

2020年度 雇用政策研究会報告書

～コロナ禍における労働市場のセーフティネット機能の強化とデジタル技術を活用した雇用政策・働き方の推進～

<序章 2020年度 雇用政策研究会の開催趣旨等について>

(趣旨・目的)

雇用政策研究会は、様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、職業安定局長が学識経験者の参集を求め、現状の分析を行うとともに、中長期的な観点を中心とした雇用政策の在り方の検討を目的としており、直近では、2019年7月に「人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて」と題した報告書を取りまとめた。

一方、足下では、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に様々な影響を及ぼしており、感染拡大防止と社会経済活動の両立を図るための「新しい日常」が提起され、その定着が進む中で、徐々に社会経済活動のレベルが引き上がってきているものの、新型コロナウイルス感染症の影響は長期化する様相もみせている。

こうした状況にかんがみ、前回の報告書で取りまとめた雇用政策の今後の方向性について、新型コロナウイルス感染症による様々な変化を踏まえ、変更すべき点があるか、又は、引き続き推進するとしても、その際に注意すべき点や今般の経験を契機に加えるべき点があるかについて検討を行い、アフターコロナを見据えた雇用政策の方向性について確認することを今回の目的とし、2020年10月から12月にかけて、4回にわたって、集中的に議論を行った。

(検討の視座)

我が国は、新型コロナウイルス感染症の拡大前から、前回の報告書でまとめたように、以下のような「構造的な課題」を有しており、今後も引き続き課題の解決に向けて取り組む必要がある。

- ・少子高齢化による労働供給制約を抱える中、働き方の選択肢の多様化
- ・働きやすい環境の下、「働きがい」を感じることのできる社会の構築
- ・労働生産性の向上
- ・人手不足分野における人材確保への支援
- ・雇用吸収力の高い対人産業等における高付加価値化・生産性の向上
- ・中小企業における高付加価値化・生産性の向上
- ・東京一極集中の是正
- ・第四次産業革命(AI等の技術革新)による働き方・社会の変容への対応
- ・豊かな人生を支える健康的な職業生活の実現

今般、新型コロナウイルス感染症が雇用・失業情勢や働き方等に及ぼしている影響を検証することにより、上記の課題について、対応を加速させる必要があるのか、又は、求められる対応に変化が生じているのか等について、現下の厚生労働省の施策も踏まえつつ、議論を行った。

その際、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動へ与える影響については、一時的なショックである面と、デジタル技術等の活用による非対面・非接触の生活様式である「新たな日常」が求められるように不可逆的な面があることを念頭に置いている。

なお、雇用政策研究会では、中長期的な観点からの雇用政策の今後の方向性を議論するため、AI等に代表される技術革新の急速な進展といった社会的背景の変化や、経済・社会動向の中長

期的な予測を前提とし、通例、労働力需給推計の改定についても議論してきた。新型コロナウイルス感染症による社会経済活動への影響が大きいことを踏まえれば、労働力需給推計も改定を要するが、現時点でも、新型コロナウイルス感染症の影響は継続していることから、今般のタイミングにおいて、新たな労働需給推計は議論しないこととした。

＜第1章 新型コロナウイルス感染症が雇用・失業情勢や働き方等に及ぼしている影響＞

我が国経済をみると、2020年4-6月期の実質GDP(国内総生産)の成長率は、前期比で8.3%減少と大きな減少幅となった後、2020年7-9月期には前期比で5.3%増加(2次速報)となり、景気に持ち直しの動きがみられるものの、以前として厳しい状況にある。

新型コロナウイルス感染症により、幅広い主体・分野が感染拡大を防止するための取組を求められ、人々の消費行動や企業の事業活動などを抑制・変化させており、財・サービスへの需要の低下及びサプライチェーンの毀損等による供給の停滞は、企業の労働需要を減退させている。さらに、新型コロナウイルス感染症禍では、感染防止等のために新規の求職活動を控える動きがあり、通常の景気後退局面にはみられない特徴がある一方で、既に求職活動を行っている有効求職者の増加が続いており、今後、ミスマッチが拡大していくことも懸念される。足下の雇用・失業情勢については、厳しさがみられる状況にある。

こうした中、第1章では、2020年10月分までの政府統計、独立行政法人労働政策研究・研修機構(以下「JILPT」という。)が実施した調査、いくつかの民間企業の調査などを用いて、足下の雇用・失業情勢や働き方等に及ぼしている影響を整理しているが、とりまとめの時点においても、新型コロナウイルス感染症の影響は継続している状況にあり、今後の動向については予断を許さない中で、一定の整理に取り組んだ記載内容であることに留意が必要である。

○新型コロナウイルス感染症が雇用・失業情勢に与えている影響について

(完全失業率・有効求人倍率の動向)

新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発令された2020年4月と直近(同年10月)を比較した6か月間の変化をみると、完全失業率(季節調整値)は2.6%→3.1%(+0.5%pt)に上昇し、有効求人倍率(季節調整値)は1.32倍→1.04倍(▲0.28pt)に低下した。

なお、リーマン・ショック(2008年9月)後の6か月間の変化をみると、完全失業率(季節調整値)は4.0%→4.8%(+0.8%pt)に上昇し、有効求人倍率(季節調整値)は0.83倍→0.52倍(▲0.31pt)に低下した。また、リーマン・ショック後のピークとなった2009年7月時点及び8月時点と比較すれば、完全失業率(季節調整値)は10ヶ月で4.0%→5.5%(+1.5%pt)に上昇し、有効求人倍率(季節調整値)は11ヶ月で0.83倍→0.42倍(▲0.41pt)に低下した。

したがって、新型コロナウイルス感染症の影響が続いている現時点では、リーマン・ショック後の完全失業率への影響との大小を総評することはできないものの、同期間の変化に着目すると、新型コロナウイルス感染症禍は、リーマン・ショック後と比較し、緩やかな後退となっている。

なお、完全失業率と有効求人倍率の水準が異なるため単純には比較できないことや、直近(2020年10月)の有効求人倍率の水準が1倍を超えている点も大きな差異であることに留意が必要である。

(新規求人数の動向)

新規求人数(季節調整値)は、2020年4月に前月比22.9%と大きく減少したものの、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発令された2020年4月と直近(同年10月)を比較した6か月間の変化をみると、11.4%の増加となっており、持ち直しの動きがみられる。

産業別に新規求人数(原数値)の前年同月比をみると、2020年4月以降、「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで減少幅が大きく、月によっては、50%を超える減少幅となった業種もあった。

同様に直近(2020年10月)の前年同月比をみると、9月と比較し、減少幅が拡大している業種が多いものの、7月・8月の減少幅と比較すれば、「建設業」「製造業」「宿泊・飲食サービス業¹」などの多くの業種において減少幅は縮小傾向にある。ただし、「卸売業、小売業²」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、減少幅が3割を超える水準となっており、人の移動を伴う業種や人と接触する機会が多い業種では、引き続き影響が大きいものと考えられる。

なお、リーマン・ショック(2008年9月)後の6か月間の変化をみると、新規求人数(季節調整値)は19.0%の減少となり、また、底となった2009年5月時点(8か月後)と比較すれば、23.5%の減少となった。また、底となった2009年5月の産業別の新規求人数(原数値)の前年同月比をみると、輸送用機械器具製造業などの「製造業」で前年同月比が55.9%と大きな減少幅となった一方、「宿泊業、飲食サービス業」で37.4%減少、「生活関連サービス業、娯楽業」で25.3%減少、「医療、福祉」で18.4%減少となっており、外需・為替等に影響を受けやすい製造業において影響が大きかった。

したがって、新型コロナウイルス感染症の影響が続いている現時点では、リーマン・ショック後の新規求人数への影響との大小を総評することはできないものの、同期間の変化に着目すると、新型コロナウイルス感染症禍では、リーマン・ショック後と比較し、急激な労働需要の落ち込みが生じたものの、その後の持ち直しの動きが相対的に早い状況にある。

(有効求人数の動向)

有効求人数(季節調整値)は、2020年4月に前月比8.5%の減少、5月に前月比8.6%の減少と相対的に大きな減少幅となった。その後、同年7月に前月比2.5%の増加、8月に前月比0.9%の増加と2ヶ月連続の増加がみられ、9月に前月比0.1%とやや減少となったものの、10月は前月比2.2%の増加となっており、足下では、新規求人数に持ち直しの動きがみられることから、有効求人数(季節調整値)は底堅い動きとなっている。また、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発令された2020年4月と直近(同年10月)を比較した6か月間の変化をみると、有効求人数(季節調整値)は5.5%の減少となっている。

¹ 「宿泊業、飲食サービス業」を産業中分類でみると、「宿泊業」では、2020年10月の前年同月比が24.3%減少(原数値：12,874)となっており、同年7月・8月の平均値の前年同月比が51.6%減少であったことから、減少幅が大きく縮小した。都道府県労働局からはGo-Toキャンペーンや地域独自の観光補助事業による下支え効果により、客足が増えているといった情報もあり、厳しい状況が続いているものの、一部では求人を出している動きもみとれる。

なお、「飲食店」では、2020年10月の前年同月比が42.5%減少(原数値：41,042)となっており、同年7月・8月の平均値の前年同月比が46.3%減少であったことから、おおむね横ばいとなっている。

² 「卸売業、小売業」を産業中分類でみると、「卸売業」では、2020年10月の前年同月比が25.7%減少(原数値：23,192)となっており、同年7月・8月の平均値の前年同月比が32.8%減少であったことから、減少幅が縮小した。他方、「小売業」では、2020年10月の前年同月比が34.5%減少(原数値：74,685)となっており、同年7月・8月の平均値の前年同月比が33.9%減少であったことから、減少幅がやや拡大しており、相対的には、厳しい状況が続いていることが示唆される。

なお、リーマン・ショック(2008年9月)後の6か月間の変化をみると、有効求人数(季節調整値)は20.5%の減少となっており、また、ピークとなった2009年8月時点(11 か月後)と比較すれば、29.2%の減少となった。

したがって、新型コロナウイルス感染症の影響が続いている現時点では、リーマン・ショック後の有効求人数への影響との大小を総評することはできないものの、同期間の変化に着目すると、新型コロナウイルス感染症禍では、大きな労働需要の落ち込みが生じたものの、新規求人数の持ち直しの動きが相対的に早いこともあり、有効求人数は底堅い動きとなっている。

(新規求職者数の動向)

新規求職者数(季節調整値)は、2020年5月に前月比4.8%の増加、6月に前月比18.2%の増加となった後、3か月連続で減少していたが、10月には前月比4.4%の増加となった。また、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発令された2020年4月と直近(同年10月)を比較した6か月間の変化をみると、新規求職者数(季節調整値)は12.4%の増加となっている。

求職理由別に新規求職者数(原数値)の前年同月比をみると、事業主都合離職者が2020年5月に31.3%増加、同年6月に81.7%増加となったものの、その後は4か月連続で増加幅が縮小している。在職者や無業者については、前年と比較し減少が続いているものの、同年10月には、両指標ともに減少幅が縮小した。

都道府県労働局からは、新型コロナウイルスの感染防止等のため、求職活動を控える動きや、経済・雇用情勢の先行きに不透明感・不確実性がある中で転職活動を控える動きが続いているとの情報がある一方で、直近では、休業期間の長期化等により勤め先企業への将来不安が高まり、求職活動を開始する動きも一部で見られるとの情報もある。

なお、リーマン・ショック(2008年9月)後の6か月間の変化をみると、新規求職者数(季節調整値)は25.2%の増加となり、また、ピークとなった2009年1月時点(4か月後)と比較すれば、28.1%の増加となった。また、求職理由別に新規求職者数(原数値)の前年同月比をみると、事業主都合離職者は、ピークとなった2009年3月時点で155.9%増加となるとともに、在職者や無業者についても、前年と比較し増加が続いた。

したがって、新型コロナウイルス感染症の影響が続いている現時点では、リーマン・ショック後の新規求職者数への影響との大小を総評することはできないものの、同期間の変化に着目すると、新型コロナウイルス感染症禍では、直近(2020年10月)に増加が見られるものの、事業主都合離職者が増加している状況にはなく、基調としては、新型コロナウイルスの感染防止の観点から、求職活動を控える動きが継続しているなど、リーマン・ショック後とは様相が異なる。

