

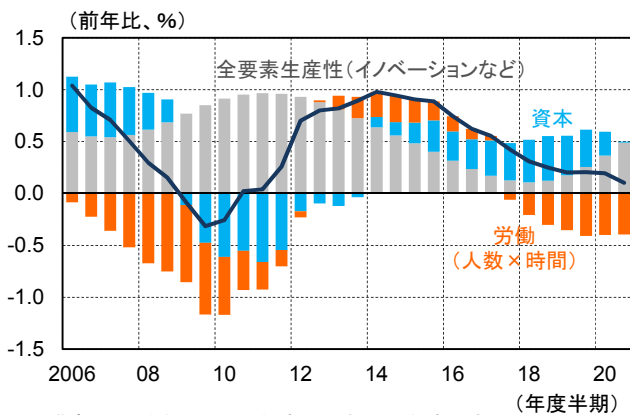
コロナ後に一層求められる労働の質向上

経済調査室 崎山 公希

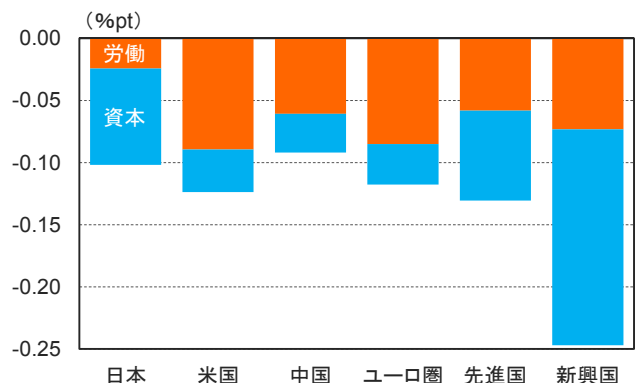
1. 新型コロナによる労働毀損は日本では比較的小さい

- 経済の供給力を示す潜在GDPの成長率は、リーマンショック以降、2014年にかけて1.0%まで回復した。しかし、その後はパート比率の上昇や働き方改革などによる労働時間の構造的な減少などで再び低下し、コロナ禍では設備投資の抑制によって一層低下した(図表1-1)。
- コロナ禍による供給力の毀損は世界的にみられる。資本については、投資減少の影響が、日本に限らず、世界的に生じた。労働についても、失われた雇用の回復に時間を要するために米国などで供給力の低下が生じるが、雇用維持を図った日本では、労働供給の毀損は比較的小さいとみられている(図表1-2)。
- コロナ禍での労働投入を日米で比較すると、過去の危機時と同様の違いがみられた。GDPは日米ともに10%ほど落ち込んだが、労働投入の減少は米国で大きかった。また、米国ではもっぱら雇用が減少したが、日本では労働時間の削減で調整し、雇用の急激な減少はみられなかった(図表1-3)。
- 失業率は、米国で10%超上昇したが、日本での上昇はわずかにとどまった。雇用調整助成金の拡充も背景に、休業者の増加によって雇用が維持された。休業者の増加を失業に含めると、日本の失業率は最悪期に8.7%に高まるが、この定義でも、コロナ前からの悪化幅は直近で1%余りに縮小しており、雇用維持策は所期の成果を上げたと言える(図表1-4)。

