



特集 **1**

コロナ禍の雇用・暮らしへの影響と
その構造的背景、政策課題

はじめに

日本における新型コロナウイルス感染症は、二〇年二月初旬、横浜港に停泊したクルーズ船「ダイヤモンド・プリンセス」の乗客・乗員の集団感染によって一気に顕在化した。⁽¹⁾この感染症の拡大は日本経済と社会に大きな打撃を及ぼし、雇用と労働、生活は急激な変化を余儀なくされた。とりわけ緊急事態宣言の発令（四月七日～五月二十五日）をはじめ、感染防止措置は経済のみならず文化、芸術、スポーツなどを含む社会活動全般に深刻なダメージを与えている。

コロナ禍初期の四月～六月期の実質GDP（二一年三月九日の公表値）は戦後最大の落ち込みとなった（年率換算マイナス二九・三%）。その後、経済は回復傾向を示しているが、業種によって大きなバラツキがある。⁽²⁾経済活動の再開と感染拡大防止の両立は困難を極めている。八月に感染拡大の第二波が襲来後、政府主導のGOTOキャンペーンの影響もあって、一二月以降、第三波の感染拡大に直面している。首都圏ほか一一都府県に対する緊急事態宣言の二度目の発出もあって、日本経済は二一年一～三月期に再びマイナス成長になるとの予測がある。

コロナ禍はアベノミクスの裏面で進行していた貧困問題を顕在化させ、格差構造をより鋭くしている。第三章で詳しく述べるように、九〇年代以降の新自由主義にもとづく規制緩和政策によって日本の格差と貧困は拡大したが、コロナ感染症はその格差構造の下部におかれた人々に深刻な打撃を与えている。産業や職業によって感染症の影響の度合いに大きな差異がある点で、従来の経済不況とは

特徴を異にしている。

本特集では、コロナ禍による日本の雇用と失業、暮らしや働き方の変化を明らかにし（第一章、第二章）、続いてその背景と要因を考察する（第三章）。さらにコロナ禍での雇用・失業、貧困に関する政策の現状と課題について概観する（第四章）。最後に、コロナ禍は労働市場の実態を把握する統計調査（労働力調査）の実施にも影響を及ぼしている点にふれる（補論）。

第一章 深刻化する雇用・失業、暮らしへの影響

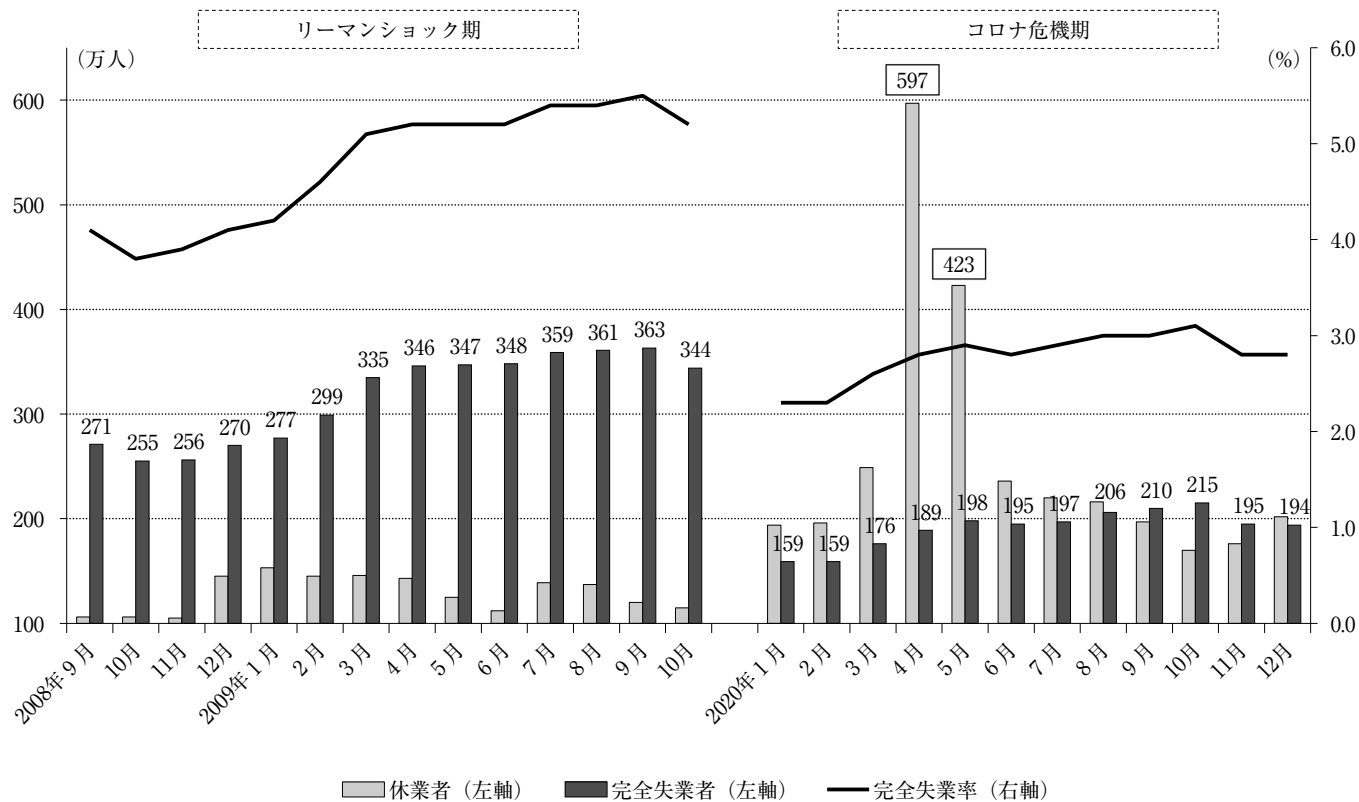
1 雇用の収縮、休業者の急増

(1) リーマンショック期との対比

コロナ禍による日本経済への打撃はリーマンショック後の経済不況（二〇〇八年暮れ～一〇年）に匹敵する大きさとなった。二〇二〇年四～六月期の実質GDPは年率換算マイナス二九・三%を記録した。その後、七～九月期（年率換算プラス二二・八%）および一〇～十二月期（同一一・七%）は回復に向かったが、二〇年通年の実質GDPは前年比四・八%減と一一年ぶりのマイナス成長となった（二二年三月九日内閣府公表、実質季節調整値）。

三月から五月にかけての労働市場の変化は劇的である。緊急事態

第1図 完全失業者、完全失業率、休業者（リーマンショック期とコロナ危機期）



〔出所〕 2008～09年：「労働力調査（基本集計）」第1表、第2表／2020年：同、第I—1表、第I—2表より作成（データは原数値）。

宣言の発令にともなう経済活動の休止により雇用の収縮が一気に生じた。労働力人口、就業者、雇用者はいずれも急減し、かわりに非労働力人口および完全失業者が増加した（巻頭色刷り第1図）。五月下旬の宣言解除以降、経済活動の再開にともなう、徐々に労働力人口、就業者は回復に向かった。一二月時点では労働力人口は年初水準の六九〇〇万人に回復したが、完全失業者が増加したため、就業者は減少したままである。一二月時点の完全失業者は前年同月より五二万人（季節調整値）増えている。

リーマンショック後の大不況期（以下、リーマンショック期と略記）にも今回を上回る規模の雇用収縮が生じた。しかし、リーマンショック期とコロナ禍の今日ではいくつ相違点がある（本文第1図）。リーマンショック期は完全失業者が三五〇万人を超え、完全失業率もピーク時に五・五％に達したが、休業者はそれほど多くなかった。

これに対し、今日のコロナ危機のもとでは完全失業者、完全失業率ともに徐々に増え、八月から一〇月にかけて、それぞれ二〇〇万人、三％を超えたが、リーマンショック期と比べればかなり低い水準にとどまっている。その一方で休業者はかつてないほど増加した。とくに、全国一斉に緊急事態宣言が出された四月の休業者は五九七万人にのぼった（男性二四〇万人、女性三五七万人）。三月（二四九万人）に比べ二・四倍増、前年同月比では三・四倍になった。就業者に占める休業者の比率も急上昇し、女性では一二％を上回った。コロナ禍の初期段階はこの休業者の急増が労働市場の大きな特徴である。

リーマンショック期は製造業を中心に派遣切りや非正規切りが大

きな社会問題になったが、今回のコロナ危機による休業者は、政府の緊急事態宣言や自治体からの休業要請を受けて営業を自粛した飲食業、スポーツジム、イベント業者、宿泊施設、バス・タクシー業界などをはじめ、製造業を含む多数の産業に広がった。とくに宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業では雇用者の三割近くが休業状態に追い込まれた。

リーマンショック期と異なり、今回のコロナ禍で休業者が急増した背景について、厚生労働省に設けられた雇用政策研究会の報告書（二月二四日公表）は、「二〇二〇年四月の緊急事態宣言により社会経済活動のレベルを大きく引き下げるといった過去に類のない対応が講じられたことに加え、それ以前に、企業は深刻な人手不足に直面していた経験もあり、雇用維持に積極的な姿勢があること、さらには雇用調整助成金の特例措置等をはじめとした政策効果などが要因と考えられる」と分析している。

（2）休業者のなかには事実上の失業者が含まれる

「労働力調査」では就業状態を、①従業者（現に働いている人）、②休業者、③完全失業者、④非労働力人口（家事、通学、高齢、病气などでいつさい働かず、求職活動もしていない人）の四つに区分し、「休業者」については次のように定義している。

仕事を持っていないが調査週間に病気や休暇などのため仕事をしなかった者のうち、（a）雇用者（その仕事が会社などに雇われてる仕事である場合）で、仕事を休んでも給料・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、（b）自営業主（その仕事で自分で事業を営み行っている場合）で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始

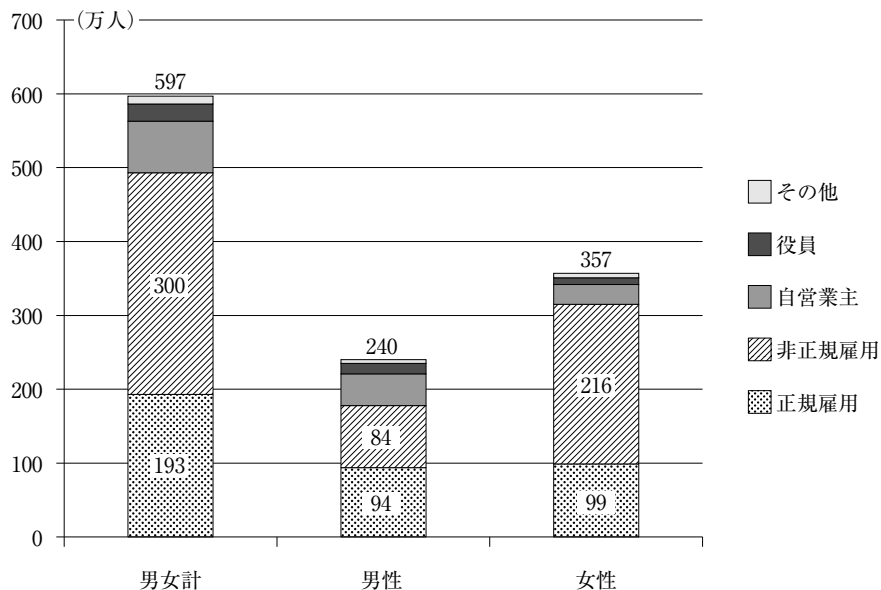
第1表 「休業手当」の支払い状況

(単位：人、%)

	休業を命じられた経験のある回答者数	休業日（休業時間数）の半分以上が支払われた	休業日（休業時間数）の一部が支払われた	（これまでのところ）全く支払われていない
計	603	54.1	21.9	24.0
正社員	304	65.5	19.7	14.8
非正社員	299	42.5	24.1	33.4
パート・アルバイト	226	36.3	25.2	38.5
契約社員・嘱託	40	60.0	17.5	22.5
派遣労働者	33	63.6	24.2	12.1
企業規模				
29人以下	112	40.2	22.3	37.5
30～299人	197	53.8	23.9	22.3
300～999人	82	70.7	13.4	15.9
1000人以上	134	63.4	20.1	16.4
わからない	78	41.0	28.2	30.8

〔出所〕 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（一次集計）結果、2020年8月、図表4より作成。

第2図 従業上の地位・雇用形態別の休業者の構成（2020年4月）



〔出所〕 「労働力調査（基本集計）」2020年4月、第Ⅱ－8表より作成。

めてから三〇日にならない者をいう。

育児・介護休業中の人で給料や手当をもらっている人（またはもらう予定の人）や、コロナ危機によって会社が経営困難に陥り休業を余儀なくされ、休業手当を支給されている人は休業者に数えられる。

では、解雇されてはいないけれども、賃金や休業手当をもらえずに休業を指示されている人はどのようになるだろうか。四月から五月にかけての緊急事態宣言下ではこうした人が急増した。ちなみに労働政策研究・研修機構（以下、JILPTと略す）が、四月から実施している連続バネル個人調査によれば、八月の時点で休業を勤務先から命じられた民間労働者のうち、「休業日（休業時間数）の半分以上が、支払われた」との回答が半数を超えたのに対し（五四・一％、「休業日（同）の一部が、支払われた」（二一・九％）および「（これまでのところ）全く支払われていない」（二四・〇％）もそれぞれ二割超みられた（第1表）。

雇用形態によつて休業手当の支払い状況に差異がある。非正社員は三三・四％（うちパート・アルバイトは三八・五％）が「（これまでのところ）全く支払われていない」と答えたのに対し、正社員は一四・八％である。

休業手当の一部あるいは全額を支払われずに休業している人が「労働力調査」の対象になった場合、おそらく前記の就業状態区分の「②休業者」を選択するであろう。それゆえ「労働力調査」の休業者のなかには事実上の失業状態で賃金も手当もない人がかなり含まれていると考えられる。本文第1図のとおり、四月、五月の完全失業者はそれぞれ一八九万人、一九八万人だったが、事実上の失業

者はこれをはるかに上回っている。

(3) 非正規雇用の休業者

急増した四月の休業者（五九七万人）の雇用形態別内訳を見ると、半数は非正規雇用（男計、三〇〇万人）である（本文第2図）。これは、休業者の多くが営業自粛を迫られた飲食業や卸売・小売業を含む消費サービス関連産業に集中しており、これらの部門では非正規雇用（特に女性）の比率が高いことと関連している。なかでも女性の非正規雇用の休業者は二六万人にのぼったが、これは女性非正規雇用（二三七九万人）のおよそ六人に一人に当たる。