なお、新規求職者数の前年同月比を性別・求職理由別に寄与度分解すると、2020年4月以降において、女性の在職者や女性の無業者のマイナスの寄与度が大きくなっており、新型コロナウイルスの感染防止の観点から求職活動を控える動きは、相対的には、女性においてみられ、特に無業者については、望まない非労働力人口の長期化を防ぐことが重要である。

(有効求職者の動向)

有効求職者数(季節調整値)は、2020年3月に前月比2.1%の減少、4月に前月比3.4%の減少となった後、6か月連続で増加している。また、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急

事態宣言が発令された2020年4月と直近(同年10月)を比較した6か月間の変化をみると、有効求職者数(季節調整値)は20.0%の増加となっている。

なお、リーマン・ショック(2008年9月)後の6か月間の変化をみると、有効求職者数(季節調整値)は25.4%の増加となり、また、ピークとなった2009年8月時点(11か月後)と比較すれば、37.9%の増加となった。

したがって、新型コロナウイルス感染症の影響が続いている現時点では、リーマン・ショック後の有効求職者数への影響との大小を総評することはできないものの、同期間の変化に着目すると、新型コロナウイルス感染症禍では、リーマン・ショック後と比較し、有効求職者数の増加は緩やかな状況にある。

他方、足下では、基調として新規求職者数が減少している一方で、有効求職者数の増加がみられ、直近(同年10月)の就職件数(季節調整値)が1.5%の増加となったものの、繰り越される有効求職者数の増加が続いている状況にある。

有効求職者数の増加が続いている背景に関する都道府県労働局からの情報によれば、

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、事業の先行きへの不透明感・不確実性が高まる中、企業では、雇入れの判断に慎重となり、必要な人材を厳選し、即戦力を確保しようとする動きが強まっている。
- ・新型コロナウイルス感染症前と比較し、選択肢となる求人数が大きく減少した中、求職者が希望する仕事内容や労働条件に合った求人を見つけにくく、応募に慎重になっている。

といったことが考えられ、雇用保険の給付日数を延長できる特例措置を講じていることもあいまって、様々な要因により有効求職者数が増加していると考えられる。

(雇用者数の動向)

雇用者数(季節調整値)は、2020年4月に前月差105万人の減少、5月に前月差27万人の減少、6月に前月差13万人の減少となった後、7月以降は徐々に持ち直している(7月:+15万人、8月:+13万人、9月:+13万人、10月:+19万人)。ただし、2020年3月と直近(10月)を比較すると、雇用者数(季節調整値)は85万人の減少となっている。

雇用形態別に雇用者数(役員を除く)をみると、「正規の職員・従業員」(原数値)は、2020年4月以降も引き続き前年と比較し増加が続いている³一方で、「非正規の職員・従業員」は、2020年7月に前年同月差131万人減少と大きな減少幅となった後、その減少幅は縮小しているものの、2020年10月で前年同月差85万人減少となっており、大きな減少幅が続いている状況にある。

産業別に「非正規の職員・従業員」(原数値)の前年同月差をみると、2020年10月においては、「宿泊業、飲食サービス業」で26万人減少と最も減少幅が大きくなっており、次いで、「製造業」で13万人減少、「生活関連サービス業、娯楽業」で13万人減少、「建設業」で10万人減少、「運輸業、郵便業」で7万人の減少、「サービス業(他に分類されないもの)」で5万人の減少などとなっている。

また、より詳細な雇用形態別に「非正規の職員・従業員」(原数値)の前年同月差をみると、「アルバイト」(原数値)で35万人減少と最も減少幅が大きくなっており、次いで、「嘱託」で18万人減

³ 「正規の職員・従業員」は、2020年10月に前年同月差が9万人増加となり、同年9月の前年同月差が48万人増加であったことから、その増加幅が大きく縮小した。同年10月の雇用者数(原数値)を産業別及び雇用形態別に比較すると、正規雇用労働者については「情報通信業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」「公務」などで増加幅の縮小等がみられ、単月の動きであり、一部は昨年10月に雇用者数が大きく増加したことによる反動減とも考えられるが、引き続き注視が必要である。

少、「契約社員」で14万人減少、「労働者派遣事業所の派遣社員」で10万人減少、「その他」で6万人減少、「パート」で3万人減少となっている。

さらに、学生への影響といった観点から15～21歳の従業者数(原数値)をみると、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発令された2020年4月には、「通学のかたわらに仕事をしていた従業者」の前年同月差が66万人減少となり、いわゆる学生アルバイトにおいても大きな影響を受けたことが分かる。その後、直近(同年10月)では、同値が21万人減少となっており、同年4月・5月と比較すると、その減少幅は縮小しているものの、引き続き、大きなマイナスが続いていることに注意が必要である。

次に、性別で雇用者数(役員を除く)の前年同月差をみると、2020年10月において、男性の「非正規の職員・従業員」が33万人の減少である一方で、女性の「非正規の職員・従業員」が53万人の減少となっており、相対的には、女性の減少幅が大きくなっている。新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けている「宿泊業、飲食サービス業」「小売業」「医療、福祉」などでは、「パート・アルバイト」として就労される女性の「非正規の職員・従業員」が多いといった産業特性などを反映し、女性の「非正規の職員・従業員」に影響が強く生じている。

加えて、JLPT の「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(個人調査)」によれば、仕事上(職場やこれに準じる場所、通勤経路)での感染不安については、男性よりも女性の方が高い可能性がある⁴。また、慶應義塾大学の「日本家計パネル調査・COVID-19 特別調査」⁵によれば、男女間格差の決定要因に関して Blinder-Oaxaca 分解を行ったところ、メンタルヘルスなどの well-being に関連する指標では、年齢層・学歴・職種・業種・企業規模・雇用形態の違いによって生じる男女間格差に加えて、こうした属性以外の違いによって生じている男女間格差が相応に存在する可能性も示唆され、引き続き、その原因を明らかにすることが重要である。

続いて、企業規模別及び性別の観点から特徴がないか検証するために、雇用者数の前年同月比を企業規模別・性別に寄与度分解し、リーマン・ショック後の状況と比較すると、

・リーマン・ショック後には、男性への影響が強かった一方で、大企業の女性の雇用には増加がみられた。他方、新型コロナウイルス感染症禍では、中小企業の女性への影響が続いており、大企業の女性の雇用にも引き続き注視が必要である。

⁴ 同調査によれば、業種別に仕事(職場やこれに準じる場所、通勤経路)上での感染不安をみると、対人サービス業(特に「医療、福祉」「飲食店、宿泊業」)において感染不安を感じる方が多い。男性と比較し、女性の方が感染不安を感じる方が多く、感染不安について「とても感じている」と回答される女性の方が多いものの、女性が就労される業種の特徴を通じた結果である可能性も考えられることに留意が必要。

なお、Vincenzo Galasso, Vincent Pons, Paola Profeta, Michael Becher, Sylvain Brouard, Martial Foucault (2020) "GENDER DIFFERENCES IN COVID-19 RELATED ATTITUDES AND BEHAVIOR: EVIDENCE FROM A PANEL SURVEY IN EIGHT OECD COUNTRIES"は、ワーキングペーパーであるため、一定の幅をもった解釈が必要であるが、オーストラリア(N=2010)、オーストリア(N=2000)、フランス(N=4036)、ドイツ(N=3501)、イタリア(N=1997)、ニュージーランド(N=1997)、イギリス(N=2012)、アメリカ(N=4096)の8か国で集計した21,649人の回答をもとに、「COVID-19を深刻な健康問題と考えるか」「政府の感染拡大防止政策に賛同しているか」「感染予防のための取組を行っているか」といった3つの質問項目に対する5段階等の評価を活用し、「非常に深刻である」「完全に賛同する」などと回答した場合を1、それ以外の場合を0とするダミー変数等を被説明変数としたうえで、年齢・教育水準・所得・居住地・雇用状態(フルタイム、パートタイム、自営業、非労働力人口)・職種(ブルーワーカー、ホワイトワーカー、無職)・人口密度・宗教・健康状態などをコントロールしつつ、女性ダミー変数を説明変数とする計量分析を行った。その結果、全ての質問項目において、女性ダミー変数は、統計的に有意にプラスとなった。つまり、個人特性をコントロールしても、女性は男性よりも新型コロナウイルス感染症を深刻なものとして捉え、感染の回避行動に積極的といった特徴がある可能性が示唆されている。

⁵ 令和2年度第2回雇用政策研究会において、慶應義塾大学の山本勲先生に御協力いただき、議論に資するようお示しを頂いた。

・中小企業(従業員規模100人未満)に着目すると、リーマン・ショック後と新型コロナウイルス感染症禍では、「製造業」「建設業」といった影響を受けた業種に共通点もあるが、「宿泊業,飲食サービス業(男性・女性)」「生活関連サービス業,娯楽業(女性)」に影響がみられる差異がある。

・影響を受けた産業特性により企業規模による差が生じているようにみえる可能性があるため、業種を固定した上で、いくつかの業種を分析してみると、業種によって状況は異なるが、例えば、宿泊業,飲食サービス業では、企業規模「99人以下(男女)」において相対的に大きなマイナス寄与がみられ、企業規模「1000人以上」では、「男性」がプラスに寄与している等、一部の業種では企業規模間による差が生じていることが懸念される⁶。

といった結果が得られた。つまり、過去の景気後退局面では、外需・為替などに影響されやすく、景気感応的な製造業の浮き沈みが激しかった中で、そこで多く働いていた男性に影響が強かった一方で、「卸売業,小売業」「医療,福祉」「宿泊業,飲食サービス業」などの産業が雇用の受け皿になっていたが、新型コロナウイルス感染症禍では、過去に雇用の受け皿となっていた業種において、むしろ大きな影響が生じており、製造業も含めた幅広い業種に影響を及ぼしている。上記のような対人サービス業において多く働いている女性や、中小企業で働いている労働者に大きな影響を与えていることが懸念される。

さらに、雇用が厳しい状況下においては、新規学卒者に与える影響も懸念される所であり、2021年3月大学等卒業予定者の就職(内定)率(10月1日現在)は69.8%と、前年同期と比較すると、7%ポイント低下しており、過去2番目に大きな低下幅となった。より詳細にみると、同率は、大学の学部でみれば、理系と比較し、文系において相対的に大きな低下幅となっており、また、地域別でみれば、「中国・四国」「北海道・東北」といった地方圏において相対的に大きな低下幅となっている。10月1日現在の状況であり、企業の採用活動が後ろ倒しされている影響なども想定されるため、現時点で予断すべきではなく、引き続き注視が必要である。

(雇用的自営等⁷の動向)

前述のような雇用者数の減少に伴って、いわゆるフリーランスが増加することで、完全失業者数の増加を抑制している可能性も考えられるため、その動向を把握するための一助として、労働力調査の自営業のうち雇無業主の職種に着目し「雇用的自営等」の動向を整理してみると、足下では、必ずしも大きく増加している状況にはなかった。ただし、JLPTの「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(個人調査)」によれば、新型コロナウイルスの影響により、フリーランスの多くが売上高の減少を経験しており、生活への影響は雇用者より大きい可能性も示唆される。さらに、労働力調査では、2つ以上の仕事をしていた人は、従事した時間が最も長い仕事に関する状態を回答しているため、「雇用的自営等」に関する動向は、主たる仕事に着目した分析結果であることには留意が必要である。つまり、新型コロナウイルス感染症の影響による賃金・収入の減少を補填するために、副業・兼業として、フリーランスで働く機会を得ようとする動きが生じている可

⁶ 今回は産業大分類を固定して分析しており、影響を受けた産業中分類・小分類の企業規模に関する特性が表れている可能性もあることに留意が必要である。つまり、産業中分類で見ると、従業員規模の小さな企業へ強く影響が生じ、産業大分類でみた際、その産業特性が表れている可能もある。

