

コロナショックによる 働き方の変化の兆しを検証する

ープロジェクトからの中間報告ー

萩原 牧子・大谷 碧



Makiko Hagihara: リクルートワークス研究所 調査設計・解析センター長/主幹研究員/主幹アナリスト
大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程修了、博士(国際公共政策)取得。個人を対象にした調査設計を担当し、就業選択や多様な働き方について、データに基づいた研究・政策提言を行う。最近の論文に「働き方改革が仕事成果や生活時間に与える多様な影響に関する実証分析ー労働時間の質の違いに着目して」(共著)『生活経済学研究』(2020.3)がある。2020年は、厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」委員、国土交通省「テレワーク人口実態調査検討会」委員などをつとめた。「全国就業実態パネル調査2021 臨時追跡調査」のレポート作成と本稿執筆を担当。

Midori Otani: リクルートワークス研究所 アナリスト/研究員
大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程修了、博士(国際公共政策)取得。慶應義塾大学経済学部附属経済研究所こどもの機会均等研究センターでの勤務などを経て、2020年6月よりリクルートワークス研究所に入所。最近の論文に“Parental involvement and academic achievement among elementary and middle school students”『Asia Pacific Education』(2020)がある。「全国就業実態パネル調査2021 臨時追跡調査」のレポート作成を担当。

4時点分析から浮かび上がる 移行格差

新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの働き方にどのような変化をもたらすのか。2016年から長きにわたり同一個人を追跡調査してきた「全国就業実態パネル調査」を活用し、コロナショックによる働き方の変化を把握・分析するプロジェクトを立ち上げた。本稿では、一部の分析を速報で公開した「全国就業実態パネル調査2021 臨時追跡調査」のレポートからポイントを報告する。コロナ前、1回目の緊急事態宣言下、宣言解除後、2回目の緊急事態宣言下と、4時点の働き方を比較したところ、一律ではない、新しい働き方への移行や、仕事と生活への影響が明らかになった。

コロナ前からの継続調査だからこそ、 今、果たせる役割がある

結果の前に、本プロジェクトについて紹介しておきたい。新型コロナウイルス感染症の拡大で、1回目の緊急事態宣言が発令された2020年の春、「コロナショックは働き方を変えるのか」プロジェクトを始動させた。新型コロナウイルス感染拡大で、3月には全国すべての小中高校に臨時休校が要請、4月には緊急事態宣言が発令され、私たちの働き方、そして生活は一変した。

コロナ前から同一個人を調査してきた「全国就業実態パネル調査」だからこそ可能な、働き方の変化の把握や要因の分析がある。それを社会に発信することが、私たちの役割ではないか——。これが、プロジェクトを起案した問題意識であった。「全国就業実態パネル調査」とは、日本の働き方を定点観測するために2016年に立ち上げた調査で、全国の約5万人の同一個人を対象に、毎年1月に追跡し、前年の働き方を調査するという、日本ではまだ少ないパネル調査だ。100を超える大量の設問で、同一個人の働き方や生活の変化を把握できるというのが特徴である。

幅広いテーマを、様々な専門分野をもつ有識者とともに分析するために、2020年9月には研究会を立ち上げた。メンバーは「全国就業実態パネル調査」の



調査設計に尽力いただいていた調査設計委員を中心とする有志である。研究会座長を快諾してくださった玄田有史氏(東京大学社会科学研究所長)は、研究会立ち上げの際、目指すべき方向性をこう語った。「5年、10年と後々になっても、その時代を把握するための、まさに統計の『歴史証言』となるように、記録を残しておく必要がある」

今、私たちは、その方向性に向かい、分析を続けている。2021年度内に成果をまとめて発表する予定でいるので、ご期待いただきたい。本稿では、まず、その速報として、一部の分析を切り出した「全国就業実態パネル調査2021 臨時追跡調査」レポートから、ポイントを報告する。

一気に進展がみえた テレワークへの移行は、減速傾向

コロナショックによって、働き方はどのように変化したのか。「全国就業実態パネル調査2020」「全国就業実態パネル調査2020 臨時追跡調査」「全国就業実態パネル調査2021」「全国就業実態パネル調査2021 臨時追跡調査」と4時点の調査を活用し、コロナ前の2019年12月時点で就業していた人の、宣言1回目(2020年5月)、宣言解除後(2020年12月)、宣言2回目(2021年1月)の就業実態を比較し、どのように働き方を変化させたのか、また、収入や生活への影響はどうであったのかを分析した*1。

