

# 日本は景気持ち直しでも雇用悪化が続く

## <要旨>

コロナショックにより、4月に急速に悪化した日本の雇用指標は、その後経済活動が正常化に向かう中で概ね持ち直し、ないし底割れを回避している。但し、就業・失業・非労働力間の移動を捉えた「労働フローデータ」で見ると、非労働力化が失業率の上昇を抑制しているものの、企業の雇用意欲減退に伴う失業増が続いていることが窺われる。この他、企業収益の大幅な悪化に伴い労働分配率が急上昇するなど、企業の人件費負担感が強まり、採用姿勢が弱まる動きも見られることから、今後も雇用情勢は低迷が長引くものと見込まれる。

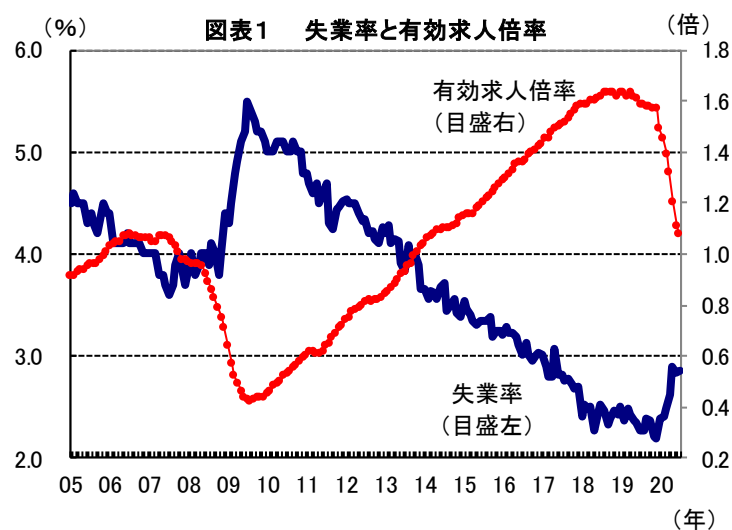
コロナ禍で特に悪影響が大きかった宿泊・飲食サービス、運輸などでは、需要低迷が長期化する可能性が高く、他の産業への円滑な労働移動が不可欠である。しかし、産業間の労働移動は年齢が高まるほど難しくなり、その傾向は宿泊・飲食サービスで顕著である。今後は雇用維持だけでなく、円滑な労働移動に向けた政策対応も必要になるだろう。

## 1. 雇用環境は4月の悪化後、経済活動の回復に伴い横ばい圏の推移

日本の雇用指標は、緊急事態宣言が発動された4月に大きな悪化を示した後、7月にかけて横ばい圏ないしわずかな改善の兆しがみられるようになってきている。7月の雇用者数は前月比+0.3%と4か月ぶりにプラスに転じた。4月から6月にかけて失われた145万人の雇用を1割程度取り戻したに過ぎないが、東京を中心に新型コロナ感染の再拡大が生じていた中でも回復を示したことは、やや明るい材料にみえる。

ただし、失業率は失業者の増加により2.8%と前月から0.1ポイント上昇、有効求人倍率は1.08倍と前月から0.03ポイント低下した(図表1)。有効求人倍率の低下は、5月の緊急事態宣言解除後に徐々に求職者数が増加したものの、求人数がほぼ横ばいで推移したことによる。新規求人数は6月にいったん上向いたが、7月に再び減少した。

リーマンショック後と比べると雇用関連指標の悪化は限定的であり、経済活動は正常化に向かうなかで順調に回復すれば、消費回復の支えとなるだろう。しかし、コロナ前のGDP水準に戻るには数年単位を要するとみられ、このまま回復するとの展望も抱きにくい。本稿では、より詳細に日本の雇用の現状を確認するとともに、今後の雇用情勢をみる上でポイントとなる点について整理する。



