

日本人の働き方はコロナ禍でどう変わったか？

ぶぎん地域経済研究所 専務取締役／チーフエコノミスト 土田 浩

日本で最初に新型コロナウイルスの感染が拡大したのは、2020年の春。人との接触の8割削減や不要不急の外出自粛などの緊急事態宣言が初めて発せられた。人のいない都市空間という前代未聞の事態を目の当たりにし、コロナ禍の深刻さに脅えたものだ。それから2年余り、感染に関する知見の蓄積やワクチンの普及とともに、ウィズコロナでの経済活動の再開が模索されてきた。

そうした中で、人々の働き方は、どのように変化したのだろうか。言うまでもなく、コロナの影響は、人それぞれ千差万別である。マクロ経済統計では読み取れない動きをどう理解すればよいのだろうか。

この問いに正面から取り組んだのが、「仕事から見た「2020年」―結局、働き方は変わらなかったのか？」(玄田有史、萩原牧子編)である。リクルートワークス研究所では、新型コロナ発生以前の2016年から、全国約5万人の同一個人の就業実態を毎年追跡調査する「全国就業実態パネル調査」を実施してきた。本書では、これを活用して、第1回緊急事態宣言下の2020年4・5月臨時追跡調査で生じた変化と、その後一旦落ち着きを取り戻した2020年12月調査で生じた変化を、データに基づいて忠実に分析している。分析の観点は、雇用形態や企業規模による違い、都会と地方の比較、休業の影響、働きがい(ワーク・エンゲージメント)の変化、子持ち世帯のワークライフバランスの変化、学びの変化など多岐に亘っている。ここでは、その中からとくに印象に残ったことを、2つ紹介したい。

1つ目は、テレワークの実態と評価である。テレワークを実施した人の割合は、2019年12月の7%から、20年4・5月には27%に急増した後、20年12月には12%に低下した。属性別にみると、高学歴・高収入で大企業に勤務するホワイトカラー労働者の実施率が高い。また、同じ属性であっても、勤務先企業が①事前にテレワーク制度を整備しており、②成果を客観的に評価できる制度を導入している場合に、実施率が高かった。

テレワーク実施者の評価を統計的に分析すると、主観的生産性と成長実感は低下していた。なかでも入社3年以内の者で成長実感の低下が顕著であった。そして、これらの低下を防ぐためには、自分でやり方を決めて仕事が進められるようにアサインされていることが重要との示唆も得られた。また、企業側からは「リアルな職場で当たり前に出ていたことが出来ない不便さ」の方が強く印象付けられる結果となっており、これが緊急事態宣言明けにフルタイム出社に戻った背景だと考察している。

2つ目は、様々な面での格差の広がりである。正規・非正規の比較では、従来の雇用調整局面と同様に、非正規労働者が雇用の調整弁となった。また、フリーランスを含む自営業者の離職も、とくに三大都市圏で、業種を問わずに、顕著にみられた。危機発生時には、経済的にも情緒的にも、弱者に皺が寄ることがデータから確認された。

興味深いのは、仕事の柔軟性についての格差拡大である。もともと高所得、安定雇用の大企業ホワイトカラーが、テレワークの実施によって新たに「勤務場所や時間帯の自由という仕事の柔軟性」を獲得した。その一方で、社会活動の維持に必須の医療介護、小売、運輸などのエッセンシャルワーカーは、強迫的な働き方が改善されておらず、健康・安全面のリスクを冒しながらも、彼らの義務感の上に業務が成り立っていることが示唆された。

通勤電車や週末の繁華街の混雑が戻ってきたこの頃。コロナの新規感染者数はまだ高水準だが、日本人のコロナへの向き合い方が変化していることを肌で感じる。

長期化するコロナ対策の今後を考えるに当たっては、例えば「働き方改革」を後押しするような、日本社会の将来に向けて望ましい方向なのか、あるいはやむを得ない緊急避難的対応なのかを峻別する議論が求められる。この点を十分考慮に入れた上で、国民や従業員への要請・規制を決めることが重要ではないだろうか。