

コロナショックと働き方の変化

大正大学地域構想研究所教授
村木 太郎

自己紹介

1954年 北海道生まれ(現在67歳)

1978～2013年 厚生労働省で東京労働局長、総括審議官等を歴任

2014～2015年 日本生命保険相互会社

2015～2019年 (公社)全国シルバー人材センター事業協会専務理事

2020年～ 大正大学地域構想研究所教授

専門分野 労働経済、障害者・高齢者等の就労・福祉

主な社会的活動

(一社)若草プロジェクト統括理事(若い女性や少女たちの支援)

(社福)南高愛隣会理事(障害者福祉)

(NPO)ストローク会理事長(障害者就労)

(一社)ダイバーシティ就労支援機構理事(ダイバーシティ就労)

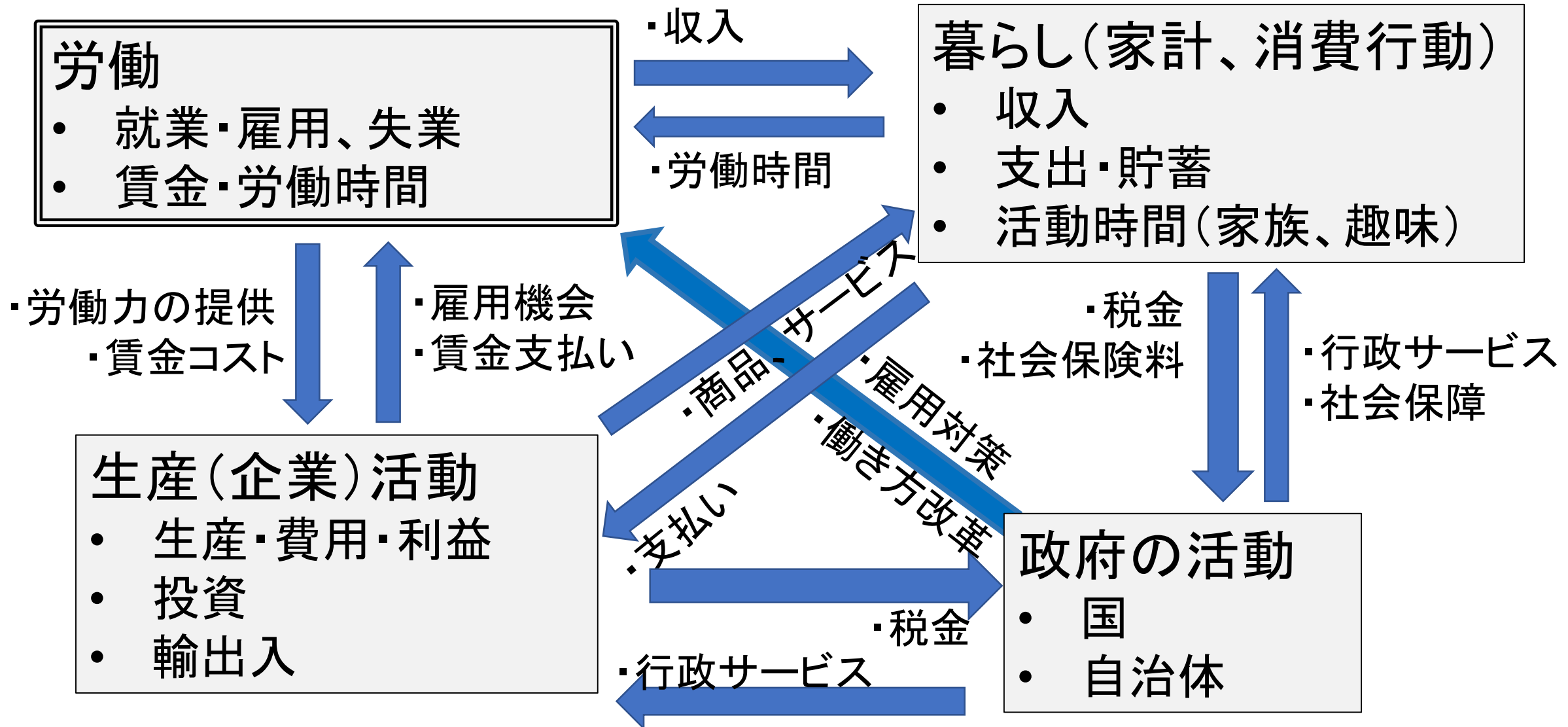
(公財)Uビジョン研究所理事(高齢者福祉) 等

本日本話する内容

- I コロナショックが雇用に与えた影響
- II 働き方改革の流れとコロナショックの影響

I コロナショックが雇用に与えた影響

労働と経済活動の関係



労働経済の基本的な統計

1.雇用失業情勢

- 就業者数・雇用者数
- 失業率・失業者数
- 求人倍率

2.賃金・労働時間

- 現金給与総額・実質賃金指数
- 総実労働時間・所定外労働時間

3.労働コスト

- 労働生産性
- 雇用過不足感

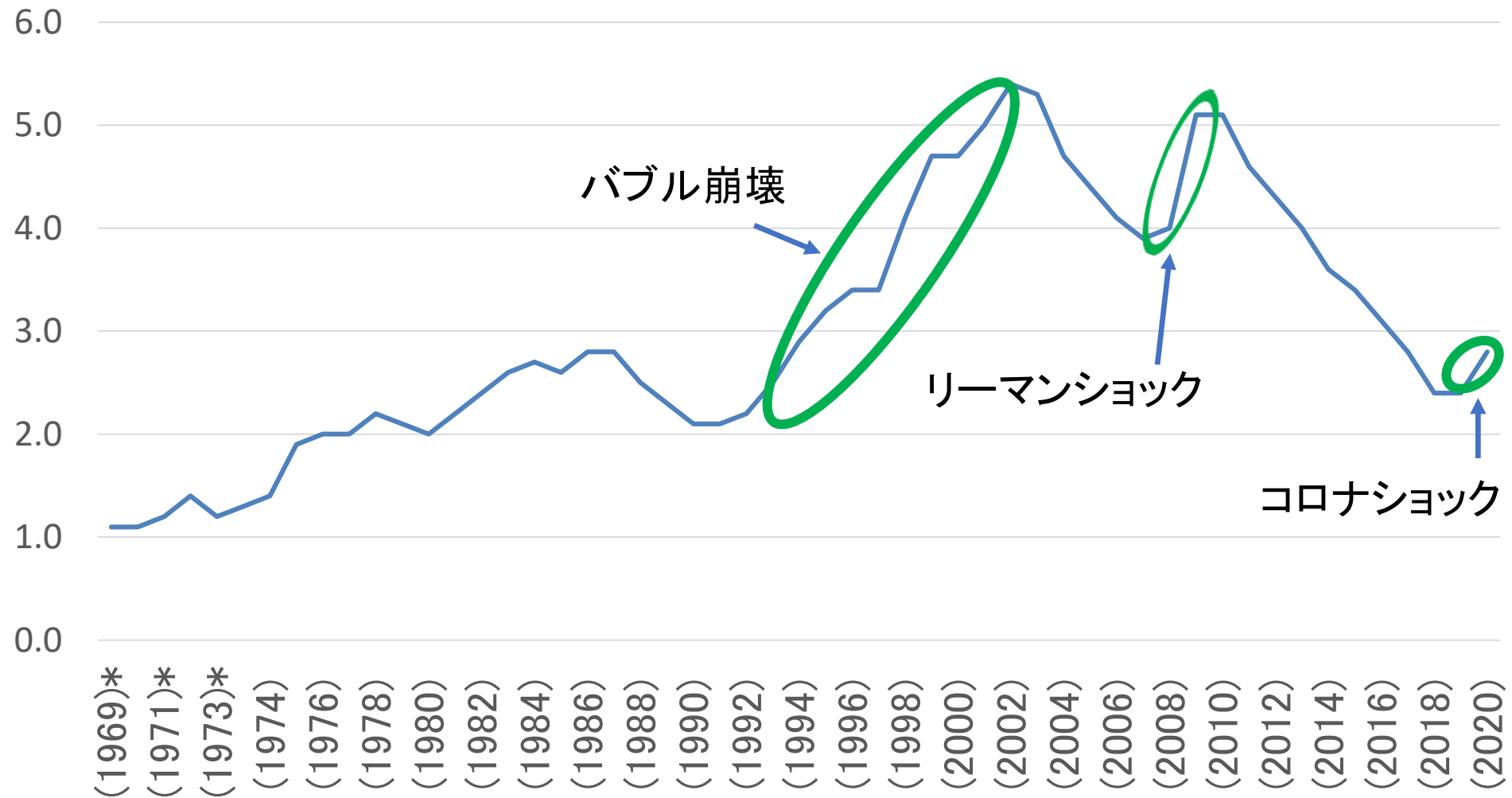
4.家計・物価

- 家計消費支出
- 消費者物価

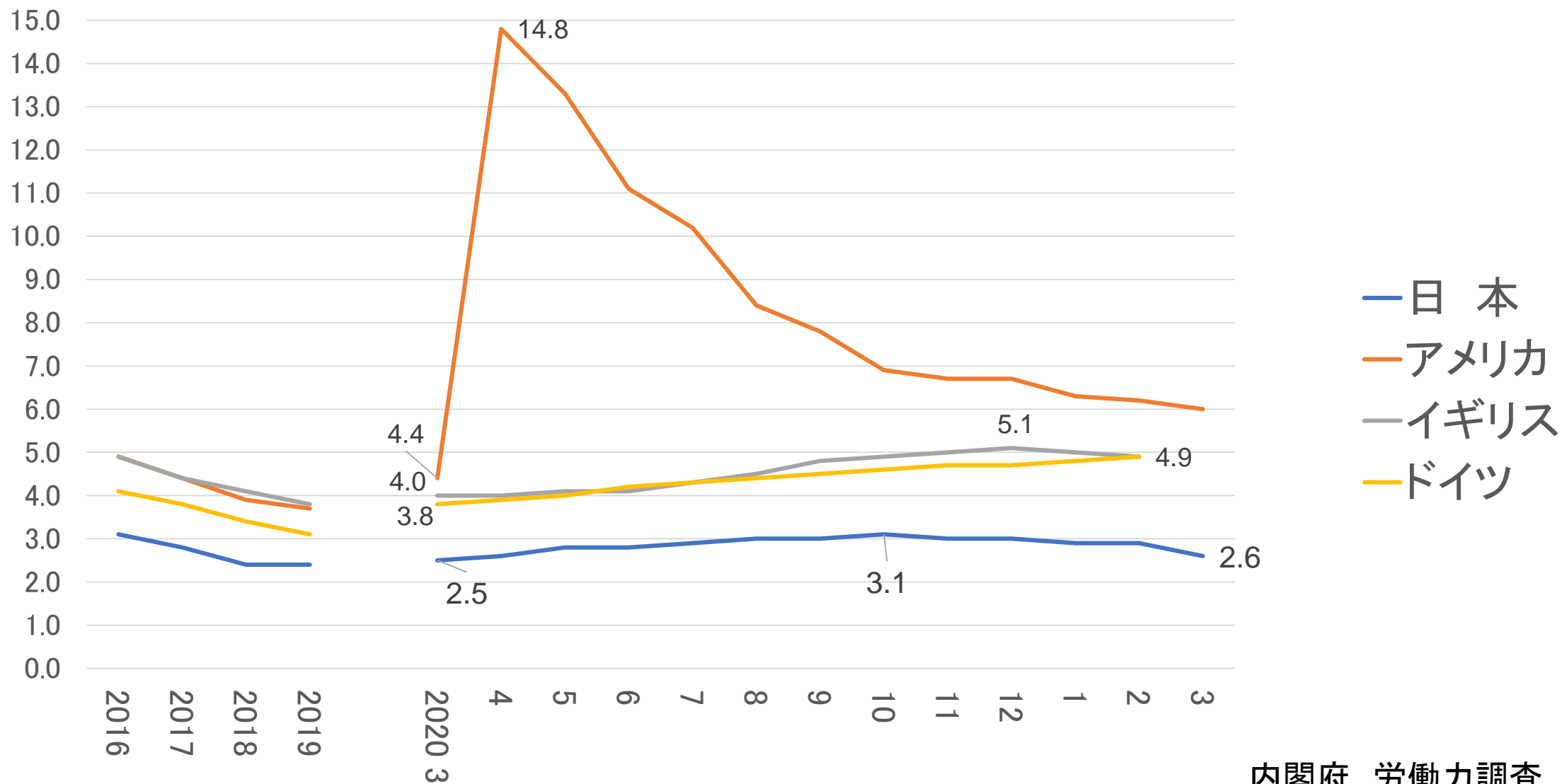
コロナショックの雇用面への影響

- トータルの影響は(今のところ)これまでのショックより小さい
- 特定の産業や労働者への影響が大きい
(脆弱なところに大きなしわ寄せが来ている)
- 長期化するとダメージが大きくなるおそれがある

