DIO
DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第33巻第12号通巻361号
連合総研レポート
2020年12月号
No.361

CONTENTS

特集

―「ウィズ・コロナ時代」―働き方、暮らし方の「不安」と「変化」を考える

コロナ不安がもたらした社会の変化
山田　昌弘……4

コロナ禍における労働者の精神的不安とその対応（医療分野からの視点）
山本　晴義……8

寄稿

ポスト・コロナ時代の働き方と経済社会
―「分散型」システムへの移行と生命経済
広井　良典……13

巻頭言……2
コロナ危機下における構造的変化

視　点……3
〈特集解題〉―「ウィズ・コロナ時代」―働き方、暮らし方の「不安」と「変化」を考える

報　告……17
1年前と比べた景気認識、WEB調査開始以来の最低水準の前回調査をさらに下回る
―賃金収入が急激に悪化／失業不安も高止まり―
第40回『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）』首都圏・関西圏版分析結果

理事会・評議員会報告……25
2020年度事業計画予算を承認
―第46回定例理事会・第22回評議員会、第47回理事会―
2019年度事業報告・決算報告を承認
―第23回定時評議員会・第49回理事会―

今月のデータ……26
東京商工会議所 首都問題委員会　新型コロナウイルス感染症を踏まえた都市のあり方に関するアンケート調査（2020年9月調査）
地方分散を進めるには「ネットワーク等のインフラ整備」や「地方拠点充実への支援」が必要

事務局だより……28

巻頭言

巻頭言

コロナ危機下における構造的変化

連合総研所長
藤本一郎

今年も、新型コロナウイルス感染症により、一年が過ぎようとしている。来年の経済見通しが話題となる時期だが、経済動向の先行きは感染動向に左右される。国際機関は、これまでいくつかのシナリオを示しながら世界経済の見通しを公表してきた。更に見直されるだろうが、これまでの見通しを見る限りでは、概して、いち早く回復した中国は今年、来年とプラス成長を続け、今年大きく落ち込んだ欧米先進国も来年は反動増でプラス成長が見込まれてきた。その中で日本の回復見通しは、他国よりも相対的に弱いものだった。実際、日本の本年第3四半期のGDPは、前年同期比▲5.7％と、第2四半期（▲10.3％）からマイナス幅を縮小させたが、他国と比べると戻りは弱い。

日本経済の先行きを考えるとき、コロナ危機だけでなく、底流で進行している構造的変化にも目を向けておく必要があるだろう。

供給面では、潜在成長率の低下がある。現実の経済成長率は、短期的な景気変動（需給ギャップ）によるものと中長期的な潜在成長率という2つの要素から捉えることができる。現局面では需給ギャップの変動の影響が大きいが、潜在成長率の大きさも関係してくる。日本の潜在成長率は、中国はもとより、欧米主要国のものよりも低いとみられる。加えて潜在成長率が一段と低下してきているとの見方がある。

需要面では、世帯数・世帯構造の変化がある。高度成長期の消費増大には、所得の増加と共に世帯数の増加が関係していた。国立社会保障・人口問題研究所による世帯数の見通しは、2023年にピークを迎える。世帯数・世帯構造の変化からは、消費需要を押し上げる力が無くなってきているとみられる。

こうした観点からコロナ後の日本経済を見据えると、単に需要の量的増大を目指すというのは賢明ではない。中長期的な視点に立って、供給サイドから生産性向上を通じて成長力を高めるとともに、国際競争力の復活・向上を図り、海外の市場を取り込む輸出の拡大を目指していく必要がある。コロナ危機からの回復過程において、そのための人間力や技術力を高める投資が大事である。

一方働き方の面で、勤労者の意識の変化もみられる。

当研究所が年2回実施している「勤労者短観」では、毎回、仕事や生活の満足度とともに、仕事と生活のバランス（ＷＬＢ）を始めとする仕事についての意識を調査している。本年10月調査結果によると、通年データで見た2020年の結果は、前年と比べて、生活の満足度は大きな変化がなかったが、仕事の満足度が向上した。個別の意識では、緩やかながら改善傾向がみられてきたＷＬＢがかなり向上した。また、納得性ある処遇・賃金についての意識も向上の動きがみられた。これらは、コロナ危機による労働時間減少などの影響が考えられるが、一連の働き方改革の効果が現れつつあるのかもしれない。

さらに興味深いのは、新型コロナ問題の発生以降勤め先が取った対応との関係を調べた結果では、在宅勤務・テレワークの実施、通勤方法の変更、サテライトオフィスなど勤務場所の変更などの対応が取られた勤め先で働く勤労者は、他者よりもＷＬＢについて高い評価をしている人が多いことだ。制度面だけでなく、実際の仕事の仕方・方法が変わることによって、ＷＬＢの向上が進んだ可能性が推察される。またそれらの職場では、働きがいを感じている人も多い。

これらの働き方の面での変化が、今後働きがいや仕事の満足度の高まりにつながり、労働生産性の向上へと結びついていくことを期待したい。これに限らず、コロナ禍の中で社会実験的に新たに実施されたことがイノベーションに結びつくよう、その可能性と課題の検証を通じて、課題の解決に向けた取組みや工夫を進めていくことが大事であろう。

本年は、連合総研にとって残念なことがあった。前副所長の杉山豊治さんが、先月急逝された。心からご冥福をお祈りしたい。

〈特集解題〉
−「ウィズ・コロナ時代」−
働き方、暮らし方の「不安」と「変化」を考える

「ウィズ・コロナ」と呼ばれる時代になり、働き方、暮らし方にも大きな変化がみられる。例えば、「在宅勤務」「テレワーク」などの活用は、これまで、一部の業種・企業あるいは職種では導入がされてきたものの、普通の働き方として広く定着したといえるほどではなかった。しかし、今回、この新型コロナウイルス感染症拡大防止の一つの施策とされたことにより、このような「働き方」が拡大、定着し、今後当たり前の「制度」となっていく可能性は高い。このように今回のコロナ禍は、今後の私たちの働き方、暮らし方に大きな影響が出てくるだろう。

そこで、今号では、このコロナ禍が私たちにどのような影響を与えたのか、そしてこの「ウィズ・コロナ時代」での働き方、暮らし方の変化に対応するためにどのようなことが必要かを考えるためにこの企画を立てた。

まず、この間のコロナ禍の広がりによる不安が、人々の心理面あるいは行動にどのような影響を与えているかを考えてみたい。

次に、新たな「在宅勤務」「テレワーク」などを含めた働き方が拡大していくなかで、働く者の心身の健康維持の視点から課題と対応について考えていきたい。

そして、「ウィズ・コロナ時代」には、感染リスクを抑えるため「密集」を避けるという観点から、導入が拡大された「テレワーク」が定着する可能性がある。これまでの「職場（会社、事業所）に来て働く」ということを必ずしも前提としない働き方が、個々人の時間の活用のみならず、自己のライフスタイルに影響を与えるとともに、自らがそれについて、考えて対応をしていくことも求められていくだろう。

