

【 調査レポート 】

コロナ禍での労働市場の変化と働き方改革

(要 旨)

○ 新規感染者数と移動人口の推移

2019年末に確認された新型コロナウイルス感染症は、新規感染者数の増加と減少を繰り返し、21年10月までに流行の「波」が5回発生した。第5波までの感染状況と移動人口をみると、第1波の20年4月は、感染者数は僅かであったが、未知のウイルスに対する恐怖心や政府の緊急事態宣言の効果もあり、本県の移動人口は大幅に減少した。20年7月以降の第2波では移動人口が再び減少したが、減少率は第1波より小さくなっている。この第2波では接待を伴う飲食店などでの感染が多くみられた。20年11月頃からの第3波ではより広い地域や幅広い年代層に感染が広がり、家庭内感染の割合が増加した。この時期の移動人口をみると減少率は第2波より更に小さくなっている。第3波では年末年始の恒例行事や帰省が感染の急拡大につながったと指摘されている。21年3月後半からの第4波では「変異ウイルス」の出現で感染が急激に広がった。政府はゴールデンウィークを見据えて前回よりも強い措置をとったが、移動人口は減少の動きがみられたものの両者の逆相関の関係は弱まっている。21年7月後半以降の第5波では、新規感染者数がこれまでに最大の増加となり、自宅療養の患者が急増し、死亡者も増加するなど医療体制が危機的な状況に陥った。第5波では高齢者のワクチン接種の進捗により高齢者の感染者の割合が減少し、50代以下の中高齢や若年者で感染が拡大した。第5波は爆発的な感染となったにもかかわらず、移動人口の減少率は第4波とほぼ同じであった。コロナ禍の長期化で「自粛疲れ」や事業や生活が成り立たない人々の活動再開が指摘されており、感染拡大が繰り返される過程で政府の宣言などの政策効果が薄れてきていることが伺われる。

○ 新型コロナウイルスが労働市場へ及ぼした影響

新規感染者数の増加に伴う緊急事態宣言が繰り返されたことにより移動人口の減少がみられたが、これは宿泊・飲食サービス需要の減少やイベント開催の制限、大型施設の休業などによるもので、対面型サービス業の売上が大幅に減少し、雇用情勢が悪化に転じた。その後、「Go To キャンペーン」などで持ち直したもののコロナ前の水準を下回った状況が続いている。ただし、コロナ禍でも全産業では基調として人手不足が続いており、情報通信業や建設業などは不足感が強く雇用情勢が業種によって二極化している。人手不足の一因として労働力の一翼を担ってきた外国人が入国規制で減少していることも挙げられる。また、今般のコロナ禍での特徴として休業者が大幅に増加した。雇用調整助成金の特例措置を事業主が活用したことによるもので、失業者の大幅な増加を抑える効果があった。失業者の特徴をみると特に20代の若年層の失業者が増加し、飲食店・宿泊業などでの非正規雇用者への影響が大きかったものとみられる。ところで、失業には求人数の減少など労働需要不足による失業と求人側と求職側での条件などのミスマッチなどによる構造的な失業がある、失業を需要不足失業と構造的失業に分けるUV分析でコロナ前とコロナ禍での失業の要因を分析してみた。分析結果によると20年のコロナ禍では需要不足失業率が上昇に転じたことにより全体の失業率が上昇し、21年は

ミスマッチなどによる構造的失業率が高まっている。20年は対面型サービス業での求人の急減な減少に伴い需要不足失業が増加し、21年はコロナ禍が長期化する中で働き手が余っている業種から働き手が足りない業種への労働移動のニーズが高まっているものの、求人側と求職側の条件などのミスマッチにより構造的な失業が増加している可能性がある。

○ コロナ禍における働き方改革

労働力人口が減少する中、政府は2018年6月に「働き方改革関連法案」を可決させ、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現に向けて取り組んでいる。また、高年齢者の就労を促進するため、高年齢者雇用安定法を改正し、これまでの65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保措置をとることを努力義務として追加した。また、最低賃金も21年度は過去最大の上げ幅となる28円が答申され、本県でも28円引き上げられて時給820円となり、10月8日から発効した。新型コロナウイルスの感染拡大は企業の経営状況を厳しくしており、こうした政府の働き方改革や高年齢者の就業機会確保、最低賃金の引き上げなどは事業者にとって逆風となっている。一方、コロナ禍は働き方についても影響を及ぼし、半ば強制的ではあるがテレワークの導入が進んだ。また、社員への副業の容認やワーケーション、在籍型出向などの動きも広がった。日本の労働市場はコロナ前から構造的な問題を抱えており、コロナ禍を大きな転機として、雇用環境の変化に応じた雇用システムに改め、労働生産性の向上に結び付けていく必要がある。なお、柔軟な働き方を進める上でデジタル化は基本的なインフラとなるが、労働者のITリテラシーの差によって雇用の二極化といった状況も生じてくる。今後はこうしたスキルを高めるための政策がより重要になる。また、雇用調整助成金の効果は大きいですが、衰退産業から成長分野への人材の移動を妨げている面も指摘されており、今後はコロナ後を見据え、労働移動を促す雇用政策に軸足を移していく必要がある。

(目 次)

1. はじめに
2. 新規感染者数と移動人口の推移
3. 新型コロナウイルスが労働市場へ及ぼした影響
 - 3-1. 県内景気と人手不足感の推移
 - 3-2. 新規求人数と有効求人倍率の動向
 - 3-3. 完全失業率と属性別の失業状況等
 - 3-4. UV曲線および構造的失業と需要不足失業
4. コロナ禍における働き方改革
 - 4-1. コロナ前の労働市場の課題
 - 4-2. 政府の働き方改革等の取り組み
 - 4-3. コロナ禍での働き方の変化
 - 4-4. コロナ後の労働市場の展望

1. はじめに

2019 年末に中国で確認された新型コロナウイルス感染症は、その後、世界的に感染が拡大し、国内外の経済活動や社会生活などに大きな打撃を与えている。同感染症は新規感染者数の増加と減少の波を繰り返しており、国内においては足元の 21 年 10 月には第 5 波が収束したものの、今後、緊急事態宣言の解除に伴う経済社会活動の活発化により第 6 波の到来も懸念されている。

19 年までインバウンドの増加に牽引されて全国の中でも好調に推移していた県経済は、コロナ禍における人の移動制限や外出自粛により、本県の主要産業である宿泊・飲食サービス業などのサービス業を中心に業況が悪化し、全国の中でもより厳しい情勢となった。観光業や人への対面型サービスを提供する産業での需要の急激な減少により、それまで改善を続けていた雇用情勢は休業者や解雇者が増加し、求人数が減少するなど悪化に転じた。政府は、20 年 4 月以降、度重なる緊急事態宣言を発出し、人が集まる施設への休業や飲食店などへの時間短縮営業、不要不急の外出自粛、テレワークの推進、イベント開催の制限などを要請し、コロナ関連の支援策として一人当たり 10 万円の特別定額給付金の支給や雇用調整助成金の特例措置、休業支援金や持続化給付金、休業や時間短縮営業の要請に応じた飲食店などへの協力金の支給などを行なった。

コロナ前の労働市場は景気拡大の中で人手不足が深刻化し、高齢者や女性、外国人を中心に労働力を確保してきたが、新型コロナウイルスの感染拡大は、こうした労働市場にも大きな影響を及ぼしている。そこで、本稿では新型コロナウイルス感染症が県内の労働市場に及ぼした影響について各種経済統計により概観した。また、新型コロナウイルスの感染拡大は経済活動や生活様式に大きな変化をもたらすと同時に従来の働き方にも変化をもたらしている。コロナ禍でみられるこうした働き方の変化は、これまで労働市場が抱えていた構造的な課題を解消していく方向に寄与する可能性もある。本稿では、新型コロナウイルスによって起こっている最近の働き方の変化についても概観した。

2. 新規感染者数と移動人口の推移

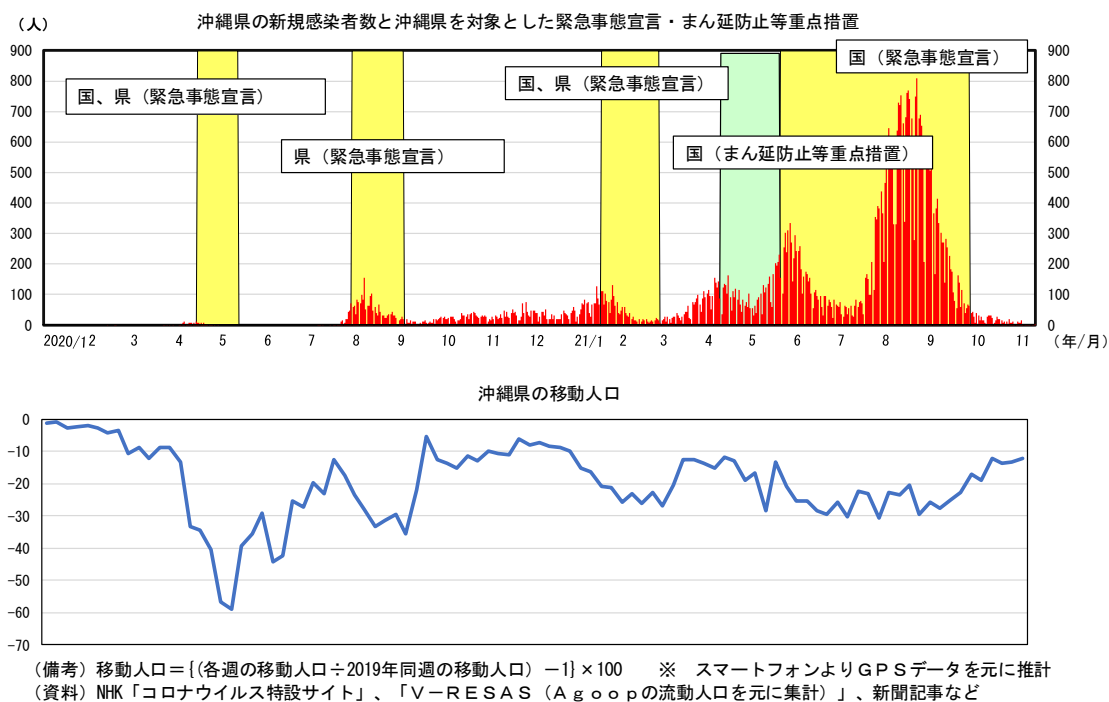
コロナ禍での労働市場の変化をみる前に、この労働市場に影響を及ぼした新規感染者数の推移と政府・県の緊急事態宣言の発出および移動人口の推移をみることにする。2019 年末に確認された新型コロナウイルス感染症は、その後、新規感染者数の増加と減少を繰り返し、国内においては足元の 21 年 10 月までに新規感染者数が急激に増えた流行の「波」が 5 回発生した。直近の第 5 波は 9 月頃から収束に向かい、足元では新規感染者数は減少している。新型コロナウイルスがこれまでの社会経済的なショック（石油危機、金融恐慌、大震災など）と比較して異質なのは、人々の社会経済活動自体が感染を拡大させることである（当事者以外に好ましくない影響を及ぼす外部不経済）。政府は人と人の接触機会である「人流」を減らすための対策として 20 年 4 月に緊急事態宣言を発出し、人が集まる施設への休業や飲食店などへの時間短縮営業、不要不急の外出自粛、テレワークの推進、イベント開催の制限などを要請した。その後、21 年 1 月および 5 月にも新規感染者数の増加に伴い緊急事態宣言を発出した。また、同年 2 月には緊急事態宣言が出されていなくても集中的な対策を可能にする「まん延防止等重点措置」を新たに設け、4 月にいくつかの都道府県に適用した。一方、沖縄県においては、県独自の緊急事態宣言を 20 年 1 月、8 月、21 年 1 月に発出している。そ

ここで、本県における新規感染者数と本県を対象とした緊急事態宣言の発出および移動人口の推移をみた。

(第1波)

図表1をみると、第1波が発生した2020年4月は第5波の新規感染者数と比較すると僅かな感染者数であるが、未知のウイルスに対する恐怖心や政府の緊急事態宣言の効果もあり、本県の移動人口は大幅に減少している。

図表1 新規感染者数と緊急事態宣言・まん延防止等重点措置、移動人口の推移



この第1波での緊急事態宣言では、人と人の接触機会を「最低7割、極力8割」削減する目標が掲げられ、幅広い業種に休業要請が出された。

(第2波)

第1波の収束に伴い移動人口も回復に向かったが、2020年7月下旬以降に新規感染者数が再び増加した第2波では移動人口が再び減少した。ただし、減少率は第1波と比較して小さくなっている。この第2波では接待を伴う飲食店などでの感染が多くみられた。政府の新型コロナ対策分科会でも、感染経路として会食や飲み会での若い世代の感染が増え、若い世代から中高年にも感染が広がったことが指摘された。この第2波では政府の緊急事態宣言は発出されなかったが、本県では県独自の緊急事態宣言が発出された。第2波の収束後、移動人口は再び持ち直し、概ね横ばいで推移した。