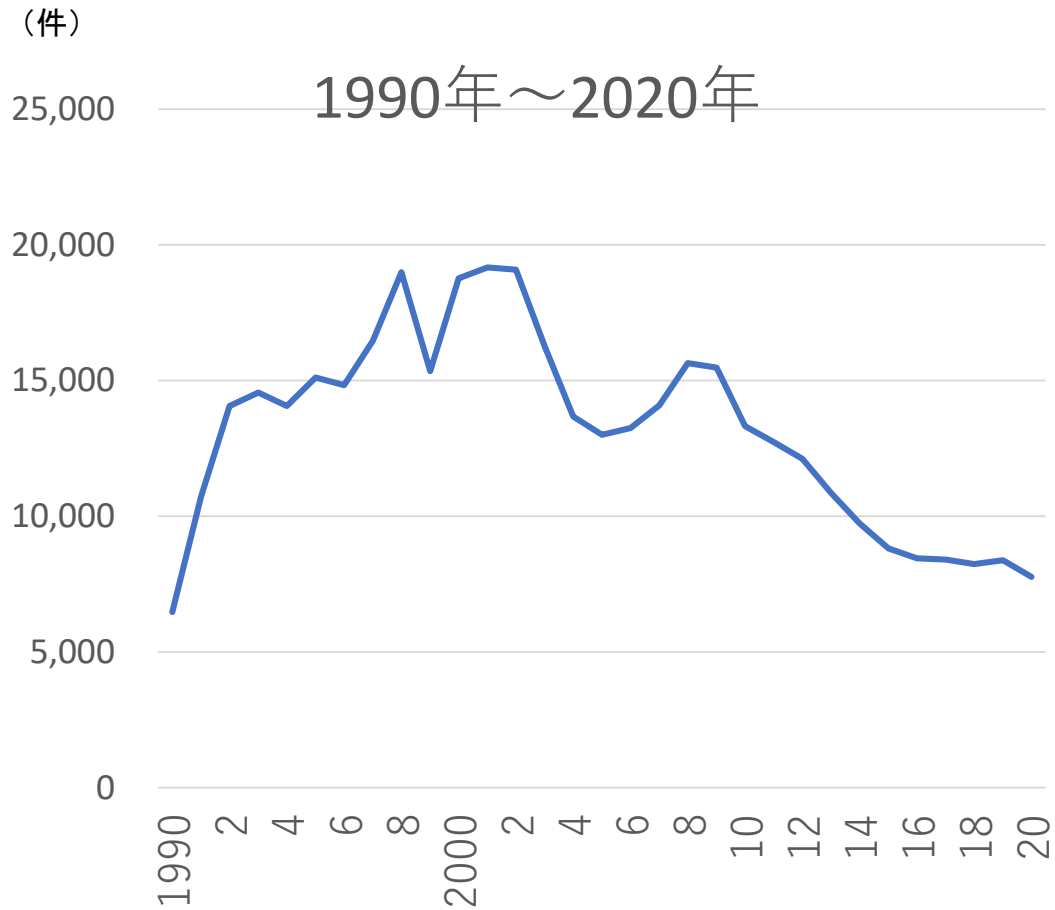
失業率の上昇は小さい



各国と比較しても上昇幅が小さい



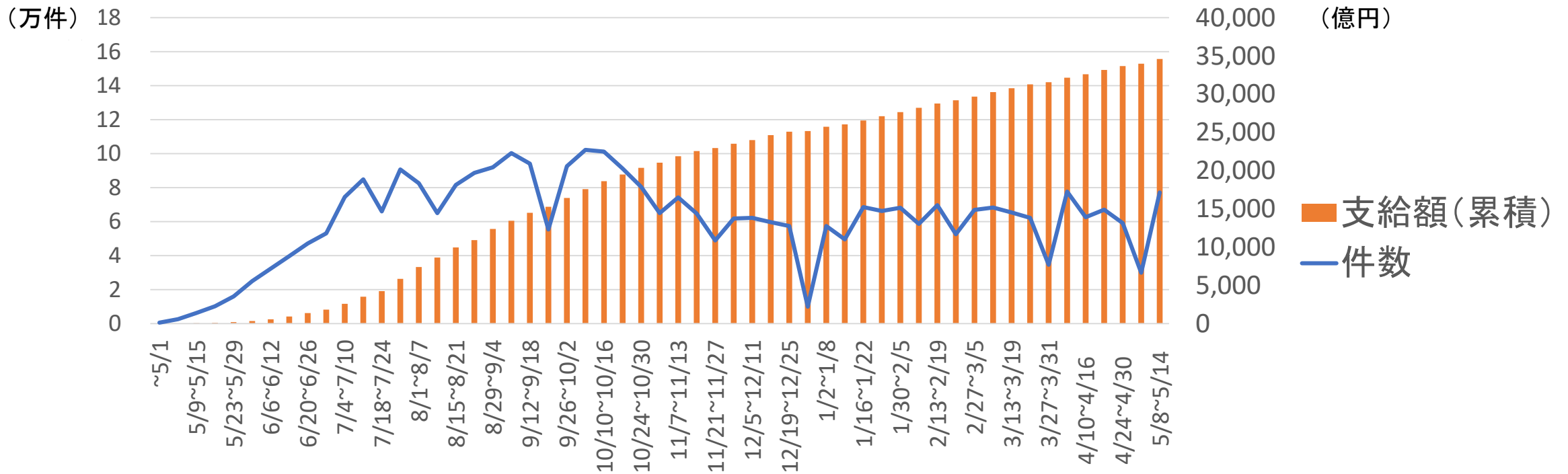
倒産件数は増えていない



東京商工リサーチ調べ

企業の雇用維持努力が続いている

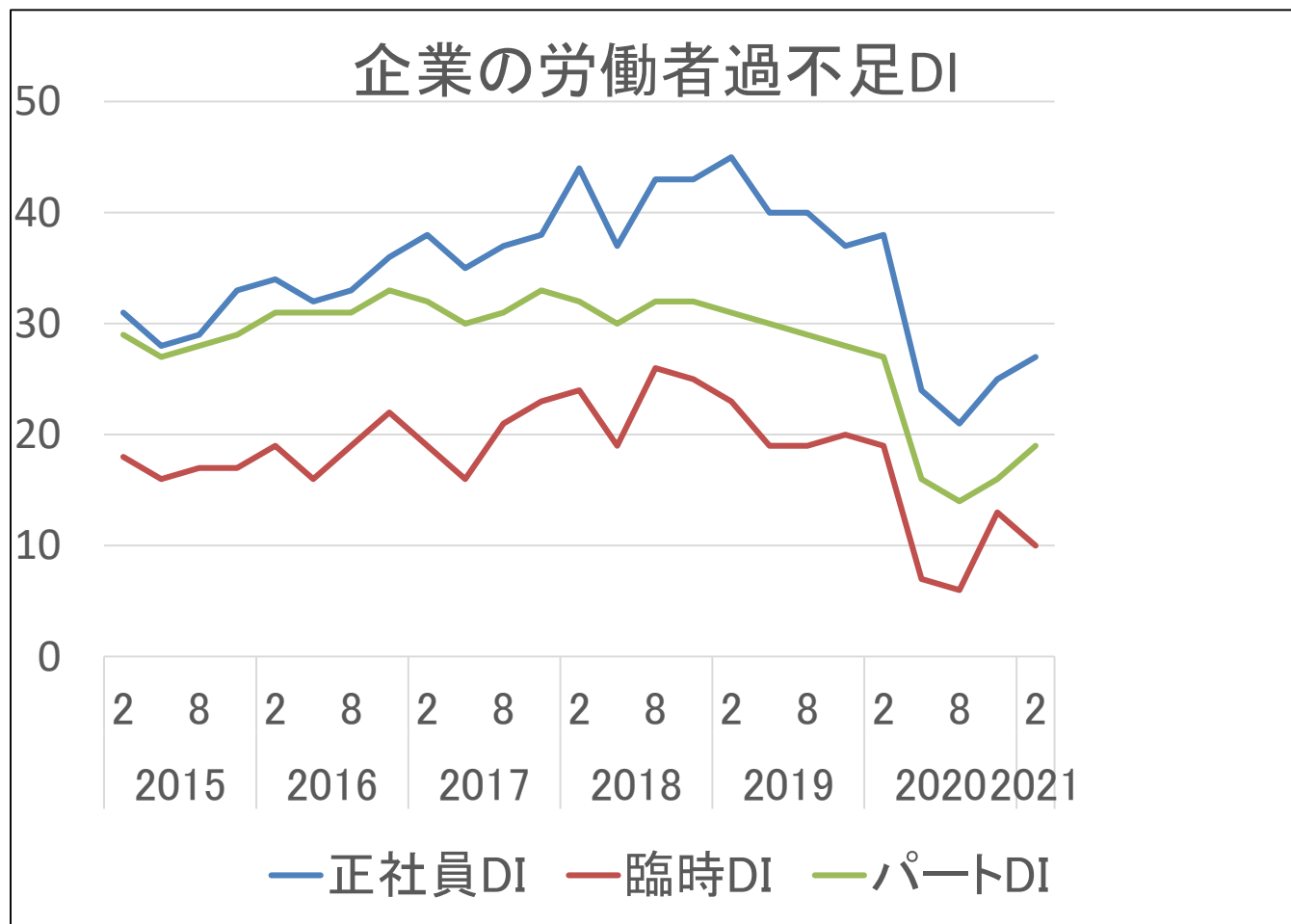
