

第2章

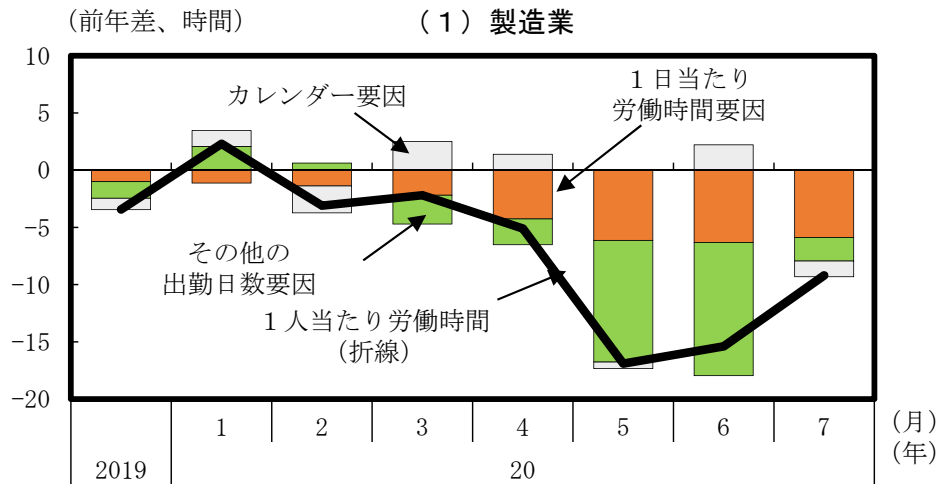
感染症拡大の下で進んだ柔軟な働き方と働き方改革

1. 感染症拡大の下における、労働時間、通勤・生活時間、テレワークの実施状況について分析。
2. 働き方改革の実施状況と結果（有休取得、残業時間、総労働時間）について、企業調査により確認。
3. 働き方改革の具体的な取組が雇用や生産性に与えた影響を推計。

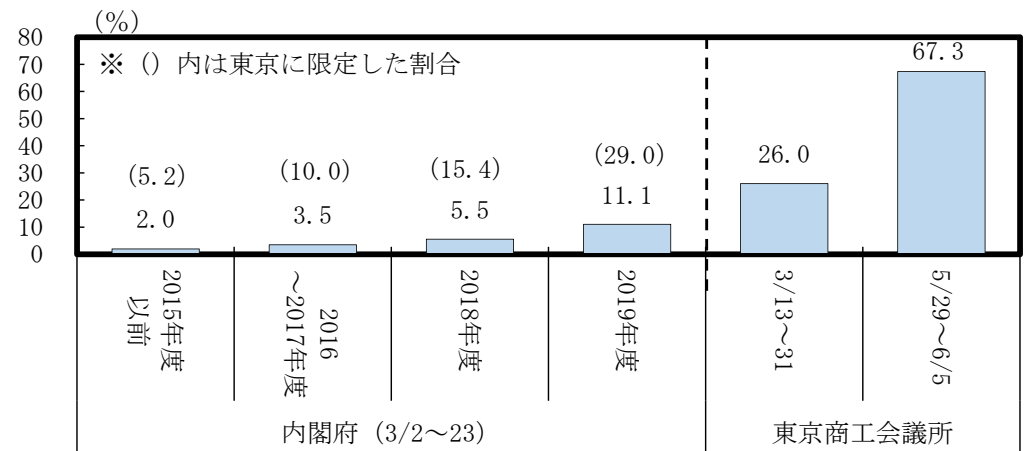
第1節 感染症拡大の影響を受けた労働・生活環境と働き方の変容（労働時間と働き方の変化）

- 感染症拡大の影響により、労働時間は大きく減少。要因分解すると、残業時間の減少を含む「1日当たり労働時間要因」に加え、5月と6月は休業を含む「出勤日数要因」により大きく減少。非製造業は6月以降、製造業は7月以降、経済活動再開により減少幅は縮小（1図）。
- 感染症防止の観点からテレワークが広がったが、企業調査では、感染症拡大前の導入割合は11%程度（東京では29%）。感染症拡大後の別調査（東京限定）をみると、東京では3月の26%から6月に67%へ上昇（2図）。個人調査でも3割程度の人々が利用（3図）。

