

スペシャルトピック 1

雇用調整助成金などの特例措置で完全失業率が2.6%ポイント抑制——コロナ禍の雇用・労働について分析

労働経済白書

厚生労働省は7月16日、2021年版労働経済白書を公表した。今年のテーマは「新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響」。緊急雇用安定助成金とあわせた雇用調整助成金などによる完全失業率の抑制効果が2.6%ポイント程度と見込まれると試算。雇用調整助成金などをはじめとした雇用対策などが、労働者の雇用や生活を守ることに大きな役割を果たしたと評価した。多額の支出によりひっ迫しつつある雇用保険財政については、負担のあり方を今後の課題にあげている。

テレワークについては、2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下で初めて実施した企業・労働者よりも、以前から実施している企業・労働者のほうがコミュニケーションをうまくとれている傾向にあり、その後も継続している割合が高いことを指摘。そのうえで、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方として根付いていくことに期待感を示した。

産業別でリーマン・ショックと異なる動き

白書は最初に、新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響などを分析している。それによると、産業別の雇用者数の増減（前年同月差）は「情報通信業」「医療、福祉」などでは堅調に増加が続いている一方で、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、

小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などでの減少幅が大きかった。

男女別・雇用形態別に雇用者数の増減（前年同期差）をみると、2020年は女性の正規雇用労働者が増加する一方で、非正規雇用労働者は男女ともに減少しており、特に女性の減少が大きかった。これらの点について白書は、「リーマンショック期とは様相が異なる」と指摘している。

目立つ非正規雇用の女性への影響

非正規雇用労働者の増減を産業別でみると、女性では「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」、男性では「製造業」で大きく減少した。

男女別・世帯主との続柄別に、完全失業者数、非労働力人口の動向（前年同月差）をみると、男性では、「世帯主」の完全失業者数の増加が目立つとともに、女性では、「世帯主の配偶者」「世帯主」で非労働力人口が4月以降に、完全失業者数が2020年後半に比較的大きく増加した。

これらの状況を踏まえたうえで、白書は2020年の雇用・労働情勢について「緊急事態宣言が発出された時期を中心に労働市場は大きく影響を受けたが、感染拡大前から続く人手不足の状況も背景とした企業の雇用維持の努力や政策効果などもあり、2020年12月時点では完全失業者数や完全失業率はリーマンショック期と比較して緩やか

な増加、上昇にとどまっている」との見方を示した。

さらに、特に女性や学生などのパート・アルバイトを中心とした非正規雇用労働者の雇用が大きな影響を受けたことを指摘したうえで、「感染拡大下の雇用・労働情勢は予断を許さない状況にあり、今後も引き続き、注視していく必要がある」とした。

雇用調整助成金などの支給はリーマン・ショックより高い水準に

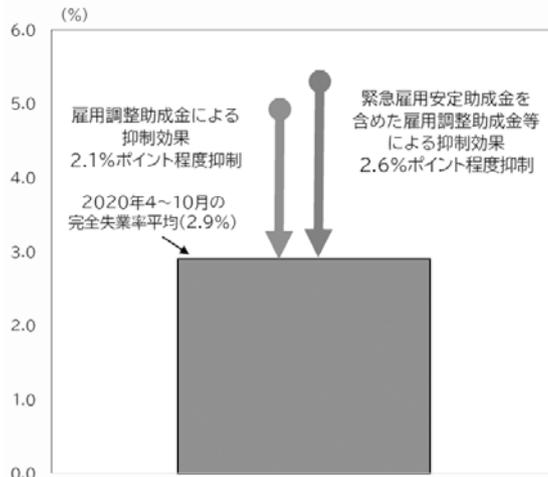
コロナ禍では、雇用維持・継続に向けた支援として、雇用調整助成金について助成額の日額上限や助成率の引き上げ、雇用保険被保険者以外の労働者を対象とした緊急雇用安定助成金の実施など、緊急対応期間（2020年4月1日から）における大幅な特例措置が講じられてきた。

雇用調整助成金などの月別の支給決定額の推移をみると、月別の最大額、額の増加ペースともにリーマン・ショック期を上回っている。支給決定額はピークの2020年8月で約5,700億円に達しており、その後もリーマン・ショック期より高水準での支給が続いている。

財政負担のあり方が課題に

さらに白書は、雇用調整助成金などによる完全失業率の抑制効果を推計している。それによると、一定の仮定の下に算出したものであり、相当の幅を

図1 雇用調整助成金などによる完全失業率抑制効果



具体的な推計方法

※2020年4～10月の7か月間を推計対象の期間とし、この期間を通じた抑制効果を推計

(1)1人1日当たり平均支給額

サンプル調査の1人1日当たり平均支給額(円/人日) = サンプル調査の支給決定金額 ÷ サンプル調査の休業支給日数(人日)