今後、新型コロナウイルス感染症と共生する社会の中で、私たちは、どのように働いていくのか、労使でこれらの働き方を支える「制度」を作り上げていく検討が進むなかで、その論議に資するものとなる知見を３名の有識者から論じていただいた。

山田論文では、このコロナ禍が従来からある仕事の格差を拡大させただけではなく、これまで余り見えなかった格差を白日のもとにさらしたと指摘している。一方で、セーフティーネットからすり抜けてしまう「弱い立場」の人たちに効果的な政策が実施されることによって「少子化」が反転する可能性も述べている。

山本論文では、新型コロナウイルス感染症拡大によって、これまで当たり前だと思っていた就業・生活スタイルの変化による影響についての分析がなされている。特に在宅勤務やテレワークが常態化することにより懸念されるメンタルヘルスの不調について紹介がされている。そして、その予防としての「感染予防」のみならず、「不安や恐怖から距離を取る」必要性についても指摘をしている。さらに必要に応じた専門の医療機関との連携などについても述べられている。

広井論文では、コロナ禍は、これまで日本が抱えてきた問題に“気づき”、それを本来の人間的な働き方や生活に転換していく、良い意味での“外圧”ないし契機ととらえることができると指摘している。そして、日本社会の未来の持続可能性のためにも、「極」となる小規模の都市や町村が広く散在する「多極集中」への移行が必要であると述べている。そして経済構造において、健康・医療、環境、生活福祉、農業および文化といった「生命関連産業」を発展させることが「分散型」社会につながるとともに、ＡＩやＩＴ化が進展する中でも、“雇用創出”効果が大きいとみている。

コロナ禍という大きな変化の時代にあって、今回の特集が今後の変化に対応するためにどのように備えるべきか考える一助になれば幸いである。

（連合総研 主任研究員　萩原文隆）

寄稿

コロナ不安がもたらした社会の変化

山田　昌弘
（中央大学　文学部教授）

はじめに

コロナ禍は、社会に大きな変化を与えつつある。

コロナ禍によって人々にもたらされた不安は、単に感染して健康が損なわれるという健康上の不安だけではない。

コロナ禍に対応するために、緊急事態宣言が発せられたり、新しい行動様式が推奨された。それは、働き方や生活様式を変化させるだけでなく、日本経済に大きな打撃を与えつつある。その結果、生活が破綻する人がでてくるだけでなく、将来生活に不安をもつ人々が増えている。

私は、コロナ禍によって、それ以前に日本社会に存在していた様々な格差が顕在化し、従来からの傾向が加速化されたのだと考えている。

1．コロナ不安が加速させる少子化

コロナ禍が社会に与える影響に関しては、私が専門にしている家族領域に関してもさまざまなことが言われてきた。

例えば、「一人でいるのが寂しいので、結婚は増えるだろう」とか、「テレワークなどで、夫婦でいる時間が長くなったので、夜の営みが増えて来年子どもが増えるだろう」など、楽観的な意見も出された。また「一緒に居るとストレスが増えるから離婚が増えるだろう」といった意見も出てきた。

現実はどうだろう。データを見る限り、結婚は大幅に減り、子ども数も来年の減少が見込まれている。離婚も減少した。少し詳しく見ていこう。

今年、1月から8月までのデータによると、今年は昨年に比べ、結婚数が大幅に減少している（厚労省：人口動態速報による）。1－8月までの累計婚姻数をみてみると、2019年は403,432組あったものが、2020年は、350,510組と、約13%も減少している。2018年を下回って、戦後最低の結婚数となることが見込まれている。

出生数は、コロナ流行前の昨年の懐妊の結果のため、コロナが原因ではないが、減少している。戦後最小であった去年の出生数（約86万人）を下回る数字で推移している（1－8月の出生数、2019年597,171人→2020年583,218人）。このままだと昨年の出生数86万人を下回ることは確実である。

危機感から、厚労省は「妊娠数調査」も行った。その結果、5－7月の妊娠届け件数が、昨年比で11.4%低下したことが分かった。妊娠届けを出す人は、妊娠後2－3ヶ月後であることを考えると、非常事態宣言の後に妊娠を控える夫婦が増えたと解釈できる。コロナ禍の急速な終息がない場合、2021年には、出生数は更に減少し、80万人を割り込むことも考えられる。（ちなみに1949年の出生数約269万人、10年前の2010年でも107万人産まれていた。いわゆる団塊ジュニア世代の出産期が過ぎると同時に急減していることが分かる。余談だが、8年後に入学する小学生は、現在の7割程度まで縮小、20年後の大学入学はほぼ全入状態になる。いくら20年後であっても大学全入はあり得ないので、専門学校はもちろん、私立高校や大学も経営困難になる学校が増え、あらゆる校種で教員需要は大幅に低下することが見込まれる。）

更に、民間結婚情報サービス業の調査によると、交際相手を見つける活動、いわゆる「婚活実行率」、つまりは、友達に紹介を頼んだり、合コンに行ったり、マッチングアプリで相手を探したり、自治体のお見合いパーティに参加するなどの行動が、2020年9月は、往年1月に比べかなり少なくなったという報告もある。このコロナ禍による交際の停滞は、しばらく影響が続くと考えられる。

つまり、今年4月以降、交際、結婚、出産という「人生を前に進めるイベント」が、明らかに停滞している。ベースとなる若者の人数が減っているとは言え、これは、明らかにコロナ禍による行動変容の影響とみてよい。

この減少が、知らない人と出合って感染するリスクを恐れて交際を控える、結婚式ができないから結婚を延期する、妊娠しても感染を恐れて病院に行けないという、「健康不安」だけに基づくものであれば、一時的なものであって、感染終息と共に多少回復するかもしれない。

しかし、先に述べたように、コロナ禍は単に健康不安だけではなく、経済の領域で大きな変化をもたらし、一部の人々に生活困難な状況をもたらしている。つまり、コロナ禍最中であっても豊かな生活を送り続ける見通しがある人々と、コロナ禍によって従来の生活を維持することが困難な人々への分裂が進行、つまり格差が拡大したのである。

誰しも、生活困難に陥るリスクを避けようとする。結婚は生活状況を変えるイベントであり、子どもを産み育てることは時間的、金銭的コストがかかる。実際にコロナ禍で生活困難に陥っている人が結婚や出産を先延ばしにするだけでなく、そのようなケースをみて、若い人々が、「将来生活」に不安を感じ、交際、結婚、出産を控える人がでてきているとみることができる。