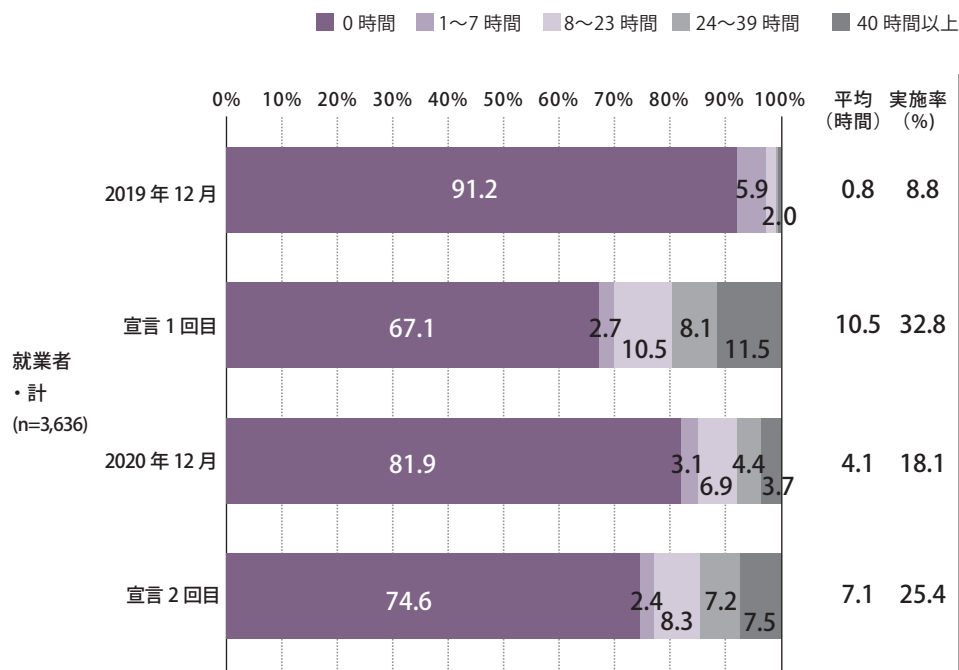
まず、新しい働き方への変化として、テレワークについてみてみよう。就業者の1週間のテレワーク時間をみると、週1時間以上テレワークを実施した割合は、1回目の宣言下で32.8%と、コロナ前の8.8%から急速に伸びた。ただし、宣言解除後に18.1%まで減少し、2回目の宣言下でも25.4%と、1回目の宣言下のように伸びなかった(図表①)。1回目の緊急事態宣言により、テレワークへの移行が一気に進むかと思われたが、その動きは減速傾向にあるといえる。

ただし、1週間のテレワーク時間の分布をみると、興味深い傾向も確認できる。週40時間以上という、週に1度も出社しない完全なテレワークで勤務している状態の人たちが、宣言1回目以降、一定数存在し続けているのだ。コロナ前は、ほとんどいなかった、テレワークだけで働くというスタイルが、一部において定着している兆しがうかがえる。

*1 2回の宣言の影響を比較するために、集計対象を居住エリアが2回目の宣言で対象地域(東京、神奈川、埼玉、千葉、栃木、愛知、岐阜、京都、大阪、兵庫、福岡)であるものに限定している。



図表① 1週間のテレワーク時間*2



集計対象:比較調査時点で同じ仕事を継続している就業者(いずれかの時点で休業していた者を除く)

*2 本稿の横100%の帯グラフにおいて、2.0未満の値は表示を省略している。また、%表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある。

一部、テレワークを定着させている兆しあり

テレワークのしやすさというのは、業種によっても異なるであろう。業種別にテレワーク時間を見ると(図表②)、テレワーク実施率に大きな差があり、情報通信業で最も高く、逆に、飲食店、宿泊業では実施率が低いことが確認できる。

4時点の推移をみると、宣言下でテレワーク実施率が高まっても、宣言解除後には減少する傾向も、就業者全体の傾向と同じである。ただし、テレワーク実施率が高い、情報通信業、不動産業、製造業、金融・保険業においては、1回目の宣言解除以降も、継続してテレワークを実施している傾向がみられる。