⁷ 「雇用的自営等」とは、自営業主のうち、小売店や飲食店等の伝統的自営業や士業などを除き、特定の発注者への依存度が高い傾向にある等、雇用の要素を少なからず有していると考えられる自営業主を指している。ここでは、足下の動向を整理するため、内閣府(2019)「日本のフリーランスについて―その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析―」を参考とし、総務省「労働力調査」において利用可能な雇無業主の職業分類に着目して、厚生労働省において「雇用的自営等」に該当する職業を独自に設定した。

能性も想定されるが、その動向を捉えたものではなく、現時点でその実態は明らかでないことから、引き続き、情報把握に努めていく必要がある。

(休業者の動向)

休業者数(原数値)の前年同月差をみると、緊急事態宣言のあった2020年4月において、就業者全体で420万人増加、雇用者全体で369万人増加となり、急増した。就業形態別に同月の前年同月差の状況をみると、「自営業主」で48万人増加、「正規の職員・従業員」で113万人増加、「非正規の職員・従業員」で240万人増加となった。また、産業別に同月の前年同月差の状況をみると、「宿泊業,飲食サービス業」で95万人増加と最も大きな増加幅となり、次いで、「卸売業,小売業」で68万人増加、「生活関連サービス業,娯楽業」で48万人増加、「教育,学習支援業」で45万人増加、「製造業」で33万人増加となった。

2020年5月以降では、休業者の増加幅の縮小が続いており、直近(同年10月)では、就業者全体で前年同月差12万人の増加、雇用者全体で前年同月差15万人の増加となり、雇用形態別・産業別にみても、平常時に近い状態まで戻っている⁸。また、2ヶ月目の調査世帯のみを対象とした集計結果により、前月に休業者であった方の翌月の就業状態をみると、これまでに多くの方が仕事に戻っており、完全失業者となったのは、各月において約2%~4%に止まっている。

なお、中期的な休業者数の動向をみると、リーマン・ショック後には、新型コロナウイルス感染症禍のような休業者数の急増はみられなかった。新型コロナウイルス感染症禍において休業者数が急増した背景としては、2020年4月の緊急事態宣言により社会経済活動のレベルを大きく引き下げるといった過去に類のない対応が講じられたことに加え、それ以前に、企業は深刻な人手不足に直面していた経験もあり、雇用維持に積極的な姿勢があること、さらには雇用調整助成金の特例措置等をはじめとした政策効果などが要因と考えられる。

(完全失業者数の動向)

完全失業者数(季節調整値)は、2020年1月以降増加傾向にあり、特に同年5月は前月差19万人の増加と大きな増加幅となり、直近(同年10月)の前月差は8万人増加しており、4か月連続の増加となっている。また、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発令された2020年4月と直近(同年10月)を比較した6か月間の変化を比較すると、完全失業者数(季節調整値)は、全体で36万人の増加、男性で19万人の増加、女性で15万人の増加となっている。

なお、リーマン・ショック(2008年9月)後の6か月間の変化をみると、完全失業者数(季節調整値)は、全体で57万人の増加、男性で32万人の増加、女性で28万人の増加となっていた。また、ピークとなった2009年7月時点(10か月後)と比較すれば、完全失業者数(季節調整値)は、全体で100万人の増加、男性で68万人の増加、女性で31万人の増加となっている。

したがって、新型コロナウイルス感染症の影響が続いている現時点では、リーマン・ショック後の完全失業者数への影響との大小を総評することはできないものの、同期間の変化に着目すると、

⁸ 労働力調査の「休業者」は、仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、
・雇用者で、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。
なお、職場の就業規則などで定められている育児(介護)休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらっている場合等は休業者となる。
・自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。
なお、家族従業員で調査週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはならず、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとなる。
このため、例えば、「月末1週間は仕事をしていたものの、それ以外の期間において休業されていた方」などは含まれないことから、解釈には一定の留意が必要である。

新型コロナウイルス感染症禍では、リーマン・ショック後と比較し、完全失業者数の増加は緩やかな状況にある。また、リーマン・ショック後の完全失業者数の動向をみると、相対的には、男性への影響が強く生じていたことが分かるが、足下では、女性の「非正規の職員・従業員」に影響が強く生じており、後述するように、減少傾向にはあるものの、女性が非労働力人口化した状態が続いている中、今後、女性が新たに求職活動を開始し就職までに一定期間を要する場合には、女性の完全失業者数が大きく増加する懸念もあることから、引き続き注視が必要である。

その他、完全失業者の特徴を整理するため、まずは、続柄別に完全失業者数(原数値)の前年同月差をみると、足下では、2人以上世帯のうちの「その他の家族(子等)」や「単身世帯」における大きなプラスが続いている状況にある。また、2020年7月・8月と比較し、2人以上世帯のうちの「配偶者」における前年同月差の増加幅は縮小している一方で、足下では、2人以上世帯のうちの「世帯主」に係る同値の増加幅が拡大している。リーマン・ショック後には、続柄でみれば、2人以上世帯のうちの「世帯主の配偶者」よりも「世帯主」であった完全失業者数の増加が顕著であったことを踏まえれば、引き続き、その動向に注意が必要である。

さらに、探している仕事の主従別に完全失業者数(原数値)の前年同月差をみると、男女ともに「主にしていく仕事」を探している完全失業者数が増加傾向にあり、直近(2020年10月)では、特に男性の増加(前年同月差: +21万人(9月)→+32万人(10月))が顕著である。「主にしていく仕事」を探している完全失業者数の前年同月差を年齢別にみると、男性では、直近(2020年10月)において幅広い年齢層において増加しており、女性では、足下では増加幅が横ばい又は縮小となっているものの、「15～34歳」の若年層の女性において増加傾向となっていた。完全失業者の総量の動向だけではなく、その特徴も加味しながら、引き続き、完全失業者の動向に注視する必要がある。

(非労働力人口の動向)

非労働力人口(季節調整値)は、緊急事態宣言のあった2020年4月に前月差94万人の増加となり、男性で前月差27万人の増加、女性で前月差68万人の増加となった。その後、基調としては、全体・男女ともに減少傾向にあり、急増がみられた直前である同年3月と直近(同年10月)を比較すると、非労働力人口(季節調整値)は、全体で7万人増加、男性で3万人増加、女性で5万人増加となっている。さらに、高齢化の影響を除くため、15～64歳の非労働力人口(原数値)の前年同月差をみると、直近(同年10月)において、男性は3万人増加である一方で、女性は9万人の増加となっている。

なお、リーマン・ショック(2008年9月)後の6か月間の変化をみると、非労働力人口(季節調整値)は、全体で5万人増加、男性で18万人増加、女性で14万人減少となっていた。ただし、より長期的な動向をみれば、非労働力人口(季節調整値)については、高齢化の影響等もあり、緩やかな増加が続いていた時期であったことにも留意が必要である。

さらに、就業を希望している非労働力人口であって、非求職理由(当てはまる1つを選択)として「適当な仕事がありそうにない⁹」を選択した「ディスカレッジド・ワーカー(discouraged worker)」の動向をみると、2020年7-9月期の前年同期差は、全体で8万人増加(同年4-6月期: +11万人、

⁹ 就業を希望している非労働力人口の非求職理由における「適当な仕事がありそうにない」とは、「近くに仕事がありそうにない」「自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない」「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」「今の景気や季節では仕事がありそうにない」「(適当な仕事がありそうにないに関連する) その他」を総称したものである。

同年1-3月期:▲3万人)、男性で2万人減少(同年4-6月期:+5万人、同年1-3月期:+4万人)、女性で10万人増加(同年4-6月期:+6万人、同年1-3月期:▲6万人)となっており、女性の増加が全体の増加につながっている。

同様に、就業を希望している非労働力人口のうち「就業可能非求職者¹⁰」に着目し、「ディスカレッジド・ワーカー」の動向をみると、2020年7-9月期の前年同期差は、全体で10万人増加(同年4-6月期:+9万人、同年1-3月期:▲3万人)、男性で4万人増加(同年4-6月期:+3万人、同年1-3月期:+1万人)、女性で6万人増加(同年4-6月期:+6万人、同年1-3月期:▲5万人)となっており、女性だけでなく、男性も増加している。

「ディスカレッジド・ワーカー」の動向についてより詳細にみるため、前年同期比を性別及び非求職理由別に寄与度分解すると、2020年7-9月期では、「今の景気や季節では仕事がありそうにない(女性)」が最も大きなプラスの寄与度となっており、次いで、「今の景気や季節では仕事がありそうにない(男性)」、「近くに仕事がありそうにない(女性)」がプラスの寄与度となっている。

なお、リーマン・ショック後について同様にみると、「今の景気や季節では仕事がありそうにない(男女)」がプラスに寄与していたが、その寄与度の大きさを比較すると、新型コロナウイルス感染症禍のプラスの寄与度の方が大きい状況にある。

加えて、就業を希望している非労働力人口のうち「就業可能非求職者」に着目し、同様に寄与度分解すると、2020年7-9月期では、「今の景気や季節では仕事がありそうにない(男性・女性)」が大きなプラスの寄与度となっている。

誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けた取組により、女性や高齢者等の労働参加が進む中、近年、非労働力人口(季節調整値)は長期的には減少傾向にあった。新型コロナウイルス感染症禍では、相対的には、女性が非労働力人口化した状態が続いており、望まない非労働力人口の長期化を防ぐことが重要である。

(労働時間の動向)

総実労働時間の前年同月比を寄与度分解すると、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、「一般労働者の出勤日数」「一般労働者の所定外労働時間」「パート労働者の総実労働時間」がマイナスに寄与しており、リーマン・ショック後と同様に、労働時間等による調整が行われている。また、2020年5月における同値の減少幅の水準は、リーマン・ショック後の底と比較しても、大きなものとなっている。

一般労働者の所定外労働時間の前年同月比を産業別にみると、多くの業種において2020年5月まで低下幅の拡大がみられた後、同年5月を底として、その低下幅は縮小傾向にある。ただし、「宿泊業,飲食サービス業」「生活関連サービス業,娯楽業」では、直近9月においても3割を超える大きな低下幅が続いている。

また、パート労働者の所定内労働時間の前年同月比を産業別にみると、多くの業種において2020年5月まで低下幅の拡大がみられた後、同年5月を底として、その低下幅は縮小傾向にある。同様に、「宿泊業,飲食サービス業」「生活関連サービス業,娯楽業」では、直近9月においても、相対的には、大きな低下幅が続いている。

¹⁰ 1か月以内に求職活動を行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業できるものを指す。

なお、直近9月の出勤日数を産業別にみると、一般労働者では、「宿泊業,飲食サービス業」「生活関連サービス業,娯楽業」において相対的には大きな低下幅が続いているが、パート労働者では、顕著に大きな差がみられる状況にない。

(賃金・収入の動向)

実質賃金(現金給与総額)の前年同月比を寄与度分解すると、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、リーマン・ショック後と同様に「一般労働者の現金給与総額」がマイナスに大きく寄与している一方、「パート労働者の構成比」はプラスに寄与しており、相対的に賃金水準の低いパート労働者の減少が、平均値である実質賃金にはプラスに寄与しており、同要因がマイナスに寄与していたリーマン・ショック後とは様相が異なっている。

なお、「パート労働者の構成比」は、賃金の平均値にはプラスで寄与しているが、必ずしも良い面と評されるものではない。足下では、「パート労働者の構成比」のプラス寄与がやや縮小しており、必ずしも同一範囲ではないものの、労働力調査における「パート・アルバイト」の前年同月差の減少幅が縮小している動きとも整合的であるが、引き続き、賃金の平均値に対してプラス寄与となっているのは、こうした労働者であった方が、完全失業者や非労働力人口となった状態が続いていることの表れとも捉えることができ、引き続き注視が必要である。

また、リーマン・ショック後には、デフレ基調の中で「消費者物価」が実質賃金にプラスに寄与していたが、2019年以前と比較しマイナスの寄与度は縮小しているものの、足下では、実質賃金にマイナスの寄与となっていることも、様相が異なる点である。

名目賃金(現金給与総額)の前年同月比を寄与度分解すると、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、「所定外給与」がマイナスに大きく寄与しており、2020年の5月・6月・7月には「特別給与」もマイナスに寄与している。