野村総研が一〇月時点で休業中の労働者（二一六三人）を対象に実施した「コロナによる休業者の実態と今後の意向に関する調査」では、休業中のパート・アルバイト女性のうち、実労働時間が一割以上減少したケースの六九・一％が休業手当を受け取っていない。実労働時間が七割以上減少した場合でも休業手当を受け取っていないケースが六七・八％に及んでいる。また、世帯年収が低い人ほど休業手当を受け取っていない傾向が高く、世帯年収二〇〇万円未満のパート・アルバイト女性の七七・九％は休業手当を受け取っていない。

調査を行った野村総研の担当者は、生計を維持するうえでパート・アルバイト女性の収入が非常に重要であった世帯が多いこと、また休業中のパート・アルバイト女性自身が主たる生計の維持者であった世帯も少なくないことが推察される、そうした状況にある女性性が、本来受け取り可能な休業手当を支払われず、強い不安と生活困窮に直面している実態が浮かび上がったと述べている。⁽⁴⁾

(4) 休業者の移動状況

ところで、「労働力調査」は同じ世帯の世帯員（一五歳以上）を対象に二カ月連続して調査している。たとえば二〇年四月の「労働力調査」に回答した人は、五月調査にも回答することになっている。これをもとにして四月から五月にかけての就業状況の移動を把握できる。四月の休業者五七三万人のうち、半数近い二八三万人（四九・四％）が五月も休業者のままである。これに対し仕事に復帰した人（従業者）は二五二万人（四四・〇％）、非労働力人口となつて仕事を離れた人は二八万人（四・九％）、離職し求職活動をした人（完全失業者）は一〇万人（一・七％）である。

なお、休業者から従業者になつた人（二五二万人）は元の職場に復帰したとは限らない。解雇されて別の仕事に移った人も従業者に含まれる。

2 雇用調整の実施

(1) 事業主都合の解雇、雇い止め

コロナ禍によつて従業員を一時休業させるにとどまらず、解雇や雇い止めする事業主も増加した。なかには休業措置を取らずにただちに解雇するケースもあった。

リーマンショック期では、〇八年暮れから〇九年初めにかけて労働組合や反貧困団体によつて取り組まれた「年越し派遣村」（東京・日比谷公園）に象徴されるように、主に製造業の派遣労働者を

中心に人員削減が強行され、飲食業などの対人サービス業は失業者の受け皿となつた。これに対し、今回のコロナ禍では休業や営業短縮を余儀なくされた宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業で人員削減が行われ、しだいに製造業に波及した点が特徴的である。

第2表は、厚生労働省が取りまとめている新型コロナウイルス感染症による事業主都合の解雇や雇い止め（見込みを含む）など、雇用調整の可能性のある事業所数および労働者数の月次別集計である。二月二十五日時点までの累計では二万三七一事業所、七万九五二二人にのぼつた。このうち非正規労働者は三万八〇〇九人である。⁽⁶⁾ただし、このデータは厳密な統計調査によるものではなく、ハローワークや労働局の担当者が日常業務を通じて得た情報をまとめたものであるため、解雇や雇い止めの実態はこれをはるかに上回っている。

ちなみに「労働力調査（詳細集計）」（二〇年一〇～一二月）によれば、完全失業者のうち非自発的理由による離職者は六七万人にのぼっている（勤め先や事業の都合による離職四五万人、定年または雇用契約の満了による離職二三万人）。前年同期に比べ二九万人の増である。

(2) 非正規雇用の大幅削減

コロナ禍の雇用への影響はとくに非正規労働者に集中している。

緊急事態宣言の影響で四月の非正規雇用は大幅に減少した（本文第3図、巻頭色刷り第2図）。三月と比べ一三二万人（男性三六万人、女性九四万人）の減、対前年同月差では九七万人（男性二六万

第2表 新型コロナウイルス感染症による
雇用調整の推移（厚労省のまとめ）

（単位：所、人）

	雇用調整の可能性 がある事業所数	解雇等見込み労働 者数
2020年 5 月	16,745	12,949
6 月	19,581	12,688
7 月	25,262	11,980
8 月	11,532	8,935
9 月	15,729	11,298
10月	10,215	7,506
11月	4,523	5,193
12月	3,331	5,285

〔出所〕 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する
雇用への影響に関する情報について」より作成。

人、女性七十一万人）の減少である。五月に一時減少幅が縮小したが、六月から九月にかけてふたたび減少傾向が顕著となった。非正規雇用のなかで最も減少数が多いのがパートである（巻頭色刷り第3図）。これはコロナ禍の影響を最も大きく受けた飲食サービス業や小売業で、パート（特に女性）が多数就労していたためである。六月を底にその後は減少幅は縮小に向かい、十一月には前年を超えるまでに回復したが、一二月に再び急減している。これに対しアルバイトは四月に対前年同月差で三十二万人減少して以降、回復傾向は見られない。

派遣労働者の場合、パートほど急速な減少が見られなかったが、コロナ禍の影響が製造業に及ぶにつれて減少傾向がはっきりと現れ

た。一二月には製造業の回復もあって対前年同月差でプラスとなった。契約社員はコロナ禍の前から減少傾向にあったが、五月を例外として、対前年同月差で減少が続いていた。一〇月以降は減少幅が縮小し、一二月にはプラスに転じた。

●減少した非正規雇用はどこに移動したか

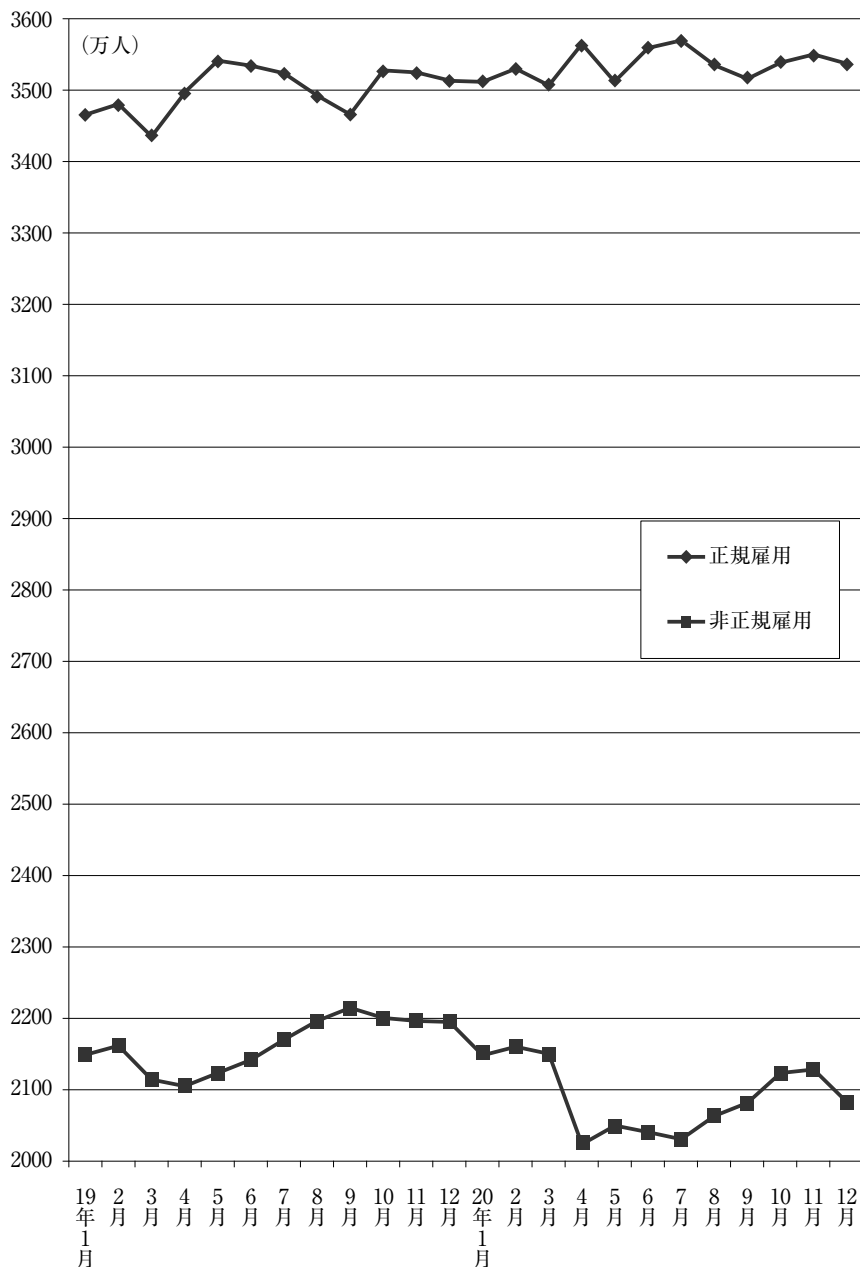
本文第4図のとおり、コロナ禍における非正規雇用の減少はリーマンショック期をはるかに上回る規模である。減少した非正規雇用は、一部は完全失業者となったが、リーマンショック期ほどではない。「労働力調査」によれば、完全失業者のほかに非労働力人口に、さらに正規雇用に移換する者もいたからである。ただし、この変化は男女で異なっている。

男性は非正規雇用から完全失業者になる者が多く、正規雇用から完全失業者になるケースも加わって、完全失業者は増加傾向が顕著である（巻頭色刷り第5図）。これに対し女性は完全失業者だけでなく、非労働力人口および正規雇用の増加が目立っている（巻頭色刷り第6図）。

●非正規雇用内部での移動

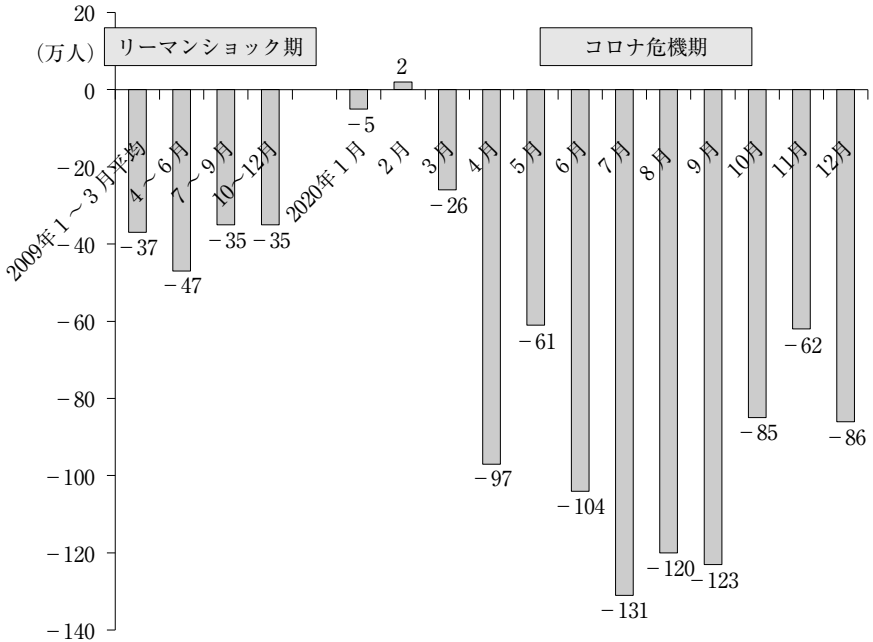
コロナ禍で非正規雇用の削減が進行したが、正規雇用に移動した一部を除いて、多くは新たな職を求めて非正規労働市場のなかで移動を繰り返している。たとえば、一〇月時点の非正規労働者（非農林業）一九五五万人のうち一ヶ月も非正規職に従事していた者は一八四五万人である。その内訳を見ると、一〇月時点のパート（九九四万人）は一ヶ月もパートにとどまる者（九二八万人）が最も多い

第3図 正規雇用・非正規雇用の推移（19年1月～20年12月、男女計）



〔出所〕「労働力調査（基本集計）」長期時系列表1－b－3より作成。

第4図 非正規雇用の対前年同期、同月差
(リーマンショック期、コロナ危機期)



〔備考〕 2009年当時、雇用形態別の数値が得られるのは「労働力調査（詳細集計）」四半期集計のみである。

〔出所〕 2009年：「労働力調査（詳細集計）」長期時系列表9（1）／2020年：「労働力調査（基本集計）」長期時系列表1-b-3より作成。

が、その他にアルバイト（二六万人）、契約社員（二〇万人）、派遣社員（三万人）、嘱託（三万人）などに移動した人もいる。同様の移動は他の非正規雇用についても見られる。これら以外に、非正規雇用（一九五五万人）から正規雇用に転換するケース（四八万人）や、正規雇用（三三二八万人）から非正規雇用（四七万人）に変わるケースもある。

(3) 正社員にも広がる雇用調整

一時休業や希望退職募集、解雇などの雇用調整は非正規雇用にとどまらず正社員にも広がっている（第3表）。利用客の大幅減少に見舞われた航空各社では、異業種への出向によって正規労働者の雇用を維持する動きが見られる。JALは自治体や企業などへの出向・一時派遣を一日あたり六〇〇人から一〇〇〇人に拡大した。出向先も二〇団体から四〇団体に増やした（『日経新聞』二二年二月二日付）。JALのグループ企業であるJALグランドサービスでは延べ約四〇〇〇人の社員が異業種に派遣され、一日最大で五〇〇人程度が農作業や宅配便の仕分け作業に従事している。千葉県内の冷凍食品加工工場に派遣された社員は冷凍ホウレンソウをビニール袋に詰める作業に従事しているが、一〇人の同僚の大半がベトナムからの技能実習生である。本業に復帰できず見通しは立っていないという（『毎日新聞』二二年二月二九日付）。

