令和３年版

労働経済の分析

―新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響―

厚　生　労　働　省

目 次

令和３年版

労働経済の分析

―新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響―

はじめに …… 1

凡　例 …… 2

第Ⅰ部　労働経済の推移と特徴 …… 3

第１章　一般経済の動向 …… 6

第１節　一般経済の動向 …… 6
第２節　企業の動向 …… 10

第２章　雇用・失業情勢の動向 …… 20

第１節　雇用・失業情勢の概観 …… 20
第２節　就業者・雇用者の動向 …… 22
第３節　求人・求職の動向 …… 32
第４節　失業の動向 …… 40

第３章　労働時間・賃金等の動向 …… 43

第１節　労働時間・有給休暇の動向 …… 43
第２節　賃金の動向 …… 61
第３節　春季労使交渉等の動向 …… 70

第４章　消費・物価の動向 …… 79

第１節　消費・物価の動向 …… 79

第５章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響 … 85

第１節　雇用・労働全体の状況 …… 85
1　新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる2020年の主な動き …… 85
2　経済・消費の動向 …… 88
3　雇用の動向 …… 101
4　労働時間・賃金の動向 …… 122

第２節　産業別の状況 …… 129
1　企業活動の動向 …… 129
2　雇用の動向 …… 132
3　労働時間・賃金の動向 …… 142
第３節　労働者の属性別の状況 …… 145
第４節　小括 …… 164

第 6 章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策 …… 165

第１節　リーマンショック期以降の政策展開の整理 …… 165
第２節　感染拡大期における雇用対策等の特徴の整理 …… 166
第３節　感染拡大期における雇用調整助成金等の効果 …… 177
第４節　小括 …… 180

第 Ⅱ 部　新型コロナウイルス感染症の感染拡大が労働者の働き方に及ぼした影響に関する課題 …… 185

第 1 章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について …… 188

第１節　分析対象とする労働者の範囲 …… 188
第２節　分析対象労働者の概況 …… 193
第３節　分析対象労働者の働き方に関する変化・課題 …… 210
1　平時における分析対象労働者の状況 …… 210
2　感染拡大下における忙しさの変化 …… 214
3　分析対象労働者の感染リスクに関する状況 …… 234
4　肉体的負担、精神的負担や健康状態の状況 …… 241
第４節　勤め先の取組と分析対象労働者への影響 …… 249
1　給与、賞与の状況 …… 249
2　勤め先における対応策の実施状況 …… 257
3　勤め先の対応策が労働者の満足度や負担感に及ぼした影響 …… 265
第５節　小括 …… 282

第 2 章　テレワークの定着に向けた課題について …… 283

第１節　テレワークの実施概況について …… 284
第２節　テレワーク活用のメリットについて …… 301
第３節　テレワーク定着に向けた課題について …… 310
第４節　テレワーク時の仕事の進め方に関する課題について …… 318

第５節　テレワークをするための環境整備に関する課題について …… 329
第６節　小括 …… 333

まとめ …… 335

付属統計図表 …… 347

図表索引 …… 378
付属統計図表索引 …… 382

参考文献 …… 384

コラム索引

１－１　「働き方改革」の概要について …… 58
１－２　感染拡大による女性の雇用や収入等への影響について …… 152
１－３　在籍型出向について …… 182
２－１　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」における国の
　　支援策の実施状況について …… 281
２－２　「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」について …… 315

はじめに

我が国の経済は、輸出を中心に弱い動きが続いていたものの、緩やかに回復していた中で、依然として続く人手不足感等を背景に2019年までは女性や高齢者等を中心に労働参加が進んでいた。しかしながら、2020年に入ると、新型コロナウイルス感染症の感染拡大（以下「感染拡大」という。）の影響により、実質ＧＤＰは大幅なマイナス成長となった。雇用情勢も大きな影響を受け、最初の緊急事態宣言が発出された2020年４月には、就業者数、雇用者数が大きく減少したほか、労働参加の縮小の動きがみられ、非労働力人口が増加した。同時に、休業者数が一時的に増加し、完全失業者数は緩やかに増加した。こうした中、労働時間・賃金は大幅に減少した。

「令和３年版 労働経済の分析」では、こうした2019年及び2020年の労働経済の特徴を踏まえ、「新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響」をテーマとして以下の２部立ての構成で分析を行った。

まず、第Ⅰ部「労働経済の推移と特徴」では、第１章から第４章までで、感染拡大前後の２年間（2019年～2020年）の一般経済、雇用・労働時間等の動向について、働き方改革の進展等の動きも含め、概観した。その上で、第５章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」では、2020年における感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響について、直近の大規模な経済ショックであるリーマンショックと比較しながら概観した上で、産業別や労働者の属性別の観点から詳細に分析した。また、第６章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策」では、リーマンショック期以降の雇用対策等の展開をみた上で、感染拡大期の雇用対策の特徴や雇用調整助成金等の効果について分析を行った。

第Ⅱ部では、今般の感染拡大が労働者によって異なる影響を及ぼしていることに着目し、二つのテーマで分析を行った。まず、第１章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について」では、感染拡大下においても、国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務のために引き続き出勤しての業務の継続が求められた労働者に着目し、まず感染拡大前の平常時における仕事をめぐる状況を概観した上で、感染拡大下での業務負担等の変化や、感染拡大に対する勤め先の対応策とその効果等について分析した。その上で、労働者が意欲をもって可能な限り満足度の高い働き方ができるよう、望まれる取組について考察した。

続いて、第２章「テレワークの定着に向けた課題について」では、緊急事態宣言下に急速に普及したものの、その後実施率が低下したテレワークに着目し、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方として、また、時間や場所を有効に活用し、子育て等と仕事との両立や、生産性の向上につながる働き方として、今後も定着させていく上での課題について分析を行い、企業・労働者の双方がテレワークのメリットを感じられるような、テレワークによる仕事の進め方や環境整備の在り方について考察した。

なお、令和２年度においては、感染拡大が労働経済に多大な影響を及ぼしたこと等を踏まえて「労働経済の分析」の作成を見送り、今般、「令和３年版　労働経済の分析」として2019年及び2020年の２年間の労働経済の動きについて分析を行ったものである。

凡例

○本分析は、原則として2021年3月までに入手した2020年12月分までのデータに基づいている。

○年（年度）の表記は、原則として西暦を使用している。

○産業（業種）、職業の表記について

資料出所の調査における用語をそのまま用いているため、類似の産業（業種）、職業について表記が異なることがある。

○雇用形態の表記について

本文においては、「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」とりまとめ（望ましい働き方ビジョン）（2012年3月厚生労働省職業安定局）を参考に、以下の整理にしたがって、雇用形態の異なる労働者について言及している。（図表においては、各種統計調査で用いられている表記（正社員、正社員以外など）を原則として使用している。）

なお、これらは一定の価値観をもって整理しているわけではないことに留意する必要がある。

（正規雇用労働者）

①労働契約の期間の定めがない（無期雇用）、②フルタイム労働、③直接雇用の3つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」あるいは「正社員」等である者。

なお、正規雇用労働者と同様に無期労働契約でありながら、勤務地、職務、労働時間などが限定的な者を「限定正社員」としている。

（非正規雇用労働者）

上記①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業員」（勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」等である者）。

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴

2019年及び2020年の日本経済は、2019年半ばまでは堅調に推移してきたが、消費税率引上げ後の第Ⅳ四半期（10-12月期）は５四半期ぶりのマイナス成長となった。2020年に入ると、世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により個人消費や輸出が落ち込んだことを反映し、大幅なマイナス成長となったが、2020年後半には、国内外の社会経済活動の段階的な引上げや、各種支援策の効果等によって個人消費や輸出が持ち直し、プラス成長となった。

こうした中、雇用情勢は、2019年には依然として続く人手不足感等を背景に、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持し、完全失業率も低下傾向で推移していた。しかしながら、2020年に入ると、感染拡大の影響により最初の緊急事態宣言が発出された2020年４月以降、「宿泊業，飲食サービス業」等の対人サービスを中心とした産業等で働く労働者を中心に雇用への影響が及び、就業者数、雇用者数の大幅な減少や、休業者数、非労働力人口の大幅な増加がみられた。一方で、感染拡大前から続く人手不足の状況を背景として企業の雇用維持の努力やそれに対する政策の下支え等もあり、2020年の完全失業者数や完全失業率はリーマンショック期と比較すると緩やかな動きにとどまった。

また、労働時間・賃金の動向をみると、2019年には労働時間については月間総実労働時間の減少、年次有給休暇の取得割合の上昇、長時間労働者の割合の低下といった動きがみられ、賃金については、一般労働者では６年連続の増加、パートタイム労働者では前年比横ばいとなり、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年には、労働時間・賃金のいずれも緊急事態宣言下の４～５月に大きく減少し、その後、減少幅は縮小しつつあったが、労働時間は10月に、賃金は12月に再び減少し、2020年内には感染拡大前の水準までの回復には至らなかった。

第Ⅰ部では、2019年及び2020年における一般経済や雇用・労働に関する動向を概観するとともに、2020年の感染拡大による雇用・労働への影響について産業別や労働者の属性別の観点から分析するとともに、感染拡大期に講じられた雇用対策とその効果についてみていく。

第1章 一般経済の動向

本章では、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いたものの緩やかに回復していた中で新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響がみられた、2019年及び2020年の一般経済の動向を概観していく。

なお、2020年における感染拡大の影響についての詳細な分析は、第５章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第１節 一般経済の動向

●2020年の実質ＧＤＰは、世界的な感染拡大の影響により、リーマンショック期[1]の2009年に次ぐ大幅な減少となった

第１-(１)-１図により、2019年及び2020年のＧＤＰの推移をみると、名目ＧＤＰ、実質ＧＤＰともに2018年第Ⅳ四半期（10-12月期）から上昇傾向で推移していたが、2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、2019年10月の消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減に加え、大型台風の影響等により個人消費が落ち込んだことから、実質ＧＤＰは前期比-1.9%、名目ＧＤＰは前期比-1.2%と減少し、５四半期ぶりのマイナス成長となった。

2020年に入ると、感染拡大の影響により名目ＧＤＰ、実質ＧＤＰともに大幅に減少し、第Ⅱ四半期（４-６月期）には実質ＧＤＰは前期比-8.1%、名目ＧＤＰは前期比-7.8%となった。その後、緊急事態宣言の解除等もあり、2020年第Ⅲ四半期（７-９月期）及び第Ⅳ四半期（10-12月期）はプラス成長となった。[2]

第１-(１)-２図により、実質ＧＤＰ成長率を需要項目別にみると、2019年の実質ＧＤＰ成長率は、公的需要、民間総資本形成がプラスに寄与した一方で、純輸出、民間最終消費支出がマイナスに寄与した結果、前年比0.0%と横ばいとなったものの[3]、2010年以降10年連続でプラス成長となった。

2020年の実質ＧＤＰ成長率は、感染拡大の影響により特に民間最終消費支出がマイナスに大きく寄与したほか、民間総資本形成、純輸出の減少によって前年比-4.7%と2009年以来11年ぶりにマイナス成長となった。これは、近年ではリーマンショックの影響を大きく受けた2009年の前年比-5.7%に次ぐ、大幅な落ち込みとなった。なお、リーマンショック期の2009年は民間最終消費支出よりも民間総資本形成及び純輸出の減少によるマイナス寄与が大きかった。

1　本白書では2008年から2010年までを中心とした期間を「リーマンショック期」としている。

2　2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）の減少幅、第Ⅲ四半期（７-９月期）の増加幅は現行の系列で最大の減少幅、増加幅となった。
なお、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）のGDPは年率換算で実質541.5兆円、名目551.6兆円と、感染拡大前の2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）のGDP（年率換算で実質547.0兆円、名目556.2兆円）の水準を下回っている。

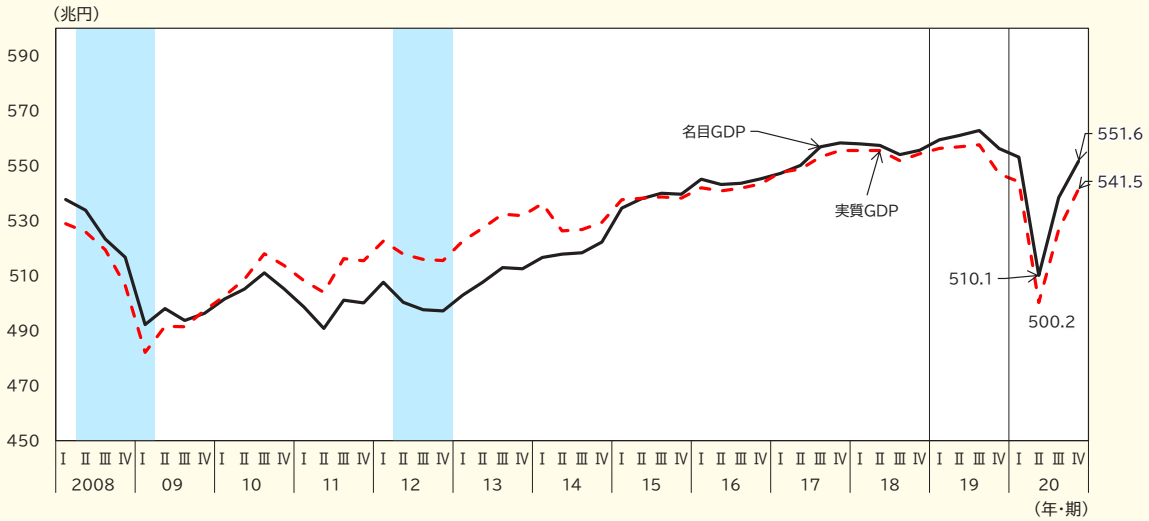
3　額でみると2019年の実質GDP（554.4兆円）は、2018年の実質GDP（554.3兆円）を上回っている。

次に、四半期ごとに寄与度をみると、2018年第Ⅳ四半期（10－12月期）には企業業績が高水準で続く中で設備投資の増加による民間総資本形成等のプラス寄与、2019年第Ⅰ四半期（１－３月期）には純輸出[4]、公的需要等のプラス寄与、2019年第Ⅱ四半期（４－６月期）には雇用・所得環境の改善が続く中での民間最終消費支出等のプラス寄与、第Ⅲ四半期（７－９月期）には民間最終消費支出、公的需要等のプラス寄与がみられたが、2019年第Ⅳ四半期（10－12月期）には消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動に加え、大型台風の影響等で、民間最終消費支出及び民間総資本形成がマイナスに寄与し、実質ＧＤＰ成長率はマイナス成長に転じた。その後、2020年第Ⅰ四半期（１－３月期）には、２月下旬以降の感染拡大防止のための外出自粛等により民間最終消費支出が、また、インバウンド需要の消失、主要貿易国の経済活動の停止等により純輸出が、それぞれマイナスに寄与し、前期より減少幅が縮小したものの、引き続きのマイナス成長となった。続く2020年第Ⅱ四半期（４－６月期）には、４月に緊急事態宣言が発出された中で感染拡大防止のための外出自粛等により個人消費が急減し、民間最終消費支出が大きくマイナスに寄与したほか、主要貿易相手国での経済活動の停止等により外需も大幅に減少し、純輸出が大きくマイナスに寄与したことで減少幅が再び大幅に拡大した。2020年第Ⅲ四半期（７－９月期）には、国内外における社会経済活動の段階的な引上げや特別定額給付金等の各種支援策の効果等により民間最終消費支出、純輸出等がプラスに寄与し、続く2020年第Ⅳ四半期（10－12月期）は、Go To キャンペーン等各種支援策の効果等により民間最終消費支出が、世界経済の回復により純輸出等がプラスに寄与した。

4　2019年第Ⅰ四半期（１－３月期）は前期比輸出、輸入とも減少し、輸入の減少額が輸出の減少額を上回ったため、純輸出はプラス寄与となった。

第１-(１)-１図　名目・実質GDPの推移

○　ＧＤＰについては、2019年には、名目・実質ともに2018年第Ⅳ四半期（10-12月期）から上昇傾向で推移していたが、消費税率引上げ後の2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）に実質ＧＤＰは前期比1.9%減、名目ＧＤＰは前期比1.2%減と減少し、５四半期ぶりのマイナス成長となった。
○　2020年には、感染拡大の影響により第Ⅰ四半期（1-3月期）から第Ⅱ四半期（4-6月期）にかけて実質ＧＤＰは前期比8.1%減、名目ＧＤＰは前期比7.8%減の大幅な減少となった。その後、第Ⅲ四半期（7-9月期）及び続く第Ⅳ四半期（10-12月期）はプラスとなった。

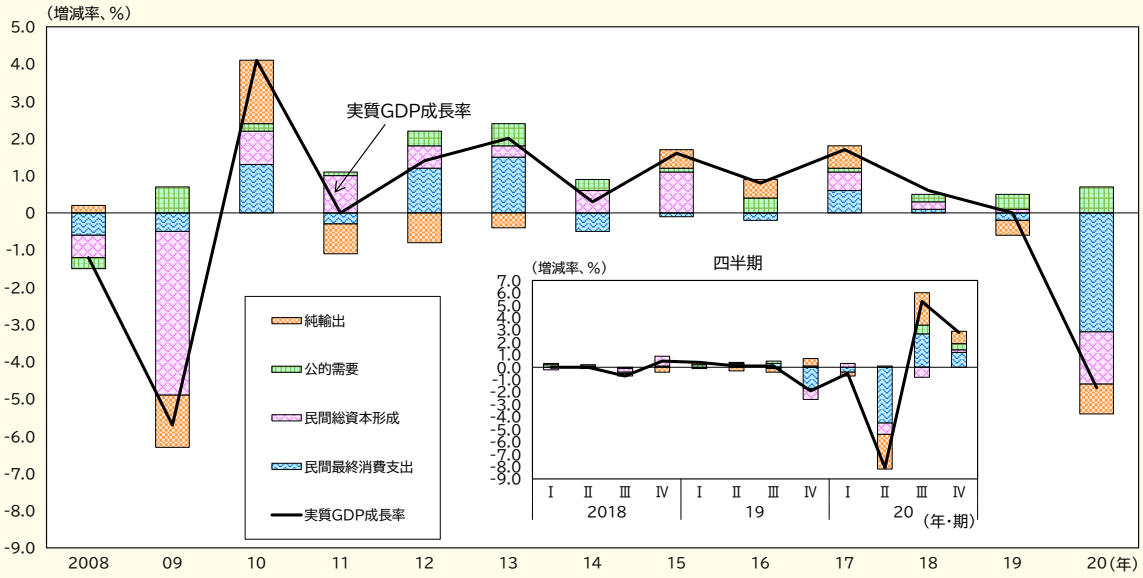


資料出所　内閣府「国民経済計算」(2021年第Ⅰ四半期（1-3月期）２次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）名目ＧＤＰ、実質ＧＤＰはともに季節調整値。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。
3）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第１-(１)-２図　実質GDP成長率の寄与度分解（2008年～2020年）

○　2019年の実質ＧＤＰ成長率は、公的需要、民間総資本形成等がプラスに寄与した一方で純輸出、民間最終消費支出がマイナスに寄与した結果、前年比0.0%横ばいとなったものの、2010年以降10年連続でプラス成長となった。

○　2020年の実質ＧＤＰ成長率は、感染拡大の影響により、民間最終消費支出や民間総資本形成、純輸出の減少がマイナスに寄与し、2009年以来11年ぶりにマイナス成長に転じた。なお、ＧＤＰが大幅減となったリーマンショック後の2009年には、民間総資本形成及び純輸出の減少によるマイナス寄与が大きかった。



資料出所　内閣府「国民経済計算」(2021年第Ⅰ四半期（1－3月期）２次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）純輸出＝輸出-輸入
２）民間総資本形成＝民間住宅＋民間企業設備＋民間在庫変動
３）需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産（支出側）の伸び率は必ずしも一致しない。

第２節　企業の動向

●企業の業況判断は緩やかに低下していたが、感染拡大の影響により急速に悪化した

次に、企業活動の動向がどのように推移したのかをみてみる。まず、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（以下「短観」という。）により、企業の業況判断について確認する。

第１-（１）-３図の（１）により、製造業・非製造業別に業況判断D.I.をみると、2019年は海外経済の減速の影響から製造業を中心に低下傾向で推移し、製造業は「悪い」超に転じた一方、非製造業は消費税率の引上げや自然災害の影響から悪化はしたものの「良い」超を維持した。2020年には感染拡大の影響により、製造業、非製造業とも３月調査及び６月調査で急速に悪化した。続く９月調査及び12月調査では、「悪い」超が続き、依然として厳しさは残るものの、改善の動きがみられた。

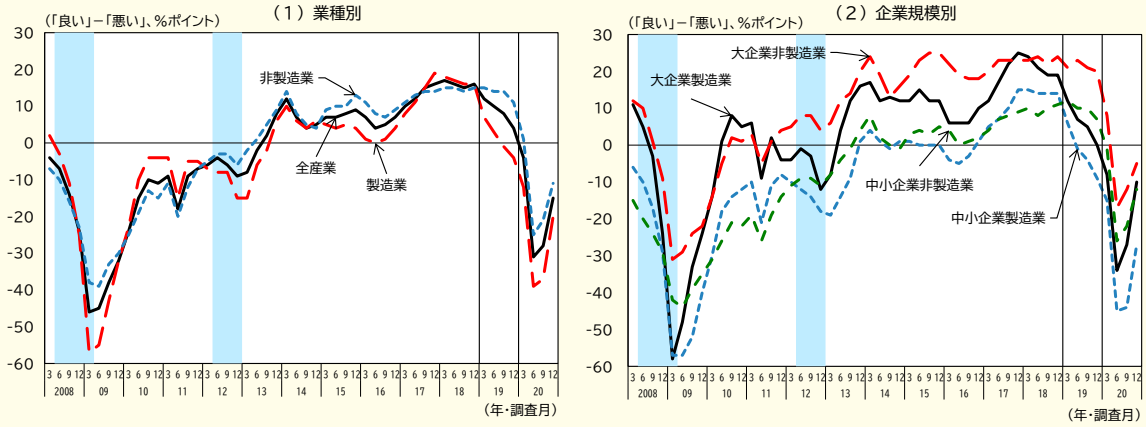
同図の（２）により企業規模別に業況判断D.I.をみると、2019年には、大企業非製造業は高水準を維持していたが、製造業は特に中小企業で大きく悪化し、「悪い」超に転じた。2020年には、製造業・非製造業、大企業・中小企業ともに６月調査まで急速に悪化した。その後、９月調査以降では大企業を中心に改善の動きがみられた。リーマンショック期の2009年と比較すると、製造業及び非製造業、全ての企業規模とも2009年の方が「悪い」超幅が大きかった。

また、第１-（１）-４図により、主要産業別に業況判断D.I.をみると、2019年は、９月調査において「製造業」及び「宿泊・飲食サービス」が「悪い」超に転じ、12月調査では「卸・小売」が「悪い」超に転じた。一方で、「建設」「対事業所サービス」等の他の産業では「良い」超を維持した。

2020年には、感染拡大の影響により、３月調査及び６月調査において「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」を中心に急速に悪化し、「建設」を除く産業で「悪い」超となった。その後、2020年９月調査及び12月調査では改善の傾向がみられた。「宿泊・飲食サービス」については、Go To キャンペーン事業の下支え等もあり、改善してきたものと考えられる。最も落ち込みの大きかった2020年６月調査について、リーマンショックの影響が最も大きかった2009年３月調査と比較すると、「宿泊・飲食サービス」及び「対個人サービス」では「悪い」超の幅が2009年３月調査よりも大きく、他の産業と比較しても回復に時間を要している。

第１-（１）-３図　業種別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移

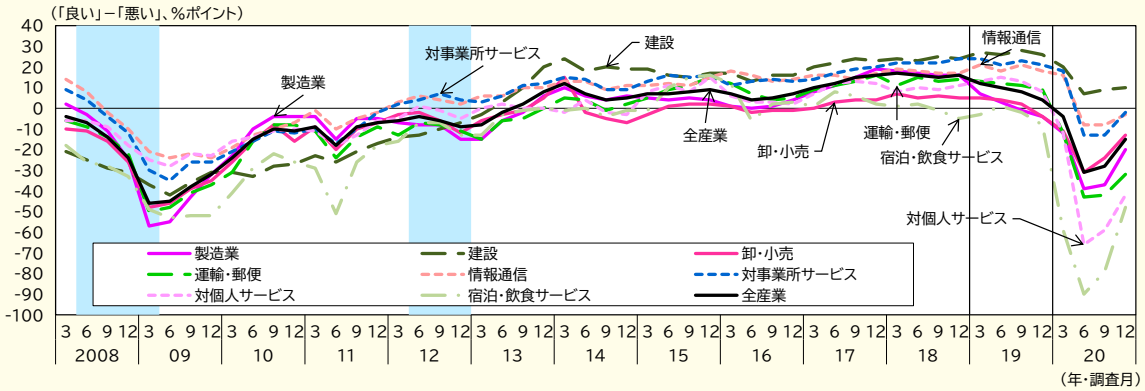
○　業況判断D.I.をみると、2019年は製造業を中心に低下傾向で推移し、製造業は「悪い」超に転じた。2020年には製造業・非製造業とも６月調査まで急速に悪化した後、９月調査及び12月調査では、依然として厳しさは残るものの、改善の動きがみられた。
○　企業規模別に業況判断D.I.をみると、2019年には大企業非製造業は高水準を維持していたが、製造業は特に中小企業で大きく悪化し、「悪い」超に転じた。2020年には、製造業・非製造業、大企業・中小企業ともに６月調査まで急速に悪化し、９月調査以降では大企業を中心に改善の動きがみられた。
○　2009年のリーマンショック期と比較すると、製造業及び非製造業、全ての企業規模別でみてもリーマンショック期の方が「悪い」超幅が大きい。



資料出所　日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）グラフのシャドー部分は景気後退期。
２）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第１-(１)-４図　主要産業別にみた業況判断D.I.の推移

○　業況判断D.I.を主要産業別にみると、2019年は、９月調査で「製造業」及び「宿泊・飲食サービス」が、12月調査で「卸・小売」が、「悪い」超に転じた。一方で、「建設」「対事業所サービス」等は「良い」超を維持した。
○　2020年は、３月調査及び６月調査で「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」を中心に急速に悪化したものの、2020年９月調査及び12月調査では改善の傾向がみられた。
○　2020年６月調査についてリーマンショック期の2009年３月調査と比較すると、「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」で「悪い」超幅がリーマンショック期を大幅に上回っている。



資料出所　日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）「対事業所サービス」には「デザイン業」「広告業」「技術サービス業（他に分類されないもの）（獣医業を除く）」「産業廃棄物処理業」「自動車整備業」「機械等修理業」「職業紹介・労働者派遣業」「その他の事業サービス業」が含まれる。
2）「対個人サービス」には「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の生活関連サービス業」「娯楽業」「専修学校、各種学校」「学習塾」「教養・技能教授業」「老人福祉・介護事業」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」が含まれる。
3）グラフのシャドー部分は景気後退期。
4）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●企業の経常利益は製造業を中心に減少していたが、感染拡大の影響により業種や企業規模にかかわらず大幅に減少した

続いて、経常利益の動きを概観していく[5]。第１-(１)-５図の（１）により、企業の経常利益をみると、「全産業」では、2019年に入り緩やかな減少傾向で推移したが、2020年は第Ⅰ四半期（１-３月期）から第Ⅱ四半期（４-６月期）にかけて急速に減少した。製造業・非製造業の別でみると、2019年は製造業では減少し、非製造業では横ばいで推移していたが、2020年に入ると製造業、非製造業ともに急速に減少した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、製造業で前期比増と下げ止まりの動きがみられ、非製造業でも減少幅が小さくなり、「全産業」では前期比で微減となった。

同図の（２）により資本金規模別にみると、2019年は資本金10億円以上の企業では第Ⅱ四半期（４-６月期）以降減少に転じたが、資本金１億円以上10億円未満の企業及び資本金１千万円以上１億円未満の企業ではおおむね横ばい傾向となった。2020年に入ると、いずれの規模でも前年同期比で大幅に減少した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円以上の企業では減少が続いた一方、資本金10億円未満の企業では総じて下げ止まりの動きがみられた。リーマンショック期と比較すると、製造業及び非製造業、各資本金規模とも2020年で最も経常利益が減少した時期（第Ⅲ四半期（７-９月期）又は第Ⅳ四半期（10-12月期））

5　第１-(１)-５図、第１-(１)-６図の経常利益は後方４四半期移動平均した数値でみており、第１-(１)-５図の業種別の経常利益、第１-(１)-７図の非製造業の主要産業別の経常利益は季節調整値である。

においても、リーマンショック期の底の水準までは落ち込んでいないものの、特に資本金１千万円以上１億円未満の企業で影響を受けた[6]。

次に、第１-(１)-６図により、製造業、非製造業それぞれの経常利益を資本金規模別にみると、製造業では2019年に全ての資本金規模の企業において経常利益が減少に転じ、特に資本金10億円以上の企業で他の資本金規模の企業よりも大幅な減少がみられた。2020年に入ると、全ての資本金規模の企業で経常利益の減少幅は拡大した。その後、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、全ての資本金規模の企業で下げ止まりの動きがみられた。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業でリーマンショック期の経常利益の減少幅の方が大きかった。

非製造業の経常利益は、2019年は、「全規模」ではおおむね横ばいとなったが、2020年に入ると、全ての資本金規模の企業で大幅に減少した。その後、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円以上の企業では減少が続いた一方、資本金10億円未満の企業では総じて下げ止まりの動きがみられた。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業でリーマンショック期よりも大きく経常利益が減少した。

このように2020年の経常利益は、感染拡大の影響で業種、資本金規模にかかわらず大幅に減少した。また、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、非製造業の資本金10億円以上の企業では引き続き減少傾向にあったが、製造業の全ての資本金規模の企業や非製造業の資本金10億円未満の企業では下げ止まりの動きがみられた。

さらに、第１-(１)-７図により、非製造業の経常利益の推移を主要産業別にみると、2019年は、「卸売業，小売業」で第Ⅱ四半期（４-６月期）に増加した後、続く第Ⅲ四半期（７-９月期）以降では減少したのが目立つ。

2020年に入ると、感染拡大の影響により、第Ⅱ四半期（４-６月期）には「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」で経常利益が減少してマイナスに転じたほか、「卸売業，小売業」等で減少したが、続く第Ⅲ四半期（７-９月期）、第Ⅳ四半期（10-12月期）は緩やかな回復がみられた。リーマンショック期と比較すると、「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」でリーマンショック期の水準を下回った。

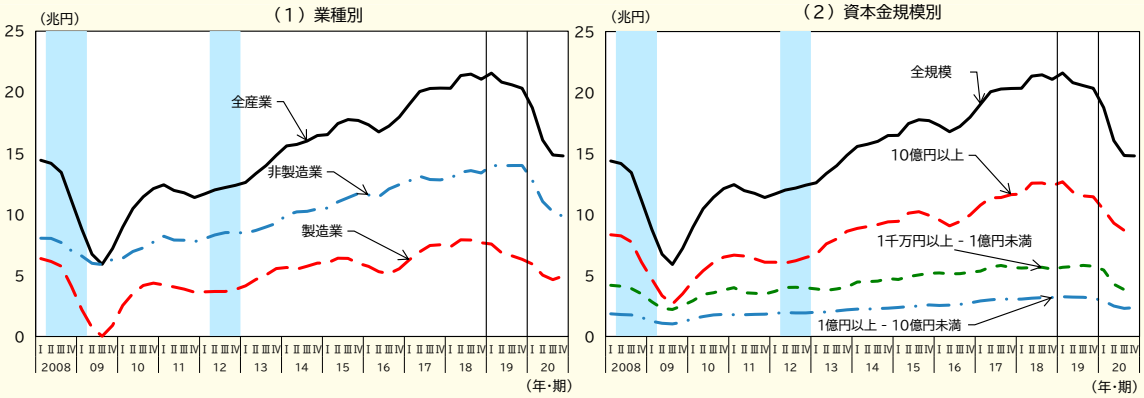
6　資本金規模別で前年同期比を比較すると、資本金１千万円以上１億円未満で-32%、資本金１億円以上10億円未満で-28%（いずれも2020年第Ⅲ四半期（７-９月期））、資本金10億円以上で-27%（2020年第Ⅳ四半期（10-12月期））であった。
なお、数値は全て原数値を後方４四半期移動平均したものを用いて算出した。

第１-(１)-５図　業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移①

○　企業の経常利益は、「全産業」では、2019年に入り緩やかな減少傾向で推移したが、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）にかけて急速に減少した。製造業・非製造業の別でみると、2019年には製造業で減少する一方、非製造業では横ばいで推移していたが、2020年に入ると製造業、非製造業ともに急速に減少した。

○　資本金規模別にみると、2019年は資本金10億円以上の企業で第Ⅱ四半期（4-6月期）以降減少し、資本金１億円以上10億円未満の企業及び資本金１千万円以上１億円未満の企業ではおおむね横ばい傾向となった。2020年に入り、いずれの規模でも前年同期比で大きく減少した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円未満の企業で下げ止まりの動きがみられた。

○　リーマンショック期と比較すると、製造業及び非製造業、各資本金規模とも2020年で最も経常利益が減少した時期（第Ⅲ四半期（7-9月期）又は第Ⅳ四半期（10-12月期））においても、リーマンショック期の底の水準までは落ち込んでいないものの、特に資本金１千万円以上１億円未満の企業で影響を受けた。



資料出所　財務省「法人企業統計調査」(季報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　1）（１）図は季節調整値を後方４四半期移動平均したもの。（２）図は原数値を後方４四半期移動平均したもの。

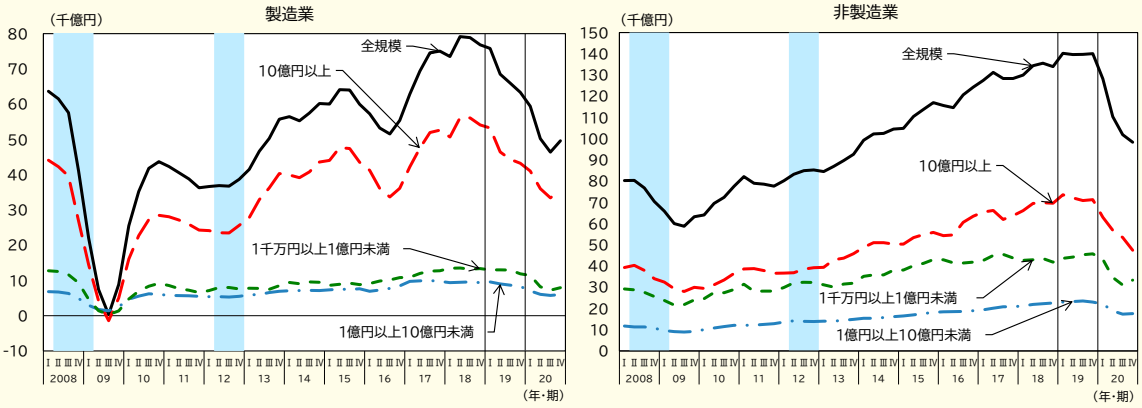
2）金融業、保険業は含まれていない。

3）グラフのシャドー部分は景気後退期。

4）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第１-(１)-６図　業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移②

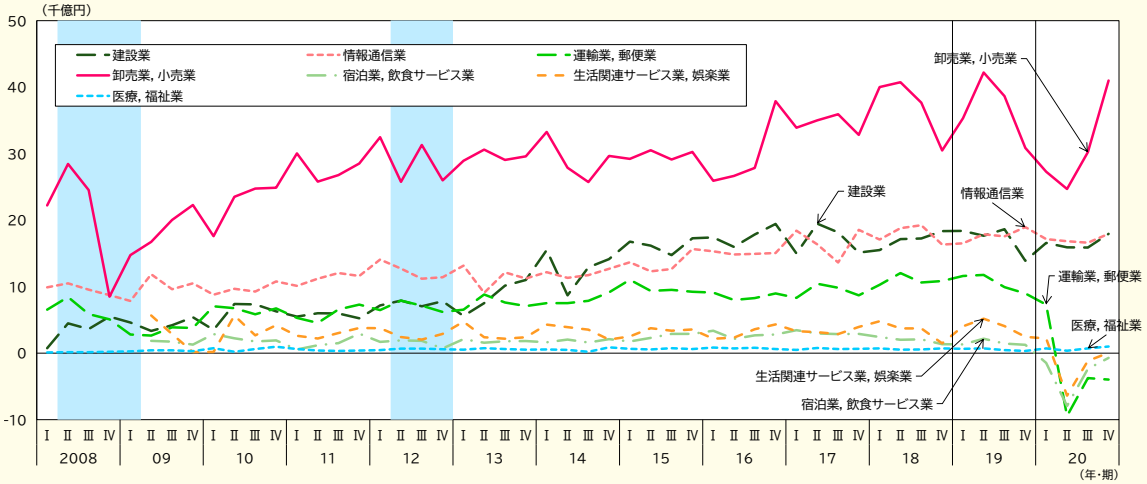
○　経常利益を業種別・資本金規模別でみると、製造業では、2019年は全ての資本金規模の企業において経常利益が減少に転じ、特に資本金10億円以上の企業で大幅な減少がみられた。2020年は、全ての資本金規模の企業で経常利益の減少値は拡大した。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業でリーマンショック期の方が減少幅が大きい。
○　非製造業の経常利益は、2019年は「全規模」ではおおむね横ばいとなったが、2020年に入ると全ての資本金規模の企業で大幅に減少した。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業で、リーマンショック期よりも経常利益の減少幅が大きい。
○　2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、製造業では全ての資本金規模の企業で、非製造業では資本金10億円未満の企業で下げ止まりの動きがみられた。



資料出所　財務省「法人企業統計調査」(季報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）図は原数値を後方４四半期移動平均を算出したもの。
2）金融業、保険業は含まれていない。
3）グラフのシャドー部分は景気後退期。
4）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第１-(１)-７図　非製造業を主要産業別にみた経常利益の推移

○　非製造業の経常利益の推移を主要産業別にみると、2019年は、「卸売業，小売業」で第Ⅱ四半期（4-6月期）に増加した後、第Ⅲ四半期（7-9月期）以降では減少したのが目立つ。
○　2020年は、感染拡大の影響により、第Ⅱ四半期（4-6月期）に「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」でマイナスに転じたほか、「卸売業，小売業」等で減少したが、第Ⅲ四半期（7-9月期）、第Ⅳ四半期（10-12月期）では緩やかな回復がみられた。
○　リーマンショック期と比較すると、「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」でリーマンショック期の水準を下回った。



資料出所　財務省「法人企業統計調査」(季報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）データは厚生労働省において独自で作成した季節調整値を使用。
2）「宿泊業・飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」は2009年第Ⅱ四半期（4-6月期）から表章している。
3）グラフのシャドー部分は景気後退期。
4）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●設備投資は感染拡大の影響により設備の過剰感が高まる中、減少した

感染拡大の影響により業況判断及び経常利益が悪化する中での企業の設備投資の推移について概観していく。第１-(１)-８図の（１）により、短観の生産・営業用設備判断D.I.を業種別にみると、非製造業は2013年後半以降、製造業及び「全産業」は2017年以降、生産・営業用設備の過不足感は「不足」超で推移してきたが、2019年９月調査時に製造業で「過剰」超に転じ、2020年３月調査時には非製造業も含む「全産業」で「過剰」超となった。リーマンショック期の2009年と比較すると、2020年の「過剰」超幅は2009年よりも小さくなっている。

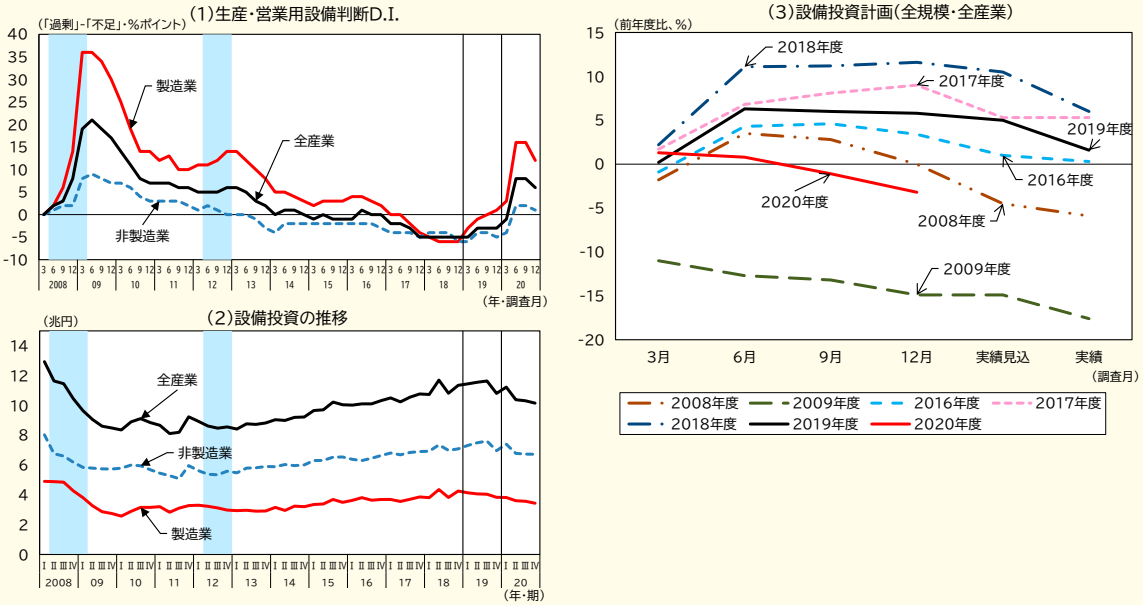
同図の（２）により、設備投資の推移をみると、製造業は2014年から2018年中頃まで、非製造業は2013年から2019年中頃まで増加傾向で推移していた。その後、2019年には、製造業は減少傾向となり、2020年には製造業、非製造業ともに減少傾向で推移した。2020年の設備投資の落ち込みは、リーマンショック期の2009年と比較して小さくなっている。[7]

同図の（３）により短観の設備投資計画をみると、2019年度には2017年度及び2018年度よりも増加の幅は縮小し、2020年度には、９月調査及び12月調査において連続して前年度比マイナスとなった。リーマンショック期の2009年と比較すると、2020年の方が減少幅は小さいものの、今後の動きを注視する必要がある。

7　設備投資はソフトウェアを除く季節調整値の数値でみている。

第１-(１)-８図　設備投資の推移

○　短観の生産・営業用設備判断D.I.をみると、非製造業は2013年後半以降、製造業及び「全産業」は2017年以降、生産・営業用設備の過不足感は「不足」超で推移してきたが、2019年９月調査時に製造業で「過剰」超に転じ、2020年３月調査には非製造業も含む「全産業」で「過剰」超となった。リーマンショック期の2009年と比較すると、2020年の「過剰」超幅はリーマンショック期を下回っている。
○　設備投資の推移をみると、製造業は2014年から2018年中頃まで、非製造業は2013年から2019年中頃まで増加傾向で推移していた。その後、2019年には、製造業は減少傾向となり、2020年には製造業、非製造業ともに減少傾向で推移した。2020年の設備投資の落ち込みは、リーマンショック期の2009年と比較して小さくなっている。
○　日銀短観の設備投資計画をみると、全産業で2019年度は2017年度及び2018年度よりも増加の幅は縮小し、2020年度には９月調査及び12月調査で前年度比マイナスとなった。



資料出所　（１）、（３）は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、（２）は財務省「法人企業統計調査」（季報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）（１）及び（２）のシャドー部分は景気後退期。
２）（２）の設備投資は、金融業、保険業及びソフトウェアを除く名目の季節調整値を使用した。
３）（３）の設備投資は、ソフトウェア投資額を含み、土地投資額、研究開発投資額を含まない。
４）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●企業倒産は減少している一方で、人手不足倒産や、「休廃業・解散企業」の件数は増加している

本章の最後に、企業の倒産件数の動向について、（株）東京商工リサーチ調べによるデータによりみていく。第１-(１)-９図の（１）により倒産件数の推移をみると、2009年以降減少が続いていたが、2019年には11年ぶりに増加に転じた。2020年は、感染拡大の影響への対策として講じられた各種支援施策の効果もあり、7,733件と再び減少した。主要産業別に推移をみると、「宿泊業，飲食サービス業」では2019年、2020年ともに増加したが、それ以外の産業ではおおむね2019年は増加し、2020年は減少傾向となっている。なお、主要産業別の構成割合をリーマンショック期と比較（ここでは件数の多い2008年と比較）すると、「建設業」「製造業」等の割合が低下した一方、「宿泊業，飲食サービス業」等の割合が上昇した。

同図の（２）により人手不足関連倒産の推移をみると、倒産件数全体に占める割合は2018年以降３年続けて上昇し、2020年は全体の倒産件数の5.97％（464件）となった。要因別でみると、従来から「後継者難型」が大半を占めている中、2019年は「後継者難型」が低下し、

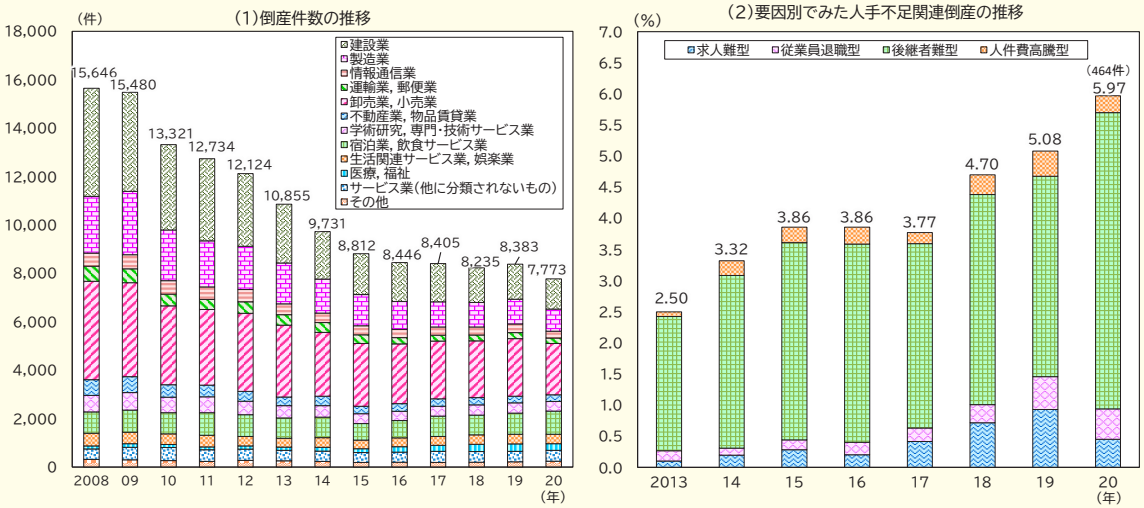
「求人難型」「従業員退職型」「人件費高騰型」の占める割合が上昇した。2020年は「後継者難型」が上昇した一方で「求人難型」「人件費高騰型」「従業員退職型」は低下した。「後継者難型」の要因別では代表者の「死亡」や「体調不良」が大半を占めており、代表者の高齢化も背景にあると考えられる。[8]

第１-(１)-10図の（１）により「休廃業・解散企業」件数の推移をみると、比較可能な2013年以降、倒産件数は減少傾向にあるのに対し、「休廃業・解散企業」件数は増加傾向にある。2019年の「休廃業・解散企業」件数は前年よりも減少したが、2020年は増加に転じ、約5.0万件となった。同図の（２）により主な産業別にみると、「卸売業，小売業」が最も多く、次いで「建設業」「製造業」が多かった。

続いて、いわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」[9]のうちの倒産の状況をみていく。第１-(１)-11図の（１）によりいわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうち、倒産の件数をみると、集計を開始した2020年２月から12月までの間で792件であった。同図の（２）により主要産業別でみると、「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」で多く発生している。「宿泊業，飲食サービス業」は業況判断D.I.や経常利益においても悪化が際立っていたことから、経営状況の悪化が倒産に繋がっていることが示唆される。同図の（３）により都道府県別でみると、東京都が最多で、次いで大阪府、愛知県などで多く発生している。

第１-(１)-９図　企業倒産の状況

○　倒産件数は2009年以降減少が続いていたが、2019年には増加に転じた。2020年は、感染拡大の影響への対策として講じられた各種支援施策の効果もあり、減少となった。
○　主要産業別の割合を2008年と2020年で比較すると、「建設業」「製造業」等が占める割合が縮小した一方で、「宿泊業，飲食サービス業」等が占める割合は拡大している。
○　人手不足関連倒産が倒産件数全体に占める割合は2018年以降連続して上昇した。要因別でみると、従来から「後継者難型」が大半を占める中、2019年には「後継者難型」の割合が低下し、「求人難型」「従業員退職型」「人件費高騰型」の割合が上昇した。2020年には「後継者難型」が上昇した一方で「求人難型」「人件費高騰型」「従業員退職型」は低下した。

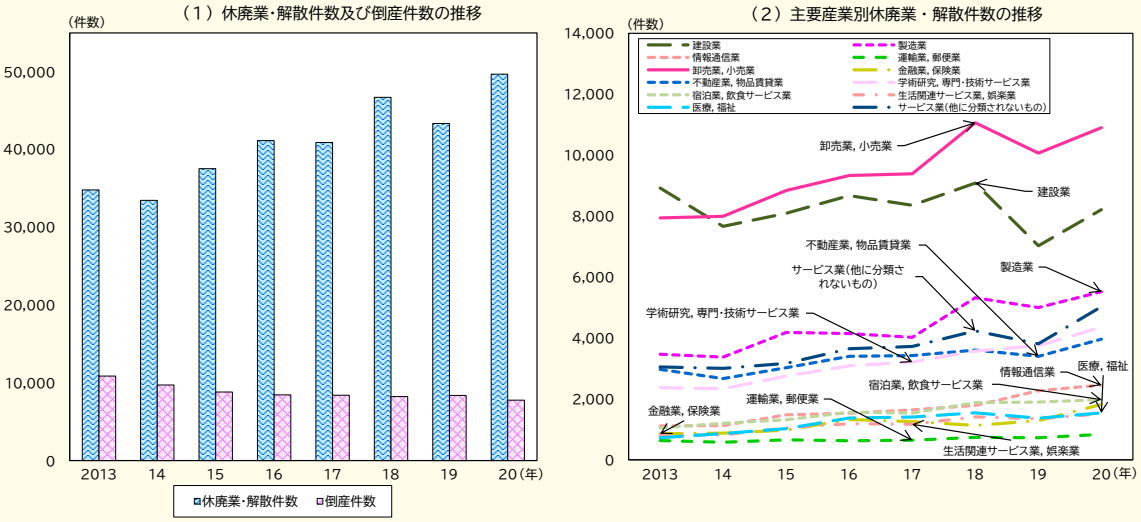


資料出所　（株）東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）「その他」は「農業,林業」「漁業」「鉱業,採石業,砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業,保険業」「教育,学習支援業」「複合サービス事業」の合計。
２）（２）は倒産件数の総計に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。

8　（株）東京商工リサーチ「2020年度『後継者難型』の倒産状況調査」による。
9　ここでいう「『新型コロナウイルス』関連破たん」とは、（株）東京商工リサーチにおいて、原則として担当弁護士、当事者から要因の言質が取れたものなどを集計している。

第１-(１)-１０図　「休廃業・解散企業」件数の推移

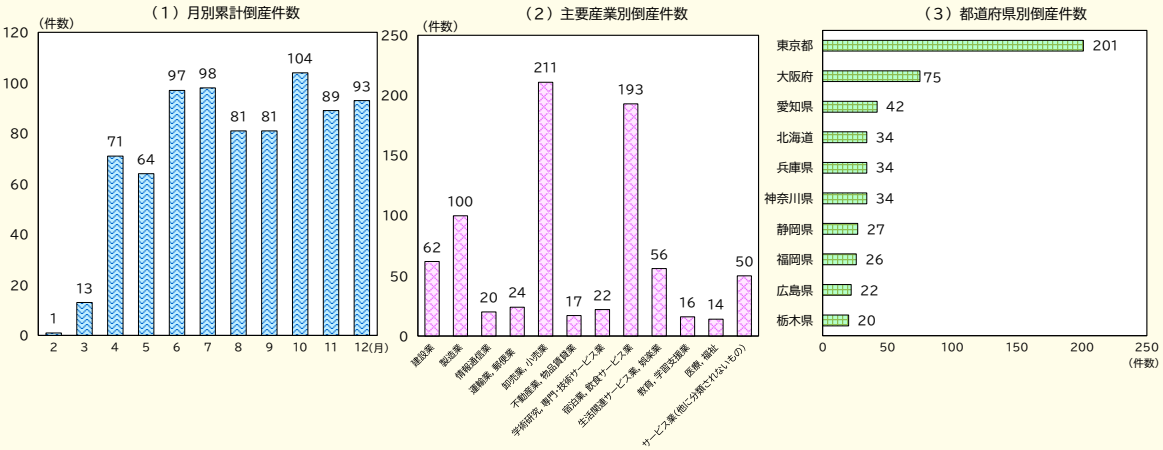
○　「休廃業・解散企業」件数の2013年以降の推移をみると、この間、倒産件数が減少傾向にあるのに対し、「休廃業・解散企業」件数は増加傾向にある。2019年は前年よりも減少したが、2020年は増加に転じた。
○　主な産業別にみると、「卸売業，小売業」が最も多く、次いで「建設業」「製造業」が多い。



資料出所　（株）東京商工リサーチ「「休廃業・解散企業」動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　産業別休廃業・解散件数は、2020年で件数の多い産業を掲載。

第１-(１)-１１図　いわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の状況

○　2020年のいわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の件数は、792件であった。主要産業別でみると、「卸売業，小売業」「宿泊・飲食サービス業」で多く発生している。
○　都道府県別でみると、東京都が最多で、次いで大阪府、愛知県などで多く発生している。



資料出所　（株）東京商工リサーチ「『新型コロナウイルス』関連破たん」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）「『新型コロナウイルス』関連破たん」は原則として担当弁護士、当事者から要因の言質が取れたものなどを集計しており、2020年２月から集計を開始している。
2）本図は「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の件数について集計したものであり、いずれも2020年の件数である
3）負債額1,000万円以上を集計したもの。
4）主要産業別倒産件数は、件数が10件以上の産業、都道府県別倒産件数は、件数が20件以上の都道府県を示したもの。

第2章 雇用・失業情勢の動向

2019年は、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いていたものの緩やかに回復していた中で、女性や高齢者等を中心に労働参加が進み、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持するとともに完全失業率は低水準で推移し、雇用情勢は着実に改善を続けていた。

その後、2020年に入り、感染拡大の影響により幅広い産業で経済活動が抑制されたことで、有効求人倍率の大幅な低下、就業者数の大幅な減少、完全失業率の上昇のほか、非労働力人口の増加など雇用情勢に弱い動きがみられた。

本章では、2013年以降2019年まで続いた雇用情勢の改善傾向について総括的に分析するとともに、感染拡大の影響で弱い動きがみられた2020年の雇用情勢について概観する。

なお、2020年における感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響についての詳細な分析は、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第1節 雇用・失業情勢の概観

●求人・失業の情勢は長期的に改善傾向であったが、2020年には弱い動きとなった

まず、2019年まで続いてきた雇用・失業情勢の改善傾向と2020年における変化について概観する。

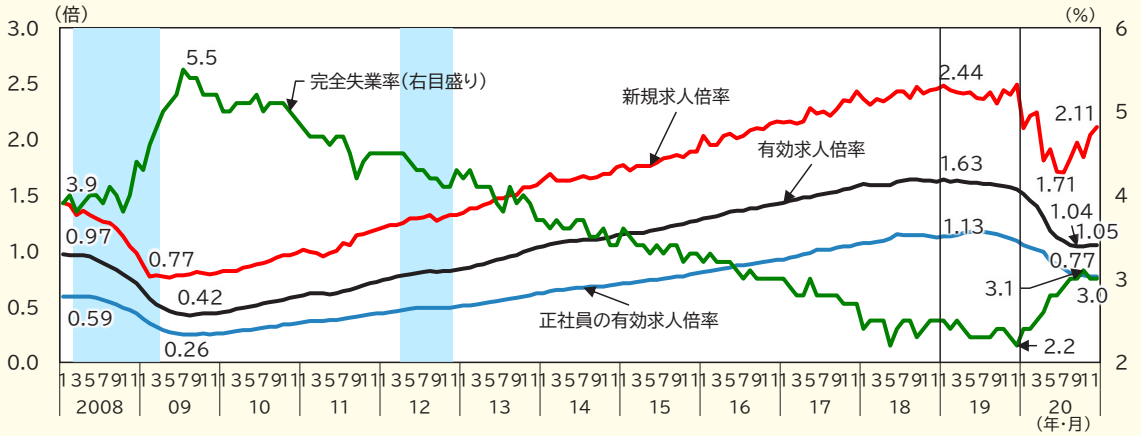
第1-(2)-1図は、有効求人倍率、新規求人倍率及び完全失業率の推移である。リーマンショック期の2008年以降、有効求人倍率、新規求人倍率、正社員の有効求人倍率は、長期的に上昇傾向が続いていた。2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの年平均で1.60倍と高水準を維持し、新規求人倍率はほぼ横ばい傾向となったほか、正社員の有効求人倍率は年央までやや上昇し、その後低下傾向となった。完全失業率は、長期的に低下傾向で推移し、2018年5月及び2019年12月には2.2%まで低下（2019年平均で2.4%）したが、低下テンポは鈍化していた。

2020年には、感染拡大の影響等により有効求人倍率、完全失業率ともに悪化し、有効求人倍率は9月に1.04倍まで低下し、年平均で1.18倍となった。完全失業率は、10月に3.1%まで上昇し、年平均では2.8%となった。2020年12月時点で景気は依然として厳しい状況にある中、雇用情勢には厳しさがみられる状況が続いていた。

第1-(2)-1図　完全失業率と有効求人倍率の推移

○　リーマンショック期の2008年以降、有効求人倍率、新規求人倍率、正社員の有効求人倍率は、長期的に上昇傾向が続いていた。2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持し、新規求人倍率はほぼ横ばい傾向となったほか、正社員の有効求人倍率は年央までやや上昇し、その後低下傾向となった。完全失業率は、長期的に低下傾向で推移し、2018年5月及び2019年12月には2.2%まで低下したが、低下テンポは鈍化していた。

○　2020年には、感染拡大の影響等により有効求人倍率、完全失業率ともに悪化し、有効求人倍率は9月に1.04倍まで低下し、完全失業率は10月に3.1%まで上昇した。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）データは季節調整値。
2）2011年3月から8月までの期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（新基準）を用いた。
3）グラフのシャドー部分は景気後退期。
4）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第２節　就業者・雇用者の動向

●労働市場への参加は2019年まで着実に進展したが、2020年には感染拡大により縮小

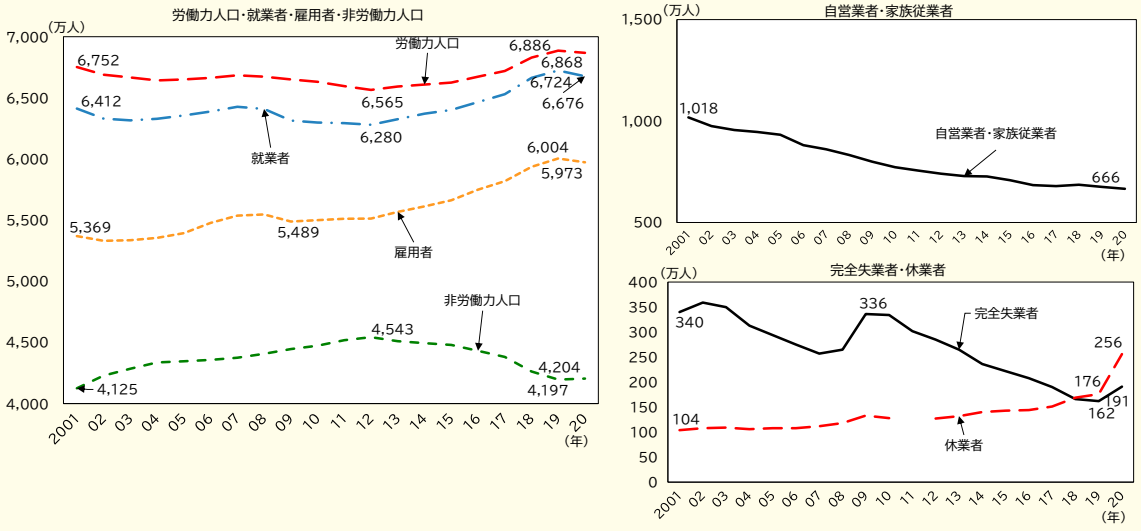
次に、人々の労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみていく。

第１-(２)-２図により、就業状態別の動向をみると、労働力人口、就業者数は2013年から増加傾向にあり、2019年にはそれぞれ前年差56万人増、60万人増となった。また、自営業者・家族従業者数は趨勢的な減少傾向にあり、2019年は前年差11万人減となる一方、雇用者数は2010年以降増加傾向にあり、2019年には前年差68万人増となった。他方、完全失業者数は2009年以降減少傾向にあり、2019年には前年差４万人減となったほか、非労働力人口は2012年以降減少傾向にあり、2019年には前年差66万人減となった。このように、2019年までは、人々の労働市場への参加が進み、就業者・雇用者が増加を続けてきたことが分かる。

しかしながら、2020年には感染拡大の影響により幅広い産業で経済活動が抑制されたことに伴い、雇用情勢は弱い動きとなり、就業者数は前年差48万人減の6,676万人と８年ぶりに減少し、雇用者数は前年差31万人減の5,973万人と11年ぶりの減少となる一方、完全失業者数は前年差29万人増加の191万人と11年ぶりの増加となった。また、休業者数は前年差80万人増の256万人と比較可能な1968年以降最多となり、増加幅も比較可能な1969年以降最大となった。さらに、労働市場からの退出の動きがみられ、労働力人口が前年差18万人減の6,868万人と８年ぶりに減少する一方で、非労働力人口が前年差７万人増の4,204万人と８年ぶりの増加となった。

第１-(２)-２図　就業状態別の人口動向

○　労働力人口、就業者数は2013年以降、雇用者数は2010年以降、2019年まで増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数は減少傾向にある。
○　完全失業者数は2009年以降、非労働力人口は2012年以降、2019年まで減少傾向にある。
○　2020年には、感染拡大の影響により就業者数、雇用者数は減少し、非労働力人口は増加した。また、完全失業者数が増加するとともに、休業者数が大幅に増加した。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）休業者以外の2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（新基準）を使用している。
２）休業者については2011年の全国集計結果及び補完推計値（新基準）が存在しない。

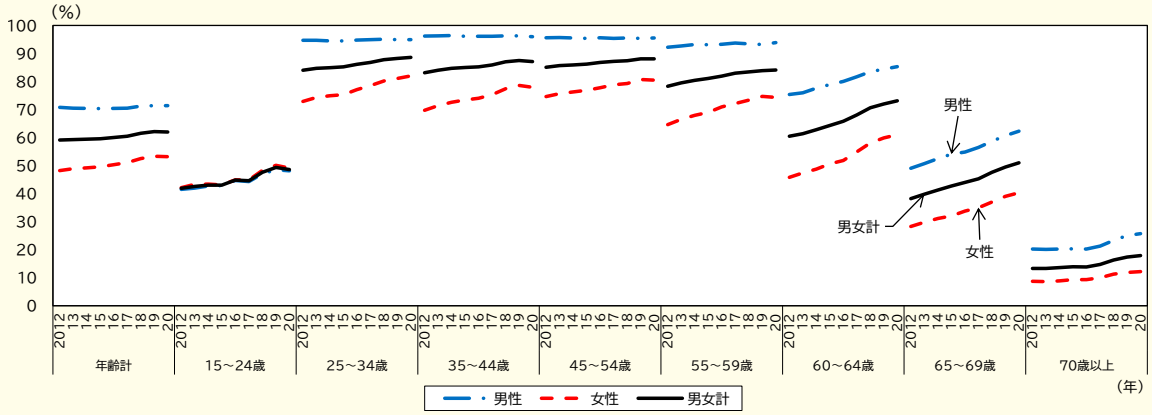
●2019年まで女性や高齢者等を中心に労働参加が進んだが、2020年には労働力率低下の動き

続いて、第１-(２)-３図により、男女別・年齢階級別の労働力率の推移をみると、2012年以降、女性や高齢者等を中心に労働参加が進んできたことが分かる。労働力率は、2019年までは、女性の全ての年齢層において、男性の「15～24歳」と60歳以上の年齢層において上昇傾向にあった。

2020年には、感染拡大の影響により労働力率に低下の動きがみられた。男性、女性ともに「15～24歳」の層で労働力率の低下がみられたほか、男性の「35～44歳」、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～59歳」の層で労働力率が低下した。この結果、2020年の労働力率（年齢計）は、男女計は前年差0.1％ポイント低下し62.0％に、女性は前年差0.1％ポイント低下し53.2％となった。これはそれぞれ８年ぶり、９年ぶりの低下であった。また、男性は前年から横ばいの71.4％となった。

第１-(２)-３図　男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

○　女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は女性は全ての年齢層において、男性は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層において2019年まで上昇傾向にあった。
○　2020年には男性、女性ともに「15～24歳」の層で労働力率の低下がみられたほか、男性の「35～44歳」、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～59歳」の層で労働力率が低下した。この結果、年齢計では男女計で８年ぶりに、女性で９年ぶりに低下し、男性で横ばいとなった。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　労働力率は、労働力人口を15歳以上人口で除し、100を掛けた値。

●2019年まで正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加傾向にあったが、2020年には正規雇用労働者が増加を続ける中で非正規雇用労働者が女性を中心に大きく減少

次に、雇用者の動向について雇用形態の観点からみていく。第１-(２)-４図は、「労働力調査（詳細集計）」により、役員を除く雇用者の数について、雇用形態別に推移をみたものであるが、全体として「非正規の職員・従業員」（以下「非正規雇用労働者」という。）の数が、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの長期的には増加している[1]。男女別にみても、男性、女性ともに増加傾向が続いている。また、「正規の職員・従業員」（以下「正規雇用労働者」という。）の数は、全体では2015年以降2019年まで増加傾向にあっ

1　ここでは雇用形態別雇用者数の長期的動向をみるため、「労働力調査（詳細集計）」の結果でみている。

た。男女別にみると、女性では2015年以降増加が続いているが、男性では2019年に減少がみられた。

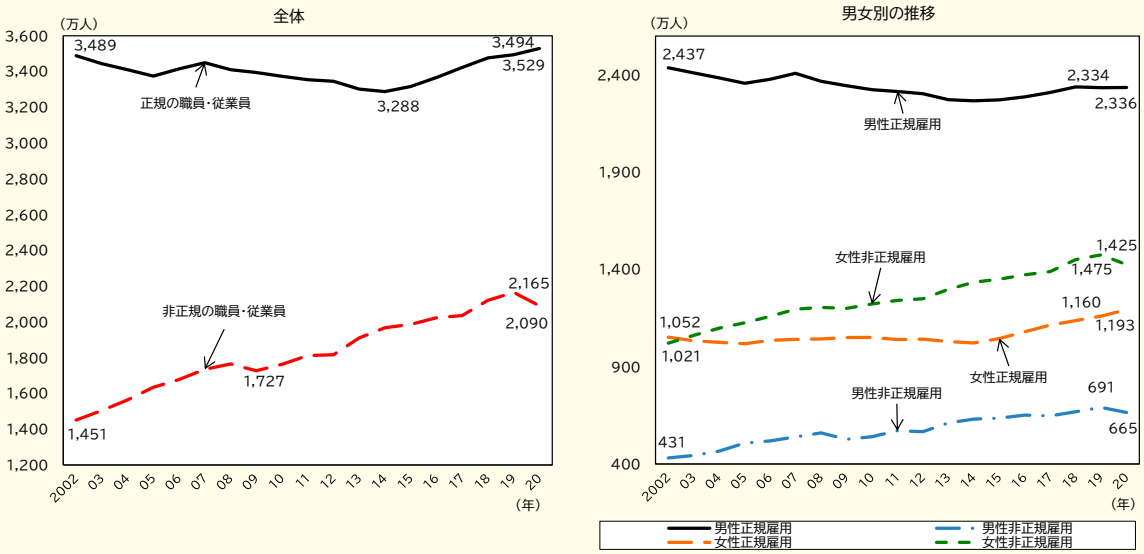
2020年には、感染拡大の影響により、非正規雇用労働者数が前年差75万人減の2,090万人と大幅に減少した一方で、正規雇用労働者数は前年差35万人増の3,529万人と増加を続けた。正規雇用労働者の増加は６年連続であり、非正規雇用労働者の減少は11年ぶりである。

男女別にみると、正規雇用労働者数は、男性では前年差２万人増の2,336万人、女性では前年差33万人増の1,193万人となった。また、非正規雇用労働者数は、男性で前年差26万人減の665万人、女性で前年差50万人減の1,425万人となり、女性の方がより大きく減少している。

なお、非労働力化の動き、非正規雇用労働者の内訳の動向、産業別雇用者の動向については、第５章で分析を行う。

第１-(２)-４図　雇用形態別にみた役員を除く雇用者数の推移

○　役員を除く雇用者数の推移を雇用形態別にみると、非正規雇用労働者数は、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの、2019年まで増加傾向にあった。一方、正規雇用労働者数は全体では2015年以降2019年まで増加傾向にあったが、男性では2019年に減少した。
○　2020年には、感染拡大の影響により、非正規雇用労働者数が大幅に減少した一方で、正規雇用労働者数は増加を続けた。男女別にみると、男性、女性ともに正規雇用労働者数は増加した一方で、非正規雇用労働者数は減少しており、女性の方がより大きく減少している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）「非正規の職員・従業員」について，2008年以前の数値は「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値である点に留意が必要。
２）正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員の2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（新基準）を使用している。

●年齢階級別の非正規雇用労働者の人口に占める割合は2020年に低下

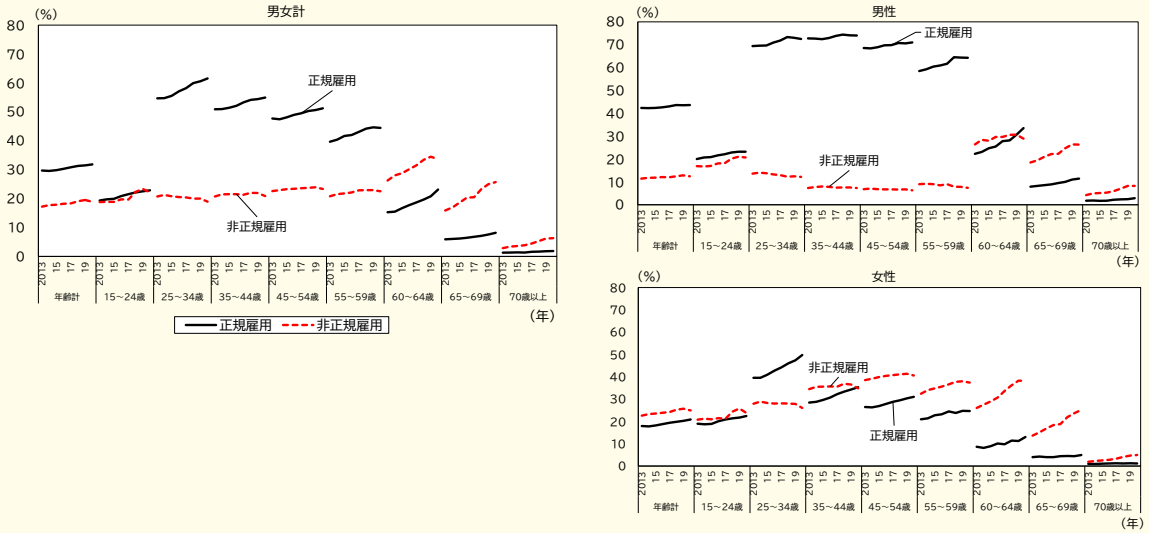
さらに、第１-(２)-５図により年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみると、2014年以降2019年にかけて、全体（男女計）では人口に占める正規雇用労働者の割合は幅広い年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は主に60歳以上の年齢層で上昇してきた。男女別にみると、男性の正規雇用労働者の人口に占める割合は70歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で

上昇していた。女性では、正規雇用労働者の割合は65歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「25～34歳」を除く年齢層で上昇していた。

2020年には、全体（男女計）では正規雇用労働者の割合は大半の年齢層で上昇しているのに対し、非正規雇用労働者の割合が幅広い年齢層で低下し、年齢計でも低下している。男女別でみると、男女ともに「15～24歳」の層で、男性では「60～64歳」の層で、女性では「25～34歳」「35～44歳」の層で大きく低下している。

第1-(2)-5図　年齢階級別・雇用形態別にみた人口に占める雇用者割合の動向

○　全体（男女計）では、人口に占める正規雇用労働者の割合は幅広い年齢層で上昇し、非正規雇用労働者の割合は主に60歳以上の年齢層で上昇してきた。
○　男性の正規雇用労働者の人口に占める割合は70歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で上昇していた。女性では、正規雇用労働者の割合は65歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「25～34歳」を除く年齢層で上昇していた。
○　2020年には、全体（男女計）では、正規雇用労働者の割合は大半の年齢層で上昇しているのに対し、非正規雇用労働者の割合が幅広い年齢層で低下し、年齢計でも低下している。男女別でみると、男女ともに「15～24歳」の層で、男性では「60～64歳」の層で、女性では「25～34歳」「35～44歳」の層で大きく低下している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●正規雇用労働者への需要は底堅い状況が続いている

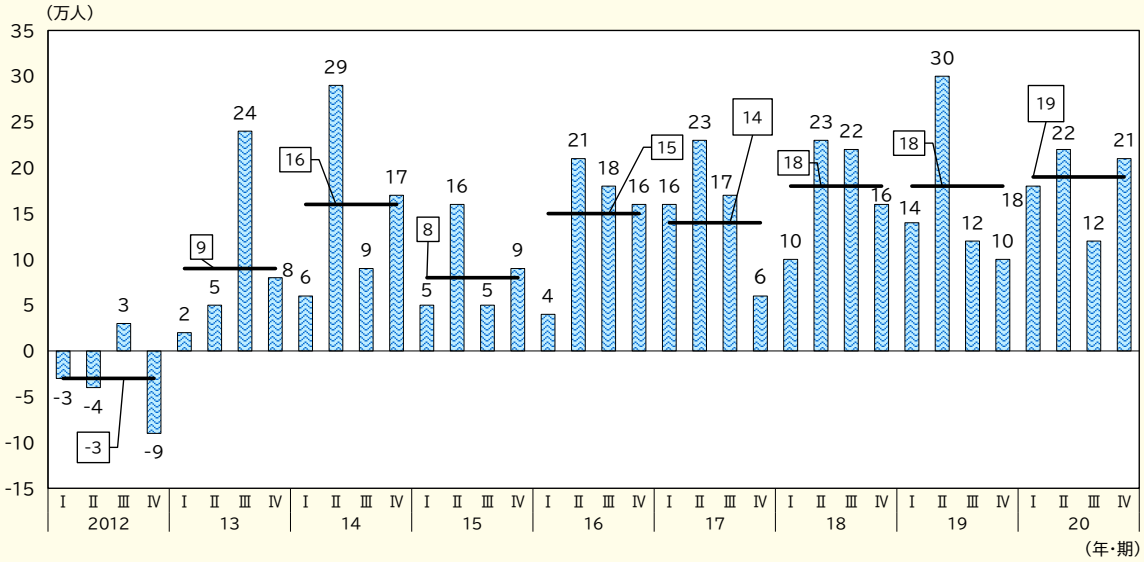
このように、感染拡大の影響がみられた2020年においても正規雇用労働者数が増加している背景には、正規雇用への企業の需要が底堅いことが考えられる。第1-(2)-6図は、15～54歳の層で過去3年間に離職した者について「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数の動向をみたものである。これによれば、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、2013年以降2019年まで年平均でプラスとなっており、労働市場において正規雇用労働者への需要が底堅いことがうかがえる。2020年においてもその傾向は続いており、その差は19万人と前年差1万人の増加となっている。

次に、第1-(2)-7図は、事業所における正規雇用労働者、非正規雇用労働者に関する需要の動向を示すものである。同図の（1）は、事業所に調査した労働者過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみたものであるが、正社員等では2020年においても、パートタイムと比べて比

較的不足感が強いことが分かる。また、同図の（２）により、2020年８月時点の主な産業における事業所の過去１年間の労働者不足への対応の実施状況をみると、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」を除く産業分野において、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っており、各事業所においては、依然として正社員登用にある程度積極的な姿勢を保っていることがうかがえる。

第１-(２)-６図　非正規雇用から正規雇用への転換

○　「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、15～54歳で2013年以降2019年まで年平均でプラスとなっており、2020年においてもその傾向は続いている。



資料出所　総務省統計局　「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　１）棒グラフは「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去３年間に離職し、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去３年間に離職し、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。

２）対象は、15～54歳としている。

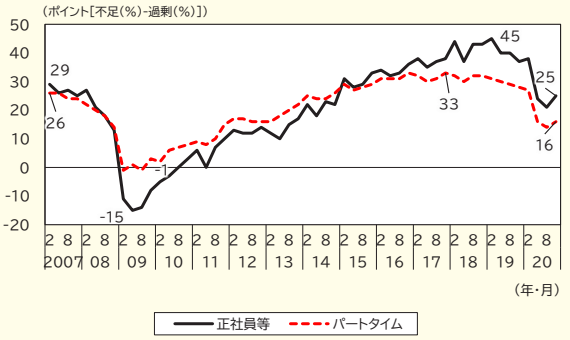
３）四角囲みは年平均。

４）各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

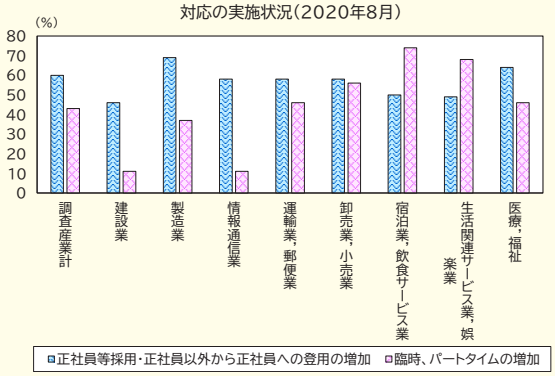
第１-(２)-７図　事業所での正規雇用への転換に関する状況

○　労働者の過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみると、正社員等では2020年においても、パートタイムと比べて比較的不足感が強い。
○　過去１年間に労働者不足に対処した事業所（2020年８月時点）では、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」を除く産業分野において、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。

(1)雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移



(2)主な産業における事業所の過去1年間の労働者不足への対応の実施状況(2020年8月)



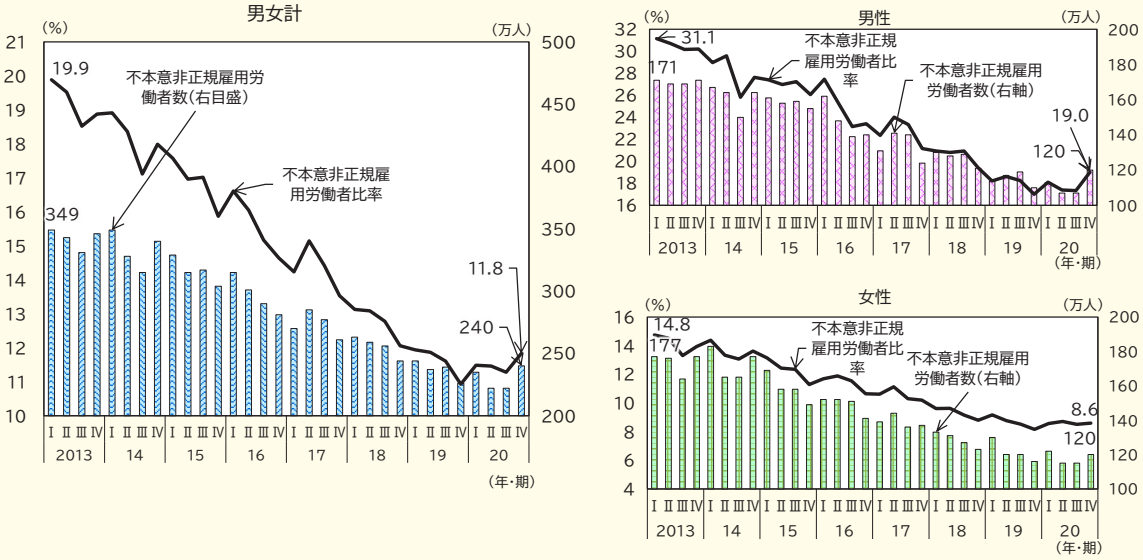
資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）労働者過不足判断D.I.の「正社員等」については、2007年11月調査以前は「常用」として調査していたため、2008年２月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
２）「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。
３）「事業所の労働者不足への対応の実施状況」は、現在労働者が不足していて、かつ、過去1年間に労働者不足に対し何らかの対処をした事業所（全事業所の60%）に対してその対処方法を質問したもの（複数回答）である。図では、対処方法のうち「正社員等採用・正社員以外から正社員への採用の増加」「臨時、パートタイムの増加」の２方法を掲載。

●不本意非正規雇用労働者割合は2019年まで低下傾向にあったが、2020年はほぼ横ばい

続いて、非正規雇用労働者について詳細な動向をみていく。第１-(２)-８図は、非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者（現職（非正規雇用）に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。以下同じ。）の人数と、非正規雇用労働者に占めるその割合の推移である。男女計でみると、2013年以降2019年まで、不本意非正規雇用労働者数はおおむね低下傾向で推移し、非正規雇用労働者数に占めるその割合は年平均では2013年の19.2%から2019年の11.6%まで低下した。2020年は、男女とも不本意非正規雇用労働者数は前年同期比で第Ⅲ四半期（７-９月）まで減少した後、第Ⅳ四半期（10-12月）には増加したが、年平均では引き続きの減少となった。不本意非正規雇用労働者の割合の年平均は、男女計では11.5%と僅かに低下したが、男性は18.0%、女性は8.6%であり、ともに横ばいとなった。

第１-(２)-８図　不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○　2013年以降2019年まで、不本意非正規雇用労働者数はおおむね低下傾向で推移した。2020年には、男女とも不本意非正規雇用労働者数は前年同期比で第Ⅲ四半期（7-9月）まで減少した後、第Ⅳ四半期（10-12月）には増加したが、年平均では引き続きの減少となった。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規雇用労働者の割合」は、現職の雇用形態についた主な理由別内訳の合計に占める割合を示す。

●個人の都合により非正規雇用を選択する者は2019年まで増加傾向にあったが、2020年には減少

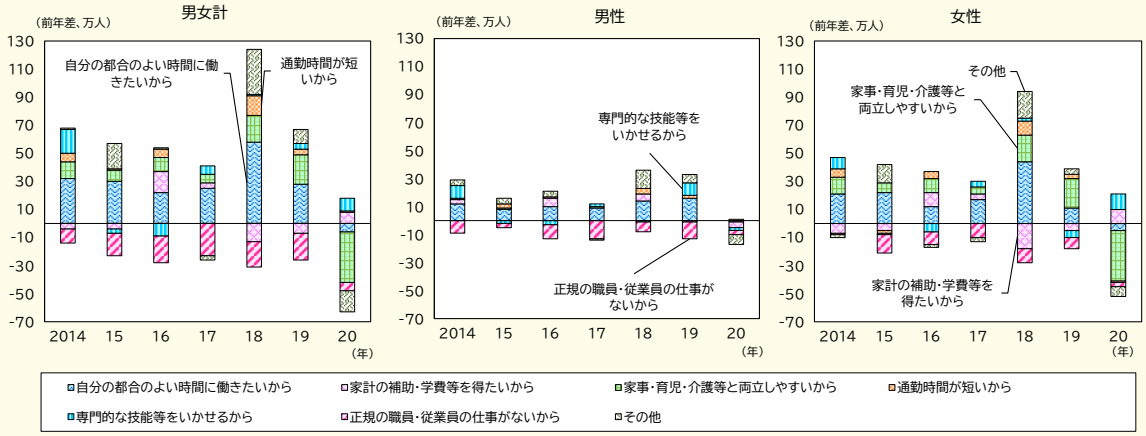
不本意非正規雇用労働者の状況をみた上で、実際に非正規雇用労働者として働いている者は、どのような理由で非正規雇用を選択しているのだろうか。第１-(２)-９図は、非正規雇用を選択している理由別に非正規雇用労働者数の動向をみたものであるが、2014年から2019年にかけては、既にみたとおり「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規雇用を選択する者（不本意非正規雇用労働者）が減少し、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者が増加傾向にあったことが分かる。具体的には男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由が増加したほか、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由も増加していた。このほか、2019年には、男性で「専門的な技能等をいかせるから」という理由も増加していた。

2020年には、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由が引き続き減少したほか、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者は全体的に減少しており、男女ともに「その他」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少した。また、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由が大幅に減少した一方で、「専門的な技能等をいかせるから」「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由が増加した。

第１-(２)-９図　非正規雇用を選択している理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

○　非正規雇用労働者の動向を非正規雇用を選択した理由別にみると、2014～2019年では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規雇用を選択する者が減少し、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者が増加傾向にあった。具体的には男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が増加しているほか、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」非正規雇用を選択する労働者も増加している。このほか、2019年では、男性で「専門的な技能等をいかせるから」という理由も増加していた。

○　2020年には、「正規の職員・従業員の仕事がないから」を理由とする者が引き続き減少したほか、男女とも「その他」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少した。女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」非正規雇用を選択する労働者が大幅に減少している一方で、「専門的な技能等をいかせるから」「家計の補助・学費等を得たいから」を理由とする者が増加した。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。

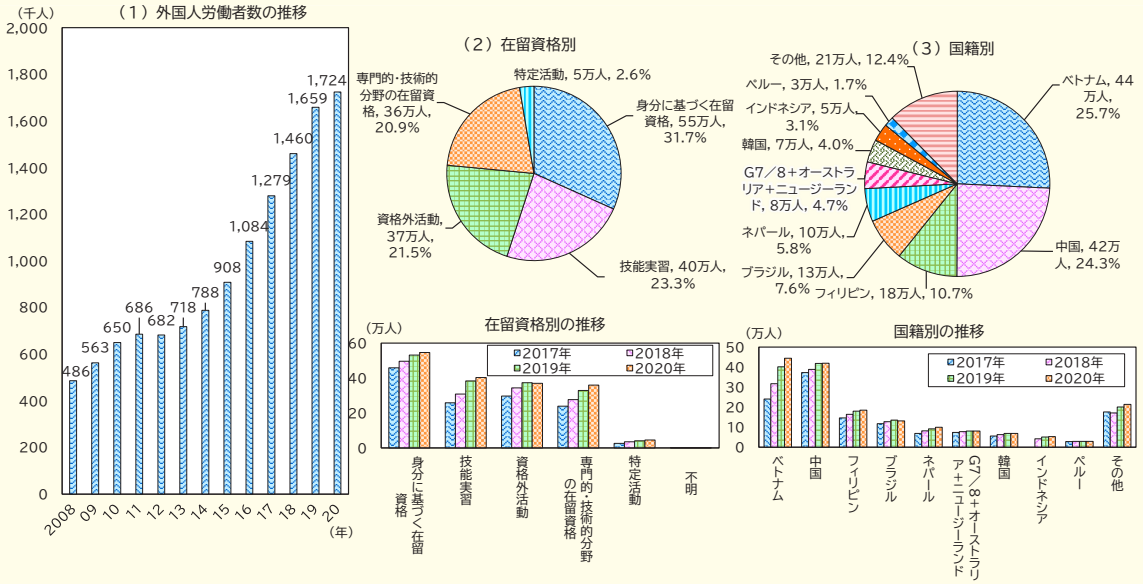
●外国人労働者数は過去最多を更新するも、増加率は大幅に低下

続いて、外国人労働者の状況について第１-(２)-10図により概観する。2020年10月末の外国人労働者数は約172万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、前年比の増加率（4.0％増）は2019年（13.6％増）に比べ大幅に低下した。

在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多く、次いで「技能実習」「資格外活動」が多い。国籍別にみると、ベトナムが中国を抜いて最も多くなっている。

第1-(2)-10図　外国人労働者の概観

○　2020年10月末の外国人労働者数は約172万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、増加幅は大きく低下。
○　在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多く、国籍別にみると、ベトナムが中国を抜いて最も多くなった。



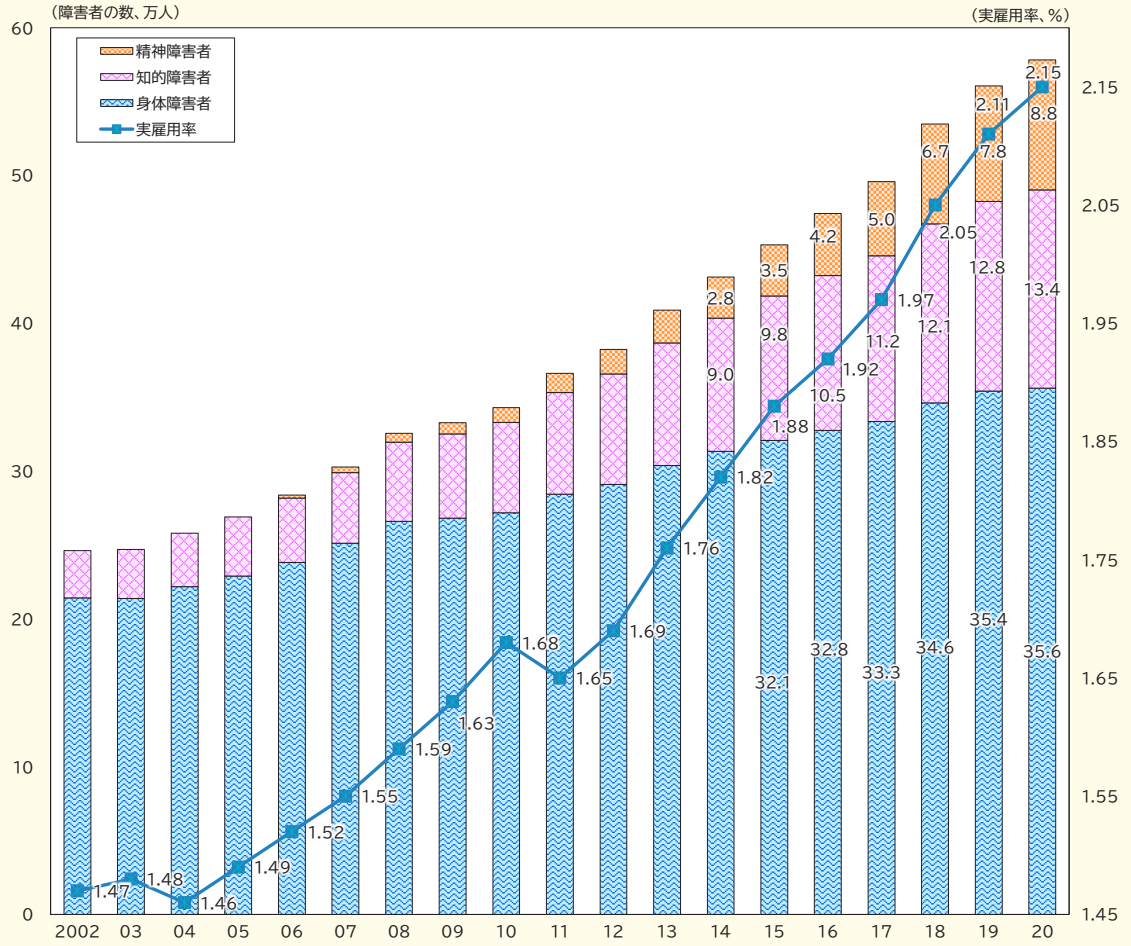
資料出所　厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）（3）図（国籍別の推移）において、インドネシアは2017年は「その他」に含まれる。

●障害者の雇用者数・実雇用率は過去最多、最高を更新

最後に、障害者の雇用状況について第1-(2)-11図によりみてみる。障害者の雇用者数は2019年に56.1万人、2020年に57.8万人となり、17年連続で過去最多を更新した。また、実雇用率は2020年に2.15％と9年連続して過去最高を更新した。

第１-(２)-１１図　雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

○　障害者の雇用者数は2019年に56.1万人、2020年に57.8万人となり、17年連続で過去最多を更新した。また、実雇用率は2020年に2.15%となった。



資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況報告」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）雇用義務のある企業（2012年までは56人以上規模、2013年から2017年までは50人以上規模、2018年からは45.5人以上規模の企業）における毎年６月１日現在の障害者の雇用状況を集計したものである。

２）「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者

2006年～　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
精神障害者
精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

2011年～　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者
精神障害者
身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
精神障害者である短時間労働者（※）（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

（※）2018年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については１人とカウントしている。
①通報年の３年前の年に属する６月２日以降に採用された者であること
②通報年の３年前の年に属する６月２日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

３）法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年４月から2018年３月までは2.0%、2018年４月以降は2.2%となっている。なお、2021年３月１日から、2.3%に引き上げられた。

４）2010年７月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引下げ等）があったため、2011年以降と2010年までの数値を単純に比較することは適当ではないことに留意が必要。

第３節　求人・求職の動向

●2020年の求人は大きく減少し、有効求職者は増加し、求人倍率は大きく低下

前節で労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみたが、その背景にある求人や求職の動向についてみていく。

第１-(２)-12図により、労働需給の状況を示す指標である、有効求人倍率、新規求人倍率、有効求職者数、新規求職申込件数、有効求人数及び新規求人数の動向について概観する。

まず、労働需要を示す有効求人数及び新規求人数については、長期的に増加傾向にあったが、2019年は緩やかな減少傾向で推移し、年平均では、有効求人数は前年比1.6%減、新規求人数は前年比1.8%減といずれも小幅ながら10年ぶりに減少した。他方、労働供給を示す有効求職者数及び新規求職申込件数については、長期的に減少傾向にあったが、2019年はおおむね横ばい傾向で推移し、年平均で、有効求職者数は前年比0.8%減と僅かに減少し、新規求職申込件数は前年比2.9%減といずれも10年続けて減少した。この結果、有効求人倍率は年平均で前年差0.01ポイント低下の1.60倍と僅かに低下した一方、新規求人倍率は前年差0.03ポイント上昇の2.42倍とやや上昇し、比較可能な1963年以降で最も高い水準を更新した。

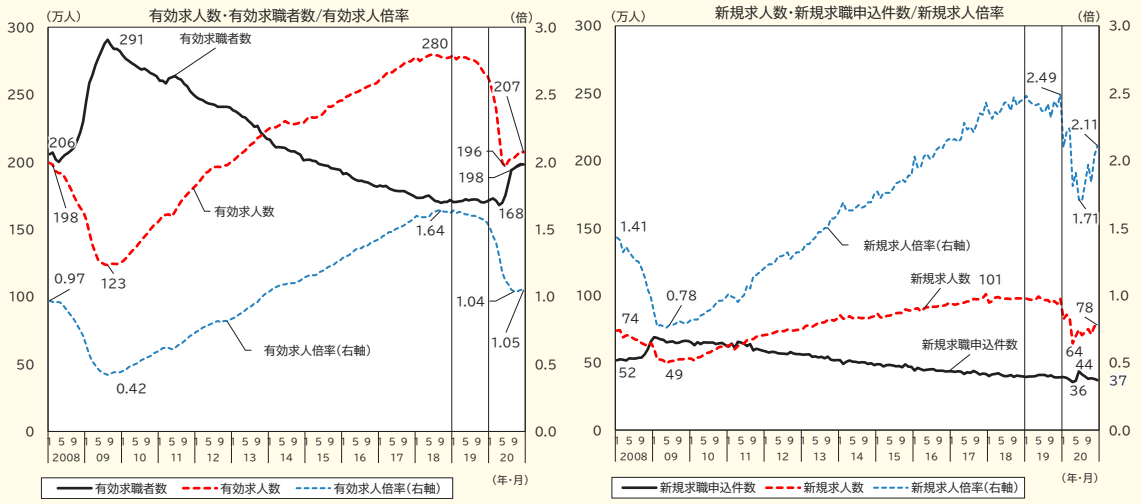
2020年には、いずれの指標も感染拡大の影響を受け、年平均で、有効求人数は前年比21.0%減、新規求人数は前年比21.7%減と大幅に減少した。また、有効求職者数は前年比6.9%増と11年ぶりに増加に転じた一方、新規求職申込件数はおおむね横ばい傾向で推移し、前年比2.8%減と11年続けて減少した。この結果、有効求人倍率は年平均で前年差0.42ポイント低下と大幅に低下して1.18倍となり、新規求人倍率は前年差0.47ポイント低下の1.95倍と５年ぶりに２倍を下回った[2]。

なお、2020年における求人・求職の動向の詳細については第５章で分析する。

2　2020年の求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅（新規求人倍率は前年差0.46ポイント低下、有効求人倍率は前年差0.41ポイント低下）を上回っており、比較可能な1964年以降で新規求人倍率は1974年（前年差0.74ポイント低下）、有効求人倍率は1975年（前年差0.59ポイント低下）、1974年（前年差0.54ポイント低下）に次ぐ低下幅となっている。

第1-(2)-12図　求人・求職に関する主な指標の動き

○　有効求人数、新規求人数は長期的に増加傾向にあったが、2019年は緩やかな減少傾向で推移した。一方、有効求職者数、新規求職申込件数は長期的に減少傾向にあったが、2019年はおおむね横ばい傾向で推移した。この結果、2019年の有効求人倍率は僅かな低下、新規求人倍率はやや上昇となった。
○　2020年には、有効求人数、新規求人数ともに大幅に減少した一方、有効求職者数は増加し、新規求職申込件数はおおむね横ばいとなっている。この結果、有効求人倍率は年平均で大幅に低下し、新規求人倍率も低下した。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）データは季節調整値。
2）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

次に、雇用形態別に求人・求職の動きをみていく。第1-(2)-13図により正社員の求人・求職の動向をみると、2019年には、正社員の有効求人数は年前半に増加傾向の後、年後半には減少傾向となり、年平均では前年比0.3%増と僅かながら増加した一方、新規求人数は減少傾向となり、前年比0.2%減と減少に転じた。他方で、正社員の有効求職者数は、年平均で前年比2.2%減、新規求職申込件数[3]は前年比3.9%減と減少傾向で推移した。この結果、正社員の有効求人倍率は年前半にやや高まった後、年後半にやや低下し、年平均では前年差0.03ポイント上昇の1.14倍となった。また、正社員の新規求人倍率はほぼ横ばい傾向で推移し、年平均では前年差0.06ポイント上昇の1.67倍となった。正社員の求人倍率はいずれも暦年ベースの集計が可能な2005年以降で過去最高を更新した。

2020年には、年平均で、正社員の有効求人数は前年比17.0%減と減少に転じ、正社員の新規求人数は前年比17.8%減と2年続けて減少した。他方で、正社員の有効求職者数は年平均で前年比7.6%増と増加に転じた一方、新規求職申込件数は前年比2.4%減と減少が続いた。この結果、正社員の有効求人倍率は2020年4月以降1倍を下回り、年平均で前年差0.26ポイント低下の0.88倍と3年ぶりに1倍を下回ったほか、新規求人倍率は年平均で前年差0.26ポイント低下の1.41倍となり、いずれも大幅に低下した[4]。

3　正社員の求職者数（新規、有効）はパートタイムを除く常用の求職者数（新規、有効）を指す。
4　2020年の正社員の有効求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅（前年差0.26ポイント低下）と同じとなり、新規求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅（前年差0.32ポイント低下）に次ぐ大きさとなった。

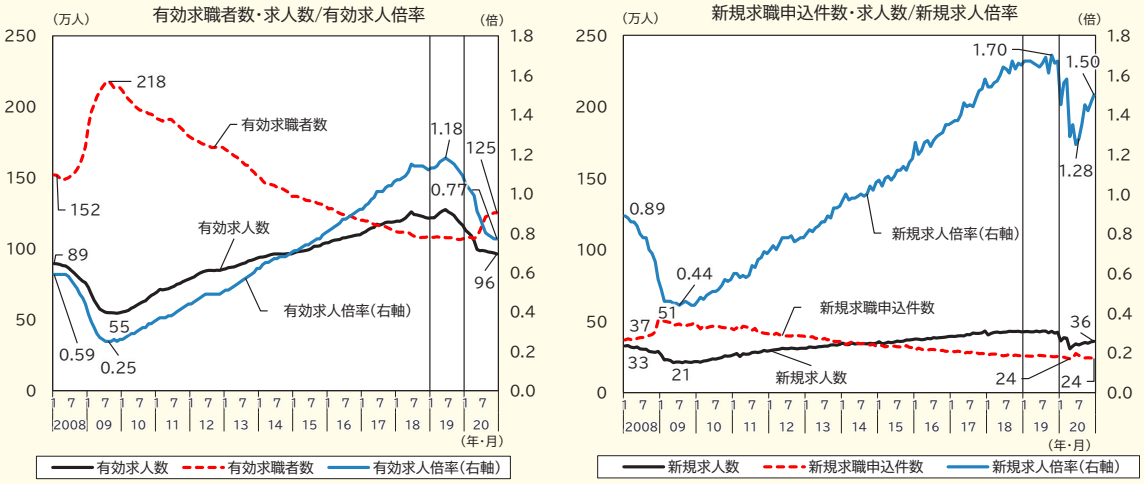
次に、第１-（２）-14図により、パートタイムの求人・求職の動きをみてみる。2019年には、パートタイムの有効求人数は年平均で前年比1.3％減、新規求人数は前年比1.2％減といずれも減少に転じた。他方で、パートタイムの有効求職者数は前年比1.8％増と増加が続いた一方、新規求職申込件数は0.6％減と減少が続いた。この結果、パートタイムの有効求人倍率は年平均で前年差0.06ポイント低下の1.76倍、新規求人倍率は前年差0.02ポイント低下の2.85倍といずれも低下した。

2020年には、パートタイムの有効求人数は年平均で前年比22.6％減、新規求人数は前年比22.9％減と大幅に減少した。他方で、パートタイムの有効求職者数は年平均で前年比6.0％増と増加幅が拡大した一方、新規求職申込件数は前年比3.2％減と減少した。この結果、パートタイムの有効求人倍率は年平均で前年差0.47ポイント低下の1.29倍、新規求人倍率は前年差0.58ポイント低下の2.27倍となり、いずれも大幅に低下した[5]。

第１-（２）-13図　雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（正社員）

○　正社員の求人・求職の動向をみると、2019年には、正社員の有効求人数は年前半に増加傾向の後、年後半は減少傾向となり、年平均では僅かながら増加した一方、新規求人数は減少傾向となり、前年比で減少に転じた。他方で、正社員の有効求職者数、新規求職申込件数は前年比で減少傾向で推移した。この結果、正社員の有効求人倍率は年前半にやや高まった後、年後半にやや低下し、年平均では上昇となった。また、正社員の新規求人倍率はほぼ横ばい傾向で推移し、年平均では上昇となった。

○　2020年には、有効求人数、新規求人数ともに減少し、有効求職者数は増加。この結果、有効求人倍率、新規求人倍率は大幅に低下し、有効求人倍率は2020年４月以降１倍を下回っている。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

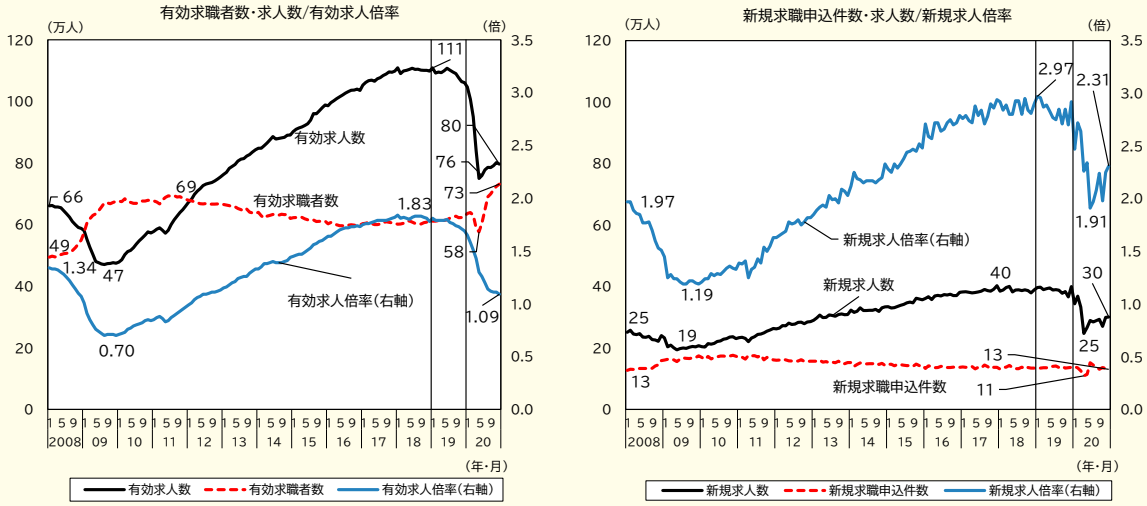
（注）１）グラフは季節調整値。正社員の有効求職者数・新規求職者数はパートタイムを除く常用労働者数の値を指す。

２）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

5　2020年のパートタイムの有効求人倍率の低下幅は2009年（前年差0.47ポイント低下）以来、新規求人倍率は1993年（前年差0.64ポイント低下）以来の低下幅となった。

第1-(2)-14図　雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（パートタイム）

○　パートタイムの求人・求職の動向をみると、2019年には、有効求人数、新規求人数は減少傾向にあった一方で、有効求職者数は前年比で増加、新規求職申込件数は減少となった結果、有効求人倍率、新規求人倍率はいずれも低下した。
○　2020年には、有効求人数、新規求人数ともに大きく減少した。他方で、有効求職者数は年平均で増加幅が拡大した一方、新規求職申込件数は減少した結果、有効求人倍率、新規求人倍率はいずれも大幅に低下した。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）「パートタイム」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。
2）データは季節調整値。
3）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●2020年の新規求人は、「卸売業，小売業」「サービス業」等を中心に大幅に減少

次に、求人の動向について、産業別、職業別に詳しくみていく。

第1-(2)-15図は、新規求人の前年差の推移を産業別にみたものであるが、パートタイム労働者を除く一般労働者[6]（以下この章において「一般労働者」という。）では2018年から、パートタイム労働者では2017年から、新規求人の前年からの増加幅は縮小傾向となっていた。2019年には、一般労働者の新規求人数は、「宿泊業，飲食サービス業」等での減少に加え、「製造業」「サービス業」「卸売業，小売業」等で減少に転じ、また、「医療，福祉」等、求人数が増加している産業でも増加幅が縮小し、産業計では減少となった。パートタイム労働者の新規求人数は、「医療，福祉」等で引き続き増加し、「宿泊業，飲食サービス業」で増加に転じたものの、「製造業」「サービス業」等で減少に転じ、「卸売業，小売業」で減少幅が拡大したことなどから、産業計で減少となった。

2020年には、感染拡大の影響により、全ての産業において新規求人数が減少した。雇用形態別でみると、一般労働者の新規求人数は、「サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」「医療，福祉」で、パートタイム労働者の新規求人数は、「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」

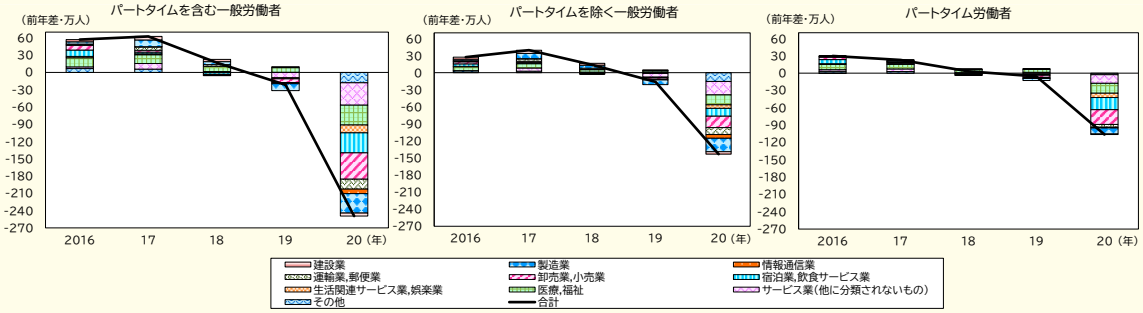
6　常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

「医療，福祉」「サービス業」等で大幅な減少がみられた。この結果、全体の新規求人数（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業，小売業」「サービス業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」「製造業」等で大幅な減少となった。

第1-(2)-15図　産業別・雇用形態別の新規求人の動向

○　産業別の新規求人の動向を前年差でみると、一般労働者では2018年から、パートタイム労働者では2017年から、新規求人の前年からの増加幅は縮小傾向となっていた。2019年には、一般労働者の新規求人数は、「宿泊業，飲食サービス業」等での減少に加え、「製造業」「サービス業」「卸売業，小売業」等で減少に転じ、また、「医療，福祉」等、求人数が増加している産業でも増加幅が縮小し、産業計では減少となった。パートタイム労働者の新規求人数は、「医療，福祉」等で引き続き増加し、「宿泊業，飲食サービス業」で増加に転じたものの、「製造業」「サービス業」等で減少に転じ、「卸売業，小売業」で減少幅が拡大したことなどから、産業計で減少となった。

○　2020年には、全ての産業において求人数が減少した。雇用形態別では、一般労働者については「サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」「医療，福祉」で、パートタイム労働者については「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」「サービス業」等で新規求人数が大幅な減少となった。この結果、全体の新規求人数（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業，小売業」「サービス業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」「製造業」等で大幅な減少となった。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。
2）「その他」は、「農林、漁業」「鉱業,採石業,砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業,保険業」「不動産業,物品賃貸業」「学術研究,専門・技術サービス業」「教育,学習支援業」「複合サービス事業」「公務」の合計。

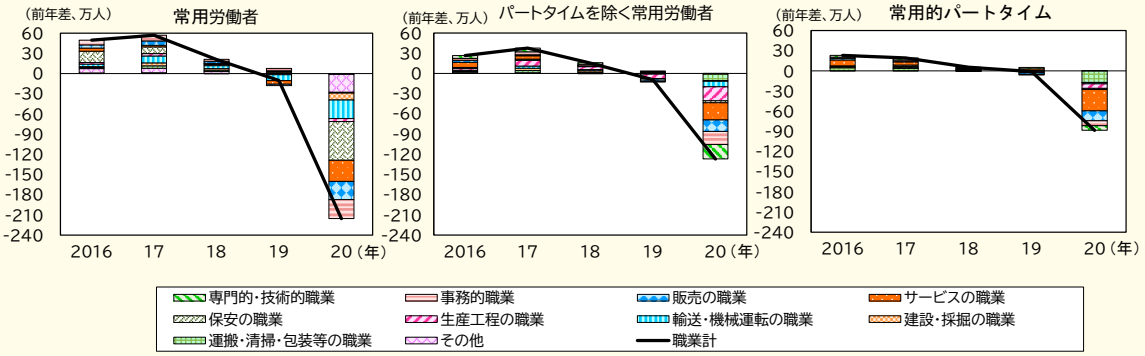
●2020年の職業別の新規求人数は、サービスや販売等の職業を中心に大幅に減少

次に、第1-(2)-16図により、新規求人数の推移を職業別にみると、2019年には、パートタイムを除く常用労働者、常用的パートタイムともに「生産工程の職業」「販売の職業」「事務の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で新規求人数が減少したほか、パートタイムを除く常用労働者では「サービスの職業」等で、常用的パートタイムでは「保安の職業」等でも減少し、職業計ではいずれも減少に転じた。

2020年には、全ての職業において求人数が減少し、パートタイムを除く常用労働者については「専門的・技術的職業」「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」「生産工程の職業」で、パートタイム労働者については「販売の職業」「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で、それぞれ大幅に減少している。この結果、全体の新規求人数（常用労働者）は、「サービスの職業」「販売の職業」「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」等で大幅な減少となった。

第１-(２)-１６図　職業別の新規求人の動向

○　職業別の新規求人の動向をみると、2019年には、パートタイムを除く常用労働者、常用的パートタイムともに「生産工程の職業」「販売の職業」「事務の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で新規求人数が減少したほか、パートタイムを除く常用労働者では「サービスの職業」等で、常用的パートタイムでは「保安の職業」等でも減少し、職業計ではいずれも減少に転じた。
○　2020年には、全ての職業において求人数が減少し、パートタイムを除く常用労働者については「専門的・技術的職業」「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」「生産工程の職業」で、パートタイム労働者については「販売の職業」「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で、それぞれ大幅に減少している。この結果、全体の新規求人数（常用労働者）は、「サービスの職業」「販売の職業」「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」等で大幅な減少となった。



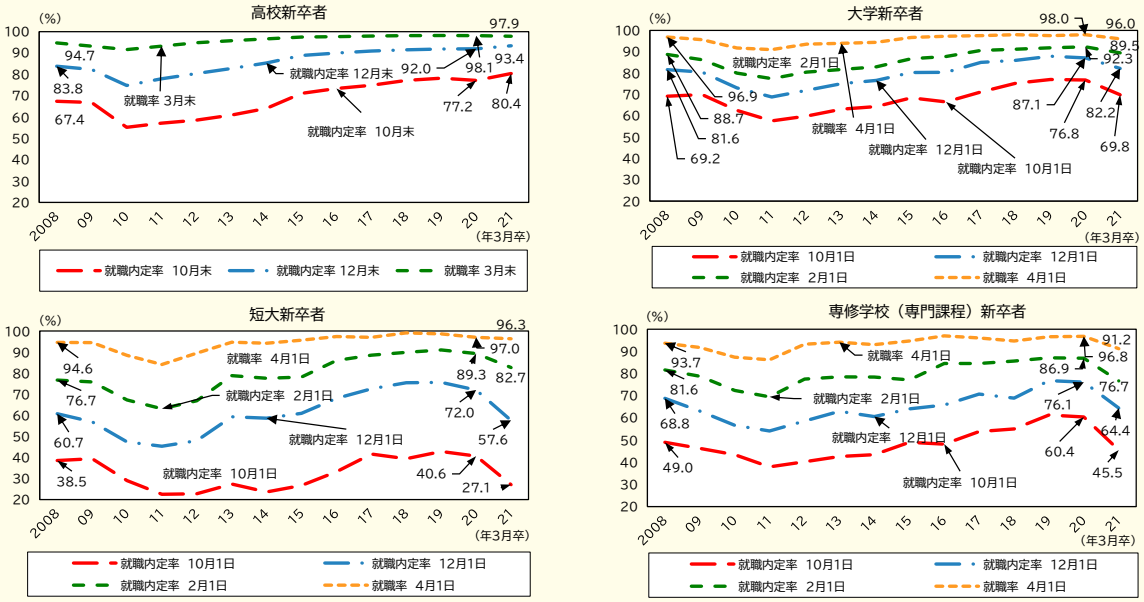
資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）2011年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく区分。
2）「農林漁業の職業」「管理的職業」は「その他」に含めて計算。

●新規学卒者の就職率・内定率は上昇傾向にあったが、2021年３月卒は低下

続いて、新規学卒者の雇用情勢について、第１-(２)-17図により、新規学卒者の就職率・内定率の推移をみることとする。新規学卒者の就職率・内定率は、リーマンショック期に高校、大学、短大、専修学校（専門課程）のいずれの区分でも低下した後、2020年３月卒までは人手不足や景気の拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていた。しかしながら、感染拡大の影響により、大学、短大、専修学校（専門課程）の新卒者の2021年の４月時点での就職率は前年よりも低下した。また、高校新卒者については、2021年３月末時点の就職率は前年よりも低下している。

第１-(２)-１７図　高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

○　新規学卒者の就職率・内定率は、リーマンショック期に高校、大学、短大、専修学校（専門課程）のいずれの区分でも低下した後、2020年３月卒までは人手不足や景気の拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていた。
○　感染拡大の影響により、大学、短大、専修学校（専門課程）新卒者の2021年４月時点での就職率は前年よりも低下した。また、高校新卒者については、2021年３月末時点の就職率は前年よりも低下している。



資料出所　文部科学省「高校卒業（予定）者の就職（内定）に関する調査」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。
（注）　１）高校新卒者の21年３月卒の2020年10月末、12月末の数値については、新型コロナウイルス感染症の影響により、選考開始時期を１か月後ろ倒ししたため、11月末現在と１月末現在の数値となっている。
２）短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したものとなっている。

●転職者数は2019年まで増加傾向が続いたが、2020年には大幅に減少

これまでにみた労働力の需給の動向も踏まえ、労働移動の状況について、転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）の動向をみていく。第１-(２)-18図の（１）により、転職者数の推移をみると、リーマンショック期の2009年から2010年にかけて大幅に落ち込んだのち、労働力の需給の改善が進む中で2011年以降増加を続け、2019年は比較可能な2002年以降で最多の351万人となった。しかしながら、2020年は感染拡大の影響で大幅に減少し、319万人となっている。

こうした転職者数の変動の背景をみるため、同図の（２）で前職の離職理由別の転職者数の推移（前年差）をみると、「より良い条件の仕事を探すため」という理由が労働力の需給の動向を反映して大きく変動しており、雇用情勢が良好な時期に増加し、厳しい時期に減少している。転職者全体の動きは、「より良い条件の仕事を探すため」という理由による転職者の動向に結果的に左右されていることが分かる。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」という理由による転職者は、リーマンショック期の2009年のように雇用情勢が厳しい時期に増加し、雇用情勢が良好な時期に減少する傾向がある。2020年についてみると、感染拡大の影響により、「人員整理・勧奨退職のため」という理由による転職者が前年差でプラス４万人と増加した一方、「より良い条件の仕事を探すため」という理由による転職者がマイナス14万人と大きく減少したこと等により、転職者数は大きく減少している。リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期の2009年に

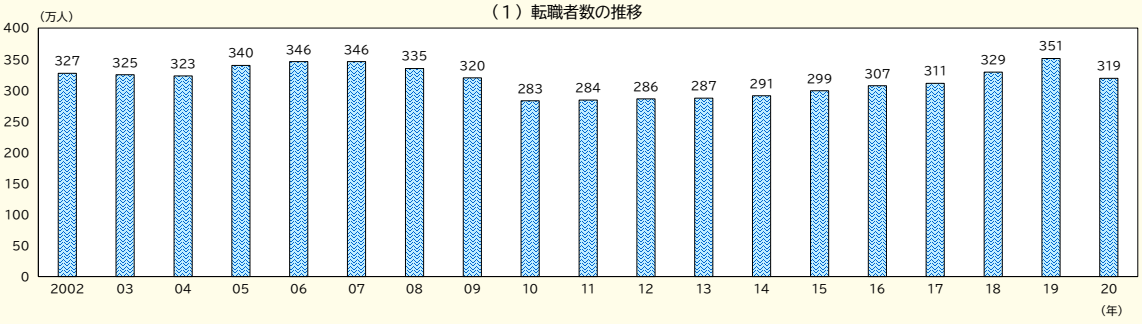
は「人員整理・勧奨退職のため」を理由とした転職者は前年差でプラス13万人と大きく増加した。一方で、「より良い条件の仕事を探すため」を理由とした転職者は前年差でマイナス26万人と大きく減少していた。

第1-(2)-18図　転職者の動向

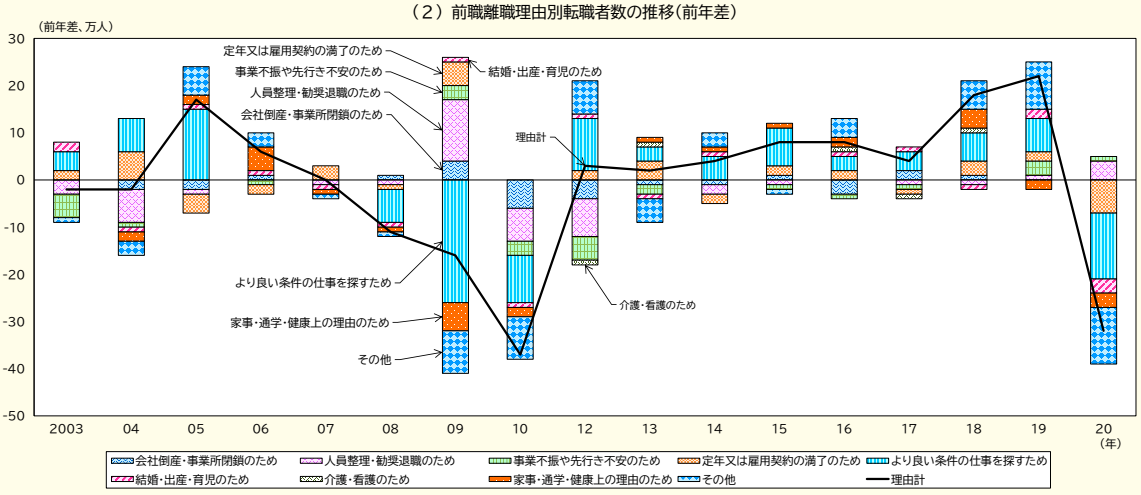
○　転職者（過去１年以内に離職経験のある就業者）数の推移をみると、リーマンショック期の2009年から2010年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011年から2019年にかけて増加を続けていた。2020年には感染拡大の影響により大幅に減少している。

○　前職の離職理由別転職者数の推移（前年差）をみると、「より良い条件の仕事を探すため」が労働需給動向を反映して大きく変動（雇用情勢が良好な時期に増加、厳しい時期に減少）しており、転職者全体の動きを大きく左右している。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」の転職者は、リーマンショック期の2009年のように雇用情勢が厳しい時に増加し、雇用情勢が良好な時に減少する傾向がある。2020年の転職者数の減少も、感染拡大の影響で「人員整理・勧奨退職」等が前年差で増加となった一方で、「より良い条件の仕事を探すため」が大きく減少したこと等によるものである。

（１）転職者数の推移



（２）前職離職理由別転職者数の推移（前年差）



資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）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いう。

２）転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(新基準）を使用している。

３）前職離職理由別転職者数の推移については、2011年は全国集計結果及び補完推計値（新基準）が存在しないため、2012年については2010年との差である。

第４節　失業の動向

●完全失業率は2019年まではおおむね低下傾向にあったが、2020年には幅広い年齢層で上昇

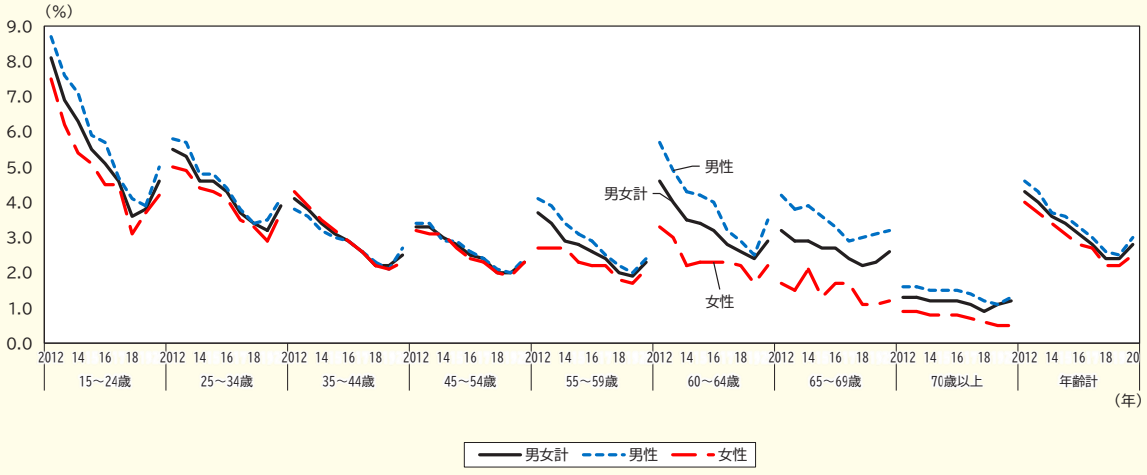
前節までみた就業者・雇用者、求人・求職の動向に続き、最後に失業の動向についてみていく。

第１-(２)-19図は、完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみたものであるが、2018年までは男女ともに「65～69歳」を除く年齢層でおおむね低下傾向にあった。特に「15～24歳」の年齢層で完全失業率が大きく低下していた。2019年の完全失業率は、女性の「15～24歳」の年齢層で上昇したほか、男性の「25～34歳」「65～69歳」の年齢層でも上昇した。年齢計では、男女計が前年差横ばいの2.4%、男性が前年差0.1%ポイント低下の2.5%、女性が前年差横ばいの2.2%となった。

2020年には、感染拡大の影響により、幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。特に、男性の「15～24歳」「60～64歳」の年齢層で大幅に上昇したほか、男性の「25～34歳」「35～44歳」の年齢層、女性の「15～24歳」「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でも上昇がみられた。年齢計では、男女計が前年差0.4%ポイント上昇の2.8%と、男性が前年差0.5%ポイント上昇の3.0%と、女性が前年差0.3%ポイント上昇の2.5%といずれも上昇した。完全失業率の上昇は男女計、女性では11年ぶり、男性では10年ぶりであり、男性で３%台となったのは３年ぶりとなった。

第１-(２)-19図　男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

○　完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみると、2018年までは男女ともに「65～69歳」を除く年齢層でおおむね低下傾向にあった。2019年には、女性の「15～24歳」の年齢層で上昇したほか、男性の「25～34歳」「65～69歳」の年齢層でも上昇した。年齢計では、前年差で男女計が横ばい、男性が低下、女性が横ばいとなった。
○　2020年には、幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。特に、男性の「15～24歳」「60～64歳」の年齢層で大幅に上昇したほか、男性の「25～34歳」「35～44歳」の年齢層、女性の「15～24歳」「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でも上昇がみられた。年齢計では、男女計、男性、女性のいずれにおいても上昇した。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●完全失業者は失業理由を問わず2019年までおおむね減少傾向にあったが、2020年は非自発的理由による失業者が大きく増加

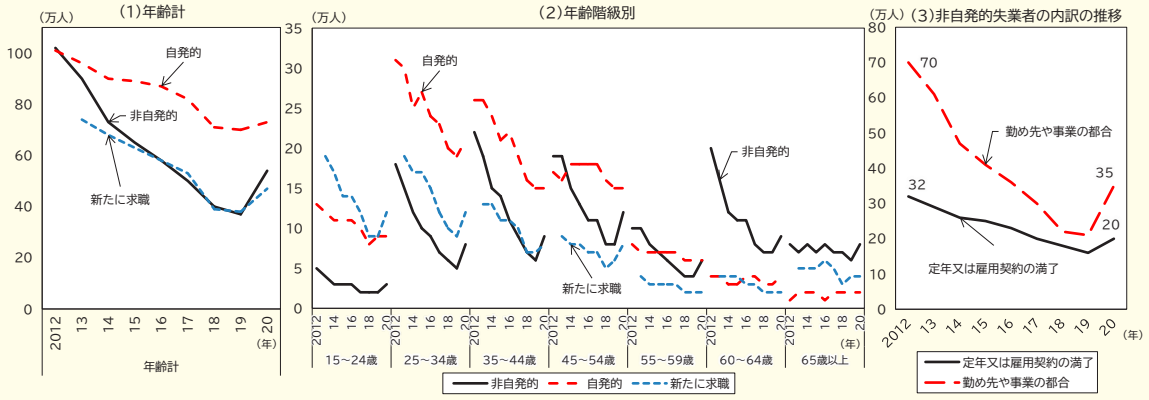
続いて、第１-(２)-20図により、年齢階級別・求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2012年から2019年にかけて、非自発的な理由による完全失業者は65歳未満の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は45歳未満の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は65歳未満の年齢層で、それぞれおおむね減少傾向で推移している[7]。2019年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「65歳以上」の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は「25～34歳」の年齢層で、それぞれ減少した。

2020年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層を中心に全ての年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でそれぞれ増加した。また、新たに求職活動を始めた完全失業者が「15～24歳」「25～34歳」の年齢層で比較的大きく増加したほか、「35～44歳」「45～54歳」の年齢層でも増加した。

また、非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2012年から2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年にはいずれの理由も増加しており、特に「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加した。

第１-(２)-20図　年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移

○　年齢階級別・求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2012年から2019年にかけて、非自発的な理由による完全失業者は65歳未満の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は45歳未満の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は65歳未満の年齢層で、それぞれおおむね減少傾向で推移している。
○　2020年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層を中心に全ての年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でそれぞれ増加した。また、新たに求職活動を始めた完全失業者が「15～24歳」「25～34歳」の層で比較的大きく増加したほか、「35～44歳」「45～54歳」の年齢層でも増加した。
○　非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2012年から2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年にはいずれの理由も増加しており、特に「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加した。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）「新たに求職」に関しては、2012年のデータがないため、記載をしていない。

7　「非自発的な理由」は「定年又は雇用契約の満了による離職」と「勤め先や事業の都合による離職」を合わせたもの、「自発的な理由」は「自分又は家族の都合による離職」、「新たに求職」は「学卒未就職」「収入を得る必要が生じたから」及び「その他」を合わせたもの。

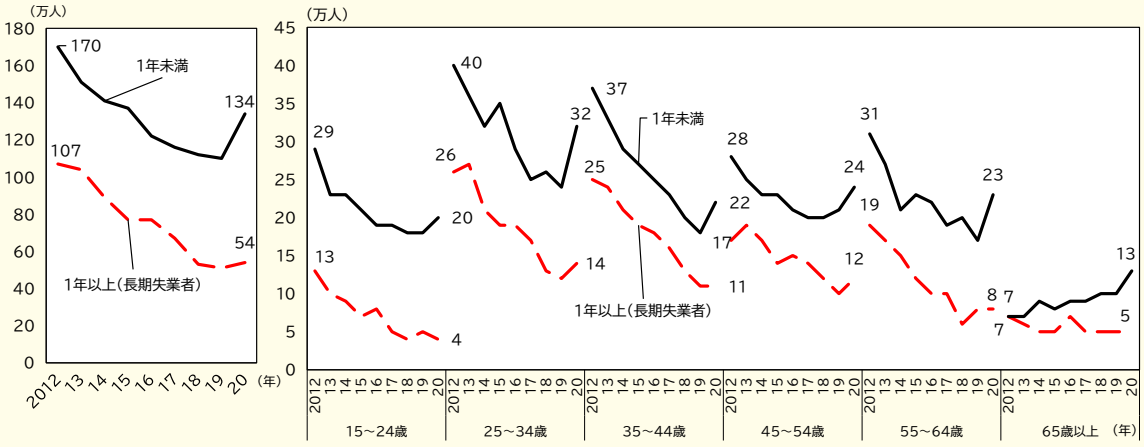
●長期失業者、１年未満失業者ともに2019年まで減少傾向にあったが、2020年に増加

最後に、第１-(２)-21図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、年齢計では「失業期間１年以上」の完全失業者（以下「長期失業者」という。）の数、「失業期間1年未満」の完全失業者（以下「１年未満失業者」という。）の数はともに2019年まで減少傾向が続いていた。年齢階級別にみると、2019年には、長期失業者が「15～24歳」「55～64歳」の年齢層で、１年未満失業者が「45～54歳」の年齢層でそれぞれ増加した。

2020年には、年齢計で長期失業者、１年未満失業者がともに増加したが、１年未満失業者の方が大きく増加している。年齢階級別では、１年未満失業者は全ての年齢階級で増加し、特に「25～34歳」「55～64歳」の年齢層で大きく増加しており、長期失業者は「25～34歳」「45～54歳」の年齢層で増加している。

第１-(２)-21図　年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

○　失業期間別の完全失業者数の推移をみると、年齢計では長期失業者数、１年未満失業者数はともに2019年まで減少傾向が続いていた。年齢階級別にみると、2019年には、長期失業者が「15～24歳」「55～64歳」の年齢層で、１年未満失業者が「45～54歳」の年齢層でそれぞれ増加した。
○　2020年には、年齢計で長期失業者、１年未満失業者がともに増加したが、１年未満失業者の方が大きく増加している。年齢階級別では、１年未満失業者は特に「25～34歳」「55～64歳」の年齢層で、長期失業者は「25～34歳」「45～54歳」の年齢層で増加している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第3章 労働時間・賃金等の動向

2019年には、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いたものの緩やかに回復していた中で、労働時間は減少幅が拡大し、名目賃金は減少に転じた。2020年には、感染拡大の影響を受け、労働時間、賃金が大幅に減少した。

本章では、こうした2019年、2020年の労働時間、賃金等の動向について、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の取組との関連もみつつ、概観していく。

なお、2020年における感染拡大による労働時間、賃金等への影響についての詳細な分析は、第５章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第１節 労働時間・有給休暇の動向

●月間総実労働時間は所定内労働時間を中心に減少傾向が続いており、2020年には感染拡大の影響により、一般労働者の所定外労働時間などのマイナス寄与が拡大した

まず、近年の労働時間の動向について概観していく。[1]

第１-(３)-１図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、2012年から2020年までにかけての５人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移をみたものである。これによると、月間総実労働時間は、減少傾向で推移しており、[2,3] 2012年の147.0時間から、2018年の142.2時間まで減少した後、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2％減）[4]の139.1時間まで大幅に減少した。2020年には、前年差3.9時間減（前年比2.8％減）の135.2時間と大幅に減少し、リーマンショック期の2009年（前年比2.8％減）と並んで1990年の調査開始以来最大の減少率となった。[5]

月間総実労働時間について所定内労働時間と所定外労働時間とに分けてみると、所定外労働時間は、2012年以降2014年まで増加した後、2017年までおおむね横ばいで推移し、2018年に減少した。2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9％減）の10.6時間に減少した。2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2％減）の9.2時間と大きく減少し、減少率はリーマンショック期の2009年（前年比15.0％減）以来の減少幅となった。所定外労働時間は生産活動を反映して動く傾向があり、2018年以降の減少は実質ＧＤＰの動向も影響しているとみられる（付

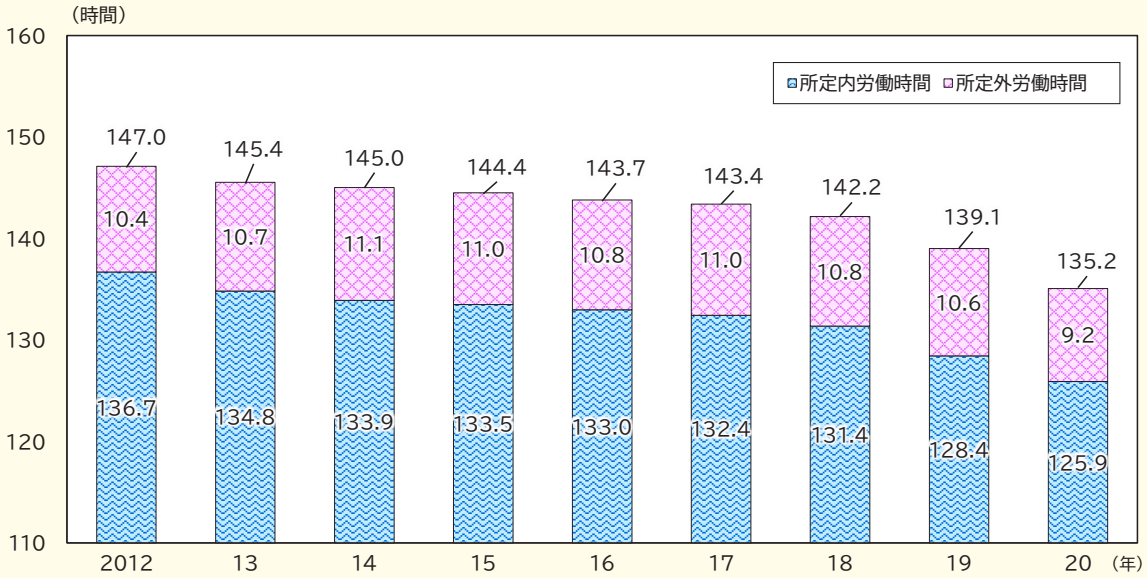
1　第２章で労働市場への参加が進んだ時期という観点から2012年以降について概観をしていることから、第３章でも2012年以降の労働時間、賃金の動向を概観する。
2　第１節の「毎月勤労統計調査」の労働時間の数値は、指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、公表値とは異なる。
3　総実労働時間は2013年以降2020年まで８年連続で減少している。
4　労働時間の増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものではなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。
5　2019年の総実労働時間の減少幅が大きい背景については後述。

1-(3)-1図)。

所定内労働時間は、2012年以降2020年まで減少傾向で推移しており、[6]2012年の136.7時間から2018年の131.4時間まで減少した。2019年には、前年差3.0時間減（前年比2.2%減）の128.4時間まで減少し、減少率は1993年（前年比2.3%減）に次ぐ大きなものとなった。[7]2020年には、前年差2.5時間減（前年比2.0%減）の125.9時間まで減少した。このように、2020年の労働時間が所定内労働時間、所定外労働時間ともに大幅な減少となった背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等の影響があるものと考えられるが、詳細については第5章で分析する[8]。

第1-(3)-1図　月間総実労働時間の内訳の推移

○　月間総実労働時間は、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差3.9時間減（前年比2.8%減）と大幅に減少した。
○　所定外労働時間は、2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9%減）と減少し、2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2%減）と大きく減少した。
○　所定内労働時間は、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.0時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差2.5時間減（前年比2.0%減）と大きく減少した。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
2）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

ここまで、就業形態計の月間総実労働時間が減少傾向にあることを確認したが、その要因についてみていく。まず、第1-(3)-2図の（2）により、パートタイム労働者比率の推移をみると、2019年まで上昇が続いていたが、2020年には初めて低下した。これは、パートタイム労働者数が、感染拡大の影響により、集計を開始した1990年以降初めて減少したことによるものである。平均労働時間の短いパートタイム労働者比率の上昇（又は低下）は、就業形態計

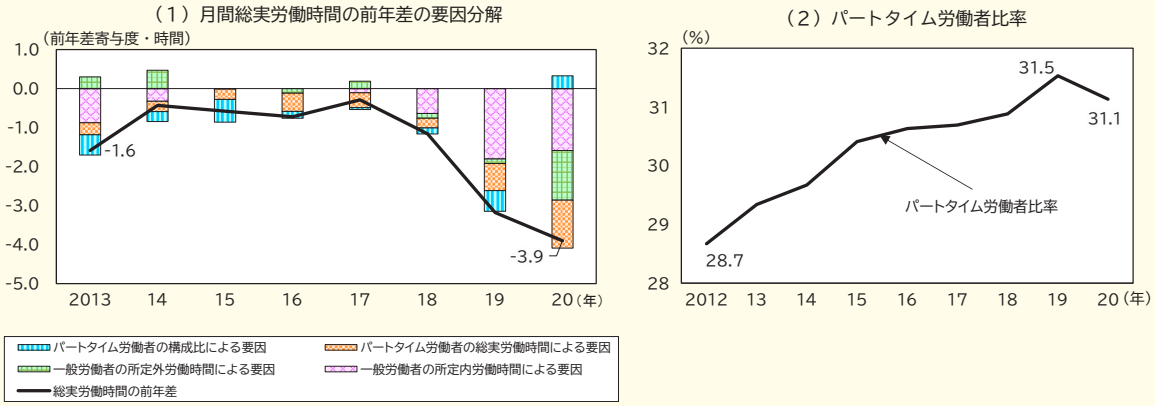
6　所定内労働時間は、2013年以降2020年まで8年連続して減少している。
7　1993年の所定内労働時間の大幅な減少は、1993年5月の労働基準法改正で当時週44時間であった法定労働時間が1994年4月から原則週40時間に移行したことの影響が大きい。
8　営業時間の短縮や休業は、所定内労働時間や出勤日数の減少要因になる。

の月間総実労働時間の変動に対してマイナス（又はプラス）に寄与することになる。

同図の（１）により、月間総実労働時間の前年差の要因分解についてみると、2019年には、一般労働者の所定内労働時間のマイナスの寄与が大きく拡大したほか、パートタイム労働者比率とパートタイム労働者の総実労働時間のマイナス寄与も拡大した。2020年には、引き続き一般労働者の所定内労働時間がマイナスに寄与したほか、一般労働者の所定外労働時間及びパートタイム労働者の総実労働時間のマイナスの寄与が拡大した。その一方で、パートタイム労働者比率が低下したため、パートタイム労働者比率がプラスの寄与に転じた。

第１-(３)-２図　月間総実労働時間の増減差の要因分解

○　月間総実労働時間の前年差を要因分解すると、2019年には一般労働者の所定内労働時間のマイナスの寄与が大きく拡大したほか、パートタイム労働者比率とパートタイム労働者の総実労働時間のマイナス寄与も拡大した。
○　2020年には、引き続き一般労働者の所定内労働時間がマイナスに寄与したほか、一般労働者の所定外労働時間及びパートタイム労働者の総実労働時間のマイナスの寄与が拡大した一方で、パートタイム労働者比率が低下したため、パートタイム労働者比率がプラスの寄与に転じた。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
２）指数（総労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準値（2015年）を乗じ、100で除し、時列系接続が可能になるように修正した実数値をもとに算出。
３）要因分解の計算式は以下のとおり。

$$\Delta P = (1-\bar{r})\Delta Q + (1-\bar{r})\Delta R + \bar{r}\Delta S + \Delta r(\bar{S}-\bar{Q}-\bar{R})$$

P：就業形態計の総実労働時間　　S：パートタイム労働者の総実労働時間
Q：一般労働者の所定内労働時間　　r：パートタイム労働者比率
R：一般労働者の所定外労働時間　　Δ：当年と前年の増減差
―：当年と前年の平均

４）パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値である。

●一般労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には大きく減少し、2020年には更に大幅に減少した。１日当たり労働時間の内訳をみると、所定内労働時間は2019年まではおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少には、2019年、2020年ともに出勤日数による要因が寄与している

次に、一般労働者の労働時間についてみていく。

第１-(３)-３図の（１）により、一般労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2012年の169.1時間から2013年に減少した後、2017年まではおおむね横ばいで推移していたが、2018年以降は減少傾向となり、2019年には前年差2.8時間減（前年比1.7%減）の164.6時間と大きく減少した。2020年には、前年差4.3時間減（前年比2.6%減）の160.3時間と更に大幅に減少し、

減少率はリーマンショック期の2009年と並び、調査を開始した1993年以降で最大となった。

月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2012年の13.4時間から2017年の14.6時間まで増加した後、2018年から減少傾向となり、2019年には前年差0.1時間減（前年比1.2％減）の14.3時間となった。2020年には、前年差1.9時間減（前年比13.0％減）の12.4時間と大幅に減少し、減少率は2009年に次ぐものとなった。

一方、所定内労働時間は2012年の155.8時間から2014年まで減少した後、おおむね横ばいで推移したが、2017年以降減少傾向となり、2019年には前年差2.6時間減（前年比1.7％減）の150.4時間と大きく減少し、減少率は調査を開始した1993年以降で最大なった。2020年には、前年差2.3時間減（前年比1.5％減）の148.1時間と大きく減少した。

こうした2020年の労働時間の大幅な減少の背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

次に、一般労働者の労働時間の増減の背景をみるため、労働時間を出勤日数で除した、１日当たり労働時間と出勤日数の推移をみることとする。[9]同図の（２）により、１日当たり労働時間の内訳の推移をみると、所定内労働時間は、2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移した。また、所定外労働時間は、2014年までやや増加した後、2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、1日当たり労働時間は、2015年までやや増加した後、おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。

次に、同図の（３）により、年間出勤日数をみると、同図（１）の月間所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。

このため、月間総実労働時間及び所定内労働時間の前年差について１日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、第１-（３）-４図のとおりとなる。これによると、月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、2019年、2020年ともに出勤日数による要因が比較的大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間の減少には、１日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

ところで、出勤日数は、土日祝日の数といったその年のカレンダーによる影響（以下「カレンダー要因」という。）と、それ以外の休暇、休業等による影響により変動することになる。そこで、年間平日日数を「カレンダー要因」の代理指標とみなして、第１-（３）-３図の（３）により、年間平日日数と年間出勤日数の推移をみてみる。[10]2012年以降をみると、2012年は他の年と比較すると差があるものの、その後2016年までは、年間平日日数と年間出勤日数はほぼ同様の動きをしていた。しかしながら、働き方改革[11]に関する取組が進んできたと考えられる2017年以降、年間平日日数と年間出勤日数の差が顕著に広がっており、このところの年間

9　出勤日数について、「毎月勤労統計調査」では指数を作成していないため、公表値の実数を用いている。

10　「カレンダー要因」は、業種等により休み方、働き方が異なると考えられるが、ここでは、産業計（平均）の一般労働者の出勤日数との関連をみるため、「カレンダー要因」の代理指標として、便宜的に年間平日日数を用いている。ここでの年間平日日数は、土日祝日以外の日数であるが、年末年始（12月29日～１月３日）の土日祝日以外の日も祝日扱いとして算出している。

11　働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年４月施行、中小企業は2020年４月施行）、年５日の年次有給休暇の確実な取得（2019年４月施行）等が定められ、順次施行された。

出勤日数の減少には、働き方改革による年次有給休暇の取得促進等も影響していることが考えられる（働き方改革についてはコラム１－１参照）。

この点に関して、厚生労働省「労働経済動向調査」（2017年～2020年、各年11月調査）により事業所の働き方改革の取組状況をみると、年により調査項目が異なるものの、多くの事業所で休暇取得の促進や長時間労働の是正、残業時間削減に関する取組（「休暇取得の促進」「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」「時間外労働の事前申告制」「長時間労働抑制に関する数値目標の設定」「業務の効率化」等）を実施していることが分かる（付１－（３）－２表）。また、内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」でも年次有給休暇、残業抑制に向けた取組が進んでいるという結果となっている。[12]次に、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（特別集計）」により、2019年の男性一般労働者の月間所定外労働時間の時間階級別構成比を、2012年及び「働き方改革実行計画」（2017年３月28日）策定前の2016年と比較すると、９時間以下の階級の構成比が低下している一方、50時間以上の長時間の階級の構成比が低下している（付１－（３）－３表）。[13]こうしたことからも、働き方改革に関する取組が進み、一定の効果が上がってきていることがうかがえる。[14]なお、年次有給休暇の取得状況、長時間労働者の状況については後述する。

他方で、2019年には、年間平日日数が前年から大きく減少しており、2019年の所定内労働時間及び総実労働時間の大幅な減少には、働き方改革の取組のほか、「カレンダー要因」も大きく影響していることが示唆される。

また、2020年には、年間平日日数と年間出勤日数の差が大きく拡大しており、感染拡大防止のための経済活動の大幅な抑制が大きく影響しているものと考えられる。[15]

12　内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」（2020年）によると、2016年度から2019年度にかけて有給休暇取得促進や残業抑制に向けた企業の取組が拡大している。

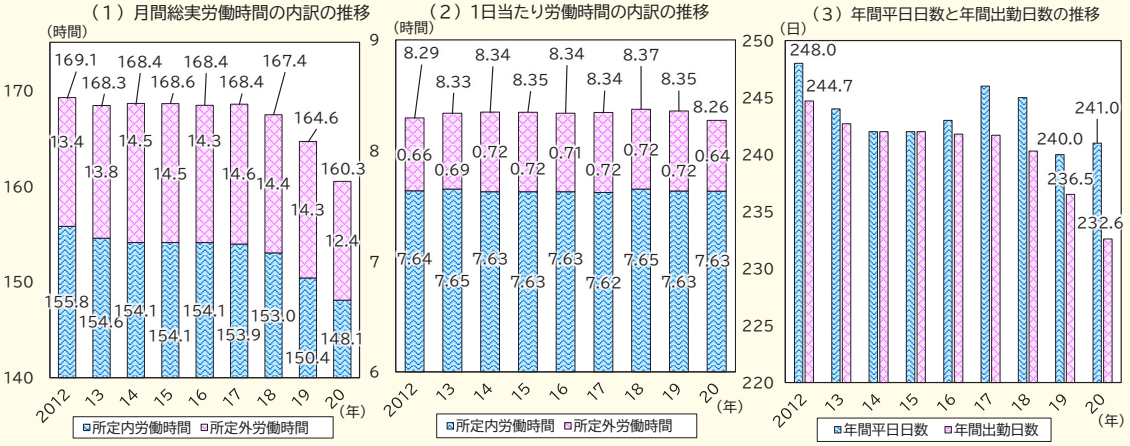
13　付１－（３）－３表で使用している数値は、企業規模５人以上の民公営事業所の調査産業計の数値。６月分のみのデータである点に留意が必要。

14　所定外労働時間については、2010年代半ば以降実質ＧＤＰ増減率との相関がやや小さくなっており、長時間労働の是正、残業削減の取組が影響している可能性が考えられる（前掲付１－（３）－１図）。働き方改革の影響で所定外労働時間の景気との連動性が低下している可能性については、内閣府の第18回景気動向指数研究会（2018年12月）でも、（「景気動向指数」の一致指数に採用されていた）「所定外労働時間指数（調査産業計）」は、「働き方改革の影響等により、近年、下方トレンドを持っており、景気に連動して動く指標との代替が必要」とされ、これを受け、所定外労働時間指数は、2021年１月分の景気動向指数（一致系列）から外れている。

15　感染拡大の影響の詳細な分析は第５章で行うが、2020年は正規の職員・従業員のうち休業者が前年差23万人増（2017～2019年は平均４万人増）（総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）と大きく増加し、また、就業者ベースであるが、休業者の休業理由では「勤め先や事業の都合」による休業者が前年差49万人増（「労働力調査（詳細集計）」）と大きく増加した。また、「労働経済動向調査」の雇用調整の方法では「一時帰休（休業）」の実施事業所の割合が2019年に比べ大幅に上昇している。こうしたことから、出勤日数の減少には感染拡大が大きく影響していることが示唆される。

第１-(３)-３図　一般労働者の労働時間等の推移

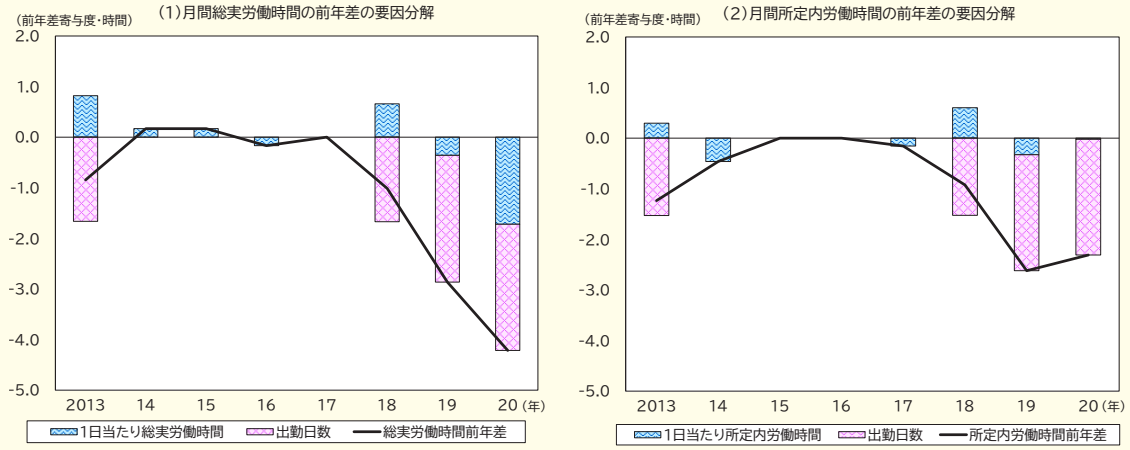
○　一般労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には前年差2.8時間減(前年比1.7%減)と大きく減少し、2020年には前年差4.3時間減(前年比2.6%減)と更に大幅に減少した。
○　１日当たり労働時間の内訳をみると、所定内労働時間は2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移し、所定外労働時間は2014年までやや増加した後2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、１日当たり労働時間は2015年までやや増加した後おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。
○　年間出勤日数をみると、(１)の所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、年間出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）(１)は、事業所規模５人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
２）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
３）(３)の年間平日日数を算出する際には、年末年始（12月29日～１月３日）のうち土日祝日でない日も祝日扱いとしている。

第１-(３)-４図　一般労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

○　月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、１日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が比較的大きく寄与している。
○　また、2020年の月間総実労働時間の減少には１日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）事業所規模５人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
２）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

●パートタイム労働者の月間総実労働時間は減少傾向、月間出勤日数は2019年、2020年と大きく減少

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

第１-(３)-５図の（１）により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の2012年から2020年までの推移をみると、減少傾向で推移しており、2012年の91.8時間から2018年の85.4時間まで減少し、2019年には83.2時間（前年比2.6％減）と大きく減少した。2020年には、79.3時間（前年比4.7％減）と更に大きく減少した。

総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間は2012年の2.8時間から2015年の3.1時間まで増加した後、減少傾向にあり、2019年には2.6時間（前年比2.4％減）まで減少した。2020年には2.1時間（前年比18.1％減）と大幅に減少した。一方、所定内労働時間は減少傾向にあり、2012年の89.0時間から2018年の82.7時間まで減少した後、2019年には80.6時間（前年比2.6％減）と大きく減少した。2020年には、77.2時間（前年比4.2％減）と更に大きく減少した。[16]2020年の総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間の減少率は、1993年の調査開始以来最大の減少率となった。これらの減少には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が大きく影響したものと考えられる。

パートタイム労働者の所定内労働時間の減少傾向に関して、同図の（２）により、１日当たり所定内労働時間と月間出勤日数についてみてみる。１日当たり所定内労働時間は、2015年に増加した後、2019年までおおむね減少傾向となり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。こうしたことから2019年、2020年の所定内労働時間の減少には、月間出勤日数が大きく影響していることがうかがえる。

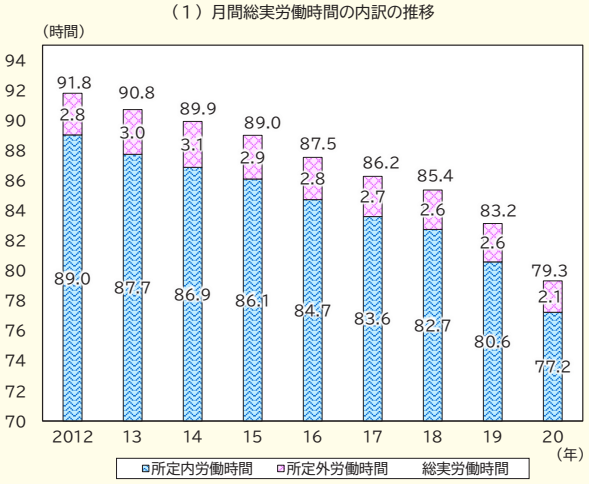
そこで、第１-(３)-６図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について１日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因の要因分解をみてみる。これによると月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については出勤日数による要因が大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、１日当たり総実労働時間又は１日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が影響した可能性もある。

16　パートタイム労働者の月間総実労働時間、所定内労働時間の減少は2013年以来８年連続、所定外労働時間の減少は2015年以来６年連続となっている。

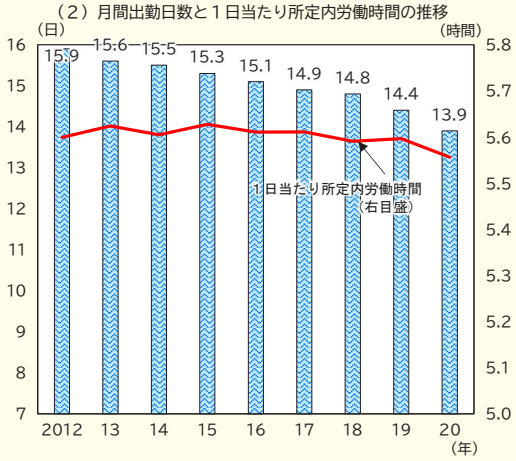
第１-(３)-５図　パートタイム労働者の労働時間等の推移

○　パートタイム労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には83.2時間（前年比2.6%減）と大きく減少し、2020年には79.3時間（前年比4.7%減）と更に大きく減少した。
○　総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間、所定内労働時間ともに減少傾向にあり、2019年に減少した後、2020年には大幅に減少した。
○　パートタイム労働者の１日当たり所定内労働時間は、2019年までおおむね低下傾向にあり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。

（１）月間総実労働時間の内訳の推移



（２）月間出勤日数と１日当たり所定内労働時間の推移

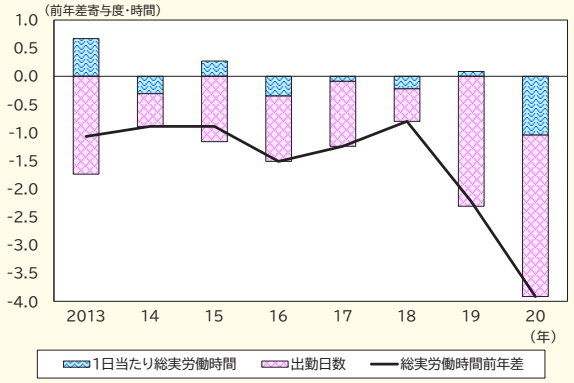


資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）（１）は、事業所規模５人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
２）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

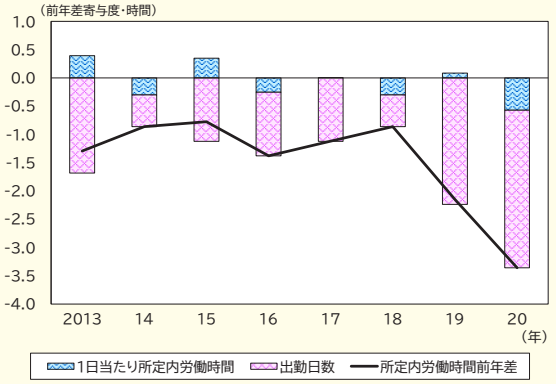
第１-(３)-６図　パートタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

○　月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、１日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が大きく寄与している。
○　また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、１日当たり総実労働時間又は１日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制が影響した可能性も考えられる。

（１）月間総実労働時間の前年差の増減の要因分解



（２）月間所定内労働時間の前年差の増減の要因分解



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）事業所規模５人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
２）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

次に、所定内労働時間の減少はどの層でみられるのか等について、「賃金構造基本統計調査（特別集計）」によりみることとする（付１-（３）-４表）。[17]2019年の男女別・年齢階級別の労働者構成比をみると、短時間労働者のうち女性が約4分の3を占めており、その中でも35～69歳の年齢層の割合が高い。また、男性では24歳以下と60歳以上の年齢層の割合が高い。2012年の調査と比較すると男女とも65歳以上の高齢者層の構成比が顕著に高まっているほか、女性の19歳以下、男女の45～49歳、男性の50～54歳の層の構成比が高まっている。男女別・年齢階級別に労働時間をみると、男女とも24歳以下の層でかなり短いほか、女性の65歳以上の層は相対的に短く、他方で男性の60～69歳の層は長くなっている。2012年の調査と比較すると、ほぼ全ての年齢階級で労働時間が減少しているが、男性の35～39歳、65～69歳、女性の65歳以上の層で減少幅がやや小さくなっている。他方で男性70歳以上の層では労働時間が増加している。こうした状況を踏まえると、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、労働時間の短い若年層、高齢層の比率の高まりも一部影響しているものの、各年齢階級での労働時間の減少が影響していることが示唆される。

「賃金構造基本統計調査（特別集計）」を更にみてみる（付１-（３）-５表）。短時間労働者の男女別（年齢計）の月間所定内労働時間の階級別構成比の2012年から2019年にかけての変化をみてみる。男性では、99時間以下の階級の構成比がおおむね上昇し、100時間以上の階級の構成比がおおむね低下し、女性及び男女計では、89時間以下の階級の構成比が上昇し、90時間以上の階級の構成比が低下している。こうしたことから、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、所定内労働時間の階級分布でより短い時間階級の構成比が高まったことが影響していることが示唆される。

さらに、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（個人調査）（2019年）によりパートタイム労働者が現在の就業形態を選んだ理由（３つ以内の複数回答）をみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」（45.4％）が最も多く、以下「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」「家計の補助、学費等を得たいから」「通勤時間が短いから」「勤務時間や労働日数が短いから」の順となっている。また、前回調査（2014年）と比べると「勤務時間や労働日数が短いから」の上昇幅（19.0％→25.3％（＋6.3％ポイント））が他の理由の上昇幅よりも大きい（付１-（３）-６表）。こうしたことを踏まえると、パートタイム労働者の労働時間の減少の背景の一つには、労働者の短時間就労へのニーズの増加もあることがうかがえる。

17　企業規模５人以上の民公営事業所の調査産業計の数値。６月分のみのデータである点に留意が必要。

●年次有給休暇の取得率は働き方改革の取組を背景に上昇し、過去最高となったが、一部の産業などでは依然として年次有給休暇の取得率が低い

続いて、年次有給休暇の取得率について確認していく。

第１-（３）-７図は、厚生労働省「就労条件総合調査」[18]により、年次有給休暇の取得率の動向をみたものであるが、取得率（調査計）は2016年調査（2015年の状況）以降５年連続で上昇している。この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に、働き方改革関連法の施行により2019年４月から年５日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられたことを背景として[19]、年次有給休暇の取得率は2019年調査（2018年の状況）の52.4%（付与日数18.0日、取得日数9.4日）から2020年調査（2019年の状況）では56.3%（付与日数18.0日、取得日数10.1日）と、3.9%ポイントの大きな上昇となり、取得率、取得日数ともに集計が開始された昭和59年調査以来過去最高となった。[20]

