

第2章

感染症拡大の下で進んだ 柔軟な働き方と働き方改革



第2章

感染症拡大の下で進んだ柔軟な働き方と働き方改革

第2章

新型コロナウイルス感染症（以下、感染症と略）が広がる以前より、我が国では働き方改革を推進してきた。具体的には、2019年4月に長時間労働是正に向けていわゆる働き方改革関連法が中小企業への残業上限規制等を除いて施行され、有休取得日数の増加や残業時間の縮減等の動きがみられていた¹。また、2020年の4月からはパートタイム・有期雇用労働法が大企業に施行され、労働者の待遇の在り方の見直し等が大企業を中心に進められている。しかしその後、感染症の拡大を受け、その防止の観点から、働き方に大きな変化が求められることになり、現在の労働環境は働き方改革の成果と感染症の影響が重なっているものと考えられる。本章では、こうした雇用環境の変化について、感染症の拡大による影響を概観するとともに、これまでの働き方改革の進展の評価を行い、今後の働き方改革の進め方の検討材料を提供する。

まず、第1節では、労働時間の観点から、これまでの制度改正と感染症の影響をみていく。第2節では、働き方改革関連法の施行を経て、今までの働き方改革の取組の進捗と結果について確認する。第3節では働き方改革の具体的な取組を実施した企業と実施していない企業を比べることで、雇用や生産性にどのような違いが生じたのかを分析する。第4節では、本章の分析結果について整理し、この先の働き方改革の針路について考察する。

第1節 感染症拡大の影響を受けた労働・生活環境と働き方の変容

本節では、まず労働時間の最近の動きの要因について分析を行い、感染症の影響について検討する。また、労働時間の動きの背景にある人々の生活の変化にも目を向けた後、2020年4月より順次施行されているパートタイム・有期雇用労働法に対応する取組に関する動向について整理する。

1 感染症の拡大を受けて急速に進んだ柔軟な働き方

まず、2020年に入ってから労働時間の動きについて変動要因を分析する。その上で、働き方に大きな変化を及ぼした時差通勤やテレワークの動向について確認する。

注 (1) 内閣府（2020）「日本経済2019－2020」第2章を参照。

●休業を反映した出勤日数要因により、総労働時間は減少

感染症の拡大防止のため、外出自粛と同時に事業所の休業も増加したが、その状況について、労働時間の面から確認する。2019年の労働時間は働き方改革の影響もあって減少したが、2020年は、休業等の影響を受けて、さらに減少している。一人当たり総労働時間の変化を、①土日祝日の数といった日並びの勤務日数に対する影響（「カレンダー要因」²⁾）、②自宅待機や営業自粛、又は自発的な有給休暇取得が含まれる「その他の出勤日数要因」の変動と、③残業の影響を含む「一日当たり労働時間要因」の変動に分解し、製造業・非製造業別及び規模別にそれぞれの寄与の大きさを確認しよう³⁾。

まず、緊急事態宣言下の5月については、製造業、非製造業別にみると、いずれも休業を含む「その他の出勤日数要因」が最大の減少要因であり、それぞれ前年差－10.6時間、－9.0時間と大きく落ち込んでいる。製造業では6月に－11.6時間と悪化した後、7月には－2.1時間まで回復した。一方、非製造業は6月、7月にそれぞれ－5.5時間、－1.5時間と緩やかに改善した。「一日当たり労働時間要因」は製造業において寄与が大きく、5、6月でそれぞれ－6.1時間、－6.3時間となっており、7月でも－5.9時間と低い水準が続いている。非製造業では対照的に、5、6月はいずれも－2.8時間と比較的小幅にとどまっており、7月には－0.8時間と改善した。「カレンダー要因」は非製造業でやや大きめの寄与となっている（第2－1－1図（1））。

従業員の規模別にみると、500人以上の事業所では、5月は「一日当たり労働時間要因」が前年差－3.6時間、「その他の出勤日数要因」が－8.3時間と「その他の出勤日数要因」が特に減少に大きく寄与している⁴⁾（第2－1－1図（2））。6月には日並びの影響もあり総労働時間は戻しているが、内訳をみると「一日当たり労働時間要因」と「その他の出勤日数要因」の合計が－10.7時間と引き続き大きな減少寄与となっている。小規模事業所でも同様の動きがみられるが、総労働時間や一日当たり労働時間は4月から大きく減少している⁵⁾。

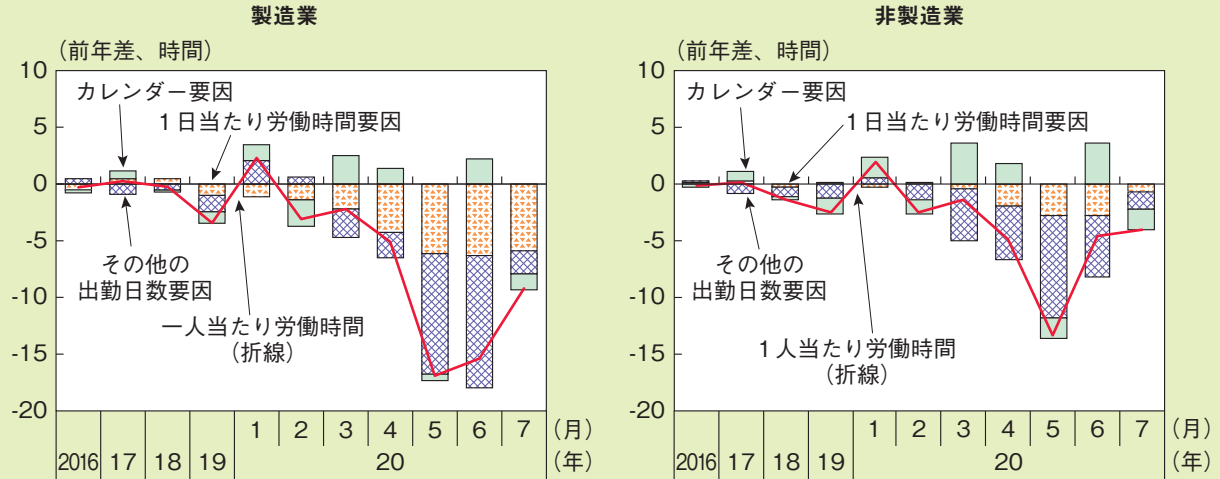
注

- (2) カレンダー要因の寄与度は業界ごとに休み方や働き方が異なるため、規模別、製造業・非製造業別にそれぞれ推計している。
- (3) 推計の概要については、付注2－1を参照。
- (4) カレンダー要因も－4.5時間と大きく効いており、原系列の総実労働時間の落込みは少し割り引いて見る必要がある。2020年5月は前年に比べ、土日以外の祝日は1日少なかったものの、土曜、日曜ともに1日ずつ多く、平日が18日しかなかった。
- (5) なお、2020年4月より中小企業にもいわゆる働き方改革関連法による残業上限規制が適用されており、その影響も含まれている可能性がある。

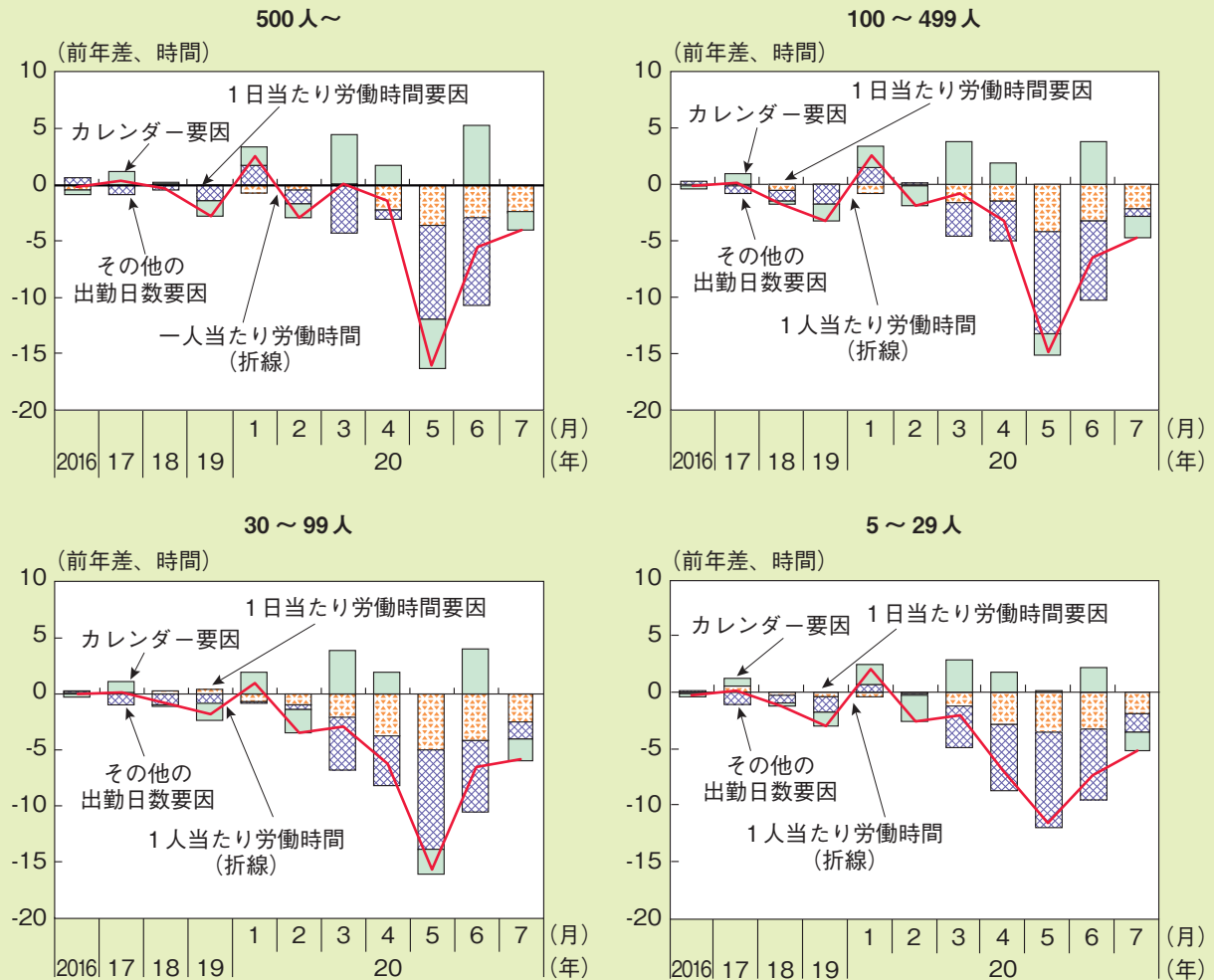
第2-1-1図 総実労働時間に対する勤務日数と一日当たり勤務時間の寄与度

休業を反映した出勤日数要因により、総労働時間は減少

(1) 製造業、非製造業別



(2) 事業所規模別



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 推計方法については、付注2-1を参照。

● 2020年4月以降、宿泊・飲食等のサービス業では労働時間が大幅に減少

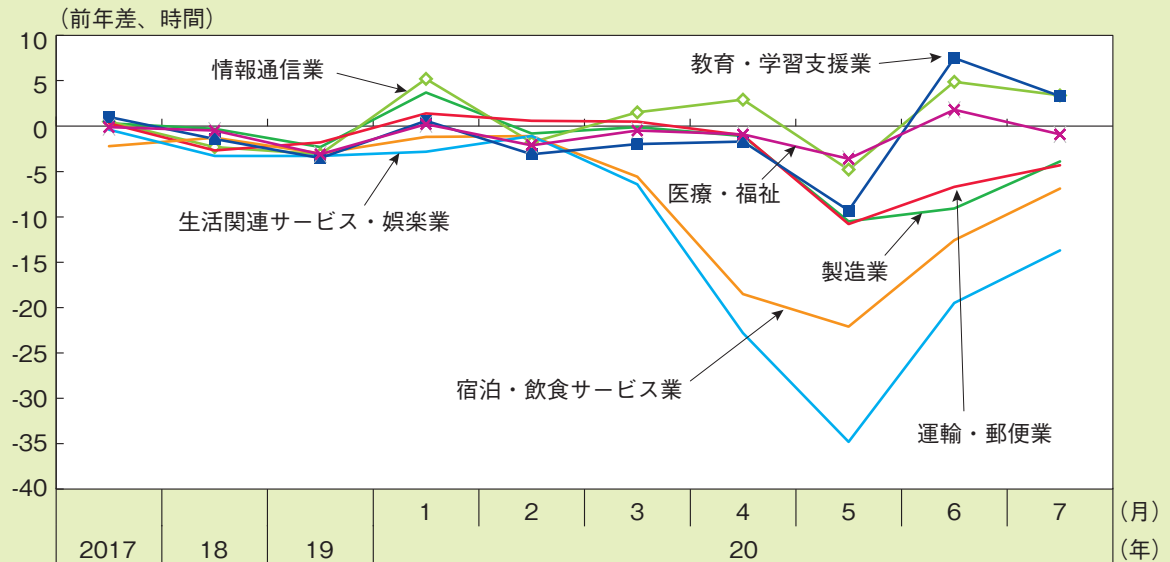
次に、感染症の影響を業種別に評価するため、業種別の所定内・所定外労働時間の動向について確認する。所定内労働時間についてみると、2020年2月に一部の業種で減少したのち、5月には全ての業種で前年差マイナスとなっている。特に、外出自粛の影響を大きく受けた「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」は4月以降大幅に減少している。緊急事態宣言解除後である6月には、全ての業種で労働時間の増加がみられ、7月には生活関連サービス・娯楽業及び宿泊・飲食サービス業（それぞれ前年差－13.7時間、－6.9時間）を除いては、前年差が4月以前と同等かそれ以上の水準となっている（第2－1－2図（1）、付図2－1（1））。

所定外労働時間については、2020年4月以降、製造業を中心とした多くの業種で減少している（第2－1－2図（2）、付図2－1（2））。このうち製造業では6月以降の回復は弱い。ネット通販等により一部需要が増えている「運輸・郵便業」においても、3月までは前年と同水準で推移したものの、4月、5月と落ち込みを見せたが、6月以降やや戻している。一方で、企業のテレワーク対応等による需要増があった「情報通信業」では3月までむしろ前年差プラスで推移していたほか、「医療・福祉」では大きな落ち込みは見られなかった。「教育・学習支援業」は、6月に入って、所定内労働時間、所定外労働時間ともに大幅に増加しており、対面授業の再開等の影響が顕著に出ている可能性がある。なお、製造業では、2019年から所定外労働時間が減少しているが、これは働き方改革の影響で残業時間が縮減されていた可能性がある。

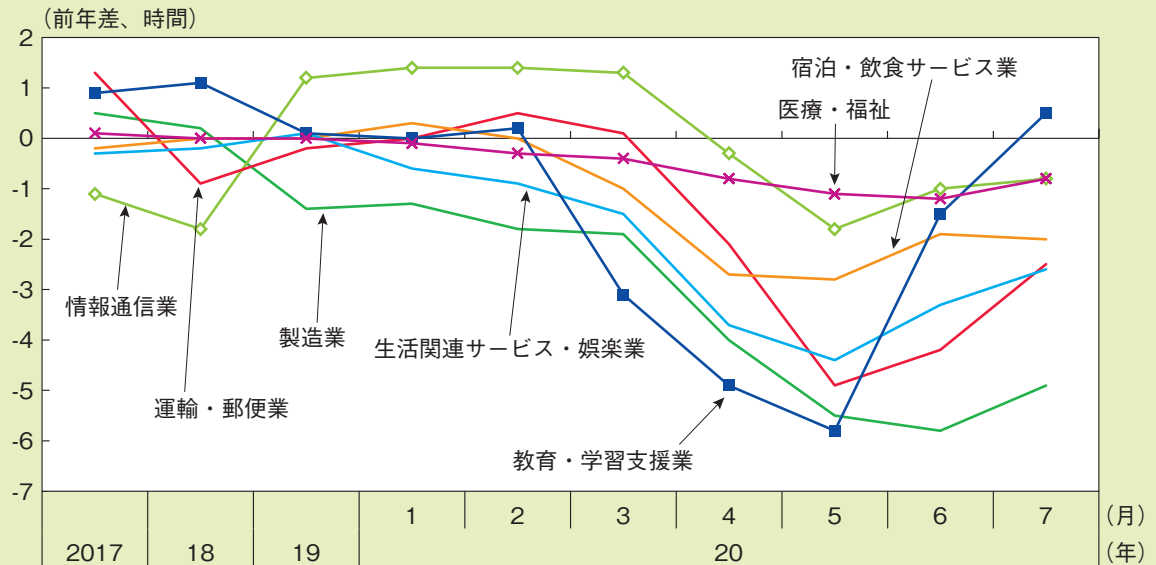
第2-1-2図 労働時間の業種別推移

2020年4月以降、宿泊・飲食等のサービス業では労働時間が大幅に減少

(1) 所定内労働時間の変化



(2) 所定外労働時間の変化



(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

● 3月から4月上旬にかけて時差通勤の取組が拡大

感染拡大を防止するためには、社会的な距離をとることが必要とされ、業種によっては操業が困難となるものもあり、また操業を継続する場合でも、働き方の変化が求められることとなった。その変化のうち一つが時差通勤によって満員電車の過密を避ける取組である。ここでは、感染症の拡大防止に向けた出勤体制の変化についてみていく。

LINEによる全国調査によると、時差通勤を実施した人は第1回調査（調査日は2月19日）では5%だったが、第2回調査（調査日は3月2日）では19%と増加した。7都府県を対象に緊急事態宣言が発出された後の第3回調査（調査日は4月16日）は横ばいの19%であった。おおむね同時期に実施された別の調査では、調査対象労働者の8.3%が時差通勤を命令されたと回答しており、また、30.6%が時差通勤を推奨されたと回答している⁶（第2-1-3図（1））。

他方、3月に行われた企業調査（東京商工会議所による会員企業調査）では、時差通勤の実施企業割合は56.5%と高い数字となっている。従業員規模別にみると、規模が大きいほど実施率が高い傾向にあるが、50人未満の企業でも実施率は43.9%と半数弱となっている（第2-1-3図（2））。業種別では、「情報通信業」が87.1%、「金融業」が78.8%と高い一方、最も低い「交通運輸・物流・倉庫業」では37.0%、次に低い「建設業・不動産業」では46.3%の企業が時差通勤を実施している（第2-1-3図（3））。東京では幅広い企業が時差通勤に取り組んだものとみられる。