➤ 雇用調整助成金(＊)の活用



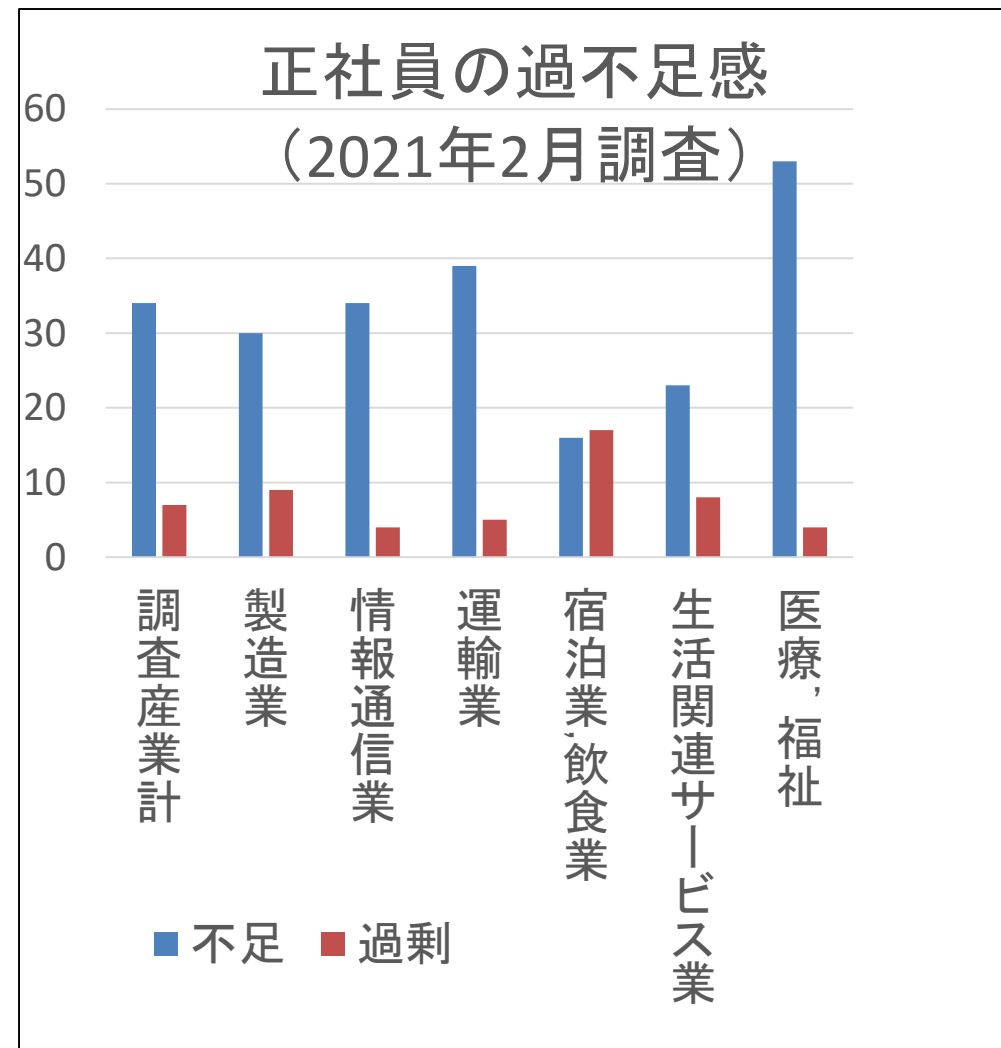
- 新規事業の展開
- 在籍出向

＊「雇用調整(休業)」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部(コロナ特例で4/5~10/10)を雇用保険(企業支払い分)で助成