そういう意味では、日本で1990年以降続いていた「将来生活に不安を感じるから、交際、結婚、出産を控える」ことによる少子化が、このコロナ禍によって加速するのではと危惧している。

2. 雇用格差が加速させる少子化

私は格差社会が「少子化」の原因と言い続けている。それも、1990年代から進行する雇用の不安定化が、結婚を減少させ、それによって子ども数が減るというプロセスが進行し、それが止まらないと判断している（詳しくは、『日本は少子化対策になぜ失敗したのか』光文社新書・参照）。

日本では、現在でも主に男性が家計を支えるという意識が強い。特に、乳幼児を育てながら仕事を継続するのが困難な状況、そもそも未婚女性に非正規雇用が多い現実、新卒一括採用が中心で一度仕事を辞めると正社員としての復帰が難しいなど、女性にとって正規雇用のままでの共働きが厳しい環境がある。そんな状況の下で、独身女性が安定した職をもつ男性を結婚相手として望むのは当然である。女性は、結婚して子どもを育てるときに、生活が困難になるリスクを避けるために、収入が不安定な男性とは結婚、そして、交際も避けようとする。

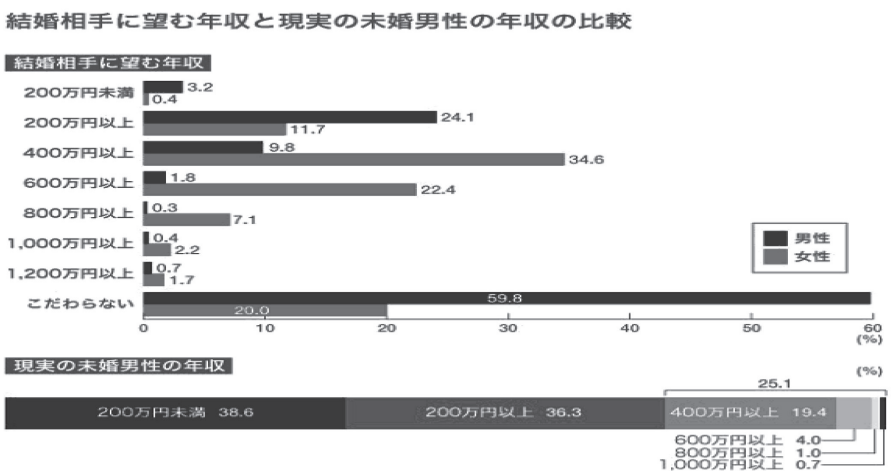
1990年頃までなら、ほとんどの男性が「正社員（公務員含む）」であり、かつ終身雇用や年功序列慣行に守られていた。妻を扶養して、子どもの教育費を出すことができる収入が一生得られることが期待できた。もちろん、収入には多少差があったろう。しかし、安定度という意味では、質的な差はほとんどなかった。だから、未婚女性は安心して、結婚し子育て生活を送ることを決断できたのである。

1986年に男女雇用機会均等法が施行され女性も正社員として結婚後も働き続ける条件が整う。しかし、同時に1990年代を通じて、男女とも非正規化が進む。つまり、男女とも雇用格差が発生するようになる。日本では、正規雇用者は手厚く保護され収入増加が期待できるが、非正規雇用者は継続保障はなく収入も増えない。かつ、新卒一括採用の慣行故に、一度非正規雇用になると正規雇用になることは大変難しい。

また、1997年のアジア金融危機、それに続くリーマンショックによって、公務員はともかく、正社員でも優良企業でなければ失業のリスクがあることが認識される。特に中小企業では正社員であっても十分な収入が保証されないケースも出てきた。つまり、雇用格差が広がったのである。

「一生の生活が保証できないような男性とは結婚したくない」という女性が大多数を占める中、「一生の生活が保障できない男性」の割合が増えれば、それは、結婚が少なくなる。更に、女性が正社員であれば共働きという手段がとれるが、非正規雇用の女性

図　明治安田生命福祉研究所の調査から



出所：明治安田生活福祉研究所・「生活福祉研究」号。データは2009年の「結婚に関する調査」（全国ネット20 ～ 39歳、4120名の未婚者が回答）

も増えている。非正規雇用の女性は、将来の夫の収入が十分でなければ、生活が困難に陥るリスクが高い。

上の**図**は、9年前の調査だが、未婚女性が結婚相手の男性に求める収入と現実の男性の収入のギャップを表したものである。三分の二の女性が年収400万円以上の男性を求めるが、現実には、未婚男性の四分の一しかそれに当てはまらない。この構造が変わらない限り、日本の少子化は解決しないのだ。

そして、コロナ禍によって、経済的立場が脆弱な未婚女性は、ますます安定した収入の男性を結婚相手として求めるようになり、相手となる安定した収入の男性の数はますます少なくなるのである。その結果、結婚や出産に踏み切る人が減少し、結果的に少子化が深刻化する。では、雇用の状況をみてみよう。

3．コロナ禍で雇用格差にレバレッジがかかる。

コロナ禍は、従来ある仕事の格差を拡大させただけでなく、従来余り見えなかった格差を白日のもとにさらした。

アメリカでは、コロナによって、新しい階級が出現しつつあるという議論がある。一つは、テレワーク階級と呼ばれ、テレワークが可能でそれによってより利益を得ている職に就いている人々である。コロナによるテレワーク推進によって、その有利さが拡大した。もう一つは忘れられた階級と言うべきもので、ぎりぎりの生活をしていた人がコロナによって、生活困難は単に陥るというものである。これは、アメリカほど極端ではないが、日本でも同様の傾向が起きている。

テレワークが仕事のありかたを変えたとよく言われる。確かに、コロナ禍の外出自粛によってテレワークが広がった。しかし、テレワークが可能な職種は多数派ではない。主に「情報」を扱う仕事であればテレワークが可能だろう。例えば、トレイダーなど金融業界やプログラマーなど情報処理産業ではテレワーク化が進んでいるし、私の大学でも授業や会議の大部分はテレワークとなっている。会計事務などもテレワーク可能だ。しかし、専門職でも医療などの分野では無理だし、今増えつつある介護や接客など、人に直接働きかける仕事ではテレワークは不可能である。更に、販売などでネット経由が増えても、商品を運ぶのは人間である。ものを製造する仕事、工事、建築などテレワークが意味をなさない業種も多い。テレワークを選択できる業種と、そもそもテレワークできない業種への分断ができてしまっている。

