


新型コロナウイルス 感染拡大の雇用・就業への影響

2022
-2023.3



独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)



JILPTでは、新型コロナウイルス感染症拡大を受け、雇用・就業面への影響を迅速に把握するため、2020年3月に組織横断的な「コロナプロジェクトチーム」を立ち上げました。プロジェクトチームは、個人と企業を対象とした2つの連続パネル調査を中核として、様々な調査や情報収集、外部との共同研究などに取り組み、調査結果等を速やかにホームページの特設サイトで発信してまいりました。また、コロナ禍における企業行動と個人の生活の変容について明らかにすべく、パネル調査で得られたデータをプロジェクトに参画する研究者らが多角的に分析し、それらの成果はワークショップやセミナーで報告・議論され、2冊の書籍として取りまとめたところでした。

2023年に入り、感染防止対策と社会経済活動の両立を図る「ウィズ・コロナ」、「アフター・コロナ」への取組みが進められる中、連続パネル調査は、2022年2月の企業調査、3月の個人調査をそれぞれの最終回の実査とし、上述の書籍『検証・コロナ期日本の働き方』を集大成として刊行したところで、3年間にわたるコロナプロジェクトチームの活動全体も2023年度末に終了としました。

本ハンドブックは、2022年1月から2023年3月までの成果を取りまとめたものとなります。既刊の2020年版、2021年上半期版および下半期版と同様、お手元に置いて参照・活用いただければ幸いです。

2023年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



新型コロナウイルス感染拡大の 雇用・就業への影響

2022 -2023.3

CONTENTS

	労働政策研究・研修機構 (JILPT) 新型コロナプロジェクトチーム (調査研究PT) 活動概要	2
1	連続パネル調査 (個人調査・企業調査)	5
2	リサーチアイ・緊急コラム	81
3	レポート	121
4	統計：グラフでみる新型コロナが 雇用・就業・失業に与える影響 (国内統計・国際比較統計)	263
5	調査研究成果の提供	309

労働政策研究・研修機構（JILPT） （2020年3月～

《新型コロナウイルス感染症が雇用・労働

JILPTでは、新型コロナウイルス感染症拡大を受け、雇用・就業面への影響を迅速に把握するため、2020年3月に様々な調査や情報収集、外部との共同研究などに取り組み、調査結果等を速やかにホームページの特設サイトで発本ハンドブックは、2022年1月から2023年3月までの成果を取りまとめたものとなります。

個人・企業パネル調査実施・集計分析

新型コロナウイルスが雇用・労働面に及ぼす影響等を把握するため、同一の個人・企業を対象にパネル方式で追跡調査を新たに実施。緊急事態宣言発令前、宣言期間中、解除後の雇用者やフリーランスへの影響やテレワークの取組みの状況、企業における事業運営への影響・最新動向、経時変化等を一次集計の上、プレスリリース。特に影響の大きい女性・非正規や、テレワークの実施状況等について二次分析を実施し、リサーチアイやDP等にとりまとめ。

＜個人パネル調査（計7回実査）＞2020年5月～2022年3月

就業状況、収入、労働時間、テレワークの状況等を調査

＜企業パネル調査（計6回実査）＞2020年6月～2022年2月

生産・売上額、雇用調整の状況、労働者の増減、政府の支援策の利用状況、テレワークの実施状況等を調査

外部研究・報道機関等との共同調査の実施

・NHK・JILPT共同調査

「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する調査」

・連合総研との共同研究

「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響調査」

主な政策貢献

⇒厚労大臣、内閣府研究会へのレク

コロナが女性に及ぼす影響について個人パネル調査の二次分析結果を報告、女性の教育訓練等について質疑応答、意見交換

⇒国会審議へ分析結果の提供

個人パネル調査&LINEモニター調査集計結果をひとり親家庭への特別給付金支給の審議へ提供

⇒厚労省「雇用政策研究会」「テレワーク研究会」への参画・分析結果等提供 等

内外研究者による二次分析

JILPTの研究員に加え、国内外の大学・研究機関等の労働経済学、産業社会学等の研究者（米国大学、国際機関、大学院生等含む）の参画を得て、JILPT コロナ調査（個人・企業）パネルデータの多角的な二次分析を実施し、リサーチアイやディスカッションペーパー（DP）をとりまとめ。（2021年4月、2022年3月、9月にDPを用いたワークショップ、セミナーを開催）

➤ディスカッションペーパー

「緊急事態宣言（2020年4～5月）下の在宅勤務の検証」「コロナ禍における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」等

➤リサーチアイ

「コロナショックの被害は女性に集中」「コロナ禍のなかでの賃金の推移」「新型コロナ影響下の雇用減少と雇用調整速度の国際比較」等

《コロナワークショップ・

➤JILPTコロナプロジェクト

「コロナ期日本の働き方、家計のレジリエン

➤JILPTコロナプロジェクト

「検証・コロナ禍の日本の仕
—われわれはコロナか

➤JILPTコロナプロジェクト

「新型コロナウイルス感染
雇用・就業への影響」

パネル調査
（個人・企業）

調査結果データの提供

二次分析・DP執筆

外部研究者
参画・連携

新型コロナの影響
プロチ

新型コロナ PT における活動・成果の概要

2023年3月)

面等に及ぼす影響に関する調査研究 PT》

組織横断的な「コロナプロジェクトチーム」を立ち上げ、個人と企業を対象とした2つの連続パネル調査を中核として、信じてまいりました。

関連調査研究の実施

ヒアリング調査、アンケート調査、文献調査など最適な手法により、新型コロナウイルスが雇用・労働面に及ぼす影響、実態、課題について、関連業績を有する研究員・調査員等による調査研究を実施。

- 「テレワークに関する企業ヒアリング調査」
- 「諸外国の雇用型テレワークに関する法制度」
- 「コロナ禍におけるフリーターの意識と実態調査」
- 「コロナ禍における諸外国の最低賃金引上げ状況」
- 「コロナのひとり親家庭への影響に関する調査」等

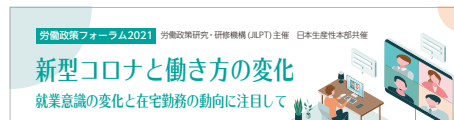
国内外の労働関係情報の収集

- 統計情報（24 分野・84 のグラフ）
新型コロナが雇用・就業・失業に与える国内・国際比較統計を収集、時系列変化が確認可能となるよう加工・作成・HP 公表
- 国内労働情報
コロナ禍の企業における人事雇用管理、労組・団体の取組み
- 諸外国の雇用政策動向
コロナ禍の諸外国の最新動向・雇用対策。有識者からの報告「2 回目のロックダウンがフランス経済に与える影響」「ミクロ的視点から見たアメリカの雇用対策」等

《労使団体への成果報告・意見交換》

- 連合、連合総研
- 経団連、日商、全国中央会
- 主なテーマ：「女性への影響」「諸外国の雇用維持スキーム」「フリーランス」「雇用類似の働き方」

《労働政策フォーラム》



《月刊誌（コロナ関連特集テーマ）》

- 新型コロナの働く人への影響
- コロナ禍での経営・雇用環境
- テレワークの現状
- ウイズ・アフターコロナの労働運動

響に関する調査研究 プロジェクト ーム

情報 提供

セミナー》

セミナー

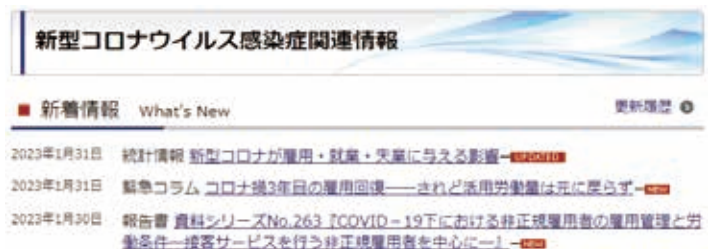
「格差」
ワークショップ2022
「何を学んだか」
ワークショップ2021
拡大の

《書籍刊行》

連続パネル調査（個人調査・企業調査）の二次分析で得られた成果を書籍として刊行



《ホームページ・特設サイト（2020.3～）》





1

**連続パネル調査
(個人調査・企業調査)**

連続パネル調査（個人調査・企業調査）

1 個人調査

第7回個人調査【2022年3月調査】 2022/5/18 記者発表

実査期間：2022年3月2日～3月9日----- 7

2 企業調査

第6回企業調査【2022年2月調査】 2022/5/18 記者発表

実査期間：2022年2月1日～2月14日----- 40

連続パネル調査 個人調査

第7回【2022年3月調査】

実査期間：2022年3月2日～3月9日

2022年5月18日 記者発表

Press Release



令和4年5月18日(水)

速報 (個人調査)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
 新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
 (調査部(統計解析) 主任調査員 渡邊 木綿子)
 (調査部(統計解析) 調査員 多和田 知実)
 (電話) 03-5903-6266 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 約3/4が「コロナ禍に伴い、所得格差は拡大している」とし、約半数が「政府の責任で縮小すべきだ」と回答
 過去3ヶ月間の家計収支は改善も、約8割が「物価の上昇に伴う生活への支障」に不安 —

「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 (JILPT 第7回)」(一次集計)結果
 (2021年11月～2022年3月の変化を中心に3月に調査・2020年4月からのパネル個人調査・最終)

＜2021年の個人年収は、2019年と比べて低下が1/4超＞ (p9【図表6】 , p11【図表7】)

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579)を対象に、2019～2021年の3年間に自身の年収(政府の給付金・助成金や、副業・副収入も含めた全収入)がどのように推移したか尋ねると、「ほとんど変わらない」との回答が半数を占めた(56.1%)ものの、何らかの変化があった割合も4割に迫り(38.3%)、具体的には「2019～2021年にかけて低下傾向(11.3%)を含め、2021年の個人年収は「2019年と比べて低下」した割合計が1/4を超えた(26.1%)。こうした結果を新型コロナウイルス感染症の問題発生前(2019年)の個人年収別にみると、年収水準が低いほど「2019～2021年にかけて低下傾向」とする割合が上昇し(「300万円未満」で13.4%～「700万円以上」で8.9%)、一方で「2019～2021年にかけて上昇傾向」とする割合は低下する(同順に2.9%～8.9%)傾向が見て取れる。そのうえで、年収が変化した(n=1,871)場合にその要因についても尋ねると(複数回答)、「勤務日数や勤務時間数の変化」(33.9%)や「賞与(特別手当・ボーナス)の有無や支給額の変化」(30.5%)が多く、これに「残業時間や残業代の変化」(22.7%)、「基本給の増減や手当の変化」(20.7%)等が続いた。もともとの個人年収が低いほど「勤務日数や勤務時間数の変化」等をあげる割合が上昇し(同順に48.8%～13.2%)、一方で「賞与(特別手当・ボーナス)の有無や支給額の変化」(同順に17.1%～46.4%)等の回答割合が低下している。

＜「一生懸命働いても、人生はなかなか好転しない」と回答が6割超＞ (p12【図表8】 , p13【図表9】)

全有効回答者(同)を対象に、所得格差等を巡る考え方を尋ねると、「コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している」かについては「そう思う」割合計が74.0%に対し、「どちらとも言えない」は22.2%で、「そう思わない」割合計が3.8%となった。年齢層別にみると、「そう思う」割合計は高齢層ほど高まる(「20歳台」で71.7%～「60歳台」で76.8%)のに対し、若年層ほど「どちらとも言えない」との回答(同順に24.0%～19.8%)が高くなっている。そのうえで、「そう思う」場合(n=3,615)に、拡大したと思う所得格差について尋ねると(複数回答)、「正社員と非正社員間の所得格差」(59.5%)が最も多く、次いで「業種(職種)間の所得格差」(45.2%)、「大～中小企業間の所得格差」(40.7%)、「雇用者とフリーランス間の所得格差」(30.8%)、「親の所得など経済力や、家庭環境等に伴う格差」(24.0%)等があがった。

こうしたなか、「所得格差は、政府の責任で縮小すべきだ」とする考え方については、「そう思う」割合計が49.2%に対し、「どちらとも言えない」は40.4%で、「そう思わない」割合計が10.4%となった。また、「一生懸命働いても、人生はなかなか好転しない」については、「そう思う」割合計が66.4%に対し、「どちらとも言えない」は27.9%で、「そう思わない」割合計が5.7%となった。こうした結果を、新型コロナウイルス感染症の問題発生前(2019年)の個人年収別にみると、「コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している」(「300万円未満」で76.7%～「700万円以上」で69.5%)、「所得格差は、政府の責任で縮小すべきだ」(同順に53.5%～37.2%)、「一生懸命働いても、人生はなかなか好転しない」(同順に71.0%～53.0%)のいずれの回答割合も、もともとの年収水準が低いほど高まる傾向が見て取れる。

＜過去3ヶ月間の家計収支は改善も、「物価の上昇に伴う生活への支障」に不安が約8割＞

(p15【図表10】，p17【図表12】)

全有効回答者（同）を対象に、過去3ヶ月間（2021年12月～2022年2月）における世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が34.3%となるなか、黒字計が29.9%に対し赤字計は24.8%で、黒字計から赤字計を差し引くと5.1%の黒字超過となった。同様の設問があるこの間の調査で推移をみると、黒字計と赤字計の差分は「2020年8月調査（JILPT第2回）」時点の▲2.8%から、「2021年6月調査（JILPT第5回）」の1.0%まで着実に改善し、「2021年10月調査（JILPT第6回）」で▲1.1%と再び赤字超過に沈んだものの、今回調査で持ち直している。

しかしながら、年初から20円を超える円安の急進や、ウクライナ情勢等を背景にした食料品・生計費の相次ぐ値上げ等を受けて、「物価の上昇に伴う生活への支障」については約8割（80.2%）が「不安」と回答。新型コロナウイルス感染症の「感染の収束が見えないこと」（77.4%）や「自身の感染」（73.0%）に対する不安を上回る結果となった。こうした結果を資産運用で得られる収入別にみると、「一切ない」場合の家計収支が▲6.4%の赤字超過に対し、「年間20万円以下であり」は26.0%、「年間20万円超であり」は46.9%のいずれも黒字超過となっている。また、「物価の上昇に伴う生活への支障」不安についても、「一切ない」場合が81.5%、「年間20万円以下であり」が80.3%に対し、「年間20万円超であり」は69.8%となっている。

＜「働いておらず、求職活動もしていない」人の約1/4は、「もう働くつもりはない」と回答＞（p6【図表2】）

全有効回答者のうちこの間のすべての調査の継続回答者（n=2,386）で就業形態・状態の推移をみると、2020年4/1時点で「非正社員」や「フリーランス」だった人の中では、「働いておらず、求職活動もしていない」割合が拡大してきたことがわかる（p8【図表5】）。

「働いておらず、求職活動もしていない」場合（n=94）にその理由（複数回答）を尋ねると、「働かなくても、生活できるから」（31.9%）が最も多く、これに「条件の合う（希望する仕事や勤務時間、割の良い収入等の）、仕事が無いから（ありそうにないから）」（24.5%）、「高齢や障がい、健康上の理由（病気、けが等）のため」（23.4%）等が続いた。また、同対象に今後の就業意欲についても尋ねると、「出来るだけ早く、働き始めたい」との回答は19.1%、「新型コロナ問題や自身の事情等が落ち着いてから、また、働き始めたい」は25.5%で合わせても半数を下回り、「もう働くつもりはない」が約1/4（26.6%）等となった。

＜1/4超が仕事上や生活上で孤立感・孤独感を感じると回答＞（p19【図表14】）

全有効回答者（同）に現在、仕事上や生活上で孤立感や孤独感を感じることがどれくらいあるか尋ねると、「何とも言えない」が23.4%となったものの、「しばしばある」は10.2%、「たまにある」は18.7%で、合わせて「ある」割合計が1/4を超えた。同様に尋ねた、新型コロナウイルス感染症の問題発生前と比較すると、「（しばしば・たまに）ある」割合計は5.6%（うち、「しばしば」3.6%）の上昇となっている。性別や年齢層など属性に依らず上昇しているが、その上昇幅は「女性」（6.6%（同4.0%））や「ひとり親」（6.2%（同5.5%））のほか、現在、「働いていない」人（8.8%（同11.7%））等で大きい。

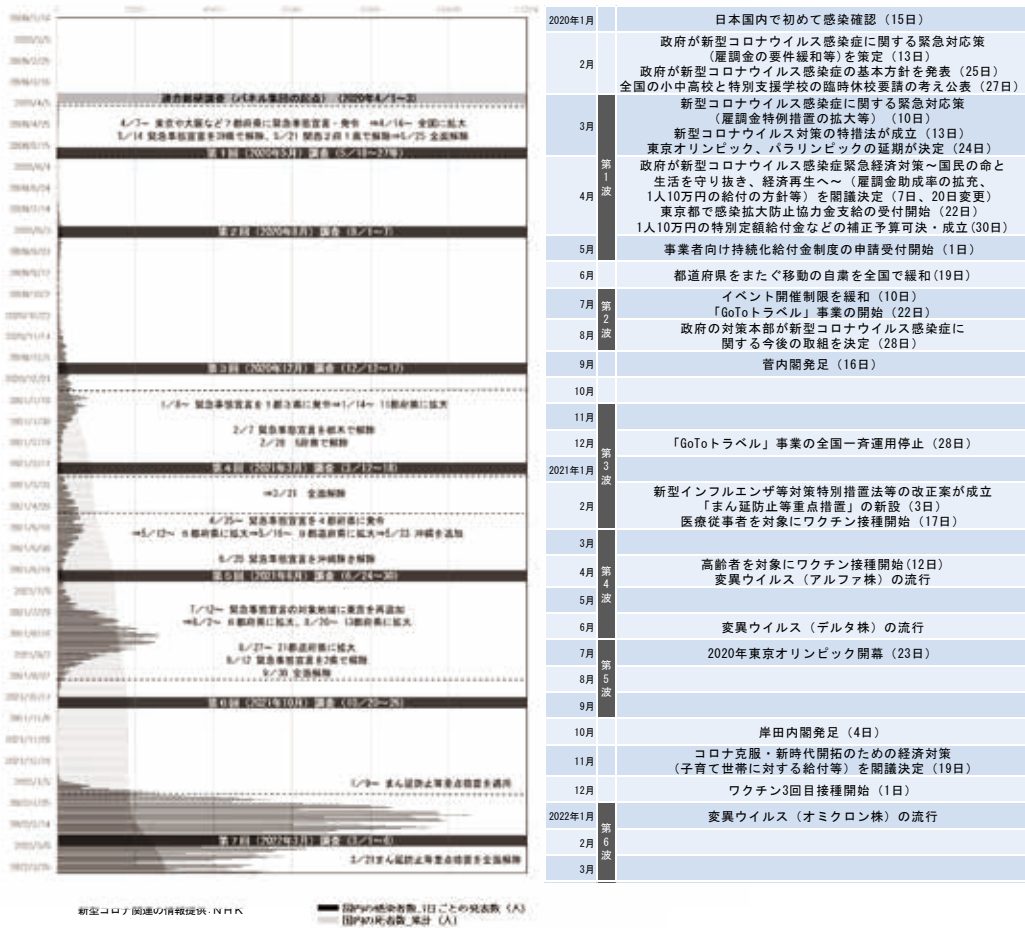
＜国の「生活を守る支援」制度は「十分ではない」との回答が4割超＞（p20【図表15】）

全有効回答者（同）を対象に、新型コロナウイルス感染症に伴う、国の「生活を守る支援」制度に対する評価を尋ねると、「どちらとも言えない」が約4割（40.6%）となったものの、「十分である」との回答が13.2%に対し、「十分ではない」とする割合計は46.3%となった。こうした結果を年齢層別にみると、若年層ほど「十分である」との回答割合が高い（「20歳台」で19.5%～「60歳台」で11.1%）。一方、「十分ではない」とする割合計は「60歳台」（53.2%）のほか、「ひとり親」（53.3%）や「非正社員計」（50.9%）、「自営業・内職、その他」（54.7%）、更に、2021年の個人年収が「2019年と比べて低下」している人（56.9%）や「2022年3月調査（JILPT第7回）」現在もワクチンを接種していない人（48.8%）等で高くなっている。

○ 調査の概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大やその予防措置が、就労者の仕事や生活に及ぼしている影響等を把握するため、当機構では公益財団法人 連合総合生活開発研究所との共同研究で回答者パネルを形成し¹、一昨年（2020年）5月下旬～6月初旬（「5月調査（JILPT第1回）」）、8月上旬（「8月調査（JILPT第2回）」）、12月中旬（「12月調査（JILPT第3回）」）、昨年（2021年）3月中旬（「3月調査（JILPT第4回）」）、6月下旬（「6月調査（JILPT第5回）」）、10月下旬（「10月調査（JILPT第6回）」）と過去6度に渡り、個人に対するWeb調査を行い集計結果を公表してきた²。その後の推移を把握するため、今回の「3月調査（JILPT第7回）」も同様のフレームで2022年3月上旬に実施したものであり、一連の調査は今回で最終となる³。



¹ 第39回勤労者短観「新型コロナウイルス感染症関連緊急報告」（<https://www.rengo-soken.or.jp/work/>）を「4月調査」とし、同調査からの継続回答者を中核に据えている。

² 新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査 [2020年5月調査（JILPT第1回）](#)、[2020年8月調査（JILPT第2回）](#)、[2020年12月調査（JILPT第3回）](#)、[2021年3月調査（JILPT第4回）](#)、[2021年6月調査（JILPT第5回）](#)、[2021年10月調査（JILPT第6回）](#)

³ 本資料で「この間のすべての調査」という時は、「2020年5月調査（JILPT第1回）」「8月調査（JILPT第2回）」「12月調査（JILPT第3回）」「2021年3月調査（JILPT第4回）」「6月調査（JILPT第5回）」「10月調査（JILPT第6回）」「2022年3月調査（JILPT第7回）」で構成される一連の調査を指す。

新型コロナウイルス感染症を巡っては、①2020年4/7～5/25（7都府県から全国へ拡大後、全面解除）、②2021年1/8～3/21（1都3県から11都府県へ拡大後、全面解除）、③4/25～（4都府県から10都道府県に拡大、沖縄を除き6/20で解除）及び7/12～9/30（東京の再追加から21都道府県に拡大後、全面解除）と、国の「緊急事態宣言」が発令され、出勤削減や休業・時間短縮、外出自粛等の行動制限要請を通じ、感染爆発の抑え込みが図られてきた。しかしながら、2021年末より新たな変異株（オミクロン株 BA.1 系統等）が猛威を奮い、1日の新規感染者数が10万人を超える事態となったため、2022年1/9に沖縄県、山口県、広島県で「まん延防止等重点措置」が発令され、1/21には東京都など13都県に拡大し、1/27には34都道府県まで拡大されたものの、3/21には全面解除に至った。

なお、医療従事者や高齢者優先で、2021年2/17より開始されたワクチン接種は、その後、職域接種や集団接種を交えながら進展し、現在では1億人を上回る接種完了（1回以上）に漕ぎ着けた。また、12/1からは3回目接種も開始され、これまでに7,000万人以上が接種を終えている（5/13公表時点）。

2. 調査対象（標本）

インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4/1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（雇人のない、店主以外の自営業主（農林漁業除く））」。上記の要件を満たせば、調査時点までに失業・失職した者も含まれている。

いずれも「就業構造基本調査」を基に、「民間企業で働く雇用者」は性別×年齢層×居住地域ブロック×正社員・非正社員（180セル）別、また、「フリーランスで働く者」については「自営業主（雇人なし）」の性別×年齢層×居住地域ブロック（90セル）別に層化割付を行ったうえで、この間のすべての調査の継続回答者に優先的に配信・回収してパネルデータを形成しつつ、全体目標数からの欠落分を補填配信・回収した⁴。

3. 調査期間 2022年3月2日～9日

4. 調査方法 Web調査（Web画面上での記入回答方式）

5. 有効回収数 「民間企業の雇用者」4,307人、「フリーランスで働く者」579人（目標数▲9人）

※上記計4,886人のうち、「この間のすべての調査の継続回答者」は2,386人

2020年4/1時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307) (正社員n=2,848、非正社員計=1,459)						2020年4/1時点の「フリーランス」(n=579)						
性別	年齢層	居住地域	計		結婚状況	計	正社員		結婚状況	計	結婚状況	
			正社員	非正社員計			正社員	非正社員計				
男性	20歳台	北海道	53.7	67.7	26.3	54.7	55.6	52.8	71.3	45.3		
女性	20歳台	北海道	46.3	32.3	73.7	8.0	7.0	10.1	28.7	10.4		
	20歳台	東北	18.6	19.2	17.6	未婚	37.3	37.4	37.1	未婚	44.4	
	30歳台	関東東	23.0	25.4	18.4	既婚	45.4	46.0	44.3	既婚	35.4	
	40歳台	首都圏	28.4	29.2	26.9	なし	54.6	54.0	55.7	なし	64.6	
	50歳台	中部	22.0	21.9	22.2	ひとり親	6.0	5.0	7.8	ひとり親	5.9	
	60歳台	関西圏	7.9	4.4	14.8	ふたり親	39.5	41.0	36.5	ふたり親	29.5	
	北海道	中国	3.9	3.8	4.2	専身子なし	39.4	39.4	39.3	専身子なし	48.9	
	東北	四国	6.7	7.0	6.2	既婚子なし	15.2	14.6	16.4	既婚子なし	15.7	
	関東東	九州・沖縄	5.4	5.3	5.5	2020年1月1日時点の世帯全体の収入	300万円未満	15.0	9.3	25.9	300万円未満	24.7
	首都圏		30.8	31.0	30.4	300～500万円未満	22.8	23.6	21.2	300～500万円未満	21.4	
	中部		18.6	18.8	18.1	500～700万円未満	19.7	21.8	15.6	500～700万円未満	17.8	
	関西圏		15.7	15.1	16.7	700万円以上	28.8	34.0	18.8	700万円以上	17.4	
	中国		5.6	5.7	5.3	わからない	13.7	11.3	18.4	わからない	18.7	
	四国		2.7	2.8	2.5							
	九州・沖縄		10.7	10.5	11.1							

⁴ 本調査は、この間のすべての調査の継続回答者からのパネル調査を中核に据えつつ、各時点でもクロスセクション調査として成り立つように設計している。

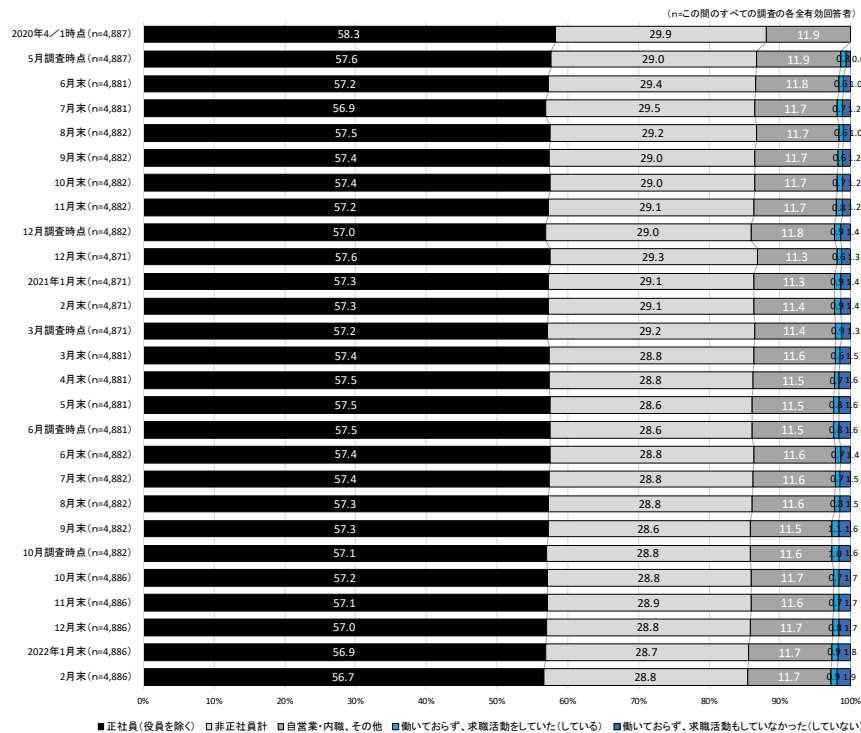
○ 調査結果の概要 56

I 全有効回答者に対する調査結果

1. 新型コロナウイルス感染症の問題発生以降の就業形態・状態の変化や今後の就労意向等

2020年4/1時点で「民間企業の雇用者」あるいは「フリーランス」として働いていた全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579）を対象に、2022年2月末（「2022年3月調査（JILPT第7回）」）現在の就業形態・状態を尋ねると、「正社員」が56.7%、「非正社員計」が28.8%、「自営業・内職、その他」が11.7%で、「働いておらず、求職活動をしている」が0.9%、「働いておらず、求職活動もしていない」が1.9%となった（図表1）。

図表1 新型コロナウイルス感染症の問題発生以降における就業形態・状態の変化



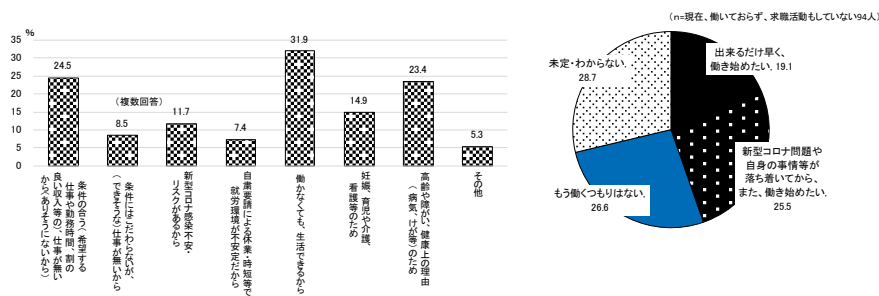
そのうえで「働いておらず、求職活動もしていない」場合（n=94）に、その理由（複数回答）を尋ねると「働かなくても、生活できるから」（31.9%）が最も多く、これに「条件の合う（希望する仕事や勤務時間、割の良い収入等の）、仕事が無いから（ありそうにないから）」（24.5%）、「高齢や障がい、健康上の理由（病気、けが等）のため」（23.4%）、「妊娠、育児や介護、看護等のため」（14.9%）等が続いた（図表2）。

なお、今後の就労意欲についても尋ねると、「出来るだけ早く、働き始めたい」との

5 本資料は、調査結果の概要(速報)を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。
 6 本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%は合算n数から算出しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。

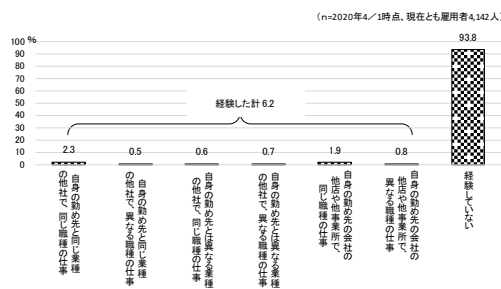
回答は19.1%、「新型コロナ問題や自身の事情等が落ち着いてから、また、働き始めたい」は25.5%で合わせても半数を下回り、「もう働くつもりはない」が約1/4(26.6%)等となった。

図表2 「働いておらず、求職活動もしていない」場合の理由(左)と今後の就労意向(右)



他方、2020年4/1時点、2022年2月末現在とも雇用者の場合(n=4,142)に、2020年4/2以降、これまでに在籍出向や他社を含めて派遣・応援に行った経験(複数回答)があるか尋ねると、「経験していない」との回答が9割を超えた(93.8%)ものの、「自身の勤め先と同じ業種の他社で、同じ職種の仕事」(2.3%)や「自身の勤め先の会社の他店や他事業所で、同じ職種の仕事」(1.9%)など、何らかを経験した割合計も6.2%みられた(図表3)。

図表3 在籍出向や他社を含めて派遣・応援に行った経験



また、2020年4/1時点、2022年2月末現在とも非正社員で、「2020年4/2以降、現在までに転職していない」場合(n=1,173)に、新型コロナウイルス感染症の問題発生からこれまでに7契約内容や労働条件に変化があったか尋ねると、「特にない・わからない」が7割を超えた(72.5%)ものの、「変化があった」との回答も1/4超(27.5%)

⁷ 2020年4/1より「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、いわゆる同一労働同一賃金ルールが導入されたこと等も勘案する必要があるとみられる。

みられた（図表4）。その具体的な内容（複数回答）としては、「月当たり勤務時間数の減少」（15.7%）が最も多く、これに「基本給や時給の引上げ」（5.5%）や「特別手当（賞与・ボーナス）の減額や不支給」（3.0%）、「特別手当（賞与・ボーナス）の増額や新規支給」（2.9%）、「左記以外の待遇や労働条件の悪化」（2.8%）、「月当たり勤務時間数の増加」（2.3%）等が続いた。

こうした結果を属性別にみると、「変化があった」割合は、現在の勤め先の主な業種が「飲食店、宿泊業」（53.7%（うち「月当たり勤務時間数の減少」は41.5%））や「サービス業」（31.8%（同22.9%））等で高い。また、勤め先の企業規模別にみると、「変化があった」割合は大規模企業ほど高まるが、「特別手当（賞与・ボーナス）の増額や新規支給」（「1,000人以上」で7.1%）や「基本給や時給の引上げ」（「300～999人」で11.4%）等をあげた割合も高いのに対し、小規模企業になるほど「月当たり勤務時間数の減少」（「29人以下」で19.4%～「300～999人」で13.6%）等の回答割合が高まる傾向が見て取れる。

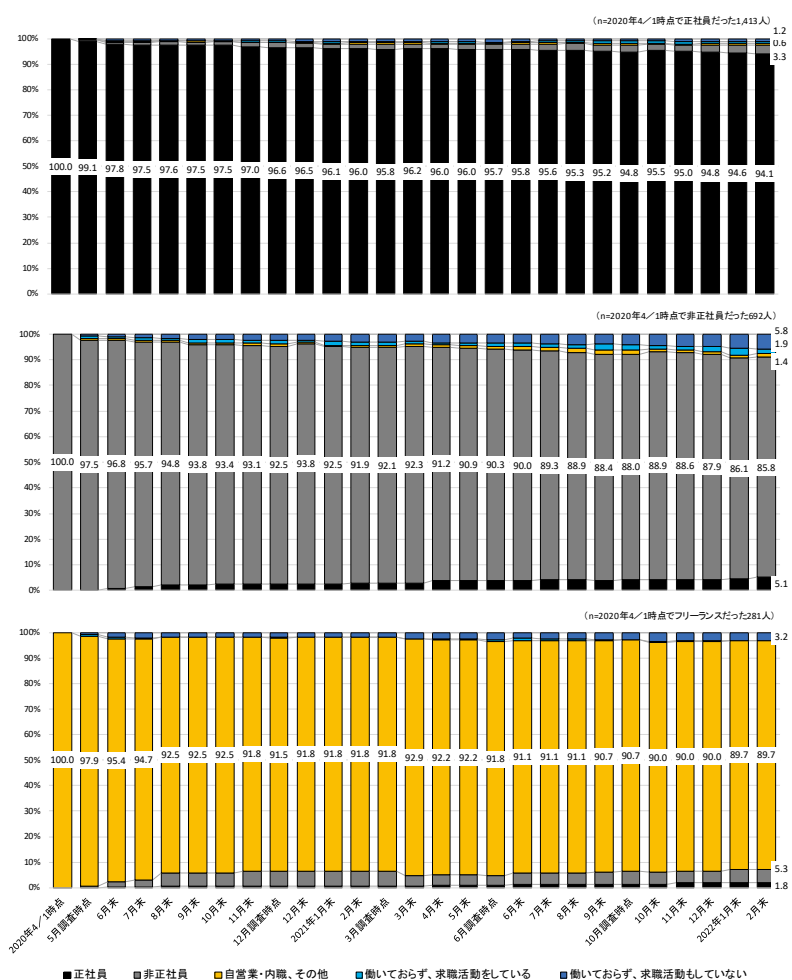
図表4 非正社員が経験した契約内容や労働条件の変化

	n	変化があった計	(複数回答)										特にない・わからない	
			契約期間の短縮	契約期間の延長 (無期契約の増加)	勤務時間数の減少	勤務時間数の増加	基本給や時給の引下げ	基本給や時給の引上げ	減額や不支給	増額や新規支給	特別手当(賞与)の減額	特別手当(賞与)の増額		左記以外の待遇や労働条件の悪化
計	1,173	27.5	1.1	0.8	15.7	2.3	1.7	5.5	3.0	2.9	1.3	2.8	0.9	72.5
非正社員の内訳														
パートタイム・アルバイト	785	28.8	1.1	0.3	18.0	2.3	1.1	5.5	3.1	2.7	0.9	2.8	0.8	71.2
契約社員・嘱託	255	25.1	1.2	1.6	11.4	2.7	3.5	6.7	3.5	3.9	2.0	3.1	0.8	74.9
派遣労働者	133	24.8	0.8	2.3	10.5	1.5	1.5	3.8	1.5	2.3	2.3	2.3	1.5	75.2
職種の別														
管理職(課長クラス以上)	5	20.0	-	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	80.0
専門・技術職	165	26.7	0.6	1.2	13.3	3.0	3.6	2.4	3.6	4.8	2.4	3.0	1.2	73.3
事務職	304	24.7	0.3	1.3	10.2	1.3	2.0	7.6	1.3	2.3	1.3	1.0	2.3	75.3
営業・販売職	186	29.6	1.1	1.1	15.1	3.8	0.5	8.1	3.2	6.5	1.6	1.6	-	70.4
サービス職	176	35.2	2.8	-	26.7	1.7	2.3	2.8	4.5	1.7	0.6	5.7	0.6	64.8
保安・警備職	9	22.2	-	-	22.2	-	-	-	-	-	-	-	-	77.8
生産技術職	76	22.4	1.3	1.3	15.8	-	1.3	5.3	2.6	-	2.6	3.9	-	77.6
輸送・機械運転職	12	8.3	8.3	-	8.3	-	8.3	-	8.3	-	-	-	-	91.7
建設作業・採掘職	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
運搬・清掃・包装作業	92	33.7	-	-	21.7	5.4	1.1	7.6	2.2	2.2	-	5.4	-	66.3
その他	90	27.8	-	-	15.6	3.3	-	7.8	5.6	2.2	-	-	-	72.2
わからない	51	19.6	3.9	-	13.7	-	-	-	-	-	2.0	7.8	-	80.4
勤め先の主な業種														
建設業	26	23.1	-	-	11.5	3.8	3.8	3.8	11.5	-	-	3.8	3.8	76.9
製造業	123	19.5	0.8	1.6	10.6	-	1.6	3.3	3.3	1.6	2.4	1.6	-	80.5
電気・ガス・熱供給・水道業	15	13.3	-	-	6.7	6.7	6.7	-	-	6.7	-	-	-	86.7
情報通信業	26	19.2	-	3.8	7.7	-	-	7.7	-	-	-	-	3.8	80.8
運輸業	33	18.2	3.0	-	15.2	3.0	3.0	-	6.1	6.1	-	-	-	81.8
卸売・小売業	174	27.6	1.1	0.6	13.2	5.2	-	7.5	1.1	6.3	1.7	0.6	1.1	72.4
金融・保険業	50	28.0	-	2.0	6.0	2.0	-	12.0	-	10.0	4.0	-	2.0	72.0
不動産業	11	9.1	-	-	9.1	-	-	-	-	-	-	-	-	90.9
飲食店、宿泊業	41	53.7	9.8	-	41.5	2.4	7.3	2.4	4.9	-	-	7.3	-	46.3
医療・福祉	142	23.2	-	0.7	11.3	2.8	-	4.2	3.5	4.2	2.1	3.5	0.7	76.8
教育・学習支援業	51	27.5	-	2.0	15.7	3.9	-	7.8	2.0	-	-	3.9	2.0	72.5
郵便業・協同組合	17	29.4	5.9	-	23.5	-	-	11.8	-	-	-	-	-	70.6
サービス業	192	31.8	0.5	0.5	22.9	1.0	3.1	3.6	3.6	1.6	1.0	3.6	-	68.2
その他	235	31.5	0.9	0.4	15.3	2.1	2.1	8.1	3.4	1.3	0.9	3.8	1.3	68.5
わからない	37	21.6	2.7	-	21.6	-	2.7	2.7	2.7	-	-	8.1	-	78.4
企業規模の別														
29人以下	249	26.2	1.6	-	19.4	0.8	2.0	4.8	3.6	1.6	0.4	3.6	1.2	73.8
30～299人	317	27.4	1.3	0.9	15.8	1.9	2.5	4.1	3.8	1.3	1.3	2.8	0.6	72.6
300～999人	132	32.6	-	1.5	13.6	3.8	2.3	11.4	2.3	2.3	2.3	3.8	0.8	67.4
1,000人以上	254	29.9	0.8	1.6	13.8	5.1	1.6	6.7	2.4	7.1	1.6	0.8	0.8	70.1
わからない	222	23.4	1.4	-	14.9	0.5	-	3.6	2.3	2.3	1.4	3.6	0.9	76.6

そのうえで、この間のすべての調査の継続回答者に限定して就業形態・状態の推移を調べると、まず、2020年4/1時点で「正社員」だった人（n=1,413）については、2022年2月末現在でも「正社員」の割合は94.1%となっている（図表5）。これに対し、「非正社員」だった人（n=692）で2月末現在も「非正社員」は85.8%にとどまり、「正社員」

になった人が 5.1%みられる一方、「働いておらず、求職活動もしていない」人が漸増して 5.8%となった。同様に「フリーランス」だった人 (n=281) については、2 月末現在でも「自営業・内職、その他」は 89.7%のところ、「働いておらず、求職活動もしていない」割合が 3.2%に対し、2020 年夏頃からは「非正社員」として働く割合も増加して 5.3%となっている。

図表 5 この間のすべての調査の継続回答者でみた就業形態・状態の推移 **パネル集計**



2. 2019～2021 年の 3 年間にける年収推移と変化要因

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579）を対象に、2019～2021 年の 3 年間に、自身の年収（政府の給付金・助成金や、副業・副収入も含めた全収入）がどのように推移したか尋ねると、「ほとんど変わらない」との回答が半数を占めた（56.1%）ものの、何らかの変化があった割合計（38.3%）も 1/3 を超えた（図表 6）。その具体的な内容としては「2019～2021 年にかけて低下傾向」（11.3%）が最も多

く、これに「2019～2020年にかけて低下し、2021年は横ばい」（8.3%）や「2019～2021年にかけて上昇傾向」（5.4%）等が続く。総じて、2021年の個人年収は「2019年と比べて低下」している割合計（②～⑤の合算）が26.1%に対し、「2019年と比べて上昇」している割合計（⑦～⑨の合算）は9.9%となった。

図表6 2019～2021年の3年間における個人年収の推移

	n	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨									その他	わからない	比2019年と比べて低下計	比2019年と比べて上昇計		
		ほとんど変わらない	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい					2019年から2020年にかけて低下し、2021年は横ばい	
計	4,886	56.1	11.3	8.3	4.1	2.4	1.4	5.4	2.0	2.5	0.8	0.1	5.6	26.1	9.9	
就業形態	正社員	2,848	57.5	9.7	7.5	4.2	2.2	1.3	7.3	2.0	2.4	0.7	0.1	5.0	23.6	11.8
	非正社員計	1,459	58.6	10.5	7.8	3.6	2.3	1.6	2.7	2.4	2.5	0.9	0.1	7.0	24.1	7.7
	フリーランス	579	42.5	21.4	13.3	4.8	4.0	1.0	2.4	1.4	2.8	1.2	-	5.2	43.5	6.6
職種	管理職(部長クラス以上)	335	57.6	9.9	9.0	6.0	3.0	1.8	5.7	2.1	2.7	-	-	2.4	27.8	10.4
	専門・技術職	1,190	56.1	10.9	7.3	2.9	2.6	1.8	8.3	2.4	2.5	1.2	-	4.0	23.8	13.2
	事務職	1,141	62.1	9.6	6.7	3.7	1.8	1.2	4.6	1.8	2.7	0.6	0.1	5.3	21.6	9.1
	営業・販売職	640	55.2	12.2	8.3	3.8	2.8	0.8	5.5	1.9	3.3	0.8	-	5.6	27.0	10.6
	サービス職	537	50.7	16.0	9.7	4.1	2.8	1.1	2.2	1.7	2.4	1.1	-	8.2	32.6	6.3
	保安・警備職	32	65.6	3.1	9.4	3.1	-	3.1	6.3	3.1	-	-	-	6.3	15.6	9.4
	生産技能職	382	55.2	11.0	8.6	5.5	2.6	1.0	5.0	2.1	2.4	0.5	0.3	5.8	27.7	9.4
	輸送・機械運転職	93	46.2	14.0	18.3	8.6	3.2	1.1	4.3	1.1	-	-	-	3.2	44.1	5.4
	建設作業・採掘職	89	49.4	18.0	11.2	6.7	2.2	-	-	1.1	1.1	1.1	-	9.0	38.2	2.2
	運搬・清掃・包装作業	186	52.2	9.7	10.8	4.3	1.6	3.8	4.3	2.7	1.6	1.1	-	8.1	26.3	8.6
	その他	208	53.8	11.5	9.1	5.8	2.9	1.4	4.3	3.8	2.4	1.0	0.5	3.4	29.3	10.6
	わからない	53	35.8	3.8	9.4	1.9	1.9	-	5.7	-	-	-	-	41.5	17.0	5.7
	業種	建設業	228	61.8	7.9	8.3	5.3	-	0.4	5.7	1.3	3.1	0.4	-	5.7	21.5
製造業		884	54.9	10.1	9.0	4.0	3.1	1.7	7.2	2.1	2.4	0.9	-	4.6	26.1	11.8
電気・ガス・熱供給・水道業		69	72.5	1.4	1.4	2.9	-	-	7.2	4.3	-	-	1.4	8.7	5.8	11.6
情報通信業		251	55.4	6.4	6.0	4.4	0.4	1.6	13.5	3.6	4.0	0.4	-	4.4	17.1	21.1
運輸業		254	53.9	14.2	13.4	3.9	2.8	0.8	3.9	1.6	0.8	0.8	-	3.9	34.3	6.3
卸売・小売業		520	59.0	9.6	8.1	4.0	2.1	1.3	4.6	1.9	2.3	0.4	-	6.5	23.8	8.8
金融・保険業		207	60.4	9.7	8.2	1.9	3.4	2.4	5.3	2.9	3.9	-	-	1.9	23.2	12.1
不動産業		97	53.6	12.4	7.2	4.1	2.1	1.0	9.3	1.0	2.1	-	-	7.2	25.8	12.4
飲食店・宿泊業		111	39.6	15.3	10.8	7.2	3.6	5.4	2.7	1.8	2.7	0.9	-	9.9	36.9	7.2
医療・福祉		766	66.6	7.3	5.0	3.4	1.8	1.6	4.0	2.2	2.5	0.5	-	5.1	17.5	8.7
教育・学習支援業		123	56.9	10.6	7.3	5.7	4.1	1.6	3.3	0.8	2.4	2.4	-	4.9	27.6	6.5
郵便局・協同組合		35	62.9	8.6	5.7	-	-	-	11.4	2.9	-	2.9	-	5.7	14.3	14.3
サービス業		542	54.6	13.5	6.8	3.5	3.0	1.1	4.8	1.8	2.6	1.1	0.2	7.0	26.8	9.2
その他		204	54.4	11.3	7.4	5.9	1.0	0.5	4.9	2.9	2.5	1.5	0.5	7.4	25.5	10.3
わからない		18	31.3	6.3	-	6.3	-	-	6.3	-	-	-	-	50.0	12.5	6.3
勤め先の企業規模	29人以下	851	61.0	9.3	8.2	4.1	1.8	1.2	4.0	1.1	2.4	0.6	0.1	6.3	23.4	7.4
	30～299人	1,355	58.9	10.6	6.7	3.8	2.5	1.7	5.5	2.5	2.9	0.7	0.1	4.2	23.5	10.8
	300～999人	593	58.0	9.6	7.1	4.4	1.9	1.9	7.1	2.2	2.7	1.3	-	3.9	22.9	12.0
	1,000人以上	1,111	54.7	9.8	8.3	4.6	2.9	1.4	8.2	2.8	2.1	0.6	0.1	4.6	25.6	13.1
わからない	397	56.7	10.1	8.3	2.3	1.0	0.8	2.0	1.3	2.0	0.5	-	15.1	21.7	5.3	
新型コロナウイルス感染症の影響	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大きい」ある程度あった計※	3,030	44.8	17.1	12.0	5.3	3.4	2.0	4.3	2.1	2.4	1.0	-	5.7	37.8	8.8
	影響はあまり全くなかった／わからない計	1,856	74.6	1.9	2.2	2.2	0.8	0.4	7.2	2.0	2.6	0.5	0.2	5.4	7.1	11.8
性別	男性	2,724	53.5	11.8	9.0	4.6	2.3	1.4	6.4	2.2	2.6	1.0	0.1	5.3	27.6	11.2
	女性	2,162	59.3	10.7	7.4	3.5	2.5	1.4	4.2	1.9	2.4	0.6	-	6.0	24.2	8.4
	20歳台	575	47.3	9.9	7.3	1.6	2.3	2.1	10.4	4.0	2.3	1.0	0.2	11.7	21.0	16.7
	30歳台	1,162	54.2	9.4	7.1	3.3	2.7	1.8	7.8	2.4	3.6	0.6	-	7.1	22.5	13.9
	40歳台	1,339	58.4	11.4	7.6	3.8	2.5	1.3	5.5	2.0	2.5	1.1	0.1	4.0	25.3	10.0
居住地域	50歳台	1,231	59.1	11.9	9.4	5.4	2.7	1.1	2.4	1.2	1.9	0.5	-	4.5	29.4	5.4
	60歳台	585	56.9	14.9	10.8	6.2	1.5	0.7	1.7	1.2	1.9	1.0	0.2	3.1	33.3	4.8
	首都圏	1,502	53.3	11.7	8.7	4.1	2.7	1.7	6.2	2.1	2.8	0.8	0.1	6.0	27.2	11.1
	中部・関西圏	1,667	57.1	11.1	8.6	3.8	2.7	1.1	5.0	1.9	2.5	1.0	-	5.3	26.2	9.4
	その他	1,717	57.5	11.1	7.7	4.4	1.9	1.4	5.1	2.2	2.2	0.6	0.1	5.6	25.2	9.5
2020年1～9月年収	300万円未満	2,172	55.8	13.4	7.7	3.4	2.1	1.4	2.9	2.2	2.3	0.9	-	7.8	26.7	7.4
	300～500万円未満	1,531	57.7	9.7	8.4	4.6	2.4	1.5	6.3	1.3	2.5	0.5	0.1	5.0	25.0	10.2
	500～700万円未満	675	55.4	9.9	9.5	4.4	3.4	1.2	8.7	2.7	2.1	0.7	-	1.9	27.3	13.5
	700万円以上	508	53.5	8.9	9.1	5.1	2.6	1.4	8.9	2.8	3.5	1.2	-	3.1	25.6	15.2
2020年9～11月年収	300万円未満	735	55.0	15.4	8.4	3.9	2.2	1.0	2.9	2.9	2.7	0.8	0.1	4.8	29.9	8.4
	300～500万円未満	1,130	57.3	10.9	8.9	4.5	2.8	1.9	4.5	1.7	2.7	0.8	0.1	3.8	27.2	8.9
	500～700万円未満	924	59.8	9.0	9.1	4.1	3.0	1.5	5.8	1.7	2.1	1.0	0.1	2.7	25.2	9.6
	700万円以上	1,327	57.9	10.9	7.4	4.0	2.4	1.2	8.0	2.3	3.2	0.6	-	2.3	24.6	13.4
わからない	770	47.8	11.6	7.8	3.8	1.4	1.2	4.0	1.8	1.3	0.9	-	18.4	24.5	7.1	

※この間のすべての調査のいずれか、新型コロナウイルス感染症に伴い自身の雇用や仕事(事業活動)、収入にかかわる影響が「大きい」ある程度、あったと回答した場合は(以降、以降)。

こうした結果を2020年4/1時点の就業形態別にみると、2021年の個人年収が「2019年と比べて低下」している割合計は、「正社員」（23.6%）や「非正社員計」（24.1%）より「フリーランス」（43.5%）で顕著に高い。また、勤め先の主な業種（雇用者のみ）でみると、「飲食店、宿泊業」（36.9%）や「運輸業」（34.3%）等で1/3を超えて高いのに対し、「情報通信業」ではむしろ「2019年と比べて上昇」している割合計が1/5超（21.1%）と高くなっている。更に、勤め先の企業規模（同）でみると、「2019年と比べて低下」している割合計は、規模に依らず2割台となっているものの、「2019年と比べて上昇」している割合計については、大規模企業になるほど高まる傾向が読み取れる（「29人以下」で7.4%～「1,000人以上」で13.1%）。

また、年齢層別にみると、「2019年と比べて低下」している割合計は、高齢層になるほど高い（「20歳台」で21.0%～「60歳台」で33.3%）のに対し、若年層ほど「2019年と比べて上昇」している割合計が高くなっている（同順に16.7%～4.8%）。

なお、新型コロナウイルス感染症の問題発生前（2019年）の個人年収別にみると、「2019～2021年にかけて低下傾向」（「300万円未満」で13.4%～「700万円以上」で8.9%）の回答割合は、個人年収が低いほど高まる傾向がみられる。反対に、「2019～2021年にかけて上昇傾向」（同順に2.9%～8.9%）を含め、「2019年と比べて上昇」している割合計は、個人年収が高いほど高まる結果となっている（同順に7.4%～15.2%）。同様の傾向は、2019年の世帯年収別でもみられ、ももとの世帯年収が低いほど「2019年と比べて低下」している割合計が高い（同順に29.9%～24.6%）のに対し、世帯年収が高いほど「2019年と比べて上昇」している割合計が高い（同順に8.4%～13.4%）。

そのうえで、自身の年収が（一時的なものも含めて）変化した場合（n=1,871）に、その要因（複数回答）についても尋ねると、「勤務日数や勤務時間数の変化」（33.9%）や「賞与（特別手当・ボーナス）の有無や支給額の変化」（30.5%）が多く、次いで「残業時間や残業代の変化」（22.7%）、「基本給の増減や手当の変化」（20.7%）等があがった（図表7）。

こうした結果を2020年4/1時点の就業形態別にみると、「正社員」では相対的に「賞与（特別手当・ボーナス）の有無や支給額の変化」（46.8%）、「残業時間や残業代の変化」（32.5%）等をあげた割合が高い。これに対し、「非正社員」では「勤務日数や勤務時間数の変化」（54.8%）が半数を超えて高く、「フリーランス」では「売上高（需要や仕事）の変化」（73.6%）のほか、「勤務日数や勤務時間数の変化」（32.7%）等の回答割合も高くなっている。

同様に、勤め先の主な業種（雇用者のみ）でみると、「勤務日数や勤務時間数の変化」については「飲食店、宿泊業」（58.9%）や「サービス業」（46.2%）、「教育、学習支援業」（44.7%）等で高い。また、「残業時間や残業代の変化」及び「賞与（特別手当やボーナス）の有無や支給額の変化」については、「運輸業」（同順に45.8%、56.1%）や「製造業」（同順に34.6%、44.7%）等で高くなっている。

更に、勤め先の企業規模（同）でみると、「勤務日数や勤務時間数の変化」の回答割合は、小規模企業ほど高まる（「29人以下」で42.1%～「1,000人以上」で27.4%）のに対し、「残業時間や残業代の変化」（「29人以下」で17.3%～「300～999人」で33.6%）、「賞与（特別手当・ボーナス）の有無や支給額の変化」（「29人以下」で28.8%～「300～999人」で44.2%）、「基本給の増減や手当の変化」（「29人以下」で21.2%～「1,000人以上」で29.6%）については、大規模企業になるほど高くなっている。

性別でみると、「女性」では「勤務日数や勤務時間数の変化」(44.1%)が4割を超えて高い。他方、「男性」では「賞与(特別手当・ボーナス)の有無や支給額の変化」(34.2%)や「残業時間や残業代の変化」(25.8%)等をあげた割合も高くなっている。新型コロナウイルス感染症の問題発生前(2019年)の個人年収や世帯年収との関係を見ると、いずれも低下するほど「勤務日数や勤務時間数の変化」をあげた割合が高い(個人年収:「300万円未満」で48.8%~「700万円以上」で13.2%、世帯年収:同順に47.6%~26.7%)のに対し、個人・世帯年収が上昇するほど「賞与(特別手当・ボーナス)の有無や支給額の変化」をあげる割合(同順に、個人年収:17.1%~46.4%、世帯年収:19.3%~37.8%)が高まる傾向が読み取れる。

図表7 年収が変化した要因

n	(複数回答)														
	勤務時間数や勤務日数の変化	残業時間や残業代の変化	賞与(特別手当・ボーナス)の有無や支給額の変化	基本給の増減や手当の変化	売上高(需要や仕事)の変化	転職や職種、役職の変化	就労状況の変化	事業上の変化	扶養状況の変化	結婚や離婚・死別、収入の変化	副収入の増減	政府の助成金や給付金の支給	その他	わからない	
計	1,871	33.9	22.7	30.5	20.7	11.9	10.5	5.5	0.5	2.0	7.2	2.2	2.8	6.8	
職業形態															
正社員	1,066	24.4	32.5	46.8	28.3	-	10.2	2.9	-	2.0	6.2	1.7	2.7	6.5	
非正社員計	502	54.8	15.5	14.3	16.9	-	17.5	10.8	-	2.0	8.8	3.2	3.0	7.2	
フリーランス	303	32.7	-	-	-	-	73.6	-	-	5.6	3.0	2.0	7.9	2.6	7.6
職種															
管理職(課長クラス以上)	134	14.2	17.2	54.5	29.1	-	7.5	1.5	-	2.2	1.5	6.7	8.2		
専門・技術職	475	28.0	23.2	28.2	21.9	17.7	8.4	4.2	0.6	3.4	9.5	2.9	4.0	4.4	
事務職	373	28.4	24.7	34.9	24.9	2.9	17.7	8.8	-	2.9	7.2	1.3	1.9	5.1	
営業・販売職	251	31.1	20.3	33.1	21.1	9.2	10.8	6.0	0.8	0.8	6.8	1.2	2.4	8.0	
サービス職	221	47.5	17.2	17.2	13.1	17.6	12.2	5.9	0.5	2.7	5.4	2.7	1.8	9.0	
保安・警備職	9	33.3	33.3	22.2	11.1	-	22.2	-	-	11.1	-	-	-	22.2	
生産技能職	149	42.3	37.6	39.6	20.8	7.4	8.1	3.4	-	6.7	2.7	1.3	6.0		
輸送・機械運転職	47	40.4	36.2	44.7	17.0	14.9	6.4	-	-	4.3	-	-	6.4		
建設作業・探照職	37	51.4	8.1	10.8	5.4	32.4	-	8.1	2.7	-	5.4	-	2.1	13.5	
運搬・清掃・包装作業	74	64.9	25.7	24.3	21.6	12.2	2.7	4.1	-	-	6.8	6.8	-	6.8	
その他	89	39.3	12.4	10.1	11.2	28.1	6.7	5.6	2.2	1.1	11.2	3.4	3.4	11.2	
わからない	12	50.0	8.3	-	8.3	16.7	16.7	25.0	-	8.3	-	-	-	25.0	
2020年4/1時点															
建設業	74	24.3	17.6	43.2	28.4	-	8.1	1.4	-	2.7	1.4	4.1	10.8		
製造業	358	28.8	34.6	44.7	23.2	-	11.2	3.1	-	2.0	6.4	1.1	2.2	6.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	13	7.7	15.4	23.1	38.5	-	30.8	15.4	-	7.7	-	7.7	7.7	-	
情報通信業	101	18.8	32.7	36.6	36.6	-	17.8	3.0	-	3.0	6.9	-	5.9	2.0	
運輸業	107	31.8	45.8	56.1	27.1	-	4.7	1.9	-	4.7	0.9	0.9	8.4		
卸売・小売業	179	37.4	20.7	36.3	18.4	-	11.7	10.6	-	1.7	6.1	1.7	1.7	5.0	
金融・保険業	78	19.2	33.3	33.3	28.2	-	15.4	1.3	-	5.1	3.8	7.7	10.3		
不動産業	38	34.2	23.7	36.8	21.1	-	7.9	2.6	-	5.3	7.9	-	7.9		
飲食店・宿泊業	56	58.9	23.2	25.0	16.1	-	14.3	8.9	-	3.6	10.7	1.8	1.8	3.6	
医療・福祉	217	36.9	21.2	31.3	19.4	-	12.0	6.5	-	4.6	11.1	3.2	2.8	9.2	
教育・学習支援業	47	44.7	17.0	31.9	23.4	-	8.5	8.5	-	2.1	6.4	2.1	8.5	4.3	
郵便局・協同組合	11	27.3	18.2	18.2	18.2	-	-	9.1	-	-	9.1	-	-	9.1	
サービス業	208	46.2	23.6	26.0	29.8	-	17.3	7.2	-	1.9	7.7	1.9	1.9	2.9	
その他	78	41.0	15.4	24.4	28.2	-	16.7	7.7	-	7.7	5.1	1.3	12.8		
わからない	3	-	33.3	66.7	33.3	-	33.3	-	-	33.3	-	-	-	33.3	
雇用の先															
29人以下	278	42.1	17.3	28.8	21.2	-	10.8	6.1	-	1.8	7.6	2.2	2.9	9.0	
30~299人	500	34.0	26.6	36.2	24.0	-	13.2	4.4	-	2.0	8.4	1.2	2.6	6.8	
300~999人	226	31.4	33.6	44.2	26.5	-	14.2	5.8	-	2.2	7.1	3.5	2.2	5.3	
1,000人以上	452	27.4	32.1	42.5	29.6	-	11.1	4.0	-	1.8	4.6	2.4	4.0	4.2	
わからない	112	47.3	19.6	16.1	12.5	-	17.0	13.4	-	2.7	8.9	2.7	-	12.5	
雇用の先															
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大きい」にある程度、あった」計	1,500	38.5	24.1	31.9	17.9	14.2	8.9	5.7	0.5	1.9	6.5	1.3	2.0	6.1	
影響は「あまり・全くなかった」/「わからない」計	371	15.4	16.7	25.1	32.1	2.7	17.3	4.3	0.5	2.2	9.7	5.9	5.9	9.7	
性別															
男性	1,122	27.1	25.8	34.2	22.4	13.7	8.1	3.4	0.7	0.8	7.2	1.8	2.7	7.5	
女性	749	44.1	18.0	25.0	18.2	9.2	14.2	8.5	0.1	3.7	7.1	2.9	2.9	5.9	
年齢層															
20歳台	236	35.6	25.4	36.4	31.4	2.5	16.5	3.8	-	3.4	6.8	1.3	1.7	8.1	
30歳台	450	35.3	24.4	31.6	23.6	6.4	14.4	4.7	0.4	3.8	7.6	2.4	1.3	7.6	
40歳台	502	32.3	24.5	30.7	21.7	12.7	9.0	4.0	0.4	1.2	9.4	3.2	1.0	7.4	
50歳台	449	32.1	22.5	31.8	13.8	17.6	6.9	6.0	0.7	0.9	4.2	1.6	3.6	6.0	
60歳台	234	36.3	12.8	19.7	15.4	19.2	7.3	10.7	0.9	0.9	7.7	2.1	9.0	4.7	
居住地域															
首都圏	612	35.1	22.7	32.0	22.5	11.1	7.8	4.7	0.3	2.1	8.5	1.5	2.5	6.5	
中部・関西圏	627	31.7	20.7	31.1	20.3	11.8	12.8	5.7	0.8	1.9	6.9	3.3	3.3	6.2	
その他	632	34.8	24.5	28.5	19.3	12.8	10.9	5.9	0.3	1.9	6.2	1.9	2.5	7.8	
2020年1年9か月															
300万円未満	791	48.8	14.8	17.1	16.2	14.7	11.6	10.1	0.6	2.1	7.2	3.0	2.5	8.1	
300~500万円未満	572	28.8	28.7	36.4	23.1	12.1	10.7	2.6	0.2	2.8	8.0	1.6	2.4	5.4	
500~700万円未満	288	18.8	32.6	43.8	24.3	6.9	8.7	1.4	-	0.7	4.5	2.1	2.1	8.3	
700万円以上	220	13.2	22.3	46.4	25.9	8.2	8.6	1.4	1.4	0.9	8.2	1.4	5.5	4.1	
2021年9か月															
300万円未満	296	47.6	17.2	19.3	17.9	15.2	9.8	10.5	1.4	1.0	7.1	4.1	2.4	8.8	
300~500万円未満	440	35.7	27.7	30.2	22.7	14.5	13.2	4.5	0.2	2.0	6.1	2.5	2.0	5.0	
500~700万円未満	346	30.3	26.6	34.1	19.4	8.7	9.2	4.6	0.3	1.7	7.2	3.5	2.3	5.2	
700万円以上	529	26.7	22.7	37.8	25.3	8.9	9.1	2.6	0.4	2.3	8.1	0.9	4.2	4.3	
わからない	260	34.6	15.0	24.2	12.7	14.2	11.5	8.1	0.4	2.7	6.9	0.8	2.3	15.0	

3. 所得格差等を巡る考え方

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579）を対象に、所得格差等を巡る考え方を尋ねると、「コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している」かについては「そう思う」（37.8%）と「ややそう思う」（36.2%）を合わせて「そう思う」割合計が74.0%に対し、「どちらとも言えない」は22.2%で、「あまりそう思わない」（2.2%）と「そう思わない」（1.6%）を合わせた「そう思わない」割合計が3.8%となった（図表8）。

図表8 所得格差等を巡る考え方

	性別	年齢層	婚姻・子育て状況	最終学歴	就業形態	新卒・転職・再就職	2019年9月の年収	所得水準	コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している								所得格差は、政府の責任で縮小すべきだ							
									そう思う		どちらとも言えない		あまりそう思わない		そう思わない		そう思う		どちらとも言えない		あまりそう思わない		そう思わない	
									割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数
計		4,886	37.8	36.2	22.2	2.2	1.6	74.0	3.8	22.3	26.9	40.4	6.9	3.5	49.2	10.4								
男性		2,724	34.8	34.1	26.3	2.7	2.1	68.9	4.8	21.6	25.3	40.8	7.7	4.7	46.8	12.3								
女性		2,162	41.6	38.8	17.0	1.6	1.0	80.4	2.6	23.1	29.0	39.9	6.0	2.0	52.1	8.0								
20歳台		575	36.9	34.8	24.0	2.1	2.3	71.7	4.3	25.4	27.8	36.9	6.1	3.8	53.2	9.9								
30歳台		1,162	36.4	35.6	23.8	2.5	1.6	72.0	4.1	21.3	27.3	41.0	7.1	3.4	48.5	10.5								
40歳台		1,333	37.1	36.8	22.7	2.0	1.5	73.8	3.5	22.1	26.2	40.2	7.8	3.7	48.3	11.5								
50歳台		1,231	40.2	35.6	20.3	2.2	1.7	75.8	3.9	21.7	26.3	42.0	6.7	3.2	48.0	10.0								
60歳台		585	37.9	38.8	19.8	2.4	1.0	76.8	3.4	22.7	28.2	39.8	6.0	3.2	50.9	9.2								
既婚・子育てあり(ふたり親)		1,871	36.0	37.7	22.3	2.6	1.4	73.7	4.0	21.1	27.2	40.2	7.7	3.7	48.3	11.4								
未婚・離婚・死別・子育てあり(ひとり親)		291	41.2	35.1	21.3	1.4	1.0	76.3	2.4	23.4	28.9	43.6	2.7	1.4	52.2	4.1								
既婚・子なし		746	40.5	37.5	17.3	2.9	1.7	78.0	4.7	21.7	27.3	38.5	9.0	3.5	49.1	12.5								
未婚・離婚・死別・子なし		1,978	37.9	34.5	24.0	1.7	1.9	72.4	3.6	23.4	26.2	40.8	6.0	3.6	49.6	9.6								
中学校・高校卒		1,418	39.1	33.3	23.8	1.7	2.1	72.4	3.8	26.2	24.5	40.6	5.6	3.0	50.8	8.6								
専修・各種学校、短大・高等専門学校卒		1,076	39.4	38.1	19.4	1.7	1.4	77.5	3.1	23.0	29.6	39.6	5.2	2.5	52.7	7.7								
四年制大学卒・大学院修了		2,142	36.0	37.3	22.5	2.8	1.4	73.3	4.2	19.0	27.3	40.9	8.7	4.2	46.3	12.8								
正社員		2,789	33.8	37.6	24.0	2.7	2.0	71.4	4.6	20.3	26.0	41.5	7.9	4.3	46.3	12.2								
非正社員計		1,406	43.1	35.9	18.8	1.4	0.9	79.0	2.2	25.4	29.0	38.3	5.2	2.1	54.4	7.3								
自営業・内職、その他		574	43.2	32.4	20.9	1.7	1.7	75.6	3.5	23.7	25.6	41.1	6.6	3.0	49.3	9.6								
働いていない		137	41.6	27.0	25.5	3.6	2.2	68.6	5.8	24.8	29.2	36.5	5.8	3.6	54.0	9.5								
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに」ある程度、あった計		3,030	42.3	35.6	18.9	1.7	1.4	78.0	3.1	25.1	27.8	37.8	6.6	2.7	52.9	9.3								
影響は「あまり」全くなかった(わからない)計		1,856	30.4	37.1	27.5	3.1	1.9	67.5	5.0	17.6	25.5	44.7	7.5	4.7	43.2	12.2								
300万円未満		2,172	41.9	34.9	20.3	1.7	1.4	76.7	3.0	26.3	27.3	39.1	5.0	2.3	53.5	7.3								
300～500万円未満		1,531	35.3	37.6	23.6	1.8	1.7	72.8	3.5	20.5	27.4	42.2	6.9	3.1	47.9	9.9								
500～700万円未満		675	33.2	38.1	23.4	3.7	1.6	71.3	5.3	17.6	29.5	39.3	9.0	4.6	47.1	13.6								
700万円以上		508	34.1	35.4	24.4	3.7	2.4	69.5	6.1	16.5	20.7	41.9	12.8	8.1	37.2	20.9								
一切ない		3,395	37.3	35.3	23.7	2.0	1.7	72.5	3.7	23.6	27.4	40.6	5.7	2.7	51.0	8.4								
年間20万円以下であり		907	40.5	38.7	16.9	3.1	0.9	79.2	4.0	19.4	27.6	40.0	8.9	4.1	47.0	13.0								
年間20万円超であり		388	38.4	36.6	22.2	1.0	1.8	75.0	2.8	18.6	21.1	39.4	12.1	8.8	39.7	20.9								
金額不安定(未定・わからない)であり		196	33.2	39.8	20.4	3.6	3.1	73.0	6.6	19.9	26.5	41.3	8.7	3.6	46.4	12.2								

	性別	年齢層	婚姻・子育て状況	最終学歴	就業形態	新卒・転職・再就職	2019年9月の年収	所得水準	一生懸命働いても、人生はなかなか好転しない								人生の成功には、格別な運を持つことより、自身の勤めその方が重要だ							
									そう思う		どちらとも言えない		あまりそう思わない		そう思わない		そう思う		どちらとも言えない		あまりそう思わない		そう思わない	
									割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数
計		4,886	32.5	33.9	27.9	3.7	2.0	66.4	5.7	15.4	27.0	45.6	8.0	4.0	42.4	12.0								
男性		2,724	30.4	32.0	30.9	3.9	2.8	62.4	6.7	15.3	26.1	46.4	7.7	4.4	41.4	12.2								
女性		2,162	35.2	36.2	24.1	3.6	0.9	71.4	4.5	15.5	28.1	44.5	8.4	3.4	43.6	11.8								
20歳台		575	36.0	32.5	25.7	3.8	1.9	68.5	5.7	19.5	26.8	41.7	7.7	4.3	46.3	12.0								
30歳台		1,162	34.2	32.1	28.9	3.1	1.7	66.3	4.8	13.9	26.7	47.0	8.3	4.2	40.5	12.5								
40歳台		1,333	33.1	35.0	26.6	3.5	1.7	68.1	5.3	14.9	28.2	45.2	8.0	3.8	43.1	11.8								
50歳台		1,231	32.7	33.8	27.8	3.5	2.3	66.5	5.8	15.0	26.6	46.5	8.1	3.7	41.7	11.9								
60歳台		585	24.4	36.1	31.1	6.0	2.4	60.5	8.4	16.6	25.6	45.8	8.0	3.9	42.2	12.0								
既婚・子育てあり(ふたり親)		1,871	28.3	35.9	29.7	4.0	2.2	64.2	6.1	16.2	29.7	43.3	7.5	3.3	45.9	10.7								
未婚・離婚・死別・子育てあり(ひとり親)		291	38.1	33.0	25.8	2.1	1.0	71.1	3.1	16.2	27.5	45.0	8.9	2.4	43.6	11.3								
既婚・子なし		746	31.6	34.2	26.3	5.5	2.4	65.8	7.9	16.6	27.3	44.6	7.9	3.5	44.0	11.4								
未婚・離婚・死別・子なし		1,978	36.1	31.9	27.1	3.1	1.7	68.0	4.9	14.1	24.2	48.2	8.5	5.1	38.3	13.5								
中学校・高校卒		1,418	36.0	31.0	28.6	2.5	1.9	67.1	4.4	16.2	24.8	44.8	8.9	5.3	41.0	14.2								
専修・各種学校、短大・高等専門学校卒		1,076	34.8	35.7	25.7	2.6	1.2	70.4	3.8	15.0	28.4	46.3	7.1	3.3	43.4	10.3								
四年制大学卒・大学院修了		2,142	28.6	35.2	28.8	5.2	2.2	63.8	7.4	14.7	27.6	46.2	8.1	3.4	42.3	11.5								
正社員		2,789	31.4	33.3	29.0	3.9	2.3	64.7	6.3	15.0	28.3	44.9	8.1	3.8	43.3	11.8								
非正社員計		1,406	35.3	36.1	24.9	2.8	0.9	71.4	3.7	16.1	25.8	45.9	8.2	4.0	42.0	12.2								
自営業・内職、その他		574	30.8	32.1	29.3	5.1	2.8	62.9	7.8	16.2	24.7	47.0	7.8	4.2	40.9	12.0								
働いていない		137	33.6	30.7	29.9	3.6	2.2	64.2	5.8	13.9	20.4	51.8	7.3	6.6	34.3	13.9								
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに」ある程度、あった計		3,030	36.6	34.5	24.2	3.1	1.5	71.2	4.7	17.1	28.0	42.8	8.0	4.1	45.1	12.1								
影響は「あまり」全くなかった(わからない)計		1,856	25.9	32.8	33.9	4.7	2.7	58.6	7.4	12.7	25.3	50.1	8.1	3.8	38.0	11.9								
300万円未満		2,172	37.5	33.5	25.2	2.4	1.3	71.0	3.8	15.7	24.9	46.5	7.9	4.9	40.7	12.8								
300～500万円未満		1,531	30.9	34.4	29.6	3.6	1.6	65.3	5.2	14.5	27.5	46.9	8.2	2.9	42.0	11.1								
500～700万円未満		675	27.4	36.7	28.3	5.0	2.5	64.1	7.6	14.5	31.3	42.1	9.0	3.1	45.8	12.1								
700万円以上		508	23.0	29.9	33.9	8.1	5.1	53.0	13.2	17.9	28.5	42.5	6.7	4.3	46.5	11.0								
一切ない		3,395	34.1	33.2	27.9	3.1	1.7	67.3	4.7	14.3	25.8	48.0	7.7	4.2	40.1	12.0								
年間20万円以下であり		907	30.0	38.0	25.4	4.6	2.0	68.0	6.6	20.2	28.6	39.9	8.3	3.1	48.7	11.4								
年間20万円超であり		388	28.1	29.9	31.7	7.0	3.4	58.0	10.3	17.3	29.4	40.7	9.0	3.6	46.6	12.6								
金額不安定(未定・わからない)であり		196	26.0	33.2	31.6	5.1	4.1	59.2	9.2	9.7	35.2	40.3	10.7	4.1	44.9	14.8								

※在学中を除く(以降、同様)。

同様に、「所得格差は、政府の責任で縮小すべきだ」とする考え方については、「そう思う」割合計が49.2%に対し、「どちらとも言えない」は40.4%で、「そう思わない」割合計が10.4%となった。また、「一生懸命働いても、人生はなかなか好転しない」については、「そう思う」割合計が66.4%に対し、「どちらとも言えない」は27.9%で、「そう思わない」割合計が5.7%。更に「人生の成功には、裕福な親を持つことより、自身の勤勉さの方が重要だ」については、「そう思う」割合計が42.4%に対し、「どちらとも言えない」は45.6%で、「そう思わない」割合計が12.0%となった。

こうした結果を属性別にみると「コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している」（「300万円未満」で76.7%～「700万円以上」で69.5%）、「所得格差は、政府の責任で縮小すべきだ」（同順に53.5%～37.2%）、「一生懸命働いても、人生はなかなか好転しない」（同順に71.0%～53.0%）のいずれも、2019年の個人年収が低いほど回答割合が高い。反対に「人生の成功には、裕福な親を持つことより、自身の勤勉さの方が重要だ」（同順に40.7%～46.5%）については、2019年の個人年収が高いほど回答割合も高くなっている。なお、「所得格差は、政府の責任で縮小すべきだ」や「一生懸命働いても、人生はなかなか好転しない」について「そう思う」割合計は、自身で働いて得る収入（勤労収入）以外に、株式や債券、不動産収入など資産の運用で得られる収入がある場合（例えば「年間20万円超であり」で同順に39.7%、58.0%）より、「一切ない場合（同順に51.0%、67.3%）で高い。

こうしたなか、「コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している」かについて「（やや）そう思う」と回答した場合（n=3,615）に、どのような所得格差が拡大したと思うか尋ねると（複数回答）、「正社員と非正社員間の所得格差」（59.5%）が最も多く、これに「業種（職種）間の所得格差」（45.2%）、「大―中小企業間の所得格差」（40.7%）、「雇用者とフリーランスの間の所得格差」（30.8%）、「親の所得など経済力や、家庭環境等に伴う格差」（24.0%）等が続いた（図表9）。

図表9 コロナ禍で拡大したと思う所得格差の内容や拡大しているように感じる根拠

	n	コロナ禍で拡大したと思う所得格差の内容(複数回答)										コロナ禍に伴い所得格差が拡大しているように感じる根拠(複数回答)					
		正社員と非正社員間の所得格差	雇用者とフリーランスの間の所得格差	大―中小企業間の所得格差	業種(職種)間の所得格差	男女など性差間の所得格差	学歴間の所得格差	世代・年齢間の所得格差	親の所得など経済力や、家庭環境等に伴う格差	その他	わからない	自身の経験から(収入や労働条件の低下、失業・転職など)	家族や友人など周囲のメディアからの情報から	ニュースなどマスコミからの情報から	その他	わからない(何となく)	
計	3,615	59.5	30.8	40.7	45.2	13.9	11.6	16.8	24.0	0.9	8.6	42.6	23.9	66.4	0.6	8.8	
性別	男性	1,877	58.7	30.5	43.6	44.2	11.6	10.4	17.5	21.8	1.0	7.6	47.7	24.6	63.5	0.6	8.3
	女性	1,738	60.5	31.1	37.5	46.3	16.3	12.9	16.2	26.3	0.8	9.7	37.1	23.1	69.6	0.6	9.3
年齢層	20歳台	412	57.5	21.1	35.7	35.4	13.1	11.4	15.3	20.1	0.2	10.9	41.0	23.1	60.0	0.5	11.9
	30歳台	837	57.8	24.9	35.8	40.1	12.7	12.2	16.1	22.7	0.5	9.4	46.6	22.5	64.3	0.1	10.2
	40歳台	984	58.8	28.3	40.2	44.5	14.1	11.5	17.3	23.0	1.3	7.7	44.8	25.8	65.0	0.7	8.6
	50歳台	933	59.9	39.5	44.8	51.4	13.3	10.6	15.8	25.3	1.1	8.1	40.1	24.0	68.0	1.1	8.3
	60歳台	449	65.3	37.9	46.5	52.3	17.4	12.9	20.9	29.2	0.9	7.6	37.0	22.9	76.2	0.4	4.9
婚姻状況	既婚・子あり(ふたり親)	1,379	56.1	29.9	39.2	44.4	11.7	10.8	15.0	21.1	0.4	8.7	40.2	23.4	66.0	0.4	8.2
	未婚・離婚・死別・子あり(ひとり親)	222	53.2	25.2	38.3	45.0	14.0	12.2	14.4	26.6	0.5	11.3	43.7	20.3	60.4	0.9	11.7
	既婚・子なし	582	60.7	35.1	43.6	47.1	13.2	11.5	15.1	22.5	1.5	7.4	38.8	23.5	69.8	0.3	9.3
最終学歴	未婚・離婚・死別・子なし	1,432	63.3	30.7	41.3	45.3	16.1	12.3	19.7	26.9	1.2	8.5	46.2	25.1	66.4	0.9	8.7
	中学校・高校卒	1,027	56.2	29.6	40.1	44.4	12.9	16.4	17.0	25.0	0.6	11.8	44.1	23.9	62.0	0.8	10.8
就業形態	専修・各種学校、短大・高等専門学校卒	834	58.4	31.9	42.1	47.5	13.3	10.8	16.4	25.8	0.7	8.3	40.8	23.3	67.0	0.6	9.5
	四年制大学卒・大学院修了	1,571	62.3	31.3	41.6	45.4	15.0	8.8	16.9	22.2	1.1	6.4	42.8	23.9	69.0	0.6	7.0
	正社員	1,976	57.4	25.4	38.9	42.5	12.0	9.8	14.5	19.3	1.0	8.0	41.5	22.9	65.8	0.6	8.5
シニア世代に比べ影響の大きいと思われる	非正社員計	1,111	62.3	32.8	39.7	46.9	16.1	14.2	19.6	28.4	0.7	9.7	39.5	25.3	67.5	0.6	9.9
	自営業・内職、その他	434	62.7	50.9	51.4	53.2	16.6	11.8	20.7	33.9	0.9	6.7	55.1	26.3	67.3	0.7	7.1
2019年の個人年収	働いていない	94	56.4	27.7	40.4	46.8	12.8	18.1	16.0	24.5	1.1	16.0	44.7	17.0	61.7	1.1	10.6
	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あつた」計	2,362	59.2	31.9	41.3	44.6	13.7	12.1	17.5	24.0	1.0	8.6	51.4	26.2	62.2	0.6	8.3
運用で得られる収入	影響は「あまり全くなかった」/「わからない」計	1,253	60.1	28.7	39.4	46.4	14.2	10.6	15.6	23.8	0.6	8.6	25.9	19.6	74.3	0.6	9.8
	300万円未満	1,666	61.5	31.7	40.6	46.8	15.2	14.3	18.5	27.7	1.0	10.0	42.9	24.5	65.3	0.8	10.5
	300～500万円未満	1,115	59.6	30.6	40.9	42.2	13.4	9.7	15.3	22.9	0.7	7.9	42.1	25.1	68.0	0.4	8.3
	500～700万円未満	481	54.3	26.2	39.1	43.9	12.5	9.8	18.3	20.4	0.8	7.1	45.3	21.6	65.9	0.6	6.7
年間20万円超であり	700万円以上	353	57.2	33.1	42.5	49.0	10.8	7.1	11.9	14.7	0.8	6.2	39.1	20.1	67.4	0.3	5.4
	一切ない	2,463	59.0	29.3	39.7	43.8	13.1	11.5	16.0	23.1	0.8	10.5	42.8	23.5	64.9	0.5	10.1
	年間20万円以下であり	718	61.3	33.1	42.8	46.5	13.5	12.4	18.1	25.5	1.0	4.6	43.5	24.8	70.2	0.7	6.4
金額不安定(未定・わからない)であり	年間20万円超であり	291	60.8	35.7	43.0	47.8	18.2	11.3	21.3	23.4	1.0	3.8	40.9	23.4	66.7	0.7	4.5
	金額不安定(未定・わからない)であり	143	58.0	34.3	42.0	58.7	20.3	9.1	15.4	32.9	1.4	5.6	38.5	26.6	73.4	2.1	7.0

同様に、「コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している」と思う根拠（複数回答）についても尋ねると、「ニュースなどマスメディアの情報から」（66.4%）が最も多く、次いで「自身の経験から（収入や労働条件の低下、失業・転職など）」（42.6%）や「家族や友人など周囲の経験から」（23.9%）のほか、「わからない（何となく）」（8.8%）等があがった。

こうした結果を年齢層別にみると、「正社員と非正社員の間の所得格差」（「20歳台」で57.5%～「60歳台」で65.3%）や「雇用者とフリーランスの間の所得格差」（同順に21.1%～37.9%）、「大～中小企業間の所得格差」（同順に35.7%～46.5%）、「業種（職種）間の所得格差」（同順に35.4%～52.3%）、「親の所得など経済力や、家庭環境等に伴う格差」（同順に20.1%～29.2%）のいずれの回答割合も、高齢層になるほど高まる傾向が見て取れる。なお、「コロナ禍に伴い、日本社会の所得格差は拡大している」と思う根拠（複数回答）については、若年層ほど「自身の経験から（収入や労働条件の低下、失業・転職など）」（「30歳台」で46.6%～「60歳台」で37.0%）や「わからない（何となく）」（「20歳台」で11.9%～「60歳台」で4.9%）をあげる割合が高い。これに対し、高齢層になるほど「ニュースなどマスメディアの情報から」（同順に60.0%～76.2%）をあげる割合が高くなっている。

4. 過去3ヶ月間の世帯全体の家計収支

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579）を対象に、過去3ヶ月間（2021年12月～2022年2月）における世帯全体の家計収支について尋ねると、「収支トントン」が1/3を超える（34.3%）なか、黒字計が29.9%に対し赤字計は24.8%で、黒字計から赤字計を差し引くと5.1%の黒字超過となった（図表10）。

同様の設問があるこの間の調査の回答推移を調べると、黒字計と赤字計の差分は「2020年8月調査（JILPT第2回）」時点の▲2.8%から、「2021年6月調査（JILPT第5回）」時点の1.0%まで着実に改善し、「2021年10月調査（JILPT第6回）」では▲1.1%と再び赤字超過に沈んだものの、「2022年3月調査（JILPT第7回）」で5.1%の黒字超過に持ち直している。

こうした結果を属性別にみると、「既婚子なし」（22.0%）に対して「ふたり親」（3.8%）や「未婚・離婚・死別・子なし」（3.2%）では、超過幅が縮小するものの黒字を維持している。一方、「ひとり親」（▲17.9%）は「2022年3月調査（JILPT第7回）」現在でも、依然として赤字超過のままである。

また、現在の就業形態・状態別にみると、「正社員」は14.6%の黒字超過に対して「非正社員計」（▲4.1%）、「自営業・内職、その他」（▲10.6%）、「働いていない」（▲27.0%）人ほど赤字の超過幅が拡大する。なお、新型コロナウイルス感染症に伴う雇用や仕事（事業活動）、収入にかかわる影響が「あまり・全くなかった／わからない」場合は20.5%の黒字超過に対し、「大いに・ある程度、あった」場合は▲4.4%の赤字超過となっている。

また、2019～2020年の3年間における個人年収の推移別にみると、「ほとんど変わらない」場合は14.3%の黒字超過となっているところ、2021年の個人年収が「2019年と比べて上昇」している場合は42.1%の大幅な黒字超過に対し、「2019年と比べて低下」している場合は▲25.7%の大幅な赤字超過に陥っている。更に、資産の運用で得られる収入が「一切ない」場合は▲6.4%の赤字超過に対し、「年間20万円以下であり」は26.0%、「年間20万円超であり」は46.9%と大幅な黒字超過となっている。

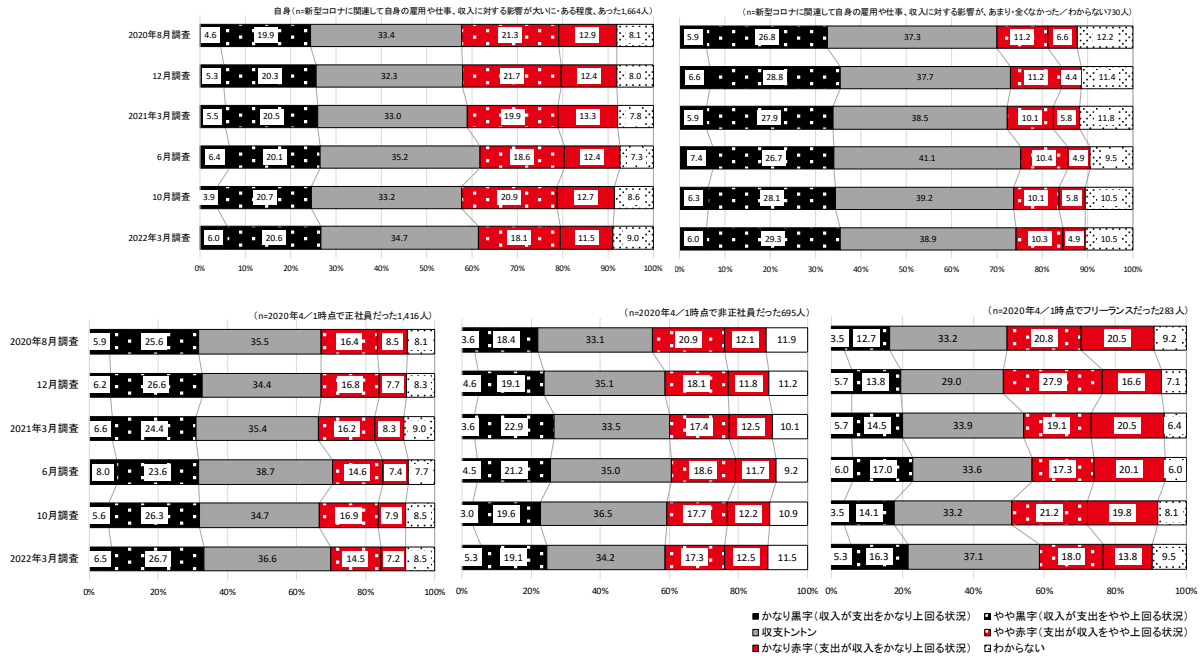
図表 10 過去3ヶ月間における世帯全体の家計収支

		n	かなり上回る状況 (収入が支出を かなり上回る状況)	やや上回る状況 (収入が支出を やや上回る状況)	収支トントン	やや赤字 (支出が収入を やや上回る状況)	かなり赤字 (支出が収入を かなり上回る状況)	わからない	黒字計	赤字計	黒字計－赤字計
参考	2020年8月調査計(2020年5～7月分)	4,881	5.0	20.9	34.6	17.6	11.1	10.8	25.9	28.7	▲ 2.8
	12月調査計(2020年10～11月分)	4,882	5.6	22.7	32.9	18.2	10.5	10.1	28.3	28.7	▲ 0.3
	2021年3月調査計(2020年12～2021年2月分)	4,871	5.4	22.8	33.4	16.2	11.6	10.5	28.3	27.8	0.5
	6月調査計(3～5月分)	4,881	6.6	21.7	35.1	16.2	11.1	9.4	28.3	27.3	1.0
	10月調査計(7～9月分)	4,882	4.5	22.0	35.1	17.3	10.3	10.8	26.5	27.6	▲ 1.1
今回調査計(2021年12月～2022年2月分)		4,886	5.8	24.1	34.3	15.5	9.3	11.0	29.9	24.8	5.1
性別	男性	2,724	6.3	24.5	34.9	15.0	8.4	10.8	30.8	23.4	7.4
	女性	2,162	5.2	23.5	33.5	16.2	10.4	11.1	28.7	26.6	2.1
年齢層	20歳台	575	5.0	25.4	32.2	13.9	5.6	17.9	30.4	19.5	11.0
	30歳台	1,162	5.9	26.5	29.1	15.9	7.9	14.6	32.4	23.8	8.6
	40歳台	1,333	5.3	23.3	36.6	15.4	10.1	9.4	28.6	25.4	3.2
	50歳台	1,231	6.3	23.2	36.1	15.7	10.2	8.5	29.4	25.9	3.5
	60歳台	585	6.5	21.7	37.8	16.4	12.0	5.6	28.2	28.4	▲ 0.2
婚姻状況*	既婚・子あり(ふたり親)	1,871	5.9	24.1	36.8	16.8	9.4	7.1	29.9	26.1	3.8
	未婚・離婚・死別・子あり(ひとり親)	291	3.8	16.8	33.7	21.6	16.8	7.2	20.6	38.5	▲ 17.9
	既婚・子なし	746	7.8	34.2	31.5	13.0	7.0	6.6	42.0	20.0	22.0
	未婚・離婚・死別・子なし	1,978	5.3	21.4	33.1	14.4	9.0	16.8	26.6	23.4	3.2
就業形態	正社員	2,769	6.7	28.1	34.6	13.9	6.4	10.3	34.9	20.3	14.6
	非正社員計	1,406	4.3	19.8	35.1	16.8	11.5	12.6	24.1	28.2	▲ 4.1
	自営業・内職、その他	574	6.3	16.9	32.9	20.0	13.8	10.1	23.2	33.8	▲ 10.6
	働いていない	137	0.7	16.1	27.0	16.1	27.7	12.4	16.8	43.8	▲ 27.0
新型コロナウイルスの影響	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」計	3,030	5.3	21.1	33.1	18.5	12.2	9.7	26.4	30.8	▲ 4.4
	影響は「あまり・全くなかった／わからない」計	1,856	6.6	29.0	36.3	10.6	4.5	13.0	35.6	15.1	20.5
値3 2020年1～3月と2021年1～3月の推移	ほとんど変わらない	2,740	5.6	26.5	40.5	12.5	5.3	9.6	32.1	17.8	14.3
	2019年と比べて2021年低下	1,276	4.0	15.3	28.1	25.4	19.6	7.7	19.3	45.0	▲ 25.7
	変化を経て2019年と同水準	107	8.4	27.1	31.8	15.9	10.3	6.5	35.5	26.2	9.3
	2019年と比べて2021年上昇	485	13.2	42.5	24.7	9.7	3.9	6.0	55.7	13.6	42.1
	わからない・その他	278	2.2	7.6	19.4	10.4	10.1	50.4	9.7	20.5	▲ 10.8
収入額の推移	一切ない	3,395	2.9	19.0	36.9	17.0	11.2	13.0	21.8	28.2	▲ 6.4
	年間20万円以下であり	907	8.7	36.5	30.3	13.6	5.6	5.3	45.2	19.2	26.0
	年間20万円超であり	388	21.1	38.1	24.5	8.8	3.6	3.9	59.3	12.4	46.9
	金額不特定(未定・わからない)であり	196	12.8	27.6	27.0	12.2	4.6	15.8	40.3	16.8	23.5

こうしたなか、同様の設問があるこの間の調査の継続回答者で、世帯全体の家計収支の回答推移を調べると、まず、新型コロナウイルス感染症の雇用や仕事、収入に対する影響が「大いに・ある程度、あった」人 (n=1,664) と「あまり・全くなかった／わからない」人 (n=730) の比較では、後者の黒字計－赤字計の差分が「2020年8月調査 (JILPT 第2回)」で14.9 ㊦、「12月調査 (JILPT 第3回)」で19.8 ㊦、「2021年3月調査 (JILPT 第4回)」で17.9 ㊦、「6月調査 (JILPT 第5回)」で18.8 ㊦、「10月調査 (JILPT 第6回)」で18.5 ㊦、「2022年3月調査 (JILPT 第7回)」現在で20.1 ㊦と、上下動はあるものの一貫して黒字超過で推移してきたことがわかる (図表 11)。これに対し、前者では同順に▲9.7 ㊦、▲8.5 ㊦、▲7.2 ㊦、▲4.5 ㊦、▲9.0 ㊦、▲3.0 ㊦と超過幅は次第に縮小しつつも、「2022年3月調査 (JILPT 第7回)」現在でも未だ、赤字超過に沈んだままとなっている。

同様に、2020年4/1時点の就業形態別にみると、「正社員」だった人 (n=1,416) のそれは、同順に6.7 ㊦、8.3 ㊦、6.4 ㊦、9.5 ㊦、7.2 ㊦、11.4 ㊦と一貫して黒字超過である。他方、「非正社員」だった人 (n=695) では、同順に▲10.9 ㊦、▲6.2 ㊦、▲3.5 ㊦、▲4.6 ㊦、▲7.3 ㊦、▲5.3 ㊦と赤字超過で推移している。更に、「フリーランス」だった人 (n=283) については、同順に▲25.1 ㊦、▲25.1 ㊦、▲19.4 ㊦、▲14.5 ㊦、▲23.3 ㊦と大幅な赤字超過で推移してきたものの、直近の超過幅は▲10.2 ㊦と急減していることもわかる。

図表 11 同様の設問があるこの間の調査の継続回答者でみた
世帯全体の家計収支の回答推移 **パネル集計**



5. 新型コロナウイルス感染症等に伴い不安に感じていること

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579）を対象に、次の①～⑤の不安をどれくらい感じているか尋ねると、①「感染の収束が見えないこと」や②「自身の感染」については、それぞれ約 3/4（①77.4%、②73.0%）が「かなり・やや不安（以下同様）」と回答した（図表 12）。また、③「収入の減少に伴う生活への支障」については約 2/3（65.1%）が「不安」としたが、更に、④「物価の上昇に伴う生活への支障」についてはそれを大きく上回る約 8 割（80.2%）が「不安」と回答し、日米金利差等を背景にした円安・ドル高の急進（20 年ぶり 130 円超）や、ロシアのウクライナ侵攻（2/24～）に伴う原油価格の高騰、関連する原材料高・輸送費高等に伴う食料品・生計費の相次ぐ値上げ等を受けて、「物価の上昇に伴う生活への支障」に不安を感じる人が多くなっていることがわかる。なお、「2022 年 3 月調査（JILPT 第 7 回）」現在で働いている人（n=4,749）を対象に、⑤「今後 1 年くらいの間の失業・失職」についても尋ねると、4 割超（43.6%）が「不安」と回答した。

こうした結果を属性別にみると、①「感染の収束が見えないこと」を「不安」とする割合計は、「女性」（84.6%）や「60 歳台」（83.6%）のほか、新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」人（81.2%）や 2021 年の個人年収が「2019 年と比べて低下」している人（84.1%）、また、現在の主な業種（雇用者のみ）が「教育、学習支援業」（89.2%）や「不動産業」（84.6%）、「医療、福祉」（83.8%）等で高くなっている。

更に、③「収入の減少に伴う生活への支障」について「不安」とする割合計は、正社

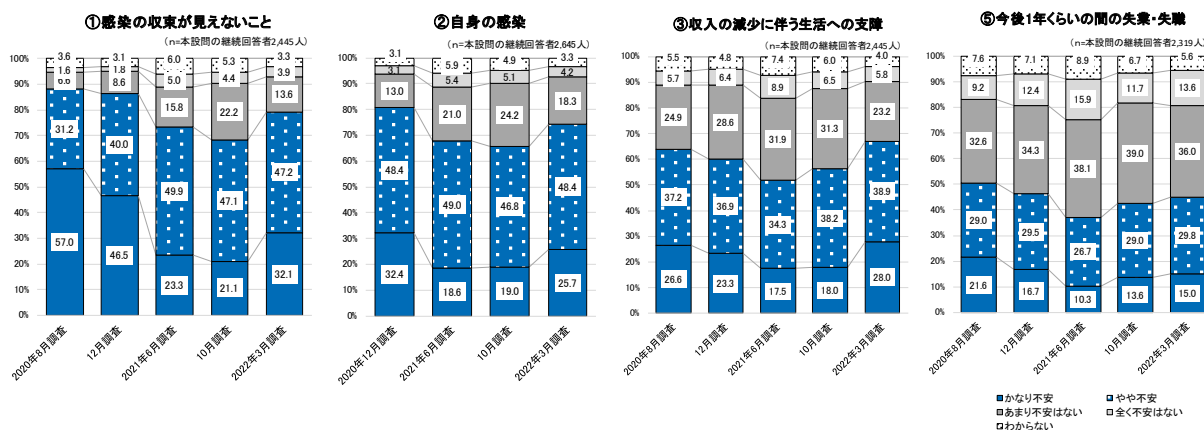
員以外（「非正社員計」で69.6%、「自営業・内職、その他」で70.2%等）のほか、勤め先の主な業種（同）が「運輸業」（76.3%）や「飲食店、宿泊業」（70.4%）、また、新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」人（74.9%）や2021年の個人年収が「2019年と比べて低下」している人（85.7%）等で高い。なお、④「物価の上昇に伴う生活への支障」に対する「不安」は、新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や仕事、収入にかかわる影響は「あまり・全くなかった／わからない」人（74.5%）や、2021年の個人年収が「2019年と比べて低下」している人（89.0%）とともに「ほとんど変わらない」人（78.2%）等でも高く、特定の属性に依らず不安が広がっている様子がうかがえる。他方、⑤「今後1年くらいの間の失業・失職」に対する「不安」は、「ひとり親」（47.1%）や「自営業・内職、その他」（49.7%）、勤め先の企業規模（同）が小規模企業になるほど高い（「29人以下」で47.5%～「1,000人以上」で37.1%）結果となっている。

図表12 新型コロナウイルス感染症等に伴う不安

	n	① 雇用の取返が見えないこと				② 自身の健康				③ 収入の減少に伴う生活への支障				④ 物価の上昇に伴う生活への支障				n	⑤ 今後1年くらいの間の失業・失職				
		不安計	不安はない計	わからない	不安計 -不安はない計差	不安計	不安はない計	わからない	不安計 -不安はない計差	不安計	不安はない計	わからない	不安計 -不安はない計差	不安計	不安はない計	わからない	不安計 -不安はない計差						
参考	2020年8月調査	4,861	86.9	9.5	3.6	77.5	-	-	-	-	63.7	31.0	5.3	32.8	-	-	-	-	4,780	50.7	42.1	7.2	8.6
	12月調査	4,882	85.9	11.2	2.9	74.7	80.2	16.9	2.9	63.4	60.6	34.9	4.5	25.7	-	-	-	-	4,773	45.3	48.3	6.4	▲2.9
	2021年6月調査	4,861	71.6	21.3	7.1	50.4	65.7	27.6	6.8	38.1	52.2	39.8	7.9	12.4	-	-	-	-	4,764	37.0	53.4	9.6	▲16.4
	10月調査	4,882	66.9	27.9	5.3	39.0	64.5	30.5	5.1	34.0	56.4	37.6	6.0	18.8	-	-	-	-	4,758	42.7	50.8	6.5	▲8.2
今回調査計	4,888	77.4	18.7	3.9	58.8	73.0	23.2	3.8	49.8	65.1	30.5	4.4	34.6	80.2	16.0	3.8	64.2	4,749	43.6	50.1	6.3	▲6.6	
性別	男性	2,724	71.7	22.8	5.5	49.0	66.2	28.5	5.3	37.7	62.5	32.0	5.5	30.4	75.6	19.4	5.0	56.1	2,656	42.3	50.8	6.9	▲8.5
	女性	2,162	84.6	13.5	1.9	71.1	81.5	16.6	2.0	64.9	68.4	28.5	3.1	39.9	86.1	11.6	2.3	74.5	2,093	45.2	49.3	5.5	▲4.2
	20歳台	575	73.0	20.5	6.4	52.5	69.7	23.8	6.4	45.9	63.0	29.6	7.5	33.4	73.2	20.5	6.3	52.7	565	43.9	48.0	8.1	▲4.1
	30歳台	1,162	73.8	21.1	5.1	52.8	69.9	25.2	4.9	44.7	64.0	30.4	5.6	33.6	78.7	16.5	4.7	62.2	1,138	42.4	50.8	6.9	▲8.4
	40歳台	1,333	78.2	18.9	2.9	59.3	74.6	22.6	2.9	52.0	66.7	29.8	3.5	36.9	82.8	14.2	3.0	68.6	1,310	45.3	49.4	5.3	▲4.1
	50歳台	1,231	79.0	17.5	3.5	61.6	75.7	21.1	3.2	54.6	66.6	29.7	3.7	36.9	82.1	14.5	3.4	67.7	1,197	43.7	50.0	6.3	▲6.3
年齢層	20歳台	585	83.6	14.0	2.4	69.6	72.8	24.4	2.7	48.4	62.6	34.7	2.7	27.9	80.0	17.6	2.4	62.4	539	41.4	53.2	5.4	▲11.9
	30歳台	1,871	80.7	16.5	2.8	64.2	75.8	21.4	2.7	54.4	65.7	31.1	3.2	34.6	81.5	15.6	2.9	65.9	1,818	42.6	52.7	4.7	▲10.1
	40歳台	291	78.7	18.2	3.1	60.5	73.5	22.3	4.1	51.2	67.7	29.2	3.1	38.5	79.0	16.8	4.1	62.2	280	47.1	46.8	6.1	0.4
	50歳台	746	79.1	18.5	2.4	60.6	75.7	21.7	2.5	54.0	61.5	35.3	3.2	26.3	82.0	15.7	2.3	66.4	721	39.7	55.5	4.9	▲15.8
世帯状況	単独・単身・ひとり暮らし	1,976	73.5	20.8	5.7	52.7	69.1	25.6	5.3	43.5	65.5	28.3	6.2	37.3	78.5	16.3	5.3	62.2	1,930	45.4	46.2	8.4	▲0.8
	2021年6月調査時点迄に接種	357	84.6	12.8	2.6	71.8	82.6	14.8	2.6	67.8	64.1	32.8	3.1	31.3	84.9	12.5	2.6	72.4	340	42.6	53.2	4.1	▲10.6
	6月調査後、10月調査時点迄に接種	2,163	80.5	16.8	2.7	63.7	76.7	20.7	2.6	55.9	67.0	29.6	3.3	37.4	81.7	15.5	2.8	66.2	2,096	44.7	49.8	5.5	▲5.1
	10月調査後、2022年3月調査時点迄に接種	158	68.4	19.6	12.0	48.7	58.2	29.7	12.0	28.5	57.6	30.4	12.0	27.2	73.4	15.8	10.8	57.6	164	44.2	43.5	12.3	0.6
収入状況	3月調査時点で接種なし	287	64.5	32.4	3.1	32.1	56.4	40.1	3.5	16.4	65.5	31.0	3.5	34.5	79.1	18.1	2.8	61.0	277	45.8	49.1	5.1	▲3.2
	いずれかにかかわらず接種済	101	59.4	23.8	16.8	35.6	52.5	32.7	14.9	19.8	56.4	27.7	15.8	28.7	62.4	21.8	15.8	40.6	96	47.9	38.5	13.5	9.4
	正社員	2,789	75.4	20.3	4.3	55.1	71.3	24.6	4.1	46.6	61.6	33.7	4.7	27.9	77.9	18.1	4.0	59.8	2,769	40.3	53.5	6.2	▲13.2
	非正社員計	1,406	82.7	14.7	2.6	68.0	78.3	19.0	2.7	59.3	69.6	26.7	3.7	43.0	84.8	12.2	3.0	72.6	1,406	47.6	46.4	6.0	1.1
就業形態	自営業・内職、その他	574	74.7	21.3	4.0	53.5	68.5	27.5	4.0	40.9	70.2	26.0	3.8	44.3	80.5	15.2	4.4	65.3	574	49.7	43.0	7.3	6.6
	働いていない	137	75.2	16.1	8.8	59.1	71.5	19.7	8.8	51.8	67.9	22.6	6.5	45.3	78.8	14.6	6.6	64.2	-	-	-	-	-
	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」計	3,030	81.2	15.8	3.0	65.3	76.1	21.0	3.0	55.1	74.9	21.8	3.3	53.0	83.7	13.2	3.1	70.5	2,932	52.2	42.9	4.8	9.3
	影響は「あまり・全くなかった／わからない」計	1,856	71.3	23.3	5.3	48.0	67.9	26.9	5.2	41.0	49.2	44.6	6.3	4.6	74.5	20.4	5.1	54.1	1,817	29.6	61.8	8.6	▲32.1
勤め先の主な業種	建設業	172	76.2	20.3	3.5	55.8	70.3	26.2	3.5	44.2	64.0	32.0	4.1	32.0	80.8	15.1	4.1	65.7	172	47.1	47.1	5.8	-
	製造業	675	73.5	23.3	3.3	50.2	70.8	26.1	3.1	44.7	61.0	35.0	4.0	26.1	77.6	19.0	3.4	58.7	675	41.6	52.7	5.6	▲11.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	53	62.3	32.1	5.7	30.2	62.3	34.0	3.8	28.3	50.9	43.4	5.7	7.5	69.8	26.4	3.8	43.4	53	34.0	62.3	3.8	▲28.3
	情報通信業	208	75.0	21.6	3.4	53.4	70.2	27.4	2.4	42.8	60.1	36.1	3.8	24.0	82.2	15.9	1.9	66.3	208	35.6	60.1	4.3	▲24.5
	運輸業	173	79.2	16.8	4.0	62.4	73.4	22.0	4.6	51.4	76.3	20.2	3.5	56.1	83.2	13.3	3.5	69.9	173	49.1	45.1	5.8	4.0
	卸売・小売業	381	80.1	17.3	2.6	62.7	74.0	22.6	3.4	51.4	63.3	33.3	3.4	29.9	81.9	15.7	2.4	66.1	381	40.2	52.5	7.3	▲12.3
	金融・保険業	147	81.6	15.6	2.7	66.0	76.9	21.8	1.4	55.1	64.6	33.3	2.0	31.3	81.6	17.0	1.4	64.6	147	36.7	59.9	3.4	▲23.1
	不動産業	65	84.6	10.8	4.6	73.8	73.8	21.5	4.6	52.3	64.6	29.2	6.2	35.4	81.5	12.3	6.2	69.2	65	38.5	52.3	9.2	▲13.8
	飲食店、宿泊業	71	73.2	22.5	4.2	50.7	66.2	28.2	5.6	38.0	70.4	25.4	4.2	45.1	77.5	16.9	5.6	60.6	71	43.7	52.1	4.2	▲8.5
	医療、福祉	518	83.8	13.5	2.7	70.3	79.7	17.6	2.7	62.2	59.8	37.1	3.1	22.8	84.2	13.3	2.5	70.8	518	32.0	62.0	6.0	▲29.9
	教育、学習支援業	99	89.2	10.8	-	78.5	84.9	15.1	-	69.9	65.6	33.3	1.1	32.3	81.7	17.2	1.1	64.5	99	49.5	48.4	2.2	1.1
	郵便局・協同組合	37	81.1	13.5	5.4	67.6	67.6	27.0	5.4	40.5	64.9	29.7	5.4	35.1	78.4	16.2	5.4	62.2	37	37.8	56.8	5.4	▲18.9
	サービス業	639	77.0	18.6	4.4	58.4	72.6	23.5	3.9	49.1	67.0	28.3	4.7	38.7	79.8	15.6	4.5	64.2	639	46.0	47.9	6.1	▲1.9
	その他	849	78.3	17.6	4.1	60.8	75.1	20.7	4.1	54.4	66.7	28.2	5.2	38.5	79.7	16.3	4.0	63.5	849	49.0	44.4	6.6	4.6
わからない	94	66.0	21.3	12.8	44.7	63.8	23.4	12.8	40.4	66.0	19.1	14.9	46.8	70.2	16.0	13.8	54.3	94	48.9	34.0	17.0	14.9	
企業規模	29人以下	836	80.1	16.9	3.0	63.3	75.5	21.2	3.3	54.3	68.1	28.1	3.8	40.0	83.5	13.4	3.1	70.1	836	47.5	46.9	5.6	0.6
	30～299人	1,289	78.5	18.7	2.8	59.8	73.0	24.4	2.6	48.6	63.7	32.8	3.5	30.9	79.1	18.3	2.6	60.7	1,289	43.8	50.9	5.3	▲7.1
	300～999人	571	76.5	19.8	3.7	56.7	72.5	23.8	3.7	48.7	64.1	31.7	4.2	32.4	81.1	15.4	3.5	65.7	571	41.9	52.0	6.1	▲10.2
	1,000人以上	1,084	77.1	19.8	3.0	57.3	73.7	23.6	2.7	50.1	60.8	35.8	3.4	25.0	79.6	17.5	2.9	62.1	1,084	37.1	58.7	4.2	▲21.6
前3年間の収入の増減	ほとんど変わらない	2,740	76.5	19.5	4.0	57.0	71.6	24.5	3.8	47.1	58.8	36.2	5.0	22.6	77.2	17.8	3.9	60.4	2,688	38.7	54.8	6.5	▲16.1
	2019年と比べて2021年低下	1,276	84.1	14.0	1.9	70.1	79.2	18.8	2.0	60.4	85.7	12.9	1.4	72.7	89.0	9.4	1.6	79.6	1,219	60.5	35.0	4.4	25.5
	変化を認めて2019年と同水準	107	75.7	22.4	1.9	53.3	69.2	28.0	2.8	41.1	69.2	29.0	1.9	40.2	79.4	17.8	2.8	61.7	99	40.4	55.6	4.0	▲15.2
	2019年と比べて2021年上昇	485	73.6	24.3	2.1	49.3	71.5	26.6	1.9	44.9	68.7												

こうしたなか、同様の設問があるこの間の調査の継続回答者で、新型コロナウイルス感染症に伴う不安の回答推移をみると**図表 13**の通りになる。まず、①「感染の収束が見えないこと」や②「自身の感染」については、「2021年10月調査（JILPT第6回）」に向けて「かなり・やや不安」とする割合が低下したものの、オミクロン株が猛威を奮った足下の「2022年3月調査（JILPT第7回）」でやや揺り戻している。また、③「収入の減少に伴う生活への支障」や、⑤「今後1年くらいの間の失業・失職」について「不安」とする割合も、「2021年6月調査（JILPT第5回）」にかけて低下したが直近では揺り戻しており、特に③「収入の減少に伴う生活への支障」に対する「不安」は、「2020年8月調査（JILPT第2回）」と同程度の水準まで高まっていることがわかる。

図表 13 新型コロナウイルス感染症等に伴う不安にかかる回答推移 **パネル集計**



6. 新型コロナウイルス感染症の問題発生前と現在で比較した孤立感・孤独感を感じる頻度

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579）を対象に現在、仕事上や生活上で孤立感や孤独感を感じることがどれくらいあるか尋ねると、「何とも言えない」が23.4%となったものの、「しばしばある」が10.2%、「たまにある」が18.7%で合わせて「ある」割合計が1/4を超えた（**図表 14**）。同様に尋ねた、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の頻度と比較すると、「（しばしば・たまに）ある」割合計は5.6割（うち、「しばしば」3.6割）の上昇となっている。

属性別にみても、孤立感・孤独感を感じることが「ある」割合計は軒並み上昇していることがわかるが、特に新型コロナウイルス感染症の問題発生前から「女性」（26.9%）で高く、現在は更に6.6割増加の約1/3（33.5%）となっている。同様に、以前から若年層ほど高まる傾向がみられ（「20歳台」で31.1%～「60歳台」で14.2%）、現在もその傾向は変わらない（同順に37.4%～20.9%）が、現在から発生前を差し引いた差分は「20歳台」（6.3割（うち「しばしば」3.5割））のほか、「60歳台」（6.7割（同4.1割））等でも高い。また、同差分は「ひとり親」（6.2割（同5.5割））や現在、「働いていない」人（8.8割（同11.7割））、更には2021年の個人年収が「2019年と比べて低下」している人（8.5割（同7.1割））等で高い結果となっている。なお、在宅勤務・テレワークの経験別でもみると、「コロナ後、経験なし」は4.8割（同3.7割）、「コロナ前から経験あり」は5.1割（同3.2割）の上昇にとどまるのに対し、「コロナ前はなく、コロナ後経験あり」については8.7割（同5.3割）の上昇となった。

図表 14 新型コロナウイルス感染症の問題発生前と現在と比較した孤立感・孤独感を感じる頻度

	n	新型コロナウイルス問題の発生前 (注1)						現在 (注2)							
		しばしばある	たまにある	何とも言えない	ほとんどない	全くない	ある計	しばしばある	たまにある	何とも言えない	ほとんどない	全くない	ある計	現在と前との計差	しばしばある差
計	4,886	6.6	16.8	23.7	23.6	29.3	23.4	10.2	18.7	23.4	20.2	27.5	28.9	5.6	3.6
性別															
男性	2,724	5.7	14.9	25.6	22.9	31.0	20.5	9.0	16.2	25.8	19.9	29.0	25.3	4.7	3.4
女性	2,162	7.7	19.2	21.4	24.6	27.2	26.9	11.7	21.8	20.5	25.5	33.5	33.5	6.6	4.0
年齢層															
20歳台	575	8.7	22.4	27.1	17.7	24.0	31.1	12.2	25.2	27.0	13.9	21.7	37.4	6.3	3.5
30歳台	1,182	7.1	19.2	26.9	21.0	25.7	26.3	12.0	19.8	26.2	17.8	24.3	31.8	5.4	4.8
40歳台	1,333	7.1	16.8	24.3	21.8	30.0	23.9	10.2	19.7	23.1	18.6	28.4	29.9	6.0	3.2
50歳台	1,231	5.8	14.9	21.8	26.8	30.7	20.7	8.8	16.3	22.3	23.6	29.1	25.1	4.4	2.9
60歳台	585	3.8	10.4	16.9	32.0	36.9	14.2	7.9	13.0	17.8	27.5	33.8	20.9	6.7	4.1
婚姻と家族															
既婚・子あり(ひとり親)	1,871	4.1	14.5	23.2	26.7	31.5	18.6	7.0	17.0	22.8	23.6	29.6	24.1	5.5	2.9
未婚・離婚・死別・子あり(ひとり親)	291	8.9	16.5	22.7	21.3	30.6	25.4	14.4	17.2	21.3	18.2	28.9	31.6	6.2	5.5
既婚・子なし	746	4.8	14.2	22.9	25.5	32.6	19.0	7.4	17.8	24.1	20.0	30.7	25.2	6.2	2.5
未婚・離婚・死別・子なし	1,978	9.2	20.0	24.7	20.4	25.7	29.2	13.7	20.8	24.1	17.3	24.1	34.5	5.4	4.5
就業形態															
正社員	2,789	5.7	16.8	25.1	23.4	29.0	22.5	8.8	18.9	24.6	20.4	27.3	27.8	5.3	3.2
非正社員計	1,406	7.8	17.4	21.7	24.7	28.4	25.2	11.0	19.3	21.8	21.1	27.0	30.2	5.0	3.1
自営業・内職、その他	574	7.5	15.0	22.1	23.9	31.5	22.5	12.7	17.1	21.4	19.2	29.6	29.8	7.3	5.2
働いていない	137	8.0	18.2	24.1	16.1	33.6	26.3	19.7	15.3	25.5	11.7	27.7	35.0	8.8	11.7
子育て経験															
コロナ前から経験あり	371	5.7	19.9	24.0	20.2	30.2	25.6	8.9	21.8	24.0	17.3	28.0	30.7	5.1	3.2
コロナ前はなく、コロナ後経験あり	794	5.8	19.4	19.0	27.7	28.1	25.2	11.1	22.8	18.9	22.0	25.2	33.9	8.7	5.3
コロナ後、経験なし	893	5.7	15.1	28.3	22.2	28.7	20.8	9.4	16.2	27.8	19.3	27.3	25.6	4.8	3.7
新型コロナウイルスの影響															
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大きい」ある程度、あった計	3,030	7.9	19.7	24.9	22.0	25.6	27.6	12.4	21.6	24.1	18.3	23.6	34.0	6.4	4.5
影響は「あまり」全くなかった／わからない計	1,856	4.4	12.1	21.9	26.3	35.3	16.5	6.6	14.0	22.4	23.3	33.7	20.6	4.1	2.2
個人年収の推移															
ほとんど変わらない	2,740	4.8	14.8	24.3	24.5	31.6	19.6	7.5	16.5	24.1	21.4	30.5	24.0	4.4	2.7
2019年と比べて2021年低下	1,276	10.1	22.3	23.0	21.6	23.0	32.4	17.2	23.6	23.1	16.7	19.4	40.8	8.5	7.1
変化を経て2019年と同水準	107	8.4	19.6	19.6	30.8	21.5	28.0	13.1	27.1	19.6	19.6	20.6	40.2	12.1	4.7
2019年と比べて2021年上昇	485	6.4	14.0	16.9	28.9	33.8	20.4	7.0	17.7	15.9	28.2	31.1	24.7	4.3	0.6
わからない/その他	278	7.6	14.7	35.3	11.9	30.6	22.3	9.4	16.2	33.5	10.4	30.6	25.5	3.2	1.8

※図表20の質問の回答対象者で、この間のすべての調査結果を基に作成。

7. 新型コロナウイルス感染症に伴う国の各種支援制度の評価等について

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=579）を対象に、新型コロナウイルス感染症に伴う、国の「生活を守る支援」制度に対する評価を尋ねると、「どちらとも言えない」が約4割（40.6%）となったものの、「十分である」（2.5%）と「まあ十分である」（10.7%）を合わせて「十分である」とする割合計が1割超に対し、「あまり十分ではない」（24.3%）と「十分ではない」（21.9%）を合わせた「十分ではない」割合計が4割を超え、「十分ではない」との回答が圧倒的に優勢となった（図表 15）。

こうした結果を属性別にみると、「十分ではない」とする割合計は「60歳台」（53.2%）や「ひとり親」（53.3%）、「2022年3月調査（JILPT第7回）」時点でワクチン未接種の人（48.8%）のほか、現在の就業形態・状態が正社員以外（「非正社員計」で50.9%、「自営業・内職、その他」で54.7%等）や、現在の勤め先の主な業種（雇用者のみ）が「運輸業」（57.8%）や「医療、福祉」（51.0%）の人、更に2021年の個人年収が「2019年と比べて低下」している人（56.9%）等で半数を超え高くなっている。

なお、新型コロナウイルス感染症に伴う国の各種支援制度にかかる情報源として利用しているもの（複数回答）を尋ねると、「テレビ」（63.1%）が6割を超えて最も多く、次いで「インターネットのニュースサイトやスマホのニュース系アプリ」（39.1%）、「インターネットの検索エンジン（グーグル、Yahooなど）」（30.0%）、「新聞」（19.4%）、「家族や同僚、友人など周囲からの情報」（18.0%）、「SNS（Facebook、Twitter、Instagramなど）」（13.4%）、「公的機関による発表や論文等の学術情報」（11.9%）等があがった。

こうした結果を年齢層別にみると、「テレビ」（「20歳台」で51.5%～「50歳台」で68.2%）や「新聞」（「20歳台」で9.6%～「60歳台」で32.3%）等については、高齢層ほど高まる傾向がみられるのに対し、「SNS（Facebook、Twitter、Instagram など）」（「20歳台」で21.6%～「60歳台」で6.2%）は若年層になるほど高い。

また、関連して新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況別にみると、「テレビ」や「新聞」等をあげた割合は、より早い調査時点で接種した人ほど高まる傾向が見て取れる。これに対し、「インターネットの検索エンジン（グーグル、Yahoo など）」や「SNS（Facebook、Twitter、Instagram など）」については、むしろ「2022年3月調査（JILPT第7回）」時点で接種していない人ほど高い結果となっている。

図表 15 新型コロナウイルス感染症に伴う国の各種支援制度の情報源と評価

	n	新型コロナウイルスに伴う国の「生活を守る支援」制度に対する評価			新型コロナウイルスに伴う国の各種支援制度にかかる情報源として利用しているもの（複数回答）										
		十分である計	どちらとも言えない	十分ではない計	何らかあり計	テレビ	ラジオ	新聞	インターネットのニュースサイトやスマホのニュース系アプリ	インターネットの検索エンジン（Google、Yahooなど）	SNS（Facebook、Twitter、Instagramなど）	家族や同僚、友人など周囲からの情報	公的機関による発表や論文等の学術情報	その他	特にない/わからない
計	4,886	13.2	40.6	46.3	85.0	63.1	8.5	19.4	39.1	30.0	13.4	18.0	11.9	1.4	15.0
性別															
男性	2,724	14.2	41.4	44.3	82.2	60.2	10.5	21.5	41.0	30.5	12.1	15.0	11.2	1.5	17.8
女性	2,162	11.8	39.5	48.7	88.6	66.7	5.9	16.8	36.6	29.4	15.2	21.8	12.8	1.2	11.4
年齢層															
20歳台	575	19.5	43.3	37.2	77.0	51.5	5.0	9.6	27.1	28.5	21.6	14.1	6.4	0.7	23.0
30歳台	1,162	13.5	41.8	44.7	82.4	58.2	6.2	10.2	34.5	29.9	17.7	15.9	7.5	0.9	17.6
40歳台	1,333	12.5	39.6	47.9	86.9	65.6	8.9	19.4	42.8	33.1	13.5	20.4	13.7	2.0	13.1
50歳台	1,231	11.6	41.5	46.9	87.3	68.2	9.7	26.6	43.1	28.3	9.0	19.8	13.1	1.3	12.7
60歳台	585	11.1	35.7	53.2	88.9	67.5	12.6	32.3	42.9	28.4	6.2	16.6	19.1	2.2	11.1
婚姻状況															
既婚・子あり（ふたり親）	1,871	14.2	42.0	43.8	86.5	67.6	10.5	23.2	39.9	27.4	8.8	19.1	10.8	1.2	13.5
未婚・離婚・死別・子あり（ひとり親）	291	10.7	36.1	53.3	85.9	64.6	5.8	12.0	38.5	27.8	13.1	18.9	11.3	1.0	14.1
既婚・子なし	746	14.1	37.8	48.1	88.5	67.2	7.5	21.6	39.3	30.8	13.9	20.6	13.3	1.9	11.5
未婚・離婚・死別・子なし	1,978	12.2	41.0	46.8	82.2	57.0	7.3	16.1	38.3	32.5	17.7	15.8	12.4	1.5	17.8
接種状況															
2021年6月調査時点迄に接種	351	14.8	37.3	47.9	87.2	71.2	12.3	24.8	38.7	29.3	11.4	21.4	16.0	2.3	12.8
6月調査後、10月調査時点迄に接種	2,163	13.7	40.3	46.0	87.1	68.2	8.8	21.5	40.4	29.8	11.8	18.6	11.9	1.2	12.9
10月調査後、2022年3月調査時点迄に接種	158	12.0	41.1	46.8	80.4	53.2	4.4	10.8	37.3	29.7	14.6	11.4	11.4	3.2	19.6
3月調査時点で接種なし	287	11.1	40.1	48.8	84.0	55.7	8.0	16.0	40.8	35.2	16.0	20.6	12.5	2.1	16.0
いづれかにわからない/答えたくないを含む計	101	6.9	56.4	36.6	61.4	38.6	1.0	8.9	25.7	20.8	10.9	9.9	5.0	-	38.6
就業形態															
正社員	2,769	15.1	43.0	41.9	83.6	63.7	8.1	19.1	38.2	29.1	12.9	16.3	9.9	1.1	16.4
非正社員計	1,406	11.5	37.6	50.9	86.8	64.9	8.2	18.8	38.5	28.7	13.1	21.1	13.9	1.3	13.2
自営業・内職・その他	574	8.4	36.9	54.7	87.3	55.9	11.0	23.3	45.3	37.6	16.4	19.7	17.8	3.0	12.7
働いていない	137	10.9	38.7	50.4	84.7	60.6	7.3	14.6	35.8	29.2	15.3	13.9	6.6	2.2	15.3
新型コロナウイルスの影響															
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大きい」ある程度、あった計	3,030	12.9	38.0	49.1	87.3	63.9	9.2	19.7	40.8	32.4	14.4	18.8	12.3	1.6	12.7
影響は「あまり、全くなかった」/わからない計	1,856	13.6	44.8	41.5	81.3	61.7	7.2	19.0	36.3	26.1	11.9	16.6	11.2	1.1	18.7
利用者のみ															
建設業	172	12.8	43.6	43.6	84.9	59.3	9.3	17.4	41.9	30.8	14.0	15.7	9.3	0.6	15.1
製造業	675	14.5	44.1	41.3	84.0	66.5	7.3	19.7	37.0	27.1	11.3	16.1	7.9	0.9	16.0
電気・ガス・熱供給・水道業	53	20.8	37.7	41.5	73.6	39.6	7.5	15.1	35.8	24.5	11.3	13.2	15.1	3.8	26.4
情報通信業	208	14.4	40.4	45.2	86.5	63.5	5.3	14.9	40.4	28.4	18.8	13.5	9.6	0.5	13.5
運輸業	173	12.1	30.1	57.8	86.1	63.0	12.7	17.9	42.2	31.2	11.0	17.3	13.9	2.3	13.9
卸売・小売業	381	13.6	37.5	48.8	88.2	65.6	7.9	17.8	40.2	28.1	16.3	22.6	12.3	0.5	11.8
金融・保険業	147	21.1	38.8	40.1	87.1	66.7	6.1	29.9	30.6	31.3	14.3	21.1	16.3	-	12.9
不動産業	65	21.5	43.1	35.4	89.2	58.5	7.7	20.0	36.9	38.5	9.2	13.8	7.7	-	10.8
飲食店・宿泊業	71	15.5	38.0	46.5	81.7	59.2	4.2	7.0	36.6	39.4	19.7	18.3	12.7	2.8	18.3
医療・福祉	518	13.3	35.7	51.0	86.9	71.4	7.3	18.1	39.8	28.6	13.3	22.4	15.6	1.9	13.1
教育・学習支援業	93	9.7	47.3	43.0	89.2	69.9	3.2	29.0	36.6	34.4	8.6	24.7	10.8	1.1	10.8
郵便局・協同組合	37	21.6	37.8	40.5	94.6	70.3	10.8	18.9	45.9	29.7	13.5	27.0	10.8	-	5.4
サービス業	639	13.8	42.7	43.5	85.8	65.1	9.2	19.7	38.8	30.7	12.4	17.1	10.3	1.4	14.2
その他	849	12.4	43.6	44.1	82.2	60.9	9.2	19.8	38.4	27.6	12.4	16.4	11.7	1.1	17.8
わからない	94	11.7	51.1	37.2	66.0	45.7	9.6	10.6	24.5	22.3	9.6	10.6	3.2	2.1	34.0
企業規模															
29人以下	836	11.0	41.5	47.5	84.3	63.5	8.6	20.1	38.4	27.9	13.0	18.8	11.1	1.1	15.7
30～299人	1,289	15.1	39.8	45.2	86.5	66.6	8.4	19.1	39.2	30.0	12.5	17.8	11.5	1.1	13.5
300～999人	571	13.5	39.8	46.8	84.6	63.0	9.8	18.9	40.6	29.4	13.7	17.5	11.9	1.9	15.4
1,000人以上	1,084	17.4	41.7	40.9	86.5	64.5	7.6	20.6	40.0	31.7	13.5	18.3	11.4	1.1	13.5
わからない	395	7.1	45.3	47.6	74.9	58.2	5.6	12.7	27.3	19.7	12.2	15.7	9.1	0.8	25.1
暮らしの変化															
ほとんど変わらない	2,740	13.8	44.0	42.2	85.0	65.4	8.3	19.9	37.5	27.5	13.1	17.8	10.7	1.3	15.0
2019年と比べて2021年概下	1,278	11.4	31.7	56.9	90.0	63.6	9.6	21.8	45.5	37.1	14.5	19.5	14.4	1.9	10.0
変化を認めて2019年と同水準	107	17.8	27.1	55.1	90.7	60.7	10.3	17.8	49.5	38.3	14.0	22.4	15.0	2.8	9.3
2019年と比べて2021年上昇	485	17.5	38.1	44.3	88.2	62.7	7.8	17.5	41.4	32.6	15.7	20.4	15.9	1.2	11.8
わからない/その他	278	6.1	56.8	37.1	54.7	39.2	5.0	7.9	16.9	14.7	7.9	6.8	3.2	-	45.3
消費生活の意識															
一切ない	3,395	10.3	40.8	48.9	83.2	62.8	7.7	16.6	36.8	27.2	12.9	17.6	11.1	0.9	16.8
年間20万円以下であり	907	17.8	40.2	42.0	90.2	64.7	10.5	25.7	46.3	36.3	15.2	20.8	13.8	2.4	9.8
年間20万円超であり	388	25.8	39.7	34.5	89.4	62.6	10.1	27.3	42.3	38.9	13.1	17.5	15.2	2.1	10.6
金額不安定（未定・わからない）であり	196	16.3	39.8	43.9	84.7	60.7	8.2	23.5	39.3	31.1	15.3	13.3	9.7	3.6	15.3

II 「民間企業の雇用者」に対する調査結果

1. 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響

2020年4/1時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、大いにないしある程度、「影響があった」との回答が1/3(33.3%)で、具体的な内容(複数回答)としては、「収入の減少」(20.6%)が最も多く、次いで「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」(13.6%)、「業務内容の変更」(5.0%)等があがった(図表16)。

何らかの「影響があった」割合を勤め先の主な業種別にみると、「飲食店、宿泊業」で2/3超(69.4%)と高く、これに「教育・学習支援業」(43.1%)や「運輸業」(41.7%)、「サービス業」(38.9%)等が続く。いずれも「収入の減少」をあげた割合が高く、同順に46.8%、27.6%、34.6%、25.3%となっている。また、これらの業種では「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」の回答割合も高く、同順に43.2%、25.2%、15.7%、19.6%となった。このほか、「飲食店、宿泊業」では全体計に比べて、「業務内容の変更」(14.4%)が2倍超、「雇用・就業形態の変更」(10.8%)及び「自発的な退職」(4.5%)がともに3倍超、「勤め先の休業・倒産に伴う失業」(3.6%)が4倍などと軒並み高く、労働力移動も含めた大きな影響に見舞われている様子が浮き彫りになっている。

なお、年齢層別にみると、「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」(「30歳台」で15.5%~「60歳台」で11.2%)や「雇用・就業形態の変更」(同順に3.4%~1.5%)、「会社からの解雇」(「20歳台」で1.8%~「60歳台」で0.2%)等については、若年層になるほど回答割合が高い。

図表16 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響

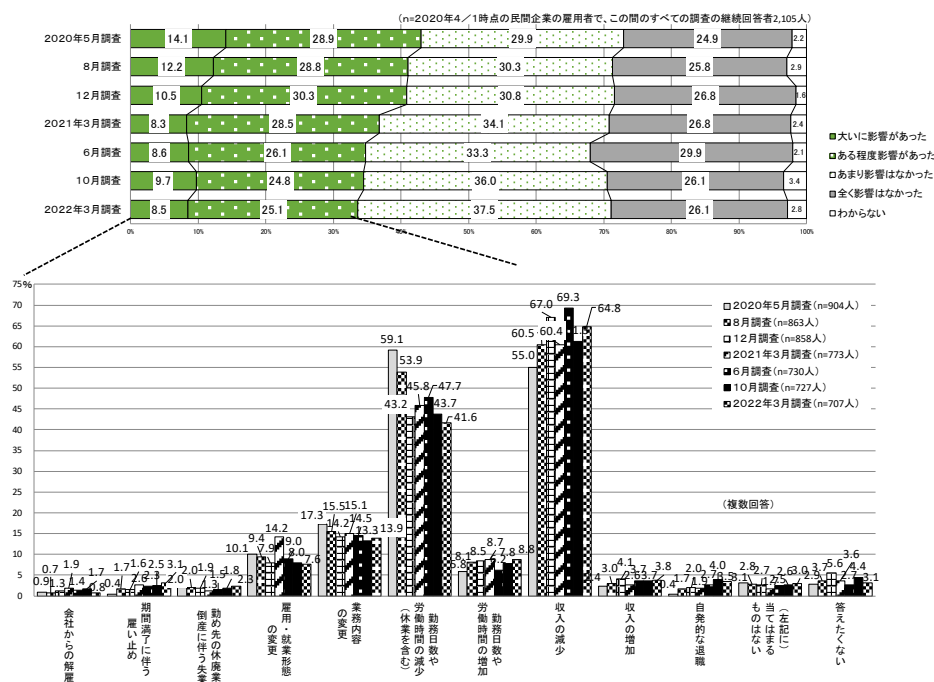
	n	影響があった計	(複数回答)												
			会社からの解雇	勤め先の休業・倒産に伴う失業	雇用・就業形態の変更	業務内容の変更	勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)	収入の減少	収入の増加	自発的な退職	は「左記に」当てはまらない	答えない			
計	4,307	33.3	0.8	1.0	0.9	2.9	5.0	13.6	3.2	20.6	1.5	1.2	0.8	1.2	
形態別															
正社員	2,848	33.4	0.7	0.5	0.7	2.6	5.3	11.3	3.4	21.8	1.5	1.0	0.9	1.3	
非正社員計	1,459	33.3	0.9	2.0	1.3	3.4	4.3	18.1	2.7	18.2	1.6	1.6	0.6	1.1	
勤め先の主な業種															
建設業	228	22.8	-	-	0.4	1.8	2.6	9.2	1.8	17.5	0.4	0.9	0.4	0.9	
製造業	884	32.6	0.6	1.1	0.3	2.1	2.9	14.1	1.9	22.3	0.5	0.5	0.8	1.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	69	13.0	1.4	2.9	-	1.4	4.3	4.3	2.9	7.2	1.4	-	-	-	
情報通信業	251	25.5	2.0	0.8	0.4	3.6	3.2	8.8	1.6	13.5	2.8	0.4	1.2	-	
運輸業	254	41.7	0.4	0.8	0.8	3.1	4.3	15.7	3.1	34.6	0.8	0.8	-	1.2	
卸売・小売業	520	31.7	1.0	1.3	1.2	1.2	3.7	12.9	2.1	17.7	1.3	1.3	1.2	1.9	
金融・保険業	207	28.0	0.5	0.5	-	1.0	4.3	5.3	2.9	17.9	1.4	1.4	2.4	0.0	
不動産業	97	26.8	-	1.0	1.0	1.0	4.1	14.4	2.1	15.5	-	1.0	-	2.1	
飲食店、宿泊業	111	69.4	1.8	-	3.6	10.8	14.4	43.2	3.6	46.8	0.9	4.5	-	0.9	
医療、福祉	766	31.9	0.9	0.7	0.7	3.3	8.1	8.4	6.8	14.6	3.4	1.4	1.0	1.4	
教育・学習支援業	123	43.1	0.8	1.6	0.8	1.6	4.1	25.2	6.5	27.6	0.8	0.8	-	1.6	
郵便局・協同組合	35	14.3	-	-	-	2.9	8.6	5.7	-	8.6	-	-	-	-	
サービス業	542	38.9	0.7	0.9	2.0	4.2	5.2	19.6	2.8	25.3	2.0	2.4	0.2	1.1	
その他	204	35.8	1.0	2.9	0.5	4.4	5.4	15.2	2.0	19.1	0.5	0.5	1.5	1.5	
わからない	16	31.3	-	-	-	12.5	6.3	25.0	12.5	6.3	6.3	-	-	-	
企業規模別															
29人以下	851	33.8	0.6	0.5	1.2	2.1	3.6	16.0	2.9	21.5	1.2	1.6	1.1	1.2	
30~299人	1,355	34.3	1.1	1.0	1.3	3.0	5.7	14.2	3.5	20.9	1.3	1.0	0.7	1.4	
300~999人	593	32.7	0.7	1.2	0.7	3.2	6.4	12.5	3.5	19.9	2.2	0.7	0.7	1.2	
1,000人以上	1,111	31.4	0.3	1.2	0.2	3.2	4.5	10.5	3.2	20.3	1.7	1.2	0.9	0.5	
わからない	397	35.3	1.8	1.5	1.3	2.5	4.8	16.9	2.5	19.4	1.3	1.5	0.3	2.8	
居住地域															
首都圏	1,325	34.0	0.8	1.4	0.6	3.0	4.7	14.1	3.4	21.5	2.0	1.4	0.9	1.1	
中部・関西圏	1,475	32.8	1.0	0.7	0.9	2.4	5.3	12.9	3.4	19.3	1.6	0.9	0.5	1.2	
その他	1,507	33.2	0.6	1.0	1.1	3.1	5.0	13.9	2.9	21.0	1.0	1.3	0.9	1.3	
性別															
男性	2,311	34.1	0.7	0.9	0.5	2.3	4.7	12.1	3.2	22.4	1.6	0.8	0.7	1.1	
女性	1,996	32.5	0.9	1.2	1.3	3.5	5.4	15.4	3.2	18.4	1.4	1.7	0.9	1.3	
年齢層															
20歳台	553	36.7	1.8	0.2	1.3	3.1	6.7	15.2	4.2	23.1	1.4	2.2	0.5	0.9	
30歳台	1,078	34.1	1.0	1.4	1.1	3.4	5.1	15.5	3.2	20.3	1.9	1.2	0.6	2.5	
40歳台	1,175	35.7	0.7	1.2	0.9	3.1	5.7	13.4	3.7	22.0	2.1	0.7	0.9	0.6	
50歳台	1,047	29.8	0.4	0.7	0.6	2.4	4.1	12.1	2.6	19.6	1.0	1.1	1.0	0.8	
60歳台	454	29.5	0.2	1.3	0.7	1.5	2.9	11.2	2.2	16.7	0.2	1.3	0.9	1.1	
× 婚姻状況															
既婚・子あり(ふたり親)	1,700	34.2	0.6	0.9	0.6	3.1	5.1	12.8	3.5	20.1	1.7	0.9	0.7	1.1	
未婚・離婚・死別・子あり(ひとり親)	257	33.9	1.6	1.9	0.8	1.6	4.3	11.3	1.9	23.0	1.2	0.8	1.6	1.2	
既婚・子なし	655	29.2	0.6	1.2	0.8	3.1	4.4	11.8	2.6	17.1	0.8	1.2	1.4	1.2	
未婚・離婚・死別・子なし	1,695	34.0	0.9	0.8	1.2	2.7	5.2	15.6	3.3	22.0	1.7	1.5	0.5	1.3	

こうしたなか、2020年4/1時点の「民間企業の雇用者」のうち、この間のすべての調査の継続回答者（n=2,105）に限定して、新型コロナウイルス感染症に関連した影響の回答推移をみると、「大いに影響があった」と「ある程度、影響があった」を合わせて「影響があった」との回答は、「2020年5月調査（JILPT第1回）」の43.0%から、「2021年6月調査（JILPT第5回）」の34.7%まで低下した後、「2022年3月調査（JILPT第7回）」現在でも33.6%と下げ止まっている（図表17）。

そのうえで、「影響があった」場合の具体的な内容（複数回答）として、「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」については、全国的な「緊急事態宣言」下の「2020年5月調査（JILPT第1回）」で59.1%を付けた後、「12月調査（JILPT第3回）」（43.2%）にかけて急低下し、緊急避難的な対応が徐々に縮小してきた様子が見て取れるものの、直近でも未だ4割を超えている（41.6%）。同様に、「収入の減少」についてもこれを追い掛ける形で上昇し、賞与への影響も含まれる「2020年12月調査（JILPT第3回）」（67.0%）や「2021年6月調査（JILPT第5回）」（69.3%）でピークをつけた後、直近では64.8%ながら1年前の「2021年3月調査（JILPT第4回）」より4.4ポイントの上昇となっており、影響が長期化している様子が見えてくる。

なお、割合自体は限定的ながらも、「期間満了に伴う雇止め」（「2020年5月調査（JILPT第1回）」で0.4%～「2022年3月調査（JILPT第7回）」現在で3.1%）や、「自発的な退職」（同順に0.4%～3.5%）等については、本調査の開始以来、緩やかな上昇傾向がみられ、ポストコロナを見据えた、本格的な労働移動を伴う対応段階へと遷移するの注目される。

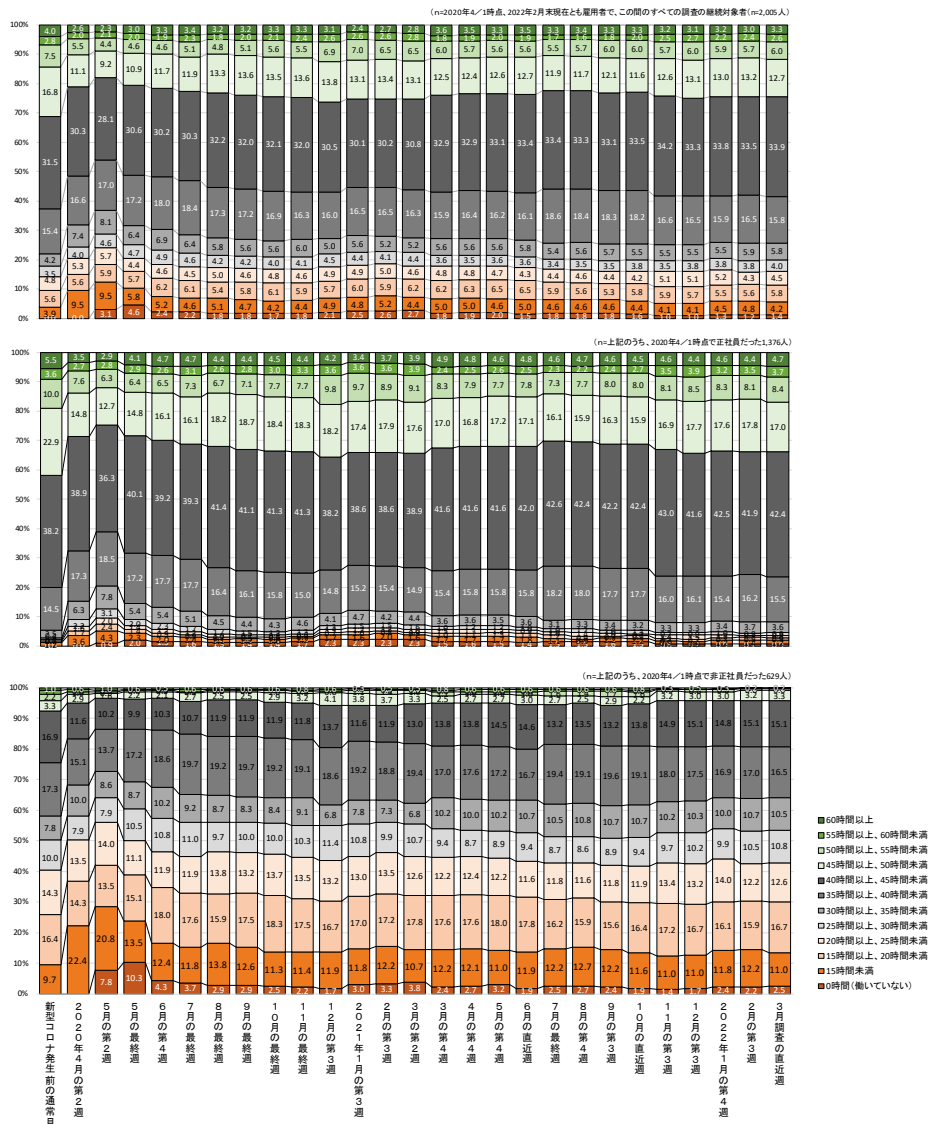
図表17 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響についての回答推移 **パネル集計**



2. 新型コロナウイルス感染症の問題発生以降における実労働時間の長さ

2020年4/1時点、2022年2月末現在とも雇用者でこの間のすべての調査の継続対象者（n=2,005）を対象に、1週間当たりの実労働時間（残業を含めて実際に働いた時間）の長さの回答推移を調べると、「2020年4月の第2週（4/6～12）」から、全国的な「緊急事態宣言」の発令を挟んだ「5月の第2週（5/7～13）」にかけて「40時間以上」の各割合が低下し、その分、「40時間未満」の各割合が急上昇した様子が見て取れる（図表18）。これに対し、「緊急事態宣言」の全面解除（5/25）を含む「5月の最終週（5/25～31）」以降、「20時間未満（働いていないを含む）」の割合計が徐々に低下し、直近では概ね横ばいで推移していることがわかる。

図表18 新型コロナウイルス感染症の問題発生以降の実労働時間の長さの推移 **パネル集計**



こうした結果を正社員・非正社員別にみると、2020年4/1時点で「正社員」だった人(n=1,376)については、「5月の第2週(5/7~13)」にかけて「40時間以上」の各割合が低下したものの、「5月の最終週(5/25~31)」以降、「12月の第3週(12/15~21)」にかけて揺り戻している。これに対し、「非正社員」だった人(n=629)については、「0時間(働いていない)」を含めた「20時間未満」の割合計が、「5月の第2週(5/7~13)」には4割を超えるまで跳ね上がったものの、「12月の第3週(12/15~21)」にかけて徐々に回復していった様子が見て取れる。しかしながら、正社員・非正社員のいずれも「0時間(働いていない)」を含め、新型コロナウイルス感染症の問題発生前の通常月の状態には戻り切れていないこともわかる⁸。

3. 勤務先における就労面での対応とその後の継続状況

2020年4/1時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生以降、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、勤めている会社(事業所・工場・店舗)で行われた就労面での対応について尋ねると(複数回答)、「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」(50.7%)が最も多く、これに「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応(特別休暇の付与、出勤停止など)」(33.3%)や「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」(28.5%)、「WEB会議、TV会議の活用」(26.9%)、「在宅勤務・テレワークの実施」(22.2%)、「出張の中止・制限」(21.2%)等が続いた(図表19)。

図表19 勤務先における就労面での対応とその後の継続状況

n	何らかの対応あり計	(複数回答)																								
		休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	一時休業	出勤日数の削減等(例:文書で週2日勤務等)	有給休みの取得促進	テレワークの実施	在宅勤務	勤務場所の変更	サテライトオフィス	通勤方法の変更(公共交通機関の利用制限等)	時差出勤	仕事の削減	TV会議の活用	WEB会議の活用	出張の中止・制限	転勤の停止・中止	他社への派遣	会員の中止・自粛	イベントや集会、懇親会などの中止・自粛	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応(特別休暇の付与、出勤停止など)	マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備	その他	特になし		
新型コロナウイルス感染症の発生以降、これまでに行われたすべての対応	4,307	70.4	11.0	11.2	3.9	10.2	11.4	22.2	3.3	4.0	14.5	5.0	26.9	21.2	2.8	1.5	28.5	33.3	50.7	0.3	29.6					
上記のうち、現在も継続して行われているもの	4,142	70.9	11.0	11.2	3.8	10.2	11.7	22.5	3.5	4.1	14.7	4.9	27.3	21.5	2.8	1.4	28.9	33.8	51.2	0.3	29.1					
現在-これまでで差(対)	-	▲2.9	▲7.4	▲5.8	▲2.3	▲5.8	▲4.4	▲3.9	▲0.9	▲1.7	▲4.4	▲1.8	▲2.1	▲6.4	▲1.4	▲0.7	▲4.0	▲1.8	▲2.5	▲0.0	▲2.9					
勤務先の主な業種	建設業	172	59.3	3.5	1.2	-	5.2	8.1	18.6	2.9	1.7	14.5	2.9	20.9	7.0	0.6	0.6	15.1	21.5	39.5	-	40.7				
	製造業	674	71.7	4.0	3.4	0.9	4.2	10.2	28.5	4.5	4.2	15.0	3.7	34.6	25.1	1.8	0.9	29.1	37.1	51.5	0.1	28.3				
	電気・ガス・熱供給・水道業	53	69.8	5.7	1.9	1.9	5.7	13.2	18.9	1.9	5.7	20.8	-	32.1	18.9	-	-	22.6	30.2	45.3	-	30.2				
	情報通信業	208	79.8	1.4	-	-	1.4	9.6	56.3	7.2	4.3	24.5	0.5	51.4	25.0	1.9	1.0	32.2	30.3	47.6	0.5	20.2				
	運輸業	173	69.4	2.9	6.9	5.2	9.8	10.4	15.0	0.6	1.2	10.4	4.0	19.1	15.6	4.0	1.7	27.2	32.9	49.7	-	30.6				
	卸売・小売業	379	70.7	3.7	11.6	0.8	4.2	7.4	11.1	1.6	1.8	6.9	3.4	21.4	14.0	0.8	0.3	23.7	36.1	56.5	0.3	29.3				
	金融・保険業	147	76.2	1.4	4.1	2.0	4.8	10.9	29.3	4.8	4.1	19.0	4.1	44.9	22.4	6.1	2.0	40.8	42.9	53.7	0.7	23.8				
	不動産業	64	62.5	6.3	4.7	4.7	6.3	9.4	21.9	7.8	3.1	20.3	1.6	25.0	15.6	-	-	17.2	21.9	31.3	-	37.5				
	飲食店、宿泊業	70	87.1	15.7	42.9	2.9	11.4	5.7	7.1	-	1.4	2.9	2.9	12.9	5.7	-	-	17.1	42.9	67.1	-	12.9				
	医療、福祉	515	68.9	1.9	1.9	0.4	2.5	3.3	2.3	0.4	1.0	1.7	1.9	21.6	11.7	0.2	0.8	37.1	43.5	60.0	1.2	31.1				
	教育、学習支援業	91	73.6	2.2	3.3	2.2	2.2	6.6	22.0	-	2.2	7.7	1.1	29.7	14.3	-	-	26.4	29.7	58.2	-	26.4				
	郵便局・協同組合	37	67.6	5.4	8.1	2.7	5.4	8.1	5.4	-	5.4	8.1	5.4	29.7	16.2	-	-	27.0	35.1	51.4	-	32.4				
	サービス業	629	64.5	4.6	8.3	1.4	5.1	6.2	15.3	1.9	2.1	7.9	4.6	17.5	10.0	1.6	0.8	20.8	27.7	44.5	0.2	35.5				
	その他	841	63.7	3.0	3.9	2.5	4.6	6.7	18.5	2.7	1.7	9.4	3.0	21.3	12.6	1.2	0.7	18.0	26.3	41.5	0.2	36.3				
わからない	89	43.8	9.0	2.2	1.1	1.1	1.1	5.6	2.2	1.1	2.2	2.2	9.0	6.7	-	-	5.6	7.9	24.7	-	56.2					
企業規模	29人以下	823	58.1	3.9	7.5	0.6	5.5	3.6	6.2	0.7	0.6	5.2	2.3	9.6	5.5	0.1	0.1	14.3	19.6	43.5	0.5	41.9				
	30~299人	1,285	67.4	3.6	4.6	2.2	4.0	6.9	14.0	1.8	2.0	8.2	3.4	20.6	11.9	0.9	0.5	23.4	29.6	48.2	0.3	32.6				
	300~999人	570	73.3	3.3	3.9	1.2	4.4	8.1	24.0	2.3	2.5	13.2	2.8	33.9	18.2	2.1	0.7	32.1	37.9	49.1	0.4	26.7				
	1,000人以上	1,082	77.9	3.9	5.7	1.8	4.9	11.9	35.1	5.8	4.7	17.7	3.9	42.4	28.0	2.7	1.8	33.3	42.7	54.5	0.2	22.1				
	わからない	382	55.5	3.1	5.0	1.0	2.4	2.6	6.3	1.0	0.5	2.4	2.1	12.6	5.0	0.8	-	18.6	29.6	44.0	0.3	44.5				
居住地域	首都圏	1,276	69.9	3.1	6.3	1.8	5.6	8.3	27.2	4.1	3.1	16.2	3.2	27.4	14.8	1.5	0.6	24.9	32.4	47.2	0.2	30.1				
	中部・関西圏	1,415	66.8	3.5	4.5	1.3	4.0	6.9	16.7	2.5	2.2	9.4	2.8	24.9	13.6	1.1	0.6	23.7	30.6	47.9	0.4	33.2				
	その他	1,451	67.5	4.3	5.4	1.4	3.9	7.0	13.0	1.5	1.9	5.9	3.3	23.5	16.7	1.5	1.0	26.1	33.5	50.7	0.3	32.5				

⁸ 2020年4/1より、中小企業に対しても改正労働基準法(時間外労働の上限規制等)が適用されたこと等も考慮する必要があるとみられる。

そのうえで、2020年4/1時点の「民間企業の雇用者」で「2022年3月調査（JILPT第7回）」現在の正社員＋非正社員（n=4,142）を対象に、上記のうち現在も継続して行われているものがあるか尋ねると（複数回答）、「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」（48.7%）については継続的に実施されている割合が高いことがわかる。同様に、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応（特別休暇の付与、出勤停止など）」（32.2%）や「WEB会議、TV会議の活用」（25.2%）、「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（24.9%）等についても継続実施割合が高い。一方、「これまで」と「現在」の実施率の差が最も開いたのは「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（▲7.4 ㊦）であり、次いで「出張の中止・制限」（▲6.4 ㊦）、「営業時間の短縮」及び「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」（ともに▲5.8 ㊦）等となっている。

なお、現在も継続して行われている取り組みを企業規模別にみると（複数回答）、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応（特別休暇の付与、出勤停止など）」（29人以下で19.6%～「1,000人以上」で42.7%）や「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（同順に14.3%～33.3%）、「WEB会議、TV会議の活用」（同順に9.6%～42.4%）、「在宅勤務・テレワークの実施」（同順に6.2%～35.1%）のほか、「出張の中止・制限」（同順に5.5%～28.0%）、「有給休暇の取得促進」（同順に3.6%～11.9%）等のように、大規模企業になるほど実施割合も高まる取り組みが多くみられ、小規模企業ほど「特になし」との回答が多くなっている（同順に41.9%～22.1%）。また、現在の居住地域別にみると、「在宅勤務・テレワークの実施」（「首都圏」で27.2%、「中部・関西圏」で16.7%、「その他」で13.0%）や「時差出勤」（同順に16.2%、9.4%、5.9%）等については、「その他」の地域より「首都圏」等ほど高い結果となっている。

こうしたなか、この間のすべての調査の継続回答者で、いずれの調査時点も勤務先における就労面での対応として「在宅勤務・テレワークの実施」をあげた場合（n=281）に、1週間当たりの実施日数の変化を集計すると、**図表20**の通りになる。

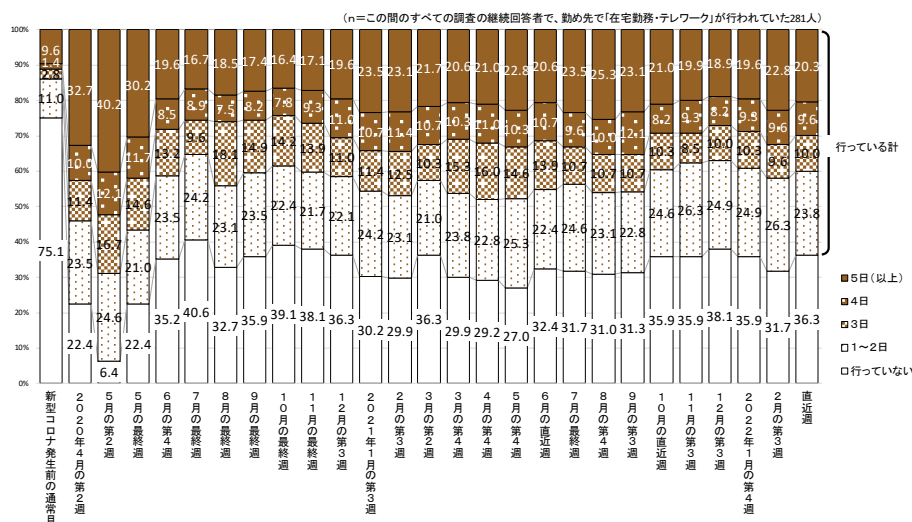
まず、新型コロナウイルス感染症の問題発生前の通常月では、約3/4（75.1%）が「行っていない」と回答していたものの、同割合は2020年4～5月の全国的な「緊急事態宣言」の発令を受けて、「5月の第2週（5/7～13）」（6.4%）にかけ急低下する一方、約4割（40.2%）が「5日（以上）」と回答するなど、「在宅勤務・テレワーク」が急速に広がった様子がうかがえる。しかしながら、「緊急事態宣言」が全面的に解除された「5月の最終週（5/25～31）」以降、「行っていない」割合（22.4%）が早々に揺り戻しを始め、「7月の最終週（7/25～31）」には40.6%まで押し戻している。記録的な酷暑等に見舞われた「8月の最終週（8/25～31）」こそ32.7%に低下したものの、「9月の最終週（9/24～30）」（35.9%）以降、「12月の第3週（12/15～21）」（36.3%）までほぼ横ばいで推移している。