次に、同図の（１）により、男女別に取得率をみると女性の方が男性よりも高いが、男女ともにおおむね上昇傾向にあり、2020年調査では特に男性の上昇幅が比較的大きくなった。

さらに、同図の（２）により、企業規模別に取得率をみると、全ての企業規模でこのところ上昇傾向にあり、2020年調査では全ての企業規模で取得率が50%を超え、特に1,000人以上の規模の大企業において取得率が大きく上昇している。

続いて、第１-（３）-８図により、産業別に取得率をみると、2020年調査では、「製造業」「情報通信業」などでは60%を超える高い取得率となっている。一方で、「建設業」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」では40%台前半と、他の産業と比べて低い取得率となっているものの、これらの産業でも、2018年調査（2017年の状況）時と比べ、産業計の上昇幅（+5.2%ポイント）を上回る６～９%ポイント程度取得率が上昇しており、働き方改革を背景とした改善の傾向がうかがえる。

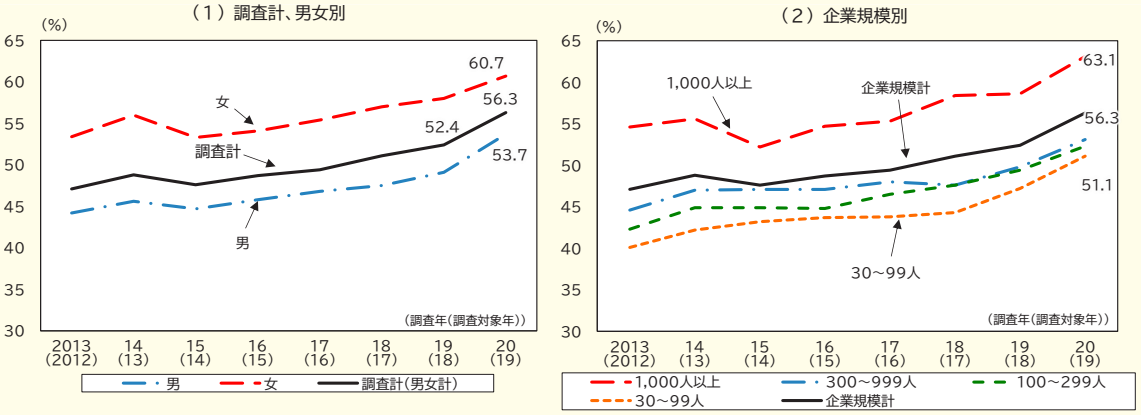
18　年次有給休暇については、調査年の前年１年間の状況について調べている。

19　年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合は、2019年調査の22.2%から2020年調査の43.2%まで大幅に上昇しており、同制度のある企業での付与日数「５～６日」の企業の割合が、2020年調査では66.6%（2019年調査は39.6%）に高まっている。

20　現在の調査と調査項目、調査対象期間が同じである昭和59年調査以降（当時は「賃金労働時間制度等総合調査」）で取得率、取得日数は過去最高。また、取得率の上昇幅も過去最高。

第１-(３)-７図　年次有給休暇の取得率の状況①

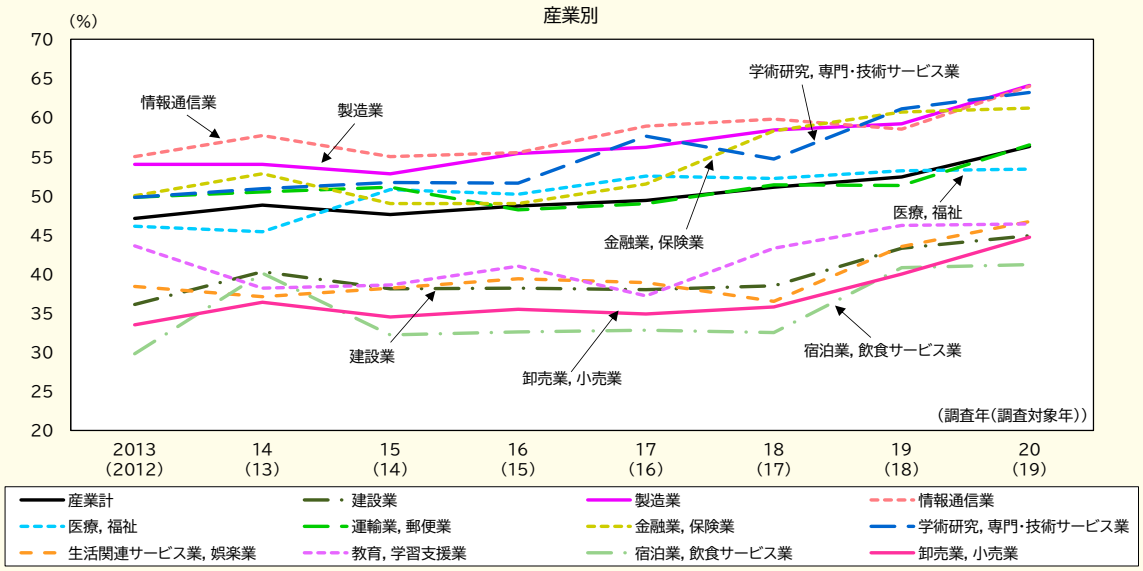
○　年次有給休暇の取得状況を調査計でみると、2016年調査（2015年の状況）以降５年連続で上昇しており、この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に2020年調査では調査計の年次有給取得率は56.3%であり、「働き方改革関連法」により年５日の年次有給休暇の取得義務付けが施行される直前の2019年調査と比較すると、3.9%ポイントの大きな上昇となっている。
○　男女別に取得率をみると、女性の方が男性より高いが、男女ともおおむね上昇傾向であり、2020年調査では、特に男性の上昇幅が比較的大きくなっている。
○　企業規模別にみると、全ての規模でこのところ取得率が上昇傾向にあり、2020年調査では、特に1,000人以上の大企業において取得率が大きく上昇している。



資料出所　厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）常用労働者30人以上の民営企業における常用労働者の値を示している。
２）2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。
３）表示は調査年。各年の前年１年間の状況について調査している。（　）は調査対象年。
４）「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100（%）である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

第１-(３)-８図　年次有給休暇の取得率の状況②

○　年次有給休暇の取得状況を産業別にみると、「製造業」「情報通信業」は高い取得率で推移している一方で、「建設業」「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」は他の産業と比べて低い取得率で推移している。



資料出所　厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）常用労働者30人以上の民営企業における常用労働者の値を示している。
２）2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。
３）表示は調査年。各年の前年１年間の状況について調査している。（　）は調査対象年。
４）「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100（%）である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

●週間就業時間60時間以上雇用者の割合は年々低下しているが、30代～50代前半では依然高い水準にある

続いて、長時間働いている労働者の状況について確認していく。

ここでは、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」を用いて、月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者に着目する。[21] 第１-(３)-９図の（１）により、週60時間以上就労している雇用者（以下「週60時間以上雇用者」という。）の割合の推移を2012年以降でみると年々低下しており、2019年には、2012年との比較で、男性で3.9%ポイント低下の9.8%、女性で0.7%ポイント低下の2.3%、男女計で2.7%ポイント低下の6.4%となっており、特に男性での低下幅が顕著である。2020年には、週60時間以上雇用者の割合は男性で7.7%（前年差2.1%ポイント低下）、女性で1.9%（前年差0.4%ポイント低下）、男女計で5.1%（前年差1.3%ポイント低下）と大きく低下し、特に男性で低下幅が大きい。2020年の低下には、感染拡大が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。[22]

次に、同図の（２）により、年齢階級別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然とし

21　「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年７月24日閣議決定）で「労働力調査（基本集計）」の非農林業雇用者（従業者）に占める週60時間以上雇用者の割合を５%以下（2020年まで）とするという数値目標を設けていることを踏まえ、この割合で長時間労働者の状況をみることとした。

22　2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇用者（男女計）のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少し、特に週間労働時間階級43～48時間以上の各区分（週43～48時間、週49～59時間、週60～69時間、週70～79時間、週80時間以上）の従業者数が減少し、当該区分の従業者の割合が前年と比べて低下している。

て30代から50代前半までの年齢層で比較的高い水準にある。傾向をみると20代後半から40代前半までの年齢層で低下幅が比較的大きい一方で、50代の年齢層の低下幅が比較的小さい。2020年には、65～69歳の年齢層を除き各年齢階級とも大きく低下した。

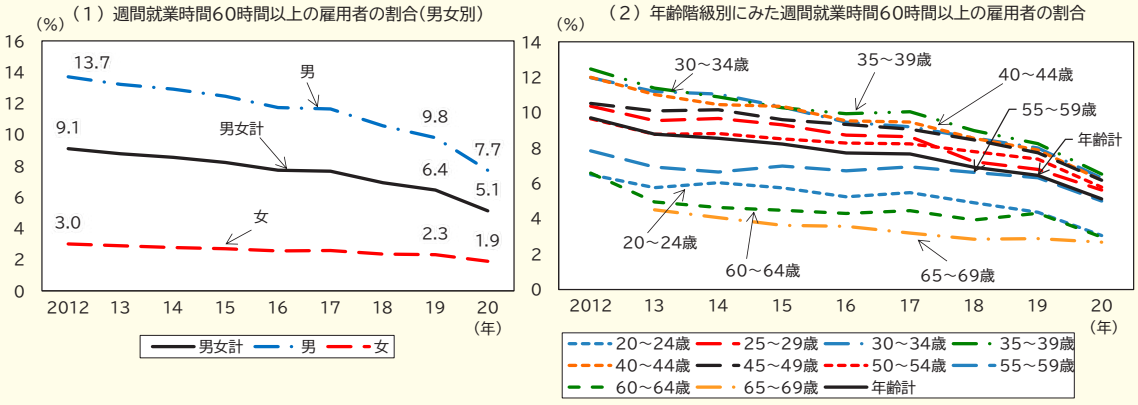
また、第１-(３)-10図の（１）により、企業規模別に週60時間以上雇用者の割合をみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が、大企業では2019年４月から、中小企業では2020年４月から施行されたことを受け、各企業における残業抑制に向けた取組が進んだこと等があるものと考えられる。また、2020年には、各規模で大きく低下している。

さらに、同図の（２）により、産業別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然として「運輸業，郵便業」において高い水準で推移している一方で、「教育，学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業，飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。また、2020年には、多くの産業で低下幅が2019年よりも拡大している。

総じてみれば、長時間労働の状況は、働き方改革の取組等の効果により近年改善の傾向にあるものの、依然として一定数の長時間労働者がいることが明らかになった。また、2020年の低下幅の拡大には、感染拡大防止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。

第１-(３)-９図　週間就業時間60時間以上の雇用者の状況①

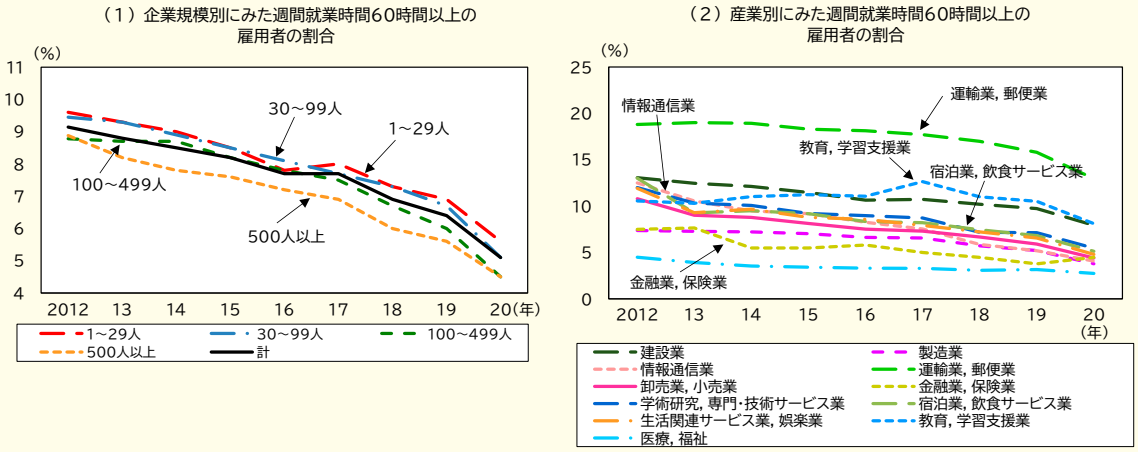
○　週間就業時間が60時間以上の者の割合は年々低下しており、男女別にみると、特に男性の低下幅が顕著である。
○　年齢階級別でみると、依然として30代～50代前半で比較的高い水準にある。また、20代後半から40代前半で低下幅が比較的大きい一方、50代の低下幅が比較的小さい。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
２）（２）の2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

第１-(３)-１０図　週間就業時間60時間以上の雇用者の状況②

○　週間就業時間が60時間以上の者の割合を企業規模別にみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には「働き方改革関連法」による時間外労働の上限規制が大企業では2019年４月から、中小企業では2020年４月から適用されたこと等があるものと考えられる。
○　産業別にみると、依然として「運輸業，郵便業」において当該割合が高い水準で推移している一方で、「教育，学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業，飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）（１）は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
２）（２）は、各産業に雇用される者に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
３）2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

●週間就業時間34時間以下雇用者の割合は年々上昇しており、20代前半及び60代で高い水準にある

続いて、週34時間以下で就労する労働者の状況について確認していく。

ここでは、「労働力調査（基本集計）」により、月末１週間の就業時間が週34時間以下の雇用者に着目する。第１-(３)-11図の（１）により、週34時間以下で就労している雇用者（以下「週34時間以下雇用者」という。）の割合をみると、おおむね上昇傾向にある。男女別にみると女性の方が高い水準にあるが、男女ともに増加傾向にある。[23]

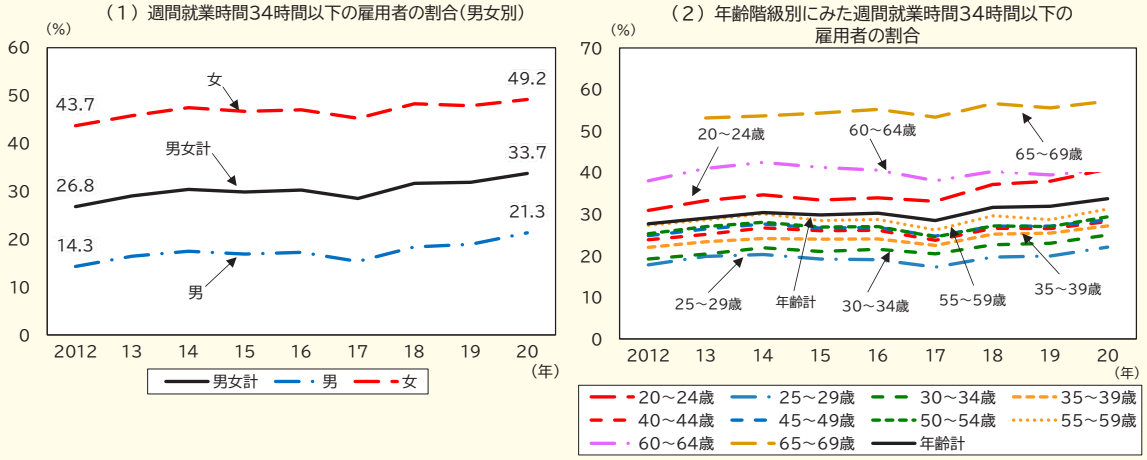
また、同図の（２）により、年齢階級別に週34時間以下雇用者の割合をみると、20代前半及び60代の年齢層で高い水準にある一方で、傾向をみると20代前半及び60代後半の年齢層で上昇幅が比較的大きい。20代前半の上昇の背景には学生のパート・アルバイトの増加などがあると考えられる。[24]また、2020年には、週34時間以下雇用者の割合が比較的大きく上昇（男女計1.8%ポイント、男性2.4%ポイント、女性1.3%ポイントの上昇）しているが、感染拡大防

23　非農林業雇用者の従業者に占める週34時間以下で就労している雇用者の割合。
24　就業者ベースの数字であるが、20～24歳の非農林業従事者のうち「通学のかたわらに仕事をする者」の割合は2012年の17.1%から2019年の22.9%まで上昇している（「労働力調査（基本集計）」）。2019年について「通学のかたわらに仕事をする者」の属性をみると、非農林業従事者の20～24歳が53.7%（15～19歳が39.5%）を占めており（「労働力調査（基本集計）」）、雇用形態ではパート・アルバイトが95.3%、週労働時間階級別には、非農林業雇用者週34時間以下が95.3%、非農林業雇用者週35時間以上が3.1%となっていることから（「労働力調査（詳細集計）」）、非農林業雇用者の20～24歳で週34時間以下の学生パート・アルバイトが増加していると考えられる。なお、2020年は感染拡大の影響で「通学のかたわらに仕事をする者」が減少し、非農林業従事者に占める割合は、前年の22.9%から22.4%となっている（学生パート・アルバイトの動向は第５章参照）。

止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。[25]

第１-(３)-１１図　週間就業時間３４時間以下の雇用者の状況

○　週間就業時間が週３４時間以下の者の割合は、男女ともにおおむね増加傾向にある。
○　年齢階級別でみると、水準では２０代前半及び６０代で高い水準にある一方で、傾向としては２０代前半と６０代後半で上昇幅が比較的大きい。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間34時間以下の者の割合を表したもの。
２）（２）の2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

25　2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇用者（男女計）のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少した中で、週間労働時間階級の短い区分（週１～４時間、週５～９時間、週10～14時間、週15～19時間、週30～34時間）の他、週35～42時間区分の従業者数は増加しており、当該区分の従業者の割合が前年より高まった（「労働力調査（基本集計）」）。また、就業者ベースではあるが、週34時間以下従業者が短時間で就労する理由をみると「勤め先や事業の都合」という理由が前年差120万増と大幅に増加している（「労働力調査（詳細集計）」）。

コラム１－１　「働き方改革」について

第３章では、2019年、2020年の労働時間・賃金の動きについてみる中で、働き方改革の取組を背景として改善の動きがみられることを確認した。そこでこのコラムでは、働き方改革について、働き方改革実行計画と働き方改革関連法を中心に振り返ってみてみる。

（１）働き方改革実行計画

「働き方改革」は、2016年６月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において位置づけられた。同プランでは、アベノミクスの成果を活用し、子育てや社会保障の基盤を強化し、子育てや介護をしながら仕事を続けることができるようにすることで労働参加を拡大し、潜在成長率の底上げを図るとともに、賃上げを通じた消費の底上げや投資の拡大、多様性によるイノベーションを通じた生産性の向上により更に経済を強くするといった「成長と分配の好循環」を形作ることが目指された。「働き方改革」は、この好循環を形作っていくための横断的な課題であり、最大のチャレンジとして位置づけられた。

これを受け、内閣総理大臣を議長とし、関係閣僚や労働界と産業界のトップ、有識者で構成される「働き方改革実現会議」が計10回開催され、2017年３月に「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）が決定された。実行計画の項目については、次表のとおりである。

【コラム１－１表　働き方改革実行計画の項目】

働き方改革実行計画

1．働く人の視点に立った働き方改革の意義
（1）経済社会の現状
（2）今後の取組の基本的考え方
（3）本プランの実行
（コンセンサスに基づくスピードと実行）
（ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組）
（フォローアップと施策の見直し）

2．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
（1）同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
（基本的考え方）
（同一労働同一賃金のガイドライン）
① 基本給の均等・均衡待遇の確保
② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
④ 派遣労働者の取扱
（法改正の方向性）
① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
④ 派遣労働者に関する法整備
（2）法改正の施行に当たって

3．賃金引上げと労働生産性向上
（1）企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
（2）生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
（基本的考え方）
（法改正の方向性）
（時間外労働の上限規制）
（パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策）
（勤務間インターバル制度）
（法施行までの準備期間の確保）
（見直し）
（現行制度の適用除外等の取扱）
（事前に予測できない災害その他事項の取扱）
（取引条件改善など業種ごとの取組の推進）
（企業本社への監督指導等の強化）
（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

5．柔軟な働き方がしやすい環境整備
（1）雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
（2）非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
（1）女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
（2）多様な女性活躍の推進
（3）就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7．病気の治療と仕事の両立
（1）会社の意識改革と受入れ体制の整備
（2）トライアングル型支援などの推進
（3）労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8．子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
（1）子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
（男性の育児・介護等への参加促進）
（2）障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
（1）転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
（2）転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10．誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11．高齢者の就業促進

12．外国人材の受入れ

13．10年先の未来を見据えたロードマップ
（時間軸と指標を持った対応策の提示）
（他の政府計画との連携）

（2）働き方改革関連法

実行計画のうち、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずるため、「働き方改革関連法」が制定された。ここでは、その主な内容について説明する。

働き方改革関連法では、まず一つ目の柱として、働き方改革の総合的かつ継続的な推進のため、働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国が、働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を定めることとされた（これに基づき、2018年12月28日に「労働施策基本方針」が閣議決定）。以上については、雇用対策法の法律名が「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」（以下「労働施策総合推進法」という。）と改正され、同法に規定された（公布日（2018年7月6日）施行）。

二つ目の柱として、長時間労働の是正等のために労働時間に関する制度の見直し等がなされた。具体的には、①時間外労働の上限を月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度とする罰則付きの時間外労働の上限規制の導入（大企業2019年4月1日、中小企業2022年4月1日施行など）、②月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について中小企業への猶予措置の廃止（2023年4月1日施行）、③年次有給休暇について10日以上付与される労働者に対する5日の時季指定付与の義務付け（2019年4月1日施行）、④高度プロフェッショナル制度の創設（2019年4月1日施行）等について、労働基準法、労働安全衛生法が改正された。また、勤務間インターバルに係る努力義務規定について、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正された（2019年4月1日施行）。さらに、産業医・産業保健機能の強化を図るため、事業主から産業医への必要な情報提供について労働安全衛生法等が改正された（2019年4月1日施行）。

三つ目の柱として、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保のために、不合理な待遇差を解消するための規定が整備された。具体的には、同一企業内における正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇等の禁止に関し、個々の待遇ごとにその性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化された。あわせて、有期雇用労働者の均等待遇規定が整備された。派遣労働者については、派遣先の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかの確保が義務化された。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定の整備が行われた（これに基づき、2018年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が告示）。さらに、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化として、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化された。また、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備が行われた。以上の内容を盛り込んだ改正後の「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）が2020年4月1日に施行された（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日）。

（３）働き方改革の更なる取組（主な法律改正）

働き方改革関連法に続き、その後も働き方改革実行計画に掲げられた内容に関連して法律改正等が行われてきている。ここでは働き方改革関連法以降の主な法律改正について紹介しよう。

まず、2018年には、「外国人材の受入れ」に関連して、就労を目的とした新たな在留資格「特定技能１号」及び「特定技能２号」の創設を盛り込んだ出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の改正が行われた（2019年４月１日施行）。

また、2019年には、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」に関連して、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大（2022年４月１日施行）、女性活躍に関する情報公表の強化（2020年６月１日施行）、特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設（2020年６月１日施行）等について女性活躍推進法を改正するとともに、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置の義務付け等について労働施策総合推進法が改正された（2020年６月１日施行、中小事業主は2022年３月31日までは努力義務）。

同じく2019年には、「障害者の就労」に関して、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある障害者を雇用する場合の特例給付金の新設等について「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正された（2020年４月１日施行）。

続いて2020年には、「高齢者の就業促進」に関して、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）の努力義務等について「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」が改正されるとともに（2021年４月１日施行）、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」に関して、複数就業者等に関するセーフティネットの整備のため、複数就業者の労災保険給付の見直し（2020年９月１日施行）、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者への雇用保険の適用（2022年１月１日施行）等について雇用保険法等が改正された。

以上の法律改正をはじめとして働き方改革の実現に向けた取組が着実に進められてきている。厚生労働省としては、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の推進に引き続き取り組んでいく。

第２節　賃金の動向

●2019年には所定内給与・所定外給与・特別給与の全てが減少し、名目賃金が減少。2020年には、所定内給与が増加した一方、所定外給与・特別給与が減少し、名目賃金が２年連続で減少

次に、賃金の動向について概観していく。

まず、税や社会保険料等を差し引く前の額である現金給与総額について、名目賃金を用いて就業形態別に動向を確認していく。

第１-(３)-12図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、従業員５人以上規模の事業所について就業形態別の名目賃金（月額）をみたものである。2019年、2020年の名目賃金（月額）は、就業形態計でそれぞれ32.2万円、31.9万円、一般労働者で42.5万円、41.8万円、パートタイム労働者で10.0万円、9.9万円となった。[26]

2019年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.6%増、所定外給与が前年比0.2%増と、いずれも2018年より伸びは鈍化したものの増加した一方、特別給与が前年比0.3%減と減少に転じたことから、現金給与総額は前年比0.3%増と増加幅は鈍化したものの６年連続の増加となった。パートタイム労働者では所定内給与が前年比横ばい、特別給与が前年比1.6%増といずれも伸びが鈍化し、所定外給与が前年比3.7%減と減少幅が拡大した結果、現金給与総額は前年比横ばいとなった。就業形態計では所定内給与が前年比0.1%減と５年ぶりに減少、所定外給与が前年比0.8%減と３年ぶりに減少、特別給与が前年比1.0%減と４年ぶりに減少となったため、現金給与総額は前年比0.4%減と2013年以来６年ぶりに減少となった。[27]2019年の所定外給与が2018年より弱い動きになった背景としては生産活動の鈍化による所定外労働時間の減少などがあるものと考えられる。また、2019年の特別給与が2018年より弱い動きとなった背景としては企業業績に緩やかな低下の動きがみられる中での賞与の減少などがあるものと考えられる。さらに、就業形態計の賃金の減少については、パートタイム労働者比率の上昇が大きく影響しているが、後ほど分析する。

2020年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.1%減と７年ぶりに減少し、所定外給与が前年比12.3%減と大幅に減少（減少は４年ぶり）したほか、特別給与が前年比4.5%減と大きく減少したため、現金給与総額は前年比1.7%減と2012年以来８年ぶりに減少し、リーマンショック期の2009年（前年比3.3%減）以来の大幅な減少となった。パートタイム労働者では、特別給与が前年比19.6%増と大幅に増加した一方、所定内給与が前年比0.4%減と４年ぶりに減少し、所定外給与が前年比15.2%減と大幅に減少したことから、現金給与総額は前年比0.4%減と４年ぶりに減少した。就業形態計では、所定内給与が前年比0.2%増と増加に転じたものの、所定外給与が前年比12.1%減と大幅に減少し、特別給与も前年比3.6%減と減少したことから、現金給与総額は前年比1.2%減と２年続けて減少し、減少幅はリーマンショック期の

26　第２節の「毎月勤労統計調査」の賃金の値は、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、実際の公表値とは異なる。なお、賃金（労働時間も同様）については2018年に母集団労働者数（ベンチマーク）の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入れ替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

27　賃金の増減及び増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものでなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。

2009年（前年比3.8％減）以来の大幅な減少となった。

なお、一般労働者、就業形態計の所定外給与の減少率が10％超となったのは、リーマンショック期の2009年以来であり、パートタイム労働者の所定外給与の減少率が10％超となったのは、2000年代以降で初めてである。一般労働者、就業形態計の特別給与の減少率は、リーマンショック期の2009年ほどではないが、2000年代以降では比較的大きな減少率となっている。パートタイム労働者の所定内給与の減少率も調査を開始した1993年以降で比較的大きくなっている。こうしたことから、一般労働者、パートタイム労働者、就業形態計の現金給与総額の減少率はリーマンショック期の2009年よりは小さいものの、調査を開始した1993年（就業形態計では1990年）以降で比較的大きなものとなっている。他方、パートタイム労働者の特別給与の伸びは2000年代以降最大となっている。[28]

2020年の現金給与総額の減少率が大きかった要因について、所定内給与、所定外給与、特別給与のそれぞれから背景をみることとする。

一般労働者、パートタイム労働者の所定外給与の大幅な減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う所定外労働時間の大幅な減少が背景にあるものと考えられる。また、一般労働者の特別給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う企業業績の悪化により一般労働者の賞与が減少したことによるものと考えられる。[29]一般労働者、パートタイム労働者の所定内給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の人為的な抑制等に伴う所定内労働時間の大幅な減少等の影響が考えられる。これにより歩合制や出来高払いの賃金や手当等が減少している可能性があること、休業した場合の休業手当が休業前の所定内給与の額を下回る場合があることなどが所定内給与の減少の背景にあるものと考えられる。[30、31]

他方で、パートタイム労働者の特別給与が大幅に増加した背景としては、働き方改革関連法のうち同一労働同一賃金（同一企業におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消）に関する規定が、パートタイム・有期雇用労働法では大企業で2020年４月から（中小企業では2021年４月から施行）、労働者派遣法では2020年４月から施行されたことに対応し、パートタイム労働者に賞与等を新設又は拡充した事業所が増加したことが背景にあるものと考えられる。この同一労働同一賃金に関する規定への各企業における対応を調べた（独）労働政策研究・研修機構（以下「ＪＩＬＰＴ」という。）「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」（2020年）によると、パート・有期社員を雇用している企業

28　所定外給与、特別給与の2004年～2012年の前年比は、現時点では、従来の公表値（東京都の「500人以上規模の事業所」について本来全数調査を行うべきところ抽出調査を行い、2004年～2017年の間、抽出調査の場合に行う必要のある統計的処理である復元を行わずに集計した値）のみ公表されており、それによるとリーマンショック期の2009年の一般労働者の所定外給与は−13.0％、特別給与は−10.7％、就業形態計の所定外給与は−13.5％、特別給与は−11.8％である。2020年の一般労働者の現金給与総額の減少率（−1.7％）は集計を開始した1993年以降で2009年（−3.3％）、2002年（−1.8％）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（−4.5％）は2009年（−10.7％）（2002年（−6.4％）に次ぐ大きさであり、パートタイム労働者の現金給与総額の減少率（−0.4％）は2009年（−1.4％）、1999年（−0.9％）、2007年（−0.5％）に次ぐ大きさ、所定内給与の減少率（−0.4％）は2002年（−2.9％）、2009年（−0.9％）、1999年（−0.8％）に次ぐ大きさである。2020年の就業形態計の現金給与総額の減少率（−1.2％）は、2009年（−3.8％）、2002年（−2.9％）、2001年（−1.6％）、1999年（−1.5％）、1998年（−1.3％）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（−3.6％）は2009年（−11.8％）、2002年（−7.9％）に次ぐ大きさとなっている。

29　パートタイム労働者への賞与にもマイナスの影響はあったと考えられるが、同一労働同一賃金に係る取組の効果等の方が大きかったことが示唆される。

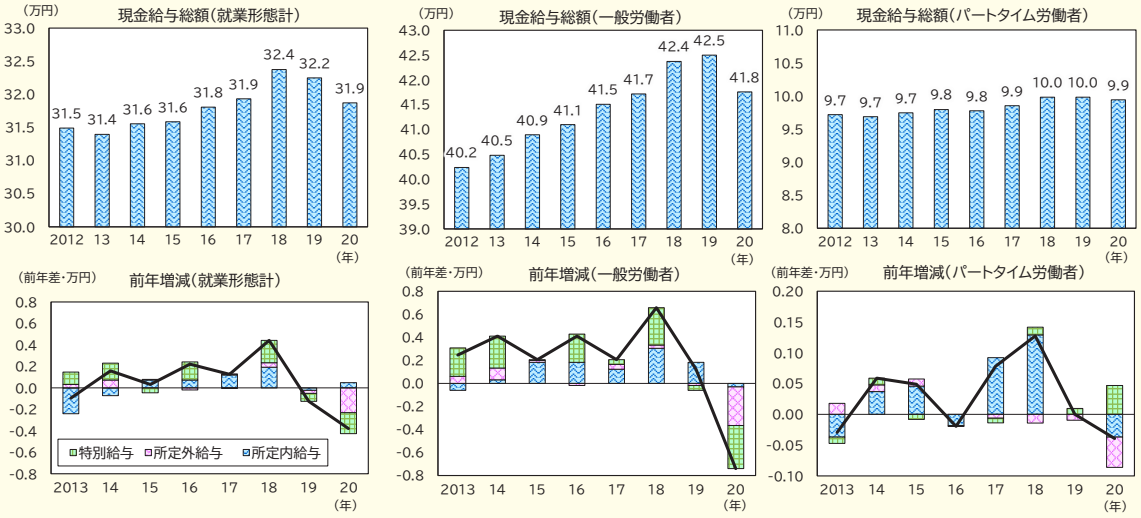
で同一労働同一賃金に関する規定に対応するために待遇面で「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」とした企業について、待遇の要素別に見直し内容（複数回答）をみてみると、賃金関連では、パート・有期社員の「基本的な賃金（賃金表を含む）の増額や拡充」（43.4%）、「昇給（評価・考課を含む）の増設や拡充」（33.7%）、「賞与（特別手当）の増額や拡充」（28.8%）、「通勤手当（交通費支給を含む）の増額や拡充」（19.7%）、「賞与（特別手当）の（制度の）新設」（16.2%）となっており、パートタイム労働者への特別給与（賞与等）により対応した企業が一定割合存在することがうかがえる。

30　「平成26年就労条件総合調査」によると賃金形態（複数回答）別に採用企業割合（当該形態の労働者（常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者で、パートタイム労働者を除く。）が１人でもいる企業を計上）をみると、「定額制」が99.2%で、その内容をみると「月給」が94.0%、次いで「時間給」21.7%、「日給」16.2%、「年俸制」9.5%、「出来高制」が4.6%（「定額制＋出来高制」が3.1%、「出来高制」が1.8%）となっている。「毎月勤労統計調査」の所定内給与には、基本給のほか、諸手当（超過勤務手当は除く）も含まれる。「令和２年就労条件総合調査」では常用労働者のうち期限を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）の2019年11月の所定内賃金のうち基本給の割合は85.1%、諸手当（「毎月勤労統計調査」の対象範囲よりは広い点留意が必要）の割合は14.9%となっており、「業績手当など」1.2%、「勤務手当計」4.9%、「精皆勤手当、出勤手当など」0.3%、「通勤手当など（１か月分に換算）」2.7%、「生活手当計」3.8%、「調整手当など」0.8%等となっている。

31　休業手当について、労務行政研究所「新型コロナウイルス感染症への企業の対応アンケート」（2020年、調査は８月末～９月初旬に実施）によると、新型コロナウイルス感染症の影響で休業したケース（調査回答企業495社のうち131社が回答）で、実際に支給した休業手当の平均賃金に対する支給率は、「100%」が61.1%と最多、「60%」14.5%、「80%」10.7%、「90%」7.6%となっている。

第１-(３)-１２図　就業形態別にみた現金給与総額（名目、月額）の推移

○　就業形態別の名目賃金についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少から増加幅は鈍化したものの６年連続の増加、パートタイム労働者では所定内給与が横ばいとなったこと等により名目賃金も横ばいとなったが、就業形態計では2013年以来の減少となった。
○　2020年には、一般労働者では、所定内給与、所定外給与、特別給与の全てが減少し、名目賃金は減少となった。また、パートタイム労働者では、特別給与が増加したものの、所定内給与及び所定外給与が減少したことで減少となった。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれに基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
３）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減と一致しない場合がある。
４）2018年に母集団労働者数「ベンチマーク」の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

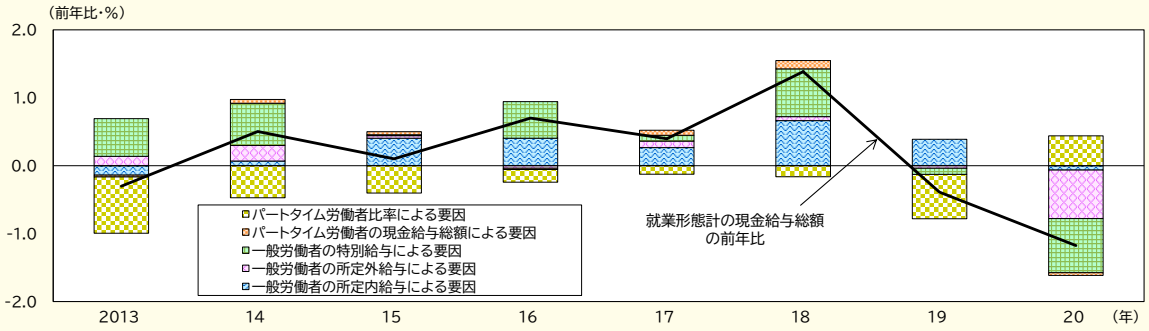
次に、就業形態計の現金給与総額（名目）の変動要因について、第１-(３)-13図によりみてみる。就業形態計の現金給与総額（名目）は、一般労働者の現金給与総額とパートタイム労働者の現金給与総額とを各労働者の構成比により加重平均したものと考えられることから、就業形態計の現金給与総額の変動は、一般労働者の現金給与総額の変動分、パートタイム労働者の現金給与総額の変動分、労働者構成比（本分析ではパートタイム労働者比率）の変化分に要因分解することができる。その際、パートタイム労働者の現金給与総額は一般労働者の現金給与総額より少ないことから、パートタイム労働者比率の上昇（又は低下）は就業形態計の現金給与総額の伸びを低下させる（又は上昇させる）ことに寄与することに留意が必要である。

まず、2013年から2018年までの現金給与総額（名目）の変動要因の推移をみると、一般労働者の現金給与総額の変動がプラスに寄与した一方、パートタイム労働者比率の変化がマイナスに寄与していた。他方で、パートタイム労働者の現金給与総額の変動の寄与は総じて小さく

なっていた。2019年には、一般労働者の所定内給与の伸びの鈍化、特別給与[32]の減少等から一般労働者の賃金によるプラス寄与が鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年には、パートタイム労働者比率が低下し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことから、就業形態計では、2019年に引き続き、２年連続で減少し、減少幅が拡大した。

第１-(３)-１３図　現金給与総額（名目）の変動要因の推移

○　現金給与総額（名目）についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少等から増加幅は鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。
○　2020年には、パートタイム労働者比率が減少し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少がマイナスに寄与したことから、2019年に続き減少し、減少幅が拡大した。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれに基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
３）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

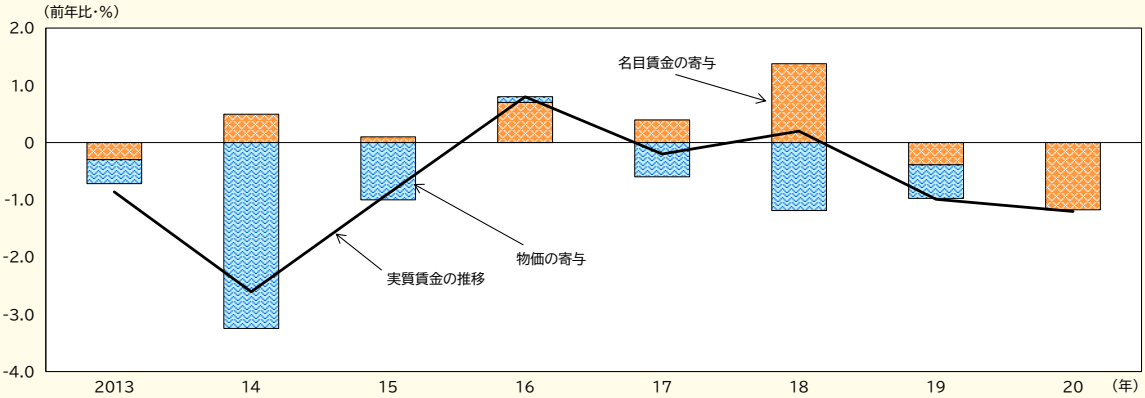
続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況をみていく。第１-(３)-14図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価（消費者物価）要因[33]に分解している。2019年には、消費者物価のマイナス寄与が縮小したものの、名目賃金がマイナスに転じたことから、前年比で1.4%減少と２年ぶりにマイナスとなった。2020年には、消費者物価は横ばいであったが、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、前年比1.2%減と２年連続で減少し、マイナス幅が拡大した。

32　「毎月勤労統計調査」の特別給与とは、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基づき労働者に支払われた給与又は労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、安定方法が定められている給与で以下に該当するもの。
①　夏冬の賞与、期末手当等の一時金
②　支給事由の発生が不定期なもの
③　３か月を超える期間で算定される手当等（６か月分支払われる通勤手当等）
④　いわゆるベースアップの差額追給分

33　物価は総務省統計局「消費者物価指数」の「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いて実質賃金を算出しており、消費者物価の上昇（低下）は実質賃金の減少（増加）に寄与する。「持家の帰属家賃を除く総合」は、2019年には前年比0.6%増と2018年（1.2%増）より伸びが鈍化し、2020年には前年比で横ばいとなった。

第１-(３)-１４図　現金給与総額（実質）の変動要因の推移

○　実質賃金の動向をみると、2019年には、名目賃金及び物価変動がマイナスに寄与し、前年比で減少となった。
○　2020年には、物価が横ばいとなったものの、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、２年連続で減少した。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、就業形態計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）実質賃金は、名目の現金給与総額指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除し、100を乗じて算出している。

●2019年の総雇用者所得（実質）は、2019年には５年連続のプラス、2020年には６年ぶりのマイナス

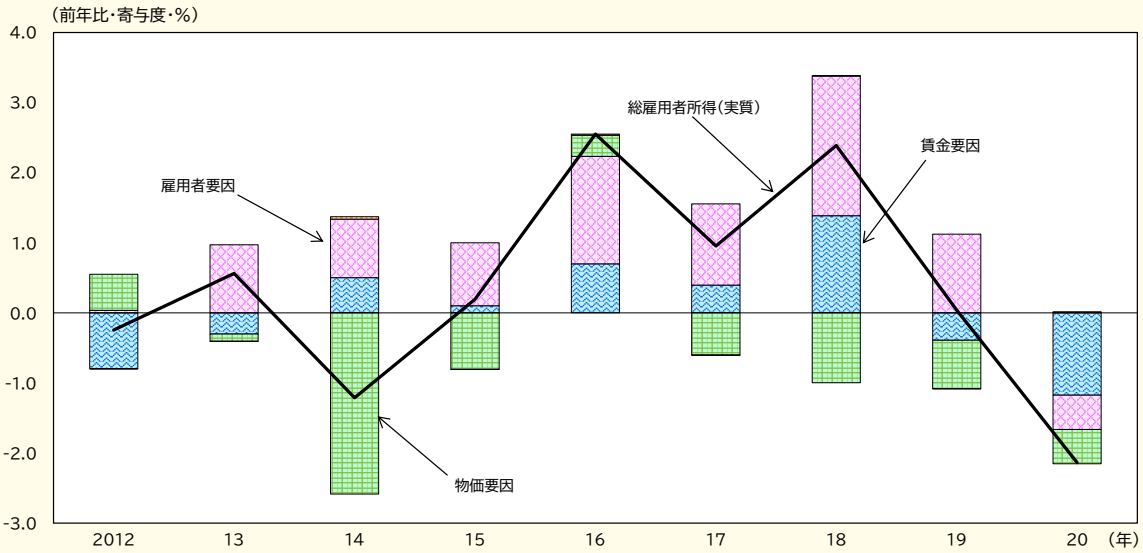
ここまで労働者１人当たりの賃金の推移をみてきたが、第１-(３)-15図により、一人当たりの賃金に雇用者数を乗じた総雇用者所得（実質）の動向を確認する。[34]2019年は、雇用情勢の改善が続く中、雇用者要因（雇用者の増加による要因）が1.1%と引き続きプラスに寄与したものの、賃金要因（賃金の増加による要因）が-0.4%と2013年以来のマイナスに寄与し、物価要因（物価の上昇による要因）が-0.7%と引き続きマイナスに寄与した結果、前年比で横ばいとなった。

2020年には、雇用者要因が-0.5%と2009年以来のマイナス寄与、賃金要因が-1.2%と２年続けてのマイナス寄与、物価要因が-0.5%と引き続きのマイナス寄与となり、総雇用者所得（実質）は、前年比2.1%減と、2014年以来６年ぶりにマイナスになった。

34　本節の総雇用者所得（実質）は、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは算出方法が若干異なっている点に留意が必要（図の注参照）。

第１-(３)-１５図　総雇用者所得（実質）の寄与度分解

○　総雇用者所得（実質）については、2019年には、賃金要因が-0.4%と2013年以来のマイナス寄与、物価要因が-0.7%のマイナス寄与となった一方、雇用者要因が1.1%のプラス寄与となり、前年比で横ばいとなった。
○　2020年には、賃金要因が-1.2%、雇用者要因が-0.5%、物価要因が-0.5%といずれもマイナスに寄与した結果、総雇用者所得（実質）は前年比2.1%減となり、2014年以来６年ぶりにマイナスになった。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　総雇用者所得（実質）は、厚生労働省「毎月勤労統計」の指数（現金給与総額指数）に基準数値（2015年）及び総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の非農林業雇用者数を乗じ、内閣府「国民経済計算」の家計最終消費支出（持ち家の帰属家賃を除く）デフレーターで除した数値である。なお、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは若干算出方法が異なる。

●2020年の労働分配率は、全ての資本金規模の企業で大きく上昇

第１章でみたように企業の収益が減少に転じ、また、１人当たり賃金も減少となっている中で、労働分配率がどのように推移しているのか確認する。

労働分配率は、付加価値に占める人件費の割合であり、企業にとっての人件費負担の状況をみることができる。労働分配率は、分母である付加価値（特に営業利益）が景気感応的であるのに対して、分子である人件費が変動しにくいことから、景気拡大期に低下し、景気後退局面で上昇する傾向がある。

なお、労働分配率は、内閣府「国民経済計算」や財務省「法人企業統計調査」等で算出が可能であるが、各々の統計により水準やトレンドが異なり、各統計の特性を踏まえ一定の幅をもってみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、産業構造の変化が労働分配率の変動に影響を及ぼしている可能性があることに留意する必要がある。

ここでは、第１-(３)-16図[35]により、資本金規模別にみた労働分配率の推移を確認していく。2013年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向で推移していたが、2019年前後には、資本金１億円以上10億円未満の企業では2018年第Ⅳ四半期（10-

35　ここでは、企業規模別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率（分母の付加価値は粗付加価値）を用いる。なお、数値の動きは厚生労働省で独自に作成した季節調整値でみている（後方３四半期移動平均）。

12月期）以降に、資本金10億円以上の企業では2019年第Ⅱ四半期（４－６月期）以降に、資本金１千万以上１億円未満の企業では2019年第Ⅳ四半期（10－12月期）以降に、労働分配率はそれぞれ上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期（10－12月期）以降上昇傾向に転じた。[36]

2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなり、結果として、労働分配率は全ての資本金規模で2020年第Ⅱ四半期（４－６月期）に大きく上昇し、その後、2020年第Ⅲ四半期（７－９月期）にも上昇した。2020年第Ⅲ四半期（７－９月期）には資本金１千万円以上１億円未満及び資本金１億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピークである2009年第Ⅱ四半期（４－６月期）に近い水準まで上昇した。その後、2020年第Ⅳ四半期（10－12月期）には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金１億円以上10億円未満、資本金１千万以上１億円未満の企業では低下し、全規模でも低下することとなった。[37]

なお、このように企業収益が厳しく、労働分配率も上昇している中で、企業の内部留保（利益剰余金）の状況をみると、2020年第Ⅱ四半期（４－６月期）以降３四半期続けて前年同期比で減少しており、内部留保を取り崩して収益の悪化に対応している様子がうかがわれる。資本金規模別には、資本金１千万円以上１億円未満の企業では2020年第Ⅰ四半期（１－３月期）以降に前年同期比で減少し、減少率も比較的大きくなった。また、資本金１億円以上10億円未満の企業では2020年第Ⅱ四半期（４－６月期）以降前年同期比で減少し、資本金10億円以上の企業では2020年第Ⅳ四半期（10－12月期）に減少に転じた。（付１－（３）－７表）[38]

労働分配率の分子の人件費は雇用者にとっては暮らしの糧であるとともに消費の源泉でもあることから、経済の好循環につなげるためにも、適切な分配について労使間で十分に話し合っていくことが重要である。

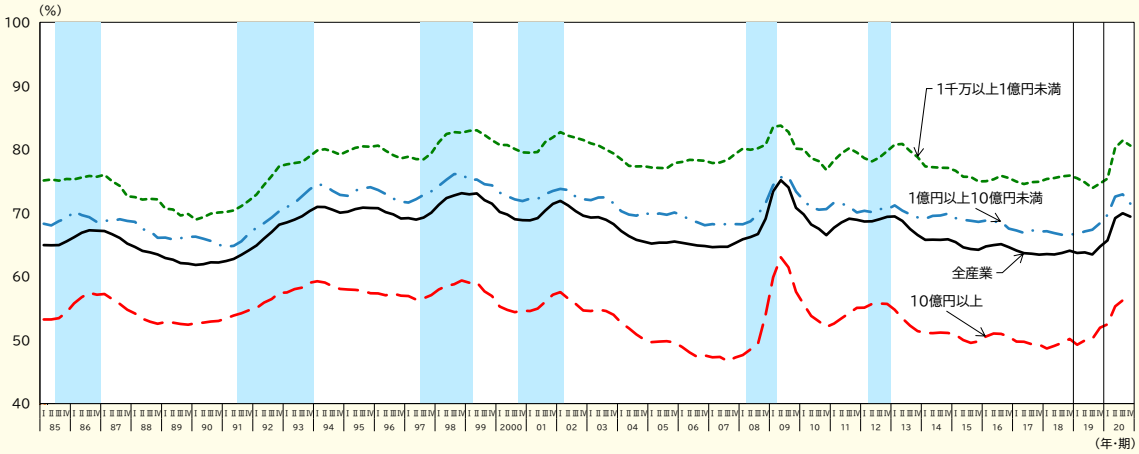
36　2019年においては、付加価値は、資本金規模により減少に転じる時期に差がみられたが、人件費は、資本金10億円以上規模、資本金１千万以上１億円未満規模、全規模の企業は減少傾向、資本金１億円以上10億円未満規模の企業は増加傾向で推移した。

37　2020年度第Ⅳ四半期（10－12月期）は、全ての資本金規模で人件費が引き続き減少した。他方で、付加価値についてみると、資本金10億円以上規模の企業では減少し、その減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅よりも大きくなった。一方、資本金１億以上10億円未満規模、資本金１千万以上１億円未満規模の企業では、付加価値は増加に転じた。これらの結果として、全規模の企業では、付加価値の減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅より小さくなり、労働分配率は低下した。

38　内部留保（利益剰余金）は原数値の推移をみている。

第１-(３)-16図　資本金規模別にみた労働分配率の推移

○　2013年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向で推移していたが、2018年には、資本金１億円以上10億円未満の企業で、2019年には、資本金10億円以上の企業及び資本金１千万円以上１億円未満の企業で、労働分配率は上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）以降上昇傾向に転じた。
○　2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなった結果、全ての資本金規模において労働分配率は、特に2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）に大きく上昇した。
○　また、2020年第Ⅲ四半期（7-9月期）には資本金１千万円以上１億円未満及び１億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピーク（2009年第Ⅱ四半期（4-6月期））に近い水準まで上昇した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金１千万円以上１億円未満及び１億円以上10億円未満の企業では低下し、全規模でも低下した。



資料出所　財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）「金融業，保険業」は含まれていない。データは厚生労働省において独自で作成した季節調整値（後方３四半期移動平均）を使用。
２）労働分配率＝人件費÷付加価値額、人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費。付加価値額（四半期）＝営業利益＋人件費＋減価償却額。
３）グラフのシャドー部分は景気後退期。
４）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年区切りに実線を入れている。

第３節　春季労使交渉等の動向

●2020年の春闘は、労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢

ここでは、2019年の春季労使交渉の動きについて簡単に振り返った上で、2020年、2021年の春季労使交渉の動きについて、労働者側、使用者側の双方からみていく。

2019年の春季労使交渉では、労働者側の動きとして、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、「2019春季生活闘争方針」において「賃上げ要求」については「２％程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め４％程度とする」としていた。

それに対する使用者側の動きとして、(一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、「賃金は、様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で企業が決定するという『賃金決定の大原則』に則り、様々な観点から自社の状況に見合った賃金引上げ方法について、労使で徹底した議論を行いながら検討することが基本となる。」としていた。

続いて、2020年の春季労使交渉の動きについてみていく。労働者側の動きとして、連合は、「2020春季生活闘争方針」において、「すべての働く者の将来不安を払拭し、『経済の自律的成長』『社会の持続性』を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要」とし、「生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた『賃上げ』『働き方の見直し』を求めるとともに、働き方も含めた『サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配』に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配につなげていく。とりわけ『賃上げ』については、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げていく。」としていた。

2020春季生活闘争方針の具体的な要求項目としては、「賃上げ要求」「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」などがあげられている。

このうち「賃上げ要求」については、月例賃金にこだわるとした上で、「名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち『賃金水準の追求』にこだわる内容とする。(『底上げ』『格差是正』)」とした上で、「同時にすべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。(『底支え』)」としている。具体的な要求指標としては、「社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の『底上げ』『底支え』『格差是正』に寄与する取り組みを強化する観点から、２％程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め４％程度とする。」等としていた。

また、「『すべての労働者の立場に立った働き方』の見直し」については、「健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、『社会生活の時間』の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。」としていた。

これに対し、使用者側の動きとして、経団連は、2020年１月に公表した「2020年版 経営労働政策特別委員会報告−Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上−」に

おいて、「企業労使には、わが国社会が時代の大きな転換点にあるとの認識を深く共有した上で、賃金引上げにとどまらない総合的な処遇改善などを含めた幅広い議論が徹底的に交わされることを期待したい」としていた。

また、労働者側が要求している賃金の引上げに対しては、「具体的な成果の分配方法では、賃金引上げ、特に月例賃金の引上げに偏重した方針を示している。しかし、大事なことは、賃金引上げのモメンタムの維持に向けて、多様な方法による賃金引上げを企業労使で検討することである。また、賃金引上げとあわせて、社員の職場環境の整備につながる総合的な処遇改善についても、労使で積極的に議論していくことが強く望まれる。」としていた。

●2021年春季労使交渉の動き

さらに、2021年の春季労使交渉の動きについて労働者側、使用者側の双方からみていく。

まず、労働者側の動きとして、連合は、「2021春季生活闘争方針」において、「賃上げ要求」については、「2021闘争においても、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち『賃金水準の追求』に取り組むこととする。」とし、月例賃金については、「すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（２％）の確保を大前提に、産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、２％程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。」としている。

これに対し、経団連は、2021年１月に公表した「2021年版経営労働政策特別委員会報告−エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society 5.0の実現を目指す−」において、「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている。こうした中、業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない。『賃金決定の大原則』に則った検討を行っていく際、コロナ禍にあって外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる。企業労使は、自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有し、当面の業績見通しなどについてもできる限り認識を合わせた上で、十分に協議を尽くし、自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要である。」としている。

こうした中、2021年３月17日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。新型コロナウイルス感染症の影響で先行き不透明感がある中、月例賃金については、ベースアップの回答を行っている企業もあれば、定期昇給相当分を維持する企業もあるなど、業種間でばらつきがみられ、一時金は前年に比べ減少傾向という回答となった。

●2020年春季労使交渉では、2014年以降で最も低い賃上げ

2019年、2020年の春季労使交渉の概況についてみていく。

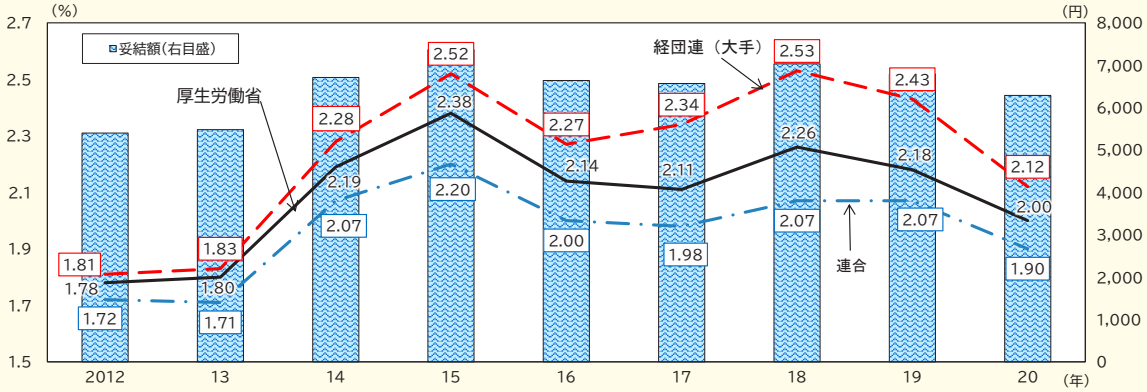
第１−（３）−17図により、賃上げ集計結果をみると、2019年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,790円と前年差243円の減少、賃上げ率は2.18％と前年差0.08％ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに２

年ぶりに前年の水準を下回ったが、賃上げ率は６年連続で２％以上となった。また、経団連[39]では2.43％（前年より低下）、連合では2.07％（前年から横ばい）の賃上げ率が発表された。

2020年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,286円と前年差504円の減少、賃上げ率は2.00％と前年差0.18％ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに２年続けて前年の水準を下回り、2014年以降で最も低い水準となったが、賃上げ率は７年連続で２％以上となった。また、経団連では2.12％（２年連続低下）、連合では1.90％（前年より低下）の賃上げ率が発表され、ともに2014年以降で最も低い賃上げ率となった。

第１-(３)-17図　賃上げ集計結果

○　2019年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,790円、賃上げ率は2.18%となっており、2018年と比べて、0.08%ポイント低下した。
○　2020年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,286円、賃上げ率は2.00%となっており、７年連続で２%以上の賃上げを継続したが、前年と比べて、0.18%ポイント低下した。



資料出所　厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社) 日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（加重平均）」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である（加重平均）。
２）連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。
３）経団連（大手）の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

●2019年は前年と同程度の賃金引上げを実現、2020年は前年を下回る賃金引上げ

春季労使交渉の結果を受けて、平均賃金がどのように変化したか、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、企業規模が常用労働者100人以上の企業の「一人当たりの平均賃金の改定額・改定率」「賃金の引上げを行った企業の割合」「ベースアップの状況」を順次みていく。[40]

まず、2019年の状況についてみてみる。第１-(３)-18図により、2019年の一人当たりの平均賃金の改定額・改定率をみると、企業規模計の改定額は5,592円、改定率は2.0％となった。2018年（改定額5,675円、改定率2.0％）に比べ改定額は微減、改定率は横ばいとなり、2018年と同程度の賃金の引上げが実現した。次に、企業規模に着目し、同図の（１）により、2019

39　経団連は大手企業の妥結結果である。
40　「賃金引上げ等の実態に関する調査」は中小企業も含む民間企業（労働組合のない企業を含む）について調査（「製造業」「卸売業,小売業」は常用労働者30人以上、それ以外の産業は常用労働者100人以上）しており、第１-(３)-15図の春季労使交渉の調査より調査範囲が広い。

年の改定額をみると、5,000人以上規模で6,790円、1,000～4,999人規模で5,722円、300～999人規模で5,204円、100～299人規模で4,997円となり、1,000人～4,999人規模で前年より増加したが、それ以外の規模では前年より減少した。さらに、同図の（２）により、2019年の改定率をみると、5,000人以上規模で2.1％、1,000～4,999人規模で2.0％、300～999人規模及び100～299人規模で1.9％となり、前年と比べ5,000人以上規模で低下、1,000～4,900人規模で上昇、300～999人規模及び100～299人規模で横ばいとなった。また、改定額及び改定率の5,000人以上規模と100～299人規模との差は若干縮小した。

次に、2020年の状況についてみてみる。同図により、2020年の一人当たりの平均賃金についてみてみると、企業規模計の改定額は4,940円、改定率は1.7％となり、改定額、改定率ともに前年を下回った。改定額は７年ぶりに5,000円台を下回り、改定率は４年ぶりに２％を下回った。次に企業規模に着目し、同図の（１）により、2020年の改定額をみると、全ての企業規模において前年よりも低い水準の賃金の引上げとなり、5,000人以上規模で6,086円、1,000～4,999人規模で4,925円、300～999人規模で4,805円、100～299人規模で4,315円となった。また、同図の（２）により、2020年の改定率をみると、全ての企業規模で前年より低下しており、5,000人以上規模で1.9％、1,000～4,999人規模及び300～999人規模で1.7％、100～299人規模で1.6％となった。5,000人以上規模と100～299人規模との差は改定額では僅かに縮小したが、改定率では若干拡大した。2020年の賃金改定状況には、感染拡大の影響が現れているものと考えられる。

第１-(３)-１８図　一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

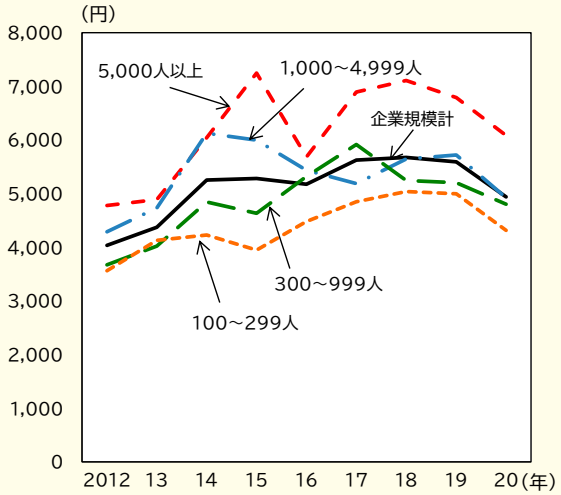
○　一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）については、2019年は、改定額5,592円、改定率2.0%となった。
○　2020年は、改定額4,940円、改定率1.7%となり、改定額は、改定率ともに前年を下回った。

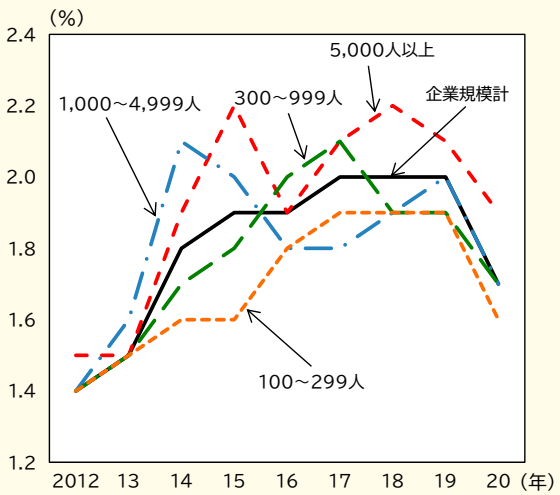
（１）賃金の改定額

2019年		2020年	
企業規模計:	5,592円	企業規模計:	4,940円
5000人以上:	6,790円	5000人以上:	6,086円
1000~4999人:	5,722円	1000~4999人:	4,925円
300~999人:	5,204円	300~999人:	4,805円
100~299人:	4,997円	100~299人:	4,315円

（２）賃金の改定率

2019年		2020年	
企業規模計:	2.0%	企業規模計:	1.7%
5000人以上:	2.1%	5000人以上:	1.9%
1000~4999人:	2.0%	1000~4999人:	1.7%
300~999人:	1.9%	300~999人:	1.7%
100~299人:	1.9%	100~299人:	1.6%





資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　賃金の改定を実施し又は予定していて額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を対象に集計した。

●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、2019年には上昇したが、2020年には低下

次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップの実施状況について確認していく。

まず、2019年の状況について、第１-(３)-19図の（１）により、一人当たり平均賃金の引上げを実施した企業の割合（以下「賃上げ実施企業割合」という。）をみると[41]、企業規模計では、前年より0.5%ポイント高い90.2%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。企業規模別にみると、5,000人以上規模の97.1%に対し、100～299人規模では89.0%にとどまっている。前年に比べ、賃上げ実施企業割合は、5,000人以上規模、1,000～4,999人規模及び100～299人規模で上昇したが、300～999人規模では低下した。また、賃上げ実施企業割合の5,000人以上規模と100～299人規模との差は前年より拡大した。

同図の（２）により、2019年にベースアップを実施した企業の割合をみると[42]、企業規模計では、31.7%と３年連続で上昇しており、集計を開始した2003年以降で最も高くなった。また、企業規模別にみると、300～999人規模で4.1%ポイント、100～299人規模で1.7%ポイント上昇している一方、5,000人以上規模では5.3%ポイント、1,000～4,999人規模では4.9%ポイント低下している。

次に、2020年の状況について、同図の（１）により、賃上げ実施企業割合をみると、前年より8.7%ポイント低い81.5%と大きく低下した。これは９年ぶりの低下であり、2014年以降で最も低い水準となった。企業規模別に賃上げ実施企業割合をみると、5,000人以上規模の91.4%に対し、100～299人規模では79.2%にとどまっている。賃上げ実施企業割合は、全ての企業規模で前年より低下し、規模が小さいほど低下幅が大きかったことから、5,000人以上規模と100～299人規模との差は前年より拡大した。

同図の（２）により、2020年にベースアップを実施した企業の割合をみると、26.0%と４年ぶりに低下した。また、企業規模別にみると、5,000人以上規模では1.2%ポイント上昇した一方、1,000～4,999人規模では0.5%ポイント、300～999人規模では7.5%ポイント、100～299人規模では5.9%ポイント低下している。

41　「１人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

42　賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの（一般職については定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2019年83.5%、2020年82.5%）。

第１-(３)-19図　一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

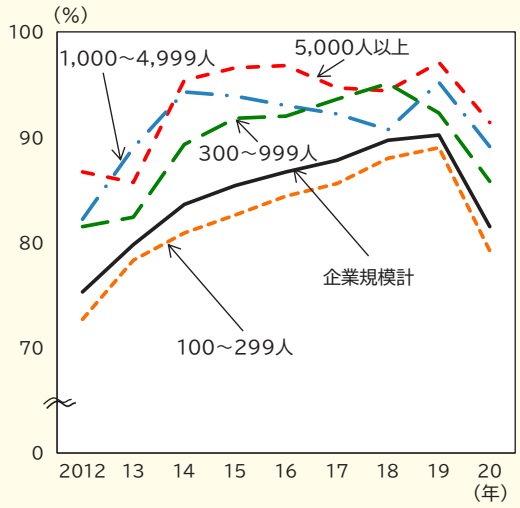
○　賃上げ実施企業割合は、2019年には90.2%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。2020年には81.5%となり、９年ぶりに低下した。
○　ベースアップを行う企業の割合は、2019年には31.7%となり、実施割合は３年連続で上昇した。2020年には、26.0%となり、４年ぶりに低下した。

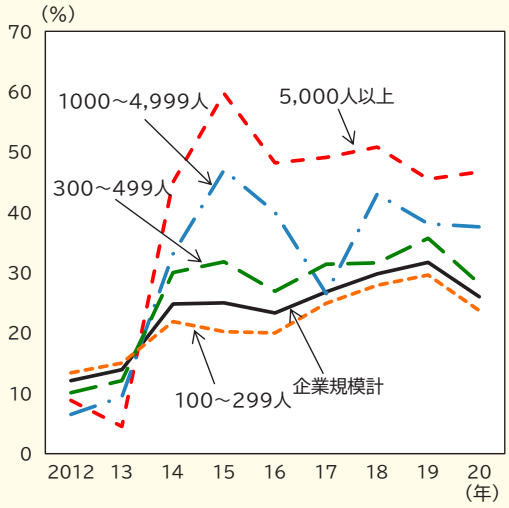
（１）賃上げを行う企業の割合

2019年		2020年	
企業規模計:	90.2%	企業規模計:	81.5%
5000人以上:	97.1%	5000人以上:	91.4%
1000～4999人:	95.2%	1000～4999人:	89.1%
300～999人:	92.3%	300～999人:	85.8%
100～299人:	89.0%	100～299人:	79.2%

（２）ベースアップを行う企業の割合

2019年		2020年	
企業規模計:	31.7%	企業規模計:	26.0%
5000人以上:	45.5%	5000人以上:	46.7%
1000～4999人:	38.1%	1000～4999人:	37.6%
300～999人:	35.7%	300～999人:	28.2%
100～299人:	29.6%	100～299人:	23.7%





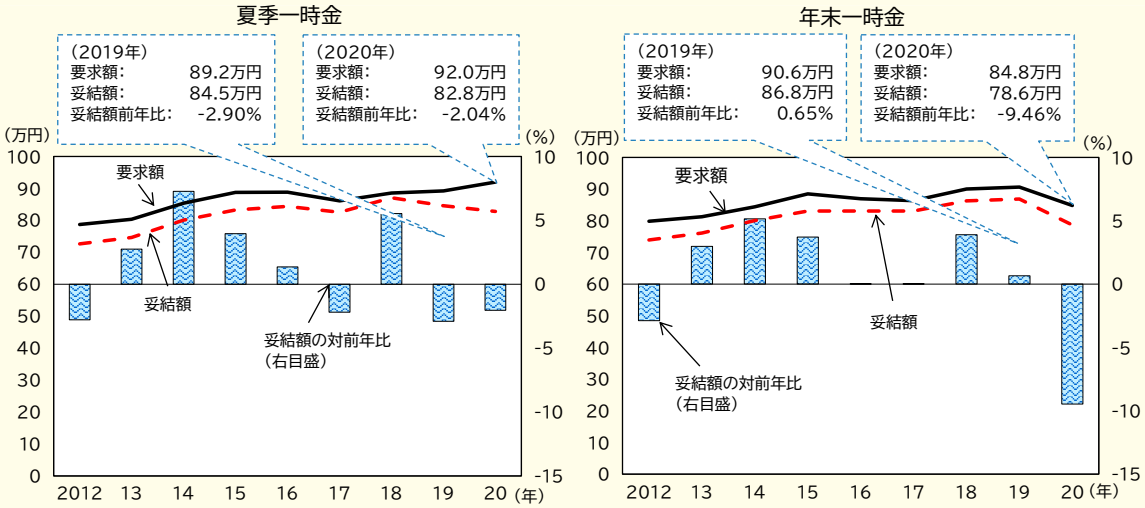
資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）（1）は、調査時点（各年８月）において、年内に「１人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合を示している。
2）（2）は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合を示している。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載している。

●2019年の夏季一時金及び年末一時金、2020年の夏季一時金は80万円台の水準を維持したが、2020年の年末一時金は大幅に減少

次に、夏季・年末一時金妥結状況について、厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」により確認する。第１-(３)-20図により、2019年、2020年の夏期・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏期一時金の妥結額は、2019年は前年比2.90%減の84.5万円、2020年は前年比2.04%減の82.8万円となり、２年連続で減少したが、７年連続で80万円台の水準は維持した。一方、年末一時金の妥結額は、2019年は前年比0.65%増の86.8万円、2020年は前年比9.46%減の78.6万円となった。2019年は６年連続で80万円台を維持していたが、2020年には大幅に減少し、７年ぶりに80万円を下回った。

第１-(３)-20図　夏季・年末一時金妥結状況の推移

○　夏季・年末一時金の妥結額については、2019年は、夏季一時金が84.5万円と前年より減少し、年末一時金が86.8万円と前年を若干上回った。
○　2020年は、夏季一時金が82.8万円と前年より減少し、年末一時金が78.6万円と前年より大幅に減少した。



資料出所　厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業（加重平均）。
2）要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額である。

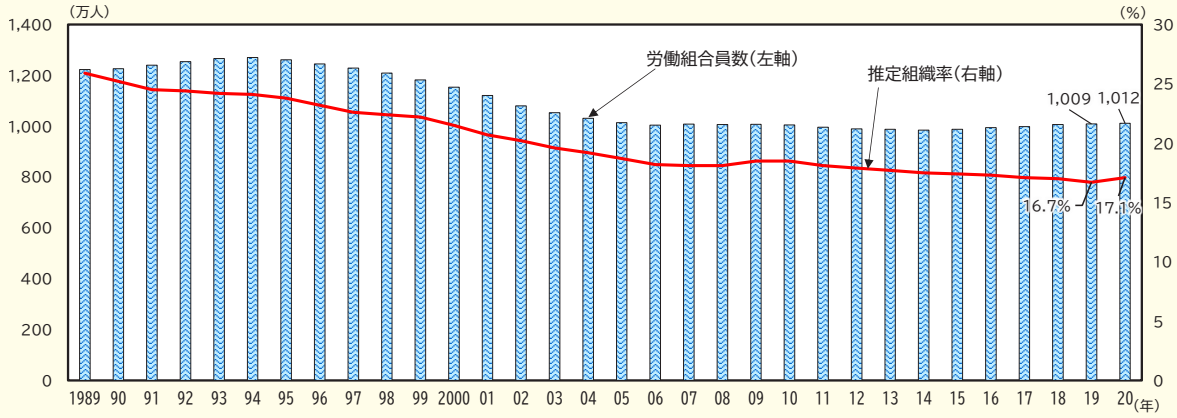
●労働組合員数は近年増加傾向にあり、推定組織率は2020年に11年ぶりに上昇

最後に、春季労使交渉の労働者側の代表となる労働組合の状況について、厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」により確認する。

第１-(３)-21図により労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2019年には、労働組合員数1,009万人、推定組織率16.7%となり、労働組合員数は2014年以降５年連続で増加した一方、推定組織率は1947年の調査開始以降過去最低となった。2020年には、雇用者数の減少もある中で、労働組合員数1,012万人、推定組織率17.1%となり、労働組合員数は2014年以降６年連続で増加し、推定組織率は11年ぶりに上昇した。

第１-(３)-21図　労働組合員数及び推定組織率の推移

○　労働組合の推定組織率については、2019年は、16.7%と1947年の調査開始以降過去最低となったが、2020年は、雇用者数の減少もある中で、17.1%となり、11年ぶりに上昇した。



資料出所　厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ１組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

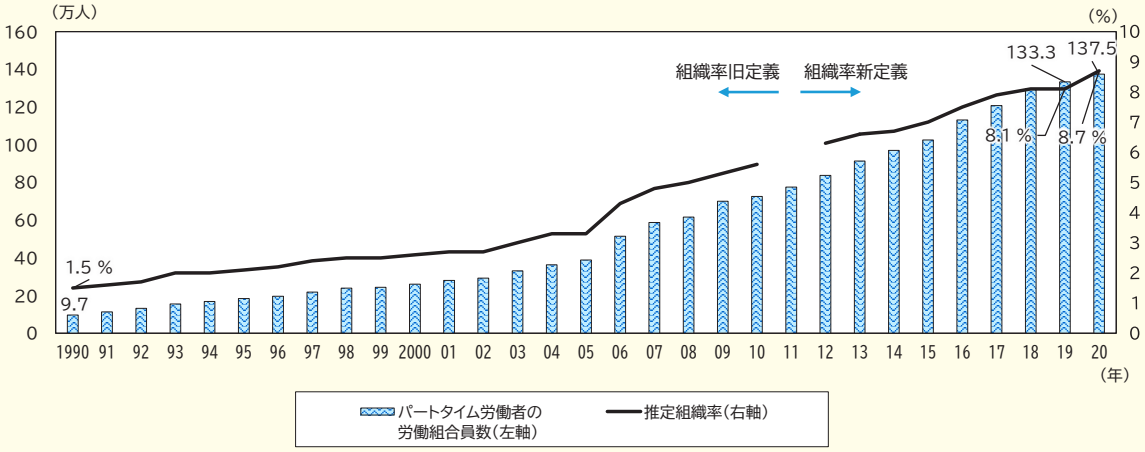
２）推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年６月）の雇用者数で除して得られた数値である。

３）2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年６月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年６月分の数値を用いて厚生労働省政策統括官付政策統括室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

また、第１-(３)-22図により、パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2019年は、パートタイム労働者の労働組合員数は133万人、推定組織率は前年と同じ8.1%であった。2020年には、パートタイム労働者の労働組合員数は137万人、推定組織率は8.7%となり、労働組合員数、推定組織率ともに過去最高を更新した。

第1-(3)-22図　パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

○　パートタイム労働者の推定組織率については、2019年は前年と同じ8.1%であったが、2020年は過去最高を更新し、8.7%となった。



資料出所　厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

2）「パートタイム労働者の労働組合員数」は、2000年までは10人未満で四捨五入している。

3）「雇用者数」は、いずれも労働力調査の各年6月分の原数値を用いている。

4）旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。2013年までの結果の概要においては、当該数値を表章している。

5）新定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。2014年以降の結果の概要においては、当該数値を表章している。なお、労働力調査において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち従業上の地位が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週35時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。

6）2011年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、労働力調査（2011年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（2012年4月公表）においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

第4章 消費・物価の動向

家計の消費を示す民間最終消費支出はＧＤＰの５割強を占め、消費の動きは日本経済の動向を大きく左右するが[1]、2019年は消費税率の引上げにより、また、2020年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための経済活動の抑制等により、消費は大きく影響を受けた。これによる企業活動への影響を通じて、雇用・失業、賃金・労働時間等にも多大な影響が及ぶこととなった。

本章では、このような消費と物価の2019年、2020年の動向について概観する。

なお、感染拡大が消費に及ぼした影響についての詳細な分析は、第５章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第１節 消費・物価の動向

●2020年は、感染拡大の影響で消費総合指数と実質総雇用者所得は低下

第１-(４)-１図により消費総合指数と実質総雇用者所得の推移をみると、2019年は実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きがみられた。

なお、前回の2014年４月の消費税率引上げ（５％→８％）の時と比較すると、消費税率引上げ前後の消費総合指数の変動は小さくなっており、今回（2019年10月）の方が消費税率引上げに伴う駆け込み需要とその反動減が小さかったことがうかがえる[2]。

2020年には、感染拡大の影響を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も大きく低下した。後方３か月移動平均でみると、消費総合指数は６月に、実質総雇用者所得は７月にそれぞれ底を打ち、回復傾向がみられたものの、11月以降、再度の感染拡大の影響で消費総合指数は回復に足踏みがみられ、年内に感染拡大前の水準には戻らなかった。

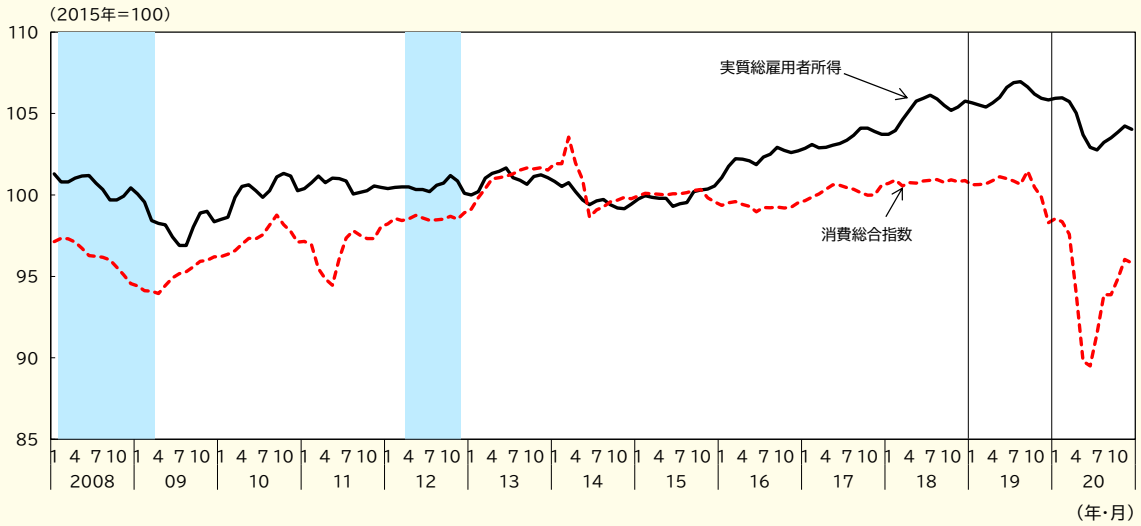
なお、リーマンショック期の2008年と比べると、2020年の方が消費総合指数が急速に低下したほか、実質総雇用者所得も低下幅が大きかった。

1　2020年のＧＤＰ（2021年第Ⅰ四半期（１-３月期）２次速報）に占める民間最終消費支出の割合は名目ＧＤＰで53.5%、実質ＧＤＰで53.7%。

2　この背景として、内閣府「令和２年度年次経済財政報告」においては、税率の引上げ幅が２％ポイント（８％→10%）と前回と比べ小さいこと、軽減税率が導入されたこと、キャッシュレス・ポイント還元事業等の需要平準化措置に一定の効果があったことを指摘している。

第１-(４)-１図　消費総合指数と実質総雇用者所得の推移

○　2019年は、実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きがみられた。
○　2020年には、感染拡大を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も大きく低下した。後方３か月移動平均でみると、消費総合指数は６月に、実質総雇用者所得は７月にそれぞれ底を打ち、回復傾向がみられたものの、年内に感染拡大前の水準には戻らなかった。
○　2008年のリーマンショック期と比べると、消費総合指数が急速に低下したほか、実質総雇用者所得も低下幅が大きい。



資料出所　内閣府「月例経済報告」、総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）後方３か月移動平均の値。
２）グラフのシャドー部分は景気後退期。
３）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。
４）実質総雇用者所得、消費総合指数いずれも物価の動きを加味した実質指数。

●2020年の消費者態度指数は、感染拡大の影響で低下

消費の動向は、所得以外の要因として、消費者マインドの影響を受ける。そこで、第１-(４)-２図により、消費者態度指数について項目別に推移をみていく。

消費者態度指数は、2017年11月をピークに緩やかな低下傾向で推移していたが、2019年に入り低下幅が大きくなり、消費税率引上げの影響で2019年９月に大きく低下したが、11月から持ち直しの動きがみられた。第１-(４)-１図でみたように、実質総雇用者所得の伸びに比べ消費総合指数の伸びが緩やかなものとなった一因には、こうした消費者マインドの弱い動きがあったものと考えられる。

2020年には、感染拡大の影響により、消費者態度指数は３月から大幅に下落し、４月を底として持ち直しの動きがみられたが、11月以降は再度の感染拡大の影響で回復に足踏みがみられた。このように感染拡大は消費者マインドに大きな影響を与えており、消費者マインドの動き（マインドの悪化と持ち直し）も消費に影響しているとみられる。

項目別にみると、「耐久消費財の買い時判断」が消費税率引上げの影響で2019年９月に大きく低下しているが、その後は回復している[3]。「雇用環境」は2019年までは相対的に高い水準で推移していたが、2020年３月以降は相対的に低い水準となっている。

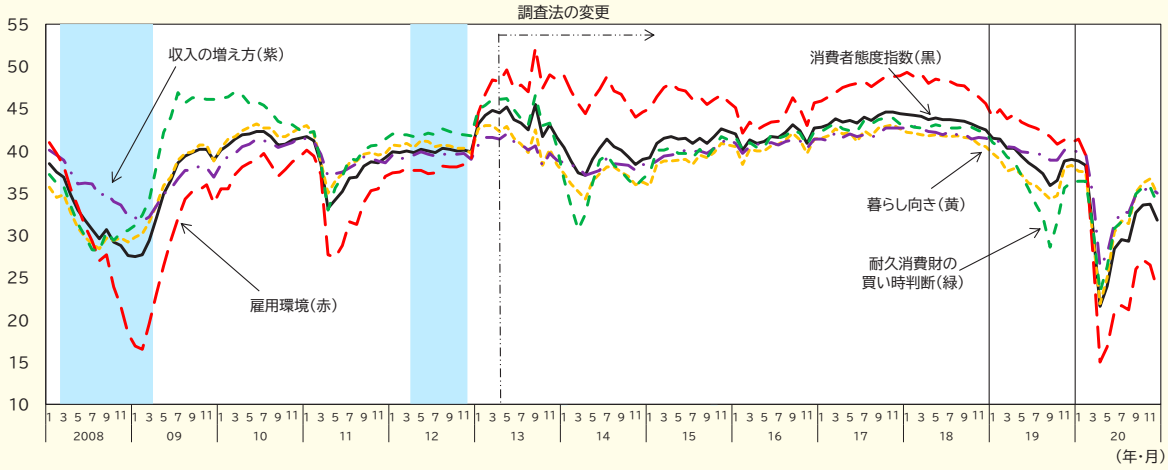
なお、2020年には、消費者態度指数が全ての項目で３月以降急速に低下しており、この点

3　前回（2014年４月）の消費税率引上げ時も、消費者態度指数は耐久消費財の買い時判断を中心に大きく低下し、その後持ち直しの動きがみられた。

が、項目によって低下の幅・期間が異なっていたリーマンショック期の2008年とは異なることが分かる。

第１-(４)-２図　消費者態度指数の推移

○　消費者態度指数は、2017年11月をピークに緩やかな低下傾向で推移していたが、2019年に入り低下幅が大きくなり、消費税率引上げの影響で2019年９月に大きく低下したが、11月から持ち直しの動きがみられた。
○　2020年には、感染拡大の影響により、３月から大幅に下落し、４月を底として持ち直しの動きがみられたが、再度の感染拡大の影響で11月以降は回復に足踏みがみられた。
○　項目別にみると、「耐久消費財の買い時判断」が消費税率引上げの影響で2019年９月に大きく低下しているが、その後は回復している。「雇用環境」は2019年までは相対的に高い水準で推移していたが、2020年３月以降は相対的に低い水準となっている。
○　2008年のリーマンショック期においては、指標によって低下の幅・期間が異なっているが、感染拡大期には、全ての指標が2020年３月以降、急速に低下している。



資料出所　内閣府「消費動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）二人以上の世帯、季節調整値。
２）グラフのシャドー部分は景気後退期。
３）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。
４）2013年４月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。また、毎年３月調査の公表時に季節調整値の遡及改定を行っているが、2014年度以降、郵送調査法に変更した2013年度調査（2013年４月調査）以降の期間のみ季節調整替え及び遡及改定を行っている。
５）2018年10月調査より、郵送・オンライン併用調査法となっている。

●2020年の勤労者世帯の消費支出は感染拡大の影響で大幅に減少、実収入は特別定額給付金により大幅な伸び

第１-(４)-３図により、二人以上世帯のうち勤労者世帯の消費支出と実収入の推移をみていく。勤労者世帯における消費支出は、2019年は実収入が底堅く推移する中、増加傾向で推移し、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の影響等により９月に高い伸びとなった後、10月以降は減少し、年平均では前年比実質1.2%増と２年ぶりの増加となった。

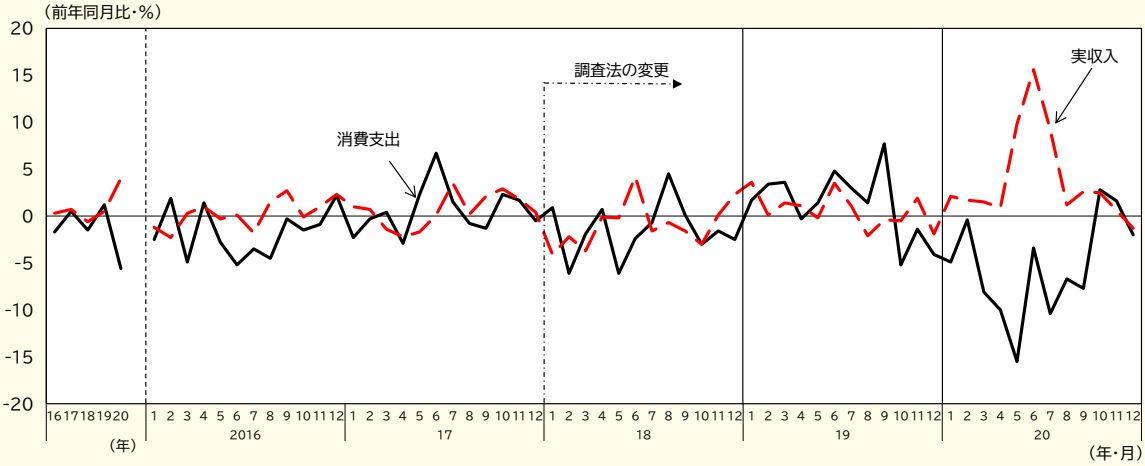
2020年の消費支出は、感染拡大の影響を受けて、５月に前年同月比実質15.5%減と大きく減少した後、持ち直しの動きがみられたが、12月には前年同月比で減少に転じ、持ち直しの動きに足踏みがみられた。年平均では、前年比実質5.6%減となり、比較可能な2001年以降最大の減少幅となった。

次に、勤労者世帯における実収入についてみていく。実収入は、勤め先収入等を含む「経常収入」と、受贈金等を含む「特別収入」で構成される。2019年は、「経常収入」に含まれる世帯主収入の増加等により、前年比実質0.5%増と２年ぶりの増加となった。2020年には、世帯

主収入は減少となったものの、「特別収入」に含まれる特別定額給付金の支給の影響で５～７月に高い伸びとなり、年平均でも前年比実質4.0％増と、比較可能な2001年以降で最大の伸びとなった。

第１-(４)-３図　勤労者世帯の消費支出と実収入の推移

○　勤労者世帯における消費支出は、2019年は実収入が底堅く推移する中、増加傾向で推移し、消費税率引上げによる駆け込み需要の影響等により９月に高い伸びとなった後、10月以降は減少し、年平均では実質1.2％増と２年ぶりの増加となった。
○　2020年の消費支出は、感染拡大を受けて、５月に実質15.5％減と大きく減少した後、持ち直しの動きがみられたが、12月には前年同月比で減少に転じており、持ち直しの動きに足踏みがみられた。年平均では、実質5.6％減となり、比較可能な2001年以降最大の減少幅となった。
○　勤労者世帯における実収入は、2019年は世帯主収入の増加等により実質0.5％増と２年ぶりの増加となった。2020年には特別定額給付金の影響で５～７月に高い伸びとなった。また、年平均でも実質4.0％増となっており、比較可能な2001年以降で最大の伸びとなった。



資料出所　総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）二人以上世帯のうち勤労者世帯の実質増減率。
２）2018年と2019年については、2018年１月に行った調査で使用する家計簿の改正の影響を調整した変動調整値を用いている。
３）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●消費性向は、2019年は上昇したものの2020年は大幅に低下

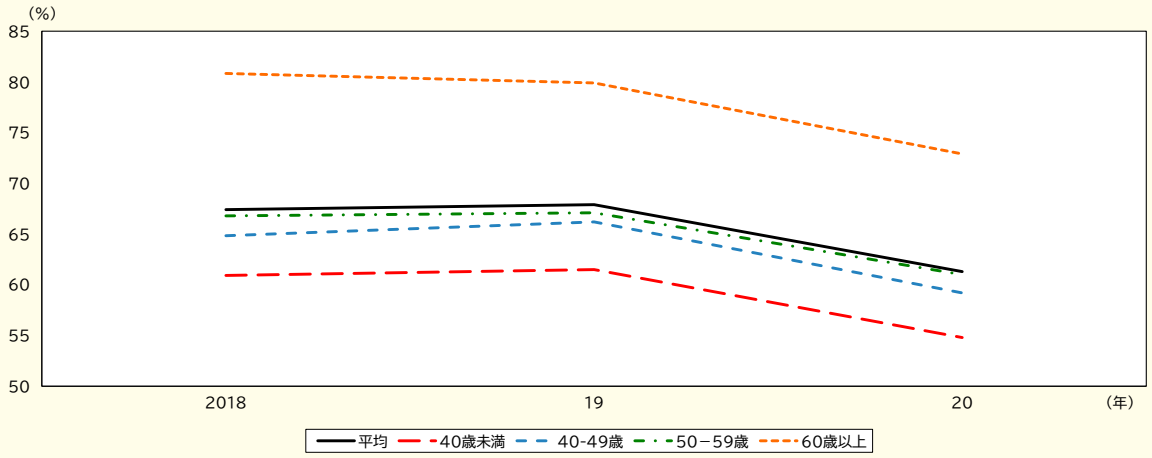
第１-(４)-４図により、二人以上世帯のうちの勤労者世帯における年齢階級別の平均消費性向（消費支出/可処分所得）を概観することで、年齢階級別の消費支出の特徴についてみていく。年齢階級別の平均消費性向は、2019年には、60歳以上を除き、消費支出の伸びが可処分所得の伸びを上回ったため、2018年より上昇し、年齢平均でも５年ぶりに上昇となった。

2020年には、感染拡大の影響により、消費支出が各年齢階級において大幅減となった一方で、可処分所得は特別定額給付金の支給等の影響で大幅増となったため、平均消費性向は大幅に低下し、年齢平均では前年差6.6％ポイント低下となり、比較可能な2001年以降最大の低下幅となった。

なお、「可処分所得」とは、「実収入」から税金、社会保険料などの「非消費支出」を差し引いた額で、いわゆる手取り収入のことであると家計調査において定義されている。

第１-(４)-４図　勤労者世帯の世帯主の年齢階級別平均消費性向の推移

○　年齢階級別の平均消費性向（消費支出/可処分所得）は、2019年には、60歳以上を除き、消費支出の伸びが可処分所得の伸びを上回ったため、2018年より上昇し、年齢平均でも５年ぶりに上昇となった。
○　2020年には、感染拡大の影響により、消費支出が各年齢階級において大幅減となった一方で、可処分所得は特別定額給付金等の影響で大幅増となったため、平均消費性向は大幅に低下し、年齢平均では6.6%ポイント低下となり、比較可能な2001年以降最大の低下幅となった。



資料出所　総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
２）2018年の平均消費性向は家計簿の改正による影響を調整した参考値（新家計簿基準）。

●消費者物価指数（総合）は経済活動が低い水準で推移する中で2020年は横ばいとなった

最後に、第１-(４)-５図により、消費者物価指数（総合）の推移について財・サービス分類別に前年同月比の寄与度をみていく。2019年の消費者物価指数は、10月に消費税率引上げがあったものの、軽減税率の導入、幼児教育・保育の無償化により「公共サービス」がマイナス寄与に転じたこと、エネルギー価格の上昇率の低下により「電気・都市ガス・水道」「石油製品」のプラス寄与が縮小したこと、「生鮮商品」がマイナス寄与に転じたこと等の要因から、年平均で前年比0.5%増と2018年の伸び（1.0%増）を下回った[4]。

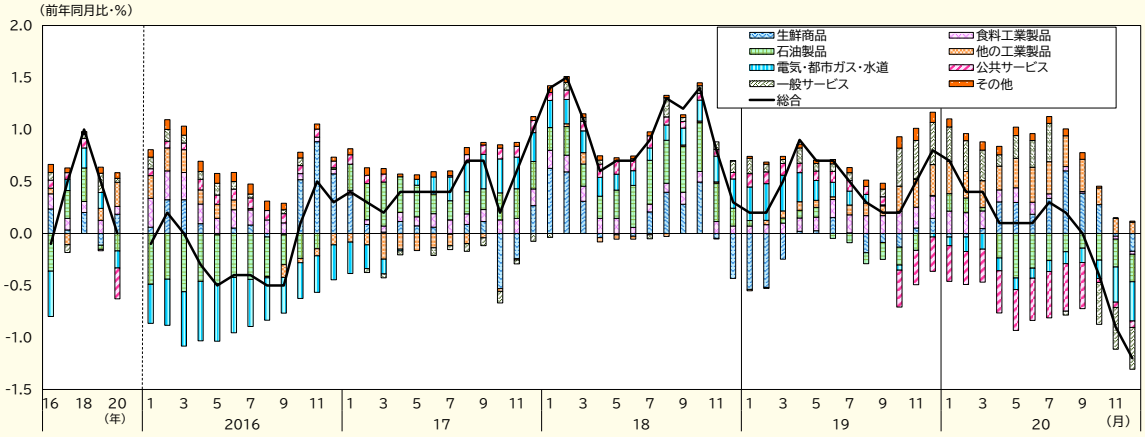
2020年は、感染拡大の影響により、経済活動が低い水準で推移する中で、前年後半から引き続いている「電気・ガス・水道」「石油製品」の低下傾向や幼児教育・保育の無償化による「公共サービス」のマイナス寄与の傾向が９月まで続いていること、Go To トラベル事業による宿泊料減額[5]等により「一般サービス」がマイナス寄与に転じたこと等により弱含みの動きとなり、年平均で2019年と同水準となった。

4　総務省統計局「2019年消費者物価指数年報」＜コラム２＞「2019年10月の消費税率引上げ及び幼児教育・保育無償化の影響（試算値）」によると、消費税率引上げの消費者物価指数（総合）の前年同月比への影響は、前回（2014年４月）の2.1%ポイント程度の押上げ効果に対して、今回（2019年10月）は0.9%ポイント程度の押上げ効果であり、同時に実施された幼児教育・保育の無償化による0.6%ポイントの押下げ効果と合わせ、制度改正の効果としては0.3%ポイント程度の押上げ効果にとどまっている。
5　国内旅行を対象に宿泊・日帰り旅行代金の35%を割引（７月22日から開始）。加えて、宿泊・日帰り旅行代金の15%相当分の旅行先で使える地域共通クーポンを付与（10月１日から開始）する制度。

第１-(４)-５図　消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度

○　2019年の消費者物価指数は、10月に消費税率引上げがあったものの、軽減税率の導入、幼児教育・保育の無償化により「公共サービス」がマイナス寄与に転じたこと、エネルギー価格の上昇率の低下により「電気・都市ガス・水道」「石油製品」のプラス寄与が縮小したこと、「生鮮商品」がマイナス寄与に転じたこと等の要因から、2018年の伸びを下回った。

○　2020年は、感染拡大の影響により、前年後半から引き続いている「電気・ガス・水道」「石油製品」の低下傾向や、幼児教育・保育の無償化による「公共サービス」のマイナス寄与の傾向が９月まで続いていること等により弱含みの動きとなり、2019年と同水準となった。



資料出所　総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　1）「その他」は「他の農水畜産物」「繊維製品」「出版物」をまとめている。

2）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第5章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響

2020年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するために、企業の経済活動が大幅に制限されるとともに、人々の消費行動等も抑制された。これにより2020年第Ⅱ四半期（4－6月期）のＧＤＰ成長率が大幅にマイナスになるなど、日本経済は大きな影響を受けた。雇用・労働情勢については、「宿泊業，飲食サービス業」等の産業において、女性や学生等の非正規雇用労働者を中心に就業者数・雇用者数の大幅な落ち込みや労働時間・賃金の減少等の影響がみられた。

本章では、2020年の詳細なデータをみることにより、リーマンショック期との比較もしながら、感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響について詳細な分析を行う。

第１節 雇用・労働全体の状況

1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる2020年の主な動き

まず、本節では感染拡大による影響を大きく受けた2020年の雇用・労働の全体の状況について明らかにしていく。その前提として、感染拡大をめぐる2020年の主な動きについて概観する。

第１－（５）－１表及び第１－（５）－２図により、2020年の感染拡大をめぐる主な動きと国内の新規感染者数の推移をみてみる。国内で初めての感染者が１月15日に確認された後、３月から４月にかけて増加を続け、４月中旬にピークとなった。この間の動きとしては、２月下旬には全国規模のイベントの中止、延期等の対応や、小中学校、高校等の臨時休校の要請が行われた。４月７日には首都圏を含む７都府県に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく「緊急事態宣言」（以下「緊急事態宣言」という。）が発出され、外出自粛や休業等の要請が行われた。４月16日には緊急事態宣言の対象地域が全国に拡大され、５月４日には期限の延長がなされた。その後、５月14日以降、段階的に対象地域が縮小され、５月25日に全面的に解除[1]された。全国的に緊急事態宣言が発出された状況に対応するため、政府は４月20日に感染防止対策や、雇用調整助成金の大幅な拡充をはじめとする雇用維持対策等を盛り込んだ事業規模約120兆円の「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」を決定し、４月30日にはその内容が盛り込まれた令和２年度補正予算（第１号）が成立した[2]。これに基づき、全国民を対象とする特別定額給付金の給付も行われた[3]。

1　緊急事態宣言は、2020年５月14日に北海道、首都圏（東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県）、京都府、大阪府、兵庫県の８都道府県を除く39県で解除され、その後５月21日に関西３府県（京都府、大阪府、兵庫県）で解除、５月25日には全国的に解除と段階的に解除された。
2　令和２年度補正予算は、計３回編成され、第１号以降、６月12日に第２号が、2021年１月28日に第３号が成立している。
3　政府が実施した雇用調整助成金をはじめとする雇用対策については、第６章で詳細な分析を行う。

５月下旬から６月中旬にかけて感染者数は一旦減少傾向となり、７月22日には「Go To キャンペーン事業」[4]の一環として、東京都発着の旅行を除く「Go To トラベル事業」が開始された。他方で、新規感染者数は再び増加傾向となったが、８月上旬をピークとして再び減少傾向となった。その後、10月１日には、「Go To トラベル事業」の拡大（東京都発着の旅行の追加）と「Go To Eat キャンペーン事業」の開始がなされ、「宿泊業，飲食サービス業」などでの業況の回復が期待された。しかしながら、新規感染者数は、10月末以降増加傾向となり、11月以降その傾向が強まり、12月には首都圏を中心に過去最多の状況が継続した。そうした中、12月28日には「Go To トラベル事業」が全国的に一時停止となった[5,6]。

4　「Go To キャンペーン事業」は、地域の観光関連消費を喚起するため国内旅行の代金の割引やクーポンの配布を行う「Go To トラベル事業」（国土交通省（観光庁）所管）、飲食需要を喚起するため、消費者にポイント還元やプレミアム付食事券の発行を行う「Go To Eat キャンペーン事業」（農林水産省所管）、文化芸術やスポーツに関するイベントの需要喚起のため、チケット代の割引等を行う「Go To イベント事業」及び商店街の活性化のためイベント等の経費を支援する「Go To 商店街事業」（経済産業省所管）の４事業で構成される。

5　感染拡大をめぐる動きについては、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和２年３月28日新型コロナウイルス感染症対策本部決定、令和３年４月１日変更）をもとに記載した。

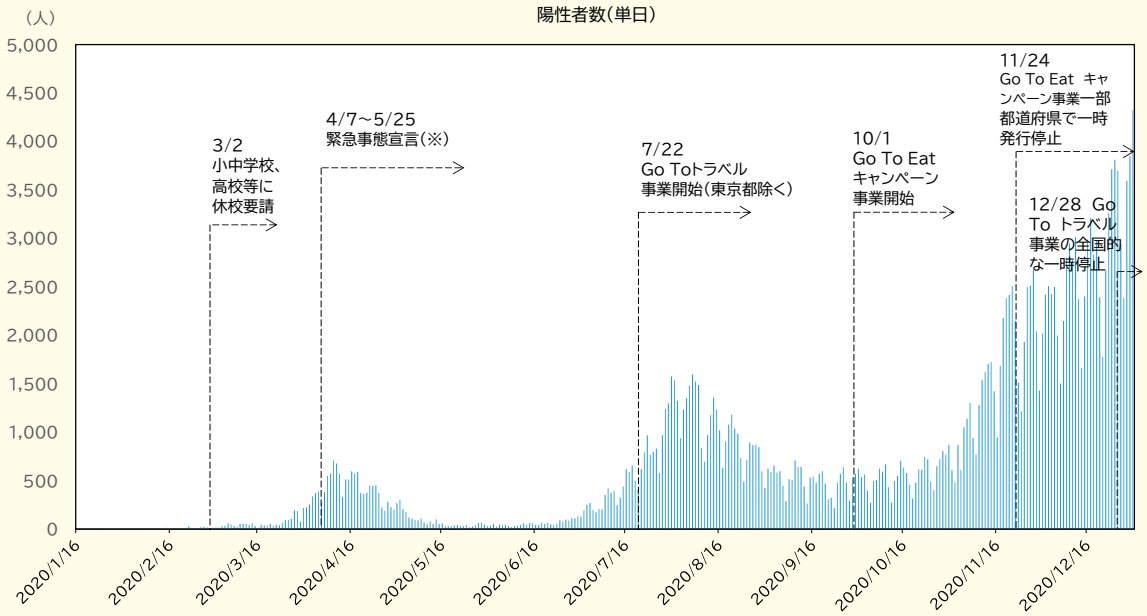
6　その後、2021年に入ると１月７日に、実施期間を１月８日から２月７日までとし、実施区域を東京都、埼玉県、千葉県及び神奈川県として、再度、緊急事態宣言が発出された。１月13日には新たに栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県及び福岡県が実施区域として加えられた。その後、２月２日に栃木県を除く10都府県において実施期間が３月７日まで延長された。さらに、３月７日には、埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県の４都県において実施期間が３月21日まで延長された。

第１-(５)-１表　新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる2020年の主な動き

１月	15日　国内で初の感染者を確認 30日　政府の新型コロナウイルス感染症対策本部を設置
２月	13日　新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策（財政措置153億円）を決定 26日　全国規模のイベントの中止、延期、規模縮小等の対応を要請 27日　小中学校、高校等に３月２日から春休みまでの臨時休校を要請
３月	10日　新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応第２弾（財政措置4,308億円、金融措置1.6兆円）を決定 13日　新型インフルエンザ等対策特別措置法の改正 26日　新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく新型コロナウイルス感染症対策本部設置
４月	７日　緊急事態宣言の発出（対象地域：首都圏、大阪府、兵庫県、福岡県の７都府県、期限：５月６日） 16日　緊急事態宣言の対象地域を全都道府県に拡大 20日　新型コロナウイルス感染症緊急経済対策（国費33.9兆円、事業規模117.1兆円）※４月７日の決定を変更 特別定額給付金事業の実施を発表（支給開始時期は各自治体ごとに異なる） 30日　令和２年度補正予算（第１号）が成立
５月	４日　緊急事態宣言の期限を５月末まで延長 14日　緊急事態宣言の対象地域を縮小（北海道、首都圏、京都府、大阪府、兵庫県の８都道府県を除く39県を解除） 21日　緊急事態宣言の対象地域を縮小（関西３府県を解除） 25日　緊急事態宣言の全面解除
６月	12日　令和２年度補正予算（第２号）が成立 19日　都道府県をまたぐ移動について全国的に緩和
７月	22日　Go To トラベル事業の開始（東京都発着の旅行を除く）
８月	７日　令和２年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（1.1兆円） 28日　新型コロナウイルス感染症に関する今後の取組（検査体制、医療提供体制の確保・拡大等）を決定
９月	８日　令和２年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（6,714億円） 15日　令和２年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（1.6兆円） 19日　催物の開催制限を条件付きで緩和
10月	１日　Go To トラベル事業の対象拡大（東京都発着の旅行を含む）、Go To Eat事業開始 16日　令和２年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（5,492億円） 23日　年末年始休暇の分散取得を呼びかけ
11月	12日　催物の開催制限を来年２月末まで継続する方針を決定 24日　Go To Eat事業　一部都道府県で食事券発行停止・利用抑制措置の開始
12月	15日　令和２年度補正予算（第３号）を閣議決定 21日　令和３年度予算政府案を閣議決定 28日　Go To トラベル事業の全国的な一時停止

資料出所　内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室HP、財務省HPをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第１-(５)-２図　新型コロナウイルス感染症の新規感染者数の推移



資料出所　厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）各報告日時点の集計値を記載しているため、各自治体のホームページ等で公表されている数値と異なる場合がある。

２）チャーター便を除く国内事例については、2020年５月８日公表分から、データソースを従来の厚生労働省が把握した個票を積み上げたものから、各自治体がウェブサイトで公表している数等を積み上げたものに変更した。

３）国内事例には、空港検疫にて陽性が確認された事例を国内事例としても公表している自治体の当該事例数は含まれていない。

４）緊急事態宣言は、４月７日に首都圏、大阪府、兵庫県、福岡県の７都府県に発出された後、同月16日に対象地域が全都道府県に拡大された。その後、５月14日には北海道、首都圏、京都府、大阪府、兵庫県の８都道府県を除く39県で解除、５月21日には関西３府県（京都府、大阪府、兵庫県）で解除、５月25日には全国的に解除と段階的に解除された。

2　経済・消費の動向

●日本経済は2020年第Ⅱ四半期（４－６月期）に大幅に急速に悪化した後、2020年後半にはプラス成長となったが、感染拡大前の水準には戻らず

こうした感染拡大をめぐる動きを踏まえ、2020年の日本経済の状況についてみていく。

第１-(５)-３図により、2020年のＧＤＰの推移をみると、名目ＧＤＰ、実質ＧＤＰともに一時的に大幅に減少し、第Ⅱ四半期（４-６月期）には、実質ＧＤＰは前期比-8.1%、名目ＧＤＰは前期比-7.8%となった。その後、第Ⅲ四半期（７-９月期）及び第Ⅳ四半期（10-12月期）にはプラス成長となったが、ＧＤＰの規模としては感染拡大前の水準を下回っている。

第１-(５)-４図により、実質ＧＤＰ成長率を需要項目別にみると、感染拡大前の2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減、大型台風の影響等により、民間最終消費支出、民間総資本形成がマイナスに寄与し、マイナス成長に転じていたところ、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）には民間最終消費支出が更に大きく落ち込むとともに、純輸出の減少もマイナス成長に大きく寄与した。その後、第Ⅲ四半期（７-９月期）及び第Ⅳ四半期（10-12月期）には民間最終消費支出、純輸出の増加がプラス成長に寄与した。

リーマンショック期の2009年と比較すると、リーマンショック期は主に純輸出と民間総資本形成（企業の設備投資など）がマイナス成長に寄与したのに対し、感染拡大期には純輸出の

ほか民間最終消費支出（個人消費）がマイナス成長に寄与したことが特徴といえる[7]。

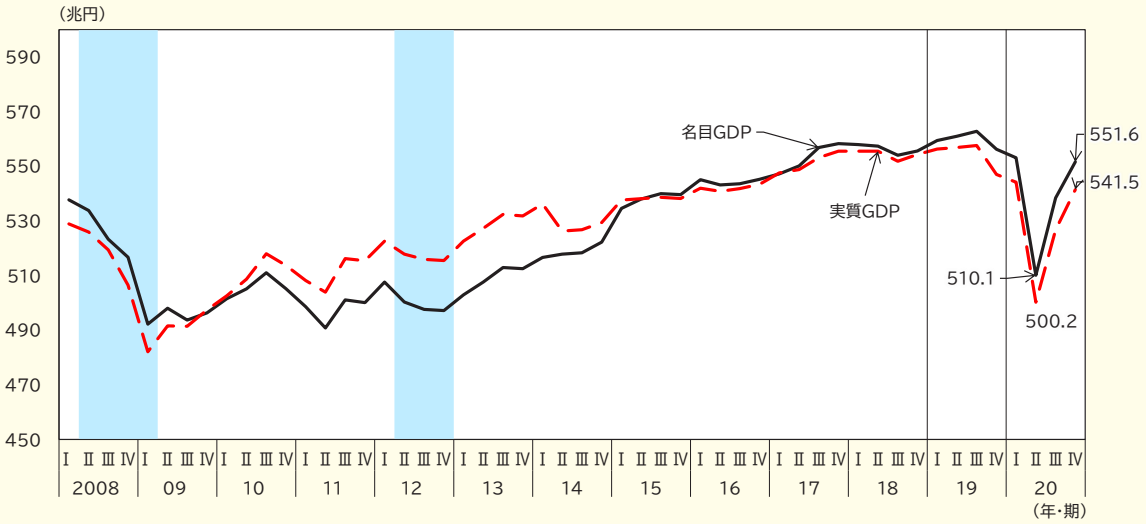
続いて産業活動への影響をみるため、第１-(５)-５図により、鉱工業生産指数、第３次産業活動指数の推移を確認する。鉱工業生産指数及び第３次産業活動指数は、最初の緊急事態宣言が発出された2020年４～５月に大きく低下し、５月を底として６月以降は回復基調となった。しかしながら、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。

リーマンショック期と比較すると、鉱工業生産指数はリーマンショック期の2009年と同水準まで低下したが、低下幅はリーマンショック期の方が大きかった。一方で、第３次産業活動指数は感染拡大期の方がより低い水準まで落ち込み、低下幅もより大きくなった。

なお、全産業活動指数も感染拡大期の方が低下幅が大きい。

第１-(５)-３図　名目・実質GDPの推移（再掲）

○　ＧＤＰについては、2019年には、名目・実質ともに2018年第Ⅳ四半期（10-12月期）から上昇傾向で推移していたが、消費税率引上げ後の2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）に実質ＧＤＰは前期比1.9%減、名目ＧＤＰは前期比1.2%減と減少し、５四半期ぶりのマイナス成長となった。
○　2020年には、感染拡大の影響により第Ⅰ四半期（1-3月期）から第Ⅱ四半期（4-6月期）にかけて実質ＧＤＰは前期比8.1%減、名目ＧＤＰは前期比7.8%減の大幅な減少となった。その後、第Ⅲ四半期（7-9月期）及び続く第Ⅳ四半期（10-12月期）はプラスとなった。



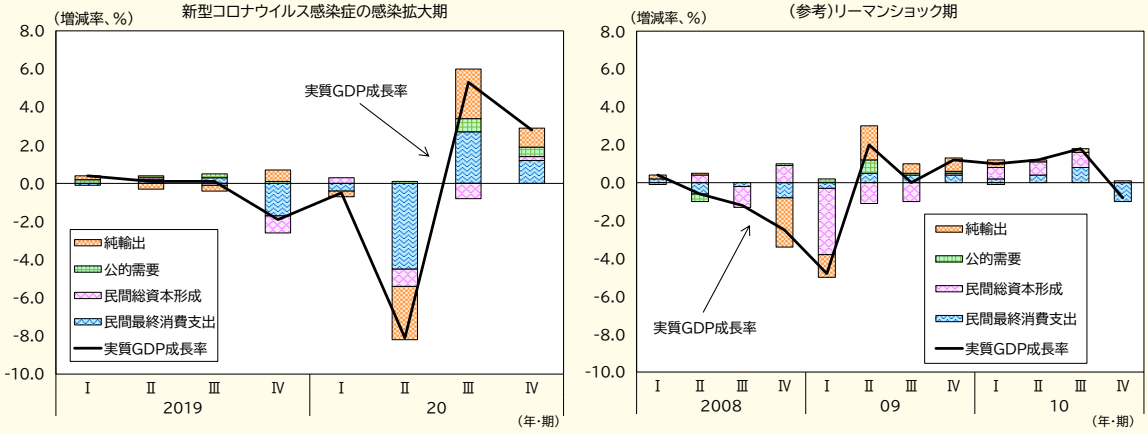
資料出所　内閣府「国民経済計算」（2021年第Ⅰ四半期（1-3月期）２次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）名目ＧＤＰ、実質ＧＤＰはともに季節調整値。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。
3）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

7　ここでは、リーマンショック期は2008年第Ⅳ四半期（10-12月期）、2009年第Ⅰ四半期（1-3月期）、感染拡大期は2020年第Ⅰ四半期（1-3月期）、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）についてみている。

第１-(５)-４図　実質GDP成長率の寄与度分解（2019年～2020年）

○　実質ＧＤＰ成長率を需要項目別にみると、2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減や大型台風の影響等により、民間最終消費支出、民間総資本形成がマイナスに寄与し、マイナス成長に転じていたところ、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）には民間最終消費支出が更に大きく落ち込むとともに、純輸出の減少もマイナス成長に大きく寄与した。その後、第Ⅲ四半期（7-9月期）及び続く第Ⅳ四半期（10-12月期）は民間最終消費支出、純輸出の増加がプラス成長に寄与した。

○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期では主に純輸出と民間総資本形成がマイナスに寄与したのに対し、感染拡大期では純輸出のほか民間最終消費支出がマイナス成長に寄与した。

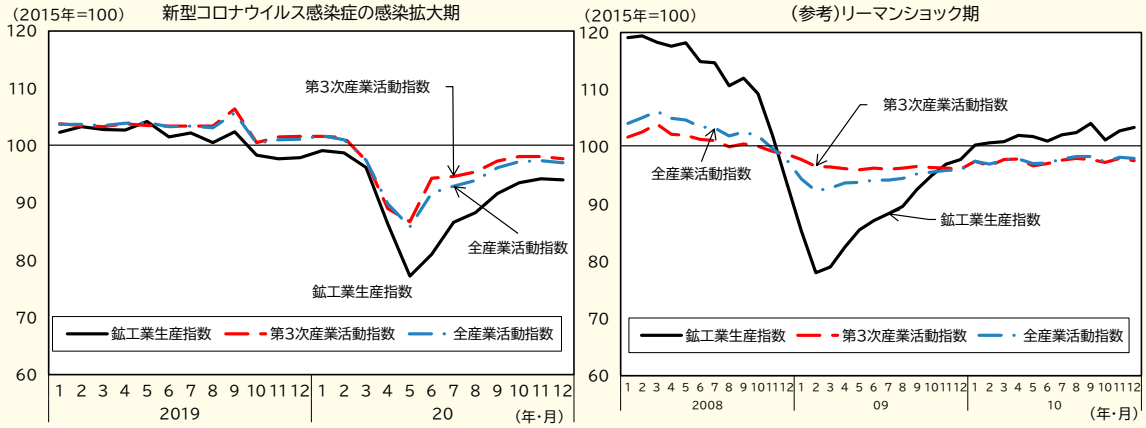


資料出所　内閣府「国民経済計算」(2021年第Ⅰ四半期（1-3月期）２次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　1）純輸出＝輸出－輸入
2）民間総資本形成＝民間住宅＋民間企業設備＋民間在庫変動
3）需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産（支出側）の伸び率は必ずしも一致しない。

第１-(５)-５図　鉱工業生産指数、第３次産業活動指数の推移

○　鉱工業生産指数及び第３次産業活動指数は、最初の緊急事態宣言が発令された2020年４～５月に大きく低下した。５月を底として６月以降は回復基調となったが、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。
○　リーマンショック期と比較すると、鉱工業生産指数の低下幅はリーマンショック期の方が大きい。また、第３次産業活動指数は感染拡大期の方がより低い水準まで落ち込んだ。
　なお、全産業活動指数も感染拡大期の方が低下幅が大きい。



資料出所　経済産業省「鉱工業指数」「第３次産業活動指数」「全産業活動指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）データは季節調整値。「全産業活動指数」は2010年＝100とする指数を2015年１～12月を100とした指数に変換したもの。
　　２）全産業活動指数は、2020年７月分まで公表をしており、2020年８月以降は、「鉱工業生産指数」及び「第３次産業活動指数」をもとに作成した統合指数の変化率により外挿した推計値。

●家計消費は「被服及び履物」「教養娯楽」等が大幅に減少した一方、いわゆる「巣ごもり需要」等により「家具・家事用品」等が増加した

第４章でみたように、第１-(５)-６図によれば、2020年は感染拡大の影響を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も低下した。本章においては家計消費について詳細な動向をみていく。第１-(５)-７図は2020年各月の家計消費の内訳を費目別にみたものであり、第１-(５)-８図はそのうち変動の大きい費目について更に詳細な内訳をみたものである。まず、第１-(５)-７図により家計消費全体の動向をみると、２月以降の外出自粛や休業の要請等、４月から５月にわたり発出された緊急事態宣言等の影響により、３月から５月にかけて消費支出額は全体として大幅に減少した。その後の６月以降、特別定額給付金の支給や「Go To キャンペーン事業」の開始等もあり、減少幅はやや縮小している。10月の消費支出額が前年同月比増となっているのは、前年10月の消費支出額が消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減により押し下げられていた影響によるものと考えられる。

次に、同図により費目別に推移をみてみると、減少が顕著な費目としては、「被服及び履物」（前年比17.6％減）、「教養娯楽」（前年比16.0％減）、「教育」（前年比10.7％減）、「交通・通信」（前年比10.0％減）があげられ、特に３月から５月にかけて「被服及び履物」「教養娯楽」の減少幅が比較的大きい。これは、緊急事態宣言等により外出や移動が控えられたことで、衣料品、娯楽サービス（旅行、宿泊等）への支出が大きく減少したことが背景にあると考えられる[8]。このうち、「教養娯楽」については、第１-(５)-８図の（３）をみると、休校や在宅勤務・

8　「教育」については、2019年９月からの幼児教育・保育の無償化による保育料等の軽減の効果等が考えられる。

テレワークなどにより、自宅で過ごす時間が増えたことに伴ういわゆる「巣ごもり需要」により、「パソコン」「ゲームソフト等」で増加がみられた一方で、「宿泊料」「映画・演劇等入場料」など外出を伴う支出のマイナス寄与が大きいため、総じてみると大幅減となった[9]。また、「交通・通信」も、３月以降低下傾向で推移しており、第１-(５)-８図の（２）をみると、都道府県をまたぐ移動や出国制限により航空運賃が、通勤・通学や外出機会の減少により鉄道運賃やバス代等が、前年同月比で大きく減少している。

他方で、第１-(５)-７図において増加傾向で推移した費目としては、「家具・家事用品」（前年比10.6%増)、「保健医療」（前年比3.2%増)、「食料」（前年比2.7%増）があげられる。「家具・家事用品」については、自宅で過ごす時間の増加に伴ういわゆる「巣ごもり需要」など生活家電等の需要が増加したことにより支出が増加したものと考えられる[10]。「保健医療」については、３月、４月は減少したものの総じて増加傾向となった。これには、第１-(５)-８図の（４）のとおり感染防止対策によりマスク等の「保健用消耗品」の支出が大幅に増加した一方、後述のように保健医療・介護サービスの支出が減少したことが影響していると考えられる。「食料」については、第１-(５)-８図の（１）によれば、飲食店での「飲酒代」「食事代」が大幅に減少した一方、家庭内での食事などいわゆる「巣ごもり需要」などにより「チューハイ・カクテル」「パスタ」「即席麺」「生鮮肉」「冷凍調理食品」など家庭内で消費する項目が増加し、総じて増加となった。[11]

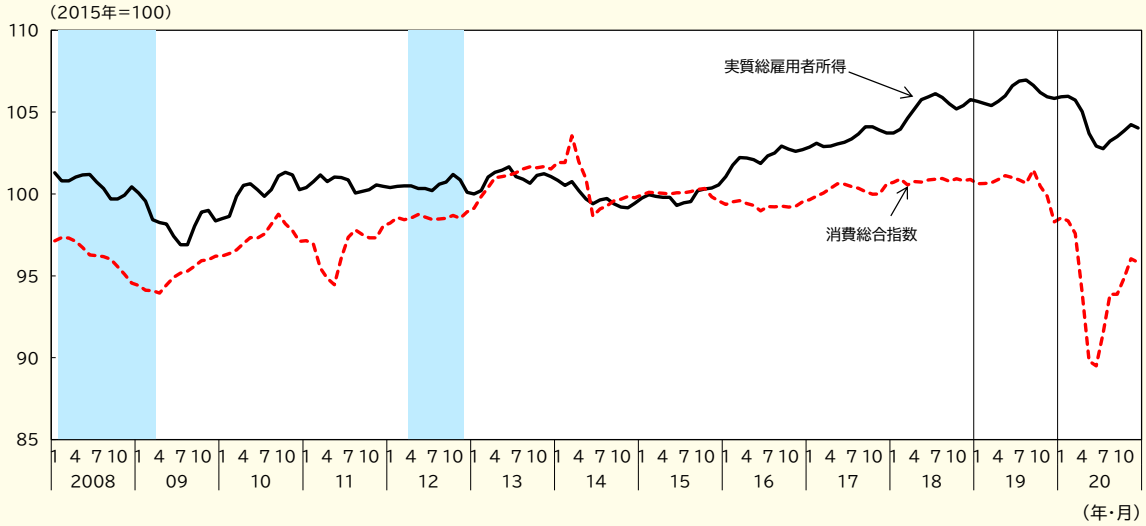
9　その後、10月に小幅減少となっているが、この背景には「Go To トラベル事業」の対象に10月から東京都発着の旅行が含まれたこと等の影響があるものと考えられる。この影響は宿泊料の支出が10月に前年同月比でプラスに転じていることにも表れている。

10　内閣府「景気ウォッチャー調査」（令和２年６月調査結果）において、百貨店や家電量販店において、特別定額給付金の支給の効果で白物家電や季節商材等の売上げが伸びているという声がみられる。

11　飲食店の売上高の前年同月比の推移をみると、４月から５月にかけて大幅に減少した後、「Go To Eat キャンペーン事業」が開始された10月にかけて減少幅が縮小したものの、感染者数が再度増加したことにより、11月以降には再び減少幅が拡大している。(付１-（５)-１図)

第１-(５)-６図　消費総合指数と実質総雇用者所得の推移（再掲）

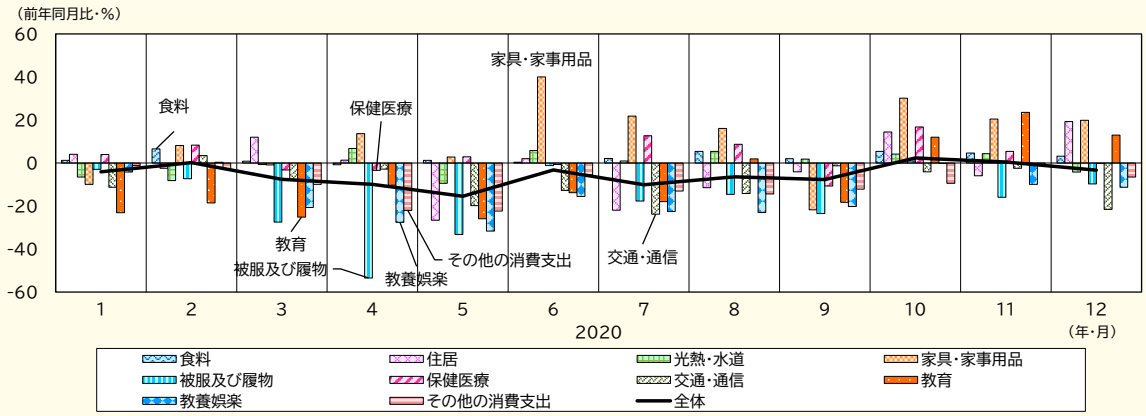
○　2019年は、実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きがみられた。
○　2020年には、感染拡大を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も大きく低下した。後方３か月移動平均でみると、消費総合指数は６月に、実質総雇用者所得は７月にそれぞれ底を打ち、回復傾向がみられたものの、年内に感染拡大前の水準には戻らなかった。
○　2008年のリーマンショック期と比べると、消費総合指数が急速に低下したほか、実質総雇用者所得も低下幅が大きい。



資料出所　内閣府「月例経済報告」、総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）後方３か月移動平均の値。
２）グラフのシャドー部分は景気後退期。
３）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。
４）実質総雇用者所得、消費総合指数いずれも物価の動きを加味した実質指数。

第１-(５)-７図　家計消費の内訳の推移

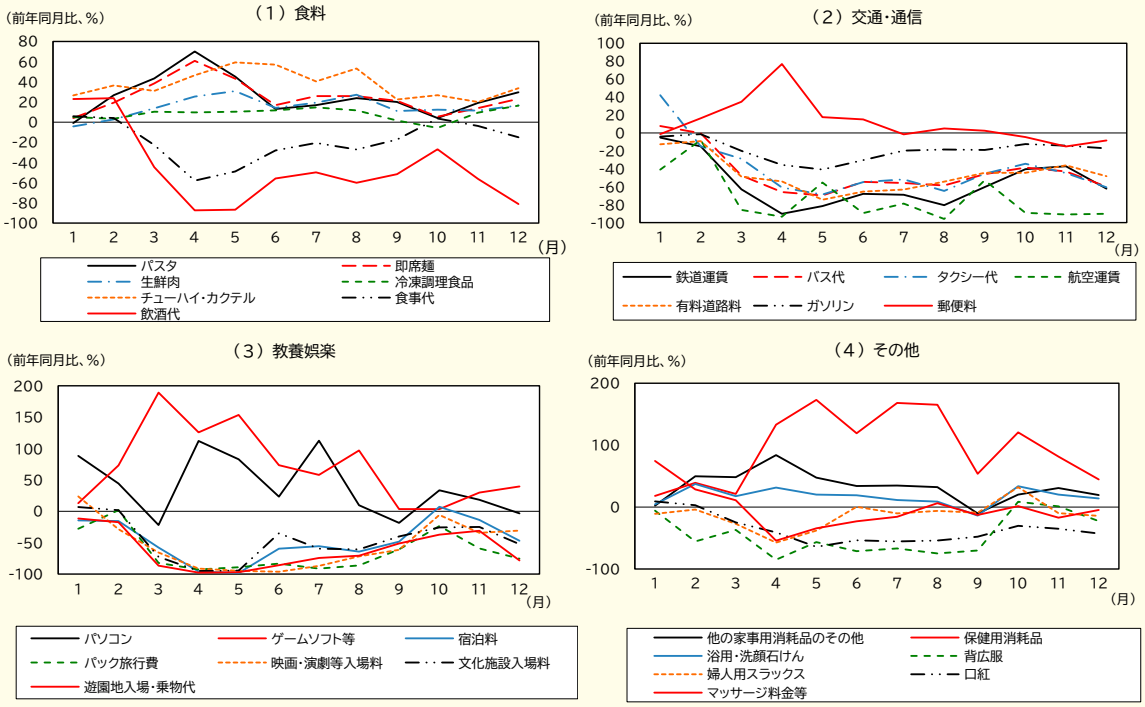
○　2020年の勤労者世帯の家計消費は、感染拡大による外出自粛・休業要請の実施、４～５月の緊急事態宣言等により、３月から５月にかけて大幅に減少した。緊急事態宣言の解除後は、特別定額給付金や「Go To キャンペーン事業」の開始等もあり、減少幅はやや縮小した。10月の消費支出額については、前年が消費税率引上げの駆け込み需要の反動減により押し下げられていた影響もあり、前年同月比増となっている。
○　内訳の推移をみると、「被服及び履物」「教養娯楽」「教育」「交通・通信」で減少幅が比較的大きい。この背景には、緊急事態宣言等を受けた外出機会の減少（通勤・通学機会を含む）があると考えられる。
○　他方、「家具・家事用品」「保健医療」「食料」は感染拡大期においても増加傾向で推移している。



資料出所　総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
２）名目増減率。

第１-(５)-８図　感染拡大の影響により消費行動に大きな影響がみられた項目

○　2020年の勤労者世帯の家計消費のうち、特に変動が大きかった品目の前年同月比について詳細な内訳をみると、「食料」については、飲食店での「食事代」「飲酒代」が大幅に減少した一方、「チューハイ・カクテル」「パスタ」「即席麺」など家庭内で消費する項目が増加傾向で推移した。
○　「交通・通信」では、都道府県をまたぐ移動や出国制限により航空運賃が、通勤・通学や外出機会の減少により鉄道運賃等が、前年同月比で大きく減少となった。
○　「教養娯楽」では、いわゆる「巣ごもり需要」によって「パソコン」「ゲームソフト等」で増加がみられた一方で、「宿泊料」「映画・演劇等入場料」など外出を伴う支出は減少した。
○　上記以外の費目（「家具・家事用品」「保険・医療」「被服及び履物」「その他の消費支出」）では、感染防止対策により「保健用消耗品」（マスクを含む）の支出が大幅に増加した。



資料出所　総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。
（注）　1）二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
2）４、５月の２か月連続で前年同月比増加又は減少した費目について示したもの。
3）名目増減率。

●百貨店は営業自粛要請の影響を受けて販売額が落ち込んだ一方で、「スーパー」「ドラッグストア」は堅調に推移した。さらに、インターネットを利用した消費は堅調な動きとなった

次に、第１-(５)-９図により、小売店の店舗の種類別の販売額についてみてみる。緊急事態宣言が発出され、外出自粛や休業の要請がなされていた４月、５月を中心に「百貨店」「コンビニエンスストア」の販売額が前年同月比で減少している。特に「百貨店」での減少幅が大きく、６月以降は持ち直しているものの、2020年12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。一方で「スーパー」「ドラッグストア」は、自宅で過ごす時間の増加に伴ういわゆる「巣ごもり需要」の影響もあり、販売額が堅調に推移した。

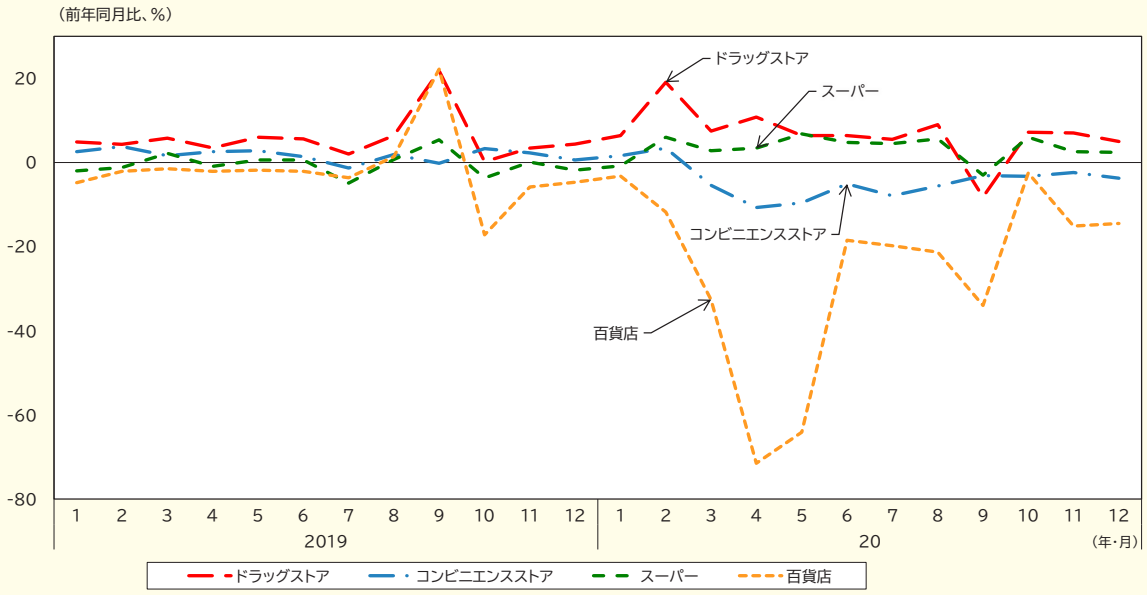
さらに、外出自粛やいわゆる「巣ごもり需要」は、インターネットによる購買行動にも影響を及ぼしていると考えられる。第１-(５)-10図によりインターネットを利用した購買による支出額の推移を年齢階級別にみると、年齢計の支出額は近年増加しており、2020年には最初の緊急事態宣言が発出された４月以降、おおむね前年同月を上回って推移している[12]。次に、

12　世帯主の年齢階級別にネットショッピング利用世帯の割合の年次推移をみると、いずれの年齢層においても上昇しており、特に2019年から2020年にかけて上昇幅が増加している。

2020年の支出額の推移を年齢階級別にみると、30歳以上の年齢層では緊急事態宣言の発出の影響を受けて４月から６月にかけて前年同月比の支出額が増加した一方で、29歳以下は前年よりも減少している月がみられた。これに関して、第１-(５)-11図により、インターネットによる購買の品目別の支出額の推移をみると、緊急事態宣言が発出された４月以降、特に「家具・家電」「食料・飲料（出前含む）」「教養娯楽（書籍・音楽・ソフト（映像、ＰＣ、ゲームソフト）等）」などが総じて高い伸びとなった。他方で、「旅行関係費」や「チケット」といった外出を伴う支出については、減少傾向が顕著であり、ほぼ全ての月で前年同月比減となった。これらのことから、30歳以上の年齢層では、外出自粛や食料品や家事用品などのいわゆる「巣ごもり需要」のため、インターネットによる消費支出額がおおむね増加したのに対し、29歳以下の若年層では、旅行関係費やチケット等の支出額の減少の影響により、時期によってはインターネットによる消費支出額が減少したものと考えられる。

第１-(５)-９図　小売店の店舗の種類別の販売額の推移

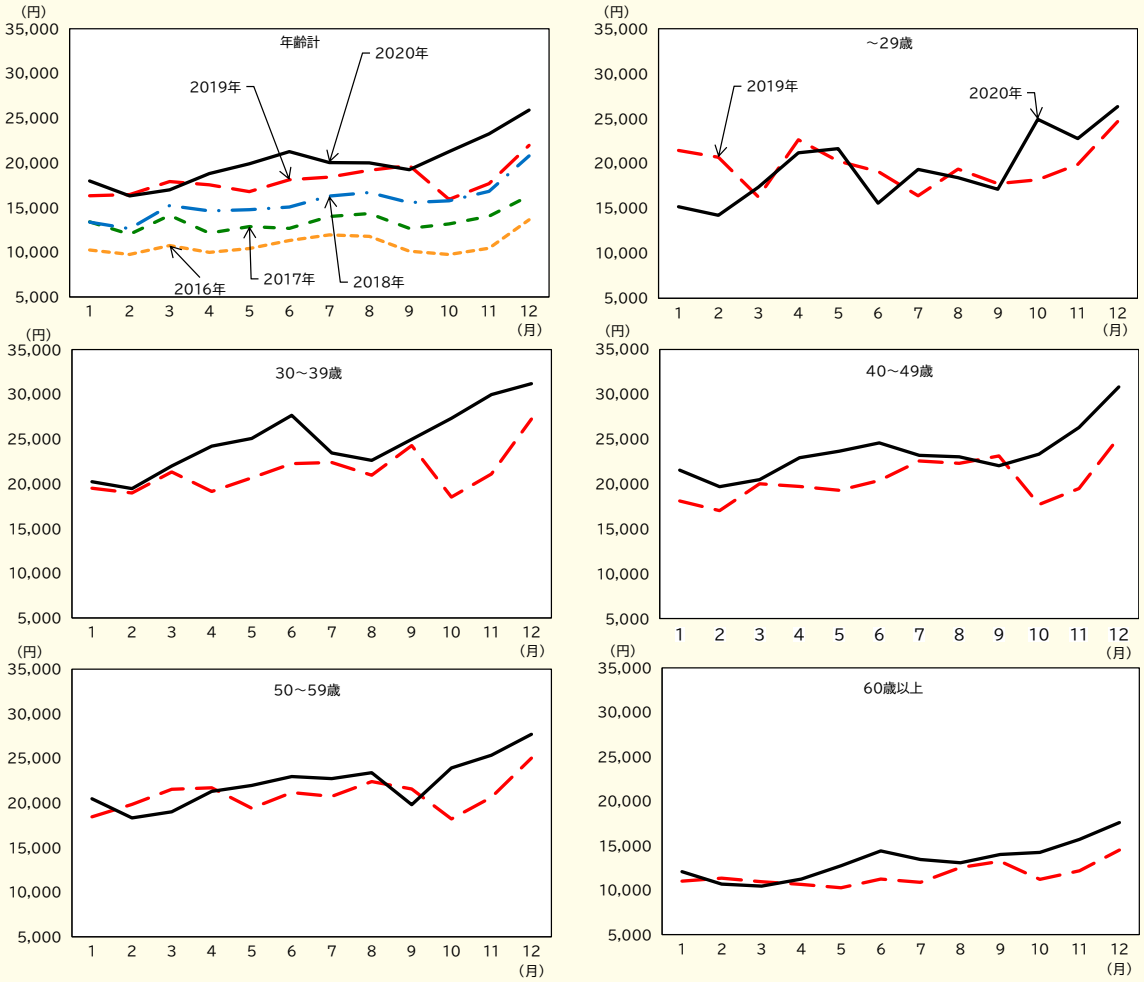
○　小売店の販売額の推移をみると、特に「百貨店」での減少幅が大きく、６月以降は持ち直したが、2020年12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。一方で「スーパー」「ドラッグストア」は、いわゆる「巣ごもり需要」の影響もあり、販売額は堅調に推移した。



資料出所　経済産業省「商業動態統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第1-(5)-10図　インターネットを利用した購買の支出額の年齢階級別の推移

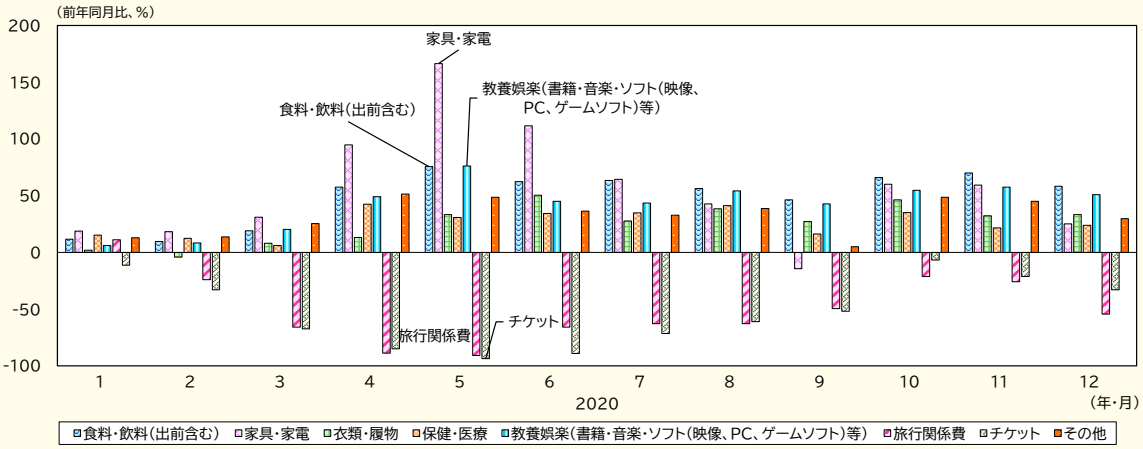
○　インターネットを利用した購買の支出額の推移をみると、年齢計の支出額は近年増加しており、2020年は最初の緊急事態宣言が発出された４月以降、おおむね前年同月を上回って推移している。
○　2020年の支出額の推移を年齢階級別にみると、30歳以上の年齢層は緊急事態宣言発出を受けて４月から６月にかけて前年同月比の支出額が増加した一方で、29歳以下は前年よりも減少している月がみられた。



資料出所　総務省統計局「家計消費状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。

第１-(５)-１１図　インターネットを利用した消費の品目別の支出額の推移

○　インターネット関連消費の品目別の支出額の推移をみると、緊急事態宣言が発出された2020年４月以降、特に「家具・家電」「食料・飲料（出前含む）」「教養娯楽（書籍・音楽・ソフト（映像、ＰＣ、ゲームソフト）等）」などで総じて高い伸びとなった。
○　「旅行関係費」や「チケット」といった外出を伴う支出については、減少傾向が顕著であり、ほぼ全ての月で前年同月比減となった。



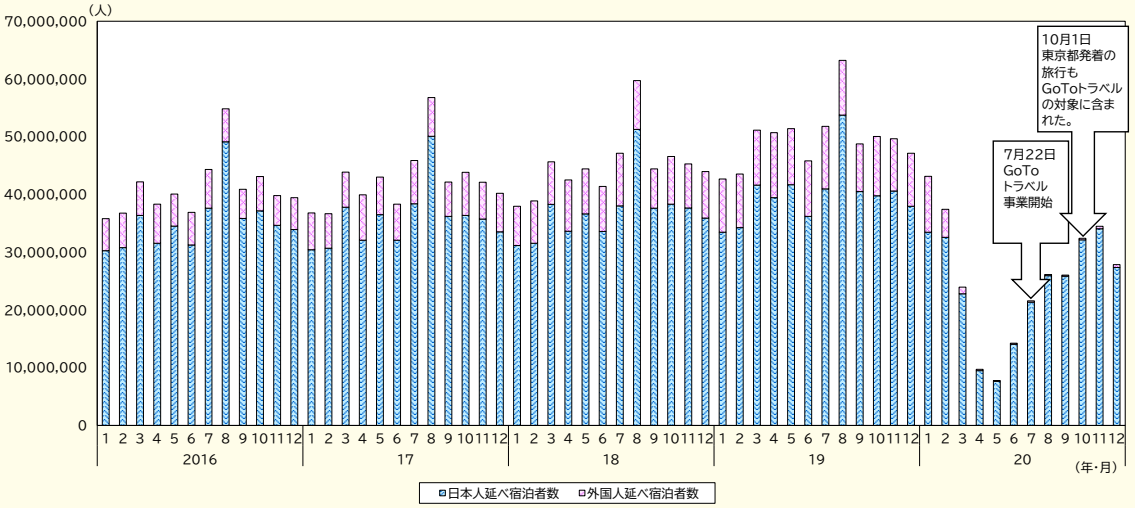
資料出所　総務省統計局「家計消費状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。

●宿泊者数は「Go To トラベル事業」により一定の回復効果がみられたものの、総じて大幅に減少した

次に、宿泊サービスの利用動向についてみてみる。第１-(５)-12図により、延べ宿泊者数の推移をみると、近年増加傾向で推移してきたが、感染拡大の影響を受けて2020年２月以降は外国人延べ宿泊者数が前年同月比で減少しており、緊急事態宣言が発出された４月及び５月は過去に類をみない減少幅となった。その後、７月から「Go To トラベル事業」が開始されたことにより日本人延べ宿泊者数は一時回復傾向にあったが、12月下旬から同事業の一時停止を受けて前年同月比の減少幅が再び拡大した。他方で外国人延べ宿泊者数については低水準の状況が続いた。

第１-(５)-１２図　延べ宿泊者数の推移

○　延べ宿泊者数は近年増加傾向で推移してきたが、感染拡大の影響を受けて2020年２月以降外国人延べ宿泊者数が前年同月比で減少しており、緊急事態宣言が発出された４月、５月は過去に類をみない減少幅となった。
○　７月から「Go To トラベル事業」が開始されたことにより日本人延べ宿泊者数は一時回復傾向にあったが、12月下旬から同事業の一時停止を受けて前年同月比の減少幅が再び拡大した。他方で外国人延べ宿泊者数については低水準の状況が続いた。



資料出所　観光庁「宿泊旅行統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　2020年の値は二次速報。

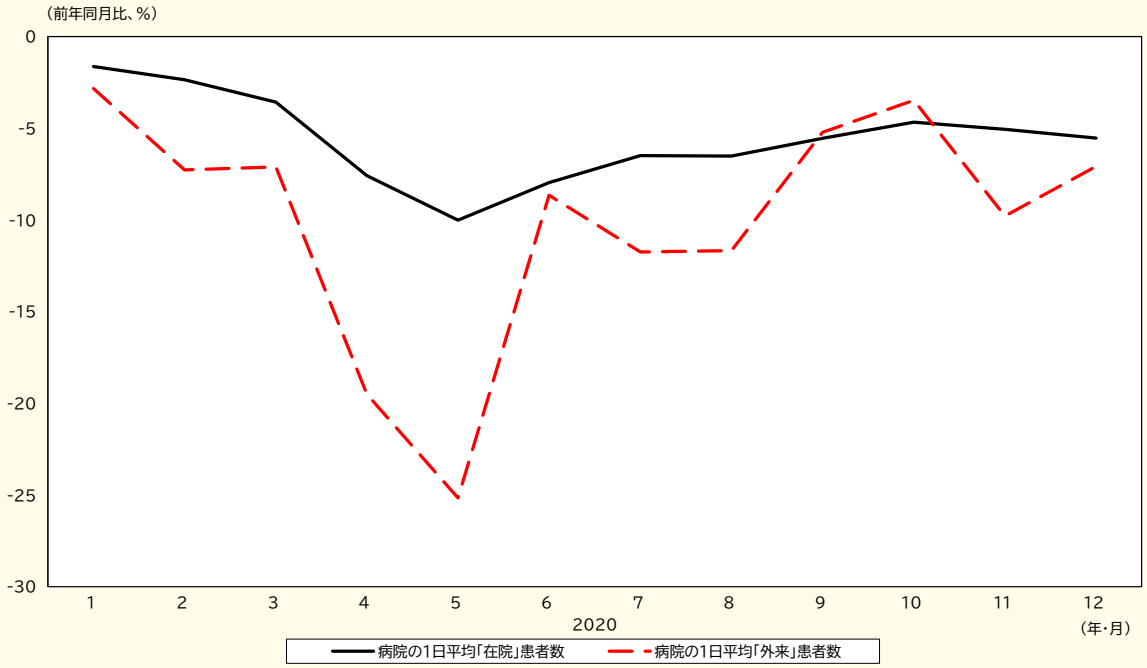
●病院の外来患者と介護サービス事業所の通所利用者の減少が顕著

保健医療サービスの利用動向についてもみてみる。第１-(５)-13図により、2020年の病院の「在院」「外来」の患者数の推移をみると、１月以降、病院の１日平均患者数は「在院」「外来」ともに2019年と比べて減少した。特に「外来」は４月、５月の減少幅が大きいことから、緊急事態宣言下での外出自粛等が影響している可能性がある。

介護サービスについては、第１-(５)-14図により2020年の介護給付費受給者数をみると、４月以降、「ショートステイ（短期入所）」「通所」「地域密着型サービス」の受給者が前年同月比で減少に転じ、特に「ショートステイ（短期入所）」「通所」の減少率が大きくなった。受給月は原則としてサービス提供月の翌月であることを踏まえると、３月から事業所が受入れを縮小したり、利用者が利用を控えたりしていたことがうかがえる。これらのサービスでは、７月以降の受給者（６月以降の利用者）の前年同月比の減少幅は縮小しており、「地域密着型サービス」ではほぼ前年の水準となったものの、「ショートステイ（短期入所）」「通所」では前年の水準には戻っていない。他方で「施設サービス（施設入居）」の受給者は前年同月と比べて横ばいの水準で推移し、「その他（居宅介護（予防）支援、福祉用具貸与等）」「訪問」では増加傾向で推移した。

第１-(5)-１３図　保健医療サービス利用状況の推移

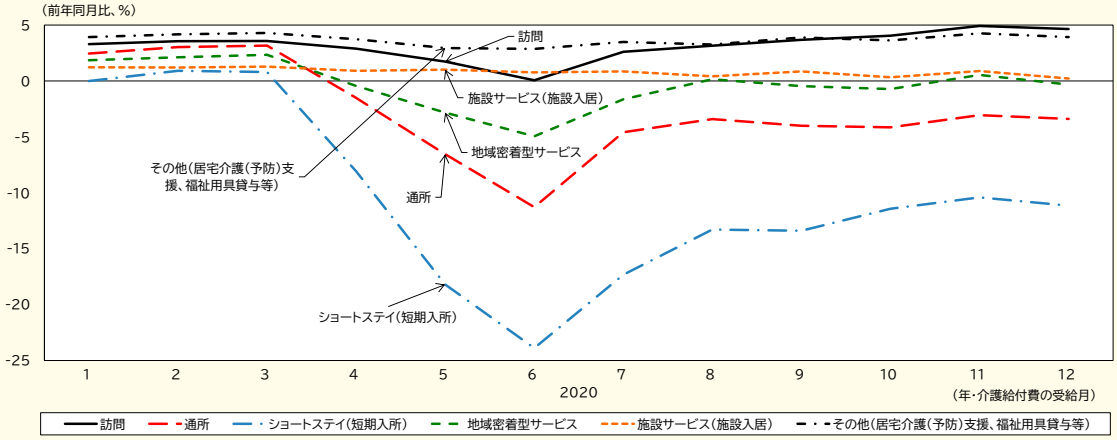
○　2020年の病院の患者数の推移をみると、１月以降、病院の１日平均患者数は「在院」「外来」ともに2019年と比べて減少した。特に「外来」は４月、５月の減少幅が大きいことから、緊急事態宣言下での外出自粛等が影響している可能性がある。



資料出所　厚生労働省「病院報告」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第1-(5)-14図　介護給付費受給者数の推移

○　2020年の介護給付費受給者数をみると、４月以降、「ショートステイ（短期入所）」「通所」「地域密着型サービス」の受給者が減少に転じ、特に「ショートステイ（短期入所）」「通所」の減少率が大きい。受給月は原則としてサービス提供月の翌月であることを踏まえると、３月から事業所が受入れを縮小したり、利用者が利用を控えていたことがうかがえる。これらのサービスでは、７月以降の受給者（６月以降の利用者）の前年同月比の減少幅は縮小しており、「地域密着型サービス」はほぼ前年の水準となったが、「ショートステイ（短期入所）」「通所」は前年の水準には戻っていない。
○　「施設サービス（施設入居）」の受給者は前年同月と比べて横ばいの水準で推移し、「その他（居宅介護（予防）支援、福祉用具貸与等）」「訪問」は増加傾向で推移した。



資料出所　厚生労働省「介護給付費等実態統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）介護保険総合データベースに蓄積されている都道府県国民健康保険団体連合会の審査した全ての介護給付費明細書、介護予防・日常生活支援総合事業費明細書及び給付管理票を集計対象とし、過誤・再審査分を含まない原審査分について集計している。ただし、福祉用具購入費、住宅改修費など市町村が直接支払う費用（償還払い）は含まない。
2）介護予防サービス又は介護サービスを受給し、当該審査月に保険請求のあった者の数。なお、原則としてサービス提供月の翌月が受給月となっている。
3）「訪問」「通所」「ショートステイ（短期入所）」「その他（居宅介護（予防）支援、福祉用具貸与等）」「地域密着型サービス」は、「要支援」と「要介護」を合算したもの。「施設サービス（施設入居）」は「要介護」のみの実績。

３ 雇用の動向

●就業者数、雇用者数は４月に大幅に減少した後、緩やかに回復傾向。休業者や非労働力人口は４月に大幅に増加した後、休業者数は５月、６月と増加幅は縮小し、７月以降はおおむね横ばいで推移しており、非労働力人口は５月以降緩やかに減少し、前年並みの水準に戻っている。完全失業者数、完全失業率は緩やかに増加又は上昇。

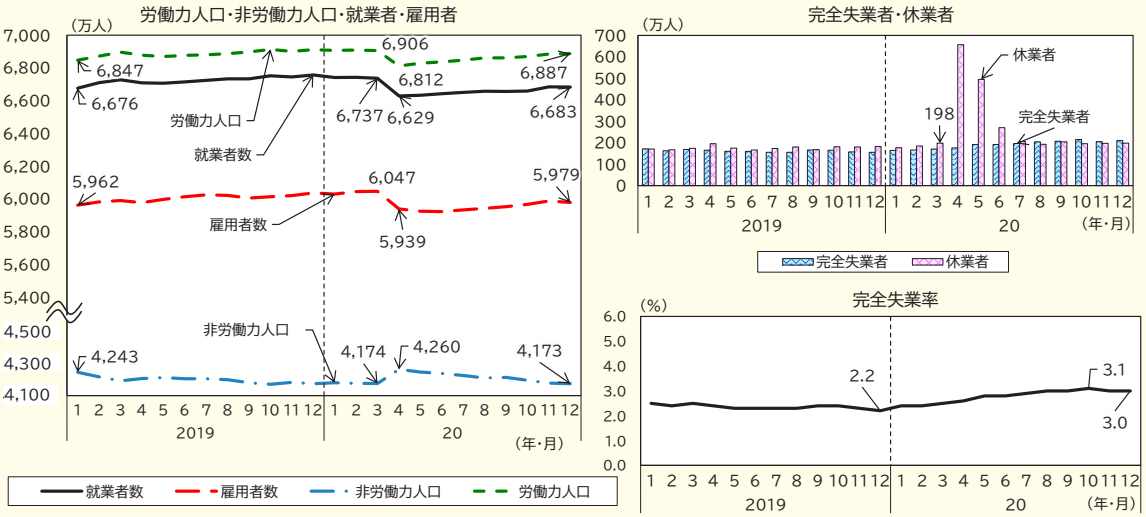
これまでにみた経済状況の変化を踏まえ、感染拡大の影響を大きく受けた2020年の雇用・労働全体の状況についてみていく。第１-（５）-15図により、2020年の我が国の労働力に関する指標の動向をみると、緊急事態宣言が発出され、感染拡大を防止するために経済活動が大幅に抑制された４月、５月頃を中心に雇用に大きな変化が生じたことが分かる。まず、同図の（１）により、就業者数、雇用者数についてみてみると、４月にいずれも108万人減と急速に減少した。その後、緩やかに回復傾向となったものの、12月時点では元の水準には戻っていない。一方で、同図の（２）により休業者数をみると、４月に597万人（原数値）（前年同月差420万人増）と急速に大幅に増加した後、５月、６月と前年同月差の増加幅は縮小し、７月以降はおおむね横ばいで推移した。これに対し、完全失業者数（同図（２））及び完全失業率（同図（３））は緩やかな増加又は上昇傾向となり、10月にはそれぞれ215万人（前年同月差50万人増）、3.1％となった後、12月時点ではそれぞれ210万人、3.0％となった。他方で、非労働力人口（同図（１））をみると、４月に前月比で86万人増と急激に増加した後、５月以降緩やかに減少し、12月時点では前年並みの水準に戻っている。

こうした動きについて、リーマンショック期と比較して特徴をみてみよう。１-（５）-16図によりリーマンショック期の各指標の動向をみると、リーマン・ブラザーズが破綻した2008年９月以降、就業者数は100万人程度、雇用者数は80万人程度減少した一方、非労働力人口は増加したものの、2020年ほどの単月での急激な変化はみられなかった。また、休業者数は2008年９月以降やや増加傾向にあったものの、こちらも感染拡大期のような顕著な変化はみられなかった。一方で、完全失業者数、完全失業率は2008年以降増加又は上昇し、2009年７月にはそれぞれ364万人、5.5％となった。

第1-(5)-15図　労働力に関する主な指標の動き（2019年～2020年）

○　2019年～2020年の労働力の概況をみると、2020年４月に感染拡大防止のため、緊急事態宣言が発出され、経済活動が制限されたこと等の影響により、就業者数、雇用者数が108万人減少した。その後緩やかに回復傾向となったが、12月時点で元の水準には戻っていない。一方、休業者数は４月に前年同月差420万人増と急速に大幅に増加した後、増加幅は縮小し、７月以降はおおむね横ばいで推移した。

○　非労働力人口は４月に86万人増と急速に増加した後、緩やかに減少し、12月時点で元の水準に戻っている。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

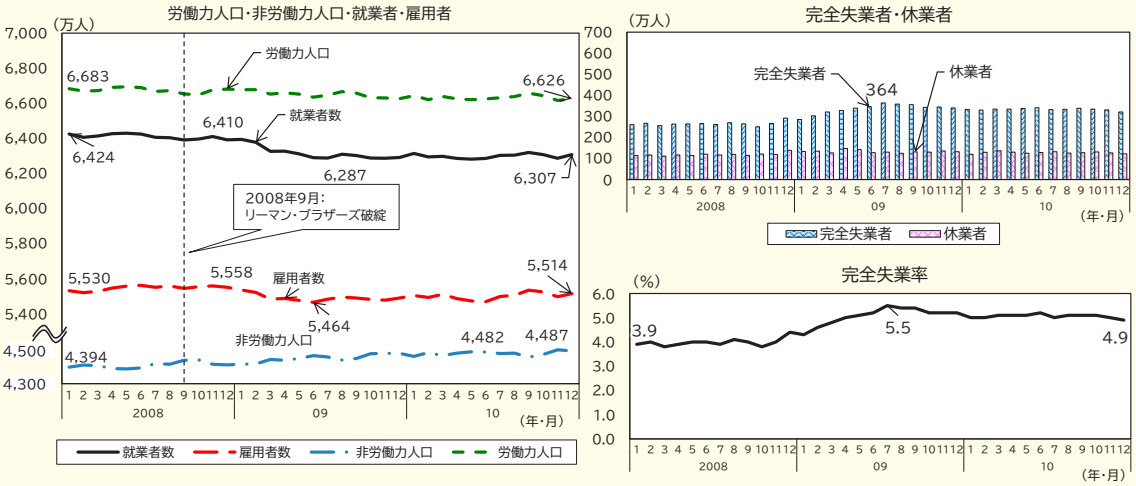
（注）　1）労働力人口、非労働力人口、就業者数、雇用者数、完全失業者数、完全失業率は総務省統計局による季節調整値。

2）休業者数は厚生労働省において独自で作成した季節調整値。

3）2020年４～５月の変化が大きいため、左図中に2020年の４月、５月の数値を記載している。

第１-(５)-16図　労働力に関する主な指標の動き（2008年～2010年）

○　2008年～2010年の労働力の概況をみると、リーマン・ブラザーズが破綻した2008年９月以降、就業者数は100万人程度、雇用者数は80万人程度減少し、非労働力人口は増加したものの、2020年ほどの単月での大幅な変化はみられなかった。
○　休業者数は2008年９月以降やや増加傾向にあったが、こちらも感染拡大期のような顕著な変化はみられなかった。
○　完全失業者数、完全失業率は、2008年９月以降増加又は上昇し、完全失業率は2009年７月には5.5%となった。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）労働力人口、非労働力人口、就業者数、雇用者数、完全失業者数、完全失業率は総務省統計局による季節調整値。
２）休業者数は厚生労働省において独自で作成した季節調整値。
３）右上図、右下図中に記載の数値は、ピーク時の数値。

さらに、各指標の動向について詳しく比較してみる。第１-(５)-17図及び第１-(５)-18図は、感染拡大期及びリーマンショック期における就業者数、休業者数、完全失業者数、非労働力人口について、それぞれのショックの発生月[13]を基準時点（基準月）としてその後の変化の状況を比較したものである。まず、第１-(５)-17図により、各指標の水準について比較してみると、2020年の感染拡大前後の時期には、リーマンショック前後の時期よりも、就業者数の水準が高く、他方で完全失業者や非労働力人口の水準が低い状況にあったことが分かる。この背景には、第２章でみたように、感染拡大の前後となる2019年、2020年頃には、2012年12月以降続いた経済回復期において、人手不足基調にある中で労働参加が進んできていたことなどがあるものと考えられる。こうした中、2020年に感染拡大による影響を受けた後も、各指標の水準はリーマンショック期ほど悪化しなかったことが分かる。