新型コロナウイルスの感染拡大防止に取り組む中で「新しい生活様式」の定着が進み、徐々に社会経済活動のレベルが上がっていく中で、雇用の回復とともに実質賃金も回復していくか、引き続き注視が必要である。

さらに、JILPTの「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(個人調査)」によれば、世帯全体の家計収支をみると、月収の大きな減少を経験した層ほど、世帯の家計収支の状況が赤字(収入が支出を上回る)となっており、例えば、月収について「3割以上減収を経験」では、46.3%が世帯の家計収入が赤字と回答している。また、同調査によると、女性、非正規雇用、低所得層ほど、新型コロナウイルス感染症禍で大幅な月収減少を経験していることから、世帯の家計収入の面で苦境に陥っている様子がうかがえる。こうした中であっては、新型コロナウイルスへの罹患防止・感染拡大防止を図るために求職活動を控える動きや、特に女性において非求職理由として「適当な仕事がありそうにない」を選択した「ディスカレッジド・ワーカー(discouraged worker)」が増加しているものの、世帯主の収入低下が著しい場合には、それを補填するために配偶者が求職活動を行う動きが加速することも予想され、新たに求職活動を開始し就職までに一定期間を要する場合には、完全失業率の上昇が継続する可能性もあるため、引き続き注視が必要である。

(企業の雇用人員判断や企業活動等の動向)

日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における雇用人員判断 D.I.をみると、直近の2020年12月調査では、製造業において+5(同年9月調査:+10)と人員過剰感の緩和、また、非製造業において▲20(同年9月調査:▲17)と人員不足感の拡大がみられ、全産業としては▲10(同年9月調査:▲6)と人員不足感が拡大した。また、2021年3月の見込みとしては、製造業の人員過剰感が緩和し、非製造業と全産業では人員不足感が加速する。

なお、リーマン・ショック時における2008年9月調査では、全産業で▲2、製造業で+3、非製造業で▲6となっていたが、2009年の3月調査には、全産業で+20、製造業で+38、非製造業で+6となり、製造業を中心とし人員過剰感が急速に高まった。

これまでの人員不足感の高まりもあって、リーマン・ショック時と比較し、足下では、引き続き人員不足感が保持されている状況にある。

また、製造業に関連し、鉱工業生産指数(季節調整値)の動向をみると、新型コロナウイルス感染症によるグローバルなサプライチェーンへの影響により、国内外からの部品調達等への影響も大きかったことから、生産は、2020年2月から5月まで低下を続け、指数の水準も大幅に低下した。同年6月以降は、一転して上昇が続き、直近10月まで5か月連続の上昇となっている。

特に、景気感応的な「自動車工業」では、2015年を100とした同指数(季節調整値)をみると、底となった2020年5月には45.4まで大幅に低下したが、直近10月には104.7まで戻っている。新規求人数を通じた労働需要の動向をみると、「自動車・同付属品製造業」では、直近10月においても前年同月比で3割を超える減少幅となっているものの、足下では、その減少幅の縮小が続いており、持ち直しの動きが続いている。

他方、非製造業に関連し、第3次産業活動指数(季節調整値)の動向をみると、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大し、緊急事態宣言が発出されたこともあり、2020年5月まで大幅な低下が続いた。その後、緊急事態宣言の解除等もあり、6月以降、上昇に転じており、直近9月までに4ヶ月連続の上昇となった。

ただし、業種でみると、「飲食店」「宿泊業」「旅行業」「遊園地・テーマパーク」では、2015年を100とした同指数(季節調整値)をみると、2020年4月・5月には大幅な低下となり、直近9月では、「飲食店」が79.2、「宿泊業」が61.5、「旅行業」が30.1、「遊園地・テーマパーク」が46.1となっており、傾向としては持ち直しているものの、依然として厳しい状況となっている。

新規求人数を通じた労働需要の動向をみると、「宿泊業,飲食サービス業」「生活関連サービス業,娯楽業」では、前年同月比の減少幅の縮小がみられ、持ち直しているものの、直近10月においても、相対的には、大きな減少幅となっており、依然として厳しい状況となっている。

新型コロナウイルスの感染状況が拡大、縮小と変動する中で、企業活動への影響についても、業種間でその度合いにバラつきを生じさせながら変動している。企業活動の動向と労働需要の動向には密接な関係があるため、今後の労働需要も企業活動の動向等により変動することが想定されることから、引き続き、注視が必要である。

(転職等の動向について)

足下の雇用失業率¹¹と欠員率¹²との関係性をみると、2020年1月以降には、欠員率が低下する中で雇用失業率が上昇する「需要不足失業率の上昇」がみられたが、6月以降には、欠員率が上昇(6月:3.04、7月:3.10、8月:3.11、9月:3.11、10月:3.17)する中で雇用失業率が上昇(6月:3.18、7月:3.20、8月:3.34、9月:3.35、10月:3.46)する「構造的・摩擦的失業率の上昇」がみられており、足下では、ミスマッチの拡大が懸念される。

リーマン・ショック(2008年9月)後には、同様に「需要不足失業率の上昇」から「構造的・摩擦的失業率の上昇」に転じる動きがみられたが、2010年2月から同年6月の間の動きであったこと踏まえると、新型コロナウイルス感染症禍では、新規求人数の持ち直しの動きが相対的に早く、有効求人数に増加傾向にあることから、上記のように転じる動きが相対的に早くみられており、様々な要因で生じるミスマッチの解消に向けて取り組んでいくことが重要である。

こうした認識の下、労働力調査の転職者数¹³の推移をみると、以下のような特徴がある。

・リーマン・ショック後には、完全失業率が5.5%となった2009年7月以降、景気後退局面の中で転職者数の大きな減少が続いた。直近(2020年7-9月期)では、転職者数の前年同期差が39万人減少となっており、2020年1-3月期以降、減少幅の拡大が続いている。

・前職の離職理由(主な理由を1つ選択)として、「人員整理・勸奨退職」を挙げる転職者数は、2020年以降に増加幅が拡大し、直近(同年7-9月期)では前年同期差で7万人の増加となっている。また、「会社倒産・事業所閉鎖」を挙げる転職者数は、直近(同年7-9月期)において、前年同期差がマイナスからプラスに転じた。

リーマン・ショック後には、前職の離職理由として「よりよい条件の仕事を探す」などを挙げる転職者数が減少した一方、「人員整理・勸奨退職」「会社倒産・事業所閉鎖」「定年又は雇用契約の満了」「事業不振や先行き不安」を挙げる転職者数が大きく増加したことから、引き続き、注視が必要である。

・リーマン・ショック後には、離職期間が「1か月以下」であった転職者(過去1年間に就業)の構成比の前年同期差が低下した一方で、「4,5か月」「6か月～1年未満」であった者の構成比の前年同期差が大きく上昇し、転職に要する離職期間の長期化がみられた。

直近(同年7-9月期)では、離職期間が「1か月以下」「2,3か月」であった転職者(過去1年間に就業)の構成比の前年同期差がプラスとなっており、転職された場合の離職期間は比較的に短いことがうかがえるが、引き続き、注視が必要である。

・2020年1-3月期から同年7-9月期にかけて、「製造業」「運輸業,郵便業」「卸売業,小売業」「教育,学習支援業」「医療,福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」では、同業種間での転職が減少している。

さらに、ハローワーク・システムを活用し、2020年1月以降に、「前職」と「ハローワークを通じて再就職した現職」の2つが把握可能なデータを整理し、2020年1月～3月と4月～10月のそれぞれにおける「再就職者全体を分母にした構成比」を比較すると、同職種間で再就職される方の割合が高いものの、他職種へ再就職される方の割合も上昇している。

性別や希望する雇用形態によって差異があるものの、新型コロナウイルス感染症の影響が強い「接客・給仕」「飲食物調理」では、他職種へ再就職される方の割合が上昇しており、例えば、男

¹¹ 雇用失業率 = 完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数)

¹² 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 雇用者数)

¹³ 労働力調査における転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

性・常用では「製品製造・加工処理」「商品販売」、女性・常用では「一般事務」「介護サービス」「商品販売」へ転職される方の割合が上昇している。

○新型コロナウイルスの感染拡大前後におけるテレワーク等をめぐる状況について

(テレワークの実施状況の推移・変化等)

我が国においてテレワークを導入している企業の割合は年々上昇傾向にあり、総務省「令和元年通信利用動向調査」をみると、新型コロナウイルスの感染拡大前であるが、2019年時点で「テレワークを導入している企業」及び「導入していないが具体的な導入予定がある企業」は、29.5%となっており、テレワークを導入している企業の割合は大企業ほど高い、「情報通信業」「金融保険業」「不動産業」で高い、南関東や近畿などで高いといった特徴がみられる。

また、「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーの割合は、国土交通省「テレワーク人口実態調査」をみると、新型コロナウイルスの感染拡大前であるが、2019年度は9.8%となっており、以下のような特徴がみられた。

- ・女性に比べ、男性の割合が高く、男女ともに加齢に伴い割合が低下する傾向にある。
- ・「情報通信業」「学術研究,専門・技術サービス業」で割合が高く、対人サービス業(「宿泊業,飲食業」「医療,福祉」など)で割合が低い。
- ・「地方都市圏」に比べ、「首都圏」「近畿圏」「中京圏」で割合が高い。

新型コロナウイルスの感染拡大後のテレワークの実施状況等については、2つの調査を用いて概観した。まず、パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査¹⁴」をみると、2020年3月9日から3月15日の間において、正社員のテレワークの実施率は13.2%であったが、7都道府県¹⁵で緊急事態宣言が発令された4月10日から4月12日の間をみると、正社員のテレワーク実施率は27.9%にまで上昇した。その後、緊急事態宣言が解除された5月29日から6月2日の間をみると、正社員のテレワーク実施率は25.7%に低下しており、一部に出勤勤務に戻る動きがみられた。

他方、新型コロナウイルス感染症の収束後もテレワークを続けたいと希望する割合は64.9%となっており、若年層や女性を中心として、当該割合が高い状況にある。5月29日から6月2日の間におけるテレワークの実施割合について職種別にみると、「コンサルタント」「WEB クリエイティブ職(WEB デザイナー等)」「企画・マーケティング」「経営企画」「IT系技術職」などにおいて高く、こうした職種では、新型コロナウイルス感染症の収束後もテレワークを続けたいと希望する割合も高い。一方、「福祉系専門職(介護師・ヘルパーなど)」「理美容師等」「ドライバー」「製造(組立・加工)」「医療系専門職」などでは、同期間におけるテレワークの実施割合は、非常に低い状況にある。

また、テレワークの実施に当たって、職場におけるコミュニケーションや人間関係に関する不安は低下してきており、緊急対応として実施した後、一定の馴れにより不安が解消している面もあると考えられるものの、若年層を中心に「上司から公平・公正に評価してもらえるか不安」「将来の昇進や昇格に影響がでないか不安」「成長できる仕事を割り振ってもらえるか不安」などといった人事評価やキャリア形成への不安は高まっている傾向がうかがえた。

¹⁴ パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」では、新型コロナウイルス感染症禍におけるテレワークの動向について、3つの時点においてインターネット調査を行い(第1回調査(N=21,448):2020年3月9日~15日、第2回調査(N=25,769):2020年4月10日~12日、第3回調査(N=21,000):2020年5月29日~6月2日)、主に正規雇用の従業員について各期間のテレワークの実施状況等の比較をしている。

¹⁵ 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県の7県。

厚生労働省「テレワークの労務管理等に関する実態調査(速報版)¹⁶」によれば、企業側が感じる課題としては、「できる業務が限られている」が最も多く挙げられており、次いで、「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」「紙の書類資料が電子化されていない」「テレワークできない従業員との間で不公平感がある」「労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい」「勤怠管理が難しい」「オフィスで勤務する従業員へのしわ寄せが生じている」が多く挙げられており、「情報通信機器等の導入による費用負担が大きい」といった費用面の課題も挙げられている¹⁷。