その後、11都府県限定ながら「緊急事態宣言」が再発令されると、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（1日以上計）」割合も、「12月の第3週（12/15～21）」（63.7%）から、「2021年2月の第3週（2/16～22）」（70.1%）にかけてやや高まったものの、その全面解除に至った「3月の第2週（3/6～12）」（63.7%）には低下している。また、ひと月を待たずに「緊急事態宣言」が再々発令されると、「5月の第4週（5/16～22）」（73.0%）に向けて再びやや高まったが、沖縄を除き全面解除された「6月の直近週（6/17～23）」には67.6%まで押し戻している。

更に、東京 2020 オリンピック競技大会を控え、再び 1 ヶ月を空けずに（沖縄で継続注だった）3 回目の「緊急事態宣言」の対象地域が追加される事態となり、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（1 日以上計）」割合は「7 月の最終週（7/25～31）」（68.3%）～「9 月の第 3 週（9/12～18）」（68.7%）まで横ばいで推移したものの、全面解除に至った 9 月末を挟み、「10 月の直近週（10/10～16）」には 64.1%まで揺り戻している。その後、新たな変異株に起因する新規感染者数の急増に伴い、2022 年の年明けから「まん延防止等重点措置」の適用もなされたが、「1 月の第 4 週（1/16～22）」（64.1%）～「2 月の第 3 週（2/13～19）」（68.3%）にかけては微増にとどまり、新規感染者数が減少傾向にあった「3 月調査（JILPT 第 7 回）」の「直近週（2/24～3/2）」では 63.7%とやや低下している。

このように、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（1 日以上計）」割合は、「緊急事態宣言」の発令等に合わせて上下しながら推移してきたものの、全面解除下でも一貫して、新型コロナウイルス感染症の問題発生前の通常月の 2 倍を上回る実施率（定常状態）を維持しており、ポストコロナに向けた行動習慣として定着しつつあると言えるだろう。

図表 20 「在宅勤務・テレワーク」実施日数の変化 **パネル集計**



4. 新型コロナウイルス感染症の問題発生前の通常月と比較した直近の月収

2020 年 4/1 時点の「民間企業の雇用者」で「2022 年 3 月調査（JILPT 第 7 回）」現在の正社員＋非正社員（n=4,142）を対象に、新型コロナウイルス感染症の問題発生前のもと（通常月）の月収と比較して、直近の月収（働いて得た収入のみ）がどうなっているか尋ねると、「ほぼ同じ（変動は 1 割未満）」との回答が約 7 割（69.7%）となったものの、「減少した」割合計も依然、1/5 を超えた（23.3%）（図表 21）。

「減少した」割合計を現在の勤め先の主な業種別にみると、「飲食店、宿泊業」で 48.6%と顕著に高く、これに「運輸業」（34.7%）、「教育、学習支援業」（28.6%）、「サービス業」（27.8%）等が続く。また、「増加した」割合計から「減少した」割合計を引いた差分は、勤め先が小規模企業になるほど大きくなっている（「29 人以下」で▲19.6 ㊦～「1,000 人以上」で▲13.0 ㊦）。

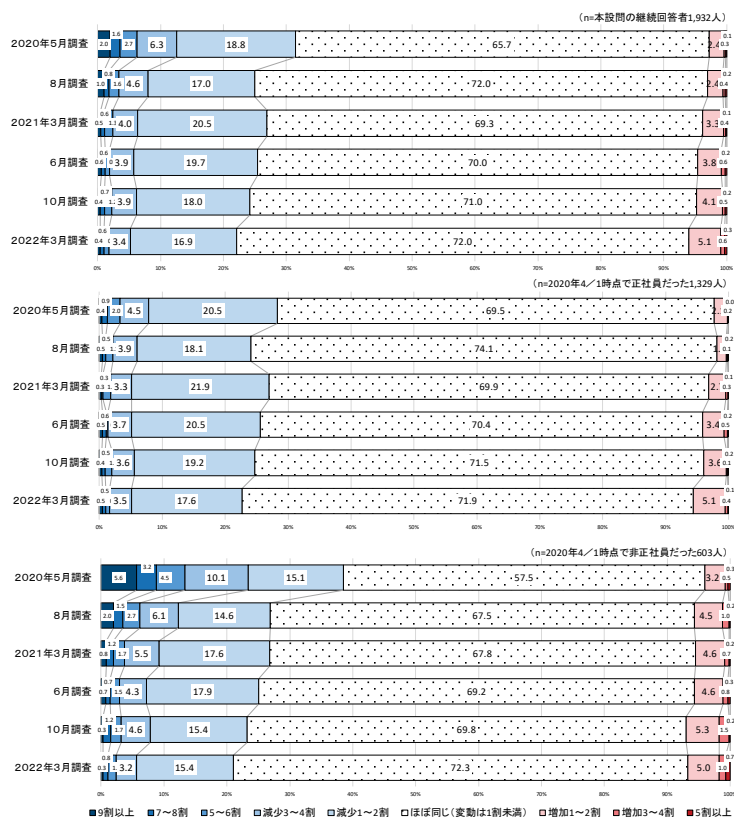
図表 21 新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較した直近の月収

		新型コロナウイルス感染症発生前の通常月の月収額と比較した直近の月収額 (%) (57)											増 加 計	減 少 計	増 減 差 計
n		減9 少割 した上	減7 少1 した割	減5 少1 した割	減3 少1 した割	減1 少1 した割	1割未 満 ほぼ 同じ	増1 割以上 した割	増3 割以上 した割	増5 割以上 した割	増7 割以上 した割	増9 割以上 した割			
※	2020年5月調査	4,307	2.5	2.6	3.4	7.0	16.9	64.9	2.0	0.4	0.2	32.4	2.6	▲ 29.8	
	8月調査	4,194	1.1	1.8	2.5	5.6	15.7	70.2	2.5	0.4	0.3	26.7	3.1	▲ 23.5	
	2021年3月調査	4,178	0.9	0.8	2.0	5.0	18.5	68.8	3.3	0.6	0.2	27.2	4.1	▲ 23.1	
	6月調査	4,171	0.7	1.1	1.3	4.4	18.5	68.8	4.1	0.8	0.4	26.0	5.3	▲ 20.7	
	10月調査	4,158	0.7	1.1	1.5	4.6	16.8	70.1	4.4	0.5	0.3	24.8	5.1	▲ 19.7	
	今回調査計	4,142	0.7	1.0	1.6	3.9	16.1	69.7	5.6	0.8	0.5	23.3	6.9	▼▲ 16.4	
※	正社員	2,762	0.7	0.6	0.8	3.4	16.8	70.4	6.4	0.6	0.4	22.2	7.4	▲ 14.8	
	非正社員計	1,380	0.7	2.0	3.3	4.9	14.9	68.4	4.1	1.1	0.7	25.7	5.9	▲ 19.7	
※	建設業	172	0.6	-	1.2	2.3	17.4	70.3	5.8	1.7	0.6	21.5	8.1	▲ 13.4	
	製造業	674	0.6	0.6	1.0	3.6	17.4	70.3	5.6	0.6	0.3	23.1	6.5	▲ 16.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	53	3.8	-	3.8	7.5	3.8	73.6	5.7	1.9	-	18.9	7.5	▲ 11.3	
	情報通信業	208	0.5	-	1.0	1.0	10.1	74.5	11.5	0.5	1.0	12.5	13.0	0.5	
	運輸業	173	-	0.6	1.2	6.9	26.0	57.8	7.5	-	-	34.7	7.5	▲ 27.2	
	卸売・小売業	379	0.5	0.8	1.1	2.1	16.6	73.4	4.7	0.3	0.5	21.1	5.5	▲ 15.6	
	金融・保険業	147	-	0.7	1.4	2.7	14.3	74.8	5.4	0.7	-	19.0	6.1	▲ 12.9	
	不動産業	64	-	-	3.1	1.6	20.3	67.2	7.8	-	-	25.0	7.8	▲ 17.2	
	飲食店・宿泊業	70	-	1.4	1.4	17.1	28.6	47.1	2.9	1.4	-	48.6	4.3	▲ 44.3	
	医療・福祉	515	0.4	0.8	1.0	3.3	10.5	76.9	5.2	0.8	1.2	15.9	7.2	▲ 8.7	
	教育・学習支援業	91	2.2	3.3	4.4	3.3	15.4	65.9	5.5	-	-	28.6	9.5	▲ 23.1	
	郵便局・協同組合	37	-	-	2.7	2.7	13.5	67.6	8.1	2.7	2.7	18.9	13.5	▲ 5.4	
	サービス業	629	1.4	1.1	2.7	4.9	17.6	66.9	3.5	1.6	0.2	27.8	5.2	▲ 22.6	
	その他	841	0.5	1.9	1.8	3.9	16.6	67.7	6.3	0.6	0.7	24.7	7.6	▲ 17.1	
	わからない	89	1.1	3.4	1.1	5.6	13.5	73.0	2.2	-	-	24.7	2.2	▲ 22.5	
	※	29人以下	823	0.1	1.6	0.7	4.9	17.4	70.2	3.6	1.1	0.4	24.7	5.1	▲ 19.6
		30～299人	1,285	0.7	0.8	1.9	3.9	16.3	69.9	5.3	0.6	0.6	23.6	6.5	▲ 17.0
300～999人		570	0.5	0.7	2.1	3.2	15.3	70.0	7.5	0.2	0.5	21.8	8.2	▲ 13.5	
1,000人以上		1,082	0.7	0.7	1.2	3.5	15.8	69.0	7.7	0.7	0.6	22.0	9.0	▼▲ 13.0	
わからない		382	1.8	2.1	3.1	3.9	14.9	69.9	2.4	1.6	0.3	25.9	4.2	▲ 21.7	
※	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに」ある程度、あつた計	2,490	0.8	1.5	2.4	6.1	24.8	57.3	5.7	0.8	0.6	35.7	7.0	▲ 28.6	
	影響は「あまり」全くなかった／わからない計	1,652	0.4	0.3	0.4	0.6	3.0	88.5	5.6	0.8	0.4	4.8	6.7	1.9	
※	男性	2,236	0.7	0.8	1.5	3.8	17.7	68.5	6.2	0.5	0.3	24.5	7.0	▲ 17.5	
	女性	1,906	0.6	1.3	1.8	3.9	14.3	71.2	4.9	1.0	0.8	22.0	6.8	▲ 15.2	
※	20歳台	538	1.1	0.7	2.2	4.8	16.0	66.4	5.9	1.3	1.5	24.9	8.7	▲ 16.2	
	30歳台	1,044	0.6	1.3	1.7	3.3	15.3	67.6	8.5	0.9	0.8	22.2	10.2	▲ 12.1	
	40歳台	1,148	0.7	0.7	1.0	4.0	17.0	69.3	6.4	0.8	0.2	23.4	7.3	▲ 16.1	
	50歳台	1,004	0.8	1.0	0.8	3.6	16.0	74.2	2.9	0.5	0.2	22.2	3.6	▲ 18.6	
	60歳台	408	-	1.7	4.2	4.7	16.2	70.1	2.5	0.5	0.2	26.7	3.2	▲ 23.5	
※	既婚・子あり(ふたり親)	1,639	0.8	1.2	2.1	3.7	14.5	71.3	5.2	0.8	0.4	22.2	6.5	▲ 15.7	
	未婚・離婚・死別・子あり(ひとり親)	244	-	0.8	2.0	3.3	23.0	64.3	5.7	0.8	-	29.1	6.6	▲ 22.5	
	既婚・子なし	619	1.0	1.3	1.1	3.1	14.7	72.7	5.5	0.6	-	21.2	6.1	▲ 15.0	
	未婚・離婚・死別・子なし	1,640	0.5	0.9	1.3	4.5	17.3	67.9	6.0	0.8	0.9	24.5	7.7	▲ 16.8	

こうしたなか、直近の月収額がどうなっているかについて、同様の設問があるこの間の調査の継続回答者 (n=1,932) でパネル比較してみると、全体的な傾向としては新型コロナウイルス感染症の問題発生前のもと (通常月) の月収と比較して、「減少した」割合計が、「2020年5月調査 (JILPT第1回)」の3割超 (31.4%) から、直近「2022年3月調査 (JILPT第7回)」現在の2割超 (22.1%) まで低下し、その分、「ほぼ同じ (変動は1割未満)」割合 (同順に65.7%、72.0%) や、「増加した」割合計 (同順に2.8%、6.0%) が上昇してきたことがわかる (図表 22)。

2020年4/1時点の就業形態で比較すると、「正社員」だった人 (n=1,329人) については、「2020年5月調査 (JILPT第1回)」当時から「ほぼ同じ (変動は1割未満)」割合 (69.5%) が高く、「減少した」割合計も3割を下回っている (28.3%)。これに対し、「非正社員」だった人 (n=603人) についてはより変化が激しく、「減少した」割合計が「2020年5月調査 (JILPT第1回)」当時の4割近く (38.5%) から、「8月調査 (JILPT第2回)」で26.9%に急低下した後、直近「2022年3月調査 (JILPT第7回)」現在の21.0%まで徐々に回復傾向を辿ってきたことがわかる。なお、正社員・非正社員のいずれも「増加した」割合計は限られるが、後者では「2020年8月調査 (JILPT第2回)」時点で既に5%を超え、以降、漸増してきた様子も見て取れる。

図表 22 同様の設問があるこの間の調査の継続回答者でみた、新型コロナウイルス感染症の問題発生前の通常月と比較した直近の月収額についての回答推移 **パネル集計**



5. 現在の転職意向

2020年4/1時点の「民間企業の雇用者」で「2022年3月調査（JILPT第7回）」現在の正社員＋非正社員（n=4,142）に転職意向を尋ねると、「転職したいと考えており、実際に転職活動中」が7.2%、「転職したいと考えているが、転職活動は（まだ）行っていない」が26.8%で、合わせて「転職したいと考えている」割合計が1/3を超えた（図表 23）。そこで、「転職したいと考えている」場合（n=1,411）にその理由（複数回答）についても尋ねると、「収入に不満がある（低下した、戻らない、そもそも低い）から」（55.3%）が半数を超えて最も多く、これに「仕事内容や仕事量、役職・役割に不満があるから（変化したから）」（28.8%）、「職場環境や人間関係が悪い、悪化したから」（24.7%）、「その他労働条件（評価を含む）に不満があるから」（22.7%）、「会社の将来性が不安だから」（20.2%）等が続いた。

こうした結果を現在の就業形態別にみると、「転職したいと考えている」割合計は「派遣労働者」で41.7%（うち「実際に転職活動中」は8.6%）と高く、その理由（複数回答）としては「収入に不満がある（低下した、戻らない、そもそも低い）から」（51.3%）が最多ながら相対的には「新型コロナ問題等に伴い、仕事に対する考え方が変化したから」（12.8%）や「テレワークが（常時）できない、しにくいから」（10.3%）等もやや高くなっている。

Ⅲ 「フリーランスで働く者」に対する調査結果

1. 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事や収入にかかわる影響

2020年4/1時点の「フリーランスで働く者」(n=579)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の仕事(事業活動)や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、6割超(60.3%)が大いにないしある程度、「影響があった」と回答し、その内容(複数回答)としては、「業績への影響(売上高・収入の減少)」が最も多く(49.9%)、次いで「新規受注や顧客の減少、消失」(19.9%)や「既に受注していた仕事(イベントやツアー等含む)の中止や延期」(17.3%)、「事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止」(16.6%)、「感染予防など衛生管理負担の増加」(14.5%)等があがった(図表24)。

そのうえで、「2022年3月調査(JILPT第7回)」現在も「自営業・内職」で働いている場合(n=468)に、現在も継続している影響があるか尋ねると(複数回答)、引き続き「業績への影響(売上高・収入の減少)」が4割を超え(44.0%)、これに「新規受注や顧客の減少、消失」(15.0%)や「感染予防など衛生管理負担の増加」(10.9%)、「事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止」(10.3%)等が続き、「特にない」は6.0%となった。

こうした結果を属性別にみると、現在でも影響が継続している割合は「女性」で71.2%と高い。また、2020年4/1時点の仕事(事業活動)の主な職種別では、「輸送・機械運転職」(87.5%)や「営業・販売職」(72.0%)等で高くなっている。

図表24 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事(事業活動)や収入にかかわる影響

n	影響が大いにないしある程度、継続している計 (売上高・収入の減少) (業績への影響加) (売上高・収入の減少)	(複数回答)																		特にない	
		衛生管理負担の増加	「二斉休校」や「分散登校」の立上りによる影響	取引先の在宅勤務・テレワーク化に伴う対応負担の増加	資金繰りの悪化・廃業危機	賃料負担等に伴う事業所の閉鎖や就労場所の変更	海外渡航禁止や帰国指示、外出自粛要請等に伴う移動困難	納品や工期の遅延と対応	物流の停滞・寸断や仕入れ価格の上昇等に伴う課題	商品や材料等の調達遅延	取引先の事業の休止・縮小や倒産	新規受注や顧客の増加	新規受注や顧客の減少・消失	(条件自棄や納入遅れ等による)取引先との関係悪化	(生産・事業活動)の抑制や休止	(既に受注していた仕事)の中止や延期	業績への影響加	売上高・収入の減少			
新型コロナウイルス感染症の発生以降、これまでに、自身に生じたすべての影響	579	60.3	49.9	4.7	17.3	16.6	2.4	19.9	1.7	10.7	4.1	4.8	2.4	0.9	6.6	3.3	2.8	14.5	0.5	-	-
上記のうち、現在でも継続して影響があるもの	468	60.3	51.5	4.9	17.1	16.5	2.6	20.1	1.9	10.5	3.6	4.1	2.1	0.9	6.4	3.8	2.4	12.8	0.4	-	6.0
現在-これまで差(引)	-	▲8.0	▲7.5	▲0.9	▲9.2	▲6.2	▲1.1	▲5.1	▲0.9	▲2.8	▲0.2	▲1.5	▲0.4	▲0.4	▲1.1	▲2.4	▲1.5	▲1.9	▲0.4	▲6.0	-
性別																					
男性	357	58.9	41.2	3.6	6.2	9.5	1.7	14.0	1.1	6.4	3.9	2.8	1.1	0.3	5.6	1.7	0.8	7.6	-	-	5.3
女性	111	71.2	53.2	5.4	13.5	12.6	0.9	18.0	0.9	11.7	1.8	1.8	3.6	0.9	4.5	0.9	0.9	21.6	-	-	8.1
年齢層																					
20歳台	15	40.0	26.7	-	20.0	20.0	-	6.7	-	-	-	-	6.7	6.7	-	-	-	-	-	-	6.7
30歳台	59	69.5	45.8	5.1	10.2	6.8	1.7	18.6	1.7	6.8	6.8	1.7	1.7	-	1.7	-	-	11.9	-	-	13.6
40歳台	132	62.1	46.2	7.6	7.6	9.1	2.3	14.4	2.3	10.6	4.5	3.8	1.5	-	7.6	1.5	2.3	9.8	-	-	3.0
50歳台	153	63.4	43.1	3.3	7.2	13.1	1.3	16.3	0.7	8.5	3.3	2.0	2.0	0.7	5.9	2.6	0.7	12.4	-	-	5.9
60歳台	109	51.4	44.0	0.9	6.4	8.3	0.9	12.8	-	4.6	0.9	1.8	0.9	0.9	4.6	0.9	-	9.2	-	-	5.5
家族構成																					
既婚・子あり(ひとり親)	138	63.8	45.7	3.6	9.4	10.1	1.4	13.8	2.2	5.1	5.8	3.6	2.2	-	8.0	1.4	2.9	10.9	-	-	5.1
未婚・離婚・死別・子あり(ひとり親)	25	64.0	56.0	4.0	12.0	12.0	4.0	12.0	-	8.0	-	-	-	4.0	8.0	-	-	20.0	-	-	-
既婚・子なし	68	63.2	48.5	1.5	2.9	8.8	1.5	16.2	-	5.9	1.5	1.5	-	2.9	4.4	-	-	8.8	-	-	5.9
未婚・離婚・死別・子なし	237	57.0	40.5	5.1	8.0	10.5	1.3	15.6	0.8	9.7	3.0	2.5	1.7	0.4	4.2	0.8	-	10.5	-	-	7.2
職業(事業活動)の主な職種																					
専門・技術職	173	58.4	38.2	3.5	8.7	11.0	1.2	17.9	1.2	6.4	2.9	1.7	1.7	0.6	5.2	2.9	0.6	9.8	-	-	7.5
事務職	30	43.0	30.0	3.3	3.3	6.7	-	6.7	-	10.0	6.7	-	3.3	-	3.3	-	-	10.0	-	-	3.3
営業・販売職	50	72.0	60.0	2.0	14.0	18.0	4.0	22.0	-	16.0	6.0	6.0	6.0	-	6.0	-	-	2.0	-	-	4.0
サービス職	68	66.2	60.3	4.4	8.8	8.8	2.9	14.7	-	4.4	2.9	1.5	-	-	5.9	-	-	16.2	-	-	2.9
生産技能職	15	60.0	40.0	13.3	13.3	-	-	6.7	-	13.3	-	-	-	-	13.3	6.7	-	6.7	-	-	6.7
輸送・機械運転職	8	87.5	87.5	12.5	12.5	12.5	-	25.0	12.5	25.0	-	-	-	-	12.5	-	-	25.0	-	-	-
建設作業・掘削職	36	63.9	36.1	-	-	-	-	8.3	-	19.4	5.6	8.3	8.3	-	5.6	-	-	5.6	-	-	8.3
運搬・清掃・包装作業	18	55.6	38.9	5.6	5.6	11.1	-	11.1	-	5.6	-	-	-	-	5.6	-	-	5.6	-	-	5.6
その他	62	58.1	41.9	4.8	6.5	9.7	1.6	4.8	-	3.2	1.6	1.6	1.6	1.6	3.2	1.6	-	14.5	-	-	8.1
わからない	8	25.0	12.5	12.5	-	-	-	12.5	-	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
居住地域																					
首都圏	149	60.4	43.0	3.4	8.1	7.4	2.0	16.8	2.0	8.1	5.4	2.0	1.3	0.7	4.7	3.4	0.7	14.8	-	-	7.4
中部・関西圏	147	62.6	45.6	5.4	10.2	12.2	1.4	12.2	1.4	8.8	3.4	2.7	2.0	0.7	8.2	0.7	1.4	10.2	-	-	5.4
その他	172	58.1	43.6	3.5	5.8	11.0	1.2	15.7	-	6.4	1.7	2.9	1.7	-	3.5	0.6	0.6	8.1	-	-	5.2

2. 事業活動の継続見直し

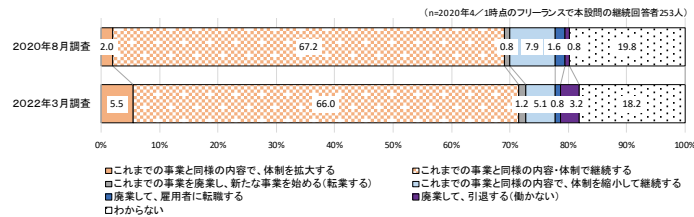
2020年4/1時点の「フリーランスで働く者」のうち、「2022年3月調査（JILPT第7回）」現在も「自営業・内職」で働いている場合（n=468）に、今後の仕事（事業活動）の継続見直しを尋ねると、「これまでの事業と同様の内容・体制で継続する」（63.9%）を含めてこれまでの事業を継続するとの回答が約3/4を占めたものの、「わからない」が約2割（19.4%）みられ、「転業・転職、廃業する」割合計も5.3%となった（図表25）。「転業・転職、廃業する」割合計は、2021年の個人年収が「2019年と比べて低下」した人（8.5%）等でやや高くなっている。

図表 25 今後の仕事（事業活動）の継続見直し

		n	これまでの事業と同様の内容で、体制を拡大する	これまでの事業と同様の内容・体制で継続する	これまでの事業と同様の内容で、体制を縮小して継続する	これまでの事業を廃業し、新たな事業を始める(転業する)	廃業して、雇用に転職する	廃業して、引退する(働かない)	わからない	これまでの事業を継続する計	転業、転職、廃業する計
計		468	4.5	63.9	6.8	1.1	1.3	3.0	19.4	75.2	5.3
性別	男性	357	4.8	64.4	7.3	1.1	1.1	3.1	18.2	76.5	5.3
	女性	111	3.6	62.2	5.4	0.9	1.8	2.7	23.4	71.2	5.4
年齢層	20歳台	15	6.7	60.0	6.7	-	-	-	26.7	73.3	-
	30歳台	59	13.6	57.6	6.8	3.4	1.7	1.7	15.3	78.0	6.8
	40歳台	132	3.8	63.6	5.3	-	0.8	2.3	24.2	72.7	3.0
	50歳台	153	2.0	64.1	5.9	2.0	1.3	3.9	20.9	71.9	7.2
	60歳台	109	3.7	67.9	10.1	-	1.8	3.7	12.8	81.7	5.5
仕事・事業活動の主な職種	専門・技術職	159	6.3	67.9	5.0	0.6	0.6	1.3	18.2	79.2	2.5
	事務職	32	-	56.3	6.3	-	3.1	9.4	25.0	62.5	12.5
	営業・販売職	48	2.1	62.5	10.4	2.1	-	4.2	18.8	75.0	6.3
	サービス職	60	3.3	71.7	8.3	-	3.3	-	13.3	83.3	3.3
	生産技術職	13	7.7	46.2	7.7	-	-	-	38.5	61.5	-
	輸送・機械運転職	9	-	66.7	22.2	-	-	-	11.1	88.9	-
	建設作業・採掘職	28	3.6	75.0	-	-	-	7.1	14.3	78.6	7.1
	運搬・清掃・包装作業	18	5.6	61.1	-	5.6	-	-	27.8	66.7	5.6
	その他	81	6.2	59.3	7.4	2.5	2.5	6.2	16.0	72.8	11.1
	わからない	20	-	40.0	15.0	-	-	-	45.0	55.0	-
居住地域	首都圏	148	2.0	67.6	7.4	0.7	1.4	4.1	16.9	77.0	6.1
	中部・関西圏	148	8.8	61.5	6.1	2.0	1.4	2.0	18.2	76.4	5.4
	その他	172	2.9	62.8	7.0	0.6	1.2	2.9	22.7	72.7	4.7
個人年収の増減	ほとんど変わらない	198	5.1	73.7	2.0	-	1.5	2.0	15.7	80.8	3.5
	2019年と比べて2021年低下	213	3.8	53.5	12.2	2.3	1.4	4.7	22.1	69.5	8.5
	変化を経て2019年と同水準	10	10.0	80.0	-	-	-	-	10.0	90.0	-
	2019年と比べて2021年上昇	27	3.7	81.5	3.7	-	-	-	11.1	88.9	-
	わからない/その他	20	5.0	45.0	5.0	-	-	-	45.0	55.0	-

こうしたなか、本設問がある「2020年8月調査（JILPT第2回）」と「2022年3月調査（JILPT第7回）」の共通回答者（n=253）で回答推移をみると、いずれの調査時点も「これまでの事業と同様の内容・体制で継続する」割合が最も多い。そのうえで、「これまでの事業と同様の内容で、体制を拡大する」（同順に2.0%、5.5%）と「廃業して引退する（働かない）」（同順に0.8%、3.2%）の両極の回答が上昇する結果となった（図表26）。

図表 26 今後の仕事（事業活動）の継続見直し **パネル集計**



以上

連続パネル調査 企業調査

第6回【2022年2月調査】

実査期間：2022年2月1日～2月14日

2022年5月18日 記者発表

令和4年5月18日(水)

速報(企業調査)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
(主席統括研究員 中井 雅之)
(電話) 03-5991-5154 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 根強い人手不足感を背景に、長期化しているコロナ禍において、企業は雇用の維持に努めてきた。ポストコロナにおいて、企業は社員のモチベーションを高め、成果を引き出そうと賃上げを行う結果、給与差は拡大する傾向にあると予測 —
「第6回 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 (2021年9、10、11、12月、2022年1月の変化を2月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査・最終)

(調査結果のポイント)

◎企業の経営状況と労働者の増減

＜コロナ禍前と比較した2022年1月の企業の生産・売上額等は、増加23.5%、減少43.8%と、4割強の企業はコロナ禍前の水準に戻っていないが、2割強の企業はコロナ禍前を上回る＞(p4~6【図表1~4】)

2022年1月の企業の生産・売上額等をコロナ禍前の2年前の2021年1月と比較すると、4割強(43.8%)の企業はコロナ禍以前の生産・売上額等の水準に戻っていないが、2割強(23.5%)の企業はコロナ禍以前の生産・売上額等を上回っている(p4、図表1)。前年同月との比較では、増加した企業割合は30.0%に対し、減少した企業割合は38.6%と、依然として4割弱の企業では前年の水準に戻っていない(p5、図表2)。

＜14.4%の企業で前年よりも人件費が減少しているが、生産・売上額等の減少割合より小さく、飲食・宿泊業では36.6%の企業で増加している一方、22.8%の企業で減少している＞(p7~8【図表5~6】)

2022年1月の企業の人件費を前年同月と比較すると、増加した企業割合は25.3%、減少した企業割合は14.4%と、いずれも生産・売上額等の減少割合より小さい。産業別に増加した企業割合をみると、飲食・宿泊業(36.6%)、情報通信業(31.0%)、製造業(29.7%)で高く、減少した企業割合をみると、飲食・宿泊業(22.8%)、サービス業(22.5%)、小売業(20.3%)で高くなっている(p7、図表5)。

＜コロナ禍前の2020年1月と比較した企業の2022年1月の労働者は、増加16.9%、減少20.8%と減少企業割合の方が高く、特に飲食・宿泊業、小売業、運輸業で減少割合が高い＞(p9~11【図表8~11】)

2022年1月の労働者について、コロナ禍前の2020年1月と比較した増減をみると、6割弱(59.1%)の企業でほぼ同じとなっており、増加した企業割合(16.9%)が減少した企業割合(20.8%)を下回っている。産業別には、特に飲食・宿泊業(47.9%)は5割弱の企業で減少しており、小売業(28.1%)、運輸業(26.0%)では4分の1強の企業で減少している(p10、図表10)。

◎労働者の過不足状況と雇用維持の見通し

＜コロナ禍においても企業の手不足感は根強く、厳しい経営環境の中でも企業の雇用維持のスタンスがより一層強まっている＞(p11~13【図表12~15】)

2022年1月末の企業における労働者の過不足状況を見ると、不足感の方が32.2%ポイント高くなっている。雇用形態別には、正社員・正規従業員の方が、パート・アルバイト・契約社員、派遣労働者よりも不足感が高い(p11、図表12)。2022年1月時点の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間については、14.9%の企業で半年以内、25.4%の企業で1年以内としている一方、「雇用削減の必要はない」(43.1%)、「それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)」(27.0%)の合計で約7割(70.1%)と(p12、図表14)、継続回答企業でみても企業の雇用維持のスタンスが強まっているように見える(p13、図表15)。

◎在宅勤務（テレワーク）の実施状況

＜在宅勤務（テレワーク）実施割合は2022年1月に再び上昇＞（p14～16【図表17～20】）

第1回企業調査からの継続回答企業における在宅勤務（テレワーク）実施率の推移をみると、2020年4月に60.0%にまで上昇し、その後は感染拡大の波やそれに伴う緊急事態宣言の発出により実施率が影響を受けており、2021年10～12月には低下傾向にあったが、2022年1月には44.2%まで上昇した（p14、図表17）。

◎企業の業績に関する今後の見通し、今後の事業継続に対する考え、対応

＜企業業績の回復の見通しは、「分からない」、「半年超から1年くらいかかる」、「1年から2年くらいかかる」の順に高い＞（p20【図表26】）

企業の業績に関する今後の見通しは、「分からない」（21.3%）、「回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる」（14.5%）、「1年超から2年くらいかかる」（11.6%）の順に高く、「既に回復して元の水準に戻った」は13.6%にとどまっている。産業別にみると、「回復しない」は医療・福祉（16.1%）、小売業（11.8%）で、「2年超かかる」は飲食・宿泊業（18.2%）、小売業（10.0%）で相対的に高くなっている（p20、図表26）。

＜今後の事業継続については、5割弱の企業が「現行の体制で事業を継続する」、3割弱の企業が「業務を拡大して事業を継続する」としている＞（p20～22【図表27～29】）

今後の事業継続に対する企業の考えは、「現行の体制で事業を継続する」が48.7%、「業務を拡大して事業を継続する」が27.4%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が7.2%、「業務を縮小して事業を継続する」は3.9%となっている。産業別では、「業務を拡大して事業を継続する」は、情報通信業（51.1%）、飲食・宿泊業（36.9%）、運輸業（33.2%）で高い一方、「業務を縮小して事業を継続する」は、小売業（11.6%）、医療・福祉（7.7%）、飲食・宿泊業（6.8%）で高い（p21、図表27）。

◎企業の賃金の増減、個人間の給与差の現状と考え

＜新型コロナウイルス感染症発生期においても、基本給については、正社員で49.4%、非正社員で24.6%の企業で増加しており、増加割合が減少割合を大きく上回っている＞（p22～24【図表30～31】）

企業の基本給、賞与の増減状況を見ると、新型コロナウイルス感染症発生期においても、基本給については、正社員で49.4%、非正社員で24.6%の企業で増加しており、増加割合が減少割合を大きく上回っている。賞与については、正社員で30.5%、非正社員で10.4%の企業で増加と、基本給と比較して増加計の割合は低く、非正社員では減少した企業の割合の方が高くなっている（p23、図表30）。また、正社員、非正社員いずれについても、基本給、賞与のいずれも、新型コロナウイルス感染症発生期と比較して今後1年間の見通しにおける増加計の割合が高く、減少計の割合が低くなっており、賃金の増加意向が強くなっていくとみられる。

賃金改定の決定の際に企業が今後重視する要素については、「企業の業績」（68.2%）、「労働力の確保・定着」（45.1%）、「雇用の維持」（43.9%）、「同業他社の相場」（28.1%）の順に高くなっている（p24、図表31）。

＜新型コロナウイルス感染症発生期においても、67.3%の企業が賃上げを実施している＞（p24～27【図表32～34】）

新型コロナウイルス感染症発生期において、67.3%の企業が賃上げを実施したとし、今後1年間では70.9%の企業が賃上げを実施するとしている（p25、図表32）。企業が今後賃上げを実施する理由としては、社員のモチベーションの向上、待遇改善（78.9%）、社員の定着・人員不足の解消のため（54.1%）、業績（収益）の向上（44.2%）、物価上昇への対応（24.7%）の順に高くなっている（p27、図表33）。

＜個人間の給与差は今後やや拡大する見込み＞（p28～32【図表35～39】）

正社員に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小について尋ねると、新型コロナウイルス感染症発生期においては、拡大計が12.1%、縮小計が4.3%と、両者の差は7.8%ポイントとなっているが、ポストコロナ期では、拡大計が20.4%、縮小計が4.5%と、両者の差は15.9%ポイントと拡大している（p28、図表35）。新型コロナウイルス感染症発生期における給与差拡大の要因として、成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）（67.1%）、モチベーションを高めたいから（54.1%）などが高くなっている（p32、図表39）。

○ 調査の概要

1 趣旨

2020年1月以降、日本の経済社会は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の大きな影響を受け続けており、政府は2020年4月から5月にかけて一回目の「緊急事態宣言」を发出するとともに、個人、企業に対する支援策や感染症対策と経済活動との両立を図る政策を講じてきた。その後、2020年の秋以降も感染拡大の波が続き、政府はそれらの状況に対応して、2021年1月以降の緊急事態宣言の发出（1/7～3/21（1都3県から11都府県へ拡大後、全面解除）、4/25～（4都府県から10都道府県に拡大後、沖縄県を除き6/20で解除）、7/12～9/30（東京都から最大20都道府県に拡大後、全面解除））、2021年2月の「新型インフルエンザ等対策特別措置法」の改正施行に基づく、緊急事態宣言下の要請に応じなかった場合の罰則規定や、新設された「まん延防止等重点措置」も活用して対応し、2021年2月から進めてきたワクチン接種も進む中で、2022年に入り新たな変異種（オミクロン株）によるいわゆる第6波の感染拡大が生じるなど、感染拡大への警戒が必要な状況が続いている。

こうした経過を踏まえつつ、当機構では新型コロナウイルスの感染拡大やその予防措置が、企業経営に及ぼす影響等を継続的に把握するため、2020年6月、10月、2021年2月、6月、10月に引き続き、2022年2月に企業に対するWeb調査を、連続パネル調査として実施した。今回が最終の調査となる。本資料では、その主な集計結果を速報する。

2 調査対象（標本）

一連の「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」（第1回：令和2年7月16日公表、第2回：令和2年12月16日公表、第3回：令和3年4月30日公表、第4回：令和3年9月15日公表、第5回：令和3年12月24日公表）で利用したインターネット調査会社のモニター登録企業（従業員無しを除く）の全数にあたる11,407社。

3 調査期間 2022年2月1日～14日（2021年9、10、11、12月、2022年1月の生産・売上額等の変化を調査）

4 調査方法 Web調査（Web画面上での記入回答方式）

5 集計の方法

総務省「平成26年経済センサス基礎調査」による企業数に基づき、地域（北海道、東北・北関東、南関東、北陸・東海、近畿、中国・四国・九州の6ブロック）、企業規模（従業員299人以下と300人以上の2区分）ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した（単純集計によりパネル集計を行った図表3、6、9、13、15、17、18、19、20、28を除く）。

産業別集計においては、日本標準産業分類に準拠し、専門サービス業などを「サービス業」としてまとめた。また、サンプル数が極めて少なかった「農林水産業」、「鉱業」、「金融・保険業」、「不動産業」は「その他」としてまとめている。

なお、「第1回企業調査」ではサンプル数が少なかったため「サービス業」に含めて集計を行った「飲食・宿泊業」、「医療・福祉」についても個別に集計している。

継続回答企業におけるパネルデータの集計においては、「第1回企業調査」の2020年2～5月、「第2回企業調査」の2020年6～9月、「第3回企業調査」の2020年10～2021年1月、「第4回企業調査」の2021年2～5月、「第5回企業調査」の2021年6～9月、「第6回企業調査」の2021年10～2022年1月までの結果を集計している（n数については個別に本文中に記載している）。

6 有効回収数 2,895社（回収率25.4%）

○ 調査結果の概要^{1,2}

1 2022年1月の企業の生産・売上額等の現状

調査対象企業の2022年1月における生産・売上額等について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前である2020年1月と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業が23.5%、「ほぼ同じ」企業が30.3%、「減少」した企業が43.8%と、依然として4割以上の企業はコロナ前の水準に戻っていない(図表1)。

「増加」した企業の増加の程度の割合をみると、「1割程度」(11.5%)が最も高くなっている。一方、「減少」した企業の減少の程度の割合をみると、「1割程度」が14.5%と最も高く、次いで「2割程度」が12.8%となっているが、6.2%の企業では「5割程度以上」減少している。

産業別にみると、「増加」では、「情報通信業」(30.4%)、「医療・福祉」(28.0%)、「卸売業」(27.9%)の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「飲食・宿泊業」(79.6%)、「小売業」(50.8%)、「建設業」(46.5%)、「運輸業」(46.1%)、「サービス業」(45.3%)の割合が高くなっている。特に、「飲食・宿泊業」では、「減少」企業のうち約4分の1(25.8%)の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

図表1 2020年1月と比較した2022年1月の企業の生産・売上額等の増減

	n	増加					ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない			
		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上				
計	2895	23.5	11.5	5.9	2.8	0.8	2.5	30.3	43.8	14.5	12.8	7.3	3.0	6.2	2.4	
地域	北海道	162	15.7	7.3	4.3	2.8	0.7	0.7	37.6	42.5	13.0	12.8	5.3	2.0	9.3	4.2
	東北・北関東	416	26.4	12.6	7.2	3.4	0.9	2.3	28.1	44.1	15.2	13.7	8.8	4.1	2.3	1.5
	南関東	877	22.4	9.7	5.6	3.0	0.6	3.5	32.8	42.1	12.5	13.0	7.3	3.6	5.8	2.7
	北陸・東海	485	21.7	10.6	5.3	3.0	0.5	2.3	27.9	47.4	15.0	15.8	5.9	3.1	7.6	3.0
	近畿	488	24.7	13.3	6.6	2.3	0.7	1.8	31.3	42.0	15.5	9.9	7.6	2.3	6.8	2.0
	中国・四国・九州	467	24.7	13.0	5.8	2.1	1.3	2.6	28.8	44.3	15.4	11.9	7.6	2.4	7.1	2.1
産業	建設業	455	12.6	3.9	3.7	2.2	0.3	2.5	37.8	46.5	10.0	15.0	10.3	3.1	8.2	3.2
	製造業	799	25.2	11.4	6.1	4.2	0.9	2.6	30.2	42.5	14.2	12.2	6.7	3.0	6.4	2.0
	運輸業	144	26.2	15.1	5.2	3.4	1.4	1.0	26.7	46.1	21.5	13.2	2.4	6.2	2.8	0.9
	情報通信業	136	30.4	14.8	9.5	1.9	1.3	2.9	36.2	31.4	7.7	10.7	3.8	2.1	7.1	1.9
	卸売業	782	27.9	14.6	7.1	2.6	0.8	2.8	27.4	42.8	17.1	12.2	6.7	2.6	4.2	2.0
	小売業	133	25.6	18.5	4.4	0.0	2.0	0.7	21.9	50.8	15.8	15.7	9.1	5.7	4.5	1.7
	サービス業	264	22.5	11.2	5.7	2.5	1.0	2.1	28.7	45.3	15.3	11.7	7.6	2.3	8.4	3.5
	飲食・宿泊業	32	8.9	4.1	4.8	0.0	0.0	0.0	7.8	79.6	4.1	18.8	23.0	7.9	25.8	3.8
	医療・福祉	31	28.0	17.4	10.6	0.0	0.0	0.0	29.9	30.2	2.5	17.6	0.0	4.9	5.2	12.0
	その他	119	21.3	9.1	5.2	2.7	0.0	4.3	36.3	40.5	19.4	10.4	5.6	0.8	4.3	1.8
	企業規模	100人未満	2390	23.4	11.4	5.9	2.8	0.8	2.5	30.2	44.0	14.5	12.9	7.4	3.0	6.2
	100~299人	369	32.0	19.6	6.7	3.2	0.9	1.7	31.1	34.4	17.2	9.5	3.6	2.1	1.9	2.5
	300人以上	136	25.1	18.0	5.0	0.0	0.6	1.6	41.3	28.6	17.1	7.1	2.9	0.6	0.8	5.0

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

次に、調査対象企業の2022年1月における生産・売上額等について、前年同月(2021年1月)と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業割合は30.0%、「ほぼ同じ」企業割合は29.2%、「減少」した企業割合は38.6%となっており、「減少」した企業割合が「増加」した企業割合を上回っている(図表2)。

「増加」した企業の増加の程度の割合をみると、「1割程度」(15.0%)が最も高く、増加幅は小さい。一方、「減少」した企業の減少の程度の割合をみると、「1割程度」(15.7%)が最も高くなっているが、5.5%の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

¹ 本資料は、調査結果の概要(速報)を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。

² 本資料の集計結果は、p3(5.集計の方法)により復元している。本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果であり、合算%は、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。なお、各図表で示したn数は、集計対象のスケールを示すため、回答企業n数(復元前)を示している。

産業別にみると、「増加」では、「飲食・宿泊業」(56.5%)、「卸売業」(35.8%)、「運輸業」(33.1%)、「製造業」(32.4%)の割合が高くなっている。特に、「飲食・宿泊業」では、「増加」企業のうち3割弱の29.4%の企業が「5割程度以上」の増加となっている。一方、「減少」では、「小売業」(45.3%)、「医療・福祉」(44.4%)、「建設業」(43.4%)の割合が高くなっている。

企業規模別にみると、「増加」の割合が高いのは、「300人以上」(36.0%)、「100～299人」(34.8%)、「100人未満」(29.9%)の順となっており、一方、「減少」の割合が高いのは、「100人未満」(38.8%)、「100～299人」(25.5%)、「300人以上」(24.0%)の順となっており、規模の大きい企業の方が「増加」企業の割合が高く、「減少」企業の割合が低くなっている。

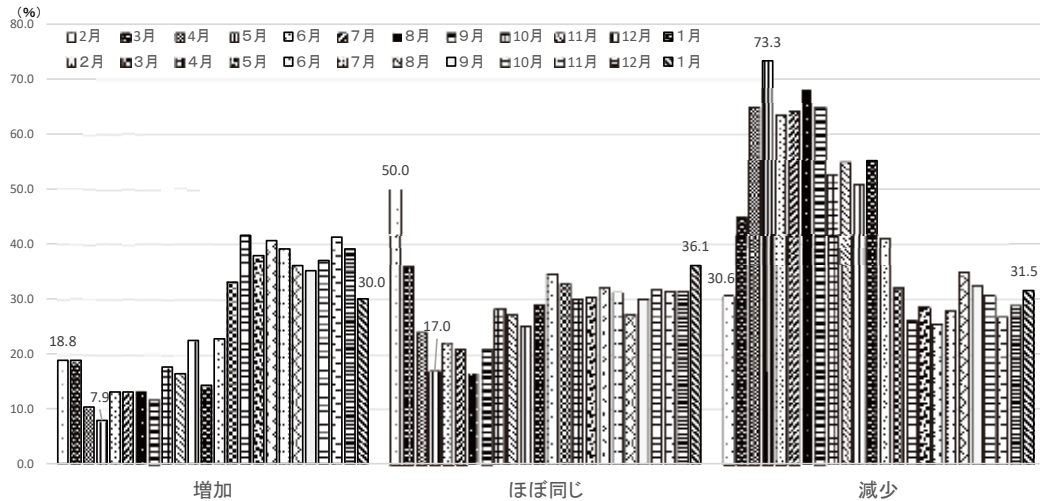
図表2 2022年1月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減

	n	増加							ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない	
		増加					減少									
		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上	1割程度	2割程度		3割程度	4割程度	5割程度以上				
計	2895	30.0	15.0	7.0	2.7	1.3	3.9	29.2	38.6	15.7	11.4	4.5	1.7	5.5	2.2	
地域	北海道	162	18.5	7.9	4.3	2.2	0.7	3.5	34.3	43.7	13.1	15.0	4.1	1.4	10.2	3.5
	東北・北関東	416	32.2	15.6	7.5	3.2	1.7	4.3	28.2	38.1	18.4	11.9	4.1	0.9	2.9	1.5
	南関東	877	29.4	13.4	6.4	2.7	0.8	5.9	32.3	36.1	13.5	12.3	4.3	1.1	4.8	2.3
	北陸・東海	485	28.5	15.5	7.6	1.5	1.8	2.1	26.0	43.2	16.7	12.1	4.9	2.6	6.9	2.3
	近畿	488	31.1	18.4	7.4	2.5	1.0	1.8	30.5	36.3	15.2	9.8	4.3	1.5	5.5	2.0
	中国・四国・九州	467	31.5	14.6	7.1	3.7	1.6	4.5	27.1	39.0	16.2	9.7	4.7	2.4	6.0	2.4
産業	建設業	455	18.6	6.1	6.4	1.7	1.0	3.4	34.8	43.4	11.3	15.2	5.7	3.0	8.2	3.3
	製造業	799	32.4	15.4	7.7	3.4	2.0	3.8	27.6	38.4	15.0	10.8	5.2	2.1	5.4	1.5
	運輸業	144	33.1	19.9	3.5	3.4	2.3	4.1	25.0	40.9	24.9	12.4	1.1	0.8	1.7	0.9
	情報通信業	136	25.5	17.4	2.8	1.4	1.3	2.6	38.8	33.8	13.5	9.7	2.6	0.8	7.1	1.9
	卸売業	782	35.8	20.3	8.2	3.0	1.2	3.1	26.6	35.9	17.1	10.0	3.6	0.7	4.4	1.7
	小売業	133	31.1	20.6	6.5	1.1	0.0	2.9	20.8	45.3	22.7	10.0	4.6	2.3	5.6	2.9
	サービス業	264	28.4	10.9	8.3	3.5	0.0	5.8	31.1	36.9	15.1	9.1	5.3	1.3	6.1	3.5
	飲食・宿泊業	32	56.5	19.9	0.0	4.2	2.9	29.4	3.8	39.8	13.9	13.3	3.9	4.8	3.9	0.0
	医療・福祉	31	21.4	21.1	0.3	0.0	0.0	0.0	22.2	44.4	10.3	28.5	0.0	5.6	0.0	12.0
	その他	119	20.5	5.8	6.4	2.5	2.0	3.8	42.2	36.5	15.0	11.8	4.5	0.7	4.5	0.7
企業規模	100人未満	2390	29.9	14.9	7.0	2.7	1.3	3.9	29.1	38.8	15.6	11.4	4.5	1.7	5.6	2.1
	100～299人	369	34.8	22.1	6.6	3.0	0.5	2.5	37.7	25.5	17.5	5.0	2.2	0.5	0.3	2.0
	300人以上	136	36.0	26.0	7.6	1.6	0.0	0.8	33.3	24.0	17.3	6.1	0.0	0.0	0.7	6.7

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=330)における2020年2月から2022年1月にかけての生産・売上額等の対前年同月増減の推移をみると、2020年2月から5月にかけて「増加」、「ほぼ同じ」割合の低下とともに「減少」割合が上昇し、2020年9月頃まで同様の傾向が続いた。その後は、「増加」、「ほぼ同じ」割合の上昇傾向と「減少」割合が低下し、2021年春以降は「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」割合の水準にそれほど大きな変動はみられなくなってきており、傾向としては、生産・売上額等の落ち込みには歯止めがかかっているようにもみえる(図表3)。

図表3 企業の生産・売上額等の対前年同月増減の推移（パネルデータ）

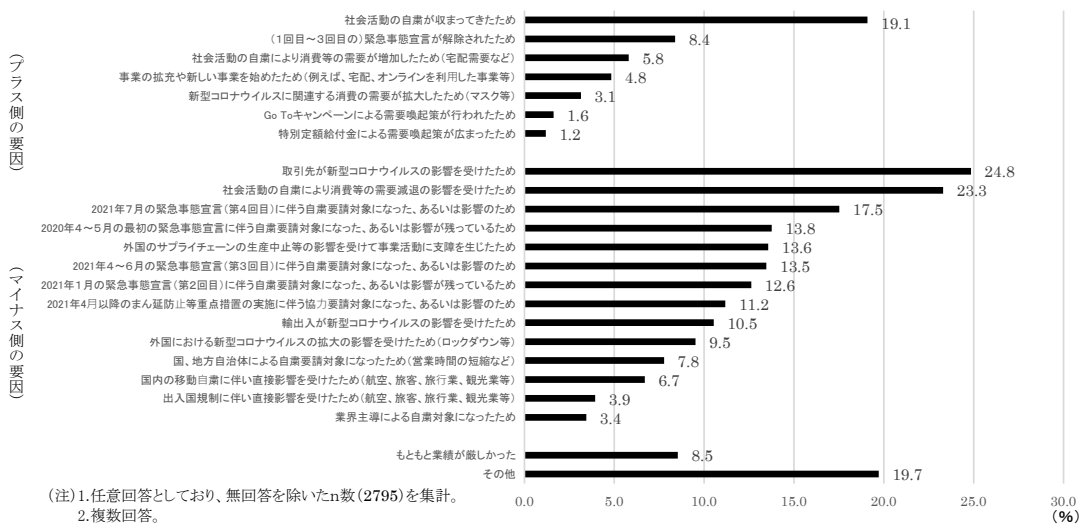


(注)「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=330）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

2021年10月～2022年1月において、生産・売上額等が前年同月と比較して増減した要因を尋ねると、マイナス側の要因としては、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」（24.8%）、「社会活動の自粛により消費等の需要減退の影響を受けたため」（23.3%）、「2021年7月の緊急事態宣言（第4回目）に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」（17.5%）の順に高くなっている。

一方、プラス側の要因としては、「社会活動の自粛が収まってきたため」（19.1%）、「（1回目～3回目の）緊急事態宣言が解除されたため」（8.4%）、「社会活動の自粛により消費等の需要が増加したため（宅配需要など）」（5.8%）の順に高くなっているが、マイナス側の要因と比較してその水準は低く、企業は経営を巡る環境に対して依然として厳しい見方をしていることがうかがえる（図表4、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表1（p34）参照）。

図表4 2021年10月～2022年1月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減の要因



(注)1.任意回答としており、無回答を除いたn数(2795)を集計。
2.複数回答。

2 2022年1月における企業の人件費総額の増減

調査対象企業の2022年1月における人件費について、前年同月と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業割合は25.3%、「ほぼ同じ」企業割合は58.9%、「減少」した企業割合は14.4%と、6割弱の企業では前年とほぼ同じ水準となっているが、「増加」した企業割合が「減少」した企業割合を上回っている。「増加」の程度をみると、「1割程度」が20.3%、「2割程度」が3.4%と両者を合計すると23.7%となり、「増加」した企業（25.3%）の9割以上（93.7%）が2割程度以内の「増加」となっている。一方、「減少」の程度をみると、1割程度が10.5%、2割程度が2.2%と両者を合計すると12.7%となり、「減少」した企業（14.4%）の9割近く（88.2%）が2割程度以内の「減少」と、生産・売上額等の「減少」の程度と比較して小さくなっている。

地域別にみると、「増加」割合については、「中国・四国・九州」（30.0%）で相対的に高くなっている一方、「南関東」（21.1%）で相対的に低くなっており、「減少」割合については、「北陸・東海」（17.5%）で相対的に高くなっている一方、「中国・四国・九州」（12.3%）で相対的に低くなっている。

産業別にみると、「増加」割合については、「飲食・宿泊業」（36.6%）、「情報通信業」（31.0%）、「製造業」（29.7%）で高くなっており、「減少」割合については、「飲食・宿泊業」（22.8%）、「サービス業」（22.5%）、「小売業」（20.3%）で高くなっている。

企業規模別にみると、「増加」割合については、「100～299人」（32.7%）、「300人以上」（25.7%）、「100人未満」（25.2%）の順に高くなっており、「減少」割合については、「100人未満」（14.5%）、「100～299人」（9.9%）、「300人以上」（7.7%）の順に高くなっている（図表5）。

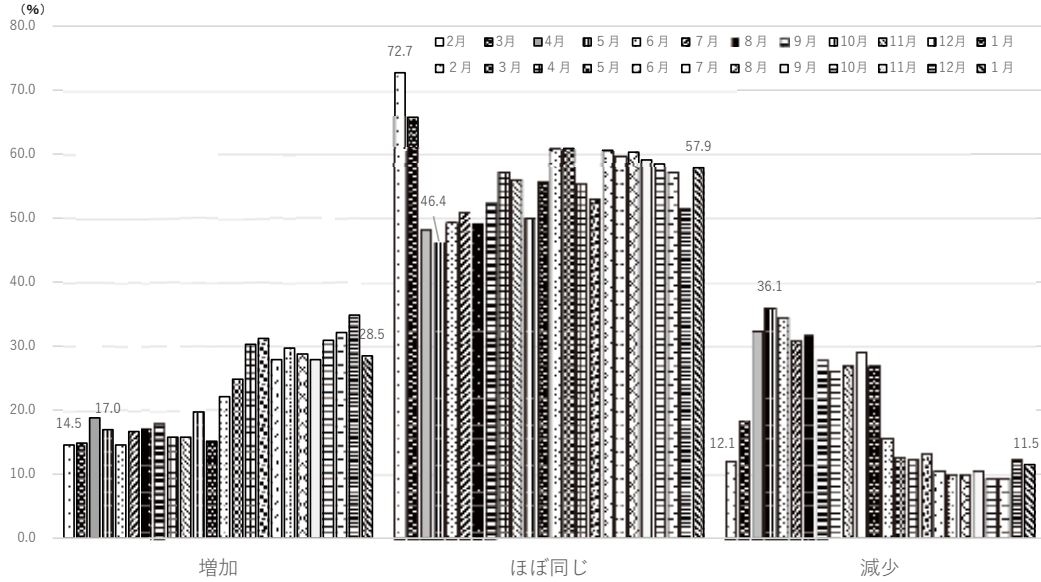
図表5 2022年1月における企業の人件費の対前年同月増減

	n	増加					ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない			
		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上				
計	2895	25.3	20.3	3.4	1.2	0.1	0.2	58.9	14.4	10.5	2.2	0.9	0.1	0.6	1.4	
地域	北海道	162	25.2	19.8	2.7	2.0	0.7	0.0	59.0	13.4	8.7	2.7	0.7	0.0	1.3	2.3
	東北・北関東	416	26.2	19.6	5.2	1.2	0.3	0.0	59.7	13.7	10.3	2.3	0.6	0.3	0.3	0.3
	南関東	877	21.1	16.6	3.1	0.8	0.1	0.4	63.1	14.3	10.3	2.3	0.9	0.1	0.7	1.5
	北陸・東海	485	25.7	21.1	2.8	1.5	0.0	0.3	55.0	17.5	12.4	3.0	0.8	0.0	1.3	1.8
	近畿	488	24.4	21.2	1.8	1.0	0.2	0.2	59.9	14.9	10.9	2.0	1.2	0.2	0.5	0.8
	中国・四国・九州	467	30.0	24.0	4.2	1.6	0.0	0.3	55.9	12.3	9.4	1.6	1.0	0.0	0.3	1.9
産業	建設業	455	22.0	14.9	5.3	1.2	0.4	0.3	62.6	13.4	7.8	3.0	1.9	0.3	0.4	1.9
	製造業	799	29.7	24.8	3.5	1.4	0.0	0.0	57.0	11.7	9.1	1.4	0.7	0.0	0.5	1.6
	運輸業	144	24.4	20.2	3.1	1.1	0.0	0.0	57.0	17.6	16.7	0.0	0.0	0.0	0.9	0.9
	情報通信業	136	31.0	25.2	4.4	1.3	0.0	0.0	55.4	11.7	5.8	2.7	0.0	0.0	3.2	1.9
	卸売業	782	24.5	21.2	1.9	0.8	0.1	0.5	60.5	14.3	10.9	2.3	0.5	0.1	0.4	0.7
	小売業	133	21.4	17.4	2.8	1.1	0.0	0.0	56.6	20.3	16.2	2.6	1.4	0.0	0.1	1.7
	サービス業	264	26.3	19.4	3.6	2.8	0.5	0.0	49.5	22.5	16.6	3.1	0.9	0.4	1.5	1.6
	飲食・宿泊業	32	36.6	26.6	7.1	0.0	0.0	2.9	40.5	22.8	18.1	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉	31	17.7	12.1	5.6	0.0	0.0	0.0	66.2	9.6	9.6	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6
	その他	119	13.8	9.9	2.0	1.2	0.0	0.7	75.2	11.0	6.0	2.8	2.1	0.0	0.0	0.0
	企業規模	100人未満	2390	25.2	20.2	3.4	1.2	0.2	0.2	58.9	14.5	10.6	2.2	0.9	0.1	0.6
100～299人		369	32.7	29.8	1.9	1.0	0.0	0.0	55.5	9.9	7.0	1.7	0.3	0.0	0.9	1.9
300人以上		136	25.7	23.6	2.2	0.0	0.0	0.0	60.8	7.7	6.1	1.6	0.0	0.0	0.0	5.8

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=330）における2020年2月から2022年1月にかけての人件費の増減の推移をみると、2020年2月から5月にかけて「ほぼ同じ」割合の低下と「減少」割合の上昇がみられた後、6月以降は「ほぼ同じ」割合の上昇傾向と「減少」割合の低下傾向がみられた。さらに2021年2月から5月にかけて「増加」割合が上昇し、その後は「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」割合の水準にそれほど大きな変動はみられなくなっている（図表6）。

図表6 企業の人件費の対前年同月増減の推移（パネルデータ）



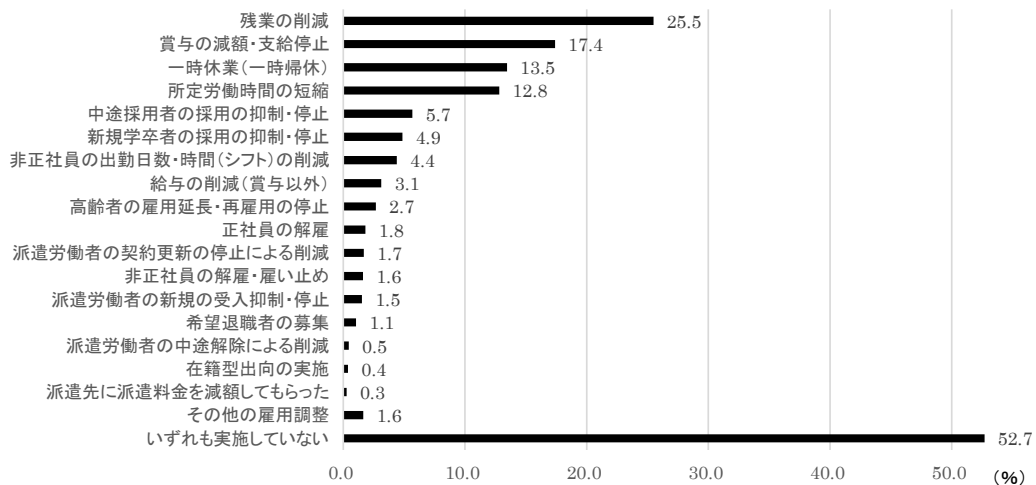
(注)「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=330) における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

3 雇用調整の実施状況

2020年4月から2022年1月にかけての企業の雇用調整の実施状況について尋ねると、52.7%の企業は「いずれも実施していない」が、実施している企業(47.3%)では、「残業の削減」(25.5%)の割合が最も高く、次いで「賞与の減額・支給停止」(17.4%)、「一時休業(一時帰休)」(13.5%)、「所定労働時間の短縮」(12.8%)などとなっており、労働時間や賃金面での対応の割合が高くなっている。

一方、「非正社員の解雇・雇止め」(1.6%)、「正社員の解雇」(1.8%)、「希望退職者の募集」(1.1%)などの人員面に関連する対応の割合は引き続き低くなっており、全体として厳しい雇用調整は行われなかったと考えられる(図表7、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表2(p34)参照)。

図表7 2020年4月から2022年1月にかけての企業の雇用調整の実施状況



(注)1.任意回答としており、無回答を除いたn数(2873)を集計。
2.実施の場合は複数回答。

4 企業における2022年1月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

調査対象企業における2022年1月の労働者の前年同月との増減をみると、「労働者計」では7割強（72.2%）の企業で「ほぼ同じ」となっているが、「減少」した企業割合（15.5%）が「増加」した企業割合（12.3%）を上回っている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（29.5%）、「サービス業」（19.3%）、「運輸業」（18.9%）などで「減少」した企業割合が高くなっている。

雇用形態ごとにみると、いずれもの雇用形態においても「ほぼ同じ」割合が最も高いが、「正社員・正規従業員」（「増加」12.0%、「減少」14.8%）、「パート・アルバイト・契約社員」（「増加」7.3%、「減少」11.9%）では「減少」が「増加」を上回っている一方、「派遣労働者」（「増加」15.2%、「減少」14.2%）では「増加」が「減少」を若干上回っている（図表8）。

図表8 企業における2022年1月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

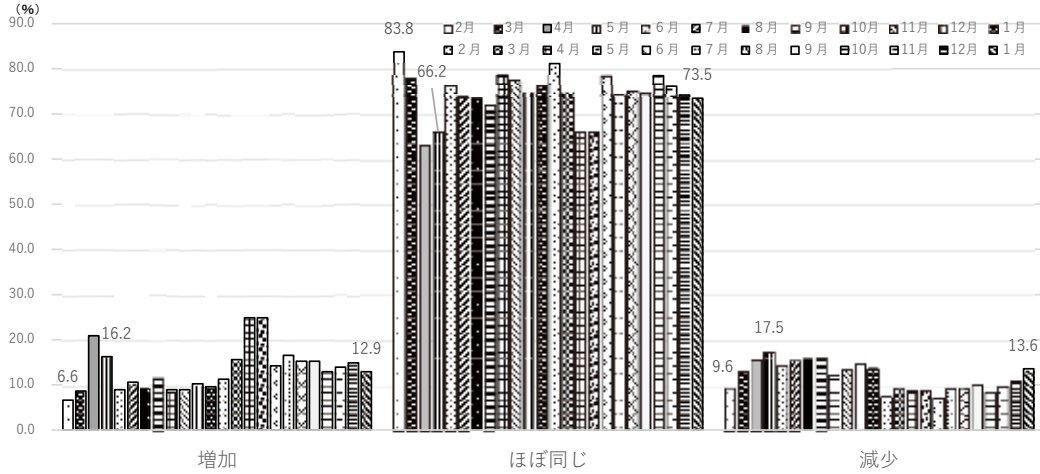
	n	労働者計															
		労働者計			正社員・正規従業員			パート・アルバイト・契約社員			派遣労働者						
		増加	ほぼ同じ	減少	なにかかった	増加	ほぼ同じ	減少	なにかかった	増加	ほぼ同じ	減少	なにかかった	増加	ほぼ同じ	減少	
計	2872	12.3	72.2	15.5	(11.4)	12.0	73.2	14.8	(40.9)	7.3	80.8	11.9	(81.7)	15.2	70.5	14.2	
地域	北海道	160	9.1	75.2	15.7	(13.0)	7.6	82.5	9.9	(43.6)	4.1	86.8	9.1	(87.4)	5.6	88.8	5.6
	東北・北関東	411	13.8	71.3	14.9	(11.9)	14.5	71.4	14.1	(40.2)	8.6	77.7	13.6	(80.8)	15.3	78.3	6.4
	南関東	872	10.2	74.5	15.3	(10.7)	10.4	75.8	13.8	(43.9)	7.2	83.1	9.8	(79.7)	14.1	69.7	16.2
	北陸・東海	482	11.9	72.0	16.1	(12.2)	9.9	73.1	17.0	(35.7)	7.6	82.4	10.0	(80.5)	15.6	67.4	17.0
	近畿	485	12.9	72.3	14.7	(7.5)	10.5	73.9	15.6	(37.2)	6.7	82.8	10.5	(80.9)	18.3	65.7	16.1
	中国・四国・九州	462	14.1	69.6	16.4	(14.0)	16.1	69.1	14.8	(44.8)	7.4	76.1	16.5	(85.3)	15.2	69.8	15.0
産業	建設業	454	9.8	77.0	13.2	(17.2)	9.5	79.4	11.2	(60.0)	2.3	85.9	11.9	(88.6)	18.8	69.3	11.9
	製造業	790	13.0	69.9	17.1	(8.8)	12.0	73.4	14.7	(31.6)	9.0	79.0	12.0	(74.8)	14.3	68.4	17.2
	運輸業	143	14.3	66.9	18.9	(8.5)	14.6	61.4	24.0	(40.5)	10.8	82.2	7.0	(73.2)	9.8	74.1	16.1
	情報通信業	135	17.2	64.6	18.2	(10.6)	20.4	61.8	17.7	(56.6)	3.0	93.2	3.8	(77.7)	23.1	72.6	4.3
	卸売業	777	11.7	74.7	13.6	(10.9)	11.6	74.3	14.0	(42.4)	7.0	82.3	10.6	(84.1)	10.5	72.9	16.6
	小売業	132	13.2	68.4	18.4	(13.9)	11.2	73.3	15.5	(26.9)	6.8	76.0	17.2	(86.0)	27.0	54.7	18.3
	サービス業	262	16.1	64.6	19.3	(9.2)	15.3	64.8	19.9	(27.4)	10.4	75.9	13.7	(79.5)	25.5	65.9	8.6
	飲食・宿泊業	32	14.0	56.6	29.5	0.0	12.8	67.2	20.0	(3.0)	18.9	49.7	31.4	(87.4)	23.1	74.6	2.3
	医療・福祉	30	13.6	75.1	11.3	(5.2)	13.9	74.2	11.9	(34.1)	1.1	91.0	7.9	(77.5)	0.0	100.0	0.0
	その他	117	6.2	85.1	8.6	(16.1)	6.6	84.0	9.4	(50.7)	0.0	89.7	10.3	(90.7)	0.0	99.4	0.6
	企業規模	100人未満	2371	12.2	72.2	15.5	(11.5)	11.9	73.2	14.8	(41.3)	7.3	80.7	12.0	(82.4)	15.4	70.3
100~299人		366	18.7	67.7	13.6	(6.9)	18.1	68.4	13.5	(19.4)	7.1	84.4	8.6	(43.6)	12.8	75.1	12.0
300人以上		135	14.1	71.4	14.5	(6.2)	12.4	77.5	10.1	(14.3)	7.4	83.2	9.4	(19.9)	13.2	77.2	9.6

(注) 1. 各雇用形態の「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」は、全体から「そもそもいなかった」を差し引いた数を100%とした時の割合。
2. 任意回答としており、無回答を除いたn数（2872）を集計。

「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=302）における2020年2月から2022年1月にかけての労働者数の対前年同月増減の推移をみると、「ほぼ同じ」とする企業割合が2020年4、5月に6割台に低下し、6月以降は7割台で推移した後、2021年4、5月は6割台に低下したが7月以降は7割台で推移している。一方、「増加」、「減少」割合とも2020年2、3月から4、5月にかけて上昇した後、6月以降は概ね横ばいで推移してきたが、「増加」については2021年4、5月に前年に低下した反動もあって上昇したが、その後は「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」割合の水準にそれほど大きな変動はみられなくなっている（図表9）。

なお、同時期の人件費の増減の推移（図表6（p8））と比較しても、労働者の増減の割合は相対的に小さい。

図表9 企業における労働者の対前年同月の増減の推移（パネルデータ）



(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=302) における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。
2. 労働者計についての推移。

2022年1月の労働者について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2020年1月と比較した増減を尋ねると、「労働者計」では6割弱(59.1%)の企業で「ほぼ同じ」となっており、「増加」した企業割合(16.9%)が「減少」した企業割合(20.8%)を下回っている。各々の増減の程度は概ね2割程度以内に収まっている(図表10)。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」(47.9%)は5割弱の企業で「減少」し、「減少」割合が「増加」割合を31.9%ポイント上回っている。また、「小売業」(28.1%)、「運輸業」(26.0%)は4分の1強の企業で減少し、各々「減少」割合が「増加」割合を14.6%ポイント、9.3%ポイント上回っている。一方、「情報通信業」(27.3%)では3割弱の企業で「増加」し、「増加」割合が「減少」割合を11.6%ポイント上回っている。

図表10 2020年1月（新型コロナウイルス感染症発生前）と比較した2022年1月の労働者の増減

		(%, %ポイント)															
		n	増加					ほぼ同じ		減少					比較できない	増加-減少	
			1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上			1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上			
計		2866	16.9	13.8	1.9	0.7	0.1	0.5	59.1	20.8	15.4	3.6	0.8	0.2	0.7	3.3	-3.9
地域	北海道	162	12.5	9.0	2.8	0.7	0.0	0.0	63.3	20.2	14.5	4.3	1.4	0.0	0.0	4.1	-7.7
	東北・北関東	410	18.9	17.4	0.9	0.3	0.3	0.0	55.4	21.6	17.0	3.2	0.9	0.6	0.0	4.1	-2.7
	南関東	869	12.8	11.2	1.2	0.3	0.0	0.1	63.4	20.4	14.7	4.3	0.7	0.0	0.7	3.4	-7.5
	北陸・東海	482	17.3	12.9	2.3	0.8	0.0	1.3	57.9	22.0	17.9	3.1	0.5	0.0	0.5	2.8	-4.8
	近畿	484	19.0	16.4	1.3	0.5	0.3	0.5	58.0	21.2	14.8	4.1	1.3	0.3	0.8	1.8	-2.2
中国・四国・九州		459	19.0	13.6	3.2	1.6	0.0	0.5	57.6	19.4	13.4	3.0	0.8	0.5	1.6	4.0	-0.5
産業	建設業	451	15.8	13.0	1.9	0.3	0.0	0.5	63.8	16.7	12.1	3.6	0.2	0.3	0.7	3.7	-1.0
	製造業	795	18.8	16.0	2.5	0.3	0.0	0.0	56.4	21.9	18.1	2.5	0.8	0.2	0.4	2.9	-3.1
	運輸業	142	16.7	12.6	2.8	1.3	0.0	0.0	55.9	26.0	21.7	1.9	0.8	0.0	1.5	1.4	-9.3
	情報通信業	136	27.3	22.5	2.4	2.4	0.0	0.0	49.2	15.7	10.2	2.4	0.8	0.0	2.3	7.8	11.6
	卸売業	772	15.7	12.7	1.2	0.7	0.1	1.0	61.9	18.9	14.1	3.2	0.8	0.3	0.6	3.4	-3.2
	小売業	130	13.5	11.7	0.6	1.1	0.0	0.0	57.6	28.1	21.8	5.0	1.2	0.0	0.0	0.9	-14.6
	サービス業	260	16.0	12.4	2.1	0.5	0.0	1.0	56.4	25.0	14.6	7.3	0.9	0.6	1.7	2.6	-9.0
	飲食・宿泊業	32	16.0	11.2	4.8	0.0	0.0	0.0	36.1	47.9	29.7	14.6	3.6	0.0	0.0	0.0	-31.9
	医療・福祉	31	22.5	15.9	0.0	6.6	0.0	0.0	55.2	22.3	17.1	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
	その他	117	12.3	8.8	1.2	1.2	1.0	0.0	64.1	18.3	10.3	3.4	3.4	0.0	1.2	5.2	-6.0
企業規模																	
100人未満		2366	16.8	13.7	1.8	0.7	0.1	0.5	59.1	20.8	15.4	3.6	0.9	0.3	0.7	3.3	-4.0
100~299人		368	27.1	24.4	2.7	0.0	0.0	0.0	51.2	19.8	16.5	2.5	0.6	0.0	0.3	1.9	7.2
300人以上		132	16.8	14.4	1.6	0.8	0.0	0.0	62.6	16.9	13.9	3.0	0.0	0.0	3.7	-0.1	

(注) 1. 任意回答としており、無回答を除いたn数(2866)を集計。
2. 増減の程度についても任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

現時点（2022年1月）と比較して、1年後の労働者の増減の見込みを尋ねると、「正社員・正規従業員」では、6割弱（57.5%）の企業で「ほぼ同じ」となっているが、「増加」する見込みの企業割合（34.5%）が、「減少」する見込みの企業割合（6.0%）を大幅に上回っている（両者の差は28.5%ポイント）。

また、「パート・アルバイト・契約社員」では、「増加」する見込みの企業割合（11.3%）と「減少」する見込みの企業割合（6.2%）の差は5.1%ポイントと、「正社員・正規従業員」よりも差は小さくなっており、「派遣労働者」では、「減少」する見込みの企業割合（4.1%）が「増加」する見込みの企業割合（3.5%）を0.6%ポイント上回っている（図表11、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表3（p35）参照）。

図表11 雇用形態別現時点（2022年1月）と比較した1年後の労働者増減の見込み

区分	n	増加					ほぼ同じ	減少					比較できない	増加-減少		
		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上				
正社員・正規従業員	2870	34.5	30.9	2.9	0.3	0.1	0.3	57.5	6.0	4.9	0.4	0.1	0.0	0.4	2.1	28.5
パート・アルバイト・契約社員	2864	11.3	9.2	1.2	0.4	0.0	0.5	51.7	6.2	4.9	0.5	0.2	0.1	0.5	30.9	5.1
派遣労働者	2836	3.5	2.9	0.3	0.0	0.0	0.3	20.9	4.1	2.8	0.5	0.1	0.0	0.8	71.4	-0.6

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

5 企業における労働者の過不足状況と雇用維持の見通し

企業における労働者の過不足状況を見ると、2022年1月において、労働者計では「過剰計」（「過剰」と「やや過剰」を合計）は11.7%なのに対し、「不足計」（「不足」と「やや不足」を合計）は43.8%と、不足感の方が32.2%ポイント高くなっている（図表12、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表4（p36）参照）。

雇用形態別には、いずれの雇用形態でも不足感の方が高くなっているが、「正社員・正規従業員」の方が、「パート・アルバイト・契約社員」、「派遣労働者」よりも不足感が高くなっている。なお、「高齢者」については、過剰感の方が高くなっている。

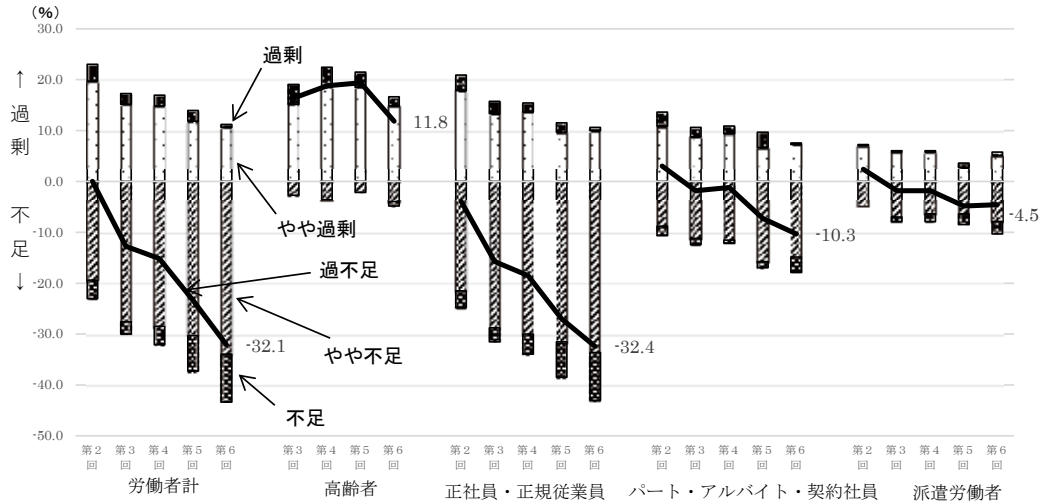
図表12 企業における労働者の過不足状況（2022年1月）

区分	n	過剰計		適正	不足計		該当者がいない	過不足		
		過剰	やや過剰		やや不足	不足				
労働者計	2895	11.7	1.7	10.0	44.5	43.8	34.2	9.6	-	-32.2
うち、高齢者		17.8	2.9	14.9	56.6	3.7	2.9	0.7	21.9	14.1
正社員・正規従業員		10.8	1.6	9.2	44.9	43.1	34.1	9.0	1.1	-32.3
パート・アルバイト・契約社員		6.6	0.9	5.7	44.9	15.3	12.0	3.3	33.2	-8.8
派遣労働者		2.1	0.4	1.7	18.4	5.9	4.7	1.2	73.7	-3.8

(注) 1. 「過不足」は、「過剰計」と「不足計」の差として求めたもの。
2. ここでの高齢者とは、就業形態にかかわらず60歳以上の者のこと。

第2回企業調査からの継続回答企業（n=330）において、過不足状況の推移を見ると、正社員・正規従業員を中心に継続的に不足感が高まる傾向にある。また、過剰超過となっている高齢者においても、第5回調査から第6回調査にかけては過剰感が低下している（図表13）。

図表13 企業における労働者の過不足状況の推移（パネルデータ）



(注) 1. 「過不足」は、「過剰」「やや過剰」と「不足」「やや不足」の差として求めたもの。
 2. ここでの高齢者とは、就業形態にかかわらず60歳以上の者のこと（第2回では高齢者について尋ねていない）。
 3. 第2回は2020年9月末、第3回は2021年1月末、第4回は2021年5月末、第5回は2021年9月末、第6回は2022年1月末の労働者の過不足状況。

現在（2022年1月時点）の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間について尋ねると、「雇用削減の必要はない」（43.1%）、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」（27.0%）を合わせると約7割（70.1%）となっている。一方、10.5%の企業が「1年ぐらい」、8.6%の企業が「半年ぐらい」と回答するなど、14.9%の企業で半年以内、25.4%の企業で1年以内を、現状の雇用を維持できる期間としている（図表14）。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」では「雇用削減の必要はない」が16.7%となっている一方、37.8%で半年以内、61.3%で1年以内となるなど、他の産業よりも厳しい状況となっている。

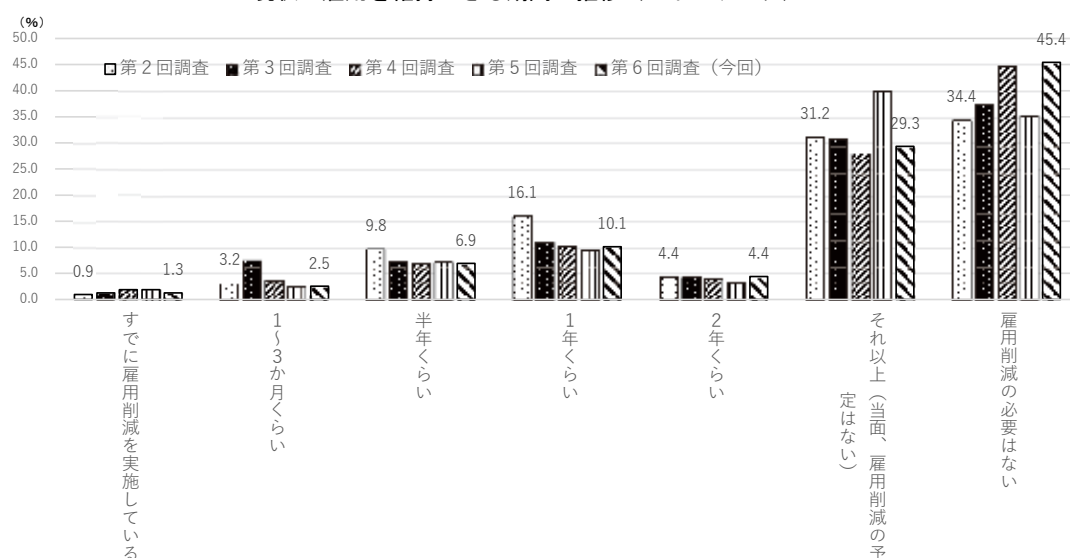
図表14 現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間

		(%)										
		n	すでに雇用削減を実施している	1か月ぐらい	2か月ぐらい	3か月ぐらい	半年ぐらい	1年ぐらい	2年ぐらい	それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）	雇用削減の必要はない	
計		2883	1.9	0.3	0.9	3.2	8.6	10.5	4.6	27.0	43.1	
地域	北海道	162	3.3	0.0	2.7	2.7	7.3	10.7	4.0	24.6	44.7	
	東北・北関東	415	1.5	0.9	1.4	3.4	8.6	10.9	4.3	28.5	40.5	
	南関東	875	1.5	0.2	1.1	4.3	7.7	12.8	4.5	26.9	41.0	
	北陸・東海	481	2.3	0.5	0.3	3.3	8.7	9.4	6.3	29.2	40.2	
	近畿	488	1.2	0.0	0.7	2.7	8.7	10.5	4.0	26.7	45.5	
	中国・四国・九州	462	2.4	0.0	0.8	2.4	9.7	8.5	4.0	24.8	47.5	
産業	建設業	454	1.2	0.3	1.4	1.7	6.3	12.0	5.0	28.8	43.4	
	製造業	794	2.0	0.0	1.4	3.8	9.5	10.9	4.0	27.1	41.4	
	運輸業	143	2.8	1.1	1.4	3.7	10.6	11.6	1.0	16.2	51.6	
	情報通信業	135	0.0	0.0	0.0	3.5	7.7	11.1	6.0	24.2	47.4	
	卸売業	779	1.7	0.3	0.4	2.7	8.3	9.4	5.6	29.3	42.4	
	小売業	133	1.7	0.0	0.0	2.4	17.9	10.5	1.7	25.8	39.9	
	サービス業	264	4.0	0.0	1.4	4.8	6.9	9.9	6.1	24.6	42.2	
	飲食・宿泊業	32	2.9	3.9	4.8	18.5	7.7	23.5	2.9	19.0	16.7	
	医療・福祉	31	4.0	0.0	0.0	6.6	0.3	7.0	0.3	11.8	69.9	
	その他	118	0.7	1.0	0.0	1.7	8.2	7.1	2.4	27.9	51.0	
企業規模	100人未満	2380	1.9	0.3	1.0	3.3	8.6	10.5	4.6	26.9	43.0	
	100~299人	368	1.7	0.0	0.5	0.8	5.1	8.5	3.5	31.2	48.7	
	300人以上	135	1.5	0.8	0.0	0.7	7.1	11.1	3.8	30.4	44.6	

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（2883）を集計。

また、第2回企業調査からの継続回答企業（n=317）において、現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間の推移をみると、5回の調査を4か月おきに行った（第2回：2020年10月、第3回：2021年2月、第4回：2021年6月、第5回：2021年10月、第6回（今回）：2022年2月）ことを前提として、全体として雇用を維持できる期間が短縮しておらず、第6回調査では、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」の割合の低下と、「雇用削減の必要はない」の割合の上昇がみられたが、両者を合計した割合は上昇傾向（第2回：65.6%、第3回：68.5%、第4回：72.9%、第5回：75.4%、第6回（今回）：74.8%）にあり、企業の雇用維持のスタンスには余り変化がないように見える（図表15）。こうした背景には、将来的に人手不足が見込まれ、人材の確保を意識していることがあると考えられる。

図表15 現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に
現状の雇用を維持できる期間の推移（パネルデータ）

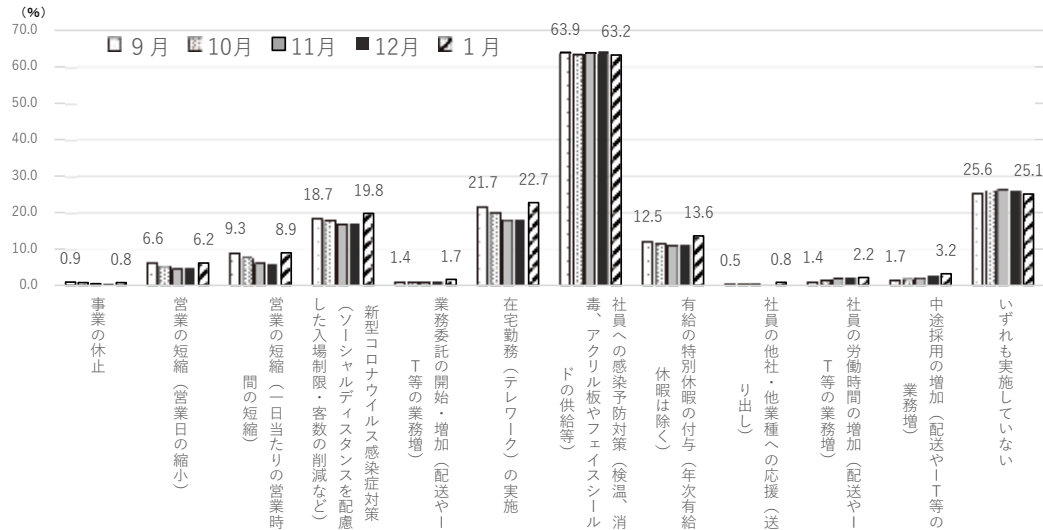


6 企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目

企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目を尋ねると、2022年1月において割合が最も高かったのが「社員への感染予防対策（検温、消毒、アクリル板やフェイスシールドの供給等）」（63.2%）、次いで「在宅勤務（テレワーク）の実施」（22.7%）、「新型コロナウイルス感染症対策（ソーシャルディスタンスを配慮した入場制限・客席の削減など）」（19.8%）などとなっている。

2021年9月から2022年1月にかけての動きをみると、2021年12月まではいずれの項目も若干の低下傾向にあったが、2022年1月においては、「新型コロナウイルス感染症対策（ソーシャルディスタンスを配慮した入場制限・客数の削減など）」、「在宅勤務（テレワーク）の実施」を始め、ほぼ全ての項目で上昇しており、この時期にオミクロン株による感染拡大が生じた影響によるものと考えられる（図表16、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表5①～③（p37～39）参照）。

図表 16 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項

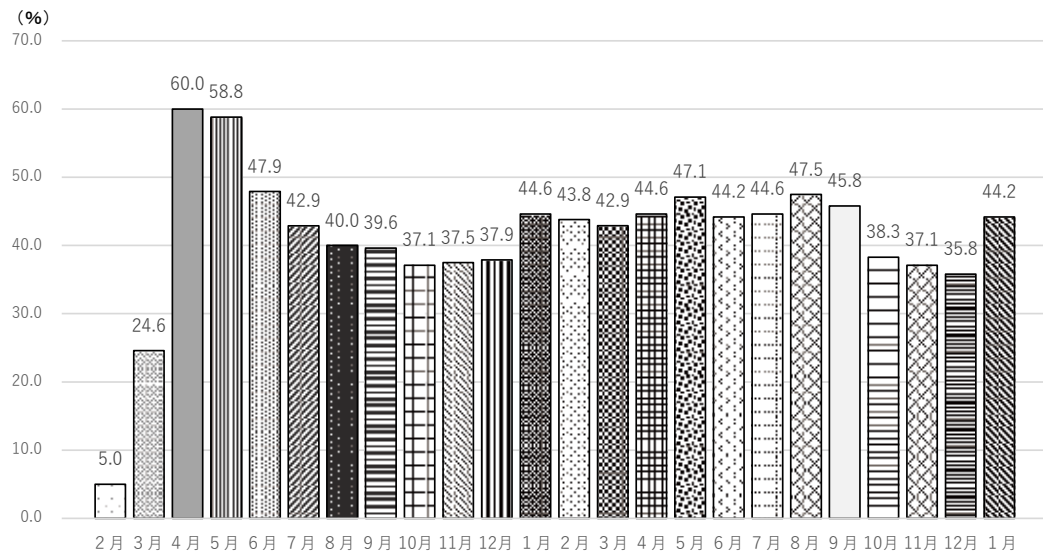


(注) 1. 任意回答としており、各月の無回答を除いたn数(2021年9月:2785、10月:2731、11月:2702、12月:2712、2022年1月:2740)を集計。
2. 実施の場合には複数回答。

7 在宅勤務(テレワーク)の実施状況

このうち、「在宅勤務(テレワーク)の実施」について、「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=240)における実施率の推移をみると、感染拡大の波やそれに伴う緊急事態宣言の発出により実施率が影響を受けている。すなわち、2020年2月の5.0%から4月に60.0%にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月以降、40%台で推移し、2021年10月から12月にかけては低下傾向にあったが、オミクロン株による感染拡大が生じた2022年1月には44.2%まで上昇している(図表17)。

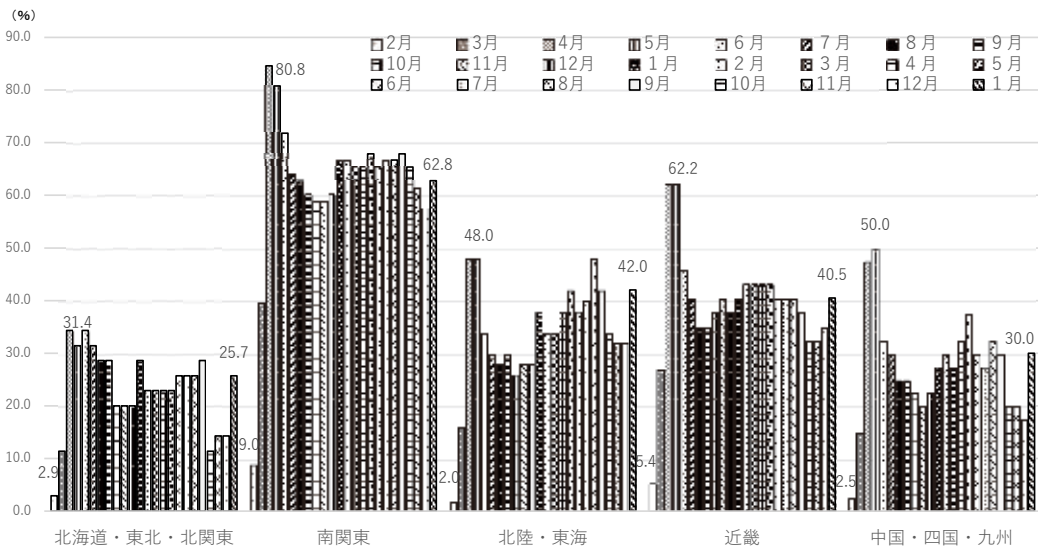
図表 17 在宅勤務(テレワーク)実施率の推移(パネルデータ)



(注) 「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=240)における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

これを地域別にみると、「南関東」が相対的に高い実施率となるなど、地域において実施率の差がみられる中で、いずれの地域においても2021年10月以降は低下傾向となっていたが、2022年1月には全ての地域で上昇した（図表18、数値については参考図表6（p39）参照）。

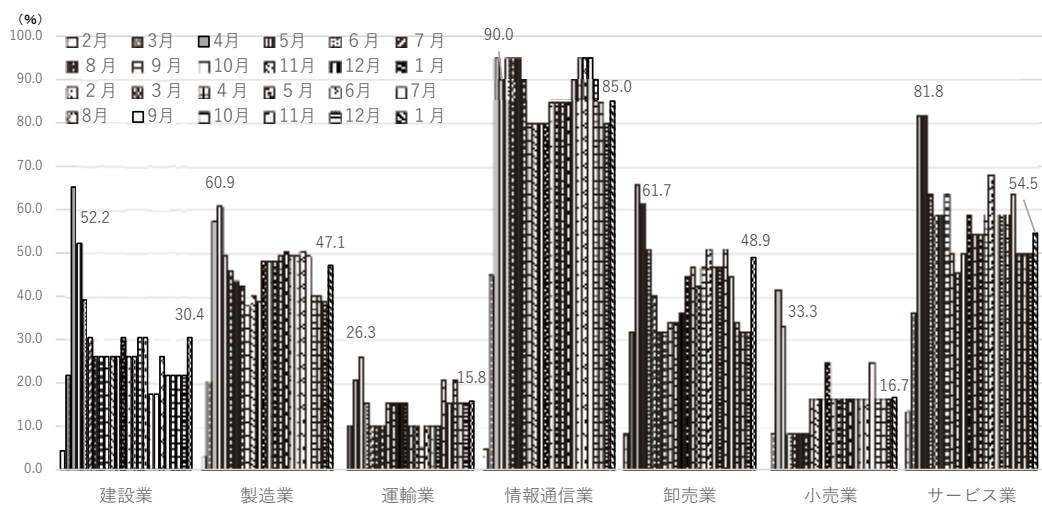
図表18 地域別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=240) における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。
2. 北海道と東北・北関東については、サンプル数の関係でまとめて集計し、各々の値については参考数値として参考図表6（p39）に掲載。

産業別にみると、特に「情報通信業」で高い一方、「小売業」、「運輸業」では低くなっているなど、産業間の実施割合の水準に大きな差がある。また、2022年1月には「小売業」、「運輸業」以外の業種で上昇している（図表19、数値については参考図表6（p39）参照）。

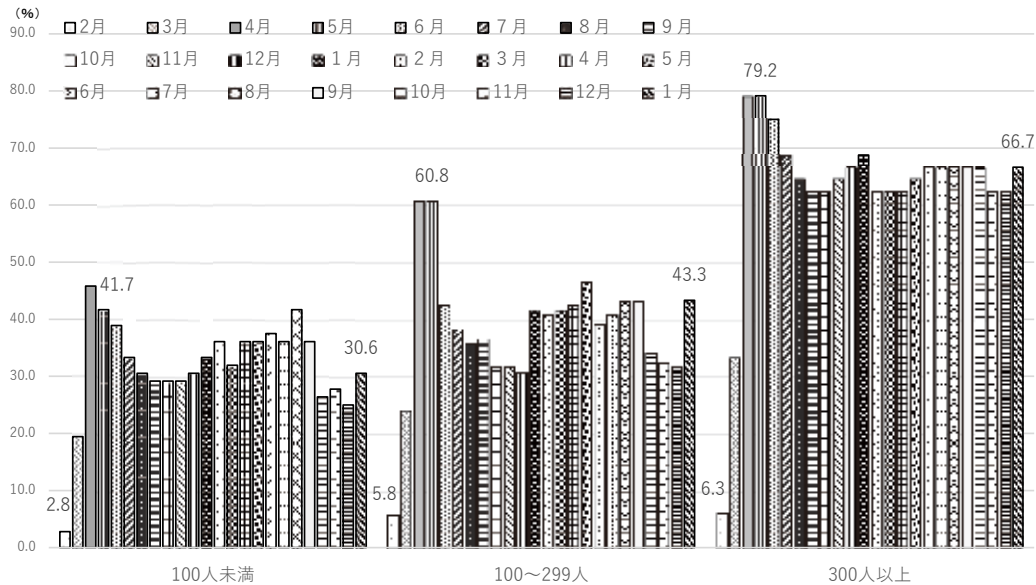
図表19 産業別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=240) における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。
2. 飲食・宿泊業、医療・福祉については、「第1回企業調査」からの継続サンプルとして、サービス業の内訳として集計（参考数値として参考図表6（p39）に掲載）。

企業規模別にみると、規模が大きいほど実施率が高くなっている中で、2022年1月はいずれの規模でも上昇している（図表20、数値については参考図表6（p39）参照）。

図表20 企業規模別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



（注）「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

8 雇用調整助成金・持続化給付金・金融機関による資金繰り支援等の支援策の利用状況

新型コロナウイルス関連の支援策のうち、企業が利用を申請して受給したと回答した支援策の割合（支援策の利用状況）をみると、「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」（以下「資金繰り支援」）（38.0%）、「持続化給付金」（37.4%）、「雇用調整助成金」（36.0%）、「都道府県等による左記³以外の給付金や助成金、融資等」（以下「都道府県等による支援」）（26.5%）の順に高くなっている（図表21）。

「資金繰り支援」の利用状況を地域別にみると、「中国・四国・九州」（42.2%）、「南関東」（39.2%）の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（79.1%）で8割弱の企業で利用されており、次いで、「運輸業」（46.8%）、「小売業」（41.3%）、「製造業」（41.0%）の順に割合が高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（38.3%）、「100～299人」（25.7%）、「300人以上」（6.8%）と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

「持続化給付金」の利用状況を地域別にみると、「北陸・東海」（42.8%）、「南関東」（39.3%）の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（81.0%）で8割以上の企業で利用されており、次いで「建設業」（51.9%）、「サービス業」（43.9%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（37.8%）、「100～299人」（15.2%）、「300人以上」（11.1%）と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

「雇用調整助成金」の利用状況を地域別にみると、「北陸・東海」（42.2%）、「近畿」（40.9%）の割合が相対的に高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（78.6%）で8割弱の企業で利用されており、次いで「製造業」（49.8%）、「運輸業」（45.0%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100～299人」（42.8%）、「300人以上」（39.7%）、「100人未満」（35.9%）の順に高くなっている。

³ 調査票では「上記」としているが、図表の構成上、「左記」として記載。

「都道府県等による支援」の利用状況を地域別にみると、「中国・四国・九州」(33.4%)、「東北・北関東」(26.5%)の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」(76.0%)で約4分の3の企業で利用されており、次いで、「小売業」(36.8%)、「サービス業」(35.1%)の順に割合が高くなっている。企業規模別にみると「100人未満」(26.6%)、「100～299人」(17.5%)、「300人以上」(12.2%)と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

図表 21 新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況

(申請して受給の場合は複数回答、%)

	n	申請して受給した									受給したものは ない
		雇用調整助成金(従業員 の雇用を維持する場合に 休業手当等を助成)	持続化給付金(売上が減少 している事業主に200万円 等)	緊急事態宣言やまん延防 止等重点措置に伴う、都 道府県等の休業要請や 営業時間短縮に応じた 場合の休業協力金	都道府県等による左記 以外の給付金や助成金、 融資等	政策金融公庫や民間金 融機関のコロナ特別貸 付やセーフティネット 保証等による資金繰り 支援	事業再構築補助金(新 分野展開、業態転換な どの事業再構築に意欲 を有する中小企業等の 支援をする補助金)	その他			
計	2872	71.1	36.0	37.4	4.9	26.5	38.0	3.5	1.1	28.9	
地域	北海道	159	56.4	23.2	30.5	2.8	19.8	31.2	2.7	1.4	43.6
	東北・北関東	414	72.9	32.6	35.3	5.2	26.5	36.1	3.2	0.6	27.1
	南関東	871	70.2	37.1	39.3	6.2	24.4	39.2	2.2	1.1	29.8
	北陸・東海	482	74.2	42.2	42.8	2.6	24.6	34.8	4.1	1.5	25.8
	近畿	485	72.1	40.9	33.2	3.6	24.3	38.0	5.2	2.3	27.9
	中国・四国・九州	461	70.2	30.8	37.1	6.6	33.4	42.2	3.7	0.3	29.8
	産業	建設業	451	72.8	20.8	51.9	2.1	26.1	32.5	2.4	0.4
製造業		795	73.4	49.8	34.4	2.5	23.7	41.0	5.6	1.3	26.6
運輸業		143	73.6	45.0	20.9	6.2	28.1	46.8	3.5	0.9	26.4
情報通信業		136	67.2	28.4	37.2	0.1	24.4	31.4	3.1	0.8	32.8
卸売業		775	69.3	33.9	32.1	3.9	23.6	38.7	2.4	1.6	30.7
小売業		132	78.5	33.6	37.3	13.5	36.8	41.3	2.6	1.7	21.5
サービス業		260	71.6	33.9	43.9	7.9	35.1	39.5	1.5	0.4	28.4
飲食・宿泊業		32	100.0	78.6	81.0	78.7	76.0	79.1	29.1	3.9	0.0
医療・福祉		30	43.2	14.2	17.3	7.3	31.3	17.1	0.0	0.0	56.8
その他	118	53.2	25.9	28.7	5.0	21.4	22.5	2.9	1.0	46.8	
企業規模	100人未満	2371	71.3	35.9	37.8	4.9	26.6	38.3	3.6	1.1	28.7
	100～299人	368	58.0	42.8	15.2	6.2	17.5	25.7	2.9	1.0	42.0
	300人以上	133	46.4	39.7	11.1	7.5	12.2	6.8	2.3	1.6	53.6

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2872)を集計。

これらの支援策を利用した企業に受給月について尋ねると、「雇用調整助成金」については、2021年8月以前の段階で利用企業の92.4%が受給しており、9月以降は9月の43.2%から2022年1月の26.0%まで低下傾向にあるが、1月でも約4分の1の企業が受給している。「持続化給付金」については、2021年8月以前でほぼ受給が終了している。「資金繰り支援」については、2021年8月以前の段階で91.9%が利用しており、9月以降は5%未満の利用割合となっている。なお、「緊急事態宣言やまん延防止等重点措置に伴う都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金」を受給している企業においては、2021年9月の39.9%から12月の8.0%まで低下傾向で推移してきたが、オミクロン株による感染拡大が生じた2022年1月には20.5%まで上昇している(図表22)。

図表 22 新型コロナウイルス関連の支援策の受給月

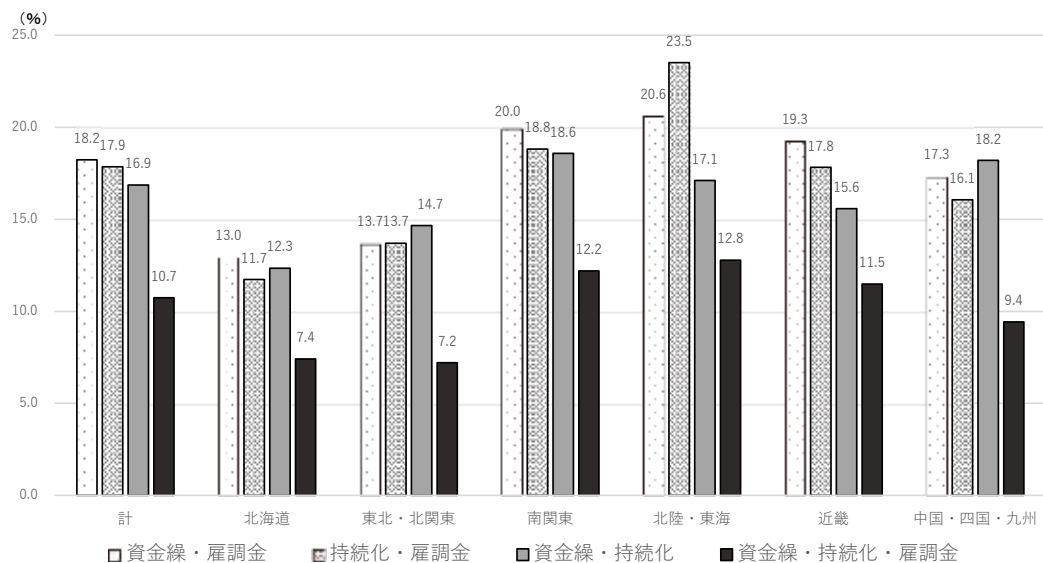
	n	2021年8月以前	9月	10月	11月	12月	2022年1月
雇用調整助成金（従業員の雇用を維持する場合に休業手当等を助成）	1031	92.4	43.2	37.8	33.5	30.5	26.0
持続化給付金（売上が減少している事業主に200万円等）	897	92.8	6.0	2.7	1.0	0.9	0.7
緊急事態宣言やまん延防止等重点措置に伴う、都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金	126	89.3	39.9	20.9	12.2	8.0	20.5
都道府県等による上記以外の給付金や助成金、融資等	631	81.4	9.4	8.8	8.4	9.5	5.0
政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援	954	91.9	3.6	3.8	3.9	4.0	2.8
事業再構築補助金（新分野展開、業態転換などの事業再構築に意欲を有する中小企業等の支援をする補助金）	62	50.9	9.3	5.1	6.2	12.0	20.9
その他	28	79.5	15.6	20.0	14.5	13.8	20.0

(注) 1. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。
 2. 各企業が受給した月をすべて選択回答する質問項目になっている。

主な支援策（「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」）について、その複数利用の状況を見ると、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用割合は18.2%、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は17.9%、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は16.9%、3種類全ての利用割合は10.7%となっている。

これを地域別にみると、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用割合は「北陸・東海」（20.6%）、「南関東」（20.0%）、「近畿」（19.3%）の順に、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は、「北陸・東海」（23.5%）、「南関東」（18.8%）、「近畿」（17.8%）の順に、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は、「南関東」（18.6%）、「中国・四国・九州」（18.2%）、「北陸・東海」（17.1%）の順に高くなっている（図表 23）。

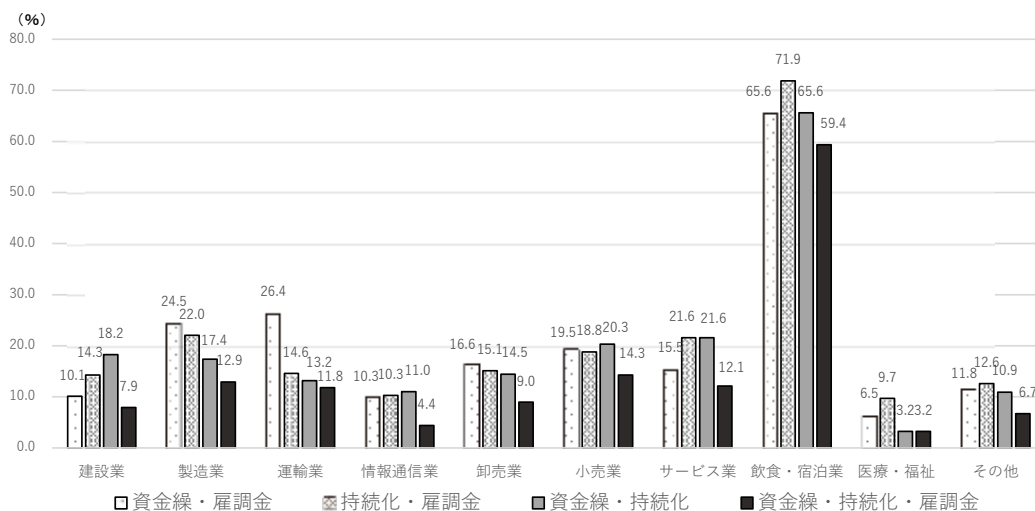
図表 23 地域別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=1815）のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数（2種類あるいは3種類）利用した企業の割合（2種類利用の割合には3種類も含まれている）。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」で3種類全ての利用が過半数（59.4%）と突出して高くなっており、可能な限り多くの支援策を利用しようとしている状況がうかがえる。「飲食・宿泊業」以外では、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用は、「運輸業」（26.4%）、「製造業」（24.5%）で高く、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用は、「製造業」（22.0%）、「サービス業」（21.6%）で高く、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用は「サービス業」（21.6%）、「小売業」（20.3%）、「建設業」（18.2%）で高くなっている（図表 24）。

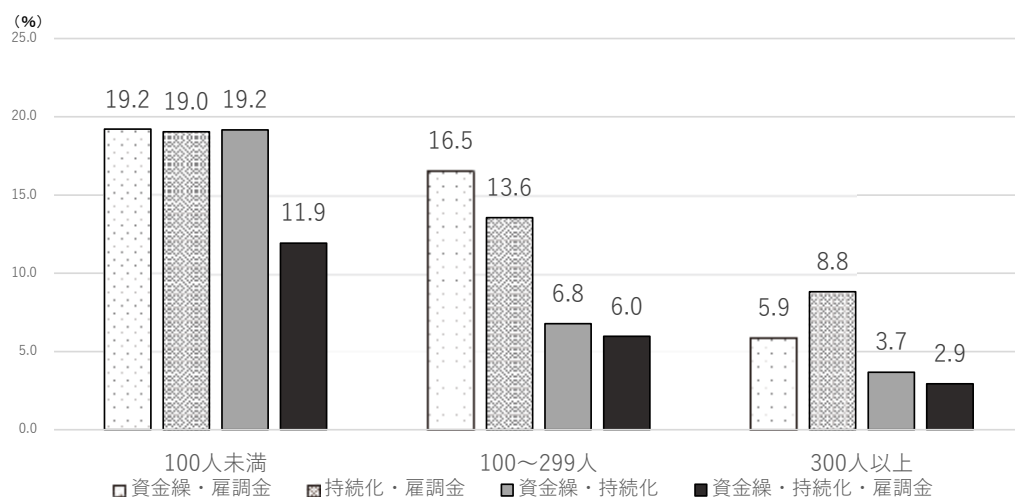
図表 24 産業別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=1815）のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数（2種類あるいは3種類）利用した企業の割合（2種類利用の割合には3種類も含まれている）。

企業規模別にみると、概ね規模が小さい企業の方が複数利用の割合が高くなっている（図表 25）。

図表 25 企業規模別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=1815）のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数（2種類あるいは3種類）利用した企業の割合（2種類利用の割合には3種類も含まれている）。

9 企業の業績に関する今後の見通しと今後の事業継続に対する考え、対応

企業の業績に関する調査時点（2022年2月）における今後の見通しについて尋ねると、「もともと業績は悪化していない」（18.5%）を除くと、「分からない」が21.3%と最も高く、次いで、「回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる」（以下「1年くらいかかる」）が14.5%、「回復して元の水準に戻るには1年超から2年くらいかかる」（以下「1年超から2年くらいかかる」）が11.6%となっている。一方、「回復して元の水準に戻るには2年超かかる」（以下「2年超かかる」）は6.7%、「回復しない（元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない）」（以下「回復しない」）は6.6%となっているが、「既に回復して元の水準に戻った」は13.6%にとどまっている。

これを産業別にみると、「回復しない」は「医療・福祉」（16.1%）、「小売業」（11.8%）、「その他」（11.0%）、「運輸業」（10.0%）で相対的に高く、「2年超かかる」は「飲食・宿泊業」（18.2%）、「小売業」（10.0%）で相対的に高くなっている。また、「飲食・宿泊業」においては、「もともと業績は悪化していない」（5.0%）、「既に回復して元の水準に戻った」（0.0%）が他産業と比較して低いなど、他の産業よりも厳しい状況がみられる（図表26）。

図表26 企業の業績に関する今後の見通し

		n	既に回復して元の水準に戻った	3ヵ月以内に回復して元の水準に戻る	半年以内に回復して元の水準に戻る	回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる	回復して元の水準に戻るには1年超から2年くらいかかる	回復して元の水準に戻るには2年超かかる	回復しない（元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない）	分からない	もともと業績は悪化していない
計		2854	13.6	1.8	5.4	14.5	11.6	6.7	6.6	21.3	18.5
地域	北海道	160	6.0	0.7	6.1	15.5	10.9	5.5	3.4	24.5	27.3
	東北・北関東	409	14.0	2.1	6.2	13.4	10.0	8.7	8.2	19.5	17.9
	南関東	859	13.9	1.8	5.7	15.0	11.8	5.5	7.2	20.7	18.3
	北陸・東海	479	17.1	0.8	4.9	16.4	9.5	5.6	7.6	23.7	14.4
	近畿	482	12.0	2.0	4.9	17.2	13.9	7.3	5.3	19.6	17.7
	中国・四国・九州	465	12.7	2.4	5.3	10.6	12.4	7.1	5.7	22.1	21.6
産業	建設業	448	9.0	1.8	4.1	13.7	10.5	7.4	4.3	25.6	23.6
	製造業	794	17.4	3.0	6.6	16.6	10.6	5.0	5.1	18.5	17.3
	運輸業	142	11.6	1.4	4.8	20.6	14.4	8.6	10.0	19.3	9.3
	情報通信業	134	18.0	0.8	6.7	11.7	10.5	4.3	2.1	20.9	25.1
	卸売業	768	14.9	0.7	5.6	13.5	12.7	6.7	7.4	21.5	17.0
	小売業	129	10.4	1.3	2.1	15.3	13.7	10.0	11.8	21.7	13.7
	サービス業	261	11.9	1.0	6.0	12.7	13.4	8.7	8.0	18.6	19.7
	飲食・宿泊業	31	0.0	4.3	8.5	23.4	13.6	18.2	8.5	18.4	5.0
	医療・福祉	31	10.4	0.4	0.0	0.3	11.7	6.6	16.1	20.4	34.1
	その他	116	8.3	4.8	4.8	11.3	6.3	4.2	11.0	27.9	21.4
企業規模	100人未満	2358	13.5	1.8	5.4	14.5	11.5	6.7	6.7	21.4	18.5
	100~299人	366	18.0	2.9	8.7	12.8	13.3	4.2	4.8	13.2	22.2
	300人以上	130	19.3	3.7	5.2	9.0	14.6	5.3	4.5	16.3	22.0

（注）任意回答としており、無回答を除いたn数（2854）を集計。

こうした見通しの下での今後の事業継続に対する企業の考えを尋ねると、「現行の体制で事業を継続する」が48.7%と最も高く、次いで「業務を拡大して事業を継続する」が27.4%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が7.2%、「業務を縮小して事業を継続する」は3.9%、「廃業する」は0.4%となっている。

これを産業別にみると、「業務を拡大して事業を継続する」は、「情報通信業」（51.1%）、「飲食・宿泊業」（36.9%）、「運輸業」（33.2%）で高くなっている。一方、「業務を縮小して事業を継続する」は、「小売業」（11.6%）、「医療・福祉」（7.7%）、「飲食・宿泊業」（6.8%）で相対的に高くなっている（図表27）。

図表 27 今後の事業継続に対する企業の考え

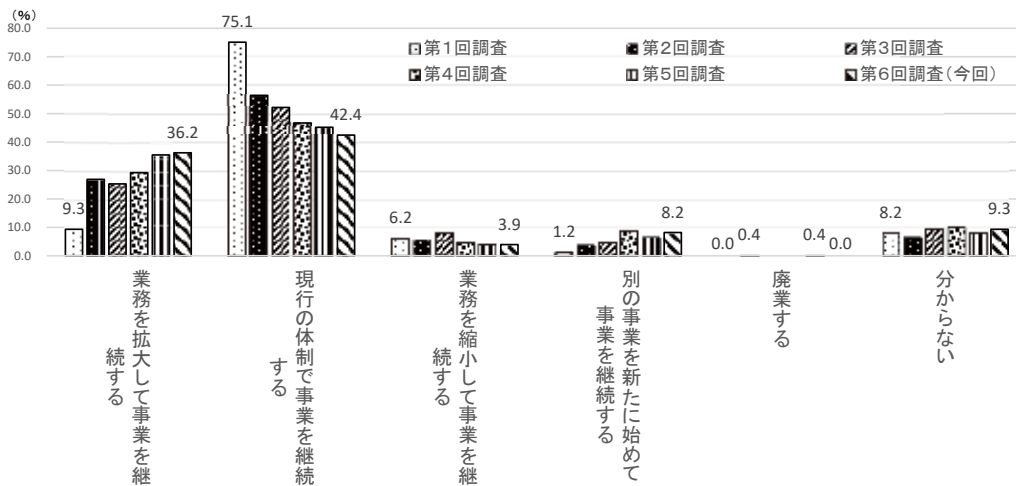
(%)

		n	業務を拡大して事業を継続する	現行の体制で事業を継続する	業務を縮小して事業を継続する	別の事業を新たに始めて事業を継続する	廃業する	分からない
計		2716	27.4	48.7	3.9	7.2	0.4	12.4
地域	北海道	150	13.5	60.9	3.6	4.4	0.7	16.8
	東北・北関東	394	26.7	51.6	3.0	6.4	0.0	12.3
	南関東	817	26.7	50.0	4.3	6.3	0.6	12.1
	北陸・東海	455	30.8	44.9	5.9	6.4	0.3	11.8
	近畿	465	29.3	48.1	2.9	8.2	0.0	11.5
	中国・四国・九州	435	27.1	46.4	3.1	9.1	0.8	13.4
産業	建設業	430	24.5	50.2	3.1	6.6	0.9	14.7
	製造業	754	29.3	50.9	2.9	6.9	0.0	9.9
	運輸業	134	33.2	48.0	1.8	7.3	0.9	8.8
	情報通信業	129	51.1	33.9	0.8	5.2	0.0	9.1
	卸売業	732	25.6	50.7	3.6	7.8	0.1	12.2
	小売業	120	23.8	37.5	11.6	9.5	0.0	17.7
	サービス業	248	25.1	49.0	6.3	8.8	0.3	10.5
	飲食・宿泊業	30	36.9	30.9	6.8	9.1	0.0	16.2
	医療・福祉	30	29.8	47.3	7.7	4.2	0.0	10.9
	その他	109	15.8	49.8	4.0	2.9	3.2	24.4
企業規模	100人未満	281	27.2	48.9	3.9	7.2	0.4	12.5
	100~299人	27	40.9	41.1	2.2	8.0	0.0	7.8
	300人以上	10	38.2	40.8	2.5	9.5	0.0	9.0

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2716)を集計。

「第1回企業調査」から継続回答企業(n=257)における今後の事業継続に対する企業の考え方の変化をみると、「現行の体制で事業を継続する」は75.1%から42.4%に低下する一方、「業務を拡大して事業を継続する」が9.3%から36.2%に、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が1.2%から8.2%に上昇しており、厳しい経営環境が続く中で、業務の拡大や別の事業により現状を打開しようとする企業が増えていることが推測される(図表28)。

図表 28 今後の事業継続に対する企業の考えの変化(パネルデータ)



事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応としては、「インターネットを活用した販路の新規開拓、拡大」(32.6%)、「(インターネットの活用以外の)販路の新規開拓、拡大」(23.7%)、「新型コロナウイルス感染症とは関連しない新たな事業」(16.3%)の順に高くなっており、販路拡大、販売体制の拡大に力を入れようとしている姿勢がうかがえる(図表29)。

図表29 事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応

(対応を行っている場合は複数回答、%)

		n	インターネットを活用した販路 の新規開拓、拡大	(インターネットの活用以外 の)販路の新規開拓、拡大	政府の需要喚起策(Goto キャンペーンなど)に対応した 商品の開発・販売	新型コロナウイルス感染症対策 に役立つ商品の開発・販売	果ごもり需要(家庭内で過ごす 時間の増加による需要の増加) に対応した商品の開発・販売	新型コロナウイルス感染症とは 関連しない新たな事業	その他	事業継続のために特別な対応は 行っていない(これまで通りの 対応)
計		2310	32.6	23.7	3.4	8.0	9.6	16.3	2.2	48.1
地域	北海道	122	20.5	12.8	2.8	3.6	8.9	11.8	3.8	59.3
	東北・北関東	338	29.7	23.1	3.6	6.5	12.1	13.7	0.7	52.9
	南関東	693	33.5	22.7	2.9	7.0	7.4	16.3	2.7	47.7
	北陸・東海	392	32.3	23.7	2.6	8.8	8.6	15.8	1.9	47.6
	近畿	399	39.2	27.7	2.5	8.1	7.8	16.7	3.6	43.5
	中国・四国・九州	366	30.8	24.3	5.5	10.3	12.9	19.2	1.7	47.2
産業	建設業	361	14.9	10.4	1.5	3.4	3.0	10.7	3.4	68.9
	製造業	663	37.1	28.9	2.8	6.8	11.4	18.2	1.6	43.5
	運輸業	114	19.0	13.0	5.5	1.2	4.2	10.8	5.5	63.0
	情報通信業	113	39.2	25.6	1.6	9.6	3.6	18.4	0.0	50.3
	卸売業	622	38.4	29.5	2.0	13.5	13.2	17.1	2.1	39.5
	小売業	101	36.2	23.8	6.4	10.9	21.9	18.8	3.0	35.7
	サービス業	212	33.6	22.5	6.1	4.7	2.8	20.6	2.5	48.0
	飲食・宿泊業	26	63.8	18.2	53.5	9.6	33.5	20.1	2.9	9.5
	医療・福祉	26	6.5	13.4	0.0	7.4	6.9	5.2	0.0	68.4
その他	72	28.8	17.6	1.9	3.1	6.5	11.6	0.0	60.7	
企業規模	100人未満	1885	32.5	23.7	3.4	7.9	9.6	16.2	2.2	48.2
	100~299人	311	36.0	24.9	3.2	8.2	8.4	21.3	1.6	44.0
	300人以上	114	35.1	25.9	5.1	15.7	16.8	26.2	2.9	40.1

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2310)を集計。

10 企業の賃金の増減に対する取組みの現状と考え

新型コロナウイルス感染症発生期における企業の基本給、賞与の増減状況について尋ねると、正社員の基本給では、「増加計」(「増加」と「やや増加」の合計)が49.4%、「ほぼ同じ」が46.4%、「減少計」(「減少」と「やや減少」の合計)が3.3%で、「増加計」と「減少計」の差は46.0%ポイント、賞与では、「増加計」が30.5%、「ほぼ同じ」が38.7%、「減少計」が24.3%で、「増加計」と「減少計」の差は6.2%ポイントとなっている。いずれも「増加計」の割合が「減少計」の割合を上回っているが、企業業績の影響をより受けると考えられる賞与については約4分の1の企業で減少と、基本給と比較して「減少計」の割合が高くなっている。

また、非正社員の基本給では、「増加計」が24.6%、「ほぼ同じ」が41.6%、「減少計」が2.4%で、「増加計」と「減少計」の差は22.2%ポイント、賞与では、「増加計」が10.4%、「ほぼ同じ」が

29.3%、「減少計」が11.1%で、「増加計」と「減少計」の差は-0.8%ポイントと、減少した企業の割合の方が高くなっている。

次に、今後1年間における企業の基本給、賞与の増減の見通しについて尋ねると、正社員の基本給では、「増加計」が53.9%、「ほぼ同じ」が43.3%、「減少計」が1.9%で、「増加計」と「減少計」の差は51.9%ポイント、賞与では、「増加計」が33.1%、「ほぼ同じ」が47.1%、「減少計」が13.1%で、「増加計」と「減少計」の差は20.0%ポイントとなっている。

また、非正社員の基本給では、「増加計」が26.1%、「ほぼ同じ」が41.1%、「減少計」が1.5%で、「増加計」と「減少計」の差は24.6%ポイント、賞与では、「増加計」が12.4%、「ほぼ同じ」が31.9%、「減少計」が6.7%で、「増加計」と「減少計」の差は5.7%ポイントとなっている（図表30）。

正社員、非正社員いずれについても、基本給、賞与のいずれも、新型コロナウイルス感染症発生期と比較して今後1年間の見通しにおける「増加計」の割合が高く、「減少計」の割合が低くなっており、賃金の増加意向が強くなっていくとみられる。

図表30 基本給、賞与の増減状況（新型コロナウイルス感染症発生期の状況と今後1年間の見通し）

(%、%ポイント)

	n	増加計			ほぼ同じ	減少計			もともと支給していない	該当の社員がいない	増加-減少		
		増加	やや増加	減少		やや減少	減少						
発生期	新型コロナウイルス 正社員	基本給	2875	49.4	7.7	41.6	46.4	3.3	2.4	0.9	-	0.9	46.0
		賞与	2854	30.5	8.2	22.3	38.7	24.3	13.3	11.0	5.2	1.3	6.2
	非正社員	基本給	2830	24.6	3.6	21.1	41.6	2.4	1.4	0.9	-	31.4	22.2
		賞与	2803	10.4	2.6	7.8	29.3	11.1	6.3	4.8	16.3	32.9	-0.8
今後1年間	正社員	基本給	2880	53.9	6.4	47.4	43.3	1.9	1.6	0.3	-	0.9	51.9
		賞与	2855	33.1	5.7	27.4	47.1	13.1	8.6	4.6	5.4	1.3	20.0
	非正社員	基本給	2848	26.1	3.2	22.9	41.1	1.5	1.3	0.2	-	31.3	24.6
		賞与	2828	12.4	2.3	10.1	31.9	6.7	4.5	2.3	15.7	33.3	5.7

(注) 1. 「新型コロナウイルス発生期前」は2019年12月以前としており、「今後1年間」は2022年1月時点を起点としている。
2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

賃金改定の決定の際に企業が重視している要素について「以前」、「現在」、「今後」の3時点で尋ねると、「以前重視していた要素」については、「企業の業績」(66.7%)、「雇用の維持」(38.9%)、「労働力の確保・定着」(38.2%)、「同業他社の相場」(33.5%)の順に高くなっている。「現在重視している要素」については、「企業の業績」(67.9%)、「雇用の維持」(43.7%)、「労働力の確保・定着」(43.3%)、「同業他社の相場」(30.1%)の順に高くなっている。「今後重視する要素」については、「企業の業績」(68.2%)、「労働力の確保・定着」(45.1%)、「雇用の維持」(43.9%)、「同業他社の相場」(28.1%)の順に高くなっている（図表31）。

3時点で比較すると、「企業の業績」を最も重視する傾向には変わらないが、「現在」においては「雇用の維持」をより重視しており、「今後」は「労働力の確保・定着」をより重視していく傾向がみられている。一方、「同業他社の相場」については重視する割合の低下傾向がみられる。

「今後重視する要素」について地域別にみると、「東北・北関東」、「北陸・東海」、「中国・四国・九州」といった地方圏では、「労働力の確保・定着」、「雇用の維持」の割合が概ね高い傾向がみられる他、「地域相場」も全体の平均より高くなっている。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」において、「労働力の確保・定着」、「雇用の維持」、「同業他社の相場」、「地域相場」が他産業よりも高くなっている。また、「運輸業」、「情報通信業」では「同業他社の相場」を他産業よりも重視する傾向が高い。

企業規模別にみると、規模の大きい企業ほど、「企業の業績」、「同業他社の相場」を重視する傾向にある。

図表 31 賃金改定の決定の際に企業として重視する要素

(複数回答、%)

	n	同業他社の相場	他産業の相場	地域相場	リーディングカンパニーの動向	親会社又は関連(グループ会社)の改定の動向	物価の動向	企業の業績	前年度の改定実績	雇用の維持	労働力の確保・定着	労使関係の安定	株主への配当状況	研究開発などの投資状況	内部留保(利益剰余金)の確保状況	その他	重視した要素はない	
以前重視していた要素	2672	33.5	7.6	21.7	2.4	5.6	12.2	66.7	18.5	38.9	38.2	10.2	2.4	2.8	14.4	1.1	8.8	
現在重視している要素	2813	30.1	7.5	20.5	2.9	6.0	14.3	67.9	18.4	43.7	43.3	12.3	2.8	3.3	15.0	1.1	8.1	
今後重視する要素	2743	28.1	8.1	19.2	3.3	5.9	18.4	68.2	17.1	43.9	45.1	12.4	2.8	4.5	16.6	1.3	7.9	
地域	北海道	156	26.4	4.8	14.6	5.0	9.7	26.3	64.8	13.1	43.1	42.5	14.4	2.8	2.8	18.8	1.4	11.0
	東北・北関東	391	27.6	10.5	26.8	3.1	4.7	17.5	67.4	15.8	50.1	49.8	15.7	2.2	2.5	21.8	1.9	8.6
	南関東	829	26.5	7.6	8.9	2.1	6.5	17.6	68.2	16.5	42.2	41.0	10.6	3.5	4.3	13.6	1.0	8.3
	北陸・東海	469	31.0	8.3	23.8	4.4	6.0	17.1	70.7	17.9	48.6	46.6	14.1	3.1	4.9	19.9	1.3	7.0
	近畿	458	27.6	6.4	16.2	3.5	3.9	19.6	67.2	19.0	41.4	43.1	11.1	1.9	5.3	14.1	0.5	8.2
	中国・四国・九州	440	28.7	8.7	25.1	3.6	7.1	18.7	68.2	17.6	39.7	47.0	11.2	2.8	5.3	15.1	1.7	7.0
	建設業	428	31.7	9.3	17.0	4.2	4.6	21.9	63.5	17.4	48.0	50.2	15.4	4.5	2.0	17.9	0.5	11.8
産業	製造業	767	27.6	8.7	22.6	3.0	6.0	20.7	75.1	18.6	47.1	52.8	13.4	2.1	7.5	15.0	1.2	5.1
	運輸業	138	48.2	12.2	19.9	1.3	9.9	20.9	51.9	10.7	36.8	41.7	14.9	2.9	0.9	12.9	3.4	10.3
	情報通信業	130	38.7	7.1	19.8	2.1	3.9	12.0	70.6	16.4	43.2	45.9	13.0	2.6	6.3	17.1	2.4	7.6
	卸売業	732	23.2	7.2	17.0	3.1	5.9	18.7	72.2	18.2	39.5	36.9	10.0	2.8	4.6	18.5	1.5	7.3
	小売業	124	25.4	7.0	23.5	4.0	4.2	15.8	70.5	18.5	51.0	46.0	12.8	5.1	1.9	17.6	0.0	5.1
	サービス業	253	28.2	8.2	18.7	4.3	10.2	13.4	64.2	14.9	45.3	44.3	9.1	0.7	3.5	15.9	0.5	5.3
	飲食・宿泊業	32	46.1	4.8	28.7	7.8	0.2	9.8	69.2	9.7	61.5	70.7	28.1	0.0	8.7	25.1	3.9	0.0
	医療・福祉	30	8.1	5.9	12.1	4.3	9.6	11.0	62.3	20.2	47.2	40.0	23.3	5.8	5.7	11.5	0.0	0.3
	その他	109	21.4	5.0	16.4	3.1	3.1	11.5	39.3	12.3	29.4	28.9	6.9	1.6	0.0	11.4	2.3	23.8
	企業規模	100人未満	2267	27.9	8.1	19.2	3.3	5.8	18.5	68.1	17.2	43.9	44.9	12.3	2.7	4.4	16.6	1.3
100-299人		347	37.0	7.7	22.6	4.5	12.3	16.4	72.4	17.3	45.8	56.4	14.5	5.2	5.5	16.3	0.3	4.9
300人以上		129	47.2	12.5	15.6	4.7	11.0	13.8	78.6	12.6	39.1	51.6	20.6	6.8	5.6	13.7	0.8	1.4

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

企業の賃上げ実施の有無について尋ねると、「新型コロナウイルス感染症発生期(2020年1月～2022年1月)」において賃上げを「実施した」企業割合は67.3%、「実施していない」企業割合は32.7%と、約3分の2の企業は「実施した」と回答している。

これを地域別にみると、「近畿」(70.8%)、「北陸・東海」(70.6%)では実施割合が相対的に高いのに対し、「南関東」(61.7%)では相対的に低くなっている。産業別にみると、「情報通信業」(80.4%)、「製造業」(75.7%)で実施割合が相対的に高いのに対し、「その他」(45.6%)、「飲食・宿泊業」(51.7%)、「サービス業」(58.6%)、「小売業」(59.3%)、「運輸業」(59.9%)では相対的に低くなっている。企業規模別にみると、「300人以上」(62.3%)で実施割合がやや低くなっている。

また、「今後1年間の予定」においては、「実施する」企業割合は70.9%、「実施しない」企業割合は29.1%と、約7割の企業は「実施する」と回答し、賃上げの実施意向は高まっている。これについて、地域、産業、企業規模別にみても、「新型コロナウイルス感染症発生期」よりも実施する予定の割合が概ね上昇しているが、その中で、「小売業」(59.3%→58.2%)、「医療・福祉」(64.7%→60.4%)においては低下している(図表32)。

図表 32 新型コロナウイルス感染症発症期と今後1年間における企業の賃上げ実施の有無

(%)

	新型コロナウイルス感染症発症期			今後1年間の予定			
	n	実施した	実施していない	n	実施する	実施しない	
計	2855	67.3	32.7	2835	70.9	29.1	
地域	北海道	158	69.3	30.7	157	72.4	27.6
	東北・北関東	411	67.9	32.1	412	72.4	27.6
	南関東	867	61.7	38.3	861	66.3	33.7
	北陸・東海	477	70.6	29.4	470	73.8	26.2
	近畿	482	70.8	29.2	479	75.6	24.4
	中国・四国・九州	460	67.5	32.5	456	68.9	31.1
産業	建設業	446	68.3	31.7	443	71.0	29.0
	製造業	786	75.7	24.3	780	79.9	20.1
	運輸業	143	59.9	40.1	140	61.5	38.5
	情報通信業	133	80.4	19.6	133	84.4	15.6
	卸売業	773	66.6	33.4	769	71.4	28.6
	小売業	130	59.3	40.7	131	58.2	41.8
	サービス業	262	58.6	41.4	260	61.9	38.1
	飲食・宿泊業	32	51.7	48.3	32	56.0	44.0
	医療・福祉	31	64.7	35.3	30	60.4	39.6
	その他	119	45.6	54.4	117	49.2	50.8
企業規模	100人未満	2360	67.3	32.7	2343	71.0	29.0
	100~299人	364	67.4	32.6	362	69.8	30.2
	300人以上	131	62.3	37.7	130	65.6	34.4

(注) 1. 「新型コロナウイルス感染症発症期」は2020年1月～2022年1月（本調査実施月の前月）としている。
 2. ここでの賃上げとは、定期昇給（定昇）、ベースアップ（ベア）、諸手当の改定等の引上げをいう。
 3. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

「新型コロナウイルス感染症発症期」に賃上げを実施したと回答した企業に対し、賃上げを実施した理由について尋ねると、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」（78.2%）、「社員の定着・人員不足の解消のため」（50.6%）、「業績（収益）の向上」（36.2%）の順に高くなっている。また、「今後1年間の予定」において、賃上げを実施すると回答した企業に対し、賃上げを実施する理由について尋ねると、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」（78.9%）、「社員の定着・人員不足の解消のため」（54.1%）、「業績（収益）の向上」（44.2%）、「物価上昇への対応」（24.7%）の順に高くなっている。

「新型コロナウイルス感染症拡大期」と「今後」を比較すると、いずれの時期においても「社員のモチベーションの向上、待遇改善」を最も重視している状況には変わりはなく、また、「物価上昇への対応」（15.8%→24.7%と8.9%ポイント上昇）、「業績（収益）の向上」（36.2%→44.2%と8.0%ポイント上昇）の上昇幅が相対的に大きくなっている（図表33）。

「今後」において賃上げを実施する理由を地域別にみると、「東北・北関東」、「北陸・東海」、「中国・四国・九州」といった地方圏では、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」、「社員の定着・人員不足の解消のため」と回答する割合が相対的に高くなっている。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」、「小売業」、「建設業」、「サービス業」、「運輸業」においては「社員の定着・人員不足の解消のため」の割合が相対的に高くなっている。また、「飲食・宿泊業」、「サービス業」では「中途採用の人員確保のため募集時賃金を上げたいから」の割合が相対的に高くなっている。

企業規模別にみると、規模の小さい企業の方が「物価上昇への対応」の割合が高くなっている。

図表 33 企業が賃上げを実施する理由

(複数回答、%)

	n	業績(収益)の向上	コロナ感染症の感染拡大による新規需要への対応	コロナ感染症に対する社員の苦勞に報いたい	新卒採用のため募集時賃金を上げたいから	中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから	社員の定着・人員不足の解消のため	社員のモチベーションの向上、待遇改善	物価上昇への対応	価格転嫁による収益改善ができていない	同業他社の動向	政府の要請	同一労働同一賃金(※)の導入のため	労働組合、労働者からの要望	その他	
新型コロナウイルス発生期	1841	36.2	1.8	12.9	10.5	13.2	50.6	78.2	15.8	2.2	11.9	3.1	5.1	3.3	2.8	
今後	1953	44.2	2.1	11.3	13.5	16.6	54.1	78.9	24.7	4.1	11.5	5.4	5.0	3.1	2.6	
地域	北海道	108	38.0	5.0	12.9	19.1	21.0	51.9	72.0	28.8	2.0	11.0	8.9	4.2	4.2	5.0
	東北・北関東	283	47.2	2.5	12.0	18.8	16.6	57.5	81.4	21.9	3.7	12.0	4.6	4.6	3.4	3.7
	南関東	552	45.6	2.6	11.2	10.0	15.1	45.7	77.3	27.4	3.1	9.1	6.4	3.7	3.6	2.6
	北陸・東海	344	39.4	1.4	12.7	15.8	19.8	61.5	79.8	27.6	3.2	14.6	6.7	6.4	2.9	2.1
	近畿	352	41.6	2.0	10.7	10.1	14.4	49.1	76.1	23.4	4.8	8.3	4.1	4.7	2.6	2.4
	中国・四国・九州	314	47.7	1.2	10.0	13.0	16.4	59.0	81.6	21.9	6.3	14.1	4.0	5.6	3.0	2.0
産業	建設業	305	41.6	2.4	10.2	16.3	17.5	65.3	77.6	23.4	1.6	14.4	7.1	2.9	1.6	1.9
	製造業	613	43.8	1.8	10.5	14.8	19.3	53.0	81.5	26.7	6.6	10.8	5.5	6.1	4.4	3.0
	運輸業	83	46.2	0.2	11.7	13.1	18.6	61.2	73.1	19.9	6.2	17.9	5.7	9.3	10.7	3.8
	情報通信業	108	44.0	1.1	6.1	20.9	19.1	51.7	81.1	17.5	1.1	21.4	5.1	7.6	2.0	1.0
	卸売業	524	46.5	2.4	12.3	8.7	11.1	45.0	78.9	29.0	4.4	7.8	4.5	2.3	2.6	2.1
	小売業	74	34.7	2.6	16.6	14.6	16.3	66.0	77.9	21.2	2.0	11.5	3.2	6.7	1.2	0.1
	サービス業	157	46.6	3.0	11.1	18.5	26.4	62.5	78.4	17.6	2.2	12.6	6.1	8.1	1.6	2.8
	飲食・宿泊業	17	52.1	7.0	43.7	14.1	29.0	71.3	77.6	12.2	0.0	30.7	7.0	25.5	0.0	5.2
	医療・福祉	19	49.6	0.0	10.3	2.6	2.6	54.3	51.0	19.1	0.0	2.0	19.7	0.0	0.7	7.6
	その他	53	40.1	0.0	8.2	6.8	6.1	42.4	72.7	19.0	4.3	8.6	0.0	5.3	6.2	10.1
企業規模	100人未満	1622	44.1	2.1	11.3	13.3	16.5	54.1	78.9	24.8	4.1	11.5	5.3	4.9	3.0	2.6
	100-299人	245	44.2	2.8	12.9	30.3	21.7	59.5	79.8	23.6	3.2	17.9	6.2	7.0	10.2	1.3
	300人以上	86	48.5	0.0	12.0	25.1	18.5	51.5	79.0	8.6	1.3	16.7	4.7	15.7	2.4	

(注) 1. 「企業が賃上げを実施する理由」については、「新型コロナウイルス発生期」においては、同時期に賃上げを「実施した」企業に、「今後」においては「今後1年間の予定」で「実施する」と回答した企業に質問したもの。
 2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

「新型コロナウイルス発生期」に賃上げを実施していないと回答した企業に対し、賃上げを実施しなかった理由について尋ねると、「業績の低迷」(61.2%)、「雇用維持を優先」(42.6%)、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」(26.4%)、「価格転嫁できない」(15.2%)、「基本給(所定内給与)の固定費化を避けたい」(13.7%)の順に高くなっている。また、「今後1年間の予定」において、賃上げを実施しないと回答した企業に対し、賃上げを実施しない理由について尋ねると、「業績の低迷」(54.1%)、「雇用維持を優先」(40.1%)、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」(26.8%)、「価格転嫁できない」(14.5%)、「基本給(所定内給与)の固定費化を避けたい」(13.3%)の順に高くなっている(図表34)。

「今後」において賃上げを実施しない理由を地域別にみると、「東北・北関東」で「業績の低迷」(65.7%)が、「北海道」で「価格転嫁できない」(32.9%)が相対的に高くなっている。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」、「小売業」、「医療・福祉」、「運輸業」においては、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」の割合が、また、「医療・福祉」、「飲食・宿泊業」においては、「雇用維持を優先」の割合が相対的に高くなっている。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「業績の低迷」、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」の割合が高くなっている。

図表 34 企業が賃上げを実施しない理由

(複数回答、%)

	n	業績の低迷	雇用維持を優先	基本給(所定内給与)の固定費化を避けたい	コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感	人員過剰だから	同業他社の動向	内部留保の強化	コロナ対応の投資の増強	株主配当を優先したいから	研究開発投資を優先したいから	賃金以外の教育訓練投資、福利厚生施策の拡充をしているから	価格転嫁できない	労働組合、労働者から賃上げの要望がない	その他
新型コロナ感染症発生期	876	61.2	42.6	13.7	26.4	2.7	5.7	9.5	2.1	0.3	1.4	1.9	15.2	2.5	4.5
今後	786	54.1	40.1	13.3	26.8	3.7	7.5	11.2	1.7	1.1	1.6	2.6	14.5	2.3	5.2
地域															
北海道	41	54.6	39.0	8.8	27.1	5.4	10.8	8.1	2.7	5.4	2.7	8.1	32.9	2.7	3.4
東北・北関東	116	65.7	44.4	10.9	32.6	3.2	6.5	13.0	2.2	0.0	0.0	2.1	14.5	0.0	0.1
南関東	272	55.6	39.9	16.2	24.6	3.1	7.0	10.2	0.9	1.4	0.9	1.8	13.3	1.8	7.4
北陸・東海	117	56.2	40.3	15.7	31.3	6.2	10.4	12.4	2.1	1.0	3.1	2.1	12.5	6.2	4.2
近畿	112	47.1	44.8	11.0	23.1	5.4	11.2	14.3	2.2	1.2	2.2	2.2	18.6	3.3	0.2
中国・四国・九州	128	47.0	34.5	11.9	24.5	1.8	3.8	9.0	1.8	1.0	1.8	3.7	11.9	0.9	10.1
産業															
建設業	121	48.9	36.5	16.0	18.1	2.2	9.6	16.2	3.7	0.6	1.8	5.2	16.5	2.7	5.7
製造業	147	55.2	45.5	9.7	30.7	4.4	10.1	5.3	1.6	1.0	2.7	1.8	17.5	2.7	3.6
運輸業	53	54.1	36.7	14.0	40.0	6.8	18.0	10.8	0.0	0.0	0.0	2.3	27.5	0.0	9.3
情報通信業	23	55.5	39.9	5.7	17.9	0.0	6.2	5.7	0.0	0.0	0.5	0.0	13.6	0.4	10.8
卸売業	216	59.6	41.4	14.4	23.4	4.6	4.7	12.7	0.7	1.3	1.7	2.3	11.7	2.1	2.6
小売業	51	58.6	39.1	12.6	42.4	2.3	9.5	11.6	0.2	0.0	0.0	2.9	12.9	0.0	1.8
サービス業	92	53.8	42.4	17.2	34.6	2.2	2.5	11.6	0.0	0.0	2.5	2.6	11.8	3.5	6.1
飲食・宿泊業	14	58.3	51.1	18.5	44.5	0.0	5.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	0.0	0.0
医療・福祉	11	60.7	52.0	13.8	41.6	26.9	26.9	40.1	13.8	13.1	0.0	0.0	15.1	0.0	13.8
その他	58	37.6	27.5	7.3	11.3	2.5	3.1	7.7	5.5	4.1	0.0	1.5	10.4	4.0	13.6
企業規模															
100人未満	643	54.4	40.2	13.2	26.8	3.8	7.4	11.2	1.8	1.1	1.6	2.6	14.5	2.3	5.1
100~299人	103	34.7	31.2	18.1	24.7	0.0	11.8	10.6	0.0	2.1	0.0	2.1	20.0	1.9	11.5
300人以上	40	29.7	37.0	21.8	16.4	0.0	17.5	10.0	2.3	5.0	2.5	0.0	11.9	1.8	11.7

(注) 1. 「企業が賃上げを実施しない理由」については、「新型コロナ感染症発生期」においては、同時期に賃上げを「実施していない」企業に、「今後」においては「今後1年間の予定」で「実施しない」と回答した企業に質問したもの。
 2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

11 企業における個人間の給与差の状況とその要因

正社員に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小の状況について「新型コロナ感染症発生より前(2019年12月より前)」、「新型コロナ感染症発生期(2020年1月~2022年1月)」、今後、新型コロナが収束した場合の「ポストコロナ期」の3時点で尋ねると、まず、「新型コロナ感染症発生より前(2019年12月より前)」においては、「変わらない」が86.4%、「拡大計」(「拡大」と「やや拡大」の合計)が11.1%、「縮小計」(「縮小」と「やや縮小」の合計)が2.5%となっており、85%以上の企業では「変わらない」としている一方、1割強の企業では「拡大計」としており、「拡大計」と「縮小計」との差は8.6%ポイントとなっている。

また、「新型コロナ感染症発生期(2020年1月~2022年1月)」においては、「変わらない」が83.6%、「拡大計」が12.1%、「縮小計」が4.3%、「拡大計」と「縮小計」との差は7.8%ポイントとなっており、「新型コロナ感染症発生より前(2019年12月より前)」と大きな変化はみられていない。

一方、「ポストコロナ期」においては、「変わらない」が75.1%と低下がみられる一方、「拡大計」が20.4%と、「拡大」すると考えている企業割合が約2割にまで上昇し、「縮小計」は4.5%となっているため、「拡大計」と「縮小計」との差は15.9%ポイントに拡大している(図表35)。

このように、「ポストコロナ期」においては、それまでと比較して給与差が拡大すると考える企業割合が高まっている。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、「拡大計」の割合は、「情報通信業」(26.2%)、「医療・福祉」(26.2%)で相対的に高くなっている。

図表 35 企業における個人間の給与差の拡大、縮小の状況について（正社員間）

(%)

	n	拡大計			変わらない	縮小計			拡大- 縮小	
		拡大	やや拡大	縮小		やや縮小	縮小			
新型コロナ感染症発生より前	2849	11.1	1.3	9.8	86.4	2.5	2.0	0.5	8.6	
新型コロナ感染症発生期	2842	12.1	1.5	10.5	83.6	4.3	3.6	0.7	7.8	
ポストコロナ期	2805	20.4	3.3	17.1	75.1	4.5	3.8	0.7	15.9	
地域	北海道	159	13.3	1.4	11.9	82.0	4.8	4.8	0.0	8.5
	東北・北関東	397	21.6	3.0	18.6	74.3	4.1	3.6	0.6	17.4
	南関東	858	17.9	3.2	14.8	75.7	6.4	5.2	1.3	11.5
	北陸・東海	471	22.0	4.3	17.7	73.6	4.4	3.9	0.5	17.6
	近畿	478	22.2	3.3	18.9	73.8	4.0	3.8	0.3	18.2
	中国・四国・九州	442	21.1	3.0	18.1	76.1	2.8	2.2	0.6	18.4
	その他	116	11.2	1.8	9.4	83.7	5.1	3.5	1.5	6.1
産業	建設業	436	15.9	1.9	14.0	80.3	3.8	3.6	0.2	12.1
	製造業	781	24.1	4.2	19.9	72.7	3.2	2.8	0.4	21.0
	運輸業	140	19.7	2.3	17.5	72.6	7.6	5.6	2.0	12.1
	情報通信業	129	26.2	5.9	20.3	71.9	1.9	1.9	0.0	24.4
	卸売業	759	20.9	3.3	17.6	73.4	5.7	5.0	0.7	15.2
	小売業	125	13.6	2.8	10.8	83.0	3.4	3.4	0.0	10.2
	サービス業	259	22.4	3.4	19.0	71.7	5.9	4.0	1.9	16.4
	飲食・宿泊業	31	17.7	5.0	12.7	82.3	0.0	0.0	0.0	17.7
	医療・福祉	29	26.2	0.0	26.2	63.7	10.1	10.1	0.0	16.1
	その他	116	11.2	1.8	9.4	83.7	5.1	3.5	1.5	6.1
	企業規模	100人未満	2320	20.4	3.3	17.1	75.1	4.5	3.9	0.7
100~299人		354	22.0	3.8	18.2	76.9	1.1	1.1	0.0	20.9
300人以上		131	15.5	0.8	14.7	83.9	0.6	0.6	0.0	15.0

(注) 1. 「新型コロナ感染症発生より前」前は2019年12月より前、「新型コロナ感染症発生期」は2020年1月～2022年1月（本調査実施月の前月）、「ポストコロナ期」は新型コロナが収束した場合の時期としている。
2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

正社員に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小の要因について3時点で尋ねると、「新型コロナ感染症発生より前」においては、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（40.6%）、「モチベーションを高めたいから」（35.3%）、「優秀な人材の採用確保のため」（23.9%）、「業績の低迷により」（20.8%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」（20.2%）の順に高くなっている。

また、「新型コロナ感染症発生期」においても、「新型コロナ感染症発生より前」と順位は変わらないが、「優秀な人材の採用確保のため」が23.9%から26.4%に、また、「業績の低迷により」が20.8%から23.7%に、各々若干上昇している。

一方、「ポストコロナ期」においては、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（48.2%）、「モチベーションを高めたいから」（42.6%）、「優秀な人材の採用確保のため」（35.1%）の割合が上昇している一方、「業績の低迷により」（18.1%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」（15.1%）の割合は低下している（図表36）。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、特に「情報通信業」において、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（58.4%）が高くなっている他、「優秀な人材の採用確保のため」（44.9%）、「個人の仕事の専門性が高まったから」（21.7%）、「技術革新」（10.2%）で平均値よりも高くなっている。また、「優秀な人材の採用確保のため」においては、「建設業」（45.8%）、「飲食・宿泊業」（41.7%）でも相対的に高くなっている。

企業規模別にみると、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」については、「300人以上」（61.6%）、「100~299人」（58.4%）、「100人未満」（48.0%）と、規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「モチベーションを高めたいから」は「100人未満」（42.6%）、「100~299人」（41.9%）、「300人以上」（29.5%）と、規模が大きくなるほど割合が低くなっている。

図表 36 個人間の給与差拡大、縮小の要因（正社員間）

（複数回答、％）

	n	成果主義・ 評価制度の 導入・定着 (年功賃金 制度の縮 小)	業績の低迷 により	グローバ ル化	技術革新	デジタルト ランス フォーメー ション (DX) の 進展によ り、個人間 の生産性が 拡大するよ うになった	個人の仕事 の専門性が 高まったか ら	モチベー ションを高 めたいから	優秀な人材 の採用確保 のため	従業員全体 の調和のた め（給与差 が拡大する と、職場の 雰囲気は乱 れる）	同一労働同 一賃金の導 入	その他	
新型コロナウイルス感染症発生より前	2288	40.6	20.8	1.0	3.0	1.0	9.0	35.3	23.9	20.2	5.6	4.7	
新型コロナウイルス感染症発生期	2413	40.5	23.7	1.7	3.6	2.9	10.4	37.6	26.4	18.4	7.3	4.4	
ポストコロナ期	2457	48.2	18.1	2.8	5.2	5.5	12.6	42.6	35.1	15.1	8.0	4.1	
地域	北海道	134	35.6	17.9	1.6	1.6	6.5	10.5	42.3	39.4	15.5	7.6	7.4
	東北・北関東	356	48.6	19.8	2.0	5.0	5.4	11.0	46.2	41.6	15.3	8.9	3.6
	南関東	739	48.3	20.6	2.6	5.2	4.8	13.3	39.3	28.8	12.2	7.9	4.8
	北陸・東海	413	47.4	19.0	4.0	7.2	5.8	12.6	43.7	32.5	16.6	9.0	3.2
	近畿	423	52.7	14.2	2.3	4.3	4.9	12.0	39.6	34.6	15.5	4.3	2.6
	中国・四国・九州	392	47.1	16.4	3.4	5.0	6.3	13.8	45.1	39.1	16.5	9.4	5.3
産業	建設業	390	43.0	16.5	3.0	6.4	7.4	10.0	42.2	45.8	16.6	4.9	6.5
	製造業	691	50.5	16.0	2.8	7.6	5.9	14.7	47.5	39.0	13.7	8.3	3.5
	運輸業	120	43.4	22.2	3.2	0.2	5.3	9.0	41.9	37.5	12.8	17.0	3.7
	情報通信業	114	58.4	12.2	6.0	10.2	4.8	21.7	36.5	44.9	9.2	8.4	1.9
	卸売業	650	51.8	19.1	3.1	3.4	5.9	10.0	43.1	27.6	16.3	6.0	3.6
	小売業	112	40.1	21.8	1.0	2.0	2.3	19.6	38.8	21.3	17.7	6.0	0.8
	サービス業	226	50.4	20.4	1.6	3.2	3.8	17.1	41.7	38.2	12.0	15.2	2.4
	飲食・宿泊業	26	40.9	23.6	0.0	4.7	0.0	9.1	42.1	41.7	14.0	14.3	9.3
	医療・福祉	27	34.9	18.5	0.0	13.6	14.7	5.0	12.4	13.2	35.7	12.7	5.9
	その他	101	36.0	22.2	2.8	2.2	0.0	5.2	30.0	18.7	16.5	7.3	10.7
	企業規模	100人未満	2042	48.0	18.2	2.8	5.2	5.4	12.6	42.6	35.0	15.1	7.9
100~299人	307	58.4	10.7	2.4	5.7	10.0	11.6	41.9	41.6	16.2	10.7	3.1	
300人以上	108	61.6	10.7	7.6	3.8	6.7	10.3	29.5	41.5	12.2	12.9	3.8	

（注）任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

非正社員も含めた従業員全体に関して、個人間の給与差の拡大、縮小の状況について3時点で尋ねると、まず、「新型コロナウイルス感染症発生より前」においては、「変わらない」が89.0%、「拡大計」が9.0%、「縮小計」が2.0%となっており、9割弱の企業では「変わらない」としている一方、1割弱の企業では「拡大」としており、「拡大計」と「縮小計」との差は7.0%ポイントとなっている。

また、「新型コロナウイルス感染症発生期」においては、「変わらない」が86.5%、「拡大計」が10.1%、「縮小計」が3.4%、「拡大計」と「縮小計」との差は6.7%ポイントとなっており、「新型コロナウイルス感染症発生より前」と大きな変化はみられていない。

一方、「ポストコロナ期」においては、「変わらない」が80.5%と低下がみられる一方、「拡大計」が16.0%と、「拡大」すると考えている企業割合が上昇し、「縮小計」は3.6%となっているため、「拡大計」と「縮小計」との差は12.4%ポイントに拡大している。

ただし、全体としてみると、非正社員も含めた従業員全体については、正社員間のみよりも格差は拡大しないという認識のように見える（図表 37）。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、「拡大計」の割合は、「医療・福祉」（23.8%）、「情報通信業」（19.7%）で相対的に高くなっている。

図表 37 企業における個人間の給与差の拡大、縮小の状況について（非正社員も含めた従業員全体）
（％）

	n	拡大計			変わらない	縮小計			拡大－縮小	
		拡大	やや拡大	やや縮小		縮小				
新型コロナ感染症発生より前	2826	9.0	1.2	7.8	89.0	2.0	1.4	0.6	7.0	
新型コロナ感染症発生期	2823	10.1	1.2	9.0	86.5	3.4	2.8	0.6	6.7	
ポストコロナ期	2795	16.0	2.5	13.5	80.5	3.6	2.9	0.7	12.4	
地域	北海道	158	12.5	1.4	11.2	82.0	5.4	5.4	0.0	7.1
	東北・北関東	401	17.6	3.3	14.3	78.8	3.5	2.7	0.9	14.1
	南関東	852	13.4	2.0	11.4	81.4	5.3	4.4	0.8	8.1
	北陸・東海	461	14.7	2.3	12.4	82.6	2.6	1.9	0.8	12.1
	近畿	475	17.6	3.1	14.5	78.8	3.6	3.1	0.5	14.0
	中国・四国・九州	448	18.3	2.5	15.8	79.8	1.9	1.4	0.6	16.4
	産業	建設業	435	14.3	2.0	12.4	82.6	3.1	2.9	0.2
製造業		772	17.1	3.1	14.0	80.0	2.9	2.0	0.9	14.1
運輸業		139	15.9	1.2	14.7	77.2	6.9	3.8	3.1	9.0
情報通信業		131	19.7	4.4	15.3	78.4	1.8	1.8	0.0	17.9
卸売業		756	16.8	2.7	14.1	79.6	3.6	3.3	0.3	13.2
小売業		129	13.5	1.9	11.6	83.1	3.3	3.3	0.0	10.2
サービス業		255	16.0	2.1	13.9	79.0	4.9	3.4	1.6	11.1
飲食・宿泊業		30	17.4	0.0	17.4	82.6	0.0	0.0	0.0	17.4
医療・福祉		30	23.8	6.6	17.2	70.5	5.8	5.4	0.3	18.0
その他		118	8.8	1.0	7.8	86.1	5.0	3.5	1.5	3.8
企業規模		100人未満	2305	16.0	2.5	13.5	80.4	3.6	2.9	0.7
	100～299人	360	17.5	1.9	15.6	81.4	1.1	1.1	0.0	16.4
	300人以上	130	13.5	0.7	12.7	83.6	3.0	2.3	0.7	10.5

（注）任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

非正社員も含めた従業員全体に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小の要因について3時点で尋ねると、「新型コロナ感染症発生より前」においては、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（35.2%）、「モチベーションを高めたいから」（33.0%）、「優秀な人材の採用確保のため」（24.4%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気は乱れる）」（19.3%）、「業績の低迷により」（19.0%）の順に高くなっている。

また、「新型コロナ感染症発生期」においても、「新型コロナ感染症発生より前」と順位はほぼ変わらないが、「優秀な人材の採用確保のため」が24.4%から26.1%に、また、「業績の低迷により」が19.0%から20.9%に、各々若干上昇している。

これを「ポストコロナ期」についてみると、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（40.3%）、「モチベーションを高めたいから」（38.1%）、「優秀な人材の採用確保のため」（32.2%）の割合が上昇している一方、「業績の低迷により」（16.4%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」（15.6%）の割合は低下している。なお、「同一労働同一賃金の導入」については、「ポストコロナ期」において10.5%と1割程度の割合であるが、若干の上昇傾向がみられる（図表38）。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、特に「情報通信業」において、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（52.1%）が高くなっている他、「優秀な人材の採用確保のため」（42.0%）、「個人の仕事の専門性が高まったから」（19.2%）で平均値よりも高くなっている。また、「優秀な人材の採用確保のため」においては、「建設業」（41.6%）、「飲食・宿泊業」（35.2%）でも相対的に高くなっている。「同一労働同一賃金の導入」については、「飲食・宿泊業」（18.9%）、「医療・福祉」（18.3%）、「運輸業」（17.9%）、「サービス業」（17.0%）で全体の平均よりも高くなっている。

また、企業規模別にみると、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」につい

では、「300人以上」（48.5%）、「100～299人」（44.3%）、「100人未満」（40.2%）と、規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「モチベーションを高めたいから」は「100人未満」（38.2%）、「100～299人」（37.0%）、「300人以上」（22.4%）と、規模が大きくなるほど割合が低くなっている。

図表 38 個人間の給与差拡大、縮小の要因（非正社員も含めた従業員全体）

（複数回答、%）

	n	成果主義・ 評価制度の 導入・定着 (年功賃金 制度の縮 小)	業績の低迷 により	グローバ ル化	技術革新	デジタルト ランス フォーメー ション (DX) の 進展によ り、個人間 の生産性が 拡大するよ うになった	個人の仕事 の専門性が 高まったか ら	モチベー ションを高 めたいから	優秀な人材 の採用確保 のため	従業員全体 の調和のた め(給与差 が拡大する と、職場の 雰囲気は乱 れる)	同一労働同 一賃金の導 入	その他	
新型コロナウイルス発生前	2156	35.2	19.0	1.2	1.7	1.1	7.3	33.0	24.4	19.3	7.7	5.6	
新型コロナウイルス発生期	2286	35.2	20.9	1.8	2.4	2.8	9.4	34.7	26.1	17.6	9.3	5.3	
ポストコロナ期	2333	40.3	16.4	2.6	3.5	4.6	11.3	38.1	32.2	15.6	10.5	4.8	
地域	北海道	127	26.6	18.1	1.7	2.6	5.1	9.4	36.3	31.4	19.8	10.5	8.7
	東北・北関東	334	40.1	18.8	2.4	3.5	4.9	13.3	43.9	39.4	18.6	9.8	3.9
	南関東	705	42.2	17.2	2.5	3.3	3.9	11.8	33.4	26.7	13.3	10.1	5.4
	北陸・東海	394	37.7	18.2	3.7	4.0	3.9	10.6	38.3	26.9	18.0	12.5	3.6
	近畿	397	44.3	13.1	2.1	3.6	5.2	8.2	38.1	34.3	14.3	7.7	3.6
	中国・四国・九州	376	39.8	14.4	2.3	3.3	5.4	12.5	39.4	36.2	14.2	12.3	5.9
産業	建設業	370	34.8	14.4	2.3	4.0	5.4	9.3	38.8	41.6	19.9	6.2	7.7
	製造業	653	44.9	15.1	2.6	5.1	5.9	12.6	44.7	33.1	13.0	12.1	3.8
	運輸業	110	33.5	25.4	2.4	0.2	3.2	6.0	39.7	32.7	13.8	17.9	2.7
	情報通信業	107	52.1	9.3	6.4	7.6	5.1	19.2	37.4	42.0	9.7	9.0	4.2
	卸売業	612	42.3	17.4	2.8	2.5	4.9	10.4	36.9	28.9	16.5	7.7	4.7
	小売業	111	33.4	21.6	0.0	2.3	1.1	8.8	33.4	27.0	14.3	13.6	0.0
	サービス業	220	38.2	16.4	1.7	3.0	2.6	19.4	35.0	29.4	12.4	17.0	1.9
	飲食・宿泊業	25	39.4	20.8	0.0	0.0	4.9	4.9	35.6	35.2	20.9	18.9	6.0
	医療・福祉	28	46.3	18.5	5.6	6.0	12.3	6.0	22.1	18.7	30.9	18.3	6.3
	その他	97	28.1	17.1	2.9	0.0	0.0	3.5	20.0	16.8	19.9	11.2	12.4
企業規模	100人未満	1934	40.2	16.5	2.6	3.5	4.6	11.3	38.2	32.2	15.6	10.5	4.8
	100～299人	292	44.3	12.3	2.1	4.2	7.9	9.1	37.0	37.0	15.3	15.7	4.3
	300人以上	107	48.5	9.4	6.4	2.7	4.6	6.5	22.4	34.5	13.2	13.1	5.7

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

「新型コロナウイルス発生期」における個人間の給与差の要因を、「正社員間」、「非正社員も含めた従業員全体」各々について、「拡大計」、「変わらない」、「縮小計」別に比較すると、「拡大計」の場合には、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」が「正社員間」、「非正社員を含めた従業員全体」のいずれでも6割以上と、「変わらない」や「縮小計」と比較して高い割合となっており、また、「モチベーションを高めたいから」、「優秀な人材の採用確保のため」についても程度の差はあるが同様の傾向となっている。

一方、「事業の低迷により」、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」、「同一労働同一賃金の導入」においては、「縮小計」の方が「拡大計」よりも割合が高くなっている（図表 39）。

図表 39 個人間の給与差拡大、縮小等別、その要因（新型コロナウイルス発生期）

(複数回答、%)

		n	成果主義・ 評価制度の 導入・定着 (年功賃金 制度の縮 小)	業績の低迷 により	グローバル 化	技術革新	デジタルト ランス フォーメー ション (DX)の 進展によ り、個人間 の生産性が 拡大するよ うになった	個人の仕事 の専門性が 高まったか ら	モチベー ションを高 めたいから	優秀な人材 の採用確保 のため	従業員全体 の調和のた め(給与差 が拡大する と、職場の 雰囲気は乱 れる)	同一労働同 一賃金の導 入	その他
			拡大計	変わらない	縮小計	拡大計	変わらない	縮小計					
正社員間	拡大計	327	67.1	18.7	2.5	4.5	5.3	17.4	54.1	36.1	6.9	4.4	2.1
	変わらない	1972	36.5	23.7	1.6	3.3	2.4	9.1	35.1	25.0	20.1	7.2	4.9
	縮小計	103	36.6	39.9	2.6	6.2	4.8	11.0	32.3	22.4	23.0	17.9	3.1
含め 非正社員 も	拡大計	251	60.9	19.0	2.8	3.5	4.6	16.5	46.1	33.4	11.4	5.4	2.1
	変わらない	1933	32.4	20.5	1.6	2.3	2.4	8.4	33.3	25.4	18.5	9.5	5.8
	縮小計	84	28.2	34.0	4.0	2.4	6.0	11.3	32.3	21.6	17.1	16.6	2.5

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

12 有効回答企業の属性

		n	構成比 (%)
計		2895	100.0
地域	北海道	162	5.6
	東北・北関東	416	14.4
	南関東	877	30.3
	北陸・東海	485	16.8
	近畿	488	16.9
	中国・四国・九州	467	16.1
産業	建設業	455	15.7
	製造業	799	27.6
	運輸業	144	5.0
	情報通信業	136	4.7
	卸売業	782	27.0
	小売業	133	4.6
	サービス業	264	9.1
	飲食・宿泊業	32	1.1
	医療・福祉	31	1.1
	その他	119	4.1
企業規模	100人未満	2390	82.6
	100～299人	369	12.7
	300人以上	136	4.7

参考図表1 2021年9月～2022年1月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減の要因

Table with columns for region (地域), industry (産業), and various economic factors such as demand, supply, and external environment. Rows include national totals and regional breakdowns like Hokkaido, Tohoku, and Kanto.