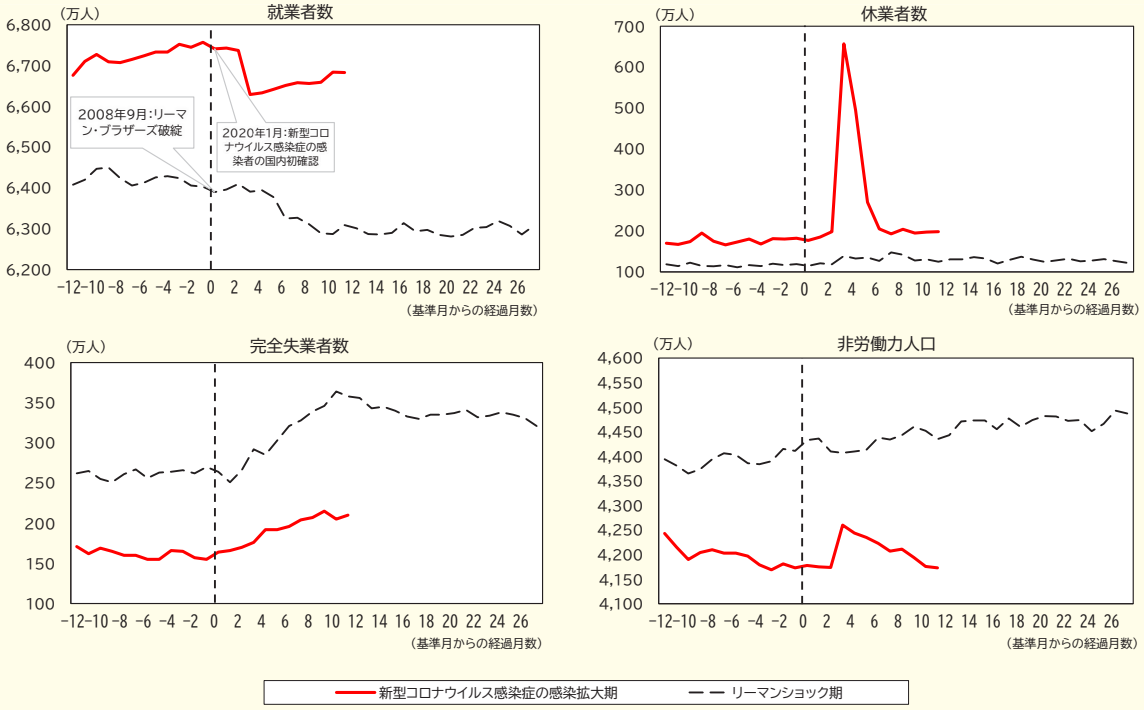
次に、第１-(５)-18図により、各指標の変動の幅と速度を比較してみる。就業者数については、2020年の減少幅はリーマンショック期と同程度であるが、2020年の方が急速に減少したことが分かる。また、休業者数については、リーマンショック期よりも大幅かつ急速に変化しており、短期間のうちに大幅に増加した後、急速に減少している。リーマンショック期にも休業者数は増加したものの、2020年ほどの顕著な動きはみられなかった。一方で、完全失業者数については、増加の幅はリーマンショック期よりも小さく抑えられており、増加の速度も緩やかなものとなっている。他方で、非労働力人口については、2020年は大幅かつ急速に増

13　基準時点（基準月）としたショックの発生月については、感染拡大期においては新型コロナウイルス感染症の感染者が国内で初めて確認された2020年１月とし、リーマンショック期についてはリーマン・ブラザーズが破綻した2008年９月としている。

加した後、徐々に減少し、1年以内には感染拡大前の水準に戻っている。このように、2020年には、休業者数の一時的な大幅な増加、就業者数や非労働力人口の急速な動きがみられた点がリーマンショック期と比較してみえる特徴といえよう。この背景には、2020年4月の緊急事態宣言の発出等により、感染拡大防止のために経済活動を人為的に一斉に抑制したことがあるものと考えられる[14]。

第1-(5)-17図　労働力に関する主な指標の水準の比較

○　就業者数、休業者数、完全失業者数、非労働力人口の推移について、感染拡大期とリーマンショック期を比較すると、2020年の感染拡大前後の時期には、リーマンショック前後の時期よりも、就業者数の水準が高く、他方で完全失業者や非労働力人口の水準が低い状況にあった。
○　2020年に感染拡大による影響を受けた後も、各指標の水準はリーマンショック期ほど悪化していない。

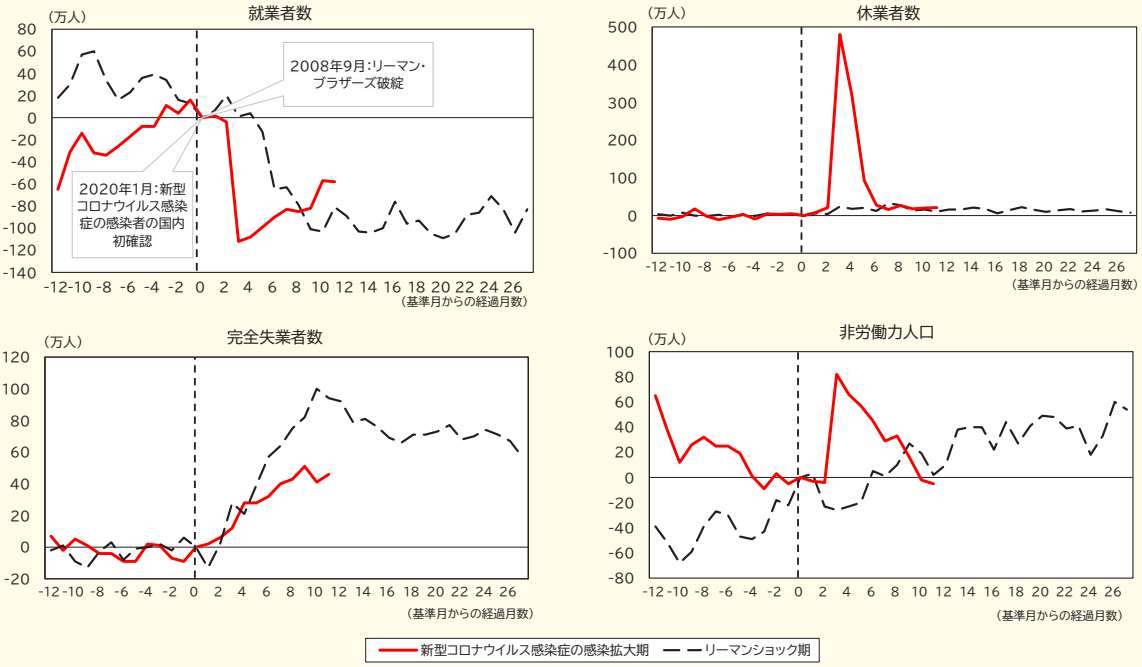


資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）就業者数、完全失業者数、非労働力人口は総務省統計局による季節調整値。
　　2）休業者数は厚生労働省において独自で作成した季節調整値。

14　休業者数の動向について、休業理由別にみると、「自分や家族の都合」が2020年で117万人、前年差7万人増に対して、「勤め先や事業の都合」は2020年で66万人、前年差49万人増と大幅に増加している。男女別では、「自分や家族の都合」は男性が33万人で前年差1万人減、女性が84万人で前年差7万人増となっている一方、「勤め先や事業の都合」は男性33万人で前年差23万人増、女性は33万人で25万人増と、男女とも大幅に増加している（付1-（5）-3図）。

第１-(５)-１８図　労働力に関する主な指標の変化幅・速度の比較

○　就業者数、休業者数、完全失業者数、非労働力人口の変動の幅と速度を感染拡大期とリーマンショック期で比較すると、就業者数については、減少幅は感染拡大期とリーマンショック期で同程度だが、感染拡大期にはより急速に減少している。
○　休業者数は、感染拡大期は短期間のうちに大幅に増加した後、急速に減少している。リーマンショック期には感染拡大期ほどの顕著な動きはみられなかった。
○　完全失業者数は、感染拡大期の増加の幅はリーマンショック期よりも小さく、増加の速度も緩やかになっている。
○　非労働力人口は、感染拡大期において大幅かつ急速に増加した後、徐々に減少し、元の水準に戻っている。



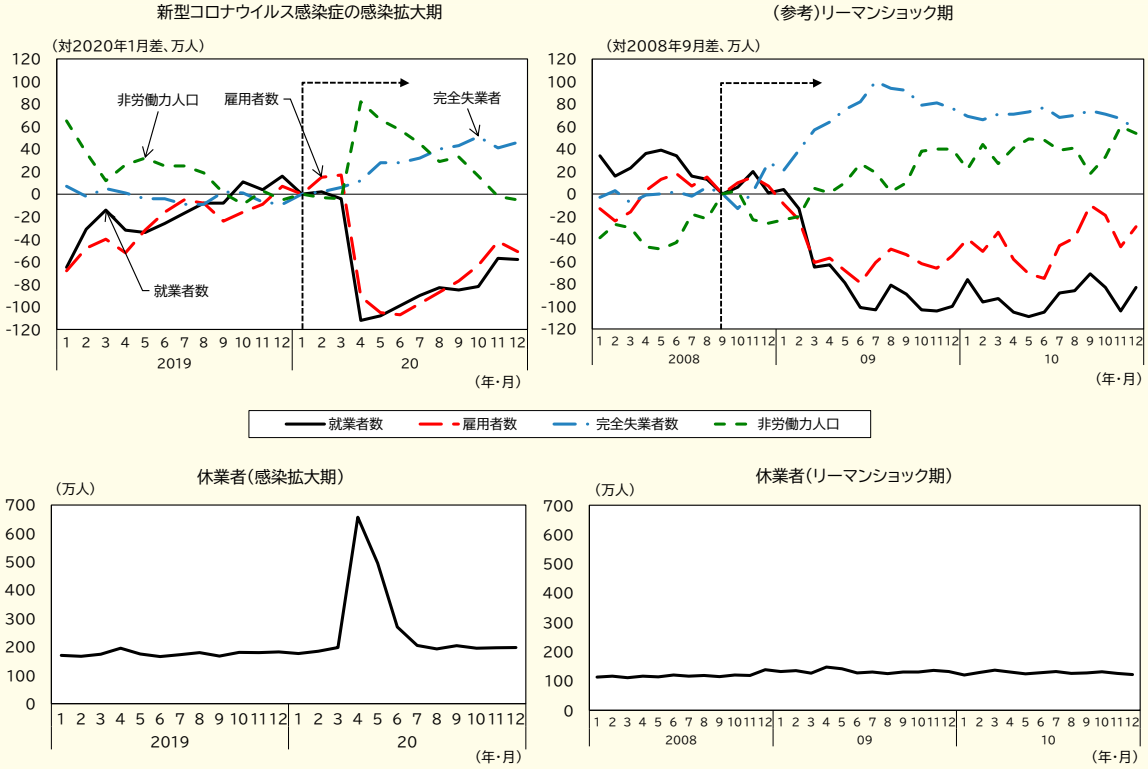
資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）就業者数、完全失業者数、非労働力人口は総務省統計局による季節調整値。
　　２）休業者数は厚生労働省において独自で作成した季節調整値。

最後に上記の動向を総括するため、各指標の変化を同一の図に重ねてみてみる。第１-(５)-19図によると、リーマンショック期には、比較的長期間にわたって、就業者数や雇用者数の減少と完全失業者数の増加が対照的な動きをしていたのに対し、感染拡大期には、2020年３月から４月にかけて短期間のうちに就業者数や雇用者数の減少と非労働力人口の増加が対照的な動きをしていることが分かる。このことから、経済活動の停滞に伴う就業者数や雇用者数の減少が、リーマンショック期には完全失業者の増加として現れていたところ、感染拡大期には休業者数や非労働力人口の増加としてまずは現れ、完全失業者数の伸びが抑制されていたことがうかがえる。この後詳しくみていくが、この背景には、2020年の感染拡大前後には労働市場が人手不足基調にある中で有効求人倍率が高く、完全失業率も低い水準にあったこと、企業がリーマンショック期よりも大規模に休業等による労働時間調整等を行うことにより雇用を維持したこと、感染回避のためや学校休校の対象となった子どもの世話等のために一時的に就労を控える動きがあった可能性があり、その影響により就業者数、雇用者数の減少が非労働力人

口の増加として現れた可能性があることなどがあるものと考えられる[15]。

第１-(５)-19図　労働力に関する主な指標の動きの比較

○　就業者数、雇用者数、休業者数、完全失業者数、非労働力人口の変動について、ショック発生時点（感染拡大期は2020年１月、リーマンショック期は2008年９月）を基準として各期ごとにまとめると下図のとおり。
○　リーマンショック期には、比較的長期間にわたって、就業者数や雇用者数の減少と完全失業者数の増加が対照的な動きをしていたのに対し、感染拡大期には、2020年３月から４月にかけて短期間のうちに就業者数や雇用者数の減少と非労働力人口の増加が対照的な動きをしている。
○　経済活動の停滞に伴う就業者数や雇用者数の減少が、リーマンショック期には完全失業者の増加として現れていたところ、感染拡大期には休業者数や非労働力人口の増加としてまずは現れ、完全失業者数の伸びが抑制されていたことがうかがえる。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）就業者数、雇用者数、完全失業者数、非労働力人口は総務省統計局による季節調整値。
　　２）休業者数は厚生労働省において独自で作成した季節調整値。

15　2020年の完全失業率の上昇がリーマンショック期に比べ緩やかであったことについて、追加就労希望就業者や求職活動を諦め非労働力人口となった者なども含めた未活用労働指標４（LU４）の動きをみると、2020年に男女計で7.0％と前年差1.2％ポイント上昇、男性で5.7％と前年差1.3％ポイント上昇、女性で8.5％と前年差1.0％ポイント上昇となっており、いずれも１％ポイント以上上昇している。他方、「労働力調査（詳細集計）」の労働力人口に占める失業者の割合である、未活用労働指標１（LU１）は2020年に男女計で3.1％と前年差0.5％ポイント上昇、男性で3.2％と前年差0.5％ポイント上昇、女性で2.9％と前年差0.3％ポイント上昇となっており、未活用労働指標４は男女とも未活用労働指標１に比べ大きく上昇している（付１-（５）-４図）。このことからも、完全失業率が抑制されている背景として、労働市場において追加的に働きたい就業者や働きたいものの求職を諦めたために非労働力人口となっている者が増加していることなどがあることがうかがえる。

●有効求人数は４月、５月にかけて大幅に減少した後、弱いながらも持ち直しの動きがみられ、有効求職者数は夏頃に増加傾向の後、おおむね横ばいの動き。有効求人倍率は１月以降大幅に低下した後、８月以降も弱い動きとなった

続いて、求人・求職の動向をみていく。第１-(５)-20図により求人・求職に関する指標の動きをみると、有効求人数（同図（１））は、2020年に入り減少傾向にあった[16]が、４月、５月を中心に急速に減少した後、６月を底に弱いながらも持ち直しの動きがみられた。新規求人数（同図（２））は、４月に大きく減少した後、５月以降は弱いながらも持ち直しの動きがみられた。一方、新規求職申込件数（同図（２））は、３月、４月と減少し、６月には増加したものの、その後は感染症への感染防止のために求職活動を控える動きなどにより、緩やかに減少傾向で推移した。他方、有効求職者数（同図（１））は夏頃に増加傾向となった後、おおむね横ばいの動きとなった。この背景には、新規求人数の回復が弱い中で、就職ができずに労働市場に滞留する者が増加している可能性がある[17]。こうした求人・求職の動向を反映し、有効求人倍率（同図（１））は、１月以降大幅に低下した後[18]、８月以降も弱い動きとなった。また、新規求人倍率（同図（２））については、2020年に入り低下傾向となった後、７月を底として上昇傾向で推移したものの、先述した求職活動を控える動きにより新規求人倍率を押し上げている可能性もあることに加え、依然として感染拡大前を下回る水準で推移していることに留意する必要がある。

これらの指標の動きの特徴について、第１-(５)-21図により、労働力に関する指標と同様、リーマンショック期と比較してみてみよう。同図の（１）によると、リーマンショック期においては、ショック前（リーマン・ブラザーズが破綻した2008年９月前）から有効求職者数が有効求人数を上回っており、有効求人倍率は１倍を下回っている状況にあった。ショック後にはその差が拡大し、有効求人倍率は更に低下していった。同図の（２）によると、新規求人数はショック前に新規求職申込件数を上回っていたが、2008年12月以降、新規求人数が下回るようになり、新規求人倍率も１倍を切るようになった。

次に、第１-(５)-22図により、感染拡大期及びリーマンショック期における有効求人倍率、新規求人倍率、完全失業率の水準の変化を、ショックの発生月を基準時点（基準月）として比較してみてみる。労働力に関する指標の動向をみた際と同様、2020年の感染拡大前後の時期には、有効求人倍率や新規求人倍率の水準がリーマンショック期よりも高い状況にあり、2020年に低下した後もそれより高い水準を維持していた。また、完全失業率についても、リーマンショック期よりも低い水準にあり、2020年に上昇したものの、それより低い水準にとどまっていた。

このように、感染拡大期においては、有効求人倍率や新規求人倍率が感染拡大前後のいずれ

16　2020年１月から求人票の記載項目が拡充され、一部に求人の提出を見送る動きがあったことに留意が必要。

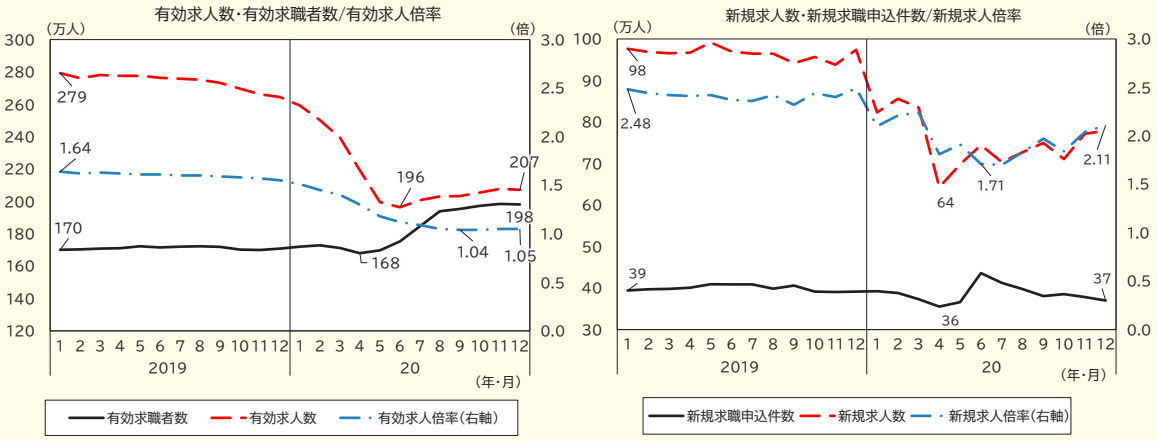
17　有効求職者数の増加が続いている背景について、厚生労働省職業安定局「2020年度 雇用政策研究会報告書」（令和２年12月24日）によれば、都道府県労働局からの情報として、
・感染拡大の影響により事業の先行きへの不透明感・不確実性が高まる中、企業では、雇入れの判断に慎重となり、必要な人材を厳選し、即戦力を確保しようとする動きが強まっている
・新型コロナウイルス感染症前と比較し、選択肢となる求人数が大きく減少した中、求職者が希望する仕事内容や労働条件に合った求人を見つけにくく、応募に慎重になっている
といった要因が考えられるとしている。

18　2020年１月から求人票の記載項目が拡充され、一部に求人の提出を見送る動きがあったことから、求人数の減少を通じて有効求人倍率、新規求人倍率の低下に影響していることに留意が必要。

の時期もリーマンショック期よりも高い水準を維持しており、完全失業者数の増加や完全失業率の上昇が比較的緩やかになっているが、この背景には、既にみた非労働力人口の増加の動きのほか、近年続いてきた労働市場の人手不足基調があるものと考えられる。

第１-(５)-20図　求人・求職に関する主な指標の動き（2019年～2020年）

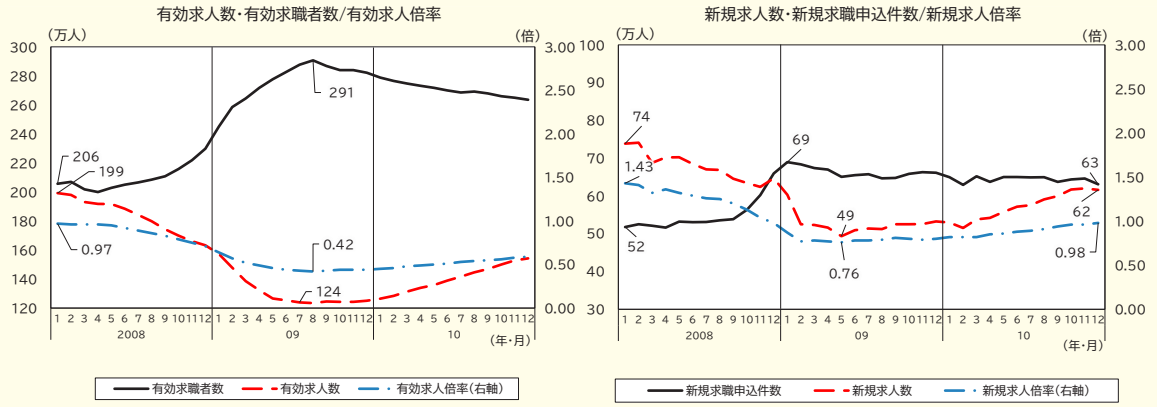
○　2019年～2020年の求人・求職に関する主な指標の動きをみると、有効求人数は、2020年に入り、４～５月を中心に減少した後、６月を底に弱いながらも持ち直しの動きがみられた。新規求人数は４月に大きく減少した後、５月以降は弱いながらも持ち直しの動きがみられた。
○　新規求職申込件数は、３～４月と減少し、６月には増加したものの、その後は緩やかに減少傾向で推移。有効求職者数は夏頃に増加傾向となった後、おおむね横ばいの動き。
○　有効求人倍率は１月以降大幅に低下した後 、８月以降も弱い動きとなった。新規求人倍率も７月を底に上昇傾向で推移したものの、求職活動を控える動きにより新規求人倍率を押し上げている可能性があることに加え、依然として感染拡大前を下回る水準で推移していることに留意する必要がある。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは季節調整値。

第１-(５)-21図　求人・求職に関する主な指標の動き（2008年～2010年）

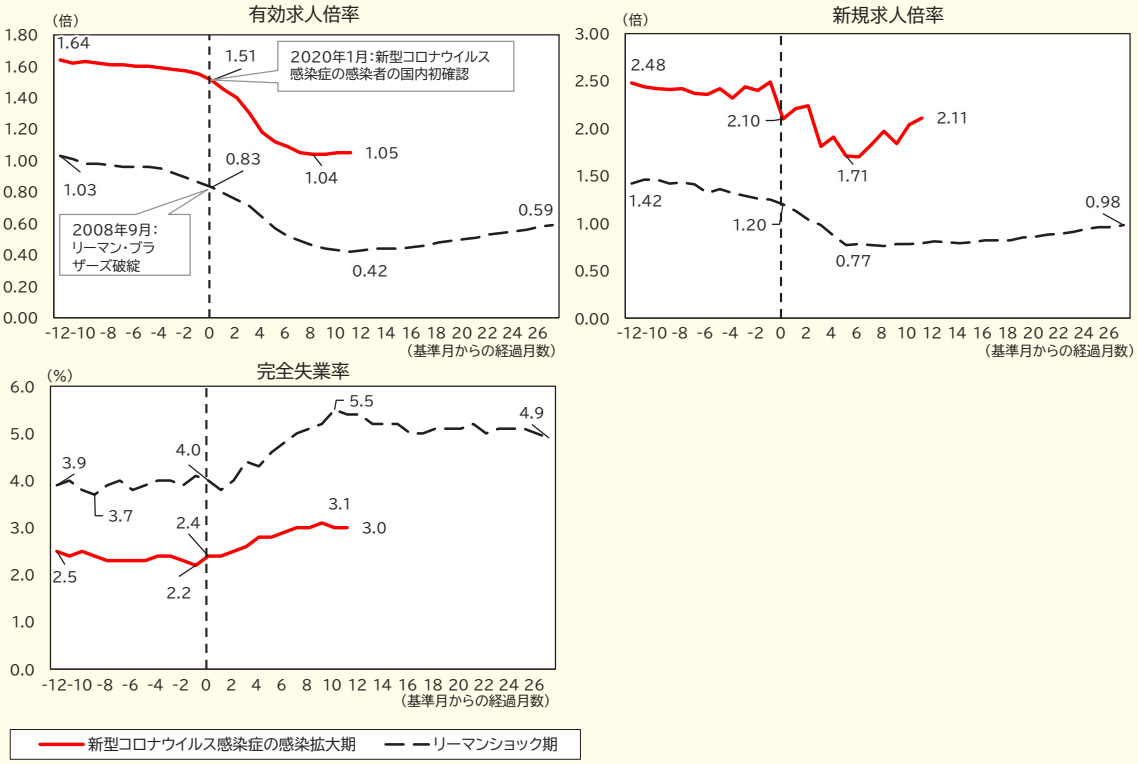
○　リーマンショック期においては、ショック前から有効求職者数が有効求人数を上回っており、有効求人倍率は１倍を下回っている状況にあった。ショック後にはその差が拡大し、有効求人倍率は更に低下していった。
○　新規求人数はショック前に新規求職申込件数を上回っていたが、2008年12月以降、新規求人数が下回るようになり、新規求人倍率も１倍を切るようになった。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは季節調整値。

第１-(５)-22図　雇用に関する主な指標の水準の比較

○　有効求人倍率、新規求人倍率、完全失業率の推移について、感染拡大期とリーマンショック期を比較すると、2020年の感染拡大前後の時期には、有効求人倍率や新規求人倍率の水準がリーマンショック期よりも高い状況にあり、2020年に低下した後もそれより高い水準を維持していた。
○　完全失業率についても、リーマンショック期よりも低い水準にあり、2020年に上昇したものの、それより低い水準にとどまっていた。



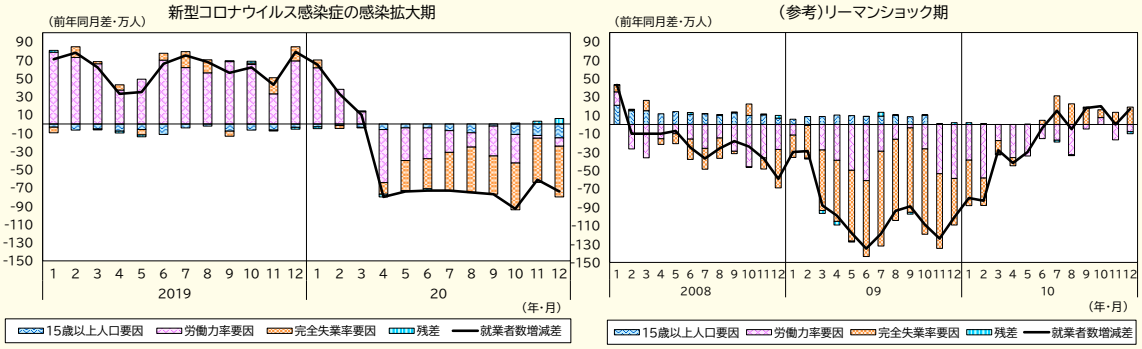
資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは全て季節調整値。

●就業者数の減少要因としては労働力率要因が目立つが、完全失業率要因も目立ってきている

労働力の動向に関して、感染拡大期、リーマンショック期ともに就業者数が大幅に減少したことについて述べたが、その内訳を要因分解すると両期で様相が異なっていることが分かる。第１-(５)-23図は、就業者数の変動（前年同月差）を「15歳以上人口要因」「労働力率要因」「完全失業率要因」に分解したものである。これをみると、リーマンショック期の2009年においては就業者数の減少分のうち完全失業率要因（完全失業者の増加）による減少分が目立つのに対し、感染拡大期の2020年においては、４月以降、労働力率要因（非労働力人口の増加）による減少分が就業者数の減少分のうち比較的高い割合を占めていたことが分かる。ただし、2020年後半にかけては、就業者数の減少分のうち、完全失業率要因が占める割合が高くなっていることに留意が必要である。

第１-(５)-23図　就業者数の変動の要因分解

○　就業者数の変動（前年同月差）を、「15歳以上人口要因」「労働力率要因」「完全失業率要因」に分解すると、リーマンショック期の2009年においては就業者数の減少分のうち完全失業率要因（完全失業者の増加）による減少分が目立つのに対し、感染拡大期の2020年においては、４月以降、労働力率要因（非労働力人口の増加）による減少分が比較的高い割合を占めている。
○　ただし、2020年後半にかけては、就業者数の減少分のうち、完全失業率要因が占める割合が高くなっている。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）15歳以上人口は労働力人口と非労働力人口から成り、さらに労働力人口は就業者と完全失業者から成るため、就業者数の減少分を上記のように分解することができる。
２）就業者数の前年同月差の要因分解の式は以下のとおり。

$$\Delta E = \underbrace{((-\Delta ur)\times\bar{\alpha}\times\bar{N})}_{\text{完全失業率要因}} + \underbrace{((\overline{1-ur})\times\Delta\alpha\times\bar{N})}_{\text{労働力率要因}} + \underbrace{((\overline{1-ur})\times\bar{\alpha}\times\Delta N)}_{\text{15歳以上人口要因}}$$

E：就業者数、N：15歳以上人口、α：労働力率(=L/N)、L：労働力人口、ur：完全失業率(＝U/L)、U：完全失業者数、△：前年同月差、(¯)：当年と前年の平均

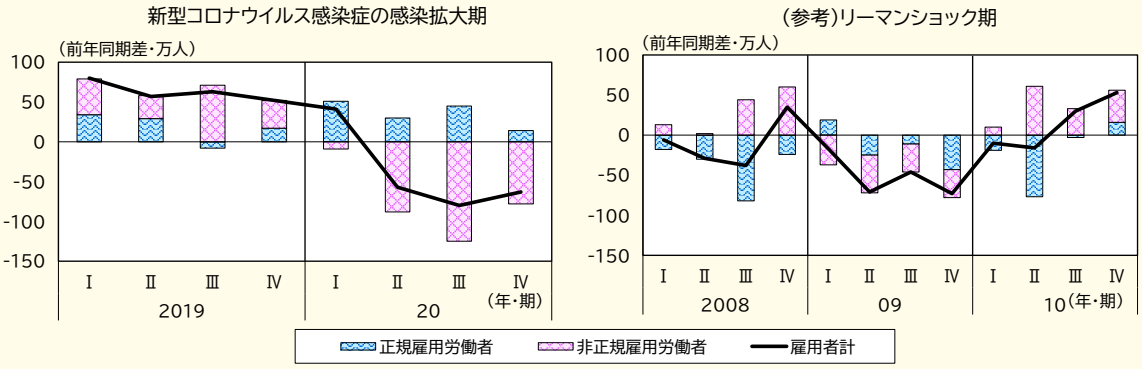
●感染拡大による影響は正規雇用労働者よりも非正規雇用労働者に強く表れており、特に非労働力化の動きが目立つ

では、これまでにみた就業者数や雇用者数の減少は、どのような雇用形態の労働者において生じているのだろうか。第１-(５)-24図により、雇用者数の変動を雇用形態で分けてみると、リーマンショック期の2009年には正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに前年同期比で減少していたのに対し、感染拡大期の2020年には、正規雇用労働者は年間を通じて増加を続けていた一方、非正規雇用労働者が大きく減少していた。

さらに、第１-(５)-25図は、過去１年以内に離職した者の調査時点（四半期毎）での就業状態について、前年同期からの変化を前職の雇用形態別にみたものである。これをみると、「前職が正規雇用労働者」である者については、2020年に入ってから、再び就業者となった者（転職した者）が減少傾向にある一方で完全失業者となった者がやや増加傾向にある。他方で、「前職が非正規雇用労働者」である者については、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降、転職した者は「前職が正規雇用労働者」である者よりも大きく減少している一方で、非労働力人口となった者、完全失業者になった者はいずれも前年同期比で「前職が正規雇用労働者」である者と比べ大幅な増加傾向にある。以上を踏まえると、2020年の感染拡大による雇用への影響は正規雇用労働者よりも非正規雇用労働者に強く表れており、特に非労働力化の動きが大きかったものと考えられる。

第１-(５)-24図　雇用形態別の雇用者数の推移

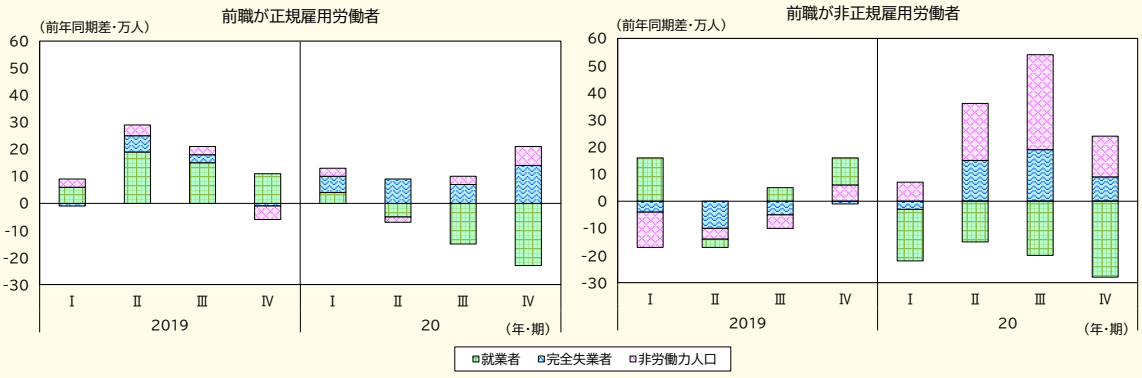
○　雇用形態別の雇用者数の動向をみると、リーマンショック期には正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに前年同期比での減少がみられたが、感染拡大期においては、正規雇用労働者は増加を続けているのに対し、非正規雇用労働者が大きく減少している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）雇用者計は役員を除いている。
　　２）データは原数値。

第１-(５)-25図　前職の雇用形態別にみた就業状態の動向（過去１年以内に離職した者）

○　過去１年以内に離職した者の就業状態の変化を雇用形態別にみると、「前職が正規雇用労働者」である者については、2020年に入ってから、再び就業者となった者（転職した者）が減少傾向にある一方で完全失業者となった者がやや増加傾向にある。
○　「前職が非正規雇用労働者」である者については、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降、転職した者は「前職が正規雇用労働者」よりも大きく減少している一方で、非労働力人口となった者、完全失業者になった者はいずれも前年同期比で「前職が正規雇用労働者」と比べ大幅な増加傾向にある。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）データは原数値。
　　２）本図では、過去１年以内に離職した者の就業状態について失業者でなく完全失業者で集計している（第１-(５)-51図と異なる）。

●感染拡大期における労働投入量の最大減少幅はリーマンショック期より大きい一方で、総雇用者所得はリーマンショック期よりも小幅な減少にとどまっている

感染拡大期の2020年の雇用情勢の特徴として、４月の緊急事態宣言発出後に休業者数が一時的に大幅に増加したことを述べたが、その影響は労働投入量や総雇用者所得の動きにも表れている。まず、第１-(５)-26図により、雇用者の総労働量を示す指標である労働投入量（雇用者数と一人当たりの労働時間とを乗じて算出したもの）の推移をみてみる。2020年の労働投入量は、全産業活動指数（2020年８月以降は、鉱工業生産指数及び第３次産業活動指数の

統合指数）の前年同月比とおおむね連動した動きとなっており、産業活動の落ち込みを反映して、前年同月比で大幅に減少し、2020年５月には-10.6%となった。これは、リーマンショック期の最大減少幅（2009年５月の前年同月比-7.3%）よりも大きい減少幅となっている。しかしながら、その減少分の内訳をみると、2020年の労働投入量の減少分の大半が労働時間の減少によるものであり、雇用者数の減少による部分は限られていることが分かる。その後、2020年６月以降、労働投入量は、主に労働時間の減少幅の縮小により回復傾向で推移したが、11月以降は減少幅がやや拡大している。

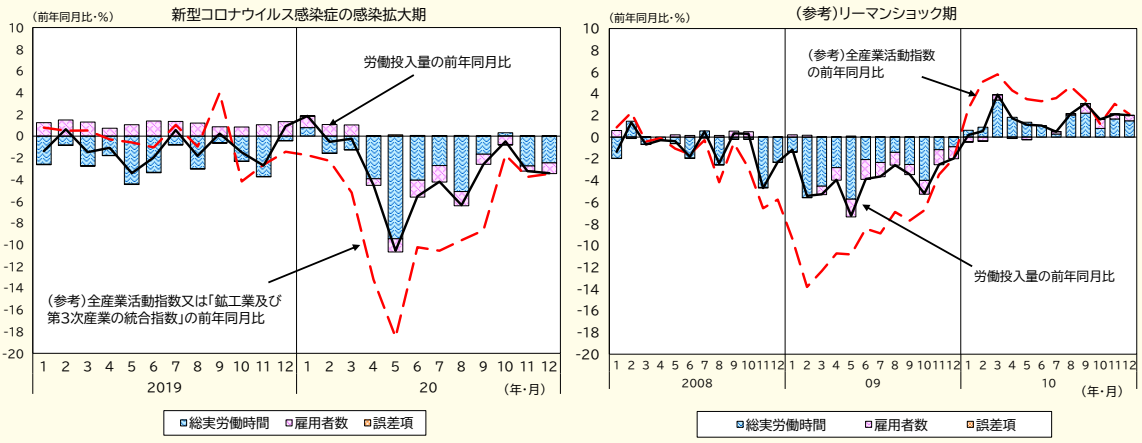
他方で、第１-（５）-27図により、雇用者全体の総賃金額を示す総雇用者所得（雇用者数と一人当たり賃金とを乗じて算出したもの）の推移をみると、2020年４月に前年同月比で減少に転じ、５月には前年同月比-3.5%、12月には特別給与の減少が影響し、前年同月比-4.0%となった。これは、労働投入量とは異なり、リーマンショック期の最大減少幅（2009年６月の前年同月比-8.9%）よりも小さい減少幅となっている。減少要因をみると、リーマンショック期の2009年よりも賃金（現金給与総額）の減少による寄与が小さくなっており、全体としても比較的小幅な減少にとどまっていることが分かる。

前図の労働投入量の推移と合わせてみると、2020年には、労働投入量は緊急事態宣言下の５月を中心にリーマンショック期よりも大きく減少した一方、総雇用者所得はリーマンショック期よりも小幅な減少にとどまったことが分かる。こうした背景には、緊急事態宣言等による感染拡大防止のための一時的な経済活動の抑制に対応するため、企業が雇用や賃金の維持に積極的に取り組んだことや、それを下支えする雇用調整助成金等の政策が効果を発揮したことがあるものと考えられる[19]。

19　企業が雇用維持に積極的であった要因として、感染拡大期においては、緊急事態宣言の発出が感染拡大防止を目的とした緊急的・一時的な措置であったこと、リーマンショック期と比較すると多くの産業においてショック前の業況は相対的に良い状態にあり、さらに企業が深刻な人手不足に直面していたことなどに留意する必要がある。また、雇用調整助成金等の効果については第６章で詳しくみる。

第１-(５)-26図　労働投入量の推移

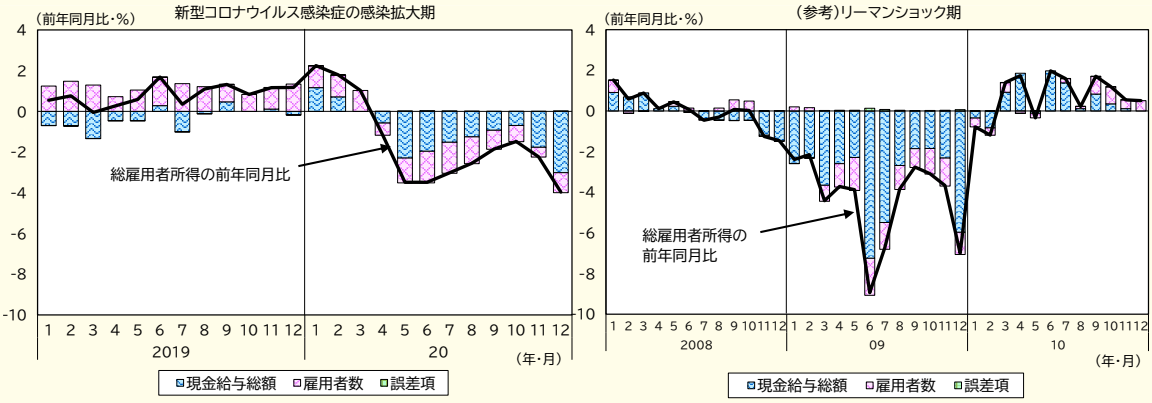
○　雇用者の総労働量を示す指標である労働投入量（雇用者数×一人当たり労働時間）をみると、2020年は、前年同月比で大幅に減少し、2020年５月には-10.6%とリーマンショック期の最大減少幅（2009年５月の前年同月比-7.3%）よりも大きい減少幅となった。しかしながら、その減少分の大半が労働時間の減少によるものであり、雇用者数の減少による部分は限られている。
○　2020年６月以降、労働投入量は、主に労働時間の減少幅の縮小により回復傾向で推移したが、11月以降は減少幅がやや拡大している。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、経済産業省「全産業活動指数」「鉱工業生産指数」「第３次産業活動指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて推計
（注）１）労働投入量は、総実労働時間数（原指数）に雇用者数（原数値）を乗じて算出している。
２）総実労働時間指数は、調査産業計、就業形態計、事業所規模５人以上の値を利用している。
３）労働投入量の変化率は、総実労働時間指数の変化率、雇用者数の変化率及び誤差項に分解し、算出している。
４）全産業活動指数は、2020年７月に作成を終了しており、2020年８月以降は、2015年基準の「鉱工業生産指数」「第３次産業活動指数」をもとに算出した「鉱工業及び第３次産業の統合指数」（2015年基準）の前年同月比を掲載している。
５）全産業活動指数、鉱工業生産指数、第３次産業活動指数については、原指数を使用している。

第１-(５)-27図　総雇用者所得の推移

○　雇用者全体の総賃金額を示す総雇用者所得（雇用者数×一人当たり賃金）をみると、2020年４月に前年同月比で減少に転じ、５月には前年同月比-3.5%、12月には前年同月比-4.0%となったが、リーマンショック期の最大減少幅（2009年６月の前年同月比-8.9%）よりも小さい減少幅となっている。
○　減少要因をみると、リーマンショック期の2009年よりも賃金（現金給与総額）の減少による寄与が小さくなっており、全体としても比較的小幅な減少にとどまっている。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて推計
（注）１）総雇用者所得は、現金給与総額指数（原指数）に雇用者数（原数値）を乗じて算出している。なお、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の名目総雇用者所得とは若干算出方法が異なる。
２）現金給与総額指数は、調査産業計、就業形態計、事業所規模５人以上の値を利用している。
３）総雇用者所得の変化率は、現金給与総額指数の変化率、雇用者数の変化率及び誤差項に分解し、算出している。

●感染拡大期には企業は主に人員・賃金削減以外の方法で雇用調整等を行っている

次に、企業による雇用や賃金の維持のための取組の背景について詳細にみるために、企業による雇用調整等の方法についてみていく。まず、第１-(５)-28図により、雇用調整を実施した事業所の割合の推移をみると、リーマンショック期の2008年第Ⅳ四半期（10-12月期）から2009年第Ⅱ四半期（４-６月期）にかけて49%まで急速に上昇した。その後、低下傾向となったものの、2012年12月以降の景気回復局面においてもリーマンショック期前より高い水準で推移してきており、リーマンショックを機に企業の雇用調整等への意識が全般的に高まったことがうかがえる。そのような中で、感染拡大期の2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）には49%と再びリーマンショック期と同程度まで上昇した。

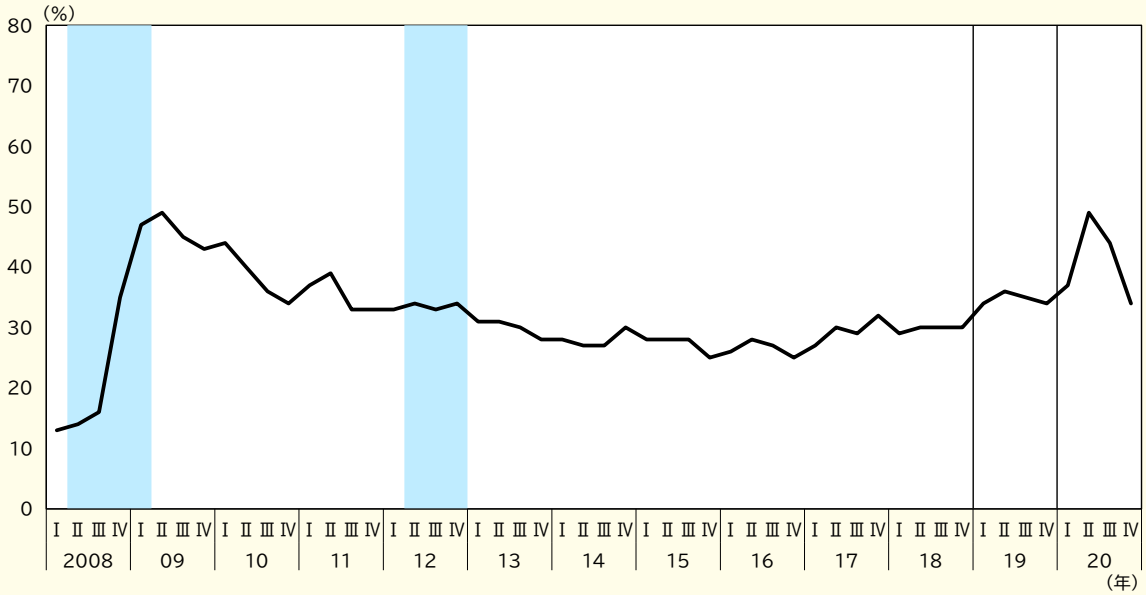
しかしながら、企業が実施した雇用調整等の方法をみると、感染拡大期とリーマンショック期とでは様相が大きく異なっている。第１-(５)-29図及び第１-(５)-30図は、雇用調整等を実施した事業所のうち、それぞれの雇用調整等の方法を実施した事業所の割合をみたものである。第１-(５)-29図の（１）は「残業規制」「配置転換」「一時休業（一時帰休）」等、人員・賃金削減以外の方法で雇用調整等を行った事業所の割合の推移であるが、リーマンショック期、感染拡大期ともに、これらの方法による雇用調整等を行った事業所が増加していることが分かる。一方で、同図の（２）は「希望退職者の募集、解雇」「中途採用の削減停止」「賃金等労働費用の削減」等、人員・賃金削減による雇用調整等を行った事業所の割合の推移であるが、2020年にはこうした人員・賃金削減による雇用調整等を行った事業所の割合がリーマンショック期ほどは高くないことが分かる。

さらに、第１-(５)-30図は、感染拡大期、リーマンショック期のそれぞれのショックの前後[20]でどのような雇用調整等の方法がとられたのか、それぞれの方法別に実施事業所割合をみたものである。これをみると、人員・賃金削減以外の雇用調整等の方法については、「残業規制」「休日・休暇の増加等」「配置転換」「出向」を実施していた事業所の割合は、リーマンショック期以降も比較的高い割合を維持していたこともあり、感染拡大期における増加幅は小幅にとどまっているものの、「残業規制」を除き感染拡大期の方が実施事業所割合は高くなっている。また、「一時休業（一時帰休）」を実施した事業所の割合は感染拡大期、リーマンショック期とも上昇しているが、感染拡大期の方が高くなっている。他方で、人員・賃金削減による雇用調整等の方法についてはいずれの項目でも、感染拡大期の方が実施事業所割合は低くなっている。このように感染拡大期の2020年には、人員・賃金削減よりも雇用や賃金の維持をしながら雇用調整等を実施した企業が多かったことがうかがえる。この背景には、感染拡大期における社会経済活動の抑制が、感染拡大防止を目的とした緊急的・一時的な措置であったことや、労働市場において人手不足基調の状態が続いていたこと、また、後述するように過去に例のない政策の下支えがあったことなどがあると考えられる。

20　本分析においては、「ショック前」とは、感染拡大期については2019年第Ⅰ四半期（１-３月期）～第Ⅳ四半期（10-12月期）を指し、リーマンショック期については2008年第Ⅰ四半期（１-３月期）～第Ⅲ四半期（７-９月期）を指している。また、「ショック後」とは、感染拡大期については2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）～第Ⅳ四半期（10-12月期）を指し、リーマンショック期については2008年第Ⅳ四半期（10-12月期）～2010年第Ⅳ四半期（10-12月期）を指している。

第１-(５)-28図　雇用調整実施事業所の割合の推移

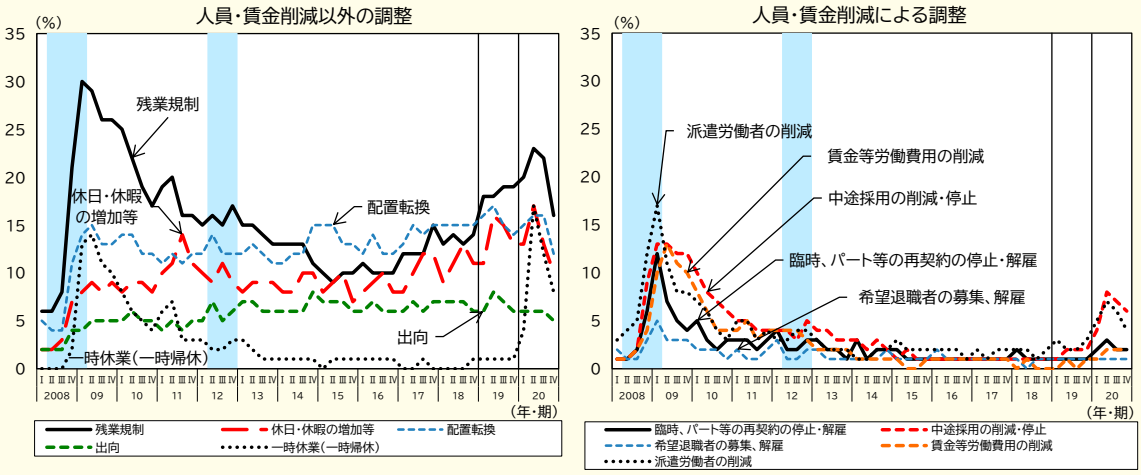
○　雇用調整を実施した事業所の割合の推移をみると、リーマンショック期の2008年第Ⅳ四半期（10-12月期）から2009年第Ⅱ四半期（４-６月期）にかけて49%まで急速に増加した。その後、低下傾向となったものの、2012年12月以降の景気回復局面においてもリーマンショック期前より高い水準で推移していた。
○　感染拡大期には、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）に49%まで上昇した。



資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）グラフのシャドー部分は景気後退期。
２）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第1-(5)-29図　雇用調整等の方法の実施事業所割合の推移

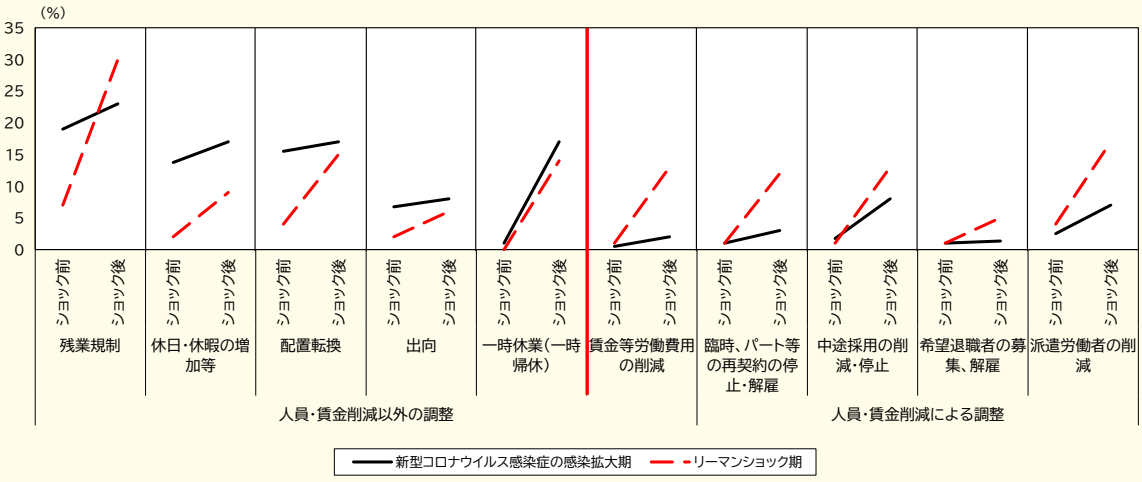
○　雇用調整を実施した事業所のうち各雇用調整等の方法を実施した事業所の割合の推移をみると、「残業規制」「配置転換」「一時休業（一時帰休）」等、人員・賃金削減以外の方法による雇用調整等については、リーマンショック期、感染拡大期ともに、これらの方法による雇用調整等を行った事業所が増加していることが分かる。
○　一方で、「希望退職者の募集、解雇」「中途採用の削減停止」「賃金等労働費用の削減」等、人員・賃金削減による雇用調整等については、感染拡大期にはこうした人員・賃金削減による雇用調整等を行った事業所の割合がリーマンショック期ほどは高くないことが分かる。



資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）グラフのシャドー部分は景気後退期。
2）本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第1-(5)-30図　雇用調整等の方法別の実施事業所割合

○　ショック前後での雇用調整実施事業所における各雇用調整等の方法の実施割合の変化をみると、「残業規制」「休日・休暇の増加等」「配置転換」等を実施している事業所の割合は、リーマンショック以降、比較的高い割合を維持していたこともあり、感染拡大期における増加幅は小幅にとどまっているが、「残業規制」を除き、感染拡大期の方が実施事業所割合は高い。「一時休業（一時帰休）」を実施した事業所割合は、感染拡大期はリーマンショック期ともに上昇しているが、感染拡大期の方が実施事業所割合は高い。
○　一方、人員・賃金削減による雇用調整等の方法についてはいずれの項目でも、感染拡大期の方が実施事業所割合は低くなっている。



資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）「ショック前」は、感染拡大期は2019年第Ⅰ四半期～第Ⅳ四半期、リーマンショック期は2008年第Ⅰ四半期～第Ⅲ四半期の平均であり、「ショック後」は、感染拡大期は2020年第Ⅰ四半期～第Ⅳ四半期、リーマンショック期は2008年第Ⅳ四半期～2010年第Ⅳ四半期の最大値。

●求人・求職や失業への影響は地域によっても異なる

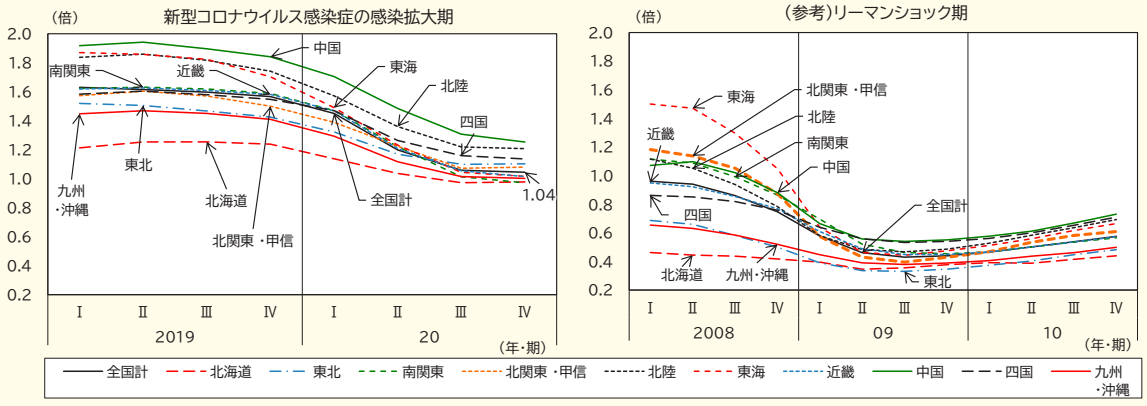
感染拡大の雇用への影響は地域によって異なる可能性があることから、地域別の求人・求職や失業の動向についてもみてみる。

第１-(５)-31図により地域別の有効求人倍率の動向をみると、全国的に2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）以降低下している中、特に「南関東」「東海」「近畿」では、第Ⅰ四半期（１-３月期）から第Ⅳ四半期（10-12月期）にかけてそれぞれ1.5倍程度から1.0倍程度へと比較的大きく低下している。リーマンショック期の有効求人倍率は、2008年第Ⅲ四半期（７-９月期）から2009年第Ⅱ四半期（４-６月期）にかけて全国的に大きく低下した中、特に「東海」での減少幅が大きかった（付１-(５)-５表）。

また、第１-(５)-32図により地域別の完全失業率の動向をみると、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）には「北海道」「東北」「南関東」「近畿」で比較的大きく上昇し、第Ⅲ四半期（７-９月期）には「東海」「中国・四国」においても上昇がみられた。リーマンショック期の完全失業率は、2008年第Ⅳ四半期（10-12月期）から2009年第Ⅲ四半期（７-９月期）にかけて全国的に大きく上昇した中、特に「東北」「近畿」での上昇が大きかった（付１-(５)-６表）。

第１-(５)-31図　地域別有効求人倍率の動向

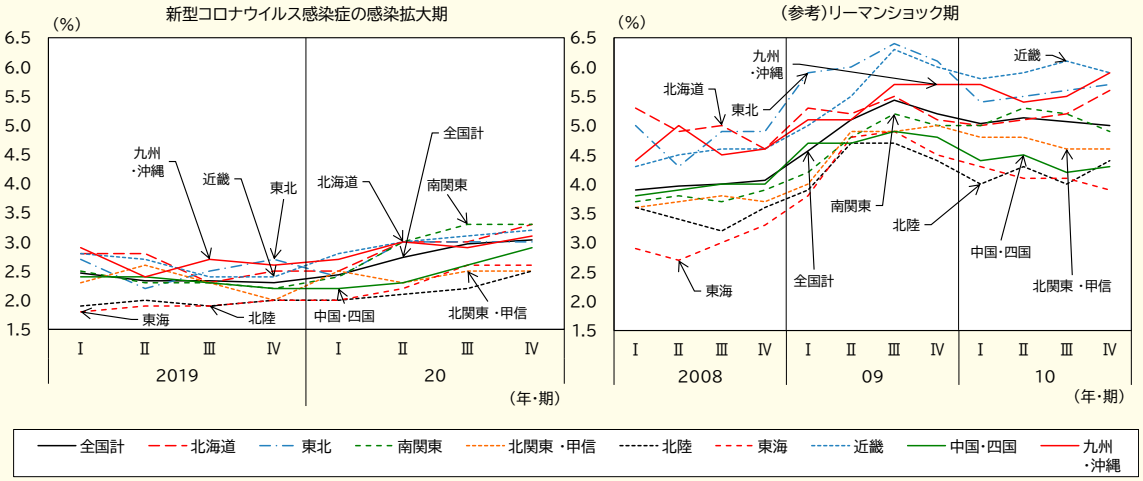
○　感染拡大期の有効求人倍率の動向を地域別にみると、全国的に2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）以降低下している中、特に「南関東」「東海」「近畿」では、第Ⅰ四半期（１-３月期）から第Ⅳ四半期（10-12月期）にかけてそれぞれ1.5倍程度から1.0倍程度へと比較的大きく低下している。
○　リーマンショック期の有効求人倍率は、2008年第Ⅲ四半期（７-９月期）から2009年第Ⅱ四半期（４-６月期）にかけて全国的に大きく低下した中、特に「東海」での減少幅が大きかった。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）データは四半期の実施値別有効求人倍率（季節調整値）。
２）各ブロックの構成県は、以下のとおり。
北海道：北海道
東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県
東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

第１-(５)-32図　地域別完全失業率の動向

○　感染拡大期の完全失業率の動向を地域別にみると、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）には「北海道」「東北」「南関東」「近畿」で比較的大きく上昇し、第Ⅲ四半期（７-９月期）には「東海」「中国・四国」においても上昇がみられた。
○　リーマンショック期の完全失業率は、2008年第Ⅳ四半期（10-12月期）から2009年第Ⅲ四半期（７-９月期）にかけて全国的に大きく上昇した中、特に「東北」「近畿」での上昇が大きかった。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）データは四半期の季節調整値。
２）全国の完全失業率の四半期値は、月次の季節調整値を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて単純平均したもの。
３）各ブロックの構成県は、以下のとおり。
北海道：北海道
東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県
東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

●就業者は正規雇用労働者が増加したものの特に女性の非正規雇用労働者の大幅減少等により減少、休業者は女性の非正規雇用労働者を中心に増加

本節では感染拡大の影響を大きく受けた2020年の雇用・労働全体の状況についてみてきた。最後にこれまでの分析を踏まえ、「労働力調査（詳細集計）」を用いて、第１-(５)-33図及び第１-(５)-34図により2020年の我が国の労働力の概況について言及しておく[21]。

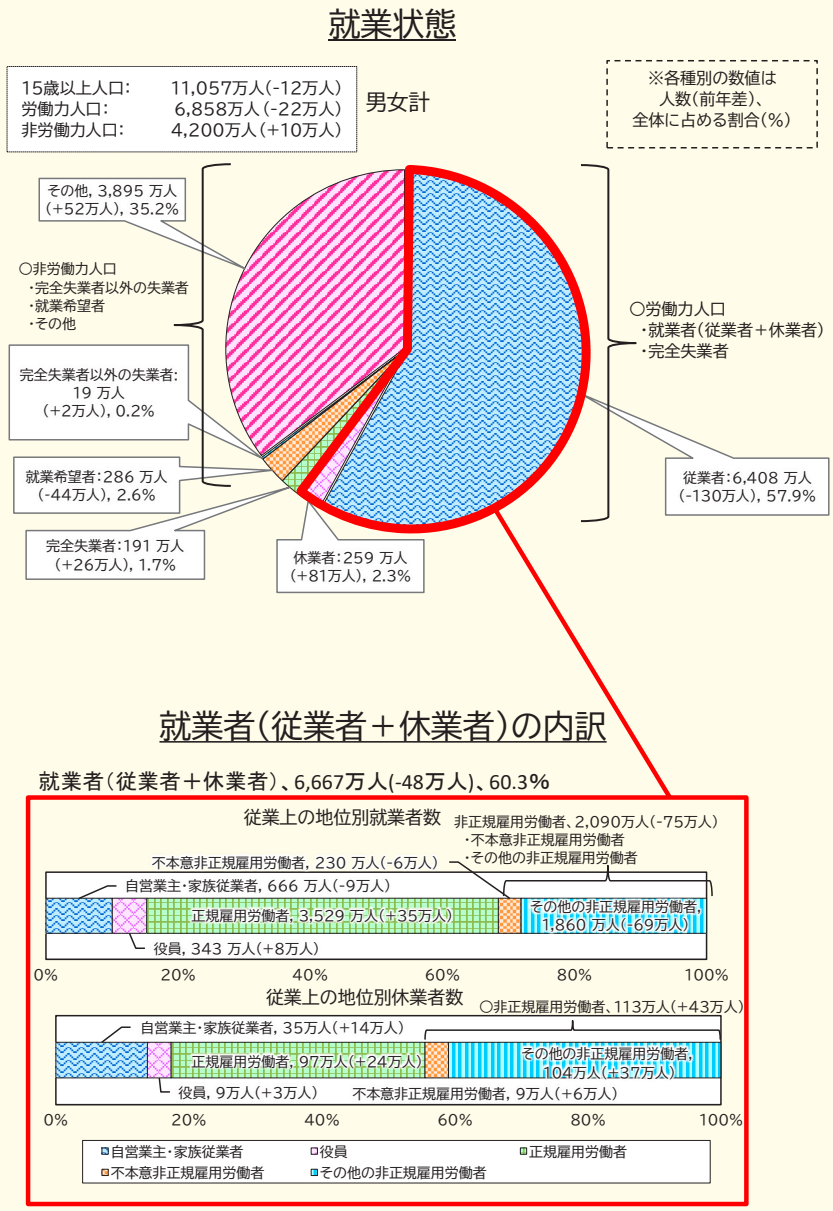
第１-(５)-33図により男女計の概況についてみると、労働力人口は6,858万人で前年差22万人の減少となり、非労働力人口は4,200万人で前年差10万人の増加となっている[22]。労働力人口のうち、就業者数は6,667万人で前年差48万人の減少となり、完全失業者は191万人で前年差26万人の増加となった。就業者について従業上の地位別にみると、正規雇用労働者は3,529万人で前年差35万人の増加となった一方、非正規雇用労働者は2,090万人で前年差75万人の減少

21　第１-(５)-33図及び第１-(５)-34図で使用している数値は「労働力調査（詳細集計）」によるものであるが、詳細集計の数値は調査世帯数や集計対象の違いなどから、基本集計の数値とは一致しない。
22　「労働力調査（基本集計）」の「労働力人口」「非労働力人口」の範囲に合わせるよう、「労働力調査（詳細集計）」の集計結果を組み替えており、「労働力調査（詳細集計）」の公表値の「労働力人口」「非労働力人口」とは異なっている。

となった。このうち、不本意非正規雇用労働者は230万人で前年差６万人の減少、その他の非正規雇用労働者は1,860万人で前年差69万人の減少といずれも減少した。また、就業者のうち、従業者は6,408万人で前年差130万人の減少となった一方、休業者は259万人で前年差81万人の増加となった。休業者の内訳について従業上の地位別にみると、正規雇用労働者が前年差24万人の増加、非正規雇用労働者が前年差43万人の増加となり、非正規雇用労働者の増加幅がより大きくなっている。非労働力人口の内訳をみると、就業希望者は286万人で前年差44万人の減少となったほか、完全失業者以外の失業者が前年差２万人の増加、その他が前年差52万人の増加となった。

第１-（５）-34図により男女別の概況をみると、男女とも労働力人口が減少し（前年差男性６万人減少、女性16万人減少）、非労働力人口が増加しているが（前年差男性２万人増加、女性８万人増加）、労働力人口の減少幅、非労働力人口の増加幅とも女性の方が大きくなっている。また、就業者について従業上の地位別にみると、男女ともに正規雇用労働者数が増加し、非正規雇用労働者数が減少している中、女性の正規雇用労働者が前年差33万人の増加と、男性の前年差２万人の増加よりも大きく増加している一方で、女性の非正規雇用労働者が前年差50万人の減少と、男性の前年差26万人の減少よりも大きく減少している。休業者数については、男性が前年差30万人の増加に対して女性が前年差52万人の増加と女性の増加幅が大きかった。休業者の内訳についてみると、男性では正規雇用労働者が前年差10万人の増加、非正規雇用労働者が前年差11万人の増加、女性では、正規雇用労働者が前年差14万人の増加、非正規雇用労働者が前年差31万人の増加となっており、いずれの雇用形態でも女性の増加幅がより大きくなっている。非労働力人口の内訳をみると、就業希望者は女性が前年差33万人の減少と、男性の前年差12万人の減少よりも減少幅が大きくなっている。

第1-(5)-33図　我が国の労働力の概況



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）「労働力人口」は「労働力調査（詳細集計）」の「就業者数」と「完全失業者数」を合計したものであり、「労働力調査（詳細集計）」の「労働力人口（公表値）」とは異なる。

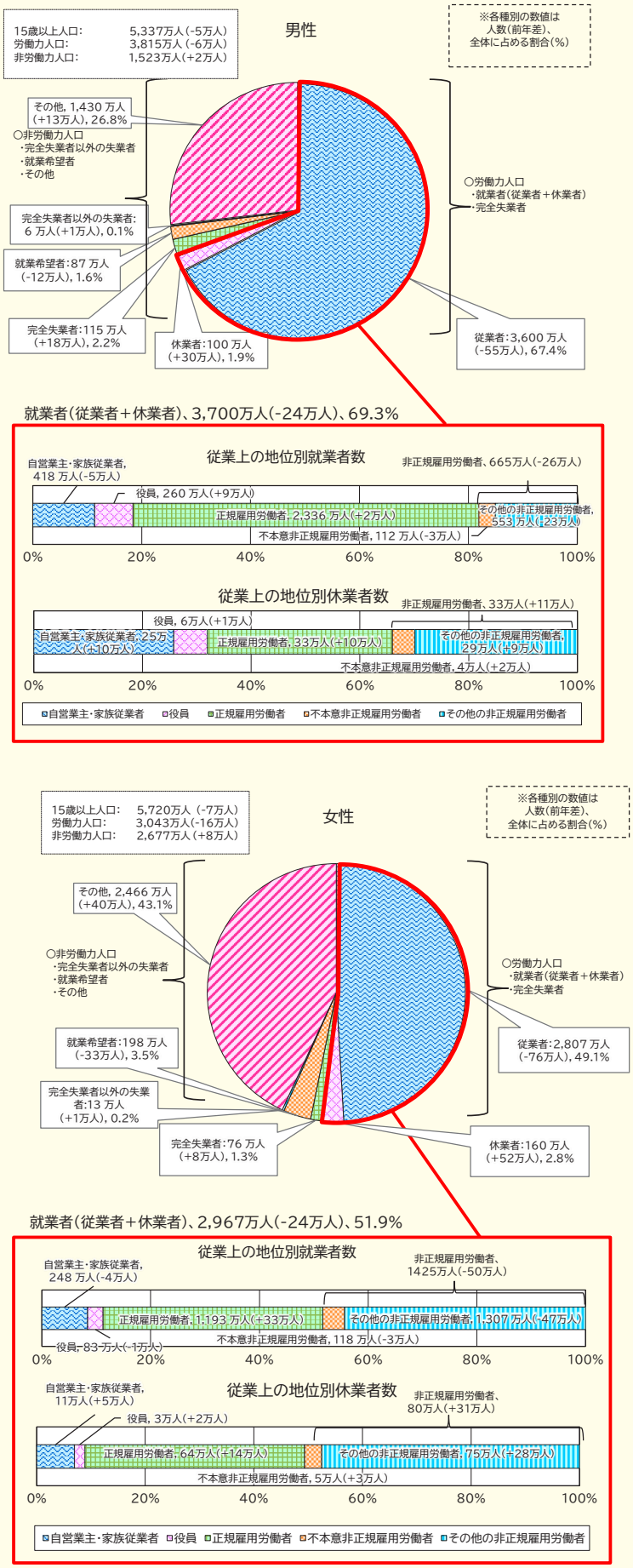
2）「非労働力人口」は「労働力調査（詳細集計）」の「非労働力人口」と「完全失業者以外の失業者」(「労働力調査（詳細集計）」の「失業者」から「完全失業者」を差し引いたものとして算出）を合計したものであり、「労働力調査（詳細集計）」の「非労働力人口（公表値）」とは異なる。

3）「失業者」は「就業しておらず、１か月以内に求職活動を行っており（過去の求職活動の結果待ちを含む）、すぐに就業できる者」、「完全失業者」は「失業者」のうち１週間以内に求職活動を行った者（過去の求職活動の結果待ちを含む）。

4）不本意非正規雇用労働者は、非正規の職員・従業員のうち、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。その他の非正規の職員・従業員は、非正規の職員・従業員から不本意非正規雇用労働者を差し引いたものとして算出。

5）非労働力人口のうち「その他」については、「非労働力人口」（公表値）から、就業希望者を差し引いたものとして算出。

第１-(５)-34図　我が国の労働力の概況（男女別）



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）「労働力人口」は「労働力調査（詳細集計）」の「就業者数」と「完全失業者数」を合計したものであり、「労働力調査（詳細集計）」の「労働力人口（公表値）」とは異なる。
2）「非労働力人口」は「労働力調査（詳細集計）」の「非労働力人口」と「完全失業者以外の失業者」（「労働力調査（詳細集計）」の「失業者」から「完全失業者」を差し引いたものとして算出）を合計したものであり、「労働力調査（詳細集計）」の「非労働力人口（公表値）」とは異なる。
3）「失業者」は「就業しておらず、１か月以内に求職活動を行っており（過去の求職活動の結果待ちを含む）、すぐに就業できる者」、「完全失業者」は「失業者」のうち１週間以内に求職活動を行った者（過去の求職活動の結果待ちを含む）。
4）不本意非正規雇用労働者は、非正規の職員・従業員のうち、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。その他の非正規の職員・従業員は、非正規の職員・従業員から不本意非正規雇用労働者を差し引いたものとして算出。
5）非労働力人口のうち「その他」については、「非労働力人口」（公表値）から、就業希望者を差し引いたものとして算出。

4　労働時間・賃金の動向

●感染拡大期における総実労働時間は、2020年３月以降、５月を底として大幅に減少した後、減少幅が縮小し、10月には前年水準に一旦戻ったものの、11月以降再び減少した

続いて、労働時間・賃金への影響についても概観していく。

まず、労働時間について、第１-(５)-35図により、総実労働時間の変動要因をみると、2019年を通じて、一般労働者の所定内労働時間やパートタイム労働者の労働時間の減少、パートタイム労働者比率の増加等のマイナス寄与により、総実労働時間は減少傾向にあったところ、感染拡大の影響により、2020年３月以降、一般労働者の所定内労働時間及び所定外労働時間並びにパートタイム労働者の労働時間のマイナス寄与が拡大し、総実労働時間の減少幅が大きくなった。その後、５月を底として減少幅は縮小傾向となり、10月には前年同月の水準に一旦戻ったものの、11月以降は再び減少した。パートタイム労働者比率は、2020年１月からパートタイム労働者数の伸びの鈍化又は減少により前年同月比で低下し、労働時間に対してはプラス寄与に転じた。

最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、リーマンショック期の2009年５月は前年同月比-5.7%であったのに対して、感染拡大期の2020年５月は前年同月比-9.5%と、減少幅がより大きくなっている。また、感染拡大期には、パートタイム労働者比率が減少し、総実労働時間の変動にプラスに寄与している点や、パートタイム労働者の労働時間のマイナス寄与がリーマンショック期よりも大きい点も特徴的である。

次に、総実労働時間の変動要因を雇用形態別にみてみる。第１-(５)-36図により、一般労働者についてみると、2019年には、主に所定内労働時間がマイナスに寄与したことにより総実労働時間は減少傾向にあったが、2020年には、所定内労働時間、所定外労働時間のマイナス寄与がともに拡大し、総実労働時間の減少幅が大きくなった。その後、５月を底として減少幅は縮小し、10月には前年同月の水準に一旦戻ったものの、11月以降再び減少した。

最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、リーマンショック期の2009年５月は前年同月比-5.8%であったのに対して、感染拡大期の2020年５月は前年同月比-9.0%であり、感染拡大期の方が、総実労働時間の減少幅が大きくなっている。

また、第１-(５)-37図により、パートタイム労働者についてみると、2019年には、主に所定内労働時間がマイナスに寄与したことにより総実労働時間は減少傾向にあったが、2020年３月以降、所定内労働時間、所定外労働時間のマイナス寄与が拡大したことにより減少幅が拡

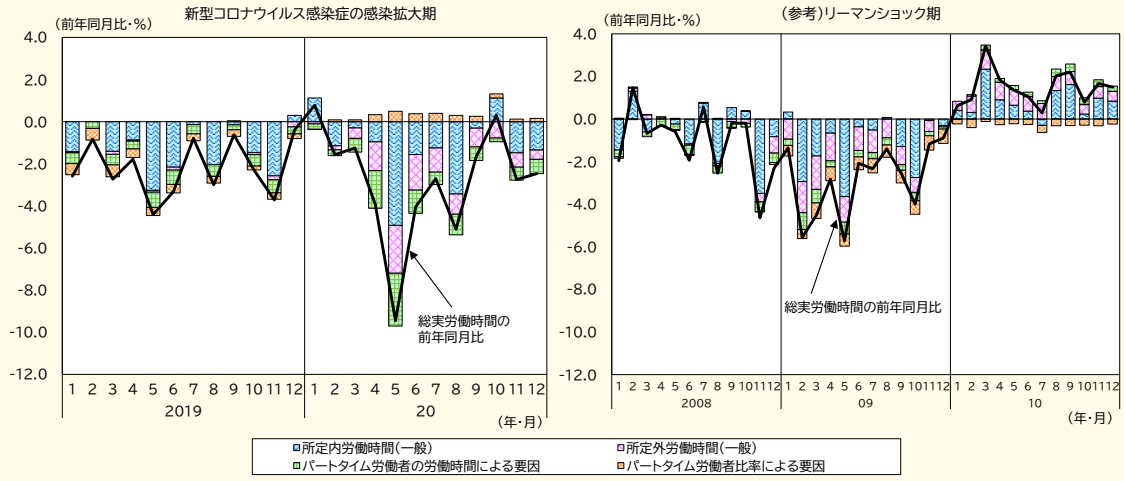
大した。その後、５月を底として減少幅は縮小していったが、12月時点でも前年同月の水準を下回っている。

最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、リーマンショック期の2009年２月は前年同月比-4.8%であったのに対して、感染拡大期の2020年５月は前年同月比-13.4%であり、感染拡大期の方が総実労働時間の減少幅が大きくなっている。また、それ以外の時期についても、総じて感染拡大期の方が、リーマンショック期よりも総実労働時間の減少幅が大きくなっている。

こうした一般労働者及びパートタイム労働者の労働時間、特に所定内労働時間の大幅な減少には、2020年５月を底として減少幅が縮小しているものの、2020年２月から続く一般労働者、パートタイム労働者の出勤日数の減少傾向が影響している（付１-(５)-７表）。その背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制（外出自粛、営業自粛、休業要請等）に伴う出勤日数の減少があるものと考えられる。

第１-(５)-35図　総実労働時間の変動要因の推移

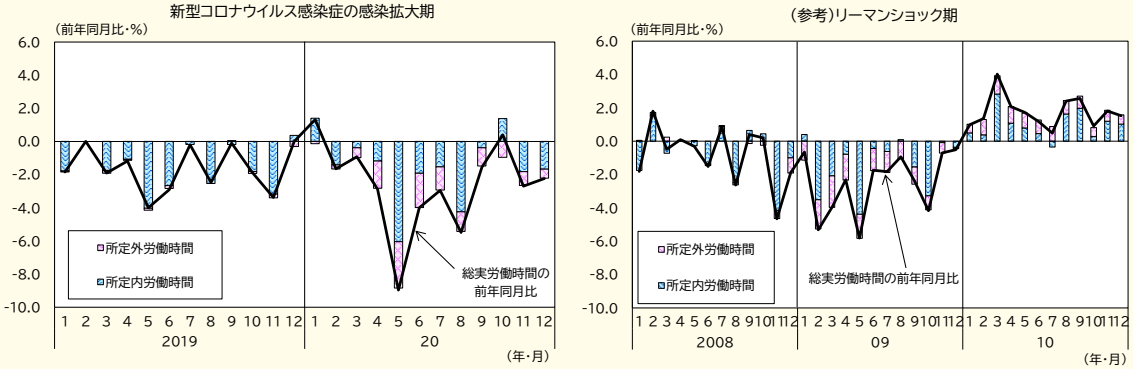
○　月次の総実労働時間の変動要因をみると、2019年には一般労働者の所定内労働時間やパートタイム労働者の労働時間の減少、パートタイム労働者比率の増加等のマイナス寄与により、総実労働時間は減少傾向にあった。
○　2020年には感染拡大の影響により、３月以降、一般労働者の所定内労働時間及び所定外労働時間並びにパートタイム労働者の労働時間のマイナス寄与が拡大し、総実労働時間の減少幅が大きくなった。５月を底として減少幅は縮小傾向となり、10月には前年同月の水準に一旦戻ったものの、11月以降は再び減少した。パートタイム労働者比率は、１月からパートタイム労働者数の伸びの鈍化又は減少により前年同月比で低下し、労働時間に対してはプラス寄与に転じた。
○　最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、感染拡大期の方が減少幅が大きくなっていた（2009年５月：-5.7%⇒2020年５月：-9.5%（前年同月比））。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。

第１-(５)-36図　一般労働者の総実労働時間の変動要因の推移

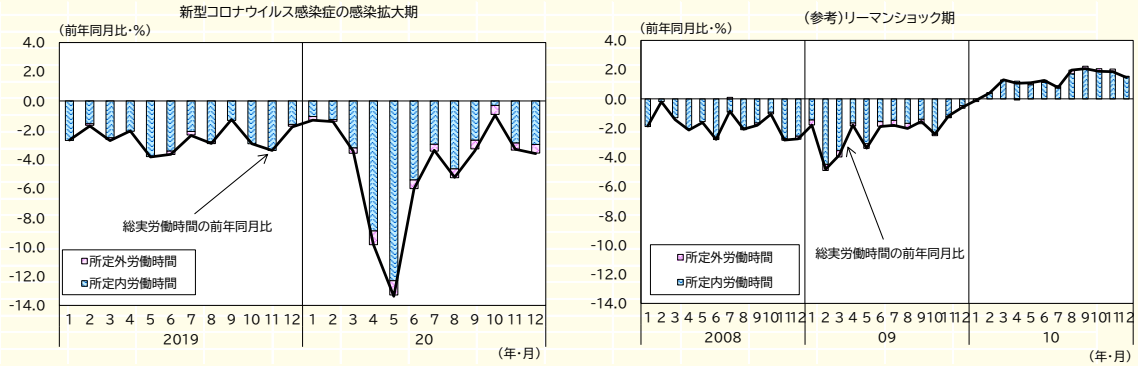
○　一般労働者の月次の労働時間の変動要因をみると、2019年には主に所定内労働時間がマイナスに寄与したことにより総実労働時間は減少傾向にあった。
○　2020年には所定内労働時間、所定外労働時間のマイナス寄与がともに拡大したことから減少幅が大きくなった。その後、５月を底として減少幅は縮小し、10月には前年同月の水準に一旦戻ったものの、11月以降再び減少した。
○　最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、感染拡大期の方が減少幅が大きくなっていた（2009年５月：-5.8%⇒2020年５月：-9.0%（前年同月比））。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値を用いている。

第１-(５)-37図　パートタイム労働者の総実労働時間の変動要因の推移

○　パートタイム労働者の月次の労働時間の変動要因をみると、2019年には主に所定内労働時間がマイナスに寄与したことにより総実労働時間は減少傾向にあった。
○　2020年３月以降、所定内労働時間、所定外労働時間のマイナス寄与が拡大したことにより総実労働時間の減少幅が拡大した。その後、５月を底として減少幅は縮小していったが、12月時点でも前年同月の水準を下回っている。
○　最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、感染拡大期の方が減少幅が大きくなっていた（2009年２月：-4.8%⇒2020年５月：-13.4%（前年同月比））。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値を用いている。

●感染拡大期における賃金は、2020年４月から５月にかけて大きく減少し、５月を底として減少幅が縮小したが、11月以降減少幅が拡大し、12月は５月を上回る減少となった

次に、賃金の動向についてみていく。第１-(５)-38図により、就業形態計の現金給与総額（名目）の変動要因をみると、2019年には一般労働者の特別給与の減少やパートタイム労働者比率の上昇により現金給与総額がおおむねマイナス傾向で推移していたところ、2020年には

一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことにより、現金給与総額は４月から５月にかけて前年同月比で大きく減少した。５月に前年同月比−2.3％まで減少した後、６月以降は減少幅が縮小していたが、11月には減少幅が再び拡大し、12月には一般労働者の特別給与の減少によるマイナス寄与により、前年同月比−3.0％と５月よりも大きく減少し、2020年で最大の減少幅となった。

リーマンショック期と比較すると、2020年12月の減少幅（−3.0％）は、リーマンショック期の最大減少幅である2009年６月の前年同月比−7.2％よりは小さく、また、各月の動きをみても総じて2020年の方が現金給与総額の減少幅が小さくなっている。また、2020年にはパートタイム労働者比率が低下し、現金給与総額にプラスに寄与している点及び特別給与の減少幅が小さい点で異なっている。

次に、現金給与総額の変動要因の推移を雇用形態別にみてみる。第１−（５）−39図により、一般労働者についてみると、2019年には現金給与総額の前年同月比は低い伸びながら、おおむね増加傾向で推移していたところ、2020年には所定外給与及び特別給与が大きく減少したことで４月以降減少に転じた。６月に前年同月比−2.9％まで減少した後、７月以降は減少幅が縮小していたが、11月には減少幅が再び拡大した。12月には特別給与の減少がマイナスに寄与し、前年同月比−3.5％と６月よりも大きく減少し、2020年で最大の減少幅となった。

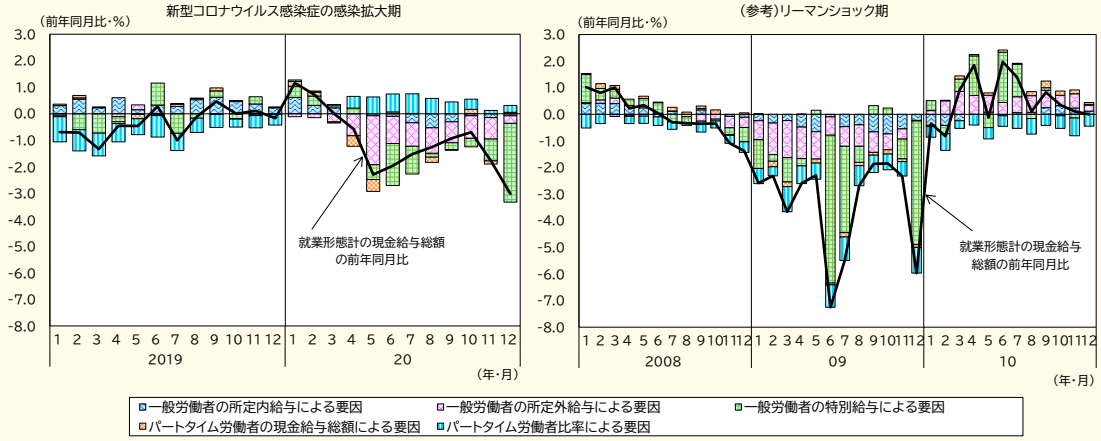
リーマンショック期と比較すると、2020年12月の減少幅（−3.5％）は、リーマンショック期の最大減少幅である2009年６月の前年同月比−6.8％よりは小さく、また、各月の動きをみても、主に特別給与の減少幅が比較的小さいことから、総じて現金給与総額の減少幅が小さくなっている。

第１−（５）−40図により、パートタイム労働者についてみると、2019年には、所定内給与の増加幅の縮小により、前年同月比でほぼ横ばい傾向にあったところ、2020年３月以降、所定内労働時間、所定外労働時間が大きく減少し、所定内給与、所定外給与の減少がマイナスに寄与したことから現金給与総額は減少に転じ、４月は前年同月比−3.6％、５月は前年同月比−4.1％と減少した。６月には、特別給与の増加によるプラス寄与の拡大により増加に転じた。その後は、８月、９月に再び減少した後、10月には所定内給与のプラス寄与により増加し、11月には所定内給与のマイナス寄与により減少した。12月には特別給与の増加によるプラス寄与の拡大により増加となった。このようにパートタイム労働者では、月によって増減の違いがみられた。この背景には、パートタイム労働者の特別給与が、一般労働者と異なり、６月、12月を中心に増加していることがあげられる。これは、第３章でみたとおり、2020年４月から働き方改革関連法のうち同一労働同一賃金に関する規定が大企業で施行され、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差の解消が求められたことにより、パートタイム労働者に対する賞与等を支払う事業所が増加したこと等が背景にあるものと考えられる。

リーマンショック期と比較すると、2020年４月の前年同月比−3.6％、５月の前年同月比−4.1％は、リーマンショック期の最大減少幅である2009年２月の前年同月比−2.3％よりも大きかった一方、それ以外の月では減少幅が比較的小さい月や増加している月もあった。

第１-(５)-38図　現金給与総額（名目）の変動要因の推移

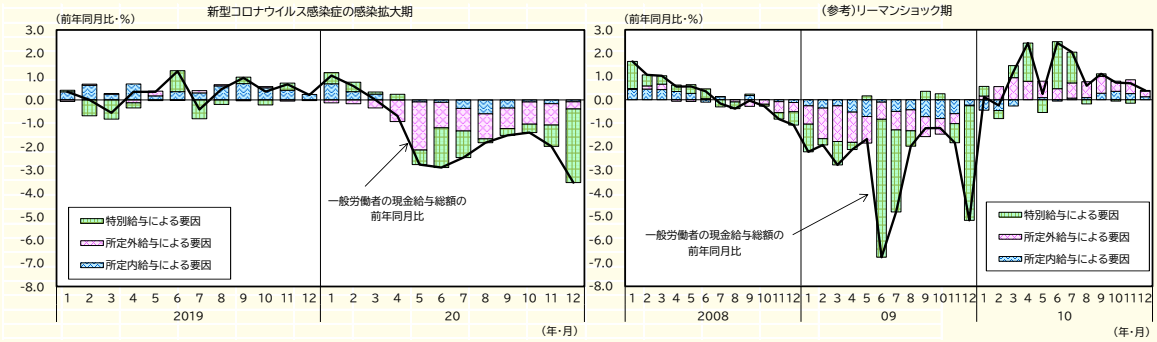
○　就業形態計の現金給与総額（名目）の変動要因をみると、2019年には一般労働者の特別給与の減少やパートタイム労働者比率の上昇により現金給与総額がおおむねマイナス傾向で推移していた。
○　2020年には一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことにより、４月から５月にかけて前年同月比で大きく減少した後、６月以降は減少幅が縮小したが、11月には減少幅が再び拡大し、12月には一般労働者の特別給与の減少によるマイナス寄与により、５月よりも大きく減少し、2020年で最大の減少幅となった。
○　最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、感染拡大期の方が減少幅が小さくなっていた（2009年６月：－7.2%⇒2020年12月：－3.0%（前年同月比））。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、現金給与総額の時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
３）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

第１-(５)-39図　一般労働者の現金給与総額（名目）の変動要因の推移

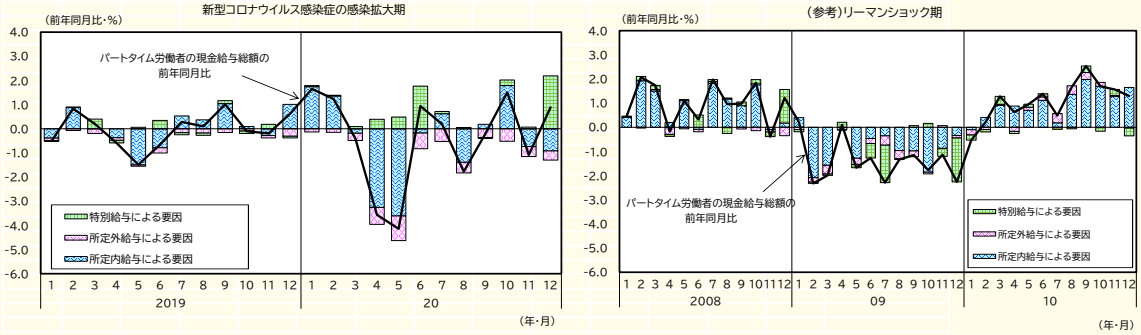
○　一般労働者の現金給与総額（名目）の変動要因をみると、2019年には現金給与総額の前年同月比は低い伸びながらも、おおむね増加傾向で推移していた。
○　2020年には所定外給与及び特別給与が大きく減少したことで４月以降減少に転じ、６月まで減少した後、７月以降は減少幅が縮小していたが、11月には減少幅が再び拡大した。12月には特別給与の減少がマイナスに寄与し、６月よりも大きく減少し、2020年で最大の減少幅となった。
○　最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、感染拡大期の方が減少幅が小さくなっていた（2009年６月：-6.8%⇒2020年12月：-3.5%（前年同月比））。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
３）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出している。このため「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

第１-(５)-40図　パートタイム労働者の現金給与総額（名目）の変動要因の推移

○　パートタイム労働者の現金給与総額（名目）の変動要因をみると、2019年には所定内給与の増加幅の縮小により、前年同月比でほぼ横ばい傾向で推移していた。
○　2020年３月以降、所定内労働時間、所定外労働時間が大きく減少し、所定内給与、所定外給与の減少がマイナスに寄与したことから現金給与総額は減少に転じ、４月、５月と減少した。６月には、特別給与の増加によるプラス寄与の拡大により増加に転じた。その後は、８月、９月に再び減少した後、10月には所定内給与のプラス寄与により増加し、11月には所定内給与のマイナス寄与により減少した。12月には特別給与の増加によるプラス寄与の拡大により増加となった。
○　最も減少幅が大きい時期をリーマンショック期と比較すると、感染拡大期の方が減少幅が大きくなっていた（2009年２月：-2.3%⇒2020年５月：-4.1%（前年同月比））。



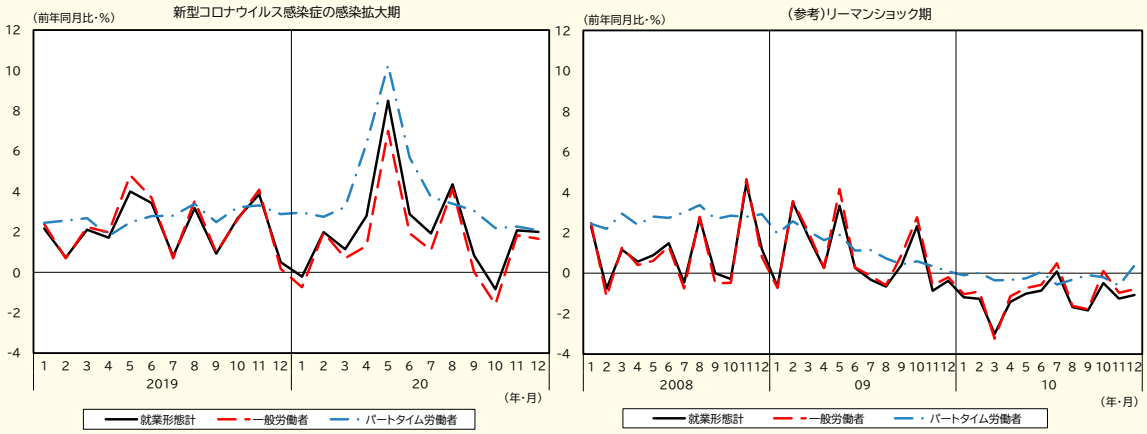
資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
３）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出している。このため「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

●時間当たりの所定内給与は2020年４月、５月に大きく上昇した

さらに、第１-(５)-41図により、所定内給与を所定内労働時間で除した時間当たりの所定内給与をみると、2019年にはパートタイム労働者では前年同月比２～３％程度の増加傾向で推移し、一般労働者では、月々の変動が大きいものの、同じく増加傾向で推移した。2020年には、緊急事態宣言下の４月から５月にかけて一般労働者、パートタイム労働者とも所定内労働時間が大幅に減少したため、時間当たりの賃金が大きく上昇し、５月には前年同月比で一般労働者は7.0％の増加、パートタイム労働者は10.3％の増加となった。これには、緊急事態宣言下の４月、５月を中心に、感染拡大防止のための取組（外出自粛、営業自粛、休業要請など）により労働時間が所定内労働時間を中心に大きく減少した一方で、所定内給与は、休業手当の支払等もあり労働時間の減少割合ほどは減少しなかったことが背景にあるものと考えられる。また、パートタイム労働者では４～６月以外の月においても、2019年同様、前年同月比２～３％程度の増加傾向が続いている。リーマンショック期には、2020年ほどの時間当たり所定内給与の上昇はみられなかった。[23]

第１-(５)-41図　就業形態別にみた時間当たり所定内給与の推移

○　所定内給与を所定内労働時間で除した時間当たりの所定内給与をみると、2020年４月から５月にかけて一般労働者、パートタイム労働者とも所定内労働時間が大幅に減少したため、時間当たりの賃金が大きく上昇した。パートタイム労働者では４～６月以外の月においても、2019年同様、前年同月比２～３％程度の増加傾向が続いている。
○　リーマンショック期には、2020年ほどの時間当たり所定内給与の上昇はみられなかった。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
２）時間当たり所定内給与は、所定内給与の指数を所定内労働時間の指数で除して指数化した値である。

23　一般労働者及び就業形態計の時間当たり所定内給与の前年同月比について、月々の変動が大きくなっているが、一般労働者は、所定内労働時間がカレンダー要因等による出勤日数の増減で変動しやすいのに対し、所定内給与は所定内労働時間ほど変動しないため、時間当たり所定内給与の月々の変動が大きくなっていると考えられる。

第２節　産業別の状況

1　企業活動の動向

●経済活動は、感染拡大によって幅広い産業において影響を受けたが、業種によって落ち込みの度合いにばらつきがみられた

前節では、感染拡大による影響を大きく受けた2020年の雇用・労働全体の状況について詳しくみてきた。感染拡大防止のための経済活動の抑制等の影響により就業者数、雇用者数の大幅な減少や労働者の非労働力化がみられたことが明らかになったが、その影響は産業によって大きく異なることとなった。海外の経済活動の停止に伴う輸出の減少等の影響を受けた「製造業」のほか、国内の経済活動の抑制に伴う旅行や外食などの消費の落ち込み等の影響を受けた「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」など産業によって影響の度合いに違いが生じた。また、2020年４～５月の緊急事態宣言発出時には「宿泊業，飲食サービス業」や「生活関連サービス業，娯楽業」を中心に業況等が大幅に悪化し、その後に回復の兆しがみられるなど、時期によっても大きな変動がみられた。このように産業ごとに状況が大きく異なっていたことを踏まえ、本節では、感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響について産業別に詳しくみていく。

まず、主要産業別に生産活動の状況を概観する。製造業への影響を詳しくみるため、第１-(５)-42図により、鉱工業生産指数を業種別にみると、2020年４～５月にかけて、国内外の自動車販売の落ち込みを背景に「輸送機械工業」で大幅に低下したほか、その他の多くの業種で低下した。落ち込みが激しかった「輸送機械工業」を含め６月以降に持ち直しの傾向がみられたが、12月時点で感染拡大前の水準には戻っていない。他方で、「電子部品・デバイス工業」では比較的低下幅も小さいなど、業種によって影響の大きさに差がみられた。

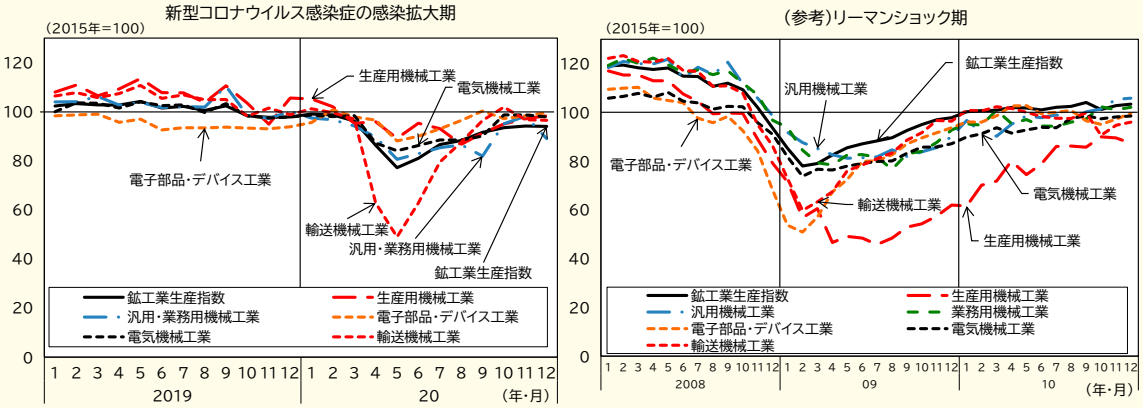
リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期には「輸送機械工業」のほかにも「生産用機械工業」や「電子部品・デバイス工業」など幅広い業種で低下したのに対し、感染拡大期は「輸送機械工業」が他の業種に比べて大幅に低下したことが特徴的である。

次に、第１-(５)-43図により、第３次産業活動指数を主要産業別にみると、緊急事態宣言下の2020年４月から５月にかけては、ほぼ全ての第３次産業で低下した。特に「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」といった対人サービスを中心とした産業で大幅に低下したほか、「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」でも低下した。その後、６月以降はほぼ全ての産業で回復傾向がみられたが、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「運輸業，郵便業」では相対的に回復の動きが鈍く、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。このように、製造業と同様、第３次産業の中でも業種により影響の度合いに違いがみられた。

リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期には大幅に低下した第３次産業はなく、その中で「卸売業，小売業」では低下がみられたものの他の産業では大幅な低下がみられなかったのに対し、感染拡大期の2020年には大幅に低下した「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」など幅広い産業で低下している点が特徴的である。

第１-(５)-42図　鉱工業生産指数の推移

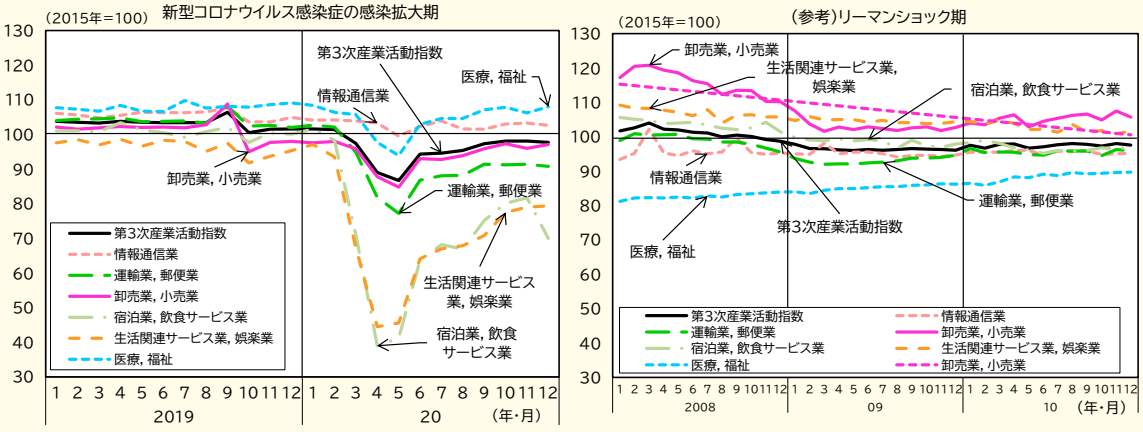
○　鉱工業生産指数を業種別にみると、2020年４～５月に「輸送機械工業」で大幅に下落したほか、その他の多くの業種で低下した。６月以降は持ち直しの傾向がみられたものの、12月時点で感染拡大前の水準には戻っていない。
○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期では「輸送機械工業」のほかにも「生産用機械工業」「電子部品・デバイス工業」など、より幅広い業種で低下したのに対し、感染拡大期は「輸送機械工業」が他の業種に比べて大幅に低下した。



資料出所　経済産業省「鉱工業指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは季節調整値。

第１-(５)-43図　第３次産業活動指数の推移

○　第３次産業活動指数を主要産業別にみると、緊急事態宣言下の2020年４月から５月にかけてほぼ全ての第３次産業で低下した。特に「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」といった対人サービスを中心とした産業で大幅に低下したほか、「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」も低下した。その後、６月以降はほぼ全ての産業で回復傾向がみられたが、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「運輸業，郵便業」では相対的に回復の動きが鈍く、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。
○　リーマンショック期には、「卸売業，小売業」では低下がみられたものの他の第３次産業では大幅な低下がみられなかったのに対し、感染拡大期の2020年には、大幅に低下した「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」など、幅広い産業で低下している。



資料出所　経済産業省「第３次産業活動指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは季節調整値。

続いて、こうした生産活動の動向の下での企業収益の状況をみてみる。第１-(５)-44図により、非製造業[24]の経常利益の推移を主要産業別にみると、2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）

24　製造業の経常利益の推移は本白書第１-(１)-５図を参照。

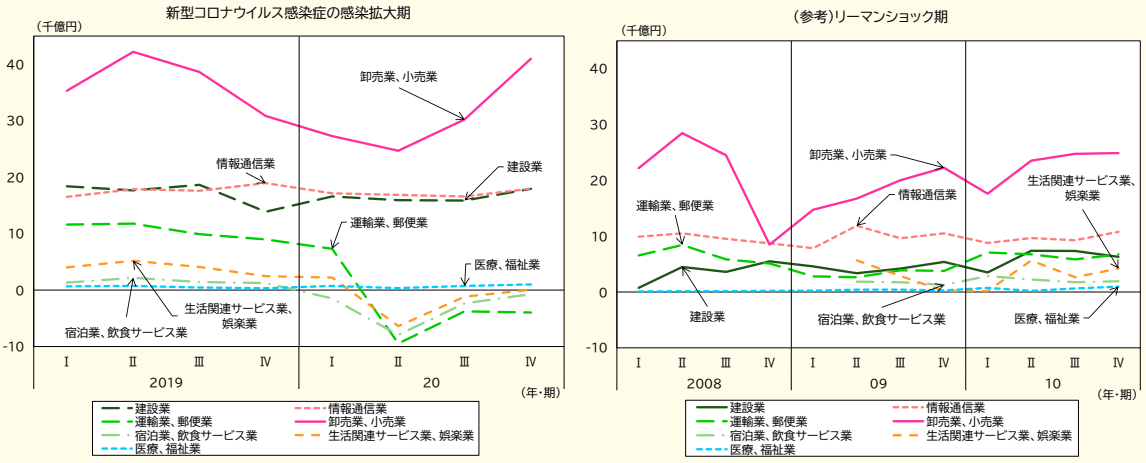
から第Ⅱ四半期（４－６月期）にかけて「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」でマイナスに転じたほか、「卸売業，小売業」等で減少した。その後、第Ⅲ四半期（７－９月期）及び第Ⅳ四半期（10－12月期）には改善の動きがみられ、「卸売業，小売業」では感染拡大前の水準まで回復したものの、「運輸業，郵便業」「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」では、マイナスが続き、感染拡大前の水準には戻っていないなど産業により回復状況に差が生じている。

リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期にも「卸売業，小売業」での減少がみられたものの、感染拡大期の2020年にはより幅広い産業で経常利益が減少しており、一部の産業ではマイナスに転じている点が特徴的である。

第１-(５)-44図　非製造業を主要産業別にみた経常利益の推移

○　非製造業の経常利益の推移を主要産業別にみると、2020年第Ⅰ四半期（１－３月期）から第Ⅱ四半期（４－６月期）にかけて「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」でマイナスに転じたほか、「卸売業，小売業」等で減少した。その後、第Ⅲ四半期（７－９月期）及び第Ⅳ四半期（10－12月期）には改善の動きがみられ、「卸売業，小売業」では感染拡大前の水準まで回復したものの、「運輸業，郵便業」「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」では、マイナスが続き、感染拡大前の水準には戻っていないなど産業により回復状況に差が生じている。

○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期にも「卸売業，小売業」での減少がみられたものの、感染拡大期の2020年にはより幅広い産業で経常利益が減少しており、一部の産業ではマイナスに転じている。



資料出所　財務省「法人企業統計調査」(季報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは厚生労働省において独自に作成した季節調整値。

次に、第１-(５)-45図により、業況判断D.I.を主要産業別にみていく。2020年３月調査から６月調査にかけては、「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」を中心にほぼ全ての産業で急速に悪化した。その後、９月調査及び12月調査では緩やかな改善の傾向がみられたものの、落ち込みが大きかった「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」「運輸、郵便」などでは回復の動きが鈍く、12月調査時点では多くの産業で感染拡大前の水準まで回復していない。

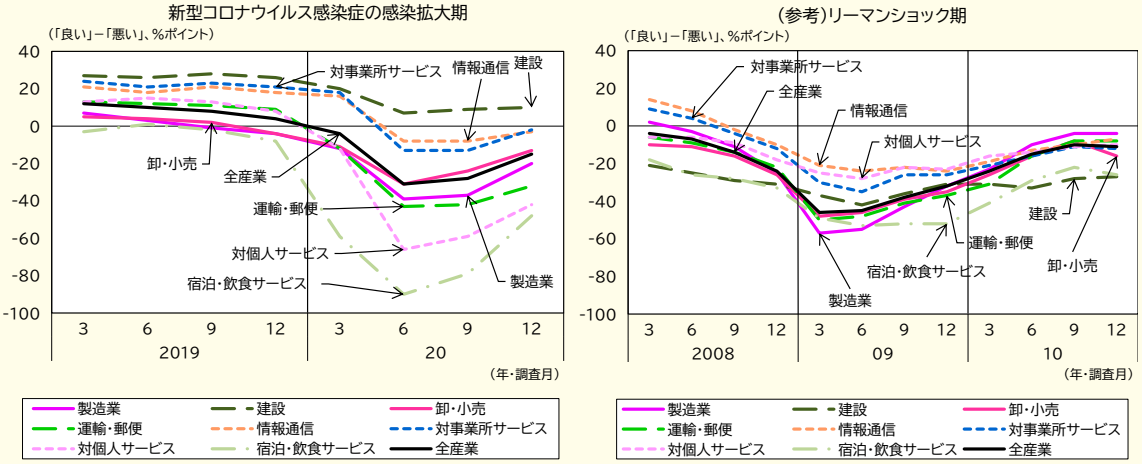
リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期にはショック前の2008年３月調査時点から大半の産業で「悪い」超であったのに対し、感染拡大期の2020年には、感染拡大前の2019年12月時点では大半の産業が「良い」超であったところ、業況の急速な悪化により「悪い」超に転じている。また、リーマンショック期には「製造業」を中心に全ての産業で-20%ポイントから-60%ポイントの間での悪化がみられたのに対し、感染拡大期にはプラスを

維持した産業がある一方で「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」等の悪化が際立つなど産業間でのばらつきがみられた点が特徴的である。

第1-(5)-45図　主要産業別にみた業況判断D.I.の推移

○　業況判断D.I.を主要産業別にみると、2020年３月調査から６月調査にかけては、「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」を中心にほぼ全ての産業で急速に悪化した。その後、９月調査及び12月調査では緩やかな改善の傾向がみられたものの、落ち込みが大きかった「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」「運輸、郵便」などでは回復の動きが鈍く、12月調査時点では多くの産業で感染拡大前の水準まで回復していない。

○　リーマンショック期にはショック前の2008年３月調査時点から大半の産業で「悪い」超であったのに対し、感染拡大期には、感染拡大前の2019年12月時点では大半の産業が「良い」超であったところ、業況の急速な悪化により「悪い」超に転じている。また、リーマンショック期には「製造業」を中心に全ての産業で-20%ポイントから-60%ポイントの間での悪化がみられたのに対し、感染拡大期にはプラスを維持した産業がある一方で「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」等の悪化が際立つなど産業間でのばらつきがみられた。



資料出所　日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　1）対事業所サービスには「デザイン業」「広告業」「技術サービス業（他に分類されないもの）（獣医業を除く）」「産業廃棄物処理業」「自動車整備業」「機械等修理業」「職業紹介・労働者派遣業」「その他の事業サービス業」が含まれる。

2）対個人サービスには「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の生活関連サービス業」「娯楽業」「専修学校、各種学校」「学習塾」「教養・技能教授業」「老人福祉・介護事業」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」が含まれる。

2　雇用の動向

●感染拡大の影響により全ての業種で人員の不足感が急速に弱まったが、再び人手不足感が強まる動き

次に、こうした産業ごとの生産活動の動向の違いを踏まえ、雇用の動きを産業別に詳しくみていく。

まず、第１-(５)-46図により、雇用人員判断D.I.の推移を産業別にみると、2019年には全ての産業で不足超であったところ、2020年に入り、全ての業種で人員の不足感が弱まっている。2020年３月調査では「宿泊・飲食サービス」で不足感が弱まったところ、緊急事態宣言下の４月、５月を経て、2020年６月調査では多くの産業で急速に不足感が弱まり、「宿泊・飲食サービス」「製造業」では過剰超に転じている。一方、「建設」「運輸・郵便」「情報通信」「卸・小売」でも人手不足感は弱まったものの依然として不足超の状態が続いた。その後、12月調査では不足感が強まる方向の動きとなり、「宿泊・飲食サービス」でも不足超に転じ、「製造

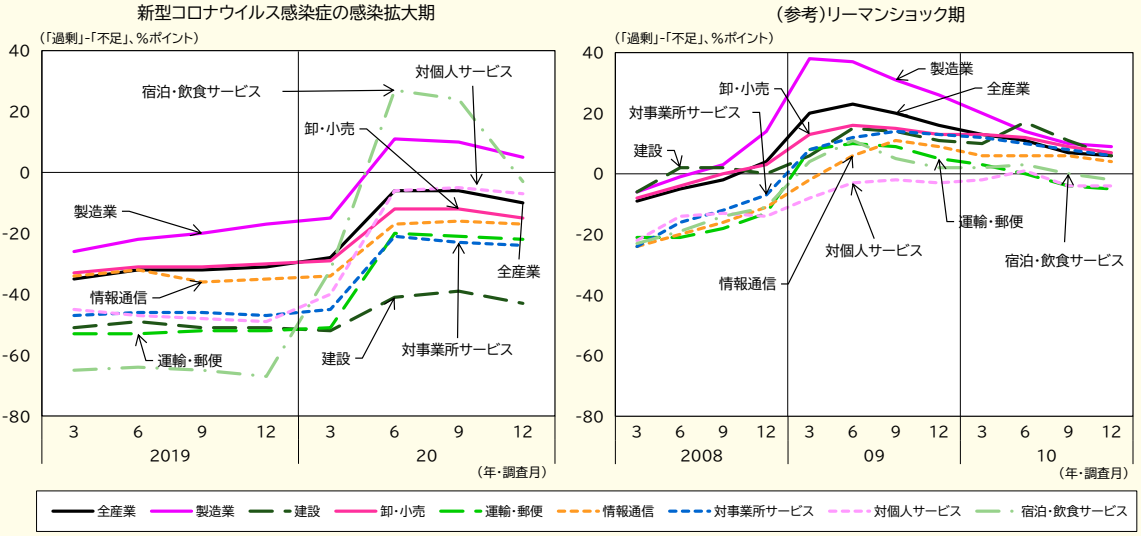
業」のみが過剰超となっている。

リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期には、ショック前（2008年６月調査以前）に大半の産業で不足超であったところ、ショック後には「製造業」を中心にほとんどの産業で過剰超に転じ、その状況が続いた。これに対し、感染拡大期では、感染拡大前の2019年には全ての産業で人員の不足感が強い状況にあったところ、2020年には「宿泊・飲食サービス」「製造業」のみで過剰超に転じた一方、その他の産業では不足超の状態が続いており、産業によっては企業の人手不足感が依然として強いことが分かる。

第１-(５)-46図　雇用人員判断D.I.の推移

○　雇用人員D.I.の推移を産業別にみると、2019年には全ての産業で不足超であったところ、2020年に入り全ての業種で人員の不足感が弱まっている。2020年３月調査では「宿泊・飲食サービス」で不足感が弱まったところ、2020年６月調査では多くの産業で急速に不足感が弱まり、「宿泊・飲食サービス」「製造業」では過剰超に転じている。一方、「建設」「運輸・郵便」「情報通信」「卸・小売」では依然として不足超の状態が続いている。12月調査では不足感が強まる動きとなっており、「宿泊・飲食サービス」も不足超に転じ、「製造業」のみが過剰超となっている。

○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期はショック前に大半の産業で不足超であったところ、「製造業」を中心にほとんどの産業で過剰超に転じ、その状態が続いたが、感染拡大期には「宿泊・飲食サービス」「製造業」のみが過剰超に転じた一方、その他の産業では不足超の状態が続いており、産業によっては企業の人手不足感が依然として強い。



資料出所　日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●2020年１月以降ほぼ全ての産業で求人数が減少傾向

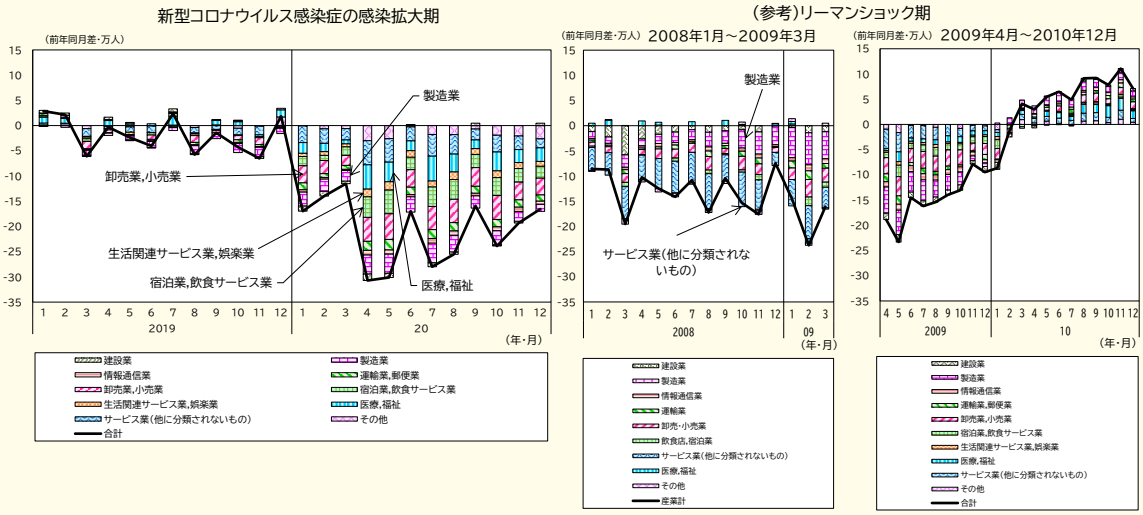
次に、実際の求人の状況についてみてみる。第１-(５)-47図により、産業別の新規求人の動向を前年同月差でみると、2020年１月以降ほぼ全ての産業で求人数が減少傾向にあり、４月には大きく減少し、その後、減少幅は縮小傾向となった。業種別にみると、「医療，福祉」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」の減少幅が大きくなっている（付１-(５)-８表及び９表）。

リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期にはショック前（2008年８月以前）からほぼ全ての産業で求人数が減少傾向で推移しており、特に2008年第Ⅳ四半期（10-12月期）から2009年第Ⅱ四半期（４-６月期）までを中心に、「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」での減少幅が比較的大きかったのに対し、感染拡大期には感染拡大前の2019年12月までは前年とほぼ同水準で推移していたところ、2020年１月以降、ほぼ全ての産業で求

人数が大きく減少傾向となり[25]、特に緊急事態宣言発出の影響を大きく受けた４月から５月にかけて、「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」等の減少幅が比較的大きいことが分かる。

第１-(５)-47図　産業別の新規求人の動向

○　産業別の新規求人の動向を前年同月差でみると、2020年１月以降ほぼ全ての産業で求人数が減少傾向にあり、４月には大きく減少し、その後減少幅は縮小傾向となった。業種別では「医療，福祉」「卸売業，小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」の減少幅が大きい。
○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期はショック以前からほぼ全ての産業で求人数が減少傾向で推移しており、特に「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」での減少幅が大きいのに対し、感染拡大期は感染拡大前の2019年12月までは前年とほぼ同水準で推移していたところ、2020年１月以降、ほぼ全ての産業で求人数が大きく減少傾向となり、特に「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」等の減少幅が大きい。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）産業別の新規求人数は現在の産業分類（2007年改訂）では2008年４月以降のデータのみ公表されており、2008年３月以前の公表データは2002年に改訂された旧産業分類によるものであるため、リーマンショック期の新規求人数（前年同月差）については、2009年３月以前と2009年４月以降に分けて集計している。
２）「その他」は、左図、右図においては「農林，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育，学習支援業」「公務」の合計。中図においては、「農林，漁業」「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」「複合サービス事業」「公務，その他」「サービス業」の合計。

●「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」「製造業」等で雇用者数が減少した

続いて、こうした労働需要の状況を踏まえ、産業別に雇用者数の動向を詳しくみていく。まず、第１-(５)-48図により、産業別の雇用者数の動向を前年同月差でみると、2020年４月以降「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」等を中心に雇用者数の減少幅が拡大し、８月以降は「製造業」でも雇用者数の減少幅が拡大した（付１-(５)-10表及び11表）[26]。リーマンショック期に「製造業」のほか「サービス業（他に分類され

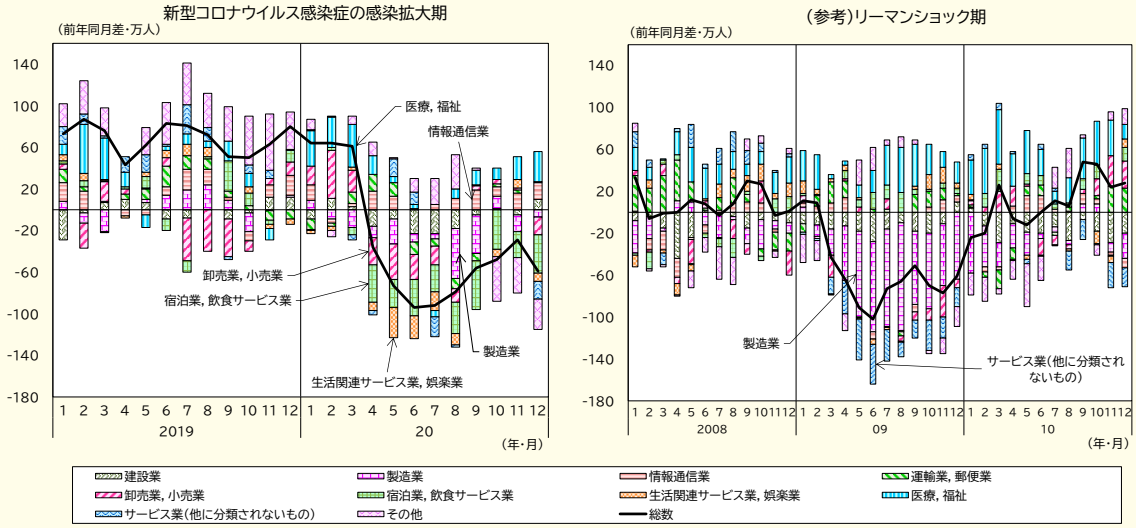
25　前節でも述べたように、2020年１月からの新規求人数の減少は、2020年１月から求人票の記載項目が拡充され、一部に求人の提出を見送る動きがあったことが影響している点に留意が必要。
26　製造業の雇用者は10月に前年同月差でプラスとなっているが、製造業の雇用者は2019年10月に一時的に大きく減少していることに留意する必要がある。

ないもの）」等[27]で雇用者数の減少幅が大きかったこととは異なることが分かる。

次に、第１-（５）-49図により、2020年の四半期ごとの産業別の雇用者数の動向（前年同期差）を雇用形態別に分けてみる。正規雇用労働者については、「医療，福祉」「情報通信業」「製造業」「運輸業，郵便業」などで増加傾向となっている一方、「建設業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」では減少傾向となっており、産業により異なる動きとなっている。他方で、非正規雇用労働者については、「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」「建設業」「医療，福祉」と多くの産業で減少傾向で推移しており、特に「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」では、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）、第Ⅲ四半期（７-９月期）に大きく減少し、こうした産業の非正規雇用労働者が感染拡大の影響を大きく受けたことが分かる。また、「医療，福祉」では、2020年第Ⅲ四半期（７-９月）を除き、非正規雇用労働者も前年同期差で増加となっている。

第１-（５）-48図　産業別の雇用者数の推移

○　雇用者数の動向（前年同月差）を産業別にみると、2020年４月以降「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」等を中心に雇用者数の減少幅が拡大し、８月以降は「製造業」でも雇用者数の減少幅が拡大した。
○　一方、リーマンショック期には「製造業」のほか「サービス業（他に分類されないもの）」等で雇用者数の減少が大きくなっていた。

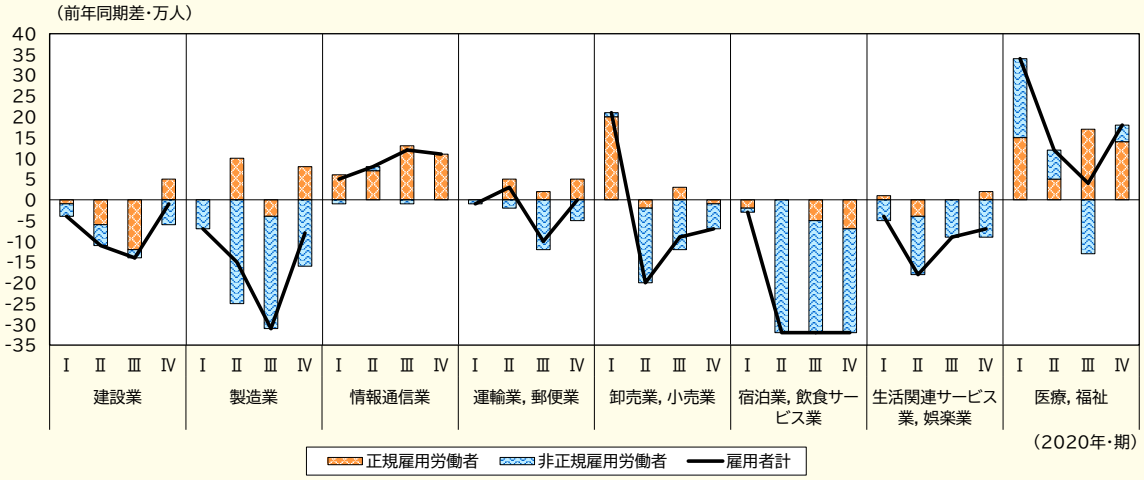


資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）データは原数値。
２）「その他」は、「農林，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育，学習支援業」「公務」の合計。
３）派遣労働者については、2012年12月以前は派遣元の産業、2013年１月以降は派遣先の産業で集計されているため、単純比較はできない。
４）製造業の雇用者は2020年10月に前年同月差でプラスとなっているが、製造業の雇用者は2019年10月に一時的に大きく減少していることに留意が必要。

27　リーマンショック期において「サービス業（他に分類されないもの）」で雇用者数が大きく減少しているのは、2012年12月以前は派遣労働者が派遣元の業種で集計されており、「サービス業（他に分類されないもの）」に「職業紹介・労働者派遣業」が含まれているためである。2013年１月以降、派遣労働者は派遣先の業種で集計されている。そのため、感染拡大期とリーマンショック期の雇用者数の動向について単純比較はできない点に留意する必要がある。

第1-(5)-49図　産業別・雇用形態別雇用者数

○　産業別・雇用形態別に2020年の雇用者数の状況をみると、正規雇用労働者については、「医療，福祉」「情報通信業」「製造業」「運輸業，郵便業」などで増加傾向となっている一方、「建設業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」では減少傾向となっており、産業により異なる動きとなっている。
○　非正規雇用労働者については、「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」「建設業」「医療，福祉」と多くの産業で減少傾向で推移しており、特に「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」では、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）、第Ⅲ四半期（7-9月期）に大きく減少している。また、「医療，福祉」では、2020年第Ⅲ四半期（7-9月）を除き、非正規雇用労働者も前年同期差で増加となっている。



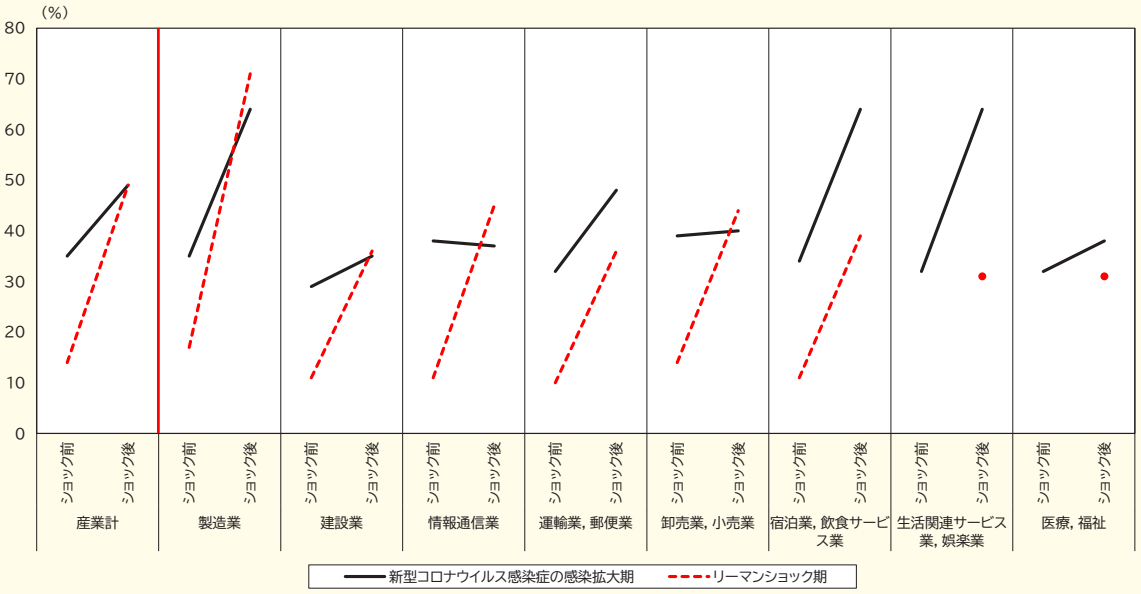
資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）データは原数値。
　　2）役員を除く雇用者について集計している。

●雇用調整実施事業所の割合は「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」などで大きく上昇

前節では、事業所における雇用調整の状況をみたが、産業別にみるとどのような特徴があるだろうか。第1-(5)-50図は、感染拡大期、リーマンショック期のそれぞれのショック前後で雇用調整を実施した事業所の割合がどう変化したのかを産業別にみたものである。これによると、感染拡大期においては、雇用調整実施事業所の割合が「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」などで大きく上昇した一方で、「医療，福祉」「建設業」「卸売業，小売業」などでは上昇幅がそれらに比べ小さく、さらに「情報通信業」ではやや低下している。リーマンショック期には「製造業」を中心に幅広い業種で雇用調整の実施割合が上昇したのに対し、感染拡大期には従来から多くの産業で実施割合が高い水準にあったほか、特定の業種での実施割合の上昇が目立っており、こうした点が特徴的であるといえる。

第１-(５)-50図　雇用調整実施事業所の割合

○　雇用調整実施事業所の割合を産業別にみると、感染拡大期においては、雇用調整実施事業所の割合が「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」などで大きく上昇した一方で、「医療，福祉」「建設業」「卸売業，小売業」などでは上昇幅がそれらに比べ小さく、さらに「情報通信業」ではやや低下している。
○　リーマンショック期には「製造業」を中心に幅広い業種で雇用調整の実施割合が上昇したのに対し、感染拡大期には従来から多くの産業で実施割合が高い水準にあったほか、特定の業種での実施割合の上昇が目立っている。



資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」については2008年８月調査以前は調査していないため集計していない。
２）「ショック前」は感染拡大期は2019年第Ⅰ四半期～第Ⅳ四半期、リーマンショック期は2008年第Ⅰ四半期～第Ⅲ四半期の平均であり、「ショック後」は感染拡大期は2020年第Ⅰ四半期～第Ⅳ四半期、リーマンショック期は2008年第Ⅳ四半期～2010年第Ⅳ四半期の最大値。

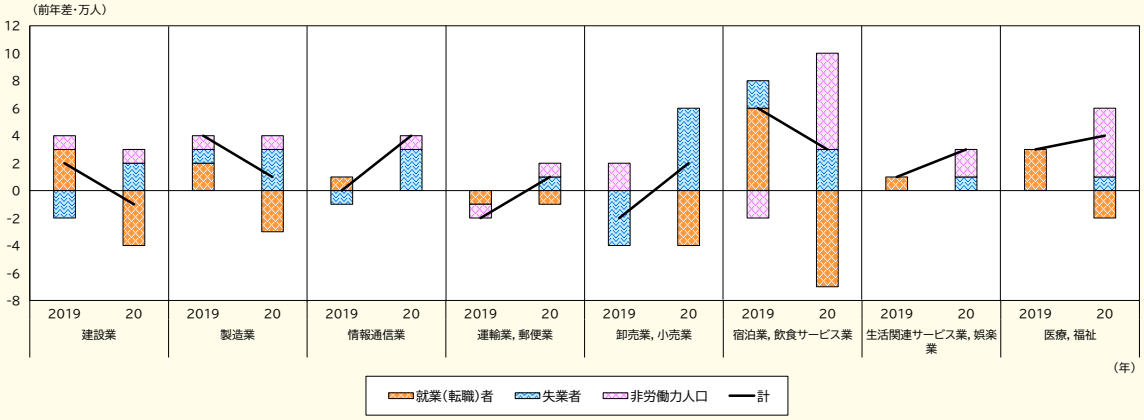
●2020年は多くの産業で転職者が減少した一方、「卸売業，小売業」では失業者となった者が、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」等では非労働力人口となった者が多い

続いて、産業別の離職者の動向をみてみる。第１-(５)-51図は、過去１年以内に離職した者について、前職の産業別に2019年及び2020年の就業状態の動向をみたものである。これによると、2020年には「情報通信業」「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」で離職者数の増加幅が2019年よりも拡大し、「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」では離職者数が減少から増加に転じている。他方で、「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」では離職者数の増加幅が2019年よりも縮小し、「建設業」では離職者数が減少している。

その内訳として調査時点の就業状態をみると、多くの産業で再び就業者となった者（転職した者）が減少した一方、「卸売業，小売業」では失業者となった者が、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」では非労働力人口となった者が比較的多かった。

第１-(５)-51図　前職の産業別にみた離職者の就業状態の動向（就業者・失業者・非労働力人口）

○　過去１年以内に離職した者について、前職の産業別に就業状態の動向をみると、2020年には「情報通信業」「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」で離職者数の増加幅が2019年よりも拡大し、「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」では離職者数が減少から増加に転じている。他方で、「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」では離職者数の増加幅が2019年よりも縮小し、「建設業」では離職者数が減少している。
○　その内訳として調査時点の就業状態をみると、多くの産業で再び就業者となった者（転職した者）が減少した一方、「卸売業，小売業」では失業者となった者が、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」では非労働力人口になった者が比較的多かった。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは原数値。

●産業間の労働移動は全体的に減少しているが、一部の産業間では増加する動きもみられる

第２章において、2020年に転職者の総数が減少したことについて確認し、また、前図により多くの産業においても転職者が減少したことをみたが、更に感染拡大下における産業間の労働移動の動向についてみていく。

まず、第１-(５)-52図により、どのような産業において労働移動（同業種内、異業種間ともに含む。）が活発であるかをみてみる。同図の（１）は、労働移動の多い主要10業種それぞれにおける労働移動者（過去1年以内に離職経験のある就業者）の「受入数」と「送出数」について2013年から2019年までの平均の数を示したものである（同業種内での労働移動を含む。）。これによると、「卸売業，小売業」「医療，福祉」「製造業」等で労働移動者の総数が多いことが分かる。受入数、送出数の動向をみると、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」等では送出数が受入数を上回っている（送出超過）一方、「医療，福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」等では受入数が送出数を上回っている（受入超過）。

続いて同図の（２）により、2019年から2020年にかけての各業種における「受入数」、「送出数」の変化をみると、労働移動者数全体の減少に伴い、多くの業種で受入数、送出数ともに減少しており、特に「宿泊業，飲食サービス業」では受入数、送出数とも、「製造業」では受入数が、大きく減少した。他方で「生活関連サービス業，娯楽業」では僅かではあるが受入数の増加がみられた。

次に、第１-(５)-53図により、主な産業における同業種内又は異業種間における労働移動の状況についてみてみる。同図の（１）は、労働移動の多い主な産業における転職者の受入数のうち、同業種からの移動者及び異業種からの移動者の割合（2013年から2019年までの平均）をみたものである。これによると、「医療，福祉」「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」等では比較的同業種からの移動が多いのに対し、「サービス業（他に分類されないもの）」「生活関連

サービス業，娯楽業」「運輸業，郵便業」等では異業種からの移動が比較的多いことが分かる。

続いて同図の（２）により、2019年から2020年にかけての変化をみると、同業種からの移動については「情報通信業」「運輸業，郵便業」を除く業種で減少しており、「宿泊業，飲食サービス業」での減少が比較的大きい。異業種からの移動については、「製造業」で比較的大きく減少し、「運輸業，郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」等でも減少している一方で、「生活関連サービス業，娯楽業」では増加している。

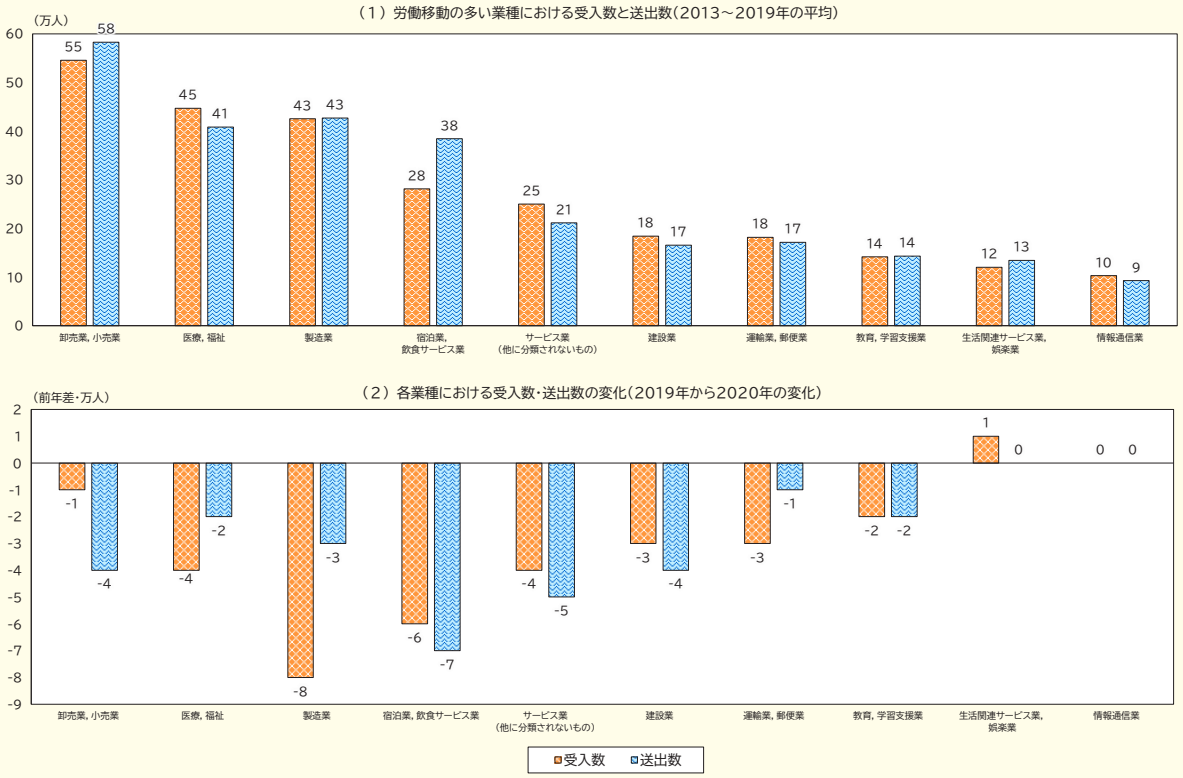
さらに、第１-(５)-54図により、異業種間の労働移動の状況をみてみる。同図の（１）は、異業種間で労働移動をした者について現職の産業別に前職の産業（どの産業から移動してきたか）を2013年から2019年までの平均でみたものである。これをみると、「製造業」や「卸売業，小売業」で他の業種からの移動を比較的多く受け入れていることが分かる。また、「卸売業，小売業」と「宿泊業，飲食サービス業」との間、「製造業」と「卸売業，小売業」との間で相互の移動が多いほか、「サービス業（他に分類されないもの）」から「製造業」や「卸売業，小売業」への移動も比較的多い。

同図の（２）により2019年から2020年にかけての変化をみると、「卸売業，小売業」から「製造業」への移動が比較的大きく減少しているなど産業間の移動は産業ごとにみてもおおむね減少している場合が多いが、「宿泊業，飲食サービス業」又は「生活関連サービス業，娯楽業」から「卸売業，小売業」への移動や、「宿泊業，飲食サービス業」と「運輸業，郵便業」との間の相互の移動など増加している動きもみられる。

以上のように、2020年においては、離職後に失業者や非労働力人口となる者が増加している一方で、同業種内、異業種間ともに転職の動きはおおむね弱くなっていることが分かる。他方で、一部の産業間では移動が増加している動きもみられる。

第１-(５)-52図　産業間労働移動の状況（全体の状況）

○　労働移動者の多い業種について労働移動者の「受入数」と「送出数」の2013年から2019年の平均をみると、「卸売業，小売業」「医療，福祉」「製造業」等で労働移動の総数が多いことが分かる。
○　「受入数」「送出数」の動向をみると、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」等では送出数が受入数を上回っている（送出超過）一方、「医療，福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」等では受入数が送出数を上回っている（受入超過）。
○　2019年から2020年の変化をみると、労働移動者数全体の減少に伴い、多くの業種で受入数、送出数ともに減少しており、特に「宿泊業，飲食サービス業」では受入数、送出数ともに、「製造業」では受入数が大きく減少した。他方で「生活関連サービス業，娯楽業」では僅かではあるが受入数の増加がみられた。



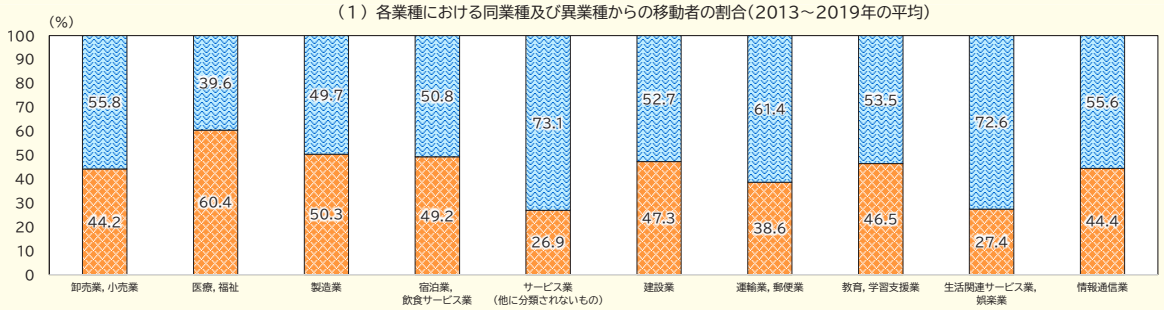
資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）ここで「労働移動者」とは、過去１年以内に離職経験のある就業者数を指す。
２）「受入側」「送出側」とは、それぞれ過去１年以内に離職経験のある者の現職の産業及び前職の産業を指す。

第１-(５)-53図　産業間労働移動の状況（同業種・異業種からの移動の状況）

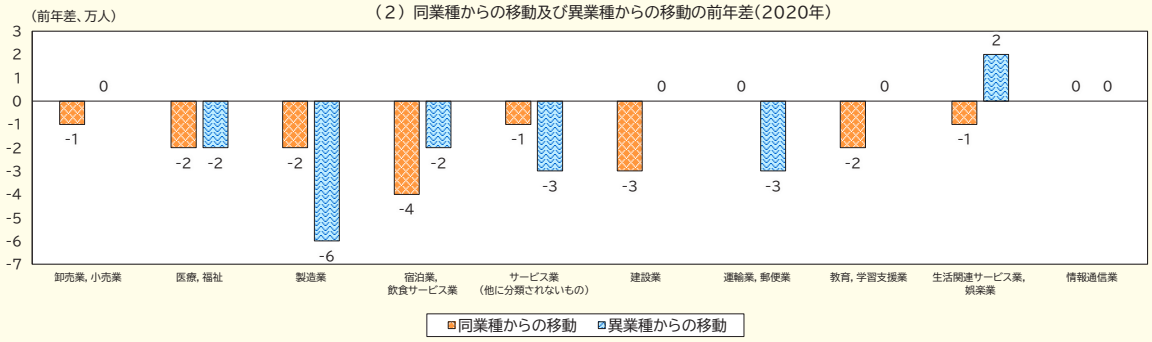
○　主な産業別に、転職入職者のうち同業種からの移動者と異業種からの移動者の割合をみると、「医療，福祉」「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」等では比較的同業種からの移動が多いのに対し、「サービス業（他に分類されないもの）」「生活関連サービス業，娯楽業」「運輸業，郵便業」等では比較的異業種からの移動が多い。

○　2019年から2020年の変化をみると、同業種からの移動については「情報通信業」「運輸業，郵便業」を除く業種で減少しており、「宿泊業，飲食サービス業」での減少が比較的大きい。異業種からの移動については、「製造業」で比較的大きく減少し、「運輸業，郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」等でも減少している一方で、「生活関連サービス業，娯楽業」では増加している。

（１）各業種における同業種及び異業種からの移動者の割合（2013～2019年の平均）



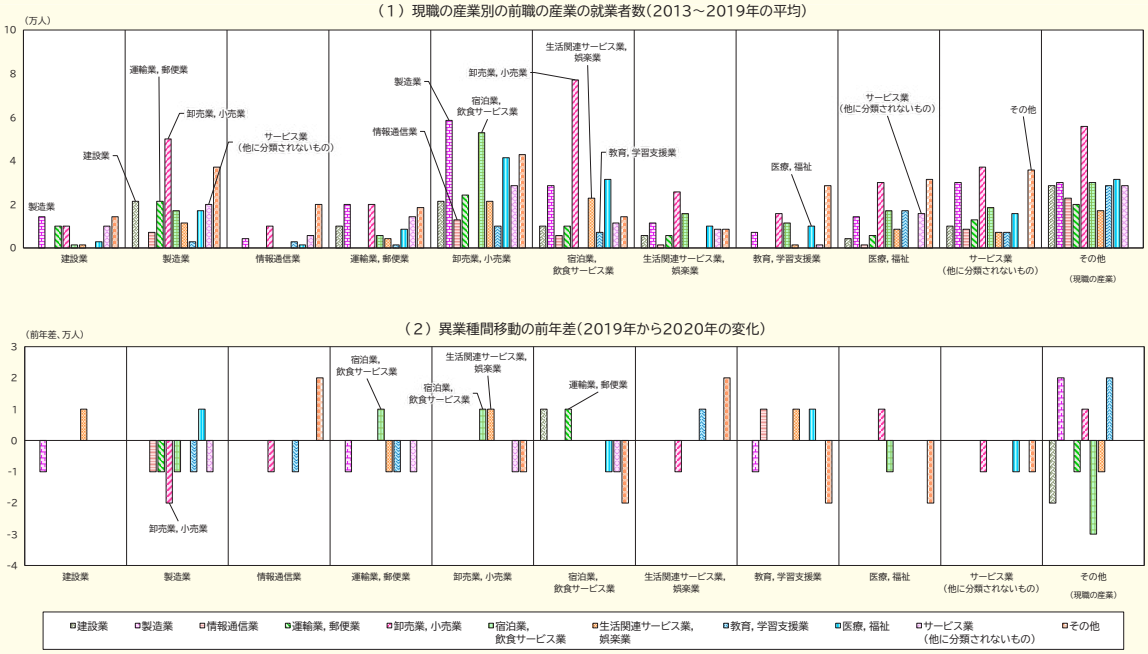
（２）同業種からの移動及び異業種からの移動の前年差（2020年）



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第１-(５)-54図　産業間労働移動の状況（異業種間移動の状況）

○　2013年から2019年にかけての異業種間の移動の状況をみると、「製造業」や「卸売業，小売業」で他の業種からの移動を比較的多く受け入れている。また、「卸売業，小売業」と「宿泊業，飲食サービス業」との間、「製造業」と「卸売業，小売業」との間で相互の移動が多いほか、「サービス業（他に分類されないもの)」から「製造業」や「卸売業，小売業」への移動も比較的多い。
○　2019年から2020年の変化をみると、産業間の移動は産業ごとにみてもおおむね減少している場合が多いが、「宿泊業，飲食サービス業」又は「生活関連サービス業，娯楽業」から「卸売業，小売業」への移動や、「宿泊業，飲食サービス業」と「運輸業，郵便業」との間の相互の移動など増加している動きもみられる。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）「その他」は「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「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)」以外の合計。
２）同業種間の労働移動は除いたもの。

3　労働時間・賃金の動向

●労働時間は、「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」で減少幅が大きくなっている

この節の最後に、労働時間・賃金の動きを産業別にみていく。

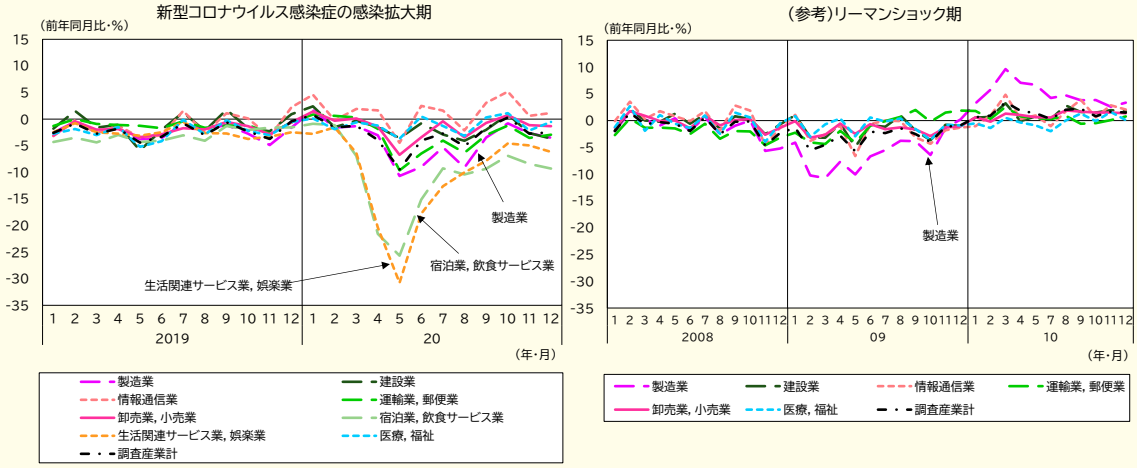
第１-(５)-55図により、総実労働時間の推移を主な産業別にみると、2020年３月から５月にかけて多くの産業において急速に減少し、2020年５月には「生活関連サービス業，娯楽業」で前年同月比-30.8%、「宿泊業，飲食サービス業」で前年同月比-25.7%と大きく減少したほか、「製造業」でも前年同月比-10.7%と比較的大きく減少した。その後、６月から10月にかけて、産業間での差はあるものの徐々に減少幅は縮小しつつあったが、11月以降、再び減少幅が拡大した。

感染拡大期とリーマンショック期とで最も減少幅が大きい時点の比較をすると、リーマンショック期は「製造業」の減少幅が大きく、最大で2009年３月に前年同月比-10.7%まで減少したのに対し、感染拡大期には2020年５月に前年同月比-10.7%と同程度まで減少している。他方で、感染拡大期の2020年に大幅に減少した「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲

食サービス業」では、産業分類の変更があるため単純比較はできないが、リーマンショック期の最大減少幅は、旧産業分類による「宿泊業，飲食サービス業」で前年同月比−5.0％（2009年３月）、「サービス業（他に分類されないもの）」で前年同月比−4.9％（2008年11月）となっており（付１−（５）−12図（１））、感染拡大期における「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」の減少幅の方が大きかった。

第１−（５）−55図　産業別にみた総実労働時間の推移

○　総実労働時間の推移を主な産業別にみると、2020年３月から５月にかけて多くの産業において急速に減少したが、2020年５月には「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」で比較的大きく減少した。その後、６月から10月にかけて、産業間での差はあるものの徐々に減少幅は縮小しつつあったが、11月以降、再び減少幅が拡大した。
○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期は「製造業」の減少幅が大きかったが、感染拡大期には「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」の減少幅の方が大きかった。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）調査産業計、就業形態計、常用労働者、事業所規模５人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
２）指数（総実労働時間指数）に基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
３）「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」は、2010年以降しか統計データがなく、リーマンショック期は記載していない。

●賃金は、「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」「生活関連サービス業，娯楽業」において減少幅が大きくなっている

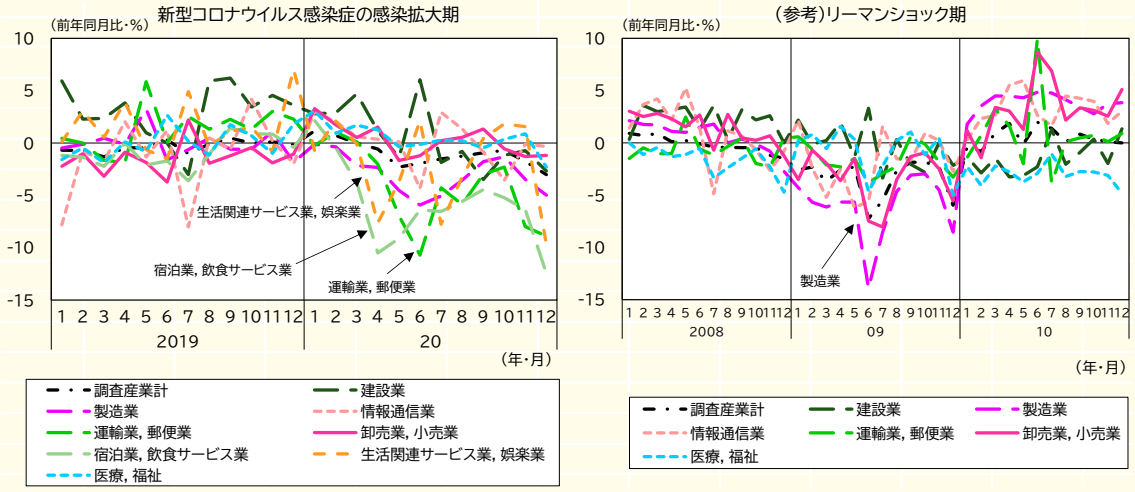
次に、第１−（５）−56図により、現金給与総額の推移を産業別にみると、労働時間の推移と同様にほぼ全ての産業で2020年３月以降大きく減少した後、４月から６月までを底としておおむね10月にかけて徐々に減少幅は縮小傾向となったが、11月以降再び減少幅が拡大した。特に減少幅が大きい業種についてみると、「宿泊業，飲食サービス業」では12月に前年同月比−12.5％、「運輸業，郵便業」では６月に前年同月比−10.7％、「生活関連サービス業，娯楽業」では12月に前年同月比−9.7％となっている。

感染拡大期とリーマンショック期とで最も減少幅が大きい時点の比較をすると、リーマンショック期は「製造業」の減少幅が大きく、最大で2009年６月に前年同月比−13.9％まで減少したのに対し、感染拡大期には2020年６月に前年同月比−5.9％の減少と、リーマンショック期ほどの減少とはなっていない。他方で、感染拡大期の2020年に大幅に減少した「運輸業，郵便業」（2020年６月の前年同月比−10.7％）では、リーマンショック期の2010年７月の前年同

月比−3.9%よりも大きく減少している。また、産業分類の変更があるため単純比較はできないが、「宿泊業，飲食サービス業」（2020年12月の前年同月比−12.5%）では旧産業分類による「宿泊業，飲食サービス業」の2009年12月の前年同月比−14.2%と同程度まで減少したほか、「生活関連サービス業，娯楽業」（2020年12月の前年同月比−9.7%）では旧産業分類の「サービス業（他に分類されないもの）」の2009年６月の前年同月比−6.9%よりも大きく減少している（付１−（５）−12図（２））。

第１−（５）−56図　産業別にみた現金給与総額の推移

○　現金給与総額の推移を主な産業別にみると、ほぼ全ての産業で2020年３月以降大きく減少し、４月から６月までを底として、おおむね10月にかけて徐々に減少幅は縮小傾向となったが、11月以降再び減少幅が拡大した。特に「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」「生活関連サービス業，娯楽業」で減少幅が大きくなっている。
○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期は「製造業」の減少幅が大きかったが、感染拡大期には、「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」「生活関連サービス業，娯楽業」での減少幅が大きかった。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）指数（現金給与総額指数）に基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
３）「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」は、2010年以降しか統計データがなく、リーマンショック期は記載していない。

以上のように、産業別に分析すると、感染拡大防止のための国内外での経済活動の抑制等の影響を受け、「製造業」「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」等で業況が悪化したことにより、これらの産業で働く労働者の雇用、労働時間、賃金等も大きな影響を受けたことが分かった。リーマンショック期には、「製造業」を中心とした幅広い産業が経済的ショックの影響を受けたのに対し、感染拡大期には、輸出の減少から製造業などを含め幅広い産業が影響を受けたものの、とりわけ「宿泊業，飲食サービス業」といった対人サービスを中心とした産業などで、緊急事態宣言による外出自粛、休業要請等の影響を強く受け、こうした産業で働く労働者の雇用、労働時間、賃金等が大きな影響を受けたことが特徴であるといえる。

第３節　労働者の属性別の状況

●就業者数の変動要因としては、男性は完全失業者の増加、女性は非労働人口の増加が大きい

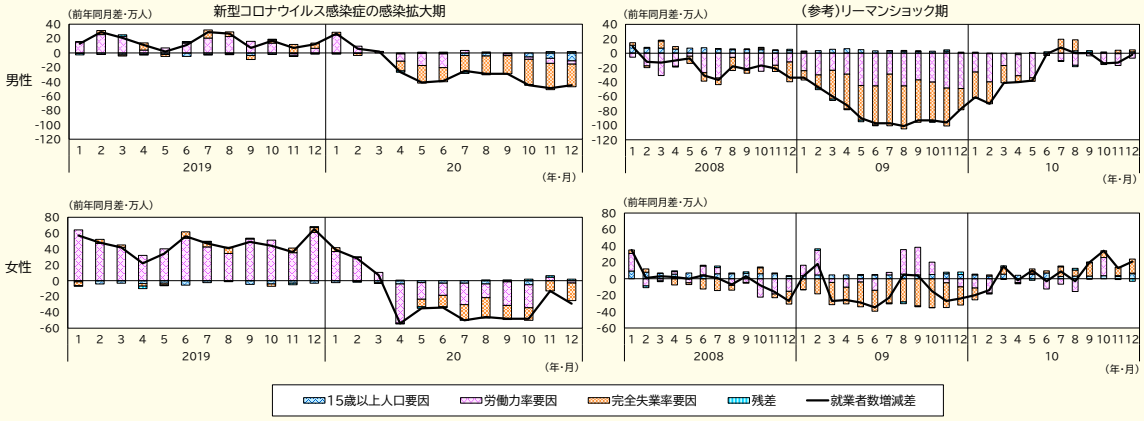
ここまで、感染拡大による影響を大きく受けた2020年の雇用・労働の全体の状況と産業別の状況をみてきたが、特に「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」等の産業を中心に非正規雇用労働者への影響が大きいことが明らかとなった。これらを踏まえて、本章の最後に性別や年齢など労働者の属性による影響の違いをみていく。

第１-（５）-57図により、既にみた就業者数の変動要因を男女別にみると、男女とも就業者数は、2020年４月以降、前年同月差で減少傾向となっている。男女別に就業者数の変動を要因分解すると、男性では、2020年４～６月には完全失業者数の増加による要因（完全失業率要因）と非労働力人口の増加による要因（労働力率要因）によるマイナス寄与が目立つが、７月以降、労働力率要因のマイナス寄与は縮小し、完全失業率要因のマイナス寄与が目立っている。女性では、４月以降、労働力率要因のマイナス寄与が目立つが、７月以降は、完全失業率要因のマイナス寄与が拡大した。

リーマンショック期と比較すると、男性では、感染拡大期の方が、就業者数の減少幅が小さくなっており、その要因をみると、労働力率要因と完全失業率要因のそれぞれのマイナス寄与がいずれもリーマンショック期よりも小さくなっている。女性では、感染拡大期の方が、就業者数の減少幅がやや大きくなっており、その要因をみると、リーマンショック期よりも労働力率要因のマイナス寄与が大きく、他方で完全失業率要因のマイナス寄与がやや小さくなっている。

第１-(５)-57図　男女別の就業者数の変動の要因分解

○　男女別に就業者数の推移をみると、男女とも2020年４月以降、前年同月差で減少傾向となった。
○　男女別に就業者数の変動を要因分解すると、男性では、2020年４～６月には完全失業者数の増加による要因（完全失業率要因）と非労働力人口の増加による要因（労働力率要因）によるマイナス寄与が目立つが、７月以降、労働力率要因のマイナス寄与は縮小し、完全失業率要因のマイナス寄与が目立っている。
○　リーマンショック期と比較すると、男性では、感染拡大期の方が就業者数の減少幅が小さく、労働力率要因のマイナス寄与度、完全失業率要因のマイナス寄与度がいずれもリーマンショック期よりも比較的小さい。女性では、感染拡大期の方が就業者数の減少幅がやや大きく、リーマンショック期よりも労働力率要因のマイナス寄与が大きく、他方で完全失業率要因のマイナス寄与がやや小さくなっている。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　就業者数の前年同月差の要因分解の式は以下のとおり。

$$\Delta E = ((-\Delta ur)\times\bar{\alpha}\times\bar{N}) + ((\overline{1-ur})\times\Delta\alpha\times\bar{N}) + ((\overline{1-ur})\times\bar{\alpha}\times\Delta N)$$