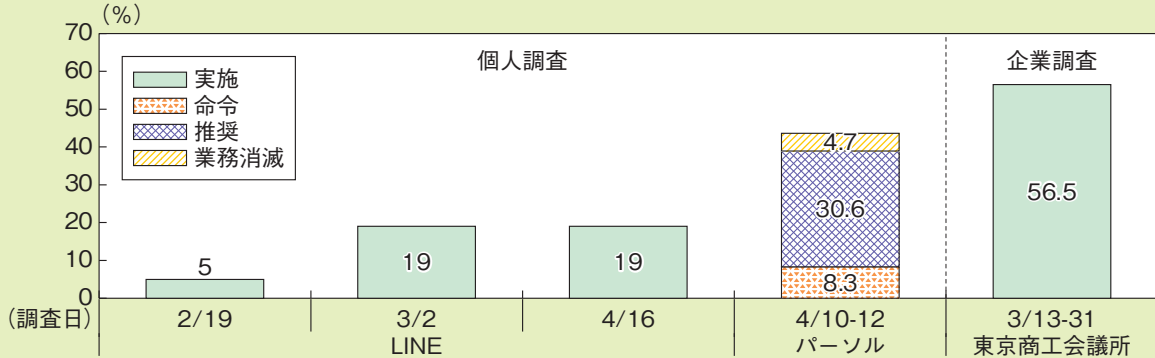
上記の調査によれば、4月には、企業数では半数程度、従業員数では2割弱が時差通勤をしていることが示唆されたが、実際の通勤者の動きについて、東京都営地下鉄の平日の時間帯別の利用者数の推移から確認しよう。まず、3月の時間帯別利用者数（1月20日の週対比）は、7時30分から9時30分の時間帯で20%以上の減少となったが、その前後の時間帯（6時30分から7時30分と9時30分から10時30分）の減少率は小さい（第2-1-3図（4））。これは、総利用者数が減少すると同時に、比較的混雑する7時30分から9時30分の利用者が前後に分散したためと考えられる。緊急事態宣言が発出された4月7日以降は、いずれの時間帯でも利用者数が減少し、7時30分から10時30分の時間帯では、60%程度の減少が約2か月続いた。緊急事態宣言が解除（5月25日）された翌週より、利用者数は増加に転じ、6時30分から7時30分の利用者数は10%程度の減少まで戻したものの、全体としては、緊急事態宣言発出前の水準には戻っていない。時間帯別の減少率に違いが生じている点は、時差出勤による振替効果が継続していることを示唆し、全体としての水準が戻らない点は、一定数がテレワークや自宅勤務に移行していることを示唆している。なお、8月11日の週を中心に利用者数が減少している点は、夏季休暇の影響と考えられる。

注 (6) 各調査の概要については付表2-2を参照。

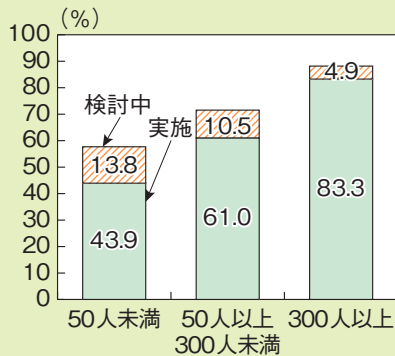
第2-1-3図 時差通勤の実施状況

3月から4月上旬にかけて時差通勤の取組が拡大

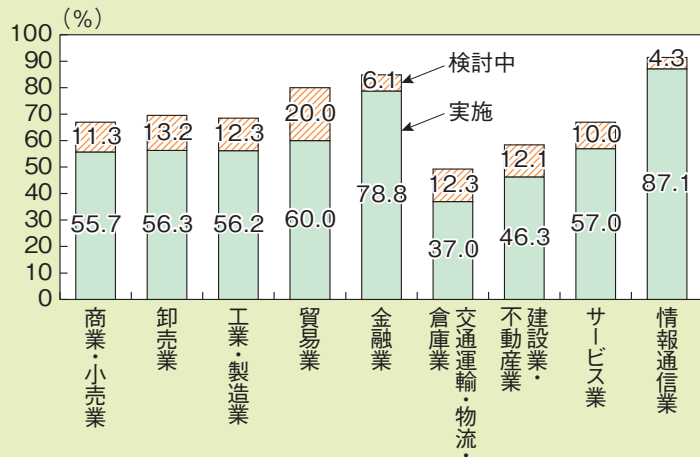
(1) 時差通勤の実施状況



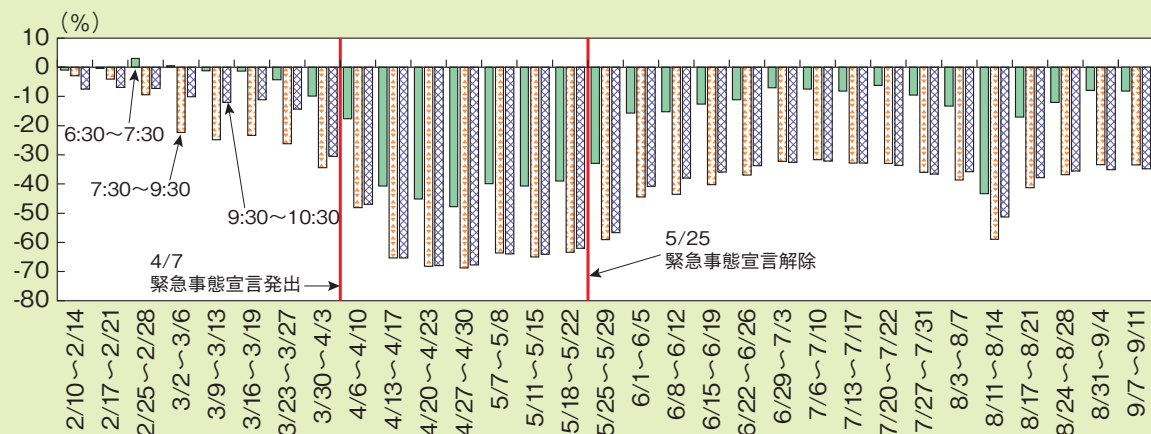
(2) 従業員規模別の実施状況 (東商)



(3) 業種別の実施状況 (東商)



(4) 都営地下鉄の平日の利用者数の推移 (4路線の自動改札出場数)



- (備考) 1. (1)~(3) は、LINEリサーチ「LINEユーザーを対象にしたスマートフォンWeb調査」(調査日は第1回2/19、第2回3/2、第3回4/16)、パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」(調査日は4/10~12)、東京商工会議所「新型コロナウイルス感染症への対応について」(調査日は3/13~3/31)により作成。
2. (4) は東京都により作成。1/20~1/24の利用者数(都営地下鉄4路線の自動改札出場数)の平均値を基準としたときの相対値。

●テレワークの取組は急拡大しているが、地域・業種にばらつき

感染症の影響下で広がったもう一つの働き方の変化がテレワークの拡大である。ここでは、3月以降のテレワークの実施状況についてみてみよう。

内閣府が2020年3月に行った「働き方改革の取組に関する企業調査⁷⁾」(以下、内閣府企業調査と呼ぶ)によると、近年、テレワークの導入は緩やかに進んでいる。2015年度以前から導入していた企業は2.0%だったが、2018年度に5.5%まで増加し、調査が実施された2020年3月2日から23日時点では11.1%に達した。うち、東京都の企業⁸⁾では29.0%となっている。前述の東京商工会議所による調査では、3月中下旬のテレワーク導入企業割合は26.0%だったが、6月第1週の結果では、67.3%まで増加した(第2-1-4図(1))。

実際にテレワークを行っている労働者の割合についても、調査によってやや水準が異なるものの、3月から4月中旬にかけて増加し、5月末には3割程度となっている(第2-1-4図(2))。地域別には、東京圏、特に東京23区居住者においてテレワーク実施率が高い(第2-1-4図(3))。これは、通勤に伴う感染リスクへの懸念といった働き手側の意識だけでなく、テレワークを実施する環境の整った企業が多かったことも要因の一つと考えられる。

業種別のテレワーク実施率は、「教育・学習支援業」、「金融・保険・不動産業」等は高いものの、「医療・福祉・保育関係」、「農林漁業」、「小売業」は低い(第2-1-4図(4))⁹⁾。テレワークとの親和性の程度に応じた業種特性を反映した結果となっている。企業規模別では、従業員100人未満の企業では、平均実施率が16.6%にとどまっているのに対して、従業員1万人以上の企業では、43.0%と高くなっており、企業規模が大きいほど実施率が高くなっている。(第2-1-4図(5))。

注

(7) 調査の概要については、付注2-2を参照。

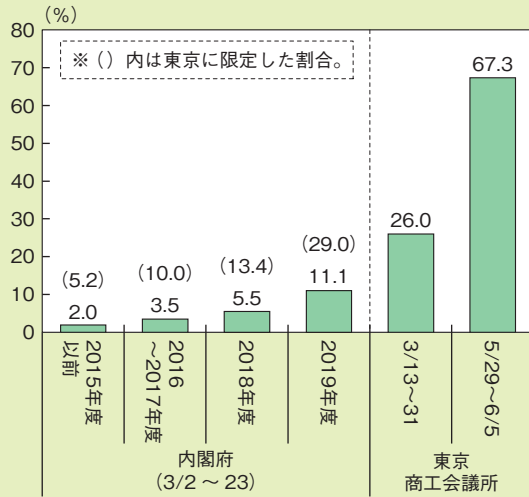
(8) 郵送回答のあった企業のうち、所在地が東京都内となっているもの。

(9) パーソル総合研究所の調査では、緊急事態宣言発出直後(4/10~12)と解除後(5/29~6/2)の間に、全体のテレワーク実施率に大きな差はないが、業種・職種によってテレワーク実施率が上がっている業種・職種もある。業種では情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、金融業、保険業等、職種ではWEBクリエイティブ職、コンサルタント、企画・マーケティング、IT系技術職、広報・宣伝・編集、経営企画、営業推進・営業企画、商品開発・研究、資材・購買、総務・人事、財務・会計・経理・法務、顧客サービス・サポート、営業事務・営業アシスタント、建築・土木系技術職(施行管理・設計系)、営業職(個人向け営業)等において、テレワーク実施率が緊急事態宣言解除後にかけてさらに上昇している(付図2-3、4)。これらの業種、職種はテレワーク実施率も高い傾向にあり、テレワークに適した業種、職種であると考えられる。

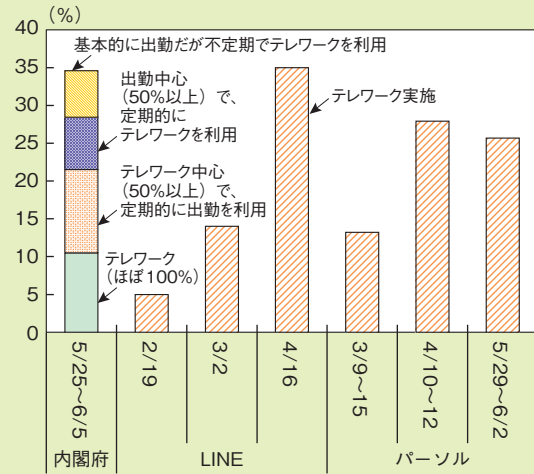
第2-1-4図 テレワークの実施状況

テレワークの取組は急拡大しているが、地域・業種にばらつき

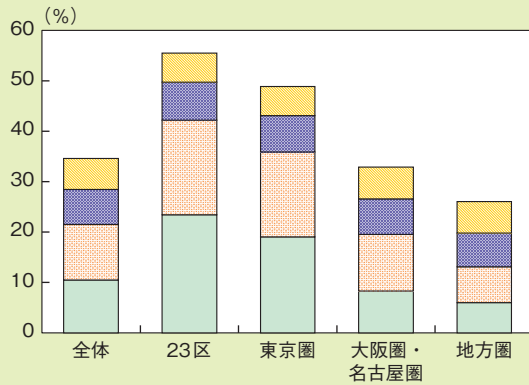
(1) テレワーク導入割合の推移（企業調査）



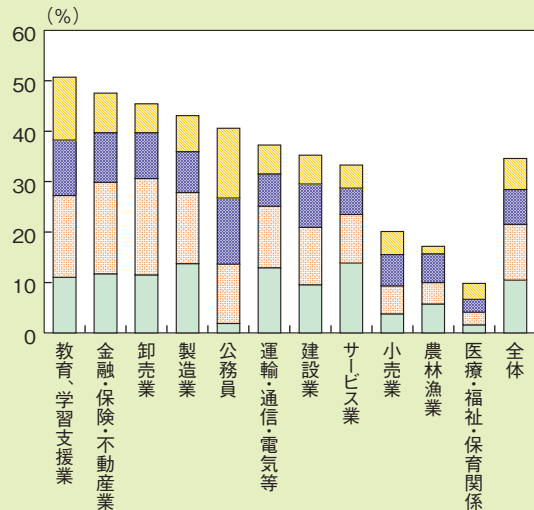
(2) テレワーク実施状況（個人調査）



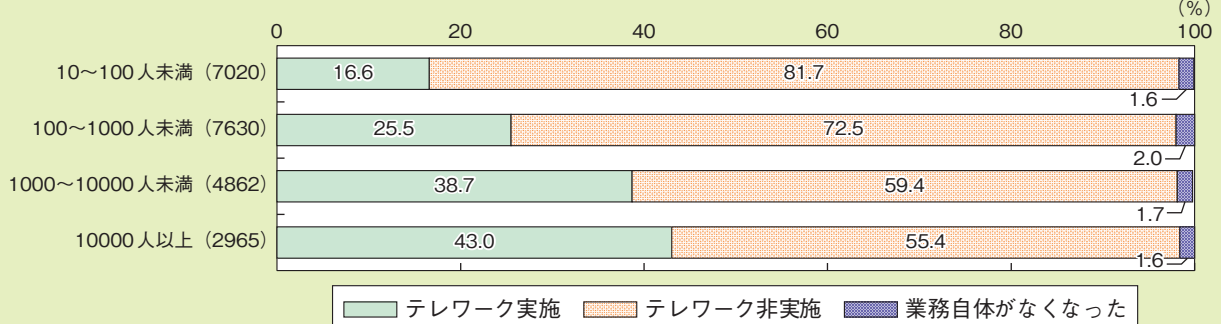
(3) テレワーク実施状況（地域別）



(4) テレワークの実施状況（業種別）



(5) 企業規模別（従業員数別）のテレワーク実施率



(備考) 1. (1) は内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」及び東京商工会議所「新型コロナウイルスへの対応について」により作成。(1) 内閣府調査における各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。過去に実施したが現在実施していない企業は含まれない。

2. (2)~(5) は、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」、LINEリサーチ「LINEユーザーを対象にしたスマートフォンWeb調査」、パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」により作成。

感染症に対応したテレワーク拡大の動きは、「働き方改革実行計画¹⁰」で示された「柔軟な働き方がしやすい環境整備のため、テレワークの普及を加速する」との方向性と整合的である。「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画¹¹」においても、「テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、また今般の新型コロナウイルス感染症対策として人と人との接触を極力避け、業務継続性を確保するためにも不可欠¹²」としている。感染症の影響が薄れても引き続きテレワークを推進していくことは、働き方改革を進めていく上で重要である。

2 労働時間の減少と生活の変化

働き方改革の目指すものの一つとして、長時間労働の是正等を通じたワーク・ライフ・バランスの改善がある。前項では、労働時間の動向、時差通勤とテレワークの動向についてみてきたが、ここで確認された労働時間の減少は、余暇時間等、労働以外に費やした時間が増加していることを意味しており、人々の生活時間の配分にも変化が生じているかもしれない。そこで、本項では人々の生活時間の変化について確認し、その変化を生み出しているものの一つであるテレワークについて、人々の受け止めと課題について整理する。

●通勤時間は減少、余暇時間は増加

まず、テレワーク等による通勤時間の変化及び通勤を含む労働時間の減少と生活時間の関係について確認する。総務省「社会生活基本調査」によると、感染症が広がる前（最新年は2016年）の我が国の30歳代の有業者は、土日を含む1週間の平均した1日のうち、男性が仕事・通勤に8.6時間、家事・育児等に0.8時間、余暇等に3.9時間、女性が仕事・通勤に5.6時間、家事・育児等に3.4時間、余暇等に3.5時間を費やしていた（第2-1-5図（1））¹³。1日の時間配分の変化をみると、2001年から2016年にかけて、30～40歳代は男女ともに仕事やテレビ・ラジオ・新聞・雑誌に費やす時間を減らし、代わりに休養・趣味等や家事・育児等、身の周りの用事の時間を増やしている（第2-1-5図（2））。また、通勤時間は僅かに増加基調となっている。これらの傾向は、他の年代でも同様である（付図2-6）。なお、家事・育児等の時間は、男性の多くの年代で増加している一方、女性の30歳代を除く15～64歳の世代では、2011年から2016年にかけて減少している。

前項の通り、2020年の前半は感染症の影響もあり、労働時間は減少したが、同時に通勤時間も減少している。内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変

注 (10) 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定。

(11) 令和2年7月17日閣議決定。

(12) 政府目標（KPI）として、本年2020年にテレワーク導入企業の割合を平成24年度比で3倍（総務省「通信利用動向調査」において34.5%）、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増する（国土交通省「テレワーク人口実態調査」において15.4%）こととしている。

(13) 40歳代の生活時間の配分も同様で、男性が仕事・通勤に8.6時間、家事・育児等に0.6時間、余暇等に4.2時間、女性が仕事・通勤に5.6時間、家事・育児等に3.7時間、余暇等に3.8時間となっている。

化に関する調査¹⁴⁾」(以下、内閣府個人意識調査と呼ぶ)によると、テレワークや在宅勤務等が広がった影響もあり、通勤時間が減少と回答する者が多い(第2-1-5(3))。

テレワーク実施率が高い東京都23区では、通勤時間が減少したと回答した就業者は58.9%にも上るが、地方圏でも29.4%の就業者が通勤時間は減少したと回答している。全国平均では38.7%の就業者が通勤時間を減らし、増加したと回答した3.1%を大きく上回っている。

勤務時間や通勤時間の減少によって生まれた時間は、一部は余暇に回っている。実際、子育て世帯においては、家族と過ごす時間が増えたとの回答が73.0%を占めており、減少したとの回答(6.0%)を大きく上回っている(第2-1-5図(4))。特に、テレワーク、勤務日制限、フレックス等の経験者では、家族と過ごす時間が増えたとの回答が79.4%と高く、これらの取組が合わさることで、家族と過ごす時間が増加しやすくなっていることが示唆される。

これらの変化は、結果的には働き方改革の目指す方向性と整合的である。こうした動きも踏まえ、引き続き、働き方改革関連法の着実な施行と労働関係法令の適正な運用を図りつつ、テレワーク等がもたらしている新たな働き方やワーク・ライフ・バランス改善の流れを後戻りさせることなく、従業員のやりがいをも高めるための「フェーズⅡの働き方改革¹⁵⁾」に向けた取組を加速させることが重要である¹⁶⁾。

注

(14) 調査の概要は付表2-2を参照。

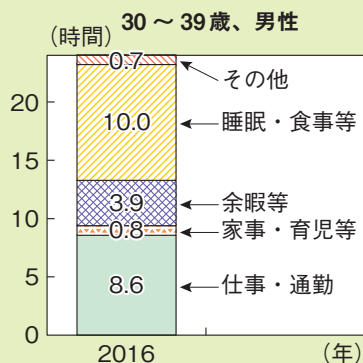
(15) メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

