寄稿

コロナショックから中小企業と雇用をどのように守るか

杉崎　友則
（日本・東京商工会議所　産業政策第二部担当部長）

1．中小企業を直撃したコロナショック

日本商工会議所が７月に行った「商工会議所LOBO調査」によると、全産業合計の業況ＤＩは、▲59.3（前月比＋3.5ポイント）となり、若干の持ち直しの兆しはみられるものの、中小企業の景況は極めて厳しい状態が続いている。

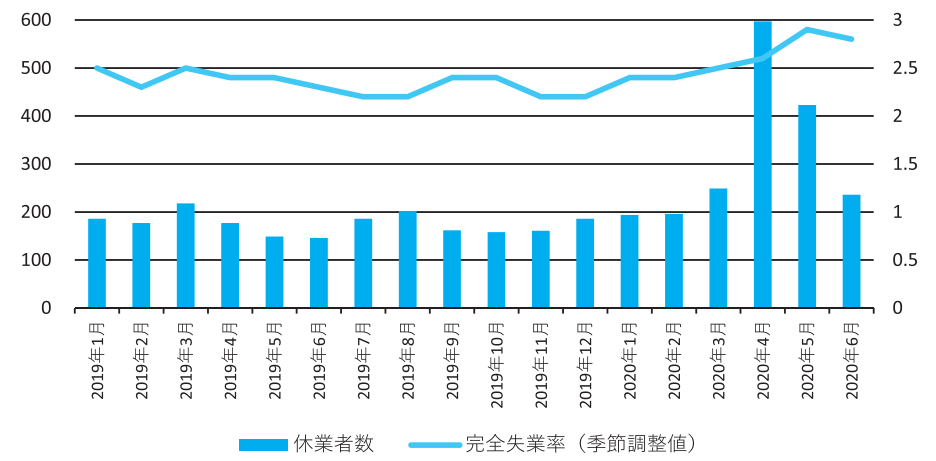
５月調査時においては、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、外出自粛や企業の営業自粛・休業の動きが広がり、ゴールデンウィークの観光需要消失などにより幅広い業種で売上が低迷した。特にサービス業では、89年４月の調査開始以来、過去最悪の▲77.6を記録した（※これまでは、2009年２月時の▲72.6が最悪の記録であった）。また、新型コロナウイルスの影響長期化を懸念し、設備投資や採用、新規事業の見直しに踏み切るとの声も聞かれた。

同じく５月調査で、新型コロナウイルスによる経営への影響については、「影響が生じている（続いている）」と回答した企業は65.5％。「長期化すると影響が出る懸念がある（経済活動の停滞が長期化すると影響が出る懸念がある）」と合わせて96.0％となった。７月調査時には、92.9％（▲3.1％）と微減したものの、業種・業態にかかわらず、コロナショックが直撃している。

雇用の面から見てみると、総務省が５月末に発表した４月の労働力調査では、休業者数は前年同月比の177万人から、一気に420万人増加し、過去最多となる597万人となった。４月の就業者数は6,600万人程度であったので、就業者の約１割近くが休業していたことになる。５月には423万人、６月には236万人となったものの、感染第二波の兆しも見られ、引き続き注視する必要がある。完全失業率については、４月から６月にかけて＋0.2ポイント上昇し、2.8%となった。（**図１**）

新型コロナウイルス感染症に関連した企業倒産件数は、帝国データバンクによると、

図１



７月末時点で400件弱に上った。緊急事態宣言の全面解除後も、売り上げは早期に回復せず、資金繰りに行き詰まる企業も存在する。先行き（８月～10月）見通しDIは▲53.2となり、法的整理等による倒産よりも、経営者の「心が折れる」ことによる廃業が増加していくことが懸念される。