(第3波)

全国では2020年11月頃から感染者が増加し始めて第3波が発生し、本県でも21年1月以降、それまで1日当たり50人未満であった新規感染者数が50人を超えて増加していった。この第3波では政府、本県とも緊急事態宣言を発出した。第3波では、より広い地域や幅広い年代層に感染が広

がり、家庭内感染の割合が増加した。年代別では重症化リスクの高い中高年の感染が増加し、重症者が第1波、第2波より多くみられた。この時期の移動人口をみると、20年12月下旬頃から減少幅が拡大したが、減少率は第2波より更に小さくなっている。第3波では年末年始の恒例行事や帰省が感染の急拡大につながったと指摘されている。

(第4波)

2021年3月後半から6月前半にかけての第4波では、新たなコロナ対策として宣言に至らないよう集中的な対策を予防的にとることができる「まん延防止等重点措置」が適用され、本県も4月9日に適用された。この第4波では「変異ウイルス」の出現が感染を急激に広げる要因となった。政府は4月23日、4都府県に緊急事態宣言を発出し、その後対象を拡大し、本県も5月21日に宣言の対象に追加された。ゴールデンウィークを見据えたこの宣言では、飲食店での酒類提供の禁止や時間短縮営業、大型施設の休業、大規模イベントの無観客開催の要請など前回よりも強い措置が盛り込まれたが、この時期の移動人口をみると新規感染者数の増加に伴い減少の動きがみられるものの両者の間の逆相関の関係は弱まっている。この3回目の緊急事態宣言は計10都道府県まで拡大し、期間も延長され、6月20日に本県を除いて解除された。

(第5波)

2021年7月後半以降の第5波では、新規感染者数がこれまでで最大の増加となった。政府は7月12日に東京都に4回目の緊急事態宣言を発出するとともに本県の宣言の期間も延長した。その後、宣言や重点措置の対象が拡大し、東京五輪が異例の開催となる中、8月下旬には宣言の対象が21都道府県まで拡大した。この第5波は爆発的な感染となり、感染者数が各地で過去最多を更新し、自宅療養や入院・療養等調整中の患者が急増し、死亡者も増加するなど医療体制が危機的な状況に陥った。第5波の要因としては感染力が強いインド由来の「デルタ株」の影響が指摘されている。また、第5波の特徴として21年4月以降、65歳以上の高齢者のワクチン接種が進んだ結果、新規感染者に占める高齢者の割合が減少し、一方で50代以下の中高年や若年者で感染が拡大し、重症者も増加した。このように第5波はこれまでの中で爆発的な感染となったにもかかわらず、移動人口の減少率は第4波とほぼ同じであった。第5波で移動人口の減少率が拡大しなかったのは、長期におよぶ宣言で人々が「自粛疲れ」で感染抑制の意識が低下してきたこと、また自粛の長期化によって事業や生活が成り立たなくなっている人々の活動再開などが指摘されている。このように感染拡大が繰り返される過程で政府の宣言などの政策効果が薄れてきている。また、内閣府の20年度の経済財政白書によると、感染者数と移動人口のデータについて時間差を考慮したVARモデルによる検証を行った結果、「外出率の低下は新規感染者数に有意に影響を及ぼさず、感染者数の増加が外出率を低下させる」という分析結果が得られた。そして直近の第5波と移動人口の関係をみると、「感染者数の増加が外出率を低下させる」といった関係もかなり低下していることが伺われる。

(第5波の収束)

この第5波は2021年9月に入ると感染者数が急速に減少した。その要因としてワクチン接種の効果や感染者の急激な増加に対する国民の感染対策意識の高まり、医療機関や高齢者施設での感染者の減少、気象の影響などが指摘されているが、なぜ急速に収束したのかについての要因は明らかになっていない。次の第6波に備えるためにも、より詳細な分析による要因の解明が求められる。

なお、移動人口は9月以降の感染者数の急速な減少に伴い減少率が縮小しており、持ち直しの動きがみられる。

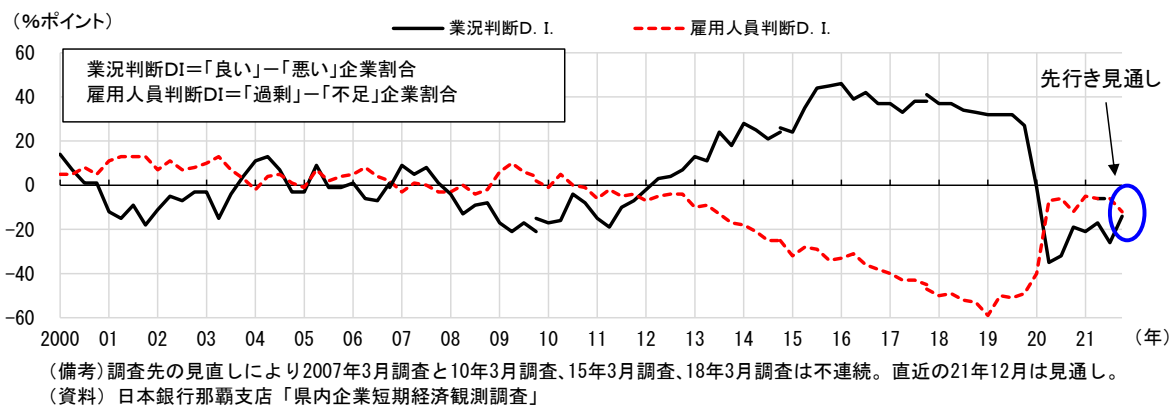
3. 新型コロナウイルスが労働市場へ及ぼした影響

前述のように、新規感染者数の増加に伴う緊急事態宣言が繰り返されたことにより、移動人口の減少がみられたが、これは観光客や県民の宿泊・飲食サービス需要の減少やイベント開催の制限、大型施設の休業などによるものであり、労働市場においては特に対面型サービスを提供する産業での需要の急激な減少をもたらした。コロナ前においてインバウンドの増加に牽引されて全国の中でも好調に推移していた県経済は、主要産業である宿泊・飲食サービス業などのサービス業を中心に業況が悪化し、それまで改善を続けていた雇用情勢は休業者や解雇者が増加し、求人数が減少するなど悪化に転じた。以下、労働関連の経済指標を中心に新型コロナウイルスが県内の労働市場へ及ぼした影響を概観してみた。

3-1. 県内景気と人手不足感の推移

県内景気は2011年以降の長期におよぶ拡大から19年には減速の兆しがみられていたが、20年は新型コロナウイルスの感染拡大により急激に落ち込んだ。日本銀行那覇支店の「県内企業短期経済観測調査」（以下、短観）によると、県内景況の業況判断D. I.（「良い」－「悪い」企業割合）は19年12月調査の+27から20年3月調査では-1となり、20年6月調査では-35まで低下した（**図表2**）。その後、政府の需要喚起策「Go To トラベル」キャンペーンによる観光客数の回復などにより20年12月調査では-19までマイナス幅が縮小した。しかし、12月以降の感染者数の全国的な増加により政府が12月14日にキャンペーンの年末年始の停止を決定し、その後停止期間の延長を繰り返したこともあり、県内景気は足元の21年9月調査まで「悪い」超幅が概ねマイナス20前後で推移している。

図表2 日銀短観(那覇支店)からみた業況判断と雇用人員判断

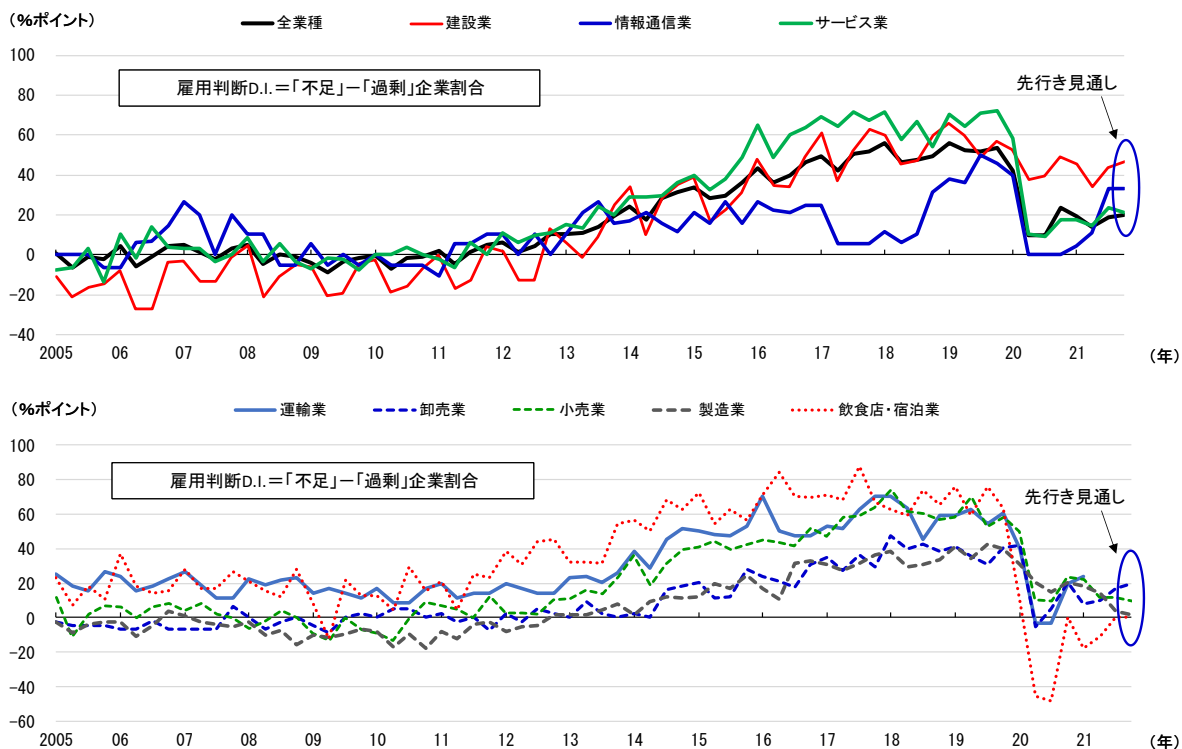


この間の企業の雇用人員判断を短観のD. I.（「過剰」－「不足」企業割合）で見ると、不足超が19年12月調査の-49から政府の緊急事態宣言後の20年6月調査では-7まで大幅に縮小した。20年9月調査でも-6と1桁台で推移し、その後、政府の観光支援策「Go To トラベル」事業の効果な

どもあり 20 年 12 月調査では-12 と不足超幅が拡大した。21 年は 3 月調査から 9 月調査にかけて-5~-6 の不足超で推移しており、以下の沖縄振興開発金融公庫の景況調査でも示されているように飲食店・宿泊業を除くとコロナ禍でも基調としては人手不足の状況が続いていることが伺われる。

沖縄振興開発金融公庫の「県内企業景況調査」で企業の雇用人員判断D. I.（「不足」-「過剰」企業割合であり、短観とは符号が逆になる）をみると、19 年 12 月期調査の 53.8 の不足超から政府の緊急事態宣言後の 20 年 6 月調査では 9.9 まで不足超幅が大幅に縮小した（図表3）。

図表3 沖縄公庫の県内企業景況調査からみた雇用人員判断



(備考) 数値は「不足」-「過剰」企業割合。直近の2021年10~12月期は見通し。
 (資料) 沖縄振興開発金融公庫「県内企業景況調査」

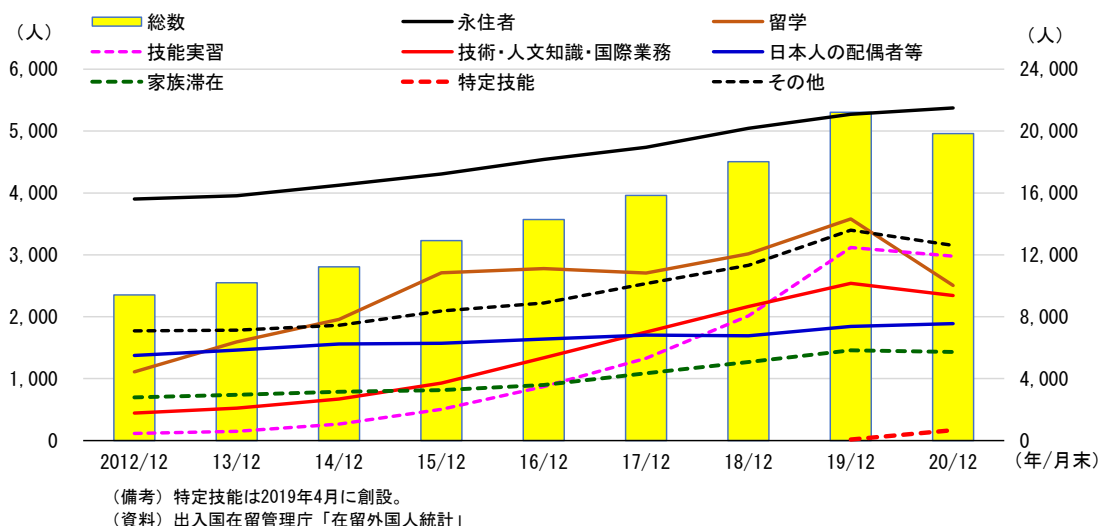
20 年 9 月調査でも 9.5 と不足超幅が 1 桁台で推移し、その後、政府の観光支援策「Go To トラベル」事業の効果などもあり 20 年 12 月調査では 23.6 と不足超幅が拡大した。21 年は 3 月調査から 9 月調査にかけては概ね 14~19 の不足超で推移しており、前述の短観と同様にコロナ禍の中でも基調として人手不足の状況が続いている。ただし、業種別でみると大方の業種で人手不足の状況が続いている中で、飲食店・宿泊業は過剰超となっており、観光需要や外食需要の減少による影響が大きく、二極化の様相が顕著となっている。