次に、JILPT の「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(個人調査)」により、在宅勤務・テレワークの実施日数の推移をみると、新型コロナウイルス感染症の発生前では「0日」が74.4%であった中、全国に緊急事態宣言が発令されていた5月の第2週では「0日」が4.8%まで急激に低下したものの、7月の最終週では「0日」が49.8%まで上昇しており、前述のパーソル総合研究所の調査結果と同様に、出社勤務に戻る動きがみられる。

他方、在宅勤務・テレワークの定着が進んでいる面もみられ、労働者の属性をみれば、業種別では「情報通信業」において、また、職種別では「専門・技術職」「管理職」において、緊急事態宣言後も在宅勤務・テレワークを継続して行っている傾向がみられる¹⁸。同調査により、在宅勤務・テレワークの定着状況について分析すると、緊急事態宣言より前に在宅勤務・テレワークが適用されていた人・会社では、宣言解除後の定着率が高い状況にある一方で、緊急事態宣言を契機に、緊急的な対応として在宅勤務・テレワークが適用された人・会社では、出社勤務に戻る動きがみられる¹⁹。つまり、緊急避難的な在宅勤務・テレワークを実施した人・会社では、緊急事態宣言の解除後の定着が進まず、在宅勤務・テレワークのオプションが整備されていた人・会社では、それを行使して、新型コロナウイルス感染症禍を契機に在宅勤務・テレワークの定着といった働き方改革が進んでいることが示唆され、新型コロナウイルス感染症への対応にかかわらず、中長期的に多様な働き方を推進していく観点からは、恒常的にテレワークの促進・定着を図っていくことの重要性が確認された。

なお、同調査により、デジタル技術の活用も含めた新たな働き方として、Web 会議・時差出勤・サテライトオフィスなど勤務場所の変更に関する定着状況をみると、業種別では「情報通信業」「製造業」「金融・保険業」「不動産業」などにおいて、また、職種別では「管理職」「専門・技術職」「事務職」において、さらには「大企業」「年収の高い層」「首都圏」において導入・定着率が高い状況にある。

¹⁶ 厚生労働省「テレワークの労務管理等に関する実態調査(速報版)」では、民間信用調査会社のデータベースを活用し、農林水産業及び公務(他に分類されないもの)を除く全業種、かつ、従業員10人以上の企業を対象に、従業員規模別に無作為抽出をした後に、テレワークの実施状況や課題等について、アンケート調査を行った(調査期間:2020年8月20日~10月8日、N=3,788)。

¹⁷ テレワーク関係省庁において、設備整備の費用を補助する補助金等により支援している。なお、厚生労働省においても、良質なテレワークを実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善を行う観点から、テレワークを新規に導入する中小企業事業主等に対し、導入に係る経費の助成も含む支援に係る予算を計上している。

¹⁸ 7月の最終週において在宅勤務・テレワークの実施日数が「0日」である労働者の属性をみれば、業種別では「建設業」「卸売・小売業」において、職種別では「サービス職」「技能・労務職」において、さらには「女性」「中学・高校卒」「年収300万円未満層」といった属性の方において、出社勤務に戻っている傾向がみられる。

¹⁹ 高見具広(2020)「在宅勤務は誰に定着しているのかー「緊急時」を経た変化を読むー」『JILPT リサーチアイ』(https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/046_200916.html)

(テレワークと家庭内の夫婦間の役割)

内閣府の調査²⁰により、新型コロナウイルス感染症の拡大前後で比較すると、テレワークを実施している者は仕事より生活を重視するようになる傾向が強い。また、新型コロナウイルス感染症禍において、夫がテレワーク等の従来とは異なる働き方をしている場合、家事・育児における夫の役割が増加しており、さらに、家事・育児における夫の役割が増加している家庭では、感染拡大前後を比較した際の生活満足度の低下幅は相対的に小幅となっている。

一方、同調査では、家事・育児における「妻の役割の増加²¹」と回答した割合が、「夫の役割が増加²²」と回答した割合よりやや低いものの、大きな水準であることに留意が必要であり、また、慶應義塾大学の「日本家計パネル調査・COVID-19 特別調査²³」によれば、2月から4月にかけての「家事時間・育児時間の増加」や「同時間が増加した方の割合」については、男性よりも女性の方が顕著となっている。つまり、緊急事態宣言下における小学校等の臨時休校措置等により、家庭内における家事・育児などの負担が増大し、それが妻に集中し、負担が増していることが示唆される。

新型コロナウイルス感染症禍においては、家庭内における家事・育児などの負担の女性への集中が男女間格差を拡大させる懸念²⁴もある一方で、テレワークの実施などの働き方の変化が仕事より生活を重視する意識の変化を通じて家事・育児に関する家庭内分業の在り方を見直すきっかけとなり、女性の家事・育児に関する過剰な負担の適正化が図られ、結果として、男女間格差が縮小することも期待される。

○新型コロナウイルス感染症禍における副業・兼業について

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の「副業・兼業を行う労働者の健康状況等に関する調査」により、副業をしている理由(複数回答)をみると、金銭的な理由(「収入を増やしたいから」「1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから」と回答したものの)の割合が高い。

また、本業の業種別でみると、新型コロナウイルス感染症禍で大きな影響を受けている「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス, 娯楽業」「卸売業, 小売業」などにおいて金銭的な理由の割合が高い。

さらに、1か月あたりの本業・副業を含めた総実労働時間別に金銭的な理由の割合をみると、相対的に総実労働時間が長い場合に水準が高いことがうかがえる。

足下では、新型コロナウイルス感染症の影響により賃金・世帯収入が減少しており、金銭的な理由で副業を望まれる方が増えてきているといった都道府県労働局からの情報もあり、また、新型コロナウイルス感染症で大きな影響を受けている「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス, 娯楽業」「卸売業, 小売業」などでは、副業をしている理由として、過重労働となりやすい金銭的な理由が選択される割合が高いことも踏まえれば、労務管理等について一層注意が必要だと考えられる。

²⁰ 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

²¹ 「妻の役割増」「妻の役割やや増」を合算しており、夫の働き方に变化ありと答えた女性(妻)の回答のみを集計した結果によれば28.0%となっている。

²² 「夫の役割増」「夫の役割やや増」を合算しており、夫の働き方に变化ありと答えた女性(妻)の回答のみを集計した結果によれば31.7%となっている。

²³ 脚注5を参照。

²⁴ 山口一男(2017)『働き方の男女不平等-理論と実証分析』(日本経済新聞出版社)では、日本企業の男性の正規雇用者の長時間労働とその補完的制度として夫婦の伝統的分業の擁護は、男女の賃金格差を生む主な原因の1つであったとしている。

＜第2章 新型コロナウイルス感染症禍における課題と今後の方向性＞

第1章で整理したとおり、新型コロナウイルス感染症は、雇用・失業情勢に対して、様々な特徴を有しながら、影響を及ぼしている。また、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から非対面・非接触が求められる中で、財・サービスの提供方法の変更等といったビジネスモデルの面やテレワーク等の働き方の面において、急速にデジタル化が進んでおり、このような社会の変化は加速していくことが見込まれる。加えて、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大は、予見可能性のない様々な危機の発生に対し、事後的に柔軟に対応していかなければならないこと、さらには事後的な対応力を予め向上させる重要性を再認識するきっかけにもなった。

このため、新型コロナウイルス感染症と雇用政策との関係性を捉える視座についても変容が必要である。短期的・一時的なショックへの対応といった視点だけでなく、長期的・恒常的な影響により様々な面で社会経済構造の変化を生じさせる可能性を孕んでいるといった認識の下、感染拡大防止と社会経済活動の両立、さらにはその先の社会経済構造の変化に対応した人材育成・確保、セーフティネットの充実等の視点が重要である。そのような視点の下で雇用政策を推進し、「変化・危機への対応力」を獲得しながら、2019年7月にとりまとめた前回の報告書における「ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環」と「多様な人々が活躍できる社会の推進」の達成を目指していくことが重要である。

第2章では、新型コロナウイルスの感染拡大前から我が国が有している「構造的な課題」や第1章で整理した課題等を踏まえながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、「対応の加速が求められる課題」「新たに顕在化した課題」に分けた上で、アフターコロナを見据えて推進すべき雇用政策の方向性・対応を整理した。

○新型コロナウイルス感染症の影響により対応の加速が求められる課題

(雇用政策のデジタル化の推進)

新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、「新たな生活様式」の定着が進む中で、行政においてもデジタル化への対応がより一層求められることとなり、世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画(令和2年7月17日閣議決定)において、従来、明示的あるいは暗黙のうちに対面でのやりとりを前提としていた行政手続き等についても、オンライン化を当然のこととして変革を加速させる必要がある旨が盛り込まれている。

また、第1章では、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、ハローワークに来所して求職活動することを控えている方が、相対的には女性(在職者・無業者)が多いこと、また、一時的に増加した非労働力人口は減少傾向にあるが、相対的には女性が非労働力人口化した状態が継続していることが明らかとなっており、望まない非労働力人口の長期化を防ぐことが重要である。さらに、仕事上(職場やこれに準じる場所、通勤経路)での感染不安については、男性よりも女性の方が高い可能性もうかがわれ、本来、求職活動を望んでいるが、不本意に控えている可能性も考えられる。このため、現在、ハローワークにおける職業相談については、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、試行的なオンラインでの実施²⁵などに取り組んでいる。

加えて、事業主の雇用維持の努力を支援するための雇用調整助成金等では、必要な書類の簡素化²⁶等により支給の迅速化が図られており、喫緊の資金需要が生じていた事業主にとっては効

²⁵ 令和2年11月より、オンライン職業相談の試行を順次開始しており、その効果や影響等の検証を行う。

²⁶ 書類の簡素化については、申請時における書類作成の事業主負担の軽減を図り、雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持の取組をより一層支援する目的もあった。

果的な措置であったと考えられ、さらには一時期にはシステム障害等の発生により受付停止となったものの、現在は復旧しており、申請のオンライン受付の対応も図ったところである。

新型コロナウイルス感染症禍では、感染状況の動向等に敏感に影響を受け、社会経済活動のレベルが変動しており、雇用・失業情勢に及ぼす影響も、これまでに経験したことのない「短期的な局面変化」が続く懸念があり、後述する「変化・危機への対応力」を高めていく観点からも、雇用政策のデジタル化を推進するための不断の取組が求められる。

今後については、雇用関係の助成金のオンライン申請化(2023年3月実施予定。一部先行実施。)、ハローワークにおける求職申込・職業紹介等をインターネット上で完結できるオンライン化(求人申込みは実施済み。求職申込みについては2021年9月実施予定)やオンラインによる職業相談の活用等の取組を進めていくこととなっており、公的職業訓練についても、公共職業訓練のオンライン化が進められているが、これらの取組の着実な実施が期待される。

なお、新型コロナウイルス感染症禍における雇用対策には、雇用・失業情勢や施策の活用状況・効果の分析を通じた機動的な対応が求められる。今般の雇用調整助成金の特例措置においては、必要な書類の簡素化等により支給の迅速化が図られており、喫緊の資金需要が生じていた事業主にとっては効果的な措置であったと考えられる一方で、行政においてその活用状況・効果の分析に資するような十分なデータが蓄積されていたとは言い難い。デジタル技術の活用による雇用関係の助成金のオンライン申請化は、支給の迅速化と適正な支給を図る観点、助成金の活用状況・効果の分析に資するようなデータの蓄積とその分析による財源・政策資源の効率的な配分によって政策の効果の最大化を図る観点から、不断の取組として推進していくことが期待される。

また、雇用政策のデジタル化は、事業主の利便性の向上や行政の効率化の観点だけでなく、求職者・求人者への支援や労働市場全体の需給調整機能を強化する観点からも、強力に押し進めていく必要がある。

ハローワークにおける職業相談等については、例えば、就職困難者等に対して、対面型の支援に加えて、オンラインを活用して「つながり」を維持しながら継続的に支援を実施する等、従来の対面型の支援とデジタル技術を活用した支援を組み合わせることで、求職者の態様・ニーズを適時・的確に把握することが可能となり、職業情報提供サイト「日本版 O-NET」等も活用しながら、必要に応じて、ジョブ・カードを積極的に活用したキャリアコンサルティングなどのキャリア形成支援や職業訓練なども組み合わせ、きめ細かな支援をより効果的に実施していくことが重要である。