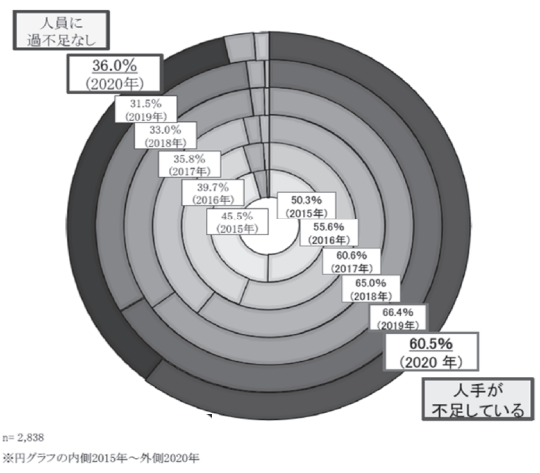
2. 雇用の維持

2.1 中小企業の人手不足

こうしたコロナ禍において、前述の「商工会議所LOBO調査」（６月）では、新型コロナウイルスによる経営への影響があると回答した中小企業のうち、経営上の対応として「従業員の人員整理を検討・実施する」と回答した企業はわずか3.9％にとどまる。多くの中小企業は事業の存続と雇用の維持に懸命の努力をしているところである。

中小企業が人員整理・解雇に踏み切らないのは、従業員が大事ということは言うまでもないが、慢性的な人手不足も影響している。当所が実施した「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」（2020）では「人手が不足している」と回答した企業は約６割に上った。（**図２**）

図２



コロナ禍において、若干人手不足感が弱まったものの、多くの中小企業は、依然として人手不足の傾向に変わりはない。

2.2 雇用調整助成金の活用

中小企業が雇用を守る手段として、雇用調整助成金の活用が注目を集めている。雇用調整助成金とは、厚生労働省の助成金の一つで、事業主が労働者に休業手当等を支払う場合に助成する制度である。

新型コロナウイルス感染症が流行し始めた３月～４月にかけて、雇用調整助成金の活用を考える全国の中小企業や各地商工会議所から、「都道府県労働局やハローワークの窓口が大変に混雑しており、相談や申請をすることができない」、「申請要件が複雑で分かりづらい」といった「生の声」が当所へ寄せられていた。

そこで、当所は５月１日、「雇用調整助成金の円滑な申請・支給に関する緊急要望～中小企業の事業継続と雇用の維持・安定に向けて～」を策定し、「申請段階、審査段階での「目詰まり」の解消」、「申請要件の更なる緩和･撤廃」、「助成金の前払いの実施」、「対象労働者１人１日当たりの上限額の引上げ」、「申請手続きに不慣れな中小企業に対する相談体制の強化、分かりやすい周知」等を要望した。

その結果、中小企業の補助率の10／10への引上げや対象労働者１人当たり上限額の8,330円／日から15,000円／日への引上げ、スピーディーな支給決定が実現した。

2.3 新しい生活様式に合った働き方

加えて、コロナ禍においては、テレワークなどの新たな生活様式に合った新しい働き方への移行が、中小企業の課題の一つであると言える。

東京商工会議所が５月29日～６月５日にかけて、会員企業に実施した「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」では、テレワークの実施率は67.3％となり、３月調査時に比べ、41.3ポイント増加した。一方、従業員30人未満の実施率は45.0％と低位にとどまった。

同調査で、テレワーク未実施の企業に対し、テレワークの実施を検討する際の課題を尋ねたところ、「社内体制が整っていない」が51.1％、「テレワーク可能な業務がない」が49.4％、「パソコンやスマホ等の設備が十分でない」が47.5％となった。

テレワークに関しては､従業員側からも「プライベートと仕事の時間が切り分けづらい」、「コミュニケーションがとりづらい」といった声も上がっている。

労使が協働し、個々の会社の状況に合わせたテレワーク等の効率的で新しい働き方へ移行する必要がある。中小企業におけるテレワーク普及の流れをより後押しするためには、利用できる助成金の充実と活用の促進が大切だ。