(資料)総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

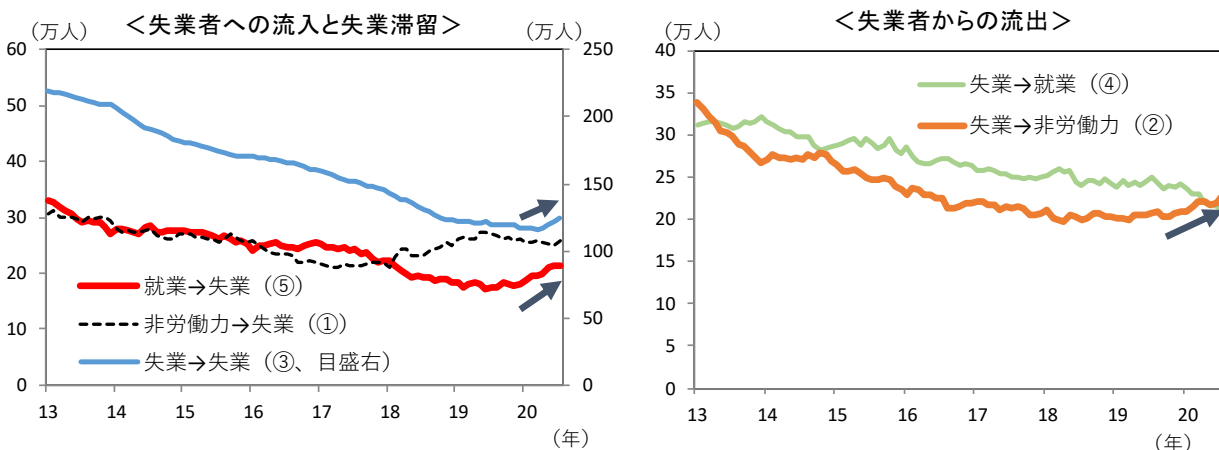
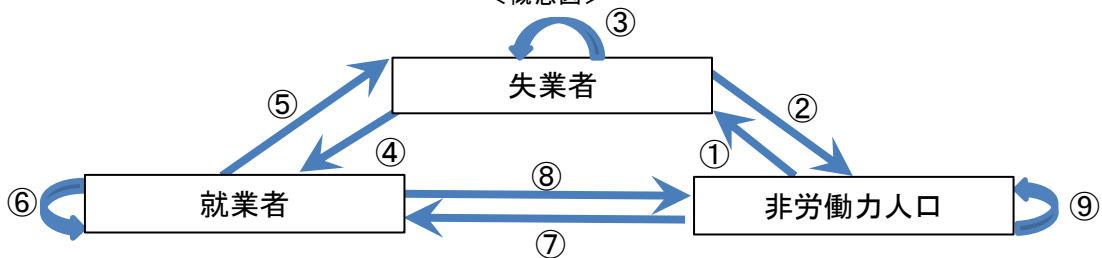
## 2. フローデータでみた失業増は、企業の雇用意欲減退を示唆

失業率は労働力調査の労働力状態(就業者、失業者、非労働力人口)別ストックをもとに計算されているが、同じ労働力調査の半分のサンプルサイズで労働力状態のフロー(前月から当月にかけての変化)についても調査している。例えば失業者の増加は、通常雇用環境の悪化を意味するが、流入サイドで「非労働力人口→失業者」フロー(図表2概念図の①)が増えた場合には、景気回復により職探しを再開するポジティブな動きと解釈できる<sup>1</sup>。実際、過去の①の動きをみると、景気回復局面入り直後、あるいは景気後退局面終盤から増加する傾向にあった。現下はコロナショックで経済活動水準が大幅に低下している一方で、最悪期はすでに脱し回復局面にあるともいえる。そうした中で失業の増加を評価するためには、フローデータを用いるほうが適切である<sup>2</sup>。

月次のブレを均すために12ヶ月移動平均のフローデータを見ると(図表2)、職探しの再開を示す「非労働力人口→失業者」(同①)の増加は生じておらず、企業の雇用意欲の減退(「就業者→失業者」(同⑤)の増加)やそれに伴う失業期間の長期化(「失業者→失業者」(同③)の増加)など、不況型の失業増が生じていることが確認できる。さらに、失業者からの流出サイドでは、「失業者→就業者」(同④)が減少するも、「失業者→非労働力人口」(同②)の増加が失業ストックの減少圧力となっていた。つまり、職探しを諦めて非労働力化していることが、失業率の急上昇を抑制する要因となっていることが窺われる。

