流動的であった。

しかし、産業間の転職状況をみると、宿泊・飲食サービス業の労働移動は活発であるものの、この産業で働いていた転職者の約半数に当たる48.5%は転職後に再び前職と同じ産業で働いている（図表25）。医療・福祉や教育・学習支援業のような専門的な分野は、

(注)10. リーマン・ショック時は、実質的失業率が1年間で8.9%ポイント上昇し、完全失業率は1.4%ポイント上昇した。実質的失業率が1%ポイント上昇すると完全失業率は0.16%ポイント押し上げられる関係性がある。今回は、実質的失業率が20年4-6月期に1年前より9.3%ポイント上昇したため、この関係性からは完全失業率が1.5%ポイント押し上げられると推測される。

図表25 前職産業別転職者の転職先業種割合

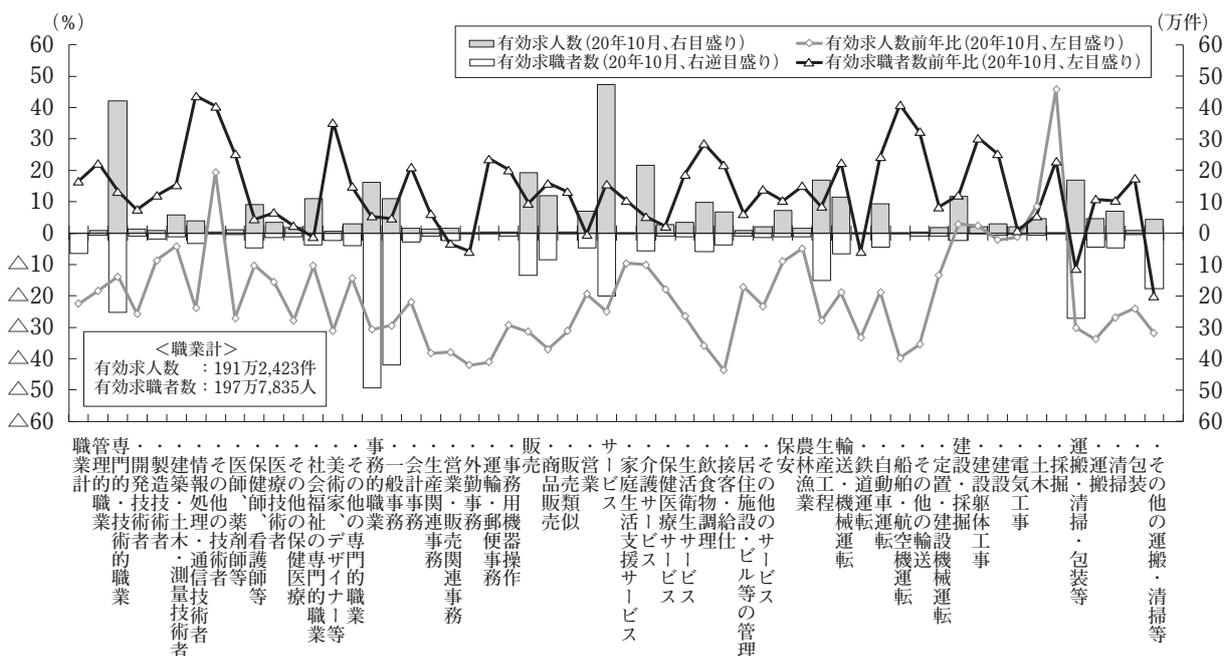


(備考) 1. 18年。転職入職者(入職前1年間に就業経験がある入職者)に関する産業間移動であり、未就業入職者は含まれない。  
 2. 積上げ棒グラフの白抜き部分は前職と同じ産業の割合を示す。  
 3. 厚生労働省『雇用動向調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