また、このコロナ禍においても人手不足の状況が続いている要因として、本県の労働力の一翼を担っている外国人が海外からの渡航規制により入国できない状況が続いていることも一因とみられる。出入国在留管理庁の「在留外国人統計」によると、20 年 12 月末の本県の外国人を在留資格別でみると、労働力の主な担い手となっている留学（アルバイトなどの資格外活動）や技術・人文知識・国際業務、技能実習などが前年末比で減少している（図表4）。ただし、技能実習の減少は 19 年 4 月から創設された新たな在留資格である「特定技能」に技能実習が移行したことも影響している

ものとみられる。

なお、政府の入国規制については、21年11月8日から大幅に緩和され、昨年末から原則認めていなかった外国人のビジネス関係者や留学生、技能実習生らの新規入国を条件付きで容認した。ワクチン接種済みでビジネスや就労目的での3か月以内の短期滞在者は入国後の待機を最短3日とし、長期滞在の留学生や技能実習生らは入国後14日間の待機が必要となるが、ワクチン接種済みの場合は10日間に短縮されることになった。

図表4 在留外国人の在留資格別人数（沖縄県）

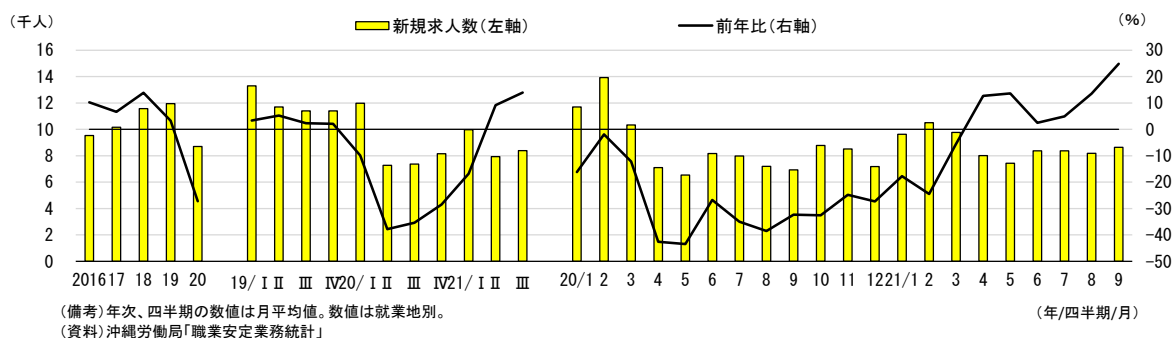


3-2. 新規求人数と有効求人倍率の動向

(新規求人数)

県内の雇用情勢は2019年までの改善傾向から20年以降は新型コロナウイルス感染症の影響で、一転して厳しい状況となった。新規求人数（就業地別）をみると20年（暦年）は8,697人（月平均）で前年比27.2%の大幅な減少となった（図表5）。

図表5 新規求人数(実数と前年比)

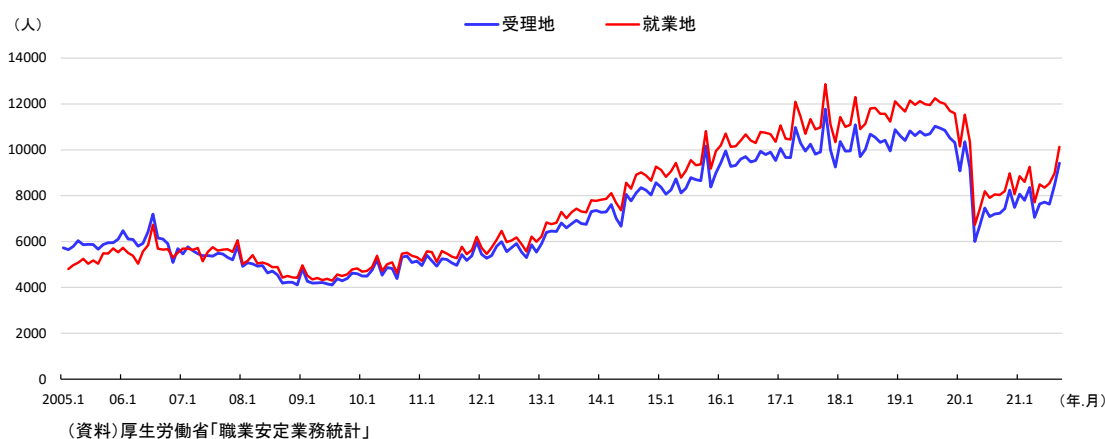


月次で見ると新型コロナウイルス感染が拡大し、政府の非常事態宣言が発出された20年4月に前年同月比で42.6%減と大きく落ち込んだ。その後、感染拡大が落ち着き、20年6月には持ち直したものの、全国で感染が再び拡大した20年7～8月にかけて減少率が大きくなった。20年9～11月

には政府の観光支援事業の効果などにより再び持ち直しの動きがみられたが、前年水準を下回る状況が続いた。前年同月比でプラスに転じたのは21年4月であり、これは前年の大幅な減少の反動によるものであるが、とりあえず21年4月以降は20年との対比で持ち直している。

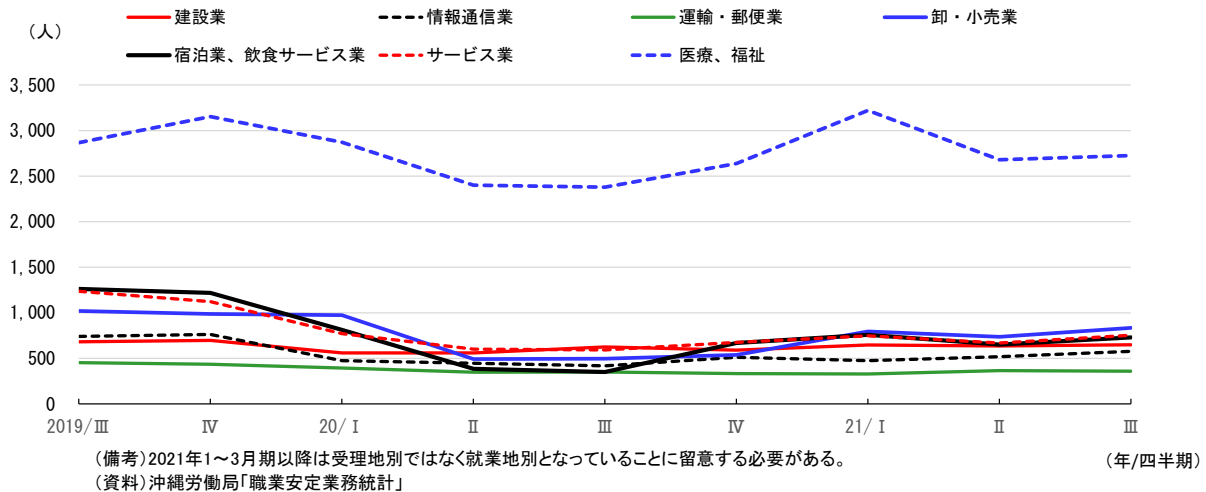
ところで、求人数や求人倍率などは従来、各都道府県の公共職業安定所が受理した求人数（受理地別）から算出されていた。しかし、企業の中には全国各地の求人を本社が所在する公共職業安定所に一括して提出している先もあるため、求人を受理した都道府県と実際の就業地が異なる場合がある。各地域の労働需給の実態は就業地別がより正確に反映しているとみられることから、厚生労働省は14年に参考系列として「就業地別」のデータを公表し、現在は就業地別が優先的に使用されている。こうした点を踏まえて、「受理地別」と「就業地別」を比較すると、大手企業が地方に配属する従業員も一括して求人票を提出するケースも多いことから、地方では概ね「就業地別」の方が高くなっている。本県でも「就業地別」が「受理地別」を一貫して上回っており、この状況はコロナ禍においても基調として同じ傾向が続いている（**図表6**）。

図表6 受理地、就業地別の新規求人数(季節調整値)



次に新規求人について、求人数が多い上位の産業の求人動向をみたものが**図表7**である。産業別の求人数は入手データの制約上、2020年第4四半期（10～12月）までは受理地別であり、21年第1四半期（1～3月）は就業地別となっていることに留意しなければならないが、20年第1四半期には「卸売業、小売業」を除き大方の産業で減少している。特に「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」で減少幅が大きい。その後、政府の観光支援事業の効果もあり「宿泊業、飲食サービス業」が20年第4四半期以降、持ち直しの動きがみられるが、コロナ前と比較すると概ね半分程度の水準で推移している。一方、産業別の求人数が最も多い「医療、福祉」は20年第4四半期から21年第1四半期にかけて大きく増加しており、**図表5**で21年1～3月の求人数が前後と比較して高水準となっているのはこの「医療、福祉」での求人増によるものとみられる。21年1月には3度目の緊急事態宣言が発出されており、コロナ禍の長期化により医療や福祉現場での離職者の増加などを補うために求人が増加したものと推察される。長期化するコロナ禍での求人数の動向を概観すると、大方の産業で20年第3四半期までは求人数が大きく減少し、その後は持ち直したもののコロナ前の水準までは戻っていない状況にあるといえる。

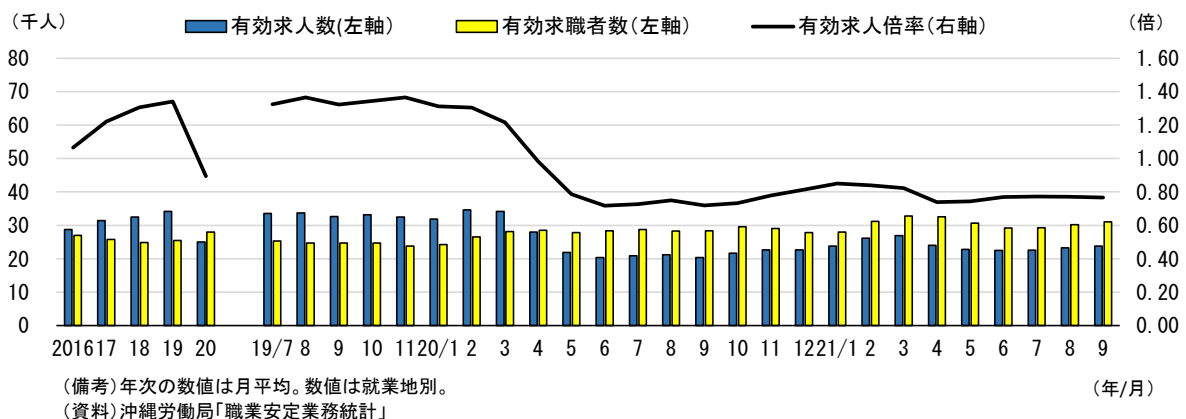
図表7 産業別新規求人人数(2019年7～9月の求人数が上位7位の産業)



(有効求人倍率)