つづいて、分布に着目すると、40時間以上という、テレワークだけで働いている人が、テレワーク実施率が高い業種にだけでなく、幅広い業種において、一部存在することがわかる。一方で、同じ業種の中でも、週1時間もテレワークをしていない人も多くおり、例えば、最もテレワーク実施率が高い情報通信業でも、宣言1回目で38.0%の人がテレワークをまったく行っていない。

業種によって、テレワークの実施率は大きく異なるものの、同じ業種の中でも、テレワークをまったく行っていない層、部分的に導入した層、完全にテレワークに移行した一部の層と、分かれていることがわかる。

図表② 1週間のテレワーク時間（業種別、%）

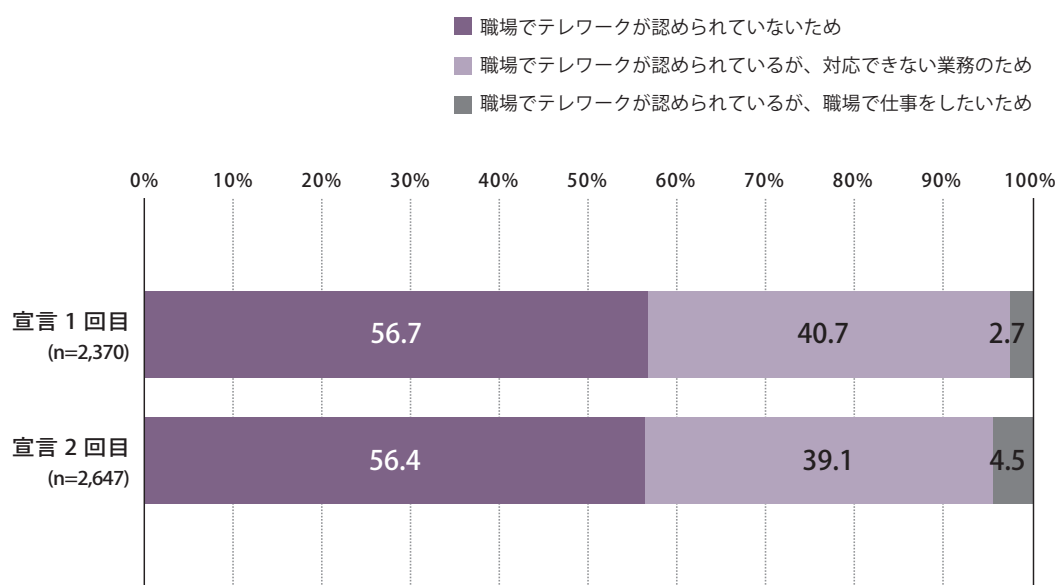
	■ 0時間 ■ 1~7時間 ■ 8~23時間 ■ 24~39時間 ■ 40時間以上					平均 (時間)	実施率 (%)	
	2019年12月	2020年12月						
情報通信業 (n=292)	2019年12月	84.4	8.1	5.5		1.6	15.6	
	宣言1回目	38.0	2.4	9.2	16.4	34.1	25.0	62.1
	2020年12月	48.9	4.9	15.3	13.2	17.7	14.3	51.1
	宣言2回目	45.3	2.2	8.8	17.2	26.5	19.5	54.7
教育・学習支援 (n=133)	2019年12月	70.7	19.9	6.2	3.2		2.1	29.3
	宣言1回目	47.2	7.0	23.0	10.7	12.1	14.4	52.8
	2020年12月	81.1	6.6	6.9	3.1	2.4	3.2	19.0
	宣言2回目	75.4	5.8	8.1	8.2	2.5	5.2	24.6
製造業 (n=675)	2019年12月	92.5	5.9				0.4	7.6
	宣言1回目	61.3	12.0	9.6	15.7		13.5	38.7
	2020年12月	76.3	2.6	9.7	7.1	4.4	5.7	23.8
	宣言2回目	69.4	11.3	8.5	9.4		9.0	30.5
金融・保険業 (n=160)	2019年12月	91.4	4.9	3.0			0.6	8.6
	宣言1回目	57.5	2.8	11.3	14.8	13.6	13.0	42.5
	2020年12月	77.2	4.4	9.2	4.9	4.4	4.7	22.9
	宣言2回目	64.3	6.6	14.8	7.1	7.1	8.4	35.6
公務 (n=196)	2019年12月	96.8	3.2				0.1	3.2
	宣言1回目	54.4	3.6	22.9	9.2	9.9	12.8	45.6
	2020年12月	86.8	3.3	7.8	2.0		1.5	13.1
	宣言2回目	72.4	13.6	5.9	6.9		7.2	27.4
不動産業 (n=96)	2019年12月	86.0	12.4				0.6	14.0
	宣言1回目	60.9	5.2	17.5	6.8	9.6	11.3	39.1
	2020年12月	75.8	5.6	9.8	8.8		3.8	24.2
	宣言2回目	70.6	2.3	10.8	12.4	4.0	7.9	29.5
電気・ガス・ 熱供給・水道業 (n=61)	2019年12月	93.1	6.9				0.1	6.9
	宣言1回目	68.2	13.1	9.2	9.5		9.6	31.8
	2020年12月	82.5	2.5	9.7	3.4		3.6	17.5
	宣言2回目	86.2	8.0	4.0			2.4	13.8
建設業 (n=175)	2019年12月	94.7	3.7				0.5	5.4
	宣言1回目	71.6	2.1	10.7	8.2	7.4	9.2	28.4
	2020年12月	90.0	4.1	2.3			2.1	9.9
	宣言2回目	78.2	6.4	8.0	7.3		7.0	21.7
サービス業 (n=345)	2019年12月	91.4	4.2	2.7			1.2	8.6
	宣言1回目	69.1	4.1	10.0	7.7	9.1	8.9	30.9
	2020年12月	82.4	4.3	5.5	2.7	5.1	4.2	17.6
	宣言2回目	73.9	3.4	7.6	7.6	7.5	7.2	26.1
卸売・小売業 (n=416)	2019年12月	92.0	6.2				0.6	8.0
	宣言1回目	77.0	3.4	7.6	7.2	4.8	5.7	23.0
	2020年12月	87.5	3.1	5.8	2.7		2.1	12.5
	宣言2回目	79.9	2.8	8.3	5.7	3.3	4.5	20.1
運輸業 (n=310)	2019年12月	95.8					0.6	4.2
	宣言1回目	83.4	7.0	3.2	4.9		4.5	16.5
	2020年12月	93.7	3.1				1.1	6.3
	宣言2回目	87.9	2.5	2.8	2.6	4.1	3.3	12.0
医療・福祉 (n=402)	2019年12月	93.1	5.2				0.5	6.9
	宣言1回目	87.0	2.4	4.0	4.7		3.6	13.0
	2020年12月	95.6					0.9	4.4
	宣言2回目	89.0	4.8	2.9			2.4	11.0
飲食店、宿泊業 (n=94)	2019年12月	93.5	5.2				0.3	6.4
	宣言1回目	87.1	3.6	3.7	2.8	2.8	2.7	12.9
	2020年12月	95.5	4.5				0.1	4.5
	宣言2回目	94.0	2.8				1.8	5.9