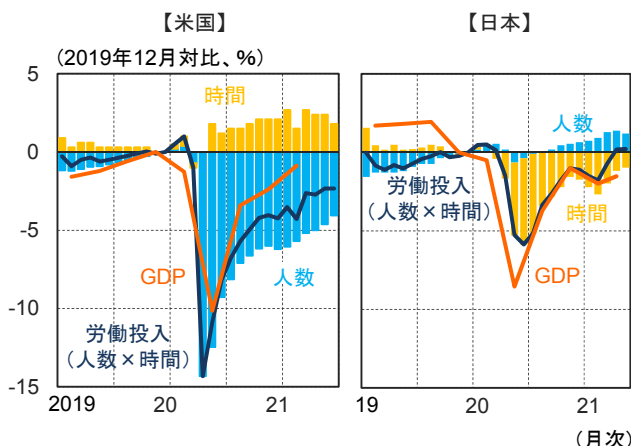
図表1-1 潜在成長率



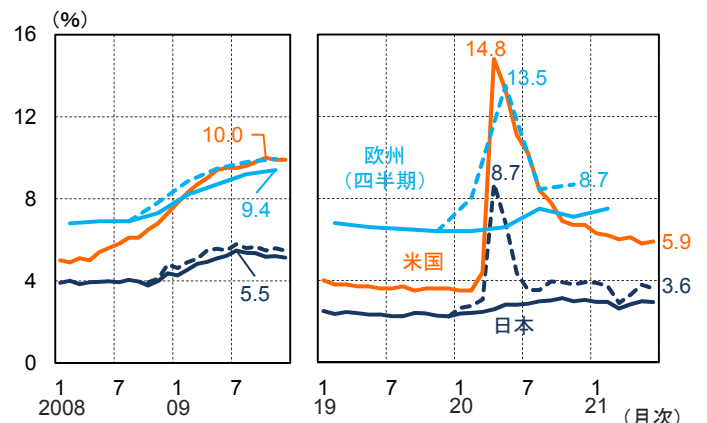
図表1-2 コロナによる労働、資本の供給力低下(2019→22)



図表1-3 GDPと労働投入量



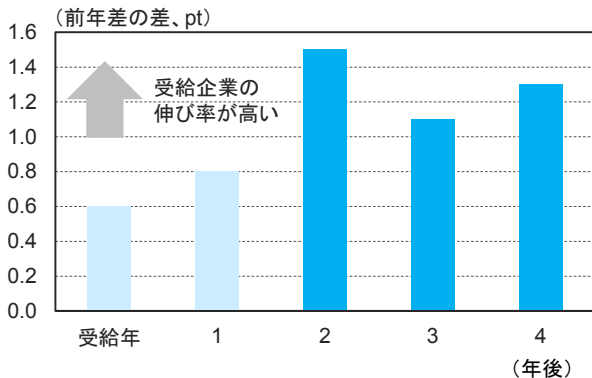
図表1-4 日米欧の失業率



2. 日本では比較的小さいものの、コロナ禍で教育機会や将来所得の損失

- 雇調金受給企業では、危機後のROA改善幅が非受給企業より大きいとの指摘がある。一時的な危機に際して雇用を維持することは、景気回復とともに改めて労働者を採用、訓練するより効率的であり、特に企業固有のスキル(企業特殊的人的資本)が重要とされる日本企業では、雇調金による雇用維持には、一定の合理性があると思われる(図表2-1)。ただし、ポストコロナの経済成長に向けては、高付加価値産業への労働移動の重要性が高まるほか、コロナ禍からのK字回復と呼ばれるように、需要が当面戻らない産業も存在する。雇調金は不況で生じるべき離職を先送りし、望ましい産業間の労働移動を損ねるとの懸念も少なくない(図表2-2)。
- コロナ禍の2020年は、世界各国で休校措置が敷かれる中、先進国を中心に双方向のリモート授業や授業動画配信により教育機会の補完が試みられた。日本の休校期間はそもそも1.6か月と短く、リモート措置によって教育機会の減少は実質0.8か月相当にとどまる。ただし、国際比較では教育機会の減少は抑えられたが、この影響は生涯にわたるものであり、長期には悪影響が顕在化する可能性もある(図表2-3)。
- 高等教育では一層広範にリモート教育が導入された。課外活動などへの影響は補い切れないものの、教育機会や将来所得の損失は限られた。なお、将来所得への影響を教育投資の収益率から考えると、高卒と大卒の賃金格差が小さい日本では、教育機会減少の影響は小さくなる(図表2-4)。

図表2-1 雇調金受給後のROA改善幅
(受給企業－非受給企業)



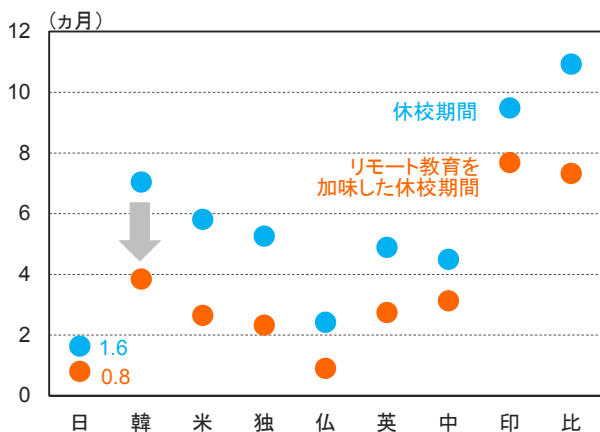
(備考) 1. Kato and Kodama (2019) 2. 濃色は統計的に有意
3. 受給前の業績など他の条件は一定となるよう調整