人手不足感が根強い

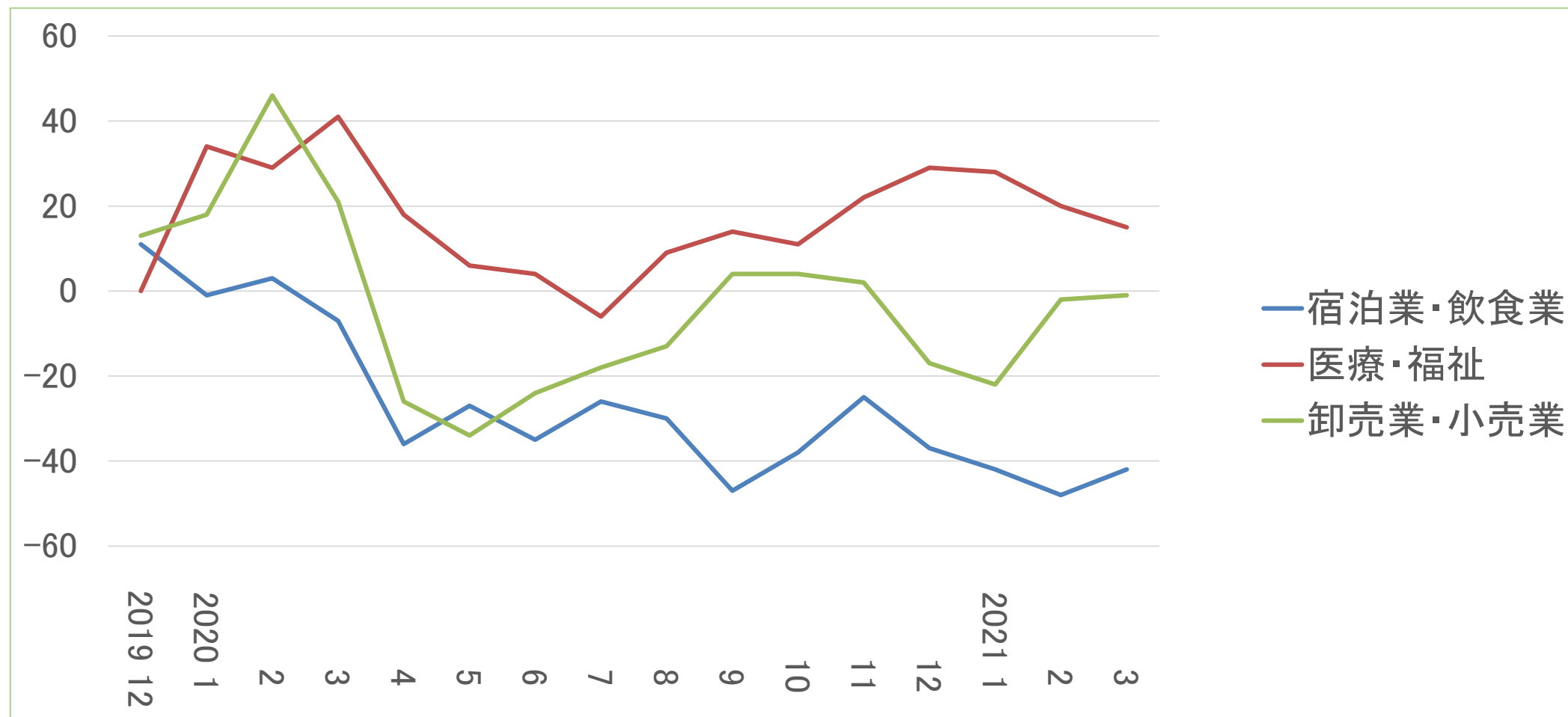


DI=「労働者不足」企業割合－「労働者過剰」企業割合

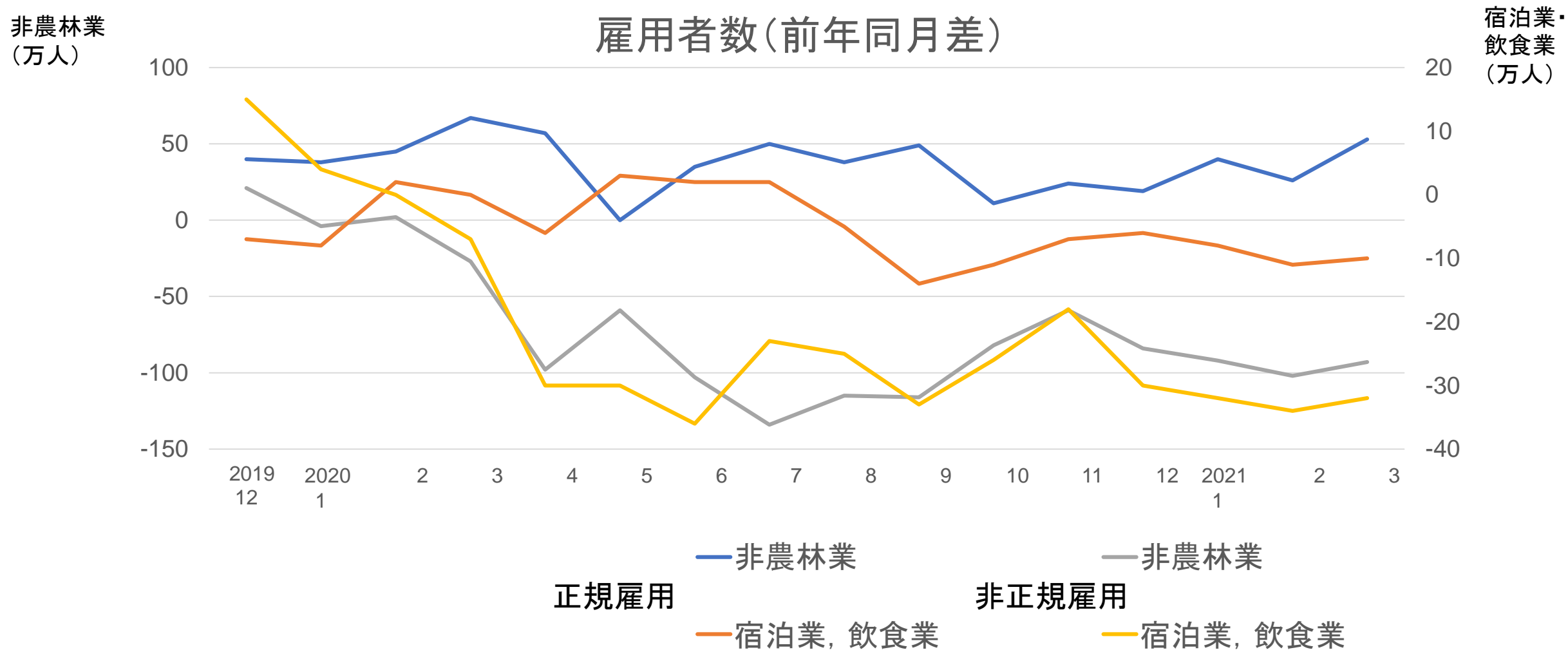


特定の産業で大幅な雇用者減