(16) 「経済財政運営と改革の基本方針2020」(令和2年7月17日閣議決定)。

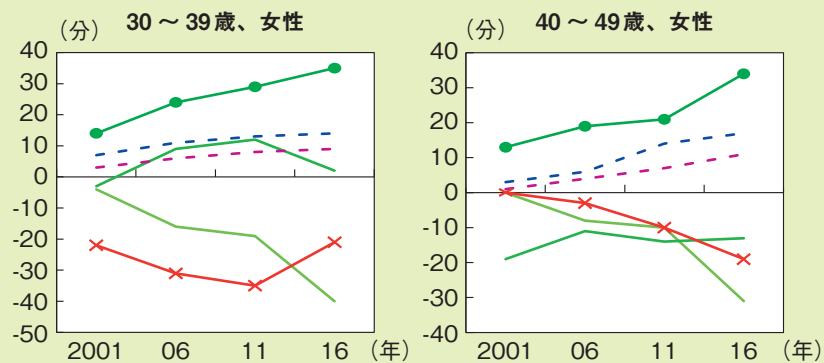
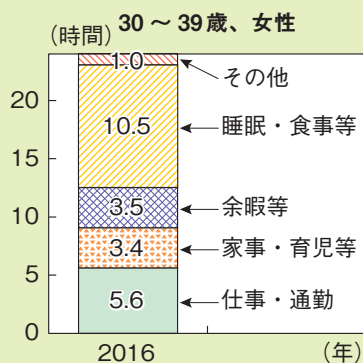
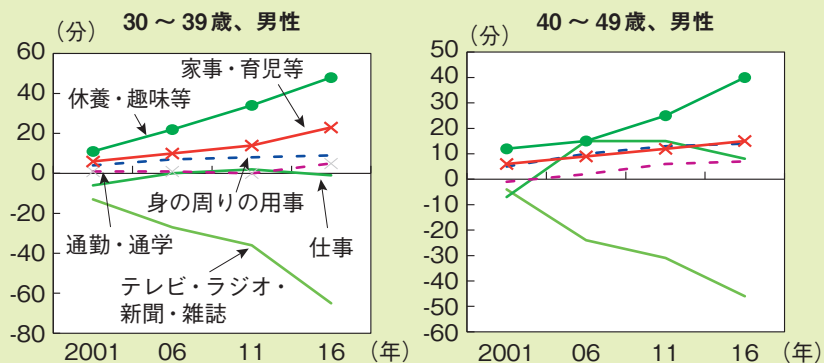
第2-1-5図 生活時間の動向

新型コロナウイルスの影響下で通勤時間が減少する一方、家族と過ごす時間が増加

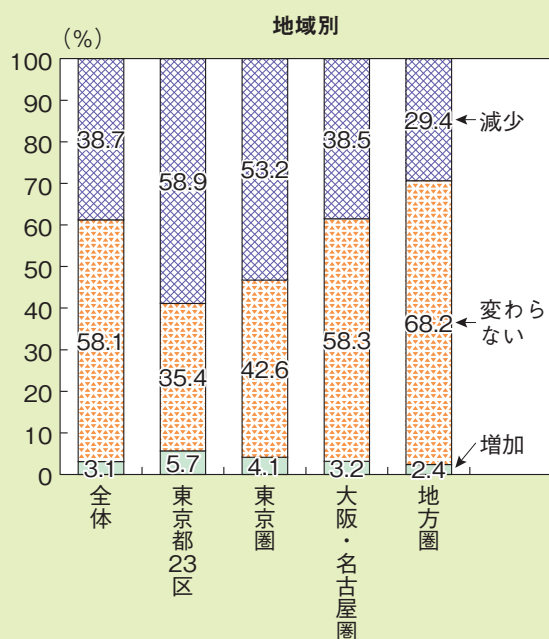
(1) 生活時間の配分 (2016年)



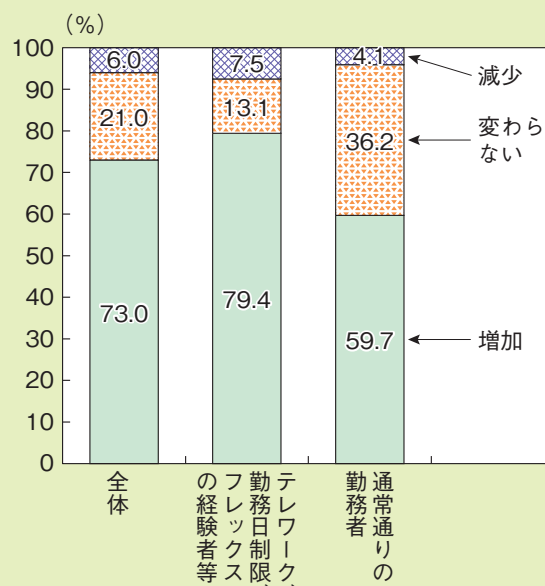
(2) 生活時間の変化 (1996年との差)



(3) 新型コロナウイルスの影響下における通勤時間の変化



(4) 新型コロナウイルスの影響下における家族と過ごす時間の変化



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。
 2. (1)、(2) は有業者における週全体の総平均時間。
 3. (3)、(4) の調査期間は、2020年5月25日～6月5日。

●テレワークの実施希望は多く、増える余地がある可能性

内閣府個人意識調査によると、テレワーク希望者（常時に加えて不定期の利用希望者を含む）は39.8%に上り、実際のテレワーク率の34.6%を上回っている（第2-1-6図（1））。テレワークの実施頻度別にみると、テレワークをほぼ100%実施するケースを除いて、実際にテレワークを行っている人の割合よりもテレワーク希望者の割合が上回っており、日常業務の中にさらにテレワークを取り込みたいという意向がみられる。

他方、自らの仕事はテレワークできない又は合わない職種と回答している者の割合は、就業者全体で58.7%である。この結果について、テレワーク経験のある者となない者に分けると、それぞれ34.6%、71.5%と大きな開きがある（第2-1-6図（2）、（3））。職種別、業種別にみると、テレワーク非実施者は、いずれの職種、業種においても一様に7割前後の者がテレワークできない、テレワークに合わないと回答している一方、実際にテレワークを行った者の回答では、職種、業種によってその割合が異なる。こうしたテレワーク実施者と非実施者の間にみられる回答の違いは、テレワーク実施前後に認識の変化があった可能性もあり、事前に得られる情報から自分はテレワークができないと認識していた場合であっても、実際にやってみれば対応可能な部分があった可能性がある。

例えば、職種別の例として、「営業・販売」では、テレワーク非実施者の71.8%がテレワークできない職種であると回答しているが、テレワーク実施者ではその割合が大きく下がって30.6%となっている。一方、「サービス」や「生産工程」では、テレワーク経験者においてもテレワークできない職種との回答割合は高く、実際にテレワークを実施したものの、テレワークになじまなかったケースが比較的多かったとみられる。業種別では、運輸・通信・電気等、サービス業、製造業などにおいて、実施者と非実施者のギャップが大きく、テレワークを広げる余地があると見込まれる。以上のことから、業務の性質から一見テレワークが難しいと思える場合であっても、テレワークを行うことができる可能性がある。また、テレワークに全く馴染まない職種に就いている労働者は、全体の回答である58.7%よりも少ない可能性があり、テレワークの実施はまだ増える余地がある可能性がある。

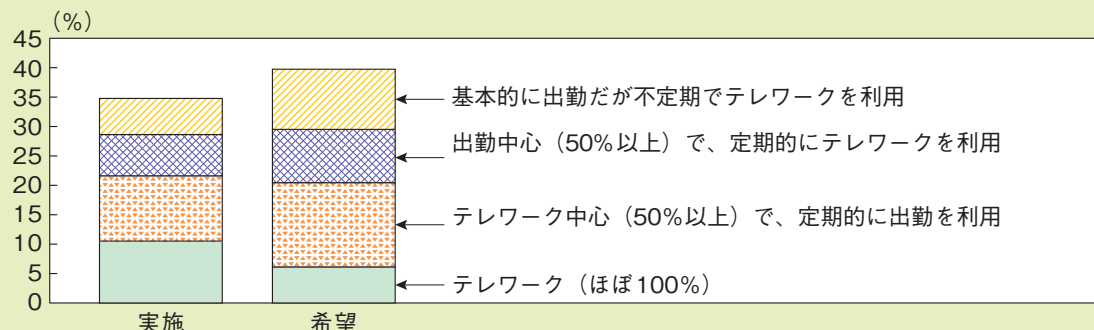
では、テレワークを広げるために必要なものは何かという点について、アンケート結果から得られる含意をみると、まず、テレワークの不便な点としては、「社内での気軽な相談・報告が困難」や「画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス」といった、技術の活用や業務上の工夫では解決が難しいものがある一方、「取引先等とのやり取りが困難（機器、環境の違い等）」や「セキュリティ面での不安」、「テレビ通話の質」など、技術的に改善する余地があるものも多く挙げられている（第2-1-7図（1））。

また、テレワークの利用拡大が進むために必要なものとして上位に選ばれた選択肢は、「社内の打合せや意思決定の仕方の改善」、「顧客や取引先との打合せや交渉の仕方の改善」、「社内外の押印文化の見直し」、「仕事の進捗状況の確認や共有の仕方の改善」といった社内外の慣行を見直すことが必要なものや、「社内システムへのアクセス改善」といった設備投資が必要な

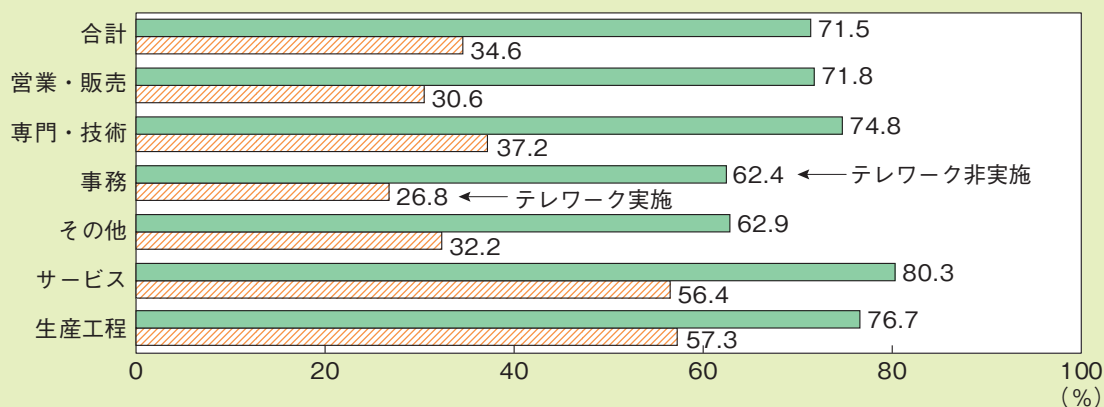
第2-1-6図 テレワークの今後の利用希望

実施した割合より多くの人がテレワークの利用を希望
経験者からは、「テレワークできない職種」との回答が少ない

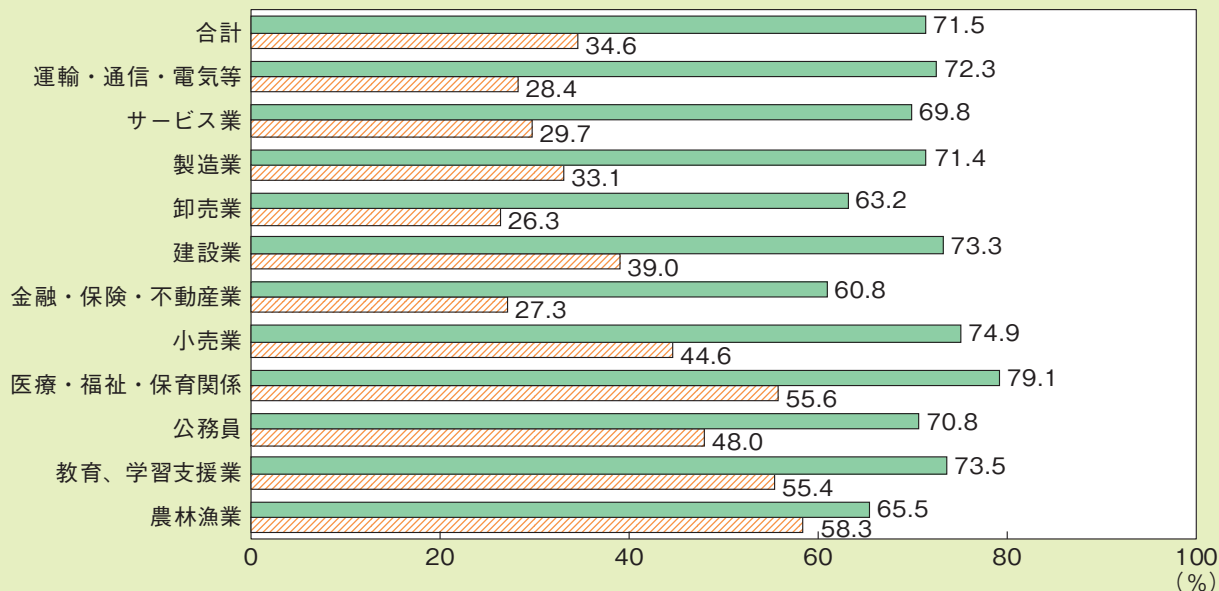
(1) 利用希望者と実施者のテレワーク利用希望状況



(2) テレワークできない職種であるとの回答割合 (職種別)



(3) テレワークできない職種であるとの回答割合 (業種別)



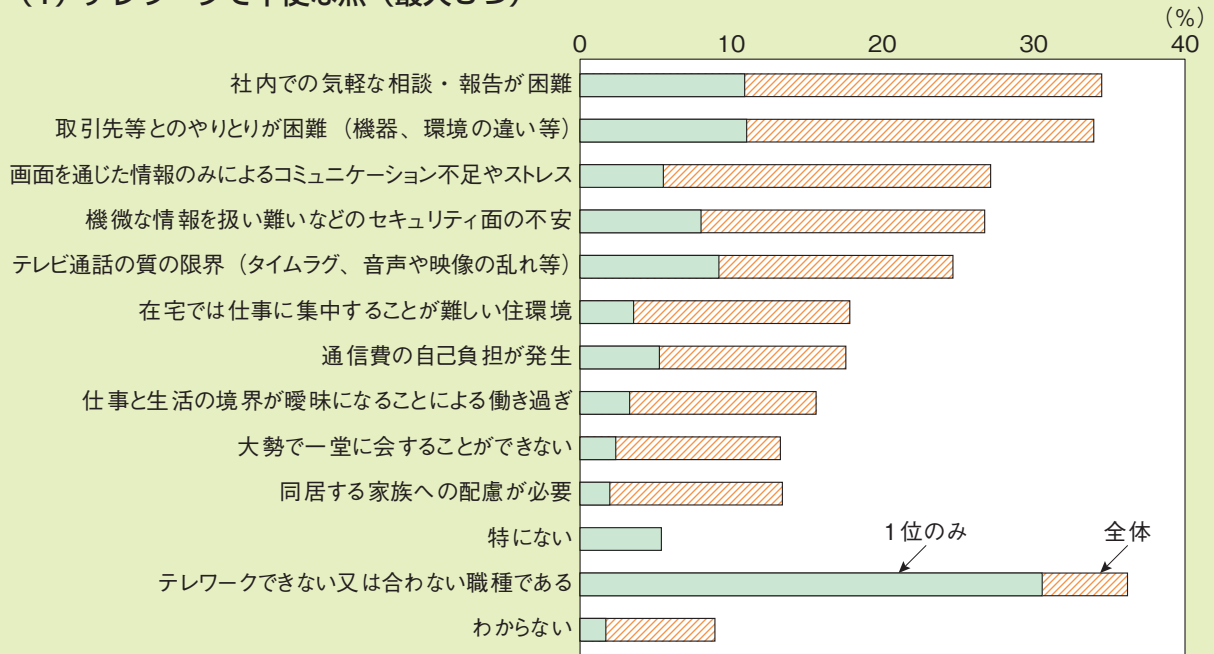
- (備考) 1. 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。
 2. (2)、(3) は「今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。(最大3つ)」との問いに「テレワークできない又は合わない職種である」と答えた割合。
 3. (2) の専門・技術には技術者・教員・医師・看護師等が、サービスには接客・調理・理美容・介護等が、生産工程には製造・修理・検査・工事等が含まれる。

もの、「書類のやりとりを電子化、ペーパーレス化」といった両方の変革が必要なものに分けられる（第2-1-7図（2））。まずは、社内外の慣行を見直すこと、そして必要な投資を実施することによって、テレワークを実施、あるいはその頻度を増やすことができると見込まれる¹⁷。

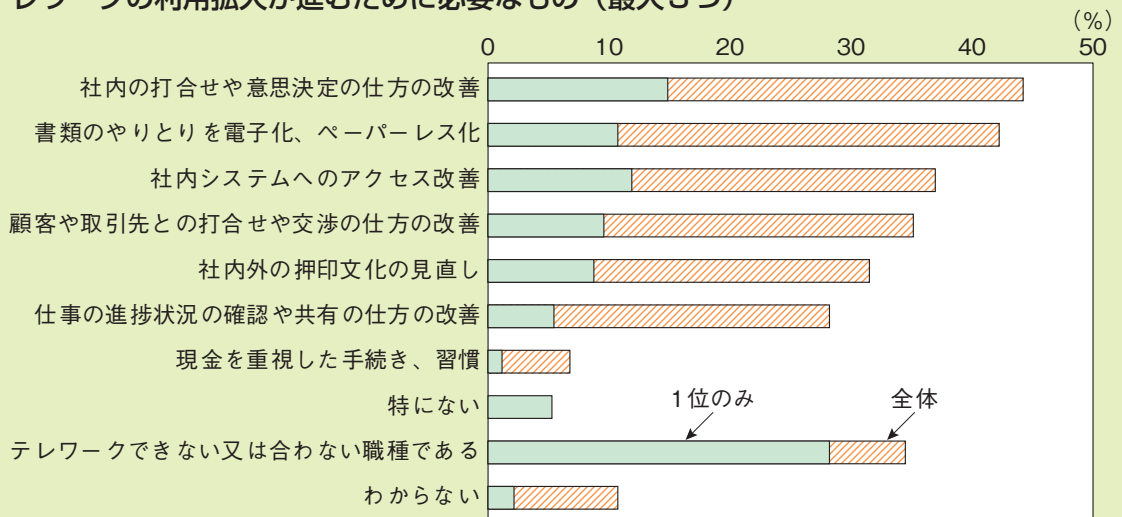
第2-1-7図 テレワーク利用拡大への課題

テレワークの利用拡大には、技術的な改善と社内外の慣行の見直しが課題

（1）テレワークで不便な点（最大3つ）



（2）テレワークの利用拡大が進むために必要なもの（最大3つ）



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

注 (17) 「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）においては、「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備の一環として、テレワークの促進や変化を加速するための制度・慣行の見直しを推進することとしている。

第2節 働き方改革の進捗

第1節では、主に2020年に入ってから労働時間の動きについて、新たに広がった時差通勤やテレワークの動向等を観察することで、労働に対する感染症拡大の影響を確認した。本節ではより長期的な観点から、働き方改革の取組の進展と長時間労働及び同一労働同一賃金の進捗状況について分析を行う。具体的には、内閣府企業調査を用いて、企業による有休取得、残業抑制、同一労働同一賃金の取組の進捗状況を明らかにし、平均有休取得日数や残業時間、賃金格差の動向について公的統計や内閣府企業調査で観察する。それら有休取得日数や残業時間やその他の雇用環境と企業の取組の間の因果関係については、続く第3節で分析を行う。

コラム

2-1 いわゆる働き方改革関連法の内容と施行期日について

働き方改革に係る包括的な法律の正式な名称は、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。)であり、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正及び多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の3点を意図している。

2018年7月6日に成立、順次施行されているが、②と③が主たる制度改革事項である。②の具体的な内容としては、時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率における中小企業への猶予措置の廃止、高度プロフェッショナル制度の創設、勤務間インターバル制度の普及促進、産業医・産業保健機能の強化等が含まれる。このうち、時間外労働については、基本的に、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)を限度に設定されている。また、年次有給休暇については、使用者が10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、少なくとも年間5日の有給休暇を、時季を指定して与えなければならないこととされている。

