

第18回北東アジア労働フォーラム報告書
**新型コロナウイルス感染症が労働市場に
与えた影響と今後の労働政策課題**

JILPT 海外労働情報

2021年3月

第18回北東アジア労働フォーラム報告書
新型コロナウイルス感染症が労働市場に
与えた影響と今後の労働政策課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

労働政策研究・研修機構（JILPT）は2020年12月18日、オンライン形式で第18回北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）を開催した。本フォーラムは、労働政策研究・研修機構（JILPT）、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）の日中韓3カ国の労働政策研究機関が共通するテーマに基づく研究成果を持ち寄り、報告と討論を行うことによって、各国の労働政策研究に示唆を与え合うことを目的として、2002年から毎年開催している。今回のテーマは「新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題」である。

新型コロナウイルスの感染拡大は、世界各国の労働市場に甚大な被害を及ぼした。とりわけ、臨時・日雇労働者、フリーランスやプラットフォーム労働者等の就業弱者に対する影響が顕著に見られ、労働市場の二重構造や雇用セーフティネットの脆弱性を如実に表している。働き方の面でも、在宅勤務・テレワークの急速な普及やデジタル化への対応など、大きな変革をもたらしている。今回のフォーラムでは、各国における新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と労働分野の対応策、働き方の面での変化について比較検討するとともに、今後の労働政策の課題について議論した。

本報告書はフォーラムに提出された論文を収録したものである。本報告書が今後の労働政策研究の一助となれば幸いである。

2021年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

目 次

【第1セッション】

日本報告

「コロナショックの被害が女性に集中—現状と今後の見通し—」

周燕飛 労働政策研究・研修機構 主任研究員 3

中国報告

「COVID-19 の流行が就業に与える影響とその対策」

陳雲 中国労働社会保障科学研究院 副主任 15

韓国報告

「COVID-19 が労働市場に与える影響」

ソン・ジェミン 韓国労働研究院 研究委員 29

【第2セッション】

中国報告

「新型コロナウイルス感染症の世界的拡大が柔軟な就業形態の人々に与える影響と
対策」

李付俊 中国労働社会保障科学研究院 補助研究員 45

韓国報告

「ソーシャルディスタンシング時代、つなげるための労働—プラットフォーム労働の
拡大と社会的セーフティネット—」

チャン・ジョン 韓国労働研究院 主任研究委員 53

日本報告

「新型コロナウイルスの感染拡大が日本の雇用労働にもたらしている影響—労働時
間の変動と格差を中心に—」

高見具広 労働政策研究・研修機構 副主任研究員 73

プログラム 93

参加者リスト 94

第1セッション

コロナショックの被害が女性に集中—現状と今後の見通し—

労働政策研究・研修機構

周 燕飛 主任研究員

1. はじめに—世界範囲での女性不況の様相

新型コロナウイルスを封じ込めるために、政府、企業、個人は、経済活動の自発的縮小を余儀なくされている。その結果として日本を含む世界各国は、さながら「計画的リセッション (designed recession)」 と言うべき状態に立たされ、各地で労働時間短縮、休業、解雇・雇止め等の雇用調整が広がっている。とりわけ、今回の経済不況と雇用急減を“*She-cession*” と呼ぶ経済学者がいる。これは、リセッション (recession) に伴う雇用喪失が、男性よりも女性に集中していることから生まれた造語である。

一般的な不況の場合には、雇用減少は主に男性の側に現れることが多い(Alon ほか 2020a)。例えば、2008-09 年のリーマンショック時には、世界同時不況の影響で外需が大きく減り、主に男性雇用の多い製造業で雇用調整が起きた。一方、今回のコロナショックでは、主に宿泊・飲食、生活・娯楽等のサービス業に壊滅的なダメージが生じているが、これらは女性雇用の多い産業である¹。このため、通常の不況時に比べて、女性の雇用減が目立つ結果となっている。

また、やはり通常の不況時とは異なり、今回は自ら就業抑制する女性が多い点も特徴的である。外食の機会が減少したことによって家事負担が増加したり、小中学校や保育園の臨時休園・休校が行われたことによって、「仕事か家庭かの二者択一」に迫られている女性が増えている。このように、家事や育児負担が増える形での就業抑制が行われているため、通常の不況時に観察される「ダグラス＝有沢の法則」つまり、夫の収入源を補うために主婦が就業を増やすという現象が、現れにくくなっている。

実際、国際機関の雇用統計²を見ると、“*She-cession*” は日本だけではなく、世界各国で進行している世界共通の現象であることが分かる。日本の場合、女性の雇員数は 2019 年末から 7 月までの 7 カ月で 3.2% (87 万人) 減り、男性雇員 (同 0.8%減) より減少率が 2.4 ポイントも高い。コロナショック前後の完全失業率の変化についても、男性が 0.4 ポイント上昇しているのに対して、女性は 0.5 ポイントの上昇と、女性の方が +0.1 ポイント上回っている。一方、リーマンショック時には、この男女差は -0.4 ポイントであり、女性の失業率悪化幅の方が小さかった。

¹ 日本経済新聞「女性雇用 コロナの逆風 職種転換へ支援急務」(2020 年 9 月 6 日)

² 詳細は、OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis、ILO Statistics and databases (ILOSTAT)などを参照されたい。

コロナショックは、男性よりも女性の仕事に大きな影響を及ぼしていることが個人調査からも確認できる。JILPTの5月調査によれば、コロナ禍で女性が男性よりも大幅に就業時間を減らしたり、休業したりしていた（周2020a）。6月以降に日本各地で保育園・小中高校が再開され、経済活動の制限緩和も行われてきた。ところが、女性雇用の回復は遅々として進んでいないことがJILPTの8月調査で明らかになった。特に子育て女性については、休業率の高止まりや労働時間回復の鈍さが目立っている（周2020b）。

なお、ここでのJILPT調査とは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2020年4月1日時点で就業していた民間企業の会社員4,307人（20歳～64歳）を対象に、2020年5月末頃に調査を行い、さらに8月上旬頃に追跡調査を実施したものである³。性別、年齢層、正規・非正規雇用と居住地域が就業構造基本調査と同じ分布となるよう、「層化割付回収」という方法で調査対象者が抽出されており、オンラインで回答してもらった。以下は、このJILPT調査をもとに、コロナ禍での女性の厳しい雇用状況を詳しく見てゆこう。

2. 日本女性の厳しい雇用状況

(1) 女性が男性より3～4倍もの高い休業率を経験

5月末の就業状況を見ると、失業・休業した者の割合は、男女間格差、正規・非正規間格差⁴が顕著であることが分かった（図表1上部）。

まず、失業者の割合は、男性と正規労働者が2%前後であるのに対し、女性は3.1%、非正規労働者は4.7%となっている。次に、求職活動をやめている「非労働力化」の割合について見ると、男性と正規労働者が0.3%であるのに対して、女性が0.7%、非正規労働者は0.9%に上っている。

もっとも大きな格差が現れているのは、職に就いているのに実際は仕事をしていなかった「休業者」の割合である。男性と正規労働者の休業者割合がそれぞれ1.6%、1.4%であるのに対して、女性は5.3%、非正規労働者は6.9%に達している。休業によって高まる潜在的失業のリスクは、女性が男性の3.3倍、非正規が正規の4.9倍、非正規女性が非正規男性の1.4倍の高さである。18歳未満の未成年子がいる男女に限って見ると、女性の休業率が男性の7.1倍にも達しており、新型コロナが子育て女性の仕事にとりわけ大きな影響を及ぼしていることが分かる。

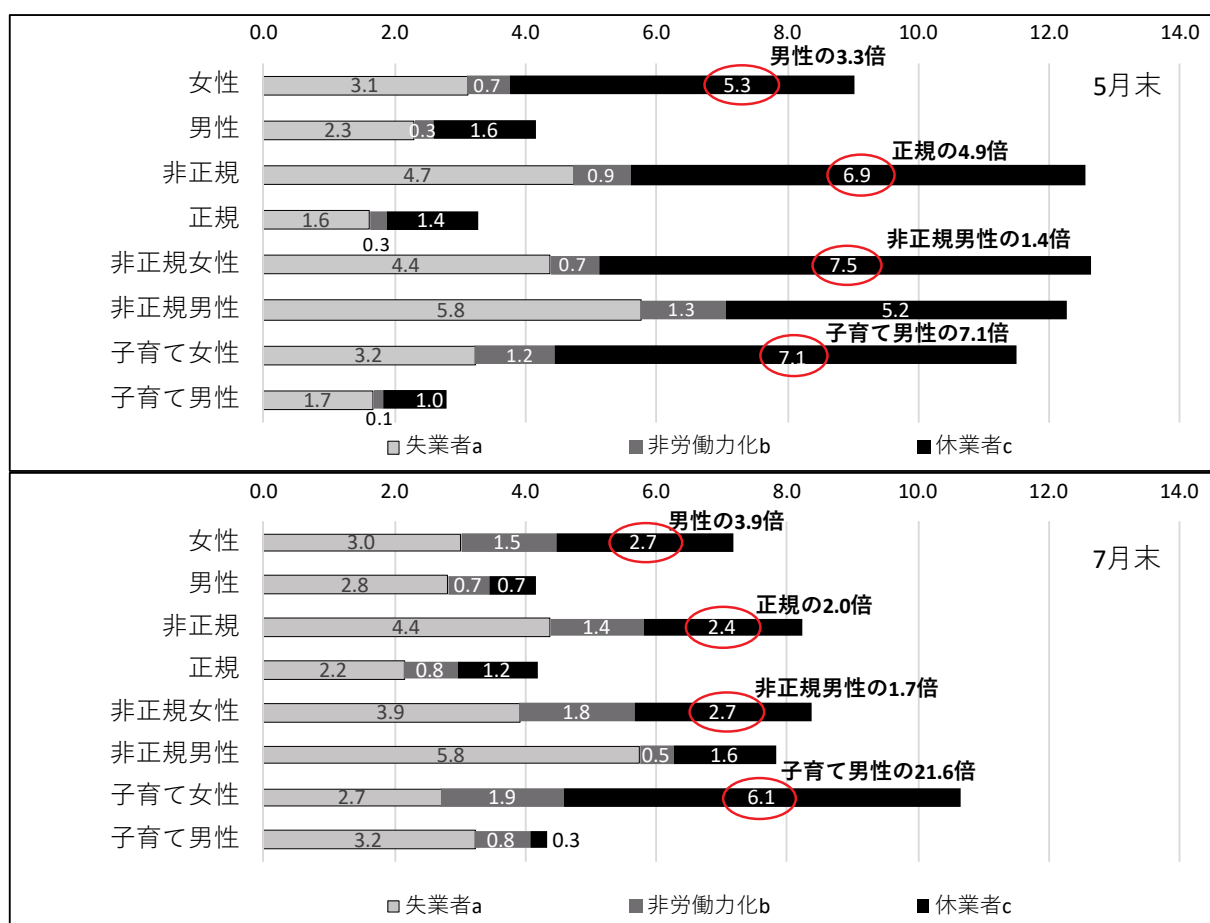
コロナ禍がやや落ち着き始めている2020年7月末現在においても、失業と休業には顕著

³ 5月調査対象者のうち、3,212人は連合総合・第39回勤労者短観（4月1日～3日）の調査にも参加していた。詳細については、JILPT（2020a）とJILPT（2020b）を参照されたい。

⁴ 男女間格差の問題と正規・非正規格差の問題は連動している。なぜならば、女性や非正規労働者はしばしば同じ人を指す場合が多いからである。女性雇用者の多くは、非正規雇用である。逆もまた然りである。JILPT8月調査においては、非正規労働者のうち、73.7%が女性である。女性においては、53.9%が非正規雇用である。

な男女間格差が残っている（図表 1 下部）。すなわち、景気の底入れを反映して、男女、正規・非正規ともに休業者の割合は減少しているが（男性 1.6%→0.7%、女性 5.3%→2.7%）、依然、男女差、正規・非正規差が顕著である。7 月末時点においても女性の休業者比率は男性の 3.9 倍であり、5 月末時点（3.3 倍）に比べて男女格差の改善が見られていない。子育て女性の休業者比率も、5 月末よりも若干の改善はあったが、依然として 6.1%で高止まりを続けている。

図表 1 失業者・休業者になった民間雇用者の割合(%)



出典：JILPT「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5月末頃、8月第1週実施)より筆者が集計。うち、「5月・8月調査」の共通回答者は3,753人(追跡率87.1%)である。
 注：(1)いずれの時点の集計対象者も、4月1日時点民間企業で働く会社員4,307人である。(2)a 働いておらず、求職活動をしている、b 働いておらず、求職活動もしていない、c 雇用されているが、就業時間がゼロ。

(2) 失職後の再就職率は女性が男性より10ポイント低い

5 月末時点で失職した 105 人と休業した 116 人を分析対象として、7 月末時点での再就職・復職状況を追跡してみた。その結果、やはり女性と非正規労働者が不利な状況に置かれていることが分かった（図表 2）。

まず、失職者の再就職率について見ると、女性と非正規労働者がいずれも 50%前後となっ

ており、男性や正規労働者より 10 ポイントほど低い水準である。また、女性失職者の 4 割は失業中（職探しあり）、10 人に 1 人が非労働力化（職探しなし）している。

次に休業者の復職率について見ると、正規と非正規の間は差がほとんどないものの、男女間では 5.4 ポイントの差が存在する。女性休業者の 4 分の 3 (77.9%) が復職しているものの、8 人に 1 人 (12.8%) が休業状態を続けている。一方、男性休業者の場合、復職率 (83.3%) が高く、休業を続けている人の割合 (6.7%) は女性の半分以下である。

図表2 5月末時点失職・休業だった者における7月末での就業状態

	N	7月の就業状態			通常就業 (再就職・復職)	合計
		失業	非労働力化	休業		
5月末時点の失職者（失業＋非労働力化）						
全体	105	38.1	6.7	1.9	53.3	100.0
女性	63	39.7	9.5	1.6	49.2	100.0
男性	42	35.7	2.4	2.4	59.5	100.0
非正規	68	39.7	7.4	2.9	50.0	100.0
正規	37	35.1	5.4	0.0	59.5	100.0
5月末時点の休業者						
全体	116	5.2	4.3	11.2	79.3	100.0
女性	86	4.7	4.7	12.8	77.9	100.0
男性	30	6.7	3.3	6.7	83.3	100.0
非正規	82	7.3	2.4	11.0	79.3	100.0
正規	34	0.0	8.8	11.8	79.4	100.0

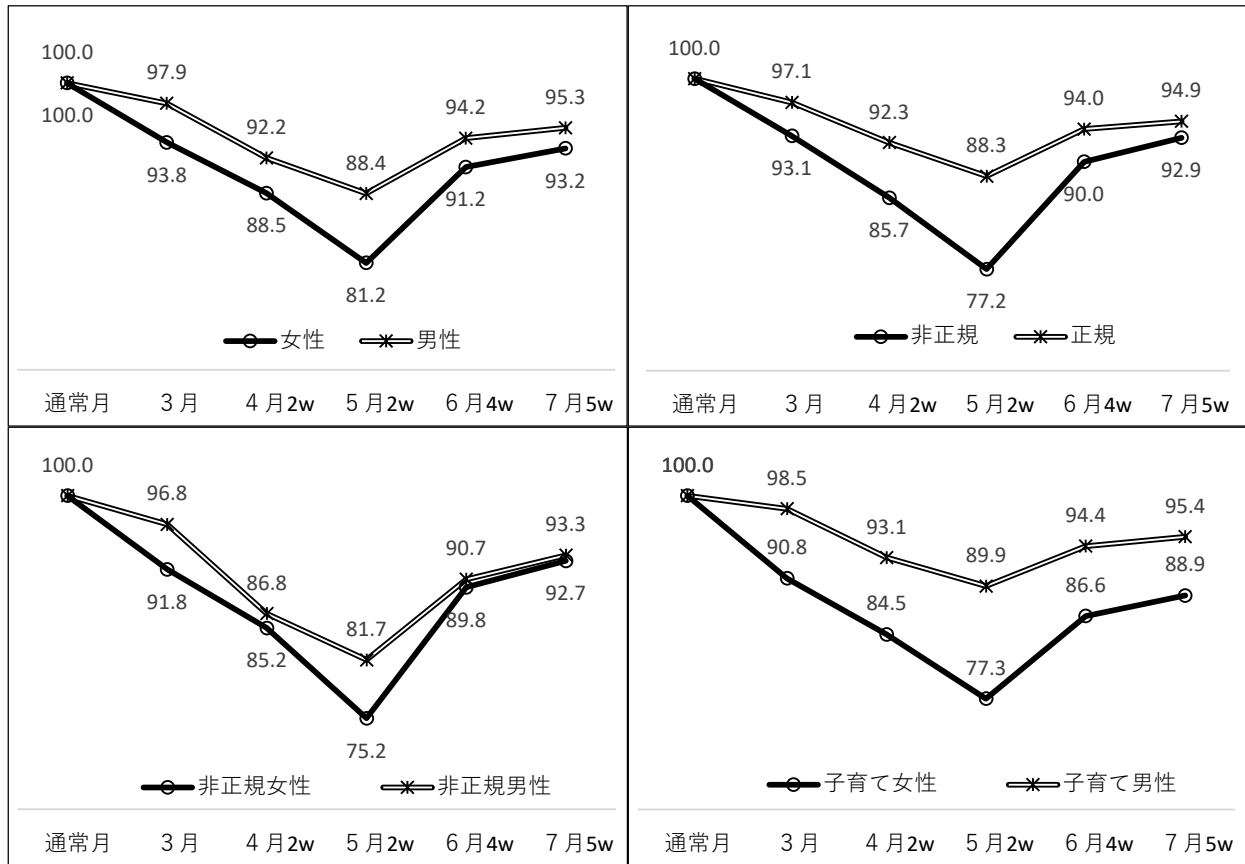
出典：図表1と同じ。

注：集計対象者は「5月・8月調査の共通回答者」のうち、5月末時点失職・休業だった者である。

(3) 非正規女性の平均労働時間が最大時 24.8%も減少

3月1日から7月末まで継続して就労していた雇用者について、週あたり平均労働時間の推移を見てみよう。いずれの層も緊急事態宣言が解除される直前の5月第2週に、最大の落込み幅を記録している（図表3）。ただし、谷底の深さにはグループ間で差異が見られる。女性と非正規労働者の平均労働時間は、コロナショック前の通常月に比べると約8割の水準にまで落ち込んだものの、男性と正規労働者は9割前後の水準を維持できている。

図表3 平均労働時間の推移(2020年3月～7月、通常月=100)



出典:図表1と同じ。集計対象者が、3月1日～7月末まで通して働いていた民間企業の雇用者(休業者を含む)4,179人である。

同じく非正規労働者の間で男女比較した場合、女性は男性よりも労働時間の落ち込みが激しかったことが分かる。5月時点での平均労働時間の減少幅は、非正規男性が18.3%であるのに対して、非正規女性が24.8%に達している。

6月以降の雇用回復においても、女性と非正規労働者は遅れを取っている。7月第5週では、男性と正規労働者の労働時間が通常月の95%までに回復したのに対して、女性と非正規労働者は93%までの回復に止まっている。

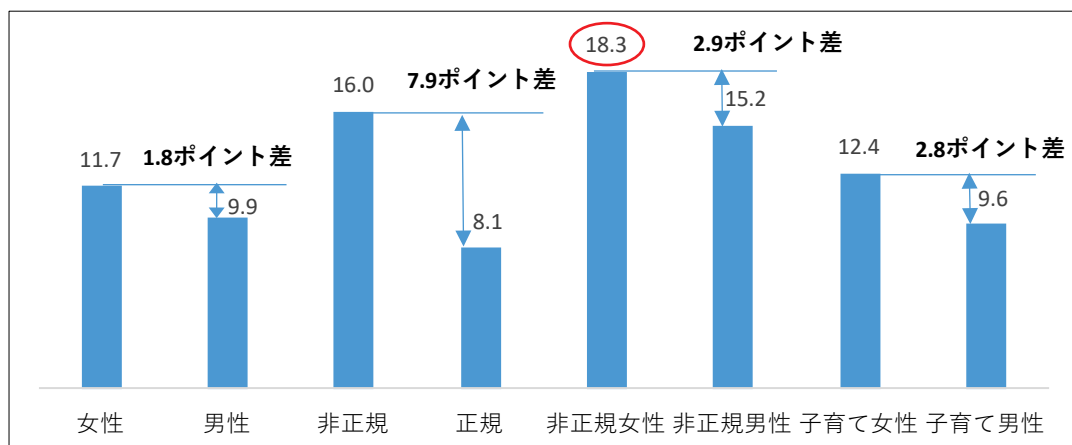
そして、回復の鈍さをもっとも目立っているのが、子育て女性の労働時間である。7月末時点では子育て女性の平均労働時間は通常月の88.9%にとどまっている。子育て男性はもちろん、女性全体と比較しても、子育て女性の雇用回復が芳しくないことが分かる。

(4)非正規女性の2割弱は月収3割以上減

収入が激減した人の割合についても、女性や非正規労働者の方が高くなっている(図表4)。通常月に比べて直近の月収が3割以上減少した雇用者の割合は、女性が男性より1.8ポイント高く(11.7%vs.9.9%)、非正規が正規より7.9ポイント高く(16.0%vs.8.1%)なっている。

同じく非正規労働者の中で男女比較した場合、女性は男性よりも収入激減の割合が高くなっている。月収が3割以上減少した雇用者の割合は、非正規男性が15.2%であるのに対して、非正規女性が18.3%に達している。さらに、18歳未満の子どもがいる男女で比較しても、女性の方は収入激減の割合が高い。月収が3割以上減少した雇用者の割合は、子育て女性が子育て男性より2.8ポイント高い。

図表4 直近の月収が通常月より3割以上減少した雇用者の割合(%、8月調査)



出典：図表1と同じ。集計対象者は図表3と同じ。

女性、とりわけ子育て中の女性の雇用状況悪化が顕著であることは、就業形態、業種、職種、企業規模などの要因を考慮しても変わらない（付表1）。ちなみに、付表1の統計分析では、「未成年子あり」の場合に、休業率や労働時間がどれぐらい悪化しているかを見ているが、「未成年子あり」の効果が男性の雇用状況には影響せず、女性のみにも現れていることが印象的である。

3. 女性の雇用危機を問題視すべき理由

日本の多くの家庭では、男性（夫）が主たる稼ぎ手であり、女性（妻）は補助的な労働力と位置付けられている。したがって、男性の雇用が守られている限り、女性の雇用減少が家計に与える影響は少ないと見られがちである。しかしながら、実際の家計の収入構成比を改めて見ると、それは大いなる誤解であることが分かる。

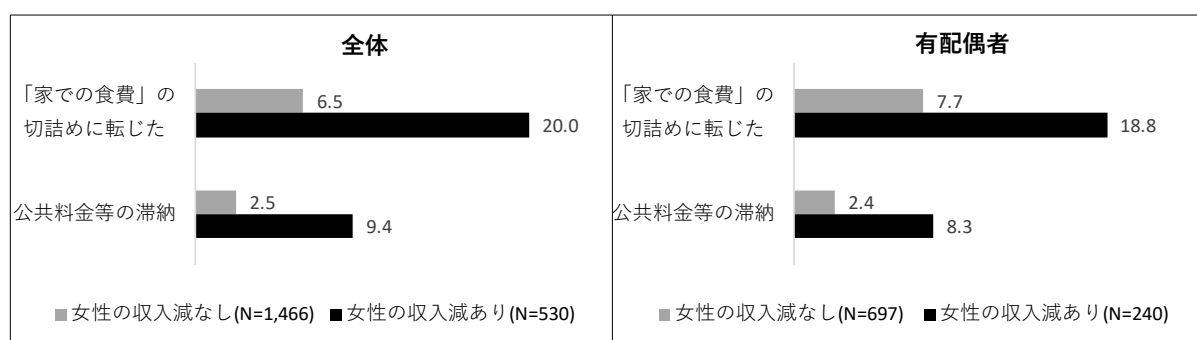
ゆうちょ財団が2018年に行った全国調査によると、世帯総収入のうち、妻の収入が占める割合は、正規雇用の妻で約4割、非正規雇用の妻でも約2割に達している。未婚・離婚女性等の女性世帯主の場合には、女性の勤労収入は世帯総収入の7割を超える。したがって、彼女らの収入が減少した場合には、当然ながら家計は大きな打撃を受けることになる。

それに加えて、金融資産の残高がゼロまたは少額で、3カ月を超えない程度の生計費しか賄えない世帯の割合は24%に上る。つまり、約4分の1の現役世帯が、失業や収入減となった場合には、半年以内に生活資金が底をついてしまう。男性の収入減はもちろんのこと、女性の収入減も、家計の破綻につながる恐れがある（周2020c）。

実際、8月調査からは、女性の収入減が家計を逼迫させている実態が浮かび上がっている。女性の収入が1割以上減った家庭では、5世帯に1世帯が食費の切詰めを行っており、1割弱が公共料金等の滞納をしている。女性の収入があまり減っていない家庭と比較すると、食費切詰めと料金滞納の発生割合は、2倍～4倍もの高さとなっている（図表5）。

4～6月期は、雇用者報酬が前期比で3.7%減（金額ベースでは2.6兆円程度減）と過去最大の落ち込みになった。家計消費が冷え込む中、女性雇用の現象が状況悪化に拍車をかけている可能性が高い。生活困窮者の家庭を救うためにも、所得と消費減少の負のスパイラルから抜け出すためにも、女性雇用の回復が日本経済回復のカギを握っていると言える。

図表5 女性の収入減少の有無別、家計の逼迫度(%、8月調査)



出典：図表1と同じ。集計対象者が、4月1日時点民間企業で働く女性会社員1,996人である。

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。

4. 女性の雇用回復をめぐる諸課題

問題は、女性の雇用回復は、政策的に容易なことではないということである。筆者は当初、保育園と小中高校が再開されれば、子育て女性の雇用状況も急回復すると考えていたが、実態は予想を裏切る結果となった。

その理由として考えられるのが、コロナ禍による子育て負担増が今なお続いており、元の水準に戻っていないという可能性である。具体的には、保育園や小学校などでは、再開後もクラスター対策として通常よりも開園・開校時間を短縮していた。また、放課後の学童や課外活動の再開が遅れていることから、母親の就業時間が元に戻せない可能性もある。

また、8月調査から見えたもう1つの課題は、テレワーク（諸種の在宅勤務を含む）の定

着があまり進んでいないことである（図表6）。緊急事態宣言中の5月第2週では、3割近くあったテレワーク比率は、以降急速に低下し、7月最終週時点では1割強にまで落ち込んでいる。男性や正規雇用者、高所得者のテレワーク比率はコロナ前より3～8ポイント高い状況を維持しているが、女性や非正規雇用者、低所得者のテレワーク比率は、ほぼコロナ前の水準に戻ってしまっている。テレワークが女性の働き方や雇用状況を改善させるという見方もあったが、実際に、女性のテレワークを日本社会に根付かせることは容易ではないようである⁵。

図表6 週1日以上在宅勤務・テレワークの割合(%)

	コロナ前の通常月			5月2w(緊急事態宣言解除前)			7月5w		
	在宅勤務	通常勤務	就業停止 (就業時間ゼロ)	在宅勤務	通常勤務	就業停止 (就業時間ゼロ)	在宅勤務	通常勤務	就業停止 (就業時間ゼロ)
全体	9.3	90.5	0.1	27.6	67.9	4.5	11.5	85.0	3.6
女性	6.6	93.1	0.3	20.3	72.7	7.0	7.5	87.3	5.2
男性	11.7	88.3	0.0	33.9	63.8	2.3	14.9	83.0	2.1
非正規	5.2	94.5	0.3	13.4	76.8	9.8	4.9	89.7	5.4
正規	11.5	88.5	0.1	34.9	63.4	1.7	14.8	82.6	2.6
子育て女性	6.7	92.7	0.6	16.5	75.0	8.5	6.5	85.2	8.4
子育て男性	14.0	86.1	0.0	40.0	58.9	1.1	16.5	81.9	1.5

出典：図2と同じ。

注：通常月と5月の結果が5月調査によるものであり、7月の結果は8月調査によるものである。

5. おわりに—男女格差改善の好機を逃さないために

新型コロナウイルスの影響で、女性が男性よりも大幅に就業時間を減らしたり、休業したりしていることが、JILPT 調査によって明らかになった。その状況が長引く場合には、女性のキャリアに深刻な影響が及ぶことが懸念される。また、就業を控えることによる女性の収入減がさらに続けば、家計にも大きな影響が及ぶだろう（周 2020d）。

女性の雇用回復は、コロナ禍やコロナショック収束の切り札として期待されている「ワクチン」に左右される部分も大きい。仮に政府の目指している通り、2021年の前半までに国民全員分のワクチンが確保できれば、女性の雇用危機も1年以内に収束する可能性が高い。なぜならば、少子高齢化で構造的な労働力不足に直面する産業界にとって、女性活用は長期戦略であり、コロナ禍でも、その方向性が変わるわけではないからである。その意味では、辛抱強く待っていれば、いずれ危機は終息するはずである。したがって、現在講じるべき対策

⁵ テレワークに関する詳細な分析結果は、高見具広「JILPT リサーチアイ 第46回 在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」（2020年9月16日）を参照されたい。

は、雇用ミスマッチの解消や、所得格差対策、生活困窮者対策である。具体的には、アフターコロナ時代に生き残れない構造的な不況業種から好況業種への転職支援、職探し期間を活用した職業訓練の強化、生活困窮者への生活支援策を拡充すべきである(周 2020e)。

中長期的には、コロナショックは男女の雇用格差を縮める好機となる可能性を秘めている。新型コロナの大流行によって押し寄せるテレワークをはじめとする働き方改革の波は、女性にとっては長期的に有利になると指摘する研究者もいる(Alon ほか 2020b, Zhou 2021)。

電車通勤が不要で、仕事の傍らで子どもの世話もできるテレワークは、もともと男女格差の解消のためにその普及が期待された働き方の1つである。そのほか、時差出勤、裁量労働等時間といった柔軟性の高い働き方も、女性が正社員の仕事を継続させやすい働き方とされる。感染症対策をきっかけに、テレワーク、時差出勤、裁量労働等の柔軟性の高い働き方が一気に広がり、新型コロナ終息後も日本社会に根付くことが期待される。

柔軟な働き方が普及すれば、女性のライフスタイルに革命的な変化をもたらされる可能性が高い。これまで日本の女性は、妊娠・出産を機にキャリアの主戦場から離れ、子育てが一段落してから、パートとして再就職するという専業主婦流のライフスタイルをとることが多かった(周 2019)。仮にコロナショックによって大きな「働き方革命」が起きた場合、出産・子育て期を乗り越えて、正社員として働き続ける女性が増える。近い将来、夫婦完全共働きモデルが専業主婦流のライフスタイルに取って代わることも空想ではなくなるかもしれない。その意味で、コロナショックは、男女の雇用機会平等を実現する好機となる可能性を秘めている。

実際、カルビー、富士通、日立製作所のように、在宅勤務・テレワークの定着を目指して、成果主義的報酬制度を採り入れたり、職務内容や求める能力を明確化する「ジョブデスクリプション(Job Description)」制度の本格導入を決める動きが次々と現れ始めている。生産性の向上や人材獲得競争の中で、中小企業などもテレワークを定着させるインセンティブは十分にあるだろう。

コロナ禍で導入の機運が高まったテレワークを、一過性の現象として終わらせないためには、それをサポートするような社内体制の確立が不可欠である。政府もテレワークの導入企業に対しては、資金やノウハウ提供、法制度などの多方面からの支援を行うべきであろう。

備考) 本稿の主張・提言は筆者個人のものであり、所属機関を代表するものではない。本稿の分析に用いられる調査データは渡邊木綿子氏より提供されたものである。記して感謝を申し上げたい。

付表1 性別と子育てが労働供給量に与える影響

	休業になる確率 - Probitモデル			週あたり労働時間数の変化 - OLSモデル		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
女性	0.0122 *** (0.005)			-0.600 (0.435)		
未成年子あり	0.0182 *** (0.005)	-0.0054 (0.005)	0.0314 *** (0.009)	-1.079 ** (0.479)	-1.003 (0.649)	-1.440 ** (0.724)
その他説明変数	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	4,307	2,311	1,996	3,753	2,038	1,715

出典：図2と同じ。

注：(1)限界効果(Probitモデル)または係数推定値(OLSモデル)が報告されている。

括弧の中の数値は標準誤差である。

(2)説明変数に企業規模、業種、就業形態、学歴、末子の年齢、結婚の有無も含まれている。

(3)「週あたり労働時間数の変化」＝「6月～7月の平均労働時間数」－「通常月労働時間数」

(4)* p値<0.1、** p値<0.05、*** p値<0.01

【参考文献】

周燕飛 (2019) 『貧困専業主婦』(新潮社)、pp. 37-54

周燕飛 (2020a) 「JILPT リサーチアイ 第38回 コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」(2020年6月26日)

周燕飛 (2020b) 「JILPT リサーチアイ 第47回 コロナショックの被害は女性に集中(続編)—雇用回復の男女格差—」(2020年9月25日)

周燕飛 (2020c) 「コロナショックで変わる女性の働き方」『都市問題』第111巻第7号、pp. 29-34

周燕飛 (2020d) 「女性に集中するコロナ禍の被害—追跡調査で浮かびあがる実情と今後の課題」『月刊労働組合』2020年11月号、pp. 42-45

周燕飛 (2020e) 「コロナ禍の格差拡大と困窮者支援—女性、非正規労働者、低収入層に注目して—」『貧困研究』Vol. 25、pp. 4-13

JILPT (2020a) 「記者発表 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(一次集計) 結果(5月調査・連続パネル個人調査)」

JILPT (2020b) 「記者発表 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(一次集計) 結果(6~7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査)」

Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt (2020a) “The impact of the coronavirus pandemic on gender equality”, *VOX CEPR Policy Portal - Research-based*

policy analysis and commentary from leading economists (2020.4.19)

Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt (2020b) “This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession”, *IZA DP* No.13562

International Labour Organization (2020) “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition”.

