

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)）。

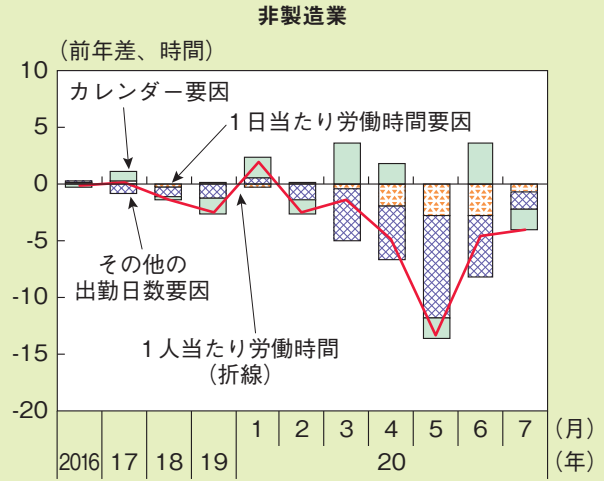
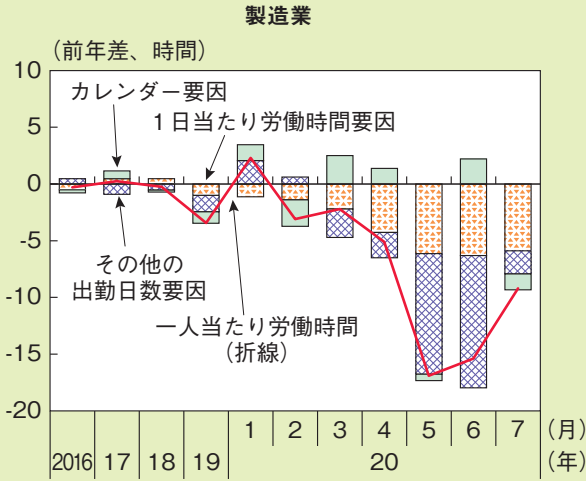
従業員の規模別にみると、500人以上の事業所では、5月は「一日当たり労働時間要因」が前年差－3.6時間、「その他の出勤日数要因」が－8.3時間と「その他の出勤日数要因」が特に減少に大きく寄与している⁴⁾（第2-1-1図(2)）。6月には日並びの影響もあり総労働時間は戻しているが、内訳をみると「一日当たり労働時間要因」と「その他の出勤日数要因」の合計が－10.7時間と引き続き大きな減少寄与となっている。小規模事業所でも同様の動きがみられるが、総労働時間や一日当たり労働時間は4月から大きく減少している⁵⁾。