③は、同一労働同一賃金の実現のための規定の整備等に関する事項であり、主な内容としては、1. 不合理な待遇差の禁止、2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、及び3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備からなる。まず1. は、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練休暇等全ての待遇について、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して正社員との間の不合理な待遇差を禁止(均衡待遇規定)するとともに、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合に差別的取扱を禁止(均等待遇規定)するもの。2. については、非正規雇用労働者は事業主に対して、賃金、福利厚生施設、教育訓練等の内容(雇入れ時に説明義務)、待遇決定に際しての考慮事項、待遇差の内容と理由といった、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明を求めることが出来るようになった。3. については、都道府県労働局において、均衡待遇等に関する事業主と労働者との間の紛争について、裁判をせずに解決する無料・非公開の手続きが整備された。

施行期日は、②は2019年4月1日を基本としつつ、時間外労働の上限規制に係る改正規定と割増賃金率の見直しに限って、中小企業への適用時期をそれぞれ2020年4月1日、2023年4月1日としている。③については、大企業が2020年4月1日、中小企業が2021年4月1日に適用となっている（派遣会社については、企業規模に関わりなく2020年4月1日に適用）。中小企業の定義は中小企業基本法に依拠し、小売業、卸売業、サービス業、その他の4業種に分類した上で、それぞれに示される出資金の額または常用労働者数いずれかの基準を下回った企業を中小企業としている。

1 有休取得、残業抑制に向けた企業の取組と労働時間

本項では、働き方改革の中で、長時間労働是正の観点から、2019年4月に一足早く完全施行された有給休暇取得義務化と2020年4月に中小企業にも適用された残業上限規制について、企業の取組と全体的な進捗状況を確認し、さらなる働き方改革の進展に向けた課題について整理する。

●有休取得促進に向けた取組は2019年度に向けて拡大、取得日数は増加

まず、有給休暇取得の取組の進捗を概観する。内閣府企業調査によれば、有休取得義務化に向けて、77.6%の企業が有休取得促進の定期的なアナウンスを実施していた。また、有休取得目標の設定（48.2%）、連続休暇取得の促進（34.6%）、有休取得目標又は結果の公表（30.8%）、アニバーサリー休暇等、有休の計画的付与（30.7%）、時間単位の有休付与（29.6%）といった対応に取り組んだ企業の割合も2019年度にかけて増加した。一方、有休取得にインセンティブを付与した企業はほとんどなかった（1.1%）（第2-2-1図（1））。

また、回答企業の平均有休取得日数¹⁸は、2015年から2019年の間に6.3日から7.9日へと1.6日増加している（第2-2-1図（2））。年間有休取得日数が有休取得義務の5日を下回る企業¹⁹の割合は、2015年の34.3%から2019年には13.1%へ低下している一方、「5、6日」及びそれ以上の選択肢を選んだ企業割合は65.8%から86.9%へと21.1%増加し、全体として有給休暇の平均取得日数は増えている。このように、企業の各種取組の進展を背景に有休の取得は進んでいる。なお、企業の取組と有休取得の増加の因果関係については、本章3項においてさらに分析を行う。

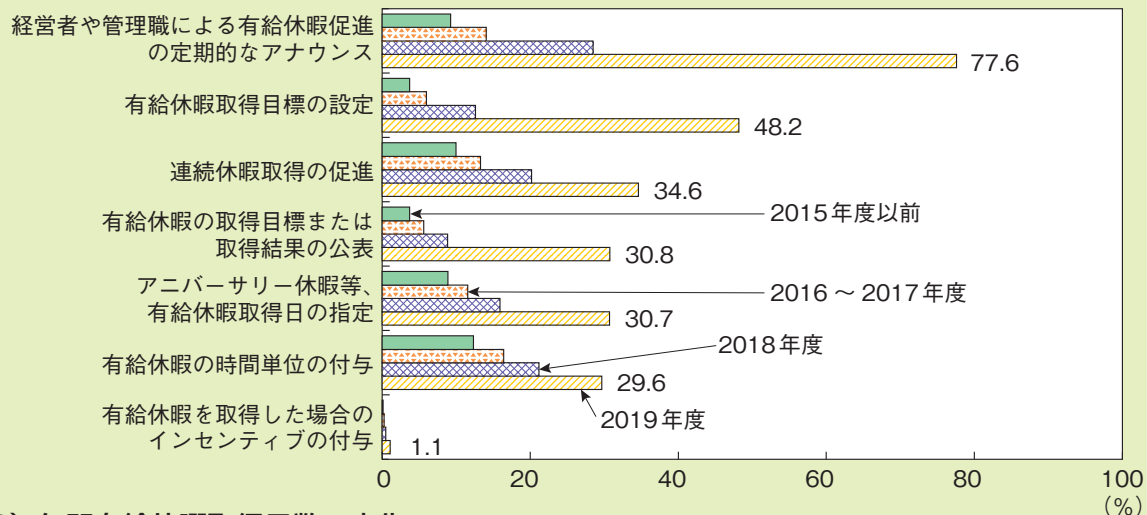
注 (18) 回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算。

(19) 義務づけの対象は年10日以上年次有給休暇が付与される労働者であり、短期間の労働者が多いなど、必ずしも法令違反とならない企業も含まれる。

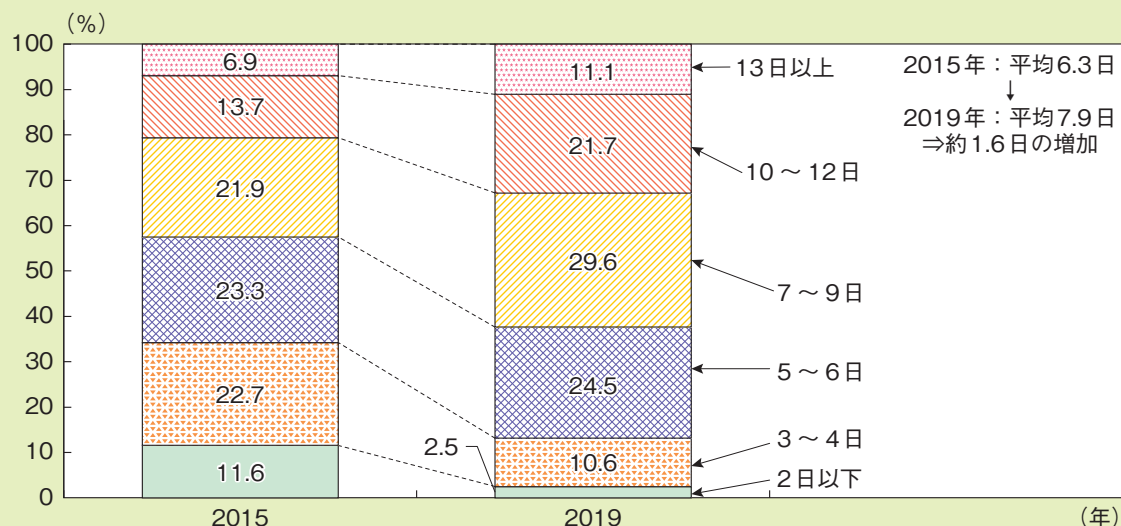
第2-2-1図 有給休暇取得推進に向けた企業の取組と取得日数の変化

有給休暇取得推進に向けた取組は2019年度に向けて拡大、取得日数は増加

(1) 有休取得に向けた取組の実施状況



(2) 年間有給休暇取得日数の変化



(備考) 1. 内閣府「令和元年度 働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
2. (2) の平均取得日数は、回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることににより簡易的に計算。

●残業抑制に向けた取組は2019年度に向けて拡大し、残業時間は短縮

次に、残業時間上限規制の効果について確認する。2019年4月に大企業、2020年4月には中小企業を対象として残業時間上限規制が適用されたことを受けて、各企業の残業抑制に向けた取組は加速した。内閣府企業調査によると、残業抑制の手段としては、労働時間の管理の徹底を行った企業割合が最も高く (69.7%)、次いで、残業の事前申告制度の導入 (52.4%)、ノー残業デーの設置 (31.2%)、残業時間の公表 (29.7%)、人事評価項目への追加 (13.8%) といった取組を実施した企業割合が高かった (第2-2-2図 (1))。

また、回答企業の正社員の一か月当たり平均残業時間²⁰は、2015年の25.4時間から2019年に

注 (20) 回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることににより簡易的に計算している。

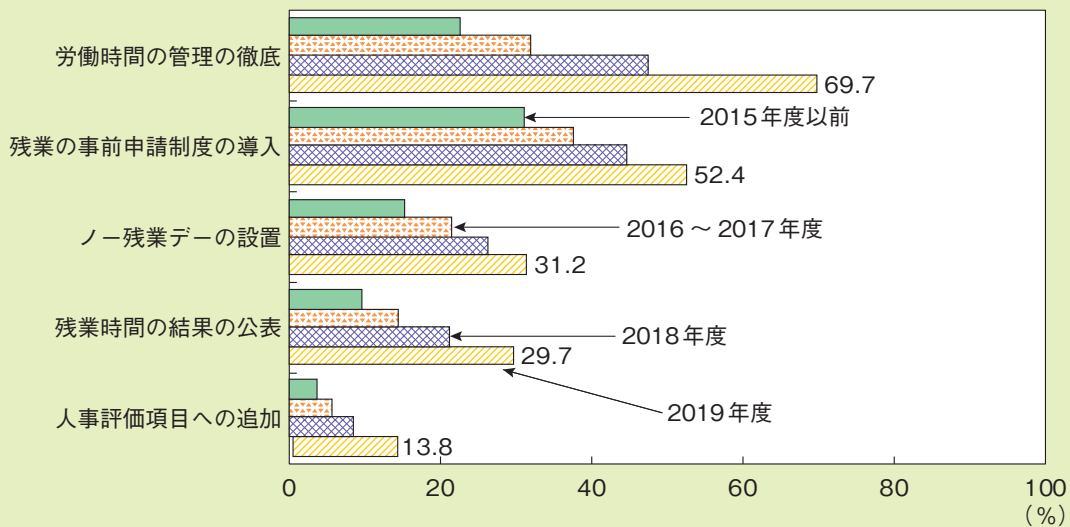
は20.9時間へと4.5時間減少している。平均残業時間の分布をみても、21時間以上と回答した企業割合は、49.0%から38.9%へと減少している。また、働き方改革関連法の単月上限規制²¹を超える月間平均残業時間が46時間以上となる回答企業割合は、13.9%から6.0%と大幅に減少している（第2-2-2図（2））²²。

このように、企業の各種取組の進展もあり残業時間は減少し、長時間労働は削減されている。なお、企業の取組と有休取得の増加の因果関係については、本章3項においてさらに分析を行う。

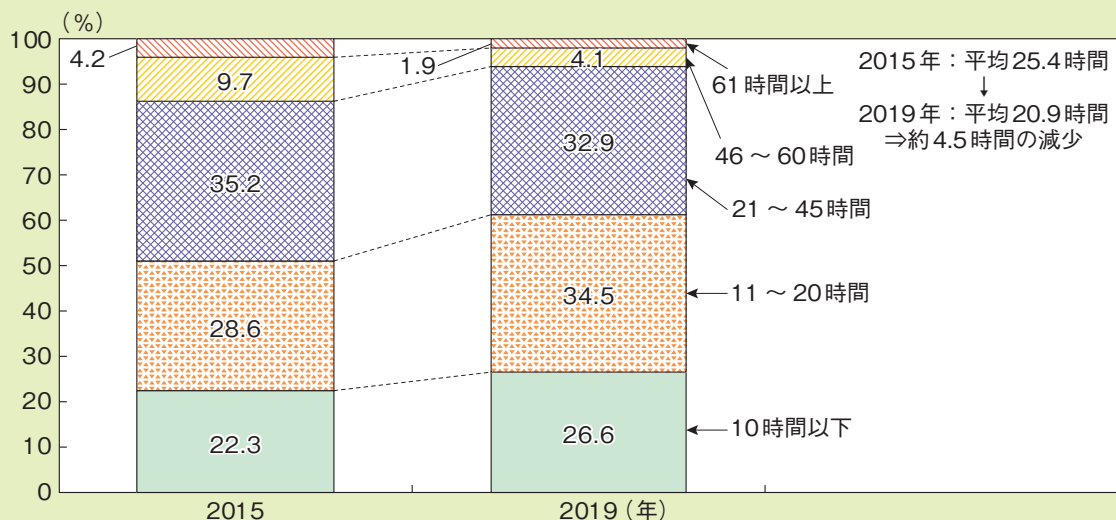
第2-2-2図 残業抑制に向けた企業の取組と残業時間の変化

残業抑制に向けた取組は2019年度に向けて拡大し、残業時間は短縮

（1）残業抑制に向けた取組の実施状況



（2）正社員の一か月当たり残業時間の変化



- （備考） 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する調査」により作成。
2. 各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。
3. （2）の平均残業時間は、回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算。

注

（21）45時間。臨時的な特別な事情がある場合は単月100時間、複数月平均80時間。

（22）2020年4月より中小企業においても残業規制が敷かれており、この数字はさらに下がっているものと期待されるが、引き続き実態の調査が必要である。

●長時間労働是正のため、業務の柔軟な調整や社内慣行の変更に課題

上記にみたような有給休暇の取得の増加や残業時間の縮減の結果、総労働時間はどの程度減少しているだろうか。同じく内閣府企業調査によると、回答企業の正社員の一か月当たり総労働時間²³は、2015年の177.8時間から2019年には173.2時間へと4.7時間減少している。非正規雇用労働者についても、2015年の121.1時間から2019年には119.9時間へと1.3時間減少している。正社員の月間総労働時間の分布をみても、201時間以上と回答した企業割合が15.0%から8.5%へと減少している（第2-2-3図（1）（2））。このように、平均してみると、総労働時間は減少している。

一方、長時間労働を行っている者は引き続き存在する。仮に所定内労働時間が一日当たり8時間、月に20日働けば160時間となり、残業規制の上限である、年360時間（月30時間）、月45時間を加味すると、月の労働時間はそれぞれ190時間、205時間となる。総務省「労働力調査」を用いて、おおむね規制対象となる一か月201時間以上の労働を行う雇用者数の推移をみると、大企業の残業上限規制が始まった2019年度までに緩やかに減少したものの、2019年度平均で正規職員には768万人、非正規職員は92万人、役員を除く雇用者全体では860万人（総数の15.1%）も201時間以上労働を行った者が存在する（第2-2-3図（3））。

2020年度に入り、5月には感染症の影響もあり正規職員、非正規職員ともに2019年より低水準になったものの、6月以降増加しており、7月にはそれぞれ771万人、79万人、役員を除く雇用者全体で850万人となっている。長時間労働の是正に向けた取組は引き続き必要である。

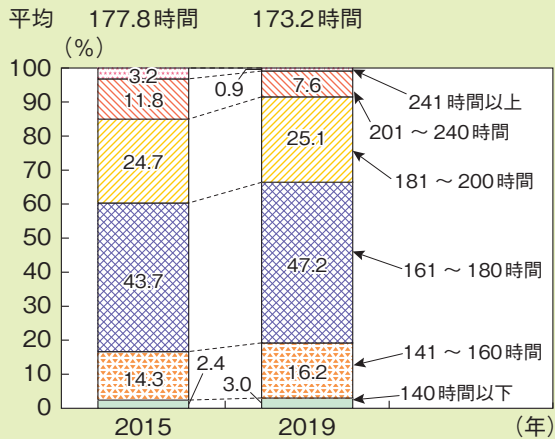
なお、内閣府企業調査によれば、有休取得、残業抑制に向けた取組への課題としては、業務量が多い、人員が確保できない、業務を柔軟に調整できない、社内慣行等を変えることが難しいなどの回答が多い（第2-2-3図（4））。柔軟に人員・業務の調整ができる体制の構築や、社内慣行を変えていく企業の取組を進めていくことが重要である。

注 (23) 回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることににより簡易的に計算している。

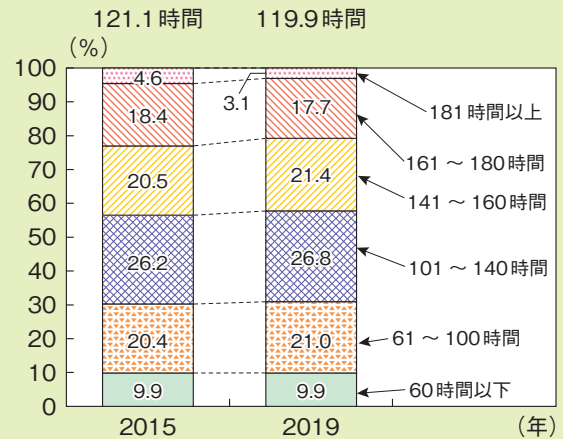
第2-2-3図 総労働時間の変化と有休取得、残業抑制に向けた企業の課題

労働時間の短縮は2019年度までに緩やかに減少したものの、まだ多くの長時間労働者が存在
業務の柔軟な調整や社内慣行の変更に課題

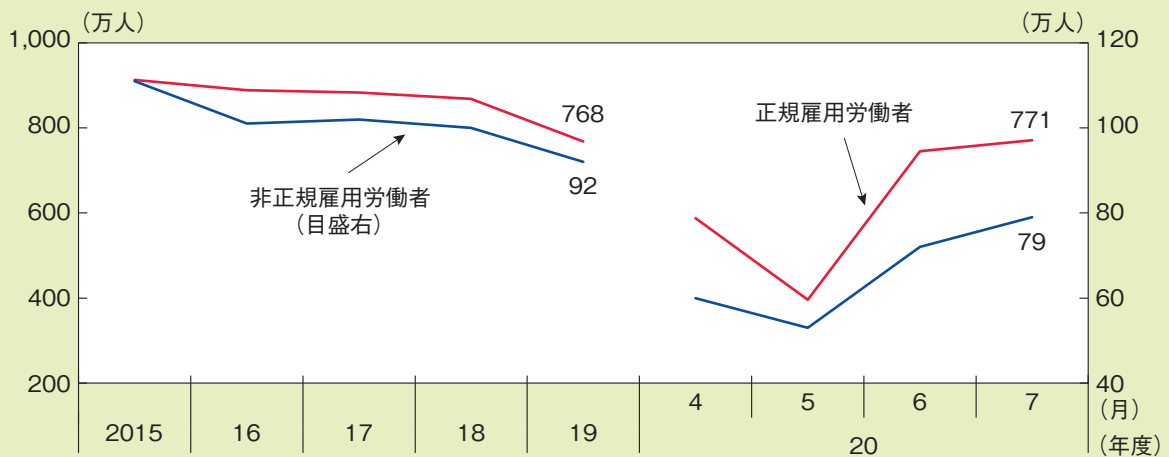
(1) 正社員の月間労働時間の変化



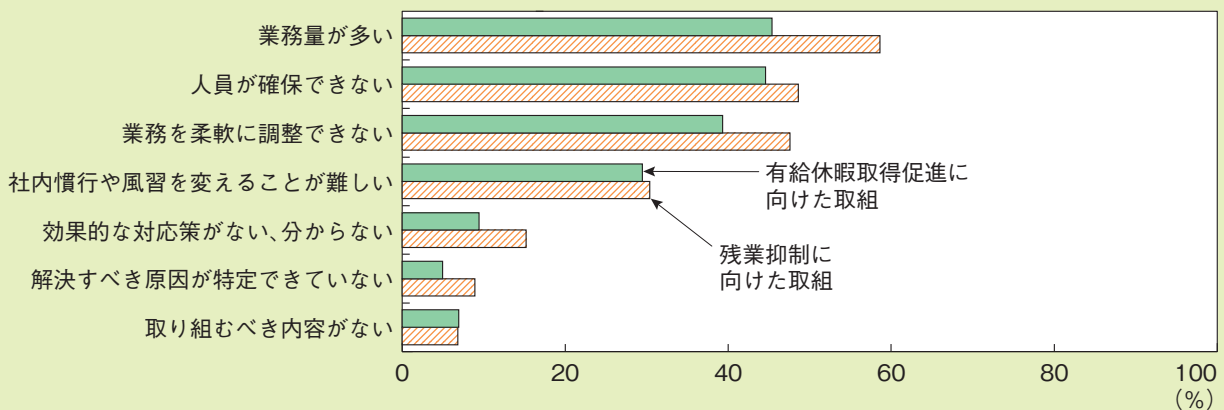
(2) 非正規雇用労働者の月間労働時間の変化



(3) 月間201時間以上労働者数



(4) 有給取得、残業抑制に向けた企業の課題



- (備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する調査」、総務省「労働力調査」により作成。
2. 各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。
3. (1) (2) の平均労働時間は、回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることで簡易的に計算。