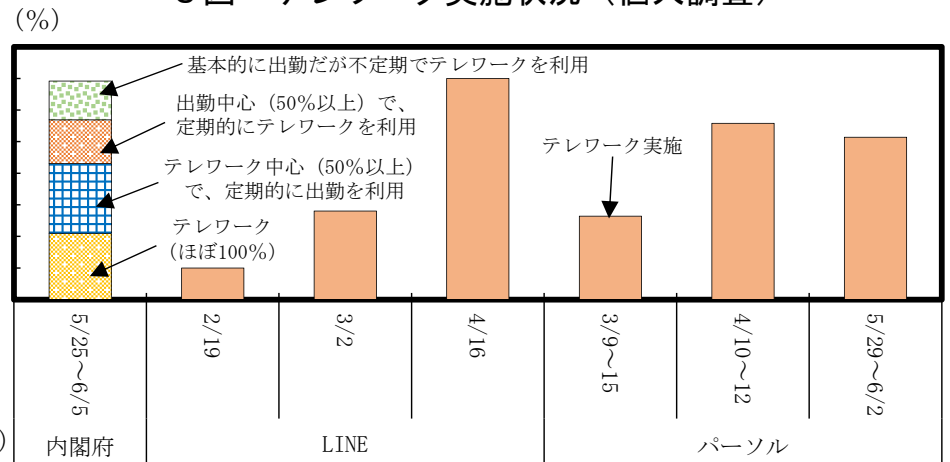
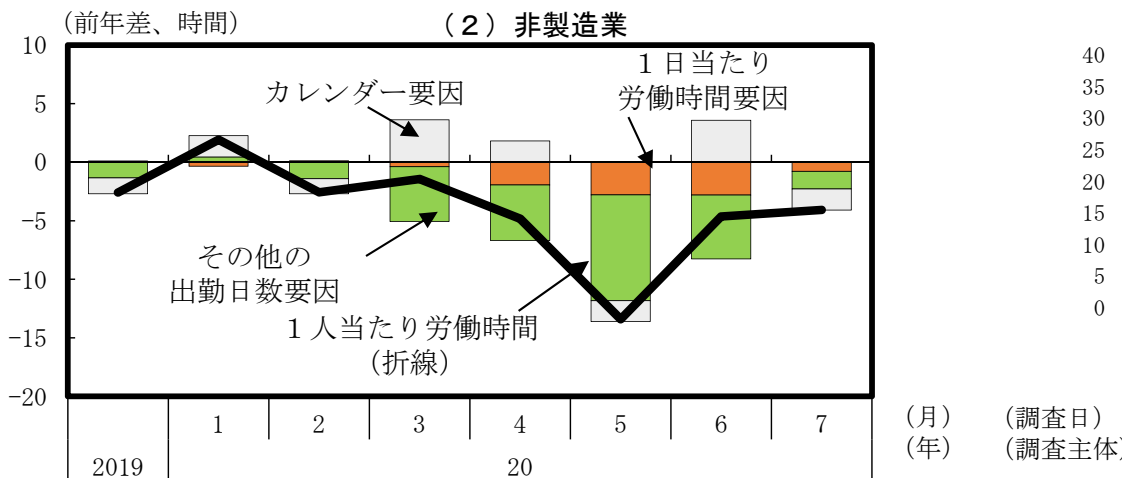
1図 総労働時間に対する勤務日数と1日当たり勤務時間の寄与度



2図 テレワーク導入割合の推移（企業調査）



3図 テレワーク実施状況（個人調査）

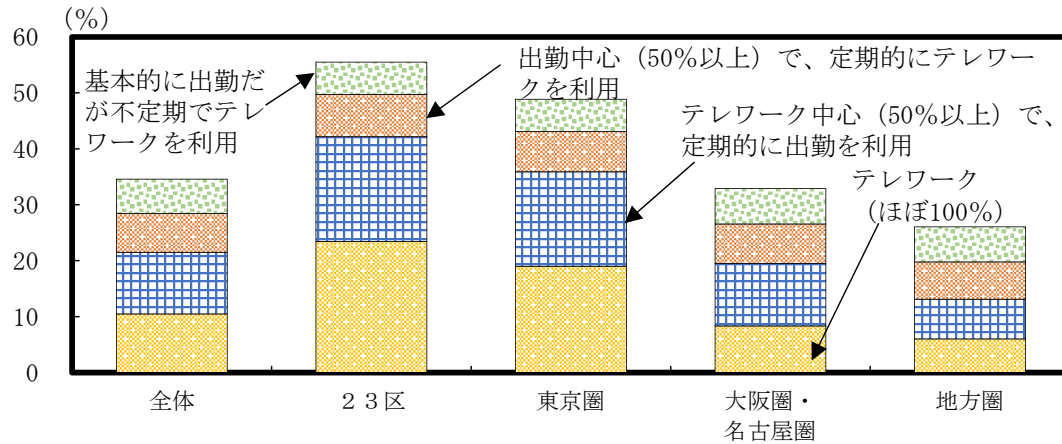


(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、LINEリサーチ「LINEユーザーを対象にしたスマートフォンWeb調査」（調査日は第1回2/19、第2回3/2、第3回4/16）、パソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査日は4/10~12）、東京商工会議所「新型コロナウイルス感染症への対応について」（調査日は3/13~3/31）、内閣府「令和元年度働き方改革の取組に関する企業調査」、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。