完全失業率要因　　労働力率要因　　15歳以上人口要因

E：就業者数、N：15歳以上人口、α：労働力率(=L/N)、L：労働力人口、ur：完全失業率(＝U/L)、
U：完全失業者数、△：前年同月差、(¯)：当年と前年の平均

●男女別・雇用形態別の雇用者数の動向をみると特に女性のパート・アルバイトを中心とする非正規雇用労働者が大幅に減少

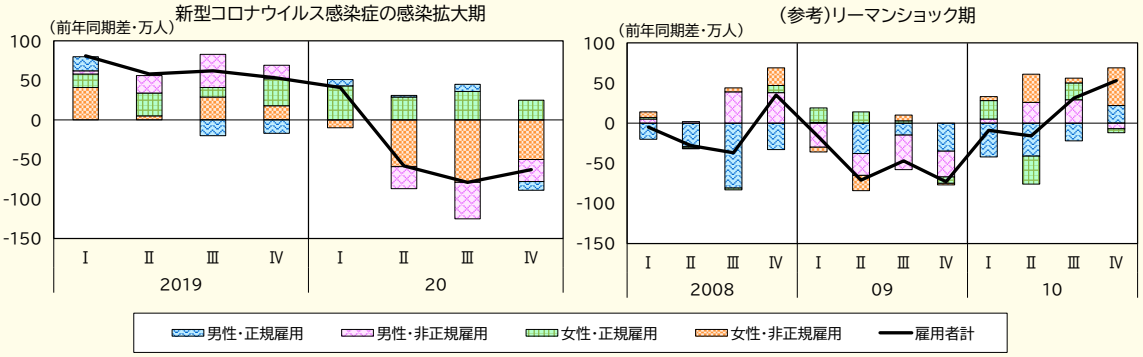
雇用形態別では非正規雇用労働者の雇用への影響が大きいことについて述べたが、第１-(５)-58図により、男女別・雇用形態別の雇用者数の動向をみると、2020年に入り、第Ⅰ四半期（１-３月期）以降は女性の非正規雇用労働者で、第Ⅱ四半期（４-６月期）以降は女性に加えて男性の非正規雇用労働者で雇用者数が減少しており、特に女性の非正規雇用労働者の減少幅がより大きかった。一方で、女性の正規雇用労働者は、引き続き堅調に増加傾向で推移した。

リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期に雇用者数が減少した2009年第Ⅰ四半期（１-３月期）以降は男性の正規雇用、非正規雇用の雇用者数の減少が目立っていたが、感染拡大期の2020年には男女ともに非正規雇用の雇用者数の減少が目立っている。

続いて、第１-(５)-59図により、非正規雇用労働者のうちの雇用形態別の雇用者数の動向を男女別にみる。リーマンショック期の2009年には、男女ともに派遣労働者の減少が目立ったのに対し、感染拡大期では男女ともにパート・アルバイトや契約社員・嘱託の減少が大きく、特に女性のパート・アルバイトの減少幅が大きいことが分かる。

第１-(５)-58図　男女別・雇用形態別の雇用者数の動向

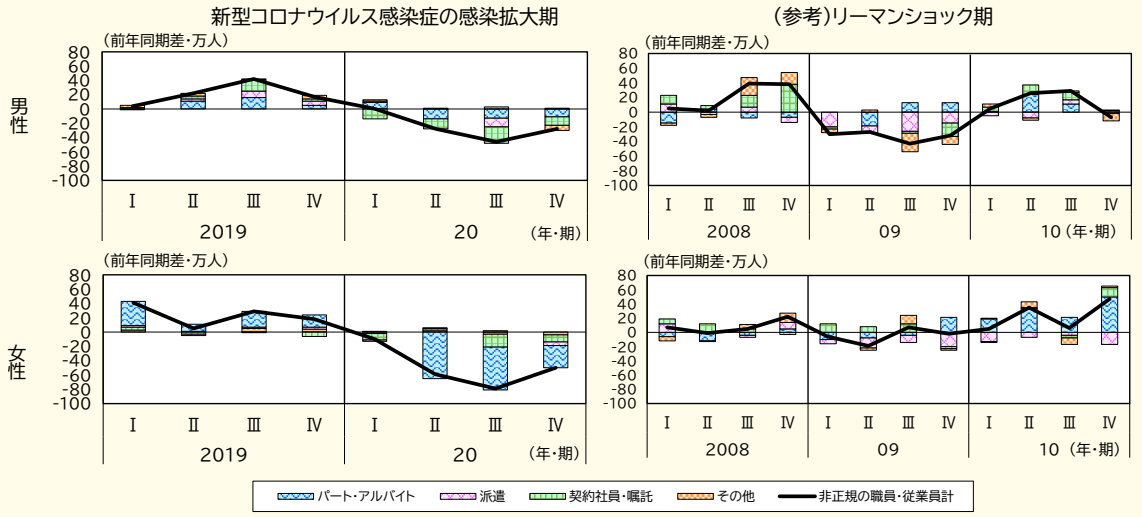
○　男女別・雇用形態別の雇用者数の動向をみると、2020年に入り、女性は第Ⅰ四半期（１-３月期）以降、男性は第Ⅱ四半期（４-６月期）以降、非正規雇用の雇用者数が減少した。一方で、女性の正規雇用労働者は、引き続き堅調に増加傾向で推移した。
○　リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期は男性の正規雇用、非正規雇用の雇用者数の減少が目立っていたが、感染拡大期は男女ともに非正規雇用の雇用者数の減少が目立っている。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは原数値。

第１-(５)-59図　男女別・非正規雇用労働者の雇用者数の動向

○　非正規雇用労働者のうちの雇用形態別の雇用者数の動向を男女別にみると、リーマンショック期の2009年には、男女ともに派遣労働者の減少が目立ったのに対し、感染拡大期では男女ともにパート・アルバイトや契約社員・嘱託の減少が大きく、特に女性のパート・アルバイトの減少幅が大きい。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは原数値。

●「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」などで女性の非正規雇用労働者等を中心に雇用者数が大きく減少する一方、「医療，福祉」「情報通信業」で正規雇用労働者を中心に雇用者数が増加。

さらに、労働者の性別や雇用形態による感染拡大の影響の違いについて、より詳細にみていく。第１-(５)-60図により、産業別に男女別・雇用形態別の雇用者数の動向をみると、女性の非正規雇用労働者は、「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」で2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）に大きく減少し、その後も減少傾向で推

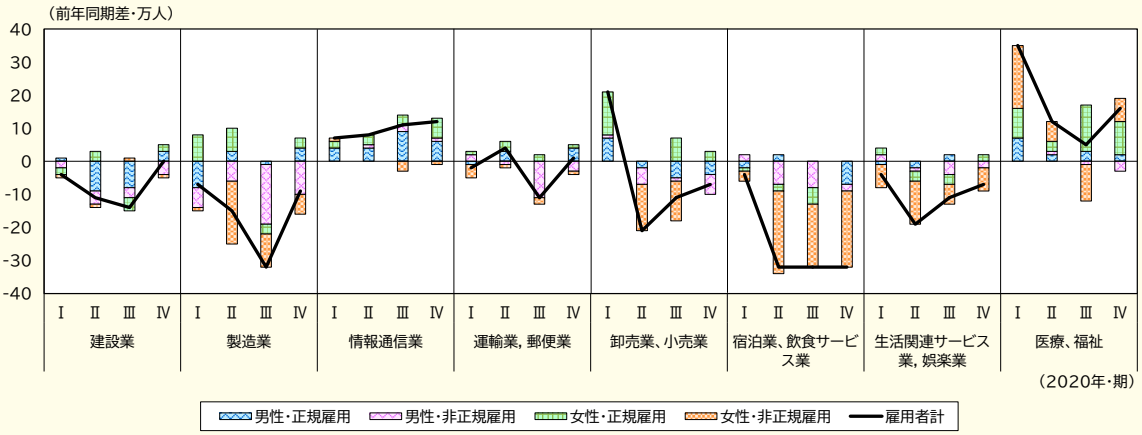
移した。特に、「宿泊業，飲食サービス業」では、第Ⅲ四半期（7－9月期）、第Ⅳ四半期（10－12月期）においても他の産業よりも大きく減少した。このほか、「運輸業，郵便業」でも減少が続いた。一方、女性の正規雇用労働者は、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」では減少傾向となったものの、「医療，福祉」「情報通信業」「卸売業，小売業」「製造業」「運輸業，郵便業」では増加傾向にあった。「医療，福祉」では女性の非正規雇用労働者が第Ⅲ四半期（7－9月期）に減少したが、正規雇用労働者がそれを上回る幅で増加している。

また、男性の非正規雇用労働者は、2020年を通じて「製造業」「建設業」で減少傾向にあり、第Ⅱ四半期（4－6月期）以降「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」でも減少傾向となった。男性の正規雇用労働者は、第Ⅰ四半期（1－3月期）、第Ⅲ四半期（7－9月期）に「製造業」で、第Ⅱ四半期（4－6月期）、第Ⅲ四半期（7－9月期）に「建設業」で、第Ⅱ四半期（4－6月期）以降に「卸売業，小売業」で、第Ⅳ四半期（10－12月期）に「宿泊業，飲食サービス業」で減少がみられた。

他方で2020年を通じて雇用者数が増加していた「情報通信業」や「医療，福祉」では、第Ⅲ四半期（7－9月期）の女性の非正規雇用労働者の減少などを除き、男性、女性ともに正規雇用労働者を中心に2020年を通じて前年同期比で増加が続いた。

第1-(5)-60図　男女別・産業別・雇用形態別の雇用者数

○　産業別に雇用形態別の雇用者数の動向をみると、女性の非正規雇用労働者は、「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」で、2020年第Ⅱ四半期（4－6月期）以降減少傾向となったほか、「運輸業，郵便業」でも減少が続いた。一方、女性の正規雇用労働者は、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」で減少傾向にある一方、「医療，福祉」「情報通信業」「卸売業，小売業」「製造業」「運輸業，郵便業」では増加傾向にあった。
○　男性では、非正規雇用労働者は「製造業」「建設業」「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」で、正規雇用労働者は「製造業」「建設業」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」で減少がみられた。
○　他方で、「情報通信業」や「医療，福祉」では、男性、女性ともに正規雇用労働者を中心に増加が続いた。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは原数値。

●正規雇用労働者は男性及び女性の「単身世帯」、女性の「世帯主の配偶者」等を中心に増加する一方で、非正規雇用労働者は男性及び女性の「未婚の子」、男性の「世帯主」、女性の「世帯主の配偶者」等で減少。また、子育てをしている世帯の女性の就業者数も比較的大きく減少

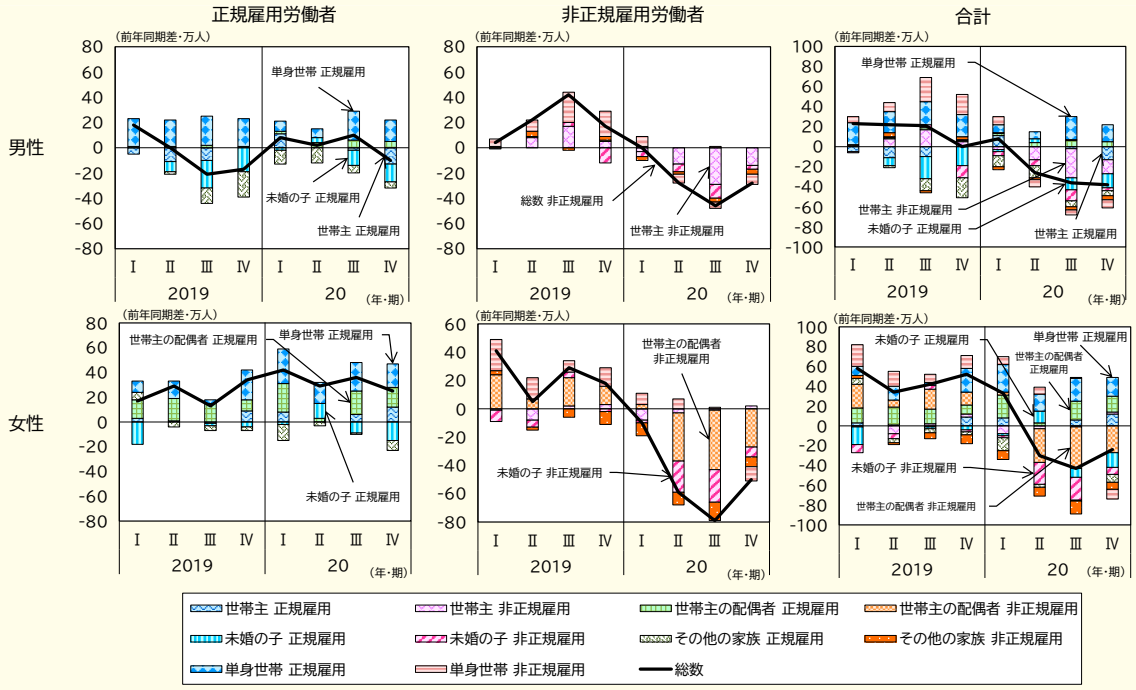
続いて、第1－(5)－61図により、男女別に雇用形態別・世帯主との続柄別の雇用者数の動

向をみる[28]。第１-(５)-58図では特に女性の正規雇用労働者について2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降も堅調に増加傾向で推移したことをみたが、世帯の続柄別でみると、正規雇用労働者については、男性及び女性の「単身世帯」、女性の「世帯主の配偶者」を中心に増加を続けた一方で、第Ⅲ四半期（７-９月期）以降、男性及び女性の「未婚の子」、男性の「世帯主」で減少した。また、男女ともに減少傾向にある非正規雇用労働者については、女性の「世帯主の配偶者」、男性の「世帯主」、男性及び女性の「未婚の子」等で減少していることが分かる[29]。

ここで、女性の「世帯主の配偶者」に関連して、１-（５)-62図により、世帯の種類別に配偶者のある女性の就業者数の動向をみると、2020年には「夫婦のみの世帯」では増加傾向で、「夫婦と親から成る世帯」では横ばい傾向で推移したのに対し、「夫婦と子供から成る世帯」では、2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）の増加の後、第Ⅱ四半期（４-６月期）に比較的大幅に減少し、その後、減少幅が縮小するといった変動がみられたことから、子育てをしている世帯の女性への影響が大きかったことが分かる。

第１-(５)-61図　男女別・雇用形態別・世帯主との続柄別雇用者数の動向

○　2020年第Ⅱ四半期（４-６月）以降、正規雇用労働者は男性及び女性の「単身世帯」、女性の「世帯主の配偶者」等を中心に増加を続けた一方で、第Ⅲ四半期（７-９月期）以降は男性及び女性の「未婚の子」、男性の「世帯主」で減少した。
○　一方で非正規雇用労働者は、女性の「世帯主の配偶者」、男性の「世帯主」、男性及び女性の「未婚の子」等で減少している。

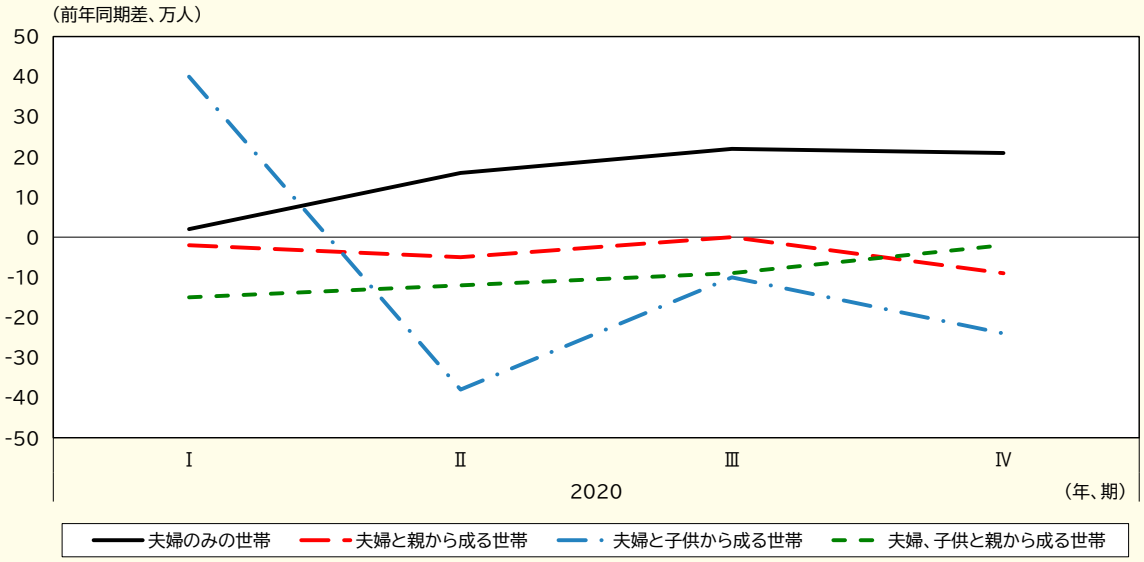


資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは原数値。

28　後述する完全失業者や非労働力人口の動向と同様、世帯主との続柄別の雇用者数については、当該続柄の人口の影響を受ける点については留意が必要。
29　さらに、非正規雇用労働者の減少分について、雇用形態別の内訳でみると、2020年平均で女性の「未婚の子」が「パートタイム・アルバイト」で前年差９万人減少、男性の「世帯主」が「嘱託・契約社員」で前年差10万人減少、女性の「世帯主の配偶者」が「パート・アルバイト」で前年差22万人減少とそれぞれ大きく減少している。

第１-(５)-62図　世帯の種類別の配偶者のある女性の就業者数の動向

○　世帯の種類別に配偶者のある女性の就業者数の動向をみると、2020年には「夫婦のみの世帯」では増加傾向で、「夫婦と親から成る世帯」では横ばい傾向で推移したのに対し、「夫婦と子供から成る世帯」では、2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）の増加の後、第Ⅱ四半期（４-６月期）に比較的大幅に減少し、その後、減少幅が縮小するといった変動がみられたことから、子育てをしている世帯の女性への影響が大きかったことが分かる。



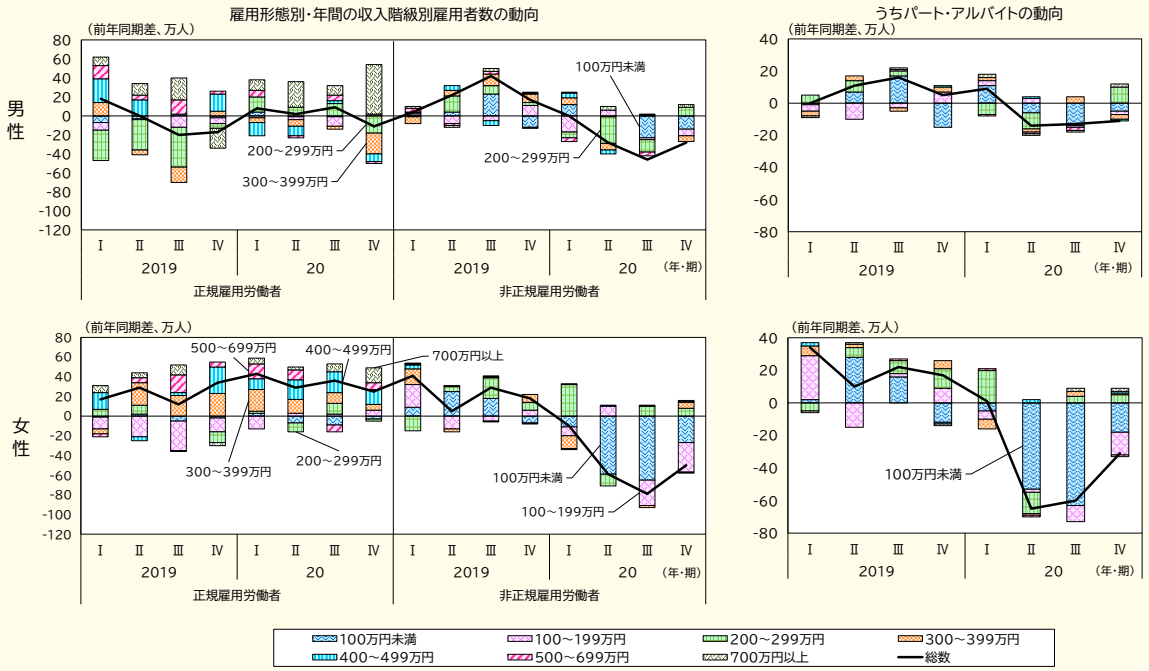
資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは原数値。

●正規雇用労働者は2020年第Ⅰ四半期以降、女性の年間収入300万円以上の層などで増加。非正規雇用労働者は2020年第Ⅱ四半期以降、男女ともに年間収入300万円未満の層を中心に減少しており、特に女性のパート・アルバイトの年間収入100万円未満の層で大きく減少

さらに、第１-(５)-63図により、男女別・雇用形態別に年間収入階級別の雇用者数の動向をみると、正規雇用労働者については、2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）以降、女性の年間収入300万円以上の層などで増加がみられた一方、第Ⅳ四半期には男性の年間収入200万円以上400万円未満の層を中心に減少がみられた。非正規雇用労働者については、主に2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降、男女ともに年間収入300万円未満の層を中心に減少しており、特に女性の年間収入100万円未満の層の減少幅が大きい。非正規雇用労働者のうち特にパート・アルバイトの状況についてみても、女性の年間収入100万円未満の層の減少幅が大きいことが分かる。

第１-(５)-63図　男女別・雇用形態別・年間の収入階級別雇用者数の動向

○　男女別・雇用形態別に年間収入階級別の雇用者数の動向をみると、正規雇用労働者については、2020年第Ⅰ四半期（1-3月期）以降、女性の年間収入300万円以上の層などで増加がみられた一方、第Ⅳ四半期には男性の年間収入200万円以上400万円未満の層を中心に減少がみられた。
○　非正規雇用労働者については、主に2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）以降、男女ともに年間収入300万円未満の層を中心に減少しており、特に女性の年間収入100万円未満の層の減少幅が大きい。
○　非正規雇用労働者のうち特にパート・アルバイトの状況についてみても、女性の年間収入100万円未満の層の減少幅が大きい。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）データは原数値。
　　2）役員を除く雇用者について集計。

ここまでの分析から、感染拡大による雇用への影響は、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」等で働く女性の非正規雇用労働者、「製造業」で働く男性及び女性の非正規雇用労働者、「建設業」の男性の正規雇用労働者、「運輸業，郵便業」の男性の非正規雇用労働者で特に大きいことが分かった。また、続柄別では、女性の「世帯主の配偶者」、男性の「世帯主」、男性及び女性の「未婚の子」などの非正規雇用労働者への影響が大きく、特に女性の非正規雇用労働者で「パート・アルバイト」を中心に年間収入100万円未満の層で雇用者数の減少が大きいことが分かった。

コラム１－２　感染拡大による女性の雇用や収入等への影響について

ここまでみたように、感染拡大による雇用への影響は、特に「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」等の産業でパート・アルバイトとして働く「世帯主の配偶者」の女性に大きく及んでいることが分かった。また、子育てをしている世帯の女性の就業が大きく影響を受けていることについてもみた。

こうした感染拡大による女性の労働者の雇用への影響を受け、収入や家計の面ではどのような変化が起きているだろうか。この点について、ＪＩＬＰＴの周燕飛主任研究員（当時）「コロナショックと女性の雇用危機」（2021年３月）が参考になる。この論文においては、ＪＩＬＰＴがＮＨＫと共同で実施した「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するＮＨＫ・ＪＩＬＰＴ共同調査」（2020年11月、以下「ＮＨＫ・ＪＩＬＰＴ共同調査」という。）及びＪＩＬＰＴが実施した「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」（５月、８月、12月の連続パネル個人調査、以下「ＪＩＬＰＴ連続調査」という。）の結果を用いて、感染拡大が特に女性の雇用、労働時間、収入等に与えた影響について分析している。以下、この論文のうち特に女性の労働者の収入や生活への影響に係る分析について紹介する。

まず、コラム１－２－①図は、男女別の平均税込月収の動向について通常月を100としてみたものであるが、2020年４月には、男性の雇用者の平均月収は感染拡大前の通常月から4.8％減少したのに対し、女性の雇用者では9.0％減少し、更に「子育て女性（18歳未満の子どもを育てている女性）」に限定すると11.6％減少しており、減少幅がより大きくなっているとしている。

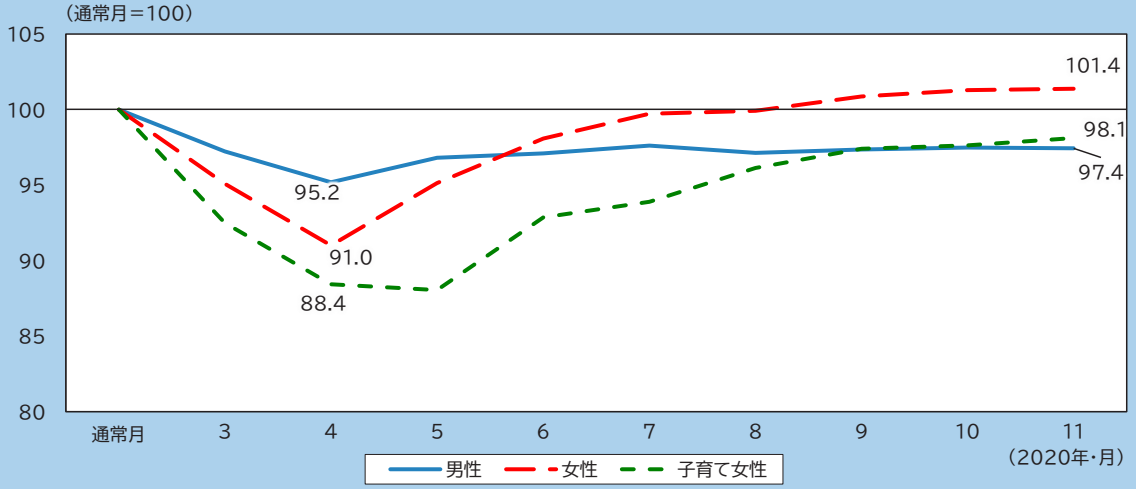
また、「子育て女性」を含めた女性の感染拡大期における雇用と収入の変化について、性別や未成年の子の有無等を説明変数とし、2020年10月の収入が感染拡大前と比較して３割以上減少しているかどうかを被説明変数としてプロビットモデルによる回帰分析を行った結果、「未成年の子あり」かつ「女性」の場合に、未成年の子どもがいない男性と比較して収入が３割以上減少する確率が高くなることが示唆されたとしている。（コラム１－２－②図）

さらに、この論文では、子育てをしている世帯の女性を中心とした収入の減少が家計に及ぼす影響について分析している。ＮＨＫ・ＪＩＬＰＴ共同調査によれば、世帯総収入のうち、妻（女性）の収入が占める割合は、正規雇用の妻で42.7％、非正規雇用の妻でも23.8％を占めており、女性の収入減が家計に大きな影響を及ぼしているとしている。また、ＪＩＬＰＴ連続調査の８月調査によれば、女性の収入が１割以上減った世帯について、２割が家での食費の切詰めに転じ、１割弱が公共料金等の滞納をしているという結果となっており、これは女性の収入があまり減っていない世帯と比べ、割合が２～４倍になっているとしている。（コラム１－２－③図）

これらのことから、子育てをしている世帯を中心とした女性の雇用や収入が感染拡大の影響を受けており、それによって労働者の家計にも大きく影響が及んでいる可能性がある。既にみたように、2020年後半には男性の世帯主の正規雇用労働者、非正規雇用労働者の雇用者数の減少もみられるなど、感染拡大の影響は女性の労働者のみに及んでいるものではないことにも留意が必要だが、女性の「世帯主の配偶者」等の非正規雇用労働者数の減少が依然として続いていることなどを踏まえると、感染拡大による女性の雇用・就労への影響について引き続き注視する必要があると考えられる。

【コラム１-２-①図：男女別税込み月収の推移】

○　男女別に平均税込月収の変化を、通常月を100としてみると、2020年４月には、男性雇用者の平均月収は感染拡大前の通常月から4.8%減少したのに対し、女性雇用者では9.0%の減少となっている。さらに、「子育て女性」に限定すると、減少幅は11.6%に拡大する。



資料出所　周 燕飛「コロナショックと女性の雇用危機」(JILPT Discussion Paper 、2021年３月)

【コラム１-２-②図：「収入３割以上減少」の確率推定（Probitモデル）】

○　「子育て女性」を含めた女性の感染拡大期における雇用と収入の変化について、性別や未成年の子の有無等を説明変数とし、2020年10月の収入が感染拡大前と比較して３割以上減少しているかどうかを被説明変数としてプロビットモデルによる回帰分析を行った結果、「未成年子あり」かつ「女性」の場合に、未成年の子がいない男性と比較して収入が３割以上減少する確率が高くなることが示唆されている。

		雇用に変化あり				収入３割以上減少			
		（１）Base		（２）Full		（３）Base		（４）Full	
女性		0.0532	***	0.0051		0.0238	***	-0.0036	
		0.0150		0.0164		0.0094		0.0101	
年齢層：	20-24歳（ref=25-54歳）	0.1515	***	0.0746	***	0.0672	***	0.0362	***
		0.0244		0.0230		0.0106		0.0095	
	55-64歳	-0.0255		-0.0516	***	0.0306	**	0.0184	*
		0.0171		0.0169		0.0106		0.0106	
学歴：	中学校・高校卒（ref=大学（院）卒）	0.0667	***	0.0313	*	0.0254	***	0.0106	
		0.0180		0.0170		0.0100		0.0095	
	短大・高専等	0.0695	***	0.0670	***	0.0208	*	0.0154	
		0.0187		0.0178		0.0123		0.0129	
未成年子あり				-0.0523	**			-0.0320	**
				0.0225				0.0162	
女性×未成年子あり				0.0366				0.0357	*
				0.0304				0.0215	
非正規雇用者				0.0960	***			0.0474	***
				0.0139				0.0083	
業種：	飲食サービス業、宿泊業（ref=製造業）			0.2075	***			0.0542	***
				0.0367				0.0149	
	生活、娯楽等サービス業			0.0477	*			0.0058	
				0.0273				0.0155	
	卸売業、小売業			-0.0278				-0.0158	
				0.0252				0.0173	
	医療、福祉			-0.1541	***			-0.0383	*
				0.0242				0.0207	
	情報通信業			-0.1350	***			-0.0150	
				0.0317				0.0245	
	その他			-0.0218				-0.0053	
				0.0211				0.0158	
都道府県ダミー		Yes		Yes		Yes		Yes	
標本サイズ		5,000		5,000		4,527		4,527	

資料出所　周 燕飛「コロナショックと女性の雇用危機」（JILPT Discussion Paper 、2021年３月）

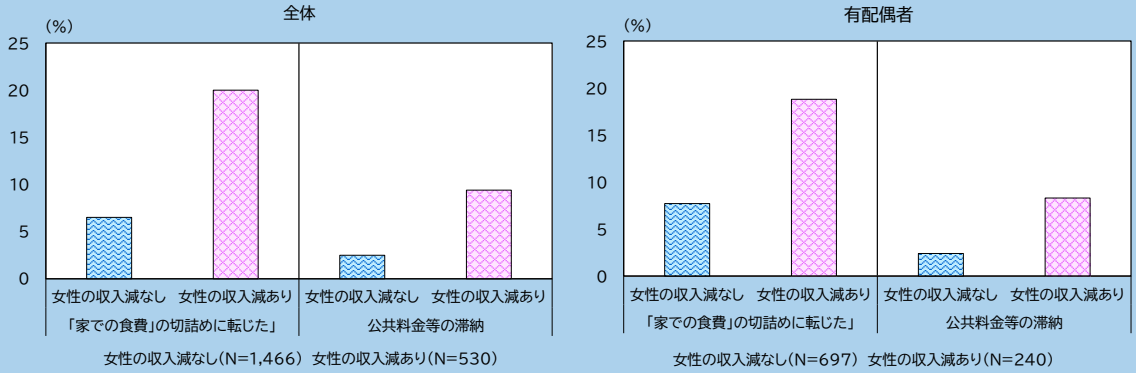
（注）　１）各説明変数について、限界効果（１行目の数値）と標準誤差（２行目の数値）が報告されている。

２）「雇用に変化あり」は、解雇・雇止め、自ら離職、労働時間半減30日以上、休業７日以上のいずれかを指す。

３）* はｐ値＜0.1、** はｐ値<0.05、*** はｐ値<0.01を指す。

【コラム１-２-③図：女性の収入減少の有無別家計のひっ迫度】

○　ＪＩＬＰＴ連続調査の８月調査によれば、女性の収入が１割以上減った世帯について、２割が家での食費の切詰めに転じ、１割弱が公共料金等の滞納をしているという結果となっており、これは女性の収入があまり減っていない世帯と比べ、割合が２～４倍になっている。



資料出所　周 燕飛「コロナショックと女性の雇用危機」(JILPT Discussion Paper 、2021年３月)
（注）　１)「収入減」とは、通常月に比べて直近月の月収が１割以上減少したことを指す。
２)「切詰めに転じた」とは、通常月は切詰めなし、直近月は切詰めありの場合を指す。
３)「公共料金等」にガス・水道・電気・電話料金、家賃、住宅ローン、その他債務を含む。

●失業者・完全失業者数の動向を男女別にみると、完全失業者は男性で、非労働力人口は女性で増加が比較的目立つ。年齢階級別にみると、完全失業者は４月以降男女とも幅広い年齢層で増加傾向にあり、非労働力人口は、男性は４～６月、女性は４～10月にかけて増加

ここまで感染拡大の影響による就業者数や雇用者数の減少の状況をみてきたが、このような就業者数や雇用者数の減少が、失業や非労働力人口など、どのような就業状態の変化につながっているかについて、労働者の属性別にみていく。

第１-(５)-64図及び第１-(５)-65図は男女別・年齢階級別の完全失業者数、非労働力人口の動向をみたものであるが、両図を併せて男女別の動きをまず概観すると、完全失業者数は男性においては2020年４月以降、女性においては2020年５月以降に増加が目立っているが、2020年中の単月での最大の増加幅は、男性では10月に対前年同月36万人増、女性では８月に対前年同月25万人増となっており、男性の方が増加幅が大きいことが分かる。一方で、非労働力人口については、男性では４月から６月にかけて増加が目立ち、６月には対前年同月20万人増となった後、７月以降は前年並みの水準で推移しているのに対し、女性では４月に対前年同月48万人増と急増し、その後、増加幅は縮小したものの10月まで前年同月差20万人程度でプラスが続いた。

第１-(５)-64図により、完全失業者数の動向を男女別・年齢階級別にみると、男性は2020年４月以降、女性は2020年５月以降、完全失業者数が増加している。男女別に年齢階級別の内訳をみると、男性では、４月から５月にかけて比較的若い世代を中心に幅広い年齢層で増加幅が拡大し、６月以降は「45～54歳」の年齢層での増加や、ピークとなった10月以降は「55～59歳」の年齢層での増加が目立つようになった。その後、12月は増加幅がやや縮小した。女性では、５月から８月にかけて増加幅が拡大し、主に「25～34歳」「45～54歳」の年齢層のほか55歳以上の各年齢層でも増加した。その後、11月にかけて増加幅が縮小したが、12月には再び増加幅が拡大した[30]。

次に、第１-(５)-65図により、非労働力人口の動向を男女別・年齢階級別にみると、男性では、2020年４～６月に増加したものの、その後は前年並みの水準で推移した。女性では、４月以降、非労働力人口が増加に転じたものの、11月、12月は再び減少している。男女別に年齢階級別の内訳をみると、男女ともに「60～64歳」が減少傾向、「65歳以上」が2020年２月以降増加傾向で推移している[31]。また、男性では４～７月に「25～34歳」で増加した。女性では４月以降「15～24歳」(総じて11月まで)、「35～44歳」(８月まで)、「45～54歳」(12月まで)の年齢層で増加した。また、７～９月に「25～34歳」の年齢層で増加した後、11月、12月に比較的大きく減少している。

以上を概括すると、まず、完全失業者数、非労働力人口の動きを男女別にみると、2020年４月以降、男性では完全失業者、女性では非労働力人口の増加が比較的目立っている。年齢階級別にみると、男性では、４月、５月頃は44歳以下の比較的年齢の若い層で完全失業者数や非労働力人口の増加の動きが目立っていたが、６月以降は加えて「45～54歳」、10月以降は「55～59歳」の中高年層の完全失業者数の増加もみられる。女性では、５月以降、若年層にお

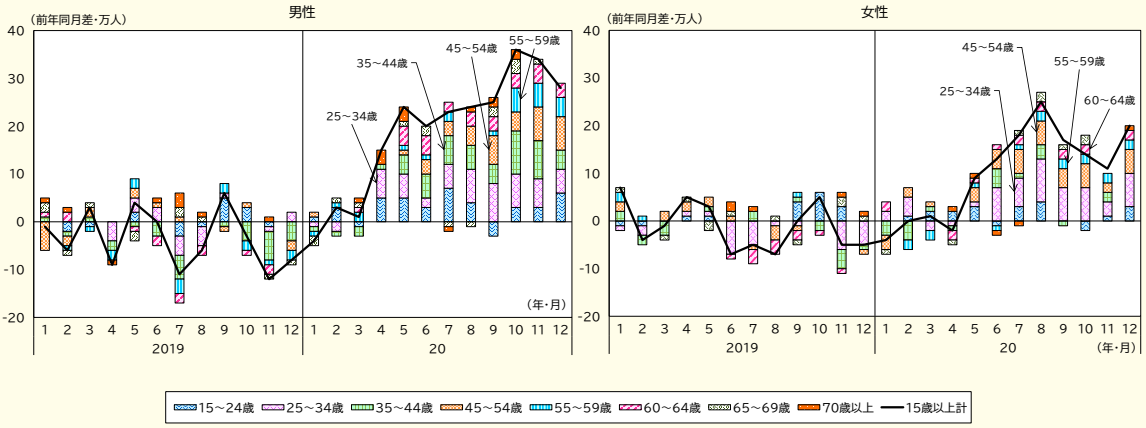
30　後述する非労働力人口の動向と同様、年齢階級別や世帯主との続柄別の完全失業者についても一般的に当該年齢階級や続柄の人口の影響を受ける点については留意が必要。

31　年齢階級別の人口に占める非労働力人口の割合の推移をみると、「65～69歳」「70歳以上」の年齢層での非労働力人口の割合は、2020年を通じて男女ともにおおむね前年同期比マイナスで推移しているが、特に「70歳以上」の年齢層でマイナス幅は縮小傾向にある（付１-（５)-13図)。

いて完全失業者数、非労働力人口がともに増加していることは男性と同様であるが、非労働力人口の増加が男性よりも長期的に続いている。また、10月頃まで、「45～54歳」の層などで完全失業者数、非労働力人口がともに増加していることも特徴である。

第１-(５)-64図　男女別・年齢階級別にみた完全失業者数の動向

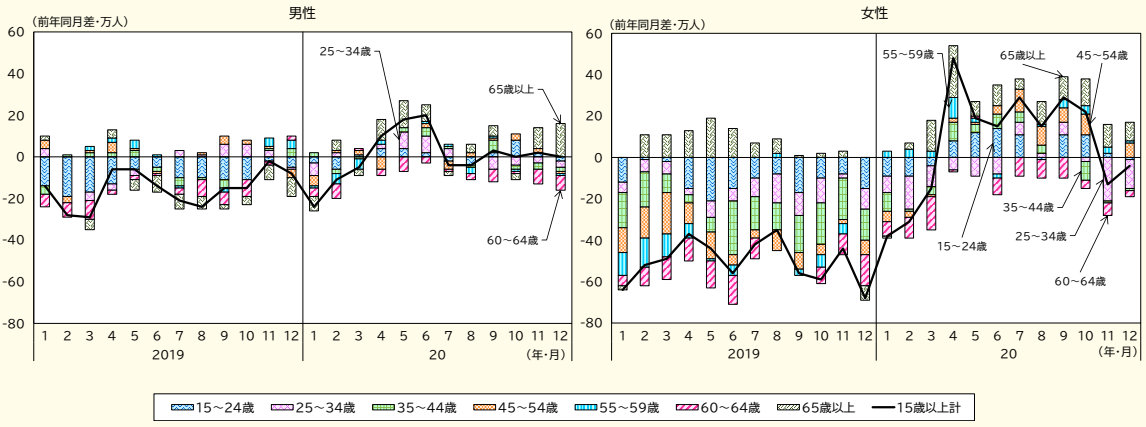
○　完全失業者数の動向を男女別・年齢階級別にみると、男性は2020年４月以降、女性は2020年５月以降、完全失業者数が増加している。男女別に年齢階級別の内訳をみると、男性では、４月から５月にかけて比較的若い世代を中心に幅広い年齢層で増加幅が拡大し、６月以降は「45～54歳」の年齢層での増加や、ピークとなった10月以降は「55～59歳」の年齢層での増加が目立つようになった。その後、12月は増加幅がやや縮小した。
○　女性では、５月から８月にかけて増加幅が拡大し、主に「25～34歳」「45～54歳」の年齢層のほか55歳以上の各年齢層でも増加した。その後、11月にかけて増加幅が縮小したが、12月には再び増加幅が拡大した。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは原数値。

第１-(５)-65図　男女別・年齢階級別の非労働力人口の動向

○　非労働力人口の動向を男女別にみると、男性では、2020年４～６月に増加したものの、その後は前年並みの水準で推移した。女性では、４月以降、非労働力人口が増加に転じたものの、11月、12月は再び減少している。
○　男女別に年齢階級別の内訳をみると、男女ともに「60～64歳」が減少傾向、「65歳以上」が2020年２月以降増加傾向で推移している。また、男性では４～７月に「25～34歳」で増加した。女性では４月以降「15～24歳」（総じて11月まで）、「35～44歳」（８月まで）、「45～54歳」（12月まで）の年齢層で増加した。また、７～９月に「25～34歳」の年齢層で増加した後、11月、12月に比較的大きく減少している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●完全失業者は男性、女性の「未婚の子」「単身世帯」のほか、男性の「世帯主」、女性の「世帯主の配偶者」「世帯主」で増加し、非労働力人口は男性、女性の「未婚の子」や女性の「世帯主の配偶者」「世帯主」等で増加が目立つ

続いて、世帯主との続柄に着目して完全失業者数や非労働力人口の動向をみてみる。第１-（５）-66図により、完全失業者数の動向について男女別に世帯主との続柄別に分けてみると、男性では、2020年４月頃から「未婚の子」の増加が目立つとともに、2020年後半には「単身世帯」「世帯主」の増加も目立つようになった。女性では、2020年５月以降、「未婚の子」「単身世帯」の増加が目立つが、「世帯主の配偶者」も８月頃を中心に増加したほか、「世帯主」も９月以降増加がみられる。リーマンショック期には、男性の「その他の家族」「世帯主」「単身世帯」及び女性の「世帯主の配偶者」「その他の家族」の完全失業者数が大きく増加していた。

次に、第１-（５）-67図により、非労働力人口の動向について男女別に世帯主との続柄別に分けてみると、男性では、2020年に入り、「未婚の子」で大きく増加したほか、「世帯主」でも９月以降に増加が目立つ一方、「単身世帯」では８月以降の減少が目立った。女性では、４月以降「未婚の子」で増加するとともに、「世帯主の配偶者」も４月以降６月を除き増加傾向にあったが、10月以降減少傾向となった。また、女性でも「世帯主」が９月以降、増加している。他方で8月以降「単身世帯」で、おおむね2020年を通じて「その他の家族」で減少している。

なお、非労働力人口が男性、女性ともに「その他の家族」で減少し、主に女性の「単身世帯」で増加していることについては、当該続柄の人口が、「その他の家族」では減少[32]し、「単身世帯」では増加していることによる影響が大きいことに留意が必要である[33]。

以上を概括すると、2020年４月以降、男女ともに「未婚の子」で完全失業者数、非労働力人口ともに増加が目立つほか、「単身世帯」では完全失業者数の増加が目立つ。また、男性では、「世帯主」で完全失業者数の増加が目立っており、女性では、「世帯主の配偶者」「世帯主」で、非労働力人口の増加が４月以降に、また、完全失業者数の増加が年後半に目立った。

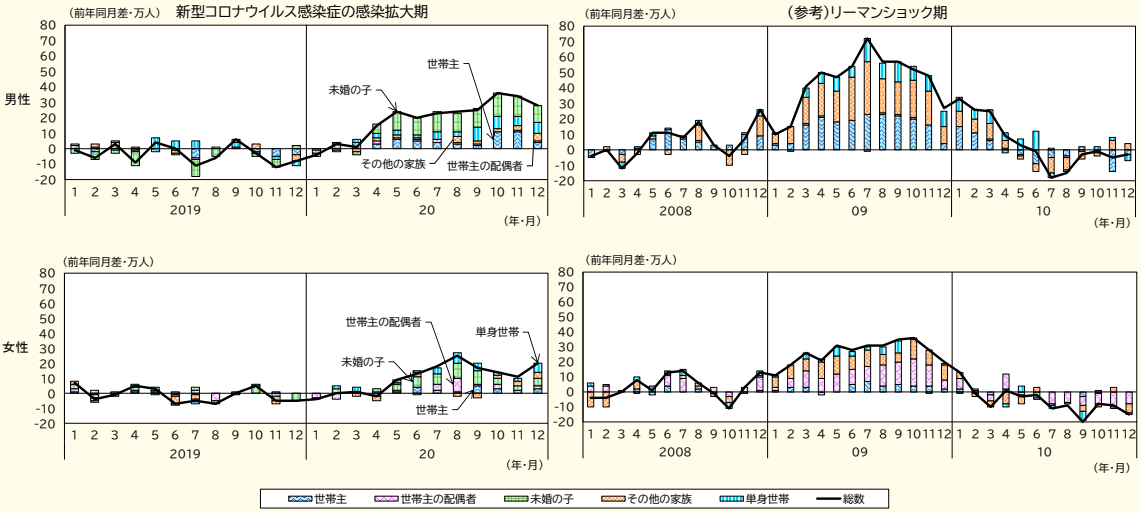
なお、女性の「世帯主」で完全失業者数の増加がみられることについて、内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」（2021年４月28日、以下本章において「内閣府報告書」という。）では、2020年７月から９月期に母子世帯の女性（シングルマザー）の完全失業率が大幅に増加していることを指摘し、特にシングルマザーについて、就業を希望しているが、希望に見合った仕事がないということが表れている可能性があるとしている。

32　「その他の家族（未婚の子以外）」の人口は、男性では2019年平均で前年差15万人の減少、2020年平均で15万人の減少、女性では2019年平均で27万人の減少、2020年平均で27万人の減少となっている。一方で「単身世帯」の人口は、男性では2019年平均で前年差50万人の増加、2020年平均で７万人の増加、女性では2019年平均で41万人の増加、2020年平均で29万人の増加となっている。

33　世帯主との続柄別の非労働力人口の人口に占める割合をみると、単身世帯については、当該続柄の人口の増加を反映し、2020年を通じて減少傾向で推移しているほか、「その他の家族」については、当該続柄の人口の減少を反映し、2020年を通じて前年同期比でプラスで推移している（付１-（５）-14図）。

第１-(５)-66図　男女別・世帯主との続柄別の完全失業者数の動向

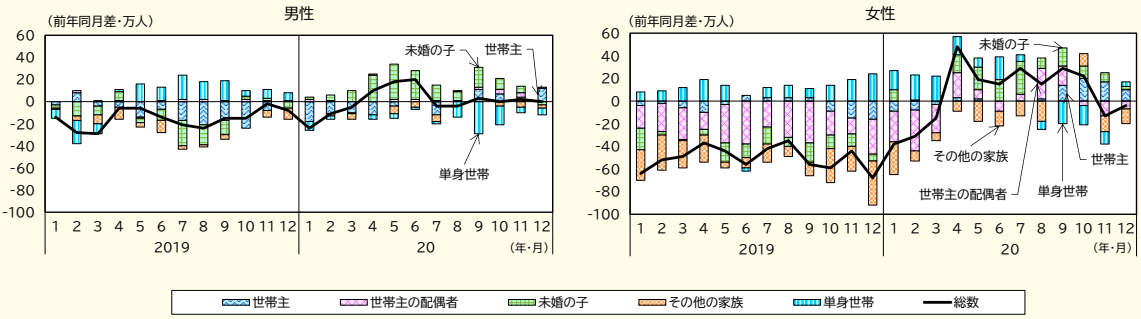
○　完全失業者数の動向について男女別に世帯主との続柄別に分けてみると、男性では、2020年４月頃から「未婚の子」の増加が目立つとともに、2020年後半には「単身世帯」「世帯主」の増加も目立つようになった。女性では、2020年５月以降、「未婚の子」「単身世帯」の増加が目立つが、「世帯主の配偶者」も８月頃を中心に増加したほか、「世帯主」も９月以降増加がみられる。
○　リーマンショック期には、男性の「その他の家族」「世帯主」「単身世帯」及び女性の「世帯主の配偶者」「その他の家族」の完全失業者が大きく増加していた。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）データは原数値。
２）感染拡大期の「その他の家族」は未婚の子を除く。「未婚の子」の調査は2011年から実施しているため、リーマンショック期における「その他の家族」は未婚の子を含む。

第１-(５)-67図　男女別・世帯主との続柄別の非労働力人口の動向

○　非労働力人口の動向について男女別に世帯主との続柄別に分けてみると、男性では、2020年に入り、「未婚の子」で大きく増加したほか、「世帯主」でも９月以降に増加が目立つ一方、「単身世帯」では８月以降の減少が目立った。
○　女性では、４月以降「未婚の子」で増加するとともに、「世帯主の配偶者」も４月以降６月を除き増加傾向にあったが、10月以降減少傾向となった。また、女性でも「世帯主」が９月以降、増加している。他方で８月以降「単身世帯」で、おおむね2020年を通じて「その他の家族」で減少している。



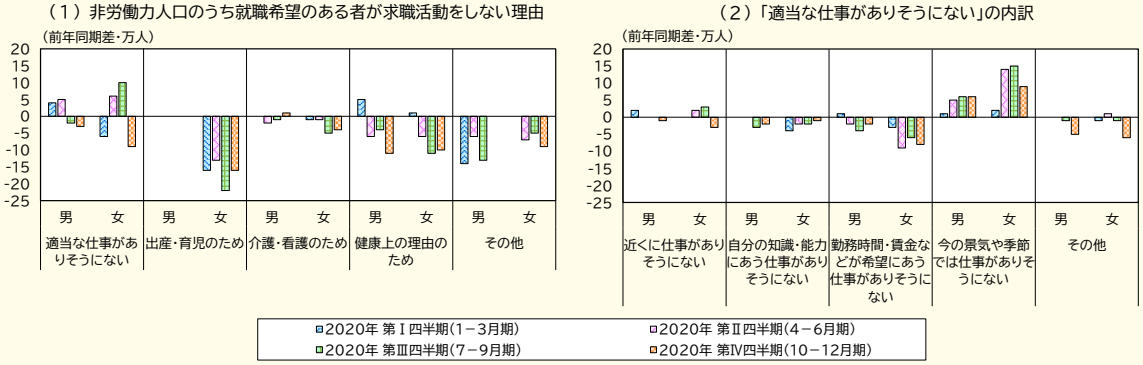
資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）「その他の家族」は未婚の子を除く。

●非労働力人口のうち就職希望のある者が求職活動をしていない理由の推移をみると、「今の景気や季節では仕事がありそうにない」という理由で非労働力人口になった者が特に女性で増加した

こうした非労働力人口の増加の背景をみるため、第１-(５)-68図により、非労働力人口のうち就職希望のある者が求職活動をしていない理由の推移について男女別にみると、「適当な仕事がありそうにない」という理由で非労働力人口になっている者が、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）から第Ⅲ四半期（７-９月期）にかけて特に女性で増加した。そのうち「今の景気や季節では仕事がありそうにない」という理由の者が男女ともに2020年を通じて増加しており、特に女性の方が増加幅が大きい。他方で、女性の「出産・育児のため」「健康上の理由のため」の減少が目立つ。これらのことから、女性を中心に、感染拡大に伴う景況の悪化を理由に求職活動を諦め、非労働力人口となる者が増加したことがうかがえる。

第１-(５)-68図　非労働力人口のうち就職希望のある者が求職活動をしない理由

○　非労働力人口のうち就職希望のある者が求職活動をしていない理由の推移について男女別にみると、「適当な仕事がありそうにない」という理由で非労働力人口になっている者が、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）から第Ⅲ四半期（７-９月期）にかけて特に女性で増加した。
○　そのうち「今の景気や季節では仕事がありそうにない」という理由の者は男女ともに2020年を通じて増加しており、特に女性の増加幅が大きい一方で、女性の「出産・育児のため」「健康上の理由のため」の減少が目立つ。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）データは全て原数値。
　　２）男性の「出産・育児のため」はデータの欠損が多いため集計していない。

●７～14歳の子どもを持つ女性において、非労働力人口が小中学校の臨時休校措置がとられていた時期を中心に一時的に大きく増加した

ここまで、感染拡大の影響を特に女性の非正規雇用労働者が大きく受けたことや、女性の幅広い年齢層で非労働力人口の増加がみられたことについてみてきた。また、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降、子育てをしている世帯の女性の就業者が減少していることについてみたが、第１節でみたように、感染拡大を防止するため、３月２日から春季休業の開始日に入るまで小中学校、高校等の臨時休校の要請が行われるなど社会経済活動が制限される中で、子育てをしている世帯の女性の労働者の就業動向にはどのような影響があっただろうか。

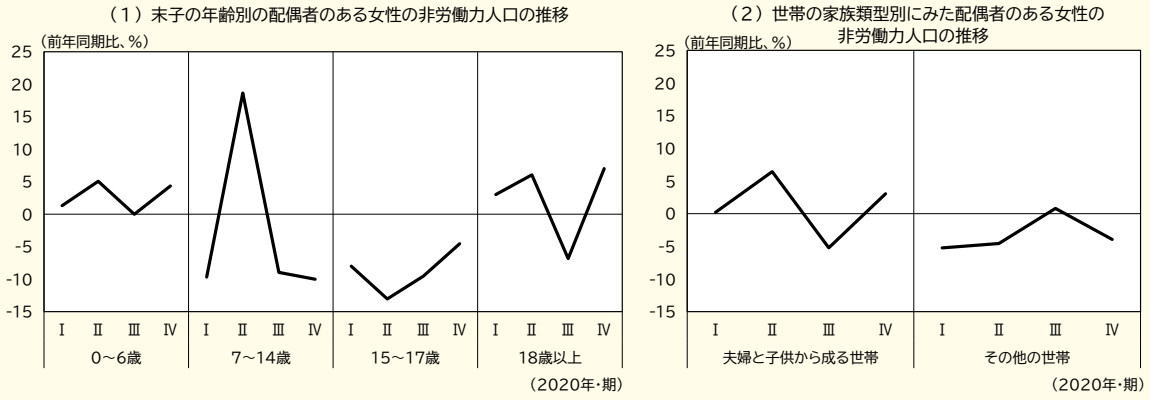
第１-(５)-69図により、末子の年齢別に配偶者のある女性の非労働力人口の推移をみると、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）に、７～14歳の子どもを持つ女性において前年同期比で比較的大きく増加し、０～６歳及び18歳以上の子どもを持つ女性においても増加がみられた。その後、第Ⅲ四半期（７-９月期）には、７～14歳の子どもを持つ女性において前年同期比で減

少に転じている。こうした動きをみると小中学校、高校等の臨時休校措置がとられていた時期を中心に、主に小中学生の子どもを持つ女性が一時的に就業から離れ、非労働力人口になっていたことがうかがえる。

なお、こうした子どもを持つ女性の離職の動きに関連して、特に子育てをしている世帯で女性の家事や育児の負担が増大している可能性がある。この点について、前述の内閣府報告書によれば、小学校３年生以下の子どもがいる女性及び男性に対して、2020年４～５月の１度目の緊急事態宣言下において、不安を感じた機会について尋ねたところ、「家事・育児・介護の負担が大きすぎると感じたこと」と回答した割合が、男性では19.8％であったのに対し、女性では37.5％となっており、女性の方が家事、育児等の負担が増大している割合が高くなっているとしている。また、日本労働組合総連合会「男性の育児等家庭責任に関する意識調査2020」（2020年11月）の結果によれば、感染拡大下で保育園・幼稚園が休園になっていた際、誰が子どもの世話をしていたかについて、女性の場合は「自分」と回答した者の割合が79.1％、男性の場合は「配偶者・パートナー」と回答した割合が84.5％となっているとしている。こうした調査結果からは、感染拡大下で特に女性の家事や育児の負担が増大していた傾向がうかがえる。他方で、内閣府報告書において、2020年12月と前年同月を比較すると、男女ともに育児時間の増加がみられることなどから、感染拡大下において、男性の家事、育児への参画拡大に向けた前向きな兆しもみられるとしている。

第１-(５)-69図　末子の年齢別の配偶者のある女性の非労働力化の状況

○　末子の年齢別の配偶者のある女性の非労働力人口の推移をみると、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）に、７～14歳の子どもを持つ女性において前年同期比で非労働力人口が比較的大きく増加した。その後、第Ⅲ四半期（７-９月期）には前年同期比で減少に転じている。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）データは全て原数値。
２）「０～６歳」「７～14歳」「15～17歳」「18歳以上」は「夫婦と子供から成る世帯」。
３）「その他の世帯」は「夫婦のみの世帯」「夫婦と親からなる世帯」「夫婦，子供と親から成る世帯」の合計。

●学生のパート・アルバイトにおいても「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」といった産業で雇用が減少し、非労働力人口が増加するとともに、若年無業者が増加した

ここまで性別や世帯主との続柄別の動向をみてきたが、最後に若年層への影響についてもみてみる。

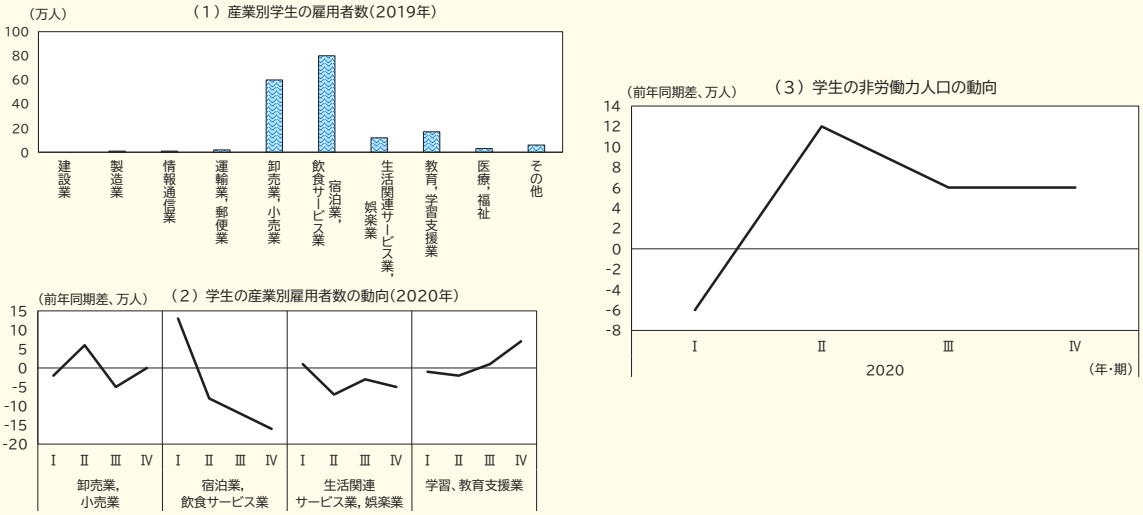
ここまでみた感染拡大期に減少した非正規雇用労働者の属性について整理すると、雇用形態別ではパート・アルバイトの雇用者数の減少が大きく、世帯主との続柄別では「未婚の子」の減少が大きかった。また、「未婚の子」や、「15～24歳」の年齢層で非労働力人口が増加していた。こうしたことを踏まえると、学生を含む若年層の雇用にも感染拡大の影響が及んでいることがうかがえる。第１-(５)-70図の（１）により、学生の産業別雇用者数（パート・アルバイト）をみると、感染拡大前の2019年の時点で、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「教育，学習支援業」「生活関連サービス業，娯楽業」等において学生のパート・アルバイトの雇用者数が比較的多いことが分かる。これらの産業について、同図の（２）により2020年における学生の雇用者数（パート・アルバイト）の動向をみると、「卸売業，小売業」で2020年第Ⅰ四半期（１-３月期）、第Ⅲ四半期（７-９月期）に減少しているほか、「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2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降、雇用者数が減少している。また、同図の（３）により学生の非労働力人口の推移をみると、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）に増加し、第Ⅲ四半期（７-９月期）以降も非労働力人口の増加傾向が続いている。こうした状況をみると、感染拡大の影響により「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」等で働く学生のパート・アルバイトの雇用者数が減少し、非労働力人口の増加につながったことがうかがえる。

他方で、学生以外の若年者の雇用への影響を確認するため、第１-(５)-71図により、若年無業者（15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者）の動向についてみると、2020年には若年無業者が増加しており、特にそのうち「15～24歳」の層で比較的大きく増加している。当該年齢層の人口に占める割合をみると、15～34歳の若年無業者の年齢層の割合の方が、35～44歳無業者の年齢層の割合よりも大きく上昇しており、若年層への影響がより大きいことが分かる。

このように、学生、学生以外を問わず若年層の雇用が感染拡大により影響を受けており、非労働力人口の増加につながったことがうかがわれる。

第１-(５)-70図　学生の雇用への影響（雇用者数、非労働力人口の動向）

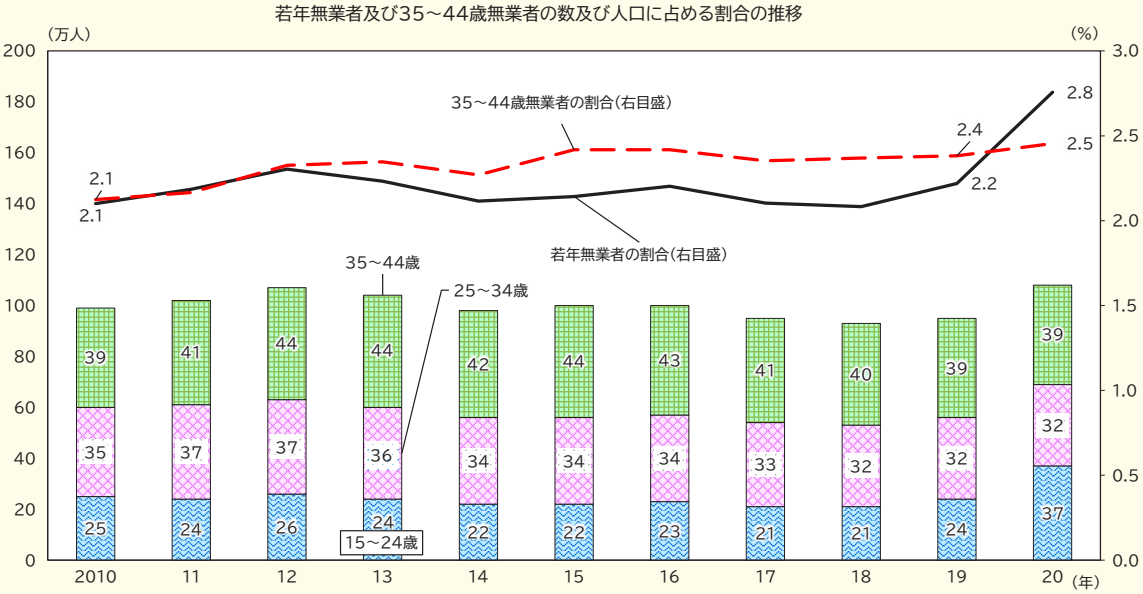
○　学生の産業別雇用者数をみると、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」において2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降、雇用者数が減少している。
○　学生の非労働力人口の推移をみると、2020年第Ⅱ四半期（４-６月期）に増加し、第Ⅲ四半期（７-９月期）以降も非労働力人口の増加傾向が続いている。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）データは全て原数値。
２）学生は15～24歳のうちで在学中の者について集計。雇用者数については「パート・アルバイト」の雇用者数。
３）学生の雇用者数は雇用者数の多い「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「教育，学習支援業」のみ集計。

第１-(５)-71図　若年無業者の動向

○　若年無業者（15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者）の動向についてみると、2020年には若年無業者が増加しており、特にそのうち「15～24歳」の層で比較的大きく増加している。
○　当該年齢層の人口に占める割合をみると、「15～34歳」の若年無業者の年齢層の割合の方が、「35～44歳」無業者の年齢層の割合よりも大きく上昇しており、若年層への影響がより大きいことが分かる。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１)「若年無業者」はここでは15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者を指す。
２)「35～44歳無業者」はここでは35～44歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者を指す。

第４節　小括

最後に、本章のまとめとして、これまでみてきた新型コロナウイルス感染症の感染拡大による雇用・労働への影響について小括する。

2020年の我が国経済は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により企業の事業活動が大幅に制限されるとともに人々の消費行動等の抑制・変化がみられたことにより、2020年第Ⅱ四半期（４－６月期）には大幅なマイナス成長となった。その後、社会経済活動が徐々に回復し、Go To キャンペーン等の政策も講じられる中で、７月以降は回復傾向となったものの、2020年12月時点では感染拡大前の水準には戻っておらず、今後も予断を許さない情勢にある。

このような経済状況を反映し、2020年の雇用・労働情勢には厳しさがみられるものとなった。就業者数、雇用者数は、緊急事態宣言が発出された４月に大幅に減少したが、その後、緩やかに回復傾向となった。一方で、休業者数や非労働力人口は４月に大幅に増加した後、ともに減少し、非労働力人口は感染拡大前の水準に戻った。このように、緊急事態宣言が発出された時期を中心に労働市場は大きく影響を受けたが、感染拡大前から続く人手不足の状況も背景とした企業の雇用維持の努力や政策効果等もあり、2020年12月時点では完全失業者数や完全失業率はリーマンショック期と比較して緩やかな増加、上昇にとどまっている。

また、労働時間・賃金については、いずれも雇用の動きと同様に、緊急事態宣言下の４月、５月に大きく減少し、その後、減少幅は縮小しつつあったが、賃金は12月に再び減少し、感染拡大前の水準まで回復していない。他方で、賃金については、改正パート・有期雇用労働法の施行を背景としてパートタイム労働者では特別給与が増加する動きもみられた。さらに、産業別、労働者の属性別にみると、感染拡大防止のための経済活動の抑制等により「宿泊業，飲食サービス業」といった対人サービスを中心とした産業などへの影響が大きく、こうした産業で働く労働者について、雇用者数や労働時間、賃金の減少といった影響がみられた。特に、女性や学生等のパート・アルバイトを中心とした非正規雇用労働者の雇用が大きな影響を受け、2020年４月以降、子育てをしている世帯の女性や学生の非労働力人口の増加といった動きがみられた。また、感染拡大の影響について先が見通せない中で、2020年後半には、製造業等で働く男性の非正規雇用労働者の減少や、男性の「世帯主」「単身世帯」、女性の「世帯主の配偶者」「世帯主」の完全失業者の増加がみられた。

このように、感染拡大下の雇用・労働情勢は予断を許さない状況にあり、今後も引き続き、注視していく必要がある。

第6章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策

前章までで分析したとおり、2020年には新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、我が国経済は大きな影響を受け、2020年の実質ＧＤＰはリーマンショック期の2009年以来の大幅な落ち込みとなったが、完全失業者の増加や完全失業率の上昇はリーマンショック時に比べ緩やかなものにとどまった。この背景には、今般の経済的ショックが感染拡大防止のために一時的に経済活動を抑制したこと等により生じたものであるということや、感染拡大前から労働市場では人手不足基調にあったことに加え、リーマンショック期以降の雇用対策等の展開がみられた中で、今般の感染拡大を受け、リーマンショック期を上回る規模で広範な雇用対策等が講じられたことがあるものと考えられる。

本章では、リーマンショック期以降の雇用対策等の展開を概観した上で、感染拡大期に講じられた雇用対策とその特徴の整理を行うほか、このうち特に重要な役割を果たしたと考えられる雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金（以下「雇用調整助成金等」という。）の支給による完全失業率の抑制効果について分析を行う。

第１節 リーマンショック期以降の政策展開の整理

●リーマンショック期には、雇用維持、再就職支援、雇用創出の観点からの雇用対策のほか福祉的支援が講じられ、一部の施策はその後、法制化された

今般の感染拡大期における雇用対策は、近年の大きな経済的ショックであったリーマンショックを受けて積み重ねられてきた施策を基盤として、その上に今般の経済的ショックの特徴に対応した対策が講じられることにより展開してきたと考えられる。このため、今般の感染拡大期における雇用対策について確認するに当たり、まずはリーマンショック期とそれ以降に展開されてきた雇用対策等について概観する。その際、それぞれの経済的ショックの特徴の違いにも留意してみていく。

リーマンショック期の雇用・失業情勢の特徴としては、世界経済の後退の影響を大きく受け、特に「製造業」への影響が大きかったこと、各企業による雇用調整の手段として労働時間の削減だけでなく、人員・賃金の削減による調整も多く行われたこと等があげられる。これにより、リーマンショック期には、男性の正規雇用労働者、非正規雇用労働者を中心に完全失業者が大幅に増加し、完全失業率も大幅に上昇した。

こうした状況に対応するために、リーマンショック期の雇用対策としては、第１-(６)-１表のとおり、雇用維持の観点から雇用調整助成金の特例措置（助成率、教育訓練加算及び支給限度日数等の拡充）等が、再就職支援・能力開発の観点から雇用保険を受給できない者を対象に職業訓練や訓練期間中の生活保障のための給付を行う緊急人材育成支援事業等が、雇用創出の観点から緊急雇用創出事業、重点分野雇用創造事業、ふるさと雇用再生特別基金事業等が講じられた。こうした雇用対策以外にも、生活面での福祉的な支援として、生活福祉資金貸付制度

の充実や住宅手当緊急特別措置事業の実施なども行われた。

この時に展開された施策の中には、その後、法律に基づく恒久的な制度とされたものもあり、その後の雇用対策等において重要な役割を果たしている。具体的には、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）により、緊急人材育成支援事業を基にした求職者支援制度が法制化された（2011年10月施行）。また、「生活困窮者自立支援法」（平成25年法律第105号）により、住宅支援給付事業の住宅支援給付[1]を基にした住居確保給付金が、生活困窮者自立支援制度の一部として法制化された（2015年４月施行）。

第１-(６)-１表　リーマンショック期以降の雇用対策

雇用維持	○雇用調整助成金の特例措置 【助成率】 中小企業2/3→4/5（2008年12月）、大企業1/2→2/3（2009年２月） ※解雇等を行わない場合は、中小企業9/10（2009年３月）　大企業3/4（2009年３月） 【教育訓練加算】 1,200円→中小企業6,000円（2008年12月）、大企業4,000円（2009年６月） （事業所内訓練は2011年４月に半額） 【支給限度日数】 １年100日・３年150日→３年300日（2009年６月）
再就職支援（職業訓練）	○緊急人材育成支援事業（2009年７月） 【職業訓練の拡充】 ・新規成長や雇用吸収の見込める分野における基本能力から実践能力までを習得するための長期訓練を実施 ・再就職に必須のITスキルを習得するための訓練を実施 【訓練期間中の生活保障】 ・訓練を受講する者に対して、訓練期間中の生活費を給付（月10万円） ※雇用保険を受給できない者を対象に職業訓練や訓練期間中の給付を行う制度。2011年９月開講分をもって終了。 ○求職者支援制度（2011年10月） ・雇用保険を受給できない者（非正規雇用労働者や就業経験の無い者等）に対して、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練を実施 ※緊急人材育成・就職支援基金を基に創設。再就職や転職を目指している者が、月10万円の生活支援の給付を受けながら無料の職業訓練を受講する制度。
雇用創出	○緊急雇用創出事業（2008年度） ・離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の一時的な雇用機会を創出 ○重点分野雇用創造事業（2009年度） ・介護、医療、農林、環境等成長分野として期待されている分野における新たな雇用機会を創出するとともに、地域ニーズに応じた人材を育成し雇用に結びつけるための事業を実施 ○ふるさと雇用再生特別基金事業（2008年度） ・地域の実情や創意工夫に基づき、地域の求職者等の継続的な雇用機会を創出
生活面での福祉支援	○生活福祉資金貸付の種類の統合・再編等の見直し（2009年10月） ・総合支援資金の創設や緊急小口資金の無利子化等 ○住宅手当緊急特別措置事業（2009年10月） ・住宅手当の支給により住居を確保するとともに就職活動の支援を実施 ○生活困窮者自立支援制度（2015年４月） ・自立相談支援事業や住居確保給付金の支給等

資料出所　厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第２節　感染拡大期における雇用対策等の特徴の整理

●感染拡大期においては雇用維持のための支援などの雇用対策が過去に例をみないスピード感、規模により講じられた

本節では、2020年の感染拡大期に講じられた雇用対策が、どのような点で特徴的であったか、今般の経済的ショックの特徴に照らし合わせつつ、大幅な特例措置がとられた雇用調整助成金等の利用状況等を中心に概観する。

今般の経済的ショックの特徴としては、第５章でみたように、国内外で感染拡大防止のために幅広く経済活動を人為的に抑制したことにより、急激に非常に多くの労働者が影響を受けた点があげられる。特に「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，

1　2013年に、住宅手当緊急特別措置事業が住宅支援給付事業へ名称変更。

娯楽業」「製造業」「運輸業，郵便業」などの産業への影響が大きかった。こうした状況に対応し、雇用維持のための支援などの雇用対策が過去に例をみないスピード感、支援額の規模により講じられた。

第1-(6)-2表　感染拡大期における雇用対策

経済対策	主な雇用対策
新型コロナウイルス感染症緊急経済対策 (2020年4月7日（同4月20日変更)) 【雇用の維持と事業の継続】	・雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大（助成率を中小企業は4/5、大企業は2/3に引き上げ、更に解雇等を行わない場合には中小企業は9/10、大企業は3/4） ・新卒応援ハローワークにおける内定取消者に対する特別相談窓口の設置 ・ハローワークにおける外国人労働者、事業主、非正規雇用労働者、就職支援又は住居・生活支援を必要とする求職者等に対する相談支援体制等の強化 ・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拡充（対象者数の拡充等）
国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策 (2020年12月8日) 【成長分野への円滑な労働移動等の雇用対策パッケージ】	・雇用調整助成金の特例措置による雇用維持 ・(公財）産業雇用安定センターの体制の拡充 ・業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組の支援 ・ニーズの変化に応じた教育訓練給付対象講座の見直し ・出向元・出向先事業主への一体的な助成制度の創設（産業雇用安定助成金） ・人材開発支援助成金による他業種転換支援、長期教育訓練休暇付与コースの要件緩和、IT人材育成支援の充実 ・雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援 ・感染症の影響による離職者を試行雇用する事業主への助成（トライアル雇用助成金） ・紹介予定派遣を通じた正社員化に取り組む派遣先事業主への助成対象の拡充（キャリアアップ助成金） ・子育て中の女性等に対する仕事と家庭の両立ができる求人の確保（雇用創出） ・新卒応援ハローワーク等における新卒者及び3年以内既卒者に対する就職支援の強化 ・ハローワークの就職氷河期世代の専門窓口の更なる拡充 ・外国人に対する就職支援の多言語対応等の推進
【新たな雇用・訓練パッケージ】 (2021年2月12日)	・雇用調整助成金の特例措置による雇用維持 ・大企業のシフト制労働者等への休業支援金・給付金の適用 ・感染症対策業務等による雇用創出とハローワークにおける専門窓口の設置等 ・求職者支援制度への特例措置の導入（2021年9月末までの時限措置） ・職業訓練の強化（求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化） ・ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講あっせん・就職支援

資料出所　厚生労働省資料、内閣府HPをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第1-(6)-3表　感染拡大期における各種支援策

制度名	制度概要
雇用調整助成金（特例措置）	経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、事業主の申請に基づき、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部を助成。今回の特例措置では、雇用保険被保険者ではない労働者の休業も、緊急雇用安定助成金として対象にしている。
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金	新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払を受けることができなかった労働者に対して支援・給付。
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対して助成。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））	新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給休暇を取得できるような取組を行う中小企業事業主に対して助成。
小学校休業等対応助成金（労働者を雇用する事業主の方向け）	新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休暇に伴う所得の減少に対応するため有給の休暇（年休有給休暇を除く）を取得させた企業に対して助成。（対象期間：2020年2月27日～2021年3月31日）
小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）	新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校等に通う子どもの世話を行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者に対して支援。（対象期間：2020年2月27日～2021年3月31日）
働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）	新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークを新規で導入する中小企業事業主に対して助成。
産業雇用安定助成金	新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成。
トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方で、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する方の早期再就職支援を図るため、一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成。
（参考）持続化給付金	新型コロナウイルス感染症拡大により、特に大きな影響を受けている事業者に対して、事業の継続を支え、再起の糧となる、事業全般に広く使える、給付金を支給。給付終了。

資料出所　厚生労働省資料、経済産業省HPをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●雇用維持・継続に向け、雇用調整助成金については、大幅な特例措置がとられるとともに、雇用保険被保険者以外の労働者についても助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた

続いて、感染拡大期における雇用対策の具体的な内容についてみていく。まず、雇用維持・継続に向けた支援として、雇用調整助成金については、リーマンショック期以上の大幅な特例措置がとられ、助成額の日額上限や助成率の引上げ[2]が行われたほか、従来、雇用調整助成金の助成対象は雇用保険被保険者のみであったところ、雇用保険被保険者以外の労働者（週労働時間20時間未満の労働者など）について助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた。こうした特例が設けられた背景には、感染拡大防止のために「緊急事態宣言」が発出され、外出自粛や休業等の要請がなされるなど経済活動が人為的に一時的に抑制され[3]、感染拡大の影響が幅広い産業に、かつ、様々な雇用形態の労働者に及んだことがあげられる。

同時に、雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化され、事業主の申請手続の負担軽減と支給事務の迅速化が図られた。

第１-(６)-４表　感染拡大期における雇用調整助成金の特例措置

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置 （2020年４～12月の内容）
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主【全業種】
生産指標要件：３か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：１か月５%以上低下
雇用保険被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象
休業の助成率：2/3（中小）1/2（大企業）	休業の助成率：4/5（中小）2/3（大企業） ※ 解雇等を行わない場合：10/10（中小）3/4（大企業）
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,370円	休業・教育訓練の助成額の上限額は15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃
１年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃
６か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃
支給限度日数　１年100日、３年150日	同左＋上記対象期間中の休業等の実施日数（別枠扱い）
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可）
休業規模要件：１/20（中小）１/15（大企業）	休業規模要件：1/40（中小）1/30（大企業）
残業相殺	残業相殺 停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3（中小）1/2（大企業） 加算額：1,200円	教育訓練の助成率：4/5（中小）2/3（大企業） ※ 解雇等を行わない場合10/10（中小）3/4（大企業） 加算額：2,400円（中小）1,800円（大企業）
出向期間要件：３か月以上１年以内	出向期間要件：１か月以上１年以内

資料出所　厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　雇用保険被保険者でない労働者の休業に対しては、緊急雇用安定助成金により助成。

●雇用調整助成金等は、2020年５月から12月末までで累積2.5兆円を超える支給決定が行われ、リーマンショック期を大幅に上回っている

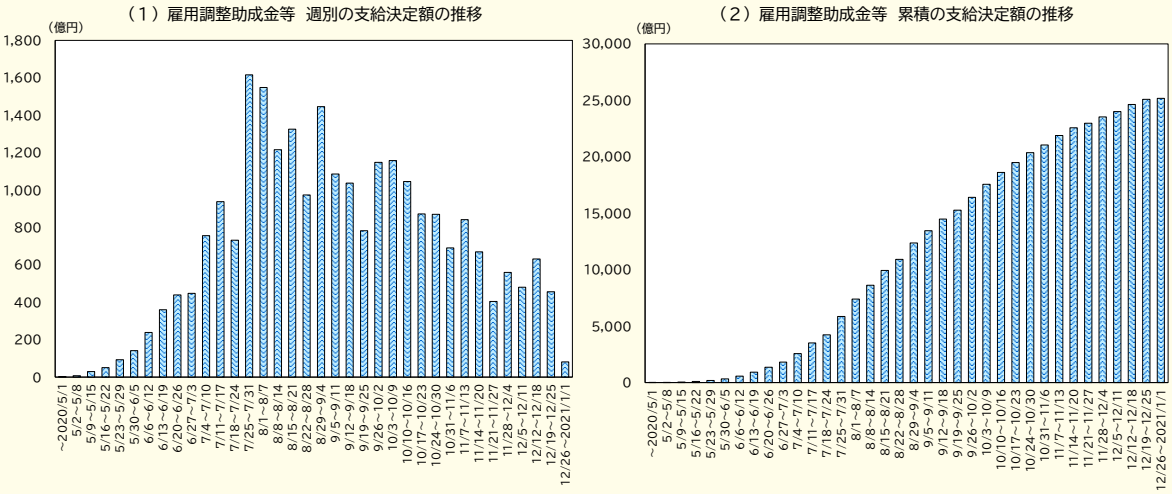
次に、厚生労働省が公表しているデータにより、雇用調整助成金等[4]の支給決定の状況をみることとする。第１-(６)-５図により、2020年５月以降の雇用調整助成金等の週ごとの支給決定額の推移をみてみる。支給決定額は、2020年７月25日～７月31日の週の約1,600億円がピークとなり、おおむね10月頃まで週あたり1,000億円以上の支給を行っていたが、その後は減少傾向となっており、2020年５月以降の累積の支給決定額は、2020年12月末時点で2.5兆円を超えている。

2　１人１日当たり助成額の日額上限の15,000円への引上げ、解雇等を行わない中小企業の助成率の10/10への引上げは、リーマンショック期を上回る拡充措置である。
3　第５章でみたように全産業活動指数、第３次産業活動指数の落ち込みはリーマンショック期より感染拡大期の方が大きい。また、内閣府「令和２年度年次経済財政報告」（2020年）では、感染症の影響の大きさをＧＤＰギャップで評価すると2020年４～６月期のマイナス幅はリーマンショック期の過去最低水準を超えており、今回のショックは極めて大きいと指摘している。
4　リーマンショック時の雇用調整助成金の特例措置は、付１-（６）-１表に掲載。

続いて、第１-（６）-６図は、リーマンショック期と比較してみるため経済的ショックの時点（リーマンショック期は2008年９月、感染拡大期は2020年１月）を基準月としてその後の雇用調整助成金等の月ごとの支給決定額の推移をみたものである。これによると、リーマンショック期には、ショック後12か月目の2009年９月に単月の支給決定額が約777億円でピークとなり、累積額はショック後15か月目の2009年12月時点で累計約5,300億円であった。これに対して、2020年には、ショック後７か月目の2020年８月に単月の支給決定額が約5,700億円（推計値）でピークとなり、累積額はショック後11か月時点となる2020年12月時点で累計約2.5兆円を超えている。[5] このように、2020年には、リーマンショック期を大幅に上回る規模とペースで雇用調整助成金等による支援が行われたことが分かる。

第１-（６）-５図　雇用調整助成金等の支給決定額の推移

○　雇用調整助成金等の週別の支給決定額の推移をみると、2020年７月25日～31日の１週間で1,600億円と最大となり、その後、減少傾向にある。
○　雇用調整助成金等の累積の支給決定額の推移をみると、2020年５月から12月末までで2.5兆円を超える給付を行っている。

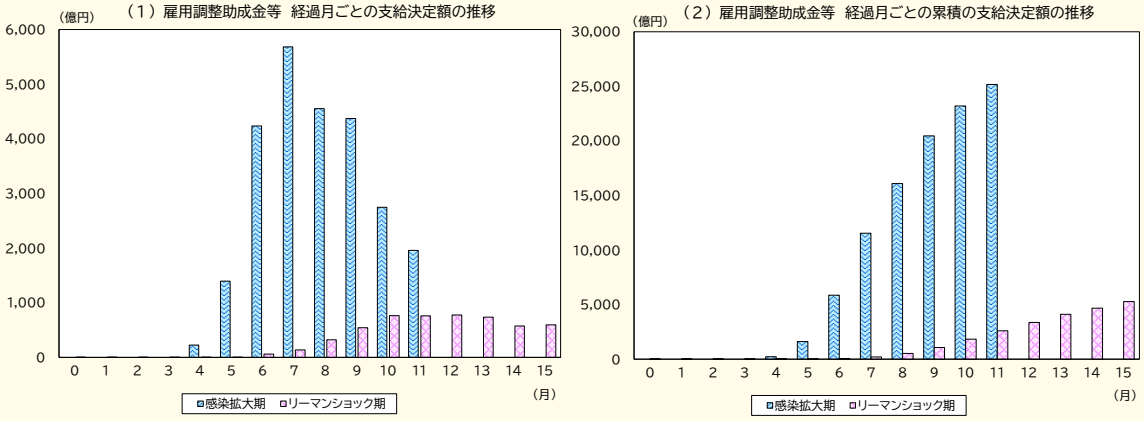


資料出所　厚生労働省公表の雇用調整助成金等の支給実績データをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　支給決定額は、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の合計額である。

5　第１-（６）-６図は、感染拡大期は2020年１月を、リーマンショック期は2008年９月を起点としている。また、感染拡大期は支給決定金額の公表が週別のため、月ベースの額を推計して、リーマンショック期と比較を行っている。

第１-(６)-６図　リーマンショック期と感染拡大期の雇用調整助成金等支給決定額の推移の比較

○　雇用調整助成金等の月別の支給決定額の推移をみると、リーマンショック期よりも月別の最大支給決定額、支給決定額の増加ペースともに上回っており、感染拡大期には、ショック後７か月後（2020年８月）に約5,700億円の支給決定を行った。



資料出所　厚生労働省公表の雇用調整助成金等の支給実績データをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）感染拡大期の額は、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の合計額。厚生労働省資料掲載の週別データに応じた調整を行っている。
２）感染拡大期は支給決定額を、リーマンショック期は支給額を記載している。
３）感染拡大期は2020年１月を、リーマンショック期は2008年９月をスタート時点とし、経過月ごとに比較している。
４）感染拡大期は、2020年12月までの支給実績データを示している。

●雇用調整助成金の利用状況を産業別にみると、「飲食・宿泊業」「製造業」「運輸業」等での利用が多くなっている

次に、ＪＩＬＰＴの「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年２月調査）により、企業の雇用調整助成金等の利用状況等をみていこう。

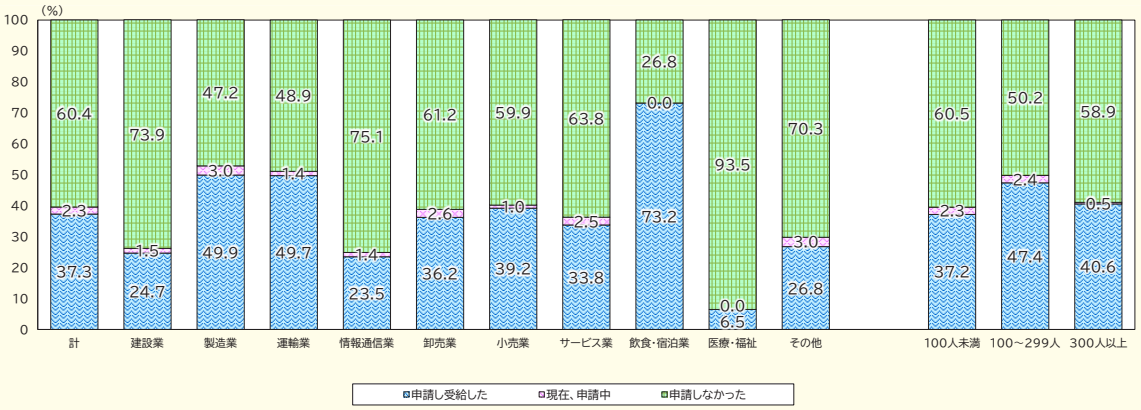
まず、第１-(６)-７図により、雇用調整助成金[6]の利用状況を産業別・企業規模別にみてみる。調査産業計では、2021年２月時点で「申請し受給した」企業の割合が37.3%、「現在、申請中」の企業の割合が2.3%、「申請しなかった」企業の割合が60.4%と、約４割の企業が利用していることが分かる。産業別にみると、「飲食・宿泊業」で73.2%と約７割と高く、次いで「製造業」で49.9%、「運輸業」で49.7%と約５割に上り、以下「小売業」で39.2%、「卸売業」で36.2%となっており、感染拡大の影響を大きく受けたと考えられる産業を中心に多く利用されている。

企業規模別にみると、従業員数が「100～299人」規模の企業で47.4%、「300人以上」規模で40.6%、「100人未満」規模で37.2%の順となっており、「100人未満」規模の企業でも４割弱の企業で利用されている。

6　当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

第１-(６)-７図　産業別・企業規模別の雇用調整助成金利用状況

○　雇用調整助成金の利用状況を産業別にみると、「飲食・宿泊業」では７割を超える企業で利用されており、「製造業」「運輸業」「小売業」「卸売業」「サービス業」の順に高くなっている。
○　雇用調整助成金の利用状況を企業規模別にみると、「100～299人」規模の企業で雇用調整助成金の利用割合が比較的高い。



資料出所　(独) 労働政策研究・研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年) (一次集計) 結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
(注)　１) 任意回答としており、無回答を除いたｎ数 (3,196) を集計し、復元倍率を用いた補正を行っている。なお、産業ごとのサンプル数は、建設業 (510)、製造業 (923)、運輸業 (150)、情報通信業 (154)、卸売業 (850)、小売業 (124)、サービス業 (273)、飲食・宿泊業 (33)、医療・福祉 (37)、その他 (142) となっている。また、企業規模ごとのサンプル数は、100人未満 (2,625)、100～299人 (421)、300人以上 (150) となっている。
２) 当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

●雇用調整助成金の受給月をみると、2020年５月を受給月とした企業の割合がピークとなっており、その後減少傾向にあったが、「飲食・宿泊業」「運輸業」では2020年12月から2021年１月にかけて割合が上昇している

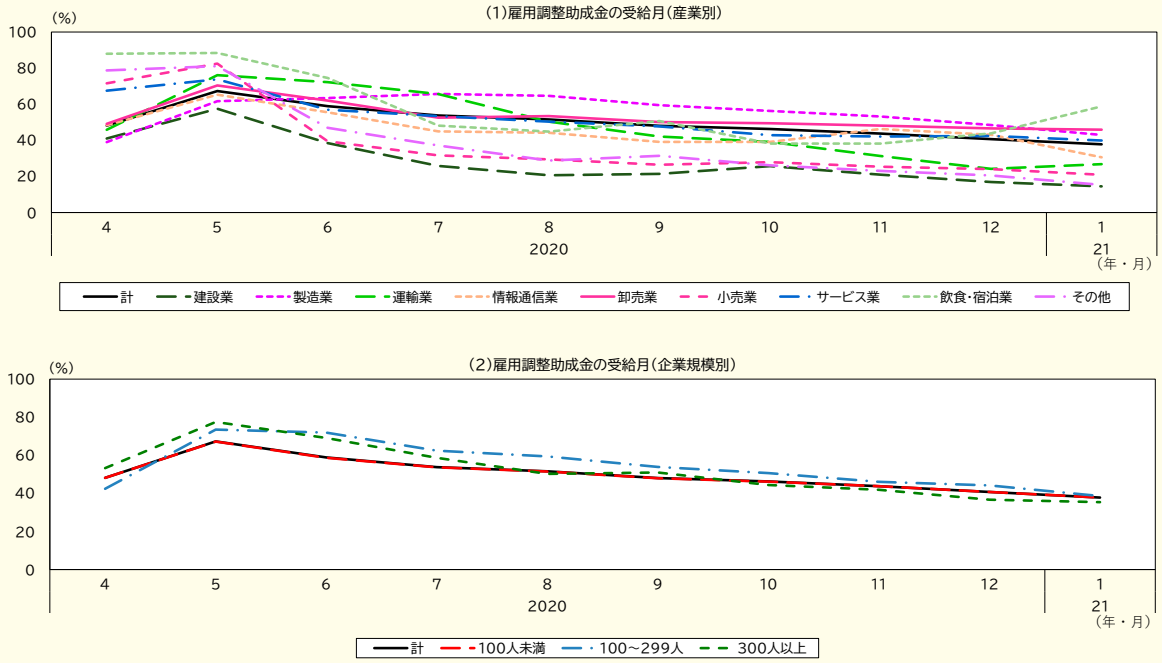
続いて、第１-(６)-８図により、産業別・企業規模別の雇用調整助成金の受給月（雇用調整助成金の受給対象となった月）についてみてみる。産業計をみると、１回目の緊急事態宣言が発出されていた2020年５月を受給月とした企業の割合が67.3%でピークとなっており、その後、低下傾向で推移し、2021年１月には37.8%となっている。産業別にみると、多くの産業で2020年５月の受給割合が最も高くなっており、「飲食・宿泊業」で88.4%、「小売業」で82.5%、「その他」で81.1%、「運輸業」で76.1%、「サービス業」で73.8%となっており、一方、「製造業」では2020年７月の65.7%、「医療・福祉」では６月の96.2%がピークとなっている。ピークののち、多くの産業で受給企業の割合は低下傾向となっているが、「飲食・宿泊業」「運輸業」では2020年12月から2021年１月にかけて割合が上昇しており、2021年１月の緊急事態宣言に伴う時短要請等の影響を受けている可能性がある。[7]

企業規模別にみると大きな差異はみられないが、４月、５月と「300人以上」規模の企業の受給割合が「100人未満」「100～299人」規模の企業よりも高かったが、その後、低下し、2020年６月以降は「100～299人」規模の企業の方が、2020年10月以降は「100人未満」規模の企業の方が、「300人以上」規模の企業より割合が高くなっている。

7　2021年１月の受給企業の割合は「飲食・宿泊業」58.8%（2020年12月43.9%）、「卸売業」45.9%、「製造業」43.0%、「サービス業」39.9%等の順に高く、また、「運輸業」は26.8%（2020年12月24.2%）となっている。

第１-(６)-８図　産業別・企業規模別の雇用調整助成金の受給月

○　雇用調整助成金の受給月についてみると、受給企業の割合は2020年５月をピークに低下傾向にあり、多くの産業でも2020年５月がピークとなっているが、「飲食・宿泊業」「運輸業」は2020年12月から2021年１月にかけては、受給企業の割合が上昇している。
○　雇用調整助成金の受給月を事業規模別にみると、大きな差異はみられないが、「300人以上」の企業では、緊急事態宣言が発出されていた５月に最も高く、その後、低下している。



資料出所　(独)労働政策研究･研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)(一次集計)結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）雇用調整助成金を申請し受給した企業における任意回答としており、無回答を除いたｎ数（1,217）を集計。なお、調査では、「医療・福祉」についても集計しているが、サンプル数が５と少数であることからグラフには掲載していない。
２）当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

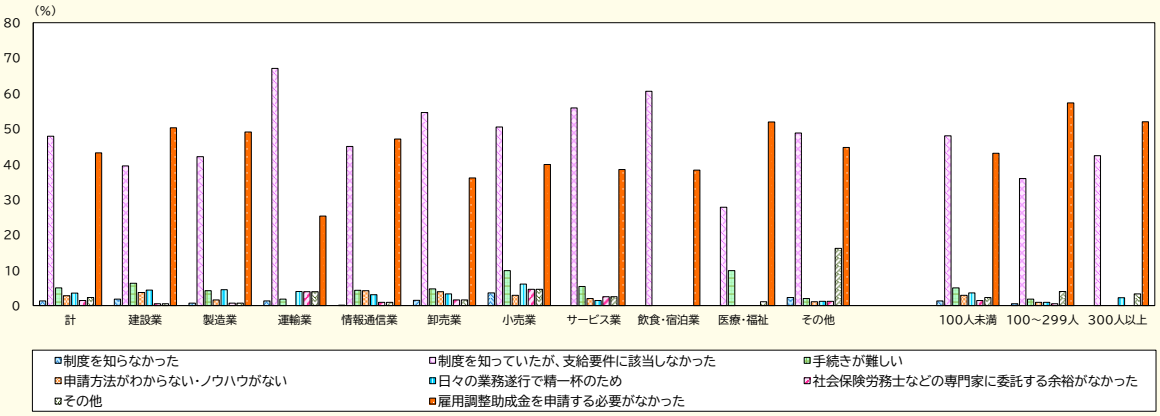
●雇用調整助成金を申請しなかった理由として、「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった（生産指標要件を満たしていない等）」や「雇用調整助成金を申請する必要がなかった（経営状態がよく、人手不足の状態にあった等）」と回答した企業が多かったが、大企業と比較すると小規模の企業で「制度を知らなかった」「手続が難しい」「申請方法がわからない・ノウハウがない」と回答した企業がみられた

また、第１-(６)-９図により、雇用調整助成金を申請しなかった企業について、申請しなかった理由をみると、「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった（生産指標要件を満たしていない等）」と答えた企業の割合が47.9％と最も高く、次いで「雇用調整助成金を申請する必要がなかった（経営状態がよく、人手不足の状態にあった等）」が43.2％と多かった一方、「制度を知らなかった」は1.3％、「申請方法がわからない・ノウハウがない」は2.8％、「手続きが難しい」は5.0％となっている。産業別にみると、いずれの産業でも「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった（生産指標要件を満たしていない等）」「雇用調整助成金を申請する必要がなかった（経営状態がよく、人手不足の状態にあった等）」の割合が高いが、特に「運輸業」「飲食・宿泊業」では「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった（生産指標要件を満たしていない等）」の割合が、「医療・福祉」「建設業」等では「雇用調整助成金を申請する必要がなかった（経営状態がよく、人手不足の状態にあった等）」の割合が他産業

よりも高くなっている。それ以外の選択肢の割合については、「小売業」では、「制度を知らなかった」「手続きが難しい」の割合が、「医療・福祉」では「手続きが難しい」の割合が、「情報通信業」「卸売業」では「申請方法がわからない・ノウハウがない」の割合が相対的に高かった。また、企業規模別にみると、「300人以上」では、「制度を知らなかった」「手続きが難しい」「申請方法がわからない・ノウハウがない」がいずれも0.0%であったのに対し「100人未満」では、「制度を知らなかった」が1.3%、「手続きが難しい」が5.0%、「申請方法がわからない・ノウハウがない」が2.9%となっており、企業規模による差がみられた。規模の小さい企業への更なる周知、手続上の配慮が課題であることがうかがえる。

第１-(６)-９図　雇用調整助成金を申請しなかった理由（産業別・企業規模別）

○　雇用調整助成金を申請しなかった理由を産業別にみると、多くの産業で「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった」「雇用調整助成金を申請する必要がなかった」が多かった一方、「制度を知らなかった」「手続きが難しい」「申請方法がわからない・ノウハウがない」等は低くなっている。
○　雇用調整助成金等を申請しなかった理由を企業規模別にみると、「制度を知らなかった」は、「300人以上」で0.0%、「100～299人」で0.5%、「100人未満」で1.3%、「手続きが難しい」は、「300人以上」で0.0%、「100～299人」で1.8%、「100人未満」で5.0%、「申請方法がわからない・ノウハウがない」は、「300人以上」で0.0%、「100～299人」で0.9%、「100人未満」で2.9%であり、企業規模が小さいほどこれらの回答をした企業が多かった。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)（一次集計）結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）雇用調整助成金を申請しなかった企業における任意回答としており、無回答を除いたｎ数（1,874）を集計し、複数回答での選択を認めている。
２）当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

●雇用調整助成金の特例措置を活用し、従来の上限額を上回る日額単価にて助成を受ける企業が多かった

次に、厚生労働省職業安定局が雇用調整助成金等の利用状況について把握するために、2020年５～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を行った結果により、雇用調整助成金等の休業に関する支給決定の詳細についてみてみよう。[8]

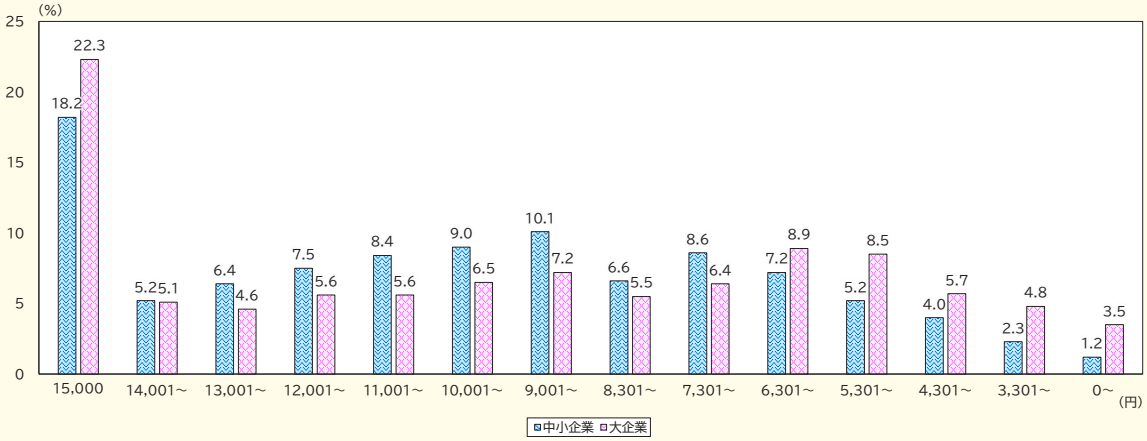
まず、図１-（６）-10図により、休業を対象とした雇用調整助成金の支給決定について助成額の日額単価（休業に係る支給決定金額を休業延べ日数（人日）で除したもの）の分布をみるため、支給決定件数全体に占める日額単価の区分ごとの件数の割合をみると、中小企業、大企

8　2020年５～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を実施したもので、サンプル数は161,832件である。

業ともに「15,000円（上限額）」の区分の割合が最も高く、中小企業で18.2%、大企業で22.3%となっている。また、中小企業においては、「9,001～10,000円」「10,001～11,000円」の区分でも割合が比較的高くなっている。このように、雇用調整助成金の特例措置により従来の上限額を上回る日額単価にて助成を受けている企業が多くなっている。

第1-(6)-10図　雇用調整助成金の助成額日額単価ごとの支給決定件数の割合（休業）

○　雇用調整助成金の支給決定件数全体に占める日額単価の区分ごとの件数の割合をみると、中小企業、大企業ともに、「15,000円（上限額）」の区分の割合が最も高く、中小企業においては、「9,001～10,000円」「10,001～11,000円」の区分でも割合が比較的高くなっている。



資料出所　厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）サンプル調査は、2020年5～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を実施。（調査時点のサンプル数は雇用調整助成金の127,462件）
2）助成額日額単価は、支給決定金額（休業）を休業延日数で割って算出している。
3）産業計の結果である。

●雇用調整助成金等の助成率の区分ごとの支給決定件数の割合をみると、中小企業では助成率を10/10とする支給決定の割合が95%以上となっている

また、休業を対象とした雇用調整助成金等について助成率の区分（特例措置により大企業2/3、中小企業4/5。解雇等を行わない場合は大企業3/4、中小企業10/10。）ごとの支給決定件数の割合をみると、雇用調整助成金では、中小企業で助成率を10/10とする支給決定の割合が95.1%、助成率4/5の割合が4.9%、大企業で助成率3/4の割合が78.4%、助成率2/3の割合が21.6%となっている。また、緊急雇用安定助成金では、中小企業で助成率を10/10とする支給決定の割合が96.0%、助成率4/5の割合が4.0%であり、大企業で助成率3/4の割合が76.7%、助成率2/3の割合が23.3%となっている[9]（付1-(6)-2表）。このように、中小企業の95%以上、大企業でも8割弱の企業が特例措置による上限の助成率により助成を受けている。特に中小企業では解雇等を行わない場合の特例が活用され、雇用維持の努力が図られたことがうかがえる。

続いて、休業手当支払率（休業手当として平均賃金の何%相当を支払うか、労使間の協定に基づき決定された割合）の区分ごとの支給決定件数の割合をみてみると、休業手当支払率を100%とする支給決定の割合は、雇用調整助成金では中小企業で78.9%、大企業で56.0%、緊急雇用安定助成金では中小企業で76.0%、大企業で75.6%となっており、いずれも休業手当支

9　サンプル調査時点では大企業の休業の助成率の特例措置の上限は最大で3/4であった。

払率を100％とする支給決定が多いことが分かる（付１-（６）-３表）。このように多くの企業で雇用調整助成金の特例措置を活用し、法定の休業手当の支払率（６割以上）を上回る休業手当を支払うことで、雇用を維持し、労働者の賃金を底支えしたことがうかがえる。

●雇用維持等を図るため、雇用調整助成金等以外にも様々な新型コロナウイルス感染症の拡大に対応した支援策が講じられた

次に、雇用調整助成金等以外の雇用維持等の支援策についてみてみる。

事業主の都合により労働者を休業させた場合、雇用調整助成金等を活用して事業主が労働者に休業手当を支払うことが基本であるが、休業期間中の休業手当の支払を受けられなかった中小企業の労働者に対しては「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」[10]が創設された。また、「小学校休業等対応助成金・支援金」[11]「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））」[12]「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」[13]など、感染拡大防止のための措置により育児等の理由で休業を余儀なくされた方々等を念頭に置いた支援策も新たに講じられた。さらに、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元・出向先双方の事業主に対する助成を行う「産業雇用安定助成金」が創設された。

なお、こうした雇用対策も含め、2020年の感染拡大期における企業への様々な支援策の活用状況について、ＪＩＬＰＴ「第２回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（2020年10月調査）によりみてみると、「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」の順で企業が利用している割合が高く、３割を超えている。また、「小学校休業等対応助成金」「働き方改革推進支援助成金」[14]も一定割合の企業で利用されたことが分かる（付１-（６）-４表）。[15]

---

10 「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった者に対し、当該労働者からの申請により支援・給付。当初は中小企業の労働者のみを対象としていたが、大企業のシフト労働者等についても2020年４月１日～６月30日及び2021年１月８日～６月30日の休業が対象に拡大された。（2021年５月末時点）

11 「小学校休業等対応助成金（労働者を雇用する事業主の方向け）」は、新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（年休有給休暇を除く）を取得させた企業に対して助成。「小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）」は、新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、子どもの世話を行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者に対して支援。

12 「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））」は、新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給休暇を取得して介護を行えるような取組を行う中小企業事業主に対して助成。

13 「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対して助成。

14 「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」は、新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークを新規で導入する中小企業事業主に対して助成。

15 ＪＩＬＰＴの「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」では、各種支援策の利用状況を詳細に調べているのは第２回調査までのため、第２回調査結果を記載している。

●雇用調整助成金等による雇用維持だけでなく、やむを得ず職を失われた方等への再就職支援等の支援策や雇用対策以外にも仕事や生活を支えるための支援等も講じられた

こうした雇用調整助成金等による雇用維持等の支援策だけでなく、やむを得ず職を失われた方等への再就職等の支援策も講じられた。具体的には、ハローワークの相談体制の強化、雇用保険の給付日数を延長できる特例措置などリーマンショック期にも実施された施策のほか、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制度の拡充、トライアル雇用助成金の拡充（感染拡大の影響で離職した者を試行雇用する事業主に対する助成）など、更なる支援策も講じられた。これらの支援策は、今般の経済的ショックにより女性や学生等のパート・アルバイトなど非正規雇用労働者の雇用が大きな影響を受けている状況に対応したものといえる。

こうした雇用対策以外にも仕事や生活を支えるための支援として、生活福祉資金貸付制度（緊急小口資金・総合支援資金）の拡充や、生活困窮者自立支援制度に基づく住居確保給付金の要件緩和、低所得のひとり親世帯への臨時特別給付金の給付、社会保険料等の支払の猶予などが講じられた。以上のように、2020年の感染拡大期には、リーマンショック期以降に大きな展開がみられた雇用対策等を基盤として、その上に今般の経済的ショックの特徴を捉えて特に大きな影響を受けた産業の企業や属性の労働者について雇用維持・確保を実現できるよう雇用対策が展開されたことが分かる。

第３節　感染拡大期における雇用調整助成金等の効果

●先行研究によると、雇用調整助成金等により企業の人員削減が緩和される効果が示唆されている

本節では、感染拡大期における雇用対策の中でも雇用維持に特に重要な役割を果たしたと考えられる雇用調整助成金等の効果について分析する。雇用調整助成金等の支給により、完全失業率を何％ポイント程度抑制する効果があったのか、いくつか仮定を置きながら、推計を試みたい。

最初に、雇用調整助成金等による個別企業での雇用維持に関する効果について検証した分析事例をみることとする。[16]小林（2021）ＪＩＬＰＴリサーチアイ（第53回）では、ＪＩＬＰＴの企業パネル調査（「第２回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」）の結果に基づき、傾向スコアマッチング[17]の分析枠組みを用いて、雇用調整助成金を含む各種の政府支援策[18]の申請をしている企業において、そうでない企業と比較して人員減少の状況が緩和されているかどうかを確認している。その結果、雇用調整助成金を含む各種支援策の申請済みの企業では、申請後に人員減少の状況が緩和され、さらに、その効果は申請月の次月の時点よりも、２か月後の時点においてより大きいことが確認された。このことから、雇用調整助成金について、人員減少を緩和する効果が認められるとともに、時間とともに当該効果がより明確になることが示唆されたとしている。

また、酒光（2021）ＪＩＬＰＴリサーチアイ（第58回）では、ＪＩＬＰＴの同調査の結果に基づき、雇用調整助成金を利用した場合の雇用への影響について、非正社員、派遣労働者については、雇用調整助成金利用企業が雇用を減らしている傾向がみられ、これには、雇用調整の必要性の高い企業ほど雇用調整助成金を利用していることが反映されていると考えられると指摘している。一方、正社員については、雇用調整助成金利用企業で雇用を減らしているという傾向はみられないことから、雇用調整助成金は、正社員に対しては一定の雇用維持効果をもっている可能性があると指摘している。

以上の２つの分析結果は、雇用調整助成金により個別企業での人員削減が緩和される効果を示唆している。

次に、内閣府（2021）では、雇用調整助成金等の支給による労働市場全体での雇用維持の効果を試算しており、試算の結果は相当の幅を持ってみるべきとしつつ、完全失業率抑制効果が

16　小林徹「新型コロナウイルス流行下（2020年２～９月）の企業業績と雇用―「第２回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析―」（ＪＩＬＰＴリサーチアイ第53回）（2021年２月３日）及び酒光一章「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果―ＪＩＬＰＴ企業調査二次分析」（ＪＩＬＰＴリサーチアイ第58回）（2021年４月２日）の分析結果について紹介する。

17　傾向スコアマッチングは、統計的因果推論の手法の一つであり、政策の実施とその効果の因果関係を適切に検証する目的で用いられる。ここでは、企業の属性や業績に基づき、雇用調整助成金の支援策を申請する確率を推定し（傾向スコアという）、この傾向スコアを用い、実際に雇用調整助成金を含む支援策を申請した企業とそれらに企業属性や業績状況が近いが、支援策を申請していない企業について人員の減少状況を比較することで、支援策の効果を検証している。

18　「雇用調整助成金」のほか、「持続化給付金」「休業協力金以外の給付金」「資金繰り支援」について支援策の効果を検証し、いずれの支援策も人員減少の緩和が確認されている。

あったと試算している。[19]

●雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果は、一定の仮定の下に推計すると、相当の幅をもってみる必要があるが、雇用調整助成金により2.1%ポイント程度、緊急雇用安定助成金により0.5%ポイント程度、合計2.6%ポイント程度と見込まれ、リーマンショック期以上に雇用の維持に役割を果たしたことが示唆される

では、雇用調整助成金等の支給により、労働市場全体ではどの程度の雇用維持の効果があったといえるだろうか。ここで、雇用調整助成金等の支給により完全失業率の上昇がどの程度抑制されたかについて推計を行う。雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果の推計に当たっては、厚生労働省職業安定局が2020年５～11月の間に支給決定した助成金の活用状況を調べるために実施した雇用調整助成金等に関するサンプル調査を集計したデータ（以下「サンプル調査」という。）及び厚生労働省が公表している雇用調整助成金等の総支給額（累積支給額）のデータを用いている。推計対象の期間は、2020年４～10月の７か月間[20]とし、この期間を通じた抑制効果を推計している（推計方法の詳細は付注１）。具体的な推計方法としては、雇用調整助成金等について、まず、推計対象の期間中のサンプル調査の支給決定金額をサンプル調査の休業支給日数（人日）で除することでサンプル調査の１人１日当たり支給決定額を推計する。次に、推計対象の期間中に休業等が実施されたことにより支給されたとみなされる雇用調整助成金等の支給総額を、このサンプル調査を元に推計した１人１日当たり支給決定額で除することで延べ休業日数を算出する。さらに、延べ休業日数を対象とする判定基礎期間（４～10月）の月数（７か月）で除することで月平均延べ休業日数を算出する。この月平均延べ休業日数を労働者の月平均所定労働日数で除することで、月換算の月平均対象者数を算出する。最後に、月換算の月平均対象者数を2020年４～10月の労働力人口で除することで雇用調整助成金等による月平均の完全失業率の抑制効果を算出する。雇用調整助成金等の完全失業率の抑制効果は、仮に雇用調整助成金等の支給がなければ、この月換算の雇用調整助成金等の対象者が全て失業したと想定して推計している。

このように、本推計は、一定の仮定の下に推計したものであり、相当の幅をもってみる必要があるが、推計の結果によると、雇用調整助成金の支給により2020年４～10月中の完全失業率が2.1%ポイント程度抑制されたと見込まれる。また、緊急雇用安定助成金について同様に推計すると、緊急雇用安定助成金の支給により、2020年４～10月の完全失業率が0.5%ポイント程度抑制されたと見込まれ、この効果を含めた雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効

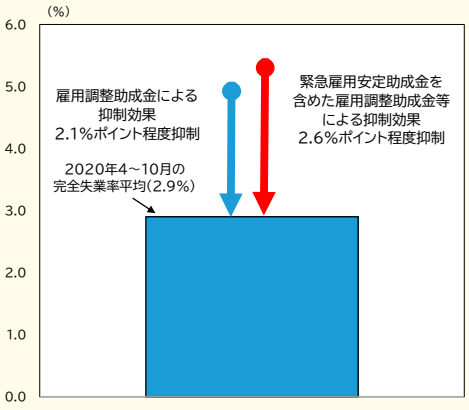
19　内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「日本経済2020-2021」（2021年）。厚生労働省が公表している雇用調整助成金等の累積支給決定額を基に、厚生労働省「令和２年度雇用政策研究会第２回資料」（2020年４～８月の間に行われた雇用調整助成金等の支給決定についてサンプル調査を行った結果を基に推計された助成金の活用状況等が掲載）から得られる休業者１人１日当たりの平均支給金額を活用し、毎月勤労統計調査の常用雇用者数等の統計データ、過去に実施されたＪＩＬＰＴの雇用調整助成金の活用に関するアンケート調査等を用いて、雇用調整助成金等がない場合の完全失業率を機械的に算出している。その結果、試算の結果は相当の幅を持ってみるべきとしつつ、2020年第Ⅱ四半期から第Ⅳ四半期までの各四半期に完全失業率は２～３％ポイント程度（最大は第Ⅱ四半期の３％ポイント程度）抑制されたと見込まれるとしている。

20　厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査では、判定基礎期間が４～11月の８か月間を対象のものを調査しているが、判定基礎期間が11月のものは件数が少なく（雇用調整助成金等の全体のサンプル数が163,732件のうち42件）、本推計の対象期間から除外し、推計対象の期間については、４～10月までとした。

果は2.6％ポイント程度と見込まれる。[21]

第１-(６)-１１図　雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果

○　雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果を推計した結果によると、一定の仮定の下に試算したものであるため、相当の幅をもってみる必要があるが、雇用調整助成金の支給により、2020年４～10月の完全失業率が2.1％ポイント程度抑制されたと見込まれる。
○　雇用保険被保険者以外の労働者を助成対象とする緊急雇用安定助成金について、同様に試算すると、緊急雇用安定助成金の支給により、2020年４～10月の完全失業率が0.5％ポイント程度抑制されたと見込まれ、この効果を含めた雇用調整助成金等の完全失業率の抑制効果は2.6％ポイント程度と見込まれる。



具体的な推計方法
※2020年4～10月の7か月間を推計対象の期間とし、この期間を通じた抑制効果を推計

(1)1人1日当たり平均支給額
サンプル調査の1人1日当たり平均支給額(円／人日)＝サンプル調査の支給決定金額÷サンプル調査の休業支給日数(人日)

(2)期間中の支給総額
サンプル調査の判定基礎期間と支給決定日の関係からみると、10月までが判定基礎期間であるものは平均すると2020年12月末までに支給決定がなされたとみなせるため、2020年12月末までの支給総額を使用。

(3)月平均延べ休業日数
月平均延べ休業日数＝期間中の支給総額÷サンプル調査の1人1日当たり平均支給額÷7
※判定算定基礎期間4～10月を対象としているため、7で除している。

(4)月換算の月平均対象者数
月換算の月平均対象者数＝月平均延べ休業日数÷月平均所定労働日数
※月平均所定労働日数は厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」の年間休日総数(労働者平均)を用いて算出。

(5)完全失業率の抑制効果
月平均の完全失業率の上昇抑制効果＝月換算の月平均対象者数÷月平均労働力人口(2020年4～10月平均)
※雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定。

資料出所　厚生労働省公表の雇用調整助成金等の支給実績データ、厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査、厚生労働省「就労条件総合調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて推計

以上の推計によると、雇用調整助成金の支給による2020年４～10月中の完全失業率の抑制効果は2.1％ポイント程度と見込まれる一方、リーマンショック期の雇用調整助成金の完全失業率の抑制効果の試算例では、最大でも１％ポイント程度であったと推計されている。[22]本章における推計では、こうした過去の試算例と使用するデータ等が異なり、また、月別の完全失業率の抑制効果ではなく、限られた期間における月平均の完全失業率の抑制効果を推計しているため、単純比較はできないことに留意する必要はあるが、今回の雇用調整助成金の特例措置による企業への支援がリーマンショック期以上に雇用の維持に役割を果たしたことが示唆される。

21　本白書の雇用調整助成金等の効果の推計は、死荷重や置換効果の影響は考慮していない点に留意が必要である。
22　内閣府「平成24年度年次経済財政報告」（2012年）では2009年後半の完全失業率を最大で１％ポイント程度抑制、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「日本経済2012-2013」（2012年）では、2009年後半の完全失業者数を30～70万人程度減少させ、完全失業率を0.5～1.0％ポイント程度抑制したと推計している。また、ＪＩＬＰＴ「雇用調整助成金の政策効果に関する研究」（2017年）では、リーマンショック期は、雇用調整助成金の失業抑制効果の推計効果が最も高い2009年４～６月期において、完全失業者数30～40万人程度、完全失業率0.8～1.0％ポイント程度の失業抑制効果があったと試算している。

第４節　小括

これまでみてきたように、感染拡大期の2020年においては、雇用や生活を守るために雇用調整助成金等をはじめとした様々な雇用対策等が実施されてきた。雇用・失業情勢には依然として厳しさがみられるものの、今回の経済的ショック前の労働市場が人手不足基調にあったこと等もあり、第５章でみたように、リーマンショック期と比較して完全失業率の上昇が緩やかなものにとどまっていることなどをみると、こうした雇用対策が労働者の雇用や生活を守ることに大きな役割を果たしたものと考えられる。

他方で、第２章において2020年には転職者数が、「より良い条件の仕事を探すため」を理由とした転職者の減少等により、大幅に減少していることを確認したが、雇用調整助成金等については、助成金を支給しなくても事業主が雇用を維持するつもりだった場合に助成金の支給が失業件数の削減効果にはつながらない（死荷重（deadweight））といった指摘や、景気が回復しても助成金なしでは存続が難しい仕事が助成金で維持される場合に成長分野への労働移動等、円滑な産業調整を遅らせることになる（置換効果（displacement effects））といった指摘がある。[23] また、長期間にわたり休業による雇用維持を図り続けることについては、働き手の能力が十分に発揮されず、経済社会の中での活躍の機会が得られないこと等の懸念もある。

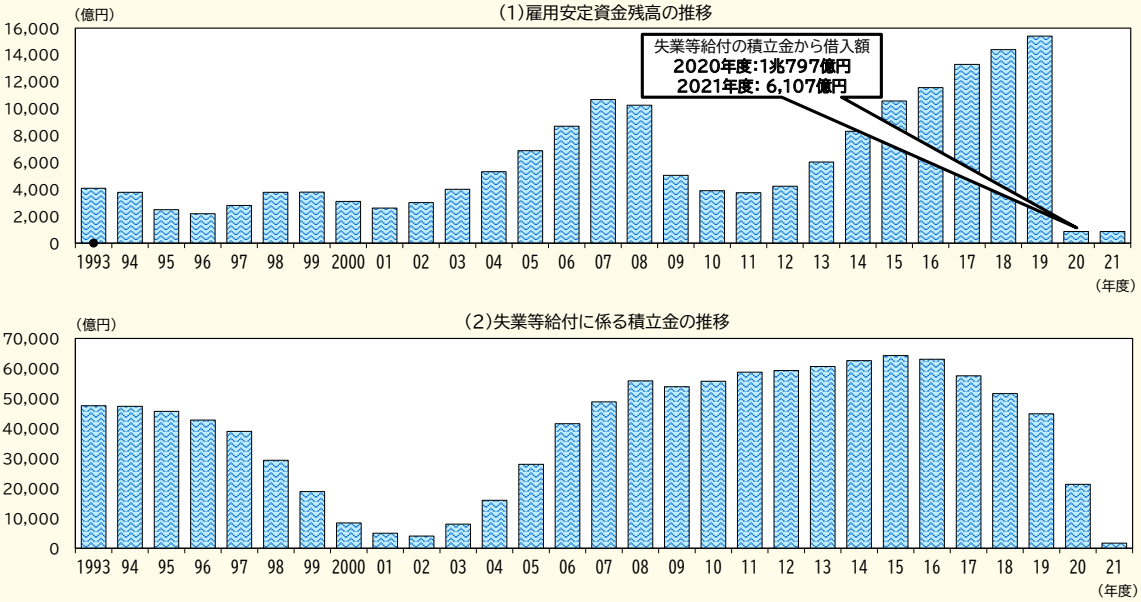
さらに、第１-（６）-12図により、雇用安定資金及び失業等給付に係る積立金の残高の推移をみると、雇用調整助成金による多額の支出により、雇用調整助成金の財源である雇用安定資金の残高や、雇用調整助成金の財源として同資金に貸し出している失業等給付に係る積立金の残高は著しく減少しており、雇用保険財政はひっ迫しつつある。こうした負担の在り方が今後の課題とされている。

今後は、雇用調整助成金等により雇用維持を支援するとともに、労働移動への支援の充実が求められる。

23　ＯＥＣＤ「Back to Work: Japan：Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers（2015年）」。ＯＥＣＤがリーマンショック期の失職者（景気悪化等により離職を余儀なくされた者）に対する日本の雇用政策について、調査分析を行った報告書。

第１-(６)-１２図　雇用安定資金残高と失業等給付に係る積立金の推移

○　雇用調整助成金の財源（雇用安定資金残高）や失業等給付の積立金（雇用調整助成金の財源として貸出し）の残高は著しく減少している。



資料出所　厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）雇用安定資金残高は、2019年度までは決算値、2020年度は三次補正後予算ベース、2021年度は予算ベースである。失業等給付に係る積立金から借り入れた額（2020年度：１兆797億円（二次補正5,000億円、三次補正5,797億円）、2021年度：6,107億円）を織り込んだ額となっている。

２）失業等給付に係る積立金残高は、2019年度までは決算値、2020年度は三次補正後予算ベース、2021年は予算ベースである。また、雇用安定資金に貸し出した額（2020年度：１兆797億円、2021年度：6,107億円）を織り込んだ額となっている。

コラム１－３　在籍型出向について

新型コロナウイルス感染症の影響が拡大する中で、雇用調整助成金について、前例のない特例措置を講じて、休業等による労働者の雇用維持を強力に支援してきている。

一方で、感染拡大下でも人材を求める産業、企業は多数存在しており、休業が長期化することにより、望ましい労働移動を阻害することなども懸念される。

こうした状況に対応するためには、休業による雇用維持の支援だけではなく、「在籍型出向」を活用した雇用の維持への支援も行うことにより、バランスの取れた形で雇用対策を講じていくことが重要である。雇用調整助成金にも出向助成があるが、在籍型出向支援を進めるため、産業雇用安定助成金を創設している。

在籍型出向とは

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいう。

在籍型出向の具体的事例

○観光客の激減により打撃を受けている旅行代理店から、従業員の育児休業取得により１年間の有期雇用で働いてくれる人材を探していた保育園へ出向したケースがある。異なる分野での在籍型出向であり、出向労働者は出向先でこれまでとは異なる新たな職業経験が蓄積されることとなる。

○訪日外国人旅行客を専門としている観光バス会社は、感染拡大下でインバウンド需要が減少し一時的に雇用が過剰となったが、今後、需要が回復した際に新たに人材を確保することが難しいと判断し、運転手である従業員を、慢性的に人手が不足していた精密部品輸送会社のトラック運転手として５か月間出向させたケースがある。これまで培ってきた運転技術・経験が出向機会の成立に十分に活かされることとなる。

在籍型出向のメリット

○出向元企業にとっては、自社にとって必要な技術・ノウハウを持つ労働者について、業績が回復するまでの間、雇用を守ることができる。

○出向先企業にとっては、人材の確保の手段として、在籍型出向という選択肢が一つ加わるとともに、他企業から従業員を受け入れることで、職場の活性化や生産性の向上効果が期待できる。

○出向する労働者にとっては、雇用が維持されるほか、新たな業種や異なる職場文化において働く経験を積むことにより、職業能力の向上が期待できる。

在籍型出向支援策

○「産業雇用安定助成金」により、出向に要した経費の一部を出向元と出向先の双方に対して助成
- 出向元企業だけでなく、出向先企業にも助成
- 出向期間中の賃金や教育訓練経費などに対して助成率が最大９/10（日額上限１人１日あたり12,000円）
- 出向の成立に要した初期経費に対して１人あたり最大15万円を助成

○全国47都道府県にある「産業雇用安定センター」で出向マッチングを無料で実施
- 一時的に雇用過剰となった企業（送出企業）と人手不足等の企業（受入企業）双方からの相談に対応
- 幅広い業種の企業出身者が専任コンサルタントとしてマンツーマンでサポート

○全国47都道府県に「在籍型出向等支援協議会」を設置し、地域連携により出向を支援
- 在籍型出向を地域に浸透させるため、労使団体や自治体等をメンバーとする協議会を設置・開催し、関係機関が連携して、在籍型出向のノウハウ・好事例の共有、送り出し企業や受け入れ企業の開拓等を推進

第Ⅱ部

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が労働者の働き方に及ぼした影響に関する課題

第Ⅱ部 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が労働者の働き方に及ぼした影響に関する課題

第Ⅰ部「労働経済の推移と特徴」では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が、企業の事業活動の制限や人々の消費行動の抑制・変化を通じて雇用・労働に及ぼした影響について分析を行った。その結果、主に2020年４月の緊急事態宣言の発出以降の外出自粛や休業の要請等により、「宿泊業，飲食サービス業」等の産業で働く女性の非正規雇用労働者等を中心に、雇用や賃金等の減少といった影響が及んでいることが分かった。他方で、今般の感染拡大は、労働者によって異なる影響を及ぼしていることにも着目していく必要がある。

まず、2020年４－５月の緊急事態宣言下においては、休業要請等の対象となった事業者が存在する一方で、国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者については事業の継続が求められた。こうした事業者の中でも、例えば、保健医療や介護・福祉の分野においては、新型コロナウイルス感染症の感染者への対応はもとより、日頃から患者や利用者等と直接接するために感染防止対策の徹底を求められ、そこで従事する労働者の負担が平常時よりも増大したことが考えられる。また、第Ⅰ部第５章でみたように、小売業のうちの食品スーパーやドラッグストアなど一部の業態では、いわゆる「巣ごもり需要」や感染防止対策による消費の変化（食料品、マスク等保健用消耗品等の需要増）を受けて業務量が増大し、従事する労働者の負担が増大したことが考えられる。このように、国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務においては、業務の性質上、感染リスクを強く感じながらも、社会的な必要性から現場で働くことを続けていた労働者が多く存在している。こうしたことから、第Ⅱ部第１章では、感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について、その実態を明らかにするとともに、こうした危機下においても労働者が安心して意欲をもって働き続けられるようにする方策について考察する。

また、同じく2020年４－５月の緊急事態宣言下においては、政府から事業者に対して「出勤者数の７割削減」を目指し、在宅勤務（テレワーク）を強力に推進することが求められ、その間を中心にテレワークが急速に普及した。しかしながら、緊急事態宣言の解除以降、今般の感染拡大を機にテレワークを導入した企業の労働者を中心にテレワークをしなくなった者もみられる。テレワークは感染拡大防止の観点だけでなく、働き方改革の観点からも推進が求められる働き方であり、我が国の働き方として更に定着させていくことが重要である。第Ⅱ部第２章では、感染拡大下におけるテレワークの実施状況等を踏まえつつ、テレワークの定着に向けた課題について考察する。

第1章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について

新型コロナウイルス感染症の感染拡大下においては、2020年４月から５月にかけて新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が発出され、外出自粛や休業等の要請が行われた。第Ⅱ部第２章でみるように、同期間においてテレワークの実施が急速に広まった一方で、緊急事態宣言下においても国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務のために引き続き出勤しての業務の継続が求められた労働者も存在した。こうした労働者は、その仕事の重要性が再認識され、業務の性質上、感染リスクが高いことや、感染拡大下において業務が増大したこと、通常の業務に加えて感染防止のための対応が求められたことなどによる負担の増大などについて指摘され、社会的に注目された。その一方で、そうした業務の負担に対して、労働条件、処遇等が見合っていないのではないかとの指摘もあった。こうした状況を踏まえ、本章では、感染拡大下においても業務の継続を求められた労働者について、まず、平常時の状況を概観した上で、感染拡大下においてこうした労働者がどのように働き、どのような点を負担に感じていたのか、また、企業・施設がどのような対策をとり、どのような効果があったのかについて分析する。これを通じて、感染拡大の状況が依然として予断を許さない中で、危機下にあっても国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務が継続されるよう、労働者が意欲を持って働き続けられるために、労働者の安全の確保、負担の軽減など企業・施設に望まれる取組について考察する。

具体的には、第１節「分析対象とする労働者の範囲」において、本章でとりあげる労働者の範囲を整理した後、第２節「分析対象労働者の概況」において、こうした労働者の雇用者数、雇用形態、職種、賃金の状況などについて概観する。続いて、第３節「分析対象労働者の働き方に関する変化・課題」において、感染拡大下において対象労働者の働き方に生じた変化とそれに伴う課題についてみた上で、第４節「勤め先の取組と分析対象労働者への影響」において、これらの課題に対して勤め先の企業や施設が行った取組やそれによる効果について分析する。

第１節 分析対象とする労働者の範囲

●本章では、基本的対処方針で定められた「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」を参考に分析対象業種・労働者を選定し、中でも「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」の３業種について重点的に分析する

本章の分析では、感染拡大下においても国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行うため、業務の継続を求められた労働者の感染拡大下における働き方の実態を分析するため、分析対象とする労働者の範囲については、政府の新型コロナウイルス感染症対策本部が策定した「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（以下「基本的対処方針」という。）において、国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者として定められた「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」として掲げられた事業分野を基礎として、分析対象とする業種・労働者を第２-（１）-１表、第２-（１）-２表のとおり選定した。

第2-(1)-1表　新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（抄）

○　政府の新型コロナウイルス感染症対策本部が策定した「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」において、「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」について、下表のとおり定められた。

「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」
以下事業者等については、「三つの密」を避けるための取組を講じていただきつつ、事業の継続を求める。

1．医療体制の維持
・新型コロナウイルス感染症の治療はもちろん、その他の重要疾患への対応もあるため、すべての医療関係者の事業継続を要請する。
・医療関係者には、病院・薬局等のほか、医薬品・医療機器の輸入・製造・販売、献血を実施する採血業、入院者への食事提供など、患者の治療に必要なすべての物資・サービスに関わる製造業、サービス業を含む。

2．支援が必要な方々の保護の継続
・高齢者、障害者など特に支援が必要な方々の居住や支援に関するすべての関係者（生活支援関係事業者）の事業継続を要請する。
・生活支援関係事業者には、介護老人福祉施設、障害者支援施設等の運営関係者のほか、施設入所者への食事提供など、高齢者、障害者などが生活する上で必要な物資・サービスに関わるすべての製造業、サービス業を含む。

3．国民の安定的な生活の確保
・自宅等で過ごす国民が、必要最低限の生活を送るために不可欠なサービスを提供する関係事業者の事業継続を要請する。
①インフラ運営関係（電力、ガス、石油・石油化学・ＬＰガス、上下水道、通信・データセンター等）
②飲食料品供給関係（農業・林業・漁業、飲食料品の輸入・製造・加工・流通・ネット通販等）
③生活必需物資供給関係（家庭用品の輸入・製造・加工・流通・ネット通販等）
④食堂、レストラン、喫茶店、宅配・テイクアウト、生活必需物資の小売関係（百貨店・スーパー、コンビニ、ドラッグストア、ホームセンター等）
⑤家庭用品のメンテナンス関係（配管工・電気技師等）
⑥生活必需サービス（ホテル・宿泊、銭湯、理美容、ランドリー、獣医等）
⑦ごみ処理関係（廃棄物収集・運搬、処分等）
⑧冠婚葬祭業関係（火葬の実施や遺体の死後処置に係る事業者等）
⑨メディア（テレビ、ラジオ、新聞、ネット関係者等）
⑩個人向けサービス（ネット配信、遠隔教育、ネット環境維持に係る設備・サービス、自家用車等の整備等）

4．社会の安定の維持
・社会の安定の維持の観点から、緊急事態措置の期間中にも、企業の活動を維持するために不可欠なサービスを提供する関係事業者の最低限の事業継続を要請する。
①金融サービス（銀行、信金・信組、証券、保険、クレジットカードその他決済サービス等）
②物流・運送サービス（鉄道、バス・タクシー・トラック、海運・港湾管理、航空・空港管理、郵便等）
③国防に必要な製造業・サービス業の維持（航空機、潜水艦等）
④企業活動・治安の維持に必要なサービス（ビルメンテナンス、セキュリティ関係等）
⑤安全安心に必要な社会基盤（河川や道路などの公物管理、公共工事、廃棄物処理、個別法に基づく危険物管理等）
⑥行政サービス等（警察、消防、その他行政サービス）
⑦育児サービス（託児所等）

5．その他
・医療、製造業のうち、設備の特性上、生産停止が困難なもの（高炉や半導体工場など）、医療・支援が必要な人の保護・社会基盤の維持等に不可欠なもの（サプライチェーン上の重要物を含む。）を製造しているものについては、感染防止に配慮しつつ、継続する。また、医療、国民生活・国民経済維持の業務を支援する事業者等にも、事業継続を要請する。

資料出所　新型コロナウイルス感染症対策本部「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和２年３月28日）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

第２-（１）-２表　本章において分析対象とする業種・労働者について

○　第Ⅱ部第２章の分析では、感染拡大下においても国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行うため業務の継続を求められた労働者の感染拡大下における働き方の実態を分析するため、基本的対処方針に「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」として掲げられた事業分野を基礎として、分析対象とする業種・労働者を選定した。

○　具体的には、「平成26年経済センサス-基礎調査」の産業小分類の業種のうち、上記の事業分野に該当すると考えられるものを選定した上で、それらの産業小分類の業種ごとの従業員数を、当該小分類が含まれる産業中分類の業種の括りの中で合計し、当該中分類について、従業員数が多い順に並べた。その上で、従業員数が多い上位25業種（第２-（１）-３表参照）を「分析対象業種」とするとともに、当該業種に従事する労働者を「分析対象労働者」として分析を行った。

○　業種別の括りとしては、第２-（１）-３表のとおり、「分析対象業種」を産業大分類の区分を基本としてまとめた区分によることとした。特に、このうち感染拡大下において社会的に注目された「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」（「各種商品小売業」「織物・衣服・身の回り品小売業」「飲食料品小売業」「その他の小売業」の合計）の３業種の労働者については大分類よりも区分を細かくして重点的に分析した。

○　また、職業別の括りとしては、基本的には職業大分類の区分によりつつ、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」について詳細に分析する場合には、就業構造基本調査の職業詳細区分を用い、これら３業種それぞれで労働者数が多い第２-（１）-４表に示す職種の区分により分析を行った。

業種については、第２-（１）-３表の（１）のとおり、「平成26年経済センサス-基礎調査」の産業小分類の業種の中から、基本的対処方針で定められた「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」に該当すると考えられるものを選定した上で、それらの産業小分類の業種ごとの従業員数を、当該小分類が含まれる産業中分類の業種の括りの中で合計し、当該中分類について、従業員数が多い順に並べた[1]。その上で、この中分類の業種ごとの従業員数が多い上位25業種を「分析対象業種」とするとともに、当該業種に従事する労働者を「分析対象労働者」として分析を行った。

業種別の括りとしては、同表の（２）のとおり、「分析対象業種」を産業大分類の区分を基本としてまとめた区分によることとした。特に、「分析対象業種」のうち、業務上、患者、利用者、消費者等と対面で接することから感染リスクが比較的高いと考えられ、その負担の増大が社会的に注目された業種として「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」（「各種商品小売業」「織物・衣服・身の回り品小売業」「飲食料品小売業」「その他の小売業」の合計）の３業種（以下「重点的に分析を行う３業種」という。）の労働者については大分類よりも区分を細かくして重点的に分析することとした。本章における業種の表記については、特記しない限り、上記の独自の業種区分によるものであることに留意されたい。

また、職種別の括りとしては、第２-（１）-４表に示すとおり、基本的には職業大分類の区分により分析を行ったが、重点的に分析を行う３業種について詳細に分析する場合は、就業構造基本調査の職業詳細区分を用い、これら３業種それぞれで労働者数が多い同表に示す職種の区分により分析を行った。

1　各業種における産業小分類ごとの従業員数については付２-（１）-１表を参照。

第2-(1)-3表　業種別の分析を行う際の業種区分

(1)「平成26年経済センサス-基礎調査」の従業員数

	産業中分類	「平成26年経済センサス-基礎調査」の従業員数（基本的対処方針に掲げられた事業者に該当すると考えられる小分類のみの合計）
1	医療業	4,030,180
2	社会保険・社会福祉・介護事業	3,742,548
3	飲食店	3,134,154
4	飲食料品小売業	3,054,366
5	総合工事業	1,722,056
6	道路貨物運送業	1,696,190
7	その他の事業サービス業	1,394,177
8	食料品製造業	1,273,368
9	その他の小売業	1,143,769
10	洗濯・理容・美容・浴場業	1,076,615
11	設備工事業	935,954
12	職別工事業（設備工事業を除く）	864,701
13	飲食料品卸売業	808,991
14	織物・衣服・身の回り品小売業	727,973
15	宿泊業	694,799
16	保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）	644,907
17	持ち帰り・配達飲食サービス業	587,752
18	道路旅客運送業	556,821
19	その他の卸売業	499,165
20	銀行業	427,768
21	機械器具卸売業	403,950
22	繊維工業	399,914
23	各種商品小売業	392,244
24	運輸に附帯するサービス業	367,446
25	廃棄物処理業	323,412

(2) 分析対象業種の一覧

分析対象業種（産業中分類）（左図の産業中分類を並び替えたもの）	業種別の分析を行う際の業種区分
医療業	医療業
社会保険・社会福祉・介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業
各種商品小売業	小売業（生活必需物資等）
織物・衣服・身の回り品小売業	
飲食料品小売業	
その他の小売業	
総合工事業	建設業（総合工事業等）
職別工事業（設備工事業を除く）	
設備工事業	
食料品製造業	製造業（生活必需物資等）
繊維工業	
道路旅客運送業	運輸業（道路旅客・貨物運送業等）
道路貨物運送業	
運輸に附帯するサービス業	
飲食料品卸売業	卸売業（生活必需物資等）
機械器具卸売業	
その他の卸売業	
銀行業	銀行・保険業
保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）	
宿泊業	宿泊・飲食サービス業
飲食店	
持ち帰り・配達飲食サービス業	
洗濯・理容・美容・浴場業	生活関連サービス業
廃棄物処理業	サービス業（廃棄物処理業等）
その他の事業サービス業	

資料出所　総務省統計局「平成26年経済センサス-基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）基本的対処方針に掲げられた事業者に該当する産業小分類の業種ごとの従業員数をその上位の中分類の業種ごとに合計し、中分類ごとの従業員数が多い上位25業種を選定（ただし、公務は除く）。

2）該当する産業小分類も含めた詳細な分析対象業種の一覧は付2-（1）-1表を参照。

第2-(1)-4表　職種別の分析を行う際の職種区分

分析対象職種の一覧

業種別の分析を行う際の業種区分	分析対象業業種（産業中分類）	職種別の分析を行う際の職種区分
医療業	医療業	・医療業の看護師（准看護師を含む） ・医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等） ・医療業の一般事務従事者 ・その他の保健医療サービス職業従事者（看護助手、歯科助手等） ・医師 ・医療業のその他（上記５職種以外の職種）
社会保険・社会福祉・介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業	・介護サービス職業従事者 ・社会福祉専門従事者（保育士等） ・社会保険・社会福祉・介護事業の一般事務従事者 ・その他のサービス職業従事者（※） ・社会保険・社会福祉・介護事業の看護師（准看護師を含む） ・社会保険・社会福祉・介護事業のその他（上記５職種以外の職種）
小売業（生活必需物資等）	各種商品小売業	・商品販売従事者 ・食料品製造従事者（※） ・小売業（生活必需物資等）の一般事務従事者 ・その他の運搬・清掃・包装等従事者（※） ・運搬従事者 ・小売業（生活必需物資等）のその他の保健医療従事者（薬剤師等） ・営業職業従事者 ・営業・販売事務従事者 ・紡績・衣服・繊維製品製造従事者（※） ・小売業（生活必需物資等）のその他（上記以外の職種）
	織物・衣服・身の回り品小売業	
	飲食料品小売業	
	その他の小売業	
建設業（総合工事業等）	総合工事業	・専門的・技術的職業従事者 ・事務従事者 ・販売従事者 ・サービス職業従事者 ・保安職業従事者 ・生産工程従事者 ・輸送・機械運転従事者 ・建設・採掘従事者 ・運搬・清掃・包装等従事者
	職別工事業(設備工事業を除く)	
	設備工事業	
製造業（生活必需物資等）	食料品製造業	
	繊維工業	
運輸業（道路旅客・貨物運送業等）	道路旅客運送業	
	道路貨物運送業	
	運輸に附帯するサービス業	
卸売業（生活必需物資等）	飲食料品卸売業	
	機械器具卸売業	
	その他の卸売業	
銀行・保険業	銀行業	
	保険業（保険媒介代理業，保険サービス業を含む）	
宿泊・飲食サービス業	宿泊業	
	飲食店	
	持ち帰り・配達飲食サービス業	
生活関連サービス業	洗濯・理容・美容・浴場業	
サービス業（廃棄物処理業等）	廃棄物処理業	
	その他の事業サービス業	

資料出所　総務省統計局「平成26年経済センサス-基礎調査」「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」については、就業構造基本調査の職業詳細区分のうち、各業種において労働者数の多い５職種を選定。

２）「小売業（生活必需物資等）」（「各種商品小売業」「織物・衣服・身の回り品小売業」「飲食料品小売業」「その他の小売業」の合計）については、中分類の各業種において労働者数の多い５職種を選定し、同一の職種をまとめたもの。

３）重点的に分析を行う３業種以外の業種については、職業大分類の職種を用いている。

４）本章第３節において職種別の分析を行うに当たっては、（※）の職種については、調査のサンプル数が小さいため除いている。

第２節　分析対象労働者の概況

●分析対象業種の雇用者数は全業種の雇用者数の半分程度を占めており、男女別・雇用形態別にみると女性の非正規雇用労働者の割合が比較的高い

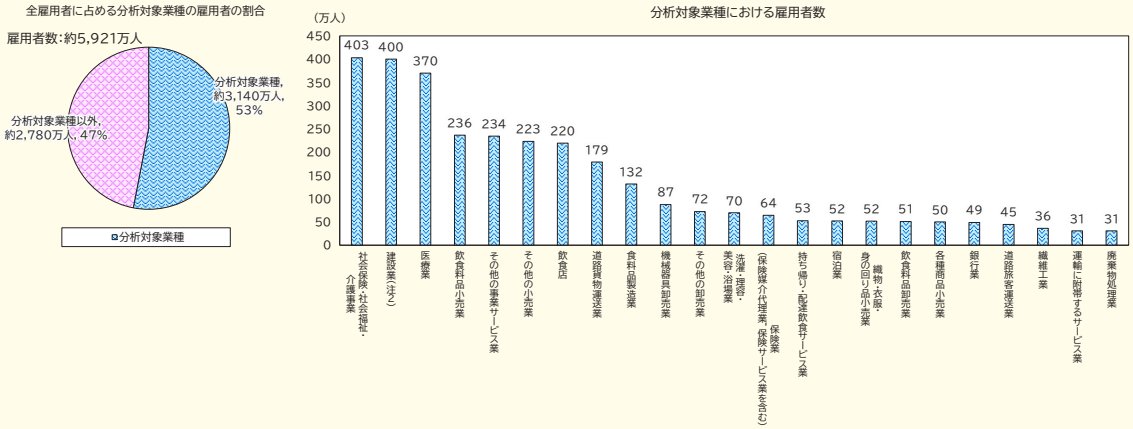
感染拡大下における分析対象労働者の働く実態についてみる前提として、分析対象労働者の平常時の状況について概観しておくため、本節では、感染拡大前における分析対象労働者の業種、職種、雇用形態別等の雇用者数や賃金、労働時間等の状況について、就業構造基本調査及び賃金構造基本統計調査を用いてみてみる。

まず、「平成29年就業構造基本調査」を用いて、分析対象労働者の雇用者数やその男女別・雇用形態別、職種別等の構成についてみていく。第２-（１）-５図により、分析対象業種の雇用者数をみると、全雇用者の53％と半分程度を占めており、前節で示したように業種のみにより分類すると相当の割合の労働者が国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務に関わる業種において従事している可能性があることが分かる。業種別にみると、「社会保険・社会福祉・介護事業」で403万人、「医療業」で370万人、「小売業（生活必需物資等）」（「飲食料品小売業」「その他の小売業」「織物・衣服・身の回り品小売業」「各種商品小売業」の合計）で561万人となっているほか、「建設業」（総合工事業等）で400万人となっており、分析対象労働者の中ではこうした業種で雇用者数が比較的多いことが分かる。

次に、第２-（１）-６図により、業種別に男女別・雇用形態別の雇用者の割合をみると、分析対象業種では、全業種と比較して女性の非正規雇用労働者の割合がやや高くなっている。「医療業」では女性の正規雇用労働者の割合が高く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では女性の正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに割合が比較的高くなっている。また、「小売業（生活必需物資等）」のほか、「宿泊・飲食サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」「生活関連サービス業」等で特に女性の非正規雇用労働者の割合が高くなっている。

第2-(1)-5図　分析対象業種における雇用者数

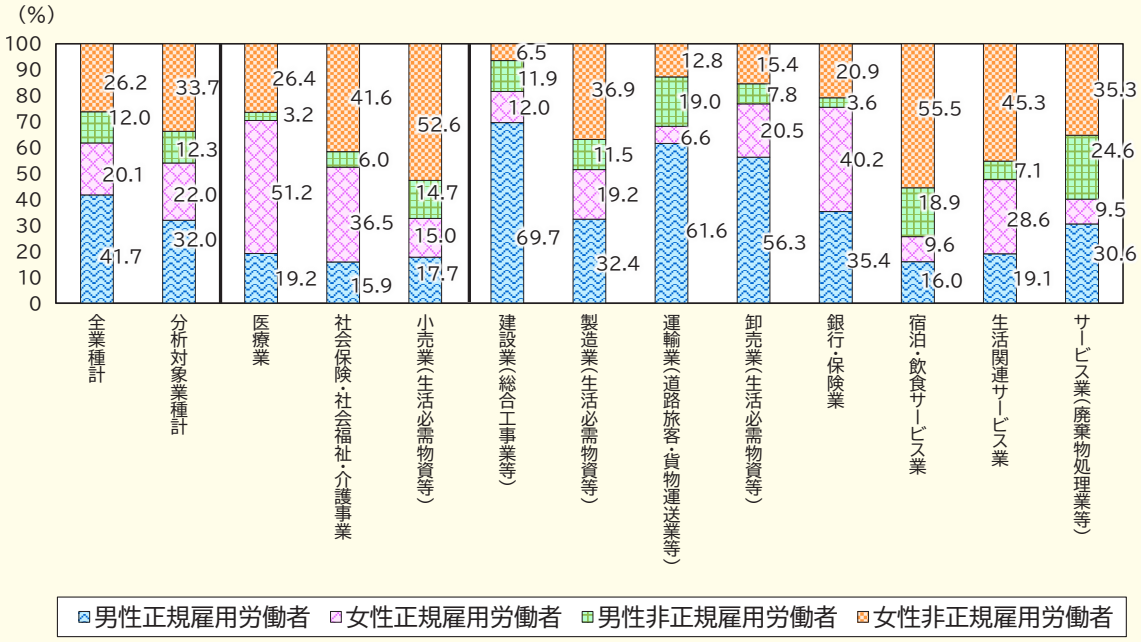
○　分析対象業種とした業種の雇用者は、全雇用者の半分程度を占めている。
○　業種別にみると、「社会保険・社会福祉・介護事業」で403万人、「医療業」で370万人、「小売業（生活必需物資等）」（各種商品小売業、織物・衣服・身の回り品小売業、飲食料品小売業、その他の小売業の合計）で561万人のほか、「建設業」で400万人などと雇用者数が比較的多い。



資料出所　総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）「平成29年就業構造基本調査」における産業別雇用者数の数値は、産業中分類又は産業大分類の区分による集計であり、厳密には分析対象業種よりもやや広い範囲の産業を含んでいるため、ここで集計している雇用者数は大まかなものであることに留意が必要。
2）建設業については、分析対象業種に該当するのは産業中分類の「総合工事業」「設備工事業」「職別工事業（設備工事業を除く）」であるが、就業構造基本調査では「建設業」（産業大分類）で集計しているため、「建設業」の区分で掲載している。「平成26年経済センサス-基礎調査」によれば、「建設業」の雇用者数（常用、臨時の合計）は約302万人であり、そのうち「総合工事業」は約147万人、「設備工事業」は約63万人、「職別工事業（設備工事業を除く）」は約92万人となっている。

第2-(1)-6図　分析対象業種における男女別・雇用形態別雇用者割合

○　分析対象業種では、全業種と比較して女性の非正規雇用労働者の割合がやや高い。
○　「医療業」では女性の正規雇用労働者の割合が高く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では女性の正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに割合が比較的高い。
○　「小売業（生活必需物資等）」のほか、「宿泊・飲食サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」「生活関連サービス業」等で特に女性の非正規雇用労働者の割合が比較的高い。



資料出所　総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　業種は第2-（1）-3表の整理に沿って集計。

●「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では男性の非正規雇用労働者で60歳以上の年齢層の割合が高いのに対し、女性の非正規雇用労働者では60歳未満の割合が高く、「小売業（生活必需物資等）」では、男性の非正規雇用労働者で若年層の割合が高くなっている。「医療，福祉」では育児をしている雇用者の割合も比較的高い

第2-（1）-7図により、分析対象労働者の年齢別の構成割合を業種別にみると、全業種計と比較して、60歳以上の年齢層の割合が「医療業」では9.5%と低く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では19.6%とやや高くなっている。「小売業（生活必需物資等）」では「15～24歳」の若年層の割合が16.1%と比較的高い。男女別にみると、全業種計と比較して、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」においては、男性で「25～34歳」の層の割合がそれぞれ29.8%、25.1%とやや高くなっているほか、「小売業（生活必需物資等）」においては、特に男性で「15～24歳」の若年層の割合が21.2%と高くなっている。そのほか、「宿泊・飲食サービス業」で男女ともに「15～24歳」の層の割合がそれぞれ35.8%、23.2%と比較的高くなっている。

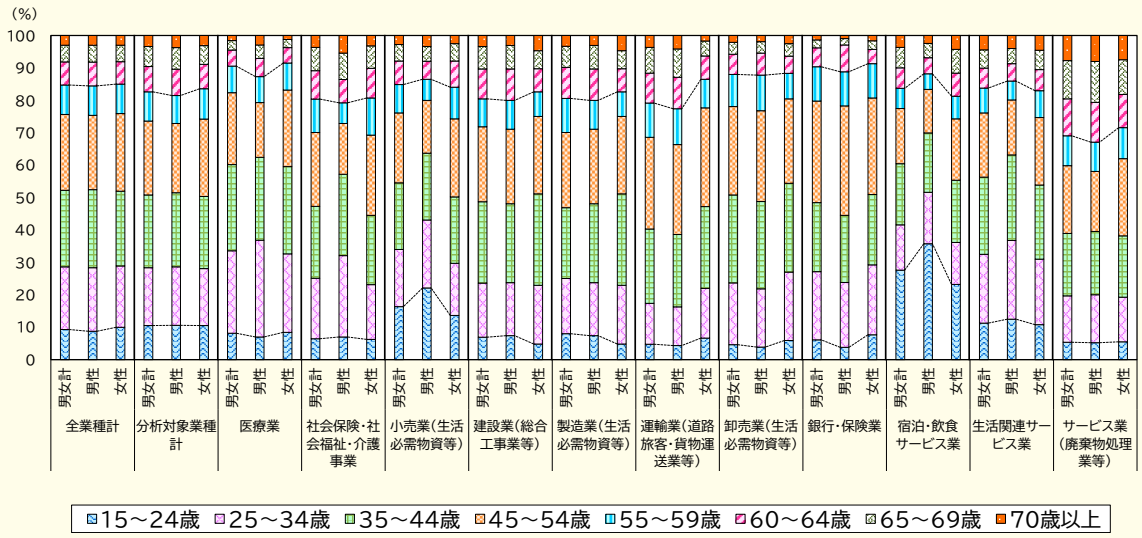
第2-（1）-8図により、分析対象労働者の年齢別の構成割合を業種別に男女別・雇用形態別に分けてみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、正規雇用労働者については男女で年齢構成に大きな違いはみられないが、非正規雇用労働者については、男性では60歳以上の年齢層の割合が比較的高く、「医療業」で47.3%、「社会保険・社会福祉・介護事業」で58.9%となっているのに対して、女性では60歳未満の年齢層が大きな割合を占めており、「医療業」で83.4%、「社会保険・社会福祉・介護事業」で69.5%となっている。また、「小売業（生活必需物資等）」の非正規雇用労働者については、男性で「15～24歳」の若年層の割合

が39.0％と高いのに対し、女性では25～59歳までの年齢層が69.0％と大きな割合を占めている。

また、第Ⅰ部でもみたように、感染拡大下では小中学校等の臨時休校の要請が行われたが、こうした動きが分析対象労働者の働く実態にも影響を及ぼしている可能性があることから、育児をしている雇用者の状況もみてみる。第２-（１）-９図により、業種別に男女別の育児をしている雇用者の割合をみると、男女ともに「医療，福祉」で育児をしている雇用者の割合が最も高くなっている。そのほか、男女ともに「金融業，保険業」で、男性で「製造業」で、女性で「建設業」でも当該割合が比較的高くなっている。

第２-（１）-７図　分析対象業種における男女別・年齢別雇用者割合

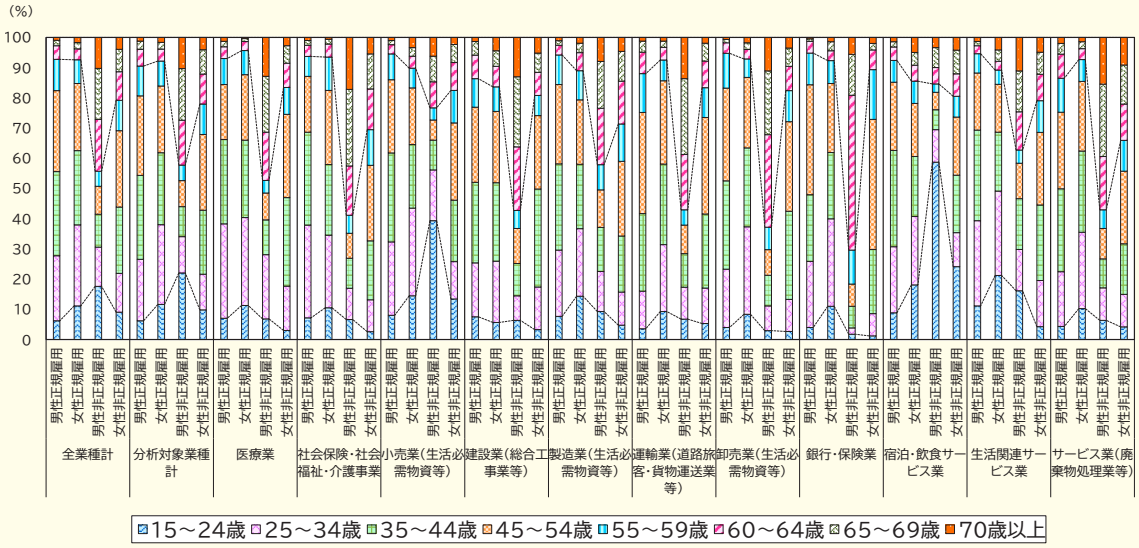
○　分析対象労働者の年齢別の構成割合を業種別にみると、全業種計と比較して、60歳以上の年齢層の割合が「医療業」では低く、「社会保険・社会福祉・介護事業」ではやや高い。「小売業（生活必需物資等）」では「15～24歳」の層の割合が比較的高い。
○　男女別にみると、全業種計と比較して、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」においては、男性で「25～34歳」の層の割合がやや高いほか、「小売業（生活必需物資等）」においては、特に男性で「15～24歳」の層の割合が高い。
○　そのほか、「宿泊・飲食サービス業」で男女ともに「15～24歳」の層の割合が比較的高い。



資料出所　総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　業種は第2-（1）-3表の整理に沿って集計。

第2-(1)-8図　分析対象業種における男女別・雇用形態別・年齢別雇用者割合

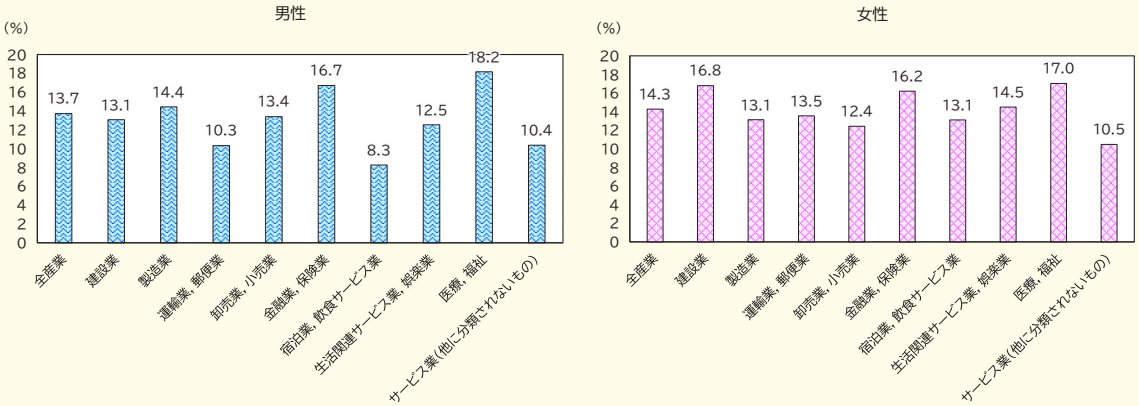
○　分析対象労働者の年齢別の構成割合を業種別に男女別・雇用形態別に分けてみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、正規雇用労働者については男女で年齢構成に大きな違いはみられないが、非正規雇用労働者については、男性では60歳以上の年齢層の割合が比較的高く、女性では60歳未満の層が大きな割合を占めている。
○　「小売業（生活必需物資等）」の非正規雇用労働者については、男性で「15～24歳」の層の割合が高いのに対し、女性では25～59歳までの層が大きな割合を占めている。



資料出所　総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　業種は第2-（1）-3表の整理に沿って集計。

第2-(1)-9図　分析対象業種における男女別の育児をしている雇用者の割合

○　業種別に男女別の育児をしている雇用者の割合をみると、男女ともに「医療，福祉」で最も高くなっている。
○　そのほか、男女ともに「金融業，保険業」で、男性で「製造業」で、女性で「建設業」で当該割合が比較的高い。



資料出所　総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　育児をしている雇用者数の数値は産業大分類により集計されており、分析対象業種よりもやや広い範囲の産業を含んでいるため、ここで集計している数値は大まかなものであることに留意が必要。

●職種別にみると「サービス職業従事者」「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」の割合が比較的高い