転職先も同じ産業である割合が6~7割と高い傾向にあるが、宿泊・飲食サービス業も同じ産業内にとどまる転職者が多い。また、宿泊・飲食サービス業から卸小売業へ転職した割合は13.2%、生活関連サービス・娯楽業へは10.3%と多く、転職先がコロナ禍の影響が大きかった産業に集中している。生活関連サービス・娯楽業からの転職者は、前職と同じ産業に転職した割合が23.0%と比較的低く、サービス業(その他)への転職も19.3%と高いものの、卸小売業(13.6%)や宿泊・飲食サービス業(12.2%)へ4分の1超がシフトしており、約半数はコロナ禍の影響が大きい産業が転職先になっている。飲食店や小売店などはパート・アルバイトの労働者に支えられているが(図表10参照)、短時間・短期

間だけ働きたい労働者などの雇用の受け皿の役割を果たし、雇用の柔軟性を高めることに貢献している。しかし、コロナ禍で働き方の見直しや店舗の省力化などの構造的な変化が続けば、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、卸小売業などで働いていた人材が、不足傾向にある他の産業や職業にシフトする必要性が高まる可能性がある。20年10月時点で、接客・給仕の有効求人数は前年比43.8%減少した一方、介護サービス、社会福祉・医療・建築系の専門的・技術的職業などでは人材不足が依然として著しい(図表26)。事務的職業や運搬・清掃等も求人数が比較的多いが、就業希望者も多く、有効求人倍率は1.0倍を下回っている。雇用のミスマッチが解消するように、労働需給に見

図表26 職業別の有効求人数・有効求職者数



(備考) 1. 20年10月の原数値 (パートタイム含む常用)。有効求職者数は逆目盛り。職業計の棒グラフは、有効求人数－有効求職者数を示している。  
2. 厚生労働省『一般職業紹介状況』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

合った賃金の適正化や人材不足の職業に関する技能習得・スキル向上の支援制度の拡充・利用の促進が一段と求められよう。

(2) 人口の地域間移動の動向～都市部で転入超過数が前年より減少へ

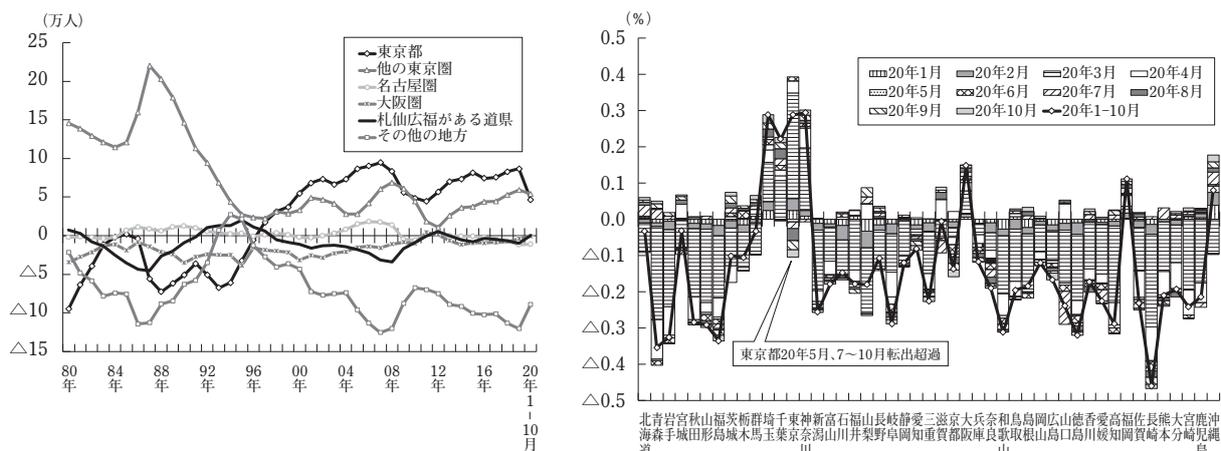
新型コロナウイルスの感染者数が都市部で多く、感染防止の観点から公共交通機関による移動が慎重化しており、リモートワーク環境の整備で在宅勤務が普及するなど、都市部から周縁部・郊外等への転居や地方から都市部への転出抑制が一部で見受けられる。