また、テレワークは、能力格差を顕在化させてしまう。例えば、音楽家など芸術、芸能関係の分野では今回のコロナ禍でリモート配信が増えたが、リモートでは人気のある演者にアクセスが集中する。これは、レコードやラジオの発明が街の音楽家を失業させたのと似ている。つまり、仕事能力が見えやすく、格差が拡大しやすいのがテレワークの特徴である。

そして、コロナ禍による雇用への影響も格差拡大をもたらしている。

コロナによって観光、飲食などのサービス

業者、芸能関係、運輸、特に航空会社が打撃を受けていることが報道されている。逆に運送やIT関連業など、かえって売り上げが増えている企業もあるという。感染症を防ぐために取られた要請、人々の行動様式の変容、今でも続く国際移動の制限などによって、多くの業種では業績は悪化しているが、一部、逆に好調の業界もある。

悪化した業界の中でも、体力がある大企業はまだ余裕があるが、中小企業や自営業では相当苦しいところが多くなっている。つまり、企業規模による安定度の格差が目に見える形で顕わになったといえる。

そして、働く人に目を向けると、正規雇用者以上にも、悪化した業界で働いている非正規雇用者や自営業、フリーランスなどもともと不安定な立場にいる人がますます困難な状況に陥っていることが推察される。実際に失業率の高まりは、これらの非正規雇用者などが職を失ったからと考えられる。

もちろん、持続化給付金、家賃補助、更に10万円の特別給付金など手当がなされた。しかし、それはあくまで一時的な補填、もしくは補助であって、この不安定な状況が続くことに変わりない。このまま、このような業種の回復が遅れるならば、その業種に勤めていた非正規雇用者が生活困難に陥ってくることは否めない。

4．弱い立場の女性が困難に陥る。

コロナ禍の影響は、産業だけでなく、世代、性別、家族形態によっても異なってくる。

高齢者を見てみよう。例えば、年金だけで暮らせる裕福な人にとっては、コロナ禍による収入低下はない。給付金やGoToキャンペーンでむしろレジャーを楽しむ機会が増えているかも知れない。一方、年金が不十分で、それを補うために非正規雇用などで働いている高齢弱者にとっては、生活の危機となる。格差は確実に拡大するのである。

とりわけ、弱い立場の女性にとって、このコロナ禍による被害は甚大である。そもそも女性の非正規雇用率は、男性に比べかなり高い（女性56.4%、男性22.3%　2020年総務省）。そして、業種をみても販売、飲食などでの非正規雇用者が多い。自粛で痛手を受けているのは、このように女性が多い業種なのである。特に、「夜の街」という言葉で有名になった接客を伴う飲食業などで働く女性の状況は深刻である。

キャバクラ・スナックは全国に5万店以上、性風俗店も全国に1万店以上（風営法届け出店舗数）存在している。キャバクラは一店舗当たり20人程度、性風俗店は30人程度と言われているので、合わせると130万人以上、さらに、未届け店やメイドカフェなどで働く女性も含めれば、150万人は下らないと推計できる。

もちろん、この中にはアルバイトや掛け持ちといった人も含まれる。しかし、アルバイトや掛け持ちをして、このような業界で働いて生活費を補わざるを得ない女性も多いのだ。昼の仕事だけでは教育費が払えない母子家庭、学費が払えない学生などの駆け込み所、つまり、セーフティネットになっていることも多い。弱い立場の女性が働く場になっている。

そして、このような業界は、業態上クラスターが発生しやすく、営業自粛に追い込まれることが多く、更に、接触を恐れて客数も減少しているだろう。そして、このような業界で固定給はまずないので、収入減少は直接生活困難、就学継続困難などに結びつくだろう。まさに、アメリカで言う「忘れられていた階級」が表に出てきているのである。

5．コロナ禍がきっかけになり、社会は変わるのか？

このようにコロナ禍は、コロナ以前に存在していた様々な格差を顕在化させ、特に弱い立場にある非正規雇用者や自営業者、フリーランスの生活を直撃している。

ただ、10万円の特別給付金や持続化給付金など、弱い立場の人々に配慮した政策も行われた。これは、いわゆるベーシックインカムや所得保障につながる政策と言える。雇用形態にかかわらず、大きな被害を受けたら、生活が成り立つように政府が保証していこうとする政策の一つの例とも言える。

コロナ禍が、いつ、どのような形で終息するかは分からない。日本だけ収まれば大丈夫というものではない。しかし、このような所得保障的な政策がコロナ後も継続して行われるようになれば、安心して結婚し、子育てできる社会になり、少子化は反転する可能性はある。そうなることを切に願っている。

寄稿

コロナ禍における労働者の精神的不安とその対応（医療分野からの視点）

山本　晴義
（横浜労災病院　勤労者メンタルヘルスセンター長）

はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大により、当たり前だと思っていた就業・生活スタイルは一変した。緊急事態宣言下では、外出自粛や休業要請などの措置がなされ、宣言が明けると、新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」の実践例が政府から示された。

働き方の面では、テレワークやローテーション勤務、時差通勤などが取り入れられ、日常生活でも「３密」（密集、密接、密閉）の回避、マスクや手洗いでの予防を求められた。こうした環境変化のなか、人々は今まで経験しなかった不安や焦りを感じ、メンタルヘルスにも影響をおよぼしている。

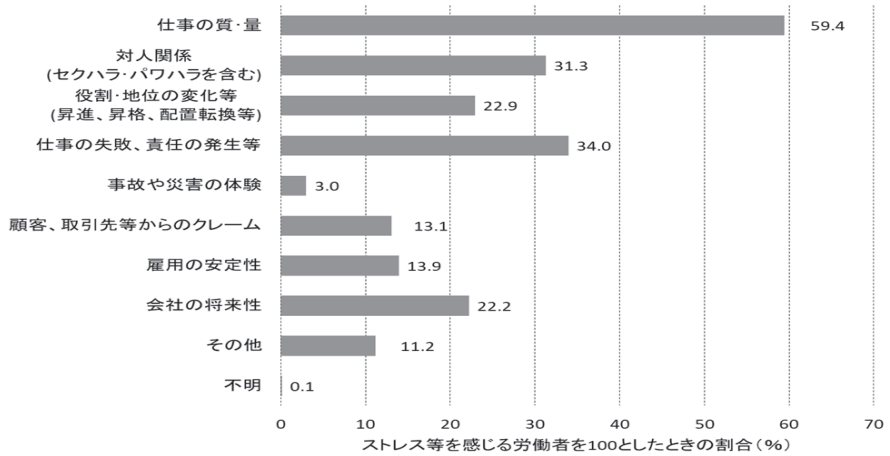
1．労働者のメンタルヘルスの現状

厚生労働省が発表した調査「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」[1]（**図１**）によると、現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は58.0%にのぼる。その内容を見ると、「仕事の質・量」が59.4%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が34.0%、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」が31.3%と、多くの労働者が仕事でのストレスを抱えながら生活していることがうかがえる。