2 同一労働同一賃金の取組と賃金の動向

2020年4月より大企業でパートタイム・有期雇用労働法が施行されたが、本項では、同一労働同一賃金の制度の内容をおさえた上で、それに向けて企業の取組がどのように進んでいるか、待遇の改善が進んでいるか確認する。

● 2020年4月より大企業でパートタイム・有期雇用労働法が施行

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指している（第2-2-4図）。

パートタイム・有期雇用労働法等においては、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止、待遇に関する説明義務の強化、それらに関する労働者と事業主の間の紛争に対して裁判によらない無料・非公開の紛争解決手続きを利用できること等が定められている。

第2-2-4図 働き方改革関連法における同一労働同一賃金関連部分の概要

〈対象となる労働者〉

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者

〈改正のポイント〉

1. 不合理な待遇差の禁止

・均衡待遇規定

待遇ごとに①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して不合理な待遇差を禁止

・均等待遇規定

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱を禁止

対象となる事項：基本給、賞与、時間外手当、役職手当、通勤手当、家族手当、住宅手当、社宅、休暇、福利厚生施設の利用、教育訓練等の全ての待遇

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

待遇差の内容・理由等に関する説明義務を創設

説明を求めた労働者に対する不利益取扱禁止

3. 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを実施

〈施行日〉

大企業・派遣会社：令和2年4月1日

中小企業：令和3年4月1日

（備考）1. 厚生労働省「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」により作成。

では、実際の正社員と非正規雇用労働者の待遇差はどうなっているのだろうか（第2-2-5図（1））。独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した企業調査²⁴（2019年7月）によると、パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業を対象に通勤手当や他の制度の支給・適用状況を調べた結果、定期的な昇給、人事評価・考課、賞与、退職金、家族手当、住宅手当、精皆勤手当について、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者が支給・適用対象になっている割合に差がみられる。同じく労働者調査²⁵では、業務の内容等が同じ正社員と比較して納得で

注 (24) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（企業調査）

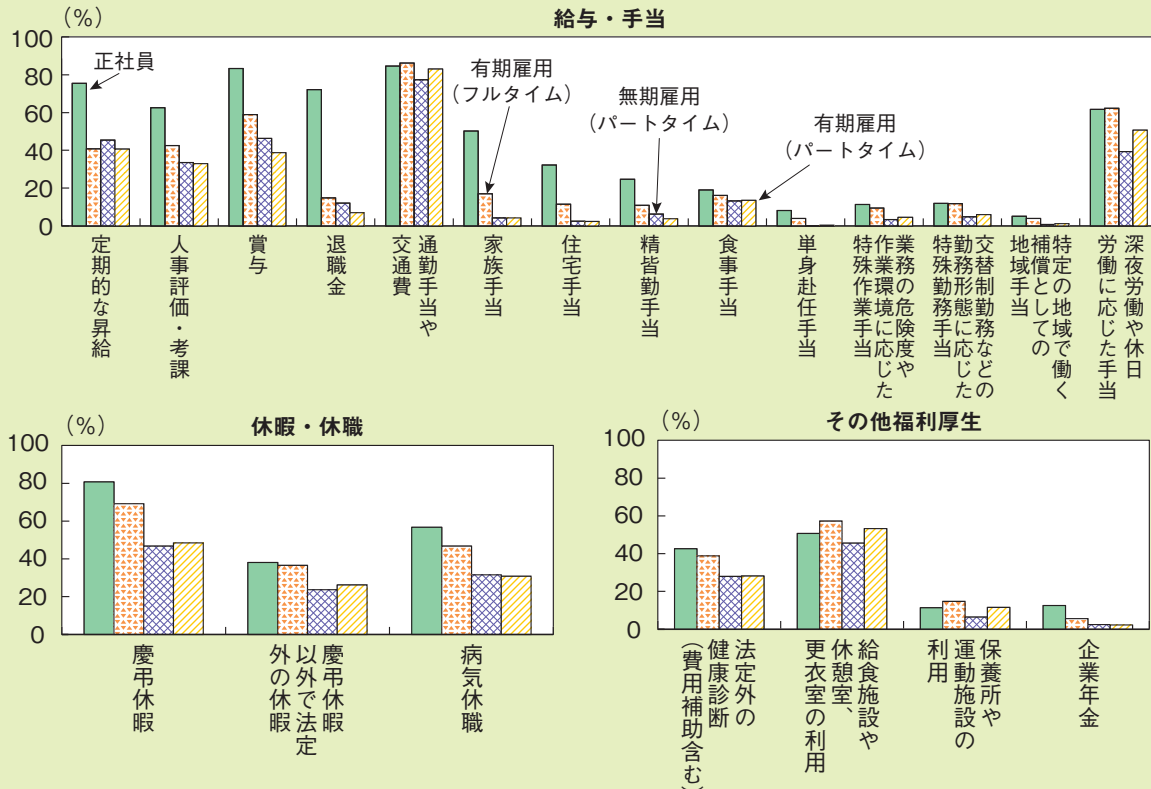
(25) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「働き方等に関する調査」（労働者調査）

きないと回答したパートタイム又は有期雇用労働者の割合は、賞与で37.0%、定期的な昇給で26.6%、退職金で23.3%、人事評価・考課で12.7%となっている（第2-2-5図（2））。

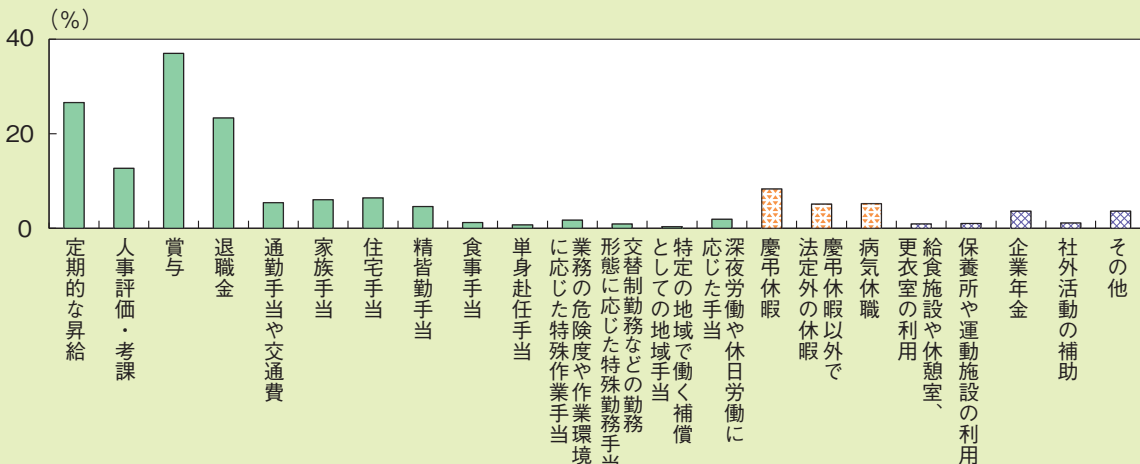
第2-2-5図 正社員とパートタイム、有期雇用労働者の待遇の違い

2019年7月時点で正社員と非正規雇用労働者の間に一定の待遇差が存在

(1) 各種制度の支給・適用状況



(2) 業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない制度や待遇



- (備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)により作成。
2. (1) について、正社員はパートタイムまたは有期雇用労働者を雇用している4,538社の、有期雇用(フルタイム)、無期雇用(パートタイム)、有期雇用(パートタイム)はそれぞれを雇用する2,068社、2,801社、2,088社の集計結果。このため、単純に1対1の比較はできないものの、正社員の適用割合が有期雇用(フルタイム)、無期雇用(パートタイム)、有期雇用(パートタイム)の全てに上回っている場合、少なくとも有期雇用(フルタイム)、無期雇用(パートタイム)、有期雇用(パートタイム)のいずれかに対し、正社員の適用割合が上回っていることになる。
3. (2) については、同じ会社に業務の内容が同じ正社員がいるパートタイムまたは有期雇用労働者1,967人に対するアンケートの集計結果。

●同一労働同一賃金に向けた動きは特別給与で顕在化

次に、同一労働同一賃金に向けた企業の取組の進捗状況について確認する。内閣府企業調査によると、2015年以前から2019年度までの動きをみると、企業の各種取組の実施率は年々上昇し、業務内容の明確化、給与体系の見直し、諸手当の見直し、福利厚生制度の見直し、人事評価の一本化等を行った企業の割合は、2019年度末でそれぞれ35.2%、34.0%、31.3%、21.2%、17.7%に達している（第2-2-6図）。大企業・中小企業²⁶別では、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行された大企業の方がいずれの取組についても実施割合は高いものの、中小企業においても取組の実施割合が上昇している。

こうした企業の取組による給与面での動きをみると、大企業（常用労働者1,000人以上）に雇用される正社員・正職員（雇用期間の定め無し）と正社員・正職員以外の一時間当たり所定内給与額では、男女とも、正社員・正職員は近年増加傾向にある一方、正社員・正職員以外は雇用期間の定め有無に限らず、正社員・正職員ほどは増加していない²⁷（第2-2-7図（1））。他の規模についても、100～999人規模で正社員・正職員の一時間当たり所定内給与額が下がっているのを除いて同様の傾向となっている（付図2-7（1））。

年間賞与その他特別給与額については、男性正社員・正職員が2018年から減少している一方、男性正社員・正職員以外（雇用期間の定め無し）や女性正社員・正職員は2019年に増加している。大企業も含まれる100～999人規模においても同様の傾向がみられるが、同一労働同一賃金の適用が2021年度からとなる中小企業が多く含まれる10～99人規模においては、男性正社員・正職員以外（雇用期間の定め無し）は減少しており、動きが異なっている（付図2-7（2））。厚生労働省「毎月勤労統計」によると2020年夏の特別給与（6～7月平均）²⁸は、一般労働者が-3.8%と減少し、204,388円となったものの、パートタイム労働者は前年比18.2%と増加し、6,333円となった（第2-2-7図（2））。これは、2020年4月のパートタイム・有期雇用労働法の大企業への施行に伴い、パートタイム労働者に対しても賞与が支払われるようになった事業所が増加したことを示唆している（第1章参照）。引き続き、2021年4月の中小企業のパートタイム・有期雇用労働法の適用に向けて企業における取組が進むことを期待したい。

注

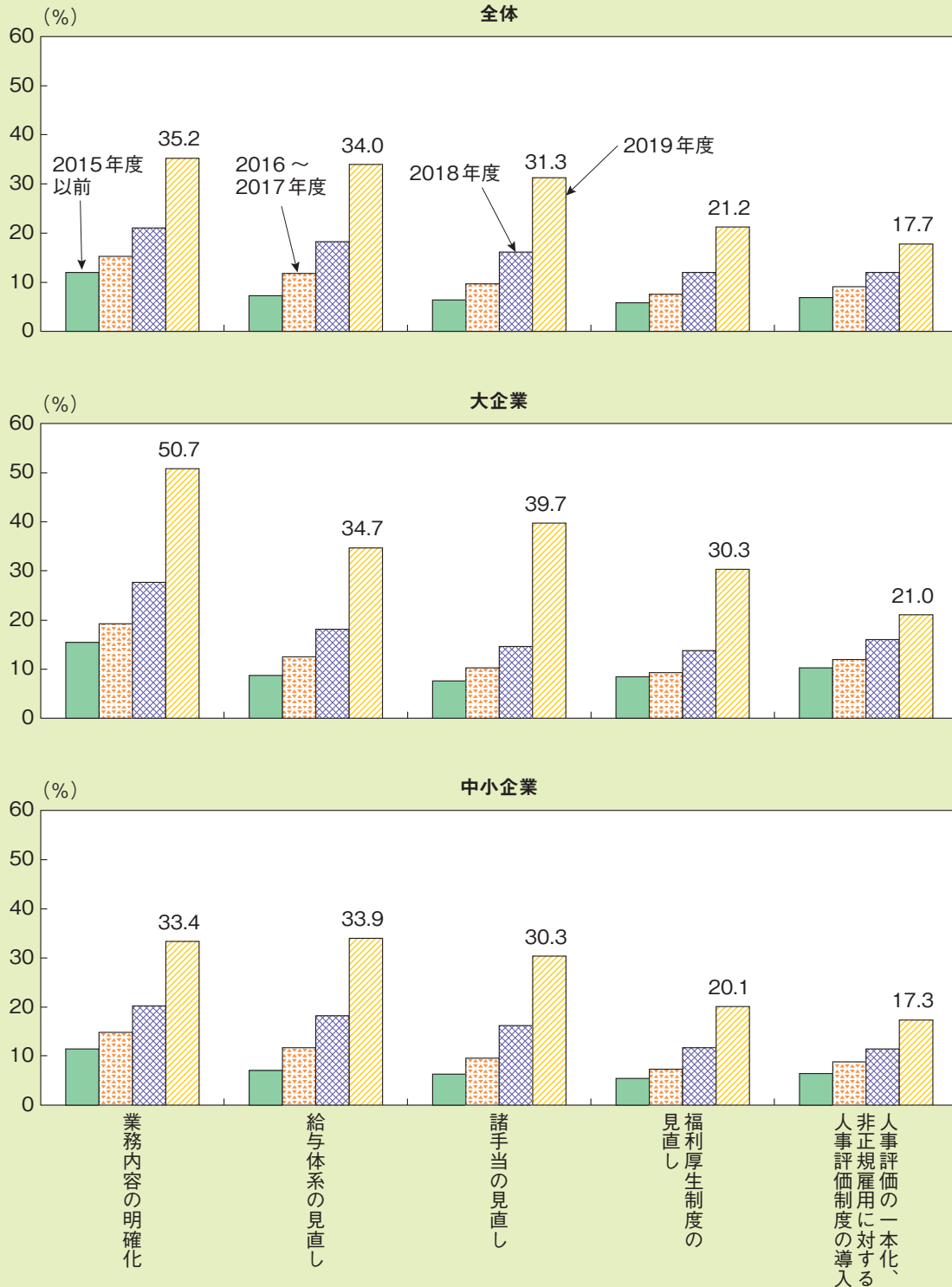
(26) 中小企業基本法に基づく資本金と常用労働者数に関する基準を機械的に適用して分類。

(27) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。各年の賃金は6月時点。今回は例として、40～44歳の男女について、常用労働者1,000人以上の企業に雇用される正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し、正社員・正職員以外のうち雇用期間の定め無し、正社員・正職員以外のうち雇用期間の定め有りについて推移を確認。他の規模については、付図2-7を参照。

(28) 5人以上事業所の平均。本系列。

第2-2-6図 同一労働同一賃金に向けた企業の取組

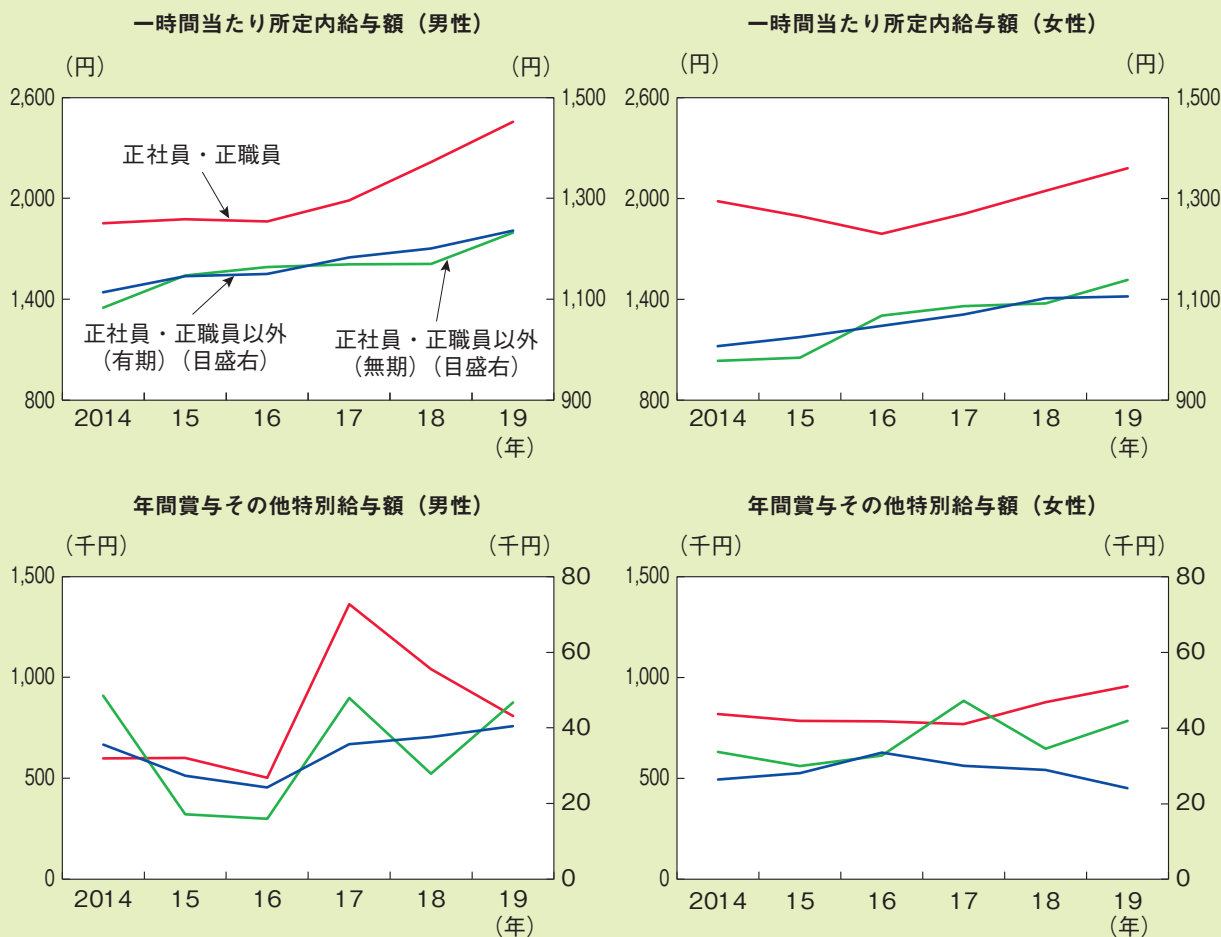
大企業を中心に同一労働同一賃金に向けた取組が加速



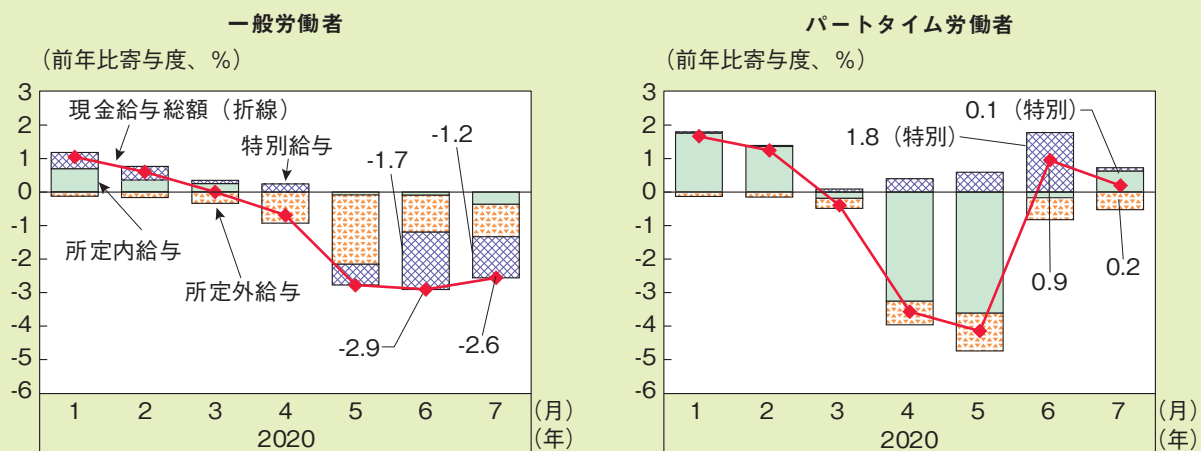
(備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
2. 各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。