World Bank (2020) “Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty”.

Zhou, Yanfei (2021) “How Women Bear the Brunt of COVID-19’s Damages on Work”, *Japan Labor Issues*, vol.5, no.28, forthcoming

COVID-19 の流行が就業に与える影響とその対策

中国労働社会保障科学研究院 就業・起業研究室

陳雲 副主任

〔要旨〕 新型コロナウイルス感染症は、世界的な突発的重大公共衛生事象を引き起こしたが、特定の経済的・社会的背景、条件の下で、就業に与える影響のメカニズムには大きな特徴が見られる。感染症は就業に対して、全面的で、段階的で、構造的な影響を与えたが、それぞれの段階において、影響の範囲、重点分野、その程度は様々であった。第1四半期に大幅な変動が生じた後、就業の伸び、失業水準、市場の需要、企業の雇用といった面はいずれも急速に復興、改善し、労働力市場は「全体として安定し、徐々に緩和し、予想よりは良好」な趨勢を呈した。感染症の影響に対応するため、中国政府は「就業優先」のコンセンサスを一層明確にし、衝撃に対応するマクロの政策を強化し、経済、社会、就業政策の連動に力を入れた。就業優先政策を大々的に実施し、就業安定化の措置を全面的に強化し、企業を支援して負担を軽減し、仕事を安定させ、就業を拡大することを同時に進めて就業情勢の全体的な安定を保持した。次の段階において、労働力市場は依然として感染症流行後の複雑な影響の局面を迎えるため、就業優先政策を引き続き深化させ、確実に実行して就業情勢を安定させ、就業の新しい局面を切り開いて行く必要がある。

〔キーワード〕 新型コロナウイルス感染症 就業優先 失業 「就業の安定」

2020年、新型コロナウイルス感染症が世界的に猛威を振るっている。新型コロナウイルス感染症の拡大は世界的な公衆衛生上の重大事象として、広範囲で、多層かつ多次元に、長期的な影響を及ぼしている。10月末までに、世界で確認された感染者は累計で4,500万人を超え、110万人以上の人々が亡くなっている。WHOで緊急事態対応を統括するマイケル・ライアン (Michael Ryan) 氏は、世界の人口の10分の1を超える人々が感染する可能性があるとも述べている¹。影響の多層性という面から見ると、新型コロナウイルス感染症は個人や家庭に影響を及ぼし、さらには「社区（都市の基礎的行政区画）」、都市・町、そして国、地域、世界に影響を及ぼしている。また、影響の多次元性という面では、新型コロナウイルス感染症は人に衛生、健康上の被害を与えるばかりでなく、経済や社会、さらには政治や文化、心理面にも影響を与える。影響の長さを考えると、新型コロナウイルス感染症の流行は比較的長い期間継続しており、まもなく一年を迎えるが、その影響には発生当時の直接的な衝撃もあ

¹ 資料出典：世界保健機関のサイト。

れば、のちに現れる影響、潜在的な長期的影響も見られる。こうした特徴とそれが労働就業に与える影響との間には一定のつながりがある。全体的に見て、新型コロナウイルス感染症は経済・社会の正常な運営秩序全体に重大な衝撃を与えており、労働力市場に対する影響も極めて大きい。国際労働機関（ILO）は4月に発表した『COVID-19と仕事の世界：最新の評価と分析』の中で、その時点において世界の81%（約33億人）の労働力が職場を閉鎖する強制的または推奨的な政策の影響を被っていると指摘し、失業者の増加規模が2,500万人を超えるとの見通しを示した²。しかし、国によって感染症の拡大状況や制御状況は異なり、経済的・社会的な条件も多様で、各国が講じる対応措置、対応政策にも違いがあることから、新型コロナウイルス感染症がそれぞれの国や地域の就業に与える状況にも顕著な違いが存在する。今回の報告では、中国の実情に軸足を置き、感染症発生時の経済的・社会的な背景や条件、就業に対する影響のメカニズム、主な影響の状況、政策の対応と効果などについて説明、分析を行う。

1. 感染症発生の経済的・社会的な背景・条件と影響のメカニズム

(1) 感染症拡大に見る特定の経済的・社会的背景

今回の新型コロナウイルス感染症の拡大は、新中国成立以来で拡大が最も急速であり、感染の範囲も制御の難しさも最大の、重大で突発的な公衆衛生事象となった。それは、ある特殊な時点で勃発した。つまり、ちょうど旧正月前後で、人口の大規模な流動がピークに達する時期であり、また企業が新たな1年の生産活動を開始し、労働者が旧正月後に職場に戻り、あるいは改めて職を求める時期に大規模な流行は始まった。長期的な視点で見ると、それは中国経済がハイスピードな発展からハイクオリティな発展へ向かう重要な転換期に発生したとも捉えられる。現在、中国経済は高速の発展から中高速の発展へとシフトダウンしており、経済を動かすエネルギーの新旧交代が行われ、転換・向上と構造調整が新たな上昇段階を迎えている。経済構造には大きな変化が生じ、サービス業が占める割合は拡大を続けて5割を超え、消費の経済成長に対する寄与率は上昇を続けて2019年には57.8%に達した。開放型経済の特徴は日増しに顕著となり、世界との経済的なつながりはますます密接なものとなっており、物資の輸出入総額は年間で31兆元を超え、サービスの輸出入総額も5兆元を超えている。経済の分業体系は一層細分化され、産業チェーンは相対的に整っているものの、一部の重要な原材料、部品、技術者については依然として外部からの供給に依存している。また、都市と農村の人口流動の規模は大きく、頻度は高く、スピードは速くなっており、旧正月の移動期間中、人口の流動量は4億を超える。旅客輸送量は年間でのべ170億人に達する³。労

² 資料出典：国際労働機関の資料。

³ この部分の各種データは、主に各種の統計公報の資料からとったものである。

働力市場は全体量の圧力が続くなか、構造の矛盾も際立っている。全国の労働力資源は9億人近くおり、都市農村の就業人口は7.76億人に達する。近年は、都市部で就業する新たな労働力が1,500万人以上に達する。そのうち、新規の高等教育機関卒業生の規模は900万人近い。同時に高齢化が進み、労働者の世代交代が顕著である。新しい世代の農民工の求職や生活に対する考え方、行為はほぼ都市化しており、彼らが農村に戻るのは難しい。こうした転換期的、段階的なマクロの経済的・社会的条件は、新型コロナウイルス感染症による就業への影響の基層にある枠組みであり、重要な要素である。こうした条件によって、影響の主な対象、範囲、程度、さらには作用の原理といった様々な事項が定まっていく。

(2)新型コロナウイルス感染症が就業に与える影響のメカニズム

流行の特徴、流行に対して講じられる防止・制御措置、さらには現在の経済的・社会的な発展段階が持つ特徴といった様々な要素の影響を受けることから、他の経済的・社会的事象と比べ、新型コロナウイルス感染症が労働力市場に与える影響のメカニズムには際立った特徴が見られる。まず、防止・制御措置によって人の流れが制限され、物流に影響が及ぶことから、企業の経営・生産に影響が生じ、さらには企業の資金の流れに影響が生じる。これは、金融危機において、まず資金の流れに影響が生じ、それから企業の生産・経営と物流に影響が及び、さらに企業の被雇用者や人の動きに影響が及ぶというメカニズムと明らかに異なる。つまり、金融危機の本質は「金」の問題であり、そこから「人」の問題に影響が及んだのに対し、新型コロナウイルス感染症ではまず「人」の問題が本質で、そこから「金」の問題に影響が及んだ。新型コロナウイルス感染症が勃発した後、労働力市場の通常の秩序がまず衝撃を受けた。感染症の防止・制御のために人の流れが制限されて物流が滞り、人と職場が分離され、要素と要素の間が分割され、供給と需要が分断されて、企業は旧正月の休暇終了後も予定通りに操業・生産を再開することができず、労働者は都市や職場に戻ることはできなかった。労働力市場は供給と需要がうまくマッチせず、全体量が不足したうえに構造的なミスマッチが加わって、「求人難」と「就職難」が異様に突出した問題となった。感染状況が進んで範囲が拡大し、期間が長くなるとともに、経済・社会に対する影響は蔓延し、一部の企業の生産・経営は苦境に陥り、労働者の就業の機会は減り、労働収入も減った。そして、社会の消費が委縮し、さらに社会の心理や行為習慣の面にも影響が生じたが、これらが就業に大きな影響を与えることは避けがたかった。とりわけ、感染症が世界的な範囲で拡散すると、グローバル化が進展中の産業チェーンやサプライチェーンに衝撃が及び、それに様々な政治的・経済的要素が加わって、新型コロナウイルス感染症は世界経済の構造的な矛盾や衝突を劇化させ、加速・拡大させることにもつながった。その結果、感染症の影響はさらに深まり、就業に与える影響のメカニズムはより複雑なものとなって、より広く、より長い影響を残すこととなった。

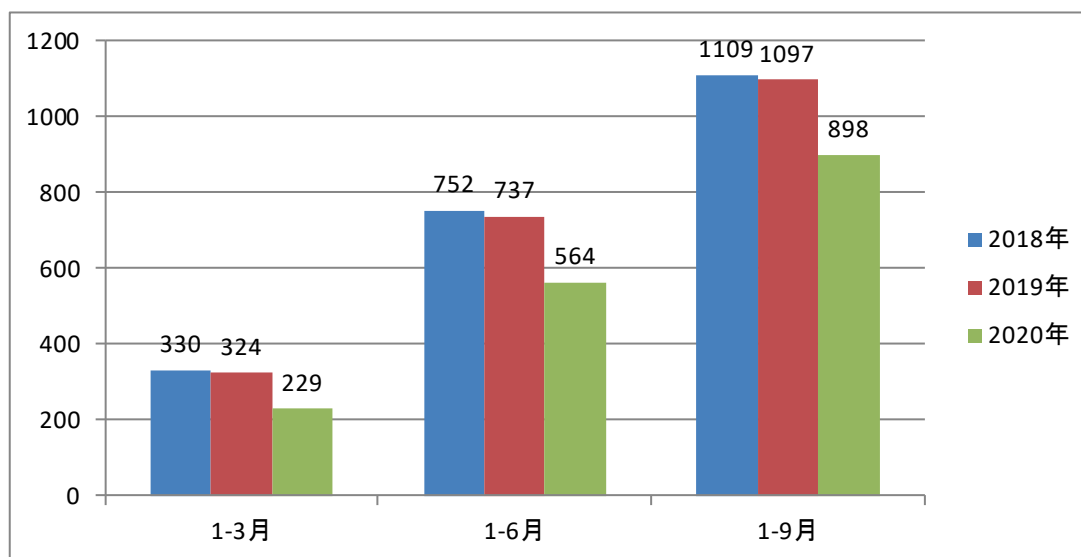
2. 感染症が就業に与える影響の主な兆候と特徴

(1) 就業をめぐる情勢は「全体として安定し、徐々に緩和し、予想よりは良好」

感染症勃発以来の労働力市場の主な指標は、経済成長の状況とほぼ同じ傾向を呈している。第1四半期は感染症流行の衝撃が非常に大きく、大きな変動が生じたが、国内の経済・社会の秩序が急速に回復するとともに、経済成長率も徐々に回復してきた。感染症の影響で、GDP成長率は第1四半期にマイナス6.8%の大幅な下落となったが、第2四半期にはマイナスがプラスに転じ、3.2%の成長が実現した。第3四半期は前年同期比で4.9%の成長となった⁴。消費、投資、対外貿易等の主な経済指標はいずれも改善を続けている。就業を安定させ促進するための積極的要素が蓄積されるとともに、労働力市場は徐々に安定し、回復するようになり、主な指標は好転を続け、就業情勢は全体として「安定し、徐々に緩和し、予想よりは良好」な傾向を示している。

就業の伸びを見ると、第1四半期は都市部の新規就業者が229万人で、前年同期比で29.3%減少した。これは、2008年の世界金融危機以来最大の減少幅であった。上半期全体では、都市部の新規就業者は564万人で、前年同期比で23.5%減少した。下半期に入ると、国民経済が安定して回復を続け、特に社会消費が徐々に上昇し、サービス業で職場復帰、営業再開が次第に進んで、1月から9月の都市部の新規就業者は898万人となって、前年同期比の減少率は18.1%⁵と、減少幅はさらに小さくなった。

図1 2018年から2020年の都市部における新規就業者の変化(単位:万人)

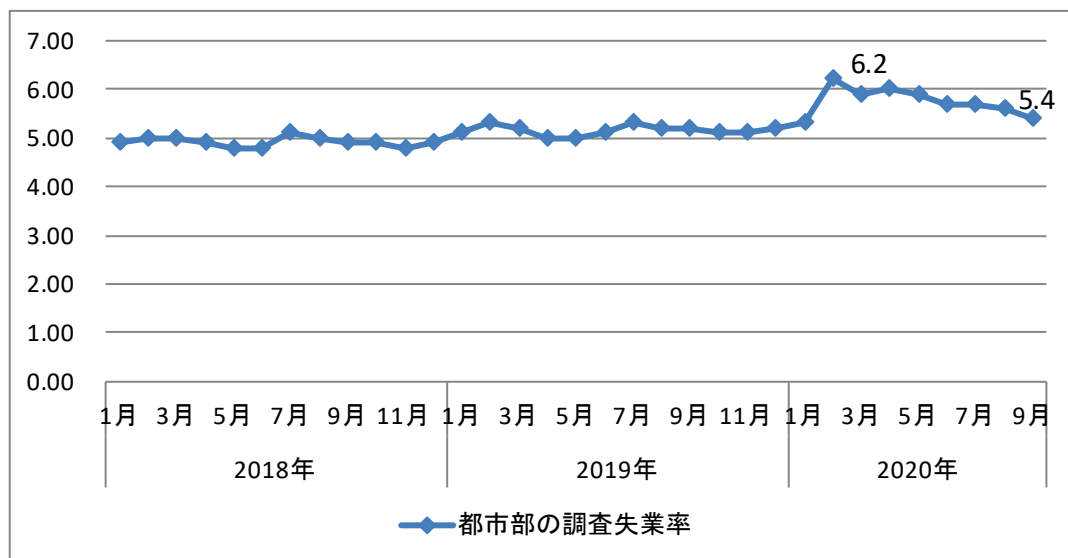


⁴ GDP成長率のデータは国家統計局のサイトを出典とする。

⁵ 都市部の新規就業データは人力資源社会保障部のサイトから得たものであり、増減率は各四半期のデータをもとに計算して得た。

失業の水準を見ると、全国の都市部で調査した失業率は2月には6.2%と史上最高を記録したが、その後は段階的に徐々に下がった。3月から5月は5.9%から6.0%前後の比較的高い状態が続いたが、6月から8月には5.7%から5.6%に下がり、9月には5.4%まで下がって、前年同期をわずかに0.2ポイント上回るのみとなった。

図2 都市部の調査失業率の変化(%)



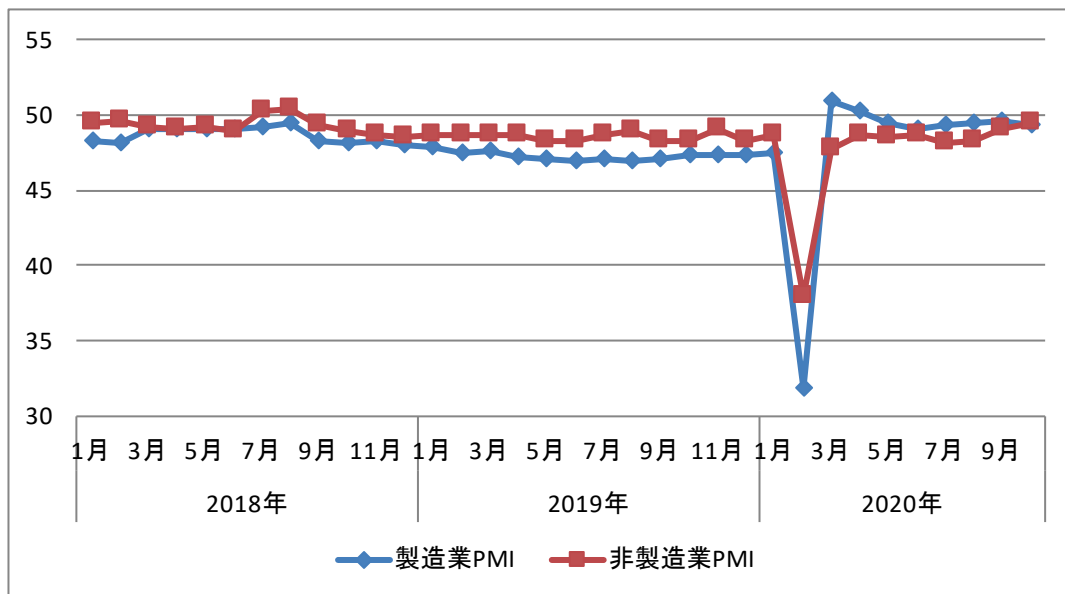
労働力市場の需要状況について、人的資源市場機構のオンライン募集のデータを見ると、感染症が発生した後、市場需要は急激に減少し、第1四半期の求人需要は前年同期比で25.9%減少した。市場需要は第2四半期に徐々に増え、第3四半期にはマイナスからプラスへと転じて、前年同期比で1.1%増となった。感染症の流行で衝撃を受けた労働力市場が徐々に修復され、市場需要が回復していることが分かる。

企業の雇用状況を見ても、次第に安定していることが分かる。製造業 PMI と非製造業 PMI が2月とともに大きく落ち込み、それぞれ31.8と37.9の史上最低を記録した。しかし、その後は企業の雇用の回復とともに、両者には急速に反発が見られ、10月には製造業 PMI は49.3、非製造業 PMI は49.4となった⁶。近年の状況を見ると、通常、サービス業を中心とする非製造業 PMI が同じ時期の製造業 PMI を上回る傾向にあるが、感染症勃発以来、非製造業 PMI が製造業 PMI を下回る状況が続いた。これは主に、一部のサービス業企業が労働力集約型で人々が密接に接触するタイプの企業であるため、感染症の影響が比較的大きく、影響を受ける期間も比較的長かったことによる。しかし、7月以降は非製造業 PMI が4カ月続いて上昇し、10月には製造業 PMI を上回った。これを見ると、非製造業企業の雇用が次第に本来

⁶ 製造業と非製造業の PMI データは国家統計局のサイトから得たもので、月間の発表データを整理して計算したものである。

の状態に戻ってきていることが分かる。

図3 製造業と非製造業の雇用指標の変化



(2)感染症が就業に与える影響の段階別趨勢と特徴

感染症が経済・社会、就業に与える影響は、感染症の流行継続期間やその激しき、防止・制御対策の強度と密接に関わってくる。感染症の継続期間が企業や労働者の受容能力の臨界点を超えるか否かによって、経済・社会や就業に与える影響は根本的に変わってくるため、具体的な状況を追跡して分析を行い、対応のための政策措置についても相応の調整を行うことが必要である。その影響はおおよそ次のいくつかの段階を経る。

第一段階は、感染症勃発の初期であり、経済は基本的に中断し、労働市場は停止する。感染症が勃発すると、各地域で相次いで第一級の防止・制御措置が始動し、短時間で力が統合され、全力で感染症に対抗し、その蔓延を制圧することが最も差し迫った任務となる。感染症の防止・制御のための緊急の物資の生産、公衆の生活の基本的な保障、重要なプロジェクトなどの活動を除く経済活動は基本的に停止され、全国的な範囲で、各業界の全ての産業チェーンの生産・経営、ならびに雇用が影響を受ける。経済成長率は大幅に下がり、「ホリデーエコノミー」関連業界は大きな打撃を受ける。同時に、労働力市場には「急激な凍結」が生じて、供給も需要も道を断たれる。供給サイドでは出口が塞がれ、都市・農村の労働者は広い範囲で自宅待機・失業状態となり、正常に働くことができなくなる。また、需要サイドでは入口が封鎖され、多くの企業が正常に従業員を働かせることができなくなる。今回、この時期がかなり旧正月の休暇と重なったため、初期段階の影響は休暇によって弱まり、主に影響を受けたのは休日用の消費業界の労働者雇用であって、マクロの市場指標の変動幅は限られたものとなった。主に表出したのは、市場の見通しに起因した、次の段階の再稼働時の労

働者雇用に関する企業の焦りと職場復帰や求職に関する労働者の不安であった。

第二段階は、感染症の拡大が減速する時期であり、労働力市場は限定的に回復する。感染症防止・制御体系が構築されると、流行の拡大は基本的に抑えられ、統一的な防止・制御政策と経済・社会の発展政策に導かれて、レベル別・地域別の防止及び制御が実施され、人や物の流れが徐々に開放され、経済活動が秩序立てて回復を開始し、企業も少しずつ仕事や生産を再開する。今回、旧正月の休暇が終了して仕事が再開されると、感染症の全面的な防止・制御を緩めぬことを前提として、一部の地域・企業が秩序正しく仕事や生産を再開し始め、一部の労働者も都市や職場に戻り始めた。しかし、企業の仕事・生産の再開や労働者の出稼ぎは依然として何らかの拘束や制限を受けており、労働市場は一部で復興したものの、需給の全体量は限られ、需給双方に矛盾が交錯して、「求人難」、「就業難」の問題は際立ち、摩擦性の矛盾が際立った特徴となっていた。

第三段階は、感染の拡大が緩和に転じる時期であり、労働力市場は急速に回復する。この時期には新たな感染者の顕著な増加は見られず、人や物の流れが比較的大きく開放され、経済活動はかなり回復する。今回、リスクの高い少数の地域を除き、多くの地域と企業が徐々に正常な経営・生産活動を実現し、操業再開率や職場復帰率は著しく上昇した。雇用需要と労働力供給が解放されて、労働力市場は次第に活気を帯び、農民工の求職や新卒者の春季の募集が集中的に行われて、供給と需要の双方が全体的に増加する状況となった。ただ、業界によって操業再開の時期が異なり、地域によって操業・生産再開の進度が異なるため、労働力の供給面で再配置がある程度発生し、もともとある業界で働いていた労働者が別の業界に転職したり、もともとある地域で就業していた労働者が別の地域で就業したりする可能性も生じた。比較的后になって操業を再開した地域や企業では求人難がこれまで以上に顕著となり、市場の構造的矛盾がより際立つことになった。この段階では、感染症の影響が依然としてかなり深刻でリスクが高い地域や業界の企業は予定通りに操業再開とならず、労働者が長い期間働けずに待機状態となって、失業のリスクが生まれた。

第四段階は、感染症に対して常態的な防止・制御が行われる段階で、労働力市場は復興期に入る。国内で再流行を防止し、国外からの進入を防止する常態的な防止・制御の段階に入る。今回、国内では経済活動が徐々に回復したが、世界では市場需要が下降し、国際貿易は深刻な停滞に見舞われた。世界的に、多くの場所で感染症が流行して金融市場の混乱が続き、感染症の影響を受けた国々、特に経済が発達した国々が国境を封鎖する措置を講じたことから、対外貿易関連業界は深刻な影響を被った。旧正月後、早期に操業を再開した企業は突然出荷が滞り、注文が激減して、コストの圧力が増す中、大規模な人員削減を行う事例も発生した。

第五段階は感染後の段階で、労働力市場は調整期に入る。感染症は姿を消し、防止・制御措置が全面的に解除されて、経済活動は正常な軌道に戻る。市場は新たな調整期に入り、一部の業界はある程度代償的な成長を遂げ、一部の新しい業界や業態は新たに発展する機会を

得る。その一方で、感染症流行の衝撃に耐えることができずに倒産し、市場から排除される企業も一部の業界に出てくる。市場需要の構造的な増加と人員削減が同時に起こることが考えられ、一部の労働者は失業や職業の再選択の問題に直面することとなり、労働力市場は新たな変動の時を迎える。感染症の防止・制御とその影響を減らすために講じられた一連の政策措置の時間差の効果も次第にその姿を現す。同時に、感染症によって促された世界的な経済産業チェーン、サプライチェーンの変化や経済構造の調整ないしは矛盾が、一部の業界・地域の企業や就業に引き続き影響を与える。さらなる深層において感染症が引き起こした、あるいは促進した技術的な変革、社会的心理的文化的な要素が就業に与える影響も徐々に顕現してくる。

(3)感染症は、全域、全業界、全ての人々に影響を与える

近年、中国では経済の下ぶれの圧力が強まり、米中経済貿易摩擦など外部からの妨害要素も増える中、就業情勢は安定した中にも圧力にさらされてきたが、新型コロナウイルス感染症による大きな衝撃と複雑な影響を受け、就業情勢はますます複雑で厳しいものとなっている。全体的に見て、現在のマクロの経済的・社会的な背景と条件の下、新型コロナウイルス感染症は経済や就業に深刻な衝撃を与えている。その影響は極めて大きく、範囲も広く、程度は深く、全域、全業界、全ての人々に及ぶという特徴を持つ。地域的な面では、影響は全国の各省、自治区、直轄市の全てに及び、経済の発達した地域にも、相対的に遅れた地域にも影響を与えている。労働力を受け入れている地域にも、労働力を送り出している地域にも影響は及んでいるが、特に大規模に労働者を雇用している省は感染症の影響も大きい地域であり、就業が重大な衝撃を被っている。影響を受ける人の面で見ると、新型コロナウイルス感染症はほとんど全類型の労働者グループの就業に影響を与えている。まずは旧正月の休暇後に職場に戻った各組織の従業者が影響を受け、さらに故郷に戻った膨大な規模の農民工が再び出稼ぎに出るのを妨げられ、都市部に残っていた農民工は職場に復帰できず、経済的に大きな圧力を受けた。その後、高等教育機関の新卒者の春の募集のピークが「春の寒波」に遭遇し、就業の圧力は急激に高まった。農村の貧困層からの就業者や都市部の就業困難者の再就業もこれまで以上の困難に見舞われている。一方で、感染症流行期間中に職場に戻り働き始めた人々は、抗感染症の第一線に立つ医療関係者や各種組織のエッセンシャルワーカーなどを含め、ほとんどが大変きつい連続勤務を余儀なくされている。影響の期間を見ると、ウイルスの潜伏期間が長いこと、流行を繰り返すリスクが高いことから、社会的な不安定性が増している。2つの隔離期間を合わせると1カ月が必要なことから、企業の雇用や労働者の就業時間にはより大きな影響が生じる。とりわけ、世界的な流行拡大のリスクの下で、感染症の影響が続く期間や規制の期間はさらに長くなった。世界的な感染症蔓延で、就業に影響が及ぶ期間は大幅に引き延ばされた。さらに、新型コロナウイルス感染症の第二波出現の不確実性ゆえに、経済活動や労働力市場の復興は長期的なプロセスを必要とすることになっ

た。就業は不規則な「W」字型の変動を呈するものと見られ、構造的、摩擦的、周期的な失業問題が混じり合って、就業情勢が安定するまでには非常な努力が必要となる。

(4)感染症の就業に対する影響には構造的差異が顕著に見られる

業界別に見ると、感染症の拡大状況や業界の特徴が異なることから、地域によって防止・制御措置は異なり、企業が受ける影響の度合いや経営・生産条件もまちまちであって、地域、業界、規模によって企業の操業・生産再開の進捗は異なり、雇用需要の開放にも時間的にかんがりの開きが生じ、直面するリスクもそれぞれに異なる。こうした状況ゆえに、就業の構造的矛盾が非常に際立っているほか、業界及び地域の失業リスクの触発点が増え、就業の情勢はこれまで以上に複雑なものとなっている。飲食、観光、映画・テレビといった即時消費類は最も直接的に影響を受けている。一部業界の企業は「1年のうち1カ月稼いで、1カ月分で1年間食べる」タイプに該当し、旧正月の休暇に対する経済的依存度が高い。そうした業界はより大きな衝撃を受けた。オフラインの映画・動画などの娯楽、観光、商業貿易、家事サービスといった即時消費業界の経営もまた深刻な影響を受けた。農村の一部世帯が行う飼育業や季節性のある農産物の販売も衝撃を受け、春の耕作や種付けは普遍的に遅れた。教育、建築業、不動産業、住民サービス、修理ならびにその他のサービス業、文化、スポーツ、娯楽業などでは再開時期が明らかに遅れた。中でも、中小企業、零細企業や個人事業者が受けた衝撃はさらに大きいというに、圧力に対する耐久力が弱く、感染症流行に耐える力が不十分である。そのため、感染症流行期間が長引き、速やかに圧力が軽減して損失が止まらない場合、企業や店舗に大規模な倒産、閉店や失業が生じるリスクはかなり大きい。中国労働社会保障科学研究院が2020年2月末に実施した調査によると、感染症流行後に正常な経営状態に戻るまでに必要な時間の予想は、業界・企業によって大きく異なる。農林畜産水産業、建築業、製造業、保健・社会福祉、科学研究、技術サービスなどの業界は回復までにかかる期間が相対的に短く、宿泊・飲食業、不動産業などの業界は相対的に時間がかかるものと予測される。

地域別に見ると、就業情勢は新しい変化に直面している。中西部の一部の省では、農民工の職場復帰率が低く、かなり多くが省内に滞留していて就業の圧力が高まっている。一方、広東省、江蘇省、浙江省などでは職場復帰率、生産再開率が比較的高い。ただし、こうした省は対外貿易に対する依存度も高いため、国外の感染症流行による影響が大きい。一部の対外貿易企業は、最初の段階では早急に業務を再開したが、その後国外で感染症が拡大したために、注文が突然取り消しになったり、製品が出荷できなくなるなど、二度目の衝撃を受けることとなった。企業は生産・経営面でいくつもの困難を抱え、就業の部署を安定させるための圧力は普遍的に増大している。

グループ別に見ると、新型コロナウイルス感染症は絶対多数の労働者に影響を与えている。農民工の都市・職場への復帰は遅れ、故郷に戻った農民工のその後の出稼ぎの比率は例年の

同じ時期より減少している。さらに、一部の農民工は感染症流行の初期に都市に戻ったものの適当な仕事が見つからず、故郷に戻っている。全体的に見て、農民工の失業率は前年同期比で、ある程度上昇している。高等教育機関新卒者の供給は増しているが需要は減少しており、就業の圧力は大幅に増している。感染症流行は、高等教育機関新卒者の春季の募集業務に直接影響を与えており、新卒者の求職時期は遅れ、大卒者の失業率は第1四半期末と7、8月の卒業の時期に再び記録を更新した。登録済みの失業者、貧困労働者、新型コロナウイルス感染者、湖北省などの感染症流行が深刻だった地域の労働者はさらに多くの困難に見舞われ、失業のリスクもある程度蓄積している。サービス業、特に家事サービス業やその他の接触型のサービス業では女性の就業率が比較的高いため、女性労働者の失業率が男性を上回り、就業の圧力も相対的により大きくなっている。