第3表 大手企業の人員削減、事業縮小の計画事例

企業名	業種	内 容	出 所
日立金属	金属製造	22年3月末までに希望退職（1000人）や定年退職による自然減などでグループ全体の従業員数の約1割（3200人）を削減。	日経新聞 電子版 10月27日付 AERA11月30日号
JTB	旅行業	21年度までに国内115店舗（19年度比25%）の閉鎖、定年退職、早期退職などでグループ人員6500人（国内2800人、海外3700人）削減。22年度新卒採用見合わせ、ネット販売の比重を高める。	日経、朝日新聞11月 21日付
KNT - CT ホールディングス（近畿日本ツーリスト）	旅行業	22年3月までに個人向け店舗138店を3分の1に縮小。法人向け支店を集約。25年3月末までに7000人のグループ従業員を約3分の2に縮小。	日経、朝日新聞11月 21日付
ANA ホールディングス	航空	22年度までに3500人程度の人員削減予定。定年退職に伴う自然減、新規採用活動の停止、希望退職募集などによる。	AERA11月30日号
ジェットスター・ジャパン	航空	パイロット・客室乗務員の計約600人を対象に希望退職や配置転換を募集	AERA11月30日号
TSI ホールディングス	アパレル	約300人の希望退職募集中。21年2月末までに122店閉店	日経新聞12月30日付
青山商事	アパレル	全店舗の2割相当の約160店を22年3月末までに閉店。400人程度の希望退職募集	AERA11月30日号
ロイヤルホールディングス	外食	21年末までに約90店閉店予定。200人の希望退職募集に315人が応募。	日経新聞12月30日付
ペッパーフードサービス	外食	7月に約200人の希望退職募集、追加募集も検討	AERA11月30日号
レオパレス21	住宅	6～7月に実施した希望退職募集に1000人強が応募。ホテル・リゾート事業から撤退へ。	日経新聞12月30日付、AERA11月30日号
LIXIL グループ	住宅機器	10月、1200人の希望退職募集を発表	日経新聞 電子版 11月6日付
日本板硝子	硝子製造	21年1月に約400人の希望退職募集。グループで2000人の削減方針	日経新聞12月30日付
三菱自動車	自動車製造	国内社員550人の希望退職募集。本社・岡崎製作所・水島製作所の管理職を中心に、45歳以上が対象。	AERA11月30日号
ラオックス	家電量販	国内24店のうち12店を閉店し、九州・沖縄から撤退。7月に全従業員の約半数相当の250人程度の希望退職募集。	AERA11月30日号

政府はこうした出向を支援するため、新たに産業雇用安定助成金を設け、公益財団法人・産業雇用安定センターの活用によって出向元および出向先を支援する方針である。業種を越えた労働力の移動によって雇用を維持する試みは「従業員シェア」とか「雇用シェア」と呼ばれている（第四章1②参照）。

これらに加えて早期・希望退職募集を行う事例も増加している。東京商工リサーチによれば、二〇年に希望退職を募った上場企業は九三社に達した。これはリーマンショック後の〇九年（一九一社）に次ぐ過去二番目の高水準である。業種別にはアパレル・繊維製品（二七社）、自動車関連（二一社）、電気機器（二〇社）、外食（七社）などが多い。募集人員数は判明分だけで合計一万八六三五人で、約二万三〇〇〇人だった〇九年に迫る多さである。

第四章で詳しくふれるが、政府は雇用調整助成金の特例措置を設けて、労働者を解雇しないで休業扱いにした事業主には休業手当の全額を助成するなどの措置を講じている。事業主がこの助成金を利用することなく労働者を解雇するのは、解雇回避努力を尽くしたとは言いがたく、解雇権の濫用にあたるとの指摘もある。

(4) 新卒の採用抑制、停止

厚生労働省と文部科学省の発表（二月一七日）によれば、二一年三月卒業予定の大学生の就職内定率は、企業が正式な内定を出す二〇年一〇月一日時点で六九・八％となり、五年ぶりに七〇％を下回った。前年同期からの下げ幅は七・〇ポイントと、〇八年のリーマンショック直後の〇九年調査（七・四ポイント減）以来の大きさとなった。

この調査は国公立二四大学・私立三八大学の四七七〇人を抽出して調べたもので、文系の内定率は六八・七％（前年同期比七・五ポイント減）、理系は七四・五％（同四・八ポイント減）だった（『朝日新聞』十一月一八日付）。

(5) 「労働力調査」が示す正規雇用の増加をどう見るか

ところで、「労働力調査」によれば四月～九月にかけて正規雇用は対前年同月差で増加しており（ただし五月は除く）、非正規雇用が大幅に減るなかで対照的な動きを見せている（巻頭色刷り第②図）。この傾向はとくに女性に目立っている（巻頭色刷り第⑥図）。二〇年平均で見ても、男女ともに雇用が収縮するなかで正規雇用は増えたため、正規雇用比率は上昇した。女性の上昇幅は男性を上回っている^①。リーマンショック期には非正規雇用だけでなく、正規雇用も減少したが、これと比べても違いが大きい。第②表、第③表で示した解雇、雇い止めの動きにも合致しない。

しかも、専門的技術的職業従事者だけでなく事務従事者も正規雇用が増えている。他方、ハローワークの求人求職状況をまとめた「職業安定業務統計」では、正社員の有効求人倍率は二〇年四月以降、一倍未満が続いている（二〇年九月、〇・七八倍）。また事務職の有効求人倍率（パートを除く常用）は一七年以降、〇・三倍～〇・四倍台で推移していたが、二〇年八月には〇・三倍を下回った（九月、〇・二九倍）。事務職の求職者一〇人に対し求人数は三人未満という低さである。このように「職業安定業務統計」と「労働力調査」の結果は整合していない。

なぜ、コロナ禍でGDPが大幅に低下した期間も含めて（五月を

除く）正規雇用が増加しているのだろうか。とりわけ女性でその傾向が顕著なのはなぜだろうか。その要因として、情報通信産業、医療・福祉などコロナ禍で業務が増加している部門で専門技術職を中心に正規雇用を積極的に増やしていること、コロナ禍が収束した後、人手不足状況の再来を見越して若手を中心に正社員の採用を継続している企業があるなどが考えられる。

また、正規雇用の賃金が低下し、労働条件の実態が非正規雇用とほとんど変わらないものも混じり込むようになり、正規と非正規の境界があいまいになっていることも、統計上の正規雇用増加の要因となろう。

さらに、コロナ禍で「労働力調査」自体が種々の困難に直面していることがデータに影響している可能性も考えられる。これについては末尾の「補論」で取り上げる。

3 非労働力人口、追加就労希望就業者の増加

1で見たとおり、三月から四月にかけて休業者は急増した。この休業者をめぐって、当初は完全失業者化するのではないかの予測があったが、休業者の多くはそうならなかった。完全失業者および完全失業率は一〇月にピークに達して以降は落ち着き、それぞれ二〇〇万人、三%を下回っている（本文第1図）。

労働市場の実態は「労働力調査」が示す数値よりも悪化しているとの見方もあるが、コロナ禍に固有の要因も作用している。通常であれば求職活動をする離職者がコロナウイルスへの感染リスクをおそれて求職活動を控えていること、つまりやむなく「自発的に」非

労働力人口となっていることである¹²。これに加えて、職を失った人々がある程度の時間をかけて自分にあつた仕事を探す余裕がなくなり、たとえ細切れるな低賃金の職であっても、それを選択するため、完全失業者に数えられないこともある。失業時の生活保障の未整備も完全失業者や完全失業率を低位に抑えるように作用している。コロナ禍ではこれらの側面がより強く働いているのではない

●非自発的非労働力人口

非労働力人口は緊急事態宣言を受けて三月（四一八〇万人）から四月（四二七四万人）にかけて急増した。対前月差で九四万人の増加である（男性二七万人、女性六八万人）。対前年同月差では一〇月まで増加傾向が続いた（「労働力調査（基本集計）」長期時系列表1—a—1）。このなかには結婚や出産など自己都合による自発的非労働力人口に加えて、非自発的な理由で離職し、非労働力人口になった人も含まれている。「会社倒産・事務所閉鎖のため」、「人員整理・勧奨退職のため」、「事業不振や先行き不安のため」、「定年又は雇用契約の満了のため」など、事業主都合により離職し、非労働力人口になった人は、一九年四〜六月から二〇年四〜六月にかけて三三万人から四七万人に増加している（「労働力調査（詳細集計）」各四半期集計、第1—4表）。

●追加就労希望就業者

1で述べたように、四月に急増した休業者のうち、四割以上は五月に仕事に復帰している。別の職に就いた人、元の職場に復帰した

第4表 仕事からの年間収入（役員を除く雇用者、男女計）

（単位：万人、％）

	2019年		2020年		19年→20年
総数	5660	100.0	5620	100.0	-40
100万円未満	897	15.8	847	15.1	-50
100～199万円	977	17.3	954	17.0	-23
200～299万円	914	16.1	920	16.4	6
300～399万円	851	15.0	851	15.1	0
400～499万円	625	11.0	634	11.3	9
500～699万円	686	12.1	693	12.3	7
700～999万円	400	7.1	424	7.5	24
1000～1499万円	124	2.2	131	2.3	7
1500万円以上	24	0.4	28	0.5	4

〔備考〕 収入を回答していない者もいるため、各階層の人数の合計は総数と一致しない。

〔出所〕「労働力調査（詳細集計）」年次集計、第Ⅱ－9表より作成。

人など様々であろう。短時間の仕事しか得られず、それだけでは生活できない人も増えている。また、休業手当をまったく支給されないか、わずかしかないうちま休業状態に置かれた人々のなかには別の仕事をして収入を得たいと考えるだろう。追加就労を希望する就業者の増加はそれを示している。

「労働力調査」の「追加就労希望就業者」は現在就業している人のうち、①就業時間が週三五時間未満、②就業時間の追加を希望し

ている、③就業時間の追加ができるという三要件を満たす人々である。二〇年四～六月期にはこのような追加就労希望就業者が前年同期より八七万人も増加した（二八〇万人から二六七万人へ）。これらは事実上、半失業状態にあると見てよからう。

4 賃金、ボーナスの引き下げ

コロナ禍による労働市場の変貌はこれまで日本社会の深部で進行していた格差と貧困を増幅し、人々に多くの困難を及ぼしている。

(1) コロナ禍での低収入階層の縮小、格差の拡大

前述のとおり、コロナ禍における非正規雇用の減少規模はリーマンショック期を大きく上回った。そのうち完全失業者となって求職活動を継続する人々に加えて、非労働力人口となる人も少なくなかった。四月は非労働力人口の増加（対前年同月差）が完全失業者の増加をはるかに上回っている（前者六一万人増、後者一二万人増）。

第4表は「役員を除く雇用者⁽³⁾」が仕事を通して得た年間収入の分布を示している。一九年から二〇年にかけて年収二〇〇万円未満層が七三万人減っている。一〇〇万円未満層の大幅な減少は、学生アルバイトの減少などが影響していると考えられる。他方、コロナ禍にもかかわらず、七〇〇万円以上の高収入層が三五万人増え、役員を除く雇用者に占める比率も上昇した（九・七％から一〇・四％へ）。

第4表には、やむなく非労働力人口となった人々や完全失業者、

後述の個人事業主（フリーランス）などは含まれていない。いま雇用が収縮するなか、労働市場の下位に属する人々は統計では見えないうところで膨らんでいる。株価上昇などで富を得た富裕層と一般勤労者との格差拡大だけでなく、労働者内部においても格差が広がっていることに留意すべきであろう。

(2) 賃金、ボーナスの低下

ANAやJALなど航空業界をはじめ、観光業や宿泊業など人々の移動に関わる産業がコロナ禍によって被った打撃は大きい。厚生労働省「毎月勤労統計調査」（五人以上規模、パートを含む、確報値）によれば、二〇年通年の一人当たりの現金給与総額は前年比一・二％減となった。リーマンショック後の〇九年（マイナス三・九％）以来の落ち込み幅である。所定外賃金の減少（対前年比、マイナス二・一％）が大きく影響している。

現金給与総額のうち、ボーナスなど特別に支払われた給与は一般労働者で前年比マイナス四・五％となった。住宅ローンをボーナスで返済していた労働者にとっては大きな打撃である。

宿泊業・飲食サービス業ではパートだけでなく、一般労働者の所定内給与も低下した（巻頭色刷り第4図）。同部門の四月～六月期の所定外労働時間は一五年を一〇〇として、一般労働者が五四・九に、パートでは五七・二にまで減少した。もともと時間賃金額が低いパートの場合、残業の減少によって所定外賃金が大幅に減ったため、生活の危機に直面している人も少なくない。

JILPTは「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」を四月、五月、八月、一二月の計四回行ったが、

「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」を挙げた人の割合がしだいに減少する一方で、「収入の減少」を選択した回答者は四月四〇・九％、五月五四・五％、八月五九・六％、一二月六五・八％へ上昇している。これは世帯全体の家計収支にも影響を及ぼしている。一二月に実施された同調査は次のように述べている。⁽¹⁵⁾

「全有効回答者を対象に、過去三カ月間（昨年（注二〇年）九月～一月）の世帯全体の家計収支を尋ねると、『赤字』と回答した割合が『フリーランス』で四三・〇％、二〇一九年の世帯年収が『三〇〇万円未満』で四三・一％、育児や介護、病気（通院）、障がいなどフルタイム勤務が難しい事情が『ある』場合で四四・〇％と四割を超えた」。

5 不安定就業、貧困の広がりに

(1) 学生アルバイト、シフト制勤務者の問題

学生の多くは飲食店などの消費関連サービス産業で就労しているため、コロナ禍の影響が直撃した。全国一斉の緊急事態宣言にともない、三月から四月にかけて学生アルバイトは六二万人も減少した。例年四月は卒業にともなって学生アルバイトは減る（一九年三月から四月にかけては一万人の減少）が、これは異常な減り方である（対前年同月差、四月七三万人、五月五一万人の減）。その後、学生アルバイト数は徐々に回復しているが、二月時点でお前年同月差二五万人の減少である（「労働力調査（基本集計）」各月、第I-2表による）。一五～二四歳の「通学のかたわら仕事」をして

いる人を学生アルバイトと想定)。

アルバイト収入を断たれたことで学生たちは生活と勉学上、多大な困難に直面している。店長から休業を指示されたにもかかわらず、「ただシフトに入っていないだけで、休業を指示していない。シフトが未確定だった分はそもそも休業扱いにならない」と強弁する事業主が少なくない。

●シフト制労働者の休業補償の問題

シフト勤務体制は従来から学生アルバイトをはじめ、パートやアルバイトに広がっていた。事業主は経営状況にあわせて必要な時間帯に、必要な人数の労働者を細切れるに利用できる。労働者本人の意向よりも事業主の方針が優先する。こうした雇用管理体制は飲食サービスや小売業などで多用されてきた。「就業構造基本調査」をもとにした後藤道夫都留文科大学名誉教授の試算では、週三五時間未満の短時間就業者や不規則就業労働者の合計が労働者全体に占める比率は、八七年一三％、九九年一九％、二〇〇七年二四％、さらに一七年には二九％に増加している(『世界』二〇年二月号)。このような労働者にあつては、労働契約に週の労働時間数や勤務時間帯について明示していない場合が多い。

緊急事態宣言が発令され、休業を余儀なくされた際、休業を指示するのではなく、パートやアルバイトをシフトに入れないという手法(シフトカット)で労働者を休業補償なしに休業状態におく事例が多数にのぼっている。

厚生労働省は、休業手当を支給されない労働者について、本人が申請して受給できる「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・

