

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—

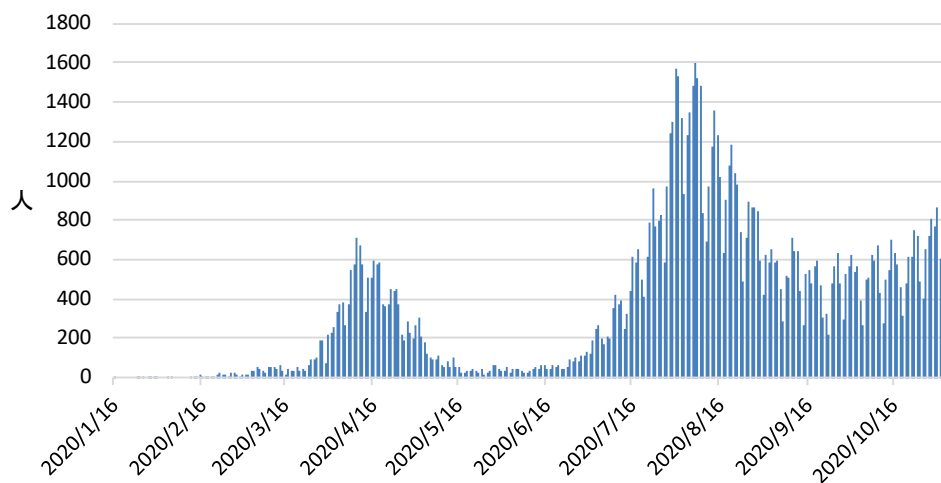
労働政策研究・研修機構
高見 具広 副主任研究員

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。

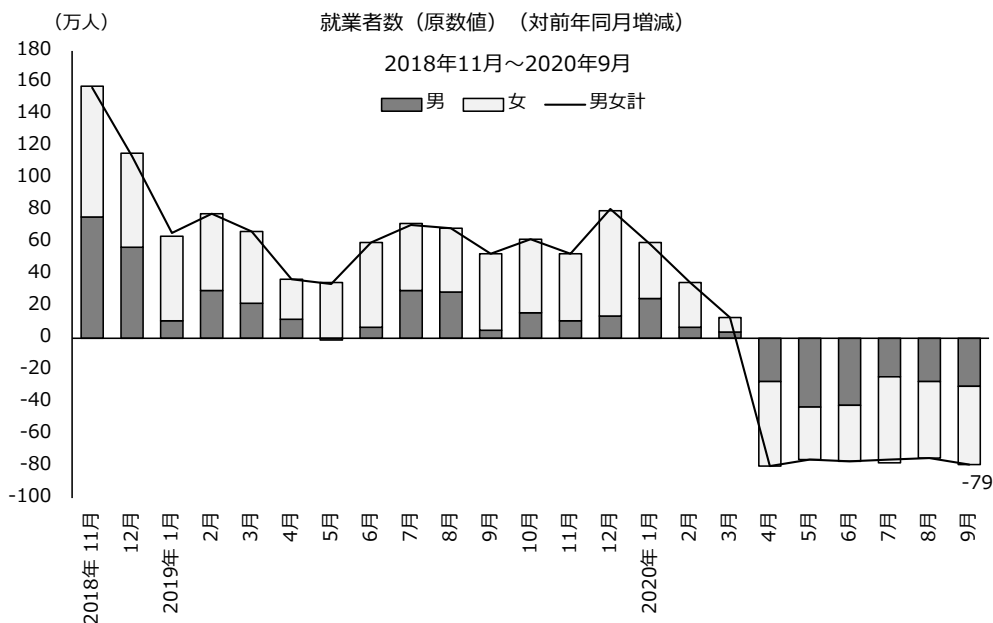
⁶ こうした企業活動への影響は、後述するJILPT企業調査によって把握されている。生産や売り上げが変動した要因は、業種によって大きく異なる。JILPT（2020b）を参照。