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（2795）を集計。

参考図表2 2020年4月から2021年5月にかけての企業の雇用調整の実施状況

Table showing employment adjustment measures implemented by companies from April 2020 to May 2021. It lists various measures such as wage cuts, working hour reductions, and layoffs across different regions and industries.

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（2873）を集計。

参考図表5① 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（計、地域別）

（実施の場合は複数回答、％）

	時期	n	取組を実施											いずれも実施していない		
			事業の運営関連					社員の働く環境関連								
			事業の休止	営業の短縮 （営業日の縮小）	営業の短縮 （一日当たりの営業時間 の短縮）	新型コロナウイルス 感染症対策	業務委託の 開始・増加	在宅勤務 （テレワーク） の実施	社員への感 染予防対策	有給の特別 休暇の付与	社員の他 社・他業種 への応援	社員の労働 時間の増加	中途採用の 増加			
計	9月	2785	74.4	0.9	6.6	9.3	18.7	1.4	21.7	63.9	12.5	0.5	1.4	1.7	25.6	
	10月	2731	73.8	0.8	5.6	7.9	18.1	1.4	20.2	63.4	11.6	0.6	1.7	2.0	26.2	
	11月	2702	73.3	0.5	4.7	6.3	17.0	1.3	18.3	63.8	11.3	0.5	2.1	2.4	26.7	
	12月	2712	73.6	0.4	5.0	6.2	17.1	1.5	18.4	64.3	11.5	0.6	2.7	2.9	26.4	
	1月	2740	74.9	0.8	6.2	8.9	19.8	1.7	22.7	63.2	13.6	0.8	2.2	3.2	25.1	
地域	北海道	9月	155	70.8	0.0	4.2	8.4	21.3	0.0	13.2	61.8	17.4	0.7	0.0	0.8	29.2
		10月	151	68.0	0.0	4.3	6.5	18.2	0.0	10.3	59.5	18.3	0.7	0.7	0.1	32.0
		11月	147	66.3	0.0	3.7	5.2	16.5	0.0	8.4	61.9	17.3	0.7	0.0	0.1	33.7
		12月	151	66.4	0.0	5.0	7.2	16.9	0.0	9.6	60.7	16.2	1.4	0.7	0.8	33.6
		1月	155	69.4	0.0	7.0	10.6	21.3	0.0	15.7	58.3	17.8	1.4	0.7	1.7	30.6
	東北・北関東	9月	394	69.7	0.9	5.8	7.0	14.7	1.6	8.9	61.6	11.0	0.6	2.1	2.5	30.3
		10月	387	69.8	0.3	4.3	4.6	14.4	1.3	8.8	60.9	10.3	0.3	3.4	3.1	30.2
		11月	385	70.0	0.6	4.7	4.7	13.2	1.6	7.9	61.1	9.4	0.6	3.7	3.2	30.0
		12月	384	70.5	0.3	4.3	4.7	12.9	1.3	7.6	61.6	10.0	0.6	4.7	4.1	29.5
	南関東	9月	386	70.4	0.9	5.5	7.4	15.7	1.6	9.5	60.9	11.2	0.9	3.1	3.1	29.6
		10月	851	79.7	1.0	6.1	13.9	20.7	1.6	39.7	65.2	14.4	0.6	1.3	0.8	20.3
		11月	843	79.6	0.6	5.6	13.0	20.3	1.5	37.5	64.9	12.8	0.9	1.6	1.2	20.4
		12月	827	79.0	0.4	4.6	11.9	20.2	1.5	35.2	65.6	12.6	0.8	1.9	1.7	21.0
		1月	828	78.9	0.4	4.1	10.6	20.0	1.6	34.4	66.1	12.6	0.8	2.5	2.0	21.1
	北陸・東海	9月	833	79.6	0.4	5.0	12.5	20.3	1.9	39.3	64.4	13.3	0.7	2.0	2.3	20.4
		10月	463	71.5	1.3	6.3	5.5	15.7	0.8	13.0	63.3	10.4	0.5	1.3	1.6	28.5
11月		452	71.1	1.4	5.6	5.7	14.5	0.8	12.5	63.0	9.2	0.8	1.4	1.9	28.9	
12月		448	70.0	1.1	4.9	3.8	13.0	0.8	11.2	63.1	9.3	0.6	2.0	2.4	30.0	
1月		453	70.2	0.8	5.1	4.1	13.7	0.8	11.7	63.4	9.0	0.5	2.2	3.2	29.8	
近畿	9月	456	72.5	1.3	6.9	5.9	17.0	1.1	16.1	62.9	12.1	0.5	1.4	4.3	27.5	
	10月	468	74.3	0.8	8.3	9.6	18.9	2.4	25.2	63.1	14.8	0.3	1.4	2.4	25.7	
	11月	456	72.7	1.1	6.4	8.0	18.1	2.4	21.1	62.5	14.2	0.0	1.4	3.3	27.3	
	12月	451	72.1	0.5	5.2	5.4	16.7	2.4	19.3	62.9	13.8	0.0	2.0	2.3	27.9	
	1月	453	73.0	0.8	6.0	5.9	16.7	3.0	20.0	63.5	15.2	0.3	2.3	3.6	27.0	
中国・四国・九州	9月	464	74.5	0.8	7.4	8.1	18.9	3.1	25.3	62.2	16.8	0.5	2.7	3.5	25.5	
	10月	454	75.0	0.8	7.2	8.6	21.0	1.1	16.2	65.8	10.2	0.5	1.4	1.9	25.0	
	11月	442	73.9	0.8	6.1	6.1	21.1	1.4	15.6	65.2	10.0	0.9	1.4	1.7	26.1	
	12月	444	74.1	0.0	4.7	3.8	19.7	0.8	13.2	65.3	9.6	0.6	1.7	3.3	25.9	
	1月	443	74.0	0.0	5.5	4.1	19.8	1.1	13.7	66.0	9.6	0.6	2.8	2.5	26.0	
1月	446	76.1	0.8	6.3	8.8	24.8	1.1	17.9	65.6	13.4	1.1	2.2	3.6	23.9		

（注）任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。

参考図表5② 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（産業別）

（実施の場合は複数回答、％）

	時期	n	取組を実施												いずれも実施していない	
			事業の運営関連						社員の働く環境関連							
			事業の休止	営業の短縮 （営業日の縮小）	営業の短縮 （一日当たりの営業時間の短縮）	新型コロナ感染症対策	業務委託の開始・増加	在宅勤務 （テレワーク）の実施	社員への感染予防対策	有給の特別 休暇の付与	社員の他社・他業種 への応援	社員の労働 時間の増加	中途採用の 増加			
産業	建設業	9月	438	67.9	0.5	2.8	4.0	13.9	1.1	13.3	62.6	13.5	0.9	1.2	1.3	32.1
		10月	422	66.7	0.6	1.8	2.3	14.3	1.2	12.9	60.7	13.0	1.7	2.1	1.4	33.3
		11月	417	65.4	0.2	2.2	2.6	13.9	0.8	10.6	61.2	12.4	1.1	1.8	1.5	34.6
		12月	423	65.8	0.2	3.3	3.1	14.9	0.8	11.5	60.9	13.5	1.5	1.8	2.8	34.2
	1月	424	66.9	0.2	3.6	3.8	15.6	0.8	15.2	60.7	15.5	1.6	1.5	2.4	33.1	
	製造業	9月	768	75.8	0.9	9.2	5.6	16.8	1.5	17.5	66.3	15.7	0.5	2.4	2.7	24.2
		10月	758	75.8	1.2	8.2	4.8	16.4	1.4	16.8	66.2	14.3	0.5	2.8	3.1	24.2
		11月	755	76.3	1.2	7.2	3.3	14.6	1.5	15.1	66.4	13.4	0.5	3.8	3.0	23.7
		12月	753	76.6	0.9	7.5	3.6	14.8	1.5	15.0	67.2	13.7	0.3	4.7	3.3	23.4
	1月	762	77.0	0.5	7.9	4.5	18.5	1.4	19.9	66.1	15.9	0.3	2.9	4.2	23.0	
	運輸業	9月	141	72.0	0.1	5.1	9.8	9.6	0.2	16.5	65.7	14.5	1.9	0.1	2.5	28.0
		10月	139	71.5	0.1	5.1	8.5	8.7	1.3	15.8	63.8	12.6	1.0	1.2	1.3	28.5
		11月	137	68.5	0.1	5.6	4.9	7.8	0.1	12.8	64.4	13.9	1.0	1.3	2.5	31.5
		12月	137	68.7	0.1	4.6	3.7	7.7	0.1	12.4	63.9	13.0	1.0	1.3	2.5	31.3
	1月	140	72.2	0.1	6.5	6.3	11.5	2.3	16.8	64.2	12.7	1.1	1.2	5.2	27.8	
	情報通信業	9月	132	82.0	0.0	0.8	4.9	15.8	0.8	70.3	63.3	11.4	0.0	1.4	1.4	18.0
		10月	133	80.8	0.0	0.8	5.6	15.6	0.8	66.6	61.4	10.4	0.0	1.4	0.1	19.2
		11月	133	80.7	0.0	0.8	4.8	13.4	0.8	63.5	61.4	11.2	0.0	1.4	0.9	19.3
		12月	132	80.5	0.0	0.0	4.9	12.2	0.8	63.1	62.0	12.4	0.0	2.8	3.3	19.5
	1月	134	82.3	0.0	0.0	6.4	14.9	0.8	66.4	61.1	12.4	0.0	2.7	1.4	17.7	
	卸売業	9月	753	77.0	0.8	7.7	13.4	19.3	1.3	25.9	65.1	12.5	0.4	1.0	1.4	23.0
		10月	738	76.5	0.4	6.4	12.1	18.0	1.2	23.0	65.1	12.0	0.4	1.2	2.3	23.5
		11月	725	75.8	0.1	4.8	10.0	17.0	1.3	19.8	66.1	11.6	0.4	1.5	3.0	24.2
		12月	729	75.8	0.1	4.4	9.8	16.2	1.7	19.6	66.5	11.8	0.4	2.0	2.9	24.2
	1月	730	77.7	0.3	6.6	12.4	19.7	1.6	25.6	65.7	13.8	0.6	1.9	2.8	22.3	
	小売業	9月	128	72.8	2.6	4.3	21.1	25.4	0.9	5.6	60.2	5.7	0.0	0.0	0.1	27.2
		10月	118	69.3	1.0	3.0	16.0	23.9	0.9	6.5	59.7	6.1	0.1	0.0	0.1	30.7
		11月	119	70.7	0.0	4.2	17.2	23.6	0.9	5.1	58.9	7.1	0.0	0.0	1.1	29.3
12月		119	70.6	0.0	5.4	15.1	24.6	0.9	5.1	59.9	7.6	0.0	0.0	0.1	29.4	
1月	121	73.1	2.9	3.8	25.1	25.6	0.9	4.9	57.5	9.8	1.0	0.0	0.1	26.9		
サービス業	9月	254	77.1	1.1	4.5	6.0	25.5	3.3	29.5	64.2	7.3	0.7	2.3	1.7	22.9	
	10月	252	76.4	1.1	2.9	6.0	25.5	3.3	25.7	63.3	6.4	0.7	2.3	1.7	23.6	
	11月	247	75.9	1.0	2.3	4.0	24.1	3.0	27.7	63.5	5.6	0.7	2.8	2.7	24.1	
	12月	250	76.6	1.0	3.3	3.9	24.8	2.9	29.0	63.8	4.3	0.7	4.2	3.5	23.4	
1月	254	77.8	1.6	3.9	7.2	24.7	4.7	32.7	61.9	8.2	1.1	3.8	4.9	22.2		
飲食・宿泊業	9月	30	95.9	14.8	27.7	43.2	79.2	3.9	17.4	86.5	12.9	0.0	0.0	0.3	4.1	
	10月	30	95.9	9.0	22.5	28.6	74.1	3.9	17.4	86.5	12.9	0.3	0.3	4.1	4.1	
	11月	30	95.9	0.0	10.9	15.4	74.1	3.9	17.4	86.5	12.9	0.3	0.3	0.0	4.1	
	12月	30	95.9	0.0	7.7	15.4	74.1	3.9	17.4	86.5	7.7	0.0	3.2	0.0	4.1	
1月	32	100.0	17.2	32.8	51.8	85.6	3.6	16.0	83.7	19.0	3.9	6.8	4.1	0.0		
医療・福祉	9月	30	88.6	0.0	6.9	0.4	38.0	0.0	9.7	74.7	7.1	0.0	0.4	0.4	11.4	
	10月	30	88.6	0.0	6.9	0.4	37.6	0.0	9.7	74.7	7.1	0.0	0.4	0.4	11.4	
	11月	30	88.6	0.0	0.0	0.4	37.2	0.0	9.7	74.7	7.1	0.0	0.0	0.4	11.4	
	12月	31	89.1	4.9	4.9	5.3	40.3	4.9	14.1	76.0	11.7	4.9	4.9	10.7	10.9	
1月	31	89.1	4.9	4.9	5.3	41.4	5.3	14.1	76.0	11.7	4.9	5.3	10.5	10.9		
その他	9月	111	58.4	0.0	7.8	14.6	15.9	1.0	16.4	43.5	7.2	0.0	0.0	1.3	41.6	
	10月	111	58.0	0.0	7.9	12.6	14.8	1.1	14.8	43.8	6.0	0.0	0.0	1.3	42.0	
	11月	109	56.2	0.0	6.8	8.1	15.9	1.1	14.4	44.0	6.1	0.0	0.0	2.6	43.8	
	12月	108	56.6	0.0	6.8	7.3	15.2	1.1	13.8	46.0	6.2	0.0	0.0	1.0	43.4	
1月	112	57.1	0.0	8.4	12.1	17.1	1.0	15.1	42.3	6.6	0.0	0.0	1.8	42.9		

（注）任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。



2

リサーチアイ 緊急コラム

リサーチアイ

- No.75 医療・介護従事者に対するワクチン接種証明義務は有効か？—感染症予防法 20a 条の施行停止を求め
る仮命令申立てに関するドイツ連邦憲法裁判所 2022 年 2 月 10 日決定 (12/7)
山本 陽大 主任研究員----- 83

緊急コラム

- #028 コロナ禍の雇用維持政策を振り返る—諸外国の雇用維持スキームの対応 (6/8)
天瀬 光二 JILPT 研究所 副所長----- 89
- #029 コロナ禍における社会規範と価値観の多様化 (2023/1/6)
樋口 美雄 JILPT 理事長、慶應義塾大学名誉教授----- 96
- #030 新型コロナ下における休業者の動向
—職場の理由による休業が減少し、個人的な理由による休業が増加— (1/6)
中井 雅之 主席統括研究員----- 101
- #031 毎勤の賃金上昇を決めているのはベア。定昇ではない～春季賃上げ率と賃金統計との関係～ (1/27)
中井 雅之 主席統括研究員----- 107
- #032 コロナ禍 3 年目の雇用回復—されど活用労働量は元に戻らず (1/31)
中井 雅之 主席統括研究員----- 113

* 執筆者の肩書は執筆時点のもの

医療・介護従事者に対するワクチン接種 証明義務は有効か？

—感染症予防法 20a 条の施行停止を求める仮命令申立てに
関するドイツ連邦憲法裁判所 2022 年 2 月 10 日決定

労働法・労使関係部門 主任研究員（労働法専攻） 山本 陽大

2022 年 12 月 7 日（水曜）掲載

I はじめに

2020 年初頭以降の新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の世界的流行を契機として、ここ数年の間、各国の労働法政策においてもコロナ危機への対応が重要テーマとなっている。このような政策領域は非常に多岐にわたるが、その一つとしてワクチン接種をめぐる問題が挙げられる。この点について、わが国では厚生労働省が、労働者にとってワクチン接種を受けやすい環境整備を企業（使用者）に促すべく、ワクチン休暇制度の導入等を望ましい対応例として示しつつ、接種自体については（労働者を含む）国民の任意性を徹底している¹のに対し、諸外国では、上記の意味での環境整備や、更にはワクチン接種そのものについても、法的に義務付けることによりこれらを強制する立法政策を採る例がみられる²。とりわけ、後者に関しては、直接労働者に対し接種を受けること、あるいは使用者に対して雇用する労働者へ接種を受けさせることを、法的に義務付ける例がみられるが、このような規制に対しては、ワクチン接種が人体への侵襲を不可避とし副作用のリスクもあることや、ワクチン接種に対する考え方自体多様であることに鑑みれば、いきおいその有効性や合憲性をめぐって紛争が生起することは想像に難くない。現に、このような紛争は近時、欧米各国

においてみられるところとなっているが³、ドイツもまたその例外ではない。本稿では、このような紛争例として、ドイツにおいて医療・介護従事者に対するワクチン接種証明義務を定める感染症予防法 (IfSG) 20a 条の有効性が争われた連邦憲法裁判所 2022 年 2 月 10 日決定 (BVerfG Beschl. v. 10. 2. 2022 - 1 BvR 2649/21; 以下、本決定)⁴を紹介することとしたい。

II 感染症予防法 20a 条と本件申立ての経緯

ドイツにおいては、国民一般に対しワクチン接種を義務付ける法規制は存在しない。この点、与党 3 党（社会民主党 [SPD]、緑の党 [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]、自由民主党 [FDP]）の議員グループによって 60 歳以上の国民を対象に接種を義務化するための感染症予防法の改正案が提出されていたが、2022 年 4 月に連邦議会において否決されている⁵。但し、ドイツにおいては、これに先立つ 2021 年 12 月の感染予防法改正によって、医療・介護従事者に対する関係でワクチン接種の義務付けとして機能する法規制が導入されている。それが、感染症予防法 20a 条である。ここでは差し当たり、同条の規範構造について簡単にみておこう。

感染症予防法 20a 条はまず、1 項 1 文 1 号～3 号において、病院をはじめとする医療施設および介護施設（サービス）を列挙しており、これらの施設または企業において " 就業する (tätig) " 者（以下、就業者）は、2022 年 3 月 15 日以降は、医学上の禁忌により接種ができない場合を除き、ワクチンを接種した者 (geimpfte Person) または感染から快復した者 (genesene Person) のいずれかでなければならない旨を規定している。ここでいう就業者には、当然のことながら当該施設・企業で医療・介護従事者として就労する労働者も含まれる。そして、このことを担保するために、同条 2 項 1 文は、上記の意味での就業者に対し、2022 年 3 月 15 日までに（同月 16 日以降に初めて就業する者については就業の開始前までに）、当該施設・企業の管理者 (Leitung) へ、ワクチン接種証明書 (1 号)、快復証明書 (2 号) または医学上の禁忌により新型コロナウイルスに対するワクチンを接種できない旨の医師による証明書 (3 号: 以下、禁忌証明書) のいずれかを提出すべき義務を課している（以下、証明義務）。このうち、ワクチン接種証明書および快復証明書については、当時、新型コロナウイルス感染症制限措置例外規則 (COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung) の 2 条 3 号および 5 号においてその要件が規定されていたが、いずれについても具体的内容（ワクチン接種証明書についていえば、ワクチンの種類や必要な接種回数等）については、Paul-Ehrlich 研究所が Robert Koch 研究所と協議のうえで、その Web サイト上でこれを定めるという形が採られていた⁶。

一方、これらの証明書が提出されなかった場合には、当該施設・企業の管理者は、管轄の保健所 (Gesundheitsamt) へ報告を行わなければならない (感染症予防法 20a 条 2 項 2 文)。そして、管轄保健所が当該就業者に対し、上記証明書の提出を求めたにもかかわらず提出がなされなかった場合には、管轄保健所は、当該就業者に対し当該施設・企業における就業を禁止することができるとともに (同条 5 項 3 文)、当該就業者には秩序違反 (Ordnungswidrigkeit) として 2,500 ユーロを上限とした過料が課せられる (同法 73 条 1a 項 7h 号)。

以上の規制は時限的措置であり、2022 年 12 月 31 日まで適用されることとなっている。

このように、感染症予防法 20a 条は、医療・介護従事者である就業者に対して直接的にワクチンの接種を義務付けたものではなく、また快復証明書や禁忌証明書を提出することによっても、当該施設・企業において就業できる可能性を残してはいる。しかしながら、このうち前者については、PCR 検査に基づき 6 ヶ月前～28 日前までの間に新型コロナウイルスに感染していたことを証明するものであるから (新型コロナウイルス感染症制限措置例外規則 2 条 5 号)、その有効期間は限られており、また後者による就業可能性については、当然のことながらそのような医学上の禁忌がある場合に限られる。従って、新型コロナウイルスへの感染経験や医学上の禁忌がない就業者としては、当該施設・企業で引き続き医療・介護従事者として就業することを望むのであれば、ワクチンを接種しその旨の証明を管理者へ提出するほかはないことから、事実上の接種強制として機能する側面があることは否定しがたいといえよう。

そのため、このような感染症予防法 20a 条に対しては、その適用を受ける企業 1 社および医師等の医療・介護従事者ら 45 人（以下、異議申立人ら [Beschwerdeführenden]）によって、憲法（基本法 [GG]）上の諸規定に反するとして、連邦憲法裁判所へ憲法異議 (Verfassungsbeschwerde) が提起され、それに伴っていわゆる仮命令の発出の申立て (Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung) が行われた。これが本件である。この点、連邦憲法裁判所法 (BVerfGG) 32 条 1 項は、重大な不利益の防止等のために緊急に必要な場合には、連邦憲法裁判所に対し仮命令によって事態 (Zustand) を一時的に規制できる権限を定めているが、本決定では、かかる仮命令を発出することにより感染症予防法 20a 条の施行を一時的に停止すべきか否かについて、判断が示されることとなった。

Ⅲ 本決定について

このような事案において、連邦憲法裁判所第一法

廷は、連邦憲法裁判所法 27a 条に基づき、連邦議会や連邦保健省等の政府機関、あるいは連邦医師会や感染症に関する研究機関等にも意見を求めたうえで、以下の通り判断し、本件申立てを却下したものである。本決定はさほど大部のものではなく、その論理構造も明快であるため、以下では却下に係る理由部分の全訳を示すことで、本決定の紹介に代えることとする（なお、下記のうち隅付き括弧【】内は、対応する判決原文中の欄外番号 [Rn.] である）。

なお、上述の通り、本決定はあくまで連邦憲法裁判所法 32 条 1 項に基づく仮命令の発出申立てに関するものであるが、本案 (Hauptsache)、すなわち憲法異議自体に対する判断については、連邦憲法裁判所法第一法廷が、2022 年 4 月 27 日にこれを棄却する決定を下している⁷。同決定の検討については他日を期したい。

【8】 II 仮命令の発出に関する申立ては、認められない。

【9】 1. 連邦憲法裁判所法 32 条 1 項によれば、連邦憲法裁判所は、重大な不利益の防止、差し迫った暴力の阻止、または重大な事由により公共の福祉のために、緊急に必要である場合には、係争事案において、仮命令により事態を一時的に規制することができる。

【10】 a) 連邦憲法裁判所法 32 条 1 項の要件が備わっているか否かの審査に際しては、憲法裁判所による仮命令の効果が広範に及ぶことから、通常は、厳格な基準が設定されなければならない。この場合において、憲法異議の対象となっている措置について主張された違憲性の根拠については、本案において判断がなされる憲法異議が初めから許されないものであるか、明らかに理由がないことが証明される場合を除き、考慮してはならない。本案手続の結果が明らかではない場合、連邦憲法裁判所は、結果衡量 (Folgenabwägung) の枠組みにおいて、仮命令は発出されなかったが憲法異議が本案において認容された場合に生じるであろう不利益と、仮命令は発出されたが憲法異議が本案において認容されなかった場合に生じるであろう不利益とを、比較衡量しなければならない。

【11】 b) 法律の施行の停止が求められている場合には、これについて特に高いハードルが設定される。法律の施行停止は、立法者の本来的な権限に対する相当の介入を意味するものであるから、連邦憲法裁判所は、その権限を極めて抑制的に行使しなければならない。一時的な規制を必要とする根拠は、通常時においてさえ、仮命令の発出が不可欠であるという程度に重大なものでなければならないのであるから、法律の施行停止が申立てられた場合には、それを超えて非常に特別な重みを有しているものでなければならない。かつその範囲および重大性において、合憲であることが証明された法律を仮に停止した場合に生じるであろう不利益を明らかに上回るものでなければならない。その点では、停止することに対する利益を優先させるために決定的に重要であるのは、不利益が不可逆的 (irreversibel) であるか否か、あるいは回復が非常に困難であるか否かである。結果衡量に際しては、異議申立人ら自身にとってのそのみならず、当該法律にかかる全ての当事者に対する影響も考慮しなければならない。結果衡量のもとそれぞれの不利益が互いに同価値である場合には、権限分配 (基本法 20 条 2 項 2 文) の観点から連邦憲法裁判所には抑制的態度が必要とされるがゆえに、問題となっている法律が基本法に合致するか否かが明らかになるより前に、これを停止することは禁じられる。要するに、連邦憲法裁判所は、仮命令の発出についての理由が明らかに重大である場合にのみ、連邦憲法裁判所法 32 条に基づき、法律の施行を一時的に停止するのである。

【12】 2. このような厳格な要件に鑑みれば、仮命令の発出に関する本件申立ては認められない。確かに、その基礎となっている憲法異議は、初めから許されないものでもなければ、明らかに理由がないものでもない (a)。しかしながら、それに続いて必要とされる結果衡量からは、仮命令は発出されなかったが本件申立てが本案において認容された場合に生じるであろう不利益は、仮命令は発出されたが本件申立てが本案において認容されなかった場合に生じるであろう不利益を上回るものではないことが、明らかとなる (b)。

【13】 a) 異議申立人の多数による憲法異議は、少なくとも、人身を害されない権利としての基本権（基本法 2 条 2 項 1 文）、職業の自由に関する基本権（基本法 12 条 1 項）、ならびに基本法 103 条 2 項と結び付いた 2 条 1 項の侵害を主張する限りにおいて、初めから許されないものとはいえない。

【14】 また、それは明らかに理由がないものでもない。確かに、本手続において提出されたうち、とりわけ専門家である第三者の意見を考慮すれば、感染症予防法 20a 条が定める施設および企業において適用される証明義務の導入それ自体は、その判断の時点では、基本的な憲法上の疑義を受けない。しかしながら、感染症予防法 20a 条において選択された法律上の規制手法 (Regelungstechnik) には、合憲性に関する疑いが存在する。ここでは、立法者は、まずは新型コロナウイルス感染症制限措置例外規則を参照させるが、しかし同規則は更に、提出すべきワクチン接種証明書または快復証明書の要件の具体化に関して、Paul Ehrlich 研究所および Robert Koch 研究所のインターネットサイトを参照させるという、二重の動的な参照 (doppelte dynamische Verweisung) が問題となっている。その点では、動的に参照される上記の連邦研究機関の規制メカニズムが対外的に拘束力を有すること (bindende Außenwirkung) について、なお十分な法律上の基礎を見出しうるか否か、およびどの程度見出しうるかという疑問が生じる。また、これが認められる場合には、規則制定権者が自ら、提出すべきワクチン接種証明書または快復証明書を具体化し、それを本法の意味におけるワクチンを接種した者または感染から快復した者にも転用することをせずに、これらを上記の連邦研究機関へ委ねたことについても、説得力のある客観的理由があったか否か、およびどの程度あったかについて、更なる説明が必要となる。

【15】 b) しかしながら、それに続いて必要とされる結果衡量が、仮命令の発出を正当化しない。

【16】 aa) 仮命令は発出されなかったが憲法異議は事後的に認容された場合、問題となっている規制が適用されることによって生じるであろう不利益は、特別の重みを有する。当事者が感染症予防法 20a 条 2 項 1 文により課された証明義務を履行し、ワクチン接種に同意した場合、このことは身体的な反応を惹起し、その身体的健康を少なくとも一時的には侵害しうる。個々のケースにおいては重いワクチン副反応 (Impfnebenwirkung) が生じ、また極端なケースにおいては死亡することもありうる。憲法異議が認容された場合であっても、行われたワクチン接種は不可逆的である。

【17】 もっとも、法律は当事者に対して、ワクチン接種を受けることを不可避免的に要求しているわけではない。確かに、ワクチン接種を回避しようとする者にとっては、このことは、一時的に従来行ってきた業務や職場を変更することと結びつきうるものであり、それどころか職業を断念することとも結びつきうる。しかしながら、異議申立人らは、本案に関する判断までの限られた時間のなかで場合によっては生じうる職業上の不利益が、不可逆的であり、あるいは回復が非常に困難であるか、若しくはその他の重大な重みを有することについての説明を行っていない。また、このことは、(少なくとも上記の時間的範囲について) 明白であるともいえない。加えて、法律の施行により生じる個々人の経済的不利益は、原則として、規範の適用の停止を根拠付けるには十分ではない。

【18】 bb) これに対して、申し立てられた仮命令が発出されたが憲法異議は認容されなかった場合、問題となっている規制の不適用によって生じる不利益も同様に特別の重みを有する。この場合、高齢者、ならびに基礎疾患を有する者、免疫力が低下している者や障害者 (脆弱な [vulnerable] グループ) は、憲法異議に関する判断までの間において、新型コロナウイルスに感染し、それにより重大で死亡にも至りうる疾病に罹患することについての明らかに高いリスクに晒される。本手続において聞き取りがなされた専門家である第三者間で広く一致した評価によれば、引き続き (ウイルスのオミクロン変異に関して)、脆弱なグループに属する者は、基本的に (ワクチン接種を受けている場合であっても) 免疫力 (Immunschutz) が、初めから低いか、時間が経過するにつれ早期に低下するために、容易に感染すること、また感染した場合には重大で死亡にも至りうる疾病に罹患することが想定される。

- 【19】 加えて、聞き取りがなされた専門家である第三者間で広く一致した評価によれば、新型コロナワクチンは、（時間が経過するにつれて弱まってゆくとしても）ウイルスのオミクロン変異との関係でも、感染からの有効な保護をもたらす。しかしながら、施設および企業において適用される証明義務の施行をいま仮に停止した場合、このことは、感染症予防法 20a 条 1 項 1 文において列挙された施設および企業における低い接種率と、そこで就業する者が感染し、それによって脆弱なグループがウイルスに感染することについての高いリスクを伴うこととなる。その結果、憲法異議に関する判断までの限られた時間のなかにおいても、仮命令が発出されなかった場合と比較して、より多くの脆弱なグループに属する人が不可逆的にウイルスに感染し、新型コロナウイルス感染症へ罹患し場合によっては死亡することさえも予期しなければならない。
- 【20】 cc) ここで異議申立人らを脅かしている不利益は、その範囲および重大性において、問題となっている規制を仮に停止した場合に脆弱な人々について懸念される不利益を上回るものではない。
- 【21】 確かに、問題となっている規制を憲法異議に関する判断まで適用した場合、感染症予防法 20a 条 1 項 1 文が定める者は、（快復または禁忌による留保はあるものの）2022年3月15日までに十分なワクチン接種による保護を備えているのでなければならない。しかしながら、ワクチン接種は不可逆的ではあるが、結果衡量の枠組みのもとでは、それによって当事者が、脆弱な人々について発生するリスクを明らかに上回る健康リスクを負わされているとはいえない。重大な副作用またはワクチンの投与から導かれる免疫反応を超える深刻な結果は、現在の知見の水準によれば、非常に稀である。加えて、この点については、特に Paul-Ehrlich 研究所が継続的に観察し評価を行っている。にもかかわらず、証明義務を負う者は、ワクチン接種に対する判断は自由に委ねられている。確かに、これは職業上の不利益を伴うものではある。しかしながら、このことが、本案における判断までの限られた時間のなかでも不可逆的であり、あるいは回復が非常に困難であるか、若しくはその他重大な重みを有するとは、懸念されないのである。
- 【22】 このような背景からすれば、結局のところ、本案における判断までの時間について、問題となっている規制を一時的に施行停止した場合に見込まれる不利益が優位する。パンデミックは依然として、感染の蓋然性が高く、それゆえに脆弱な人々に対して潜在的に高い危険を伴った、症例数の多い特別の感染ダイナミズムによって特徴付けられている。これについては、ウイルスのオミクロン変異の観点からも引き続き、可能な限り早期に感染の連鎖を断ち切ることが特に重要であり、そのためには、聞き取りがなされた専門家である第三者間で広く一致した意見に基づけば、新型コロナワクチンが有意に寄与しうる。その点では、脆弱な人々は基本的に自身で感染から身を守ることが制約されており、加えて、感染症予防法 20a 条 1 項 1 文の意味における健康や介護のための施設および企業が提供するサービスに完全に依存しているということも考慮しなければならない。その点では典型的かつ本質的な人間としての基本的欲求 (menschliche Grundbedürfnisse) が関係しているのであるから、彼らがこのような施設および企業における業務との接触を回避することは、ほとんど不可能である。従って、仮命令を発出した場合には、本案における判断までの限られた時間とはいえ、ワクチン接種を受けていない者と脆弱な人々との広範囲にわたる不可避免的な接触が、重大で死亡にも至りうる病状の経過をたどる（その点では不可逆的な）感染数を増加させることが予想される。
- 【23】 ワクチン接種により重大な結果が生じる蓋然性は非常に低いことと、脆弱な人々の生命および身体が毀損される蓋然性が明らかに高いことが相対している。従って、それぞれ予想される不利益の結果衡量に際しては、憲法異議に関する判断まで引き続きワクチン接種を受けずに当該施設および企業において就業できることに対する異議申立人らの利益は、後退せざるをえないのである。

脚注

- 1 これらの点については、厚生労働省のHP「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理に関する参考資料一覧」〔最終アクセス日：2022年12月7日〕における「ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱いに係るQ&A」および「ワクチン接種に関する偏見・差別に係るQ&A」を参照。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html
- 2 例えば、ドイツにおいては2021年9月以降、コロナ労働保護規則（SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung）によって、使用者には、労働者が労働時間中にワクチン接種を受けることを可能とすべき義務等が課されている。詳細については、山本陽大 JILPT リサーチアイ第74回「職場における感染防止をめぐる法政策—ドイツにおけるコロナ労働保護規則の変遷を追う」〔最終アクセス日：2022年12月7日〕を参照。
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/074_220907.html
- 3 近時のアメリカにおける係争例については、中窪裕也「コロナワクチン接種の義務づけを命じる連邦の労働安全衛生基準の効力—2022年1月13日のアメリカ連邦最高裁判決（VFIB v. OSHA）について」季刊労働法 278号（2022年）81頁を参照。
- 4 本決定については、連邦憲法裁判所のHP「Bundesverfassungsgericht - Entscheidungen - Erfolgreicher Eilantrag zur Außervollzugsetzung der "einrichtungs- und unternehmensbezogenen Nachweispflicht" nach § 20a Infektionsschutzgesetz」〔最終アクセス日：2022年12月7日〕から全文の閲覧が可能である。
https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/02/rs20220210_1bvr264921.html
- 5 詳細については、中村容子「下院で新型コロナワクチン接種義務化法案を否決、義務化のめど立たず」日本貿易振興機構（JETRO）HP〔最終アクセス日：2022年12月7日〕を参照。
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/04/c46b29f648bc6cbb.html>
- 6 但し、後述の通り、この点については本決定においてその合憲性に疑義が示されたため、本案手続中の2022年3月に感染症予防法が改正され、現在ではワクチン接種証明および快復証明については同法の22a条1項および2項において定義が置かれ、そのなかで具体的な要件が規定されている。
- 7 同決定については、連邦憲法裁判所のHP「Bundesverfassungsgericht - Entscheidungen - Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen die Pflicht zum Nachweis einer Impfung gegen COVID-19 (sogenannte "einrichtungs- und unternehmensbezogene Nachweispflicht")」〔最終アクセス日：2022年12月7日〕から全文の閲覧が可能である。
https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/04/rs20220427_1bvr264921.html

コロナ禍の雇用維持政策を振り返る

— 諸外国の雇用維持スキームの対応

JILPT 研究所 副所長 天瀬 光二

2022年6月8日（水曜）掲載

謎の感染症の正体が新型コロナウイルスによるものだと判明し、各国が行動制限を強めた2020年春、いったいどれほどの人が、この厄災がこれほど長引くと実感を持って予想できていたのだろうか。もちろん専門家の間には感染は長期化すると言説があったようにも思うが、ほとんどの人がこれほど長期化することを想像できなかったのではなかろうか。少なくとも筆者にはできなかった。しかし、非日常は長期化し日常となった。

感染拡大初期において、ロックダウン等の厳しい行動制限が発出される中、大規模な失業など労働市場の混乱を未然に防ぎ雇用を守る役目を果たしたのは、日本及び欧米各国の雇用政策であり、その中心的役割を担った雇用維持スキームであった。あれから2年以上が経過した今、各国の雇用維持政策の対応にも差異が生じている。そこで本稿では、各国のこれまでの対応を振り返ってみたい。

1. 各国の対応

(1) ドイツ

ドイツには元来、1969年に創設された雇用維持スキームである操業短縮手当（操短手当）が存在した。熟練従業員を解雇せずに短時間労働に移行することで、熟練者の保有する技能を社内に留めることができ、失業の抑制や企業内の技能維持に一定の効果があるとされる。この制度の活用と、従来から普及していた「フレックス制」や「労働時間口座」¹等の柔軟な労働時間制度を併用することで、ドイツは金融危機下でも大量の失業者を出さず、他国に先駆

けて景気が回復したことで、EUやOECDから当時「雇用の奇跡」と称され注目を集めた²。

今次コロナ禍においては、この制度に支給要件を緩和するなどの特例措置を設けて対応した。まず、20年3月、「事業所内の3分の1以上の従業員が対象」という従来の支給要件を、「従業員の10%以上（10分の1以上）が対象」まで比率を大幅に引き下げ、当該労働者について操業短縮による10%以上の賃金減少があった場合に、賃金の減少分の一定割合を補填することとした。また、手当の支給対象を派遣社員にも拡大し、さらに、操業短縮中の労働者の社会保険料の雇用主負担分は連邦雇用エージェンシー（BA）が全額肩代わりすることとした。また、従来の支給要件である「事前に公共職業安定機関への届け出」がなくとも、事後申請も可能とし、手当支給を20年3月1日から遡及適用した。この要件緩和により、操短手当申請者数は4月に急増したが、その後感染状況の改善に伴い、減少した。政府はその後5月に、追加支援の一つとして助成率の引き上げを行った。引き上げの対象となったのは、労働時間が通常時の50%以上減少した労働者である。支給開始から3カ月間は、従来通り操業短縮による賃金の減少分60%（子がいる場合は67%）だが、4カ月目からは同70%（子がいる場合は77%）、7カ月目からは同80%（同87%）に引き上げられた。

ドイツ国内研究機関の分析よれば、コロナ禍における特例措置については、迅速な手当要件の緩和が効果を上げたと評価されている。労働時間の増減分析より、金融危機時と比して、6倍超の雇用が保護されたと分析されている。一方、金融危機時に効果

が大きかった労働時間口座は今回あまり活用されなかった。これは、コロナ危機で影響を受けたサービス業の多くは口座制度がなく、制度がある製造業の多くは、景気低迷でコロナ前から時間残高が少なかったことによる。また、今回はより低所得の受給者が多かったことも報告されている。これは、製造業が中心だった金融危機時と比べ、コロナ下においてはサービス業が受給者の中心だったことに起因する。

操短手当の特例措置は、当初20年末までの時限措置とされていたが、その後延長を重ね、現時点で22年6月末までとなっている。

(2) フランス

フランスの雇用維持スキームは「部分的失業制度」と呼ばれる。企業は従業員に総額賃金の70%³を支払う義務があるが、企業に対しては、失業保険から従業員250人以下の企業の場合は1時間当たり7.74ユーロ（20年2月当時）、従業員251人以上の企業の場合は1時間当たり7.23ユーロ（同）手当が助成される。租税・社会保険料について、部分的な活動手当は、従業員および雇用主の一般的な社会保障拠出金が免除される⁴。今次コロナ禍では、これに特例措置を設けて対応した。

特例措置は20年3月から実施された。休業時に総額賃金の70%を支払った企業に対して、その全額を失業保険および国が負担するとした（ただし法定最低賃金の4.5倍が上限）⁵。

20年5月以降、この特例措置の適用条件が段階的に変更された。一般的な業種については、全額だった失業保険および国の負担を85%に引き下げ、企業負担を15%とした。一方、コロナ禍の影響を特に受けた観光業・ホテル・ケータリング・スポーツ・イベント業、文化部門、その他売り上げが著しく低下している産業（売上8割減の業種）に対しては、これまで通り全額助成が継続された。

その後、コロナ禍の影響を受けた業種以外については、感染状況を見ながら助成率を85%から60%にさらに引き下げるなど、助成率については利用者負担を段階的に重くする方向で見直しが進められており、現在に至っている。

労働省の調査・研究・統計推進局（DARES）や国

立統計経済研究所（INSEE）によれば、コロナ危機下において部分的失業制度を企業が活用することにより、雇用の減少が大幅に緩和されたと評価されている。業種別では、危機の当初、特に宿泊、飲食、建設業で利用されたが、感染が拡大するにつれて、全ての産業において利用が広がった。一方、特例措置については、迅速に支給するため申請手続きを簡略化したことにより、不正受給の問題も生じている模様だ。パリ検察当局の捜査によると、7000件、1億1300万ユーロの虚偽申請が判明したほか、企業の名を騙って補助金を騙し取った組織的犯罪なども報告されている。

なお、特例措置の実施は、現時点で22年7月31日までとされている⁶。

(3) イギリス

イギリスには、常設の雇用維持スキームがなかったが、今次コロナ禍に対応するため「コロナウイルス雇用維持スキーム」を新設した。但し、当初は20年10月までの臨時措置の意味合いが強かった。

原則として、一時帰休労働者の休業部分の賃金額の80%（月2500ポンドが上限）が、雇用主に対して補償された。導入当初から20年7月までは、雇用主負担分の社会保険料の徴収も免除されていたが、8月以降は徴収が再開された。導入当初は、3週間以上の連続した休業のみが対象とされたが、20年7月以降は部分的休業も対象となった（休業部分のみを補助対象とし、支給上限額は休業比率により減額）。

スキーム終了が予定されていた20年10月までの2カ月間、および実際に終了した21年9月までの3カ月間については、助成率が段階的に引き下げられた（20年9月及び21年7月が70%、20年10月及び21年8-9月が60%。月当たりの上限額もこれと連動して月2187.5ポンド及び1875ポンドに引き下げ）。対象となる労働者は、少なくとも通常支払われる賃金の8割の支払いを受けることとされ、社会保険料および助成部分との差が雇用主負担となった。

同スキームは、導入以降、国内の労働者1170万人がいずれかの時点でスキームの対象となり、支給

総額は計 700 億ポンド（申請ベース）とされる。1 日当たりの対象者数は、20 年 5 月上旬の 886 万人をピークとして段階的に減少したが、21 年 9 月末の終了時点においても 116 万人がなおスキームに残留していた。業種別には、ロックダウン等の影響をとりわけ大きく受けたとみられる宿泊・飲食業や芸術・娯楽業などで、対象者の比率が高い。スキームは、感染対策に伴う経済の著しい低迷の間、雇用状況の悪化の抑制に寄与したとして評価されている。

感染状況に合わせて逐次延長された同スキームは、最終的に 21 年 9 月に終了した。スキームに残留していた利用者の影響が懸念されたが、その後顕著な失業率の上昇などは報告されていない。

(4) アメリカ

アメリカには不況下で雇用を企業に抱え込むことを支援する全国的な制度はない。一部の主な州は「操業短縮補償（Short-Time Compensation、STC）」という既存の雇用維持スキームを設けているものの、企業の認知度は低い。事業主は判例法上の随意雇用（employment at will）の原則により、景気後退時に労働者を解雇（レイオフ）することが一般的に行われている。

当時のトランプ政権はコロナ禍の失業急増に対応するため、失業保険給付の加算、延長、対象拡大などの特例措置を設け、失業者の当面の生活を支援した。また、異例の政策として、雇用維持目的の資金を中小企業の事業主に事実上提供する緊急融資制度「給与保護プログラム（Paycheck Protection Program、PPP）」を設け、コロナ危機対応の柱に据えた。

PPP は CARES 法（20 年 3 月 27 日成立、Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act, コロナウイルス支援・救済・経済安全保障法）に基づく。従業員数 500 人以下の中小企業等に対して、1000 万ドルを上限に、従業員の月間平均給与総額の 2.5 倍を連邦政府（財務省中小企業庁、SBA）の保証で融資する。事業主は融資を借り入れ後 24 週間以内（あるいは 20 年 12 月 31 日までのどちらか早いほう）の従業員の給与、有給休暇、保険料、家賃、水道光熱費、通信費、住宅ローン利息の支払

いなどに充てることができるとした。

融資の返済は、(1) 融資の 60%（20 年 6 月 5 日成立の PPP 柔軟化法（Paycheck Protection Program Flexibility Act）施行前は 75%）を給与関連の費用に充てること、(2) 20 年 2 月 15 日時点の従業員の雇用を維持又は同年 12 月 31 日（同 6 月 30 日）までに再雇用すること、給与水準を維持すること、を条件に免除する。完全に維持すれば全額の返済を免れるが、雇用の削減や 25% 以上の給与の減額を行なった場合、その程度に応じて返済免除額が減額される。

PPP に対する中小企業のニーズは高く、20 年 4 月 3 日の受け付け開始時から申し込みが殺到。当初予算の 3490 億ドルは 2 週間で底をつき、急ぎよ 3,100 億ドルを追加する立法措置を講じた。

その後、21 年統合歳出法（20 年 12 月 27 日成立、Consolidated Appropriations Act, 2021）では PPP にあらためて約 2844 億ドルを計上。さらに、21 年 3 月 11 日成立の米国救済計画法（American Rescue Plan Act of 2021）で 72.5 億ドルを追加した。SBA によると、20 年 4 月から 21 年 5 月までの間、総額 7298 億ドルの PPP 融資の返済を免除している（22 年 5 月 22 日時点の集計）。だが、PPP をめぐっては、不正受給などの疑惑も報じられており、政府や議会などではその効果と違法行為の実態について検証が行なわれている。

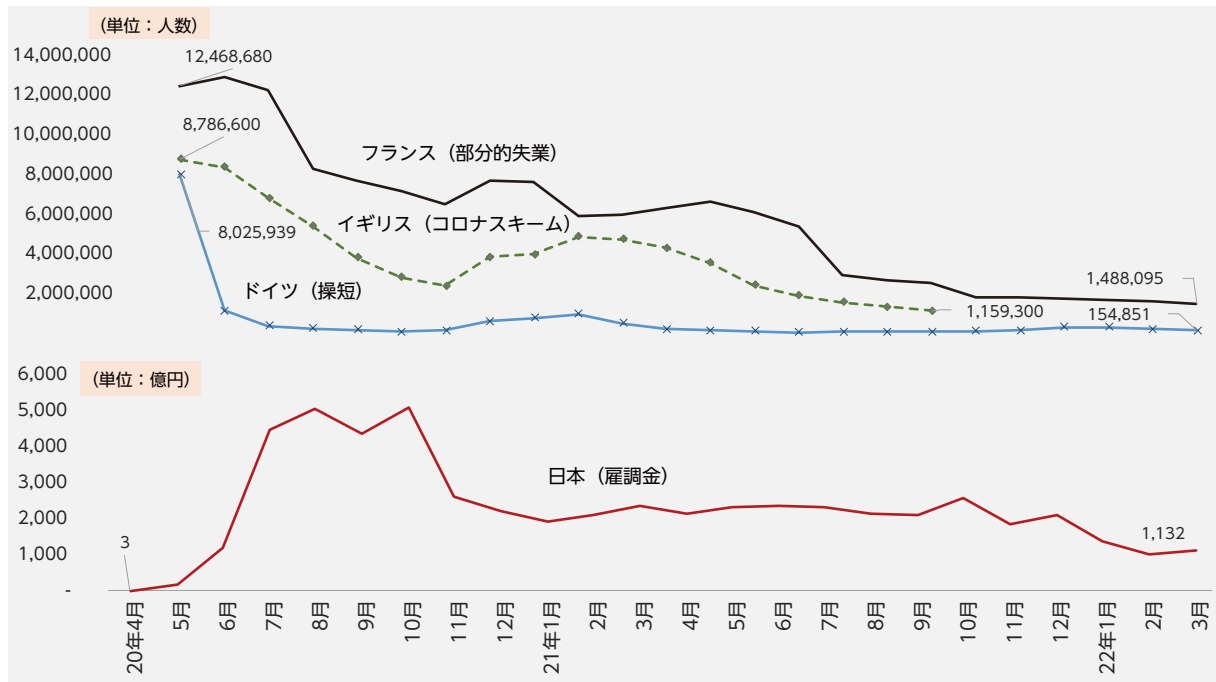
PPP は、21 年 3 月末としていた申し込み期限を 5 月末に延長した上で、最終的に同月末に終了した。

2. 制度の利用状況

(1) 利用状況の推移

雇用維持スキームの申請・給付等利用に係る状況の推移を見てみよう。雇用維持スキームの利用状況は感染状況の推移とリンクする。基本的には、感染の拡大期においては利用者が増加し、感染が落ち着いてくれば利用者も減少するという相関を描く。これは感染拡大期においてはロックダウン等の行動制限措置が採られ、企業の事業活動が制限されることから休業もしくは時間短縮等の労働者が発生するためである。しかし、制度内容は国の時々の対応によ

図表 1 雇用維持スキームの利用状況推移（フランス、イギリス、ドイツ、日本）



出所：英独仏 JILPT コロナサイト (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/f/f12.html#f12-jp>)。日本 厚生労働省「第1-(6)-5 雇用調整助成金等の支給決定額の推移 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/20/backdata/1-6-5.html>)」、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000781615.pdf>)」、「雇用調整助成金(新型コロナ特例) (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)」。

参考：就業者数(2020) ドイツ 4186万人、フランス 2700万人、イギリス 3246万人、日本 6676万人。

注：指標は各国の業務統計であり、国により給付の制度や支給要件等が異なり、各国間の比較には注意が必要である。あくまで、それぞれの国における推移を参考掲載している。フランス：部分的就業(失業)手当の申請ベースの対象者数(月次)、イギリス：各月末時点の対象者数(日次データから各月末の数値を参照)、ドイツ：操短手当の新規申請時における対象従業員数(月次)、日本：雇用調整助成金の支給決定額(週次を月毎の合計に再編集)

り可変的であることから制度の利用状況は国ごとに差異が生じる

図表 1 は、各国の雇用維持スキームの利用状況の推移を表したものである。各国制度の申請・給付メカニズムの違いによりカウントの仕方⁷には違いがあると考えられるため国間の比較には留意が必要であるが、あくまで各国が公表している数字を用いた。なお、欧州については、人数ベースの数値とした。日本は、申請件数は公表されているものの、対象者数が分からないため、雇調金の支給決定額で推移を見た。厳密な比較はできないが、国別における利用状況の増減(推移)についてのおおまかな動きを把握することは可能であろう。

20年3月から4月にかけて感染者が急拡大しロックダウン等厳しい行動制限措置を強いたドイツ・フランス、イギリスでは、この間企業活動がほぼ停止した。多くの労働者が休業状態に入り、結果、スキームの申請は4・5月期に爆発的に増えた。申請者数

は6月に入るとまずドイツが落ち着きを取り戻し、遅れてフランス、イギリスも減少に向かった。その後しばらく小康状態を示す。バカンスシーズン(と言っても異例のバカンスだったわけだが)を終えた秋、申請者数は若干の増加を示したものの、基本的には減少に向かい、ドイツにおいては小康状態をキープしながら、フランス、イギリスにおいても増減を繰り返しながら次第に減少に向かった。イギリスは、21年9月にスキーム自体を終了させている。日本についてはピークが20年夏にあり、欧州諸国と比較して若干遅いように見えるが、日本は申請期限が延長されていたため、20年夏にカウントされている支給額の中には20年春に実施した休業についての支給額が含まれ得るので、見た目ほどの差異はないかもしれない。もちろんロックダウン等制限の厳しさ度合いの違いが反映している可能性はある。日本については、その後も小さな増減を繰り返しながら現在に至っている。

図表 2 雇用維持施策における支出額の国際比較

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	韓国	日本
就業者数 (2020)	4186 万人	2700 万人	3246 万人	1 億 4779 万人	2690 万人	6676 万人
国内総生産 (2020) (名目、 各国通貨)	3 兆 3700 億 ユーロ	2 兆 3000 億 ユーロ	2 兆 1100 億 ポンド	20 兆 8900 億 ドル	1933 兆ウォン	538 兆円
雇用維持 スキーム	操業短縮手当	部分的失業	コロナウイルス 雇用維持スキーム	給与保護 プログラム (PPP)	雇用維持 支援金	雇用調整 助成金
財源	雇用保険財源 (不足時、一般財源)	失業保険 (社会保障 会計を含む) および 一般財源	一般財源	一般財源	雇用保険基金 (雇用安全・職業能力 開発事業) (不足時、一般財源)	雇用保険財源 (雇用保険 2 事業) および一般財源
特例措置期間	2022 年 6 月末 まで延長	2022 年 7 月末 まで延長	2021 年 9 月末 終了	2021 年 5 月末 終了	2023 年 1 月末 まで延長	2022 年 9 月末 まで延長
支出額 ・ 2020 年 ・ 2021 年 ・ 合計	・ 221 億ユーロ ・ 202 億ユーロ 計 423 億ユーロ (5.5 兆円)	・ 255 億ユーロ ・ 92 億ユーロ 計 347 億ユーロ (4.5 兆円)	・ 464 億ポンド ・ 236 億ポンド 計 700 億ポンド (10.6 兆円)	※融資返済免除額 ・ 5016 億ドル ・ 2282 億ドル 計 7298 億ドル (83.2 兆円)	・ 2 兆 2881 億 ^㉞ ・ 1 兆 8772 億 ^㉞ 計 4 兆 1653 億 ^㉞ (3855 億円)	・ 3.2 兆円 ・ 2.3 兆円 計 5.5 兆円

出所：就業者数および国内総生産は「データブック国際労働比較 2022」、支出は以下のサイト。(注) 日本のみ、4月～翌3月の年度ベース。他国は1月～12月の年ベース。

ドイツ Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2020*1, Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2021*2

*1) https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf

*2) https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2021_ba147450.pdf, 冒頭, p.105

フランス Unédic ACTIVITÉ PARTIELLE 2020-2021p.54, TABLEAU 5.

https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf

イギリス Coronavirus Job Retention Scheme statistics: 16 December 2021 - GOV.UK

<https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021>

アメリカ Forgiveness Platform Lender Submission Metrics, May 22 (22年5月22日現在)

https://www.sba.gov/sites/default/files/2022-05/2022.05.22_Weekly%20Forgiveness%20Report_Public-508.pdf

換算レート：1ドル=114円、1ポンド=151円、1ユーロ=129円 100ウォン=9.7円 (21年12月30日)。

(2) 制度の支出状況

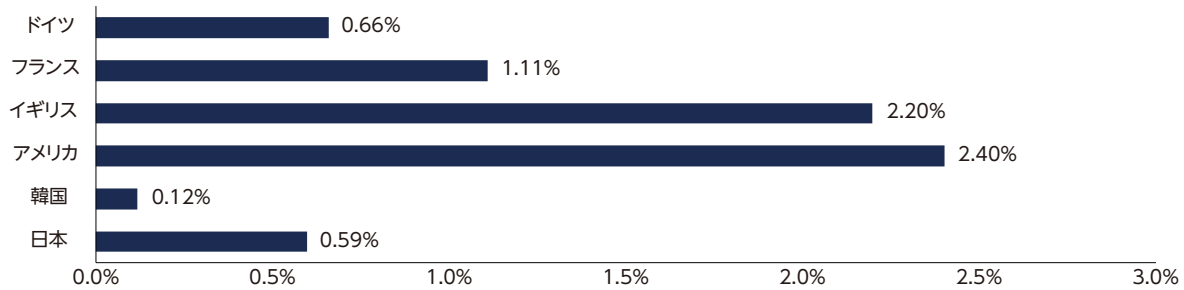
次に各国別の支出額を20年と21年(日本は年度、日本以外は暦年)の合計で比較してみる(図表2)。雇用維持支援金制度(景気の変動等による事業規模の縮小などで雇用調整を避けられなくなった事業主が、労働者に対する休業、休職といった措置を講じた場合、人件費の一部を支援する制度)のある韓国も加えてみた。やはり圧倒的に多いのが83.2兆円のアメリカであるが、そもそも市場規模が違うので就業者数を参考にして欲しい。次に多いのがイギリスの10.6兆円で、これは他国よりも給付期間が短い(21年9月で終了)ことも勘案すれば、短期間に集中して多額の支出をしたことがわかる。日本、ドイツ、フランスは額的にはほぼ同じ水準であり、韓国のスキームはこれらの国と比べると規模は比較的小さい。

他方、雇用維持スキームの相対的な規模をGDP比で表すと図表3のようになる。20年の比較であるが、やはりアメリカ、イギリスはかなりこの政策を重要視していたことがわかる。フランスがこれに続き、日本はドイツとほぼ同水準となっている。

では、これらのスキームはどういった財源を基に支出されているのだろうか。財源別に見たのが図表4である(融資制度のアメリカは除いた)。イギリスはすべてを一般会計で支出しているが、それ以外の国は雇用保険(またはこれに相当する)財源との組み合わせである。但し、韓国、ドイツについては、スキームに対する補填ではなく、雇用保険財政全体に対する赤字補填であるため、正確な割合の比較はできない(雇用維持スキームに対する負担額は公表されていない)。スキームの合計額から類推すると、日本は比較的雇用保険のカバレッジが大きい国と言えるだろう。

以上、各国におけるコロナ禍への対応を振り返ってみた。長期化したコロナ禍であるが、今多くの国で経済を立て直そうという動きが見える。経済の活発化に沿って雇用のリカバリーも今後進むと思われるが、一部の業種では極端な人手不足に陥るなど、労働市場が本来の安定を取り戻すのにはまだ相当の時間を要するようである。今後も各国の施策を注視していくことが必要であろう。

図表3 雇用維持政策— GDP に対する支出額の割合 (2020年)



出所：20年における雇用維持政策の支出額に対する各国の国内総生産（名目、各国通貨）の割合。国内総生産（名目、各国通貨）は『データブック国際労働比較2022』、支出額は以下のサイト。

ドイツ [Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2020](https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf)

https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf

フランス [Unédic ACTIVITÉ PARTIELLE 2020-2021, p.54, TABLEAU 5.](https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf)

https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf

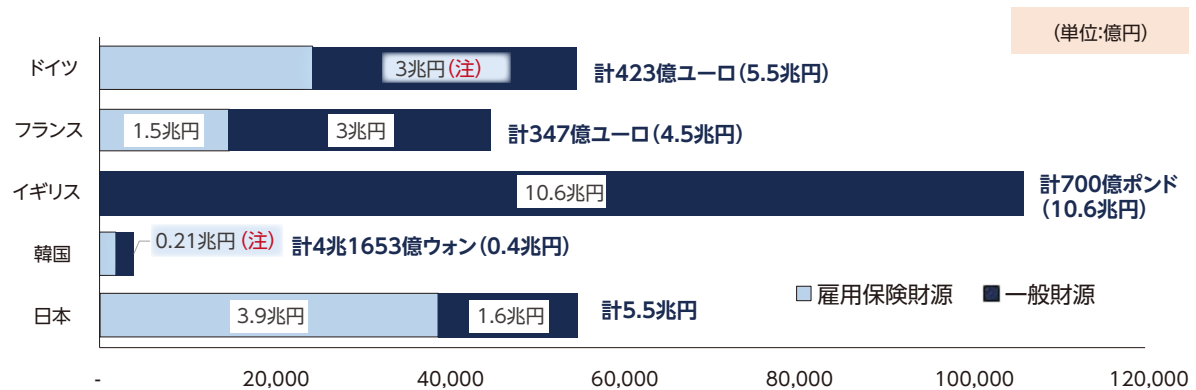
イギリス [Coronavirus Job Retention Scheme statistics: 16 December 2021 - GOV.UK](https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021)

<https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021>

アメリカ [Forgiveness Platform Lender Submission Metrics, May 22 \(22年5月22日現在\)](https://www.sba.gov/sites/default/files/2022-05/2022.05.22_Weekly%20Forgiveness%20Report_Public-508.pdf)

https://www.sba.gov/sites/default/files/2022-05/2022.05.22_Weekly%20Forgiveness%20Report_Public-508.pdf

図表4 雇用維持スキームの財源比較 (20年、21年の合計額)



出所：日本 厚生労働省ウェブサイト（雇用調整助成金）*1、財政制度審議会財政制度分科会（22年4月13日開催）配布資料1, P18*2

*1) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers

*2) https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia20220413/01.pdf

韓国 2022年度予算及び基金運用計画事業説明資料（2022년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료）

https://www.moel.go.kr/info/public/publicDataView.do?bbs_seq=20220100597

イギリス [Coronavirus Job Retention Scheme statistics: 16 December 2021 - GOV.UK](https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021)

<https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021>

ドイツ [Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2020*1,](https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf)

[Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2021, p.105*2](https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf)

*1) https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf

*2) https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2021_ba147450.pdf

フランス [Unédic ACTIVITÉ PARTIELLE 2020-2021, p.54, TABLEAU 5.](https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf)

https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf

注：韓国・ドイツは、雇用維持スキームに対する赤字補填ではなく、雇用保険財政全体に対する赤字補填（一般財源）。支出は、日本のみ4月～翌3月の年度ベース。他国は1月～12月の年ベース。換算レート：1ドル=114円、1ポンド=151円、1ユーロ=129円、100ウォン=9.7円（2021年12月30日）

脚注

- 1 労働者が残業をした際にその残業時間を銀行口座のように貯めておき、後日休暇などで相殺する制度。
- 2 JILPT 「ドイツの失業対策—「雇用の奇跡」と労働時間—」
https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2010_3/german_01.html
- 3 20年2月時点の額では、下限としてSMICの手取り額8.03ユーロ＝税引き前SMIC(10.15ユーロ)から被用者義務負担金20.84%を差し引いた額を支払う義務がある。
- 4 ただし労働者負担のCSG(一般社会拠出金)6.2%とCRDS(社会保障負債返済拠出金)0.5%は適用対象となる。
- 5 利用時間の制限は、従業員1人あたり1607時間(年)に引き上げられ、通常の申請では必要とされる労使協議の合意も緩和された。
- 6 なお、労使合意を条件とし安定的助成を可能とする制度として20年7月に導入された長期部分的失業制度は22年12月31日までの延長。
- 7 例えば、どの時点(日、月、また遡及する場合など)でカウントするか、複数回申請する場合のカウントの仕方など。なお、日本は人数ではなく支給決定額のデータであることに注意。

コロナ禍における社会規範と価値観の多様化

JILPT 理事長、慶應義塾大学名誉教授 樋口 美雄

2023年1月6日（金曜）掲載

コロナ禍における意見の対立

コロナ禍において友人と話しをすると、必ずと言ってよいほど話題に上るのが政府の取るべき危機対応策である。ある人は「感染拡大防止のために政府は国民に外出を禁止すべきだ」と言う。その一方で別の人は、「いやむしろ経済を活性化させる必要がある。飲食店の休業要請を解き、GoTo トラベル、GoTo イートを実施し、入国規制を緩和して、人の往来を自由にすべきだ」と主張する。

リーマンショックの時にはだれもが、「何よりもまず金融市場を安定化させ、財政支出を拡大し、金利を下げて投資や消費を刺激し、内需を拡大すべきだ」と考え、皆の意見はほぼ一致していた。もちろん個人によって温度差はある。無関心の人がいれば、財政赤字に強い危機感を持ち、あまり公共事業はやらないほうがよいという人もいる。しかし政府が景気対策を実施すべきだという点においては、意見の方向性はほぼ一致していた。

ところがコロナ禍になると、そうはいかない。人々の意見は感染症拡大防止のために政府は全力を注ぐべきだという意見がある一方で、経済の活性化を優先させるべきだという考えがある。両者の意見は、人流の拡大を媒介として対立し、ほぼトレードオフの関係、二者択一の関係にある。確かにワクチンの接種や三密の回避を行えば、トレードオフの関係は緩和される。だが有効な薬が普及し、新型コロナウイルスが一般の感染症になるまでは、どちらの対策を優先させるべきか、個々人の考えが問われる。

人々は議論においてどちらの側につくのか、普段

からよく考え、明確な答えを用意しておかなければならない。その選択は、本人に基礎疾患があるのか、それとも感染してもすぐに治ると考えているのかによっても異なってくる。あるいはその人の就いている仕事の業種や職種、さらには入社しなくてもテレワークで代替できる仕事なのか、それとも対面を要する仕事なのかによっても、意見は違ってくる。公共交通機関による通勤時間の長さ、家族の状況、家の広さはどうか。仕事を休んでも給与は補填されるのか、所得がなくても資産の取り崩しでやっていけるのか。そしてもともとその人がコロナをどの程度恐れているのか。こうした要因によって、個人の意見は異なる。

たとえ同じ会社に勤めていようとも、人によって考えは違うし、意見は多様である。今回の新型コロナウイルス感染症によって、個々人は改めて自分の考え方・価値観について問われることになった。

外出の自粛要請とロックダウン

政府の対策でもう一つ議論を呼んだのは、国民に求める外出抑制策である。欧米諸国では罰則付きのロックダウンを国民に命じたのに対し、日本では緊急事態宣言やまん延防止等重点措置により、不要不急の外出の「自粛」を求めた。「自粛」の場合、政府が外出禁止をはっきり命じているのと違って、個人にとって選択の余地があり、責任はすべて国にあるわけではなく、何となく柔らかさを感じる。

はたしてこのような要請で人々はそれに従うのか。外出の自粛が発せられた当初は、効果について

懸念を示す声も聞かれた。だが、実際のところ多くの人は国の要請に従い、外出する人は大きく減った。ところが社会は当初の懸念とは思わぬ方向に展開し、むしろ一部の要請に従わない人に対し、いじめともいべき社会の同調圧力が働き、ついには行動を取り締まる「自粛警察」までが登場した。

そしてこうした影響もあってか、時間の経過とともに互いに自粛することが暗黙の了解として出来上がり、いつの間にか大きな混乱を引き起こすことなしに日本社会の「規範」が作られ、人々の行動は縛られるようになった。

マスクの着用に関する 社会規範間の摩擦

コロナ禍にあって、もう一つ新たな「社会規範」となったのが、マスクの着用である。日本ではもとも冬になるとマスクを着用する人がいたこともあってか、マスクの着用に欧米ほど違和感を覚えず、法令によって着用を命じなくても、人前に出る時にはマスクを着用する慣習が出来上がった。

しかしほかの国では必ずしもそうではない。たとえばドイツである。法令により、職場において必要床面積や対人間隔 1.5 メートルを確保できないなど特定の場合に使用者にマスク提供を義務づけ、労働者に対しても、提供されたマスクの着用を義務化するなどを内容とする、保護規則が制定され、感染状況に応じ何度か改正され対応されてきた（山本（2022））。しかしわが国では、職場における感染防止について、厚生労働省によりチェックリストの提供や業界団体によるガイドラインの作成はあったものの、基本的には法令化されなくても、社会規範に基づいて自然のうちに対応されてきた。

社会規範はあくまでもその社会に生きる人々の間において出来上がった暗黙の了解である。国が違えば、違った規範が成り立つ。その異なった規範を持った人と人との交流が再開されると、時にはその社会規範同士がぶつかり合い、摩擦を引き起こす。こうした衝突は、職場においても起こりうる。企業における暗黙の規範に戸惑う外国人社員など、しばしば目にする。

そしてその社会規範が慣習を作り出し、それがつづく、外出時にはマスクの着用がいつの間にか当たり前のことと受け止められるようになり、マスクがないと不自然さ、そして危険を感じるようになる。そして公衆衛生上は屋外にいるときなどマスクを着ける必要がなくても、慣習としてそれを着けるのが当たり前のこととなり、ほかの人が着けていないと不安を感じたり、違和感を持ったりするようになる。他方、海外では、この場合、もはや外ではマスクを着けなくてもよいことになった。その人が日本に来て、マスクを着けないことに対し注意を受けたり、旅館やレストランへの入室が断られたりすることでトラブルが生じたりする。日本政府もそうした社会規範の衝突を避けるべく、いかなる時にはマスクを着けないでよいか、細かなガイドラインを明文化する動きが見られる。

企業における規範と多様な 価値観の衝突

社会規範は明文化されていないだけに、それに反したからといって、すぐに罰則が科されたりするわけではない。しかしその反面、それに従わない人に対しては同調圧力がかかり、ときにはそれによって社会から排除される可能性がある。この同調圧力が人々を社会規範に縛り付け、深い考えを持たないまま同じ行動をいつの間にか取らせるようになる（ブリントン（2022））。その反面、この同調圧力によって、社会秩序が維持される場合が多い。

社会規範は明文化されていないだけに、それを議論などによって変えていくことは容易ではない。たとえそれが、その個人にとって合理的でなくても、みんなと同じ行動を取っていれば楽に生きていくことができるからだ。このため、表面だって反対行動を起こす人は少ない。それでもその社会規範を無視して反した行動を取る人は「変人」というレッテルが貼られ、社会から排除されていく。

その一方、一般的に社会規範の基になる暗黙のルールを変えて行くには莫大なエネルギーを要する。それでも自分の価値観に基づいた行動が社会の規範と衝突すると考える人が増えてくると、いつの

間にか今までの規範を当たり前のこととして主張することはできなくなり、規範は徐々に変わっていかざるを得ない。だが、それには時間がかかる。

いま、企業で働き生活している人の間で、社員はいかにあるべきかという暗黙のルールを企業規範と呼ぶならば、近年、この従来の企業規範は新しい価値観を持った人の行動としばしばぶつかり合うようになった。たとえば従来の企業規範が「会社ファースト、仕事第一主義」であったりする場合には、個人の生活を犠牲にしても仕事を優先させるのは当然であると思われた（ブリントン（2022））。そしてこうした企業規範に従う人こそが企業にとっては「正社員」であり、コア人材であると見なされた。労働者の中にはそうした企業規範に縛られることを嫌い、あるいはそれに従うことができず、ときには仕事よりも家庭を優先させ残業を断ったり、早退したりする人もいた。そうした人たちは少数派と少なくとも建前上は見なされ、正社員ではなく、「非正社員」として扱われてきた。

企業にとっても生活保障の対象となるのはこうした規範に従う正社員たちであり、こうした人たちには諸手当や賞与・退職金が支払われ、暗黙のうちに福利厚生の対象となり、人材育成もこうした正社員に限定されると暗黙のうちに想定されてきた。その一方、こうした規範に従わないとされた人たちは非正規労働者として扱われ、制度上は能力開発や生活保障、人材育成の対象とはならないといつの間にか考えられてきた。そして、定昇のないまま基本給は低く押さえられ、諸手当や賞与・退職金も支払われないままにされてきた。しかもそれは当然のことだとされ、だれもおかしいとは少なくとも言い出せなかった。

これまでは家庭を優先させる人は既婚女性に多いと考えられていた。ところが最近になると男女を問わず若者を中心に家庭生活を大事にしたいと考える人が増えている。しかも企業では正社員として採用され、コア人材として想定されている人の間でも、「自分の生活第一主義」あるいは「家庭第一主義」さらには「ワークライフバランスを優先させる」人が増えるようになった。そして「会社第一主義」の人と表面上は言い争わないまでも、心の中でしばし

ば対立し、衝突する人が増えている。そしてこういう人に、かつては当然と思われた残業や長時間労働、そして休日出勤を求めることは難しくなっている。

価値観が衝突した場合、原点に立ち帰り、現代の社会において、「会社第一主義」が合理的であるのか、それとも「ワークライフバランス」を尊重する人が合理的であるのか、冷静に考え直していく必要があり、人によってその答えは異なるであろう。

企業における社員の考え方を短期間で変えるには、どうしても大きな外圧が必要になる。それが人手不足下における求人を行う際の若者の考え方の変化であったり、社会の求める少子化に対する対策であったり、夫婦そろって働く際の就業の条件であったり、世界的な経済環境の変化であったりする。そして時にはそれを後押しする法令であったりする。

成熟社会になれば、自分の価値観を犠牲にしたいと考える人が増えるのは当然のことである。人によって価値観は多様である。独身を貫こうという人がいれば、一方で子供を産み夫婦生活を楽しまたいと考える人もいる。そこでは個々人が自分の価値観を実現できるように、ともに仕事を続けキャリアを形成したいと考えるのは当然の権利となる。社会が豊かになれば、仕事と同時に家庭生活を大事にしたいと考える人が増えてくる。おまけに高度成長期のように賃金が上昇しないとなると、夫だけがその会社にしがみつき仕事を続け、妻が家庭を守っていくという生き方は不合理であり、許されなくなる。

少子化が進展する中、長期的に見ても人手不足の状況が深刻化するととなると、企業にとっても就業形態にかかわらず、労働時間の長さに関わらず、働く場所にかかわらず、だれもが意欲と能力を発揮できる状態を作っていくことが求められる。そうしたメリハリの利いた就業環境を整えたほうが、個々人のやる気は高まり、生産性は向上する。そして社会にとっても仕事と生活を両立できる状況を構築していくことが必要となる。

社会における暗黙のルール、企業規範を変えていくには、法令改正により新しい規範を後押しする力も必要であろう。そのとき、働き方改革関連法も重要な役割を演じる。かつて社会の価値観を変える啓蒙的な役割を演じる法令として挙げられたのが、た

たとえば1980年代の男女雇用機会均等法などがある。これが制定された当時は、男女の募集・採用、教育訓練、配置・昇進・福利厚生、定年・退職・解雇を均等にすることを企業に求めることは時期尚早であるという意見があった。しかし今後を見通した時、そして社会のあるべき姿を考えたとき、男女の職場における社会規範を変えていく必要があるとの考えから、啓蒙的存在かもしれないが、「男女雇用機会均等」の考えが社会に広がっていく必要があると判断され、法制化された。そして、今やそれが当たり前の社会になった。

コロナ禍で問われる「自分の生き方」と「働き方改革」

新たに法制化されたものが真に実現されていくためには、現場においてそれを実行に移す人々の考え方の改革が必要である。これがないと、企業によって制度は設けられても実行力は伴わず、画餅に終わってしまう。企業に男性育休の取得促進が義務化されようとも、取得率を上げ、真の効果を高めるためには、夫婦ともに子どもを育てていこうとする本人たちの考え方が必要であり、周囲の人たちが法制化をきっかけにそれを尊重しようとする考え方の改革が期待される。こうした考え方の変革があってこそ、男性育休の実効性は高まる。

働き方改革を実現し、多様な価値観の人が一緒に働き、生産性を向上させるには、社会規範の改革といった根の深い問題が潜んでいる。確かに法律が改正され制度はできても、それが多様な働き方を拡大し、だれもがウェルビーイングを高めることのできる働き方改革が実効性を高めるためには、こうした問題をクリアしていかなければならない。

働き方改革関連法として、いくつもの法令が改正された。時間外労働の上限規制、勤務時間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の確実な取得、フレックスタイム制の拡充、高度プロフェッショナル制度の導入、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、同一労働同一賃金など多数の関連法が改正された。こうした制度が実効性を上げるには、それぞれの労働者の価値観、そして生き方を尊重していく

といった「企業規範」を使用者と労働者、上司と部下、そして労働者の間で共有していく必要がある。

働き方改革関連法案の一つの柱として、「同一労働同一賃金」がある。同じ価値の仕事をしているのであれば、雇用形態や外見の違いにとらわれることなく同じ賃金を支払うべきだという考え方である。すでにいくつかの企業では基本給も含め、付加価値が同じならば、同じ賃金を払うといった改革に乗り出している。たとえばある企業では、フルタイムの社員と短時間・有期雇用社員について、同一職務等級制度を適用し、同じ能力評価尺度に基づき評価され、基本給が支払われるように改定された。これにより労働者の職域は拡大し、能力発揮が促されるとともに、社員区分間の移動が円滑に行われるようになった。結婚や出産などを契機に短時間で働きたいという人たちの離職率は下がり、再びフルタイムの仕事に戻る人も増えた（水町（2022））。こうした制度が企業に根付いていくためには、どうしても経営者とともに各社員の考え方の改革がなければならない。

男性育休を含む育児休業制度の拡大適用や介護休業制度などが企業に根付き、実効性を高めていくには、それを利用する人はもちろんのこと、周囲の人たちも含め、職場や家庭における性別役割分担からの脱却が求められ、互いのキャリア形成の考え方が十分に理解されていく必要がある。

生きるための最低限の条件を求める法令であれば政府が企業に対して強制することは不可欠であるかもしれないが、それを越えて社会の一步先を走る啓蒙的な内容の法令であればなおさらのこと、実効性を上げるためには制度の背後にある考え方を共有していく必要がある。

企業規範は明文化された法制度とは異なり、政府が価値観を強制できるものでもない。政府ができるのは、あくまでも制度の構築など表面的なものにとどまり、それを通じて考え方の変革を促すのはそれぞれの企業であり、価値観の自主的な変革ができるのは個人である。

コロナ禍において、人々は自分の生き方を問われた。人によって求める生き方は違っており、求める働き方が異なっていることが明らかになった。さら

には同じ個人であっても、周囲の環境によって大切にしたいものは変わりうる。互いの価値観を尊重し、各自が持つ考え方を実現できる働き方をどのようにすれば求めていくことができるのか。そしてどのようにすれば、企業は存続できるのか。ウィズコロナにおける真の働き方改革は、個々人の考え方を互いに尊重することの上に成り立つ。

参考文献

- 水町勇一郎（2022）「将来見据えた人事制度改革を—非正規雇用を考える」日本経済新聞（2022年10月5日）
- 山本陽大（2022）「職場における感染防止をめぐる法政策—ドイツにおけるコロナ労働保護規則の変遷を追う」JILPT リサーチアイ（2022年9月7日）https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/074_220907.html
- ブリントン・メアリ・C（2022）『縛られる日本人 人口減少をもたらす「規範」を打ち破れるか』（中公新書、池村千秋訳）

『WORK & LIFE 世界の労働』2022年第6号より
転載

本コラムは日本ILO協議会より転載許可を得て掲載しております。

- 日本ILO協議会『WORK & LIFE 世界の労働』ウェブサイト <https://iloj.org/book.html>
- コロナ禍における社会規範と価値観の多様化『WORK & LIFE 世界の労働』2022年第6号 https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/docs/029_workandlife2022n06.pdf

新型コロナ下における休業者の動向

—職場の理由による休業が減少し、個人的な理由による休業が増加—

主席統括研究員 中井 雅之

2023年1月6日（金曜）掲載

2020年4月の最初の緊急事態宣言とともに激増し¹、5月、6月と大幅に減少した²休業者については、その後は感染拡大の波³により感染者が増加した後は一時的に休業者が増加する傾向にあるように見えながら、概ねコロナ前を若干上回る程度の水準で推移している（図表1）。

2022年11月時点では187万人となるなど、200万人を挟む水準となっているが、長期的にみるとどのように推移してきたのだろうか。

図表2は2000年以降の休業者数及び休業者比率（就業者に占める休業者の割合）の推移を示したものである。

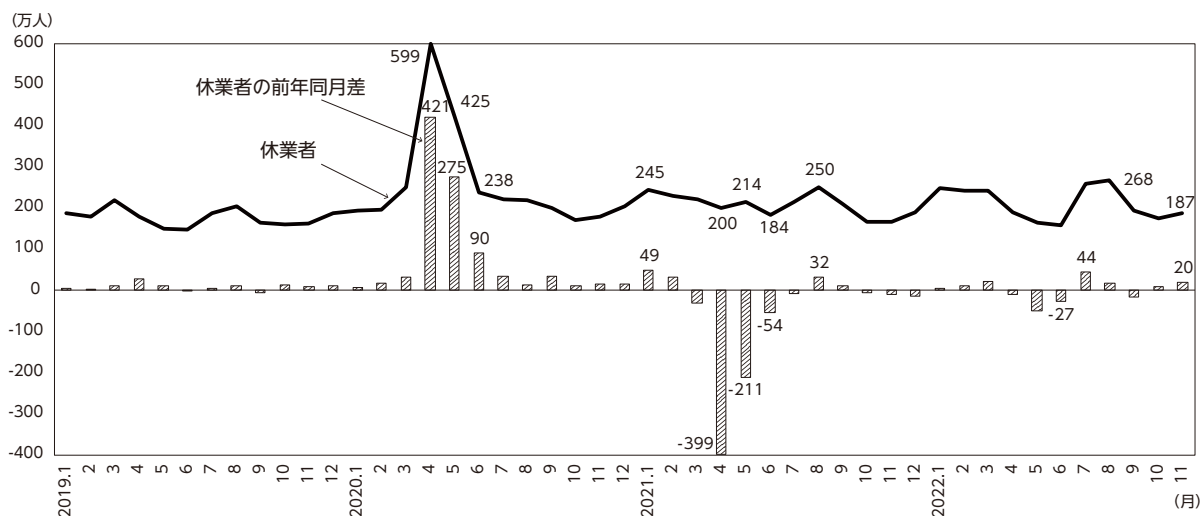
これによりまず休業者数の推移をみると、休業者数は長期に渡って増加傾向にあり、2000年の101

万人からコロナ発生前の2019年には176万人と7割以上の増加となっている。その後2020年には新型コロナの影響を受けて前年より80万人増加の256万人、2021年は前年の反動もあって前年より50万人減少の206万人となっている。2022年については、11月までの実績で前年と比較すると2万人増の211万人とほぼ横ばいである。

また、休業者比率でも同様の上昇傾向を示しているが、2020年は分母になる就業者数が減少した⁴こともあり、前年差1.2%ポイント上昇の3.8%と上昇幅がやや大きくなっている。

では、どのような要因により休業者数は増加傾向で推移してきたのだろうか⁵。図表3により、休業の理由別に休業者数の推移をみると、「自分や家族の

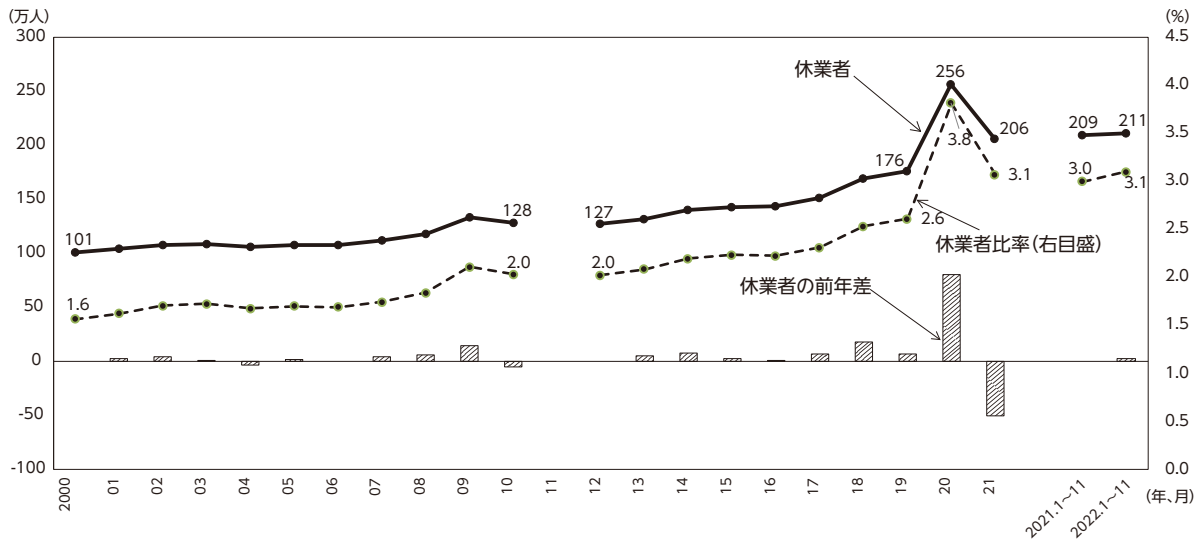
図表1 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」

注：休業者とは、就業者のうち、調査週間中（月末1週間（12月は20～28日））に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

図表2 休業者、休業者比率の長期の推移



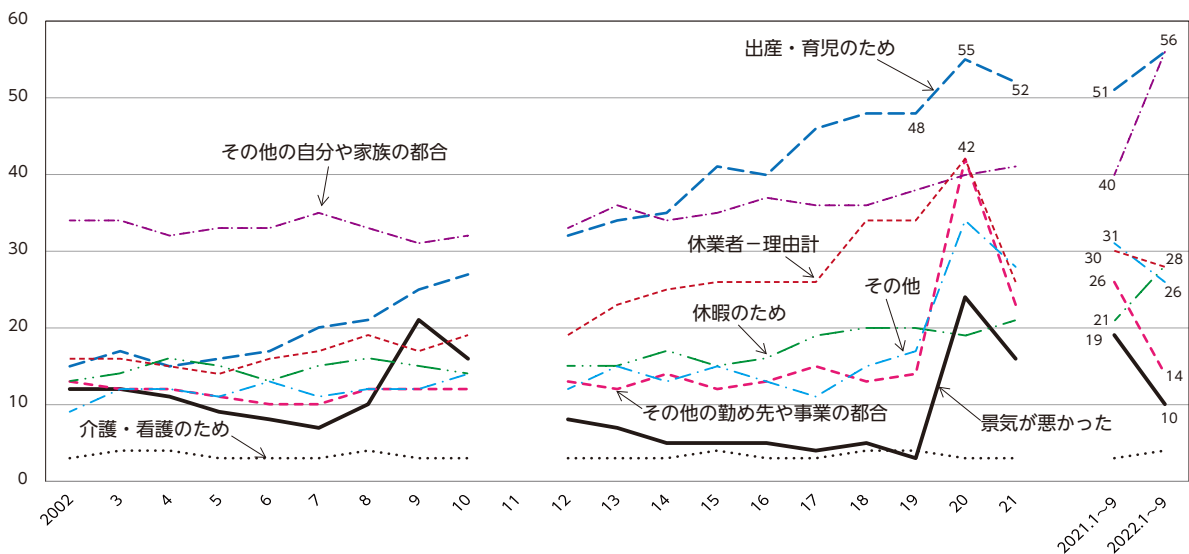
資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」
 注1：休業者比率は就業者に占める休業者の割合として計算。
 注2：2011年は東日本大震災の影響により欠落している。

都合」のうち、「出産・育児のため」がほぼ一貫して増加傾向にあり、人数も最も多くなっている。「その他の自分や家族の都合」は、2018年までは概ね横ばいとなっていたが2019年以降増加し、特に2021年から2022年（1～9月までの実績）にかけて急増している。「休暇のため」については、これまでも緩やかな増加傾向にあったが、2021年か

ら2022年にかけて、やや増加幅が大きくなっている。一方、「介護・看護のため」は期間中低水準で概ね横ばいで推移している。

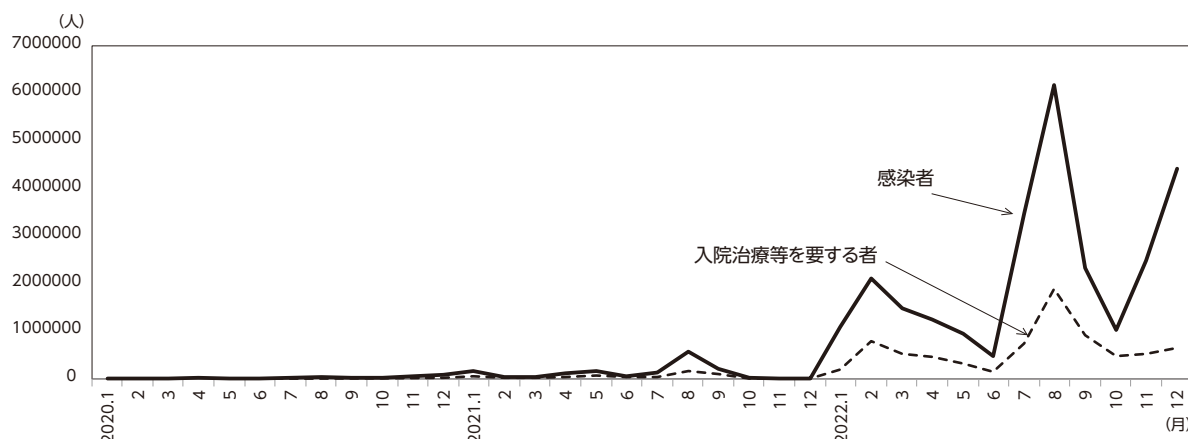
また、「勤め先や事業の都合」のうち、「その他の勤め先や事業の都合」は2019年まで横ばい圏内、「景気が悪かった」はリーマンショック時に増加して以降は減少傾向にあったが、いずれも2020年に

図表3 休業の理由別休業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」
 注1：休業の理由としては、「勤め先や事業の都合」（その内訳は「景気が悪かった」と「その他」）、「自分や家族の都合」（その内訳は「出産・育児のため」「介護・看護のため」「休暇のため」と「その他」）、「その他」となっている。
 注2：休業者の合計と休業の理由別の合計の間の差については「休業者一理由計」として数字を示している。
 注3：2022年については、1～9月までの数値を2021年と比較している。
 注4：2011年は東日本大震災の影響により欠落している。

図表4 感染者及び入院治療等を要する者の推移



資料出所：厚生労働省 HP より作成

注：感染者の数は日々の件数を月ごとに合計したものの。入院治療等を要する者の数は、日々の件数の月平均。

急増した後、2021年、2022年は減少している。

新型コロナウイルスの影響を受けることによる休業の主な要因としては、新型コロナウイルスの影響を受けた経済活動の停滞に伴う経営の悪化、2020年4月の最初の緊急事態宣言のような経済活動の人為的な抑制に伴う休業が考えられるが、そうした場合、休業者は「勤め先や事業の都合」のうちの「景気が悪かった」、「その他の勤め先や事業の都合」のどちらかの要因を選択したことが想定される。

また、自らの感染も含めた感染拡大の影響（子どもの学校の休業に伴う休暇の必要性も含む）については、「自分や家族の都合」のうち、「その他の自分や家族の都合」あるいは「休暇のため」を選択することが想定されるが、前にみたように、いずれも2022年に増加幅が大きくなっている。

これは、以下の図表4でも分かるように、いわゆる感染の第6波から第8波⁶が生じた2022年においては、感染者及び入院治療等を要する者が2020年、2021年と比較しても桁違いに多くなっていることが影響している可能性がある。すなわち、自ら感染、あるいは濃厚接触者となることで休業者となった場合には「自分や家族の都合」のうち、「その他」あるいは「休暇のため」を選択することが想定されるが、これらの数が2022年に急増している。

なお、理由の回答がない者が存在すると思われるが、休業者数の合計と理由別の合計の間には一定の差があり、図表3においては「休業者－理由計」として示している。その推移をみると近年増加傾向に

あったが、2019年から2020年にかけて増加した後減少した。こうした動きの背景として、新型コロナウイルスの影響を受けた休業は、もともと理由別の中に想定されておらず、労働力調査の対象者が回答時に選択肢の選択に苦慮している可能性もある。

この点について、以下の図表5により四半期別やや細かく確認してみたい。これによると、最初の緊急事態宣言の影響を受けて休業者が253万人増加した2020年4～6月期において、「勤め先や事業の都合」による前年同期からの増加144万人のうち、「景気が悪かった」の45万人増に対し、「その他（勤め先や事業の都合）」が99万人増となっている。また、「勤め先や事業の都合」「自分や家族の都合」以外の「その他」が56万人増となっている。更に、「休業者－理由計」が39万人増となっているなど、回答者が選択肢に苦慮したことが伺える結果となっている。

また、休業者全体に占める理由別の構成比をみると、2020年4～6月期には「勤め先や事業の都合」が38.7%、「自分や家族の都合」が27.3%と「勤め先や事業の都合」の割合の方が高かったのに対し、2022年7～9月期には、「勤め先や事業の都合」が8.4%、「自分や家族の都合」が68.5%と、「自分や家族の都合」の方が圧倒的に高くなっている。

このように、職場の理由による休業が減少し、個人的な理由による休業が増加する形で休業の理由の構造が変わってきていることは留意しておくべきであろう。

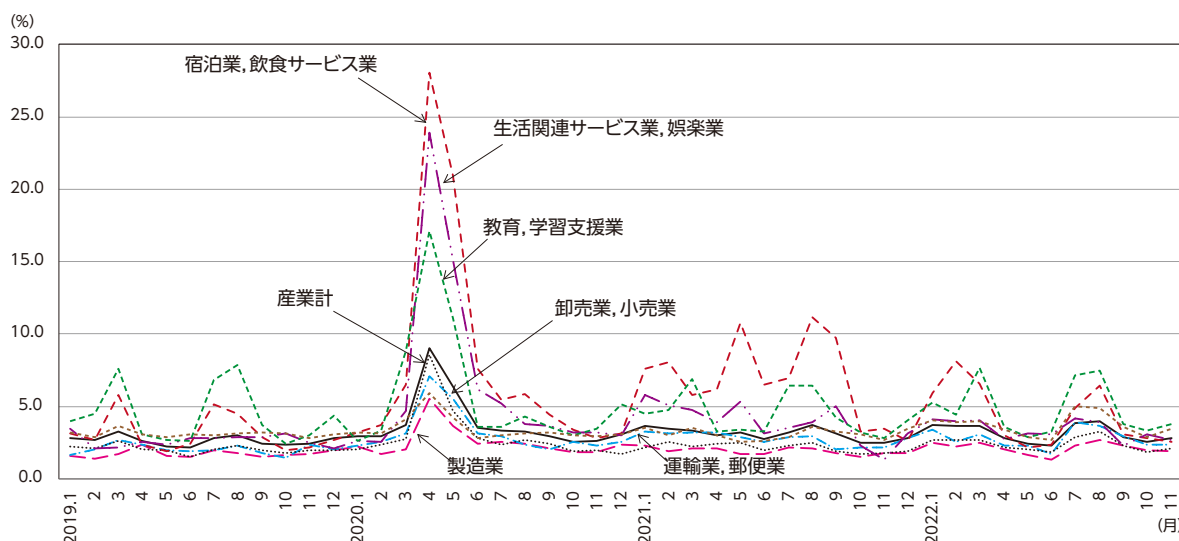
図表5 四半期別にみた休業の理由別休業者数の動向

	休業者											
	理由計	理由計										休業者一理由計
		勤め先や事業の都合				自分や家族の都合					その他	
		景気が悪かった	その他			出産・育児のため	介護・看護のため	休暇のため	その他			
(実数、万人)												
2018.1～3	204	163	22	5	18	123	58	3	20	42	18	41
4～6	147	121	12	3	9	93	39	5	15	34	16	26
7～9	194	155	23	7	15	116	50	4	25	38	16	39
10～12	157	127	13	5	9	102	48	4	19	31	12	30
2019.1～3	196	162	21	4	18	121	51	5	21	44	20	34
4～6	158	129	15	3	12	98	43	3	17	35	16	29
7～9	181	147	19	3	16	112	47	4	25	36	16	34
10～12	176	140	15	3	12	110	53	3	19	35	15	36
2020.1～3	230	189	31	10	21	136	60	4	25	47	22	41
4～6	411	343	159	48	111	112	51	4	16	41	72	68
7～9	214	183	43	24	19	116	55	3	19	39	24	31
10～12	184	157	32	15	17	108	56	2	17	33	17	27
2021.1～3	248	212	44	16	27	135	62	5	26	42	33	36
4～6	197	172	47	24	23	94	44	2	12	37	31	25
7～9	222	193	46	18	29	119	48	3	26	42	28	29
10～12	184	163	22	7	15	124	58	4	20	42	17	21
2022.1～3	249	214	34	12	22	150	63	5	28	53	30	35
4～6	171	151	18	10	8	113	47	2	23	42	20	20
7～9	251	221	21	8	13	172	58	5	34	74	28	30
(前年同期差、万人)												
2019.1～3	-8	-1	-1	-1	0	-2	-7	2	1	2	2	-7
4～6	11	8	3	0	3	5	4	-2	2	1	0	3
7～9	-13	-8	-4	-4	1	-4	-3	0	0	-2	0	-5
10～12	19	13	2	-2	3	8	5	-1	0	4	3	6
2020.1～3	34	27	10	6	3	15	9	-1	4	3	2	7
4～6	253	214	144	45	99	14	8	1	-1	6	56	39
7～9	33	36	24	21	3	4	8	-1	-6	3	8	-3
10～12	8	17	17	12	5	-2	3	-1	-2	-2	2	-9
2021.1～3	18	23	13	6	6	-1	2	1	1	-5	11	-5
4～6	-214	-171	-112	-24	-88	-18	-7	-2	-4	-4	-41	-43
7～9	8	10	3	-6	10	3	-7	0	7	3	4	-2
10～12	0	6	-10	-8	-2	16	2	2	3	9	0	-6
2022.1～3	1	2	-10	-4	-5	15	1	0	2	11	-3	-1
4～6	-26	-21	-29	-14	-15	19	3	0	11	5	-11	-5
7～9	29	28	-25	-10	-16	53	10	2	8	32	0	1
(構成比、%)												
2019.1～3	100.0	82.7	10.7	2.0	9.2	61.7	26.0	2.6	10.7	22.4	10.2	17.3
4～6	100.0	81.6	9.5	1.9	7.6	62.0	27.2	1.9	10.8	22.2	10.1	18.4
7～9	100.0	81.2	10.5	1.7	8.8	61.9	26.0	2.2	13.8	19.9	8.8	18.8
10～12	100.0	79.5	8.5	1.7	6.8	62.5	30.1	1.7	10.8	19.9	8.5	20.5
2020.1～3	100.0	82.2	13.5	4.3	9.1	59.1	26.1	1.7	10.9	20.4	9.6	17.8
4～6	100.0	83.5	38.7	11.7	27.0	27.3	12.4	1.0	3.9	10.0	17.5	16.5
7～9	100.0	85.5	20.1	11.2	8.9	54.2	25.7	1.4	8.9	18.2	11.2	14.5
10～12	100.0	85.3	17.4	8.2	9.2	58.7	30.4	1.1	9.2	17.9	9.2	14.7
2021.1～3	100.0	85.5	17.7	6.5	10.9	54.4	25.0	2.0	10.5	16.9	13.3	14.5
4～6	100.0	87.3	23.9	12.2	11.7	47.7	22.3	1.0	6.1	18.8	15.7	12.7
7～9	100.0	86.9	20.7	8.1	13.1	53.6	21.6	1.4	11.7	18.9	12.6	13.1
10～12	100.0	88.6	12.0	3.8	8.2	67.4	31.5	2.2	10.9	22.8	9.2	11.4
2022.1～3	100.0	85.9	13.7	4.8	8.8	60.2	25.3	2.0	11.2	21.3	12.0	14.1
4～6	100.0	88.3	10.5	5.8	4.7	66.1	27.5	1.2	13.5	24.6	11.7	11.7
7～9	100.0	88.0	8.4	3.2	5.2	68.5	23.1	2.0	13.5	29.5	11.2	12.0

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」

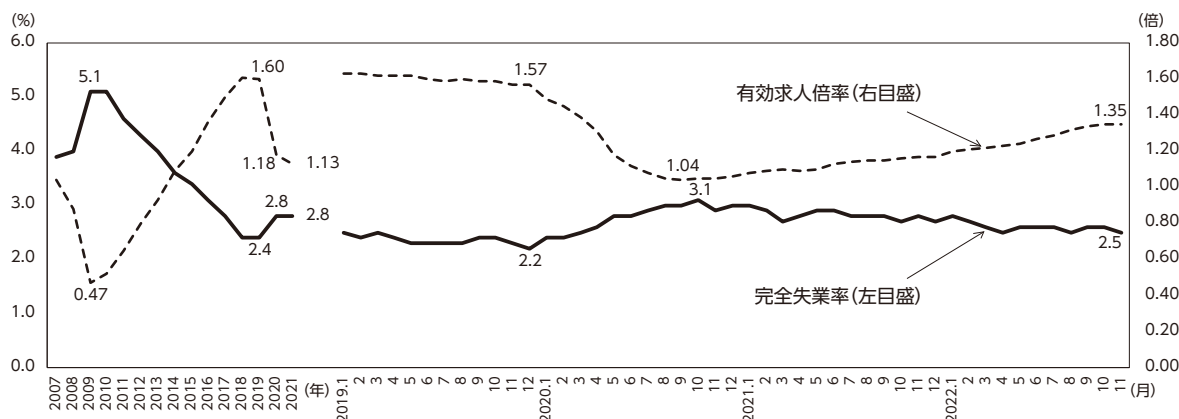
注：休業者の合計と休業の理由別の合計の間の差については「休業者一理由計」として数字を示している。

図表6 産業別休業者比率の推移



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」
注：休業者比率は就業者に占める休業者の割合として計算。

図表7 完全失業率、有効求人倍率の推移



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「職業安定業務統計」

また、休業者比率の推移を産業別にみると（図表6）、最初の緊急事態宣言発出時において、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業といった対人接触が多い産業で休業者比率が大幅に上昇した後、一旦2019年の水準まで低下したが、2021年においては9月に最後の緊急事態宣言が終了するまでは特に宿泊業、飲食サービス業で再び上昇した。その後は季節性がみられる宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業⁷は別として、特に全体として休業者比率の目立った上昇はみられていない。

最後に2022年12月27日に公表された2022年11月の主な雇用関係指標をみておくと、完全失業率は2.5%と前月より0.1%ポイント低下し、

2020年11月以降3%以下の水準で推移している。また、有効求人倍率⁸は前月と同水準の1.35倍となり、2020年秋以降上昇傾向で推移している（図表7）。

今回の新型コロナウイルス感染症の雇用面への影響⁹については、一時的な休業者の激増とその後の急減という現象が生じたり、また、対人業務が中心の産業で働く割合の高い、女性、非正規といった層に集中的に影響が表れてきたりしたが、経済活動の正常化に向けた動きの中で、一時的に悪化した雇用情勢は持ち直している。

しかしながら、2023年1月現在、第8波と言われる感染拡大の中であり、依然としてコロナは収束していない。加えて、ウクライナ情勢や資源高、物価高などが経済に及ぼす影響も大きくなっているこ

とから、引き続き雇用動向を注視していくことが必要である。

当機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているの、そちらもご覧いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響 <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>）。

脚注

- 1 緊急コラム #012「新型コロナの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—」（2020年5月29日）参照。
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/012.html>
- 2 緊急コラム #015「新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後—休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き—」（2020年6月30日）参照。
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/015.html>
- 3 感染拡大の波の期間を正式に定めているものはないが、全国の感染状況を踏まえ、いわゆる「第1波」は概ね2020年3月中旬～5月中旬、「第2波」は概ね2020年7月下旬～8月下旬、「第3波」は概ね2020年11月上旬～2021年2月下旬、「第4波」は概ね2021年3月中旬～6月下旬、「第5波」は概ね2021年7月上旬～9月下旬、「第6波」は概ね2022年1月上旬～6月下旬、「第7波」は概ね2022年7月～10月中旬、「第8波」は概ね2022年10月中旬～と想定している。
- 4 前年差40万人減と、2012年以来8年ぶりの減少となった。
- 5 新型コロナ以前の休業の動向については、太田聡一「日本における休業・休職—公的統計による把握」（2018、日本労働研究雑誌 No.695）で詳しく分析し、女性の育児休業取得の影響や男性高年齢層の休業率（当該論文において就業者に占める休業者の割合として定義）が労働災害と関係があることを示している。
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/06/pdf/004-018.pdf>
- 6 注3を参照。
- 7 両産業では、新型コロナ以前の2019年においても3月、7月、8月は休業者比率が上昇しており、そうした傾向は2022年においてもみられている。
- 8 ハローワーク（公共職業安定所）で受け付けた、有効期間内（原則受け付けた月から翌々月の末日まで。有効求職者については失業給付の受給期間が有効期間に含まれるなどの例外もある）の企業からの求人と仕事を求める求職者の割合を示す指標。1倍を上回ると求人超過（人手不足）となり、下回ると求職超過となる。

- 9 新型コロナウイルス感染症の働く方への影響については、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月から2022年3月まで7回実施）を、また、企業経営からみた雇用面への影響については「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」（2020年6月から2022年2月まで6回実施）を参照。
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/press/index.html>

毎勤の賃金上昇を決めているのはベア。 定昇ではない～春季賃上げ率と賃金統計との関係～

主席統括研究員 中井 雅之

2023年1月27日（金曜）掲載

本コラムの概要

- 労働者が目指す「賃上げ」は『定期昇給（定昇）＋ベースアップ（ベア）』であるが、企業にとっては、総人件費の増加につながる、『ベースアップ』に主たる関心
- 一般労働者の所定内給与の動きがベースアップの動きと連動し、ベースアップ分だけ賃金水準が上昇する関係性を示唆

現在の日本においては、資源高、物価高が続く中、「賃金の引上げ」が大きなテーマとなっている。

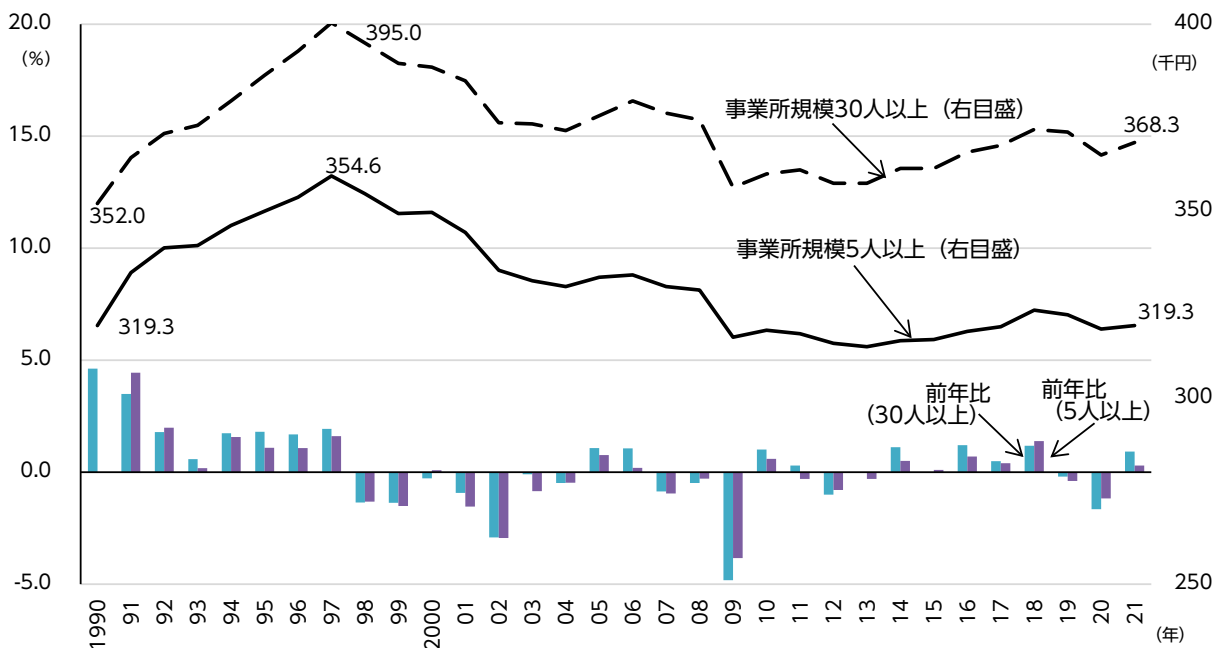
名目賃金（現金給与総額）の推移を長期でみると

（図表1）、1990年代初頭のバブル崩壊後の長引く経済の低迷、特に1998年のアジア通貨危機や2008年のリーマンショックの影響を大きく受け、1997年をピークとして2010年代の始めまで減少傾向で推移してきた。

その後、2014年以降は緩やかな増加傾向にあったが、2020年以降は新型コロナの影響を受け、増加トレンドが頭打ちとなっている¹。

結果として、1997年と比較した2021年の水準は、事業所規模5人以上では90.0%（10.0%減）、30人以上では93.2%（6.8%減）と、9割程度の水準に留まっている。

図表1 名目賃金（現金給与総額）の推移

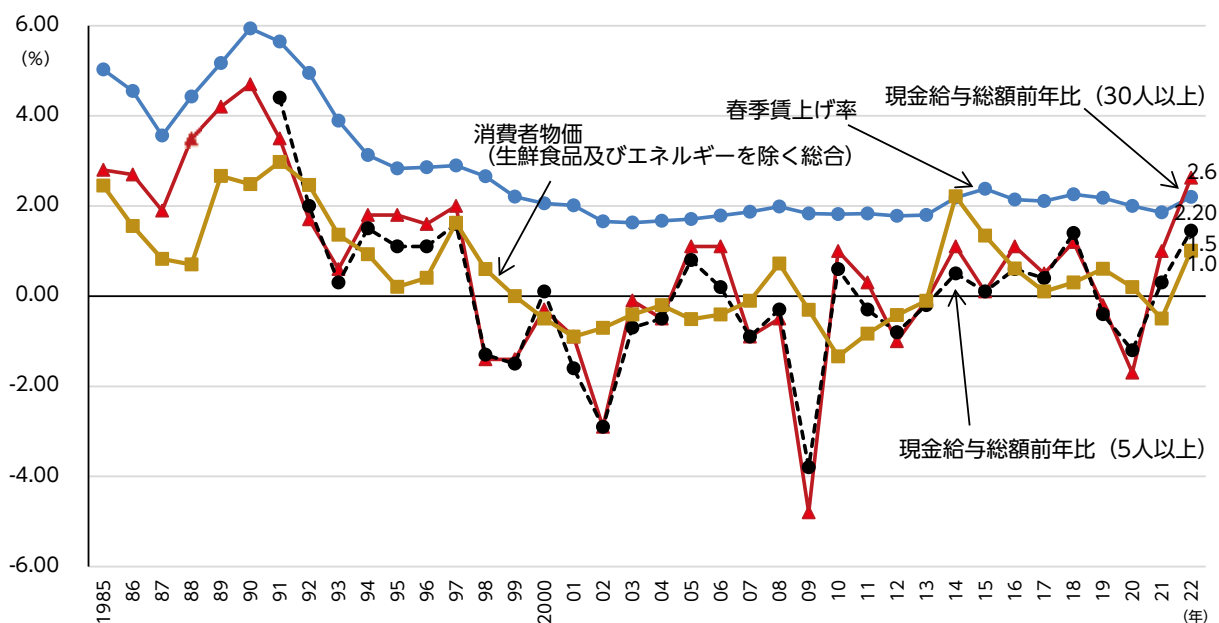


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注1：時系列比較を行うため、基準値に指数を掛け合わせて作成した月平均の値。

注2：事業所規模5人以上の指数は1990年から作成しているため、前年比は1991年以降となる。

図表2 春季賃上げ率、名目賃金、消費者物価の推移



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」

注1：春季賃上げ率の対象企業は妥結額などを把握できた資本金10億円以上かつ従業員1000人以上の労働組合のある企業（2022年で358社）。

注2：毎月勤労統計調査の事業所規模5人以上の指数は1990年から作成しているため、前年比は1991年からになる。2022年の伸び率は11月までの数値の比較によるもの。

賃金がこのような状況にある中、昨年7～8月に実施した「暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査」²では、現在の生活水準について、過半数（56.7%）は暮らしに余裕はないという回答結果が得られている。

政府は、賃上げ、人への投資を重視しており³、2023年に入り、春闘が実質的にスタートする中で、労使も賃上げに向けた取組みを進める方針を打ち出している⁴。

そこで、春季賃上げ率と統計との関係を調べてみた。公表されている春季賃上げ率、「毎月勤労統計調査」における現金給与総額、消費者物価（生鮮食品及びエネルギーを除く総合）の前年比の伸び率を比較すると図表2のようになる。これを見ると、近年主要企業の春季賃上げ率は2%前後で推移している一方、現金給与総額の伸びはコロナ禍前でも概ね1%前後の増加と、一貫して春季賃上げ率を下回って推移してきた。なお、2022年においては11月までの実績で、事業所規模30人以上では、現金給与総額の伸びが春季賃上げ率を上回っている。

また、現金給与総額と消費者物価の伸び率を比較すると、いずれも1990年代後半から2010年代前

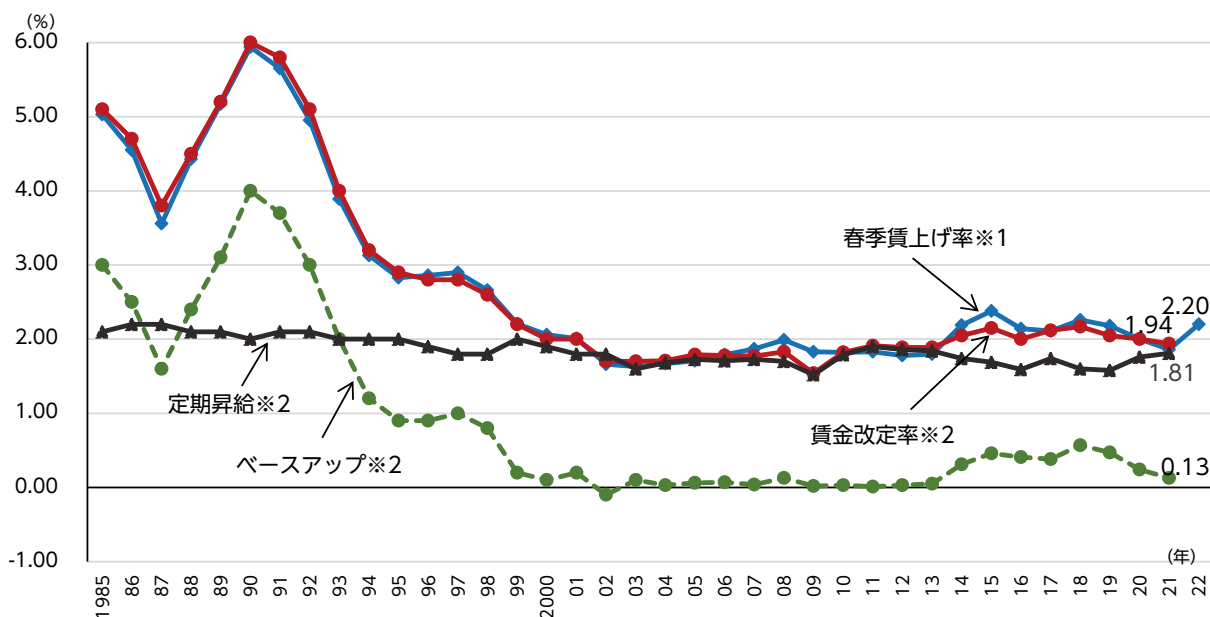
半までは0%近傍で推移してきており、現金給与総額の伸び率が消費者物価を下回り、実質賃金はマイナスになることも多かった。いずれも2010年代半ば以降はプラスで推移していたが、2019年、2020年の現金給与総額はマイナスとなっている。

最近の動向を見ると、主要企業の春季賃上げ率は、2021年で1.86%、2022年で2.20%となっている。一方、現金給与総額（事業所規模5人以上）は2021年で前年比0.3%増、2022年は11月までで同1.5%増となっており、また、春季賃上げ率がより直接影響すると考えられる一般労働者の所定内給与でも、2021年で同0.4%増、2022年の11月までで同1.3%増と、春季賃上げ率との間にはかなりの差がみられる。

ところで、春季賃上げ率は、ベースアップ（ベア）と定期昇給（定昇）の両方を含んだ数字として公表されている。

ベースアップとは、賃金表の改定により賃金水準を引き上げること、また、定期昇給はあらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することになる（厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する

図表3 春季賃上げ率と賃金改定額の伸び率との比較



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」(※1)、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」(※2)

注1：春季賃上げ率の対象企業は妥結額などを把握できた資本金10億円以上かつ従業員1000人以上の労働組合のある企業(2022年で358社)。

注2：賃金事情等総合調査の対象企業は介護事業所以外は資本金5億円以上かつ労働者1000人以上、介護事業所は運営主体が社会福祉法人である施設かつ労働者100人以上の企業から選定(2021年の対象企業は380社、回答企業は234社(回収率61.6%))。

調査」より)。

これを別の観点でみると、ベースアップは企業の総人件費を増やすことになり、マクロの賃金の増減に影響するが、定期昇給は年功型の賃金制度の中で個人が昇給していくことであり、企業組織の年齢などの人員構成が一定であれば、総人件費も一定となるため、定期昇給分は、マクロの賃金の増減に影響しない。

すなわち、労働者個人にとってはベースアップと定期昇給の両方が賃金上昇の要因となる一方、企業にとって賃金は人件費(コスト)であり、コスト増を招かないためには、総人件費の増加につながるベースアップを行わず、定期昇給のみで対応する方向になる。企業が定期昇給のみを行う場合には、個々の労働者では賃金が増加する一方、マクロの賃金は増加しないことになる。

こうしたことから、春季賃上げ率の数字はベースアップと定期昇給に分けて見た方が良いが、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」が各々を分けて集計している。この調査結果と春季賃上げ率を比較すると、図表3のようになった。

まず、春季賃上げ率と「賃金事情等総合調査」に

よる賃金改定率のグラフはほぼ重なっている⁵。

「賃金事情等総合調査」による賃金改定率はベースアップ部分と定期昇給部分に分けられるが、このうち定期昇給部分の伸び率は1990年代後半以降、概ね2%をやや下回る水準で推移する一方、ベースアップ部分はバブル崩壊後低下傾向を続け、2000年代に入り0%近傍で推移した。2014年以降やや上昇したが、2019年以降再び低下し、2021年には0.13%となっている。

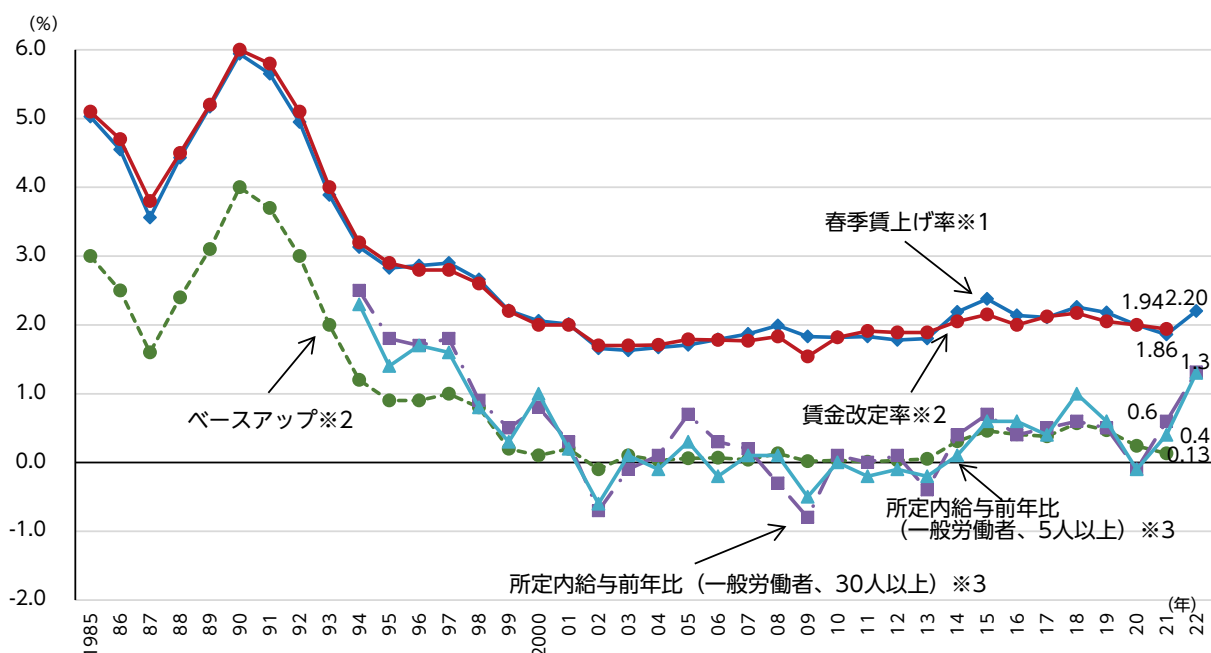
このような動きをしているベースアップと、「毎月勤労統計調査」に基づく一般労働者の所定内給与の伸び率を比較してみると、図表4のようになった。

これをみると、「賃金事情等総合調査」による賃金改定率のうち、近年のベースアップの伸び率は、毎月勤労統計調査の一般労働者の所定内給与の伸び率の水準に近い水準で推移している⁶。

すなわち、一般労働者の所定内給与の動きが2014年以降のベースアップの増加と減少の動きによく連動している様子が観察でき、春闘のベースアップ分だけ国内の賃金水準が上昇する関係性が示唆される。

このことは、「毎月勤労統計調査」における賃金

図表4 春季賃上げ率と所定内給与の伸び率との比較



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」(※1)、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」(※2)、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(※3)

注：毎月勤労統計調査の事業所規模5人以上の指数は1990年から作成しているため、前年比は1991年からになる。2022年の伸び率は11月までの数値の比較によるもの。

の上昇幅が大きくなるためには、春季賃上げ率のうちベースアップ部分の上昇が必要となると言える⁷。

なお、「賃金事情等総合調査」によると、1990年代後半以降、定期昇給部分は概ね2%をやや下回る水準で推移していたが、この2%という数字が世間の相場観になっているようである。

関連のエコノミストのレポートをみると、

- ・ 目指すべき賃上げ率は定昇込みなら4%だ (2017年12月1日、斎藤 太郎 ニッセイ基礎研究所 経済調査部長)⁸
- ・ インフレ2%には「政労使ベア合意」が必須だ 今の日銀の政策でインフレ期待はつukれない (2016年9月24日、北浦 修敏 世界平和研究所 (IIPS) 主任研究員)⁹

がある。これらのレポートでは、春闘の賃上げ率から定期昇給分として2%程度を差し引いた数字がベースアップ分という前提となっており、前者のレポートでは「賃金事情等総合調査」も引用されている。

連合は、「2023 春季生活闘争方針について～くらしをまもり、未来をつくる。」¹⁰において、「賃上げ分を3%程度、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを5%程度とする」としている。

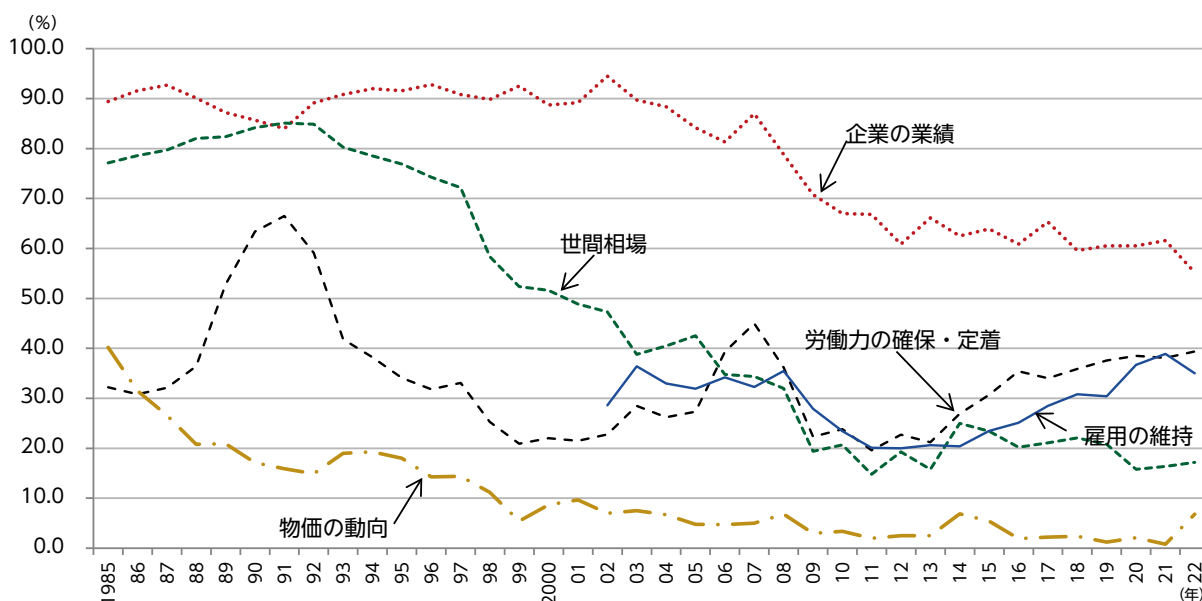
以上、マクロの賃金の上昇には、春闘におけるベースアップが重要であることを見てきたが、今後については懸念もある。

図表5は、「賃金引上げ等の実態に関する調査」に基づく、企業が賃金改定の決定に当たり重視した要素の推移であるが、1990年代末から「世間相場」を重視する割合が大幅に低下していることが分かる。春闘が世間相場を形成するのに大きな役割を果たしてきたが、その力が今後更に弱くなっていく恐れがある。

一方で、「令和4年賃金引上げ等の実態に関する調査」¹¹によると、2022年中において「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業割合が85.7%と前年の80.7%を上回り、個別企業における賃上げ率の大幅上昇予定の報道もみられるなど、国際的にも安くなったとされる日本の賃金を何とかして引き上げていこうという機運の高まりもみられ、そうした動きが統計にも反映されるかどうか、今後も見ていきたい。

当機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているので、そちらもご覧

図表 5 賃金の改定の決定に当たり重視した要素別企業割合の推移



資料出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

注 1：賃金の改定を実施し又は予定している額も決定している企業についての数値。

注 2：その要素を重視したすべての企業（最も重視したものを 1 つ、そのほかに重視したものを 2 つまでの最大 3 つまでの複数回答による）の数を集計対象企業数で除したものの。

注 3：その他の選択肢には、雇用の維持、労務関係の安定、親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向、前年度の改定実績、重視した要素はない等があるが、割愛している。なお、雇用の維持は 2002 年から、親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向、前年度の改定実績重視した項目はないは 2009 年から追加された項目であり、前後の比較には留意が必要。

いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響 <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>）。

脚注

- 1 コロナ禍における賃金の動向については、戸田卓宏「コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理」（ディスカッションペーパー 22-10）で分析している。
<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2022/22-10.html>
- 2 「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査」（一次集計）結果の概要
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20220916.pdf>
- 3 令和 5 年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度（2022 年 11 月 23 日閣議決定）においては、「[「構造的な賃上げ」を目指し、リスキリング支援も含む「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動の円滑化、地域の中小企業も含めた賃上げ等を進める」としている。
<https://www5.cao.go.jp/keizai1/mitoshi/2022/r050123mitoshi.pdf>
- 4 連合「2023 春季生活闘争方針について～暮らしをまもり、みらいをつくる。～」(2022 年 12 月 1 日) プレスリリース*1、2023 春季生活闘争方針*2、経団連「2023 年版 経営労働政策特別委員会報告」(2023 年 1 月 17 日)*3

*1) https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/press_release/press_release_20221201.pdf

*2) <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/houshin/data/houshin20221201.pdf>

*3) <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/002.html>

- 5 1985 年から 2021 年までで相関係数は 0.9969 となっている。
- 6 1994～2021 年の 30 人以上の相関係数は 0.8799、5 人以上の相関係数は 0.9127。伸び率の変動幅は、「毎月勤労統計調査」の方が大きくなっている。
- 7 毎月勤労統計調査の現金給与総額（事業所規模 5 人以上）における一般労働者の所定内給与のウエイトは 2021 年平均で 67.7%（3 分の 2 強）となっている（計算式：(314,712（一般労働者の所定内給与）× 35,662（一般労働者の常用雇用者数））/（319,461（就業形態計の現金給与総額）×（51,893（就業形態計の常用雇用者数））=0.677）。同様に、現金給与総額（事業所規模 5 人以上）における一般労働者の現金給与総額のウエイトは 90.2%（約 9 割）となっている（所定内給与は所定外給与や特別給与のベースにもなる）。
- 8 目指すべき賃上げ率は定昇込みなら 4% だ！東洋経済オンライン
<https://toyokeizai.net/articles/-/199373>
- 9 インフレ 2% には「政労使ベア合意」が必須だ！東洋経済オンライン
<https://toyokeizai.net/articles/-/136602>
- 10 注 4 を参照。

11 厚生労働省「令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表します」*1、「令和4年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」（2022年11月22日）*2。

*1) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/22/dl/09.pdf>

*2) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/22/dl/10.pdf>

コロナ禍 3年目の雇用回復

——されど活用労働量は元に戻らず

主席統括研究員 中井 雅之

2023年1月31日（火曜）掲載

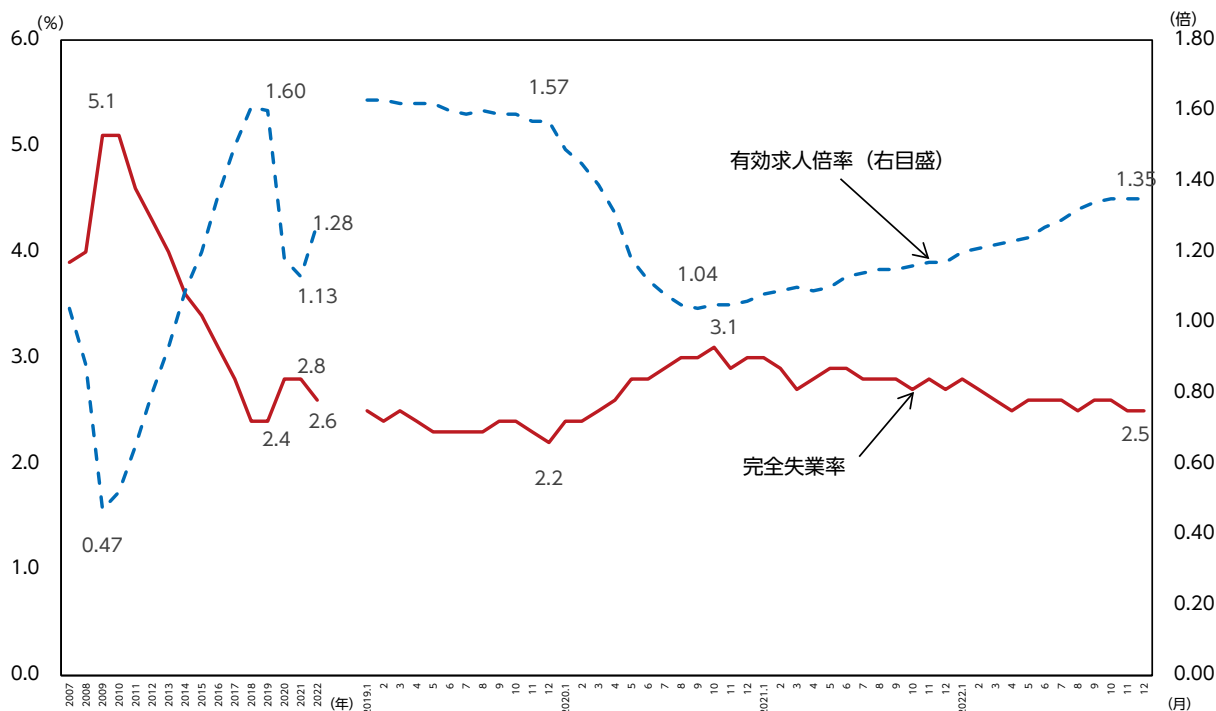
2023年1月31日に公表された主な雇用関係指標をみると、2022年12月の完全失業率は前月と同水準の2.5%となり、2020年11月以降3%以下の水準で推移している。2022年平均では前年より0.2ポイント低下して2.6%となった。また、有効求人倍率¹は前月と同水準の1.35倍となり、2020年秋以降上昇傾向で推移している。2022年平均では前年より0.15ポイント上昇して1.28倍となった（図表1）。

このように、コロナ禍の初期に大幅に悪化した雇用情勢については、持ち直しの動きが続いている。

2020年4月の最初の緊急事態宣言とともに激増し²、5月、6月と大幅に減少した³休業者については、その後は感染拡大の波⁴により感染者が増加した後は一時的に休業者が増加する傾向にあるように見えながら、概ねコロナ前を若干上回る程度の水準で推移している（図表2）。

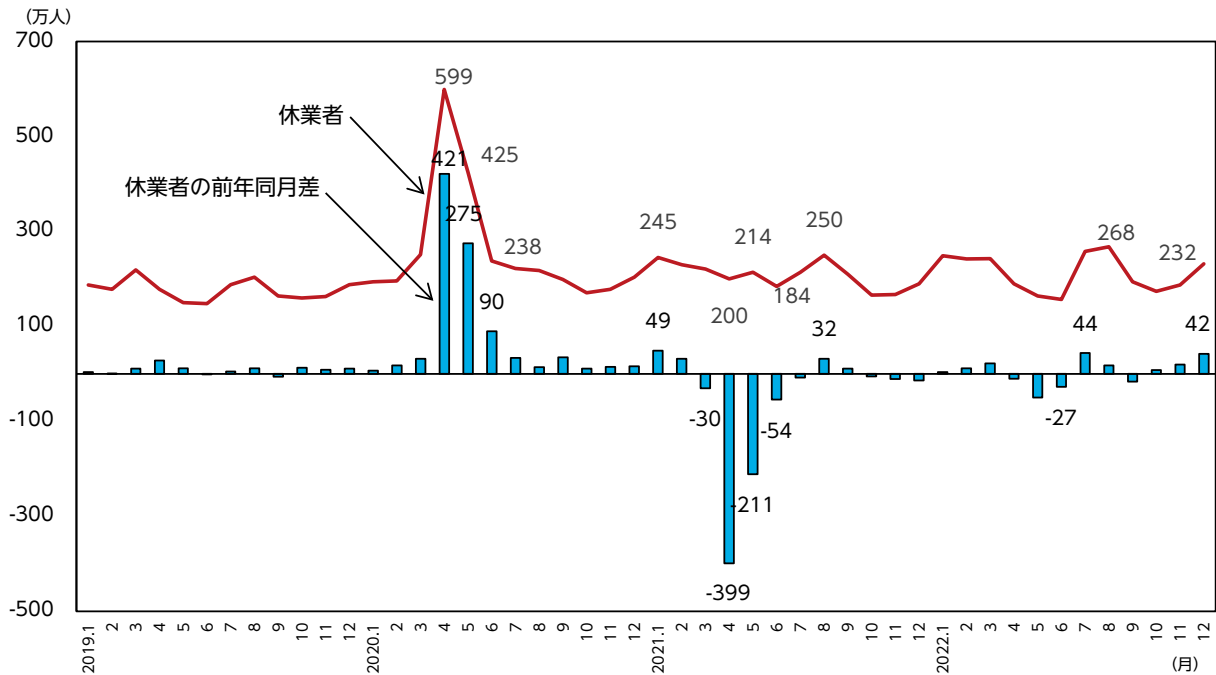
なお、2022年12月時点では前年同月差42万人増の232万人と3か月連続で増加しており、概ね2022年10月以降のいわゆる感染拡大の「第8波」の影響を受けた個人的な理由による休業の増加も懸念される状況にある⁵。

図表1 完全失業率、有効求人倍率の推移



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「職業安定業務統計」

図表 2 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」

注：休業者とは、就業者のうち、調査週間中（月末1週間（12月は20～26日））に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

また、休業者比率の推移を産業別にみると（図表3）、最初の緊急事態宣言発出時において、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業といった対人接触が多い産業で休業者比率が大幅に上昇した後、一旦2019年の水準まで低下したが、2021年においては9月に最後の緊急事態宣言が終了するまでは特に宿泊業、飲食サービス業で再び上昇した。2022年12月においては、産業計で前年同月差0.6%ポイント上昇となっているが、特に、生活関連サービス業、娯楽業（同0.9%ポイントの上昇）、製造業（同0.8%ポイントの上昇）、教育、学習支援業（同0.7%ポイント上昇）などにおいて上昇幅がやや大きくなっている。

休業がこのような推移となる中、2019年12月を100として就業者数と月末一週間の活用労働量（労働ニーズ）⁶の推移をみると（図表4）、就業者数は2020年4月に98.3の水準まで低下した後、2022年12月には99.1の水準まで回復している。一方、活用労働量は、2020年4月に81.2の水準まで低下した後、2022年12月では96.0の水準に留まっている。なお、月々の変動が大きいため、移

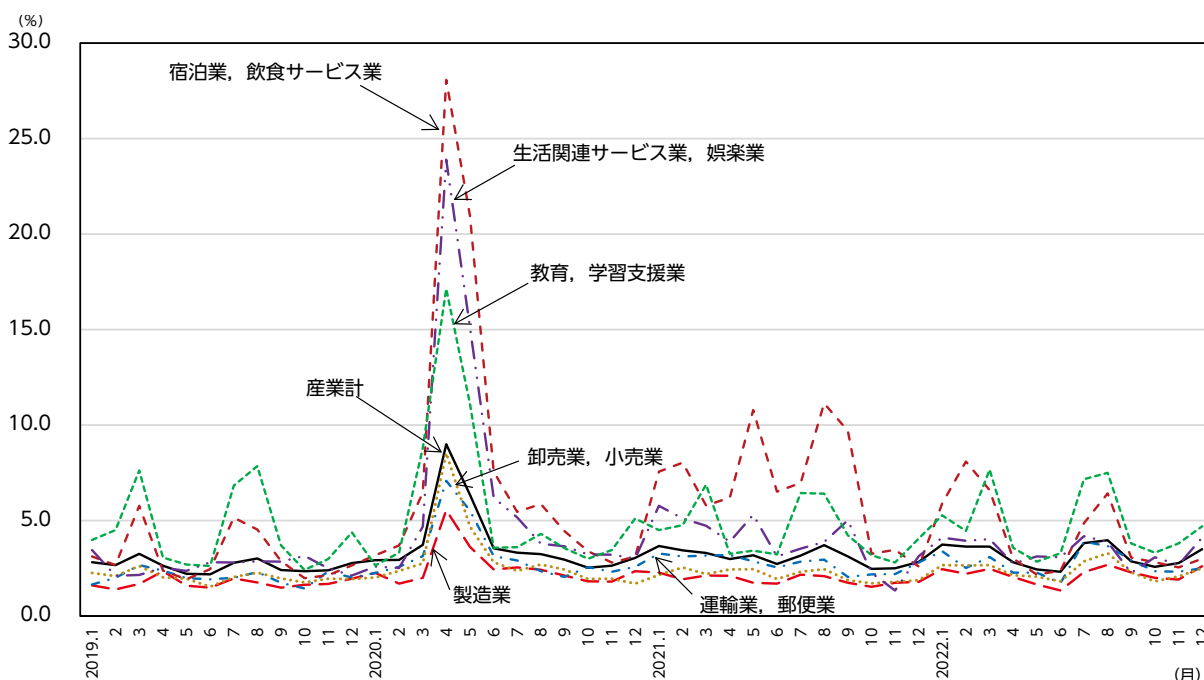
動平均でならしてみると、2021年3月の94.6を底として夏までに増加傾向で推移した後は、2022年12月まで概ね96程度の水準で横ばい傾向が続いており、就業者数の水準まで回復していない。

活用労働量について、前年同月比を就業者数要因、休業者数要因、労働時間要因で要因分解すると（図表5）、最初の緊急事態宣言が発出されて活用労働量が大幅減少した2020年4、5月においては、休業者数と労働時間のマイナス要因が大きかった。2021年4、5月にその反動で増加した後、年後半には若干の減少傾向で推移したが、その要因は主に労働時間と就業者数要因であった。

2022年に入ると活用労働量は10月までは増加傾向で推移したが、就業者数と労働時間は全体を通じてプラスに寄与した。休業者数要因は、2022年1～3月、7～8月、11～12月とマイナスに寄与しているが、各々第6、7、8波の感染拡大期に当たり、感染拡大が労働者の休業を通じて活用労働量を押し下げる要因となっていることが示唆される。

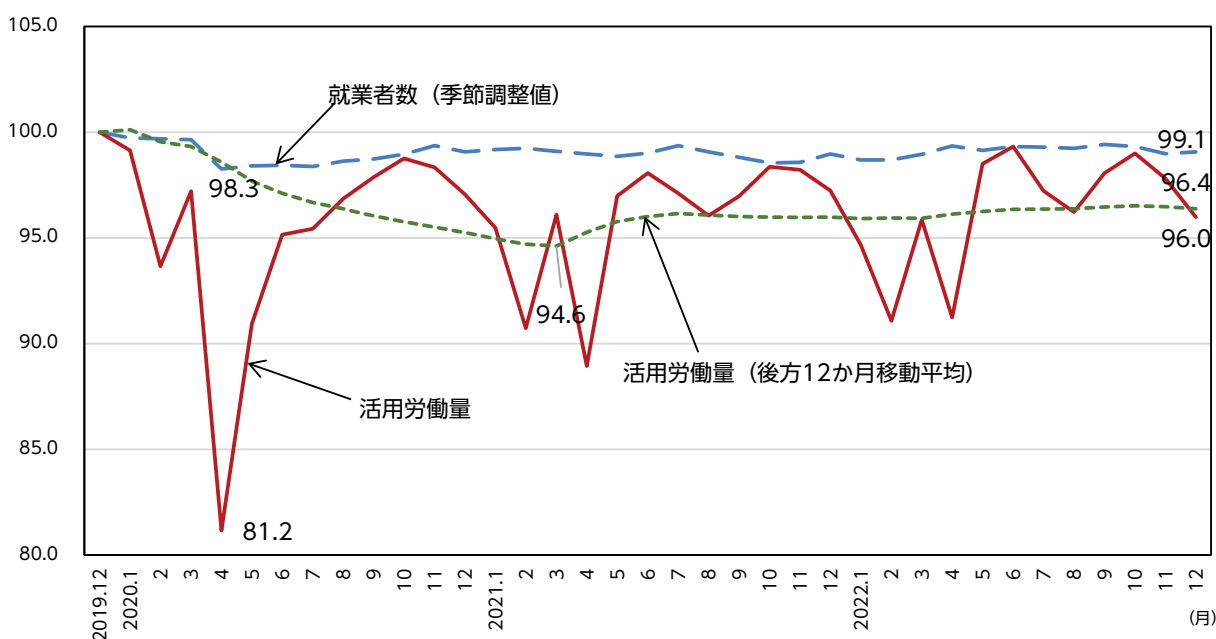
また、コロナ禍が始まった2020年においては、女性を始めとする非正規雇用労働者が大幅に減少し

図表3 産業別休業者比率の推移



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」
 注：休業者比率は就業者に占める休業者の割合として計算。

図表4 就業者数、活用労働量の推移（2019年12月=100）

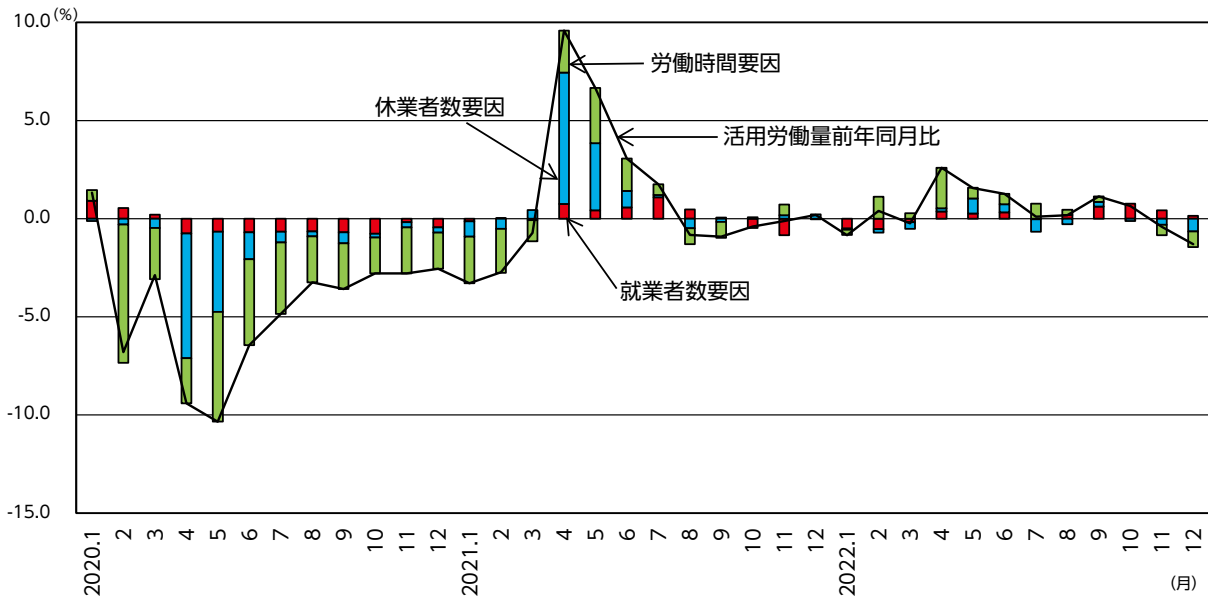


資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 注1：就業者数は季節調整値について、2019年12月を100とした場合の推移。
 注2：活用労働量は従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として、2019年12月を100とした場合の推移。
 注3：活用労働量（広報12か月移動平均）は、当該月も含めた過去12か月の平均値。

だが、その後の動きをみると、2022年3月以降は女性の正規雇用を中心に再び増加に転じ、年後半からは男女の非正規雇用も増加基調となっている（図表6）。

このような動きにより、男女、正規・非正規別の雇用者の割合がどう変化したかについて、2019年と2022年を比較すると、産業計では女性の役員・正規の割合が20.7%から22.1%に上昇した一方、

図表5 活用労働量（労働ニーズ）の前年同月比の要因分解



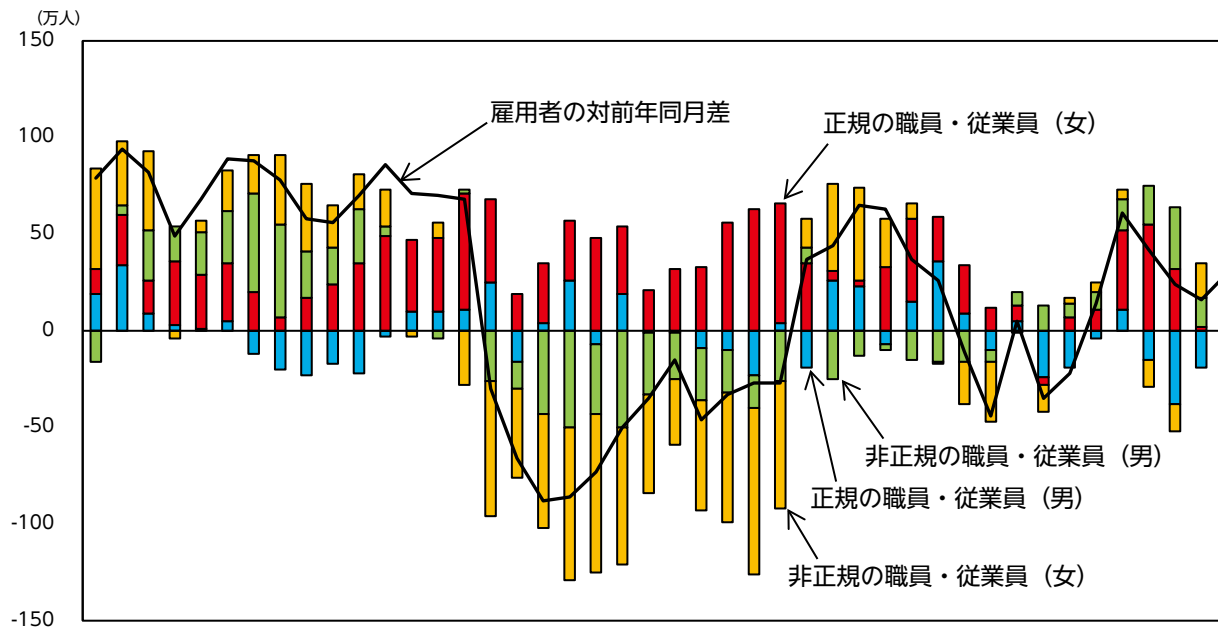
資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

注1：活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注2：従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者、休業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をしなかった者である。このため、従業者数の増減は、就業者数と休業者数の増減によって説明できる。

注3：週間就業時間は月末一週間の就業時間であり、出勤日数や所定労働時間の増減等の影響を受ける。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

図表6 正規・非正規別雇用者の対前年同月差の推移



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」

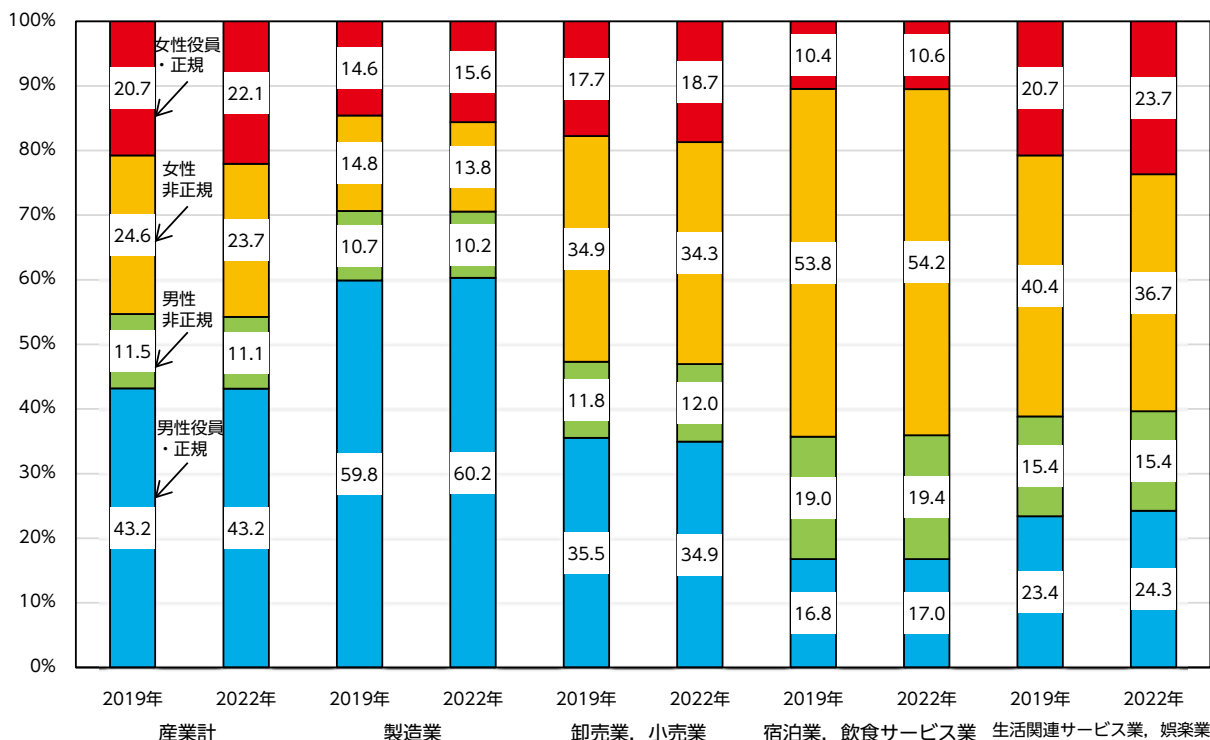
注：雇用者には役員も含まれるため、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員の対前年同月差を合計しても、雇用者の対前年同月差とは一致しない。

男性非正規では11.5%から11.1%に、女性非正規では24.6%から23.7%に各々低下している。産業別にみても、概ね同じような傾向がみられ、生活関連サービス業、娯楽業では顕著であるが、一方で、

宿泊業、飲食サービス業では男女とも非正規の割合がやや上昇している（図表7）。

新型コロナが発生して丸3年経過したこのタイミングで今回の新型コロナウイルス感染症の雇用面へ

図表7 産業別雇用者の男女、正規・非正規割合の変化（2019年と2022年）



資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」

の影響⁷を振り返ると、一時的な休業者の激増とその後の急減という現象が生じたり、特にコロナ禍初期において、対人業務が中心の産業で働く割合の高い、女性、非正規といった層に集中的に影響が表れてきたりしたが、経済活動の正常化に向けた動きの中で、一時的に悪化した雇用情勢は持ち直している。ただし、活用労働量ベースではコロナ前の2019年の水準に戻っておらず、回復は道半ばといえる。

加えて、前回の緊急コラムでも触れたが、2023年1月現在、第8波と言われる感染拡大の中にあり、依然としてコロナは収束していない。加えて、ウクライナ情勢や資源高、物価高などが経済に及ぼす影響も大きくなっていることから、引き続き雇用動向を注視していくことが必要である。

なお、2020年1月から2022年12月までの就業状態の前年同月との比較の表を、以下に参考図表として掲載した。

当機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているのので、そちらもご覧いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・