また、後述するとおり、デジタル技術を活用した働き方は、必要な人材を確保していくためにも重要であることを再認識する必要がある。

さらに、デジタル技術を活用することにより、障害者やひきこもりの方などのニーズに合った働き方や、その意欲・能力にあったタスクを切り出すことが可能となるため、多様な人材の就労参加や能力発揮につながることを期待される。

なお、テレワークが進むことで、企業内における障害者等の業務内容に変化や喪失が生じる可能性があることに留意が必要であり、その場合は、既に働いている方に対する新たな業務の切り出し等の対応を行うことも重要である。

加えて、ハローワークにおける今後の事業主支援等については、これまでの事業所訪問等による実態把握・求人充足支援や法令遵守のための雇用管理改善等に関する助言に加えて、「日本版 O-NET」やジョブ・カードを活用した人材育成等を実施する企業への支援等を活用しながら、労働市場や働き方の変化を踏まえた人材の確保・育成や雇用管理改善に向けて、提案型の総合的な

コンサルテーションを提供していくことが求められる。このようなサービスの充実を行うためには、ハローワーク職員等のキャリアコンサルティング能力など専門性の向上が必須であり、デジタル技術の活用も含め、研修の充実等を図ることにより、行政側の人材育成の強化も進めていくことが重要である。

他方、民間人材サービスにおいても、デジタル技術を活用した様々なサービスが提供されている。我が国の労働市場全体の需給調整機能をデジタル技術の活用により一層高める観点から、民間人材サービスとセーフティネットとしてのハローワーク等の機能との在り方等についても、今後、必要な検討を行うことが重要である。

(テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方の推進)

新型コロナウイルスの感染拡大後、これまでとは異なり大きく拡大したのがテレワーク等のデジタル技術を活用した働き方であった。テレワークの急速な拡大だけでなく、テレビ会議システム等を用いることにより、従来、出張し、対面で実施していた打ち合わせなどもオンラインで実施するような事例も増加した。こういった取組は、時間や経費の効率化だけでなく、様々な事情で出張に制限があった労働者の活躍の機会を増やす効果があると考えられるなど、デジタル技術を活用した働き方は、多様な人材の能力発揮を通じた生産性の向上につながるものである。

前回の報告書において、テレワークについては、多様な人材の能力発揮を通じた生産性の向上につながると整理したが、それだけでなく、時間や場所の有効な活用を通じて、個人が働き方を主体的に選択できる自由度を高め、生活の豊かさやウェル・ビーイングの向上に資するとともに、テレワーク等を活用することで可能となる新たな人材確保などの観点からも重要であることを認識するきっかけとなった。

第1章では、緊急事態宣言の発令に伴って、テレワークの実施が急速に拡大したが、その後、出社勤務に戻る動きがあり、緊急避難的なテレワークを実施した人・会社では、緊急事態宣言の解除後の定着が進まず、テレワークのオプションが整備されていた人・会社では、それを行使して、新型コロナウイルス感染症禍を契機にテレワークの定着といった働き方改革が進んでいることが示唆された。新型コロナウイルス感染症への対応にかかわらず、中長期的に多様な働き方を推進していく観点からは、恒常的にその促進・定着を図っていくことが重要である。

また、前回の報告書にも記載したように、適正な労務管理下において、テレワークにおいて長時間労働を招かないことが重要であり、労働時間管理の在り方、テレワークの対象者の範囲、費用負担等のテレワークの実施に際しての労務管理上の課題などについて、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」の議論の結果を踏まえた「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の必要な改定等に取り組むとともに、その適切な周知を行うことが重要である²⁷。

さらに、テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方は、労働者にとっても、時間や場所を有効に活用できる一方で、仕事から離れること(ディタッチメント)が難しくなる懸念もあり、前述のように企業には適切な労働時間管理が求められるが、労働者にも仕事と余暇との境目をセルフマネジメントしていく能力・意識を身につける重要性が高まっている。

また、テレワークにより、同一の職場で同一の時間に働くことを前提としない働き方が広がるとす

²⁷ いわゆる在宅勤務手当や実費支給の通勤手当の社会保険料等における取扱いについて明確化し周知することも重要である。

れば、管理職のマネジメントの在り方が重要となるとともに、管理職に求められるマネジメント能力にも変化が生じる可能性が考えられる。一方、若年層を中心に「上司から公平・公正に評価してもらえる不安」「将来の昇進や昇格に影響がでないか不安」「成長できる仕事を割り振ってもらえるか不安」などといった人事評価やキャリア形成への不安が高まっている傾向もうかがえた。テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方について、企業内で、労使双方の立場から、就業時間の考え方、自社の管理職の在り方、人事評価・人材育成方法等について話し合っていくことが重要である²⁸。

加えて、テレワークの制度導入に止まらず、テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方を促進・定着させていくためには、企業の経営者層が、積極的なイニシアティブを発揮することが重要である。企業の経営者層は、テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方が、少なくとも長期的にみれば、多様な人材の能力発揮を通じた生産性の向上につながるだけでなく、テレワークを活用すれば働くことのできる新たな人材確保できる可能性があることを認識し、企業風土の醸成に取り組むことが肝要である。行政としても、企業の取組を後押しするため、好事例の展開などの支援を充実させることが望ましい。

（個人や組織の変化・危機への対応力の向上）

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大は、予見可能性のない様々な危機の発生に対し、事後的に柔軟に対応していかなければならないこと、さらには事後的な対応力を予め向上させる重要性を再認識するきっかけとなり、「変化・危機への対応力」を獲得する重要性が再認識された。

厚生労働省の「テレワークの労務管理等に関する実態調査²⁹」により、テレワーク（在宅勤務）によって実際に生じた効果（複数回答）をみると、52.5%の企業が「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」を挙げており、「従業員の通勤負担の軽減」に次いで2番目に多い。つまり、多様な人材の能力発揮・活躍の推進といった観点に加えて、「変化・危機への対応力」の向上といった観点からも、有事の際の事業継続のためにテレワーク等のデジタル技術を活用した働き方が可能となる環境を整備していくことが重要である。

また、従業員一人ひとりの「変化・危機への対応力」を高めていくことが、ひいては組織の「変化・危機への対応力」の向上に直結する。従業員一人ひとりの「変化・危機への対応力」を高めていくためには、日頃から多様な価値観に触れることのできる学習習慣・学習機会³⁰や、アクセスしやすい学びの機会の充実が重要である。さらには従業員の人材育成に取り組む企業への支援や個人の学びへの支援など、リカレント教育の推進に取り組んでいくことが必要である。

さらに、個人が「変化・危機への対応力」を高めるためには、そのキャリアで培ったスキルを起点として、個人が目指しているキャリアに必要なスキルとの比較を可視化し、主体的なリスキングを促進することにより、自らキャリア形成を考え、必要な能力を習得し高めていくことのできる環境整

²⁸ （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国 87 か所のポリテクセンター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して実施しており、中小企業等の人材育成に対する支援が、より一層活用されることが期待される。

²⁹ 脚注 16 を参照。

³⁰ 佐藤博樹・松浦民恵（2019）「変化対応行動」と仕事・仕事以外の自己管理—ライフキャリアのマネジメント—『キャリアデザイン研究』（第 15 巻）では、働く人々が、予測が難しい様々な環境変化に柔軟に対応していくためには、現在担当している仕事に必要な知識やスキルを身につけるだけでなく、社会経済環境やビジネスの変化に常に関心を持つ「知的好奇心」、新しいことを常に学び続ける「学習習慣」、さらには予測できない変化に取り組む「チャレンジ力」を獲得することが求められ、3つの特性を備えた「変化対応行動」を具備した人材は、予測できない将来の環境変化等に柔軟にできると考えられることを指摘している。同時に、企業が同人材を確保・育成できることは、変化する社会経済環境への企業の対応力を高めることも指摘している。

備が有効である。

これらに対応するため、「日本版 0-NET」のコンテンツをさらに充実し、労働市場に共通の情報基盤を整備することが重要である。このため、「日本版 0-NET」が人事管理や業績評価の職能資格制度の管理に活用されるよう企業(人事部)への積極的な働きかけを行うことや、個人が「日本版 0-NET」を活用して不足しているスキルを把握し、必要な職業訓練・学びにつなげていく取組が進められ、その成果が「日本版 0-NET」に反映されていくといった好循環が生じるような取組を進めていくことが望ましい。

○新型コロナウイルス感染症の影響により新たに顕在化した課題

新型コロナウイルス感染症は、その感染拡大がみられてから約半年にわたり、雇用・失業情勢に影響を及ぼし続けてきた。その中で、第1章でみたとおり、休業者の増加、非正規雇用労働者や女性への影響、ミスマッチの拡大や求職意欲を喪失したディスカレッジド・ワーカーの増加などの様々な課題が生じており、それらに対応するために、労働市場のセーフティネットの強化が求められる。

その上で、社会経済活動における様々な場面において、デジタル技術等の活用は不可逆的に進むことが見込まれており、その動きにも同時に対応していく必要がある。また、足下では就職氷河期世代への対応を後退させることなく、新たな就職氷河期世代を生まないとの観点から新卒採用の動向を注意深くみていくことも必要である。さらに、これまでの副業・兼業やフリーランスといった働き方の変化についても、新型コロナウイルス感染症禍において留意が必要である。

(新型コロナウイルス感染症禍における労働市場のセーフティネット機能の強化)

新型コロナウイルスの感染拡大がみられた当初には、その疾病としてのリスクが明らかでなく、かつ、グローバルに急速に拡大したため、緊急事態宣言の発令など、人命や感染拡大防止を最優先にした対応が図られる中で、休業者の急激な増加や需要の急速な減退など、経済、雇用に大きなショックを与えた。

このような中で、リーマン・ショックの経験も踏まえ、その後に創設された制度も活用しながら、様々な対策が講じられた。事業主の雇用維持を強力に支援するため、雇用調整助成金等について、これまでに例のない特例措置が講じられてきた。また、労働者個人が直接申請できる制度として、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金が創設された。さらには、非正規雇用労働者が大きく減少したことを踏まえ、ハローワークにおける非正規雇用労働者等に対する相談支援体制の強化や、雇用のセーフティネットを強化するため、雇用保険を受給できない求職者を対象とする求職者支援訓練の受講対象人員枠の拡充など、きめ細かな再就職支援への取組を実施するとともに、雇用保険の給付日数を延長できる特例措置や住居確保給付金の拡充措置も講じられてきた³¹。

こうした取組の効果等もあり、第1章で概観したように、足下の雇用・失業情勢には厳しさがみられるものの、リーマン・ショック時と比較すれば、相対的には、急激な悪化を食い止めており、有効求人倍率が1倍を超える水準を保持し、完全失業率も3%前半に止まっているものと考えられる。

一方、現時点において新型コロナウイルス感染症の脅威は引き続きあるものの、3密を避けることなど、政府や専門家から、感染拡大防止のための一定の生活様式が示される中で、経済活動の

³¹ 派遣労働者については、厚生労働大臣から労働者派遣事業者団体及び経済団体に対し、新型コロナウイルス感染症禍における雇用維持等の要請が数次にわたり行われてきた(2020年5月26日、8月28日、11月27日)。

レベルの引上げを通じた雇用・生活の安定を図るために、感染拡大防止と社会経済活動との両立を図る方向性が打ち出され、新型コロナウイルス感染症により生じた経済ショックからできる限り早期に回復することが望まれている。

第1章では、足下の雇用・失業情勢の動向について、リーマン・ショック後と比較し、新規求人数の持ち直しの動きが早く、有効求人数が増加傾向にあり、「需要不足失業率の上昇」から「構造的・摩擦的失業率の上昇」に転じる動きがみられており、新規感染者数の増加が収まれば、求職者の就職活動の活性化が見込まれ、ミスマッチがさらに拡大していくことが懸念され、ミスマッチの解消に向けて取り組み、失業期間や無業期間の長期化を防ぐことが重要となっている。