図表2-2 雇用調整助成金を巡る議論

支持	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 解雇による企業特殊的人的資本の喪失や、職場のモラル低下を抑制 ➢ 従業員の将来に対する不安を軽減 ➢ 雇調金受給期間の教育訓練の効果がいずれ発現
批判・懸念	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 衰退産業への活用は、産業間の労働移動を歪める。段階的に労働移動策へシフトすべき ➢ 雇用維持で労働生産性が低下。対面サービスなどは当面需要が戻らず、雇調金の支給切れ後に失業が発生する可能性も

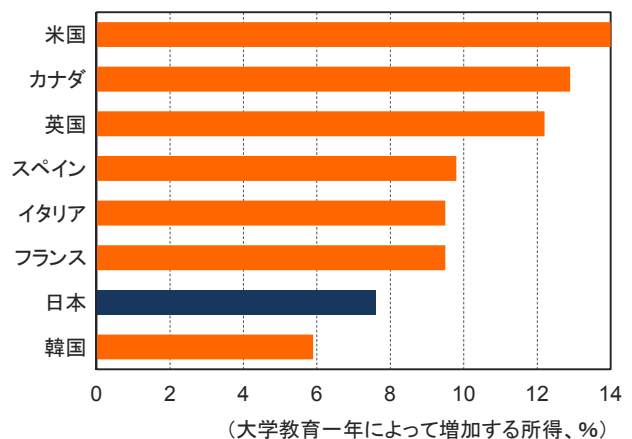
(備考) 各種資料により日本政策投資銀行作成

図表2-3 コロナ禍での小学校から高校の休校期間



(備考) 1. アジア開発銀行、UNESCO 2. アジア新興国、韓国以外は日本政策投資銀行試算 3. 期間は20年2月から21年4月まで

図表2-4 大学教育の収益率

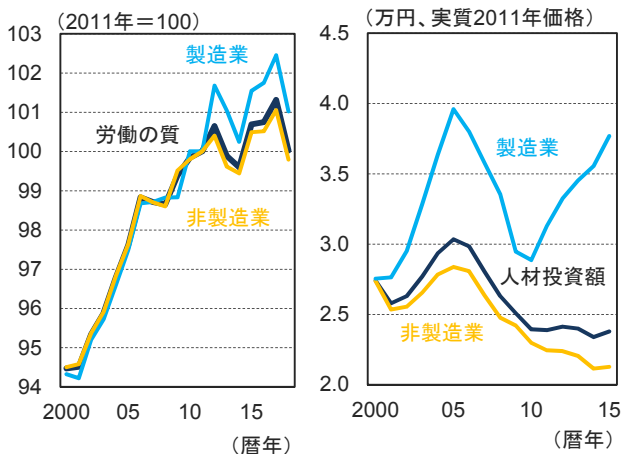


(備考) World Bank (2018) などにより日本政策投資銀行作成

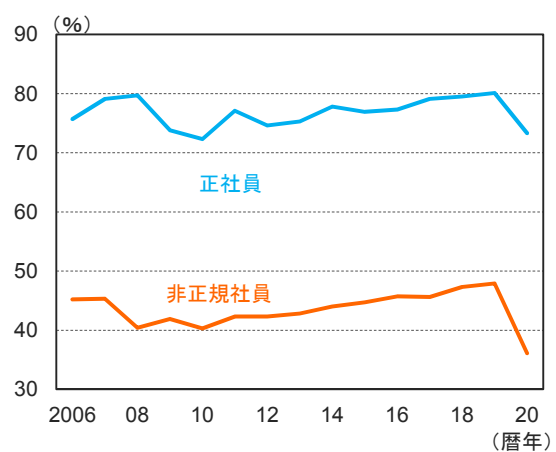
3. 労働の質は非正規雇用の増加もあって05年から伸び悩み、コロナで格差拡大

- 教育訓練などで測る労働の質は2005年以降伸びが鈍化している。この背景には、団塊の世代が退職する一方、比較的賃金の低い対面サービス業などを中心とする非製造業で女性や高齢者の非正規雇用が増加したことや、これらの人々に対する一人当たりの人材投資額が減少基調にあることがある(図表3-1)。
- 企業の教育・訓練は、長期雇用を前提とする正社員に積極的に実施されるが、非正規社員の教育に取り組む事業所の割合はその半分程度となっている。また、コロナ禍では正規・非正規間の教育機会の格差が拡大しており、長期にもスキル格差が広がる要因となる(図表3-2)。ただし、非正規労働者の4割は正規雇用を望んでおらず、「都合の良い時間に働きたい」「家事・育児・介護等との両立」などの希望を有する。企業が雇用正規化の意向を有したとしても、労働者がこれに応じて教育機会が増えるとは限らない(図表3-3)。さらに、所得水準の低い非正規労働者は自己啓発に取り組む余力も十分ではなく、自己啓発を行う割合は正社員の半分以下となっている。また、休業が増加したコロナ禍でも大きな改善はみられず、所得制約が強く働いたと考えられる(図表3-4)。