失業に与える影響 <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>）。

参考図表 就業状態の前年同月との比較（2020年1月～2022年12月）

	2022年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口(万人)	11,032	11,037	11,037	11,033	11,022	11,023	11,026	11,032	11,041	11,054	11,060	11,065
就業者(万人)	6,716	6,724	6,755	6,766	6,751	6,755	6,759	6,730	6,727	6,684	6,658	6,646
うち従業者(万人)	6,484	6,537	6,581	6,572	6,483	6,497	6,602	6,565	6,537	6,441	6,415	6,396
うち休業者(万人)	232	187	174	194	268	258	157	164	190	243	242	249
完全失業者(万人)	158	165	178	187	177	176	186	191	188	180	180	185
非労働力人口(万人)	4,150	4,139	4,095	4,071	4,086	4,085	4,071	4,102	4,116	4,180	4,215	4,226
週間就業時間(時間)	36.8	37.2	37.4	37.1	36.9	37.2	37.4	37.3	34.7	37	35.3	36.8
週間就業日数(日)	4.7	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.5	4.8	4.6	4.8
活用労働量(万人×時間)	238,611	243,176	246,129	243,821	239,223	241,688	246,915	244,875	226,834	238,317	226,450	235,373
就業率(%)	60.9	60.9	61.2	61.3	61.3	61.3	61.3	61.0	60.9	60.5	60.2	60.1
稼働率(%)	58.8	59.2	59.6	59.6	58.8	58.9	59.9	59.5	59.2	58.3	58.0	57.8
	2021年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口(万人)	11,071	11,072	11,074	11,077	11,084	11,090	11,093	11,102	11,089	11,091	11,097	11,100
就業者(万人)	6,706	6,696	6,705	6,726	6,739	6,757	6,738	6,713	6,703	6,695	6,693	6,678
うち従業者(万人)	6,516	6,529	6,539	6,516	6,489	6,543	6,554	6,499	6,503	6,474	6,463	6,433
うち休業者(万人)	190	167	166	210	250	214	184	214	200	221	230	245
完全失業者(万人)	173	183	184	194	194	193	207	213	211	189	195	199
非労働力人口(万人)	4,184	4,184	4,175	4,148	4,143	4,132	4,138	4,167	4,166	4,199	4,201	4,218
週間就業時間(時間)	37.1	37.4	37.4	37.0	36.8	36.9	37.2	37.1	34.0	36.9	34.9	36.9
週間就業日数(日)	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.4	4.8	4.5	4.8
活用労働量(万人×時間)	241,744	244,185	244,559	241,092	238,795	241,437	243,809	241,113	221,102	238,891	225,559	237,378
就業率(%)	60.6	60.5	60.5	60.7	60.8	60.9	60.7	60.5	60.4	60.4	60.3	60.2
稼働率(%)	58.9	59.0	59.0	58.8	58.5	59.0	59.1	58.5	58.6	58.4	58.2	58.0
	2020年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口(万人)	11,097	11,112	11,113	11,111	11,103	11,111	11,111	11,108	11,104	11,107	11,106	11,109
就業者(万人)	6,708	6,750	6,736	6,722	6,708	6,687	6,701	6,687	6,658	6,730	6,720	6,716
うち従業者(万人)	6,504	6,572	6,565	6,523	6,490	6,465	6,463	6,262	6,059	6,479	6,522	6,520
うち休業者(万人)	204	178	171	199	218	222	238	425	599	251	198	196
完全失業者(万人)	195	196	217	211	207	198	196	199	190	199	190	160
非労働力人口(万人)	4,186	4,159	4,153	4,171	4,180	4,216	4,202	4,214	4,246	4,214	4,246	4,226
週間就業時間(時間)	37.1	37.2	37.4	37.3	37.1	36.7	36.6	36.1	33.3	36.1	33.3	37.8
週間就業日数(日)	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.7	4.8	4.7	4.3	4.7	4.3	4.8
活用労働量(万人×時間)	241,298	244,478	245,531	243,308	240,779	237,266	236,546	226,058	201,765	226,058	201,765	246,456
就業率(%)	60.4	60.7	60.6	60.5	60.4	60.2	60.3	60.2	60.0	60.2	60.0	60.5
稼働率(%)	58.6	59.1	59.1	58.7	58.5	58.2	58.2	56.4	54.6	56.4	54.6	58.7

(前年同月差)

	2022年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口(万人)	-39	-35	-37	-44	-62	-67	-67	-70	-48	-37	-37	-35
就業者(万人)	10	28	50	40	12	-2	21	17	24	-11	-35	-32
うち従業者(万人)	-32	8	42	56	-6	-46	48	66	34	-33	-48	-37
うち休業者(万人)	42	20	8	-16	18	44	-27	-50	-10	22	12	4
完全失業者(万人)	-15	-18	-6	-7	-17	-17	-21	-22	-23	-9	-15	-14
非労働力人口(万人)	-34	-45	-80	-77	-57	-47	-67	-65	-50	-19	14	8
週間就業時間(時間)	-0.3	-0.2	0.0	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.7	0.1	0.4	-0.1
週間就業日数(日)	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
活用労働量(万人×時間)	-3,132	-1,008	1,571	2,729	428	252	3,106	3,762	5,732	-574	891	-2,005
就業率(%)	0.3	0.4	0.7	0.6	0.5	0.4	0.6	0.5	0.5	0.1	-0.1	-0.1
稼働率(%)	-0.1	0.3	0.6	0.7	0.3	-0.1	0.8	1.0	0.6	-0.1	-0.2	-0.2
	2021年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口(万人)	-26	-40	-39	-34	-19	-21	-18	-6	-15	-16	-9	-9
就業者(万人)	-2	-54	-31	4	31	70	37	26	45	-35	-27	-38
うち従業者(万人)	12	-43	-26	-7	-1	78	91	237	444	-5	-59	-87
うち休業者(万人)	-14	-11	-5	11	32	-8	-54	-211	-399	-30	32	49
完全失業者(万人)	-22	-13	-33	-17	-13	-5	11	14	21	12	35	39
非労働力人口(万人)	-2	25	22	-23	-37	-84	-64	-47	-80	8	-17	-8
週間就業時間(時間)	0.0	0.2	0.0	-0.3	-0.3	0.2	0.6	1.0	0.7	-0.4	-0.8	-0.9
週間就業日数(日)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	-0.1	0.0
活用労働量(万人×時間)	445	-294	-972	-2,216	-1,984	4,171	7,263	15,055	19,337	-2,776	-7,277	-9,078
就業率(%)	0.1	-0.3	-0.1	0.2	0.4	0.7	0.4	0.3	0.5	-0.2	-0.2	-0.3
稼働率(%)	0.2	-0.2	-0.0	0.1	0.1	0.8	0.9	2.2	4.1	0.0	-0.5	-0.7
	2020年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口(万人)	-10	-7	-5	-2	-8	-5	-2	-4	-4	-1	0	-5
就業者(万人)	-57	-40	-78	-72	-69	-69	-71	-69	-74	20	41	66
うち従業者(万人)	-73	-55	-89	-107	-83	-103	-161	-344	-495	-12	21	57
うち休業者(万人)	16	15	11	35	14	34	90	275	421	32	20	9
完全失業者(万人)	49	44	52	42	49	41	33	33	13	2	3	-7
非労働力人口(万人)	-1	-9	23	30	9	22	34	36	57	-21	-44	-63
週間就業時間(時間)	-0.7	-0.9	-0.7	-0.9	-0.9	-1.4	-1.7	-2.2	-0.8	-1	-2.7	0.2
週間就業日数(日)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	-0.1	-0.2	0.0	0	-0.2	0.0
活用労働量(万人×時間)	-7,312	-8,010	-7,986	-9,958	-8,995	-12,975	-17,153	-26,952	-21,727	-6,939	-16,803	3,447
就業率(%)	-0.5	-0.3	-0.7	-0.6	-0.6	-0.6	-0.6	-0.6	-0.6	0.2	0.4	0.6
稼働率(%)	-0.6	-0.5	-0.8	-1.0	-0.7	-0.9	-1.4	-3.1	-4.4	-0.1	0.2	0.5

(前年同月比、%)

	2022年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口	-0.4	-0.3	-0.3	-0.4	-0.6	-0.6	-0.6	-0.6	-0.4	-0.3	-0.3	-0.3
就業者	0.1	0.4	0.7	0.6	0.2	-0.0	0.3	0.3	0.4	-0.2	-0.5	-0.5
うち従業者	-0.5	0.1	0.6	0.9	-0.1	-0.7	0.7	1.0	0.5	-0.5	-0.7	-0.6
うち休業者	22.1	12.0	4.8	-7.6	7.2	20.6	-14.7	-23.4	-5.0	10.0	5.2	1.6
完全失業者	-8.7	-9.8	-3.3	-3.6	-8.8	-8.8	-10.1	-10.3	-10.9	-4.8	-7.7	-7.0
非労働力人口	-0.8	-1.1	-1.9	-1.9	-1.4	-1.1	-1.6	-1.6	-1.2	-0.5	0.3	0.2
週間就業時間	-0.8	-0.5	0.0	0.3	0.3	0.8	0.5	0.5	2.1	0.3	1.1	-0.3
週間就業日数	-2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	2.2	0.0
活用労働量	-1.3	-0.4	0.6	1.1	0.2	0.1	1.3	1.6	2.6	-0.2	0.4	-0.8
就業率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
稼働率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口 (万人)	-0.2	-0.4	-0.4	-0.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1
就業者 (万人)	-0.0	-0.8	-0.5	0.1	0.5	1.0	0.6	0.4	0.7	-0.5	-0.4	-0.6
うち従業者 (万人)	0.2	-0.7	-0.4	-0.1	-0.0	1.2	1.4	3.8	7.3	-0.1	-0.9	-1.3
うち休業者 (万人)	-6.9	-6.2	-2.9	5.5	14.7	-3.6	-22.7	-49.6	-66.6	-12.0	16.2	25.0
完全失業者 (万人)	-11.3	-6.6	-15.2	-8.1	-6.3	-2.5	5.6	7.0	11.1	6.8	21.9	24.4
非労働力人口 (万人)	-0.0	0.6	0.5	-0.6	-0.9	-2.0	-1.5	-1.1	-1.9	0.2	-0.4	-0.2
週間就業時間 (時間)	0.0	0.5	0.0	-0.8	-0.8	0.5	1.6	2.8	2.1	-1.1	-2.2	-2.4
週間就業日数 (日)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	2.1	2.3	0.0	-2.2	0.0
活用労働量 (万人×時間)	0.2	-0.1	-0.4	-0.9	-0.8	1.8	3.1	6.7	9.6	-1.1	-3.1	-3.7
就業率 (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
稼働率 (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2020年											
	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
15歳以上人口 (万人)	-0.1	-0.1	-0.0	-0.0	-0.1	-0.0	-0.0	-0.0	-0.0	-0.0	0.0	-0.0
就業者 (万人)	-0.8	-0.6	-1.1	-1.1	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.1	0.3	0.6	1.0
うち従業者 (万人)	-1.1	-0.8	-1.3	-1.6	-1.3	-1.6	-2.4	-5.2	-7.6	-0.2	0.3	0.9
うち休業者 (万人)	8.5	9.2	6.9	21.3	6.9	18.1	60.8	183.3	236.5	14.6	11.2	4.8
完全失業者 (万人)	33.6	28.9	31.5	24.9	31.0	26.1	20.2	19.9	7.3	1.1	1.9	-4.2
非労働力人口 (万人)	-0.0	-0.2	0.6	0.7	0.2	0.5	0.8	0.9	1.4	-0.5	-1.0	-1.5
週間就業時間 (時間)	-1.9	-2.4	-1.8	-2.4	-2.4	-3.7	-4.4	-5.7	-2.3	-2.6	-7.0	0.5
週間就業日数 (日)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-2.1	-2.0	-4.1	0.0	0.0	-4.2	0.0
活用労働量 (万人×時間)	-2.9	-3.2	-3.2	-3.9	-3.6	-5.2	-6.8	-10.7	-9.7	-2.8	-6.7	1.4
就業率 (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
稼働率 (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

注1：従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも（1時間以上）仕事をした者。

注2：休業者は就業者のうち調査期間中に少しも仕事をしなかった者。

注3：週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

注4：活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注5：就業率は就業者数を15歳以上人口で割った比率。稼働率は従業者数を15歳以上人口で割った比率として計算。

脚注

- 1 ハローワーク（公共職業安定所）で受け付けた、有効期間内（原則受け付けた月から翌々月の末日まで。有効求職者については失業給付の受給期間は無効期間に含まれるなどの例外もある）の企業からの求人と仕事を求める求職者の割合を示す指標。1倍を上回ると求人超過（人手不足）となり、下回ると求職超過となる。
- 2 緊急コラム #012「新型コロナの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—」（2020年5月29日）参照。
<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/012.html>
- 3 緊急コラム #015「新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後—休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き—」（2020年6月30日）参照。
<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/015.html>
- 4 感染拡大の波の期間を正式に定めているものはないが、全国の感染状況を踏まえ、いわゆる「第1波」は概ね2020年3月中旬～5月中旬、「第2波」は概ね2020年7月下旬～8月下旬、「第3波」は概ね2020年11月上旬～2021年2月下旬、「第4波」は概ね2021年3月中旬～6月下旬、「第5波」は

概ね2021年7月上旬～9月下旬、「第6波」は概ね2022年1月上旬～6月下旬、「第7波」は概ね2022年7月～10月中旬、「第8波」は概ね2022年10月中旬～と想定している。

- 5 緊急コラム #030「新型コロナ下における休業者の動向—職場の理由による休業が減少し、個人的な理由による休業が増加—」（2023年1月6日）参照。
<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/030.html>
- 6 従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算しており、必要な経済活動を行うための労働ニーズ（労働需要）が顕在化した労働量とみなすことができる。
- 7 新型コロナウイルス感染症の働く方への影響については、JILPT「新型コロナウイルス感染症感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（2020年5月から2022年3月まで7回実施）*1を、また、企業経営からみた雇用面への影響については「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」（2020年6月から2022年2月まで6回実施）*2を参照。
*1) <https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/press/index.html>
*2) <https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/press/index.html#kigyo>



3

レポート

レポート

1. コロナ禍における学生アルバイトをめぐる動向について一月間就業時間の増加の一方で、減少後の水準にとどまるアルバイト総報酬— (1/25)

新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析プロジェクトチーム
主任研究員 戸田卓宏 ----- 123

- コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理 (4/8)

新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析プロジェクトチーム
主任研究員 戸田卓宏 ----- 157

コロナ禍における学生アルバイトをめぐる動向について

— 月間就業時間の増加の一方で、減少後の水準にとどまるアルバイト総報酬 —

主任研究員 戸田卓宏

本レポートの目次

1. はじめに	P. 4
2. 足下の学生アルバイトの雇用をめぐる動き	P. 6
<15～24歳の非労働力人口の動向>	P. 6
●通学・家事・その他（高齢者など）別、年齢別、性別にみた特徴	P. 6
●世帯主との続柄別、年齢別、性別にみた特徴	P. 6
<15～24歳のアルバイトなどの動向>	P. 7
●15～21歳・22～24歳における「通学のかたわらに仕事」と「アルバイト」の人数等について	P. 7
●性別・就業状態別・年齢別にみた就業者の特徴	P. 9
●性別・年齢別・雇用形態別にみた役員を除く雇用者の特徴	P. 10
●世帯主との続柄別・性別・年齢別でみたアルバイトの特徴	P. 10
<15～24歳の完全失業者の動向>	P. 11
●性別・求職理由別でみた15～24歳の完全失業者の特徴	P. 11
●学卒未就職（新たに求職）であり、主な仕事を探している15～24歳の完全失業者の特徴	P. 12
●年齢別・性別・探している仕事の主従別でみた完全失業者の特徴	P. 12
●世帯主との続柄別・性別・年齢別でみた完全失業者の特徴	P. 14
小括	P. 15
3. 日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」について	P. 18
●アルバイトの従事状況と家庭からの給付程度別のアルバイト従事者の特徴	P. 18
●家庭の年間収入別でみた学生の構成比の推移	P. 18
●授業期間中の典型的な1週間（7日）のアルバイト・定職の時間とアルバイト先職種	P. 20
●アルバイト収入（年間、月間換算）の動向	P. 20
小括	P. 20
4. 学生アルバイトに係る月間就業時間や仕事からの収入（年間）などについて	P. 22
●アルバイトの平均月間就業時間の動向	P. 22
●アルバイトの労働投入量（平均月間就業時間×アルバイトの人数）の動向	P. 23
●15～24歳（在学中）の「就業時間増減希望の有無」の動向	P. 24
●アルバイト（卒業を除く）の「仕事からの収入（年間）」などの動向	P. 26
小括	P. 29
5. まとめ及び中長期的にみた学生アルバイトに対する視座について	P. 30
●中長期的にみた学生アルバイトをめぐる動向	P. 32

本レポートの要約（ポイント）

- 2021年10月から2021年11月に掛けて、特に男性の15～24歳の完全失業率が1.7%ptと大きく上昇し、6.6%と2021年1月ぶりの高水準となった。過去のトレンドをみれば、若年失業率は単月の振れも大きい指標であることに留意が必要であるが、2021年9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりに伴って、男子学生を中心とし、新たなアルバイト先を探すために労働市場へ参入する動きが生じ、完全失業者の増加によって完全失業率が上昇した可能性が考えられる。
- そこで、15～24歳に着目し、世帯主との続き柄別の特徴を勘案しながら、非労働力人口の動向、アルバイトなどの動向、完全失業者の動向を考察した。ポイントは以下の通りである。
 - ・ 非労働力人口は、2人以上世帯に属する男子学生が労働市場へ参入する動きが大きい。また、2人以上世帯に属する男子学生ほどではないが、単身世帯である男子学生においても、労働市場へ参入する動きが生じている。また、女子学生は、15～21歳で労働市場へ参入する動きがややみられる。
 - ・ 15～24歳における男子学生を中心としたアルバイトが増加しており、非労働力人口から完全失業者を経ずにアルバイトとして採用され、就労を開始した2人以上世帯に属する学生が一部にいたとみられるが、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯の男子学生が主だとみられる。
 - ・ 15～24歳の完全失業者は、「①男女ともに、自己都合離職によって、より良い新たな職を探す動き」「②男性を中心としつつ、女性においても、非労働力人口から新たな職を探すために参入する動き」があり、男女ともに2人以上世帯に属する完全失業者が多く、男性では、単身世帯である完全失業者も増加していた。男子学生については、非労働力人口における世帯主との続き柄別の動向との整合性（2人以上世帯に属する男子学生の減少）を考慮すれば、非労働力人口の労働市場への参入が、完全失業者の増加につながった可能性が類推される。また、女子学生は、アルバイトなどの雇用に変動がみられなかったことから、同様に、非労働力人口の労働市場への参入が、完全失業者の増加につながった可能性が類推される。これらによって、15～24歳の完全失業率の上昇の要因になっていると考えられる。
- アルバイト（15～64歳）と学生のアルバイト先として多い飲食店（接客・給仕職業従事者、飲食物調理従事者）の平均月間就業時間は、2021年10月・11月に、男女ともに増加している。収入は投入した労働時間の対価であり、「既に就労している学生アルバイトの収入減少分」は、オミクロン株による影響が懸念されるが、戻っていくことが期待される。
- 他方、アルバイト（15～64歳）と学生のアルバイト先として多い飲食店（接客・給仕職業従事者、飲食物調理従事者）の労働投入量（平均月間就業時間×アルバイトの人数）は、足下でも大きな減少幅が続いている。これらを踏まえれば、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが高まった中で、企業は、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間を増加させながら、新たなアルバイト人員の採用を進めている状況にあるとみられる。
- しかし、15～24歳（在学中）の就業時間増減希望の有無の状況をみると、男性の一部には増加希望者が引き続きみられるが、平均月間就業時間の水準がコロナ禍以前に戻っていない中であっても、既に就労している学生の多くは、追加的な労働投入に対する意識がdiscouragedされている。さらに、こうした状況の一方で、コロナ禍直前の2019年と比較し、アルバイト総報酬（仕事からの収入（年間）×アルバイト（卒業を除く）の人数）が大きく減少し、足下では減少後の水準にとどまっており、コロナ禍で雇用を失った人数ベースでの影響が大きい。
- こうした状況を踏まえれば、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間の増加を通じた収入の増加も重要であるものの、大きく減少した「アルバイト収入を得られる雇用機会」を生み出していく支援が、より一層重要であると考えられる。
- コロナ禍では、宿泊業、飲食サービス業や生活関連サービス業、娯楽業などの対人サービスに大きな影響が生じており、そこで働く女性の雇用への影響に大きな注目が集まってきたが、こうした業態では、学生アルバイトも多い側面があることは、失念すべきではない着眼点だと考えられる。学生アルバイトは、必ずしも大きなボリュームのある層ではないため、影響がみえにくい部分もあるが、足下のオミクロン株による新規感染者数の急増によって、まん延防止等重点措置が適用された地域では、飲食店に時短営業などの協力が再度求められている状況にあり、今後、こうした措置が更に拡大していけば、学生アルバイトにも再度負の影響（失業化・非労働力人口化）が生じる可能性があり、引き続き、その動向に注視が必要である。

- 本レポートは、コロナ禍の影響を中心に考察したが、最後に、中長期的にみた学生アルバイトに対する視座についても論じた。前提となるデータのポイントは以下の通りである。
 - ・ 中長期的にみると、就業者全体に占める「通学のかたわらに仕事」の構成(原数値の12か月移動平均)は、2012年頃から上昇傾向にあり、2020年2月には約2.7%となった。その後、コロナ禍において構成比が低下したが、水準としては、2002年よりも高い水準となっている。
 - ・ 雇われてする仕事を探す完全失業者全体に占める「15～24歳(在学中)でパート・アルバイトを探す者」の構成比は、リーマンショックやコロナショックといった景気変動に影響され、上昇している様子が見え、2018年以降からコロナ禍前にも当該構成比が上昇しており、アルバイト従事者が増加する中で、アルバイトを探す者が増加し、一部が完全失業者となっている可能性が示唆される。
 - ・ 各産業における役員を除く雇用者全体に占める各雇用形態の構成比をみると、2021年11月におけるアルバイトの構成比は、「飲食店,持ち帰りサービス」が43.0%となり、パートの構成比である32.2%を上回っている。その他、「小売業」「宿泊業」「生活関連サービス業,娯楽業」「教育,学習支援業」などでは高い水準となっている。また、コロナ以前の2019年11月と2013年11月を比較すると、「飲食店,持ち帰りサービス」では+6.2%pt、「宿泊業」では+5.0%pt、「生活関連サービス業,娯楽業」では+3.8%pt、「小売業」では+1.8%pt、「教育,学習支援業」では+1.4%ptとなり、マンパワーとしてアルバイトの比重が高まっている。
- コロナ禍でも継続する構造的な人手不足感の中で、一部の産業の企業では、アルバイトが既に基幹的かつ貴重なマンパワーとなっている様子が見え、一方、学生の本業は、やはり学業であって、2人以上世帯に属する構成員であれば、アルバイトをせずとも生活に困らないのではないかとといった見方もあるだろう。しかし、文部科学省の調査によれば、コロナの影響による中退者は、令和3年度(4月～8月分)は701人、令和2年度(4月～8月分)は385人となり、経済的困窮などを理由に学業を継続できなくなった者がいる。
- 本レポートでは、学生アルバイトに対する政策の在り方までを議論することは想定していないものの、上記のような労働需要側の構造変化や労働供給側が抱えるリスクの変化を踏まえながら、雇用政策の在り方を議論していく必要があるだろう。

1. はじめに

2021年12月28日に総務省「労働力調査」の11月分が公表され、11月の完全失業率は2.8%と、前月の10月より0.1%ポイント上昇した。また、デルタ株の拡大による新規感染者数の増加がみられた2021年7月の完全失業率は2.8%であり、2021年7月から2021年11月に掛けて、完全失業率が上昇した状況にはない。

この間の主な雇用関係指標の動向をみると、自営業主・家族従業員や雇用者が減少し、非労働力人口が大きく増加した状況が続いている¹。しかしながら、2021年10月から11月に掛けての動きをみると、非労働力人口が減少し、非正規の職員・従業員（以下、「非正規雇用労働者」という。また、正規の職員・従業員を「正規雇用労働者」という。）の増加とともに、完全失業者が増加している（図表1）。

図表1 主な雇用関係指標の動向（2021年7月・10月・11月の比較、季節調整値）

	2021年7月と11月との比較	2021年10月と11月との比較		2021年7月と11月との比較	2021年10月と11月との比較
労働力人口	▲86万人	+13万人	完全失業者（全体）	+2万人	+10万人
就業者数	▲84万人	±0万人	完全失業者（定年又は雇用契約の満了）	▲1万人	▲1万人
自営業主 家族従業員等 ^(※)	▲39万人	+12万人	完全失業者（勤め先や事業の都合）	▲8万人	+1万人
雇用者数	▲45万人	▲12万人	完全失業者（自己都合）	+6万人	+6万人
正規雇用労働者	▲25万人	▲21万人	完全失業者（新たに求職）	+2万人	+1万人
非正規雇用労働者	▲14万人	+15万人	非労働力人口	+68万人	▲13万人

（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」

（注1）「自営業主・家族従業員等」は、就業者数から雇用者数を除いた値であり、「不詳」が含まれていることに留意が必要。

（注2）令和2年（2020年）の人口動態統計によれば、年間の死亡者数は約137万人であり、月平均に換算すれば、11.4万人となっている。労働力人口の減少分と非労働力人口の増加分が合致しない要因の1つとして想定され、その他には不詳があることも想定される。

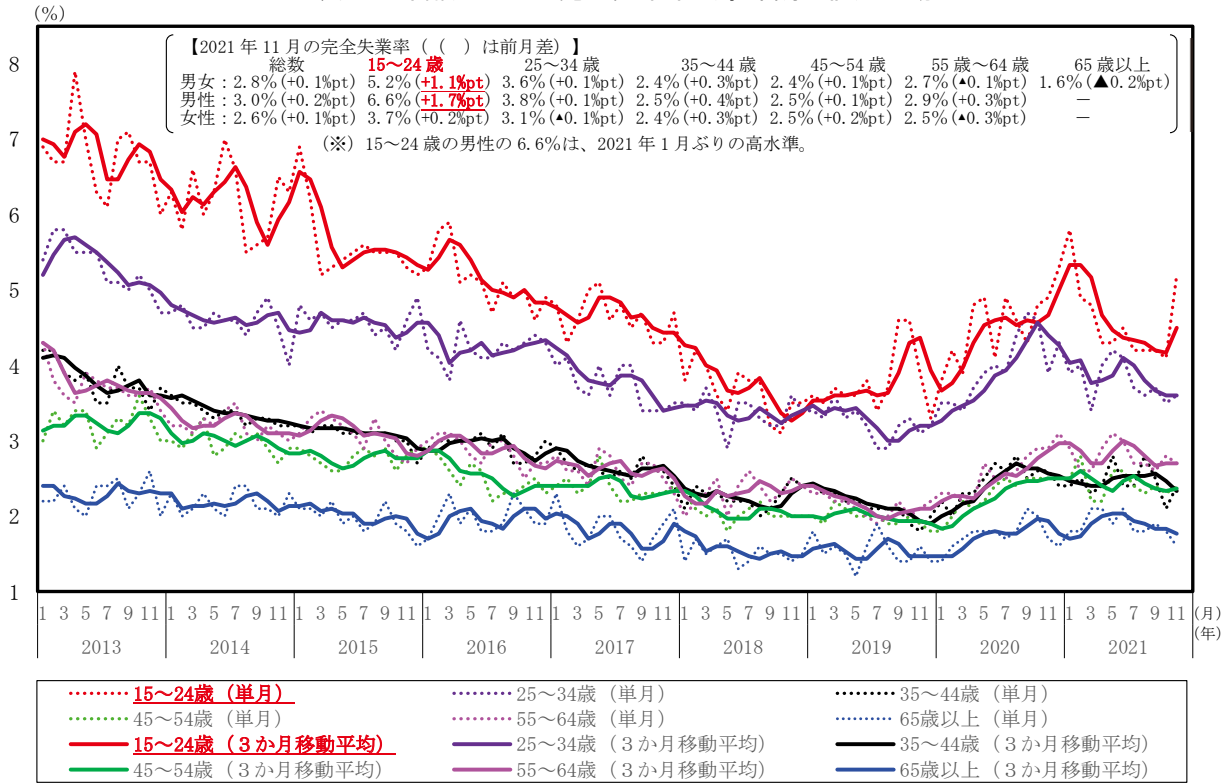
増加した完全失業者の特徴を確認するために年齢別の完全失業率（季節調整値）をみると、2021年10月から2021年11月に掛けて、「15～24歳」の上昇幅が大きく、1.1%pt上昇し5.2%となった。特に、男性の15～24歳において上昇幅が大きく、2021年10月から2021年11月に掛けて、1.7%pt上昇し6.6%となり、2021年1月ぶりの高水準となった（図表2）。

過去のトレンドをみれば、若年失業率は単月の振れも大きい指標であることに留意が必要であるが、戸田（2021）では、2021年7月から2021年10月に掛けての労働市場からの退出の動き（非労働力人口化）として、男性を中心とした学生に影響がみられることを指摘²しており、2021年9

¹ 中井・戸田（2021）「新型コロナの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向について—長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加—」では、非労働力人口について、コロナ禍において、潜在的なマインドとして就業を希望しない人が増加しており、また、減少している就業を希望する人に着眼しても、男女ともに「適当な仕事がありそうにない（今の景気や季節では仕事がありそうにない）」といったことで、景況感等との関係から、就業は希望しているものの、求職活動の開始といった判断までには踏み切れず、discouraged されている人々がいることを指摘している。

² 戸田（2021）「コロナ禍における非労働力人口の動向に係る特徴について—リーマンショック前後・コロナ初期・夏以降の直近4ヶ月間の比較—」を参照。労働市場からの退出の動き（非労働力人口化）は、男子学生への影響のほか、「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおいて、後継者もいないため、長期化するコロナ禍において廃業や事業譲渡などを選択し、労働市場から退出して非労働力人口となった自営業主・家族従業員が増加した可能性が示唆されることも指摘している。

図表2 年齢別にみた完全失業率(季節調整値)の動向



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」
 (注1) 男性、女性の「65歳以上」の完全失業率(季節調整値)は公表されていない。

月末に全国の緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルの高まったことに伴って、同年11月において、男子学生を中心とし、新たなアルバイト先を探すために労働市場へ再参入する動きが生じ、完全失業者の増加によって完全失業率が上昇した可能性が考えられる。

このため、本レポートでは、雇用情勢に係る考察の観点から学生アルバイトの雇用をめぐる動きを整理するとともに、学生生活におけるアルバイトの状況、月間就業時間や労働投入量、アルバイト収入やアルバイト総報酬などの状況を整理していきたい。

なお、レポートの構成は次の通りである。2で足下の雇用情勢に係る考察の観点から、総務省「労働力調査(基本集計)」を活用し、学生アルバイトの雇用をめぐる動きを整理し考察する。3で日本学生支援機構(JASSO)の「学生生活調査」の速報値を整理し、学生生活との関係やアルバイト収入の動向などを考察する。さらに、4で総務省「労働力調査(基本集計、詳細集計)」を活用し、学生アルバイトに係る平均月間就業時間、仕事からの収入(年間)、就業時間増減希望の有無などに関するデータを整理し考察する。さらに、5でレポートのポイントをまとめる。そして、最後に中長期的にみた学生アルバイトに対する視座についても短く論じる。

2. 足下の学生アルバイトの雇用をめぐる動きについて

足下の雇用情勢に係る考察の観点から学生アルバイトの雇用をめぐる動きを整理していく。まずは、15～24歳の非労働力人口の動向を確認し、15～24歳のアルバイトと完全失業者の動向も確認した上で、これらの3つの間の動きを考察する。

以下の分析で活用する総務省「労働力調査」では、様々な観点から、学生アルバイトを捉えることができる。例えば、就業者の就業状態について「主に仕事」「通学のかたわらに仕事」「家事などのかたわらに仕事」「休業者」といった調査項目別に把握可能となっており、「15～21歳」「22～24歳」に峻別して把握することもできる。また、勤め先の呼称がアルバイトである雇用者について「15～21歳」「22～24歳」に峻別して把握することもできる。さらに、15～24歳については「在学中」といった調査項目で把握できる情報もある。その他、教育に関する調査項目として「在学中」「卒業（この場合、最終学歴が調査項目）」「在学したことがない」があり、15～24歳において「総数」と「卒業」の差分を算出すれば、学生に近い状況が把握できる。統一的な把握方法ではないものの、活用できる統計情報の特徴に留意しながら、以下で考察していく。

加えて、本レポートでは、足下の雇用情勢に係る考察の観点から学生アルバイトの雇用をめぐる動きを考察するに当たって、世帯主との続き柄別の情報が重要な判断材料となっている。世帯主との続き柄別の情報は、2人以上世帯について「世帯主」「世帯主の配偶者」「その他の家族（子以外）」「その他の家族（子・既婚）」「その他の家族（子・未婚、15～24歳）」「その他の家族（子・未婚、25～34歳）」「その他の家族（子・未婚、35歳以上）」といった調査項目別に把握可能となっており、また、単身世帯について「15～24歳」「25～34歳」「35歳以上」といった調査項目別に把握可能となっており、いずれも性別で把握可能となっている。つまり、2人以上世帯の「その他の家族（子・未婚、15～24歳）」、単身世帯の「15～24歳」の動きに着目し、補足情報としながら、15～24歳の非労働力人口の動向、アルバイトなどの動向、完全失業者の動向を考察していく。

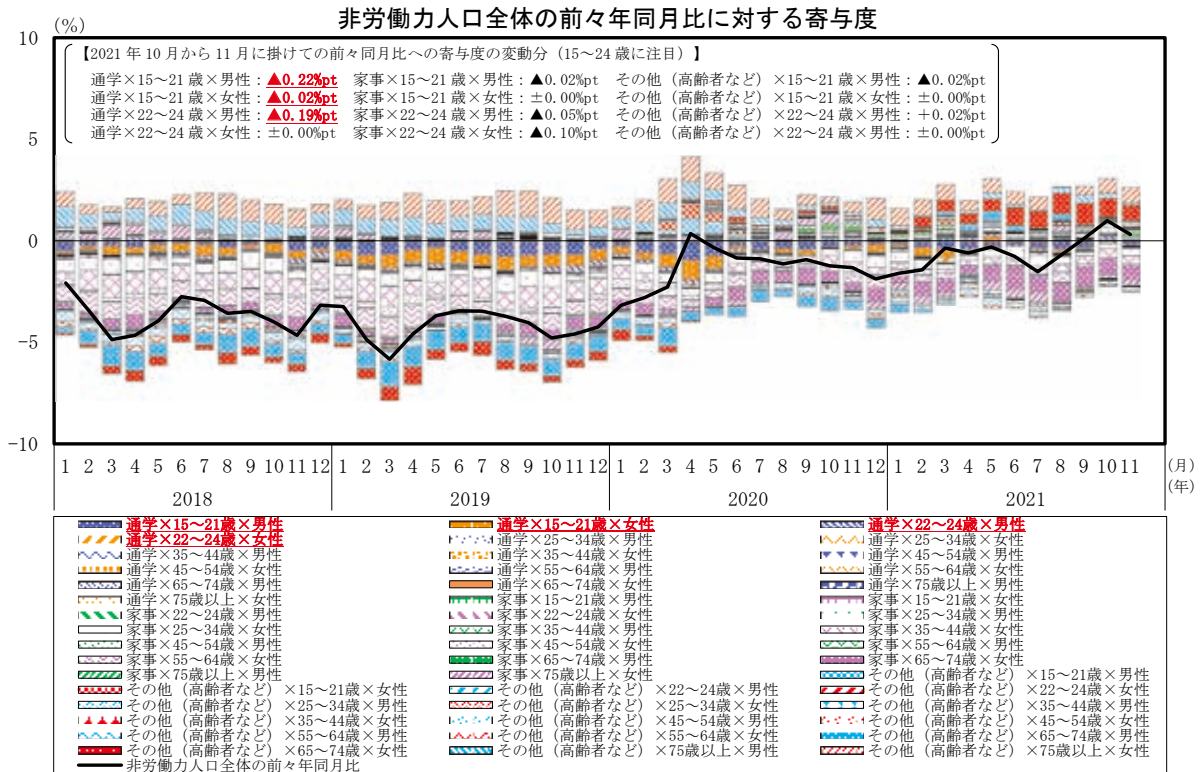
まずは、非労働力人口については、その内訳として「通学（少しも仕事せず、主に通学）」「家事（少しも仕事せず、主に炊事や育児などの家事を実施）」「その他（高齢者など）（通学・家事以外）」に分けることができるため、この動向を整理していく（図表3）。

非労働力人口全体の前々年同月比を「通学」「家事」「その他（高齢者など）」別、年齢別、性別に寄与度分解すると、2021年10月から2021年11月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が▲0.68%ptとなった中で、「通学×15～21歳×男性」が▲0.22%pt、「通学×22～24歳×男性」が▲0.19%ptとなり、男子学生が労働市場へ参入する動きがみられる。一方、「通学×15～21歳×女性」は▲0.02%pt、「通学×22～24歳×女性」は±0.00%ptとなり、15～21歳の女子学生では、労働市場へ参入する動きがややみられる。

そのほか、「家事×45～54歳×女性」が▲0.27%pt、「家事×55～64歳×女性」が▲0.17%pt、「その他（高齢者など）×75歳以上×男性」が▲0.15%pt、「家事×25～34歳×女性」が▲0.14%ptとなっており、女性や高齢者でも労働市場へ参入する動きがみられる。

続いて、非労働力人口について、世帯主との続き柄別の動向を整理していく。非労働力人口全体の前々年同月比を世帯主との続き柄別、性別、年齢別に寄与度分解すると、2021年10月から2021年11月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が▲0.68%ptとなった中、「2人以上世帯×男性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」が▲0.39%pt、「単身世帯×男性×15～24歳」が▲0.02%ptとなり、特に2人以上世帯に属する15～24歳の男性において、労働市場へ

図表3 通学・家事・その他(高齢者など)別、年齢別、性別にみた非労働力人口の動向について



参入する動きがみられる。一方、「2人以上世帯×女性×その他の家族(子・未婚)×15~24歳」は+0.05%pt、「単身世帯×女性×15~24歳」は+0.10%ptとなり、労働市場からの退出の動きがみられる(図表4)。

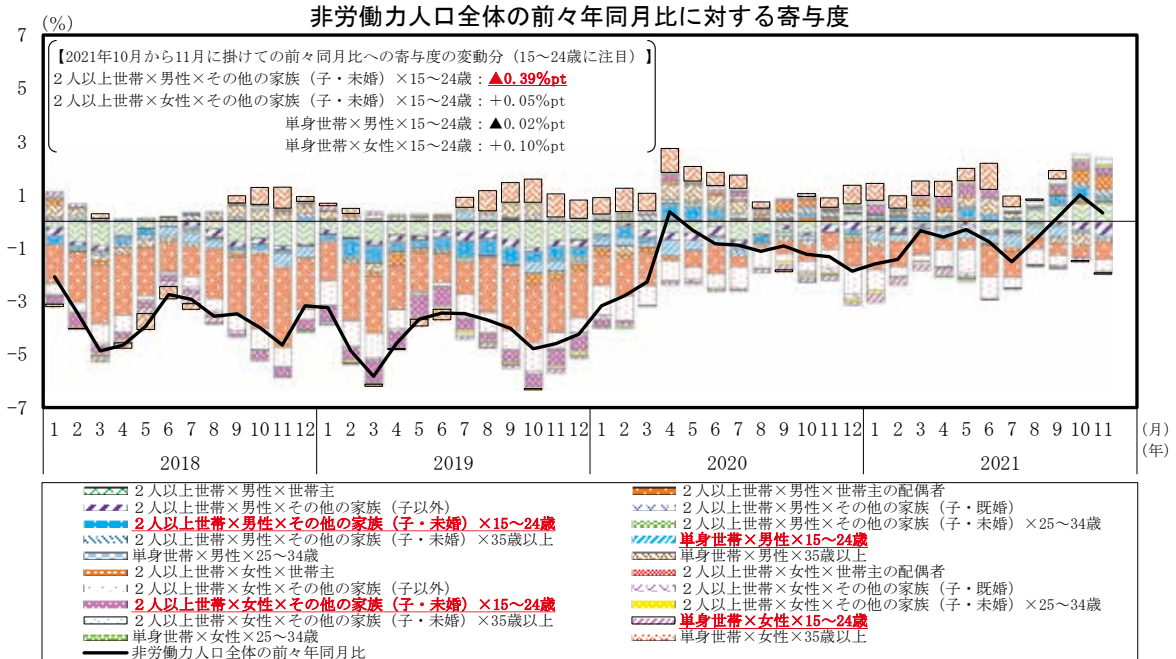
15~24歳に着目した世帯主との続柄別の情報は、「通学(少しも仕事せず、主に通学)」のみを対象に限定できないため、学生以外が含まれる可能性もある。しかしながら、図表3により、男子学生が労働市場へ参入する動きがみられることを前提とし、15~24歳に着目した世帯主との続柄別の情報で補足すれば、2人以上世帯に属する男子学生が労働市場へ参入する動きが生じていると類推されるだろう。

なお、15~21歳の女子学生は、労働市場へ参入する動きがややみられるが、学生以外の動向もあり、世帯主との続き柄別の情報からは、動きが判断できないため、アルバイトなどの雇用と完全失業者の2つの動きで判断していく。

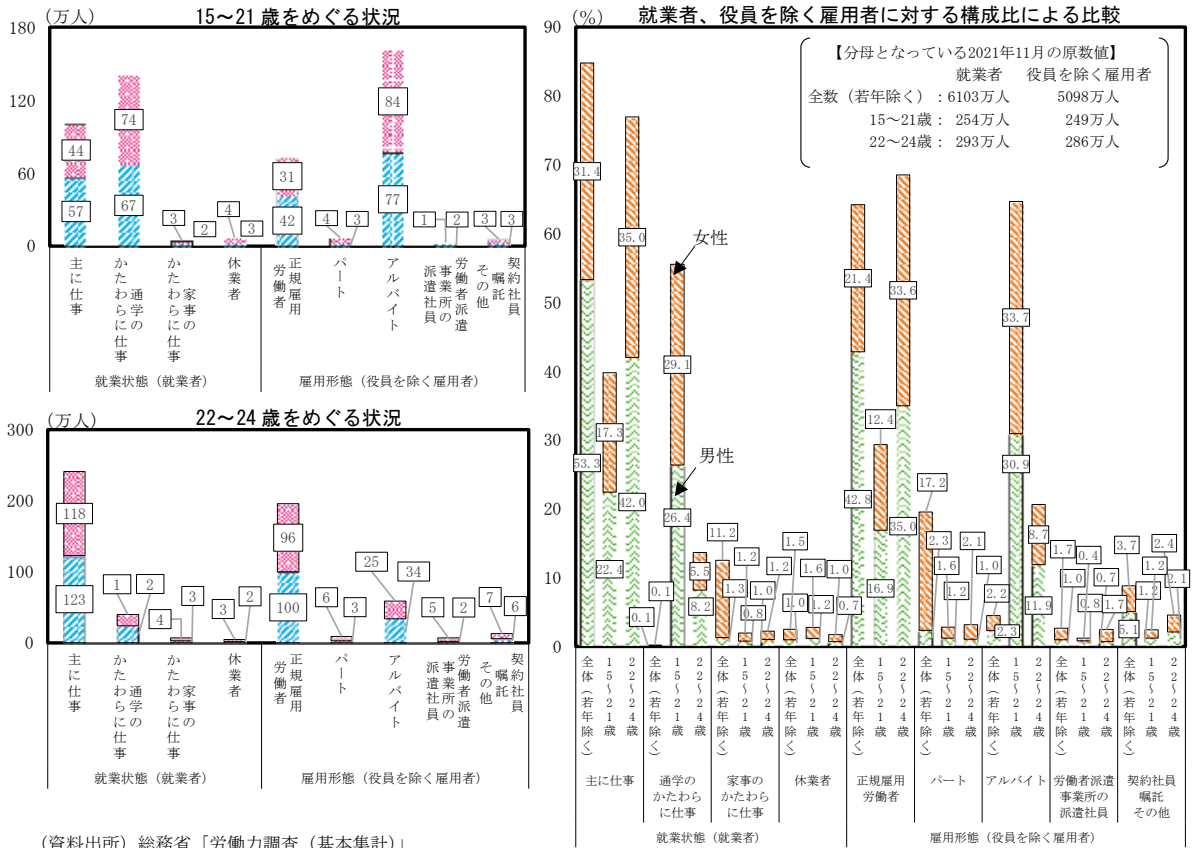
次に、15~24歳の勤め先での呼称に基づくアルバイトの雇用の動向について整理していく。まずは、15~24歳のアルバイトには、フリーターなどの学生以外の者も含まれていることが想定される中で、どのくらいが学生なのか確認しておく必要があるだろう。

そこで、15~21歳と22~24歳に峻別した上で、就業者の就業状態である「通学のかたわらに仕事」の人数・構成比と、雇用者の雇用形態である「アルバイト」の人数・構成比との関係性について確認してみよう(図表5)。2021年11月時点において、就業状態をみると、「通学のかたわらに

図表4 世帯主との続き柄別、性別、年齢別にみた非労働力人口の動向について



図表5 15～21歳・22～24歳における「通学のかたわらに仕事」と「アルバイト」の人数等について



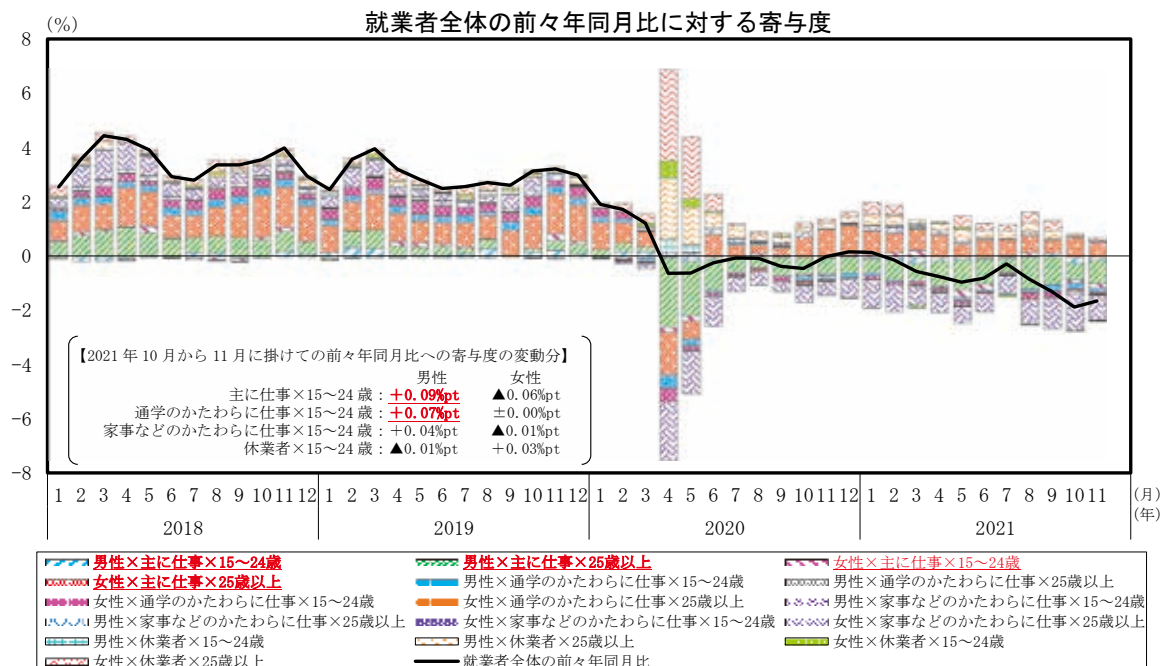
仕事」は、15～21歳で141万人（男性：67万人、女性74万人）、22～24歳で40万人（男性：24万人、女性16万人）となり、15～24歳で181万人（男性：91万人、女性90万人）となっている。雇用形態をみると、「アルバイト」は15～21歳で161万人（男性：77万人、女性84万人）、22～24歳で59万（男性：34万人、女性25万人）となり、15～24歳で220万人（男性：111万人、女性109万人）となっている。

つまり、15～24歳において、就業者の状態である「通学のかたわらに仕事」と雇用者の勤め先での呼称に基づく「アルバイト」には39万人の差がある。通常、雇用者<就業者である中で、「通学のかたわらに仕事」<「アルバイト」、かつ、「正規雇用労働者」<「主に仕事」となっていることを踏まえると、「主に仕事」をしているアルバイトがいたと推察される。具体的には、フリーターなどの学生以外の者も想定されるが、「仕事のかたわらに通学」といった状況にある学生や、「就職活動や単位取得が終了し、主にバイトをしている」といった状況にある学生なども想定されるだろう。しかし、統計データにおいて「主に仕事」をしていたアルバイトから、学生のみを抽出することはできないため、「通学のかたわらに仕事」や「アルバイト」の両方について分析し、結果を解釈していく必要があると考えられる。

なお、就業者、役員を除く雇用者に対する構成比によって比較してみると、15～21歳では、「通学のかたわらに仕事」が55.5%、「アルバイト」が64.6%を占めており、他層より突出して高い特徴がある。また、22～24歳では、「通学のかたわらに仕事」が13.7% 「アルバイト」が20.6%を占めており、一定程度の構成比で存在している。

そこで、就業者全体の前々年同月比を性別・就業状態別・年齢別に寄与度分解すると、2021年10月から2021年11月に掛けての寄与度の変動分としては、就業者全体が+0.23%ptとなった中で、「男性×通学のかたわらに仕事×15～24歳」が+0.07%ptとなっており、男子学生の雇用が増

図表6 性別・就業状態別・年齢別にみた就業者の動向について

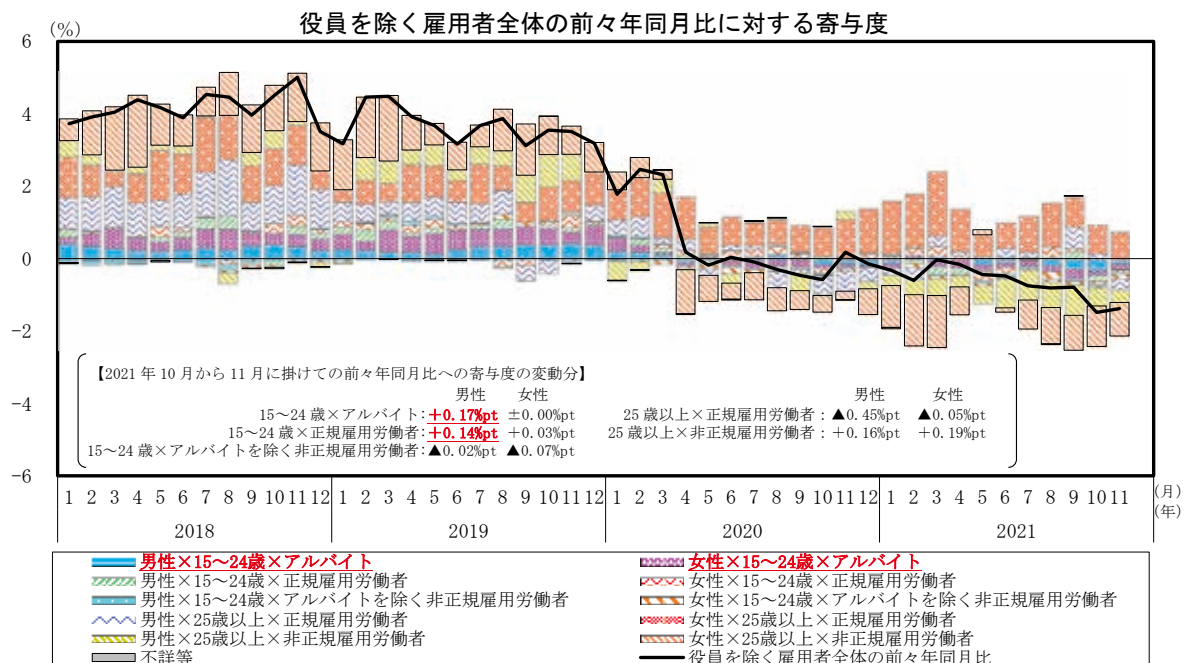


(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」
 (注1) 不詳等の寄与度もあるが、ここでは割愛している

加している。また、「男性×主に仕事×15～24歳」も+0.09%ptとなっている。一方、「女性×通学のかたわらに仕事×15～24歳」は±0.00%ptとなっており、女子学生の雇用には変動がみられない。他方、「女性×主に仕事×15～24歳」は▲0.06%ptとなり、減少がみられる（図表6）。

さらに、役員を除く雇用者全体の前々年同月比を性別・年齢別・雇用形態別に寄与度分解すると、2021年10月から2021年11月に掛ける寄与度の変動分としては、役員を除く雇用者全体が+0.10%ptとなった中で、「男性×15～24歳×アルバイト」が+0.17%ptとなっており、男性のアルバイトの雇用が増加している。また、「男性×15～24歳×正規雇用労働者」も+0.14%ptとなっている。一方、「女性×15～24歳×アルバイト」は±0.00%ptとなっており、女性のアルバイトの雇用には変動がみられない（図表7）。

図表7 性別・年齢別・雇用形態別にみた役員を除く雇用者の動向について



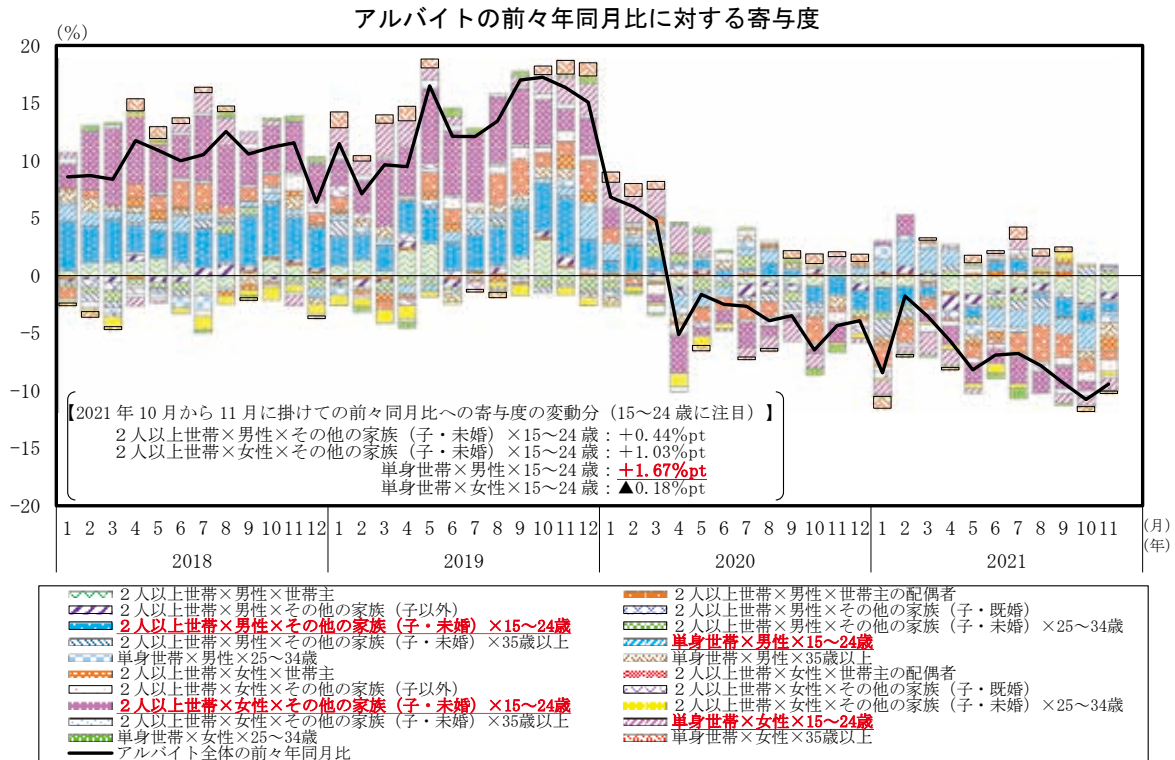
（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」

ここまでのように「通学のかたわらに仕事」や「アルバイト」について分析した結果を踏まえれば、15～24歳において、少なくとも男性を中心に通学のかたわらに仕事をしている学生が増加していることが確認され、就労先ではアルバイトとして採用されていると類推できるだろう。

その上で、15～24歳におけるアルバイトなどの増加が、世帯主との続柄別でみた場合に、どのような特徴がみられるのか確認する。

アルバイト全体の前々年同月比を世帯主との続柄別・性別・年齢別に寄与度分解すると、2021年10月から2021年11月に掛ける寄与度の変動分としては、アルバイト全体が+1.33%ptとなった中で、「単身世帯×男性×15～24歳」が+1.67%pt、「2人以上世帯×男性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」が+0.44%ptとなっており、男性の2人以上世帯も増加しているものの、男性の単身世帯を中心にアルバイトが増加している。また、「2人以上世帯×女性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」は+1.03%ptと増加がみられる一方で、「単身世帯×女性×15～

図表8 世帯主との続柄別・性別・年齢別でみたアルバイトの動向



(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」

24歳」は▲0.18%ptと減少しており、2021年9月以降、マイナス寄与が続いている（図表8）。

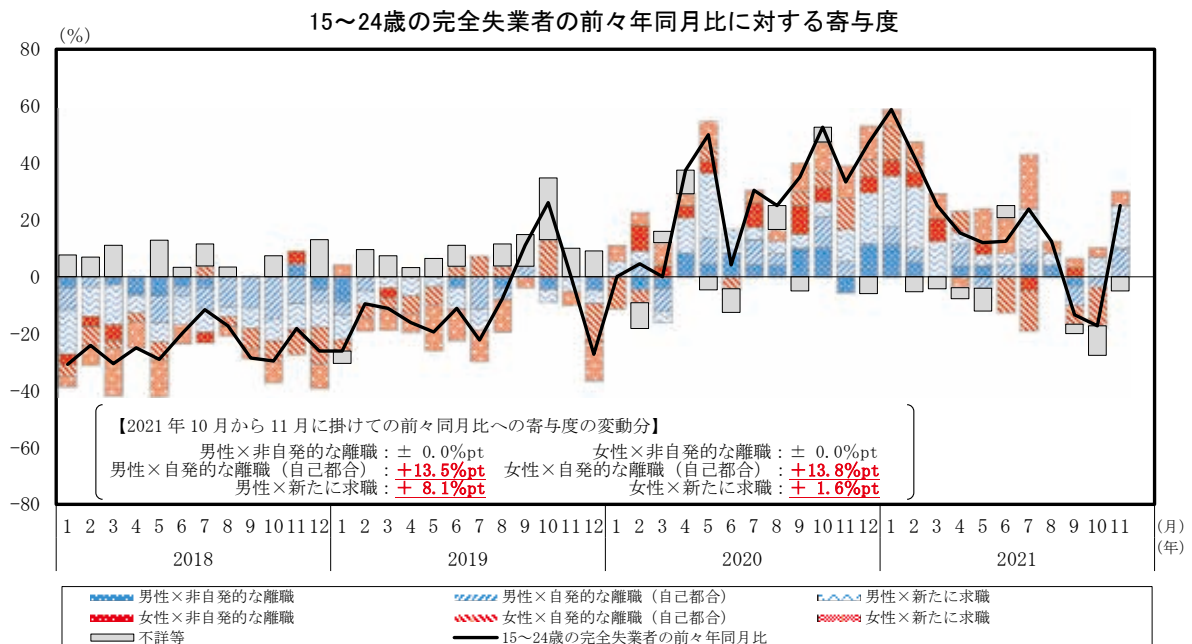
以上からは、図表6及び図表7によって確認された「15～24歳における男子学生を中心としたアルバイトの増加」は、図表8を踏まえれば、2人以上世帯に属する学生もいるとみられるものの、単身世帯が中心となっているとみられる。一方、非労働力人口では、「2人以上世帯×男性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」を中心とし、労働市場に参入する動きがみられた。

つまり、「15～24歳における男子学生を中心としたアルバイトの増加」は、非労働力人口から完全失業者を経ずにアルバイトとして採用され、就労を開始した2人以上世帯に属する学生が一部にいたとみられるが、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯の男子学生が主だとみられる。一方、非労働力人口における「15～24歳の少しも仕事せず、主に通学をしている男性学生の減少」は、2人以上世帯に属する者であったことから、世帯主との続柄別の動向との整合性を考慮すれば、この労働市場への参入の動きは、完全失業者の増加につながっている可能性が類推される。

そこで、ここからは15～24歳の完全失業者をめぐる動向を整理していく。

まずは、15～24歳の完全失業者全体のの前々年同月比を性別・求職理由別に寄与度分解すると、2021年10月から2021年11月に掛けての寄与度の変動分としては、15～24歳の完全失業者全体が+42.24%ptとなった中で、「男性×自発的な離職（自己都合）」が+13.5%pt、「女性×自発的な離職（自己都合）」が+13.8%ptとなるとともに、「男性×新たに求職」が+8.1%pt、「女性×新たに求職」が+1.6%ptとなっている（図表9）。つまり、9月末に全国の緊急事態宣言が解除

図表9 性別・求職理由別でみた15～24歳の完全失業者の動向



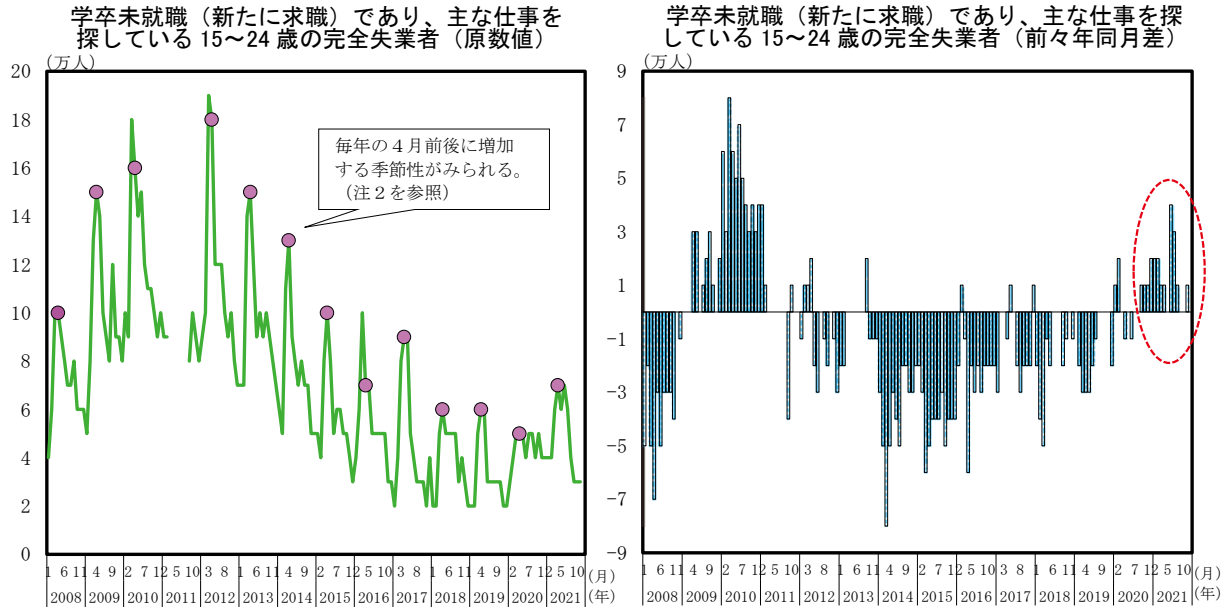
され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりに伴って、自主的に離職し、より良い新たな職を探す動きが生じている可能性が示唆されるとともに、男性における「新たに求職」の増加幅の拡大が大きい。また、女性においても「新たに求職」は増加しており、図表6及び図表7において、女性の「通学のかたわらに仕事×15～24歳」「15～24歳×アルバイト」に変動がなかったことを踏まえれば、非労働力人口においてみられた「15～21歳の女子学生における労働市場へ参入する動き」は完全失業者となっているものと判断できるだろう。

なお、15～24歳の男女ともに「新たに求職」が増加したものの、「新たに求職」は「学卒未就職」「収入を得る必要が生じたから」「その他」に分類することができ、11月は「学卒未就職」が増加する時期ではないと考えられるが、念のために確認してみよう。

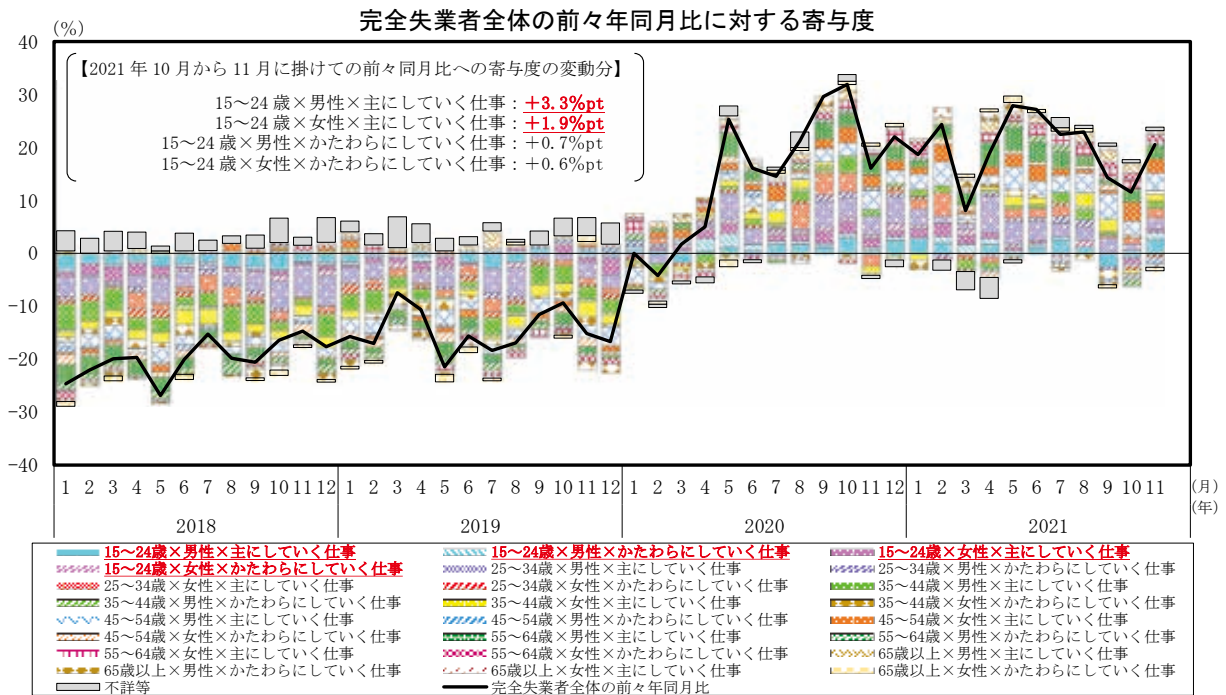
そこで、「学卒未就職（新たに求職）」であり、主な仕事を探している15～24歳の完全失業者の原数値をみると、2021年11月時点で3万人となっている。リーマンショック後や東日本大震災後には、同値が15～20万人であったことから、足下では低い水準にとどまっている状況にある。また、学卒未就職者に対し、コロナ禍の影響が最初に生じたと思われる2021年4月前後をみると、6月において前々年同月差で4万人増加となったものの、足下では増加幅が縮小し、直近11月時点では1万人の増加にとどまっており、大きく増加している様子はみられない（図表10）。したがって、15～24歳の男女における「新たに求職」の増加は、非労働力人口からの参入の影響である可能性が示唆される。

続いて、完全失業者全体の前々年同月比を年齢別・性別・探している仕事の主従別に寄与度分解すると、2021年10月から2021年11月に掛けての寄与度の変動分としては、完全失業者全体が+8.94%ptとなった中で、「15～24歳×男性×主にしていく仕事」が+3.3%pt、「15～24歳×

図表 10 学卒未就職（新たに求職）であり、主な仕事を探している 15～24 歳の完全失業者の動向



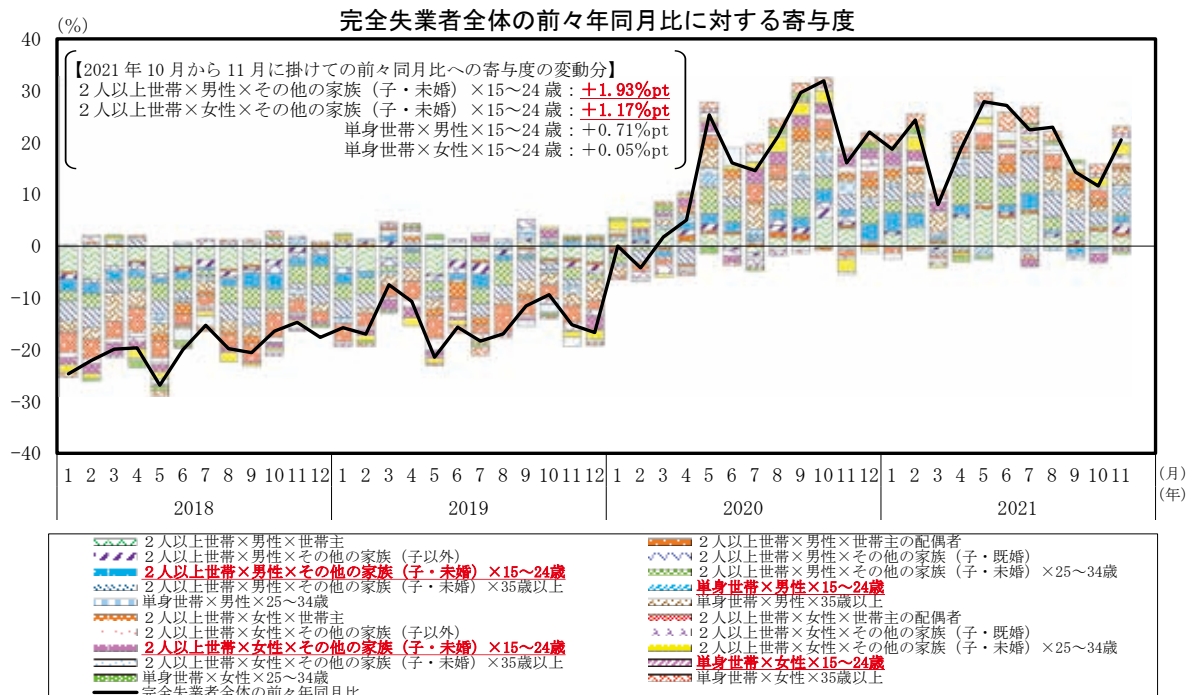
図表 11 年齢別・性別・探している仕事の主従別でみた完全失業者の動向



女性×主にしていく仕事」が+1.9%pt となるとともに、「15～24 歳×男性×かたわらにしていく仕事」が+0.7%pt、「15～24 歳×女性×かたわらにしていく仕事」が+0.6%pt となっている（図表 11）。図表 9 において、男女ともに、自主的に離職し、より良い新たな職を探す動きが生じている可能性が示唆されたこともあり、主にしていく仕事を探す完全失業者が増加している。また、15～24 歳の男女における「新たに求職」の増加との関係において、かたわらにしていく仕事の増加は、アルバイト先を探す学生であることが示唆される。

最後に、完全失業者全体の前々年同月比を世帯主との続き柄別・性別・年齢別に寄与度分解すると、2021 年 10 月から 2021 年 11 月に掛けての寄与度の変動分としては、完全失業者全体が+8.94%pt となった中で、「2 人以上世帯×男性×その他の家族（子・未婚）×15～24 歳」が+1.93%pt、「2 人以上世帯×女性×その他の家族（子・未婚）×15～24 歳」が+1.17%pt、「単身世帯×男性×15～24 歳」が+0.71%pt となっている。一方、「単身世帯×女性×15～24 歳」は+0.05%pt と大きな増加はみられない（図表 12）。

図表 12 世帯主との続き柄別・性別・年齢別でみた完全失業者の動向



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」

以上からは、図表 9～図表 11 によって確認された、15～24 歳における「①男女ともに、自己都合離職によって、より良い新たな職を探す動き」「②男性を中心としつつ、女性においてもみられる非労働力人口から新たな職を探すために参入する動き」については、男女ともに 2 人以上世帯に属する完全失業者が多く、また、男性では単身世帯である完全失業者の増加もみられる。

非労働力人口における「15～24 歳の少しも仕事せず、主に通学をしている男性学生の減少」は、2 人以上世帯に属する者でみられたことから、世帯主との続柄別の動向との整合性を考慮すれば、非労働力人口の労働市場への参入が、完全失業者の増加につながっている可能性が類推され、15～24 歳の完全失業率の上昇の要因になっているものと考えられる。

また、「単身世帯×男性×15～24歳」の完全失業者は、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯である男子学生が増加したとみられる中であっても増加しており、労働市場に参入した単身世帯の男子学生が、フローの動きとして完全失業率を上昇させている側面もうかがえる（学生以外の自己都合離職の影響も加わっているとみられる）。

他方、こうした動きとあいまって、9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりによって、自主的に離職し、より良い新たな職を探す動きが生じたことで、完全失業率が上昇している面も強いことが分かった。

ここまでを小括すると、2021年10月から2021年11月に掛けての動向は、以下の通りである。

<15～24歳の非労働力人口の動向>

- 非労働力人口全体の前々年同月比を「通学」「家事」「その他（高齢者など）」別、年齢別、性別に寄与度分解すると、男子学生が労働市場へ参入する動きがみられる。また、15～21歳の女子学生は、労働市場へ参入する動きがややみられる。
- 非労働力人口全体の前々年同月比を世帯主との続き柄別、性別、年齢別に寄与度分解すると、特に、2人以上世帯に属する15～24歳の男性において、労働市場へ参入する動きがみられる。また、単身世帯である15～24歳の男性においても、労働市場へ参入する動きがみられる。一方、2人以上世帯に属する15～24歳の女性や単身世帯である15～24歳の女性では、労働市場からの退出の動きがみられる。
- 上記を踏まえれば、2人以上世帯に属する男子学生が労働市場へ参入する動きが大きいと類推される。また、2人以上世帯に属する男子学生ほどではないが、単身世帯である男子学生においても、労働市場へ参入する動きが生じているとみられる。一方、15～21歳の女子学生は、労働市場へ参入する動きがややみられるが、学生以外の動向もあり、世帯主との続き柄別の情報からは、動きが判断できないため、アルバイトなどの雇用と完全失業者の2つの動きで判断する必要がある。

<15～24歳のアルバイトなどの動向>

- 就業者全体の前々年同月比を性別・就業状態別・年齢別に寄与度分解すると、「男性×通学のかたわらに仕事×15～24歳」が+0.07%ptとなり、男子学生の雇用が増加している。また、「男性×主に仕事×15～24歳」も増加している。一方、「女性×通学のかたわらに仕事×15～24歳」は±0.00%ptとなっており、女子学生の雇用には変動がみられない。他方、「女性×主に仕事×15～24歳」は▲0.06%ptとなり、減少がみられる。
- 役員を除く雇用者全体の前々年同月比を性別・年齢別・雇用形態別に寄与度分解すると、「男性×15～24歳×アルバイト」が+0.17%ptとなり、男性のアルバイトの雇用が増加している。また、「男性×15～24歳×正規雇用労働者」も増加している。他方、「女性×15～24歳×アルバイト」は±0.00%ptとなっており、女性のアルバイトの雇用には変動がみられない。
- アルバイト全体の前々年同月比を世帯主との続き柄別・性別・年齢別に寄与度分解すると、「単身世帯×男性×15～24歳」が+1.67%pt、「2人以上世帯×男性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」が+0.44%ptとなり、男性の2人以上世帯も増加しているものの、男性の単身世帯を中心にアルバイトが増加している。また、「2人以上世帯×女性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」は+1.03%ptと増加がみられる一方で、「単身世帯×女性×15～24歳」は▲0.18%ptと減少しており、2021年9月以降、マイナス寄与が続いている。

- 上記を踏まえれば、「15～24歳における男子学生を中心としたアルバイトの増加」は、非労働力人口から完全失業者を経ずにアルバイトとして採用され、就労を開始した2人以上世帯に属する学生が一部にいたとみられるが、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯の男子学生が主だとみられる。一方、非労働力人口における「15～24歳の少しも仕事せず、主に通学をしている男性学生の減少」は、2人以上世帯に属する者であったことから、世帯主との続柄別の動向との整合性を考慮すれば、この労働市場への参入の動きは、完全失業者の増加につながっている可能性が類推される。

<15～24歳の完全失業者の動向>

- 15～24歳の完全失業者全体の前々年同月比を性別・求職理由別に寄与度分解すると、「男性×自発的な離職（自己都合）」が+13.5%pt、「女性×自発的な離職（自己都合）」が+13.8%ptとなるとともに、「男性×新たに求職」が+8.1%pt、「女性×新たに求職」が+1.6%ptとなっている。つまり、9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりに伴って、自主的に離職し、より良い新たな職を探す動きが生じている可能性が示唆されるとともに、男性における「新たに求職」の増加幅の拡大が大きい。また、女性においても「新たに求職」は増加しており、女性の「通学のかたわらに仕事×15～24歳」「15～24歳×アルバイト」に変動がなかったことを踏まえれば、非労働力人口においてみられた「15～21歳の女子学生における労働市場へ参入する動き」は完全失業者となっているものと判断できる。
- 完全失業者全体の前々年同月比を年齢別・性別・探している仕事の主従別に寄与度分解すると、「15～24歳×男性×主にしていく仕事」が+3.3%pt、「15～24歳×女性×主にしていく仕事」が+1.9%ptとなるとともに、「15～24歳×男性×かたわらにしていく仕事」が+0.7%pt、「15～24歳×女性×かたわらにしていく仕事」が+0.6%ptとなっている。男女ともに、自主的に離職し、より良い新たな職を探す動きが生じている可能性が示唆されたこともあり、主にしていく仕事を探す完全失業者が増加している。また、15～24歳の男女にみられる「新たに求職」の増加との関係において、かたわらにしていく仕事の増加は、アルバイト先を探す学生であることが示唆される。
- 完全失業者全体の前々年同月比を世帯主との続柄別・性別・年齢別に寄与度分解すると、「2人以上世帯×男性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」が+1.93%pt、「2人以上世帯×女性×その他の家族（子・未婚）×15～24歳」が+1.17%pt、「単身世帯×男性×15～24歳」が+0.71%ptとなっており、特に2人以上世帯に属する15～24歳の男性で増加している。
- 上記を踏まえれば、15～24歳の完全失業者は、「①男女ともに、自己都合離職によって、より良い新たな職を探す動き」「②男性を中心としつつ、女性においても、非労働力人口から新たな職を探すために参入する動き」があり、男女ともに2人以上世帯に属する完全失業者が多く、男性では単身世帯である完全失業者も増加していた。男子学生については、非労働力人口における世帯主との続柄別の動向との整合性（2人以上世帯に属する男子学生の減少）を考慮すれば、非労働力人口の労働市場への参入が、完全失業者の増加につながった可能性が類推される。また、女子学生は、アルバイトなどの雇用に変動がみられなかったことから、同様に、非労働力人口の労働市場への参入が、完全失業者の増加につながった可能性が類推される。これらによって、15～24歳の完全失業率の上昇の要因になっていると考えられる。

また、「単身世帯×男性×15～24歳」の完全失業者は、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯である男子学生が増加したとみられる中であっても増加して

おり、労働市場に参入した単身世帯の男子学生が、フローの動きとして完全失業率を上昇させている側面もうかがえる（学生以外の自己都合離職の影響も加わっているとみられる）。

他方、こうした動きとあいまって、9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりによって、自主的に離職し、より良い新たな職を探す動きが生じたことで、完全失業率が上昇している面も強いことが分かった。

以上のように、雇用情勢に係る考察の観点から、総務省「労働力調査（基本集計）」を活用し、足下の学生アルバイトの雇用をめぐる動きを整理し考察してきたが、2021年10月から2021年11月に掛けて、2人以上世帯に属する男子学生が労働市場へ参入する動きがみられ、失業期間を経ることなく、アルバイトに採用された者が一部にいとみられるものの、完全失業者の増加につながっている可能性が類推され、15～24歳の完全失業率の上昇の要因になっていると考えられる。また、女子学生においても、労働市場へ参入する動きが完全失業者の増加につながっている可能性が類推され、15～24歳の完全失業率の上昇の要因になっていると考えられる。

9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりが生じれば、自己都合離職によって、より良い新たな職を探す動きとあいまって、労働市場への参入の動きが生じることは、通常の循環の中で生じる自然な動きであり、仕事とのマッチング過程において失業期間が生じる可能性があり、一時的に完全失業率が上昇する局面が生じる可能性があるものの、求職者の置かれている状況に応じた丁寧なマッチング支援によって、希望する仕事に早期に就けるように支援していくことが重要である。

他方、2021年12月分の統計には大きな影響はないと思われるが、足下ではオミクロン株の影響により新規感染者数が急増する中で、まん延防止等重点措置が適用された地域では、飲食店に時短営業などの協力が再度求められている状況にあり、今後、こうした措置が更に拡大していけば、学生アルバイトにも再度負の影響（失業化・非労働力人口化）が生じる可能性があり、引き続き、その動向に注視が必要である。

3. 日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」について

ここからは、日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」の速報値を整理し、学生生活との関係やアルバイト収入の動向などを考察していく。日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」は、隔年で調査を実施しており、令和2年度（2020年度）の速報値が2021年9月30日に公表されている。調査対象は、大学学部、短期大学本科及び大学院の学生（社会人学生を含む。通信課程、休学者及び外国人留学生は除く。）であり、速報値では大学昼間部の値を公表している。令和2年度（2020年度）調査では、90,654人を調査数（大学昼間部の有効回答率は42.4%）とし、調査の対象となる在籍学生を対象に「無作為抽出方法」によって調査を依頼する学生を決定し、所定の調査票を使用して調査を行っている。

なお、以下の考察の際に重要となるが、日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」の調査実施は、調査実施年度の11月に行われており、令和2年度（2020年度）調査においても、2020年11月が調査時期となっている。コロナの新規感染者数の動向をみると、2020年11月は、同年9月や10月と比較し、高い水準となっているものの、相対的には、感染が落ち着いていた時期とみられるため、解釈の際にも留意が必要であろう。

まずは、大学昼間部の学生におけるアルバイト従事者とアルバイト非従事者の動向を確認してみよう。大学昼間部の学生におけるアルバイト従事者とアルバイト非従事者の構成比の推移をみると、2010年度～2014年度には大きな変動はみられないものの、2016年度と2018年度にはアルバイト従事者の構成比が上昇しており、2018年度には約86.1%がアルバイト従事者であった。その後、コロナ禍ではある2020年度には、アルバイト非従事者の構成比が5.4%pt高まった（図表13）。また、こうした中で、家庭からの給付程度別のアルバイト従事者の動向について、2020年度と2018年度を比較すると、「家庭からの給付のみでは修学継続困難」「家庭からの給付のみでは修学に不自由」の割合が2.7%pt低下し、「家庭からの給付なし」の割合が2.1%pt上昇している。アルバイト従事者において、「家庭からの給付なし」の割合が上昇しており、様々な背景の学生がいると考えられるが、コロナ禍において家庭の収入が減少し、家庭からの支援が得られない学生もいるものとみられる。他方、「家庭からの給付のみで就学可能」の割合が、2010年度以降、2020年度も含めて上昇が続いており、大きな影響を受けていないとみられる学生も多い（図表13）。

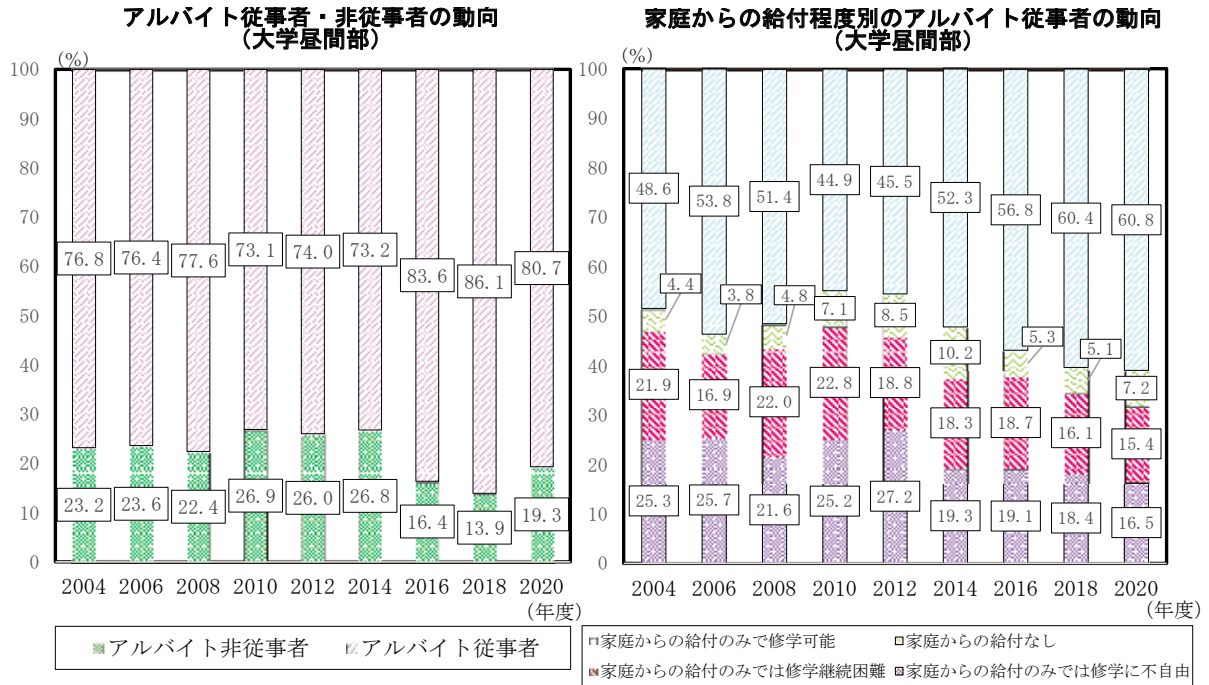
上記に関連して、家庭の年間収入別でみた学生の構成比の推移を確認してみよう。日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」では、「あなたの家庭の最近1年間（12ヶ月）の所得総額（税込み）について」といった調査項目で把握しており、記載要領を確認すると、「給与所得³」だけでなく、「事業所得」「資産所得」「その他の所得⁴」を合算した値となっている。「その他の所得」には、新型コロナウイルス関連で臨時的に得た給付金や助成金等は含まないように指示されている。

その上で、家庭の年間収入別でみた学生の構成比について、2020年度と2006年度を比較すると、「800～900万円未満」が▲8.5%ptと大きく低下し、「700～800万円未満」も▲2.1%ptとなっている一方で、「300万円未満」が+4.7%pt、「1100万円以上」が+4.3%ptとなっており、学生のいる家庭の年間収入といった属性でコントロールされた数値は、中長期的には二極化してきた様子がうかがえる。また、当該構成比について、2020年度と2018年度を比較すると、「800～

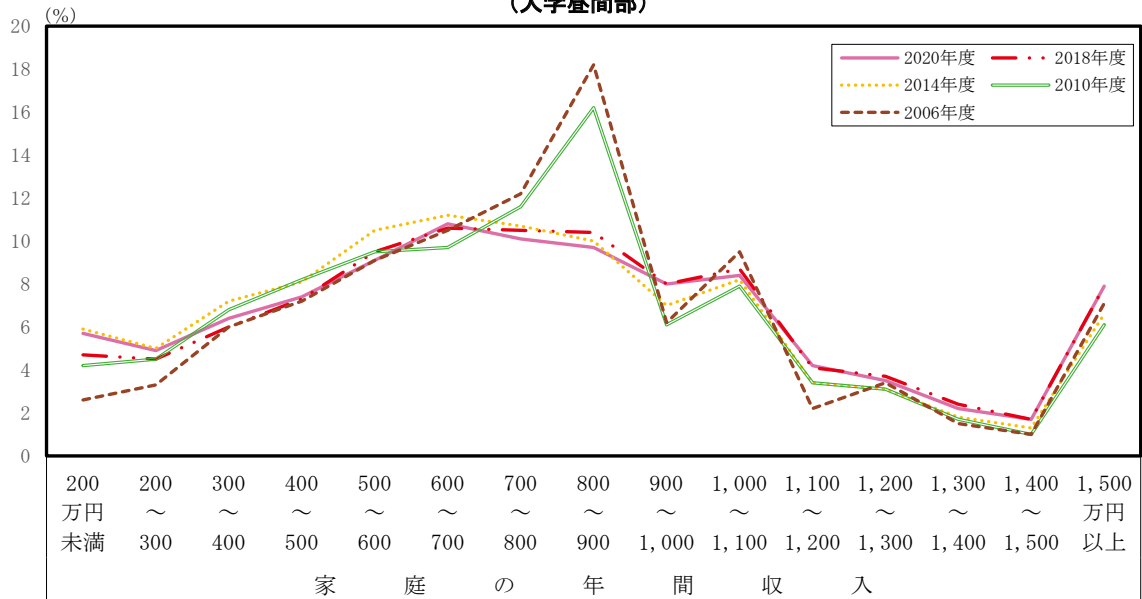
³ 俸給、給料、賃金、歳費、賞与など労務または役務の対価として受けた総額。

⁴ 恩給、年金、家庭の内職収入および世帯員以外の者からの経済的援助などの総額とし、退職金、財産売却、相続などのため、臨時的に得た収入および借入金には含まない。

図表 13 アルバイトの従事状況と家庭からの給付程度別のアルバイト従事者の動向



図表 14 家庭の年間収入別でみた学生の構成比の推移 (大学昼間部)



(資料出所) 日本学生支援機構 (JASSO) 「学生生活調査」
 (注1) 図表 13 の (1) と (2) と同様。

900万円未満」が▲0.7%pt、「700～800万円未満」「500～600万円未満」が▲0.4%pt、「1000～1100万円未満」が▲0.3%ptとなっており、また、「1100万円以上」も▲0.3%ptとなっている一方で、「200万円未満」が+1.0%pt、「200～300万円未満」「300～400万円未満」が+0.4%ptとなっており、コロナ禍において学生のいる家庭の年間収入が減少した様子が見える(図表14)。

つまり、コロナ禍において学生のいる家庭の収入が減少したため、「家庭からの給付なし」の割合が上昇した可能性があり、家庭からの支援が得られなくなった学生がいることが類推される。

次に、授業期間中の典型的な1週間(7日)のアルバイト・定職の時間とアルバイト先の職種について確認する。授業期間中の典型的な1週間(7日)のアルバイト・定職の時間について、2020年度と2018年度を比較すると、「16～20時間」が▲2.1%pt、「21～25時間」が▲1.6%ptと低下幅が大きくなっている一方で、「0時間」が+6.2%ptとなっており、上記のような1日あたり2時間強から3時間強のアルバイトを実施していた学生が、アルバイト非従事者になった可能性が示唆される(図表15左図)。

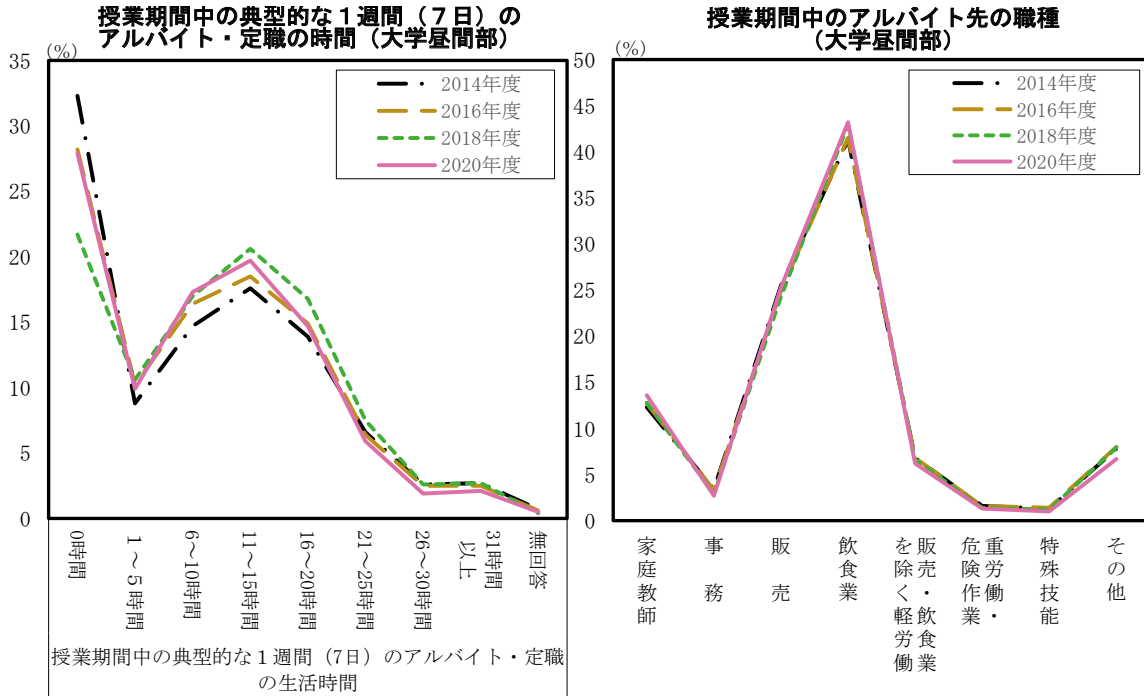
また、授業期間中のアルバイト先の職種については、大きな変化は無く、2020年度においては「飲食業」が43.2%と最も構成比が高くなっており、次いで「販売」が25.3%、「家庭教師」が13.6%と構成比が高くなっており、この3職種で82.1%となっている(図表15右図)。

続いて、アルバイト収入(年間、月間換算)の動向について確認してみよう。2020年度と2018年度を比較すると、年間では平均▲3万5000円、月額換算では平均▲2,917円となっている。リーマンショック前後である2010年度と2008年度を比較すると、年間では平均▲5万1400円、月額換算では平均▲4,283円となっており、コロナ禍であった2020年度の方が、減少幅としては小さい状況となっている(図表16)。

ここまでを小括すると、日本学生支援機構(JASSO)の「学生生活調査」の速報値については、以下のとおりである。

- 大学昼間部の学生におけるアルバイト従事者とアルバイト非従事者の構成比の推移をみると、2018年度には約86.1%がアルバイト従事者であったが、その後、コロナ禍ではある2020年度には、アルバイト非従事者の構成比が5.4%pt高まった。
- 家庭からの給付程度別のアルバイト従事者の動向について、2020年度と2018年度を比較すると、「家庭からの給付のみでは修学継続困難」「家庭からの給付のみでは修学に不自由」の割合が2.7%pt低下し、「家庭からの給付なし」の割合が2.1%pt上昇している。アルバイト従事者において、「家庭からの給付なし」の割合が上昇しており、様々な背景の学生がいると考えられるが、コロナ禍において家庭の収入が減少し、家庭からの支援が得られない学生もいるとみられる。他方、「家庭からの給付のみで就学可能」の割合が、2010年度以降、2020年度を含めて上昇が続いており、大きな影響を受けていないとみられる学生も多い。
- 家庭の年間収入別でみた学生の構成比について、2020年度と2018年度を比較すると、「800～900万円未満」が▲0.7%pt、「700～800万円未満」「500～600万円未満」が▲0.4%pt、「1000～1100万円未満」が▲0.3%ptとなっており、また、「1100万円以上」も▲0.3%ptとなっている一方で、「200万円未満」が+1.0%pt、「200～300万円未満」「300～400万円未満」が+0.4%ptとなり、コロナ禍において家庭の収入が減少したことから、「家庭からの給付なし」の割合が上昇した可能性があり、家庭からの支援が得られなくなった学生がいることが類推される。

図表 15 授業期間中の典型的な1週間(7日)のアルバイト・定職の時間とアルバイト先職種



(資料出所) 日本学生支援機構(JASSO)「学生生活調査」
 (注1) 図表13の(1)と(2)と同様。

図表 16 アルバイト収入(年間、月間換算)の動向

アルバイト収入(年間)の動向(大学屋間部)					アルバイト収入(月額換算)の動向(大学屋間部)				
	自宅	学生寮	下宿、アパート、その他	平均		自宅	学生寮	下宿、アパート、その他	平均
2004年度	387,300	238,400	307,900	344,700	2004年度	32,275	19,867	25,658	28,725
2006年度	382,900	188,500	299,700	336,300	2006年度	31,908	15,708	24,975	28,025
	▲4,400	▲49,900	▲8,200	▲8,400		▲367	▲4,158	▲683	▲700
2008年度	409,900	181,500	311,000	358,300	2008年度	34,158	15,125	25,917	29,858
	27,000	▲7,000	11,300	22,000		2,250	▲583	942	1,833
2010年度	348,800	150,400	270,000	306,900	2010年度	29,067	12,533	22,500	25,575
	▲61,100	▲31,100	▲41,000	▲51,400		▲5,092	▲2,592	▲3,417	▲4,283
2012年度	361,600	182,800	284,500	322,600	2012年度	30,133	15,233	23,708	26,883
	12,800	32,400	14,500	15,700		1,067	2,700	1,208	1,308
2014年度	359,900	169,400	287,900	321,800	2014年度	29,992	14,117	23,992	26,817
	▲1,700	▲13,400	3,400	▲800		▲142	▲1,117	283	▲67
2016年度	392,600	200,200	321,600	356,100	2016年度	32,717	16,683	26,800	29,675
	32,700	30,800	33,700	34,300		2,725	2,567	2,808	2,858
2018年度	438,800	229,300	370,200	401,500	2018年度	36,567	19,108	30,850	33,458
	46,200	29,100	48,600	45,400		3,850	2,425	4,050	3,783
2020年度(速報値)	407,200	180,500	333,300	366,500	2020年度(速報値)	33,933	15,042	27,775	30,542
	▲31,600	▲48,800	▲36,900	▲35,000		▲2,633	▲4,067	▲3,075	▲2,917

(単位: 円)

(単位: 円)

(資料出所) 日本学生支援機構(JASSO)「学生生活調査」
 (注1) 図表13の(1)と(2)と同様。

- 授業期間中の典型的な1週間（7日）のアルバイト・定職の時間について、2020年度と2018年度を比較すると、「16～20時間」が▲2.1%pt、「21～25時間」が▲1.6%ptと低下幅が大きくなっている一方で、「0時間」が+6.2%ptとなり、上記のような1日あたり2時間強から3時間強のアルバイトを実施していた学生が、アルバイト非従事者になった可能性が示唆される。
- 授業期間中のアルバイト先の職種については、大きな変化は無く、2020年度においては「飲食業」が43.2%と最も構成比が高くなっており、次いで「販売」「家庭教師」の構成比が高い。
- アルバイト収入（年間、月間換算）について、2020年度と2018年度を比較すると、年間では平均▲3万5000円、月額換算では平均▲2,917円となっている。リーマンショック前後である2010年度と2008年度を比較すると、年間では平均▲5万1400円、月額換算では平均▲4,283円となっており、コロナ禍であった2020年度の方が、減少幅としては小さい。

以上のように、日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」の速報値について整理してきたが、コロナ禍において学生生活との関係やアルバイト収入などに影響が生じている面は確認できたものの、大きな影響とまではいえるような様相ではなかった。他方、日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」は、令和2年度（2020年度）調査において、2020年11月が調査時期となっており、コロナの新規感染者数の動向をみると、2020年11月は、同年9月や10月と比較し、高い水準となっているものの、相対的には、感染が落ち着いていた時期とみられるため、調査結果の解釈の際にも留意が必要であろう。そのため、次の4では、総務省「労働力調査」を活用し、足下までの学生アルバイトの平均月間就業時間や仕事からの収入（年間）について考察してみる。

4. 学生アルバイトに係る月間就業時間や仕事からの収入（年間）などについて

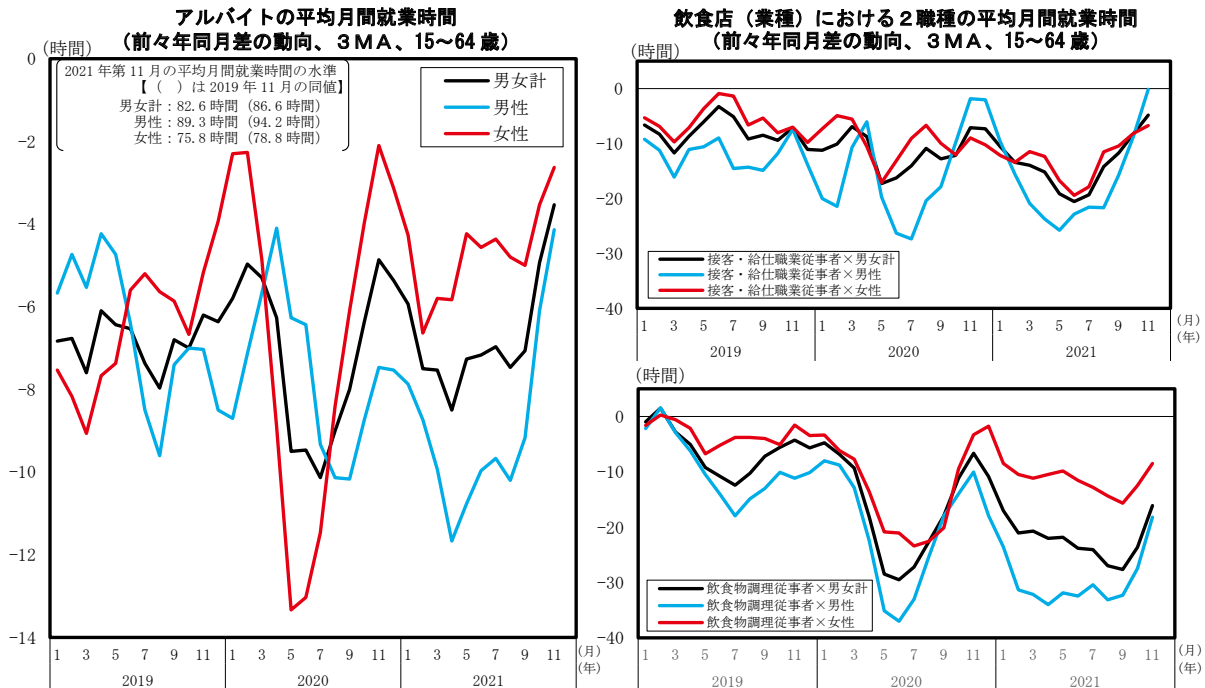
ここからは、総務省「労働力調査（基本集計、詳細集計）」を活用していく。

まずは、「平均月間就業時間（従業者の月間就業時間の総数／従業者数（月間就業時間不詳の者を除く。）」について考察していく。平均月間就業時間は、アルバイトについて把握できるものの、公表値において年齢階級を限定できるのは15～64歳のみであるため、日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」においてアルバイト先として最も多い飲食業の動向を併せて整理していくこととする。

アルバイトの平均月間就業時間の前々年同月差（3か月移動平均、15～64歳）をみると、日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」の調査時点である2020年度11月は、アルバイトの平均月間就業時間の前々年同月差の減少幅も縮小していた時期であったことが分かる。その後、2021年に入って、アルバイトの平均月間就業時間の前々年同月差の減少幅は拡大し、男女計では2021年4月が最も減少幅が大きく、8.5時間の減少となった。しかしながら、2021年10月及び11月には、アルバイトの平均月間就業時間の前々年同月差に減少幅の縮小がみられ、男女ともに増加している（図表17左図）。

また、飲食店（業種）における職業として、「接客・給仕職業従事者」「飲食物調理従事者」の動向をみると、同様に、日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」の調査時点である2020年度11月は、平均月間就業時間の前々年同月差の減少幅も縮小していた時期であったことが分かる。さらに、職業別の動向をみると、「飲食物調理従事者」では、2021年10月及び11月には、平均月間就業時間の前々年同月差に減少幅の縮小がみられ、男女ともに増加している。一方、「接客・給仕職業従事者」では、2021年7月以降には、平均月間就業時間の前々年同月差に減少幅の縮小

図表 17 アルバイトの平均月間就業時間の動向



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

(注1) 平均月間就業時間の集計対象は、「就業者総数」から「月末1週間の就業時間0時間の者(休業者)」及び「月間就業時間不詳の従業者」を除いた者である。

がみられ、男女ともに増加している(図表17右図)。

以上のようなアルバイト(15~64歳)や、学生のアルバイト先として最も多い飲食業の平均月間就業時間の持ち直しは、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動が再開した影響とみられ、アルバイト収入は投入した労働時間の対価であることから、「既に就労している学生アルバイトの収入減少分」は、オミクロン株による影響が懸念されるが、戻っていくことが期待される。

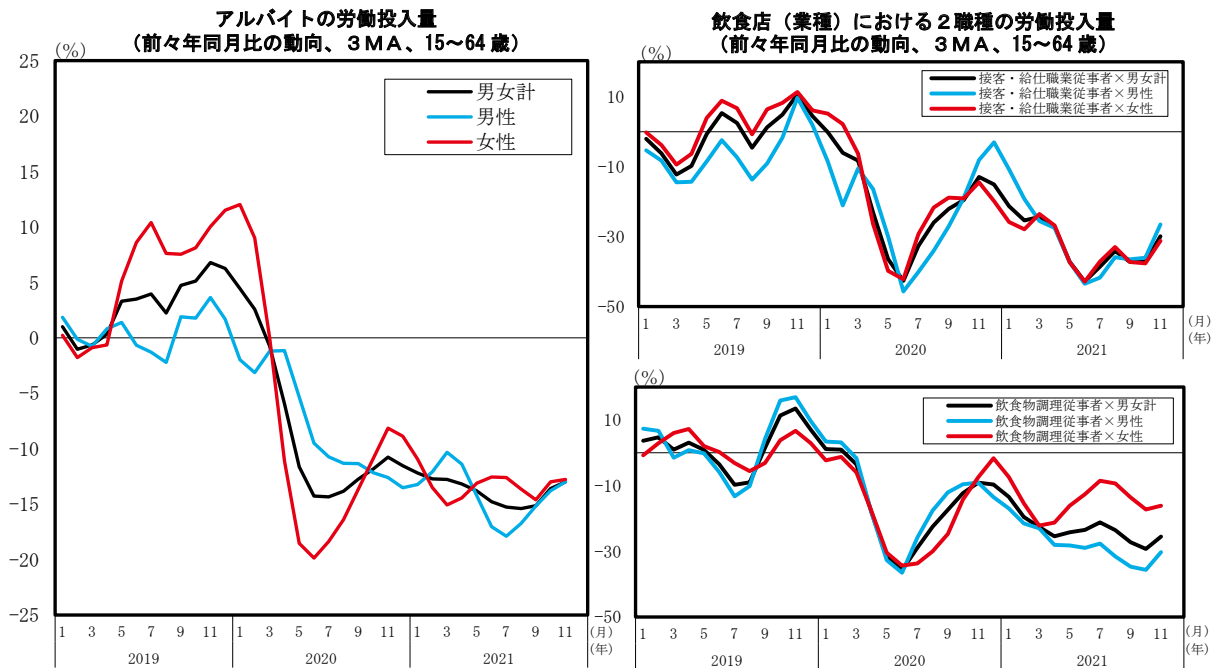
他方、アルバイト(15~64歳)の労働投入量(平均月間就業時間×アルバイトの人数)の前々年同月比をみると、2020年の4月前後に女性を中心に大幅に減少し、2020年7月から11月に掛けて、女性を中心に前々年同月比の低下幅の縮小がみられたが、2021年に入って、男女計で大きな減少幅が続いている状況にある(図表18左図)。

飲食店(業種)における職業として、「接客・給仕職業従事者」「飲食物調理従事者」の動向をみると、2020年10月から11月に掛けてプラスの方向の動きがみられるものの、両職業ともに、大きな減少幅が続いている状況にある(図表18右図)。

これらを踏まえれば、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが高まった中で、企業は、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間を増加させながら、新たなアルバイト人員の採用を進めている状況にあるとみられる。

しかしながら、コロナ禍が続いている中で、そもそもの労働者の意向として、就業時間を増加させたいと考えている者が多いのか、といった点を考察しておくことが有用であろう。そこで、

図表 18 アルバイトの労働投入量（平均月間就業時間×アルバイトの人数）の動向



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

(注1) 平均月間就業時間の集計対象は、「就業者総数」から「月末1週間の就業時間0時間の者(休業者)」及び「月間就業時間不詳の従業者」を除いた者である。

15~24歳(在学中)の「就業時間増減希望の有無」の動向について考察する。

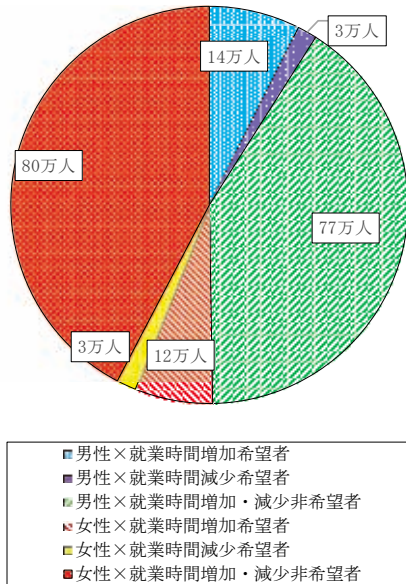
まずは、2021年第Ⅲ四半期時点の15~24歳(在学中)の就業者数をみると、189万人となり、就業時間について増加希望者は26万人(男性:14万人、女性12万人)、減少希望者は6万人(男女ともに3万人)となっている(図19左上図)。

次に、15~24歳(在学中)の就業者数の前々年同期比に対する就業時間増減希望の有無別の寄与度によって人数ベースの変動をみると、2021年第Ⅲ四半期と2019年第Ⅳ四半期を比較し、男性では、増加希望者が▲0.3%ptと大きな変動はなく、増減非希望者が▲14.5%ptと大きく減少した中で、減少希望者が+2.9%ptと増加しており、女性では、減少希望者が▲0.6%ptと大きな変動はなく、増減非希望者が▲16.7%ptと大きく減少した中で、増加希望者も▲7.4%ptと大きめの減少となっている(図19右上図)。

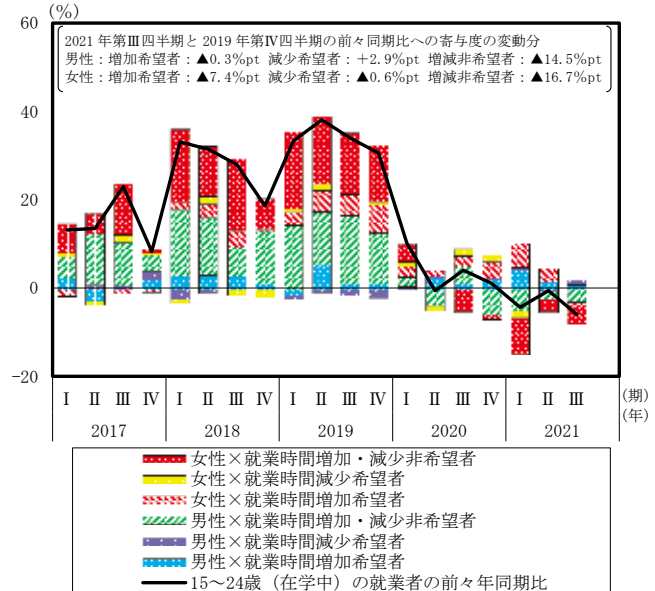
さらに、15~24歳(在学中)の就業者に対する就業時間増減希望の有無別の構成比によって、ストックの値に対して、インフローやアウトフローによる変動があるものの、就業者全体の特徴がどのように変化しているのか確認する。まずは、2021年第Ⅲ四半期と2019年第Ⅲ四半期を比較すると、男性では、増減非希望者の構成比が▲0.6%ptとなった中で、増加希望者の構成比が+1.4%pt、減少希望者の構成比が+1.1%ptとなっており、女性では、増減非希望者の構成比が▲1.5%ptとなった中で、減少希望者の構成比が+0.1%pt、増加希望者の構成比が▲0.7%ptとなっている(図19左下図)。また、15~24歳(在学中)の就業者に対する就業時間増減希望の有無別の構成比の前々年同期差によってコロナ禍の動向をみると、2021年第Ⅰ四半期までは、男女ともに増減非希望者の構成比が低下する一方で増加希望者の構成比が上昇する動きがみられたが、それ以降は、男女ともに増加希望者の構成比が低下し、増減非希望者の構成比が上昇しており、女性では、さらに減少希望者の構成比が上昇している(図表19右下図)。

図表 19 15～24 歳（在学中）の「就業時間増減希望の有無」の動向

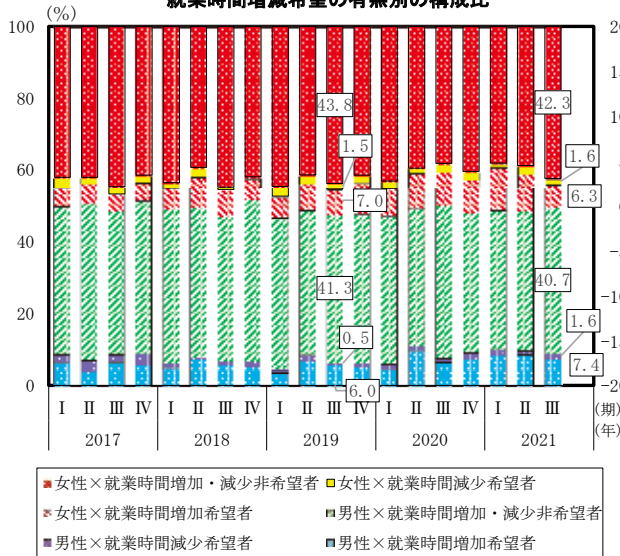
就業時間増減希望の有無別でみた
15～24 歳（在学中）の就業者数（2021年Ⅲ四半期時点）



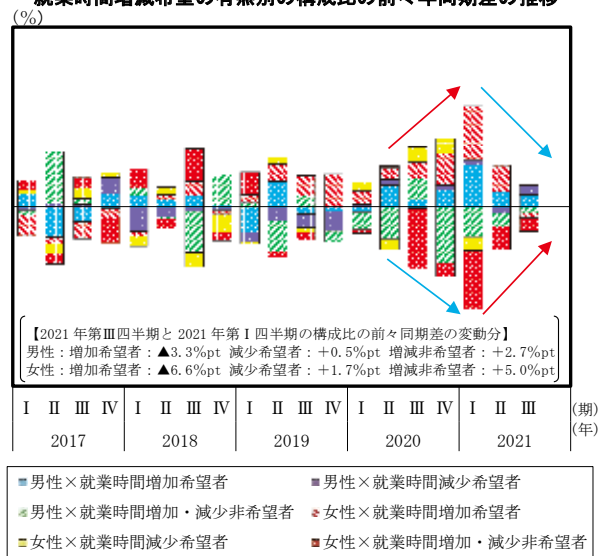
15～24 歳（在学中）の就業者数の前々年同期比に対する
就業時間増減希望の有無別の寄与度



15～24 歳（在学中）の就業者に対する
就業時間増減希望の有無別の構成比



15～24 歳（在学中）の就業者に対する
就業時間増減希望の有無別の構成比の前々年同期差の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

以上を踏まえれば、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが高まった中で、企業は、既に就労している15～24歳（在学中）のアルバイトの平均月間就業時間を増加させたいと考えたとしても、男性の一部には増加希望者が引き続きみられるものの、平均月間就業時間の水準がコロナ禍以前に戻っていない中であっても、既に就労している学生の多くでは、追加的な労働投入に対する意識が discouraged されている状況にある。このため、企業は、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間を増加させることが難しい可能性があり、新たなアルバイト人員の採用をより一層進めることで対応していく必要があると考えられる。

続いて、アルバイト（卒業を除く）の仕事からの収入（年間）の動向について考察する。

まずは、労働力調査（詳細集計）における「仕事からの収入（年間）」の定義について確認すると、調査票では「この1年間のすべての仕事からの収入（税込み）はいくらですか?」といった質問が設置されており、記載要領を確認すると、以下のような補足説明がある。

- ①毎月の給料、賃金、残業手当、チップなどのほか、期末手当やボーナスなども含めたこの1年間における仕事からの収入総額（税込み）を記入する。ただし、一時的な収入である退職金は含めない。
- ②この1年間に仕事を変えたり、新たに仕事についた人は、今の仕事についた時から現在までの実績をもとにして、1年間の収入額を見積もって記入する。この場合、前の仕事からの収入は含めない。
- ③年金や保険などの給付金、財産収入などは、仕事からの収入でないため含めない。

②を踏まえると、例えば、直近1年間において、アルバイト先A社→非労働力人口→アルバイト先B社と労働移動した場合、直近のアルバイト先B社に勤めた期間における実績を基にして回答されるため、厳密には実収入と乖離する面もあると思われる点に留意が必要だが、その時々で人々が就いた仕事の属性の変化も含めて捉えることができると解釈できるだろう。

また、上記で「アルバイト（卒業を除く）」と記載したが、アルバイトといった雇用形態に着目しつつ、労働力調査（詳細集計）では、教育に関して「在学中」「卒業」「在学したことがない」といった調査項目があり、統計表としては「総数」と「卒業」が公表されているため、その差分によって、学生アルバイトに近い数値が把握できると考えた。算出方法によって「在学したことがない」を含むこととなるが、2021年第Ⅲ四半期において、当該区分の人数は、就業者として10万人いるものの、アルバイトとして0万人であることから、学生アルバイトを捉えているとみなせるだろう。

なお、公表データの範囲において、仕事からの収入（年間）との関係性を把握するため、このような算出をしたが、労働力調査（詳細集計）では、15～24歳の在学者でアルバイトの人数を把握することができ、2021年第Ⅱ四半期は176万人となっている。

整理すると、2021年第Ⅱ四半期において、図表18において活用した「15～24歳（在学中）の就業者数」は189万人、図表19で活用した「アルバイト（卒業を除く）」は188万人となっている。「15～24歳（在学中）の就業者数」は、アルバイト以外の雇用形態又は起業した学生や家族従業員として働く学生を含むため、やや大きな値となっているとみられる。また、「アルバイト（卒業を除く）」は、年齢を15～24歳に限定できないため、25歳以上で在学中であるアルバイトを含み、やや大きな値となっているとみられる。

いずれも、先に考察したい統計値があり、公表データの範囲において、15～24歳の学生アルバイトに近づけるよう工夫したもののだが、解釈の際には、上記のような性質の数値であることに留意が必要である。

その上で、2021年第Ⅲ四半期時点のアルバイト（卒業を除く）の人数をみると、188万人となり、仕事からの収入（年間）は、「50万円未満」が99万人（男性46万人、女性53万人）と最も多く、次いで「50～99万円」が70万人（男女ともに35万人）、「100～149万円」が10万人（男性6万人、女性4万人）、「150万円以上」が4万人（男性3万人、女性1万人）となっている（図表20左上図）。

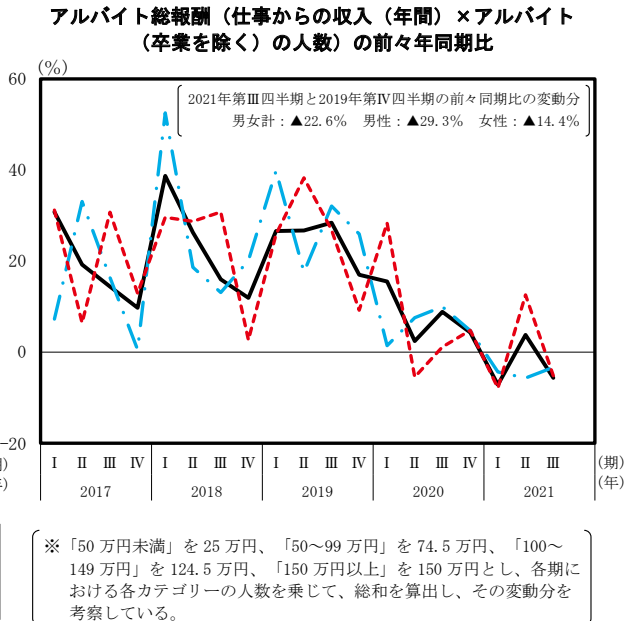
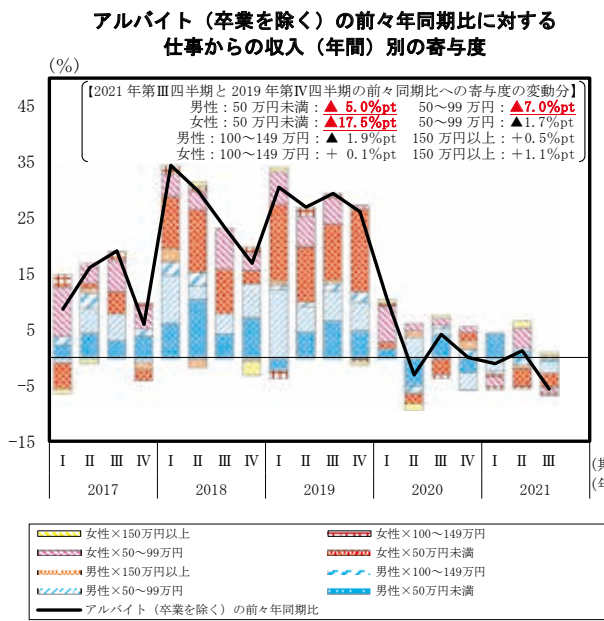
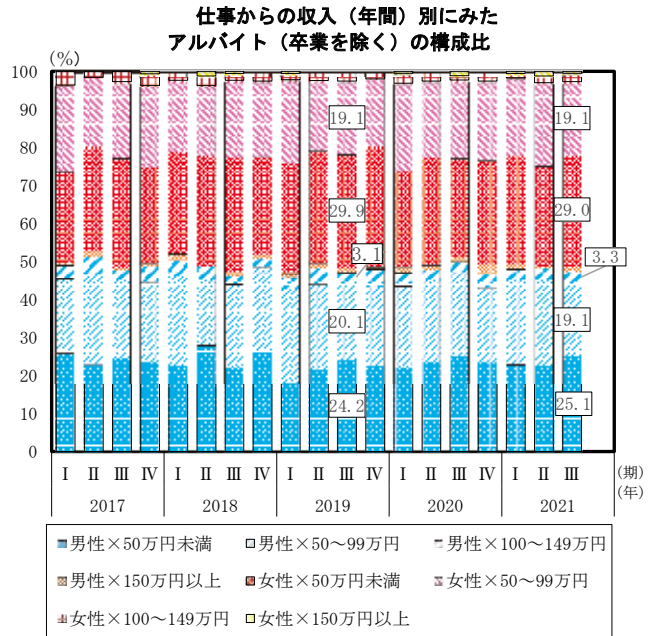
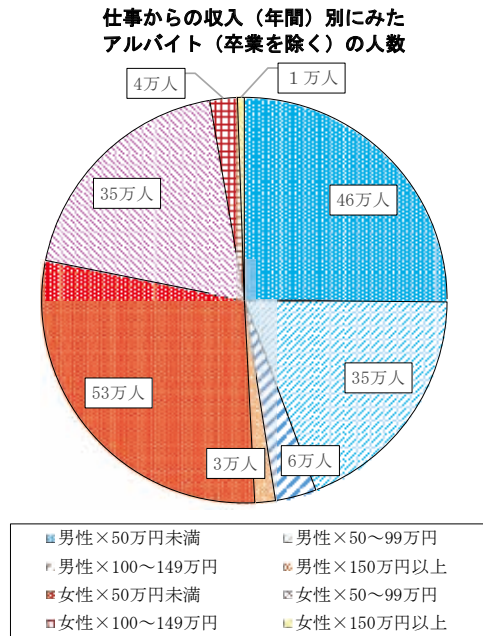
次に、仕事からの収入（年間）別にみたアルバイト（卒業を除く）の構成比の推移によって、ストックの値に対して、インフローやアウトフローによる変動があるものの、アルバイト（卒業を除く）全体の特徴がどのように変化しているのか確認する。2021年第Ⅲ四半期と2019年第Ⅲ四半期を比較すると、男性では、「50～99万円」の構成比が低下し、「50万円未満」の構成比が上昇しているが、既に就労しているアルバイト（卒業を除く）の範囲では、全体的には大きな変動はみられない（図表20右上図）。

他方、アルバイト（卒業を除く）の前々年同期比に対する仕事からの収入（年間）別の寄与度によって人数ベースの変動をみると、2021年第Ⅲ四半期と2019年第Ⅳ四半期を比較し、女性の「50万円未満」が▲17.5%ptと最も減少幅が大きくなっており、次いで男性の「50～99万円」が▲7.0%pt、男性の「50万円未満」が▲5.0%ptなどになっており、特に女性の「50万円未満」で減少がみられる（図表20左下図）。

さらに、アルバイトをしている学生全体の仕事からの収入（年間）がどのように変動しているのか把握するため、アルバイト総報酬（仕事からの収入（年間）×アルバイト（卒業を除く）の人数）を確認する。本レポートでは、「50万円未満」を25万円、「50～99万円」を74.5万円、「100～149万円」を124.5万円、「150万円以上」を150万円とし、各期における各カテゴリーの人数を乗じて、総和を算出し、その変動分を考察する。数値の性質としては、仕事からの収入（年間）の値が固定されるため、「50万円未満」「50～99万円」「100～149万円」「150万円以上」といったカテゴリー間の人数変動と、新しく採用・離職した者の属するカテゴリーの人数変動の影響が反映されていると考えられる。

その上で、アルバイト総報酬（仕事からの収入（年間）×アルバイト（卒業を除く）の人数）の前々年同期比をみると、2021年第Ⅲ四半期において、男女計で▲5.6%、男性で▲3.4%、女性で▲5.1%となっており、2021年第Ⅲ四半期と2019年第Ⅲ四半期を比較すると、男女計で▲22.6%、男性で▲29.3%、女性で▲14.4%となっている。つまり、コロナ禍直前の2019年と比較し、アルバイト総報酬が大きく減少し、足下では減少後の水準にとどまっていることが分かる（図表20右下図）。上述したように、アルバイト（卒業を除く）全体の特徴として、仕事からの収入（年間）別にみたアルバイト（卒業を除く）の構成比が大きく変動している訳ではないため、既に就労しているアルバイト（卒業を除く）に構造的な変化が生じているといったことよりも、コロナ禍の中で、雇用を失った人数ベースでの影響が大きく影響しているものとみられる。

図表 20 アルバイト（卒業を除く）の「仕事からの収入(年間)」などの動向



※「50万円未満」を25万円、「50～99万円」を74.5万円、「100～149万円」を124.5万円、「150万円以上」を150万円とし、各期における各カテゴリーの人数を乗じて、総和を算出し、その変動分を考察している。

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

ここまでを小括すると、以下の通りである。

- 平均月間就業時間の前々年同月差（3か月移動平均）をみると、アルバイト（15～64歳）と学生のアルバイト先として多い飲食店（接客・給仕職業従事者、飲食物調理従事者）では、2021年10月及び11月⁵には、アルバイトの平均月間就業時間の前々年同月差に減少幅の縮小がみられ、男女ともに増加している。

アルバイトの平均月間就業時間の持ち直しは、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動が再開した影響とみられ、アルバイト収入は投入した労働時間の対価であることから、「既に就労している学生アルバイトの収入減少分」は、オミクロン株による影響が懸念されるものの、戻っていくことが期待される。

- 他方、アルバイト（15～64歳）の労働投入量（平均月間就業時間×アルバイトの人数）の前々年同月比をみると、2020年の4月前後に女性を中心に大幅に減少し、2020年7月から11月に掛けて、女性を中心に前々年同月比の低下幅の縮小がみられたが、2021年に入って、男女計で大きな減少幅が続いている状況にある。

また、飲食店（業種）における職業として、「接客・給仕職業従事者」「飲食物調理従事者」の動向をみると、2020年10月から11月に掛けてプラスの方向の動きがみられるものの、両職業ともに、大きな減少幅が続いている状況にある。

これらを踏まえれば、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが高まった中で、企業は、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間を増加させながら、新たなアルバイト人員の採用を進めている状況にあるとみられる。

- しかしながら、15～24歳（在学中）の就業時間増減希望の有無の状況を見ると、男性の一部には増加希望者が引き続きみられるものの、平均月間就業時間の水準がコロナ禍以前に戻っていない中であっても、既に就労している学生の多くでは、追加的な労働投入に対する意識がdiscouragedされている状況にある。さらに、こうした状況の一方で、コロナ禍直前の2019年と比較し、アルバイト総報酬（仕事からの収入（年間）×アルバイト（卒業を除く）の人数）が大きく減少し、足下では減少後の水準にとどまっており、コロナ禍の中で、雇用を失った人数ベースでの影響が大きい状況にある。

- 以上のような状況を踏まえれば、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間の増加を通じた収入の増加も重要であるものの、大きく減少した「アルバイト収入を得られる雇用機会」を生み出していく支援が、より一層重要であると考えられる。しかしながら、足下ではオミクロン株の動向もあり、まん延防止等重点措置が適用された地域では、飲食店に時短営業などの協力が再度求められている状況にあり、今後、こうした措置が更に拡大していけば、学生アルバイトにも再度負の影響（失業化・非労働力人口化）が生じる可能性があり、引き続き、その動向に注視が必要である。

⁵ 接客・給仕職業従事者は、2021年7月以降から増加していた。

5. まとめ及び中長期的にみた学生アルバイトに対する視座について

本レポートでは、足下の雇用情勢に係る考察の観点から学生アルバイトの雇用をめぐる動きを整理し考察してきた。2021年10月から11月に掛けて、特に男性の15～24歳の完全失業率が1.7%ptと大きく上昇し、6.6%と2021年1月ぶりの高水準となった。過去のトレンドをみれば、若年失業率は単月の振れも大きい指標であることに留意が必要であるが、戸田（2021）では、2021年7月から2021年10月に掛けての労働市場からの退出の動き（非労働力人口化）として、男性を中心とした学生に影響がみられることを指摘しており、2021年9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルの高まったことに伴って、同年11月において、男子学生を中心とし、新たなアルバイト先を探すために労働市場へ再参入する動きが生じ、完全失業者の増加によって完全失業率が上昇した可能性が考えられたことから、15～24歳の非労働力人口の動向、アルバイトなどの動向、完全失業者の動向を整理し、これらの3つの間の動きを考察した。

ポイントをまとめると、以下の通りである。

- 非労働力人口は、2人以上世帯に属する男子学生が労働市場へ参入する動きが大きい。また、2人以上世帯に属する男子学生ほどではないが、単身世帯である男子学生においても、労働市場へ参入する動きが生じている。また、15～21歳の女子学生は、労働市場へ参入する動きがややみられる。
- 15～24歳における男子学生を中心としたアルバイトが増加しており、非労働力人口から完全失業者を経ずにアルバイトとして採用され、就労を開始した2人以上世帯に属する学生が一部にいたとみられるものの、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯の学生が主である。
- 15～24歳の完全失業者は、「①男女ともに、自己都合離職によって、より良い新たな職を探す動き」「②男性を中心としつつ、女性においても、非労働力人口から新たな職を探すために参入する動き」があり、男女ともに2人以上世帯に属する完全失業者が多く、男性では、単身世帯である完全失業者も増加していた。男子学生については、非労働力人口における世帯主との続柄別の動向との整合性（2人以上世帯に属する男子学生の減少）を考慮すれば、非労働力人口の労働市場への参入が、完全失業者の増加につながった可能性が類推される。また、女子学生は、アルバイトなどの雇用に変動がみられなかったことから、同様に、非労働力人口の労働市場への参入が、完全失業者の増加につながった可能性が類推される。これらによって、15～24歳の完全失業率の上昇の要因になっていると考えられる。

また、「単身世帯×男性×15～24歳」の完全失業者は、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯である男子学生が増加したとみられる中であっても増加しており、労働市場へ参入した単身世帯の男子学生が、フローの動きとして完全失業率を上昇させている側面もうかがえた（学生以外の自己都合離職の影響も加わっているとみられる）。

つまり、仮説のような動きがおおむね確認できた。9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりが生じれば、自己都合離職によって、より良い新たな職を探す動きとあいまって、労働市場への参入の動きが生じることは、通常の循環の中で生じる自然な動きであり、仕事とのマッチング過程において失業期間が生じる可能性があり、一時的に完全失業率が上昇する局面が生じる可能性があるが、求職者の置かれている状況に応じた丁寧なマッチング支援によって、希望する仕事に早期に就けるように支援していくことが重要である。

また、本レポートでは、学生生活におけるアルバイトの状況、月間就業時間や労働投入量、アルバイト収入やアルバイト総報酬などの状況を整理してきた。

日本学生支援機構（JASSO）の「学生生活調査」の速報値について整理してきたが、コロナ禍において学生生活との関係やアルバイト収入などに影響が生じている面は確認できたものの、例年の調査時期が11月であり、相対的には、感染が落ち着いていた時期とみられるため、大きな影響とまではいえるような様相ではなかった。

他方、労働力調査（基本集計、詳細集計）から把握できる学生アルバイトの月間就業時間や労働投入量、アルバイト収入やアルバイト総報酬に係るポイントをまとめると、以下の通りである。

- アルバイト（15～64歳）と学生のアルバイト先として多い飲食店（接客・給仕職業従事者、飲食物調理従事者）の平均月間就業時間は、2021年10月・11月⁶に、男女ともに増加している。

アルバイトの平均月間就業時間の持ち直しは、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動が再開した影響とみられ、アルバイト収入は投入した労働時間の対価であることから、「既に就労している学生アルバイトの収入減少分」は、オミクロン株による影響が懸念されるものの、戻っていくことが期待される。

- 他方、アルバイト（15～64歳）と学生のアルバイト先として多い飲食店（接客・給仕職業従事者、飲食物調理従事者）の労働投入量（平均月間就業時間×アルバイトの人数）は、足下でも大きな減少幅が続いている状況にある。

これらを踏まえれば、9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが高まった中で、企業は、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間を増加させながら、新たなアルバイト人員の採用を進めている状況にあるとみられる。

- しかしながら、15～24歳（在学中）の就業時間増減希望の有無の状況をみると、男性の一部には増加希望者が引き続きみられるものの、平均月間就業時間の水準がコロナ禍以前に戻っていない中であっても、既に就労している学生の多くでは、追加的な労働投入に対する意識がdiscouragedされている状況にある。さらに、こうした状況の一方で、コロナ禍直前の2019年と比較し、アルバイト総報酬（仕事からの収入（年間）×アルバイト（卒業を除く）の人数）が大きく減少し、足下では減少後の水準にとどまっており、コロナ禍の中で、雇用を失った人数ベースでの影響が大きい状況にある。
- こうした状況を踏まえれば、既に就労しているアルバイトの平均月間就業時間の増加を通じた収入の増加も重要であるものの、大きく減少した「アルバイト収入を得られる雇用機会」を生み出していく支援が、より一層重要であると考えられる。

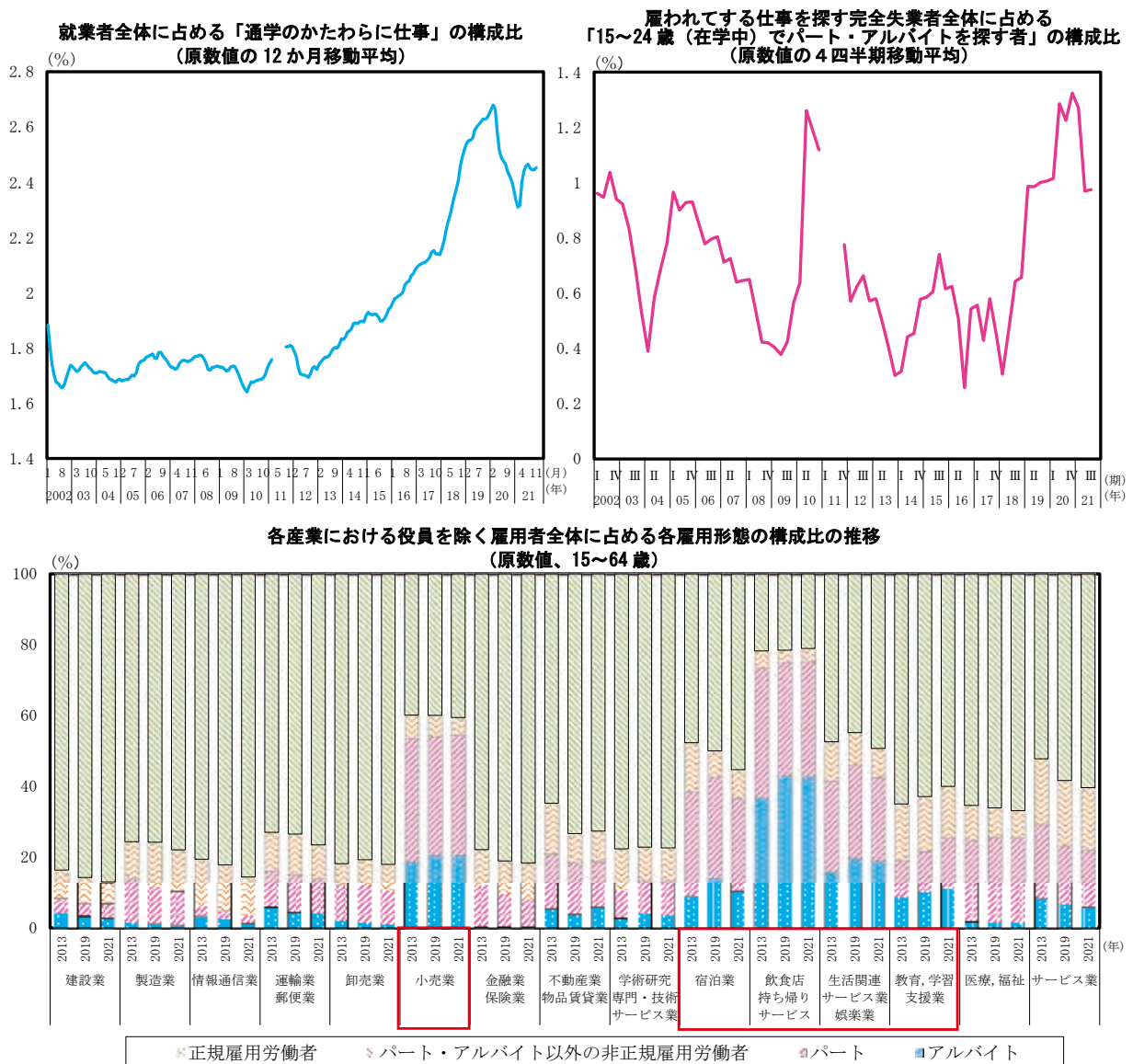
コロナ禍においては、宿泊業、飲食サービス業や生活関連サービス業、娯楽業などの対人サービスに大きな影響が生じており、そこで働く女性の雇用への影響に大きな注目が集まってきたが、こうした業態では、学生アルバイトも多い側面があることは、失念すべきではない着眼点だと考えられる。学生アルバイトは、必ずしも大きなボリュームのある層ではないため、影響がみえにくい部分もあるが、足下のオミクロン株による新規感染者数の急増によって、まん延防止等重点措置が適用された地域では、飲食店に時短営業などの協力が再度求められている状況にあり、今後、こうした措置が更に拡大していけば、学生アルバイトにも再度負の影響（失業化・非労働力人口化）が生じる可能性があり、引き続き、その動向に注視が必要である。

⁶ 接客・給仕職業従事者は、2021年7月以降から増加していた。

また、本レポートは、コロナ禍の影響を中心に考察してきたが、最後に、中長期的にみた学生アルバイトに対する視座についても論じておきたい。

議論に関連するデータを確認すると、就業者全体に占める「通学のかたわらに仕事」の構成比（原数値の12か月移動平均⁷）は、2012年頃から上昇傾向にあり、2020年2月には約2.7%となった。その後、コロナ禍において構成比が低下したが、水準としては、2002年よりも高い水準となっている。直近2021年11月では6650万人（原数値）で推移する就業者全体に占める構成比であるため、水準として低い状況にはあるが、中長期的には上昇傾向となっている（図表21左上図）。

図表21 中長期的にみた学生アルバイトをめぐる動向



(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計、詳細集計）」

(注1) 上図は、東日本大震災の影響により、2011年3月分から8月分までの期間及び該当する四半期のデータがないため、この期間を含む移動平均は厳密には12か月移動平均や4半期平均ではないことに留意が必要。

(注2) 下図は、記載年の11月の構成比を示しており、季節性を除き、経年比較が較可能となっている。

⁷ 原数値であり、前々年同月差では水準の動向が分かりにくいため、12か月移動平均にして、季節性を緩和している。

次に、雇われてする仕事を探す完全失業者全体に占める「15～24歳（在学中）でパート・アルバイト⁸を探す者」の構成比（原数値の4四半期移動平均⁹）は、リーマンショックやコロナショックといった景気変動に影響され、上昇している様子が見え、2018年以降からコロナ禍前にも当該構成比が上昇しており、アルバイト従事者が増加（図表13左図参照）する中で、アルバイトを探す者が増加し、一部が完全失業者となっている可能性が示唆されるだろう（図表21右上図）。

さらに、各産業における役員を除く雇用者全体に占める各雇用形態の構成比をみると、2021年11月におけるアルバイトの構成比は、「飲食店、持ち帰りサービス」が43.0%となっており、パートの構成比である32.2%を上回っている状況にある。その他にも、「小売業」「宿泊業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」などでは高い水準となっている。また、コロナ以前の2019年11月と2013年11月を比較すると、構成比が低下している産業も多くあるものの、「飲食店、持ち帰りサービス」では+6.2%pt、「宿泊業」では+5.0%pt、「生活関連サービス業、娯楽業」では+3.8%pt、「小売業」では+1.8%pt、「教育、学習支援業」では+1.4%ptとなっており、各産業におけるマンパワーについてアルバイトの比重が高まっていることが分かる（図表21下図）。

以上を踏まれば、少子高齢化による人手不足感の高まる我が国においては、学生アルバイトが就労する機会が増加しており、それに伴って、完全失業者の中でアルバイトを探している学生の構成比も高まっている様子が見え、こうしたマクロの数値としては必ずしも大きな水準ではないものの、「飲食店、持ち帰りサービス」を中心とした対人サービス産業においては、マンパワーの構成としてアルバイトの比重が高く、その比重も高まってきた状況にある。

こうした中で、コロナ禍となり、マンパワーの構成としてアルバイトの比重を高めた産業に大きな影響が生じたことで、そこで働く女性の非正規雇用労働者とともに、学生アルバイトは大きな影響を受けている。

厚生労働省においては、雇用保険被保険者であれば、雇用調整助成金によって、また、雇用保険被保険者以外であれば、コロナ禍において創設された緊急雇用安定助成金等¹⁰によって、学生アルバイトに対する事業主の雇用維持の努力を支援してきている。

コロナ禍でも継続する構造的な人手不足感の中で、一部の産業の企業では、アルバイトが既に基幹的かつ貴重なマンパワーとなっている様子も見え、一方、学生の本業は、やはり学業であって、2人以上世帯に属する構成員であれば、アルバイトをせずとも生活に困らないのではないかとといった見方もあるだろう。しかしながら、文部科学省の調査¹¹によれば、コロナの影響による中退者は、令和3年度（4月～8月分）は701人、令和2年度（4月～8月分）は385人となっており、経済的困窮などを理由に学業を継続できなくなった者がいる。

本レポートでは、学生アルバイトに対する今後の政策の在り方までを議論することは想定していないものの、上記のような労働需要側の構造変化や労働供給側が抱えるリスクの変化を踏まえながら、雇用政策の在り方を議論していく必要があるだろう。

⁸ 図5で確認したように、15～24歳においては、パートは少数であるため、おおむねアルバイトを示しているとみられる。

⁹ 原数値であり、前々年同月差では水準の動向が分かりにくいので、4四半期移動平均にして、季節性を緩和している。

¹⁰ その他に、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金などもある。

¹¹ 文部科学省「新型コロナウイルスの影響を受けた学生への支援状況等に関する調査」

https://www.mext.go.jp/content/20211118-mxt_kouhou01-000004520_2.pdf

労働政策研究・研修機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているため、そちらもご覧いただきたい。

(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>)。

(注) 本稿の内容や意見は、執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではありません。

コロナ禍・中長期における賃金の動向と 賃金の上方硬直性に係る論点整理

主任研究員 戸田卓宏

要旨

本稿では、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察した。

コロナ禍における全産業の動向をみると、一般労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加していたが、2021年度に入ると特別給与（賞与）などの影響によって減少し、その後、横ばい圏内で推移している。また、パート労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加し、2021年度に入ると一時的に減少したが、再び増加している。他方、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。このため、総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少しており、パート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移している。また、コロナ禍における産業別の「賃金総額」は「K字型の動向」となっており、「時間当たり賃金」の増加が「賃金総額」を押し上げ、純粋に賃金が上がっていると評価できる産業がある一方で、「時間当たり賃金」「総実労働時間」とともに減少し、両面から「賃金総額」を押し下げ、厳しい状況が続いている業種もある。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。

さらに、中期的な賃金動向、特に2013年以降の景気回復局面に着目すると、一般労働者・パート労働者ともに「総実労働時間」の減少がみられた中で、「時間当たり賃金」は増加していた。しかし、一般労働者の「時間当たり賃金」は、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価でき、賃金に上方硬直性（上がりにくさ）が生じているとみられる。

このため、本稿では、賃金の上方硬直性に関連する6つの論点（①賃金プロファイルのフラット化、②名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性、③企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）、④「WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）、⑤「労働組合と賃金」、⑥「転職などの労働移動と賃金」）について、先行研究から得られる知見のポイントを整理するとともに、活用できる公表データの範囲で、当該知見に資するような足下の状況を分析し、いくつかのインプリケーションをまとめた。

賃金の上方硬直性に係る論点は多岐にわたり、「複合的な要因」だと考えられるため、今後とも先行研究の知見をいかした丁寧な議論が肝要だと思われる。

本レポートの目次

1. はじめに	P. 4
2. コロナ禍における賃金の動向について	P. 7
3. 中長期的にみた賃金の動向について	P. 29
4. 賃金の上方硬直性に係る論点整理	P. 39
● 賃金プロファイルのフラット化	P. 39
● 名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性	P. 49
● 企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等	P. 51
● WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）	P. 56
● 労働組合と賃金	P. 58
● 転職などの労働移動と賃金	P. 76
● その他の論点について	P. 92
5. まとめ	P. 95
参考資料：本稿における賃金の上方硬直性に関する考察の視座（イメージ図）	P. 101

本レポートの要約（ポイント）

- 本稿では、コロナ禍と中長期における賃金の動向を多角的に分析するとともに、賃金の上方硬直性に係る論点を整理している。

我が国では、「人手不足にもかかわらず、賃金が上がっていないのではないか」といった疑問が、昨今の大きな関心事項の1つとなっている。今般のコロナ禍においては、業種による差異も大きい。全規模・全産業としては、過去の景気後退局面でみられた人員過剰感の発生及びその高まりがみられず、人員不足感のある範疇にとどまり、足下では人員不足感が再度高まっている。新型コロナウイルス感染症に関する今後の行方は予断を許さないものの、アフターコロナを見据えた際には、人手不足が再度深刻化し、労働需給が逼迫化していく蓋然性が高いと見込まれる中で、賃金をめぐる状況や賃金の上方硬直性に係る論点について共通認識を図るための材料を可能な限り整理し、今後の政策の議論に資することが本稿の目的である。
- 本稿では、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察している。経済学では、賃金自体の分析に当たっては、賃金総額を総実労働時間で除した「時間当たり賃金」を活用することが多い一方で、「賃金総額」についても労働者の実感に近いといった特筆すべき利点があることから、本稿では双方を分析している。

また、一般労働者・パート労働者計の平均賃金においては、相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の上昇が、平均賃金を押し下げる効果が生じてしまい、賃金の動向の実態が捉えにくい。このため、一般労働者とパート労働者の各々について、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察している。
- その結果、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動向は、コロナ禍において「K字型の動向」と表現される業種間の差異をより一層明らかにした。

一般労働者について、全産業をみると、「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかな増加が続いていたが、2021年度に入ると特別給与（賞与）の減少などの影響によって、6月前後まで減少し、その後、横ばい圏内で推移している。一方、「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少している。

足下の一般労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は、建設業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉である。このうち、運輸業、郵便業では、「総実労働時間」と「時間当たり賃金」の双方が減少しており、両面から厳しさがうかがえる。一方、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は情報通信業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は、建設業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、サービス産業（他に分類されないもの）である。このうち、建設業、卸売業、小売業では、「総実労働時間」の抑制もあり、「賃金総額」はおおむね横ばい圏内での推移となっているが、不動産業、物品賃貸業では「総実労働時間」が横ばい圏内の推移の中で、「時間当たり賃金」の増加が「賃金総額」を押し上げ、純粋に賃金が上がっていると評価できた。
- パート労働者について、全産業をみると、「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加し、2021年度に入ると6月前後まで減少したが、その後、再び増加している。一方、「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、パート労働者の「賃金総額」は、おおむね横ばい圏内で推移している。

足下のパート労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は多く、建設業、製造業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は生活関連サービス業、娯楽業である。「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業である。「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は多く、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）である。このうち、情報通信業、運輸業、郵便業では、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の双方が「賃金総額」を押し上げている。特に、運輸業、郵便業では、一般労働者の賃金において厳しさがみられることを踏まえると、一般労働者からパート労働者に労働需要がシフトし、後者に労働需要が逼迫化している可能性がうかがえる。

- パート労働者については、コロナ禍においても、多くの産業で時間当たり賃金が増加し、賃金総額を押し上げている。コロナ禍においても人手不足感が再度高まっており、外部労働市場の需給逼迫が、その影響を受けやすいパート労働者の時間当たり賃金の増加に現われているものとみられる。一方、コロナの感染状況に応じて緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられ、社会経済活動のレベルが引き下がった中で、テレワークも馴染みにくい対人サービス関連産業を中心としてパート労働者の労働時間は直接影響を受けやすく、労働時間の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている。また、パート労働者は、収入を一定の金額に抑えるために就業時間や日数を調整する者も少なくないため、時間当たり賃金が増加した場合、就業調整が生じることで、パート労働者の賃金総額の増加として現れにくくなっている面もある。
- 以上のように、コロナ禍においては、一般労働者・パート労働者ともに、「時間当たり賃金」は減少には至っていないものの、「総実労働時間」の減少が「賃金総額」を押し下げている面が強いことを明らかにした。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。
- さらに、中期的な賃金動向、特に2013年以降の景気回復局面に着目すると、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けた場合、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が減少していた中で、「時間当たり賃金」が増加し、「賃金総額」を押し上げてきた。しかしながら、「時間当たり賃金」の増加について、パート労働者は、過去と比較すると、相対的に高い増加率であった一方で、一般労働者は、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価でき、賃金に上方硬直性(上がりにくさ)が生じている考えられる。
- このため、本稿では、賃金の上方硬直性に関連する論点として、以下に力点を置いて、先行研究から得られる知見のポイントを整理するとともに、活用できる公表データの範囲で、当該知見に資するような足下の状況を分析し、いくつかのインプリケーションをまとめた。
 - ①賃金プロファイルのフラット化
 - ②名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性
 - ③企業を取り巻く環境変化(グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等)
 - ④「WLB施策と補償賃金仮説(ヘドニック賃金仮説)」
 - ⑤「労働組合と賃金」
 - ⑥「転職などの労働移動と賃金」
- 上記のすべてをここで記載することは難しいが、例えば、「転職などの労働移動と賃金」では、特定の産業のみで通用し他の産業に転職してしまえば全く通用しない「産業特殊的人的資本」と特定の職種のみで通用し他の職種に転職してしまえば全く通用しない「職種特殊的人的資本」に着目している。特に、転職といった行動をとる際には、次の職にも引き継ぐことのできるポータビリティがあるものとして、「職種特殊的人的資本」の重要性が注目される。先行研究では、「職種特殊的人的資本」によって、同一の職種間で転職した場合には、相対的に賃金の低下幅が小さいことが指摘されており、断定できる段階ではないものの、賃金増加が期待できる研究結果もあった。

コロナ禍の転職者の動向をみると、2021年9月末に緊急事態宣言が解除された後、2021年第Ⅲ四半期から2021年第Ⅳ四半期に掛けて、他産業間移動と同職業間移動では、転職者数に持ち直しの動きがみられる。つまり、他産業に同職業で転職する動きが増加している。

2022年以降、オミクロン株の影響が生じていることに留意が必要であるが、今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていけば、比較的好調な業種へ移動しようと、産業転換を伴う転職が活発化する可能性も考えられる。他方、その場合でも、足下の動向を踏まえれば、同職業間転職を希望する者が増加する可能性も見込まれる。このため、「職種特殊的人的資本」の蓄積やその損失の回避に向けた支援に加え、「産業特殊的人的資本」の損失によってマイナスの影響が生じるのかどうか、重要な論点である。コロナ禍においては、「産業特殊的人的資本」の損失によって賃金の減少が生じる可能を示唆する研究もあり、慎重な議論が必要であろう。
- 最後に、本稿では論じることのできなかつた賃金の上方硬直性に関連するその他の論点としては、格差縮小による平均賃金への影響、医療、福祉における労働需給の逼迫と賃金の連動性の弱さ、労働生産性をめぐる諸課題である。また、ワーク・エンゲイジメントや心理的資本の向上に資するような業務遂行上の工夫を推進することでも、賃金・生産性と従業員の健康増進の双方を実現していくが可能であることについても補足した。

いずれにせよ、賃金の上方硬直性に係る論点は多岐にわたり、「複合的な要因」だと考えられるため、今後とも先行研究の知見をいかした丁寧な議論が肝要だと思われる。

1. はじめに

本稿では、コロナ禍と中長期における賃金の動向を多角的に分析するとともに、賃金の上方硬直性に係る論点を整理していく¹。

労働問題において、賃金がどのように決定されているのか、又は、どのように決定されるべきなのかは、研究対象の中心に位置する重要なテーマの1つである。言い換えれば、賃金の決定要因は単純なものではなく、複合的な要因であるからこそ、多角的な観点からの多くの有益な研究成果が、これまで積み上がってきている。

例えば、基本的には、賃金は個人の労働生産性（限界生産性）に依拠しつつも、年功賃金であれば、壮年期のある時期までは、労働生産性（限界生産性）を下回る賃金が支払われるが、ある時期を過ぎれば労働生産性（限界生産性）を上回る賃金を得られるといったように、賃金と個人の労働生産性（限界生産性）が一時的に乖離するといった考え方もある²。また、労働組合が組織されている場合であれば、経営側との団体交渉（労使交渉）の中で、賃金がどのように議論され、最終的にどのように妥結されるのかによっても、個人の賃金は影響されることとなる。さらに、外部労働市場における労働需給の状況にも大きな影響を受け、理論的には、労働需給が逼迫化すれば、人材を募集するための賃金の増加（価格調整機能）を通じて、労働市場への新たな参入者や転職者がより高い賃金を獲得する機会を得るとともに、優秀な人材の流出を防止したい経営側は従業員の賃金の引上げを検討するだろう。ただし、企業にとって、人件費があまりにも過大になれば、AIなどのデジタル技術が進展する中で、技術導入の価格の低下に伴って、産業ロボットなどの省力化投資の促進に舵を切る可能性もあり、企業収益の労働への分配が抑制されるかもしれない。

このように、賃金に影響するいくつかの要因を例示したが、マクロの賃金動向に目を向ければ、我が国では、「人手不足にもかかわらず、賃金が上がっていないのではないか」といった疑問が、昨今の大きな関心事項の1つとなっている³。この点に関して、様々なデータを後述していくが、本稿における筆者の視座を事前に明記すると、「賃金自体は実際には上がっているものの、その伸び方が、過去と比較して弱い状況にある」とみており、こうした賃金の上がり方の鈍さ（賃金の上方硬直性）の背景について、先行研究の知見をまとめることで、「今後の議論に資する論点整理」をすることが肝要だと考えている。

この点に関して、もう少し詳細に問題意識を述べておきたい。現在、政府の方向性としては、経済成長の恩恵を幅広い所得層に分配し、消費を活性化することで、更なる経済成長を実現するといった「成長と分配の好循環」に向けて、所得拡大促進税制の強化等、分配面への支援策の強化を図っている。さらに、近年では「官製春闘」と表現されることもあるが、岸田総理大臣が「新しい資本主義実現会議」の中で「来年（2022年）の春闘では業績がコロナ前の水準を回復した企業は3%を超える賃上げを期待する」と述べており、賃上げの重要性といったことは明らかであろう。これに加え、現在、オミクロン株による感染状況の影響で、社会経済活動のレベルが引き下がっているが、我が国の特徴としては、短期的な変動や業種による差異はあるものの、コロナ禍

¹ 本稿では、レポート作成時に活用可能であったデータに基づき分析を行っており、主に活用しているデータの時点としては、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」が2021年12月の確報値まで、「賃金構造基本統計調査」が2020年調査まで、「職業安定業務統計」が2021年2月まで、総務省の「労働力調査（詳細集計）」が2021年第IV四半期までなどとなっている。

なお、「毎月勤労統計調査」は、公表されている指数に対し、各々の基準値（2015年）を活用することで、実数値を算出しているため、公表値とは若干異なる場合がある点に留意いただきたい。

² 後述するが、Gary S. Becker の人的資本論や、Edward P. Lazear の暗黙的契約仮説（後払い賃金仮説やインセンティブ仮説とも呼ばれる）では、年齢や勤続年数の増加に伴って賃金が増加する現象（いわゆる年功賃金）を理論的に説明するため、一時的には、賃金と労働生産性（限界生産性）が乖離すると考える。

³ 玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』や、最近では2022年3月7日の日経ビジネス (No. 2131) において「漂流する賃上げ なぜ給料は上がらない」といった特集があった。

においても「人手不足感」が維持され、さらには労働需要（求人数）も含めて、足下では再度高まっている様子がうかがえることも、今後の賃金の動向に関する議論の際には重要な留意点だと考えられる。具体的に、日銀短観における雇用人員判断D. I. の動向をみると、2013年3月調査以降、人員不足感が高まっていたが、コロナ禍において人員過剰感の方向に動いた。しかし、全規模・全産業の水準としては、人員不足感のある範疇にとどまっており、2020年12月調査以降、人員不足感が再度高まっている。さらに、長期的にみた際、過去の景気後退局面では、人員過剰感の発生又はその高まりがみられたが、今般のコロナ禍においては、業種による差異も大きい。全規模・全産業としては、人員不足感のある範疇にとどまっているのが特徴的である（図表1）。

こうした中で、有効求人数（季節調整値）は、足下でも持ち直しの動きが続いており、コロナ禍以前の水準には達していないものの、いざなぎ景気（2002年2月～2008年2月）におけるピークの水準を超えた状況にある。また、民間の求人広告掲載件数の前々年同月比をみても、コロナ禍以前の水準には達していないものの、2021年9月以降、持ち直しの動きがみられる（図表2）。

以上のように、新型コロナウイルス感染症に関する今後の行方は予断を許さないものの、アフターコロナを見据えた際には、人手不足が再度深刻化し、労働需給が逼迫化していく蓋然性が高いと見込まれる中で、賃金をめぐる状況や賃金の上方硬直性に係る論点について共通認識を図るための材料を可能な限り整理し、今後の政策の議論に資することが本稿の目的である。

なお、レポートの構成は次のとおりである。2でコロナ禍における賃金の短期的な動向について整理し考察する。3で中長期的にみた賃金の動向について整理し、特に賃金は上がっているのかといった観点を中心に考察する。さらに、4で賃金の上方硬直性について先行研究から得られる知見のポイントを整理するとともに、活用できる公表データの範囲で、当該知見に資するような足下の状況を分析し、いくつかのインプリケーションを整理する。最後に、5でレポートのポイントをまとめる。