集計対象：比較調査時点で同じ仕事を継続している就業者（いずれかの時点で休業していた者を除く）注：業種は、宣言1回目でテレワークの平均時間が多かったものから順に並べている

要因のひとつは、変わらない企業にあり

同じ業種の中でも、テレワーク移行に差が生じた要因は、そもそもテレワークで対応できる業務内容なのかといったことによるものだけではないようだ。緊急事態宣言下に週1時間もテレワークをしなかったと回答した雇用者に、テレワークをしなかった理由をきくと、「職場で認められていないため」が最も多く、1回目の宣言下で56.7%、2回目で56.4%と、その割合はほとんど変わらなかった(図表③)。コロナショックを経ても、職場要因でテレワークができないという状態が続いている。

図表③ テレワークをしなかった理由



集計対象:比較調査時点で同じ仕事を継続している雇用者(いずれかの時点で休業した者を除く)で、各調査時点でテレワーク時間が0時間の者

収入減のショックは、一部に集中

次に、収入への影響についてみていく。コロナ前の2019年12月と比較した、収入の増減についてみると、コロナ前と比べて収入が「減った・計」の就業者の割合は、2020年5月(宣言1回目)で31.7%、2021年1月(宣言2回目)で25.3%と減少傾向であった(図表④)。ただし、その割合は業種によって大きく異なり、2020年5月(宣言1回目)に「減った・計」の割合が高かった飲食店、宿泊業(66.2%)や運輸業(41.8%)においては、2021年1月(宣言2回目)でもそれぞれ51.2%、40.4%と多くの人で収入減が続いている。一方で、宣言1回目も2回目も、最も割合が高かったのは「変化なし」(宣言1回目63.6%、2回目68.9%)であり、収入減のショックは一律ではなく、一部に集中していることがわかる。