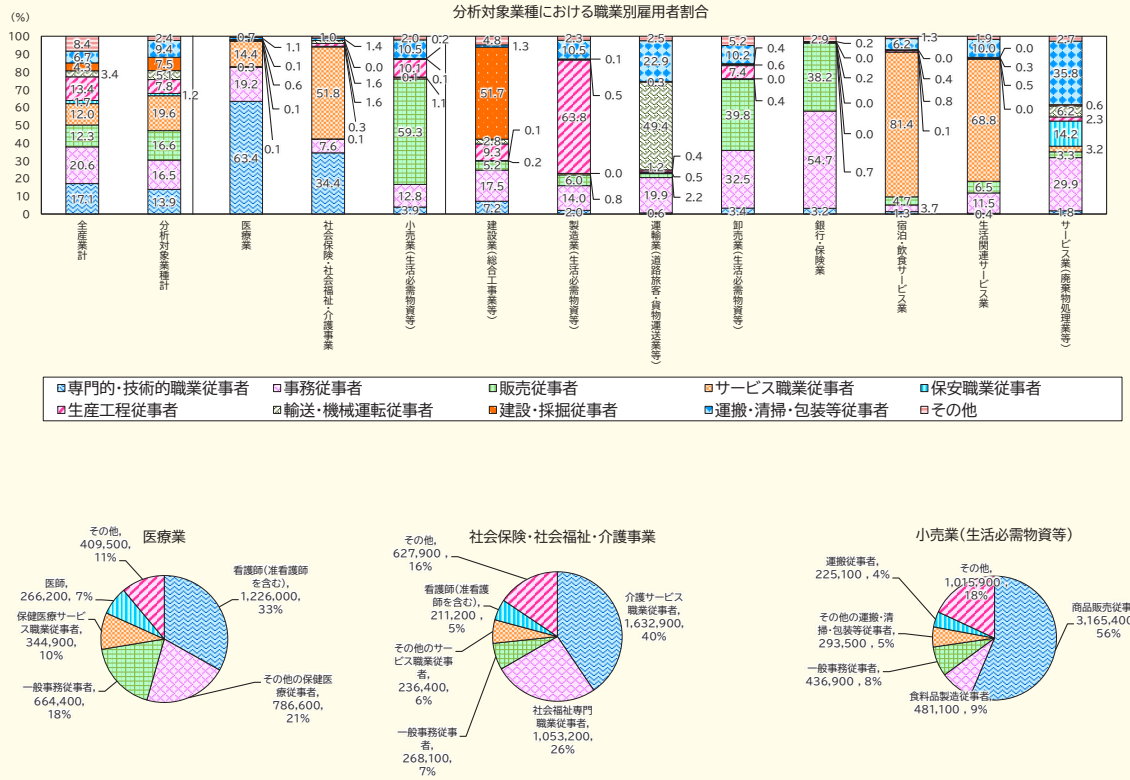
次に、第２-（１）-10図により、各業種における職種別の雇用者の構成割合についてみると、

業種による違いが大きいが、分析対象業種計では、全業種計と比較して「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」「生産工程従事者」等の割合がやや低い一方で、「サービス職業従事者」「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」等の割合が高くなっている。「医療業」では「医療業の看護師（准看護師を含む）」「医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等）」等の専門的・技術的職業従事者、「社会保険・社会福祉・介護事業」では「介護サービス職業従事者」等のサービス職業従事者及び「社会福祉専門職業従事者（保育士等）」等の専門的・技術的職業従事者、「小売業（生活必需物資等）」では「商品販売従事者」等の販売従事者の占める割合が比較的大きい。

第2-(1)-10図　分析対象業種における職種別雇用者の構成割合

○　各業種における職種別の雇用者の構成割合についてみると、業種による違いが大きいが、分析対象業種計では、全業種計と比較して「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」「生産工程従事者」等の割合がやや低い一方で、「サービス職業従事者」「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」等の割合が高い。

○　「医療業」では「医療業の看護師（准看護師を含む）」「医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等）」等の専門的・技術的職業従事者、「社会保険・社会福祉・介護事業」では「介護サービス職業従事者」等のサービス職業従事者及び「社会福祉専門職業従事者」（保育士等）等の専門的・技術的職業従事者、「小売業（生活必需物資等）」では「商品販売従事者」等の販売従事者の占める割合が比較的大きい。



資料出所　総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）業種は第2-（1）-3表の整理に沿って集計。
　　2）3業種の職種は第2-（1）-4表の整理に沿って集計。

●分析対象労働者の賃金についてみると、重点的に分析を行う３業種のうち、「医療業」は全業種と比べて短時間労働者で高く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では一般労働者で、「小売業（生活必需物資等）」では一般労働者、短時間労働者で全業種と比べて低い傾向にある

次に、「令和元年賃金構造基本統計調査」の特別集計により分析対象労働者の賃金（年収）

の状況をみていこう。第２-（１）-11図により、業種別・就業形態別に賃金の状況をみると、「医療業」では一般労働者の年収の平均値は全産業の平均値と同程度であり、短時間労働者の年収の平均値は全産業の平均値よりも高い。「社会保険・社会福祉・介護事業」では一般労働者の年収の平均値は全産業を下回っている。「小売業（生活必需物資等）」では一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値は全産業を下回っている。このほか、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」で一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値が全産業を下回っている。

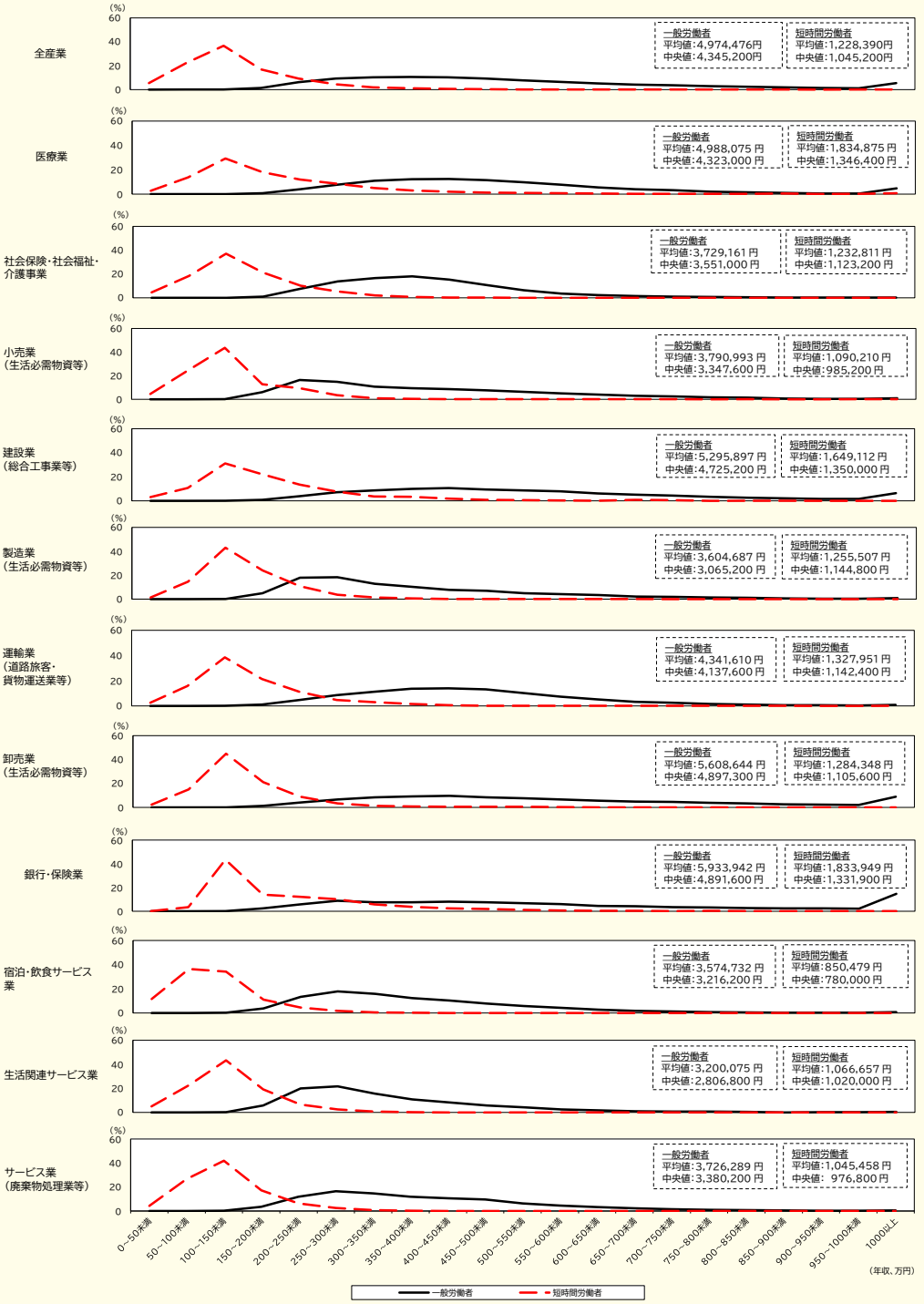
続いて、重点的に分析を行う３業種について、職種別の賃金（年収）の状況をみていく。第２-（１）-12図により、「医療業」について職種別・就業形態別に賃金の状況をみると、一般労働者については医療業計と比べて「医師」で年収の平均値が高く、年収の分布のばらつきが大きいほか、「看護師」では年収の平均値が医療業計と同程度、その他の職種では「福祉施設介護員」「看護補助者」などで年収の平均値が医療業計よりも低くなっている。短時間労働者では、「医師」で年収の平均値が医療業計よりも高い一方、「看護補助者」「福祉施設介護員」で年収の平均値が医療業計よりも低い。

第２-（１）-13図により、「社会保険・社会福祉・介護事業」について職種別・就業形態別に賃金の状況をみると、一般労働者では、社会保険・社会福祉・介護事業計と比べて「看護師」で年収の平均値がやや高い一方、「ホームヘルパー」「調理師」等で年収の平均値が低くなっている。短時間労働者では、「看護師」で年収の平均値が社会保険・社会福祉・介護事業計よりもやや高いが、職種による年収の分布のばらつきは一般労働者ほどは大きくない。

第２-（１）-14図により、「小売業（生活必需物資等）」について職種別・就業形態別に賃金の状況をみると、一般労働者では小売業（生活必需物資等）計と比べて「薬剤師」で年収の平均値が高く、「販売店員」「スーパー店チェッカー」などの販売従事者で年収の平均値が他の職種と比べて低くなっている。短時間労働者でも、小売業（生活必需物資等）計と比べて「薬剤師」で年収の平均値が高いが、その他の職種では小売業（生活必需物資等）計とほぼ同程度となっている。

第2-(1)-11図　業種別の賃金（年収）の状況

○　業種別・就業形態別に賃金（年収）の状況をみると、「医療業」では一般労働者の年収の平均値は全産業の平均値と同程度であり、短時間労働者の年収の平均値は全産業の平均値よりも高い。「社会保険・社会福祉・介護事業」では一般労働者の年収の平均値は全産業を下回っている。「小売業（生活必需物資等）」では一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値は全産業を下回っている。
○　このほか、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」で一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値が全産業を下回っている。

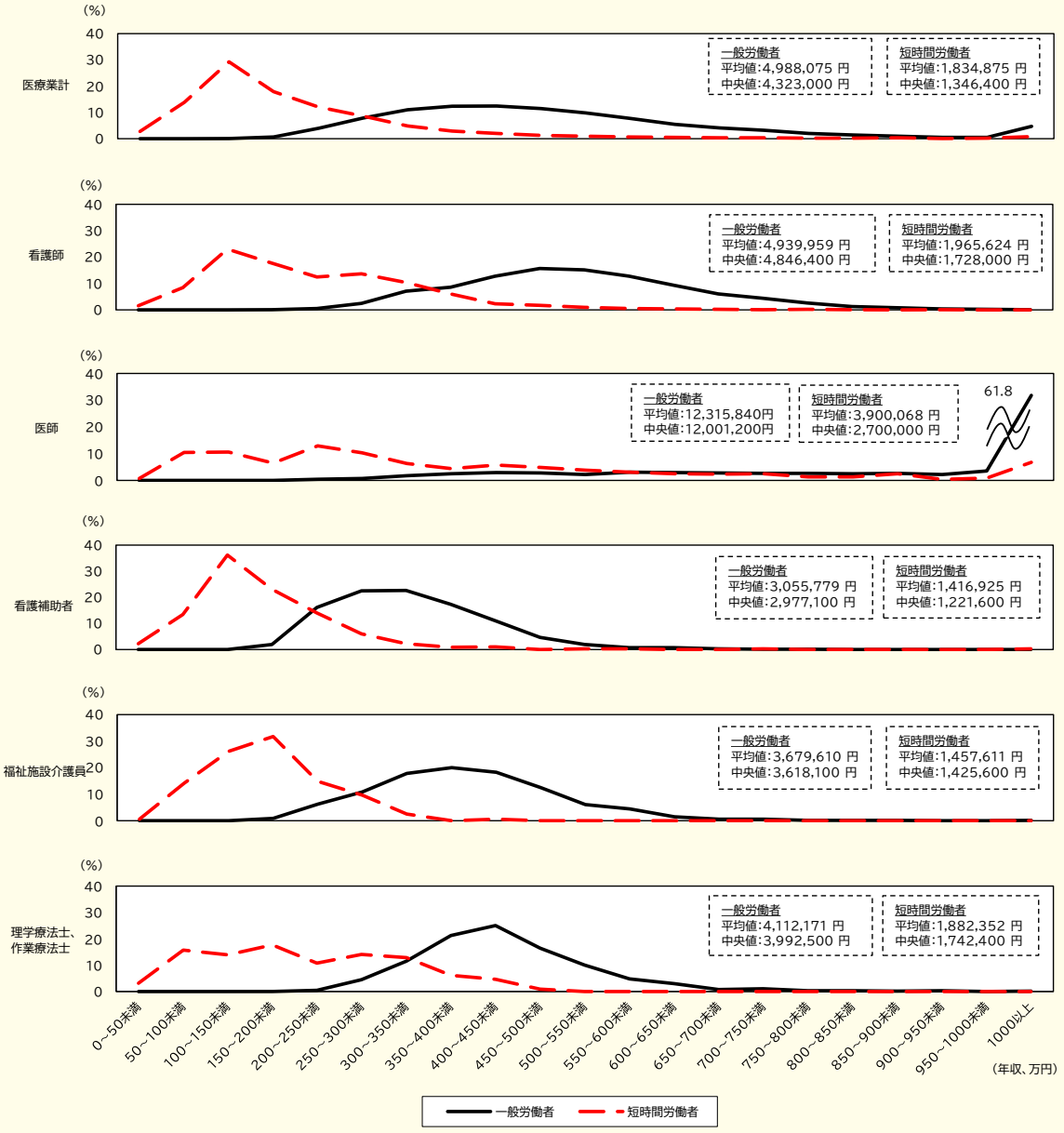


資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）集計対象は日本標準産業分類の16大産業に属し、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。
2）年収は「きまって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」を足すことで算出。
3）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者は令和元（2019）年調査報告書の産業別の集計要件、短時間労働者は令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

第2-(1)-12図　「医療業」における賃金（年収）の状況

○　「医療業」について職種別・就業形態別に賃金の状況をみると、一般労働者については医療業計と比べて「医師」で年収の平均値が高く、年収の分布のばらつきが大きいほか、「看護師」では年収の平均値が医療業計と同程度、その他の職種では「福祉施設介護員」「看護補助者」などで年収の平均値が医療業計よりも低い。

○　短時間労働者では、「医師」で年収の平均値が医療業計よりも高い一方、「看護補助者」「福祉施設介護員」で年収の平均値が医療業計よりも低い。



資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）集計対象は、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。

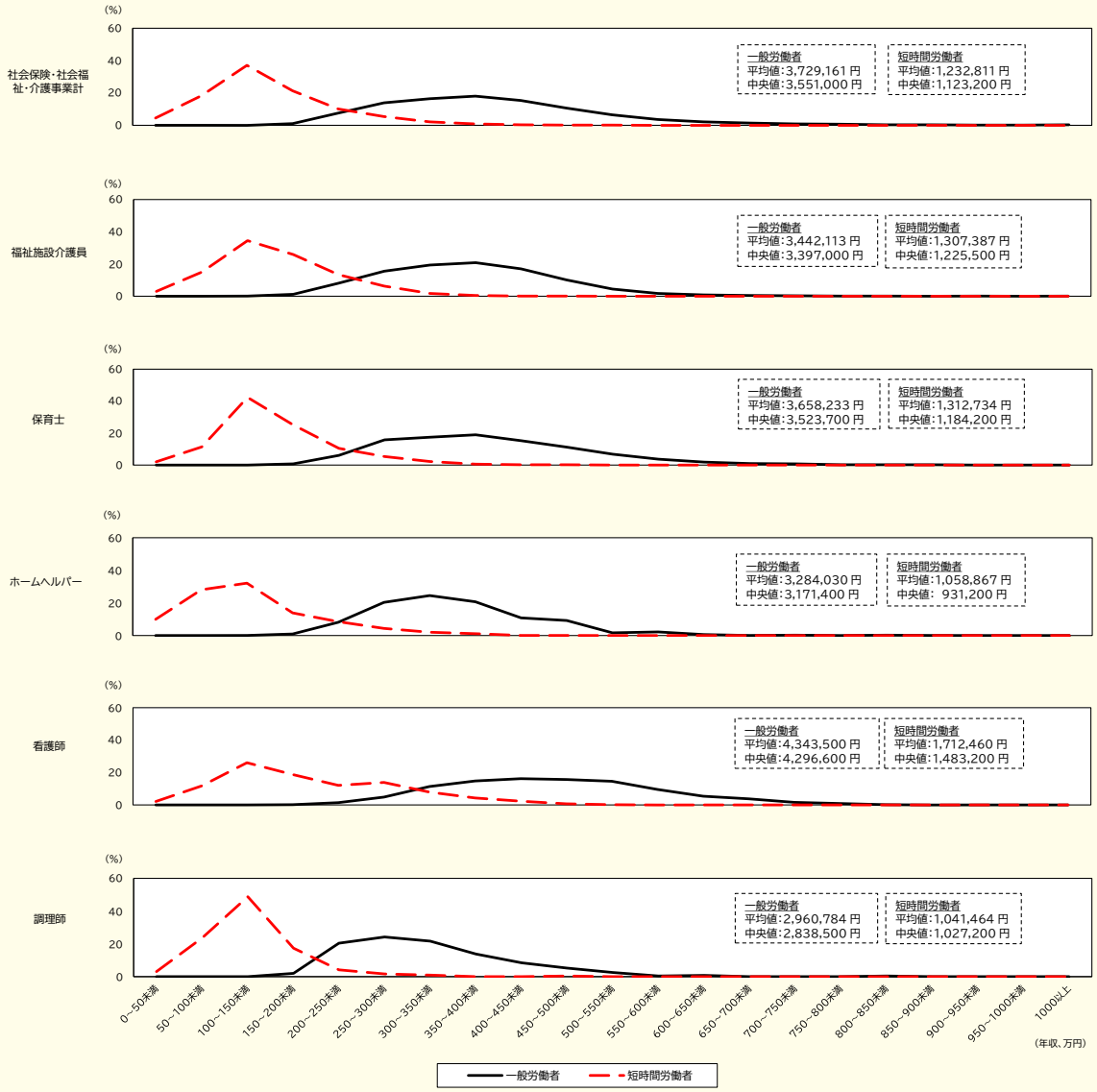
2）職種は総務省統計局「平成27年国勢調査」に基づき労働者数の多い上位５職種（小分類）について、「賃金構造基本統計調査」の職種で該当するものを選定。

3）年収は「きまって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」を足すことで算出。

4）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者、短時間労働者とも令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

第2-(1)-13図　「社会保険・社会福祉・介護事業」における賃金（年収）の状況

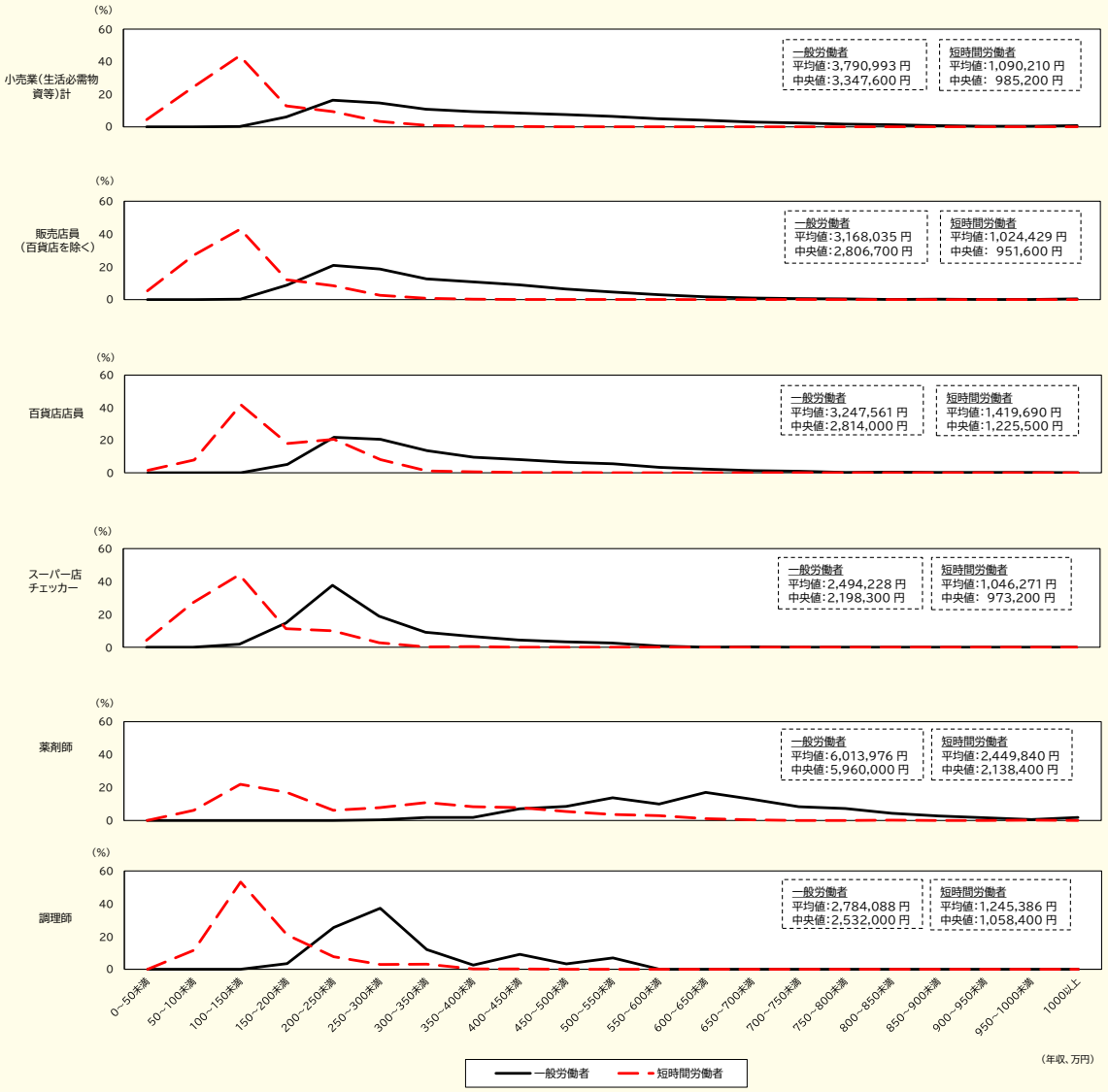
○　「社会保険・社会福祉・介護事業」について職種別・就業形態別に賃金の状況をみると、一般労働者では、社会保険・社会福祉・介護事業計と比べて「看護師」で年収の平均値がやや高い一方、「ホームヘルパー」「調理師」等で年収の平均値が低い。
○　短時間労働者では、「看護師」で年収の平均値が社会保険・社会福祉・介護事業計よりもやや高いが、職種による年収の分布のばらつきは、一般労働者ほどは大きくない。



資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）集計対象は、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。
2）職種は総務省統計局「平成27年国勢調査」に基づき労働者数の多い上位５職種（小分類）について、「賃金構造基本統計調査」の職種で該当するものを選定。
3）年収は「きまって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」を足すことで算出。
4）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者、短時間労働者とも令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

第2-(1)-14図　「小売業（生活必需物資等）」における賃金（年収）の状況

○　「小売業（生活必需物資等）」について職種別・就業形態別に賃金の状況をみると、一般労働者では小売業（生活必需物資等）計と比べて「薬剤師」で年収の平均値が高く、「販売店員」「スーパー店チェッカー」などの販売従事者で年収の平均値が他の職種と比べて低い。
○　短時間労働者でも、小売業（生活必需物資等）計と比べて「薬剤師」で年収の平均値が高いが、その他の職種では小売業（生活必需物資等）計とほぼ同程度。



資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）集計対象は、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。
2）職種は総務省統計局「平成27年国勢調査」に基づき労働者数の多い上位５職種（小分類）について、「賃金構造基本統計調査」の職種で該当するものを選定。
3）年収は「きまって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」を足すことで算出。
4）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者、短時間労働者とも令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

●分析対象労働者の労働時間についてみると、重点的に分析を行う３業種で全産業との大きな違いはないが、各業種について職種別にみると、いずれの業種も職種による違いがみられる

次に、同じく「令和元年賃金構造基本統計調査」を用いて分析対象労働者の労働時間（月間総実労働時間）の状況をみていこう。第２-(１)-15図により、業種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」では、一般労働者、短時間労働者ともに全産業と比較して平均値に大きな違いはない。そのほか、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等で一般労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業と比較して長くなっているほか、「製造業（生活必需物資等）」「銀行・保険業」等で短時間労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業よりも長い傾向がみられる。

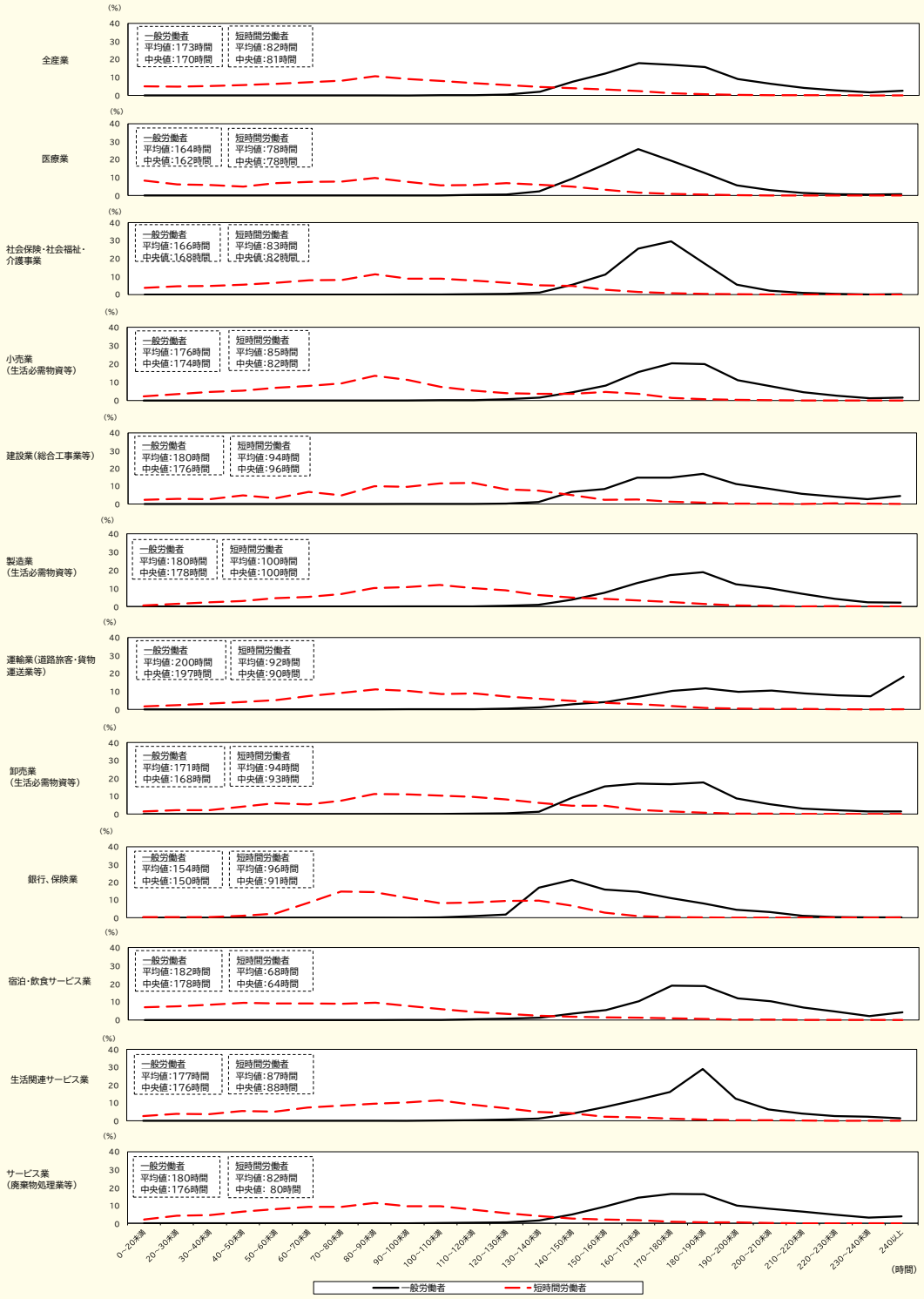
続いて、重点的に分析を行う３業種について、職種別の労働時間（月間総実労働時間）の状況をみていく。第２-(１)-16図により、「医療業」について職種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、一般労働者では、医療業計と比較して「医師」で平均値がやや長く、「看護補助者」で平均値がやや短くなっている。短時間労働者については、「医師」で月間総実労働時間が20時間未満の労働者が多く存在するため、平均値が33時間と、医療業計や他の業種と比べてかなり短くなっている。その他の職種については、「福祉施設介護員」や「看護補助者」で医療業計に比べて月間総実労働時間の平均値が長くなっている。

第２-(１)-17図により、「社会保険・社会福祉・介護事業」について職種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、一般労働者では職種により平均値に大きな違いはみられない。一方、短時間労働者については、社会保険・社会福祉・介護事業計と比べて、「福祉施設介護員」や「保育士」で月間総実労働時間の平均値がやや長く、「ホームヘルパー」で短くなっている。

第２-(１)-18図により、「小売業（生活必需物資等）」について職種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、一般労働者では、小売業（生活必需物資等）計と比較して「百貨店店員」で平均値がやや短くなっている。短時間労働者では、「百貨店店員」「調理師」で平均値が小売業（生活必需物資等）計よりも長くなっているほか、「調理師」で月間総実労働時間が90～100時間未満の労働者が多くなっている。

第2-(1)-15図　業種別の労働時間（月間総実労働時間）の状況

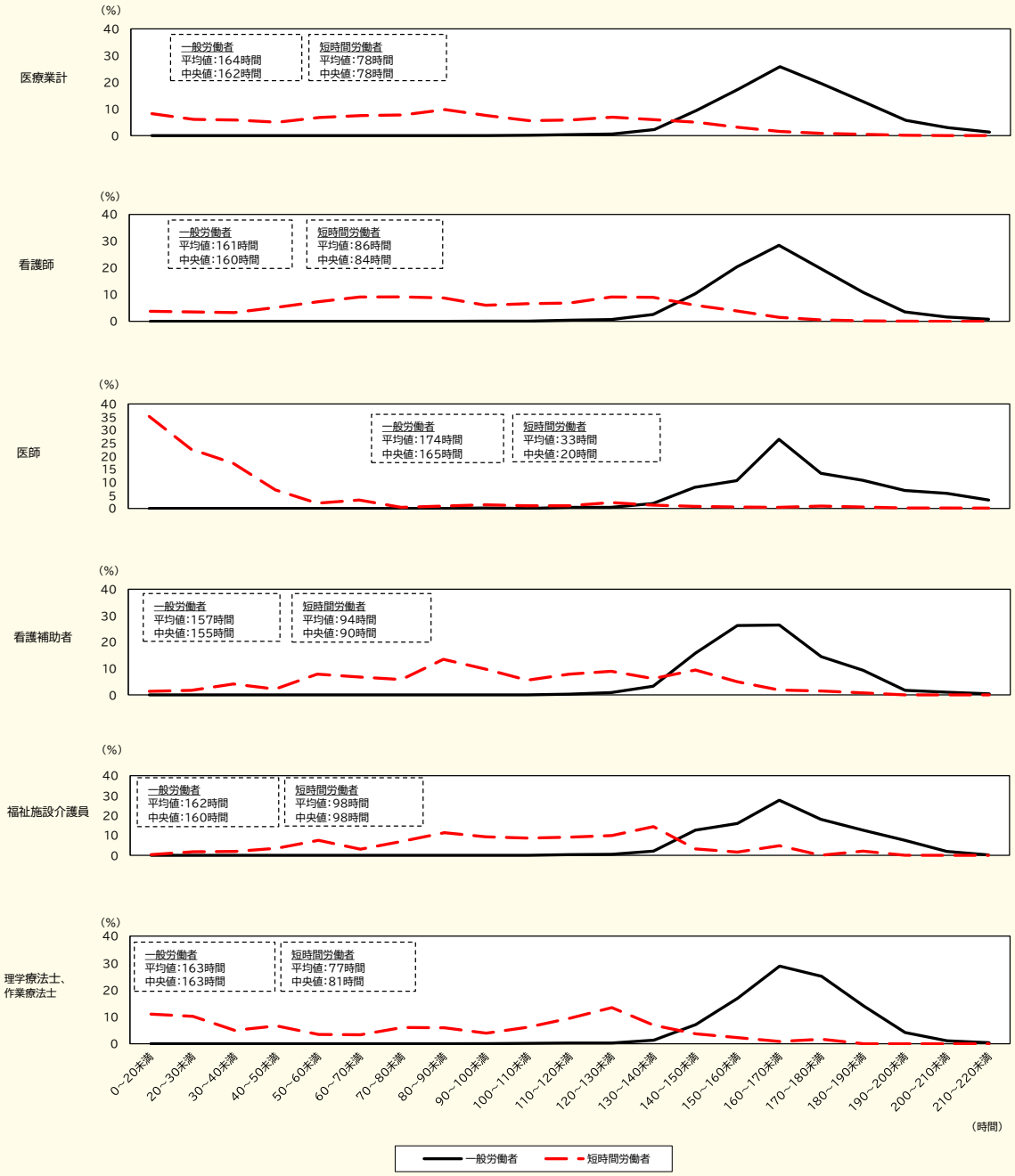
○　業種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」では、一般労働者、短時間労働者ともに全産業と比較して平均値に大きな違いはない。
○　そのほか、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等で一般労働者の平均値が全産業と比較して長く、「製造業（生活必需物資等）」「銀行・保険業」等で短時間労働者の平均値が全産業よりも長い。



資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）集計対象は日本標準産業分類の16大産業に属し、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。
2）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者は令和元（2019）年調査報告書の産業別の集計要件、短時間労働者は令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

第2-(1)-16図　「医療業」における労働時間（月間総実労働時間）の状況

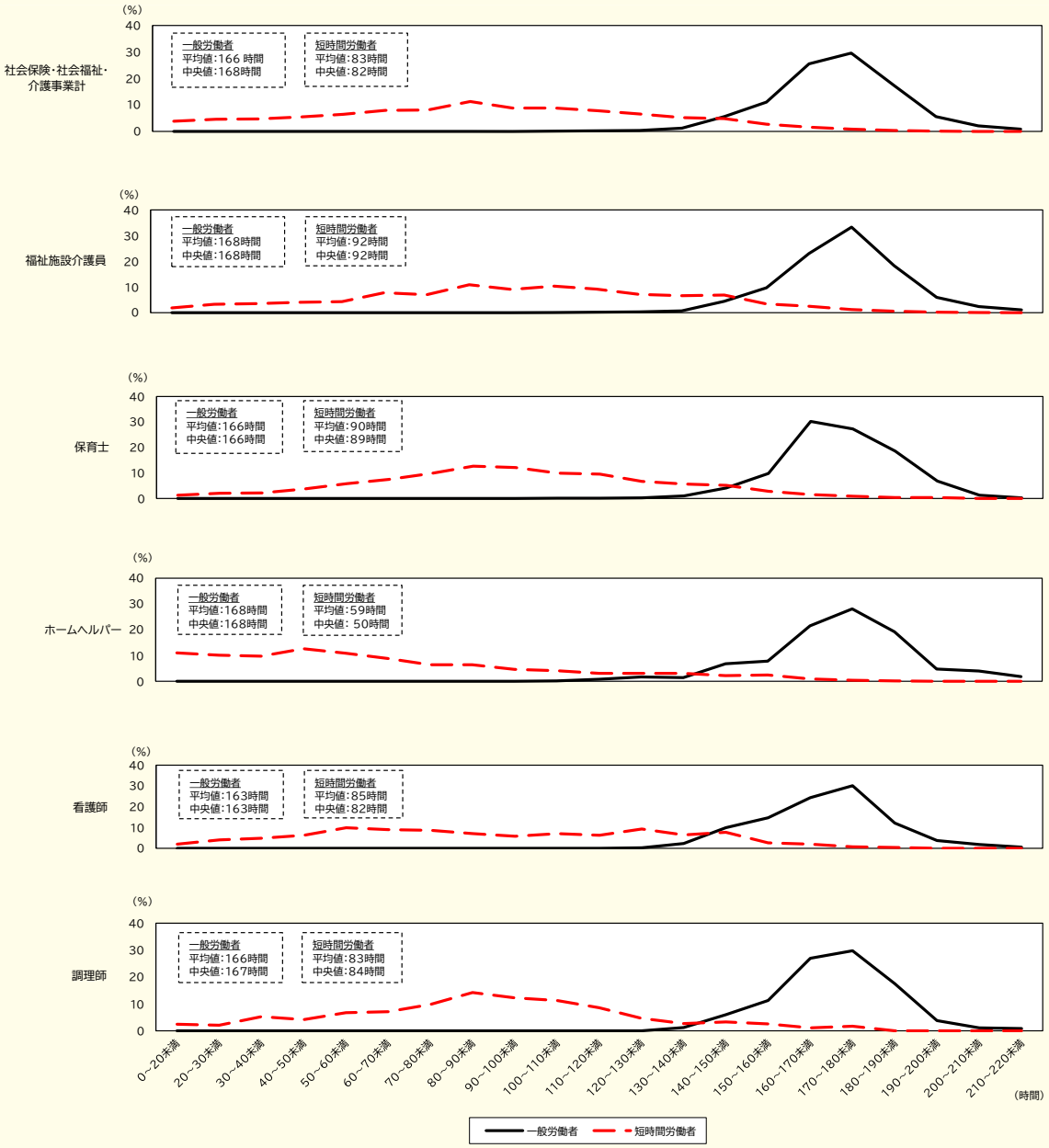
○　「医療業」について職種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、一般労働者では、医療業計と比較して「医師」で平均値がやや長く、「看護補助者」で平均値がやや短い。
○　短時間労働者については、「医師」で20時間未満の者が多く、医療業計や他の業種と比べてかなり短い。その他の職種については、「福祉施設介護員」や「看護補助者」で医療業計に比べて平均値が長い。



資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）集計対象は、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。
2）職種は総務省統計局「平成27年国勢調査」に基づき労働者数の多い上位５職種（小分類）について、「賃金構造基本統計調査」の職種で該当するものを選定。
3）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者、短時間労働者とも令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

第2-(1)-17図　「社会保険・社会福祉・介護事業」における労働時間（月間総実労働時間）の状況

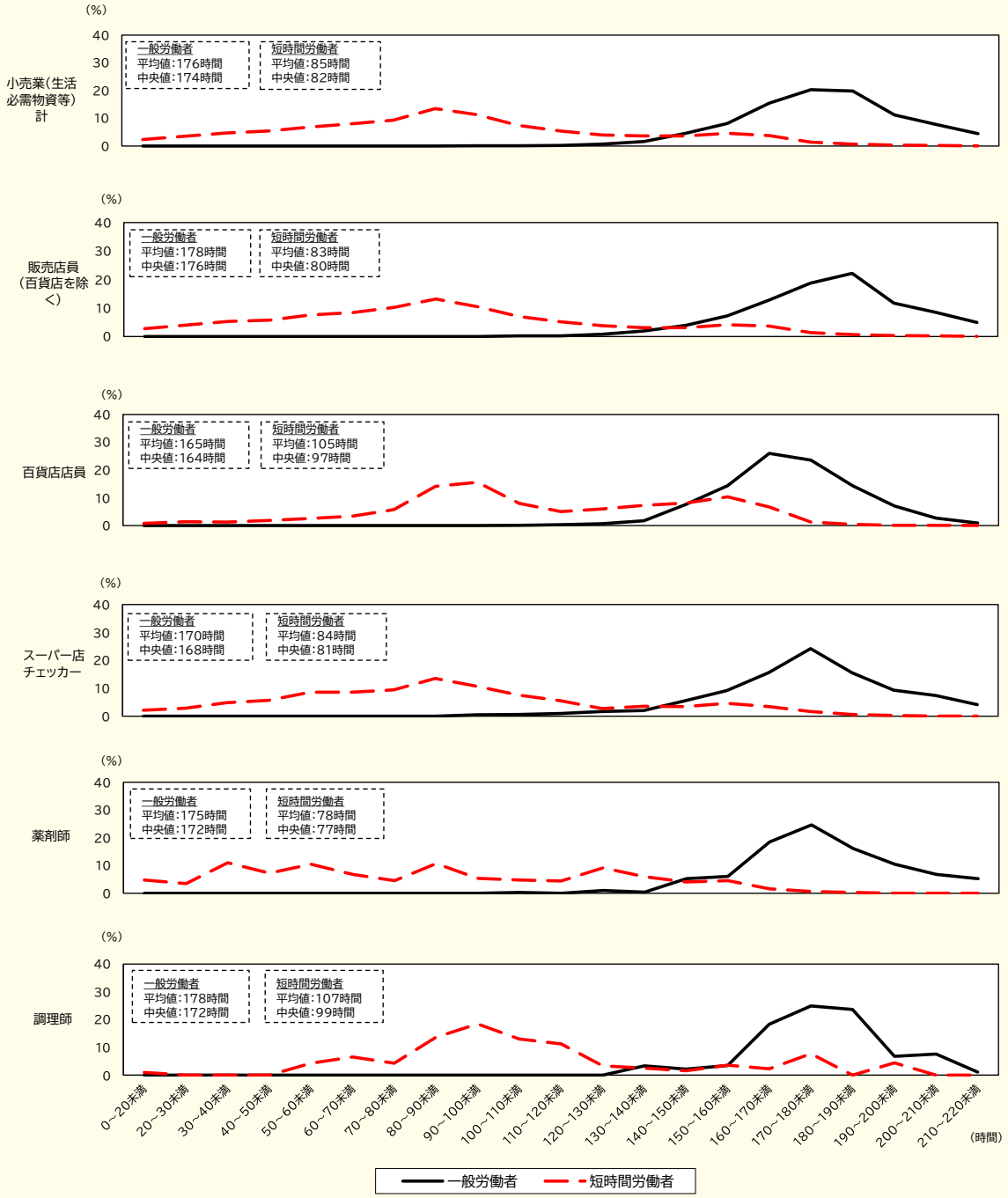
○　「社会保険・社会福祉・介護事業」について職種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、一般労働者では職種により平均値に大きな違いはみられない。
○　短時間労働者については、社会保険・社会福祉・介護事業計と比べて、「福祉施設介護員」や「保育士」で月間総実労働時間の平均値がやや長く、「ホームヘルパー」で短い。



資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）集計対象は、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。
2）職種は総務省統計局「平成27年国勢調査」に基づき労働者数の多い上位５職種（小分類）について、「賃金構造基本統計調査」の職種で該当するものを選定。
3）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者、短時間労働者とも令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

第2-(1)-18図　「小売業（生活必需物資等）」における労働時間（月間総実労働時間）の状況

○　「小売業（生活必需物資等）」について職種別・就業形態別に月間総実労働時間の状況をみると、一般労働者では、小売業（生活必需物資等）計と比較して「百貨店店員」で平均値がやや短い。
○　短時間労働者では、「百貨店店員」「調理師」で平均値が小売業（生活必需物資等）計よりもやや長いほか、「調理師」で月間総実労働時間が90時間～100時間未満の労働者の割合が比較的高い。



資料出所　厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）集計対象は、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所である。
2）職種は総務省統計局「平成27年国勢調査」に基づき労働者数の多い上位５職種（小分類）について、「賃金構造基本統計調査」の職種で該当するものを選定。
3）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されている。本集計は、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、集計要件について一般労働者、短時間労働者とも令和元（2019）年調査報告書の職種別の集計要件により作成している。

ここまで分析対象労働者について業種、職種、雇用形態別等の雇用者数や賃金、労働時間等の状況を概観してきた結果をまとめると、業種による違いは大きいものの、分析対象業種の全体的な特徴としては、男女別・雇用形態別では女性の非正規雇用労働者が多く、職種別では「サービス職業従事者」「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」が多くなっている。また、賃金については、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」等で一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値が全産業を下回っている。労働時間については、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等で一般労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業と比較して長くなっているほか、「製造業（生活必需物資等）」「銀行・保険業」等で短時間労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業よりも長い傾向がみられる。

さらに、重点的に分析を行う３業種の概況をまとめると、男女別・雇用形態別では、「医療業」では女性の正規雇用労働者が、「社会保険・社会福祉・介護事業」では女性の正規雇用労働者及び非正規雇用労働者が、「小売業（生活必需物資等）」では女性の非正規雇用労働者が多くなっている。職種別にみると、「医療業」では「医療業の看護師（准看護師を含む）」「医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等）」等の専門的・技術的職業従事者が、「社会保険・社会福祉・介護事業」では「介護サービス職業従事者」等のサービス職業従事者及び「社会福祉専門職業従事者（保育士等）」等の専門的・技術的職業従事者が、「小売業（生活必需物資等）」では「商品販売従事者」等の販売従事者がそれぞれ多くなっている。また、賃金の状況をみると、全産業と比べて「医療業」では短時間労働者で年収の平均値が高く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では一般労働者で、「小売業（生活必需物資等）」では一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値が低くなっている。各業種内で職種別にみると、職種による違いが大きいが、短時間労働者では「医療業」の「看護補助者」「福祉施設介護員」、「社会保険・社会福祉・介護事業」の「ホームヘルパー」「調理師」、「小売業（生活必需物資等）」の「販売店員」「スーパー店チェッカー」といった職種で年収の平均値が業種内の他の職種に比べ低い傾向にある。労働時間については、重点的に分析を行う３業種について、一般労働者、短時間労働者ともに全産業との月間総実労働時間の平均値の大きな違いはみられないものの、各業種内で職種別にみると、「医療業」の一般労働者の「医師」、短時間労働者の「福祉施設介護員」「看護補助者」、「社会保険・社会福祉・介護事業」の短時間労働者の「福祉施設介護員」「保育士」、「小売業（生活必需物資等）」の短時間労働者の「百貨店店員」「調理師」で月間総実労働時間の平均値が比較的長くなっている。

第３節　分析対象労働者の働き方に関する変化・課題

1　平時における分析対象労働者の状況

第３節及び第４節では、これまでの分析を踏まえ、ＪＩＬＰＴが2021年に実施した調査（企業・施設の分析に関しては「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（企業調査）[2]」、労働者の分析に関しては「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）[3,4]」）を主に活用して、感染拡大下における分析対象労働者の働き方の変化や課題について分析する。

本節では、まず、感染拡大前の平時（2020年１月以前をいう。以下同じ。）における労働者の業務の性質や賃金への満足度についてみてみる。その上で、感染拡大下における忙しさ（出勤日数、労働時間などの客観的な指標と、労働者が感じる忙しさなどの主観的な指標の両面）や感染リスクの感じ方などについて整理する。最後にそうした状況の中で各労働者の肉体的負担、精神的負担や健康状態にどのような変化が生じたかをみていく。

●分析対象労働者の業務は、多くの業種でテレワークができないものが多く、対面業務の必要性については業種によるばらつきがある。また、いずれの業種においても自身の仕事に社会的影響があると感じている労働者が多い。他方で、平時の賃金に対して満足している者は分析対象業種計の２割未満である

まず、分析対象労働者の業務の性質や、賃金の満足度についてみていく。

第２-(１)-19図により、分析対象労働者に「テレワークの可否」「対面業務の状況」「自身の仕事の影響」の３つの観点から業務の性質について尋ねた結果をみてみる。同図の（１）をみると、テレワークの可否については、「卸売業（生活必需物資等）」「銀行・保険業」では「仕事の多くがテレワーク可能」「仕事の一部がテレワーク可能」と回答する割合が比較的高いが、それ以外の分析対象業種では大半が仕事をテレワークで行うことができないと答えている。第２章で詳しく述べるが、テレワークが急速に普及した緊急事態宣言下の2020年５月には全業種の労働者のうち２割程度の者がテレワークを実施していたと考えられることから、分析対象

2　本調査は、民間信用機関のデータベースから分析対象業種の従業員規模10人以上の企業（法人）20,000社を抽出し、2021年２月上旬時点までの状況について２月中旬に郵送調査を実施しており、企業（法人）7,935サンプル（有効回答率39.7％）の回答を得た。企業（法人）の抽出に当たっては、「平成26年経済センサス-基礎調査」を用いて、分析対象業種について業種（産業中分類（一部部、小分類））及び企業規模（小規模：10～99人、大・中規模：100人以上）により層化割付を実施した。なお、「医療業」には産業小分類として「病院」が含まれているが、調査対象には公立病院は含まれていない。集計結果は、「平成26年経済センサス-基礎調査」の分析対象業種の業種・企業規模に合わせて復元を行っている。

3　本調査は、調査会社の登録モニターのうち、調査日時点（2021年２月上旬）で「会社などで雇われて働いていること（役員、派遣労働者を除く）」「調査日時点において同一の勤務先で２年以上継続して勤務していること」「調査日時点の仕事の内容が2020年１月１日と同じであること」「勤務先が「分析対象業種」であること」という条件に該当する労働者20,000サンプルについて、2021年２月上旬時点までの状況についてインターネット調査を実施した。労働者の抽出に当たっては、平成29年就業構造基本調査により、分析対象業種のうち業種（産業中分類）ごとに労働者数の多い上位５職種及びそれ以外の職種の労働者数で割付を実施した。なお、性別、雇用形態、年齢階級による層化割付は行っていない。集計結果は平成29年就業構造基本調査の分析対象業種の業種・職種分布に合わせて復元を行っている。

4　本調査における男女別・雇用形態別の回答者の割合は付２-(１)-２図を参照。

業種においてはテレワークのできない労働者がそれ以外の業種に比べて多いことがうかがえる[5]。

同図の（２）をみると、自身の主な仕事において顧客や利用者、取引先など自身の事業所の従業員以外とどの程度対面で接する必要があるか尋ねたところ、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「生活関連サービス業」「小売業（生活必需物資等）」等では「主として対面」と回答する割合が高いが、「製造業（生活必需物資等）」「サービス業（廃棄物処理業等）」「建設業（総合工事業等）」等では、「あまり対面で接していない」「非対面がほとんど」と答える割合が高く、業種によりばらつきがみられる。

同図の（３）をみると、自身の仕事で働く人がいなくなってしまった場合の人々の暮らしへの影響についての認識を尋ねたところ、分析対象業種計では「非常に影響がある」「ある程度影響がある」と答える者の割合が84.1％と高く、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」では、「非常に影響がある」と答える者の割合が比較的高い。

このうち対面業務の状況について、第２-（１）-20図により男女別・雇用形態別に更に詳しくみると、分析対象業種計では、「主として対面」「ある程度対面」の合計が、男性非正社員では５割程度、それ以外では７割程度となっている。これに対し、重点的に分析を行う３業種では、いずれの性別・雇用形態においても分析対象業種計よりも「主として対面」「ある程度対面」の合計が高い割合となっており、特に女性の正社員、非正社員では「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」で９割程度、「小売業（生活必需物資等）」でも８割程度を占めている。

次に、労働者の感染拡大前の平時における賃金に対する満足度についてみる。第２-（１）-21図により、感染拡大前の平時の賃金に対する満足度を業種別にみると、分析対象業種計では、平時の賃金について満足しているかについて「どちらでもない」と回答する者が約半数となっている一方、「やや満足」「非常に満足」と答えた労働者の割合は17.1％、「やや不満足」「非常に不満足」と答えた者の割合は29.7％となっている。業種別では「社会保険・社会福祉・介護事業」「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等で分析対象業種計と比べ「やや不満足」「非常に不満足」と答えた者の割合がそれぞれ35.3％、34.2％と比較的高く、「やや満足」「非常に満足」と答えた者の割合がそれぞれ14.0％、14.2％と比較的低くなっている。

5　第２-（２）-３図「2020年におけるテレワークの実施割合の推移」を参照（詳細は後述）。

第2-(1)-19図　業務の性質（労働者調査）

○　テレワークの可否については、「卸売業（生活必需物資等）」「銀行・保険業」では「仕事の多くがテレワーク可能」「仕事の一部がテレワーク可能」と回答する割合が比較的高いが、それ以外の分析対象業種では大半が「テレワークできない」と答えている。
○　自身の主な仕事における対面業務を必要とする程度については、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「生活関連サービス業」「小売業（生活必需物資等）」等では「主として対面」と回答する割合が高いが、「製造業（生活必需物資等）」「サービス業（廃棄物処理業等）」「建設業（総合工事業等）」等では、「あまり対面で接していない」「非対面がほとんど」と答える割合が高く、業種によりばらつきがみられる。
○　自身の仕事で働く人がいなくなった場合の人々の暮らしへの影響については、分析対象業種計では「非常に影響がある」「ある程度影響がある」と答える者の割合が高く、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」では、「非常に影響がある」と答える者の割合が比較的高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）左図は、「あなたの主な仕事はテレワーク勤務（職場を離れてリモートで仕事をすること）が可能ですか。今まで実際にこの仕事についてテレワーク勤務をしたことがない場合は、仕事内容から類推してお答えください」と尋ねたもの。

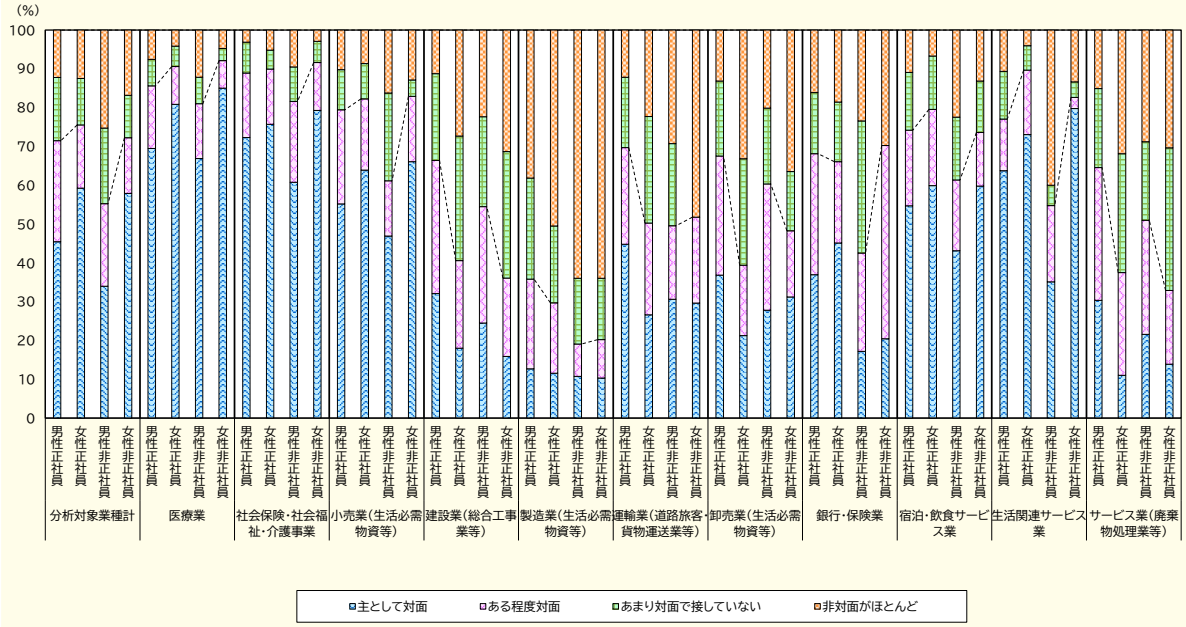
2）中央図は、「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方とどの程度対面で接する必要がありますか」と尋ねたもの。

3）右図は、「あなたの仕事で働く人がいなくなってしまった場合を想像してください。それによる人々の暮らしへの影響はどの程度大きいと思いますか」と尋ねたもの。

第2-(1)-20図　男女別・雇用形態別にみた対面業務を必要とする程度（労働者調査）

○　対面業務を必要とする程度について男女別・雇用形態別にみると、分析対象業種計では、「主として対面」「ある程度対面」の合計が、男性非正社員では５割程度、それ以外では７割程度。

○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」では、いずれの性別・雇用形態においても分析対象業種計よりも「主として対面」「ある程度対面」の合計が高い割合となっており、特に女性の正社員、非正社員では「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」で９割程度、「小売業（生活必需物資等）」でも８割程度と高い。

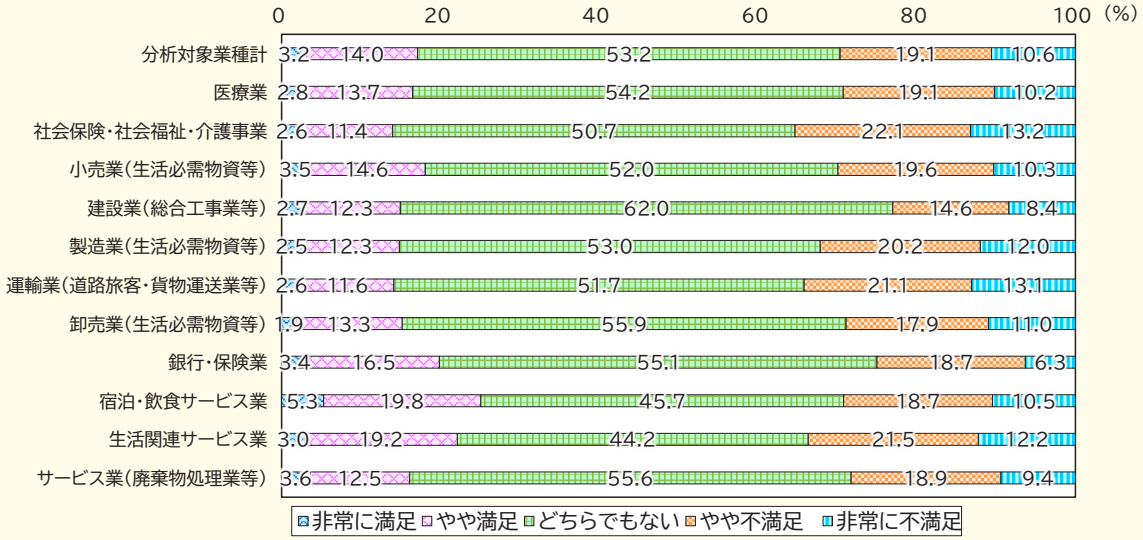


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方とどの程度対面で接する必要がありますか」と尋ねたもの。

第2-(1)-21図　感染拡大前の平時の賃金の満足度（労働者調査）

○　感染拡大前の平時の賃金に対する満足度を業種別にみると、分析対象業種計では、「どちらでもない」と答えた者が約半数、「やや満足」「非常に満足」と答えた者が17.2%、「やや不満足」「非常に不満足」と答えた者が29.7%。
○　業種別では「社会保険・社会福祉・介護事業」「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等で分析対象業種計と比べ「やや不満足」「非常に不満足」と答えた者の割合が比較的高く、「やや満足」「非常に満足」と答えた者の割合が比較的低い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「あなたの仕事に対する給与（時間外手当等を含む）及び賞与への満足度はどの程度でしたか」と尋ねたもの。

2　感染拡大下における忙しさの変化

ここからは、ここまでの前提となる分析を踏まえて、出勤日数や労働時間の変化といった客観的な指標から、感染拡大下における労働者の忙しさの変化をみていく。

●2020年4～5月の週間稼働日数、週間職場出勤日数は、いずれの業種においても減少しているが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、他の業種と比べた減少幅は小さく、緊急事態宣言解除後は平時と同程度の週間稼働日数に戻っている

まず、各時点（平時（2020年1月以前）、2020年4～5月、9～10月及び2021年1月の4時点）における1週間当たりの働いた日数（以下「週間稼働日数」という。）とそのうち職場に出勤した日数（以下「週間職場出勤日数」という。）及びテレワークをした日数（以下「週間テレワーク日数」という。）の平均値について業種別・雇用形態別にみていく[6]。第2-(1)-22図により、正社員についてみると、週間稼働日数は分析対象業種計を含めいずれの業種でも平時と比較して2020年4～5月に減少している。特に「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」で比較的大きく減少している一方で、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では他の業種と比較して減少幅が小さい。また、週間職場出勤日数についてもいずれの業種でも平時と比較して2020年4～5月に減少しており、特に「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物

6　出勤日数と関連して、労働者の勤め先の営業時間（就業時間）の状況についても付2-(1)-3図で記載しており、それによれば、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では営業時間の減少幅が他の業種と比較して小さくなっている。

資等）」や「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」の減少幅が大きい一方で、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では減少幅が小さい。一方、週間テレワーク日数については、「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物資等）」等で増加幅が比較的大きくなっているが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等では増加幅が比較的小さい。

このように、正社員については、2020年４月の緊急事態宣言下において、分析対象業種の中でも「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」では週間稼働日数、週間職場出勤日数ともに減少した一方で、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」などでは週間稼働日数、週間職場出勤日数のいずれもそれほど変化しなかったことが分かる。また、感染拡大防止のために政府や地方自治体から事業者に対してテレワークを強力に推進するよう働きかけを行ったことを受け、「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物資等）」など一部の業種においては緊急事態宣言下の2020年４～５月を中心に週間テレワーク日数が増えたこともうかがえる。

次に、第２-（１）-23図により、非正社員についてみると、正社員と同様、分析対象業種計を含めいずれの業種でも平時と比較して2020年４～５月には週間稼働日数、週間職場出勤日数が減少している。特に、いずれも「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」で減少幅が大きい一方で、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では減少幅が小さい。週間テレワーク日数については、「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物資等）」等で比較的増加幅が大きくなっているが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のほか、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」など多くの業種では増加幅が小さい。

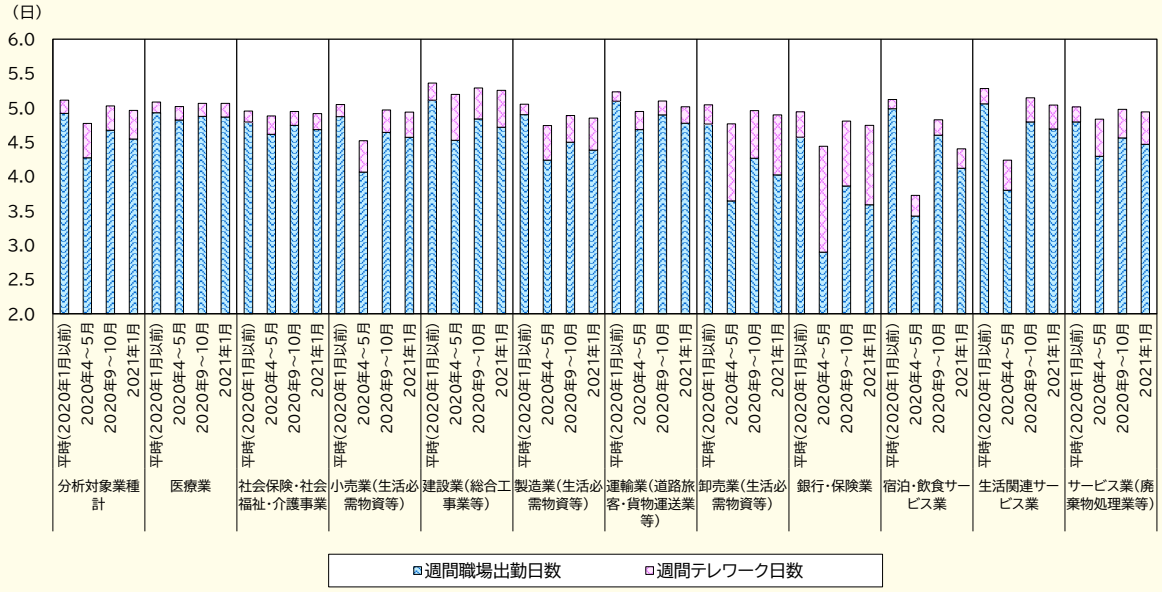
このように、非正社員については、2020年４～５月の緊急事態宣言下において、いずれの分析対象業種においても週間稼働日数が減少したが、業種別にみると、「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物資等）」では週間職場出勤日数が減少する一方で、週間テレワーク日数が増加しているため、週間稼働日数の減少幅が小さいのに対し、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」では週間職場出勤日数が比較的大きく減少したものの、週間テレワーク日数は増加しておらず、週間稼働日数の減少幅が比較的大きくなっている。一方、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では週間稼働日数の減少幅が比較的小さく、2020年９～10月以降は平時の水準に戻っていることからみても、これらの業種においては感染拡大下においても一貫して事業を継続している勤め先が多かったことが分かる。

第２-（１）-22図　週間職場出勤日数と週間テレワーク日数の状況（正社員）（労働者調査）

○　正社員についてみると、週間稼働日数は、分析対象業種計を含めいずれの業種でも平時と比較して2020年４～５月に減少した。特に「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」で比較的大きく減少した一方で、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では他の業種と比較して減少幅が小さい。

○　週間職場出勤日数についても、いずれの業種でも平時と比較して2020年４～５月に減少しており、特に「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物資等）」や「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」で減少幅が大きい一方で、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では減少幅が小さい。

○　週間テレワーク日数については、「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物資等）」等で増加幅が比較的大きいが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等では増加幅が比較的小さい。

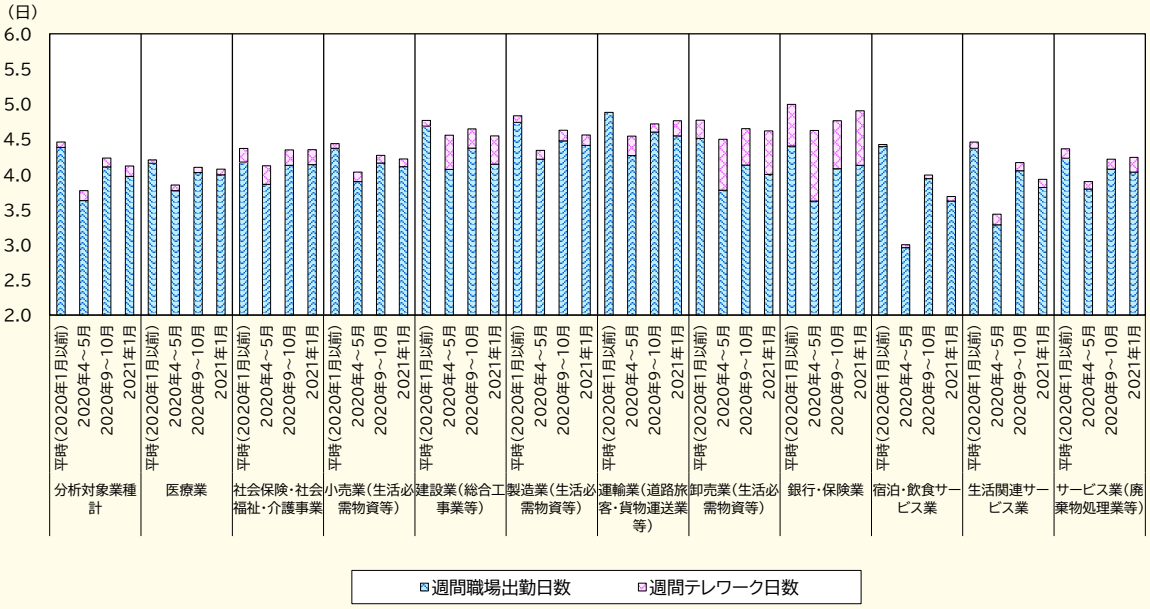


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「それぞれの期間における一週間の平均出勤日数をお答えください。また、テレワークを実施していればその状況もお答えください」と尋ね、「出勤日数」及び「出勤日数のうちテレワークをした日数」について0～7の数値で回答を得たもの。

第２-（１）-23図　週間職場出勤日数と週間テレワーク日数の状況（非正社員）（労働者調査）

○　非正社員についてみると、週間稼働日数、週間職場出勤日数は、正社員と同様、分析対象業種計を含めいずれの業種でも平時と比較して2020年４～５月に減少した。いずれも「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」で減少幅が大きい一方で、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では減少幅が小さい。
○　週間テレワーク日数については、「銀行・保険業」「卸売業（生活必需物資等）」等で比較的増加幅が大きいが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のほか、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」など多くの業種では増加幅が小さい。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「それぞれの期間における一週間の平均出勤日数をお答えください。また、テレワークを実施していればその状況もお答えください」と尋ね、「出勤日数」及び「出勤日数のうちテレワークをした日数」について0～7の数値で回答を得たもの。

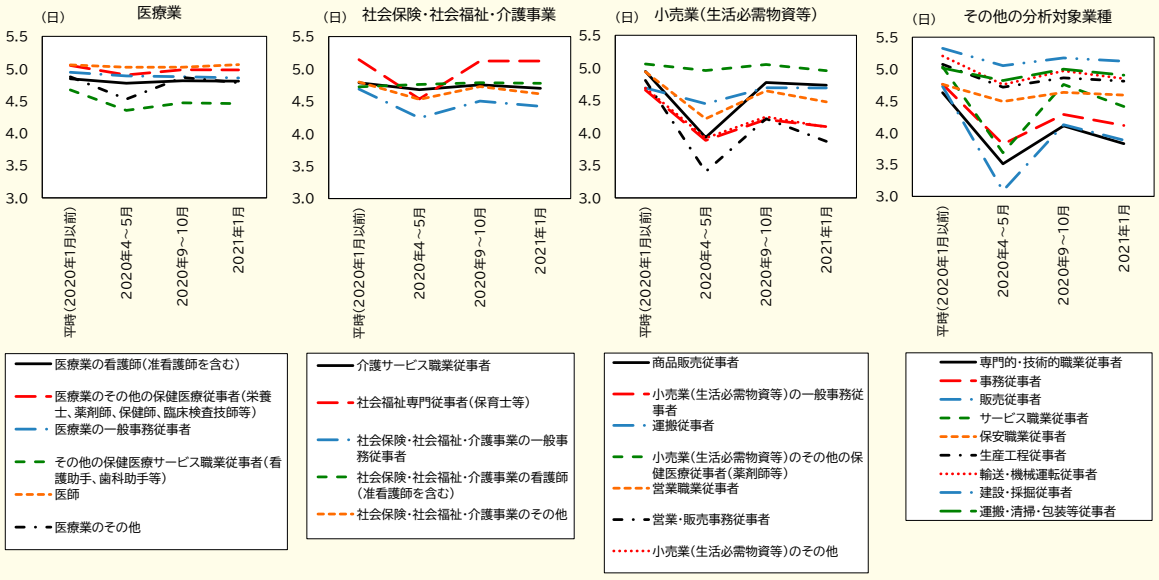
さらに、重点的に分析を行う３業種を中心に週間職場出勤日数の変化を職種別にみていく。まず、第２-（１）-24図により、正社員の職種別の週間職場出勤日数の変化をみると、「医療業」ではいずれの職種においても、2020年４～５月以降の週間職場出勤日数に他の業種・職種ほどの大きな減少はみられない。「社会保険・社会福祉・介護事業」でも、2020年４～５月に「介護サービス職業従事者」などの職種では週間職場出勤日数に大きな減少はみられないが、「社会福祉専門従事者（保育士等）」「社会保険・社会福祉・介護事業の一般事務従事者」では減少し、その後2020年９～10月に回復傾向となった。「小売業（生活必需物資等）」では、「営業・販売事務従事者」「商品販売従事者」を中心に2020年４～５月に週間職場出勤日数の減少がみられ、2020年９～10月に一旦増加したものの、2021年１月に再び減少している。

次に、第２-（１）-25図により、非正社員についてみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれも、週間職場出勤日数が大きく減少している職種はその他の分析対象業種と比較すると少ない。各業種についてみると、「医療業」では「医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等）」を中心に2020年４～５月に週間職場出勤日数の減少が目立った。2020年９～10月には回復傾向となったが、2021年１月には、「医療業の看護師（准看護師を含む）」等の一部の職種を除き、再び減少している。「社会保険・社会福祉・介護事業」では、2020年４～５月に「社会福祉専門従

事者（保育士等）」で週間職場出勤日数の減少が目立ったが、2020年９～10月以降は元の水準に戻っている。「小売業（生活必需物資等）」では「営業・販売事務従事者」を中心に2020年４～５月に週間職場出勤日数の減少がみられ、2020年９～10月には回復傾向となったが、2021年１月に再び一部の職種で減少している。これらの職種別の分析について、例えば「医療業」の「医療業の看護師（准看護師を含む）」や「社会保険・社会福祉・介護事業」の「介護サービス職業従事者」といった職種で週間職場出勤日数の減少幅が小さい背景としては、第Ⅰ部第５章でみたように、保健医療サービスのうちの病院の１日平均在院患者数や、介護給付費受給者数のうち施設サービスについては感染拡大下でも大きく減少しておらず、こうした入院患者や施設入所者等のケアを行う業務に従事している労働者が、感染拡大下においても出勤する必要性が大きかったことが考えられる。

第2-(1)-24図　業種別・職種別にみた週間職場出勤日数の変化（正社員）（労働者調査）

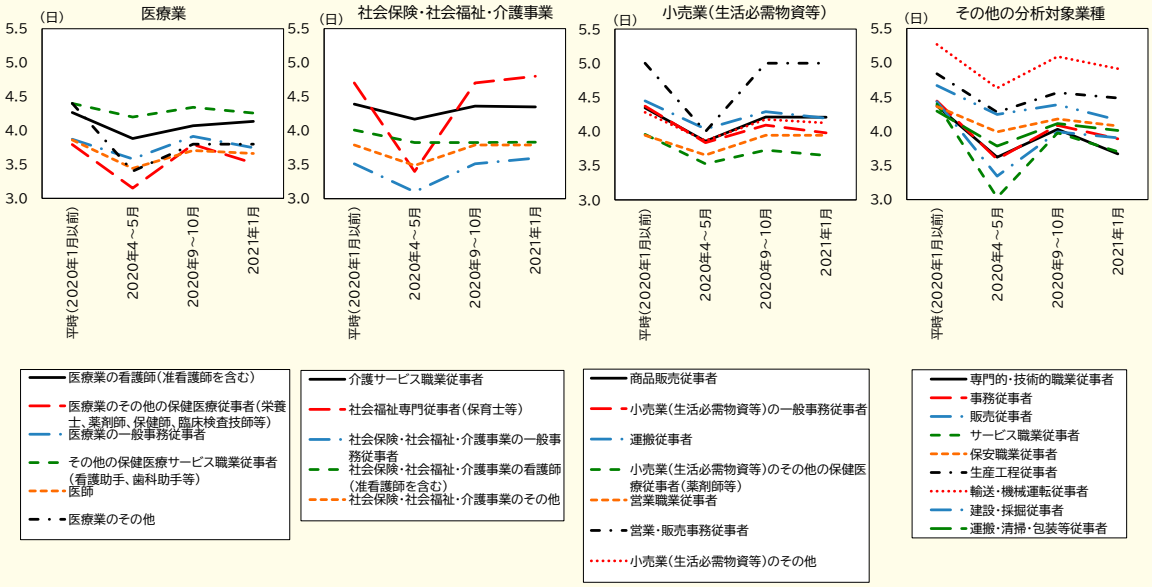
○　正社員の職種別の週間職場出勤日数の変化をみると、「医療業」ではいずれの職種でも、2020年４～５月以降に他の業種・職種ほどの大きな減少はみられない。
○　「社会保険・社会福祉・介護事業」でも、2020年４～５月に「介護サービス職業従事者」などの職種では大きな減少はみられないが、「社会福祉専門従事者（保育士等）」「社会保険・社会福祉・介護事業の一般事務従事者」では減少し、その後2020年９～10月に回復傾向となった。
○　「小売業（生活必需物資等）」では、「営業・販売事務従事者」「商品販売従事者」を中心に2020年４～５月に減少がみられ、2020年９～10月に一旦増加したものの、2021年１月に再び減少した。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）「それぞれの期間における、一週間の平均出勤日数をお答えください。また、テレワークを実施していればその状況もお答えください」と尋ね、「出勤日数」及び「出勤日数のうちテレワークをした日数」について0～7の数値で回答を得たもの。
2）「出勤日数」から「出勤日数のうちテレワークをした日数」を除き、「職場出勤日数」を算出している。

第２-（１）-25図　業種別・職種別にみた週間職場出勤日数の変化（非正社員）（労働者調査）

○　非正社員の職種別の週間職場出勤日数の変化をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれにおいても、大きく減少している職種はその他の分析対象業種と比較すると少ない。
○　「医療業」では「医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等）」を中心に2020年４～５月に減少が目立ち、2020年９～10月には回復傾向となったが、2021年１月には、「医療業の看護師（准看護師を含む）」等の一部の職種を除き、再び減少した。
○　「社会保険・社会福祉・介護事業」では、2020年４～５月に「社会福祉専門従事者（保育士等）」で週間職場出勤日数の減少が目立ったが、2020年９～10月以降は元の水準に戻っている。
○　「小売業（生活必需物資等）」では「営業・販売事務従事者」を中心に2020年４～５月に減少がみられ、2020年９～10月には回復傾向となったが、2021年１月に再び一部の職種で減少した。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　１）「それぞれの期間における、一週間の平均出勤日数をお答えください。また、テレワークを実施していればその状況もお答えください」と尋ね、「出勤日数」及び「出勤日数のうちテレワークをした日数」について０～７の数値で回答を得たもの。
２）「出勤日数」から「出勤日数のうちテレワークをした日数」を除き、「職場出勤日数」を算出している。

●週間稼働日数１日当たりの平均勤務時間は、「医療業」の正社員、「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員、非正社員ではほぼ変化がみられない

次に、週間稼働日数１日当たりの平均勤務時間（時間外労働を含む）の状況について業種別・雇用形態別にみていく。

まず、第２-（１）-26図により、各時点（第２-（１）-22図と同じ４時点）における正社員の稼働日１日当たりの平均勤務時間について業種別にみると、分析対象業種計では８時間以下の者がいずれの時点でも６割程度となっている。重点的に分析を行う３業種では、「小売業（生活必需物資等）」で2020年４～５月に６時間以下の者の割合が平時と比べて上昇しているが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、１日当たり平均勤務時間の変動は小さく、感染拡大下においても平時と同様の勤務時間で業務を継続していたことが分かる。そのほか、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」では平時から11時間以上の勤務時間となっていた者の割合がそれぞれ31.0%、21.3%、12.2%と比較的高く、このうち「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」では４月以降も大きな変化がみられなかった。一方、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」では、2020年４～５月の緊急事態宣言下においては、他の業種と比べると11時間以上の勤務時間の者の割合も高いもの

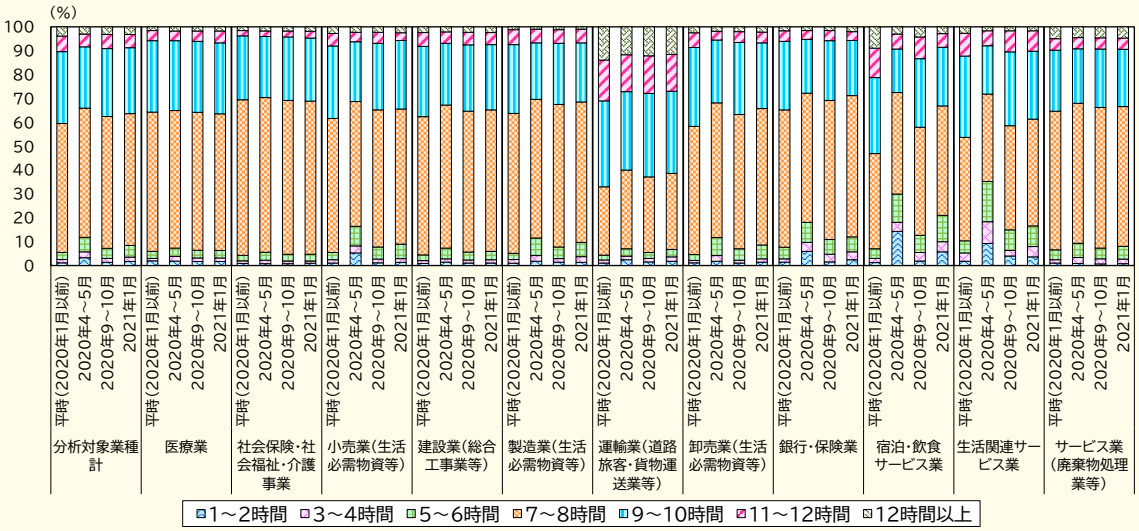
の、勤務時間が６時間以下の者の割合の上昇が目立った。2020年９～10月にはやや平時の割合に近づいたものの、再度感染が拡大し、２回目の緊急事態宣言が発出された2021年１月には再び勤務時間が６時間以下の者の割合が上昇した。

第２-（１）-27図により、非正社員についてみると、分析対象業種計では、６時間以下の者の割合がいずれの時点でも６割程度となっているが、2020年４～５月以降、その割合はやや高まっている。「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では各時点を通じて「７～８時間」の割合がそれぞれ４割程度、６割程度と最も高く、「小売業（生活必需物資等）」では「３～４時間」「５～６時間」「７～８時間」の割合がいずれも３割程度となっている。平時と比べると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれも、2020年４～５月に「１～２時間」の割合が上昇しており、その後も平時に比べて割合がやや高くなっている。そのほか、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」で、正社員と同様、他の業種と比較して平時から労働時間が長い者の割合が高くなっており、2020年４～５月にも大きな変化がみられない。他方で、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」などでは、2020年４～５月に「１～２時間」の割合が比較的大きく上昇している。

なお、分析対象業種以外も含めた労働者の感染拡大下の労働時間の変化についてみるため、ＪＩＬＰＴが実施した「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」（以下本章において「ＪＩＬＰＴ個人パネル調査」という。）の結果をみてみる。第２-（１）-28図により、同調査による民間企業雇用者の１週間当たりの実労働時間の推移を雇用形態別・時期別にみると、正社員、非正社員ともに2020年５月に感染拡大前の通常月と比べ労働時間が短い者の割合が高まっており、その後も通常月と比べ、労働時間の短い者の割合がやや高くなっている。単純比較はできないが、第２-（１）-26図、第２-（１）-27図の分析対象業種計の労働者と同様の傾向がうかがえる。

第2-(1)-26図　稼働日1日当たりの平均勤務時間（時間外労働を含む）の状況（正社員）（労働者調査）

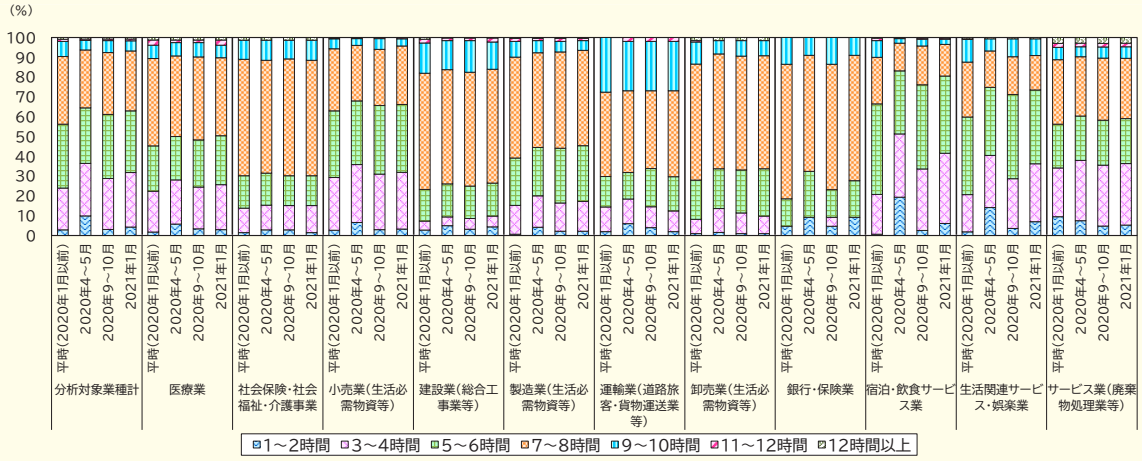
○　正社員の稼働日１日当たりの平均勤務時間について業種別にみると、分析対象業種計では８時間以下の者がいずれの時点でも６割程度となっている。
○　「小売業（生活必需物資等）」では、2020年４～５月に６時間以下の者の割合が平時と比べて増加した。「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、１日当たり平均勤務時間の変動は小さい。
○　そのほか、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」では平時から11時間以上の勤務時間となっていた者の割合が比較的高く、このうち「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」では４月以降も大きな変化がみられなかった一方、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」では、2020年４～５月に、他の業種と比べると11時間以上の勤務時間の者の割合も高いものの、勤務時間が６時間以下の者の割合の上昇が目立った。2020年９～10月には平時の割合にやや近づいたが、2021年１月には再び勤務時間が６時間以下の者の割合が上昇した。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「それぞれの期間における、出勤日１日あたりの平均勤務時間（時間外労働を含む）を教えてください」と尋ねたもの。

第２-（１）-27図　稼働日1日当たりの平均勤務時間（時間外労働を含む）の状況（非正社員）（労働者調査）

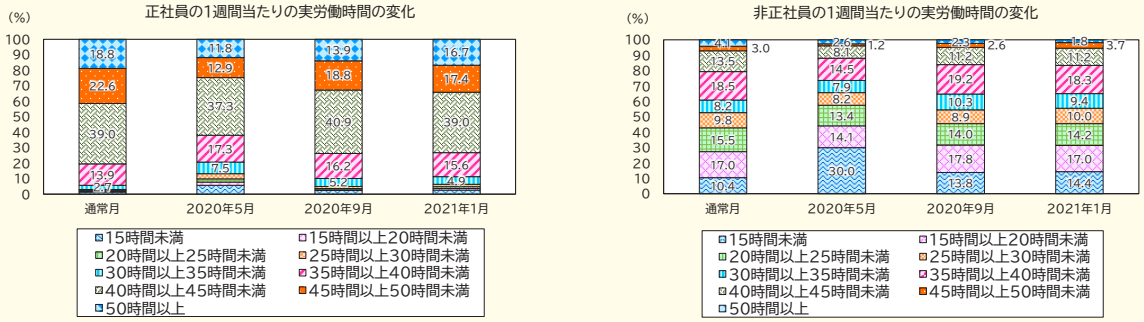
○　非正社員の出勤日１日あたりの平均勤務時間について業種別にみると、分析対象業種計では、６時間以下の者の割合が平時で６割弱程度となっているが、2020年４～５月以降、その割合はやや高まった。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では各時点を通じて「７～８時間」の割合がそれぞれ４割程度、６割程度と最も高く、「小売業（生活必需物資等）」では「３～４時間」「５～６時間」「７～８時間」の割合がいずれも３割程度となっている。平時と比べると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれも、2020年４～５月に「１～２時間」の割合が上昇し、その後も平時に比べて割合がやや高い。
○　そのほか、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」で、正社員と同様、他の業種と比較して平時から労働時間が長い者の割合が高く、2020年４～５月にも大きな変化がみられない一方で、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」などでは、2020年４～５月に「１～２時間」の割合が比較的大きく上昇している。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「それぞれの期間における、出勤日１日あたりの平均勤務時間（時間外労働を含む）を教えてください」と尋ねたもの。

第２-（１）-28図　ＪＩＬＰＴ個人パネル調査の民間企業雇用者の１週間当たりの実労働時間の推移

○　ＪＩＬＰＴの個人パネル調査の民間企業雇用者の１週間当たりの実労働時間の推移を雇用形態別・時期別にみると、正社員、非正社員ともに2020年５月に感染拡大前の通常月と比べ労働時間が短い者の割合が高まっており、その後も通常月と比べ、労働時間の短い者の割合がやや高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第４回、2021年３月実施）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　実労働時間は、残業を含め実際に働いた時間を指す。

●人手不足感は企業・施設では特に「社会保険・社会福祉・介護事業」において強く、感染拡大期を通じて更に不足感が強まっている。労働者では「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」において強く、緊急事態宣言以降に更に強まっている

ここまで、感染拡大下における業務の状況について稼働日数や労働時間の変化といった客観的な指標からみてきたが、ここからは、人手の過不足感や労働者の主観的な忙しさといった主観的な指標からみていく。

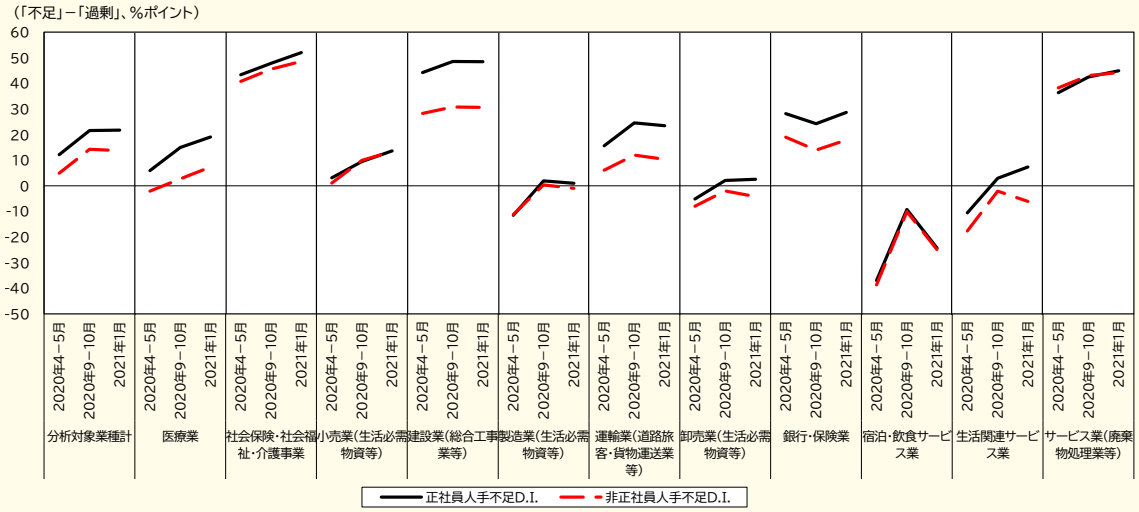
まず、主観的な忙しさとの関連で、人手の過不足感について、企業・施設、労働者それぞれの感じ方を整理する。第２-（１）-29図により、各時点（2020年４～５月、９～10月及び2021年1月の３時点）における企業・施設の人手の過不足感の状況をみると、分析対象業種計や「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」では、正社員、非正社員のいずれも時点を経るごとに不足感が強まっていることが分かる。特に「社会保険・社会福祉・介護事業」では他の業種と比べても人手不足感が強い上に、2020年９～10月、2021年１月には不足感が更に強まっている。「小売業（生活必需物資等）」のほか「製造業（生活必需物資等）」「宿泊・飲食サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」では正社員と非正社員の人手不足感が同程度であるが、それ以外の業種では、正社員の不足感の方が非正社員よりも強いことが分かる。また、「宿泊・飲食サービス業」では、緊急事態宣言下の2020年４～５月に大きく過剰超であった後、2020年９～10月に一旦過剰感が弱まったものの、2021年１月に再び過剰感が強くなっている。

続いて、第２-（１）-30図により、労働者に勤め先の職場での人手の過不足感について「緊急事態宣言（2020年４～５月）前」と「緊急事態宣言（2020年４～５月）以降」の各時点での状況を尋ねた結果をみると、分析対象業種計では緊急事態宣言の前後いずれの時点でも、「大いに不足」「やや不足」と回答した者を合わせた割合が４割程度となっている。「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、緊急事態宣言前から「大いに不足」「やや不足」と回答した者の割合が他の業種よりも高く、緊急事態宣言以降において更に上昇している。このほか、「宿泊・飲食サービス業」では、緊急事態宣言前から「大いに不足」「やや不足」と回答した者の割合が比較的高かったが、緊急事態宣言以降には、やや低下した一方、「過剰」「やや過剰」と回答した者の割合が他の業種よりも大きく上昇している。

なお、企業調査と労働者調査はそれぞれ独立して実施しているため、個別の企業の回答と労働者の回答には直接関連がないことに留意が必要である。

第2-(1)-29図　企業・施設における人手の過不足感の状況（企業調査）

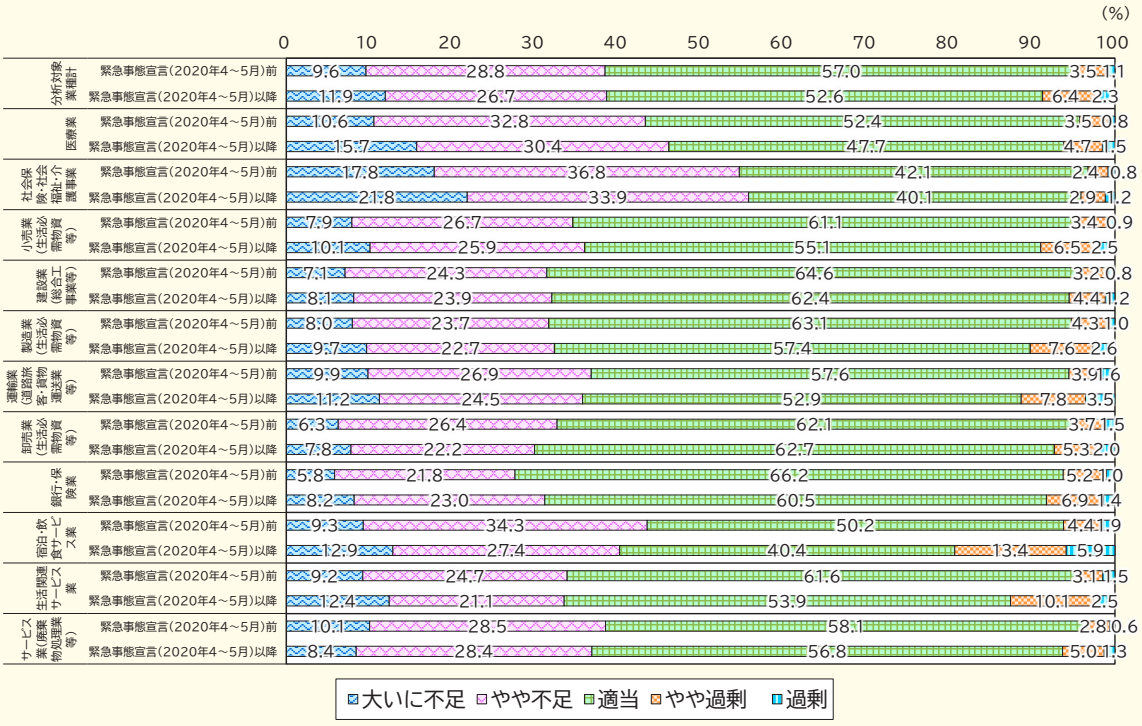
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」の企業・施設では、正社員、非正社員のいずれも時点を経るごとに人手不足感が強まっている。特に「社会保険・社会福祉・介護事業」では他の業種と比べても人手不足感が強い上に、2020年９～10月、2021年１月には不足感が更に強まっている。
○　「小売業（生活必需物資等）」「製造業（生活必需物資等）」「宿泊・飲食サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」では正社員と非正社員の人手不足感が同程度であるが、それ以外の業種では、正社員の不足感の方が非正社員よりも強い。
○　「宿泊・飲食サービス業」では、緊急事態宣言下の2020年４～５月に大きく過剰超であった後、2020年９～10月に一旦過剰感が弱まったものの、2021年１月に再び過剰感が強くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（企業調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「それぞれの期間における、貴法人の従業員の過不足感をお答えください」と尋ねたもの。

第2-(1)-30図　勤め先の職場における人手の過不足感の状況（労働者調査）

○　労働者に勤め先の職場での人手の過不足感について「緊急事態宣言（2020年４～５月）前」と「緊急事態宣言（2020年４～５月）以降」の各時点での状況を尋ねた結果をみると、分析対象業種計ではいずれの時点でも、「大いに不足」「やや不足」と回答した者の割合が合わせて４割程度。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、緊急事態宣言前から「大いに不足」「やや不足」の回答割合が他の業種よりも高く、緊急事態宣言以降において更に上昇した。
○　このほか、「宿泊・飲食サービス業」では、緊急事態宣言前から「大いに不足」「やや不足」と回答した者の割合が比較的高かったが、緊急事態宣言以降には、やや低下した一方、「過剰」「やや過剰」と回答した者の割合が他の業種よりも大きく上昇した。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「あなたの勤め先の職場（部局や課など、日頃所属し、目が行き届く組織の範囲を前提にお考えください）における、雇用人員（人手）の過不足状況についてお答えください。新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言（2020年4月～5月）の前と、緊急事態宣言以降にわけて、過不足状況をお答えください」と尋ねたもの。

●労働者の主観的な忙しさの変化をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では正社員で、「小売業（生活必需物資等）」では非正社員で、分析対象業種計と比べて平時より忙しさが増した者の割合が高い

続いて、労働者が感じる主観的な忙しさの変化についてみていく。ここでは、労働者に対して平時の忙しさを100としたときの主観的な忙しさの度合いを０～300の間の数値で回答を求めた指標（以下「忙しさ指標」という。）を用いて、その変化について分析を行った。第２-(１)-31図により、忙しさ指標の各時点（第２-(１)-29図と同じ３時点）での状況を業種別・雇用形態別にみる。

まず、正社員については、分析対象業種計では2020年４～５月の忙しさが平時と比較して「増加」（「大幅増」と「増」の計）に該当した割合が16.2%、「変化なし」に該当した割合が47.6%、「減少」（「大幅減」「減」の計）に該当した割合が36.2%となっている。2020年９～10月には「増加」が18.3%、「変化なし」が52.8%、「減少」が28.8%と、2020年4～５月に比べ

「増加」「変化なし」の割合が高まり、「減少」の割合が低下している。2021年1月には「増加」が21.3%、「変化なし」は47.7%、「減少」は31.1%と、2020年９～10月に比べ、「増加」「減少」の割合が高まっている。また、2020年４～５月と比べ「増加」の割合が高まり、「減少」の割合は低下している。各時点とも「減少」の割合が「増加」の割合を上回っているが、忙しさの増減D.I.（「増加」－「減少」）を算出すると、マイナスの超過幅は2020年４～５月の－20%ポイント程度から2020年９～10月は－11%ポイント程度に縮小し、2021年1月も－10%ポイント程度と、2020年４～５月に比べ、平時よりも忙しさが増した労働者が増加したことが分かる。

業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、2020年４～５月の忙しさがそれぞれ平時と比べ「増加」が20.7%、26.0%、「変化なし」が49.6%、56.0%、「減少」が29.8%、18.0%となっている。2020年９～10月は「増加」が26.1%、27.4%、「変化なし」が53.7%、58.8%、「減少」が20.1%、13.7%と、いずれも2020年４～５月に比べ「増加」「変化なし」の割合が高まり、「減少」の割合が低下している。2021年1月は「増加」は31.6%、31.6%、「変化なし」は47.3%、54.2%、「減少」は21.1%、14.2%と、いずれも2020年９～10月に比べ「増加」「減少」の割合が高まっている。また、2020年４～5月と比べると「増加」の割合が高まり、「減少」「変化なし」の割合は低下している。分析対象業種計と比べ、両業種では、各時点とも、いずれも「増加」の割合が高く、「減少」の割合が低くなっている。また、「医療業」の2020年４～５月以外の時点、「社会保険・社会福祉・介護事業」の各時点で「増加」が「減少」を上回っている。忙しさの増減D.I.（「増加」－「減少」）の超過幅は2021年1月時点で、医療業では＋10%ポイント程度、社会保険・社会福祉・介護事業では＋17%ポイント程度と分析対象業種計よりも大きくなっている。このように、両業種では、平時よりも忙しさが増した労働者が比較的多かったことが分かる。

また、「小売業（生活必需物資等）」では、2020年４～５月で「増加」が18.9%、「変化なし」が35.9%、「減少」が45.2%となっている。2020年9～10月は「増加」が19.1%、「変化なし」が44.0%、「減少」が37.0%と、2020年４～５月に比べ「増加」の割合は横ばい、「変化なし」の割合が高まり、「減少」の割合が低下している。2021年１月は、「増加」が21.1%、「変化なし」が38.7%、「減少」が40.2%と、2020年９～10月に比べ「増加」「減少」の割合が高まり、「変化なし」の割合が低下している。また、2020年４～５月と比べて、「増加」「変化なし」の割合がやや高まり、「減少」の割合は低下している。分析対象業種計と比べ、各時点とも「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低く、「増加」の割合は同程度となっており、平時よりも主観的な忙しさが増した労働者が一定割合存在した一方で、忙しさが減った労働者も分析対象業種計と比べて多くみられたことが分かる。各時点とも「減少」が「増加」を上回っているが、忙しさの増減D.I.（「増加」－「減少」）のマイナスの超過幅は2020年４～５月の－26%ポイント程度から2020年９～10月は－18%ポイント程度に縮小し、2021年1月は－19%ポイント程度とほぼ横ばいとなっており、2020年４～５月の水準よりは縮小している。

次に、非正社員については、分析対象業種計では、2020年４～５月の忙しさが平時と比較して「増加」が16.9%、「変化なし」が35.5%、「減少」が47.6%となっている。2020年９～10月は「増加」が16.8%、「変化なし」が43.9%、「減少」が39.3%と、2020年４～５月に比べ「増加」は横ばい、「変化なし」の割合が高まり、「減少」の割合が低下している。2021年１月は「増加」が19.7%、「変化なし」は38.6%、「減少」は41.8%と、2020年９～10月に比べ、「増加」「減少」の割合がやや高まり、「変化なし」の割合が低下している。また、2020年４～５月と比べ、「増加」の割合が高まり、「減少」の割合は低下している。各時点とも「減少」が「増

加」を上回っているが、忙しさの増減D.I.（「増加」－「減少」）のマイナスの超過幅は2020年４～５月の－31％ポイント程度から2020年９～10月は－22％ポイント程度に縮小し、2021年1月も－22％ポイント程度とほぼ横ばいとなっており、2020年４～５月に比べ、平時より忙しさが増した労働者が多いことが分かる。正社員と比べると、各時点とも「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低く、「増加」の割合は同程度となっており、忙しさの増減D.I.（「増加」－「減少」）のマイナスの超過幅も大きくなっている。

業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、2020年４～５月の忙しさがそれぞれ平時と比べ「増加」が14.6％、20.6％、「変化なし」が45.3％、53.9％、「減少」が40.2％、25.5％となっている。2020年９～10月は「増加」が21.5％、16.9％、「変化なし」が53.2％、65.9％、「減少」が25.3％、17.1％となっており、2020年４～５月と比べ、いずれも「変化なし」の割合が高まり、「減少」の割合が低下し、「増加」の割合は「医療業」で高まり、「社会保険・社会福祉・介護事業」で低下している。2021年1月は「増加」が27.7％、21.6％、「変化なし」が46.5％、61.9％、「減少」が25.8％、16.5％となっている。2020年９～10月と比べるといずれも「増加」の割合が高まり、「変化なし」の割合が低下し、「減少」の割合は横ばいになっており、2020年４～５月と比べると「減少」の割合はいずれも低下し、「増加」「変化なし」の割合は上昇又はほぼ横ばいとなっている。両業種とも分析対象業種計と比べて各時点で、「減少」の割合が低く、「変化なし」の割合が高く、「増加」の割合が、「医療業」の2020年４～５月を除き、高くなっており、総じて言えば、忙しさが増した労働者の割合が分析対象業種よりも高いことが分かる。忙しさの増減D.I.（「増加」－「減少」）をみると、両業種とも、2020年４～5月には、「減少」の割合が「増加」の割合を上回っていたところ、2020年９～10月にはマイナスの超過幅が縮小し、2021年１月になって「増加」が「減少」を上回るようになっており、忙しさが増した労働者が増えていることが分かる。ただし、両業種とも非正社員の方が正社員よりも「増加」の割合が低く、「減少」の割合が高くなっており、正社員の方が忙しさの増した労働者の割合が高いことが分かる。

また、「小売業（生活必需物資等）」では、2020年４～５月の忙しさが平時と比較して「増加」が29.9％、「変化なし」が32.4％、「減少」が37.7％となっている。2020年９～10月では「増加」が23.5％、「変化なし」が45.0％、「減少」が31.5％と、2020年４～５月に比べ「増加」「減少」の割合がいずれも低下している。2021年１月では、「増加」が26.4％、「変化なし」が40.6％、「減少」が33.0％と、2020年９～10月に比べ「増加」「減少」の割合がいずれもやや高まっている。また、2020年４～５月と比べて「増加」の割合がやや低下し、「減少」の割合も低下し、「変化なし」の割合が高まっている。分析対象業種計と比べ、各時点とも、「増加」の割合が高く、「減少」の割合が低く、「変化なし」の割合は同程度となっており、分析対象業種計に比べ、平時より忙しさが増した労働者の割合が高いことが分かる。各時点とも「減少」の割合が「増加」の割合を上回っているが、忙しさの増減D.I.（「増加」－「減少」）のマイナスの超過幅は2020年４～５月で－８％ポイント程度、2020年９～10月で－８％ポイント程度と横ばい、2021年1月で－７％ポイント程度とやや縮小している。「小売業」の正社員と比べると、いずれも非正社員の方が「増加」の割合が高く、「減少」の割合は低く、「変化なし」の割合は同程度となっていることから、非正社員の方が正社員よりも忙しさが増した労働者の割合が高いことが分かる。

第2-(1)-31図　主観的な忙しさの増減の状況（労働者調査）

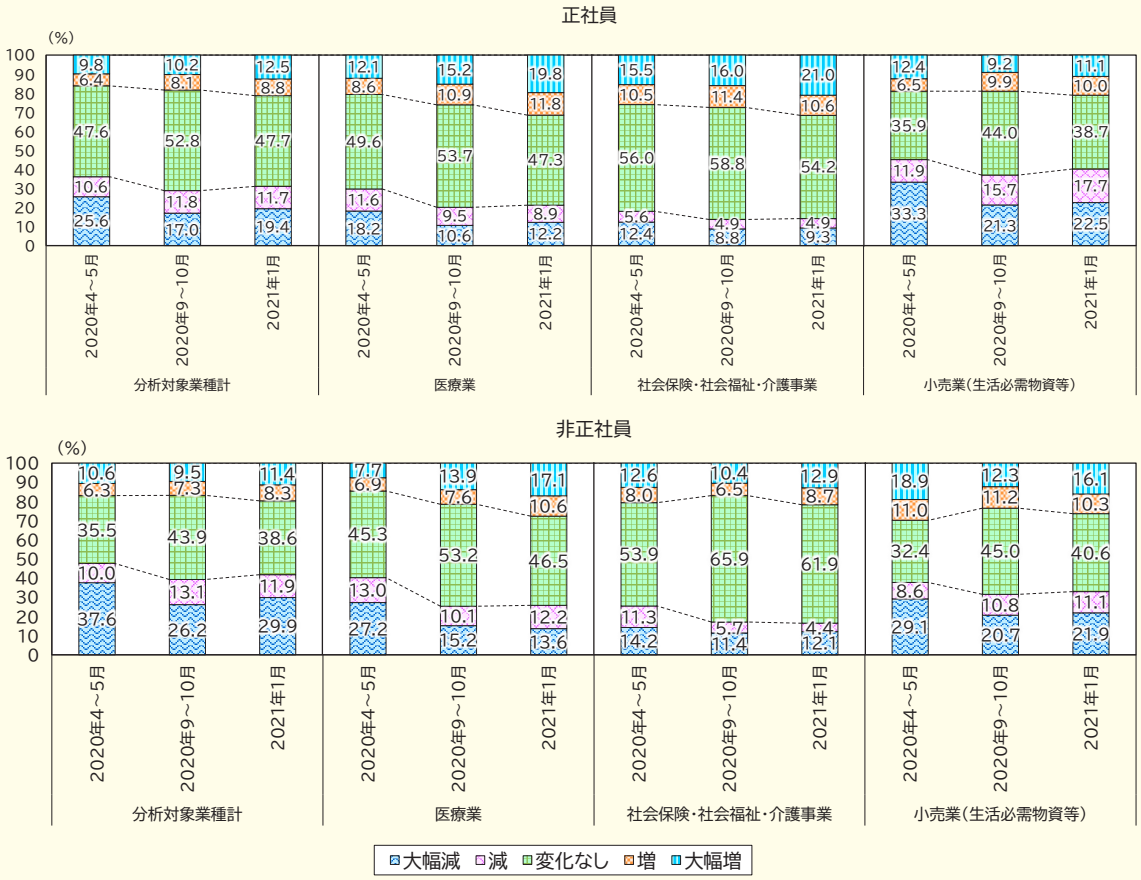
○　平時を100として各時点での労働者の主観的な忙しさを0～300の間の数値で回答を求めた指標を用いて業種別に時点別の状況をみると、正社員については、分析対象業種計では2020年4～5月には「減少」の割合が「増加」の割合を上回っていたが、2020年9～10月には2020年4～5月に比べ「増加」「変化なし」の割合が高まり、「減少」の割合が低下した。2021年1月には2020年9～10月に比べ「増加」「減少」の割合が高まり、2020年4～5月と比べ「増加」の割合が高まり、「減少」の割合は低下した。各時点とも「減少」の割合が「増加」の割合を上回っている。

○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、各時点とも、分析対象業種計と比べ、いずれも「増加」の割合が高く、「減少」の割合が低くなっている。「小売業（生活必需物資等）」では、各時点とも、分析対象業種計と比べ、「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低く、「増加」の割合は同程度。

○　非正社員については、各時点とも「減少」が「増加」を上回っており、正社員と比べると「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低く、「増加」の割合は同程度。

○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、各時点とも、分析対象業種計と比べ、「減少」の割合が低く、「変化なし」の割合が高く、「増加」の割合が、「医療業」の2020年4～5月を除き、高くなっている。正社員と比べると、非正社員の方が「増加」の割合が低く、「減少」の割合が高い。

○　「小売業（生活必需物資等）」では、各時点とも、分析対象業種計と比べ、「増加」の割合が高く、「減少」の割合が低く、「変化なし」の割合は同程度。正社員と比べると、いずれも非正社員の方が「増加」の割合が高く、「減少」の割合は低く、「変化なし」の割合は同程度。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）「平時（2020年1月以前）を100とした場合の、それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを0～300の間で教えてください。例えば、平時（2020年1月以前）の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、0～300の数値で回答を得たもの。

2）主観的な忙しさについては、それぞれ「大幅減」：0～79、「減」：80～99、「変化なし」：100、「増」：101～120、「大幅増」：121～300の範囲で回答した者について計上している。

さらに、第２-（１）-32図により、忙しさ指標の状況について業種別に男女別・雇用形態別に詳しくみる。2020年４～５月についてみると、分析対象業種計では、正社員、非正社員とも、女性の方が男性よりも、忙しさが「増加」「減少」とも割合が高くなっており、「変化なし」の割合が低くなっている。また、「減少」の方が「増加」よりも男女差が大きくなっている。男女別、雇用形態別とも「減少」が「増加」を上回っているが、忙しさの増減D.I.（「増加」-「減少」）のマイナスの超過幅は女性の方が大きくなっている。

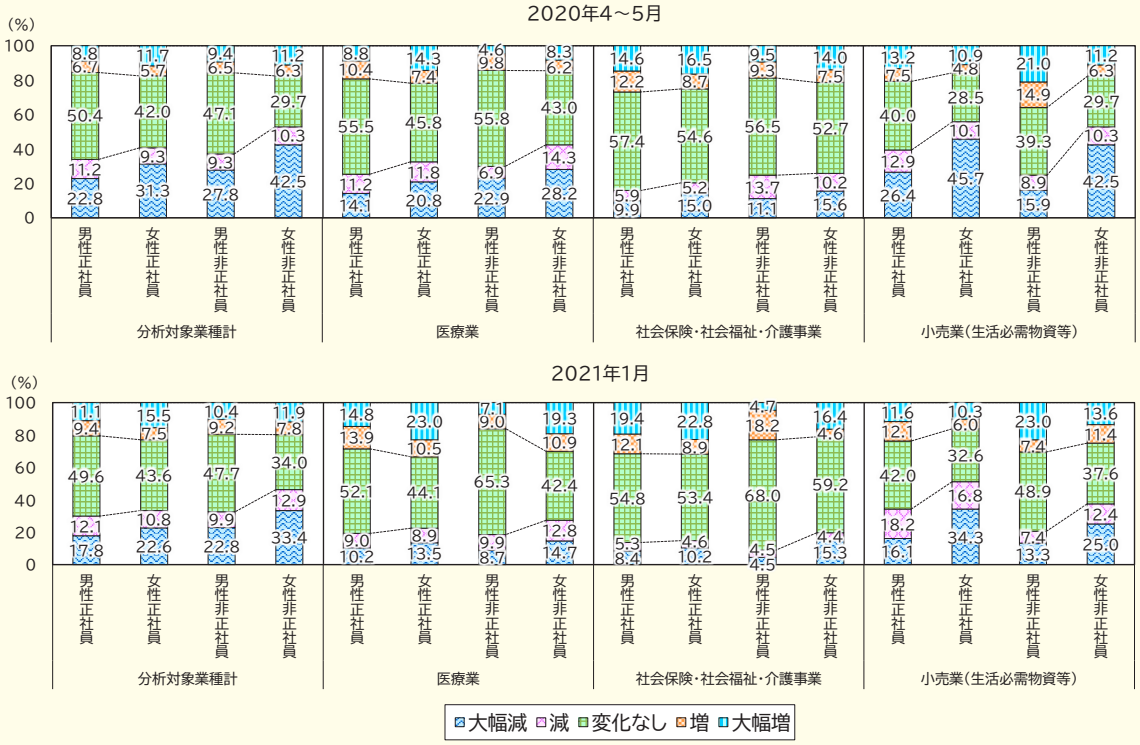
業種別にみると、「医療業」では、正社員、非正社員とも女性の方が男性よりも「増加」「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低くなっている。忙しさの増減D.I.（「増加」-「減少」）は、男女、正社員、非正社員ともマイナスで、マイナスの超過幅は女性の方が大きい。「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「医療業」「小売業（生活必需物資等）」より総じて男女差は小さいものの、男性正社員、女性非正社員で「増加」の割合が高く、正社員、非正社員とも女性の方が男性よりも「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低くなっている。忙しさの増減D.I.（「増加」-「減少」）は、正社員はプラスで、男性でよりプラス超、非正社員はマイナスで、男性でよりマイナス超となっている。「小売業（生活必需物資等）」では、正社員、非正社員ともに女性の方が男性よりも「増加」「変化なし」の割合が低く、「減少」の割合が高くなっている。忙しさの増減D.I.（「増加」-「減少」）は、正社員では男女ともマイナスで、女性の方がよりマイナス超となっており、非正社員では男性はプラス超、女性はマイナス超となっている。

2021年1月では、2020年４～５月に比べ、総じて「増加」の割合が高まり、「減少」の割合が低下傾向となっている中で、分析対象業種計を含めいずれの業種でも、男女別・雇用形態別の「増加」、「減少」、「変化なし」割合の傾向は、2020年４～５月とおおむね同様となっている。ただし、「社会保険・社会福祉・介護事業」の「増加」の割合は、僅かながら正社員では女性で、非正社員では男性で高くなっている点が異なる。また、忙しさの増減D.I.（「増加」-「減少」）は、分析対象業種計、「小売業（生活必需物資等）」では2020年４～５月と同様の傾向となっている。「医療業」では、正社員は男女ともプラスで女性がよりプラス超、非正社員は男性がマイナス、女性がプラスと、女性の方が忙しさが増したことが分かる。「社会保険・社会福祉・介護事業」では、正社員、非正社員ともプラスで、正社員は男女同程度、非正社員は男性でよりプラス超となっている。

第2-(1)-32図　主観的な忙しさの増減の状況（男女別・雇用形態別）（労働者調査）

○　忙しさ指標の状況について、業種別に男女別・雇用形態別でみると、分析対象業種計では、正社員、非正社員とも、女性の方が男性よりも忙しさが「増加」「減少」とも割合が高く、「変化なし」の割合が低い。また、「減少」の方が「増加」よりも男女差が大きくなっている。男女別、雇用形態別とも「減少」が「増加」を上回っている。

○　「医療業」では、正社員、非正社員とも女性の方が男性よりも「増加」「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低い。「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「医療業」「小売業（生活必需物資等）」より総じて男女差は小さいものの、男性正社員、女性非正社員で「増加」の割合が高く、正社員、非正社員とも女性の方が男性よりも「減少」の割合が高く、「変化なし」の割合が低い。「小売業（生活必需物資等）」では、正社員、非正社員ともに女性の方が男性よりも「増加」「変化なし」の割合が低く、「減少」の割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）「平時（2020年1月以前）を100とした場合の、それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを0～300の間で教えてください。例えば、平時（2020年1月以前）の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、0～300の数値で回答を得たもの。

2）主観的な忙しさについては、それぞれ「大幅減」：0～79、「減」：80～99、「変化なし」：100、「増」：101～120、「大幅増」：121～300の範囲で回答した者について計上している。

●職種別の忙しさ指標の平均値の推移をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」ではいずれの職種も継続的に増加傾向にある。「小売業（生活必需物資等）」においては、営業をとりやめ又は営業時間が大幅減となっている者を除くと、「商品販売従事者」のみ2020年４～５月に平時を超えている

さらに、第２-（１）-33図により、忙しさ指標の平均値の推移を職種別にみていく。本図では、感染拡大下における勤め先の営業状況も考慮するため、「営業時間大幅減」又は「営業取りやめ」と回答した者以外の労働者に限定した分析も行っている。

まず、同図の（１）により勤め先の営業時間の状況を限定しないで忙しさ指標の平均値をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」においては「医療業の看護師（准看護師を含む）」「介護サービス職業従事者」等で2020年４～５月から100を超えており、その後も忙しさが更に増している。また、「社会保険・社会福祉・介護事業」のうち「社会福祉専門従事者（保育士等）」では、2020年４～５月には100を下回っているが、これは既にみたように、当該期間における週間職場出勤日数の減少が影響していると考えられる。その後、2020年９～10月以降、大きく忙しさが増している。そのほか、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」のうち、2020年４～５月に100を下回った職種でも、2020年９～10月以降はいずれも忙しさが増しており、2021年１月には全ての職種で100を上回っている。「小売業（生活必需物資等）」では、「営業・販売事務従事者」を除く全ての職種で、全ての時点において100を下回っている。その他の分析対象業種では、いずれの職種も各時点を通じて100を下回っており、特に「サービス職業従事者」では大きく下回っている。

続いて、同図の（２）により各時点で勤め先が「営業時間大幅減」「営業取りやめ」となっていた労働者を除いた場合について忙しさ指標の平均値をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」やその他の分析対象業種では大きく傾向は変わらない。一方で、「小売業（生活必需物資等）」では、「商品販売従事者」のみ、2020年４～５月の忙しさが100を超えている。これには、第Ⅰ部第５章でみたように、緊急事態宣言下での外出自粛要請を受けた自宅での消費の増加や、感染予防のためのマスク、消毒用アルコールなど衛生用品の需要の増加などが背景にあると考えられる。また、2020年９～10月以降は100を下回っていることをみると、「小売業（生活必需物資等）」では、2020年４月以降継続して平時よりも忙しい状況が続いたのではなく、緊急事態宣言下における一時的な需要の変化による影響が大きかったものと考えられる。

第2-(1)-33図　業種別・職種別にみた忙しさ指標の平均値の推移（労働者調査）

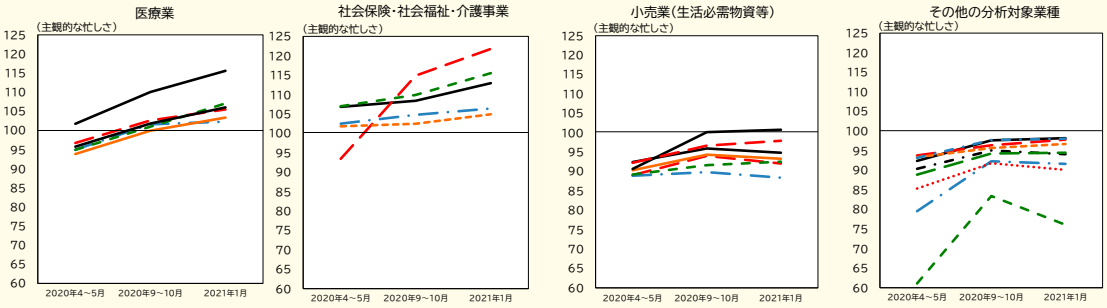
○　職種別の忙しさ指標の平均値の推移について、勤め先の営業時間の状況を限定しないでみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では「医療業の看護師（准看護師を含む）」「介護サービス職業従事者」等で2020年４～５月から100を超えており、その後も忙しさが増している。

○　「社会保険・社会福祉・介護事業」のうち「社会福祉専門従事者（保育士等）」では、2020年４～５月には100を下回っており、その後、2020年９～10月以降、大きく忙しさが増している。そのほか、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」のうち、2020年４～５月に100を下回った職種でも、2020年９～10月以降はいずれも忙しさが増しており、2021年１月には全ての職種で100を上回っている。

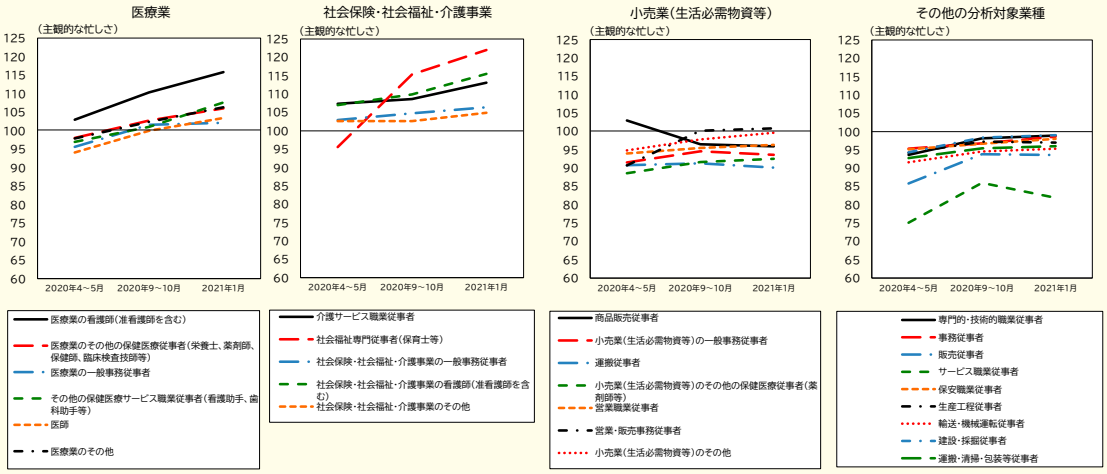
○　「小売業（生活必需物資等）」では、「営業・販売事務従事者」を除く全ての職種で、全ての時点において100を下回っている。その他の分析対象業種では、いずれの職種も各時点を通じて100を下回っており、特に「サービス職業従事者」では大きく下回っている。

○　各時点で勤め先が「営業時間大幅減」「営業取りやめ」となっていた労働者を除いた場合についてみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」やその他の分析対象業種では大きく傾向は変わらない。一方で、「小売業（生活必需物資等）」では、「商品販売従事者」のみ、2020年４～５月の忙しさが100を超えている。

（1）勤め先の営業時間の状況を限定しない場合



（2）各時点で勤め先が「営業時間大幅減」「営業取りやめ」となっていた労働者を除いた場合



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）「平時（2020年１月以前）を100とした場合の、それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを０～300の間で教えてください。例えば、平時（2020年１月以前）の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、０～300の数値で回答を得たもの。

2）（２）図は、「あなたの勤め先における緊急事態宣言下（2020年４月～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）の営業時間は、前年同時期と比べて変化はありましたか」と尋ね、各時点において勤め先が「営業時間大幅減」「営業取りやめ」となっていた労働者を除いている。

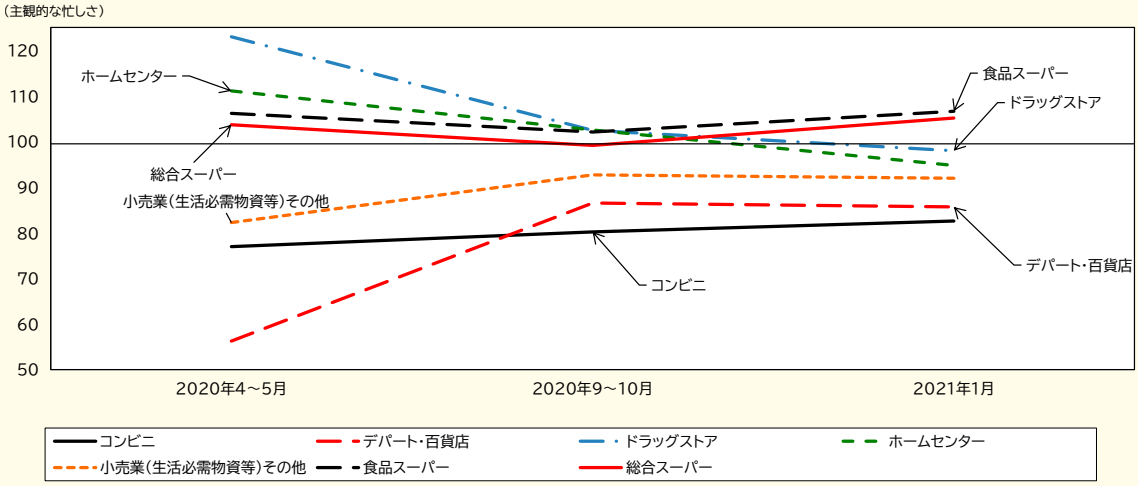
●「小売業（生活必需物資等）」では、店舗の種類により、主観的な忙しさが異なり、「ドラッグストア」「ホームセンター」「食品スーパー」「総合スーパー」では2020年４～５月の緊急事態宣言下に忙しさが平時を上回っていた

「小売業（生活必需物質等）」については、第Ⅰ部第５章において、感染拡大下の2020年には店舗の種類により販売額の状況が大きく異なることについてみたが、各労働者の主観的な忙しさにも店舗の種類による違いが影響していることが考えられるため、「小売業（生活必需物資等）」について、店舗の種類別の主観的な忙しさの状況もみていく。

第２-（１）-34図により、小売業の店舗の種類別に労働者の忙しさ指標の平均値の推移をみていくと、「デパート・百貨店」「コンビニ」「小売業（生活必需物資等）その他」では各時点を通じて100を下回っており、特に「デパート・百貨店」では2020年４～５月に大きく落ち込んでいる。一方、それ以外の店舗の状況をみると、2020年４～５月には、前述した外出自粛要請によるいわゆる「巣ごもり需要」の増加、衛生用品の需要の増加等を背景として「ドラッグストア」の平均値が120となったほか、「ホームセンター」「食品スーパー」「総合スーパー」でも100を上回っている。2020年９～10月には、これらの店舗で働く労働者も忙しさが低下しているが、2021年１月に２度目の緊急事態宣言が発出されると、「食品スーパー」「総合スーパー」で再度忙しさが増し、平均値が100を上回っている。このように、忙しさ指標の推移についても、第１-（５）-９図の小売店の店舗の種類別の販売額の推移と同様の傾向があることが分かる。

第２-（１）-34図　小売業（生活必需物資等）の店舗の種類別の忙しさ指標の平均値の推移（労働者調査）

○　小売業の店舗の種類別に労働者の主観的な忙しさ指標の平均値の推移をみると、「デパート・百貨店」「コンビニ」「小売業その他」では各時点を通じて100を下回っており、特に「デパート・百貨店」では2020年４～５月に大きく落ち込んだ。
○　それ以外の店舗の状況をみると、「ドラッグストア」の平均値が120となったほか、「ホームセンター」「食品スーパー」「総合スーパー」でも100を上回っている。2020年９～10月には、これらの店舗でも低下したが、2021年１月に「食品スーパー」「総合スーパー」で再度100を上回った。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「平時（2020年１月以前）を100とした場合の、それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを0～300の間で教えてください。例えば、平時（2020年１月以前）の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、0～300の数値で回答を得たもの。

3　分析対象労働者の感染リスクに関する状況

●勤務時は、重点的に分析を行う３業種のほか、「生活関連サービス業」等で感染リスクが高いと感じる者の割合が高く、地域差はあまりないが、通勤時は、いずれの業種でも「東京23区、大阪市、名古屋市」の方が感染リスクが高いと感じる者の割合が高い

ここまで感染拡大下における労働者の忙しさの状況についてみてきたが、続いて、業種による感染リスクについて、その感じ方の違いをみていく。

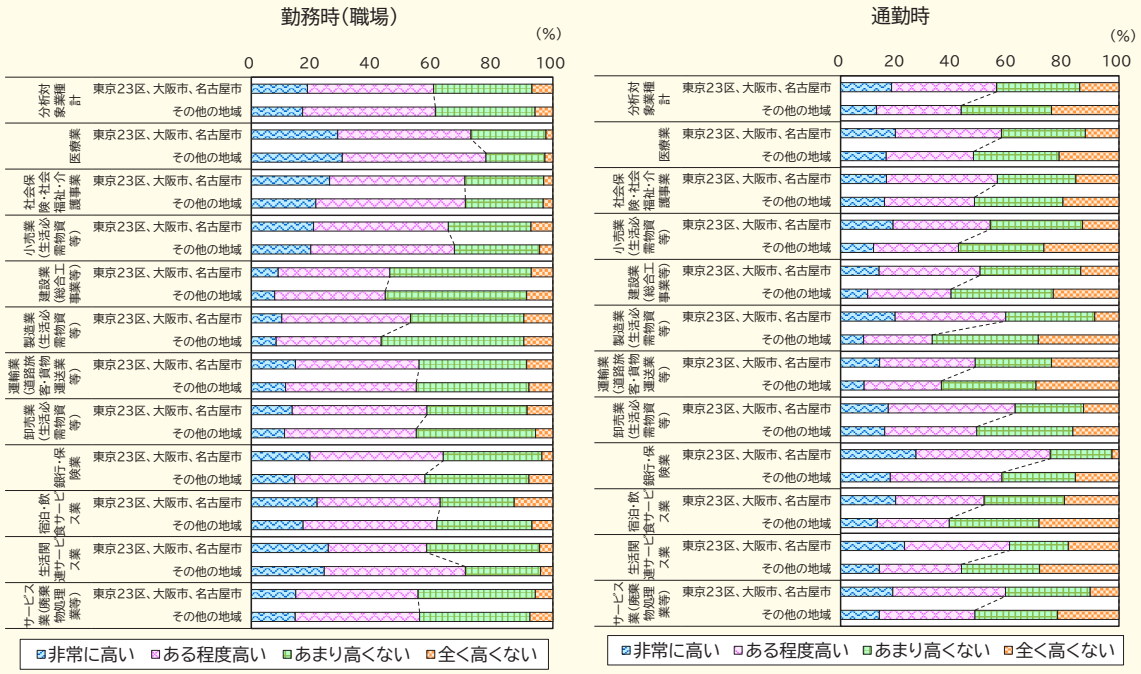
第２-(１)-35図は、緊急事態宣言下（2020年４～５月）における労働者の感染リスクの感じ方について、勤務時（職場）と通勤時での状況を業種別・地域別に比較したものである。地域別については、東京23区、大阪市、名古屋市の３都市とそれ以外の地域とで比較している。これによると、勤務時では、分析対象業種計でいずれの地域も感染リスクが「非常に高い」「ある程度高い」と感じる者（以下単に「感染リスクが高いと感じる者」という。）の割合が６割程度となっている。業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のほか、「生活関連サービス業」等で当該割合が比較的高く、地域によっては７～８割程度となっている。一方、地域別にみても、業種による違いはあまりみられない。

また、通勤時では、分析対象業種計を含め、いずれの業種でも「東京23区、大阪市、名古屋市」の方が感染リスクが高いと感じる者の割合が高くなっている。都市部において、公共交通機関での通勤等により感染リスクを感じる者が多いことがうかがえる。

なお、分析対象業種以外の業種も含め感染リスクの感じ方の傾向をみるために、第２-(１)-36図により、ＪＩＬＰＴ個人パネル調査の結果をみてみる。民間企業雇用者について2020年７月の最終週現在での仕事上（職場やこれに準じる場所や通勤経路）での感染不安の状況について地域別にみると、いずれの地域でも、約３分の２の労働者が感染不安を感じていると回答している。単純比較はできないが、第２-(１)-35図の分析による分析対象業種計の労働者とおおむね同程度の割合の労働者が仕事上で感染不安を感じていることがうかがえる。

第2-(1)-35図　業種別・地域別にみた感染リスクの感じ方（労働者調査）

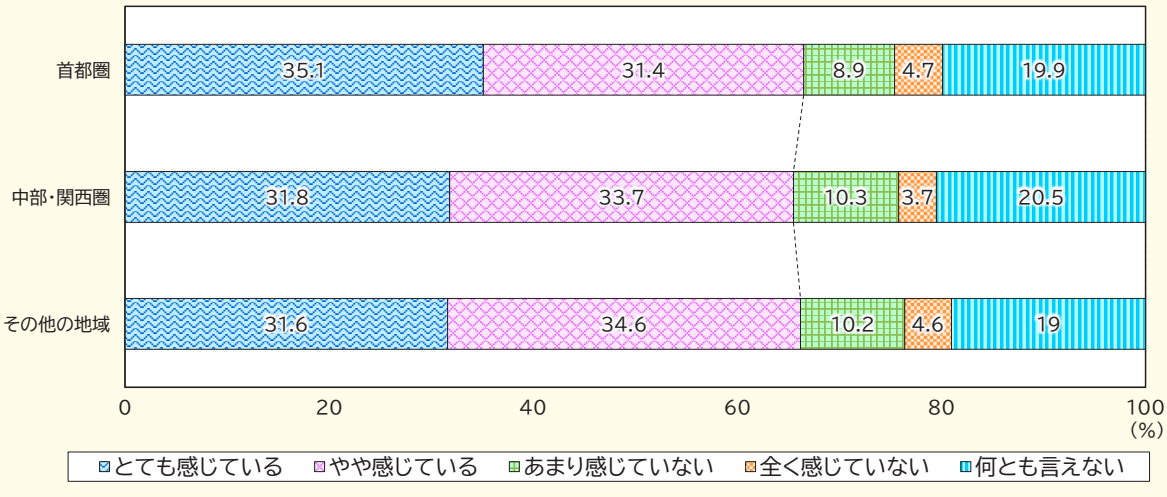
○　労働者の勤務時（職場）と通勤時の感染リスクの感じ方について、業種別・地域別に2020年４～５月の状況についてみると、勤務時では、分析対象業種計でいずれの地域も感染リスクが「非常に高い」「ある程度高い」と感じる者の割合が６割程度となっている一方、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のほか、「生活関連サービス業」等で当該割合が地域によっては７～８割程度と高い。一方、地域別にみても、業種による違いはあまりみられない。
○　通勤時では、分析対象業種計を含め、いずれの業種でも「東京23区、大阪市、名古屋市」の方が「非常に高い」「ある程度高い」と回答した者の割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　１）「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）において、出勤した場合の感染リスクは出勤しない場合（在宅勤務を含む）と比べてどの程度高いと感じましたか。①通勤時の感染リスクと②職場（勤務時）の感染リスクとで分けて、お答えください」と尋ねたもの。
２）地域区分は居住地域。

第2-(1)-36図　JILPT個人パネル調査の民間企業雇用者の地域別の仕事（職場や通勤経路等）上での感染不安

○　ＪＩＬＰＴの個人パネル調査の民間企業雇用者について、2020年７月の最終週現在での仕事上（職場やこれに準じる場所や通勤経路）での感染不安の状況について地域別にみると、いずれの地域でも、約３分の２の労働者が感染不安を感じていると回答している。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第２回、2020年８月実施）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

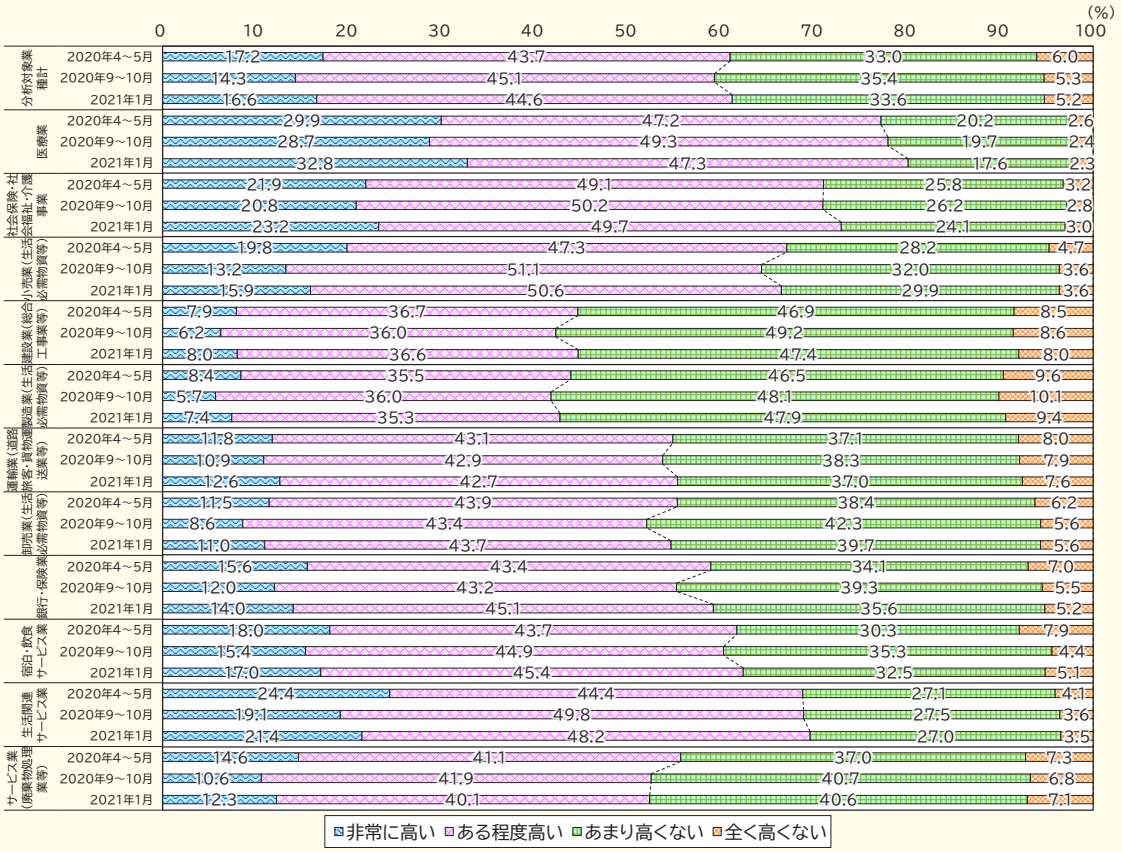
●時系列で感染リスクの感じ方の変化をみると、分析対象業種計では感染リスクが高いと感じる者が６割程度を占め、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」において、感染リスクを高いと感じる者の割合が高い

次に、感染リスクの感じ方について業種別に時系列でみていく。第２-（１）-37図により、各時点（第２-（１）-29図と同じ３時点）での労働者の感染リスクの感じ方について業種別にみると、分析対象業種計では感染リスクが高いと感じる者の割合は2020年９～10月に僅かに低下したものの、いずれの時点においても６割程度を占めており、分析対象業種では多くの労働者が感染リスクを感じながら働いていたことがうかがえる。その中でも、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のほか、「生活関連サービス業」で各時点を通じて感染リスクが高いと感じる者の割合が高く、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では2020年４～５月よりも２回目の緊急事態宣言が発出されていた2021年１月の方が感染リスクを高いと感じる労働者の割合が高くなっている。

また、第２-（１）-38図により、緊急事態宣言下（2020年４～５月）の職場の感染リスクについて業種別に男女別・雇用形態別にみると、分析対象業種計では男性よりも女性の方が感染リスクが高いと感じる者の割合が高い傾向がみられる。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、いずれの区分でも感染リスクが高いと感じる者の割合が分析対象業種計よりも高い傾向にあるほか、「小売業（生活必需物資等）」では男性よりも女性で感染リスクが高いと感じる者の割合が高い。

第2-(1)-37図　勤務時における感染リスクの感じ方の推移（労働者調査）

○　各時点での労働者の感染リスクの感じ方について業種別にみると、感染リスクが高いと感じる者の割合については、分析対象業種計では2020年９～10月に僅かに低下したが、いずれの時点でも６割程度を占める。その中でも、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のほか、「生活関連サービス業」で各時点を通じて当該割合が高く、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では2020年４～５月よりも2021年１月の方が当該割合が高い。

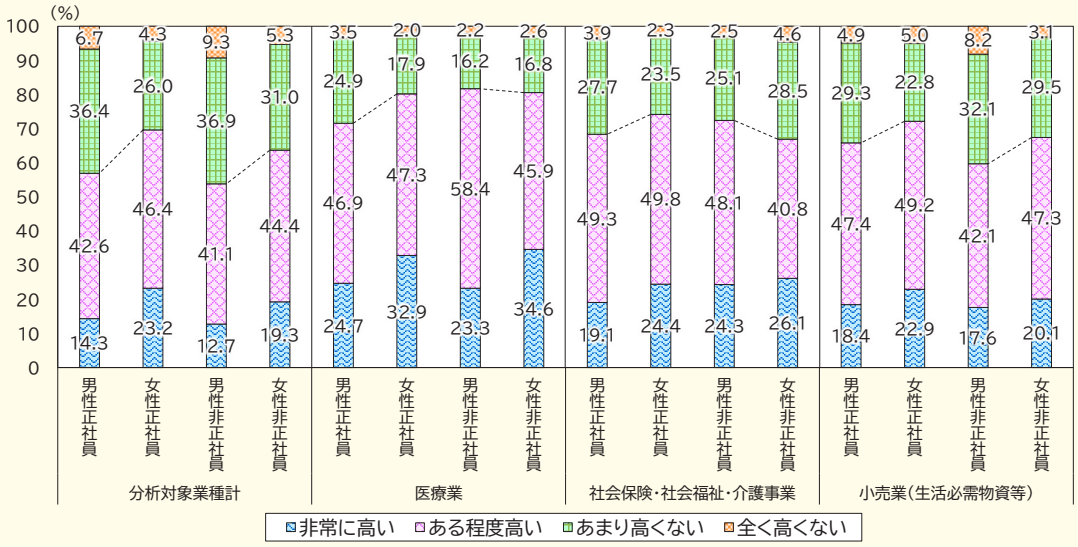


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）において、出勤した場合の感染リスクは出勤しない場合（在宅勤務を含む）と比べてどの程度高いと感じましたか。①通勤時の感染リスクと②職場（勤務時）の感染リスクとで分けて、お答えください」と尋ねたもの。

第２-（１）-38図　勤務時における感染リスクの感じ方の推移（男女別・雇用形態別）（労働者調査）

○　2020年４～５月の職場の感染リスクについて業種別に男女別・雇用形態別にみると、感染リスクが高いと感じる者の割合は、分析対象業種計では男性よりも女性の方が高い。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、いずれの区分でも分析対象業種計よりも当該割合が高い。「小売業（生活必需物資等）」では、男性よりも女性で当該割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）において、出勤した場合の感染リスクは出勤しない場合（在宅勤務を含む）と比べてどの程度高いと感じましたか。①通勤時の感染リスクと②職場（勤務時）の感染リスクとで分けて、お答えください」と尋ね、緊急事態宣言下（2020年４月～５月）の職場の状況を集計したもの。

●対面業務が多い労働者ほど感染リスクが高いと感じ、業務中の緊張感も増している

第２-（１）-35図での分析から、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」等の業種で勤務時の感染リスクが高いと感じる労働者が多いことが分かったが、その背景には、第２-（１）-19図でみたように、これらの業種の労働者が業務上、患者や利用者等と対面で接する機会が多いことがあるものと考えられる。そこで、労働者自身の仕事のうち対面業務が占める程度の別に感染リスクの感じ方をみてみる。

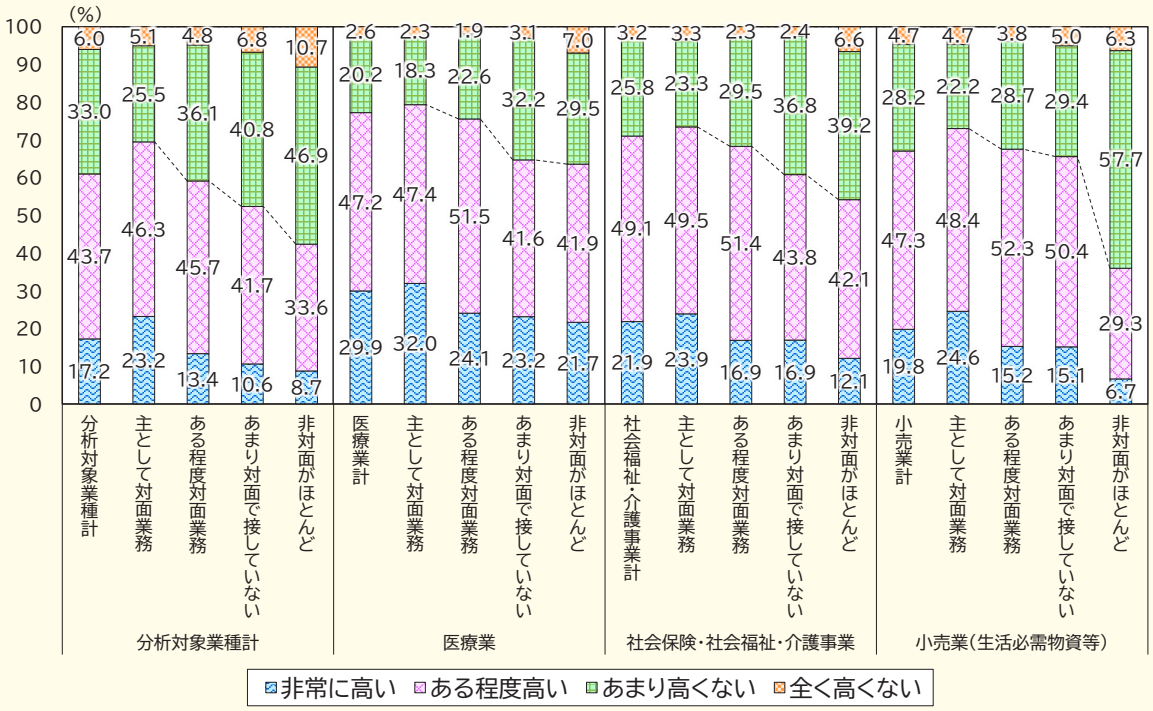
第２-（１）-39図により、感染リスクの感じ方について業種別・対面業務が占める程度別にみると、分析対象業種計を含め、重点的に分析を行う３業種のいずれにおいても対面業務が占める程度が高いほど感染リスクが高いと感じる傾向がある。特に「医療業」では「主として対面業務」の場合、感染リスクが高いと感じる者の割合は79.4％と高くなっている。

さらに、対面業務が多く、感染リスクが高いと感じる仕事ほど、業務中の緊張感が高まっていることが考えられる。第２-（１）-40図により、業種別に対面業務が占める程度別に、感染防止の取組が求められること等によって、業務中の緊張感が平時と比較してどのように変化したかをみると、分析対象業種計を含め、重点的に分析を行う３業種のいずれにおいても対面業務が多くを占める労働者ほど緊張感が増したと答える割合がおおむね高い傾向がある。重点的に分析を行う３業種では、業務の性質上、多くの労働者が患者や利用者等と対面で接する機会をもつ（第２-（１）-19図の分析を参照）が、そうした対面業務が多い労働者ほど緊張感が増

したことがうかがえる[7]。

第2-(1)-39図　業務の内容と感染リスク（労働者調査）

○　感染リスクの感じ方について業種別・対面業務が占める程度別にみると、分析対象業種計を含め、重点的に分析を行う３業種のいずれにおいても対面業務が占める程度が高いほど感染リスクが高いと感じる割合が高い傾向がある。特に「医療業」で「主として対面業務」の場合には当該割合が特に高い。



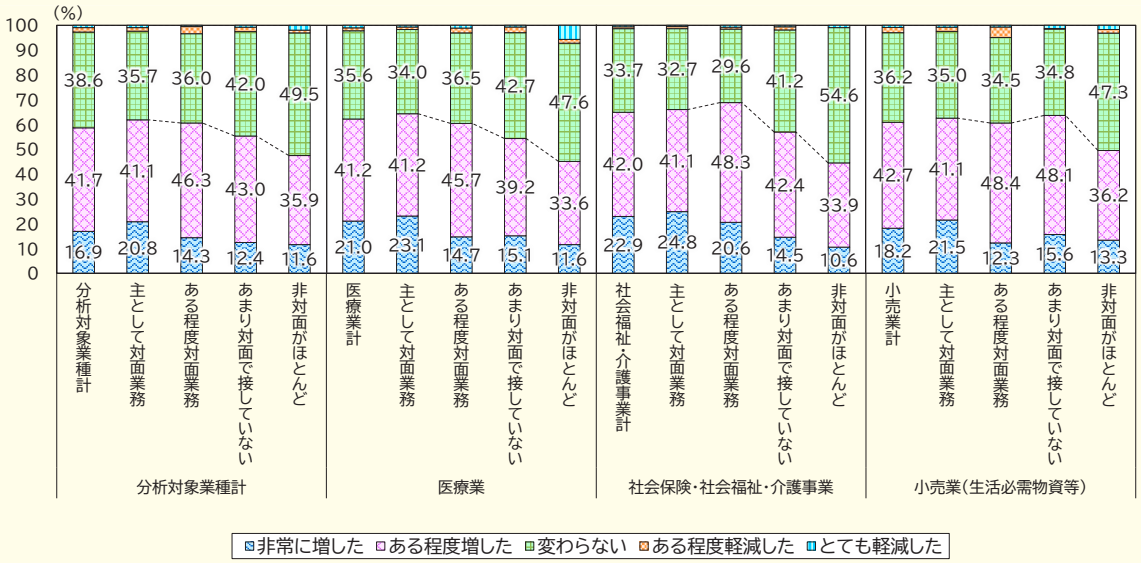
資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方とどの程度対面で接する必要がありますか」と尋ねて得た回答の状況別に、「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）において、出勤した場合の感染リスクは出勤しない場合（在宅勤務を含む）と比べてどの程度高いと感じましたか」と尋ねて得た回答について集計したもの。

7　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」以外も含めた分析対象業種の各業種における業務の内容と感染リスクの感じ方及び緊張感の状況については、付２-(１)-６図及び付２-(１)-７図を参照。

第２-(１)-40図　業務の内容と緊張感（労働者調査）

○　感染防止の取組が求められたこと等によって業務中の緊張感が平時と比較してどのように変化したかについて、業種別に対面業務が占める程度別でみると、分析対象業種計を含め、重点的に分析を行う３業種のいずれにおいても対面業務が多くを占める労働者ほど緊張感が増したと答える割合がおおむね高い傾向がある。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方とどの程度対面で接する必要がありますか」と尋ね、得た回答の状況別に、「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）で、顧客や利用者、取引先などに対して感染防止の徹底が求められたこと等によって、あなた自身の緊張感はどのように変わりましたか」で回答を得た、緊張感の変化を集計したもの。

●「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「生活関連サービス業」等の対人サービスが主であると考えられる業種では迷惑行為の被害を受けた労働者の割合が他業種よりも高い

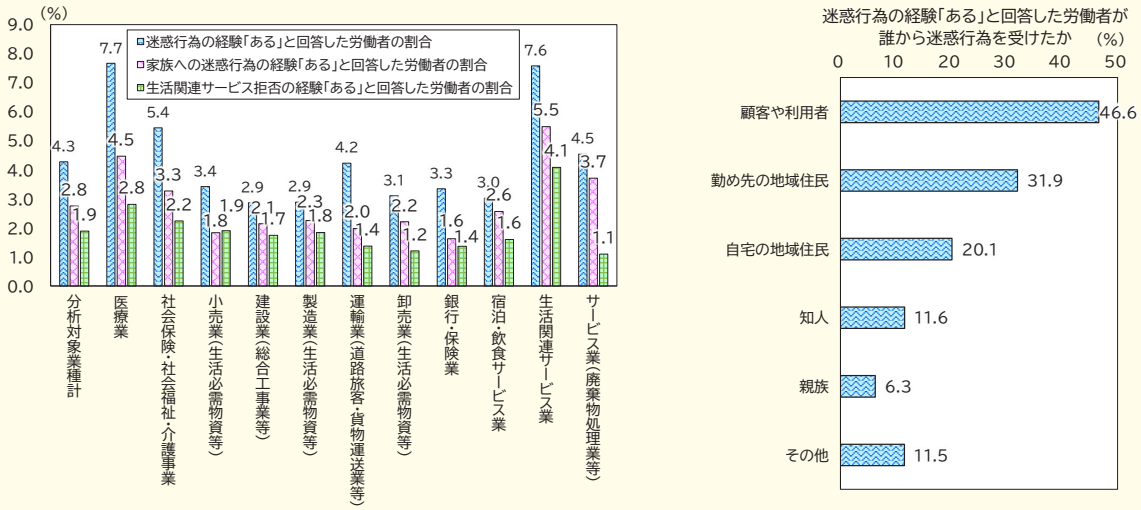
ここまで感染拡大下特有の変化として、感染リスクの感じ方の推移を業種別、対面業務が占める程度別にみてきたが、緊急事態宣言下で業務の継続が求められた労働者が、業務の性質上、新型コロナウイルス感染症の患者や感染の疑いがある者等と対面で接する機会が多いこと等を理由とした不当な差別や偏見に基づく迷惑行為の被害を受ける事例があったことも注目された[8]。ここでは、そうした迷惑行為の状況についてみておく。

第２-(１)-41図により、労働者やその家族が受けた新型コロナウイルス感染症に係る不当な差別や偏見に基づく迷惑行為の状況を業種別にみると、分析対象業種計では、労働者自身が迷惑行為を受けたことがあると回答した者は4.3%、家族が迷惑行為を受けたことがあると回答した者は2.8%となっている。業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「生活関連サービス業」等の対人サービスが主であると考えられる業種においては分析対象業種計よりも労働者自身や家族が迷惑行為を受けた者の割合が高くなっている。また、迷惑行為を行った者は「顧客や利用者」で46.6%、「勤め先の地域住民」で31.9%となっており、主に職場において迷惑行為を受けていることがうかがえる。

8　新型コロナウイルス感染症対策分科会　偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループこれまでの議論のとりまとめ」(2020年11月６日）においても、医療機関・介護施設や医療・介護従事者等に対して、周辺地域等から誹謗中傷、暴言、苦情など、様々な態様による差別的な言動が発生したことが報告されている。

第2-(1)-41図　迷惑行為の状況（労働者調査）

○　労働者やその家族が受けた新型コロナウイルス感染症に係る不当な差別や偏見に基づく迷惑行為の状況を業種別にみると、分析対象業種計では、労働者自身が迷惑行為を受けたことがあると回答した者の割合は4.3%、家族が迷惑行為を受けたことがあると回答した者の割合は2.8%。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「生活関連サービス業」等の業種では分析対象業種計よりも労働者自身や家族が迷惑行為を受けた者の割合が高い。
○　迷惑行為を行った者は「顧客や利用者」「勤め先の地域住民」の順に多い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）左図「迷惑行為の経験「ある」と回答した労働者の割合」は、「新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、あなた自身が、いやがらせ、いじめ、ＳＮＳなどでの誹謗・中傷など、不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験はありましたか」に対して「ある」と回答した者を集計している。
2）左図「家族への迷惑行為の経験「ある」と回答した労働者の割合」は、「新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、あなたの家族や親族が、いやがらせ、いじめ、ＳＮＳなどでの誹謗・中傷など、不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験はありましたか」に対して「ある」と回答した者を集計している。
3）左図「生活関連サービス拒否の経験「ある」と回答した労働者の割合」は、「新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、あなた自身やあなたの家族や親族が、生活関連サービス（家事、育児サービスなど）を利用する際に、あなたの職業のみを理由とした不当な差別や偏見により、サービスの利用を拒否された（利用できなかった）経験はあったかについて、「サービスを利用したことがあり、利用を拒否された（利用できなかった）経験がある」と回答した割合を集計している。
4）右図は、迷惑行為の経験「ある」と回答した労働者に対し、「迷惑行為は次のうち誰によるものでしたか」と尋ねたもの。

4　肉体的負担、精神的負担や健康状態の状況

●肉体的負担が大きいと感じる労働者の割合をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では他の業種と比べて平時から高い水準にあった上に、2020年４～５月に更に上昇しており、男女別では女性の方が高い傾向にある

ここからは、これまでみてきた忙しさや感染リスクの感じ方の変化により、労働者の肉体的負担、精神的負担や健康状態にどのような影響が及んだかについてみていく。

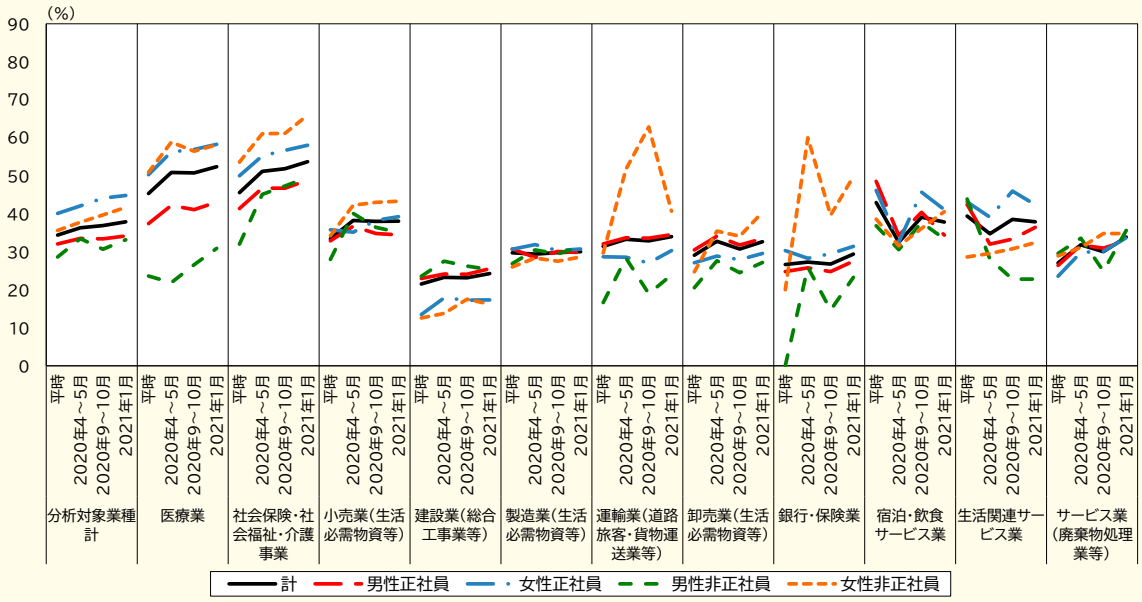
まず、第２-(１)-42図により、肉体的負担が「非常に大きい」「大きい」と回答した労働者の割合の推移（第２-(１)-22図と同じ４時点）を業種別にみると、分析対象業種計では、時点を経るごとに割合は緩やかながら上昇している。業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、当該割合は平時から他の業種と比較して高い水準にあったところ、2020年４～５月には更に上昇し、2020年９～10月にはほぼ横ばいで推移した。その後2021年１月には一層上昇している。これらの業種では、感染拡大の影響が長期化する中で、継続的に

肉体的負担が大きいと感じる労働者が増加していることが分かる。「小売業(生活必需物資等)」では、平時においては分析対象業種計とほぼ同水準であったところ、2020年４～５月に分析対象業種計よりもやや大きく上昇した。その後の2020年９～10月、2021年１月にはほぼ横ばいで推移しており、肉体的負担が大きいと感じる者が減っていないことが分かる。

男女別・雇用形態別にみると、分析対象業種計では男性より女性の方が当該割合が高まっている。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、男性、女性ともに当該割合が高まっているが、特に女性の正社員、非正社員において肉体的負担が大きいと感じる者が多いことが分かる。