(2)期間中の支給総額

サンプル調査の判定基礎期間と支給決定日の関係からみると、10月までが判定基礎期間であるものは平均すると2020年12月末までに支給決定がなされたものとみなせるため、2020年12月末までの支給総額を使用。

(3)月平均延べ休業日数

月平均延べ休業日数 = 期間中の支給総額 ÷ サンプル調査の1人1日当たり平均支給額 ÷ 7
 ※判定算定基礎期間4～10月を対象としているため、7で除している。

(4)月換算の月平均対象者数

月換算の月平均対象者数 = 月平均延べ休業日数 ÷ 月平均所定労働日数
 ※月平均所定労働日数は厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」の年間休日総数(労働者平均)を用いて算出。

(5)完全失業率の抑制効果

月平均の完全失業率の上昇抑制効果 = 月換算の月平均対象者数 ÷ 月平均労働力人口(2020年4～10月平均)
 ※雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定。

資料出所:厚生労働省公表の雇用調整助成金などの支給実績データ、厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査、厚生労働省「就労条件総合調査」、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて推計

もって見る必要があるため単純な比較はできないものの、雇用調整助成金などの支給により2020年4～10月の完全失業率が2.6%ポイント程度抑制されたものと見込まれる、としている(図1)。

白書は「リーマンショック期の雇用調整助成金の完全失業率の抑制効果の試算例では、最大でも1%ポイント程度であったと推計されている」ことを指摘したうえで、「今回の雇用調整助成金の特例措置による企業への支援がリーマンショック期以上に雇用の維持に役割を果たしたことが示唆される」とした。

その一方で、「雇用調整助成金による多額の支出により、雇用調整助成金の財源である雇用安定資金の残高や、雇用調整助成金の財源として同資金に貸し出している失業等給付に係る積立金の残高は著しく減少しており、雇用保険財政はひっ迫しつつある。こうした負担の在り方が今後の課題」との懸念も示した。

コロナ禍で目立つ精神的負担

白書はJILPTが実施した調査(「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下

における労働者の働き方の実態に関する調査(労働者調査))をもとに、医療・介護・小売業を中心に、感染拡大下で業務の継続を求められた労働者の分析も行っている。

肉体的負担、精神的負担が大きいと回答した労働者の割合を業種別に時系列でみると、肉体的負担、精神的負担ともに、平時から他の業種と比較して高い水準にあった「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、2020年4～5月と2021年1月には上昇がみられる。

精神的負担では、「小売業(生活必需物資等)」の2020年4～5月で上昇しているなど、いずれの業種でも増加の方が目立っている。

また、肉体的負担、精神的負担のいずれにおいても、負担が大きいと回答する者の割合は、正社員、非正社員ともに女性の方が男性よりも高くなっている(図2)。

感染対策が仕事満足度の向上に

感染拡大への勤め先の対応策と仕事の満足度の関係を見ると、「業種別ガイドラインの遵守」「従業員の体制増

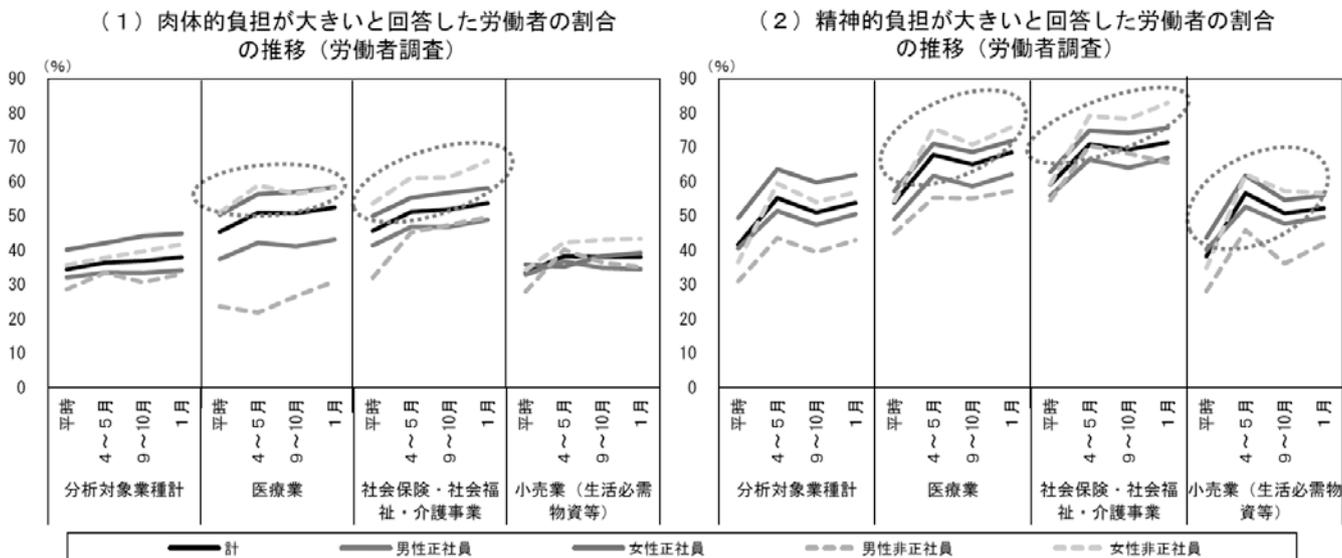
強」「個人の希望に応じたシフトの融通」が継続的に実施された場合には、いずれの時点にも実施されなかった場合と比べて、「仕事を通じた満足度」が上昇した労働者の割合がおおむね高くなっている。