図表④ 2019年12月と比較した収入の増減(業種別、%)

		■ 給与は支払われなかった ■ 41%以上減った ■ 21~40%減った ■ 11~20%減った ■ ~10%減った ■ 変化なし ■ ~10%増えた ■ 11%以上増えた								減った 計 ▼	増えた 計 ▼		
就業者・計 (n=3,784)	宣言1回目	6.8	6.7	6.8	10.7				63.6	3.2	31.7	4.7	
	宣言2回目	3.6	4.0	6.3	10.9				68.9	4.1	25.3	5.8	
飲食店・ 宿泊業 (n=121)	宣言1回目	6.6	25.1		17.6	12.0	4.9	29.5		3.4	66.2	4.3	
	宣言2回目	10.0	12.0	11.5	16.5				44.7	3.3	51.2	4.1	
教育・ 学習支援 (n=148)	宣言1回目	14.0	5.3	4.7	7.0				52.5	11.4	3.4	32.8	14.8
	宣言2回目	6.3	2.6	3.4	10.2				74.1	3.1	22.4	3.6	
運輸業 (n=313)	宣言1回目	5.9	8.4	11.5	15.5				56.7		41.8	1.4	
	宣言2回目	6.3	6.0	10.5	16.4				54.6	2.4	2.6	40.4	5.0
サービス業 (n=380)	宣言1回目	11.9	8.1	5.3	11.6				58.8	2.8	38.3	3.0	
	宣言2回目	4.6	6.1	5.5	11.5				65.9	3.5	2.5	28.1	6.0
製造業 (n=679)	宣言1回目	4.7	8.7	8.3	14.3				59.7	2.2	36.7	3.7	
	宣言2回目	4.2	9.3	14.7				63.6	4.3	30.3	6.1		
卸売・ 小売業 (n=432)	宣言1回目	6.4	4.4	7.8	10.1				64.3	4.4	2.4	28.9	6.8
	宣言2回目	3.8	3.7	6.2	10.3				69.5	4.5	24.6	5.9	
建設業 (n=179)	宣言1回目	4.3	6.7	7.7	8.9				66.9	3.5	2.0	27.6	5.5
	宣言2回目	2.4	3.3	5.8	6.5				78.1	2.6	18.3	3.6	
電気・ガス・ 熱供給・ 水道業 (n=56)	宣言1回目	5.2	6.3	5.6	14.0				67.0		31.1	1.8	
	宣言2回目	2.1	5.5	13.6				74.4	2.6	21.1	4.4		
金融・ 保険業 (n=167)	宣言1回目	3.5	2.3	5.9	14.3				68.8	2.2	3.0	26.1	5.2
	宣言2回目	2.5	3.9	8.1				77.7	4.0	2.5	15.8	6.5	
情報通信業 (n=298)	宣言1回目	3.6	5.9	7.0	6.3				70.9	4.6	23.2	5.9	
	宣言2回目	3.7	2.8	3.6	11.0				68.1	7.5	3.3	21.1	10.8
医療・福祉 (n=413)	宣言1回目	4.2	4.5	3.6	9.9				71.7	4.3	22.4	5.9	
	宣言2回目	2.5	3.9	5.6				79.8	4.6	14.5	5.7		
不動産業 (n=99)	宣言1回目	5.6	7.2	7.6				77.1		22.3	0.6		
	宣言2回目	3.8	6.3	2.9	6.4				76.7	2.7	19.3	3.9	
公務 (n=198)	宣言1回目	2.5	3.2	6.1				85.0		12.9	2.1		
	宣言2回目	4.1	8.7				81.4	4.0	14.3	4.3			