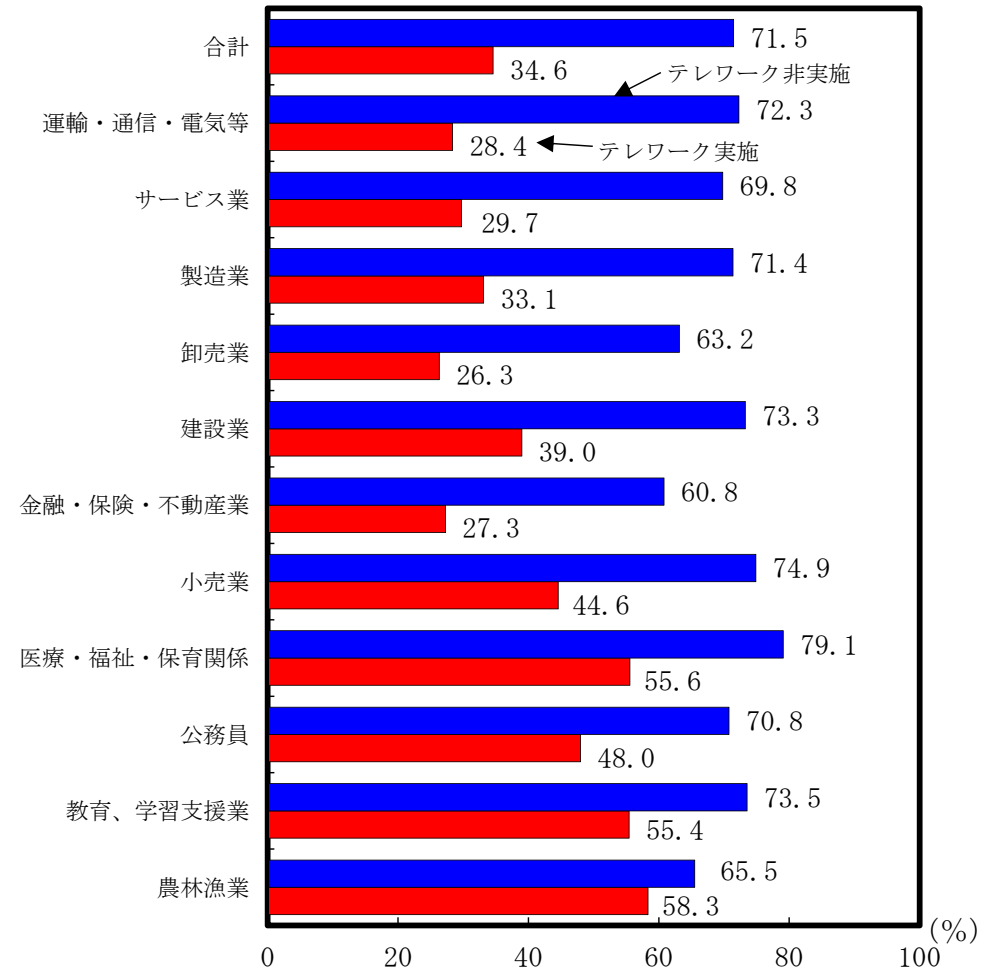
第1節 感染症拡大の影響を受けた労働・生活環境と働き方の変容（テレワークの拡大余地）

- テレワーク実施状況を居住地別にみると、東京圏、特に23区居住者で高め（4図）。業種別には、小売業や農林漁業、医療福祉等が、業務内容から実施率が低い（5図）。
- 本調査の問のうち、自らの仕事は「テレワークできない職種」と回答した者について、テレワークをしたことがある者としたことがない者に分けると、テレワーク非実施者の方が「できない」と答える傾向。業種によって異なるが、経験の有無が結果に影響。テレワーク実施はまだ増やせる可能性（6図）。