特に、新型コロナウイルスの感染拡大前には女性の就業率が上昇し、労働参加が進んできたが、第1章でみたように、新型コロナウイルス感染症の影響によって、「宿泊業、飲食サービス業」「小売業」「医療、福祉」などでは、「パート・アルバイト」として就労する女性の「非正規の職員・従業員」が多いといった産業特性などを反映し、女性の「非正規の職員・従業員」に強い影響を受けていることを踏まえると、アフターコロナにおいても女性活躍がより一層推進されるよう、女性への支援に積極的に取り組むことが重要である。

これまで、やむを得ず職を失われた方には、マザーズハローワーク等における子育て中の女性等を対象とした担当者制による職業相談・職業紹介、求職者のニーズに応じた求人の開拓などのきめ細かな再就職支援、ひとり親家庭に対する資格取得のための訓練受講期間について最大4年間生活費を支給する高等職業訓練促進給付金による支援などに取り組まれてきたほか、新型コロナウイルス感染症の影響により、子育てと仕事を一人で担うひとり親家庭に特に大きな困難が心身に生じている³²ことを踏まえ、低所得のひとり親世帯への臨時特別給付金の支給が実施された。さらには、子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすいテレワークが可能な求人といったように女性求職者の様々なニーズを踏まえた求人開拓を行う等、ミスマッチを解消させ、早期再就職を支援することで、不本意な非労働力化を防ぐことが重要である。加えて、雇用形態で見るとパート・アルバイトなど非正規雇用労働者に大きな影響が生じていることを踏まえると、2021年4月から、中小企業を対象として、同一企業における正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の観点から、パートタイム・有期雇用労働法が施行される予定であり、その施行を踏まえた必要な対応が求められる。

加えて、国民の日常生活のために欠かすことのできない仕事を担うエッセンシャルワーカーについて、例えば、介護・障害福祉分野においては、雇用と福祉が連携し、

- ・ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- ・介護・障害福祉分野の訓練枠拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ
- ・都道府県社会福祉協議会による介護・障害福祉分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設

などのパッケージ支援を実施するなどの取組が重要である。

エッセンシャルワーカーについては、その対象範囲について必ずしも明確な定義がある訳ではないが、例えば、新型コロナウイルス感染症に罹患された方々への治療に最前線であたっている医療

³² JILPT が 2020 年 12 月 10 日に公表した「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」によると、年末に向けての暮らし向きを尋ねると、【ひとり親】では「大変苦しい」が 27.4%、「やや苦しい」が 33.4%で、「苦しい」との回答が計 60.8%となった。これに対し、既婚・子ありや子なしの【ひとり親以外】は同順に 21.2%、26.4%で、「苦しい」との回答は計 47.6%となった

従事者をはじめとして、重篤化しやすい高齢者へのサービス提供を支える介護従事者、園児・保護者への配慮が必要な保育士のほか、食料などの生活必需品の製造・流通・販売や、社会インフラとしての交通・電気・ガス・水道・通信・物流等への従事者といったように、国民の日常生活のために欠かすことのできない仕事を担う方々であり、新型コロナウイルス感染症禍における厳しい就労環境の中で、不本意に離職をせざるを得ない状況となることやウェル・ビーイングの著しい低下を避けるため、処遇や就労環境の改善に取り組んでいくことが重要である。

一時的な経済ショックから雇用を守るため、雇用調整助成金等は、雇用維持のために引き続き役割を担う必要がある。雇用調整助成金等の特例措置は2020年12月末を期限として、雇用情勢が大きく悪化しない限り、2021年から段階的に通常制度に向けて戻していくこととされていたが、新型コロナウイルス感染症の新規感染者が広がりを見せている現下の情勢において、その雇用に与える影響に万全を期すため、2021年2月末まで延長することとされた。

総じてみれば、4月や5月に一時的に急増した休業者は、雇用調整助成金等の効果等により、雇用が維持され、休業者から従業者へ戻っており、雇用調整助成金等の週別の申請件数も減少傾向にあるが、休業の長期化は、働く方々のモチベーション・生産性の低下等につながることも懸念されるため、企業への雇用調整助成金の教育訓練のコースによる支援、労働移動支援助成金による受入企業への支援を引き続き実施することに加え、出向元及び出向先双方の企業に新たな助成制度を創設するとともに、産業雇用安定センターによるマッチング体制の強化、また、キャリアコンサルティング等の積極的な活用も通じて、従業員の経験・能力の向上への支援も含めた方向に変化させていくことが重要である。加えて、講じている施策が、必要な主体に適切に活用されることが重要であり、周知・広報を徹底すること等を通じて、実施している支援の認知度を高め、労使双方にとっての利便性の向上を図っていく視点も肝要である。

さらに、将来的に新型コロナウイルス感染症を克服できたとしても、その影響の長期化により、我が国の経済が新型コロナウイルスの感染拡大前の水準に戻るまでには一定の時間を要することが予想され、その期間が長期間である程、影響を受けている企業の経営体力も奪われていく懸念がある。また、これまでみたとおり、新型コロナウイルスの感染拡大前から、我が国は構造的な課題を有しており、さらには新型コロナウイルス感染症が様々な面で構造変化を生じさせる可能性を孕んでいる。

これらを踏まえれば、今後は「失業なき労働移動」に向けた支援の強化に加え、一定の求職期間を経たとしても、「日本版 0-NET」やジョブ・カード等も活用し、キャリアコンサルティング、充実した離職者訓練、きめ細かな再就職支援等を経ることで、就業面でのウェル・ビーイングと生産性の向上を実現することのできる新たな職に就くことのできる「失望なき労働移動」を目指していくことも重要である。

加えて、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響は、地域によって異なっており、地域ごとの課題に応じた対応が求められる。このため、事業転換やキャリアチェンジ等を促進する都道府県の取組への支援を実施することが重要である。また、地方移住への関心が高まることを見据え、地方での就職を希望される方々に対し、業種間・職種間移動を含めた個々のニーズに応じた再就職支援を実施していくことも重要である。

今後、産業政策や生活支援のための政策など様々な政策と連携しつつ、雇用維持への支援、再就職支援、労働移動を望む労働者への支援などを含む雇用対策をパッケージとして、総合的に取り組んでいくことが求められる。また、企業の経済活動や求職者の就職活動は、新型コロナウイ

ルスの新規感染者数等の感染状況等の変化に敏感に影響を受けていることから、雇用対策についても、生じる変化に柔軟に対応していくことが必要である。

(デジタル技術の活用によってエンパワーされた人材の育成に向けて)

新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークが急速に拡大したが、それだけではなく、Web会議システム等を用いることにより、従来、出張し対面で実施していた打ち合わせなどもオンラインで実施するような事例が増加している。こういった取組は、時間や経費の効率化だけでなく、様々な事情で出張に制限があった労働者の活躍の機会を増やす効果があると考えられるなど、デジタル技術の活用した働き方は、多様な人材の能力発揮を通じた生産性の向上につながるものである。

また、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から非対面・非接触が求められる中で、財・サービスの提供方法のモデルチェンジ等、業務内容やタスクの面でのデジタル化も進んでいくことが見込まれ、労働者は、仕事における様々な場面においてデジタル技術の活用が求められるだろう。

デジタル技術を上手く活用することによってエンパワーされた人材の育成を推進していくことが重要であるが、足下では以下のような懸念が生じている。

- ・従来、若年層の人材育成はOJTを中心に行われてきたが、テレワーク等のデジタル技術により職場環境の変化が見込まれる中で、企業はどのように効果的な能力開発を実施していくか。
- ・デジタル技術に馴染んでいない又は馴染みのない人材に対する能力開発をどのように実施していくか。
- ・デジタル技術は陳腐化も早いと考えられることから、継続的にリスキングできる環境の整備

デジタル化の影響は広範囲に及ぶことが想定されるため、例えば、オンライン・オンデマンドの活用など、誰もがアクセスしやすい多様な方法で能力開発の機会が提供される必要がある。加えて、労働者が、提供された能力開発の機会から、必要なものを適切に選択できるようにしていくことも大切である。

また、デジタル技術は日々進歩しており、陳腐化も早いと考えられることに加えて、中長期的にみれば、デジタル技術に止まらず、労働者が身につける必要がある能力・スキルも変化していく。人生100年時代において職業生活が長期化することも見込まれる中で、継続的にリスキングできるための仕組みの充実は、重要な課題である。

(就職氷河期世代への継続的な支援)

いわゆる就職氷河期世代(おおむね1993年～2004年に学校卒業期を迎えた世代)の方々は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、新型コロナウイルスの感染拡大前から、不本意な不安定就労や無業など、様々な課題に直面している。こうした課題は、本人やご家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべき重要なものである。

政府においては、昨年6月には「経済財政運営と改革の基本方針2019」(2019年6月21日閣議決定)において「就職氷河期世代支援プログラム」(以下「支援プログラム」という。)が取りまとめられ、12月には支援プログラムに基づく個別の取組を明示するとともに、今後の進捗状況を確認するための「就職氷河期世代支援に関する行動計画」(2019年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定)が策定されている。

上記を踏まえ、ハローワークに「就職氷河期世代専門窓口」を設け、伴走型のきめ細かな就職

相談・定着支援を実施するとともに、就職氷河期世代に係る限定・歓迎求人の開拓を実施しているほか、短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得支援³³といった取組等を進めている。

また、労働施策総合推進法施行規則³⁴を改正し、民間企業においても、企業のホームページでの直接募集や求人広告などを通じた就職氷河期世代に係る限定・歓迎求人を可能とし、幅広い就職活動の機会の確保を進めている。

更に、企業が積極的に採用に取り組むために、採用のインセンティブを高めることも重要であり、企業の受入機会の増加につながる環境を整備する観点から、特定求職者雇用開発助成金に就職氷河期世代安定雇用実現コースを新設したほか、トライアル雇用助成金の拡充を実施し、企業の支援にも取り組んでいる。

加えて、産業界をはじめ関係団体等、支援に携わる幅広い関係者が参集する都道府県のプラットフォーム³⁵(会議体)を設置し、就職氷河期世代の方々の支援に係る課題やニーズについて認識共有を図るとともに、官民が協働しながら、働くことや社会参加に向けた支援を進めているほか、積極的な広報活動にも取り組むなど社会全体で支える気運の醸成を図っている。

新型コロナウイルス感染症禍において、これらの方々がより厳しい状況となることを防ぐためにも、引き続き着実に支援を実施していくことが重要である。

(新たな就職氷河期世代を生むことのない支援)

第1章では、2021年3月大学等卒業予定者の就職(内定)率(10月1日現在)は69.8%となり、前年同期比で7%ポイント低下し、過去2番目に大きな低下幅となったことを整理している。10月1日現在の状況であり、企業の採用活動が後ろ倒しされている影響なども想定されるため、現時点で予断すべきではなく、引き続き、2021年3月時点までの動向に注視が必要である。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化することも見据えて2022年3月以降の卒業予定者の新卒採用の動向にも注視が必要である。

こうした動向を踏まえ、2020年10月、関係省庁(内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)で、新卒者等の採用維持・促進に向けた集中的な取組方針が取りまとめられるとともに、関係大臣等(一億総活躍担当大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業副大臣)から経済4団体(日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会)に対して、以下の内容が改めて要請されている。

- ・第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、本年度及び来年度の新卒者等について、中長期的な視点に立った採用を行っていただきたいこと
- ・卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規採用枠で応募できるようにしていただきたいこと

さらに、新卒応援ハローワークの積極的な利用を周知するとともに、個別状況に応じたきめ細かな支援を実施するほか、大学のキャリアセンター等と連携した対策を講じていく等、新たな就職氷河期世代を生まないといった観点から、取組を進めることが重要である。

³³ 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース(委託事業)であり、11団体・9業界において実施(情報サービス業、道路旅客運送業、道路貨物運送業、建設業、農業、警備業、溶接(製造業全般)、廃食油リサイクル業、設備工事業)

³⁴ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則を指す。

³⁵ 都道府県によって多少の差異はあるが、労働局、都道府県(労働関係部局、保健福祉関係部局)、経済団体、労働団体、業界団体、社会福祉関係団体、民間就労支援機関、ひきこもり家族会・当事者会等が参集している。