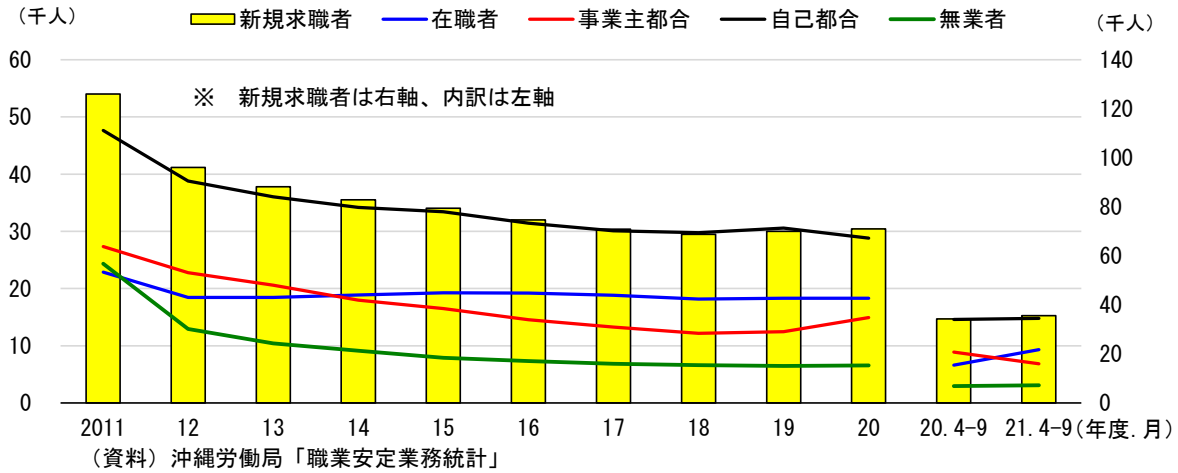
有効求人倍率(就業地別)は2016年以降、1.0倍を超えていたが、20年は新型コロナウイルス感染症の影響に伴う求人数の大幅な減少により大きく低下し、0.9倍と前年比で0.45ポイント低下した(図表8)。求人数が大幅に減少した20年4月に1.0倍を下回った。5月以降は0.7倍台で推移し、12月～21年3月にかけては0.8倍台で推移したが、21年4月以降は再び0.7倍台で推移している。また、有効求職者数は20年6月頃から増加率が高まり、7月～21年5月にかけては2桁増で推移、21年6月以降は前年が高水準で推移したことから増加率は1桁台に低下したが、21年は3万人を超える高水準で推移している。

図表8 有効求人人数、有効求職者数、有効求人倍率



新規求職者を就業状態別(年度ベース)で見ると、10年代の景気拡大により減少基調で推移していた事業主都合(倒産、人員整理等)での離職による求職者が20年度はコロナ禍の中で増加に転じている(図表9)。また、21年度は4～9月期で見ると事業主都合での離職による求職者は前年同期比で減少している一方、それまで概ね横ばいで推移していた在職しながらの求職者数が増加している。コロナ禍の長期化により経営状況の厳しい事業所からの転職希望者数が増えている可能性がある。

図表9 新規求職者数の就業・不就業別の人数

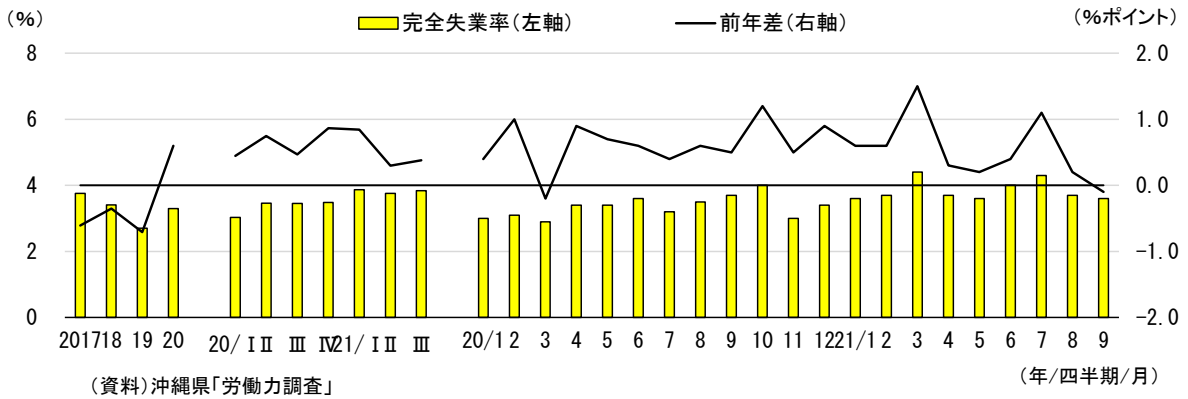


3-3. 完全失業率と属性別の失業状況等

(失業率と雇用保険の受給率)

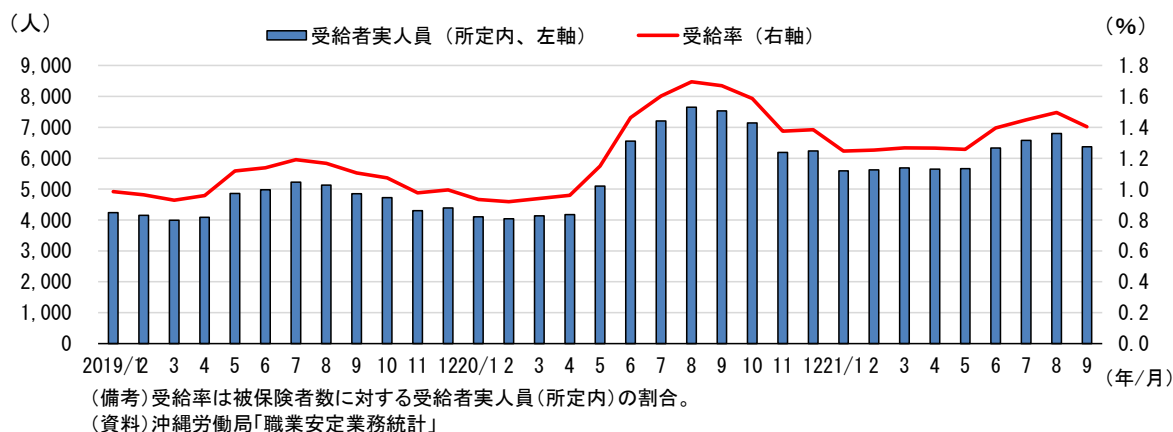
完全失業率は2011年以降、県内景気の拡大に伴い改善傾向を続け、19年には2.7%と本土復帰後初めて2%台となったが、20年は新型コロナウイルス感染症の影響で上昇し、3.3%となった(図表10)。21年は1～9月期の平均で3.8%となり、更に上昇している。

図表10 完全失業率



また、雇用保険の受給状況を見ると、受給者実人員はコロナ前の19年は月次で概ね4,000人台で推移していたが、20年は5月頃から増加傾向を示し、8月には7,000人台と大幅に増加している(図表11)。これは、雇用保険の受給期間の延長などの措置により月次ベースでの受給者実人員が増加したことも影響している。21年は前半については5千人台で推移していたが、6月以降は6千人台に増加している。

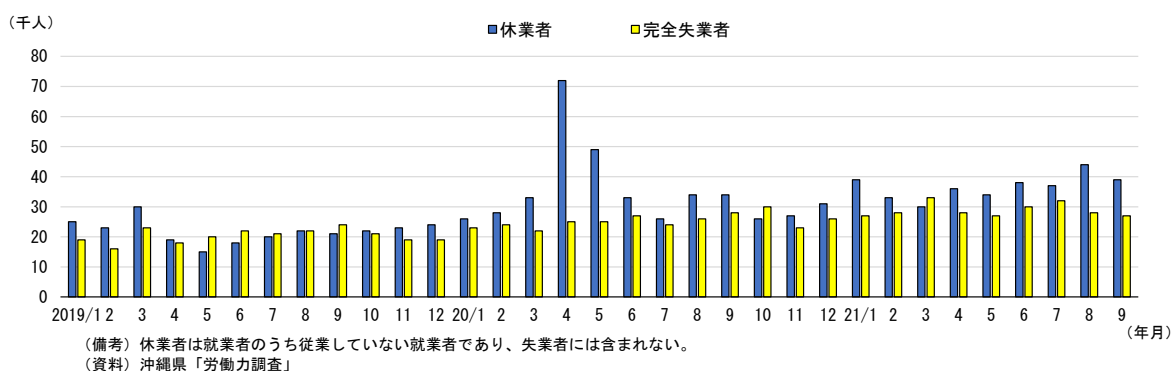
図表 11 雇用保険の受給者実人員と受給率



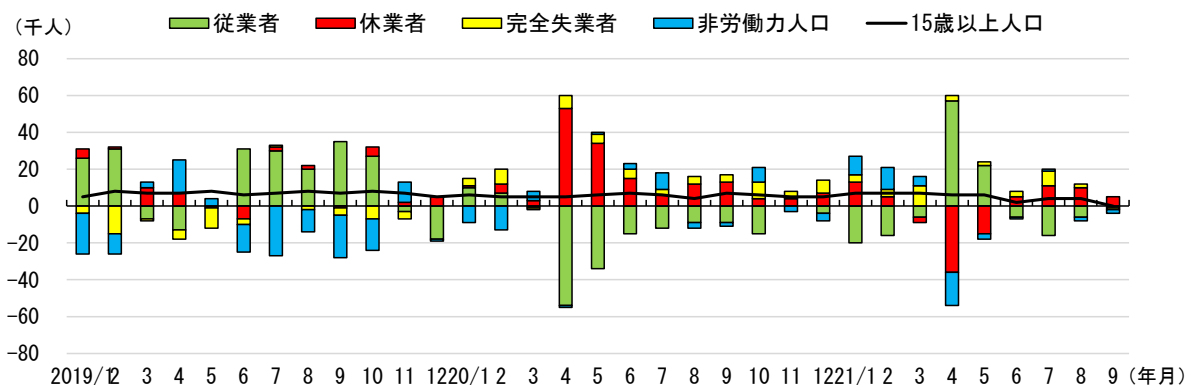
(従業者と休業者)

就業者について、実際に仕事に従事している就業者と一時的に仕事を休んでいる休業者の内訳でみると、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う政府の緊急事態宣言が発出された 2020 年 4 月に休業者が急増した(図表 12、図表 13)。政府は、事業主が従業員を解雇せず休業させやすいように従業員の休業手当などを助成する雇用調整助成金制度に支給額の引上げや手続きの簡素化などの特例措置を導入し、事業主に同制度の活用を促した。これが解雇による失業者の増加を抑え、雇用を維持することに寄与したものとみられる。緊急事態宣言の解除後、急増した休業者は減少したが、前年との比較ではまだ上回っており、第 3 波となった 21 年 1 月、第 4 波となった 6 月、そして第 5 波となった 8 月には増加している。コロナ前とコロナ禍における休業者数を比較すると、コロナ前の 19 年の月平均では 2 万 2 千人であったが、雇用調整助成金の特例措置が導入された 20 年 4 月からデータが公表されている 21 年 9 月までの月平均では 3 万 7 千人となっており、約 1 万 5 千人増加している。政府はコロナ禍の長期化に伴い雇用調整助成金の特例措置の延長を繰り返しており、21 年 10 月時点では 22 年 3 月までの延長が決定されている。

図表 12 休業者と完全失業者



図表 13 15歳以上人口の労働状態別の増減数(前年同月比)

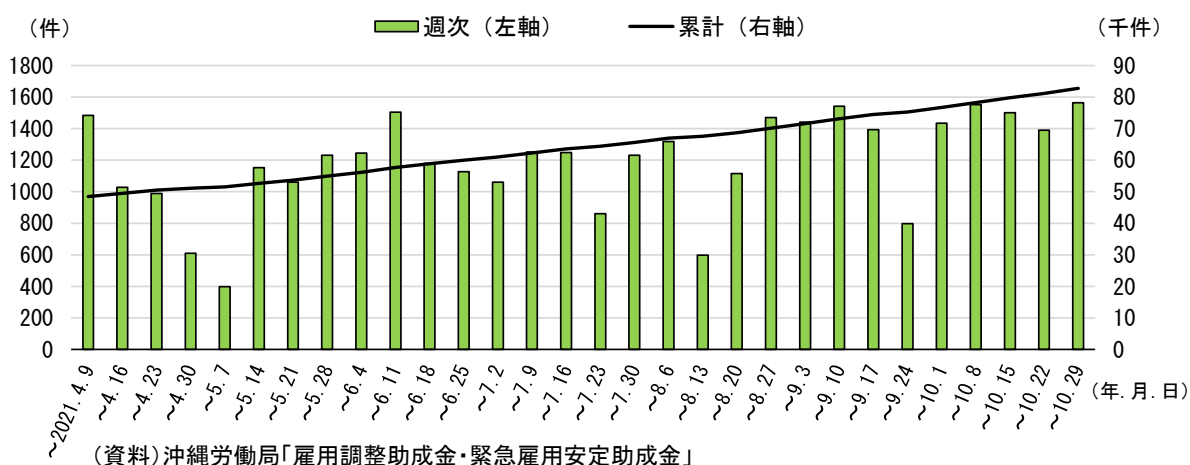


(資料) 沖縄県「労働力調査」

(雇用調整助成金)

今般のコロナ禍では雇用情勢の悪化により失業者は増加したものの、前述したように雇用調整助成金の支給額の引上げや手続きの簡素化などの特例措置の導入により事業主が同制度を活用したことから、失業率の大幅な上昇を抑えるといった効果がみられた。厚生労働省によると、2021年10月29日時点での雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を合わせた支給申請件数は累計で507万3,641件、支給決定件数は497万820件、支給決定額は4兆7,546億200万円となっている。なお、本県における雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金は10月29日時点で支給申請件数が約8万3,500件、支給決定件数が約8万2,800件(図表14)で、支給決定額は概ね652億7,100万円程度となっている。