こうした中、感染症流行の危機の中で、インターネットに基づく新しい経済が感染症の影響に対応する過程で衝撃を和らげる、積極的な役割を果たす様子が見られた。従来型の卸売り・小売りが深刻な影響を受ける一方で、大量の消費が新しい小売業界へと移った。従来型の物流が中断する一方で、一部の宅急便業界は業務量が大幅に増加した。オンライン教育、オンライン娯楽・オンラインゲーム、オンラインオフィスなどの情報消費が爆発的な成長を遂げて、これと関係する電子情報、ネットワークサービスなどの業界、ならびに「宅経済（在宅での消費活動による経済）」に基づく関連業界が比較的急速に発展した。また、感染症流行によって、公衆衛生・感染症予防体系やその他民生、社会統治システム体系の構築における欠点も明らかになり、今後の経済・社会の発展のために新たな課題が示され、新しい経済や就業の成長分野も生み出された。調査によって明らかになったところによると、一部の企業は、感染症流行によって新しい市場ニーズが生まれ、企業の管理や形式の刷新が早まり、企業の生産・経営に新しい機会と潜在力がもたらされたと考えていることが分かった。これらは今後、経済の発展や刷新のエネルギーとなり、新しい就業増加の空間を作り出していくことになる。

3. 感染症に対応する就業の政策措置と提案

感染症が発生して以来、中国政府は速やかに果敢な措置を講じ、感染症の防止・制御と経済・社会の発展に統一的に対処して、一連の政策措置を打ち出し、感染症による衝撃を緩和してきた。中央政府は就業の問題を非常に重視し、「6つの安定（雇用、金融、貿易、外資、投資、期待の安定）」に力を入れることを明確にするとともに、「6つの維持（雇用、民生、市場主体、食糧・エネルギーの安全、産業チェーン・サプライチェーンの安定、末端組織運営の維持）」を行うことを提示し、「住民の就業を維持する」ことを再び「6つの維持」のトップに据えて、「就業優先」のコンセンサスを一層明確にした。目標の面では、政府業務報告に明確な経済成長目標を示さなかったが、雇用をめぐる業務目標は明確に提示し、経済・社会の

実情に基づいて雇用をめぐる業務目標を調整し、都市部の新規就業数を 2019 年の 1,100 万人から 900 万人に下方修正し、調査失業率を 5.5%から 6.0%に調整し、届出失業率を 4.5%から 5.5%に調整した⁷。政策目標の確定と調整は政策の方向を導き、力と資源を結集するのに有利に働き、また社会の予想を導き安定させるうえでも有利に働いた。

(1)感染症の影響に対応する政策の考え方と措置

政策面では、就業優先政策を確実にを行うことを強調し、就業を安定させるための措置を全面的に強化した。マクロの政策の調節に力を入れ、経済・就業政策の協調・連動を強化して一連の政策措置を打ち出し、企業を支援して負担を軽減し、仕事を安定させて就業を拡大することを同時に進めて、主要グループの就業を維持し、就業基盤を安定させ、就業状況の全体的な安定を確保することに務める。

マクロの政策の面では、主に感染症の流行に合わせて、レベル別、地域別に各種業界の企業が引き続き操業・生産再開を進めるよう推進を図る。より積極的で有力な財政政策を採り、財政貨幣政策の方向を調整し、引き続き減税に入れる力を拡大する。さらに柔軟で適度な通貨安定政策を実施し、各種金融ツールを十分利用して合理的な流動性を保ち、資金調達コストを抑えて返済の圧力を軽減する。金融を強化して実体経済を支え、中小企業や個人事業者が苦境を乗り越えられるよう救済し、実体経済の回復及び発展を支える。重要プロジェクトやインフラ建設の推進を急ぎ、内需を積極的に拡大し、住民の消費を安定させ促進する。対外貿易の支持に力を入れ、外資、対外貿易を安定させ、輸出を奨励する。

就業・社会保障政策の面では、「企業の社会保険料の支払い猶予、減免、還付、補助」政策を実施し、企業を支援し、仕事や就業を安定させる。「猶予」とは、年金保険、失業保険、労災保険、医療保険の保険料と住宅積立金の支払いを猶予することであり、「減」とは、年金保険、失業保険、労災保険、医療保険の保険料を半額とすることである。「免」とは、年金保険、失業保険、労災保険の保険料を免除とすることであり、「還付」とは、失業保険の保険料を還付することである。「補助」とは、研修補助金、求職・創業補助金、就業受け入れ補助金などを通して労働者の技能向上、就業・創業を支え、企業による研修の実施や雇用を奨励するものである。関連の統計によれば、9 月末までの時点で、3 項目の社会保険料があわせて 9,107 億元減免され、支払い猶予額は 616 億元となった。保険料率を引き下げて保険料 2,322 億元の徴収を減らし、失業保険関連の還付金は 850 億元となり、就業のための補助金として 638 億元が支出されて、企業の直接的な受益金額は 1.3 兆元を超えた。こうして企業のために確実に負担軽減が行われ、就業のポストが維持された⁸。

農民工、高等教育機関卒業生に合わせて特別の政策措置を制定して打ち出す。農民工の就

⁷ 李克強：政府業務報告。出典：http://www.gov.cn/premier/2020-05/29/content_5516072.htm

⁸ データは人力資源・社会保障部のサイトから引用。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/fbh/202010/t20201028_393432.html

業・創業を支える特別政策・措置を実施し、特に優先的に貧困労働力の就業・増収を助ける。高等教育機関卒業生については、企業による吸収、基層での就業、入隊、就業見習いの規模を拡大し、その就業を様々なルートで促進し、雇用側組織が募集・雇用を適宜延長または遅らせるよう誘導し、一部の職業で「まず職場に入り、考証は後にする」措置を実施する。失業者が速やかに満額の失業保険金を受領できるよう確実に保証し、就業が困難な人々や感染状況が深刻な地域では、臨時に公益的な職場を開発することで、人々の基本的な生活を保障する。就業困難者の認定基準を動的に調整し、失業保険の保障の範囲の拡大、失業者補助金の支給などの措置を講じ、オンラインの失業保険待遇申請・受領システムを開通させ、生活保護や社会救済との連携を強化して、失業者の基本的生活を確実に保障する。

就業サービスの面では、点と面を組み合わせ、上と下を融合させることで、サービスを刷新し、市場の活力を回復させることで就業を促進する。感染症の防止・制御条件に合わせるため、業務方式を刷新して、労働力市場の供給と需要のマッチングを推進する。感染症流行の初期には、重点的企業の雇用調整保障メカニズムを構築し、農民工の「ポイント・ツー・ポイント」のサービスを組織し、出稼ぎ労働者アウトプットの特別ルートを開き、オフラインのサービス活動を秩序立てて回復させて、農民工が安全に秩序正しく職場に戻れるよう促進を図る。オンラインの就業マッチングサービスシステムを構築し、種類別に精密に、企業の操業・生産再開を推進する。オンラインの就業サービスを組織・展開し、大規模なオンライン募集を創出し、オンラインの「春風行動（農民工に対する就業サービス行動）」を実施する。そして、人力資源社会保障部が打ち出した「(100日で1,000万を超える就業の部署を提供する) 百日千万」オンライン募集を始動させ、人力資源社会保障部の「就業・創業サービスシーズン行動」を実施して、市場の供給と需要のマッチングを推進する。オンラインの失業登録、オンラインの失業保険申請・受領、オンラインの就業補助金申請システムを全面的に開通させ、最適化する。職業技術訓練を強化し、職業技能向上行動を踏み込んで推進し、「インターネット+職業技能訓練計画」を実施し、100日間の無料オンライン職業技能訓練特別行動を展開して、労働者の就業能力を向上させる。

(2) 次の段階の趨勢と政策的提案

現在ならびに今後しばらくの期間について見ると、国内の感染症防止・制御情勢はよい方向に向かっており、生産・生活の秩序は回復の歩みを早め、労働力市場は復興し、雇用需要は上昇している。しかし、感染症の動向はなお不確定であり、常態的条件の下で感染症の再拡大や一部地域での勃発を防止するために為すべきことは依然として多く、任務は重いことから、生産や消費の復興はかなり抑制され、生活に関するサービス業の回復は比較的遅れるものと見込まれる。業界の回復はアンバランスで、飲食、宿泊、観光、家事、文化スポーツ、会議・展示、航空運輸業界の回復は依然として困難に直面しており、企業の活発さには大きな差異が見られる。中小企業の稼働率は大企業と比較すると依然として低めであり、赤字が

続く企業では人員削減が避けがたい。とりわけ、国外で感染症が拡散、蔓延して世界経済にマイナスの影響が広がったことで、中国の経済や就業は新たな課題を突きつけられている。新型コロナウイルス感染症の流行とそこから派生する様々な「二次災害」は、世界の経済に度重なる衝撃を与え、産業チェーン、資金チェーン、貿易物流、人の流れにいずれも影響を及ぼす。世界経済は深い衰退に陥る可能性があり、感染症と世界経済の不確定性が高まれば、経済・社会および就業の分野において「アフターコロナシンドローム」が徐々に顕現してくることになる。そうなれば、中国国内の経済復興は困難に直面し、外部環境がさらに厳しく複雑なものとなれば、中国の就業にも再び悪影響が及ぶ。就業に影響を与える要素は単一の要素から重なり合ういくつもの要素へと変わり、影響は短期的なものではなく長期的なものとなり、構造的問題、摩擦的問題、周期的問題、政策的問題が互いに交わり合うことになる。現段階における就業分野で際立つ問題、アフターコロナ期に生じ得る困難と試練に対しては、全体を総合的に考慮すること、長期的・短期的視野を組み合わせること、時機を見て適切に策を講じること、重点を際立たせることといった原則を引き続き堅持しつつ、既存の政策を基礎として、就業優先政策をさらに深化させ、着実に実行して、感染症が就業に与える影響を弱め、就業情勢を安定させ、危機を機会に変えることができるよう力を尽くし、新しい情勢の下における就業の新たな局面を切り開いていかなければならない。

第一に、就業保障の要求に照らし、引き続き政策連携に力を入れ、財政、通貨、産業、投資などの政策と就業政策の協調、連携に力を入れる。感染症の拡大状況や経済・社会の段階的特徴に応じて、政策のウィンドウ期を確実につかみ、就業の安定と拡大に有利な政策措置を適時に打ち出す。投資と産業による就業誘導能力を引き上げ、重要なプロジェクト・産業の就業評価を実施する。就業容量が大きい産業、業界を優先的に発展させる。寛容かつ慎重で周到的な管理を実行し、新しい産業・業態の発展を支持し、様々なルートでの柔軟な就業を奨励する。さらに段階的に、ターゲットを絞った減税・手数料削減の政策を研究、制定し、負担を軽減して職場の安定を引き続き推進する。内需を拡大し消費を促進する政策に力を入れ、労働者の収入を増やして消費能力を高め、市場の需要安定を図る。有効な措置を講じて産業チェーン、サプライチェーンの安定を図り、企業の生産が正常に行われるよう保障する。国内外の要素の有効な循環を形成し、市場主体の生存率を高める。

第二に、重点的業界、グループに対する政策的支援に力を入れる。感染症の影響が大きく、影響を受ける期間が長い飲食・娯楽、交通、観光、対外貿易、オフラインの生活サービスなどの業界、とりわけ圧力に抗する能力が弱い零細企業や個人事業者に照準を合わせて、ターゲットを絞った支援政策を打ち出す。重点的グループの就業に関する業務を、引き続きターゲットを絞って確実に実施する。高等教育機関卒業生の就職促進に力を入れる。各種市場主体が卒業生の採用規模を拡大し、人材備蓄計画を構築するよう奨励し、市場の容量を拡大する。中小企業やイノベーション型企業による卒業生採用に対する政策的支援を強化する。卒業生の基層での就職や起業を奨励する政策に力を入れ、非合理的な基層組織の雇用体制・メ

カニズムの束縛を打ち破り、基層の就業の空間を拡大する。高等教育機関卒業生の就職・起業サービスを強化し、手続きの流れを最適化する。全国的な需給マッチングシステムを構築して市場のマッチング率を引き上げ、市場の秩序を整える。卒業生の就職に対する考え方を誘導し、焦る気持ちを和らげる。農村の移転労働力に照準を合わせて農村振興戦略に力を入れ、要素やプロジェクトの農村移転を促進し、Uターン・Iターンして農村で起業するケースに対する支援を拡大し、新興農業産業主の発展を奨励する。農村のインフラ建設や居住環境の改善プロジェクトへの資金投入を拡大し、農村の労働者がその場もしくは近場で就業することを支持する。農民工が秩序正しく農村外に出て就業できるよう、政策的支援を行う。労働力の市場秩序の回復を急ぎ、各種雇用主体が市場を通して雇用を拡大するよう促進する。公共の就業サービスの均等化を推進し、農民工に対する就業サービス、就業援助、職業訓練を強化する。同時に、都市部の失業者や就業困難者、就業者ゼロ世帯などが早急に就業できるよう支援を行う。「行政のスリム化と権限委譲、監督管理能力の強化と権限委譲との両立、行政サービスの最適化」の改革を引き続き進め、「大衆創業・万衆創新（大衆による起業、万民によるイノベーション）」を引き続き推進して企業を奨励する。都市・農村の社区、都市の管理などの面の就業・起業環境をさらに最適化し、労働者が新しい技術システムに依拠して就業できるよう支援し、「小店経済」、「夜市経済」を発展させ、アルバイト市場や起業市場を開放、設立して、柔軟な形の就業を促進する。底辺を支える保障に力を入れ、困難な人々に対する社会的保護を強化して、都市部の就業情勢を安定させる。

第三に、就業情勢のモニタリング・分析に力を入れ、公共の就業サービス能力を向上させる。国と省のレベルに就業情勢分析メカニズムを制度として立ち上げ、就業・失業調査・モニタリング体系を一層整備する。予測型、レベル別対応、上下連動の失業リスク予防・制御、緊急時対応メカニズムを構築し、整備する。リスク防止・制御計画を制定して、政策的な備蓄を強化する。公共の就業サービス能力を向上させ、サービス形式を刷新し、ライブ配信による求人・求職、特別募集、人力資源サービス業界による就業促進など様々な形式の需給マッチングサービスを展開する。

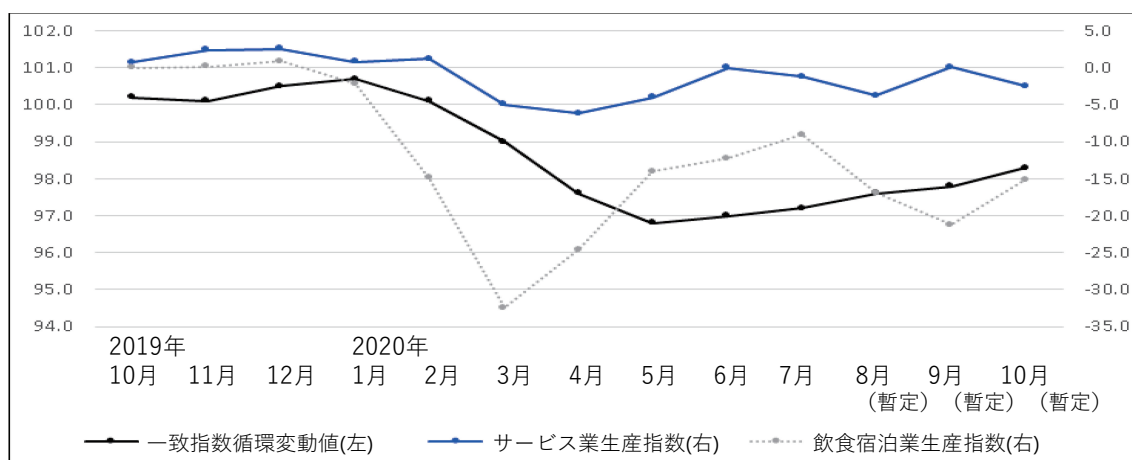
COVID-19 が労働市場に与える影響

韓国労働研究院
ソン・ジェミン 研究委員

1. 経済全体

韓国では、2020年2月末に大邱で新型コロナウイルス患者が急増したことをきっかけに、ソーシャルディスタンスの確保が全面的に行われ、経済と雇用に大きな影響を及ぼすこととなった。このため飲食、宿泊業のように初期の段階から影響を受けやすい業種は、すでに2月から悪影響が出始めた。経済全体を見た場合は、3月から大きな影響が出始めている。韓国は2019年末から景気が多少回復の兆しを見せていたが、1月を境に下落に転じた。5月に底を打って緩やかに回復の兆しが見られてはいるが、依然として経済ショックから抜け出せない状況である。

図1 経済指標および生産指数の推移



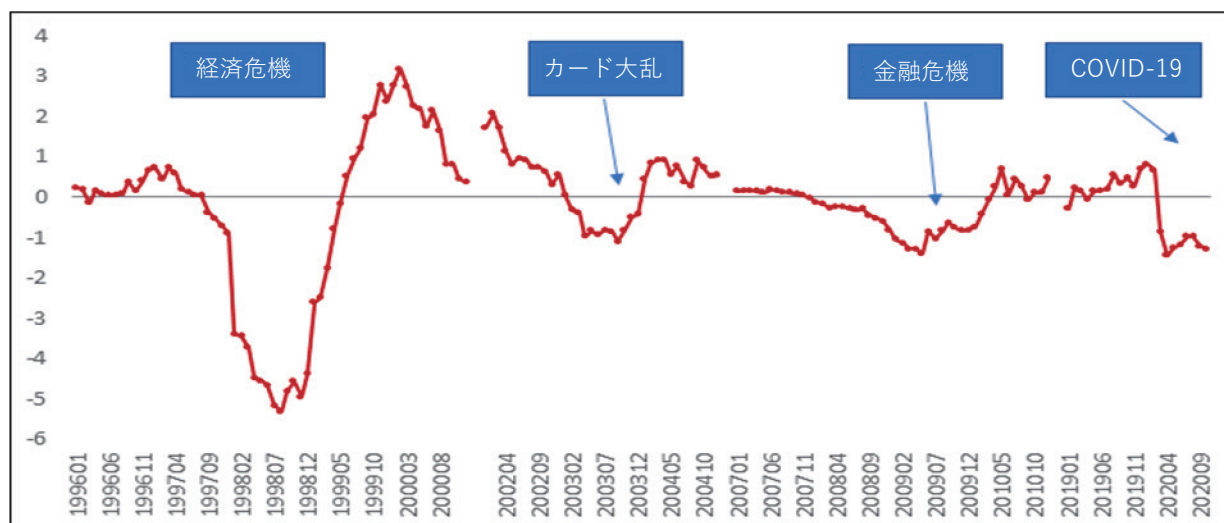
資料: 統計庁、KOSIS

経済成長率も2020年第2四半期は前期比3.2%減と、マイナス成長となった。その後1.9%増に回復はしたものの、前年同期と比べれば1.3%減にとどまっている。これにより前年同月比の就業率の増減を見ると(図2)、2020年3月に減少して以来、10月現在でも1.3ポイント下落したままにとどまっている。これは1998年にIMF救済金融管理下に入った韓国経済危機のレベルには届かないものの、「カード大乱」¹や世界金融危機に匹敵する減少だ。

¹ 2003年に韓国で起こったクレジットカードの大量発行による経済的混乱。

図2 就業率の前年同月比増減

(単位: %ポイント)



資料: 統計庁経済活動人口調査、KOSIS

2020年2月の就業者数を基準として見ると、就業者数は4月に2月と比べて96万8,000人減少した。以後、国内のコロナ患者減少に伴いソーシャルディスタンス確保が緩和され、8月まで就業者数の減少幅が多少縮小したもの、秋になりコロナ患者が増加したことに伴うソーシャルディスタンス確保の強化により、就業者数の減少幅が4月の水準にまで拡大している。4月と違う点があるとすれば、4月の就業者の減少は主に非経済活動人口の増加によるものであったが、10月には失業者の増加もこれに加わったことである。労働市場の冷え込みが長引き、コロナ禍にもかかわらず求職活動をせざるを得ない状況が、失業者数の増加に反映されていることがうかがえる。

表1 就業者数、失業者数、非経済活動人口の2020年2月比増減

(単位: 千人)

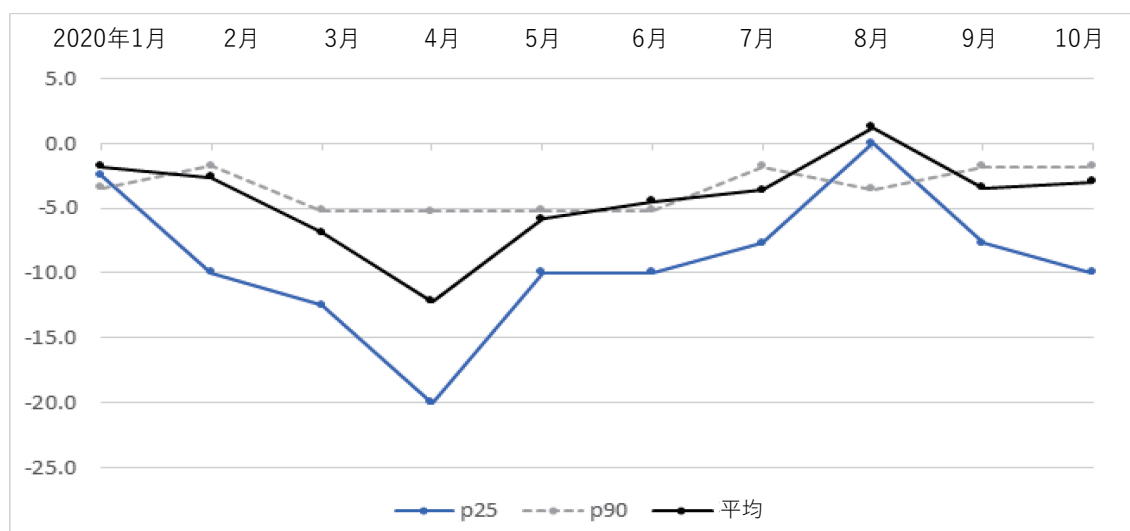
	就業者数	失業者数	非経済活動人口
2020年3月	-688	133	542
4月	-968	77	857
5月	-884	284	581
6月	-845	241	567
7月	-769	191	528
8月	-766	157	560
9月	-884	266	558
10月	-913	314	534

資料: 統計庁経済活動人口調査、KOSIS

ソーシャルディスタンス確保により始まった経済ショックであるだけに、経済危機とは異なり、一時的な休職や労働時間減少のような形であっても衝撃は大きい。コロナ禍の影響が最も大きかった4月には、平均労働時間が10%以上減少した。特に労働時間の長さが下位25%にあたるp25の労働時間は約20%減少した。情報通信業や配達業など、コロナ禍の影響を受けなかった業種もあるため、p90の労働時間は4月の減少幅が約5%にとどまった。

図3 労働時間の前年同月比増減率

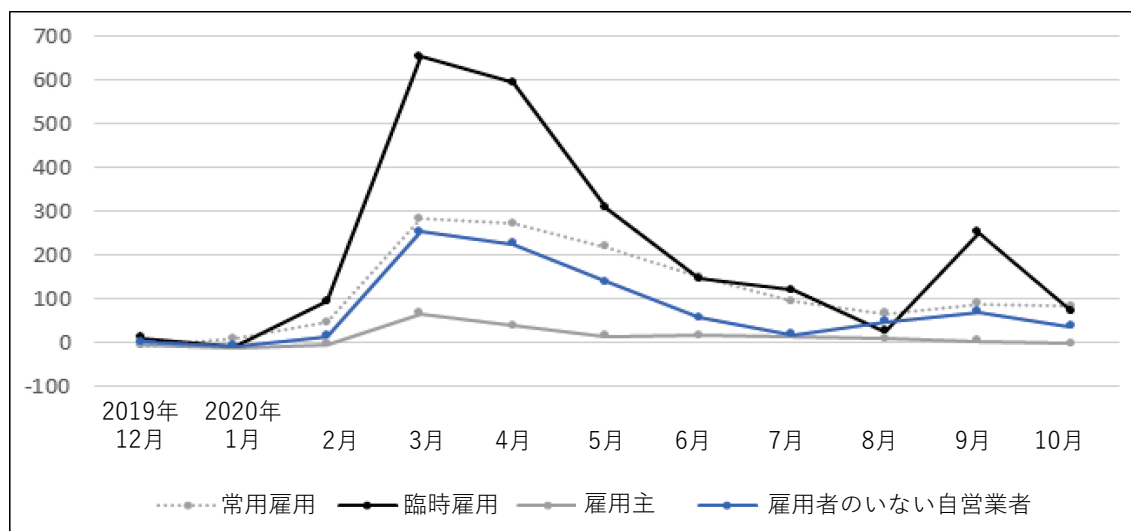
(単位: %)



資料: 統計庁経済活動人口調査、原資料筆者分析

図4 従事上の地位別一時休職者の前年同月比増減

(単位: 千人)



資料: 統計庁経済活動人口調査、原資料筆者分析

労働市場の影響が主にソーシャルディスタンス確保に起因するという特性と、政府の雇用維持支援金のような支援政策の影響で一時休職が急増する現象も見られた。3月の場合、前年同月比で一時休職者が126万人増加し、4月にも113万人増加した。一時休職者は9月のコロナ再流行によるソーシャルディスタンス確保の強化により一時的に増加したが、3・4月に比べると増加幅が約3分の1にとどまっている。一時休職の増加は臨時雇用を中心にみられる。3月に臨時雇用の数が428万人である点を考慮すると、臨時雇用のうち一時休職状態となった割合は15%に達する。雇用者のいない自営業者でも、一時休職者が大幅に増え、雇用者のいない自営業者全体の6%にのぼった。常用雇用においても一時休職者が増加し、常用雇用全体の2%にのぼった。今回の労働市場ショックは対面型サービス業に多く見られたため、これらの業種で雇用比重が大きく、主に雇用のバッファとして活用される側面が強い臨時雇用で一時休職者が急増したと分析され、雇用者のない自営業者も対面型サービス業に多く分布している影響で、一時休職者が非常に増えた。

2. 部門別影響

ア. 業種および事業体規模

表2 性別・業種別就業者数の前年同月比増減

(単位: 千人)

	男性					女性				
	2020年 2月	3月	4月	5月	10月	2020年 2月	3月	4月	5月	10月
農林漁業	55	68	45	46	41	25	66	28	8	-18
製造業	51	16	7	-10	-50	-17	-38	-51	-47	-48
建設業	-20	-33	-73	-73	39	11	14	14	12	-3
卸小売業	-91	-124	-68	-88	-104	-15	-44	-55	-101	-84
運輸および倉庫業	69	39	16	26	10	30	32	17	24	17
宿泊および飲食店業	20	6	-44	-56	-84	-6	-115	-167	-126	-143
情報通信業	-5	13	16	18	8	-20	-32	-23	-9	-42
金融および保険業	-11	-18	2	0	9	-4	-2	-13	-11	-32
不動産業	10	-7	-33	-24	-47	15	7	-4	-8	-26
専門科学技術サービス業	27	-11	17	17	-9	9	-16	1	-5	0
事業施設管理事業支援賃貸	-7	-3	-10	-16	43	42	23	27	-1	18
公共行政	-9	-40	-27	-20	30	33	-21	-13	-8	94
教育サービス業	3	-31	-28	-6	-27	-12	-70	-102	-63	-77
保険・社会福祉	30	27	18	31	16	172	54	60	100	89
芸術・スポーツ・レジャー	29	5	-1	3	-24	28	4	11	26	-13
協会団体修理その他個人	-11	-9	-41	-21	-18	-12	-23	-59	-65	-13
家庭内雇用	1	2	3	3	0	44	35	27	28	4
計	162	-80	-183	-153	-150	330	-115	-293	-239	-271

資料: 統計庁、経済活動人口調査

業種別に見ると卸小売業、宿泊飲食店業、教育サービス業、協会・団体・修理・その他個人サービス業(家事、介護、美容業などがこの業種に当たる)で主に雇用が大きく減少し、女性の雇用ショックが男性より相対的に大きいことが見てとれる。ソーシャルディスタンスの確保により、対面サービス業で衝撃が大きかったためである。5月に入りソーシャルディス

タンスの確保が緩和され宿泊飲食店業と教育サービス業で雇用減少幅が若干縮小したと思われたが、10月までの状況を見ると、回復の兆しは見られないようである。財政支援、雇用事業がコロナ克服のため拡大施行された関係で、公共行政部門では大幅雇用増が最近になって現れているが、就業者減少幅を減らすには力不足だ。

就業者減少を事業体規模別に見ると、主に10人未満の小規模事業体で減少している。小規模事業体での減少は主に卸小売業と飲食宿泊業に集中している。そのため、女性の就業者減少幅は小規模事業体でより大きい。対面型サービス業で特に衝撃が大きい今回の危機の特性をよく表している。

反対に300人以上では女性の増加幅が大きくなっているが、時間が経つにつれ公共行政と保険福祉業の影響が強くと現れている。政府の公共雇用事業の影響が関連している。また、10-29人規模では主に製造業などで減少している。そのため、この規模の男性の減少幅が大きいのではないかと見られる。

表3 事業体規模別就業者数の前年同月比増減

(単位: 千人)

	男性					女性				
	2020年 2月	3月	4月	5月	10月	2020年 2月	3月	4月	5月	10月
5人未満	59	-46	-116	-108	-25	155	-44	-174	-206	-178
5-9人	-55	-91	-93	-94	-63	-63	-119	-133	-144	-147
10-29人	112	70	50	36	-83	88	-18	-42	13	44
30-99人	6	24	11	18	31	98	39	18	71	-43
100-299人	-71	-83	-30	-8	25	11	-12	-31	-40	-42
300人以上	111	45	-5	4	-36	40	40	68	67	95

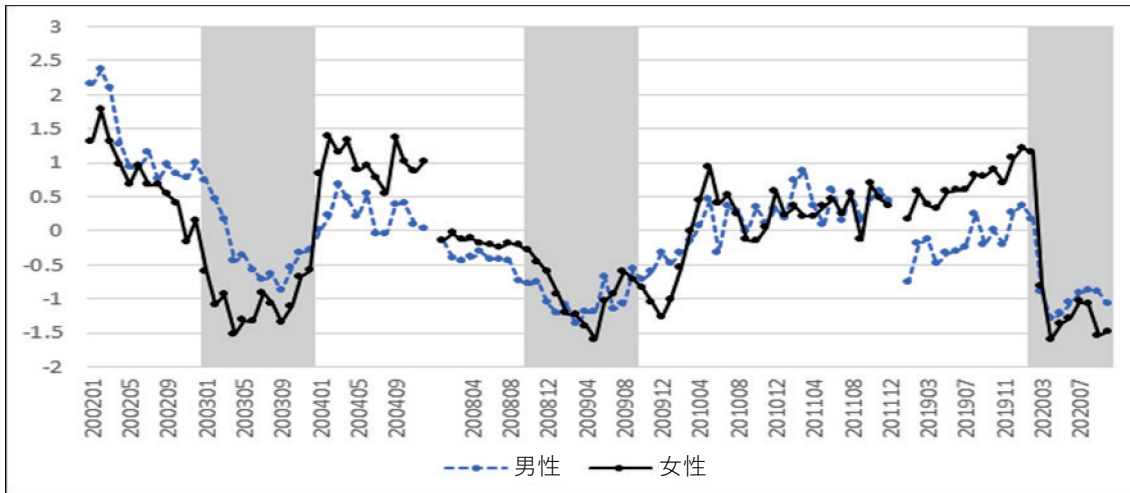
資料: 統計庁経済活動人口調査

イ. 人的特性別

対面型サービス業に大きな衝撃を与えた危機の特性上、女性の就業率の下落幅が男性より大きくなっていることが一つの特徴だと言える。コロナ禍以降の前年同月比就業率の減少水準は1~1.5%で、男女ともさほど変わらないように見えるが、危機前に男性の就業率は前年同月比0ポイント前後で推移していた。女性の就業率は1ポイント前後で推移しており、コロナショックによる就業率の下落幅は女性は約2~2.5%、男性は1~1.5%で男性より女性のほうがはるかに大きい。