第2-2-7図 一時間当たり所定内給与額と年間賞与その他特別給与額の動向

同一労働同一賃金に向けた動きは特別給与で顕在化

(1) 雇用形態別、一時間当たり所定内給与額と年間賞与その他特別給与額の推移
(40代前半、企業規模1,000人以上)

(2) 一般労働者とパートタイム労働者の現金給与総額の推移 (寄与度分解)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. (1) は40～44歳の就業者のうち、常用労働者1,000人以上の企業に雇用される者の平均。その他の規模については、付図2-7を参照。

●同一労働同一賃金の達成には、費用や慣習の変更に関する懸念の解消が必要

最後に、同一労働同一賃金に向けた課題について、19年7月と20年3月時点の調査の比較を通じて整理する。2019年7月時点の調査²⁹によると、93.2%の企業が法改正については知っているものの、うち62%が内容は分からないと答えており、当時は同一労働同一賃金の認知が十分ではない、という課題があった（第2-2-8図（1））。こうした中で、不合理な待遇差の解消に向けて行政に求めたい支援として企業が挙げていたのは、「法改正やガイドライン等の内容を説明した、ホームページの公開や資料の配布」が最も多く（30.2%）、「法改正やガイドライン等の内容を解説する、セミナーの開催」（22.7%）が続いており、当時の企業は、十分に改正内容に関する情報を得ていないと感じていた様子がうかがえる。そのほか、「他社の取組事例の収集と紹介」（25.0%）、「法改正の内容を問合わせたり、自社の状況を相談できる電話等窓口の設置」（16.4%）など、具体的な対応を考えるための情報を求める企業も存在した（第2-2-8図（2））。

2020年3月時点の内閣府企業調査でも、同一労働同一賃金の実現に向けた課題について質問している（第2-2-8図（3））。そこでは、「費用がかさむ」との回答割合が30.4%と最も多い一方、「取り組むべき内容が不明確」（19.5%）、「効果的な対応策がない、分からない」（16.5%）といった規制や対応策に関する情報不足に関連する回答を選んだ企業も依然として一定数存在している。また、「社内慣行や風習を変える事が難しい」、「業務の柔軟な調整」を課題とした企業はそれぞれ18.7%、16.1%に上った。このように、同一労働同一賃金に向けては、①費用負担、②情報不足、③慣習や業務改革が課題として挙げられており、企業と政府それぞれの取組が必要である。

2019年7月時点の調査では、事業主に対する助成を求める回答割合は20.9%だったが、2020年3月時点の調査で「費用がかさむ」を課題に挙げる企業が最も多い（30.4%）。こうした企業、事業主への支援としては、既に、非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度であるキャリアアップ助成金³⁰がある。

また、情報不足に悩む企業に対して、厚生労働省は同一労働同一賃金特集ページ³¹を開設し、解説動画やパートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル等の、自主点検ツールを公開しているほか、働き方改革推進支援センターによる無料の相談窓口を設けている。こうした支援策の活用が期待される。

注 (29) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（企業調査）。

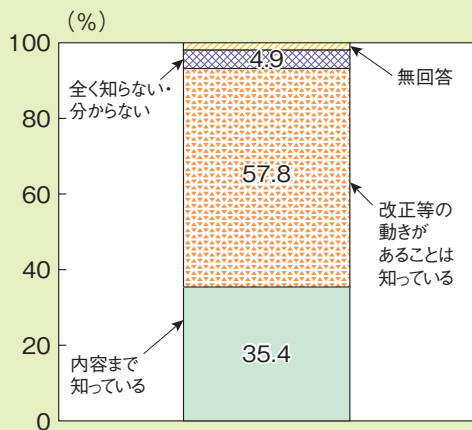
(30) キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者等に以下の①～⑦の処遇改善を実施した場合に支給される。①正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合、②基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合、③有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合、④正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合、⑤正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合、⑥労使合意に基づく社会保険の適用拡大に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした場合、⑦短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに処遇の改善を図り、新たに被保険者とした場合。2020年度予算は1,201億円。

(31) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

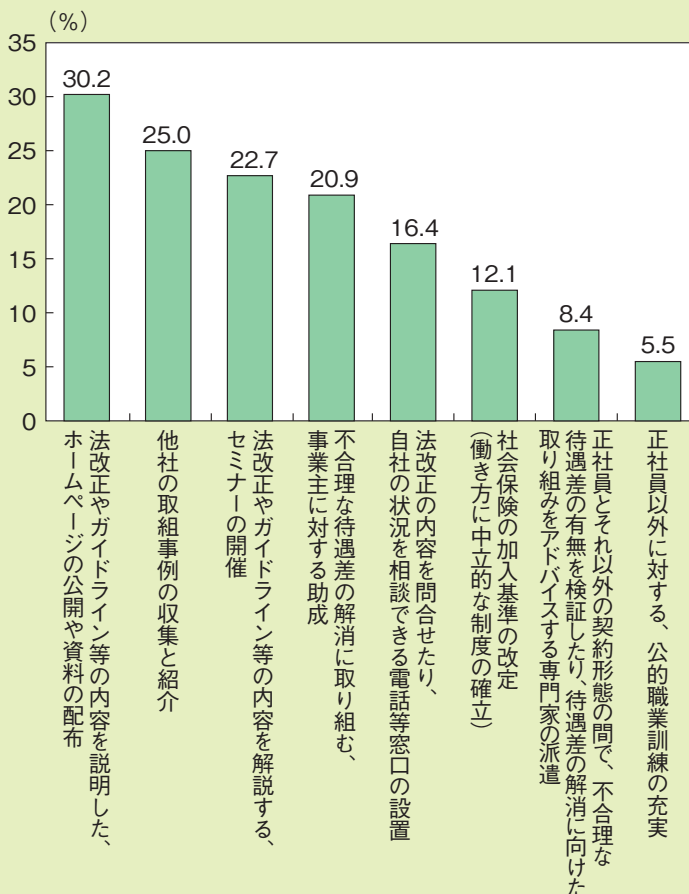
第2-2-8図 同一労働同一賃金の実現に向けた課題

同一労働同一賃金の達成には、費用や慣習の変更に関する懸念の解消が必要

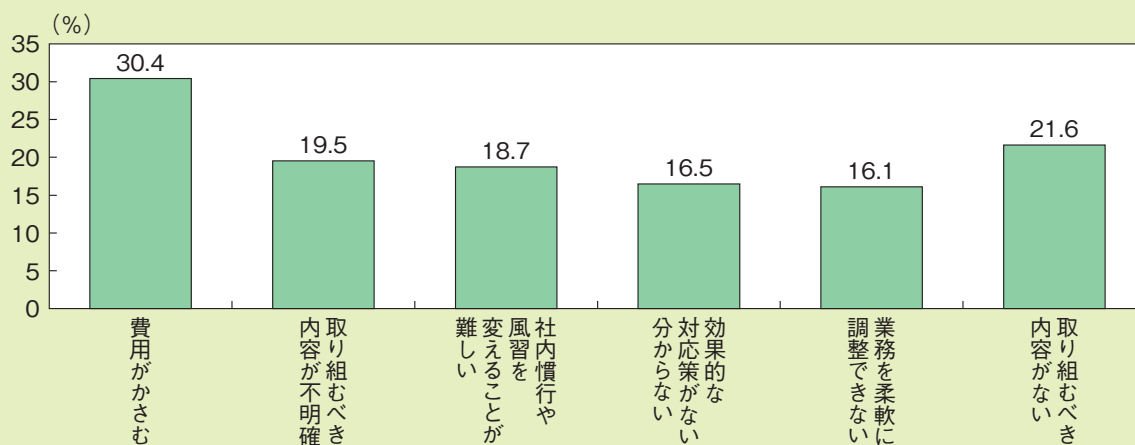
(1) 同一労働同一賃金に関する法改正等の認知度 (2019年7月)



(2) 不合理な待遇差の解消に向けて取り組むうえで行政に求めたい支援 (2019年7月)



(3) 同一労働同一賃金実現への課題 (2020年3月)



- (備考) 1. 内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)により作成。
2. (1)及び(2)について、パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業4,538社の集計結果。
3. (3)における各年の実施状況は、各種取組の開始時期の累積。

第3節 働き方改革の効果検証

前節では、働き方改革の取組の進展と長時間労働及び同一労働同一賃金の進捗状況について確認した。本節では、それら取組の影響を確認するため、計量経済学的な分析を行う。法施行に先んじて各種取組を開始した一部の企業に着目し、有休取得、残業抑制に向けた各取組について、傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析³²により影響の程度を推計した。

1 働き方改革の雇用や生産性への影響

本項では、企業の働き方改革の取組の有給休暇取得日数や残業時間、企業の実産性等との関係について検証する。有休取得日数や残業時間等に変化をもたらす要因には、①企業の取組の有無の他に、②景気変動などによる年ごとの違い、③業種など企業ごとに異なる性質、④取組を行った企業の偏りの影響（例えば、労働力に余裕がない企業は残業抑制に熱心に取り組むものの残業を抑制する余地が少なく、結果的に残業抑制策をとる企業は残業が減りにくい傾向にある、又は逆に残業抑制の見込みが立たない企業は残業抑制策をとらない（残業抑制策をとる企業は元々抑制のメドがたっている）ため、残業抑制策をとる企業は残業が減りやすい傾向にあるといった、施策自体以外の影響が存在する可能性がある）が考えられる。本項及び次項では極力、②～③の影響を取り除くため、傾向スコアマッチングと差の差分分析を組み合わせた分析を行う³³。これにより、2016年度から2018年度に行われた各取組が雇用や生産性に与えた影響を一定の仮定に基づき推定している³⁴。

●有給休暇取得推進企業では、離職率の低下や労働時間の短縮を伴って、生産性が向上

まずは有給休暇取得推進の取組の影響について検証する（第2-3-1図）。ここでは三つの施策を取り上げている。第一に、経営者や管理職による有給休暇取得促進の定期的なアナウンスを行った企業群はそうでない企業群と比べ、有給休暇取得日数に有意な影響はないものの、

注 (32) 分析の詳細については、内閣府（2019）及び付注2-3を参照。

(33) まず傾向スコアマッチングとして、各種取組を行った企業に対し、企業の属性（傾向スコア）は似ているが、取組を行っていない企業とマッチングさせることにより、④取組を行う企業の偏りをコントロールした。次に、マッチングした企業同士それぞれについて結果（残業時間等）の異時点間の変化を比較した（差の差分分析）。取組を行う確率の推計において重要な説明変数を除いていないとの仮定、および傾向スコアの似ている企業同士は平行トレンド仮定（取組を行わなかった場合のアウトカムのトレンドが同じ）を満たすとすると、差の差分分析により②年ごとの違いと③企業ごとの違いから生じる影響を取り除くことができ、取組を行った企業における平均的な効果（Average Treatment Effect on the Treated, ATET）を推計できる。今回、2016～2018年度に取組を開始した企業を2019年度に開始または取組を行ったことがない企業と比較した。傾向スコアは、2016～2018年度における取組の有無を被説明変数に、産業分類、企業規模（常用雇用者数）、売上高成長率、労働投入増加率、非正規雇用労働者の割合、高齢者雇用の増減、女性正社員の増減、女性管理職の増減、有休取得率・期間の増減、取組を進めるにあたって課題と感じていることを説明変数にしたロジスティック回帰分析により推計した、各取組の実施確率を用いた。推計の概要については、付注2-3を参照。

(34) 先行研究には、長時間労働是正を含むワーク・ライフ・バランス施策が全要素生産性に与える影響を検証したYamamoto and Matsuura（2014）や正社員の労働時間が利益率に与える影響を分析した山本（2019）がある。前者では、傾向スコアによる重みづけをした固定効果モデル等を行い、大企業、製造業、労働の固定費の大きい企業において、企業のワーク・ライフ・バランス施策はTFPに対して大きな正の効果があることを示した。後者では、長時間労働の是正と利益率の関係を固定効果モデルで推計し、正社員の労働時間が利益率にと統計的に優位な影響を与えていないことが分かった。

前者の離職率は1.1%ポイント低下、全要素生産性（TFP）上昇率は3年間で10.0%の差が生じていることが分かった³⁵。

第二に、有給休暇取得目標を設定した企業群では、そうでない企業群よりも、年間有給休暇取得日数が0.5日程度増加していた。また、正社員の一か月当たり総労働時間は3時間程度減少していた。ただし、TFPへの影響はプラスの係数が得られたものの、有意な結果とはならなかった。

第三に、有給休暇の時間単位の取得については、むしろ年間有休取得日数を減少させる（0.8日）結果となった。これは、それまで一日単位で有給休暇を取得していたが、終日でなく一日の一部分の取得に減らした者がいることを示唆している。ただし、TFPと離職率では有意な係数が見られ、柔軟な有給休暇取得を導入した企業群では、そうではない企業に比べて労働環境の改善と生産性の向上が生じる可能性がある。

●残業時間の公表や人事評価項目への追加を行った企業では労働時間が減少

次に、残業抑制の取組の効果について確認する。ここでも三つの施策を取り上げる。まず、労働時間の管理の徹底と回答した企業群では、そうでない企業群に比べて、正社員の一か月当たり残業時間や総労働時間、あるいはTFPや離職率に有意な違いはなかった。ただし、残業時間を人事評価項目に追加する企業群では、正社員の一か月当たり総労働時間が有意に減少（2.9時間）していた。また、非正規雇用労働者の総労働時間についても有意ではないが、減少傾向にある。離職率も低下（2.1%ポイント）しており、残業時間の少なさを積極的に評価することが労働環境の改善につながり、離職を防ぐ要因になりえることが示唆される（第2-3-2図）。

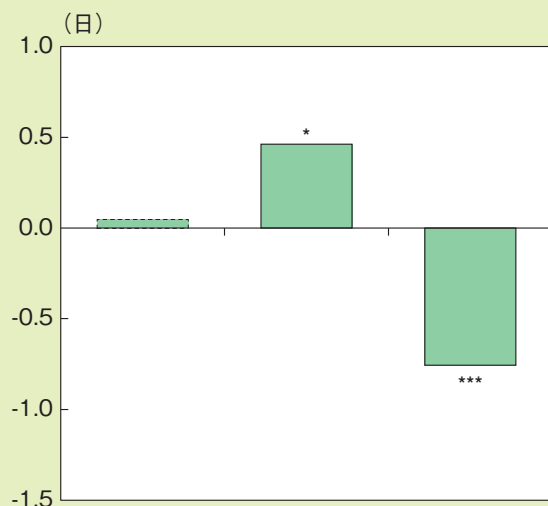
最も残業時間の減少に影響が大きかったのは、残業時間の結果の公表である（一か月当たり3.4時間）。正社員の総労働時間も減少したが、これには残業時間の減少が含まれている。一方、非正規雇用労働者の総労働時間は有意に増加（8.9時間）する結果となっており、正社員への残業集中が緩和されて、平準化の動きが生じたとみられる。また、いずれの取組も生産性への影響はなかった。

注 (35) TFPとは生み出された付加価値から労働と資本の投入を差し引いたものであり、例えば同じ労働量と資本に対してより高い付加価値を生み出すことができればTFP水準が高いということになる。なお、TFPの推計の概要については、付注2-4を参照。

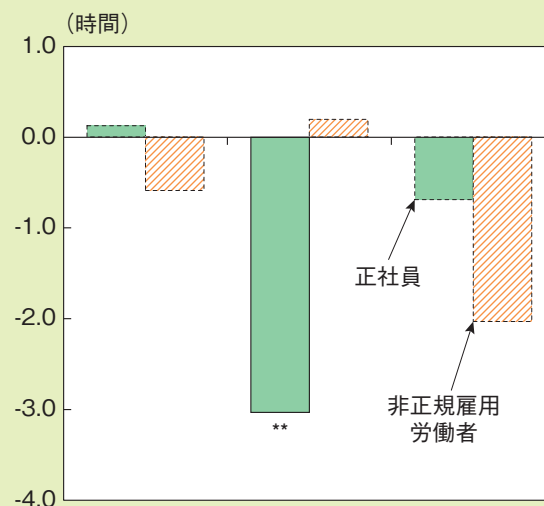
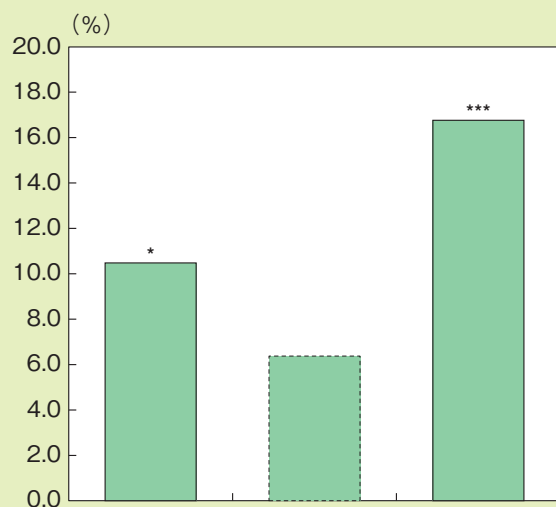
第2-3-1図 有給休暇取得への取組が雇用と生産性に与える影響