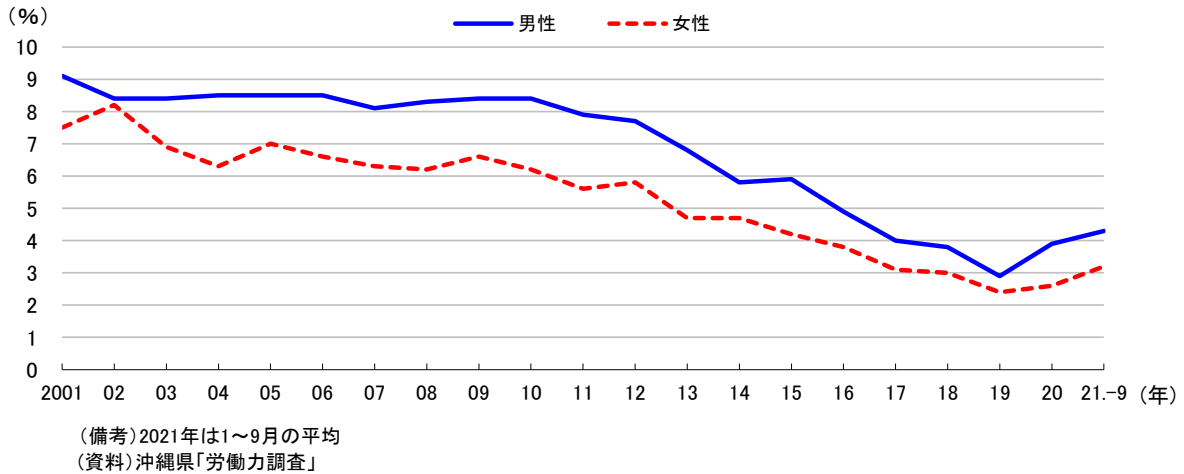
図表 14 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の支給決定件数



(属性別の失業状況)

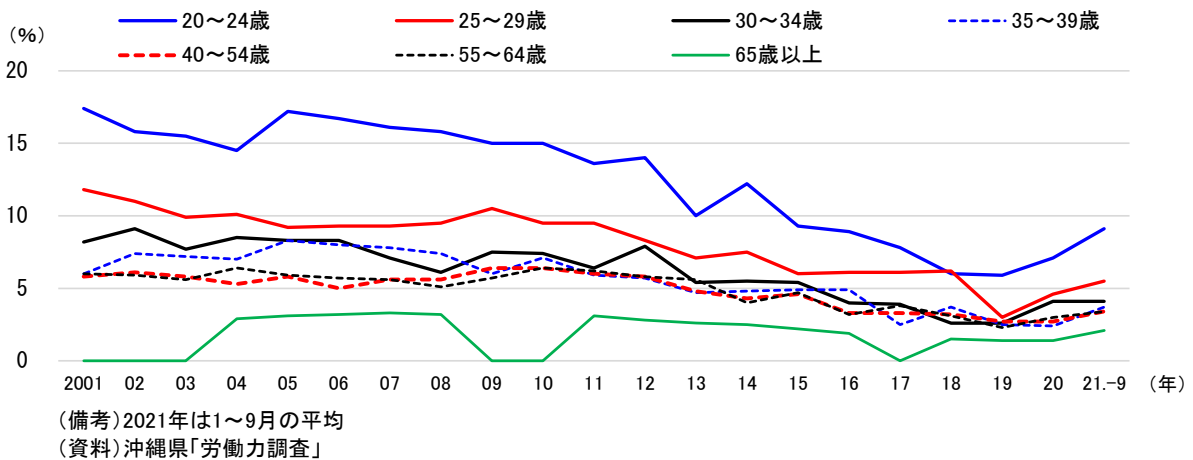
以下、失業者についていくつかの属性別でみた。まず、男女別でみると2010年代の県内景気の拡大に伴う雇用情勢の改善により、男性、女性とも改善傾向が続いていたが、20年は新型コロナウイルスの感染拡大による雇用情勢の悪化で男性、女性とも上昇に転じた(図表15)。21年も1~9月の平均で男性、女性とも前年同期より上昇している。

図表 15 男女別の失業率



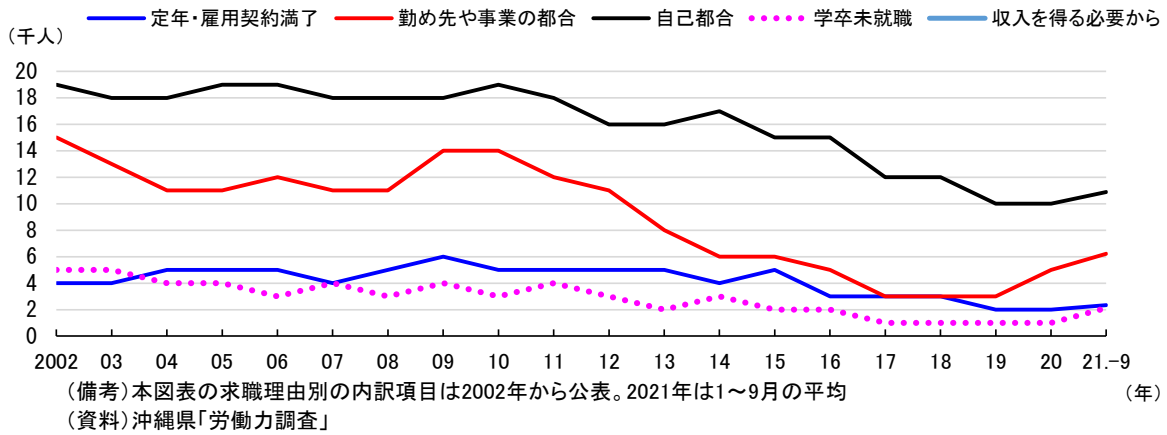
次に年齢階級別でみると、10年代は各年齢階級とも概ね改善基調で推移しており、特に20～24歳は顕著に低下していたが、20年はコロナ禍で各年齢階級とも総じて悪化に転じている(図表16)。特に、それまで低下傾向が顕著であった20～24歳、および25～29歳で大きく上昇しており、同年齢階級の就業者が多い飲食サービス業や宿泊業などでの雇用情勢の悪化が影響したものとみられる。

図表 16 年齢階級別の失業率



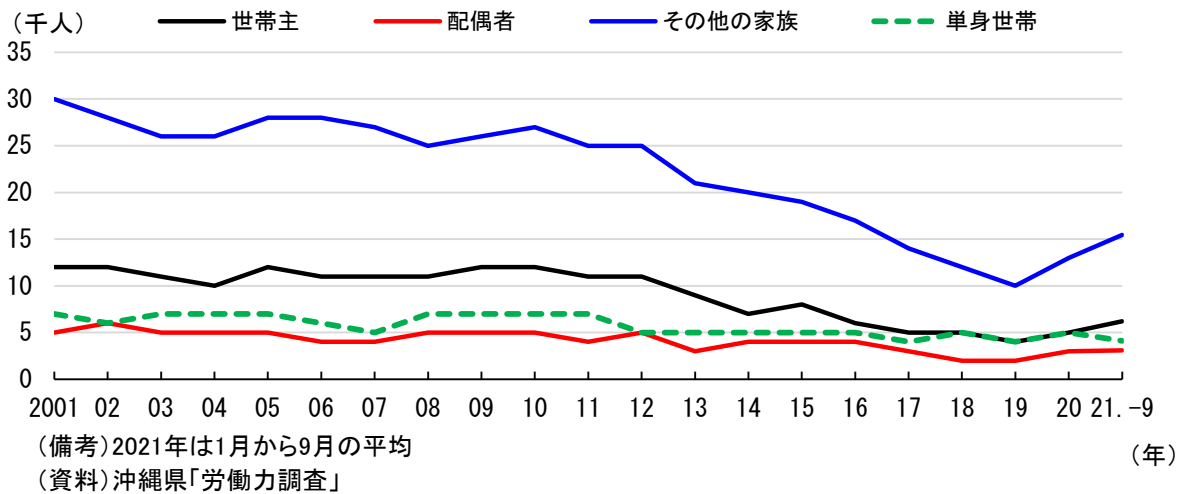
離職理由別でみると、10年代は「勤め先や事業の都合」での離職による失業者が大幅に減少し「自己都合」での離職による失業者も減少傾向を続けたが、20年は前者が大きく増加に転じ、後者も下げ止まった(図表17)。21年は1～9月の平均で両方とも前年同期比で上昇している。19年まで減少傾向にあった「自己都合」での離職による失業者が20年に下げ止まり、21年も増加が緩やかなのは、コロナ禍における雇用情勢の厳しさから、現在の職場に留まろうとする就業者が多いものと推察される。

図表 17 離職理由別の失業者数



また、世帯主との続き柄別の失業者をみると、世帯主の子供などである「その他の家族」が10年代は大きく低下し、改善傾向が続いていたが、20年はコロナ禍において上昇に転じている(図表 18)。前述の年齢階級別でも示されたように、若年層の就業者が多い飲食サービス業や宿泊業などでの雇用情勢の悪化が影響したものとみられる。

図表 18 世帯主との続き型別の失業者数

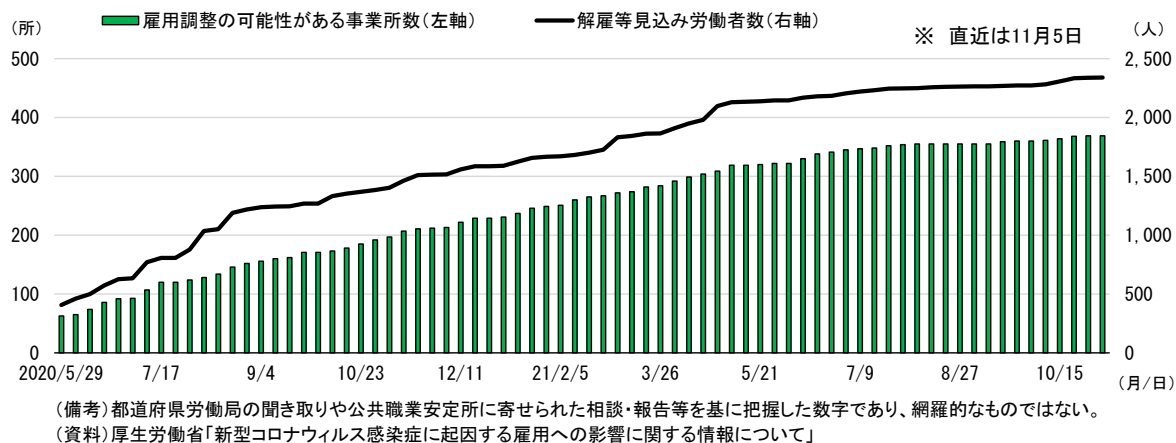


(コロナ禍における解雇等を見込む事業所数および労働者数)

厚生労働省が各都道府県の労働局の聞き取り情報や公共職業安定所への相談・報告等を基に集計した「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」によると、本県の2021年11月5日現在の「雇用調整の可能性がある事業所数」は369事業所となり、「解雇等見込み労働者数」は2,339人となっている(図表 19)。

※ 本情報は都道府県労働局等が把握できた範囲のものであり、必ずしも網羅性のあるものではないこと、また、既に再就職した人も含まれている可能性があることに留意する必要がある。

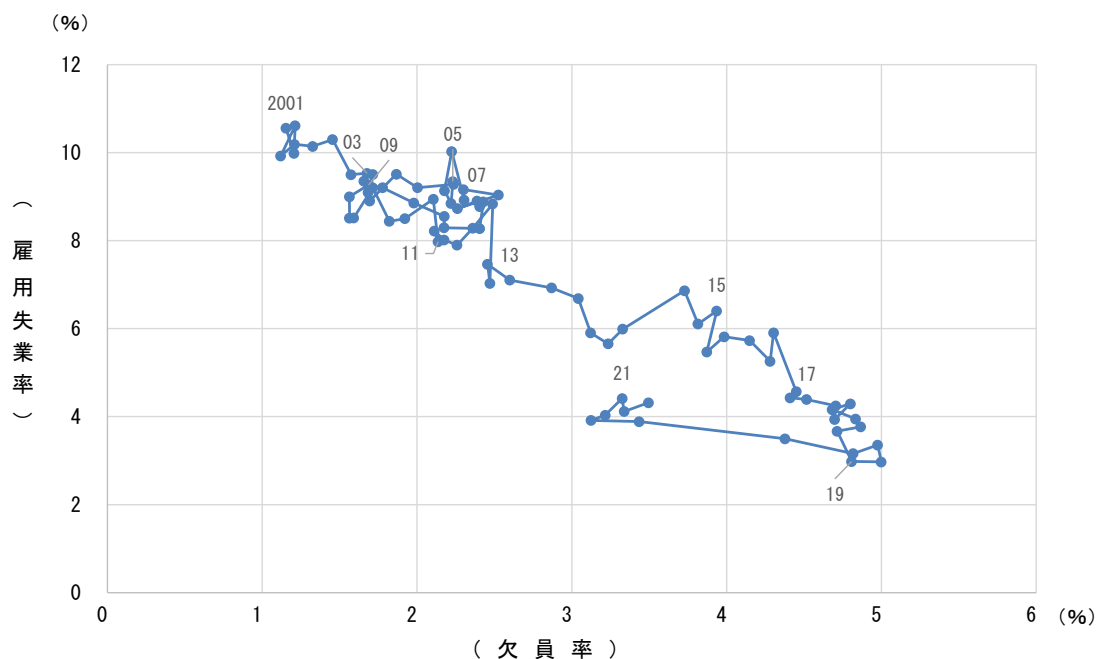
図表 19 雇用調整の可能性がある事業所数と解雇等見込み労働者数



3-4. UV曲線および構造的失業と需要不足失業

コロナ前までの本県の労働市場は生産年齢人口の減少や景気拡大に伴う人手不足から、企業等が人材を募集しても充足されない人員不足の割合である「欠員率」が上昇を続け、これに伴い「雇用失業率（労働力人口から役員や自営業者を除いた失業率）」は低下を続けた。この両者の関係をみたものが図表 20 のUV曲線（ベバリッジ曲線）であるが、同図をみると 2012 年頃からコロナ前の 19 年までは景気拡大に伴う雇用情勢の改善から基調として右下がり推移しており、欠員率の上昇と雇用失業率の低下傾向がみられる。特に 17 年以降は欠員率が雇用失業率を上回る局面がみられ、人手不足が顕在化していたことが伺われる。しかし、新型コロナウイルスの感染が拡大した 20 年以降は、一転して欠員率が低下し、それに伴い雇用失業率が上昇している。