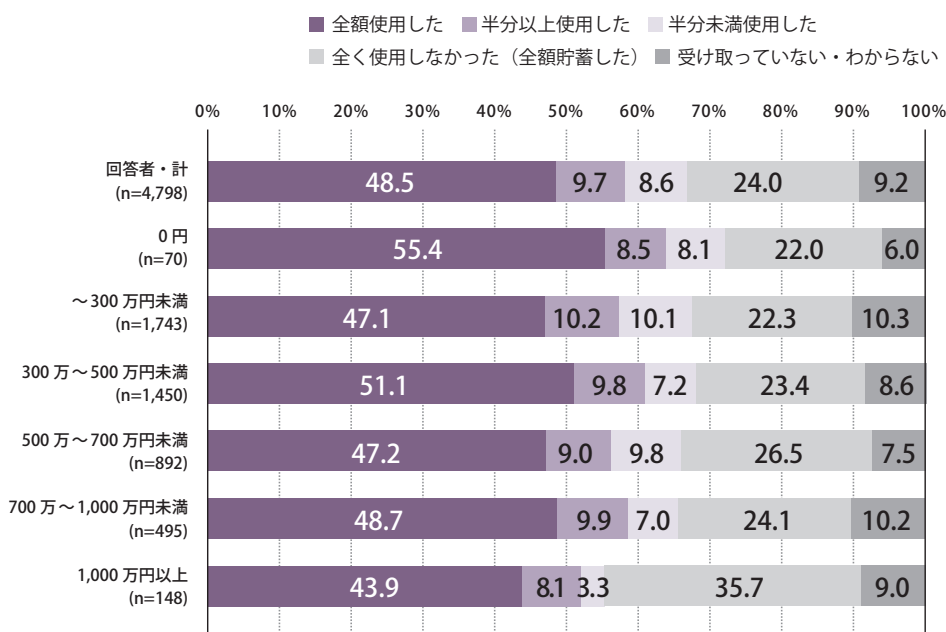
集計対象:比較調査時点で同じ仕事を継続している就業者(休業者含む) 注:業種は、宣言1回目で「変化なし」の割合が低いものから順に並べている

定額給付金の効果は限定的

そのような中、2020年5月頃から11月頃に支給された1人あたり10万円の特別定額給付金(家族がいる場合は家族全員分)の効果はどうであったか。定額給付金の使用について、本人の年収別にみると、年収が高いほど「全額使用した」の割合が低くなる一方で、「全く使用しなかった(全額貯蓄した)」の割合が高くなる傾向があった(図表⑤)。年収1000万円以上では、「全く使用しなかった(全額貯蓄した)」は35.7%であった。

先ほどみたように、コロナによる収入減は一部の業種に集中しており、就業者の6割はコロナ前と収入が変わらなかった。ショックが一律ではなく、一部に偏っている状態の中での定額給付金は、年収が高い層ほど貯蓄に流れ、その効果は限定的であったといえる。

図表⑤ 特別定額給付金の使用について(年収別)