地方から東京都などの都市部への転出者が減少しており (図表27左)、東京都は20年5月から6月を除いて転出が転入を上回る転出超過の状態が続いている (図表27右)。東京

圏でも、20年7～8月は転入超過数がマイナスだった。東京都は主に周辺の神奈川県・千葉県や別荘地の長野県への転出者が増え、大都市中心部から周縁部・郊外や別荘地へ避難的な流出が増えている。

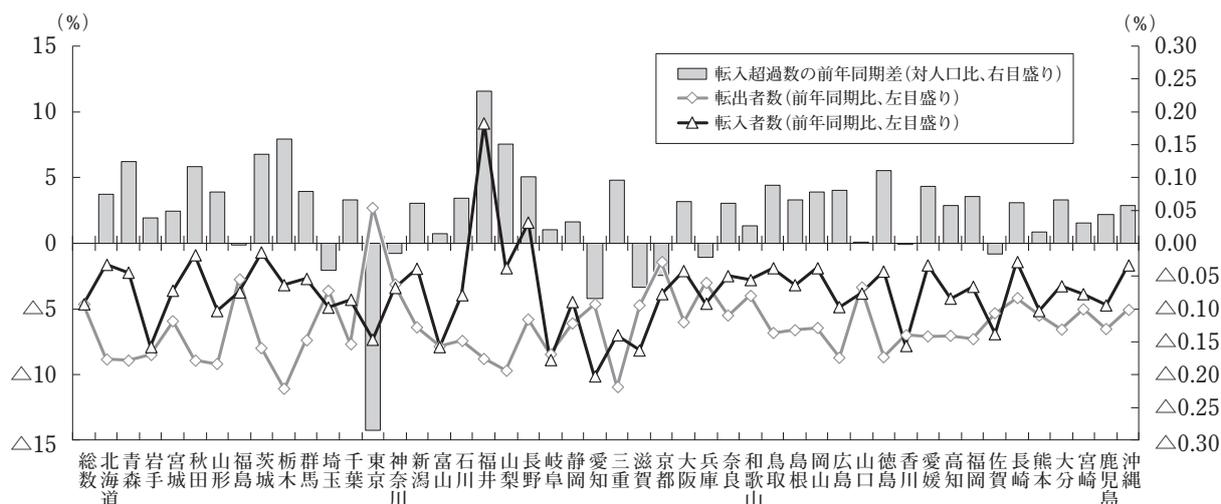
一方、東京都への転入者数は、特に北海道からの減少が顕著である。20年1～10月の都道府県間人口移動は、前年比4.6%減少した。例年、人口移動が活発な3～4月に移動制限に伴って転勤が抑制されたことや、大学で入構制限・オンライン授業への切替えなどがあったことに加え、感染リスクが高く、雇用環境が悪化している都市部への地方からの移動が慎重化していることが影響した可能性がある (図表28)。今後は、在宅勤務の普及で、大都市中心部から、部屋数が多く、間取

図表27 地域別の転入超過数の長期推移(左図)と都道府県別の転入超過数(20年1~10月、右図)



(備考) 1. 左図は日本人、東京圏は埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県、名古屋圏は岐阜県・愛知県・三重県、大阪圏は京都府・大阪府・兵庫県・奈良県。右図は日本人+外国人の20年1~10月の積上げグラフで、転入超過数は20年1月1日時点の住民基本台帳人口比  
 2. 総務省統計局『住民基本台帳人口移動報告』などより信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