第２-(１)-42図　肉体的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移（労働者調査）

○　肉体的負担が「非常に大きい」「大きい」と回答した労働者の割合は、分析対象業種計では、時点を経るごとに上昇した。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、当該割合は平時から他の業種と比較して高い水準にあったところ、2020年４～５月には更に上昇し、2020年９～10月にはほぼ横ばいとなり、2021年１月には一層上昇した。
○　「小売業（生活必需物資等）」では、平時においては分析対象業種計とほぼ同水準であったところ、2020年４～５月に他の業種よりもやや大きく上昇し、2020年９～10月、2021年１月にはほぼ横ばいとなった。
○　男女別・雇用形態別にみると、分析対象業種計では男性より女性の方が当該割合が高まっている。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、男性、女性ともに当該割合が高まっているが、特に女性の正社員、非正社員の当該割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する肉体的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」「大きい」と回答した者を集計している。

●精神的負担が大きいと感じる労働者の割合についても、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」で平時から高く、感染拡大下において更に高まっており、男女別にみると女性の方がより高い

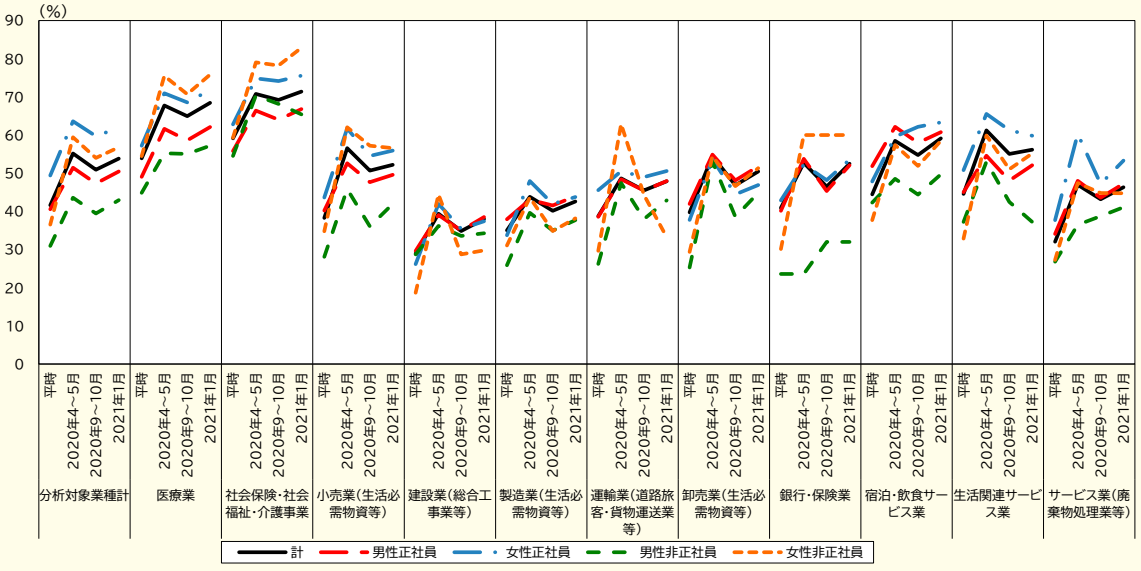
次に、忙しさの増大に加え、感染リスクを感じることによる業務中の緊張感の高まり等を背景として、精神的負担がどのように変化したかみていく。第２-(１)-43図により、精神的負担が「非常に大きい」「大きい」と回答した労働者の割合の推移を業種別にみると、分析対象

業種計では、2020年４～５月に当該割合が肉体的負担に比べ大きく上昇し、2020年９～10月に一旦低下したものの、2021年１月には再び上昇し、平時を上回る水準となっている。ただし、肉体的負担の変化とは異なり、いずれの業種においても、2020年４～５月の上昇幅が最も大きく、感染拡大下での労働者の負担が精神的負担として強く表れたことが分かる。業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、当該割合は肉体的負担と同様に平時から高い水準にあったところ、2020年４～５月には更に上昇している。その後、2020年９～10月には一旦低下したものの、2021年１月には、再び４～５月と同程度の水準まで上昇している。

男女別・雇用形態別にみると、肉体的負担と同様に、分析対象業種計では男性より女性の方が当該割合が高い。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」でも、正社員、非正社員のいずれも男性より女性の方が当該割合が高い[9]。

第2-(1)-43図　精神的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移（労働者調査）

○　精神的負担が「非常に大きい」「大きい」と回答した労働者の割合は、分析対象業種計では、2020年４～５月に肉体的負担よりも大きく上昇し、2020年９～10月に一旦低下したものの、2021年１月には再び上昇し、平時を上回る水準となった。ただし、肉体的負担の変化とは異なり、いずれの業種においても、2020年４～５月の上昇幅が最も大きい。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、当該割合は平時から高い水準にあったところ、2020年４～５月には更に大きく上昇し、2020年９～10月には一旦低下し、2021年１月には再び４～５月と同程度の水準まで上昇した。
○　男女別・雇用形態別にみると、分析対象業種計では男性より女性の方が、当該割合が比較的高い。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」でも、正社員、非正社員のいずれも男性より女性の方が当該割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する精神的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」「大きい」と回答した者を集計している。

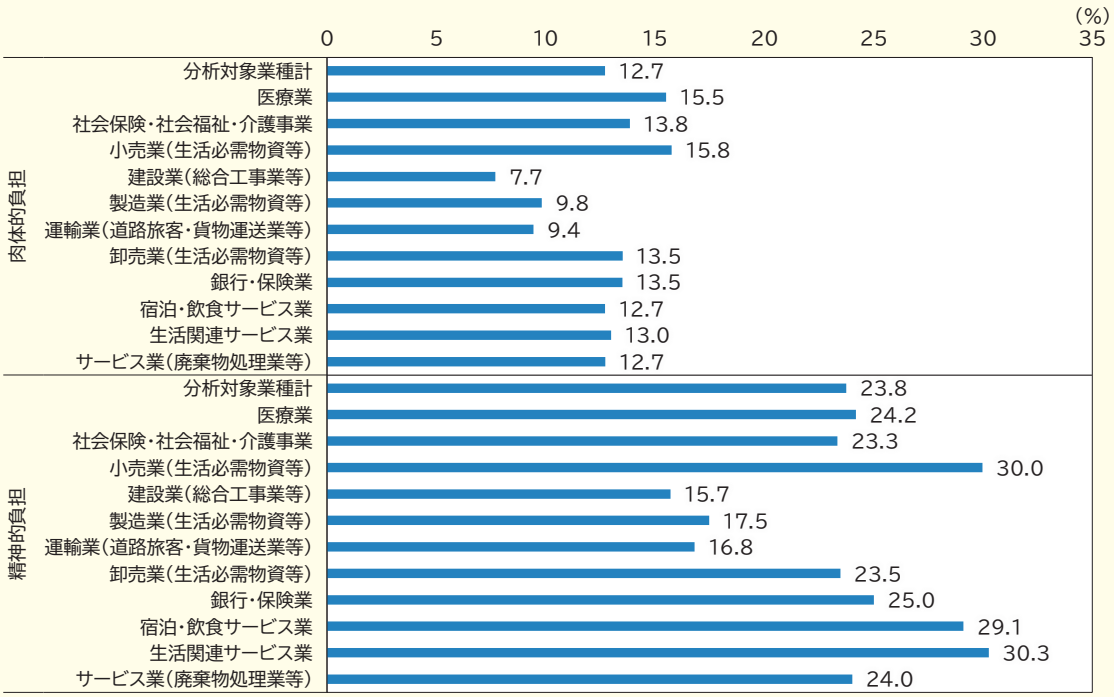
9　これらの肉体的負担、精神的負担の状況について、主観的な忙しさとの関係をみると、肉体的負担、精神的負担ともに、大きいほど忙しさの平均値も高くなっており、いずれも主観的な忙しさと相関があることが分かる（付２-(１)-５図）。

●2020年４～５月に肉体的負担、精神的負担が増大した労働者の割合をみると、全体として肉体的負担よりも精神的負担の方が増大した労働者の割合が高く、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」では、分析対象業種計に比べて高い傾向にある

さらに、感染拡大の影響を受けて特に負担が大きいと感じる者の割合の変動幅が大きかった2020年４～５月の変化に着目し、業種別に負担が増大したと感じる労働者の割合をみていく。第２-（１）-44図は、労働者に対して平時及び2020年４～５月の両時点の肉体的負担、精神的負担の状況を尋ね、負担が増大した労働者の割合を算出したものである。具体的には、仕事に対する肉体的負担、精神的負担の程度について、時点別に「非常に大きい」「やや大きい」「どちらでもない」「やや小さい」「非常に小さい」の選択肢で尋ね、平時の回答と2020年４～５月時点の回答を比較して負担が増大した方向に変化した場合（例えば、負担が「やや小さい」から「非常に大きい」に変化した場合や、「非常に小さい」から「やや小さい」に変化した場合）に「負担が増大した」と捉えて該当する労働者の割合を算出した。分析対象業種計でみると、肉体的負担よりも精神的負担の方が増大した労働者の割合が高くなっている。業種別にみると「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれにおいても肉体的負担、精神的負担ともに分析対象業種計よりも当該割合が高い傾向にある。また、精神的負担については、上記の３業種の他に「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」等でも負担が増大した者の割合が高くなっている。

第2-(1)-44図　平時と2020年4~5月を比較して負担が増大した労働者の割合（労働者調査）

○2020年４～５月に肉体的負担、精神的負担が増大した労働者の割合をみると、分析対象業種計では、肉体的負担よりも精神的負担の方が増大した労働者の割合が高い。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれにおいても肉体的負担、精神的負担ともに分析対象業種よりも当該割合が高い傾向にある。
○　精神的負担については、上記の３業種の他に「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」等でも負担が増大した者の割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　仕事に対する肉体的・精神的な負担の程度について、時点別に「非常に大きい」「やや大きい」「どちらでもない」「やや小さい」「非常に小さい」で得た回答について、平時（2020年1月以前）と2020年4~5月を比較して負担が増えた労働者の割合を算出した。（「やや小さい」から「非常に大きい」に変化した場合や、「非常に小さい」から「やや小さい」に変化した場合などを計上。）

●「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では健康状態が悪化した労働者の割合が分析対象業種計よりも高く、特に「医療業の看護師（准看護師を含む）」「介護サービス職業従事者」で割合が高い

こうした業務の忙しさや負担の増大が労働者の心身に悪影響を及ぼすことも危惧される。ここで、ここまでみてきた忙しさや肉体的負担、精神的負担の変化を踏まえて、労働者の健康状態の変化についてみていく。具体的には、緊急事態宣言下（2020年４～５月）における健康状態について、「寝付きが悪くなった、睡眠の質が低下した」「食欲がない、ゆううつだなど、精神的な疲労の症状がある日が増えた」「体調が優れない日が増えた」「頭痛、腰痛など身体的な疲労の症状がある日が増えた」「ひどく疲れている日が増えた」の５つの質問について「当てはまらない」を１点、「おおむね当てはまらない」を２点、「やや当てはまる」を３点、「非常に当てはまる」を４点として、各選択肢の点数を合計し、健康状態悪化の状況に関する指標を算出した。この指標が高いほど健康状態が悪化している傾向があると捉えられる。

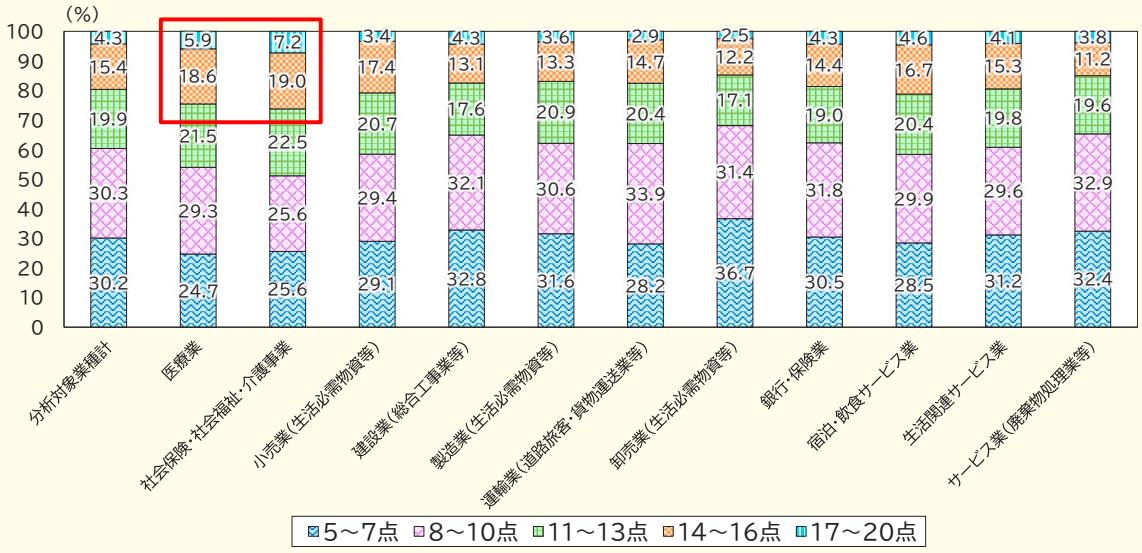
第２-(１)-45図は、当該指標を５段階の区分に分け、該当する労働者の割合を算出し、業種別にみたものである。これをみると、分析対象業種計では指標の値が14以上と比較的高い者の割合が19.7％となっている一方、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、当該

割合がそれぞれ24.5%、26.2%と分析対象業種計や他の業種に比べて高くなっている。両業種では、ここまでみた感染拡大下での忙しさや負担の増大等により健康状態に悪影響が及んでいる者が他の業種よりも高い割合で存在する可能性がうかがえる。

さらに、健康状態悪化の状況に関する指標の値が高い者の割合が高い「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」について、第２-(１)-46図の（１）により職種別に当該指標についてみると、「医療業の看護師（准看護師を含む）」や「介護サービス職業従事者」で指標の値が比較的高い者の割合が高くなっている。これらの職種では患者や利用者等と対面で接する業務の中で、忙しさの増大や感染リスクに伴う緊張感の高まりにより、肉体的負担、精神的負担が増大し、それが健康状態に悪影響を及ぼしている可能性がうかがえる。さらに、同図の（２）で緊急事態宣言後（2020年９～10月）の健康状態の改善状況について尋ねた結果をみると、分析対象業種計では79.7%が「変わらない」と回答しているが、「非常に改善した」「やや改善した」の合計が12.2%、「非常に悪化した」「やや悪化した」の合計が8.1%となっている。これに対し、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、分析対象業種計と比較して、改善したと回答した者の割合が低く、悪化したと回答した者の割合が高い。このことから、これらの業種では、感染拡大の影響が長期化する中で健康状態をめぐる課題が他業種よりも深刻であることがうかがえる。

第２-(１)-45図　業種別の健康状態の変化（労働者調査）

○　感染拡大下における健康状態悪化に関する指標について業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、指標の値が14以上と比較的高い者の割合が分析対象業種計や他の業種に比べて高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

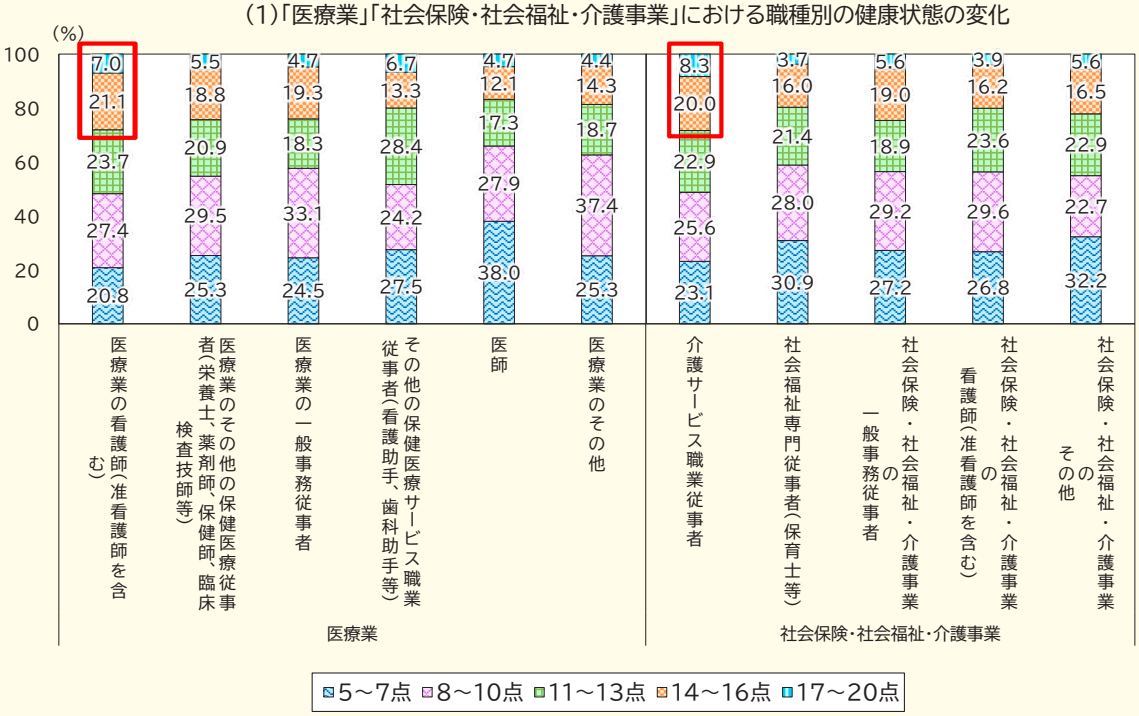
（注）　健康状態悪化の状況に関する指標は、「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）におけるあなたの健康状態について教えてください」と尋ね、「寝付きが悪くなった、睡眠の質が低下した」「食欲がない、ゆううつだなど、精神的な疲労の症状がある日が増えた」「体調が優れない日が増えた」「頭痛、腰痛など身体的な疲労の症状がある日が増えた」「ひどく疲れている日が増えた」の５つの項目ごとに「当てはまらない」「おおむね当てはまらない」「やや当てはまる」「非常に当てはまる」の選択肢により回答を得て、「当てはまらない」を１点、「おおむね当てはまらない」を２点、「やや当てはまる」を３点、「非常に当てはまる」を４点として点数を合計したもの。点数が高いほど健康状態が悪化している傾向があると捉えられる。

第2-(1)-46図　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」における職種別の健康状態の変化とその後の改善状況（労働者調査）

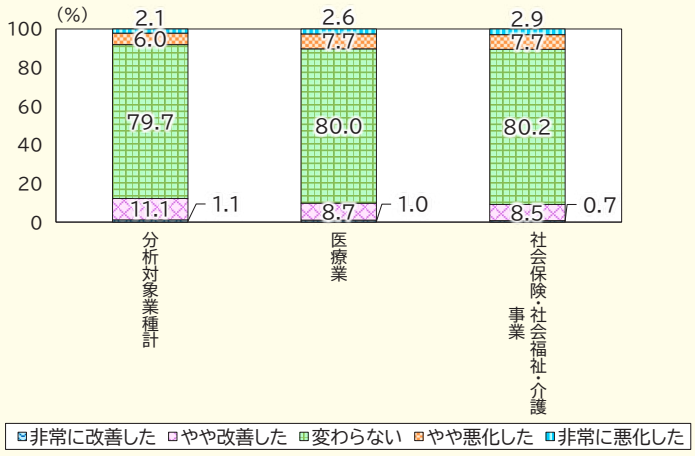
○　第2-（1）-45図において健康状態悪化に関する指標の値が比較的高い者の割合が高い「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」について、職種別に当該指標をみると、「医療業の看護師（准看護師を含む）」「介護サービス職業従事者」で指標の値が比較的高い者の割合が高い。

○　2020年９～10月の健康状態の改善状況についてみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、分析対象業種計と比較して、改善したと回答した者の割合が低く、悪化したと回答した者の割合が高い。

(1)「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」における職種別の健康状態の変化



(2)緊急事態宣言後（2020年9～10月）の改善状況



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　1）(1) 図の健康状態悪化の状況に関する指標は、「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）におけるあなたの健康状態について教えてください」と尋ね、「寝付きが悪くなった、睡眠の質が低下した」「食欲がない、ゆううつだなど、精神的な疲労の症状がある日が増えた」「体調が優れない日が増えた」「頭痛、腰痛など身体的な疲労の症状がある日が増えた」「ひどく疲れている日が増えた」の５つの項目ごとに「当てはまらない」「おおむね当てはまらない」「やや当てはまる」「非常に当てはまる」の選択肢により回答を得て、「当てはまらない」を１点、「おおむね当てはまらない」を２点、「やや当てはまる」を３点、「非常に当てはまる」を４点として点数を合計したもの。点数が高いほど健康状態が悪化している傾向があると捉えられる。

2）(2) 図は、「健康状態について、緊急事態宣言後（2020年９月～10月）において状況は改善しましたか」と尋ねたもの。

本節では、感染拡大下における分析対象労働者の働く実態についてみてきた。まず、週間稼働日数、週間出勤日数や勤務時間といった客観的な指標をみると、業種により感染拡大の影響が異なるため業種間での違いが大きく、特に2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下において週間稼働日数や週間出勤日数等が減少している労働者も多いが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、いずれの日数も大きく減少しておらず、緊急事態宣言下においても業務量が減少していなかったことがうかがわれた。また、忙しさや肉体的負担、精神的負担といった主観的な指標をみても、これらの業種では、継続的に忙しさや肉体的負担、精神的負担が増大している可能性があり、さらに、「医療業の看護師（准看護師を含む）」「介護サービス職業従事者」等の職種で健康状態が悪化している労働者もみられた。患者や利用者等と直接接触することが多いと考えられるこれらの業種・職種では、感染拡大下での業務負担の増大や緊張感の高まり等により、肉体的負担、精神的負担が大きくなっており、感染拡大の影響が長期化する中で、こうした労働者の働く状況は依然として厳しい状況が続いていることがうかがえる。また、「小売業（生活必需物資等）」については、特に2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては休業要請等を受けて休業している業態の店舗も多くあったと考えられるため、その状況について一概に評価することはできないが、「ドラッグストア」「ホームセンター」「食品スーパー」「総合スーパー」といった店舗の種別においては、いわゆる「巣ごもり需要」や衛生用品の需要の増大により忙しさが増し、肉体的負担、精神的負担の増大にもつながっている状況がうかがえた。そのほか、分析対象労働者の働く実態については、業種による違いが大きいが、例えば、理美容業やクリーニング業等が含まれる「生活関連サービス業」においても、感染リスクを高いと感じる労働者や精神的負担が大きいと感じる労働者の割合が比較的高い傾向がみられた。

これらのことから、2020年の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者については、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」などで従事する労働者を始めとして、忙しさの増大や感染リスクを伴うことによる緊張感の高まり等を背景に、肉体的負担、精神的負担が増大した労働者が一定の割合で存在したことが明らかとなった。

第４節　勤め先の取組と分析対象労働者への影響

1　給与、賞与の状況

最後に、第４節では、第３節でみた感染拡大下における労働者の忙しさや感染リスクの感じ方、肉体的負担、精神的負担や健康状態の変化等を踏まえ、感染拡大下において勤め先の企業・施設が実施した対応策とそれによる労働者の状況の変化についてみていく。これにより、感染拡大下において勤め先の企業・施設が行ったどのような対応策が効果的であったのかについて考察する。具体的には、給与、賞与等の処遇や感染対策等の対応策について、勤め先での実施状況とそれに対する労働者の仕事を通じた満足度や負担の変化をみていく。

まず、給与、賞与の状況についてみていく。第２-（１）-21図でみたとおり、平時の賃金に満足している労働者は分析対象業種計では２割未満であったが、感染拡大下における給与、賞与の支給状況とそれに対する労働者の満足度や忙しさとの関係についてみてみる。

●４～５月の給与、夏の賞与、冬の賞与については「小売業（生活必需物資等）」の正社員で減少したと答える者の割合が分析対象業種計よりも高く、非正社員で支給対象外となっている者の割合が高い。「医療業」の非正社員、「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員、非正社員で夏の賞与、冬の賞与について、不満足に該当する者が比較的多い。

第２-（１）-47図は、2020年の４～５月の給与、夏の賞与、冬の賞与それぞれの前年同時期と比べた変化について労働者に尋ねた結果を業種別・雇用形態別にみたものである[10]。これによると、2020年４～５月の給与については、分析対象業種計では「変化なし」と回答した者の割合が正社員で80.6%、非正社員で69.7%となっている。また、給与が減少したと回答した者は正社員で16.7%、非正社員で25.5%となっており、給与が増加したと回答した者は正社員で2.7%、非正社員で4.8%となっている。重点的に分析を行う３業種をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」については、減少したと回答した労働者の割合が「医療業」では正社員で10.7%、非正社員で15.3%、「社会保険・社会福祉・介護事業」では正社員で5.8%、非正社員で7.4%といずれも分析対象業種計よりも低くなっている。「小売業（生活必需物資等）」では給与が減少したと回答した者の割合が正社員で21.5%と分析対象業種計よりも高く、非正社員で19.9%と分析対象業種計よりも低い。

夏の賞与、冬の賞与についてみると、分析対象業種計では「変化なし」と回答した者が正社員で６割強、非正社員で４割強となっている。また、非正社員では賞与が支給対象外となっている者が45%程度存在する。重点的に分析を行う３業種をみると、「医療業」の正社員では約２割、非正社員では約１割の者が、「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員では約１割強、非正社員では約１割の者が、夏の賞与、冬の賞与それぞれで減少したと回答しており、分析対象業種計と比較すると「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員で賞与が減少したと回答する者の割合が低くなっている。「小売業（生活必需物資等）」については、正社員では約２割強から３割弱、非正社員では約１割弱の者が夏の賞与、冬の賞与それぞれで減少したと回答して

10　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」以外も含めた分析対象業種の各業種における給与・賞与の支給状況の変化については、付２-（１）-８図を参照。

おり、非正社員の約５割の者が賞与の支給対象外であると回答している。分析対象業種計と比較すると、正社員で賞与が減少したと回答する者の割合が高くなっている。

続いて、第２-（１）-48図により、第２-（１）-47図と同時点の給与、賞与について労働者の満足度の状況を業種別・雇用形態別にみると[11]、2020年４～５月の給与については、分析対象業種計で正社員、非正社員のいずれも約半数が「どちらでもない」と回答している一方、満足に該当する者（「非常に満足」「やや満足」と回答した者）が正社員で14.8%、非正社員で14.1%となっており、不満足に該当する者（「非常に不満足」又は「やや不満足」と回答した者）が正社員で34.7%、非正社員で37.7%となっている。「医療業」「小売業（生活必需物資等）」については、分析対象業種計の状況と大きな違いは無いが、「社会保険・社会福祉・介護事業」では非正社員の満足に該当する者の割合が9.5%と、分析対象業種計と比較して低くなっている。

同様に、夏の賞与、冬の賞与についてみると、分析対象業種計では正社員、非正社員のいずれも「どちらでもない」と回答した者が約半数となっているほか、満足に該当する者の割合が正社員、非正社員ともに約１割強となっており、不満足に該当する者の割合が正社員で約４割弱、非正社員で約３割となっている。業種別では、「医療業」の非正社員、「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員、非正社員で夏の賞与、冬の賞与について、不満足に該当する者の割合が、分析対象業種計と比較してやや高くなっている。また、「小売業（生活必需物資等）」の非正社員の夏の賞与、冬の賞与について、不満足に該当する者の割合が分析対象業種計と比較してやや低くなっているが、第２-（１）-47図でみたとおり、「小売業（生活必需物資等）」においては、賞与の支給対象外となっている者が約５割を占めており、満足度についてはそれらの労働者を除いて割合を算出していることに留意する必要がある。

11　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」以外も含めた分析対象業種の各業種における給与・賞与の満足度については、付２-（１）-９図を参照。

第2-(1)-47図　前年同時期と比べた給与・賞与の支給状況の変化（労働者調査）

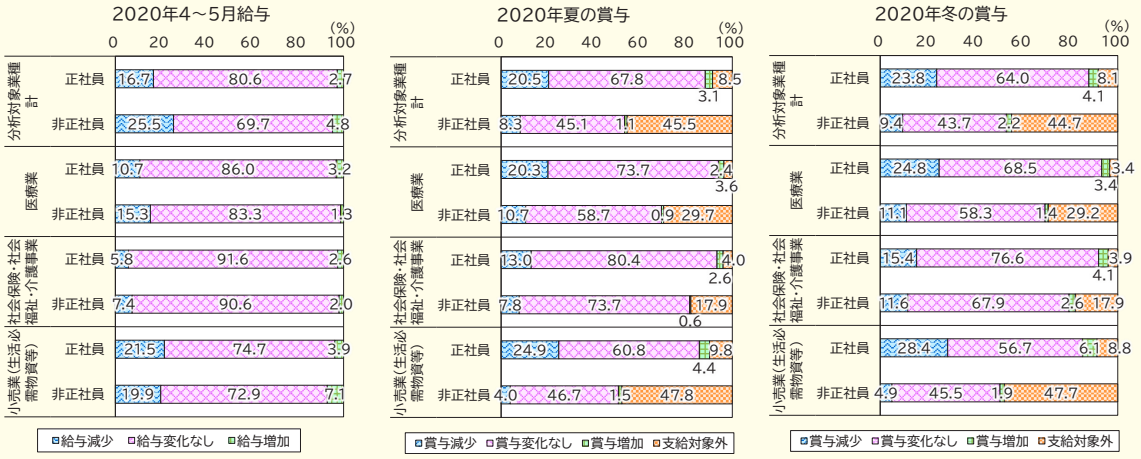
○　2020年の４～５月の給与、夏の賞与、冬の賞与それぞれの前年同時期と比べた変化について労働者に尋ねた結果を業種別・雇用形態別にみると、2020年４～５月の給与については、分析対象業種計では「変化なし」と回答した者の割合が正社員で80.6%、非正社員で69.7%となっている。また、給与が減少したと回答した者は正社員で16.7%、非正社員で25.5%となっており、給与が増加したと回答した者は正社員で2.7%、非正社員で4.8%となっている。

○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」については、減少したと回答した労働者の割合が正社員、非正社員のいずれも分析対象業種計よりも低い。「小売業（生活必需物資等）」では給与が減少したと回答した者の割合が正社員で分析対象業種計よりも高く、非正社員で分析対象業種計よりも低い。

○　夏の賞与、冬の賞与についてみると、分析対象業種計では「変化なし」と回答した者が正社員で６割強、非正社員で４割強となっている。また、非正社員では賞与が支給対象外となっている者が45%程度存在する。

○　分析対象業種計と比較すると「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員で賞与が減少したと回答する者の割合が低い。

○「小売業（生活必需物資等）」では、正社員では約２割強、非正社員では約１割弱の者が夏の賞与、冬の賞与それぞれで減少したと回答しており、非正社員の約５割の者が賞与の支給対象外であると回答している。分析対象業種と比較すると正社員で賞与が減少したと回答する者の割合が高い。

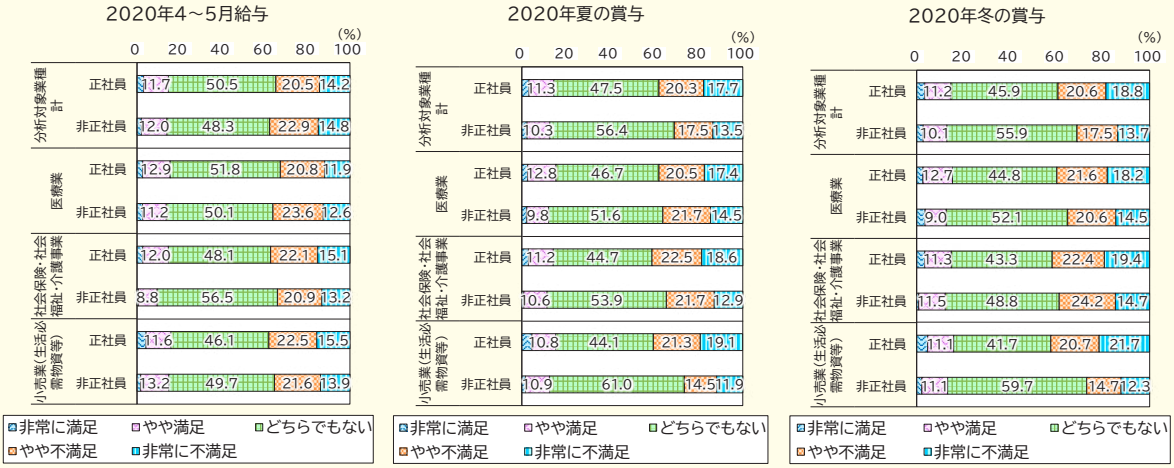


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「それぞれの期間における給与（基本給に加えて時間外手当等を含む）及び賞与は、前年同時期と比べて変化はありましたか」と尋ねたもの。

第2-(1)-48図　給与・賞与の満足度（労働者調査）

○　給与、賞与について労働者の満足度の状況を業種別・雇用形態別にみると 、2020年４～５月の給与については、分析対象業種計で正社員、非正社員のいずれも約半数が「どちらでもない」と回答している一方、満足に該当する者が正社員で14.8%、非正社員で14.1%となっており、不満足に該当する者が正社員で34.7%、非正社員で37.7%となっている。
○　「医療業」「小売業（生活必需物資等）」については、分析対象業種計の状況と大きな違いはないが、「社会保険・社会福祉・介護事業」では非正社員の満足に該当する者の割合が分析対象業種計と比較して低い。
○　夏の賞与、冬の賞与についてみると、分析対象業種計では正社員、非正社員のいずれも「どちらでもない」と回答した者が約半数となっているほか、満足に該当する者の割合が正社員、非正社員ともに約１割強となっており、不満足に該当する者の割合が正社員で約４割弱、非正社員で約３割となっている。
○　「医療業」の非正社員、「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員、非正社員で夏の賞与、冬の賞与について、不満足に該当する者の割合が、分析対象業種計と比較してやや高い。「小売業（生活必需物資等）」の非正社員の夏の賞与、冬の賞与について、不満足に該当する者の割合が分析対象業種計と比較してやや低い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する給与（時間外手当等を含む）及び賞与への満足度はどの程度でしたか」と尋ねたもの。
2）賞与については「支給対象外」を除いた割合を算出している。

●忙しさが増加しているなかで賞与が減少している労働者が一定割合存在する

さらに、労働者の負担の増減と処遇の状況についてみてみる。第２-(１)-49図は、2020年４～５月の忙しさと夏の賞与の関係についてみるため、平時と比較した2020年４～５月の労働者の主観的な忙しさ指標の状況別に、当該労働者の2020年の夏の賞与の前年同時期比での増減の状況をみたものである。同図の（１）により、分析対象業種計についてみると、忙しさが「大幅減」又は「減」となった労働者のうち夏の賞与が減少したと回答した者の割合は、正社員ではそれぞれ33.0%、28.7%、非正社員ではそれぞれ14.0%、9.3%となっている。また、正社員では、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合は、それぞれ21.0%、19.4%となっている一方、非正社員では、賞与が支給対象外であると回答した者の割合が45.5%と半数程度となっている。

同図の（２）により、「医療業」についてみると、正社員では忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合がそれぞれ25.4%、21.2%と分析対象業種計と比較してやや高くなっている。非正社員では、賞与が支給対象外であると回答した者の割合は合計で29.7%と分析対象業種計よりも低いが、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合はそれぞれ16.0%、18.7%と分析対象

業種計よりも高くなっている。

同図の（３）により、「社会保険・社会福祉・介護事業」についてみると、正社員では忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合がそれぞれ18.8%、15.4%と分析対象業種計と比較してやや低くなっている。また、非正社員では賞与が支給対象外である者の割合は17.9%と分析対象業種計よりも低いが、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと答えた者の割合がそれぞれ20.6%、8.5%と分析対象業種計よりも高くなっている。

同図の（４）により、「小売業（生活必需物資等）」についてみると、正社員で忙しさが「大幅減」又は「減」となった労働者のうち賞与についても減少したと回答した労働者の割合がそれぞれ39.9%、37.6%と分析対象業種計よりも高くなっている一方、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が増加したと答えた者もそれぞれ14.1%、11.5%と一定割合存在する。また、非正社員については、賞与の支給対象外となっている者の割合が合計で47.8%と分析対象業種計よりも高くなっている。

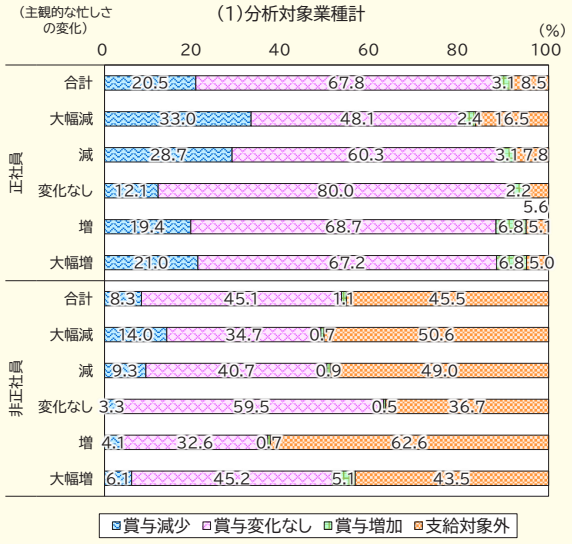
第2-(1)-49図　2020年4～5月の忙しさと2020年夏の賞与の関係（労働者調査）

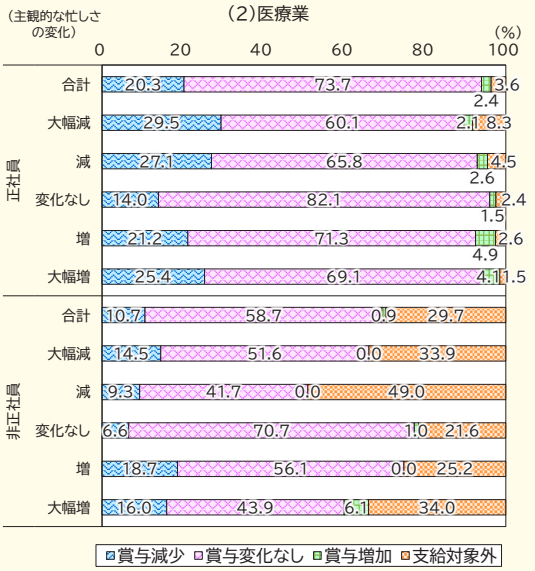
○　平時と比較した2020年４～５月の労働者の主観的な忙しさの状況別に、当該労働者の2020年の夏の賞与の前年同時期比での増減の状況をみると、分析対象業種計においては、忙しさが「大幅減」又は「減」となった労働者のうち夏の賞与が減少したと回答した者の割合は、正社員ではそれぞれ33.0%、28.7%、非正社員ではそれぞれ14.0%、9.3%となっている。また、正社員では、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合は、それぞれ21.0%、19.4%となっている一方、非正社員では、賞与が支給対象外であると回答した者の割合が半数程度となっている。

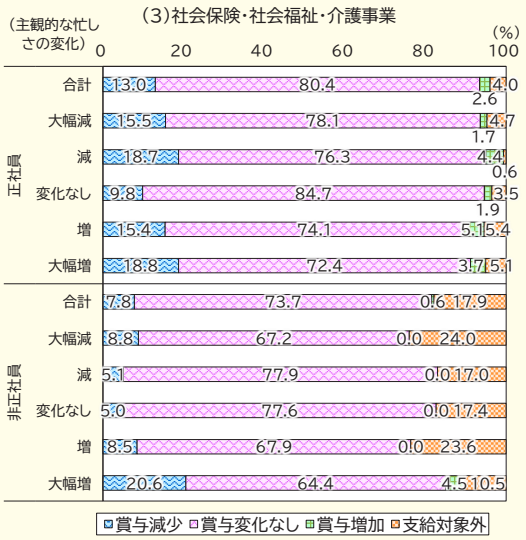
○　「医療業」においては、正社員では忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合が分析対象業種計と比較してやや高く、非正社員では、賞与が支給対象外であると回答した者の割合は分析対象業種計よりも低いが、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合は分析対象業種計よりも高い。

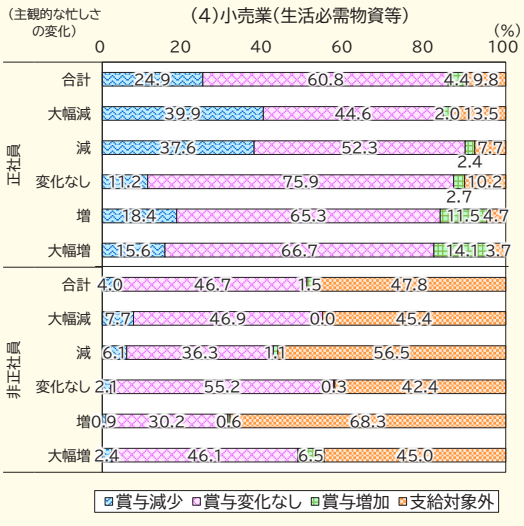
○　「社会保険・社会福祉・介護事業」においては、正社員では忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した者の割合が分析対象業種計と比較してやや低い。非正社員では賞与が支給対象外である者の割合は分析対象業種計よりも低いが、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が減少したと答えた者の割合が分析対象業種計よりも高い。

○　「小売業（生活必需物資等）」においては、正社員では忙しさが「大幅減」又は「減」となった労働者のうち賞与が減少したと回答した労働者の割合が分析対象業種計よりも高い一方、忙しさが「大幅増」又は「増」となった労働者のうち賞与が増加したと答えた者も一定割合存在する。また、非正社員では、賞与の支給対象外となっている者の割合が分析対象業種計よりも高い。









資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）「平時（2020年1月以前）を100とした場合の、下記それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを0～300の間で教えてください。例えば、平時（2020年1月以前）の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、得た回答の状況別に、「下記のそれぞれの期間における給与（基本給に加えて時間外手当等を含む）及び賞与は、前年同時期と比べて変化はありましたか」で回答を得た、給与、賞与の変化を集計したもの。
2）主観的な忙しさについては、それぞれ「大幅減」：0～79、「減」：80～99、「変化なし」：100、「増」：101～120、「大幅増」：121～300の範囲で回答した者について計上している。

●感染拡大による収益や業績の見通しに対する影響は、業種により大きく異なる

第２-（１）-49図では、忙しさが増大する一方で賞与が減少している者が一定割合存在することについてみたが、その背景として、感染拡大下における分析対象業種の法人の収益の状況や、労働者からみた勤め先の業績の見通しについて確認しておく。

第２-（１）-50図の（１）により、企業・施設に尋ねた、前年同時期と比較した各時点（第２-（１）-29図と同じ３時点）の法人の収益の状況について業種別にみると、分析対象業種計では「大幅に減少」「減少」と回答した法人の割合が各時点で６割前後で推移している。「医療業」では「大幅に減少」「減少」と回答した法人の割合が2020年４～５月において81.2%と分析対象業種計より高く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では、39.4%となっている。また、「小売業（生活必需物資等）」では同時期に「大幅に減少」「減少」と回答した法人の割合が69.0%となっている一方、「大幅に増加」「増加」と回答した法人も15.0%となっており、いずれも分析対象業種計よりも高い割合となっている。

同図の（２）により、労働者調査による労働者からみた勤め先の業績の見通しについて業種別にみると、分析対象業種計では「変わらない」と回答した者が50.8%、「非常に悪くなる」「ある程度悪くなる」と回答した者が33.5%、「非常に良くなる」「ある程度良くなる」と回答した者が15.6%となっている。「医療業」「小売業（生活必需物資等）」では「変わらない」と回答した者が５割程度、「社会保険・社会福祉・介護事業」では６割程度となっている。また、「小売業（生活必需物資等）」では「非常に良くなる」「ある程度良くなる」が21.1%と比較的高い[12、13]。

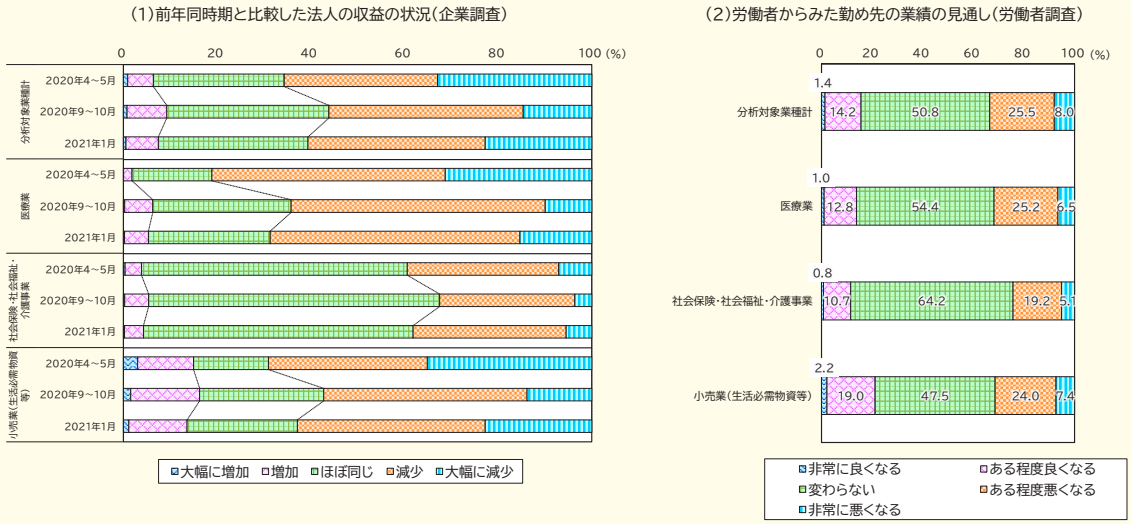
なお、企業調査と労働者調査はそれぞれ独立して実施しているため、個別の企業の回答と労働者の回答には直接の関連がないことに留意が必要である。

12　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」以外も含めた分析対象業種の各業種における法人の収益と労働者の見通しについては、付２-（１）-10図を参照。

13　法人の収益の増減と給与・賞与の関係について、2020年４～５月の法人の収益の増減と給与及び賞与、2020年９～10月の法人の収益の増減と賞与の関係についてそれぞれみると、給与については４～５月の収益が「大幅に減少」「減少」となっている場合に減少している法人が多く、賞与についても、2020年４～５月又は９～10月の収益が「大幅に減少」「減少」となっている場合に賞与が「減少」又は「支給なし」となっている法人が多い（付２-（１）-11図）

第２-(１)-50図　法人の収益の状況と労働者の見通し

○　企業・施設に尋ねた、前年同時期と比較した各時点の法人の収益の状況について業種別にみると、分析対象業種計では「大幅に減少」「減少」と回答した法人の割合が各時点で６割前後で推移している。
○　「医療業」では「大幅に減少」「減少」と回答した法人の割合が2020年４～５月において分析対象業種計より高い。「小売業（生活必需物資等）」では同時期に「大幅に減少」「減少」と回答した法人の割合が69.0%となっている一方、「大幅に増加」「増加」と回答した法人も15.0%となっており、いずれも分析対象業種計よりも高い割合となっている。
○　労働者調査による労働者からみた勤め先の業績の見通しについて業種別にみると、分析対象業種計では「変わらない」と回答した者が約半数となっている。「医療業」「小売業（生活必需物資等）」では「変わらない」と回答した者が５割程度、「社会保険・社会福祉・介護事業」では６割程度となっている。また、「小売業（生活必需物資等）」では「非常に良くなる」「ある程度良くなる」が比較的高い。



資料出所　(独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（企業調査)」(2021年)、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査)」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。
（注）　１）左図は、「前年同時期と比べて、緊急事態宣言下（2020年4～5月)、2020年9月～10月及び直近（2021年1月）の収益はどう変化しましたか」と尋ねたもの。
２）右図は、「あなたの勤め先の業績は今後どうなると思いますか」と尋ねたもの。
３）企業調査と労働者調査は独立して実施しているため、個別の企業と労働者の回答には関連がない。
４）左図は、無回答を除いて割合を算出している。

ここまで給与、賞与の状況についてみてきたが、給与、賞与の増減の状況をみると、いずれも「小売業（生活必需物資等)」の正社員で減少した者が比較的多く、非正社員で賞与の支給対象外となっている者の割合が高い。給与、賞与の満足度をみると、「医療業」の非正社員、「社会保険・社会福祉・介護事業」の正社員、非正社員で賞与に不満足な者が比較的多いことが分かった。また、忙しさと処遇の関係については、分析対象業種全体では忙しさが平時よりも低減し、それに伴い賞与が減少した者も一定割合存在した一方で、「医療業」等を中心に、平時よりも忙しさが増大したにもかかわらず賞与が減少した者も一定割合存在することが分かった。これについては、勤め先の規模や業況等、給与や賞与に影響を与えると考えられる要因を考慮していないため、一概に評価をすることはできないが、感染拡大下において負担が増大した一方で十分な処遇を受けられていない労働者が存在する可能性があることがうかがえる。他方で、「医療業」などでは、感染拡大下において収益が減少した法人も多いことから、収益の悪化により賞与等で十分な処遇を行うことが難しい場合もあることがうかがえる。

2　勤め先における対応策の実施状況

●分析対象業種のいずれの業種でも、「業種別ガイドライン」については、企業・施設、労働者ともに遵守していると回答する者の割合が高い

ここからは、感染防止対策をはじめとした企業・施設による感染拡大への対応策と、労働者によるそれらの活用状況や満足度等についてみていく。

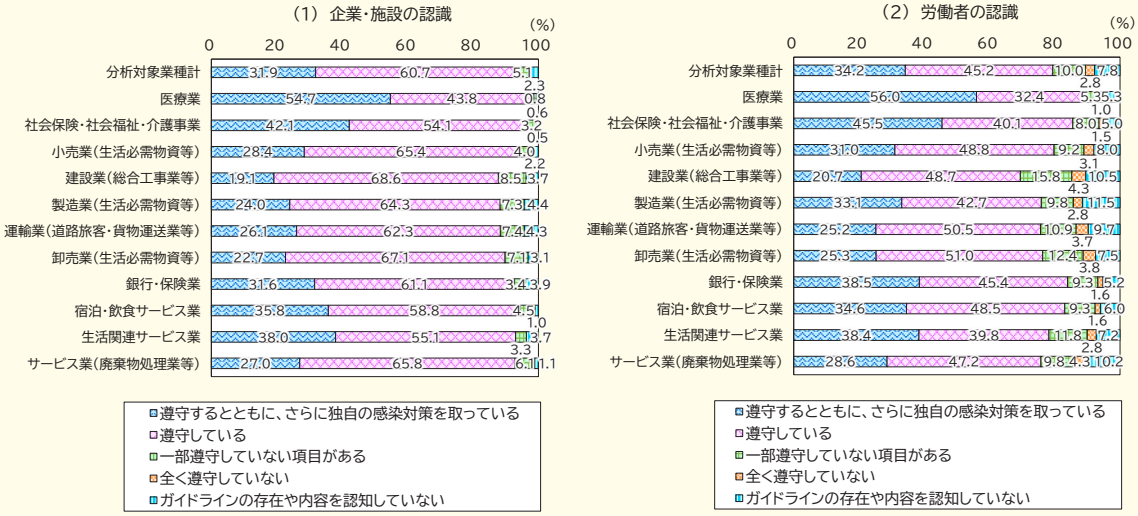
感染防止対策については、政府は、2020年４月に各業界団体に対して「各業種における感染防止対策のガイドライン」（以下「業種別ガイドライン」という。）の作成及び各事業所における遵守を求めた。ここでは、この業種別ガイドラインの遵守状況についてみてみる。第２-（１）-51図の（１）により、業種別ガイドラインの遵守状況についての企業・施設の認識をみると、分析対象業種のいずれにおいても大半の企業・施設が「遵守している」「遵守するとともに、さらに独自の感染対策を取っている」と回答しており、分析対象業種計では92.6％となっている。特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「遵守している」及び「遵守するとともに、さらに独自の感染対策を取っている」の合計でそれぞれ98.5％、96.3％と極めて高い割合の企業で遵守されている。これらの業種では、感染リスクの高さを踏まえてより徹底した感染対策がとられていることが分かる。

また、同図の（２）により、勤め先での業種別ガイドラインの遵守状況についての労働者の認識をみると、分析対象業種のいずれにおいても「遵守している」「遵守するとともに、さらに独自の感染対策を取っている」と回答する者の割合が高く、分析対象業種計では合計で79.4％となっているが、「一部遵守していない項目がある」「全く遵守していない」のほか、「ガイドラインの存在や内容を認知していない」と回答する者も一定割合存在している。引き続き、勤め先においてガイドラインの労働者への周知及び遵守の徹底に取り組む必要性がうかがえる。

なお、企業調査と労働者調査はそれぞれ独立して実施しているため、個別の企業の回答と労働者の回答には直接関連がないことに留意が必要である。

第2-(1)-51図　「業種別ガイドライン」の遵守状況

○　業種別ガイドラインの遵守状況についての企業・施設の認識をみると、分析対象業種のいずれにおいても大半の企業・施設が「遵守している」「遵守するとともに、さらに独自の感染対策を取っている」と回答している。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、特に高い割合の企業が遵守していると回答している。
○　勤め先での業種別ガイドラインの遵守状況についての労働者の認識をみると、分析対象業種のいずれにおいても「遵守している」「遵守するとともに、さらに独自の感染対策を取っている」と回答する者の割合が高く、「一部遵守していない項目がある」「全く遵守していない」のほか、「ガイドラインの存在や内容を認知していない」と回答する者も一定割合存在している。



資料出所　(独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(企業調査)」(2021年)、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
(注)　1)左図は、「政府では、各業界団体に対して、「各業種における感染防止対策のガイドライン」の作成をお願いし、事業所に対してその遵守をお願いしております。このガイドラインについて、貴事業所ではどの程度遵守していますか」と尋ねたもの。
2)右図は、「政府では、各業界団体に対して「各業種における感染防止対策のガイドライン」の作成をお願いし、事業所に対してその遵守をお願いしております。このガイドラインについて、あなたの勤め先はどの程度遵守していますか」と尋ねたもの。
3)企業調査と労働者調査はそれぞれ独立して実施しているため、個別の企業の回答と労働者の回答には関連がない。

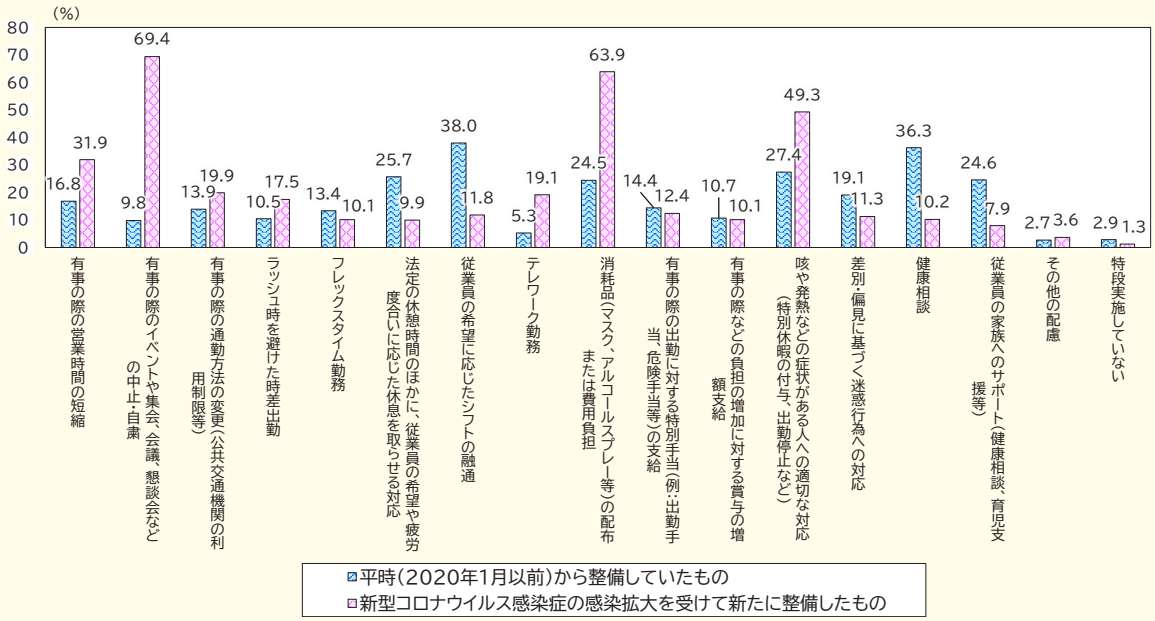
●感染拡大を受けて企業・施設の多くは何らかの感染拡大への対応策を講じており、「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「消耗品の配布または費用負担」等を実施した割合が高い

続いて、勤め先の企業・施設における感染拡大への対応策の実施状況と、労働者によるそれらの活用状況、満足度等についてみていく。

まず、第2-(1)-52図により、感染拡大への対応策として企業・施設が実施した各種制度等の整備状況をみると、感染拡大前の平時から整備していたものとしては「従業員の希望に応じたシフトの融通」が38.0%、「健康相談」が36.3%などと割合が比較的高くなっている。一方、感染拡大を受けて新たに整備したものとしては「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」の割合が69.4%と最も高く、次いで「消耗品の配付または費用負担」が63.9%、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」が49.3%と割合が比較的高い。「特段実施していない」と回答した企業は平時で2.9%、感染拡大期で1.3%と低いことからも、多くの企業・施設において感染拡大への何らかの対応策を講じていることが分かる。

第2-(1)-52図　感染拡大への対応策として企業・施設が実施した各種制度の整備状況（企業調査）

○　感染拡大への対応策として企業・施設が実施した各種制度等の整備状況をみると、感染拡大前の平時から整備していたものとしては「従業員の希望に応じたシフトの融通」「健康相談」の割合が比較的高い。
○　感染拡大を受けて新たに整備したものとしては「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「消耗品の配付または費用負担」「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」の割合が比較的高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（企業調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）「貴法人では、以下のような制度を整備していますか。平時（2020年1月以前）から整備していたもの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて新たに整備したもの、それぞれについてお答えください。なお、一部の従業員にのみ適用している場合にも該当するものとしてお答えください」と尋ねたもの。
2）複数回答。
3）無回答（「平時から整備していたもの」は29.9%、「感染拡大を受けて新たに整備したもの」は7.9%）を除いて割合を算出している。

●労働者は「消耗品の配布または費用負担等」「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」を活用した割合が高い

さらに、感染拡大下における勤め先の対応策の実施状況と、その後の継続状況をみるため、第2-(1)-53図、第2-(1)-54図により、労働者に尋ねた、勤め先での2020年4～5月及び2021年1月における各種対応策の実施状況と労働者によるそれらの活用状況をみる[14]。

第2-(1)-53図の（1）により、勤め先での2020年4～5月における対応策の実施状況をみると、分析対象業種計では、「消耗品の配布または費用負担」で64.0%、「業種別ガイドラインの遵守」で55.1%、「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」で47.6%の勤め先が実施しており、比較的高い割合となっている。業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」「個人の希望に応じたシフトの融通」「テレワーク勤務」の実施割合が分析対象業種計に比べて低い傾向にあり、これらの業種では感染拡大下において業務量の調整や柔軟な働き方の実施が難しかった

14　2020年9～10月における感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況については、付2-(1)-12図を参照。

ことがうかがえる。また、「小売業（生活必需物資等）」では「営業時間の短縮」の実施割合が分析対象業種計と比較して高くなっている。

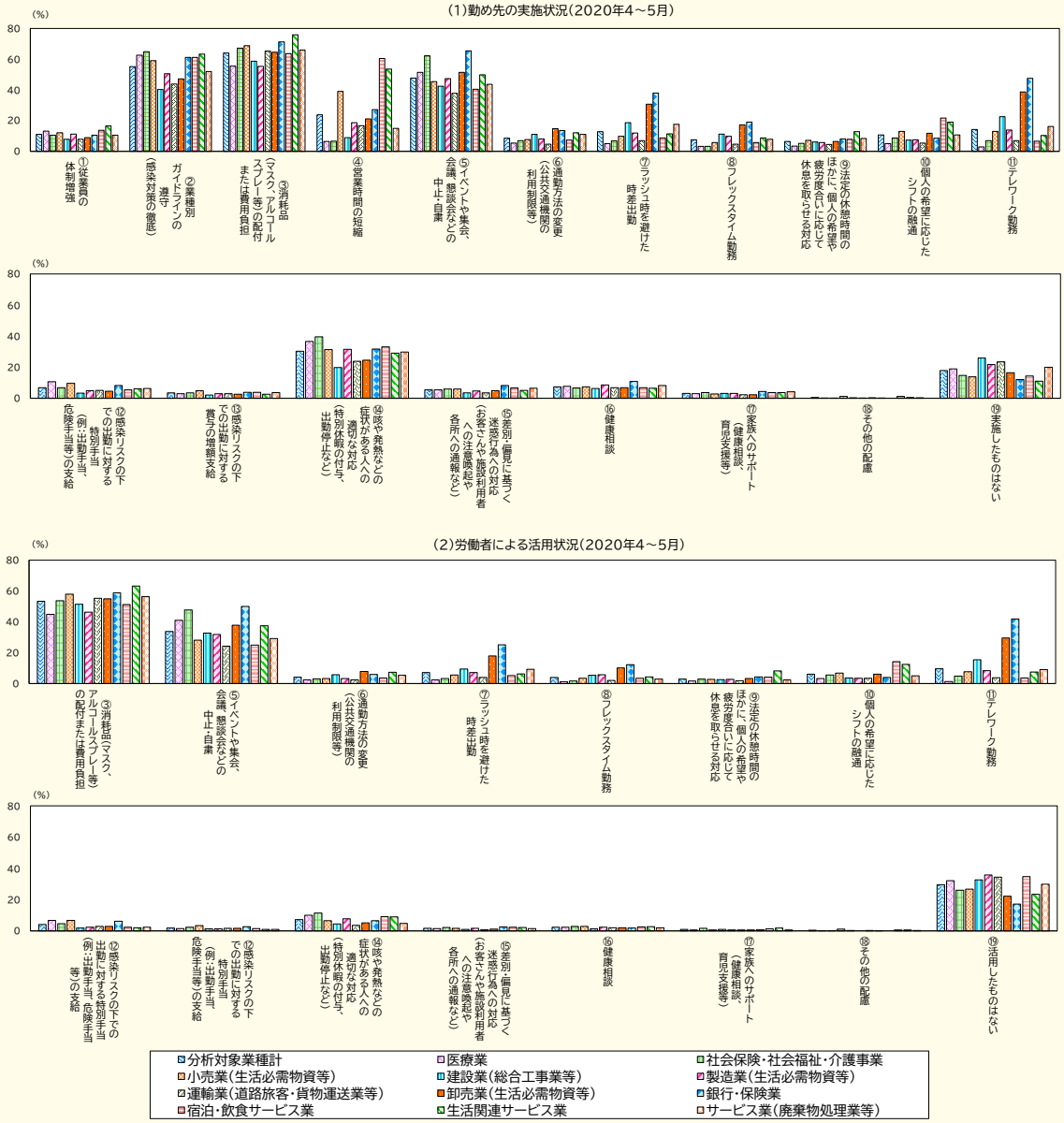
同図の（２）により、労働者によるそれらの対応策の活用状況をみると、分析対象業種計では「消耗品の配布または費用負担」が53.4％、「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」が33.8％と活用した労働者の割合が高くなっている。業種別にみると、「消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」については「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」で活用した労働者の割合が他の項目と比べると高い。他方で、「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」「テレワーク勤務」といった、柔軟な働き方の実施に係る項目については、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」では活用した労働者の割合が分析対象業種計と比較して低くなっている。

また、第２-（１）-54図により、2021年１月の状況をみると、2020年４～５月時点と比べて各種対応策の実施割合はどの業種においてもおおむね若干低下しているものの、労働者による活用状況に大きな変化はみられない。

なお、分析対象業種以外の業種も含めた傾向をみるため、ＪＩＬＰＴ個人パネル調査の結果をみてみる。第２-（２）-55図により、民間企業の雇用者について勤め先が実施した対応策の状況をみると、「マスク・アルコール消毒用品等の使用・配備」を実施した勤め先がいずれの時点においても最も多いほか、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」「イベントや集会、会議等の中止」を行った勤め先も比較的多い。こういった項目は、上記の分析によりみたとおり、分析対象業種においても実施した勤め先が多くなっており、単純比較はできないが、各対応策の実施状況については、分析対象業種計以外の業種も含め、おおむね同様の傾向となっていることが分かる。

第2-(1)-53図　感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況(2020年4~5月)(労働者調査)

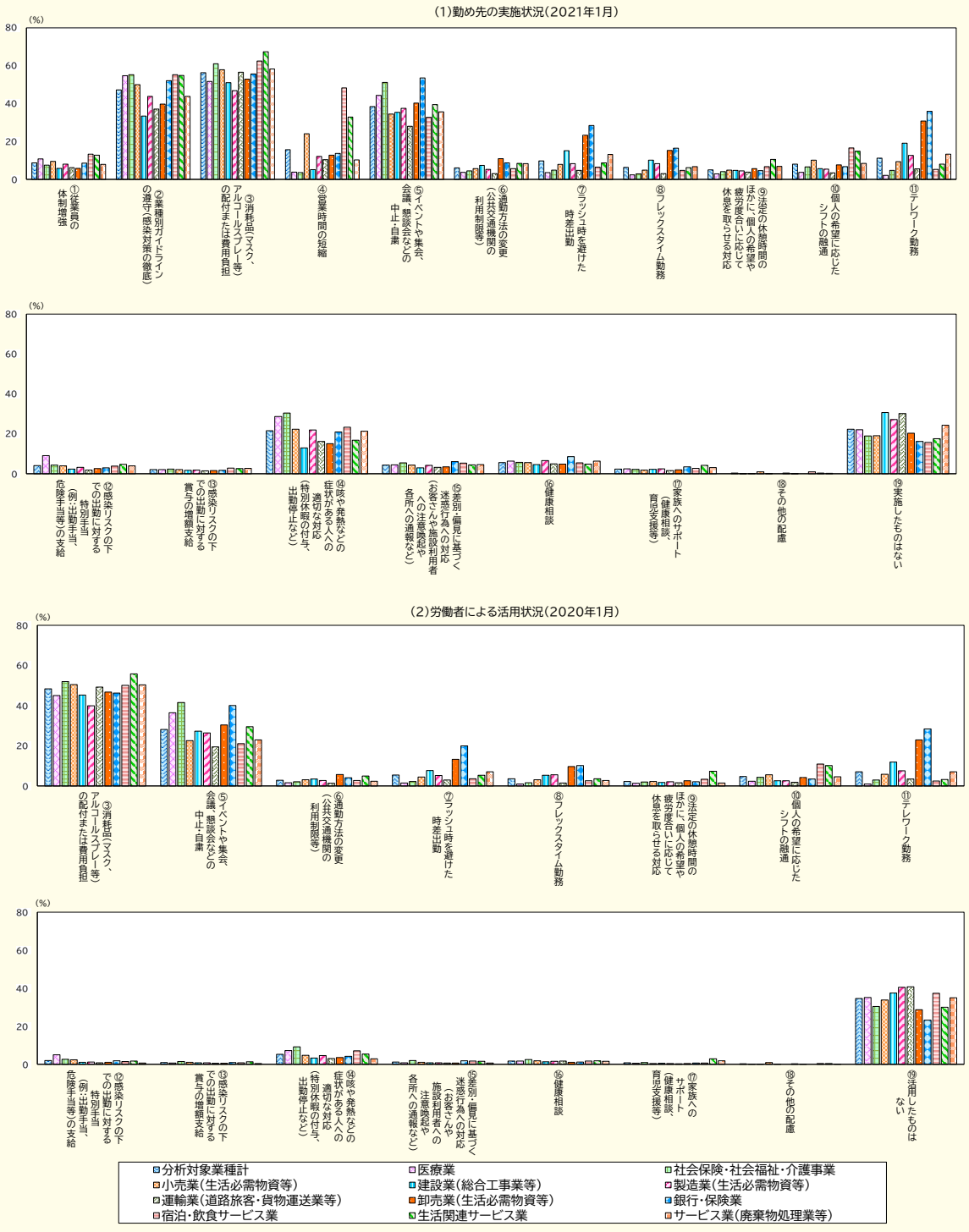
○　勤め先での2020年４～５月における対応策の実施状況をみると、分析対象業種計では、「業種別ガイドラインの遵守」「消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」で比較的高い割合となっている。
○　業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」「個人の希望に応じたシフトの融通」「テレワーク勤務」の実施割合が他の業種に比べて低い傾向にある。
○　「小売業（生活必需物資等）」では「営業時間の短縮」の実施割合が分析対象業種計と比較して高い。
○　労働者によるそれらの対応策の活用状況をみると、分析対象業種計では「消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」を活用した労働者の割合が比較的高い。
○　業種別にみると、「消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」については「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」で活用した労働者の割合が他の項目と比べると高い。他方で、「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」「テレワーク勤務」については、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」では活用した労働者の割合が分析対象業種計と比較して低い。



資料出所　(独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）（1）図は、「あなたの勤め先では、それぞれの期間において以下のような対策が実施されていましたか」と尋ねたもの。
2）（2）図は、「それぞれの期間において、あなたはそれぞれの対策を実際に利用しましたか」と尋ねたもの。
3）ともに複数回答。

第２-（１）-54図　感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況（2021年１月）（労働者調査）

○　2021年１月の状況をみると、2020年４～５月時点と比べて各種対応策の実施割合はどの業種においてもおおむね若干低下しているものの、労働者による活用状況に大きな変化はみられない。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

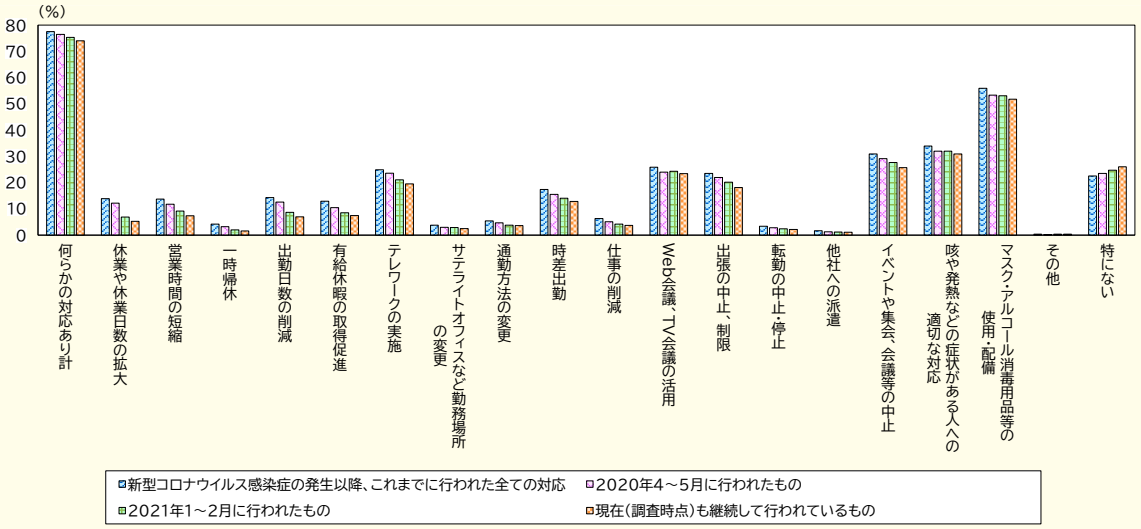
（注）　１）（１）図は、「あなたの勤め先では、それぞれの期間において以下のような対策が実施されていましたか」と尋ねたもの。

２）（２）図は、「それぞれの期間において、あなたはそれぞれの対策を実際に利用しましたか」と尋ねたもの。

３）ともに複数回答。

第２-（１）-55図　ＪＩＬＰＴ個人パネル調査の民間企業雇用者について勤め先が実施した対応策の状況

○　ＪＩＬＰＴ個人パネル調査により、民間企業の雇用者について勤め先が実施した対応策の状況をみると、「マスク・アルコール消毒用品等の使用・配備」を実施した勤め先がいずれの時点においても最も多いほか、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」「イベントや集会、会議等の中止」を行った勤め先も比較的多い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第４回、2021年３月実施）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　１）感染防止対策ガイドラインの遵守など、ＪＩＬＰＴ個人パネル調査では質問していない項目もあることに留意が必要。
２）複数回答。

●「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、最初の緊急事態宣言下で「従業員の体制増強」「営業時間の短縮」「ラッシュ時を避けた時差出勤」等の項目で労働者の満足度が比較的低い一方、２度目の緊急事態宣言下では「従業員の体制増強」に対する満足度がやや高まっている。「小売業（生活必需物資等）」では「従業員の体制増強」「業種別ガイドラインの遵守」等の項目で満足と回答する労働者の割合が比較的高い

続いて、感染拡大に対する勤め先の対応策に対して労働者がどの程度満足しているかについてみていこう。

第２-（１）-56図は、2020年４～５月に勤め先が実施した割合の高かった上位10項目の対応策について、両時点（2020年４～５月及び2021年１月）での労働者の満足度を業種別にみたものである[15]。同図の（１）により2020年４～５月の状況をみると、分析対象業種計では、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」「個人の希望に応じたシフトの融通」等の項目で「非常に満足」「やや満足」と回答した者の割合が高くなっている。「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、分析対象業種計と比較して「従業員の体制増強」「営業時間の短縮」「ラッシュ時を避けた時差出勤」等の項目で「非常に満足」「やや満足」と回答した割合が比較的低く、「非常に不満」「やや不満」と回答した割合が比較的高くなっている。他方で、同図の（２）により、2021年１月の状況をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」において「従業員の体制増強」で「非常に満足」「やや満足」と回答する者の割合がやや高まって

15　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」以外も含めた分析対象業種の各業種での勤め先の対応策に対する労働者の満足度の状況（2020年４～５月と2021年１月）については、付２-（１）-13図及び付２-（１）-14図を参照。

いる。これらの業種では、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては、これまでにない状況に対処する中で、勤め先が十分な人員体制の強化や柔軟な働き方を実施することが難しかった一方で、2021年1月の２度目の緊急事態宣言下においては、勤め先が人員体制の強化を比較的効果的に行うことができた可能性があることがうかがわれる。また、「小売業（生活必需物資等）」では、両時点ともに「従業員の体制増強」「業種別ガイドラインの遵守」「消耗品の配布または費用負担」「通勤方法の変更」等について満足している者の割合が分析対象業種計よりも高くなっており、これらの対策が比較的効果的に行われた可能性がある。

第2-(1)-56図　感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（労働者調査）

○　勤め先が実施した割合の高かった上位10項目の対応策について、2020年４～５月の状況をみると、分析対象業種計では、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」「個人の希望に応じたシフトの融通」等の項目で「非常に満足」「やや満足」と回答した者の割合が高い。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、分析対象業種計と比較して「従業員の体制増強」「営業時間の短縮」「ラッシュ時を避けた時差出勤」等の項目で「非常に満足」「やや満足」と回答した割合が比較的低く、「非常に不満」「やや不満」と回答した割合が比較的高い。
○　2021年１月の状況をみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」において「従業員の体制増強」で「非常に満足」「やや満足」と回答する者の割合がやや高まっている。
○　「小売業（生活必需物資等）」では、両時点ともに「従業員の体制増強」「業種別ガイドラインの遵守」「消耗品の配布または費用負担」「通勤方法の変更」等について満足している者の割合が分析対象業種計よりも高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）「勤め先で実施されたもの」について、それぞれの期間において、あなたはどの程度満足しましたか。なお、あなたが利用されていないものに関しても、その対策に対する満足度をお答えください」と尋ねたもの。
2）2020年４～５月に勤め先が実施した割合が高かった上位10項目の対応策について労働者の満足度を掲載したもの。

3　勤め先の対応策が労働者の満足度や負担感に及ぼした影響

●分析対象労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」は感染拡大下で低下傾向にあり、平時の状況には戻っていない。仕事の満足度には「精神的負担」「肉体的負担」の状況が特に大きく影響している

ここまで、勤め先が実施した対応策の状況についてみてきたが、それらの対応策が、労働者

の肉体的負担、精神的負担、仕事に対するモチベーション、ワーク・ライフ・バランス、それらを含めた仕事の満足度にどのような影響を及ぼしたかについて考察する。

まずは、第２-（１）-57図により、労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」について各時点（第２-（１）-22図と同じ４時点）での状況を業種別にみると[16]、分析対象業種計、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれでも、３項目全てにおいて、平時と比較して2020年４～５月に「非常に高い」「やや高い」と答えた者の割合は低下し、「非常に低い」「やや低い」と答えた者の割合が上昇している。また、2020年９～10月、2021年１月もその傾向が続いており、平時の状況には戻っていない。

このように、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」をはじめとした分析対象労働者について、「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランス」やそれらも反映されると考えられる「仕事を通じた満足度」は感染拡大下において低下しており、感染拡大の影響が長期化する中で、その状況が続いていることが分かる。

さらに、労働者の仕事を通じた満足度にどのような要因が影響したのかについてみていく。第２-（１）-58図は、労働者に2020年４～５月の緊急事態宣言下において、仕事を通じた満足度にプラスに働いた要因又はマイナスに働いた要因として当てはまるものをそれぞれ尋ねた結果について、各選択肢を回答した労働者の割合を業種別に示したものである。これによると、仕事を通じた満足度にプラスに働いた要因としては、「特になし」が分析対象業種計で62.5％と最も高いが、これを除けば「精神的負担の軽減」「肉体的負担の軽減」が各業種を通じて１～３割程度と比較的高い。業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」ではプラスに働いた要因として「精神的負担の軽減」がそれぞれ13.9％、16.1％、「肉体的負担の軽減」がそれぞれ11.1％、11.9％となっているほか、「利用者・取引先からの感謝」がそれぞれ8.4％、9.6％、「使命感の増大」がそれぞれ11.7％、12.6％と他の業種と比べて高くなっている。

一方、マイナスに働いた要因としては、肉体的負担と同様、「特になし」が分析対象業種計で49.5％と最も高いが、これを除けば「精神的負担の増大」が各業種を通じて３～５割程度と最も高く、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」でマイナスに働いたと回答した者の割合がそれぞれ44.1％、47.4％と高い。また「肉体的負担の増大」も各業種を通じて１～２割程度と比較的高く、その中でも「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」ではそれぞれ23.8％、24.4％と他の業種よりも高くなっている。また、給与については、増大することによりプラスに働いたと回答する者よりも、減少することでマイナスに働いたと回答する割合が高いほか、「働き方の変化」について、プラスに働いたと回答する者もある一方で、マイナスに働いたとする者も一定割合存在する。

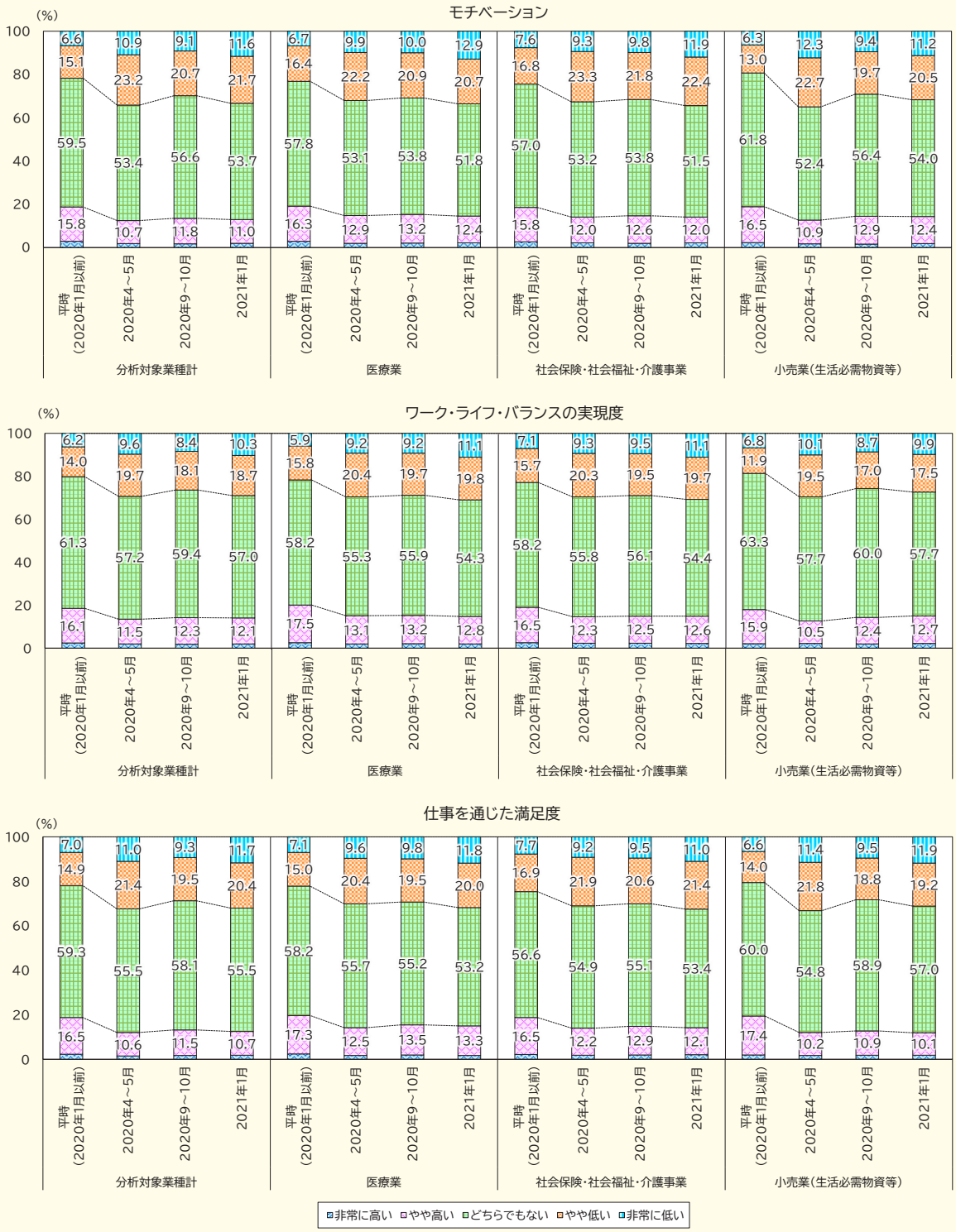
これらのことから、仕事を通じた満足度には、これまでにみた仕事の忙しさの増大や、感染リスクを伴うことによる緊張感の高まり等を背景として、精神的負担及び肉体的負担、特に精神的負担の状況が大きく影響することがうかがえ、勤め先による対応策としても精神的負担や肉体的負担の軽減に資するものが有効である可能性が示唆される。また、給与や働き方の変化についても仕事を通じた満足度に影響を与えることがうかがえる。

16　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」以外も含めた分析対象業種の各業種における労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランス」「仕事を通じた満足度」の状況については、付２-（１）-15図を参照。

第2-(1)-57図　労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」の変化（労働者調査）

○　労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」について、各時点での状況を業種別にみると、分析対象業種計及び「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」のいずれでも、３項目全てにおいて、平時と比較して2020年４～５月に「非常に高い」「やや高い」と答えた者の割合は低下し、「非常に低い」「やや低い」と答えた割合が上昇している。

○　2020年９～10月、2021年１月もその傾向が続いており、平時の状況には戻っていない。

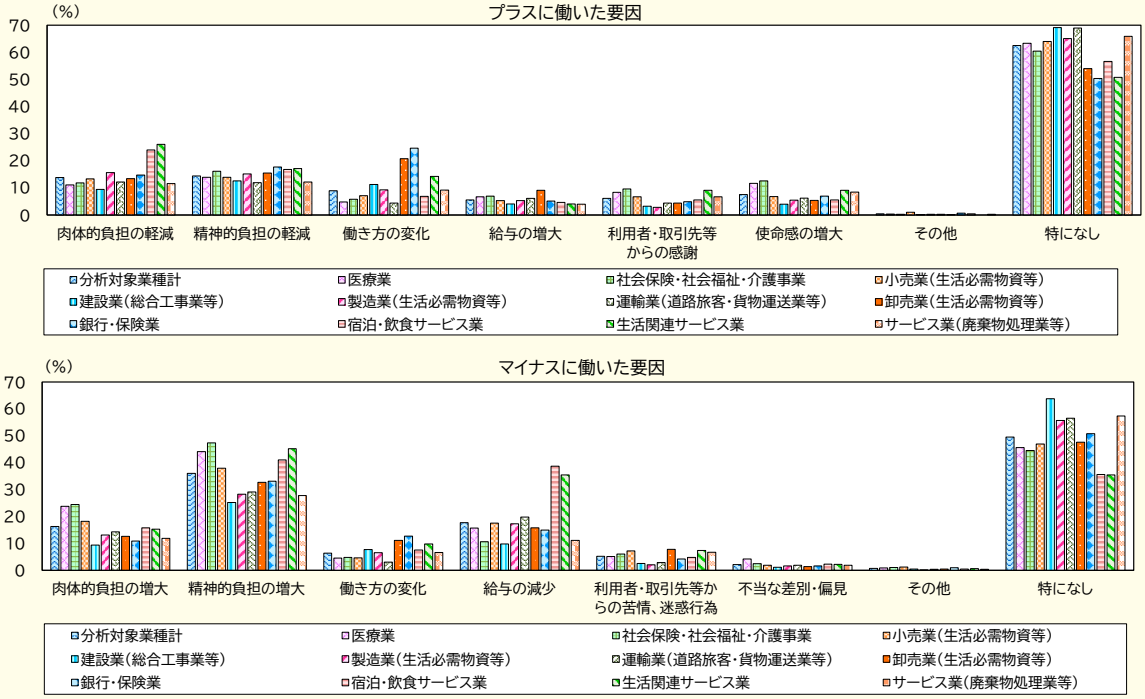


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対するモチベーション、ワーク・ライフ・バランスの実現度、仕事を通じた満足度はどの程度でしたか」と尋ねたもの。

第2-(1)-58図　仕事を通じた満足度の変化の要因（労働者調査）

○　労働者の仕事を通じた満足度に関して、どのような要因が影響したのかについてみると、仕事を通じた満足度にプラスに働いた要因としては、「特になし」の割合が最も高いが、これを除けば「精神的負担の軽減」「肉体的負担の軽減」が各業種を通じて比較的高い。
○　業種別にみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」ではプラスに働いた要因として「精神的負担の軽減」「肉体的負担の軽減」「利用者・取引先からの感謝」「使命感の増大」が他の業種と比べて高い。
○　マイナスに働いた要因としては、「特になし」の割合が最も高いが、これを除けば「精神的負担の増大」が各業種を通じて最も高く、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」でマイナスに働いたと回答した者の割合が高い。また「肉体的負担の増大」も各業種を通じて比較的高く、その中でも「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では他の業種よりも高い。
○　給与については、増大することによりプラスに働いたと回答する者よりも、減少することでマイナスに働いたと回答する割合が高いほか、「働き方の変化」について、プラスに働いたと回答する者もある一方で、マイナスに働いたとする者も一定割合存在する。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）上図は「平時（2020年１月以前）と比べて、緊急事態宣言下（2020年４月～５月）において、下記の項目のなかで、仕事を通じた満足度にプラスに働いた要因があれば教えてください」と尋ねたもの。
2）下図は「平時（2020年１月以前）と比べて、緊急事態宣言下（2020年４月～５月）において、下記の項目のなかで、仕事を通じた満足度にマイナスに働いた要因があれば教えてください」と尋ねたもの。
3）ともに複数回答。

●「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では「従業員の体制増強」「個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応」「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」等を求める労働者が多く、「小売業（生活必需物資等）」では「営業時間の短縮」「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」を求める者が多い

最後に、勤め先が実施した対応策と、労働者の仕事を通じた満足度や肉体的負担、精神的負担の変化との関係を分析することで、感染拡大下において勤め先によるどのような対応策が効果的であったかについて考察していく。

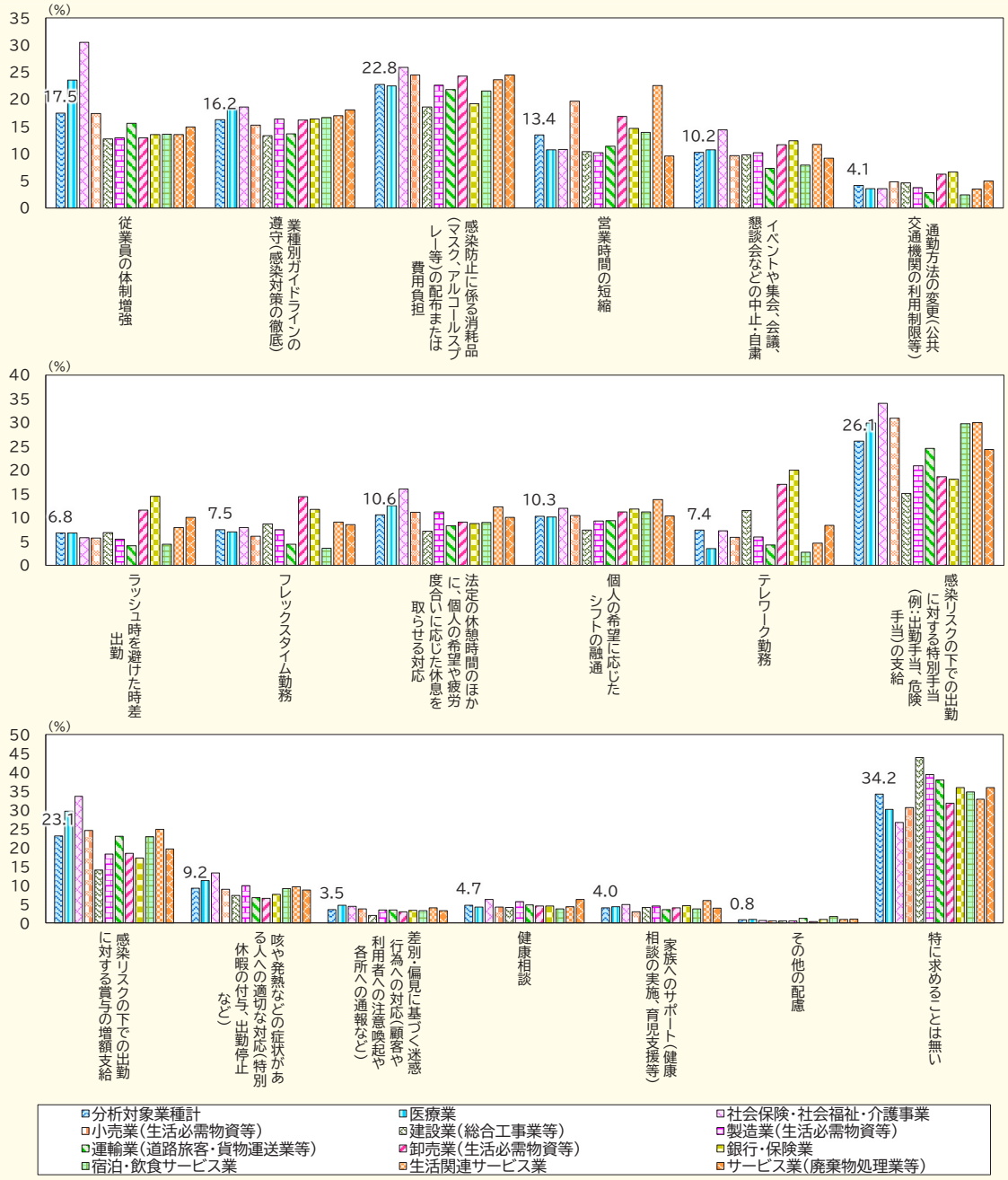
まず、この考察に先立ち、労働者がどのような対応策を求めているかについて確認する。第２-(１)-59図により、感染拡大の影響が大きかった時期を振り返って、労働者からみて勤め先が行うことが望ましかったと考える対応策について業種別にみると、分析対象業種計では、

「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」と回答した者の割合がそれぞれ26.1％、23.1％と高くなっている。「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「従業員の体制増強」がそれぞれ23.5％、30.5％、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」がそれぞれ30.0％、34.1％、「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」がそれぞれ29.6％、33.6％と割合が比較的高くなっている。これらの業種では、忙しさの増大や、感染リスクを伴うことによる緊張感の高まり等を背景として、労働者側からは、人員体制の強化や休息といった業務負担の軽減のための措置や、負担の増大に見合った手当や賞与等による適切な処遇などを求めていたことがうかがえる。

一方、「小売業（生活必需物資等）」では、「営業時間の短縮」と回答した者の割合が19.6％と分析対象業種計と比べて高い。また、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」と回答した者の割合も30.9％と比較的高い。「小売業（生活必需物資等）」においては、主に最初の緊急事態宣言下において、ドラッグストアやスーパーを中心に忙しさが増しており、平時と比べ肉体的負担、精神的負担が増大した労働者の割合が比較的高かったことから、労働者としては、営業時間の短縮による業務負担の軽減や、手当による相応の処遇を求めていたことがうかがえる。

第2-(1)-59図　勤め先に求める対応策（労働者調査）

○　感染拡大の影響が大きかった時期を振り返って、労働者からみて勤め先が行うことが望ましかったと考える対応策について業種別にみると、分析対象業種計では、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」と回答した者の割合が高い。
○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「従業員の体制増強」「個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応」「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」を選択した者の割合が比較的高い。
○　「小売業（生活必需物資等）」では、「営業時間の短縮」「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」と回答した者の割合が比較的高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）「新型コロナウイルスの感染拡大の影響が大きかった時期を振り返って、あなたの勤め先にしてほしかったことはありますか」と尋ねたもの。
2）　複数回答。
3）　図中の数値は「分析対象業種計」の割合を記載したもの。

●「勤め先が実施した対応策」と、労働者の「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」との変化の関係をみると、「肉体的負担」については、「従業員の体制増強」「営業時間の短縮」など多くの項目で、「精神的負担」については、「業種別ガイドラインの遵守」など感染防止対策に関する項目、「個人の希望に応じたシフトの融通」など柔軟な働き方に関する項目、「特別手当の支給」など処遇に関する項目で、勤め先が実施した場合にそれぞれの負担が減少した労働者の割合が高い。「仕事を通じた満足度」については、「特別手当の支給」等以外の項目で勤め先が実施した場合に満足度が上昇した労働者の割合が高いが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「特別手当の支給」を実施した場合に満足度が上昇した労働者の割合が高くなっている

続いて、労働者の「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」が、「勤め先が実施した対応策」により実際にどのように変化したのかを分析する。

ここでは、「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」について、2020年４～５月時点から2020年９～10月時点にかけての変化をみることとした。これは、第２-(１)-43図及び第２-(１)-44図でみたとおり、分析対象労働者の肉体的負担、精神的負担が、緊急事態宣言下の2020年４～５月に高まった後、2020年９～10月に一旦、減少又は横ばいとなったことを踏まえ、勤め先が実施した対応策の違いにより、これらの時点における変化に違いが生じているかをみることとしたものである。また、第２-(１)-58図でみたとおり、「仕事を通じた満足度」についても、肉体的負担、精神的負担がその変化の大きな要因となることから、同時点の変化をみることとした。

また、「勤め先が実施した対応策」としては、第２-(１)-59図で分析した、感染拡大期を振り返って労働者からみて勤め先が実施することが望ましかったと考える対応策の上位10項目についてみることとした。その際、2020年４～５月から９～10月にかけての労働者の負担や満足度の変化をみることも踏まえ、その間、勤め先が対応策を継続して実施していた場合と、一度も実施していない場合とで、労働者の負担や満足度の変化にどのような違いがあったかを比較することとした。

こうした分析の枠組みにより、第２-(１)-60図から第２-(１)-62図までにより、対応策の効果についてみていく。

まず、第２-(１)-60図により、各種対応策の実施と「肉体的負担」の変化との関係についてみる。具体的には、各種対応策の実施状況については、各項目ごとに、2020年４～５月、2020年９～10月の両時点で対応策が実施されていたかを尋ね、いずれの時点でも勤め先が実施した場合と、いずれも実施しなかった場合とで比較した（図表上は、前者を「○」、後者を「×」と表記）。また、肉体的負担の変化については、「2020年４～５月時点と2020年９～10月時点におけるあなたの仕事に対する肉体的負担はどの程度でしたか」という設問に対して「非常に大きい」「やや大きい」「どちらでもない」「やや小さい」「非常に小さい」の選択肢から選んだ回答を、両時点で比較した変化の方向により、「負担が増加」「変化なし」「負担が減少」として集計した（例えば、「やや大きい」から「非常に大きい」に変化した場合は「負担が増加」、「どちらでもない」から「非常に小さい」に変化した場合は「負担が減少」、いずれも同様の選択肢を選んだ場合は「変化なし」として集計。）。その結果を、各種対応策の実施状況別に業種別で示したのが本図である。これをみるといずれの業種でも、肉体的負担の軽減に資する可能性のある「従業員の体制増強」「営業時間の短縮」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」といった項目をはじめとする多くの項目では、これらを実施する場合の方が、肉体

的負担が減少した者の割合が高くなっている。

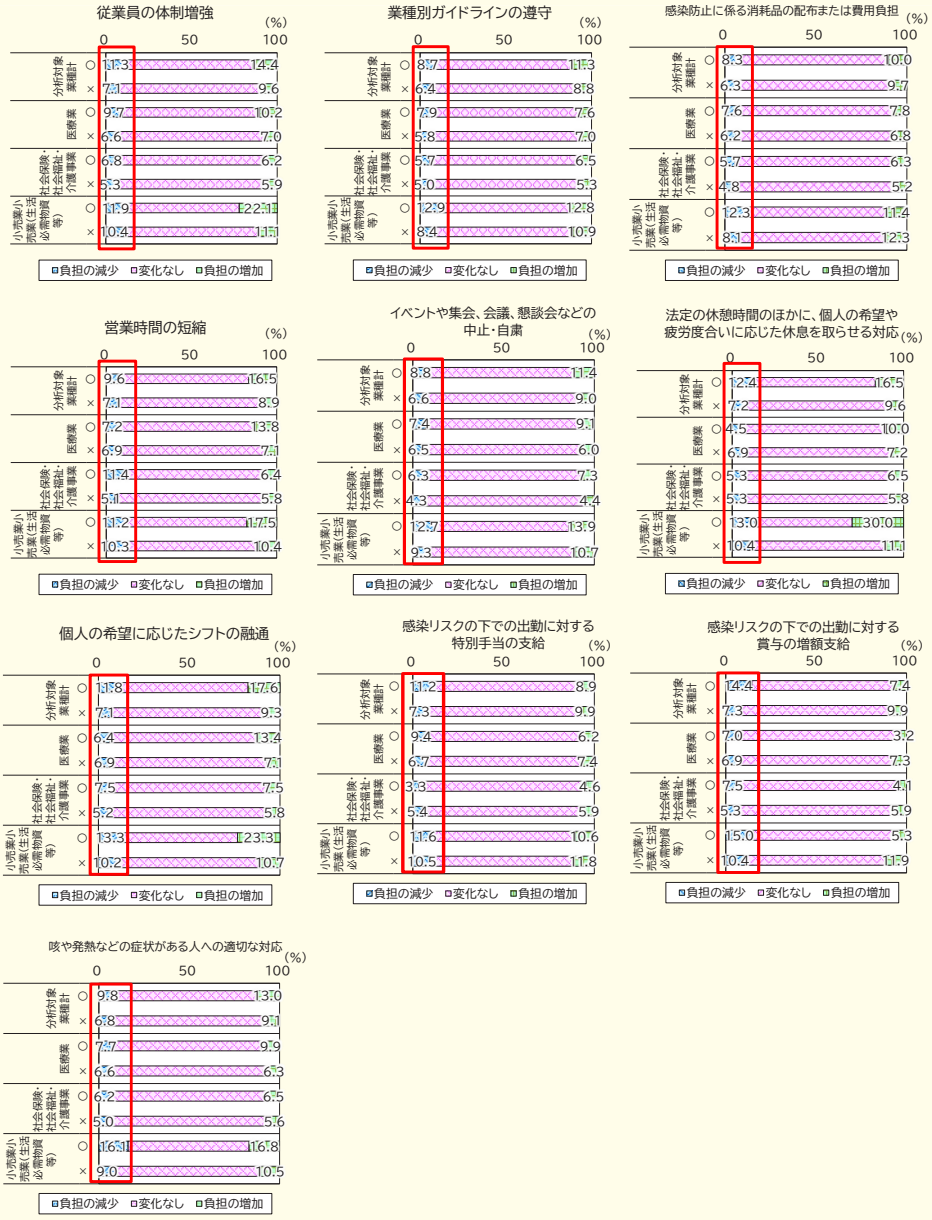
続いて、第２-（１）-61図により、「肉体的負担」と同様の集計方法により、各種対応策の実施と「精神的負担」の変化との関係についてみると、いずれの業種でも、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」といった感染防止対策に関する項目や、「個人の希望に応じたシフトの融通」といった柔軟な働き方に関する項目、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」といった処遇に関する項目について、実施した場合の方が、精神的負担が減少した者の割合が高くなっている。また、「小売業（生活必需物資等）」では、「従業員の体制増強」「法定の休憩時間のほかに、個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応」をはじめ、全ての項目について実施する場合の方が、精神的負担が減少した者の割合が高くなっている。

さらに、第２-（１）-62図により、各種対応策の実施と「仕事を通じた満足度」の変化の関係についてみる。これについては、集計方法は肉体的負担や精神的負担と基本的には同様であるが、仕事を通じた満足度の変化については、「2020年４～５月時点と2020年９～10月時点におけるあなたの仕事を通じた満足度はどの程度でしたか」という設問に対して「非常に高い」「やや高い」「どちらでもない」「やや低い」「非常に低い」の選択肢から選んだ回答を、両時点で比較した変化の方向により、「上昇」「変化なし」「低下」として集計した（例えば、「やや高い」から「非常に高い」に変化した場合は「上昇」、「どちらでもない」から「非常に低い」に変化した場合は「低下」、いずれも同様の選択肢を選んだ場合は「変化なし」として集計。）。その結果を、各種対応策の実施状況別に業種別で示したのが本図である。これをみると、分析対象業種計では、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」以外の対応策については、実施した場合の方が、2020年４～５月時点から2020年９～10月時点にかけて満足度が上昇した者の割合が高くなっている。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」については、実施した場合の方が満足度が上昇した者の割合が高くなっている。

他方で、これらの勤め先の各種対応策と、「肉体的負担」「精神的負担」や「仕事を通じた満足度」との関係について、一部の対応策においては、実施した場合に肉体的負担、精神的負担が増大する者や満足度が低下する者の割合が高くなっているなど、労働者にマイナスの影響を及ぼしているようにみえるものもみられる。この背景としては、本分析では対象となる労働者の忙しさや感染リスクの感じ方といった、肉体的負担や精神的負担に影響を及ぼすと考えられる要因をコントロールしていないため、各種対応策そのものの効果以外の要因が影響している可能性があることに留意する必要がある。

第2-(1)-60図　感染拡大に対する勤め先の対応策と肉体的負担の変化の関係（労働者調査）

○　勤め先の対応策と「肉体的負担」の変化の関係をみると、いずれの業種でも、肉体的負担の軽減に資する可能性のある「従業員の体制増強」「営業時間の短縮」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」といった項目をはじめとする多くの項目では、これらを実施した場合の方が、肉体的負担が減少した者の割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）「新型コロナウイルスの感染拡大の影響が大きかった時期を振り返って、あなたの勤め先にしてほしかったことはありますか」という質問に対し、複数回答で得た上位10項目について集計。

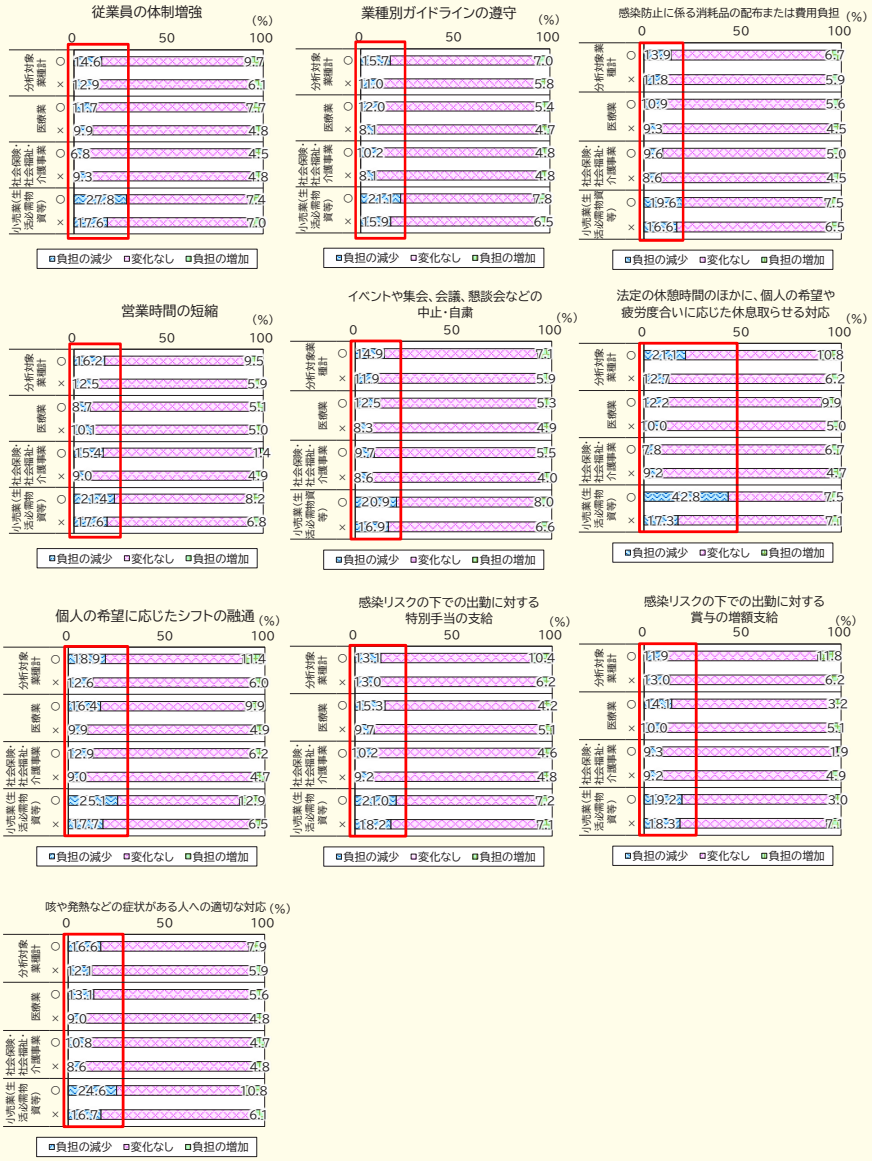
2）各項目ごとに、2020年4～5月、2020年9～10月及び2021年1月の各時点で対応策が実施されていたかを尋ね、2020年4～5月及び2020年9～10月のいずれも勤め先が実施した場合に○、いずれも実施しなかった場合に×とし、その状況別に、「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する肉体的負担はどの程度でしたか」で得た回答を集計したもの。

3）肉体的負担について、時点別に「非常に大きい」「やや大きい」「どちらでもない」「やや小さい」「非常に小さい」の選択肢から選んだ回答について2020年4～5月時点と2020年9～10月時点の状況の変化を比較した。例えば、「やや大きい」から「非常に大きい」に変化した場合は「負担が増加」、「どちらでもない」から「非常に小さい」に変化した場合は「負担が減少」、いずれも同様の選択肢を選んだ場合は「変化なし」として集計。

第2-(1)-61図　感染拡大に対する勤め先の対応策と精神的負担の変化の関係（労働者調査）

○　勤め先の対応策と「精神的負担」の変化の関係をみると、いずれの業種でも、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応」といった感染防止対策に関する項目や、「個人の希望に応じたシフトの融通」といった柔軟な働き方に関する項目、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」といった処遇に関する項目について、実施した場合の方が、精神的負担が減少した者の割合が高い。

○「小売業（生活必需物資等）」では、「従業員の体制増強」「法定の休憩時間のほかに、個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応」をはじめ、全ての項目について実施した場合の方が、精神的負担が減少した者の割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

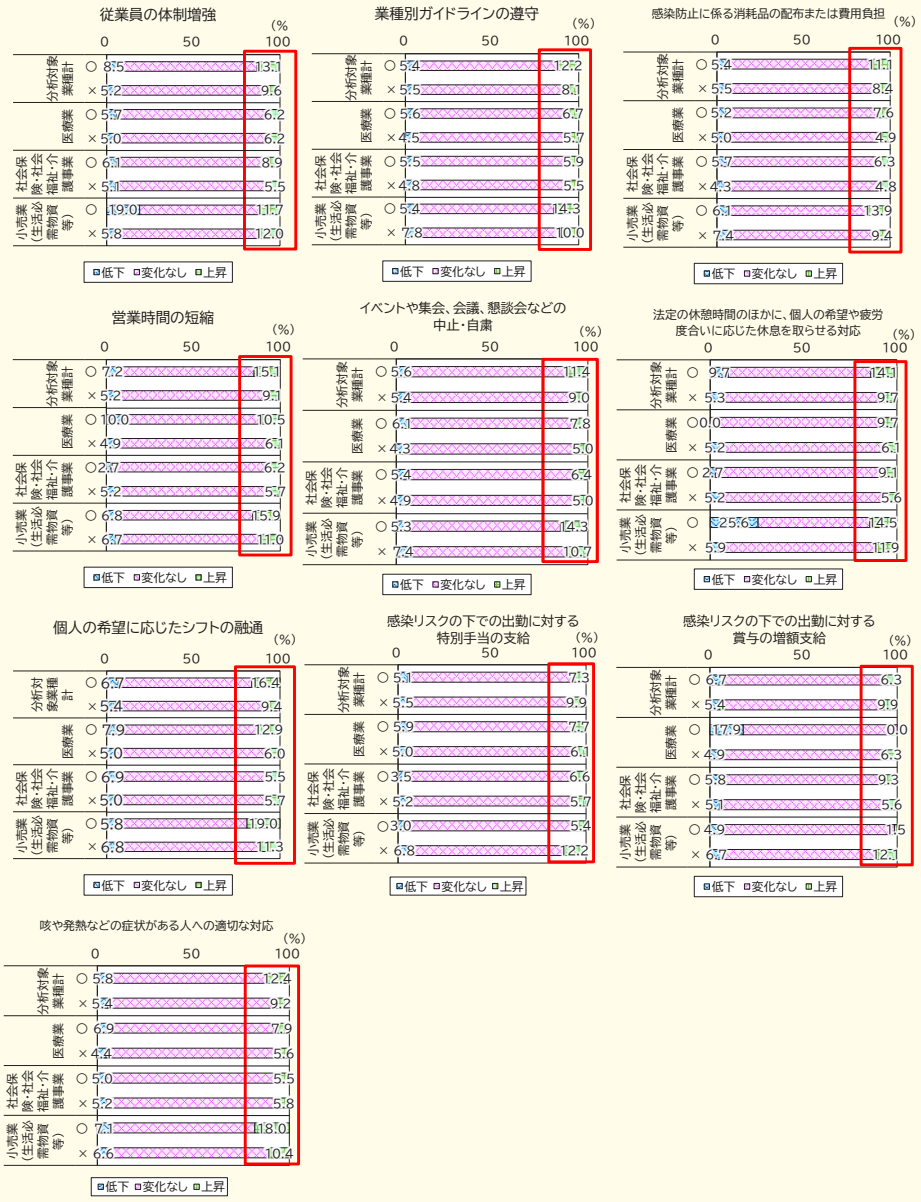
（注）　1）「新型コロナウイルスの感染拡大の影響が大きかった時期を振り返って、あなたの勤め先にしてほしかったことはありますか」という質問に対し、複数回答で得た上位10項目について集計。

2）各項目ごとに、2020年4～5月、2020年9～10月及び2021年1月の各時点で対応策が実施されていたかを尋ね、2020年4～5月及び2020年9～10月のいずれも勤め先が実施した場合に○、いずれも実施しなかった場合に×とし、その状況別に、「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する精神的負担はどの程度でしたか」で得た回答を集計したもの。

3）精神的負担について、時点別に「非常に大きい」「やや大きい」「どちらでもない」「やや小さい」「非常に小さい」の選択肢から選んだ回答について2020年4～5月時点と2020年9～10月時点の状況の変化を比較した。例えば、「やや大きい」から「非常に大きい」に変化した場合は「負担が増加」、「どちらでもない」から「非常に小さい」に変化した場合は「負担が減少」、いずれも同様の選択肢を選んだ場合は「変化なし」として集計。

第2-(1)-62図　感染拡大に対する勤め先の対応策と仕事を通じた満足度の変化の関係（労働者調査）

○　勤め先の対応策と「仕事を通じた満足度」の変化の関係についてみると、分析対象業種計では、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」以外の対応策については、実施した場合の方が、2020年４～５月時点から2020年９～10月時点にかけて満足度が上昇した者の割合が高い。
○「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」については、実施した場合の方が満足度が上昇した者の割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）「新型コロナウイルスの感染拡大の影響が大きかった時期を振り返って、あなたの勤め先にしてほしかったことはありますか」という質問に対し、複数回答で得た上位10項目について集計。
2）各項目ごとに、2020年4～5月、2020年9～10月及び2021年1月の各時点で対応策が実施されていたかを尋ね、2020年4～5月及び2020年9～10月のいずれも勤め先が実施した場合に○、いずれも実施しなかった場合に×とし、その状況別に、「それぞれの期間におけるあなたの仕事を通じた満足度はどの程度でしたか」で得た回答を集計したもの。
3）仕事に対する満足度について、時点別に「非常に高い」「やや高い」「どちらでもない」「やや低い」「非常に低い」の選択肢から選んだ回答について2020年4～5月時点と2020年9～10月時点の状況の変化を比較した。例えば、「やや高い」から「非常に高い」に変化した場合は「上昇」、「どちらでもない」から「非常に低い」に変化した場合は「低下」、いずれも同様の選択肢を選んだ場合は「変化なし」として集計。

●「勤め先が実施した対応策」と、労働者の「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」との変化の関係について統計的な相関の有無をみると、「肉体的負担」については「業種別ガイドラインの遵守」「ラッシュ時を避けた時差出勤」といった項目で、「精神的負担」については「業種別ガイドラインの遵守」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「テレワーク勤務」といった項目で、勤め先が実施した場合にそれぞれの負担が軽減されている傾向が示されている。「仕事を通じた満足度」については、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「通勤方法の変更」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息をとらせる対応」「個人の希望に応じたシフトの融通」「テレワーク勤務」を勤め先が実施した場合に満足度が上昇する傾向が示されている

上述したように、肉体的負担、精神的負担や労働者の仕事を通じた満足度には、勤め先が実施した対応策以外にも様々な要因が影響する可能性がある。そこで、上記の結果について、肉体的負担、精神的負担や仕事を通じた満足度に影響を与えると考えられる変数を更に加えて重回帰分析を行うことで、各種対応策と「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」との関係についての統計的な相関の有無をみていく。ここでは、被説明変数として、「肉体的負担」「精神的負担」については、2020年９～10月時点のそれぞれの負担が2020年４～５月時点と比較して減少したかどうかを用いている。また、仕事を通じた満足度については、2020年９～10月時点の仕事を通じた満足度が2020年４～５月時点と比較して上昇したかどうかを用いている。一方、説明変数としては、上記と同様、各種対応策を2020年４～５月及び2020年９～10月時点のいずれの時期においても実施したかどうかを用いているほか、労働者の仕事の忙しさやストレスといった負担の度合い、業務における感染リスクの感じ方等の要因をコントロール変数として用いている。また、感染拡大下の肉体的負担、精神的負担については、第２-（１）-42図及び第２-（１）-43図でみたとおり、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」で特に高まっていたことから、分析対象労働者全体の分析に加え、対象をこれらの業種の労働者に限定して重回帰分析を行った結果についてもみていく。なお、これらの重回帰分析では、感染拡大下で人手不足の状況にあった職場に限定して各種対応策の効果をみるため、緊急事態宣言（2020年４～５月）以降の勤め先の職場の雇用人員の状況について不足していると回答した労働者に対象を限定して分析を行っている。

まず、第２-（１）-63図により、分析対象労働者全体について、感染拡大に対する勤め先の対応策と、「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」の変化との関係をみる。

同図の（１）により勤め先の各種対応策と「肉体的負担」の変化との関係についてみると、勤め先が「業種別ガイドラインの遵守」「ラッシュ時を避けた時差出勤」を実施した場合に2020年９～10月の肉体的負担が2020年４～５月よりも軽減されている傾向が示されている。

同図の（２）により勤め先の各種対応策と「精神的負担」の変化との関係についてみると、「業種別ガイドラインの遵守」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「テレワーク勤務」を勤め先が実施した場合に、2020年９～10月時点の精神的負担が2020年４～５月時点よりも軽減されている傾向が示されている。

同図の（３）により、勤め先の各種対応策と「仕事を通じた満足度」の変化との関係についてみると、勤め先が「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「通勤方法の変更」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対

応」「個人の希望に応じたシフトの融通」「テレワーク勤務」を実施した場合に、2020年９～10月の仕事に対する満足度が2020年４～５月よりも上昇している傾向が示されている。

さらに、第２-（１）-64図により、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」の労働者に限定して、感染拡大に対する勤め先の対応策と、肉体的負担、精神的負担及び仕事を通じた満足度の変化との関係をみる。

同図の（１）により勤め先の各種対応策と「肉体的負担」の変化との関係についてみると、勤め先が「営業時間の短縮」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」「家族へのサポート」を実施した場合に、2020年９～10月の肉体的負担が2020年４～５月よりも軽減されている傾向が示されている。

同図の（２）により勤め先の各種対応策と「精神的負担」の変化との関係についてみると、勤め先が「通勤方法の変更」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」を実施した場合に、2020年９～10月の精神的負担が2020年４～５月よりも軽減されている傾向が示されている。

同図の（３）により、勤め先の各種対応策と「仕事を通じた満足度」の変化との関係についてみると、勤め先が「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」を実施した場合に、2020年９～10月の仕事を通じた満足度が2020年４～５月よりも上昇している傾向が示されている。

第２-（１）-63図と比較すると、第２-（１）-64図の（３）から分かるように、勤め先が「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」を実施した場合に、労働者の満足度が上昇している点が特徴的である。特別手当の支給や賞与の増額支給については、第２-（１）-59図でみたように、これらの業種では勤め先に求める対応策としてあげる労働者が多かったが、実際に実施している場合に労働者の満足度の上昇にも資する可能性が示唆されている。

第2-(1)-63図　感染拡大に対する勤め先の対応策と労働者の負担や満足度の関係①

○　勤め先の各種対応策と「肉体的負担」の変化との関係についてみると、勤め先が「業種別ガイドラインの遵守」「ラッシュ時を避けた時差出勤」を実施した場合に2020年９～10月の肉体的負担が2020年４～５月よりも軽減されている傾向が示されている。

○　勤め先の各種対応策と「精神的負担」の変化との関係についてみると、勤め先が「業種別ガイドラインの遵守」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「テレワーク勤務」を実施した場合に、2020年９～10月時点の精神的負担が2020年４～５月時点よりも軽減されている傾向が示されている。

○　勤め先の各種対応策と「仕事を通じた満足度」の変化との関係についてみると、勤め先が「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「通勤方法の変更」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応」「個人の希望に応じたシフトの融通」「テレワーク勤務」を実施した場合に、2020年９～10月の仕事に対する満足度が2020年４～５月よりも上昇している傾向が示されている。

（1）勤め先の対応策と労働者の肉体的負担の変化の関係

	被説明変数:9～10月の肉体的負担が4～5月と比較して減少したかどうか(1:減少、0:それ以外)																
推計式	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
説明変数	従業員の体制増強	業種別ガイドラインの遵守	感染防止に係る消耗品の配布または費用負担	営業時間の短縮	イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	通勤方法の変更	ラッシュ時を避けた時差出勤	フレックスタイム勤務	法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応	個人の希望に応じたシフトの融通	テレワーク勤務	感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給	感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応	差別・偏見に基づく迷惑行為への対応	健康相談	家族へのサポート
回帰係数	0.042	0.255**	0.144	0.03	-0.023	-0.088	0.407*	0.221	0.253	0.106	0.342	-0.467	-0.235	0.183	0.296	0.155	0.303
標準誤差	0.154	0.089	0.087	0.13	0.097	0.258	0.183	0.232	0.292	0.211	0.18	0.318	0.426	0.162	0.191	0.294	0.466
サンプルサイズ	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706

（2）勤め先の対応策と労働者の精神的負担の変化の関係

	被説明変数:9～10月の精神的負担が4～5月と比較して減少したかどうか(1:減少、0:それ以外)																
推計式	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
説明変数	従業員の体制増強	業種別ガイドラインの遵守	感染防止に係る消耗品の配布または費用負担	営業時間の短縮	イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	通勤方法の変更	ラッシュ時を避けた時差出勤	フレックスタイム勤務	法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応	個人の希望に応じたシフトの融通	テレワーク勤務	感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給	感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応	差別・偏見に基づく迷惑行為への対応	健康相談	家族へのサポート
回帰係数	-0.115	0.243***	0.094	-0.254*	0	-0.027	0.347*	0.328	0.054	0.205	0.331*	-0.284	-0.348	0.031	0.15	0.112	-0.033
標準誤差	0.139	0.073	0.072	0.108	0.078	0.202	0.145	0.18	0.246	0.163	0.138	0.255	0.396	0.14	0.163	0.265	0.427
サンプルサイズ	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706

（3）勤め先の対応策と労働者の仕事を通じた満足度の変化の関係

	被説明変数:9～10月の仕事を通じた満足度が4～5月と比較して上昇したかどうか(1:上昇、0:それ以外)																
推計式	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
説明変数	従業員の体制増強	業種別ガイドラインの遵守	感染防止に係る消耗品の配布または費用負担	営業時間の短縮	イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	通勤方法の変更	ラッシュ時を避けた時差出勤	フレックスタイム勤務	法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応	個人の希望に応じたシフトの融通	テレワーク勤務	感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給	感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応	差別・偏見に基づく迷惑行為への対応	健康相談	家族へのサポート
回帰係数	0.251	0.305***	0.270**	-0.155	0.252**	0.473*	0.451**	0.303	0.619*	0.501**	0.341*	0.22	0.231	0.19	0.056	0.06	0.316
標準誤差	0.158	0.084	0.083	0.119	0.09	0.225	0.167	0.211	0.257	0.178	0.161	0.268	0.383	0.16	0.218	0.325	0.475
サンプルサイズ	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706	7706

資料出所（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）企業が各種対策を4～5月及び9～10月にいずれも実施したかどうかを説明変数とし、①9～10月の仕事の満足度が4～5月と比較して増加したかどうか②9～10月の肉体的負担が4～5月と比較して減少したかどうか③9～10月の精神的負担が4～5月と比較して減少したかどうかをそれぞれ被説明変数として二項ロジスティック回帰を実施。回帰係数がプラスである場合、被説明変数に対して正の効果がある（満足度の増大や負担の減少に寄与する）ことを意味する。

2）*は有意水準0.1％未満、**は有意水準１％未満、***は有意水準５％未満を示す。

3）企業の対応策の実施状況のほか、年齢、性別、雇用形態、企業規模、仕事の負担の大きさや感染リスク等をコントロール変数として用いている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

4）　これらの重回帰分析では、感染拡大下で人手不足の状況にあった職場に限定して各種対応策の効果をみるため、緊急事態宣言（2020年４～５月）以降の勤め先の職場の雇用人員の状況について不足していると回答した労働者に対象を限定して分析を行っている。

第2-(1)-64図　感染拡大に対する勤め先の対応策と労働者の負担や満足度の関係②

○　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」の労働者に限定して、勤め先の各種対応策と「肉体的負担」の変化との関係についてみると、勤め先が「営業時間の短縮」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」「家族へのサポート」を実施した場合に、2020年９～10月の肉体的負担が2020年４～５月よりも軽減されている傾向が示されている。

○　勤め先の各種対応策と「精神的負担」の変化との関係についてみると、勤め先が「通勤方法の変更」「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」を実施した場合に、2020年９～10月の精神的負担が2020年４～５月よりも軽減されている傾向が示されている。

○　勤め先の各種対応策と「仕事を通じた満足度」の変化との関係についてみると、勤め先が「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」「感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」を実施した場合に、2020年９～10月の仕事を通じた満足度が2020年４～５月よりも上昇している傾向が示されている。

（1）勤め先の対応策と労働者の肉体的負担の変化の関係

	被説明変数：9～10月の肉体的負担が4～5月と比較して減少したかどうか（1：減少、0：それ以外）																
推計式	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
説明変数	従業員の体制増強	業種別ガイドラインの遵守	感染防止に係る消耗品の配布または費用負担	営業時間の短縮	イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	通勤方法の変更	ラッシュ時を避けた時差出勤	フレックスタイム勤務	法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応	個人の希望に応じたシフトの融通	テレワーク勤務	感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給	感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応	差別・偏見に基づく迷惑行為への対応	健康相談	家族へのサポート
回帰係数	0.097	0.34	0.017	0.856*	0.081	0.372	1.019*	1.153*	0.009	0.206	0.655	0.044	0.911	0.169	-0.13	0.417	1.405*
標準誤差	0.292	0.179	0.168	0.389	0.177	0.551	0.445	0.55	0.762	0.452	0.578	0.447	0.645	0.271	0.442	0.5	0.586
サンプルサイズ	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521

（2）勤め先の対応策と労働者の精神的負担の変化の関係

	被説明変数：9～10月の精神的負担が4～5月と比較して減少したかどうか（1：減少、0：それ以外）																
推計式	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
説明変数	従業員の体制増強	業種別ガイドラインの遵守	感染防止に係る消耗品の配布または費用負担	営業時間の短縮	イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	通勤方法の変更	ラッシュ時を避けた時差出勤	フレックスタイム勤務	法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応	個人の希望に応じたシフトの融通	テレワーク勤務	感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給	感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応	差別・偏見に基づく迷惑行為への対応	健康相談	家族へのサポート
回帰係数	-0.042	0.262	0.16	0.245	-0.045	0.876*	1.105**	1.071*	-0.023	0.099	0.655	0.501	0.287	0.198	0.243	0.616	0.394
標準誤差	0.273	0.151	0.143	0.378	0.147	0.384	0.387	0.524	0.631	0.374	0.438	0.325	0.638	0.226	0.326	0.408	0.64
サンプルサイズ	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521

（3）勤め先の対応策と労働者の仕事を通じた満足度の変化の関係

	被説明変数：9～10月の仕事を通じた満足度が4～5月と比較して上昇したかどうか（1：上昇、0：それ以外）																
推計式	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
説明変数	従業員の体制増強	業種別ガイドラインの遵守	感染防止に係る消耗品の配布または費用負担	営業時間の短縮	イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	通勤方法の変更	ラッシュ時を避けた時差出勤	フレックスタイム勤務	法定の休憩時間のほかに個人の希望や疲労度合いに応じた休息を取らせる対応	個人の希望に応じたシフトの融通	テレワーク勤務	感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給	感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応	差別・偏見に基づく迷惑行為への対応	健康相談	家族へのサポート
回帰係数	-0.098	0.045	0.471**	0.63	0.554**	-0.304	0.355	-0.419	0.434	0.381	0.083	1.018**	1.316*	-0.002	-0.177	-0.352	0.61
標準誤差	0.363	0.182	0.178	0.428	0.181	0.749	0.571	1.06	0.765	0.49	0.652	0.348	0.598	0.311	0.528	0.742	0.781
サンプルサイズ	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521	2521

資料出所（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）企業が各種対策を4～5月及び9～10月にいずれも実施したかどうかを説明変数とし、①9～10月の仕事の満足度が4～5月と比較して増加したかどうか②9～10月の肉体的負担が4～5月と比較して減少したかどうか③9～10月の精神的負担が4～5月と比較して減少したかどうかをそれぞれ被説明変数として二項ロジスティック回帰を実施。回帰係数がプラスである場合、被説明変数に対して正の効果がある（満足度の増大や負担の減少に寄与する）ことを意味する。

2）*は有意水準0.1％未満、**は有意水準１％未満、***は有意水準５％未満を示す。

3）企業の対応策の実施状況のほか、年齢、性別、雇用形態、企業規模、仕事の負担の大きさや感染リスク等をコントロール変数として用いている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

4）これらの重回帰分析では、感染拡大下で人手不足の状況にあった職場に限定して各種対応策の効果をみるため、緊急事態宣言（2020年４～５月）以降の勤め先の職場の雇用人員の状況について不足していると回答した労働者に対象を限定して分析を行っている。

本節では、前節でみた労働者の心身の負担の増大等の状況を踏まえ、処遇の状況や、感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況やその効果についてみた。まず、給与や賞与といった処遇については、分析対象労働者全体において、忙しさが増大した一方で賞与が減少している労働者も一定割合存在しており、感染拡大下で勤め先の収益の減少もみられる中、労働者の心身の負担が増大する一方で、処遇がそれに伴っていない労働者の存在がうかがわれた。感染防止対策をはじめとする、感染拡大に対する勤め先の対応策についてみると、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」等については実施している勤め先が多く、労働者の満足度も比較的高いこと

から、これらの基本的な対応策については各企業・施設において一定程度適切に対応できていることがうかがえた。一方で、「従業員の体制増強」や「ラッシュ時を避けた時差出勤」「個人の希望に応じたシフトの融通」といった、人員体制の強化や柔軟な働き方の実施に関する項目については、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では実施割合や労働者の満足度が低い傾向にあったものの、2020年１月の２度目の緊急事態宣言下においては、「従業員の体制増強」については、満足度がやや高まっている。これらの業種では、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては、これまでにない状況に対処する中で、勤め先が十分な人員体制の強化や柔軟な働き方を実施することが難しかった一方で、2021年1月の２度目の緊急事態宣言下においては、勤め先が人員体制の強化を比較的効果的に行うことができた可能性があることがうかがわれる。

続いて、感染拡大下において労働者の仕事を通じた満足度が全体的に低下している傾向にある中で、上述した感染拡大に対する勤め先の対応策により、労働者の「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」にどのような効果がみられたかについても分析を行った。その結果、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」といった基本的な感染防止対策や、「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」といった柔軟な働き方の実施等の対応策を総合的に実施することが労働者の肉体的負担、精神的負担の軽減や仕事を通じた満足度の向上に資する可能性があることがうかがえた。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」においては、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」の実施により仕事を通じた満足度の向上につながる可能性があることも示唆された。こうした業種では、感染防止対策の実施に加えて、感染拡大下での業務について適切に評価し、処遇を行うことで、労働者が満足して働くことにつながる可能性があると考えられる。

コラム2－1　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」における国の支援策の実施状況について

分析対象労働者が感染拡大下にあっても意欲を持って働き続けられるよう、ここまでみてきたような勤め先による取組を支援することが重要であると考えられる。厚生労働省では、感染拡大下において、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」で働く労働者について、例えば以下のような支援策を講じている。

「医療業」に関しては、医療機関の医療従事者や職員が、新型コロナウイルス感染症に感染すると重症化するリスクが高い患者との接触を伴うこと等から相当程度心身に負担がかかるため、強い使命感を持って業務に従事していることに対し、「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金交付事業」により、医療従事者や職員一人当たり最大20万円の慰労金の給付を実施した（令和２年度第２次補正予算）。また、新型コロナウイルス感染症に対応する医療機関等への支援として、新型コロナウイルス感染症患者の受入のための病床確保や設備整備に対する支援やクラスターが発生した医療機関への支援を行うとともに、新型コロナウイルス感染症患者の受入病床を割り当てられた医療機関に対し、患者への対応に当たる医療従事者を支援し受入体制を強化するための補助や、新型コロナウイルス感染症患者の診療について診療報酬の大幅な引上げ等の支援を行っている。

また、「社会保険・社会福祉・介護事業」に関しては、新型コロナウイルス感染症の感染者等が発生した介護施設等について通常の介護サービスの提供時では想定されない割増賃金や手当等の人件費等に対する支援を行う（令和２年度第１次補正予算）とともに、介護事業所の職員一人当たり最大20万円の慰労金の支給（令和２年度第２次及び第３次補正予算）や、令和３年度介護報酬改定における令和３年９月末までの間の基本報酬の上乗せなどを行っている。

第５節　小括

本章では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において事業の継続を求められた労働者について、基本的対処方針に掲げられた国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務に該当すると考えられる業種の労働者を分析対象労働者として、その働き方について分析した。その際、特に「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」の労働者の働き方について重点的に分析を行った。

まず、分析対象労働者の働く実態についてみると、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下において忙しさや肉体的負担、精神的負担が増大し、その後もその状況が継続している労働者が多く、健康状態が悪化している者が一定割合存在することも分かった。これらの業種では、感染拡大下の忙しさの増大や、感染リスクを伴うことによる緊張感の高まり等を背景として、肉体的負担、精神的負担が増していることがうかがえる。また、「小売業（生活必需物資等）」では、「ドラッグストア」「ホームセンター」「食品スーパー」「総合スーパー」等、いわゆる「巣ごもり需要」の影響等を受けた職場において労働者の忙しさが増大し、肉体的負担、精神的負担の増大につながっていることがうかがえた。このように、感染拡大下においても引き続き業務の継続が求められ、むしろ忙しさが増し、肉体的負担、精神的負担が増大した労働者の存在が明らかとなった。

こうした労働者の働く実態を踏まえ、感染拡大に対する勤め先の対応策やその効果についてみると、「業種別ガイドラインの遵守」や「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」等の直接的な感染防止対策に関する項目については勤め先で高い割合で実施されている。また、「従業員の体制増強」や「ラッシュ時を避けた時差出勤」「個人の希望に応じたシフトの融通」といった、人員体制の強化や柔軟な働き方の実施に関する項目については、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では実施割合や労働者の満足度が低い傾向にあったものの、2020年１月の２度目の緊急事態宣言下においては、「従業員の体制増強」については、満足度がやや高まっている。さらに、こうした取組に加え、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」など忙しさが増大した感染拡大下での業務について適切に評価し、処遇を行うことも含め、各種の対応策を総合的に実施することで、労働者の肉体的負担、精神的負担の軽減や、仕事を通じた満足度の向上につながる可能性があることが分かった。

以上のように、感染拡大下において業務の継続を求められた労働者については、忙しさや心身の負担が増大した者が一定の割合で存在したことをみてきた。また、勤め先では基本的な感染防止対策に加え、柔軟な働き方の実施や適切な処遇等の対応策を総合的に実施していくことが、労働者が満足度を少しでも高くして働いていくために重要である可能性があることについてみてきた。感染拡大の影響は長期化しており、こうした労働者の働く職場は厳しい状況が続くことが考えられる。こうした状況下においても労働者が意欲をもって働き続けられるよう、勤め先の企業・施設では、労使でコミュニケーションをとりながら、労働者が可能な限り満足できる対応に取り組むことが期待される。また、政府には、こうした企業・施設の取組を支えていくことが求められる。

第2章 テレワークの定着に向けた課題について

第Ⅱ部冒頭でも記載したとおり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて緊急事態宣言（2020年４月７日から５月25日まで）の発出を契機に、感染拡大防止の観点からテレワークは急速に広まった。しかしながら、後述するように、緊急事態宣言の解除以降、テレワークの実施率は減少傾向となり、テレワークの実施が感染拡大防止のための一時的なものにとどまった企業・労働者が多いことが推察される。その一方、本来、テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できることから、育児や介護等を行いながら働く方の離職防止や、生産性の向上につながる働き方として、労使が納得する形でその導入や定着を図ることが重要である。

厚生労働省としては、これまでも働き方改革実行計画（平成29年３月28日働き方改革実現会議決定）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」の改定（2018年２月）や、テレワークの通信機器の導入・運用や導入に向けた研修等に対する助成金の支給など、テレワークの推進のために各種の施策を講じてきた。その上で、今般の感染拡大を契機としたテレワークの普及を受けて、2020年８月から12月にかけて「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催し、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形でのテレワークの推進、定着を目指すための課題について検討を進めてきた（第３節のコラム２－２参照）。その成果として、2021年３月に上記ガイドラインを見直し、新たに「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」として改定した。

こうした状況も踏まえ、本章では、テレワークを今後も定着させていく上で、どのような課題があるのかについて、テレワークの開始時期（感染拡大より前からテレワークの活用経験があるか）に着目して分析を行う。この分析を通じて企業・労働者の双方がテレワークのメリットを感じられるような、テレワーク時の仕事の進め方や環境整備の在り方について考察する。

具体的には、第１節「テレワークの実施概況について」において、2020年における企業・労働者のテレワークの実施・継続状況をみた後、第２節「テレワーク活用のメリットについて」において、企業・労働者がテレワークを実施する際に感じているメリットについて整理する。続いて、第３節「テレワーク定着に向けた課題について」において、企業・労働者が抱えるテレワーク定着に向けた課題をみた上で、第４節「テレワーク時の仕事の進め方に関する課題について」、第５節「テレワークをするための環境整備に関する課題について」において、第３節でみたそれぞれの課題について詳細な分析を行う。

なお、テレワークについては、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」において、「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」とされており、その形態は「①在宅勤務（労働者の自宅で業務を行う）」「②サテライトオフィス勤務（労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用する）」「③モバイル勤務（ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行う）」に分類されている。[1]

1　厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」より引用。

本章では、2020年の感染拡大期には感染拡大防止の観点から自宅でテレワークを実施する場合が多かったと考えられることから、「①在宅勤務」によるテレワークを中心として分析を行った。

また、本章では、ＪＩＬＰＴが実施した調査（企業の分析に関しては、2021年２月実施の「第３回新型コロナウイルスの感染拡大等が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（以下「ＪＩＬＰＴ企業調査」という。）、労働者の分析に関しては、2020年12月実施の「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」（以下「ＪＩＬＰＴ労働者調査」という。）の結果を主に活用して分析を行った。

第１節　テレワークの実施概況について

●2020年２月調査時点までにテレワークの活用経験がある企業は40.4%であり、そのうち、調査時点でも継続している企業は74.6%。テレワークの活用経験がある企業のうち、2020年２－５月の間にテレワークを開始した企業は76.5%であり、大半の企業が感染拡大を機にテレワークを開始している

まず、企業と労働者のテレワークの経験・継続の状況についてみていく。

第２-（２）-１図により、企業がテレワークを活用した経験の有無についてみると、テレワークを活用したことがある企業の割合は全体の40.4%となっている。業種別にみると、「情報通信業」で91.9%、「学術研究，専門・技術サービス業」で68.4%、「金融業，保険業」で46.3%となっており、テレワークを活用したことがある企業の割合が高い一方、「宿泊業，飲食業」で17.0%、「生活関連サービス業，娯楽業」で18.2%、「医療，福祉」で21.2%、「運輸業，郵便業」で23.1%と低く、業種による活用状況の違いが大きいことが分かる。

テレワークの活用経験がある企業のうち、2021年２月調査時点でもテレワークの活用を継続しているものの割合をみると、全体では74.6%となっている。業種別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」で93.5%、「医療，福祉」で92.8%、「情報通信業」で86.5%となっており、継続している割合が高い一方、「教育，学習支援業」で53.9%、「金融業，保険業」で55.5%、「運輸業，郵便業」で63.3%と、他業種と比較すると継続している割合が低くなっている。

また、テレワークの開始時期をみると、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業は全体の10.8%であるのに対し、２-５月の間にテレワークを初めて活用した企業は全体の76.5%、６月以降にテレワークを初めて活用した企業は全体の12.7%となっており、今回の感染拡大を機に、感染防止対策としてテレワークを始めた企業が多いと考えられる。

続いて、企業規模別にみると、企業規模が大きいほどテレワークの活用経験がある企業の割合が高い。また、調査時点におけるテレワークの継続の有無については、「５人以下」の企業を除き、企業規模が大きいほど継続されている。さらに、テレワークの開始時期別に調査時点におけるテレワークの継続状況をみると、どの企業規模においても、2020年２-５月の間に初めてテレワークを活用した企業が多いことが分かる。

最後に、地域別にみると、テレワークの活用経験のある企業の割合は、「南関東」[2]で最も高く、次いで「近畿」「東海」の順となっている。調査時点におけるテレワークの継続の有無については、「北海道」「四国」を除き、おおむね60％以上で継続している。テレワークの開始時期別に調査時点におけるテレワークの継続状況をみると、全体では2020年２-５月の間に初めてテレワークを活用した企業が多いが、「北関東」「東北」「中国」では、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業の割合が他の地域よりやや高いほか、「北海道」「四国」では、2020年２月以降にテレワークを初めて活用したものの、調査時点では活用していない企業の割合が高い。

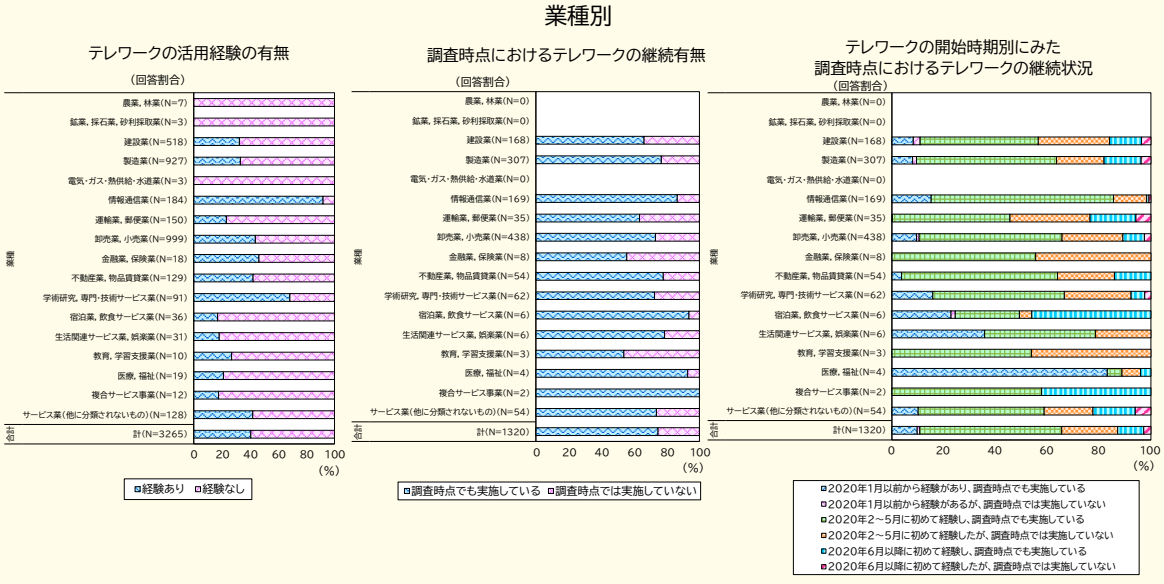
第2-(2)-1図　ＪＩＬＰＴの企業調査におけるテレワークの活用経験・継続の状況

○　ＪＩＬＰＴの企業調査によると、テレワークを活用した経験のある企業の割合は全体の40.4％であり、このうち2021年２月調査時点でもテレワークを実施している企業の割合は74.6％となっている。また、テレワークの開始時期別にみた調査時点におけるテレワークの継続状況をみると、感染拡大前の2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業が10.8％であるのに対し、感染拡大期の２-５月にテレワークを初めて活用した企業は76.5％であり、今回の感染拡大を機にテレワークを始めた企業が多いと考えられる。

○　業種別にみると、「情報通信業」や「学術研究，専門・技術サービス業」「金融業，保険業」等においてテレワークの活用経験がある企業の割合が高い。

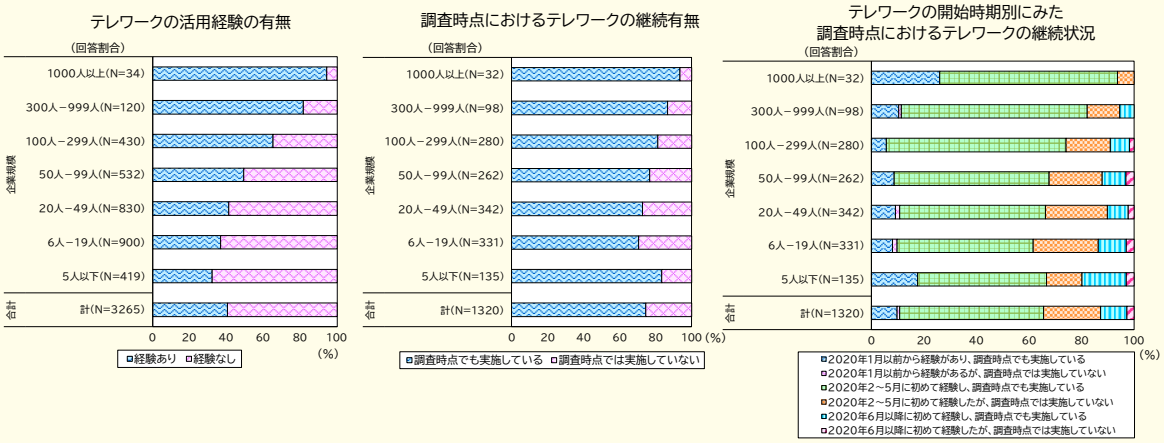
○　企業規模別でみると、企業規模が大きいほどテレワークの活用経験がある企業の割合が高い。調査時点におけるテレワークの継続の有無については、「５人以下」を除き、企業規模が大きいほど継続されている。また、テレワークの開始時期別にみた調査時点におけるテレワークの継続状況をみると、どの企業規模においても、2020年２-５月に初めて活用した企業が多いが、規模が大きいほど調査時点でも実施されている。

○　地域別でみると、テレワークの活用経験がある企業の割合は、「南関東」で最も高く、次いで「近畿」「東海」地域において高い。調査時点におけるテレワークの継続の有無については、「北海道」「四国」を除き、おおむね60％以上で継続している。テレワークの開始時期別にみた調査時点におけるテレワークの継続状況をみると、全体を通して２-５月に初めて開始した企業が多いが、「北関東」「東北」「中国」では、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある割合がやや高い。

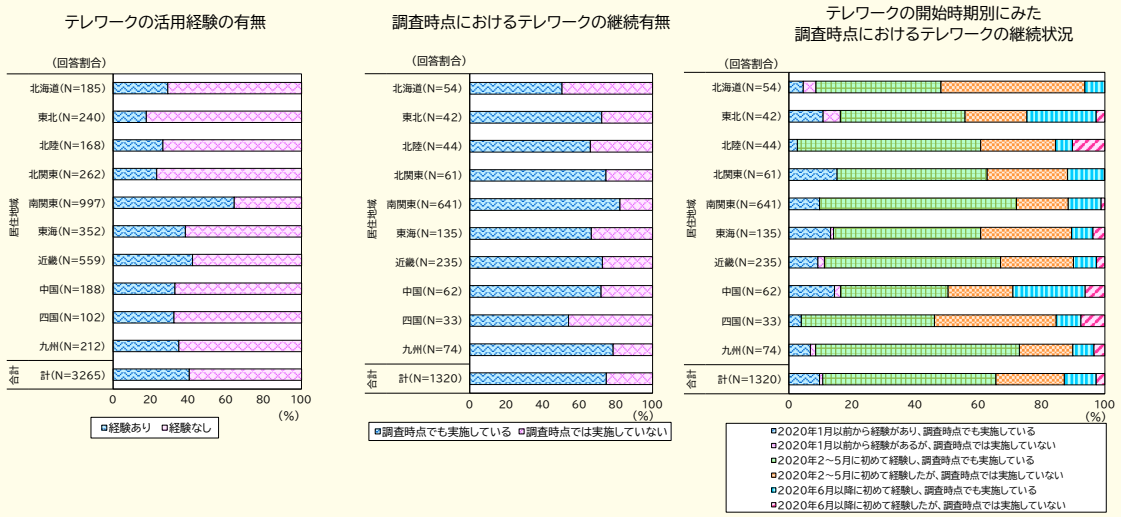


2　「南関東」でテレワークの活用経験のある企業の割合が高いことについては、大企業の数が多いこと等のほかに、政府と連携し東京都が主導してきたテレワーク・デイズ（東京オリンピック・パラリンピック競技大会中の交通混雑の緩和を目的として、2017年から政府や東京都などが連携して展開している、働き方改革の国民運動プロジェクト）の取組が行われていたことなども背景にあるものと考えられる。

企業規模別



地域別



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「第３回新型コロナウイルスの感染拡大等が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）企業調査の数値は、総務省「平成26年経済センサス-基礎調査」による企業数に基づき、地域及び企業規模の区分ごとに算出した復元倍率を用いて集計したものとなる。以降の同調査（企業調査）を用いた集計も、同様の企業を対象としている。

2）「テレワークの活用経験の有無」は、テレワークの実施状況について当てはまるものとして、「導入後、継続して実施している」「過去実施していたが、現在は導入していない」「過去に実施していたが、いったん停止し、現在、再開している」「これまでに一度も実施したことがない」という選択肢のうち、「導入後、継続して実施している」「過去実施していたが、現在は導入していない」「過去に実施していたが、いったん停止し、現在、再開している」と回答した企業を活用経験がある企業としている。

3）「調査時点におけるテレワークの継続有無」は、(2) の設問のうち、「導入後、継続して実施している」「過去に実施していたが、いったん停止し、現在、再開している」と回答した企業を調査時点でも継続しているとしている。

4）「テレワークの開始時期」は、(2) の設問のうち、「導入後、継続して実施している」「過去実施していたが、現在は導入していない」「過去に実施していたが、いったん停止し、現在、再開している」と回答した企業のうち、テレワークの開始時期として「2020年1月以前」と選択した企業を「2020年1月以前から活用している企業」、「2020年2～3月」「2020年4～5月（緊急事態宣言下）」と回答した企業を「2020年2～5月に初めて活用した企業」、「2020年6～7月」「2020年8～9月」「2020年10～12月」「2021年1月」を選択した企業を「2020年6月以降に初めて活用した企業」としている。

●2020年12月調査時点までにテレワークの経験がある労働者は29.0%であり、そのうち、調査時点でも継続している者は60.9%。テレワーク経験がある労働者のうち、2020年3－5月の間にテレワークを開始した者が72.0%であり、半数以上の労働者が感染拡大を機にテレワークを開始している。

次に、ＪＩＬＰＴ労働者調査により、労働者のテレワークの経験・継続の状況についてみる。

第2-(2)-2図により、労働者のテレワーク経験の有無をみると、テレワークを経験したことがある労働者の割合は、全体では29.0%となっている。雇用形態別にみると、「正社員」で35.9%、「非正社員」で14.0%となっており、「正社員」の方が「非正社員」よりも経験した労働者の割合が高い。

テレワークの経験がある労働者のうち、2020年12月調査時点でもテレワークを継続している者の割合をみると、労働者全体では60.9%となっている。雇用形態別にみると、正社員、非正社員で大きな違いはみられない。

テレワークの開始時期をみると、感染拡大前の2020年2月以前からテレワークの経験がある労働者は全体の19.0%であるのに対し、最初の緊急事態宣言が発出された時期を含む2020年3-5月の間にテレワークを初めて経験した労働者は72.0%、2020年6月以降にテレワークを初めて経験した労働者は9.0%を占め、企業調査と同様、今回の感染拡大を機にテレワークを始めた者が多いことが分かる。

年齢別でみると、テレワークの経験の有無、調査時点におけるテレワークの継続状況、テレワークの開始時期のいずれも、年齢間での大きな違いはみられない。

次に、業種別にテレワークの経験の有無をみると、「情報通信業」で73.7%、「金融保険業」で49.7%と比較的高い割合であるのに対し、「飲食店、宿泊業」で7.4%、「医療、福祉」で7.1%と比較的低い割合となっている。テレワークを継続している者の割合をみると、「情報通信業」で83.7%、「製造業」で67.2%、「飲食店、宿泊業」で66.7%と高い割合となっている一方、「運輸業」及び「教育、学習支援業」でそれぞれ40.0%、「医療、福祉」で42.9%と比較的低く、企業調査と同様、業種による違いがみられる。テレワークの開始時期をみると、2020年2月以前からテレワークの経験がある労働者の割合は、「情報通信業」で30.9%、「サービス業」で28.8%、「建設業」で23.9%と他業種よりも高い割合である一方、「不動産業」で7.4%、「教育、学習支援業」で6.7%、「運輸業」で8.6%と比較的低くなっている。

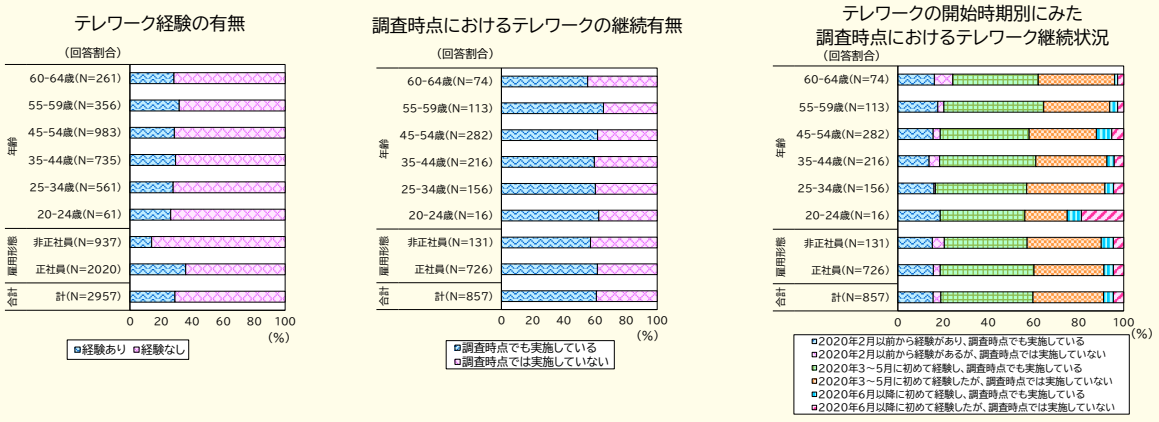
続いて、企業規模別にみると、おおむね企業規模が大きいほど、テレワークを経験したことがある労働者の割合が高い。また、これらの者について調査時点における継続状況をみると、企業規模による差はみられない。テレワークの開始時期をみるとどの企業規模においても、2020年3-5月の間に初めてテレワークを経験した労働者の割合が高い。

最後に、労働者が居住している地域別にみると、テレワーク経験がある労働者の割合は「首都圏」で最も高く、次いで「関西圏」「九州・沖縄」の順となっている。調査時点でもテレワークを継続している労働者の割合も「首都圏」で最も高い。テレワークの開始時期をみると総じて、2020年3-5月の間に初めてテレワークを経験した者の割合が高いが、「北海道」「東北」「首都圏」「関西圏」では、2020年2月以前から経験がある者の割合が比較的高い。

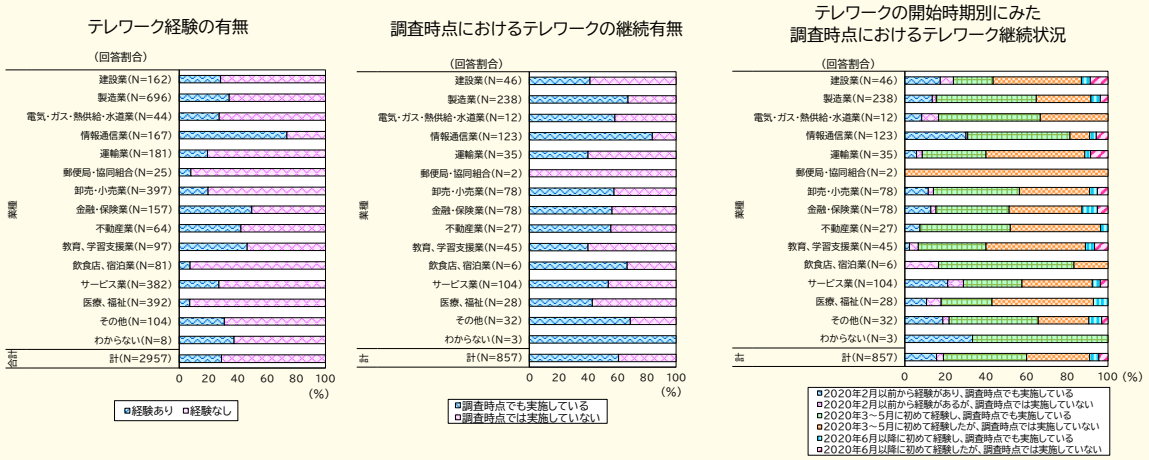
第２-(２)-２図　ＪＩＬＰＴの労働者調査におけるテレワークの経験・継続の状況

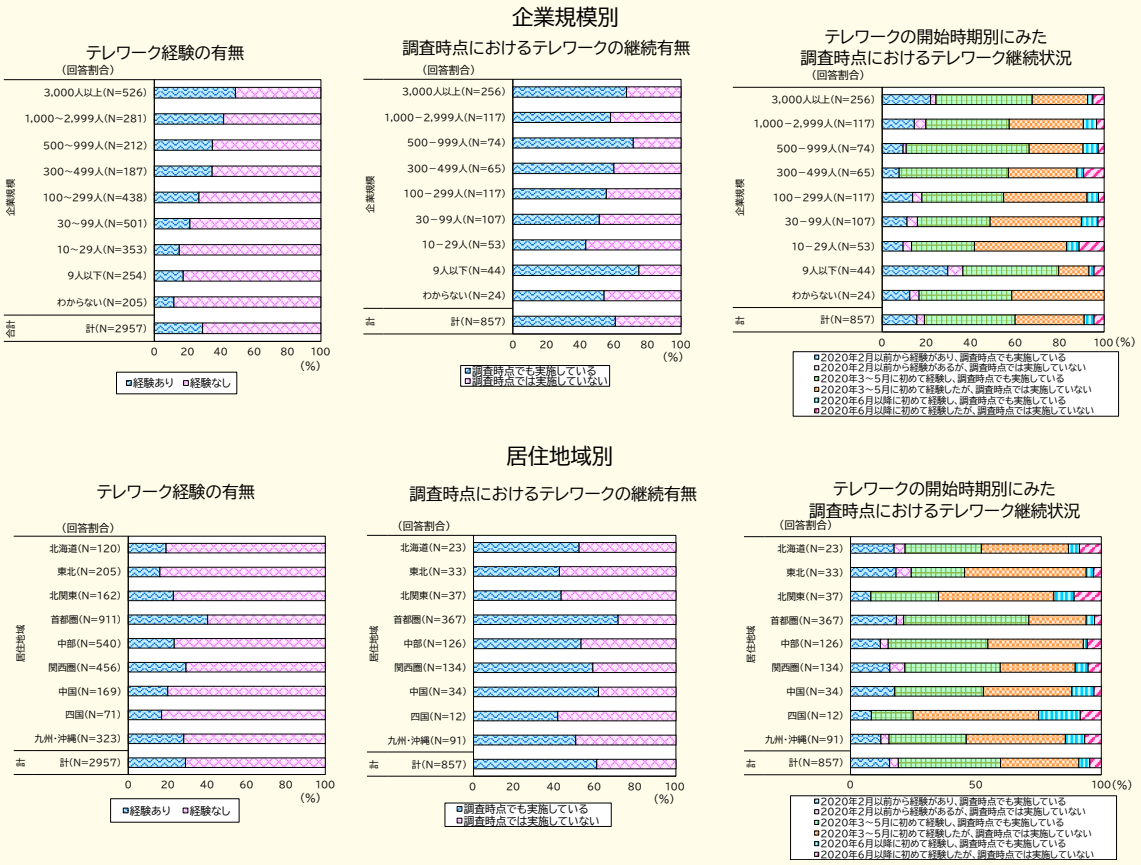
○　ＪＩＬＰＴの労働者調査によると、労働者全体の29.0%がテレワークを経験しており、そのうち2020年２月調査時点でもテレワークを継続している者が60.9%となっている。テレワークの開始時期別にみた調査時点におけるテレワークの継続状況をみると、感染拡大前の2020年２月以前からテレワークの経験がある者は全体の19.0%であるのに対し、最初の緊急事態宣言が発出された時期を含む３-５月にテレワークを初めて経験した者が72.0%と、今回の感染拡大を機にテレワークを始めた者が多いことが分かる。
○　テレワークを経験したことのある者の割合を雇用形態別でみると、正社員の方が非正社員よりも高い。
○　年齢階級別でみると、テレワークの活用経験の有無、調査時点におけるテレワークの継続状況、テレワークの開始時期別の継続状況のいずれも、年齢による大きな違いはみられない。
○　テレワークの開始時期別にみた調査時点におけるテレワークの継続状況を業種別にみると、「情報通信業」「サービス業」「建設業」においては他業種よりも２月以前からテレワークの経験がある者の割合が高い一方、「不動産業」「教育、学習支援業」「運輸業」等では３-５月以降にテレワークを初めて経験した者の割合が高くなっている。
○　企業規模別にみると、企業規模が大きいほど、テレワークを経験したことがある者の割合が高い。調査時点におけるテレワークの継続の有無をみると、企業規模による大きな差はみられない。
○　テレワークの開始時期別にみた調査時点におけるテレワーク継続状況では、どの企業規模においても、2020年３-５月に初めてテレワークを経験した者の割合が高い。
○　居住地域別でみると、テレワーク経験がある労働者の割合は「首都圏」で最も高く、次いで「関西圏」「九州・沖縄」で高いことが分かる。調査時点におけるテレワークの継続有無についても、継続している労働者の割合が「首都圏」で最も高い。
○　テレワークの開始時期別にみた調査時点におけるテレワークの継続状況では、総じて、2020年３-５月に初めてテレワークを経験した者の割合が高いが、そのうち、特に「首都圏」においては、調査時点でもテレワークを実施している者の割合が他地域と比較しても高いことが分かる。