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



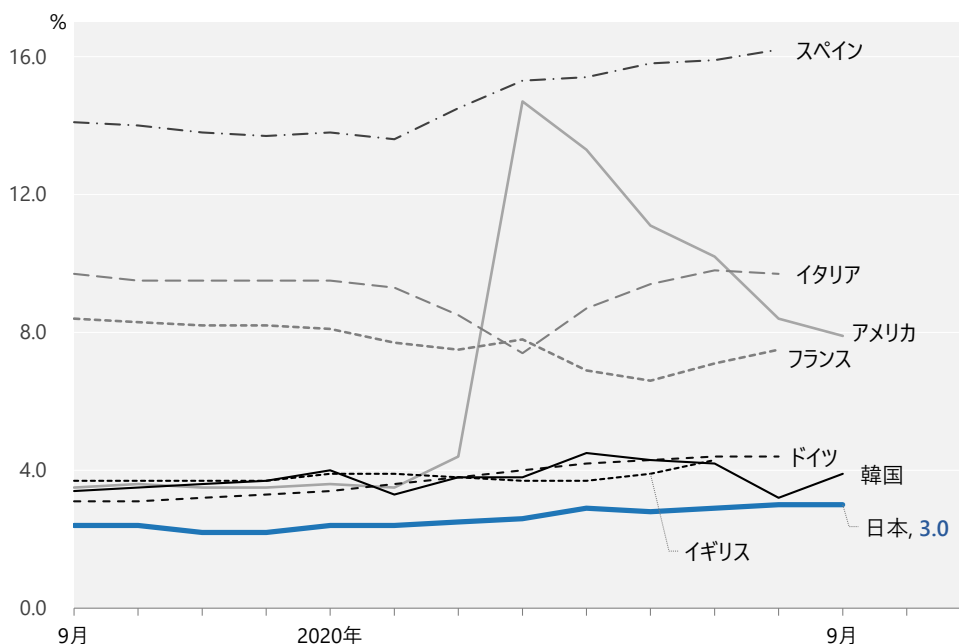
出典:総務省「労働力調査」
(JILPT ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」)

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。

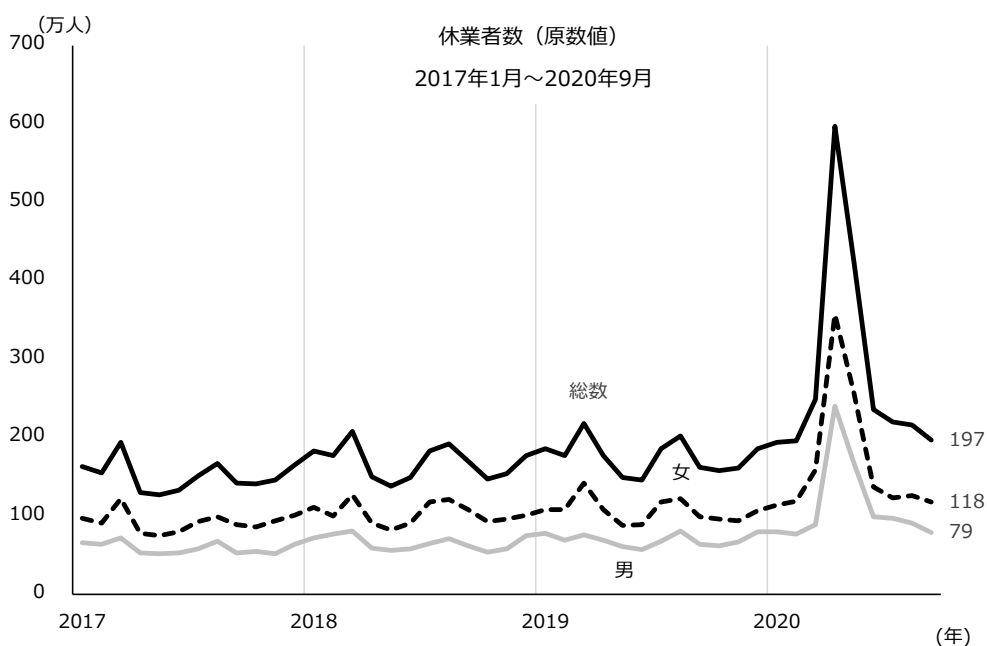
⁸ 総務省「労働力調査」で把握されている休業者は、「就業者のうち、調査週間中に少しも仕事をしなかった者」として定義される。