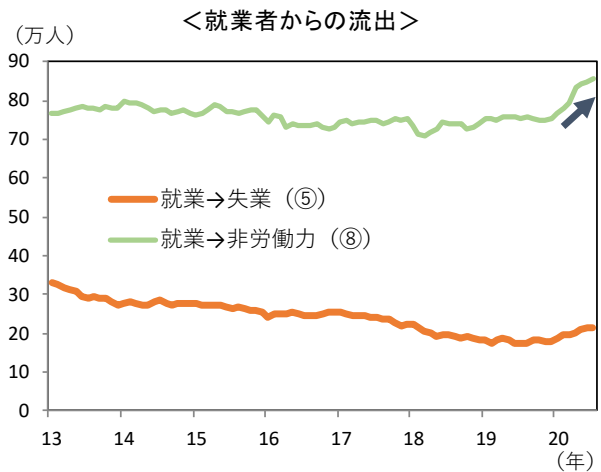
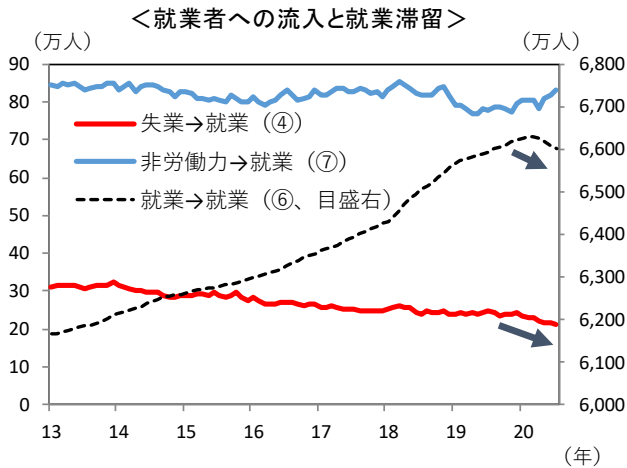
就業者の流出フローからも、職探しの困難化により失業や非労働力人口からの流入(同④および⑦)が減少し、非労働力人口化(同⑧)が生じていることが確認できる。

図表2 労働フローデータ  
＜概念図＞



<sup>1</sup> 「就業者→失業者」フロー(同⑤)の増加も一部は積極的な職探しを反映しているとみられるが、過去の動向からは、不況期に増加する傾向があることから、企業の雇用意欲減退を示すと考えられる。

<sup>2</sup> フローデータはサンプルサイズが小さいため各労働力状態の合計がストックデータと一致しない。そのため本稿では「1985年版労働経済白書」の手法に基づき、フローデータの合計がストックに一致するよう調整を実施している。