2.4 雇用の流動化

新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となっている企業と人手不足が一層深刻化している企業が生じており、失業なき雇用の流動化も検討する余地がある。我が国の雇用慣行として、新卒一括採用・終身雇用が広く浸透しており、「転石苔を生ぜず」ということわざがあるように、転職を是としない社会風潮が一部に見られる。しかしながら、コロナ禍においては、雇用環境が大きく変動し、休業者が数多く発生している。そうした休業者が、失業することなく、異なる業界・働き方で就労することは、経済回復の一助となるだろう。失業なき雇用の流動化に関しては、労働者はフレキシブルで多種多様な働き方が選択できるようにすることや、事業主は教育訓練をしっかりと実施することが大事である。そのような意味で、失業なき労働移動を支援する「産業雇用安定センター」（後述）の役割に期待している。加えて、企業の枠を超えて、能力を発揮するための環境整備として、公的な職業教育もより一層重要となってくる。

3．支援事例

コロナ禍において、各地商工会議所は、事業者からの各種相談を受け付け対応するとともに、地域経済の振興や、雇用を維持するため、さまざまな取り組みを実施している。

3.1 秦野商工会議所「雇用調整助成金活用支援補助金の創設」

秦野商工会議所（神奈川県）は、市・社会保険労務士会平塚支部と連携し、雇用調整助成金を申請する際に必要な手続き事務の費用負担に対する補助金制度を創設した。同補助金は、雇用調整助成金の申請負担を少しでも軽減するため、社会保険労務士に申請を委託した際の手数料を補助するものである。

補助金額は１事業者につき上限10万円で、７月末時点で問合せ件数は50件余りとなった。商工会議所担当者によると、「申請手続きはだいぶ簡素化されたものの、小規模・零細企業は手続きに不慣れなことが多く、専門家に依頼したいという声が多かった。補助金の利用を通じて、専門家活用を推進でき、確実で円滑な助成金利用を促進できる」とのことだ。

加えて、同商工会議所では、個別相談を強化するため、臨時の「経営相談窓口」を設置し、地元企業を支援している。

3.2 札幌商工会議所「札商テレワークポータルサイト」

札幌商工会議所（北海道）は、新型コロナウイルスの影響により需要が高まっているテレワークに関するポータルサイトを開設した。同サイトでは、札幌市内でテレワークの導入を検討する事業者と、テレワーク関連機器・サービスを取り扱う事業者とのマッチングをはじめ、テレワーク導入に伴う労務管理のポイント解説動画や補助金・助成金情報、テレワーク導入事例の掲載を行っている。

開設の端緒は、商工会議所に「テレワーク関連の機材等を扱っている企業が分からない」、「何から始めればよいか分からない」という声が多く寄せられたことだ。６月末時点で、掲載企業52社のうち約３分の１の企業が同サイトからの問い合わせにより商談に至っている。同商工会議所は掲載企業の受注件数を増やしていきたい考えだ。

3.3　松山商工会議所「産業雇用安定センター愛媛事務所との連携協定の締結」

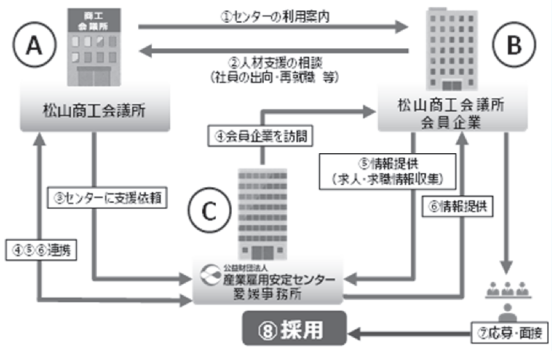
松山商工会議所（愛媛県）は６月１日、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける企業等の雇用サポートを円滑に進めるため、産業雇用安定センター愛媛事務所との連携協定を締結した。