給付金」を新設したが(七月一日支給開始、これについての認知度が広がっていなかった。厚生労働省に対する首都圏青年ユニオンなど労働組合の要請や野党の支援もあつて、同省は「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金Q&A」(二〇年一月)において、シフトが決まる前の事実上の休業についても休業支援金・給付金の支給を可能とする措置を明示した。休業支援金・給付金については第四章でも取り上げる。

野村総研が二月一八日～二二日にインターネットを通して実施した全国のパート・アルバイト女性の調査(二〇～五九歳の五万五八八九人が回答)では、一日単位の休業だけでなく、シフト時間を短縮するような短時間休業(シフト減)の場合も休業手当の支給対象となることを知っていた人は二一・〇％にとどまり、「知らなかった(今回はじめて知った)」と回答した人が五六・三％に上った。また、休業支援金・給付金について知っていた人は一六・一％に過ぎない。このうち知っていたにもかかわらず申請していない人は八六・四％に達している。⁽¹⁶⁾

(2) 外国人技能実習生の苦境

外国人技能実習制度は日本から母国への技能の移転によって「国際協力」を推進することを目的として九三年に創設された。大企業から小零細業者まで、その必要に応じて特定の職種・業務に期限つきで技能実習生を導入してきた。建前とは別に、もっぱら低賃金労働力の確保が目的で、しばしば人権侵害の温床になってきた。

二〇年一〇月末時点の技能実習生は全国で四〇万二三五六万人にのぼっている。前年(三八万三九七八人)に比べ、一万八三七八人

の増加である。ただしコロナ禍の影響を受けて、対前年増加率は一九年の二四・五％から二〇年四・八％に大幅に低下した。現在の技能実習生の国籍はベトナムが最も多く（二二万八〇〇〇人）、これに中国（七万六九二二人）が続いている¹⁷⁾。

コロナ禍は技能実習生の就労先を閉鎖や倒産に追い込み、実習生は解雇され、離職を余儀なくされている。出入国在留管理庁によると、一二月月上旬時点で約五一〇〇人の技能実習が中止になった（『毎日新聞』二一年一月三〇日付）。こうした状況を受けて同庁は、新たな実習先が見つからない実習生について就労が継続できるよう、当面の間の特例措置として、特定産業分野（介護、農業など一四分野）での就労が認められる「特定活動（就労可）」の在留資格への変更を最大一年に限り許可することとした。

日本政府の出入国制限措置により、本国への帰国が困難となった実習生も少なくない。こうした実習生を対象に出入国在留管理庁は、「特定活動（六カ月・就労可）」または「特定活動（六カ月・就労不可）」への在留資格変更を認めたが、実際に就労先を見つけることができない場合も多く、収入を断たれ生存の危機に直面する人々も少なからず生まれている。

他方、これまで人手不足の解決策を実習生に頼ってきた業界（機械・金属、食料品製造、繊維・衣服、建設、農業など）では、出入国制限措置によって技能実習生の新規の受け入れがストップしたため経営難に直面している事業者もある。

(3) 個人事業主（フリーランス）の場合

コロナ禍によって飲食業や製造業で仕事を失った人々のなかで、

個人事業主（フリーランス）形態でウーバーイーツのような料理宅配サービスに従事する事例が増えている²⁰⁾。

JILT「新型コロナウイルス感染症拡大の仕事や生活への影響に関する調査（二次集計）結果」（二〇年八月）によれば、フリーランスの回答者の四五・六％がコロナ禍によって売上高・収入が減少したと答えている。過去三カ月間（五月～七月）の世帯全体の家計収支について、四三・二％の世帯が赤字で、黒字計の世帯比率（二五・〇％）との差は二八・二ポイントに及んでいる。さらに五〇・五％が「家での食費を切りつめた」（七月分）と答えている。「雇われない自由な働き方」として推奨されているフリーランスの暮らしは非正規雇用と同様に、あるいはそれ以上に厳しい。

個人事業主は雇用関係にないため、使用者による休業手当の支給はない。当初、政府は持続化給付金の支給対象に個人事業主を含めていなかったが、当事者や野党の要求もあって個人事業主まで拡大する方針に転換した。二〇年一～二月のいずれか一カ月の売り上げが前年より半分以上減った場合に、一〇〇万円を上限に前年との差額分を受給できるようになった。

(4) 深刻化する貧困

新型コロナウイルス感染症の拡大は低所得層、非正規労働者（とくに女性、シングルマザー）をより厳しい状態に追い込んでいる。

二〇年四月の生活保護申請件数は前年同月比で二四・八％増となったが、五月～八月の申請は前年水準を下回った。その背景には政府による「特別定額給付金」（一人当たり一〇万円）の支給や、家賃補助にあたる「住居確保給付金」（原則三カ月、最長九カ月）

と、社会福祉協議会が窓口になる無利子・保証人不要の「特例貸付」などがある。特例貸付は緊急小口資金（最大二〇万円）および総合支援資金（最大月額二〇万円×三カ月が原則）の二種類ある。

住居確保給付金は従来「離職・廃業から二年以内」の人のしか申請できなかったが、休業などで減収になった人も対象となり、自営業者や個人事業主（フリーランス）も申請可能となった。二〇年度の支給決定件数は九月までの半年間で一〇万件を超えた。これは、リーマンショック後の一〇年度年間件数の二・八倍に当たる。緊急小口資金および総合支援資金も、要件緩和や、厳しい生活が続いた場合の返済免除の特例が加わって利用者が急増した。両者の累計支給決定件数は一〇月末時点で約一二七万件となった。これは一〇年度年間件数の約二〇倍である（朝日新聞「一二月一六日付」）。

住居確保給付金は給付期間を当初、最大九カ月間としていたが、一二月八日に閣議決定された追加経済対策で「最大一年間」に延長された。住まいの貧困問題に取り組み「国民の住まいを守る全国連絡会」や「住まいの貧困に取り組みネットワーク」の要求を反映した措置である。ただし、一〇〜一二カ月目の支給については、現行要件のほかに、資産（五〇万円を超えない預貯金）の有無やハローワークへの求職申込みなどを新たな要件に追加した（『しんぶん赤旗』一二月一〇日付）。

生活保護受給件数は一〇月以降増加に転じたが、生活困窮者の拡大の現状に比べ、きわめて少ない。福祉事務所では生活保護申請者に対して、前述の特例貸付を利用するようにとの誘導が行われている。

生活保護の受給要件を満たしているにもかかわらず、実際に受給

している世帯の割合（捕捉率）はきわめて低く、二割を下回っている⁽²⁾。根強い生活保護バツシングやステイグマ（汚辱感）の拡大に加えて、生活保護申請時に親族などに対する行政機関による扶養の可否を問いわせる「扶養照会」が申請を抑制させる要因となっている。扶養照会の撤廃を求める反貧困運動の諸団体や野党の要求もあって、参議院予算委員会（二二年一月二八日）において厚生労働大臣は扶養照会には法的義務はないと答弁した。これを受けて厚生労働省は扶養照会の運用を見直す通知を全国の自治体に発出した（二二年二月二六日付）。

●ひとり親世帯、シングルマザーの困窮

コロナ禍がもたらした生活難や貧困はとりわけシングルマザーに顕著に現れている。「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」が八月から一月にかけて実施した「新型コロナウイルスの影響によるシングルマザーの就労・生活調査（毎月パネル調査）」のアンケート調査結果（一二月四日発表）によれば、「会社の指示で休業・待機・出勤制限をした」人は七月時点の二八・八％（東京、二五・七％（東京以外）をピークに二割前後で推移している。新型コロナウイルス感染症が拡大する二月前に比べ、就労収入が減少した人の割合は四〇・五割に達する。東京では九月まで減少傾向にあったものの、一〇月には増加に転じた。一〇月の就労収入（平均値、ゼロを除く）は「東京」一五万三五六円、「東京以外」一四万六七四六円である。七月の平均金額を東京、東京以外ともに数千円下回っている。養育費がゼロの割合は東京七四・七八％、東京以外六五・六八％にのぼる。

こうした収入状況のため、経済的理由で家族が必要とするものを買えないことがある。その具体的品目は「子どもの服や靴」が最も多く、六五～七〇％になる。また四五～五五％の人が食料（肉や魚）を、三〇～三五％が米などの主食を挙げている。シングルマザーの家計の厳しさは危機的である。

また、JILPTが一月末に実施した「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果によれば（二月一〇日公表、二〇・二％のひとり親が「月あたり収入が感染症の影響で、減少したまま戻っていない」と答えている。ひとり親以外では一八・五％である。世帯の貯蓄金額はひとり親世帯では「貯蓄は一切ない」が最も多く（二三・六％、五〇万円未満（一七・〇％）をあわせると四〇・六％になる。ひとり親以外ではそれぞれ一八・〇％、一〇・〇％、計二八・〇％で、両者の差は明らかである。

年末に向けての暮らし向きについては六〇・八％のひとり親が「苦しい」と回答している（大変苦しい）二七・四％、「やや苦しい」三三・四％。これに対し、既婚・子ありや子なしのひとり親以外は「苦しい」という回答は計四七・六％である。

このようにひとり親世帯ではそれ以外の世帯と比べ、コロナ禍での生活はより厳しくなっているが、両者の差がそれほど隔絶したものではないことにも注目すべきであろう。全般に生活は厳しくなっていることを示している。

●ひとり親世帯に対する臨時特別給付金

こうした状況をふまえて、政府は二〇年度の第二次補正予算で、

児童扶養手当の受給世帯に五万円、第二子以降は三万円を「ひとり親世帯臨時特別給付金」（基本給付）として支給した。これに続いて、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて家計が急変し、収入が減少したひとり親に対し五万円を追加支給、さらに年末年始の生活困難への支援措置として予備費を活用して、基本給付と同じ内容の給付金を再支給した。

●収縮する家計

総務省「家計調査」（二〇年）によれば、二人以上世帯の一世帯当たりの消費支出は月平均二七万七九二六円、実質で前年比五・三％減となった。比較可能な〇一年以降で最大の落ち込みである。外出自粛による外食や旅行への支出が大幅に減少した一方、炊事用家電製品やテレビ、ゲームソフト、冷凍調理食品など、いわゆる「巣ごもり需要」で伸びた品目もある。外食や旅行産業の収縮にともない、これらの部門で働く労働者、とくに非正規雇用への影響は深刻で、ゆとりある家計と苦しい家計の二極化が進むことが危惧されている（『毎日新聞』二二年二月六日付）。

第二章 コロナ禍で進む働き方の変化

安倍前政権は「働き方改革」のなかに、テレワークや副業・兼業、雇用によらない働き方（個人事業主、フリーランス）の推進などを盛り込み、その具体化を図った。これら三者は密接に関連している。菅政権と経済界は新型コロナウイルス感染症収束後の社会像として

「デジタル社会」を掲げ、これらの一層の推進をめざしている。

1 テレワーク（在宅勤務）

テレワークは、在宅勤務型の他にサテライトオフィス勤務やモバイル型労働（営業職のようにスマートフォンやノートパソコンを活用して特定の勤務場所ではなく、顧客先などを移動しながら就労）、在宅ワーク型などがある²⁴⁾。前三者は雇用されている労働者の就労形態であるが、在宅ワーク型は個人事業主が行う形態を指している。以下で取り上げるテレワークに関する各調査は、もっぱら在宅勤務を指していると考えられる。

コロナウイルス感染症の拡大を受けて緊急事態宣言が発令されるも、在宅勤務に切り換える企業が相次いだ。在宅勤務は企業規模、職種、雇用形態によって実施状況に大きな差異がある。また、導入している場合でも、週の全日実施するケースもあれば、週のうち日数を限定する場合など、様々である。

NIRA（総合研究開発機構）が大久保敏弘慶應大学経済学部教授と共同で、緊急事態宣言発令直前の四月に実施したテレワークに関する調査によれば、コロナ禍前の一月時点のテレワーク利用率は全国平均六%だったが、三月時点では二〇%に上昇している。同時点の利用者の居住地は、東京都が最も多く（二二%）、これに神奈川県（一六%）、千葉（二四%）、埼玉（二三%）の首都圏が続いている。

六月に実施した第二回調査では、緊急事態宣言が出されていた四月～五月のテレワーク利用者は二五%まで上昇したが、宣言解除後の

六月時点では一七%に低下した。東京圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）のテレワーク利用率は全国平均と比較して、いずれの時点でも四～二ポイントほど高く、全国との差は緊急事態宣言以降、拡大している²⁵⁾。

厚生労働省が三菱UFJリサーチ&コンサルティングに委託して七月時点で実施した「テレワークの労務管理等に関する実態調査（速報版）」（二〇年二月）²⁷⁾では、テレワークをしている者はコロナ禍以前の一九年二月はわずか六・七%にすぎなかったが、二〇年七月時点では三一・一%に急増した（従業員調査）。企業を対象とした調査では全体では何らかのかたちでテレワークを実施していると回答した企業が三四・〇%に対し、「導入・実施していない」企業は六五・三%である。

企業規模により実施状況の差が大きく、一〇〇人以上規模の大企業では七四・七%が実施しているが、九九人以下では一七・六%にとどまっている。ただし、テレワークを導入している企業でも、正社員に占めるテレワーク実施者の割合は比較的少ない。六割近くの企業が二割以下である（一割以下四五・六%、二割程度一一・九%）。

テレワークの実施状況は業種や職種によっても大きな差異がある。情報通信業では九割の企業で実施している（会社の制度として認めている）五六・三%、「会社の制度はないが、実施する従業員がいる」三四・五%）と回答しているのに対し、医療・福祉では八六・九%が「導入・実施していない」と答えている（以上、企業調査）。職種別に見ると（従業員調査）、エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士などの専門職・技術職では六六・八%がテレ

ワークを行っているのに対し、事務職（人事、労務、総務、経理など）や販売職になると、それぞれ三〇・三％、二五％に低下し、生産現場職（五・七％）、運輸・保安職（二三・三％）ではごくわずかにとどまっている。

雇用形態や性別によっても差異がある。連合総研「第三九回勤労者短観（新型コロナウイルス感染症関連）緊急報告」によれば、職場で取り組まれたことについて、テレワークを挙げた労働者は正社員二三・二％に対し、非正社員はわずか八・七％である。男女別では男性二三・九％に対し、女性は一二・九％である。

労働組合が実施している労働相談では、「正社員はテレワークが認められるが、非正規雇用（とりわけ女性）は出社を要求される」という訴えが寄せられている。たとえばコールセンターはコロナ禍で通信販売の拡大によって業務量が急増しているが、労働者の大半が非正規雇用である。換気設備が不十分な部屋で多人数が従事するなど感染リスクを抱えた働き方を強いられている。

