

第 2 回（2020年11月16日）雇用政策研究会における主な意見について

＜在宅勤務＞

①在宅勤務の実施状況

- 在宅勤務の体制をもともと整えていたところは緊急事態宣言が終わった後もそれほど割合が減っていない。急ごしらえに導入したところは、その後、元に戻っている。準備ができていないところは、お話を伺っても混乱が大きく、効率が悪い、生産性が上がらないなど、不満やうまくいかない点がクローズアップされている。準備ができていたかどうかは、かなり解決できるインフラの問題であると思う。（鶴委員）
- 企業タイプや職種によって在宅勤務の導入が異なっているのは自然。コロナ前からそういう研究があって、在宅勤務によって生産性が高まるということとそうでないというのはそもそも違いがあるのだということはそのとおり。一方で、今まで在宅勤務なんて不可能だという思い込みが結構あったところが、実際やってみたらできるようになったという大きな意識の変化があったということは強調しても良いのではないか。（大竹委員）
- 在宅勤務の最適な割合をどう考えるかという視点が重要。ある一定の条件が必要であるとか、慣れるのに時間がかかるという話はアジャストメントコストの話。コロナ前の状況でも、最適なレベルはもう少し高く、そこまでいっていなかったなという認識。パーマネントショックなのか、それがテンポラリーなショックなのかは考える必要はあるが、業種や職種によって最適な比率というのは違うだろうが、コロナ前でももっと高くできるはずだったのにそこに至っていなかった。今回、そこに行けるという状況が示されたということも大事な点。総合的に最適なものは何なのか、今はそこに対してどういう状況になるのか。そこに向かうためには一体何をやらなければいけないのかという全体的な整理というのは今後とも考えていく必要がある。（鶴委員）
- JILPTのデータを使って、どれぐらいの割合が実際に在宅勤務できているかということを試算してみると、通常期、コロナ前だと15%ぐらい。それが4月だと40%、5月だと50数%というように確実に上がって行って、その後、また戻ってきている。在宅勤務可能性というところに注目することが重要。在宅勤務可能性自体も、仕事の中身を変えることによって、デジタル化を進めることによって変わってくると思うので、そこを高めていくことも大事。（山本委員）
- 年齢別で主観的生産性の評価が違う。若い人のほうがうまくテクノロジーを

使って適応しているが、年齢層の上の人が新しい状況に溶け込んでいないという印象。（鶴委員）

- ある製造業で在宅勤務の生産性に関する評価の研究をやったが、当初、在宅勤務に慣れるというスピードは圧倒的に若い人が速くて、年齢が高い人はすごく時間がかかったとあったが、7月ぐらいの調査だと生産性が高くなった、かなり仕事ができるというように言っているのは年齢が高い人が多く、若い人のほうが少ない。それは恐らく仕事の中身が自宅でもできる管理の仕事というのが多いのと、社内ネットワークが既に完成している人たちが多いので自宅でもできるのだろうと思う。（大竹委員）

②今後の見通しとトップの意識

- 在宅勤務、転職行動、学習行動については、このコロナの事態がどのくらい続くのかという見通しにかなり大きな影響を受けている。早い段階だと、これが2～3年続くというような、パーマネントな影響だというように思っていた人は少なく、この場をしのげればというように思っていた人が多いのではないか。新型コロナウイルスは簡単に収まらないという期待形成がだんだんできてきたときには、人々の行動も変わってくる可能性がある。政策的には、短期的だったら経営をつなぐ、生活を一時的につなぐという形の支援というのに集中すればよいが、長期化するという認識が広がると、政策を変えていかなければいけない。（大竹委員）
- 一番大きいのはトップが今後どうなるかの見通し。これからは、例えばダイバーシティー、多様な人材が活躍できる。これまで出張できなかった人も、みんな出張できなくなったので地方の事業所と一緒に仕事もオンラインでできる、在宅であれば8時間働ける、プラスの面も出てきた。これからの仕事の仕方、働き方を変えるのだとトップが打ち出したところと、そうではなく、元に戻したほうがいい、現場のマネージャーも元のほうがやりやすいと思って戻してしまったところ。これが混在している。新型コロナはしばらくは続くと思う。それだけではなく、新しい働き方へ変えていくことが多様な人材が活躍できるために大切、大事だとメッセージを出すと、つまり、トップがどちらに向いているかというのがこれからの働き方を考える上ですごく大事。そういう意味で、今回の研究会でも何かメッセージを出せるとよい。（佐藤委員）
- 職場の人間関係がいい、きちんと人材マネジメントができていそうだというような特定化を行うと、そのような企業で働く労働者は在宅勤務可能性がほかの要因をコントロールしても高い。現場での方針によっても大分変わってくるのだと思うので、その点も提言されても良いのではないか。（山本委員）