図表28 都道府県別転出者・転入者数の前年比

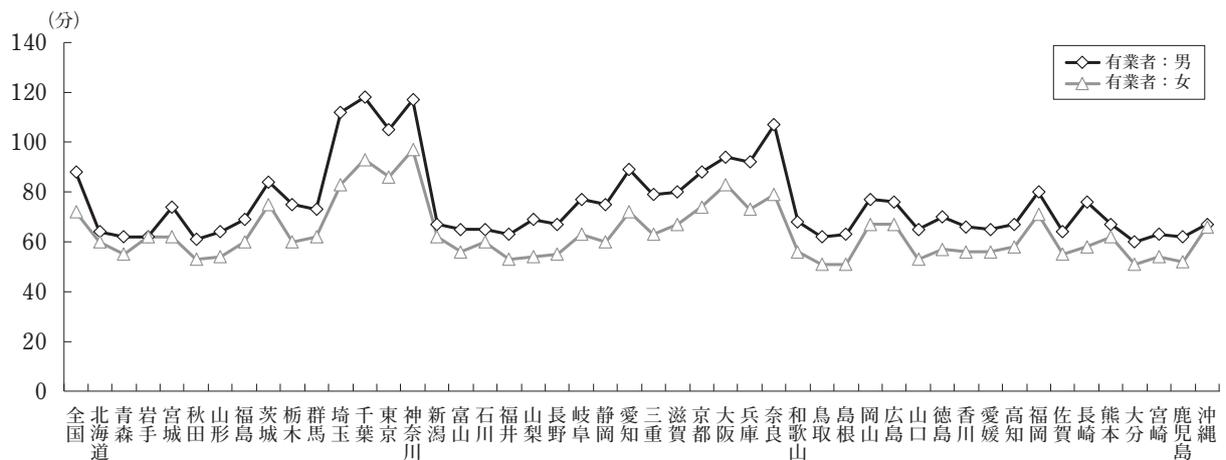


(備考) 1. 日本人+外国人の20年1~10月累計。転入超過数の前年同期差は20年1月1日時点の住民基本台帳人口比  
 2. 総務省統計局『住民基本台帳人口移動報告』などより信金中央金庫 地域・中小企業研究所が算出、作成

りが広い、近隣に公園があるなどの居住環境が良好で住宅取得費や家賃が割安な周縁部や郊外の住宅へ転居する労働者が増える可能性がある。しかし、完全にリモートワークで業務が完結する職種は限られており、社内情報システム・セキュリティや在宅勤務者の勤怠・業務管理等の環境が整備され、在宅勤務

が普及したとしても、情報の共有化や各種手続き・作業などで週数回は出勤する必要がある勤務形態の労働者は少なくないものと見込まれる。実際、日本生産性本部『働く人の意識調査(第3回)』によると、20年10月時点で現在「自宅での勤務」を行っている雇用者の割合は16.9%(全国)であり、これらのテ

図表29 都道府県別の通勤時間（有業者、平日）



(備考) 1. 男女別有業者（15歳以上）の通勤・通学行動者の平日通勤・通学平均時間（16年）  
 2. 総務省統計局『社会生活基本調査』より信金中央金庫 地域・中小企業研究所が作成

レワーカーのうち直近1週間に1日以上勤め先に出勤した割合は82.2%に達する。週数日でも出勤する必要がある勤務環境下では、通勤時間が長くなる郊外への転居を選択する労働者は一部に限られよう。また、地方との関係では、在宅勤務や時差通勤などが普及すれば、通勤ラッシュ、長い通勤時間（図表29）や高水準な住宅取得費・家賃などの大都市圏特有の弊害が軽減される側面もあり、暮らしやすさは相対的に改善されると考えられる。本社機能を東京都から地方へ移転させるといった報道が散見されるが、医療提供体制を考慮すると必ずしも地方の方が新型コロナのリスクが低いとは言い切れず、中長期的に地方から都市部への大幅な転出の減少傾向や東京都からの転出の増加傾向が定着化するかは不透明である。