今後のテレワークの利用方針について、先の厚生労働省委託調査（企業調査）によれば、「新型コロナウイルス流行時よりもテレワークの利用を拡大したい」という企業は全体では一四・九％、「新型コロナウイルス流行時と同程度に利用を維持したい」（二八・八％）とあわせても四三・七％である。企業規模が大きいほど利用に前向きではあるが、一〇〇人以上規模の大企業でも前者一七・四％、後者が三七・〇％、計五四・四％にとどまっている。

企業にとってもテレワークはメリットだけではない。テレワークを利用した場合の生産性について、低下したとの指摘がある。経済産業研究所が従業員を対象に実施した調査では、在宅勤務中の生産

性はオフィス勤務の六一％にとどまるという（『日経新聞』一二月七日付）。

現に新型コロナウイルス感染拡大の沈静化にともなってテレワークを行っている労働者の割合は低下する傾向にある。JILPT「新型コロナウイルス感染症拡大の仕事や生活への影響に関する調査（個人調査）」（第三回調査、一二月二日～一七日にウェブにより実施）によれば、約三分の二が在宅勤務・テレワークによる仕事の生産性・効率性は「低下する」と回答し、在宅勤務・テレワークを三～五月（新型コロナウイルス感染拡大期）に初めて経験した人の半数超はすでに「行っていない」か、日数が「減少」していると答えている。

●労働者から見たテレワークのメリット、デメリット

前述の厚生労働省委託調査（従業員調査）によれば、労働者が感じているテレワーク（在宅勤務）のメリット（複数回答）で最も多いのは「通勤時間を節約できる」（八九・一％）で、これに「通勤による心身の負担が少ない」（八二・四％）、「隙間時間などを有効活用できる」（六〇・一％）、「急な仕事の依頼や余計な会話が減って、担当している業務に集中できる」（五五・二％）などが続いている。

逆にデメリットと感じている項目（複数回答）は「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」（五六・〇％）、「上司とのコミュニケーションがとりにくい」（五四・四％）などが多く、「在宅勤務で可能な業務が限られる」（四九・一％）、「OA機器（モニター、プリンタなど）が揃っていない」（三八・六％）に加えて「仕

事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」(三〇・一%)、「家族がいるときに、仕事に集中しづらい」(二七・六%)などを指摘する人が多い。

内閣府の調査(「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関するインターネット調査」五月二五日～六月五日実施)⁽²⁹⁾では、テレワーク経験者のほうが未経験者よりも「生活を重視するようになった」と答えた人が多いが(前者六四・二%、後者三四・四%)、在宅勤務の場合、仕事と生活の明確な区分は容易ではない。このため長時間労働や深夜労働になりやすいリスクを抱えている。昼間の勤務時間帯に仕事に集中できない労働者の場合、自発的に夜間に仕事をせざるをえない状態になる。成果の達成を求められている場合にはよりその傾向に拍車がかかるだろう。このことは健康管理の難しさに直結している。

●在宅勤務による女性への負担、ストレスの増加

夫が在宅勤務になった場合、妻の家事や育児の負担はむしろ増えている。また、在宅勤務用の個室が用意できない家庭が多く、生活音を立てないように気を遣う必要があるなど妻や子どもにとってストレスとなっている。テレワーク(在宅勤務)では「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」という指摘があるように、生活のなかに仕事割り込んでくることもストレスの要因となる。

ドイツでは労働組合が、勤務時間以外ではメールなどの送受信を遮断する「つながらない権利」を明確化する動きが具体化している。ダイムラー、フォルクスワーゲン、BMWなど大規模事業所では事業所レベルの労使間で「つながらない権利」を協定化する取り

組みが進んでいる⁽³⁰⁾。

●日本労働弁護団のテレワークに関する見解

日本労働弁護団は二年二月、「労働者のためのテレワーク実現に向けた意見書」を提案した。要点は以下のとおりである。

- ① テレワーク・在宅勤務は私生活の場で行われる点に注意が必要で、労働者やその家族のプライバシー保護、自宅に対する所有権や賃借権等の保護の観点から明確な個別同意が必要である。
- ② 労働者の感染防止、事業場での感染拡大防止、事業の継続性確保は労使双方にとって重要な課題である。使用者は、業務の性質が許す限り、テレワーク・在宅勤務に対応できるように環境整備を進め、労働者の希望に応じてテレワーク・在宅勤務を実施できるようにすべきである。
- ③ テレワーク・在宅勤務の対象者を選定する場合、差別禁止等の強行法規に違反してはならない。雇用形態によって相違が認められることはありえない。
- ④ 自宅を就業場所とするための環境整備(情報通信機器媒体、通信費、作業に適した机や椅子など)に必要な経費は勤務の実態(勤務時間等)をふまえて合理的・客観的に計算のうえ使用者が負担するべきである。
- ⑤ テレワークに対する労働時間規制等について
「事業場外みなし労働時間制」テレワーク・在宅勤務については、私生活との境界が曖昧となり長時間労働となりやすく、労働時間規制を緩和することは認められない。ICT技術が発展している現代において、いつでも会社と連絡がとれる体制にあるテレワークは事業場外みなし労働時間制になじまない。
「使用者による労働時間の適正把握義務」テレワークでは、PC等の情報通信機器の利用を通して労働時間管理は容易であり、客観的な方法による労働時間管理は厳守されなければならない。
「長時間労働の抑止策」長時間労働、深夜労働を誘発しやすいことを考慮

し、役職者等からの時間外、休日又は深夜におけるメール送付の抑制、システムへのアクセス制限、テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止、長時間労働を行う労働者への注意喚起などは実施しなければならない。勤務間インターバル制度なども積極的に導入されるべきである。

⑥ 労働者のプライバシーの確保

労働者の個別同意なく、労働者の私的空間が撮影されるなどのモニタリングソフトを通信機器に導入することは労働者や家族のプライバシー権との関係で許されない。

⑦ 労働安全衛生の問題について

使用者は労働安全衛生の観点から環境整備の責任を負っている。テレワーク・在宅勤務に従事する労働者にも、定期健康診断、ストレスチェックの実施とそれに基づく医師による面接指導が実施されなければならない。

2 副業・兼業、個人事業主化の促進

従来、企業は労働者に職務専念義務を求め、副業・兼業を禁止してきた。ところが、安倍前政権の「働き方改革」のなかで、それを転換する動きが始め、コロナ禍のもとで経済界をあげて本格的に推進しようとしている。

副業・兼業推進の経緯を振り返ると、一六年三月、政府の経済財政諮問会議において民間議員が「副業・兼業」というアイデアを提起したのが最初である。同年九月に日経新聞が主要大企業経営者一〇〇人に対し、働き方改革について政府に期待する事項を尋ねた際、「テレワーク・在宅勤務の促進」は選択肢に挙がっていたが、「副業・兼業」は選択肢にさえなかった。その後、「雇用によらない働き方」（個人事業主化）とセットにすることで、副業・兼業の推

進が前面に出てくる。一八年一月、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定するとともに、「モデル就業規則」を改定した。翌二月に同省は「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」も策定している。「雇用によらない働き方」を推進するうえで、副業・兼業の容認は促進剤の役割を果たしている。

●正社員の分割促進

こうした政府や経済界の方針の底流には、労働者を採用時から定年退職まで企業内に囲いこみ、企業内で労働者の職業能力を養成し、それに応じて賃金を上げるという日本型雇用の転換を本格化するという雇用戦略がある。中小企業では従来から労働移動は頻繁に行われていた。大企業労働者のなかでもこうした日本型雇用に適合する労働者の割合はすでにかなり縮小していたが、副業・兼業の奨励の背景には、企業経営の意思決定にかかわる中枢機能を担うごく一部の正社員（正社員Ⅰ）を除いて、それ以外の正社員（正社員Ⅱ）はジョブ型雇用（職務限定正社員）に切り替え、流動化しやすくなるという、いわば正社員の分割構想があると考えられる。

さらに、労働契約法一八条によって無期雇用に転換した従来の非正規労働者は、「正社員」と呼ばれていても、賃金体系やボーナスおよび退職金の規定が正社員Ⅰ、Ⅱと異なっている（正社員Ⅲ）。

コロナ禍はこのような正社員の三分割構想を進める契機となっている。感染症対策のため人々の移動抑制によって業務の縮小を余儀なくされた運輸、旅行、宿泊、飲食サービス、製造業の一部などで企業は自社での就業時間を削減し、その分だけ賃金を減らす。その

代わり労働者に対し副業を奨励するケースが相次いでいる。以下はA N Aの事例である。

「全日本空輸（A N A）は従業員の仕事範囲を広げ、勤務時間以外にはかの会社とも雇用契約を結ぶようの方針を固めた。パイロットや客室乗務員を含む全従業員一萬五〇〇〇人を対象とする。新型コロナウイルスまん延による業績悪化をうけ、一般社員の年収は三割減の見通し。副業制度を見直し、従業員がA N A以外からも収入を得やすくする」（『日経新聞』（電子版、一〇月一〇日付）。

●副業・兼業の奨励と個人事業主化

厚生労働省は一八年一月に定めた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を二〇年九月に改定した。当然、副業・兼業に従事する労働者も労働基準法上の労働時間規制が及ぶ。同法第三八条一項は「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」としており、副業・兼業の場合の労働時間管理の具体化が懸案であった。

改定ガイドラインでは、使用者は副業・兼業に従事する労働者（以下、ダブルワーク労働者と略称）の労働時間管理は労働者からの自己申告によって行う。法定労働時間を超えて働かせた使用者に割増賃金を支払う義務が生ずる。紙数の都合上、詳細は省くが、労働者の自己申告を基礎としている以上、過少申告となる恐れが多分にある。また、ダブルワーク労働者の安全配慮義務は本業・副業双方の使用者が負っているが、実際に過労死などが生じた場合、安全配慮義務違反の責任を双方の使用者がどのように負うのかなどの課題は残されている。

改定ガイドラインは、ダブルワーク労働者がフリーランスとして

副業・兼業する場合、労働時間は通算されないと明記している。使用者（企業）は労働時間管理の煩雑さを免れるため、ダブルワーク労働者に対し個人事業主形態で副業・兼業するように誘導する可能性がある。

前述のとおり、テレワークを促進するため、経済界は労働時間規制の緩和を求めているが、副業・兼業の拡大にあたっても同様の事態が生じている。企業にとってこれらを一挙に解決する方法が個人事業主への転換である。コロナ禍を機に高まっているテレワークおよび副業・兼業の広がりは個人事業主化を促進することになるだろう。

一六年八月、厚生労働省内に設けた懇談会の報告書（働き方の未来二〇三五）は十数年先を見通して、A I化の進展を背景に企業組織は変容し、「個人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく。組織に所属することの意味が今とは変わり、複数の組織に多層的に所属することも出てくる」と予測している。従業員は一つの会社に所属することはなくなり、「兼業や副業、あるいは複業は当たり前のこととなる」ともいう。この報告書には「労働者」という言葉は見当たらない。個人事業主と従業員の境界があいまいな世界では雇用関係は消え去り、正規雇用も非正規雇用の区分もなくなる。もちろん労使関係もしかりである。

テレワーク、副業・兼業、フリーランス化を促進する政府、経済界の動きを見ると、この報告書が描く労働の未来図は二〇三五年を待たずして現実のものとなるのではなからうか。

第三章 労働市場の変化の背景と要因

これまで明らかにしたように、コロナ禍は日本の雇用と労働、人々の暮らしに大きな影響を及ぼし、とりわけ低所得層、非正規労働者（とくに女性）に多大な苦難をもたらしている。本章ではこれらの変化を引き起こした背景と要因について、①労働市場の規制緩和と政策、②雇用によらない働き方（個人事業主）への誘導、③最低生活保障制度の欠如、の三点に沿って考察する。

1 構造改革、規制緩和と政策

(1) 相次ぐ労働法制の規制緩和

コロナ禍の労働市場の変化、とくに非正規雇用の急減をもたらした背景には、九〇年代以降に推進された企業の雇用の弾力化戦略と、それを支えた政府の労働法制の規制緩和と政策によって正規雇用が削減され、かわって非正規雇用が肥大化したことがある。今世紀初頭の小泉政権（〇一年～〇六年）の構造改革政策はこの流れをさらに加速させた。

民主党政権下（〇九年～二二年）で労働法制の規制緩和に一時歯止めがかかったが、一二年に政権に復帰した安倍首相（二二年～二〇年）は雇用保護制度を「岩盤規制」と称して、「自らドリルの刃となって、この岩盤規制に穴をあけ突破する」と宣言し、労働者派

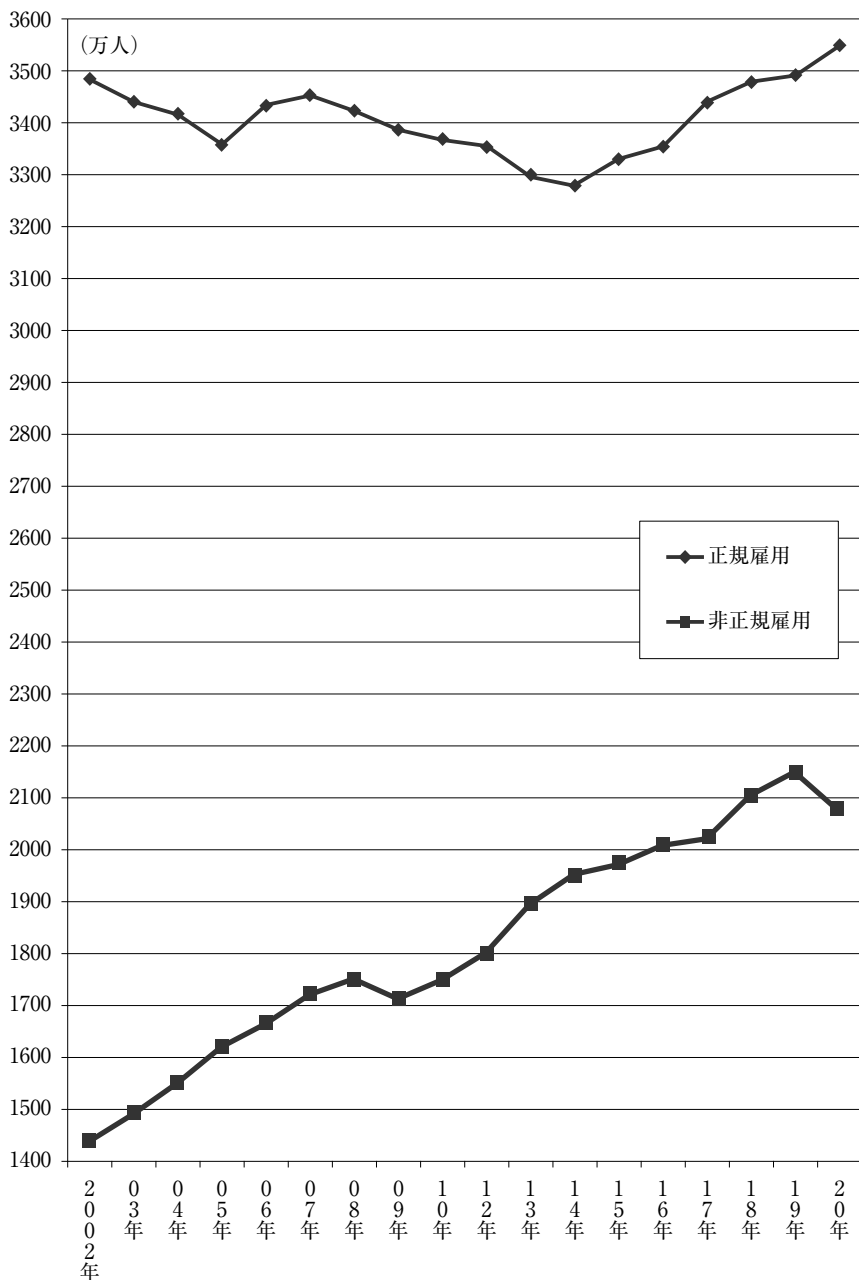
遣法改正（一五年）およびホワイトカラー・エグゼンプションの導入（高度プロフェッショナル制度）を含む働き方改革関連法（一八年）など、労働法制の規制緩和をさらに進めた。以下、具体的に見よう。