2. コロナ禍における賃金の動向について

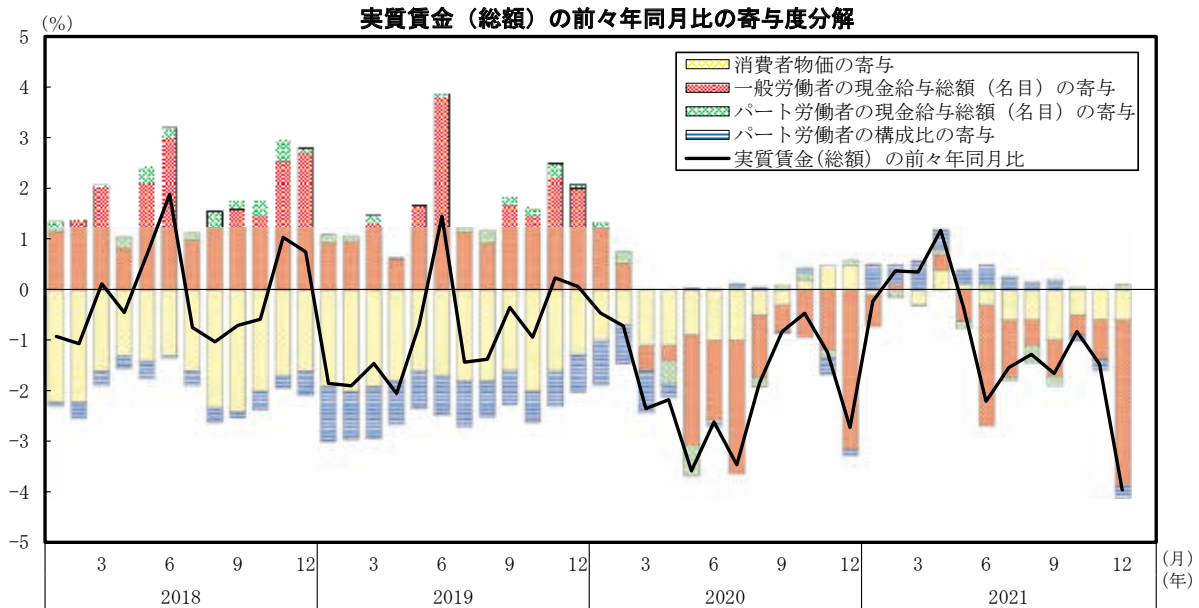
まずは、コロナ禍における賃金の短期的な動向について整理していく。ここでは、コロナ禍における直近の状況まで把握可能な厚生労働省の「毎月勤労統計調査」を活用していくが、事前用語について確認しておこう。当該調査では、現金給与総額＝定期給与（所定内給与＋所定外給与）＋特別給与といった関係性となっている。「現金給与総額」とは、賃金、給与、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うもので、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の金額であり、退職を事由に労働者に支払われる退職金は含まれない。また、「所定内給与」とは、基本給などの所定外給与以外の定期給与を指し、「所定外給与」とは、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や休日・早朝・深夜労働に対して支給される給与を指す。さらに、「特別給与」とは、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基づき労働者に支払われた給与、又は、労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められている給与で①夏冬の賞与、期末手当等の一時金、②支給事由の発生が不定期なもの、③3か月を超える期間で算定される手当等（6か月分支払われる通勤手当など）などを指す。加えて、「実質賃金」とは、名目の現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除したものであり、物価の変動を加味した実質的な購買力を指す。

また、当該調査では、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する「常用労働者」を調査対象にしており、当該労働者は「一般労働者」と「パート労働者」に峻別される。「一般労働者」とは、パート労働者以外の者を指し、「パート労働者」とは、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のいずれかに該当する者を指す。

さらに、重要な点として、「賃金総額」と「時間当たり賃金」の差異についても触れておきたい。「賃金総額」は、労働者が受け取る賃金の総額そのものであるが、これは労働時間の多寡によっても変動する。例えば、所定外給与は、残業に多く対応する時期であれば、その分多く得られることになるが、相対的に残業が少ない時期であれば、その分少なくなるだろう。この場合、実質的には賃金自体が変動しているといった訳ではなく、労働時間の変動が影響しているとみなせるだろう。このため、経済学においては、賃金自体の分析に当たっては、賃金総額を総実労働時間で除した「時間当たり賃金」を活用することが多い。例えば、経済学においては、Mincer (1974) が示した賃金関数が我が国を含めた世界各国の様々な時点における賃金分布をよく説明することが知られているが、これは、Becker (1964) の人的資本理論と整合的なものとして、「教育年数」と学卒後経過年数である「潜在経験年数」及び「その二乗項」の線形式によって、労働者の時間当たり賃金率の自然対数値が近似されることを示したものである。したがって、賃金自体の増減については、「時間当たり賃金」の動向を考察することが肝要である一方で、「賃金総額」についても労働者の実感に近いといった特筆すべき利点があることから、本稿では、双方を分析していく。

まずは、実質賃金（総額）の動向を確認していこう（図表3）。実質賃金の前々年同月比を「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」「消費者物価」「パート労働者の構成比」で寄与度分解すると、2018年と2019年においては、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」がプラス寄与であった一方で、「消費者物価」「パート労働者の構成比」がマイナス寄与となっていた。つまり、一般労働者・パート労働者ともに、現金給与総額（名目）は上がっているものの、消費者物価の上昇による実質的な購買力の低下によって相殺されており、さらには一般労働者・パート労働者計の平均賃金よりも相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の上昇が、平均賃金を押し下げている。

図表3 コロナ禍における実質賃金（総額）の動向について



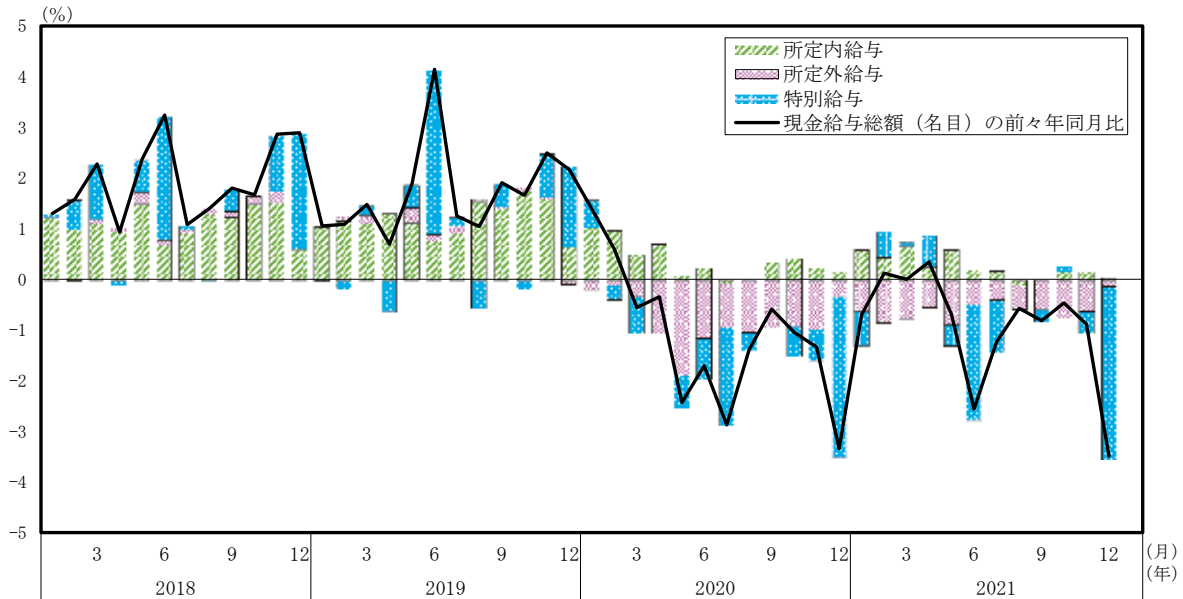
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 消費者物価については、持家の帰属家賃を除く総合を用いている。

他方、コロナ禍において、2020年4月に発令された緊急事態宣言後の5月には、実質賃金（総額）の前々年同月比が▲3.59%となった中で、一般労働者の現金給与総額（名目）が▲2.17%、パート労働者の現金給与総額（名目）が▲0.60%となった。また、消費者物価は▲0.89%と引き続きマイナス寄与ではあるが、マイナス幅はやや縮小した。さらに、パート労働者の構成比は、+0.03%となっており、僅かだがプラス寄与となっている。つまり、コロナ禍において、対人サービス関連産業に従事するパート労働者が大きな影響を受けているが、一般労働者・パート労働者計の平均賃金よりも相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の低下が、平均賃金を押し上げていることを意味する。その後、単月の変動によって寄与度の大きさや方向に変化はあるものの、おおむね同様の基調が続いており、特に賞与と支払い事業所が多い月（6月・7月・12月）では、一般労働者の現金給与総額（名目）のマイナス寄与が大きくなっていることが分かる。

そこで、現金給与総額（名目）の内訳の変動を考察していきたい。この際、一般労働者・パート労働者計の平均賃金では、パート労働者の構成比の影響が生じるため、一般労働者とパート労働者に分けて、各々の動向を考察していく。

まずは、一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解すると、コロナ禍において、2020年4月に発令された緊急事態宣言後の5月には、一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比が▲2.43%となった中で、所定内給与は+0.09%とプラス寄与が縮小、所定外給与は▲1.87%とマイナス寄与が拡大し、特別給与は▲0.65%となったことが分かる。その後、単月の変動によって寄与度の大きさや方向に変化はあるものの、所定内給与はプラス寄与が縮小した状況が続いており、また、所定外給与は緩やかにマイナス寄与が縮小してきているが、依然としてマイナス寄与が続いている。さらに、特別給与は賞与のみを含むものではないが、賞与と支払い事業所が多い月（6月・7月・12月）において、大きなマイナス寄与が生じている状況がうかがえる（図表4）。

図表4 コロナ禍における一般労働者の現金給与総額(名目)の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

さらに、賞与について詳細に確認していく。毎月勤労統計調査では、特別給与から年末賞与・夏季賞与のみを抽出して集計した結果を公表しており、この結果をみると、コロナ禍に入った直後の夏季賞与における「支給事業所における労働者一人平均賞与額⁴」は383,439円、図表4との整合性を図るために前々年の2018年と比較すれば、▲3,609円となっている。また、同様に前々年の2018年と比較すれば、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.0%ポイント、「支給事業所割合」は▲1.5%ポイントとなっている。さらに、2020年の年末賞与について、前々年の2018年と比較すれば、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲10,677円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.8%ポイント、「支給事業所割合」は▲1.9%ポイント、また、2021年の夏季賞与について、前々年の2019年と比較すれば、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲1,075円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.6%ポイント、「支給事業所割合」は▲2.8%ポイントとなっている。

比較評価の目安として、リーマンショック後の2009年と2007年を比較すると、夏季賞与における「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲35,269円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲3.1%ポイント、「支給事業所割合」は▲4.3%ポイント、また、年末賞与における「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲41,881円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.1%ポイント、「支給事業所割合」は▲4.0%ポイントとなっている。

以上を踏まえれば、現時点で収束にまでに至らないコロナ禍とリーマンショック時の影響の大きさを論じることはできないものの、コロナ禍における2021年の夏季までの賞与は、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」を大きく減少させて対応しているといったよりも、賞与の支

⁴ 「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は、賞与を支給した事業所の全常用労働者(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)を分母とした値となっている。つまり、当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者数の動向にも影響を受けることに留意が必要である。

給自体を見送ることに比重を置いて対応していると評価した方が適切であろうと考えられる⁵。図表4から分かるように、2021年12月の特別給与も大きなマイナス寄与となっており、年末賞与の支給自体の見送り又は減額が続いているものとみられる。

なお、賞与を含めた現金給与総額の動向は、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、直接的に感染状況の影響に左右されやすい対人サービス関連産業と、その影響に左右されにくい産業では、大きく状況が異なることが示唆されることから、産業別の動向も後述していく。

続いて、パート労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解すると、コロナ禍において、2020年4月に発令された緊急事態宣言後の5月には、パート労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比が▲5.57%となった中で、所定内給与は▲5.05%とマイナス寄与が大きく拡大、また、所定外給与も▲1.06%とマイナス寄与が拡大し、特別給与は+0.54%となったことが分かる。その後、所定内給与の減少幅は縮小したが、単月の変動が大きくなっている一方で、所定外給与はマイナス寄与が続いている。パート労働者であっても、例えば、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業などでは、6,000円～8,000円程度の所定外給与が支払われている月もあるため、コロナ禍における残業時間の抑制に伴って、パート労働者においても所定外給与が減少しているとみられる。さらに、もう一つの特徴として、パート労働者の特別給与が、プラス寄与の月が多く、特に賞与支払い事業所が多い月（6月・12月）において、プラス寄与が大きめに生じている状況がうかがえる。より分かりやすいように、特別給与の変動を前々年同月差でみると、2020年6月が+2,204円、2020年12月が+2,333円、

図表5 年末賞与・夏季賞与をめぐる動向

年末賞与の支給状況						夏季賞与の支給状況					
年	支給事業所における労働者一人平均賞与額	きまって支給する給与に対する支給割合	所定内給与に対する支給割合	支給事業所に雇用される労働者の割合	支給事業所割合	年	支給事業所における労働者一人平均賞与額	きまって支給する給与に対する支給割合	所定内給与に対する支給割合	支給事業所に雇用される労働者の割合	支給事業所割合
	円	か月	か月	%	%		円	か月	か月	%	%
2007年	416,816	1.09	1.16	86.2	75.3	2007年	406,072	1.04	1.11	82.6	70.0
2008年	422,313	1.09	1.15	84.9	73.2	2008年	406,611	1.03	1.09	82.8	69.9
2009年	381,547	1.04	1.09	83.1	71	2009年	364,191	0.98	1.03	80.5	66
2010年	380,309	1.02	1.08	83.4	70.0	2010年	368,551	0.98	1.03	81.3	67.1
2011年	375,747	1.01	1.07	83.5	70.6	2011年	365,158	0.95	1.00	80.5	65.9
2012年	368,144	0.99	1.06	84.1	71.0	2012年	359,974	0.97	1.03	81.2	66.9
2013年	370,898	1.00	1.06	84.5	72.1	2013年	362,794	0.96	1.02	81.5	66.9
2014年	381,409	1.00	1.07	85.0	72.6	2014年	375,260	0.95	1.02	82.3	68.2
2015年	374,338	1.03	1.10	85.0	73.2	2015年	360,889	0.96	1.02	82.3	68.4
2016年	375,207	1.02	1.09	84.9	72.9	2016年	370,298	0.97	1.03	82.3	69.2
2017年	386,614	1.05	1.12	83.3	70.5	2017年	371,600	0.98	1.04	81.8	67.7
2018年	391,158	1.03	1.10	84.6	71.8	2018年	387,048	0.99	1.06	81.5	66.8
2019年	390,733	1.02	1.09	84.8	73.2	2019年	381,343	0.98	1.04	81.9	67.9
2020年	380,481	1.02	1.10	81.8	69.9	2020年	383,439	1.01	1.06	79.5	65.3
						2021年	380,268	0.99	1.04	79.3	65.1

（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注1）「支給事業所に雇用される労働者の割合」は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合である。

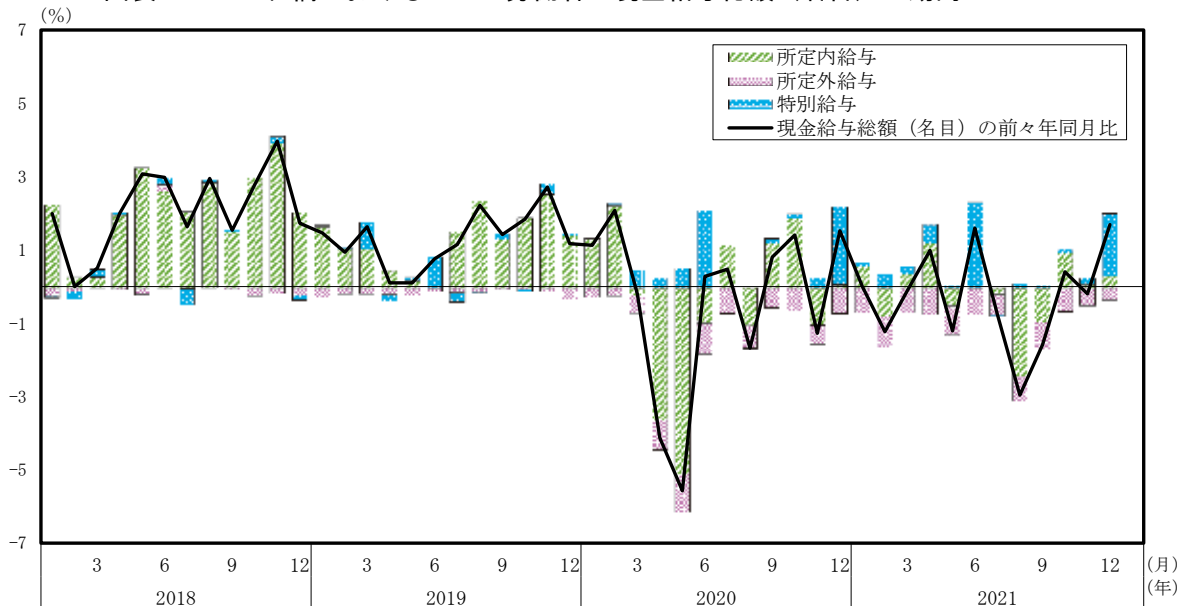
（注2）「支給事業所割合」は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合である。

（注3）2011年以前は、時系列比較するための推計値となっている。

（注4）事業所規模5人以上の数値を示している

⁵ インターネットによる情報の範疇だが、例えば、全日本空輸株式会社（ANA）では、2021年度の賞与の支給見送りを労使合意しており、また、株式会社 JTB では社員約1万3000人に対して、2020年度冬季賞与の支給を見送ったという。また、HISは、およそ6000人の社員に対し、例年7月に業績に基づいて支給している2020年夏季賞与について支給しなかったという。

図表6 コロナ禍におけるパート労働者の現金給与総額(名目)の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

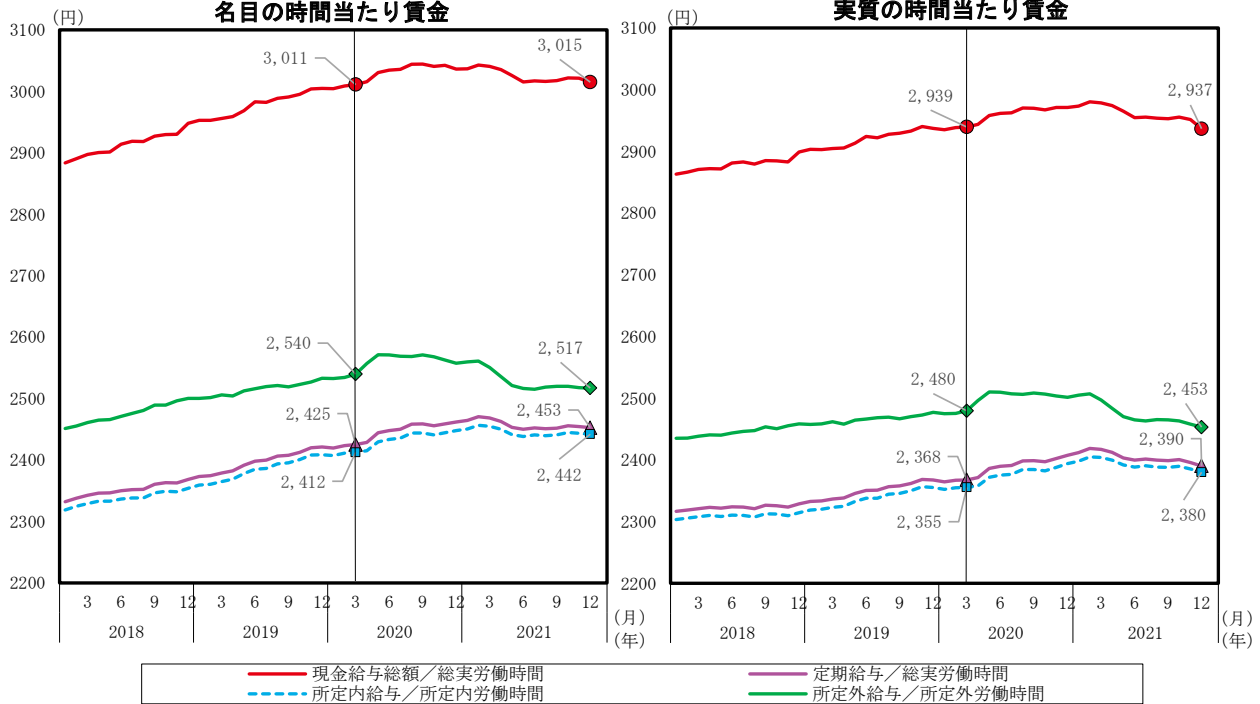
2021年6月が+2,429円、2021年12月が+1,861円といった規模感となっている。特別給与には賞与が含まれており、コロナ禍の賞与支払い事業所が多い月(6月・12月)において、一般労働者の特別給与が大きめに減少していた中で、パート労働者の特別給与が増加したことを踏まえれば、何らかの制度的な要因がある可能性も示唆されるだろう。その可能性の1つとしては、同一労働同一賃金の施行(大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行)が考えられ、同一労働同一賃金のガイドラインにおいては「賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない」とされている。当該施行以前より、パート労働者にも貢献に応じた賞与を支払っていた事業所のデータに影響はないが、当該施行を契機として賞与の支払いを開始した事業所の場合、特別給与が以前よりも増額することで、特別給与全体の平均値を押し上げる可能性がある。他方、特別給与であるため、賞与以外の動向が影響している可能性も考えられる。例えば、コロナ禍において感染リスクが懸念される中でも、エッセンシャルワーカーとして、食料品などの生活必需品の現場販売や医療、福祉分野などに従事するパート・アルバイト従業員に対して、慰労や感謝、モチベーション向上といった目的で、一時金や特別給付金を支給する動きもあり⁶、こういった動きが特別給与を増加させている可能性も考えられる(図表6)。

⁶ インターネットによる情報の範疇だが、例えば、イオンでは、新型コロナウイルスの感染防止対策で現場の負担が増えているため、国内外のスーパーや専門店などで働く従業員(現場の社員やパートを対象とする約45万人)に対し、1万~2万円の一時金を支給している。また、株式会社ストロベリーコーンズでは、パート・アルバイトの負担に配慮し、緊急事態宣言の対象となる都府県における直営店のパート・アルバイト全員に「感謝一時金」を支給している。また、スーパーマーケットの「ライフ」を運営するライフコーポレーションは、パートやアルバイトを含めた全従業員約4万人に対して、総額約3億円の「緊急特別感謝金」を支給している。その他、「スギ薬局」を傘下に持つドラッグストア大手のスギホールディングス(HD)は、パート・アルバイトを含む2万6000人の全従業員に「特別手当」を支給している。また、マツモトキヨシHDも従業員への「感謝金」としてパートを含む2万人を対象に特別手当を支給している。医療、福祉分野の情報は後述する。

続いて、コロナ禍における「時間当たり賃金」の動向を考察していく。まずは、一般労働者の動向を考察していくこととするが、ここでは、季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を活用し、「現金給与総額／総実労働時間」「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」「所定外給与／所定外労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した（図表7）。原数値の12か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、上記4つの値のいずれの名目値・実質値ともに、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに時間当たり賃金は増加していた。一方、2021年度に入ると同年度の6月前後まで減少し、その後、名目値は横ばい、実質値はここ数ヶ月だがやや減少している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、「所定外給与／所定外労働時間」は名目値が30円・実質値が25円増加しており、労働時間としては通常は所定外労働時間のウェイトが低いことから、「定期給与／総実労働時間」は名目値が28円・実質値が22円増加となっている。一方、「現金給与総額／総実労働時間」は、名目値・実質値のともにおおむね同値となっており、図表4で確認したように、特別給与（特に賞与）の減少が影響しているとみられる。

したがって、コロナ禍の動向としては、「時間当たり賃金（定期給与／総実労働時間）」が趨勢的には緩やかに増加していたものの、特別給与（特に賞与）の減少分の影響によって、「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」がおおむね横ばい圏内での推移にとどまると評価できる。他方、図表4で確認したように「賃金総額（現金給与総額）」は減少が続いていることから、この背景は時間当たり賃金ではなく、労働時間（又は出勤日数）の減少による影響が大きいものと推察される（全産業・一般労働者の総実労働時間の動きは図表20を参照）。

図表7 コロナ禍における一般労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向

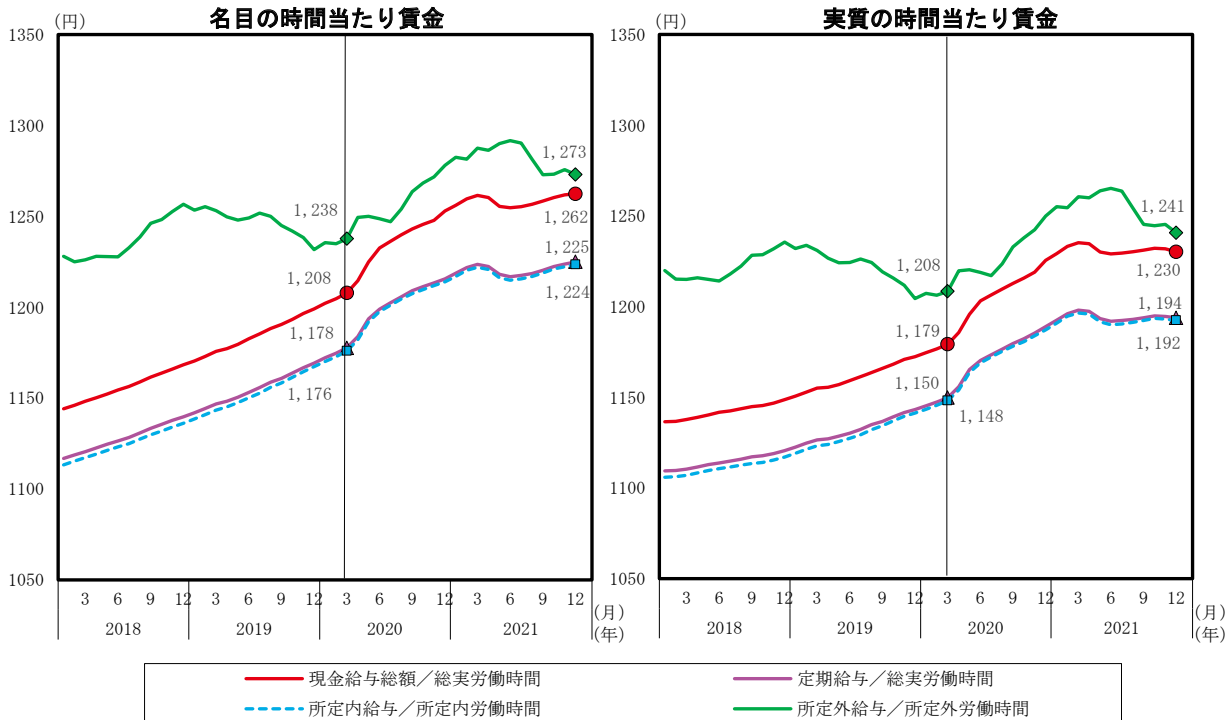


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。
 (注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

同様に、パート労働者の動向を考察していく(図表8)。原数値の12か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、「現金給与総額／総実労働時間」「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」のいずれの名目値・実質値ともに、2020年度中は労働時間の大きな減少を反映し「時間当たり賃金」がやや大きめに増加していた。一方、2021年度に入ると同年度の6月前後まで減少し、その後、名目値は緩やかに再び増加、実質値は横ばい圏内で推移していることが分かる。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、4つの値のいずれの名目値・実質値のともに、増加していることが分かる。

したがって、コロナ禍においても、パート労働者の「時間当たり賃金」は、趨勢的には増加しており、図表6で確認したように「賃金総額(現金給与総額)」が単月の変動が大きいのは、一般労働者と同様に、賃金自体ではなく、労働時間(出勤日数)の減少による影響が大きいものと推察される(全産業・パート労働者の総実労働時間の動きは図表20を参照)。

図表8 コロナ禍におけるパート労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。
 (注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

なお、ここで毎月勤労統計調査における「休業手当」の取扱いについて、念のために補足しておきたい。コロナ禍においては、雇用調整助成金などによって、事業主が労働者に対して休業手当などを支払う場合、その一部を助成する措置に特例を講じているが、当該調査の記入要領には、「労働基準法第26条でいう休業手当(使用者の責に帰すべき事由により労働者が休業した場合に、使用者が支払わなければならないとするもの)は決まって支給する給与とします」とあり、休業手当は平均賃金の6割以上の支払いであるため、通常よりも収入が減額されている分は、所定内給

与において反映されている。ただし、毎月勤労統計調査は事業所調査であるため、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金⁷を個人として受け取っている場合には、データに反映されていないと考えられる。

そのうえで、ここからは産業別の動向について考察していく。まずは、いくつかの産業（建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの））における一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した（図表9）。参照の際、個別産業の動向が把握しやすいように、各図の縦軸の幅を統一していないことに留意が必要だが、まずは建設業をみると、賞与支払い事業所が多いとみられる月（7月・12月）において、特別給与がマイナス寄与となっていることが分かる。ただし、2021年12月の特別給与のマイナス寄与は▲2.2%と相対的には大きなものではなく、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、おおむね横ばい圏内の推移となっている。製造業では、コロナ禍に入って、所定外給与のマイナス寄与が拡大するとともに、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において、特別給与がマイナス寄与となっていることが分かる。ただし、2021年12月の特別給与のマイナス寄与は▲3.3%と相対的には大きなものではなく、所定外給与のマイナス寄与も縮小してきており、予断を許さないものの、方向性としては徐々に持ち直している様子が見えてくる。情報通信業では、他産業より相対的に一般労働者の現金給与総額（名目）の水準が高い業種であることに留意が必要だが、コロナ禍に入り、所定内給与や特別給与のマイナス寄与が続いている。情報通信業の産業中分類は、「通信業⁸」「情報サービス業⁹」「放送業¹⁰」「インターネット附随サービス業¹¹」「映像・音声・文字情報制作業¹²」に分かれるが、日銀短観の業況判断D.I.（「良い」-「悪い」）をみると、「通信業」では2020年6月・9月調査で業況判断D.I.が悪化した、その後はおおむねコロナ禍以前の水準に戻ってきており（2020年3月調査：+22、2021年12月調査：+24）、「情報サービス業」では2020年6月～12月調査で業況判断D.I.が悪化し、その後は緩やかに持ち直しているものの、コロナ禍以前の水準に戻っていない（2020年3月調査：+35、2021年12月調査：+21）。さらに、「その他情報通信（放送業、インターネット附随サービス業、映像・音声・文字情報制作業）」では、2020年6月・9月調査で業況判断D.I.が急激に悪化し、同年9月調査では▲40となったが、その後は持ち直しており、直近ではコロナ禍以前より改善している（2020年3月調査：▲9、2021年12月調査：+1）。さらに、経済産業省の「特定サービス産業動態統計調査」における「情報サービス業」の動向をみると、コロナ禍における巣ごもり需要などの影響もあり、2020年度中にはゲームソフトなどのSoftware Productsの売上高は高い伸び率となっているものの、受注ソフトウェアの売上高は2020年度中には減少している¹³。例えば、2021年12月であれば、情報サービス業の売上高全体のうち、ゲームソフトなどのSoftware Productsの売上高が約15.6%、受注ソフトウェアの売上高が約56.6%であることか

⁷ 新型コロナウイルス感染症の影響によって休業した労働者のうち、事業主から休業手当の支払いを受けることができなかった者に対し、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給するものである。短時間勤務、シフトの日数減少なども対象になる。

⁸ 有線、無線、その他の電磁的方式により情報を伝達するための手段の設置、運用を行う事業所が分類される。

⁹ 受託開発ソフトウェア、組込みソフトウェア、パッケージソフトウェア、ゲームソフトウェアの作成及びその作成に関して、調査、分析、助言などを行う事業所、情報の処理、提供などのサービスを行う事業所が分類される。

¹⁰ 公衆によって直接視聴される目的をもって、無線又は有線の電気通信設備により放送事業（放送の再送信を含む）を行う事業所が分類される。

¹¹ インターネットを通じた通信及び情報サービスに関する事業を行う事業所であって、他に分類されない事業所が分類される。

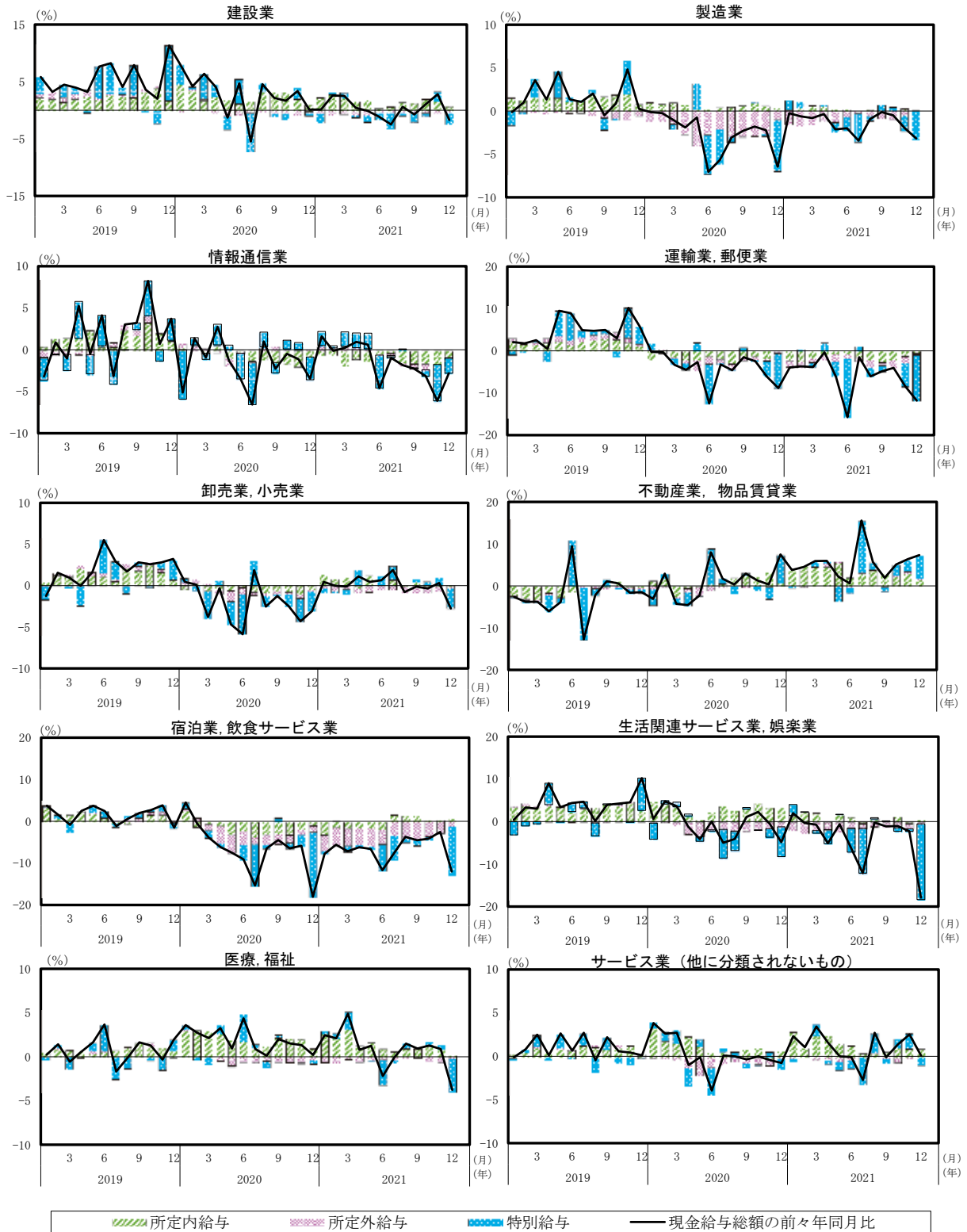
¹² 映画、ビデオ、又はテレビジョン番組の制作・配給を行う事業所、レコード又はラジオ番組の制作を行う事業所、新聞の発行又は書籍、定期刊行物などの出版を行う事業所並びにこれらに附帯するサービスを提供する事業所が分類される。

¹³ 2021年度中の前年同期比をみると、ゲームソフトなどのSoftware Productsの売上高は減少し、受注ソフトウェアの売上高は増加しているが、前年の反動だとみられる。

ら、受注ソフトウェアの売上高の減少は業況感に大きな影響を与えるとみられる。コロナ禍において、製造業や航空関連業等、業況に厳しさがみられる業種では、システム開発などの既存のプロジェクトの延期や新規立上げの見送りなどが行われているとみられ、今後、DXの加速の中で盛り上がっていくことが期待されるものの、情報通信業においても賃金面では厳しさがみられる状況にある。運輸業、郵便業では、コロナ禍に入り、所定内給与・所定外給与・特別給与ともにマイナス給与が続いており、特に賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・12月）において特別給与のマイナス給与が大きく、2021年12月の特別給与のマイナス給与は▲10.9%となり、一般労働者の現金給与総額（名目）は減少している。卸売業、小売業では、コロナ禍に入って、所定外給与のマイナス給与が続いているものの、2021年12月の特別給与のマイナス給与は▲2.5%と相対的には大きなものではなく、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、おおむね横ばい圏内の推移となっている。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍に入っても大きな影響はみられず、むしろ2021年より所定内給与のプラス給与が続き、賞与支払い事業所が多いとみられる月（7月・12月）において特別給与がプラス給与となっており、一般労働者の現金給与総額（名目）は増加している。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍に入って、所定内給与・所定外給与・特別給与ともにマイナス給与が続き、足下では所定内給与がプラス給与に転じる月もあるが、所定外給与のマイナス給与が相対的に大きく、さらには、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において特別給与のマイナス給与も大きく、2021年12月の特別給与のマイナス給与も▲11.4%となり、一般労働者の現金給与総額（名目）は減少している。生活関連サービス業、娯楽業では、コロナ禍以前において、所定内給与の増加に取り組んでいた様子が見え、コロナ禍に入って、所定外給与と特別給与の減少によって対応していたが、2021年度に入って所定内給与のプラス給与も縮小しており、さらには、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において特別給与のマイナス給与も大きく、2021年12月の特別給与のマイナス給与も▲17.8%となり、一般労働者の現金給与総額（名目）は減少している。医療、福祉では、コロナ禍に入って、それまでの基調に変化はなく、所定内給与のプラス給与が続いている一方で、所定外給与のマイナス給与が続いており、2021年に入ってから、前年の厳しい経営状況等を反映し、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・12月）において特別給与のマイナス給与がみられ、2021年12月の特別給与のマイナス給与は▲3.8%となったが、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、おおむね横ばい圏内の推移となっている。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍に入って、2020年の5月・6月に所定外給与の大きめのマイナス給与がみられたが、2021年に入る所定内給与のプラス給与が続き、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、おおむね横ばい圏内の推移となっている。サービス業（他に分類されないもの）には、職業紹介・労働者派遣業が含まれ、半導体の供給制約の影響により、ラインを休業させる措置を講じた局面もあったが、消費需要自体が減退した訳ではないため、その後の挽回生産対応に向けて労働需要を高めた自動車産業などの影響もあるとみられる。

以上のように、産業別に一般労働者の現金給与総額（名目）を確認してきたが、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、業種によって状況は大きく異なっている。不動産業、物品賃貸業のように、コロナ禍においても影響はみられず、賃金総額が増加している産業もあれば、建設業、製造業、情報通信業、卸売業、小売業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）のように、特別給与（賞与）を中心に減少させながらも、賃金総額がおおむね横ばい圏内で推移している又は方向性として持ち直している産業もあり、その一方で、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業のように、特別給与（賞与）を中心に賃金総額の減少

図表9 主な産業別にみた一般労働者の現金給与総額（名目）の動向について

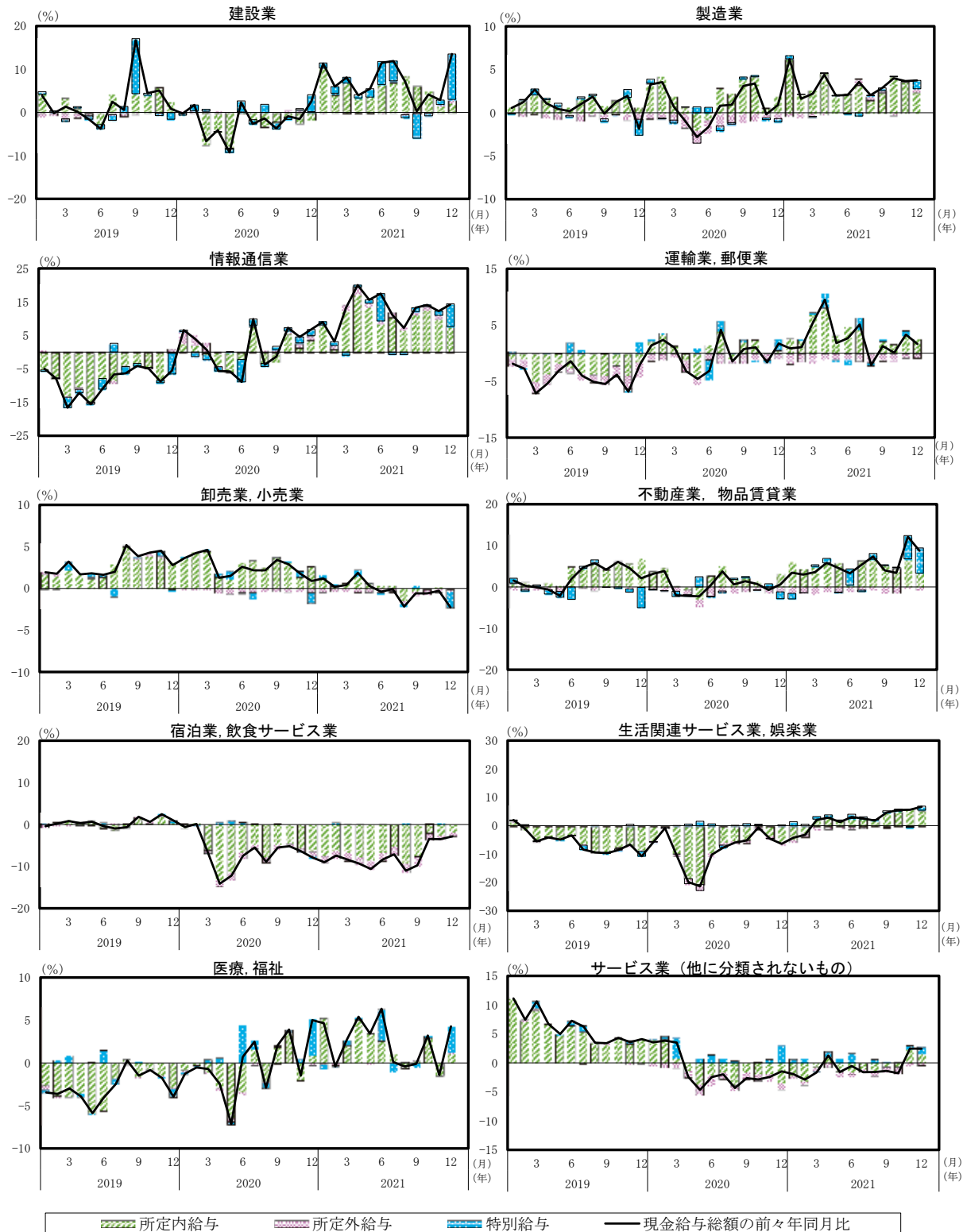


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

が続いている産業があることが分かる。

次に、上記と同様の産業におけるパート労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した（図表10）。参照の際、個別産業の動向が把握しやすいように、各図の縦軸の幅を統一していないことに留意が必要だが、まずは建設業をみると、コロナ禍に入って、所定内給与のマイナス寄与が続いていたが、2021年に入ると、所定内給与がプラス寄与に転じるとともに、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において特別給与のプラス寄与もみられ、2021年12月の特別給与のプラス寄与は+10.5%となっている。前述した同一労働同一賃金（大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行）における中小企業の範囲は、「資本金の額・出資の総額」又は「常時使用する労働者の数」のいずれかの基準に適合するかについて、事業場単位ではなく、企業単位で判断されるが、毎月勤労統計調査は事業所調査であるため、把握できる範囲でみると、2021年12月時点において、建設業では事業所規模99人以下に属するパート労働者の割合が92.4%（全産業では77.5%）、事業所規模100～499人に属する同割合が6.9%（全産業では16.0%）、事業所規模500人以上に属する同割合が0.7%（全産業では6.5%）となっており、相対的に小規模の事業所で働くパート労働者が多いことから、2021年4月以降、中小企業における賞与の支払いの開始によって特別給与が増額している可能性が示唆される。製造業では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が大きくなったものの、その後、所定内給与はプラス寄与に転じており、所定外給与も緩やかにマイナス寄与が縮小しプラス寄与に転じており、パート労働者の現金給与総額は増加している。情報通信業では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与と特別給与のマイナス寄与が大きくなったものの、2019年の状況を踏まえば、大きな基調変化はなく、2021年に入ると、所定内給与がプラス寄与に転じており、前々年同月比の比較対象である2019年の所定内給与が大きめに減少した反動増が含まれることに留意が必要であるが、水準でみれば、所定内給与はやや増加している状況にあるとともに、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において特別給与のプラス寄与もみられ、2021年12月の特別給与のプラス寄与は+6.8%となっており、パート労働者の現金給与総額は増加している。情報通信業は、建設業と異なり、全産業と比較して小規模の事業所で働くパート労働者が多い訳ではないが、2021年の賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・12月）において、一般労働者の特別給与（賞与）がマイナス寄与であったことを踏まれば、パート労働者の特別給与（賞与）のみを引き上げているとは考えにくいと、2021年4月以降、中小企業における賞与の支払いの開始によって特別給与が増額している可能性が示唆される。運輸業、郵便業では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与のマイナス寄与が大きくなったものの、その後、所定内給与はプラスに転じている。他方、運輸業、郵便業におけるパート労働者の所定外給与は、7,000円～10,000円程度となっており、他産業と比較すると大きめの金額だが、コロナ前後を通じて、マイナス寄与が続いている状況にあり、総じてみれば、パート労働者の現金給与総額としては、やや増加している状況にある。卸売業、小売業では、コロナ禍に入って、足下まで所定外給与のマイナス寄与が続いており、2021年度に入って、所定内給与もマイナス寄与に転じているが、これは、前々年同月比の比較対象である2019年の所定内給与が大きめに増加した反動減とみられ、パート労働者の現金給与総額としては、おおむね横ばい圏内で推移している。他方、特に小売業については、コロナ禍において感染リスクが懸念される中でも、エッセンシャルワーカーとして、食料品などの生活必需品の現場販売などに従事するパート・アルバイト従業員に対して、慰労や感謝、モチベーション向上といった目的で、一時金や特別給付金を支給する動きが多く報道されているが、ここ

図表 10 主な産業別にみたパート労働者の現金給与総額（名目）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

では、卸売業との大分類になってしまうためか、特別給与の動きとしては必ずしも明確ではなかった。ただし、卸売業、小売業の産業大分類になってしまうが、事業所規模 500 人以上に限定し、前々年同月比を寄与度分解すると、特別給与は 2021 年 6 月が +1.54%、同年 7 月が +1.56% となっており、さらには、2019 年の特別給与が大きめに減少した反動増も含まれていることに留意が必要だが、同年 12 月が +3.38% となっており、上記のような動きを示唆する数値もみられた。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍に入って、2020 年 5 月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が大きくなり、その後、所定外給与はマイナス寄与が続いているものの、所定内給与はプラスに転じるとともに、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6 月・12 月）において特別給与のプラス寄与もみられ、2019 年の特別給与が大きめに減少した反動増も含まれていることに留意が必要だが、2021 年 12 月の特別給与のプラス寄与は +6.1% となっており、パート労働者の現金給与総額は増加している。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍に入って、所定内給与と所定外給与が大きなマイナス寄与となっており、依然としてマイナス寄与が続いているもの、2021 年 10 月～12 月にはマイナス寄与の縮小もみられ、パート労働者の現金給与総額に持ち直しの兆しもみられる。生活関連サービス業、娯楽業では、コロナ禍に入って、2020 年 5 月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が大きくなり、その後、マイナス寄与は縮小し、2021 年度に入ると、所定外給与はマイナス寄与が続いているが、所定内給与はプラスに転じた。ただし、前々年同月比の比較対象である 2019 年の所定内給与が大きめに減少した反動増が含まれるため、総じてみれば、パート労働者の現金給与総額としては、おおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。医療、福祉では、コロナ禍に入って、2020 年 5 月前後に所定内給与のマイナス寄与が大きく拡大し、その後、所定内給与はプラス寄与に転じたものの、前々年同月比の比較対象である 2019 年の所定内給与が大きめに減少した反動増が含まれていることに留意が必要である。他方、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6 月・12 月）において特別給与のプラス寄与もみられ、2021 年 12 月の特別給与のプラス寄与は +2.9% となっている¹⁴。総じてみれば、反動増を勘案し、パート労働者の現金給与総額はおおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍に入って、2020 年 5 月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が大きくなり、その後、緩やかにマイナス寄与は縮小し、2021 年 11 月・12 月ではプラス寄与に転じている。ただし、前々年同月比の前提となる 2018 年、2019 年における所定内給与の動向をみると、2018 年後半に大きなプラス寄与となり、その後、2019 年央にプラス寄与が縮小している。つまり、この間にプラス寄与が縮小した裏の反動で、2021 年央前後まではプラス方向に影響を受けているとみられる。しかしながら、いずれにせよ、足下ではプラスに転じており、総じてみれば、パート労働者の現金給与総額は緩やかな持ち直しの動きがみられる。

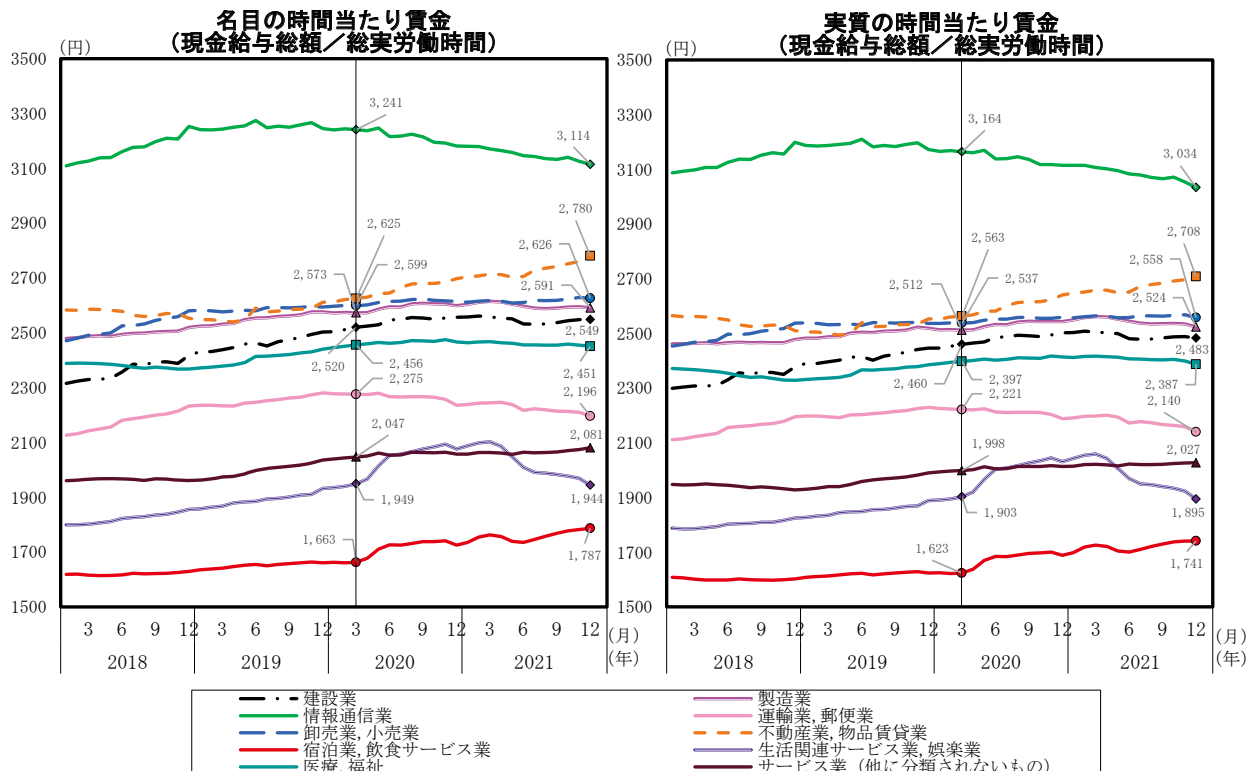
以上のように、産業別にパート労働者の現金給与総額（名目）を確認してきたが、一般労働者と同様に、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、業種によって状況は大きく異なっている。足下では人手不足感の高まりに伴って労働需要に持ち直しの動きがみられるが、コロナ禍において依然として景況に不透明感がある中においては、正規雇用労働者よりもパート労働者へのニーズを高める業種も少なくないと想定され、こうした中で、パート労働者の現金給与総額（名目）に持ち直しの動きがみられる産業も少なくない。ただし、オミクロン株の影響によって、まん延防止等重点措置が再度講じられ、飲食サービス業においては時短営業の協力が求め

¹⁴ インターネットによる情報の範疇だが、例えば、介護サービスなどを展開する協和ケミカルでは、パートを含む全従業員 700 人弱に一時金を支給するとしているという（支給総額は約 2000 万円）。また、SOMPO ホールディングス（HD）傘下の SOMPO ケアでは、2020 年 4 月には介護現場で働く職員に 1 日 3 千円、パートに時給 375 円の特別手当を一時的に導入し、同年 11 月以降、期限を定めず継続しているという。

られる等、対人サービス関連産業を中心に影響が生じる懸念があることから、2022年1月以降のパート労働者の現金給与総額（名目）の動向には、引き続き注視が必要である。

続いて、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金」の動向を考察するとともに、図表9で整理した「賃金総額」の動向もあわせて評価していく。ここでは、上記と同様の産業について、季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を活用し、まずは一般労働者の「現金給与総額／総実労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した（図表11）。原数値の12か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、まずは建設業をみると、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに時間当たり賃金は増加していた一方で、2021年度に入ると6月前後まで減少し、その後、名目値は緩やかに増加、実質値はおおむね横ばい圏内で推移している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円～30円程度増加している。つまり、建設業の一般労働者の賃金総額はおおむね横ばい圏内で推移している中で、時間当たり賃金は緩やかに増加しており、労働時間の減少が賃金総額を押し下げているとみられる¹⁵。製造業では、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに時間当たり賃金は増加していた一方で、2021年度に入ると6月前後まで減少し、その後、名目値はおおむね横ばい圏内、実質値は緩やかに減少していることが分かる。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は10円～20円程度増加している。つまり、製造

図表11 主な産業別にみた一般労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。
 (注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

¹⁵ 建設業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が172.0時間、2019年12月が177.4時間となっている。

業の一般労働者の賃金総額は、コロナ禍に入った直後に大きめに減少し、その後に徐々に持ち直していたことから、前者の期間では、時間当たり賃金が緩やかに増加していた中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げる影響が強く、また、後者の期間では、時間当たり賃金が横ばい圏内の推移となった中で、労働時間の増加が賃金総額を押し上げる影響があったとみられる¹⁶。情報通信業では、他産業より相対的に一般労働者の時間当たり賃金の水準が高い業種であることに留意が必要だが、コロナ禍以前より緩やかな減少傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して減少傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は130円程度減少している。つまり、情報通信業の一般労働者の賃金総額は、所定内給与と特別給与を中心とした弱い動きによって減少しており、月々の変動が大きいものの、少なくとも総実労働時間が大きく減少している状況にはなく、むしろやや増加している状況¹⁷にあることから、コロナ禍に入っても一貫して減少傾向にある時間当たり賃金が賃金総額を押し下げているとみられる。運輸業、郵便業では、コロナ禍に入って、時間当たり賃金は減少傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は70円～80円程度減少している。つまり、運輸業、郵便業の一般労働者の賃金総額は減少が続いており、労働時間の減少¹⁸と時間当たり賃金の減少があいまって、賃金総額を押し下げているとみられる。卸売業、小売業では、2020年9月前後までは増加基調が続いていたが、その後、時間当たり賃金はおおむね横ばい圏内の推移となっている。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円～30円程度増加している。つまり、卸売業、小売業の一般労働者の賃金総額はおおむね横ばい圏内の推移となっていて、時間当たり賃金は2020年9月前後までの増加基調もあり、水準がやや高まった一方で、戻ってきてはいるものの、労働時間の減少¹⁹が賃金総額を押し下げているとみられる。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍以前の2019年上期より一般労働者の時間当たり賃金が緩やかに増加傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して増加傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は150円程度増加している。つまり、不動産業、物品賃貸業の一般労働者の賃金総額は増加傾向にある中で、労働時間がおおむね横ばい圏内で推移²⁰していることから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍以前の2018年下期より一般労働者の時間当たり賃金が緩やかに増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大し、足下においても緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は120円程度増加している。これは、コロナ禍において、宿泊業、飲食サービス業が置かれた厳しい状況を踏まえれば、賃金総額の減少幅が、労働時間の減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がっているものと考えられる。こうした動きが生じる背景としては、宿泊業、飲食サービス業の総実労働時間の前々年同月比が、2020年5月に▲53.2%となり、2021年度に入っても▲30%を超える月がある中で、コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置による事業主への支援によって、平均賃金の「6割以上」の支払いが定められる休業手当を支払うことのできる環境が整備されているとともに、時期や対象によって要件等が異なるものの、

¹⁶ 製造業の一般労働者の総実労働時間は、コロナ禍直後の2020年5月が140.0時間、2018年5月が162.0時間であったが、直近2021年12月が168.4時間、2019年12月が169.7時間となっている。

¹⁷ 情報通信業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が163.4時間、2019年12月が161.0時間となっている。

¹⁸ 運輸業、郵便業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が183.9時間、2019年12月が186.0時間となっている。

¹⁹ 卸売業、小売業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が165.1時間、2019年12月が167.7時間となっている。

²⁰ 不動産業、物品賃貸業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が163.7時間、2019年12月が164.9時間となっている。

当該助成金の助成率を10/10とする措置も講じているため、平均賃金に対する高い割合の休業手当が、実質的に事業主負担もなく²¹支払うことが可能であったことが、要因の1つとして考えられるだろう。つまり、宿泊業、飲食サービス業の一般労働者の賃金総額は大きめの減少が続いており、労働時間も2021年10月以降は持ち直しの動きもみられるが、大きな減少幅が続いている中で、施策の支援によって時間当たり賃金が上がっている状況にあり、それが賃金総額を下支えしている面があるとみられる。生活関連サービス業、娯楽業では、コロナ禍以前より時間当たり賃金が増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大したが、2021年3月前後以降からは減少傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、上記のような動きの結果、名目値・実質値はおおむね同水準となっている。時間当たり賃金の増加幅が大きめに拡大したのは、宿泊業、飲食サービス業と同様であり、賃金総額の減少幅が、労働時間の減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がっているものと考えられる。実際に、生活関連サービス業、娯楽業における一般労働者の総実労働時間の前々年同月比は、2020年5月に▲52.5%となった。他方、生活関連サービス業、娯楽業では、宿泊業、飲食サービス業と異なり、労働時間の持ち直しが続いており、2021年12月の同前々年同月比は▲2.1%にまで戻っているため、時間当たり賃金自体の弱さが目視できるようになっていると考えられる。つまり、生活関連サービス業、娯楽業の一般労働者の賃金総額は、特別給与を中心とした弱い動きによって減少が続いており、コロナ禍に入った直後には、労働時間が大きく減少した中で、施策の支援による時間当たり賃金の増加が賃金総額を下支えしたが、2021年度に入ると、労働時間の持ち直しが続いている中で、業況の厳しさが時間当たり賃金の減少に現れてきており、賃金総額を押し下げているとみられる。医療、福祉では、コロナ禍以前より時間当たり賃金が増加傾向にあったが、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内の推移となり、2021年度には緩やかに減少傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は5円～10円程度減少となっている。つまり、医療、福祉の一般労働者の賃金総額は、2021年度の賞与月以外の月は緩やかな増加が続いているものの、同年度の賞与月には減少しており、労働時間はおおむね横ばい圏内で推移²²する中で、賞与が勘案された時間当たり賃金の減少が、賃金総額を押し下げているとみられる。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、2019年に入って時間当たり賃金が増加傾向にあったが、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内の推移となり、その後、2021年9月前後より緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は30円程度の増加となっている。つまり、サービス業（他に分類されないもの）の一般労働者の賃金総額は、おおむね横ばい圏内で推移している中で、2021年9月前後より時間当たり賃金は増加しているものの、2021年5月前後から労働時間は小幅のマイナスが続いた²³ことから、労働時間が賃金総額を押し下げているとみられる。

以上のように、一般労働者について、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」の動向を考察するとともに、図表9で整理した「賃金総額」の動向もあわせて評価してきた。ここでのポイントは、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、業種によって賃金総額の動向が異なる中で、賃金総額に影響を与える要因を「時間当たり賃金」と

²¹ 正確には、雇用調整助成金などの財源は有限であるため、財源確保のための雇用保険料率が上昇すれば、事業主負担となる。

²² 医療、福祉の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が157.3時間、2019年12月が157.4時間となっている。

²³ サービス業（他に分類されないもの）の一般労働者の総実労働時間の前々年同月比は、2021年4月が+1.3%であった中で、同年5月が▲6.3%、6月が▲0.1%、7月が▲4.3%、8月が▲5.8%、9月が▲1.8%、10月が▲1.8%、11月が▲2.2%、12月が±0%となっている。

図表 12 コロナ禍における一般労働者の名目賃金の概況（整理表）

産業名	賃金総額 (現金給与総額の前々年同月比への寄与)	時間当たり賃金 (現金給与総額/総実労働時間)	総実労働時間
全産業	所定内給与：プラス寄与が縮小（減少） 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	2020年度中は緩やかに増加。2021年度に入ると、6月前後まで減少し、その後、横ばい圏内で推移。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
建設業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	2020年度中は緩やかに増加。2021年度に入ると、6月前後まで減少し、その後、再び増加。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
製造業	所定内給与：プラス寄与が縮小（減少） 所定外給与：マイナス寄与が縮小（増加） 特別給与：賞与月に減少。ただし、2021年度はマイナス寄与が縮小 現金給与総額：持ち直している	2020年度中は緩やかに増加。2021年度に入ると、6月前後まで減少し、その後、横ばい圏内で推移。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続しているが、おおむね前々年と同水準まで戻っている。
情報通信業	所定内給与：マイナス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	コロナ禍以前より緩やかな減少傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して減少傾向が続いている。	コロナ禍以前は減少傾向にあり、コロナ禍に入って、2020年5月に大きく減少した後は、前々年が減少していた反動も含まれると思われるが、やや増加している。
運輸業、郵便業	所定内給与：マイナス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	コロナ禍に入ってから減少傾向が続いている。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
卸売業、小売業	所定内給与：プラス寄与が縮小（減少） 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少。ただし、2021年度はマイナス寄与が縮小 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	時間当たり賃金は2020年9月前後までの増加基調もあり、水準がやや高まった。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然として、ややマイナスが継続。
不動産業、物品賃貸業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に増加 現金給与総額：増加している	コロナ禍以前の2019年上期より緩やかに増加傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して増加傾向が続いている。	2020年5月に大きく減少したが、その後、おおむね横ばい圏内で推移。
宿泊業、飲食サービス業	所定内給与：マイナス寄与が継続。ただし、足下ではプラス寄与 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	コロナ禍以前の2018年下期より緩やかに増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大し、足下においても緩やかに増加している（注3）。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然として大きなマイナスが継続。
生活関連サービス業、娯楽業	所定内給与：プラス寄与が縮小（減少） 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大したが、2021年3月前後以降からは減少傾向が続いている（注3）。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続しているが、おおむね前々年と同水準まで戻っている。
医療、福祉	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：2021年度は賞与月に減少 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	コロナ禍以前より増加傾向にあったが、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内の推移となり、2021年度には緩やかに減少傾向が続いている。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続しているが、おおむね前々年と同水準まで戻っている。
サービス業 (他に分類されないもの)	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	2019年に入ってから増加傾向にあったが、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内の推移となり、その後、2021年9月前後より緩やかに増加している。	2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続き、2021年12月はおおむね前々年と同水準まで戻っているが、2021年5月前後から労働時間は小幅のマイナスが続いた。

(資料出所) 図表4、図表5、図表7、図表9、図表11を踏まえ、筆者作成
 (注1) 毎月勤労統計調査における事業所規模5人以上の数値を用いた分析の結果をまとめている。
 (注2) 時間当たり賃金(現金給与総額/総実労働時間)は、季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を用いて整理しているが、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要である。
 (注3) 宿泊業、飲食サービス業や生活関連サービス業、娯楽業が置かれた厳しい状況を踏まえれば、賃金総額の減少幅が、労働時間の大きな減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がっているものと考えられる。この背景に対する考察については、本文を参照いただきたい。

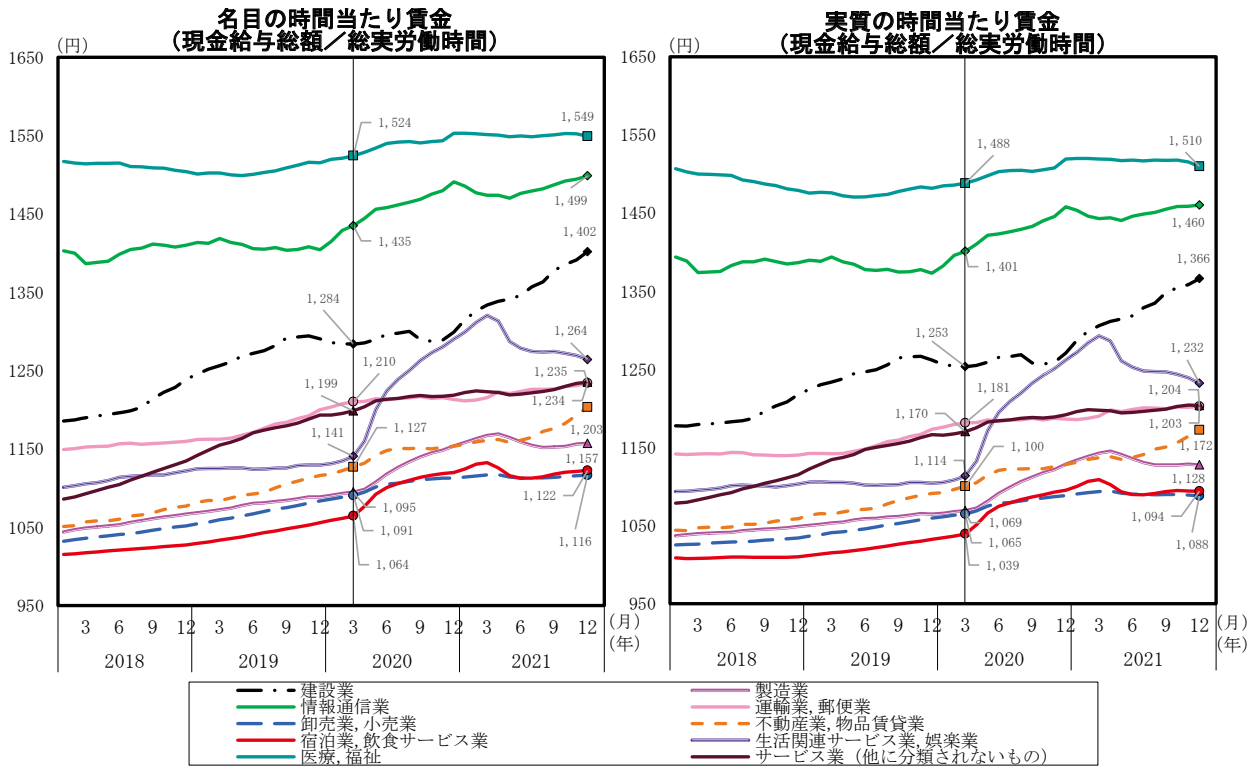
「労働時間」に分けて考察した場合、業種における現状の差異がより一層明らかになることであり、全産業及び考察した産業別の特徴は、分かりやすいように表にまとめた（図表12）。総じてみると、全産業では、特別給与（賞与）の減少などが影響し、時間当たり賃金が緩やかな増加からおおむね横ばい圏内の推移に転じたものの、労働時間の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げていることが確認できた。足下のここ数か月の動向をみた際に、賃金総額の動向は勘案せず、労働時間の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は、建設業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業である。一方、同様に、時間当たり賃金の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉である。他方、同様に、労働時間の増加が一般労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は情報通信業である。一方、時間当たり賃金の増加が一般労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は、建設業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、サービス産業（他に分類されないもの）である。なお、上記のように、運輸業、郵便業では、労働時間の減少と時間当たり賃金の減少があいまって、一般労働者の賃金総額を押し下

げており、両面から厳しさがうかがえる。

このように、コロナ禍における一般労働者の賃金の動向について考察してきたが、「賃金総額」を「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」と「総実労働時間」に分けて分析する観点、労働者にとっての働く際の well-being を考える際にも有用であろう。つまり、漠然と賃金を引き上げるといったことが目標にされやすいが、労働時間の増加のみを通じた賃金総額の増加は、労働者にとっては賃金が引き上がったとは感じにくく、結果として労働時間の増加をデメリットと感じる個人の場合、働く際の well-being の低下につながる懸念がある。一方、労働時間に変化がなく、時間当たり賃金の増加のみを通じた賃金総額の増加は、労働者にとっては賃金が引き上がったと感じやすく、働く際の well-being の向上にもつながりやすいだろう。さらに、労働時間が減少し、時間当たり賃金の増加を通じて、賃金総額が維持されている場合であっても、結果として労働時間の減少をメリットと感じる個人の場合、働く際の well-being の向上につながる可能性も考えられる。つまり、賃金を考える際には、「賃金総額」を「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」と「総実労働時間」に分けて分析する観点も有用だと考えられる。

続いて、パート労働者について、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金」の動向を考察するとともに、図表 10 で整理した「賃金総額」の動向もあわせて評価していく。ここでは、これまでと同様の産業について、季節性を考慮するため、原数値の 12 か月移動平均を活用し、まずはパート労働者の「現金給与総額／総実労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した（図表 13）。原数値の 12 か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、まずは建設業をみると、時間当たり賃金は、2019 年 9 月前後からそれま

図表 13 主な産業別にみたパート労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。
 (注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

での増加基調が鈍化し、おおむね横ばい圏内での推移となり、コロナ禍に入っても大きな基調変化はみられなかったが、2021年に入ると再び増加傾向に転じている。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は110円～120円程度増加している。つまり、建設業のパート労働者の賃金総額は、2021年に入って増加しており、労働時間は、2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直したが、2021年8月以降にやや減少している²⁴ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。製造業では、コロナ禍以前より時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入るとその増加幅が大きめに拡大したが、2021年度に入ると8月前後まで減少し、その後、名目値は緩やかに増加、実質値はおおむね横ばい圏内で推移している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は60円程度増加している。つまり、製造業のパート労働者の賃金総額は増加しており、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しているが、前々年同月比は依然としてマイナスが続いている²⁵ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。情報通信業では、2020年に入ると時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入っても、12月前後までは増加基調が続いたが、2021年に入ると5月前後までは減少し、その後、再び緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は60円程度増加している。つまり、情報通信業のパート労働者の賃金総額は、2019年の所定内給与が大きめに減少した反動増が含まれることに留意が必要であるが、2021年度に入って増加しているとみられ、労働時間の前々年同月比は、2021年に入ってプラスが続いている²⁶ことから、時間当たり賃金と労働時間の増加があいまって、賃金総額を押し上げているとみられる。運輸業、郵便業では、2019年央から、時間当たり賃金の増加幅が拡大していた中で、コロナ禍に入って、おおむね横ばい圏内での推移となったが、2021年度に入ると、再び緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円程度増加している。つまり、運輸業、郵便業のパート労働者の賃金総額はやや増加しており、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がプラスに転じている²⁷ことから、時間当たり賃金と労働時間の増加があいまって、賃金総額を押し上げているとみられる。卸売業、小売業では、コロナ禍以前より、時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入って、その増加幅がやや拡大したが、2021年度に入ると6月前後まで減少し、その後、名目値は緩やかに増加、実質値はおおむね横ばい圏内で推移している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円程度増加している。つまり、卸売業、小売業のパート労働者の賃金総額は、前々年同月比の比較対象である2019年の所定内給与が大きめに増加した反動減を勘案すると、おおむね横ばい圏内で推移しており、時間当たり賃金は緩やかに増加していることから、労働時間の減少²⁸が賃金総額を押し下げているとみられる。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍以前より、時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入ってその増加幅がやや縮小したが、2021年度に入るとその増加幅が拡大している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は70円程度増加している。つまり、不動産業、物品賃貸業のパート労働者の賃金総額は、2021年に入って増加しており、労働時間は2020年5月に大きく

²⁴ 建設業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が90.1時間、2019年12月が93.3時間となっている。

²⁵ 製造業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が111.7時間、2019年12月が114.4時間となっている。

²⁶ 情報通信業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が88.0時間、2019年12月が86.3時間となっている。

²⁷ 運輸業、郵便業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が103.7時間、2019年12月が102.6時間となっている。

²⁸ 卸売業、小売業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が88.8時間、2019年12月が91.4時間となっている。

減少し、その後に持ち直しているが、前々年同月比は依然としてマイナスが続いている²⁹ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍以前より時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入るとその増加幅が大きめに拡大したが、2021年度に入ると6月前後まで減少し、その後、名目値・実質値ともに緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は50円～60円程度増加している。つまり、宿泊業、飲食サービス業のパート労働者の賃金総額は、依然として減少が続いているものの、2021年10月～12月には減少幅が縮小し、持ち直しの兆しもみられる。そうした中で、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しているが、前々年同月比は依然として他産業と比較して大きなマイナスが続いている³⁰ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を下支えしているとみられる。生活関連サービス業、娯楽業では、コロナ禍以前より時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入るとその増加幅が急激に拡大したが、2021年度に入ると6月前後まで大きめに減少し、その後、名目値・実質値ともに緩やかに減少している。コロナ禍に入って、時間当たり賃金の増加幅が急激に拡大した背景は、一般労働者と同様で、賃金総額の減少幅が、労働時間の減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がっているものと考えられる。実際に、生活関連サービス業、娯楽業におけるパート労働者の総実労働時間の前々年同月比は、2020年5月に▲45.1%となり、他産業と比較して減少幅が突出して大きい。また、週の労働時間が20時間を超える等、雇用保険に適用されるパート労働者であれば、事業主は休業手当を支払うために雇用調整助成金を活用することも可能となっている³¹。こうした中で、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は120円程度増加している。つまり、生活関連サービス業、娯楽業のパート労働者の賃金総額は、前々年同月比の比較対象である2019年の所定内給与が大きめに減少した反動増を勘案すると、おおむね横ばい圏内で推移しており、時間当たり賃金は2021年度に入ると減少していることから、労働時間の増加³²が賃金総額を下支えしているとみられる。医療、福祉では、2019年央から時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入っても増加基調に変化はなかったが、2021年に入ると名目値・実質値ともに横ばい圏内での推移となっている。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円程度増加している。つまり、医療、福祉のパート労働者の賃金総額は、単月の変動も大きく、前々年同月比の比較対象である2019年の所定内給与が大きめに減少した反動増を勘案すると、おおむね横ばい圏内で推移している。そうした中で、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がおおむね前々年と同水準で推移している³³ことから、総じてみると、時間当たり賃金・労働時間ともに賃金総額に対して大きな変動を生む要因とはなっていないとみられる。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍前後において、一貫して増加傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は30円程度増加している。サービス業（他に分類されないもの）のパート労働者の賃金総額は、緩やかな持ち直しの動きがみられ、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、2021年12月にはおおむね前々年と同水準ま

²⁹ 不動産業、物品賃貸業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が87.5時間、2019年12月が90.1時間となっている。

³⁰ 宿泊業、飲食サービス業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が69.3時間、2019年12月が73.9時間となっている。前々年同月比で見ると、2020年5月に▲27.5%となり、2021年9月時点でも▲16.7%であったが、2021年12月は▲5.5%となっている。

³¹ 雇用保険の適用対象外である労働者に休業手当を支払うことで雇用維持を図る事業主は緊急雇用安定助成金が活用できる。

³² 生活関連サービス業、娯楽業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が80.7時間、2019年12月が79.2時間である。

³³ 医療、福祉のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が77.4時間、2019年12月が77.6時間となっている。

で戻っている。ただし、同年11月以前は前々年同月比が依然としてマイナスとなっていた³⁴ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。

以上のように、一般労働者と同様に、パート労働者について、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」の動向を考察するとともに、図表10で整理した「賃金総額」の動向もあわせて評価してきた。ここでのポイントは、前述と重複するが、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、業種によって賃金総額の動向が異なる中で、賃金総額に影響を与える要因を「時間当たり賃金」と「労働時間」に峻別して考察した場合、業種における現状の差異がより一層明らかになることであり、全産業及び考察した産業の特徴は、分かりやすいように表にまとめた（図表14）。総じてみると、全産業では、趨勢的に時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）が増加しているものの、労働時間の減少が賃金総額を押し下げており、総じてみると、パート労働者の賃金総額はおおむね横ばい圏内での推移となっている。足下のここ数か月の動向をみた際に、賃金総額の動向は勘案せず、労働時間の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は、建設業、製造業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）である。一方、同様に、時間当たり賃金の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は生活関連サービス業、娯楽業である。他方、同様に、労働時間の増加がパート労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業である。一方、時間当たり賃金の増加がパート労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）である。なお、上記のように、情報通信業と運輸業、郵便業では、労働時間の増加と時間当たり賃金の増加があいまって、パート労働者の賃金総額を押し上げている。

このように、コロナ禍においても、多くの産業で時間当たり賃金が増加し、パート労働者の賃金総額を押し上げている。本稿の冒頭で確認したように、全規模・全産業では、コロナ禍において人員過剰感の方向に動いたが、水準としては人員不足感のある範疇にとどまっており、2020年12月調査以降、人員不足感が再度高まっている状況にある中で、外部労働市場の需給逼迫が、その影響を受けやすいパート労働者の時間当たり賃金の増加に現われているものとみられる。一方、コロナの感染状況に応じて緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられ、社会経済活動のレベルが引き下がった中で、テレワークも馴染みにくい対人サービス関連産業を中心としてパート労働者の労働時間は直接影響を受けやすく、労働時間の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている。また、パート労働者は、収入を一定の金額に抑えるために就業時間や日数を調整する者も少なくない³⁵ため、時間当たり賃金が増加した場合、就業時間や日数を抑制して調整する可能性もあり、パート労働者の賃金総額の増加として現れにくくなっている面もあるものと思われる。

ここまですを小括しておくとして、コロナ禍における全産業の動向としては、一般労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加していたが、2021年度に入ると特別給与（賞与）などの影響によって減少し、その後、横ばい圏内で推移している。また、パート労働者の「時間当たり

³⁴ サービス業（他に分類されないもの）のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が87.2時間、2019年12月が87.5時間となっている。他方、2021年11月が86.9時間、2019年11月が88.3時間となっており、また、2021年10月が84.4時間、2019年10月が88.5時間となっている。

³⁵ 平成29年就業構造基本調査によると、「非正規の職員・従業員」に占める就業調整をしている者の割合は26.2%であり、所得階級別にみると、就業調整をしている者の8割強が50～149万円となっている。年齢別にみると、就業調整をしている者の割合は、女性の「45～49歳」で37.9%と最も高くなっている。また、「15～24歳」でも25%～33%程度となっており、学生アルバイトが就業調整している様子もうかがえる。

賃金」は、2020 年度中も緩やかに増加し、2021 年度に入ると一時的に減少したが、再び増加している。他方、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が2020 年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。このため、総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少しており、パート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移している。また、コロナ禍における産業別の「賃金総額」は「K字型の動向」となっており、「時間当たり賃金」の増加が「賃金総額」を押し上げ、純粋に賃金が上がっていると評価できる産業があった一方で、「時間当たり賃金」「総実労働時間」ともに減少し、両面から「賃金総額」を押し下げ、厳しい状況が続いている業種もあった。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。

図表 14 コロナ禍におけるパート労働者の名目賃金の概況（整理表）

産業名	賃金総額		総実労働時間
	(現金給与総額の前々年同月比への寄与)	(現金給与総額/総実労働時間)	
全産業	所定内給与：単月の変動が大きい 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの増加 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	2020 年度中は緩やかに増加。2021 年度に入ると、6 月前後まで減少し、その後、再び増加。	2020 年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
建設業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に増加 現金給与総額：増加している	2019 年9 月前後からそれまでの増加基調が鈍化し、おおむね横ばい圏内での推移となり、コロナ禍に入っても大きな基調変化はみられなかったが、2021 年に入ると、再び増加傾向。	2020 年5月に大きく減少し、その後に持ち直したが、2021 年8 月以降にやや減少。
製造業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月にやや増加 現金給与総額：増加している	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って、増加幅が大きめに拡大したが、2021 年度に入ると、同年度の8 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加。	2020 年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
情報通信業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に増加 現金給与総額：増加している（注3）	2020 年に入って増加傾向にあり、コロナ禍に入っても、2020 年12 月前後までは増加基調が続いたが、2021 年に入って、2021 年5 月前後までは減少し、その後は緩やかに増加。	2021 年に入って、前々年同月比はプラスが継続。
運輸業、郵便業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：単月の変動が大きい 現金給与総額：やや増加している	2019 年央から増加幅が拡大していた中で、コロナ禍に入って、おおむね横ばい圏内での推移となったが、2021 年度に入ると、再び緩やかに増加。	2020 年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がプラスに転じている。
卸売業、小売業	所定内給与：ほぼ横ばい 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月にやや減少 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移（注4）	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って、増加幅がやや拡大したが、2021 年度に入ると、同年度の6 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加。	2020 年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
不動産業、物品賃貸業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：2021 年は賞与月に増加 現金給与総額：2021 年は増加している	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って、増加幅がやや縮小したが、2021 年度に入ると、増加幅が拡大。	2020 年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
宿泊業、飲食サービス業	所定内給与：マイナス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：ほぼ横ばい 現金給与総額：減少しているが、2021 年10 月～12 月には持ち直しの兆しもみられる	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大したが、2021 年度に入ると、同年度の6 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加。	2020 年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然として他産業と比較して大きなマイナスが継続。
生活関連サービス業、娯楽業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：ほぼ横ばい 特別給与：賞与月にやや増加 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移（注5）	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が急激に拡大したが、2021 年度に入ると、同年度の6 月前後まで大きめに減少し、その後も緩やかに減少。（注6）	2020 年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がプラスに転じている。
医療、福祉	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：ほぼ横ばい 特別給与：賞与月に増加 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移（注5）	2019 年央から増加傾向にあり、コロナ禍に入っても増加基調に変化はなかったが、2021 年に入ると、横ばい圏内での推移。	2020 年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比はおおむね前々年と同水準で推移。
サービス業 (他に分類されないもの)	所定内給与：マイナス寄与が多いが、2021 年11 月・12 月はプラス寄与 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：プラス寄与が継続 現金給与総額：緩やかな持ち直し	コロナ禍前後において、一貫して増加傾向。	2020 年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、2021 年12 月にはおおむね前々年と同水準まで戻っているものの、同年11 月以前は前々年同月比が依然としてマイナスとなっていた。

（資料出所）図表6、図表8、図表10、図表13を踏まえ、筆者作成

（注1）毎月勤労統計調査における事業所規模5人以上の数値を用いた分析の結果をまとめている。

（注2）時間当たり賃金（現金給与総額/総実労働時間）は、季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を用いて整理しているが、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要である。

（注3）2019年の所定内給与が大きめに減少した反動増が含まれることに留意が必要であるものの、総じてみると、2021年度に入って増加しているとみられる。

（注4）2019年の所定内給与が大きめに増加した反動減が含まれることに留意が必要であり、総じてみると、2021年度に入ってもおおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。

（注5）2019年の所定内給与が大きめに減少した反動増が含まれることに留意が必要であり、総じてみると、2021年度に入ってもおおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。

（注6）生活関連サービス業、娯楽業が置かれた厳しい状況を踏まえれば、賃金総額の減少幅が、労働時間の大きな減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がっているものと考えられる。この背景に対する考察については、本文を参照いただきたい。

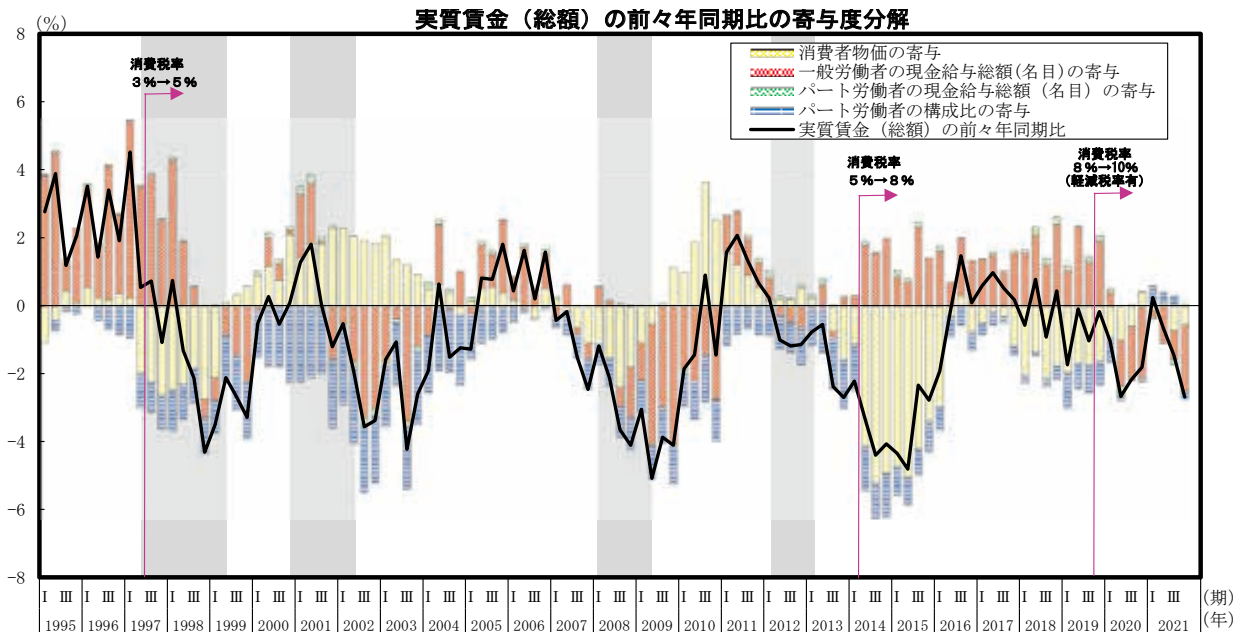
3. 中長期的にみた賃金の動向について

ここからは、コロナ禍に限らず、中長期的にみた賃金の動向について、引き続き、厚生労働省の毎月勤労統計調査を用いて、「賃金総額」「時間当たり賃金」「総実労働時間」を考察していく。

なお、毎月勤労統計調査では、1993年より「一般労働者」と「パート労働者」に分けてデータを公表している。また、景気後退期後の動向が分かりやすいように前々年同期比を活用していきたいと考えており、ここからは、1995年以降について四半期のデータを整理しながら、考察していく。

まずは、実質賃金（総額）の前々年同期比を「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」「消費者物価」「パート労働者の構成比」で寄与度分解した図表15で、中長期的な実質賃金の動向を確認していく。「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」の寄与度をみると、図表15におけるシャドーは景気後退局面を示しているが、その前後には、プラス寄与の縮小からマイナス寄与への転換やマイナス寄与の拡大などによって、減少していることが分かる。他方、シャドーがない時期は景気回復局面を示しており、その前後には、マイナス寄与の縮小からプラス寄与への転換やプラス寄与の拡大などによって、増加していることが分かる。特に、欧州債務危機後の2013年第Ⅱ四半期以降の局面をみると、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」ともに、コロナ禍以前まで増加が続いていた状況にある。ただし、「一般労働者の現金給与総額（名目）」のプラス寄与の大きさについては、1995年～1997年頃と比較すると、小さな水準であるとともに、消費者物価の上昇によるマイナス寄与に相殺され、実質的な購買力は押し下げられている。そこで、「消費者物価」の寄与度の動向を確認していくが、その前に関連が深いものとして、消費税が創設され、その率が引き上がった時期を事前に確認しておく。消費税は1989年4月より3%で

図表 15 中長期的にみた実質賃金（総額）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。直近2021年第Ⅳ四半期まで示している。
 (注2) 消費者物価については、持家の帰属家賃を除く総合を用いている。
 (注3) シャドーは、景気後退局面を示している。

運用が開始され、1997年9月より3%から5%に引き上がり、2014年4月より5%から8%に引き上がり、2019年10月より8%から10%に引き上がった（ただし、飲食料品（お酒・外食を除く）等の購入に係る税率を8%として維持する軽減税率制度を実施）。消費税については、消費者物価に直接影響することになり、1997年9月前後には「消費者物価」のマイナス寄与が大きくなっている。また、2014年4月前後には、3%ポイントの引上げといったこともあり、「消費者物価」のマイナス寄与が、1997年9月前後よりも大きな水準となっている。他方、2019年10月前後には、軽減税率制度が導入されたこともあり、「消費者物価」のマイナス寄与の拡大はみられない。加えて、2013年以降には、デフレ脱却による経済成長への道筋をつける目標も掲げられており、統制された安定的なインフレへの転換に向けて、金融政策の舵が取られていたことにも留意が必要である。つまり、特に2013年以降の実質賃金を評価する際には、上記のような消費税の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があったことを勘案する必要があり、特に前者は消費に対する税であることから、消費税の引上げ分に対応した純粋な物価上昇分に対して、労働者側がそれに応じた賃金引上げを要求する理屈は想定されない中で、負担する必要のある税分が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われているといった解釈もできるだろう。ただし、毎月勤労統計調査における賃金の定義は、本来ならば施策要因に影響されない税などを差し引く前の金額であることを踏まえれば、消費税引上げの影響は除いたうえで、その動向を評価すべきだと考えられる。最後に、「パート労働者の構成比」の寄与度をみると、前述のようにコロナ禍において一時的にプラス寄与になった局面もあるが、長期的に振り返ると、おおむねマイナス寄与となっていることが分かる。毎月勤労統計調査は、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する「常用労働者」を調査対象としており、そのうえでパート労働者の常用雇用指数をみると、長期的に一貫して増加している状況にあることから、基幹的なパート労働者が趨勢的に増加しており、一般労働者を含めた平均賃金総額よりもパート労働者の賃金総額は通常低いことから、平均賃金を押し下げる効果が継続してきたものとみられる。

以上を踏まえると、「パート労働者の構成比」の寄与度は、一般労働者・パート労働者計の平均賃金の動向を評価するといった手法から生じてしまう副産物であり、労働者の賃金が上がっているかを考察する際には勘案しない方が適切だと考えられる。このため、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」と「消費者物価」との関係性を考察すれば、2013年より前の景気回復局面においては、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」がマイナス寄与からプラス寄与に転じるとともに、デフレであったことから「消費者物価」がプラス寄与となり、実質的に購買力を引き上げてきた。一方、2013年以降の景気回復局面においては、それまでと異なり、当初から「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」が安定的にプラス寄与を維持しており、各々の名目賃金が増加していた。この間の「消費者物価」の寄与度については、上述のように消費税の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があり、特に前者は、毎月勤労統計調査における賃金の定義が、本来ならば施策要因に影響されない税などを差し引く前の賃金であるにもかかわらず、消費税の引上げ分（個人が税負担する必要がある分）が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われてしまっている。このため、この分を差し引いた「消費者物価」のマイナス寄与と比較すれば、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」はプラス寄与を維持していたとみられる。実際に、消費税8%の時期同士の比較となった2016年第Ⅱ四半期～2017年には、賃金総額も増加していたことが確認でき

る。しかしながら、2013年以降の景気回復局面において「一般労働者の現金給与総額(名目)」「パート労働者の現金給与総額(名目)」が安定的にプラス寄与を維持していたとしても、そのプラス寄与の大きさについては、1995年～1997年頃と比較すると、小さな水準であったといったことに留意³⁶が必要であり、一般労働者の賃金の上がり方は抑制的であったとみられる。

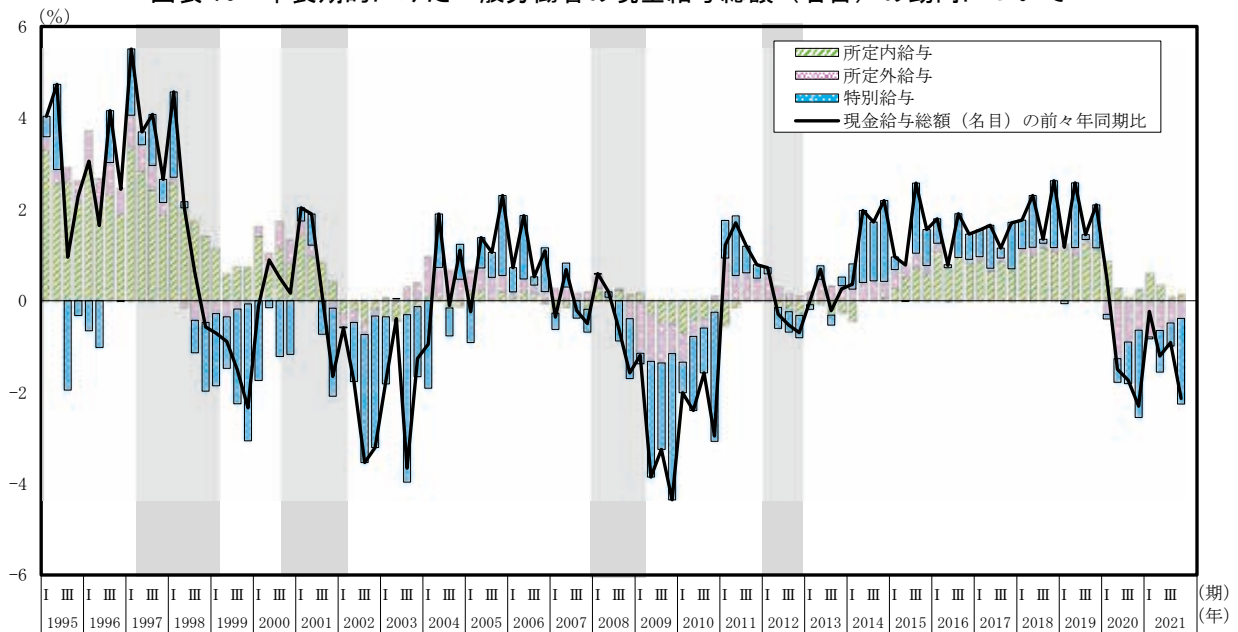
さらに、現金給与総額(名目)の内訳の変動を考察していきたい。この際、一般労働者・パート労働者計の平均賃金では、パート労働者の構成比の影響が生じるため、一般労働者とパート労働者に分けて、各々の動向を考察していく。

まずは、一般労働者の現金給与総額(名目)の前々年同期比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した図表16で、中長期的な動向を確認していく。最初に、「所定内給与」をみると、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度において、マイナス寄与となっていたが、「所定外給与」「特別給与」と比較すると、相対的に下がりにくく、逆にシャドーがない景気回復局面において、「所定外給与」「特別給与」と比較すると、相対的に上がりにくいことが特徴の1つとしてみられる³⁷。しかし、2013年以降の景気回復局面には、「所定内給与」についても、安定して大きめのプラス寄与が続いていたことが分かる。ただし、そのプラス寄与の大きさについては、1995年～1997年頃と比較すると、小さな水準であったといったことに留意が必要であり、一般労働者の所定内給与の上がり方は抑制的であったとみられる。次に、「所定外給与」をみると、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度においてマイナス寄与となり、また、シャドーがない景気回復局面においてプラス寄与となり、「特別給与」と比較すると、相対的に寄与度が小さいことが特徴の1つとしてみられる。また、コロナ禍以前の近年の特徴として、景気回復局面にもかかわらず、過去の当該局面と比較して、「所定外給与」のプラス寄与が小さいことが分かる。これは、働き方改革の一環として長時間労働の是正に取り組んでいたことから、その影響とみられる。所定外給与の増加が抑制されていても、長時間労働が是正された効用が高い個人は、働く際のwell-beingが向上していると考えられるだろう。最後に、「特別給与」をみると、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度においてマイナス寄与となり、また、シャドーがない景気回復局面においてプラス寄与となり、「所定内給与」「所定外給与」と比較すると、相対的に寄与度が大きいことが特徴の1つとしてみられる。つまり、人件費として固定化しやすく、引き下げるのが容易ではない「所定内給与」ではなく、「所定外給与」も含めて、賞与を中心とする「特別給与」によって、景況に対応した適宜の調整が行われてきたことが分かる。さらに、「特別給与」については、特徴をもう1点挙げておきたい。尾崎・玄田(2019)では、毎月勤労統計調査などを活用した実証分析の結果、収益の増加に伴うボーナス支給の増加が、景気縮小局面における減少と比較すると、抑制されてきたことを指摘している。実際に、図表16をみると、景気後退局面後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度においては、2%後半台～3%台のマイナス寄与がみられる一方で、景気回復局面においては、大きくとも1%後半台となっている。ただし、2013年以降の景気回復局面では、「所定内給与」のプラス寄与が続いており、この局面においては経常利益が過去最高を記録したこともあったことから、賞与ではなくベースアップによ

³⁶ 1995年～1997年頃における前々年同期比の比較対象は1993年～1995年となるため、バブル崩壊後の景気後退局面において大きく減少したことによる反動増が生じているのではないかといった指摘も想定される。この時期は、一般労働者・パート労働者計の数値になってしまうが、パート労働者の構成比の効果もあまり大きくないと思われるため、名目の現金給与総額(年平均)の指数をみると、1990年：101.2、1991年：105.7、1992年：107.8、1993年：108.0、1994年：109.7、1995年：110.9となっており、減少がみられる状況にはない。

³⁷ 賃金の上硬直性に関して後述する「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」に関連する特徴である。

図表 16 中長期的にみた一般労働者の現金給与総額（名目）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。直近2021年第IV四半期まで示している。

(注2) シャドーは、景気後退局面を示している。

る「所定内給与」の引上げに踏み込んだことで、賞与のみでみた際のプラス寄与が抑制されていた可能性も示唆されるだろう。いずれにせよ、我が国では、「特別給与(賞与)」が景況に対応した適宜の調整のための主たるツールとして、これまで活用されてきたことが示唆される。

なお、四半期データの場合、各々の四半期において、賞与支払い月（通常の夏と冬の賞与以外にも、決算のタイミングで従業員に決算賞与という名称で還元している企業もあり、3月や4月に支払われることもある³⁸。）が含まれるため、いずれの四半期においても、「特別給与」が現金給与総額の変動に対して大きめの寄与度として現われていることを補足しておきたい。

以上のように、一般労働者の現金給与総額（名目）に関する図表 15 の考察を図表 16 で補足すると、以下のとおりである。

- 所定内給与は、景況に伴う変動幅が、所定外給与や賞与を中心とする特別給与より小さいが、2013年以降の景気回復局面では、安定して大きめの増加幅が続いてきた。しかしながら、そのプラス寄与の大きさについては、1995年～1997年頃と比較すると、小さな水準であったといったことに留意が必要であり、一般労働者の所定内給与の上がり方は抑制的であったとみられる。
- 所定外給与は、景況に伴う変動幅が、所定内給与より大きいものの、賞与を中心とする特別給与より小さい。コロナ禍以前の近年の特徴として、景気回復局面にもかかわらず、過去の当該局面と比較して、所定外給与のプラス寄与は小さく、働き方改革の一環として長時間労働の是正に取り組んでいたことから、その影響とみられる。ただし、所定外給与の増加が抑制されて

³⁸ 日本経済新聞社の記事によれば、例えば、積水ハウスは年に3回の賞与を支払っており、3月末に業績連動型の「決算賞与」を支給しているという。また、埼玉県を地盤とする食品スーパーのヤオコーは、2018年3月にパートにも決算賞与を支給し、従業員の満足度向上にも努めたという。さらに、浄水器大手のタカギは、「健康経営」の一環で、4月から5日間連続の特別休暇制度を設け、レジャー費として約1億円を原資に決算賞与の支給を2018年より開始しているという。休暇制度は約700人の正社員と約300人の有期契約社員が対象であり、正社員に10万円、契約社員に5万円を支給するという。いずれも、本稿の執筆時点において制度が存続しているかは定かではないが、ここでは通常の夏と冬の賞与以外の支給例として挙げた。

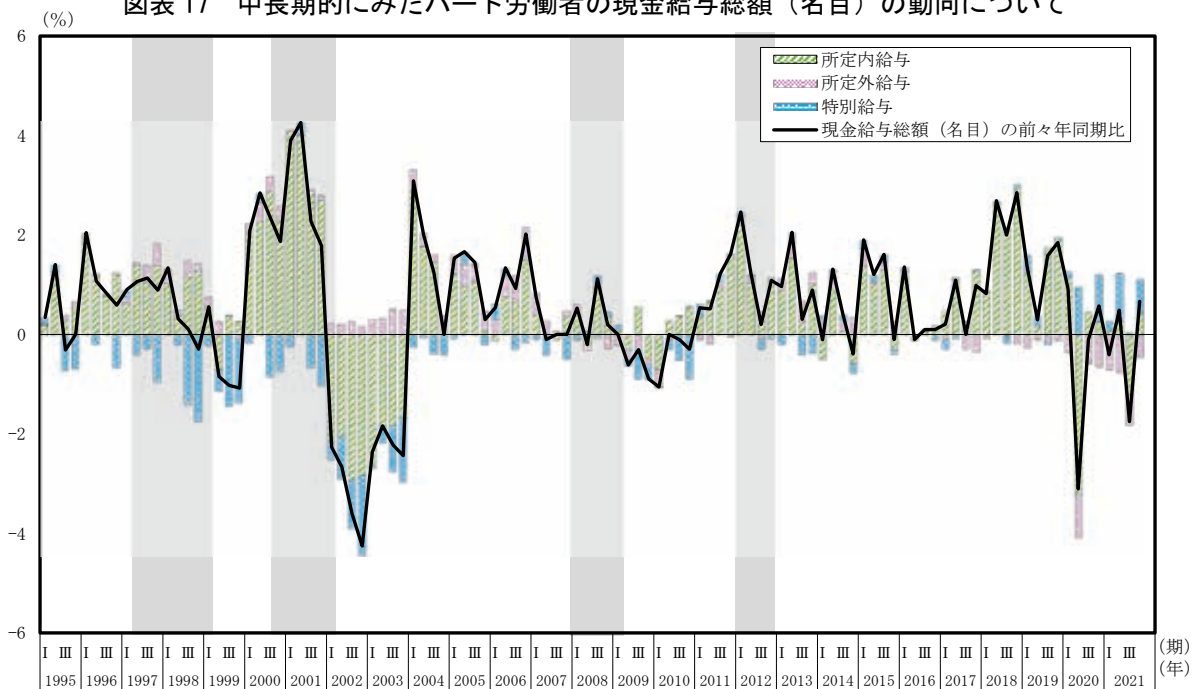
いても、長時間労働が是正された効用が高い個人は、働く際の well-being が向上していると考えられる。

- 賞与を中心とする特別給与は、景況に伴う変動幅が、所定内給与や所定外給与より大きい。人件費として固定化しやすく、引き下げることが容易ではない所定内給与ではなく、所定外給与も含めて、賞与を中心とする特別給与によって、景況に対応した適宜の調整が行われてきたことが示唆される。また、賞与を中心とする特別給与は、景気後退局面の後半と過年度数年における減少幅と、景気回復局面における増加幅を比較すると、後者の増加幅が抑制されてきた可能性が示唆される。ただし、2013年以降の景気回復局面では、所定内給与が増加しており、この局面においては経常利益が過去最高を記録したこともあったことから、賞与ではなくベースアップによる所定内給与の引上げに踏み込んだことで、賞与のみでみた際のプラス寄与が抑制されている可能性も示唆されるが、企業収益の改善分に関する労働者への賞与を通じた分配が抑制されやすい可能性も示唆される。

続いて、パート労働者の現金給与総額(名目)の前々年同期比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した図表17で、中長期的な動向を確認していく。最初に、「所定内給与」をみると、パート労働者の場合、現金給与総額(名目)の動向の大部分を説明しており、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度においてマイナス寄与となっていたが、シャドーがない景気回復局面においてプラス寄与となっていた。特に、2013年以降の景気回復局面には、「所定内給与」についても、安定して大きめのプラス寄与が続いており、過去の景気回復局面と比較しても、遜色のない増加幅となっていた。

なお、コロナ禍に入った直後には、パート労働者の「所定内給与」が大きく減少したが、長期的

図表17 中長期的にみたパート労働者の現金給与総額(名目)の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。直近2021年第IV四半期まで示している。
 (注2) シャドーは、景気後退局面を示している。

にみると、1995年以降の四半期ベースでは、最も大きな減少幅となっていたことが分かる。

次に、「所定外給与」をみると、寄与度自体があまり大きなものではないものの、2008年のリーマンショック以前までは、景況によらずプラス寄与が続いており、コロナ禍以前の近年においてはマイナス寄与が続いていた。

なお、コロナ禍に入った直後には、パート労働者の「所定外給与」が大きく減少したが、長期的にみると、1995年以降の四半期ベースでは、最も大きな減少幅が続いていたことが分かる。

最後に、「特別給与」をみると、2003年前後まではマイナス寄与が大きめとなっており、その後、2013年以降の景気回復局面においては、小さなマイナス寄与がみられる四半期があった。2003年前後までマイナス寄与が大きめである背景は定かではないが、特別給与の金額をみると、第IV四半期の金額が相対的に大きくなる傾向があり、例えば、1993年第IV四半期では10,776円となっており、直近2021年第IV四半期が4,966円であることから、比較的に高めの金額となっている。これを踏まえると、1つの可能性として推察の範囲ではあるが、パート労働者の中にも多様性があり、いわゆるパートやアルバイトに近い者や、1か月以上の期間を定めて雇われている有期契約社員であっても短時間・出勤日数の少ない者が含まれる中で、2003年前後までは、より正規雇用労働者に近く、賞与も含めた様々な諸手当もある後者がパート労働者に占めるウェイトが高い時期（言い換えれば、いわゆるパートやアルバイトが現在ほど多くはない時期）であったと考えられ、このため、景況を受けた賞与も含めた様々な諸手当の変動分が大きめの寄与度として現われていた可能性が考えられる。

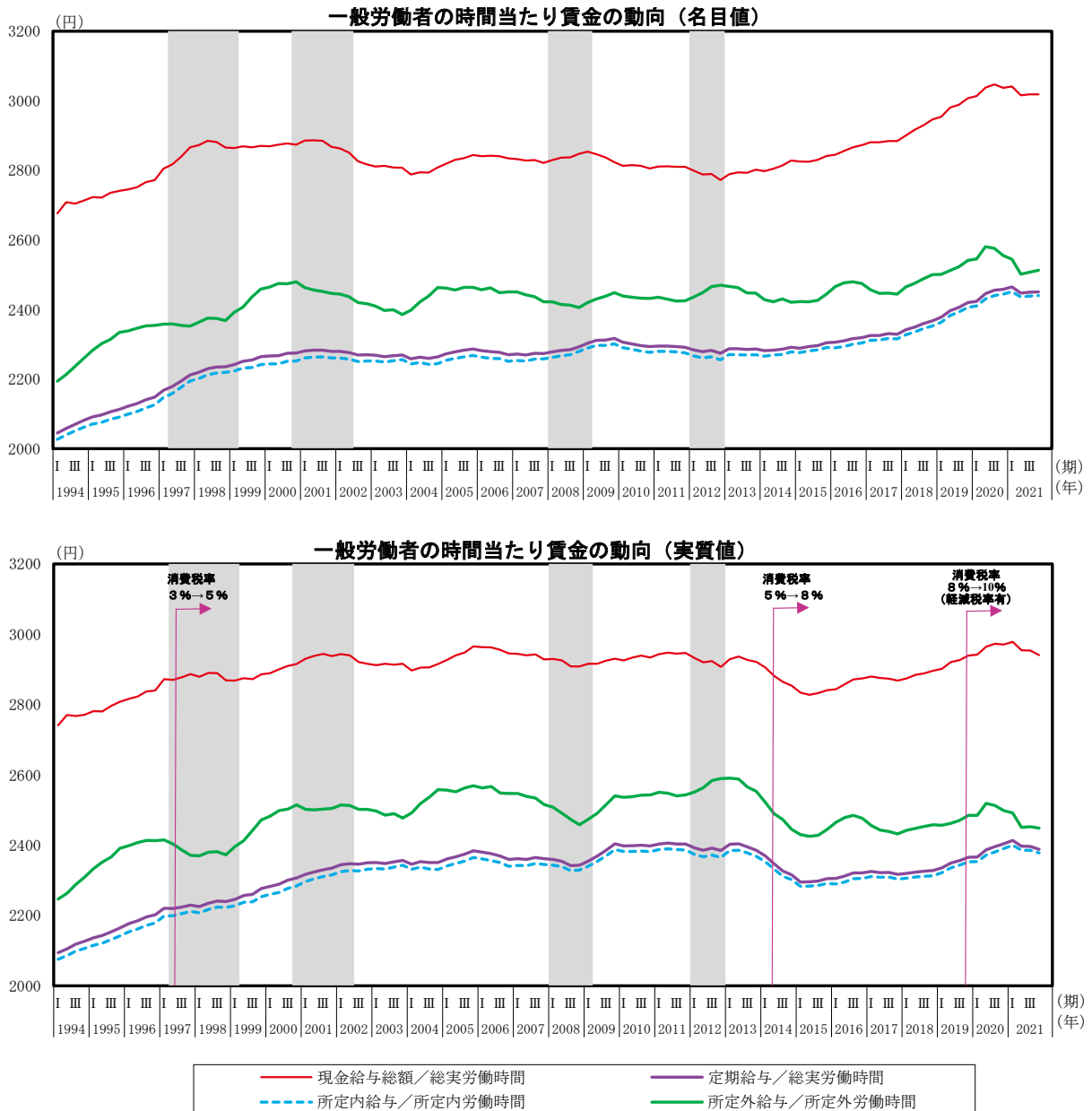
なお、コロナ禍に入った直後には、パート労働者の「特別給与」が増加したが、長期的にみると、1995年以降の四半期ベースでは、プラス寄与となることがほぼなく、最も大きな増加幅が生じていたことが分かる。

以上のように、パート労働者の現金給与総額（名目）に関する図表15の考察を図表17で補足すると、以下のとおりである。

- パート労働者の場合、現金給与総額（名目）の動向の大部分を所定内給与が説明しており、景況に伴い変動しており、2013年以降の景気回復局面には、安定して大きめのプラス寄与が続いており、過去の景気回復局面と比較しても、遜色のない増加幅となっていた。
- 所定外給与は、寄与度自体があまり大きなものではないものの、2008年のリーマンショック以前までは、景況によらずプラス寄与が続いており、コロナ禍以前の近年においてはマイナス寄与が続いていた。
- 特別給与は、2003年前後まではマイナス寄与が大きめとなっており、その後、2013年以降の景気回復局面においては、小さなマイナス寄与がみられる四半期があった。2003年前後までマイナス寄与が大きめである背景は定かではないが、特別給与の金額をみると、第IV四半期の金額が相対的に大きくなる傾向があることから、パート労働者の中にも多様性がある中で、2003年前後までは、より正規雇用労働者に近く、賞与も含めた様々な諸手当もある有期契約社員がパート労働者に占めるウェイトが高い時期（言い換えれば、いわゆるパートやアルバイトが現在ほど多くはない時期）であったと考えられ、このため、景況を受けた賞与も含めた様々な諸手当の変動分が大きめの寄与度として現われている可能性が考えられる。
- なお、中長期的な動向の中でコロナ禍の動きをみると、パート労働者の所定内給与及び所定外給与の大きな減少は、1995年以降で最も大きな減少幅となっている一方で、特別給与の増加は、1995年以降で増加となる局面がほぼない中で、最も大きな増加幅が生じていた。歴史的にみても、コロナ禍におけるパート労働者の賃金の動向は、非常に特徴のある動きだといえるだろう。

続いて、中長期的な「時間当たり賃金」の動向を考察していく。まずは、一般労働者の動向を考察していくこととするが、ここでは、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用し、「現金給与総額／総実労働時間」「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」「所定外給与／所定外労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した(図表18)。原数値の4四半期移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必

図表18 中長期的にみた一般労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
- (注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。
- (注3) 季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。
- (注4) シャドーは、景気後退局面を示している。

要であるが、まずは名目値をみると、2001年前後までは上記4つのいずれの値も増加していたが、その後、単期の増減はあるものの、2013年前後まではおおむね横ばい圏内で推移していた。さらに、2014年前後からコロナ禍までは上記4つのいずれの値も再び増加していることが分かる。次に、実質値をみると、「現金給与総額／総実労働時間」「所定外給与／所定外労働時間」は、2002年の第Ⅱ四半期前後までは趨勢的に増加傾向にあったが、2004年前後までは減少、さらには2006年前後まで再び緩やかに増加し、その後、単期の増減はあるものの、2013年前後まではおおむね横ばい圏内で推移していた。他方、「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」は、2008年のリーマンショックにやや減少したが、2010年前後までは趨勢的に増加傾向にあり、その後、2013年前後までは横ばいとなっていた。2013年以降をみると、消費税率が5%から8%に引き上がった影響などにより、2015年前後までは上記4つのいずれの値も減少しているが、その後、実質値でみても2014年前後からコロナ禍までは上記4つのいずれの値も再び増加していたことが分かる。

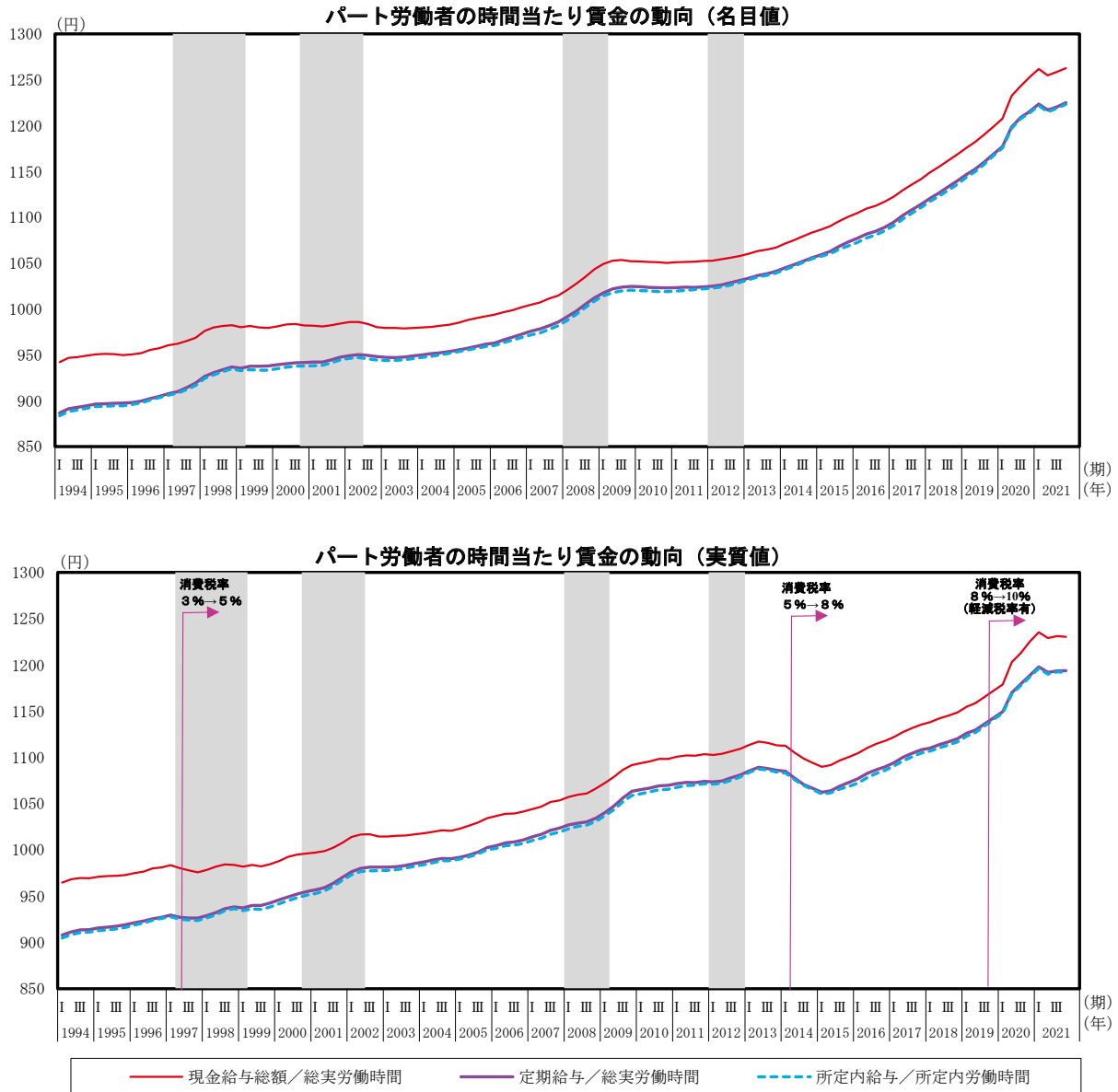
以上を踏まえれば、中長期的にみた際、2014年前後からコロナ禍までは、名目値の時間当たり賃金は増加しており、また、消費税率が5%から8%に引き上がった影響などを勘案すれば、実質値の時間当たり賃金も増加していると評価できるだろう。そのうえで、時間当たり賃金の上がり方について図表18で考察してみる。基本的には、実質値で比較すべきであり、①2015年第Ⅰ四半期と2020年第Ⅰ四半期を比較した5年間と②1994年第Ⅰ四半期と1999年第Ⅰ四半期を比較した5年間における時間当たり賃金の上昇率を比較すると、「現金給与総額／総実労働時間」は①が+3.82%・②が4.63%、「定期給与／総実労働時間」は①が+3.09%・②が7.25%、「所定内給与／所定内労働時間」は①が+3.11%・②が7.31%、「所定外給与／所定外労働時間」は①が+2.27%・②が6.55%となっている。つまり、賃金総額と同様に、一般労働者の時間当たり賃金についても、2013年以降の景気回復局面において増加しているが、1990年代後半の上昇率と比較すれば、抑制的であったと評価できるだろう。

続いて、同様の方法³⁹によって、パート労働者の時間当たり賃金の動向を考察していく(図表19)。「現金給与総額／総実労働時間」「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」のいずれをみても、大きな変動はなく、実質値については、消費税率が5%から8%に引き上がった影響などを勘案する必要があるものの、1994年からコロナ禍以前までの間、パート労働者の時間当たり賃金は趨勢的に増加してきていたことが分かる。そのうえで、時間当たり賃金の上がり方について図表19で考察してみる。一般労働者と同様に、基本的には、実質値で比較すべきであり、①2015年第Ⅰ四半期と2020年第Ⅰ四半期を比較した5年間と②1994年第Ⅰ四半期と1999年第Ⅰ四半期を比較した5年間における時間当たり賃金の上昇率を比較すると、「現金給与総額／総実労働時間」は①が+8.16%・②が1.79%、「定期給与／総実労働時間」は①が+8.20%・②が3.22%、「所定内給与／所定内労働時間」は①が+8.23%・②が3.27%となっている。つまり、パート労働者の時間当たり賃金については、2013年以降の景気回復局面においても増加しており、1990年代後半の増加率と比較すれば、それを上回る増加率であったと評価できるだろう。こうした状況は、人手不足感が高い中で、外部労働市場の需給逼迫が、その影響を受けやすいパート労働者の時間当たり賃金の増加に現われているものとみられる。

最後に、一般労働者とパート労働者の長期的な総実労働時間の動向も考察していく(図表20)。

³⁹ パート労働者の所定外給与／所定外労働時間は、長期的にみると、レベル変動が大きく、1994年頃には3,000円台である一方で、その後、経年的に緩やかに減少していき、1,000円前後の範囲で景況とともに変動するようになってきている。パート労働者のこれらの数値は、そもそも水準も低いため、長期的にみた際には、変化していく個別産業の特徴・影響などを受けやすい可能性も懸念されたことから、ここでは割愛することとした。

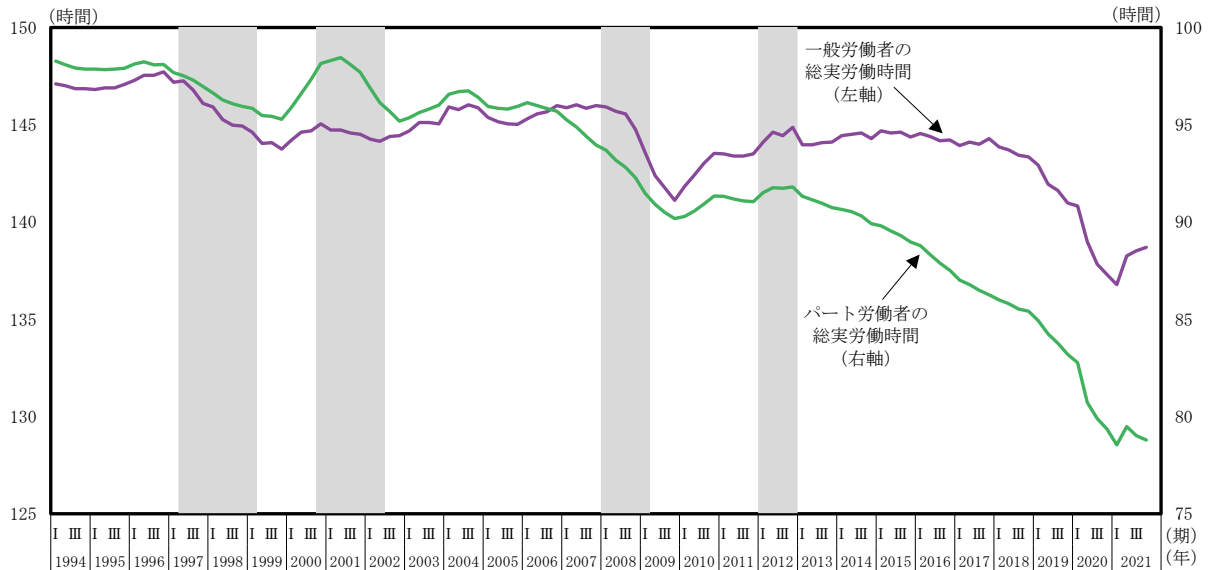
図表 19 中長期的にみたパート労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。
 (注3) 季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。
 (注4) シャドーは、景気後退局面を示している。

ここでは、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用しており、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、まずは一般労働者についてみると、景気後退局面やその翌年では総実労働時間が減少していた一方で、景気回復局面では総実労働時間が緩やかに増加してきた。他方、2013年以降の景気回復局面においては、2016年前後から緩やかに減少し、2019年前後から大きめの減少となった。この背景としては、先進的な企業における先行的な取組とともに、働き方改革関連法案が2018年6月29日に成立し、2019年4月よ

図表 20 中長期的にみた一般労働者とパート労働者の総実労働時間の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。
 (注3) シャドーは、景気後退局面を示している。

り大企業に、2020年4月より中小企業にも適用されており、残業時間の上限規制などの取組が進んできたことなどが考えられる。つまり、2013年以降の景気回復局面において、一般労働者の賃金総額は、消費税率の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があったことを勘案すれば、賃金総額は上がっていたとみられる中で、労働時間は減少傾向にあったことから、総じてみれば、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げてきたことが分かる。しかしながら、1990年代後半と比較すれば、賃金総額・時間当たり賃金ともに、抑制的な賃金の上がり方であったことに留意が必要である。

次に、パート労働者についてみると、長期的な動向として減少傾向にあり、特に2013年以降の景気回復局面においては、一貫して大きめの減少が続いていた。この背景としては、時間当たり賃金が増加していた中で、前述したように、収入を一定の金額に抑えるために就業時間や日数を調整する者が、労働時間を減少させていた可能性が示唆されるとともに、人手不足感の高まりに伴って多様な人材の労働参加が進んだ中で、相対的に労働時間の短いパート労働者の増加が、平均値を押し下げるウェイト効果が現われていた可能性もあるだろう。つまりは、パート労働者の中でも多様化が進んだのかもしれない。いずれにせよ、2013年以降の景気回復局面において、パート労働者の賃金総額は上がっていた中で、労働時間は一貫して大きめの減少が続いていたことから、総じてみれば、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げてきたことが分かる。

ここまで考察してきたように、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けると、特に2013年以降の景気回復局面では、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が減少していた中で、「時間当たり賃金」が増加し、「賃金総額」を押し上げてきた。

しかしながら、「時間当たり賃金」の増加は、パート労働者については、過去と比較すると、相対的に高い増加率であった一方で、一般労働者については、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価できる。このため、4以降において、賃金に上方硬直性が生じる要因について、先行研究を整理することで、今後の政策の議論に資する論点整理をしたい。

4. 賃金の上方硬直性に係る論点整理

ここからは、賃金の上方硬直性に係る論点を整理していく。労働問題において、賃金がどのように決定されているのか、又は、どのように決定されるべきなのかは、研究対象の中心に位置する重要なテーマの1つである。言い換えれば、賃金の決定要因は単純なものではなく、複合的な要因であるからこそ、多角的な観点からの多くの有益な研究成果が、これまで積み上がってきている。本稿において、関連する論点のすべてを網羅的に整理することは難しいテーマであるため、いくつかの力点を置いて整理するとともに、その他の論点も可能な範囲で補足したい。

具体的には、賃金の上方硬直性に関連する論点として「賃金プロファイルのフラット化」「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」「企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）」「WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）」「労働組合と賃金」「転職などの労働移動と賃金」について力点を置いて整理していく。こうした論点は、個人の賃金の上がり方の変化に関連する論点、企業収益と労働分配に関連する環境変化に関連する論点、働き方改革によるWLB施策の推進が賃金との関連でどういった影響が生じ得るかといった論点、賃金等に係る労使の団体交渉の中で労働組合がどのような機能を果たしているのかといったことに関連する論点、外部労働市場を通じた転職などの労働移動と賃金に関連する論点といったように、多角的な観点となっている。

さっそく、先行研究が最も多い「賃金プロファイルのフラット化」について整理していきたい。本稿の冒頭で触れたように、基本的には、賃金は個人の労働生産性（限界生産性）に依拠しつつも、年功賃金といった言葉があるように、年齢・勤続年数に応じた賃金の動きとして、縦軸に賃金、横軸に年齢・勤続年数をとったグラフを描くと、特に大企業を中心に、右肩上がりの賃金カーブ（賃金プロファイル）となることが知られている。また、年功賃金は、我が国に限られた特徴ではないことも指摘されており、小池（1991）では、日本に限らず、西欧においても中小企業を含めてホワイトカラーは右肩上がりの賃金カーブを描くことをデータによって明らかにしている。

こうした中で、右肩上がりの賃金プロファイルを描く理論的背景について、人的資本論を構築した Gary S. Becker が、1962年に理論モデルを最初に構築した。また、実証分析として Jacob Mincer などが人的資本理論と統合的なものとして、「教育年数」と学卒後経過年数である「潜在経験年数」及び「その二乗項」の線形式によって、労働者の時間当たり賃金率の自然対数値が近似されることを示した。他方、Edward P. Lazear は、人的資本論による年功賃金への説明では、企業が定年退職や年金制度を設定する理由を説明できないとし、1979年に定年退職の存在を前提とした暗黙的契約仮説（後払い賃金仮説やインセンティブ仮説とも呼ばれる。）による理論モデルを構築し、このモデルに添った実証分析も行った⁴⁰。こうした Becker と Lazear の理論モデルは、議論の前提として、その考え方をより詳しく後述することとするが、その前に2点確認しておきたい。1点目は、年功賃金は、日本に限らず、西欧においても確認される特徴であったが、その中でも、我が国の特徴として指摘されてきた点を挙げると、小池（1991）では、製造業のブルーカラーの一部で他国にみられない右肩上がりの賃金カーブを描くことだと指摘している。その背景としては、資格制や査定つき定期昇給が、ブルーカラーの一部にも及んでおり、それが知的熟練を大勢

⁴⁰ 荒井（1992）を参考に記載している。なお、暗黙的契約仮説の実証分析としては、Lazear and Moore(1984)が紹介されており、雇用者の賃金プロファイルと、インセンティブの問題が生じない自営業者の稼得プロファイルを比較し、前者の勾配が大きいのは、人的資本が蓄積されるためではなく、労働者が、怠惰や不正行為による解雇によって後払いに相当する高い賃金を得られる機会を損失することをおそれ、真摯に働くインセンティブを高めるためであるとしている。

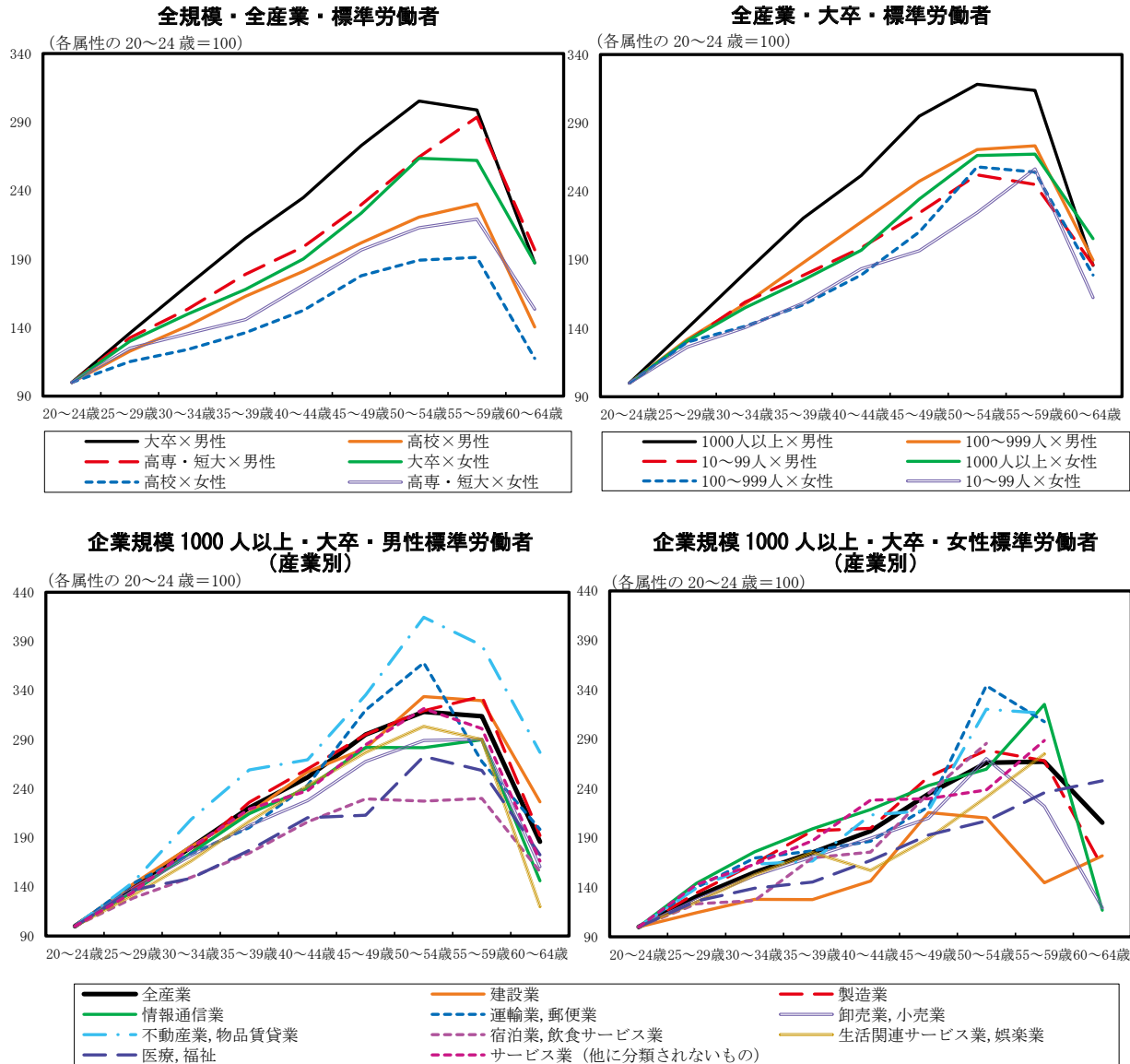
に形成するのに役立つと指摘している。さらに、Hashimoto and Raisian(1985)⁴¹、Mincer and Higuchi(1988)⁴²では、賃金プロファイルの日米比較を行っており、その結果、日本は賃金プロファイルの傾きが急勾配であることを指摘している。つまり、年功賃金は、日本に限らず、西欧においても確認される特徴であったが、そうした中で我が国の特徴としては、年功賃金の対象範囲がより広いことと、年齢・勤続年数に起因する賃金の上昇率が相対的に高いといったことが挙げられるということである。2点目は、直近の公表データの範囲においても、右肩上がりの賃金カーブを描いているのか、確認しておきたい。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」では、調査年6月時点における「きまって支給する現金給与額」などと、調査前年1年間の賞与等を把握しており、最新の調査結果は2020年分であるが、時点を揃えるために、2019年調査における「所定内給与」と、2020年調査における「年間賞与その他特別給与額」を12か月で除した金額を合算した値を活用しながら、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している標準労働者（一般労働者）について、20～24歳を基準にした年齢階級別の特徴を考察する。まずは、図表21の左上図によって、全規模・全産業において、学歴と性別のみに着目してみると、いずれも右肩上がりとなっているが、大卒の男女と高専・短大の男性の傾きが急勾配となっている。これを踏まえ、図表21の右上図によって、全産業の大卒に限定し、企業規模と性別のみに着目してみると、いずれも右肩上がりとなっているが、企業規模1000人以上の男女と100～999人の男性の傾きが急勾配となっている。さらに、これを踏まえ、図表21の下図によって、企業規模1000人以上・大卒に限定し、産業別と性別のみに着目してみると、いずれも右肩上がりとなっているが、男性では、建設業や製造業が全産業に近い平均的な賃金プロファイルであり、不動産業、物品賃貸業や運輸業、郵便業では、相対的に傾きが急勾配となっているが、ピークアウトになる年齢階級も早い段階となっている特徴がうかがえる。女性では、製造業が全産業に近い平均的な賃金プロファイルであり、男性と同様に、不動産業、物品賃貸業や運輸業、郵便業では、相対的に傾きが急勾配となっているが、ピークアウトになる年齢階級も早い段階となっている特徴がうかがえる。また、医療、福祉は、高齢期における賃金の減少分がみられない。

以上のように、直近2019年においても、大企業の大卒を中心として、右肩上がりの賃金プロファイルが描かれる可能性が高いことが分かる。「可能性」と記載したのは、ここでは、あくまでもある一時点でみた年齢階級別の特徴を賃金プロファイルと呼んでいるものであり、ある個人が経年的に受け取ってきた、又は、これから受け取ることとなる金額とは、実際にはズレが生じるためである。この点は、公表データの範囲でも、ある時点の若年労働者が経年的に受け取ってきたであろう平均値のデータを追跡していくことで、疑似パネルデータと呼ばれるものを作成することができ、より実態に近い状況を考察することができる。しかしながら、より精緻に分析した先行研究が多くあるため、まずはそれを整理した後に、視覚的に賃金プロファイルのフラット化を確認するため、補足的に示すこととする。

⁴¹ 1980年の賃金構造基本統計調査と1979年のCPS(Current Population Survey)を活用し、賃金プロファイルを推定し比較した結果、勤続年数に起因する所得の伸び率は、日本が米国よりはるかに大きいことを指摘。また、これらの結果は、産業別、学歴別で集計しても頑健であるとしている。

⁴² 1979年の就業構造基本調査の個票データと1976～1981年のPSID(U.S. Panel Study of Income Dynamics、ミシガン大学社会調査研究所が実施)の個票データを活用し、賃金プロファイルを推定し比較した結果、日本の方が米国より、賃金プロファイルの傾きが急であることを指摘している。その理由として、日本企業が米国企業に比べて企業特殊人的資本の投資をより積極的に行っていることを挙げている。また、日米の産業別生産性上昇指数を用いて、急速な技術革新がより継続的な訓練を誘発し、賃金プロファイルをより急勾配にし、間接的に離職率を低下させるという仮説を検証し、日米ともにこの仮説が支持されたとしている。

図表 21 2019年の賃金プロファイルの特徴について



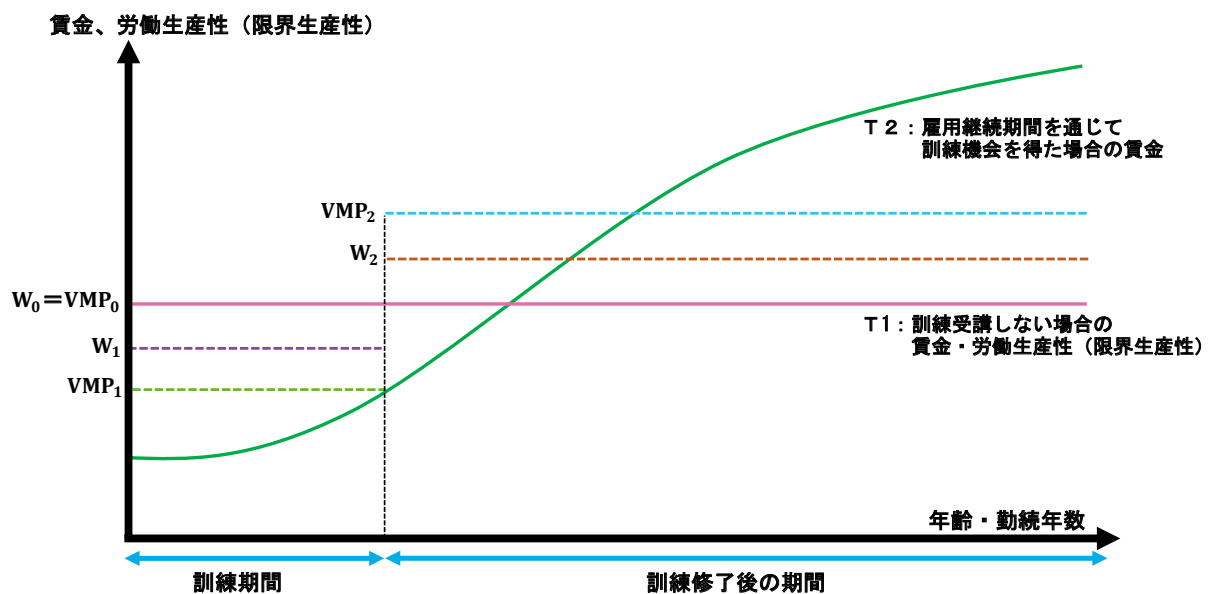
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注1) 事業所規模10人以上の数値を示している。
 (注2) 2019年調査における所定内給与と、2020年調査における年間賞与其他特別給与額を12か月で除した金額を合算した値を活用しながら、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している標準労働者(一般労働者)について、20~24歳を基準にした年齢階級別の特徴を整理している。

それでは、賃金プロファイルのフラット化の先行研究を整理する前に、Gary S. Becker と Edward P. Lazear の年功賃金に関する理論モデルの考え方に触れておきたい。この2人を中心とした議論以前の新古典派経済学では、競争的な労働市場においては、限界生産性と賃金が一致するという基本的命題があった。しかしながら、Gary S. Becker と Edward P. Lazear の年功賃金に関する理論モデルは、限界生産性と賃金が乖離して成立するといった考え方をもたらすことになる。

まずは、Gary S. Becker の人的資本論では、労働者は、機械設備等と異なり、雇用される期間を通じて、教育や訓練を行うことで労働投入によって生産できる能力(限界生産性)を高めること

のできる投資対象であることを明示的に位置づけ、総合的に理論を構築した。また、投資と捉える以上、労使にとって費用と収益があり、各々が費用を上回る収益を回収することを目的とする。費用には「直接費用」と「機会費用」がある。前者は教材費・会場費・講師への謝礼などであり、後者は、例えば、企業にとっては、訓練期間中には仕事に向ける時間が減少し、労働者の限界生産性が低下するため、訓練を実施しなければ得られたであろう失った生産分と考えられ、労働者にとっては、訓練期間中に低下した限界生産性に伴って賃金が低下するため、訓練を受講しなければ得られたであろう賃金との差額分と考えられる。また、投資収益は、企業にとっては、訓練によって高まった限界生産性による恩恵であり、労働者にとっては、訓練によって高まった限界生産性に応じた賃金増加だと考えられる。労使ともに合理的な投資主体は、費用総額が、収益総額を上回る場合のみ、人的資本投資を行う。図表 22 により視覚的に捉えると、まずは、訓練を受講しない場合、労働者は VMP_0 の限界生産性で W_0 の賃金によって雇用されていると仮定する。そして、訓練を受講することにした場合、訓練期間中は仕事に割くことのできる時間が減るため、限界生産性が VMP_1 まで低下するが、労働者側のメリットとして W_1 の賃金を受け取れるとする。この場合、労働者は訓練期間を通じて W_0 と W_1 の差分で示される賃金の減少分を機会費用として負担することとなり、企業は訓練期間を通じて W_1 と VMP_1 の差分で示される限界生産性よりも高い水準に相当する賃金を投資費用として負担することとなる。その後、訓練を修了した結果、その成果によって、労働者の限界生産性は VMP_2 にまで上昇するが、企業側のメリットとして W_2 の賃金で継続雇用できるとする。この場合、労働者は訓練修了後の期間を通じて W_2 と W_0 の差分で示される賃金の増加分を投資収益として受け取ることが可能となり、企業は訓練期間を通じて VMP_2 と W_2 の差分で示される賃金を超える高い限界生産性によって恩恵を得ることが可能となる。このように、限界生産性と賃金が乖離して成立することとなり、さらには、雇用継続期間を通じて訓練機会を得ることのできた労働者は、右肩上がりの賃金プロファイルを描くことになると考えられる。そのうえで、労使にとっての費用と収益を考える際には、訓練の性質にも着目する必要がある、

図表 22 人的資本論と賃金プロファイルの考え方 (Gary S. Becker)

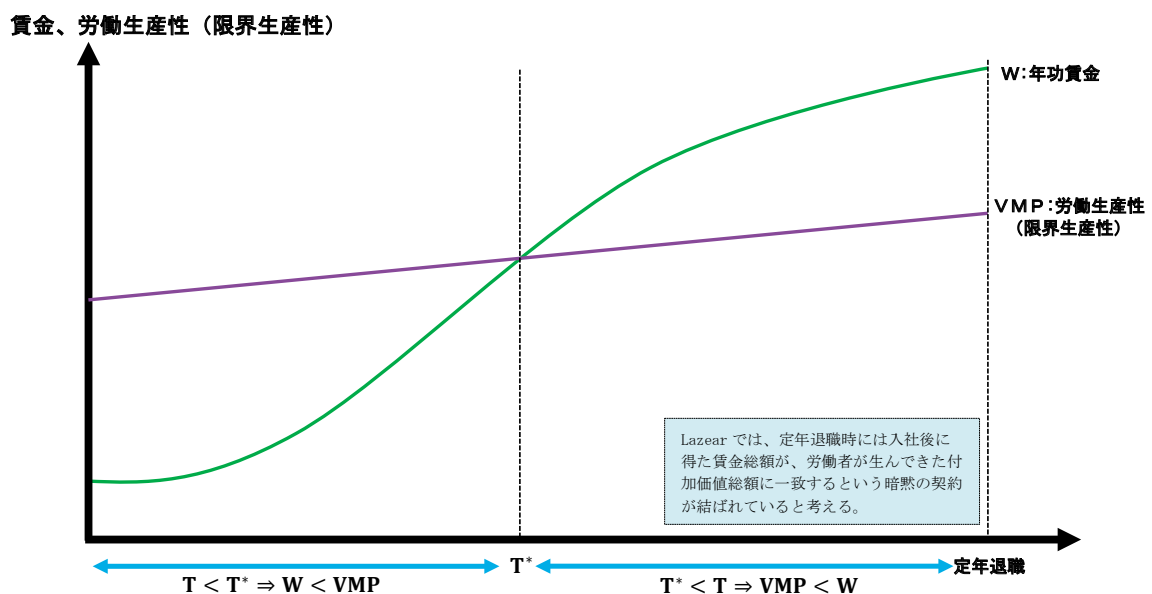


(資料出所) Becker (1962)、島田 (1977)、清家・風神 (2020) を参考にしながら筆者作成

人的資本論では、「企業特殊的訓練」と「一般的訓練」に峻別して考える。「企業特殊的訓練」は、特定の企業においてのみ役立つ知識・能力を得るための訓練であり、訓練を行った企業において生産性を特に大きく増大させる訓練である。例えば、ある特定の企業において、仕事の進め方に関連して慣習化しているルールや、ある部局のAさんがある分野について深い知見・知識や人脈を持っている等、組織内の情報網なども企業特殊的人的資本だと考えられる。一方、「一般的訓練」は、多くの企業において汎用性・有用性が高い知識・能力を得るための訓練であり、教育機関で学んだ知識・能力が典型である。「一般的訓練」は、労働者の市場価値を高め、転職を助長するリスクが高まることから、企業にとっては投資インセンティブが少なく、実施されるためには、労働者が相応の負担をする必要がある。他方、「企業特殊的訓練」は、労働者が他社で発揮できる知識・能力を得る訳ではなく、労働者の市場価値を高める訳でもないことから、労働者に受講して貰うインセンティブを高める必要があり、例えば、図 22 において、訓練受講に伴って生じる W_0 と W_1 の差分で示される賃金の減少分を企業が負担することなどが考えられる。ただし、純粋な企業特殊的訓練といったものは少なく、実質的には一般的訓練の性質を帯びている訓練が多いと思われるため、従業員の能力を高めようとする企業と労働者で負担を分担し、そこから得られる投資収益も双方で享受しているものと考えられる。

続いて、Edward P. Lazear は、人的資本論による年功賃金への説明では、企業が定年退職や年金制度を設定する理由を説明できないとし、1979年に定年退職の存在を前提とした暗黙的契約仮説（後払い賃金仮説やインセンティブ仮説とも呼ばれる。）による理論モデルを構築した。暗黙的契約仮説は、限界生産性の変動に影響されず、年功賃金が存在することを説明する理論モデルであり、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致すると考えるため、労働者にとって賃金プロファイルの形状は無差別となる。このため、企業は若年期（図表 23 の $T < T^*$ ）には、限界生産性よりも低い賃金（図表 23 の $W < VMP$ ）を設定し、労働者は企業に対する「預託金」を支払うような形をとり、壮年期以降のある時期（図表 23 の $T^* < T$ ）

図表 23 暗黙的契約仮説と賃金プロファイルの考え方 (Edward P. Lazear)



(資料出所) Lazear(1979)、清家・風神(2020)を参考にしながら筆者作成

を過ぎると、「預託金」を後払いとして上乗せした限界生産性よりも高い賃金（図表 23 の $VMP < W$ ）を受け取ることでできる契約を暗黙のうちに交わしていると考えられる。これによって、企業が労働者の勤務態度を十分に把握できなくとも、不正や怠業などによる解雇によって、労働者が若年期における企業への「預託金」のような負担を回収できなくなる事態を避けようとするため、真摯に働くインセンティブを高めることができると考える⁴³。さらに、企業にとっては、中核的人材となる中高層の転職防止にもつながり、人的資本投資の収益を安定的に回収できる。このように、定年退職やその後の年金制度の存在も説明できる理論モデルとして、Edward P. Lazear の暗黙的契約仮説は有用であり、また、これから先行研究を整理する「賃金プロファイルのフラット化」においては、高齢化に伴う定年延長がフラット化の要因として多く挙げられている。Edward P. Lazear の理論モデルでは、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった考え方を構築しており、これを踏まえれば、定年退職年齢の引上げ時には、壮年期以降の労働者の若年期における「預託金」が遡及して増額することはないため、後払いとして上乗せする分を抑制しながら対応することで、延長後の定年退職時において、入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった関係性を堅持しようとするのが想定されるため、その分だけ賃金プロファイルのフラット化が生じるものと考えられる。

なお、年功賃金を説明するもう 1 つの考え方として「生活給の理論」といったものが古くから存在する。個人だけではなく世帯構成員も勘案した考え方であり、若年期と比較すれば、壮年期以降には、子どもの養育や進学のために必要となる費用等、食費も含めて様々な面から生計費が増大していく。年功賃金は、こうした生計費の増大の実態を勘案しながら、企業収益が労働者間で分配されているとし、そのために右肩上がりのプロファイルを描くといった考え方である。非常に実感として分かりやすい考え方であるが、定年の引上げに伴って賃金プロファイルがフラット化する背景の考察としては、説明が難しい面もあるだろう。

ここからは、賃金プロファイルのフラット化に関する先行研究を挙げていきたい。

Clark and Ogawa (1992) は、1980 年のデータを用いた Hashimoto and Raisian (1985) の分析対象期間を拡張し、1971 年～1986 年を分析した結果、この間においては、1 年間の勤続年数の増加の価値が、大幅に低下していることを指摘している。その背景として、定年の引上げが、賃金プロファイルをフラット化させた可能性を挙げている。

次に、個社の人事マイクロデータを活用した分析がいくつかあり、都留・阿部・久保 (2003) では、1990 年代から 2000 年代初頭に掛けての日本企業 3 社（電子機器メーカー、専門技術商社、石油精製販売会社）の人事マイクロデータを活用し、個人の賃金を決める要素が勤続年数や年齢なのか、査定点なのか、役職や資格なのか等について考察している。結果として、年齢や勤続年数は、賃金決定に少なからぬ影響を与えているものの、最も重要な要素は（職能）資格であると指摘している。そのうえで、成果主義に関する議論が熱を帯びた過去数年の変化の方向性は、年齢や勤続年数の効果を小さくし、査定点や役職の効果を大きくしており、職能資格制度のもつ賃金上昇圧力を抑え、賃金の下方硬直性を是正し仕事との直接的なリンクを目指すことであると、賃金プロファイルの傾きについても緩やかになっていることを指摘している。中嶋・松繁・梅崎 (2004) では、成果主義賃金を導入した企業について、その導入前後の 2 時点における賃金・査定

⁴³ 荒井 (1992) では、Lazear の理論モデルの問題点として、日本の労働者は、国際的にみても、不正行為をする傾向が非常に小さい中で、日本の賃金プロファイルの傾きが国際的にみても急勾配になっている理由を説明できないことを挙げている点も興味深いため、記載しておく。

の人事マイクロデータを活用し分析したところ、導入意図とは異なり、管理職層で賃金がより年功的になっていることを指摘した例もある。井川(2004)では、1998年から2002年までの日本企業の人事データ(個人について賃金・評価・勤続年数等の4年半にわたるパネルデータ)を活用し、固定効果モデルで分析した結果、賞与部分に「成果主義」的な制度改定が行われた結果、賞与が非年功化したことを確認している。これらの結果は、この時期に成果主義のより一層の導入に関する議論が熱を帯びた中で、成果主義が非年功化を促しているとするものである。

さらに、やや異なる観点として、三谷(2005)では、1985年～2000年の賃金構造基本統計調査を活用し、バブル崩壊前後を比較することで、賃金プロファイルのフラット化などの賃金構造の変化要因を分析しており、その結果、人口要因(各世代の人口サイズの影響)による面が大きく、団塊世代の影響は1985年～1993年には男性40歳台及び男性50歳台以上の賃金を有意に引き下げ、バブル崩壊後(団塊世代が50歳台に入る)には男性50歳台以上でより強くみられると指摘している。団塊世代がどの年齢階級に所属しているかは、考察の際に重要な視点だと思われる。

他方、個社の人事マイクロデータを活用した分析では、当該個社の産業特性などが強く現れる可能性もあり、ここからは個票データを活用し範囲を拡大した分析が多くなる。赤羽・中村(2008)では、日本労働組合総連合会のモデル賃金データと、有価証券報告書の財務データとのマッチングを行い、最大期間1991年～2002年の企業別パネルデータを作成し、製造業大企業高卒ブルーカラーの標準労働者の賃金構造について分析している。実証分析の結果、賃金プロファイルの傾きに対して、外部労働市場の需給逼迫(欠員率)は負、企業の生産性上昇は正、企業内高齢化は負の影響を与えている。この結果を踏まえ、バブル経済崩壊以降、企業の新卒採用抑制により若年労働者の需要が相対的に減退し、外部労働市場の影響は、相対的に若年層の賃金を低下させる形で企業内賃金構造に影響を与えた一方で、同時に生じた生産性低下と企業内高齢化という問題に対して、企業は高齢層の賃金を相対的に下げることで対応しており、平均的には後者の影響の方が強かったため、賃金プロファイルの傾きがフラット化したとしている。

濱秋・堀・前田・村田(2011)では、1989年～2008年の賃金構造基本統計調査の個票データを活用し、新卒採用後に同一企業で勤務し続けている労働者の賃金プロファイルの変化を分析した結果、賃金プロファイルの傾きは1990年代を通じて徐々に緩やかになり、その後、2007年～2008年においては40歳台以降で賃金がほとんど上昇しない形に変化していることを指摘している。低成長と高齢化の下で年功賃金を続けることは難しく、同じ企業で働き続けても賃金の上昇が期待できなければ、若年労働者はより良い条件を求めて現職を離れる選択を考える可能性が高まる一方で、中高年層は転職先をみつけるのが難しいため、賃金の低迷を甘受しても現職に留まる選択をする可能性を指摘している。

大湾・佐藤(2017)では、2002～2015年の賃金構造基本統計調査の個票データを活用し、企業の固定効果を勘案した賃金プロファイルを推定した結果、従業員1000人以上の大企業と従業員1000人未満の中小企業ともに、一貫して賃金プロファイルのフラット化が進んでおり、特に大企業における変化が大きいことを指摘している。また、大企業では、ピーク時の年齢が50歳代後半から前半にシフトしてきている傾向がうかがえ、この動向に注視が必要としている。

Kimura, Kurachi and Sugo (2019)は、さらにより近年のデータを活用しており、賃金構造基本統計調査の59歳以下の標準労働者の個票データを活用し、2005年～2008年、2009年～2012年、2013年～2017年の各々期間における賃金プロファイルを推定した結果、賃金に対する勤続年数の統計的有意な正の効果が確認されるものの、定年退職年齢⁴⁴と勤続年数の交差項が、2009年～2012

⁴⁴ 賃金構造基本統計調査では直接得られない情報であり、労働者が所属する事業所にて最も年齢が高い労働者の年齢で代替。

年及び 2013 年～2017 年において統計的有意な負の効果が確認されたことから、定年延長によって賃金プロファイルが下方へ影響を受けているとしている。

また、特徴的なデータを活用している分析として、村田・堀(2019)では、「ねんきん定期便」から得られる個人の長期にわたる賃金履歴情報に基づき、1961 年以降に入職した雇用者について構築されたパネルデータ（「くらしと仕事に関するインターネット調査 (LOSEF)」）を活用し、賃金プロファイルを推定した結果、最近になるほど賃金プロファイルがフラット化していることを確認したうえで、賃金プロファイルのフラット化により雇用労働者の早期離職が促されていることを指摘している。また、その関係は日本的雇用慣行のコアの部分である大企業・大卒雇用者に限定した場合でも同様に確認できるとしている。賃金プロファイルの一層のフラット化が進むような場合、若年雇用労働者の早期離職率はさらに高まり、我が国における日本的雇用の特徴を有する雇用下にある個人の割合は、低下していく可能性があることを指摘している。

さらに、上野(2021)では、1991 年～2018 年の賃金構造基本統計調査の個票データを活用し、事業所を 60 歳以上の割合が高い事業所とそれ以外の 2 つのグループに分け、グループごとに賃金プロファイルのカーブの傾きの分布をみることで、グループ間の特徴の比較を行うとともに、定年延長に係る制度改正の前後の時点間比較（2000 年～2004 年と 2013 年～2018 年の比較）を行っており、その結果、年功賃金の上がり方が徐々に緩やかになっていることを確認している。また、30 歳台から賃金カーブのフラット化が進んでいることや、定年退職年齢層の比率が高い事業所ではフラット化の傾向がより顕著である可能性を指摘している。

これに関連して、労働生産性と賃金との乖離が生じているのか分析している先行研究を紹介する。川口・神林・金・権・清水谷・深尾・牧野・横山(2007)では、1993 年～2003 年について、賃金構造基本統計調査と工業統計調査の事業所データをマッチングして、事業所レベルのパネルデータを作成し、製造業を対象とする年齢に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルを同時に推定し、両者の傾きの違いを検証している。その結果、製造業では賃金プロファイルの傾きの方が、生産性プロファイルの傾きよりも大きく、若年労働者は生産性以下の報酬を、中高年労働者は生産性以上の報酬を得ていることを指摘している。

Kodama and Odaki(2012)では、1998 年から 2003 年について、事業所・企業統計調査（現：経済センサス）を活用し、企業活動基本調査と賃金構造基本統計調査のデータをマッチングして、企業レベルのパネルデータを作成し、企業活動基本調査の全産業を対象とする勤続年数に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルを同時に推定し、両者の違いを検証している。その結果、労働者の限界生産性と賃金の乖離がそれほど大きくないことを指摘している。個別にみると、高卒男子の生産性は、キャリア初期には賃金よりも低く、中期には高く、定年前の数年間には再び低くなっているという。また、4 年制大学卒業者の生産性は、男女ともに生涯を通じてほぼ賃金と等しいと指摘している。さらに、女性の賃金は、キャリアの初期には生産性とほぼ等しいが、後期には生産性を上回ること、また、パートタイム労働者の賃金は、製造業では生産性と同じだが、サービス業では生産性より低いことを明らかにしている。

さらに、永沼・西岡(2014)では、より近年のデータを活用しており、1998 年から 2012 年について、Kodama and Odaki(2012)と同様の手法により、企業レベルのパネルデータを作成し、企業活動基本調査の全産業を対象とする勤続年数に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルを同時に推定し、年齢階級ごとの賃金と労働生産性の乖離幅を計測している。その結果、①大企業では、製造業・非製造業ともに賃金カーブの傾きが労働生産性カーブの傾きよりも大きいこと、②中堅中小企業では、製造業において賃金カーブと労働生産性カーブの傾きはおおむね一致してい

るほか、非製造業においても賃金と労働生産性の年齢間の乖離は大企業に比べれば小さい、と指摘しており、Lazear(1979)によって提唱された後払い賃金仮説は、大企業により適した仮説としている。さらに、賃金と労働生産性の乖離の大きさが労働者の賃金変化率にどのような影響を及ぼしたか分析した結果、賃金と労働生産性の乖離は、企業規模にかかわらず、所定内給与に対して統計的に負の影響があるとしており、とりわけ、賃金と労働生産性の乖離が大きい大企業では、労働者が高齢化したことによる人件費負担の増加が、1990年代後半以降の所定内給与の抑制につながった可能性があるとして指摘している。

また、パート労働者に着目した知見もあり、森川(2017)では、2015年について、企業活動基本調査と経済産業研究所が実施した「経済政策と企業経営に関するアンケート調査」をリンクさせたデータセットを活用し、生産性－賃金ギャップを実証的に分析した結果、パートタイム労働者の賃金水準は、平均的にみると、生産性への貢献とおおむね釣り合っていると指摘している。