- 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。

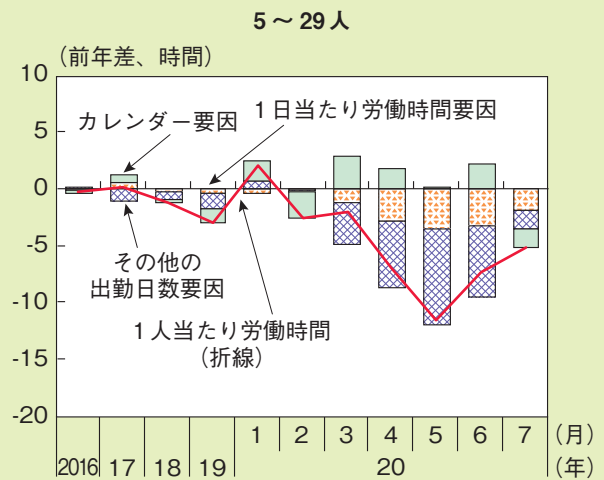
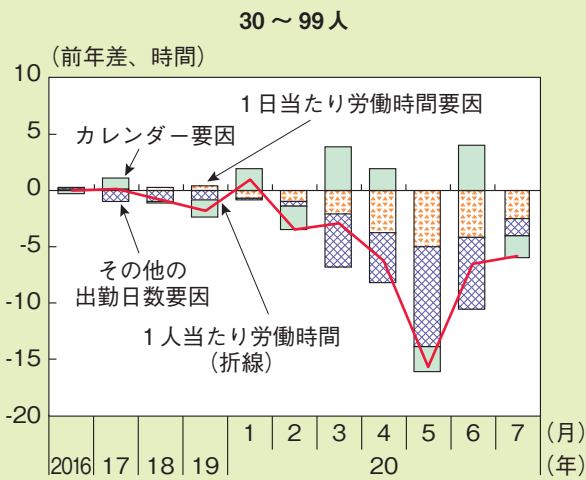
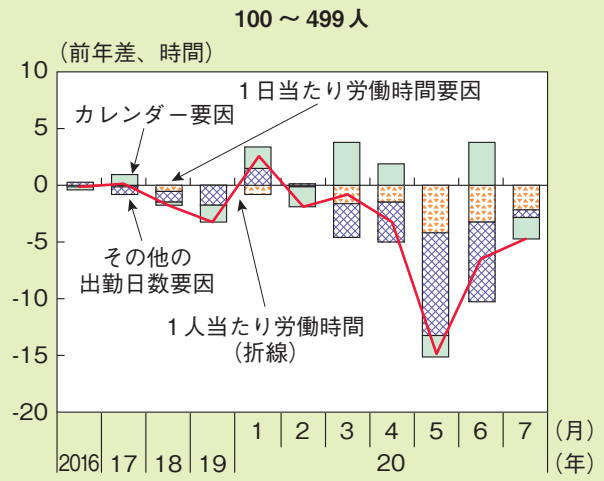
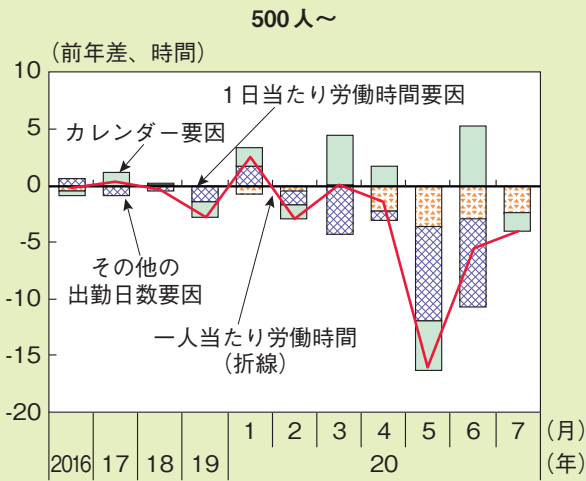
第2-1-1図 総実労働時間に対する勤務日数と一日当たり勤務時間の寄与度

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

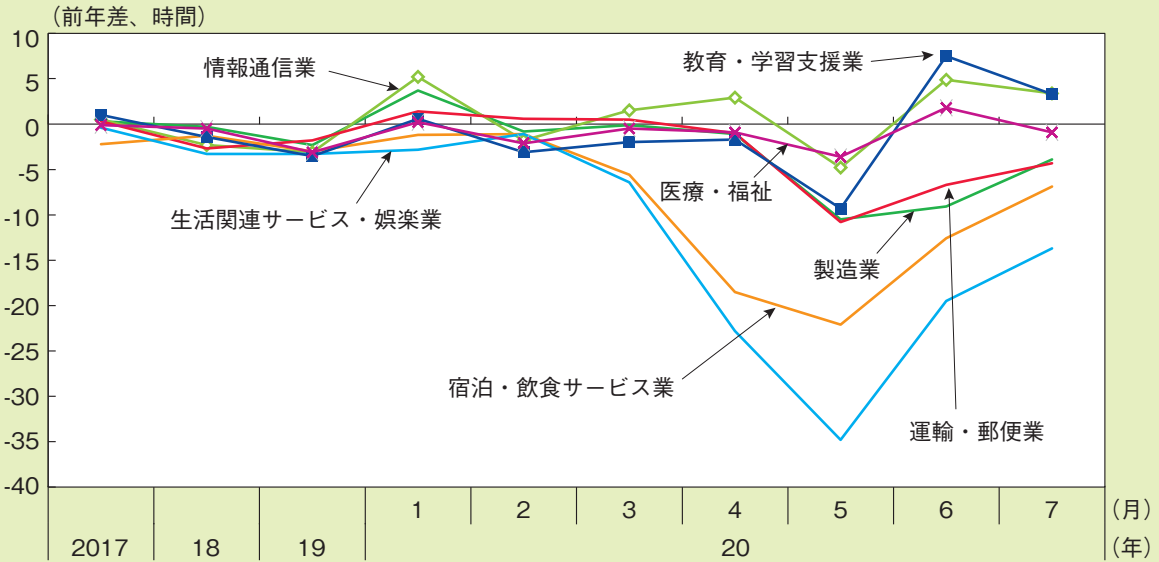
次に、感染症の影響を業種別に評価するため、業種別の所定内・所定外労働時間の動向について確認する。所定内労働時間についてみると、2020年2月に一部の業種で減少したのち、5月には全ての業種で前年差マイナスとなっている。特に、外出自粛の影響を大きく受けた「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」は4月以降大幅に減少している。緊急事態宣言解除後である6月には、全ての業種で労働時間の増加がみられ、7月には生活関連サービス・娯楽業及び宿泊・飲食サービス業（それぞれ前年差-13.7時間、-6.9時間）を除いては、前年差が4月以前と同等かそれ以上の水準となっている（第2-1-2図（1）、付図2-1（1））。