有給休暇取得推進企業では、離職率の低下や労働時間の短縮を伴って、生産性が向上

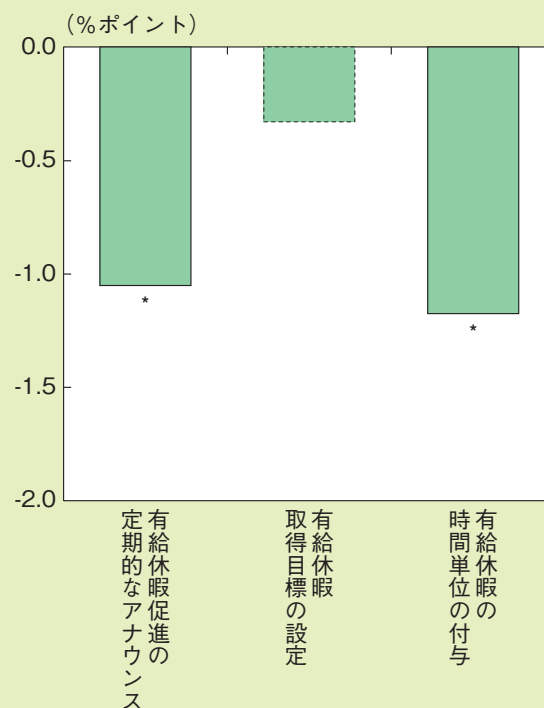
(1) 年間有給休暇取得日数への効果



(2) 正社員・非正規雇用労働者の一か月当たり総労働時間への効果

(3) 生産性への効果
(2015～2018年度のTFPの伸び)

(4) 離職率への効果

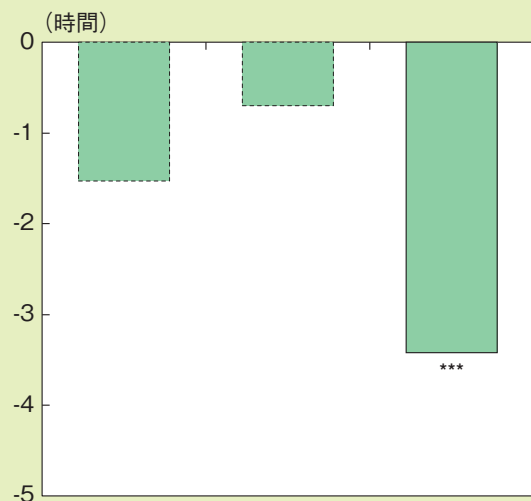


- (備考) 1. 内閣府「令和元年度働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
 2. 傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析の結果。推計の概要は、付注2-3を参照。
 3. **、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

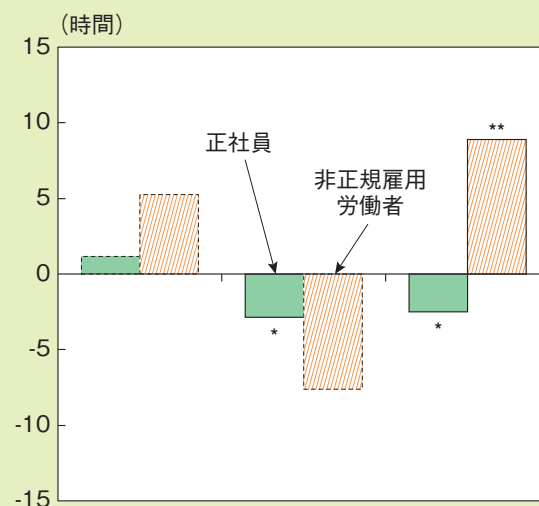
第2-3-2図 残業抑制への取組が雇用と生産性に与える影響

残業時間の公表や人事評価項目への追加を行った企業では労働時間が減少

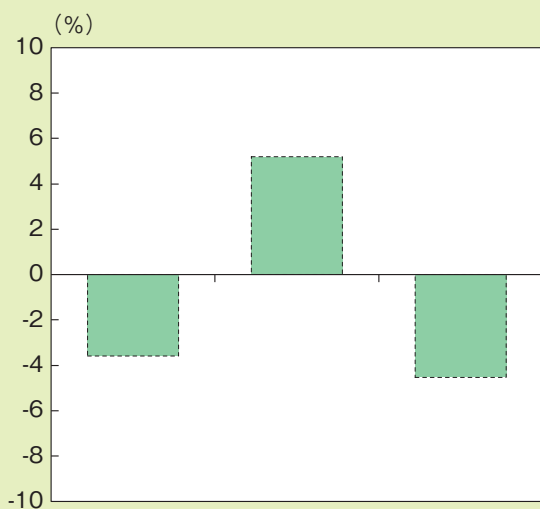
(1) 正社員の一か月当たり
残業時間への効果



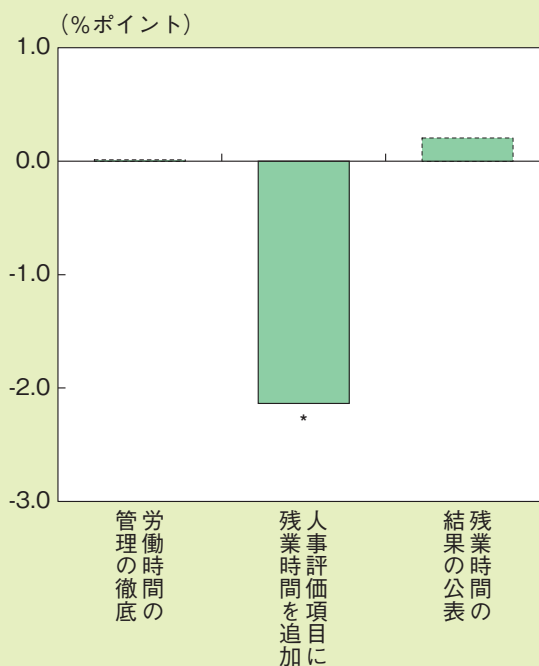
(2) 正社員・非正規雇用労働者の
一か月当たり総労働時間への効果



(3) 生産性への効果
(2015～2018年度のTFPの伸び)



(4) 離職率への効果



(備考) 1. 内閣府「令和元年度 働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
2. 傾向スコアマッチングを用いた差の差分析の結果。推計の概要は、付注2-3を参照。
3. **、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

●同一労働同一賃金に取り組んだ企業では非正規雇用労働者の比率が低下、労働時間は減少

続いて、同一労働同一賃金に向けた取組の影響について検証する。この取組では、いわゆる正社員とパートタイム労働者や有期雇用労働者等との賃金や福利厚生等の不合理な待遇差を解消することが求められる。不合理な待遇差が存在する場合には、不合理な待遇差を解消する必要がある、労使で話し合って待遇を決定することになる。企業に追加負担が生じるか否かは、労働者との取り決め次第である。仮に企業の負担が増える場合、雇用全体を減らす、割高となる雇用者層を減らす、又は人件費以外で負担増を賄うといった可能性があるだろう。一方、働き手である労働者側は、時給賃金が上昇することでより働くか、それとも労働時間を減らすか、いずれのタイプも存在すると考えられるため、先験的に労働供給が増えるかどうかは確定しない³⁶。

ここでは四つの取組を取り上げて、その効果を確認する。まず、同一労働同一賃金に向けた給与体系の見直しを行った企業群においては、非正規雇用労働者の割合が0.8%ポイント低下し、正社員の総労働時間は2.9時間、非正規雇用労働者の総労働時間は18.6時間減少した結果となった（第2-3-3図）。結果からは、正社員と非正規雇用労働者の労働費用の平準化により労働が非正規雇用労働者から正社員にシフトしている姿が見て取れ、また、企業が非正規雇用労働者の給与負担増により非正規雇用労働者を減らしたことが示唆される。実際、2019年後半から非正規雇用労働者の正社員化が生じていた。なお、生産性や離職率への影響はみられない。

次に、同一労働同一賃金に向けた諸手当の見直しを行った企業群においては、非正規雇用労働者の割合が低下（2.4%ポイント）し、正社員の総労働時間は5.6時間減少した。これについては、企業が諸手当に関する待遇差を解消する中で、雇用を正社員化しつつ、正社員の労働時間を削減することで負担を補っている可能性も示唆される。また、生産性は有意ではないものの、取り組んだ企業群の方が上昇する傾向があり、離職率は有意に低下（1.2%ポイント）する結果となっている。類似の施策として、福利厚生制度の見直しについても分析したが、非正規雇用労働者の比率、総労働時間、生産性、離職率ともに有意な違いはなかった。

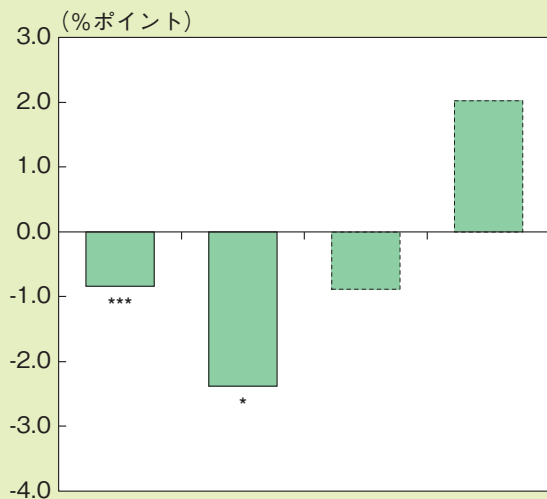
最後に、待遇の変更ではなく、業務内容の明確化について効果をみると、非正規雇用労働者の比率や労働者の総労働時間には有意な違いは生じない一方、取り組んだ企業群の方が生産性は有意に上昇し、離職率は有意に低下することが示された。

注 (36) なお、労働時間に比例しない一部の手当等については、理論的には、それらの充実により所得効果を通じて労働供給を減少させるものと考えられるが、その方向への有意な変化は見られなかった。

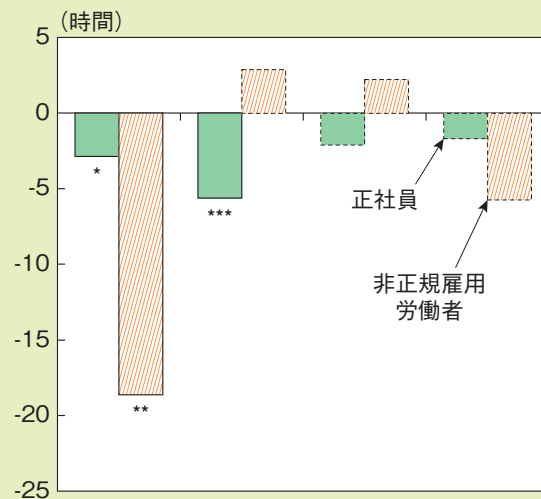
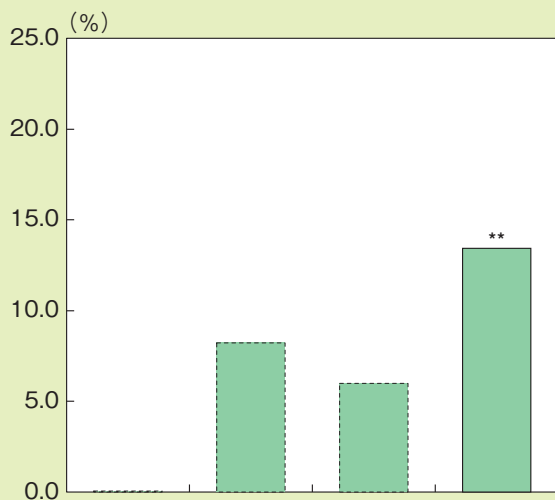
第2-3-3図 同一労働同一賃金への取組が雇用と生産性に与える影響

同一労働同一賃金に取り組んだ企業では非正規雇用労働者の比率が低下、労働時間は減少

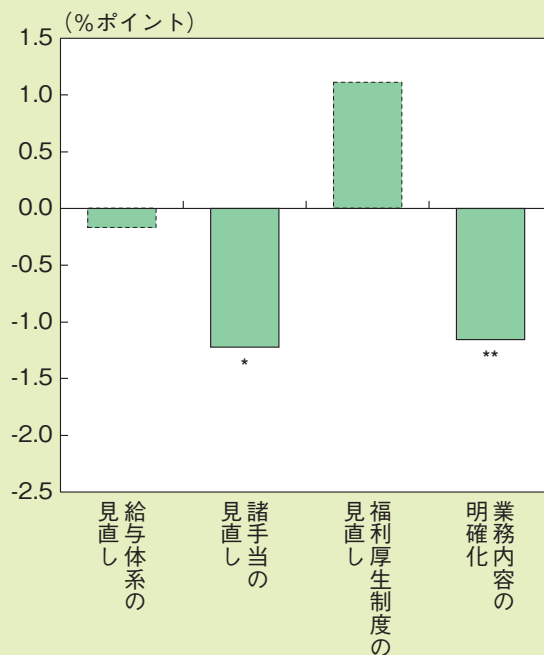
(1) 非正規雇用労働者比率への効果



(2) 正社員・非正規雇用労働者の一か月当たり総労働時間への効果

(3) 生産性への効果
(2015～2018年度のTFPの伸び)

(4) 離職率への効果



- (備考) 1. 内閣府「令和元年度 働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
 2. 傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析の結果。推計の概要は、付注2-3を参照。
 3. **、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

2 多様な働き方と働き方改革

前項では、有給休暇取得促進、残業抑制及び同一労働同一賃金の取組について、取組企業における雇用や生産性への影響を推定したが、いずれの取組を行った場合も生産性は低下しなかったことが分かった。過去には、働き方改革で生産性が下がるのではないかと、との指摘もみられたが、本分析結果は、そうした懸念は生じないことを示唆している。

次に本項では、少し視野を広げ、働き方改革の取組が雇用の多様性にどのような効果を有するのかという点を確認する。また、最近急速に広がっているテレワークの生産性への影響についても検討する。

●有休取得推進や同一労働同一賃金に取り組んだ企業では採用が増加

近年、常用労働者数に対する採用及び中途採用は減少している。厚生労働省「雇用動向調査」によると、入職率（常用労働者数に対する入職者数の割合）は離職率（常用労働者数に対する離職者数の割合）とともに減少しており、2014年から2018年にかけて17.3%から15.4%に減少している（第2-3-4図（1））。一方、転職入職率（常用労働者数に対する入職前1年間に就業経験のある入職者数の割合）も2014年の10.9%から2018年の10.0%へ減少したが、減少幅は入職率に比べて小さく、結果として、転職による採用は相対的に増えている。特に2016年以降は、9.8%、10.2%、10.0%と横ばい、又は微増傾向にある。

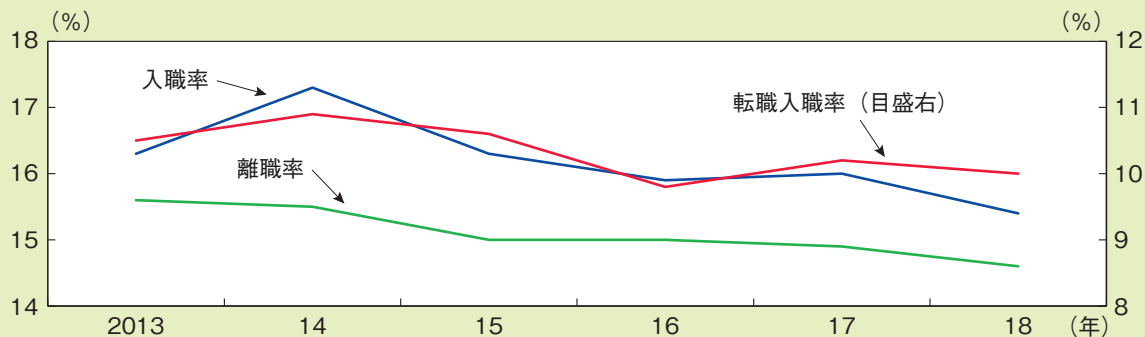
そこで、こうした採用動向に様々な働き方改革の取組が影響を与えているのかどうか確認するため、傾向スコアマッチングを用いた差の差分析によりそれぞれの影響の大きさを推計した（第2-3-4図（2））。まず、入職率への影響をみると、有休取得目標の設定、残業時間の人事評価項目への追加、同一労働同一賃金に向けた諸手当の見直しに取り組んだ企業群では、それぞれ入職率の増加幅が11.8%、13.2%、11.6%高かった。

次に、各取組を行った企業群の中途採用率への影響をみると、残業時間の人事評価項目への追加を行った企業群では、有意ではないものの、中途採用が増加する傾向（2.8%）にあった。また、人事評価の見直し（正社員、非正規雇用労働者の人事評価の一本化、非正規雇用労働者の人事評価制度の導入等）を行った企業群でも、中途採用が増加した（2.2%）。一方、有休取得目標の設定と業務内容の明確化を行った企業群では、中途採用が減少している。これは、業務内容の明確化を行った企業群では、第2-3-3図（4）で示した通り、離職率の低下を伴っていることから、中途採用の必要性が低下したのではないかと解釈できる。

第2-3-4図 働き方改革の採用への影響

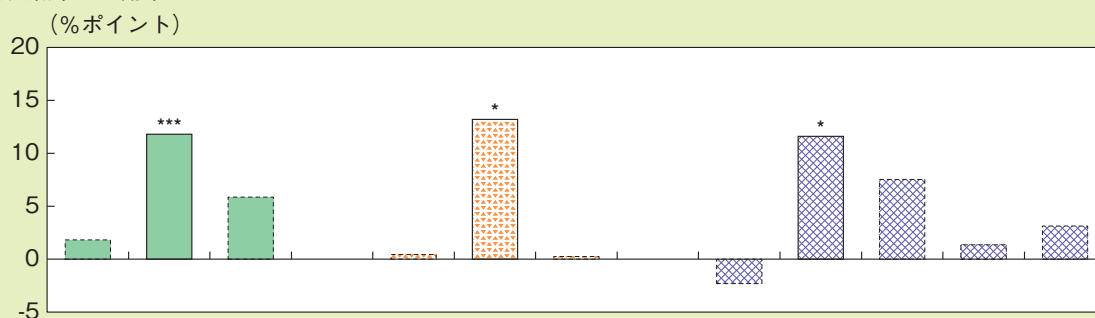
有休取得推進や同一労働同一賃金に取り組んだ企業では採用が増加

(1) 入職者・転職入職者の割合

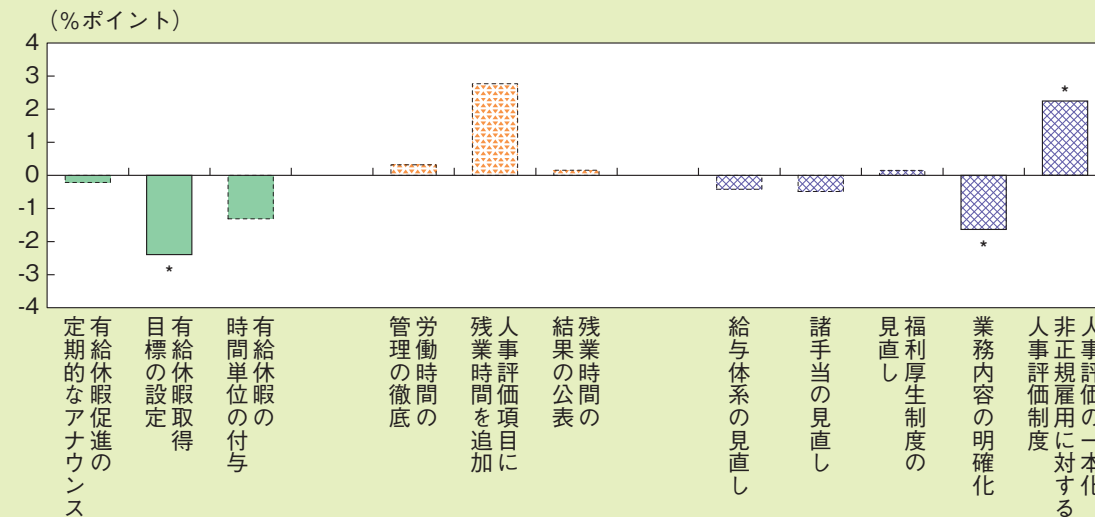


(2) 働き方改革の取組の雇用の多様化への影響（傾向スコアマッチングを用いた差の差分析）

① 入職率への効果



② 中途採用率への効果



- (備考) 1. 内閣府「令和元年度 働き方改革の取組に関する企業調査」、厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2. 入（離）職率は常用労働者数に対する入（離）職者数の割合。転職入職率は常用労働者数に対する入職前1年間に就業経験のある入職者数の割合。中途採用率は常用労働者数に対する中途採用者数の割合。
 3. (2) は傾向スコアマッチングを用いた差の差分析の結果。推計の概要は、付注2-3を参照。
 4. **、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