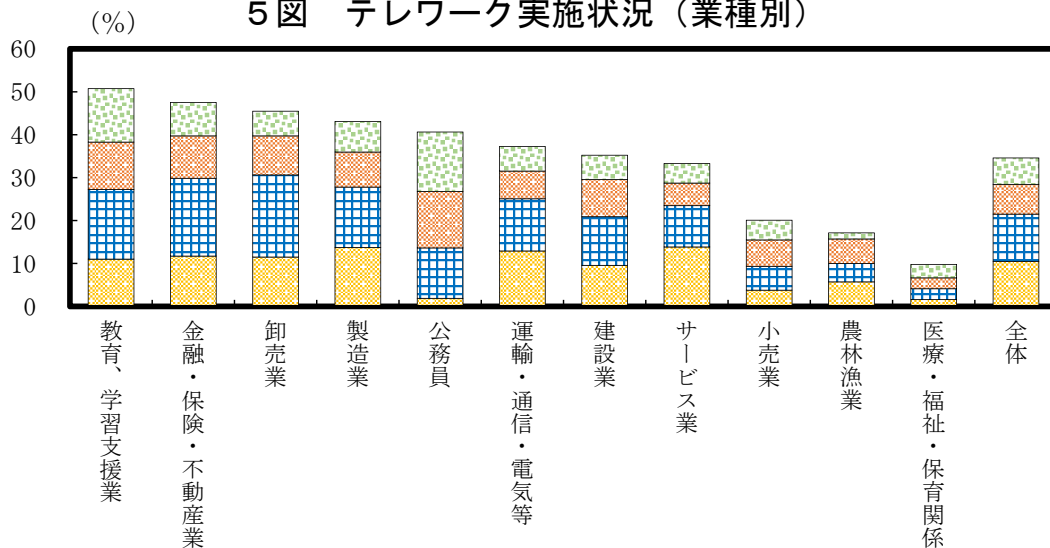
4図 テレワーク実施状況（回答者の居住地別）



6図 テレワークできない職種であるとの回答割合（業種別）



5図 テレワーク実施状況（業種別）



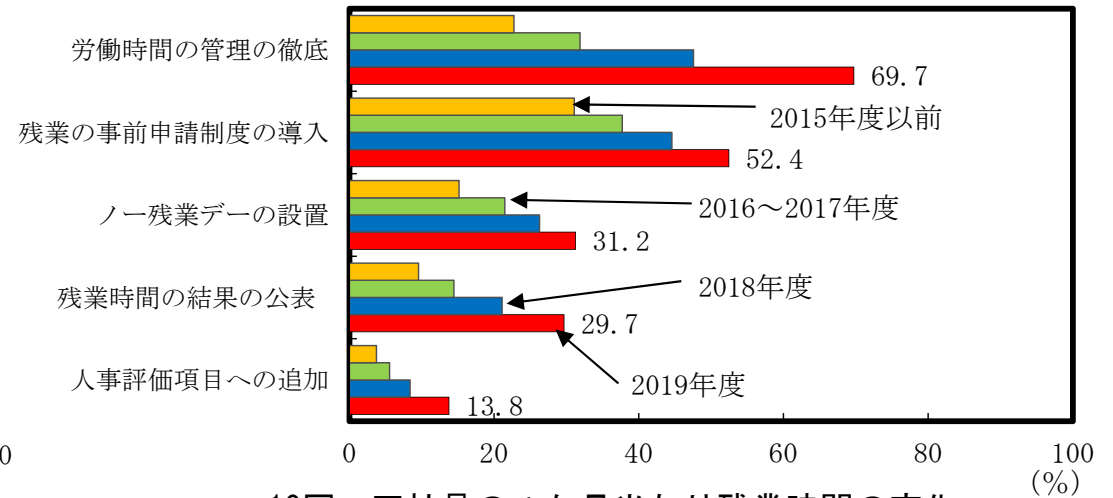
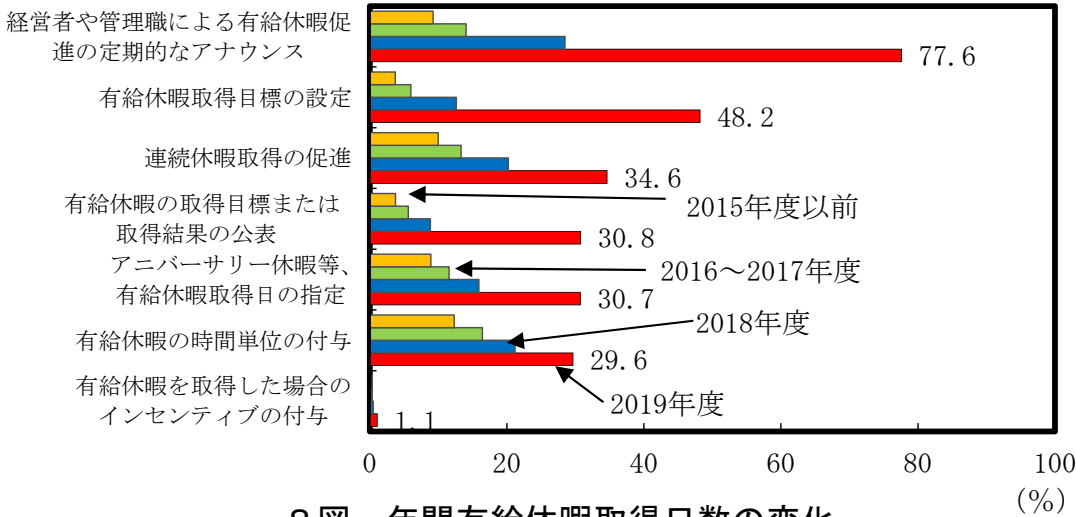
（備考）内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。（6図）「今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。（最大3つ）」との問いに「テレワークできない又は合わない職種である」と答えた割合。