図表3-1 労働の質、人材投資額



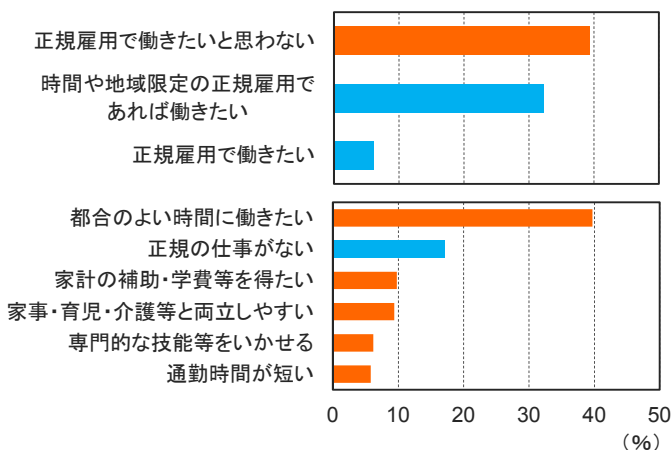
図表3-2 計画的な人材教育の実施状況



(備考) 1. RIETIにより日本政策投資銀行作成
2. 労働の質は一人当たりストック、人材投資額は一人当たりフロー

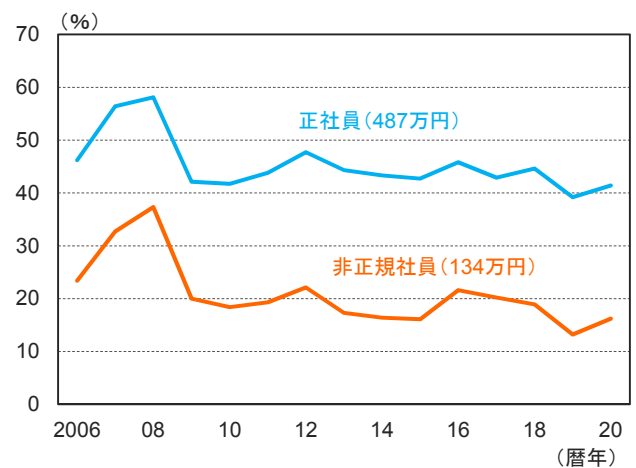
(備考) 1. 厚生労働省
2. OFF-JTまたは計画的なOJTを行ったと回答した事業所の割合