白書はこれらの結果を踏まえて、「勤め先では基本的な感染防止対策に加え、柔軟な働き方の実施や適切な処遇等の対応策を総合的に実施していくことが、労働者が満足度を少しでも高くして働いていくために重要である可能性がある」と指摘したうえで、「感染拡大の影響は長期化しており、こうした労働者の働く職場は厳しい状況が続くことが考えられる。こうした状況下においても労働者が意欲をもって働き続けられるよう、勤め先の企業・施設では、労使でコミュニケーションをとりながら、労働者が可能な限り満足できる対応に取り組むことが期待される」とした。

労務管理上の工夫がテレワーク継続に影響

白書は続けて、JILPTが実施した調査(「新型コロナウイルス感染拡大の

図2 肉体的負担、精神的負担が大きいと回答した労働者の割合の推移



資料出所：(独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（労働者調査）」(2021年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注1) (1) 図は、「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する肉体的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」「大きい」と回答した者を集計。
- (注2) (2) 図は、「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する精神的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」「大きい」と回答した者を集計。
- (注3) (1) 図および(2) 図において、「平時」は2020年1月以前、「4～5月」は2020年4～5月、「9～10月」は2020年9～10月、「1月」は2021年1月を指す。

仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回) および「第3回新型コロナウイルスの感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」をもとに、テレワークを活用して働いた労働者の分析も行っている。

それによると、テレワークの開始時期別にみた継続状況は、感染拡大前からテレワークを実施していた企業や労働者のほうが、感染拡大下でテレワークを始めた企業や労働者よりも継続割合が高くなっている。

テレワークについて労働者に尋ねた指標 (オフィスで働く場合を100として0～200の間で回答) をみると、「生産性・効率性」「充実感・満足感」の平均値はオフィスで働く場合 (100) を下回っているものの、感染拡大前からテレワークの活用経験がある労働者のほうが、感染拡大下で初めて活用した労働者よりも指標の平均値が高い傾

向にあり、低下幅が抑えられている。

労働者がテレワークを実施しなくなった理由をみると、業務の性質や感染の影響などの他律的な理由を除けば、テレワーク時の仕事の進め方やテレワークのための環境整備といった労務管理上の工夫で対応可能な事項があげられている。その傾向は、2020年3～5月にテレワークを始めた労働者のほうが、それ以前からテレワークを実施していた労働者よりも目立つ。また、企業へのアンケートでも、同様の項目を課題として捉える割合が高くなっている。