第2節 働き方改革の進捗（労働時間管理：有休取得促進と残業抑制の取組と結果）

- 企業調査によると、有休取得促進に向けて実施率が高いのは、定期アナウンス、目標設定、連続取得促進等。2015～19年の間に有休取得日数は4日以下が大きく減少し、平均で約1.6日増加（7、8図）。残業抑制については、管理徹底が多いものの、事前申告や結果公表も増加。2015～19年の間に、平均残業時間は約4.5時間短縮（9、10図）。

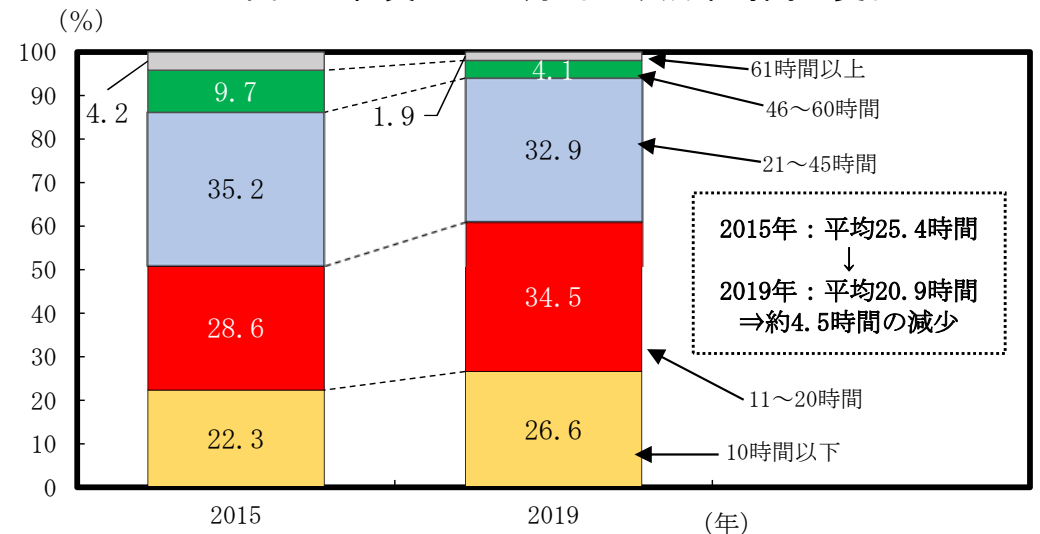
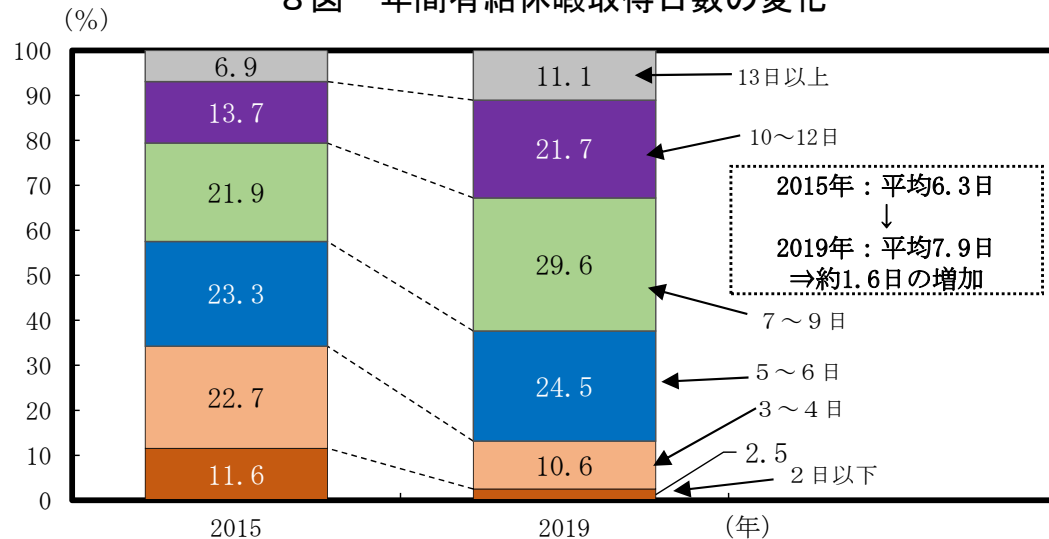
7図 有休取得促進に向けた取組の実施状況