また、同省の「令和元年中における自殺の状況」（**図２**）[2]によると、2019年の自殺者数は２万169人。10年連続の減少だが、依然として２万人を超える状況となっている。その原因の１つに仕事の悩みが含まれることからも、労働者のメンタルヘルス対策は重要視されている。

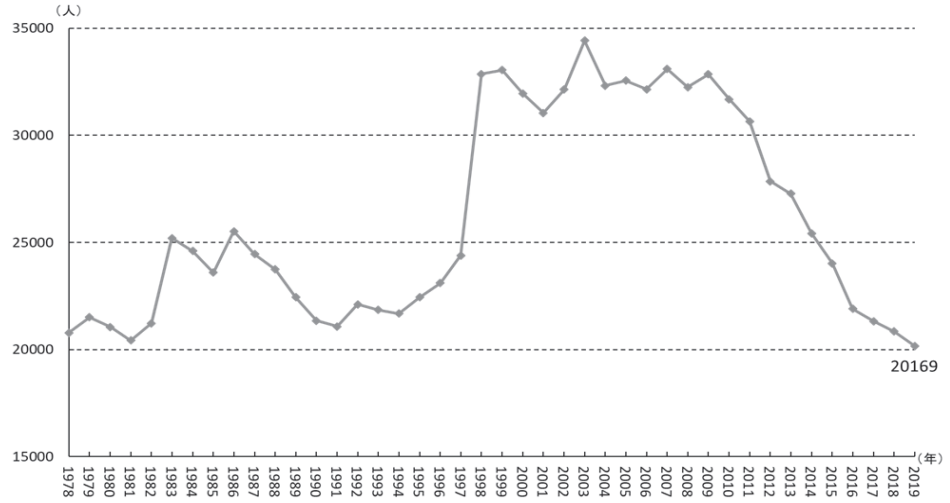
メンタルヘルス対策を講じる上では、予防

図１　職業生活でのストレス等の原因[1]



資料出所：厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」

図２　日本の自殺者数の推移[2]



的かつ健康支援的視点が欠かせない。病気にならないよう予防を主眼とした「予防医学」の立場から見ると、予防は、病気の未然防止を目的とした「１次予防」、早期発見と早期対応を目的とした「２次予防」、職場復帰支援（機能回復と再発予防）を目的とした「３次予防」に分類される。

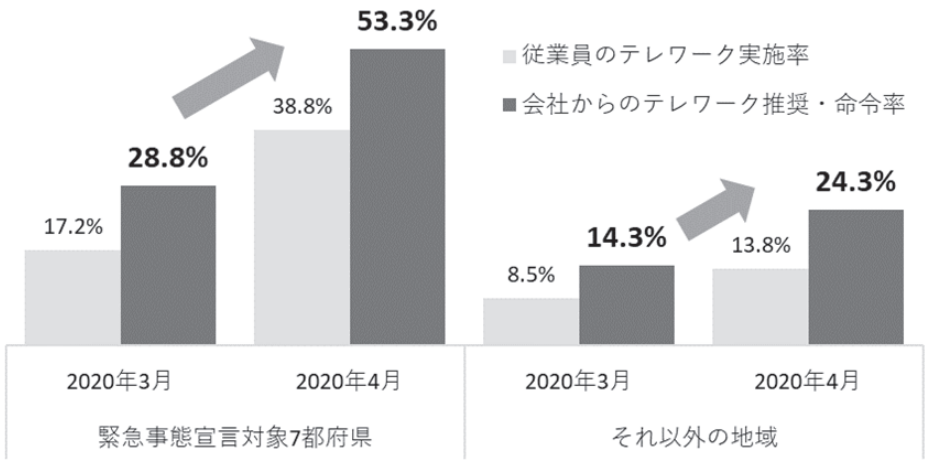
まず、１次予防として、ストレスの自己管理である「セルフケア」と、管理監督者による部下への支援や環境整備などによる「ラインケア」を行う。次に、２次予防では、不調が疑われる時に必要に応じて専門家に相談するなど、早期に適切な対処をして悪化を防ぐ。３次予防では、不調をきたして治療を受けた人が円滑に復帰し、再発を防止するための支援をする。特に、職場における労働者の健康対策では、労働者が自分自身で健康を守る「セルフケア」を実践すると同時に、労働と密接な関係がある健康障害を防ぐために、管理監督者が「ラインケア」を推進することがポイントとなる。

2. テレワークのメリットとデメリット

テレワークは、「Tele（離れたところで）」と「Work（働く）」を組み合わせた造語であり、「情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことを指す[3]。

2020年３月から４月にかけて、緊急事態宣言対象７都府県を中心に、テレワーク実施率､そして会社からの推奨･命令率が増加（**図３**）[4]。今後、多くの企業、そして労働者は、テレワークのさらなる導入・推進を求められ

図３　テレワーク導入の増加[4]



資料出所：厚生労働省「令和元年中における自殺の状況」

表１　在宅勤務のメリットとデメリット[5]

	従業員	事業者
メリット	ワークライフバランスの向上 通勤の時間的・身体的負荷軽減 業務に集中できる環境の確保 育児や介護との両立	従業員の感染リスクの低減 労働生産性の向上 オフィス関連コストの削減 人間関係のトラブルの低下
デメリット	仕事とプライベートの区別が困難 帰属意識の低下 モチベーションの維持が困難 運動不足や睡眠リズムの乱れが起こりやすい	労務管理が困難 双方向の意思疎通の低下 情報漏洩のリスクの増大 教育育成・業務評価が困難

ることになる。

テレワークの代表例である在宅勤務のメリットとデメリットを**表１**に示す[5]。在宅勤務が長期化・常態化することで、新たな問題が発生することは否めない。

3. コロナ禍で生じうるメンタルヘルス不調

先述の通り、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中、様々な要因から心身の不調を訴える方が増えてきている。コロナ禍において生じうるメンタルヘルス不調について、医学的疾病を軸としていくつか紹介する。

1）強迫性障害

強迫性障害は、「強迫観念」と「強迫行為」の２つの症状を特徴とする。強迫観念とは、頭から離れない考えのことで、その内容が不合理だとわかっていても、取り払うことができない。強迫行為とは、そのような強迫観念から生じる不安にかき立てられてとる行動のことで、無意味だとわかっていてもやめられない。代表例として、汚れへの恐怖から過剰に手を洗ったり、戸締まりや火の元を何度も確認したりといったものがある。手洗いや戸締まりの確認は誰もがすることだが、そのような不安や行動によって日常生活に支障をきたす場合、強迫性障害と診断される。

