

第 II 部

## コロナと外部労働市場

太田 聡一氏 慶應義塾大学経済学部教授（経済社会研究委員会委員）

### 1. 急減する求人

コロナの問題が登場して半年以上が経過したが、この間、日本は他国と同様に雇用面で厳しい状況に置かれてきた。感染者数の増加に伴い、多くの事業所が休業を余儀なくされ、仕事を休まざるを得ない人が急増した。4月の休業者数は、600万人近くの未曾有の水準に達する一方で、これまでなかなか進まなかった在宅勤務が急激に広がり、多くの人が初めてオンラインでの会議や打ち合わせ等に取り組むことになった。その一方で、コロナの影響によって雇用調整に踏み切ったり、経営不振に陥って倒産したりする企業も増え、労働者の雇用は不安定化した。第3次産業への影響が著しかったために、非正規雇用者や女性といった、元来労働市場において弱い立場にいる人々が大きな打撃を受けたことも特筆される。

こうした事態に直面した政府は、持続化給付金、雇用調整助成金、運転資金の無利子融資などの施策を次々に打ち出し、労働者にとっての働く場の確保に奔走した。民間部門の努力も相俟って、日本では7月段階でも完全失業率は2.9%（季節調整値）という低い水準に抑え込むことができている。筆者は、4月の600万人近くの休業者が無事に元の職場に戻るができるか懸念していたが、この数字は7月には220万人にまで落ち着いた。これは、多くの労働者が無事に元の仕事で働くことができたということを示している。前年同月と比べるとやや高い水準ではあるが、総じて休業者は順調に減ってきている。今のところ、雇用維持面では、日本はうまくいっていると判断できるだろう。

しかし、不安な材料も残っている。そのひとつは、求人数の大幅な減少である。「職業安定業務統計」（厚生労働省）によると、7月のハローワークにおける新規求人（原数値）は前年同月と比較すると28.6%の減少となった。その結果、昨年は1.6～1.7程度であった有効求人倍率が7月には1.08（季節調整値）まで落ち込んでいる。これは2014年4月以来の低水準である。産業別にみると、宿泊業・飲食サービス業（44.0%減）、製造業（40.9%減）、生活関連サービス業・娯楽業（34.5%減）、情報通信業（34.1%減）、卸売業・小売業（33.4%減）での減少が目立ったが、広範囲に新規求人が減っていることがわかる。その背景には、広い範囲の産業がコロナの影響を本格的に受け始めているということがあるだろう。

## 2. 求人減と格差の問題

こうした求人減に伴う求人倍率の大幅な低下によって、失業者など仕事を探している人にとって就職先が見つげにくくなるのが懸念される。求人倍率の低下傾向が続くと、平均的な失業期間が長期化する。そして、失業期間の長期化は、求職者の就職意欲を阻害する傾向があることが知られている。そうすると失業者は失業状態からより抜け出しにくくなり、収入の減少のために貧困に陥るリスクが高まる。また、求人の減少は、求人の平均的な質にも影響を与える。総じて、求人数が減少するときには、労働条件の良い仕事の求人がとくに少なくなる傾向がある。この点も、失業の長期化をもたらす要因になりうる。それと同時に、再就職率が低くなることで失業者が失業プールで滞留するために、失業率が上昇する要因にもなる。

この問題は、「格差」という切り口から見ることでもできる。企業の雇用維持努力によって仕事を続けることができた人と、それが奏功せず失職してしまった人との間の格差は、外部労働市場が好調であればそれは目立たない。それは、失職した人が早い段階で再就職できるからだ。しかし、昨今のように求人が急減しているときには、仕事を失った人は長らく再就職できず、格差は顕著になる。こうした現象そのものは一般の不況期にも起こるが、雇用維持に政策的努力が注がれている中では、不運にも仕事を失った人々は格差をより鮮明に意識してもおかしくない。よって今後は、求人の開拓や、求職者へのサポートの一層の充実といった政策的対応がより一層求められよう。また、休業者のうちで現在の会社の将来に不安を感じており、別の仕事を探したいと考えている人に対して積極的に仕事を紹介するという取り組みも有用だと思われる。

## 3. 新卒労働市場の問題

仕事を失った人だけでなく、新卒就職希望者も企業の採用動向に大きく左右される。そして、彼ら若者にとっても状況は厳しくなっている。8月6日に発表されたリクルートワークス研究所の「第37回ワークス大卒求人倍率調査（2021年卒）」によると、コロナによって大卒求人倍率は前年の1.72から1.53倍に低下した。これは2014年調査の水準と近く、この点で一般の求人を調べた先ほどの「職業安定業務統計」と符合している。

それに加えて、感染症対策の影響によって例年ほどは求職側の学生と求人側の企業が互いを知ることができていない可能性がある。いくつかの報道によると、会社説明会が以前ほど頻繁でなかったり、オンラインでの選考が行われたりしており、双方ともに手探りのマッチング活動が続いているという。新卒求人数の減少は、学生にとって満足いく就職先に出会う可能性が以前よりも低くなることを意味する。しかも、企業と学生の相互理解が十分でない形で就職が少なからず決まるとするならば、ミスマッチの高まりによって就職後の離職率が上昇する可能性がある。その場合、離職によって満足いく仕事を見つけることができればよいが、転職時点で労働市場の状態が悪いままであれば、良い仕事に再就職できず、転職を繰り返すことでキャリア形成がうまくいかないケースも出てくるかもしれない。そもそも就職ができずに終わる学生も、ここ数年よりも増える公算が大きい。

日本はバブル後の長期不況において、就職氷河期世代を生み出してしまった。たまたま生まれ年の影響で長期にわたって労働市場で不利になってしまうという状況は、若年者本人にとってのみならず、一国全体にとっても損失に他ならない。現在のところ、新卒労働市場の状況は氷河期世代を生み出すほどではないが、ここ数年の中で厳しくなっているのは間違いない。ジョブカフェ等の既存の仕組みを強化するなど、十分な対応を行う必要がある。

#### 4. 外部労働市場の視点も

このように、コロナへの対応として、日本社会が新しい働き方の追求と雇用維持に力を注いでいる最中に、求人の減少という形で外部労働市場に軋みが生じつつあるように思われる。企業が今のような時期に新規採用を絞ることはある意味で経済合理的であるかもしれない。長期的に経済の見通しが立ちにくい中で雇用人数を減らすとともに、既に雇われている労働者を雇用不安に陥らせないためには、新規採用の抑制が効果的な方策となる。しかし、多くの企業がそうした行動に出ると、まだ仕事を得ていない失業者や新卒者にとっての就職機会が少なくなってしまう。そして、外部労働市場で失業率が上昇したり内定率が低下したりすると、社会における不公平感や雇用不安が高まり、それが人々の消費行動の抑制原因になるという悪循環が生じるおそれもある。今後、求人の減少傾向が止まって増加に転じることになればよいが、今のところは不確定だ。新しい働き方の追求と雇用維持だけでなく、雇用創出と外部労働市場の機能強化にも本腰を据える時期に来ているのではなかろうか。

(ご寄稿日：2020. 9. 2)