以上のように、先行研究を辿ってくると、近年においても、大企業・中小企業ともに賃金プロファイルのフラット化が進んでおり、上野(2021)では30歳台から賃金カーブのフラット化は進んでいることが指摘されている。また、大湾・佐藤(2017)では、特に大企業では右肩上がりピークとなる年齢が前倒しになっている可能性があり、引き続き注視が必要だとしている。こうした背景の1つとしては、少子高齢化に伴い人手不足が顕著である我が国において、定年延長によって高齢者の活躍の場を増やしていこうとする施策が挙げられている。先行研究からは、我が国における労働生産性(限界生産性)と賃金との関係性について、製造業・非製造業ともに大企業では、賃金カーブの傾きが労働生産性カーブの傾きよりも大きい(Lazear(1979)によって提唱された図表23のような形)ことが確認されている。Lazearでは、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった考え方を構築しており、これを踏まえれば、定年退職年齢の延長に対して、既に壮年期・定年退職に差し掛かる時期の労働者は、若年期の「預託金」が遡及して増額することはないため、後払いとして上乗せする分を抑制しながら対応し、また、若年期の労働者は「預託金」が将来を見据えて増額され、結果として、延長後の定年退職時においても、入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった関係性を堅持しようとするため、若年期も含めて賃金プロファイルのフラット化が生じるものと考えられる。

こうした賃金プロファイルのフラット化は、Lazear型の賃金(図表23)を前提とすれば、若年雇用労働者は労働生産性(限界生産性)よりも低い賃金となっているため、早期離職し転職によって、本来の労働生産性(限界生産性)に近い賃金を得られる雇用機会を探す可能性がある一方で、壮年期以降の労働者は、本来の労働生産性(限界生産性)よりも高い賃金を得ているため、賃金プロファイルのフラット化によって抑制された賃金額であっても、労働市場によって得られる期待賃金額よりも高い場合には、賃金プロファイルのフラット化によって抑制された賃金額を受け入れた方が有利となる。特に、企業特殊的人的資本は、他企業においては評価されないため、この資本が多く積まれている労働者は、容易に転職といった選択肢を採らないものと考えられる。

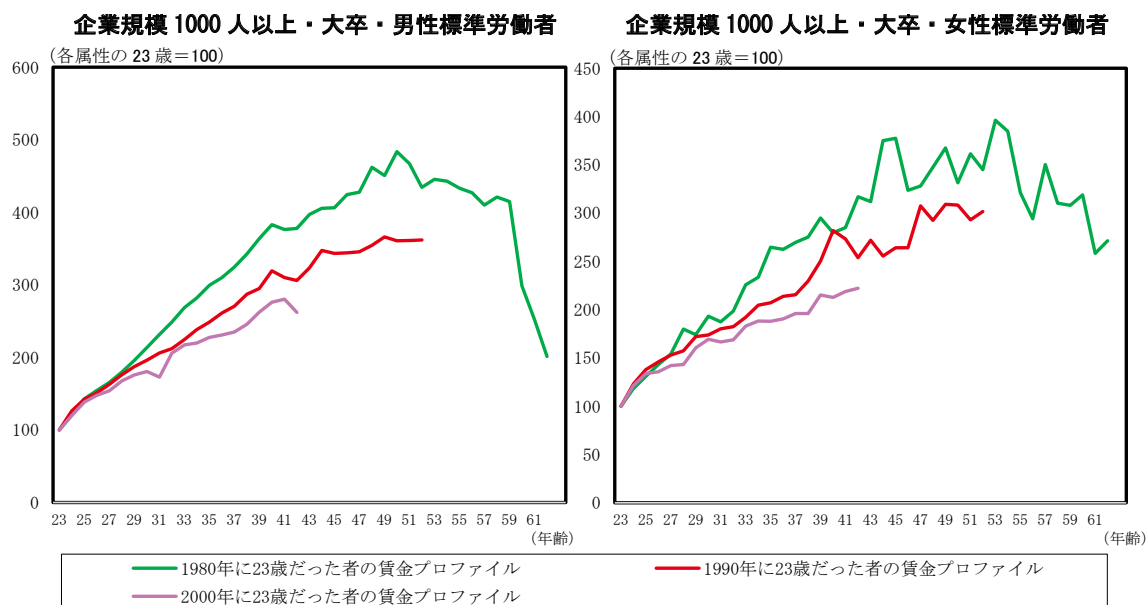
最後に、疑似パネルデータを活用し、視覚的にも賃金プロファイルのフラット化を確認しておきたい(図表24)。公表データで可能な工夫として、今回は「1980年に23歳だった者」「1990年に23歳だった者」「2000年に23歳だった者」に着目し、これらの者が1歳の加齢に伴う変化を追跡して整理し、疑似パネルデータを作成した。例えば、「1980年に23歳だった者」であれば、翌年は24歳であるため、1981年調査における24歳の所定内給与と、1982年の調査における24歳の年間賞

与その他特別給与額を12か月で除した金額を合算した金額を受け取ると考える。さらに、25歳の時には、1982年調査における25歳の所定内給与と、1983年の調査における25歳の年間賞与その他特別給与額を12か月で除した金額を合算した金額を受け取ると考え、直近でデータが揃う2019年まで追跡して整理した。

なお、前述しているが、厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、調査年6月時点におけるきまって支給する現金給与額等と、調査前年1年間の賞与等を把握しており、最新の調査結果は2020年分であるが、労働者に着目して時点を揃えるためには、2019年のデータが最新時点となる。さらに、時系列データを経年で追跡しているため、所定内給与のデータを活用した調査年に該当する消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いて実質化している。

ここでは、企業規模1000人以上、大卒、学校卒業後直ちに企業に就職し同一企業に継続勤務している標準労働者（一般労働者）、性別といった属性はコントロールしているが、産業や職業などの属性をコントロールできておらず、さらにはあくまでも各時点の平均値を追跡した疑似的なパネルデータであることに留意が必要だが、図表24により「1980年に23歳だった者」「1990年に23歳だった者」「2000年に23歳だった者」が辿っているであろう標準的な賃金プロファイルとしてみると、その傾きは男女ともに経年的にフラット化しており、傾きは「2000年に23歳だった者」<「1990年に23歳だった者」<「1980年に23歳だった者」といった関係になっていることが視覚的にも確認できる。こうした論点は、賃金に生じる上方硬直性の要因の1つとみなせるであろう。

図表24 疑似パネルデータでみた標準労働者の賃金プロファイルの変化



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注1) 事業所規模10人以上の数値を示している。

(注2) ここでの疑似パネルデータとは、例えば、1980年に23歳だった者は、翌年は24歳であるため、1981年調査における24歳の所定内給与と、1982年の調査における24歳の年間賞与とを12か月で除した金額を合算した金額を受け取ると考え、1歳の加齢に伴う変化を2019年まで追跡していったものである。対象は、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している標準労働者（一般労働者）について追跡しており、所定内給与のデータを活用した調査年に該当する消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いて実質化している。

次に、「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」について考え方を整理していきたい。まずは、「名目賃金の下方硬直性」について説明が必要であろう。黒田・山本(2006)によれば、賃金の引下げが必要となる景気後退局面でも、名目賃金はまれにしか引き下げられない現象を、経済学では「名目賃金の下方硬直性(Downward Nominal Wage Rigidity)」と呼び、その存在は1930年代のケインズの時代から高い関心と呼んできた。黒田・山本(2006)では、我が国における「名目賃金の下方硬直性」について多岐にわたる観点から精力的に研究を行っており、以下のようなことを明らかにしている。

- 労働者個人の名目賃金には、1993年～1998年において下方硬直性が存在したこと。
- 企業からみた労働者1人当たりの名目賃金(フルタイム労働者の年間収入)には、バブル崩壊以降の1992年～1997年頃にかけて下方硬直性が確認されたものの、不況が一層深刻になった1998年以降には観察されず、経済環境や時間とともに、その存在や度合いが変わりうること。
- 国単位の名目賃金を国際比較し、19世紀末～20世紀末には名目賃金の下方硬直性は観察されなかった可能性が日米英3か国で示唆される一方で、20世紀後半はおおむねどの先進諸国においても名目賃金の下方硬直性が観察され、普遍的な現象ではなく、その時代に応じて変わりうること。加えて、国際比較をすると、日本の名目賃金の下方硬直性の度合いは、他国に比べて小さいことを明らかにしている。

上記を踏まえ、①「名目賃金の下方硬直性」が生じる理由と、②日本の「名目賃金の下方硬直性」の度合いは他国に比べて小さい理由を確認したうえで、「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」に関する先行研究を2つ紹介する。

まず、①「名目賃金の下方硬直性」が生じる理由については、Keynesの「相対賃金仮説」、Akerlof and Yellenの「効率賃金仮説」、Lindbeck and Snowerの「インサイダー・アウトサイダー理論」がある。要点のみを記載すると、Keynesの「相対賃金仮説」は、労働者は、相対的な評価をしており、自分以外の他者の賃金が減少していないにもかかわらず、自分の賃金のみが減少することに強い抵抗感を覚え、同様の心理が多く労働者に生じるため、結果として企業は名目賃金を下げることが困難になるという考え方である。Akerlof and Yellenの「効率賃金仮説」では、企業は労働者の努力の程度を十分にモニタリングできないという「情報の非対称性」の存在を前提とし、企業が労働者に市場水準よりも高い賃金を支払うことによって、労働者の努力水準を引き上げることができる想定し、企業収益を増大させると考える。他方、これによって、労働生産性の高い人材の保持が可能となる一方で、本来の労働生産性よりも高い賃金で保持してしまう人材も生じることとなる。Lindbeck and Snowerの「インサイダー・アウトサイダー理論」では、現状が外部労働市場より高い賃金が支払われているにもかかわらず、なぜ外部労働市場から労働力が積極的に調達されなかったり、あるいは、内部労働者と外部労働者の入れ換えが行われぬのか、という点に着目しており、労働組合の存在や内部労働者に対する強い雇用保護を想定する。

他方、黒田・山本(2006)では、行動経済学における「損失回避特性」「初期保有効果」「フレーミング効果」を活用して理由を整理しており、各々の概念は以下のとおりである。

- (a) 損失回避特性とは、規模が同じであれば、限界的な損失を限界的な利得よりも大きく感じるといった経済主体の行動特性である。
- (b) 初期保有効果とは、経済主体のある財に対する評価は、それを保有する前に比べて保有した後の方がより高くなり、固執するといった特性である。
- (c) フレーミング効果とは、まったく同じ事象であっても、利益と損失に関する捉え方が変わることにより、人々の価値判断が大きく異なりうるといった特性である(実質賃金の引下げ幅が同

様でも、インフレ率0%の中で名目賃金を7%引き下げるケースと、インフレ率12%の中で名目賃金を5%しか引上げないケースでは、後者の方が納得する労働者の割合が40%ポイント高いといった事例がある（Kahneman, Knetsch and Thaler(1986)。）

こうした特性を踏まえれば、賃下げが提案された場合、人々は初期保有効果により、引下げの絶対水準ではなく、既存の名目賃金を比較ベースに置き、当該提案を損失と捉え、損失回避特性による嫌悪感が強く現れ、強い抵抗につながるために下方硬直性が生じる。ただし、企業が赤字に陥っているなどの経済環境によっては、名目賃金の引下げの提案も公正さがあると判断されることがあり、名目賃金の下方硬直性が恒久的に観察されるものではない。また、企業の行動特性からしても、名目賃金の引下げは、労働者のモラルの低下とそれによる生産性の低下の損失が、名目賃金引下げの効果を凌駕するとともに、有能な社員の離職や有能な人材の採用機会の損失が生じる懸念もあり、自発的に回避する行動が考えられる。

さらに、黒田・山本（2006）では、日本の「名目賃金の下方硬直性」の度合いが他国に比べて小さい理由について以下のように整理している。

- 賃下げが提示されたとしても、賃下げ後の名目賃金が、職探しを行った際の期待賃金額を上回っている限りは、労働者は転職を選択せず、賃下げを受け入れる。これを踏まえると、我が国では、企業特殊的人的資本のウェイトが大きく、労働移動が不活発である特徴があること。
- わが国では、他国と比べて名目賃金総額に占める賞与のウェイトが大きいこと。つまり、賞与は「追加で支給される」といった性格があることを反映し、フレーミング効果で解釈すれば、不支給を相対的に受け入れやすく、賞与の削減を通じて名目賃金総額を引き下げる余地が大きいこと。
- わが国の解雇法制の厳格性の強さは、経営判断による解雇の裁量性が限定され、人件費調整となれば賃下げが必要になること。実際、1990年代のわが国の経験を踏まえると、収益が悪化した企業においては、労使協調のもとで雇用保護と賃下げがセットで実施される事例があった。

加えて、神林(2011)では、1993年から2007年にかけての賃金構造基本統計調査の個人票を常用雇用フルタイム被用者について疑似パネル化して分析を行い、①日本においては基本給の額面調整という過程で確かに下方硬直性が認められるものの、労働市場で価格としての機能をはたす時間賃金では、所定内労働時間の増加による調整の結果、それほど強い硬直性は観察されないこと、②賃金の硬直性は、性別よりも、年齢に強く依存すること、③賃金の下方硬直性は1990年半および2000年代を通じて上昇傾向にあること、とはいえ、この傾向の過半は賃金が硬直的な事業所が増えたことに依存しており、高齢化や長期勤続化の影響は必ずしも大きくはないとしている。

以上のように、名目賃金の下方硬直性は存在するものの、わが国においてはその度合いが突出して大きな状況にはないと見込まれ、必ずしも大きなインパクトではないことも推察されるが、賃金を引き下げにくいといった特性は、企業にとっては賃金を引き上げることに躊躇を生むといった表裏一体の関係性であることは、直観的にも実感に沿うものであると考える。

先行研究による知見を整理すると、山本・黒田(2016)では、経済産業研究所(RIETI)の「人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査」の企業調査の個票データを活用し、過去10年間で所定内給与自体の引下げを実施した企業は2割弱と少なく、リーマンショックなどの大規模なショックが生じた期間であったにもかかわらず、所定内給与は下方硬直的だったことを確認するとともに、過去に所定内給与の引下げができなかった企業ほど、景気回復後の賃上げを躊躇する傾向にあるか、逆に過去に所定内給与を引き下げた企業ほど近年の賃上げに積極的になっているかを推計したところ、部分的ではあるが、そのような傾向が確認されたとしている。

不況期に賃下げができず人件費調整に苦慮した経験を持つ企業ほど、将来の不況時に再び問題に直面することを考え、景気が回復しても賃上げに慎重になる「賃上げの不可逆性」が生じていると指摘している。

また、平田・丸山・嶺山(2020)では、長期雇用を前提とした理論モデルを用いたシミュレーション分析を行い、名目賃金の下方硬直性は、企業が景気後退局面において賃金を十分に下げられなかったため、その後の景気回復局面で賃金引上げに消極的になるメカニズムと、景気拡大局面であっても将来の賃金引下げリスクを回避しようとする結果、賃金引上げを抑制するメカニズムの2つを通じて上方硬直性を生み、賃金版フィリップス曲線のフラット化に寄与すると指摘している。つまり、景気回復局面でも、期待成長率の低下や不確実性の増大などは、将来の賃金引下げリスクを高めるため、上方硬直性を強めるように作用するとしている。そのうえで、2003年～2017年について、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターが実施する「日本家計パネル調査(JHPS/KHPS)」の個票データを活用し、正社員のうち名目賃金の下方硬直性の度合いが強い労働者の緩慢な月給の動きが、2010年から2017年にかけてのマクロでみた正社員の月給上昇率を、年平均でみて0.4%ポイント程度押し下げていることを明らかにしている。また、この背後には、過去の賃金調整不足に起因するメカニズムと、将来の賃金引下げリスクに起因するメカニズムの双方が作用したことを確認している。

上記の2つの研究ともに、実証分析によって「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」の存在を確認している。さらに、平田・丸山・嶺山(2020)において考察されているように、過去の景気後退局面において賃金を十分に下げられなかった経験だけでなく、景気回復局面でも、期待成長率の低下や不確実性の増大等、将来の賃金引下げリスクが上方硬直性を強めるように作用するメカニズムがあり、双方が作用していることを明らかにした点は、重要なポイントであると考えられる。近年、コロナ禍において、感染状況に伴って経済・雇用情勢の先行きは不透明感が高まることが多いと思われるが、アフターコロナにおいては、期待成長率を底上げするような施策によって、将来の賃金引下げリスクを懸念する企業マインドを改善させていくことが、賃金の上方硬直性を弱めることにつながることを期待され、賃金の引上げによる労働者の働きがいやモチベーションの向上を通じた労働生産性の向上を実現し、更なる経済成長や企業収益の改善につながるといった好循環を実現することが期待される。

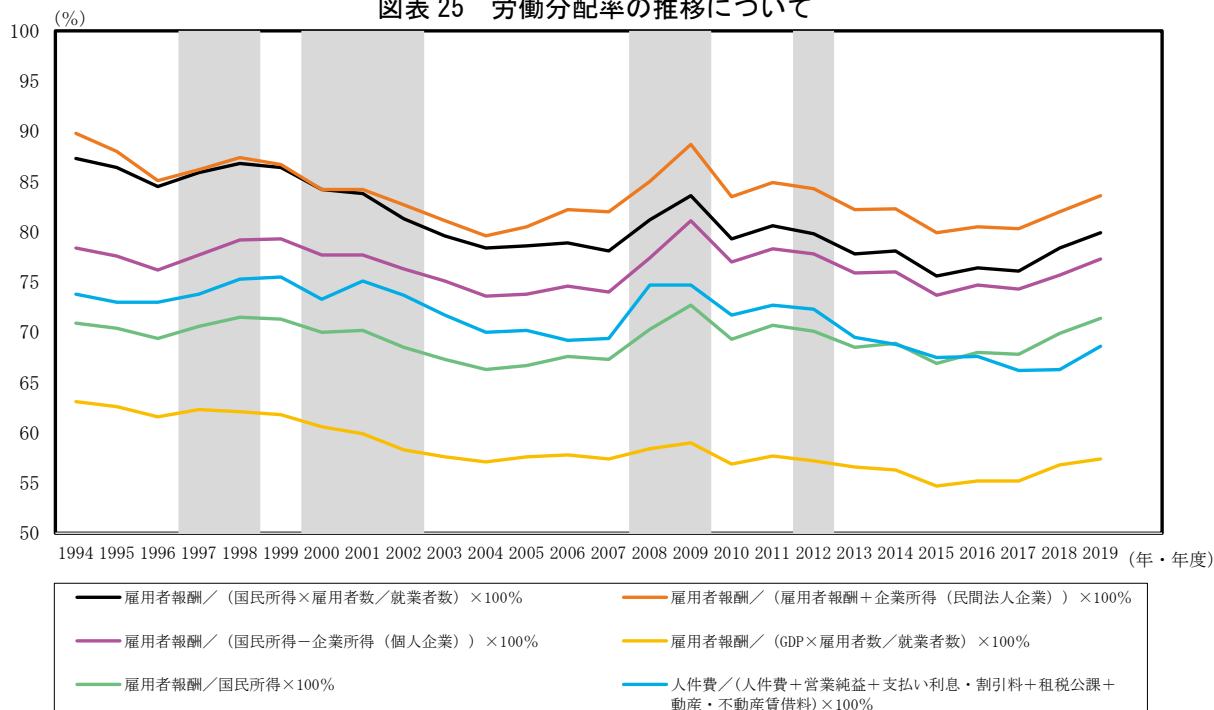
続いて、「企業を取り巻く環境変化(グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等)」について整理していきたい。企業は、資本や労働力を活用して財・サービスの生産・提供を行い、得た企業収益の一部を労働者に賃金などの形で分配している。こうした中で、企業を取り巻く環境変化は、企業収益の労働者への分配にも影響を与えると考えられ、例えば、グローバル化の進展による国際的な企業間競争の激化は、企業収益を競争に打ち勝つためにイノベーションを実現するための研究開発投資や設備投資へ優先配分する圧力を高めるかもしれない。また、リーマンショック後には、金融機関の「貸し渋り」「貸し剥がし」といった言葉を多く耳にした中で、企業は株などによる資金調達方法の比重を高めてきており、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響も強まってきた。こうした関与が強まれば、企業収益を株主により多く配分すべきといった圧力も高まっていく可能性があり、労働者への分配にも影響を与える懸念があるだろう。その他、AIなどのデジタル技術が進展する中で、技術導入の価格の低下に伴って、産業ロボットなどの省力化投資の促進に舵を切る可能性もあり、雇用を代替・補完するといった議論もあるが、人手不足感・労働需要を減退させれば、賃金に影響を与える可能性もある。また、経済・雇用情勢の先行きに、不確実性や不透

明感が増大すれば、企業はリスクに備えて分配せずに内部留保（利益剰余金）として積み上げる可能性もある。

以上のように、企業を取り巻く環境変化が、企業収益の分配面への影響を通じて、賃金に影響する可能性があるため、この点に関する先行研究を整理していく。その前に、基礎的な情報として、労働分配率、経常利益、内部留保（利益剰余金）の動向について確認しておきたい。まずは、図表 25 により、算出方法の異なる 6 つの労働分配率について確認する。労働分配率については、景気の変動によって生産活動は大きく変動するが、賃金はそれに比べて緩やかな変動にとどまるため、景気回復局面に低下し、景気後退局面に上昇する特性があり、短期的な変動を評価するといったよりも、中長期的な基調を評価することが肝要である。その観点でみると、労働分配率を示す 6 つの指標ともに、1990 年後半から 2008 年のリーマンショック以前までは、中長期的な基調として減少している。また、リーマンショックによる企業収益などの悪化によって、分母が大きく減少したため、労働分配率は一時的に上昇したが、その後、2011 年以降をみると、2017 年前後までは中長期的な基調として減少している。また、2018 年・2019 年と労働分配率は上昇している様子がうかがえる。

次に、図表 26 により、経常利益、内部留保（利益剰余金）の動向について確認する。時系列で評価する際、母集団の企業数の変動が影響しないように、当期末の経常利益、内部留保（利益剰余金）の総額を当期末の母集団の企業数で除して 1 企業当たりになっている。全産業に加えて、製造業と非製造業を示しており、1 つの産業である前者と複数の産業の集合体である後者は金額の大きさも異なり、金額が大きい方が変動率は小さくみえることに留意が必要である。他方、製造業は 1 つの産業であるが、経常利益や内部留保（利益剰余金）の金額規模は存在感が大きなもの

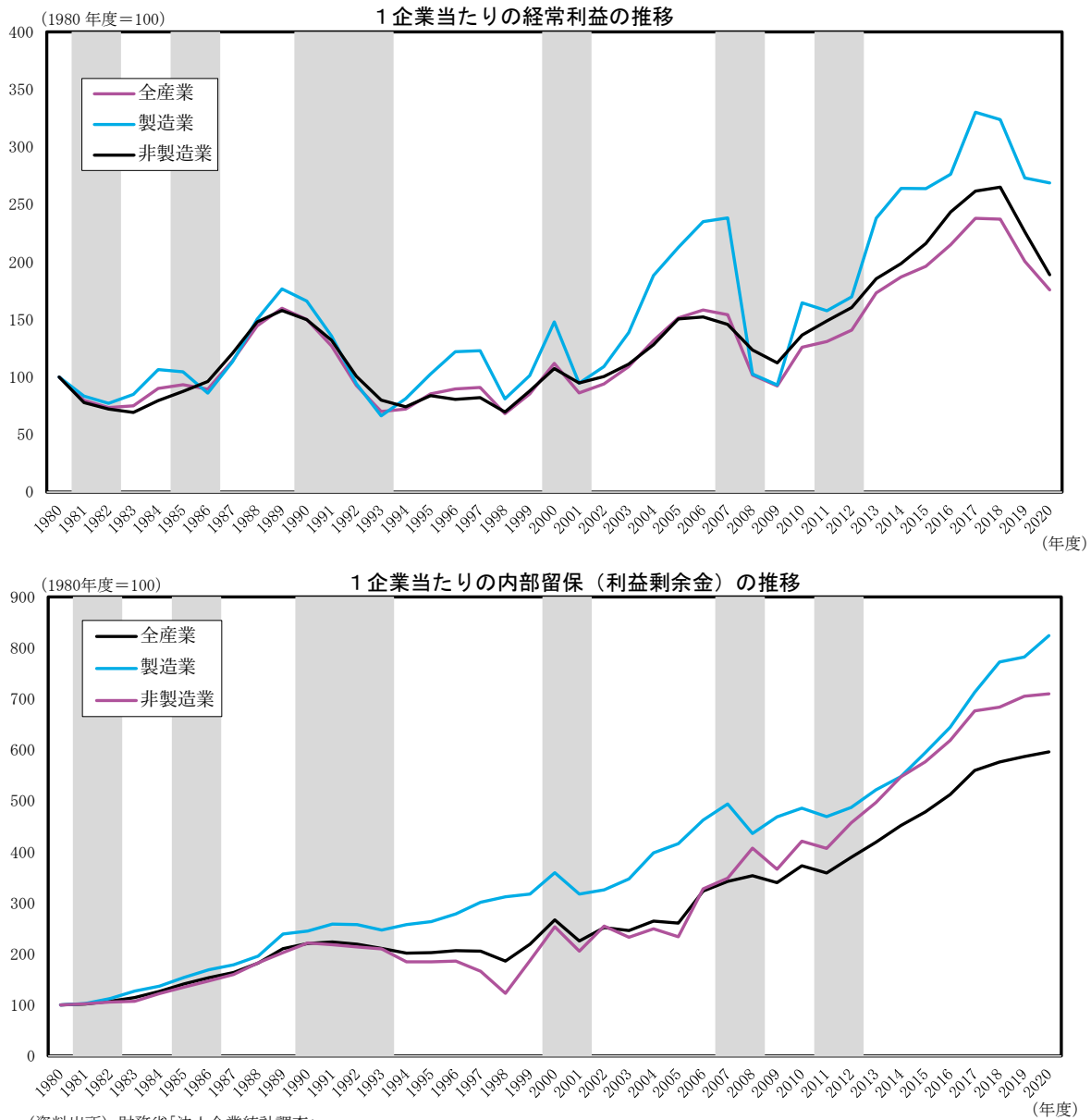
図表 25 労働分配率の推移について



(資料出所) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) の「ユースフル労働統計 2021」より引用
 (注1) ユースフル労働統計では、総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計調査」を活用して作成。
 (注2) 法人企業統計調査を用いた青線のみが年度ベースとなっており、その他は年ベースとなっている。
 (注3) シャドーは、景気後退局面を示している。

になっている。まずは、経常利益をみると、景気回復局面には増加し、景気後退局面には減少している。また、図表 25 の労働分配率は 2018 年以降に上昇していたが、同期間の経常利益は減少していることから、基調というよりもこの影響が表れているものとみられる。他方、2013 年以降の景気回復局面では、経常利益は増加傾向にあり、過去最高の水準を記録していたことが分かる。次に、内部留保（利益剰余金）をみると、景気後退局面とその後の過年度において、増加幅の鈍化や小幅の減少がみられるが、コロナ禍の 2020 年度も含めて、増加が続いていることが分かる。特に、2013 年以降の景気回復局面では、積み上がり方の傾きも急勾配になっている。内部留保が積

図表 26 1 企業当たりの経常利益と内部留保（利益剰余金）の推移について



(資料出所) 財務省「法人企業統計調査」
 (注1) 金融保険業を除く数値を活用している。
 (注2) 当期末の経常利益、内部留保（利益剰余金）の総額を当期末の母集団の企業社数で除している 1 企業当たりになっている。
 (注3) シャドーは、景気後退局面を示している。

み上がる理由は、必ずしも定かではないが、将来の設備投資への準備や不測の事態に備える体力を十分に蓄えていることが企業価値を高め、資金調達のしやすさにも影響する側面もあるのかもしれない。いずれにせよ、コロナ禍における動向は引き続き注視が必要であり、また、個社・産業によっては厳しさがみられる面もあると思われるが、1企業当たりの平均値でみた際には、長期的には内部留保（利益剰余金）は増加傾向にあり、賃金引上げにも向けることのできる原資が、著しく影響を受けて減少しているとまではいえない状況であろう。

ここからは、先行研究をいくつか紹介していく。茨木・井上・有馬・中野(2007)では、企業ガバナンスと賃金の関係について、経営に対する株主の影響が相対的に強い企業では、債務比率の高まりによって賃金が抑制される効果が大い一方で、株式持ち合い等によって株主の経営に対する影響力が相対的に弱い企業では、内部者である従業員の利害が優先され、債務比率が高くとも賃金がそれほど抑制されない可能性を指摘している。山田・戸田・村上(2009)では、バブル期と景気回復期(2002～07年)を比較し、①景気回復期(2002～07年)において、製造業大企業の賃金は従来に比べて経常利益率の改善ほどには改善されなかったこと、②この賃金の下方乖離には、グローバル化の下で淘汰されまいとする企業が非正規雇用の活用などにより人件費抑制を図ったことの影響がみられること、③外国人株主比率の高い企業ほど労働分配率を抑え、株主配当や内部留保に多く配分しており、外国人株主比率の上昇という株式保有構造の変化が賃金への分配を抑え、配当や内部留保への分配を進めてきたことなどを指摘している。川本・篠崎(2009)では、景気回復期(2002～07年)において、大企業が業績好調にもかかわらず、人件費抑制姿勢を維持してきた背景について、日本政策投資銀行の「企業財務データバンク」から構築した上場企業のパネルデータを活用して実証分析を行い、その結果として、①企業が直面する不確実性の増大、②「世間相場」の低下⁴⁵、③株主からのガバナンスの強まり、④海外生産・オフショアリングの拡大という4つの要因が、定量的なインパクトに差はあるものの、大企業の人件費を押し下げる方向に働いていた可能性が高い点を指摘している。野田・阿部(2010)では、1990年度～2004年度までの日本の主要な上場企業のパネルデータを構築し、実証分析の結果、不確実性の増大や外国人株主・機関投資家からのガバナンスの強まり、グローバル化などが、わが国で名目賃金の上方硬直性が起こっている原因であると指摘している。

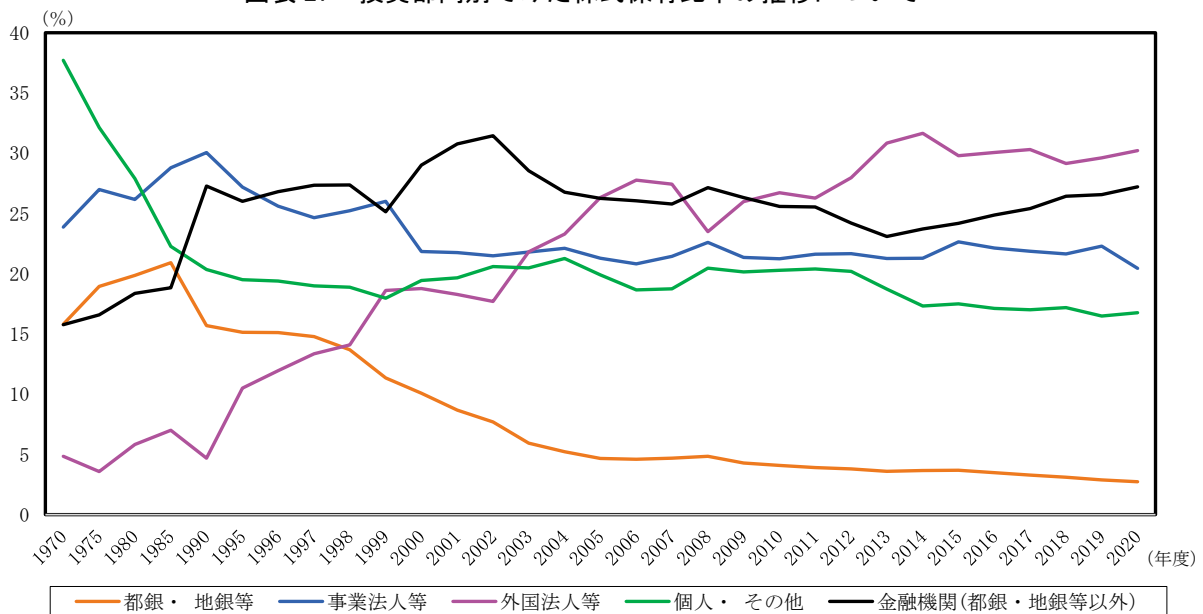
また、労働分配率に関する興味深い研究として、阿部・DIAMOND(2017)では、労働分配率が世界的にも長期的な低下傾向にあり、わが国でも2000年代に低下傾向にある中で、賃金が伸び悩み、株主への配当や内部留保は増加傾向にあることから、企業の付加価値の配分方法が変化しているとし、労働分配率と内部留保は内生性を伴うことに留意しつつも、リーマンショック前後における1人当たり労務費等と企業財務との関係について、メインバンクを有しているかに着目し分析している。不況期で経営が大変な時期でも、雇用や賃金を維持するため、メインバンクが貸し出しなどで協力してきたといわれているためである。日経 NEEDS と日本政策投資銀行設備投資研究所の企業財務データバンクを利用し、2003年から2012年について実証分析を行った結果、メインバンクの有無にかかわらず、過剰現金と1人当たり労務費との間には負の相関関係があることが確認されたものの、賃金原資の調達経路の面からの差異はみられなかったという。また、羽田・権・井尻(2021)では、労働分配率を低下させる要因について、2006年～2015年の経済産業省企業活動基本調査の調査票情報を活用して実証分析を行い、その結果、以下のようなことを明らかにしている。

⁴⁵ 企業が賃金設定に際して参照する「世間相場」が最頻値に依存して決まっているとし、ここでは賃金分布（最頻値）の左側への歪みの拡大を指しており、賃金抑制圧力として働いてきた可能性を指摘している。

- ①パートタイム労働者比率は、統計的に有意かつ負の符号となり、この結果は、労働者の非正規化は低賃金労働者の割合を高めるため、結果として労働分配率の低下を招く可能性を示唆していること。
- ②輸出、輸入、オフショアリング、輸入品との競争を含むグローバル化の高まりや、社外取締役ダミー、外資系企業ダミー、国内子会社ダミーなどの企業統治に関する変数は、労働分配率に明確な影響を与えていない結果となり、これは先行研究とは異なる結果だが、分析期間や推定モデルの違いといった要因が考えられること。
- ③企業貯蓄比率（(税引き後当期純利益－配当額（中間配当含む））/自己資本）は、統計的に有意かつ負の符号となり、この結果は、企業資金を過度な内部留保や配当へ使用すると、雇用者報酬は減ることになるためだとしている（2009年～2015年の推計結果）。
- ④産業用ロボットは統計的に有意かつ負の符号となり、この結果は、特に製造業の労働集約的な工程において、労働と産業ロボットが代替的な関係にあることから、産業用ロボットが労働に取って代わった結果として考えられること。
- ⑤研究開発集約度（研究開発費/売上高）は統計的に有意かつ正の符号となり、労働分配率を高めるに当たって、研究開発投資の促進が重要であること。

以上のように概観してきたが、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」による影響は、2002年から2007年までの景気回復局面においては、労働分配率を低下させ、賃金を抑制してきたことが多く指摘されている。他方、調査期間を2006年～2015年とする研究においては、推定モデルの差異が影響している可能性があるものの、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」は、労働分配率に対して、明確な影響を与えていないという結果がみられた。東京証券取引所・名古屋証券取引所などが公表する「株式分布状況調査」を活用し、投資部門別でみた株式保有比率について長期的な推

図表 27 投資部門別でみた株式保有比率の推移について



(資料出所) 東京証券取引所・名古屋証券取引所などが公表する「株式分布状況調査」
 (注1) 調査対象は、東京、名古屋、福岡、札幌の4証券取引所に上場していた国内上場会社の最終決算期末現在のの上場普通株式。
 (注2) 2004年度から2009年度まではJASDAQ証券取引所上場会社分を含み、2010年度以降は大阪証券取引所または東京証券取引所におけるJASDAQ市場分として含む。

移をみると、「外国法人等」の保有する割合は、1970年度から2007年度までは上昇傾向にあるが、リーマンショックで一時的に当該割合が低下し、2011年度まではおおむね横ばい圏内での推移となり、その後、2014年度までは上昇したが、再度おおむね横ばい圏内での推移となっている（図表27）。このため、近年では、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」に関連する変化が、ある程度収斂してきているため、その変化が労働分配率や賃金の変化に与える影響も生じていないのかもしれない。一方、不況期で経営が大変な時期でも、雇用や賃金を維持するため、メインバンクが貸し出しなどで協力してきたと指摘されたが、それを支えている「都銀・地銀等」が保有する割合は、1985年度以降、一貫して低下が続いている。こうした中で、企業ガバナンスの変化が、労働分配率や賃金を抑制する可能性については、引き続き論点として認識しておくことが有用であり、また、世界情勢が刻一刻と変化していく中で、一時的な保護主義の台頭もみられたように、グローバル化に伴う変化が、労働分配率や賃金を抑制する可能性についても、引き続き論点として認識しておくことが有用であろう。

さらに、AIなどのデジタル技術が進展する中で、技術導入の価格の低下に伴って、産業ロボットなどの省力化投資の促進が労働分配率を低下させる可能性が示唆された。AIなどのデジタル技術は、労働者の雇用を代替するのか、あるいは、補完しながら逆に増加させるのか、現在でも様々な議論があり、個人の賃金に与える影響もオーソライズされた解釈は定まっていないと思われるが、高い人手不足感の中で、省力化投資の増大によって労働需要を減退させることがあれば、賃金上昇を抑制する影響も考えられ、引き続き論点として認識しておくことが有用であろう。

続いて、「WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）」について整理していきたい。黒田・山本(2013)によれば、柔軟な働き方や短時間勤務など、労働者にとって魅力的な労働条件を提供している企業では、そうではない企業に比べて、より低い賃金で労働者を集めることができるはずだと指摘しており、こうした考え方は、Rosen(1986)が提唱した補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）と呼ばれる。例えば、危険な仕事に従事する労働者を集めるためには、危険ではない仕事よりも高い賃金（正の賃金プレミアム）を提供することで労働者を惹きつける必要がある。あるいは、雇用が強く保障されている仕事は、そうではない仕事に比べて低い賃金（負の賃金プレミアム）でも労働者を集めることができる可能性がある。

仮に労働移動が自由で、労働者が様々な賃金とその他の条件の組み合わせから、自らの効用を最大化する仕事を選択できるならば、魅力的な労働条件を提供している企業は、その分だけ賃金を低く設定することが可能になるはずである。こうした考え方が成立するならば、他の条件を一定として、WLB施策に関しても、施策を導入している企業の賃金は、非導入企業の賃金に比べて低く抑えられており、WLB施策の導入コストを勘案しても、WLB施策によって必ずしも企業のコストは増大しない可能性もある。

近年、働き方改革が推進される中で、魅力的な雇用管理制度や働き方が導入されているが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）で考えた場合、賃金面では負の賃金プレミアムを生じさせる可能性があり、賃金の増加を抑制している可能性も考えられる。ここでは、いくつかの先行研究を紹介したうえで、森川(2020)において海外も含めた先行研究を整理した大変有益な知見があるため、そちらを紹介したい。

橋口(2009)では、2002年度の生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」（SSJデータアーカイブ）の個票データを活用し、企業が展開する法定外福利厚生制度の中から育児・介護関連の両立支援策を取り上げ、施策が賃金に及ぼす影響について分析している。実証分析の結果、利用可能な両立支援策があることは、賃金コストとならないことを示し、実際に利用する

場合、労働者の賃金に負の効果を持つことを明らかにしている。

森川(2010)では、経済産業省が2006年11月に行った勤労世代の個人を対象に行ったアンケート調査のデータを活用しており、その中で、労働者に対して、仮想質問の形式で①雇用の不安定性と②仕事上の拘束・制約と引き換えに、どの程度の賃金の上乗せなら受け入れてもよいか調査しており、実証分析の結果、雇用の不安定性に対する補償賃金プレミアムは10~20%程度、転勤・異動をはじめとする正社員固有の仕事の制約・拘束の代償としての補償賃金も10~20%程度というのが日本の勤労者の平均的な見方だろうとしている。これを踏まえ、「短時間正社員」制度が、長時間正社員並みの強い雇用保障とWLBをとともに満たす仕組みだとすれば、▲10%~▲20%程度の相対的な賃金ディスカウントを伴うことで労働者の公平感に合致し、制度の導入・普及が進むだろうと指摘している。

黒田・山本(2013)では、WLB施策と賃金との間に補償賃金仮説が成立するかを検証するため、施策の導入によって賃金がどの程度低く抑えられているかという負の賃金プレミアムを計測している。経済産業研究所(RIETI)の実施した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する国際比較調査」の個票データと、「人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査」の個票データを活用しており、後者において、WLB施策と賃金との関係を企業と従業員の双方に対して、「仮に施策が導入されたならばいくらの賃下げが必要か」といったように仮想質問の形で聞いている。さらに、両個票データは、企業活動基本調査とリンクすることが可能となっている。実証分析の結果、以下の点を指摘している。

- ①フレックスタイム制度を利用している男性従業員で補償賃金仮説が成立しており、最大で9%程度の負の賃金プレミアムが検出されること。ただし、女性については、フレックスタイム制度や両立支援制度に関する負の賃金プレミアムは検出されないケースが多かったこと。
- ②働き方改革といった議論が生じていなかった時期であることにも留意が必要だが、「仮に施策が導入されたならばいくらの賃下げが必要か」という仮想質問データにもとづく推計では、従業員側は「施策導入の代わりに賃下げは受け入れられない(0%の賃金プレミアム)」あるいは「10~20%程度の賃下げなら受け入れる」とする回答が多かったのに対して、企業側は「導入は一切考えられない」という回答が圧倒的多数であったこと。つまり、日本において、WLB施策が普及しない背景には、従業員側は施策を導入したとしても賃金は引き下げなくてよいと考えている人が多く、企業側は施策の導入を多大なコストと考えている企業が多いという、認識の大きなギャップがあること。現実のデータを利用した推計結果で、負の賃金プレミアムが検出されにくい背景には、こうした認識のギャップが大きすぎて、施策を賃金の引き下げることによって買い取るという取引が、わが国では成立していない現状があると解釈することができると指摘している。
- ③そのうえで、「施策を導入したとしても賃下げは考えられない」とする従業員と、「施策導入は一切考えられない」とする企業をサンプルから除いた場合、フレックスタイム制度などの柔軟な働き方についての従業員側の平均賃金プレミアムは▲25%程度であり、一方で企業側の平均賃金プレミアムは▲12%程度であること。

その他、森川(2020)において、海外も含めて働き方と補償賃金に関する先行研究を整理した大変有益な知見があるため、そちらを紹介したい(図表28)。ここでは、個別の論文の内容については言及しないが、労働者にとって魅力的な仕事時間の柔軟性や働く場所の柔軟性については、賃金に対して負のプレミアムが検出されており、就労スケジュールの非柔軟性、非典型的な時間帯の労働といった労働者への不利益が生じる場合には、負のプレミアムが検出されている。賃金

図表 28 働き方と補償賃金に関する実証研究例

働き方	論文	対象	推計値	備考
仕事時間の柔軟性 (フレックスタイム、裁量労働、短時間勤務等)	Heywood, Siebert and Wei (2007)	英	▲ 23 ~▲ 28	賃金
	山本・黒田 (2014)	日	▲ 24	WTP
	Eriksson and Kristensen (2014)	デンマーク	▲ 12 ~▲ 13	WTP
	Wiswall and Zafar (2018)	米・学生	▲ 5	WTP
	Maestas et al. (2018)	米	▲ 9	WTP
	He, Neumark and Weng (2019)	中	▲ 3	WTP
	Datta (2019)	英・米	▲ 3	WTP
就労スケジュールの 非柔軟性、非典型的な 時間帯の労働	Kostiuk (1990)	米	11 ~ 18	賃金
	Lanfranchi et al. (2002)	仏・男性ブルーカラー	16	賃金
	Felfe (2012)	独・女性	43 ~ 53	WTA
	Mas and Pallais (2017)	米・コールセンター	20	WTA
	Morikawa (2018)	日	27	WTA
	Morikawa (2018)	日	6 ~ 12	賃金
	Chen et al. (2019)	米・Uber 運転手	54 ~ 178	WTA
働く場所の柔軟性 (在宅勤務等)	Oettinger (2011)	米	▲ 1 ~▲ 26	賃金
	Mas and Pallais (2017)	米・コールセンター	▲ 8	WTP
	Maestas et al. (2018)	米	▲ 4	WTP
	He, Neumark and Weng (2019)	中	▲ 9	WTP
	Datta (2019)	英・米	▲ 23 ~▲ 26	WTP

(資料出所) 森川 (2020) より引用

(注1) 備考の「賃金」は現実の賃金プレミアム/ディスカウントの推計値, 「WTP」及び「WTA」は仮想的なサーベイや実証実験に基づく支払意思額の推計値。

への影響についても、分析対象に応じて、様々な大きさのものになっている。

以上のように、働き方改革が推進される中で、魅力的な雇用管理制度や働き方が導入されているが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）で考えた場合、賃金面では負の賃金プレミアムを生じさせる可能性もある。先行研究は海外の事例も含まれ、近年の日本においても同様に成立するのかは、慎重に判断されるべきであるが、仮に成立するとすれば、賃金の増加を抑制している側面があるとみられる。ただし、ここで重要なのは、あくまでも賃金の増加を抑制している可能性のある構造として理解することであり、賃金よりも魅力的な雇用管理制度や働き方に対する効用が高い労働者が選択した結果だと思われ、賃金が抑制されていても、総じてみれば、働く際の well-being は向上しているものと考えられる。本稿は、賃金を分析ターゲットにしているものの、近年、女性・高齢者などの多様な人材の労働参加が進んできている中で、働く際の well-being に関連する価値観の多様化も進んでいるとみられる。多くの労働者にとって賃金が重要な指標であることはいうまでもないが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）は、賃金が上がらないことを直ちに問題視するのではなく、表裏一体のものとして、働く環境の改善が推進されている可能性があることを示唆しており、賃金のみではなく労働者の働く際の well-being を総合的に捉えていくことが重要だと考えられる。

続いて、「労働組合と賃金」について説明していく。労働組合の機能に着目した古典著書としては、Richard B Freeman and James L Medof の “What Do Unions Do ? (労働組合は何をしているのだろうか?)” がある。同書では、労働組合は「2つの顔」を持ち、各々が異なった組合観に結びつくとしている。1つは、「独占の側面」であり、労働組合は賃金を競争水準以上に上昇させ、その結果、資本より雇用者数が過少な状況を生み出し、生産性を低下させる。また、組合員である熟練度の高い労働者の利益を増大させ、非組合員との格差を拡大させる。こうした労働組合の社会的性格は、政治の分野で自らの利益のために闘ったり、組合の独占力は腐敗した非民主的要因を生むという組合観と結びつくという。もう1つは、「集团的発言・制度的反応の側面」であり、ここでの「発言」とは、現状を望ましい状況に近づけるために直接の意志伝達を行うことであって、変更すべき労働条件について、集团的な発言として経営者との意思疎通を図ることを指す。企業

に雇用される労働者は、解雇される懸念があるため、真の選好をめぐりに表現できないため、制度的に集団的な発言をしていくことが肝要ということである。一方、経営者が、こうした団体交渉過程を利用し、職場と生産過程について学び、改善するのであれば、組合は生産性を向上させる可能性があり、また、働くことや労働条件に関する課題が解決されれば、離職率の低下にも結びつく可能性がある。また、組合の標準賃金政策としては不平等の縮小を掲げ、企業の雇用等に対する自由裁量度を低下させる。こうした労働組合の社会的性格は、組合員の意志を代表し、低所得の人や恵まれない人の政治組織という組合観と結びつくという。近現代であれば、後者の「集団的発言・制度的反応の側面」の方が、多くの人にとって理解しやすいだろう。同書では、こうした捉え方を整理したうえで、労働組合が離職・生産性・利益率などにどのような影響を与えるのか考察しており、本稿との関係でいえば、労働組合が賃金や賃金格差に与える影響も考察している。労働組合が賃金を引き上げる効果としては、時期や労働者グループによってもかなりばらつきがあるものの、平均で10%~15%と紹介されており、誰の賃金が上がっているか考察すると、大卒に比べれば、高卒以下の引上げ幅が大きく、また、年齢・勤続年数では「20~35歳」「勤続年数0~3年」の引上げ幅が大きくなっていることを示している。さらに、労働組合が賃金格差に与える影響については、上記のような独占賃金効果による不平等の拡大を推定し、その実在は認めつつも、3つの組合効果が相殺し、格差を縮小させる効果があることを示している。3つの組合効果とは、①事業所内の賃金格差の縮小、②事業所間でも同一労働同一賃金が図られること、③ブルーカラー労働者の賃金引上げがホワイトカラー労働者との格差を縮小させることである。具体的に、①②で労働組合が存在しない場合の格差を2%低下させ、③で労働組合が存在しない場合の格差を2%低下させ、独占賃金効果による不平等の拡大が+1%であるため、総じて、不平等を3%低下させることを示した。米国の状況を分析した同書が端緒となり、我が国においても「労働組合と賃金」との関係性について実証分析する多くの先行研究が積み上がっている。本稿では、主要なものを図表29に整理しており、全ての研究内容について詳細には言及しないが、歴史的な流れを確認していきたい。

その前に、我が国における賃金等に係る労使間の団体交渉といえば、「春闘⁴⁶」が毎年実施されている。近年では「官製春闘」と表現されることもあるが、岸田総理大臣が「新しい資本主義実現会議」の中で「来年(2022年)の春闘では業績がコロナ前の水準を回復した企業は3%を超える賃上げを期待する」と述べているように、我が国において春闘という機会が賃金を引き上げていく上で重要な機能を果たしており、また、果たしてきたことはいままでもない。図表29の実証分析の結果を理解するうえでも、先に春闘の歴史・軌跡を簡単にまとめておくことが有用だと思われる。ただし、春闘の歴史・軌跡をより深く丁寧にまとめた先行研究は多くあるため⁴⁷、詳細はそれらを参照していただきたい。そして、最後に、実証分析の結果を踏まえながら、近年の春闘にどのような課題があるのか整理していく。

それでは、春闘の歴史・軌跡を追っていく⁴⁸。春闘は、1955年に8単産共闘(合化労連、私鉄総連、電産、炭労、紙パ労連、全国金属、化学同盟、電機労連)の共闘を起源としている。その前年に、合化労連の太田薫委員長が、低賃金を打破するために「立ち上がれる単産が立ち上がり、産業別の統一ストライキを重点に闘うべきだ」と呼びかけ、それに賛同した単産が集まった。つまり、比較的賃上げが可能な状況にある単産が集まり、集団的なパターンセッターとして先んじて賃上げを獲得し、それを他産業・中小企業が追随していくことで、全体的な賃金水準の押し上げて

⁴⁶ 1989年11月に結成された連合は、春闘を正式には「春季生活闘争」と呼ぶ。

⁴⁷ 小島(1979)、千葉(1998)、荻野(2015)久谷(2010)、久谷(2019)などを参照。

⁴⁸ 小島(1979)、千葉(1998)、荻野(2015)久谷(2010)、久谷(2019)などを参考に記載していく。

いこうとしたものである。春闘の発案者である太田薫合化労連委員長は、春闘について「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。だから、みんなでお手々つないで進めば、安心だ」と表現した。スタートした1955年には、実際に大きな成果を獲得した訳ではないが、高度成長期の波に乗って、年を追うごとに春闘方式は定着していき、交渉時期だけでなくストライキのスケジュールの戦術⁴⁹もすり合わせて交渉に臨むようになった。また、この時期には、ストライキによって及ぶ影響が広範囲な私鉄や炭労が、パターンセッターとして相場を形成していた。その後、1967年には、IMF-JC（金属労協）が「賃金闘争連絡会議」を設置して春闘に参加した。この年の春闘は、鉄鋼労連の回答を基準とし、電機や造船重機の大手各社が妥結していった。従来のパターンセッターであった私鉄総連は鉄鋼の賃上げを超えないまま終息し、この年の春闘は「JC春闘」と呼ばれ、それ以降、春闘のパターンセッターは、鉄鋼を中心とした金属4業種（鉄鋼、造船重機、電機、自動車）となっていく、春闘の主導権は次第に民間の大手労組に移っていった。1973年に入ると、第1次オイルショックが生じ、高度経済成長期は終焉した。狂乱物価の中で、1974年の実質GDPは、戦後初めてマイナスとなった。この大きな混乱の中で、戦後最大規模の交通ゼネストも行われ、その結果、同年の主要大手企業では32.9%の大幅な賃金引上げが実施された。こうした経験が、大きな転機につながる。このまま物価上昇にあわせた賃金引上げが続けば、ハイパーインフレを引き起こしかねないため、経団連の前身である日本経営者団体連盟（日経連）は、1975年は15%以下の賃上げとするためのガイドラインを示した。また、パターンセッターであった鉄鋼労連においても、経済安定化優先の自制的な賃金決定、つまり「危機管理型の賃金決定」といった新たな流れを形成していった。鉄鋼労連の宮田委員長は「1975年春闘では経済成長に見合った実質賃金向上を目指す闘争に転換する」と表明した。こうした中で、1975年の主要大手企業の賃上げは13.1%にとどまり、これ以降、10%超の賃上げは影を潜める。春闘の生みの親で育ての親を自認していた太田氏は、闘わない鉄鋼労連をパターンセッターとした上記のような戦術を批判し、『春闘の終焉』を出版して「春闘方式はこれで、ザ・エンドとなる」と宣言したという。しかし、欧米諸国が陥ったスタグフレーション（景気後退とインフレの同時進行）から、日本は労使自治によっていち早く脱し、日本政府は、翌年1976年に狂乱物価の終息を宣言することができた。そして、これ以降、民間主導で「ストライキなしの一発回答」といったパターンが定着していく。つまり、Richard B Freeman and James L Medoffの古典著書の中で上げられた労働組合の2つの顔のうち、「集团的発言・制度的反応の側面」といった労使対話による意志疎通の色彩が、1975年以降に色濃くなっていったとみられる。その後、第2次オイルショック後の長期不況の中で、1983年以降、特段厳しい状況にあった鉄鋼労連はパターンセッターを自ら宣言し辞退した⁵⁰。この時期、産業自体にリーディング産業といえるものが登場しても、賃金決定における指導力発揮といった見地に立つと、十分に熟していない面があり、賃金決定のリーダー企業が空位となる時代が暫く続いた⁵¹。その後、1986年には、JCの中で電機と自動車が主体性をもって活動するようになり、パターンセッターとしての機能発揮を始めるといふ姿が明確になり、その後、パターンセッターとしての地位を確立する。他方、1987年には円高不況もあって、賃上げ率は過去最低となる厳しい局面もあった。1989年には、分裂していたナショナルセンターが統一され、「連合」が誕生した。連合は、春闘を

⁴⁹ 美濃口(1964)によれば、労働者は通例ストライキ時には賃金所得を全く得ることができなくなるため、労働組合が前もって十分に大きなストライキ資金を用意し、ストライキ期間中に困窮に陥ることなく生活できるように足るだけの生活資金を支給する必要があるとしている。

⁵⁰ 千葉(1988)によれば、JCの公式の場において、鉄鋼は「鉄は、その役割（パターンセッター）を果たせないし、果たしてはならない。したがって、電機さん、自動車さんをお願いするからリードをしてください」と述べたという。

⁵¹ 千葉(1988)によれば、1984年には、JC討論集会において宮田議長が「鉄鋼は厳しい産業不況と合理化に襲われていて、役割（パターンセッター）は果たせない。自動車、電機が主導して、鉄鋼、造船を引っ張っていくパターンが今後の姿としては基本的な方向であってしかるべし」といった発言があったという。これに対して、自動車と電機は、宮田発言を前向きに受け止めたいと表明し、鉄鋼に代わるリーダーたらん決意を示したという。

「総合生活改善の取組」と称して、賃上げとあわせて労働時間短縮、政策・制度要求を3本柱として位置づけ、1990年代前半は、労働時間短縮に力点を置いた。また、1990年代に入ると、月例賃金だけでなく、一時金との一括交渉が始まるとともに、月例賃金の要求方式についても従来の従業員全体の賃金水準を引き上げる「平均方式」から、年齢や勤続年数など一定の議論対象を決めて、その賃金をいくら引き上げるか議論し、産業内の格差是正を目的とした「個別賃金方式」へ移行する新たな動きもあった。その後、1990年代後半には長期不況が続き、日経連は「構造改革春闘」を提起し、総額人件費の抑制や、業績見合いは一時金で対応する方針等を打ち出し、ベアなどを牽制した。一方、産業内でも厳しさの差異が大きくなっていく中で、鉄鋼労連では、1957年以来初となるベアの産業としての統一要求ができない事態に陥り、労働組合側の産業別統一闘争はほころび始める。さらに、2000年代初頭のITバブル崩壊と米国の景気停滞の中で、完全失業率は5%台まで上昇し、経営側が「雇用を維持・創出し、失業を抑制する」とした一方で、労働組合側は「賃金については柔軟に対応する」とし、雇用か賃金かの選択肢が迫られる中で、雇用維持を優先させていく。2002年には、経団連と日経連が統合して、日本経済団体連合会が発足後、2003年の春闘に向けた「労働問題研究委員会報告」において、「労組が賃上げ要求を掲げ、実力行使を背景に社会的横断化を意図して『闘う』といった『春闘』は終焉した」と主張した。個別企業の労使の関心は「賃金水準や賃金の引上げ幅のいかんではなく、自社の生き残りをかけ、雇用の維持に最大限の努力を払いつつ、いかに付加価値の高い働き方を引き出す人事・賃金制度を構築するかにある」と表明した。一方、労働側では、連合と当時のパターンセッターであった金属労協が、初めてベアの統一要求を断念した。そして、2003年からの春闘の機能を「ベア中心からミニマム重視」に転換し、春闘要求の中に全ての構成組合が取り組むべき事項を列記したミニマム運動課題を盛り込んだ。こうした中でも、実際には経営側からは、定昇の縮減や廃止といった賃金制度の見直しの提起が相次いだという。その後、リーマンショック前までは、長期の景気回復局面に入ったが、この間も「ベア要求」は復活せず、労働側は「格差是正」「社会的配分の是正」を新基軸として、底上げを重視していった。さらに、リーマンショック、東日本大震災といった景気後退局面において、雇用か賃金かの選択肢が迫られる中で、雇用維持を優先させていく。その後、近年では「官製春闘」と表現されることもあるが、経済の好循環に向けた取組が重要であるといった共通認識を醸成し、政労使の出席する会議において、総理が賃上げを要請してきている。

以上のように、春闘の歴史を簡単に概観してきたが、改めて春闘の機能を振り返れば、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図であった。こうした賃上げの波及効果については、佐野・小池・石田編(1969)の「賃金交渉の行動科学—賃金波及のしくみ—」などにおいて、経済学としての理論的枠組の構築や実態検証などが行われ、その効果が確認されている。他方、都留(1992)では、産業間賃金波及効果について、1967年～1974年と1975年～1989年の変化を検証し、産業間の企業業績の格差拡大によって、後者の期間においては模倣が難しくなり、その波及効果が弱まったことを明らかにしており、産業別統一闘争の機能低下とともに、賃金決定が分権化・分散化してきたことを指摘している。翻って、現代の状況を踏まえた論点については、可能な範囲のデータとともに後述したい。

その前に、図表29により、「労働組合と賃金」の先行研究を概観していくと、1980年代や1990年代前半を調査期間とする Kalleberg and Lincoln(1989)、Brunello(1992)、橘木・野田(1993) Tsuru and Rebitzer(1995)では、賃金に対する労働組合の効果が有意な結果としては確認されていない。この時期は、1979年以降の第2次オイルショックによる影響があったことや、1987年前後

の円高不況もあって賃上げ率は過去最低となる厳しい局面であったこと、また、1989年に誕生した連合では、1990年代前半の春闘において労働時間短縮に力点を置いていたことなどから、労働組合の賃金引上げ効果（賃金引下げ抑制効果）が測定しにくかったのではないと思われる。

その後、2000年代前後を考察対象とした野田(2005)、川口・原(2007)、都留・吉中・榎木・徳田(2009)、仁田・篠崎(2008, 2011)、森川(2014)では、女性での効果が有意に確認されないケースもあるものの、労働組合の賃金引上げ効果が有意なものとして確認されている。特に、森川(2014)では、1998年度から2004年度を分析対象とし、経済産業省「企業活動基本調査」と中小企業庁「企業経営実態調査」の個票をマッチングさせたパネルデータを活用して、労働組合が時間当たり賃金と生産性に与える影響を実証分析している。その結果、労働組合の存在は、時間当たり賃金に対して統計的有意に正の効果があり、労働組合の賃金プレミアムは+12%前後と指摘している。加えて、米国では、労働組合が生産性を高めている可能性があるものの、その効果は賃金への効果に比べて量的に小さく、結果として企業収益には負の影響がみられるといった論調である一方で、日本では、生産性に明瞭な正の効果が見られ、賃金への効果と比べれば、量的に大きな違いはなく、企業収益には負の影響はみられないことを指摘している。こうした結果は、Richard B Freeman and James L Medoffの著書で挙げられた労働組合の2つの顔のうち、「集団的発言・制度的反応の側面」といった労使対話による良い面が現われているのだろうとみられる。

さらに、2010年代を含む期間を考察した研究には多角化が見られ、松浦(2017)では、中小企業を分析対象とし、労働組合の賃金引上げ効果が、中小企業においても有意であることを確認している。また、長松(2020)では、労働組合が賃金分布に与える影響を考察しており、1985年においては、労働組合は20%タイル～40%タイルの層の賃金を引き上げ、85%タイル～90%タイルの層の賃金を引き下げることで、賃金分布全体では組合所属が格差縮小させていたが、2015年にはこういった効果が確認されず、1985年から2015年の賃金格差拡大に対しては、組合組織率の低下が寄与していると指摘している。Okamoto and Matsuura(2020)では、2004年度～2013年度を分析対象とし、労働組合の賃金引上げ効果が有意であることを確認するとともに、企業ガバナンスと労働組合との相互補完関係も分析している。具体的には、「外国人の持ち株比率」は、日本的雇用慣行でない可能性があり、雇用などが安定的でないため、リスクプレミアムとして、労働組合が相対的に高い賃金引上げを要求している可能性が示唆されること、また、「金融機関の持ち株比率」は、金融機関が従業員との長期的な関係を築くために、顧客企業の賃下げを可能な限り回避するよう支援している可能性が示唆されることを指摘している。最後に、松浦・江(2021)は、日本と中国を比較した興味深いものであるが、日本のみを記載すると、2004年～2018年を分析対象とし、労働組合の賃金引上げ効果が、男女ともに有意であることを確認するとともに、労働組合が賃金分布に与える影響として、25%タイルを有意に引き上げていることを確認している。

以上を踏まえると、過去に確認されなかった時期があるものの、2000年代・2010年代のデータからは、労働組合への所属が賃金を引き上げる効果は、統計的有意なものとして確認されている。また、労働組合への所属が賃金分布に与える影響は、2つの先行研究で結果が異なっており、分析対象期間や統計手法による差異も想定されるが、長期間を対象としたパネル調査からは、賃金分布の25%タイルを有意に引き上げていることを確認している。つまり、賃金分布において下層に属する労働者の底上げにつながっている可能性が示唆される。さらに、森川(2014)によれば、労働組合は、生産性にも明瞭な正の効果があり、賃金への効果の大きさと比較しても、企業収益に対して負の影響は生じさせないことが示唆され、労使にとって非常に有益な存在だと思われる。

図表 29：賃金に対する労働組合の効果に関する主な先行研究

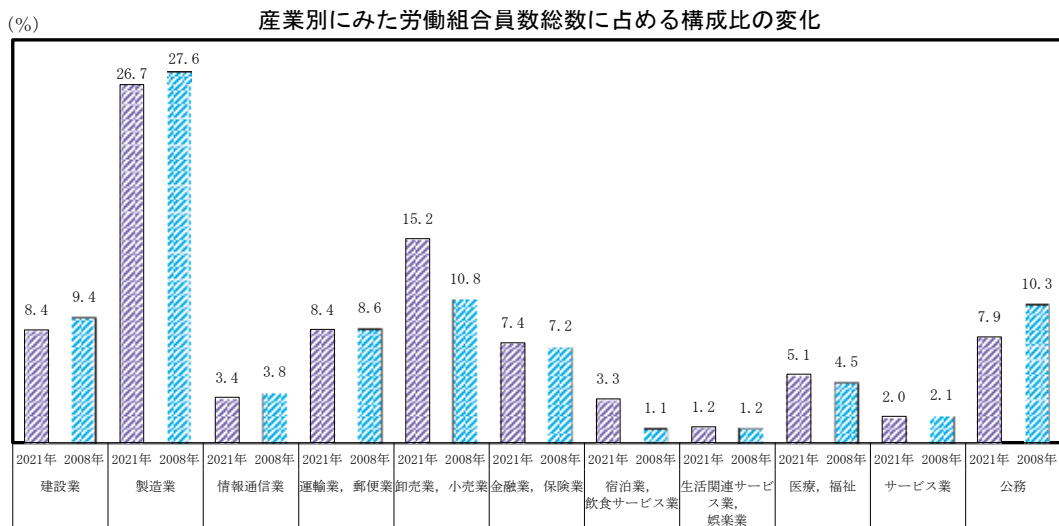
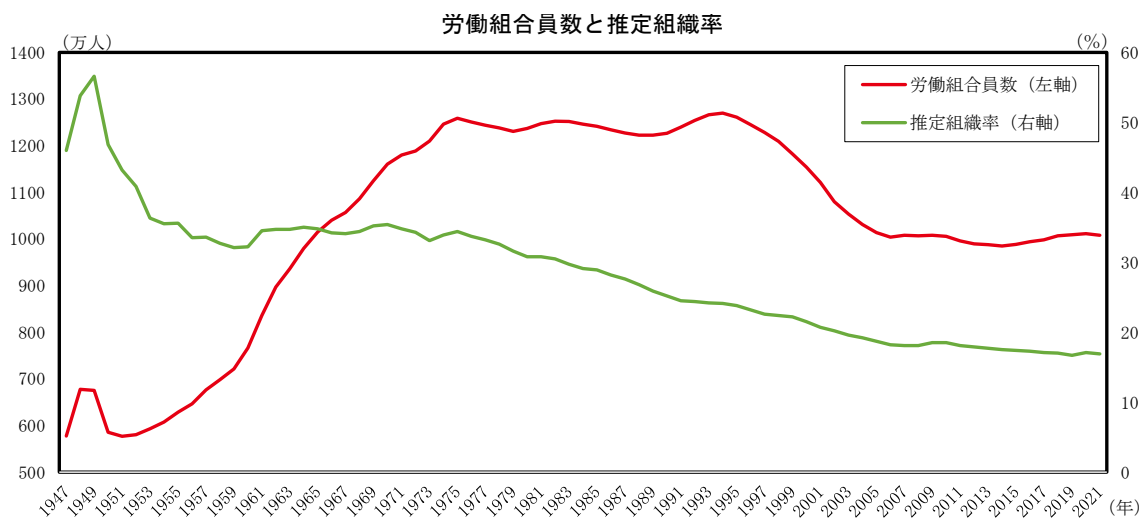
著者と発行年	データの調査時点	データ名やサンプル数など	被説明変数とする賃金の形態	賃金に対する労働組合の効果	その他
Kalleberg and Lincoln(1989)	1981年～1983年	●神奈川県厚木市の製造業の工場に働く労働者への賃金調査(分析可能なサンプル：3,537名)	調査前年において主な仕事から得た収入の対数値	<対賃金の水準> 男性：-13.2% (有意) 女性：-15.4% (有意)	コントロール変数は、年齢、教育水準、結婚の有無、勤続年数、昇進期待など。企業、仕事の様々な認識、自動化の程度、従業員規模、工場の創業年数などを加えている。
Brunello(1992)	1987年	●日本経済新聞社の「会社総覧 未上場企業」に掲載される979社	平均賃金の対数値	<対賃金の水準> 男女計：-2.9% (非有意)	コントロール変数は、産業比率の女性比率と女性比率の差、マージン率と女性比率の差、労働組合率と女性比率の差などを加えている。
橋木・野田(1993)	1991年	●連合総合生活開発研究所「労働条件と労働コミュニケーション調査」(分析可能なサンプル：689社)	月額基本賃金(家族手当、通勤手当、時間外手当などを含まない)の対数値	いずれも有意ではない。	コントロール変数は、企業規模、1人当り売上、従業員数、地域など。所定外労働時間などを加えている。
Isuru and Rebitzer(1995)	1992年	●東京駅から30キロメートル圏内の区域に居住する18歳から59歳の労働者に対して行った面接調査から得たデータ(1,104名)	月収・年収(税引前)の対数値	<対月収の水準> 男性：-3.8% (非有意) 女性：+3.4% (非有意) <対月収の水準> 男性：-2.3% (非有意) 女性：+12.1% (有意) (注)	コントロール変数は、従業員数、教育水準、経験年数、勤続年数、年齢、労働時間、残業時間、勤続年数/100などを加えている。
野田(2005)	2004年	●連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」(分析可能なサンプル：391名) ※正社員に限定	過去1年間の賃金収入の対数値	<対賃金水準> 男女計：-0.1% (非有意) 男性：+11.3% (有意) 女性：-5.3% (非有意) ※男性は、企業規模と組合の交差項を加えると19.1% (有意) となる。	コントロール変数は、大卒率、職業規模、企業規模、結婚の有無、年齢、勤続年数などを加えている。
川口・原(2007) Hara and Kawaguchi(2008)	2000年～2003年	●日本版総合的社調査(JGSS)の4年分をプールしたデータ(分析可能なサンプル：2,415名) ※パート労働者はサンプルから除去	時間当たり賃金の対数値	<対賃金水準> 男女計：+17.0% (有意) ※業種・職種・企業規模・都道府県・市区町村のダミー変数を加えると、組合プレミアムは7% (有意) <対賃金分布> DiNardo, Fortin and Lemieuxの要因分解などにより、労働組合は組合員の賃金分布の広がりを小さくし、組合員間の賃金格差を縮小すると指摘。	コントロール変数は、教育年数、経験年数、勤続年数、結婚の有無、年齢、女性比率の二乗/100、結婚の有無、子どもの有無、女性比率の二乗/100、女性比率の二乗/100、女性比率の二乗/100などを加えている。

<p>郡留・吉中・榎木・徳田(2009)</p>	<p>1992年と2007年</p>	<p>●同一質問票による以下の類似データを活用している。 1992年：日本労働研究機構(現労働政策研究・研修機構)の面接調査(1,104名) 2007年：内閣府のモニター調査(4,371名)</p>	<p>年間給与所得の対数値</p>	<p><対賃金水準：男性計> 1992年：-2.6% (非有意) 2007年：+8.9% (有意) <対賃金水準：女性計> 1992年：+5.8% (非有意) 2007年：+0.7% (非有意) ※仮想現実カーネル密度推定により、賃金分布をみると、女性は、組合員・非組合員ともに1992年から2007年に掛けて賃金分布が改善。</p>	<p>コントロールドロロール変数は、企業規模、最終学歴、卒後のフルタイム雇用者数、所定内労働時間、所定外労働時間、勤続年数、勤続年数の二乗、職業ダミー、産業ダミーを加えている。</p>
<p>仁田・篠崎(2008) 仁田・篠崎(2011)</p>	<p>2000年～2003年と2005年・2006年・2008年を比較</p>	<p>●大阪商業大学IGSS研究センターと東京大学社会科学研究所が共同で実施した『生活と意識についての国際比較調査(日本版General Social Surveys)』 2000年代前半：1,400人強 2000年代後半：1,200人強 ※一般労働者に分析対象を限定</p>	<p>昨年1年間の主な仕事からの税引き前収入の対数値</p>	<p><対賃金水準：男性計> 2000年前半：+12.6% (有意) 2000年後半：+9.1% (有意) ※2000年前半と後半のプラス効果の差は統計的有意ではない。 <対賃金水準：女性計> 2000年前半：+5.3% (有意) 2000年後半：+10.9% (有意) ※2000年前半と後半のプラス効果の差は統計的有意ではない。 <対賃金水準：女性計> 2000年前半：+22.8% (有意) 2000年後半：+1.5% (非有意) ※2000年前半と後半のプラス効果の差は統計的有意。</p>	<p>コントロールドロロール変数は、勤続年数、勤続年数の二乗、経験年数、経験年数の二乗、性別ダミー、教育、現業企業、配属者ダミー、職階ダミー、産業ダミー、職業規模ダミー、大都市圏ダミーを加えている。</p>
<p>森川(2014)</p>	<p>1998年度～2004年度</p>	<p>●経済産業省「企業活動基本調査」と中小企業庁「企業経営実態調査」の個票をマッチングさせたパネルデータ 1998年度：4,500社強 2004年度：3,500社強 1998年度～2004年度：27,000社強</p>	<p>時間当たり賃金の対数値</p>	<p>労働組合の存在は、時間当たり賃金に對して統計的有意に正の効果があり、労働組合賃金プレミアムは+12%前後と指摘している。 また、米国では、労働組合が生産性を高めている可能性があるものの、その効果は賃金への効果に比べて量的に小さく、結果として企業収益には負の影響がみられるという論調である。一方、日本では、賃金への効果と比べれば、量的に大きなききないことと指摘している。</p>	<p>コントロールドロロール変数は、企業規模、年ダミー、企業年齢、労働者比率、総資本経常利益率などを加えている。</p>
<p>松浦(2017)</p>	<p>2013年度と2016年度</p>	<p>●中小企業団体中央会の実施した中小企業労働事情実態調査 2013年度：19,091事業所 2016年度：18,873事業所</p>	<p>賃金改定における賃金上昇率</p>	<p>労働組合の存在は、賃金上昇率を13%～15%程度高めるとしている。</p>	<p>コントロールドロロール変数は、常用労働者女性、正規比率、兼業、経営状況、方針、労働者不足、人材不足、労働力過剰、競争激化、所定労働時間、新卒採用予定、地域ダミーを加えている。</p>

こうした労働組合の有益性がありつつも、具体的なスキームとしての春闘にどのような課題があるか考えてみよう。

まずは、春闘において、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結することは、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）をより強化していくことが目的と考えられる。そこで、労働組合数の推移よりも、より直接的に労働組合員数と推定組織率を長期的に確認してみると（図表 30）、労働組合員数は、1951 年から 1975 年までは増加していたが、その後、1994 年前後まではおおむね横ばい圏内で推移した。また、2006 年前後までは減少し、その後、再度おおむね横ばい圏内で推移してきた。加えて、雇用者に対する比率として推定組織率

図表 30 労働組合員数と推定組織率の推移等について



(資料出所) 厚生労働省「労働組合基礎調査」

- (注1) 1947年は「労働組合調査」、1948年～1982年は「労働組合基本調査」、1983年以降は「労働組合基礎調査」の数値である。
- (注2) 労働組合員数は、単一労働組合の数値を活用している。1952年以前は単位労働組合のみの公表であるため、1953年の単位労働組合と単一労働組合の労働組合員に関する比率が一定であると仮定し、単位労働組合の労働組合員数から算出した数値である。
- (注3) 推定組織率は、単一労働組合員数を雇用者数(総務省統計局「労働力調査」各年6月分(原数値)、ただし昭和22年については7月分(原数値))で除して得られた数値である。

をみると、1975年前後から、一貫して緩やかな低下傾向にある。つまり、2006年以降については、労働組合員数は少なくとも増加しておらず、おおむね横ばい圏内で推移しており、雇用者数全体の増加を勘案すると、労働組合員にならない人が、実質的にはやや増加しているとみられる。他方、労働組合員の特徴に何らかの変化があるのか考察するため、労働組合員総数に占める産業別の構成比について、産業分類が同様であって比較可能な2021年と2008年をみると、「建設業」「製造業」「公務」の構成比が低下した一方で、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」の構成比が大きめに上昇し、「医療、福祉」の構成比がやや上昇した。こうした変化の背景は、労働組合員におけるパート労働者の増加だと思われる。パート労働者の単位労働組合員は、1990年には97,150人であったが、2021年には1,363,364人となり、約30年間で約13倍となっている。ただし、パート労働者の組織推定率は、2021年で8.4%であり、これも上昇傾向にあるが、水準としては必ずしも大きくはないと考えられる。

したがって、労働組合の有益性がありつつも、労働組合員数や推定組織率は向上しておらず、Richard B Freeman and James L Medofの古典著書にある労働組合の「2つの顔」うちの「独占の側面」を考えた場合、従業員の労働供給を独占することで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩(バーゲニング・ポジション)を強化させるといったことが難しい状況にある。現代において過去のような大規模ストライキといったことは耳にしなくなっており、厚生労働省の「労働争議統計調査」によれば、ストライキなどの争議を伴う春季賃上げ争議⁵²は、2020年で16件、行為参加人員2,789人となっており、また、ここ10年間で多い場合だと44件、行為参加人員21,236人となっている。例えば、1989年(平成元年)の同値は760件、225,383人となっており、現代においては、一定程度は発生しているものの、抑制された件数・人数にとどまっている。基本的に、争議を伴わない対話で労使が一致することが望ましいといったことは当然ありつつも、労働組合員数や推定組織率が向上していない現状は、従業員の労働供給を独占できないため、そもそもストライキなどの争議といった交渉材料を持たず、バーゲニング・ポジションを低下させている側面が表れているともみることができよう。

また、労働組合の2つの顔のうち、「集团的発言・制度的反応の側面」を考えた場合、労働組合が従業員を代表できているのか、といった論点にもつながるとと思われる。具体的な例で考えてみたい。久谷(2019)や藤村(2011)では、組合活動の事例が挙げられており、久谷(2019)から食品スーパー「マルエツ労組」の事例を引用する。マルエツは、首都圏に300店舗を持つ大手食品スーパーで、その従業員で構成する「マルエツ労組」の組合員は8,392人、その内訳は社員組合員2,623人、パートナー(短時間)組合員5,769人といったように、短時間勤務の労働者が7割近くを占める。職場が各地に点在し、短時間勤務の組合員が様々な労働時間で働く中で、組合員との意思疎通の課題を克服するため、労働組合の18人の専従執行委員のうち11人が、毎日分担して店舗を回って組合員の悩みや苦情を聞く活動(「御用聞き」と表現)に力を入れて継続して実施している。こうした活動で集めた様々な声が、春闘要求書の中に付帯要求として賃金と同列に並ぶのが、マルエツ労組の春闘のユニークな点であり、休憩室やトイレなどの破損・故障・老朽化箇所の修繕といった経営側がみえにくいような点まで含んだ個別具体的な110項目の改善要求が並んだという。そして、企業側は、職場環境改善110項目も含めてすべて受け入れる回答をした。こうした例のように、組合員の悩みや苦情を聞く活動によって積み上げられた「現場感覚」が、経営側にとっても重要であり、労働組合の強みでもあると考えられる。翻って、労働組合員数や推定

⁵² 春季賃上げ争議とは、2～5月に発生し、主要要求事項に「賃金額(基本給・諸手当)の改定」を含む労働争議をいう。

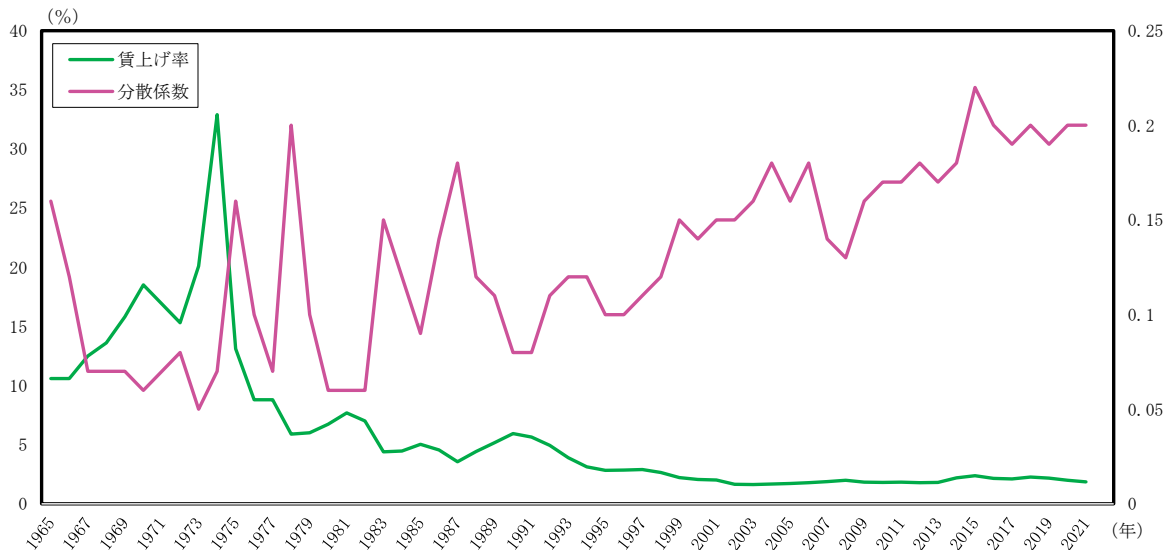
組織率が向上していない現状は、組合員の悩みや苦情を聞く活動を行ったとしても、こうした活動の範疇外となる従業員が多くなったり、組合員が現場で情報収集をしようと思っても、組合活動への知識がないため、積極的な協力を得られないといったことがあるかもしれない。つまり、労働組合が「現場感覚」を醸成する難しさがあるのではないかとと思われる。

次に、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図については、近年では「パターンセッター」の不在が指摘されている。従来であれば、鉄鋼、電機、自動車、金属などのように産別組合のパターンセッターが存在していたものの、近年ではトヨタ自動車などの特定企業の情報が報道され、その情報が相場を形成しているように思われる。しかしながら、2018年の春闘回答において、トヨタ自動車は従来まで公表してきたベア額を公表しなかった。その最終交渉で豊田社長は「トヨタの回答を見てから自社の回答を決めるという習慣が、それぞれの労使の真剣な話し合いを阻害しているのではないかと」、非公表とする理由を述べ、これを受けた形で、翌2019年春闘で自動車総連でも、要求でのベア額の公表をしなかった。こうした動きが象徴するように、団体交渉の個別分散化が進んでいるとみられる。団体交渉の個別分散化は、我々に何をもたらしているのだろうか。産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるのかもしれない。他方、小島(1979)では、共闘的な春闘のデメリットとして「相場形成組合の運動に依存して、自力で賃上げをとるという気風が諸単産に育たなかった」と指摘している。つまり、団体交渉の個別分散化が、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げが促進される可能性も期待できるだろう。そこで、ここでは、公表データとして活用できる範囲の情報を整理し、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布変化をみることで、上記2つのどちらの状況に近いのか考察してみたい。

まずは、団体交渉の個別分散化が本当に生じているのか考察するため、厚生労働省の「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によって、民間主要企業における「賃上げ率」と「分散係数」を確認する(図表31)。ここでの「分散係数」とは、賃上げ率に関するばらつきの大きさを示すものであり、妥結額の企業間のばらつきが、大きいほどその値は大きくなり、小さいほどその値は小さくなる。つまり、パターンセッターの賃上げ分が相場形成し、それを他産業や中小企業に波及させるといった従来の形式であれば、分散係数は小さい水準となる一方で、団体交渉の個別分散化が進んでいけば、分散係数は大きな水準となるものと見込まれる。そのうえで、まずは「賃上げ率」については、長期的な推移をみると、1974年に32.9%という最大の値を記録した後は、上昇幅が抑制的となり、近年では1%台後半から2%台前半で推移している。他方、「分散係数」については、1990年代前半以前において、オイルショックや円高不況の時期なども含めて、景況感が厳しい時期に急上昇している年がある。これは、同一産業の組合間でも、業績の厳しさに関する差異が大きくなり、要求の統一化が難しかったことなどが影響していると思われる。その後、1990年代後半から直近2021年までは、単年の変動を伴いながらも、趨勢的にみれば、分散係数は上昇してきており、直近2021年の分散係数は、1990年代以前において最も高かった1978年⁵³の分散係数と同値となっている。

⁵³ 千葉(1988)によれば、1978年には、鉄鋼が特に産業不況が激化し、造船も同じように構造不況となったという。この結果、似たような賃上げ率にきわめて収斂した形で成功裏に展開されてきた集中決着が、この年は一時的ではあるが頓挫し、回答の一時的なばらつきがみられたという。また、中核であった鉄鋼が特に落ち込んだことから、JCとしての相場形成力が、一時的ながらも低下した状況も生まれ、かなり苦しい賃金決定であったと評価している。

図表 31 民間主要企業における賃上げ率と分散係数について



(資料出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

(注1) 2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である。(1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均。)

2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である。(加重平均)

(注2) 分散係数は、妥結額の四分位分散係数で、次の式により計算した。

なお、四分位分散係数は、妥結額の企業間のばらつきが大きいほど、その値は大きくなり、ばらつきが小さいほど値は小さくなる。

$$\text{分散係数} = (\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}) / (2 \times \text{中位数})$$

このように、定量データからも、近年の賃上げ率のばらつきが、過去と比較すると大きなものになっていることが分かり、パターンセッターの賃上げの波及効果が弱まった表裏一体として、団体交渉の個別分散化が生じている様子がうかがえる。

さらに、別の観点からも考察してみる。具体的には、パターンセッターの賃上げの波及効果が強い場合、その波及効果によって賃上げを実施する企業では、「世間相場」に大きな影響を受け、賃金改定を決定してきたと考えられる。そこで、厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」を活用し、賃金改定の決定に当たり最も重視した要素別の企業割合を確認する(図表 32)。

まずは、最も重視した要素としての「世間相場」についてみると、1974年前後や1990年前後において30%を超える構成比となった時期がある一方で、2001年以降は低下しており、直近2021年では約3%にとどまっている。

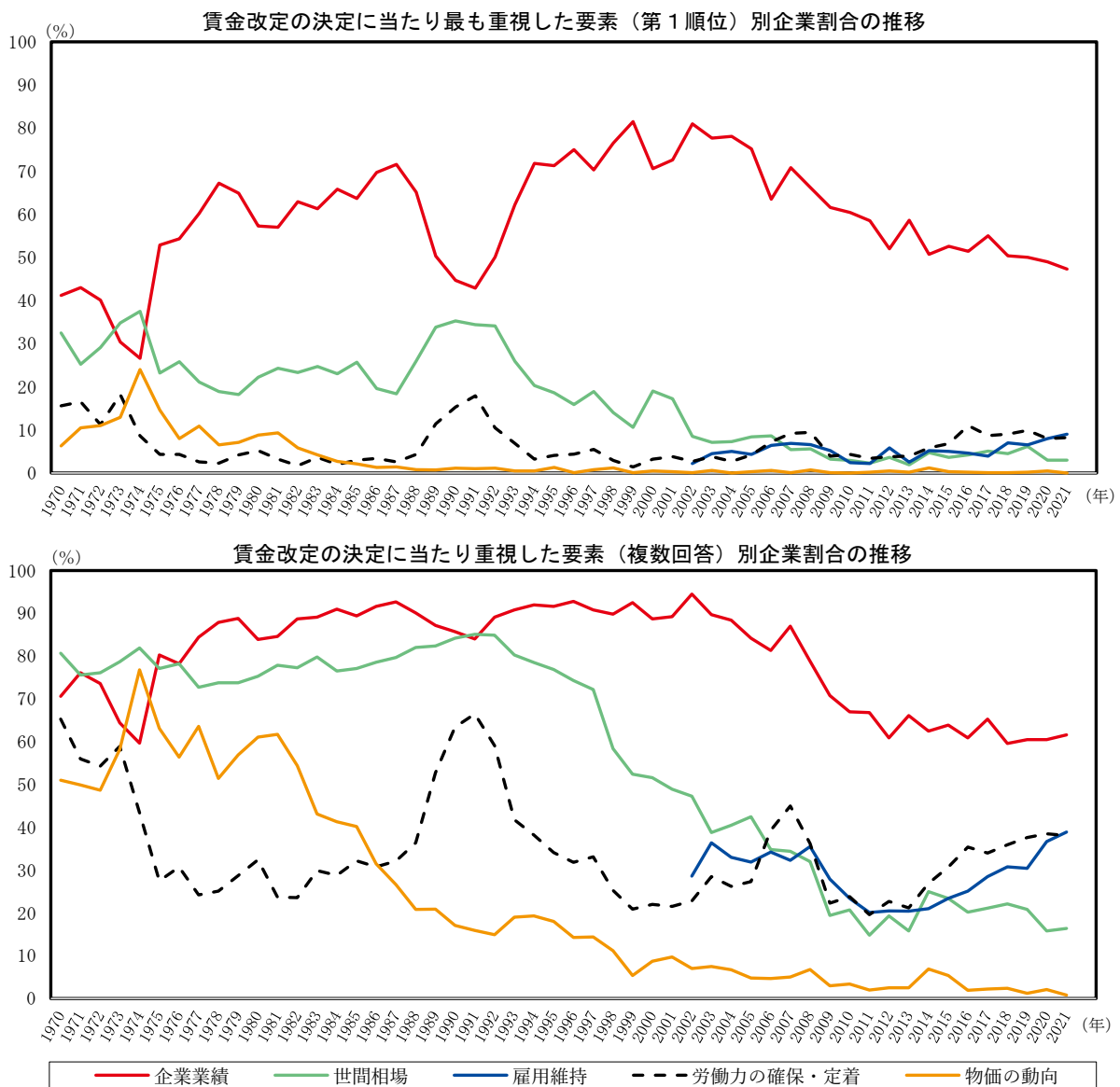
なお、全体をみると、「企業業績」が最も高い構成比を維持しているものの、2005年前後から低下傾向にある。一方、「雇用維持」や「労働力の確保・定着」の構成比が上昇してきている。

さらに、最も重視している訳ではないが、重視している点の上位に「世間相場」が恒常的に入っている可能性もある。そこで、最も重視した1つに、そのほかに重視した2つを加えた最大3つまでの複数回答によって「世間相場」をみると、1997年以前は約70%~約85%の間で推移しており、「企業業績」に並んで重視されていた様子がうかがえる。しかし、1997年以降、「世間相場」を重視する企業の割合は低下しており、2008年のリーマンショック後には、約15%~約25%の間での推移となっている。

なお、全体をみると、「企業業績」が最も高い構成比を維持しているものの、最も重視した要素と同様に低下傾向にあり、近年ではおおむね横ばい圏内での推移となっている。一方、「雇用維持」や「労働力の確保・定着」の構成比が上昇してきているのは、最も重視した要素と同様である。

以上のように、賃金改定の決定に当たり重視した要素としての「世間相場」は、1997年以前には「企業業績」に並んで重視されてきた様子がうかがえたが、近年では重視した要素として挙げる企業の割合は、相対的には低い水準となっている。つまり、パターンセッターの賃上げの波及効果が弱まっており、その表裏一体として、団体交渉の個別分散化が生じている様子がうかがえると、この観点からもいえるだろう。

図表 32 賃金改定の決定に当たり最も重視した要素等について



(資料出所) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注1) 賃金の改定を実施し又は予定している額も決定している企業についての数値である。

(注2) 最も重視したものは、集計対象企業数を100とした場合の構成比となっている。

(注3) 複数回答計は、その要素を重視したすべての企業（最も重視したものを1つ、そのほかに重視したものを2つまでの最大3つまでの複数回答による）の数を集計対象企業数で除したものである。

(注4) 回答項目としては、凡例のほかに「労使関係の安定」「親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向」「前年度の改定実績」「その他」「重視した要素はない」「不詳」があるが、必ずしも大きな割合ではないため、ここでは割愛している。

(注5) 平成20年調査以前は、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素に記入のある企業を100.0とした割合である。

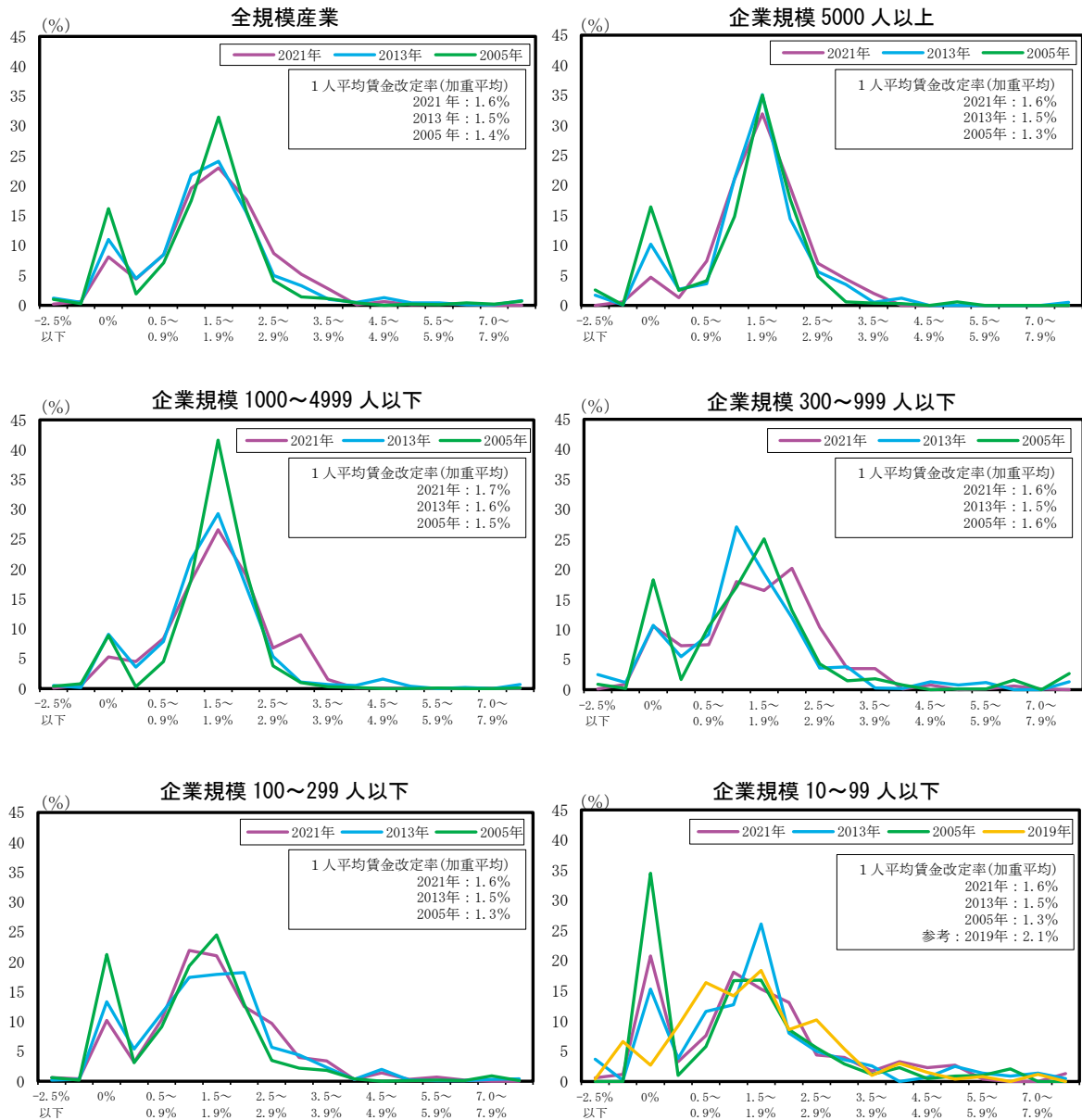
団体交渉の個別分散化が生じている様子が確認できたことから、これが何をもたらしているのかについて、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布変化をみることで、考察してみたい(図表33)。具体的に、パターンセッターの賃上げの波及効果によって、賃上げ率のばらつきが小さい場合、賃上げ率の階級値別の労働者割合によってみた分布においては、パターンセッターの賃上げ分に相当する賃上げ率の階級値における労働者割合が、相対的に高い水準として突出するものと考えられる。一方、団体交渉の個別分散化によって、賃上げ率のばらつきが拡大した場合、突出していた賃上げ率の階級値の労働者割合が低下する一方で、いずれかの階級値の労働者割合が上昇していると考えられる。この分布変化をみることで、賃上げ率のばらつきの拡大による動きを考察したい。ただし、ある階級値の労働者割合が上昇していた場合、それがいずれの階級値の労働者割合の低下によってもたらされているのかは、直接的には把握できないため、動きの考察に一定の推論を加えることとなり、その解釈には留意が必要である。

そのうえで、「全規模産業」「企業規模5000人以上」「企業規模1000~4999人以下」「企業規模300~999人以下」「企業規模100~299人以下」「企業規模10~99人以下」に分けて、直近2021年、前回の景気回復局面に入った直後の2013年、いざなぎ景気の中期である2005年といった8年ごとの3時点において、賃上げ率の階級別の労働者割合の分布に関する経年的な変化をみていく。

まずは、「全規模産業」をみると、2005年・2013年・2021年の1人平均賃金改定率(加重平均)が1.5%前後であることから、「1.5~1.9%」が突出して労働者割合が高くなっている。また、1人平均賃金改定率(加重平均)が「0%」の労働者割合も高くなっている。中長期的変化として、2005年と2021年を比較すると、「0%」が▲8.0%pt、「1.5~1.9%」が▲8.5%ptとなっている。「0%」の低下は、賃金改定がされなかった労働者の減少であり、賃下げ率の階級の労働者割合が上昇していないことから、賃上げに踏み込んでいる様子がうかがえる。「1.5~1.9%」の前後2つの賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「0.5~0.9%」と「1.0~1.4%」は+3.5%pt、「2.0~2.4%」と「2.5~2.9%」は+6.4%ptとなっている。さらに、「3.0~3.4%」と「3.5~3.9%」は+5.4%ptとなっている。つまり、「1.5~1.9%」の労働者割合の低下は、「0.5~1.4%」に賃上げ率を一部抑制した可能性があるものの、「2.0~2.9%」に賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆される。さらに、「3.0~3.9%」に賃上げ率を向上させた影響も想定される。次に、短期的変化として、2013年と2021年を比較すると、「0%」が▲3.0%pt、「1.0~1.4%」が▲2.2%pt、「1.5~1.9%」が▲1.1%ptとなっている。「0%」の低下は、賃金改定がされなかった労働者の減少であり、賃下げ率の階級の労働者割合が上昇していないことから、賃上げに踏み込んでいる様子がうかがえる。「1.0~1.9%」として前後2つの賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「0.1~0.4%」と「0.5~0.9%」は▲0.1%pt、「2.0~2.4%」と「2.5~2.9%」は+5.8%ptとなっている。さらに、「3.0~3.4%」と「3.5~3.9%」は+3.6%ptとなっている。つまり、「1.0~1.9%」の労働者割合の低下は、「0.1~0.9%」に賃上げ率を一部抑制した可能性はうかがえず、「2.0~2.9%」に賃上げ率を向上させた可能性が示唆される。さらに、「3.0~3.9%」に賃上げ率を向上させた影響も想定される。

以上を踏まえれば、団体交渉の個別分散化による賃上げ率のばらつきの拡大は、「全規模産業」において、賃上げ率を一部抑制した可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆された。短期的変化として、2013年と2021年を比較した場合、官製春闘と呼ばれた時期を含むことから、団体交渉の個別分散化の流れの中で、総理の呼びかけに対応可能な企業は、労使で協力しながら、賃上げ率を向上させてきた動きが表れているのだろうと考えられる。したがって、団体交渉の個別分散化は、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げを促進している可能性が示唆された。

図表 33 企業規模別にみた 1 人当たり平均賃金改定率階級別の労働者割合



(資料出所) 厚生労働省「賃金引上げ等の実施に関する調査」

(注 1) 1 人平均賃金の改定率は、賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業の常用労働者数による加重平均である。

(注 2) 1 人平均賃金の改定率は、1 か月当たりの 1 人平均所定内賃金の改定率である。

なお、その他の企業規模別をみても、「企業規模 5000 人以上」「企業規模 1000~4999 人以下」「企業規模 300~999 人以下」「企業規模 100~299 人以下」では、「全規模産業」とおおむね傾向は似ており、団体交渉の個別分散化による賃上げ率のばらつきの拡大は、賃上げ率を一部抑制した可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆される。ただし、「企業規模 10~99 人以下」は様相が異なることに留意が必要である。中長期的変化として、2005 年と 2021 年と比較すると、「0%」が▲13.7%pt と大きく低下し、「1.5~1.9%」が▲1.5%pt となっている。

「0%」の低下は、賃金改定がされなかった労働者の減少であり、賃下げ率の階級の労働者割合が上昇していないことから、賃上げに踏み込んでいる様子うかがえる。「0%」の右2つ⁵⁴の賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「0.5~0.9%」と「1.0~1.4%」は+4.1%ptとなっており、賃上げに踏み込んでいる様子うかがえる。他方、短期的変化として、2013年と2021年を比較すると、「-2.5%以下」が▲3.1%pt、「0.5~0.9%」が▲4.0%pt、「1.5~1.9%」が▲10.8%ptとなっている。一方、同比較によれば、「0%」が+5.5%pt、「1.0~1.4%」が+5.4%pt、「2.0~2.4%」が+5.1%ptとなっている。動き方が激しいため、考察に推論の要素が強くなるが、K字の動向が現われているのかもしれない。つまり、低下幅が大きい「1.5~1.9%」の左右の賃上げ率の階級では、ともに同程度の上昇幅となっている。この点からは、団体交渉の個別分散化のもたらした面は評価できない。他方、上昇幅が大きな「0%」の左右2つの賃上げ率の階級では、「-2.5%以下」と「-2.4~-0.1%」が▲2.1%pt、「0.1~0.4%」と「0.5~0.9%」が▲4.5%ptとなっている。つまり、「0%」の上昇は、賃金改定がされなかった労働者の増加であるが、2013年には賃金引下げを経験した者が2021年には「0%」となった場合、賃金引下げは免れたといった意味でのポジティブな側面もあったと解釈できる。しかし、低下幅からみれば、賃上げ率が「0.1~0.9%」であった労働者が、「0%」といった賃金改定がされなかった労働者になった影響の方が強いとみられる。

しかしながら、こうした動向は、2021年がコロナ禍の影響下の結果であるため、宿泊業、飲食サービス業などの中小企業における厳しい状況が強く現れているのかもしれない。このため、2013年とコロナの影響のない2019年を比較してみる。2019年における「企業規模10~99人以下」の1人平均賃金改定率(加重平均)は2.1%と他の年より大きな水準となっており、2013年と比較すると、「0%」が▲12.6%ptと大きく低下し、「1.5~1.9%」が▲7.7%ptとなっている。「0%」の左右2つの賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「-2.5%以下」と「-2.4~-0.1%」が+3.1%pt、「0.1~0.4%」と「0.5~0.9%」は+10.2%ptとなっている。つまり、一部賃下げに向かった可能性があるものの、「0.1~0.9%」の賃上げに踏み込んでいる影響の方が強い可能性が示唆される。さらに、「1.5~1.9%」周辺の賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「2.5~2.9%」が+5.2%pt、「3.0~3.4%」が+1.8%ptとなっている。つまり、賃上げ率を向上させた可能性が示唆される。以上を踏まえれば、2013年とコロナの影響のない2019年を比較すると、賃上げ率を一部抑制した可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆され、少なくとも2019年までは、上記の「全規模産業」と同様の傾向であったことがうかがえる。

したがって、「企業規模10~99人以下」については、2019年までは上記の「全規模産業」とおおむね同様の傾向であったものと判断されるが、コロナ禍に入った後の2021年においては、宿泊業、飲食サービス業などの中小企業が厳しい状況となっていることから、賃金改定がされなかった労働者の割合が上昇していると解釈した方が良いと考えられる。

こうした影響もあるため、2020年以降において、団体交渉の個別分散化の影響として、産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩(バーゲニング・ポジション)を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるといったことが生じているのか、あるいは、いないのかは、必ずしも現時点では明らかではないため、引き続き論点だと思われる。

⁵⁴ 左2つの賃上げ率の階級は、集計値がなかったため、計算できなかった。

以上を踏まえ、「労働組合と賃金」については、以下のように小括する。

- 過去に確認されなかった時期があるものの、2000年代・2010年代のデータからは、労働組合への所属が賃金を引き上げる効果が、統計的に有意なものとして確認されている。また、労働組合への所属が賃金分布に与える影響は、先行研究で結果が異なっており、分析対象期間や統計手法による差異も想定されるが、長期間を対象としたパネル調査からは、賃金分布の25%タイルを有意に引き上げていることを確認している。つまり、賃金分布において下層に属する労働者の底上げにつながっている可能性が示唆される。さらに、労働組合は、生産性にも明瞭な正の効果があり、賃金への効果の大きさと比較しても、企業収益に対して負の影響は生じさせないことが示唆され、労使にとって非常に有益な存在だと思われる。

- 本稿では、春闘の歴史を簡単に概観してきたが、改めて春闘の機能を振り返れば、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図であった。

そのうえで、Richard B Freeman and James L Medoffの古典著書にある労働組合の「独占の側面」「集团的発言・制度的反応の側面」といった2つの顔を踏まえながら、春闘に関連する以下の論点を考察した。

(a) 2006年以降については、労働組合員数は少なくとも増加しておらず、おおむね横ばい圏内で推移しており、雇用者数全体の増加を勘案すると、労働組合員にならない人が、実質的にはやや増加していること。

(b) 従来であれば、鉄鋼、電機、自動車、金属などのように産別組合のパターンセッターが存在していたが、近年では「パターンセッターの不在」が指摘されている。こうした中で、定量データ（賃上げ率の分散係数や賃金改定の決定に当たり重視した項目としての「世間相場」の長期的な動向）からも、パターンセッターの賃上げの波及効果が弱まった表裏一体として、団体交渉の個別分散化が生じている様子が確認できたこと。

(a) について、「独占の側面」からは、従業員の労働供給を独占することで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を強化させるといったことが難しい状況になっている論点がある。厚生労働省の「労働争議統計調査」によれば、ストライキなどの争議を伴う春季賃上げ争議は、2020年で16件、行為参加人員2,789人となっており、また、ここ10年間で多い場合だと44件、行為参加人員21,236人となっている。例えば、1989年（平成元年）の同値は760件、225,383人となっており、現代においては、一定程度は発生しているものの、抑制された件数・人数にとどまっている。基本的に、争議を伴わない対話で労使が一致することが望ましいといったことは当然ありつつも、労働組合員数や推定組織率が向上していない現状は、従業員の労働供給を独占できないため、そもそもストライキなどの争議といった交渉材料を持たず、バーゲニング・ポジションを低下させている面が現れているともみられる。

「集团的発言・制度的反応の側面」からは、労働組合が従業員を代表できているのか、といった論点がある。労働組合員数や推定組織率が向上していない現状は、組合員の悩みや苦情を聞く活動を行ったとしても、こうした活動の範疇外となる従業員が多くなったり、組合員が現場で情報収集をしようと思っても、非組合員は組合活動への知識がないため、積極的な協力を得られないといったことがあるかもしれない。つまり、労働組合が「現場感覚」を醸成する難しさが論点としてあると思われる。

春闘を労使対話による相互理解の機会と捉えた場合、労働組合の強みは従業員代表としての「現場感覚」であり、その立場から、例えば、従業員のモチベーションの向上や離職率の低下の

ための賃金引上げの必要性がある等、現場の実態と課題に関する共通認識の醸成を図り、事業経営の今後の方向性を踏まえながら、労使双方が共通認識の下で一丸となっていくことができることが重要であろう。このため、労働組合員数や推定組織率が向上していない中で、労働組合が、従業員代表として「現場感覚」をどう構築していくのが重要な論点であると考えられる。

(b)団体交渉の個別分散化が、我々に何をもたらしているのか考察した。「独占の側面」からは、産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるのかもしれない。他方、小島(1979)では、共闘的な春闘のデメリットとして「相場形成組合の運動に依存して、自力で賃上げをとるという気風が諸単産に育たなかった」と指摘している。つまり、団体交渉の個別分散化が、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げが促進される可能性も期待できるだろう。言い換えれば、「集团的発言・制度的反応の側面」の強化につながっていくことが期待される。

そこで、団体交渉の個別分散化が何をもたらしているのかについて、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布変化をみることで考察した。具体的に、パターンセッターの賃上げの波及効果によって、賃上げ率のばらつきが小さい場合、賃上げ率の階級値別の労働者割合によってみた分布においては、パターンセッターの賃上げ分に相当する賃上げ率の階級値における労働者割合が、相対的に高い水準として突出するものと考えられる。一方、団体交渉の個別分散化によって、賃上げ率のばらつきが拡大した場合、突出していた賃上げ率の階級値の労働者割合が低下する一方で、いずれかの階級値の労働者割合が上昇していると考えられる。この分布変化をみることで、賃上げ率のばらつきの拡大に伴う動きを考察した。

その結果、「全規模産業」では、中長期的変化として2005年と2021年を比較した場合、団体交渉の個別分散化による賃上げ率のばらつきの拡大は、賃上げ率を一部抑制した可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆された。短期的変化として2013年と2021年を比較した場合、官製春闘と呼ばれた時期を含むことから、団体交渉の個別分散化の流れの中で、総理の呼びかけに対応可能な企業は、労使で協力しながら、賃上げ率を向上させてきた動きが表れているのだろうと考えられる。したがって、団体交渉の個別分散化は、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げを促進している可能性が示唆された。

「全規模産業」以外のその他の企業規模別をみても、「企業規模 5000人以上」「企業規模 1000～4999人以下」「企業規模 300～999人以下」「企業規模 100～299人以下」では、「全規模産業」とおおむね似た傾向となっている。ただし、「企業規模 10～99人以下」は様相が異なることに留意が必要である。総じてみると、「企業規模 10～99人以下」については、2019年までは上記の「全規模産業」とおおむね同様の傾向であったものと判断されるが、コロナ禍に入った2021年においては、宿泊業、飲食サービス業などの中小企業における厳しい状況が強く現れており、2020年以降における団体交渉の個別分散化の影響は、必ずしも現時点では明らかではないため、引き続き論点だと思われる。

なお、上記のような分析においては、ある階級値の労働者割合が上昇していた場合、それがいずれの階級値の労働者割合の低下によってもたらされているのかは、直接的には把握できないため、考察に一定の推論を加えており、その解釈には留意が必要である。

続いて、外部労働市場への着眼点として「転職などの労働移動と賃金」について説明していく。国内の先行研究としては、樋口(1990)、阿部(1996)、岸(1998)、松村(2000)、樋口(2001)、勇上(2001)、大橋・中村(2002)、中村(2002)、蔡・守島(2002)、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)、勇上(2005)、Bognanno and Kambayashi(2006)、戸田(2010)、野崎(2011)、佐藤(2017)⁵⁵がある。

先行研究の確認に入る前に、本稿では、Gary S. Becker の人的資本論が「企業特殊的人的資本」と「一般的人的資本」に峻別する考え方を紹介してきたが、「転職などの労働移動と賃金」を考察する際には、この二分法では不十分であることを紹介しておきたい。すなわち、特定の産業のみで通用し他の産業に転職してしまっただけでは全く通用しない「産業特殊的人的資本⁵⁶」と、特定の職種のみで通用し他の職種に転職してしまっただけでは全く通用しない「職種特殊的人的資本⁵⁷」という概念が導入されている。したがって、「産業特殊的人的資本」や「職種特殊的人的資本」の蓄積又は損失が、転職時の賃金にどのような影響を与えるのかといったことが、賃金面からみた場合のこの分野の研究の視座となっている。

そのうえで、先行研究を辿っていききたい。樋口(1990)では、属性を細かくコントロールした日本と海外との比較によって、転職率や賃金構造についての共通点・相違点を洗い出し、転職行動と賃金構造との経済合理的関係について、今後の分析で問うべき問題点を整理している⁵⁸。

阿部(1996)では、厚生労働省の「雇用動向調査(入職者票)」を特別集計し、労働者の転職によって賃金がどのように変化するか、またそれまでに蓄積してきた人的資本はどの程度失われるのかを計量的に把握している。特に、同一産業内で移動した場合と産業間をまたがって移動した場合の転職前後の賃金変化を比較することにより、産業特殊的人的資本の損失がみられるかどうかに着眼している。実証分析の結果、転職者が産業間を移動する場合には産業内で移動する場合と比較し、賃金の低下が大きく、産業特殊的人的資本の損失がみられることを指摘している。さらに、産業特殊的人的資本の損失は、若年層よりも中高年齢層において大きく、勤続が長期化し前産業において蓄積された人的資本の量が増えるほどその影響が大きい。また、ブルーカラー労働者の方が産業特殊的人的資本の損失が大きいことも確認している。

岸(1998)では、厚生労働省の「雇用動向調査(入職者票)」を活用して、転職前後の職種が同一であるかどうかのダミー変数などを説明変数とし、転職前後の賃金変化率を被説明変数とする計量分析を行った。その結果、同一職種間の転職の場合、賃金の低下が他よりも緩やかであること

⁵⁵ 転職時の賃金変化ではなく、通常の賃金に対して職種特殊的人的資本の蓄積が与える影響を考察したものであるが、男性よりも離転職が多い女性のみを対象としており、他企業でも有効活用できる職種特殊的人的資本の重要性を検証する問題意識であることから、先行研究として確認しておきたい。

⁵⁶ Neal(1995)では、Industry-specific human capital の考え方と理論モデルをまとめている。同論文では、産業特殊的人的資本の概念について以下のような記載がある。

「人的資本に関する研究は、企業特殊のスキルか一般のスキルに焦点を当ててきた。しかし、多くの企業では、業界固有のスキルが、労働者の人的資本ストックの重要な構成要素となっている可能性がある。例えば、ある製品の製造業に属するすべての企業では、生産工程に不可欠な一連の共通スキルがあり、それを重視しているかもしれない。他方、それとは異なる製品の製造業に属する企業では、それらのスキルは評価されないかもしれない。」

⁵⁷ Shaw(1984)では、Occupation-specific skill の考え方と職業投資モデルをまとめている。同論文では、職業投資の概念を明確にする例として以下のような記載がある。

「エンジニアから管理職へ職業転換を想定する。その管理職は、科学技術者の管理を担当する仕事内容だとすれば、エンジニアとしての経験の一部は、管理職としても価値がある。きっと30%くらいを引き継ぐだろう。他方、フォークリフトのオペレーターから、ブルドーザーのオペレーターに転職する場合、スキルは非常に似ているため、より引き継ぎやすい。しかし、これは、オペレーターの方がエンジニア・マネージャーよりもスキルが高いということの意味するものではない。」

⁵⁸ 具体的には、日米比較すると、日本の転職率が低く、共通点としては高学歴者ほど転職率が低かった。他方、年齢別の転職率をみると、米国では年齢が高まるほど転職率が低下する一方で、日本では40歳台までは低下するが、50歳を前にして底を打ち、以後上昇を続け、サンプルの上限である55歳では、日本がアメリカよりも転職率が高くなる。これは、日本企業の定年年齢が早かった影響だと評価しているが、我が国の賃金プロファイルの傾きは世界的にみても高く、企業への定着率も高かった中で、どのように合理的に説明するのか提起しており、国内の産業間比較などを通じた検討が必要であることを指摘。

を指摘している。

樋口(2001)では、転職コストについて再就職までに要する期間と、転職前後の賃金変化の観点から包括的な分析を行っている。同一職種内移動に関する実証分析の結果では、同一職種に転職する特徴として、年齢が高い者ほど同一職種で転職する人が多いが、失業期間が長くなるにしたがって他の職種に転職する人が増えると指摘している。また、大企業からの転職者ほど同一職種内で転職する人が多い。転職前後の賃金低下については、前職と同一の職種に転職した人は、そうでない人よりも賃金の低下率は小さいとしている。前職の職種別にみると、専門・技術職、管理職、保安職、運輸・通信職、生産工程・労務職では、同一職種の仕事に再就職した人の方が他の職種に移った人に比べて賃金の低下率は小さいが、事務職やサービス職では、同一職種内で転職した人の方が他の職種に転職した人に比べて賃金の低下率は大きかった。この点については、専門的・技術的職業では職種別労働市場が成立しやすく、その背景として、職務内容が相対的に明確にされている点、企業の違いを超えて標準化されやすい点があることを指摘している。また、勇上(2001)や大橋・中村(2002)においても、同じ職種で転職した場合、営業職や技術・開発職の転職後の賃金は上昇していることを指摘している。

他方、転職経路による差異に着目した先行研究として、中村(2002)、蔡・守島(2002)、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)がある。現在、厚生労働省の「雇用動向調査」では、入職経路として「公共職業安定所」「ハローワークインターネットサービス」「民間職業紹介所」「学校」「(職業紹介機関等としての)その他」「縁故(うち前の会社の紹介)」「出向」「出向からの復帰」について情報が把握可能となっている。転職者は、上記のような様々な経路(出向関連の動きは除く)を活用して、新たな職に就くこととなるが、その仲介役を担う主体の機能によって、転職後の賃金の結果に差が生じる可能性があるのか、といった問題意識が研究の視座となる。

中村(2002)では、「国勢調査」「就業構造基本調査」「職業安定業務統計」などのいくつかの公表資料を用いて作成したパネルデータに加え、連合総合生活開発研究所が1999年に行った「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」を活用し、公共職業安定所での転職支援機能(転職時の賃金変動を含む。)について実証分析を行っている。その結果、景気後退局面ほど公共職業安定所の利用が高まり、相対的に市場における評価が低い求職者の利用が多くなっているとしている。また、景気後退期における公共職業安定所の転職支援としての役割は機能しており、需要不足失業や構造的失業の拡大を抑制する効果を持っていると指摘している。一方、公共職業安定所を経由して転職する労働者の転職時における賃金低下は大きいことを確認している。ただし、転職後の賃金年功度を通じて、転職後の職場で労働者が能力を十分に発揮しているかといった観点から評価すると、公共職業安定所を通じた転職後のマッチングについては、他の転職経路を通じた労働者の賃金と有意な差がないことを明らかにしている。つまり、公共職業安定所は、相対的に労働市場においてミスマッチを引き起こしやすい労働者の利用が多い中で、転職後の職場で労働者が能力を十分に発揮できるようなマッチングを促進するような機能を果たしていると指摘している⁵⁹。

蔡・守島(2002)では、連合総合生活開発研究所の「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」の個人票を活用し、入職経路を「公式的経路(「公共職業安定所」「民間職業紹介所」「新聞求人広告」の計)、「人的つながり(「仕事関係の知人・友人」「仕事関係以外の友人・家族・親戚」の計)、「前の会社」の3つに分類して実証分析を行っている。その結果、公式的経路を用い

⁵⁹ ただし、マッチングの良好でない者がすぐに辞めてしまうことによるサンプルセレクションバイアスの存在は否定できないとしている。その意味でここでの結果には留意が必要である。

でも、転職後の賃金が下がるとは限らないことを指摘している。

分析結果の方向性が異なる上記2つの研究に対して、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)では、厚生労働省の「雇用動向調査」の個票を活用し、入職経路が、転職者の離職から再就職に要する期間及び転職前後の賃金変化率によって表される転職成果(労働市場成果)に与える効果を分析している。この研究の特徴としては、入職経路を個々に評価している点とともに、非常に大規模なデータ数を扱っている点が挙げられる。具体的には、1991年～2000年の10年間のプールデータであり、30万件以上に及ぶデータ数を扱っている。そのうえで、実証分析の結果、本稿に係る部分として、①転職前後の賃金変化に関する総論と、②入職経路が、転職前後の賃金変化率に与える影響についてのみ触れると、①については以下のとおりである。

- 転職後の現職が専門的・技術的職業従事者及び管理的職業従事者は、事務従事者との比較で、賃金上昇率が高い(または賃金低下率が小さい)⁶⁰。
 - 大卒理系は賃金上昇率も高い(または賃金低下率が小さい)。
 - 会社都合等の非自発的理由によって離職した転職者の賃金上昇率は低い(または賃金低下率が大きい)。
 - 職業転換した転職者は、そうでない転職者と比べて、転職後賃金において不利になる。ただし、若年者の場合は賃金上昇率の縮小(または賃金低下率の拡大)は緩和される傾向がある。
 - 産業転換した転職者も、そうでない転職者と比べて、賃金上昇率が低い(または賃金低下率が大きい)が、職業転換者ほどではない。このことは、転職者にとって産業属性が職業属性ほど重要ではないことを示している。
 - 正規雇用から正規雇用への転職に比べて、パートからパートへの転職の賃金上昇率の方が高い(または賃金低下率が小さい)。「パート→パート」よりも「正規→正規」の転職の方が賃金変化率で不利である傾向がある。このことは、正規雇用の方が企業特殊的技能の蓄積が高いために他企業に転職すると賃金が下がりやすいことを示していると考えられる。
- さらに、②については、
- 「公共職業安定所」を基準として賃金変化率に関する入職経路の効果をみると、「前の会社」を除く⁶¹全ての入職経路の係数はプラスで有意であった。すなわち、「公共職業安定所」よりも「前の会社」以外の他の入職経路の方が、賃金上昇率が高い(または賃金低下率が小さい)。
 - 利用者構成比の高い3つの主要な入職経路である「公共職業安定所」「縁故」「広告」の中では、転職前後の賃金変化率の成果に関して、高い方からおおむね「縁故⁶²」「広告」「公共職業安定所」という順位であった。この研究の時点では利用者の多くなかった「民営職業紹介」も賃金上昇を中心として効果を発揮していると指摘している。

⁶⁰ 前職の職業をみると、専門・技術的職業従事者、管理的職業従事者とも賃金上昇率は低い(賃金低下率が大きい)傾向にある。このことは、これらの職業が賃金面で有利であることを示すものであるが、専門・技術的職業従事者については、離職に伴う賃金低下を再就職に伴う賃金上昇が上回る傾向が強いが、管理的職業従事者については、離職に伴う賃金低下の方が再就職に伴う賃金上昇を上回る傾向が強い点に注意が必要である。

⁶¹ 「前の会社」は、特に55歳以上の高齢者における低下幅が大きく、これは、定年退職者の再就職斡旋を多く含んでいるためであると考えられる。そこで、年齢要因をコントロールした回帰分析の結果によれば、「前の会社」による賃金上昇率の縮小(または賃金低下率の拡大)は比較的軽微であり、55歳未満の非高齢層では、むしろわずかながら賃金上昇率の拡大(または賃金低下率の縮小)をもたらす効果が認められる。

⁶² 「縁故」は、年齢別、職業別には、どの年齢層、どの職業でもまんべんなく高い利用者構成比であるが、教育水準別には中学・高校卒での利用者構成比が比較的に高い。「縁故」は、仲介者が求職者又は求職者と求人企業の双方について詳しい情報を持っている場合が多く、情報仲介機能を果たしている場合が多いと考えられる。特に、求人企業に求職者が紹介された段階ですぐに求職者の選別が行われており、求人企業が選別に要するコストを軽減させる。また、仲介者は、求人側、求職側のどちらか又は双方から信頼されている場合も多く、その場合には、仲介者による情報仲介機能の有効性が高まると考えられる。

- ただし、「公共職業安定所」が他の入職経路と比べて労働市場成果が低いのは、「公共職業安定所」の非効率性によってもたらされている可能性と、「公共職業安定所」の利用者の観察不可能な属性要因によって生じる偏りを反映している可能性があり、必ずしも前者だと判断できないと評価されている点に留意が必要である。

すなわち、厚生労働省の「雇用動向調査」において把握可能な労働者の属性変数に現われない労働者の質や求職意欲といった観察不可能な属性が、無料で誰でも利用のできる「公共職業安定所」といった特性のために、その利用者にコントロールしきれていない偏りとして残っている可能性があるといったことである。

次に、勇上(2005)では、阿部(1996)、村松(2000)、大橋・中村(2002)において、倒産や解雇といった(会社都合による)非自発的な離職者に比べて、自発的な離職者の方が転職に伴う賃金上昇が大きい(賃金低下が小さい)ことを指摘しており、自発的な離職者が転職によってジョブマッチングを改善する一方で、非自発的な離職者がジョブマッチングを悪化させる可能性が指摘されたことを踏まえ、能力分布に偏りがないとみられる倒産・廃業による離職者を対照グループとして、他の離職理由に基づく離職者の再就職過程と転職前後のパフォーマンスを検討している。その結果、転職前後の賃金変化について、離職理由は一般的には転職市場におけるネガティブなシグナルとしては機能しているとはいえないと指摘している。ただし、同一産業内の転職では自発的な離職者や解雇された者の賃金低下が相対的に大きいことから、同一産業内では離職企業に関する情報が得られやすいため、どのような企業をどのような理由で辞めたかが、観察されない能力の代理指標となっている可能性も指摘している。

さらに、Bognanno and Kambayashi(2006)では、経年的な変化に着目して分析しており、1991年～2005年を分析対象とし、厚生労働省の「雇用動向調査」を活用しながら、日本の労働市場の変化が転職コストの動向に与えた影響を検証している。主な指摘は、以下のとおりである。

- 分析対象のどの年においても、高齢労働者は若年労働者よりも転職による賃金減少幅が大きい。さらに、高齢者の転職による賃金減少幅は、サンプル期間中に大きくなっており、これは米国のデータにはない特徴となっていると指摘している。日本では、調査期間中に労働市場の状況が悪化したため、1991年から2005年にかけて転職する労働者の結果がますます不利になっており、日本では年功序列への回帰が強いことも考えると、高齢労働者の転職による損失が若年労働者よりも大きいことは想定される範囲であろうと指摘している。
- 転職に当たって、産業転換、職種転換が生じることによる賃金減少幅があることを確認している。限界効果として、30%以上の賃金を失う確率について、産業変更のみの場合で1.3%上昇、職業変更のみの場合で2.4%上昇、キャリアチェンジ(産業と職種の転換)の場合で1.2%上昇させることを明らかにしている⁶³。しかし、時系列でみると、産業転換は、賃金減少の効果が逡減していき、2001年以降には賃金増加の効果に転じている。職業変更は、賃金減少の効果が逡減していくが、分析期間の終わりまで完全には消滅しなかった。産業転換の効果については、産業間の賃金格差が縮小していることと、教育訓練コストの低下によって転職コストが低下したことが影響している可能性が指摘されている。

⁶³ キャリアチェンジ(産業と職種の転換)よりも職種転換の影響が大きいことについて、デンマークのデータを用いてキャリア固有の人的資本を支持した Munch(2006)の結果と完全に一致するものではないとし、論文内で考察している。1つの可能性として、興味深いことに、賃金変動が最も小さいにもかかわらず、キャリアチェンジした転職者の平均失業期間は最も長かったという。失業期間が賃金変動に与える影響は、求職に費やす時間が長ければ賃金にプラスに働く可能性があるため、必ずしもマイナスにはならないと指摘している。また、キャリアチェンジした転職者の方が、非自発的な退職の割合が低いことが示されており、この点もおそらく一端を説明するものと思われる指摘している。

●「従業員数 5～29 人」を比較対象とした場合、「従業員数 300～999 人」「従業員数 1000 人以上」への転職は、転職による賃金変動への影響が統計的に有意にプラスとなっている。特に、従業員数 1000 人以上の企業への再就職の場合、転職による賃金変動に関する係数は 2 倍以上大きい。このことは、従業員数 1000 人以上の企業への転職では、従業員数 10～100 人の企業への転職に比べ、男性で 14%、女性で 23% 給与が高くなるという先行研究と整合的としている。他方、限界効果として、30%以上の賃金を失う確率について、小規模企業への転職は 3.5%増加させ、大規模企業への転職は 2.1%減少させることを明らかにしている。しかし、時系列でみると、サンプル期間中に企業規模の重要性が低下しているという。つまり、より大きな企業への転職のメリットも、より小さな企業への転職のデメリットも減少し、企業規模プレミアムが減少していることを指摘している。

さらに、戸田(2010)では、職種特殊的人的資本の重要性に着目して分析しており、1991 年～2007 年を分析対象とし、厚生労働省の「雇用動向調査」を活用しながら、実証分析を行っている。その結果、第 1 に 1991 年から 2007 年までにおいて、同一職種への転職者割合は、前職が専門的・技術的職業従事者や事務従事者である転職者については増加しているが、その他の職種はほぼ不変であること、第 2 に同一職種への転職者割合がどのような要因で決定するかを調べた結果、男性女性ともに人的資本が蓄積されている職種ほど同一職種に転職しやすく、また、男性については労働市場の需給状況によって同一職種を選んでいる可能性も否定できないこと、第 3 に職種経験が賃金に与える影響について調べた結果、男女ともに年齢の賃金に与える効果より職種経験が賃金に与える効果が大きいことを指摘している。

野崎(2011)では、2009 年 1 月～3 月に調査が実施された「日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査」を活用して実証分析を行い、職種経験年数が本人所得に正の相関があること、さらに、転職経験がある場合でもその効果がみられ、職種経験は、転職後の所得に正の影響を与えている可能性を指摘している。ただし、データの制約上、非勤労所得を除いた賃金関数の推計を行うことが出来なかったため、職種特殊的人的資本の効果を正確に捉えられていない可能性があること、さらに、賃金関数推定時の内生性の問題も考慮にいれていないことに留意が必要だと補足している。

佐藤(2017)は、転職時の賃金変化ではなく、通常の賃金に対して職種特殊的人的資本の蓄積が与える影響を考察したものであるが、男性よりも離転職が多い女性のみ⁶⁴を対象としており、他企業でも有効活用できる職種特殊的人的資本の重要性を検証する問題意識であること、また、戸田(2010)や野崎(2011)において、職業経験年数と観察できない個人属性の相関によって発生するバイアスを十分にコントロールできていないといった前述の先行研究の課題を踏まえ、1993 年から 2009 年までの「消費生活に関するパネル調査」を用いた検証を行っている⁶⁵ものであり、これまでの流れと関連が深い研究内容であることから、先行研究として確認しておきたい。実証分析の結果として、本稿に関連するポイントは、以下のとおりである。

⁶⁴ 女性のみを分析対象とする理由について 2 点が挙げられている。1 つ目は、男性よりも離転職が多い女性において、他企業でも有効活用できる職種特殊的人的資本の重要性を検証することに意義があるためである。わが国では出産・育児によって離職する割合が高く、女性の育児と就業に関する大きな課題として認識されてきた。この課題に対処するためにも、育児休業等の両立支援策が進められてきたが、依然として出産・育児による離職割合は高い。ここで、もし再就職後に同一職種で働くことによって賃金の低下抑制、または賃金水準の維持、向上ができれば女性にとって経済的なメリットが大きい。この実態を検証することは、わが国の女性就業と育児の課題にたいする対応策を検討する一助になると考えられるとしている。2 つ目の理由は、データの制約である。JPSC では調査対象者の女性に配偶者がいる場合、男性サンプルも使用できる。しかし、配偶者の男性では職種経験に関する質問が女性とは異なっているため、分析に使用できなかったという。

⁶⁵ 勤続年数、職種経験年数と観察できない個人属性や各マッチングの効果の相関によって発生するバイアスについては、Altonji and Shakotko (1987) や Kambourov and Manovskii (2009) によって提示された操作変数を用いてコントロールしている。

- 日本では⁶⁶、職種特殊的人的資本と企業特殊的人的資本の両方が賃金(時間当たり賃金率を指す。以下のポイントにおいて同様である。)の上昇に寄与している。
- 企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の賃金に及ぼす影響の違いについて検証した結果、企業特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果の方が大きい場合が多かった。この結果は、日本の労働市場で働く女性の場合、同一企業で働き続けた方が同一職種で働き続けるよりも賃金が増加することを意味する。
- 事務職系よりも専門職系の職種特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果が大きかった。また、事務職系も専門職系も長期的には職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が賃金を上昇させる傾向にあった。

以上を踏まえ、職種特殊的人的資本は賃金の上昇に寄与するものの、企業特殊的人的資本の方が賃金の上昇に大きな影響を及ぼしていた結果を踏まえ、依然としてわが国では、米国と異なり職種別労働市場が発達していないことを意味すると指摘している。

以上のように先行研究を概観してきたが、論点とすべきポイントを以下のように整理した。

- Gary S. Becker の人的資本論における「企業特殊的人的資本」を視座とした場合、佐藤(2017)によれば、職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が、賃金(時間当たり賃金率)を上昇させる効果が高く、こうした状況下においては、経年的に企業特殊的人的資本を蓄積してきた年齢層(特に高齢層)は転職を選択しにくい。仮に転職した場合には、他社で評価されない企業特殊的人的資本の特性のため、賃金減少に結びつきやすい。
- 「産業特殊的人的資本」や「職種特殊的人的資本」を視座とした場合、転職の際の産業転換、職種転換は、それまで蓄積させてきた人的資本が減少するため、賃金減少に結びつきやすい。ただし、Bognanno and Kambayashi(2006)によれば、1991年～2005年をみると、産業転換による賃金減少効果は、産業間賃金格差の縮小などによって、時間の経過とともに賃金増加効果にまで転じていた。その後、リーマンショック、東日本大震災、欧州債務危機、そしてコロナ禍といった景気後退局面を受けて、産業間賃金格差がどのような状況なのかといったことが論点の1つであろう。河野・齊藤(2016)では、健康保険組合の組合別月次データを用いて、2003年4月から2014年3月までの132カ月間の賃金分布の月次データを活用し実証分析を行い、賃金格差を企業内格差と企業間格差に分解すると、2008年9月に発生したリーマンショックの後には、特に男性の雇用者数の減少、平均賃金の減少が同時に起こり、格差についても、企業内格差の企業間格差の拡大が同時に起きたことを指摘している。加えて、コロナ禍においても「K字の動向」といった言葉をよく耳にするように、業種への影響・回復度合いにもばらつきが大きい状況にあると思われる。さらに、高橋(2021)では、労働政策研究・研修機構(JILPT)が実施したパネル調査「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」の第1回～第4回調査を活用し実証分析を行い、その結果、コロナ離職者が転職・再就職の際に収入低下が生じていることが多い中で、その収入低下を説明する一因として産業間移動が影響していることを確認している。つまり、コロナ禍においては、「産業特殊的人的資本」の損失が、再び賃金減少に結びついている可能性も示唆され、足下においては状況が変化している可能性があり、慎重な

⁶⁶ 佐藤(2017)において先行研究として挙げられている Kambourov and Manovskii (2009) では、勤続年数、労働市場における経験年数、産業経験年数、そして、職種経験年数と賃金の関係を検証している。Altonji and Shakotko (1987) の操作変数を用いた分析の結果、各経験年数の中でも職種経験年数が賃金の上昇に最も大きな影響を及ぼすことを明らかにしている。この結果は、同一企業よりも同一職種で働き続けることが賃金の上昇に対して重要であることが示唆しており、この背景としてはアメリカでは職種別労働市場が形成されており、職種特殊的人的資本が評価されやすいといった可能性があるとしている。

判断が必要であろう。さらに、職業転換の賃金減少効果については、1991年～2005年をみると、時間の経過とともに、賃金減少の効果が逡減していくが、分析期間の終わりまで完全には消滅しなかった。上記と同様に、職業間賃金格差が関連している部分もあろうかと思われる。リーマンショック、東日本大震災、欧州債務危機、そしてコロナ禍といった景気後退局面を受けて、どのような状況なのかといったことが論点の1つであろう。例えば、近年では職業のタスクに着目した分析があり、Ikenaga and Kambayashi (2016)では、労働者が担っているタスク（業務）を類型化し、その分布の状況や変化に焦点を当てることで、各国で観察されている技術革新による「雇用の二極化」が日本でも起きているか検証しており、その結果、我が国においても「雇用の二極化」が生じていることを明らかにしている。他方、「雇用の二極化」が直ちに「賃金の二極化」につながる訳ではなく、山本(2019)では、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を活用し、2001年時点での職業別の平均賃金(年間給与を時給換算した賃金)と、2001年から2014年までの雇用者シェアの変化幅の関係を考察し、米国と異なり、賃金の二極化は明確とはいえないと指摘している。つまり、現時点において職業間賃金格差が拡大している可能性が示唆されている訳ではないが、近年や足下においてどのような状況になっているのかは定かではなく、仮に職業間賃金格差が拡大していた場合、職業転換による人的資本の損失といった直接要因だけでなく、労働市場における環境からも間接的に影響を受ける可能性があり、慎重な判断が必要であろう。

- 佐藤(2017)によれば、職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が、賃金(時間当たり賃金率)を上昇させる効果が高かったが、転職といった行動をとる際には、次の職にも引き継ぐことのできるポータビリティがあるものとして、特に「職種特殊的人的資本」の重要性が指摘されている。「職種特殊的人的資本」によって、同一の職種に転換した場合には、相対的に賃金の低下幅が小さいことがこれまでも指摘されており、野崎(2011)や佐藤(2017)を踏まえれば、断定できる段階ではないものの、職種特殊的人的資本を引き継ぐことのできる転職では、賃金増加も期待できる。
- 他方、中村(2002)、蔡・守島(2002)、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)では、転職の際の入職経路が賃金に与える影響といったものが存在することが指摘される。選択できる入職経路は、各々が異なる役割を担っており、転職に当たってある入職経路を活用した方が良いといった議論ではなく、そのメカニズムの背景にある情報仲介機能といったものをどのように向上させていくのかが、重要な視座だと思われる。そして、転職による賃金減少の発生を抑制するといった観点からは、情報仲介機能においても、職種特殊的人的資本などを引き継ぐことのできる支援のあり方が問われていくと考える。

そして、最後に、公表ベースで把握できる範囲のデータについて、若干だが補足していきたい。転職などの動向を把握できる公的統計としては、厚生労働省の「雇用動向調査」「雇用の構造に関する実態調査(転職者実態調査)」と、総務省の「労働力調査(詳細集計)」がある。先行研究の多くでは厚生労働省の「雇用動向調査」を活用しているが、公表データを活用して把握できる範囲で、先行研究から得られた知見に資するよう足下の状況を整理することは難しい状況にある⁶⁷。

⁶⁷ 厚生労働省の「雇用動向調査」は、直近調査年が2020年、直近半期調査(1～6月、7月～12月)が2021年上半年となり、各々調査結果の概況が公表されているが、本稿作成時に筆者が確認した時点では、e-statにおける入職者に関する細かなデータの公表が2019年までとなっている。また、厚生労働省の「雇用の構造に関する実態調査(転職者実態調査)」は、令和2年調査の結果概況が公表されている。本稿作成作業時に筆者が確認した時点では、e-statにおける細かなデータはまだ公表されていないが、その後、2022年3月30日に公表された。

なお、厚生労働省の「雇用動向調査」について、本稿のこれまでの説明との関連で、若干の留意点を申し添えておきたい。1点目は、本稿におけるこれまでの分析において、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて議論したが、雇用動向調査において「直前の勤め先と比べて、賃金はどう変わりましたか」といった間で把握している賃金変動分の前提となる賃金は「超過勤務手当を含み、賞与など臨時的なものを除いた税込み額」であり、所定外給与も含めた「賃金総額」となる。したがって、解釈の際には、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動きが混在している点に留意が必要であろう。つまり、例えば、賃金総額を増加させることを目的とした転職の結果、3割増加を実現したといった回答があった場合であっても、「時間当たり賃金」は増加しておらず、「総実労働時間」が増加したことで、「賃金総額」の増加に結びついているケースも考えられる。この場合、実態面からみれば、転職で賃金自体が上がったというよりは、転職で新たに熱中できる仕事などに就き、労働時間が増加した結果、得られる賃金総額は結果として上がったと解釈した方が適切であろうと思われる。2点目は、「直前の勤め先と比べて、賃金はどう変わりましたか」といった問いに対して、「3割以上増加 or 減少」「1割以上3割未満増加 or 減少」「1割未満増加 or 減少」「変わらない」といった回答項目の中から、回答者の状況に応じた選択をする形によって、賃金変動分を直接的に把握している一方で、賃金水準に関する情報が得られない。したがって、一般的には、賃金水準が低い場合、変動率は大きくなる一方で、賃金水準が高い場合、変動率は小さくなることに留意が必要であり、出来るだけ属性をコントロールした上で、調査結果をみるのが肝要である。

そのうえで、本稿では、総務省の「労働力調査(詳細集計)」における転職者(就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。)について、現職の産業及び職業、前職の産業及び職業に着目しながら、労働移動の仕方(同産業間移動又は他産業間移動、あるいは、同職業間移動又は他職業間移動)に関する雇用面の動きを整理することで、先行研究から得られた知見に資するよう足下の状況を整理したい。ただし、ここでは、公表されているデータの制約もあり、日本標準産業大分類及び日本標準職業大分類に基づく分析となるため、解釈には一定の留意が必要である。

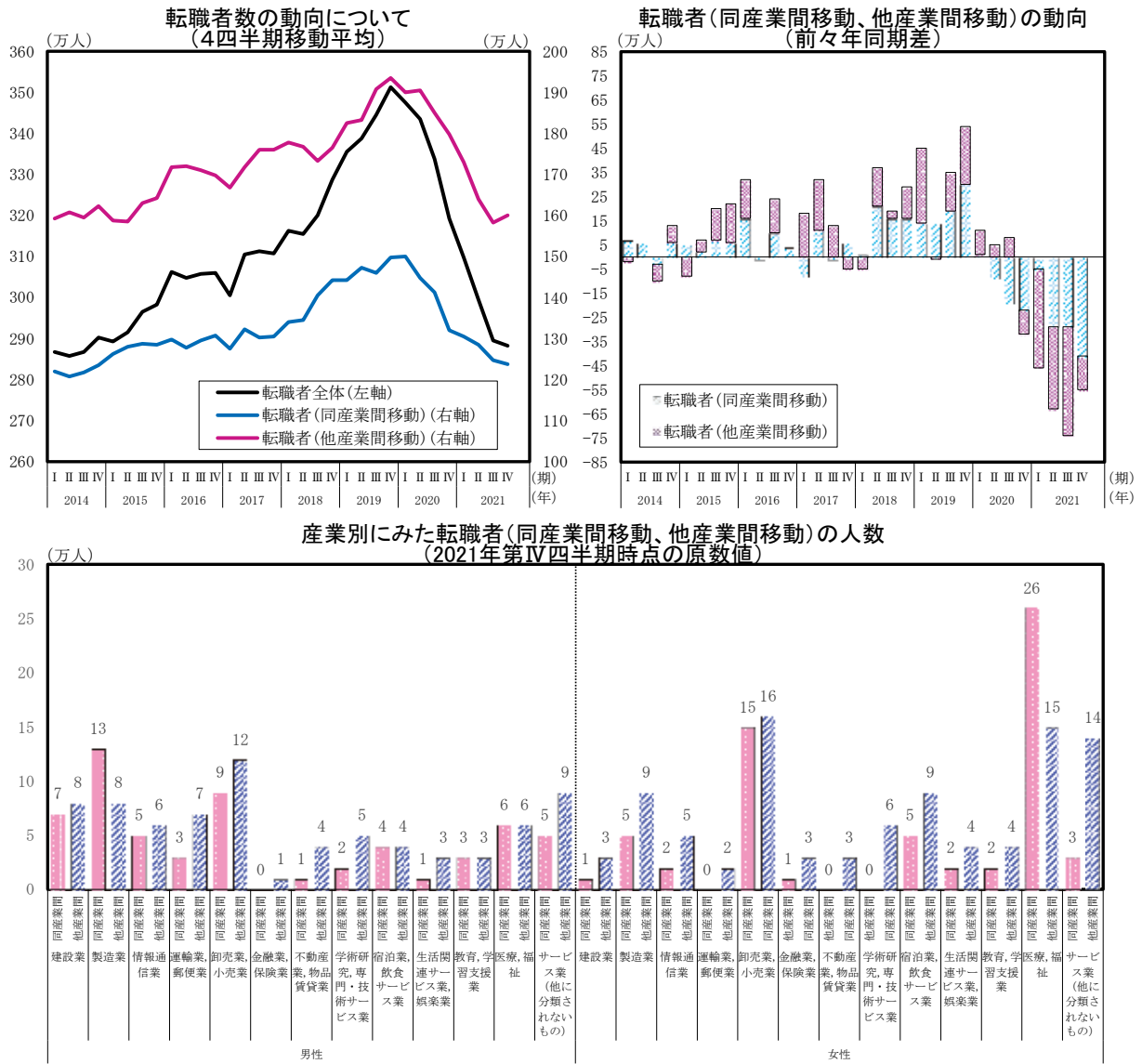
まずは、図表34により、転職者について産業に着目した労働移動の特徴を考察する。図表34左上図は、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用しており、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、「転職者全体」「転職者(同産業間移動)」「転職者(他産業間移動)」の動向をみると、分析期間である2014年第I四半期以降からコロナ禍以前までは、いずれの値も趨勢的に増加傾向にあった一方で、コロナ禍に入った後、労働需要も減退した中で、いずれの値も大きく減少している。ただし、他産業間移動については、2021年の第III四半期から第IV四半期に掛けて持ち直しの動きがみられる。

なお、ここでの転職者は雇用形態計となっていることに留意が必要だが、転職者(同産業間移動)と転職者(他産業間移動)の水準を比較すると、分析期間である2014年第I四半期以降においては、転職者(他産業間移動)の方が、人数規模としては大きい状況にあり、「産業特殊的人的資本」の蓄積とその損失の影響についても、重要な論点であることが示唆される。

さらに、図表34右上図では、「転職者(同産業間移動)」と「転職者(他産業間移動)」の動向を前々年同期差で整理しており、前述と同様であるが、2021年の第III四半期から第IV四半期に掛けて、同産業間移動は減少が続いている一方で、他産業間移動は持ち直しの動きがみられる。

次に、図表34下図では、産業別の特徴を掴むために、2021年第IV四半期の一時点ではあるものの、同産業間移動・他産業間移動別にみた原数値を整理している。これによれば、「男性×製造

図表 34 転職者の労働移動の特徴（同産業間・他産業間）について



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) データ制約上、日本標準産業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現産業と転職前の前産業が同一である場合を「同産業間移動」とし、転職後の現産業と転職前の前産業が異なる場合を「他産業間移動」として算出した。左上図は、個別産業で算出した結果の総計となっており、また、不詳も存在すると思われるため、「同産業間移動」と「他産業間移動」を合算しても転職者全体の数値とは合致しない。

(注2) 左上図では、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。

(注3) 「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務(他に分類されるものを除く)」は割愛している。

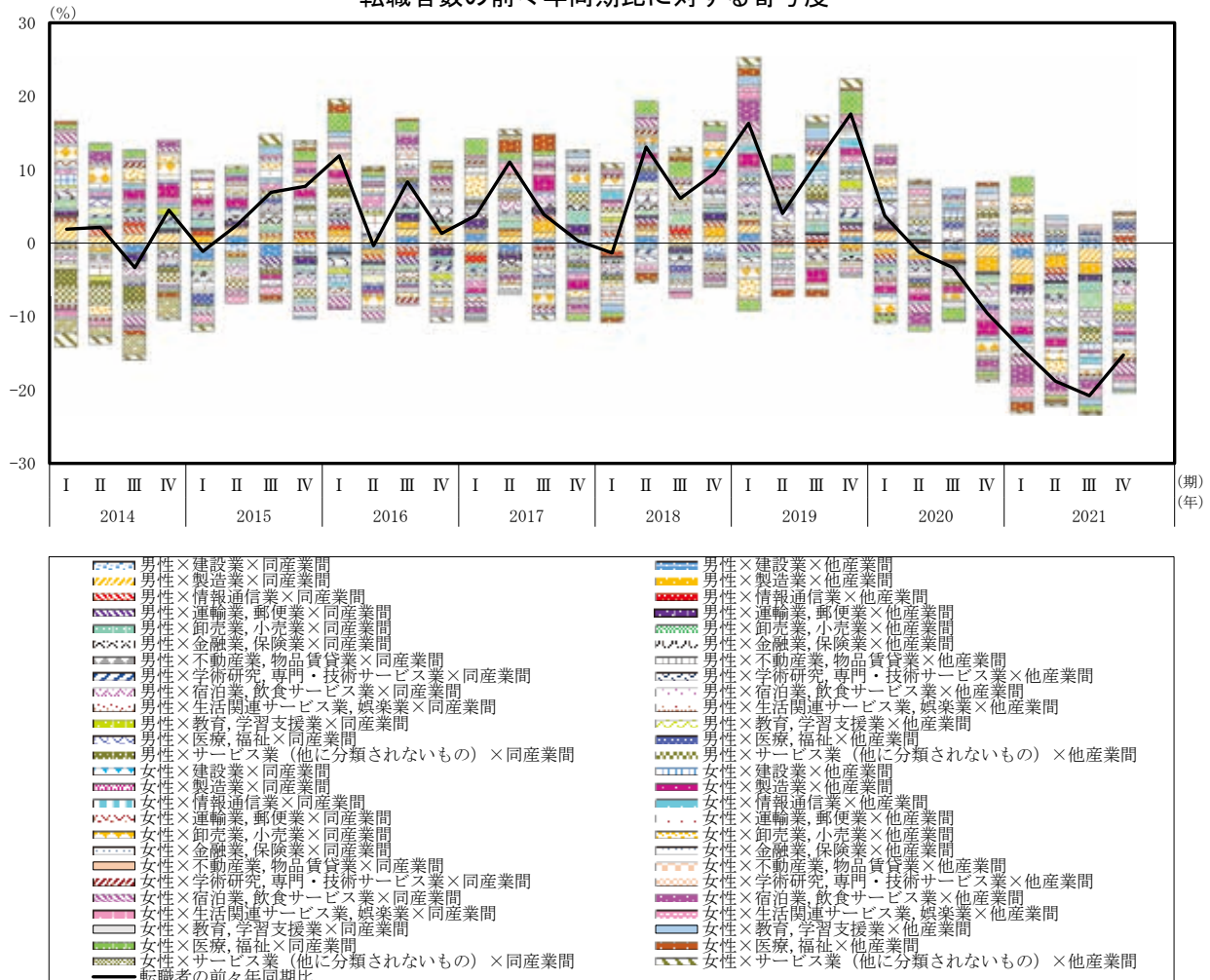
(注4) 転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

業」や「女性×医療、福祉」では、他産業間移動よりも同産業間移動の方が多くなっており、熟練した技能・知識が重要な産業だと思われることから、人的資本を損失しないように同産業間移動の方がスタンダードになっている可能性が示唆される。他方、「女性×サービス業(他に分類されないもの)」「女性×学術研究、専門・技術サービス業」「女性×製造業」「女性×宿泊業、飲食サービス業」「男性×運輸業、郵便業」「男性×サービス業(他に分類されないもの)」などでは、同産業間移動よりも他産業間移動の方が多くなっている。推察の範囲だが、パート・アルバイトな

どの非正規雇用労働者が多い業種も含まれることから、産業特殊的人的資本を積み上げ、それを損失するといったリスクが比較的少ないのかもしれない。さらに、同産業間移動と他産業間移動を合算した数値でみると、「女性×医療、福祉」「女性×卸売業、小売業」「男性×卸売業、小売業」「男性×製造業」などにおいて、転職者の規模が大きくなっている。

続いて、転職者数の前々年同期比を性別・産業ごと労働移動の特徴(同産業間・他産業間)別に寄与度分解した(図表35)。コロナ禍以前としての2019年第IV四半期と直近2021年第IV四半期を比較することで、寄与度の変化分をみると、「女性×医療、福祉×同産業間移動」が▲3.5%ptと最も低下しており、次いで「男性×宿泊業、飲食サービス業×同産業間移動(▲3.0%pt)」「女性×宿泊業、飲食サービス業×同産業間移動(▲2.6%pt)」「男性×教育、学習支援業×同産業間移動(▲2.4%pt)」「女性×情報通信業×他産業間移動(▲1.9%pt)」「女性×製造業×同産業

図表35 性別・産業ごとの労働移動の特徴(同産業間・他産業間)別でみた
転職者数の前々年同期比に対する寄与度



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) データ制約上、日本標準産業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現産業と転職前の前産業が同一である場合を「同産業間移動」とし、転職後の現産業と転職前の前産業が異なる場合を「他産業間移動」として算出した。

(注2) 「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務(他に分類されるものを除く)」は割愛している。

(注3) 転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

間移動（▲1.8%pt）」「女性×運輸業,郵便業×他産業間移動（▲1.8%pt）」「男性×運輸業,郵便業×同産業間移動（▲1.8%pt）」「男性×製造業×同産業間移動（▲1.8%pt）」などとなっている。また、2021年第Ⅲ四半期と直近2021年第Ⅳ四半期を比較することで、持ち直しの動きが生じている転職者の属性をみると、「男性×卸売業,小売業×他業間移動」が+1.6%ptと最も上昇しており、次いで「男性×製造業×他産業間移動（+1.4%pt）」「男性×不動産業,物品賃貸×他産業間移動（+1.1%pt）」「男性×サービス業（他に分類されないもの）×同産業間移動（+1.1%pt）」「女性×情報通信業×同産業間移動（+0.8%pt）」「女性×学術研究,専門・技術サービス業×他産業間移動（+0.8%pt）」「女性×宿泊業,飲食サービス業×他産業間移動（+0.8%pt）」「女性×生活関連サービス業,娯楽業×他産業間移動（+0.8%pt）」などとなっている。

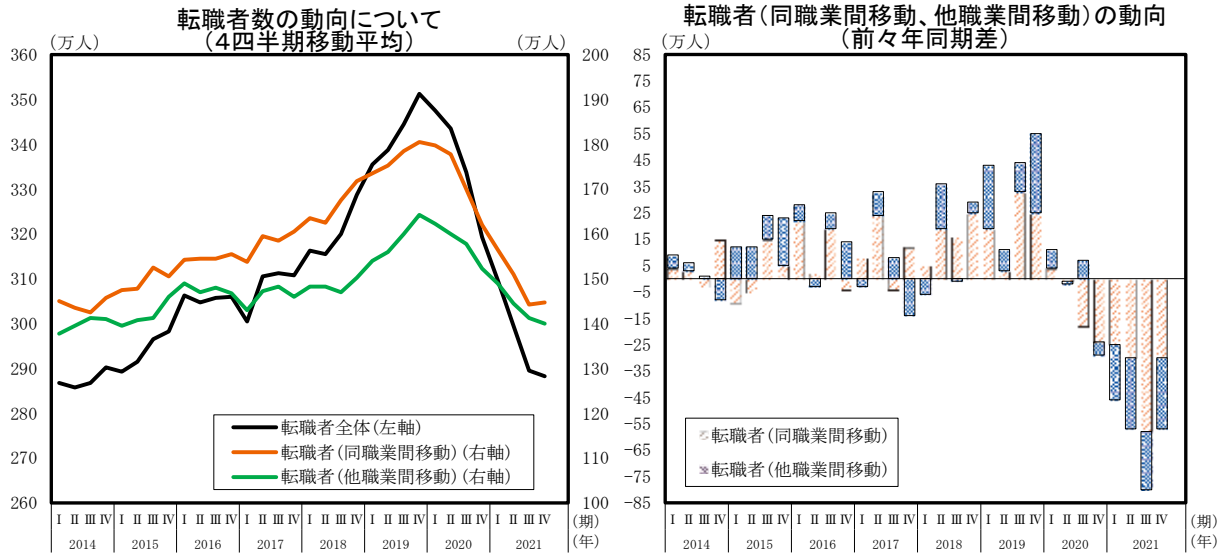
上記前者の比較において、コロナ禍に大きく減少した転職者の特徴をみると、対人サービス関連産業を中心として、コロナ禍において厳しさがみられる業種が挙げられている。最も大きく減少している医療,福祉では、院内や施設などにコロナを持ち込む懸念があるため、採用活動を控える動きがあったものとみられ、業種の特徴でもある同産業間移動が減少したものと考えられる。また、比較的的同産業間移動の減少が多く、コロナ禍において業界全体として事業活動が停滞した業種が多かったことを示している可能性がある。他方、上記後者の比較において、足下で持ち直しの動きが生じている転職者の特徴をみると、2021年9月末に緊急事態宣言が解除され、徐々に事業活動が戻っていたとみられる卸売業,小売業,泊業,飲食サービス業,生活関連サービス業,娯楽業や、半導体の供給制約による影響はあるものの、労働需要は持ち直している製造業、前述の賃金分析においても好調であった不動産業,物品賃貸業などが挙げられている。さらに、特徴としては、他産業間移動が多いことが分かる。つまり、一部では比較的に好調な業種へ他産業から人が流れ始めた可能性も示唆される。

2022年に入ってから、オミクロン株の影響もあり、社会経済活動が再び鈍化したが、今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていけば、比較的に好調な業種へ移動しようと、産業転換を伴う転職が活発化する可能性も考えられる。その際には、「産業特殊的人的資本」の蓄積とその損失の影響についても、重要な論点であることが示唆される。

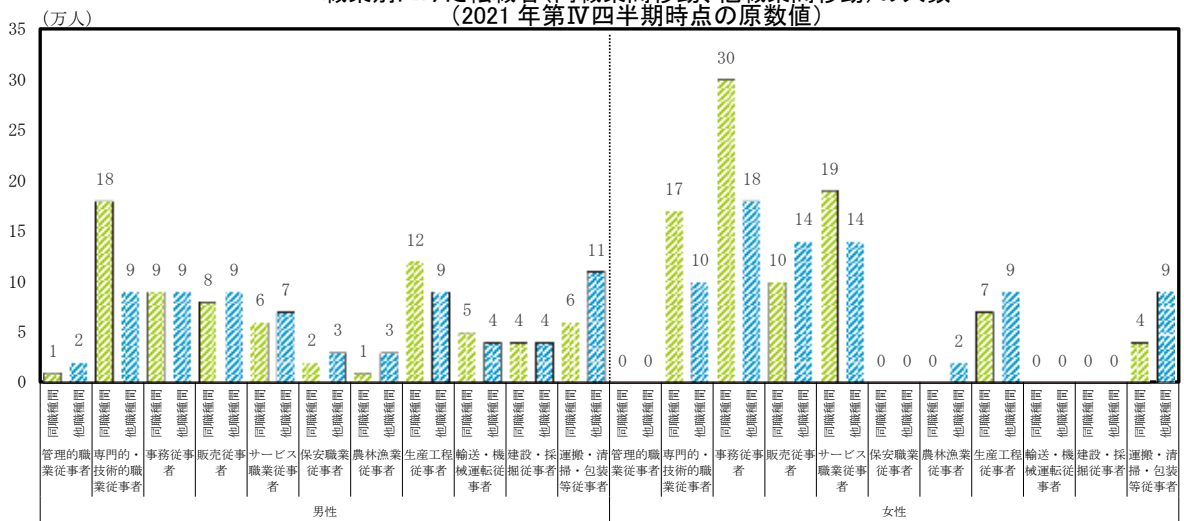
続いて、図表36により、転職者について職業に着目した労働移動の特徴を考察する。図表36左上図は、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用しており、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、「転職者全体」「転職者（同職業間移動）」「転職者（他職業間移動）」の動向をみると、分析期間である2014年第Ⅰ四半期以降からコロナ禍以前までは、いずれの値も趨勢的に増加傾向にあった一方で、コロナ禍に入った後、労働需要も減退した中で、いずれの値も大きく減少している。ただし、同職業間移動については、2021年の第Ⅲ四半期から第Ⅳ四半期に掛けて持ち直しの動きがみられる。つまり、前述の産業では他産業間移動に持ち直しの動きがみられたことから、双方の動きをあわせて解釈すると、他産業に同職業で転職する動きが持ち直しているとみられる。

なお、ここでの転職者は雇用形態計となっていることに留意が必要だが、転職者（同職業間移動）と転職者（他職業間移動）の水準を比較すると、分析期間である2014年第Ⅰ四半期以降においては、転職者（同職業間移動）の方が人数規模としては大きい状況にある。ただし、コロナ禍における減少の度合いは、転職者（他職業間移動）よりも転職者（同職業間移動）の方が大きく、直近2021年第Ⅳ四半期では、おおむね同水準となっている。こうした動きを踏まえると、「職種特殊的人的資本」の損失の影響についても、重要な論点であることが示唆される。

図表 36 転職者の労働移動の特徴(同職業間・他職業間)について



職業別にみた転職者(同職業間移動、他職業間移動)の人数(2021年第IV四半期時点の原数値)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) データ制約上、日本標準職業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現職業と転職前の前職業が同一である場合を「同職業間移動」とし、転職後の現職業と転職前の前職業が異なる場合を「他職業間移動」として算出した。左上図は、個別職業で算出した結果の総計となっており、また、不詳も存在すると思われるため、「同職業間移動」と「他職業間移動」を合算しても転職者全体の数値とは合致しない。