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。

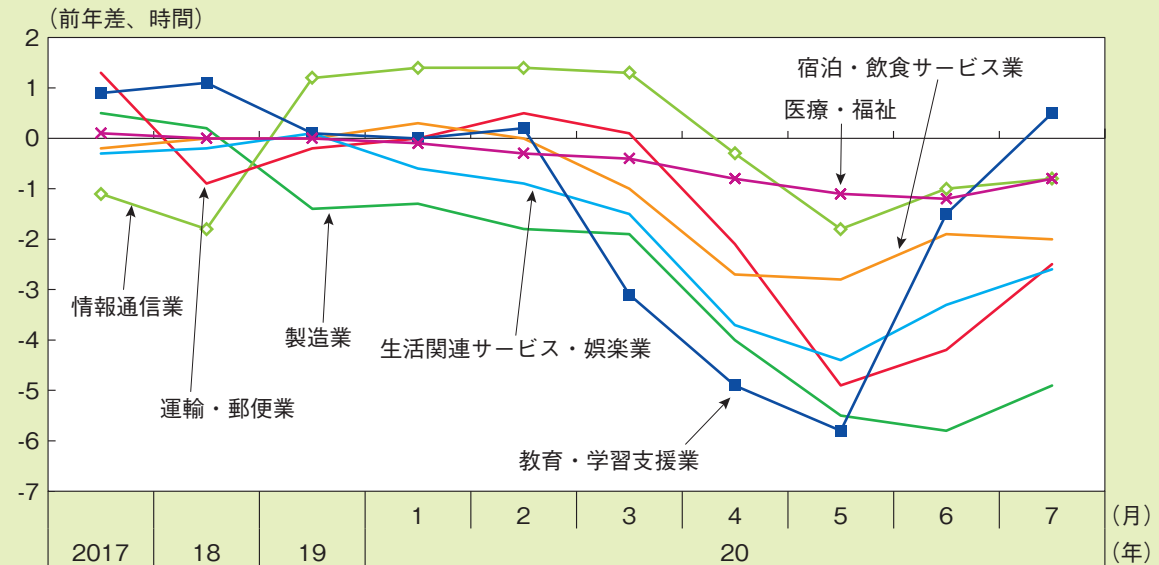
第2-1-2図 労働時間の業種別推移

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。

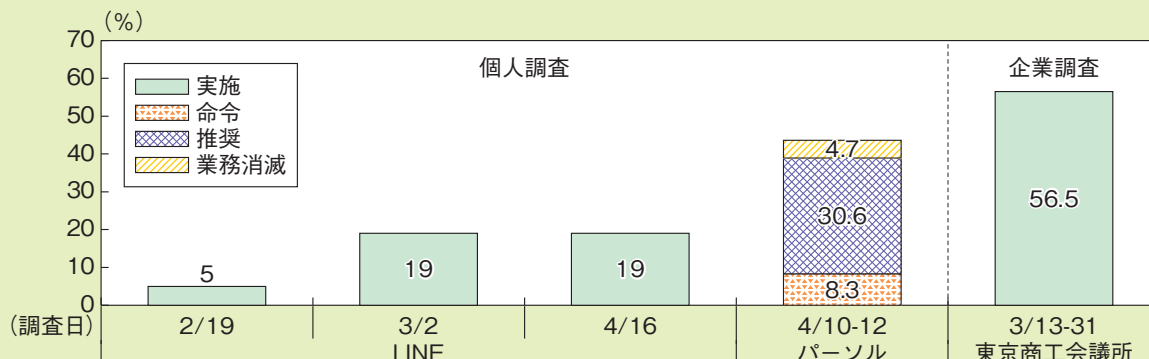
上記の調査によれば、4月には、企業数では半数程度、従業員数では2割弱が時差通勤をしていることが示唆されたが、実際の通勤者の動きについて、東京都営地下鉄の平日の時間帯別の利用者数の推移から確認しよう。まず、3月の時間帯別利用者数（1月20日の週対比）は、7時30分から9時30分の時間帯で20%以上の減少となったが、その前後の時間帯（6時30分から7時30分と9時30分から10時30分）の減少率は小さい（第2-1-3図（4））。これは、総利用者数が減少すると同時に、比較的混雑する7時30分から9時30分の利用者が前後に分散したためと考えられる。緊急事態宣言が発出された4月7日以降は、いずれの時間帯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。