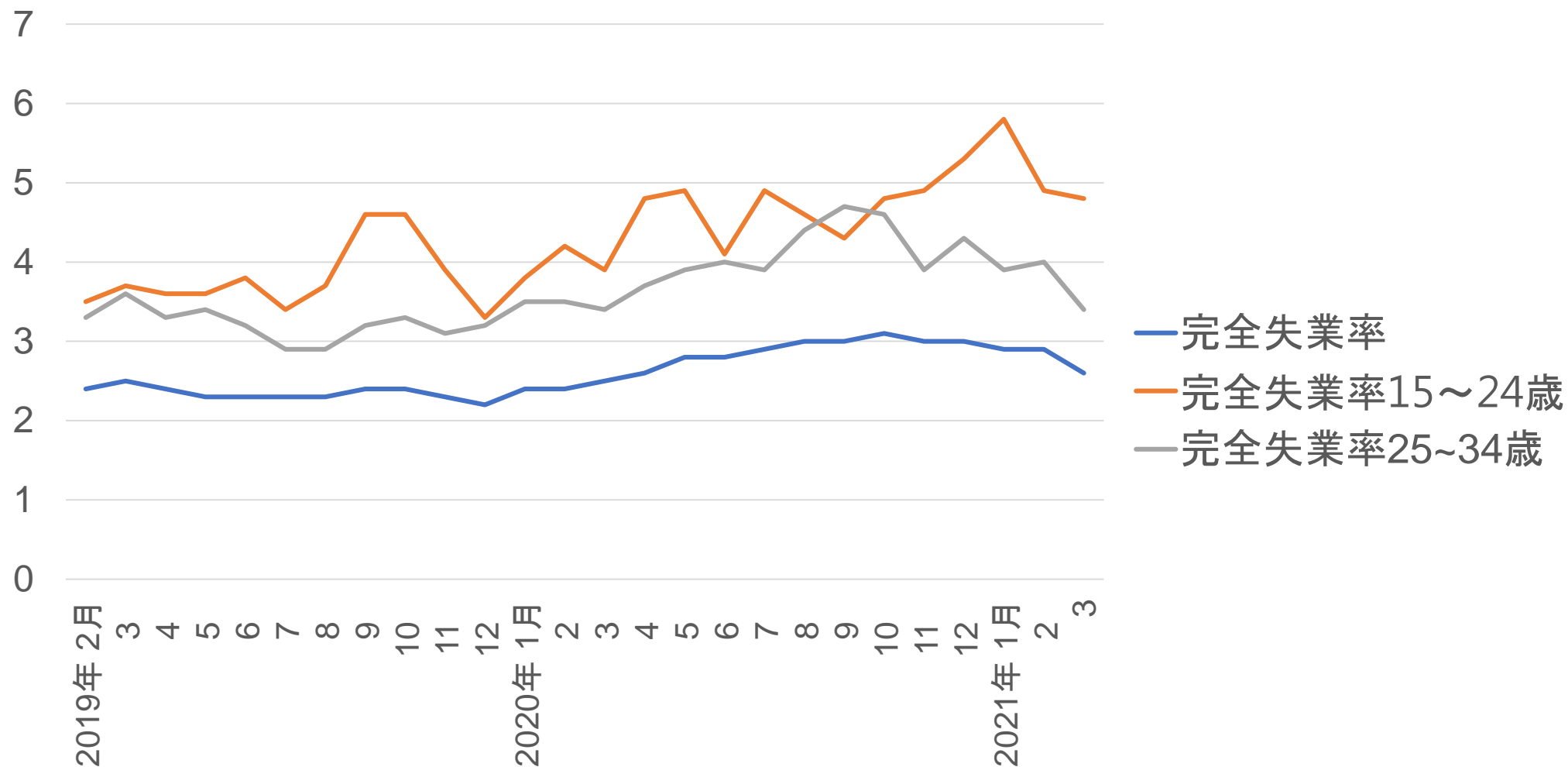
(前年同月差、万人)



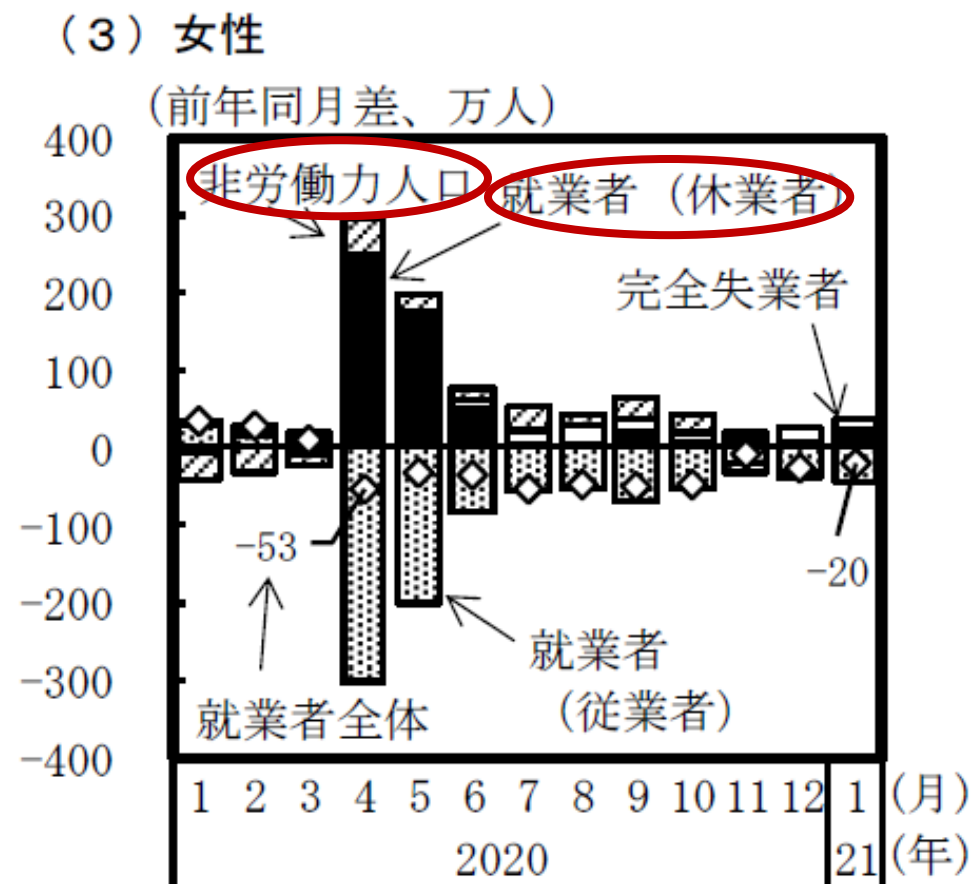
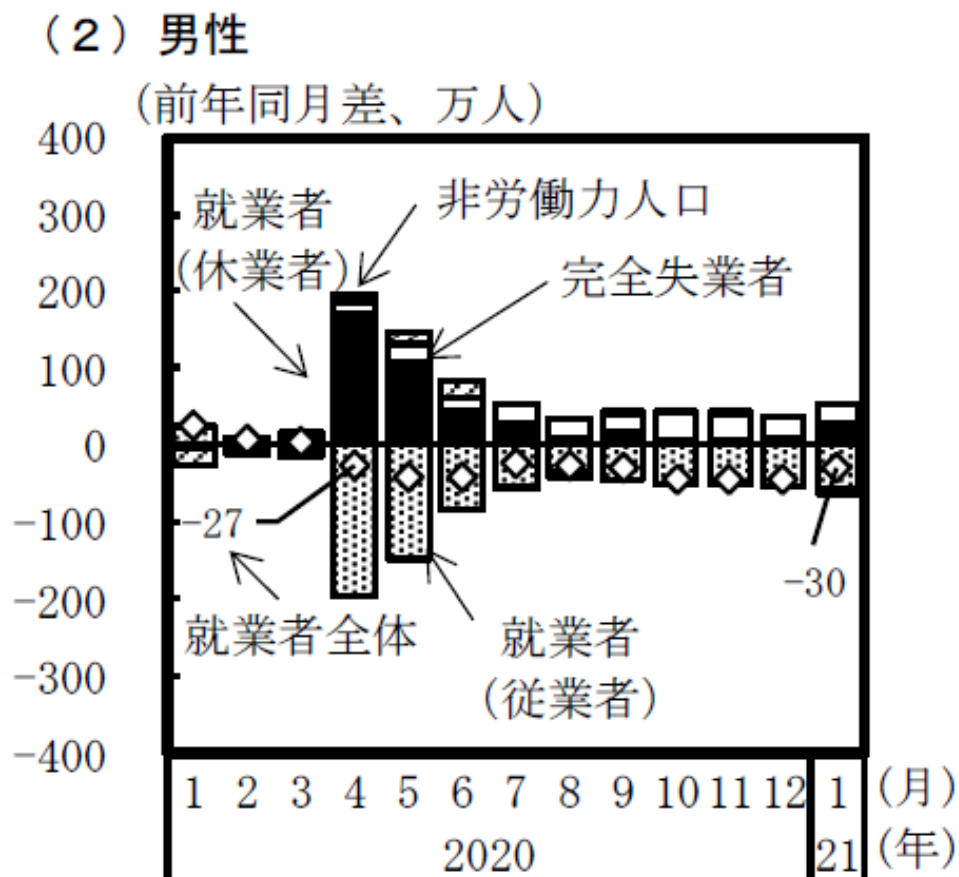
非正規雇用者が大きく減少