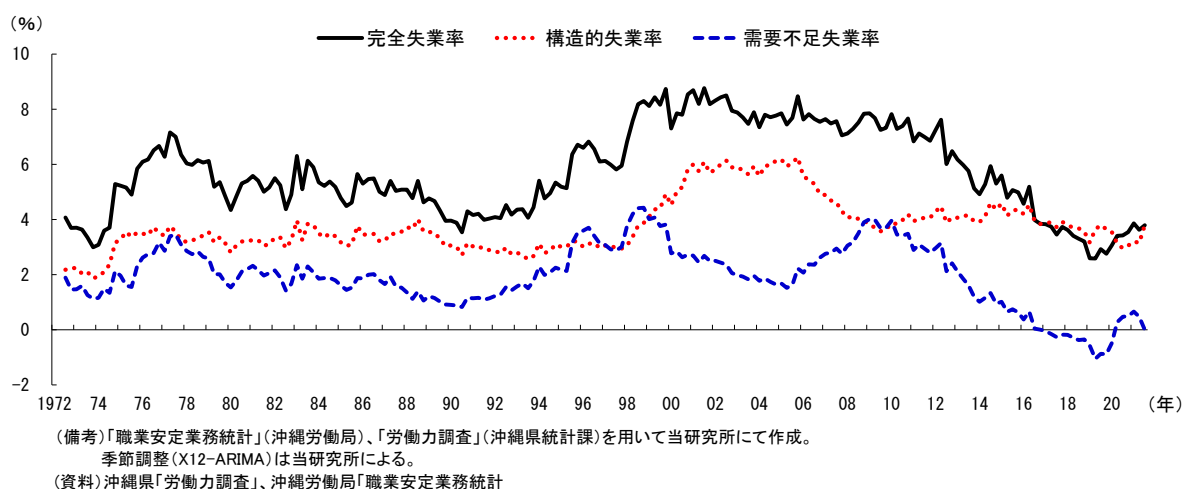
図表 20 UV曲線（ベバリッジ曲線、季節調整値）



このコロナ禍に伴う景気の悪化に伴い、逼迫していた労働需給が緩み、失業も足元で増加している。ところで、失業は発生する原因によって労働需要不足による失業と求人側と求職側の希望や条件などのミスマッチや求人側と求職側のマッチングに時間を要する構造的・摩擦的な失業がある（構造的失業と摩擦的な失業は明確に区別することは困難であるため、ここでは両者をまとめて構造的失業とする）。そこで、失業を需要不足失業と構造的失業に分ける手法のひとつであるUV分析（失業・欠員分析）を用いて、コロナ前とコロナ禍における本県の失業の要因を分析してみた（付注）。

分析結果(図表 21)によると、コロナ前までは構造的な失業率が16年頃から緩やかな低下傾向を示す中、景気拡大に伴い需要不足失業が大きく低下しており、これが本県の失業率の低下に大きく寄与したことがわかる。しかし、20年のコロナ禍においては、需要不足失業率が上昇に転じたことによって全体の失業率が上昇し、また21年に入ると、構造的失業率が上昇したことによって全体の失業率が高止まっている。20年は飲食サービス業や宿泊業など対面型サービスを提供する業種での需要の急激な落ち込みに伴い需要不足の失業が増加し、21年はコロナ禍が長期化する中で、働き手が余っている業種から働き手が足りない業種への労働移動のニーズが高まっているものの、求人側と求職側の希望や条件などのミスマッチにより、構造的な失業が増加している可能性がある。

図表 21 需要不足失業率と構造的失業率(季節調整値)



4. コロナ禍における働き方改革

4-1. コロナ前の労働市場の課題

我が国の労働市場はコロナ前から多くの課題を抱えていた。労働力人口が減少する中、政府は労働力不足解消の対応策として働き方改革に乗り出し、①労働市場に参加していない女性や高齢者などの働き手を増やす、②出生率を上げて将来の働き手を増やす、③労働生産性を上げることなどを掲げた。そして、これらを実現するためには、長時間労働の是正や正規・非正規の格差解消、高年齢者の就労促進が課題であるとした。政府は、少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮し、活躍できるような環境を法制面から整備することにより高年齢者の就労促進に取り組んでいる。

この高年齢者の雇用に関する法律として高年齢者雇用安定法があるが、2020年3月31日に改正

高年齢者雇用安定法が公布され、21年4月1日より施行された。この改正により、これまでの65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保措置をとることが努力義務として追加された。

また、最低賃金についても政府は21年6月の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」で民間主導の経済回復を図るため、全国の平均を早期に1,000円とすることを目指す方針を掲げた。中央最低賃金審議会は、20年度はコロナ禍の影響で目安を示さなかったが、21年度は時給で過去最大の上げ幅となる28円を目安として答申した。本県でも21年度の最低賃金が現行の時給792円から28円引き上げられて時給820円となり、10月8日から発効した。28円の引き上げ幅は19年度と並んで最大となる。事業者にとってはコロナ禍が長期化している中で人件費負担が増え、厳しい経営を迫られることになり、本県では答申にコロナ禍の影響を受けている中小・小規模事業者の支援に取り組むことなどの付帯決議が付いた。

4-2. 政府の働き方改革等の取り組み

新型コロナウイルスの感染拡大は企業の経営状況を厳しくしており、こうした政府の働き方改革や高年齢者の就業機会確保、最低賃金の引き上げなどは事業者にとって逆風となっている。これらの施策について、以下でもう少し具体的にみることにする。

（政府の働き方改革）

日本社会は現在、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など働く人のニーズの多様化」といった問題を抱えている。労働力不足や高齢化に伴う社会保障費の増大に対応するためには、労働市場への参入促進や労働生産性および賃金の上昇などが課題となる。「働き方改革」はこれらの課題解決のため、働く人の個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現していくことを目指している。2018年6月には、参院本会議で「働き方改革関連法案」が可決・成立し、19年4月からその一部が施行され、まず長時間労働の是正に向けた取り組みが制度面で本格化した（**図表22**）。

図表22 働き方改革関連法の主な項目と施行時期

働き方改革関連法の主な項目と施行時期

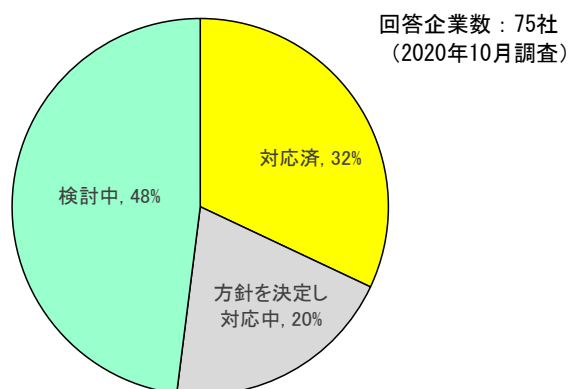
施行時期	改正法	項目	内容
2019年4月	労働基準法	時間外労働の上限規制(大企業)	年間720時間以内、単月で100時間未満。違反すると罰則。
		年次有給休暇の所得義務	年5日は消化させなければいけない。
		勤務間インターバルの努力義務	事業主は退社から入社まで一定時間の確保に努める。
		高度プロフェッショナル制度の導入	高収入の一部専門職を労働時間規制から外し、成果で評価。
20年4月	労働基準法	時間外労働の上限規制(中小企業)	時間外労働の上限規制を中小企業に適用。
	労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法	同一労働同一賃金の実施(大企業)、労働者派遣法の改正は大企業・中小企業の区別なし	正社員と非正社員の不合理な待遇格差を解消、待遇格差の説明を義務化。
21年4月	労働契約法、パートタイム労働法	同一労働同一賃金の実施(中小企業)	同一労働同一賃金を中小企業に適用。
23年4月	労働基準法	中小企業の割増賃金比率引き上げ	月60時間超の時間外労働の割増賃金比率が大企業と同じ50%に。
24年4月	労働基準法	時間外労働の上限規制猶予廃止	規制が猶予されていた自動車運転業務、建設事業、医師にも時間外労働上限規制を適用。

(資料) 週刊エコノミスト(2020年3月3日号)

企業には有給休暇の取得促進や残業規制への対応が求められる。中小企業には1年後の20年4月から導入された。そして、20年4月には正規社員と非正規社員の賃金、手当などにおける不合理な待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」に関する法律が大企業に適用され、21年4月からは中小企業にも適用された。働き方改革の導入は人手不足が深刻な業種や中小企業にとってはより厳しい対応を迫られる。業務プロセスの見直しなど業務の効率化や生産性向上に向けての早急な取り組みが求められるが、20年以降のコロナ禍における厳しい経営環境下で、政府は中小企業が働き方改革を進められるような支援策を一層拡充していかなければならない。また、後述のように今般のコロナ禍において、今後はテレワークの導入による在宅勤務や社員の副業を認める企業の増加など、新たな働き方もみられる。こうした労働環境の変化に対応した労務管理の在り方についても政府は先導してガイドラインなどを見直していく必要がある。

沖縄県経営者協会が会員企業を対象に実施した調査（20年10月実施）によると、非正規雇用者がいると回答した企業85社のうち、必要な対応を終えたのは24社で32%にとどまった（**図表 23**）。同一労働の判断基準の不透明さや新型コロナウイルス感染拡大による県内景気の悪化の影響で県内企業の対応が遅れていることが窺われる。また、回答企業の7割で総人件費が上昇すると答え、コロナ禍で人件費が増える施策への対応は難しいと回答している。

図表 23 同一労働同一賃金への対応状況

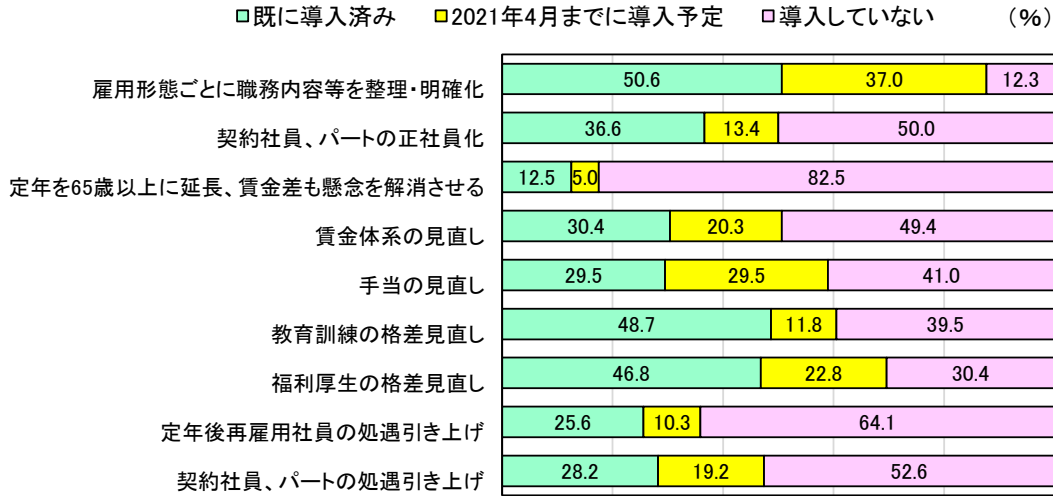


(資料)沖縄県経営者協会「同一労働同一賃金への対応に関する調査」

同一労働同一賃金に関する具体的な対応状況をみると、「雇用形態ごとに職務内容等を整理・明確化」、や「教育訓練の格差見直し」、「福利厚生の格差見直し」などについては既に導入済みの割合が高いが、「定年を65歳以上に延長、賃金格差も懸念を解消させる」や「定年後再雇用社員の処遇引き上げ」、「契約社員、パートの処遇引き上げ」などについては導入していない割合が高い（**図表 24**）。