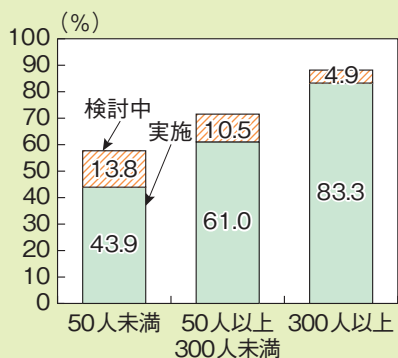
第2-1-3図 時差通勤の実施状況

3月から4月上旬にかけて時差通勤の取組が拡大

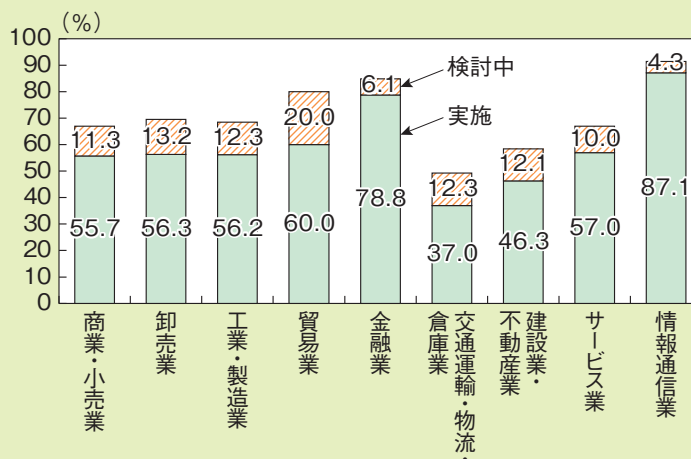
(1) 時差通勤の実施状況



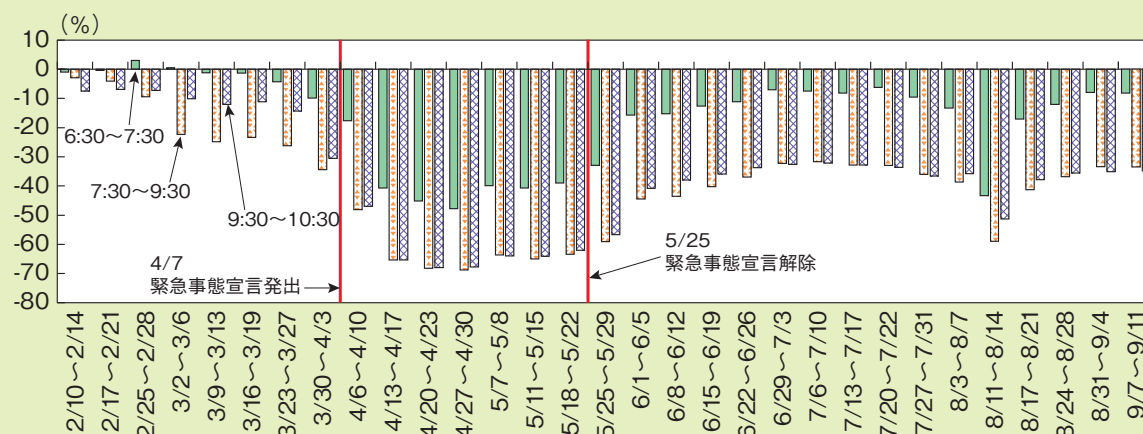
(2) 従業員規模別の実施状況 (東商)