年齢階級別・雇用形態別



業種別





資料出所　（独）労働政策研修・研究機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）本調査は第3回パネル調査となっているが、本章における集計は、第1-3回調査の全てに回答した者のうち、2020年4月時点において「民間企業の雇用者」として働いており、かつ、2020年4月から調査時点（2020年12月）の間に「転職していない者」を対象としている。以降の同調査（労働者調査）を用いた集計も、同様の者を対象としている。

2）「テレワークの活用経験の有無」は、(2) の対象者のうち、テレワークの活用経験を尋ねた設問において、「テレワークの経験がある」と回答した者を活用経験がある者とし、「これまで一度も経験したことがない」と回答した者を活用経験がない者としている。

3）「調査時点におけるテレワークの継続有無」は、(2) の対象者のうち、テレワークの活用経験のある者に限定し、調査時点におけるテレワークの実施状況を尋ねた設問に対し、「現在も行っている」「現在は行っていない」という選択肢のうち、「現在も行っている」と回答した者を調査時点でも実施している者としている。

4）「テレワークの開始時期」は、(2) の対象者のうち、テレワークの活用経験のある者に限定し、「2020年2月以前から経験がある」「2020年3～5月に初めて経験した」「2020年6月以降に初めて経験した」という選択肢に対し、それぞれ回答した者を集計している。

●2020年におけるテレワークの実施率は、４－５月の緊急事態宣言下において増加し、その後６－７月に低下し、それ以降横ばい傾向となっているものの、感染拡大前の通常月よりも高い割合で推移している

ここまで、企業及び労働者のテレワークの経験、継続の状況について概観してきたが、さらに、2020年におけるテレワークの実施状況の推移を詳細にみていく。

まず、2020年の各月におけるテレワークの実施状況を企業、労働者それぞれについてみてみる。

第２-(２)-３図の（１）により、2020年の各月においてテレワークを実施していた企業の割合の推移をみると、2020年２月に6.4%であったものが、最初の緊急事態宣言下の５月には、54.6%まで上昇した。その後、６月から９月にかけて20%ポイント程度低下した後、10月から12月には33%台の横ばいで推移した。12月時点では２月時点よりも高い割合を維持しており、

一定程度、テレワークが定着したと考えられるものの、緊急事態宣言の解除とともにテレワークをしなくなった企業が一定の割合で存在することが分かる。

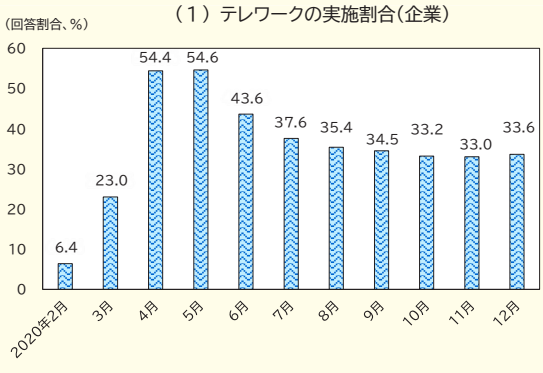
次に、同図の（２）により、2020年の各月においてテレワークを実施していた労働者の割合の推移をみると、感染拡大前の通常月には5.1％であったものが、緊急事態宣言下の５月第2週には、18.3％まで上昇し、企業調査と同様、テレワークが急速に広がったことが分かる。その後、６月以降は10％前後で推移し、感染拡大前の通常月よりも高い割合を維持しているが、緊急事態宣言の解除とともにテレワークを実施しなくなった労働者が一定の割合で存在することが分かる。

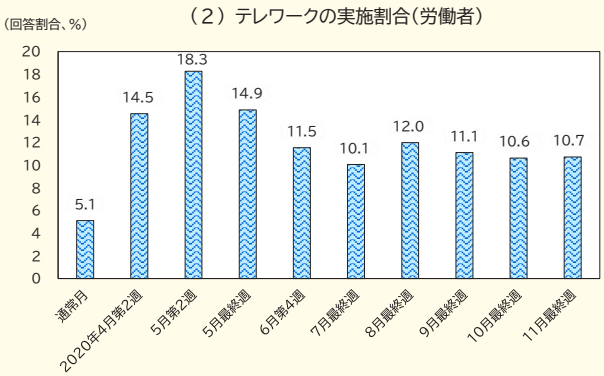
続いて、第２-（２）-４図の（１）により、勤務先がテレワークを実施している労働者に限定し、月別のテレワークの実施状況をみると、テレワークを実施していた労働者の割合は、感染拡大前の通常月には26.2％であったところ、５月第２週には93.8％となり、急速にテレワークの実施者が増えたことが分かる。その後、緊急事態宣言の解除後には低下傾向となり、６月以降は、おおむね60％前後で横ばいとなった。感染拡大前の通常月よりは高い割合を維持しているものの、企業がテレワークの活用を継続していてもテレワークを実施しなくなった労働者が一定の割合で存在することが分かる。また、同図の（２）により、５月第２週と11月最終週のテレワーク実施日数を比べると、「実施していない」が大きく増加している一方、いずれの日数区分でも割合が低下している中で特に「５日以上」の割合が比較的大きく低下している。

第２-（２）-３図　2020年におけるテレワークの実施割合の推移

○　2020年における企業のテレワーク実施割合の推移をみると、感染拡大前の２月には6.4％であったのに対し、2020年４-５月の緊急事態宣言下では約55％まで上昇し、その後、約20％ポイント低下している。12月時点では２月時点よりは高い水準であり、一定の普及が進んだと考えられるものの、緊急事態宣言の解除とともにテレワークの実施をやめてしまった企業が一定の割合で存在することがうかがえる。

○　一方、労働者のテレワークの実施割合をみると、感染拡大前の通常月は5.1％であったのに対し、緊急事態宣言下の４-５月には、15-18％まで上昇し、企業調査と同様、テレワークが急速に進んだことが分かる。その後、６月は11.5％、７月は10.1％と低下傾向がみられるものの、感染拡大前の通常月よりも高い割合であることが分かる。



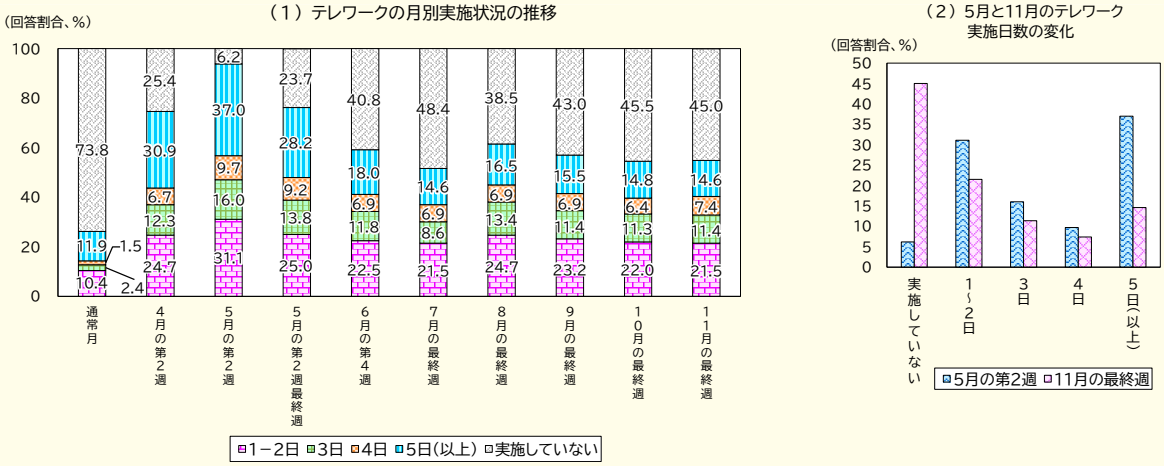


資料出所　（１）図は（独）労働政策研究・研修機構「第３回新型コロナウイルスの感染拡大等が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)、（２）図は（独）労働政策研修・研究機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　１）(1) 図は、第1回パネル調査からの連続回答企業を対象としている。
２）(2) 図の「通常月」とは、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の状態を想定した月としている。
３）(2) 図は、2020年12月調査時点において2020年４月時点と同じ会社で働いている民間企業の雇用者のうち、第1-3回パネル調査の毎回回答者で、かつ、勤め先がテレワークを実施していると回答した者について、各時点でテレワークを実施していないと回答した者以外の者を、当該時点でテレワークを実施した者として実施割合を算出している。

第2-(2)-4図　テレワークの実施日数の推移

○　勤務先がテレワークを実施している労働者について、テレワークを実施した者の割合は、感染拡大前の通常月では26.2%であったが、緊急事態宣言下の５月第２週には93.8%となり、急速に割合が高まったことが分かる。しかしながら、緊急事態宣言解除後には60%前後の実施割合となっており、感染拡大前と比較して依然として高い水準ではあるものの、緊急事態宣言の解除を機にテレワークを実施しなくなった者が一定の割合で存在することがうかがえる。
○　週当たりのテレワーク実施日数の変化をみると、緊急事態宣言下の５月の第２週と11月の最終週を比べると、いずれの日数区分も割合が低下している中で、「５日以上」の割合が比較的大きく低下している。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　数値は（独）労働政策研究・研修機構が行う同調査において、2020年４月１日時点、５月末時点、８月末時点のいずれも「民間企業の雇用者」であり、「12月調査」においても４月１日時点と同じ会社で働いている「5・8・12月調査の毎回回答者」のうち、勤務先における就労面での対応としていずれの調査も「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げた回答者における、１週間当たりの「在宅勤務・テレワーク」の実施日数の変化を集計。

●緊急事態宣言を機にテレワークを開始した企業・労働者はその後に継続している割合が低い傾向にある

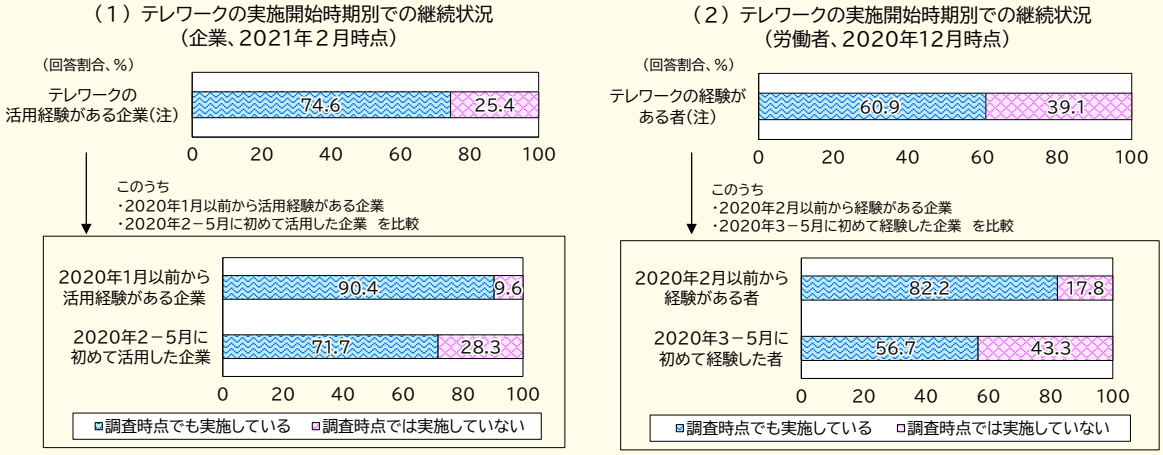
第２-(２)-５図の（１）により、テレワークの開始時期別に企業のテレワークの継続状況をみてみる。テレワークの活用経験がある企業全体のうち、2021年２月時点でもテレワークを継続していた企業の割合は74.6%であったが、テレワークを2020年１月以前に開始した企業ではこの割合が90.4%であるのに対し、2020年２-５月の間に開始した企業では71.7%と、感染拡大を機にテレワークを開始した企業の方が、継続している割合が低くなっている。

一方、同図の（２）により、テレワークの開始時期別に労働者のテレワークの継続状況をみてみる。テレワークの経験がある労働者全体のうち、2020年12月時点でもテレワークを継続していた者の割合は60.9%であったが、テレワークを2020年２月以前に開始した労働者ではこの割合が82.2%であるのに対し、2020年３-５月の間に開始した労働者では56.7%と、感染拡大を機にテレワークを開始した労働者の方が、継続している割合が低くなっている。

このように、最初の緊急事態宣言を機にテレワークを開始した企業・労働者はその後に継続している割合が低い傾向にあることが分かる。これらを踏まえると、最初の緊急事態宣言の解除後にテレワークを実施する企業や労働者の割合が低下したことの主な要因としては、緊急事態宣言を機にテレワークを始めた企業や労働者がテレワークを実施しなくなったことがあるものと考えられる。

第２-(２)-５図　テレワークの開始時期別での継続状況

○　2020年２月時点での企業のテレワークの継続状況をみると、テレワークの活用経験がある企業全体のうち、74.6%の企業が継続している。テレワークを開始した時期別に継続している企業の割合をみると、2020年２-５月にテレワークを開始した企業では、それ以前にテレワークを活用していた企業よりも割合が低くなっている。
○　2020年12月時点での労働者のテレワークの継続状況をみると、テレワークの経験がある労働者全体のうち、60.9%の労働者が2020年12月時点もテレワークを継続している。テレワークを開始した時期別に継続している労働者の割合をみると、感染拡大下の2020年３-５月に初めて経験した者は、それ以前にテレワークを経験していた者よりも割合が低くなっていることが分かる。



資料出所　（１）図は（独）労働政策研究・研修機構「第３回新型コロナウイルスの感染拡大等が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)、（２）図は（独）労働政策研修・研究機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回)」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　１）(1) 図の「テレワークの活用経験がある企業」の割合は、「2020年１月以前から活用経験がある企業」「2-5月に初めて活用した企業」「6月以降に活用した企業」の合計から算出。
２）(1) 図の「2020年１月以前から活用経験がある企業」「2020年2-5月に初めて活用した企業」は、いつからテレワークを実施し始めたかという問に対して、「2020年１月以前から活用経験がある企業」は、「2020年１月以前」と回答した企業、「2020年2-5月に初めて活用した企業」は「2020年2-3月」「2020年4-5月（緊急事態宣言下)」と回答した企業を合計。
３）(2) 図の「テレワークの経験がある者」の割合は、「2020年２月以前から経験がある者」「3-5月に初めて経験した者」「6月以降に経験した者」の合計から算出。
４）(2) 図の「2020年２月以前から経験がある者」「2020年3-5月に初めて経験した者」は、これまでの在宅勤務・テレワーク経験について、「2020年２月以前から経験がある者」は、「2020年２月以前から経験がある」と回答した労働者、「2020年3-5月に初めて経験した者」は「2020年3-5月に初めて経験した」と回答した労働者を指す。

●2020年１月以前からテレワークを活用していた企業では、労働者の「ほとんど全員」「約７割」がテレワークを実施していると回答する割合が、緊急事態宣言の解除後もあまり変わらない一方、感染拡大期にテレワークを初めて活用した企業ではそれらの割合が緊急事態宣言の解除後に低下している傾向にある

さらに、感染拡大前からのテレワークの活用経験の有無の違いに着目して、テレワークの実施状況や運用状況について詳細な比較を行う。

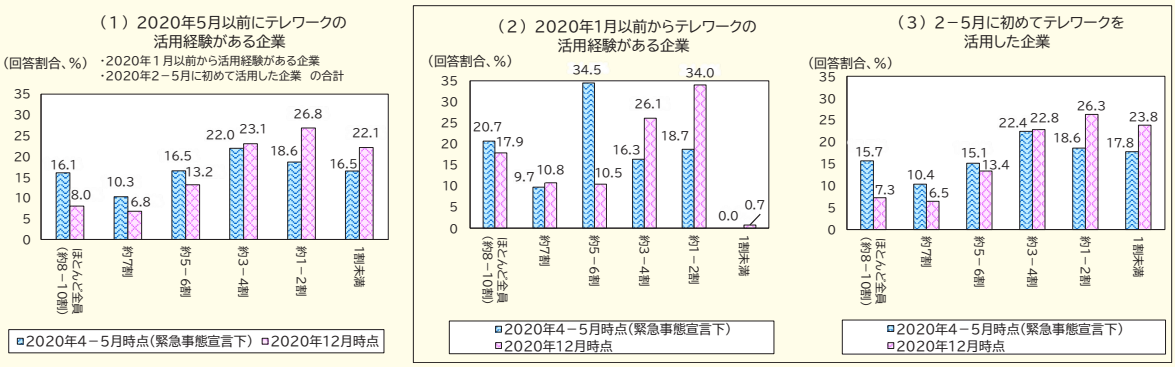
第２-(２)-６図により、テレワークの活用経験がある企業（ここでは2020年５月以前にテレワークの活用経験がある企業）におけるテレワークを実施した労働者の割合について、2020年４-５月時点（緊急事態宣言下）の状況から2020年12月時点の状況への変化をみてみると、「ほとんど全員」と回答した企業の割合は8.1%ポイント低下、「約７割」と回答した企業は3.5%ポイント低下といずれも低下している一方、「約１-２割」は8.2%ポイント上昇、「１割未満」は5.6%ポイント上昇と割合が上昇している。これをテレワークの開始時期別にみてみると、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業では、「ほとんど全員」は2.8%ポイ

ント低下、「約７割」は1.1％ポイント上昇とあまり変わらないものの、「約５－６割」が24.0％ポイント低下したのに対し、「約１－２割」が15.3％ポイント上昇したほか、「１割未満」は0.0％から0.7％へと微増にとどまっている。これに対し、２－５月の間にテレワークを始めた企業においては、「ほとんど全員」は8.4％ポイント低下し、「約７割」は3.9％ポイント低下している一方、「約１－２割」は7.7％ポイント上昇し、「１割未満」は17.8％から23.8％へと6.0％ポイント上昇している。2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業と比べると、「ほとんど全員」「約７割」といった高い頻度の回答割合が低下した一方、「１割未満」と回答する割合が上昇していることが分かる。このように、「ほとんど全員」「約７割」の割合が、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業ではあまり変わっていないことから、これらの企業では２－５月の間にテレワークを初めて活用した企業よりも労働者へのテレワークの定着が進んでいることがうかがえる。

第2-(2)-6図　テレワークの開始時期別の調査時点における実施頻度（企業）

○　2020年５月以前にテレワークの活用経験がある企業全体における労働者のテレワークの実施割合について、2020年4-5月（緊急事態宣言下）と2020年12月時点の状況を比較すると、「ほとんど全員」「約７割」と回答する割合は低下している一方、「約１-２割」「１割未満」と回答する割合が上昇している。

○　このうち、テレワークの開始時期別に緊急事態宣言下から直近の状況の変化をみると、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業では、「ほとんど全員」「約７割」と回答する割合はあまり変わらないものの、「約5-6割」が24.0%ポイント低下したのに対し、「約１-２割」が15.3%ポイント上昇したほか、「１割未満」は0.0%から微増にとどまっている。これに対し、2-5月にテレワークを始めた企業においては、「ほとんど全員」が8.4%ポイント低下、「約７割」が3.9%ポイント低下している一方、「約１-２割」が7.7%ポイント上昇、「１割未満」が6.0%ポイント上昇している。



資料出所　（独）労働政策研究･研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）各図は、調査時点でもテレワークを実施している企業に対し、2020年12月調査時点において、社員の何割程度がテレワークを実施しているかを尋ねた設問に回答した企業に限定し、緊急事態宣言下との比較を行っている。

2）「テレワークの経験がある企業」の割合は、「2020年１月以前から経験がある企業」「2-5月に初めて経験した企業」の合計から算出。

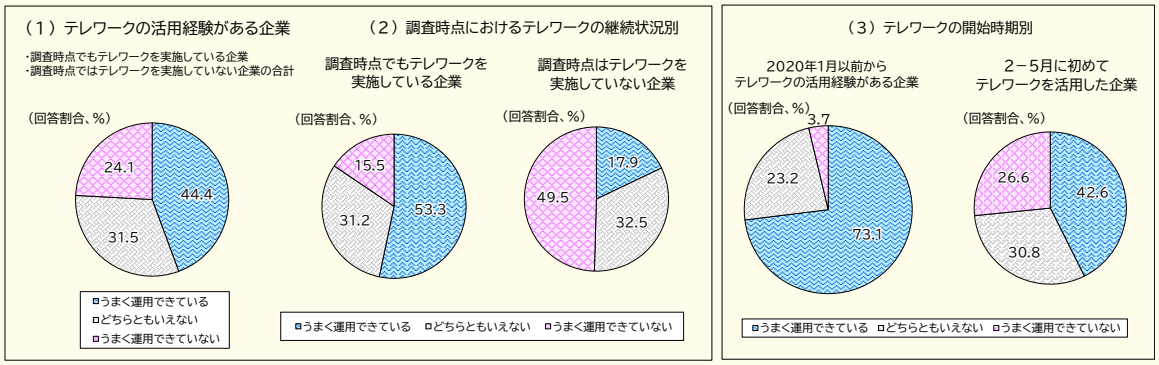
●感染拡大を機に初めてテレワークを活用した企業は、「運用がうまくできていない」と回答する割合が高く、テレワークの継続にも影響している可能性がある

続いて、第２-(２)-７図により、企業がテレワークを実施している（いた）際に運用がうまくできている（いた）か否かについてみてみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、「うまく運用できている」が44.4%、「どちらともいえない」が31.5%、「うまく運用できていない」が24.1%となっている。調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、「う

まく運用できていない」と回答した企業の割合は、調査時点でもテレワークを実施している企業では15.5%であるのに対し、調査時点ではテレワークを実施していない企業では49.5%であり、34.0%ポイント高くなっている。また、テレワークの開始時期別にみると、「うまく運用できていない」と回答した企業の割合は、2020年１月以前からテレワークを活用していた企業では3.7%であるのに対し、2020年２－５月の間に初めてテレワークを活用した企業では26.6%であり、22.9%ポイント高くなっている。これらを踏まえると、感染拡大を機にテレワークを始めた企業では、テレワークをうまく運用できていなかったことから、それ以前からテレワークを実施してきた企業よりもテレワークの活用をやめた企業が多く存在した可能性がある。

第２-(２)-７図　企業のテレワーク継続・開始時期別での運用状況の違い（企業）

○　企業がテレワークを実施している（いた）際に運用がうまくできている（いた）か否かを聞いた結果について、テレワークの活用経験がある企業の全体の状況をみると、44.4%がうまく運用できており、31.5%がどちらともいえない、24.1%がうまく運用できていないと回答している。調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、調査時点ではテレワークを実施していない企業の方が、「うまく運用できていない」と回答した割合が34.0%ポイント高く、運用上の課題が解決しないことによりテレワークの活用をやめた企業がある可能性がある。テレワークの開始時期別にみると、2020年2-5月に初めてテレワークを活用した企業は、2020年１月以前からテレワーク経験のある企業よりも、「うまく運用できていない」と回答した割合が22.9%ポイント高い。



資料出所　（独）労働政策研究･研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　１）(1) 図の「テレワークの活用経験がある企業」は、(3) 図でみると「2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業」「2-5月に初めてテレワークを活用した企業」に加え、「6月以降にテレワークを活用した企業」を合計した割合となる。

２）図表の数値は、テレワークを実施していた際の、テレワークの運用状況を尋ねた設問に対し、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」「どちらともいえない」「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」という回答において、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」の合計を「うまく運用できている」、「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」の合計を「うまく運用できていない」として表示。

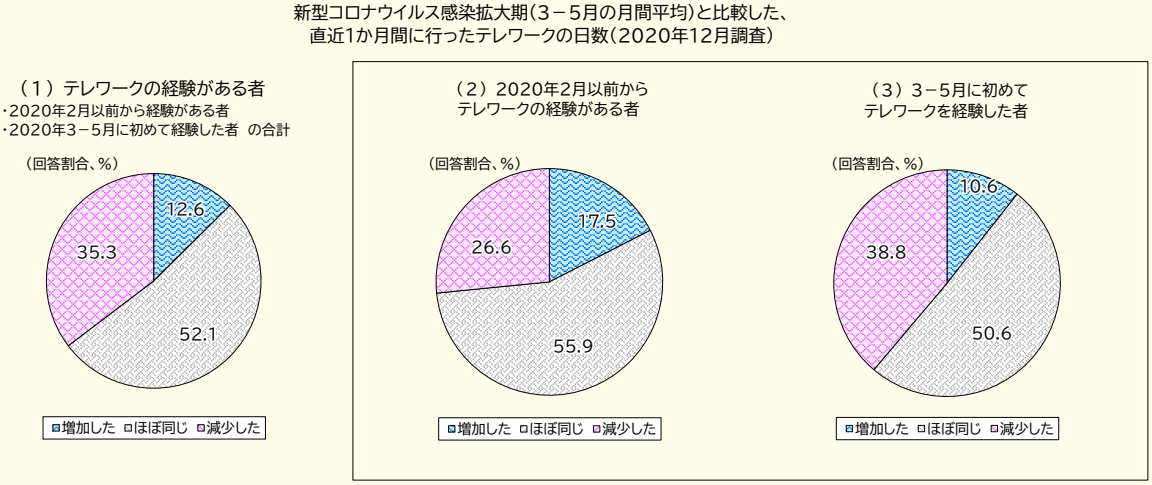
●労働者においても、感染拡大期にテレワークを初めて経験した者は、それ以前に経験していた者よりもテレワークの実施頻度が減少したと回答する割合が高い

次に、第２-(２)-８図により、テレワークの経験がある労働者（ここでは2020年５月以前からテレワークの経験がある労働者）について、テレワークの実施日数を2020年３-５月頃と11-12月頃（調査時点の直近１か月）とで比べた増減の状況についてみると、「減少した」が35.3%、「ほぼ同じ」が52.1%、「増加した」が12.6%となっている。テレワークの開始時期別にみると、「減少した」と回答した者の割合は、２月以前からテレワークの経験がある者では26.6%であるのに対し、３-５月に初めてテレワークを経験した者では38.8%であり、12.2%ポイント高くなっている。このように、テレワークの継続状況と同様、2020年2月以前からテレ

ワークを実施していた者の方が実施頻度が維持されていることが分かる。

第2-(2)-8図　テレワークの開始時期別の調査時点における実施頻度（労働者）

○　テレワークの経験がある労働者について、テレワークの実施日数を2020年3-5月頃と11-12月頃（調査時点の直近1か月）で比べた増減の状況についてみると、「減少した」が35.3%、「ほぼ同じ」が52.1%、「増加した」が12.6%となっている。テレワークの開始時期別にみると、2月以前からテレワークの経験がある者の方が、3-5月に初めてテレワークを経験した者よりも、2020年12月時点で「減少した」と回答した割合が低く、「ほぼ同じ」「増加した」と回答した割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「テレワークの経験がある者」の割合は、「2020年２月以前から経験がある者」「3-5月に初めて経験した者」の合計から算出。

●テレワークの活用経験がある企業や労働者の割合が比較的低い業種でも、テレワーク継続率が高い場合があることを踏まえると、業務の性質にかかわらず、テレワーク定着の可能性があることがうかがえる

続いて、第２-(２)-１図や第２-(２)-２図でみた業種別のテレワークの実施及び継続の状況について、実施状況と継続状況を合わせてみることでより詳細な考察を行う。

第２-(２)-９図の（１）により、テレワークの活用経験がある企業の割合を業種別にみると、「情報通信業」で91.9%、「学術研究，専門・技術サービス業」で68.4%と比較的高い一方で、「医療，福祉」で21.2%、「運輸業，郵便業」で23.1%、「建設業」で32.4%などと比較的低くなっている。他方で、同図（２）により、テレワークの活用経験がある企業のうち、調査時点でもテレワークを継続している企業の割合（継続率）をみると、「建設業」では66.2%、「運輸業，郵便業」では63.3%と、テレワークの活用経験がある企業の割合が比較的低い業種においても継続率は６割を上回っている。

次に、第２-(２)-１０図の（１）により、テレワークの経験がある労働者の割合を業種別にみると、「情報通信業」で73.7%、「金融，保険業」で49.7%、「教育・学習支援業」で46.4%と比較的高い一方で、「医療，福祉」で7.1%、「運輸業」で19.3%、「卸売，小売業」で19.6%と比較的低くなっている。他方で、同図の（２）により、テレワークの経験がある労働者のうち、調査時点でもテレワークを継続している労働者の割合（継続率）を業種別にみると、「情報通信業」で83.7%と高いほか、「製造業」で67.2%、「卸売，小売業」で57.7%と、テレワーク経験者の割合が高くない業種においても継続率の高い業種があることが分かる。

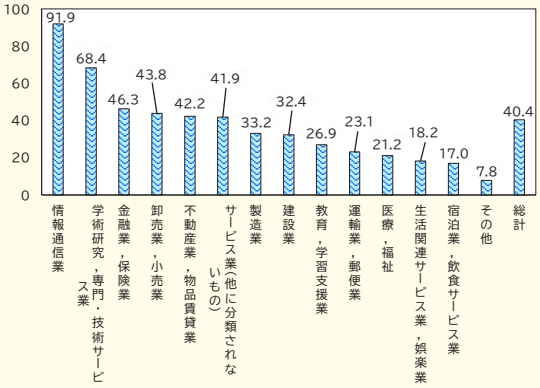
「医療，福祉」「運輸業」「卸売，小売業」といった、テレワークの経験がある労働者の割合が低い業種では、付２-（２）-１図でみられるように、現場での作業や対面でのやりとりの必要性が高く、業務の性質上、テレワークの普及が進まなかった可能性があるが、こうした業種であっても、企業、労働者のテレワークの継続率がある程度高いものもあることから、業務の性質等を考慮しつつ、テレワークを定着させることができる可能性があることがうかがえる。

第２-（２）-９図　業種別テレワークの実施・継続状況（企業）

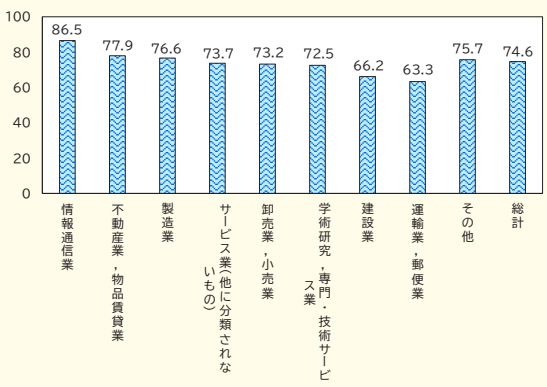
○　テレワークの活用経験がある企業の割合を業種別にみると、「情報通信業」「学術研究，専門・技術サービス業」等で比較的高くなっている。一方で、「医療，福祉」「運輸業，郵便業」等では比較的低く、こうした業種では、現場での作業や対面でのやりとりの必要性が高く、業務の性質上、テレワークの普及が進まなかった可能性がある。

○　テレワークの活用経験がある企業のうち、調査時点もテレワークを継続している企業の割合（継続率）をみると、「建設業」「運輸業，郵便業」等、テレワークの活用経験がある企業の割合が低い業種においても、継続率は６割を上回っており、こうした業種でもテレワークを定着させる可能性があることがうかがえる。

（１）テレワークの活用経験がある企業の割合



（２）調査時点でもテレワークを継続している企業の割合

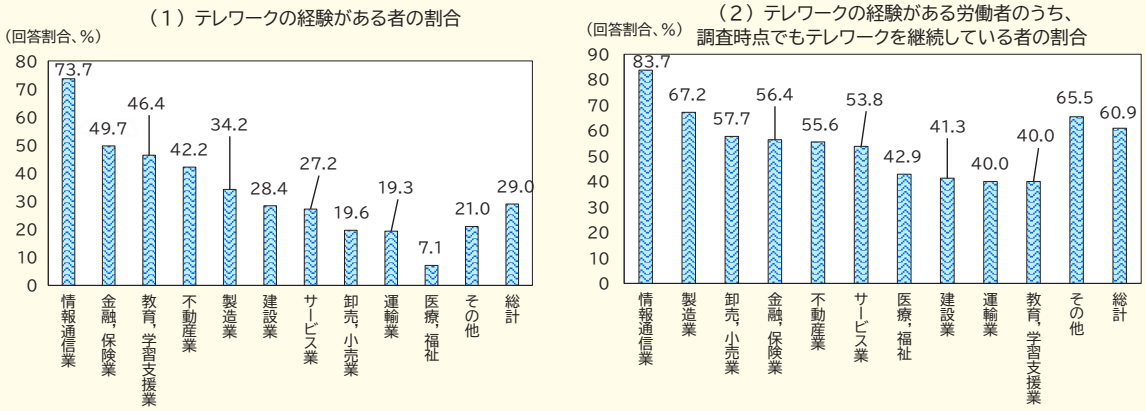


資料出所　（独）労働政策研究･研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）（2）図において、「その他」とは回答サンプルが少ない業種「医療，福祉」「教育，学習支援業」「金融業，保険業」「生活関連サービス業，娯楽業」「複合サービス事業」「宿泊業，飲食業」を指す。

第2-(2)-10図　業種別テレワークの実施・継続状況（労働者）

○　テレワークの経験がある労働者の割合を業種別にみると、「情報通信業」「金融，保険業」「教育，学習支援業」等で比較的高い。一方で「医療，福祉」「運輸業」「卸売，小売業」等では比較的低くなっており、第2-(2)-9図での分析と同様に、こうした業種では、現場での作業や対面でのやりとりの必要性が高く、業務の性質上、テレワークの普及が進まなかった可能性がある。
○　テレワークの経験がある労働者のうち、調査時点でもテレワークを継続している労働者の割合（継続率）を業種別にみると、「製造業」「卸売，小売業」等、経験者の割合が高くない業種においても継続率の高い業種があることが分かる。テレワークの経験がある労働者の割合が低い業種であっても、職種や業務の性質を考慮しつつ、テレワークを定着させることができる可能性があることがうかがえる。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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」（2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

●現場での業務が多いと考えられる職種においてはテレワークの普及が進まなかった可能性がある

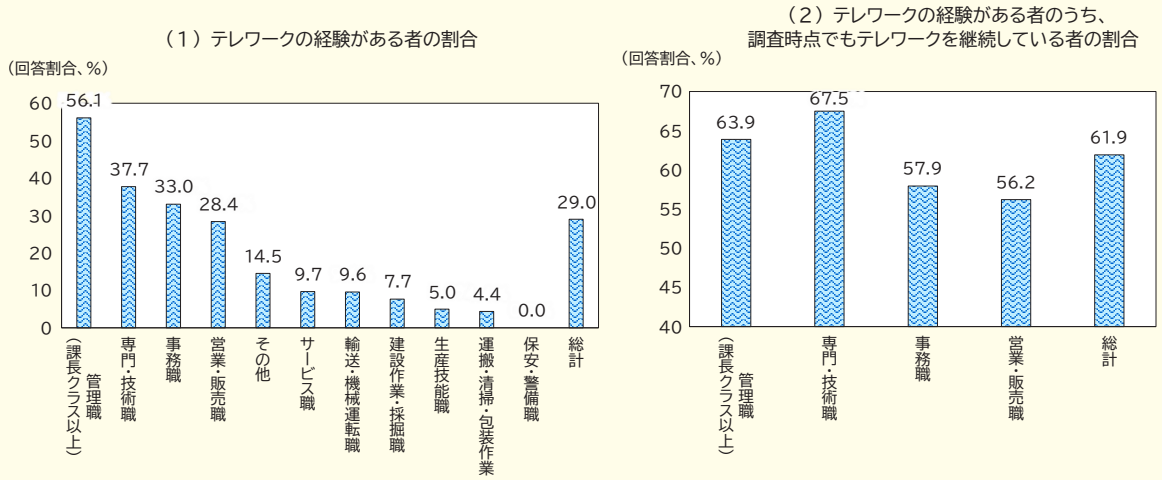
業種別に続き、職種別でのテレワークの実施・継続の状況についてみてみる。

第2-(2)-11図の（1）により、テレワークの経験がある労働者の割合を職種別にみると、「管理職」で56.1%と最も高く、次いで「専門・技術職」で37.7%、「事務職」で33.0%、「営業・販売職」で28.4%となっている。他方で「輸送・機械運転職」で9.6%、「建設作業・採掘職」で7.7%、「運搬・清掃・包装作業」で4.4%と比較的割合が低く、こうした現場での業務が多いと考えられる職種ではテレワークの普及が進まなかった可能性がある。

続いて、同図の（2）により、テレワークの継続率を職種別にみると、職種によりあまり大きな違いはみられないものの、「専門・技術職」では「事務職」「営業・販売職」よりも10%ポイント程度継続率が高くなっている。

第２-(２)-１１図　職種別テレワークの実施割合と継続状況（労働者）

○　テレワークの経験がある労働者の割合を職種別にみると、「管理職」で最も高く、次いで「専門・技術職」「事務職」「営業・販売職」となっている。他方で「輸送・機械運転職」や「建設作業・採掘職」「運搬・清掃・包装作業」等では割合は比較的低くなっており、こうした現場作業が多いと考えられる職種ではテレワークの普及が進まなかった可能性がある。
○　過去テレワークの経験がある者のうち、調査時点でもテレワークを実施している者の割合を職種別にみると、あまり大きな差はみられないものの、「専門・技術職」は「事務職」「営業・販売職」と比較し、10%ポイント程度多く継続されている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　１）(2) 図において、４職種以外の職種については、サンプル数が少ないため割愛。
２）(2) 図の「総計」は４職種（「管理職」「専門・技術職」「事務職」「営業・販売職」）の総計を示している。

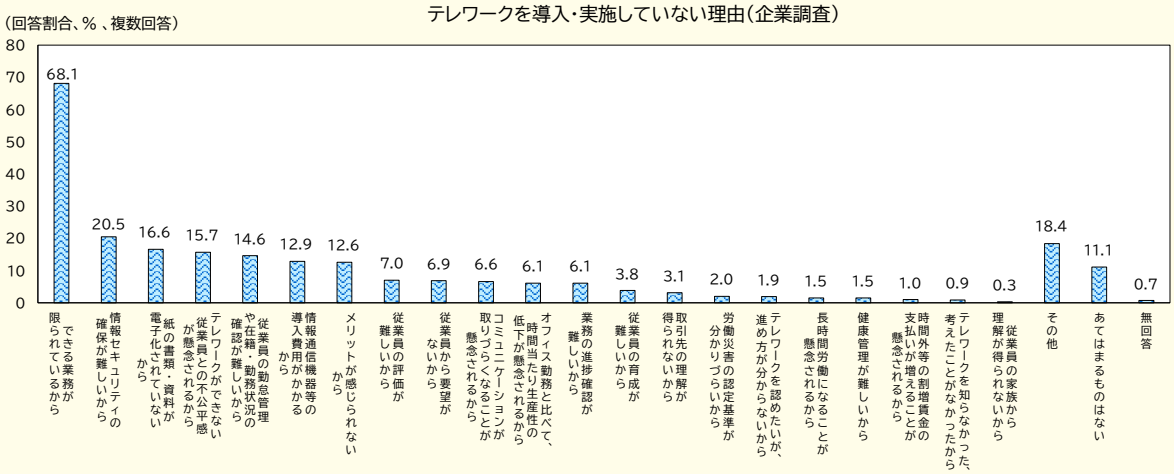
●企業がテレワークを導入、実施していない理由について、約７割の企業が「できる業務が限られているから」と回答している

ここまで、企業と労働者それぞれについて、テレワークの実施状況や継続状況をみてきたが、ここで、テレワークを導入・実施していない企業について、その理由をみてみる。第２-(２)-12図[3]によると、企業がテレワークを導入・実施していない理由としては、「できる業務が限られているから」と回答する割合が68.1%と最も高い。次いで、「情報セキュリティの確保が難しいから」が20.5%、「紙の書類・資料が電子化されていないから」が16.6%、「テレワークできない従業員との公平感が懸念されるから」が15.7%、「従業員の勤怠管理や在籍・勤務状況の確認が難しいから」が14.6%、「情報通信機器等の導入費用がかかるから」が12.9%、「メリットが感じられないから」が12.6%となっている。「できる業務が限られているから」という回答に関して、第２-(２)-９図から第２-(２)-11図までの分析を踏まえると、対面での業務や現場での業務が主となる業種の企業や、そういった業務に従事する労働者ではテレワークで実施できる業務が限られると感じる場合が多いことが考えられる。

3　本分析においては、三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング（株）「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(2020年）（厚生労働省委託事業「令和２年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」）の結果を用いており、ＪＩＬＰＴの調査とは異なる点に留意が必要。

第2-(2)-12図　テレワークを導入、実施していない理由（企業）

○　企業がテレワークを導入・実施していない理由をみると、「できる業務が限られているから」と回答する割合が68.1%と高い。
○　その他、「情報セキュリティの確保が難しいから」「紙の書類・資料が電子化されていないから」「テレワークできない従業員との公平感が懸念されるから」「従業員の勤怠管理や在籍・勤務状況の確認が難しいから」「情報通信機器等の導入費用がかかるから」「メリットが感じられないから」といった理由も一定割合ある。



資料出所　三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング（株）「テレワークの労務管理等に関する実態調査」（2020年）（厚生労働省委託事業「令和２年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究事業」）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●業種・職種での分析と同様、対面でのコミュニケーションや現場での業務が主となる仕事においてはテレワークが定着しにくかったことがうかがえる

前図の分析を踏まえ、テレワークの継続状況と仕事の性質の違いに関係があるかどうかみてみる。

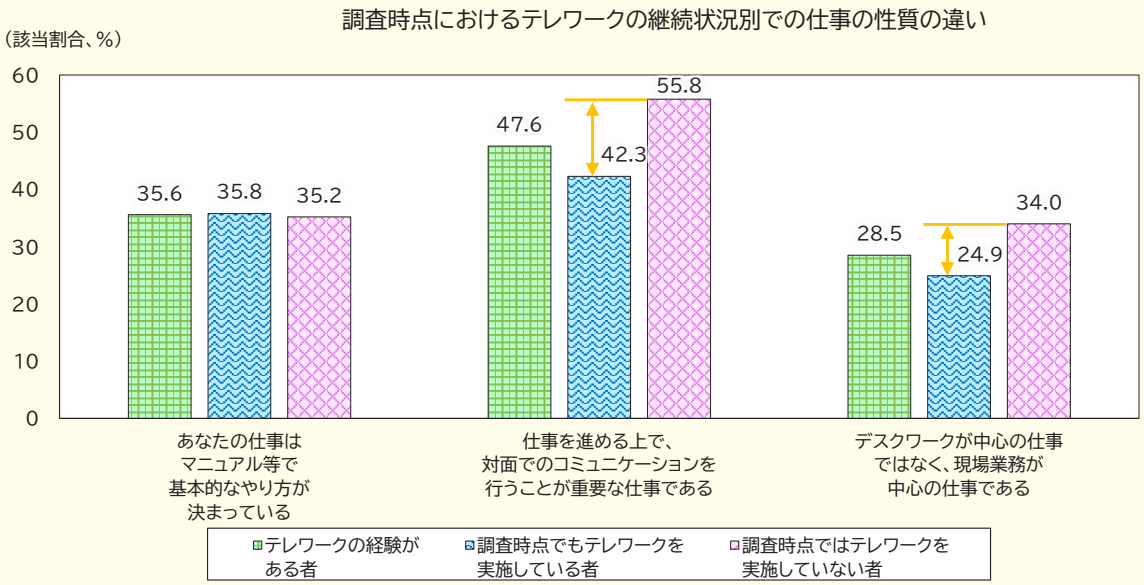
第２-(２)-13図は、労働者に自身の仕事の性質について、「マニュアル等で基本的なやり方が決まっている」「仕事を進める上で、対面でコミュニケーションを行うことが重要な仕事である」「デスクワークが中心の仕事ではなく、現場業務が中心の仕事である」の各項目に当てはまるか尋ね、該当した者の割合を、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみたものである。これによると、「マニュアル等で基本的なやり方が決まっている」については、調査時点におけるテレワークの継続状況による傾向の違いがみられないものの、「対面でのコミュニケーションを行うことが重要な仕事」「現場業務が中心の仕事」については、「調査時点ではテレワークを実施していない者」の方が該当する割合が高くなっている。こうした仕事では、仕事の性質上、テレワークが定着しにくかったことがうかがえる。ただし、最近ではオンライン会議のツールなどＩＣＴを活用したコミュニケーションが急速に普及し、利便性も向上してきていることに留意する必要がある。これについては、「令和元年版　労働経済の分析」のP168「コラム2-2　人手不足の中で「働きやすさ」向上を目指す取組事例について」及び「令和元年版　労働経済白書動画」[4]の「企業の取組事例」において企業の事例を紹介している。その事例では、建設業の企業がテレワークやＩＣＴを取り入れ、建設現場事務所をサテライトオフィスとして活用することで従業員の現場事務所とオフィスとの往復を減らす取組や、現場指示者

4　厚生労働省ホームページ　https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/19-3.html

が現場にいなくても現場の従業員のヘルメットに装着したカメラの映像により現場の状況を確認し、指示できるようにすることで必要最低限の人員が現場にいれば仕事が進められるようにする取組が行われている。

第2-(2)-13図　テレワークの継続状況別にみた仕事の性質の違い（労働者）

○　テレワークの継続状況別に仕事の性質の違いをみると、「マニュアル等で基本的なやり方が決まっている」においては、調査時点におけるテレワークの継続状況別で傾向の違いがみられないものの、「対面でのコミュニケーションを行うことが重要な仕事」「現場業務が中心の仕事」においては「調査時点ではテレワークを実施していない者」の方が該当する割合が高くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　図表の数値は、「あなたが直近、テレワークを行っている、あるいは行っていた時点の仕事の状況についてお答えください」という設問において、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」という選択肢において、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」の合計を「該当する」と捉えたもの。

ここまで、2020年における企業・労働者のテレワークの実施状況、継続状況についてみてきた。本節の要点をまとめると、緊急事態宣言を機に企業・労働者ともにテレワークが急速に普及したものの、緊急事態宣言下にテレワークを初めて実施した企業・労働者においては、それ以前からテレワークを実施していた企業・労働者に比べ、その後に継続している割合が低く、テレワークをうまく運用できていない企業の割合が高いことが明らかになった。また、業種別や職種別の分析を踏まえると、現場での業務や対面でのやり取りの必要性が高いといった業務の性質上テレワークの普及が進んでいない企業・労働者が一定割合存在すると考えられるものの、テレワークの活用が低調な業種でもテレワークを経験した者のその後の継続率は低くない場合もあり、そうした業種等であってもテレワークを定着させていくことができる可能性があることがうかがえる。次節では、第３節以降でテレワークの定着に向けた課題をみる前提として、労働者や企業がテレワークを実施する際に感じるメリットについて整理していく。

第2節　テレワーク活用のメリットについて

●労働者はテレワークの活用により、ワーク・ライフ・バランスの向上や業務の生産性向上などの面でメリットを感じており、半数以上の労働者が今後もテレワークを活用・継続したいと考えている

本節では、労働者、企業がテレワークを実施する際の目的やメリット、効果について、テレワークの継続状況との関連も合わせてみることで、どのような要素がテレワークの定着において重要か考察する。

まず、第2-(2)-14図[5]の（1）により、労働者がテレワークによって感じるメリットをみると、「通勤時間を節約することができる」と回答した労働者の割合が89.1%と最も高く、次いで「通勤による心身の負担が少ない」が82.4%、「隙間時間などを有効活用することができる」が60.1%と比較的高いほか、「家事の時間が増える」が43.5%、「家族とのコミュニケーションがとりやすい」が34.0%、「趣味や自己啓発などの時間が持てる」が27.1%などとなっており、こうしたワーク・ライフ・バランスの向上に関連する項目についてメリットを感じている労働者が多いことが分かる。また、「急な仕事の依頼や余計な会話が減って、担当している業務に集中できる」が55.2%、「仕事の生産性・効率性が向上する」が36.4%、「web会議では会議時間の短縮や、必要性の低い会議の見直しにつながる」が29.4%、「時間管理がしやすい」が27.8%となっており、こうした生産性の向上に関連する項目についても一定割合の労働者がメリットを感じていることが分かる。

一方、同図の（2）により、デメリットをみると、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」が56.0%、「上司とのコミュニケーションがとりにくい」が54.4%と、コミュニケーションに関する項目を挙げた労働者の割合が高いことが分かる。その他、「在宅勤務で可能な業務が限られている」が49.1%と、業務の性質に関する項目や、「ＯＡ機器が整っていない」が38.6%、「家族がいるときに集中しづらい」が27.6%など、自宅の仕事環境に関する項目も多く挙げられている。

また、第2-(2)-15図[6]により、労働者のテレワークの継続・活用の意向についてみると、調査時点でもテレワークを実施している労働者では87.2%が継続を希望している。その一方、調査時点ではテレワークを実施していない労働者でも46.0%と、約半数がテレワークを活用してみたいと回答しており、労働者の多くが今後もテレワークを活用したいと考えていることが分かる。

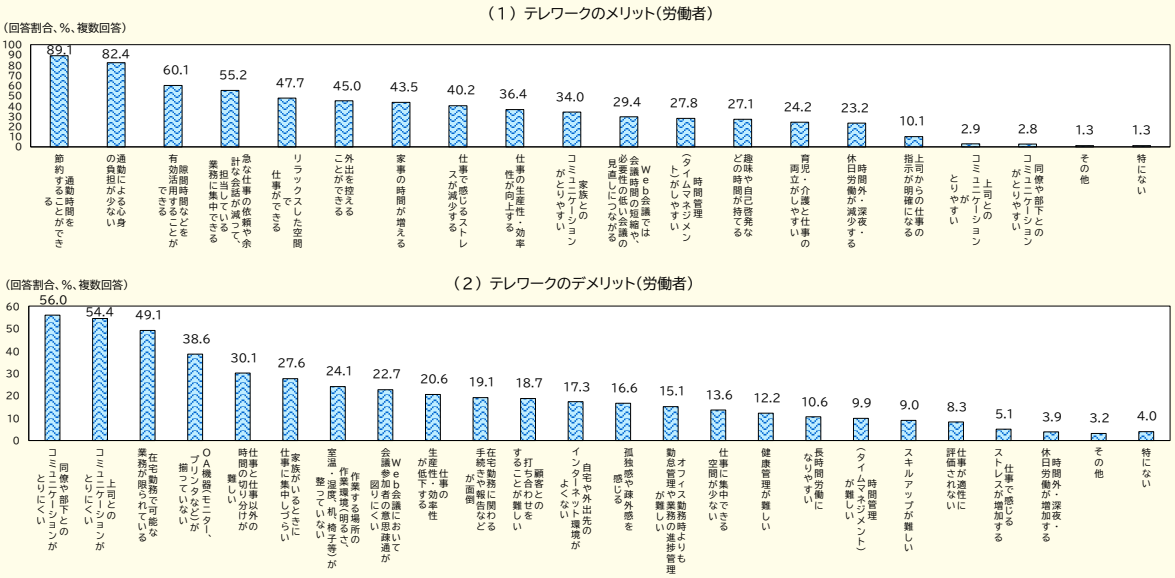
5　本分析においては、三菱ＵＦＪリサーチ&コンサルティング（株）「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(2020年)（厚生労働省「令和２年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」）の結果を用いており、ＪＩＬＰＴの調査とは異なる点に留意が必要。

6　本分析においては、三菱ＵＦＪリサーチ&コンサルティング（株）「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(2020年)（厚生労働省「令和２年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」）の結果を用いており、ＪＩＬＰＴの調査とは異なる点に留意が必要。

第2-(2)-14図　テレワークで感じるメリット（労働者）

○　労働者にテレワークによって感じるメリットについて尋ねたところ、「通勤時間を節約することができる」「通勤による心身の負担が少ない」「隙間時間などを有効活用することができる」といったワーク・ライフ・バランスの向上に関連する項目についてメリットを感じている労働者が多い。また、「急な仕事の依頼や余計な会話が減って、担当している業務に集中できる」や「仕事の生産性・効率性が向上する」といった生産性の向上に関連する項目についても一定割合の労働者がメリットを感じている。

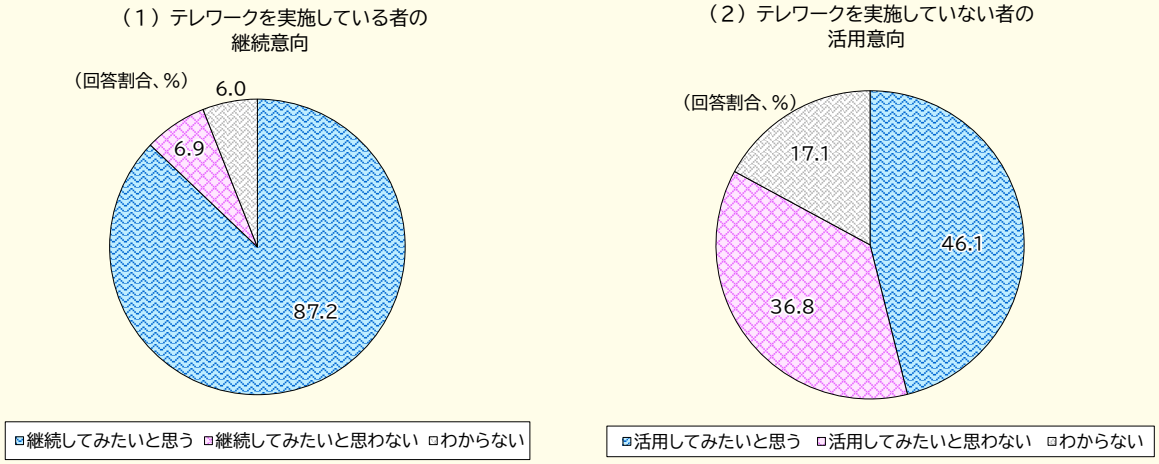
○　一方、デメリットをみると、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」「上司とのコミュニケーションがとりにくい」等のコミュニケーションに関する項目を挙げた労働者の割合が高いことが分かる。その他、「在宅勤務で可能な業務が限られている」という仕事の性質に関する項目や「ＯＡ機器が整っていない」「家族がいるときに集中しづらい」といった仕事環境に関する要因も多く挙げられる。



資料出所　三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング（株）「テレワークの労務管理等に関する実態調査」（2020年）（厚生労働省委託事業「令和２年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究事業」）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第2-(2)-15図　テレワークの継続・活用意向（労働者）

○　労働者に今後のテレワーク継続・活用の意向について尋ねたところ、調査時点でもテレワークを実施している者では約９割が継続を希望している一方、調査時点ではテレワークを実施していない者でも、約半数がテレワークを活用してみたいと答えており、多くの労働者が今後もテレワークを活用したいと考えていることがうかがえる。



資料出所　三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング（株）「テレワークの労務管理等に関する実態調査」（2020年）（厚生労働省「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

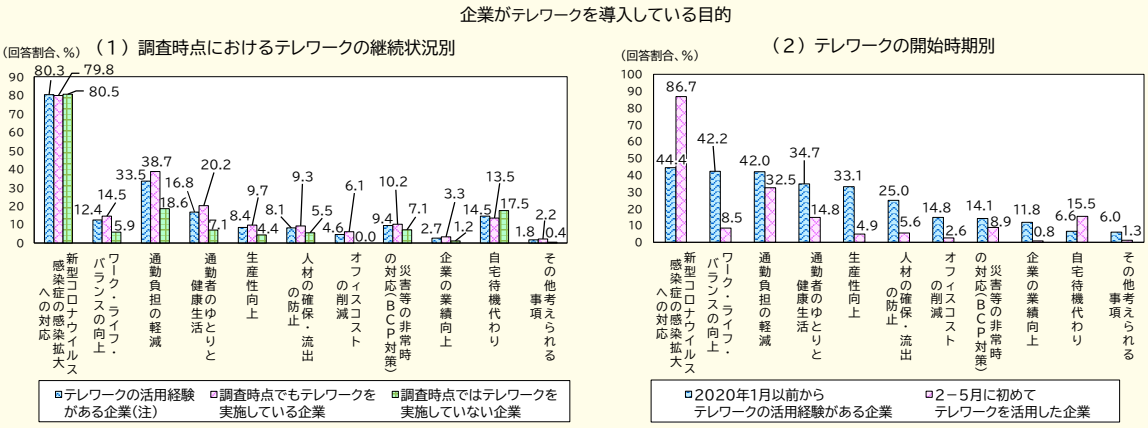
●企業がテレワークを導入する目的は、感染拡大前にテレワークを始めていた企業ではワーク・ライフ・バランスや生産性の向上を目的としている企業が多い一方、感染拡大を機にテレワークを始めた企業では感染拡大への対応を目的とする企業が多い

続いて、企業がテレワークを導入する目的と効果についてみてみる。

第２-(２)-16図の（１）により、企業がテレワークを導入した目的について、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、テレワークを調査時点でも実施している企業、調査時点では実施していない企業のいずれも「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」を回答した割合が８割と突出して高いものの、調査時点でもテレワークを実施している企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「通勤負担の軽減」「通勤者のゆとりと健康生活」といった感染拡大への対応以外の項目を導入目的に挙げた企業の割合が高い。次に、同図の（２）により、テレワークの開始時期別にみると、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」については、2020年１月以前から活用経験がある企業では44.4%、２-５月の間に初めて活用した企業では86.7%といずれも回答した割合が高いものの、2020年１月以前からテレワークの活用経験のある企業では、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「通勤負担の軽減」「通勤者のゆとりと健康生活」といった労働者の働きやすさの向上に資するものや、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資するものを目的として挙げている企業の割合が比較的高くなっている。他方で、２-５月の間にテレワークを始めた企業では、上述のとおり、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」を目的としていた企業の割合が86.7%と極めて高い一方、他の項目では相対的に割合が低く、緊急事態宣言下での業務継続の観点からテレワークを導入した企業が多いことが分かる。これらを踏まえると、緊急事態宣言下で初めてテレワークを活用した企業では主に感染拡大への対応を目的としてテレワークを導入したものの、緊急事態宣言の解除後には主な目的であった感染拡大への対応としてのテレワークの意義が薄れたため、テレワークの活用を止めた企業が多いのではないかと考えられる。

第2-(2)-16図　企業がテレワークを導入する目的（企業）

○　企業がテレワークを導入している目的について、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、いずれも「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」と回答した割合が最も高いものの、調査時点でもテレワークを実施している企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「通勤負担の軽減」「通勤者のゆとりと健康生活」といった項目において割合が高い。
○　テレワークの開始時期別にみると、どちらも「感染拡大への対応」と回答した割合が高いものの、2020年１月以前からテレワークの活用経験のある企業では、「通勤負担の軽減」「ワーク・ライフ・バランスの向上」といった労働者の働きやすさの向上に資するものや、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資するものを目的としている企業が多くなっている。
○　一方、2-5月にテレワークを始めた企業では、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」を目的としている企業が特に多く、緊急事態宣言下での業務継続のためにテレワークを始めた企業が多いことがうかがえる。



資料出所　（独）労働政策研究･研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）（1）図の「テレワークの活用経験がある企業」は、(2) 図でみると、「2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業」「2-5月に初めてテレワークを活用した企業」に加え、「6月以降に初めてテレワークを活用した企業」を合計したものとなる。

●労働者と同様、企業においても「ワーク・ライフ・バランスの向上」、次いで「生産性の向上」について効果を感じている

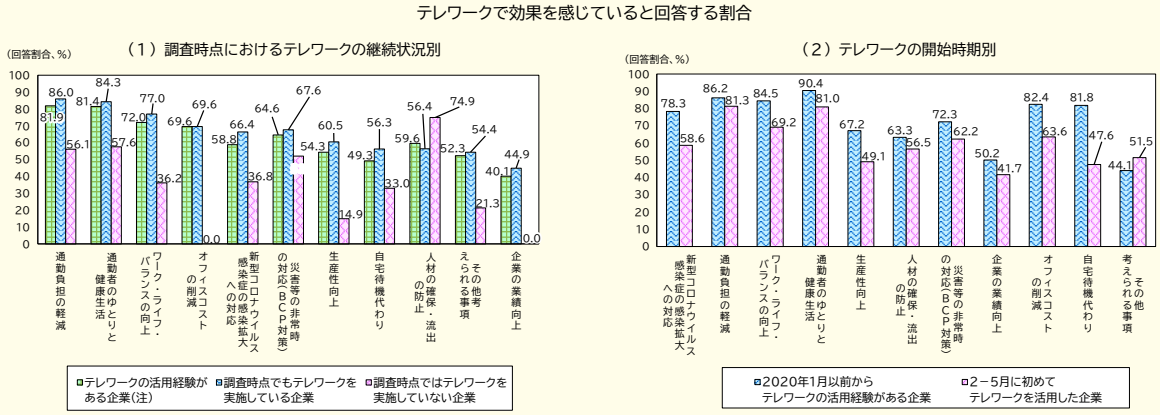
次に、第２-(２)-17図の（１）により、企業がテレワークの導入目的として答えた各項目について実際に効果を感じたと答えた企業の割合をみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、導入目的とされた割合が高かった「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」の項目や、「通勤負担の軽減」「ワーク・ライフ・バランスの向上」といった労働者の働きやすさの向上に資する項目、「オフィスコストの削減」といった項目については、効果を感じたと答えた割合が他の項目と比べ相対的に高くなっている。その一方、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資する項目についても、上記の項目ほどではないものの、半数以上の企業で効果を感じている。また、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している企業では、実施していない企業よりも、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ、ほとんどの項目で効果を感じている割合が高い。

さらに、同図の（２）により、テレワークの開始時期別にみると、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ各項目で効果を感じている割合が高い傾向にある。第２-(２)-５図でみたとおり、2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、調査時点でもテレワークを継続している割合が高かったことから、感染拡大前からテレワークを実施していた企業では、テレ

ワークを活用しながら運用方法を改善していく中で、これらの効果を実感することができるようになり、その結果、更に調査時点までテレワークを継続できているのではないかと考えられる。

第2-(2)-17図　テレワークで感じる効果（企業）

○　企業が導入目的として答えた各項目について実際に効果を感じたと答えた企業の割合をみると、導入目的としていた割合が高かった「通勤負担の軽減」「ワーク・ライフ・バランスの向上」といった労働者の働きやすさの向上に資する項目や、「オフィスコストの削減」といった項目については、効果を感じているとする割合が高くなっている。その一方、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資する項目については上記の項目に比べると高くないものの、一定割合の企業で効果が感じられている。
○　また、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している企業では、調査時点ではテレワークを実施していない企業よりも、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ、ほとんどの項目で効果を感じている割合が高い。
○　テレワークの開始時期別にみると、2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ各項目で効果を感じている割合が高い傾向にある。2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、継続している割合も高かったことから、継続率とテレワークにより感じる効果についてはある程度関連があるものと考えられる。



資料出所　（独）労働政策研究･研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）(1) 図の「テレワークの活用経験がある企業」は、(2) 図でみると、「2020年１月以前からテレワークの活用経験がある企業」「2-5月に初めてテレワークを活用した企業」に加え、「6月以降に初めてテレワークを活用した企業」を合計したものとなる。
2）図表の数値は、企業がテレワークの導入目的として「あてはまる」と回答した項目に対し、「非常に効果があった」「効果があった」「どちらともいえない」「あまり効果がなかった」「全く効果がなかった」という効果感を尋ねた設問のうち、「非常に効果があった」「効果があった」と回答したものの割合を示したもの。

●テレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」と、テレワークの定着の状況に関係がある可能性がある

既にみたテレワーク時の生産性・効率性やワーク・ライフ・バランスの向上といったメリットや、それらを通じた仕事の充実度・満足度について、テレワークの継続状況や開始時期との関連についてより詳細にみてみる。

第２-(２)-18図の（１）は、テレワーク時の「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた充実感・満足感」に関する指標として、テレワークの経験がある労働者に、これらの実感についてオフィスで仕事を行う場合を100として０から200までの数値で回答を求めた結果（スコア）の分布をみたものであり、（２）（３）の図は調査時点でもテレワークを実施している者と調査時点では実施していない者に分けてみたものである。また、（４）は、両者の分布の違いを見やすいように（２）（３）の図を重ねて示したものである。こ

れらによると、テレワークの経験がある者全体では、テレワークを実施することによる「ワーク・ライフ・バランス」に関しては、スコアの平均値及び中央値が100程度であり、スコアの分布も比較的100以下と100超のいずれにも広がっているのに対し、「生産性・効率性」「充実感・満足感」については、スコアの平均値及び中央値が100を下回っており、スコアの分布も100以下に偏っている。このことから、本調査結果の傾向として、テレワーク時にはオフィスで働く際と比較して「生産性・効率性」や「仕事の充実感・満足感」は低下する場合が多いことが分かる[7]。したがって、これらのスコアの評価に当たっては、オフィスの場合と比較した「生産性・効率性」や「充実感・満足感」のスコアの低下がどの程度抑制されているかという観点から分析を行うこととした。

これを踏まえ、調査時点におけるテレワークの継続状況別にスコアの分布をみると、平均値ではいずれの項目とも調査時点でもテレワークを実施している者の方が、実施していない者よりも高い傾向にあり、テレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」と、テレワークの定着の状況に関係がある可能性がある。これについては、テレワークを継続していくことで「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」が高まっていくという関係がある可能性と、テレワーク時の「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」を高めていくことがテレワークの継続・定着につながる可能性の双方の可能性があることが考えられる[8]。

7　本白書以外のテレワークの仕事の生産性についての分析
・森川正之（2020年）「コロナ危機下の在宅勤務の生産性：就労者へのサーベイによる分析」（RIETI Discussion Paper Series 20-J-034）では、2020年６月時点での雇用者を対象としたサーベイの結果、ふだん職場で行う仕事の生産性を100とした際の、在宅勤務の主観的生産性は平均60.6であるとしている。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前から在宅勤務を実施していた者の平均値が76.8であるのに対し、感染拡大以降から在宅勤務を始めた者の平均値は58.1であるとしている。
・大久保敏弘・（公財）ＮＩＲＡ総合研究開発機構（2020年）「第２回テレワークに関する就業者実態調査報告書」では、2020年６月時点の調査で、通常どおり勤務していた場合の仕事の効率を100としたとき、テレワークを利用している人の仕事の効率は平均で83であるとしている。
8　なお、本調査においては、労働者に対して、直近でテレワークを実施している、あるいは実施していた時点の状況を聞いており、回答者によって回答時点が異なっている点について留意が必要。

第2-(2)-18図　テレワークの継続と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者）

○　テレワークの経験がある者にオフィスで働く場合と比較したテレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」について尋ねたスコアの分布について、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、「ワーク・ライフ・バランス」では、調査時点でもテレワークを実施している者のスコアの平均値及び中央値が100を超えているものの、「生産性・効率性」「充実感・満足感」については、スコアの平均値及び中央値が100を下回っており、オフィスと比較して、スコアが下がることが分かる。その上で、テレワークの調査時点における継続状況別にみると、特に平均値に関してはどの項目も調査時点でもテレワークを実施している者の方が高い傾向にあり、テレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」と、テレワークの定着の状況に関係がある可能性がある。

仕事の生産性・効率性

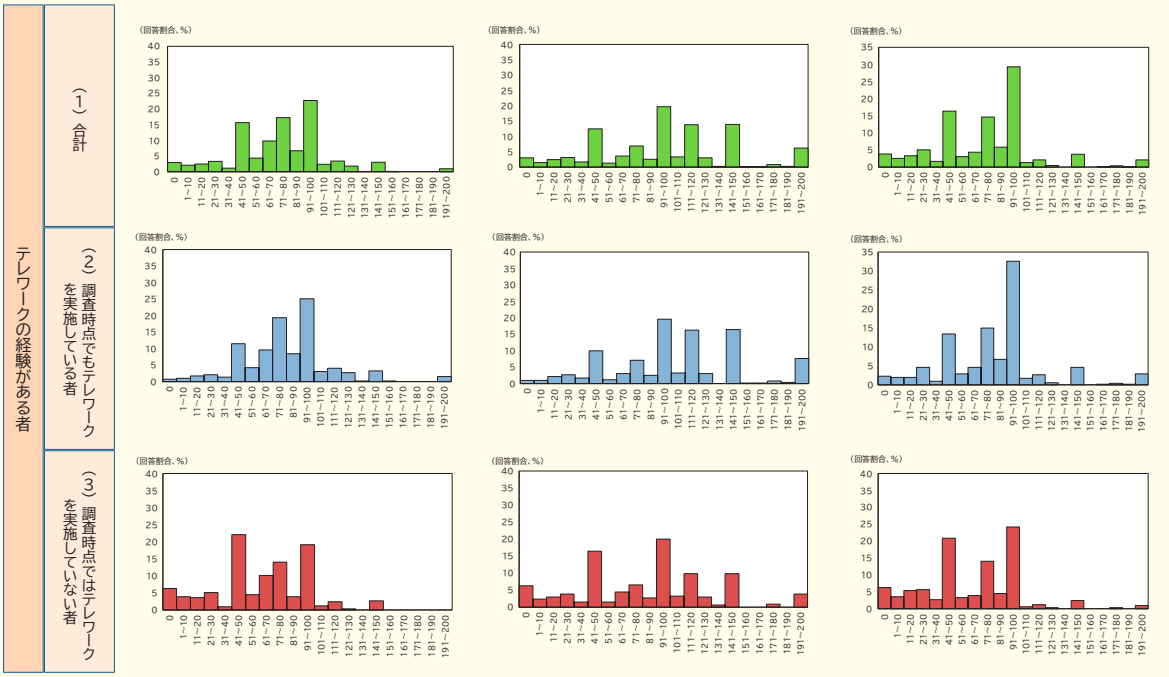
	テレワーク経験者	調査時点でも実施している者	調査時点では実施していない者
平均値	77.5	84.8	66.2
中央値	80.0	80.0	70.0

ワーク・ライフ・バランスの実現度

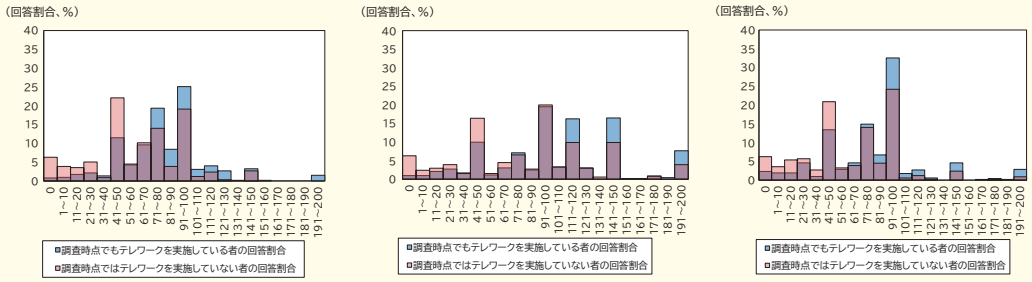
	テレワーク経験者	調査時点でも実施している者	調査時点では実施していない者
平均値	99.2	107.1	86.7
中央値	100.0	100.0	100.0

仕事を通じた充実感・満足感

	テレワーク経験者	調査時点でも実施している者	調査時点では実施していない者
平均値	77.5	84.3	67.0
中央値	80.0	90.0	70.0



(4)(上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの)



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　各図表の数値は、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0～200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

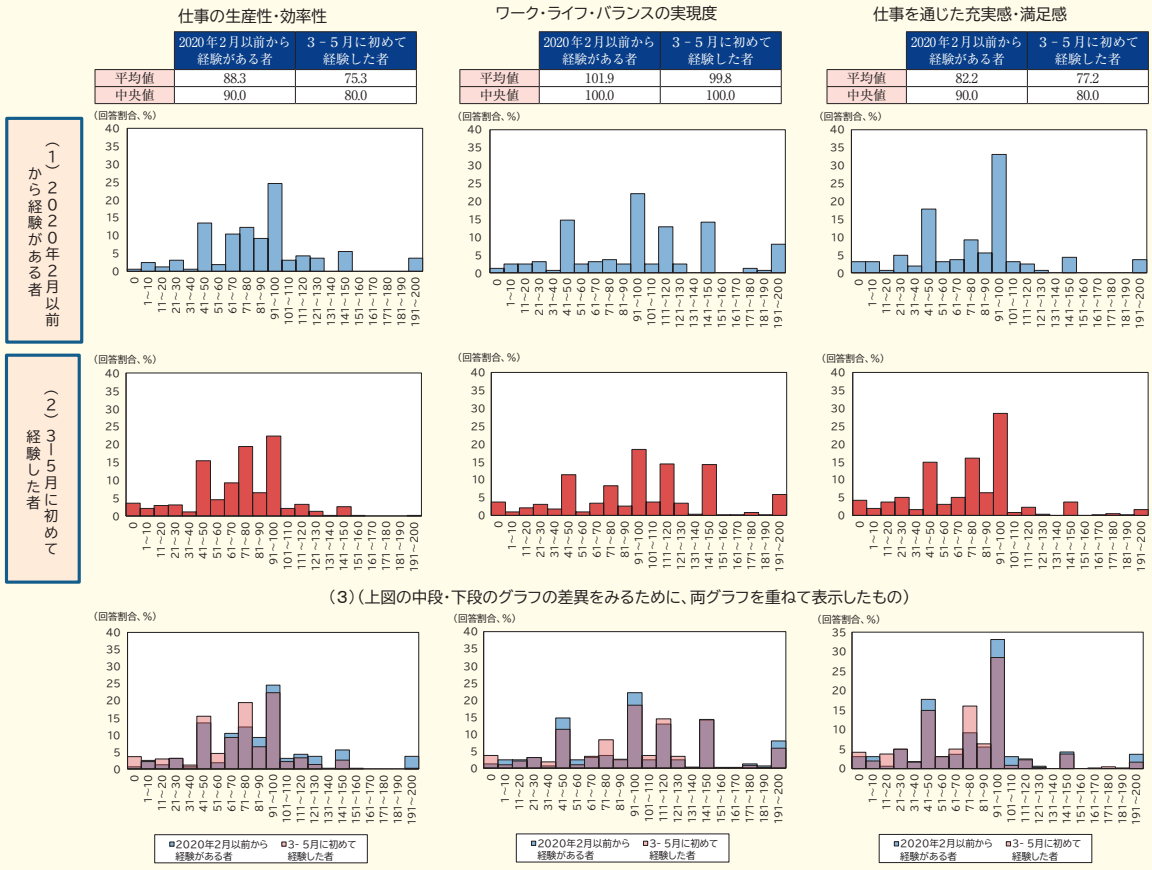
続いて、第２-(２)-19図により、同スコアをテレワークの開始時期別にみると、「生産性・効率性」「充実感・満足感」については、2020年２月以前から経験がある者、３-５月に初めて経験した者のいずれもスコアの平均値及び中央値は100を下回っているものの、2020年２月以前からの経験者の方が、３-５月に初めて経験した者よりもスコアの平均値及び中央値が高く、各スコアの低下が抑制されていることが分かる。「ワーク・ライフ・バランス」については、

いずれの開始時期の者も、スコアの平均値及び中央値が100程度となっているが、2020年２月以前から経験がある者の方がやや高くなっている。また、スコアの分布をみると、2020年２月以前から経験がある者では「０」と回答する者の割合が低く、また、「191～200」など100を大幅に上回る回答をした者の割合も比較的高くなっている。したがって、ワーク・ライフ・バランスについては、いずれの時期にテレワークを開始した者もある程度効果を実感しているが、感染拡大前からテレワークを実施している者の方がより大きくその効果を実感していることがうかがえる。

なお、本分析を含め、本章においては、2020年２月以前からテレワークの経験がある者と2020年３－５月の間に初めてテレワークを経験した者のテレワークに関する状況について比較することにより分析を行っているが、いずれの分析においても、2020年２月以前からテレワークの経験がある者の勤め先企業では、テレワークを活用しながら運用方法を改善していく中で効果を実感できるようになってきた可能性がある一方で、現場での業務や対面でのやり取りの必要性が高くないといった業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることに留意しておく必要がある。

第2-(2)-19図　テレワークの開始時期と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者）

○　テレワークの開始時期別にみると、「生産性・効率性」「充実感・満足感」は、いずれの者においてもスコアの平均値は100を切っているものの、2020年２月以前からテレワークの経験がある者の方が、３－５月に初めてテレワークを経験した者よりもいずれのスコアの平均値も高く、各スコアの低下が抑制されていることが分かる。また、「ワーク・ライフ・バランス」については、テレワークの開始時期別での差はみられない。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」（2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　各図表の数値は、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0～200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

第２節においては、労働者、企業の双方の観点からテレワークの活用によりどのようなメリットを感じているのかについてみてきた。その結果、労働者、企業ともに生産性の向上やワーク・ライフ・バランスをメリットとして感じていることが分かった。特に、企業の分析では、調査時点でもテレワークを実施している企業や感染拡大前からテレワークを実施していた企業の方が、そうでない企業よりも生産性の向上やワーク・ライフ・バランスといったメリットを感じている割合が高いことが分かった。

また、労働者の分析では、「仕事の生産性・効率性」、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」、「仕事を通じた充実感・満足感」と、テレワークの継続状況とが関係していることが示唆された。さらに、感染拡大前からテレワークを実施してきた労働者の方が、感染拡大期に始めた労働者よりも、オフィスで働く場合と比較した「仕事の生産性・効率性」、「仕事を通じた充実感・満足感」の低下が抑制され、また、ワーク・ライフ・バランスについてはより実感しているという傾向がみられた。

このように、特に感染拡大前からテレワークを実施している労働者や企業において、テレワーク時の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランスの向上、充実感・満足感といった効果を感じることができていることが分かる。

しかしながら、感染拡大前からテレワークを実施している企業や労働者においても、最初からこうしたメリットを感じることができていたのではなく、むしろ様々な課題に直面しながら、テレワークの活用を続ける中でそれらの課題を解決し、結果としてメリットを感じることができるようになってきたのではないかと考えられる。そこで、第３節では、企業や労働者がテレワークの活用を進める中でどのような課題に直面し、そして克服しているのかについて、テレワークの開始時期による違いを踏まえながらみていくこととする。

第３節　テレワーク定着に向けた課題について

●労働者がテレワークを実施しなくなった理由としては、感染拡大の状況に左右される他律的な理由のほか、業務の性質、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークの環境整備に関する理由が多い

本節では、テレワークの定着に向けた課題について、労働者、企業それぞれの視点から分析を行う。まずは労働者の状況からみていく。

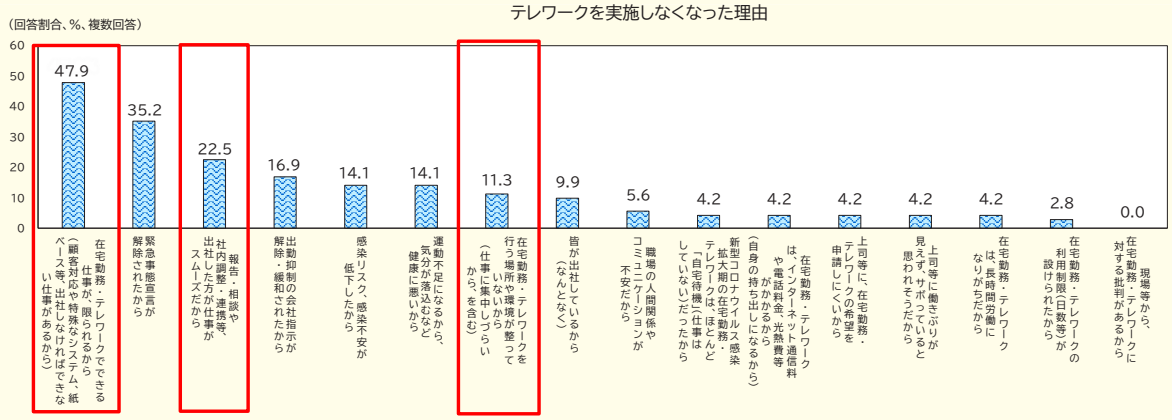
第２-（２）-20図により、過去にテレワークの経験があるものの調査時点では実施していない労働者に尋ねたテレワークを実施しなくなった理由をみると、「在宅勤務・テレワークでできる仕事が、限られるから」が47.9%、「緊急事態宣言が解除されたから」が35.2%、「報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから」が22.5%、「出勤抑制の会社指示が解除・緩和されたから」が16.9%となっている。「緊急事態宣言が解除されたから」「会社指示が解除・緩和されたから」といった、感染拡大の状況に左右される他律的な理由の回答割合も高い一方、「テレワークでできる仕事が限られるから」といった業務の性質に関する理由や、「出社した方が仕事がスムーズだから」「在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから」といった、テレワーク時の仕事の進め方に関する理由やテレワークの環境に関する理由などのマネジメントや人事労務管理における対応によって改善の可能性が考えられる事項を回答した割合も比較的高く、こうしたことが労働者のテレワーク継続に当たっての課題となっていることが考えられる。

続いて、第２-（２）-21図により、これら３つの理由（在宅勤務・テレワークでできる仕事が限られるから／報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから／在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから）の回答割合をテレワークの開始時期別にみると、開始時期にかかわらず、理由として挙げる者が一定の割合で存在するものの、いずれの項目でも2020年３-５月の間にテレワークを開始した労働者の方が、２月以前から経験がある労働者よりも回答割合が高くなっている。

第2-(2)-20図　テレワーク定着に当たっての主な課題（労働者）

○　テレワークを実施しなくなった理由について労働者に尋ねたところ、「在宅勤務・テレワークでできる仕事が、限られるから」「緊急事態宣言が解除されたから」「報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから」「出勤抑制の会社指示が解除・緩和されたから」という理由が多い。

○　「緊急事態宣言が解除されたから」「会社指示が解除・緩和されたから」といった他律的要因による理由が多い一方、「テレワークでできる仕事が限られるから」「出社した方が仕事がスムーズだから」「在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから」といった、業務の性質、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークの環境に関する理由が比較的多い。



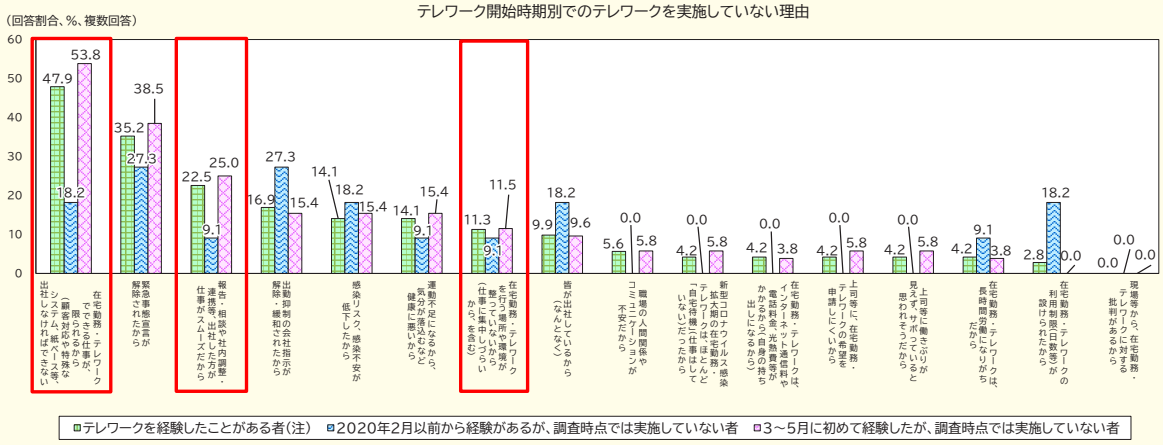
資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）図の回答者（テレワークを実施しなくなった者）は、過去にテレワークの経験があり、調査時点ではテレワークを実施していない者としている。

2）図の赤枠は、「緊急事態宣言が解除されたから」「出勤抑制の会社指示が解除、緩和されたから」といった他律的要因を除いた回答割合の高い項目を囲んでいる。

第2-(2)-21図　テレワークの開始時期別での課題（労働者）

○　労働者がテレワークを実施していない理由のうち、業務の性質（在宅勤務・テレワークでできる仕事が限られるから）、テレワーク時の仕事の進め方（報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから）、テレワークの環境（在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから）の項目に関する該当割合について、テレワークを開始した時期別にみると、開始時期にかかわらず、理由として挙げる者が一定の割合で存在するものの、いずれの項目でも2020年3-5月にテレワークを開始した者の方が、2月以前から経験がある者よりも割合が高い傾向がある。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）「テレワークを経験したことがある者」は、「2020年2月以前から経験がある者」「3-5月に初めて経験した者」に加え、「6月以降に初めて経験した者」の合計を示す。

2）図の赤枠は、「緊急事態宣言が解除されたから」「出勤抑制の会社指示が解除、緩和されたから」といった他律的要因を除いた回答割合の高い項目を囲んでいる。

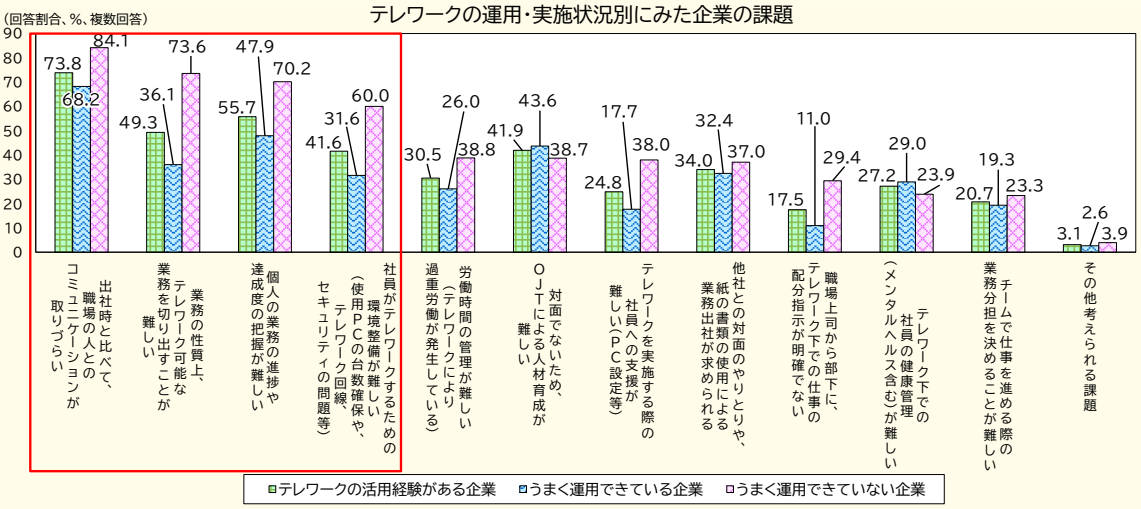
●企業におけるテレワーク活用の課題についても、労働者同様、業務の性質、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークの環境整備に関する理由が多く、うまくテレワークの運用ができていると回答する企業ほど、それらの課題への対応ができている割合が高い

次に、企業の状況についてみていく。第２-(２)-22図により、企業がテレワークの運用に関して感じている課題についてみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」「社員がテレワークするための環境整備が難しい」といった課題の回答割合が高いが、これをテレワークの運用状況別にみると、「うまく運用できていない」企業においてこれらを課題として挙げる割合が高い。その他では、「労働時間の管理が難しい」「テレワーク下での社員の健康管理が難しい」といった労働時間管理や健康管理に関する項目や、「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい」「対面でないため、ＯＪＴによる人材育成が難しい」といった人材育成に関する項目について課題とする企業も一定の割合で存在している。

続いて、第２-(２)-23図により、テレワークの課題に対し、どの程度企業が対応できているのかをみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、各項目に対応できていると回答する割合は最大でも25%程度となっており、多くの企業で課題を抱えている状況がうかがえる。これをテレワークの運用状況別にみると、「うまく運用できている」企業では、多くの企業が対応できていると回答した項目であっても対応できている企業の割合は40%程度となっており、対応できていない企業が半数以上存在するが、「うまく運用できていない」企業よりはいずれの課題についても対応できていると回答する割合が高い。その一方、「うまく運用できていない」企業では、いずれの課題についても９割程度の企業で対応できていない状況にある。テレワークの運用がうまくできている企業とそうでない企業との回答割合の差が大きい課題としては、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「社員がテレワークをするための環境整備が難しい」「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい(PC設定等)」といった項目が挙げられる。第１節でみたように、感染拡大前からテレワークを活用していた企業の方が、感染拡大を機にテレワークの活用を始めた企業よりも、テレワークの運用がうまくできている傾向にあることを踏まえると、感染拡大前からテレワークを活用していた企業では、テレワークの運用を続ける中で、これらの課題を克服し、テレワークの運用状況を改善してきたのではないかと考えられる。

第2-(2)-22図　テレワーク定着に当たっての主な課題（企業）

○　テレワークの定着に向けた企業の課題を、テレワークの運用状況別にみると、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」「社員がテレワークするための環境整備が難しい」といった課題については、回答割合が高いが、特に運用がうまくいっていない企業において課題として挙げる割合が高い。その他、上記割合ほどではないものの、「労働時間の管理が難しい」「テレワーク下での社員への健康管理が難しい」といった労働時間管理や社員の健康管理に関する項目や、「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい」「対面でないため、ＯＪＴによる人材育成が難しい」といった人材育成に関する項目についても課題とする企業が一定割合存在する。



資料出所　（独）労働政策研究･研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

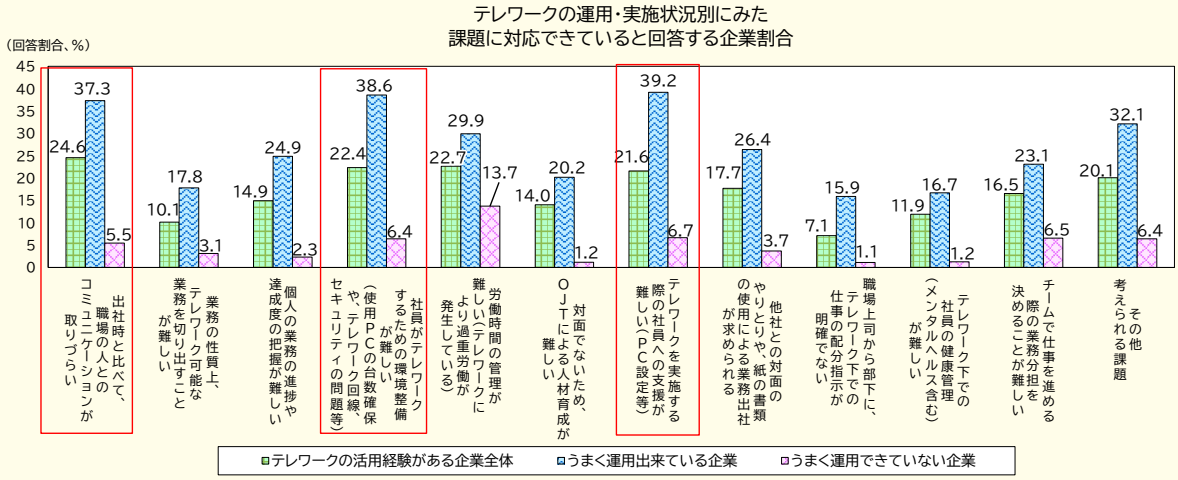
（注）　１）図の数値は、テレワークの活用経験がある企業全体のうち、テレワークを実施していた際の、テレワークの運用状況を尋ねた設問に対し、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」「どちらともいえない」「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」という回答において、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」の合計を「うまく運用できている」、「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」の合計を「うまく運用できていない」として表示。

２）図の項目は、「うまく運用できていない」と回答した企業の回答割合の高い順に並べている。

３）図の赤枠は、特に「うまく運用できていない」と回答した企業の回答割合が高い４項目を囲んでいる。

第2-(2)-23図　主な課題に対する対応の状況（企業）

○　テレワークの課題に対し、企業が対応ができていると回答した割合をみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、最大でも25%となっている。
○　テレワークの運用状況別にみると、うまく運用できている企業では、高くても40%程度の割合となっているものの、そうでない企業よりも、いずれの課題についても対応できていると回答する割合が高い。一方で、うまく運用できていない企業においては、いずれの課題についても9割程度の企業で対応できていない。
○　テレワークの運用がうまくいっている企業とそうでない企業の差が大きい課題としては、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「社員がテレワークをするための環境整備が難しい」「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい」といった項目が挙げられる。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「第３回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）図表の数値は、テレワークの活用経験がある企業全体のうち、テレワークを実施していた際の、テレワークの運用状況を尋ねた設問に対し、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」「どちらともいえない」「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」という回答において、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」の合計を「うまく運用できている」、「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」の合計を「うまく運用できていない」として表示。
2）図表の数値は、上記項目を課題として「あてはまる」と回答した企業において、その対応状況の選択肢「対応できている」「どちらかといえば対応できている」「どちらともいえない」「どちらかと言えば対応できていない」「対応できていない」の内、「対応できている」「どちらかといえば対応できている」という回答割合を抽出。
3）図の赤枠は、テレワークの運用がうまくいっている企業とそうでない企業の差が大きい項目を囲んでいる。

第３節では、労働者、企業の双方から、テレワークを活用していくための課題についてみてきたが、主に「業務の性質」「テレワーク時の仕事の進め方」「テレワークの環境」に関する課題がテレワークの定着に向けて取り組むべき課題であると考えられることが分かった。特に、感染拡大を機にテレワークを開始した企業や労働者でこれらの課題を感じている傾向がみられた。一方で、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、テレワークの運用を続ける中でこれらの課題を克服してきた結果、現在は良好な運用ができている企業が多いのではないかと考えられる。これらの課題のうち、「業務の性質」については、第１節においてテレワークの活用が低調な業種でもテレワークを定着させていくことができる可能性があることをみてきたが、次節では、企業によるマネジメントや人事労務管理における対応により克服できる可能性がある「テレワーク時の仕事の進め方」「テレワークをするための環境整備」に関する課題について分析を進めることとする。

コラム2－2　「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」について

第２-（２）-22図により、テレワーク定着に当たっての主な課題をみてきたが、こうした課題や対応方針について検討するため、厚生労働省では、2020年８月から「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催し、12月には報告書がとりまとめられた。また、これを踏まえ、2021年３月にテレワークガイドラインを改定した。

本コラムでは、同報告書の内容について概観することとしよう。

同報告書では、まず、テレワークについて、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できる働き方であり、今後とも良質なテレワークの導入・定着を図ることが重要であるとしている。その上で、テレワークを活用するために必要なこととして、「職場の方針としてテレワークを積極的に活用しようとすること」「ペーパーレス化の推進」「電子申請や電子決済の導入により紙書類への押印をなくすこと」等の回答割合が実態調査において高く、それらは企業のトップや経営層の理解が不可欠であり、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。また、労務管理上のルール等について、労使でよく話し合いを行うことが重要であるとしている。

個別の具体的な課題・論点については、（１）テレワークの対象者を選定する際の課題について、（２）テレワークの実施に際しての労務管理上の課題について、（３）テレワークの場合における労働時間管理の在り方について、（４）テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス、（５）その他についての５項目により整理がされている。

（１）テレワークの対象者を選定する際の課題については、①テレワークの対象業務、②テレワークの対象者の選定に分けて整理されている。①テレワークの対象業務については、本章でも分析してきたように、業務の性質上テレワークを実施するのが難しい業種・職種があるとしつつも、そういった業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有効である場合があるとしている。②テレワークの対象者の選定については、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないように留意する必要があるとしている。また、職種等の要因により企業内でテレワークを実施できる者に偏りが生じる場合に労働者の納得感が得られるようにすることや、労働者側と使用者側でテレワークの実施に関する考え方のミスマッチが生じないようにすることといった観点から、労使における話し合いの機会を持つことが重要であるとしている。

（２）テレワークの実施に際しての労務管理上の課題については、①人事評価、②費用負担、③人材育成に分けて整理されている。①の人事評価については、テレワークは非対面の働き方であるため、出社する働き方と比較し、労働者個々人の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらいという側面があるとした上で、企業が人事評価に関する具体的なルールを決めて、これを遵守することや、評価制度の趣旨や評価対象・評価手法等の具体的内容について労働者に説明することが望ましいとしている。また、テレワークを行う場合の人事評価方法を出社の場合と区別する際は、誰もがテレワークを行えるようにすることの妨げにならないよう留意する必要があるとしている。②費用負担については、テレワークを行うことによって生じる費用（通信費、機器費用、サテライトオフィス使用料等）を、労使のどちらがどのように負担するか、また、使用者が負担する場合の限度額、労働者が請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましいとしている。③人材育成については、（ア）テレワーク状況下における人材育成では、対面でのＯＪＴを行わずにオンラインのみで必要な研修・教育を行うことは困難であることから、意識的に対面での状況下でＯＪＴを行うなどの工夫が必要であるとする一方、オンラインでの方法を用いた場合には、オンラインの特性を活かした人材育成が可能となる場合があり、状況に応じて、オンラインと対面の方法を組み合わせて実施することも有用であるとしている。（イ）テレワークを実施するための人材育成では、テレワークの特性を踏まえ、自律的に業務を遂行できる人材の育成に企業が取り組むことが望ましいとするとともに、併せて、労働者がテレワークを実施する際、適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましいとしている。

（３）テレワークの場合における労働時間管理の在り方については、テレワーク時において、過度な長時間労働にならないよう留意することが重要であり、健康管理の観点からも使用者が労働時間を適切に把握することが必要であるとしている。一方で、使用者が個々の労働者の仕事の遂行状況を常時把握・管理するような方法は、あまり現実的ではない場合もあり、テレワークのメリットを失うことになりかねないという点についても留意が必要である。その上で、長時間労働にならないようにしつつ、労働時間の管理方法について労使で話し合ってルールとして定めておくことも重要であるとしている。

（４）テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについては、在宅勤務の場合、日常生活を行う場で仕事を行うことから、労働者が心身にストレスを感じる可能性や、対面の場合と比較してコミュニケーションがとれないことによる業務上の不安や孤独等による心身の健康への影響のおそれがあるため、オンライン上で双方向のコミュニケーションを取りやすくすることなどにより、職場の上司、同僚、産業医等に相談しやすい環境を作ることが重要であるとしている。また、自宅が狭隘であるなどテレワーク実施するために必要な作業環境の整備が困難である場合や、生活と仕事の線引きが困難になることにより問題が生じる場合もあり、そのような場合は、サテライトオフィス等を活用することが有効であり、サテライトオフィス等を使用する場合の考え方についても、企業としてルールを定めておくことが望ましいとしている。

以上のような課題について述べた上で、最後に、テレワークの推進により、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことは生産性の向上にも資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく企業にとってもメリットがあるとして、新型コロナウイルス感染症の拡大下での経験を活かし、良質なテレワークが推進されることを期待するとしている。

第４節　テレワーク時の仕事の進め方に関する課題について

●テレワークではビデオ・音声、テキストによるコミュニケーションの方法が増える者が約半数以上であり、コミュニケーションの内容においても、上司への仕事に関する報告は増える者と減る者が同程度である一方、それ以外の雑談やアイデアの共有、感謝の言葉をかけるといった内容は減る者が多くなっている

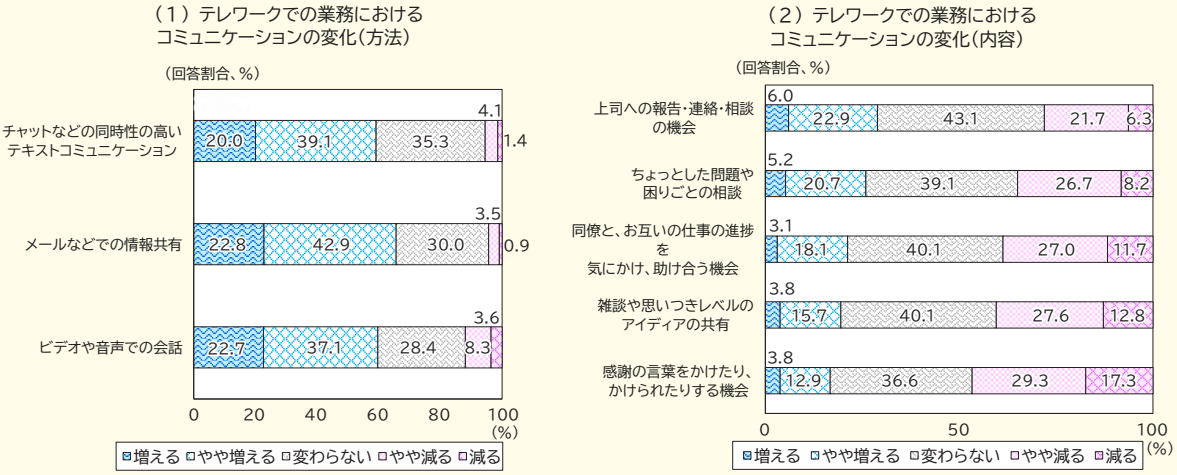
第４節では、「テレワーク時の仕事の進め方」に関する課題についてみていく。これまでの分析で、テレワークを実施する際の労働者が感じるデメリットとして「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」という回答が多いことや、テレワークの定着に向けた企業の課題として「報告・相談や社内調整・連携等、出社した方がスムーズだから」という回答が多いことをみた。このように多くの企業や労働者がテレワーク時のコミュニケーションについて課題と感じている状況を踏まえ、まず、テレワークで仕事をする際の業務上のコミュニケーションがオフィスで仕事をする場合と比較してどのように変化するのかについてみてみる。

第２-（２）-24図[9]の（１）により、テレワークで業務をする際のコミュニケーションの方法及び内容の変化についてみると、コミュニケーションの方法では、約６割の労働者が、ビデオや音声での会話や、メール、チャットなど文字によるコミュニケーションの機会が増えているとしている。続いて、同図の（２）より、コミュニケーションの内容についてみると、「上司への報告・連絡・相談の機会」は「増える」と「減る」の割合が同程度である一方、それ以外の「ちょっとした問題や困りごとの相談」「同僚とお互いの仕事の進捗を気にかけ、助け合う機会」「雑談や思いつきレベルのアイディアの共有」「感謝の言葉をかけたり、かけられたりする機会」については、「減る」が「増える」を上回っている。このように、テレワークの際には、こうした仕事に直接関係する報告・連絡・相談やそれ以外の雑談等も含め、全般的にコミュニケーションの機会が減る者が一定の割合で存在していることが分かる。

9　本分析においては、（株）リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」（2020年）の結果を用いている。当該調査は、緊急事態宣言前の2020年３月末に正社員（販売系、営業系、企画・事務系、開発系職種の管理職及び一般社員）を対象とした調査（従業員規模300人以上）であり、ＪＩＬＰＴ企業調査、ＪＩＬＰＴ労働者調査及びテレワークの労務管理等に関する実態調査とは調査時期や対象者が異なっている点に留意が必要である。

第2-(2)-24図　テレワークにおけるコミュニケーションの変化

○　テレワークで業務をする際のコミュニケーションの方法及び内容の変化についてみると、コミュニケーションの方法では、約6割の労働者が、ビデオや音声での会話や、メール、チャットなど文字によるコミュニケーションの機会が増えていることが分かる。
○　コミュニケーションの内容についてみると、「上司への報告・連絡・相談の機会」は「増える」と「減る」の割合が同程度である一方、それ以外の「ちょっとした問題や困りごとの相談」「同僚とお互いの仕事の進捗を気にかけ、助け合う機会」「雑談や思いつきレベルのアイディアの共有」「感謝の言葉をかけたり、かけられたりする機会」については、「減る」が「増える」を上回っている。このように、テレワークの際には、こうしたコミュニケーションの機会が減る者が一定の割合で存在することが分かる。



資料出所　（株）リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

●テレワークの際の仕事の進め方に関する上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれるようにすることが、テレワークでの「生産性・効率性」「充実感・満足感」の向上につながる可能性がある

続いて、テレワーク時の上司や部下とのコミュニケーションの状況の違いと、テレワークの継続状況や「生産性・効率性」「充実感・満足感」の違いとの関係についてみてみる。

第2-(2)-25図は、テレワークの経験がある労働者に、テレワークを実施する上で「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」と尋ねた結果、該当する（「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した場合をいう。以下同じ。）と回答した労働者の割合をみたものである。同図の（1）により、同割合をテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している者で48.9%、調査時点ではテレワークを実施していない者で44.2%と、調査時点もテレワークを実施している者の方が4.7%ポイント高く、やや高い傾向にあることが分かる。

また、同図の（2）により、同割合をテレワークの開始時期別にみると、2020年2月以前から経験がある者で53.4%、3-5月に初めて経験した者で45.5%と、2月以前から経験のある者の方が7.9%ポイント高くなっている。このことから、感染拡大前からテレワークを実施していた者の方が、仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている傾向にあることが分かる。

次に、仕事上のコミュニケーションの状況と、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実

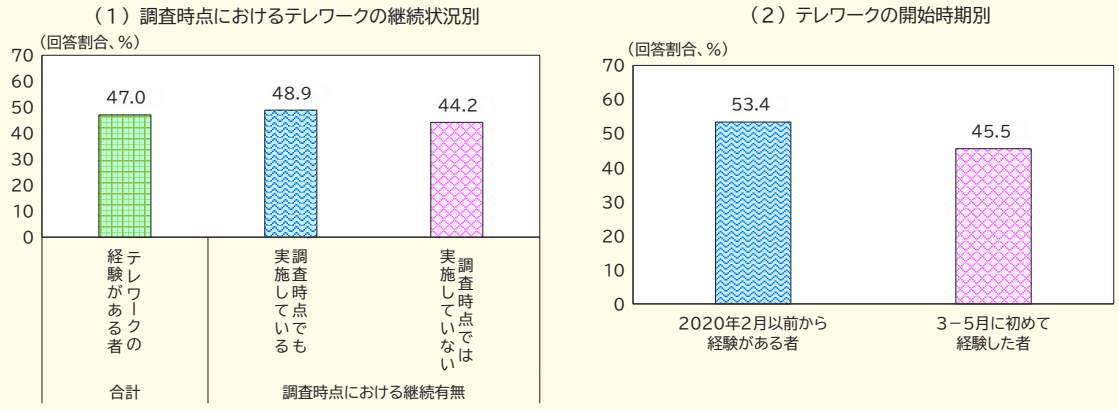
感・満足感」[10]との関係についてみてみる。

第２-（２）-26図①の（１）は、第２-（２）-18図でみたテレワーク経験のある労働者に尋ねた「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」に関する指標のスコアの分布であり、（２）（３）は、テレワークの際に「仕事の進め方に関するコミュニケーションがうまくとれている（いた）と思う」の設問に該当する者と該当しない（「当てはまらない」「どちらかというと当てはまらない」と回答した場合をいう。以下同じ。）者に分けて示したものである。これをみると、どちらの指標とも、前述のとおり、オフィスでの仕事と比較してスコアの平均値及び中央値が下がる傾向がみられるが、該当する者の方が該当しない者よりもやや高くなっている。また、（４）は、両者の分布の違いを見やすいように（２）（３）の図を重ねて示したものであるが、この図により分布全体の状況をみても、該当する者のスコアの方が該当しない者よりもやや高くなっており、スコアの低下幅が抑えられていることが分かる。このことから、テレワークの際の仕事の進め方に関する上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれるようにすることが、テレワークでの「生産性・効率性」「充実感・満足感」の向上につながる可能性がある。また、第２-（２）-25図でみたとおり、感染拡大前からテレワークの経験がある者の方が、感染拡大期にテレワークを初めて経験した者よりも、「仕事の進め方について上司や部下とコミュニケーションがうまくとれていると思う」に該当すると回答する割合が高かったことから、感染拡大前からテレワークの経験がある者については、この割合の高さが仕事の生産性・効率性や充実感・満足感にプラスの効果を及ぼしている可能性がある。

第２-（２）-25図　仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークの継続状況（労働者）

○　テレワークでの業務において、「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」と回答した者の割合は、調査時点でもテレワークを実施している者の方が実施していない者よりも4.7%ポイント高い。
○　テレワークの開始時期別にみると、2020年２月以前から経験がある者の方が、3-5月に初めて経験した者よりも、当てはまると回答した者の割合が7.9%ポイント高い。

「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」の該当者別の状況



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　各図表の数値は、図表の数値は、テレワークを実施する上で、「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」に該当するか否か、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」の選択肢により、尋ねた回答について、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」と答えたものを「該当する」として集計したもの。

10　本節の分析においては、テレワーク時の仕事の進め方に関する課題を扱っているため、これにより、より直接的に影響が及ぶと考えられる「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」を指標として分析を行っている。

第2-(2)-26図①　仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者）

○　テレワークを実施する又はしていた際に「仕事の進め方に関するコミュニケーションがうまくとれていると思う」に「該当する者」と「該当しない者」に分けて「生産性・効率性」「充実感・満足感」に関する指標のスコアの分布をみてみると、どちらの指標とも、オフィスでの仕事と比較してスコアの平均値及び中央値が下がる傾向がみられるが、「該当する者」の方が「該当しない者」よりも、スコアの低下が抑えられていることが分かる。

「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」の該当者別の分析

仕事の生産性・効率性

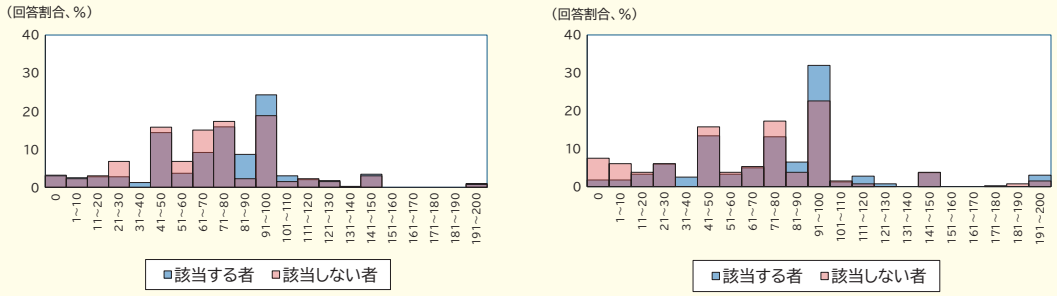
	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	78.1	72.3
中央値	80.0	80.0	70.0

仕事を通じた充実感・満足感

	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	81.5	69.2
中央値	80.0	85.0	75.0



（4）（上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）図表の数値は、テレワークを実施する上で、「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」に該当するか否か、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」の選択肢により尋ねた回答について、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」と答えたものを「該当する者」とし、「当てはまらない」「どちらかというと当てはまらない」と答えた者を「該当しない者」として集計したもの。

2）図の数値については、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0～200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

ここで、仕事におけるコミュニケーションの状況がテレワークの継続、「生産性・効率性」、「充実感・満足感」に与える影響について統計的な有意性を検証するため、二項ロジスティック回帰による重回帰分析を行った結果をみてみる。ここでは、被説明変数として、①緊急事態

宣言後にテレワークを継続しているかどうか、また、②テレワークの際の仕事の「生産性・効率性」がオフィスで働く場合と比較して大幅に減少しているかどうか、③テレワークの際の仕事を通じた「充実感・満足感」がオフィスで働く場合と比較して大幅に減少しているかどうかを用いた。「生産性・効率性」及び「充実感・満足感」が大幅に減少しているかどうかについては、既に述べたように、テレワークによる「生産性・効率性」や「充実感・満足感」はオフィスで働く場合と比較して低下する傾向にあるため、指標のスコアが50以下であるかどうかを基準とした。また、説明変数として、2-（2）-26図と同様「仕事の進め方に関するコミュニケーションがうまくとれている（いた）と思う」に対して該当するか否かを用いているが、いずれも、当該項目に該当する場合だけでなく、該当しない場合についても説明変数とした場合の効果の推計も行っている[11]。

重回帰分析の結果をみると、仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークの継続、「生産性・効率性」、「充実感・満足感」の関係について、統計的に有意な相関はみられなかった。

第2-(2)-26図②　仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者）

○　重回帰分析の結果からは、テレワークの継続、「生産性・効率性」「充実感・満足感」等と仕事上のコミュニケーションの状況との相関について、統計的に有意な結果は得られなかった。

（重回帰分析結果）

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無（1：継続、0：非継続）		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）	
説明変数	仕事上のコミュニケーションが良好	仕事上のコミュニケーションが不調	仕事上のコミュニケーションが良好	仕事上のコミュニケーションが不調	仕事上のコミュニケーションが良好	仕事上のコミュニケーションが不調
回帰係数	0.035	-0.255	-0.135	0.133	-0.213	0.157
標準誤差	0.195	0.224	0.203	0.233	0.196	0.221
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

***：0.1%水準で有意、**：1%水準で有意、*：5%水準で有意

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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」（2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）重回帰分析は、被説明変数及び説明変数は以下のとおり。

被説明変数：

①緊急事態宣言後のテレワークの継続（1：継続、0：非継続）

②テレワークの際の仕事の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）

③テレワークの際の仕事の充実感・満足感が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）

説明変数：

・仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う（1：当てはまる＋どちらかというと当てはまる、0：それ以外）／思わない（1：当てはまらない＋どちらかというと当てはまらない、0：それ以外）

2）重回帰分析は、説明変数として上記以外に性別、年齢、就業形態、業種、職種等をコントロール変数として加えている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

11　本章では、回帰分析において説明変数とした項目に該当する場合、該当しない場合のいずれの場合も用いているが、これは、例えば仕事におけるコミュニケーションの状況について、労働者が仕事におけるコミュニケーションをうまくとれていると感じる場合に、それが仕事の生産性や満足度に対してプラスの影響を及ぼす可能性があると考えられる一方で、逆に仕事におけるコミュニケーションをうまくとれていないと感じる場合に仕事の生産性や満足度にマイナスの影響を及ぼす可能性もあることから、各項目に該当する場合、該当しない場合の両面からその効果を検証するためである。

●テレワーク時の仕事の進め方について「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の観点からみると、どの項目についても、調査時点もテレワークを実施していると回答した者の方が該当割合が高く、これらの項目に該当する者においては、テレワークを実施する際の「充実感・満足感」の低下幅が抑えられている可能性がある

上記の分析により、テレワーク時のコミュニケーションの状況と、テレワークの継続状況や「生産性・効率性」「充実感・満足感」との関係についてみてきたが、続いて、具体的な仕事の進め方による影響についてみていく。テレワークで仕事をする際の留意点として、テレワークは非対面での働き方であるため、個々の労働者の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらいという側面があることが指摘されている[12]。このように、テレワーク時においては、オフィスでの勤務と異なり、上司が部下の業務遂行状況を踏まえた指示を柔軟に行うことや、業績評価において業務遂行過程での努力や成果を評価することが難しくなると考えられる。

したがって、テレワークで仕事を進めるに当たっては、労働者があらかじめ「何をいつまでにどの水準まで行えばよいか」といった、自身の業務の範囲、期限や達成すべき目標を明確に認識した上で、ある程度自らの裁量により自律的に業務を遂行できるようにするとともに、人事評価について、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、その手法を工夫して適切に実施することが望まれる。こうした考えの下、ここでは、テレワーク時の仕事の進め方を分析する際の要素として、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の３つの観点から分析を行う。

第２-（２）-27図の（１）は、テレワークを実施していた時点の仕事の進め方に関し、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の各項目に関する設問[13]に該当すると回答した労働者の割合を示したものである。これをテレワークの調査時点における継続状況別にみると、回答傾向にテレワークの継続状況による大きな差異はみられないものの、３項目いずれにおいても、調査時点でもテレワークを実施している者の方が、調査時点ではテレワークを実施していない者よりも該当割合がやや高くなっている。また、同図の（２）により、テレワークの開始時期別にみると、３項目いずれにおいても、2020年２月以前から経験がある者の方が、３-５月に初めて経験した者よりも、該当すると回答した割合が高くなっている。このことから、感染拡大前からテレワークを実施していた者では、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりも「業務の範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」のいずれの項目についても該当する者が多い傾向にあると考えられる。

続いて、仕事の進め方に関するこれら３項目の状況と、テレワークにおける「仕事の生産性・効率性」や「充実感・満足感」との関係についてみてみる。

第２-（２）-28図①の（１）は、18図でみた「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実

12　厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」においても、同様の旨が指摘されている。

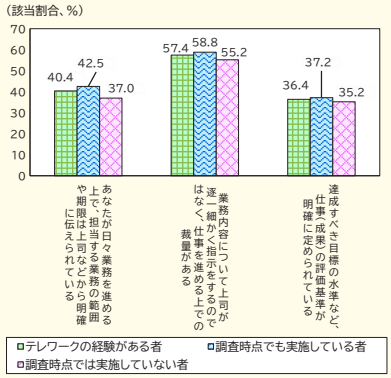
13　直近（調査時点）、テレワークを実施している、あるいは実施していた時点の仕事の状況について、「あなたが日々業務を進める上で、担当する業務の範囲や期限は上司などから明確に伝えられている」「業務内容について上司が逐一細かく指示するのではなく、仕事を進める上での裁量がある」「達成すべき目標の水準など、仕事（成果）の評価基準が明確に定められている」と尋ねた設問に対し、「当てはまる」「どちらかいうと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」という選択肢で回答したもの。このうち、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」の回答を「該当する」、「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」の回答を「該当しない」として集計した。

感・満足感」の指標のスコアの分布であり、（2）（3）は、テレワークでの業務について「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」に関する設問について該当する者と該当しない者に分けて示したものである。これをみると、平均値、中央値については、「業務の裁量性」の「充実感・満足感」では、該当する者の方が該当しない者よりも、平均値は13.2ポイント、中央値は10.0ポイント高いほか、そのほかの項目では、該当する者の方が平均値がやや高い傾向がみられる。また、「充実感・満足感」に関しては、いずれの指標でも該当しないと回答した者は「充実感・満足感」を０とする割合が高くなっている。これらのことから、業務範囲・期限を明確にすることや、業務の裁量性があること、評価基準を明確にすることにより、テレワークでの「充実感・満足感」の低下幅を抑えられる可能性があると考えられる。

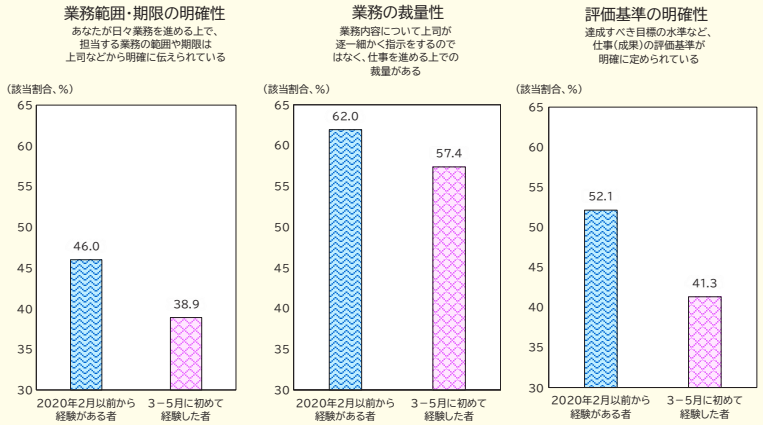
第2-(2)-27図　仕事の進め方に関する状況（労働者）

○　仕事の進め方に関する状況について、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の各項目に該当すると回答した割合をテレワークの調査時点における継続状況別にみると、傾向に大きな差異はみられないものの、どの項目においても調査時点でも実施している者の方が高い。
○　テレワークの開始時期別にみると、全ての項目において、2020年２月以前から経験がある者の方が、3-5月に初めて経験した者よりも該当すると回答する割合が高い。

（1）テレワークの継続状況別での各項目の該当割合



（2）テレワークの開始時期別での各項目の該当割合



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　各図表の数値は、各質問項目において「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」という回答のうち、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」の回答割合の合算を指す。

第2-(2)-28図①　仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度との関係（労働者）

○　テレワークでの業務において「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」に関する設問について該当すると回答したか否かで、「生産性・効率性」「充実感・満足感」の指標のスコア分布を比較すると、「業務の裁量性」の「充実感・満足感」を除き、平均値、中央値についてはあまり明確な差異はみられないものの、「該当する」と回答した者の方が平均値がやや高い傾向がみられる。

○　「充実感・満足感」に関しては、いずれの指標でも「該当しない」と回答した者は満足感を０とする割合が高く、仕事の進め方や評価の仕方の工夫により、テレワークでの「充実感・満足感」に影響を及ぼす可能性がある。

仕事の生産性・効率性

業務範囲・期限の明確性

あなたが日々業務を進める上で、担当する業務の範囲や期限は上司などから明確に伝えられている

	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	77.2	76.5
中央値	80.0	80.0	80.0

業務の裁量性

業務内容について上司が逐一細かく指示をするのではなく、仕事を進める上での裁量がある

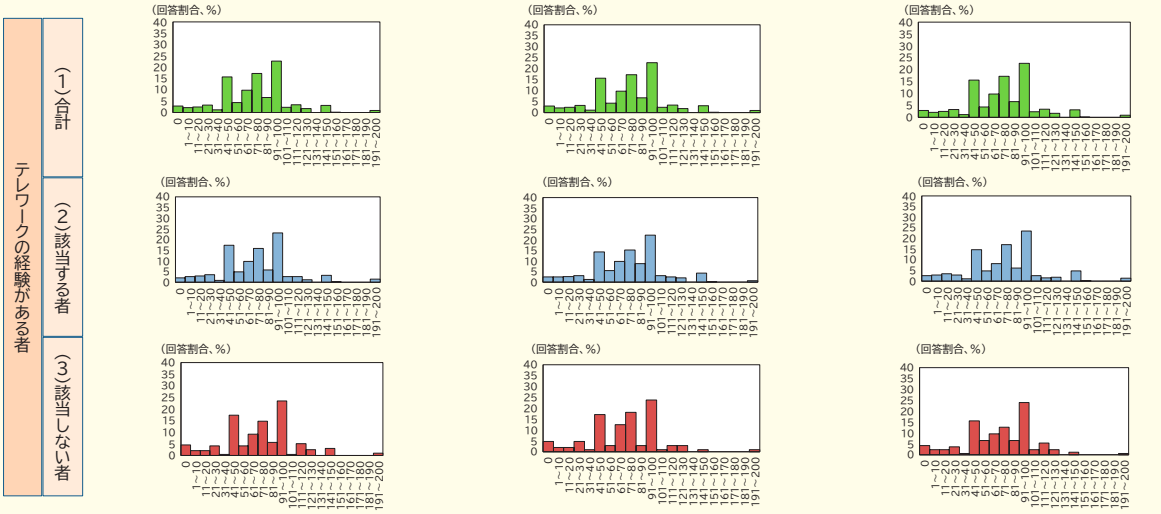
	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	78.3	73.6
中央値	80.0	80.0	80.0

評価基準の明確性

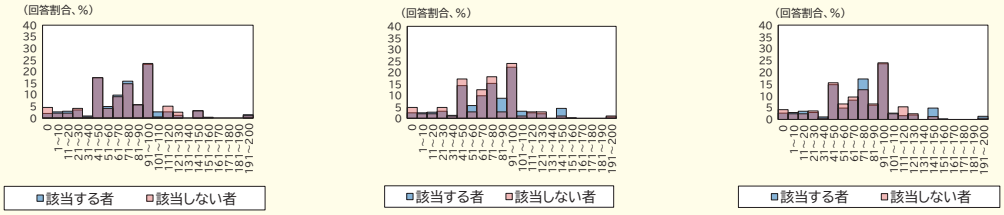
達成すべき目標の水準など、仕事(成果)の評価基準が明確に定められている

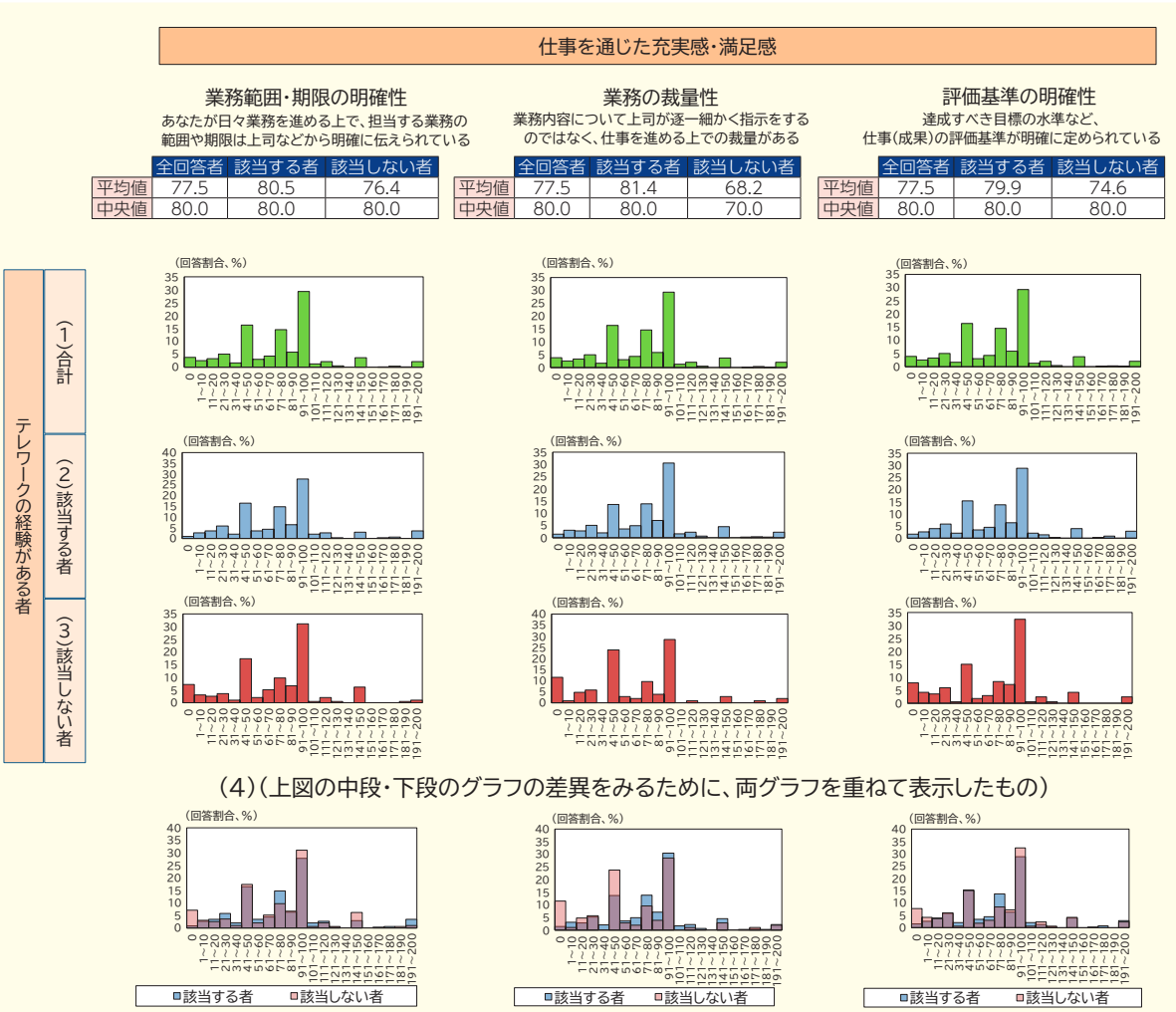
	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	78.4	75.5
中央値	80.0	80.0	80.0

テレワークの経験がある者



(4)(上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの)





資料出所　(独) 労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回)」(2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注)　各図の数値については、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0～200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

ここで、上記の分析結果について、仕事におけるコミュニケーションの状況に関する重回帰分析と同様、テレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」又は「仕事を通じた充実感・満足感」を被説明変数とし、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」を説明変数として重回帰分析を行った結果をみてみる。それによると、「業務の裁量性」について、業務方針の裁量がある場合に「充実感・満足感」の大幅な低下が起きにくい傾向があることが示されている。この結果については、説明変数と被説明変数の因果関係を示すものではないが、仕事の進め方について適切な裁量を与えることにより、テレワークによる「充実感・満足感」の低下幅を抑えられる可能性が示唆される。

第2-(2)-28図②　仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者）

○　重回帰分析の結果をみると、「業務の裁量性」について、裁量がある場合にテレワークにおける「仕事を通した充実感・満足感」が低下しにくいことが示唆されている。

（重回帰分析結果）

(1)業務範囲や期限の明確性とテレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」や「仕事を通じた充実感・満足感」の関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無（1：継続、0：非継続）		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）	
説明変数	業務の範囲や期限が明確に決まっている	業務の範囲や期限が不明確	業務の範囲や期限が明確に決まっている	業務の範囲や期限が不明確	業務の範囲や期限が明確に決まっている	業務の範囲や期限が不明確
回帰係数	0.239	0.009	0.033	0.255	-0.085	0.081
標準誤差	0.197	0.199	0.206	0.207	0.198	0.199
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

(2)業務方針に関する裁量の有無とテレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」や「仕事を通じた充実感・満足感」の関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無（1：継続、0：非継続）		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）	
説明変数	業務方針に関して裁量が有る	業務方針に関して裁量が無い	業務方針に関して裁量が有る	業務方針に関して裁量が無い	業務方針に関して裁量が有る	業務方針に関して裁量が無い
回帰係数	0.181	-0.492	-0.11	-0.459	-0.472*	0.063
標準誤差	0.2	0.293	0.212	0.325	0.2	0.285
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

(3)仕事の評価基準の明確性とテレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」や「仕事を通じた充実感・満足感」の関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無（1：継続、0：非継続）		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか（1：大幅に低下＝50以下、0：大幅に低下していない＝50超）	
説明変数	仕事の評価基準が明確に決まっている	仕事の評価基準が不明確	仕事の評価基準が明確に決まっている	仕事の評価基準が不明確	仕事の評価基準が明確に決まっている	仕事の評価基準が不明確
回帰係数	0.088	-0.132	-0.239	0.11	-0.136	0.167
標準誤差	0.193	0.21	0.206	0.223	0.196	0.209
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

***：0.1%水準で有意、**：1%水準で有意、*：5%水準で有意

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）重回帰分析は、被説明変数及び説明変数は以下のとおり。

被説明変数：

①緊急事態宣言後のテレワークの継続（1：継続、0：非継続）

②テレワークの際の仕事の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下=50以下、0：大幅に低下していない=50超）

③テレワークの際の仕事の充実感・満足感が大幅に低下しているか（1：大幅に低下=50以下、0：大幅に低下していない=50超）

説明変数：

①業務の範囲や期限が明確に決まっている（1：当てはまる＋どちらかというと当てはまる、0：それ以外）／決まっていない（1：当てはまらない＋どちらかというと当てはまらない、0：それ以外）

②仕事の進め方の方針について裁量がある（1：当てはまる＋どちらかというと当てはまる、0：それ以外）／ない（1：当てはまらない＋どちらかというと当てはまらない、0：それ以外）

③仕事の評価の基準が明確に決まっている（1：当てはまる＋どちらかというと当てはまる、0：それ以外）／決まっていない（1：当てはまらない＋どちらかというと当てはまらない、0：それ以外）

2）重回帰分析は、説明変数として上記以外に性別、年齢、就業形態、業種、職種等をコントロール変数として加えている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

以上のように、本節では、第３節で得られた課題のうち、コミュニケーションの状況を含む「テレワーク時の仕事の進め方」に関する課題について分析した。まず、テレワーク時のコミュニケーションに関しては、感染拡大前からテレワークを実施している者は、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりもテレワークの際に上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている傾向にある。また、テレワーク時の上司や部下とコミュニケーションがうまくとれている労働者の方がテレワークの継続割合が高く、仕事の生産性・効率性や充実感・満足感の高さにも影響している可能性がある。すなわち、感染拡大前からテレワークを実施している者は、テレワーク時の上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれており、それがテレワーク時における生産性・効率性や充実感・満足感の高さにつながっている可能性があるといえる。

また、テレワーク時の仕事の進め方に関しては、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」について、継続状況別にみてみると、調査時点でもテレワークを実施している者の方が、実施していない者よりも該当割合は高く、テレワークの開始時期別にみてみると、感染拡大前からテレワークを実施していた者の方が、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりも該当する割合が高い傾向にある。さらに、これらの項目に該当する場合はテレワーク時の「仕事の生産性・効率性」や「充実感・満足感」が高い傾向にある。こうした状況を踏まえると、感染拡大前からテレワークを継続してきた者は、テレワークを継続する中で、テレワーク時の仕事の進め方として、業務の範囲や期限を明確に決めること、仕事の進め方について適切な裁量を与えること、仕事の評価の基準を明確にすることなどに取り組み、「仕事の生産性・効率性」、「充実感・満足感」の向上といった効果の実感につなげてきた可能性があると考えられる。

第５節　テレワークをするための環境整備に関する課題について

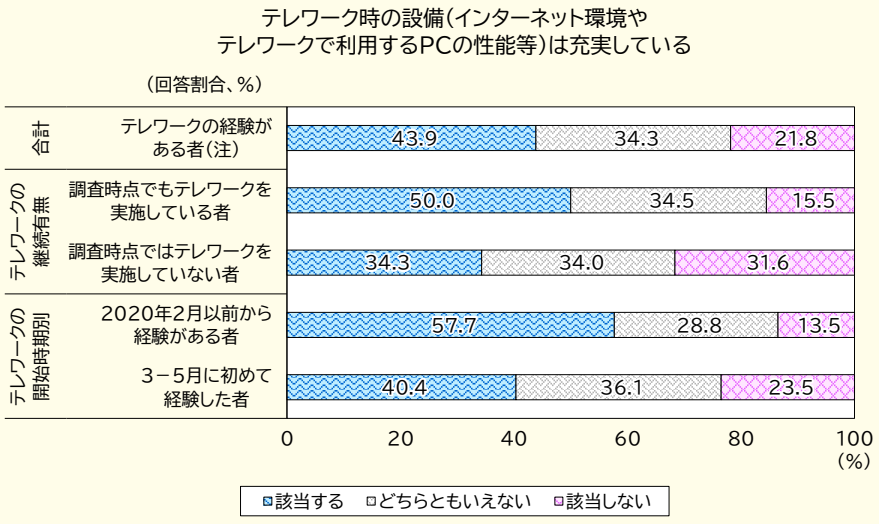
●テレワーク時の設備が充実することが仕事の生産性・効率性を高め、結果としてワーク・ライフ・バランスにも良い影響を与える可能性や、ワーク・ライフ・バランスの充実を通じて仕事の充実感・満足感に良い影響を与える可能性も考えられる

最後に、第５節では、第３節でみたもう一つの課題である「テレワークをするための環境整備」に関する課題について分析する。この分析では、テレワーク時の設備が整っているかについて尋ねた「テレワーク時の設備（インターネット環境やテレワークで利用するＰＣの性能等）は充実している」という項目（テレワーク時の設備の充実度）について分析をしていく。

まず、テレワーク時の設備の充実度についての現状をみてみる。第２-（２）-29図により、テレワークの経験がある労働者が、「テレワーク時の設備は充実している」という設問に該当すると回答した割合をみると、43.9％となっている。これをテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している者の方が、テレワークを実施していない者よりも該当すると回答する者の割合が高くなっている。また、テレワークの開始時期別でみると、2020年２月以前から経験がある者の方が、３-５月に初めて経験した者よりも該当すると回答する者の割合が高くなっている。このことから、感染拡大前からテレワークを実施してきた労働者の勤める企業では、テレワークの活用を続ける中で、労働者が自宅でテレワークを行う際のインターネット環境やＩＣＴの設備を充実させることなどを通じて、テレワーク環境の整備に取り組んできたことがうかがえる。

第２-（２）-29図　テレワークでの業務における環境整備の状況（労働者）

○　テレワークを実施する際の環境整備の状況について、「テレワーク時の設備は充実している」に該当するか尋ねたところ、テレワークの経験がある者全体では43.9％となっている。
○　テレワークの継続状況別にみると、調査時点もテレワークを実施している者の方が、テレワークを実施していない者よりも該当する割合が高い。
○　テレワークの開始時期別でみると、2020年２月以前から経験がある者の方が、３-５月に初めて経験した者よりも該当する割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」(2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）「テレワークの経験がある者」の割合は、「2020年２月以前から経験がある者」「3-5月に初めて経験した者」「6月以降に経験した者」の合計から算出。

続いて、第２-（２）-30図は、テレワーク時の設備の充実度に関する設問に該当する者と該当しない者に分けて、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」の指標のスコアの分布を示したものである。前節では、仕事の進め方がより直接的に影響すると考えられる「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」を指標として用いたが、在宅勤務の場合、日常生活を行う場で仕事を行うこととなるため、テレワーク時の仕事の環境が、ワーク・ライフ・バランスにも大きく影響しうるものと考えられる。そのため、ここでは、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」との関係についてもみている。これをみると、「テレワーク時の設備は充実している」に該当する者は、そうでない者よりも、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」ともに平均値、中央値がいずれも高くなっている。これにより、テレワーク時の設備を充実させることで、テレワーク時の「生産性・効率性」や「充実感・満足感」の低下幅を抑えることができる可能性があると考えられる。また、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」についても、該当する者はそうでない者よりもスコアの平均値が高く、100を上回っている。このことから、テレワーク時の設備を充実させることで、オフィスで働く場合と比較してワーク・ライフ・バランスを向上させることができる可能性があると考えられる。

これらの結果を合わせてみると、テレワーク時の設備が充実することが仕事の生産性・効率性を高め、結果としてワーク・ライフ・バランスにも良い影響を与える可能性や、ワーク・ライフ・バランスの充実を通じて仕事の充実感・満足感に良い影響を与える可能性も考えられる。

第2-(2)-30図①　テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係（労働者）

○　テレワークを実施する際の環境整備の状況による仕事の「生産性・効率性」「充実感・満足感」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」の指標の違いをみると、「テレワーク時の設備は充実している」に該当すると回答した者は、そうでない者よりも、「生産性・効率性」「充実感・満足感」ともに、平均値、中央値がいずれも高い。また、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」は、中央値は変わらないものの、平均値は高い。

テレワーク時の設備（インターネット環境やテレワークで利用するPCの性能等）は充実している

仕事の生産性・効率性

	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	81.7	69.5
中央値	80.0	80.0	70.0

仕事を通じた充実感・満足感

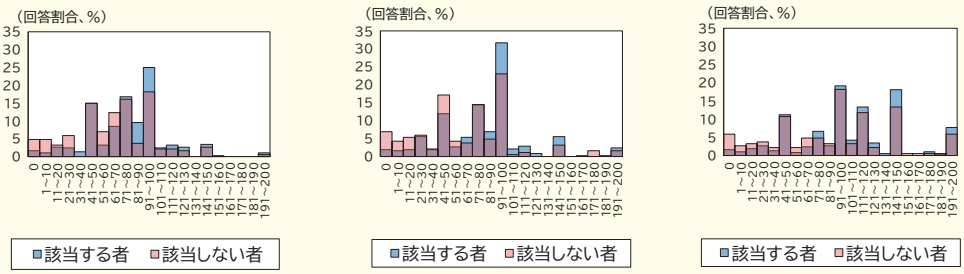
	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	84.4	69.4
中央値	80.0	90.0	73.0

ワーク・ライフ・バランスの実現度

	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	99.2	107.2	93.8
中央値	100.0	100.0	100.0



(4)（上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」（2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　各図の数値については、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0～200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

ここで、上記の分析について、仕事の進め方に関する重回帰分析と同様、テレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」又は「ワーク・ライフ・バランスの実現度」を被説明変数とし、テレワーク時の設備が充実しているかどうかを説明変数として重回帰分析を行った結果をみてみる。それによると、テレワーク時の設備が充実している場合にテレワークの継続がされやすい傾向にあることや、「仕事を通じた充実感・満足感」や「ワーク・ライフ・バランス」の指標が低下しにくい傾向にあることが示されている。この結果についても、テレワーク時の設備の充実度と、テレワークの継続、充実感・満足感やワーク・ライフ・バランスとの因果関係を示すものではないが、テレワーク時の設備の充実度が、

テレワークの継続、充実感・満足感やワーク・ライフ・バランスにプラスの影響を及ぼす可能性が示唆されている。

第2-(2)-30図②　テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係（労働者）

○　重回帰分析の結果をみると、「テレワーク時の設備は充実している」に当てはまる場合にテレワークが継続している傾向にあることや、仕事の充実感・満足感の大幅な低下が起きにくくなっている傾向がみられる。また、ワーク・ライフ・バランスが悪化しにくい傾向にあることが示されている。

（重回帰分析結果）
テレワーク時の設備の充実度とテレワークの継続、生産性や満足度、ワーク・ライフ・バランスの関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無（1：継続、0：非継続）		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下=50以下、0：大幅に低下していない=50超）		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか（1：大幅に低下=50以下、0：大幅に低下していない=50超）		テレワーク時のワーク・ライフ・バランスが大幅に悪化しているか（1：大幅に悪化=70以下、0：大幅に悪化していない=70超）	
説明変数	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない
回帰係数	0.539**	-0.689***	-0.247	0.138	-0.575**	0.317	-0.570**	0.209
標準誤差	0.185	0.194	0.195	0.2	0.188	0.191	0.199	0.2
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857	857	857

***：0.1%水準で有意、**：1%水準で有意、*：5%水準で有意

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（ＪＩＬＰＴ第３回）」（2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）重回帰分析（上図）における被説明変数及び説明変数は以下のとおり。

被説明変数：

①緊急事態宣言後のテレワークの継続（1：継続、0：非継続）

②テレワークの際の仕事の生産性・効率性が大幅に低下しているか（1：大幅に低下=50以下、0：大幅に低下していない=50超）

③テレワークの際の仕事の充実感・満足感が大幅に低下しているか（1：大幅に低下=50以下、0：大幅に低下していない=50超）

④テレワークの際のワーク・ライフ・バランスの実現度が大幅に低下しているか（1：大幅に低下=70以下、0：大幅に低下していない=70超）

※②③の閾値を50、④の閾値を70としているのは、第２-（２）-30図①より、テレワークによる「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」の指標の平均値が77.5であるのに対し、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」の指標の平均値は99.2となっており、それぞれの指標の数値の水準が異なっているため。

説明変数：

テレワーク時の設備が充実している（1：当てはまる＋どちらかというと当てはまる、0：それ以外）/充実していない（1：当てはまらない＋どちらかというと当てはまらない、0：それ以外）

2）重回帰分析（上下図）は、説明変数として上記以外に性別、年齢、就業形態、業種、職種等をコントロール変数として加えている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

第6節　小括

本章では、緊急事態宣言の解除後におけるテレワークの継続状況に着目し、テレワークを定着させるための課題について分析を行った。その結果、第１節でみたように、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業及び労働者と、感染拡大を機にテレワークを活用し始めた企業及び労働者とでは継続状況が大きく異なり、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業及び労働者では、2020年４-５月の緊急事態宣言の解除後も高い割合でテレワークの活用が継続されており、テレワークの運用がうまくいっているとする割合も高かった。また、第２節でみたように、感染拡大前からテレワークを活用してきた労働者の方が、テレワーク時の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランス、仕事を通じた充実感・満足感といった点でより良好な状況にあり、メリットをより大きく感じることができている。これには、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることにも留意する必要はあるが、それらの者が、テレワークの運用を続ける中で、様々な課題の克服に取り組み、テレワークを有効に活用できるように努めてきた成果が現れているのではないかと考えられる。

その上で、第３節でみたように、労働者や企業がテレワークの活用を進める中で直面する課題としては、業務の性質（テレワークでできる業務が限られる）、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークを実施するための環境整備などが多く挙げられた。このうち、業務の性質に関しては、一見テレワークによる実施可能な業務が少ないと考えられる業種[14]であっても、テレワークの継続状況に関して、他業種との間であまり大きな差はみられなかったものもあった。他方で、仕事の性質について、対面でのコミュニケーションや現場での業務が中心となる仕事ではテレワークが継続されにくい傾向がみられた。したがって、一見テレワークを実施することが難しいと思われる業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合があると考えられる。

また、第４節でみたように、テレワーク時の仕事の進め方に関しては、テレワークで業務を行う際のコミュニケーションの状況が、テレワークの継続状況やテレワーク時の生産性・効率性、充実感・満足感の高さに影響している可能性があることが分かった。具体的には、テレワーク時にはオフィスでの仕事と比べて業務上のコミュニケーションの頻度が低下する傾向にある一方で、上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている企業、労働者ほど、テレワークの継続割合が高く、生産性・効率性や充実感・満足感の高さにもプラスに影響している可能性があることをみてきた。また、具体的な仕事の進め方については、業務範囲や期限、仕事の評価の基準が明確であることや、業務内容について労働者に裁量があることが、仕事の生産性・効率性や充実感・満足感にプラスの影響し、テレワークの継続にも資する可能性が示唆された。以上から、テレワークを有効に活用するためには、テレワーク時の業務上のコミュニケーションを十分にとることや、あらかじめ仕事の評価基準を明確にしておくこと、労働者の業務の範囲や期限を明確に伝えること、労働者に業務の裁量を持たせることといったマネジメ

14　例えば、第２-(２)-10図でみたように、「製造業」「卸売・小売業」等では、テレワークの経験がある者の割合が他業種と比較しても高くないが、テレワークを継続している労働者の割合はある程度高くなっている。

ント上の工夫が重要であると考えられる。

さらに、第５節では、テレワークを実施するための環境整備に関しては、労働者がテレワークでの仕事に集中できる環境やそのための設備を整えることにより、テレワークでの生産性・効率性、仕事を通じた充実感・満足感の悪化を防ぐことができる可能性があることが分かった。また、そのような環境整備を通じて、ワーク・ライフ・バランスについても更なる向上を図ることができる可能性があることもみてきた。

2020年１月以降の感染拡大期においては、感染拡大防止の観点から、政府の要請等に基づき多くの企業でテレワークが導入されたが、テレワークに関する社内の制度や設備が整っていない中で、業務の大半をテレワークで行い、仕事がうまく進まなかった労働者も多く、そのため、テレワークによる仕事の生産性や満足度を低く感じた労働者や企業も少なくなかったのではないかと考えられる。他方で、これまでみたように、特に感染拡大前からテレワークを活用してきた企業においては、従業員の働きやすさの向上のほか、人材の確保、生産性の向上といった企業の競争力強化につながるメリットをテレワークの活用に感じている。また、労働者においても、上記のとおり、テレワークの際の仕事の進め方やテレワークを実施するための環境整備といった課題に関して、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりも克服できていると考えられる者の割合が高く、今後のテレワークの継続を希望する者も多い。こうしたことから、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることにも一定の留意は必要だが、テレワークの際の仕事の進め方やテレワークを実施するための環境整備といった課題に対し、労使で話し合い、改善していく努力を積み重ねてきたことがうかがわれる。これまでの分析を踏まえると、感染拡大を機にテレワークの活用を始めた企業・労働者においても、テレワークの定着に向けた課題を克服していくために、労使間でのコミュニケーションを図りながら、改善のための取組を進めていくことが求められよう。

最後に、本章の分析を参考として、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に広まったテレワークが、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方として、また、時間や場所を有効に活用し、誰もが生産性を高めて働くことができる新しい働き方として我が国に根付いていくことを期待したい。

ま と め

まとめ

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴

第１章　一般経済の動向

2019年の我が国の経済は、年半ばまでは堅調に推移してきたが、第Ⅳ四半期（10−12月期）には消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減や大型台風の影響等により５四半期ぶりのマイナス成長となった。2020年に入ると、世界的な感染拡大の影響により、個人消費や輸出が落ち込んだことを反映し、第Ⅱ四半期（４−６月期）には大幅なマイナス成長となった。その後は、国内外の社会経済活動の段階的な引上げや、各種支援策の効果等によって個人消費や輸出が持ち直し、プラス成長となったが、2020年平均では、リーマンショック期の2009年に次ぐ大幅なマイナス成長となった。

企業の動向をみると、2019年は海外経済の減速の影響から「製造業」のほか、非製造業の一部の業種でも業況判断D.I.の悪化や経常利益の減少がみられた。2020年には、企業の業況判断D.I.や経常利益において業種にかかわらず悪化や減少がみられ、業況判断D.I.では特に「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」で、経常利益では特に「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」で落ち込みが目立った。こうした中、企業の倒産件数については、2019年には11年ぶりに増加したが、2020年には各種支援策の効果もあり減少に転じる一方、「卸売業，小売業」や「宿泊業，飲食サービス業」を中心に「『新型コロナウイルス』関連破たん」による倒産も発生している。

第２章　雇用・失業情勢の動向

雇用・失業情勢を概観すると、2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの年平均で1.60倍と高水準を維持し、完全失業率は年平均2.4％と低水準で推移した。2020年には、感染拡大の影響により有効求人倍率、完全失業率は悪化し、有効求人倍率は年平均で1.18倍と大幅に低下し、完全失業率は2020年10月に3.1％まで上昇し、年平均では2.8％に上昇した。

就業者数、雇用者数については、2019年には女性や高齢者を中心に労働市場への参加が進み、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加を続け、全体として就業者数、雇用者数ともに増加傾向で推移した。2020年には、感染拡大の影響により、就業者数、雇用者数がともに減少するとともに、労働市場への参加は全体的に縮小し、非労働力人口が増加した。特に女性の幅広い年齢層で労働力率が低下した。また、休業者数が大幅に増加した。雇用形態別では非正規雇用労働者については女性を中心に減少したものの、正規雇用労働者については、正社員に対する根強い人手不足感等を背景に、女性を中心に増加を続けた。

求人・求職の動向については、2019年には正社員の有効求人倍率が過去最高を更新した一方で、パートタイムの有効求人倍率は低下していた。2020年には、有効求人倍率は正社員、パートタイムともに低下し、正社員では１倍を下回った。また、2021年３月卒の新規学卒者の就職率は前年を下回った。

失業の動向については、2019年には男女ともに幅広い年齢層で完全失業率はおおむね低下

傾向にあり、失業理由別や失業期間別の完全失業者数についても内訳を問わず減少していた。2020年には、男女ともに幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられたほか、特に非自発的な理由による完全失業者が大きく増加した。

第３章　労働時間・賃金等の動向

労働時間の動向をみると、月間総実労働時間は減少傾向で推移しており、2019年の月間総実労働時間は大幅に減少した。このうち、一般労働者の月間総実労働時間の減少は出勤日数の減少による寄与が大きく、このところの年間出勤日数の減少には働き方改革による年次有給休暇の取得促進も影響していることが考えられる。年次有給休暇の取得状況は、2016年調査（2015年の状況）以降５年連続で上昇しているほか、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、近年男性を中心に低下傾向が続いている。こうした動きの背景には、働き方改革関連法による、時間外労働の上限規制の導入（大企業：2019年４月、中小企業：2020年４月施行）、年５日の年次有給休暇の確実な取得（2019年４月施行）等の取組が進み、一定の効果が上がってきていることがうかがえる。2020年の月間総実労働時間は、感染拡大の影響を受け、大幅に減少し、リーマンショック期の2009年と並び、1990年の調査開始以来最大の減少率となった。

賃金の動向をみると、名目賃金については、2019年は一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少等から、増加幅は鈍化したものの６年連続の増加となった。パートタイム労働者では所定内給与が前年比で横ばい、特別給与が増加、所定外給与が減少となった結果、名目賃金も前年比で横ばいとなり、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年は、感染拡大の影響を受け、一般労働者については、所定内給与、所定外給与、特別給与の全てが減少した。パートタイム労働者については、働き方改革関連法のうち同一労働同一賃金（雇用形態間の不合理な待遇差の解消）に関する規定の大企業での施行（大企業：2020年４月、中小企業：2021年４月施行）等を背景として、特別給与が増加したものの、所定内給与及び所定外給与が減少したことで、前年と比較して減少となった。その結果、就業形態計では２年連続の減少となった。総雇用者所得（実質）については、厚生労働省の試算値によれば、2019年は、賃金要因、物価要因がマイナスに寄与している一方、雇用者要因がプラスに寄与し、結果として横ばいとなった。2020年には、雇用者要因、賃金要因、物価要因いずれもマイナスに寄与したことから、2014年以来６年ぶりにマイナスとなった。労働分配率は、2019年内に全ての資本金規模の企業で上昇に転じていた中、2020年には人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなった結果、大きく上昇した。

2020年の春季労使交渉では、賃上げ率は2014年以降で最も低い水準となったが、７年連続で２％以上となった。2021年の春季労使交渉では、感染拡大の影響で先行き不透明感がある中、月例賃金については業種間でばらつきがみられ、一時金は前年に比べ減少傾向という回答となった。

第４章　消費・物価の動向

消費動向について、消費総合指数と総雇用者所得の推移をみると、2019年は実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きが見られた。2020年には感染拡大の影響を受け、実質総雇用者所得、消費総合指数ともに大きく低下した後、それぞれ回復傾向にあるものの感染拡大前の水準には戻っていない。

勤労者世帯の消費支出は、2019年は実収入が底堅く推移する中、増加傾向で推移し、10月

以降は消費税率引上げの影響により減少がみられたものの、年平均では２年ぶりの増加となった。2020年は、感染拡大の影響を受け、５月に消費支出が大幅に減少し、年平均では比較可能な2001年以降最大の減少幅となった一方で、可処分所得は特別定額給付金等の影響で大幅増となったため、平均消費性向は大幅に低下した。

消費者物価指数の動向をみると、2019年は消費税率引上げがあったものの、軽減税率導入等の要因により前年の伸びを下回り、2020年も弱含みの動きとなり、前年と同水準となった。

第５章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響

●雇用・労働全体の状況

2020年の我が国経済は感染拡大の影響により、社会経済活動が抑制されたこと等から、2020年第Ⅱ四半期（４－６月期）には大幅なマイナス成長を記録した。また、人々の消費行動にも変化（外出に伴う支出の減少、いわゆる「巣ごもり需要」関連支出の増加等）がみられた。その後、社会経済活動が徐々に回復し、Go To キャンペーン等の政策も講じられる中で、７月以降は回復傾向にあったものの、2020年12月時点では感染拡大前の水準には戻っておらず、今後も予断を許さない情勢にある。リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期には主に純輸出、民間総資本形成がマイナスに寄与していたが、感染拡大期には主に純輸出、民間最終消費支出がマイナスに寄与した。また、鉱工業生産指数の低下幅はリーマンショック期の方が大きく、第３次産業活動指数、全産業活動指数の低下幅は感染拡大期の方が大きかった。

このような経済状況を反映し、2020年の雇用・労働情勢には厳しさがみられる結果となった。最初の緊急事態宣言が発出された４月には、就業者数、雇用者数が大幅に減少し、休業者数や非労働力人口が大幅に増加した。その後、休業者数や非労働力人口はともに減少し、非労働力人口は感染拡大前の水準に戻った一方で、就業者数、雇用者数は緩やかな回復傾向となったものの、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。就業者数、雇用者数の減少幅はリーマンショック期と同程度であり、休業者数はリーマンショック期より急増又は急減の動きとなった。また、有効求人倍率は大きく低下したが、低下した後もリーマンショック期の水準を上回った。このように、労働市場は感染拡大により大きく影響を受けたが、感染拡大前から続く人手不足の状況を背景とした企業の雇用維持の努力や政策効果等もあり、2020年は総じて完全失業者数や完全失業率についてはリーマンショック期と比較して緩やかな動きにとどまっている。

雇用者の総労働量を示す労働投入量（雇用者数×１人当たり労働時間）の最大減少幅は、リーマンショック期より大きいのに対して、雇用者全体の総賃金額を示す総雇用者所得（雇用者数×１人当たり賃金）は、厚生労働省試算値によれば、リーマンショック期より小幅な減少にとどまっており、企業の雇用維持やそれに対する政策の下支え効果があったことがうかがえる。

企業が用いた雇用調整等の方法をみても、人員・賃金削減以外の方法（「残業規制」「休日・休暇の増加等」「配置転換」等）を実施した事業所の割合は、リーマンショック期と同様、上昇し、多くで実施されているが、人員・賃金削減による雇用調整等を実施した事業所の割合はリーマンショック期より低い水準にとどまっている。

労働時間・賃金については、総実労働時間は一般労働者の所定内労働時間及び所定外労働時間並びにパートタイム労働者の労働時間が大きくマイナスに寄与したことにより、2020年３月以降、５月を底として大きく減少した。また、現金給与総額は一般労働者の所定外給与及び

特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことにより、４～５月に大きく減少した。いずれもその後、減少幅は縮小しつつあったが、11月以降、労働時間は再び減少し、賃金は減少幅が拡大し、年内には感染拡大前の水準までの回復には至らなかった。労働時間については、最も減少幅が大きい時期で比べるとリーマンショック期よりも減少幅が大きかったが、賃金についてはリーマンショック期と比較して減少幅は総じて小さくなっている。

●産業別の状況

産業別に分析すると、感染拡大防止のための国内外での経済活動の抑制等の影響を受け、「製造業」「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」等で業況が悪化したことにより、これらの産業で働く労働者の雇用、労働時間、賃金等が大きな影響を受けた。リーマンショック期には、「製造業」を中心とした幅広い産業が経済的ショックを受けたのに対し、感染拡大期には、とりわけ「宿泊業，飲食サービス業」といった対人サービスを中心とした産業などで、緊急事態宣言による外出自粛、休業要請等の影響を強く受け、こうした産業で働く労働者の雇用、労働時間、賃金等が大きな影響を受けた。

また、労働移動の動向については、2020年は、同業種内、異業種間ともに転職の動きはおおむね弱くなっているものの、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」から「卸売業，小売業」への移動など、一部の産業間では増加する動きもみられた。

●労働者の属性別の状況

労働者の属性別の状況をみると、リーマンショック期は男性の正規雇用労働者、非正規雇用労働者の減少が目立っていたのに対し、感染拡大期は女性の正規雇用労働者が堅調に増加した一方、男女とも非正規雇用労働者が減少し、特に女性で減少幅が大きかった。非正規雇用労働者の内訳をみると、リーマンショック期は男女とも派遣労働者の減少が目立ったが、感染拡大期は男女ともパート・アルバイト、契約社員・嘱託の減少が大きく、特に女性のパート・アルバイトの減少幅が大きい。産業別では、「製造業」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」などの女性の非正規雇用労働者等を中心に雇用者数が大きく減少した。

完全失業者数は男女とも2020年４月以降、対前年差で幅広い年齢層で増加し、非労働力人口は、男性は４～６月、女性は４～10月にかけて対前年差で増加が続いた。非労働力化の背景をみると、女性を中心に感染拡大に伴う景況の悪化を理由に求職活動を諦めている状況もうかがえる。このほか、2020年４月以降、子育てをしている世帯の女性の非労働力人口の増加といった動きがみられたほか、学生の雇用も感染拡大の影響を受け、2020年４～6月期以降、雇用者数（パート・アルバイト）が減少し、非労働力人口が増加している。また、感染拡大の影響について先が見通せない中で、2020年後半には、男性の「世帯主」「単身世帯」、女性の「世帯主の配偶者」「世帯主」の完全失業者の増加がみられた。

第６章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策

今般の感染拡大に対応し、雇用維持のための支援などの雇用対策が過去に例をみないスピード感、支援額の規模により講じられた。雇用維持・継続に向けた支援として、雇用調整助成金については、リーマンショック期以上の大幅な特例措置がとられ、助成額の日額上限や助成率の引上げが行われたほか、従来、雇用調整助成金の助成対象は雇用保険被保険者のみであった

ところ、雇用保険被保険者以外の労働者（週労働時間20時間未満の労働者など）について助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた。同時に、雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化され、事業主の申請手続の負担軽減と支給事務の迅速化が図られた。その結果、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金を合わせ、2020年12月末時点でリーマンショック期を大幅に上回る累積2.5兆円を超える支給決定が行われている。雇用調整助成金の利用状況を産業別にみると、「飲食・宿泊業」「製造業」「運輸業」等、感染拡大の影響を大きく受けたと考えられる産業を中心に多く利用されている。

また、雇用調整助成金等以外にも様々な雇用維持等を図るための支援策が講じられたほか、雇用維持だけでなく、やむを得ず職を失われた方等への再就職支援等の支援策や仕事や生活を支えるための支援等も講じられた。

雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果をみると、一定の仮定の下に推計したものであり、相当の幅をもってみる必要があるが、推計の結果、雇用調整助成金の支給により2020年４～10月中の完全失業率が2.1％ポイント程度抑制されたと見込まれる。また、緊急雇用安定助成金と合わせた雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果は2.6％ポイント程度と見込まれる。

リーマンショック期と比較して完全失業率の上昇が緩やかなものにとどまっていることなどをみると、雇用調整助成金等をはじめとした雇用対策等が労働者の雇用や生活を守ることに大きな役割を果たしたものと考えられる。他方で、雇用調整助成金等については、助成金の支給が失業の削除効果につながらない（死荷重）といった指摘や、成長分野への労働移動等、円滑な産業調整を遅らせることになる（置換効果）といった指摘があるほか、長期間にわたり休業による雇用維持を図り続けることについては、働き手の能力が十分に発揮されず、経済社会の中での活躍の機会が得られないこと等の懸念もある。また、雇用調整助成金の多額の支出により、雇用保険財政はひっ迫しつつあり、負担の在り方が今後の課題とされている。今後は雇用調整助成金等による雇用維持を支援するとともに、労働移動への支援の充実が求められる。

第１章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について

●分析対象とする労働者の範囲及び概況

本章では、感染拡大下においても国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行うため、業務の継続を求められた労働者について、感染拡大下における働き方の実態を分析している。分析の対象として、基本的対処方針で定められた「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」を基礎として、分析対象業種・労働者を選定し、このうち「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」の３業種について重点的に分析している。