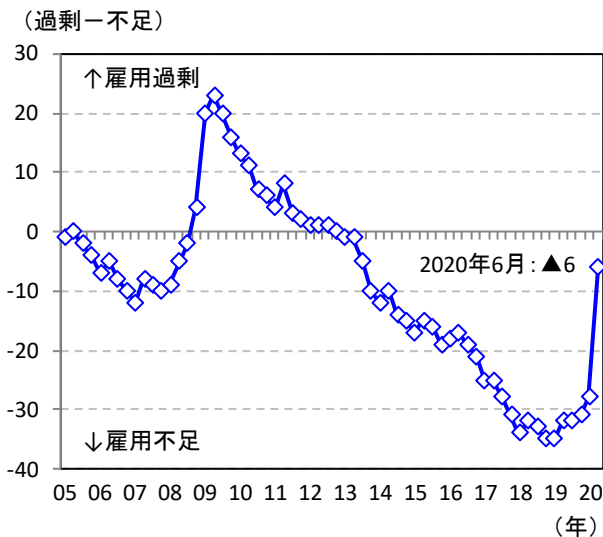


(注)前月からの就業状態移動データを加工した過去1年平均値。  
(資料)総務省「労働力調査」

このようにフローデータの動向から判断すると、経済活動の回復が進む中でも、7月までの雇用情勢は、企業の採用意欲の減退などを映じて悪化の方向で推移しているといえる。

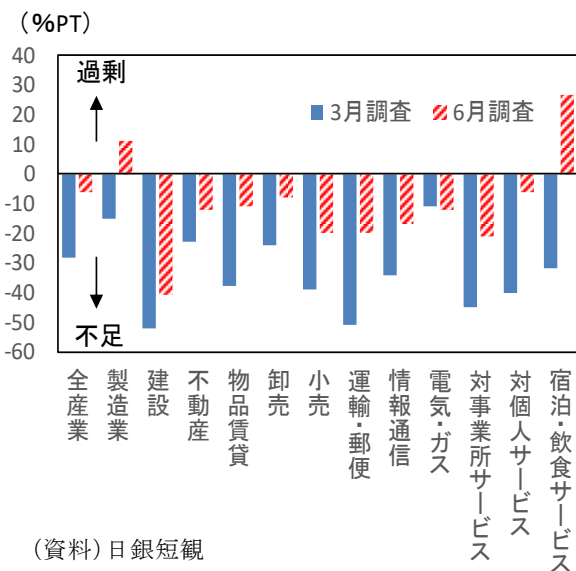
短観の雇用判断DIからも、企業の雇用意欲の冷え込みがみてとれる。6月の雇用判断DIは全規模・全産業で▲6ポイントと、雇用不足超ながらもそのマイナス幅は大きく縮小した(図表3)。業種別では、宿泊・飲食サービスで3月より+59ポイント上昇し大幅な過剰超となったほか、自動車を中心に製造業でも過剰超に転じた。その他、運輸・郵便、対個人サービスで3月比+30ポイント以上の上昇となった(図表4)。先行きは概ね改善が見込まれているが、製造業、宿泊・飲食サービスでは過剰超が続くと見込まれている。

図表3 日銀短観の雇用判断DI(全規模・全産業)



(資料)日銀短観

図表4 業種別雇用判断DI(全規模)



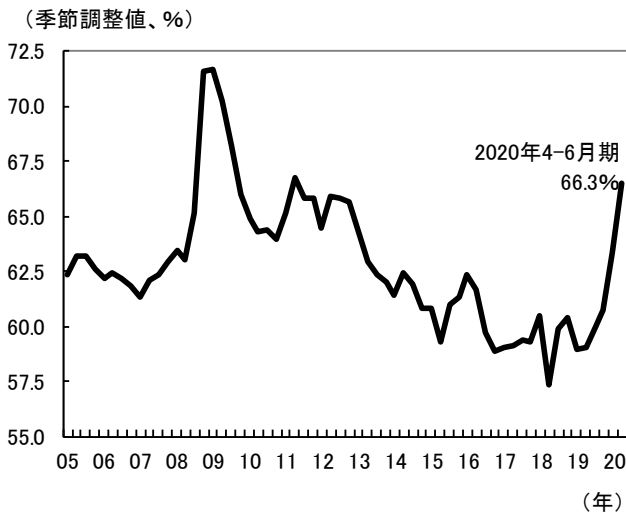
(資料)日銀短観

この背景として、企業収益の大幅な悪化によって、企業収益との兼ね合いで見た人件費負担感は強まっていることがある。財務省「法人企業統計季報」における企業の経常利益は、4～6月期に季節調整済で前期比▲29.7%と大幅に減少した。この結果、4～6月期の労働分配率は66.3%と、リーマンショック時よりは低いものの、2012年以来の水準まで急上昇した(図表5)。特に、