図5 性別就業率の前年同月比増減

(単位: %ポイント)



資料: 統計庁経済活動人口調査

表4 職業別就業者数の前年同月比増減

(単位: 千人)

	2020年2月	3月	4月	5月	10月
管理者	-41	-41	-24	-24	8
専門職	56	-83	-114	-46	-175
事務職	9	-45	-25	-63	-112
サービス労働者	179	-11	-110	-82	-141
販売労働者	-71	-163	-132	-118	-201
農林漁業熟練職	89	144	83	59	12
技能員・関連技能従事者	18	-21	-91	-117	-1
機械装置操作・組立従事者	39	-12	-36	-52	-108
単純労務職	214	36	-28	51	297

資料: 統計庁経済活動人口調査

職業別に見ると対面型サービス職業群に属するサービスおよび販売労働者で、最近まで減少幅が大きく現れているなか、専門職と事務職でもコロナ禍による否定的影響を避けられないことがうかがえる。専門職の減少の相当部分は対面型サービス業のうち教育サービス業の雇用減少と主に関連しており、対面型サービス業である芸術スポーツレジャーサービス業も部分的に影響を及ぼしている。事務職は、コロナ禍により雇用が縮小した大部分の産業でいずれも減少している。

一方、単純労務職では最近になるほど就業者数が大きく増加する様相を呈している。これ

は主に公共雇用事業による増加と、コロナ禍により急増した配達業種の雇用増加を反映している。

学歴別に見ると、高卒就業者の減少幅が最も大きく、これもまた対面型サービス業に就職する比率が高卒就業者で高いため起こる現象である。卸小売業、宿泊飲食業の就業者の減少が大きく影響している。製造業の減少も影響を及ぼしている。専門大卒も似たようなパターンを示している。大卒も就業者の増加幅は減少したが、対面型サービス業である教育サービスの就業者減少の影響とともに専門科学技術サービス業など全般的な採用余力不足と関連があると見られる。

表5 学歴別就業者数の前年同月比増減

(単位: 千人)

	高卒未満	高卒	専門大卒	大卒以上
2020年1月	144	236	17	171
2月	176	109	32	175
3月	-48	-156	-34	43
4月	-141	-297	-52	13
5月	-165	-266	-58	96
6月	-140	-208	-55	50
7月	-81	-210	-46	60
8月	-101	-220	-4	51
9月	-95	-268	-29	0
10月	-119	-276	-44	18

注: 2020年10月現在、高卒未満就業者数=405万人、高卒就業者数=1,010万人、専門大卒就業者数=362万人、大卒以上就業者数=931万人

資料: 統計庁経済活動人口調査、原資料筆者分析

従事上の地位別に見ても弱い立場でより減少している(図2)。カード大乱のときは日雇い労働が、世界金融危機のときは雇用者のいない自営業者が、コロナ禍の現在は非正規労働の減少幅が最も大きい。これに先立ち一時休職者も非正規労働で最も大きく増加したことを考慮すると、今回のコロナ禍による労働市場でショックの甚だしかった集団は非正規労働者だと言えるだろう。非正規労働は対面型サービスの比重が大きい卸小売業、宿泊飲食業、教育サービス業で大きく減少しており、時間が経つにつれ、政府の雇用事業推進の影響で単純労働が増加している。

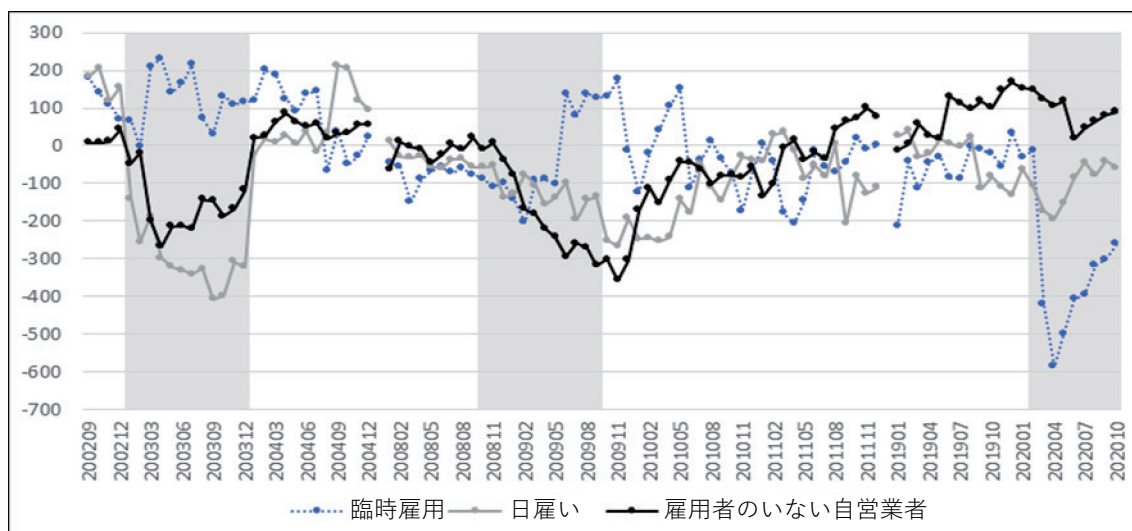
カード大乱と現在のコロナ禍は内需サービス業中心という点で類似しているが、カード大

乱のときは日雇い労働が減少し、現在は非正規雇用が主に減少している。その理由は、過去15年間日雇い労働が減り続け、過去に比べはるかに小規模な集団となった労働市場の長期トレンド変化があったためだ。

現在、雇用のない自営業者は、他の危機のときと違って減ってはいないが、その理由は、今回の危機が特定の部門を襲った経済ショックにより始まったのではなく、ソーシャルディスタンスの確保の結果であって、その特性上、廃業ではなく操業短縮という形で耐えているためだと思われる。たとえば、統計庁経済活動人口調査のときにまったく操業できず、一時休職者と分類された、雇用のない自営業者数は、前年同月比で2020年3月に25万2,000人、4月に22万5,000人、5月に13万9,000人増加し、どの危機にもなかったほどの増加幅を見せた。また、雇用主が労働者を解雇し、雇用のない自営業者となり、操業の規模を縮めた状態で耐えている側面もあることがわかる。

図6 従事上地位別就業者数の前年同月比増減

(単位: 千人)



注: カード大乱の時期は2003年を陰影処理、世界金融危機の時期は2008年10月～2009年9月を陰影処理、コロナ禍時期は2020年2月から陰影処理した。

資料: 統計庁経済活動人口調査

年齢別に見ると大部分の年齢層の就業率の増加幅が2月に比べ大きく減少している。15～24歳はソーシャルディスタンスの確保が緩和され、減少幅が4月より縮小しているが、一生の仕事を探す重要な20代後半は、5月以降も就業率がさらに悪化する様相を見せ、新規採用が冷え込みを見せている。

表6 年齢別就業率の前年同月比推移

(単位: %ポイント)

	2020年1月	2月	3月	4月	5月	10月
15-24歳	0.8	-0.4	-2.7	-3.1	-1.2	-1.8
25-29歳	0.3	-0.8	-2.3	-1.8	-3.2	-3.7
30代	1.5	1.6	-0.1	-0.9	-1.0	-1.7
40代	-0.2	-0.5	-0.7	-1.7	-1.7	-1.7
50代	0.3	0.3	-1.2	-1.9	-1.7	-1.3
60歳以上	2.6	3.0	0.8	0.2	0.3	0.8

資料: 統計庁経済活動人口調査

ウ. 働き方への影響

コロナは在宅勤務のような新しい労働文化の拡大という視点から見ても関心の対象だ。統計庁経済活動人口調査の8月付加調査では、柔軟な勤務時間制度の活用経験について調査している。それを見ると、実際に柔軟な勤務時間制度を活用した経験のある人は、2020年8月の労働者のうち14.2%と、前年比3.8ポイント増加している。特に大幅に増加したのは在宅および遠隔勤務経験者だった。40万人ほど活用経験者が増加したという結果だ。

表7 柔軟な勤務時間制度の活用経験者数の推移

(単位: 千人, %)

		2018年		2019年		2020年	
柔軟な 勤務時間制度	活用	1,675	(8.4)	2,215	(10.8)	2,898	(14.2)
	非活用	18,370	(91.6)	18,344	(89.2)	17,548	(85.8)
	計	20,045	(100.0)	20,559	(100.0)	20,446	(100.0)
種類別	労働時間短縮勤務	252	(1.3)	378	(1.8)	380	(1.9)
	時差出勤制度	556	(2.8)	746	(3.6)	905	(4.4)
	選択的勤務時間制	541	(2.7)	674	(3.3)	766	(3.7)
	在宅および遠隔勤務	79	(0.4)	95	(0.5)	503	(2.5)
	弾力的勤務制度	458	(2.3)	710	(3.5)	844	(4.1)
	その他	183	(0.9)	213	(1.0)	297	(1.5)

注: カッコ内は%

資料: 統計庁経済活動人口調査

在宅および遠隔勤務のみを職業別に調べてみると、予想どおり専門職、事務職でほとんどすべて増加した。業種としては製造業、教育サービス業、卸小売業、情報通信業、金融保険業、専門科学技術サービス業など、専門職と事務職が多くの業種で等しく増加している。

表8 職業別在宅および遠隔勤務活用経験者数の増減

(単位: 千人)

	2018年	2019年	2020年
管理者	2	5	10
専門職	32	50	244
事務職	34	26	188
サービス労働者	4	1	7
販売労働者	7	7	36
技能員および関連技能従事者	1	1	6
機械装置操作および組立従事者	1	2	6
単純労務職		3	6

資料: 統計庁経済活動人口調査

しかし、こうした柔軟な勤務時間制度の活用経験が柔軟勤務制に対する労働者の需要を満たしているわけではない。柔軟な勤務時間制度の活用経験の広がりにより、未充足需要は減っているが、200万人を超える労働者が選択的勤務時間制や弾力的勤務制を望んでいることがわかった。在宅勤務制は2020年に経験者数が大きく増加したが、今後活用を望む需要もそれ以上に増加したという結果が出た。

表9 柔軟な勤務時間制度類型別、活用を望む労働者数

(単位: 千人)

	2018年	2019年	2020年
労働時間短縮勤務	1,738	1,724	1,676
時差出勤制度	1,747	1,483	1,541
選択的勤務時間制	2,800	2,687	2,669
在宅および遠隔勤務	520	551	896
フレックスタイム	2,060	2,309	2,307
その他	500	626	594

資料: 統計庁経済活動人口調査

3. 雇用ショックのマイナスの影響をやわらげるために

最近になり再びコロナ患者が増加する勢いを見せ、ソーシャルディスタンスの確保が強化されている。そのため、ワクチンの普及などでコロナの脅威が弱まるまでは、雇用が戻ることは難しいと思われる。経済成長率も、2020年第2四半期は前期比3.2%減となり、第3四半期には1.9%増加したが、前年同期比では1.3%減の成長にとどまっている。

これは雇用が最大限守られるよう一層努力するとともに、コロナ禍が多少収まった局面で雇用の十分な供給がなされるような政策的取り組みが最も重要であることを示す。2020年も雇用維持支援制度の継続と拡充、失業者支援の拡充など既存の社会安全網の強化が必要である。このため、社内下請労働者や派遣労働者などに対する障壁を下げる雇用維持支援金制度の改善など、既存の問題点を速やかに補完しなければならない。また、2021年施行予定の6カ月の失業者生活支援プログラムである国民就業支援制度を確実に実施できるよう準備する必要がある。

政府は、短期的には55万の雇用創出を、中長期的には韓国型ニューディールによる新しい雇用創出を提唱している。実際公共雇用政策は先に見た各指標において現れているように、雇用の減少による衝撃を部分的に緩衝する役割を果たしている。また、緊急災害支援金をはじめ、各種公的支援金制度の運用活性化は、家計所得にも肯定的な影響を及ぼしている。勤労所得および事業所得は第2四半期以来減少している。このうち家計所得を5つに分けた場合、最下位に位置する第1階層は、第2四半期は勤労所得と事業所得が17%以上減少し、第3四半期も10%近く減少したが、公的援助金を含む経常所得で見ると第2四半期はむしろ9%増加しており、第3四半期も1%減にとどまっていることがわかった。ソーシャルディスタンスの確保により直接・間接の被害を受けた世帯に対する所得支援が、どれほど大きな役割を果たしているかを示している。コロナ禍によるソーシャルディスタンス確保は、低賃金労働者が多

く働いている対面型サービス業種に特に多大な被害を与える一方、非対面サービスで業務が可能な情報通信業のような業種は好況となっている。今回の経済ショックが社会の不平等と格差の強化につながらないよう、政府の所得支援などの政策的支援が必要である。

表10 世帯所得の前年同期比増減率

(単位: %)

		2020年第1四半期	第2四半期	第3四半期
平均世帯所得	経常所得	2.4	4.3	1.2
	勤労所得+事業所得	1.9	-5.1	-1.1
下位第1階層	経常所得	-0.1	9.3	-1.0
	勤労所得+事業所得	-0.1	-17.2	-9.8
上位第5階層	経常所得	3.4	1.0	2.0
	勤労所得+事業所得	1.9	-3.7	0.6

資料: 統計庁家計動向調査

最大の被害者は20代後半の若者と見られる。ワクチンの普及が数カ月以内にまで近づいているため、20代後半という特性を考慮すると、体験と短期雇用を中心に構成された雇用対策に正規採用を促す政策構成の変化を準備することも必要であると思われる。

今回の危機は労働文化の変化の面ではプラスの影響を及ぼす可能性もある。在宅勤務など柔軟な勤務時間制度の拡大が企業文化の変化につながるならば、仕事と家庭を両立させた労働慣行の広がりが増速するきっかけとなりうる。これに関連して、成果測定と管理、賃金体系、遠隔勤務時に好きな時間に出退勤管理をする慣行の拡散など、制度の整備や支援方法をさらに熟考する必要がある。ただし、過去にも標準的な働き方の変更の必要性が非正規労働者増加のきっかけとなったことがある。在宅勤務の拡大ですでに韓国よりはるかに先行しているEU地域では、在宅勤務者の比重が2008年の7.7%から2017年の9.6%へと緩やかに増加しているなか、労働者(2.8%)よりは自営業者(18.1%)に大きく活用される傾向があり、これは大部分のEU諸国に共通する状況だ。在宅勤務などスマートワークの増加は仕事と生活のバランスなど、メリットもある反面、実際大きく広がっている雇用は主に自営業、フリーランサーである可能性が高く、すでに問題となっている賃金労働者の自営業化を促進する方向に作用しかねない。今回は非正規雇用の拡大ではなく正規雇用が柔軟に運用されるきっかけになるよう、労使当事者と政府の関心が必要である。

第2セッション

新型コロナウイルス感染症の世界的拡大が柔軟な就業形態の人々に与える影響と対策

中国労働社会保障科学研究院 就業・起業研究室

李 付俊 補助研究員

現在、新型コロナウイルス感染症は依然として世界的な範囲で拡大と蔓延を続けており、2020年11月2日の時点で、同感染症の感染が確認された人の数は累計で3,341万人に達している。公衆衛生事象の新型コロナウイルス感染症流行はすでに、世界に蔓延し大規模に流行する感染症となり、世界的なバリューチェーン、消費者の消費マインドや需要を通して世界経済に大きな影響を及ぼした。その結果、世界の雇用、とりわけインフォーマル経済で働く人々に極めて大きな衝撃を与えている。国際労働機関（ILO）の予測によると、現在、新型コロナウイルス感染症の影響により、世界では4億人にのぼるインフォーマル労働者が収入を失うリスク、ひどい貧困のリスクに直面しているという。

中国では現在、仕事・生産の再開が積極的に進められ、経済の回復、就業の促進といった面に積極的な影響を与えている。一部の柔軟な就業形態の人々の仕事再開を阻む要因も基本的に取り除かれ、特にフリーで働く人々が感染症流行のために厳しい規制を受けて働けないということはなくなった。全体的に見ると、プラスの状況となっている。4月以降、新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大すると、経済に対する衝撃は貿易や産業チェーンを通じて中国における仕事・生産再開や就業に新たな衝撃の波をもたらし、柔軟な就業形態の人々に新たな影響を与えた。特に、もともとかなり大きな影響を受けていた業態にとってそれはさらなる衝撃となり、需要不足の問題が柔軟な就業形態の人々にとりわけ顕著に影響を与えた。

1. 新型コロナウイルス感染症の世界的拡大が柔軟な就業形態の人々に影響を与えた道筋

現在、感染症の世界的拡大は中国経済に衝撃を与え、企業の仕事・生産再開の進捗を遅らせているが、それに加え、中国の感染症防止・制御措置への圧力も減りはせず増大している。特に、対外貿易型企業の生産需要は下降し、市場の消費マインドはいまだ完全には回復しておらず、柔軟な働き方をする関係者が受ける影響はさらに深刻なものとなっている。

(1) 企業の営業収益の減少は雇用需要の縮小を引き起こし、柔軟な就業形態の人々がまず影響を受ける

感染症の世界的拡大はまず経済需要に衝撃を与え、関連業界の企業の営業収益が減少し、雇用需要が顕著に縮小した。まず、企業に依拠する臨時雇用者、パートタイム労働者、季節

労働者、契約労働者、派遣労働者、アウトソーシング労働者などの柔軟な就業形態の人々に影響が及び、就業の機会が減少した。中国では多くの対外貿易型企業の需要が抑制されたが、長期的な存続・発展のために中国企業が確保している中心的労働者は正式な労働契約を締結しており、感染症流行期間中も法律によって比較的手厚く守られているため、通常は人員削減の対象とはならない。しかし、対外貿易企業の派遣労働者や臨時雇用者といった柔軟な就業形態の人々に対する雇用需要は今後急激に減少することが考えられる。また、こうしたグループは技能水準が低いうえに、雇用の敷居も低く、感染症流行期間中の雇用の機会も少ないため、長期的な失業のリスクに直面する。

(2)感染症防止・制御措置への圧力は続いており、柔軟な就業形態の一部の人々の仕事再開が影響を被り得る

感染症が世界的に拡大したことで、中国では国外からの感染症輸入を防止する圧力が増していることに加え、国内でも感染の再発を防止するため、一部地域では依然として比較的厳しい感染症防止・制御措置が講じられ、正常な経済秩序の速やかな回復に影響が及んでいる。最近、中国国内の観光、飲食、宿泊など、影響がかなり深刻だったサービス業界にやや回復が見られるものの、国際的な感染拡大などの影響を受けて、これまで期待されていた「報復的消費」は生まれていない。そのため、感染症流行期間中の損失を補うことはできておらず、通常の水準に戻ることはなおさらできていない。中国旅游研究院（文化・旅游部データセンター）の計算によると、8日間の長期休暇で、全国で合わせて国内観光客延べ6億3,700万人にサービスを提供することができた。比較可能な基準で比べた場合、前年同期比で79%回復した。実現した国内観光収入は4,665億6,000万元で、比較可能な基準で前年同期比69.9%回復した。しかし、こうした状況では需要の回復は不十分であり、柔軟な就業形態の人々は前の職場に復帰することは難しく、失業や転職などに直面することになる。

2. 感染症の影響下において、柔軟な就業が「就業の安定」のために際立った役割を果たしている

(1)感染症の影響下において、柔軟な形態の就業は需給双方から認められ、就業を安定させる重要な方法となっている

中国経済は2020年第1四半期以来、感染症の流行がもたらす極めて大きな衝撃に立ち向かうことに成功してきたが、現在、感染症は世界に拡大している。そうした中、柔軟な形態の就業は、時間的・空間的な柔軟性ゆえに、その独特な優位性が明らかになり始めている。特に、ウーバー型就労、クラウド型就労、コミュニティEC型就労、シェア型就労といった新しい就業形態の発展が目を見守る。たとえば、「非接触配送」、「隔離経済」、「ライブコマース」といった「新勢力」が突如として姿を現し、デリバリー配達員、配車アプリ「滴滴（DiDi）」の運転手といったグループも感染症防止・制御期間中、仕事・生産再開の期間中にかなり目

立った役割を果たした。特に、2020年第1四半期以降、中央ならびに国务院の部・委員会は繰り返し文書を出し、「様々なルートで柔軟な就業の発展を支持する」ことを求めた。こうした政策や指導意見によって、柔軟な形態の就業は将来的に発展する大きな可能性を得た。また、感染症が世界的に拡大する中、中国における就業の保証、就業の安定、就業の促進の面で柔軟な形態の就業は極めて大きな潜在力を有している。

(2)中国において柔軟な形態の就業が感染症によって受けた影響は、世界の就業情勢と比べるとなお制御可能な範囲内に

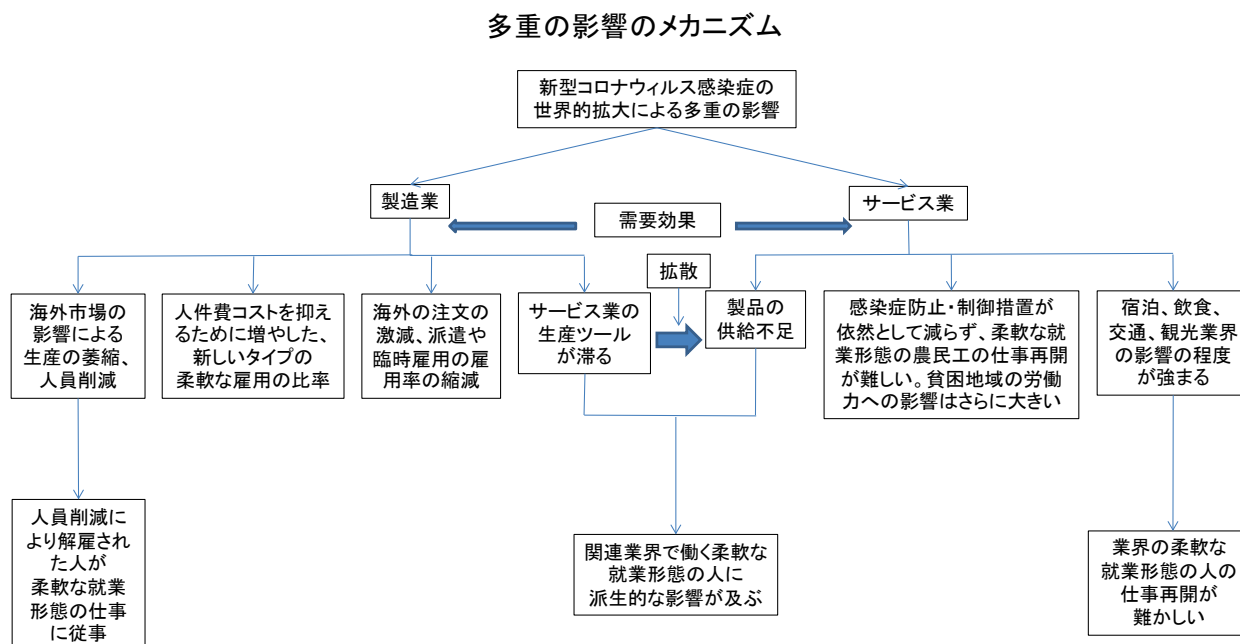
ILO モニタリング第2・3版『COVID-19 と仕事の世界：推計と分析』は、今回の感染症は世界で20億人を超えるインフォーマル労働者の70%に深刻な打撃を与えると指摘しており、失業が増加するばかりでなく、こうした人々は収入に損失が生じたり収入が途絶えたりといったさらに大きな打撃を被るといふ。特に、下位中所得国は最も深刻な影響を受け、そうした国のインフォーマル労働者の収入損失は70%以上に達し、収入格差はさらに拡大するといふ。たとえば、インド経済監視センター（CMIE）の月間データによれば、インドでは4月に、失業率が前月の8.7%から23.5%へと急激に上昇した。インドでは人口の90%近くがインフォーマル経済で働いており、約4億人の労働者が感染症流行期間中にさらにひどい貧困に陥る危険性がある。

国際的な情勢と比較すると、中国ではすでに4月から次々と仕事・生産再開が推進され、一定規模以上の工業企業（その年の主な業務による売上高が2,000万元以上の工業企業）の再開率は95%を超え、農民工などの重点的グループの都市Uターン・仕事再開も徐々に実現した。現在も、感染症の世界的拡大によって中国の柔軟な就業形態の人々がある程度の影響を受けてはいるが、総合的に考えると、仕事・生産再開で経済全体が復興し、さらに中国は貯蓄率も世界の平均より依然として20ポイント近く高いことから、世界の情勢と比べれば、中国の柔軟な就業形態の人々が受ける影響の程度は、なお制御可能な範囲内にあるといふことができる。特に、中国では新しい就業形態が今後、柔軟な就業形態の人々により多元的な発展のモデルを提供することになるであろうし、それがまた、感染症の後期に中国経済の発展を支える力となることが考えられる。

3. 感染症の世界的な拡大が中国で柔軟な就業形態の人々に与える多重の影響

現在、感染症の世界的な拡大が中国に与える経済的衝撃と感染症防止・制御措置の常態化は、各業界において柔軟な就業形態の人々に需要効果を通して影響を与え、彼らの仕事の数と質に「二重」の圧力を加えている。多重の影響は柔軟な就業形態の一部の人々の就業の機会が減る、競争の圧力が増す、就業の質がひどく下がる、社会保障が中断するリスクが高まるといった面に現れる。

図1 新型コロナウイルス感染症の世界的拡大が柔軟な就業の規模に与える



(1)世界の感染症流行が中国の各種業界・類型の柔軟な就業形態で働く人々に様々な程度の影響を与えている

ア 世界の感染拡大が対外貿易や産業チェーンに衝撃を与え、関連の企業で働く柔軟な就業形態の人々に様々な影響を与えている

感染症の世界的な拡大が引き起こした世界経済の衰退が海外からの注文を中心とした中国の対外貿易型製造業にかなり深刻な影響を与えたことは明らかだ。中国国内の対外貿易の多くの注文が取り消しとなり、輸出加工製造は外需の低迷、注文の減少の影響を直接被り、産業チェーンの上流・下流を通して影響が関連の企業に及んだ結果、派遣や臨時雇用といった柔軟な形態で働く人々の失業のリスクが高まった。

イ 感染症の世界的な拡大がもたらす経済的影響の拡散効果は今後、さらに多くの業界や職業に衝撃を与え、柔軟な就業形態を中心とする個人経営の経済が衝撃に直面する

中国においてサービス業は、世界の感染拡大の衝撃の下、製造業以外で最も直接かつ深刻な影響を被った分野であり、文化スポーツ・娯楽、観光、飲食・宿泊といった、人が集まり、流動することに依存する業界はほぼ運営を停止した。また、このいくつかの分野は現在、柔軟な就業を中心とする個人経営の経済が主に発展する分野である。第4回経済一斉調査の関連のデータによると、第三次産業のうち、交通運輸・倉庫保管・郵政業、卸売・小売業、宿泊・飲食業、賃貸・ビジネスサービス業、住民サービス・修理およびその他サービス業の5項目が個人事業者が働く主な業界であり、個人事業者の占める割合は合わせて67.3%に達す

る。このうち、卸売・小売業の就業者が占める割合は40.3%である¹。これらのグループにはある程度失業のリスクがあり、また柔軟な就業形態の人の社会保障は万全ではなく、収入も不安定で、感染症のリスクに耐える能力も弱いため、サービス業が長期的に停止すれば、一部の個人事業者は貧困状態に陥る可能性がある。

ウ 世界的に観光業は停滞しているため、産業チェーン上の柔軟な形態の就業者は依然として長期的に感染症対応の影響の中に置かれる

世界旅行ツーリズム協議会（WTTC）の最新の報告によると、世界では現在、感染症の影響で7,500万の観光業の職場が脅威にさらされており、2020年の世界の観光業の生産高は2兆1,000億ドルの損失となることが予測されている。中でも、アジア太平洋地域は最も深刻な影響を被っており、4,900万人の観光業従事者が失業する可能性があり、業界の生産高の損失は8,000億ドルにのぼるものと予測される²。中国の観光業では、柔軟な形態の就業者のグループは主に、民泊や案内業、個人商店といった形で存在する。感染症の世界的な拡大の影響を受け、中国においてもともとすでに「傷だらけ」であった民泊業界は、さらに世界の観光業の衰退による打撃を受けることになる。民泊を引き続き提供したいと考える家庭も、短期宿泊者がもたらすウイルスへの感染リスクに直面する。特に、今後の経済の動向が不明確であり、消費市場が弱っていることから、民泊業界は感染症の衝撃に長期的に対応する準備を確実に行う必要があるだろう。2020年2月の段階で、世界最大の民泊仲介サイトAirbnbの中国関連業務は感染症流行の影響で前期比マイナス96%となり、雲南省麗江、浙江省杭州、四川省成都などの地では民泊従業者が苦境に見舞われた。

エ ネット配送員やネット配車の運転手は次々と仕事を再開しているが、感染症の影響で注文の数は減り、質は落ちている

今回の新型コロナウイルス感染症流行は飲食や交通などの業界に深刻な影響を与え、ネット配送員やネット配車の運転手の就業および収入も一度はかなり大きな影響を受けた。中国国内で感染症の影響が落ち着くとともに、現在、ネット配送員やネット配車の運転手は基本的に仕事を再開しており、その仕事再開の進捗は国内のその他の再開の進捗とほぼ一致している。しかし、こうしたグループの実際の収入状況を見ると、感染症の世界的な拡大で国内消費需要の回復が緩慢となり、特に交通業界や航空業界が受ける影響がさらに深まる中、ネット配車業界で働く柔軟な就業形態の人々にも影響が及んでいる。現在、多くの従事者の業務量や質はいずれも下がり、収入は依然として以前の平均水準に戻っていない。たとえば、ネット配車「滴滴（DiDi）」の運転手によると、現在の利用は市内の通勤が中心で、感染症拡大前の高額の業務（空港の送迎、長距離の業務）は減っており、収入は依然として少ない。

¹ データ出所：王震。新型コロナウイルス感染症の影響下における就業保護と社会保障。中国社会科学ネット

² データ出所：世界の観光業が直面する感染症流行について。人民日報、2020年4月3日

(2)感染症の多重の衝撃ゆえに、柔軟な就業形態の人々の仕事の質が下がるリスクが高まる

現在、感染症の多重の衝撃により、柔軟な就業形態の人々の雇用保障は一層悪化し、雇用の不安定性が増している。多くの人が仕事を失うリスクや収入が激減するリスクに直面しており、柔軟な就業形態の人々の仕事の質が下がるリスクが高まっている。一方、関連市場の需要が増えず、かえって縮小する状況にある現在、柔軟な就業形態への転職が大変多くなっているが、それがもともと柔軟な就業形態で働いてきた人々の競争の圧力を増大させていることは言うまでもない。おそらく収入も減少するであろう。加えて、感染症の世界的な拡大によって外向型企業の雇用需要はさらに抑制され、それが産業チェーンを通じて上流・下流へと伝わると、派遣やアウトソーシングなどの柔軟な形態の就業者グループが最初に影響を受ける。

(3)柔軟な就業形態の人々の社会保障の不十分さがさらに顕現化し、一部の人々には保険中断の問題が存在する

柔軟な就業形態の人々は圧力に抗する力が弱く、正規の従業者と比べて収入や社会保障、労働権益保護といった面で問題がある。感染症の世界的拡大によってもたらされた多重の影響にも、正規の就業者であれば比率に応じて賃金を減らし、社会保険料の支払いを猶予するなどの方法で対応することができるが、柔軟な就業形態の人々の場合はかなりの確率で収入が途絶え、貧困に戻ったり生活苦に見舞われるといった結果につながり得る。就業形態の面で見ると、労働契約制の従業員は保険料支払い中断の比率はその他の就業形態よりも明らかに低く、派遣労働者やパートタイム労働者（時給制の労働者）は支払い中断の比率が高い。企業の規模で見ると、大中企業の納付状況は零細企業より明らかに良好である。