若年層の失業率が上昇



潜在的な失業者(休業者、就業断念者)が増加



* 就業断念者は非労働力人口になる

内閣府 「日本経済2020－2021」

今後の雇用の見通し

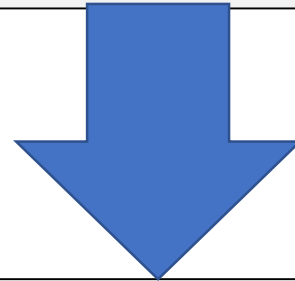
- 雇用失業は遅行指標。遅れて影響が出てくる
- ショックが長引くにつれて影響の拡大が懸念される
- 産業間の労働移動が円滑に行われるか
- ダメージを大きく受けた非正規雇用者等の状況がどうなるか
- 雇用の安定が消費の回復に大きな影響を与える

Ⅱ 働き方改革の流れと コロナショックの影響

働き方改革

背景

- 少子高齢化
- 働く人のニーズの多様化
- グローバル化
- 情報化、サービス経済化



目指す姿

男性中心、集団的な働き方
からの脱却

- 個々の事情に応じた多様な働き方
- 働く人の増加と生産性の向上
- 国民生活の向上

働き方改革の具体的な内容

1. 雇用格差の是正
2. ダイバーシティ(多様化)の推進
3. 柔軟な働き方の推進
4. 長時間労働の是正
5. ハラスメントの防止

アンケート調査その1

あなたの自治体の非常勤職員の割合は？

- ① 常勤職員よりかなり多い
- ② 常勤職員と同じくらい
- ③ 常勤職員よりかなり少ない
- ④ わからない

* あなたが仕事をしている庁舎全体
についてお答えください

チャット欄(画面下部)に送った
URLまたは下のQRコードを使っ
て、回答欄からお答えください。

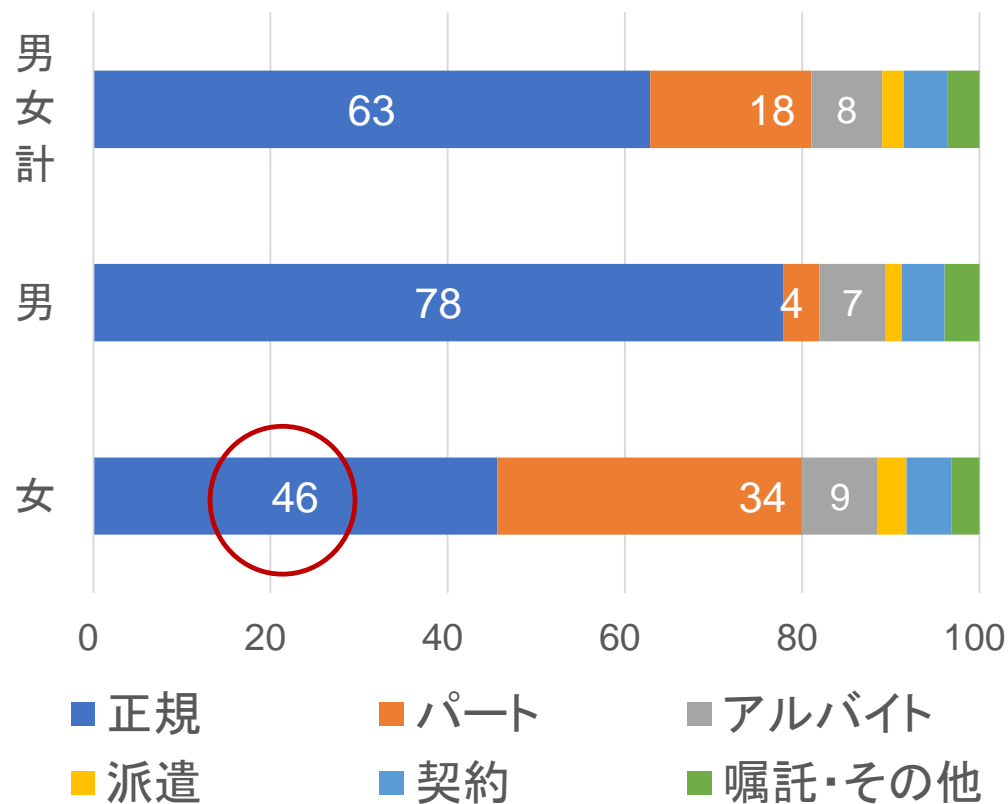


<https://forms.office.com/r/UDeptSnzPk>

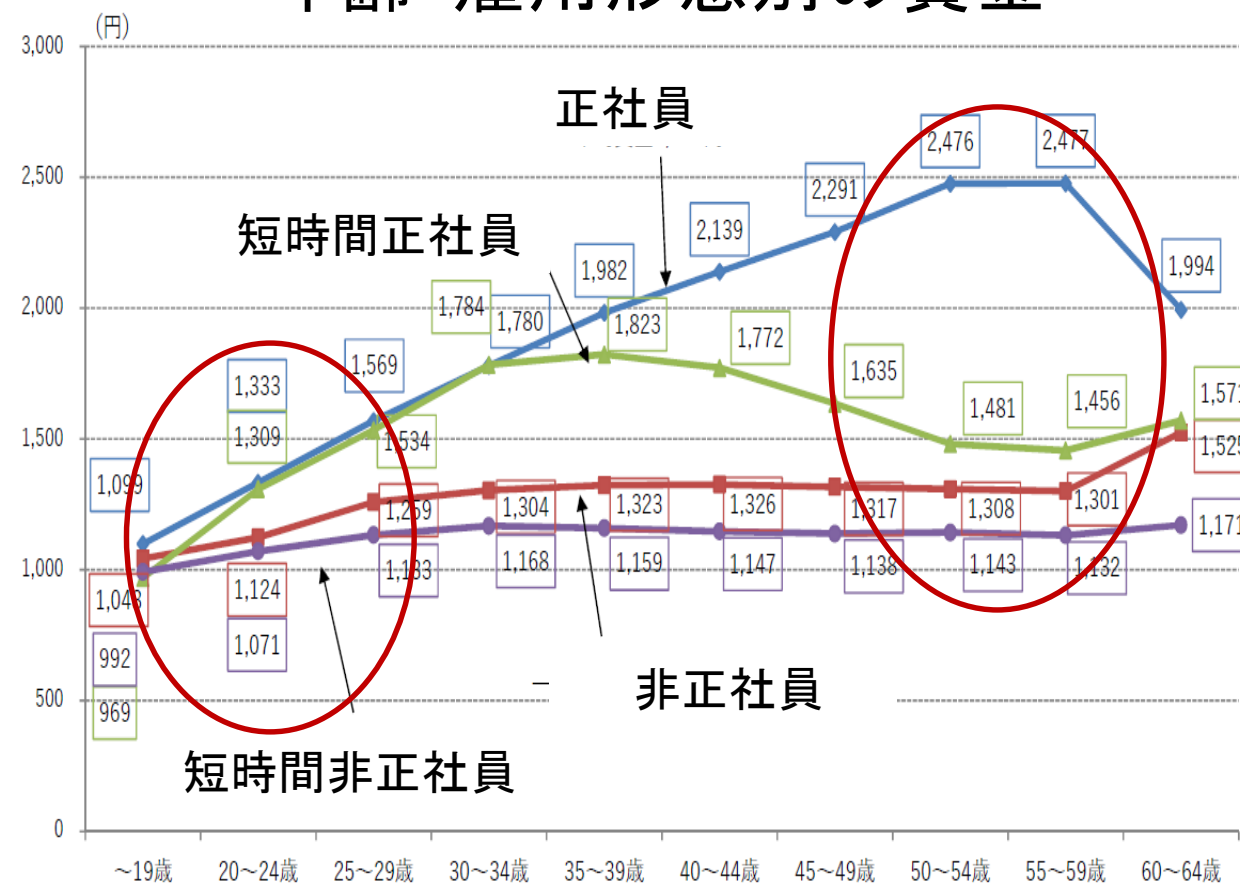
1 正規・非正規の雇用格差

- ・特に女性と就職氷河期世代の非正規労働が課題
- ・賃金・福利厚生、社会保障、雇用保障、キャリアアップ等で大きな格差

雇用形態比率(2020年)



年齢・雇用形態別の賃金



雇用格差是正の2つの方法

- 正規雇用への転換
 - ・5年継続有期雇用の無期雇用への転換
 - ・パート・非常勤等からの登用制度
- 正規・非正規間の不合理な格差の是正
 - ・同一労働同一賃金
 - ・能力開発、キャリアアップ等の格差の是正

2 ダイバーシティ(多様性)の推進

- ① 女性が活躍できる環境整備
- ② 高齢者就労の推進
- ③ 障害者就労の推進
- ④ 子育て・介護等と仕事の両立
- ⑤ 病気の治療と仕事の両立
- ⑥ 外国人材の受入れ

日本社会と多様性