(注2) 左上図では、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。

(注3) 転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

さらに、図表 36 右上図では、「転職者(同職業間移動)」と「転職者(他職業間移動)」の動向を前々年同期差で整理しており、前述と同様であるが、2021年の第Ⅲ四半期から第Ⅳ四半期に掛けて、他職業間移動は減少が続いている一方で、同職業間移動は持ち直しの動きがみられる。

次に、図表 36 下図では、職業別の特徴を掴むために、2021年第Ⅳ四半期の一時点ではあるものの、同職業間移動・他職業間移動別にみた原数値を整理している。これによれば、「女性×事務従事者」「男性×専門的・技術的職業従事者」「女性×専門的・技術的職業従事者」「女性×サービス職業従事者」「男性×生産工程従事者」では、他職種間移動よりも同職業間移動の方が多くな

っている。データの制約もあり、日本標準職業大分類での動きとなるため、推察の範囲ではあるが、熟練した技能・知識が重要な職業や、その職業で働くことへの志向が強い職業が挙げられている可能性が考えられる。いずれにせよ、人的資本を損失しないように同職業間移動の方がスタンダードになっている可能性が示唆される。他方、「男性×運搬・清掃・包装等従事者」「女性×運搬・清掃・包装等従事者」「女性×販売従事者」「男性×農林漁業従事者」などでは、同職業間移動よりも他職業間移動の方が多くなっている。推察の範囲だが、パート・アルバイトなどの非正規雇用労働者が多い職業も含まれ、また、定型作業が相対的に多い特徴を有する職業であると思われるため、他職業からの参入がしやすい可能性が考えられる。さらに、同職業間移動と他職業間移動を合算した数値でみると、「女性×事務従事者」「女性×サービス職業従事者」「男性×専門的・技術的職業従事者」「女性×専門的・技術的職業従事者」「女性×販売従事者」「男性×生産工程従事者」「女性×生産工程従事者」「男性×運搬・清掃・包装等従事者」「女性×運搬・清掃・包装等従事者」などにおいて、転職者の規模が大きくなっている。

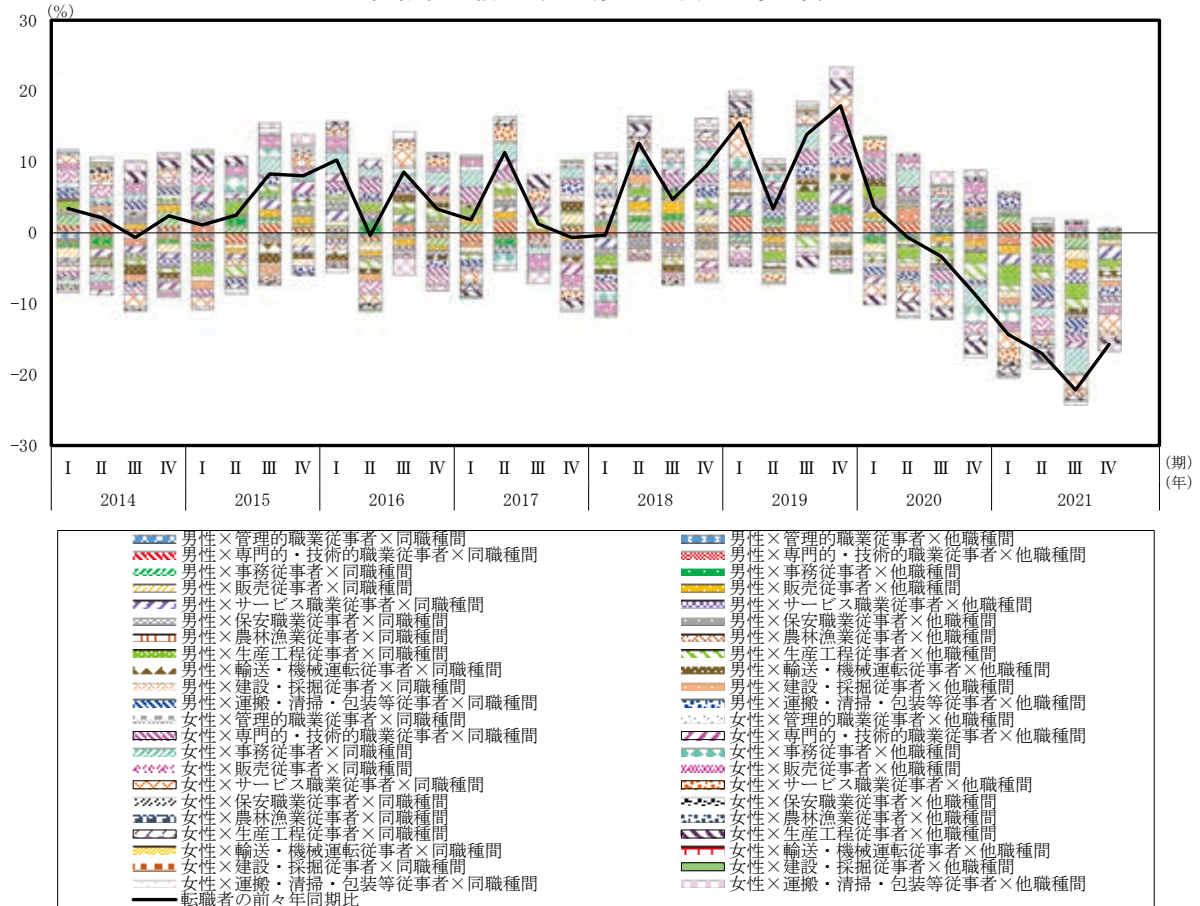
続いて、転職者数の前々年同期比を性別・職業ごとの労働移動の特徴（同職業間・他職業間）別に寄与度分解した（図表 37）。コロナ禍以前としての 2019 年第Ⅳ四半期と直近 2021 年第Ⅳ四半期を比較することで、寄与度の変化分をみると、「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」が▲5.4%pt と最も低下しており、次いで「男性×サービス職業従事者×同職業間移動（▲3.9%pt）」「女性×販売従事者×他職業間移動（▲3.4%pt）」「女性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動（▲2.7%pt）」「女性×専門的・技術的職業従事者×同職業間移動（▲2.1%pt）」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動（▲2.1%pt）」「女性×生産工程従事者×他職業間移動（▲1.9%pt）」「男性×事務従事者×他職業間移動（▲1.8%pt）」「男性×建設・採掘従事者×他職業間移動（▲1.8%pt）」などとなっている。

なお、人数規模の大きな「女性×事務従事者」では、同職業間・他職業間ともに、2021 年第Ⅲ四半期までは、転職者数の前々年同期比に対するマイナス寄与が大きかったが、2021 年第Ⅲ四半期から直近 2021 年第Ⅳ四半期に掛けて、同職業間を中心にマイナス寄与が大きく縮小しているため、上記には結果として挙げっていないものの、コロナ禍において減少が大きかったことには留意が必要である。

さらに、2021 年第Ⅲ四半期と直近 2021 年第Ⅳ四半期を比較することで、持ち直しの動きが生じている転職者の属性をみると、「女性×事務従事者×同職業間移動」が+3.3%pt と最も上昇しており、次いで「男性×事務従事者×同職業間移動（+1.4%pt）」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×同職業間移動（+1.4%pt）」「男性×サービス職業従事者×他職業間移動（+1.4%pt）」「男性×生産工程従事者×同職業間移動（+1.1%pt）」「男性×販売従事者×他職業間移動（+1.1%pt）」などとなっている。

なお、持ち直しの動きが生じている転職者の属性をみたが、足下でもマイナス寄与が拡大している傾向にある属性は、「男性×サービス職業従事者×同職業間移動」「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」である。つまり、コロナ禍において、男女ともにサービス職業従事者が同職業間で転職する機会の減少が続いており、直近の動きとして男性では他職種から販売従事者への転職が増加しているため、サービス職業従事者から販売従事者に職種転換した可能性も示唆されるが、女性では主に同職業間で転職する機会が増加しているため、業界が停滞する中で、転職活動自体を控えている可能性が考えられる。

図表 37 性別・職業ごとの労働移動の特徴(同職業間・他職業間)別でみた
転職者の前々年同期比に対する寄与度



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) データ制約上、日本標準職業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現職業と転職前の前職業が同一である場合を「同職業間移動」とし、転職後の現職業と転職前の前職業が異なる場合を「他職業間移動」として算出した。左上図は、個別職業で算出した結果の総計となっており、また、不詳も存在すると思われるため、「同職業間移動」と「他職業間移動」を合算しても転職者全体の数値とは合致しない。

(注2) 転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

最後に、ここまでの分析を整理し、コロナ禍の動きに考察を加えてみたい。ただし、本稿では、データ制約上、日本標準産業大分類や日本標準職業大分類をベースとして算出した結果であることに留意が必要である。つまり、大分類でも把握できるような大きなキャリアチェンジは捉えているものの、より小規模の分類で見れば、産業転換や職業転換がより多く生じている可能性が大いに想定される。その意味で、今後の議論につなげるために、おおまかな概況を捉えたものとして解釈していただきたい。もう1点加えると、ここまで分析してきた転職者は、データ制約上、雇用形態計となっており、マクロの状況を捉えるメリットはあるものの、正規雇用労働者と非正規雇用労働者で異なる面も多々あることが想定されるため、解釈には一定の留意が必要である。

●2014年以降及びコロナ禍におけるマクロの動向を時系列的にみると、

- ①2014年以降からコロナ禍までは、転職者数は、同産業間移動・他産業間移動・同職業間移動・他職業間移動ともに増加傾向にあった。また、転職者の人数規模は、同産業間移動<他産業間移動、他職業間移動<同職業間移動となっており、他産業に同職業で転職する動きが多かったと類推される。

②その後、コロナ禍に入って労働需要が大きく減退した中で、上記4つの移動のいずれも大きく減少した。特に4四半期移動平均で2019年第Ⅳ四半期と2021年第Ⅳ四半期を比較すると、同産業間移動と同職業間移動が大きく減少した。

③2022年以降、オミクロン株の影響が生じていることに留意が必要であるが、2021年9月末に緊急事態宣言が解除された後、2021年第Ⅲ四半期から2021年第Ⅳ四半期に掛けて、他産業間移動と同職業間移動では、転職者数に持ち直しの動きがみられる。つまり、他産業に同職業で転職する動きが増加している。

●コロナ禍における②と③について、転職者の前々年同期比に対する寄与度の変化によって、ミクロの特徴を整理すると、

④②においては、産業に着目すると、「女性×医療,福祉×同産業間移動」が最も減少しており、次いで「男性×宿泊業,飲食サービス業×同産業間移動」「女性×宿泊業,飲食サービス業×同産業間移動」「男性×教育,学習支援業×同産業間移動」「女性×情報通信業×他産業間移動」「女性×製造業×同産業間移動」「女性×運輸業,郵便業×他産業間移動」「男性×運輸業,郵便業×同産業間移動」「男性×製造業×同産業間移動」などの減少幅が大きい。

職業に着目すると、「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」が最も減少しており、次いで「男性×サービス職業従事者×同職業間移動」「女性×販売従事者×他職業間移動」「女性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動」「女性×専門的・技術的職業従事者×同職業間移動」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動」「女性×生産工程従事者×他職業間移動」「男性×事務従事者×他職業間移動」「男性×建設・採掘従事者×他職業間移動」などの減少幅が大きい。

上記を解釈すると、サービス職業従事者には、介護サービス職業従事者や保健・医療サービス従事者（看護助手等）も含まれるため、減少幅が最も大きい医療,福祉では、従来から同産業間移動が多い特徴もあいまって、こういった職種において同職業間移動が減少したものと考えられる。背景としては、高齢者も多い院内や施設などにコロナを持ち込む懸念があるため、採用活動を控える動きがあったものとみられる。さらに、サービス職業従事者には、飲食物調理従事者や接客・給仕職業従事者も含まれるため、宿泊業,飲食サービス業では、こういった職種において同職業間移動が減少したものと考えられる。同業は、従来から同産業間移動が多い訳ではなく、女性はむしろやや他産業間移動が多いことを踏まえると、同産業間移動及び同職業間移動が大きく減少した背景としては、コロナ禍におけるショックが業界全体の事業経営を停滞させる大きな影響を及ぼしたことが考えられる。その他、専門的・技術的職業従事者は情報処理・通信技術者やwebデザイナーも含むため、「女性×情報通信業×他産業間移動」に「女性×専門的・技術的職業従事者×同職業間移動」を対応させて考えると、他産業から情報通信業に専門的・技術的職業従事者というキャリアをそのまま生かして転職する女性が減少している可能性が示唆された。また、「女性×製造業×同産業間移動」に「女性×生産工程従事者×他職業間移動」を対応させて考えると、製造業の範囲で他職業から生産工程従事者に転職する女性が減少している可能性が示唆された。生産工程従事者には、食料品関係の生産工程も含まれることから、飲食店などからの需要が減退した影響かもしれない。

いずれにせよ、大分類の範囲では分からない点も多いが、医療,福祉や宿泊業,飲食サービス業における同産業間移動の転職者の減少、また、そこに従事するサービス職業従事者の同職業間移動の転職者の減少とみられる動きは、コロナ禍における特徴の1つを大まかに捉えていると考えられるだろう。

⑤③においては、産業に着目すると、「男性×卸売業,小売業×他業間移動」が最も増加しており、次いで「男性×製造業×他産業間移動」「男性×不動産業,物品賃貸×他産業間移動」「男性×サービス業(他に分類されないもの)×同産業間移動」「女性×情報通信業×同産業間移動」「女性×学術研究,専門・技術サービス業×他産業間移動」「女性×宿泊業,飲食サービス業×他産業間移動」「女性×生活関連サービス業,娯楽業×他産業間移動」などで増加幅が大きい。

職業に着目すると、「女性×事務従事者×同職業間移動」が最も増加しており、次いで「男性×事務従事者×同職業間移動」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×同職業間移動」「男性×サービス職業従事者×他職業間移動」「男性×生産工程従事者×同職業間移動」「男性×販売従事者×他職業間移動」などで増加幅が大きい。

上記を解釈すると、男性については、「男性×卸売業,小売業×他業間移動」と「男性×販売従事者×他職業間移動」、「男性×製造業×他産業間移動」と「男性×生産工程従事者×同職業間移動」、「男性×不動産業,物品賃貸×他産業間移動」と「男性×サービス職業従事者⁶⁸×他職業間移動」、「男性×サービス業(他に分類されないもの)⁶⁹×同産業間移動」と「男性×運搬・清掃・包装等従事者×同職業間移動」が関連しているとみられ、その他に事務従事者の増加はどの産業と関連しているかは明確ではない。特に、「男性×卸売業,小売業×他業間移動」と「男性×販売従事者×他職業間移動」の関係性は、卸売業,小売業における販売従事者に他産業から職種転換する形で転職する男性が増加していると解釈できる。推察の範囲だが、この間に「男性×サービス職業従事者×同職業間移動」の転職者の減少が続いており、2021年9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが引き上がった中で、それまで時短営業などの影響を受けてきた飲食店などの接客・給仕職業従事者などのアルバイトが、時短営業などの影響を相対的に受けにくい小売業などの販売従事者に転職したことを示している可能性もある。戸田(2022)では、2021年10月から2021年11月に掛けて、特に男性の15～24歳の完全失業率が1.7%ptと大きく上昇し、6.6%と2021年1月ぶりの高水準となったことを踏まえ、2021年9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりに伴って、男子学生を中心とし、新たなアルバイト先を探すために非労働力人口から労働市場へ参入する動きが生じ、完全失業者の増加によって完全失業率が上昇した可能性を考察している。その中で、15～24歳における男子学生を中心としたアルバイトが増加しており、非労働力人口から完全失業者を経ずにアルバイトとして採用され、就労を開始した2人以上世帯に属する学生が一部にいとみられるが、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯の男子学生が主だとみられることを指摘した。つまり、過去1年間の期間においてアルバイト辞め、完全失業者として新たなアルバイトを探しており、2021年9月末以後に新たなアルバイトに就いた場合には、ここでの転職者に該当することとなる。仮にそうだとすれば、アルバイト学生の一部では、比較的的好調な業種へ他産業から人が流れ始めた可能性も示唆される。その他、半導体の供給制約による影響はあるものの、労働需要は持ち直している製造業や、前述の賃金分析においても好調であった不動産業,物品賃貸業などが挙げられている。

⁶⁸ サービス職業従事者には、居住施設・ビル等管理人や、物品賃貸人・物品一時預り人が含まれている。

⁶⁹ サービス業(他に分類されないもの)には、ビルの清掃などのビルメンテナンス業が含まれている。

また、女性については、「女性×情報通信業×同産業間移動」「女性×学術研究, 専門・技術サービス業×他産業間移動」「女性×宿泊業, 飲食サービス業×他産業間移動」「女性×生活関連サービス業, 娯楽業×他産業間移動」と「女性×事務従事者×同職業間移動」が関連しているとみられる。この間、「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」の転職者の減少が続いており、上記の対人サービス関連産業において、直接のサービスの担い手となる転職者が増えている訳ではなく、事務を担う転職者が幅広い業種で増えている可能性が示唆された。

いずれにせよ、大分類の範囲では分からない点も多いものの、マクロの動向としては他産業に同職業で転職する動きが、寄与度の大きさからみれば、男性を中心に増加しており、業種としては、卸売業, 小売業、製造業、不動産業, 物品賃貸へ他産業からの転職者が増加している。同職業間転職の源泉は、事務従事者や生産工程従事者である可能性が考えられる。また女性では、業種としては、学術研究, 専門・技術サービス業、宿泊業, 飲食サービス業、生活関連サービス業, 娯楽業へ他産業からの転職者が増加している。同職業間転職の源泉は、事務従事者である可能性が考えられる。

2022年に入ってから、オミクロン株の影響もあり、社会経済活動が再び鈍化したが、今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていけば、比較的的好調な業種へ移動しようと、産業転換を伴う転職が活発化する可能性も考えられる。他方、その場合でも、足下の動向を踏まえれば、同職業間転職を希望する者が増加する可能性も見込まれる。このため、上記のような「職種特殊的人的資本」の蓄積やその損失の回避に向けた支援に加え、「産業特殊的人的資本」の損失によってマイナスの影響が生じるのかどうか、重要な論点であると考えられる。特に、コロナ禍においては、「産業特殊的人的資本」の損失によって賃金の減少が生じる可能を示唆する研究もあり、この点からも慎重な議論が必要であろう。

最後に、本稿では論じることのできなかつた賃金の上方硬直性に関連するその他の論点について、若干触れておきたい。本稿で論じてきた賃金は、基本的には国単位の「平均賃金」の動向であり、労働者の様々な属性の差異によって生じる合理的な範囲での賃金の差は、ウェイト効果として「平均賃金」を押し下げる可能性がある。一例だが、2019年の一般労働者全体の平均賃金⁷⁰が約40.4万円である一方で、専門的・技術的分野（特定技能を除く）で働く一般労働者の外国人労働者は約35.8万円となっており、若干ではあるが、専門的・技術的分野（特定技能を除く）で働く一般労働者の外国人労働者の増加は「平均賃金」を押し下げることになる。しかしながら、こういった差は、学歴、年齢・勤続年数、役職、勤め先の産業・職業・企業規模などの差異によって生じている面もあり、こういったウェイト効果に影響されないように細かく属性をコントロールして考察していくことが肝要であった。他方、経済学においては、生じている差がどのような要因によってもたらされているか検証する先行研究も多く蓄積されており、その中で、ライフステージの様々な変化によって構造的に生じやすい差の縮小に向けて対応すべき点もある。こういった不合理な差の是正が、個人の賃金を引き上げ、ウェイト効果を縮小させることで、「平均賃金」を上昇させる可能性もあるだろう。経済学における先行研究は、差の構造を紐解く研究が主流と思われ、その是正が「平均賃金」を上昇させる効果に着目したものは、現時点では筆者の知見が及ぶものではないが、本稿では論じることのできなかつた論点として挙げておきたい。また、これに関連して、最低賃金の引上げによる賃金分布の底上げといったことも論点の1つであると

⁷⁰ 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を活用し、2019年調査の「きまって支給する現金給与額」と2020年調査の「年間賞与その他特別給与額」を12か月で除して合算した値。

思われる。

また、近藤(2017)では、人手不足なのに賃金が上がらない背景の1つとして、最も雇用成長率の高い医療、福祉において、診療報酬や介護報酬といった公定価格によってサービス提供の価格が設定され、価格メカニズムが働かない構造になっていることを挙げている。つまり、介護であれば、利用者が増加し、人手不足が深刻化しても、それに応じて介護報酬が上がる訳ではないため、賃金を上げられないといったことである。政府としても、介護報酬における介護職員処遇改善加算等による支援に取り組んでいるものの、労働需給の逼迫度と賃金の連動性が弱いといった面では、賃金の上方硬直性の背景の1つと考えられる。

さらに、賃金の上方硬直性は、労働生産性をめぐる諸課題にも関連が深い。本稿においても、賃金と労働生産性が乖離するいくつかの考え方を紹介したが、それでも、賃金を向上させていくためには、労働生産性の向上が重要な要素であることに異論はないと思われる。我が国では、生産性運動の中核組織として日本生産性本部が1955年に設立され、「生産性三原則」が掲げられてきた。具体的には、①雇用の維持・拡大(生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする)、②労使の協力と協議(生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする)、③成果の公正な分配(生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする)である。つまり、②から③への流れの中で、分配の源泉である労働投入を通じて稼ぐ力に、どのような課題があるかは、賃金の上方硬直性にも関連のある多岐にわたる重要な論点である。日本生産性本部の「2020年 生産性白書」においては、イノベーションの促進、人材への投資、働き方改革、企業の新陳代謝などを通じた課題が挙げられている。特に、能力開発、自己啓発、学びなおしの機会といった人的資本に直接的な影響を与える施策は、本稿におけるこれまでの議論からも明らかのように、個人の生産性の向上を通じて、賃金にも大きな影響を与えるものである。

他方、労働生産性が向上しても、それに相当する賃金の伸びが弱いのではないといったことを耳にすることも多いと思われる。この点については、本稿においてここまで議論してきた賃金の上方硬直性の論点が、本来ならば生じている労働生産性の向上分の効果を押し下げてしまっている面もあるかもしれない(例えば、労働生産性の向上分の賃金増加分が、別途構造問題への対応として講じられる定年退職年齢の延長などによる賃金プロファイルのフラット化によって抑制される等)。しかし、ここでは、別の角度からの留意点にも少し触れておきたい。労働生産性は、いわゆるマンアワーベースであれば、GDPなどの付加価値額/労働投入量(就業者×総実労働時間)で算出される。つまり、労働生産性の向上といった場合、分子と分母の変動のバランスによるが、基本的には付加価値額の増加又は労働投入量の減少が影響することとなる。そのうえで、本稿の図表20では、一般労働者とパート労働者の総実労働時間が、働き方改革などの影響もあり、近年減少していることを確認した。仮に、大きな付加価値を生まない不必要な長時間労働時間が是正されたとすれば、分子である付加価値額は一定程度減少する⁷¹が、分母である労働投入量の上を回る減少によって、労働生産性は向上する可能性がある。この場合、賃金を「賃金総額」と「時間当たり賃金」のどちらで捉えるかについて、留意が必要だろうと考えられる。つまり、労働

⁷¹ 単純な生産量の変動だけでなく、上官・DEVARO・大湾が、以下リンク先のコラムで指摘するように、労働時間の減少によって、疲労から回復し、エネルギーと集中力を高めて仕事に臨むことで、付加価値の増加を生み出す効果も期待される。
https://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01_0667.html

生産性の向上が「総実労働時間の減少」によってもたらされている場合、所定外給与への影響を中心に「賃金総額」は減少していくことが考えられるだろう。一方、大きな付加価値を生まない不必要な長時間労働時間が是正されたとすれば、「総実労働時間の減少」が「賃金総額の減少」に勝って、「時間当たり賃金」は増加していくと考えられるだろう。本稿においても、図表 18 や図表 19 において、一般労働者・パート労働者ともに、2013 年以降の景気回復局面において、「時間当たり賃金」は増加してきていることを確認している。また、新古典派経済学では、競争的な労働市場においては、限界生産性と賃金が一致するという基本的命題があるが、この賃金についても実質値の「時間当たり賃金」が想定される。他方、労働投入量に変動がない中で、能力開発などの成果が発現し、労働生産性の向上が「付加価値額の増加」によってもたらされた場合、「時間当たり賃金」だけでなく、「賃金総額」も増加していくことが期待されるだろう。つまり、労働生産性と賃金の間の連動性を考える場合には、「労働生産性の変動の仕方を考慮しながら、賃金を「賃金総額」と「時間当たり賃金」のどちらで考えるか」といったことに留意して議論することが肝要だと思われる。

その他の論点として、労働者の心理状態と労働生産性・賃金との関係を研究する分野もある。近年では、ワーク・エンゲイジメントが注目されている。ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の 3 つが揃った状態として定義される。つまり、ワーク・エンゲイジメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあるといえる。本稿では、Gary S. Becker の人的資本論を紹介したが、ワーク・エンゲイジメントという概念は、「心理的資本（個人の資源）」によって特徴づけられる概念と捉えられる。厚生労働省（2019）「令和元年版 労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—」では、労働政策研究・研修機構（JILPT）の「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」などを活用して、ワーク・エンゲイジメントの向上が、労働生産性と健康増進を同時に向上させることのできる可能性を示した。さらに、久米・鶴・佐野・安井（2021）では、経済産業研究所（RIETI）が 2019 年に実施した「全世代的な教育・訓練と認知・非認知能力に関するインターネット調査」の個票データを活用し、ワーク・エンゲイジメントが時間当たり賃金に統計的有意にプラスの影響を与えることなどを確認したうえで、ワーク・エンゲイジメントの先行要因を実証的に分析しており、その結果を踏まえ、正社員の自律的で多様な働き方を実現するためには、ワーク・エンゲイジメントの向上につながるような仕事機会の提供、職場の雰囲気醸成、個人や仕事の資源を考慮した人事施策が求められることを明らかにしている。つまり、賃金の上方硬直性を解消していくに当たって、経営状況を勘案すると、コストを要する人的資本投資が難しい場合もあると思われるが、労使で協力しながら「心理的資本の向上」に資するような業務遂行上の工夫を進めていくことで、賃金・生産性と従業員の健康増進の双方を実現していくことができることも重要な論点⁷²であると考えられる。

⁷² 厚生労働省（2019）では、働く方の健康増進には、ワーク・エンゲイジメントを高める観点が重要であることが示唆されるが、ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムの間には正の相関が確認され、状況によってはワーカホリックな状態に陥りやすい傾向にある。したがって、企業は、ワーカホリックな労働者を称えるような職場環境を見直す等、働き方をめぐる企業風土の在り方についても検討していく必要があるとしていることに留意が必要。

5. まとめ

本稿では、コロナ禍と中長期における賃金の動向を多角的に分析するとともに、賃金の上方硬直性に係る論点を整理してきた。

我が国では、「人手不足にもかかわらず、賃金が上がっていないのではないか」といった疑問が、昨今の大きな関心事項の1つとなっている⁷³。今般のコロナ禍においては、業種による差異も大きい。全規模・全産業としては、過去の景気後退局面でみられた人員過剰感の発生及びその高まりがみられず、人員不足感のある範疇にとどまり、2020年12月調査以降には、人員不足感は再度高まってきている。新型コロナウイルス感染症に関する今後の行方は予断を許さないものの、アフターコロナを見据えた際には、人手不足が再度深刻化し、労働需給が逼迫化していく蓋然性が高いと見込まれる中で、賃金をめぐる状況や賃金の上方硬直性に係る論点について共通認識を図るための材料を可能な限り整理し、今後の政策の議論に資することが本稿の目的である。

本稿では、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察してきた。経済学では、賃金自体の分析に当たっては、賃金総額を総実労働時間で除した「時間当たり賃金」を活用することが多い一方で、「賃金総額」についても労働者の実感に近いといった特筆すべき利点があることから、本稿では双方を分析してきた。

また、一般労働者・パート労働者計の平均賃金においては、相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の上昇が、平均賃金を押し下げる効果が生じてしまい、賃金の動向の実態が捉えにくい。このため、一般労働者とパート労働者の各々について、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察してきた。その結果、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動向は、コロナ禍において「K字型の動向」と表現される業種間の差異をより一層明らかにした。

一般労働者について、全産業をみると、「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかな増加が続いていたが、2021年度に入ると特別給与(賞与)の減少などの影響によって6月前後まで減少し、その後、横ばい圏内で推移している。一方、「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少している。

足下の一般労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は、建設業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉である。このうち、運輸業、郵便業では、「総実労働時間」と「時間当たり賃金」の双方が減少しており、両面から厳しさがうかがえる。一方、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は情報通信業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は、建設業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、サービス産業(他に分類されないもの)である。このうち、建設業、卸売業、小売業では「総実労働時間」の抑制効果もあり、「賃金総額」としてはおおむね横ばい圏内での推移となっているが、不動産業、物品賃貸業では「総実労働時間」は横ばい圏内での推移であり、「時間当たり賃金」の増加が「賃金総額」を押し上げ、純粋に賃金が上がっていると評価できた。

さらに、パート労働者について、全産業をみると、「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加していたが、2021年度に入ると6月前後まで減少し、その後、再び増加している。一方、

⁷³ 玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』や、最近では2022年3月7日の日経ビジネス(No.2131)において「漂流する賃上げ なぜ給料は上がらない」といった特集があった。

「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、パート労働者の「賃金総額」は、おおむね横ばい圏内での推移となっている。

足下のパート労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は多く、建設業、製造業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は生活関連サービス業、娯楽業である。「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業である。「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は多く、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）である。このうち、情報通信業、運輸業、郵便業では、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の双方が「賃金総額」を押し上げている。特に、運輸業、郵便業では、一般労働者の賃金において厳しさがみられたことを踏まえると、一般労働者からパート労働者に労働需要がシフトし、後者で労働需要が逼迫化している可能性がうかがえる。

パート労働者については、コロナ禍においても、多くの産業で時間当たり賃金が増加し、パート労働者の賃金総額を押し上げている。コロナ禍においても人手不足感が再度高まっており、外部労働市場の需給逼迫が、その影響を受けやすいパート労働者の時間当たり賃金の増加に現われているものとみられる。一方、コロナの感染状況に応じて緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられ、社会経済活動のレベルが引き下がった中で、テレワークも馴染みにくい対人サービス関連産業を中心としてパート労働者の労働時間は直接影響を受けやすく、労働時間の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている。また、パート労働者は、収入を一定の金額に抑えるために就業時間や日数を調整する者も少なくない⁷⁴ため、時間当たり賃金が増加した場合、就業調整が生じることで、パート労働者の賃金総額の増加として現れにくくなっている面もある。

以上のように、コロナ禍においては、一般労働者・パート労働者ともに、「時間当たり賃金」は減少には至っていないものの、「総実労働時間」の減少が「賃金総額」を押し下げている面が強いことを明らかにした。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。

さらに、中期的な賃金動向、特に2013年以降の景気回復局面に着目すると、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けた場合、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が減少していた中で、「時間当たり賃金」が増加し、「賃金総額」を押し上げてきた⁷⁵。

しかしながら、「時間当たり賃金」の増加については、パート労働者は、過去と比較すると、相対的に高い増加率であった一方で、一般労働者は、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価でき、賃金に上方硬直性（上がりにくさ）が生じている考えられる。

⁷⁴ 平成29年就業構造基本調査によると、「非正規の職員・従業員」に占める就業調整をしている者の割合は26.2%であり、所得階級別にみると、就業調整をしている者の8割強が50～149万円となっている。年齢別にみると、就業調整をしている者の割合は、女性の「45～49歳」で37.9%と最も高くなっている。また、「15～24歳」でも25%～33%程度となっており、学生アルバイトが就業調整している様子もうかがえる。

⁷⁵ 2013年以降の実質賃金を評価する際には、消費税率の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があったことを勘案する必要があり、特に前者は消費に対する税であることから、消費税率の引上げ分に対応した純粋な物価上昇分に対して、労働者側がそれに応じた賃金引上げを要求する理屈は想定されない中で、負担する必要がある税分が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われているといった解釈もできるだろう。ただし、毎月勤労統計調査における賃金が、本来は税などを差し引く前の賃金であるにもかかわらず、消費税率の引上げ分（個人が税負担する必要がある分）が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われてしまっており、この分を差し引いて評価する必要があり、実質賃金の総額もやや上がっていたと評価できると考える。

このため、本稿では、賃金の上方硬直性に関連する論点として、以下に力点を置いて、先行研究から得られる知見のポイントを整理するとともに、活用できる公表データの範囲で、当該知見に資するような足下の状況を分析し、いくつかのインプリケーションをまとめた。

- ①賃金プロファイルのフラット化
- ②名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性
- ③企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）
- ④「WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）」
- ⑤「労働組合と賃金」
- ⑥「転職などの労働移動と賃金」

詳細は、各パートを参照して頂きたいが、以下ではポイントのみをまとめる。

- ① 近年においても、大企業・中小企業ともに賃金プロファイルのフラット化が進んでおり、その背景の1つとして、定年延長によって高齢者の活躍の場を増やすといった施策が挙げられる。Lazear が提唱する賃金の考え方では、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致する。このため、定年延長に対して、既に壮年期・定年退職に差し掛かる時期の労働者は、若年期に「預託金」として企業に支払い、現在「後払い金」として受け取っている上乗せ分を抑制しながら対応していると考えられる。また、若年期の労働者は「預託金」が将来を見据えて増額されると考えられる。結果として、延長後の定年退職時においても、入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった関係性を堅持しようとするため、若年期も含めて賃金プロファイルのフラット化が生じる。

特に、既に壮年期・定年退職に差し掛かる時期の労働者は、賃金プロファイルのフラット化によって抑制された賃金額であっても、労働市場によって得られる期待賃金額よりも高い場合には、受け入れた方が有利となる。つまり、自社のみで評価され、他社では評価されない企業特殊的人的資本が多く積まれている労働者は、容易に転職といった選択肢を採らず、賃金が抑制されてもそれ受け入れるため、賃金の上方硬直性にもつながっているとみられる。

こうした論点は、定年延長によって高齢者の活躍の場を増やすといった施策の是非を問うものではなく、賃金に影響を及ぼす構造があることを理解することが重要であり、総じてみれば、高齢期において働く際の Well-being を向上させていくといった視点が重要だと思われる。

- ② 我が国では、景気後退局面であっても、名目賃金に下方硬直性（下がりにくさ）が生じることが確認されている。名目賃金の下方硬直性は、企業が賃金を引き上げることに躊躇を生み、賃金の上方硬直性（上がりにくさ）にもつながっていると考えられている。

さらに、過去の景気後退局面において賃金を十分に下げられなかった経験だけでなく、景気回復局面においても、期待成長率の低下や不確実性の増大等、将来の賃金引下げリスクが上方硬直性を強めるように作用するメカニズムも指摘されている。

コロナ禍において経済・雇用情勢の先行きは不透明感が高まることが多いものの、アフターコロナでは、期待成長率を底上げするような施策によって、将来の賃金引下げリスクを懸念する企業マインドを改善させていくことが、賃金の上方硬直性を弱めることにつながる事が期待される。

③ 企業は、資本や労働力を活用して財・サービスの生産・提供を行い、得た企業収益の一部を労働者に賃金などの形で分配している。こうした中で、企業を取り巻く環境変化は、企業収益の労働者への分配にも影響を与える。具体的に、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」による影響は、2002年から2007年までの景気回復局面においては、労働分配率を低下させ、賃金を抑制してきたことが多く指摘されてきた。他方、近年の研究では、当該影響は、労働分配率に対して、明確な影響を与えていないという結果もみられる。「外国法人等」の株式保有比率は、1970年度から2007年度までは上昇傾向にあったものの、近年ではおおむね横ばい圏内で推移しているため、労働分配率や賃金に与える影響も生じていないのかもしれないが、世界経済の動向を踏まえながら、引き続き注視が必要な論点だと考えられる。

また、AIなどのデジタル技術が進展する中で、技術導入の価格の低下に伴って、産業ロボットなどの省力化投資の促進が進めば、雇用を代替・補完するといった議論もあるが、人手不足感・労働需要を減退させ、賃金に影響を与える可能もある。さらに、経済・雇用情勢の先行きに、不確実性や不透明感が増大すれば、企業は内部留保（利益剰余金）の蓄積を優先する可能性もある。

企業を取り巻く環境変化が、企業収益の労働分配にも影響を与え、賃金の上方硬直性の要因になり得ることを認識しておくが重要であろう。

④ 柔軟な働き方や短時間勤務など、労働者にとって魅力的な労働条件を提供している企業では、そうではない企業に比べて、より低い賃金で労働者を集めることができるはずであり、こうした考え方は、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）と呼ばれ、その存在が多くの実証研究で確認されている。近年、我が国では働き方改革が推進される中で、魅力的な雇用管理制度や働き方が導入されているが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）で考えた場合、賃金面では負の賃金プレミアムを生じさせる可能性もある。先行研究は海外の事例も含まれ、近年の日本においても同様に成立するのかは、慎重に判断されるべきであるが、仮に成立するとすれば、賃金の増加を抑制している側面があるとみられる。

しかし、これをもって、働き方改革の推進を否定すべきでないことは、説明するまでもない。重要なのは、賃金の増加を抑制している構造要因として理解することであり、賃金よりも魅力的な雇用管理制度や働き方に対する効用が高い労働者が選択した結果だということである。つまり、賃金が抑制されていても、総じてみれば、働く際のwell-beingは向上しているものと考えられる。

本稿は、賃金を分析ターゲットにしているものの、近年、女性・高齢者などの多様な人材の労働参加が進んだ中で、働く際のwell-beingに関連する価値観の多様化も進んでいる。多くの労働者にとって賃金が重要な指標であることはいままでもないが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）は、賃金が上がらないことを直ちに問題視するのではなく、表裏一体のものとして、雇用管理や働く環境の改善が推進されている可能性があることを示唆しており、賃金のみではなく労働者の働く際のwell-beingを総合的に捉えていくことが重要である。

⑤ 労働組合への所属が賃金を引き上げる効果は、過去に確認されなかった時期もあるが、2000年代・2010年代のデータからは、統計的に有意なものとして確認されている。また、労働組合への所属が賃金分布に与える影響として、賃金分布の下層に属する労働者の底上げにつながって

いる可能性が示唆されている。さらに、労働組合は生産性にも明瞭な正の効果があり、賃金への効果の大きさと比較しても、企業収益に対して負の影響は生じさせないことも指摘される。

我が国においても、上記のような労働組合の有益性が先行研究で確認されているが、賃上げの具体的なメカニズムとしては「春闘」がある。1955年に起源のある「春闘」の機能は、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図であった。他方、近年は2つの課題がある。1点目は、長年の課題でもあるが、労働組合員数と推定組織率の伸び悩みであり、2006年以降、雇用者数全体の増加を勘案すると、労働組合員にならない人が、実質的にはやや増加している。2点目は、「パターンセッターの不在」が指摘される。本稿では、定量データによって団体交渉の個別分散化が生じている様子を確認したうえで、それが我々に何をもたらしているのか考察した。

1つの可能性は、労働組合が、産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるのかもしれない。もう1つの可能性は、団体交渉の個別分散化が、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げが促進される可能性も期待できる。

本稿では、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布に関する時系列的な変化を考察することで、解釈には一定の留意が必要だと思われるものの、後者の可能性が示唆された。

賃金の上方硬直性を解消していくためには、春闘の機能に変化が生じている可能性はあるものの、その機会を捉まえて、労使が対話を促進していくことで、生産性と賃金を向上させる好循環を実現していくことが、引き続き重要である。

- ⑥ 本稿では、Gary S. Beckerの人的資本論が「企業特殊的人的資本」と「一般的人的資本」に峻別する考え方を紹介したが、「転職などの労働移動と賃金」を考察する際には、この二分法では不十分である。すなわち、特定の産業のみで通用し他の産業に転職してしまっただけは全く通用しない「産業特殊的人的資本」と、特定の職種のみで通用し他の職種に転職してしまっただけは全く通用しない「職種特殊的人的資本」といった概念が重要となる。

基本的に、転職後の賃金との関係でみれば、転職などの労働移動によって、それまで蓄積してきた人的資本を如何に損失させないかが重要な要素となる。

先行研究では、職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が、賃金（時間当たり賃金率）を上昇させる効果が高い。こうした状況下においては、経年的に企業特殊的人的資本を蓄積してきた年齢層（特に高齢層）は転職を選択しにくい。仮に転職した場合には、他社で評価されない企業特殊的人的資本の特性のため、転職後の賃金が減少しやすい。また、他産業間移動や他職種間移動、あるいは両方を伴うような大きなキャリアチェンジは、蓄積してきた人的資本を損失し、転職後の賃金は減少しやすいことも確認されている。

一方、転職といった行動をとる際には、次の職にも引き継ぐことのできるポータビリティがあるものとして、特に「職種特殊的人的資本」の重要性が注目される。先行研究では、「職種特殊的人的資本」によって、同一の職種に転換した場合には、相対的に賃金の低下幅が小さいことが指摘されており、断定できる段階ではないものの、賃金増加が期待できる研究結果もあった。

加えて、転職の際の入職経路が賃金に与える影響といったものが存在する。選択できる入職経

路は、各々が異なる役割を担っており、転職に当たってある入職経路を活用した方が良いといった議論ではなく、そのメカニズムの背景にある情報仲介機能といったものをどのように向上させていくのが、重要な視座となる。そして、転職による賃金減少の発生を抑制するといった観点からは、情報仲介機能においても、職種特殊的人的資本などを引き継ぐことのできる支援のあり方が問われていくと考える。

そのうえで、転職者について、2014年以降及びコロナ禍におけるマクロの動向を時系列的にみると、算出方法の関係で一定の幅をもった解釈が必要であるが、以下のとおりである。

- 2014年以降からコロナ禍までは、転職者数は、同産業間移動・他産業間移動・同職業間移動・他職業間移動ともに増加傾向にあった。また、転職者の人数規模は、同産業間移動<他産業間移動、他職業間移動<同職業間移動となっており、他産業に同職業で転職する動きが多かったと類推される。
- その後、コロナ禍に入って労働需要が大きく減退した中で、上記4つの移動のいずれも大きく減少した。特に4四半期移動平均で2019年第Ⅳ四半期と2021年第Ⅳ四半期を比較すると、同産業間移動と同職業間移動が大きく減少した。
- 2021年9月末に緊急事態宣言が解除された後、2021年第Ⅲ四半期から2021年第Ⅳ四半期に掛けて、他産業間移動と同職業間移動では、転職者数に持ち直しの動きがみられる。つまり、他産業に同職業で転職する動きが増加している。

2022年以降、オミクロン株の影響が生じていることに留意が必要であるが、今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていけば、比較的的好調な業種へ移動しようと、産業転換を伴う転職が活発化する可能性も考えられる。他方、その場合でも、足下の動向を踏まえれば、同職業間転職を希望する者が増加する可能性も見込まれる。このため、上記のような「職種特殊的人的資本」の蓄積やその損失の回避に向けた支援に加え、「産業特殊的人的資本」の損失によってマイナスの影響が生じるのかどうか、重要な論点であると考えられる。特に、コロナ禍においては、「産業特殊的人的資本」の損失によって賃金の減少が生じる可能を示唆する研究もあり、この点からも慎重な議論が必要であろう。

最後に、本稿では論じることのできなかつた賃金の上方硬直性に関連するその他の論点としては、格差縮小による平均賃金への影響、医療、福祉における労働需給の逼迫と賃金の連動性の弱さ、労働生産性をめぐる諸課題がある。また、ワーク・エンゲイジメントや心理的資本の向上に資するような業務遂行上の工夫を推進することでも、賃金・生産性と従業員の健康増進の双方を実現していくが可能であることを補足した。

いずれにせよ、賃金の上方硬直性に係る論点は多岐にわたり、「複合的な要因」だと考えられるため、今後とも先行研究の知見をいかした丁寧な議論が肝要だと思われる。

本稿における賃金の上方硬直性に関する考察の視座 (イメージ図)

参考資料

<賃金分析への視点>

- 経済学では、賃金自体の分析に当たっては、賃金総額を総実労働時間で除した「時間当たり賃金」を活用することが多い一方で、「賃金総額」についても労働者の実感に近い特徴すべき利益点がある。そのため、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に個別し、双方を分析することが肝要。
- 一般労働者・パート労働者計の平均賃金は、相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の上昇が、平均賃金を押し下げる効果が生じてしまい、賃金の動向の実態が捉えにくい。そのため、一般労働者とパート労働者の各々に分けて分析することが肝要。

内部労働市場 (企業・労働者・労働組合)

【①賃金プロファイルのフラット化】
 定年延長などを背景に、賃金プロファイルのフラット化が進んでいる。壮年期以降の労働者は、本来の労働生産性よりも高い賃金を得ており(偶発的契約区画)、転職で得られるであろう期待賃金よりも抑制された賃金の方が高い場合は、抑制された賃金額を受け入れた方が有利。

※右肩上がりの賃金カーブのホワイトカラー等が対象

【ホワイトカラー】【ブルーカラー】【パート労働者】



定年延長による
労働供給期間の延長
労働分配率の低下

【③企業を取り巻く環境変化】
 グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等 → 企業収益の配分に影響

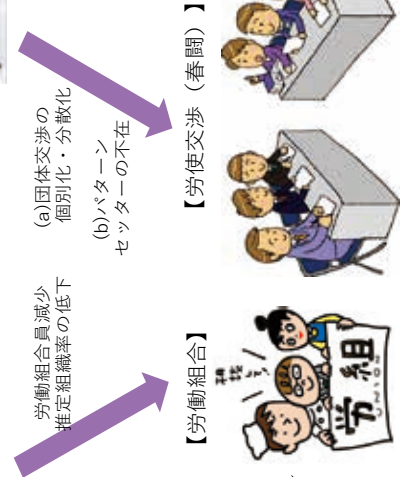
【企業】



【②名目賃金の上方硬直性による上方硬直性】
 ● 我が国では、景気後退局面でも、名目賃金が下がりにくい特徴がある。
 ● 名目賃金の上方硬直性は、企業が賃金を引き上げること躊躇を生み、賃金の上方硬直性にもつながっている。
 ● 過去の景気後退局面において賃金を十分に下げられなかった経験だけでなく、景気回復局面においても、期待成長率の低下や不確実性の増大等、将来の賃金引下げリスクが上方硬直性を強めるように作用するメカニズムも指摘されている。

【④補償賃金仮説 (ヘドニックス賃金仮説)】
 ● 柔軟な働き方や短時間勤務など、労働者に与える魅力的な労働条件を提供している企業は、低賃金で労働者を集めることができる。言い換えれば、賃金よりも魅力的な雇用者がその導入の代替として賃金の減少(負のプレミアム効果)を受け入れても良いと考える可能性がある。賃金が抑制されても、総じてみれば、働くwell-beingは向上しているものと考察される。

【⑤労働組合と賃金】
 ● 先行研究では、労働組合が、賃金や生産性を引き上げる効果があることを確認。
 ● 賃金分布の下層に属する労働者の底上げに繋がっている可能性があるも指摘される。



【⑤労働組合 (春闘) と賃金】
 ● 1955年に起源のある「春闘」の機能は、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結②パターンのセッターである労働組合が賃金引上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構造であった。裏一方で近年では、パターンのセッター不在と表裏一体で「団体交渉の個別化・分散化」が進んでいる。この結果、①労働組合が、産業といった個社より大規模である従業員側の労働供給の独占を失うことで、労働組合の経営側に対する交渉上の地歩(パターング・ポジション)を弱める可能性。一方、②パターンのセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労働者の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げが促進される可能性がある。● 本稿に分析では、一定の幅をもつてみる必要があるものの、②が生じている可能性が示唆された。

外部労働市場

【⑥転職などの労働移動と賃金】
 ● 転職などの労働移動によって、それまで蓄積してきた人的資本を如何に損失させないかが重要な要素。特に「職種特異的人的資本」の重要性が注目される。アファタターコロナを見据えながら、他産業に同職業で転職する動きが増加。足下では、職業特異的人的資本の蓄積やその損失の回避に向けた支援なども重要。

政府

● 賃上げ促進税制による支援
 ● 最低賃金の引上げによる底上げ支援
 ● 業務改善助成金による生産性向上と賃上げへの支援
 ● 官製春闘(推定組織率)が低下している中で、労働側の経営側に対する交渉上の地歩(パターング・ポジション)を高める観点から重要と考えられる
 ● 各種助成金等による労働生産性向上への支援

<参考文献>

- 赤羽亮・中村二郎(2008)「企業別パネルデータによる賃金・勤続プロファイルの実証分析」『日本労働研究雑誌』No. 580, 44-60 頁.
- 阿部正浩(1996)「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』第 39 巻第 1 号, 125-139 頁.
- 阿部正浩・Jess DIAMOND(2017)「労働分配率の低下と企業財務」『経済分析』第 195 号, 9-33 頁.
- 荒井一博(1992)「賃金プロファイル論の再検討」『一橋論叢』第 107 号, 799-817 頁.
- 井川静恵(2004)「制度改定による賃金構造の変化企業内人事マイクロデータによるパネル分析」『日本労働研究雑誌』No. 534, 54-64 頁.
- 茨木秀行・井上裕介・有馬基之・中野貴比呂(2007)「企業の賃金決定行動の変化とその背景」『日本労働研究雑誌』No. 560, 31-40 頁.
- 上野有子(2021)「わが国の 60 代労働者の就業変化と労働市場への影響」『日本労働研究雑誌』No. 734, 43-51 頁.
- 大湾秀雄・佐藤香織(2017)「日本の人事の変容と内部労働市場」川口大司編『日本の労働市場－経済学者の視点』, 有斐閣.
- 荻野登(2015)「春闘六〇年の軌跡－高度成長、バブル、デフレを経た変容と今日的意義」『Business Labor Trend』2015 年 6 月号 22-29 頁.
- 荻野登(2020)「企業業績と賃金決定一賞与・一時金の変遷を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 723, 42-57 頁.
- 尾崎達哉・玄田有史(2019)「賃金上昇が抑制されるメカニズム」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 19-j-6.
- 小野 浩(2020)「社会・経済の環境変化が賃金に与える影響について－高齢化, グローバル化, 技術革新によるストレステスト」『日本労働研究雑誌』No. 723, 1-18 頁.
- 川口大司(2011)「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026.
- 川口大司・神林龍・金榮愨・権赫旭・清水谷諭・深尾京司・牧野達治・横山泉(2007)「年功賃金は生産性と乖離しているかー工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析ー」『経済研究』58 巻 1 号, 61-90 頁.
- 川口大司・原ひろみ(2007)「日本の労働組合は役に立っているのか?ー組合効果の計測ー」JILPT Discussion Paper 07-02.
- 川本卓司・篠崎公昭(2009)「賃金はなぜ上がらなかったのか?ー2002~07 年の景気拡大期における大企業人件費の抑制要因に関する考察ー」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 09-j-5.
- 神林龍(2011)「日本における名目賃金の硬直性(1993-2006)ー擬似パネルデータを用いた接近ー」『経済研究』62 巻 4 号, 301-317 頁.
- 岸智子(1998)「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』Vol. 49, No. 1, 27-34 頁.
- 久谷典四郎(2010)「春闘」の意味と役割, 今後の課題」『日本労働研究雑誌』No. 597, 84-87 頁.
- 久谷典四郎(2019)「労働組合は春闘においてどのように関わっているか」『日本労働研究雑誌』No. 710, 28-41 頁.
- 久米功一・鶴光太郎・佐野晋平・安井健悟(2021)「正社員のワーク・エンゲイジメント」RIETI Discussion Paper Series 13-J-045.
- 黒田祥子・山本勲(2006)『デフレ下の賃金変動 名目賃金の下方硬直性と金融政策』, 東京大学出版.
- 黒田祥子・山本勲(2013)「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」RIETI Discussion Paper Series 21-J-004.
- 玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』, 慶應義塾大学出版会.
- 小池和男(2005・1999・1991)『仕事の経済学』(第 3 版、第 2 版、第 1 版), 東洋経済新報社.
- 厚生労働省(2019)『令和元年版 労働経済の分析ー人手不足の下での「働き方」をめぐる課題についてー』
- 河野敏鑑・齊藤有希子(2016)「企業内, 企業間の賃金格差の時系列変化ー健康保険組合データを用いた分析」『日本労働研究雑誌』No. 670, 43-59 頁.
- 小島健司(1979)「Ⅲ 国民春闘の諸課題ー国民春闘と賃金闘争ー」『社会政策叢書』1 巻, 39-67 頁.
- 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充(2004)「入職経路が転職成果にもたらす効果」RIETI Discussion Paper Series 04-J-035.
- 近藤絢子(2017)「人手不足なのに賃金が上がらない三つの理由」玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』, 慶應義塾大学出版会, 1-15 頁.
- 佐藤一磨(2017)「女性の賃金上昇には同じ企業で働くことが重要なのか, それとも同じ職種で働くことが重要なのか」『社会保障研究』Vol. 2 No. 2・3, 349-365 頁.
- 佐野陽子・小池和男・石田英夫編(1969)『賃金交渉の行動科学ー賃金波及のしくみー』, 東洋経済新報社.
- 島田晴雄(1977)『労働経済学のフロンティア』, 総合労働研究所.
- 周燕飛(2021)「コロナ禍が賃金に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 729, 8-14 頁.
- 首藤若菜(2019)「労働組合は誰を代表しているのか?ー産別統一闘争を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No. 710, 42-52 頁.
- 鈴木宏昌(2011)「EU 主要国における団体交渉と賃金決定ー制度の持続性と変化」『日本労働研究雑誌』No. 611, 14-25 頁.
- 清家篤・風神佐知子(2020)『労働経済』, 東洋経済新報社.

- 橋本俊詔・野田知彦(1993)「賃金、労働条件と労働組合」橋本俊詔・連合総合生活開発研究所『労働組合の経済学』, 東洋経済新報社, 195-216頁.
- 千葉利雄(1998)『戦後賃金運動—軌跡と展望—』, 日本労働研究機構.
- 蔡苳錫・守島基博(2002)「転職理由と経路、転職結果」『日本労働研究雑誌』No. 506, 38-49頁.
- 高橋康二(2021)「コロナ離職と収入低下」JILPT リサーチアイ 第63回.
- 高見具広・山本雄三(2022)「コロナ禍における所得変動と所得格差」JILPT Discussion Paper 22-03.
- 都留康(1992)「春闘における産業間賃金波及効果の変化」『経済研究』43巻3号, 214-224頁.
- 都留康・阿部正浩・久保克行(2003)「日本企業の報酬構造—企業内人事データによる資格、査定、賃金の実証分析—」『経済研究』54巻3号, 264-285頁.
- 都留康・吉中孝・榎広之・徳田秀信(2009)「労働組合の賃金・発言効果と未組織労働者の組織化支持—失われた10年—の前後比較—」『経済研究』60巻2号, 140-155頁.
- 戸田淳仁(2010)「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本の観点から—」『日本労働研究雑誌』No. 594, 5-19頁.
- 戸田卓宏(2022)「コロナ禍における学生アルバイトをめぐる動向について—月間就業時間の増加の一方で、減少後の水準にとどまるアルバイト総報酬—」労働政策研究・研修機構(JILPT)レポート.
- 外館光則(2007)「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』No. 568, 51-62頁.
- 外館光則(2009)「労働組合の経済効果—研究成果と課題—」『日本労働研究雑誌』No. 591, 15-24頁.
- 外館光則(2015)「労働組合の設立・解散の効果」『日本労働研究雑誌』No. 591, 54-67頁.
- 中嶋哲夫・松繁寿和・梅崎修(2004)「賃金と査定に見られる成果主義導入の効果—企業内マイクロデータによる分析—」『日本経済研究』第48号, 18-33頁.
- 永沼早央梨・西岡慎一(2014)「わが国における賃金変動の背景: 年功賃金と労働者の高齢化の影響」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 14-j-9.
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平(1988)『労働組合は本当に役に立っているのか』, 総合労働研究所.
- 中村二郎(1984)「製造業における産業間賃金波及効果の検証」『三田学会雑誌』76(6), 153-157頁.
- 中村二郎(2002)「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』No. 506, 26-37頁.
- 中村二郎・大橋勇雄(2002)「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』, 東洋経済新報社.
- 長松奈美江(2020)「労働組合と賃金格差拡大—RIF 帰帰分析および要因分解法による検討—」『社会学評論』2020年71巻3号, 394-410頁.
- 仁田道夫(2009)「企業別組合に何ができるか—歴史から学ぶ—」『日本労働研究雑誌』No. 591, 4-14頁.
- 仁田道夫・篠崎武久(2008)「労働組合の賃金効果の検証」谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編『日本人の意識と行動』, 東京大学出版会, 121-134頁.
- 仁田道夫・篠崎武久(2011)「JGSS データを用いた労働組合の賃金効果の異時点間比較」日本版総合的社会調査共同研究拠点 研究論文集[11] JGSS Research Series No. 8.
- 野崎華世(2011)「JGSS-2009 ライフコース調査を用いた職種経験と所得に関する分析」日本版総合的社会調査共同研究拠点 研究論文集[11] JGSS Research Series No. 8.
- 野田知彦(2005)「労働組合の効果—賃金と雇用調整に対する効果の検討—」中村圭介・連合総合生活研究所編, 『衰退か再生か: 労働組合活性化への道』, 勁草書房, 71-84頁.
- 野田知彦・阿部正浩(2010)「労働分配率、賃金低下」樋口美雄編『労働市場と所得分配』, 慶應義塾大学出版会, 3-45頁.
- 橋口三千代(2009)「両立支援策が賃金に与える影響」OSIPP Discussion Paper: DP-2009-J-003.
- 羽田翔・権赫旭・井尻直彦(2021)「日本における労働分配率の決定要因」RIETI Discussion Paper Series 21-J-006.
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子(2011)「低成長と日本的雇用慣行—年功賃金と終身雇用の補完性を巡って—」『日本労働研究雑誌』No. 611, 26-37頁.
- 樋口美雄(1990)「転職行動と賃金構造の経済合理的関係」『日本経済研究』No. 22, 57-79頁.
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』, 日本経済新聞社.
- 久本憲夫(2015)「日本の労使交渉・労使協議の仕組みの形成・変遷, そして課題」『日本労働研究雑誌』No. 661, 4-14頁.
- 久本憲夫(2019)「雇用類型と労働組合の現状」『日本労働研究雑誌』No. 710, 4-15頁.
- 平田渉・丸山聡崇・嶺山友秀(2020)「賃金版フィリップス曲線のフラット化と名目賃金の下方硬直性: 2010年代の経験」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 20-j-3.
- 藤田博之(2011)「日本の労働組合—過去・現在・未来—」『日本労働研究雑誌』No. 606, 79-89頁.
- 松浦司(2017)「日本の中小企業における労働組合が雇用条件に与える影響」IERCU Discussion Paper NO. 289.
- 松浦司・江天瑤(2021)「労働組合が賃金に与える影響の日中比較」IERCU Discussion Paper NO. 354.
- 村松久良光(2000)「企業内キャリアと転職による賃金変化」『南山経済研究』第15巻 第2号 10月, 87-104頁.
- 三谷直紀(2005)「90年代の賃金構造の変化と人口要因」『国民経済雑誌』第191巻, 第2号, 13-27頁.

- 美濃口時次郎(1964)「労働組合賃金政策の効果」『一橋論叢』第51巻, 551-567頁。
- 村田啓子・堀雅博(2019)「賃金プロフィールのフラット化と若年労働者の早期離職」RIETI Discussion Paper Series 19-J-028.
- 森川正之(2010)「雇用保障とワーク・ライフ・バランスー補償賃金格差の視点からー」RIETI Discussion Paper Series10-J-042.
- 森川正之(2014)「労働組合と生産性」『サービス産業の生産性分析 ミクロデータによる実証』, 慶應義塾大学出版会, 201-220頁。
- 森川正之(2017)「労働力の質と生産性ー賃金ギャップーパートタイム労働者の賃金は生産性に見合っているか?ー」RIETI Discussion Paper Series 17-J-008.
- 森川正之(2019)「日本の賃金は上がっていない?」『統計』12月号, 15-20頁。
- 森川正之(2020)「柔軟な働き方は賃金をどう変化させるか」『日本労働研究雑誌』No. 723, 82-91頁。
- 山田久(2019)「労働政策過程の変容と労働組合」『日本労働研究雑誌』No. 710, 16-27頁。
- 山田亮・戸田淳仁・村上貴昭(2009)「なぜ賃金は抑制されたのか〜前背景回復期とバブル期の比較を中心に〜」New ESRI Working Paper Series No. 12.
- 山本勲(2019)「労働ー技術失業の可能性」山本勲編『人工知能と経済』, 勁草書房。
- 山本勲・黒田祥子(2016)「過去の賃下げ経験は賃金の伸縮性を高めるのか: 企業パネルデータを用いた検証」RIETI Discussion Paper Series 16-J-063.
- 勇上和史(2001)「転職時の技能評価ー過去の実務経験と転職後の賃金ー」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学』第4章, 93-113頁。
- 勇上和史(2005)「転職と賃金変化: 失業者データによる実証分析」JILPT Discussion Paper 05-004.
- Bognanno, M. and Kambayashi, R. (2006) "Trends in Worker Displacement Penalties in Japan: 1991-2002," ESRI Discussion Paper Series No. 169.
- Brunello, G. (1992) "The Effect of Unions on Firm Performance in Japanese Manufacturing" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No.3, pp.471-487.
- Clark, R.L. and Ogawa, N. (1992) "The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan" *Industrial and Labor Relations Review* 45: pp.258-266.
- Freeman, R. and Medoff, J. (1984) "What Do Unions Do? ", New York : Basic Books, Inc. (島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』)
- Hara, H. and Kawaguchi, D. (2008) "The Union Wage Effect in Japan" *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, 47(4): pp.569-590.
- Ikenaga, T. and Kambayashi, R. (2016) "Task Polarization in the Japanese Labor Market: Evidence of a Long-Term Trend" *Industrial Relations*, Vol. 55 (2) , pp.267-293.
- Gary S. Becker (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis" *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 70, pp.1-9.
- Hashimoto, M. and Raisian, J. (1985) "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States" *American Economic Review*, September 75(4), pp.721-735.
- Kalleberg, A. and Lincoln, J. (1988) "The Structure of Earnings Inequality in the United States and Japan" *American Journal of Sociology* Volume 94 Supplement, pp.121-153.
- Kimura, T., Kurachi, Y. and Sugo, T. (2019) "Decreasing Wage Returns to Human Capital: Analysis of Wage and Job Experience Using Micro Data of Workers" *Bank of Japan Working Paper Series* No.19-E-12.
- Kodama, N. and Odaki, K. (2012) "A New Approach to Measuring the Gap between Marginal Productivity and Wages of Workers," *RIETI Discussion Paper Series*, 12-E-028.
- Lazear, Edward P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy* 87: pp.1261-1284.
- Mincer, J. and Higuchi, Y. (1988) "Wage Structures and Labor Turnover in the U.S. and in Japan" *Journal of Japanese and International Economics*, 2(2): pp.97-133.
- Neal, D. (1995) "Industry-Specific Human Capital: Evidence From Displaced Workers" *Journal of Labor Economics* 13, pp. 653-77.
- Okamoto, H. and Matsuura, T. (2020) "The Influence of Unions on Wages in Japan: Taking into Account Factors Related to Corporate Governance", *中央大学経済研究所年報* 第52号, pp.361-375.
- Ono, H. and Odaki, K. (2011) "Foreign Ownership, Human Capital, and the Structure of Wages in Japan" *International Journal of Human Resource Management* 22: pp.3036-3050.
- Shaw, K. (1984) "A Formulation of the Earnings Function Using the Concept of Occupational Investment" *Journal of Human Resources* 19, pp. 319-40.
- Shaw, K. (1987) "Occupational Change, Employer Change, and the Transferability of Skills" *Southern Economic Journal* 53, pp. 702-19.
- Tsuru, T. and Rebitzer, J. (1995) "The Limits of Enterprise Unionism: Prospects for Continuing Union Decline in Japan" *British Journal of Industrial Relationship* Volume 33, Issue 3, pp.459-492.

労働政策研究・研修機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているため、そちらもご覧いただきたい。
(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>)。

(注) 本稿の内容や意見は、執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではありません。



4

**統計：グラフでみる新型コロナが
雇用・就業・失業に与える影響
(国内統計・国際比較統計)**

統計：グラフでみる新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響

国内統計

1. 就業者数	265	12. 雇用形態別雇業者数	276
2. 雇業者数	268	13. 従業上の地位別就業者数	277
3. 完全失業者数	269	14. 休業者数	278
4. 完全失業率	270	15. 未活用労働指標 (LU4)	278
5. 有効求人倍率	270	16. 実質国内総生産	279
6. 新規求職申込件数	271	17. 業況判断 D.I.	279
7. 雇用保険受給資格決定件数、受給者実人員	272	18. 鉱工業指数	280
8. 雇用調整実施事業所割合	273	19. 輸出額、輸入額	280
9. 雇用人員判断 D.I.	273	20. 売上高	281
10. 賃金	274	21. 機械受注額、新設住宅着工戸数	281
11. 総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間	275	22. 企業倒産状況	282
		23. 家計所得、家計消費支出	282
		24. 消費者物価指数	283

国際比較統計

1. 就業者数	284	7. 失業給付受給者数・申請者数	297
2. 雇業者数	286	8. 雇用維持制度申請状況	298
3. 完全失業者数	288	9. 休業者数	300
4. 完全失業率	290	10. 非労働力人口	301
5. 主な産業別性別就業者の増減率	292	11. 未活用労働指標 (LU1 ~ LU4)	303
6. 実収賃金	296	12. 実質国内総生産	305
		13. 消費者物価指数	307
		14. 鉱工業生産指数	308

本ブックレットに掲載したグラフは2022年分までの数値となっています。原則として2023年2月末（国際比較統計については2023年3月末）までに公表された統計データを基に作成したものです。その後の数値の改訂等は反映しておりませんのでご利用の際はご注意ください。また、以下のURLから統計表や本稿非掲載の指標もご覧いただけます。

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/>

統計：グラフでみる新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響

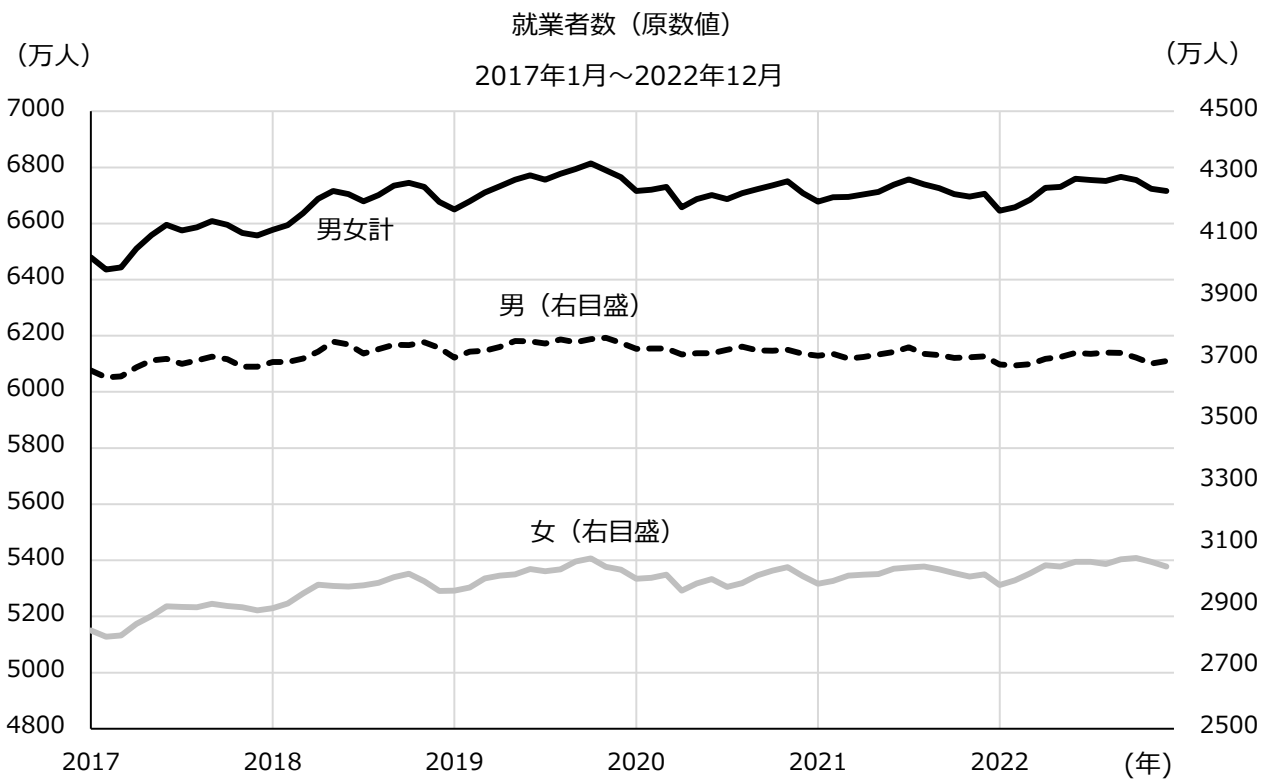
国内統計

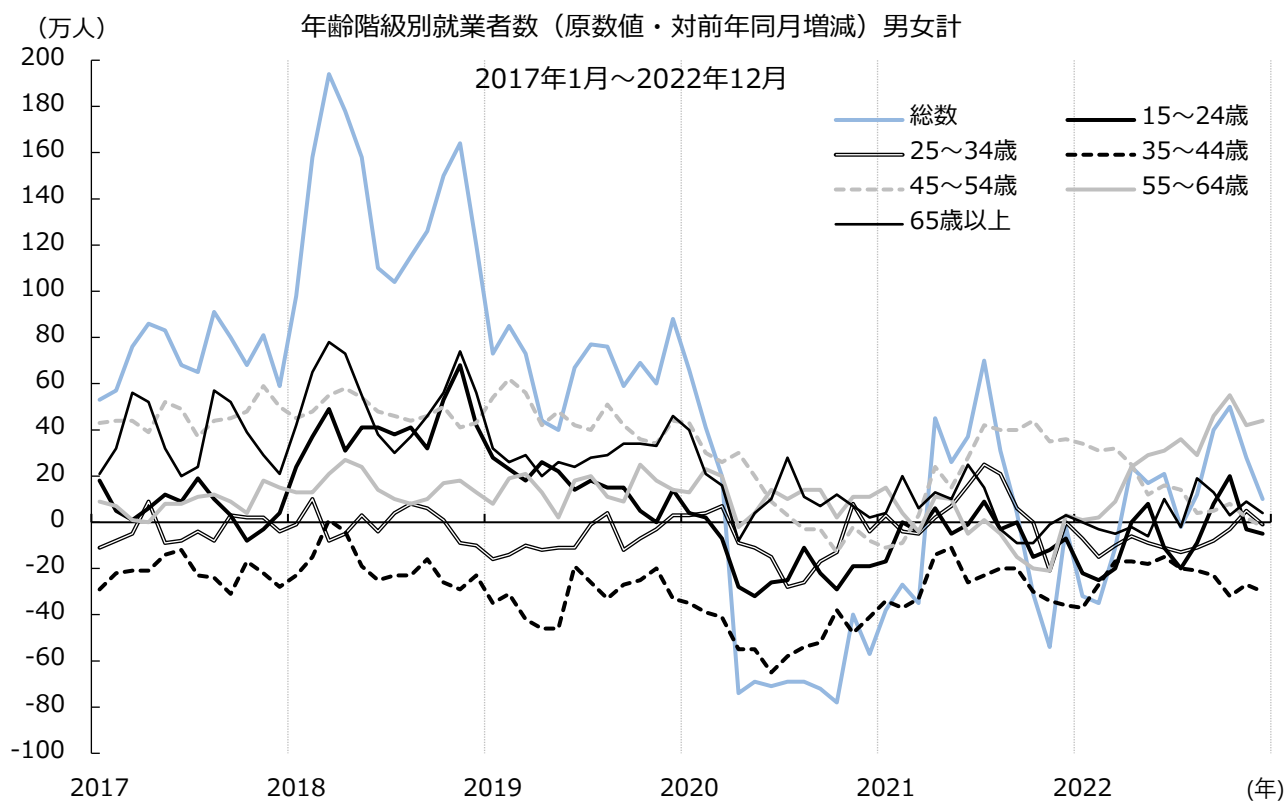
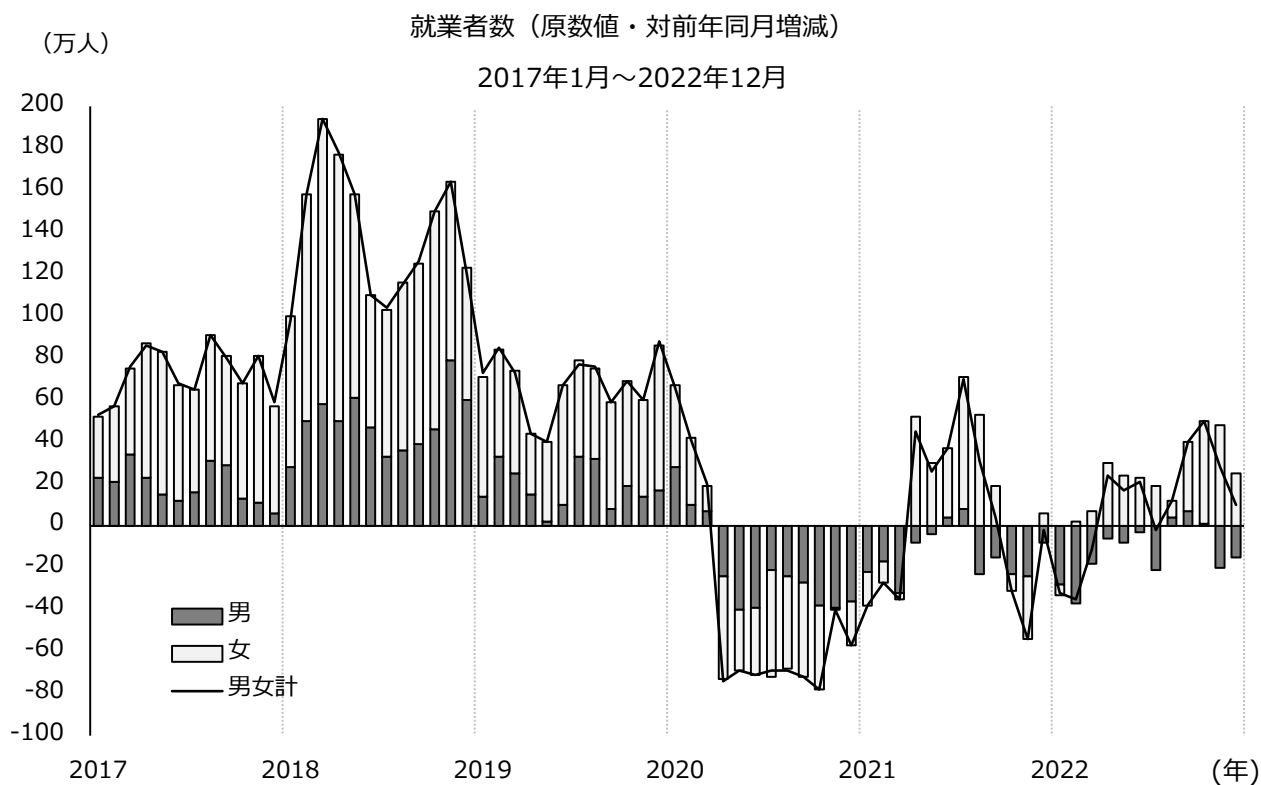
2023年5月に世界保健機関（World Health Organization: WHO）は新型コロナウイルスの「緊急事態」終了を宣言した。2020年1月にWHOが「緊急事態」を宣言してから3年3カ月、この間、新型コロナウイルスの感染拡大により、国内の労働・経済情勢は大きな影響を受けた。緊急事態宣言が発令され、雇用維持のための雇用調整助成金等の施策が講じられた。

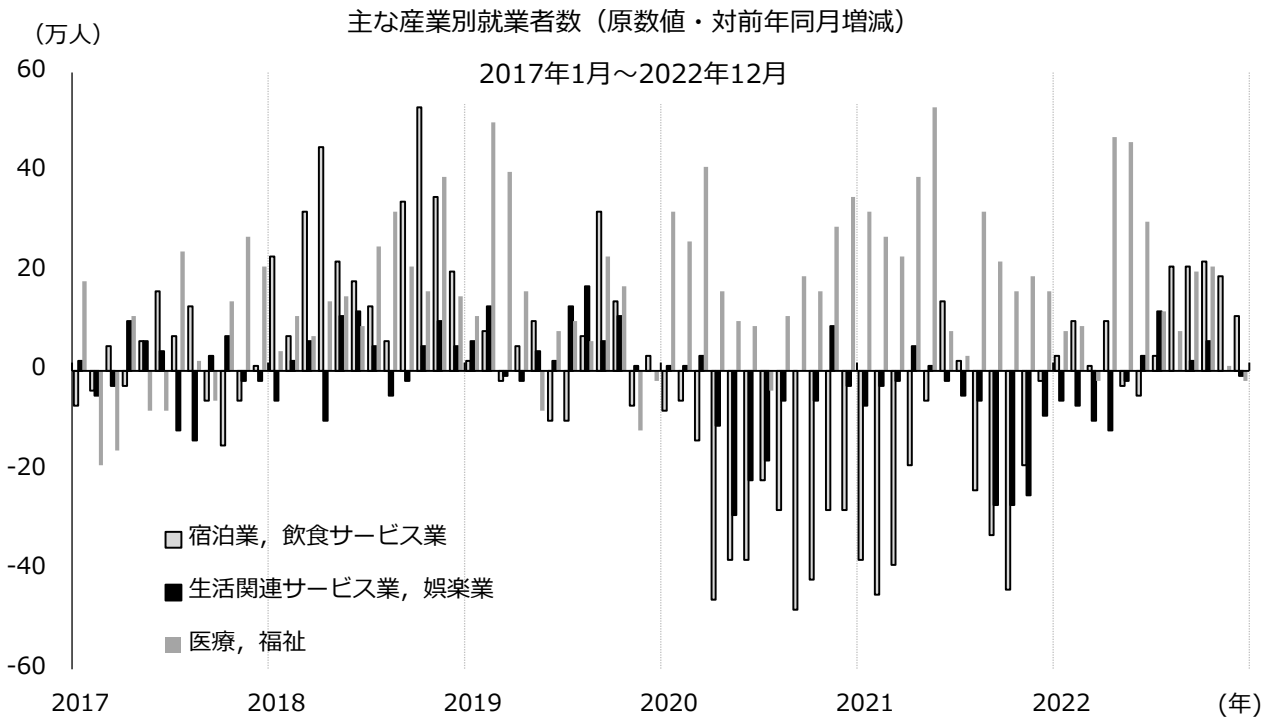
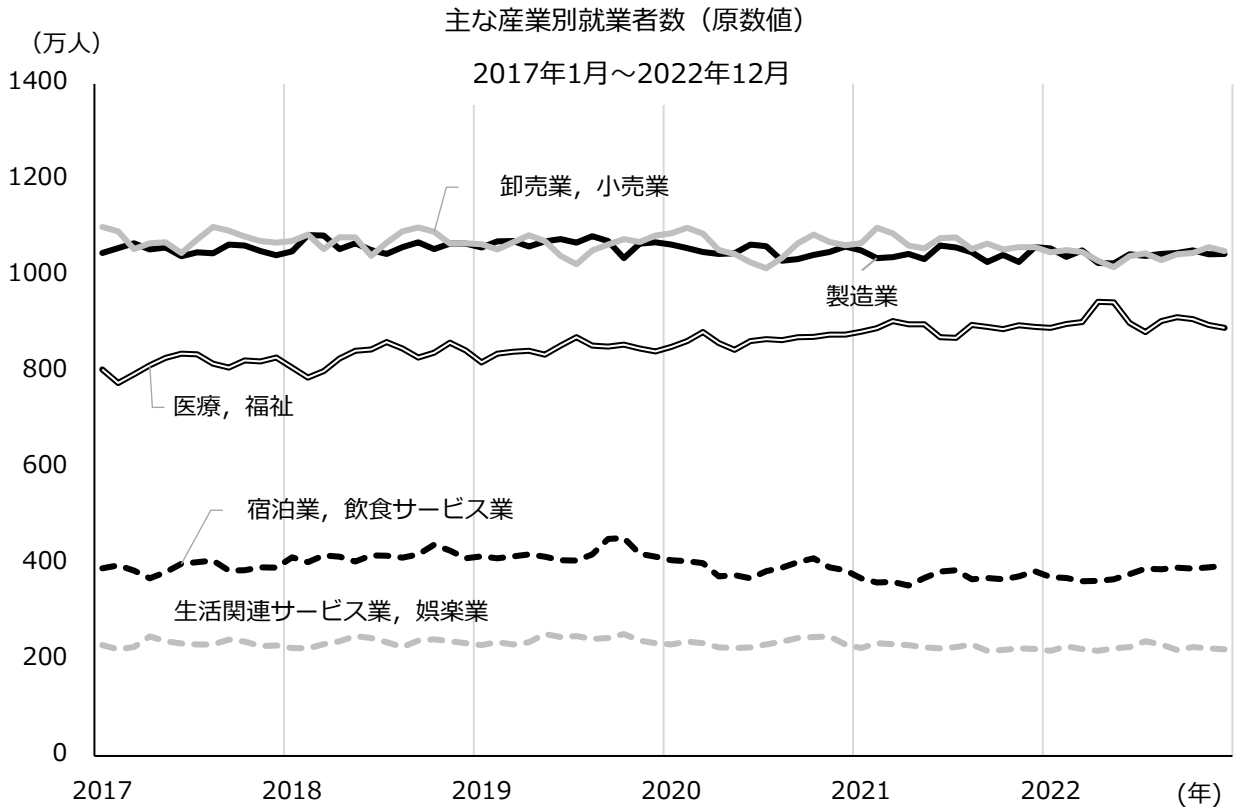
以下は、コロナ禍を中心とした期間についてみた労働、経済の指標である。コロナ禍における記録の1つになれば幸いである。

※各指標の詳細については当機構ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」の「国内統計」をご覧ください。なお、掲載しているデータは更新当時のもので、その後の数値の改訂等は反映されていないのでご利用の際はご注意ください。

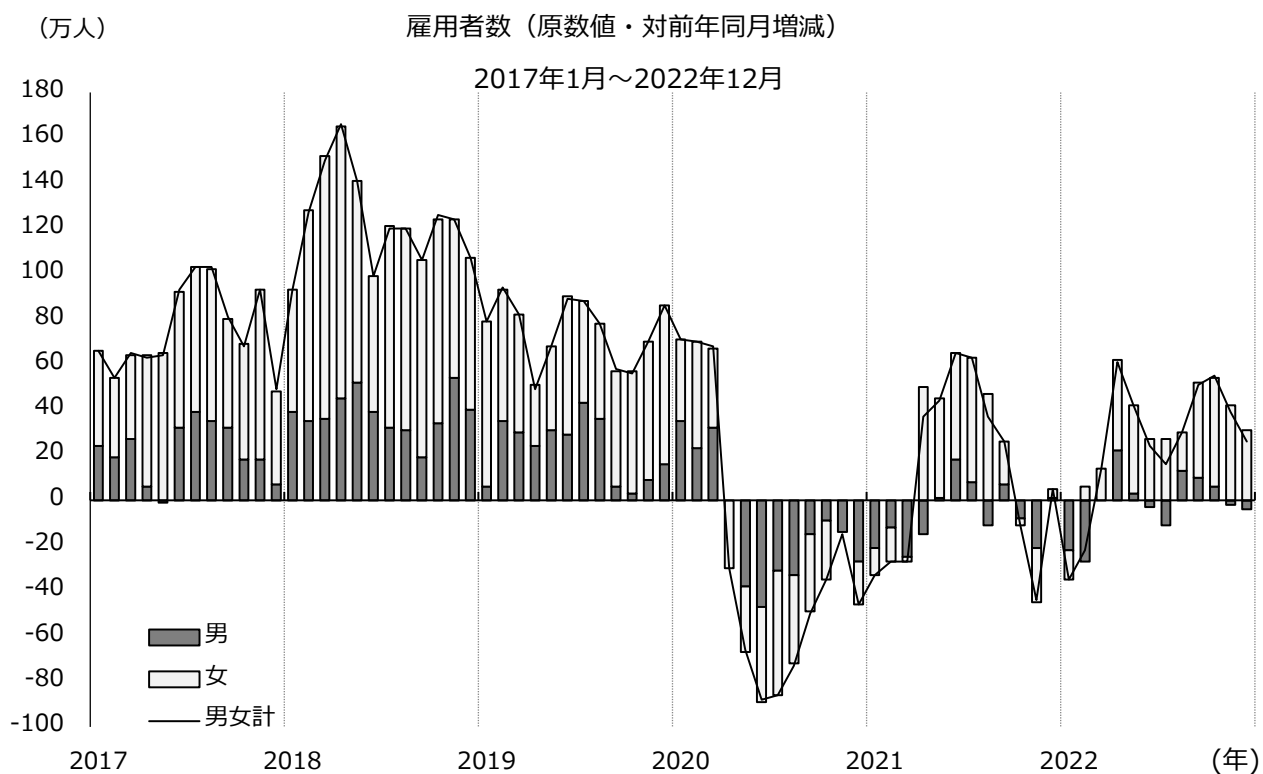
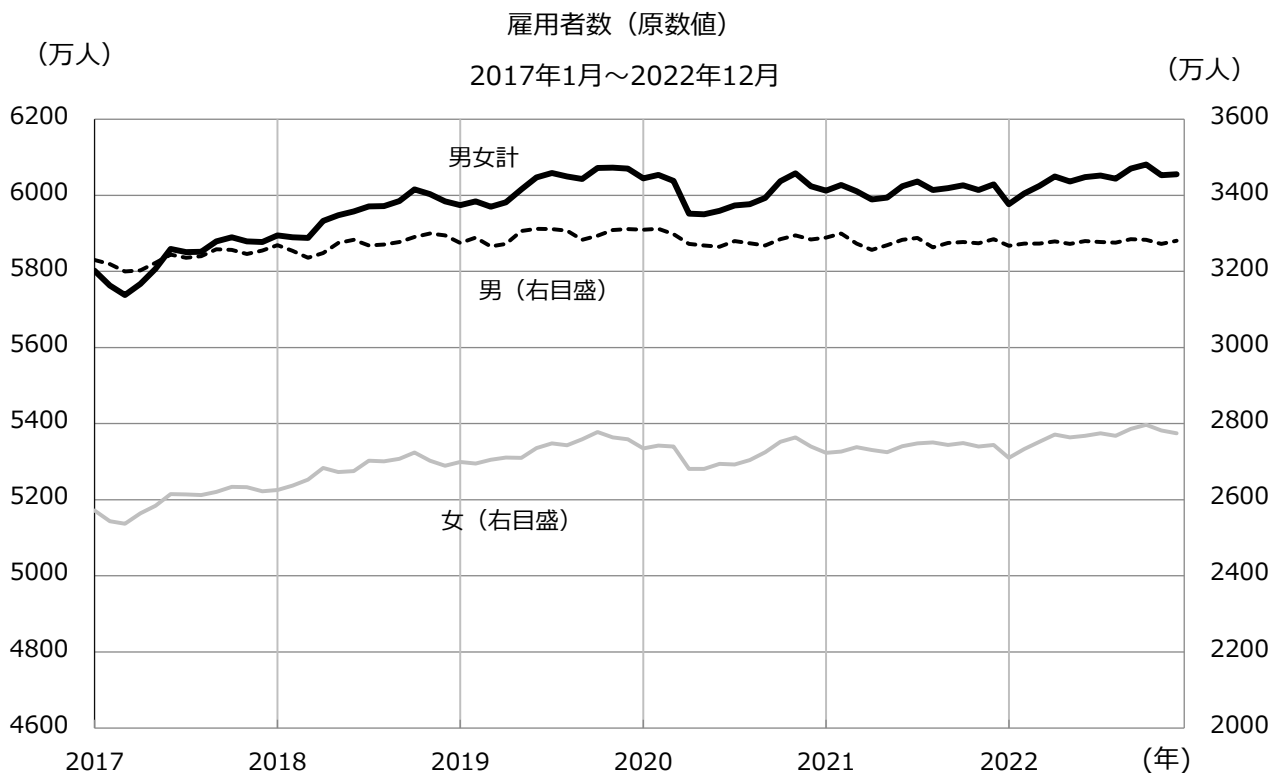
▼ 1 就業者数（資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）







▼ 2 雇用者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

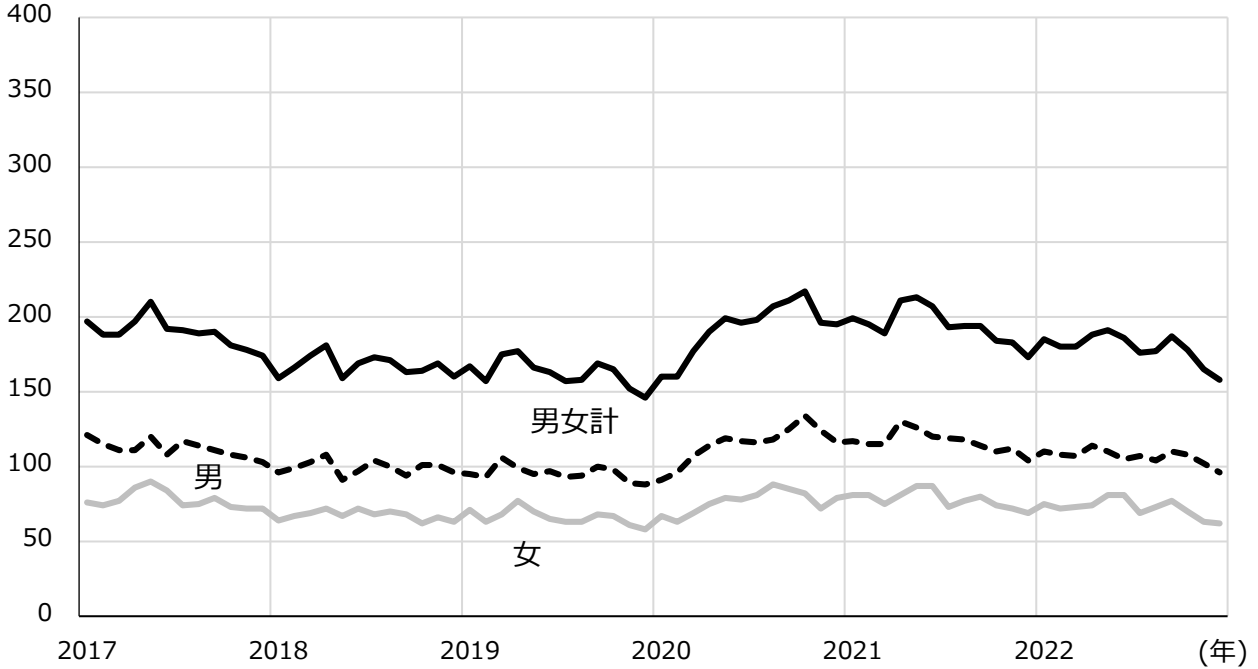


▼ 3 完全失業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

(万人)

完全失業者数(原数値)

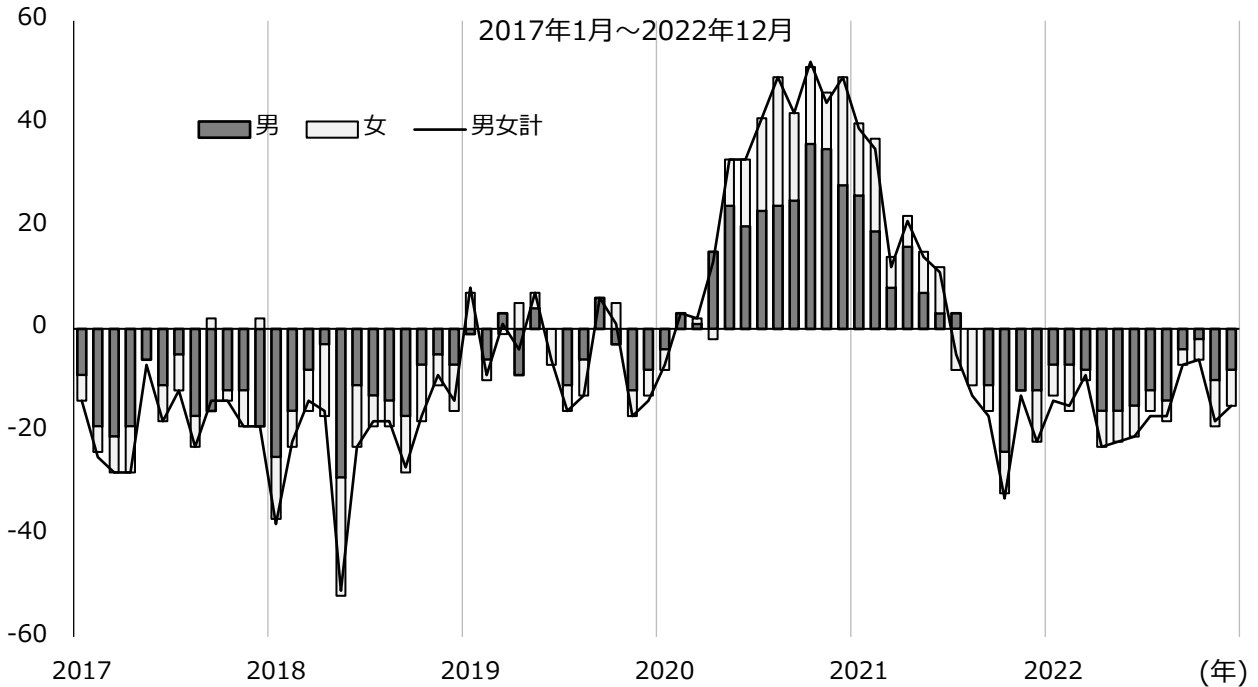
2017年1月～2022年12月



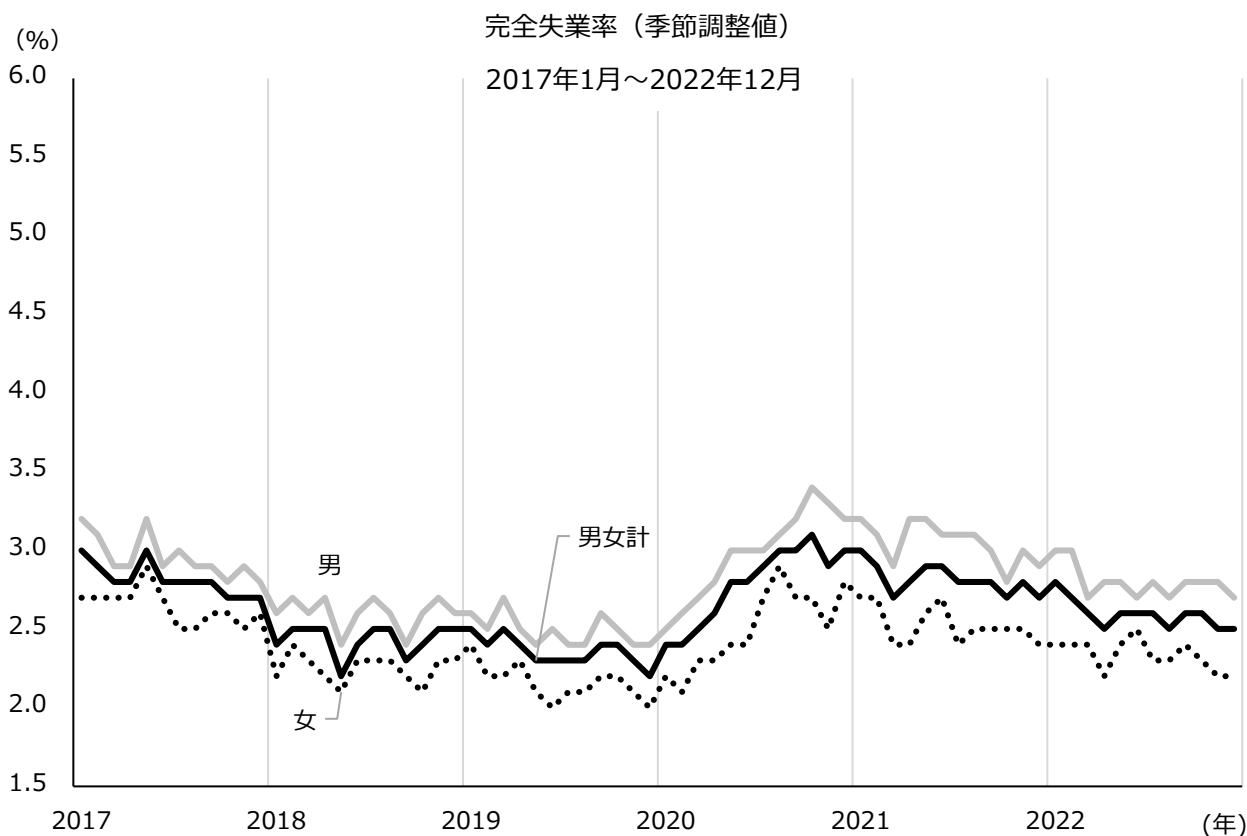
(万人)

完全失業者数(原数値・対前年同月増減)

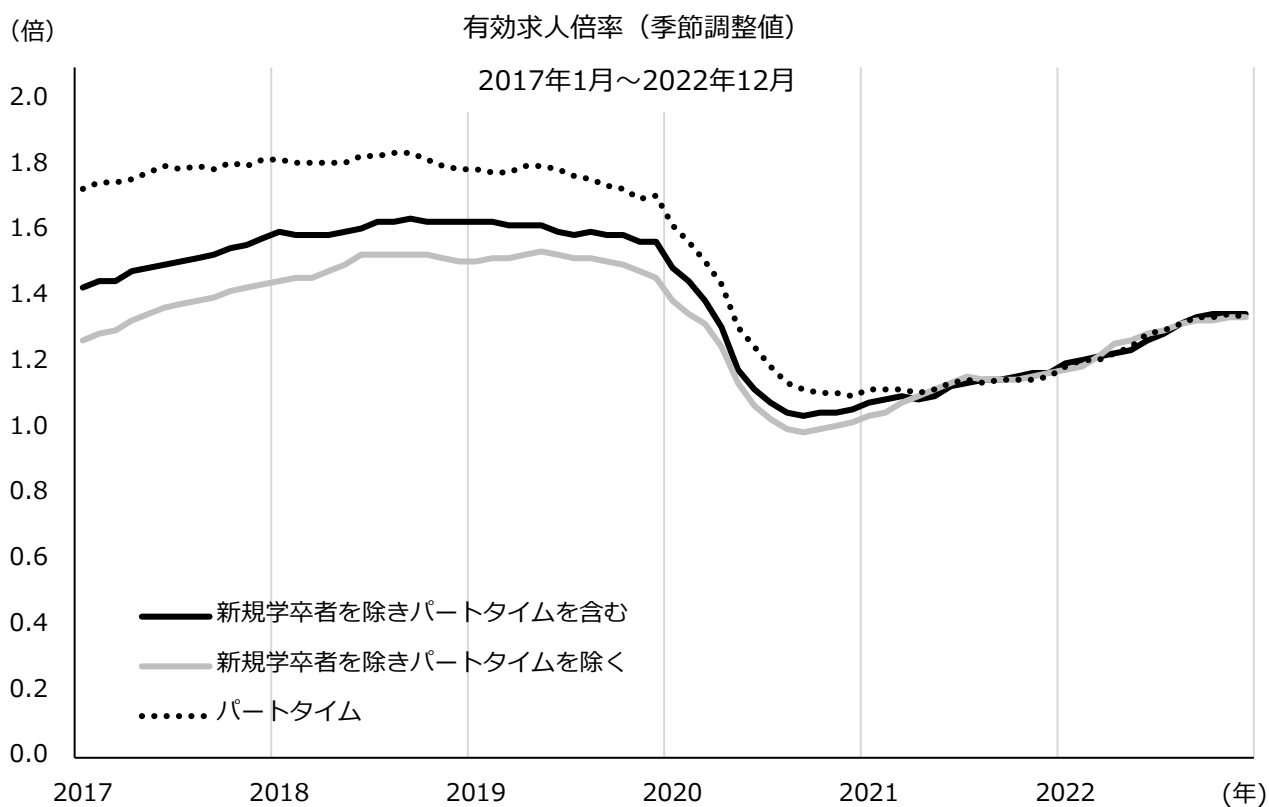
2017年1月～2022年12月



▼ 4 完全失業率 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

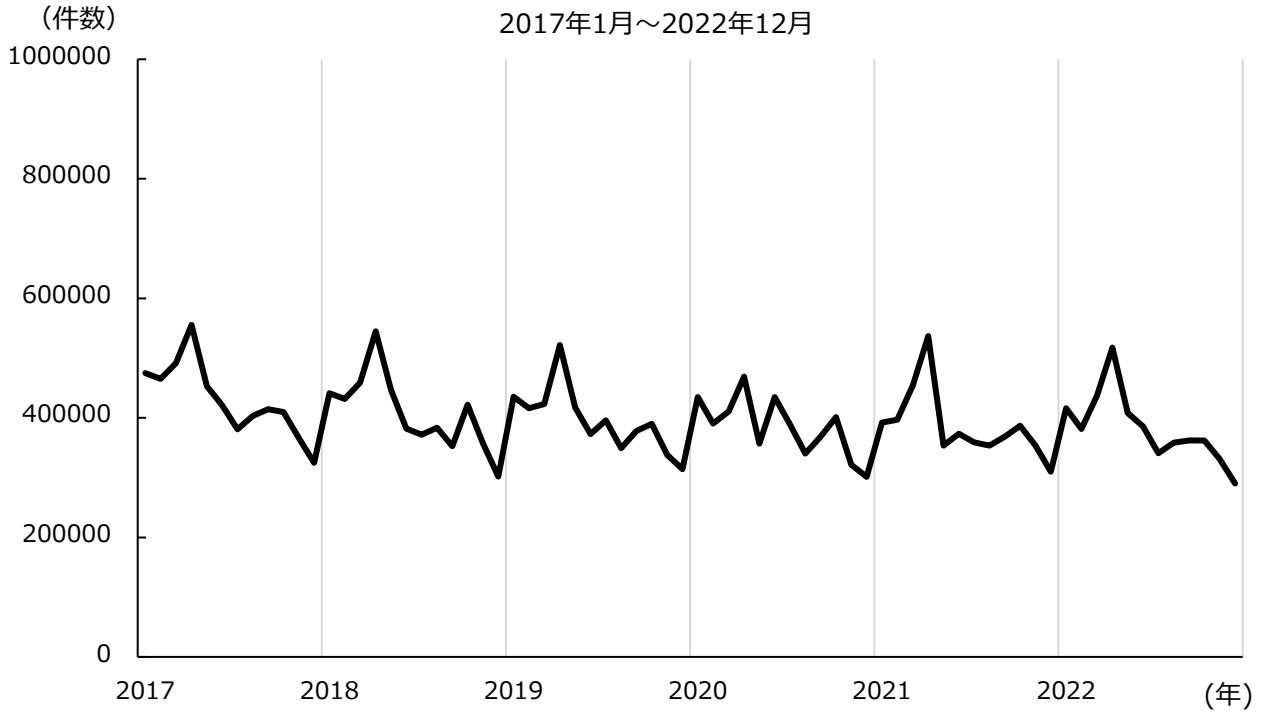


▼ 5 有効求人倍率 (資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」)

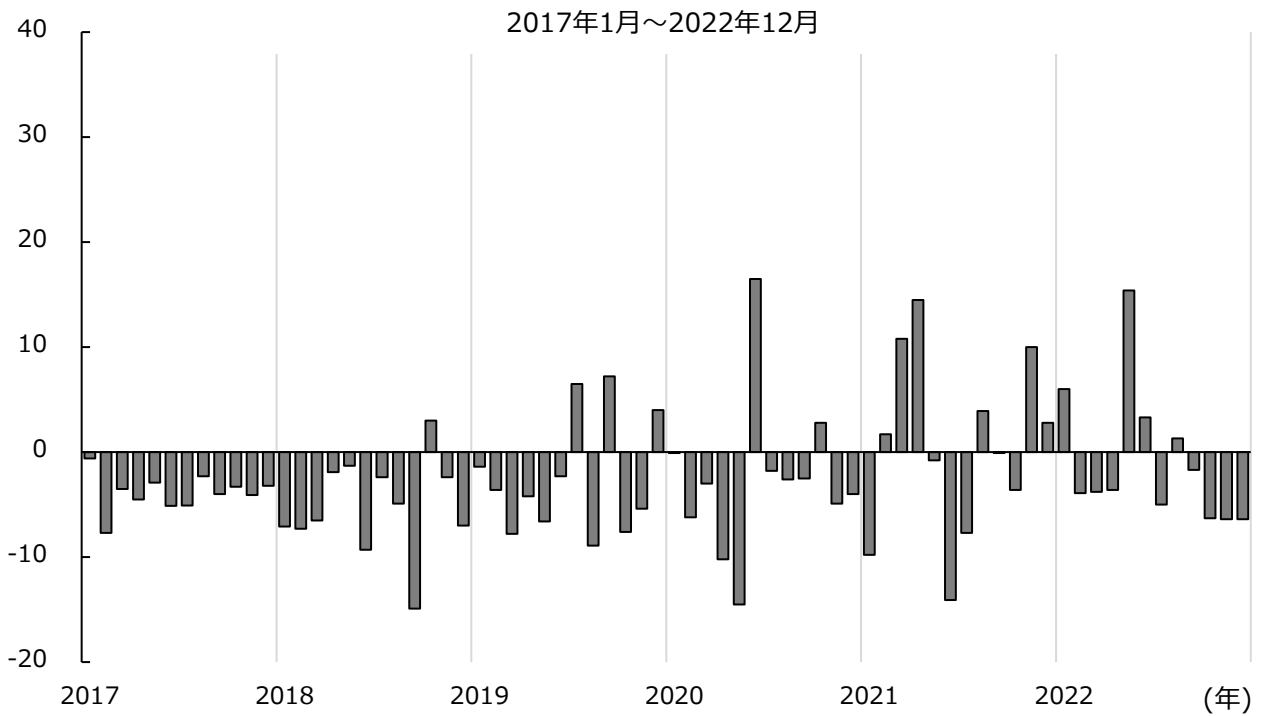


▼ 6 新規求職申込件数 (資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」)

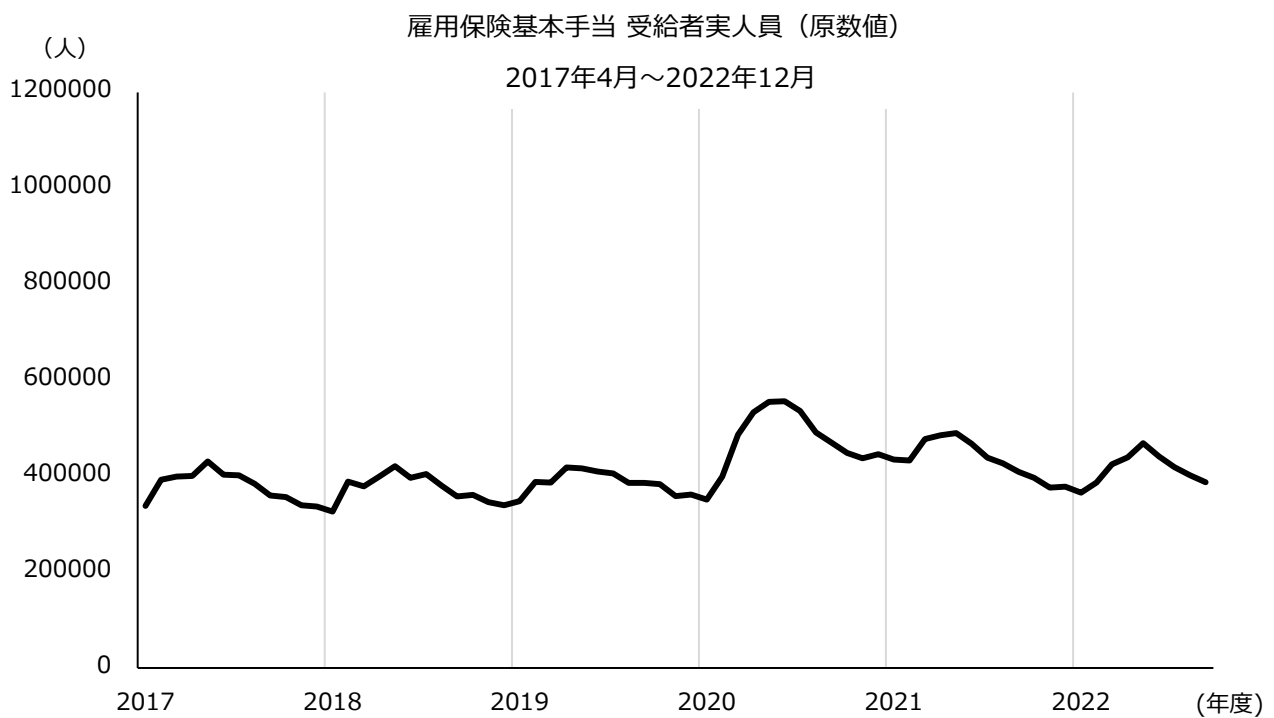
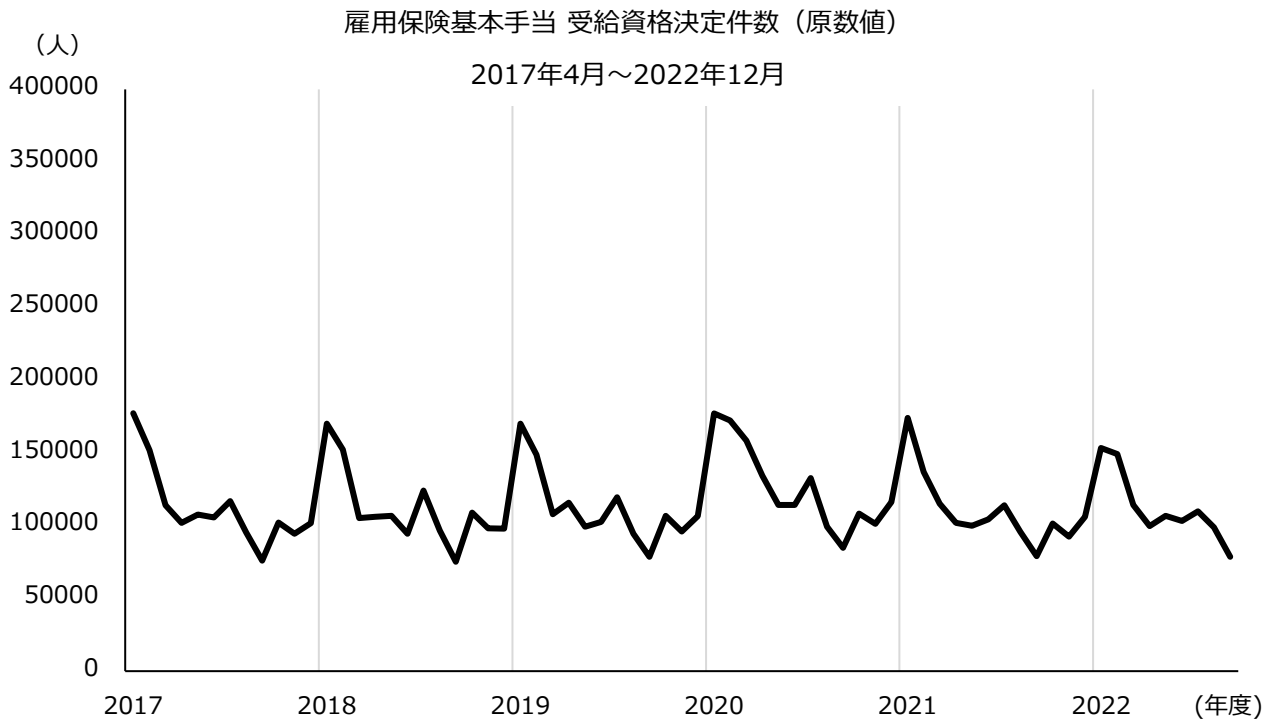
新規求職申込件数 (新規学卒者を除きパートタイムを含む) (実数)



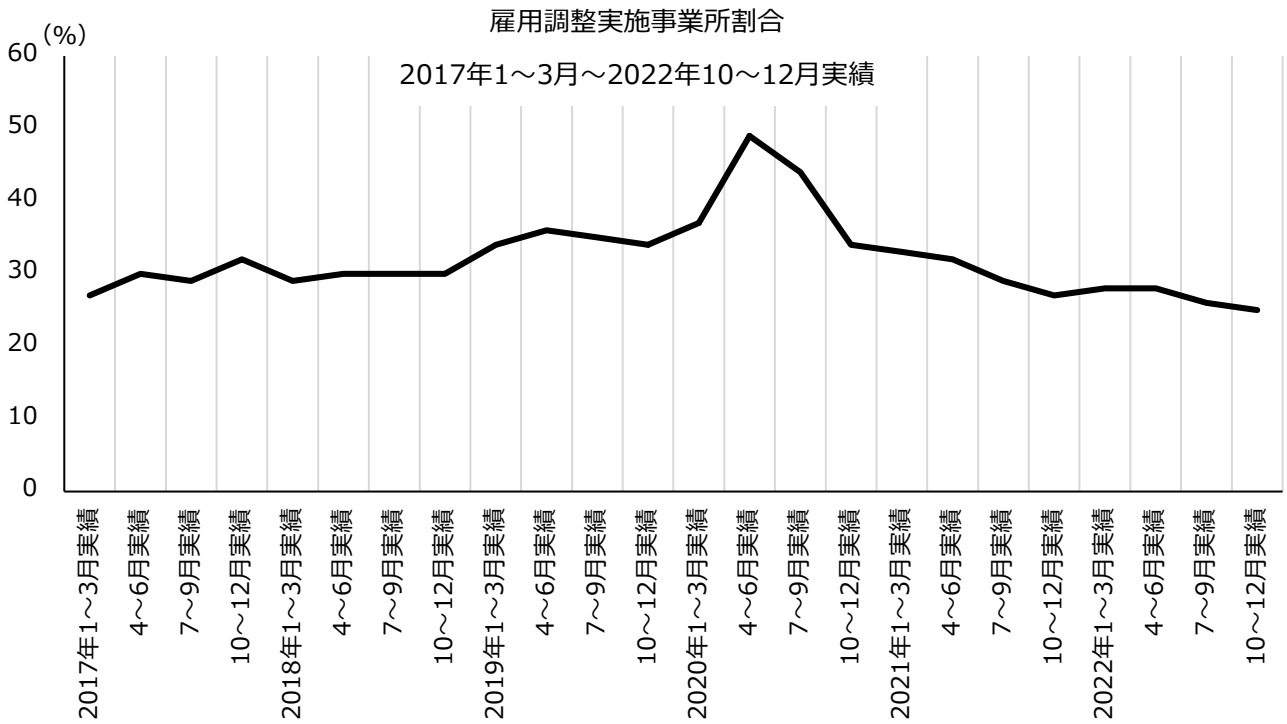
新規求職申込件数 (新規学卒者を除きパートタイムを含む) (実数・前年同月比)



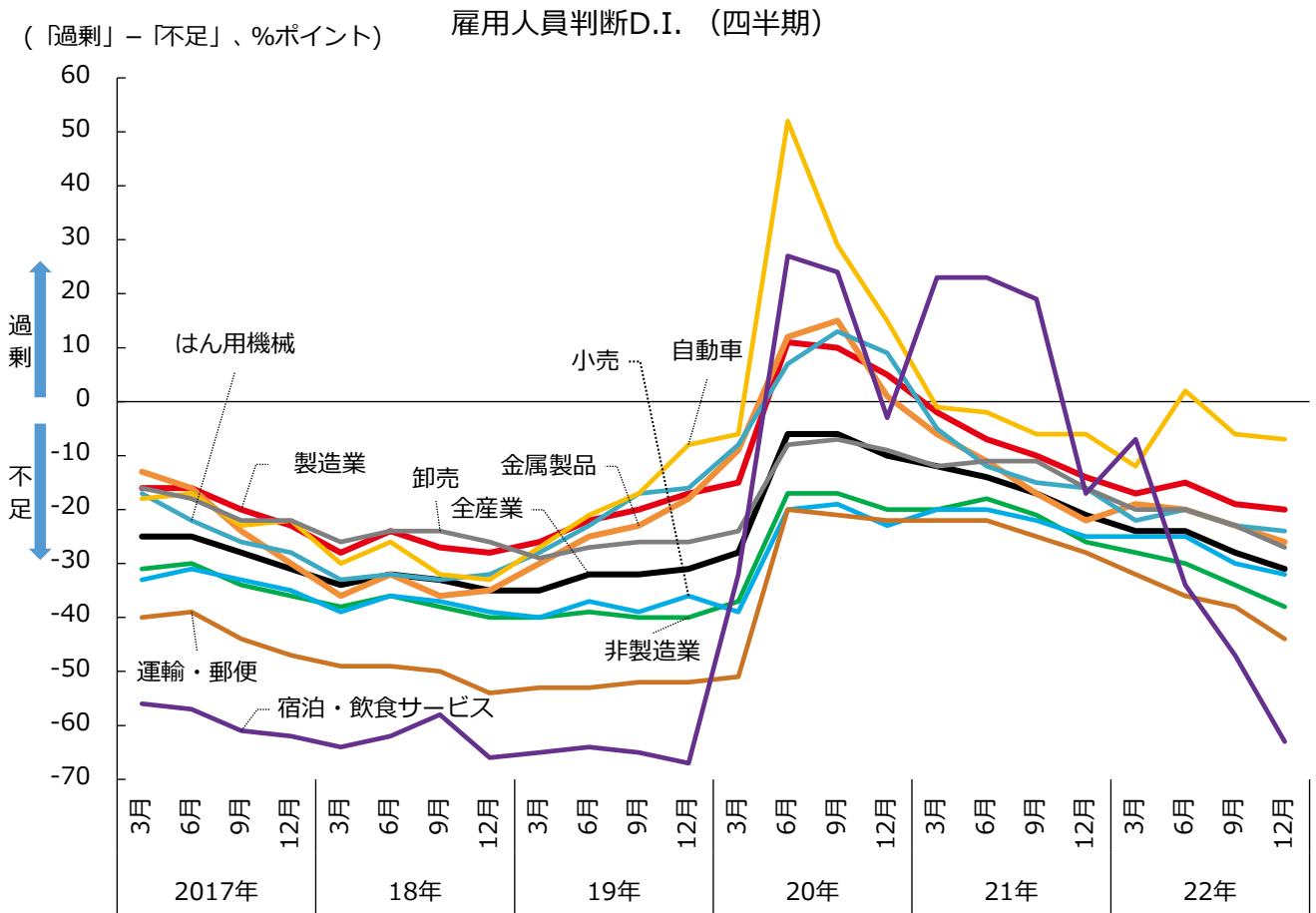
▼ 7 雇用保険受給資格決定件数、受給者実人員 (資料出所 厚生労働省「雇用保険事業月報」)



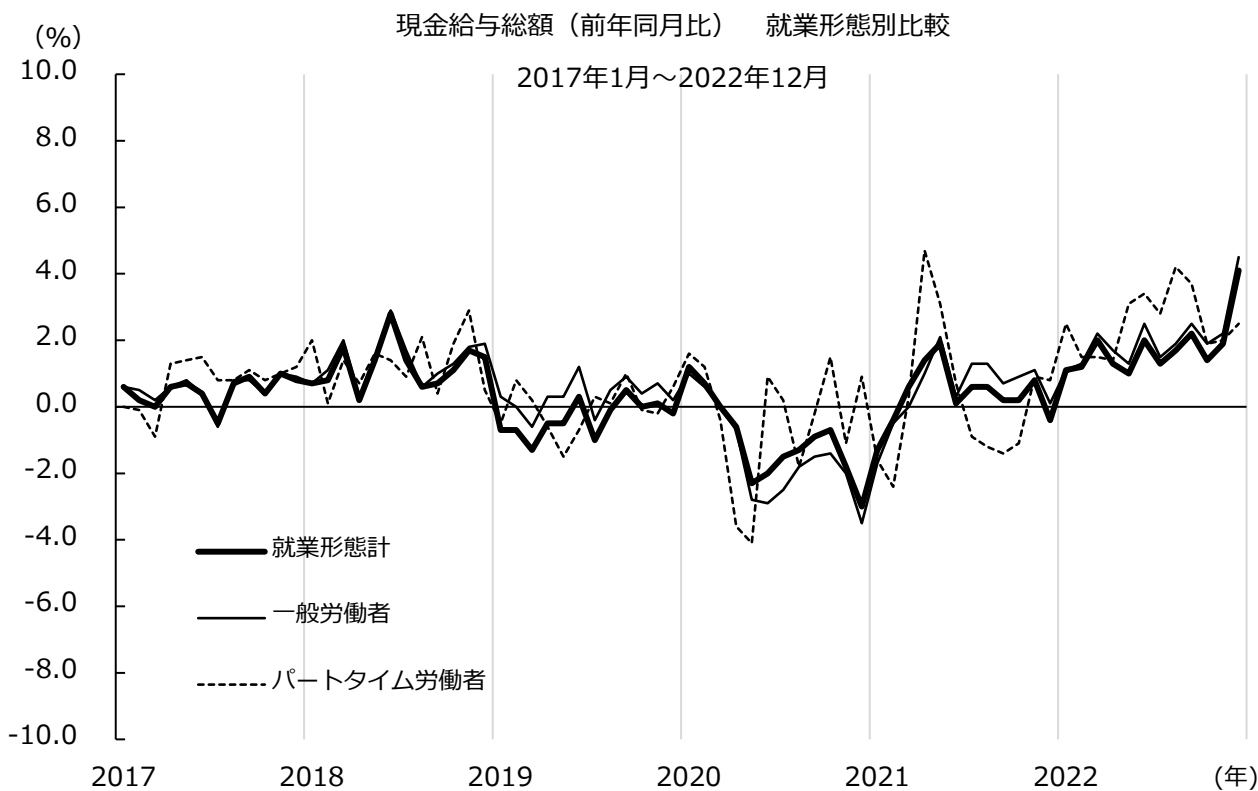
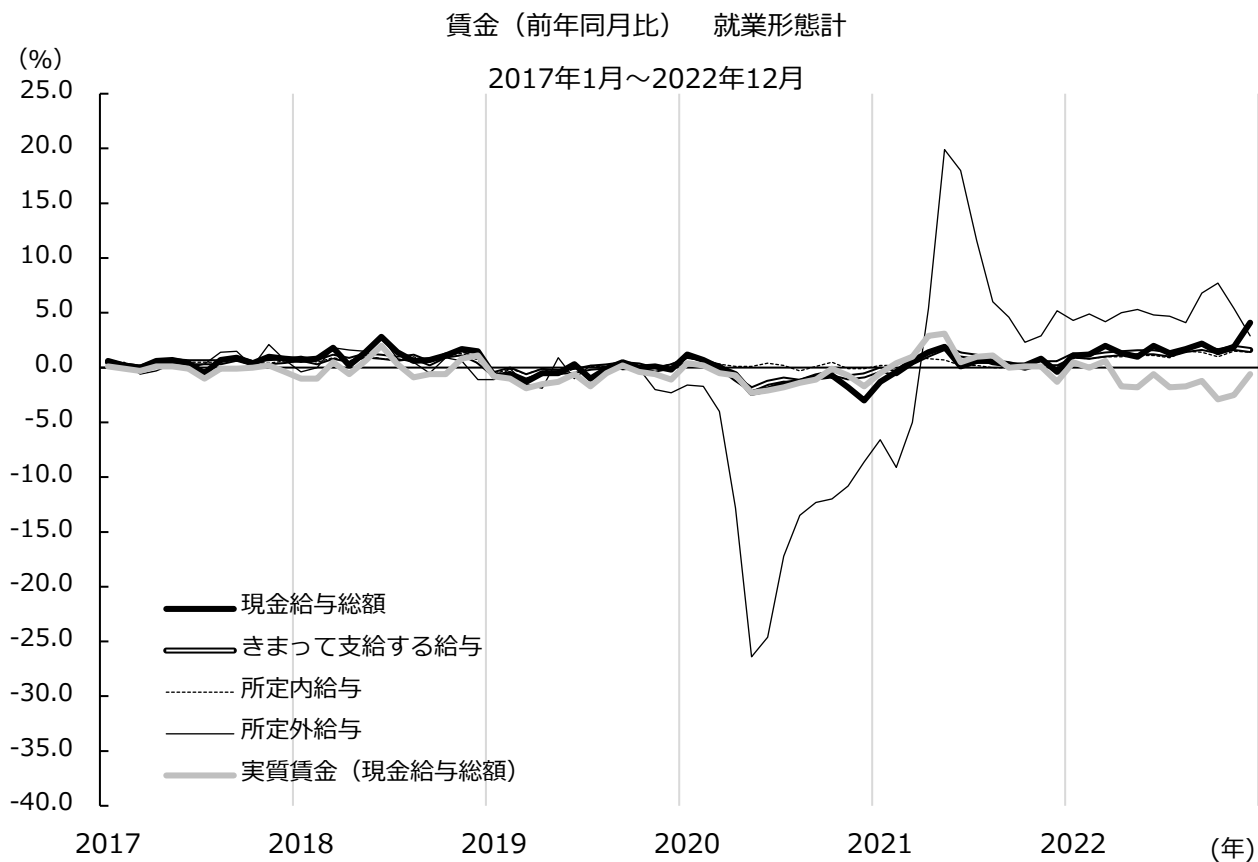
▼ 8 雇用調整実施事業所割合 (資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」)



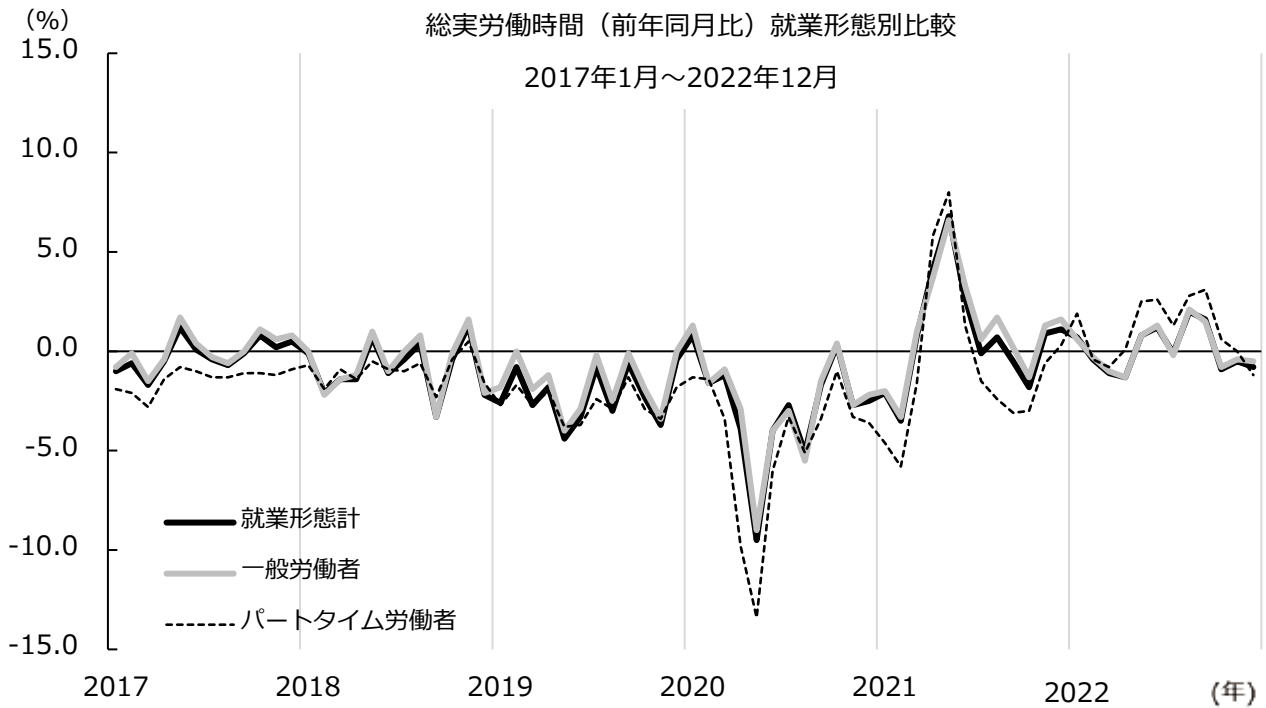
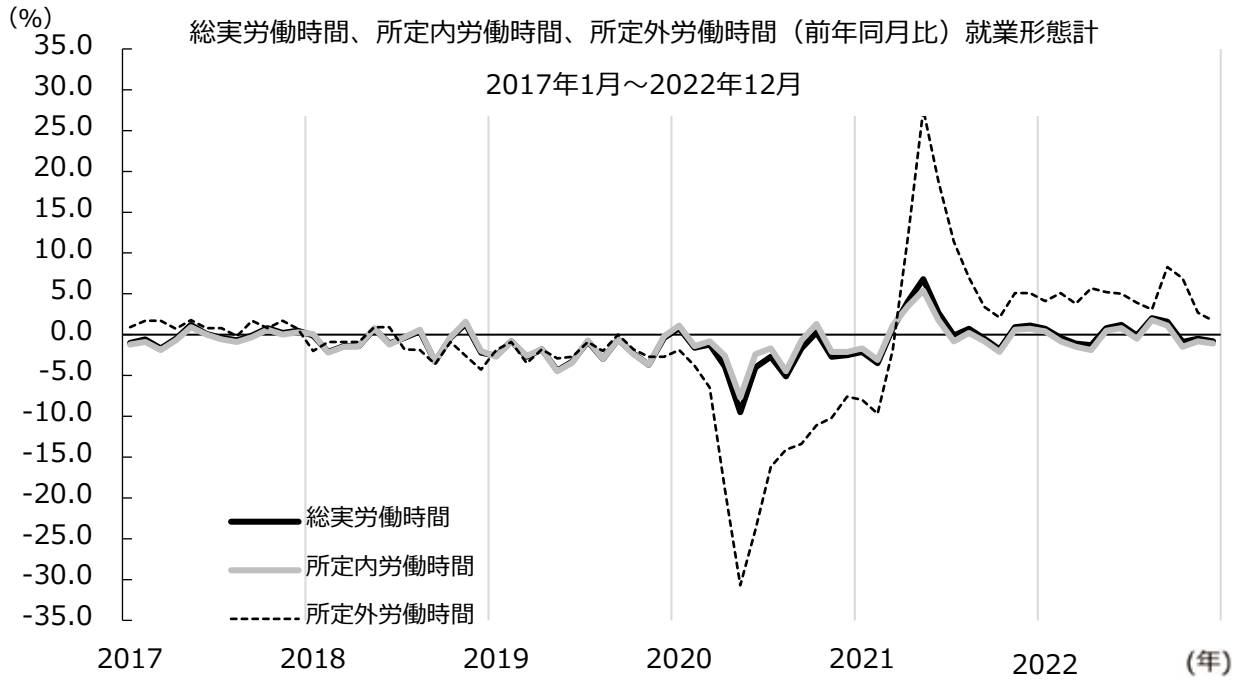
▼ 9 雇用人員判断 D.I. (資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査 (短観)」)



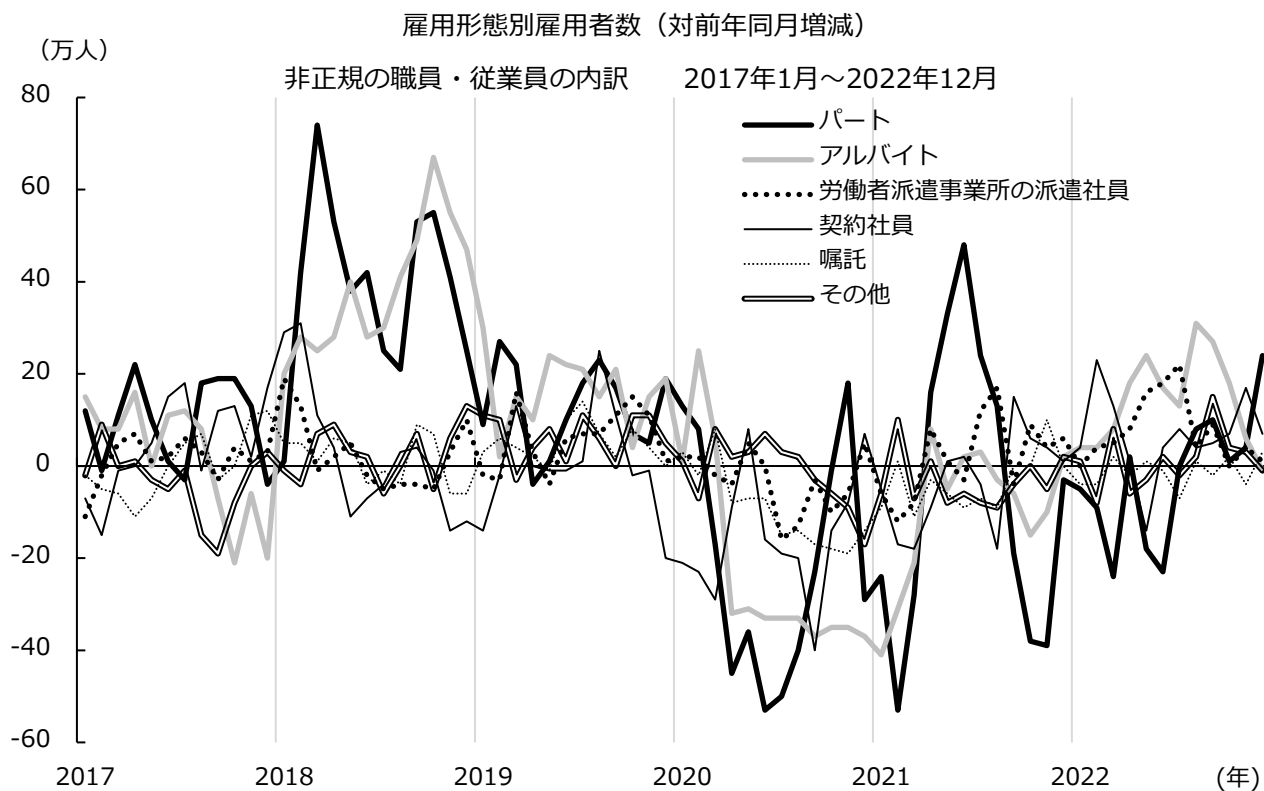
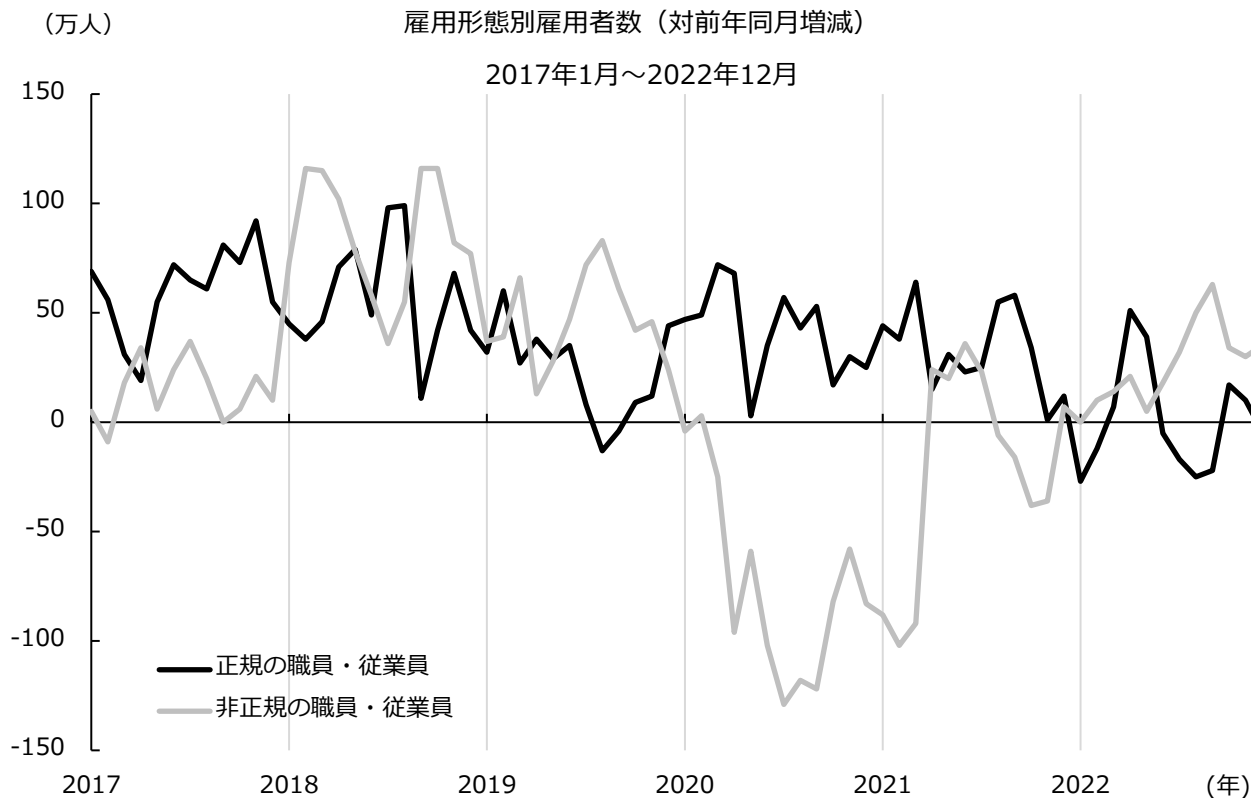
▼ 10 賃金 (資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」)



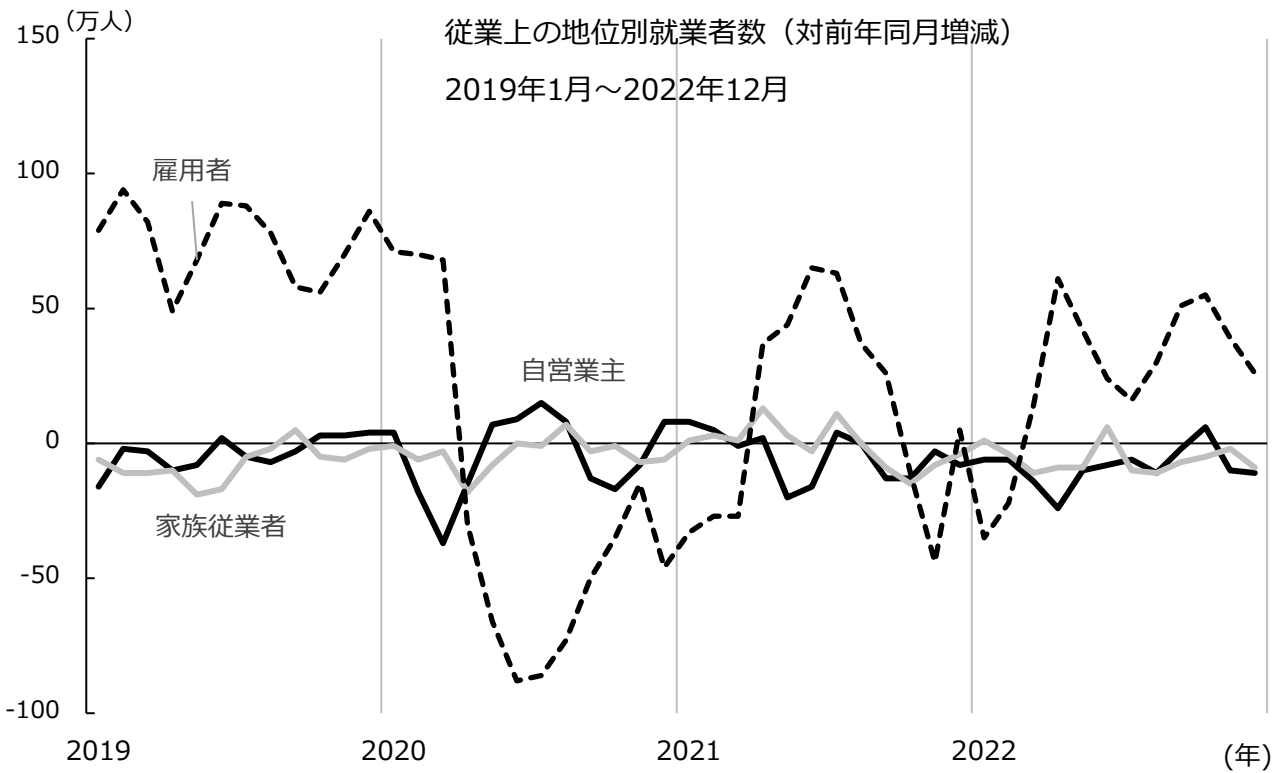
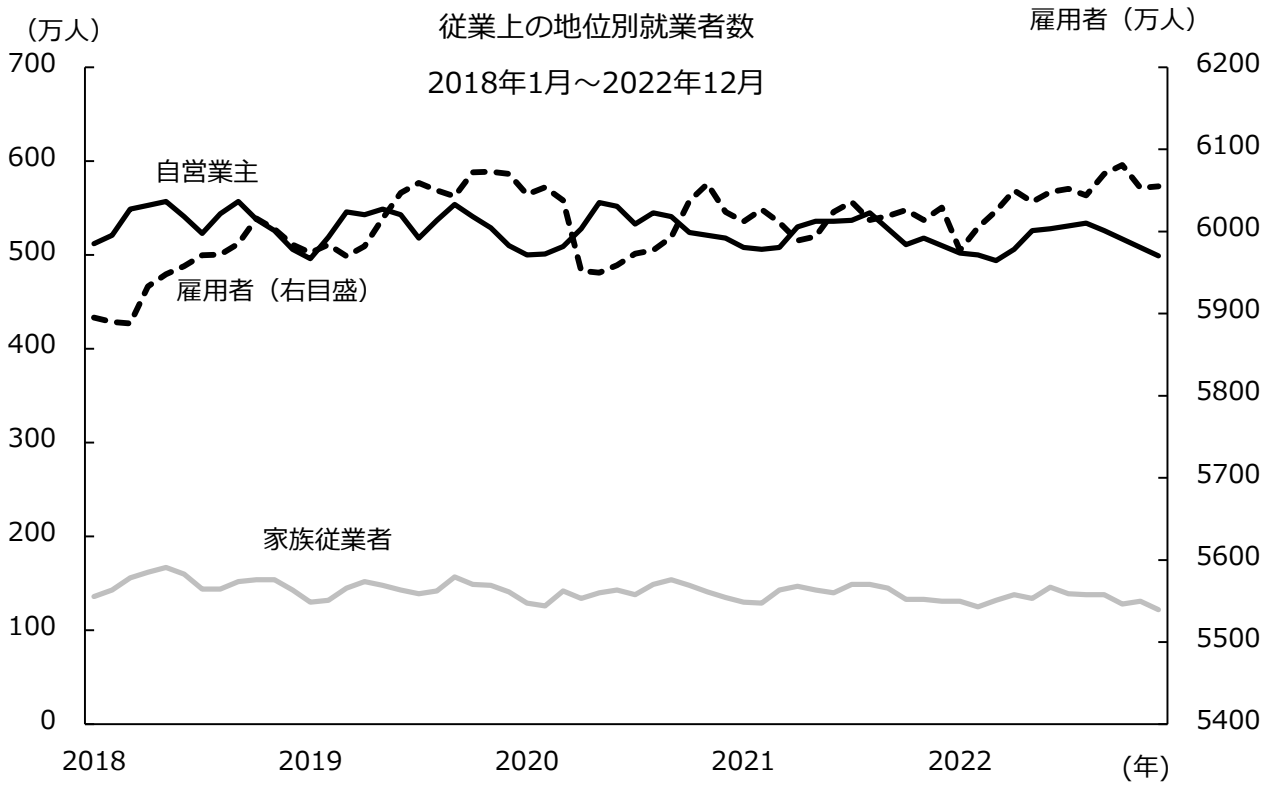
▼ 11 総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間 (資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」)



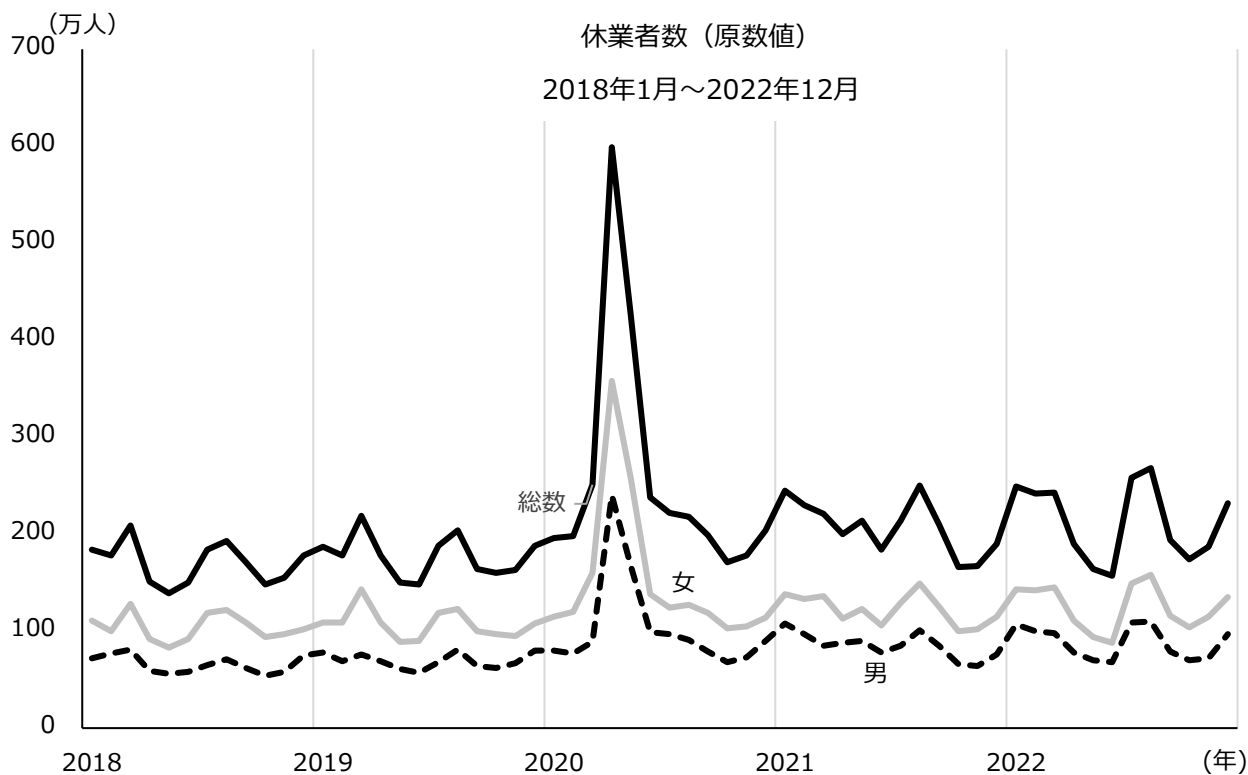
▼ 12 雇用形態別雇用者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)



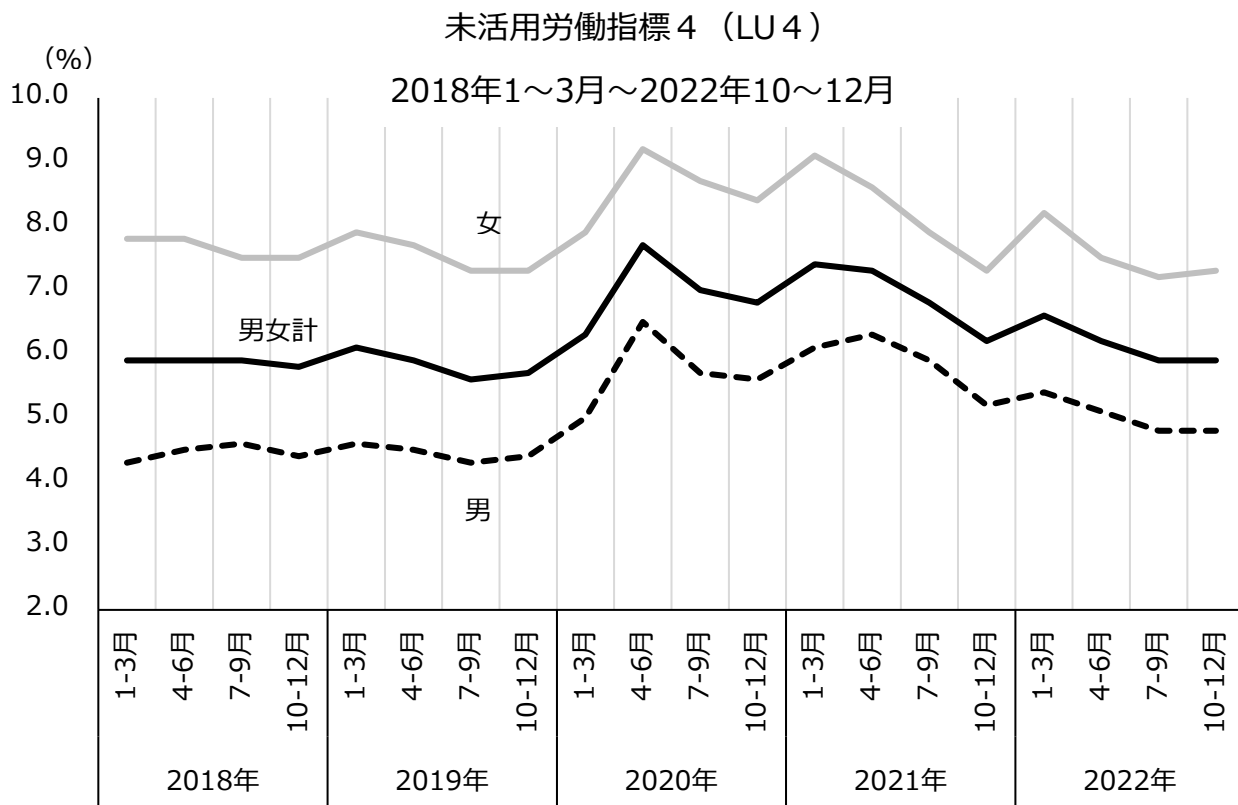
▼ 13 従業上の地位別就業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)



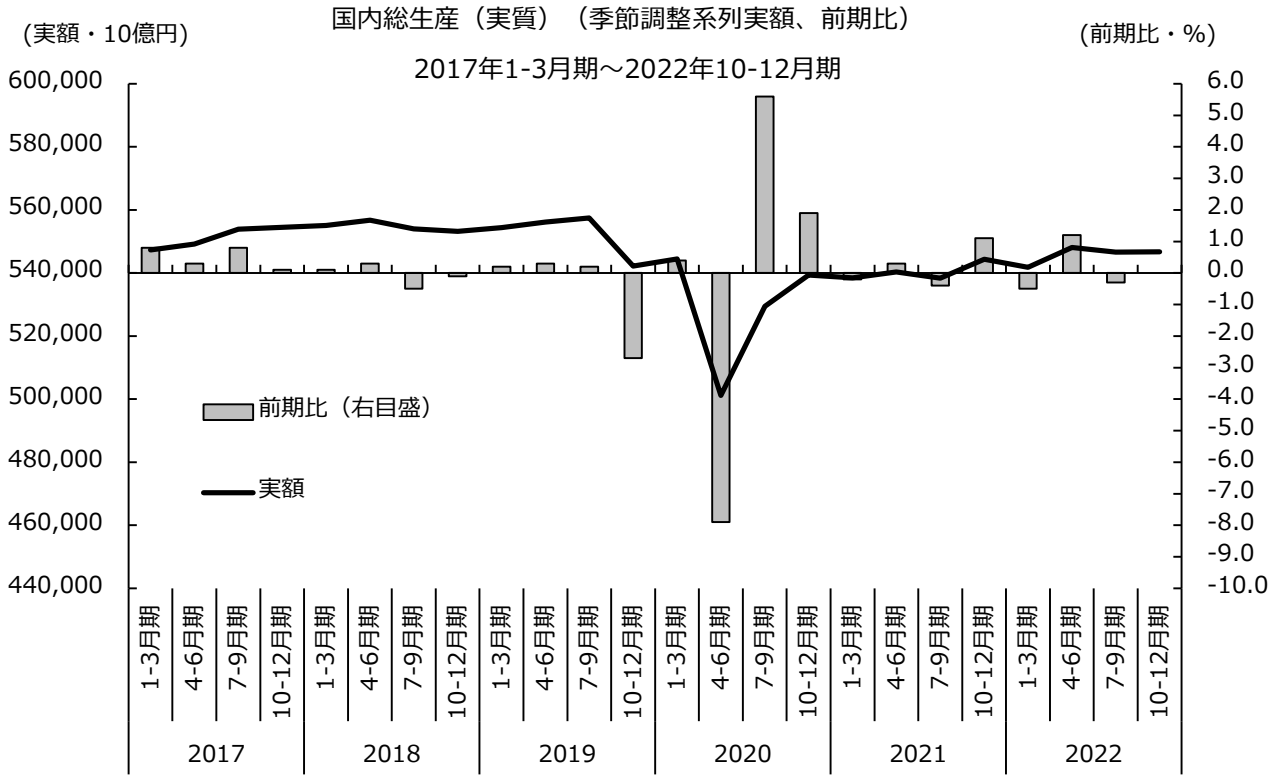
▼ 14 休業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)



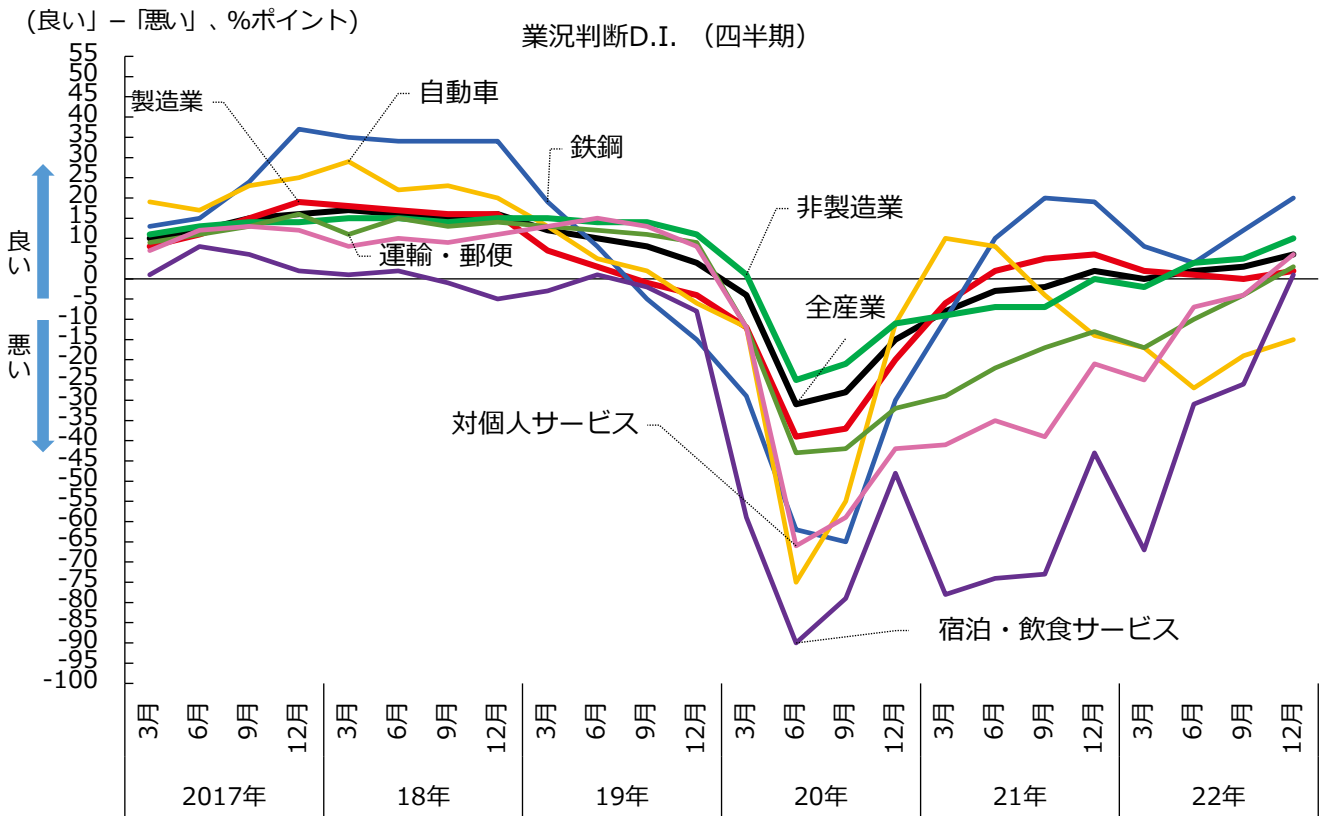
▼ 15 未活用労働指標 (LU4) (資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」)



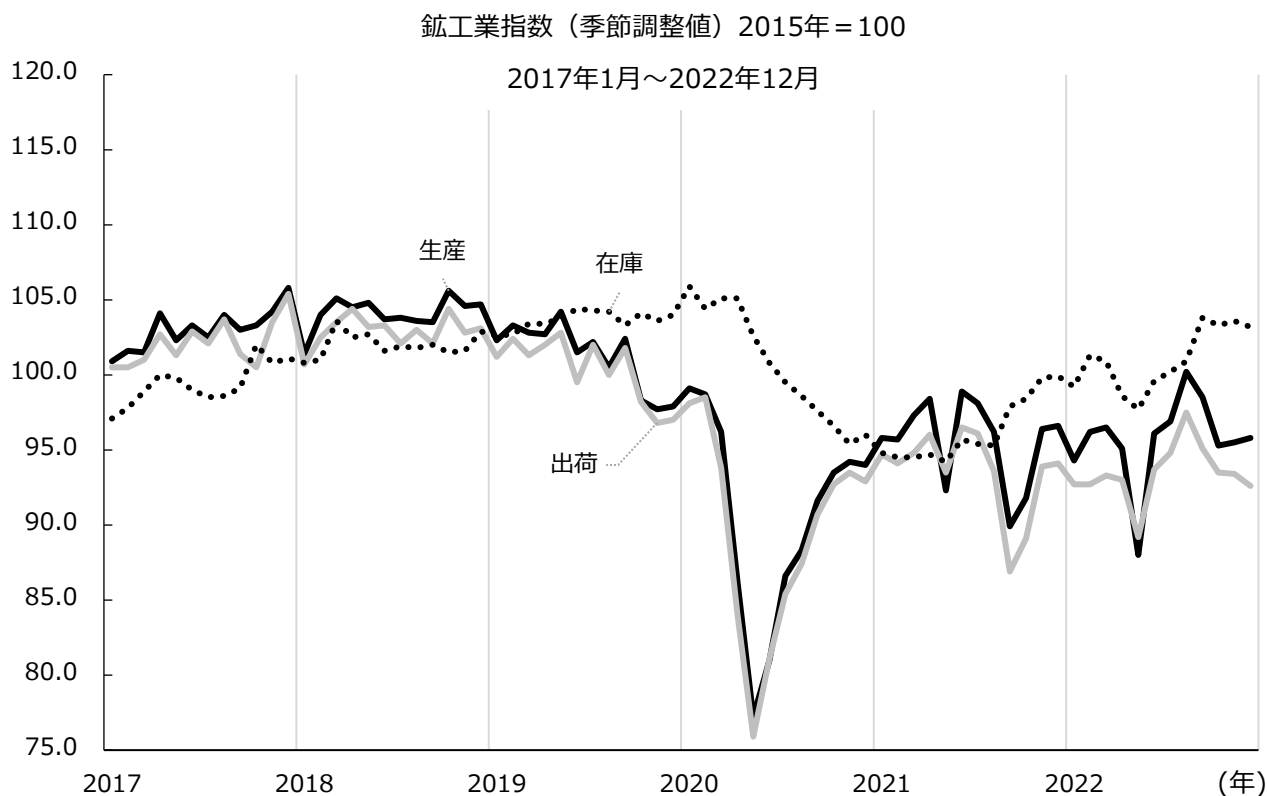
▼ 16 実質国内総生産 (資料出所 内閣府「国民経済計算」(2021年1-3月期2次速報))