4. 対策、提案

第一に零細企業および個人事業者に対する政策的な支援を引き続き拡大する。新型コロナウイルス感染症の拡大が引き起こした世界的な経済危機の中、中国は今後も「就業の保証」、「就業の安定」、「就業の促進」の面で長期的な対応の準備を確実に行う必要がある。中国では、零細企業や個人事業が就業の受け入れの面で非常に大きな役割を果たしており、零細企業や個人事業の就業を受け入れる主なルートを引き続き安定させ、特に小規模店舗に対して専用の、特殊な支援政策を行う必要がある。零細企業や小規模店舗を活かして市場の柔軟性を増し、研修補助などの政策を新しい業態などの柔軟な就業形態のグループにまで踏み込んで行う。

第二に、新しい就業形態に関する政策の不足を早急に補う。感染症流行期間中、柔軟な就業形態は就業の安定の面で際立った役割を發揮した。とりわけ、シェア型就労、ウーバー型就労

といった新しい就業形態は、社会各界からも注目される「新しいホットスポット」となっている。これはまた、アフターコロナ期の労働雇用管理刷新において最も潜在性のある発展形式ともなる。労働保障の法律・法規を早急に改訂し、新しい就業形態の法的地位を確立させるべきである。また、新しい就業形態の特徴に合った標準的労働関係以外の労働関係体系を制定し、多元的な労働基準制度および新しい就業形態の労働者の労働基準を構築する。そして、新しい形態で働く労働者の労働時間、休暇、労災認定、労働紛争などの面における権益を徹底し、彼らの基本的権利を保障する。

第三に、技能研修の「貯水池」としての役割を十分に発揮させる。新たに世界に感染症が拡大したため、世界経済は全体的に衰退し、中国の今後の経済発展にも多くの不確定要素がもたらされた。そこで、経済発展を支える技能研修の役割を一層強化し、柔軟な就業形態の人々の職業研修を支える政策を構築・整備し、より完全な教育研修制度を立ち上げて、各種労働力グループの技能の備蓄に力を入れ、今後の経済の多元的発展の傾向に適合していくことが必要となる。特に、柔軟な就業形態の人々の研修の効果を引き上げるため、新たな職業技能訓練体系を構築して、政策や研修内容、研修方法などの面から、柔軟な就業形態の人々の転職訓練に適したネット配送員などの新しい職業を積極的に発展させるとともに、職業教育と技能検定を組み合わせ、それに適した呼称と待遇を速やかに付与する。

第四に、柔軟な就業形態に適した社会保障政策やサービス体系を整える。柔軟な就業形態の人々の仕事の特徴や実際の収入水準に基づいて、多層的で多レベルの保険料基準を構築し、支払いに便利で、移動・計算・携帯が可能な社会保険権利記録体系を構築するとともに、柔軟な社会保険料支払い方式を創出し、「インターネット+人力資源・社会保障」の構築に力を入れる。プラットフォーム APP の力を借りて、柔軟な就業形態の人々に社会保障サービスを提供し、柔軟な就業形態や新しい就業形態で働く人々に、雇用や社会保障関連の政策を宣伝し、プラットフォーム就業者が積極的に保険に加入するよう誘導する。プラットフォームのデータ面や技術面の優位性を十分に発揮して、労働者の保険保障のメカニズムや方式を刷新し、柔軟な就業形態の人々に対する保障措置を整備して、その発展をより確実に支え、雇用と社会が共に発展できるようにする。

ソーシャルディスタンシング時代、つなげるための労働

—プラットフォーム労働の拡大と社会的セーフティーネット—

韓国労働研究院
チャン・ジヨン 主任研究委員

1. 序論

新型コロナウイルスは私たちの日常を変えてしまった。ふたつのことが代表的だ。まず、職場が家庭に移ってきた。在宅勤務である。第2に、すべての消費生活においてオンライン取引の比重が大きくなった。私たちは非対面の時代、ソーシャルディスタンシングの時代を生きている。

ソーシャルディスタンシングはデジタル技術の発展に依拠している。デジタルへの転換は新型コロナウイルスのパンデミックによってその進行速度が急激に早まったのは事実だが、デジタルへの転換自体は予想できなかったことではない。リチャード・ボールドウィン（2019）は、私たちが新しい方式の世界化、人類史的には3回目の世界化を目撃していると言及した。ICTを用いて人が移動せずとも距離（distance）が消滅する方式である。製造業分野は再び消費者のそばに生産工場を移すことになる半面、サービス業はかえって世界化する。O2O（online to offline）サービスが増加し、プラットフォーム労働も広がる。

Brynjolfsson, E. et. al., (2020) は2020年4月1～5日、5月2～8日の2回にわたってアメリカの労働者を調査したが、半数程度が家で仕事をしていた。管理職や専門職の比率が高い州で在宅勤務の比率が高く、在宅勤務の比率が高い州で解雇リスクが低かった。Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020) は、新型コロナウイルスによるソーシャルディスタンシング以降、家で行える仕事がどれくらいになるか質問した。O*NET DBが提供する仕事の特徴を用いて、それぞれの仕事が家で行えるものなのか判断し、現在の在宅勤務可能な仕事の数を計算したが、アメリカの仕事のうち37%は全面的に家でできるという結論を下した。これらの仕事は家でできない仕事に比べて給与水準が高く、賃金全体の46%を占めると報告された。韓国でも「サラミン」が国内の企業1,089社を対象に調査した「新型コロナウイルス拡大防止のための在宅勤務実施意向」（2020年3月）によると、回答企業の40%が実施中または導入計画があると回答した。大企業は60%、中堅企業は50%、中小企業は36%であった（パク・キョンス、2020）。結論として、在宅勤務が可能な仕事の規模はかなり大きく、これらは相対的によい仕事である。

消費生活を変えたのは電子商取引（Eコマース）の増加だ。韓国は以前も電子商取引の比率が大きい市場だった。もちろん、世界最大の電子商取引市場は中国であり、2019年ベース

で全グローバル市場の36.6%を占める。韓国の電子商取引市場の規模は世界5位だが、小売流通市場で電子商取引が占める比率は28.2%で、世界で最も高い¹。新型コロナウイルスによって非対面取引が好まれるようになってEコマース市場はさらに急成長し、それとともに配達労働需要も急増した。統計庁が2020年5月8日に発表したオンラインショッピングの動向によると、2020年3月のEコマース取引額は12兆5,825億ウォンであり、このうち食料品が占める比率は13%で、全カテゴリーのうち1位である。それに伴い、飲食サービス、すなわち飲食配達業は前年同月比75.8%成長した²。2020年1月～7月の業種別上位企業の決済金額を前年と比較した結果、「配達の民族」や「ヨギヨ」等、飲食配達サービスの決済金額が前年同期比74%増えて、比較対象である13業種のうち最も高い増加率を示した。「クーポン」、「ネイバー」、「11番街」等が属するインターネットショッピング分野の決済金額も23%増加した³。

パンデミックの時期に一部の労働者はデジタル技術を用いて非対面労働（遠隔勤務または在宅勤務）を行うことができたが、他方では他人のソーシャルディスタンスを可能にするために、配達労働やコールセンター労働のような業務が増加した。ロバート・ライシュ（元アメリカ労働省長官、バークレー大学教授）はガーディアン紙への寄稿で、前者をthe remotes、後者をthe essentialsと称して世界的に広く知られた。

ソーシャルディスタンスが日常になると、誰かがこれを可能にさせるための労働をしなければならない。韓国政府は最近、彼らを「必須労働者」または「必須対面サービス従事者」と称して保護に乗り出した⁴。政府の対策は保健医療従事者、介護サービス従事者、宅配運転手、配達従事者、環境美化員の5つの職種を対象にしている。本文ではこのうち宅配運転手と配達従事者、すなわち「つなげる」に動員される労働者を中心に見てみよう。これらの特性を理解するためには、「特殊形態労働従事者」という概念と、「プラットフォーム労働者」という概念を交差させて見る分析が必要である。

本文は次の通り構成される。まず2章では、プラットフォーム労働と特殊形態労働従事者の概念と、韓国における実態を紹介する。3章では宅配運転手や配達運転手等、「つなげる」労働者の最近の実態を紹介する。最後に4章では、「つなげる」労働者の保護策を社会的セーフティネットの観点から検討する。

¹ 韓国貿易協会（2020）「新型コロナウイルス以降のグローバル電子商取引トレンド」韓国貿易協会、トレードフォーカス2020年6月、キム・ヒョンス首席研究員、p.5

² バイラインネットワーク2020年5月8日、オム・ジョン記者の記事。「マーケットカーリー、コロナ、そして2000億ウォン」<https://byline.network/2020/05/08-27/>

³ 東亜日報2020年8月26日、イ・ゴニョク記者の記事。「コロナに飲食配達74%↑免税店売上74%↓」<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20200826/102648473/1>

⁴ 「新型コロナウイルス社会の必須労働者の安全および保護強化対策」2020年10月6日、関係省庁合同。「必須労働者タスクフォース（TF）」スタート。企画財政部、雇用労働部等11省庁参加。これら5大職種は伝統的に脆弱な仕事であり、新型コロナウイルスによって感染と過労のリスクが加重している。①感染および労働災害のリスクに晒され、②所得の不安定と長時間労働による過労問題、③労働法の保護および社会的セーフティネットの埒外に置かれているという共通の問題点を有している。

2. 特殊形態労働従事者とプラットフォーム労働

(1) 特殊形態労働従事者

他の人や事業のために仕事をするにもかかわらず、公式には労働者（賃金労働者）でない人がいる。1人自営業者、フリーランス、個人事業者、独立労働者等、彼らを指す用語は様々である。こうした用語は、およそ彼らの独立性を際立たせるために決められた。すなわち、彼らが労働者とは異なり事業主の干渉を受けずに仕事をし、本人の事業の利益を専有するという意味を含んでいる。しかし、彼らのうちの一部には、形式的地位とは異なり、実質的には労働者のように人的従属性や経済的従属性を帯びて仕事をする人々がいる。韓国では彼らを特殊形態労働従事者と呼び、海外では従属的自営業者（dependent self-employed）と呼ぶ。彼らは契約形態上は雇用契約でなく委託・受託契約を結んでおり個人事業者に分類されるため、労働法の保護を受けることができない。しかし、特定使用者の事業に編入されていたり、常時業務のために労務を提供して労働過程の統制を受ける形で従属労働の様相を帯びる。主に1～2名の事業者から業務を受託するため、経済的従属性の大きい場合が多い⁵。

韓国では2000年代初めから、経済活動人口調査を通して特殊形態労働従事者の規模を推定してきた。2004年には約71万人だった特殊形態労働従事者が、最近では50万人前後の水準で現われる（チョン・フンジュン、2019）。これは、経済活動人口調査の質問が、まず賃金労働者と自営業者を分けた後、賃金労働者でのみ特殊形態労働従事者かどうかを判断する追加質問をしたために現れた現象だ。当然、過小推計の問題が常に持ち上がった。2019年にはこうした問題点を解消する方式で質問を再設計して雇用労働部と韓国労働研究院が共同で調査したが、まず賃金労働者と答えた者の中から最低賃金の適用を受ける等、賃金労働者の特徴を明確に示さないケースを選別した。次に、非賃金労働者の中でも再び雇用人を置いたり店舗を有している等、明白な自営業者の特性を示さない場合を選別した。この調査の結果、特殊形態労働従事者の規模は166万人と推算された。従属性が強くはないが、それでも明白なフリーランスと見るのが難しい事例も、55万人捕捉された。この2つの集団を合わせると、広義の特殊形態労働従事者となる。

(2) プラットフォーム労働

ア 定義

プラットフォーム経済は全方位に広がっている。急速に成長している電子商取引はプラットフォーム経済拡大の典型である。オンライン広告で客を集めることは今や普遍的だ。そ

⁵ 特殊形態労働従事者を定義して規模を推定しようとする努力をしてきたが、それが容易ではない理由は2つある。1つは「従属性」という概念が明確に境界を分けにくいことにある。もう1つは、特雇の概念が2つの基準で定義されるからである。人的従属性と経済的従属性。すなわち、労働過程の統制の有無と専属性という2つの基準をもって判断されるが、この2つの基準のうち1つは明らかに満たしながらも、他の1つは満たしていない場合がしばしばある。

うではない事業分野を探すことの方が難しい状況にある。そうだとすると、このすべての現象をプラットフォーム労働と同一視することはない。プラットフォーム労働は「デジタルプラットフォームを通して取引される労働」である。プラットフォームはアルゴリズム方式で取引を調整するデジタルネットワークだ（Eurofound、2018）。デジタルプラットフォームとは財貨とサービス（労働）が交換される構造化されたデジタル空間であるが、この空間で取引されるサービスがプラットフォーム労働である。

プラットフォーム労働の直観的な定義は、「デジタルプラットフォームを通して（職場でない）仕事を求めて行う労働」である。容易に思い浮かぶ類型は3つある。まず、乗客輸送や配達代行、個人サービス等、地域基盤のギグワーク（gig work）である。第2に、ITプログラミングや翻訳等のフリーランスの仕事である。第3に、名刺タイピングのように小さく分けられた仕事をオンラインで遂行するクラウドソーシングである。これらは私たちがプラットフォーム労働を認識してきた方式だが、直観的で精巧なものではない。それらと似ているように見える労働類型が非常に多いが、これらが皆プラットフォーム労働なのかひとつずつ検討してみると、その答えは容易ではない。プラットフォーム労働でないとは判断されるケースをひとつずつ除外すると、次の通りとなる。

プラットフォームで発生する取引			
非商品	商品		
情報（無料検索） コミュニケーション	財貨	仮想財貨	サービス
	電子商取引 資産賃貸	データ デジタルコンテンツ	配達、介護 相談、教育
		プラットフォーム労働	

まず、プラットフォームはアルゴリズム方式で取引を調整するデジタルネットワークと定義されるが、この時、お金が行き来しない単純検索プラットフォームやSNSプラットフォームは「取引」を調整することがないので、私たちの関心から除外される。この際、プラットフォームで取引されるのがサービスである時、プラットフォーム労働と呼ぶ。また、プラットフォームを通して財貨を取引する電子商取引や資産賃貸業は、より広い意味の「プラットフォーム経済」には属するが、「プラットフォーム労働」ではない。インターネットショッピングモールやエアビーアンドビー運営者をプラットフォーム労働者に分類するのは不適切だという意味である。

第2に、プラットフォーム労働は「デジタルプラットフォームを通して仕事（short jobs, tasks, projects）を求め、プラットフォームを通して対価を受け取る労働」である。「アルバモン」や「アルバ天国」を通して短期アルバイトの機会を求めた者は、プラットフォーム

労働者だろうか？ SNSに広告を出して顧客を求めた不動産仲介会社はプラットフォーム労働者だろうか？ そうではない。プラットフォームを単純に広告掲示板として利用する場合は、プラットフォーム労働と見なさない。プラットフォームが労働「取引」を調整すると定義したので、プラットフォームが労働の対価を仲介する場合のみプラットフォーム労働とすることができる。

第3に、最後にもう1つ追加すべき但し書き条項がある。プラットフォームの仕事が不特定多数に開かれていなければならないという点である。言い換えると、会社が特定社員に業務指示をするためにデジタルプラットフォームを使用する場合は、プラットフォーム労働者と見なさない。相当数の宅配労働者や家電修理技術者は、特定の会社から仕事を配分され、その仕事の処理がモバイルアプリで確認されるが、こうした場合は彼らが特殊形態労働従事者であってもプラットフォーム労働者ではないと見なす。

■プラットフォーム労働の定義

- ① デジタルプラットフォームを通して仕事 (short jobs, projects, tasks) を求めること
- ② デジタルプラットフォームが報酬 (payment) を仲介すること (プラットフォームを広告掲示板として利用する場合ではないこと)
- ③ 仕事が特定人でなく多数に開かれていること (特定社員に業務を指示する方式ではないこと)

イ 規模と分類体系

韓国雇用情報院が2018年に推定した韓国のプラットフォーム労働者の規模は約50万人、全就業者の2%の水準である⁶。ヨーロッパでも主な仕事プラットフォーム労働である者は全就業者の2.3%程度に過ぎないが、一時的にまたは副業としてプラットフォーム労働を行う者まですべて含めれば、プラットフォーム労働者の比率が全就業者の10%を超えるという (COLLEEM、2018)。

プラットフォームには非常に多様な種類があり、どのような基準を適用するかによってそれらを分類する方法も様々である。しばしば実質的なサービスがオンラインでなされるのか、オフラインでなされるのかによって区分する。すなわち、ウェブプラットフォームと地域プラットフォームと呼ばれる。プラットフォームを通して仕事の伝達のみを受け、実際のサービスは決められた特定地域でなされる方式のプラットフォーム労働 (地域基盤型、location-based platform work) と、地理的に分散している不特定多数に仕事をアウトソーシングする方式のプラットフォーム労働 (ウェブ基盤型、web-based platform work, work-on-demand via app, crowdwork) に区分される (ILO、2018;Stefano、2016)。

⁶ 韓国労働研究院は現在、プラットフォーム労働者の規模と従業上の地位を把握するための調査を進行中であり、その結果が2020年12月に出る予定である。

それ以外にも様々な区分基準を適用して分類できるが、筆者は職務（tasks）の大きさ、または分業の程度による区分が有用だと考える。すなわち、マイクロタスクと、さらにいくつかの工程が結合したタスクを区分するのである。分業の程度を分類基準として使用する理由は、デジタルプラットフォーム発展の一次的な意義を分業構造の変化に求めるからである。プラットフォームは単純にネットワークを通した職務の外注化装置ではない。外注化する前に職務を小さなパーツに分ける過程が先である。どのように分けるのかをプラットフォームが決定し、アルゴリズムを通して実現する。

ひとつの業種の中で運営されるプラットフォームも、職務の大きさを様々な有しつつ自身のビジネスモデルをつくっていているのが、現段階のプラットフォーム労働の特徴と言える。興味深い事例を翻訳プラットフォームで見つけることができる。「フリット」の「集団知性」というプラットフォームは、翻訳が必要な部分を小さく分けてプラットフォームに上げると、その言語を理解する不特定多数の人々がプラットフォームに接続して翻訳する。比較的単純で専門性があまり必要でない内容を早く安く翻訳するという特徴がある⁷。一方、「バベルの塔」というプラットフォームは、専門領域別翻訳を前面に出して、顧客と翻訳者をつなぐ方式で仕事をする。前者は職務をマイクロタスクにしてばら撒き、後者は伝統的なフリーランス方式に比較的似ている。

分業の大きさをひとつの分類基準とするのは、以降のプラットフォーム労働者の従業上の地位の問題を理解するためにも役に立ちうる。マクロタスクを遂行するプラットフォーム労働ならば、労働過程の統制や介入がより少なく労働者の裁量権が比較的大きくて、伝統的な自営業者の地位に近いこともある。一方、マイクロタスクを遂行するプラットフォーム労働は、労働者の裁量権がほとんどない。その仕事を選んで遂行するかどうかを選択できるだけだ。いったんその仕事を選んだならば、決められた時間（または最も短い時間）にあらかじめ決められた単純な仕事を与えられたマニュアルによって行うだけである。

本論文ではプラットフォーム労働の事例をオンラインウェブ基盤労働とオフライン地域基盤労働に区分し、さらにそれぞれを職務の大きさを基準として分けて分析する分類体系を提案する。マイクロタスクは作業が非常に細かく分かれていて、1日に何件も遂行でき、1件当たり数十ウォンから数千ウォン程度の報酬を受け取る作業だ。メゾレベルタスクは数時間ないし1日程度の時間が必要な仕事であり、1日当たり、1件当たりの報酬が数万ウォンから数十万ウォン程度の報酬を受け取る作業だ。マクロタスクは通常、数日かかるプロジェクトであって、職務全体の完遂を前提に数万ウォンから数百万ウォンまで受け取ることができる仕事である。

⁷ 「フリット」にも専門翻訳サイトがある。しかし、迅速性を武器にする単純翻訳が既存のフリーランス翻訳方式と明らかに差別化されるので、この部分を強調した。

表1 プラットフォーム労働の種類

	オンラインウェブ基盤労働	オフライン地域基盤労働
マイクロタスク (tasks)	<ul style="list-style-type: none"> - 単純タイピング(リメンバー) - AI学習資料作成 - 商品レビュー、サーベイ - 翻訳(eg.フリット集団知性) 	<ul style="list-style-type: none"> - 配達代行等小荷物運送 - 代行運転・託送 - 便利屋、ミニバイク充電・移動 - 洗濯 - 相乗り(カープール) - 洗車 - 駐車代行
メゾレベル タスク (daily jobs)	<ul style="list-style-type: none"> - 声優(声) - オンライン専門相談 (法律、税務等) 	<ul style="list-style-type: none"> - 家事、介護・ベビーシッター、ペットケア - 建設等日雇労働 - 貸切バス - クレーン等特殊装備運転 - 引越サービス - 大型貨物運送
マクロタスク (projects)	<ul style="list-style-type: none"> - 映像、音楽等デジタルコンテンツ (eg. YouTube) - ITソリューション、ソフトウェアプログラム、デザイン、イラスト - 翻訳 	<ul style="list-style-type: none"> - 旅行ガイド - 教育サービス - 1対1トレーニング - インテリア・看板

こうした分類体系の下でプラットフォーム労働の事例を探してみると、その多様性は予想していたレベルを超えていた(表1)。広がりの方角性は3つの傾向に整理することができる。まず、ウェブ基盤フリーランシングからO2O(online to offline)フリーランシングへ領域を広げている。これまでコンピュータプログラミング分野のフリーランスや翻訳業が、代表的なプラットフォーム労働の種類と認識されてきた。ところが、こうしたウェブ基盤のフリーランシングの仕事だけでなく、旅行ガイドや教育サービス等、オフラインのほとんどすべてのフリーランシングの仕事がプラットフォームで仲介されている。第2に、O2Oギグワークはマイクロタスク中心だったものがメゾレベルタスクにも広がっている。乗客輸送や配達代行、家事サービスのようなO2Oギグワークは、代表的なプラットフォーム労働の種類である。ここに、洗車や駐車代行のようなギグワークの事例が多様性を加えている。大型貨物運送や特殊装備運転、バスで乗客輸送する場合は、メゾレベルタスクを遂行するプラットフォーム労働と見ても無理がない。第3に、ウェブ基盤クラウドソーシングもウェブ基盤メゾレベルタスクに拡大中だ。これまで、AI学習資料の作成、名刺タイピング、オンライン商品

レビュー等はクラウドソーシングと呼ばれ、プラットフォーム労働の3つめの類型として広く知られてきた。調べてみると、これと類似した労働方式は翻訳や声の録音、オンライン専門相談等のプロジェクトとマイクロタスクのメゾレベルタスクに広がっていた。

ウ 労働プラットフォームは生産組織の変化を意味する

プラットフォームの概念の定義、すなわち「アルゴリズム方式で取引を調整するデジタルネットワーク」という定義から、プラットフォームが企業（firm）と市場（market）のハイブリッドだという事実を類推することができる。プラットフォームは財貨とサービスが交換される構造化されたデジタル空間であるが、この空間で取引はアルゴリズムによって統制される。すなわち、先に入力された規則と自動化されたモニタリングによって取引をマッチングし調整する。プラットフォームが提供するオンラインネットワークは需要と供給が会う市場の役割を果たすが、取引過程をアルゴリズムで管理することによって命令を伝える企業と類似の様相を示す。マッチングだけするなら市場（market）であるが、作業過程を調整（managing）したりするので企業（firm）でもある。ネットワーク的性格とアルゴリズム的要素をとともに備えているので、プラットフォームは市場と企業のハイブリッドとなる。

プラットフォームは市場でも企業でもないため、それ自身がすなわち新しいタイプの経済制度だ。そして、こうした事実のために非常に直接的に生産組織の変化をもたらす（Eurofound、2018）。プラットフォームが生産過程全般に対する調整機能を有する市場だという事実から、これが労働過程に大きな影響を及ぼすことは自明だ。デジタルプラットフォームの発展が雇用関係に変化をもたらす経路は大きく2つ、すなわち分業とアウトソーシングの拡大である。

まず、プラットフォームは製造業を越えてサービス業全般に**分業**を拡大しうる条件を形成する。プラットフォームが有するアルゴリズム的要素は、業務を細かく分けて多数の人々に配分することを可能にする。プラットフォームの組織効率性は、労働をとて小さい職務（tasks）に分けることを可能にする。一定の分量の仕事を集めて丸ごと一人の労働者に与える必要がない。そのため、新しい方式の「デジタルテイラーリズム（OECD、2018）」や「テイラーリズム2.0」とも呼ばれる。

第2に、プラットフォームは製造業を越えてサービス業全般で**アウトソーシング（または市場からの購入）**を拡大する。資本は商品を生産する過程に必要な部品やサービスを市場を通して調達することもでき、企業内で直接生産することもできる。過去には市場を通して期待する品質の部品を得るには取引費用が発生するため、企業は生産過程を階層的組織である会社（firm）で内部化する選択をすることになり、その結果、内部労働市場の発達につながった。すなわち、雇用契約を通して雇用主と賃金労働者間の関係が成立した。雇用契約は労働者が雇用主の指示と統制に従うという前提の下に、雇用主は賃金とその他の保護を提供するという約束である。プラットフォームは会社の外に生産過程の一部を委託しても、結果

物の品質を統制する方法を提供する。プラットフォームでは形式的な雇用契約関係がなくとも、実質的な業務指示と統制が可能になった。過去に取引費用によって企業内の階層構造内に引き入れられてきた業務は、プラットフォームによって再び会社の外に委託された。その結果、内部労働市場は次第に縮小し、職場の亀裂は深刻化した（Weil、2014; McAfee, A. & Brynjolfsson, E.、2017）。プラットフォーム労働は、**取引費用を減らす技術**が結果的に労働過程を革命的に変化させた事例だ。プラットフォーム労働が過去のテイラーリズムと異なる点は、労働過程を区切るだけでなく、このように分けられた職務を直接的に管理・統制せず、すべてアウトソーシングするという点である。

エ 技術が増幅させた「境界(boundary)」の問題、グレーゾーンの拡大

原則的に、プラットフォーム労働かどうかは「従業上の地位」の分類とは独立的である。賃金労働者と自営業者、そしてその中間にあるグレーゾーン（特殊形態労働従事者または従属的自営業者）ですべてのプラットフォーム労働が見られる。すべてのプラットフォーム労働者を先験的に特殊形態労働従事者に分類する理由はない。海外の既存研究で独立契約者（フリーランス）の中でのみプラットフォーム労働者を探す研究があるが（Horrell, et. al. 2019）、このようにするとプラットフォーム労働の一部を偽装自営業者と見る判例と不一致が発生する。海外でウーバー運転手を賃金労働者と判定する事例や、韓国で「バーミンライダース」や「代理主婦」でプラットフォーム労働者の一部を直接雇用する事例を説明することも難しくなる。

プラットフォーム労働者はすべて特殊形態労働従事者の従業上の地位を有するわけではないが、労働を仲介するプラットフォームは本質的にグレーゾーンの拡大を招く可能性が大きいという事実は明らかだ。プラットフォームが提供するオンライン空間は、一方から見ると需要と供給が会う市場の役割を遂行するが、他方から見るとアルゴリズムを管理することによって命令を伝える企業と類似の様相を示すためである。「アルゴリズムで取引を調整するデジタルネットワーク」というプラットフォームの定義は、それ自体で市場（market）と会社（firm）のハイブリッド的性格を表わすことでもある。会社が労働者を直接対面して管理し統制する必要性が減り、その役割をプラットフォームが代わることになって、賃金労働者はグレーゾーンに押しやられることになる。また、個人事業者やフリーランスと呼ばれていた自営業者は、過去に享受していたほどの自律性と独立性を維持できなくなり、プラットフォームを通じた統制を受ける事例が増えるだろう。

グレーゾーン労働者が増加する経路は次の3つがある。最初の経路はプラットフォーム以前にはなかった完全に新しい種類の仕事が生じるケースであるが、ウェブ基盤のクラウドワークがこれに該当する。AI学習資料を作成する仕事は過去になかっただけでなく、プラットフォーム技術の発達がなかったならば試みるのが難しかっただろう。この作業は単純ではあるが、相当程度の管理と点検が要求される。プラットフォームを通してこれが可能になっ

たため、会社が労働者を雇用してこの仕事をさせる誘引は大きくない。彼らは労働時間と場所に対する選択権以外には自律性がなく、生産過程全体の一部で発生する断片的で反復的な労働を行っている。クラウドソーシングは職務が非常に細かく細分化されており、労働者は自身がする仕事が生産過程全体でいかなる部分を占めているのか分からない。典型的なデジタルテイラーリズムの事例である。昔の軽工業製造業における出来高賃金（piece-rate wage worker）に等しい。しかし、仕事をする場所と時間、作業分量等を自身が決定できるという点では、労働者に選択の自由を与える。しかも、不特定多数が仕事をしているので、会社の立場としては当然、労働契約を結んだと見なさないだろう。こうした種類のウェブ基盤マイクロタスクは、過去になかった新しい仕事を賃金労働と自営業の間に作り出した。

グレーゾーン労働者が増加する第2の経路は、以前は賃金労働者だったが独立労働者としての性格が付加される場合だ。本来、雇用契約を通して賃金労働者に与えていた業務だったが、プラットフォーム技術が導入されてアウトソーシングする傾向が増加する。プラットフォームを通じた労働過程の統制が可能になるからである。プラットフォームを通して事実上、労働過程と結果の質を統制しながらも労働契約は行わず、会社は雇用主としての様々な義務を負わない。配達労働の場合、相当程度の業務指示や統制が発生する事例が現われている。事実上は賃金労働者にもかかわらず、形式的に独立労働者として取り扱う誤分類（偽装自営業者）の事例であるケースもある⁸。

グレーゾーンが拡大する第3の経路は、独立労働者として自律性を持って仕事をしていたフリーランスの労働過程に、プラットフォームの統制が介入するケースだ。あるプラットフォームは単純に顧客とフリーランスをつなぐところでやめることもできるが、多くの場合は評点や昇級システムを活用して業務を統制することによって、フリーランスが享受してきた自律性は制約される。今のところ依然としてフリーランスだが、賃金労働の特徴である労働過程に対する統制が導入されるケースが観察される。

オ 政策的課題

プラットフォーム労働の拡大は社会制度の保守的改善ではなく、構造的改革が必要だという事実を知らせる兆候である。プラットフォーム労働は単純に非正規労働の一部ではない。プラットフォーム労働はそれ自体で新しい類型の経済制度であって、市場と企業の二分法、賃金労働者と自営業者の二分法体系に根本的な疑問を提起する。したがって、賃金労働者と自営業者の区別に基づく社会保障制度の改革を当然要求することになるのである。韓国社会は過去20年間、特殊形態労働従事者対策に悩んできたが、プラットフォーム労働の時代を迎えて新たな転機を迎えることになった。賃金労働者と自営業者を分ける二分法体系で設計され運用されてきた労働法と社会保障体系は、新たな時代に適応するために大変革が必要

⁸ 「タダ」の運転手は労働者であるという裁判所の判定を受けた。

である。

賃金労働者を対象にするすべての労働関連法と社会保険制度の適用拡大の可能性を前向きに検討する必要がある。労働災害と失業に対する社会保険の適用はすべての働く者に拡大することを原則とし、保険料拠出方式を検討するのが順当だろう。労組法上の労働者は労働基準法上の労働者より幅広く柔軟に適用することができ、最近の傾向もこうした方向に進んでいる。

プラットフォーム労働者の増加は賃金労働と自営業の中間地帯の雇用類型の増加に帰結する可能性が大きい。特殊形態労働従事者はその中で重要な部分だ。ただし、労働過程の統制を通じた従属性（subordination）の性格だけでなく、1、2名の事業者とのみ取引しなければならぬという専属性（または経済的依存性、financial dependency）まで満たしていない限り、特殊形態労働従事者（または従属的自営業者）と認定されることはない。プラットフォーム労働の時代には、賃金労働も従属的自営業も専属性は弱まらざるを得ない。そのため、賃金労働者かどうか、または特殊形態労働従事者かどうかを判定する時、専属性という基準に与えられる意味は削除していく必要がある。