ウイルス感染への恐怖にかられて、「テレビやスマホなどニュースから目が離せず仕事や家事が手につかない」「肌荒れするまで過剰に手洗いやアルコール消毒を繰り返してしまう」などが度を超え、日常生活に支障をきたしている場合は要注意である。

例えば、何度も手を洗うことが感染を防ぐためなのか、それとも「これをしていれば感染しない」という安心感を得るためなのかを考えてみる。もし過度な対策だという自覚があり、それでも安心感を得るためにやめられないのだとしたら、強迫性障害の可能性が強まる。

また、症状が進行すると、家族など周囲の人たちとの関係が悪化するなど二次的な問題が生じることも少なくない。

2）適応障害

適応障害は「ストレスにより引き起こされる情緒面や行動面の症状で、社会的機能が著しく障害されている状態」とされている。ここでいうストレスとは「生活上の重大な変化や出来事」のことを指す。同じ出来事でも受け取る側一人ひとりによってその影響には差があるが、新型コロナウイルス感染症の影響の大きさは言うまでもない。

適応障害の症状は心身両面にあらわれる。精神面としては、憂うつになったり、特に何かがあったわけでもないのに怒りや焦りといった感情を抱くことがある。また、何かを計画する、継続するといったことができないと感じる場合もある。行動面としては、暴飲暴食や無断欠勤、無謀な運転やけんかといった攻撃的行動、などの症状があげられる。また、不安を強く感じたり緊張が高まって、発汗やめまいなどの身体症状がみられることもある。

テレワークの普及に伴い、働き方が大きく変わったという方も少なくない。そんな中、「朝起きるのが遅くなった」「食欲がなくなった」「１日の生活にメリハリがなくなった」「身体が重く感じるようになった」といった心身

の変化があれば要注意である。

適応障害は、特定の状況や環境から離れると症状が緩和される傾向にある。ただ、コロナ禍という現状を変えることは難しい。そのため、うまく対処しつつ日常生活を送れるようになることが重要となる。

3）うつ病（コロナうつ）

いわゆるうつ病の患者は、「通常、抑うつ気分、興味と喜びの喪失及び活力の減退による易疲労感の増大や活動性の減少に悩まされる。わずかに頑張った後でも、ひどく疲労を感じることが普通である」とされている。そのほか、不眠あるいは過眠、無価値感や罪の意識、思考力や集中力の減退、体重の減少や増加、反復的な自殺念慮などがみられることもある。

それらが日常生活に影響をおよぼし「出勤できない」「仕事が手につかない」「能率低下でミスが増えた」といったことが生じる。ストレスが大きな発症要因だとみることはできるが、適応障害とは違ってストレスから離れても抑うつ状態は続く。

コロナ禍において、自分も感染するかもしれないという不安や、景気の悪化で失業するといった心配事は多いだろう。徐々に制限は緩和されているが、完全に終息したわけではないことから、不安が続くことは容易に想像できる。

ちなみに、メディアで「コロナうつ」なる言葉を見かけるが、しっかり定義されている病名や医学用語ではない。「コロナうつ」が示すのは、コロナ禍におけるさまざまなストレスによって、沈んだ気分になる、気力が低下するといった状態であり、それを端的に表現する言葉として用いられているのが現状である。

4）自律神経失調症

自律神経失調症とは、身体疾患などの器質的な原因がないにもかかわらず、自律神経のバランスが崩れている状態を指す。日本の医療現場ではよく使われている病名だが、国際的に通用する病名ではない。定義上は「身体表現性障害」や「身体症状症」という病名があり、同じような扱われ方をしている。

新型コロナウイルス感染症の症状には、発熱や倦怠感、息苦しさなどがあげられる。ただ、検査結果は陰性で、感染経路も思い当たらない場合には、他の病気が隠れていることがある。その代表的な例が自律神経失調症である。

自律神経は、暑いときに汗をかいて体温の上昇を抑えたり、食後に胃腸の動きを活発にして消化を促すなど、いわばアクセルとブレーキのように体内のバランスを維持する働きをし、体全体の管理を担っている。そのため、自律神経が乱れると体内のバランスが崩れ、たとえば汗をかかなくなって体がほてったり、胃腸の活動が弱まり下痢気味になる、などの不快な症状があらわれることもある。ただ、決まった症状はなく、人によって種類や程度はさまざまである。

4. メンタルヘルス不調の予防と対処

メンタルヘルス不調を防ぐキーワードは「気づきとセルフコントロール」である。上記のような不調に自ら気づき、体調と環境に応じて以下のような工夫をしていくことが重要となる。

1）適切な感染予防

うがい、手洗い、マスク、外出時のアルコールを使った手指消毒など、基本的な感染予防策をしっかり行うことが必要である。ただ、過剰な手洗いは皮膚を傷つけてしまい、かえって感染症にかかりやすくなる。手洗いは、外出や食事前、トイレ、咳くしゃみ鼻水の後などに、石鹸と水で20～30秒ほど行えばよい。アルコール消毒の場合は、アルコール分60%含有の消毒液をワンプッシュ程度で行う。表面消毒は1日1回、家の中でよく触れる場所の表面を集中的に行うだけで十分である。

2）規則正しい生活と運動習慣

テレワーク導入などの新たな生活様式の中でも、規則正しい生活を心がけることが必要である。生活リズムが不規則になると、就寝時間が遅くなるなど体内時計が狂い、睡眠の質が下がったり、心身の不調を引き起こしたりする原因にもなる。そこで推奨したいのは「早起き早寝」習慣である。休日の寝溜めによってリズムが崩れることも多いため、仕事や予定の有無にかかわらず毎朝決まった時間に起きることで、規則正しい生活習慣を維持できる。

また、運動は、科学的にも証明されている効果的なストレス解消法である。ただ、コロ

ナ禍においては、これまでのように外で思うように運動できず、ストレスを溜めてしまいやすい状況となっている。ランニングなどの代わりに、家の掃除をする・模様替えをするなど、身体を動かすような作業をしてみるとよい。さらに本格的に身体を動かしたい場合、インターネットなどで「自宅でできる運動」を探してみることもひとつの手段である。

3）不安や恐怖から距離を取る

不安や恐怖は必要な感情ではあるものの、過剰になってしまうと心身に悪影響を及ぼす。感情自体をコントロールすることはできないが、情報を調べすぎない、テレビやスマホから離れるなど、不安や恐怖が引き起こされるものから距離を取ることはできる。

情報収集の際には、まず1日15分、2回まで、などと時間や頻度のルールを設ける。また、情報源はテレビや雑誌などではなく、厚生労働省やWHOといった信頼できる公的機関から、最新の情報を入手するように心がけてほしい。