分析対象労働者について業種、職種、雇用形態別等の雇用者数や賃金、労働時間等の状況を概観すると、まず、分析対象業種の雇用者数は全雇用者数の半分程度を占めており、分析対象業種の全体的な特徴としては、男女別・雇用形態別では女性の非正規雇用労働者が多く、職種別では「サービス職業従事者」「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」が多くなっている。また、賃金については、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」等で一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値が全産業を下回っている。労働時間については、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等で一般労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業と比較して長くなっているほか、「製造業（生活必需物資等）」「銀行・保険業」等で短時間労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業よりも長い傾向がみられる。

さらに、重点的に分析を行う３業種の概況をみると、男女別・雇用形態別では、「医療業」では女性の正規雇用労働者が、「社会保険・社会福祉・介護事業」では女性の正規雇用労働者及び非正規雇用労働者が、「小売業（生活必需物資等）」では女性の非正規雇用労働者が多くなっている。職種別にみると、「医療業」では「医療業の看護師（准看護師を含む）」「医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等）」等の専門的・技術的職業従事者が、「社会保険・社会福祉・介護事業」では「介護サービス職業従事者」等のサービス職業従事者及び「社会福祉専門職業従事者（保育士等）」等の専門的・技術的職業従事者が、「小売業（生活必需物資等）」では「商品販売従事者」等の販売従事者がそれぞれ多くなっている。

また、賃金の状況をみると、年収の平均値が、全産業と比べて「医療業」では短時間労働者で高く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では一般労働者で、「小売業（生活必需物資等）」では一般労働者、短時間労働者でともに低くなっている。各業種内で職種別にみると、職種による違いが大きいが、短時間労働者では「医療業」の「看護補助者」「福祉施設介護員」、「社会保険・社会福祉・介護事業」の「ホームヘルパー」「調理師」、「小売業（生活必需物資等）」の「販売店員」「スーパー店チェッカー」といった職種で年収の平均値が業種内の他の職種に比べ低い傾向にある。労働時間については、重点的に分析を行う３業種について、一般労働者、短時間労働者ともに全産業との月間総実労働時間の平均値の大きな違いはみられないものの、各業種内で職種別にみると、「医療業」の一般労働者の「医師」、短時間労働者の「福祉施設介護員」「看護補助者」、「社会保険・社会福祉・介護事業」の短時間労働者の「福祉施設介護員」「保育士」、「小売業（生活必需物資等）」の短時間労働者の「百貨店店員」「調理師」で月間総実労働時間の平均値が比較的長くなっている。

●分析対象労働者の働き方に関する変化・課題

まず、分析対象労働者の業務の性質や賃金の状況をみると、業務の性質については、分析対象労働者の業務は、多くの業種でテレワークができないものが多いほか、業種によるばらつきがあるが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「生活関連サービス業」「小売業（生活必需物資等）」等で対面業務の必要性が高い。また、いずれの業種においても自身の仕事に社会的影響があると感じている労働者が多い。賃金については、感染拡大前の平時の賃金に対して満足と答えた労働者は全体の２割未満、不満足と答えた労働者は全体の３割となっている。

感染拡大下における分析対象労働者の働く実態についてみていくと、まず、週間稼働日数、週間出勤日数や勤務時間といった客観的な指標については、業種により感染拡大の影響が異なるため業種間での違いが大きい。特に2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下において週間稼働日数や週間出勤日数等が減少している労働者も多いが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、いずれの日数も大きく減少しておらず、緊急事態宣言下においても業務量が減少していないことがうかがえた。

また、忙しさや肉体的負担、精神的負担といった主観的な指標をみても、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」といった業種の労働者は、継続的に忙しさや肉体的負担、精神的負担が増大している可能性があり、さらに、「医療業の看護師（准看護師を含む）」「介護サービス職業従事者」等の職種で健康状態が悪化している労働者もみられる。患者や利用者等と直接接触することが多いと考えられるこれらの業種・職種では、感染拡大下での業務負担の増大や緊張感の高まり等により、肉体的負担、精神的負担が大きくなっており、感染拡大の影響が長期化する中で、こうした労働者の働く状況は依然として厳しい状況が続いていることがうかがえる。また、「小売業（生活必需物資等）」については、特に2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては休業要請等を受けて休業している業態の店舗も多くあったと考えられるため、その状況について一概に評価することはできないが、「ドラッグストア」「ホームセンター」「食品スーパー」「総合スーパー」といった店舗の種別においては、いわゆる「巣ごもり需要」や衛生用品の需要の増大により忙しさが増し、肉体的負担、精神的負担の増大にもつながっている状況がうかがえた。

これらのことから、2020年の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者について、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」などで従事する労働者を始めとして、忙しさの増大や感染リスクに伴う緊張感の高まり等を背景に、肉体的負担、精神的負担が増大した労働者が一定の割合で存在したことが明らかとなった。

●勤め先の取組と分析対象労働者への影響

既にみた労働者の心身の負担の増大等の状況を踏まえ、処遇の状況や、感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況やその効果についてみると、まず、給与や賞与といった処遇については、分析対象労働者全体において、忙しさが増大した一方で賞与が減少している労働者も一定割合存在しており、感染拡大下で勤め先の収益の減少もみられる中、労働者の心身の負担が増大する一方で、処遇がそれに伴っていない労働者の存在がうかがわれた。感染防止対策をはじめとする、感染拡大に対する勤め先の対応策についてみると、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」等については実施している勤め先が多く、労働者の満足度も比較的高いことから、これらの基本的な対応策については各企業・施設において一定程度適切に対応できていることがう

かがえた。一方で、「従業員の体制増強」や「ラッシュ時を避けた時差出勤」「個人の希望に応じたシフトの融通」といった、人員体制の強化や柔軟な働き方の実施に関する項目については、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では実施割合や労働者の満足度が低い傾向にあったものの、2020年１月の２度目の緊急事態宣言下においては、「従業員の体制増強」については、満足度がやや高まっている。これらの業種では、2020年４～５月の最初の緊急事態宣言下においては、これまでにない状況に対処する中で、勤め先が十分な人員体制の増強や柔軟な働き方を実施することが難しかった一方で、2021年1月の２度目の緊急事態宣言下においては、勤め先が人員体制の強化を比較的効果的に行うことができた可能性があることがうかがわれる。

続いて、感染拡大期において労働者の仕事を通じた満足度が全体的に低下している傾向にある中で、上述した感染拡大に対する勤め先の対応策により、労働者の「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」にどのような効果がみられたかについても分析を行った結果、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」といった基本的な感染防止対策や、「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」といった柔軟な働き方の実施等の対応策を総合的に実施することが労働者の肉体的負担、精神的負担の軽減や仕事を通じた満足度の向上に資する可能性があることがうかがえた。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」においては、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」の実施により仕事を通じた満足度の向上につながる可能性があることも示唆された。こうした業種では、感染防止対策の実施に加えて、感染拡大下での業務について適切に評価し、処遇を行うことで、労働者が満足して働くことにつながる可能性があると考えられる。

感染拡大の影響は長期化しており、こうした労働者の働く職場は厳しい状況が続くことが考えられる。こうした状況下においても労働者が意欲をもって働き続けられるよう、勤め先の企業・施設では、労使でコミュニケーションをとりながら、労働者が可能な限り満足できる対応に取り組むことが期待される。また、政府には、こうした企業・施設の取組を支えていくことが求められる。

第２章　テレワークの定着に向けた課題について

●テレワークの実施状況

2020年４～５月の最初の緊急事態宣言を機に企業・労働者ともにテレワークが急速に普及したものの、緊急事態宣言下でテレワークを初めて実施した企業・労働者においては、それ以前からテレワークを実施していた企業・労働者に比べ、その後に継続している割合が低く、テレワークをうまく運用できていない企業の割合が高くなっている。

また、業種別や職種別の分析を踏まえると、現場での業務や対面でのやり取りの必要性が高いといった業務の性質上テレワークの普及が進んでいない企業・労働者が一定割合存在すると考えられるものの、テレワークの活用が低調な業種でもテレワークを経験した者のその後の継続率は低くない場合もあり、そうした業種等であってもテレワークを定着させていくことができる可能性があることがうかがえる。

●テレワーク活用のメリットについて

労働者、企業ともに、生産性の向上やワーク・ライフ・バランスをテレワークのメリットと

して感じている。特に、企業の分析では、調査時点でもテレワークを実施している企業や感染拡大前からテレワークを実施していた企業の方が、そうでない企業よりも生産性の向上やワーク・ライフ・バランスといったメリットを感じている割合が高くなっている。

また、労働者の分析では、仕事の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランスの実現度、仕事を通じた充実感・満足感と、テレワークの継続状況が関係していることが示唆される。さらに、感染拡大前からテレワークを実施してきた労働者の方が、感染拡大期にテレワークを始めた労働者よりも、オフィスで働く場合と比較した仕事の生産性・効率性、仕事を通じた充実感・満足感の低下が抑制され、また、ワーク・ライフ・バランスについてはより実感しているという傾向がみられる。

このように、特に感染拡大前からテレワークを実施している労働者や企業において、テレワーク時の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランスの向上、充実感・満足感といった効果を感じることができていることが分かる。感染拡大前からテレワークを始めていた企業や労働者においても、最初からこうしたメリットを感じることができていたのではなく、むしろ様々な課題に直面しながら、テレワークの活用を続ける中でそれらの課題を解決し、結果としてメリットを感じることができるようになってきたのではないかと考えられる。

●テレワーク定着に向けた課題について

労働者、企業の双方から、テレワークを活用していくための課題についてみると、主に「業務の性質」「テレワーク時の仕事の進め方」「テレワークの環境」に関する課題がテレワークの定着に向けて取り組むべき課題であると考えられることが分かる。特に、感染拡大を機にテレワークを開始した企業や労働者でこれらの課題を感じている傾向がみられる。一方で、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、テレワークの運用を続ける中でこれらの課題を克服してきた結果、現在は良好な運用ができている企業が多いのではないかと考えられる。これらの課題のうち、「業務の性質」については、テレワークの活用が低調な業種でもテレワークを定着させていていくことができる可能性があることについては上述のとおりである。

●テレワーク時の仕事の進め方に関する課題について

コミュニケーションの状況を含む「テレワーク時の仕事の進め方」に関する課題について分析したところ、まず、テレワーク時のコミュニケーションに関しては、感染拡大前からテレワークを実施している者は、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりもテレワークの際に上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている傾向にある。また、テレワーク時の上司や部下とコミュニケーションがうまくとれている労働者の方がテレワークの継続割合が高く、仕事の生産性・効率性や充実度・満足感の高さにも影響している可能性がある。すなわち、感染拡大前からテレワークを実施している者は、テレワーク時の上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれており、それがテレワーク時における生産性・効率性や充実感・満足感の高さにつながっている可能性がある。

また、テレワーク時の仕事の進め方に関して、業務範囲・期限の明確性、業務の裁量性、評価基準の明確性といった項目について、テレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを行っている労働者の方が、調査時点ではテレワークを行っていない労働者よりも該当割合は高く、テレワークの開始時期別でみると、感染拡大前からテレワークを実施していた労働者の方が、感染拡大を機にテレワークを始めた労働者よりも該当する割合が高い傾向にあ

る。さらに、これらの項目に該当する場合にはテレワーク時の仕事の生産性・効率性や充実感・満足感が高い傾向にある。こうした状況を踏まえると、感染拡大前からテレワークを継続してきた労働者や企業では、テレワークを継続する中で、テレワーク時の仕事の進め方として、業務の範囲や期限を明確に決めること、仕事の進め方について適切な裁量を与えること、仕事の評価の基準を明確にすることなどに取り組み、仕事の生産性・効率性、充実感・満足感の向上といった効果の実感につなげてきた可能性があると考えられる。

●テレワークをするための環境整備に関する課題について

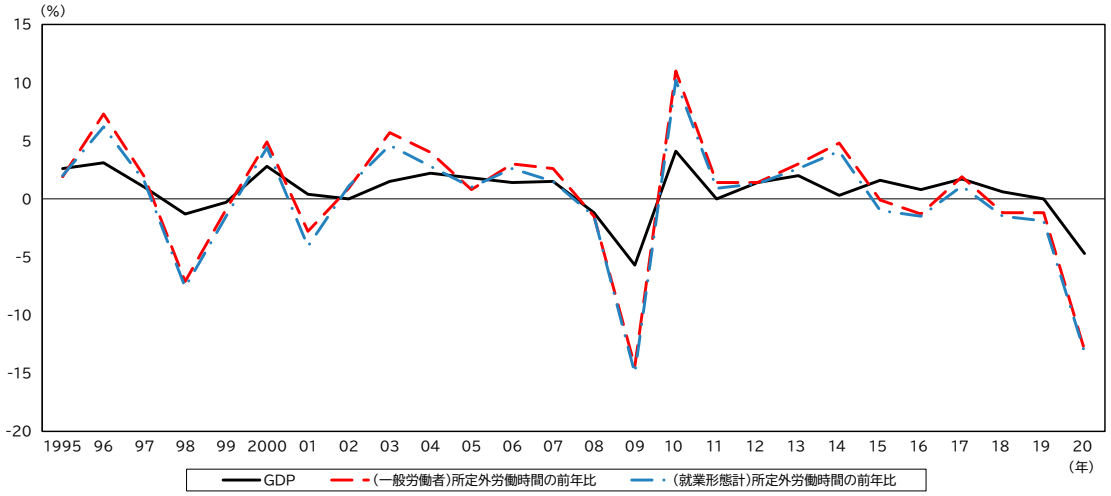
テレワークをするための環境整備に関しては、労働者がテレワークでの仕事に集中できる環境やそのための設備を整えることにより、テレワークでの生産性・効率性、仕事を通じた充実感・満足感の悪化を防ぎ、また、ワーク・ライフ・バランスの向上を図ることができる可能性がある。

これまでの分析を踏まえると、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることにも一定の留意は必要だが、テレワークの際の仕事の進め方やテレワークの環境整備といった課題に対し、労使で話し合い、改善していく努力を積み重ねてきたことがうかがわれる。感染拡大を機にテレワークの活用を始めた企業・労働者においても、テレワークの定着に向けた課題を克服していくために、労使間でのコミュニケーションを図りながら、改善のための取組を進めていくことが求められよう。

また、本章の分析を参考として、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に広まったテレワークが、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方として、また、時間や場所を有効に活用し、誰もが生産性を高めて働くことができる新しい働き方として我が国に根付いていくことを期待したい。

付属統計図表

付１-（３）-１図　実質ＧＤＰ成長率と所定外労働時間の増減率の推移



実質GDP成長率と所定外労働時間増減率との相関係数

	1995-2020年	1995-2012年	2013-2020年
一般労働者の所定外労働時間	0.923	0.934	0.893
就業形態計の所定外労働時間	0.922	0.933	0.892

(注)1995～2012年までの期間に比べ、1995～2020年まで期間を延ばすと相関係数が若干低下。
2013～2020年の期間の相関係数は1995～2012年までの期間に比べ小さい。

資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」(2021年第Ⅰ四半期（１－３月期）２次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付１-（３）-２表　働き方改革の取組について（2017年～2020年）

（単位：％）

	計	働き方改革の取組（複数回答）																		
		休暇取得の促進	長時間労働削減のための労働時間管理の強化	「勤務間インターバル（注1）制度」の導入	残業削減の推進	朝型勤務・「ゆう活」（注2）の実施	「フレックスタイム」等の柔軟な就業時間管理の導入	「テレワーク制度」の導入	「限定正社員」等の雇用形態（注3）の導入	非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進	非正規雇用労働者の待遇改善	育児・介護中の職員が働きやすいような環境整備	うち、男性の育児休業取得等の育児参加の促進	労働者の病気の治療と仕事の両立を可能とする社内制度の整備	パワーハラスメント防止対策の推進	副業・兼業を容認	働き方・休み方に関する労使の話合いの機会の設定	「働き方改革」に対する経営トップのメッセージの発信	左記以外の働き方改革の取組の実施	無回答
2017	100	54	60	ー	ー	4	23	5	7	ー	ー	46	20	ー	ー	ー	28	29	11	17
2018	100	60	62	12	62	4	23	8	10	35	21	52	25	24	52	11	25	28	13	10

（単位：％）

	計	長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現															
		取り組んでいる	取組内容（複数回答）												無回答	改善の必要がない職場環境である（長時間労働は行われていない、多様で柔軟な働き方をするような性質の仕事ではないなど）	取り組んでいない	無回答
			ノー残業デーの徹底	時間外労働の事前申告制	長時間労働抑制に関する数値目標の設定	「勤務間インターバル（注1）制度」の導入・活用	「フレックスタイム」等の柔軟な就業時間管理	「テレワーク制度」の導入・活用	朝型勤務・「ゆう活」（注2）の実施	業務等の見直し								
										周辺業務の外部委託（アウトソーシング）を進める	省力化投資（機械化・自動化、IT化）を行う	業務の効率化（注4）を進める	事業の縮小・見直し（注5）を行う				
2019	100	81（100）	(34)	(59)	(51)	(14)	(28)	(12)	(2)	(15)	(35)	(69)	(10)	(0)	6	12	1
2020	100	81（100）	(33)	(59)	(49)	(15)	(32)	(32)	(3)	(14)	(35)	(66)	(12)	(0)	12	6	0

資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」(11月調査）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）1)「勤務間インターバル」とは、実際の終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間の休息時間を設けることをいう。
2)「ゆう活」とは、朝型勤務などを推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えるものをいう。
3)「限定正社員」等の雇用形態とは、職種、勤務地、労働時間に制限のある正社員の雇用形態をいう。
4)「業務の効率化」とは、無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等をいう。
5)「事業の縮小・見直し」とは、営業時間の短縮、製品・サービスの絞り込み等をいう。

付１-（３）-３表　男性一般労働者の月間所定外労働時間階級別構成比の変化

（単位：%、%ポイント）

	2012年	2016年	2019年	2019年との差	
				2012年	2016年
合計	100.0	100.0	100.0		
9時間以下	57.4	55.9	55.0	-2.5	-1.0
10～19時間	11.5	11.4	12.1	0.7	0.7
20～29時間	10.0	10.3	11.0	1.0	0.6
30～39時間	7.7	8.1	8.7	1.0	0.7
40～49時間	5.5	6.0	6.1	0.6	0.1
50～59時間	3.1	3.2	3.0	-0.1	-0.2
60～69時間	1.9	2.1	1.9	0.0	-0.2
70～79時間	1.3	1.4	1.1	-0.2	-0.3
80時間以上	1.7	1.5	1.2	-0.5	-0.4

資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室で独自集計

（注）１）集計対象は日本標準産業分類の16大産業に属し、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所、調査産業計である。

２）所定外労働時間は2012年15.5時間、2016年15.8時間、2019年15.5時間である。

３）「2019年との差」は2019年の値から2012年（2016年）の値を差し引いたものである。

４）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されているが、本集計では、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、一般労働者の集計要件は令和元（2019）年調査報告書の産業別の推計要件により作成している。

付１-（３）-４表　短時間労働者の月間所定内実労働時間の変化比較

（単位：時間、%、%ポイント）

		2019年		2012年～20019年の変化	
		月間所定内実労働時間	構成比	月間所定内実労働時間	構成比
男性	年齢計	79.0	26.2	-6.3	0.0
	19歳以下	48.9	3.2	-9.5	0.0
	20～24歳	60.4	5.1	-10.4	-0.5
	25～29歳	89.7	1.7	-5.8	-0.6
	30～34歳	91.9	1.2	-4.3	-0.2
	35～39歳	88.1	1.1	-2.6	-0.2
	40～44歳	85.2	1.0	-5.4	-0.1
	45～49歳	83.9	1.2	-6.1	0.1
	50～54歳	86.1	1.1	-6.9	0.1
	55～59歳	87.4	1.1	-10.4	-0.1
	60～64歳	97.6	2.3	-4.4	-1.4
	65～69歳	93.3	3.8	-3.1	1.0
	70歳以上	85.3	3.4	1.6	1.8
女性	年齢計	83.7	73.8	-6.9	0.0
	19歳以下	45.4	4.7	-8.5	0.6
	20～24歳	61.8	5.2	-9.8	-0.3
	25～29歳	90.1	2.7	-7.4	-1.0
	30～34歳	91.7	4.3	-5.6	-0.6
	35～39歳	90.3	6.0	-4.3	-1.4
	40～44歳	89.3	8.1	-5.4	-1.0
	45～49歳	89.3	9.7	-7.2	0.5
	50～54歳	90.1	8.5	-6.4	0.0
	55～59歳	90.6	7.7	-5.5	-0.6
	60～64歳	90.1	7.1	-3.5	-0.9
	65～69歳	81.4	5.8	-2.7	2.3
	70歳以上	74.1	4.0	-2.2	2.4

資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室で独自集計

（注）１）集計対象は、日本標準産業分類の16大産業に属し５人以上の常用労働者を雇用する、民公営事業所、調査産業計である。

２）構成比は、男女計・年齢計に対する割合である。

３）男女計・年齢計の月間所定内実労働時間は、2012年89.2時間、2019年82.5時間である。

４）「2012年～2019年の変化」は2019年の値から2012年の値を差し引いたものである。

５）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されているが、本集計では、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、短時間労働者の集計要件は令和元（2019）年調査報告書の産業別の推計要件により作成している。

付１-（３）-５表　短時間労働者の月間所定内実労働時間階級別構成比の変化

（単位：%、%ポイント）

	2019年			2012年～2019年の変化		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
	年齢計	年齢計	年齢計	年齢計	年齢計	年齢計
合計	100.0	100.0	100.0			
9時間以下	3.1	1.9	2.2	0.9	0.5	0.6
10～19時間	4.7	3.2	3.6	1.0	0.8	0.8
20～29時間	6.1	4.3	4.7	0.9	0.9	0.9
30～39時間	6.8	5.1	5.5	0.9	0.8	0.8
40～49時間	7.6	5.9	6.4	0.8	0.9	0.9
50～59時間	6.9	6.4	6.5	-0.5	0.9	0.6
60～69時間	8.4	8.5	8.5	0.6	1.4	1.2
70～79時間	7.3	10.1	9.3	0.1	2.0	1.5
80～89時間	9.3	11.7	11.1	1.1	0.9	0.9
90～99時間	7.4	9.2	8.7	0.3	-1.0	-0.7
100～109時間	6.6	7.8	7.4	-0.7	-1.9	-1.6
110～119時間	6.1	6.5	6.4	-1.1	-1.7	-1.5
120～129時間	6.2	6.0	6.1	-0.9	-1.0	-1.0
130～139時間	4.1	4.2	4.2	0.0	-0.3	-0.2
140～149時間	3.4	3.9	3.8	-0.5	-0.5	-0.5
150～159時間	2.9	2.9	2.9	-0.5	-0.7	-0.6
160～169時間	2.2	1.6	1.8	-0.7	-0.9	-0.9
170～179時間	0.7	0.6	0.6	-1.0	-0.6	-0.7
180時間以上	0.2	0.1	0.2	-0.6	-0.3	-0.4

資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室で独自集計

（注）１）集計対象は、日本標準産業分類の16大産業に属し、５人以上の常用労働者を雇用する民公営事業所、調査産業計である。

２）「2012年～2019年の変化」は2019年の値から2012年の値を差し引いたものである。

３）「賃金構造基本統計調査」は令和２（2020）年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されているが、本集計では、復元倍率について令和元（2019）年調査と同じ推計方法、短時間労働者の集計要件は令和元（2019）年調査報告書の産業別の集計要件により作成している。

付1-(3)-6表　正社員以外の労働者（出向社員を除く）の現在の就業形態を選んだ理由

性：男女計　　（単位：%）

年、就業形態	回答があった正社員以外の労働者（出向社員を除く）計	現在の就業形態を選んだ理由（複数回答３つまで）														
		専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に縛られたくなかったから	正社員として働ける会社がなかったから	家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから	他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
（平成26（2014）年調査）																
正社員以外の労働者（出向社員を除く）計	100.0	20.1	8.7	37.7	15.4	8.9	4.6	30.5	20.4	24.8	3.2	18.2	25.3	8.0	3.0	6.2
パートタイム労働者	100.0	13.0	4.5	49.7	19.0	7.8	6.1	36.4	23.1	29.5	1.7	11.8	33.6	8.0	3.0	3.4
（令和元（2019）年調査）																
正社員以外の労働者（出向社員を除く）計	100.0	23.5	12.2	36.1	19.9	9.5	5.3	27.5	16.2	23.1	3.7	12.8	29.2	9.1	4.4	6.7
パートタイム労働者	100.0	18.2	9.1	45.4	25.3	9.1	6.8	31.6	16.7	25.4	1.9	8.2	36.7	9.7	4.9	3.5

資料出所　厚生労働省「平成26年・令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(3)-7表　企業の内部留保（利益剰余金）の推移

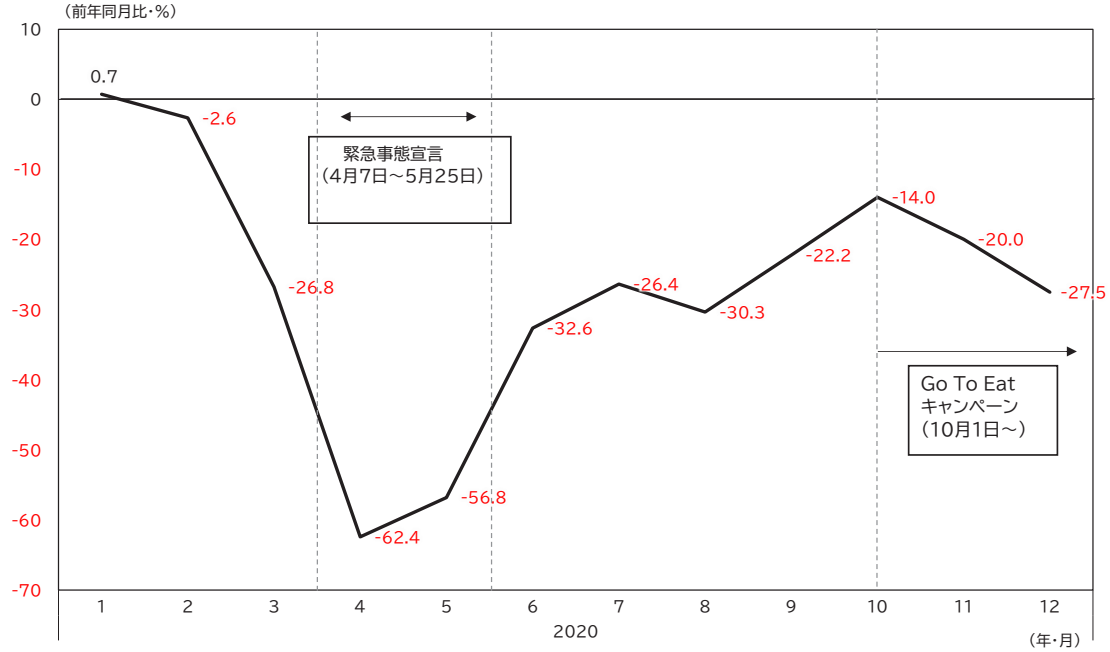
（単位、兆円、%）

	全規模	資本金10億円以上	資本金1億円以上10億円未満	資本金1千万円以上1億円未満
（金額）				
2018年第Ⅰ四半期	426.7	212.8	63.0	151.0
2018年第Ⅱ四半期	446.7	224.8	67.3	154.6
2018年第Ⅲ四半期	453.2	230.9	66.3	156.0
2018年第Ⅳ四半期	458.4	230.8	67.9	159.7
2019年第Ⅰ四半期	466.8	235.3	69.5	162.0
2019年第Ⅱ四半期	467.3	235.0	66.5	165.8
2019年第Ⅲ四半期	471.1	239.4	69.7	162.0
2019年第Ⅳ四半期	479.2	244.1	71.2	163.8
2020年第Ⅰ四半期	470.8	238.0	71.2	161.6
2020年第Ⅱ四半期	459.0	240.9	65.1	152.9
2020年第Ⅲ四半期	453.5	241.3	66.6	145.6
2020年第Ⅳ四半期	462.9	241.6	71.0	150.3
（前年同期比）				
2018年第Ⅰ四半期	9.3	8.4	6.2	12.1
2018年第Ⅱ四半期	15.0	11.9	18.1	18.5
2018年第Ⅲ四半期	16.5	12.4	12.8	24.8
2018年第Ⅳ四半期	9.8	8.9	11.9	10.4
2019年第Ⅰ四半期	9.4	10.6	10.3	7.3
2019年第Ⅱ四半期	4.6	4.5	-1.2	7.3
2019年第Ⅲ四半期	4.0	3.7	5.1	3.9
2019年第Ⅳ四半期	4.5	5.8	4.9	2.6
2020年第Ⅰ四半期	0.9	1.2	2.5	-0.3
2020年第Ⅱ四半期	-1.8	2.6	-2.1	-7.8
2020年第Ⅲ四半期	-3.7	0.8	-4.4	-10.2
2020年第Ⅳ四半期	-3.4	-1.0	-0.4	-8.2

資料出所　財務省「四半期別法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

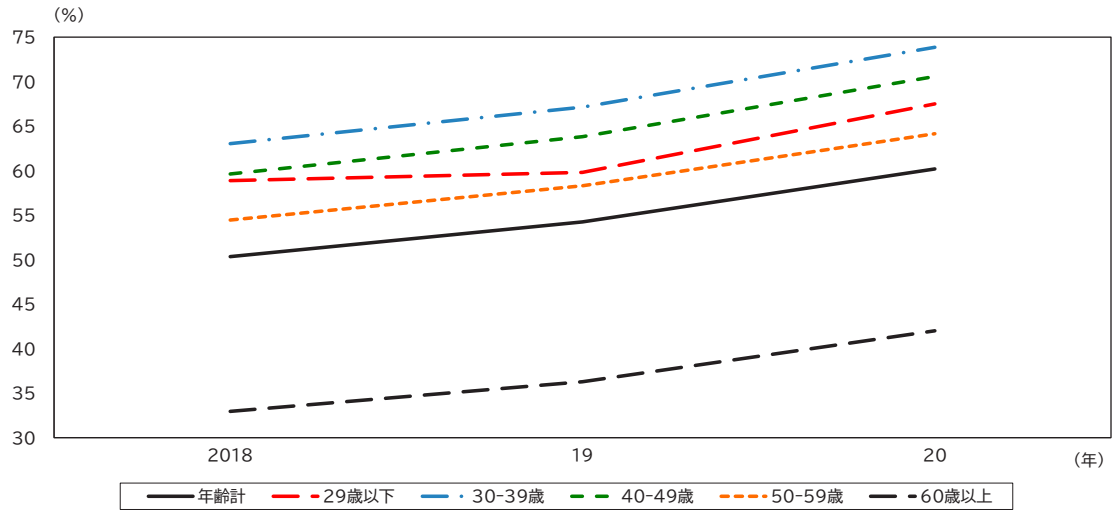
（注）　数字は全産業（「金融業，保険業」を除く）である。

付１-（５）-１図　飲食店売上高の推移



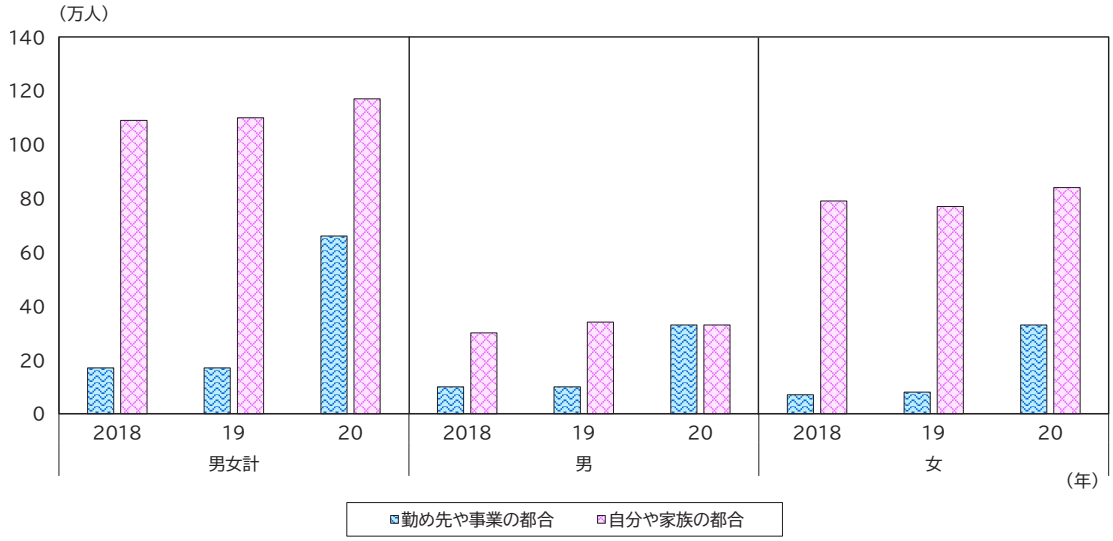
資料出所　総務省統計局「サービス産業動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　事業活動別の売上高の数値。

付１-（５）-２図　世帯主の年齢階級別ネットショッピング利用世帯の割合の推移



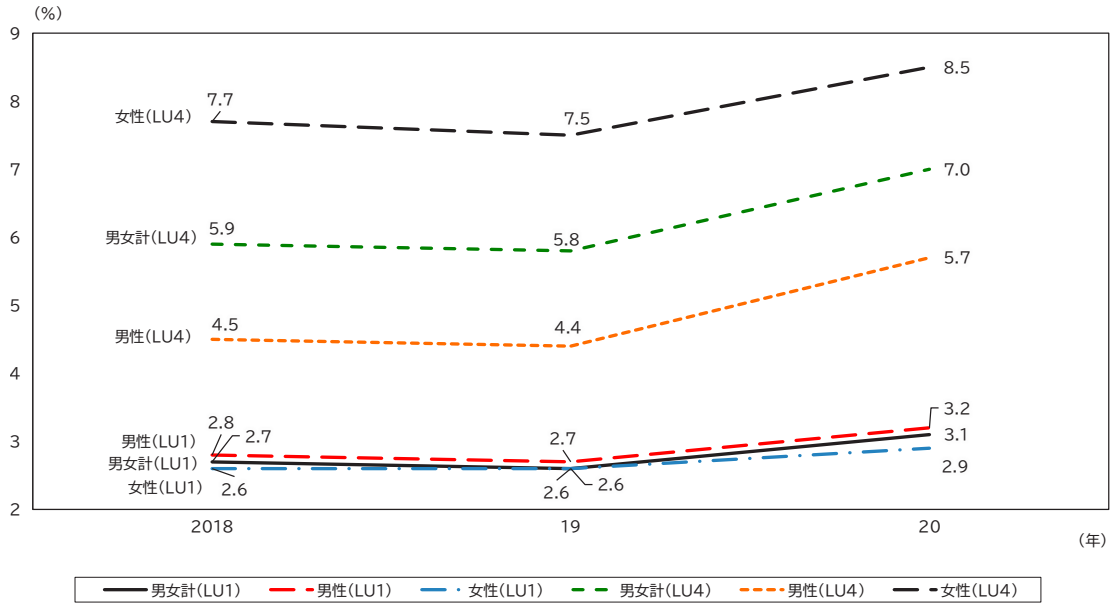
資料出所　総務省統計局「家計消費状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。

付１-（５）-３図　男女別・休業の理由別休業者の動向



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付１-（５）-４図　男女別未活用労働指標（LU1、LU4）の動向



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）未活用労働とは、（失業も含め）就業に関するニーズが満たされていない状態にある人たちの状態を包括的に表す概念であり、「労働力調査（詳細集計）」では2018年から調査事項を変更し、未活用労働指標の集計が可能となっている。未活用労働指標は以下の4つが作成されている。

・未活用労働指標１（LU1）：労働力人口に占める失業者の割合
・未活用労働指標２（LU2）：労働力人口に占める失業者・追加就労希望就業者の割合
・未活用労働指標３（LU3）：労働力人口・潜在労働力人口に占める失業者・潜在労働力人口の割合
・未活用労働指標４（LU4）：労働力人口・潜在労働力人口に占める失業者・追加就労希望就業者・潜在労働力人口の割合。

２）「失業者」とは、就業しておらず、1か月以内に求職活動を行っており、すぐに就業できる者（過去の求職活動の結果を待つ者も含む）である（※「完全失業者」は、１週間以内に求職活動を行っている者）。「労働力調査（詳細集計）」の労働力人口は就業者と失業者の合計であり、労働力人口及び非労働力人口（15歳以上人口－労働力人口）の範囲は、「労働力調査（基本集計）」とは異なっている。

３）「追加就労希望就業者」とは、就業時間が週35時間未満で、就業時間の追加を希望しており、かつ、就業時間の追加が可能な就業者である。

４）「潜在労働力人口」とは、就業者でも失業者でもない者（非労働力人口）のうち、以下のいずれかの要件を満たす者である。

・拡張求職者：1か月以内に求職活動を行っており、すぐではないが2週間以内に就業できる者
・就業可能非求職者：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、すぐに就業できる者

付１-(５)-５表　地域別有効求人倍率の動向

新型コロナウイルス感染症の感染拡大期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄
2018	Ⅰ	1.59	1.17	1.52	1.62	1.56	1.83	1.82	1.55	1.81	1.53	1.44
	Ⅱ	1.60	1.17	1.54	1.63	1.60	1.87	1.87	1.57	1.86	1.55	1.46
	Ⅲ	1.63	1.20	1.54	1.66	1.62	1.90	1.89	1.63	1.92	1.57	1.49
	Ⅳ	1.62	1.19	1.52	1.64	1.59	1.86	1.84	1.62	1.90	1.56	1.45
2019	Ⅰ	1.63	1.21	1.52	1.62	1.57	1.84	1.87	1.62	1.92	1.58	1.45
	Ⅱ	1.62	1.25	1.51	1.63	1.60	1.86	1.86	1.63	1.94	1.60	1.47
	Ⅲ	1.60	1.25	1.47	1.62	1.57	1.82	1.82	1.61	1.90	1.58	1.45
	Ⅳ	1.57	1.24	1.43	1.59	1.50	1.74	1.70	1.58	1.84	1.55	1.41
2020	Ⅰ	1.45	1.14	1.32	1.47	1.39	1.57	1.49	1.47	1.70	1.47	1.29
	Ⅱ	1.20	1.04	1.17	1.22	1.22	1.36	1.23	1.21	1.49	1.26	1.12
	Ⅲ	1.06	0.97	1.10	1.01	1.07	1.22	1.04	1.05	1.31	1.16	1.02
	Ⅳ	1.04	0.98	1.10	0.97	1.08	1.21	1.02	1.01	1.25	1.14	1.00

リーマンショック期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄
2008	Ⅰ	0.96	0.46	0.69	1.12	1.18	1.12	1.50	0.95	1.07	0.86	0.65
	Ⅱ	0.94	0.44	0.66	1.09	1.14	1.05	1.47	0.92	1.10	0.85	0.63
	Ⅲ	0.86	0.44	0.58	0.99	1.05	0.94	1.30	0.85	1.02	0.82	0.58
	Ⅳ	0.75	0.42	0.50	0.86	0.87	0.78	1.05	0.77	0.88	0.76	0.52
2009	Ⅰ	0.58	0.39	0.39	0.70	0.57	0.58	0.64	0.61	0.66	0.64	0.45
	Ⅱ	0.46	0.35	0.34	0.52	0.43	0.48	0.46	0.49	0.56	0.56	0.39
	Ⅲ	0.43	0.36	0.33	0.46	0.40	0.47	0.44	0.45	0.54	0.53	0.38
	Ⅳ	0.44	0.38	0.35	0.45	0.43	0.49	0.47	0.45	0.55	0.54	0.39
2010	Ⅰ	0.47	0.39	0.37	0.47	0.47	0.53	0.51	0.47	0.58	0.56	0.41
	Ⅱ	0.50	0.39	0.40	0.50	0.53	0.58	0.56	0.50	0.61	0.60	0.44
	Ⅲ	0.54	0.42	0.45	0.54	0.58	0.64	0.62	0.54	0.67	0.65	0.46
	Ⅳ	0.58	0.44	0.48	0.57	0.61	0.69	0.66	0.57	0.73	0.71	0.50

資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）データは四半期の受理地別有効求人倍率（季節調整値）。

２）各ブロックの構成県は、以下のとおり。

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

付１-(５)-６表　地域別完全失業率の動向

新型コロナウイルス感染症の感染拡大期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
2018	Ⅰ	2.47	3.00	2.60	2.60	2.00	2.10	2.00	2.80	2.20	2.90
	Ⅱ	2.37	2.90	2.50	2.50	2.10	1.90	1.80	2.70	2.30	2.60
	Ⅲ	2.43	3.00	2.60	2.50	2.10	1.90	1.80	2.90	2.30	2.60
	Ⅳ	2.47	2.90	2.40	2.40	2.40	2.10	1.70	3.10	2.40	2.70
2019	Ⅰ	2.47	2.80	2.70	2.50	2.30	1.90	1.80	2.80	2.40	2.90
	Ⅱ	2.33	2.80	2.20	2.30	2.60	2.00	1.90	2.70	2.40	2.40
	Ⅲ	2.33	2.30	2.50	2.30	2.30	1.90	1.90	2.40	2.30	2.70
	Ⅳ	2.30	2.50	2.70	2.20	2.00	2.00	2.00	2.40	2.20	2.60
2020	Ⅰ	2.43	2.50	2.40	2.40	2.50	2.00	2.00	2.80	2.20	2.70
	Ⅱ	2.73	3.00	3.00	3.00	2.30	2.10	2.20	3.00	2.30	3.00
	Ⅲ	2.97	3.00	3.00	3.30	2.50	2.20	2.60	3.10	2.60	2.90
	Ⅳ	3.03	3.30	3.00	3.30	2.50	2.50	2.60	3.20	2.90	3.10

リーマンショック期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
2008	Ⅰ	3.90	5.30	5.00	3.70	3.60	3.60	2.90	4.30	3.80	4.40
	Ⅱ	3.97	4.90	4.30	3.80	3.70	3.40	2.70	4.50	3.90	5.00
	Ⅲ	4.00	5.00	4.90	3.70	3.80	3.20	3.00	4.60	4.00	4.50
	Ⅳ	4.07	4.60	4.90	3.90	3.70	3.60	3.30	4.60	4.00	4.60
2009	Ⅰ	4.57	5.30	5.90	4.20	4.00	3.90	3.80	5.00	4.70	5.10
	Ⅱ	5.10	5.20	6.00	4.80	4.90	4.70	4.80	5.50	4.70	5.10
	Ⅲ	5.43	5.50	6.40	5.20	4.90	4.70	4.90	6.30	4.90	5.70
	Ⅳ	5.20	5.10	6.10	5.00	5.00	4.40	4.50	6.00	4.80	5.70
2010	Ⅰ	5.03	5.00	5.40	5.00	4.80	4.00	4.30	5.80	4.40	5.70
	Ⅱ	5.13	5.10	5.50	5.30	4.80	4.30	4.10	5.90	4.50	5.40
	Ⅲ	5.07	5.20	5.60	5.20	4.60	4.00	4.10	6.10	4.20	5.50
	Ⅳ	5.00	5.60	5.70	4.90	4.60	4.40	3.90	5.90	4.30	5.90

資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）データは四半期の季節調整値。

２）全国の完全失業率の四半期値は、月次の季節調整値を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて単純平均したもの。

３）各ブロックの構成県は、以下のとおり。

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

付１-(５)-７表　一般労働者及びパートタイム労働者の出勤日数の前年差

（単位　日）

年	月	一般労働者		パートタイム労働者		(参考)	
		出勤日数	前年同月差	出勤日数	前年同月差	平日の日数	前年同月差
2019	1	18.3	-0.3	13.8	-0.5	19	0.0
2019	2	19.6	0.1	14.2	-0.2	19	0.0
2019	3	19.7	-0.3	14.2	-0.4	20	-1.0
2019	4	20.3	-0.2	14.6	-0.3	20	0.0
2019	5	18.9	-0.8	14.2	-0.6	19	-2.0
2019	6	20.3	-0.6	14.7	-0.5	20	-1.0
2019	7	20.6	0.0	14.7	-0.3	22	1.0
2019	8	19.2	-0.5	14.3	-0.4	21	-2.0
2019	9	19.5	-0.1	14.4	-0.2	19	1.0
2019	10	20.0	-0.4	14.4	-0.4	21	-1.0
2019	11	20.2	-0.7	14.5	-0.5	20	-1.0
2019	12	19.9	0.0	14.5	-0.2	20	1.0
2020	1	18.6	0.3	13.8	0.0	19	0.0
2020	2	19.3	-0.3	14.0	-0.2	18	-1.0
2020	3	19.6	-0.1	13.9	-0.3	21	1.0
2020	4	20.0	-0.3	13.5	-1.1	21	1.0
2020	5	17.6	-1.3	12.6	-1.6	18	-1.0
2020	6	19.9	-0.4	14.1	-0.6	22	2.0
2020	7	20.2	-0.4	14.4	-0.3	21	-1.0
2020	8	18.3	-0.9	13.9	-0.4	20	-1.0
2020	9	19.4	-0.1	14.2	-0.2	20	1.0
2020	10	20.3	0.3	14.4	0.0	22	1.0
2020	11	19.8	-0.4	14.2	-0.3	19	-1.0
2020	12	19.6	-0.3	14.2	-0.3	20	0.0

資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(5)-8表　産業別の新規求人　前年同月差

（前年同月差、万人）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	合計
2019	1	5,354	485	-465	4,075	986	2,493	-1,097	11,787	3,581	1,417	28,616
	2	4,271	-3,444	320	525	4,161	1,368	-96	9,373	1,441	3,465	21,384
	3	-1,290	-10,798	-1,040	-1,809	-14,522	-5,417	-3,258	-1,736	-15,316	-5,923	-61,109
	4	4,464	-4,517	-527	1,197	-6,018	891	-3,051	10,134	-3,931	-1,648	-3,006
	5	-1,624	-8,590	-844	269	-1,536	2,615	-4,278	3,426	-10,515	-2,708	-23,785
	6	-16	-12,600	-1,117	-2,915	-8,398	-4,599	-912	3,512	-12,381	-1,005	-40,431
	7	6,004	-5,921	1,248	956	673	5,775	-1,020	17,638	-2,812	956	23,497
	8	-1,887	-16,378	-1,638	-4,477	-13,347	-1,080	-3,137	-1,255	-10,931	-3,674	-57,804
	9	294	-11,288	381	97	-4,325	-2,329	-360	9,440	-7,448	1,350	-14,188
	10	2,015	-17,693	-2,114	-5,428	-8,177	1,155	-1,666	7,576	-12,814	-5,456	-42,602
	11	-3,351	-18,742	-1,125	-3,907	-14,023	-539	-1,220	-3,844	-17,159	-1,087	-64,997
	12	2,958	-10,213	-46	-581	-708	-960	-193	14,206	-2,965	16,996	18,494
20	1	-9,839	-27,671	-5,104	-13,186	-33,977	-18,375	-6,225	-21,435	-32,834	-916	-169,562
	2	-9,243	-24,333	-3,378	-7,597	-26,063	-9,983	-7,508	-16,400	-28,907	-6,390	-139,802
	3	-4,955	-21,103	-2,143	-7,863	-20,015	-16,896	-5,938	-7,536	-22,538	-6,132	-115,119
	4	-12,716	-37,802	-9,342	-17,822	-47,290	-40,776	-15,368	-48,330	-47,852	-29,871	-307,169
	5	-8,369	-38,043	-8,198	-21,045	-50,676	-47,194	-16,515	-38,810	-46,691	-25,804	-301,345
	6	2,075	-30,271	-4,732	-14,291	-35,054	-24,471	-12,969	-19,720	-27,397	-2,790	-169,620
	7	-8,047	-38,742	-9,284	-17,539	-45,941	-38,586	-12,072	-49,138	-42,887	-17,845	-280,081
	8	-4,532	-33,180	-8,668	-16,446	-46,173	-39,420	-15,088	-35,195	-38,680	-17,944	-255,326
	9	4,585	-24,369	-5,151	-13,871	-36,819	-26,064	-11,581	-17,137	-21,936	-6,740	-159,083
	10	-2,051	-28,155	-7,735	-14,697	-47,379	-35,448	-13,665	-37,264	-33,139	-19,231	-238,764
	11	-3,150	-19,527	-8,472	-14,686	-34,944	-27,178	-11,868	-25,845	-26,712	-20,716	-193,098
	12	4,621	-13,981	-6,372	-12,365	-33,232	-23,452	-9,744	-26,873	-17,868	-26,266	-165,532

（前年同月差、万人）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売，小売業	飲食店，宿泊業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	産業計
2008	1	11,491	13,944	3,122	4,238	7,884	2,721	-4,882	45,514	1,978	86,010
	2	22,369	12,826	3,603	2,808	12,249	57	-11,182	44,512	-65	87,177
	3	57,766	24,642	4,941	7,854	17,429	8,344	-505	63,533	11,210	195,214
	4	26,381	13,922	3,946	3,299	9,779	1,420	-9,335	48,862	4,078	102,352
	5	17,014	18,437	6,522	4,330	18,932	-1,239	-5,555	60,126	6,081	124,648
	6	12,517	21,108	4,688	8,155	17,816	6,127	538	63,267	7,170	141,386
	7	8,236	19,594	4,128	2,915	18,116	48	-7,980	60,471	2,598	108,126
	8	13,003	29,184	8,333	10,611	27,065	7,237	1,736	69,469	5,835	172,473
	9	10,020	24,920	4,710	5,399	10,251	2,393	-10,440	52,413	4,468	104,134
	10	8,167	36,255	6,376	10,227	26,899	4,242	-2,281	68,454	-4,946	153,393
	11	12,376	43,957	7,735	11,642	21,460	10,627	3,493	58,085	6,895	176,270
	12	683	36,970	3,663	1,842	9,862	-947	-3,275	26,188	-504	74,482
09	1	3,788	59,607	6,763	13,791	23,000	-3,514	-4,679	52,281	-5,676	145,361
	2	14,211	63,517	11,889	17,085	34,979	17,024	8,313	65,778	4,810	237,606
	3	11,774	53,807	9,346	9,587	27,499	10,105	2,726	40,949	-5,148	160,645

（前年同月差、万人）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	合計
2009	4	-12,656	-51,877	-10,637	-15,601	-31,943	-10,385	-3,433	-4,022	-38,826	-9,313	-188,693
	5	-14,533	-48,278	-12,232	-16,171	-38,160	-22,855	-7,065	-19,475	-38,252	-16,063	-233,084
	6	-10,605	-40,744	-11,576	-6,213	-28,265	-10,007	-4,014	-6,414	-24,546	-2,524	-144,908
	7	-10,557	-41,372	-12,080	-11,047	-33,103	-13,081	-4,537	-6,931	-26,676	-2,431	-161,815
	8	-10,114	-33,623	-9,812	-7,192	-30,447	-17,074	-6,072	-9,160	-24,668	-5,835	-153,997
	9	-9,136	-31,067	-9,340	-7,117	-32,012	-12,461	-3,304	-12,349	-22,524	-83	-139,393
	10	-10,595	-25,686	-10,084	-3,757	-29,745	-11,872	-3,160	-11,044	-16,494	-8,049	-130,486
	11	-6,475	-9,447	-7,788	-2,161	-15,324	-12,951	-2,978	-8,560	-11,047	-1,761	-78,492
	12	-11,273	-7,206	-6,116	-10,671	-21,723	-13,725	-3,488	-7,902	-9,490	-3,173	-94,767
10	1	-13,946	2,831	-5,317	-1,066	-21,026	-17,992	-5,807	-8,192	-5,442	-10,369	-86,326
	2	-6,038	12,066	-2,629	1,045	-7,410	-7,456	-840	-184	-315	82	-11,679
	3	-2,935	15,851	658	961	1,924	-4,596	1,438	7,658	10,409	9,494	40,862
	4	-4,070	15,281	622	6,248	-537	-1,658	-762	2,717	8,543	3,366	29,750
	5	756	16,588	657	4,237	5,543	-1,553	2,051	10,282	9,555	6,457	54,573
	6	1,275	18,432	4,179	4,209	10,782	-225	2,732	10,917	10,093	2,289	64,683
	7	-144	17,111	4,320	7,910	2,888	2,321	1,078	7,713	8,169	-2,414	48,952
	8	5,298	18,623	3,386	5,453	14,860	1,005	3,054	17,432	15,641	6,730	91,482
	9	3,126	15,594	6,353	4,734	17,036	2,683	3,391	15,782	16,117	7,392	92,208
	10	3,152	11,591	6,159	6,580	9,954	2,362	1,585	23,194	10,141	3,723	78,441
	11	8,059	13,699	6,583	9,201	13,393	5,267	2,901	23,246	17,968	10,350	110,667
	12	4,521	12,148	3,900	5,642	13,651	2,241	2,178	15,269	7,252	4,441	71,243

資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）産業別の新規求人数は現在の産業分類（2007年改訂）では2008年4月以降のデータのみ公表されており、2008年3月以前の公表データは2002年に改訂された旧産業分類によるものであるため、リーマンショック期の新規求人数（前年同月差）については、2009年3月以前と2009年4月以降に分けて集計している。

2）「その他」は、上図、下図においては「農，林，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育，学習支援業」「公務」の合計。中図においては、「農林，漁業」「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」「複合サービス事業」「公務，その他」「サービス業（他に分類されないもの）」の合計。

付1-(5)-9表　産業別の新規求人　前年同月比

（前年同月比、%）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業,郵便業	卸売業,小売業	宿泊業,飲食サービス業	生活関連サービス業,娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	合計
2019	1	7.3	0.5	-1.7	7.0	0.7	2.9	-2.8	5.0	2.6	1.2	2.8
	2	5.8	-3.4	1.3	0.9	2.9	1.6	-0.2	4.2	1.1	2.7	2.1
	3	-1.6	-10.4	-4.2	-3.3	-9.8	-6.0	-8.3	-0.8	-11.0	-5.3	-6.0
	4	5.9	-4.6	-2.0	2.1	-4.2	1.1	-8.0	4.8	-2.9	-1.7	-0.3
	5	-2.2	-8.8	-3.3	0.5	-1.1	3.2	-10.3	1.6	-7.8	-2.9	-2.5
	6	0.0	-12.5	-4.5	-5.2	-6.1	-5.2	-2.4	1.6	-9.3	-1.1	-4.2
	7	7.9	-5.9	4.8	1.7	0.5	7.0	-2.8	8.1	-2.1	1.1	2.5
	8	-2.6	-15.9	-6.1	-7.7	-8.9	-1.3	-7.8	-0.6	-8.3	-4.0	-5.9
	9	0.4	-11.0	1.6	0.2	-3.2	-2.8	-1.0	4.5	-6.0	1.6	-1.5
	10	2.5	-15.6	-7.3	-8.0	-5.3	1.3	-4.1	3.2	-8.6	-5.1	-4.0
	11	-4.5	-19.3	-4.2	-6.7	-9.9	-0.7	-3.3	-1.8	-13.1	-1.1	-6.7
	12	4.3	-11.6	-0.2	-1.2	-0.6	-1.3	-0.6	6.8	-2.7	18.3	2.1
20	1	-12.4	-26.1	-18.8	-21.1	-22.5	-20.6	-16.1	-8.6	-23.6	-0.8	-16.0
	2	-11.9	-24.7	-13.1	-13.2	-17.6	-11.8	-18.0	-7.0	-21.0	-4.8	-13.5
	3	-6.4	-22.8	-9.0	-14.6	-15.0	-19.9	-16.6	-3.4	-18.1	-5.8	-12.1
	4	-15.8	-40.3	-36.0	-30.6	-34.8	-47.9	-44.0	-21.7	-36.5	-31.5	-31.9
	5	-11.3	-42.8	-33.6	-37.0	-35.9	-55.9	-44.2	-17.9	-37.7	-28.3	-32.1
	6	2.6	-34.2	-19.7	-26.8	-26.9	-29.4	-34.8	-9.0	-22.6	-3.1	-18.3
	7	-9.8	-40.9	-34.1	-30.7	-33.4	-44.0	-34.5	-21.0	-32.2	-19.4	-28.6
	8	-6.4	-38.3	-34.6	-30.7	-34.0	-49.1	-41.0	-16.0	-32.2	-20.2	-27.8
	9	5.9	-26.7	-21.8	-25.1	-28.3	-32.2	-32.9	-7.8	-18.9	-7.7	-17.3
	10	-2.5	-29.4	-28.6	-23.4	-32.6	-38.2	-35.4	-15.1	-24.3	-19.1	-23.2
	11	-4.4	-24.9	-33.4	-27.1	-27.4	-34.7	-32.9	-12.0	-23.5	-20.3	-21.4
	12	6.5	-18.0	-26.8	-25.2	-28.3	-31.4	-30.8	-12.0	-16.5	-23.9	-18.6

（前年同月比、%）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売,小売業	飲食店,宿泊業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	産業計
2008	1	-16.9	-11.4	-9.6	-8.0	-5.7	-4.3	4.3	-19.8	-3.6	-9.8
	2	-28.9	-11.0	-10.5	-5.6	-9.1	-0.1	10.2	-19.6	0.1	-9.9
	3	-53.1	-20.4	-16.3	-15.2	-13.3	-12.0	0.5	-27.7	-17.3	-21.3
	4	-33.2	-13.0	-12.8	-6.8	-7.6	-2.3	9.6	-23.1	-8.5	-12.6
	5	-26.4	-17.6	-19.7	-9.1	-14.6	2.1	5.6	-28.1	-12.8	-15.6
	6	-20.7	-20.0	-15.4	-17.2	-14.7	-10.1	-0.5	-29.5	-15.3	-17.9
	7	-13.8	-18.0	-13.6	-6.5	-13.6	-0.1	7.7	-28.0	-5.9	-13.5
	8	-22.1	-26.4	-25.1	-21.5	-20.5	-11.2	-1.7	-32.8	-13.4	-21.3
	9	-16.6	-22.0	-16.2	-11.4	-8.4	-4.0	10.5	-26.1	-10.0	-13.4
	10	-13.4	-30.7	-19.3	-19.3	-18.9	-6.7	2.1	-31.4	10.0	-18.1
	11	-23.0	-42.9	-25.8	-24.7	-18.9	-17.0	-3.4	-31.9	-14.1	-23.7
	12	-1.5	-43.7	-15.2	-4.8	-10.2	2.0	3.3	-18.5	1.1	-12.0
09	1	-6.7	-55.3	-22.9	-28.3	-17.7	5.9	3.9	-28.4	10.8	-18.4
	2	-25.8	-61.3	-38.8	-35.9	-28.5	-25.7	-6.9	-35.9	-8.1	-30.1
	3	-23.0	-55.9	-36.9	-21.9	-24.2	-16.5	-2.5	-24.7	9.6	-22.3

（前年同月比、%）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業,郵便業	卸売業,小売業	宿泊業,飲食サービス業	生活関連サービス業,娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	合計
2009	4	-23.8	-55.6	-39.6	-34.4	-27.1	-17.1	-12.1	-3.8	-36.9	-12.7	-26.5
	5	-30.6	-55.9	-46.4	-37.3	-34.5	-37.4	-25.3	-18.4	-38.9	-23.2	-34.5
	6	-22.2	-48.3	-45.2	-15.8	-27.4	-18.3	-14.5	-6.2	-25.5	-3.8	-22.3
	7	-20.5	-46.3	-46.2	-26.1	-28.6	-22.7	-16.6	-6.2	-26.5	-3.5	-23.4
	8	-22.1	-41.3	-39.7	-18.5	-28.9	-29.7	-22.9	-8.9	-27.2	-9.2	-24.2
	9	-18.2	-35.2	-38.5	-17.0	-28.7	-22.0	-12.1	-11.3	-23.6	-0.1	-20.8
	10	-20.1	-31.4	-38.6	-8.7	-25.9	-20.1	-10.9	-9.8	-17.5	-9.9	-18.8
	11	-15.6	-16.2	-36.1	-6.0	-16.6	-25.0	-12.3	-8.6	-14.1	-2.8	-13.8
	12	-25.7	-15.1	-29.9	-29.2	-25.1	-28.6	-14.6	-7.8	-13.4	-4.8	-17.4
10	1	-26.5	5.9	-23.6	-3.0	-19.6	-28.3	-19.8	-6.6	-6.9	-12.6	-13.4
	2	-14.7	30.1	-14.1	3.4	-8.5	-15.2	-3.3	-0.2	-0.4	0.1	-2.1
	3	-7.5	37.4	4.1	2.8	2.2	-9.0	5.6	7.2	13.0	12.1	7.3
	4	-10.1	36.9	3.8	21.0	-0.6	-3.3	-3.0	2.7	12.8	5.3	5.7
	5	2.3	43.5	4.7	15.6	7.6	-4.1	9.9	11.9	15.9	12.2	12.3
	6	3.4	42.2	29.8	12.7	14.4	-0.5	11.6	11.3	14.1	3.6	12.8
	7	-0.4	35.6	30.7	25.3	3.5	5.2	4.7	7.4	11.0	-3.6	9.3
	8	14.9	39.0	22.7	17.2	19.9	2.5	14.9	18.6	23.7	11.7	19.0
	9	7.6	27.2	42.7	13.6	21.5	6.1	14.2	16.2	22.2	11.2	17.3
	10	7.5	20.7	38.3	16.6	11.7	5.0	6.2	22.7	13.1	5.1	13.9
	11	23.0	28.0	47.8	27.1	17.4	13.5	13.6	25.5	26.7	16.8	22.6
	12	13.8	30.0	27.3	21.8	21.1	6.5	10.7	16.3	11.8	7.0	15.8

資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）2009年3月以前の数値は2002年改定の「日本標準産業分類」に基づく区分。2009年4月以降の数値は2013年改定の「日本標準産業分類」に基づく区分。（2007年改定の「日本標準産業分類」に基づく区分によっても表章される数値は同じ。）

2）産業別の新規求人数は現在の産業分類（2013年改定）では2008年4月以降のデータのみ公表されており、2008年3月以前の公表データは2002年に改定された旧産業分類によるものであるため、リーマンショック期の新規求人数（前年同月差）については、2009年3月以前と2009年4月以降に分けて集計している。

3）「その他」は、上図、下図においては「農,林,漁業」「鉱業,採石業,砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業,保険業」「不動産業,物品賃貸業」「学術研究,専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育,学習支援業」「公務」の合計。中図においては、「農林,漁業」「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」「複合サービス事業」「公務,その他」「サービス業（他に分類されないもの）」の合計。

付1-(5)-10図　産業別の雇用者数　前年同月差

（前年同月差、万人）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	総数
2019	1	-29	8	18	13	5	3	6	10	17	22	73
	2	-3	-10	18	4	-24	6	7	47	10	32	87
	3	7	-21	-1	1	19	1	1	40	2	27	76
	4	10	0	-6	5	5	2	-2	14	15	0	43
	5	7	3	-5	10	1	11	4	-12	17	26	62
	6	-9	14	8	20	8	-11	7	4	2	40	83
	7	-8	19	20	13	-41	-11	11	10	28	40	81
	8	0	24	15	10	-40	2	9	6	13	33	72
	9	-9	9	3	6	-36	29	0	19	-3	33	51
	10	-3	-18	-9	4	-10	12	6	13	8	47	50
	11	12	-1	12	-9	6	-4	-4	-11	8	54	63
	12	12	2	19	-9	13	11	-5	0	1	36	80
20	1	-9	9	15	-10	18	-1	-3	34	1	10	64
	2	11	-9	-4	-3	46	3	-4	29	1	-6	64
	3	3	-17	3	11	21	-7	3	41	-5	8	61
	4	-16	-11	18	16	-26	-36	-8	18	-4	13	-36
	5	-9	-24	13	13	-34	-27	-29	6	17	1	-73
	6	-23	-8	1	-12	-24	-35	-22	4	12	13	-94
	7	-23	-5	5	-7	-18	-26	-18	-6	-19	25	-92
	8	-18	-48	11	-10	-13	-30	-11	9	-2	33	-79
	9	-5	-37	19	-7	4	-47	1	14	0	2	-56
	10	1	12	9	3	4	-38	-7	11	0	-43	-48
	11	-5	-16	16	3	2	-25	8	22	0	-34	-29
	12	10	-7	16	1	-17	-37	-8	29	-17	-29	-59

（前年同月差、万人）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	総数
2008	1	-8	-31	1	34	5	-2	-11	22	15	8	33
	2	-4	-21	-11	23	-2	-16	8	12	7	-2	-6
	3	-15	-3	-18	35	11	4	-3	1	-11	-2	-1
	4	-44	11	-18	39	-6	5	-11	22	3	-1	0
	5	-24	10	-2	19	-23	-1	-6	33	22	-16	12
	6	2	-12	-8	2	7	-4	2	29	4	-14	8
	7	-1	-23	2	12	-1	-8	13	19	15	-31	-3
	8	-4	-3	9	24	-18	-18	8	17	19	-26	8
	9	-15	-15	10	7	-10	3	15	11	13	11	30
	10	-7	-28	9	-7	21	-4	16	12	8	7	27
	11	-8	-8	-3	-17	-1	13	5	20	2	-6	-3
	12	-10	-10	0	-17	-23	15	13	25	3	5	1
09	1	-11	5	4	-8	7	2	12	29	-2	-27	11
	2	-12	-11	6	10	-2	1	5	33	-2	-19	9
	3	-16	-25	9	20	-21	0	3	4	-16	-1	-43
	4	-13	-52	14	16	2	8	5	4	-32	-16	-64
	5	-18	-82	-1	-1	5	7	2	12	-39	24	-91
	6	-28	-86	-7	3	0	16	-5	21	-38	22	-102
	7	-16	-93	-1	3	10	13	-2	38	-30	5	-73
	8	-10	-103	-1	-4	-5	19	-1	43	-14	10	-66
	9	-18	-70	-7	17	-8	5	3	40	-17	4	-51
	10	-20	-72	5	15	-11	2	14	29	-29	-3	-70
	11	-11	-59	12	11	-30	5	15	15	-20	-15	-77
	12	10	-64	6	2	-8	5	5	20	-18	-19	-61
10	1	4	-58	1	2	4	1	5	33	5	-21	-24
	2	-13	-39	-5	-5	5	13	0	43	4	-23	-20
	3	-29	-23	-3	-18	20	21	5	52	6	-5	26
	4	-11	-23	6	-11	19	0	-1	31	2	-18	-6
	5	-19	-22	16	9	2	10	-4	41	-4	-41	-12
	6	-20	-5	16	10	-16	9	-1	25	5	-23	0
	7	-14	-5	3	-3	-9	5	-1	12	3	20	11
	8	-27	-4	1	4	-4	4	-2	24	-18	28	6
	9	-7	8	10	0	4	10	0	39	-19	3	48
	10	-18	8	5	3	16	13	-12	42	-1	-10	46
	11	-29	-9	-3	25	29	-1	-6	34	-24	8	24
	12	-20	-24	-9	23	26	13	8	14	-18	15	28

資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）データは原数値。

2）「その他」は、「農，林，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育，学習支援業」「公務」の合計。

3）派遣業については、2012年12月以前は派遣元の産業、2013年1月以降は派遣先の産業で集計されているため、単純比較はできない。

付1-(5)-11図　産業別の雇用者数　前年同月比

（前年同月比、%）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	総数
2019	1	-6.94	0.80	8.96	3.88	0.51	0.84	3.35	1.29	4.30	1.78	1.24
	2	-0.74	-0.97	8.78	1.20	-2.39	1.72	3.93	6.22	2.53	2.62	1.48
	3	1.73	-2.03	-0.47	0.31	1.95	0.28	0.55	5.21	0.50	2.24	1.29
	4	2.46	0.00	-2.75	1.57	0.50	0.56	-1.06	1.76	3.86	0.00	0.73
	5	1.74	0.29	-2.29	3.07	0.10	3.19	2.08	-1.47	4.49	2.10	1.05
	6	-2.14	1.39	3.88	6.06	0.83	-3.01	3.72	0.49	0.50	3.21	1.40
	7	-1.92	1.90	9.48	3.99	-4.13	-3.00	5.98	1.20	7.24	3.23	1.36
	8	0.00	2.37	7.28	3.07	-3.97	0.55	5.06	0.73	3.29	2.69	1.21
	9	-2.14	0.88	1.46	1.83	-3.54	8.08	0.00	2.37	-0.74	2.68	0.85
	10	-0.73	-1.80	-4.07	1.22	-0.99	3.20	3.17	1.60	2.03	3.75	0.83
	11	2.94	-0.10	5.88	-2.67	0.61	-1.08	-2.13	-1.33	2.01	4.33	1.05
	12	3.07	0.20	9.18	-2.63	1.32	3.06	-2.69	0.00	0.24	2.89	1.34
20	1	-2.31	0.89	6.85	-2.87	1.82	-0.28	-1.62	4.33	0.24	0.80	1.08
	2	2.75	-0.88	-1.79	-0.89	4.70	0.85	-2.16	3.61	0.25	-0.48	1.07
	3	0.73	-1.68	1.40	3.37	2.11	-1.94	1.65	5.07	-1.23	0.65	1.03
	4	-3.84	-1.10	8.49	4.94	-2.58	-10.08	-4.30	2.22	-0.99	1.05	-0.60
	5	-2.20	-2.35	6.10	3.87	-3.41	-7.58	-14.80	0.75	4.29	0.08	-1.22
	6	-5.60	-0.78	0.47	-3.43	-2.47	-9.86	-11.28	0.49	3.01	1.01	-1.56
	7	-5.64	-0.49	2.16	-2.06	-1.89	-7.30	-9.23	-0.71	-4.58	1.96	-1.52
	8	-4.32	-4.62	4.98	-2.98	-1.34	-8.20	-5.88	1.09	-0.49	2.62	-1.31
	9	-1.21	-3.61	9.13	-2.10	0.41	-12.11	0.54	1.71	0.00	0.16	-0.93
	10	0.25	1.22	4.25	0.90	0.40	-9.82	-3.59	1.33	0.00	-3.31	-0.79
	11	-1.19	-1.57	7.41	0.91	0.20	-6.85	4.35	2.69	0.00	-2.62	-0.48
	12	2.48	-0.69	7.08	0.30	-1.70	-9.97	-4.42	3.58	-4.10	-2.26	-0.98

（前年同月比、%）

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	総数
2008	1	-1.77	-2.83	0.55	11.00	0.54	-0.69	-6.32	4.17	3.66	0.73	0.60
	2	-0.90	-1.94	-5.56	7.30	-0.21	-5.18	5.00	2.21	1.69	-0.19	-0.11
	3	-3.29	-0.28	-9.28	11.48	1.16	1.37	-1.74	0.18	-2.55	-0.19	-0.02
	4	-9.36	1.01	-9.63	13.13	-0.63	1.74	-5.88	3.93	0.69	-0.09	0.00
	5	-5.19	0.91	-1.10	6.19	-2.40	-0.33	-3.19	6.06	5.10	-1.44	0.21
	6	0.45	-1.10	-4.21	0.63	0.74	-1.32	1.08	5.40	0.90	-1.26	0.14
	7	-0.23	-2.08	1.12	3.79	-0.11	-2.66	7.34	3.53	3.46	-2.80	-0.05
	8	-0.90	-0.27	5.06	7.77	-1.88	-5.66	4.42	3.14	4.47	-2.39	0.14
	9	-3.38	-1.36	5.49	2.27	-1.04	0.96	8.88	2.01	2.98	1.04	0.54
	10	-1.55	-2.52	5.06	-2.18	2.27	-1.29	10.00	2.14	1.77	0.65	0.49
	11	-1.77	-0.74	-1.64	-5.17	-0.11	4.38	2.96	3.55	0.44	-0.55	-0.05
	12	-2.28	-0.92	0.00	-5.01	-2.41	5.17	7.69	4.52	0.67	0.46	0.02
09	1	-2.48	0.47	2.17	-2.33	0.75	0.69	7.36	5.27	-0.47	-2.45	0.20
	2	-2.71	-1.04	3.21	2.96	-0.21	0.34	2.98	5.96	-0.48	-1.76	0.16
	3	-3.63	-2.34	5.11	5.88	-2.19	0.00	1.78	0.71	-3.80	-0.09	-0.78
	4	-3.05	-4.72	8.28	4.76	0.21	2.73	2.84	0.69	-7.32	-1.47	-1.15
	5	-4.11	-7.38	-0.56	-0.31	0.53	2.33	1.10	2.08	-8.61	2.20	-1.63
	6	-6.28	-7.94	-3.85	0.93	0.00	5.35	-2.67	3.71	-8.48	2.01	-1.83
	7	-3.61	-8.57	-0.55	0.91	1.06	4.44	-1.05	6.82	-6.68	0.46	-1.32
	8	-2.26	-9.36	-0.53	-1.20	-0.53	6.33	-0.53	7.69	-3.15	0.94	-1.19
	9	-4.20	-6.43	-3.65	5.38	-0.84	1.59	1.63	7.16	-3.79	0.37	-0.92
	10	-4.50	-6.65	2.67	4.78	-1.16	0.65	7.95	5.06	-6.32	-0.28	-1.26
	11	-2.48	-5.46	6.67	3.53	-3.17	1.61	8.62	2.57	-4.37	-1.38	-1.38
	12	2.33	-5.91	3.23	0.62	-0.86	1.64	2.75	3.46	-4.02	-1.75	-1.10
10	1	0.92	-5.42	0.53	0.60	0.43	0.34	2.86	5.70	1.18	-1.96	-0.44
	2	-3.02	-3.71	-2.59	-1.44	0.54	4.42	0.00	7.33	0.96	-2.17	-0.36
	3	-6.82	-2.21	-1.62	-5.00	2.13	7.07	2.91	9.14	1.48	-0.47	0.48
	4	-2.66	-2.19	3.28	-3.13	1.99	0.00	-0.55	5.29	0.49	-1.68	-0.11
	5	-4.52	-2.14	8.94	2.77	0.21	3.26	-2.17	6.95	-0.97	-3.67	-0.22
	6	-4.78	-0.50	9.14	3.09	-1.67	2.86	-0.55	4.26	1.22	-2.06	0.00
	7	-3.28	-0.50	1.67	-0.90	-0.95	1.63	-0.53	2.02	0.72	1.85	0.20
	8	-6.25	-0.40	0.54	1.22	-0.43	1.25	-1.06	3.99	-4.19	2.61	0.11
	9	-1.70	0.79	5.41	0.00	0.43	3.13	0.00	6.51	-4.40	0.28	0.87
	10	-4.25	0.79	2.60	0.91	1.71	4.22	-6.32	6.98	-0.23	-0.93	0.84
	11	-6.71	-0.88	-1.56	7.74	3.16	-0.32	-3.17	5.69	-5.48	0.75	0.44
	12	-4.56	-2.36	-4.69	7.10	2.82	4.19	4.28	2.34	-4.19	1.41	0.51

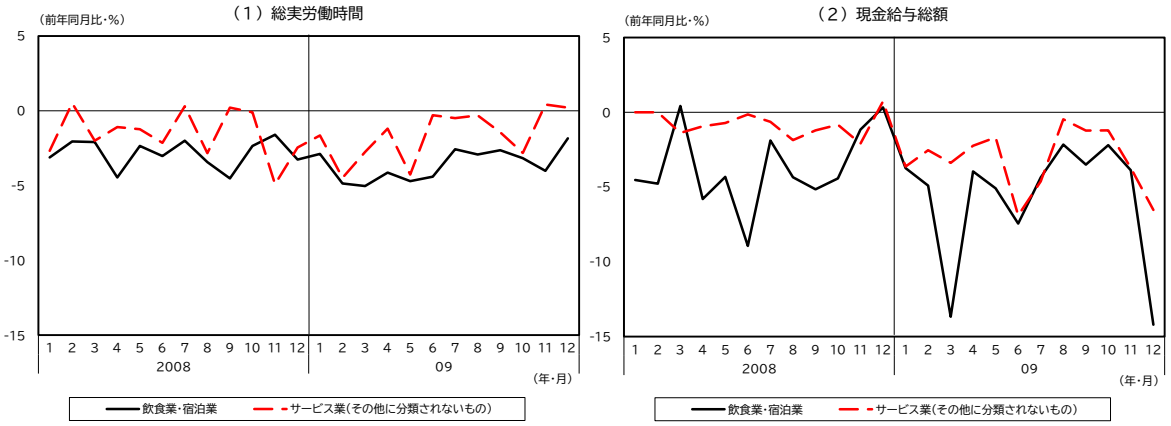
資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）データは原数値。

2）「その他」は、「農，林，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育，学習支援業」「公務」の合計。

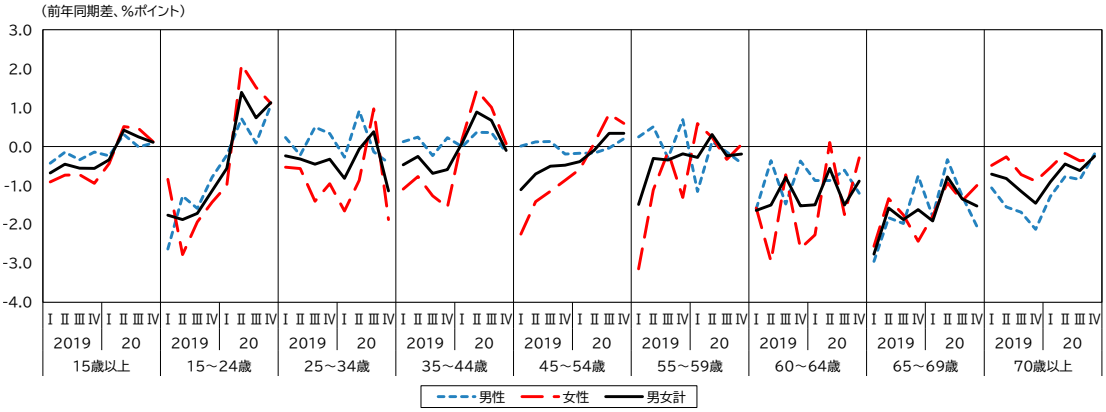
3）派遣業については、2012年12月以前は派遣元の産業、2013年1月以降は派遣先の産業で集計されているため、単純比較はできない。

付１-（５）-12図　産業別にみた総実労働時間、現金給与総額の推移（2008～2009）



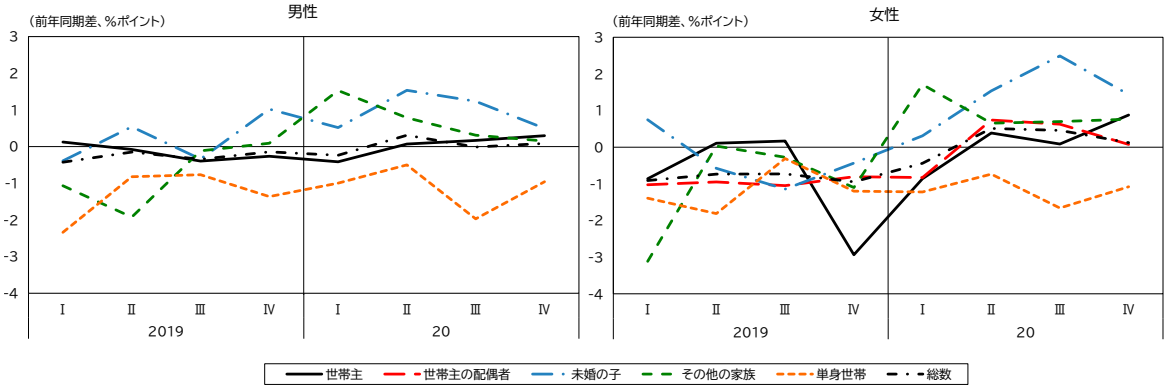
資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値を示している。
２）第11回日本産業標準産業分類の産業分類「飲食業・宿泊業」「サービス業（その他に分類されないもの）」について、指数（総実労働時間、現金給与総額）を用いて比較している。

付１-（５）-13図　男女別・年齢階級別非労働力人口の人口に占める割合の推移



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付１-（５）-14図　男女別・世帯主との続柄別の非労働力人口の人口に占める割合の動向



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　男性の「世帯主の配偶者」は人数が少ないため除いている。

付１-（６）-１表　リーマンショック時における雇用調整助成金の特例措置について

特例以外の場合の雇用調整助成金	リーマンショック時における特例措置
生産指標要件：6か月 10%以上減少	生産指標を緩和 3か月又は前年同期比 5%以上減
雇用量要件：最近 6 か月の雇用量が前年同期比不増	撤廃
休業等の助成率：2/3（中小企業）1/2（大企業）	休業等の助成率を要件緩和：4/5（中小企業） 2/3（大企業） ※解雇等を行わない場合：9/10（中小企業） 3/4（大企業）
支給限度日数　1 年 100 日、3 年 150 日	支給限度日数の拡大：3 年 300 日
1 年のクーリング期間が必要	撤廃
休業規模要件：1/20（中小企業）1/15（大企業）	撤廃
事業所単位で一斉 1 時間以上	一斉休業の撤廃
6 か月以上の被保険者期間が必要	撤廃
残業相殺	撤廃
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 加算額：1,200 円	加算額の拡大：6,000 円（中小企業）4,000 円（大企業）

資料出所　厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　雇用保険被保険者のみ対象であり、支給額の上限額は雇用保険の基本手当日額の最高額を適用。

付１-（６）-２表　雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における助成率ごとの支給決定件数の割合（休業）

雇用調整助成金			
中小企業		大企業	
10/10	4/5	3/4	2/3
95.1%	4.9%	78.4%	21.6%

緊急雇用安定助成金			
中小企業		大企業	
10/10	4/5	3/4	2/3
96.0%	4.0%	76.7%	23.3%

資料出所　厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　サンプル調査は、2020年5～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を実施。（調査時点のサンプル数は161,832件、雇用調整助成金は127,462件、緊急雇用安定助成金は34,370件）

付１-（６）-３表　雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における休業手当支払率ごとの支給決定件数の割合（休業）

	雇用調整助成金				
	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
中小企業	8.1%	2.6%	7.1%	3.3%	78.9%
大企業	22.0%	3.7%	12.7%	5.7%	56.0%

	緊急雇用安定助成金				
	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
中小企業	11.6%	2.8%	6.8%	2.8%	76.0%
大企業	18.7%	1.0%	4.1%	0.5%	75.6%

資料出所　厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　サンプル調査は、2020年5～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を実施。休業手当支払率が不明なものを除いている。

付１-（６）-４表　企業の新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況

（単位：%）

持続化給付金	都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金	都道府県等による左記以外の給付金や助成金、融資等	政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援	雇用調整助成金	小学校休業等対応助成金	働き方改革推進支援助成金	国税、地方税、厚生年金保険料等の支払い猶予	固定資産税等の減免	欠損金の繰戻しによる法人税の還付	公共料金の支払い猶予	家賃支援給付	その他
36.4	5.9	26.6	42.2	34.2	9.7	7.1	3.9	0.8	1.5	0.2	11.8	0.7

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（2021年）（一次集計）結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）任意回答としており、無回答を除いたn数（1,458）を集計。
2）複数回答での回答が選択可能となっている。
3）上表の「家賃支援給付」は、経済産業省（中小企業庁）が実施している「家賃支援給付金」を指す。
4）上表の「雇用調整助成金」の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

付２-（１）-１表　業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）①

業種別の分析を行う際の業種区分	分析対象業種（中分類）	小分類	従業員数
医療業	医療業	病院	2,216,216
		一般診療所	1,020,272
		歯科診療所	435,609
		助産・看護業	47,411
		療術業	238,545
		医療に附帯するサービス業	72,127
社会保険・社会福祉・介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業	社会保険事業団体	59,947
		福祉事務所	44,153
		児童福祉事業	891,678
		老人福祉・介護事業	2,255,649
		障害者福祉事業	374,442
		その他の社会保険・社会福祉・介護事業	116,679
小売業（生活必需物資等）	各種商品小売業	百貨店，総合スーパー	364,334
		その他の各種商品小売業（従業者が常時 50 人未満のもの）	27,910
	織物・衣服・身の回り品小売業	呉服・服地・寝具小売業	59,005
		男子服小売業	85,945
		婦人・子供服小売業	348,825
		靴・履物小売業	45,217
		その他の織物・衣服・身の回り品小売業	188,981
	飲食料品小売業	各種食料品小売業	940,037
		野菜・果実小売業	95,474
		食肉小売業	61,349
		鮮魚小売業	62,138
		酒小売業	103,249
		菓子・パン小売業	393,101
		その他の飲食料品小売業	1,399,018
	その他の小売業	家具・建具・畳小売業	97,451
		じゅう器小売業	54,189
		医薬品・化粧品小売業	586,045
		農耕用品小売業	69,955
		燃料小売業	336,129
建設業（総合工事業等）	総合工事業	一般土木建築工事業	220,893
		土木工事業（舗装工事業を除く）	695,066
		建築工事業（木造建築工事業を除く）	463,108
		木造建築工事業	230,559
		建築リフォーム工事業	112,430
	職別工事業 (設備工事業を除く)	大工工事業	77,818
		とび・土工・コンクリート工事業	168,292
		鉄骨・鉄筋工事業	69,381
		石工・れんが・タイル・ブロック工事業	29,045
		左官工事業	49,650
		板金・金物工事業	55,319
		塗装工事業	119,515
		床・内装工事業	116,042
		その他の職別工事業	179,639
	設備工事業	電気工事業	408,247
		電気通信・信号装置工事業	161,149
		管工事業（さく井工事業を除く）	366,558
製造業（生活必需物資等）	食料品製造業	畜産食料品製造業	172,394
		水産食料品製造業	180,133
		野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業	58,543
		調味料製造業	60,157
		糖類製造業	6,318
		精穀・製粉業	18,940
		パン・菓子製造業	285,708
		動植物油脂製造業	11,213
		その他の食料品製造業	479,962
	繊維工業	製糸業，紡績業，化学繊維・ねん糸等製造業	32,522
		織物業	36,397
		ニット生地製造業	6,762
		染色整理業	32,031
		網・網・レース・繊維粗製品製造業	29,091
		外衣・シャツ製造業（和式を除く）	136,526
		下着類製造業	14,113
		和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業	32,188
		その他の繊維製品製造業	80,284

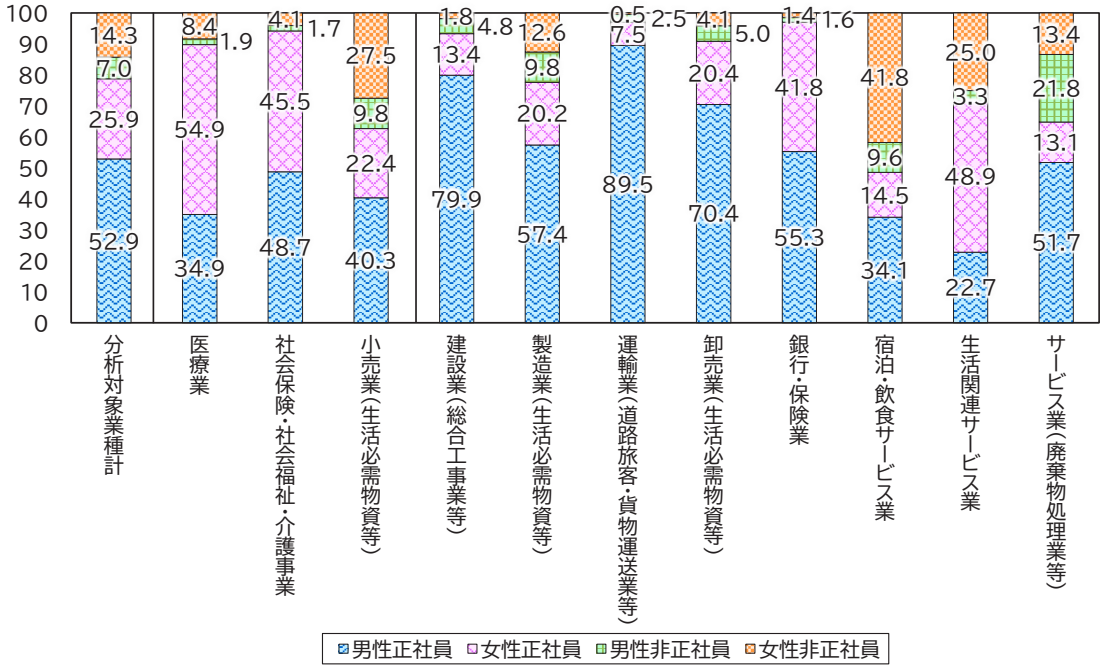
資料出所　総務省統計局「平成26年経済センサス-基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付２-（１）-１表　業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）②

業種別の分析を行う際の業種区分	分析対象業種（中分類）	小分類	従業員数
運輸業（道路旅客・貨物運送業等）	道路旅客運送業	一般乗合旅客自動車運送業	123,127
		一般乗用旅客自動車運送業	377,350
		一般貸切旅客自動車運送業	52,194
		その他の道路旅客運送業	4,150
	道路貨物運送業	一般貨物自動車運送業	1,601,730
		特定貨物自動車運送業	36,017
		貨物軽自動車運送業	18,768
		集配利用運送業	37,576
		その他の道路貨物運送業	2,099
	運輸に附帯するサービス業	港湾運送業	64,681
		貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	81,372
		運送代理店	10,684
		こん包業	73,896
		運輸施設提供業	22,041
		その他の運輸に附帯するサービス業	114,772
卸売業（生活必需物資等）	飲食料品卸売業	農畜産物・水産物卸売業	376,615
		食料・飲料卸売業	432,376
	機械器具卸売業	電気機械器具卸売業	403,950
	その他の卸売業	家具・建具・じゅう器等卸売業	116,620
		医薬品・化粧品等卸売業	313,115
		紙・紙製品卸売業	69,430
銀行・保険業	銀行業	中央銀行	4,622
		銀行（中央銀行を除く）	423,146
	保険業（保険媒介代理業，保険サービス業を含む）	生命保険業	341,921
		損害保険業	115,807
		共済事業，少額短期保険業	37,591
		保険媒介代理業	138,495
		保険サービス業	11,093
宿泊・飲食サービス業	宿泊業	旅館，ホテル	635,038
		簡易宿所	9,728
		下宿業	3,530
		その他の宿泊業	46,503
	飲食店	食堂，レストラン（専門料理店を除く）	437,687
		専門料理店	1,529,185
		そば・うどん店	217,056
		すし店	250,822
		喫茶店	339,004
		その他の飲食店	360,400
	持ち帰り・配達飲食サービス業	持ち帰り飲食サービス業	91,606
		配達飲食サービス業	496,146
生活関連サービス業	洗濯・理容・美容・浴場業	洗濯業	325,461
		理容業	210,584
		美容業	462,737
		一般公衆浴場業	18,139
		その他の公衆浴場業	59,694
サービス業（廃棄物処理業等）	廃棄物処理業	一般廃棄物処理業	209,609
		産業廃棄物処理業	113,311
		その他の廃棄物処理業	492
	その他の事業サービス業	建物サービス業	974,778
		警備業	419,399

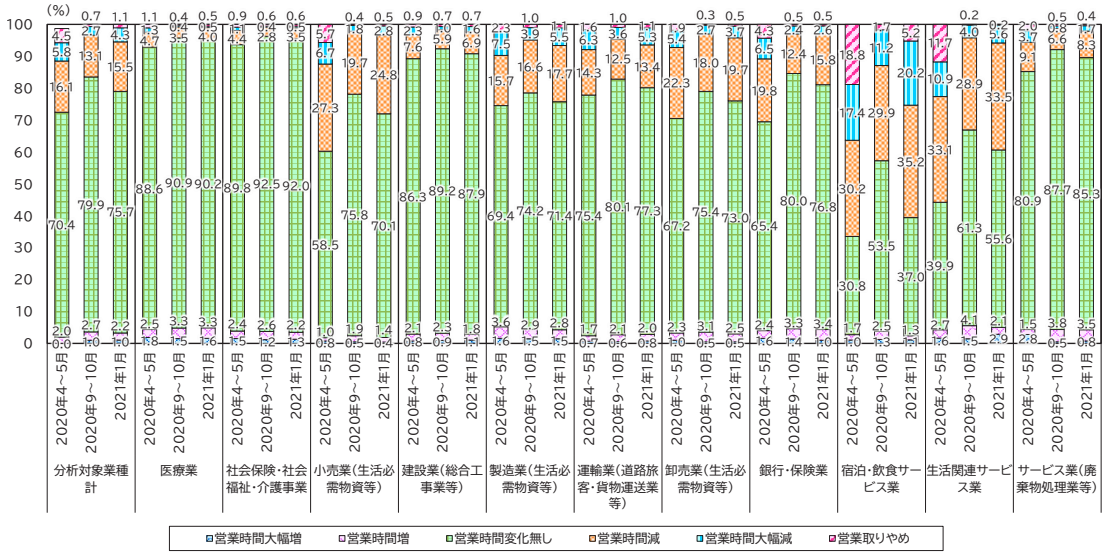
資料出所　総務省統計局「平成26年経済センサス-基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付２-（１）-２図　本調査における男女別・雇用形態別回答者割合（業種別）（労働者調査）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

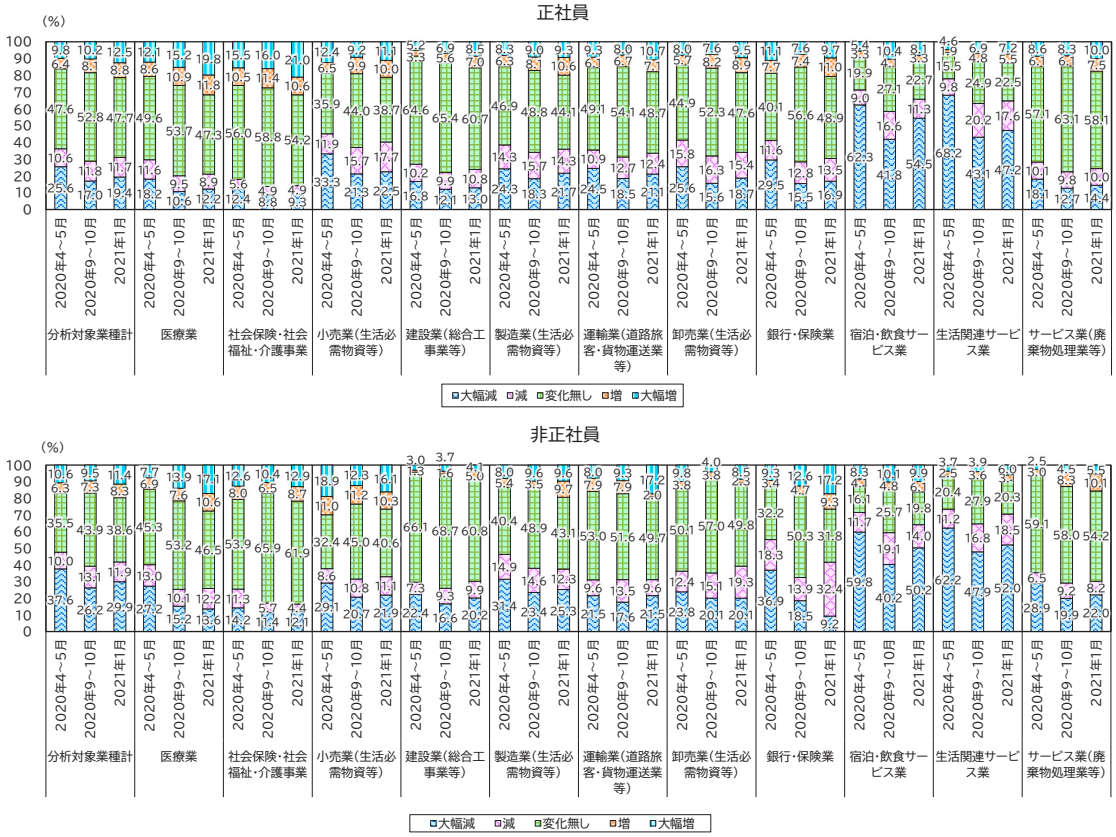
付２-（１）-３図　営業時間の変化（労働者調査）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「あなたの勤め先における緊急事態宣言下（2020年４～５月）、2020年９～10月及び直近（2021年１月）の営業時間は、前年同時期と比べて変化はありましたか」と尋ねたもの。

付２-（１）-４図　主観的な忙しさの増減の状況（全業種）（労働者調査）

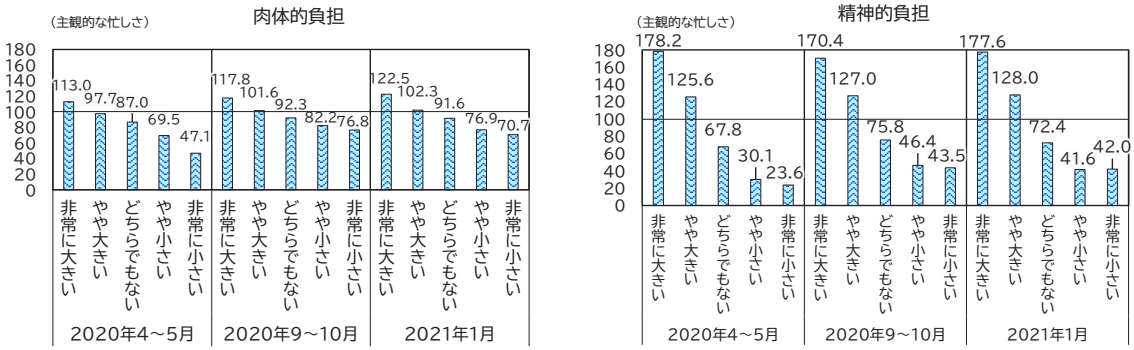


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）１）「平時（2020年１月以前）を100とした場合の、それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを０～300の間で教えてください。例えば、平時（2020年１月以前）の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、０～300の数値で回答を得たもの。

２）主観的な忙しさについては、それぞれ「大幅減」：０～79、「減」：80～99、「変化無し」：100、「増」：101～120、「大幅増」：121～300の範囲で回答した者について計上している。

付２-（１）-５図　忙しさと負担の関係（労働者調査）



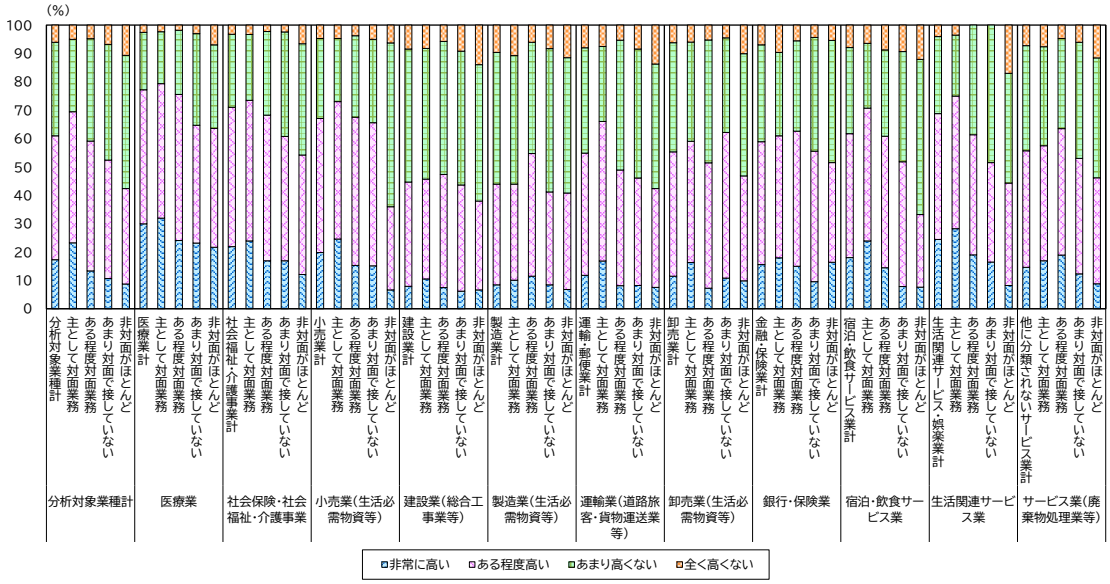
資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）１）「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する肉体的・精神的な負担はどの程度でしたか」と尋ね、得た回答の状況別に、「平時（2020年１月以前）を100とした場合の、下記それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを０～300の間で教えてください。例えば、平時（2020年１月以前）の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、０～300の数値で得た回答の平均値を集計したもの。

２）横軸は各期間の肉体的負担、精神的負担がどの程度であったかを示しており、縦軸は各選択肢を選んだ者の平時と比べた主観的な忙しさの平均値を示している。

例えば、2020年４～５月に肉体的負担が「非常に大きい」と回答した者の、同期間の主観的な忙しさの平均値は113.2となっている。

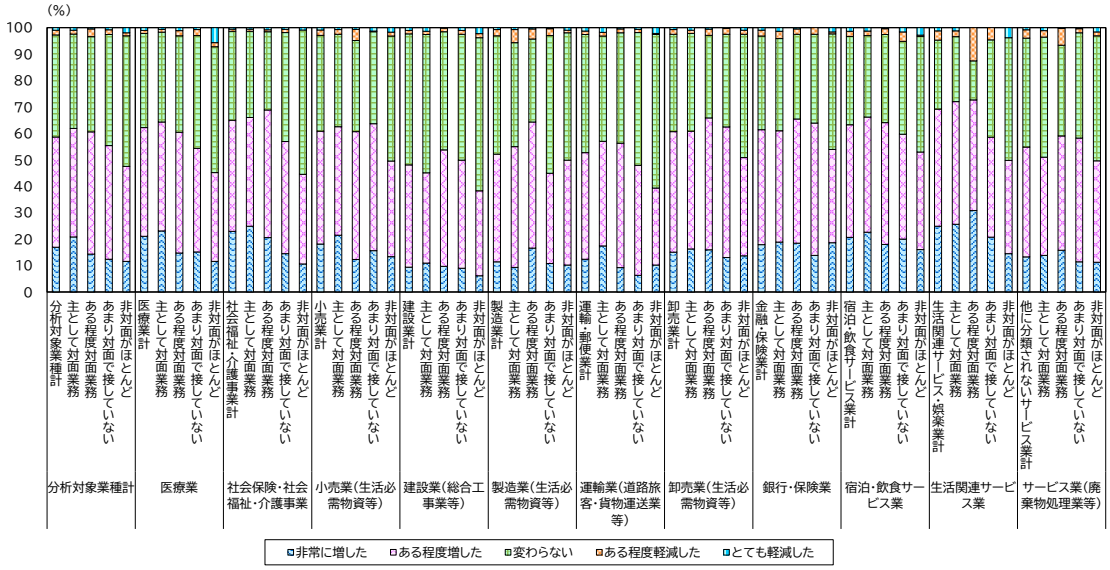
付２-（１）-６図　業務の内容と感染リスク（全業種）（労働者調査）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方とどの程度対面で接する必要がありますか」と尋ね、得た回答の状況別に、「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）において、出勤した場合の感染リスクは出勤しない場合（在宅勤務を含む）と比べてどの程度高いと感じましたか」で回答を得た、職場（勤務時）の感染リスクの状況について集計したもの。

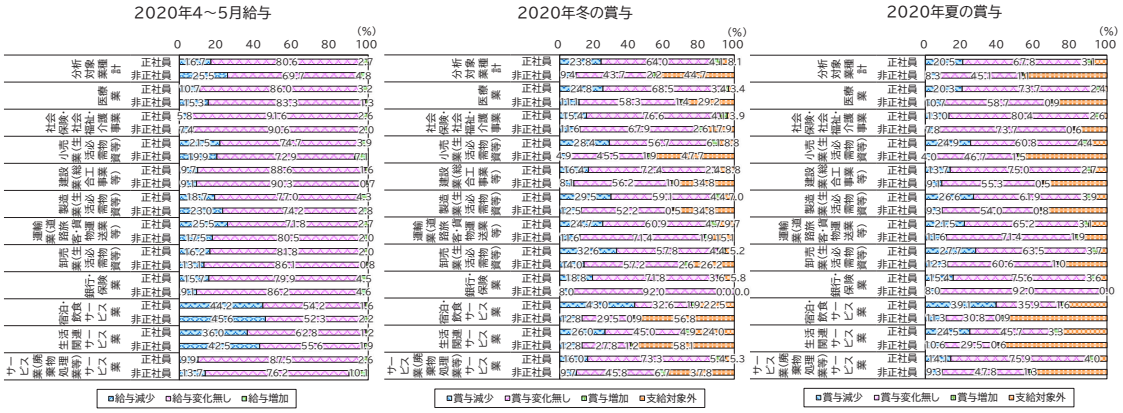
付２-（１）-７図　業務の内容と緊張感（全業種）（労働者調査）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方とどの程度対面で接する必要がありますか」と尋ね、得た回答の状況別に、「緊急事態宣言下（2020年４月～５月）で、顧客や利用者、取引先などに対して感染防止の徹底が求められたこと等によって、あなた自身の緊張感はどのように変わりましたか」で回答を得た、緊張感の変化を集計したもの。

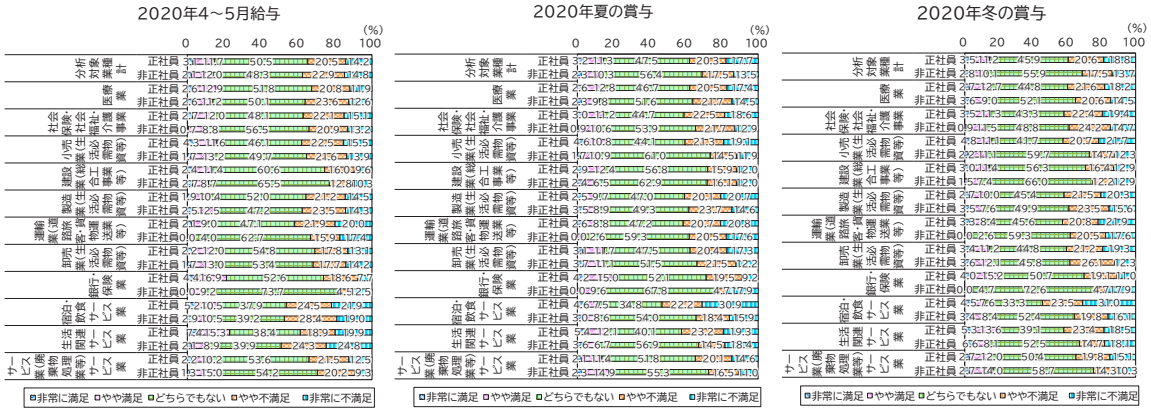
付２-（１）-８図　前年同時期と比べた給与・賞与の支給状況の変化（全業種）（労働者調査）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「それぞれの期間における給与（基本給に加えて時間外手当等を含む）及び賞与は、前年同時期と比べて変化はありましたか」と尋ねたもの。

付２-（１）-９図　給与・賞与の満足度（全業種）（労働者調査）



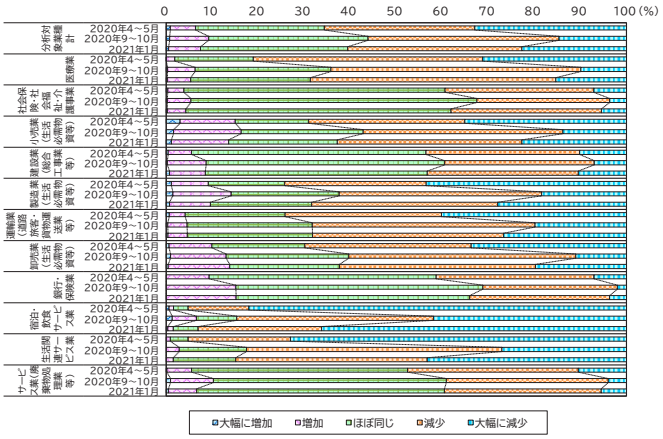
資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　１）「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する給与（時間外手当等を含む）及び賞与への満足度はどの程度でしたか」と尋ねたもの。

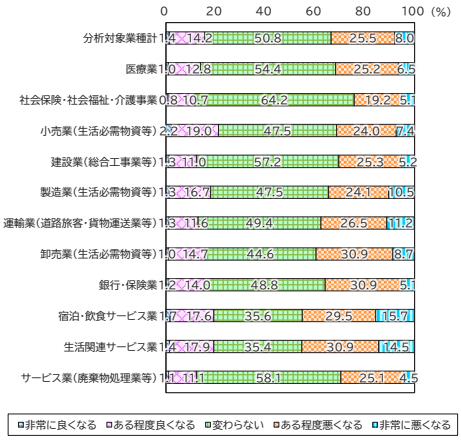
２）賞与については「支給対象外」を除いた割合を算出している。

付２-（１）-10図　法人の収益の状況と労働者の見通し（全業種）

（1）前年同時期と比較した法人の収益の状況（企業調査）



（2）労働者からみた勤め先の業績の見通し（労働者調査）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（企業調査）」（2021年）、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。

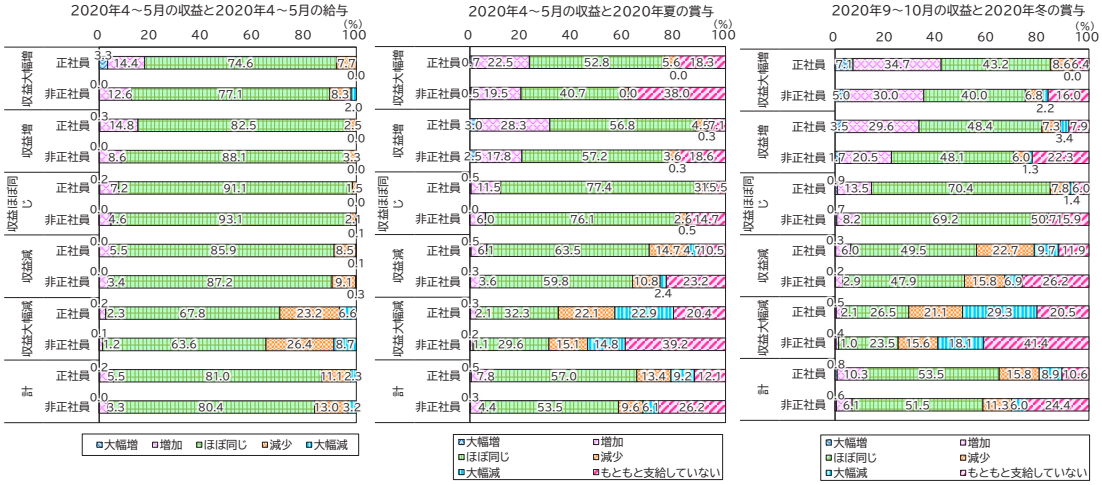
（注）　1）左図は、「前年同時期と比べて、緊急事態宣言下（2020年４～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）の収益はどう変化しましたか」と尋ねたもの。

2）右図は、「あなたの勤め先の業績は今後どうなると思いますか」と尋ねたもの。

3）企業調査と労働者調査は独立して実施しているため、個別の企業と労働者の回答には関連がない。

4）左図は、無回答を除いて割合を算出している。

付２-（１）-11図　業績と賃金の関係（企業調査）

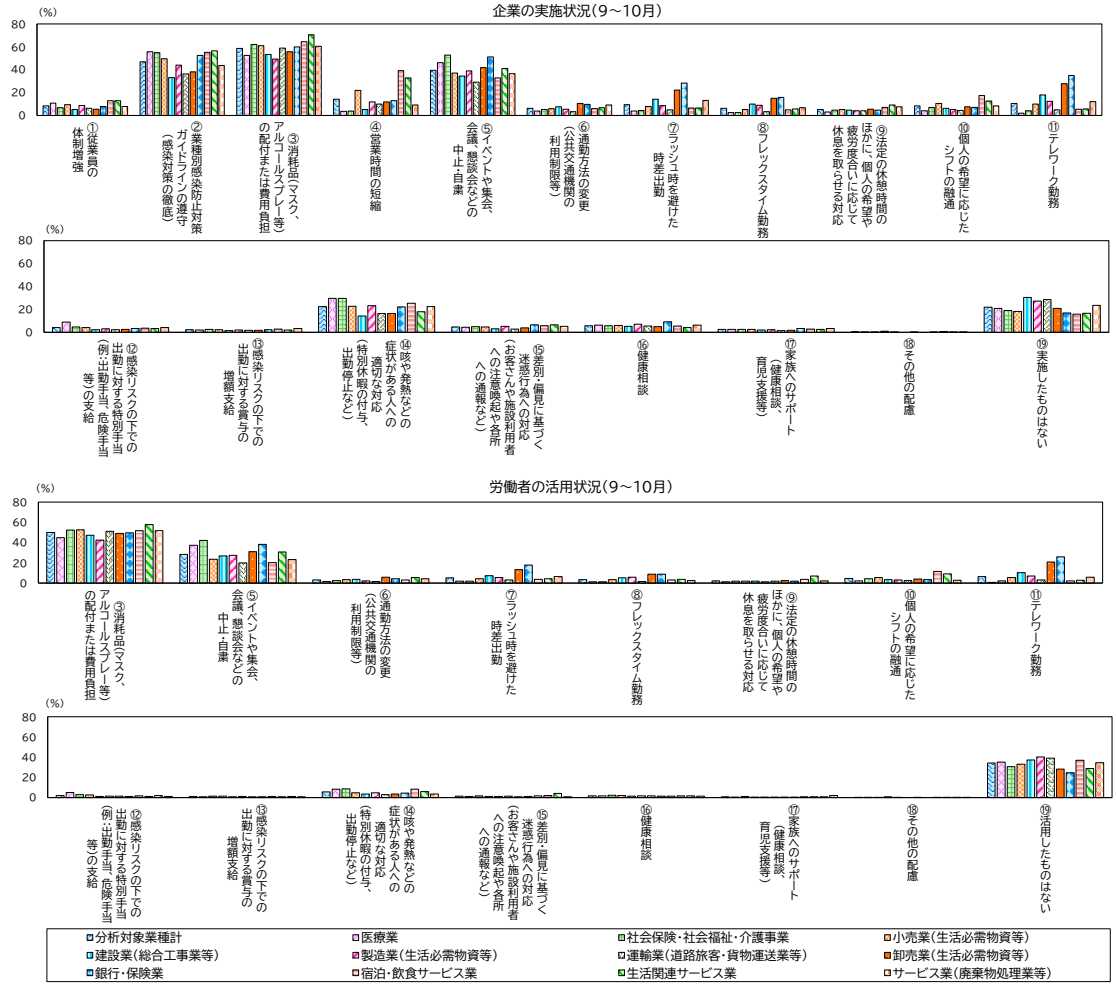


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　1）「前年同時期と比べて、緊急事態宣言下（2020年４～５月）、2020年９月～10月及び直近（2021年１月）の収益はどう変化しましたか」と尋ね、その回答の状況別に、「前年同時期と比べて、それぞれの期間における従業員一人当たりの給与（基本給に加えて時間外手当を含む）及び賞与はどう変化しましたか。正社員および非正社員についてそれぞれお答えください」で得た回答を集計したもの。

2）「該当の社員がいない」及び無回答を除いた割合を算出している。

付２-（１）-12図　感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況（2020年９～10月）（労働者調査）



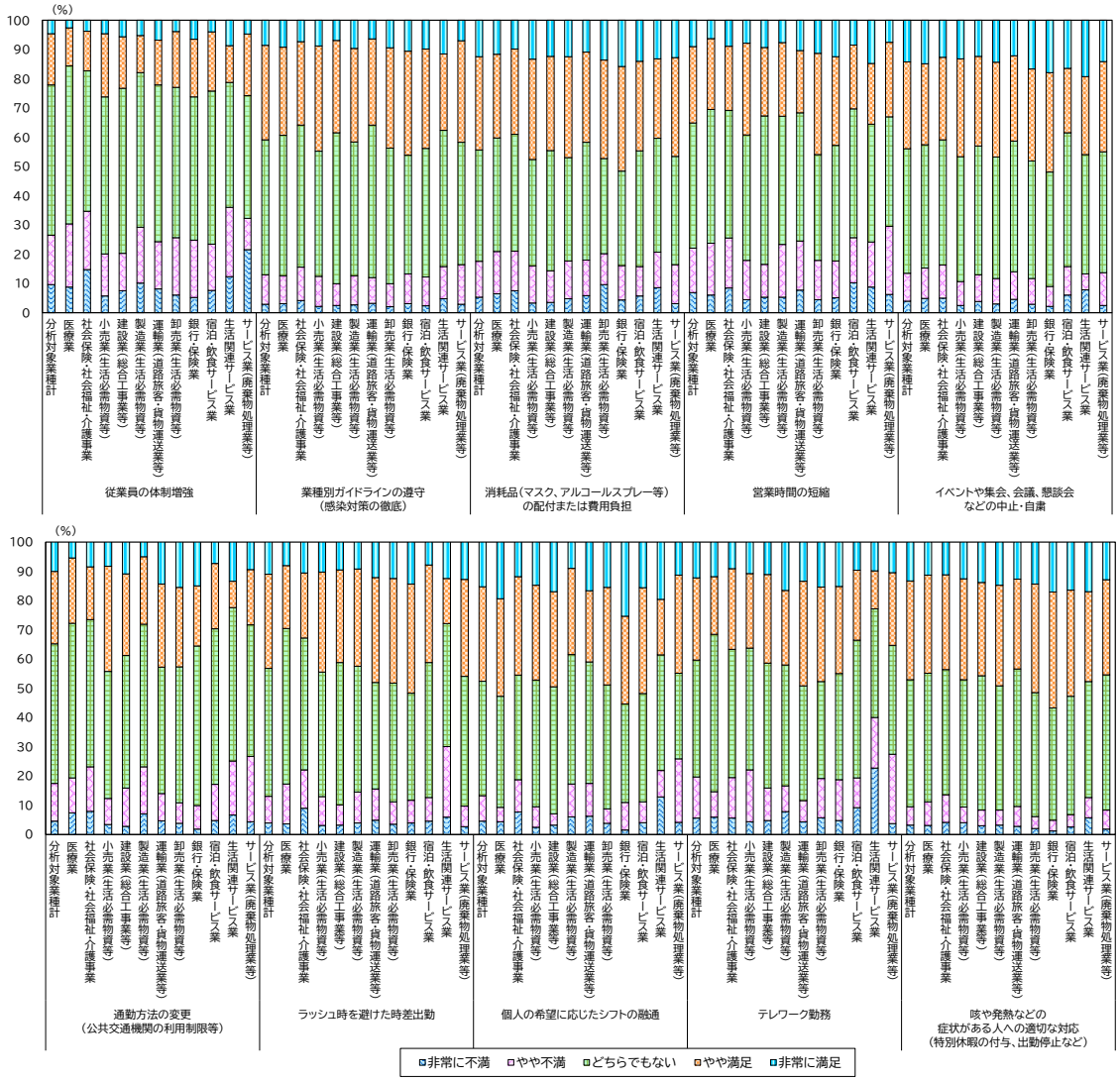
資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　１）上図は、「あなたの勤め先では、それぞれの期間において以下のような対策が実施されていましたか」と尋ねたもの。

２）下図は、それぞれの期間において、あなたはそれぞれの対策を実際に利用しましたか」と尋ねたもの。

３）ともに複数回答。

付２-（１）-13図　感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（2020年４～５月）（全業種）（労働者調査）

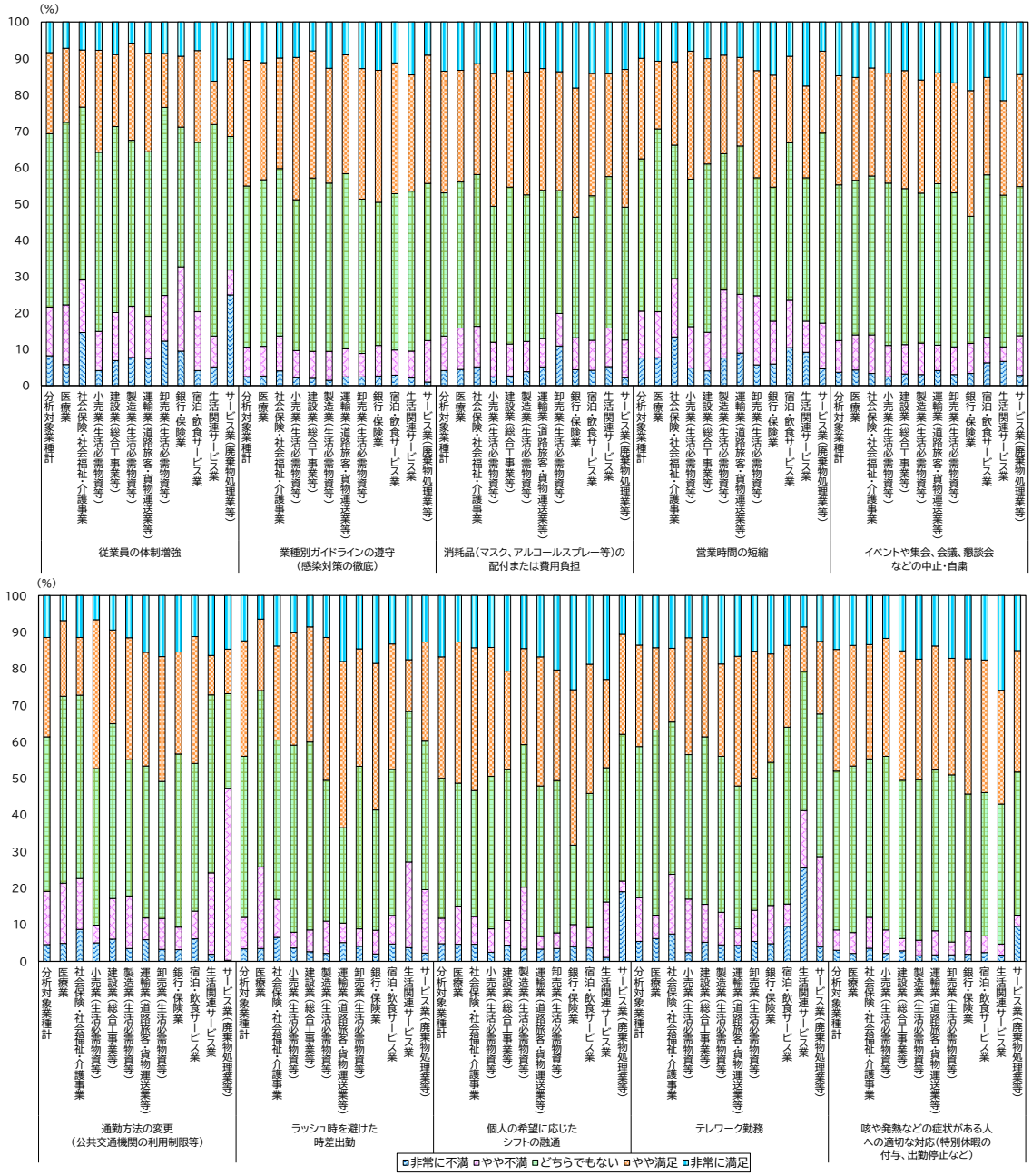


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　１）「勤め先で実施されたもの」について、それぞれの期間において、あなたはどの程度満足しましたか。なお、あなたが利用されていないものに関しても、その対策に対する満足度をお答えください」と尋ねたもの。

２）2020年４～５月に勤め先が実施した割合が高かった上位10項目の対応策について労働者の満足度を掲載したもの。

付２-（１）-14図　感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（2021年１月）（全業種）（労働者調査）

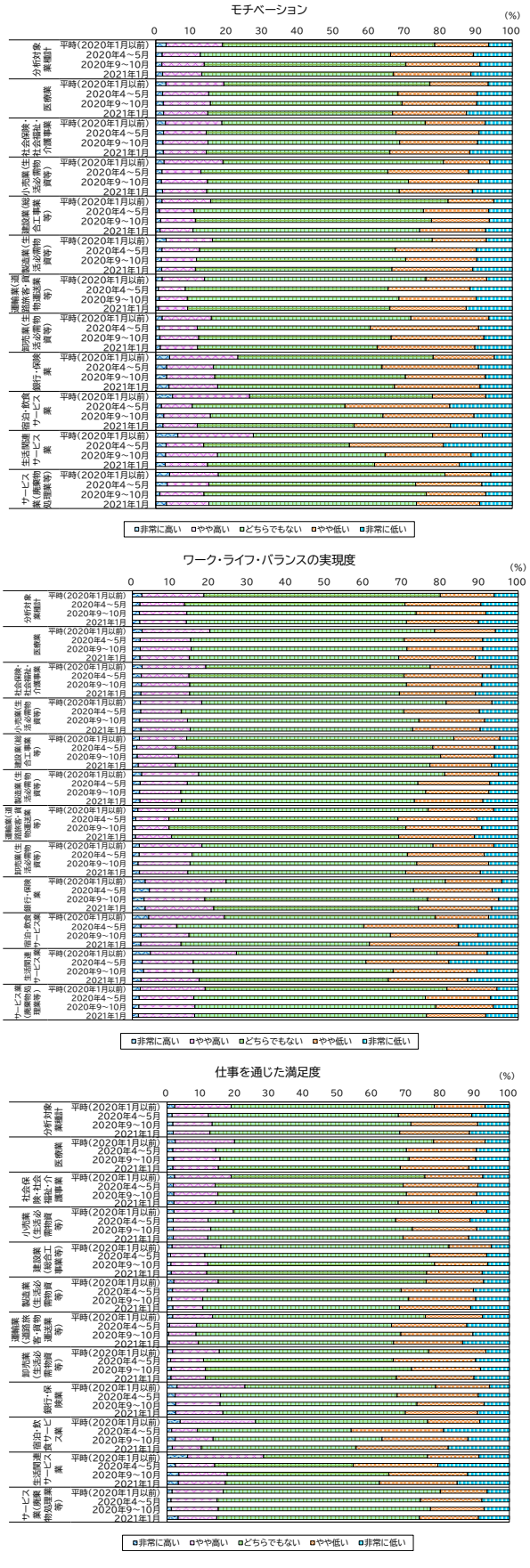


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　1）「勤め先で実施されたもの」について、それぞれの期間において、あなたはどの程度満足しましたか。なお、あなたが利用されていないものに関しても、その対策に対する満足度をお答えください」と尋ねたもの。

2）2020年４～５月に勤め先が実施した割合が高かった上位10項目の対応策について労働者の満足度を掲載したもの。

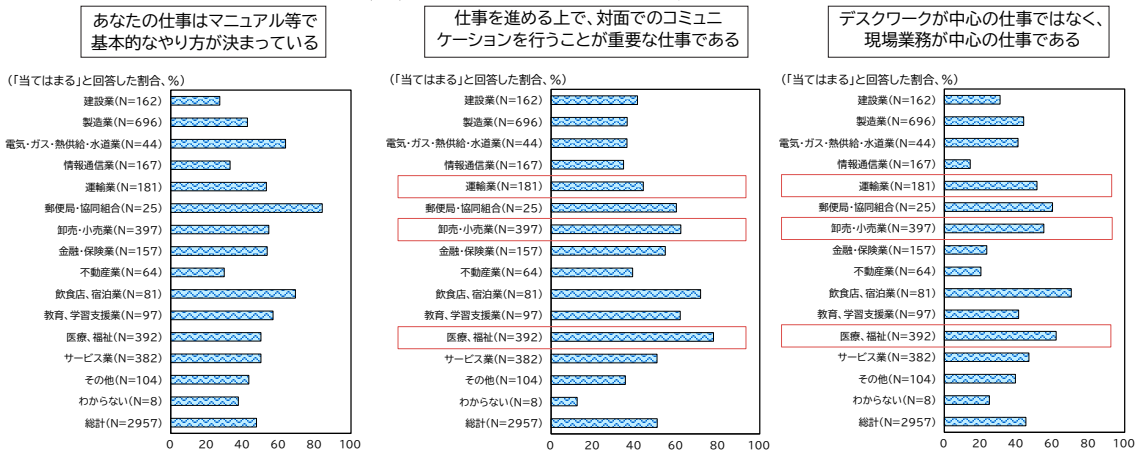
付２-（１）-15図　労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」の変化（全業種）（労働者調査）



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対するモチベーション、ワーク・ライフ・バランスの実現度、仕事を通じた満足度はどの程度でしたか」と尋ねたもの。

付２-（２）-１図　業種別にみた仕事の性質の状況



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（JILPT第３回）」（2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　図の赤枠は、第２-（１）-10図の「テレワークの経験がある者の割合」において、回答割合の低かった３業種を囲んでいる。

付２-（２）-２図　働き方や仕事の性質別でのテレワークの状況

（「当てはまる」-「当てはまらない」、%ポイント）

		テレワークの経験がある者			テレワーク経験がない者
		合計	現在もテレワークを行っている者	現在はテレワークを行っていない者	
テレワーク実施についての裁量の有無に関する項目	あなたがテレワークにより業務を行うかどうかについて、勤め先はあなたの意思を尊重してくれている	33.0%	51.3%	4.5%	-
仕事の性質に関する項目	あなたの仕事はマニュアル等で基本的なやり方が決まっている	-0.5%	0.6%	-2.1%	-9.5%
	仕事を進める上で、対面でのコミュニケーションを行うことが重要な仕事である	26.0%	18.8%	37.3%	27.9%
	デスクワークが中心の仕事ではなく、現場業務が中心の仕事である	-19.0%	-26.4%	-7.5%	21.5%
企業の採用、人事や労務管理に関する項目	あなたが日々業務を進める上で、担当する業務の範囲や期限は上司などから明確に伝えられている	17.5%	19.9%	13.7%	18.6%
	達成すべき目標の水準など、仕事（成果）の評価基準が明確に定められている	24.6%	26.4%	21.8%	4.4%
	業務内容について上司が逐一細かく指示をするのではなく、仕事を進める上での裁量がある	-27.1%	-28.2%	-25.4%	32.0%
	今の会社でのあなたの仕事が、雇用契約の際（入職時）に、職務記述書などによって明確に限定されている	0.5%	2.5%	-2.7%	1.0%
	あなたの事業所において欠員を補充する際、新卒採用ではなく中途採用による補充が中心である	12.3%	13.0%	11.0%	21.2%
	あなたの勤め先は定年まで働く人が多い	23.8%	23.4%	24.5%	3.9%
	様々な仕事に異動するのではなく、1つの仕事に限定して働いている	21.1%	20.1%	22.7%	32.9%
	教育訓練については、あなたの会社が提供するのではなく、社外で自ら学ぶことが中心である	-6.2%	0.6%	-16.7%	33.5%

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「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（JILPT第３回）」（2020年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　図表の数値は、「あなたが直近、テレワークを行っている、あるいは行っていた時点の仕事の状況についてお答えください」という設問において、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」という選択肢において、「当てはまる」を「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」の合算、「当てはまらない」を「当てはまらない」「どちらかというと当てはまらない」の合算とし、それぞれの回答割合の差分を示している。

付注１　雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果の推計について（第１-（６）-１１図関係）

１．概要

雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果について、厚生労働省が公表している雇用調整助成金等の支給額及び厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査における支給実績等を用いて以下のように推計した。推計対象の期間は、2020年４～10月の７か月間とし、この期間を通じた抑制効果を推計した。

２．推計方法

（１）１人１日当たり平均支給額

サンプル調査の１人１日当たり平均支給額（円／人日）＝サンプル調査の支給決定金額÷サンプル調査の休業支給日数（人日）[1]

（２）期間中の支給総額[2]

サンプル調査の判定基礎期間[3]と支給決定日の関係からみると、平均すると支給決定月の約２か月前[4]の判定算定基礎期間のものが多く支給決定されていることから、10月までが判定基礎期間であるものは2020年12月までに支給決定がなされたとみなし、2020年12月末までの支給総額を使用。

（３）月平均延べ休業日数

月平均延べ休業日数＝期間中の支給総額÷サンプル調査の１人１日当たり平均支給額÷７

※判定基礎期間は、４～10月の７か月間を対象としているため、７で除している。[5]

1　サンプル調査の教育訓練給付ありの雇用調整助成金の１人１日当たりの平均支給額は11,028円／人日、教育訓練給付なしの雇用調整助成金の１人１日当たり平均支給額は10,922円／人日となっている。サンプル調査の雇用調整助成金の支給決定件数のうち教育訓練の件数は少数（雇用調整助成金等サンプル全体で163,732件のうち、雇用調整助成金の休業給付のみ126,559件、雇用調整助成金の教育訓練給付のみ610件、雇用調整助成金の休業給付と教育訓練給付の両方1,966件、緊急雇用安定助成金34,597件）であるため、本推計では、雇用調整助成金について、利用者数から教育訓練分の控除は行わず、サンプル調査の１人１日当たり平均支給額は、教育訓練のあり・なしにかかわらず、一律11,000円／人日として試算している。緊急雇用安定助成金については、サンプル調査の１人１日当たり平均支給額は3,637円／人日となっている。また、サンプル調査には、判定基礎期間が11月分のデータもあるが、判定基礎期間が11月分のデータは全体の163,732件のうち42件であり、１人１日当たり平均支給額の算出から除外している。

2　2020年12月までに累計で雇用調整助成金は約2.34兆円、緊急雇用安定助成金は約1,760億円の支給を行っている。なお、当該支給実績には、特例措置による上限額引上げ前までの期間（2020年１～３月）に係る実績が一部含まれている点に留意が必要である。

3　判定基礎期間については、判定基礎期間の末日を含む月で分類している。

4　申請期限の猶予措置などにより支給決定の時期でばらつきが大きくなっている可能性がある点に留意が必要である。

5　月平均延べ休業日数は、雇用調整助成金で3,040万人日、緊急雇用安定助成金で692万人日となっている。

（4）月換算の月平均対象者数

月換算の月平均対象者数＝月平均延べ休業日数÷月平均所定労働日数

※月平均所定労働日数は厚生労働省「令和２年就労条件総合調査」の年間休日総数（労働者平均）を用いて算出。[6]

（5）完全失業率の抑制効果

月平均の完全失業率の上昇抑制効果＝月換算の月平均対象者数÷月平均労働力人口（2020年４～10月平均）

※雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定。[7]

6　厚生労働省「令和２年就労条件総合調査」では、労働者の年間休日日数を調査しており、2019年の労働者１人平均は116.0日となっており、2019年の年間日数365日から2019年の労働者の１人の年間休日日数116.0日を差し引き、その値を12で除することで月あたりの所定労働日数（20.75日）を算出している。試算の結果、月換算の月平均対象者数は、雇用調整助成金で146.6万人、緊急雇用安定助成金で33.3万人、合計の対象者数179.9万人となっている。緊急雇用安定助成金には、対象労働者に学生アルバイトなどが含まれるため、完全失業率の抑制効果が雇用調整助成金とで異なる可能性があるが、本推計では、考慮せず推計を行っている。また、部分休業については、サンプル調査からデータが得られないため、本推計では考慮せず、１か月にわたり休業を行った者の相当数を算出している点に留意が必要である。

7　2020年４～10月の労働力人口の平均（原数値）は、6,868万人であり、推計の結果、雇用調整助成金による月平均の完全失業率の抑制効果は2.1％ポイント程度と見込まれる。また、緊急雇用安定助成金の完全失業率の抑制効果は0.5％ポイント程度と推計され、この効果を含めた雇用調整助成金等の完全失業率抑制効果は2.6％ポイント程度と見込まれる。なお、本推計では死荷重や置換効果については考慮していない点に留意が必要である。

図表索引

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴

第1章 一般経済の動向

第１-(1)-１図　名目・実質GDPの推移 …… 8
第１-(1)-２図　実質GDP成長率の寄与度分解（2008年～2020年） …… 9
第１-(1)-３図　業種別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移 …… 11
第１-(1)-４図　主要産業別にみた業況判断D.I.の推移 …… 12
第１-(1)-５図　業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移① …… 14
第１-(1)-６図　業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移② …… 15
第１-(1)-７図　非製造業を主要産業別にみた経常利益の推移 …… 16
第１-(1)-８図　設備投資の推移 …… 17
第１-(1)-９図　企業倒産の状況 …… 18
第１-(1)-10図　「休廃業・解散企業」件数の推移 …… 19
第１-(1)-11図　いわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の状況 …… 19

第2章 雇用・失業情勢の動向

第１-(2)-１図　完全失業率と有効求人倍率の推移 …… 21
第１-(2)-２図　就業状態別の人口動向 …… 22
第１-(2)-３図　男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移 …… 23
第１-(2)-４図　雇用形態別にみた役員を除く雇用者数の推移 …… 24
第１-(2)-５図　年齢階級別・雇用形態別にみた人口に占める雇用者割合の動向 …… 25
第１-(2)-６図　非正規雇用から正規雇用への転換 …… 26
第１-(2)-７図　事業所での正規雇用への転換に関する状況 …… 27
第１-(2)-８図　不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移 …… 28
第１-(2)-９図　非正規雇用を選択している理由別にみた非正規雇用労働者数の推移 …… 29
第１-(2)-10図　外国人労働者の概観 …… 30
第１-(2)-11図　雇用されている障害者の数と実雇用率の推移 …… 31
第１-(2)-12図　求人・求職に関する主な指標の動き …… 33
第１-(2)-13図　雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（正社員） …… 34
第１-(2)-14図　雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（パートタイム） …… 35
第１-(2)-15図　産業別・雇用形態別の新規求人の動向 …… 36
第１-(2)-16図　職業別の新規求人の動向 …… 37
第１-(2)-17図　高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移 …… 38
第１-(2)-18図　転職者の動向 …… 39
第１-(2)-19図　男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移 …… 40
第１-(2)-20図　年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移 …… 41
第１-(2)-21図　年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移 …… 42

第3章 労働時間・賃金等の動向

第１-(3)-１図　月間総実労働時間の内訳の推移 …… 44
第１-(3)-２図　月間総実労働時間の増減差の要因分解 …… 45
第１-(3)-３図　一般労働者の労働時間等の推移 …… 48
第１-(3)-４図　一般労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解 …… 48
第１-(3)-５図　パートタイム労働者の労働時間等の推移 …… 50
第１-(3)-６図　パートタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解 …… 50
第１-(3)-７図　年次有給休暇の取得率の状況① …… 53
第１-(3)-８図　年次有給休暇の取得率の状況② …… 54
第１-(3)-９図　週間就業時間60時間以上の雇用者の状況① …… 55
第１-(3)-10図　週間就業時間60時間以上の雇用者の状況② …… 56

第１-(3)-11図　週間就業時間34時間以下の雇用者の状況 …… 57
コラム１-１表　働き方改革実行計画の項目 …… 58
第１-(3)-12図　就業形態別にみた現金給与総額（名目、月額）の推移 …… 64
第１-(3)-13図　現金給与総額（名目）の変動要因の推移 …… 65
第１-(3)-14図　現金給与総額（実質）の変動要因の推移 …… 66
第１-(3)-15図　総雇用者所得（実質）の寄与度分解 …… 67
第１-(3)-16図　資本金規模別にみた労働分配率の推移 …… 69
第１-(3)-17図　賃上げ集計結果 …… 72
第１-(3)-18図　一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移 …… 73
第１-(3)-19図　一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合 …… 75
第１-(3)-20図　夏季・年末一時金妥結状況の推移 …… 76
第１-(3)-21図　労働組合員数及び推定組織率の推移 …… 77
第１-(3)-22図　パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移 …… 78

第４章　消費・物価の動向

第１-(4)-１図　消費総合指数と実質総雇用者所得の推移 …… 80
第１-(4)-２図　消費者態度指数の推移 …… 81
第１-(4)-３図　勤労者世帯の消費支出と実収入の推移 …… 82
第１-(4)-４図　勤労者世帯の世帯主の年齢階級別平均消費性向の推移 …… 83
第１-(4)-５図　消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度 …… 84

第５章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響

第１-(5)-１表　新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる2020年の主な動き …… 87
第１-(5)-２図　新型コロナウイルス感染症の新規感染者数の推移 …… 88
第１-(5)-３図　名目・実質GDPの推移（再掲） …… 89
第１-(5)-４図　実質GDP成長率の寄与度分解（2019年～2020年） …… 90
第１-(5)-５図　鉱工業生産指数、第３次産業活動指数の推移 …… 91
第１-(5)-６図　消費総合指数と実質総雇用者所得の推移（再掲） …… 93
第１-(5)-７図　家計消費の内訳の推移 …… 93
第１-(5)-８図　感染拡大の影響により消費行動に大きな影響がみられた項目 …… 94
第１-(5)-９図　小売店の店舗の種類別の販売額の推移 …… 95
第１-(5)-10図　インターネットを利用した購買の支出額の年齢階級別の推移 …… 96
第１-(5)-11図　インターネットを利用した消費の品目別の支出額の推移 …… 97
第１-(5)-12図　延べ宿泊者数の推移 …… 98
第１-(5)-13図　保健医療サービス利用状況の推移 …… 99
第１-(5)-14図　介護給付費受給者数の推移 …… 100
第１-(5)-15図　労働力に関する主な指標の動き（2019年～2020年） …… 102
第１-(5)-16図　労働力に関する主な指標の動き（2008年～2010年） …… 103
第１-(5)-17図　労働力に関する主な指標の水準の比較 …… 104
第１-(5)-18図　労働力に関する主な指標の変化幅・速度の比較 …… 105
第１-(5)-19図　労働力に関する主な指標の動きの比較 …… 106
第１-(5)-20図　求人・求職に関する主な指標の動き（2019年～2020年） …… 108
第１-(5)-21図　求人・求職に関する主な指標の動き（2008年～2010年） …… 108
第１-(5)-22図　雇用に関する主な指標の水準の比較 …… 109
第１-(5)-23図　就業者数の変動の要因分解 …… 110
第１-(5)-24図　雇用形態別の雇用者数の推移 …… 111
第１-(5)-25図　前職の雇用形態別にみた就業状態の動向（過去１年以内に離職した者） …… 111
第１-(5)-26図　労働投入量の推移 …… 113
第１-(5)-27図　総雇用者所得の推移 …… 113
第１-(5)-28図　雇用調整実施事業所の割合の推移 …… 115
第１-(5)-29図　雇用調整等の方法の実施事業所割合の推移 …… 116
第１-(5)-30図　雇用調整等の方法別の実施事業所割合 …… 116
第１-(5)-31図　地域別有効求人倍率の動向 …… 117
第１-(5)-32図　地域別完全失業率の動向 …… 118
第１-(5)-33図　我が国の労働力の概況 …… 120
第１-(5)-34図　我が国の労働力の概況（男女別） …… 121

第１-(5)-35図　総実労働時間の変動要因の推移 …… 123
第１-(5)-36図　一般労働者の総実労働時間の変動要因の推移 …… 124
第１-(5)-37図　パートタイム労働者の総実労働時間の変動要因の推移 …… 124
第１-(5)-38図　現金給与総額（名目）の変動要因の推移 …… 126
第１-(5)-39図　一般労働者の現金給与総額（名目）の変動要因の推移 …… 127
第１-(5)-40図　パートタイム労働者の現金給与総額（名目）の変動要因の推移 …… 127
第１-(5)-41図　就業形態別にみた時間当たり所定内給与の推移 …… 128
第１-(5)-42図　鉱工業生産指数の推移 …… 130
第１-(5)-43図　第３次産業活動指数の推移 …… 130
第１-(5)-44図　非製造業を主要産業別にみた経常利益の推移 …… 131
第１-(5)-45図　主要産業別にみた業況判断D.I.の推移 …… 132
第１-(5)-46図　雇用人員判断D.I.の推移 …… 133
第１-(5)-47図　産業別の新規求人の動向 …… 134
第１-(5)-48図　産業別の雇用者数の推移 …… 135
第１-(5)-49図　産業別・雇用形態別雇用者数 …… 136
第１-(5)-50図　雇用調整実施事業所の割合 …… 137
第１-(5)-51図　前職の産業別にみた離職者の就業状態の動向（就業者・失業者・非労働力人口） …… 138
第１-(5)-52図　産業間労働移動の状況（全体の状況） …… 140
第１-(5)-53図　産業間労働移動の状況（同業種・異業種からの移動の状況） …… 141
第１-(5)-54図　産業間労働移動の状況（異業種間移動の状況） …… 142
第１-(5)-55図　産業別にみた総実労働時間の推移 …… 143
第１-(5)-56図　産業別にみた現金給与総額の推移 …… 144
第１-(5)-57図　男女別の就業者数の変動の要因分解 …… 146
第１-(5)-58図　男女別・雇用形態別の雇用者数の動向 …… 147
第１-(5)-59図　男女別・非正規雇用労働者の雇用者数の動向 …… 147
第１-(5)-60図　男女別・産業別・雇用形態別の雇用者数 …… 148
第１-(5)-61図　男女別・雇用形態別・世帯主との続柄別雇用者数の動向 …… 149
第１-(5)-62図　世帯の種類別の配偶者のある女性の就業者数の動向 …… 150
第１-(5)-63図　男女別・雇用形態別・年間の収入階級別雇用者数の動向 …… 151
コラム１-２-①図：男女別税込み月収の推移 …… 153
コラム１-２-②図：「収入３割以上減少」の確率推定（Probitモデル） …… 154
コラム１-２-③図：女性の収入減少の有無別家計のひっ迫度 …… 155
第１-(5)-64図　男女別・年齢階級別にみた完全失業者数の動向 …… 157
第１-(5)-65図　男女別・年齢階級別の非労働力人口の動向 …… 157
第１-(5)-66図　男女別・世帯主との続柄別の完全失業者数の動向 …… 159
第１-(5)-67図　男女別・世帯主との続柄別の非労働力人口の動向 …… 159
第１-(5)-68図　非労働力人口のうち就職希望のある者が求職活動をしない理由 …… 160
第１-(5)-69図　末子の年齢別の配偶者のある女性の非労働力化の状況 …… 161
第１-(5)-70図　学生の雇用への影響（雇用者数、非労働力人口の動向） …… 163
第１-(5)-71図　若年無業者の動向 …… 163

第6章　新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策

第１-(6)-１表　リーマンショック期以降の雇用対策 …… 166
第１-(6)-２表　感染拡大期における雇用対策 …… 167
第１-(6)-３表　感染拡大期における各種支援策 …… 167
第１-(6)-４表　感染拡大期における雇用調整助成金の特例措置 …… 168
第１-(6)-５図　雇用調整助成金等の支給決定額の推移 …… 169
第１-(6)-６図　リーマンショック期と感染拡大期の雇用調整助成金等支給決定額の推移の比較 …… 170
第１-(6)-７図　産業別・企業規模別の雇用調整助成金利用状況 …… 171
第１-(6)-８図　産業別・企業規模別の雇用調整助成金の受給月 …… 172
第１-(6)-９図　雇用調整助成金を申請しなかった理由（産業別・企業規模別） …… 173
第１-(6)-10図　雇用調整助成金の助成額日額単価ごとの支給決定件数の割合（休業） …… 174
第１-(6)-11図　雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果 …… 179
第１-(6)-12図　雇用安定資金残高と失業等給付に係る積立金の推移 …… 181

第Ⅱ部 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が労働者の働き方に及ぼした影響に関する課題

第１章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について

第２-(1)-１表　新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（抄）…… 189
第２-(1)-２表　本章において分析対象とする業種・労働者について …… 190
第２-(1)-３表　業種別の分析を行う際の業種区分 …… 191
第２-(1)-４表　職種別の分析を行う際の職種区分 …… 192
第２-(1)-５図　分析対象業種における雇用者数 …… 194
第２-(1)-６図　分析対象業種における男女別・雇用形態別雇用者割合 …… 195
第２-(1)-７図　分析対象業種における男女別・年齢別雇用者割合 …… 196
第２-(1)-８図　分析対象業種における男女別・雇用形態別・年齢別雇用者割合 …… 197
第２-(1)-９図　分析対象業種における男女別の育児をしている雇用者の割合 …… 197
第２-(1)-10図　分析対象業種における職種別雇用者の構成割合 …… 198
第２-(1)-11図　業種別の賃金（年収）の状況 …… 200
第２-(1)-12図　「医療業」における賃金（年収）の状況 …… 201
第２-(1)-13図　「社会保険・社会福祉・介護事業」における賃金（年収）の状況 …… 202
第２-(1)-14図　「小売業（生活必需物資等）」における賃金（年収）の状況 …… 203
第２-(1)-15図　業種別の労働時間（月間総実労働時間）の状況 …… 205
第２-(1)-16図　「医療業」における労働時間（月間総実労働時間）の状況 …… 206
第２-(1)-17図　「社会保険・社会福祉・介護事業」における労働時間（月間総実労働時間）の状況 …… 207
第２-(1)-18図　「小売業（生活必需物資等）」における労働時間（月間総実労働時間）の状況 …… 208
第２-(1)-19図　業務の性質（労働者調査）…… 212
第２-(1)-20図　男女別・雇用形態別にみた対面業務を必要とする程度（労働者調査）…… 213
第２-(1)-21図　感染拡大前の平時の賃金の満足度（労働者調査）…… 214
第２-(1)-22図　週間職場出勤日数と週間テレワーク日数の状況（正社員）（労働者調査）…… 216
第２-(1)-23図　週間職場出勤日数と週間テレワーク日数の状況（非正社員）（労働者調査）…… 217
第２-(1)-24図　業種別・職種別にみた週間職場出勤日数の変化（正社員）（労働者調査）…… 218
第２-(1)-25図　業種別・職種別にみた週間職場出勤日数の変化（非正社員）（労働者調査）…… 219
第２-(1)-26図　稼働日１日当たりの平均勤務時間（時間外労働を含む）の状況（正社員）（労働者調査）…… 221
第２-(1)-27図　稼働日１日当たりの平均勤務時間（時間外労働を含む）の状況（非正社員）（労働者調査）…… 222
第２-(1)-28図　ＪＩＬＰＴ個人パネル調査の民間企業雇用者の１週間当たりの実労働時間の推移 …… 222
第２-(1)-29図　企業・施設における人手の過不足感の状況（企業調査）…… 224
第２-(1)-30図　勤め先の職場における人手の過不足感の状況（労働者調査）…… 225
第２-(1)-31図　主観的な忙しさの増減の状況（労働者調査）…… 228
第２-(1)-32図　主観的な忙しさの増減の状況（男女別・雇用形態別）（労働者調査）…… 230
第２-(1)-33図　業種別・職種別にみた忙しさ指標の平均値の推移（労働者調査）…… 232
第２-(1)-34図　小売業（生活必需物資等）の店舗の種類別の忙しさ指標の平均値の推移（労働者調査）…… 233
第２-(1)-35図　業種別・地域別にみた感染リスクの感じ方（労働者調査）…… 235
第２-(1)-36図　JILPT 個人パネル調査の民間企業雇用者の地域別の仕事（職場や通勤経路等）上での感染不安 …… 235
第２-(1)-37図　勤務時における感染リスクの感じ方の推移（労働者調査）…… 237
第２-(1)-38図　勤務時における感染リスクの感じ方の推移（男女別・雇用形態別）（労働者調査）…… 238
第２-(1)-39図　業務の内容と感染リスク（労働者調査）…… 239
第２-(1)-40図　業務の内容と緊張感（労働者調査）…… 240
第２-(1)-41図　迷惑行為の状況（労働者調査）…… 241
第２-(1)-42図　肉体的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移（労働者調査）…… 242
第２-(1)-43図　精神的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移（労働者調査）…… 243
第２-(1)-44図　平時と2020年4～5月を比較して負担が増大した労働者の割合（労働者調査）…… 245
第２-(1)-45図　業種別の健康状態の変化（労働者調査）…… 246
第２-(1)-46図　「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」における職種別の健康状態の変化とその後の改善状況（労働者調査）…… 247
第２-(1)-47図　前年同時期と比べた給与・賞与の支給状況の変化（労働者調査）…… 251
第２-(1)-48図　給与・賞与の満足度（労働者調査）…… 252
第２-(1)-49図　2020年4～5月の忙しさと2020年夏の賞与の関係（労働者調査）…… 254
第２-(1)-50図　法人の収益の状況と労働者の見通し …… 256
第２-(1)-51図　「業種別ガイドライン」の遵守状況 …… 258
第２-(1)-52図　感染拡大への対応策として企業・施設が実施した各種制度の整備状況（企業調査）…… 259
第２-(1)-53図　感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況（2020年4～5月）（労働者調査）…… 261
第２-(1)-54図　感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況（2021年1月）（労働者調査）…… 262

第２-(1)-55図　ＪＩＬＰＴ個人パネル調査の民間企業雇用者について勤め先が実施した対応策の状況 …… 263
第２-(1)-56図　感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（労働者調査） …… 265
第２-(1)-57図　労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」の変化（労働者調査） …… 267
第２-(1)-58図　仕事を通じた満足度の変化の要因（労働者調査） …… 268
第２-(1)-59図　勤め先に求める対応策（労働者調査） …… 270
第２-(1)-60図　感染拡大に対する勤め先の対応策と肉体的負担の変化の関係（労働者調査） …… 273
第２-(1)-61図　感染拡大に対する勤め先の対応策と精神的負担の変化の関係（労働者調査） …… 274
第２-(1)-62図　感染拡大に対する勤め先の対応策と仕事を通じた満足度の変化の関係（労働者調査） …… 275
第２-(1)-63図　感染拡大に対する勤め先の対応策と労働者の負担や満足度の関係① …… 278
第２-(1)-64図　感染拡大に対する勤め先の対応策と労働者の負担や満足度の関係② …… 279

第2章　テレワークの定着に向けた課題について

第２-(2)-１図　ＪＩＬＰＴの企業調査におけるテレワークの活用経験・継続の状況 …… 285
第２-(2)-２図　ＪＩＬＰＴの労働者調査におけるテレワークの経験・継続の状況 …… 288
第２-(2)-３図　2020年におけるテレワークの実施割合の推移 …… 290
第２-(2)-４図　テレワークの実施日数の推移 …… 291
第２-(2)-５図　テレワークの開始時期別での継続状況 …… 292
第２-(2)-６図　テレワークの開始時期別の調査時点における実施頻度（企業） …… 293
第２-(2)-７図　企業のテレワーク継続・開始時期別での運用状況の違い（企業） …… 294
第２-(2)-８図　テレワークの開始時期別の調査時点における実施頻度（労働者） …… 295
第２-(2)-９図　業種別テレワークの実施・継続状況（企業） …… 296
第２-(2)-10図　業種別テレワークの実施・継続状況（労働者） …… 297
第２-(2)-11図　職種別テレワークの実施割合と継続状況（労働者） …… 298
第２-(2)-12図　テレワークを導入、実施していない理由（企業） …… 299
第２-(2)-13図　テレワークの継続状況別にみた仕事の性質の違い（労働者） …… 300
第２-(2)-14図　テレワークで感じるメリット（労働者） …… 302
第２-(2)-15図　テレワークの継続・活用意向（労働者） …… 302
第２-(2)-16図　企業がテレワークを導入する目的（企業） …… 304
第２-(2)-17図　テレワークで感じる効果（企業） …… 305
第２-(2)-18図　テレワークの継続と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者） …… 307
第２-(2)-19図　テレワークの開始時期と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者） …… 308
第２-(2)-20図　テレワーク定着に当たっての主な課題（労働者） …… 311
第２-(2)-21図　テレワークの開始時期別での課題（労働者） …… 311
第２-(2)-22図　テレワーク定着に当たっての主な課題（企業） …… 313
第２-(2)-23図　主な課題に対する対応の状況（企業） …… 314
第２-(2)-24図　テレワークにおけるコミュニケーションの変化 …… 319
第２-(2)-25図　仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークの継続状況（労働者） …… 320
第２-(2)-26図①　仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者） …… 321
第２-(2)-26図②　仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者） …… 322
第２-(2)-27図　仕事の進め方に関する状況（労働者） …… 324
第２-(2)-28図①　仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度との関係（労働者） …… 325
第２-(2)-28図②　仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者） …… 327
第２-(2)-29図　テレワークでの業務における環境整備の状況（労働者） …… 329
第２-(2)-30図①　テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係（労働者） …… 331
第２-(2)-30図②　テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係（労働者） …… 332

付属統計図表索引

付１-(3)-１図　実質ＧＤＰ成長率と所定外労働時間の増減率の推移 …… 349
付１-(3)-２表　働き方改革の取組について（2017年～2020年） …… 349
付１-(3)-３表　男性一般労働者の月間所定外労働時間階級別構成比の変化 …… 350
付１-(3)-４表　短時間労働者の月間所定内実労働時間の変化比較 …… 350
付１-(3)-５表　短時間労働者の月間所定内実労働時間階級別構成比の変化 …… 351
付１-(3)-６表　正社員以外の労働者（出向社員を除く）の現在の就業形態を選んだ理由 …… 351
付１-(3)-７表　企業の内部留保（利益剰余金）の推移 …… 352
付１-(5)-１図　飲食店売上高の推移 …… 353

付１-(5)-２図　世帯主の年齢階級別ネットショッピング利用世帯の割合の推移 …… 353
付１-(5)-３図　男女別・休業の理由別休業者の動向 …… 354
付１-(5)-４図　男女別未活用労働指標（LU1、LU4）の動向 …… 354
付１-(5)-５表　地域別有効求人倍率の動向 …… 355
付１-(5)-６表　地域別完全失業率の動向 …… 356
付１-(5)-７表　一般労働者及びパートタイム労働者の出勤日数の前年差 …… 357
付１-(5)-８表　産業別の新規求人　前年同月差 …… 358
付１-(5)-９表　産業別の新規求人　前年同月比 …… 359
付１-(5)-10図　産業別の雇用者数　前年同月差 …… 360
付１-(5)-11図　産業別の雇用者数　前年同月比 …… 361
付１-(5)-12図　産業別にみた総実労働時間、現金給与総額の推移（2008～2009） …… 362
付１-(5)-13図　男女別・年齢階級別非労働力人口の人口に占める割合の推移 …… 362
付１-(5)-14図　男女別・世帯主との続柄別の非労働力人口の人口に占める割合の動向 …… 362
付１-(6)-１表　リーマンショック時における雇用調整助成金の特例措置について …… 363
付１-(6)-２表　雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における助成率ごとの支給決定件数の割合（休業） …… 363
付１-(6)-３表　雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における休業手当支払率ごとの支給決定件数の割合（休業） …… 363
付１-(6)-４表　企業の新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況 …… 363
付２-(1)-１表　業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）① …… 364
付２-(1)-１表　業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）② …… 365
付２-(1)-２図　本調査における男女別・雇用形態別回答者割合（業種別）（労働者調査） …… 366
付２-(1)-３図　営業時間の変化（労働者調査） …… 366
付２-(1)-４図　主観的な忙しさの増減の状況（全業種）（労働者調査） …… 367
付２-(1)-５図　忙しさと負担の関係（労働者調査） …… 367
付２-(1)-６図　業務の内容と感染リスク（全業種）（労働者調査） …… 368
付２-(1)-７図　業務の内容と緊張感（全業種）（労働者調査） …… 368
付２-(1)-８図　前年同時期と比べた給与・賞与の支給状況の変化（全業種）（労働者調査） …… 369
付２-(1)-９図　給与・賞与の満足度（全業種）（労働者調査） …… 369
付２-(1)-10図　法人の収益の状況と労働者の見通し（全業種） …… 370
付２-(1)-11図　業績と賃金の関係（企業調査） …… 370
付２-(1)-12図　感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況（2020年９～10月）（労働者調査） … 371
付２-(1)-13図　感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（2020年４～５月）（全業種）（労働者調査） …… 372
付２-(1)-14図　感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（2021年１月）（全業種）（労働者調査） …… 373
付２-(1)-15図　労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」の変化（全業種）（労働者調査） …… 374
付２-(2)-１図　業種別にみた仕事の性質の状況 …… 375
付２-(2)-２図　働き方や仕事の性質別でのテレワークの状況 …… 375

参考文献一覧

第Ⅰ部
（第４章について）
○　内閣府（2020）「令和２年度年次経済財政報告」
○　総務省統計局（2020）「2019年消費者物価指数年報」＜コラム２＞2019年10月の消費税率引上げ及び幼児教育・保育無償化の影響（試算値）

（第５章について）
○　厚生労働省（2020）「2020年度雇用政策研究会報告書」
○　周燕飛（2021）「コロナショックと女性の雇用危機」JILPT Discussion paper 21-09
○　内閣府（2021）「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」

（第６章について）
○　内閣府（2020）「令和２年度年次経済財政報告」
○　小林徹（2021）JILPTリサーチアイ第53回「新型コロナウイルス流行下（2020年２～９月）の企業業績と雇用―「第２回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析―」
○　酒光一章（2021）JILPTリサーチアイ第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果―JILPT企業調査二次分析」
○　内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2021）「日本経済2020-2021」
○　内閣府（2012）「平成24年度年次経済財政報告」
○　内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2013）「日本経済2012-2013」
○　（独）労働政策研究・研修機構（2017）「雇用調整助成金の政策効果に関する研究」労働政策研究報告書No.187
○　ＯＥＣＤ（2015）「Back to Work: Japan：Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers」

第Ⅱ部
（第１章について）
○　新型コロナウイルス感染章対策分科会　偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ（2020）「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループこれまでの議論のとりまとめ」

（第２章について）
○　厚生労働省（2019）「令和元年版労働経済の分析」
○　大久保敏弘・（公財）NIRA総合研究開発機構（2020）「第２回テレワークに関する就業者実態調査報告書」
○　森川正之（2020）「コロナ危機下の在宅勤務の生産性：就労者へのサーベイによる分析」RIETI Discussion Paper Series 20-J-034
○　厚生労働省（2020）「これからのテレワークでの働き方に関する検討会　報告書」