日本では八五年の労働者派遣法制定によってこれまで禁止されていた労働者派遣制度、つまり企業が労働者をレンタルして使うことが合法化された。その後、九六年の派遣法改正で派遣労働の許可業務が一六業務から二六業務に拡大され、九九年には港湾運送、建設、医療、製造業務などを除いて原則自由化された。

●失業時の生活保障の縮小、非正規雇用への誘導

小泉政権は労働分野の規制緩和をとくに重視し、従来の長期的雇用慣行からの転換や雇用の流動化を強く打ち出した。労働市場の構造改革を具体化する措置が、〇三年に実施された雇用保険法・労働者派遣法・職業安定法（民営職業紹介事業の規制緩和）・労働基準法（有期労働契約の上限を三年に延長）をセットにした法改正に現れている。このような一連の法改正を方向づけたものとして、厚生労働省が設けた雇用政策研究会（小野旭座長）の報告「雇用政策の課題と当面の展開」（〇二年七月）がある。このなかで「多様選択可能型社会」の実現」を掲げて、非正規雇用への誘導（労働契約期間の上限見直し、労働者派遣事業の規制改革、若年者への紹介予定派遣の活用など）とともに、雇用保険の失業給付の「最大限合理化」を打ち出した。また、雇用保険三事業に関して、「雇用維持支援から円滑な労働移動の支援や能力開発の支援への重点化」を提起した。失業時保障の削減と労働移動の促進をセットにし、非正規

第5図 正規雇用、非正規雇用の長期推移（2002年～20年、男女計）



〔出所〕「労働力調査（詳細集計）」長期時系列表10-1より作成。

雇用の活用による失業防止という政策提起は新自由主義的雇用・失業政策の典型と言える。

○三年の労働者派遣法改正はそれまで禁止していた製造工程の業務への労働者派遣を解禁した点で、派遣制度の画期と言える。それまでの派遣労働は主に事務職が中心で、女性が大半を占めていたが、この法改正によって製造工程で働く男性の派遣労働者が急増した。また、派遣業者が労働者を一日単位で雇い、派遣先に派遣する日雇い派遣が広がった。これによって企業は必要な時に、必要な人数の労働者を動員し、不要となれば手放すことができるという労働者調達の仕組みを手に入れることができた。

民主党政権下の労働者派遣法改正（二二年）によって日雇い派遣は原則禁止となったが、実際は「日々職業紹介」などのかたちをとって行われている。安倍政権下の労働者派遣法改正（一五年）で、派遣先企業は三年ごとに労働者を交代させれば派遣労働のシステムを期間制限なしに活用できるようになった。法案審議の国会で安倍首相はこの派遣法改正によって派遣労働者の正社員化が進むと答弁したが、実際に正社員に転換した人の割合は派遣法改正前後でほとんど変化していない。たとえば、「労働力調査（基本集計）」（各年、第Ⅰ―Ⅶ表）によれば、前月派遣社員として働いていた人で今月に正規雇用に転換した割合は、一四年から二〇年まで三%台である。

(2) 非正規雇用の肥大化、均等待遇原則の欠如

○二年からコロナ禍直前の一九年までの一八年間に「役員を除く雇用者」（労働者）は四九四〇万人から五六六〇万人に七二〇万人増加した。このうち正規雇用は三四八九万人から一四年には三二八

八万人まで二〇〇万人減少したが、その後、若年人口減少による人手不足への対応もあって正規雇用は増加に転じ、一九年には三四九四万人に回復した。コロナ禍に見舞われた二〇年でも増加傾向が続き、三五二九万人に達した（本文第5図）。

他方、非正規雇用は二二年（二四五二万人）から一九年（二一六五万人）にかけて一貫して増加を続けた。実に七二四万人の増加である。「役員を除く雇用者」に占める非正規雇用の比率は三八・三%（男性二二・八%、女性五六・〇%）に達した。だが、二〇年はコロナ禍の直撃を受けて正規雇用と対照的に大幅に減少し（本文第5図）、非正規雇用比率も三七・二%（男性二二・二%、女性五四・四%）に低下した。

正規雇用は一四年を底に増加基調に転換したが、その中身が変化しつつある。これまでの年功賃金や定年までの雇用が一応保障された日本型雇用ではないタイプの「正社員」がサービス産業などで広がりがつつある。第二章の2で述べたように、正社員は企業の中核機能を担う従来型（正社員Ⅰ）と、職務が限定され、年功的賃金カーブから外れた正規雇用（正社員Ⅱ）、定期昇給なし、ボーナスもわずかという名ばかり正規雇用（正社員Ⅲ）に分歧しつつある。今後、正社員Ⅰの割合は次第に小さくなっていくだろう。

非正規雇用は労働者全体の約四割に上昇し、正規雇用の中身も変容しつつあるとはいえ、正規雇用（上記、正社員Ⅰ・Ⅱ）と非正規雇用の間に見られる雇用の安定や労働条件の格差は依然として大きい。EUは雇用形態の違いによる労働条件の格差を規制し、均等待遇を保障する法制度を設けて（パートや派遣労働に関するEU指令⁽²⁾）、加盟国に遵守を求めているが、日本ではこうした均等待遇

措置を欠いたまま非正規雇用を拡大してきた。コロナ禍のもとで非正規雇用に対する休業補償の欠如が社会問題となっているが、これはその象徴である。

2 個人事業主（フリーランス）への誘導

第二章で見たように、個人事業主（フリーランス）も非正規雇用と並んでコロナ禍の影響を大きく受けている。

個人事業主に代表される「雇用によらない働き方」の拡大にとりわけ熱心なのは経済産業省であった。同省は一六年一月に「雇用関係によらない働き方」に関する研究会」を発足させ、一七年三月に研究会報告書を公表、このなかで初めて「雇用によらない働き方」を提起した。この直後に出された政府の「働き方改革実行計画」は「非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援」を掲げた。この実行計画を受けて厚生労働省は「柔軟な働き方に関する検討会」および「雇用類似の働き方に関する検討会」発足させ（一七年一〇月）、雇用によらない「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（一八年二月）などを公表した。

一八年六月に成立した働き方改革関連法は、国が講じなければならない施策として「多様な就業形態の普及」を挙げたが、このなかには「テレワークや副業・兼業」とならんでフリーランス（個人事業主）が含まれている。

さらに、安倍政権は「全世代型社会保障改革」のなかに「労働」の改革を取り込み、「雇用によらない働き方」をさらに推進するステップとした。「全世代型社会保障検討会議」の中間報告（一九年

二月）と同じ日に公表された未来投資会議「新たな成長戦略実行計画策定に関する中間報告」は、「フリーランスなど、雇用によらない働き方」を「組織の中に閉じ込められ固定されている人の解放」と称して、「高齢者の就業機会の拡大に貢献することが期待される」としている。

二〇年三月に成立した改正高年齢者雇用安定法は七〇歳までの就業機会確保を企業の努力義務としたが、その選択肢の中に雇用関係のない働き方を含めた。

「テレワークや副業・兼業、雇用類似の働き方など、時間・空間・企業に縛られない働き方」（一七年七月発足の労働政策審議会基本部会審議事項）は安倍政権の「働き方改革」で全面的に打ち出されていた基本政策であったが、コロナ禍のもとで菅政権や経済界はこれをさらに推進する方針である。

3 最低生活保障制度の欠如

(1) 最低賃金制度の機能不全

第二章で見たように、新型コロナウイルス感染症の蔓延は低所得層、非正規労働者（特に女性）、シングルマザーをより厳しい状態に追いやっている。女性や学生アルバイトの現行の賃金水準は、他に主たる家計支持者（夫や親など）が存在することを前提とした家計補助的水準である。だが、今日では男性賃金の低下もあいまって、こうした前提条件に当てはまらない女性や若者が増えている。

女性の非正規雇用の多数派は今も三〇代後半から五〇代の中年層

だが、このなかにはシングルマザーや単身女性も含まれており、非正規雇用女性に占める割合は三割を超えている。さらに六五歳以上の高齢の単身女性も四〇万人近くが非正規で働いている（『就業構造基本調査』一七年）。非正規労働者の賃金は子どもをかせいでいる場合はもちろん、単身者であってもその最低限の生活を維持することが困難な水準にある。

日本ではいまだに単身の労働者が八時間働けば自分の生活を維持できるだけの賃金水準を保障する体制が実現していない。女性非正規雇用の時間当たり賃金は、地域別最低賃金額の近傍に緊縛されている。そうであれば、非正規雇用の賃金水準の決定に深くかわる地域別最低賃金額について、最低生計費を保障する水準にまで引き上げなければならない。

中澤秀一静岡県立大学短期大学部准教授らは全労連の地方組織の協力を得て、労働者が「ふつうの生活」を営むために必要な最低生計費を「生活実態調査」、「持ち物財調査」、「価格調査」を実施して算出している。これによれば、ひとり暮らしをしている若者の最低生計費は、税金・社会保険料込みで約二万二千四百円（月額）で、全国どこでも大きな差がなかった。これを月間労働時間（一五〇時間）で割ると、時間額にして一五〇〇円前後になる³³。この水準にまで最低賃金額を引き上げてこそ、最低賃金制本来の機能を果たすことができる。子育てや教育、医療に必要な費用は、所得要件なしに公的社会サービスの充実と子ども手当によってまかなうべきである。高所得層に対しては所得税の累進課税の強化によって対応すればよい。

だが、現実の最低賃金額は一五〇〇円にはるかに及ばない。二〇

年の最賃額を見れば、最も高い東京で二〇一三円、最も低い秋田、佐賀、高知、沖縄などで七九二円である。その差は実に二二一円になる。これでは地方からの労働力流出は防ぎようがない。前述のとおり、「ふつうの生活」のために必要な最低生計費は全国どこでも大きな差がないからである。

最低賃金水準の近傍で働く非正規労働者は、住宅扶助、教育扶助、医療扶助などがないため、生活保護受給者よりも厳しい生活を余儀なくされている。生活保護バッシングが繰り返される背景には、最低賃金制が本来の機能を果たしておらず、事実上生活保護水準を下回ることが大きく関わっている。

二〇年の地域別最低賃金の改定に際して、コロナ禍を理由に「最低賃金引上げよりも雇用維持を」という政府と経済界の主張が前面に出て、中央最低賃金審議会（目安に関する小委員会）で最賃額改定の目安額は提示されなかった。中央最低賃金審議会の答申をふまえ、地方最低賃金審議会は改定額を審議した。その結果、労働側委員の強い要求を反映し、多くの県で一―三円の引き上げを実現した。

(2) 生活保護制度の問題点

第二章で指摘したが、コロナ禍のもと、日本社会の深部で食費に事欠く人々が増えている。反貧困団体や労働組合は各地で困窮者に対する生活相談や緊急支援活動に取り組み、こうした現実を明るみに出した。

政府もこの現状を前に対応を迫られている。各運動団体や野党の要求もあって厚生労働省は二月二日に生活保護に関するホーム

ページを改定し、「生活保護の申請は国民の権利です。生活保護を必要とする可能性はどなたにもあるものですので、ためらわずにご相談ください」と呼びかけている。

生活保護受給資格のある世帯に占める受給世帯の割合（捕捉率）は二割に届かないことに象徴されるように、現行の生活保護制度は日本国憲法二五条の生存権保障の役割を果たしていない。しかし、厚生労働省はその改善を図るところか、逆に一三―一五年に恣意的な計算式を導入して生活保護基準額を大幅に切り下げた。この措置の適否をめぐって全国の裁判所で争われている^③。

本章ではコロナ禍によって少なくなっている人々の雇用と暮らしが脅かされている社会的背景と要因について概観した。新型コロナウイルスの変異をとまなびながら、これからも拡大と沈静化を繰り返すことが予測される。これによって生じる雇用と暮らしの危機に対応するには、ここで取り上げたように、労働法制の規制緩和と政策の転換、均等待遇原則の具体化、最低生活保障制度の確立を図ることが求められている。

第四章 雇用・失業・貧困対策の課題、 ポストコロナ社会の構想

1 企業による雇用維持支援か、雇用流動化促進か

(1) 雇用調整助成金制度の拡充

一二年末に発足した第二次安倍政権が当初掲げた「雇用制度改革」は長期雇用を前提とした日本型雇用を転換し、労働移動の促進を基調としていた。不況期に企業による雇用維持を支援する雇用調整助成金（以下、雇調金）を縮減し、労働者の移動を促進する政策に転換した。内閣府「日本再興戦略」（一三年）は、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」を図ると宣言した。人材ビジネス（民営職業紹介事業や労働者派遣事業など）を活用してリストラや他企業への移動を促す企業を支援する労働移動支援助成金の拡充はその具体化であった。

ところがコロナ危機のもとでは、これに逆行する政策が実施されている。企業の多くは政府の緊急事態宣言にもとづく休業要請によって生み出された「余剰人員」をすぐに解雇するのではなく、ひとまず雇用関係を維持したまま、休業者とする施策を選択した。政府はこれを支えるため、雇調金制度の拡充を図った。雇用保険法臨時特例法を制定し、特例措置を実施した（六月二二日公布、即日施