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



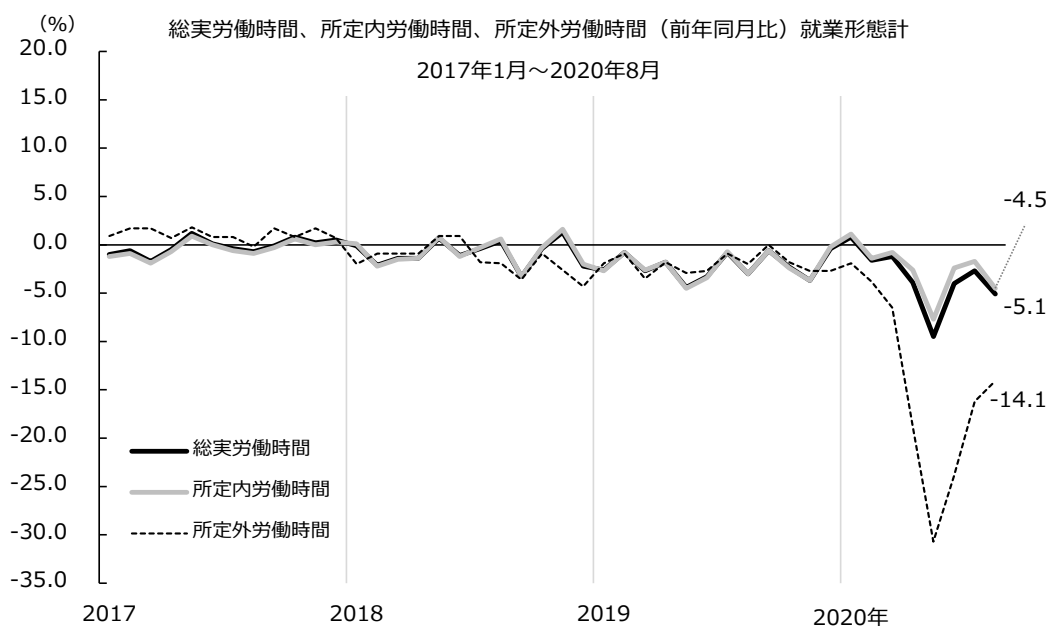
出典: 総務省「労働力調査」
(JILPT ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」)

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

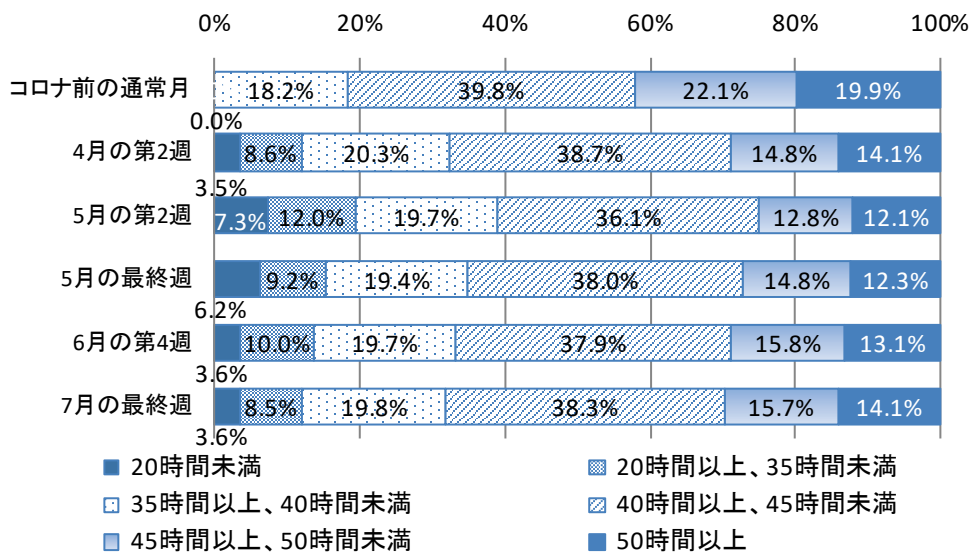
以下では、JILPT 個人調査のデータをもとに、コロナ危機の前にフルタイムで働いていた者について、コロナ下で労働時間がどのように変動したのかを検討する¹³。JILPT 調査（5月調査・8月調査）からは、「コロナ前（通常月）」の実労働時間のほか、「4月の第2週」「5月の第2週」「5月の最終週」「6月の第4週」「7月の最終週」の実労働時間が把握できる。

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・探掘職	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)