3. 「結びつける」ための労働⁹

(1) 飲食配達

オープンサーベイが2020年4月に20～59歳の男女1,500人を対象に行った調査によると、調査対象者の59.5%が配達専門ウェブサイトとアプリを通して飲食配達サービスを利用していることが明らかになった。オフライン基盤の電話注文と現場注文（売場注文後の配達受領）はそれぞれ27.4%、5.4%に過ぎなかった。配達サービス利用者の60%は1週間に1回以上利用する。

韓国外食産業研究院（2019）の調査結果によると、2018年の飲食配達市場は約20兆ウォン規模と推算され、これをベースに配達注文件数を推算すると11億1,832万件になる。

「配達の民族」や「ヨギヨ」等の配達プラットフォームから発生する月注文件数とそのうち配達代行が占める比率を逆算すると、配達代行業者は2,000人余り、配達代行運転手（ライダー）の数は15万人以上である（2018年基準）。

「配達の民族」のようなプラットフォームから直接仕事を受ける配達運転手もいるが、「配達代行会社」から仕事を受ける運転手の方がはるかに多い。配達代行会社という用語には若干の混乱が内包されている。正確には地域配達代行業者と配達代行プログラム業者（プラットフォーム）は区分されるが、しばしばこのふたつをともに配達代行会社と呼ぶところ

⁹ オム・ジョン（2020）「配達およびクイックサービス・プラットフォームの成長と環境変化」韓国労働研究院 諮問原稿。

からくる混乱だ。地域配達代行業者は地域ライダーを雇用し管理する主体だ。配達代行支社とも呼ばれるが、独立的な事業者だ。ひとつの配達代行支社が複数のプラットフォームを使用する場合は珍しくない。

配達代行プログラム業者（プラットフォーム会社）は地域配達代行支社にプログラムソリューションを提供するところから出発したが、最近では飲食フランチャイズ本社を対象に営業も行い、次第に影響力が大きくなっている。これらは一種の物流業者と見ることができる。2020年に入って「思いのまま」と「パロゴ」はそれぞれ月1,000万コールを記録し、「ネイバー」と「現代自動車」が投資した「メッシュコリア」は約400万コールと推定される。それらが3大配達代行プログラム業者である。「パロゴ」は2020年4月に前年同期比200%成長し、「ブルン」（メッシュコリア）も62%成長した。

一方、配達代行支社を間に挟まず、物流サービスを直接提供する第2世代配達プラットフォームが誕生した。「優雅な兄弟」の「ペミンライダーズ」や「デリバリーヒーローコリア」が運営する「フードフライ」がその例だ。「ハニービーズ」の「ティンドン」や「クーポン」の「クーポンイツ」もこうした事業モデルに属する。2017年に韓国市場へ進出し、2019年に撤収した「ウーバーイツ」も同じモデルだ。飲食店の立場としては、アプリ注文と配達代行をひとつにしたサービスを受けるため、通常の配達プラットフォームの仲介手数料6~12%より高い15~30%の手数料を支払う。第2世代配達プラットフォームが飲食配達業に占める比率は次第に増加している。

2019年を基点に配達代行業界には新しい現象が現れているが、専門ライダーでなく一般人を配達業務に動員する事業方式がそれだ。「優雅な兄弟」の「バーミンコネクト」、「パロゴ」が運営する「パロゴフレックス」、「メッシュコリア」の「ブルンフレンズ」、「クーポン」の「クーポンイツ」等がこうしたモデルだ。一般人配達運転手にとっては、希望する時間に希望するだけ働くことができるという点が長所としてあげられる。配達費は通常専門配達運転手が受け取る金額より多少高い3,500~4,000ウォンの水準となっている¹⁰。業者がこうした事業モデルを導入した理由は、爆発的に増加する配達需要を既存の配達運転手だけで対応するのが難しかったからである。一般人配達プラットフォーム労働者の数は急速に増加している。予想された通り、既存の専門ライダーがこちらのサービスに流入する現象が見られた。それに対して業者側は、「バーミンコネクト」の労働時間を1週当たり20時間に制限する等の措置をとった。

配達代行業界のライダーの場合、配達単価の問題は大きくなっていない。ソウルを基準に見ると、配達代行単価は1件当たり3,000~3,500ウォンとなっており、一度に様々な注文

¹⁰ この金額は今後、一般人配達員が十分に確保されると低くなる可能性が高い。宅配業界でこれ以外の類似の事業モデルである「クーポンフレックス」は、初めは1件当たり2,000~3,000ウォンから始めたが、今は一般宅配運転手と似たような金額である1件当たり800ウォンまで下がってきた。

をまとめていく方法で、ピークタイムベースで7～9件の注文を処理する。所得よりは安全に配達できる環境を要求する声が大きかった。一方、2020年10月6日には配達業関連労使が社会的対話を通して協約を結んだ¹¹。ここには労組活動の権利、公正な契約、安全のための措置等に関する内容が盛り込まれている。

(2) クイックサービス

クイックサービスは二輪車で商品をピックアップして配達する点で配達代行と似ているように見えるが、大きな違いがある。配達代行運転手は通常3km以内の短距離注文を遂行し1件当たり2,500～3,000ウォンを受け取るのに対して、クイックサービス運転手は平均11.2kmを移動し1万2,000ウォンを受け取る（韓国交通研究院、2018）。これは、配達代行がB2Cサービスを主とするのに対し、クイックサービスはB2Bサービスを主とすることを意味する。そのため、新型コロナウイルスによる非対面市場の活性化にもかかわらず、クイックサービスの仕事はむしろ減った。

クイックサービスの市場規模は、統計庁が発表した2018年運輸業調査報告書によると、2016年現在、全国に1,336のクイックサービス事業所が存在するという。交通研究院の推算によると、クイックサービス会社は平均45.2人の運転手を保有し、運転手1人当たり316万ウォン売り上げるといふ。この基準で見ると、クイックサービスの市場規模は年間約1兆9,000億ウォンだ。しかし、これよりさらに信憑性があるのは、国内クイックサービス市場の70%程度を占有しているクイックサービス・プラットフォーム「インソンデータ」の資料から判断できることである。非公開資料によると、クイックサービス市場は年間4兆ウォン規模であり、3,000人余りのクイックサービス業者と約4万人余りのライダーが従事していると把握されている。

クイックサービス業界も配達代行業のようにプラットフォーム会社と地域クイックサービス業者、クイックライダーの3主体で構成されている。クイックサービスプログラム業者（プラットフォーム会社）は配達代行プラットフォーム業者と類似の役割を担っている¹²。地域クイックサービス業者（クイック会社）は荷主営業を通して物量を確保しライダーに伝達する。クイックサービス業界と配達代行業界には2つの違いがある。第1に、クイックライダーは配達代行運転手に比べて「クイック会社」への所属意識が弱く、様々なクイック会社に同時登録するケースが多い。第2に、クイックサービス業界には「共有網」がある。クイック会社が自社に登録されたライダーを通して注文を処理できなければ、共有網に上げて同じプログラムを使用する他のクイック会社の運転手の誰かに注文がいくようになっている。つ

¹¹ 「プラットフォーム労働対処策整備のための社会的対話フォーラム（第1期配達サービス）」協約。2020年10月6日「優雅な兄弟」、「デリバリーヒーローコリア」、「民主労組サービス連盟」、「ライダーユニオン」等が参加した。

¹² この市場を寡占している「インソンデータ」は、配達代行業第1位の業者である「思いのまま」も所有している。

まり、クイックサービスライダー数万人がひとつの企業のように動くことになる¹³。「インソンデータ」は7つの共有グループを運営しており、全物流量の40%以上を共有網を通して処理している。

最近になってクイックサービスと配達代行の境界は崩れている。配達代行が「非調理飲食カテゴリー」へ配達領域を拡張した結果である。既存の配達ライダーは昼食と夕方以外の時間は遊休時間が多かったが、この時間を活用して配達物品を拡大しつつある。2019年に「優雅な兄弟」が「Bマート」を立ち上げ、「ロッテマート」は「ロッテリア」の二輪車ライダー網を活用して商品を配達し始めた。配達代行業者「パロゴ」によると、今までは95%以上が調理飲食配達だったが、最近では化粧品やペット動物用品等、様々な荷主が問い合わせをしてくるという。「現代モービス」は、以前はクイックサービス業者を用いていた自動車部品配達の一部を配達代行業者に切り替えた。配達代行が調理飲食以外の物品へ領域を拡張し、クイックサービス業界と競争している状態である。クイックサービス業界では物流量が減ってライダー間の競争が激しくなり、配送単価が低くなる困難に直面している。

(3) 宅配

Eコマースが成長するということはすなわち、宅配産業の成長につながる。統計庁によると、2019年のEコマースの市場規模は134兆5,800億ウォンで、前年比18.3%増加した。同年の国内総宅配物量は27億9,000万個で、前年比9.7%増加した（韓国統合物流協会）。国民1人当たりの宅配利用回数は年53.8回、経済活動人口1人当たりの利用回数は99.3回という。国内市場第1位の業者である「CJ大韓通運」は、2019年に1日平均480万個の宅装箱を配送したという。宅配運転手は1万8,000人以上で、1人当たり1日270個余りを配送した¹⁴。

韓国の宅配業3社は「CJ大韓通運」、「ロッテグローバルロジス」、「韓進（ハンジン）」である。「CJ大韓通運」が物流量占有率47.3%で圧倒的な1位であり、他の2社は12~13%と似通っている。規模が大きい宅配会社の荷物を配送すると、配送運転手の立場からは働くのが少し楽で所得も多くなると見ることができる。配送地の密度が高まるからである。

大部分の宅配運転手は配達代行やクイックサービスライダーとは異なり、プラットフォーム労働者ではない。宅配会社は代理店と運送委託契約を結び、宅配運転手は代理店と運送委託契約を結ぶ二重契約形態である。実質的には宅配会社の影響力の下にすべてのことが決定されるが、直接的な契約当事者ではないため、宅配運転手が直面する問題を解決するのにしばしば困難を伴うことになる。従業上の地位は「個人事業者」と称する特殊形態労働従事者である。具合が悪くて仕事ができない日には代わりに働く運転手（別名「用車」）を本人

¹³ 貨物運送業や代行運送業界もこれと同じように動く。配達代行業でも「思いのまま」がこうしたモデルを導入しようと試みたが、近距離配達という特性上、活性化していない。

¹⁴ CJ大韓通運日常生活リポート。

が探さなければならず¹⁵、宅配商品が紛失したり破損したら宅配運転手が責任を負うケースが大部分である。しかし、会社の勤務規則に従わなければならず、これに違反すると制裁を受ける。

配送手数料は宅配業者ごとに異なり、貨物の体積や重さ、地域等により異なるが、概略1件当たり700～1,200ウォンとなっている。「CJ大韓通運」は配送地域を1等地から12等地に分けて管理している。級地が高いほど配送地の密度が高い地域である。例えば、ソウル地域は1等地で配送単価は1件当たり700ウォンレベルである。地方は級地が高く、配送手数料は1件当たり1,100ウォンから1,200ウォンまで上がる。

ソウル労働權益センターが2017年に調査したところによると、ソウル地域の宅配運転手は平日に13時間、土曜日に9時間程度働き、週当たり平均74時間働いていた。1カ月に通常443万ウォン売り上げるが、ここからガソリン代、車両維持費、通信費、紛失・破損によるペナルティ等を差し引くと、月平均所得は350万ウォン程度であった（ソウル労働權益センター、2017）。2018年に「CJ大韓通運」が自社運転手を対象に調査した結果によると、勤続年数1年以上の運転手の場合、各種費用を除いた純所得が月433万ウォンと報告されている。

宅配業者のハブターミナルやメガターミナルと呼ばれる場所では、貨物を分類する過程に相当レベルの自動化技術が導入された。しかし、全国代理店で集荷した貨物を幹線運送車両に積む仕事やこれをハブターミナルで受けて降ろす仕事、地域サブターミナルに送る運送車両に積む仕事とこれを受けて降ろす仕事は、依然として人が手動でする仕事である。これを別名「突貫」と呼ぶ。サブターミナル（地域代理店）には朝7時になると宅配箱1,000～1,500個を積んだ11トン貨物車が4～5台入ってくる。これらを降ろしてレール上に上げる仕事が突貫である。全国宅配連帯労働組合によると、宅配運転手の週当たり労働時間71.7時間のうち分類作業に要する時間は31時間だという。この仕事をした時間に対する別途の補償はない。この点が宅配労働者の長時間労働の主な原因だと見られる。

宅配業界にもプラットフォーム労働が登場し始めた。「一般人」が個人所有の自家用車を用いて宅配業務に投入される形態だ。2018年に登場した「クーポンフレックス」がこうした事業モデルであり、都心宅配サービス「ワサビ」も類似のモデルである。「ワサビ」は宅配運転手が団地の前や都心の一定空間に宅配物を下ろした後、それを家庭に配達する最後の段階の配送である。宅配運転手の業務を分業して、一部を再びアウトソーシングする方式だ。時には宅配運転手と契約することもあるが、主に宅配代理店と契約する。配送の仕事（時間と場所）をオンラインプラットフォームに上げると、これを見たプラットフォーム労働者がサインアップし当日出かけて仕事をする。主に周辺に居住する専業主婦や学生らが申し込む¹⁶。単純サービス労働を細かく分けてプラットフォーム労働に転換する典型的な状態を示し

¹⁵ 1日休めば用車費用を含めて20～30万ウォンの損害が発生するという（ソウル労働權益センター調査報告書）。

¹⁶ 「ワサビ」管理者インタビュー。

ている。

「クーポン」は宅配業者でなくEコマース業者だ。すなわち、「クーポンフレックス」は「クーポン」の物だけ配送する。「クーポンフレックス」と呼ばれる一般人配達員は、本人の車両にクーポンの物品を載せ、顧客に直接配送する。誰でも望む時間と場所、物量を自由に申請することができる。「アマゾンフレックス」をベンチマーキングしたモデルである。2020年7月時点で、唯一活性化したクラウドソーシング宅配プラットフォームだ。以前にもクラウドソーシング配送サービスモデルが試みられた事例があるが、成功できなかった理由は十分な物量を確保できなかったためである。「クーポン」は2018年11月時点で1日100万個以上の物量を配送した。当時、国内2、3位の宅配業者である「韓進」と「ロッテグローバルロジス」が1日100～120万個を配送していたが、この時に運用した宅配車両はそれぞれ6,000～7,000台レベルであった。ところが、「クーポン」が運営する「ロケット配送」は3,000台余りの車両しか運用できなかった。そこで、「クーポン」は1件当たり1,500～2,000ウオンの単価で「クーポンフレックス」に物量を供給した。自家用車に30～50個の箱を載せられるとすると、1日に最大10万ウォン程度まで売り上げることができた。オープンして3カ月で、登録した志願者は10万人を超えた。

2020年現在、「クーポン」が処理する物量は1日平均250～300万個に増えた¹⁷。直接雇用された配送運転手である「クーポンマン」は1日平均220～260個の商品を配達しているが、これは「CJ大韓通運」宅配運転手と大差ないレベルである。現在、「クーポンマン」は6,000人程度であり、「クーポンフレックス」は1日に4,000～5,000人が活動する。

「クーポンフレックス」は専門配達員ではないので、様々な問題が発生した。「ノーショー」と物品を紛失するケースが最もよくある問題であった。「クーポン」は物を小さく包装し、自家用車にたくさん積めるようにして生産性を高めつつ、同時に仕事がよくできない配達人をブラックリスト処理して、仕事を申請する時に不利益を与えた。ひどい場合は「クーポンフレックス」の資格を剥奪したこともあった。

2019年上半期を基点に「クーポンフレックス」の配送単価は1件当たり800～1,000ウォンに急減し、今でもそのレベルを維持している。このように低い単価でも事業が維持されるのは、「クーポンフレックス」の多くの人々が初歩水準を越えて生産性が高まったことも理由のひとつだろうが、それよりさらに重要なのは、一般人でない専門運送業者が合流し始めたことである。地域で小型トラックを用いて貨物運送業を行う人々が空いている時間または貨物車の空いている空間を活用して、「クーポンフレックス」の物量を引き受けた。宅配運転手の基準として見ても、1件当たり単価は本業で受け取る単価より低くない。「クーポン」は彼らを「クーポンフレックスプラス」というシステムで管理し始めた。彼らには1日単位プラットフォーム労働ではなく、月単位契約をして安定した物量を提供する。

¹⁷ 新型コロナウイルス以降は1日330万件。前年比80%以上増加（韓国経済2020年2月20日）。

「クーポン」は「クーポンフレックス」を通して、未明の配送も低い単価で処理している。これは未明の配送が早く成長した事実と好循環関係にある。始めて1年も経たずに1日の出庫量は9万件となり、従来未明の配送第1位であった「マーケットカーリー」の4万件を大きく超えた。このことは、未明配送の配送地密度が高まったことを意味する。他の業者の未明配送運転手の場合、270万ウォン程度の月給に1件当たりのインセンティブを受け取るが、これを1件当たり基準として換算すると、概略2,000～2,500ウォンレベルである。「クーポンフレックス」は未明配送も1件当たり1,000～1,200ウォンで処理する。当日配送領域ではもっと大きな違いが生じる。普通、当日配送は1件当たりの手数料を3,000～4,000ウォン受け取るが、「クーポンフレックス」はこれも1,000～1,200ウォンである。プラットフォーム労働が低賃金で維持され、業界全体の賃金水準を低くする可能性が伺える要の部分である。

4. 社会的セーフティーネット

(1) 事故予防と労災保険

宅配運転手は小荷物（配達箱）分類作業に要する時間を含む長時間労働、「当日配送」や「未明配送」による夜間労働等が健康を脅かしている。2020年に過労死と推定される宅配運転手死亡事故が12件発生した。こうした事故を契機に、大型宅配会社は分類担当人材の投入とすべての宅配運転手の労災保険加入を対策として打ち出した¹⁸。「韓進」は深夜配送自体を廃止すると発表した¹⁹。一方、宅配連帯労組は対策をともに講じており、会社の約束履行を点検するための社会的議論の機関設置を要求しているが、実現していない。

飲食物配達とクイックサービス労働者は、二輪車事故の危険に晒されている。2020年1月～6月の二輪車の交通事故は前年同期比13.7%増加し、全交通事故死亡者の18.2%を占めている。配達業界では2020年10月6日、社会的対話を通じた協約を締結したが、そこには①従事者が希望する時間に希望する業務を行う権利、②産業安全のための努力、労災保険と総合保険の加入、③顧客応対労働者の消費者からの保護措置、④突発的なリスクが発生したら職務を中断する権利、⑤配達を急かさないこと等の安全のための措置が含まれている。

宅配運転手と配達従事者は現行制度下でも労災保険適用対象であるが、2つの大きな障害があって、実際の加入率が非常に低い。第1に、「適用除外」申請が可能になっているためである。政府は最近、適用除外申請理由を「休業」の場合のみに限定する対策を検討している。第2に、労災保険適用対象の判断に「専属性」基準を置いているが、プラットフォーム労働の比率が高い配達業では事実上満たしにくい基準であるためだ。この問題に関しては、政府の対応があまり積極的ではない。実質的な対案は専属性基準を廃止し、国税庁に合算所

¹⁸ 毎日労働ニュース2020年10月20日。

¹⁹ [https://byline.network/2020/10/26-112/?ct=t\(RSS_EMAIL_CAMPAIGN\)&mc_cid=7f787d1d87&mc_eid=b5ccdb5d3b](https://byline.network/2020/10/26-112/?ct=t(RSS_EMAIL_CAMPAIGN)&mc_cid=7f787d1d87&mc_eid=b5ccdb5d3b)

得を把握できる体系を整備することになるだろう。

(2)雇用保険

つながるための必須労働人材は、今回の新型コロナウイルス・パンデミックによって所得が減って問題になった人々ではない。しかし、特殊形態労働従事者とプラットフォーム労働者に所得が急激に減ったケースが多かったため、雇用保険の拡大適用を通じた所得保障体系の整備が課題として浮上した。宅配運転手や配達労働者が仕事を失っても、雇用保険の失業給付を受けることができないのが現行制度である。

政府は雇用保険がすべての働く国民を包括できるよう、段階的に拡大していくと明らかにした（図1）。芸術家に対する雇用保険適用が可能となるよう法が改正され、2020年中には特殊形態労働従事者も含まれる計画である。計画通り施行されれば、雇用保険加入者は2019年の1,367万人から2020年には1,700万人、2025年には2,100万人に増加する。公務員等特殊職域従事者と超短時間労働者を除くほとんどすべての就業者が含まれる。

2020年7月には特殊形態労働従事者に適用するための雇用保険法改正案が立法予告された。この時、労災保護法とは異なり特殊形態労働従事者という用語を使用せず、「他人の事業のために自身が労務を提供し事業主等から対価を得る契約を締結した労務提供者」に雇用保険を当然適用することとし、具体的な適用対象職種を定めるのは大統領令に委任した。

「労務提供者」という用語を使用したのは、特殊形態労働従事者に比べて今後対象を拡大する余地を残したものであり、望まない場合、適用を猶予することができるという条項がない点で、労災保護法より一步前進したものではあるが、大統領令では依然として職種を羅列する方法をとるものと予想される。

政府が明らかにした通りに適用対象を拡大するためには、「雇用上の地位」を根拠に雇用保険を適用する現行方式を根本的に改革する必要があるが、こうした準備が並行しているかは不確実であり、この点が最も憂慮される。雇用主が不明瞭だけでなく、様々な場所で収入を得る特殊形態労働従事者やフリーランスの場合、国税庁に報告された「所得」を基盤としないと被保険者の地位を確定することが不可能だ。全国民雇用保険時代に移行するための「段階論」の核心は、適用対象を徐々に拡大していくという宣言にあるのではない。法律を改正して適用対象を広げておいても、彼らがすべて実際に雇用保険の保護を受けることになるとは限らないからである。賃金労働者を対象とする雇用保険制度を導入して20年経つが、未だ380万人の賃金労働者が実質的な埒外に置かれている現実がこのことを物語っている。

図1 政府の雇用保険段階的拡大対策



出所：雇用労働部(2020)『働く幸せのための「セーフティーネットの強化」計画の発表』(別添、『セーフティーネット強化計画』)、p.3(2020年7月20日)。

全国民雇用保険制度の意義は、一次的に対象の拡大にある。既存の雇用保険が賃金労働者であった失業者のみを保護する制度であったのに対し、全国民雇用保険はすべての所得活動者の所得断絶（または急減）に対応する点で、普遍的所得保障制度への改革を意味する。企業が雇用主の役割を回避する様々な試みを行ったかは過去のものとなった。不法な事例を明らかにし雇用主としての責任を課さなければならないという正当性は明確に残っているが、これとは別にすべての国民のための所得保障体系を備えなければならないという課題もまた現実的だ。賃金労働者と特殊形態労働従事者、自営業者の間の境界が不明瞭なケースが増加している現実を勘案すると、こうした課題はより明らかになる。

賃金労働者と自営業者の境界が不明瞭になるということのもうひとつの意味は、離職の（非）自発性を断定するのが難しくなるということでもある。全国民雇用保険に方向を定めることは、給付受給の要件のうちの「他意による失業」を基準として対象を縮小していくというより、むしろ「寄与（contribution）」を根拠に対象を広げるという意味だ。

【参考文献】

リチャード・ボールドウィン（2019）『グレート・コンバージェンス（邦題：世界経済大いなる収斂－ITがもたらす新次元のグローバリゼーション－[日本経済新聞出版]）』セジョン研究院

パク・キョンス（2020）『アンタクトビジネス』ポルチェ出版社、p. 181

チョン・フンジュン（2019）「特殊形態労働従事者の規模推定に関する新たなアプローチ」雇用労働ブリーフ第88号（2019-03）韓国労働研究院

韓国交通研究院（2018）「クイックサービス運転者調査報告書」

韓国外食産業研究院（2019）「外食産業の配達実態に関する研究」

- 韓国貿易協会（2020）「新型コロナウイルス以降のグローバル電子商取引トレンド」韓国貿易協会、トレードフォーカス、2020年6月、p. 5
- Brynjolfsson, E. et. al., (2020) *Covid-19 and remote work: An early look at US data* (No. w27344) . National Bureau of Economic Research.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020) . *How many jobs can be done at home?* (No. w26948) . National Bureau of Economic Research.
- McAfee, A. & Brynjolfsson, E. (2017) , *Machine, Platform, Crowd*
- Weil, D. (2014) , *The Fissured workplace*

新型コロナウイルスの感染拡大が日本の雇用労働にもたらしている影響 —労働時間の変動と格差を中心に—

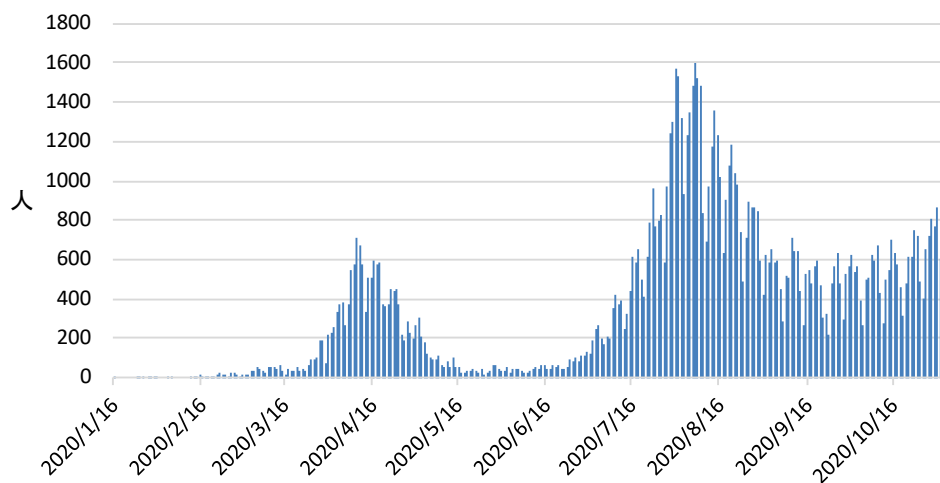
労働政策研究・研修機構
高見 具広 副主任研究員

1. はじめに

2020年初頭から続く新型コロナウイルス感染症のパンデミックは、11月現在でも、世界各地で感染拡大の勢いが衰えることなく、生活・経済に深刻な打撃を与え続けている。日本も例外ではない。11月5日0:00時点で、国内の累計感染者数は103,838人を数えている（死亡者数1,794人）¹。

新型コロナに関わる国内の時系列的な概略を示す。1月16日に、国内で初めて新型コロナウイルス感染が確認された。2月初頭には、横浜港に到着したクルーズ船「ダイヤモンド・プリンセス」で集団感染が発生し、政府の対応に国内外の注目が集まった。2月13日には、国内で初めて感染者の死亡が確認された。3月以降、首都圏などの大都市部を中心に感染が拡大し、4月18日には国内の感染者数が1万人を超えた。5月後半から6月にかけて新規の感染確認件数（PCR検査陽性者数）が少ない状態になったが、7月以降、新規の感染確認が再び大きく増加するという推移をたどっている（図1）。10月後半～11月頭における新規の感

図1. PCR検査陽性者数(単日)



出典：厚生労働省ホームページ²

¹ 厚生労働省公表資料（「新型コロナウイルス感染症の現在の状況と厚生労働省の対応について（令和2年11月5日版）」）による。

² 厚生労働省ホームページ「新型コロナウイルス感染症について」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html）掲載の陽性者数オープンデータをもとに作成した。

染確認件数は、日によって違いはあるが、1日あたり概ね400～800件台で推移している。

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、政府による緊急事態宣言の法令が整備され³、4月7日に7都府県に緊急事態宣言が発令された⁴。同宣言は、4月16日に対象地域が全国に拡大された。政府の緊急事態宣言に基づいて、都道府県知事が外出自粛や休業を要請したり、施設利用やイベント開催の制限を指示したりできることとなり、各自治体の判断で外出自粛・営業自粛（営業時間の短縮を含む）要請が出された⁵。同時に、在宅勤務・テレワークの推進等によって、出勤者を最低7割減らすよう、呼びかけも行われた。また、感染拡大防止の観点から、安倍首相（当時）は、2月27日に、全国の小中高、特別支援学校に臨時休校を要請する考えを表明し、3月2日より臨時一斉休校が開始された。なお、欧米諸国や中国のような、法的強制力をもって人の動きを制限する「ロックダウン」措置は日本では行われていない。

4月発令の緊急事態宣言は、5月6日までという当初予定の期間は延長されたが、新規感染状況の落ち着き等をもって、5月14日に39県の緊急事態宣言が解除され、5月25日までに全都道府県で解除された。学校の一斉休校措置は、5月末まで継続した。6月以降、分散登校・短縮授業の期間を経て、学校は再開されている。今日まで、感染者数は高水準を記録し、感染を封じ込めているとは言えない状態ではあるが、社会として、「感染拡大防止と経済社会活動との両立」をめぐる試行錯誤が続いている。

コロナ禍によって、企業の生産活動は大きな打撃を被った。社会活動の自粛により消費など需要減退の影響を受けたこと、緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になったこと、外国のサプライチェーンの生産中止の影響を受けたことなどが背景にある⁶。そうした企業の生産活動へのダメージは、雇用調整などを通して、働く者の労働条件にも大きな影響を及ぼした。また、子どもの学校休校などに伴って、働く者の就業行動変化も見られた。さらには、出勤者削減要請などの影響から、在宅勤務・テレワークの急速な拡大を見るなど、コロナ下で就業環境は激変した。

本稿では、新型コロナウイルス感染拡大による影響のうち、働く者をとりまく環境（労働時間・場所）がどう変化したかを考察する。とりわけ、JILPTが実施したアンケート調査をもとに、労働時間の変動や在宅勤務の拡大について検討するとともに、コロナ禍に際して見え隠れする格差についても言及したい。

³ 3月13日に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に備える「改正新型インフルエンザ等対策特別措置法」が国会で成立した。

⁴ 東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県。

⁵ 東京都や大阪府では、休業要請に応じなかったパチンコ店の公表に踏み切った。

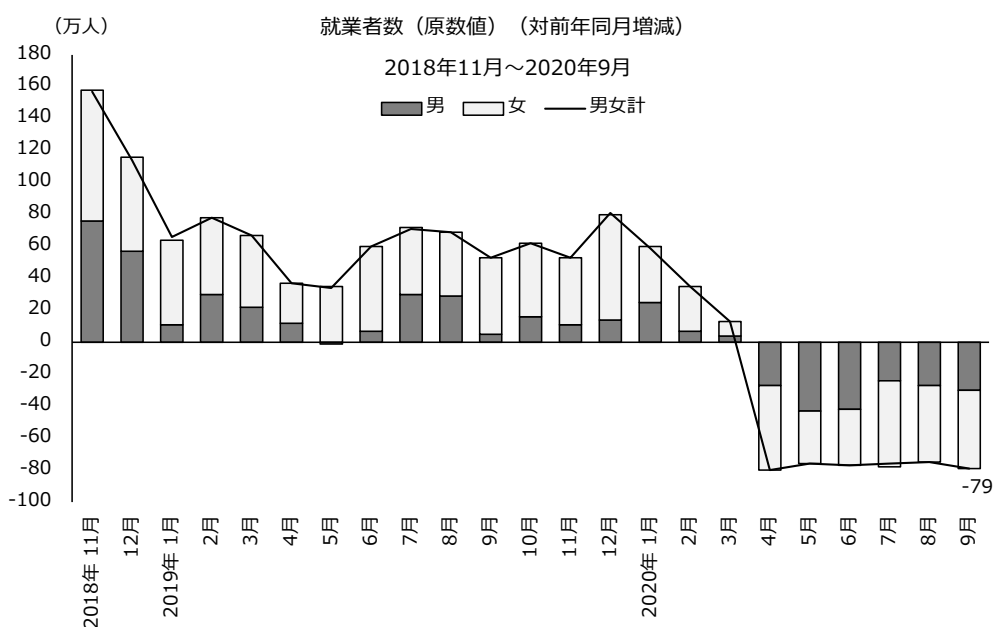
⁶ こうした企業活動への影響は、後述するJILPT企業調査によって把握されている。生産や売上げが変動した要因は、業種によって大きく異なる。JILPT（2020b）を参照。