同協定の締結により、コロナ禍において、今後新たな人材確保が必要になる、もしくは人材削減を余儀なくされる事業主が増加した際に、この連携を活用し、出向や移籍等を通じて、「失業なき労働移動」の実現に向けて相互協力することが可能となった。

具体的には、松山商工会議所が会員企業

図３

人材支援に関する連携フロー　イメージ



から「社員の出向・再就職」の相談を受けた際に、産業雇用安定センターへ連絡・連携し、求人・求職情報収集等を通じ、人材確保･雇用先確保につなげるものである。（**図3**）

松山商工会議所は、同センターとの連携を通じ、「両者が連携して地域における雇用の安定に貢献したい」と述べている。

4．アフターコロナと中小企業

中小企業は我が国の雇用の７割を担っており、コロナショックが長期化すれば、失業者の増加につながりかねない。コロナショックから雇用を守るとともに、コロナ禍を契機とした働き方改革の必要性について述べたい。

4.1 雇用調整助成金の迅速な支給

前述したとおり、雇用調整助成金は、雇用の維持・安定や感染拡大収束後の経済の力強い回復に向け、大きな役割を担っていることから、円滑に申請することができ、迅速に支給されるようにすることが重要である。

当所が強く要望したことで、申請手続きの簡素化および上限金額の引上げが実現した。しかしながら、依然として申請手続きに関しては改善の余地がある。コロナ禍においては、感染拡大防止のためにも、非対面形式による行政手続きが必要であり、オンライン申請が再開されることが望ましい。

加えて、「雇用の維持」のための助成金であることが、中小企業にストレートに伝わるような分かりやすいPRおよび特例措置に関する丁寧な周知が必要だ。

休業者が直接申請可能な「新型コロナ対応休業支援金・給付金」も創設されたが、事業主が雇用調整助成金を積極活用して休業者に休業手当を払うのが望ましいことに変わりはなく、更なる申請手続きの円滑化を進めることで、事業者へ迅速に助成金が行き渡るようにすべきである。

4.2 テレワークなどの新しい働き方の推進

中小企業への普及をより一層後押しするため、働き方改革推進支援助成金（テレワークコース等）の制度内容を分かりやすく丁寧に周知していくことに加え、パソコンやタブレットなど導入費の支給対象化や補助率の引上げなどが必要である。また、中小企業がテレワークのメリットを体験し、働き方改革が進むよう、テレワーク用端末・ツールの無償貸与制度を創設しても良いだろう。

4.3 雇用の流動化によるマッチング支援

コロナ禍において、一時的に雇用過剰となっている業種・企業があるものの、中小企業は依然として人手不足の状況である。入職時において大企業は年間154万人の流入に対し、中小企業は105万人にとどまっている。加えて、転職時においても、中小企業の人材が大企業に転出超過している。雇用の流動化に際しては「求職者と中小企業とのマッチング支援」等を通じ、中小企業が人材を確保できる環境整備が必要である。

東京商工会議所では、コロナ禍で求職活動に影響が出ている方々を対象に、緊急的に新規採用に取り組んでいる全国の商工会議所会員企業の採用情報を掲載した、「採用情報緊急掲示板」を３月末に開設した。現在約500社の掲載があり、人手不足企業と求職者のマッチングを図っている。

人材確保のためには、中小企業が自らの魅力を理解・把握し、自社の働き方改革を積極的にPRしていくことも大切である。中小企業が自ら推進することが望ましいが、マンパワーやノウハウが不足している企業も多い中で、働き方改革の取り組み状況に差があることから、行政等によるきめ細かい支援が必要であろう。

4.4 おわりに

日本経済がコロナ禍から一早く立ち直り、持続的に成長・発展していくためには、中小企業で働く人々の雇用を維持し、更には働き方改革を推進し、生産性を向上させることが必要不可欠である。コロナショックによりきわめて厳しい景況感となっている中で、公労使が連携を深め、一丸となってこの危機に対処していくことが肝要である。そのために当所として、中小企業への支援を通じてその一端を担っていく所存である。