運輸・郵便、宿泊、飲食サービス、生活関連サービス、娯楽、教育・学習支援などで経常赤字に転じており、人件費の負担感はさらに大きい。

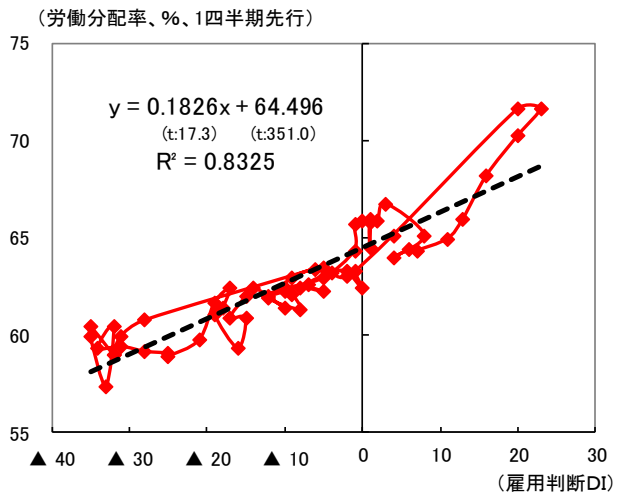
なお、過去における労働分配率と雇用判断DI(全産業計)の関係を見ると、労働分配率 65%程度が雇用判断DIゼロに対応する水準となる(図表6)。2020年4～6月期の労働分配率は66.3%と65%を上回っており、企業部門全体の収益と人件費負担の兼ね合いでは、既に過剰雇用の状態と同等であるとも判断できる。この先、企業収益が感染拡大前の水準に戻るまでには時間を要すると見られる。このため、企業にとっての人件費負担が重い期間も続き、賃金や雇用の調整につながる要因になると見込まれる。

図表5 労働分配率の動き



(資料)財務省「法人企業統計季報」

図表6 雇用判断DIと労働分配率の関係 (2005年以降)



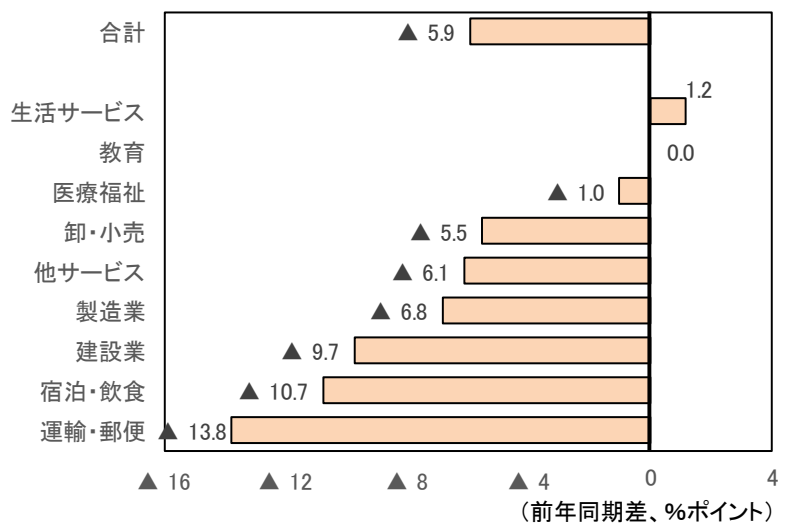
(資料)日銀短観、財務省「法人企業統計季報」

こうした材料を踏まえると、7月の雇用者数が底を打ったとはいえ、国内の雇用情勢は依然として厳しい。今後も失業率の上昇傾向が続くなど、雇用環境の低迷が続くと見るのが妥当であろう。

### 3. 過剰雇用を抱えると見込まれる業種からの労働移動は進みにくい可能性

コロナ禍の雇用面への悪影響は、旅客輸送や対面サービス、観光関連など特定業種への偏りが大きく、かつそれらの業種での需要低迷が長期に亘る可能性が高いことが特徴である。労働力調査(詳細集計)のデータから、直近2020年4～6月時点で過去1年に離職した人のうち再就職している人の割合変化を見ると、長期低迷が見込まれる業種の運輸業や宿泊・飲食サービス業から離職した人の再就職率は、ここ1年で他業種よりも大幅に低下している(図表7)。一部で特に強く出ているコロナ禍の影響が、既に労働市場でも現れていることが示唆される。