図表 24 同一労働同一賃金に関する具体的な対応状況

回答企業数：項目毎に76～82社（2020年10月調査）

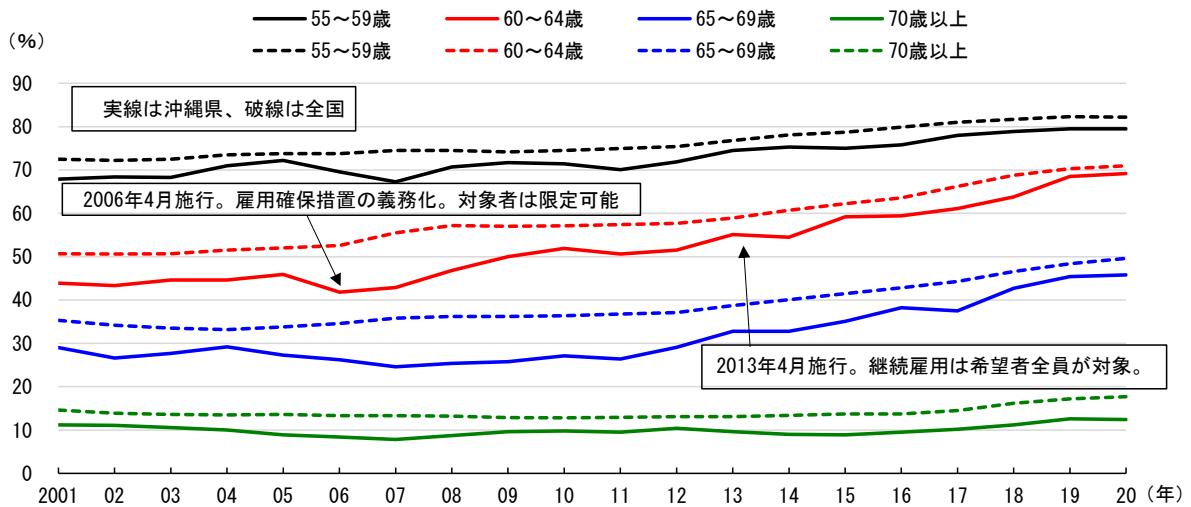


（資料）沖縄県経営者協会「同一労働同一賃金への対応に関する調査」

（高齢者雇用安定法の改正）

政府は少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮し、活躍できるような環境を法制面から整備することにより高齢者の就労促進に取り組んでいる。55歳以上の労働力率の推移をみると、55歳～69歳の労働力率が上昇傾向にある。60～64歳では雇用確保措置が義務化された2006年以降、上昇基調が続いており、また65歳～69歳も12年以降、上昇傾向がみられる（図表25）。県内景気が拡大傾向を示した11年頃から労働市場では人手不足感（図表2）が高まっており、もともと働く意欲の高い高齢者の労働力率が高まったものと推察される。

図表25 高齢者の労働力率



（資料）総務省、沖縄県「労働力調査」

高齢者雇用安定法は前述のように20年3月31日に改正高齢者雇用安定法が公布され、21年

4月1日より施行された。この改正により、現行の65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保措置をとることが努力義務として追加された。高年齢者雇用安定法では、20年3月に改正される前は希望者全員が65歳になるまで働き続けられるように、①定年の引き上げ、②定年の廃止、③継続雇用制度の導入のいずれかが義務付けられていた。そして、20年3月の改正では企業側に更に65歳以降の5年間についても就業機会を確保することが求められたが、義務化は見送られ、「努力義務」となった。今回の改正では上記の①から③のほか、雇用以外の方法による就業確保措置として、④退職した人と業務委託契約を結び、70歳まで元の勤務先企業の仕事を行える、⑤事業主が自ら実施あるいは委託、出資などして行う社会貢献事業に70歳まで継続的に従事できる、といった「創業支援等措置」が設けられた。これは65歳以上の高年齢者は個々人の健康状態や生活面において多様な実態があり、継続雇用よりむしろフリーランスのような柔軟な働き方が望ましいといった観点から設けられたものである。

なお、高年齢者の継続雇用では雇用形態が非正規となり、定年前と同じ仕事でも賃金水準が引き下げられるケースが多い。今後は「同一労働同一賃金」が適用されることもあり、事業主は能力や職務などの要素をより重視する制度の導入など賃金や人事制度を見直すことにより、高年齢者の労働参加だけでなく労働の質を改善させていく必要がある。また、高年齢者の就業を促すためには、60歳以前の段階から自律的なキャリア形成ができる制度の整備も重要である。リモートワークなどの新しい働き方が広がり、DX（デジタルトランスフォーメーション）など新たなビジネスモデルが出現する中、労働者に求められる知識やスキルが大きく変化しており、キャリア形成の重要性はより高まっている。高年齢者自身が積極的に自己啓発に取り組めるような支援策も拡充していく必要がある。

（最低賃金の引き上げ）

厚生労働相の諮問機関である中央最低賃金審議会は2021年7月、21年度の最低賃金について、1時間当たり28円を目安に引き上げるよう答申した。この最低賃金については政府が21年6月に策定した「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の中で、民間主導で経済回復を図るため、全国平均を早期に1,000円とすることを目指し、本年の引き上げに取り組む方針が示されていた。20年度はコロナ禍の影響で目安が示されなかったが、21年度は19年度とほぼ同額で、引き上げ幅は過去最大となった。本県においても沖縄地方最低賃金審議会が現行の時給792円から28円引き上げ、時給820円とすることを沖縄労働局長に答申し、10月8日から発効した。また、答申では異例となる付帯決議が付き、雇用調整助成金の要件緩和や特例措置の延長、発注契約での単価見直しなどコロナ禍で影響を受けている中小・小規模事業者の支援に取り組むことなどが要請された。沖縄労働局は付帯決議を踏まえ、沖縄総合事務局や県、市町村、経済団体などに協力を要請し、配慮を求めた。また、中小企業で構成される日本商工会議所や日本商工会連合会などは「大幅な引き上げは、到底納得できるものではない」と表明し、とりわけ困窮している飲食業や宿泊業などを中心に廃業がさらに増え、雇用に深刻な影響がでると強い懸念を示した。最低賃金は地方のほうが低いいため、全国一律の引き上げでは地方ほど影響が出かねず、またコロナ禍で企業の収益が悪化していることから、政府は雇用のコストが増える中小・小規模事業者の支援策の更なる拡充に取り組む必

要がある。政府は対応策の第1弾として雇用調整助成金の特例措置を12月末まで延長することにしたが、今後の支援策の方向性としては企業を保護するような施策から、業態転換や業務のデジタル化の支援、規制緩和など競争力向上を後押しすることで、企業の新陳代謝や再編を含めた企業の自助努力を促すような施策にシフトしていくことも重要である。

本県では非正規労働者の割合が4割を占めて全国で最も高く、最低賃金も高知県と並んで最低の水準であり、労働者側にとっては最低賃金の底上げを通じた待遇の改善は急務である。企業側には労働生産性を向上させるなど、雇用と待遇の両面を改善させていく対策が求められる。

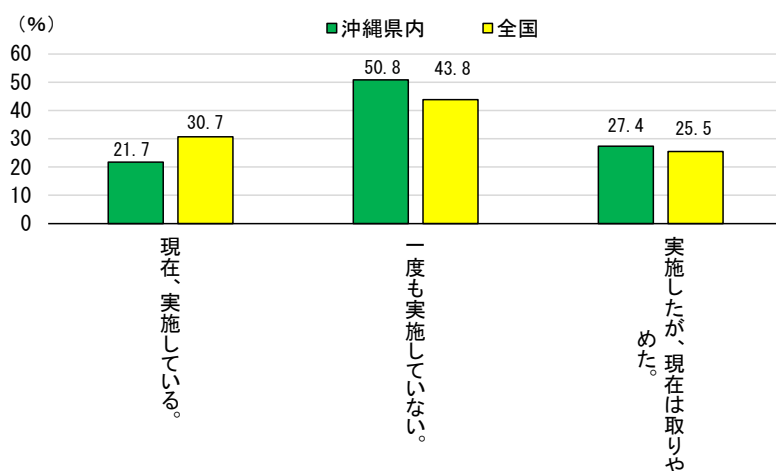
4-3. コロナ禍での働き方の変化

新型コロナウイルスの感染拡大は、経済活動や生活様式に大きな変化をもたらすとともに日本がこれまで抱えていた課題も浮き彫りにした。特にデジタル化の遅れと働き方の見直しである。このうち、働き方については政府が人と人との接触を極力減らすことへの要請もあり、テレワークの導入が進んだ。また、社員への副業の容認やワーケーションなどの動きも広がった。このようにコロナ禍による社会・経済・生活の変化は、働き方と働く人の意識に変化をもたらしつつあるが、緊急事態宣言の解除とともに再びコロナ前の働き方に戻す企業も少なくない。しかし、日本の労働市場はコロナ前から少子高齢化や労働力人口の減少など構造的な問題を抱えており、今般のコロナ禍によりテレワークなど働き方が半ば強制的ではあるが一気に進んだ。コロナ禍を大きな転機として労働市場の改革を進め、雇用環境の変化に応じた雇用システムに改め、ニューノーマル（新常态）に備える働き方改革を進めるとともに、労働生産性の向上に結び付けていく必要がある。以下、コロナ禍における働き方の変化や課題などについて取り上げてみた。

① テレワーク

今般のコロナ禍では、移動制限や外出自粛の要請により在宅でのテレワークの導入が加速した。県内では対面型サービス業が多いことも影響しているのかテレワークの導入割合は全国より低い（図表26）。

図表 26 在宅勤務・テレワークの実施状況（2020年11月調査）

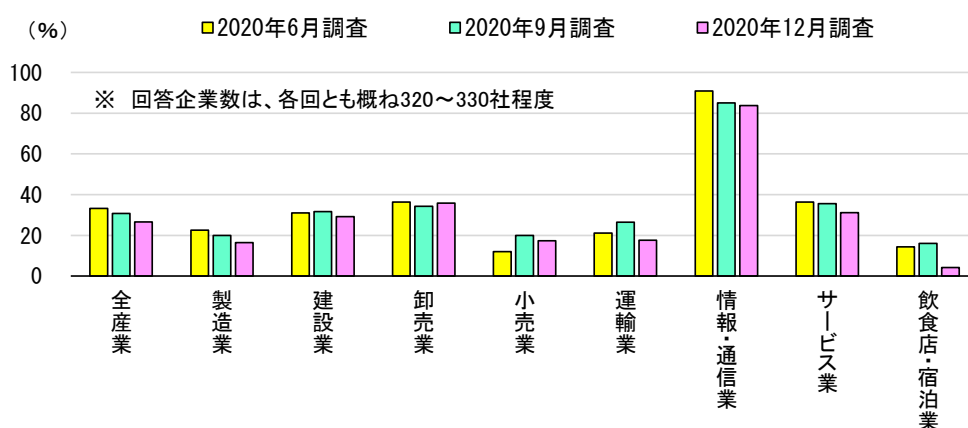


（資料）東京商工リサーチ「第10回 新型コロナウイルスに関するアンケート調査」

しかし、在宅でのテレワークは、これまで課題とされた仕事と育児・介護の両立を支援することにもつながることから離職者を減らし、また、遠隔地に住む優秀な人材の採用も可能となることから、県内企業も導入するメリットは大きいといえる。

沖縄振興開発金融公庫の調査「新型コロナウイルス感染症拡大の県内景況に及ぼす影響について」によると、感染症の拡大に対する取組のうち、「在宅勤務・テレワークの活用」と回答した企業の割合（複数回答）は、2020年6月調査では33.3%、同年9月調査では30.8%であったが、同年12月調査では26.6%と若干低下している（図表27）。

図表 27 在宅勤務・テレワークに取り組んだ企業の産業別の割合



（備考）感染症拡大に対する取組のうち「在宅勤務・テレワーク」と回答した企業の割合（複数回答）
 （資料）沖縄振興開発金融公庫「新型コロナウイルス感染症拡大の県内景況に及ぼす影響について」

業種別でみると、「情報・通信業」は在宅勤務やテレワークが導入しやすい業種でもあることから、80~90%程度と高い割合となっている。次いで「卸売業」や「サービス業」、「建設業」が3割強となっており、対面型サービス業である「小売業」や「飲食店・宿泊業」では概ね10~20%程度と低い割合となっている。