<正規・非正規、男女間、企業規模の違い>

①正規・非正規、男女間、企業規模の違いと原因

- 御報告いただいた中で、一つが企業規模間の格差と、もう一つは学歴というか、正社員、非正社員、又は低所得者とそうではない人々との間の格差が非常に多く見てとれる。今後のコロナの状態に関わらず、今回の調査で明らかになったことは、そういう格差が存在するという事。その一つの要因としてITスキルの格差や職種が違ふことはあるが、ボトムラインのITスキルについては、公的職業訓練の枠組みよりももう少し簡単な形で取り組みやすいITスキルの授与の必要性があるのではないか。また、企業間格差として、在職者訓練の枠組みの中で中小企業に対するITスキルレベルアップの支援の必要性もあるのではないか。（黒澤委員）
- 例えばイギリスでは、コロナ禍の4月にSkills Toolkitというのを始めて、デジタルITの本当に初歩的なところから、エンプロイアビリティを高める、ストレスマネジメント、マインドセットなどに関する大体70幾つのオンラインの講義、訓練を無償で全ての人に提供するというのを始めている。非常に手っ取り早く、1時間でも2時間でもいつでも自分の時間があるときにそれを受けてITスキル、エンプロイアビリティをアップさせるということを手軽にできる国を挙げての枠組みがある。もちろん、今でもウェブサイト、Googleをググったらいろいろなすばらしいコンテンツがアップされているが、そのクオリティーコントロールを国としてきちんとやって、国民にシェアするという事はできないか。（黒澤委員）
- 格差という概念をもう一度、再検討しないといけない。コロナによる一時的な格差だけではなく、持続的な格差も起こり得る。1つ目は、正規、非正規の間の格差の再燃。いろいろなことを2010年代までやってきたが、政策的にまだ足りないところがあるのではないかとということ。2つ目は、規模間格差の復活。雇用政策はかなり中小企業を対象にしてやっているが、それで、足りているから何とか今の雇用情勢になっているとも言える。しかし、持続的なことを考えると、中小企業とか大企業という問題をどう考えるのか。やや乱暴なことを言うと、中小企業は底上げが大事だが、底上げするために生産性の低い中小企業にはお引取りいただいて、残ったところが上がるだけでいいのか。雇用政策は、新陳代謝を促すだけの中小企業施策でいいのか。3つ目は、見えない格差。規模や男女間などの属性では説明できない部分が残っていて、この正体をつかむことが社会的に求められている。極論をすれば危機対応力格差みたいなものが今回起きているので、その危機対応力格差というものの存在をつかんで、それに対する対応をどうするか考える。（玄田

委員)

- 正規、非正規、男女間格差だが、在宅勤務が広がって働き方が柔軟になったら、今まで非正規でしか働けなかった人が正規として働けるようになることも考えられるので、長期的に見たら、例えば性別役割分担意識がそんなにすぐ変わらなかったとしても、正社員として働ける人たちが増えてくるという可能性はあるので、そういう明るい面も強調しても良いのではないか。(大竹委員)
- 非正規で非常に収入減少が著しいのは、要するに非正規の方々が時給制や日給月給制で、労働時間の減少が即、収入に直結しているから。ところが、非正規は時給でなければいけない、時間比例で賃金を払わなければいけないということは法制度的には何も決まっていない。正規、非正規の問題と一足飛びに行く前に、賃金の支払い形態は労働法が何ら規制していないところ、それを全部正規、非正規に置き換えず、もう一つクッションがあるということは踏まえて議論したほうが良いように思う。(荒木委員)

②男女間の違い

- 山本先生の分析で、男女格差について説明できない部分がやはり何なのかということ特定化していくということが、政策としてどこに支援すべきかにつながっていくので大変重要。ここにはいろいろなものが混在しているなと思っていて、例えば雇用不安、感染不安、学校が休校になったことで育児もやらなければいけない、家事もやらなければいけないというような時間制約、そういったものを幾つかコントロールしていくと、説明できない部分がどれくらい減っていくのかを見ると政策提言にもつながっていくと思う。例えば在宅勤務の有無、家族構成、家事時間を夫婦でどちらが多くやっているとか、そういったことを見ていくのと同時に、継続調査でもそれを見ていき、何か見えてきたらぜひ紹介していただければありがたい。(黒田委員)
- 男女間格差で慶應の山本先生の調査で生活時間への影響のところを興味深く拝見した。労働時間の減少は男性、大卒、正規が多いにもかかわらず、そちらの生活時間への影響はあまり大きくはなく、むしろ女性のほうが生活時間への影響が大きく出ているところが残念。生活時間の男女間格差が先進国の中でも日本はかなり大きいことは前から指摘されていることで、コロナの影響があると是正の方向に動くかなと期待はしていた。生活時間、特に家事時間は余暇ではなくて立派な労働時間であって、かつ、無償の労働時間であると考え、女性の時間の配分を見たときに全体的には仕事が減って、有償労働の部分は減っているかもしれないが、無償労働の部分は増えている。すなわち、全労働の中での無償の評価されない部分の負担が大きくなっている

ということなのではないか。一方で、収入は減少していることと併せて考えると、メンタルヘルスが悪化するだろうなというように、軽々に因果関係というわけではないが、つながっていくのかなと思う。そういった問題に対して政策としてどう具体化することを考えたときに、何が格差の原因なのかを追求し、それが分かったとして、どう是正するかという問題は、もう一段階ある。男女間の生活時間、労働時間の配分の格差は社会的な規範意識の中で、性別役割分業で家事育児は女性がやるべきというところから来ているのだとすると、女性の場合は有償労働をセーブして無償労働に振り向けるべきなのだとして女性労働者もそう思って動いている部分があるのではないか。男女間格差がまずは存在している。その要因が分かったとしても、それを是正すべき政策課題だと捉えるのかということ自身が問われるのではないか。（神吉委員）

<その他>

○雇用的自営の部分については、労働力調査の定義によると月末1週間、仕事をした人で、なおかつ2つ以上した人はより時間が長かったほうを答えるというような調査になっている。なので、単発で働くとか、本業はほかにある人はこの調査で追うことができない。いわゆるギグワーカーがコロナ禍で急速で増えているということは、民間の調査で構わないが、何らかの資料があるとよい。（黒田委員）

（以上）