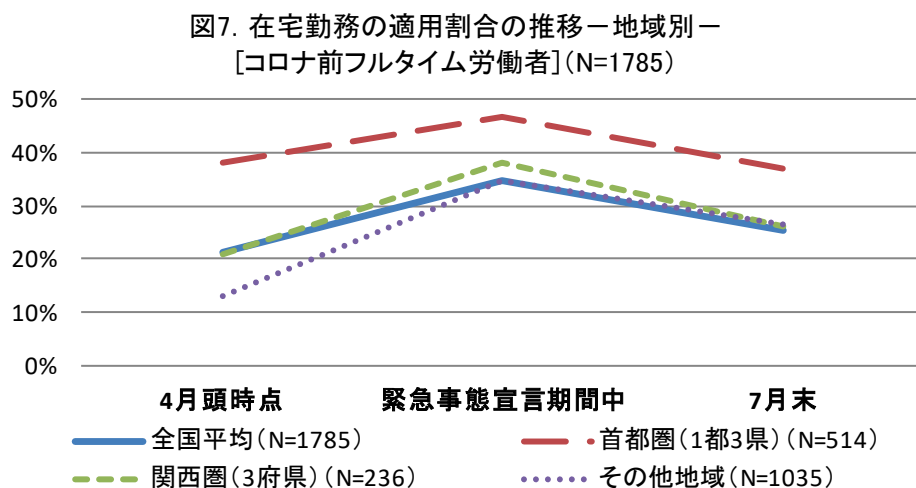
6. 在宅勤務一部分的・一時的な拡大の面も

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。



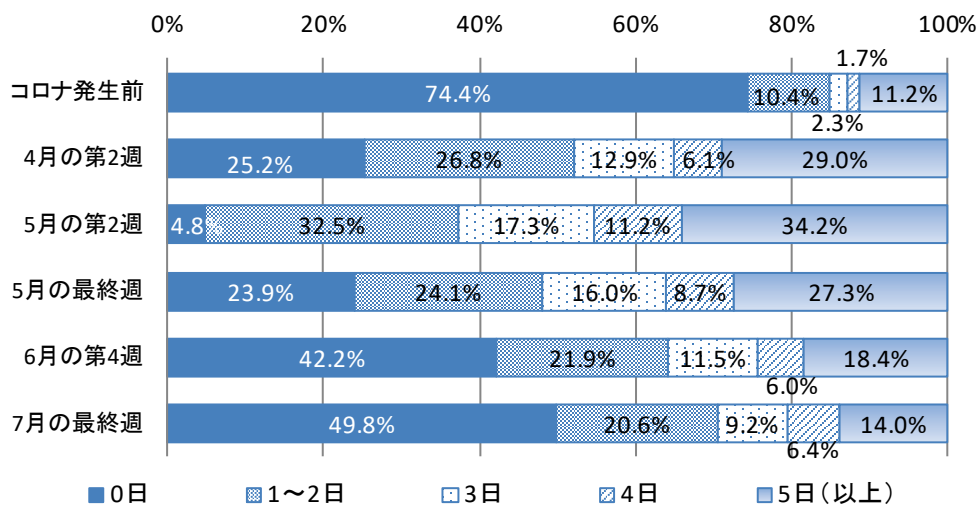
出典：高見(2020b)

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。

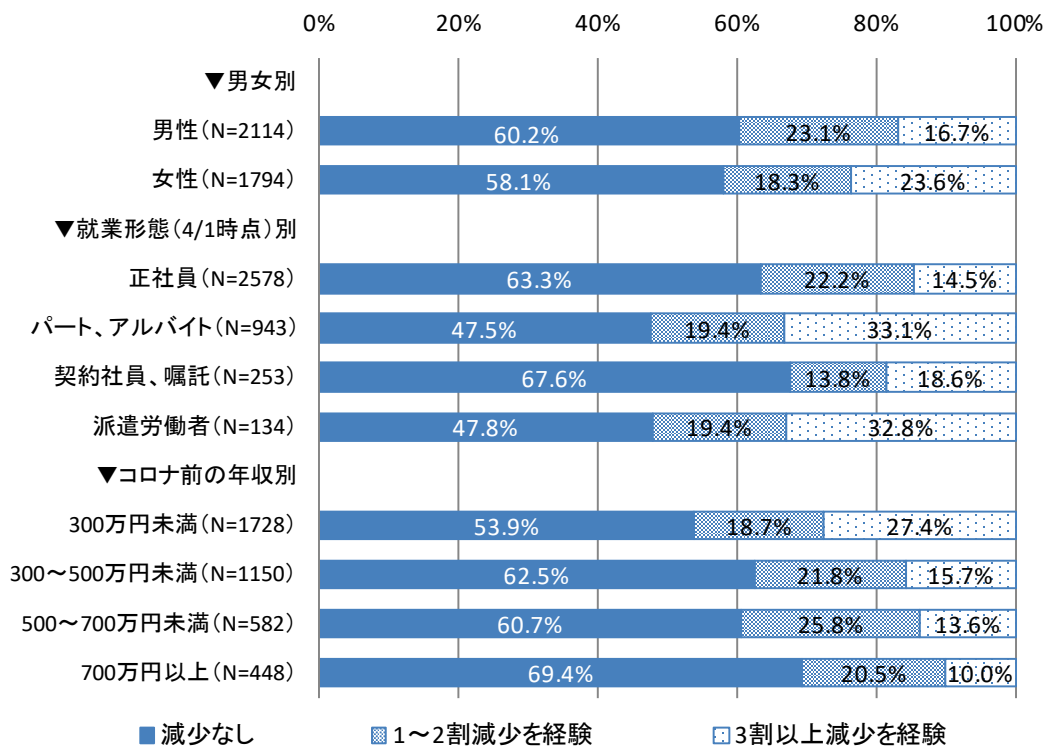
コロナ危機による就業機会の減少は、収入減少にもつながってくる。JILPT データをもとに、4月以降の雇用継続如何を問わず（離職・転職したケースも含んで）分析したところ²³、

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) .