9図 残業抑制に向けた取組の実施状況



8図 年間有給休暇取得日数の変化

10図 正社員の1か月当たり残業時間の変化

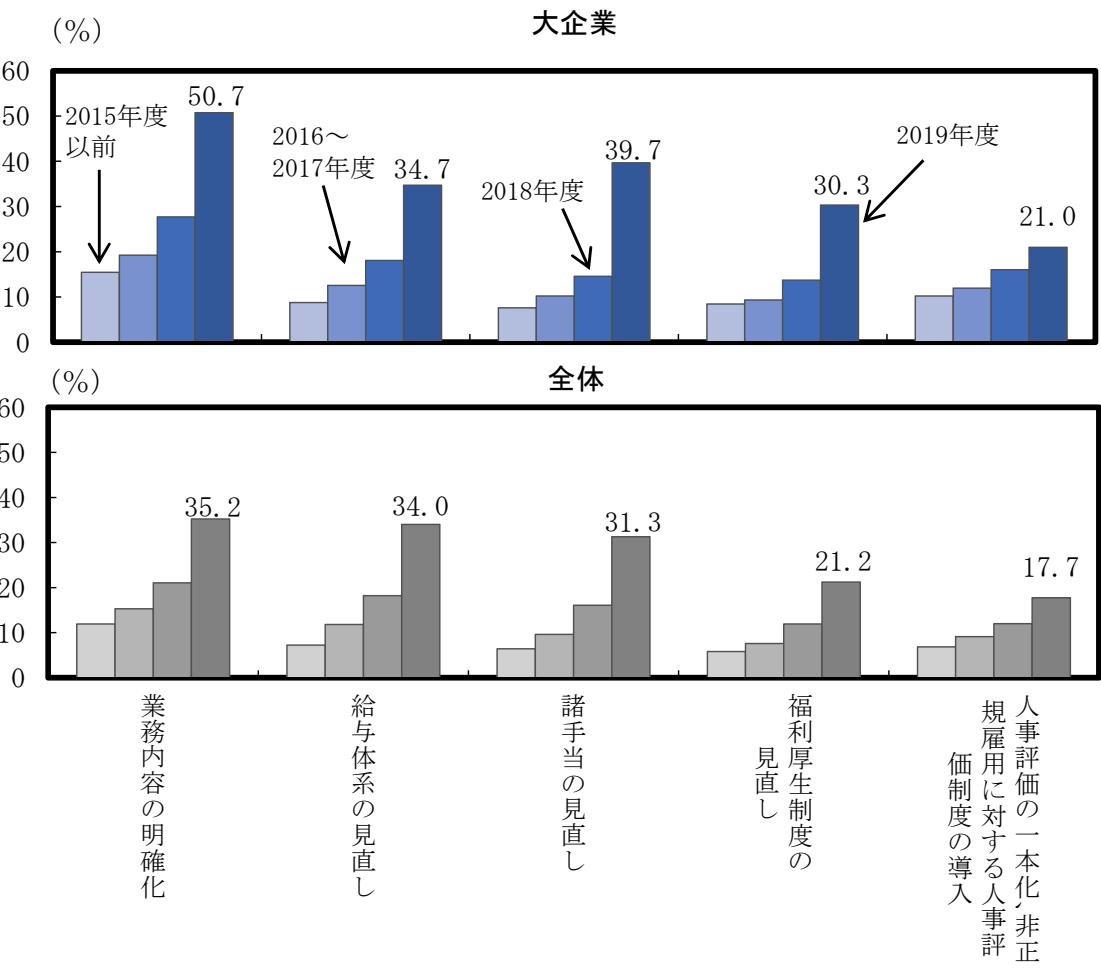


（備考）内閣府「令和元年度 働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。（8、10図）平均取得日数、平均残業時間及び平均労働時間は、回答企業の選択式回答から、それぞれの回答のあった選択肢の中央値等について平均を取ることに簡易的に計算。