2. コロナショックによる労働環境変化—公的統計による概観

まずは、公的統計をもとに、新型コロナが日本の雇用・労働にどのような影響を及ぼしているのかを概観する。

日本では、2020年4月以降、対前年同月差で見たとところの就業者数の減少が続いている（図2）。内訳を見ると、女性の非正規雇用の減少が大きいことが確認される⁷。コロナ禍による経済活動の縮小で、労働需要が大幅に減退し、非正社員の契約更新見送りなどによる雇用調整を企業が行っていることがうかがえる。女性については、子どもの学校休校などに伴う労働供給制約も関係していると考えられる。

図2. 就業者数の推移



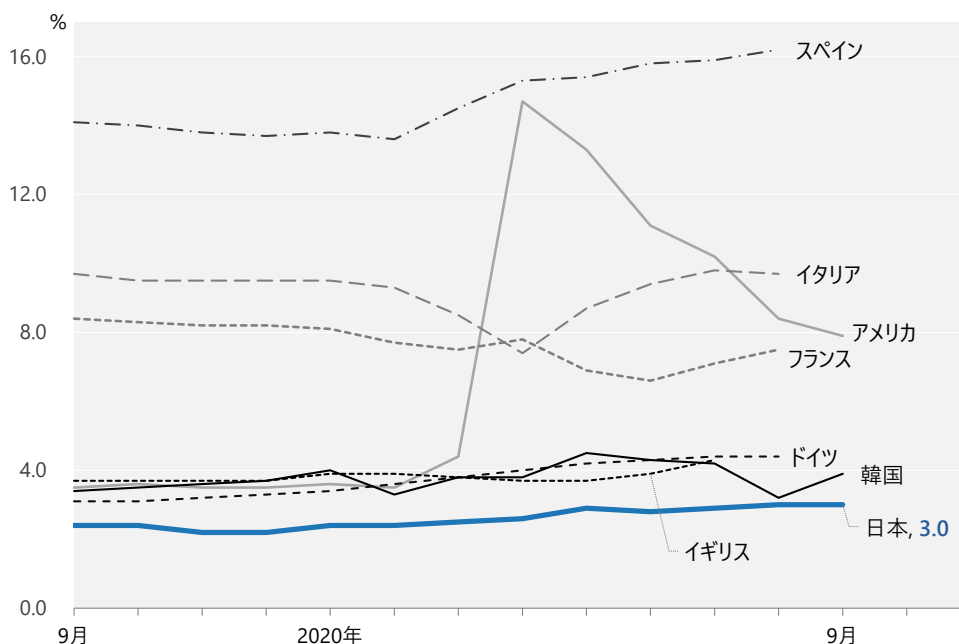
出典：総務省「労働力調査」
 (JILPT ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」)

雇用情勢を見ると、失業率は上昇傾向にあるものの（9月：3.0%）、諸外国と比べると、現時点で大幅な上昇は観察されていない（図3）。企業による雇用維持の努力、行政による雇用維持支援策が寄与している部分があるだろう。それに加え、感染への不安などから、求職活動を十分行っていない（控えている）ケースもあると考えられる。実際、仕事に就いておらず、求職活動も行っていない人（非労働力人口）が、女性を中心に増加した。感染不安に加え、子どもの学校休校などが長く続いたことで、パートの仕事を当面見合わせる、仕事探しをいったん見合わせるといった動きがあった可能性がある。こうした状況もあり、緊急事態宣言

⁷ 中井（2020a）（2020b）参照。

下の4月には、非労働力人口の増加があり、就業者の減少が失業者の増加につながらなかったものと考えられる。逆に、緊急事態宣言が解除されて以降、そうした労働市場から離れた者が職探しに移る動きがあったため、失業率が上昇したと見ることができる。こうしたことから、失業率が高いほど労働市場の状況が悪いといったように、失業率の上昇・下降から労働市場の状況を単純に推し量ることは難しい。

図3. 完全失業率の推移の国際比較(月次、季節調整済)



出典: 日本:総務省「労働力調査」(2020年10月30日公表資料)
 アメリカ:米連邦労働省(2020年10月2日公表資料)
 欧州:Eurostat Database(2020年10月29日現在)
 韓国:KOSIS「経済活動人口調査」(2020年10月16日公表資料)
 (JILPT ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」)

労働市場への影響として、休業者の大幅な増加が観測されたことも特記すべきことである。総務省「労働力調査」に基づけば、休業者は4月に597万人と激増した⁸(図4)。その後、経済活動の再開に伴って大幅に減少し、9月は197万人となっている。緊急事態宣言中をピークとする休業者の激増は、政府による「雇用調整助成金」などの雇用維持支援策による効果もあるものと考えられる⁹。

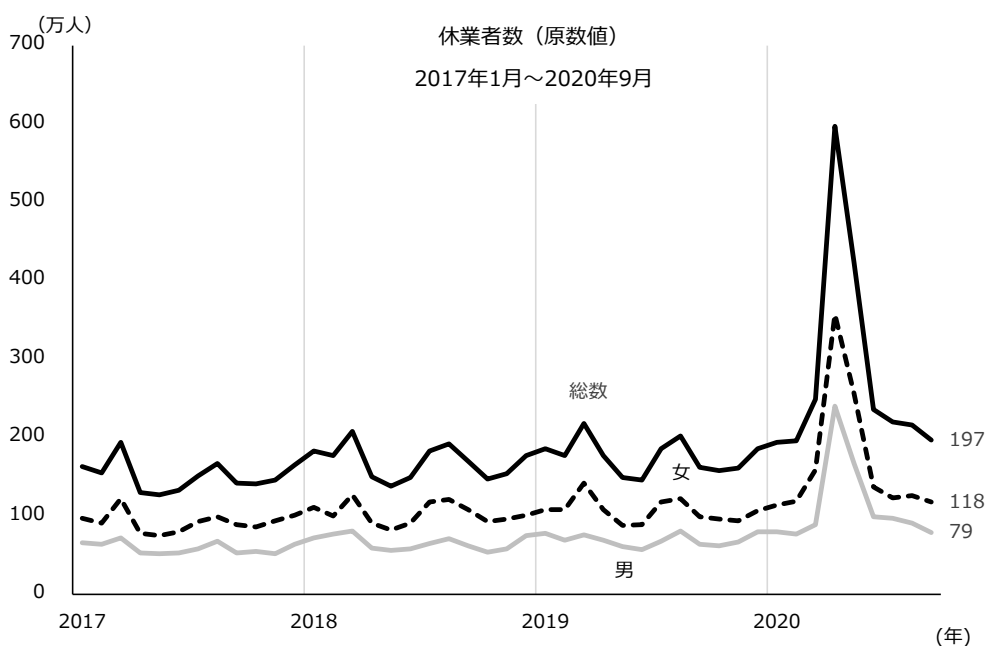
⁸ 総務省「労働力調査」で把握されている休業者は、「就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者」として定義される。

⁹ 日本では、会社都合で従業員を休業(一時帰休)させる場合、労働基準法に基づいて、休業直前3カ月の平均賃金の60%以上の「休業手当」を支払うことが企業に義務づけられている。「雇用調整助成金」とは、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者が、労働者の雇用を維持して休業手当を支払うための費用を助成する制度である。今般のコロナ危機に際して、適用条件の緩和、中小企業の休業手当の助成率の引き上げ等の制度拡充がなされた。

4月における休業者の増加については、業種による差も大きかった。4月の産業別休業者比率で見ると、「宿泊業、飲食サービス業」(28.2%)、「生活関連サービス、娯楽業」(24.0%)、「教育、学習支援業」(17.2%)などで休業者の増加が特に大きかった¹⁰。

なお、休業者には、非正規雇用の占める割合が小さくなかった¹¹。非正規雇用は就業者数の減少も続いているが、休業者の動向を見る限り、非正規雇用も含めて企業の雇用維持の努力がなされている部分があるとも読むことができる。

図4. 休業者数の推移



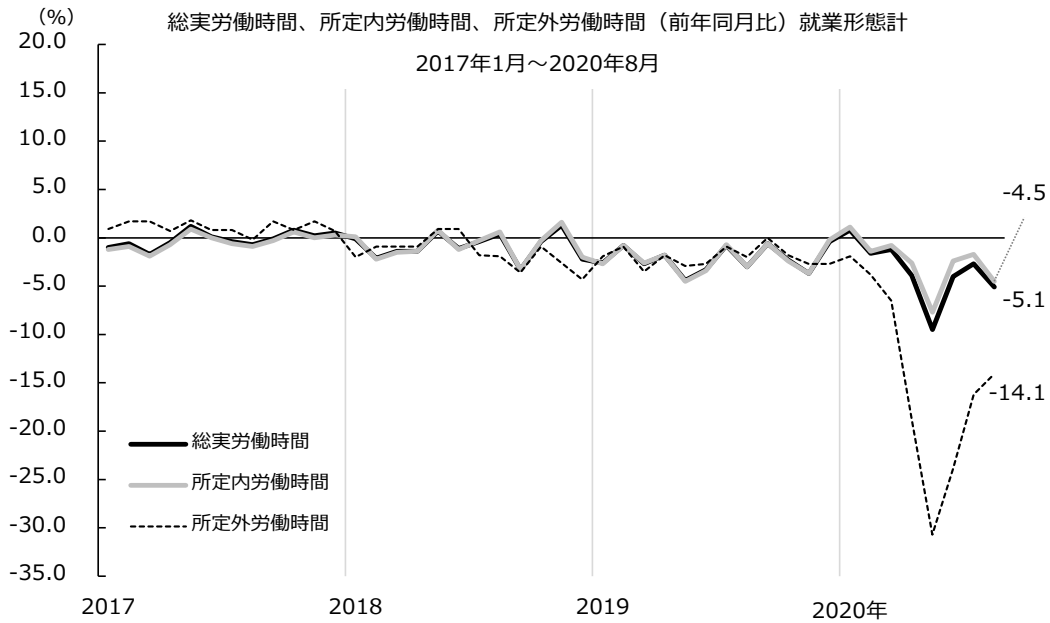
出典: 総務省「労働力調査」
(JILPT ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」)

労働時間にも大きな変化が見られた。コロナ下の労働時間については、所定外労働時間の短縮が著しい。厚生労働省「毎月勤労統計」によると、残業などを表す所定外労働時間は、5月に対前年比 30.7%減と大幅に落ち込んだ(図5)。その後、6月 23.9%減、7月 16.2%減、8月 14.1%減と、減少傾向が続いている。

¹⁰ 中井(2020a)参照。4月の産業計では9.0%。3月の3.7%から大幅に上昇した。

¹¹ 4月の休業者約597万人のうち、非正規雇用は約300万人を占めていた。正規雇用は193万人。

図 5. 総実労働時間・所定内労働時間・所定外労働時間の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(JILPT ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」)

日本企業の雇用調整は、以前から、正社員の人員削減（解雇、希望退職の募集等）よりも、主に労働時間の削減（残業削減、休日の増加、一時休業等）で対応する傾向にある。今回のコロナ危機に際しても、生産量削減に直面した企業が、まずは残業削減によって雇用調整を行ったことがうかがえる。

労働時間の削減は、働く者や家計にとっては、給与の減少につながる部分がある。「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、5月の所定外給与（残業代などを示す）は、前年同月比 26.3%減で、過去最大の下げ幅であった。6月も前年比 24.5%減、7月も 17.7%減、8月 14.0%減と、減少傾向が続いている。

労働時間の削減に関して、残業だけでなく、所定労働時間の削減にまで雇用調整が及んだ場合もある。そのひとつの形が、雇用契約を継続しながら休業手当を支給し、従業員を休ませる「一時帰休」である。工場や公共交通等において、従業員を交替で一時帰休させる（各自の週の勤務日数を減らすなど）措置をとった例が少なからず見られた。また、勤務日数の削減以外にも、企業現場では、時短営業や通勤混雑緩和のために、1日の所定労働時間を短縮するなどの対応も見られた。

こうした企業現場の実態からは、公的統計で把握されている「休業者」以外にも、雇用関係が続く中での労働時間の削減（所定労働時間の短縮や就業日数の削減）の動きに大きな広がりがあったと考えられる。このような働く時間の変動（全体傾向としての大幅な短縮）が、まず大きな特徴であった。

加えて、働き方の変化として、在宅勤務（テレワーク）の急速な拡大も見られた。外出自

粛要請もあり、緊急事態宣言期間中は大都市部を中心に在宅勤務の実施が広がったが、緊急事態宣言の解除後は、あまり定着していないとも言われる。

上記で概観したように、企業や行政による雇用維持の努力もあり、失業率等に見られる雇用情勢の急激な悪化は回避されているが、市況の大幅悪化、緊急事態宣言による外出・移動自粛要請、学校休校等に伴う世帯のケア負担増加、あるいは個々の感染不安などから、働く者の労働供給に大幅な制約がかかった状況が見られた。とりわけ緊急事態宣言に伴う要請を主な契機として、働く時間・場所の大きな変動が観測された。

以下では、JILPT がコロナショックによる仕事・生活への影響を調査したデータをもとに、雇用労働者の労働環境変化、特に労働時間の変化、在宅勤務の動向について、詳細に検討していきたい。

3. 新型コロナウイルスの影響に関する JILPT 調査—個人調査・企業調査

JILPT では、新型コロナウイルス感染拡大が雇用・労働にどのような影響を及ぼしているのか、継続的に調査を行っている。具体的には、労働者個人に対しては、5月と8月にアンケート調査を行い、コロナ下の仕事・生活の状況や変化について調査した。企業に対しては、6月にアンケート調査を行い、生産活動への影響、雇用調整の状況等について調査した。今後も継続的な調査実施が予定されている¹²。

JILPT 調査の概要

【個人調査】(5月調査・8月調査)

- ・調査対象：2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者」
- ・調査期間は：【5月調査】2020年5月18日～27日（※不足分を6月2～3日に捕捉）、【8月調査】2020年8月1日～7日。
- ・方法：Web調査（性別×年齢層×居住地域ブロック×雇用形態で割り付け）。
- ・有効回収数：【5月】雇用者4,307人、フリーランス580人、【8月】雇用者4,307人、フリーランス574人。
- ・特徴：4月1日～3日に実施された「連合総研：第39回勤労者短観」調査からの継続調査サンプル3,212を含む。4月からのパネル調査となっている。
- ・調査の詳細、一次集計は、JILPT（2020a）（2020c）を参照のこと。

¹² 本稿執筆時点で、企業調査（10月調査）が実施され、個人調査（12月調査）の実施が予定されている。

【企業調査】（6月調査）

- ・調査対象：インターネット調査会社のモニター企業から 3,000 社抽出。
- ・調査期間：2020 年 6 月 1 日～15 日。
- ・調査方法：Web 調査（地域×企業規模で配布サンプル割り付け）。
- ・有効回収数：1,293 社（回収率 43.1%）。
- ・調査の詳細、一次集計は、JILPT（2020a）（2020c）を参照のこと。

4. JILPT 調査に基づく労働時間の変動

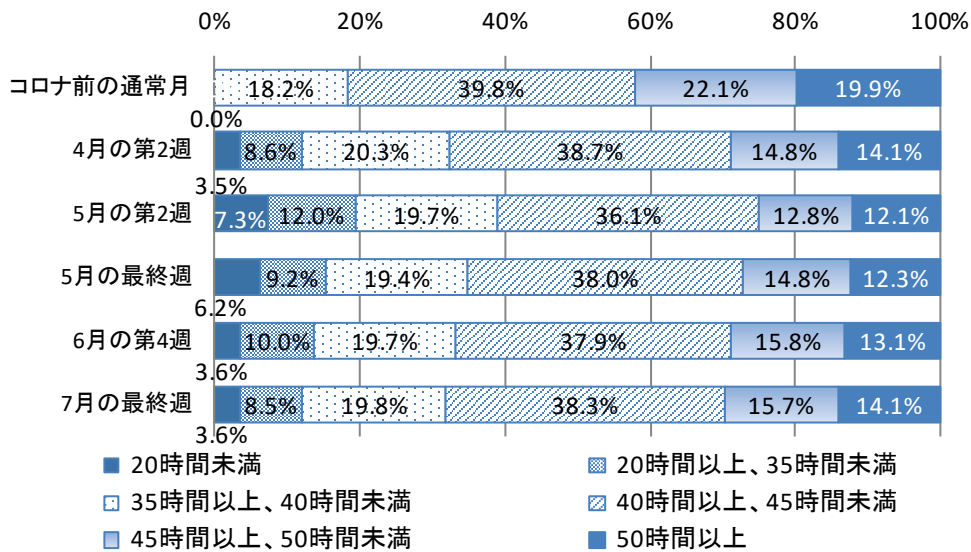
以下では、JILPT 個人調査のデータをもとに、コロナ危機の前にフルタイムで働いていた者について、コロナ下で労働時間がどのように変動したのかを検討する¹³。JILPT 調査（5月調査・8月調査）からは、「コロナ前（通常月）」の実労働時間のほか、「4月の第2週」「5月の第2週」「5月の最終週」「6月の第4週」「7月の最終週」の実労働時間が把握できる。

各時点での労働時間分布を示した図 6 を見ると、緊急事態宣言の発令期間中にあたる「4月の第2週」においては、コロナ前（通常月）と比べて、「45時間以上 50時間未満」「50時間以上」の割合が減少し、全体的に労働時間が大幅に減少したことが見て取れる。加えて、「20時間未満」「20時間以上 35時間未満」といった、労働時間が週 35時間未満に減少した層（フルタイムを割り込んだ層）も一定数見られるのが特徴で、「5月第2週」でその割合は一層高まっている。

緊急事態宣言は 5 月 25 日までに段階的に解除されたが、同宣言が解除されて以降、全体の傾向からは、労働時間の回復基調も見受けられる。ただ、7 月最終週時点の数値でも労働時間はコロナ前の水準に戻っておらず、所定労働時間が回復していないと推測される週 35 時間未満層も残存している。全体として見ると、回復は途上とすることができる。

¹³ 高見（2020c）に基づく。分析対象は、コロナ危機の前にフルタイム（週実労働時間 35 時間以上をフルタイムとして扱う）で就業しており、7 月末まで同一企業での雇用が継続している者に限定している。そのほかのサンプル限定要件は、高見（2020c）を参照のこと。

図6. 各時点の労働時間分布
 コロナ問題発生前フルタイム労働者(N=1785)



出典:高見(2020c)

5. 誰の労働時間が減少したのか

では、どういう層の労働時間がコロナ下で落ち込んだのか。属性による差を見てみたい(表1)。性別、子どもの有無、学歴、雇用形態、業種、職種、コロナ前の個人年収、居住地域によって、労働時間の変動の様相に違いが見られる。

例えば、業種別に見ると、「飲食店、宿泊業」「サービス業」などで4月・5月を中心に大きな落ち込みが見られる。職種別に見ると、「営業・販売職」「サービス職」「輸送・機械運転職」などで4月・5月を中心に減少が大きい。地域別に見ると「首都圏(1都3県)」「関西圏(3府県)」での4月・5月の減少幅は、「その他地域」での減少幅に比べて大きい。なお、こうした地域差は、数値からは、7月末時点にかけて解消したように見える。業種・職種による差も、7月末にかけて縮小に向かったことが見て取れる。

こうした差の解消の一方、新たに浮かび上がってきている格差もある。ひとつは、男女差である。男性と女性では、もともとの労働時間の水準に差があるが、加えて、女性における減少傾向は男性よりも大きい。特に、18歳未満の子どもをもつ女性(子育て世帯の女性)では、緊急事態宣言が解除された5月最終週以降も、労働時間の落ち込みが続いていることが読み取れる。これは、5月末まで広範に学校休校が続いていたことに加え、6月前半の学校再開後も分散登校や学童保育の利用制限等が続いたことから、子育て世帯の労働供給に大幅な制約がかかり、フルタイム就業を妨げていた状況をうかがわせる¹⁴。男性も含め多くの者が影響を受けた緊急事態宣言下よりも、その後の局面において、女性(特に子育て世帯の女性)

¹⁴ コロナ危機による女性の雇用危機全般については、周燕飛(2020a)(2020b)を参照のこと。

が、労働時間の回復から「取り残された」層として際立ってきていると言える。

加えて、雇用形態による差についても、緊急事態宣言解除後の局面で姿を現し始めている。非正社員は、正社員と比べて、所定に関わる労働時間の回復が鈍い（表2）。正社員も含めて労働時間の調整（一時帰休等）が広範に行われたのが緊急事態宣言中であったが、同宣言解除後、経済活動が徐々に再開する中、業績悪化や先行き不透明感が見られる企業で雇用調整をする動きが続き、それが労働時間の数値にも反映されている。具体的には、企業現場において、正社員から先に所定労働時間をもとに戻すなどの動きがあったと考えられ、非正社員の労働条件回復は遅れている¹⁵。非正社員は、低所得層と大きく重なっており、労働市場における「脆弱層」に、コロナ禍が深刻な影響をもたらしている様子がうかがえる。

コロナ前の週実労働時間別に見ると、「50 時間以上」層など、もともとの労働時間が長い層ほどコロナ下での減少幅が大きく、7 月最終週時点でも傾向は変わっていない。コロナ危機に際して企業の雇用調整として大幅な残業削減が行われたが¹⁶、7 月末にいたるまで、残業削減の状況に変わりがないと読むことができる¹⁷。

¹⁵ 報道でも、例えば、飲食業において、パート・アルバイトの週の勤務日数や1日の労働時間を減らす動きが見られる。

¹⁶ JILPT 企業調査（N=1293）をもとにしても、企業の雇用調整において残業削減が中心であることが確認される。正社員の雇用調整を実施したという回答割合は、2月19.5%→3月29.0%→4月50.8%→5月55.1%と上昇した。雇用調整の中身については、5月の数値を見ると、「残業の削減」（36.6%）、「所定労働時間の短縮」（20.0%）、「一時帰休」（18.2%）が多く、「解雇」（0.4%）、「雇い止め」（0.4%）は少ない。

¹⁷ 残業時間の減少傾向が続いていることは、企業の経営方針（残業削減策）のほか、残業を行うほどの仕事の水準（仕事量）が回復していないことが背景にある可能性がある。また、コロナ禍とは関わりなく、改正労働基準法の施行（中小企業は2020年4月より）によって残業削減が起こった部分も否定できない。

表1. コロナ前(通常月)の週実労働時間、および、コロナ下の各時点におけるコロナ前労働時間との差
 [コロナ問題発生前にフルタイムで就業していた者](N=1785)

		コロナ前 (通常月)の 週実労働時 間	各時点におけるコロナ前労働時間との差(時間数)					N
			4月の 第2週	5月の 第2週	5月の 最終週	6月の 第4週	7月の 最終週	
合計		45.5	-3.6	-5.7	-4.9	-3.9	-3.6	1785
年齢	20-29歳	45.0	-4.8	-6.7	-6.6	-4.6	-3.9	227
	30-39歳	46.0	-4.4	-6.3	-5.3	-4.3	-4.1	384
	40-49歳	46.0	-3.3	-5.4	-5.1	-4.3	-3.8	577
	50-59歳	45.5	-3.2	-5.6	-3.9	-3.1	-2.7	460
	60-64歳	43.4	-2.8	-4.4	-3.4	-3.1	-3.1	137
性別	男性	46.4	-3.4	-5.1	-4.0	-3.3	-3.0	1190
	(うち、18歳未満の子あり)	47.0	-3.4	-4.8	-3.5	-2.9	-2.7	(386)
	女性	43.7	-4.2	-6.9	-6.7	-5.2	-4.7	595
	(うち、18歳未満の子あり)	43.1	-4.3	-6.2	-10.0	-7.8	-7.5	(109)
最終学歴	中学・高校卒	45.5	-3.1	-5.3	-4.5	-3.9	-3.6	529
	専修学校・短大卒	45.4	-4.0	-6.9	-6.6	-5.5	-5.2	340
	大学・大学院卒	45.6	-3.8	-5.5	-4.5	-3.3	-2.9	916
雇用形態	正社員	46.1	-3.5	-5.4	-4.6	-3.7	-3.4	1535
	非正社員	42.0	-4.3	-7.6	-6.5	-5.2	-4.4	250
勤め先業種	建設業	46.5	-2.3	-3.1	-2.3	-1.4	-1.4	133
	製造業	45.4	-2.9	-4.9	-4.7	-4.4	-4.5	548
	電気・ガス・熱供給・水道業	46.6	-1.4	-2.7	-3.8	-3.9	-4.2	32
	情報通信業	44.7	-2.3	-3.3	-2.7	-2.6	-2.1	130
	運輸業	47.8	-3.4	-6.1	-5.8	-4.7	-4.5	133
	卸売・小売業	45.8	-4.6	-6.5	-5.3	-4.3	-3.6	210
	金融・保険業	45.4	-5.0	-8.6	-6.0	-3.2	-2.3	109
	不動産業	45.2	-5.0	-7.9	-3.9	-2.3	-2.0	42
	飲食店・宿泊業	46.8	-9.0	-15.1	-11.0	-8.1	-6.7	36
	医療・福祉	43.6	-1.1	-1.3	-2.6	-2.4	-2.3	157
	教育・学習支援業	43.3	-4.8	-7.7	-5.6	-4.1	-2.5	32
	郵便局・協同組合	41.6	-0.3	-0.3	-3.8	-3.8	-3.8	17
	サービス業	45.9	-6.9	-10.4	-7.7	-5.4	-4.2	206
職種	管理職	46.6	-3.0	-4.9	-2.6	-1.6	-1.4	243
	専門・技術職	45.8	-2.6	-3.3	-3.4	-3.2	-2.8	346
	事務職	43.4	-2.7	-5.2	-4.8	-3.9	-3.5	478
	営業・販売職	47.2	-6.2	-8.6	-7.0	-5.1	-4.1	242
	サービス職	45.7	-8.1	-11.2	-8.0	-5.5	-4.4	119
	保安・警備職	48.3	-3.8	-4.2	-3.8	-2.9	-1.7	12
	生産技能職	44.9	-3.1	-6.1	-6.0	-5.6	-6.0	209
	輸送・機械運転職	50.0	-5.0	-7.6	-8.1	-7.4	-6.5	51
	建設作業・採掘職	48.8	-3.0	-3.4	-1.3	0.0	-0.4	28
	運搬・清掃・包装作業	46.2	-1.4	-3.7	-3.8	-3.9	-4.1	57
	勤め先企業規模	29人以下	46.0	-3.4	-5.1	-3.9	-3.4	-3.4
30~299人		45.5	-3.7	-5.9	-5.3	-4.6	-3.9	599
300~999人		45.2	-3.1	-5.4	-4.9	-3.8	-3.4	261
1000人以上		45.5	-4.0	-6.0	-5.1	-3.7	-3.4	576
勤続年数	5年未満	45.1	-3.8	-5.8	-5.1	-4.0	-3.4	456
	5年以上10年未満	45.9	-4.3	-6.4	-5.9	-4.6	-4.4	370
	10年以上20年未満	45.7	-3.9	-6.1	-4.8	-4.0	-3.5	493
	20年以上	45.5	-2.8	-4.7	-3.8	-3.3	-3.1	466
役職有無	役職なし	45.0	-3.7	-6.0	-5.3	-4.3	-3.9	1286
	役職あり	46.8	-3.5	-5.0	-3.7	-2.9	-2.8	499
コロナ前の個人年収	300万円未満	43.6	-4.3	-6.8	-6.4	-5.0	-4.5	505
	300~500万円未満	45.9	-3.2	-5.3	-4.6	-3.8	-3.4	650
	500~700万円未満	46.8	-3.8	-5.8	-3.8	-3.0	-2.7	347
	700万円以上	46.7	-3.4	-4.6	-4.2	-3.5	-3.4	283
居住地域	首都圏(1都3県)	46.0	-4.7	-6.7	-5.6	-4.1	-3.6	514
	関西圏(3府県)	45.5	-4.6	-7.1	-5.5	-4.1	-3.8	236
	その他地域	45.3	-2.9	-4.9	-4.4	-3.8	-3.5	1035
コロナ前の週実労働時間	35時間以上、40時間未満	37.5	-2.7	-4.8	-1.8	-1.0	-0.7	325
	40時間以上、45時間未満	42.5	-2.4	-4.1	-3.0	-2.2	-1.9	711
	45時間以上、50時間未満	47.5	-4.0	-6.1	-5.7	-4.3	-4.0	394
	50時間以上	56.8	-6.8	-9.4	-10.4	-9.6	-9.1	355

注1: 就業・生活状況に関わる指標(雇用形態、業種、職種、企業規模、勤続年数、役職、居住地域)は、2020年4月1日時点のものである。
 注2: 「役職有無」は、係長相当職以上の役職以上に就いているかで識別した。
 注3: 「コロナ前の個人年収」は、連合総研4月調査(4月1~3日実施)における「過去1年間のご自身の賃金年収(税込)」をもとにした。
 注4: 「コロナ前(通常月)の週実労働時間」は、調査票ではカテゴリでの回答項目だが、時間数として扱うにあたり、「35時間以上、40時間未満」=37.5時間のように計算し、「60時間以上」は62.5時間とした。

出典: 高見(2020c)

表2. コロナ下の各時点における、コロナ前労働時間との差
 一雇用形態・コロナ前週実労働時間別(コロナ前フルタイム)－(N=1785)

	コロナ前 (通常月)の 週実労働時間	各時点におけるコロナ前労働時間との差 (上段:変化量(時間数)、下段:変化率)					N
		4月の 第2週	5月の 第2週	5月の 最終週	6月の 第4週	7月の 最終週	
正社員[合計]	46.11	-3.53 -7.7%	-5.43 -11.8%	-4.61 -10.0%	-3.72 -8.1%	-3.42 -7.4%	1535
正社員(週45時間以上就業者) [残業あり正社員]	51.87	-5.18 -10.0%	-7.42 -14.3%	-7.40 -14.3%	-6.33 -12.2%	-6.03 -11.6%	706
正社員(週35～45時間未満就業者) [残業なし正社員]	41.20	-2.14 -5.2%	-3.72 -9.0%	-2.24 -5.4%	-1.50 -3.6%	-1.20 -2.9%	829
非正社員(週35時間以上就業者)	42.02	-4.34 -10.3%	-7.57 -18.0%	-6.46 -15.4%	-5.20 -12.4%	-4.41 -10.5%	250
パート、アルバイト	41.79	-6.76 -16.2%	-9.64 -23.1%	-10.52 -25.2%	-8.19 -19.6%	-6.51 -15.6%	91
契約社員、嘱託	42.38	-2.76 -6.5%	-4.88 -11.5%	-4.06 -9.6%	-3.48 -8.2%	-3.08 -7.3%	125
派遣労働者	41.32	-3.68 -8.9%	-11.91 -28.8%	-4.41 -10.7%	-3.53 -8.5%	-3.68 -8.9%	34

参考: 非正社員(週35時間未満就業者) N=338

パート、アルバイト (週20～35時間未満就業者)	26.36	-4.29 -16.3%	-5.82 -22.1%	-4.39 -16.7%	-2.24 -8.5%	-1.55 -5.9%	189
パート、アルバイト (週20時間未満就業者)	14.14	-2.21 -15.7%	-4.13 -29.2%	-1.33 -9.4%	0.30 2.1%	1.33 9.4%	149

注1: 正社員における残業有無の識別については、実労働時間の調査項目が5時間刻みのカテゴリであることから、法定労働時間である週40時間を含む「週40時間以上、45時間未満」までを、便宜的に「残業(時間外労働)なし」として区分し、週実労働時間45時間以上の層を「残業(時間外労働)あり」とした。なお、「正社員」のうち、週実労働時間35時間未満の者は、分析対象から除外している。

注2: 「契約社員、嘱託」「派遣労働者」は、比較のため、週実労働時間35時間以上の者に限定している。

出典: 高見(2020c)