県内での具体的な動きとしては、個人情報扱うコールセンターでもテレワークを導入する企業の事例がみられる。オペレータは大半が女性のため子供の学校が休校になっても対応できる体制を構築する必要から、個人情報の取り扱いや社員の勤怠管理、取引先の了解などの課題に対応した上で実施に至ったようである。また、本県では台風襲来時の対策としても導入のメリットがあるとのことである。このテレワークの導入を進めていくにはテレワーク人材の育成を進めていく必要がある。うるま市では市民を対象としたセミナーを開催し、テレワーク業務が受託できるような技能を身に付けてもらい、副業などで新たな収入源が確保できるような取り組みも展開している。また、内閣府は20年度から「沖縄テレワーク推進事業費補助金」を創設し、既存施設をテレワーク施設に改修する事業を行う市町村や会社に補助金を交付する事業を始めた。20年度は約40社および自治体である宮古島市に交付され、21年度はテレワークの更なる需要を見込んで約3億円を計上した。

② ワークেশョン

ワークেশョンとは、「work（仕事）」と「vacation（休暇）」を組み合わせた造語で

あり、リゾート地などで余暇を楽しみながら仕事もする旅行や働き方のスタイルである。テレワークの導入が進んだことから、ワーケーションを取り入れる企業が今後増えることが期待できる。県内でも既存の宿泊施設がワーケーション向けの設備を導入し、宿泊プランを提供するなど、ワーケーションに対応した施設が増加している。恩納村では 2020 年に村コミュニティセンターを一部改装し、テレビ会議用の会議室も備えたテレワーク用のコワーキングスペースを開所した。施設を運営する恩納村商工会では一般観光客より滞在日数も長いことから、仕事以外の体験メニューの提供や近隣の宿泊施設と連携した施設の相互利用なども進めていくことにしている。また、うるま市でも 20 年度に新規事業として県外の企業から参加者を募って「共創型ワーケーションモニターツアー」を実施した。本県は花粉症がなく、冬も暖かいのでワーケーションに適しており、ワーケーションの利用者にも人気があったが、コロナ禍の中でより需要が高まることが期待できる。新型コロナウイルスの感染拡大で深刻な打撃を受けている本県の観光産業にとって、ワーケーション市場は今後需要の拡大が期待できる市場であり、ワーケーションの国内有数の拠点となるよう、官民一体となって施設の整備や体験メニューの拡充などを推進していく必要がある。本県では沖縄総合事務局が県内自治体や企業などと連携して、県外企業へのワーケーション体験や施設利用などを促し、ワーケーションの推進に取り組んでいるが、県内では小離島で人口減少対策が重要な課題となっており、ワーケーションは離島の活性化などにもつながる。課題は子供の教育環境や医療体制であるが、今後、オンライン教育やオンライン医療の導入促進により、離島の自然を満喫しながらのワーケーションの推進も可能となる。こうした居住環境の向上に伴い、家族連れの移住者の増加も期待できる。新聞報道によると、20 年度からの新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、県外からの移住に関する相談が増加傾向にあり、コロナ前はリタイアした高齢者からの相談が多かったが、新型コロナウイルスの流行以降は若い世代の家族が自然豊かな地域に移住したいとの相談が増えているようである。こうした若い世代の移住者が増加すると、離島における人手不足の解消なども期待できる。

ところで、ワーケーションを推進していく中で企業にとっては、旅先での仕事になるため、情報セキュリティや労災対策・勤怠管理など労務管理面での企業の就業規則の見直しなどが課題となる。こうした課題に対しては、政府も働き方の見直しの一環として労働行政面からの環境整備などで支援していくことが求められる。

③ リモート副業

今般のコロナ禍で企業間に普及したのが「副業」である。就職情報サイトのマイナビによると、企業の約 5 割が副業を容認している。同調査によると、企業が副業を容認した理由として最も多かったのが「社員の収入を補填するため」(43.4%)であった(日経ビジネス、2020 年 12 月 28 日号)。今後、副業はリモートワークとともに普及していくものとみられる。特にリモートを活用した副業は、居住地に関係なく自分のスキルが活用できる副業先を全国から探すことができることから、専門的な人材不足に悩む地方企業にとっても成果に応じた報酬を支払うことで経営課題を解決できるプラスの影響が期待できる。県内企業にとっても首都圏などの専門人材のリモート副業を活用することで、コロナ禍での事業戦略に新たな活路を見出せることが期待できる。また、スキルの高い

社員は首都圏に集中しているが、首都圏での在宅勤務の普及に伴い節約できた通勤時間をリモート副業に充てることによって、社員が本業に支障を及ぼすことなく副業が遂行できるといった面もある。副業の課題は、副業時間の上限設定や健康管理、企業の情報管理リスクなどであり、副業を容認する企業でも例えば競合他社での副業を禁止するケースは多い。政府は21年6月の「経済財政運営の指針（骨太の方針）」で、選択的週休3日制度の導入を企業に促すことを盛り込んだ。週休3日制度の導入では仕事量と収入の減少も想定されるが、一方でそれを自分のキャリア形成や収入減の補填として、副業を始める人材が増えることも見込まれる。特に副業の内容が、自分の趣味や資格を生かした仕事であれば、得意分野への関心が更に高まるとともに、副業を通して新たな経験、人脈、視野が広がり、本業にプラスの効果をもたらすことも期待できる。

④ 人材のシェアマッチング、在籍型出向

コロナ禍で解雇や雇い止め等の抑制に向けた動きとして、中小企業等の人材のシェアマッチングが実施されているが、こうした取り組みの中で、事業の一時的な縮小などを行う企業が人手不足などの企業との間で「在籍型出向」を活用して従業員の雇用維持を図る動きがみられる。出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することであるが、このうち在籍型出向は従業員が元の企業に在籍したまま、出向元企業と出向先企業との間の出向契約により、両方と雇用契約を結ぶものをいう。在籍型出向は従業員が出向元企業に在籍したまま一定期間出向先企業に出向するので、期間を過ぎれば従業員は自社に戻ってくることが前提となる。このコロナ禍では需要が減少した航空業界やホテル業界等の従業員が、巣ごもり消費の増加で人手が足りない小売業や物流業界等へ出向するなど異業種への在籍型出向が増えている。在籍型出向を活用するメリットとしては、出向する労働者にとっては収入の確保、雇用の維持、新たな業務経験による職業能力の向上などであり、出向元企業にとっては雇用維持が難しい期間における人材の流出防止や業績回復後の新たな業務を経験した人材の活用などである。また、出向先企業にとっては人材受入の選択肢の拡大や人手不足の解消、人材育成の負担軽減、企業での社会人経験による安心感、出向者の能力活用による生産性向上などである。

県内ではJTB沖縄が、同社グループに協力するホテルや観光施設、飲食店などの従業員を人手不足の企業に一時的に出向してもらい仲介サービスを始めており、沖縄セルラー電話が店舗での観光関連事業者の社員を受け入れたケースがみられる。JTBが出資するJWソリューション（東京都）が仲介業務を担っている。新聞報道によると、2022年3月までに50件程度のマッチングを見込んでおり、出向する社員の給与は、賃金や経費の一部を助成する国の「産業雇用安定助成金」で賄い、不足分は送り出し企業と受け入れ企業の双方で調整、決定するようである。県内ではこのほか、外資系証券会社が業務担当者としてのオペレーションスタッフを在籍型出向の雇用形態で募集しているケースなどもみられる。

4-4. コロナ後の労働市場の展望

これまでみてきたように、我が国の労働市場は少子高齢化や労働力人口の減少、低い労働生産性など構造的な問題を抱えており、政府は働き方改革や高齢者の就業機会確保、最低賃金の引き上

げなどを進めているが、コロナ禍が長期化する中で事業者は厳しい対応を迫られている。一方、コロナ禍の下でデジタル化やICTの利活用により在宅勤務やウェブ会議など柔軟な働き方が広がっている。テレワークを一旦導入した後に再び対面に戻した企業もあるが、今後はデジタル化の進展に伴い、更なるオンライン化が社会全体で進むことが予想される。

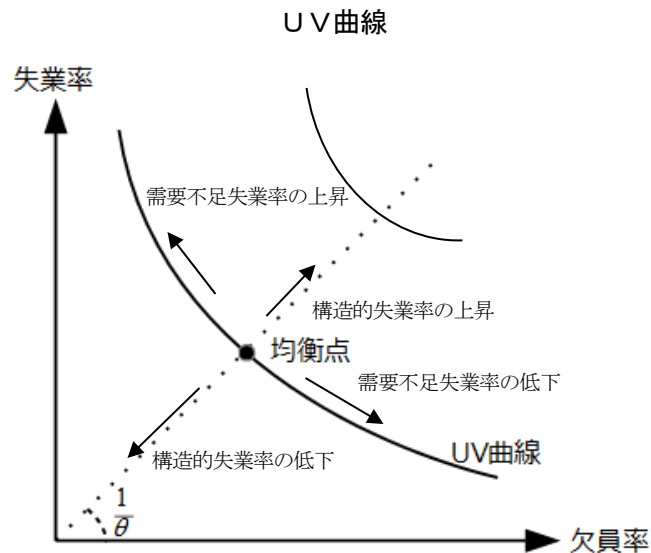
ところでデジタル化の進展は、労働者のITリテラシーの差（デジタルデバイド、情報格差）によって雇用の二極化といった状況も生じてくる。また、コロナ前から将来はAIやロボット化により雇用が失われる職種も指摘されている。柔軟な働き方を進める上でデジタル化は基本的なインフラとなることから、今後はこうした情報インフラのスキルを高めるための政策が重要になる。公的な職業訓練プログラムにおいても具体的に必要とされるスキルの需要を分析し、迅速に訓練プログラムの内容に反映させる必要がある。前述のように今後は高年齢者の70歳までの就業確保措置をとることが努力義務となったが、高年齢者の労働の質を向上させるためには60歳以前の段階からデジタル化に順応できるような知識やスキルを学ぶなどのキャリア形成の重要性はより高まっており、積極的に自己啓発に取り組めるような支援策を拡充していく必要がある。

また、政府は雇用調整助成金の特例措置で失業を抑えているが、今後はコロナ後を見据え、労働移動を促す雇用政策に軸足を移していく必要がある。雇用調整助成金の効果は大きいですが、財源の確保が徐々に難しくなっており、また企業に自社事業の構造改革を先送りさせ、衰退産業から成長分野への人材の移動を妨げている面も指摘されている。国が賃金などの手当てを肩代わりしているままでは、企業に規律が働かなくなる恐れもある。経済活動が再開されるのに伴い特例措置を戻しつつ、政府は職を失った人が働き手を必要としている企業に移りやすくするなど、流動性の高い労働市場の整備を促進していかなければならない。そのためにも、公共職業訓練を社会のニーズに合ったものにする必要があり、国や地方自治体は企業からの情報も得ながら人手不足の職種や人材需要が伸びる分野を把握し、訓練内容を絶えず見直すとともに職業紹介でのマッチングを推進していくことが、今後の社会全体の労働生産性を高めることにもつながる。

（上席研究員 金城 毅）

（付注） UV分析

UV分析は、失業を需要不足失業と構造的・摩擦的失業に分けるために用いられる手法であり、Uは失業（Unemployment）で需要不足を、Vは欠員（Vacancies）で需要超過を示す。ここで失業の指標には自営業主などを除いた雇用失業率を用い、また欠員の指標には欠員率を用いる。縦軸に雇用失業率、横軸に欠員率をとって両者の関係を図示すると、一般に、欠員が増えると失業は減り、欠員が減ると失業は増加するから、両者の関係は右下がりの曲線として描かれる。この失業（U）と欠員（V）の関係を示す曲線を一般にUV曲線という。45度線の失業率と欠員率が一致しているときの失業率が構造的・摩擦的失業率であり、これを均衡失業率と呼ぶ。雇用のミスマッチなど構造的失業要因が拡大すると曲線は右上にシフトし、縮小すると左下にシフトする。



均衡失業率（構造的・摩擦的失業率）及び需要不足失業率の推計方法

- ・雇用失業率(u) = 完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数)
- ・欠員率(v) = (有効求人数 - 就職件数) / {(有効求人数 - 就職件数) + 雇用者数}

雇用失業率と欠員率を用いて、UV曲線を①式のように定式化し、最小二乗法で推定する。

$$\ln(u) = \alpha + \beta \ln(v) \quad \dots \textcircled{1} \quad \text{※ 右下がりの曲線なので}\beta\text{はマイナス値となる。}$$

この推計結果を用いて、次式より均衡失業率を算出する。

u と v が等しくなる均衡失業率を u^* とすると①より

$$\ln(u^*) = \alpha + \beta \ln(u^*) \quad \dots \textcircled{2}$$

②-①より

$$\ln(u^*) = \{\ln(u) - \beta \ln(v)\} / (1 - \beta) \quad \dots \textcircled{3}$$

③式の右辺に、推定された β と各期の u 、 v の値を入れ、各期の u^* を求める。

ここで均衡失業者数を U 、雇用者数を EE 、就業者数を E とすると

$$\text{均衡失業者数 (U) は、定義式の } u^* = U / (EE + U) \times 100 \text{ より } U = EE / (100 - u^*) \times u^*$$

$$\text{就業者ベースに換算した均衡失業率 (u**) は } u^{**} = U / (U + E) \times 100$$

就業者ベースの完全失業率から u^{**} を差し引いた値が需要不足失業率となる。