- 日本人は世界的にもまれなホモジニアス(均質)な民族と言われる……明治以降の日本の発展は「世界の奇跡」と言ってよく、これを可能にした大きな要因の一つが日本社会特有の均質性である。…しかし、…いまではその均質性がむしろマイナスになりつつある。
- 均質社会の中では異質なものを排除してしまうという力がつねに働いている。…しかしこれは多様性の否定にほかならず、ここに日本社会と日本人にとっての大きな課題の一つであろう。

青柳正規「人類文明の黎明と暮れ方」
(元文化庁長官、美術史・文明史が専門)

アンケート調査その2

あなたの自治体では女性の幹部職員は何人いますか？

- ① いない
- ② 1人
- ③ 2人
- ④ 3人以上
- ⑤ わからない

チャット欄(画面下部)に送ったURLまたは下のQRコードを使って、回答欄からお答えください。



* 部長以上の人数をお答えください

<https://forms.office.com/r/LEjRbKtCE4>

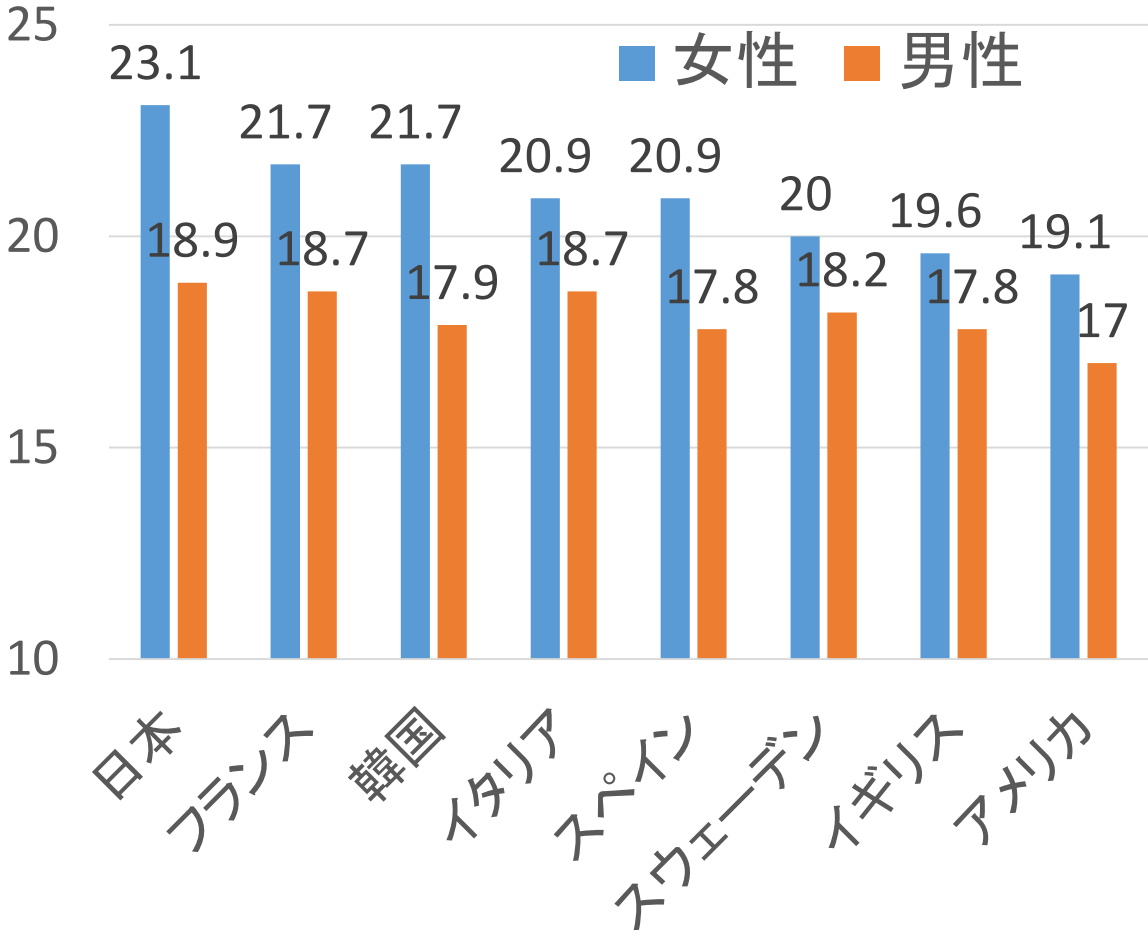
女性と高齢者の活躍

ジェンダーギャップ指数 (2021)
上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの 順位変動
1	アイスランド	0.892	0.877	—
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	英国	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	米国	0.763	0.724	23
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	—
87	ベトナム	0.701	0.700	—
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アングラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シエラレオネ	0.655	0.668	-10

世界経済フォーラム資料

健康余命(60歳)



WHO資料

ダイバーシティの推進方策

- 法律・制度
 - ・女性活躍推進法
 - ・高年齢者雇用安定法
 - ・障害者雇用促進法 等
- 企業の人事管理・仕事の進め方や組織文化
- 社会の意識

3 柔軟な働き方の推進

- 企業内の働き方
テレワーク、在宅ワーク
フレックスタイム等の自由裁量業務
集団管理から個人管理へ
- 企業の中と外を重ねる働き方
副業・兼業
- 企業外の働き方
ギグワーカー、フリーランス