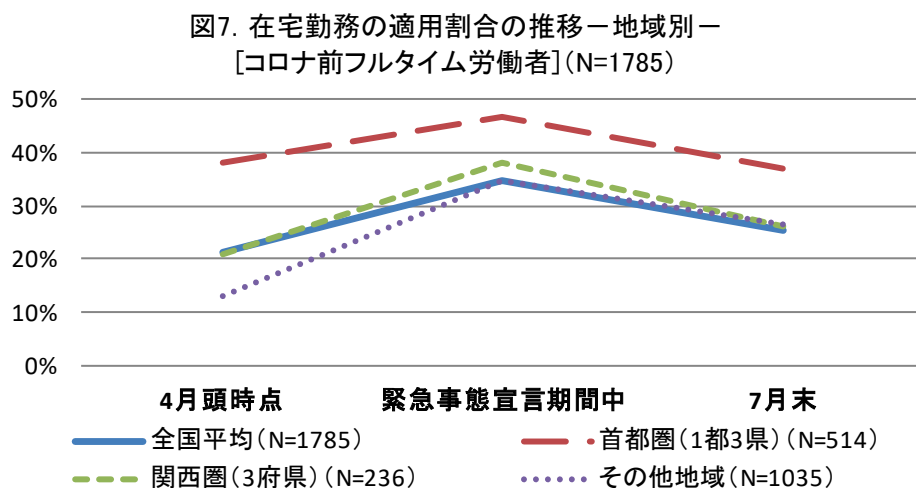
6. 在宅勤務一部分的・一時的な拡大の面も

コロナ禍を受けての就業環境変化としてもうひとつ特筆すべきは、在宅勤務の拡大である。コロナウイルス感染への不安、行政による出勤自粛要請などを受け、コロナ下で在宅勤務が大きく拡大した。在宅勤務・テレワークは、ワーク・ライフ・バランス等に資する「柔軟な働き方」としてこれまでも政策的に推進されてきたが、広がりには乏しかった¹⁸。それが今般のコロナ禍を機に急速な広がりを見たとも言える。JILPT 調査(個人調査・企業調査)でも、在宅勤務がコロナ下で急速に拡大したことが確認できる。

¹⁸ 2014年のJILPT調査(企業調査)をもとにすると、在宅勤務やモバイルワークなどのテレワークを「制度として実施」している企業割合は、「在宅勤務」で1.7%、モバイルワークを含む「テレワーク全般」で3.5%であった。また、「裁量・習慣として実施」している企業割合は、「在宅勤務」で5.6%、「テレワーク全般」で13.2%となっていた。同時点では、テレワークを制度として導入している企業割合は高くなかった。JILPT(2015)参照。

ここでは、JILPT 個人調査をもとに、在宅勤務の実施がどのように拡大したのかを検討する¹⁹。まず、在宅勤務が適用されている割合を見ると（図7）、緊急事態宣言の直前（4月頭時点）から、宣言期間中（5月）にかけて急拡大していることがわかる²⁰。ただ、緊急事態宣言解除後の7月末の数値を見ると、在宅勤務がその後十分定着しているとは言いがたい。

緊急事態宣言の期間中に在宅勤務を適用された人に限ってみても（図8）、同宣言解除後にあたる5月最終週以降の推移を読むと、実施日数は急速に縮小し、7月最終週の時点では、在宅勤務日数「0日」が約半数（49.8%）に上る。コロナ危機を機に在宅勤務を適用され実施した人のうちでも、かなりの割合がその後在宅勤務を継続しなかったことを示している²¹。全体の傾向として見ると、在宅勤務・テレワークは、新しい働き方（ニューノーマル）として定着しているとは言いがたく、緊急事態宣言中のみの一過性の拡大だった部分が否めない。



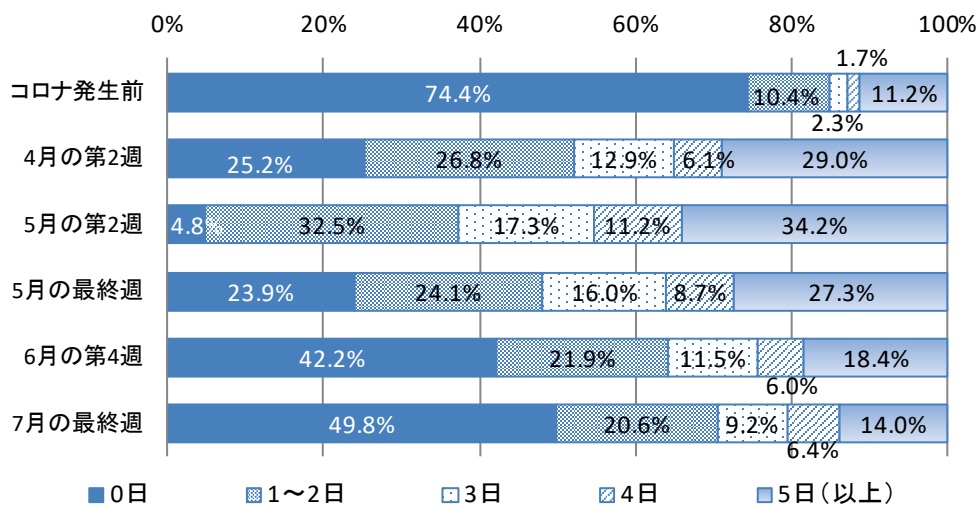
出典: 高見 (2020b)

¹⁹ 本稿での在宅勤務の議論は、高見 (2020b) をもとにしている。分析対象については、前半の労働時間変動の分析と同一である。

²⁰ JILPT 企業調査でも、2月から5月にかけて在宅勤務（テレワーク）の実施率が急速に上昇した傾向が示されている（2月：5.3%→3月：19.8%→4月：47.1%→5月：48.1%）。首都圏を含む南関東や、情報通信業、従業員規模300人以上の大企業で実施企業割合が特に高い。JILPT (2020b) 参照。

²¹ これには、会社が在宅勤務適用を継続しなかった部分と、（適用は継続しつつも）個人が実施を継続しなかった部分の両方があり、データからは両者の側面ともうかがえる。

図8. 在宅勤務の実施日数の推移
 [緊急事態宣言中の在宅勤務実施者](N=652)



出典: 高見(2020b)

もっとも、今般の在宅勤務拡大は、どのような労働者にも一律に起こったわけではない。在宅勤務の適用・実施は、特定の層に偏っていた。その点を示すため、コロナ前フルタイム労働者を対象に、在宅勤務の適用有無と属性との関係を確認する(表3)。ここでは、在宅勤務の適用時期にも着目して集計している。データセットからは、緊急事態宣言下(5月)における在宅勤務の適用層について、「4月頭時点で既に適用されていた層」と「4月以降に適用された層」を識別できる。これをもとに、緊急事態宣言より前から在宅勤務の適用があった層と、緊急事態宣言を受けて急遽適用された層を区別して検討してみたい。

表を見ると、在宅勤務の適用割合には、業種や職種、企業規模による違いのほか、性別、学歴、勤続年数、役職有無、個人年収、居住地域による差が見られる。また、4月頭時点で適用のあった層については、男性、大卒者、情報通信業、管理職・専門職、1000人以上規模企業、高所得層、首都圏居住者に偏って存在していた。4月以降の適用層を見ると、やや幅広い層(それまで適用が乏しかった業種・職種等)にも在宅勤務の適用が広がった部分もあるが、それでもなお偏りは大きかった。

表3. 緊急事態宣言中における在宅勤務の適用有無
 コロナ問題発生前フルタイム労働者(N=1785)

		在宅勤務の適用有無			在宅勤務の適用なし	N
		在宅勤務の適用あり	4月頭時点で適用	4月以降に適用		
合計		36.5%	21.1%	15.4%	63.5%	1785
性別	男性	38.7%	23.3%	15.4%	61.3%	1190
	女性	32.3%	16.8%	15.5%	67.7%	595
年齢	20-29歳	28.2%	14.5%	13.7%	71.8%	227
	30-39歳	32.6%	20.1%	12.5%	67.4%	384
	40-49歳	35.9%	20.3%	15.6%	64.1%	577
	50-59歳	43.3%	27.6%	15.7%	56.7%	460
	60-64歳	41.6%	16.8%	24.8%	58.4%	137
子ども有無	子どもあり	40.6%	24.6%	16.0%	59.4%	736
	子どもなし	33.7%	18.7%	15.0%	66.3%	1049
最終学歴	中学・高校卒	18.1%	8.3%	9.8%	81.9%	529
	専修学校・短大卒	25.9%	11.8%	14.1%	74.1%	340
	大学・大学院卒	51.1%	32.0%	19.1%	48.9%	916
雇用形態	正社員	37.9%	22.3%	15.6%	62.1%	1535
	正社員以外	28.0%	14.0%	14.0%	72.0%	250
勤め先業種	建設業	24.8%	14.3%	10.5%	75.2%	133
	製造業	42.2%	26.3%	15.9%	57.8%	548
	電気・ガス・熱供給・水道業	31.3%	6.3%	25.0%	68.8%	32
	情報通信業	83.1%	58.5%	24.6%	16.9%	130
	運輸業	21.8%	9.0%	12.8%	78.2%	133
	卸売・小売業	25.2%	13.3%	11.9%	74.8%	210
	金融・保険業	58.7%	33.0%	25.7%	41.3%	109
	不動産業	45.2%	26.2%	19.0%	54.8%	42
	飲食店・宿泊業	8.4%	5.6%	2.8%	91.7%	36
	医療・福祉	3.2%	0.0%	3.2%	96.8%	157
	教育・学習支援業	68.8%	18.8%	50.0%	31.3%	32
	郵便局・協同組合	11.8%	0.0%	11.8%	88.2%	17
	サービス業	35.4%	19.9%	15.5%	64.6%	206
職種	管理職	60.5%	37.0%	23.5%	39.5%	243
	専門・技術職	50.3%	32.7%	17.6%	49.7%	346
	事務職	40.8%	22.0%	18.8%	59.2%	478
	営業・販売職	37.2%	21.5%	15.7%	62.8%	242
	サービス職	14.3%	4.2%	10.1%	85.7%	119
	保安・警備職	16.7%	0.0%	16.7%	83.3%	12
	生産技能職	11.5%	4.8%	6.7%	88.5%	209
	輸送・機械運転職	4.0%	2.0%	2.0%	96.1%	51
	建設作業・採掘職	3.6%	3.6%	0.0%	96.4%	28
	運搬・清掃・包装作業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	57
	勤め先企業規模	29人以下	11.2%	4.0%	7.2%	88.8%
30~299人		27.3%	11.4%	15.9%	72.8%	599
300~999人		44.0%	24.1%	19.9%	55.9%	261
1000人以上		58.2%	40.3%	17.9%	41.8%	576
勤続年数	5年未満	32.0%	17.1%	14.9%	68.0%	456
	5年以上10年未満	31.4%	17.3%	14.1%	68.6%	370
	10年以上20年未満	31.9%	18.9%	13.0%	68.2%	493
	20年以上	50.0%	30.5%	19.5%	50.0%	466
役職有無	役職なし	29.6%	16.4%	13.2%	70.4%	1286
	役職あり	54.3%	33.3%	21.0%	45.7%	499
コロナ前の個人年収	300万円未満	14.8%	5.7%	9.1%	85.1%	505
	300~500万円未満	31.4%	14.2%	17.2%	68.6%	650
	500~700万円未満	44.7%	27.4%	17.3%	55.3%	347
	700万円以上	77.0%	56.9%	20.1%	23.0%	283
居住地域	首都圏(1都3県)	52.7%	37.9%	14.8%	47.3%	514
	関西圏(3府県)	42.4%	20.8%	21.6%	57.6%	236
	その他地域	27.2%	12.9%	14.3%	72.9%	1035

注1:ここでの「適用」は、回答者本人が実施したか否かを問わず、勤め先の会社が行った対応の有無を表す。

注2:各時点での適用有無について、連合総研4月調査(4月1~3日実施)時点で会社の対応「あり」と回答があったケースを「4月頭時点で適用あり」とし、4月調査時点で適用がなかったものの、「緊急事態宣言中」時点で会社の対応「あり」のケース(5月調査、8月調査両方の回答から識別)を「4月以降に適用」とした。どちらも対応「なし」のケースは、「適用なし」として扱った。

注3:「コロナ前の個人年収」は、連合総研4月調査(4月1~3日実施)における「過去1年間のご自身の賃金年収(税込)」をもとにした。

出典:高見(2020b)

こうした適用層の偏りは、その後の定着の偏りにもつながっている。7月最終週時点の在宅勤務の実施日数を、属性との関係から読む（表4）。

表4. 7月最終週(7月25～31日)における在宅勤務の実施日数
緊急事態宣言中の在宅勤務適用者[コロナ前フルタイム](N=652)

		0日	1～2日	3日以上	N
合計		49.8%	20.6%	29.6%	652
性別	男性	46.7%	21.5%	31.7%	460
	女性	57.3%	18.2%	24.5%	192
年齢	20-29歳	54.7%	15.6%	29.7%	64
	30-39歳	42.4%	22.4%	35.2%	125
	40-49歳	52.7%	20.3%	27.1%	207
	50-59歳	47.2%	20.1%	32.7%	199
	60-64歳	59.6%	24.6%	15.8%	57
子ども有無	子どもあり	50.8%	21.1%	28.1%	299
	子どもなし	49.0%	20.1%	30.9%	353
最終学歴	中学・高校卒	65.6%	14.6%	19.8%	96
	専修学校・短大卒	59.1%	17.0%	23.9%	88
	大学・大学院卒	44.9%	22.4%	32.7%	468
雇用形態	正社員	48.8%	21.0%	30.2%	582
	正社員以外	58.6%	17.1%	24.3%	70
勤め先業種	建設業	84.8%	6.1%	9.1%	33
	製造業	48.5%	20.8%	30.7%	231
	電気・ガス・熱供給・水道業	60.0%	20.0%	20.0%	10
	情報通信業	29.6%	14.8%	55.6%	108
	運輸業	48.3%	31.0%	20.7%	29
	卸売・小売業	62.3%	17.0%	20.8%	53
	金融・保険業	53.1%	31.3%	15.6%	64
	不動産業	42.1%	47.4%	10.5%	19
	教育、学習支援業	54.5%	31.8%	13.6%	22
	サービス業	55.4%	14.5%	30.1%	83
職種	管理職	43.5%	21.1%	35.4%	147
	専門・技術職	44.8%	19.0%	36.2%	174
	事務職	51.3%	22.1%	26.7%	195
	営業・販売職	52.2%	24.4%	23.3%	90
	サービス職	78.9%	10.5%	10.5%	19
	技能・労務職	77.8%	11.1%	11.1%	27
勤め先企業規模	29人以下	53.8%	17.9%	28.2%	39
	30～299人	57.1%	22.1%	20.9%	163
	300～999人	52.2%	20.0%	27.8%	115
	1000人以上	45.1%	20.3%	34.6%	335
勤続年数	5年未満	56.2%	18.5%	25.3%	146
	5年以上10年未満	51.7%	19.8%	28.4%	116
	10年以上20年未満	49.0%	20.4%	30.6%	157
	20年以上	45.5%	22.3%	32.2%	233
役職有無	役職なし	53.5%	19.7%	26.8%	381
	役職あり	44.6%	21.8%	33.6%	271
コロナ前の個人年収	300万円未満	68.0%	9.3%	22.7%	75
	300～500万円未満	58.3%	20.6%	21.1%	204
	500～700万円未満	43.9%	23.9%	32.3%	155
	700万円以上	39.9%	22.0%	38.1%	218
居住地域	首都圏(1都3県)	35.1%	21.4%	43.5%	271
	関西圏(3府県)	57.0%	20.0%	23.0%	100
	その他地域	61.6%	19.9%	18.5%	281
在宅勤務適用時期	4月頭時点で適用	33.2%	25.5%	41.4%	377
	4月以降に適用	72.7%	13.8%	13.5%	275

注1:業種・職種に関して対象サンプルがきわめて少ないカテゴリーは、近接するカテゴリーに統合して集計している。業種では、「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」「郵便局、協同組合」→「サービス業」とし、職種では、「サービス職」「保安・警備職」→「サービス職」、「生産技能職」「輸送・機械運転職」「建設作業・探掘職」「運搬・清掃・包装作業」→「技能・労務職」とした。

注2:「コロナ前の個人年収」は、連合総研4月調査(4月1～3日実施)における「過去1年間のご自身の賞金年収(税込)」をもとにした。

出典:高見(2020b)

これを見ると、「0日」の割合は、女性（57.3%）、中学・高校卒（65.6%）、建設業（84.8%）、卸売・小売業（62.3%）、サービス職（78.9%）、技能・労務職（77.8%）、勤続5年未満（56.2%）、年収300万円未満層（68.0%）などで相対的に高い一方、「3日以上」の割合は、情報通信業（55.6%）、首都圏1都3県居住者（43.5%）で高いなど、属性による差が小さくない。緊急事態宣言下で在宅勤務制度を適用された人の中で、その後もその働き方を継続できるか否かは、個人の職業特性や労働市場内のポジションに大きく左右されることがうかがえる。

加えて、在宅勤務の適用時期による違いも大きい。「4月頭時点で適用」の層では、7月最終週時点で「1～2日」（25.5%）、「3日以上」（41.4%）が一定程度存在するが、「4月以降に適用」の層では「0日」の割合が高く（72.7%）、定着度合いに大きな違いが見られる。

総じて、コロナ下での在宅勤務の適用・実施は、特定の層（業種・職種・個人属性など）に偏っていた部分が小さくなく、緊急事態宣言後の定着も一部の層に限られている。在宅勤務は、現在のところ、部分的・一時的な拡大にとどまっていると言える。当然、仕事の性質によって在宅勤務へのなじみややすさは大きく異なると考えられるが、それに加え、在宅勤務を「新しい働き方」として定着させていくには、様々な課題があるだろう。例えば、在宅勤務に適した自宅の就業環境整備や、必要な教育訓練を行うこと、労働時間管理や成果管理などの労務管理上の課題を解消すること、従業員間のコミュニケーションを保つ工夫を行うことなどが望まれる²²。

7. コロナ禍による格差拡大懸念

以上、コロナ下での労働時間の変動、在宅勤務の適用の動向を見てきた。こうしたコロナ下の労働環境変化の中で、政策的な課題はどこにあるだろうか。ここでは、コロナ禍に伴う格差の問題に目を向けたい。

表1で見たように、非正社員や低収入層ほど、コロナ下で労働時間の減少が大きかった。これは、非正社員ほど企業による雇用調整の対象になりやすいこと、低収入層が多い対人サービス業（飲食店等）が大きな打撃を受けたことなどが関係していよう。つまり、労働市場において立場が弱い個人ほど、コロナ危機によって就業の機会を保てなかった様子がうかがえる。

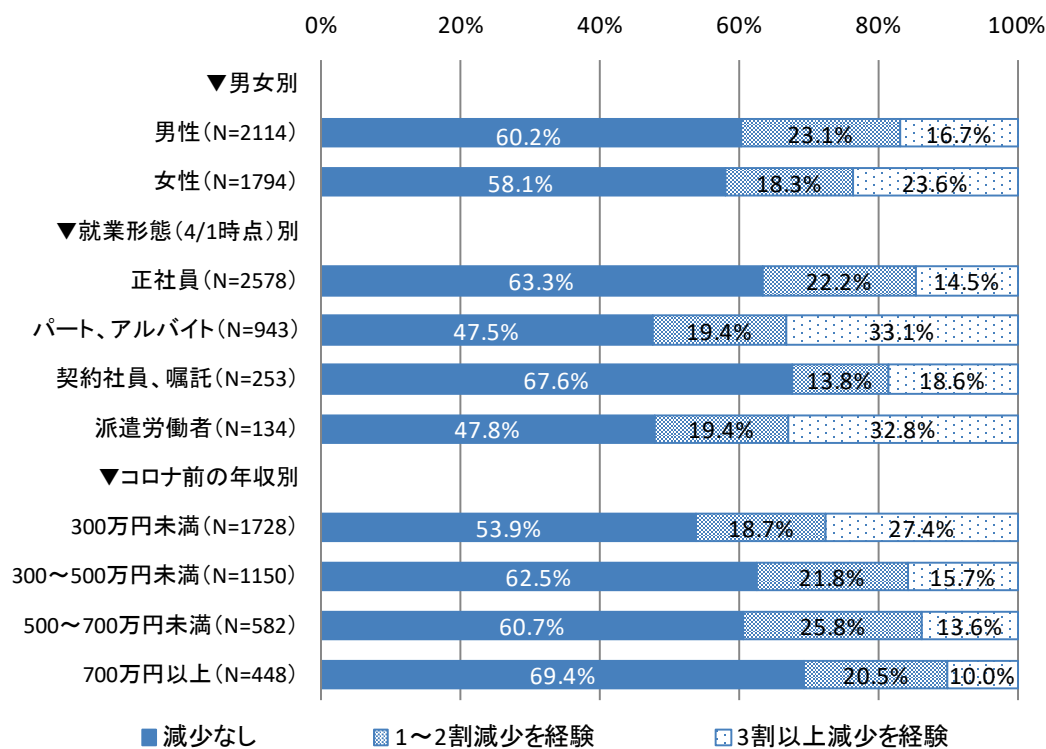
コロナ危機による就業機会の減少は、収入減少にもつながってくる。JILPT データをもとに、4月以降の雇用継続如何を問わず（離職・転職したケースも含んで）分析したところ²³、

²² ILO（2020）は、コロナ禍でのテレワーク拡大を受けて発出された、コロナ後のテレワーク定着のための、企業の実務担当者向けガイドとして、示唆に富む。

²³ 図9での分析は、これまでの分析対象とは異なり、同一企業で雇用が継続している者に限らず（コロナ下で離転職を経験した者を含む）、また、フルタイムのみならず短時間労働者も含んで分析している。

コロナ禍で月収が「3割以上減った」経験を持つ割合は²⁴、女性や、「パート、アルバイト」「派遣労働者」などの非正社員のほか、コロナ前の年収階層で「年収300万円未満」の層で多く見られた（図9）。労働市場における立場の強さ・弱さが労働条件維持に大きく関わることを示されており、低所得層ほどコロナ禍によって大幅な所得減少に見舞われていることがわかる。この中には失業等によって収入を失った者も含まれるが、加えて、雇用が継続している者において労働時間減少に伴い収入が減少したケースも含まれる²⁵。その中には、残業代が減少した場合のほか、休業手当の支給が十分でないなどの事情が絡むケースもあるだろう²⁶。今般の雇用危機に伴う格差の急拡大、生活保障と貧困の問題が危惧される状況にあると言える。

図9. コロナ禍での月収減少の経験—男女、就業形態、年収別—



²⁴ 月収減少の経験は、5月調査、8月調査の2時点から把握。どちらかの時点で、直近の月収が3割以上減少したと回答があった場合に「3割以上の減少を経験」とし、どちらかの時点で、直近の月収が1割以上減少したと回答があった場合に「1割以上の減少を経験」とした。

²⁵ 本稿前半の分析サンプル(N=1785)を用いても、月収が3割以上減った経験を持つ層は、「300万円未満」層で17.0%にのぼる（「300～500万円未満」層では9.5%、「500～700万円未満」層では12.1%、「700万円以上」層では7.8%が該当）。雇用形態別に見ても、非正社員、特に「パート、アルバイト」で月収が3割以上減った割合が高い。時給制をとることの多い「パート、アルバイト」ほど、労働時間の削減が給与の減少に直結していることも関係しよう。コロナ下での「パート、アルバイト」など非正規雇用の労働時間減少と収入減少との関係については、高橋（2020）の分析を参照。

²⁶ 休業手当については、JILPT8月調査によって、企業に休業を命じられた者のうち、4人に1人が休業手当を受け取っていないと回答されている。休業を命じられた者(N=603)のうち、「休業日（休業時間数）の半分以上が支払われた」という回答が54.1%であったが、「休業日（休業時間数）の一部が支払われた」（21.9%）、「（これまでのところ）全く支払われていない」（24.0%）もそれぞれ2割超見られた。JILPT（2020c）を参照。

なお、在宅勤務適用や実施についても、コロナ前の所得水準や学歴、職業、役職による違いが大きいなど、階層的地位による差が確認された（表 3, 4）。高所得層ほど在宅勤務になじむ仕事に、低所得層ほど在宅勤務になじまない仕事に就いていることや、自宅での就業環境有無などが背景にあると考えられる。在宅勤務を行えたことで労働条件（労働時間等）をどのように維持できたのかは、精緻な検証が待たれるが、感染リスクの低減効果も考慮すると、コロナ下で在宅勤務できることは、働く者にとって確かなメリットがあるものである。その点、JILPT データからは、在宅勤務（という資源）へのアクセスに、厳然たる階層格差があったことが示されている。

8. 結論

本稿では、新型コロナウイルスの感染拡大による仕事・生活への影響、とりわけ労働環境がどのような影響を受けたかを検討した。結果をまとめよう。

労働市場を概観すると、4月に休業者の激増はあったものの、これまでのところ失業率の大幅な上昇は観測されておらず、企業による雇用維持の努力、行政の支援策等によって、大きな雇用不安は起こっていない。ただ、特定の層（女性・非正規など）の就業者数減少が続いていて、今後も注視が必要な状況にある。

そうした中、労働時間はコロナ下で大幅な減少をみた。ひとつには、残業時間の大幅な減少が観測され、残業の削減傾向は継続している。もうひとつは、週の就業日数や1日の所定労働時間を短縮する動きである。こうした労働時間の減少は、働く者にとって収入減少などの面で大きな影響をもった。

JILPT 調査データをもとに詳細に分析すると、労働時間は、緊急事態宣言の発令期間中である4月～5月に大幅に減少したが、業種・職種や地域による違いが大きかった。この時期、コロナ危機は、飲食店や娯楽、生活関連サービス業などの特定の業種、また、首都圏などの特定の大都市部に集中した大打撃であった。その後、緊急事態宣言が解除され、経済活動が徐々に再開するにつれて、特定業種・特定地域への打撃の集中という局面から、徐々に局面が変化しつつある。ただ、企業の雇用調整の動きが継続するなど、コロナ前の労働時間の水準には戻っていない。それは、ひとつには正社員の残業削減が引き続いていることから確認でき、もうひとつは、非正社員、女性を中心として所定労働時間が戻りきっていない可能性が確認できた。

こうした労働時間の変動は、働く者の生活へ影響する。特に、低所得層ほど、コロナ禍で労働時間の変動に見舞われるなどにより、大幅な所得減少を経験した割合が高い。緊急事態宣言期間中（4月～5月）を中心に急拡大を見た在宅勤務についても、感染リスク低下の観点からメリットがあるものの、適用・実施の偏りが小さくなく、十分な定着も見えていない。つまり、コロナ危機は、格差問題を内包する形で進行し、いまだ収束していない。危機によっ

て影響を受けた層を見極め、支援のあり方を考える必要がある。

【参考文献】

ILO (2020) "Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide".

JILPT (2015) 『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果』 JILPT 調査シリーズ No. 140.

JILPT(2020a)「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(一次集計)結果」記者発表資料 6月10日.

JILPT(2020b)「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(一次集計)結果」記者発表資料 7月16日.

JILPT(2020c)「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(一次集計)結果」記者発表資料 8月26日.

中井雅之 (2020a)「経済活動の再開が進む中での雇用動向—新型コロナウイルスの影響による女性非正規の雇用の減少が顕著—」 JILPT 緊急コラム (9月2日) .

中井雅之 (2020b)「コロナショックの雇用面への影響は、特定の層に集中—女性、非正規の雇用動向を引き続き注視—」 JILPT 緊急コラム (10月9日) .

周燕飛 (2020a)「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」 JILPT リサーチアイ第39回 (6月26日) .

周燕飛 (2020b)「コロナショックの被害は女性に集中(続編)—雇用回復の男女格差—」 JILPT リサーチアイ第47回 (9月25日) .

高橋康二 (2020)「労働時間の減少と賃金への影響—新型コロナ「第一波」を振り返って」 JILPT リサーチアイ第39回 (6月18日) .

高見具広 (2020a)「フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差」 JILPT リサーチアイ第39回 (7月1日) .

高見具広 (2020b)「在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」 JILPT リサーチアイ第46回 (9月16日) .

高見具広 (2020c)「コロナ下の労働時間変動を読み解く—7月にかけての局面変化、回復遅れの所在—」 JILPT リサーチアイ第48回 (10月27日) .

第18回北東アジア労働フォーラム
「新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題」
プログラム

2020年12月18日(金)
開催方法：オンライン形式

- 14:00～14:15 開会挨拶
樋口美雄 労働政策研究・研修機構 理事長
金维刚 中国労働社会保障科学研究院 院長
ペ・ギュシク 韓国労働研究院 院長
- 14:15～14:20 参加者紹介
- 14:20～15:25 第1セッション** 座長：金维刚 院長
- 14:20～14:35 コロナショックの被害が女性に集中—現状と今後の見通し—
周燕飛 主任研究員 (労働政策研究・研修機構)
- 14:35～14:50 COVID-19の流行が就業に与える影響とその対策
陳雲 副主任 (中国労働社会保障科学研究院)
- 14:50～15:05 COVID-19が労働市場に与える影響
ソン・ジェミン 研究委員 (韓国労働研究院)
- 15:05～15:25 討論：張麗賓 主任 (中国労働社会保障科学研究院)
- 15:25～15:35 休憩
- 15:35～16:40 第2セッション** 座長：ペ・ギュシク 院長
- 15:35～15:50 新型コロナウイルス感染症の世界的拡大が柔軟な就業形態の人々に与える影響と対策
李付俊 補助研究員 (中国労働社会保障科学研究院)
- 15:50～16:05 ソーシャルディスタンシング時代、つなげるための労働—プラットフォーム労働の拡大と社会的セーフティネット—
チャン・ジヨン 主任研究委員 (韓国労働研究院)
- 16:05～16:20 新型コロナウイルスの感染拡大が日本の雇用労働にもたらしている影響—労働時間の変動と格差を中心に—
高見具広 副主任研究員 (労働政策研究・研修機構)
- 16:20～16:40 討論：イ・スンホ 研究委員 (韓国労働研究院)
- 16:40～17:20 第3セッション(総括討論)** 座長：樋口美雄 理事長
- 鮑春雷 副研究員 (中国労働社会保障科学研究院)
キム・ジョンウク 前任研究委員 (韓国労働研究院)
呉学殊 統括研究員 (労働政策研究・研修機構)
仲琦 研究員 (労働政策研究・研修機構)
- 17:20～17:30 閉会挨拶
金维刚 院長
ペ・ギュシク 院長
樋口美雄 理事長

参加者リスト

中国労働社会保障科学研究院 (CALSS)

QIAN Xiaoyan Deputy Director-General of International Cooperation Department, Ministry of Human Resources and Social Security

WU Jingjing Director of Bilateral Cooperation Division, International Cooperation Department, Ministry of Human Resources and Social Security

JIN Weigang President and Professor

WANG Junfang Vice President

ZHANG Libin Director and Professor, Research Office of Employment and Entrepreneurship

CHEN Yun Deputy Director and Associate Professor, Research Office of Employment and Entrepreneurship

LI Fujun Assistant Professor, Research Office of Employment and Entrepreneurship

BAO Chunlei Associate Professor, Research Office of HR

LIU Genghua Director of International Cooperation Division

CHE Hongxia Assistant Professor, International Cooperation Division

韓国労働研究院 (KLI)

BAE Kiu Sik President

YEE Seung-Yeol Vice President

LEE Jeong-Hee Director, International Cooperation and Information Office

CHANG Jiyeun Senior Research Fellow, Social Policy Research Division

SEONG Jaemin Research Fellow, Employment Policy Research Division

LEE Seungho Research Fellow, Social Policy Research Division

KIM Jongwook Senior Researcher, Center for Labor Trend Analysis

CHO Seong-Jae Senior Research Fellow, Industrial Relations Research Division

KIM Yoo Bin Director, Center for Panel Data Analysis

CHOI Songha International Cooperation and Information Office

労働政策研究・研修機構（JILPT）

樋口 美雄	理事長
濱口 桂一郎	所長
天瀬 光二	副所長
呉 学殊	労使関係部門 統括研究員
周 燕飛	働き方と雇用環境部門 主任研究員
高見 具広	経済社会と労働部門 副主任研究員
仲 琦	労使関係部門 研究員
大島 秀之	調査部次長
鈴川 可奈子	国際研究交流課

JILPT 海外労働情報 21 - 03
第 18 回北東アジア労働フォーラム報告書
新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題

発行年月日 2021年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(担当) 調査部海外労働情報 TEL:03-5991-5136 FAX:03-3594-1113
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2021 JILPT

* 全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)