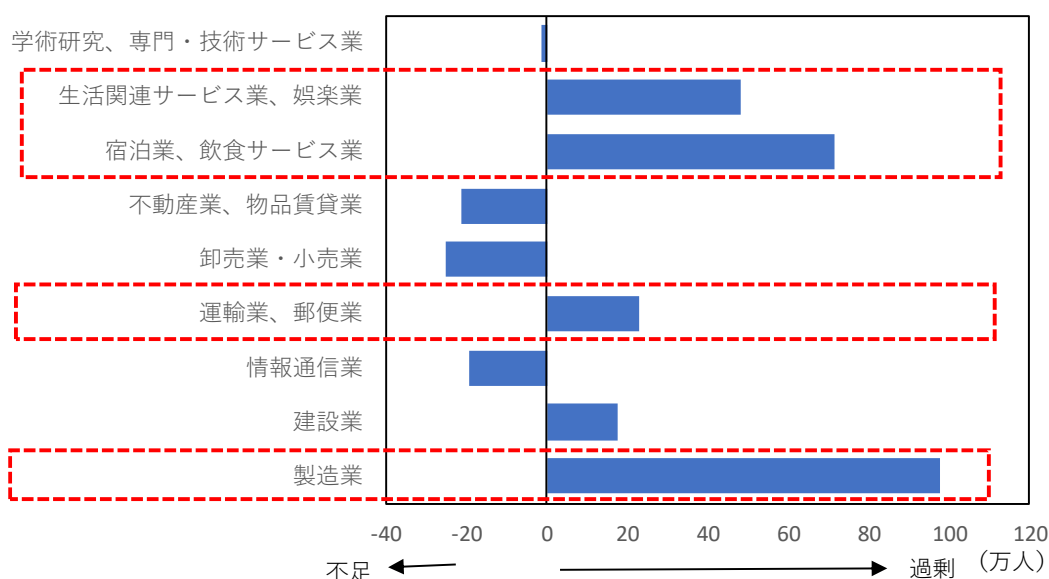
図表7 過去1年間における離職者の再就職率変化 (業種別、2020年4～6月期)



(資料)総務省「労働力調査(詳細集計)」

離職していない雇用者についても、今後調整圧力が強まる可能性が高いと見ている。現時点での企業の2020年度売上見通し(7～9月期法人企業景気予測調査)を前提として、仮に7月時点の雇用者数・労働時間数を2020年度中維持したとすると、雇用の適正水準からの上振れ(過剰雇用)が宿泊・飲食サービス業で約70万人、生活関連サービス・娯楽業で約50万人、製造業で約100万人発生すると試算される(図表8)<sup>3</sup>。なお、雇用の適正水準は、各産業の日銀短観・雇用判断DIが2009年以降で最もゼロに近い年度の売上高人件費比率を基準としている(試算詳細は図表8注)。この試算方法は機械的なもので、ある程度の幅を持って見る必要はあるものの、感染拡大前の水準に戻らなければ、ある程度の比率は潜在的な過剰雇用とならざるを得ないと考えられる。

図表8 産業別 過剰雇用試算結果(2020年度)



(注)業種別の売上高人件費比率の2020年度試算値(※)と、短観雇用判断DIが年度ベースで0に近い年の値に対する比率を2020年4～6月期の業種別雇用者数(季節調整値)に乗じて過剰・不足雇用者数を算出。

(※)2021年度の売上高は法人企業景気予測調査予測値。2020年度人件費は4～6月期実績および、7月～翌3月について、毎月勤労統計の常用雇用\*総労働時間の前年比から推計した7月人件費前年比で横ばい推移すると仮定して試算した。ここでの人件費は従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。

(資料)財務省「法人企業統計季報」、日銀短観、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」より調査部作成

そのため、経済活動の回復に加えて、こうした業種からの労働移動がスムーズに行われることも、今後の雇用情勢回復にとって重要となる。大きく変化した需要構造に労働市場がついていけなければ、ミスマッチによる失業者数が高止まりする恐れがあるためである。