アンケート調査その3

今の仕事で、在宅勤務の経験はありますか？

- ① ない
- ② 経験がある
- ③ 通常業務に組み込まれている

チャット欄(画面下部)に送ったURLまたは下のQRコードを使って、回答欄からお答えください。



<https://forms.office.com/r/QTecegAH8p>

フリーランスの現状

直近のフリーランス人口(狭義、本業・副業別)
【内閣官房調査】

2020年時点 本業214万人
 副業248万人
 計 462万人

※調査期間2020年2月10日～3月6日

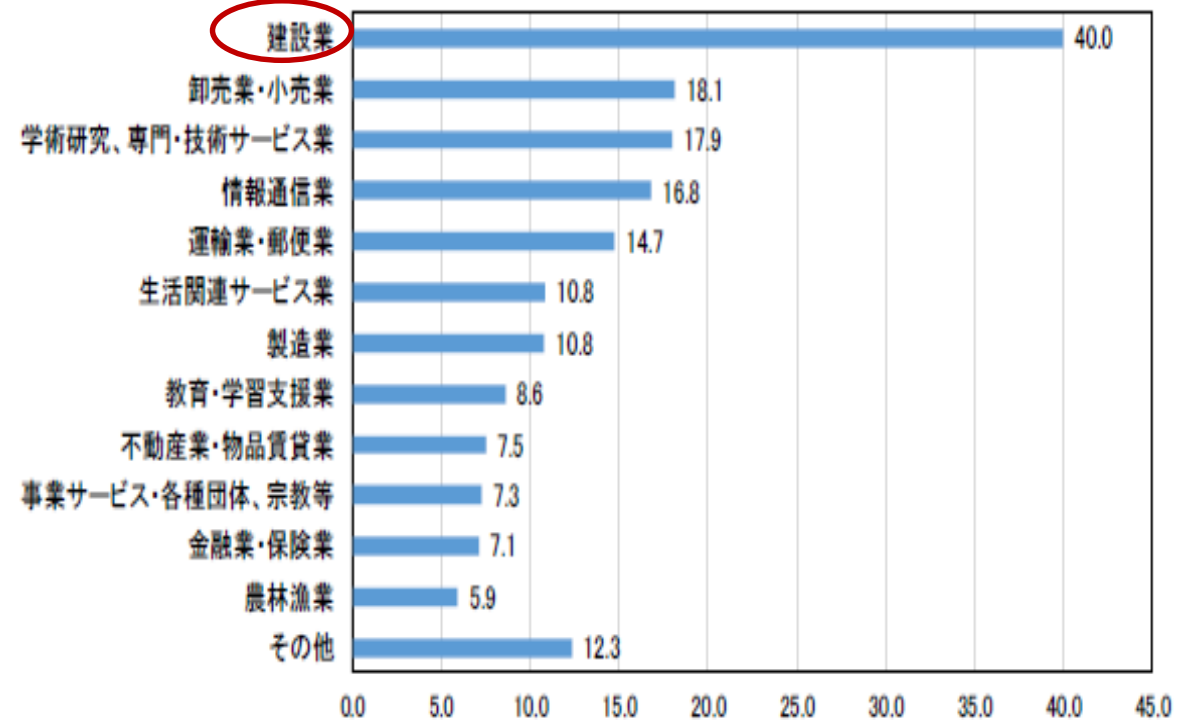
フリーランス人口(広義、本業のみ)の推移【内閣府調査】

2005年時点 149万人
↓
2015年時点 169万人(10.1%増)

(備考)上段:内閣官房「フリーランス実態調査結果」(2020)

下段:内閣府「政策課題分析シリーズ17「日本のフリーランスについて」」(2019)により作成。

産業別フリーランス人口(狭義、本業のみ)



(備考)内閣府「政策課題分析シリーズ17「日本のフリーランスについて」」(2019)により作成。(万人)

フリーランスの定義(一部略)

(広義)本業:統計のある自営業主(雇人なし)のうち、特定の発注者に依存する「雇用的自営等」

(狭義)就業形態:自営業主(雇人なし・実店舗なし)・内職・一人社長(農林漁業従事者を除く)

柔軟な働き方の課題

- ①仕事量や労働時間の管理
- ②健康、キャリアの管理

自己管理を容易にする仕組みづくり

- ③コミュニケーション・チームワーク

手法・技術の開発
働き方に応じた職場作り

- ④雇用類似労働者の保護

企業との力関係を踏まえて、
労働基準法等にあたる仕組みづくり

コロナショック後の働き方改革

テレワーク・在宅勤務、オンライン会議等のICT活用の拡がり

ICT: Information and
Communication Technology
(情報通信技術)

ICT活用の必要性は言われていたものの、従来の
「日本的な働き方」の下では、導入が進まなかった



「人流の制限」のための強制的な導入

「使ってみたらなんとかなる」「案外便利」



コロナショック後も使い続ける

働き方そのものに大きな変化をもたらす

アンケート調査その4

オンライン会議に参加していますか？

- ① 参加したことはない
- ② 何回か参加したことがある
- ③ 月1回程度
- ④ 週1回程度
- ⑤ 1,2日に1回はオンライン会議がある

チャット欄(画面下部)に送ったURLまたは下のQRコードを使って、回答欄からお答えください。

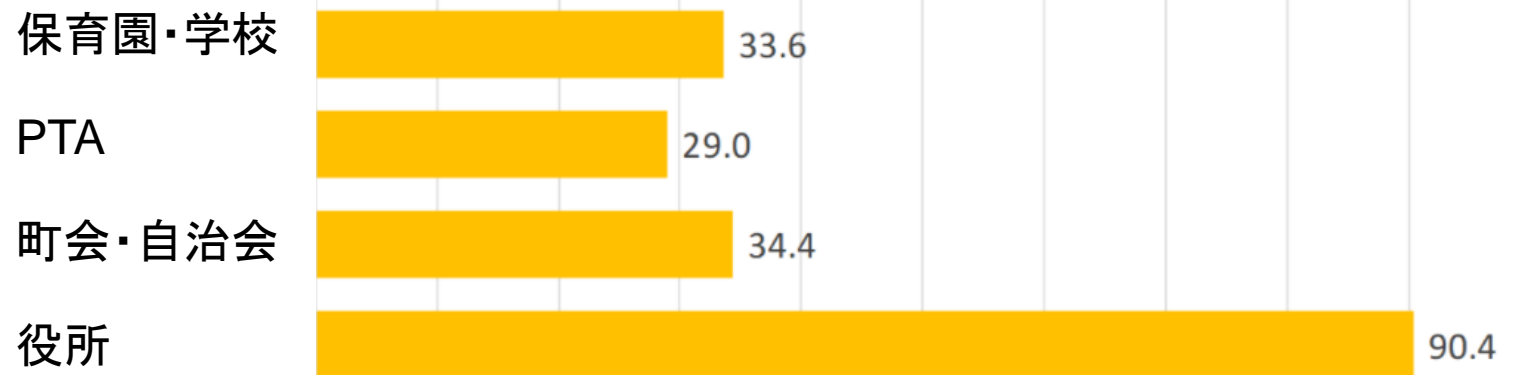


<https://forms.office.com/r/CBXP Uz0Wg7>

コロナショックとテレワーク・オンライン会議



(参考)世の中でデジタル化を進めてほしいこと



ICTの活用による働き方の変化

働き方の変化

- 職務内容の明確化と協働の役割の変化
- コミュニケーションや会議のあり方の変化

働き方改革との関係

- 個人の実情や生活に応じた働き方の多様化
- 職場や企業に縛られない柔軟な働き方の増加
- 仕事場所と居住の自由

新たな課題

- 新たな格差の拡大（デジタルデバイドと地域間格差）
- リアルとバーチャルの接点づくり

エッセンシャルワーク

人々が日常生活を送るために欠かせない仕事

- 医療・福祉、ゴミ収集・清掃
- (食料/日用品の)小売・物流
- 公共交通・通信、公務

(リモートではできない)肉体労働を伴う
労働条件や社会的評価が低かった仕事も多い



労働条件・評価の見直しと人材の確保が重要