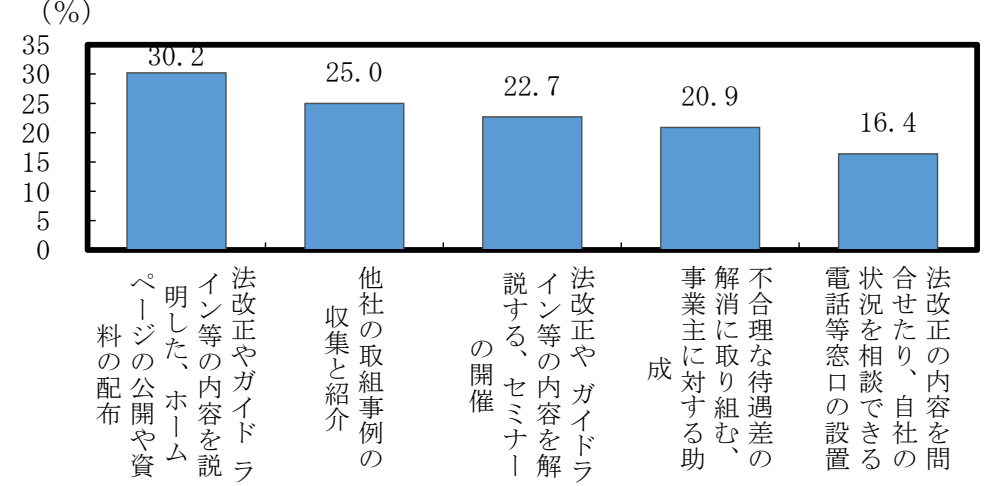
第2節 働き方改革の進捗（同一労働同一賃金：導入に向けた取組と結果）

- 同じ企業調査によると、同一労働同一賃金に向けた企業の取組は、今年度から制度が適用された大企業において「業務内容の明確化」が5割、「給与及び諸手当の見直し」に着手した企業が3～4割程度（11図）。来年度から中小企業も対象となるが、企業が行政に求めることは制度内容の説明や事例紹介（12図）。
- 実施結果の一端は、2020年のパートタイム労働者の特別給与に発現。夏の一時金支給割合の上昇を反映した動きがみられる（13図）。

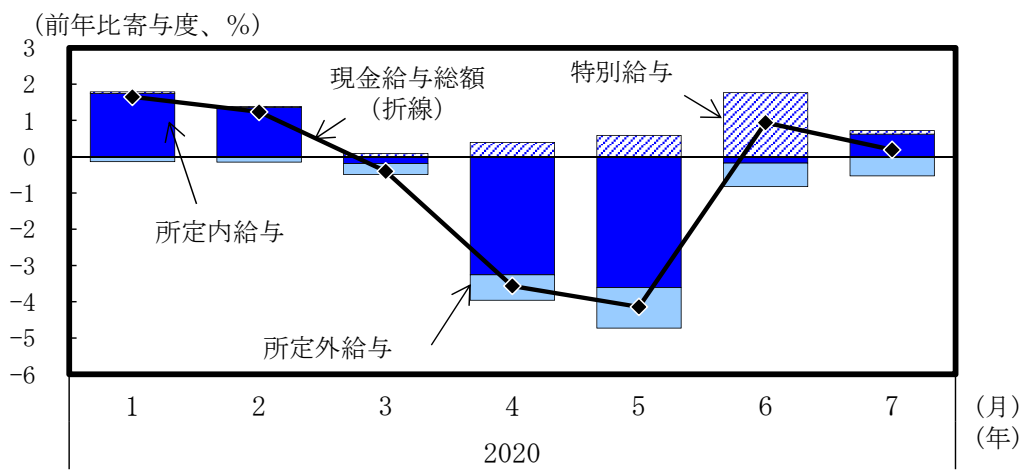
11図 同一労働同一賃金に向けた企業の取組



12図 同一労働同一賃金について企業が行政に求めること



13図 パートタイム労働者の現金給与総額寄与度分解



(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、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。

第3節 働き方改革の効果検証（時間管理の取組とその効果の検証）

- 2節で紹介してきた各種の取組について、調査の回答企業のデータと突き合わせて労働時間や生産性、採用などへの効果を分析。
 - 有休取得促進の取組の場合、「取得日数目標の設定」を行った企業群では、行わなかった企業群に比べ、取得日数が増加し、労働時間が減少といった差が生じていた（14図）。
 - 残業時間抑制の取組の場合、「残業時間の結果の公表」を行った企業群では、行わなかった企業群に比べ、残業と正社員の労働時間が短く、非正規の労働時間が長いといった差が生じていた。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（15図）。