●人事評価を一本化した企業では、女性社員や高齢者雇用が増加

続いて、働き方改革の取組が女性や高齢者の雇用にもたらす効果について確認する。女性と高齢者の雇用は近年拡大している。厚生労働省「賃金構造基本統計」によると、女性正社員の割合は、2013年の29.5%から2019年で32.5%まで上昇している。また、総務省「労働力調査」によると、65歳以上の高齢就業者の割合は2013年の10.1%から増え続け、2019年には13.3%に達している（第2-3-5図（1））。

これらの動きに働き方改革がどのように影響したのか確認するため、各取組が女性や高齢者の雇用に与えた影響を推計した（第2-3-5図（2））。ここでは、女性正社員、女性管理職、高齢者雇用の三者を取り上げ、2015年度末から2018年度末までの3年間で増加したかどうかを被説明変数にすることにより、それぞれの雇用が増加する確率がどのように変わったのか評価を行った。

まず女性の雇用について、内閣府企業調査によると、2015年度末から2018年度末の間に女性正社員及び女性管理職が増加したまたはやや増加したと回答した企業はそれぞれ43.4%、23.2%、減少した、やや減少したと回答した企業はそれぞれ6.3%、3.4%となっており、全体として女性正社員と女性管理職は増加傾向にある。

前項までと同様の取組について、取組企業と非取組企業の差を推計したところ、残業時間の公表を行った企業群では、女性管理職の増加確率が上昇した（10.1%ポイント）。残業時間の公表を行った企業群では、第2-3-2図（1）で見た通り、残業時間が抑制されており、残業を是としない雰囲気の子育て世代を含む女性管理職の増加につながった可能性がある。また、人事評価制度の見直し（正社員、非正規雇用労働者の人事評価の一本化、非正規雇用労働者の人事評価制度の導入等）を行った企業でも女性正社員、女性管理職ともに増加確率は上昇した（第2-3-5図（2）①）。一方、給与体系の見直しを行った企業群では、女性の雇用増加確率が低い（それぞれ女性正社員-6.7%ポイント（有意でない）、女性管理職-7.8%ポイント）。これについては、給与体系の見直しに伴うコスト増が、女性職員が相対的に多い一般事務や会計事務³⁷等における雇用に影響を与えたのかもしれない。

次に、高齢者雇用についても同様の分析を行った。同じく内閣府企業調査によると2015年度末から2018年度末での高齢者（65歳以上）の雇用の割合が増加した又はやや増加したと回答した企業は53.9%、減少した、やや減少したと回答した企業は7.2%と、全体として高齢者雇用は増える傾向にある。各取組の影響を推計したところ、女性雇用の場合と同様、人事評価制度の見直しを行った企業群は、有意に高齢者雇用の増加確率が上がった（6.3%ポイント）ことが分かった（第2-3-5図（2）②）。他方、高齢者（65歳以上）の多くは非正規雇用労働者³⁸であることから、同一労働同一賃金の取組は、コスト要因から雇用減に寄与することも想定されたが、高齢者雇用の増加確率が有意に抑制されたのは、諸手当の見直しを行った企業群（8.0%ポイント）だけであった。

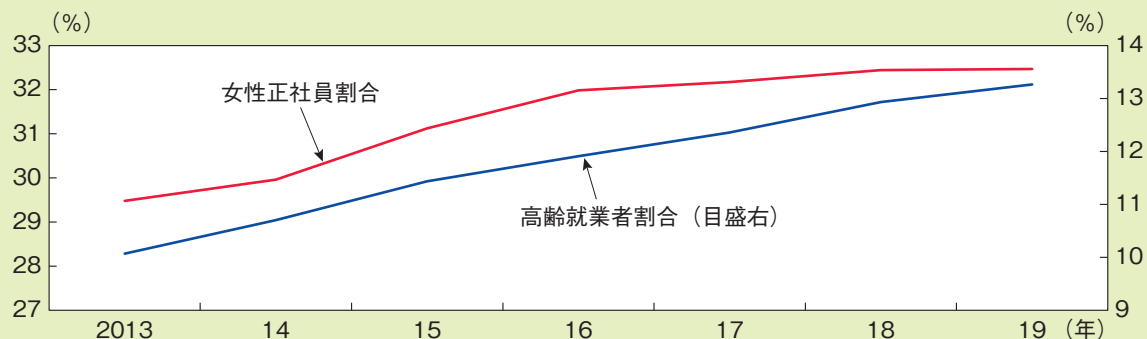
注 (37) 総務省「労働力調査」によると、2019年の就業者に占める女性の割合は、職業計が44.5%に対し、一般事務で61.0%、会計事務で72.8%。

(38) 総務省「労働力調査」によると、2019年の65歳以上の正規の職員・従業員は114万人、非正規の職員・従業員は389万人であり、77.3%が非正規雇用労働者となっている。

第2-3-5図 働き方改革の取組の女性・高齢者雇用への影響

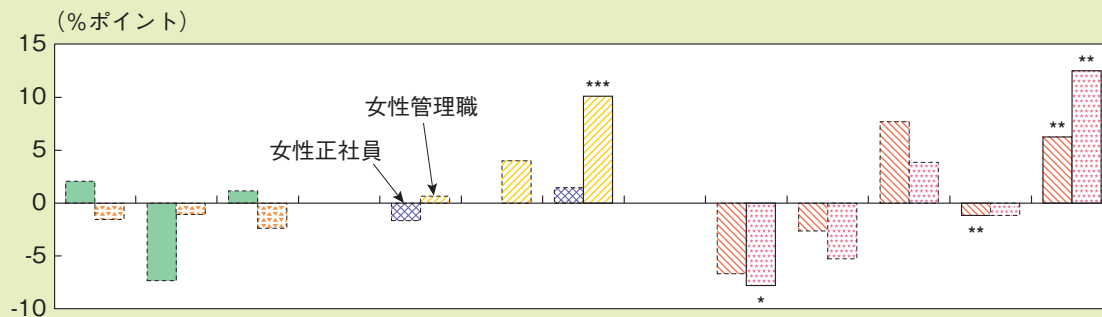
人事評価を一本化した企業では、女性社員や高齢者雇用が増加

(1) 女性正社員比率、65歳以上就業者比率

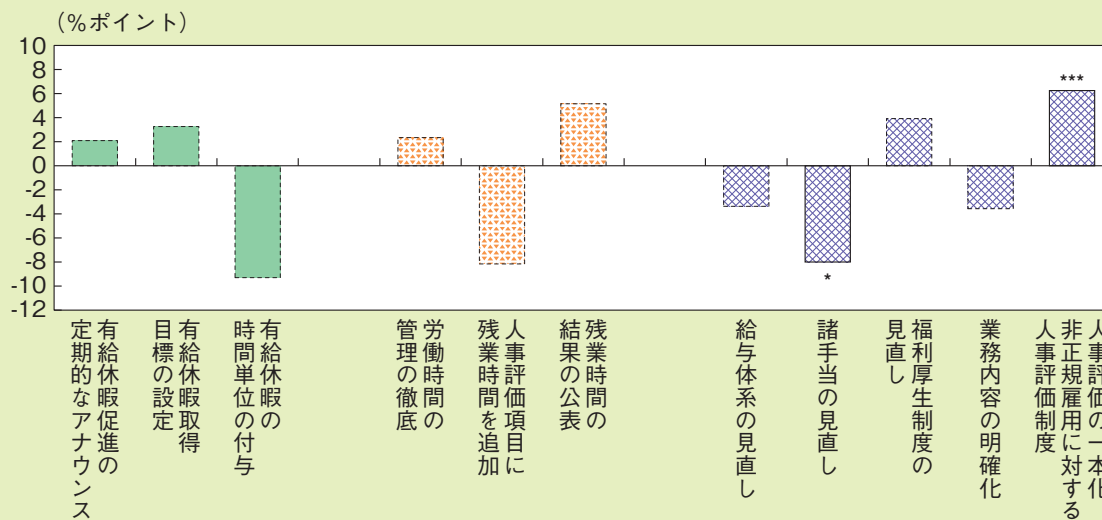


(2) 働き方改革の取組の雇用の多様化への影響 (傾向スコアマッチングを用いた差の差分析)

① 女性社員の割合が増加する確率への効果 (2015→2018年度末)



② 高齢者の割合が増加する確率への効果 (2015→2018年度末)



- (備考) 1. 内閣府「令和元年度 働き方改革の取組に関する企業調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」により作成。
2. (1) の女性正社員割合は、企業規模30人以上の事業所に雇用される労働者に占める女性労働者の割合。高齢就業者割合は、就業者全体に占める65歳以上の就業者の割合。
3. (2) は傾向スコアマッチングを用いた差の差分析の結果。推計の概要は、付注2-3を参照。
4. **、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

●テレワークの有効活用は生産性上昇につながる

第1節で触れたとおり、感染症の拡大を受け、テレワークの導入や時差出勤も広がっている中、仕事の生産性が落ちていると感じている人も多い。内閣府個人意識調査によると、仕事の効率性・生産性が感染症の影響下において「減少」したと答えた人が51.2%にのぼり、増加と答えた人（10.5%）よりも多く、主観的には生産性が落ちたと感じている就業者が多い（第2-3-6図（1））。業種別でも、全ての調査業種で同様の傾向であり、特に業種別テレワーク実施率の上位である教育・学習支援業、金融・保険・不動産業、製造業（前掲、第2-1-4図（4））でも、効率性・生産性が「減少」と答えた者の割合が高い。

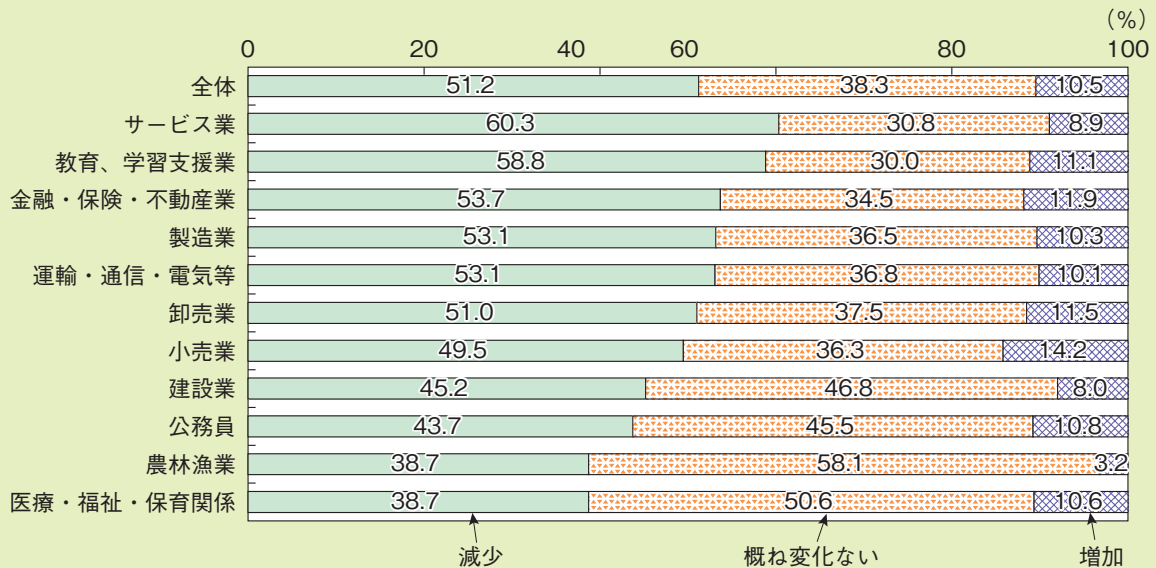
ただし、今回広がったテレワークの取組は、感染症の拡大という外生ショックによるものであり、必ずしも内生的な業務最適化の結果ではない。また、労働者の主観的な評価が企業の生産性実績に一致するとは限らず、不要な業務がなくなり、余裕が生じている可能性もある。そこで、2016～2018年度にテレワークを導入した企業に着目し、テレワーク導入企業と非導入企業の生産性の変化の差について推計を行った（第2-3-6図（2））。その結果、テレワークを導入した企業群におけるTFPに対する平均処置効果（ATET）³⁹は有意にプラスであった。この推計においては規模や業種等に関して同質の企業群の比較を行っているが、雇用管理の有無等については調整を行っていないため、テレワークの実施に加え、時間管理（フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制）等が一部行われた可能性も含めた効果と見なすことが適当かもしれない。今後、テレワーク体制を含む形で業務の最適化が進んでいく中で、2019年以前よりも企業の生産性が高まっていく可能性は大いにある。

注 (39) 処置群の平均処置効果（Average Treatment Effect on the Treated）とは、処置群を母集団にした時の平均的な処置の影響のことであり、ここでは取組を行った企業が仮に取組を行わなかった時と比べて、どれくらいアウトカム（TFPなど）に差があったかを示すもの。傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析においては、マッチングした企業のアウトカムを、（現実には観測できない）取組企業が取組を行わなかった時のアウトカムと等しいと仮定している。

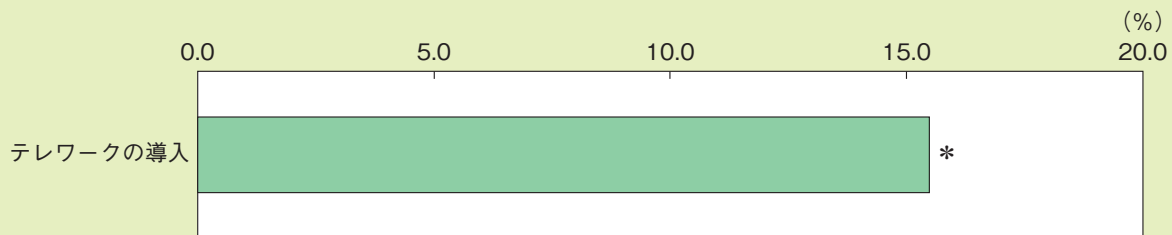
第2-3-6図 感染症による生産性への影響の認識とテレワークのTFPへの効果

テレワークの有効活用は生産性上昇につながる

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響下における仕事の効率性・生産性の受け止め



(2) テレワーク、フレックス制度の全要素生産性への効果



- (備考) 1. 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」、内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
 2. (2) は傾向スコアマッチングを用いた差の差分析の結果。推計の概要は、付注2-3を参照。

第4節 本章のまとめ

本章では、働き方改革が進む中、感染症の拡大による雇用・生活環境の急変について概観した後、これまでの働き方改革の進捗とその効果についての評価を行った。

第1節では、最近の労働時間の動向の要因について分析を行い、感染症の影響により、休業の広がりや出勤日数が総労働時間の減少に大きく寄与していることを示した。

また、東京を中心に時差通勤とテレワークが大きく普及している姿が明らかとなった。緊急事態宣言解除後も、テレワークを継続している人や企業は多く、感染症によって導入が広まったテレワークは、定着しつつある。

一方、労働時間や通勤時間の減少に伴い、家族と過ごす時間・余暇時間が増えている。この機会に家族との結びつきを深め、これまでの働き方や生活を見直すきっかけとなることが期待される。家族と過ごす時間の増加に寄与したテレワークは、その実施者の多くが今後も日常業務の中で取り入れたいという意向を示している。もちろん、テレワークができる業種もあれば、できない業種もあるが、アンケート調査結果が示すところによれば、同じ業種でもテレワーク経験者の方が未経験者よりも「テレワークができない職種である」との回答が少なく、実際やってみるとテレワークが適用可能な部分が見つかった可能性がある。テレワーク拡大に向けた課題としては、技術導入や慣行の見直しが必要なものがあり、順次解消を進めていくべきである。これらの変化は感染症の拡大の影響でもたらされたものであるが、働き方改革と整合的な部分もあり、テレワーク拡大等の動きは後戻りさせることなく取り組んでいく必要がある。

第2節においては、有休取得推進、残業抑制も含めた働き方改革の進捗の確認と企業の実施の効果や影響について分析した。有休取得推進や残業抑制に向けた企業の実施は、2019年度に向けて加速した結果、有休取得は増加し、残業時間は減少している。一方、長時間労働者は感染症の影響で減少しているものの、依然として一定割合は存在しており、こうした状況を是正するためには、企業は柔軟な業務の調整ができる体制構築や、社内慣行の見直しに取り組んでいく必要がある。

2020年4月より順次施行されているパートタイム・有期雇用労働法については、2019年6月段階で所定内給与や特別給与の雇用形態間の差は大きく縮小していなかったが、2020年の統計では、特別給与において、パートタイム労働者への一時金支給割合の上昇を反映した動きがみられた。今後は2021年4月の全面施行に向け、企業が説明のできない待遇差を解消しているかを確認するとともに、引き続き政策的な支援を続けていくことが重要である。

第3節では、こうした各企業が実施した働き方改革の実施状況を定量的に評価・分析した。「有休取得目標の設定」をした企業群では、有給休暇日数が増加し、総労働時間は減少していた。また、「有休促進の定期的なアナウンス及び時間単位の付与」の実施をした企業群では離職率が低下し、全要素生産性は上昇していた。「残業時間の公表」を実施した企業群は、実施して

いない企業群に比べて残業が抑制されており、「残業時間の人事評価項目への追加」を実施した企業群では、離職率が低下していたことが明らかとなった。

同一労働同一賃金の取組は、非正規雇用労働者の比率の低下や労働時間の減少に有効な取組（給与体系の見直し等）、離職率の低下につながる取組（業務内容の明確化）もあった。今回分析を行ったこれら働き方改革の取組のいずれにおいても、生産性を有意に下げる取組はなかった。また、「残業時間の公表」や「人事評価制度の見直し」などを実施した企業群では、女性や高齢者の雇用が増加した。最後に、感染症拡大の影響下では、特にテレワークが増加した業種において、効率性・生産性が低下したとの主観的な評価があるものの、テレワーク自体は生産性に有意にプラスの効果があることが示された。フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制や裁量労働制といった時間管理などの雇用管理の在り方を見直しと合わせてテレワークを定着させ、生産性上昇に寄与することが期待される。

雇用環境は激変しているが、働き方改革の取組は、労働環境の改善や生産性の向上につながるものであり、テレワークの普及などの変化を十分に活用し、引き続き推進していくべきである。このうち、同一労働同一賃金についても着実に進めていく必要があるが、非正規雇用労働者、女性、高齢者などの雇用縮小につながらないよう、具体的な企業の取組をみていく必要がある。