(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。

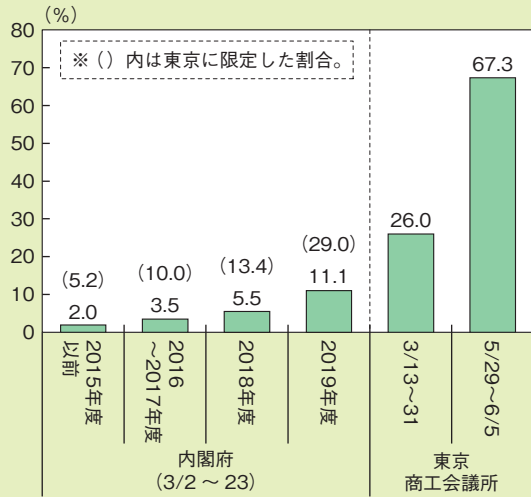
(8) 郵送回答のあった企業のうち、所在地が東京都内となっているもの。

(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。

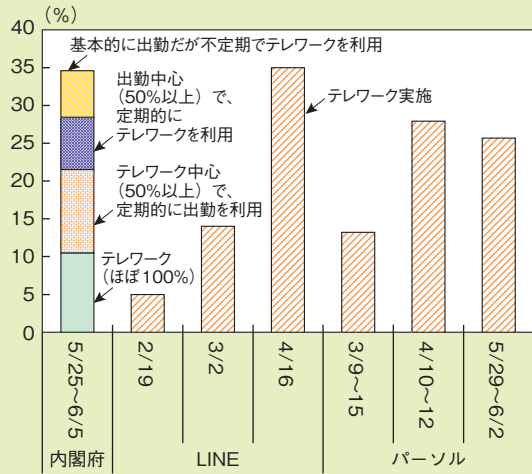
第2-1-4図 テレワークの実施状況

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

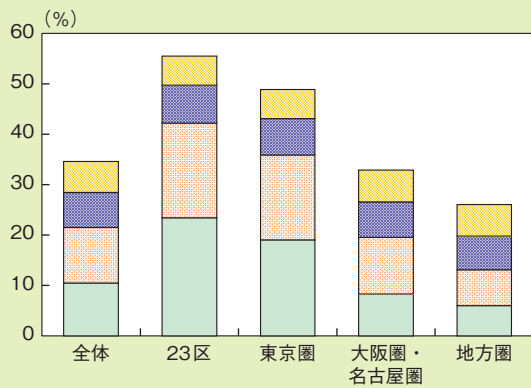
(1) テレワーク導入割合の推移 (企業調査)



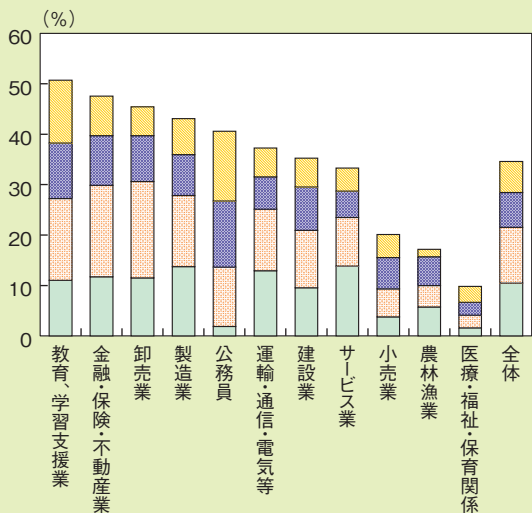
(2) テレワーク実施状況 (個人調査)



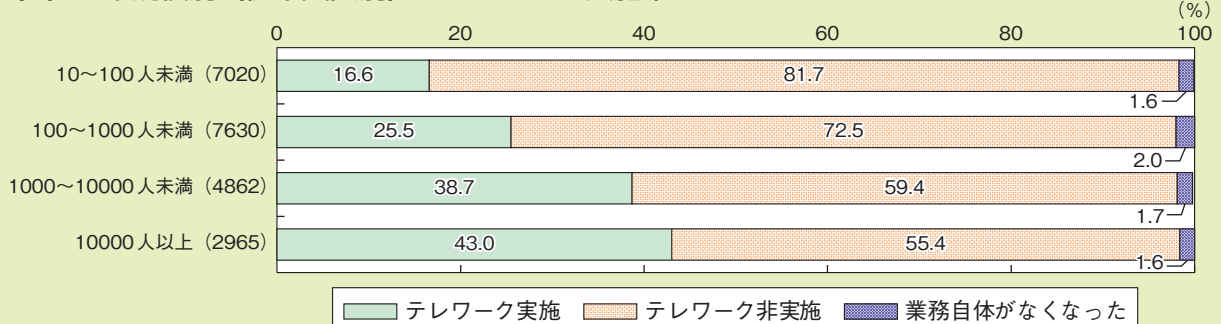
(3) テレワーク実施状況 (地域別)



(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。