また、本研究会においては、新型コロナウイルス感染症禍において、就職活動もオンライン化が余儀なくされているものの、十分なデジタルデバイスを有しておらず、オンライン環境から排除されている、又はオンライン環境を利用しにくい若年層がおり、そのために就職活動が難しい状況となり、さらには様々な支援を受けることが難しい状況にあることが指摘された。新型コロナウイルス感染症禍においては、来年度もオンラインでの就職活動が実施されることも想定される。そのため、若年層への就労支援の一環として、引き続きオンライン環境へのアクセスの支援を充実させるとともに、大学等と連携してその周知を図っていくことが重要である。

(新型コロナウイルス感染症禍における適切な副業・兼業の推進)

新型コロナウイルスの感染拡大前から、副業・兼業を希望する者は増加傾向にあることが指摘されていた。副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等については、2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が策定されたところであるが、働き方の変化等を踏まえた実効ある労働時間管理等を図るため、2020年9月に同ガイドラインが改定されたところである。

足下では、新型コロナウイルス感染症の影響により賃金・世帯収入が減少しており、金銭的な理由で副業を望まれる方が増えてきているといった都道府県労働局からの情報もあり、また、新型コロナウイルス感染症禍で大きな影響を受けている「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」「卸売業、小売業」等では、副業をしている理由として、過重労働となりやすい金銭的な理由が選択される割合が高いことも踏まえれば、労務管理等により一層注意が必要だと考えられ、適切な労働時間管理や健康管理等が行われるよう、改定されたガイドラインの周知の徹底が重要である。

(フリーランスを取り巻く環境整備に向けて)

新型コロナウイルス感染症禍における雇用者数の減少に伴って、いわゆるフリーランスが増加することで、完全失業者数の増加を抑制している可能性も想定されたことから、第1章では、その動向を把握するための一助として、労働力調査を活用した「雇用的自営等」の動向をみており、足下では、必ずしも大きく増加している状況にはなかった。ただし、労働力調査では、2つ以上の仕事をしていた人は、従事した時間が最も長い仕事に関する状態を回答しているため、「雇用的自営等」に関する動向は、主たる仕事に着目した分析結果であることには留意が必要である。つまり、新型コロナウイルス感染症の影響による賃金・収入の減少を補填するために、副業・兼業として、フリーランスで働く機会を得ようとする動きが生じている可能性も想定されるため、留意が必要である。

また、JILPTの調査では、フリーランスの売上高の減少による生活への影響は、雇用者よりも大きい可能性が指摘されている。このため、例えば、小学校等が臨時休業等した場合等に子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなったフリーランスの保護者に対して「小学校休業等対応支援金」を支給するなどの支援がなされている。

一方、フリーランスについては、新型コロナウイルスの感染拡大前から、契約条件の明示等の様々な課題があり、個人がフリーランスを安心して選択できる環境を整備することが求められていた。これを踏まえ、関係省庁が連携して、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、それぞれの法令に基づく問題行為を明確化するためのガイドライン案が検討されているところであり、今後、とりまとめられるガイドラインの周知の徹底が重要である。また、フリーランスの方に対して、ワンストップの相談窓口を設置し、弁護士による一般相

談・弁護士による高度な専門性を要する面談等による個別具体的な高度相談・裁判外紛争処理手続(ADR)による迅速かつ穏便なトラブルの調停を行っていることについても、周知の徹底が重要である。

○アフターコロナを見据えた際に留意すべき動向について

本研究会では、2020年10月分までの政府統計、JILPT が実施した調査、いくつかの民間企業の調査などを用いて、足下の雇用・失業情勢や働き方等に及ぼしている影響を整理してきたが、とりまとめの時点においても、新型コロナウイルス感染症の影響は継続している状況にある。現時点では、統計として定量的に把握できなかった事項もあった。アフターコロナを見据え、中長期的な視座も含めて、現時点において今後留意すべき主な事項は、以下のとおりである。

1つ目は、今後の賃金の動向である。これまで、春季労使交渉においては、労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢を示してきたが、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によれば、2020年の平均妥結額は6,286円で、前年(6,790円)に比べ504円の減少、また、現行ベース(交渉前の平均賃金)に対する賃上げ率は2.00%で、前年(2.18%)に比べ0.18ポイントの低下となっており、賃上げが進んだものの、その増加幅については鈍化がみられた。社会経済活動の停滞に伴って企業収益が圧迫される中、2021年の春季労使交渉は、新型コロナウイルス感染症の影響が本格化してから初めての賃金に関する労使交渉となり、従来から相対的に賃金水準の低く、中小企業も多いサービス産業において、新型コロナウイルス感染症の影響が大きかったことを踏まえれば、賃金格差が拡大する懸念もあり、働き方の多様化等も踏まえ、今後の動向について細心の注意を払う必要がある。

2つ目は、働き方の違いによるウェル・ビーイングの動向である。新型コロナウイルスの感染拡大前から働き方の多様化は進んできたが、今回、テレワーク等の時間や場所を有効に活用できる働き方が拡大し、注目された。雇用管理等の課題はあるものの、テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方は、予見可能性のない感染症の拡大・自然災害等が発生した有事の際に、事業継続に備えるための環境整備といった観点からも重要であるとともに、中長期的に多様な人材の能力発揮・活躍を推進していく観点からも、その促進・定着を図っていくことが重要である。

一方、国民の日常生活のために欠かせない仕事を担うエッセンシャルワーカーなどのサービス産業では、生産と消費の同時性が求められるため、テレワークが馴染まないこともうかがえた。デジタル技術を活用した働き方の工夫は業種・職種等によっても様々であるため、例えば、日常的にテレワークを行わなくてもテレワークに合ったタスクを切り出しまとめることによって定期的にテレワークの実施が可能となるなど、企業規模にかかわらず³⁶、テレワークの実施の可能性を高める「仕事の工夫」なども重要であり、また、働き方の違いが一概に是正されるべきものではないことに留意が必要だが、今後とも働き方の多様化が進展していく中で、働き方の違いによるウェル・ビーイングの変化にも注目する必要がある。

3つ目は、地域の雇用・失業情勢の動向である。本研究会において議論を進める時点では、地域の経済・雇用・失業情勢に関するデータは、統計として定量的に整理できなかったが、地域社会ごとに産業構造や人口構成等が異なるため、新型コロナウイルス感染症の影響は様々だと考えら

³⁶ The Society for Human Resource Management(2017) “National Study of Employers”では、アメリカにおける従業員規模50人以上の企業を対象に調査を行い、従業員規模別に、“Small”(従業員規模50人以上99人以下)の企業と“Large”(従業員規模1000人以上)の企業とで比較を行っており、この調査によれば、在宅勤務の実施率について、企業規模における有意な差は認められなかったといった分析もある。

れる。前回の報告書にあるように、地方の人口減少を克服し、将来にわたって成長力を確保するためには、地域に魅力ある良質な雇用機会を創出する取組や地方への新たな人の流れを生み出し、地域の人材確保を図る取組が重要である。

新型コロナウイルス感染症により、社会経済活動のレベルが低下する中で、医療・福祉や公共交通といった運輸業など、地域社会の社会経済活動を支える基盤の重要性と、雇用の受け皿としての役割が改めて認識された。地方公共団体と関係機関が連携し、今後の地域社会の経済、産業構造を見据えつつ、地域社会を支える企業の強みを明らかにし、それを踏まえた取組を行うことが重要であり、そのような地方公共団体の取組への支援を充実させていくことも重要である。

また、地方移住への関心が高まることを見据え、地方での就職を希望される方々に対し、業種間・職種間移動を含めた個々のニーズに応じた再就職支援を実施していくことも重要である。さらに、テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方が進んだことにより、地方部に居住しながら都市部の企業に勤める事例も生じており、今後の新型コロナウイルスの影響を踏まえた勤務地と居住地の関係の変化にも留意が必要である。

このような取組や変化を踏まえ、今後、新型コロナウイルスの感染拡大防止と社会経済活動の両立を図る中で、地域の雇用・失業情勢の動向を注視する必要がある。

4つ目は、今後の雇用・失業情勢や賃金等を分析する視点である。本研究会では、2020年10月分までの政府統計、JILPT が実施した調査、いくつかの民間企業の調査などを用いて、足下の雇用・失業情勢や賃金等に及ぼしている影響を整理してきたが、新型コロナウイルス感染症の影響は継続している状況にあり、予断が許されないものである。

これまでの景気循環では、後退局面から拡大局面に向けた時系列の中で、短期的な振れはあるものの、大きな方向性としては一貫性があり、後退が続く局面において底となった以降、その後は山に向かって持ち直し・改善がみられることが、一般的であった。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症禍では、感染状況の動向等に敏感に影響を受け、社会経済活動のレベルが変動しており、雇用・失業情勢や賃金等に及ぼす影響も、これまでに経験したことのない「短期的な局面変化」が続く懸念がある。さらに、その影響の範囲・内容も変化し、特に長期的に影響を受けた対象においては深刻さも増すこととなる。こうした雇用・失業情勢等の動向はこれまでに類のないことである。

こうした短期的な局面変化が続く蓋然性が高い中において重要なことは、生じている事象について、民間調査等も活用したタイムリーな情報把握に努めながら、適時、注意深く分析・把握することを通じて、柔軟かつ機動的、効果的かつ効率的な雇用政策を目指すことである。

このため、本研究会では、性別・年齢別・業種別・職種別・企業規模別・事業所規模別・雇用形態別・続柄別等、様々な企業・労働者の属性に着目し、多面的に生じている課題の整理に取り組んできたが、引き続き、こうした属性に着目した分析に取り組むことが肝要である。さらに、第1章で指摘したように、リーマン・ショック後と比較し、新型コロナウイルス感染症による影響は、幅広い業種に影響を及ぼしており、その影響が広範囲である一方で、例えば、同一業種内であっても影響の度合いは異なり、影響の長期化により度合いはさらに拡大するなど、同一属性内でも差異が生じている可能性がある。こうした状況下では、平均値の動向だけではなく、分布の変化・バラつきにも着目して、生じている事象を分析していく視点も有用だと考えられる。

加えて、足下の雇用・失業情勢の動向には、現行施策による下支え効果が含まれていることにも留意が必要であることに加え、相対的には女性が非労働力人口化した状態が続いている中、今

後、女性が新たに求職活動を開始し就職までに一定期間を要する場合には、完全失業率の上昇が継続する懸念もあり、引き続き、注視が必要である。

我が国の経済社会構造が急速に変化する中、限られた資源を効果的かつ効率的に活用していくためには、EBPM(Evidence-based Policy Making、エビデンスに基づく政策立案)といった観点から、今後とも雇用政策の企画立案と評価に取り組むとともに、新型コロナウイルス感染症による影響が、今後、働き方の構造的変化につながっていくのか、引き続き、注視していくことが重要である。

(以上)

2020年度 雇用政策研究会参集者名簿

あべ 阿部	まさひろ 正浩	中央大学経済学部 教授
あらか 荒木	たかし 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科 教授
おおたけ 大竹	ふみお 文雄	大阪大学大学院経済学研究科 教授
かんき 神吉	ちかこ 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科 准教授
かんばやし 神林	りょう 龍	一橋大学経済研究所 教授
くろさわ 黒澤	まさこ 昌子	政策研究大学院大学 教授
くろだ 黒田	さちこ 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院 教授
げんだ 玄田	ゆうじ 有史	東京大学社会科学研究所 教授
さとう 佐藤	ひろき 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科 教授
せいけ 清家	あつし 篤	日本私立学校振興・共済事業団 理事長 慶應義塾学事顧問
つる 鶴	こうたろう 光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科 教授
◎ ひぐち 樋口	よしお 美雄	(独) 労働政策研究・研修機構 理事長
ほり 堀	ゆきえ 有喜衣	(独) 労働政策研究・研修機構 副統括研究員
みやもと 宮本	たろう 太郎	中央大学法学部 教授
やまもと 山本	いさむ 勲	慶應義塾大学商学部 教授

計15名

(◎は座長、敬称略・五十音順)