

## After コロナの雇用情勢について

### 5/25緊急事態宣言解除に伴う雇用情勢の変化

#### ◆ 米国の失業率は改善傾向

- 4月失業率14.7%⇒5月13.3%
- レイオフ制度によるところ大

⇒再雇用を前提とした

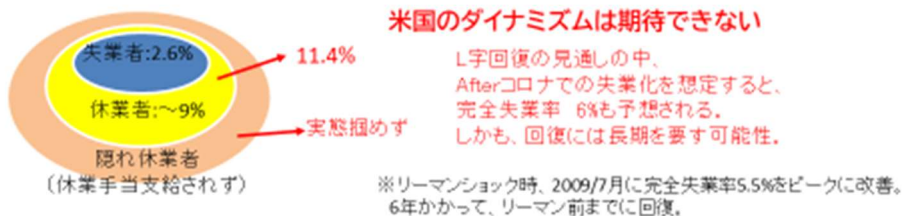
失業保険の受給(公的支援)

職探しせずに再雇用を待つ

⇒企業も求人活動せず再雇用

#### ◆ 日本の雇用情勢は未曾有の悪化

- 失業率 1月(2.4%)、2月(2.4%)、3月(2.5%)、4月(2.6%:完全失業者189万人)



米国労働省が5月分雇用統計によれば、非農業部門雇用者数は前月比250万9,000人増加し、失業率は4月の14.7%から、13.3%へと低下。事前の悪化予想に反して改善し、急激に悪化した米国経済が、とりあえず底打ちしつつある。

米国では、社会の仕組みとしてレイオフ制度と呼ばれる、業況が回復したら再雇用することを前提とした解雇が行われており、従業員はレイオフされると失業保険を受給し、当面の生活は守られる。失業期間は景気の回復による再雇用の機会を待てる。企業も業況改善で人手が必要になれば、リストから再雇用を進めることで、求人活動は不要となる。

一方、我が国ではレイオフ制度がないため、企業は簡単には解雇できないので、政府が雇用調整助成金で、休業手当を補填する。この、「休業/雇用調整助成金」の仕組みが米国のレイオフ制度と近いといえる。しかし、この雇用調整助成金は、中々使いにくい。とまかく申請に必要とされる書類が多い。さらに、休業手当を支給した実態があつての後の助成金支払となるため、運転資金に不安を抱える事業者では、休業手当を前に払うのが難しい。さらに、制度設計上は最短2週間で助成金支給がなされることになっているが、実態は1~2か月を要す。運転資金にルアンを抱えていればなおさらすんなりと使えない。

ということで、隠れ休業者という皆さんが多数存在することになります。解雇はされていないけれど、休業扱いで給料も出ない。

日本の雇用統計置ける、失業者は所謂解雇されて、職についておられない方々を集計したもので、米国のレイオフに相当する「休業者」の皆さんは集計されていません。この分を集計に加えると、米国の失業者に相当する方々は、なんと11%以上に及びます。さらに、隠れ休業者の方々を加

えるとさらにその率は増加することになります。

ここで、問題なのは、米国ではレイオフ制度で、企業業績が回復すれば、再雇用されるのですが、日本ではそうはならないことです。感染症の影響を今後常に考えなければならない中では、企業側では採用に対していささか消極的にならざるを得ないでしょう。

ということで、今回のコロナ禍がいったん収まった後では、完全失業者の数は、6%に上る(現在2.6%)との予測もなされています。

## 今後の中小企業の労働事情

### ◆ 現状、大きな影響を受け現在を凌ぐことに手一杯

- 「みなし休業制度」の活用を積極的に行う
  - 第二次補正予算(東日本大震災でも適用された)
  - 事実上休業状態にある従業員が自ら申請して手当(失業手当相当)を受給する枠組み
- 雇用調整助成金がうまく機能していない
  - 大量の記入書類があり、事業主の手が回らない
  - 申請から最短2週間で支給される制度設計: 実態は1~2か月を要す
  - 事業者が休業手当支給後の後払い: 運転資金不足の状況では、後手

### ◆ 影響が軽微、通常業務がなされている

- 新規労働力確保のチャンス
  - 発生する失業者の受け皿⇒ 社会貢献
  - 希望人材に出会える可能性が大きくなる
- 新分野への進出
  - 新事業、新製品、新市場 ⇒ 今こそ戦略的な取り組みが必要
- 新規採用への取組
  - ハローワーク
  - HPIによる直接採用

具体的な要求スペックの提示  
会社の魅力度  
新たな勤務形態

Copyright (C) 2019 スキップコンサルティング All rights reserved.

アフターコロナでの失業者が、6%に上るかもしれないということは、リーマンショック時を上回ります。

このような中で、中小企業経営者の皆さんは、労働リソースをどのように確保、維持するかを再確認する必要があります。

まず、現在非常に苦境にある皆さんは、特に、従業員の雇用維持が困難な環境にある事業者の皆さんには、是非今回の2次補正で導入された「みなし休業制度」を積極的に活用することを勧めます。

これは、雇用調整助成金と異なり、事業者が申請するのではなく、従業員が自ら申請することで早期に手当を受給できます(できるはずです。)

事業者が、休業の実態を証明することで、従業員が申請し失業給付相当額を受給できますので、ぜひ活用ください。

一方、コロナ禍の影響が軽微もしくは通常営業できている事業者の皆さんは、この機会に before コロナでは人手不足で、人材採用がはかばかしくなかった状況の打開に動きましょう。

完全失業者の増加は統計上抑制されていますが、休業もしくは隠れ休業の皆さんが多数おられますし、今後さらに完全失業者の増加も予想されます。今まで採用できなかった人材を採用できるチャンスと考えてください。

新たな事業立ち上げや、新製品開発、新市場への参入を、もくろんでおられる皆さんには人材確保の大きなチャンスです。

そのためには、戦略的な取り組みが必要です。これからの事業方針、意図を明確にして、具体的な人材への要求スペックを提示し、併せて会社の魅力度や新たな勤務形態などを発信する必要があります。

ハローワークへの提出資料も、ありきたりではなく、練り上げたものを提示しましょう。また、ホームページも充実させ、HP から直接採用する仕組みづくりも必要です。

多くの企業が大変な中で、採用に積極的であること自体が会社を魅力的にもすると思います。是非、一度検討されてはいかがでしょうか。

スキップコンサルティング

代表 鎌田 敦之