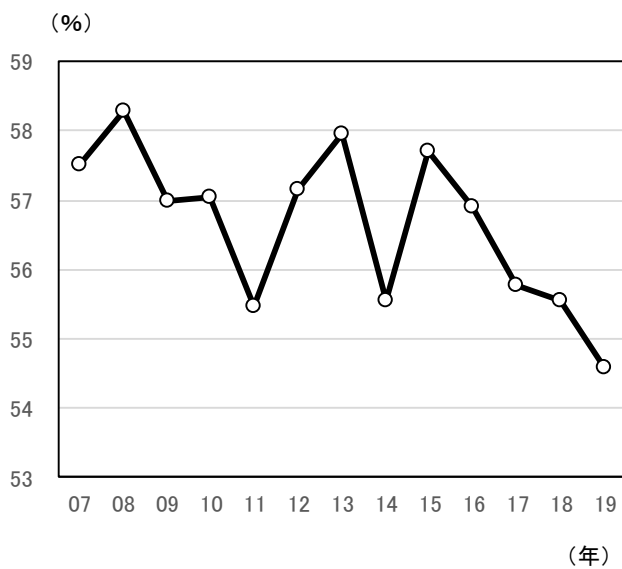
この観点から、過去数年の産業間移動の状況を見ると、ある産業で離職した際に別の産業に就く人の割合は低下基調にある(次頁図表9)。2019年までは空前の人手不足の中で、業務経験のある同一産業内の労働者への需要が強まった影響もあるとみられるが、労働者の平均年齢上昇

<sup>3</sup> 製造業の過剰雇用者数が最も大きく試算されているのは、雇用者数が他の業種に比べて多いためであり、過剰雇用率でみると製造業9.8%、宿泊・飲食サービス業22.2%、生活関連サービス・娯楽業27.9%とサービス部門の深刻度の方が高い。

に伴い、産業間転職率が低下している可能性が示唆される。実際に、常用雇用で再就職を果たした人に限ると、平均産業間転職率は59.6%であったが、20～44歳の62.4%に対して、45～64歳では55.6%にとどまる。とりわけ宿泊・飲食サービス業従事者(常用雇用)の業種をまたいだ転職率は、年齢が高くなるほど低くなる傾向が強い(図表10)。

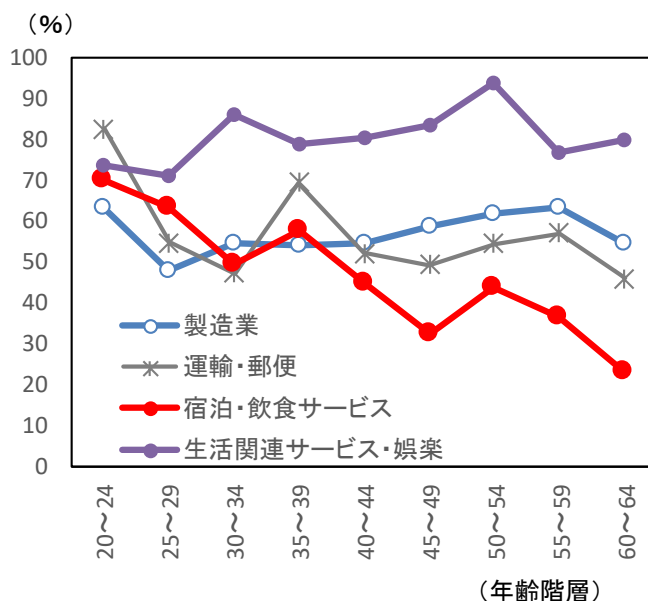
以上のようなこれまでの労働市場動向に鑑みると、この先産業間の労働移動が進むことに関して楽観視できる材料は見当たらない。

図表9 産業間転職率



(資料)総務省「労働力調査(詳細集計)」

図表10 年齢別、前職産業別の産業間転職率(2018年)



(資料)厚生労働省「雇用動向調査」

コロナ前の日本経済は、労働需給ひっ迫下でのミスマッチ、言い換えれば雇う側が雇えないことが主な問題だったが、この先は「働きたいのに働けない」という労働者側の問題になる可能性が高く、家計所得そのものや、マインドに対する下押し圧力が残る恐れがある。コロナショック直後は雇用調整助成金の拡充など雇用を維持する政策が重要になり、実際に実行に移されているが、今後は労働移動の円滑化に向けた別の政策対応の重要性も増していくと考えられる。

(経済調査チーム チーフエコノミスト 花田 普 : Hanada\_Hiroshi2@smtb.jp)

(経済調査チーム シニアエコノミスト 大和 香織 : Yamato\_kaori@smtb.jp)

※ 調査月報に掲載している内容は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解を示すものではありません。