マネジメント上の工夫がテレワークを有効に

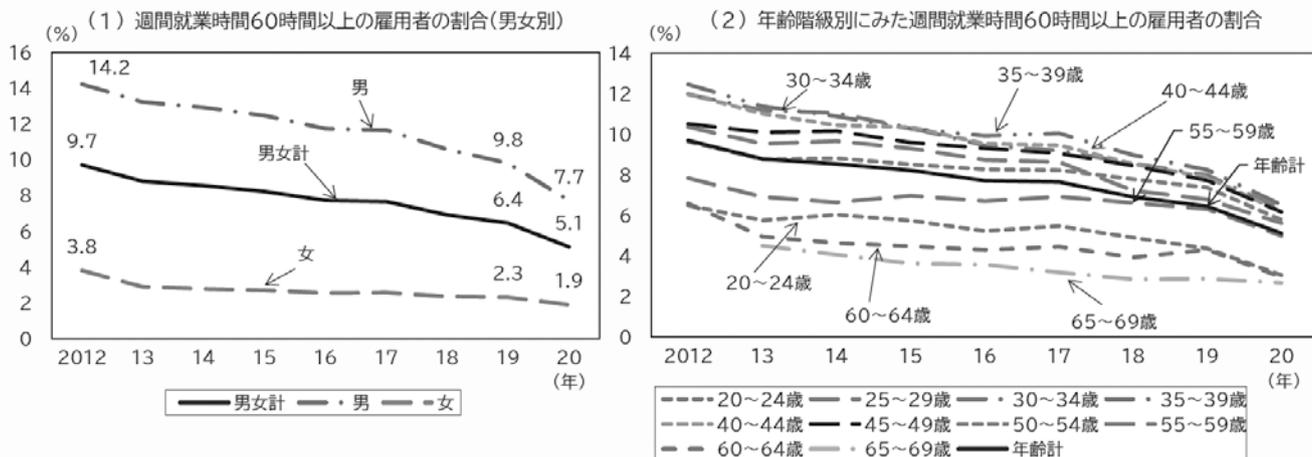
テレワーク時の仕事の進め方に関して、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の設問に肯定的に回答した労働者の割合は、

いずれも、感染拡大前から活用経験がある労働者のほうが、感染拡大下で初めて活用した労働者よりも高くなっている。「充実感・満足感」の指標について、上記設問に肯定的に回答した労働者とそうでない労働者と比較すると、肯定的に回答した労働者の方が平均値がやや高い傾向にある。

テレワークをする際の環境整備の状況について「テレワーク時の設備は充実している」と回答した労働者の割合は、感染拡大前から活用経験がある労働者のほうが、感染拡大下に初めて活用した労働者よりも高い。「充実感・満足感」の指標を、上記設問に肯定的に回答した労働者とそうでない労働者に分けて比較すると、肯定的に回答した労働者の方が平均値が高い。

白書はこうした分析結果をもとに、「感染拡大前からテレワークを活用してきた労働者の方が、テレワーク時の

図3 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したものの。

生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランス、仕事を通じた充実感・満足感といった点でより良好な状況にあり、「メリットをより大きく感じることができている」として、その要因について「感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では業務の性質などによりテレワークに取り組みやすかった可能性があることにも留意する必要があるが、それらの者が、テレワークの運用を続ける中で、様々な課題の克服に取り組む、テレワークを有効に活用できるように努めてきた成果が現れているのではないかと分析している。

また、「一見テレワークを実施することが難しいと思われる業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある」「テレワークを有効に活用するためには、テレワーク時の業務上のコミュニケーションを十分にとることや、あらかじめ仕事の評価基準を明確にしておくこと、労働者の業務の範囲や期限を明確に伝えること、労働者に業務の裁量を

持たせることといったマネジメント上の工夫が重要」とも指摘した。

働き方改革を背景に労働時間は減少

白書は新型コロナウイルス感染症の影響とは別に、働き方改革の進展についても分析している。

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制の導入（大企業：2019年4月、中小企業：2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）などを背景に、2020年は労働時間が全ての年齢層で減少。週労働時間60時間以上の雇用者の割合も男性を中心に減少傾向にある（図3）。産業別では、依然として「運輸業、郵便業」が高い水準で推移している一方で、「教育、学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にある。

その一方で、年次有給休暇の取得率は、2019年に全ての企業規模で取得率が50%を超えて、特に1,000人以上規模の大企業において大きく上昇している。

賃金については、働き方改革関連法の同一労働同一賃金（雇用形態間の不

合理な待遇差の解消）に関する規定の大企業での施行（大企業：2020年4月、中小企業：2021年4月施行）などを背景に、2020年には感染拡大の影響があったにもかかわらず、パートタイム労働者の特別給与が増加した。

新しい働き方としてのテレワークが根付くことに期待

白書は最後に、「今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に広まったテレワークが、ウィズコロナ・ポストコロナの『新たな日常』『新しい生活様式』に対応した働き方として、また、時間や場所を有効に活用し、誰もが生産性を高めて働くことができる新しい働き方として我が国に根付いていくことを期待したい」とまとめた。

厚労省は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が労働経済に多大な影響を及ぼしたことなどを踏まえて、2020年度版の作成を見送っており、今回は、2019・2020年の2年間の労働経済について分析を行った。

(調査部)