図表3-3 非正規労働者の正規化の希望、非正規である理由



(備考) 1. 内閣府 2. 複数回答、21年5月調査 3. その他は除く

図表3-4 自己啓発の実施割合

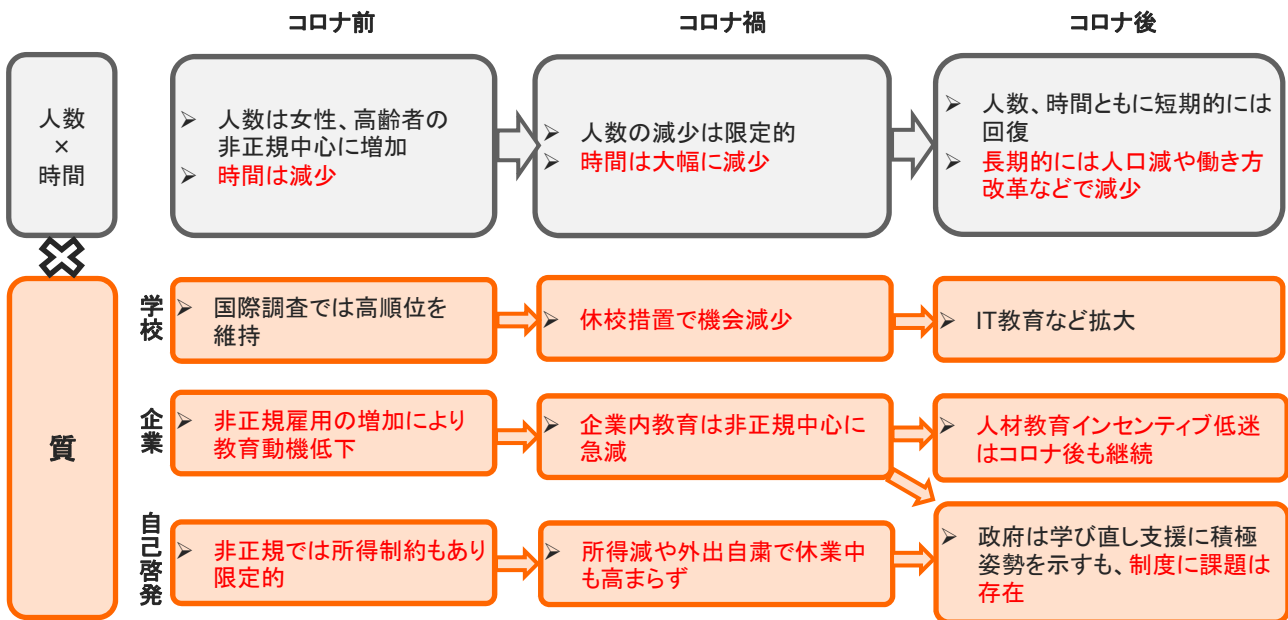


(備考) 1. 厚生労働省 2. 実施割合は個人調査
3. ()内は2020年給与

4. コロナ後の労働投入の減少緩和には労働の質向上が不可欠

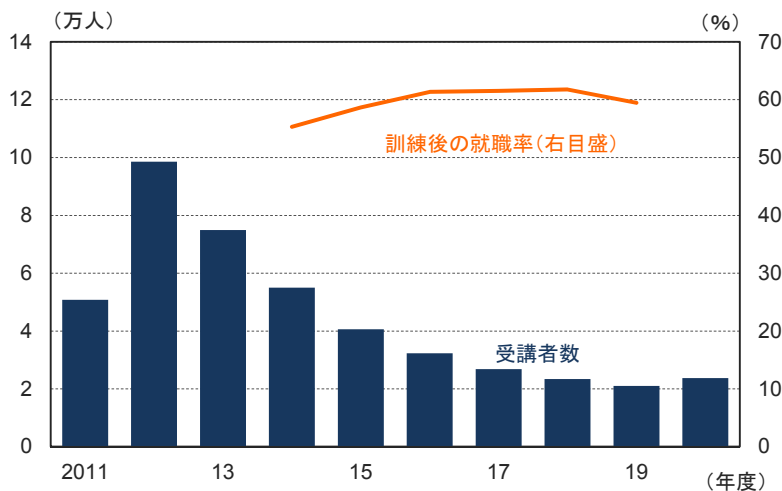
- 日本では、コロナ禍による雇用への影響を抑制したが、学校や企業内での教育を通じて労働の質には悪影響が及ぶ。長期的には人口減少や働き方改革によって人数や時間の減少は不可避であり、これを緩和し、労働の供給力を維持するには労働の質向上が不可欠となる(図表4-1)。
- 非正規雇用の増加により、企業の人材教育インセンティブが低下する中、家計による自己啓発費用の自己負担にも限界がある。これを受けて、政府はコロナ禍前から、労働者の学び直し(リカレント教育)支援に取り組む。ただし、一例として、公的教育訓練制度の受講者数をみると、景気好転もあって2013年以降は減少傾向にあり、一定の就職実績はあるものの、コロナ禍でも利用は十分には広がっていない。様々な障害がある中、補助率やニーズに応じた訓練講座の見直しだけでなく、制度の煩雑さ解消や、認知拡大のための広報活動などが課題となっている(図表4-2)。

図表4-1 労働投入の分解と論点(赤字は減少、低下要因)



(備考)日本政策投資銀行作成

図表4-2 求職者支援訓練の受講者数



(備考)厚生労働省

©Development Bank of Japan Inc.2021

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引等を勧誘するものではありません。
本資料は当行が信頼に足ると判断した情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しましては、ご自身のご判断でなされますようお願い致します。本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。本資料の全文または一部を転載・複製する際は、著作権者の許諾が必要ですので、当行までご連絡下さい。著作権法の定めに従い引用・転載・複製する際には、必ず、『出所：日本政策投資銀行』と明記して下さい。

お問い合わせ先 株式会社日本政策投資銀行 産業調査部
Tel: 03-3244-1840
e-mail(産業調査部): report@dbj.jp