第5表 雇用調整助成金受給額の上位10社

1	A N Aホールディングス	337億円
2	近鉄グループホールディングス	95億1700万円
3	オリエンタルランド	78億円
4	K N T - C Tホールディングス	68億4000万円
5	西武ホールディングス	68億1800万円
6	J R 西日本	67億2600万円
7	エイチ・アイ・エス	66億200万円
8	三越伊勢丹ホールディングス	58億9000万円
9	クリエイイト・レストラン・ホールディングス	49億6000万円
10	N T N	47億8400万円

〔出所〕『朝日新聞』21年2月18日付。原資料は東京リサーチのまとめによる（21年1月末時点）。

行）。休業手当を全額支払う企業に対し（解雇等を行っていない場合）、中小企業についてはその一〇分の一〇を、大企業は四分の三を支給するとともに、上限を月額八三三〇円から一万五〇〇〇円に引き上げた。学生アルバイトをはじめ雇用保険の被保険者でない労働者に休業手当を支給した事業主に對しても、新たな助成措置（緊急雇用安定助成金）を設けた。

二一年一月八日からの緊急事態宣言の再発令にともない、宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等に対しては、大企業についても雇調金等の助成率を最大一〇分の一

〇に引き上げた。以上のような雇調金の助成率や一日あたりの上限額に関する特例措置は、第二次緊急事態宣言解除の翌月末まで適用されることとなった。

さらに、使用者から休業手当が支払われない中小企業労働者に対し、本人に直接休業支援金を支給する制度（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金）が七月一〇日に開始された。休業前賃金の八割を休業実績に応じて支給するというものである（ただし月額上限三三万円、月額上限一万一〇〇〇円）。しかし、この制度には大企業の非正規労働者については適用除外という重大な欠陥があった。大企業は休業手当を支払う能力があるとの前提に立ったものであるが、実際には労働基準法の休業手当支払い義務を回避している事例が相次いでいる。このため大企業に働く非正規労働者は休業手当も休業支援金も受け取れない事態に直面した。首都圏青年ユニオンなど労働組合や野党の要求を受け、二一年二月になって政府は大企業のシフト制労働者等（シフト制、日々雇用、登録型派遣など労働契約上、労働日が明確でない非正規労働者）も休業支援金・給付金の支給対象に含める方針に転じた。

ただし、当初、その適用拡大の始期を緊急事態宣言が再発令された二一年一月八日以降に休業したシフト制労働者等としたため、二〇年春から長期間にわたって、休業手当や休業支援金などを支給されずにいた労働者からは再び批判の声があがった。

二一年二月一二日に公表された政府の雇用対策では、①雇調金の特例措置は経営難の企業や感染拡大地域の外食産業に對して二一年六月末まで継続する、②休業手当を受給できていない大企業のシフト制労働者等には、二〇年四～六月の休業については賃金の六割、

二〇年秋以降の休業（自治体独自で営業自粛の要請をした都道府県に限定）および二一年一月八日以降の休業（緊急事態宣言の再発令による）に対しては賃金の八割に相当する休業支援金を支給する、③職業訓練や出向促進などの就労支援をあわせて行うなどの方針を示した（『日経新聞』二二年二月一三日付ほか）。

第5表はコロナ禍における雇調金受給額の上位一〇社を示している。ANAホールディングス（三三七億円）をはじめ、近鉄グループHD、西武HD、JR西日本などの運輸大手のほか、東京ディズニーランドを運営するオリエンタルランドや旅行大手KNTーCTなど旅行・レジャー関連が上位を占めている。

この調査は四月～二一年一月に開示された上場企業三八三社の決算資料を分析したものである。このうち雇調金を活用した企業は計六四八社（一六・九％）である。業種別のトップは製造業（二五四社）で、小売業（一二七社）、サービス業（一二三社）が続いている。

雇調金の支給額総計は例年であれば数十億円だったが、コロナ禍で利用が急増している。三月から二一年二月二日までの雇調金支給決定額は二兆八〇〇億円を超えた。リーマンショック期の〇九年度（六五三四億円）の四倍以上で、支給決定件数も計二五〇万件を超えている（『朝日新聞』二二年二月一八日付）。

(2) 労働移動支援策への転換の動き

このような雇用維持支援の特例措置に対して、雇用流動化による産業構造の転換を求める規制緩和推進論者から「労働移動を阻害し、産業構造の転換が遅れる。生産性の向上と経済成長を妨げる」

として反対論が上がった。

厚生労働省は雇用維持と労働移動支援の併存型として在籍出向支援策を講じる方針である。その具体化が出向元・出向先の双方に支給する産業雇用安定助成金制度の新設である。一人あたりの上限額を日額一万二〇〇円、賃金や教育訓練など出向にかかる経費の助成率は中小企業が最大九〇％、大企業が同四分の三とする。従業員を送り出す側の企業はコロナ禍で事業活動が一時的に縮小を余儀なくされているところを対象にするというものである。政府は休業支援を徐々に縮小し、二一年七月以降は出向支援の方が休業支援より手厚くなるようにするという（『日経新聞』二二年一月四日付）。

在籍型出向は人員余剰が生じた企業が雇用関係を維持したまま、人員を必要とする他企業へ出向させることで「失業なき労働移動」を実現するというもので、「従業員シェアリング」、「雇用シェア」として今後増加が見込まれる。出向先での業務内容、労働条件（賃金、労働時間など）、勤務地、出向期間などについて、労働者本人の意思がどこまで尊重されるのが課題となる。

●他職種への移動の現状

コロナ感染症の影響を最も受けている飲食業、宿泊業などから他産業に移動する労働者が増えている。厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（二二年二四日）は、コロナ禍の労働移動について次のように述べている。

二〇年一月～三月および四月～一〇月の再就職者の構成を比較すると、「同職種間で再就職される方の割合が高いものの、他職種へ再就職される方の割合も上昇している。性別や希望する雇用形態によって差異があるものの、新

型コロナウイルス感染症の影響が強い「接客・給仕」「飲食物調理」では、他職種へ再就職される方の割合が上昇しており、例えば、男性・常用では「製品製造・加工処理」「商品販売」、女性・常用では「一般事務」「介護サービス」「商品販売」へ転職される方の割合が上昇している。」

(3) 労働移動をめぐる論点

●労働力の「窮迫販売」は労働移動にマイナス

新たについた職に労働者が定着するためには、適職を選択できる余裕と、事前の充実した職業訓練、ふつうの暮らしが可能な労働条件（賃金、労働時間）の確保が不可欠である。労働者に余裕がなく、労働力の「窮迫販売」を余儀なくされる状況では新しい職場に定着することは難しく、頻繁な移動を繰り返すことになる。失業時の生活保障は労使双方にとって望ましい労働移動を実現するうえで不可欠である。

●解雇の金銭解決制度導入の動き

デジタル社会への転換を視野に入れ、労働移動の促進の観点から、経団連は「新成長戦略」（十一月）のなかで、政府に対し解雇無効時の金銭救済制度の創設を求めている。同制度の導入は経済界や規制緩和論者がこれまでも繰り返し要求してきた。労働組合が批判しているように、解雇の金銭解決制度は使用者による恣意的解雇を誘発する恐れがある。この問題は今後の労働法制改正の焦点となるだろう。

2 コロナ禍で顕在化した格差拡大と貧困への対策

(1) 経済界の危機感

コロナ禍は社会全体を襲ったが、特定の産業・職種の労働者、とりわけ非正規労働者に雇用不安や生活困難が集中していることが明らかになった（第一章、第二章）。その背景には今世紀初頭以降、強力に推進された新自由主義原理にもとづく構造改革政策がある（第三章）。この点については経団連も認め、提言「新成長戦略」（十一月七日）⁽³⁵⁾のなかで次のように危機感を表明している。

「今回のパンデミックは、誰もが予想もしない形で世界経済全体を景気後退に追い込んだだけでなく、とりわけ社会の最も弱い部分に大打撃を与え、資本主義のもとで進行していた格差を浮き彫りにした。」「『小さな政府』のもとでの自由かつ活発な競争環境の確保は、経済の一層の発展に一定の貢献を果たした。しかしながら、利潤追求のみを目的とした各種フロンティアへの経済活動の拡大は、環境問題の深刻化や、格差問題の顕在化等の影の部分をもたらしたことを忘れてはならない。」

しかし、経団連の「新成長戦略」には環境問題や格差と貧困についての掘り下げた分析は見られない。「格差問題」にふれてはいるが、「貧困」や「過労死」などについては言及していない。また、社会的公共サービスの縮小、とくに保健所の統廃合や保健師の削減、病床数縮減などが新型コロナウイルス感染症の蔓延防止や治療を困難にしていることにもふれていない。経団連としては、格差と貧困の解決に正面から向き合うことを避け、デジタル社会への転換を促進する新成長戦略によって経済危機と社会の閉塞状況を突破する姿勢が

うかがえる。程度の違いはあれ、この点は普政権の基本方針にも共通している。

第6表 就業者の職業別構成（ILO，2020年推計値）

（単位：％）

	日本	ドイツ	アメリカ	イギリス	スウェーデン
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理職	1.9	4.7	10.9	11.4	6.3
専門職	15.1	18.4	22.8	25.5	29.5
技師・准専門職	11.0	23.0	14.2	12.7	18.8
事務支援職	20.1	12.7	9.6	9.8	6.1
サービス・販売従事者	22.3	14.2	18.2	17.9	18.5
技能工及び関連職業の従事者	9.9	11.9	8.4	8.0	9.0
設備・機械の運転・組立工	9.0	6.0	5.8	4.9	5.5
単純作業従事者および農林漁業従事者	10.6	9.3	10.1	9.8	6.3

〔出所〕 https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_STE_DT_A（アクセス日時：20年8月25日）より作成。

（2）いま求められる対策

●雇用維持の課題

新型コロナウイルス感染症が沈静化と再拡大を繰り返し、収束の見通しが不透明なもとで、解雇や雇い止めが広がっている。これは非正規雇用ばかりか正規労働者にも波及している。コロナ禍に便乗した恣意的な解雇も発生している。

非正規労働者の解雇・雇い止めに対しては企業内外の労働組合の役割は重要である。とくに職場の組合は、すぐそばで働いている非正規労働者の雇用を守る運動を起こすことが求められている。

雇用維持にあたっては過労死のリスクを抱えた働き方を改め、労働時間の抜本的短縮とセットで進めることが肝心である。経営者はコロナ危機による当期の経営状況の悪化を人員削減の理由に挙げるが、内部留保を活用した雇用維持が不可欠である。

●職業転換の支援

雇用維持の課題と同時に、職業転換を希望する人には全面的に支援することが第二の課題となろう。ウイルスは変異しながら感染症の拡大と沈静化を繰り返す可能性が大きい。感染症リスクに備えて、強固な医療・福祉体制を構築することが求められるが、医療・福祉・介護を担う人員が大幅に不足している。そうしたもとで飲食・宿泊サービス部門から医療・福祉・介護分野への移動を希望する人が増えることが予測される。後者は専門的資格を必要とするため、移動の実現には種々の条件整備が不可欠である。

他の先進国と比較した日本の就業構造の特徴はサービス・販売職

の比重が高い一方、専門職や技術職の比率が低い点にあるが（第6表）、専門職・技術職への移動を希望する人にはその支援（教育費、訓練期間中の生活保障など）を行うことが大切である。解雇規制の緩和と一体の「失業なき労働移動」論との違いを明確にしつつ、労働組合も職種転換を希望する人を支える課題に積極的に取り組むことが必要ではないだろうか。

●エッセンシャルワーカーへの支援

医療、保健、介護、物流、保育、教育部門など、コロナ禍のもとでも休業することが困難で、長時間の過重労働に疲弊しているエッセンシャルワーカーに対する特別な支援措置を講じる必要がある。とくに、医療、保健、介護、保育については、「行政改革」によって予算と人員を削減し続けてきたツケが顕在化しており、その抜本的転換を図らなければならない。看護師などの有資格者で労働条件の厳しさゆえに職場を離れている人が現役に復帰できる体制を行政が整備することは社会全体にとって重要な課題である。

●最低生活保障の確立、最低賃金運動の再構築

コロナ危機は日本社会が抱えていた男女間、雇用形態間、企業規模間の賃金や所得格差を浮き彫りにした。とりわけ「子どもの食事回数まで減らさなければならぬ」困窮世帯が増えている事態は尋常ではない。これは最低生活保障を確立することの重要性、緊急性を改めて示している。その柱をなすのは、八時間働けばふつうの生活ができる全国一律最低賃金制の実現と生存権保障に値する最低生活保障制度の確立（生活保護制度の改革）である。

3 ポストコロナ社会の構想

(1) 政府によるデジタル社会化の推進

コロナ禍による経済危機の打開に向けた菅政権の基本戦略は社会と経済全般にわたるデジタル化の実現である。その骨子は安倍政権下の「骨太の方針二〇二〇」（七月二七日）に示されている。

●デジタル・ガバメントの加速化

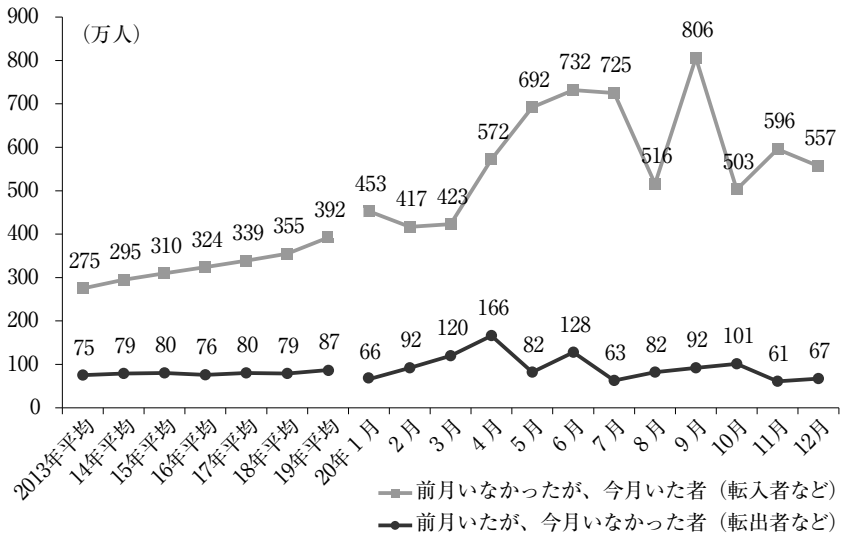
菅政権はデジタル庁の設置を掲げ、行政サービスのデジタル化を政策の柱としている。その基軸に位置づけているのがマイナンバーカードの活用促進である。