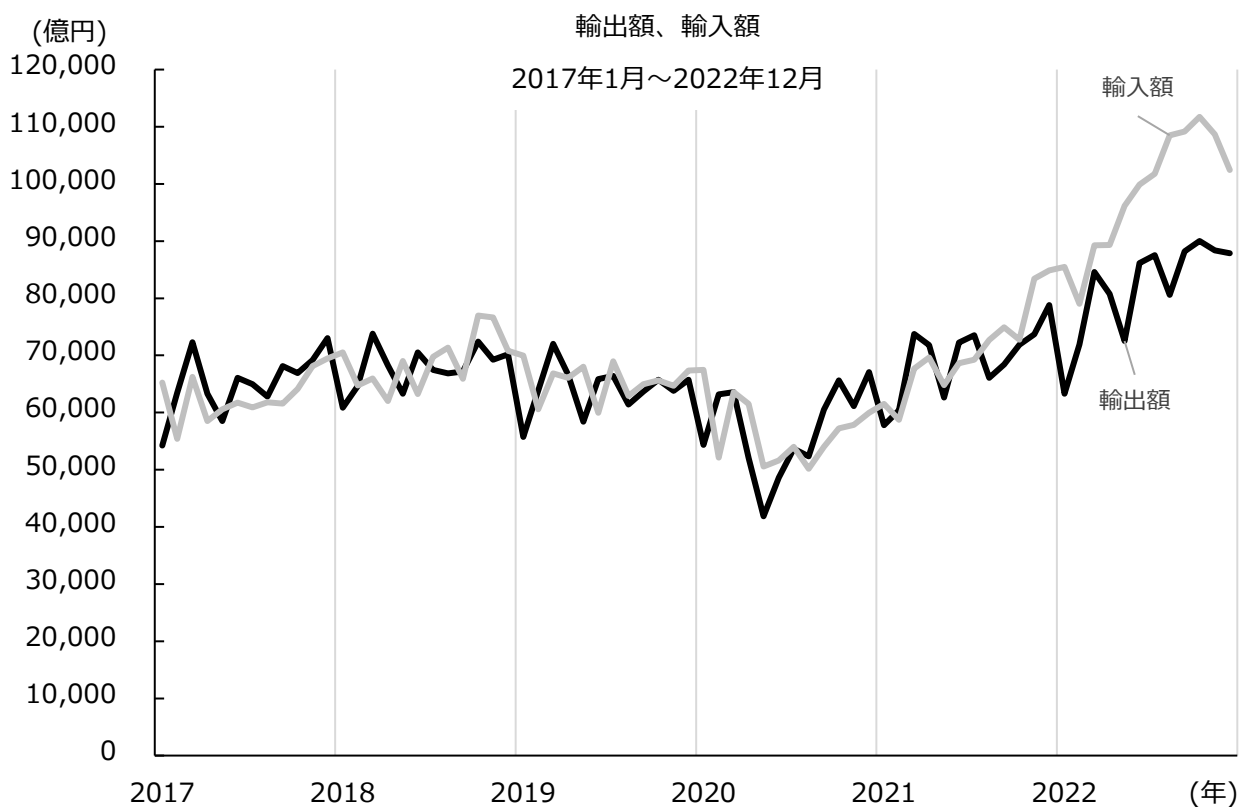
▼ 17 業況判断D.I. (資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査(短観)」)



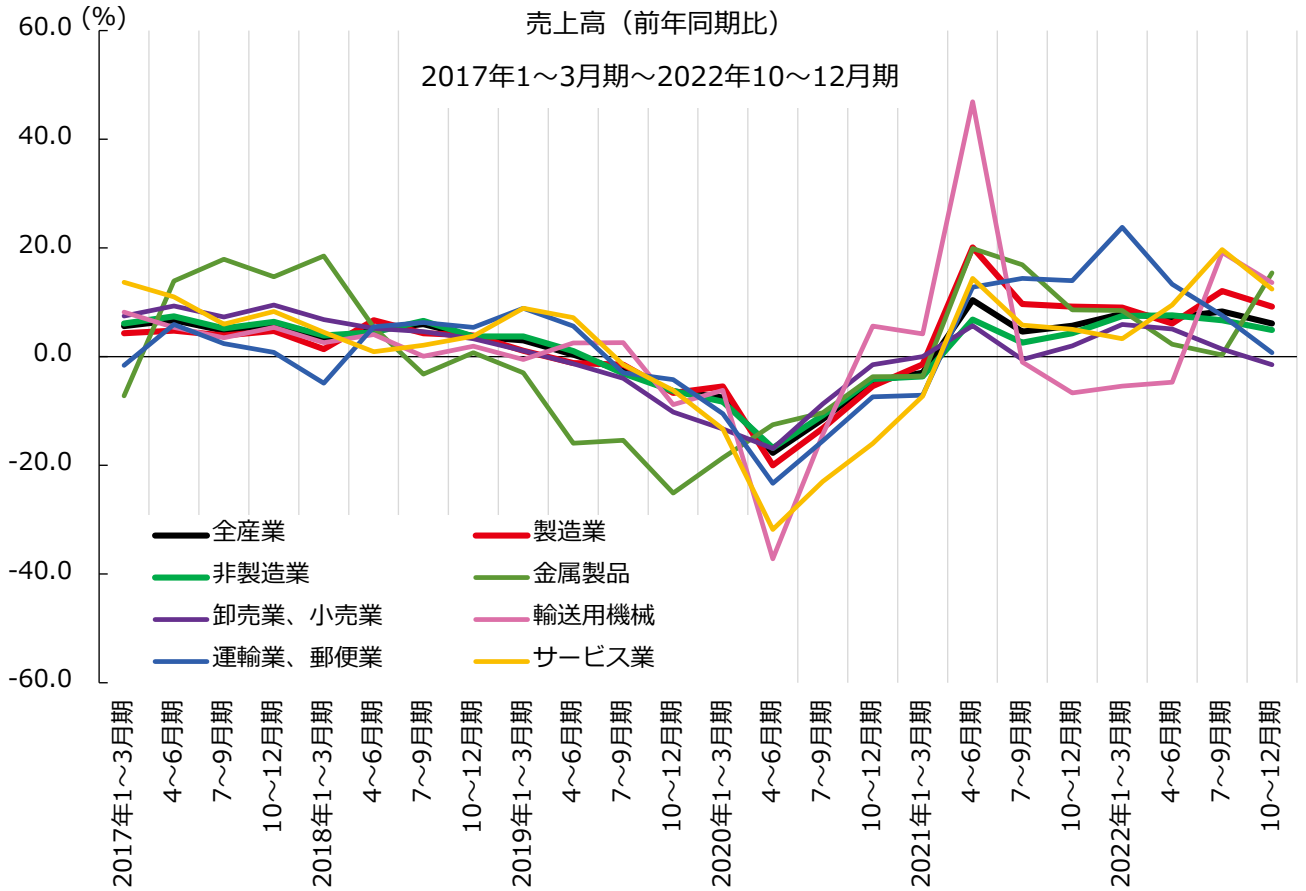
▼ 18 鈇工業指数 (資料出所 経済産業省「鈇工業指数」)



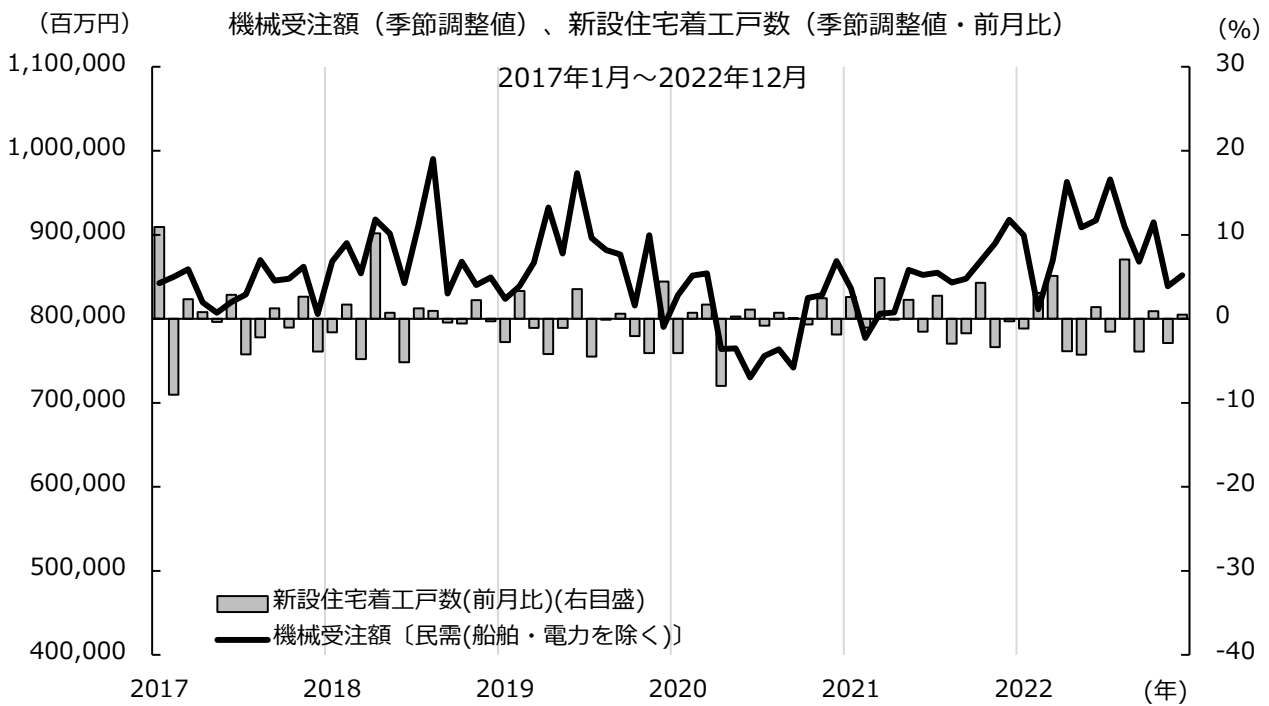
▼ 19 輸出額、輸入額 (資料出所 財務省「貿易統計」)



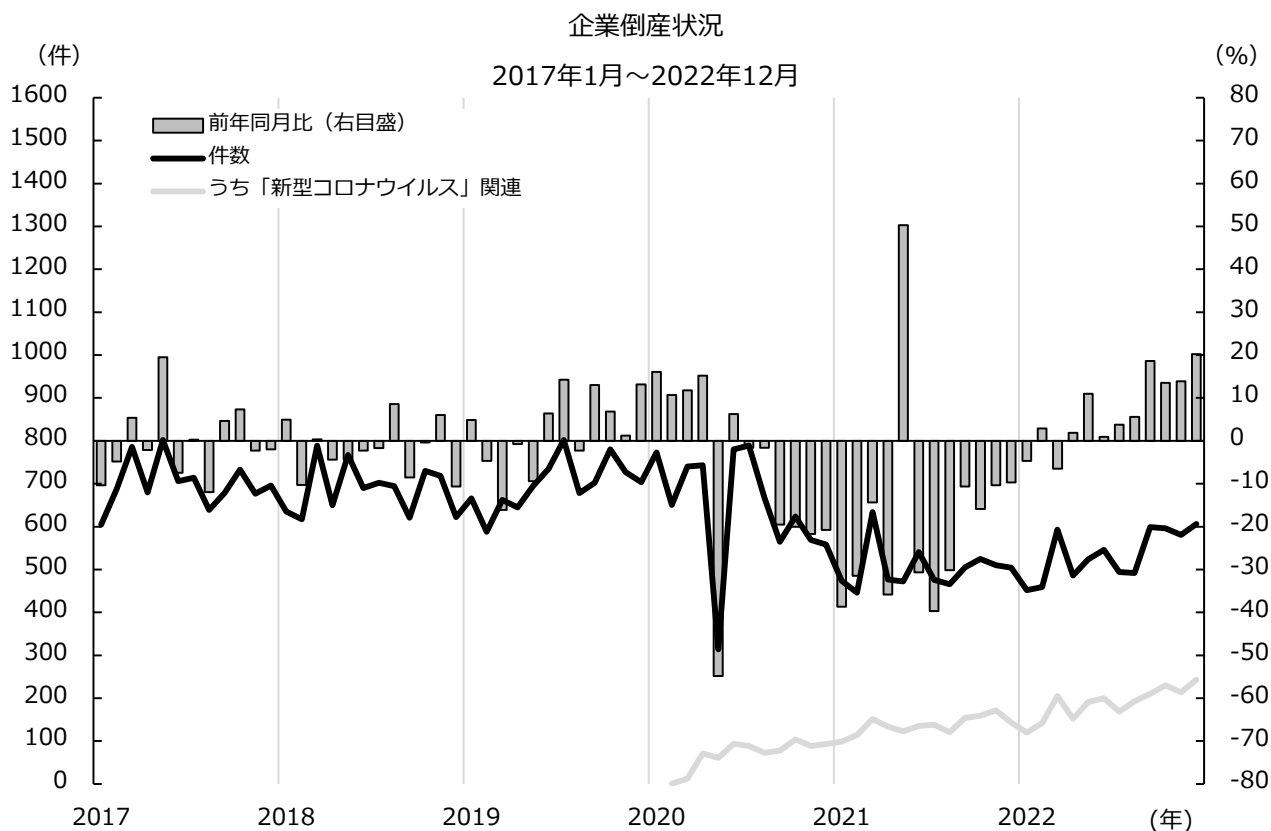
▼ 20 売上高 (資料出所 財務省「法人企業統計」)



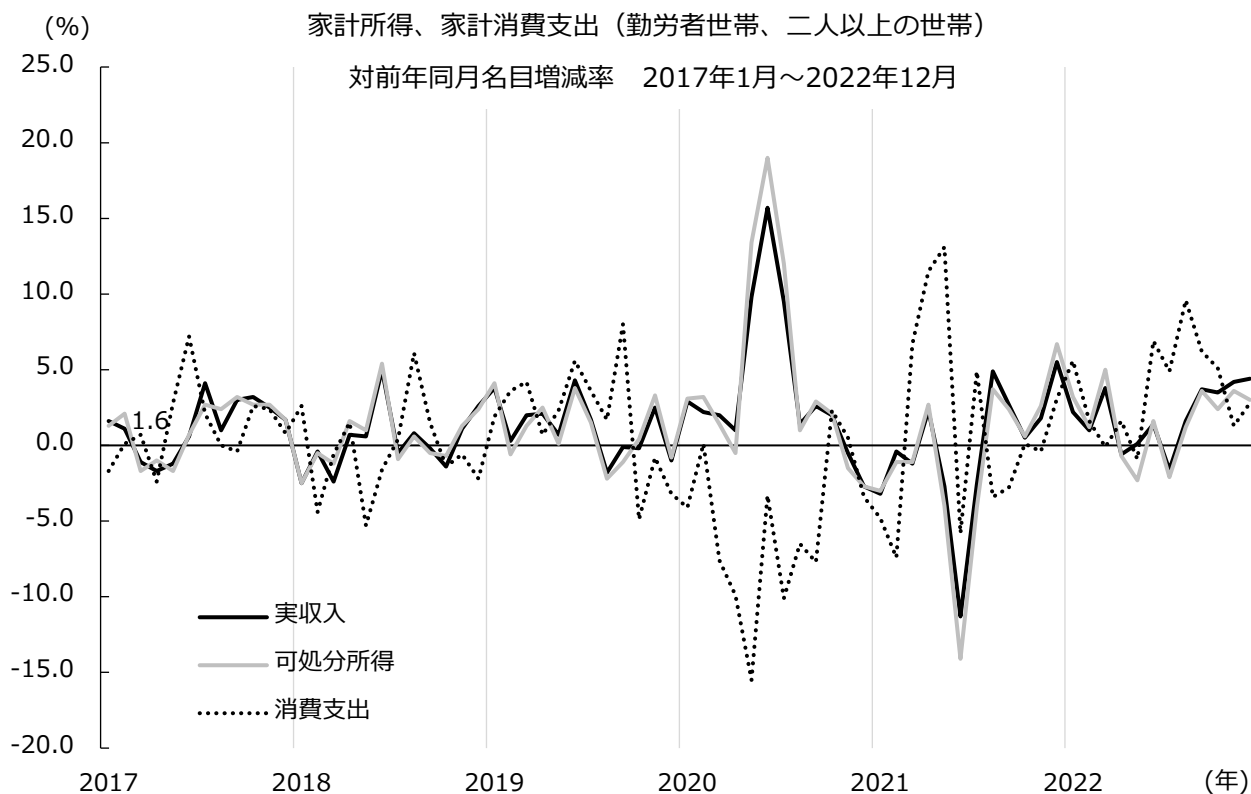
▼ 21 機械受注額、新設住宅着工戸数 (資料出所 内閣府「機械受注統計調査」、国土交通省「建築着工統計調査」)



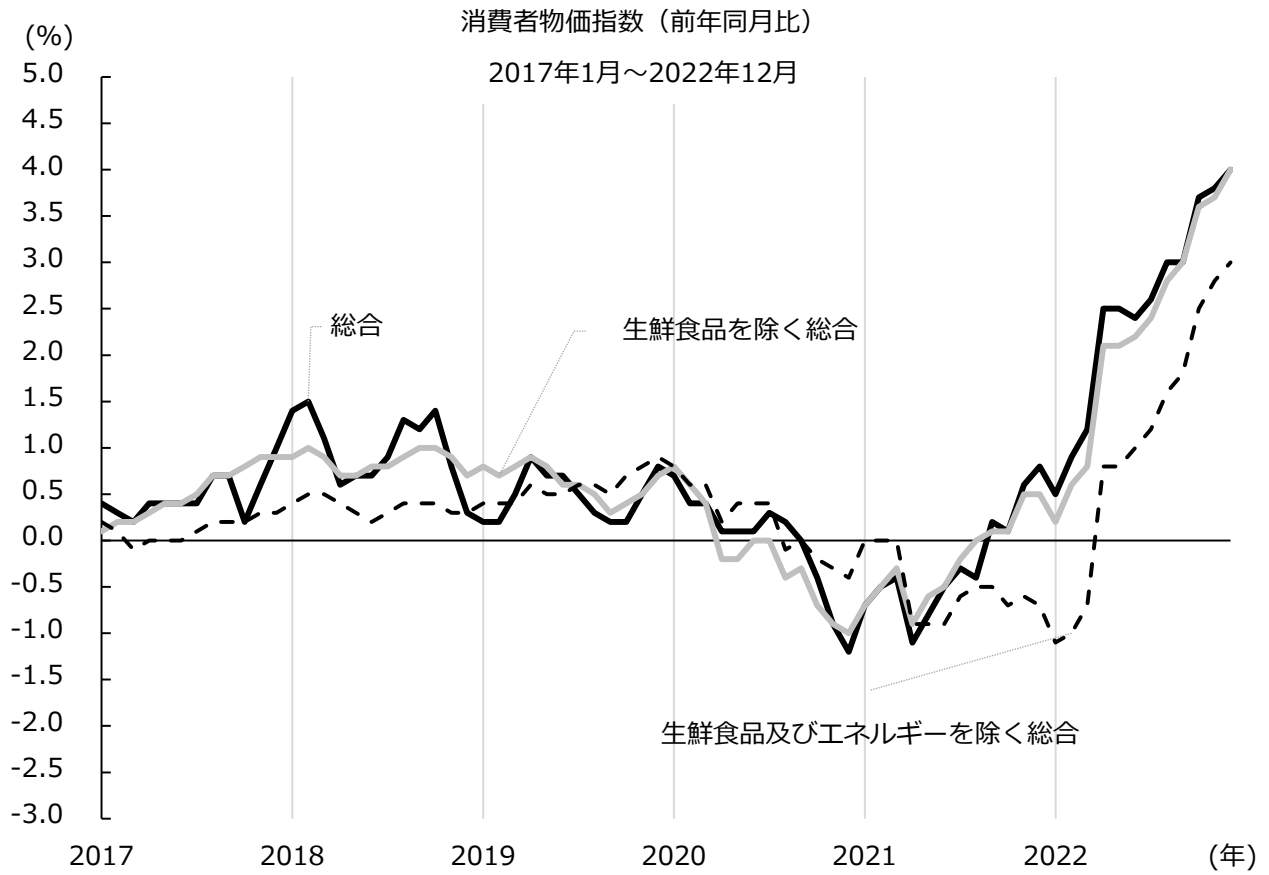
▼ 22 企業倒産状況 (資料出所 東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」)



▼ 23 家計所得、家計消費支出 (資料出所 総務省統計局「家計調査」)



▼ 24 消費者物価指数 (資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」)



統計：グラフでみる新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響

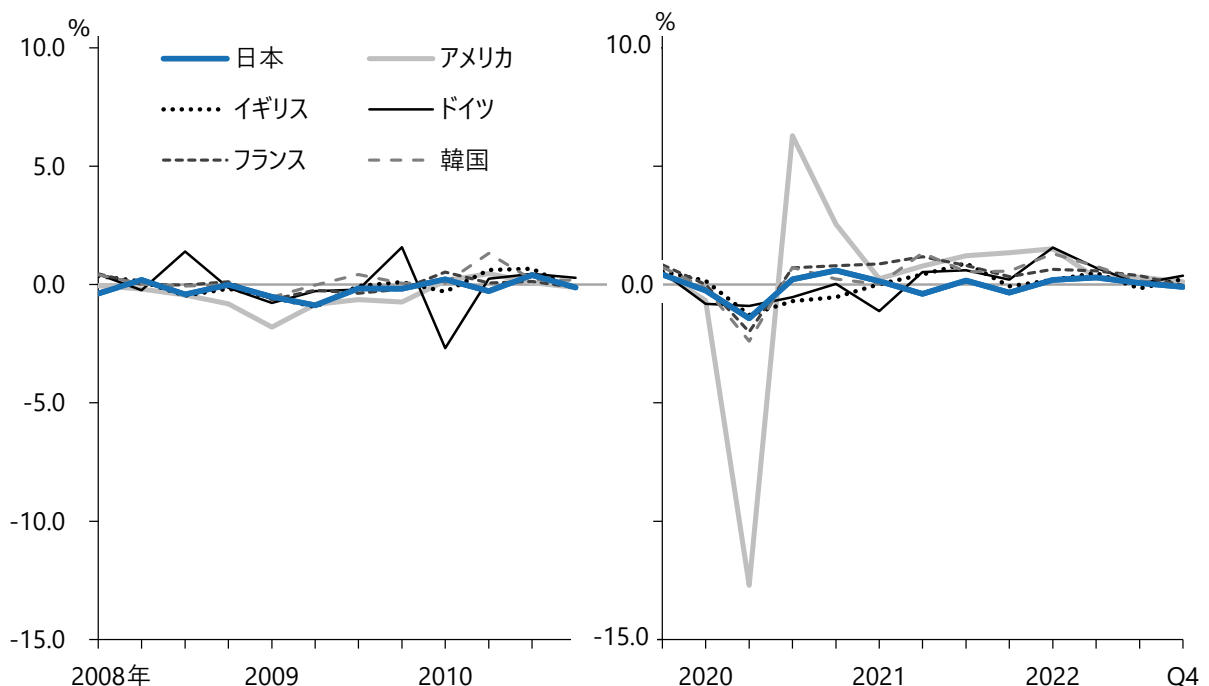
国際比較統計

海外においても、新型コロナウイルスの感染拡大により労働・経済情勢は大きな影響を受けた。各国で営業制限や行動規制などが導入され、企業支援策や雇用維持のための施策が講じられた。以下は、国内統計と同様にコロナ禍を中心とした期間についての各国の労働、経済の指標である。国際比較できるように整理しているが、国によって定義、制度、スケール等が異なることに留意が必要である。

※各指標の詳細については当機構ホームページ「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」の「国際比較統計」をご覧ください。なお、掲載しているデータは更新当時のもので、その後の数値の改訂等は反映されていないのでご利用の際はご注意ください。

▼ 1 就業者数

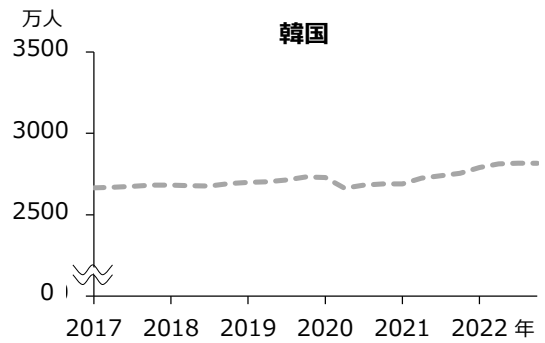
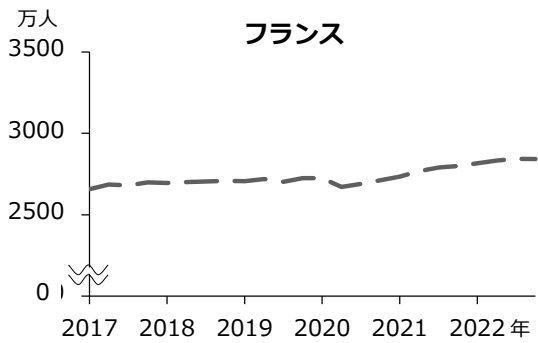
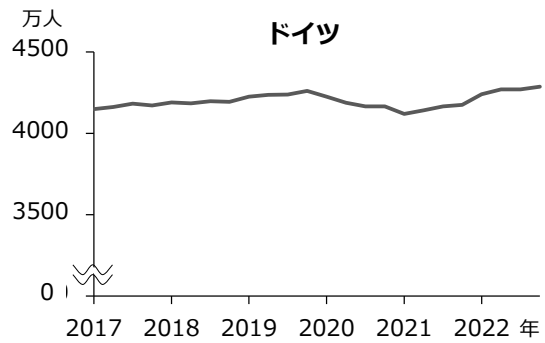
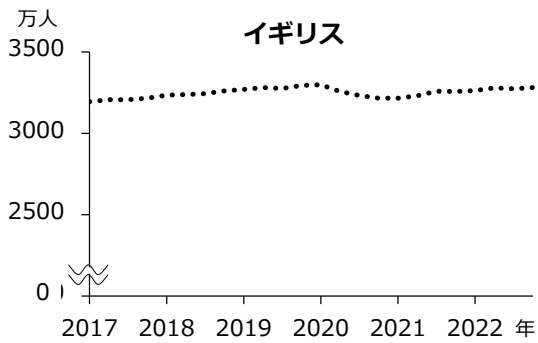
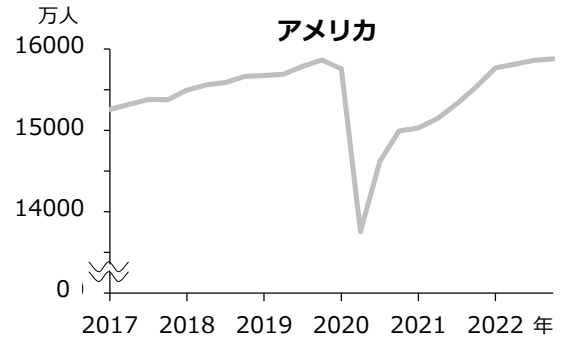
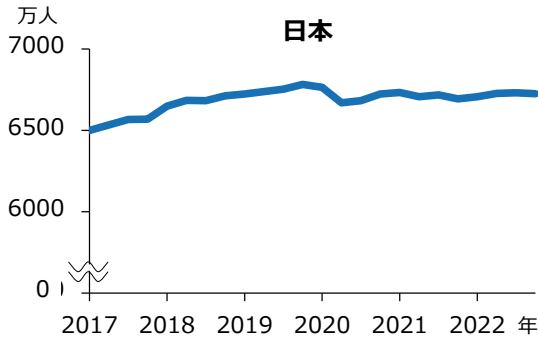
(1) 就業者数・前期比（四半期、季節調整済）—リーマンショック（2008年9月）との比較—



前期比	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国
リーマンショック	-0.9 (2009Q2)	-1.8 (2009Q1)	-0.9 (2009Q2)	-2.7 (2010Q1)	-0.6 (2009Q1)	-0.5 % (2009Q1)
コロナショック	-1.4 (2020Q2)	-12.7 (2020Q2)	-1.3 (2020Q2)	-1.1 (2021Q1)	-2.0 (2020Q2)	-2.4 % (2020Q2)
2022年Q4	-0.1	0.1	0.2	0.4	-0.0	-0.1 %

資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

(2) 就業者数・実数（四半期、季節調整済）

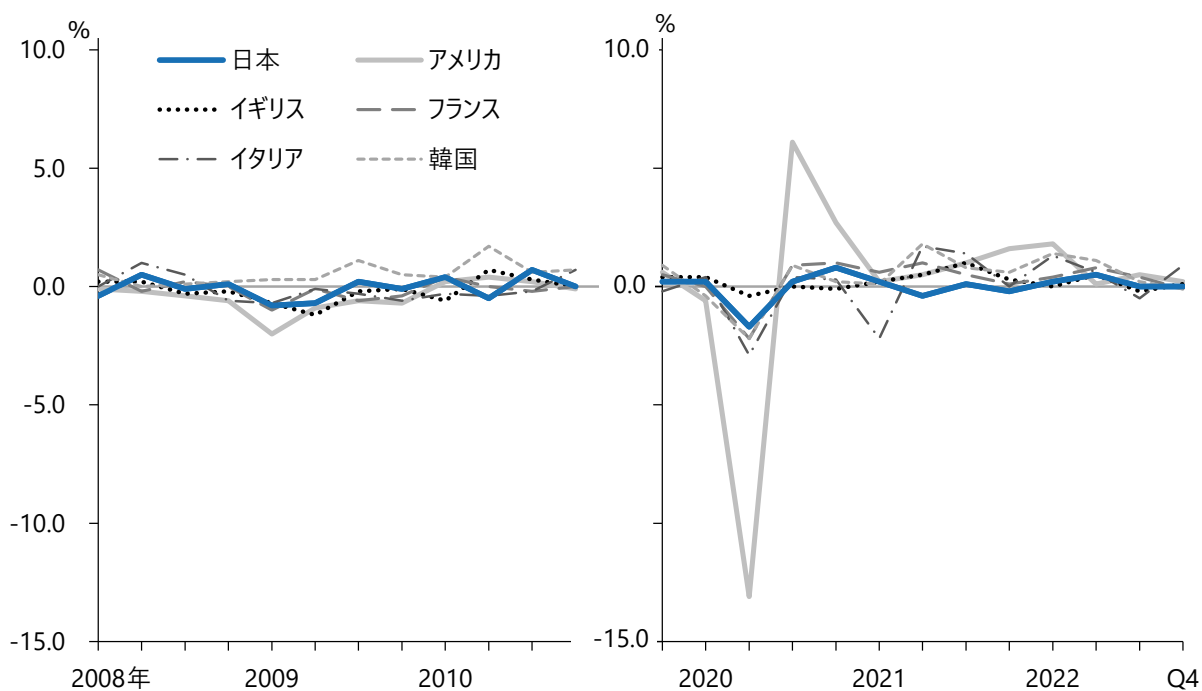


実数	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国
コロナショック	6,669 (2020Q2)	13,755 (2020Q2)	3,216 (2020Q4)	4,119 (2021Q1)	2,671 (2020Q2)	2,663 万人 (2020Q2)
2022年Q4	6,725	15,879	3,281	4,287	2,843	2,815 万人

資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

▼ 2 雇用者数

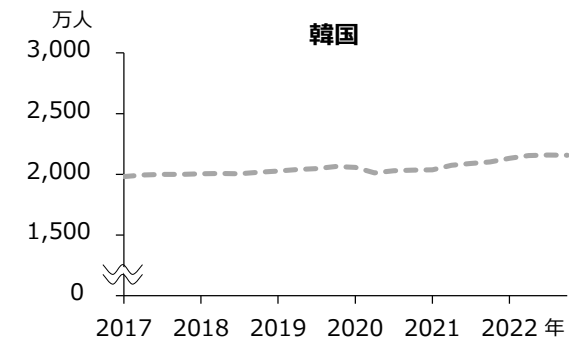
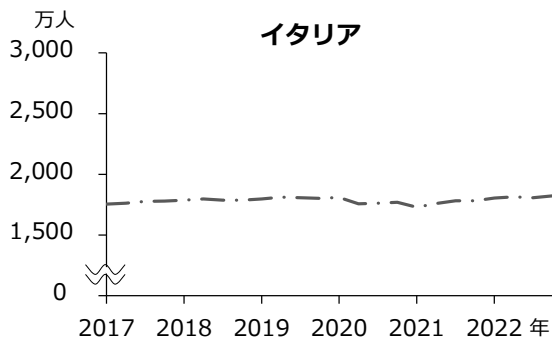
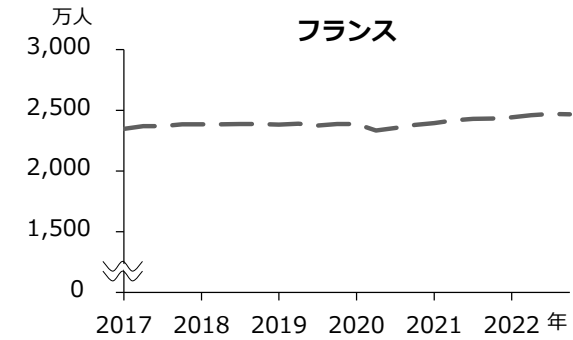
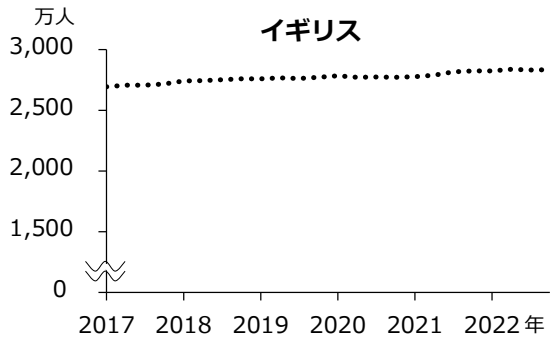
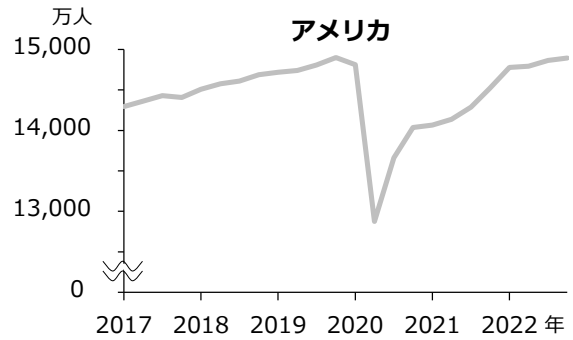
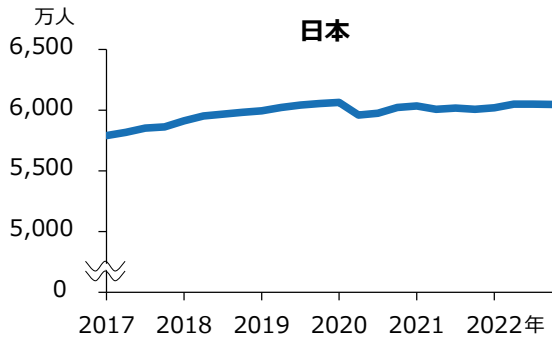
(1) 雇用者数・前期比（四半期、季節調整済）—リーマンショック（2008年9月）との比較—



前期比	日本	アメリカ	イギリス	フランス	イタリア	韓国
リーマンショック	-0.8 (2009Q1)	-2.0 (2009Q1)	-1.2 (2009Q2)	-1.0 (2009Q1)	-0.7 (2009Q1)	0.1 % (2008Q3)
コロナショック	-1.7 (2020Q2)	-13.1 (2020Q2)	-0.4 (2020Q2)	-2.2 (2020Q2)	-2.9 (2020Q2)	-2.2 % (2020Q2)
2022年Q4	0.0	0.2	0.1	-0.1	0.9	-0.1 %

資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

(2) 雇用者数・実数（四半期、季節調整済）

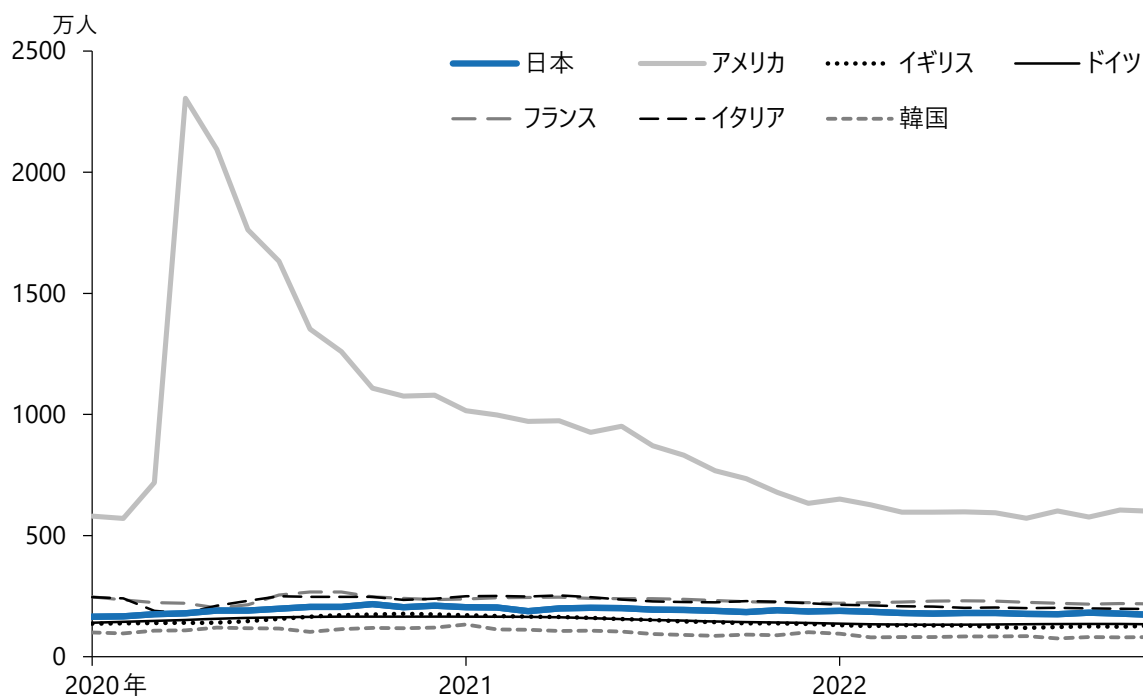


	日本	アメリカ	イギリス	フランス	イタリア	韓国
コロナショック	5,960	12,875	2,771	2,334	1,729	2,012 万人
	(2020Q2)	(2020Q2)	(2020Q4)	(2020Q2)	(2021Q1)	(2020Q2)
2022年Q4	6,047	14,895	2,835	2,467	1,822	2,157 万人

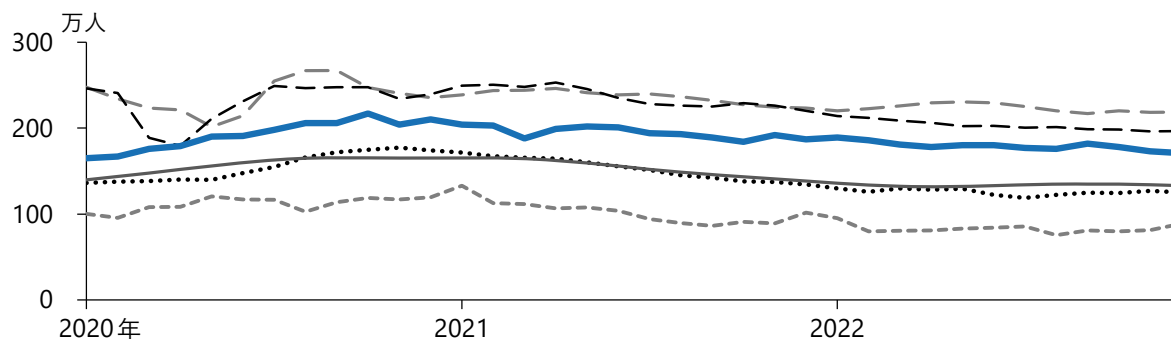
資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

▼ 3 完全失業者数

(1) 完全失業者数・実数（月次、季節調整済）— 2020年1月～2022年12月—



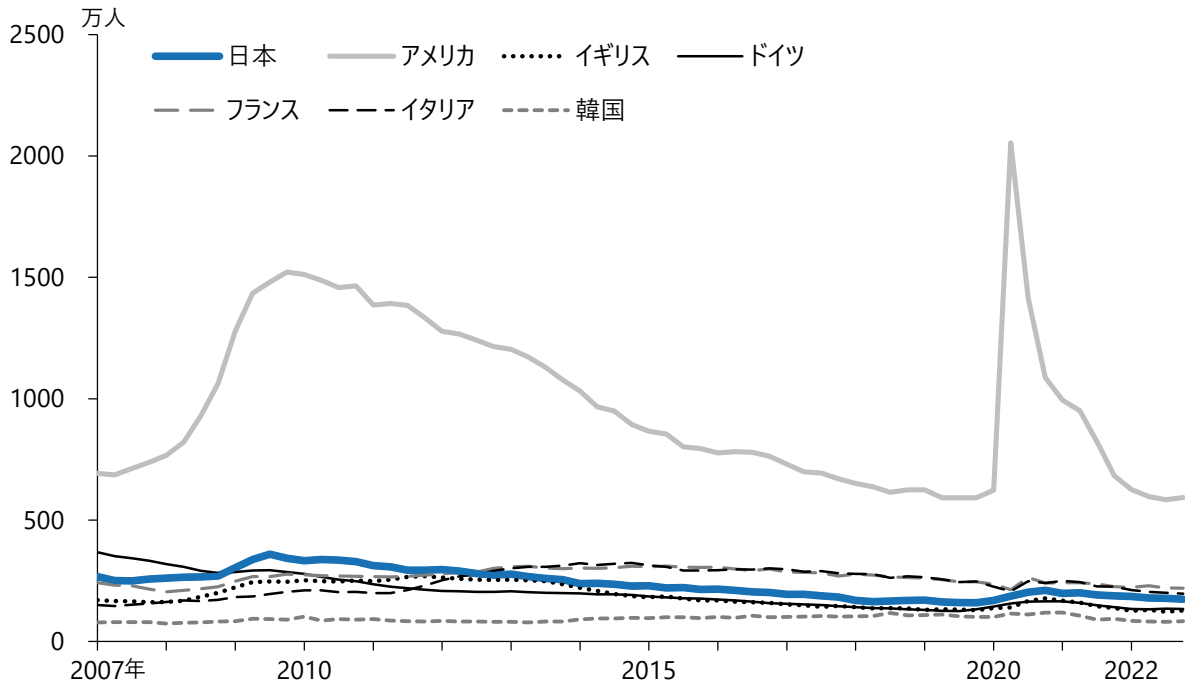
再掲：アメリカを除く6か国比較



	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	韓国
コロナショック	217 ('20年10月)	2,305 ('20年4月)	177 ('20年11月)	165 ('20年9,10, '22年1,2月)	267 ('20年9月)	253 ('21年4月)	133 万人 ('21年1月)
2022年12月	171	572	125	133	219	197	89 万人

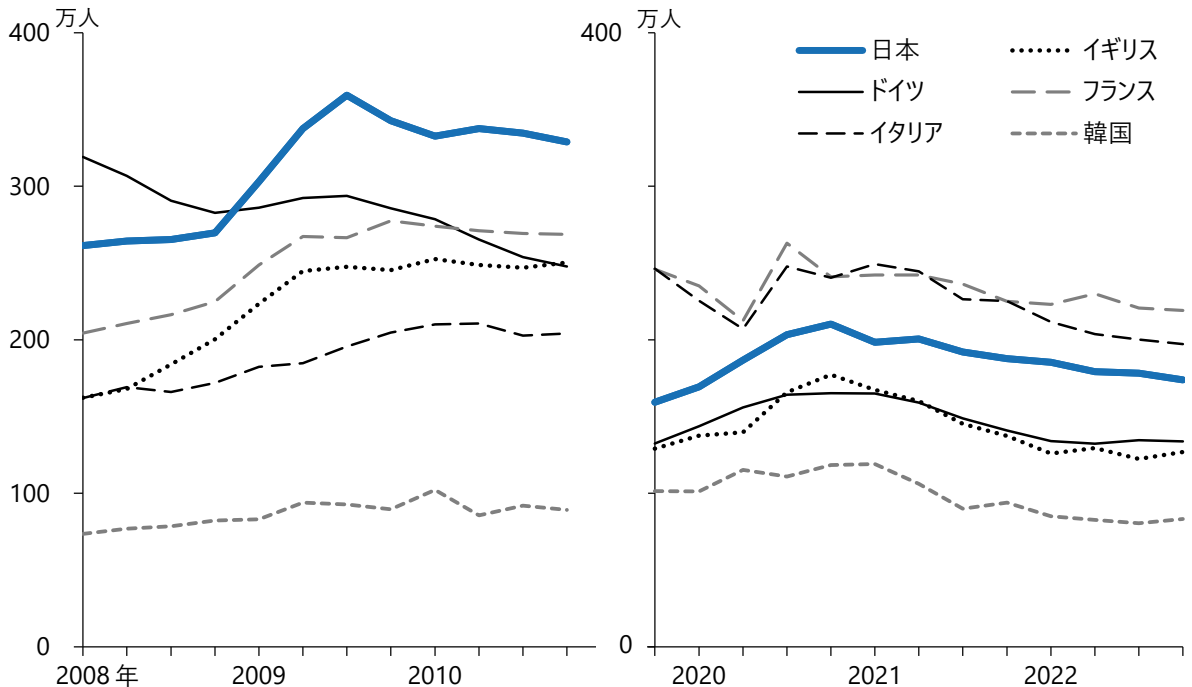
資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

(2) 完全失業者数・実数（四半期、季節調整済）－2007年Q1～2022年Q4－



資料出所：OECD.Stat（2023年3月6日現在）

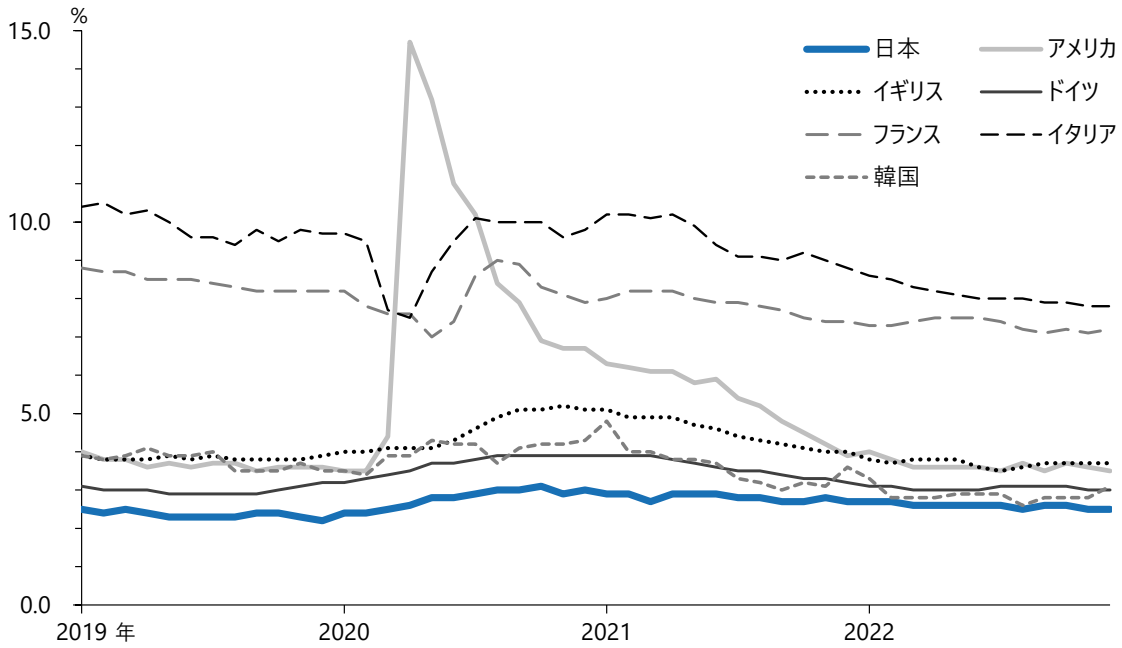
(3) 完全失業者数・実数（四半期、季節調整済）－リーマンショック（2008年9月）との比較－



資料出所：OECD.Stat（2023年3月6日現在）

▼ 4 完全失業率

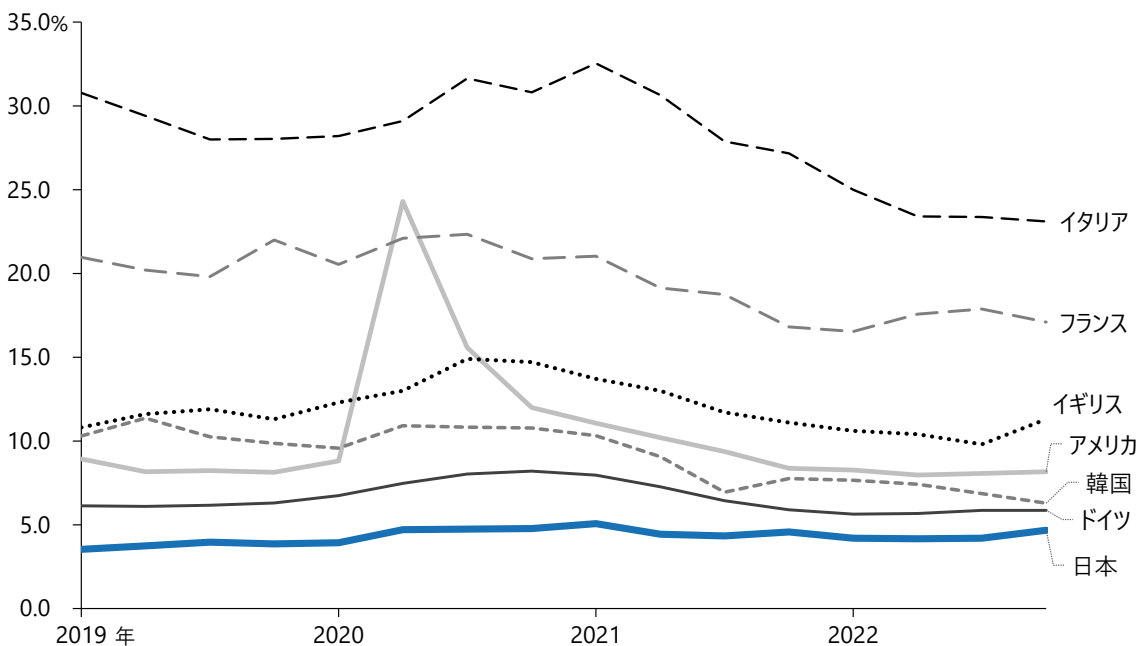
(1) 完全失業率（月次、季節調整済、15歳以上計）



	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	韓国
コロナショック	3.1 (^{'20年10月})	14.7 (^{'20年4月})	5.2 (^{'20年11月})	3.9 (^{'20年8月~ '21年3月})	9.0 (^{'20年8月})	10.2 (^{'21年1, 2, 4月})	4.8 % (^{'21年1月})
2022年12月	2.5	3.5	3.7	3.0	7.2	7.8	3.1 %

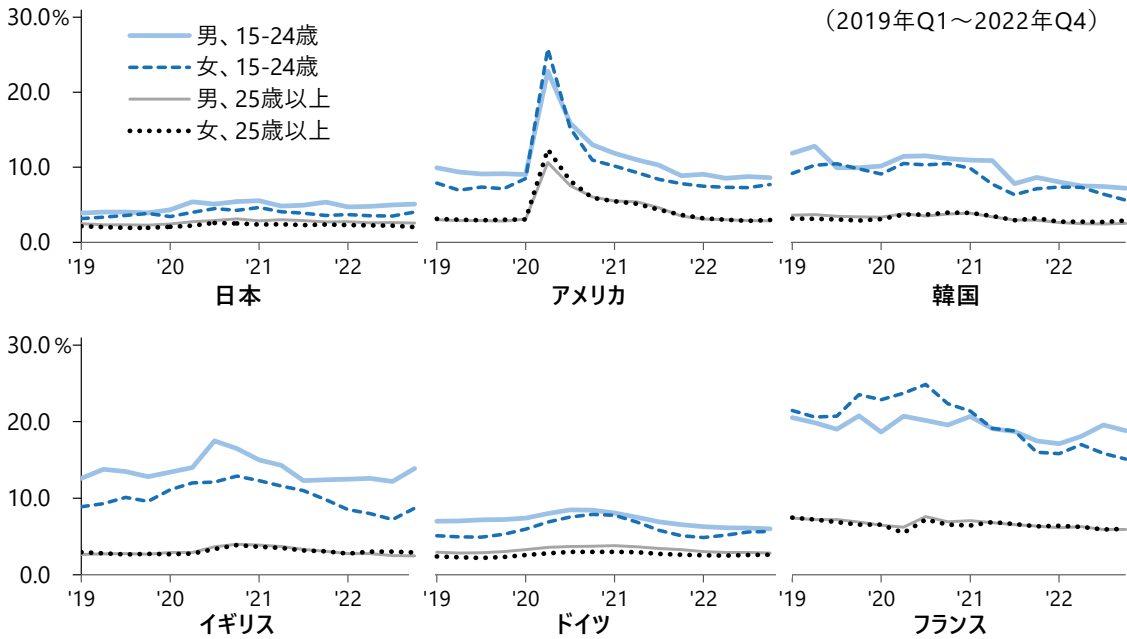
資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

(2) 完全失業率（四半期、季節調整済、15～24歳）



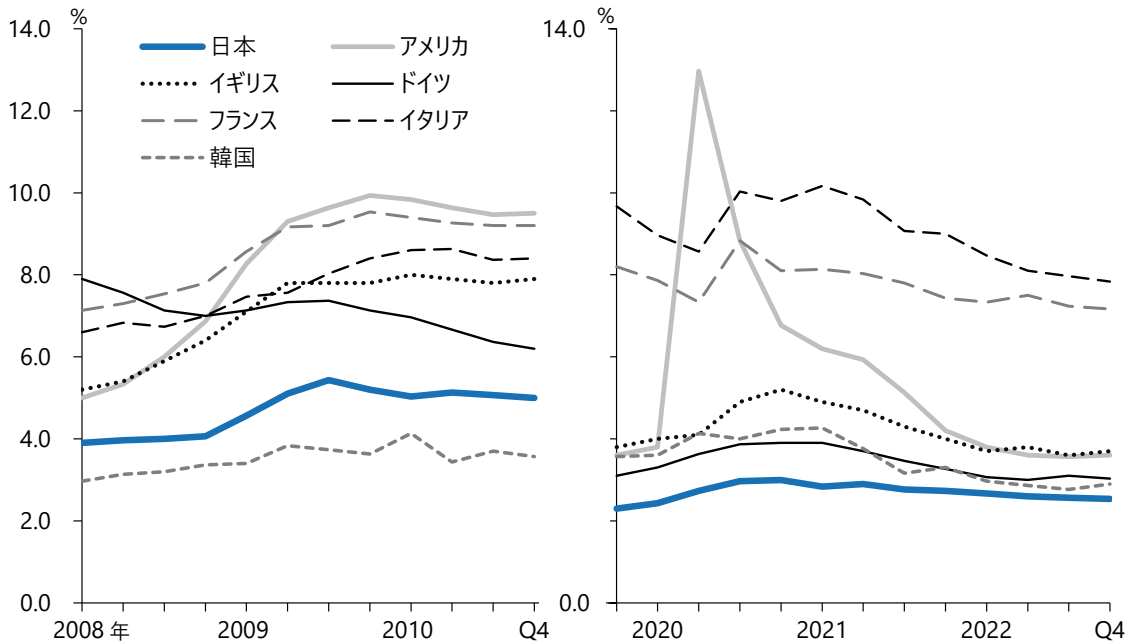
資料出所：OECD.Stat（2023年3月6日現在）

(3) 完全失業率（四半期、季節調整済、男女別、15～24歳／25歳以上）



資料出所：OECD.Stat（2023年3月6日現在）

(4) 完全失業率（四半期、季節調整済、15歳以上計）—リーマンショック（2008年9月）との比較—



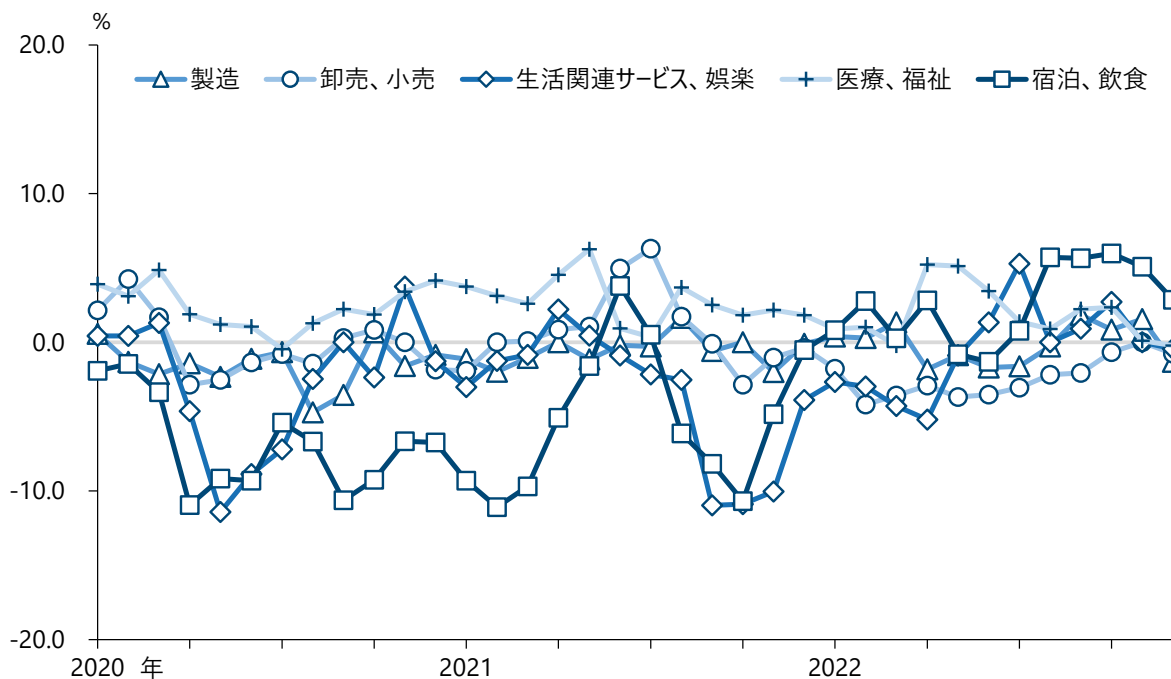
	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	韓国
リーマンショック	5.4 (2009Q3)	9.9 (2009Q4)	8.0 (2010Q1)	7.4 (2009Q3)	9.5 (2009Q4)	8.6 (2010Q2)	4.1 % (2010Q1)
コロナショック	3.0 (2020Q4)	13.0 (2020Q2)	5.2 (2020Q4)	3.9 (2020Q4, 2021Q1)	8.8 (2020Q3)	10.2 (2021Q1)	4.3 % (2021Q1)
2022年Q4	2.5	3.6	3.7	3.0	7.2	7.8	2.9 %

資料出所：OECD.Stat（2023年3月6日現在）

▼ 5 主な産業別性別就業者の増減率

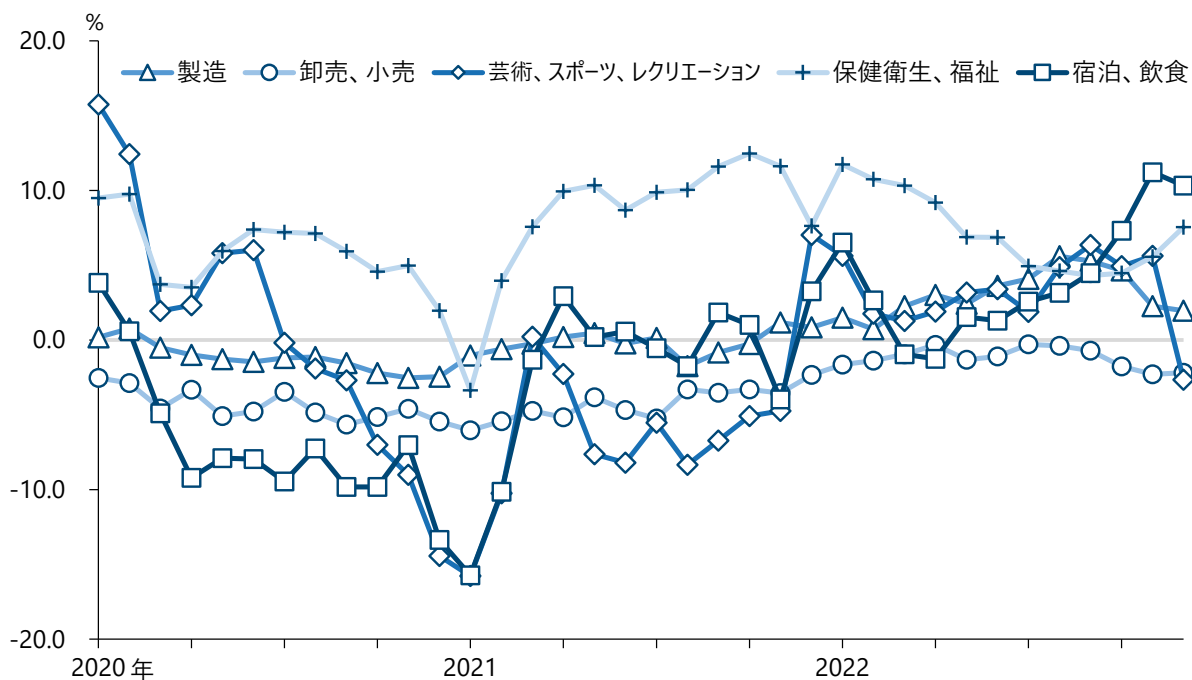
(1) 主な産業別就業者の増減率・前年同月比（月次、原数値）

日本



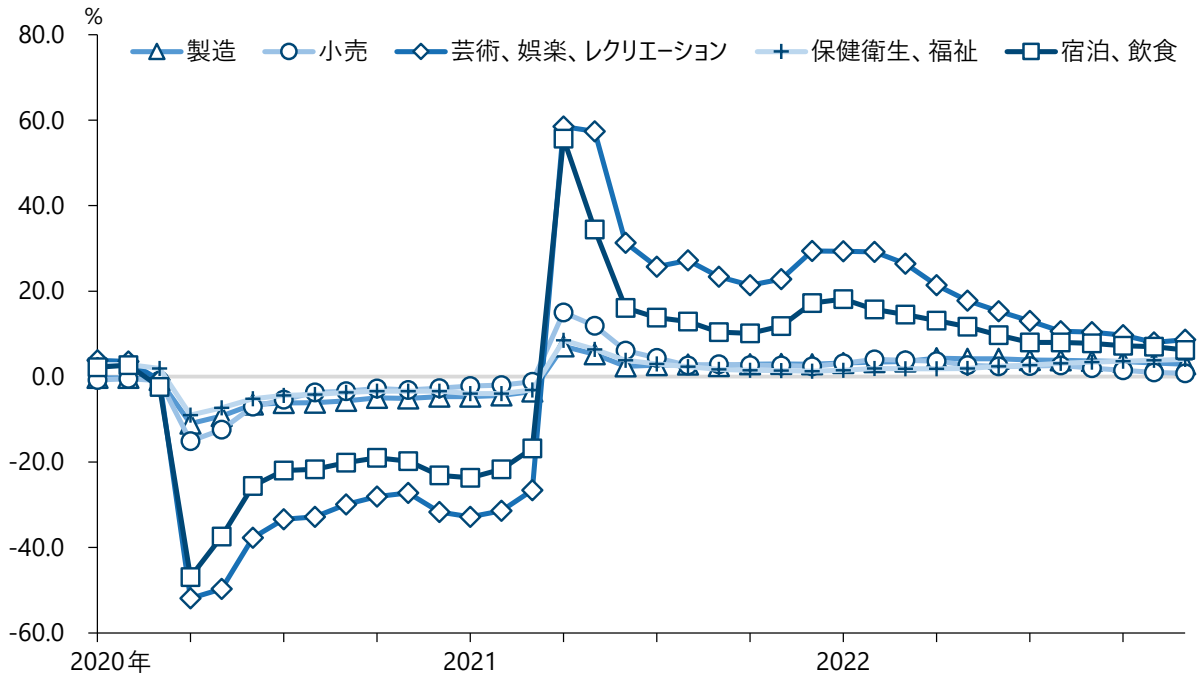
注：分類は、第13回改定日本標準産業分類（JISIC）による。

韓国



注：分類は、韓国標準産業分類（KSIC）による。

アメリカ



注：非農業部門が対象。分類は、北米産業分類システム (NAICS) による。直近 2 か月は速報値。アメリカは、日本および韓国とは縦軸スケールが異なるので、比較の際は注意を要する。

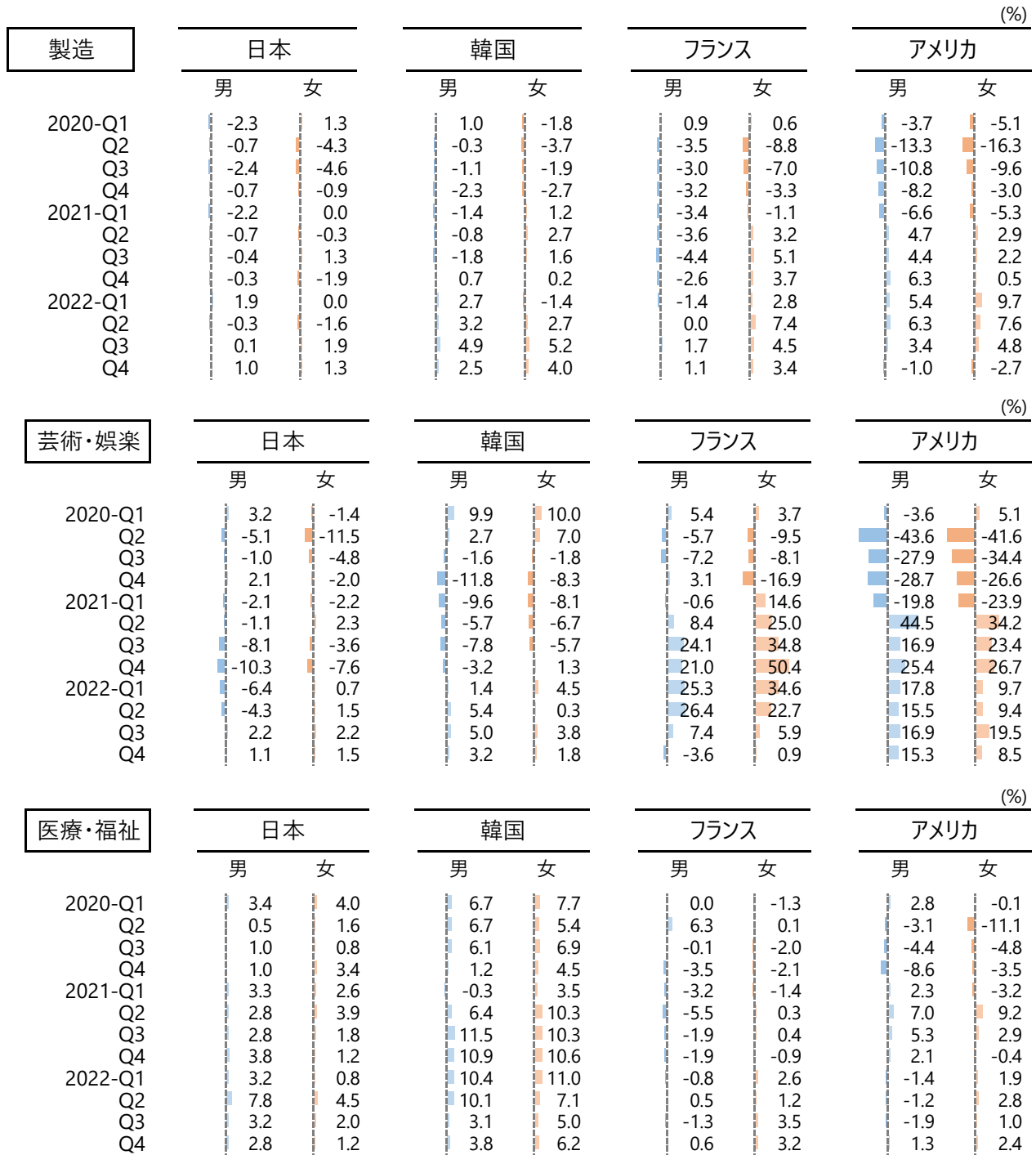
資料出所 日本：総務省「労働力調査」（2023年1月31日公表資料） 韓国：KOSIS データベース（2023年2月3日現在）
アメリカ：米連邦労働省（2023年2月3日現在）

(2) 主な産業別性別就業者の増減率・前年同期比（四半期、原数値）

全産業	日本		韓国		フランス		アメリカ	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	(%)							
2020-Q1	0.3	0.8	0.7	1.7	1.0	0.6	0.3	0.8
Q2	-1.0	-1.3	-1.0	-2.0	-2.0	-1.5	-11.4	-13.4
Q3	-0.7	-1.7	-0.7	-1.6	-0.5	-0.4	-7.1	-7.8
Q4	-1.2	-0.9	-1.1	-2.3	-0.8	-0.3	-5.3	-5.7
2021-Q1	-0.9	-0.5	-0.9	-2.1	-0.9	1.7	-4.4	-4.9
Q2	-0.3	1.1	1.7	3.2	3.1	4.1	8.6	11.7
Q3	-0.5	1.4	1.5	3.1	2.8	4.8	4.4	5.3
Q4	-0.6	-0.4	2.1	3.1	2.9	3.5	3.6	3.6
2022-Q1	-0.1	0.8	3.1	4.8	3.2	2.7	5.6	4.3
Q2	0.5	1.6	2.9	3.7	2.5	2.3	4.8	4.0
Q3	0.5	1.4	2.5	3.3	1.9	2.1	3.6	3.3
Q4	0.4	2.2	1.5	3.1	1.4	1.7	2.8	1.5

宿泊・飲食	日本		韓国		フランス		アメリカ	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	(%)							
2020-Q1	-0.6	-2.7	3.6	-2.4	-5.1	3.3	0.3	0.6
Q2	-6.5	-11.6	-6.6	-9.4	-8.6	0.6	-37.1	-39.5
Q3	-6.8	-8.7	-9.9	-8.2	-0.4	-2.7	-20.2	-25.9
Q4	-6.1	-8.7	-9.9	-10.2	-8.5	1.3	-13.6	-17.9
2021-Q1	-10.4	-10.8	-9.1	-9.4	-5.8	-3.2	-14.0	-17.8
Q2	-3.5	0.0	3.6	-0.3	6.5	1.3	39.2	41.1
Q3	-5.3	-4.5	1.1	-1.0	8.6	12.2	13.0	21.5
Q4	-6.5	-4.5	1.4	-0.8	22.0	8.4	4.8	11.9
2022-Q1	0.0	3.1	1.2	3.6	15.3	17.0	13.5	8.1
Q2	0.0	0.9	-2.6	2.6	12.8	9.3	8.0	8.4
Q3	7.0	3.5	5.2	2.2	4.8	4.2	3.1	2.7
Q4	4.9	5.2	13.9	6.9	5.1	2.0	1.5	3.9

卸売・小売	日本		韓国		フランス		アメリカ	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	(%)							
2020-Q1	3.0	2.3	-4.5	-1.8	3.1	1.6	-0.7	0.9
Q2	-1.8	-2.9	-3.8	-5.1	-1.0	-5.3	-10.2	-13.7
Q3	-1.0	-0.6	-3.8	-5.7	-0.4	1.8	-4.8	-6.3
Q4	-1.4	0.4	-4.8	-5.4	1.5	0.4	-1.4	-0.5
2021-Q1	1.2	-2.6	-4.8	-6.1	-3.0	-2.0	0.9	0.2
Q2	1.8	2.4	-5.1	-3.9	3.8	3.5	9.5	19.7
Q3	2.6	2.2	-4.7	-3.3	3.8	0.5	0.1	9.1
Q4	-0.4	-2.5	-3.6	-2.5	6.8	2.4	-4.0	1.3
2022-Q1	-3.4	-1.6	-2.4	-0.1	12.7	4.7	0.0	0.5
Q2	-4.5	-0.9	-1.7	0.0	7.9	7.8	-0.1	-1.4
Q3	-2.2	-1.3	-2.0	1.3	7.8	11.7	1.3	-2.4
Q4	-1.8	2.0	-3.9	0.0	-0.5	3.9	-1.7	-2.2

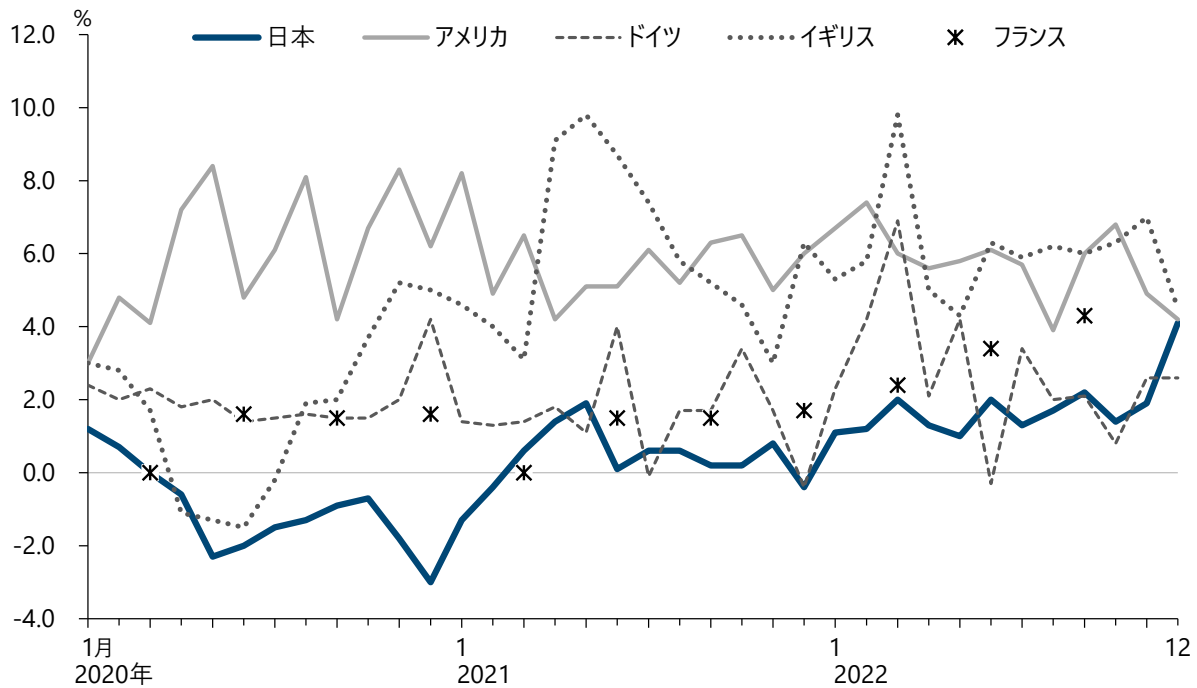


注：日本の分類は、日本標準産業分類 (JISIC) による結果を国際標準産業分類 (ISIC) に当てはめたもので、必ずしも合致するものではない。芸術・娯楽は生活関連サービス、娯楽業。

資料出所 日本：総務省「労働力調査」(2023年1月31日公表資料)、韓国・イギリス・フランス・アメリカ：ILOSTAT (2023年4月3日現在)

▼ 6 実収賃金

実収賃金・前年同月比（月次）



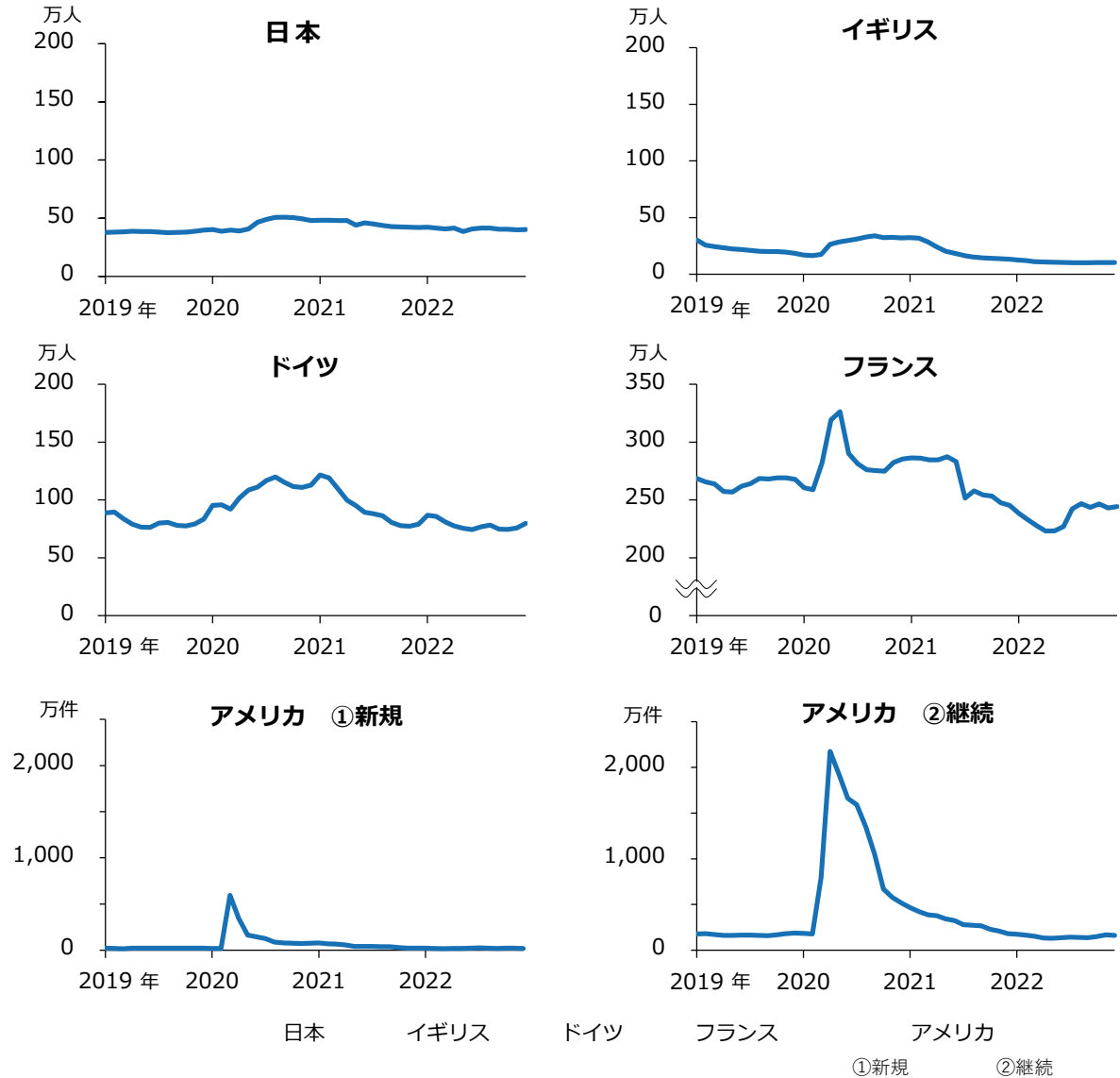
注 日本：現金給与総額（事業所規模 5 人以上、就業形態計、調査産業計）。
 アメリカ：全産業民間、生産および非管理職労働者、週当たり賃金。
 ドイツ：時間当たり賃金。
 イギリス：平均賃金（ボーナス含）。季節調整値。
 フランス：時間当たり賃金。製造業。

資料出所 日本：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 アメリカ：アメリカ労働統計局「Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics survey」
 ドイツ、イギリス、フランス：内閣府「海外経済データ」

▼ 7 失業給付受給者数・申請者数

注：本稿に掲載しているデータは各国の業務統計であり、国により給付の制度や支給要件等が異なるため、各国間の比較には十分な注意が必要です。それぞれの国における推移をみるためにご利用ください。

失業給付受給者数・申請者数（月次）



コロナショック	51	34	122	326	595	2,175
(2020年以降最大値)	(2020年9月)	(2020年9月)	(2021年1月)	(2020年5月)	(2020年3月)	(2020年4月)
2022年12月	40	10	80	244	21	163
					①新規	②継続

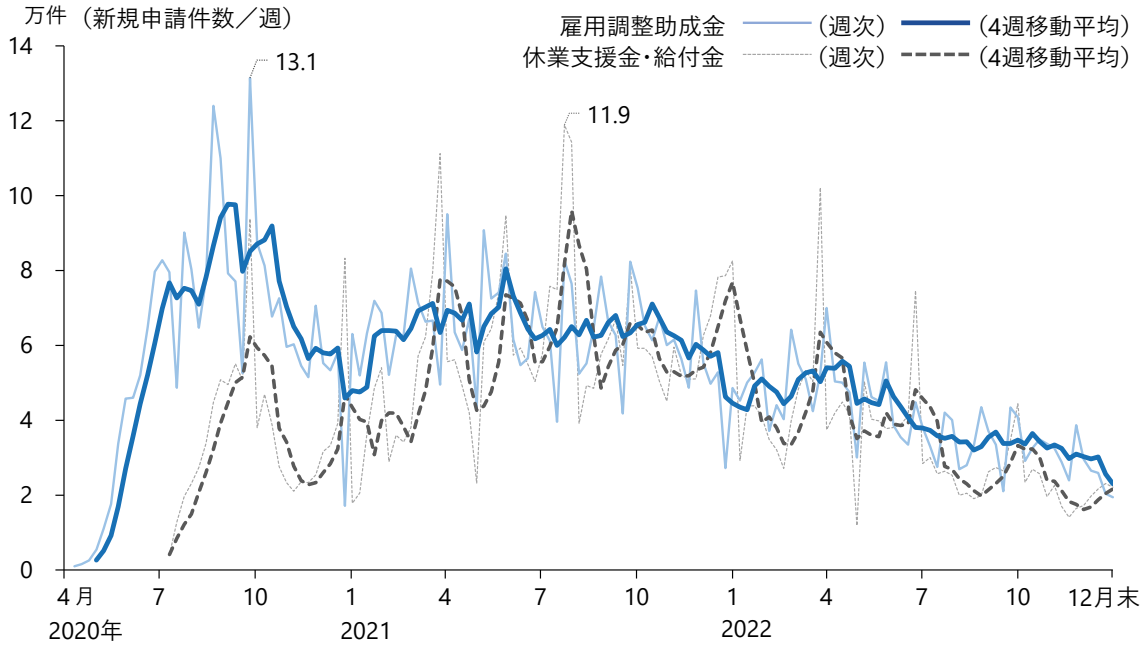
注 日本：季節調整値。雇用保険基本手当（所定給付日数分）の受給者実人員が対象。
 イギリス：季節調整値。求職者手当申請者数。最新月は速報値、その前月は改定値。
 ドイツ：原数値。SGB III (Alg) 受給者数。
 フランス：季節調整値。雇用復帰支援手当（ARE）受給者数（職業訓練受講者を除く）。
 アメリカ：季節調整値。失業保険の①新規申請件数、②継続申請件数。週次報告数のうち各月最終週を掲載。

資料出所 日本：厚生労働省「雇用保険事業月報」（2023年1月31日公表資料）
 イギリス：英 nomis（2023年2月3日現在）
 ドイツ：連邦雇用エージェンシー（BA）（2023年3月1日公表資料）
 フランス：仏雇用局（Pôle emploi）（2023年4月3日現在）
 アメリカ：米連邦労働省（2023年2月3日現在）

▼ 8 雇用維持制度申請状況

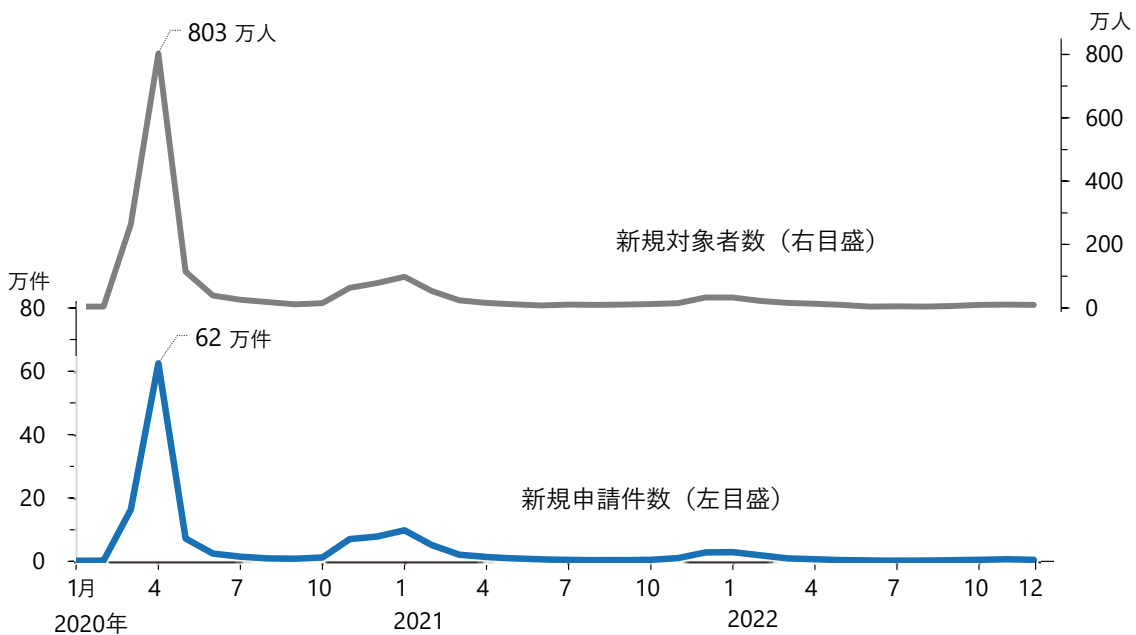
注：本稿に掲載しているデータは各国の業務統計であり、国により給付の制度や支給要件等が異なります。各国間の比較には注意が必要ですが、それぞれの国における推移をみるために参考掲載しています。

(1) 日本：雇用調整助成金および休業支援金・給付金の申請件数（週次）



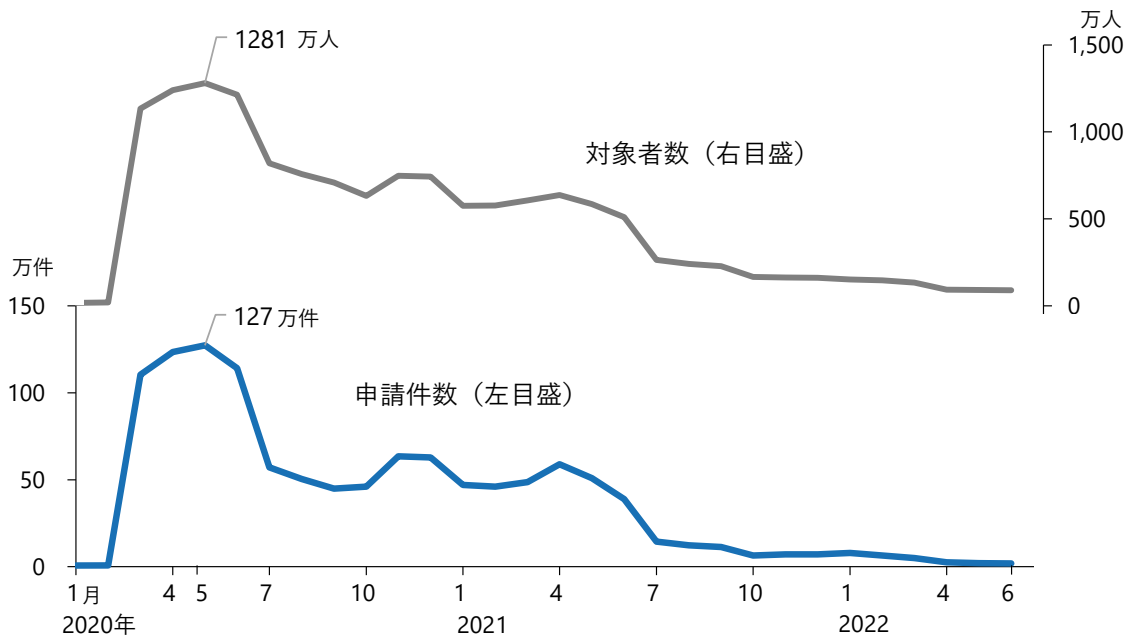
資料出所：厚生労働省ウェブサイト（2023年2月3日現在）

(2) ドイツ：操業短縮手当の申請件数、対象者数（月次）



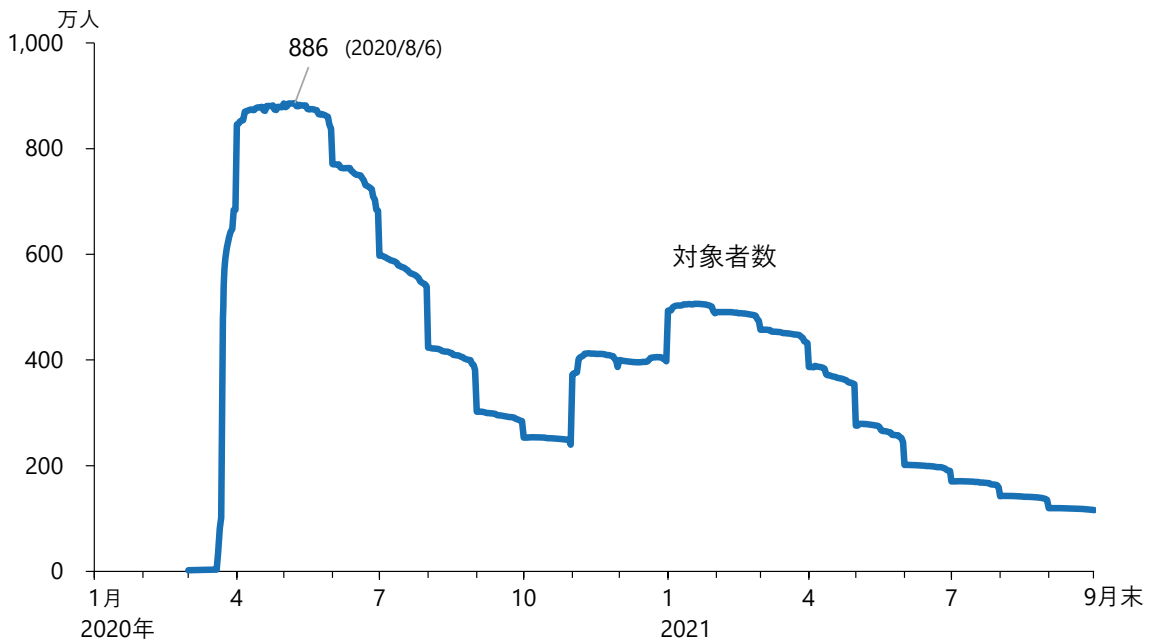
注：業務統計による、景気操短手当と移行期操短手当の合算。対象者数は、操業短縮手当の申請時における対象従業員数。
 資料出所：連邦雇用エージェンシー（BA）（2023年1月31日公表資料）

(3) フランス：部分的就業（失業）手当の申請件数、対象者数（月次）



注：30日前まで遡って申請できるため、数値は改訂される場合がある。対象者数は申請ベース。
資料出所：仏労働省、Dares（2022年9月13日公表資料）

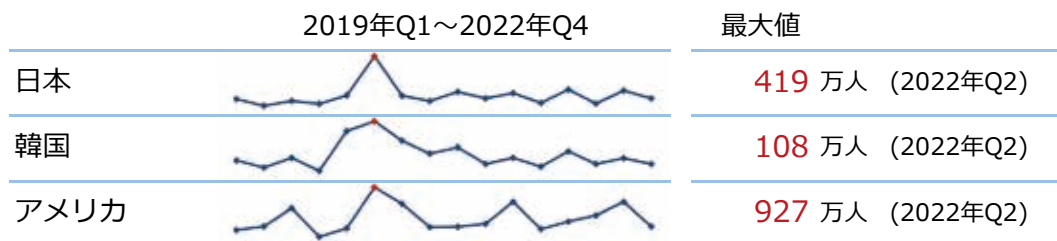
(4) イギリス：雇用維持スキームの対象者数（日次）



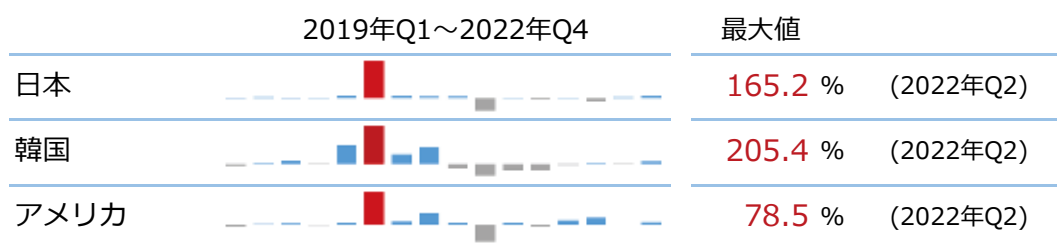
注：2021年9月末をもって雇用維持スキームは終了。
資料出所：英政府（HMRC）（2021年12月16日公表資料）

▼ 9 休業者数

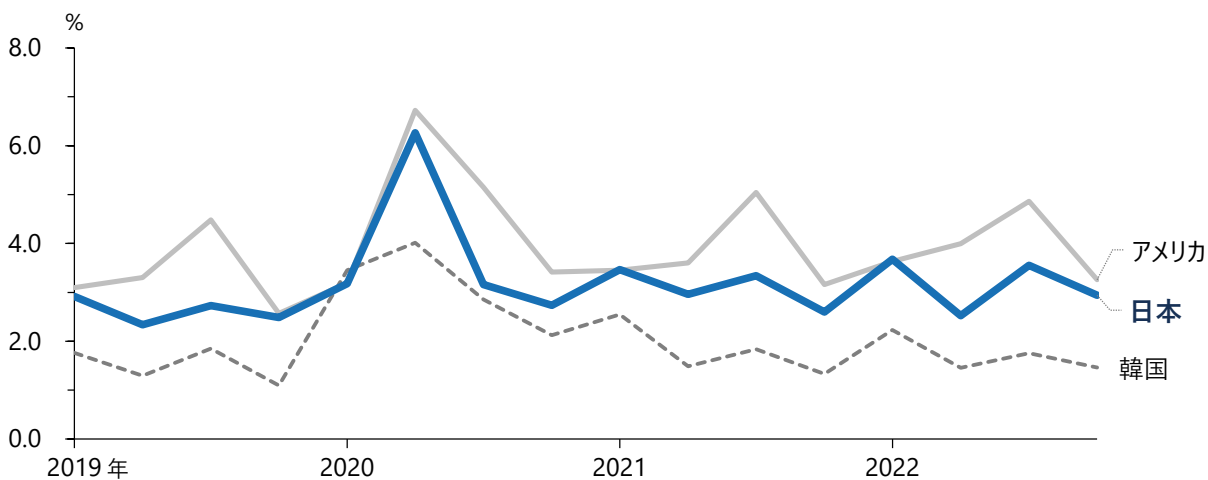
(1) 休業者数・実数（原数値）



(2) 休業者数・前年同期比（原数値）



(3) 就業者に占める休業者の割合（四半期、原数値）



注 日本：就業者ベースの休業者が対象。休業者の定義は「労働力調査：用語の解説」に準ずる。

韓国：就業者ベースの休業者が対象。ここでいう休業は、事業所に雇用されているものの、病気、天候不順、休暇や年休、労働争議等により、調査基準期間中に働けなかった場合をいう。

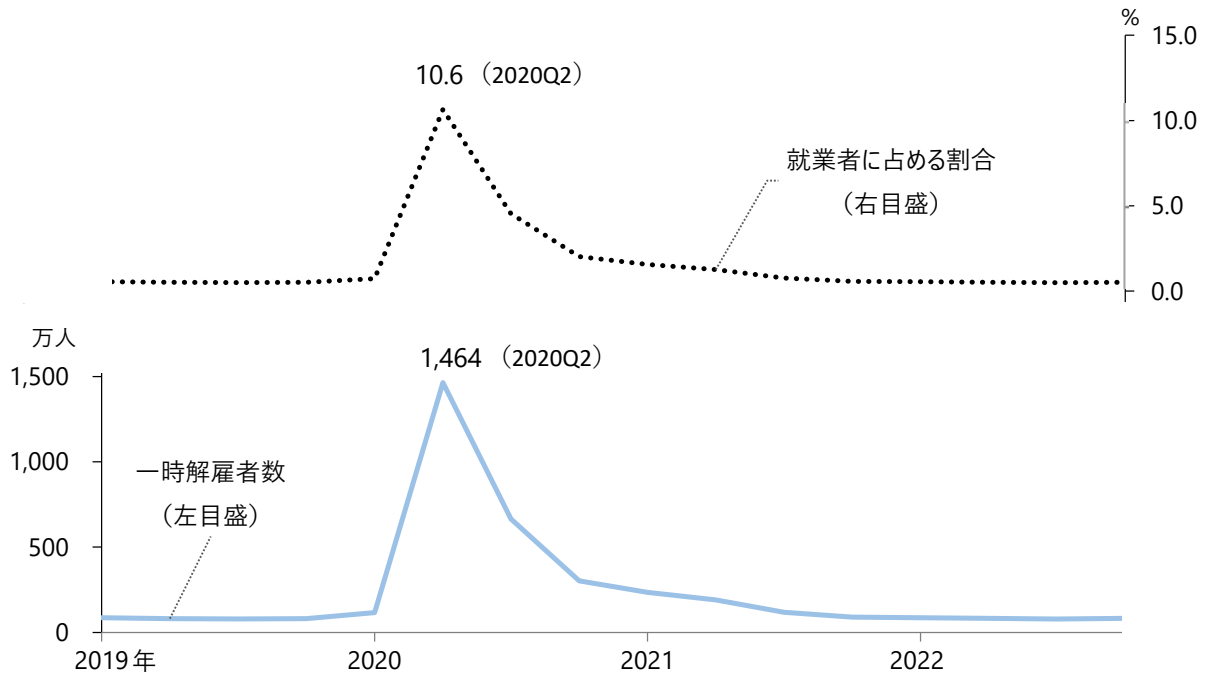
アメリカ：算出方法・調査対象が日本および韓国とは異なる。調査週に雇用されているが仕事がない労働者 (With a job, not at work)。

資料出所 日本：総務省「労働力調査」（2023年1月31日公表資料）

韓国：KOSIS データベース（2023年2月3日現在）

アメリカ：米国労働省（2023年2月3日現在）

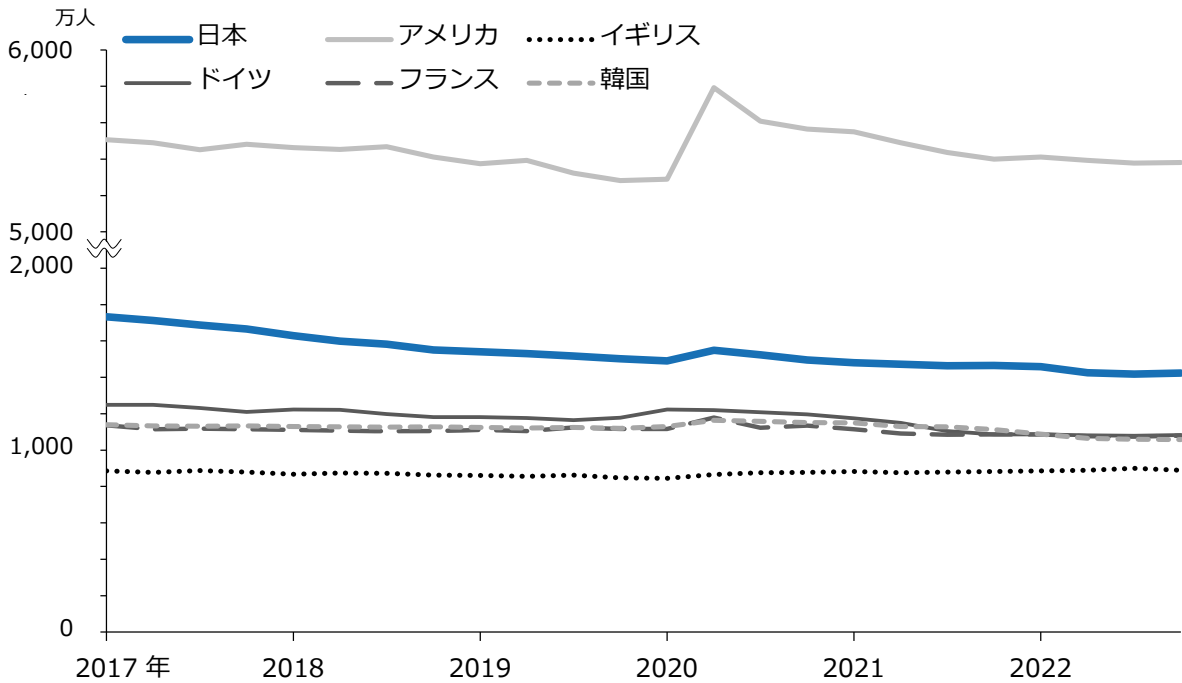
(4) 一時解雇者数：アメリカ（四半期、季節調整済）



注：一時的に解雇された者 (Job losers on temporary layoff)。
資料出所：米国労働省（2023年2月3日現在）

▼ 10 非労働力人口

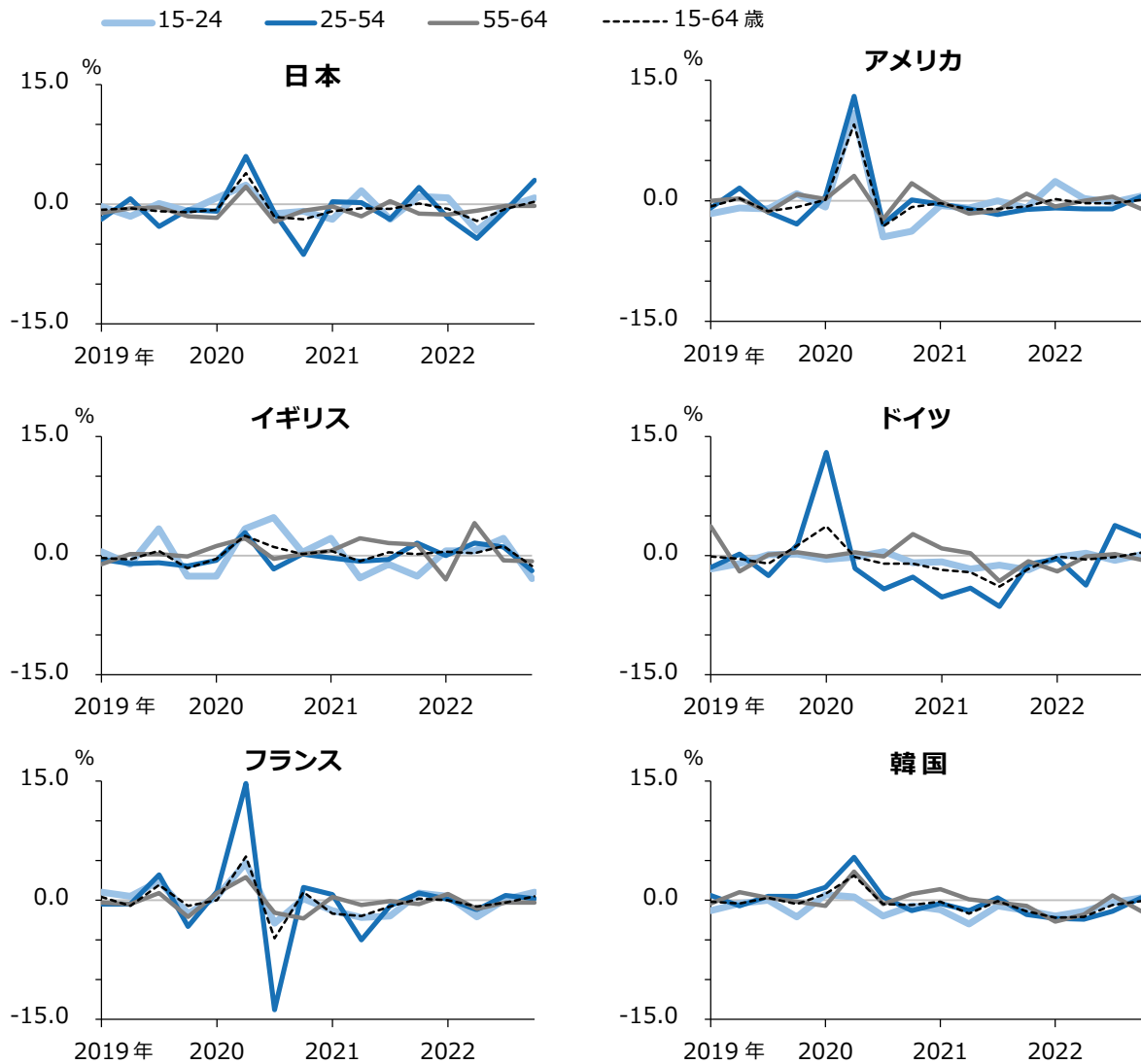
(1) 15～64歳非労働力人口・実数（四半期、季節調整済）



	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国
コロナショック (2020年以降最大値)	1,549 (2020Q2)	5,793 (2020Q2)	900 (2022Q3)	1,223 (2020Q1)	1,179 (2020Q2)	1,164 万人 (2020Q2)
2022年Q4	1,423	5,382	889	1,083	1,080	1,058 万人

資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

(2) 年齢階級別非労働力人口・前期比（四半期、季節調整済）



資料出所：OECD.Stat（2023年3月24日現在）

▼ 11 未活用労働指標 (LU1 ~ LU4)

(1) 未活用労働指標 1 : LU1 (四半期、原数値)

LU1	日本						フランス								
	男女計			男			男女計			男			女		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女			
2020-Q1	2.7	2.8	2.6	8.1	7.9	8.3	3.1	3.3	3.0	6.8	7.1	6.4			
2020-Q2	3.1	3.3	3.0	8.9	8.9	9.0	3.3	3.3	3.2	8.3	8.3	8.2			
2020-Q3	3.3	3.3	3.2	8.3	8.6	8.0	3.2	3.4	2.9	8.3	8.3	8.2			
2020-Q4	3.2	3.4	2.9	7.6	7.7	7.5	3.1	3.2	3.0	7.9	7.8	8.0			
2021-Q1	3.1	3.2	3.0	7.6	7.7	7.5	3.4	3.5	3.3	7.6	7.7	7.5			
2021-Q2	3.4	3.5	3.3	7.9	7.8	8.0	3.1	3.2	2.9	7.9	7.8	8.0			
2021-Q3	3.1	3.2	2.9	7.6	7.7	7.5	3.4	3.5	3.3	7.6	7.7	7.5			
2021-Q4	2.8	3.0	2.7	7.5	7.5	7.5	2.9	3.0	2.8	7.5	7.5	7.5			
2022-Q1	2.9	3.0	2.8	7.1	7.3	6.9	2.9	3.0	2.9	7.1	7.3	6.9			
2022-Q2	3.0	3.0	2.9	7.3	7.6	7.1	2.9	3.0	2.8	7.3	7.6	7.1			
2022-Q3	2.9	3.0	2.8	7.3	7.6	7.1	2.9	3.0	2.8	7.3	7.6	7.1			
2022-Q4	2.6	2.8	2.4	7.3	7.5	7.1	2.6	2.8	2.4	7.3	7.5	7.1			

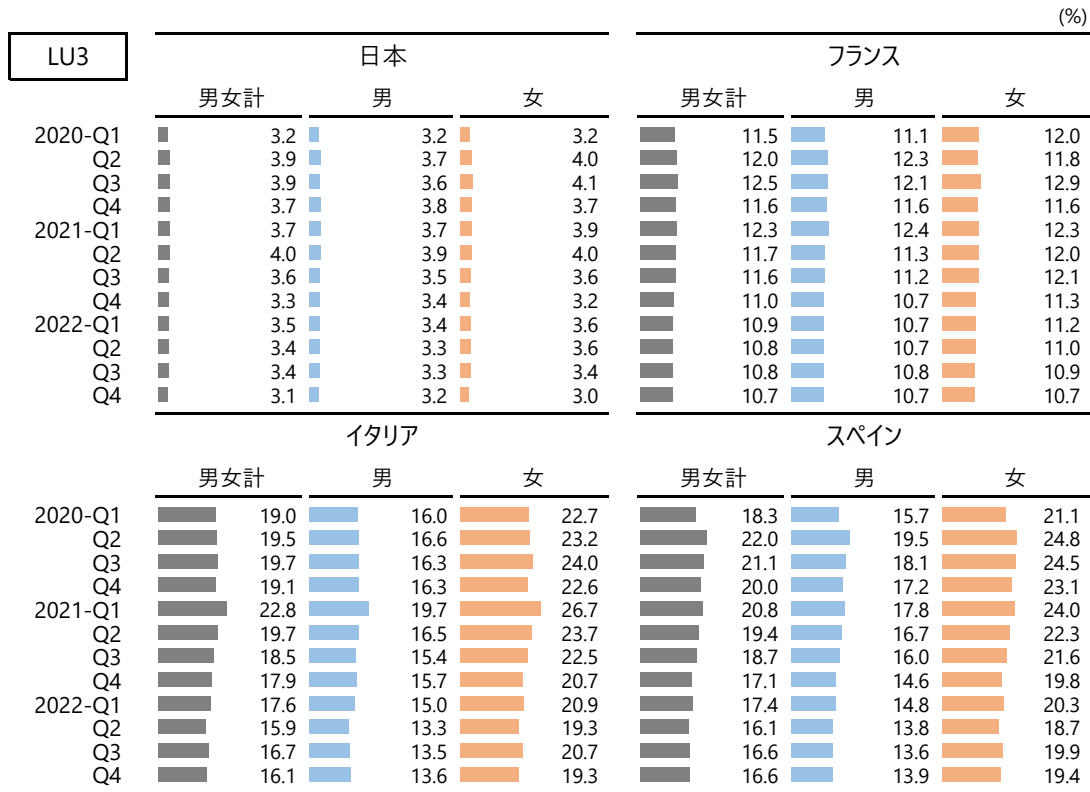
LU1	イタリア						スペイン								
	男女計			男			男女計			男			女		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女			
2020-Q1	9.4	8.6	10.6	14.4	12.8	16.3	7.7	7.2	8.4	15.3	14.1	16.7			
2020-Q2	10.0	9.0	11.4	16.3	14.4	18.4	9.5	8.9	10.3	16.1	14.2	18.3			
2020-Q3	9.5	8.9	10.3	16.1	14.2	18.3	10.6	10.0	11.5	16.0	14.1	18.1			
2020-Q4	10.6	10.0	11.5	15.3	13.4	17.4	9.6	8.6	10.9	15.3	13.4	17.4			
2021-Q1	10.6	10.0	11.5	14.6	13.0	16.4	8.8	7.7	10.4	14.6	13.0	16.4			
2021-Q2	9.6	8.6	10.9	13.3	11.8	15.0	8.8	7.7	10.4	13.3	11.8	15.0			
2021-Q3	8.8	7.7	10.4	13.7	12.1	15.5	9.1	8.5	9.8	13.7	12.1	15.5			
2021-Q4	9.1	8.5	9.8	12.5	11.0	14.2	8.8	8.0	9.8	12.5	11.0	14.2			
2022-Q1	8.8	8.0	9.8	12.7	10.7	14.8	8.0	6.9	9.3	12.7	10.7	14.8			
2022-Q2	8.0	6.9	9.3	12.9	11.3	14.6	7.7	6.6	9.3	12.9	11.3	14.6			
2022-Q3	7.7	6.6	9.3	12.9	11.3	14.6	7.7	6.6	9.3	12.9	11.3	14.6			
2022-Q4	7.9	7.1	9.1	12.9	11.3	14.6	7.9	7.1	9.1	12.9	11.3	14.6			

(2) 未活用労働指標 2 : LU2 (四半期、原数値)

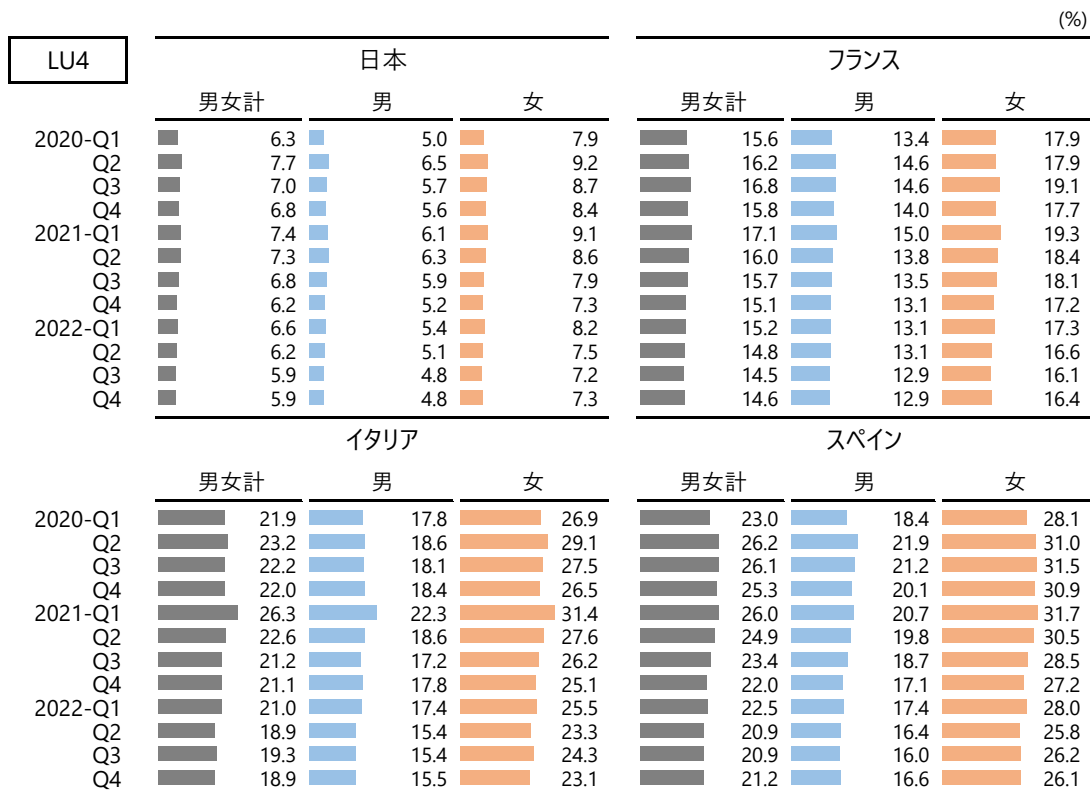
LU2	日本						フランス								
	男女計			男			男女計			男			女		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女			
2020-Q1	5.8	4.5	7.3	12.4	10.4	14.5	7.0	6.0	8.3	11.2	9.6	12.9			
2020-Q2	6.4	5.3	7.8	13.4	11.5	15.4	6.4	5.3	7.8	12.6	10.7	14.5			
2020-Q3	6.3	5.2	7.6	12.6	10.7	14.5	6.3	5.2	7.6	12.6	10.7	14.5			
2020-Q4	6.8	5.6	8.4	13.3	11.3	15.3	6.8	5.6	8.4	13.3	11.3	15.3			
2021-Q1	6.8	5.8	7.9	12.2	10.2	14.3	6.8	5.8	7.9	12.2	10.2	14.3			
2021-Q2	6.3	5.6	7.2	12.2	10.2	14.3	6.3	5.6	7.2	12.2	10.2	14.3			
2021-Q3	5.7	4.9	6.7	11.8	10.2	13.6	5.7	4.9	6.7	11.8	10.2	13.6			
2021-Q4	6.1	5.0	7.5	11.9	10.0	13.9	6.1	5.0	7.5	11.9	10.0	13.9			
2022-Q1	5.8	4.9	6.9	11.3	9.8	12.8	5.8	4.9	6.9	11.3	9.8	12.8			
2022-Q2	5.4	4.4	6.5	11.1	9.8	12.5	5.4	4.4	6.5	11.1	9.8	12.5			
2022-Q3	5.5	4.5	6.7	11.4	9.9	13.0	5.5	4.5	6.7	11.4	9.9	13.0			
2022-Q4	5.5	4.5	6.7	11.4	9.9	13.0	5.5	4.5	6.7	11.4	9.9	13.0			

LU2	イタリア						スペイン								
	男女計			男			男女計			男			女		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女			
2020-Q1	12.7	10.6	15.5	19.4	15.6	23.7	12.0	9.5	15.4	19.9	16.8	23.6			
2020-Q2	12.9	10.9	15.5	21.5	17.7	25.9	12.7	11.2	14.8	21.7	17.3	26.7			
2020-Q3	12.7	11.2	14.8	21.7	17.3	26.7	14.7	12.9	17.2	21.5	17.1	26.4			
2020-Q4	14.7	12.9	17.2	21.5	17.1	26.4	12.8	10.9	15.4	21.1	16.6	26.1			
2021-Q1	12.8	10.9	15.4	21.1	16.6	26.1	11.8	9.7	14.6	19.6	15.9	23.7			
2021-Q2	11.8	9.7	14.6	18.4	14.4	22.9	12.5	10.8	14.8	18.4	14.4	22.9			
2021-Q3	12.5	10.8	14.8	19.0	14.7	23.7	12.5	10.6	15.1	19.0	14.7	23.7			
2021-Q4	12.5	10.6	15.1	17.4	13.7	21.6	11.2	9.2	13.9	17.4	13.7	21.6			
2022-Q1	11.2	9.2	13.9	17.2	13.2	21.6	10.6	8.6	13.3	17.2	13.2	21.6			
2022-Q2	10.6	8.6	13.3	17.7	14.0	21.8	11.0	9.2	13.4	17.7	14.0	21.8			
2022-Q3	11.0	9.2	13.4	17.7	14.0	21.8	11.0	9.2	13.4	17.7	14.0	21.8			
2022-Q4	11.0	9.2	13.4	17.7	14.0	21.8	11.0	9.2	13.4	17.7	14.0	21.8			

(3) 未活用労働指標 3 : LU3 (四半期、原数値)



(4) 未活用労働指標 4 : LU4 (四半期、原数値)

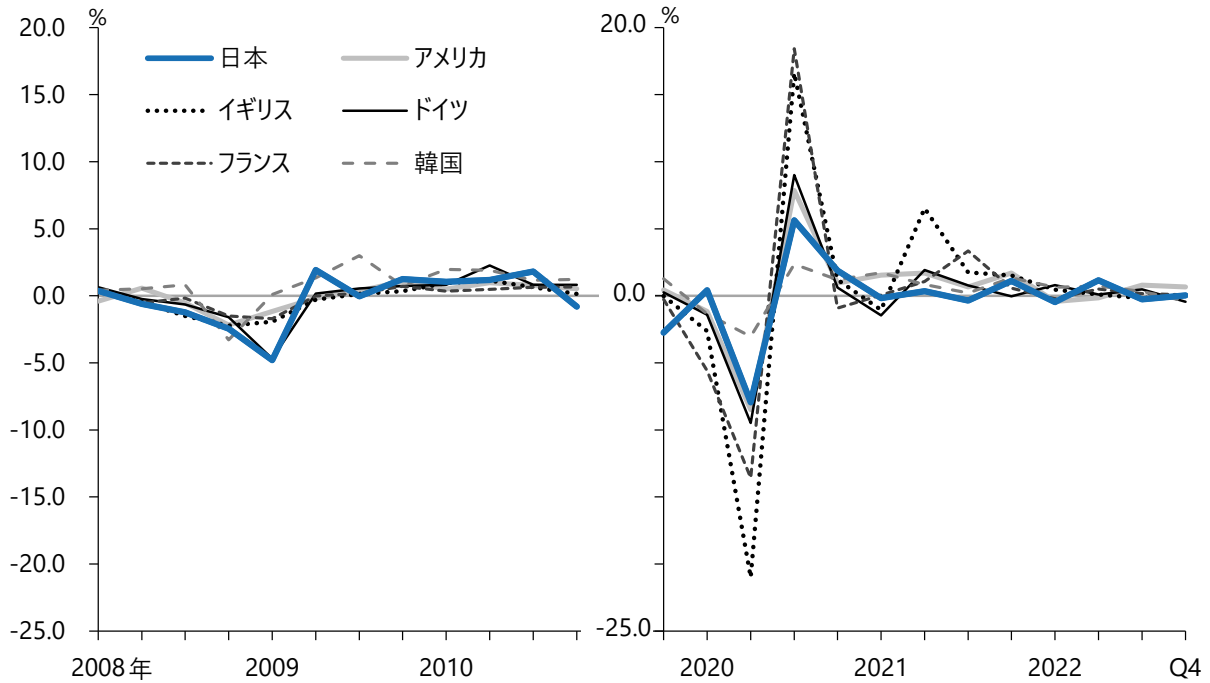


注：日本は15歳以上、欧州は15～74歳が対象。フランス、スペインの2021年1-3月期(Q1)は定義等の変更あり。
 資料出所 日本：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2023年2月14日公表資料） 欧州：Eurostat（2023年3月29日現在）

▼ 12 実質国内総生産

注：本稿における前期比（GDP 成長率）は年率換算ではなく、四半期ベース。

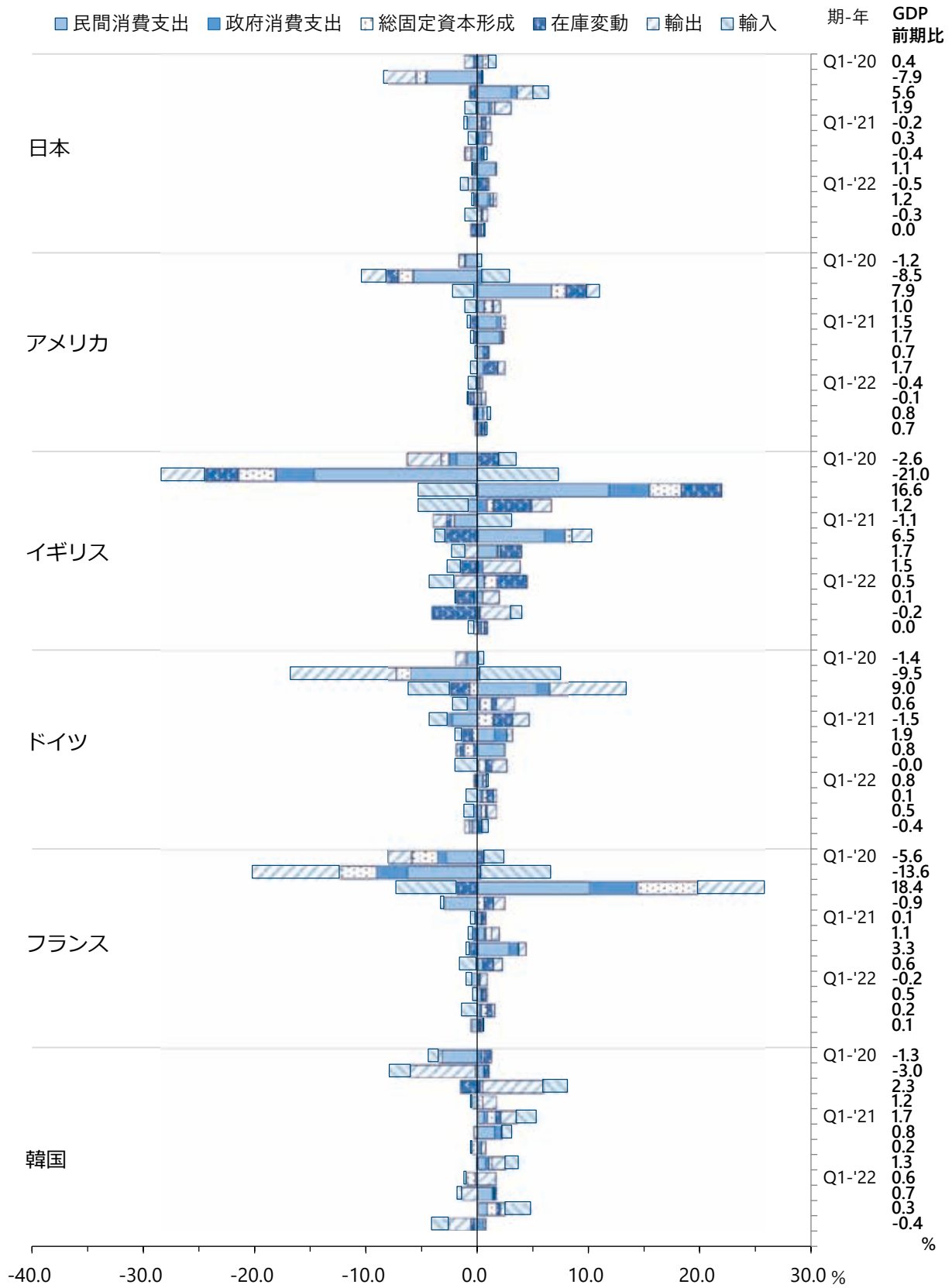
(1) 実質国内総生産・前期比（四半期、季節調整済）—リーマンショック（2008年9月）との比較—



	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国
リーマンショック	-4.8 %	-2.2 %	-2.2 %	-4.7 %	-1.7 %	-3.3 %
	(2009Q1)	(2008Q4)	(2008Q4)	(2009Q1)	(2009Q1)	(2008Q4)
コロナショック	-7.9 %	-8.5 %	-21.0 %	-9.5 %	-13.6 %	-3.0 %
	(2020Q2)	(2020Q2)	(2020Q2)	(2020Q2)	(2020Q2)	(2020Q2)
2022年Q4	0.0 %	0.7 %	0.0 %	-0.4 %	0.1 %	-0.4 %

資料出所：OECD.Stat（2023年3月16日現在）

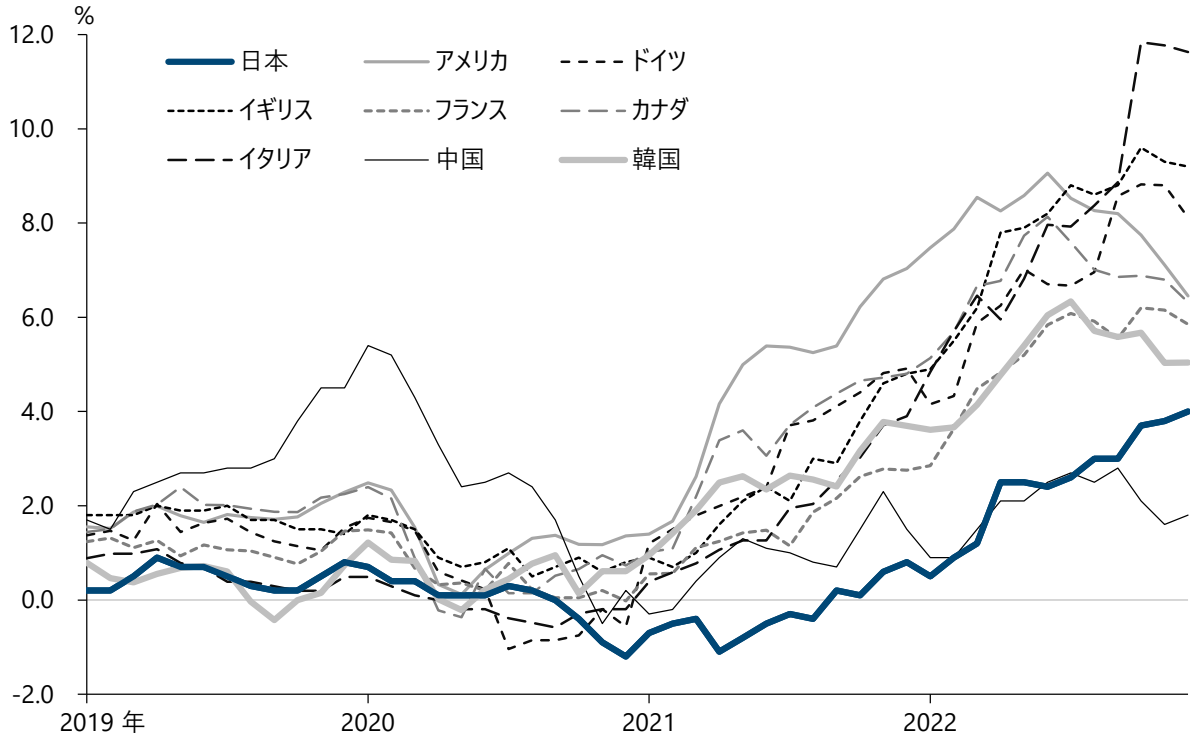
(2) 実質国内総生産・需要項目別寄与度 (四半期、季節調整済)



資料出所: OECD.Stat (2023年3月16日現在)

▼ 13 消費者物価指数

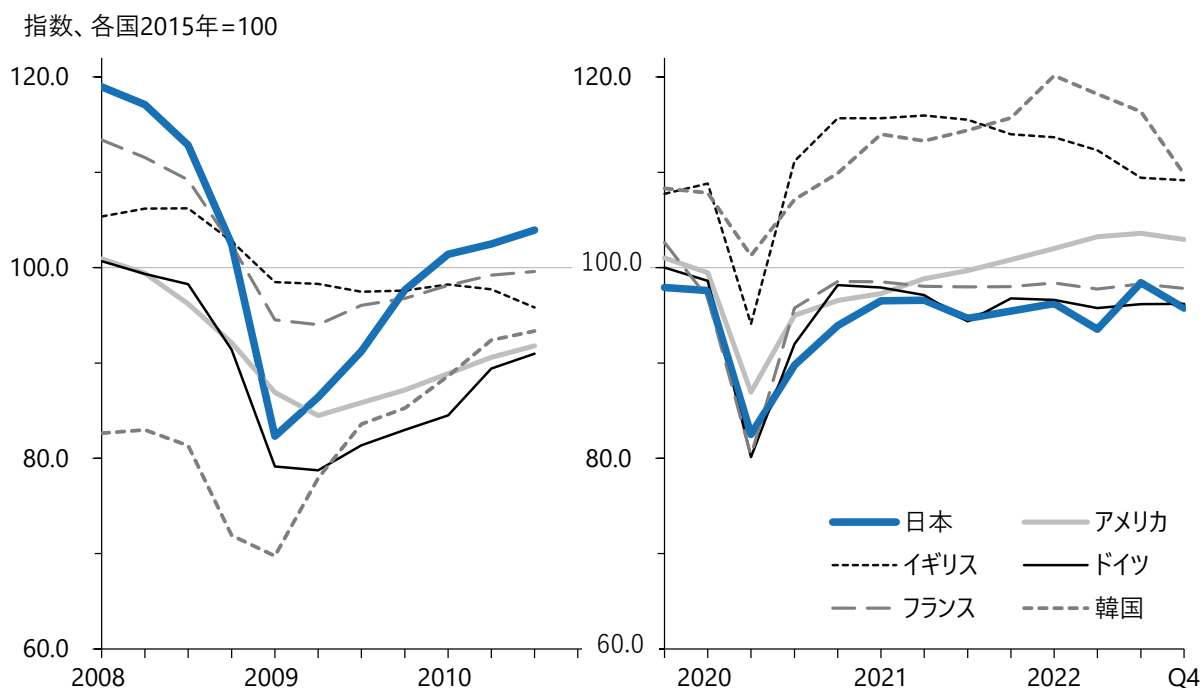
消費者物価指数・前年同月比（月次）



資料出所 日本：総務省統計局「消費者物価指数」（月報参考表） その他の国：OECD.Stat（2023年4月7日現在）

▼ 14 鉱工業生産指数

鉱工業生産指数（四半期、季節調整済）—リーマンショック（2008年9月）との比較—



(各国2015年=100)	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国
リーマンショック	82.3 (2009Q1)	84.5 (2009Q2)	95.8 (2010Q3)	78.7 (2009Q2)	94.0 (2009Q2)	69.8 (2009Q1)
コロナショック	82.5 (2020Q2)	86.9 (2020Q2)	94.1 (2020Q2)	80.1 (2020Q2)	80.3 (2020Q2)	101.3 (2020Q2)
2022年Q4	95.8	103.0	109.2	96.2	97.8	109.8

資料出所：OECD.Stat（2023年3月17日現在）



5

調査研究成果の提供

『検証・コロナ禍の日本の仕事—われわれはコロナから何を学んだか』

JILPT が 2020 年 3 月から 2022 年 3 月までの約 2 年間にわたって実施してきたコロナプロジェクトの連続パネル調査（個人調査・企業調査）の二次分析についての研究報告及びコメント・リプライ形式でのワークショップを開催しました。

2021 年 4 月に開催した同様のワークショップの第 2 弾に位置づけられるもので、2022 年 3 月まで継続実施してきた個人調査（全 7 回）及び企業調査（全 6 回）のデータを利用して、新たな視点も加えながら、経済学・社会学といった分野で活躍中の 12 名の研究者の方々が研究成果を報告しました。

リーマンショックなど過去の経済ショックとの違いや、個人や企業、労働市場の変化、緊急に実施された様々な政策の効果、リスクに対する働き方の対応、政策的インプリケーションなど学際的かつ多様な視点による分析結果の報告がありました。また、ショックの影響と回復過程の多様性を分析するためには、時間的経過による変化をミクロ（個人）の視点で追っていくことができるパネル調査が有効であるとの指摘がありました。

JILPT コロナプロジェクトワークショップ 2022

ZOOM ウェビナー
ライブ配信

検証・コロナ禍の日本の仕事 —われわれはコロナから何を学んだか

2022年9月5日(月曜)10:30~16:00

主催：労働政策研究・研修機構(JILPT)

プログラム 2022年9月5日開催 (オンライン開催)

開会挨拶 樋口美雄 (JILPT 理事長)

第1部 個人の多様化 (意識・就業形態・就業条件)

- 1 コロナ禍での正規転換—女性雇用者の正規比率上昇に注目して—
周 燕飛 (日本女子大学人間社会学部教授)
- 2 コロナ禍における生活困窮と支援制度、政策評価
長松奈美江 (関西学院大学社会学部教授)
- 3 コロナ禍のフリーランス継続—支援制度とデジタル化に着目して—
仲 修平 (明治学院大学社会学部准教授)

コメント・討論 (コメンテーター: 大竹文雄 大阪大学感染症総合教育研究拠点特任教授)

第2部 企業の多様化 (技術革新・人材育成・働き方・採用と雇用調整)

- 1 コロナ流行初期にとられた政府による企業支援策が長期的な企業パフォーマンスに与える影響
福田 皓 (慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程)
山本 勲 (慶應義塾大学商学部教授)
- 2 新型コロナ流行期における将来見通しの不確実性と雇用行動—企業パネルデータによる分析
小林 徹 (高崎経済大学経済学部准教授)

コメント・討論 (コメンテーター: 山本 勲 慶應義塾大学商学部教授)

第3部 労働市場の多様化 (賃金格差・流動化格差)

- 1 コロナショック後の所得格差—格差は拡大したのか? 縮小したのか?—
黒川すみれ (福岡県立大学人間社会学部講師)
- 2 コロナ禍の働き方変化とウェルビーイング—労働時間減少とテレワークに着目して—
高見具広 (JILPT 主任研究員)
山本雄三 (九州国際大学現代ビジネス学部准教授)
- 3 コロナショックにおける「レジリエンス」—回復の軌跡における異質性—
鈴木恭子 (JILPT 研究員)
- 4 テレワークは転職を増やすのか?
大竹文雄 (大阪大学感染症総合教育研究拠点特任教授)
加藤大貴 (大阪大学経済学研究科特任研究員)

コメント・討論 (コメンテーター: 周 燕飛 日本女子大学人間社会学部教授)

閉会挨拶 (総括コメント) 樋口美雄 (JILPT 理事長)

『**検証・コロナ期日本の働き方**——意識・行動変化と雇用政策の課題』

樋口美雄 / 労働政策研究・研修機構 編

慶應義塾大学出版会 2023年3月29日刊行

当機構では組織横断的プロジェクトチームを立ち上げ、2020年4月以降、新型コロナウイルスの感染拡大の雇用・労働面への影響等を把握するため、同一の個人・企業を対象としたパネル方式での追跡調査をそれぞれ継続実施しました。2022年9月には、「連続パネル調査」の結果データを活用し、プロジェクトに参画する研究者による研究報告およびコメント・討論形式でのワークショップを開催しました。本書籍は、そのワークショップの成果を取りまとめたものです。

コロナウイルス蔓延から3年。この間、人々の働き方やウェルビーイング（幸福度）に対する意識、企業の経営マインド、新技術の導入など、経済社会に広汎な影響を及ぼした。何が変わり、何が変わらなかったのか。専門家がさまざまな角度から変化の軌跡と雇用・労働政策の課題を明示した、わが国コロナ期労働市場の総合的分析。



◆「コロナ」は人々の働き方や生活意識、企業経営、労働市場に何をもたらしたのか？

個人と企業の連続したパネル調査から、災禍前後の変化を読み解く。

- ◆コロナ禍が国民に与えた影響は様々だが、各種格差の固定化や人々の意識変化については、回復過程でのより詳細な研究が必要となっている。この状況を受けて本書では、経済社会における多様化の進展状況を分析。労働市場での格差拡大、将来に対する不確実性への不安拡大の実態について詳らかにする。

目次

第Ⅰ部 パネルデータで見るコロナ期日本の労働市場の軌跡

- 第1章 コロナ禍における労働力をめぐる動向（戸田卓宏）
- 第2章 企業経営の動向と経済の概要（中井雅之・前田一步）
- 第3章 コロナ禍に伴う働き方や意識の変化（渡邊木綿子・多和田知実）
- 第4章 雇用労働者における労働時間・収入の変動（高見具広・山本雄三）

第Ⅱ部 パネルデータによる労働市場・働き方の変容と政策効果の検証

[パートⅠ] 個人の多様化と変化（就業形態・就業条件・リスクに対する意識）

- 第5章 コロナ禍での正規転換（周燕飛）
- 第6章 コロナ禍での生活困難と支援制度の役割（長松奈美江）
- 第7章 自営業者の事業継続と生活・失職に対する不安（仲修平）

[パートⅡ] 企業の多様化と変化（採用と雇用調整、技術革新）

- 第8章 コロナ流行初期の企業支援策と中期的な企業パフォーマンス（福田皓・山本勲）
- 第9章 コロナ期の将来見通しの不確実性と雇用行動（小林徹）
- 第10章 コロナ禍でどのような企業が新技術導入を行ったか（荻島駿・権赫旭・児玉直美）

[パートⅢ] 労働市場の多様化と変化（所得、労働時間、生活・仕事満足度）

- 第11章 コロナショック後の所得変動（黒川すみれ）
- 第12章 コロナ期の働き方の変化とウェルビーイング（高見具広・山本雄三）
- 第13章 コロナショックにおける「レジリエンス」（鈴木恭子）
- 第14章 テレワークは転職を増やすのか（加藤大貴・大竹文雄）

終章 全体の総括と雇用に関する政策提言（樋口美雄）

『コロナ期日本の働き方、家計のレジリエンス格差』

コロナプロジェクトの連続パネル調査（個人調査・企業調査）の二次分析等の研究成果を取りまとめた書籍の紹介、コロナ禍で注目されてきたウェルビーイング、レジリエンス、格差についての研究報告、研究成果を踏まえた今回のパンデミックの特徴・教訓等について議論するため、慶應義塾大学経済学部附属経済研究所パネルデータ設計・解析センターとの共催によりオンラインによるセミナーを開催しました。

プログラム 2023年3月17日開催（オンライン開催）

開会挨拶 樋口美雄（JILPT 理事長）

第1部 『コロナ禍と家計のレジリエンス格差』

（山本 勲・石井加代子・樋口美雄 [編著] 2023年3月刊、慶應義塾大学出版会）

・書籍の概要紹介

山本 勲（慶應義塾大学商学部教授）

1 子育て支援とレジリエンス：休園・休校のストレスへの影響

直井道生（慶應義塾大学経済学部教授）

2 コロナ禍におけるウェルビーイング格差

石井加代子（慶應義塾大学経済学部特任准教授）

質疑応答

第2部 『検証・コロナ期日本の働き方—意識・行動変化と雇用政策の課題—』

（樋口美雄 / JILPT [編] 2023年3月刊、慶應義塾大学出版会）

・書籍の概要紹介

樋口美雄（JILPT 理事長）

1 コロナ禍の働き方変化とウェルビーイング

高見具広（JILPT 主任研究員）

2 コロナショックにおける「レジリエンス」

鈴木恭子（JILPT 研究員）

質疑応答

閉会挨拶 樋口美雄（JILPT 理事長）、山本 勲（慶應義塾大学商学部教授）

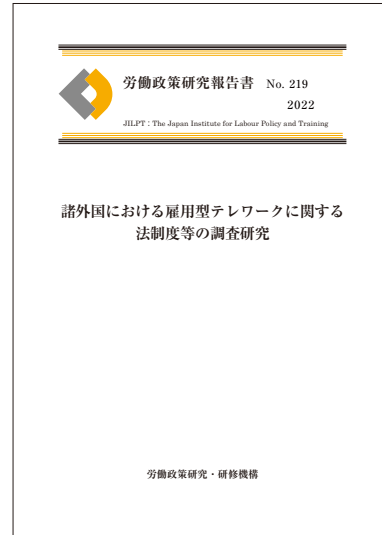
刊行物（新型コロナウイルス感染症関連）

労働政策研究報告書 No.219

『諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』

2022年3月31日公表 A4判 160頁

コロナ禍における諸外国の雇用型テレワークに関する法制度及び実態的動向について調査研究を実施し、今後の日本において雇用型テレワークの政策的・法制度的検討を行う上で参考となりうる基礎的情報を収集し、整理・検討しました。

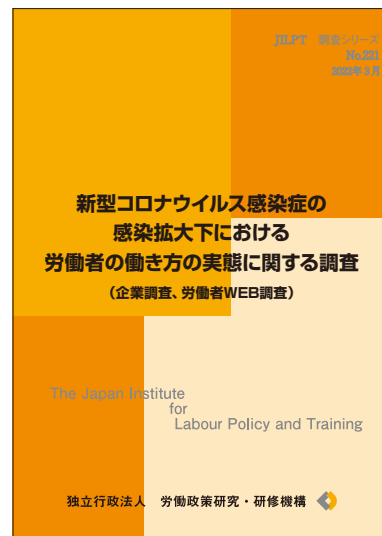


調査シリーズ No.221

『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）』

2022年3月31日公表 A4判 492頁
(本文84頁、資料統計表408頁)

新型コロナウイルス感染症により日本の経済社会が大きな影響を受け続けている中、主に、2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下において、国民生活・国民経済の安定確保のために業務の継続を求められた分野（これらの業種の労働者を「エッセンシャルワーカー」とする）の企業と労働者について、感染拡大下における働き方の実態と課題を把握するため、2021年2月～3月に企業調査と労働者WEB調査を行いました。

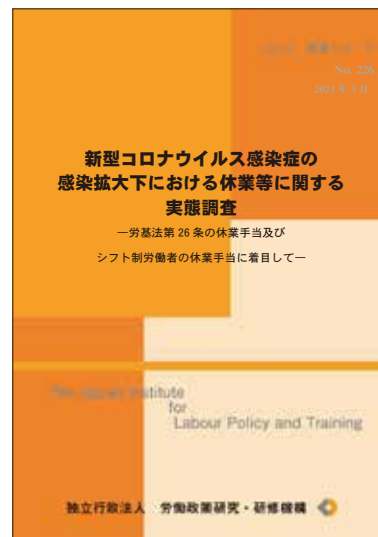


調査シリーズ No.226
**『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における休業等に関する
実態調査—労基法第 26 条の休業手当及びシフト制労働者の休業手当に着目して—』**

2023 年 3 月 31 日公表 A4 判 222 頁

新型コロナの影響により企業の休業等が増加、長期化する中で、企業における労基法第 26 条の休業手当について、通常時の算定方法の定め方などの制度内容とともに、新型コロナの影響等による制度変更の有無、支払いの状況等について実態を把握するため、2021 年 8 月～9 月に企業アンケート調査を実施しました。

また、新型コロナの影響で、シフトカットされても休業手当が支払われない等、シフト制という労働契約の在り方に対する政策上の課題もあることから、当該シフト制労働者の雇用管理の実態についても調査しました。



調査シリーズ No.227
『「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果』

2023 年 3 月 31 日公表 A4 判 220 頁

「シフト制勤務」で働く非正規労働者がどういった雇用管理の下、どのような働き方をしているのか等の実態を把握するため、本調査では、「非正規労働者に対する Web アンケート調査」とその回答者から抽出した「『シフト制勤務』で働く非正規労働者に対するヒアリング調査」、また、「『シフト制勤務』を活用する企業の労使に対するヒアリング調査」を実施しました。



資料シリーズ No.256

『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—』

2022年3月公表 A4判

コロナウイルスの流行に端を発した雇用・就業環境の大きな変化（ショック）が、雇用・所得・雇用管理にどのような影響を及ぼすのかに関する分析など、「日本版 O-NET」の数値情報を活用して執筆されたディスカッションペーパーを掲載しています。

収録 DP

- ・「コロナ禍における雇用のミスマッチに関する分析」

- ・「コロナ禍での在宅勤務の潜在的メリットと定着可能性：パネルデータを用いた検証」
- ・「テレワーク実施可能性における格差：新型コロナウイルス感染症流行前後の時系列比較」
- ・「日本の労働市場におけるタスクの分布のトレンド：日本版 O-NET と国勢調査のマッチングデータから得られた知見」
- ・「情報通信技術の導入とタスク」
- ・「タスク特性と雇用、賃金、生産性の変化」
- ・「転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して」

資料シリーズ No.265

『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—』

2022年3月公表 A4判 65頁

本シリーズは、厚生労働省より提供を受けた2008年1月から2021年1月までの雇用調整助成金の行政記録情報（業務データ）を集計・分析し、リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけての雇用調整助成金の支給実態をフォローアップしたものです。



月刊誌 「ビジネス・レーバー・トレンド」

独自取材とともに、定期的にも実施しているビジネス・レーバー・モニター調査及びその特別調査も活用し、企業や業界団体、労働組合による新型コロナウイルス感染症への対応状況等を把握し、特集テーマを設定。

2022年1・2月号

ウィズ・アフターコロナの労働運動

【労働組合の中期方針】

今後の労働運動の展望——ナショナルセンター、協議組織、産別組合等の考え方

- 「すべての働く仲間」を守ることを意識した運動へ——連合が運動・組織の改革に着手
- コロナ後の社会を見据えた運動推進の議論を——全労連の問題提起
- 交運労協がポスト・コロナに向けた交通産業の将来像を提言
- UAゼンセンがアフターコロナに対応した新たな闘争スタイルを提起
- 電機連合「2021～2030 中期運動方針」
- JP労組が考える事業ビジョン（案）
- サービス連合の長期ビジョンと2024年度までの中期的目標

直面する運動課題への対応——ジェンダー平等と雇用されない働き方への取り組み

BLM産別・単組調査、BLM定例調査

トピックス Focus 海外労働事情



Japan Labor Issues

2017年創刊の電子版英文ジャーナル。新型コロナウイルスの影響に関する連続パネル調査（個人調査）の一次集計結果や、二次分析の論考などを世界に向けて積極的に発信。



Trends

Key topic

Social Inequality in the Prevalence of Working from Home under the COVID-19 Pandemic in Japan

TAKAMI Tomohiro

I. Introduction

This paper examines trends in working from home (WFH) in Japan under the spreading COVID-19 pandemic. Survey data shows the tendency that the implementation and continuation of WFH has a strong relationship with socioeconomic status—namely, occupation, educational attainment, and income level. This paper examines the social inequality of opportunities for WFH.

In Japan, telework, which refers to the way of working not restricted by location utilizing ICT devices, had been promoted in government policy even before the pandemic as a “flexible working arrangement” that contributes to work-life balance. However, most companies actually did not implement telework for various reasons.¹ Against this backdrop, the implementation of telework expanded rapidly in companies when the government issued its first state of emergency declaration in April 2020 in response to the arrival of the pandemic’s first wave.² With the government strongly urging the use of WFH, corporate behavior was seen to prioritize the prevention of infection spread over immediate economic activities as an emergency measures. However, there were many instances in which WFH was not continued after the state of emergency was lifted in stages by the end of May 2020. As of January 2022, states of emergency were subsequently declared a total of four times in areas such as Tokyo. The use of WFH has never been as widespread as it was during the first state of emergency.

Surveys conducted in various countries have

shown that not everyone has experienced WFH in the same way under the pandemic and that there are differences based on work characteristics and individual attributes. In the case of Japan, WFH expanded in response to the pandemic’s first wave and the declaration of a state of emergency in the spring of 2020. However, not everyone switched to WFH, and differences appeared in utilization rates depending on the industry and occupation. Moreover, the continuation of WFH is not uniform among people who engaged in it as “emergency measures” to the first wave, as some continued to work from home afterward, while others did not continue and returned to commute while infections were not over yet. So who have worked from home under the pandemic? Who continues to do so as their way of working amid the “new normal”? The following presents the situation surrounding the practice and continuation of WFH based on the data of “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Work and Daily Life” (3rd wave, December 2020 Survey).³



II. Descriptive statistics

The sample used in this paper consists of employed workers who have been continuously employed at the same company since April 2020. Let us take a look at the overall trends regarding respondents’ experience with WFH and its continuation. The JILPT survey grasps the situation whether or not respondents experienced WFH up to

Research

Article

Analysis of Regular Employees Whose Inclination to Change Jobs Has Increased in the COVID-19 Pandemic

TAKAHASHI Koji

1. Background: The increase in the rate of regular employees inclined to change jobs

While the COVID-19 pandemic has seen a decline in the percentage of workers changing employers (referred to here as “job change”), there has been a rise in the percentage of regular employees inclined to change jobs. This analysis addresses said trend by exploring what characterizes those regular employees who have become more

jobs has remained at a similar level or been on the increase. The graph presenting trends by employment type shows that the rate of regular employees inclined to change jobs has likewise been on the increase in the pandemic.



That is, focusing specifically on regular employees, the above trend indicates that in a labor market in which there is generally little job change,

Trends

Key topic

The Impact of COVID-19 on Employment and Labor

MHLW’s White Paper on the Labor Economy 2021

On July 16, 2021, the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW) published the White Paper on the Labor Economy 2021 which presents analysis under the heading “The Impact of COVID-19 on Employment and Labor.” As analysis of 2020 was postponed in light of the extensive impact of the COVID-19 pandemic on the labor economy and other such factors, this paper provides analysis of the labor economy over a two-year period—namely, 2019 and 2020. Provisional calculations set out in the White Paper estimate that the Employment Adjustment Subsidy (*koyō chōsei joseikin*; hereafter “EAS”) and the related Emergency Subsidy for Job Security (*kinkyū koyō antei joseikin*) have curbed the total unemployment rate by around 2.6 percentage

telework after the initial state of emergency. It expressed anticipation that telework will take root as a style of working suited to the “new normal” and “new lifestyles” that develop in and after the COVID-19 pandemic.

Trends by industry differ from those of the 2008 financial crisis

The White Paper starts by analyzing the impacts of COVID-19 on employment and labor and other such aspects. Looking at the increase or decrease (difference with the same month of the previous year) in numbers of employed persons by industry, the analysis shows continuing steady increases in the numbers of employed persons in industries’

イベント

第 20 回北東アジア労働フォーラム

プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係

開催日：2022年11月24日 共催：韓国労働研究院（KLI）、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、韓国労働研究院（KLI）、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）と共催で「北東アジア労働フォーラム」を毎年開催しています。2022年のテーマは「プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係」。新たな就業形態として世界的に拡大傾向にあるプラットフォーム労働をめぐる状況や課題について各研究機関から報告を行い、討論を実施しました。

プログラム

開会挨拶

キム・スンテク KLI 副院長

樋口 美雄 JILPT 理事長

莫 榮 CALSS 院長

セッション1（座長：パク・ジェソン KLI シニアリサーチフェロー）

「プラットフォーム資本主義時代の労働」

チャン・ジヨン KLI シニアリサーチフェロー

「フリーランスの労働法政策」

志村 幸久 JILPT 理事

「プラットフォームにおける柔軟な就業の発展を支援し、規範化する」

曹 佳 CALSS 就業創業研究室副研究員

討論

ノ・セリ KLI リサーチフェロー

呉 学殊 JILPT 統括研究員

李 天国 CALSS 労働人事争議研究室主任研究員

セッション2（座長：パク・ジェソン KLI シニアリサーチフェロー）

「韓国のマイクロタスク・ギグワーカー」

イ・サンジュン KLI アソシエイト・リサーチフェロー

「プラットフォーム労働者への評価に関する問題」

滝原 啓允 JILPT 研究員

「中国のフードデリバリー配達プラットフォーム上の第三種労働者」

李 文静 CALSS 労働と社会保障法治研究室 副主任

討論・総括討論

イ・スンヨル KLI シニアリサーチフェロー

仲 琦 JILPT 副主任研究員

王 文珍 CALSS 労働と社会保障法治研究室主任研究員

OECD ハイレベル・ラウンドテーブル

不平等は問題か？

——人々は日本における経済格差と社会移動をどう捉えているか

開催日：2022年12月8日

共催：経済協力開発機構（OECD） 協力：フランス国立社会科学高等研究院・日仏財団

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、経済協力開発機構（OECD）との共催により、2022年12月8日に都内で、「不平等は問題か？人々は日本における経済格差と社会移動をどう捉えているか」と題するハイレベル・ラウンドテーブルを開催しました。新型コロナウイルスの影響等を受けて、世界で格差の拡大が深刻な問題となりつつあるなか、日本においても中間所得層（中間層）の減少と低所得層の増加が懸念されています。そのため本イベントでは、格差とその認識に関する最近の研究成果の報告と、政策立案者、民間企業、労働組合、市民社会等の代表者を交えたパネルディスカッションを行いました。

プログラム

開会挨拶

武内 良樹 OECD 事務次長

報告①「OECD 報告書「Does Inequality Matter?」の主な発見事項」

ロミーナ・ボアリーニ OECD WISE センター長

報告②「日本における格差についての現状——暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査より」

高見 具広 JILPT 主任研究員

コメント

セバスチャン・ルシュバリエ フランス国立社会科学高等研究院教授、日仏財団理事長

ラウンドテーブル・ディスカッション

中空 麻奈 経済財政諮問会議議員 / BNP パリバ・ジャパン(株) グローバルマーケット統括本部副会長

井上 久美枝 日本労働組合総連合会（連合）総合政策推進局長

井上 隆 日本経済団体連合会（経団連）専務理事

白波瀬 佐和子 東京大学教授 / 国連大学上級副学長

室橋 祐貴 一般社団法人日本若者協議会代表理事

上田 奈生子 OECD 東京センター所長

総括と閉会の辞

樋口 美雄 JILPT 理事長

国際比較労働政策セミナー

JILPT では、国・地域ごとの抱える課題についての知見の共有を図るとともに、各国の研究者・研究機関とのネットワークの形成に努めることを目的として、毎年、「国際比較労働政策セミナー」を開催しています。同セミナーは、機構がアジアにおける労働政策の拠点となることを目指すためのものでもあり、毎年テーマを設定したうえで、アジアを中心とした各国の研究者による研究報告と議論を行っています。

第5回「新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と政策対応——脆弱な立場の労働者に対する社会的保護の強化」

開催日：2022年3月9日

プログラム

開会挨拶

開会挨拶（樋口 美雄 JILPT 理事長）

セミナーの概要説明

基調講演（録画）

基調講演 ステファン・カルシロ OECD 雇用・労働・社会問題局仕事と収入部門責任者

基調講演 マリア・エミリア・カサス・バアモンデ 国際労働法社会保障法学会会長

セッション1

座長：周 燕飛 日本女子大学教授

報告① アドリアーナ・オリフィシ（オーストラリア）

「新型コロナウイルス感染症とオーストラリアの労働法規制：影響、政策対応と今後の方向性」

報告② ラディカ・カプール（インド）

「インドの非公式部門労働者の社会保障制度の強化：コロナ危機からインドが得た教訓」

報告③ イク・ファリーダ（インドネシア）

「コロナ禍のインドネシアにおける社会保障と雇用・失業の動向」

報告④ 高橋 康二（日本）

「日本における新型コロナウイルス感染症の労働市場への影響と政策対応」

報告⑤ ベアトリス・リム（マレーシア）

「新型コロナウイルス感染症がマレーシアの労働市場に与えた影響：傾向と特質」

座長のコメント 周 燕飛 日本女子大学教授

セッション2

座長：神吉 知郁子 東京大学大学院准教授

報告⑥ ティエンユー・ワン（王天玉）（中国）

「再生力とその強化：中国の労働市場における新型コロナウイルス感染症対策と政策の有効性」

報告⑦ ソックアン・チェ (崔碩桓) (韓国)

「自由と引き換えの社会保障——韓国で働く人々のための法に関する新たな見識」

報告⑧ ドーン・ダンカン (ニュージーランド)

「さらなるプレッシャー: ニュージーランドにおける新型コロナウイルス感染症が労働者と労働法に与えた影響の検証」

報告⑨ ロナーリー・アスンシオン (フィリピン)

「新型コロナウイルス感染症がフィリピンの労働市場に与えた影響の緩和」

報告⑩ ジョ・エンネイ (徐婉寧) (台湾)

「台湾における新型コロナウイルス感染症と労働法」

座長のコメント 神吉 知郁子 東京大学大学院准教授

総括セッション

座長: 荒木 尚志 東京大学大学院教授

第6回「格差社会の現状と課題 ——ポストコロナ時代に向けた社会分断の克服」

開催日: 2023年3月8日

プログラム

開会挨拶

樋口 美雄 JILPT 理事長

基調講演 (録画)

マリア・エミリア・カサス・バアモンデ 国際労働法社会保障法学会 (ISLSSL) 会長

ミシェル・トゥッチオ OECD 雇用労働社会問題局スキル・就業課 エコノミスト

研究報告 (セッションⅠ)

座長: 神吉 知郁子 東京大学大学院法学政治学研究科准教授

研究報告①～⑤ ニュージーランド、オーストラリア、中国、台湾、フィリピン

研究報告 (セッションⅡ)

座長: 原 ひろみ 明治大学政治経済学部 准教授

研究報告⑥～⑩ 日本、韓国、インドネシア、マレーシア、インド

総括セッション

座長: 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授



新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響

2022-2023.3

2023年8月 発行
独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT) 編集・発行



独立行政法人労働政策研究・研修機構