4）コミュニケーション

家にいる時間が長くなることで、人とのかかわり方も大きく変化している。家族と一緒にいる時間が増えたことで、良い影響もある一方、価値観の不一致が表面化したり、ストレスのはけ口が家族に集中したりと、かえってストレスフルな状況になったという声も少なくない。また、一人暮らしの場合は、ほとんど他人と関わらなくなり「孤立状態」になってしまいやすい。

家族と一緒にできる共通の趣味を探す、逆に距離を取れるそれぞれの楽しみを見つける、などの対処方法が考えられる。また、一人暮らしの場合は、オンラインツールの活用など、コミュニケーションを取る機会を意識して持つことが重要である。

5）医療機関の受診

不安やストレスによる心身の不調を感じたら無理をせず、早めに専門の医療機関（心療内科や精神科）を受診することを勧めたい。

うつ病をはじめとする精神疾患の治療には、①休養、②薬物療法、③精神療法、④環境調整、が必要とされている。第1の休養というのは、仕事のペースを落としたり、数日の休みを取ったりと、広い意味で捉えることができる。第2の薬物療法では、睡眠薬や抗うつ薬、抗不安薬などを使って、バランスが崩れた脳の神経の働きを調整したり、今現在つらい症状を和らげる。第3の精神療法については、いわゆるカウンセリングはもちろん、医師に病気や治療方針について説明を受け適切に理解するというやり取り自体も有益となる。そして第4の環境調整では、周囲の理解を得つつ、1）～4）のような工夫によって、悪化・再発しにくい環境を整えていく。

上記の治療は、突然やめることで薬の副作用が強く出たり、症状が悪化するリスクもある。たとえ状況が落ち着いても、自己判断で中断せず、医師と相談しながら治療を進めていくと良いだろう。

最後に

新型コロナウイルスの流行がひと段落しても、完全に終息するまでには長い戦いを覚悟する必要がある。「新しい生活様式」に沿いつつ、適切な予防、趣味や運動、人とのかかわりを意識し、時に医療の力を借りながら、不安に対処していっていただきたい。

1　厚生労働省：平成30年労働安全衛生調査（実態調査）：2019
2　厚生労働省：令和元年中における自殺の状況：2020
3　厚生労働省：テレワークモデル就業規則～作成の手引き～：2017
4　総務省：令和2年「情報通信に関する現状報告」（令和2年版情報通信白書）：2020
5　日本渡航医学会,日本産業衛生学会：職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド：2020

【参考文献】
厚生労働省：「新しい生活様式」の実践例：2020
融道男, 中根允文,小見山実,岡崎祐士, 大久保善朗（監訳）：ICD-10 精神および行動の障害.医学書院；2014
日本精神神経学会（日本語版用語監修）：DSM-5 精神疾患の診断・統計マニュアル.医学書院；2014

寄稿

ポスト・コロナ時代の働き方と経済社会
―「分散型」システムへの移行と生命経済

広井　良典
（京都大学　こころの未来研究センター教授）

新型コロナウイルスの感染拡大で世の中が大きく変わった。状況はなお刻々と変化しており、今後も継続的な注意が必要である一方、「コロナ後の世界」についての議論も活発になっている。ここでは、日本社会の未来に関するＡＩ（人工知能）を活用したシミュレーションにもふれながら、ポスト・コロナ時代の展望について幅広く考えてみたい。

1.「分散型社会」への転換――ＡＩシミュレーションからの示唆

コロナ後の社会について最近「ニューノーマル（新常態）」という表現がよく使われる。それでは、これまでが果たして「ノーマル」だったのかと言うと、たとえば首都圏の朝の通勤ラッシュを思い浮かべると、それはどう見ても「アブノーマル」と言わざるをえない姿だろう。

このように考えると、今回のコロナ禍は、むしろこれまでの日本が抱えていた問題に“気づき”、それを本来の人間的な働き方や生活に転換していく、良き意味での“外圧”ないし契機ととらえられるのではないだろうか。

さて、今回のパンデミックが勃発した際、私自身が驚いたことがある。

それは、そこで示された状況や課題が、先ほどふれた、私たちの研究グループが3年前に公表した、日本社会の未来に関するＡＩを活用したシミュレーションの内容と大きく重なるものだったからである。あたかもＡＩが今回の新型コロナ・パンデミックや、その後に展望される「ウィズコロナ」の社会を“予言”していたかのような関連がそこに見られたのだ。

一言で言えばそれは「都市集中型」から「分散型システム」への転換という点である。

すなわち、私たちが行ったＡＩ分析では、日本社会の現在そして未来にとって重要と考えられる約150の社会的要因からなる因果連関モデルを作り、ＡＩを活用して2050年の日本に向けた2万通りのシミュレーションを行った。

その結果は、日本社会の未来の持続可能性にとって、東京一極集中に象徴されるような「都市集中型」か「地方分散型」かという選択がもっとも本質的な分岐であり、しかも後者（地方分散型）のほうが、人口・地域の持続可能性や格差、健康、幸福といった点において優れているという内容だったのである。さらに、都市集中型か地方分散型かに関する後戻りできない分岐が2025年から2027年頃に起こるという結果だった（詳細は広井（2019）参照）。

そのような時に、今回の新型コロナ・パンデミックは生じた。あらためて言うまでもなく、感染症の災禍が特に大きいのはニューヨーク、パリ、ロンドンそして東京など、人口の集中度が高い1千万人規模の大都市圏である。これらの極端な「都市集中型」地域は、他でもなく“３密”が常態化し、感染症の拡大が容易に生じやすく、現にそうしたことが起こったのだ。

一方、ドイツにおいて今回のコロナによる死者数が相対的に少ない点は注目すべき事実であると私は考えている。様々な要因が関与しているが、ドイツの場合、国全体が「分散型」システムとしての性格を強くもっており、ベルリンやハンブルクのような一定の人口規模の都市も存在するものの、全体として中小

規模の都市や町村が広く散在しており、「多極」的な空間構造となっている。

以上のような点を踏まえると、私は「都市集中から地方分散へ」という方向こそが、アフター・コロナの日本社会を考えていく上でもっとも重要な軸になると考える。

2. 人生のデザインにおける「分散型」

加えて重要な点だが、この場合の「分散型」という方向性は、東京一極集中の是正といった、国土の空間的構造のみに関わるものではない。

つまりここで分散という時、①リモート・ワークないしテレワーク等を通じて、自宅などで従来よりも自由で弾力的な働き方ができ、仕事と家庭、子育てなどが両立しやすい社会のありようや、②地方にいても様々な形で大都市圏とのコミュニケーションや協働、連携が行いやすく、オフィスや仕事場などの地域的配置も分散的であるような社会の姿を広く指している。いわば、個人の働き方や住まい方、ひいては人生のデザイン全体を含む、包括的な意味での「分散型」社会である。