14図 有給休暇取得への取組が雇用や生産性に与える効果

| 取組\効果 | 有休日数 | 労働時間 (正社員) | 労働時間 (非正規) | 全要素 生産性 (TFP) | 離職率 | 入職率 | 中途 採用率 | 女性 正社員 | 女性 管理職 | 高齢者 雇用 |
|----------------------------|------|---------------|---------------|---------------------|-----|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 有給休暇取得目標の設定 | ↑ | ↓ | — | — | — | ↑ | ↓ | — | — | — |
| 経営者や管理職による有給休暇促進の定期的なアナウンス | — | — | — | ↑ | ↓ | — | — | — | — | — |
| 有給休暇の時間単位の付与 | ↓ | — | — | ↑ | ↓ | — | — | — | — | — |

15図 残業抑制の取組が雇用や生産性に与える効果

| 取組\効果 | 残業時間 | 労働時間 (正社員) | 労働時間 (非正規) | 全要素 生産性 (TFP) | 離職率 | 入職率 | 中途 採用率 | 女性 正社員 | 女性 管理職 | 高齢者 雇用 |
|------------|------|---------------|---------------|---------------------|-----|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 労働時間の管理の徹底 | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 人事評価項目への追加 | — | ↓ | — | — | ↓ | ↑ | — | — | — | — |
| 残業時間の結果の公表 | ↓ | ↓ | ↑ | — | — | — | — | — | ↑ | — |

（備考）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。傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析の結果。1%、5%又は10%水準で有意な推計結果について符号を矢印で表した。有意でない結果については—と記載。

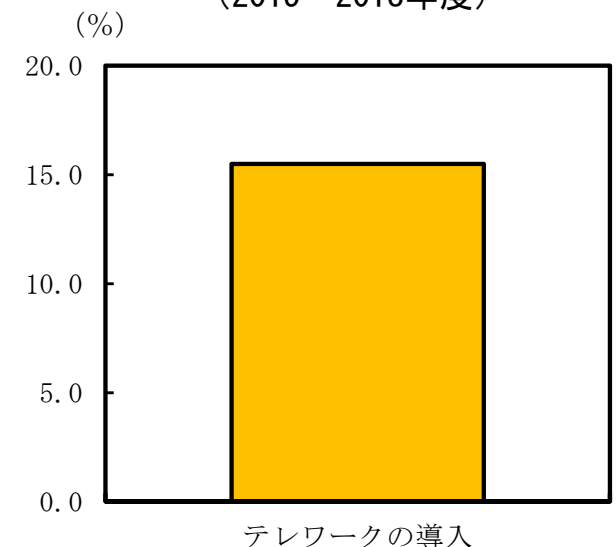
第3節 働き方改革の効果検証（同一労働同一賃金に関する取組とその効果）

- 同一労働同一賃金に向けた取組の一環として、
 - 「給与や諸手当の見直し」を行った企業群では、行わなかった企業群に比べて、労働時間は短く、非正規雇用者比率も低下（正規雇用化）していた。これは、正規雇用と非正規雇用の労働費用が平準化したため、正規化が進んだ可能性を示唆。
 - 「業務内容の明確化」の実施企業群は、行わない企業群よりも全要素生産性上昇率が高く、同時に離職率は低い（離職が少ないので中途採用率も低い）。
 - 「非正規雇用に対する人事評価制度を導入」した企業群では、そうでない企業群よりも、女性の登用が進んでおり、高齢者の雇用者も多い（16図）。
- テレワーク導入企業群では、非導入企業群と比べて全要素生産性の上昇率が高い結果（17図）。ただし、この推計は、規模や業種等の違いは調整しているが、雇用管理等の違いは未調整。したがって、テレワーク単体の効果ではなく、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）等も含めた効果と解釈することが適切。

16図 同一労働同一賃金への取組が雇用や生産性に与える効果

| 取組\効果 | 労働時間 (正社員) | 労働時間 (非正規) | 全要素 生産性 (TFP) | 離職率 | 入職率 | 非正規 雇用 労働者 比率 | 中途 採用率 | 女性 正社員 | 女性 管理職 | 高齢者 雇用 |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------------|-----|-----|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 給与体系の見直し | ↓ | ↓ | — | — | — | ↓ | — | — | — | — |
| 諸手当の見直し | ↓ | — | — | ↓ | ↑ | ↓ | — | — | — | ↓ |
| 業務内容の明確化 | — | — | ↑ | ↓ | — | — | ↓ | — | — | — |
| 人事評価の一本化、 非正規雇用に対する 人事評価制度 | — | ↓ | — | — | — | — | ↑ | ↑ | ↑ | ↑ |

17図 テレワーク導入企業と非導入企業の全要素生産性上昇率の違い（2015～2018年度）



（備考）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。傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析の結果。17図は、1%、5%又は10%水準で有意な推計結果について符号を矢印で表した。有意でない結果については—と記載。18図の*は10%水準で有意であることを示す。