これらを強力に推進するため、二二年二月「デジタル改革関連法案」を国会に提出した。法案にはデジタル庁の設置に加えて、マイナンバーと個人情報（預貯金口座、保有する国家資格など）の紐づけや、転職時における使用者間での労働者の個人情報提供などが含まれており、公権力や企業によるプライバシーの侵害や個人情報漏洩のリスクが指摘されている。

(2) 経済界のデジタル化戦略

デジタル化、自動化（AI）、ネットワーク化の活用を、企業経営分野にとどまらず、医療、教育、行政サービス、まちづくりなどあらゆる領域で推進することで、感染症への対応をはじめ、生産性の飛躍的向上による経済成長を実現する構想がデジタルトランスフ

第6図 「労働力調査」における前月および今月の回答状況
——転入者、転出者などの推移（男女計）——



〔備考〕 2013年は2月～12月の平均。

〔出所〕 「労働力調査（基本集計）」各年、各月、第I－7表より作成。

補論 コロナ禍における「労働力調査」について

オーメーション（DX）である。経団連は日本社会のデジタル化を新たな成長戦略のカナメと位置づけて、その推進役を買って出ている（「デジタル庁の創設に向けた緊急提言」九月二三日）。経済界は経済と社会全体のデジタル化によって蓄積された膨大なビッグデータ自体を新たなビジネスチャンスとして活用する方針である。³⁶

これを国民の立場から見れば、利便性の向上と引き換えに、自身自身の消費行動、書籍・雑誌・新聞の購読状況、所得や金融資産、健康状態などが巨大企業の営利手段や政府による統治手段として利用される可能性が高い。たとえ個人データが匿名化されるとしても、監視社会に転化するリスクをはらんでいる。

新型コロナウイルス感染症の拡大は各種公的統計の実施を困難にしている。「労働力調査」（総務省統計局）や「家計調査」（同）など、統計調査員による対象世帯に対する対面調査について、感染リスクを警戒して調査員の来訪を忌避するケースがある。

「労働力調査」では、本来の対面調査の他に郵送による調査票の返送に加え、九月よりオンライン調査が全国的に導入された。オンラインによる回答は月によって差異があるが、全体の回答数の三割（四割を占めているという）³⁷。

第一章の1で述べたように、「労働力調査」は同じ世帯の世帯員

（一五歳以上）を対象に二カ月連続で調査している。翌年にも同じ月に二カ月連続調査するので、調査対象に抽出された世帯員は合計四回、回答することになる。

しかし、実際に調査対象者がこれらすべてに回答するとは限らない。たとえば四月と五月に調査対象となった世帯員が、四月は回答しなかったけれど五月調査には回答していることがある。「労働力調査」の対象に抽出された「住戸」に四月は不在だったが、五月に転入した人や、何らかの事情で四月調査に協力しなかった人が五月調査には回答するというケースである。

「労働力調査（基本集計）」（第Ⅰ―7表）はこれらの人を「前月いなかった者（転入）」と表記している。逆に、四月調査に回答したが、五月調査に回答しなかった場合、「前月いて今月いなかった者（転出・その他）」と表記されている。

本文第6図は一三年から二〇年二月までの「前月いなかった者（転入）」および「前月いて今月いなかった者（転出・その他）」の推移を示している。これによれば、一九年まで「前月いなかった者（転入）」は三〇〇万人台だったが、二〇年一月以降、四〇〇万人を超え、四月以降は大幅に増えている。六月～七月は七〇〇万人を突破、八月は減少したが、九月には八〇六万人を記録した。

これに対し、「前月いて今月いなかった者（転出・その他）」は三月、四月にやや増えたが、その後は比較的落ち着いている。

こうした四月以降の「前月いなかった者（転入）」の大幅増加はコロナ禍の影響によるものと考えられる。二カ月連続して回答すべき人が前月回答していないことは、回答率の低下につながるだろう。^③それゆえ、このような転入者の増加は「労働力調査」の精度

に何らかの影響を及ぼしている可能性がある。第一章の2で述べたコロナ禍における正規雇用の増加（とくに女性）という一見不可解な動きはこうしたことと関連していることも考えられるが、現時点ではたしかなことは不明である。

おわりに

二〇年の新年早々から世界中の人々の雇用と暮らしを襲ったコロナ禍は、ようやくワクチンの接種が開始されたとはいえ、いまなお収束にはほど遠い状況にある。日本社会にとっても厳しい試練が続いている。以下、雇用と暮らしに関わる要点を列記し、本特集のまとめとしたい。

① コロナ禍は、とりわけ非正規雇用に対して大きな犠牲を強いている。突然、仕事を奪われ、政府による一時的な支援策はいくつかなされたが、コロナ禍以前の不安定な雇用と収入のため、蓄えもなく、生活再建の見通しのない状態が続いている。子どもの食事回数を減らさざるをえない困窮世帯が少なくないというデータは文字どおり衝撃的である。

② 感染症リスクの拡大は完全失業者を増加させるだけでなく、人々の求職活動をも抑制し、雇用を収縮させている。完全失業者としてカウントされない非労働力人口のなかに、新たな私たちの非自発的な求職活動断念者を生み出し、貧困世帯を増幅している。

③ コロナ禍の影響は業種や職種によって大きな違いがある。飲食業や宿泊業など消費関連サービス産業で働く人々は感染対策

による休業要請によって仕事を奪われるという過酷な状態に直面している。その一方で、医療や介護従事者は感染リスクに直面しながら、過労死ラインを超える長時間労働に追われているが、それに見合うだけの待遇が保障されていない。小売業や物流関連の労働者もエッセンシャルワーカーとして期待されているが、非正規雇用が多く、賃金水準も最低賃金近傍に張りついている。

④ コロナ禍は、テレワーク、副業・兼業、個人事業主（フリーランス）など新たな働き方を促進することで、これまでの日本型雇用を転換する強力な推進力となっている。テレワークは職務の範囲の明確化を迫ることで、職務限定型（ジョブ型）正社員を増加させるだろう。副業・兼業は労働時間管理の煩雑さともなうため、使用者にとって雇用労働者を個人事業主に転換する動機を強めることになる。コロナ禍という惨事に便乗した雇用と働き方の大転換が起きようとしている。

⑤ 感染症対策に強い社会の構築を掲げて政府や経済界が提起しているデジタル社会化は、利便性の向上と引き換えに、人々のプライバシーをビッグデータとして商品化し、少数のグローバル企業の一大利手手段に転換するとともに、監視社会を生み出す基盤をつくりだすリスクをはらんでいる。

⑥ 感染対策として要請される「三密」の回避は、人々の本性ともいふべき、人々の直接的コミュニケーションを困難にしている。オンラインによるつながりには限界がある。これは労働社会、労働運動にとっても大きな試練となっている。

付記

本特集では次の拙稿の一部を引用していることをお断りしたい。

* 「非正規大国」日本の雇用と労働（新日本出版社、一四年、第七章）。

* 「コロナ禍と休業・失業の増大」「経済」二〇年九月号。

* 「コロナ危機下の雇用・失業の動向と労働組合の課題」『月刊全労連』二二年一月号（第二八七号）。

（佐賀 一道）

- ① クルーズ船の乗客・乗員三七〇〇名のうち、感染者は七〇〇人超、一人以上が死亡した（『日経新聞』電子版、一二月二二日付）。
- ② 二〇年四～二月期の上場企業（新興、親子上場の子会社など除く）の純利益の合計額は前年同期比で一五％減の二〇兆五二二億円だった。四～九月期時点では三八％減だったが、製造業がけん引し、一〇～十二月期が四〇％増と9四半期ぶりに増益に転じた。同期間の製造業は六五％増益である（『日経新聞』二二年二月一八日付）。
- ③ 第二回目の緊急事態宣言は二二年一月八日、首都圏の都三県に発令され、同月一三日に七府県（栃木、愛知、岐阜、京都、大阪、兵庫、福岡）が追加された。
- ④ 野村総合研究所 第二九回NRIメディアフォーラム「休業者の実態や意識の変化を的確にとらえ、真に必要な雇用政策の検討・実現を——新型コロナウイルスによる休業者を対象とした調査結果を踏まえて」<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/mediarum/2020/forum299.pdf> アクセス日時、二二年二月九日。
- ⑤ 労働力調査（基本集計）二〇年五月、第一～七表による。同表の四月の休業者数（五七三万人）は、前述した四月の休業者数（五九七万人）の数値と異なるが、同表は二カ月目調査の調査世帯を集計対象としているためである。

- (6) 非正規労働者の解雇等見込み数は五月二十五日より把握しているため、解雇等見込み労働者の内訳ではない。
- (7) これらの数値は「労働力調査（基本集計）」二〇年一月、第一〜七表による。同表は二カ月目の調査の調査世帯を集計対象としており、二カ月ともに回答した者の移動状況である。
- (8) Diamond Online 二〇二一年二月一日付 (<https://diamondjp/articles/261038>)。ほか、報道資料による。
- (9) 中西基「コロナ禍における整理解雇」『民主法律』三二四号（民主法律協会、権利討論集会特集、二〇二一年二月）を参照。
- (10) 「労働力調査（基本集計）」によれば、二〇年九月の非正規雇用は、一九年九月に比べ二二万人（男性五〇万人、女性七三万人）減少したのに対し、正規雇用は四八万人（男性一六万人、女性三三万人）増加している。
- (11) 男性は一九年（七七・二％）から二〇年（七七・九％）にかけて〇・七ポイント上昇、女性は四四・〇％から四五・六％に一・六ポイント上昇している（「労働力調査（基本集計）」各年、第一〜一表）。
- (12) 玄田有史東京大学社会科学研究所教授は、このような非労働力人口を「働き止め」と名づけ、二月の時点でその人数を五九万人と推計している（NHKニュース、二〇二一年二月二五日）。「働き止め」はやむなく求職活動を断念しているため、字義通りの「自発的非労働力人口」とは異なる。
- (13) 「労働力調査」や「就業構造基本調査」の用語で、事実上、雇用されている労働者と同義である。
- (14) 「毎月勤労統計調査」の一般労働者の定義は巻頭色刷り第4図の注を参照された。
- (15) 「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 第三回）（一次集計）結果」 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>（アクセス日時：二〇二一年一月二二日）。
- (16) 野村総合研究所「コロナによる休業・シフト減のパート・アルバイト女性の実態に関する調査」 <https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/>
- (17) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和二年一〇月末現在）（二〇二一年一月一九日公表）。
- (18) 従前と同一の業務での就労を希望する実習生に限る。ただし就労先がみつからない場合は、「従前と同一の業務に係る業務」で就労することも可能である。これは八月二二日に追加された。
- (19) 生計維持が困難と認められる場合は、資格外活動許可（週二八時間以内）を受けて就労することが可能となった（二〇二一年一月二二日に追加）。
- (20) 日本経済新聞の調べでは、主な料理宅配の配達員は延べ四万人に達し、コロナ禍で外食店舗が従業員を減らすなかで新たな雇用の受け皿になっている（『日経新聞』一〇月一〇日付）。
- (21) 戸室健作山形大学人文学部准教授（当時）は二〇二二年時点の生活保護の捕捉率（全国平均）を一五・五％と算出している（同「都道府県別の貧困率、ワーキングプア率、子どもの貧困率、捕捉率の検討」『山形大学人文学部研究年報』第二三号、一六年）。
- (22) 「シングルマザー調査プロジェクトパネル調査（八月〜十一月）の集計結果」（二〇二一年四月） https://note.com/single_mama/j/n/66a68fc028be（アクセス日時：二〇二一年二月一日）。なお、このパネル調査の回答者数は二〇年八月四五三人、九月四八四人、一〇月四七七人、十一月三六九人である。
- (23) スマートフォン等調査のモニター会員（二〇歳〜六〇歳台前半、学生を除く）から無作為に抽出された二万人を対象に、「満二〇歳未満の子どもを養育しているひとり親（未婚・離婚・死別者）」及び、比較のための「ひとり親以外（満二〇歳未満の子どもを養育している既婚者、子どもを養育していない既婚・未婚・離婚・死別者）」各五〇〇人（計一〇〇〇人）の回答を収集したものである。 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210120.pdf>（アクセス日時：二〇二一年二月一六日）。
- (24) 佐藤影男「テレワーク——未来型労働」の現実」（岩波新書、〇八

年)はテレワークを在宅勤務型、モバイルワーク型、在宅ワーク型、SOHO型に四区分している。

(25) 大久保敏弘・NIRA総合研究開発機構「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査結果に関する報告書」二〇年四月。

(26) 大久保敏弘・NIRA総合研究開発機構「第二回テレワークに関する就業者実態調査報告書」二〇年八月。

(27) 厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」(第四回)「テレワークの労務管理等に関する実態調査(速報版)」<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000694957.pdf> (アクセス日時:二〇二一年二月二四日)。

(28) テレワークを「会社の制度として認めている」(四二・九%)、「会社の制度はないが、実施する従業員がいる」(三一・八%)を合計。

(29) 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」<https://www5.caogojp/keizai/manzoku/pdf/shiryoz.pdf> (アクセス日時:二〇二一年二月一九日)。

(30) 大重光太郎『ポスト・コロナ』を見据えた在宅ワークの働き方』『POSE』四六巻、二〇年二月。

(31) 従来より女性正社員の多くはこのタイプだった。

(32) EUバートタイム労働指令は九七年に、有期労働指令、派遣労働指令はそれぞれ九九年、〇八年に制定された。

(33) 最低生計費の算出方法の詳細については、後藤道夫ほか編『最低賃金——一五〇〇円がつくる仕事と暮らし』(大月書店、一八年)第一章を参照された。

(34) このうち第一例目となった名古屋地裁判決(六月二五日)は、生活保護基準の引き下げは厚生労働大臣の「裁量の範囲内」として生活保護受給者側の訴えを棄却した。これに対し大阪地裁は二〇二一年二月二日、厚生労働大臣の判断には「過誤、欠落がある」として裁量権の逸脱による違法を認定し、生活保護受給者に対する自治体の減額決定を取り消した。

(35) 経団連によれば、「この提言のタイトルは、これまでの成長戦略の路線に一旦、終止符」を打ち、『新』しい戦略を示す意気込みを表している」とのことである。

(36) 「個人の購買記録や鉄道・航空の移動履歴、病院での診療情報、電力・ガスなどの使用状況を匿名化してビッグデータとして分析すれば、市場動向を正確に予測でき、利用者の利便性も高まる」という『日経新聞』二〇年一〇月二二日付。

(37) 総務省統計局労働力人口統計室への聞き取りによる(二〇二一年二月一日)。

(38) 「労働力調査」の回答率は公表されていない。