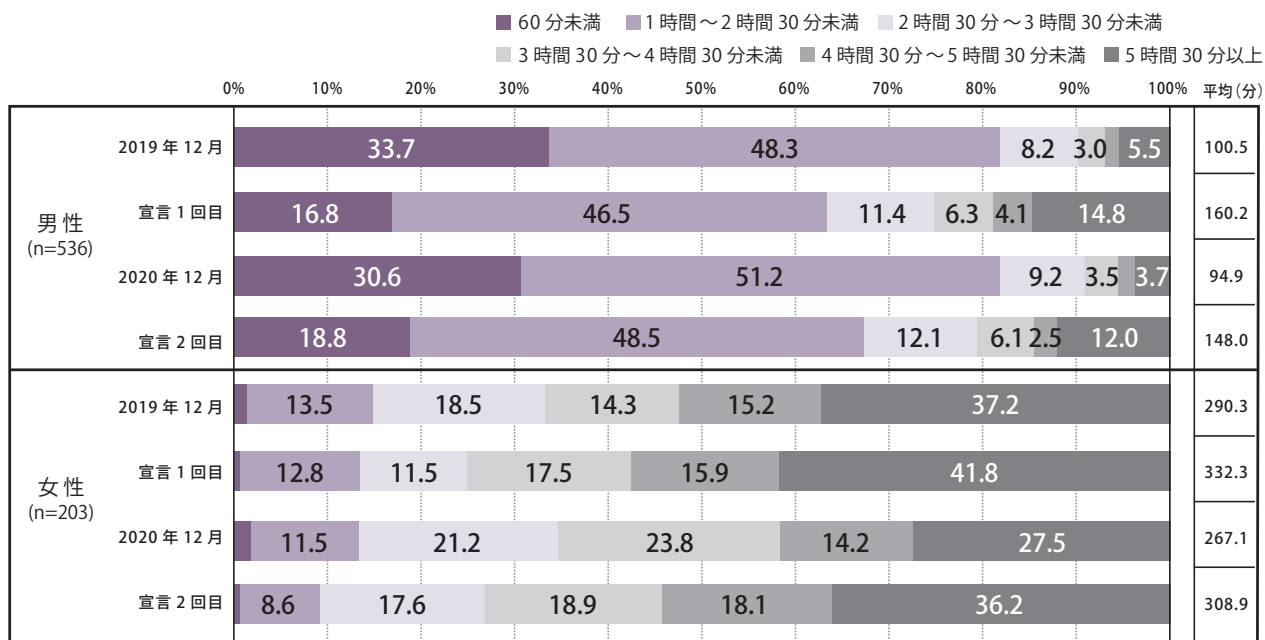
集計対象:「全国就業実態パネル調査2021 臨時追跡調査」 回答者

宣言下の家事・育児時間は増加

さいごに、生活への影響についてもみておく。末子年齢11歳以下の子どもをもつ就業者の1日の家事・育児時間をみると、宣言下で男女ともに家事・育児時間が増加傾向にあった(図表⑥)。

その背景としては、緊急事態宣言下における労働時間が平均的に大きく減少

図表⑥ 家事・育児時間（末子年齢が11歳以下の子どもをもつ就業者：男女別）



集計対象：比較調査時点で同じ仕事を継続している就業者（いずれかの時点で休業した者を除く）、かつ「全国就業実態パネル調査2021」で末子年齢11歳以下と回答の者

したことが考えられる。1週間の労働時間(平均)は、コロナ前が40.0時間、1回目の宣言下で34.9時間、解除後の2020年12月で39.1時間に戻り、2回目の宣言下で38.2時間であった。

ただし、労働時間が減ると、家事・育児時間が増えるという現象は、緊急事態宣言下という条件がそろってはじめて起こった可能性がある。つまり、今回の宣言下では、感染症拡大予防のために外食や外出が制限されたことで、減少した労働時間は、そのまま家庭で過ごす時間となった。アフターコロナにおいても、労働時間の減少が、そのまま家事・育児時間の増加につながるかは、以前、同調査で行った分析^{*3}を踏まえると疑わしい。ただし、コロナをきっかけに、実際に家事・育児に費やす時間を増やしたことで、それが習慣化する可能性もある。この後も継続する調査において、観測していきたいと思う。

*3 萩原牧子「“妻の年取”が低いほど、夫は育児をサボる」PRESIDENT Online <https://president.jp/articles/-/23634?page=4>

一律ではない働き方の変化は、この後の働き方の格差につながる

ここまで、4時点の調査を活用し、コロナ前の2019年12月時点で就業していた人の、宣言1回目、宣言解除後(2020年12月)、宣言2回目の就業実態を比較した結果、テレワークへの移行や、収入減少といったショックは、一律ではなく、人によって差が大きいことが明らかになった。

テレワークについては、コロナをきっかけに本格的に導入へと舵をきったと

ころ、いったん取り入れたものの継続しなかったところ、そもそも導入しなかったところと、同じ業種内でも分かれていた。厚生労働省委託事業「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(2020)によると、新型コロナウイルス感染症の影響によって在宅勤務を経験したもののうち約7割が「入社しないとできないと思われていた仕事もテレワーク(在宅勤務)で可能であると気付けた」という設問に「そう思う」「ややそう思う」と回答している。宣言下でテレワークにどのように対峙するかによって、得られた経験や気付きは異なるはずだ。それが、この後の働き方の差につながる可能性がある。

また、コロナによる収入減は一部の業種に集中しており、就業者の6割はコロナ前と収入が変わらなかった。要請を受けて休業したり、感染予防で顧客が大幅に減少したりするなど、コロナによって仕事に大きな打撃を受けているのは一部の業種の人たちに偏っている。その一方で、多くの人たちは、時差出勤やテレワークなどといった、いつもよりは異なる働き方こそ求められたものの、いつもと大きく変わらない仕事をして、変わらない収入を得られている。今後、コロナの影響が長引けば、収入減といったショックは蓄積されて格差はますます大きくなる。ショックが大きい人に、確実に届く支援が求められるだろう。

以上が、本プロジェクトからの中間報告である。こののち、研究会メンバーで総力を挙げ、分析と議論を重ねたうえで、この時代の変化を「歴史証言」としてしっかりと記録したいと思う。