## 6. まとめ

コロナ禍における日本の雇用情勢をみてき

たが、緊急事態宣言を契機に大幅に減少した就業者数は、経済活動が再開しても回復の足取りが重く、景気動向に遅行する完全失業率は、過剰雇用の水準や新型コロナの感染再拡大の影響などで、今後も当面、上昇基調で推移するおそれがあることが分かった。特に、企業等に雇われている雇用者数の改善に比べて、自営業主・家族従業者を含む就業者数の回復がもたついている点が懸念される。新型コロナの感染拡大が長期化すれば、宿泊業、飲食店、旅客運送業、生活関連サービス・娯楽業などの対面・移動を伴う業種を中心に、ニューノーマル社会への転換に伴う構造的な就業者数の減少が進むおそれがある。

就業者の過剰率が5.5%（20年7-9月時点）に相当すると推計される状況では、過剰雇用を抱える分野から、人員不足の企業・業種や職業へ人材がシフトすることが求められる。このような雇用の流動化や雇用のミスマッチの解消を促すためには、労働者の技能取得・スキ

ル向上の支援制度の拡充・利用促進や資格・スキル認定制度の整備・利便性の向上<sup>(注11)</sup>、労働者と企業間の人材マッチング機能の更なる高度化、賃金の適正化、企業の人事評価制度の透明化・公正化などを図る必要がある。また、余剰人員等の有効活用や企業の人件費抑制および労働者の収入補填のため、兼業・副業や在籍型出向制度などの「雇用シェア」が産業横断的に広がり、異なる知識・技能・経験等のバックグラウンドを持つ多様な人材とのコミュニケーションが活発化することによって、新たなアイデアや創意工夫の誘発や人的ネットワークの構築などが促され、生産性や収益の向上などに結び付く社会への転換が進む可能性がある。

コロナ禍の影響が大きい産業は、売上を左右する接客・販売等のお客と対面する人員を確保する必要があり、生産年齢人口の減少なども影響して以前から人材難に陥っていたので、コロナ禍による需要の減少は人材不足感を緩和した側面がある。一方、「一般事務の職業」は、コロナ禍前から求職者数が求人数を大幅に上回る状況にあったので、「一般事務の職業」を希望する求職者に対して、新たな技能の習得・スキルの向上等に励むように教育訓練等を促すことも喫緊の課題であろう。

## 〈参考文献〉

・独立行政法人労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2019－労働統計加工指標集－』

---

(注)11. 公的職業訓練は、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練などがあり、その受講者数は19年度で各々10万4,255人、2万1,020人である。また、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度「技能検定制度」がある。機械加工、建築大工やファイナンシャル・プランニングなど全部で130職種の試験があり、合格者は「技能士」を名乗れる。職業能力を見える化した「職業能力証明」のツールとして「ジョブ・カード制度」などもある。

金融機関としては、企業に対して業務合理化・新規需要開拓・感染防止対策などの新常態への移行に必要なICT（情報通信技術）・省力化投資等の資金面でのサポートを事業継続の可能性を慎重にモニタリングした上で押し進めると共に、売上の回復が見込めない企業には、転業、事業承継・M&A、廃業支援や起業・再チャレンジ支援などのための情報提供・資金供給の拡充などで企業をサポートすることが求められる。

また、緊急事態宣言を契機にリモートワークや在宅勤務が普及したが、今まで育児を理由に就業が阻まれていた世帯にとっては、仕事と家事・育児の両立が行いやすくなり、通勤時間が長い大都市圏では通勤に要していた時間を有効活用できるようになった。このような働き方が多様化し、時間の使い方の柔軟性が高まるなど、都市部で働く環境や暮らしが改善した面もある。大都市の雇用情勢は悪化し、東京都では人口移動が転出超過に転じたが、大都市の人口集中による弊害が改善しているという点からは、先行き、地方から大都市への転出が抑制された状態が持続する保証はない。地方では、今後も、地域資源を活用して差別化を図った地域創生策などを間断なく押し進める必要があろう。