このように考えていくと、“密”から“散”、あるいは「集中から分散」という方向は、個人が従来よりも自由度の高い形で働き方や生き方を設計していくことを可能にし、それは結果として経済や人口にとってもプラスに働き、社会の持続可能性を高めていくだろう。

さらに言えば、これらは全体として、“東京に向かってすべてが流れる”とともに、いわば“集団で一本の道を上る時代”であった（昭和・平成の）時代の価値観や社会構造からの根本的な転換を意味する。「コロナ後」の社会構想の中心にあるのは、こうした包括的な意味での「分散型社会」への移行なのである。

3.「多極集中」のビジョン

ところで、ＡＩを活用したシミュレーションについて、昨年から私たちの研究グループは兵庫県における長期ビジョンの検討において同県と共同研究を行い、「ＡＩを活用した未来予測――2050年の兵庫の研究」という分析結果をまとめて今年２月に公表した（兵庫県将来構想研究会ホームページ参照）。

そして興味深いことに、兵庫県の未来に関するＡＩシミュレーションにおいても、やはり都市集中型か分散型かという点がもっとも本質的な分岐であり、かつ分散型のほうが全般的なパフォーマンスが良好であるという結果が示されたのである（ここでの都市集中型とは、たとえば神戸市に人口が集中するようなイメージ）。

先ほどの日本全体に関する分析でも、また兵庫県という都道府県レベルの分析でも、いずれも「分散型」が望ましいというＡＩのシミュレーション結果が出ていたというのは、今回の新型コロナとの関連で考えてみても非常に示唆的と思われる。

ここで日本の状況についてさらに考えると、しばしば誤解されている点だが、実は日本において現在進みつつあるのは“東京一極集中”ではない。すなわち札幌、仙台、広島、福岡等の人口増加率は首都圏並みに大きく（特に福岡）、また興味深いことに、今年3月に発表された令和２年地価公示では上記4都市の地下上昇率（平均で7.4％）は東京圏のそれ（2.3％）を大きく上回っている。

つまり現在の日本において進みつつあるのはいわば「少極集中」と呼ぶべき事態であり、これは感染症の伝播という点ではリスクの大きい構造であって、現にこれらの“密”地域において感染が拡大した。こうした構造を、より「分散型」のシステムに転換していくこと、具体的には上記のドイツのような「多極集中」と呼べる国土構造に転換していくことが課題であり、それはコロナのようなパンデミックへの対応においてもきわめて重要な意味をもつだろう。

ここで「多極集中」とは、中小規模の都市や町村を含めて多くの「極」となる都市・地域が国土の中に広く分布しており、かつそうした極となる場所は、ある程度集約的で中心部が「歩いて楽しめるコミュニティ空間」として賑わっているような姿を指している（その具体的なイメージについては広井（2019）参照）。

4. 分散型福祉社会と「生命」関連産業の発展

ここまで「集中から分散へ」という方向を軸にコロナ後の社会の展望について論じてきたが、しかし一方、包括的な「分散型」という姿が、人々に“平等”に実現されていくという保障は実はどこにもない。

そもそも新型コロナの感染拡大や営業自粛等の影響が業種や業態、職務、産業分野等において大きく異なることは言うまでもないし、テレワークないし在宅勤務、オンライン会議等々が広がっているのも、全体から見れ

ばなお一部の人々にとどまっている。つまり「ウィズコロナ」をめぐる展開の過程において、様々なレベルでの格差あるいは分断がかえって強まっていくというシナリオは十分に考えられるのである。

したがって大きく言えば、本稿で述べてきたような、あらゆる面での「分散型社会」への移行ということを積極的に進めながら、それが格差・分断を増大させないような姿になるための様々な政策を並行して進めていくことが基本テーマになる。

これは文字通り新たな課題あるいはチャレンジであり、まだ確立した処方箋が存在するものではないが、そこで課題となるのは次の2点だろう。

第一は、都市－農村間や経済的に脆弱な層への再分配政策と支援であり、たとえば若者版、地域版ないし農業版の部分的「ベーシック・インカム（ＢＩ）」といった方策を自治体レベルで検討すべき時期に来ていると私は考える。

第二は、いわば“「生命」関連産業”と呼ぶべき分野を軸とする経済構造の再編と支援策である。

基本認識として、今回のコロナ・パンデミックは、これから私たちが生きていく時代が、「生命」を基本コンセプトにする時代になっていくことを象徴的に示した。この場合、歴史を大きな視点でとらえ返すと、17世紀にヨーロッパで「科学革命」が生じて以降、科学の基本コンセプトは大きく「物質」→「エネルギー」→「情報」という形で展開し、現在はその次の「生命」に移行しつつある時代であると把握できる（前掲拙著参照）。

ここで「生命」とは、「生命科学」といった場合のミクロレベルのみならず、生態系（エコシステム）、地球の生物多様性、その持続可能性といったマクロの意味ももつと同時に、英語の「ライフ」がそうであるように、それは「生活、人生」といった意味も含んでいる。

そして、経済ないし産業の視点で見るならば、これからの時代には、いわば「生命関連産業」あるいは「生命経済」と呼ぶべき領域が、社会の中で大きな比重を占めるようになっていくと考えられる。

ここでいう「生命関連産業」とは、具体的には少なくとも次の５つの分野を指している。すなわち、①健康・医療、②環境（再生可能エネルギーを含む）、③生活・福祉、④農業、⑤文化であり、これらはいずれも先ほど述べた広い意味での「生命」に深く関連している。

最後の「文化」はやや意外に聞こえるかもしれないが、これはドイツのメルケル首相が、新型コロナが広がっている状況にあっても「文化」に関する活動は絶やしてはいけないとし、“文化は生命の維持に不可欠”という印象的な言葉を残したことと関わっている。

ここでポイントになるのは、以上のような「生命関連産業」は、いずれも概して比較的小規模で、「地域」に密着した“ローカル”な性格が強いという点だ。したがって、こうした分野を発展させていくことは、昨今の「地域再生」あるいは地方創生の流れとも呼応すると同時に、ローカルな経済循環や地域コミュニティの再生に寄与するだろう。加えて、それは冒頭で述べたＡＩシミュレーションが示し、またコロナ後の社会のありようの基本的方向として議論されてきている「分散型」社会という方向ともまさに共鳴するのである。

もちろん、経済の各分野は相互にすべて連関しており、こうした「生命関連産業」だけが他と切り離されて展開していくわけではないので、後述するように、これらと他の様々な経済分野――製造業や各種のサービス業、観光そしてもちろん「デジタル」関連等々――とのネットワーク的連携も重要となる。

また、「生命関連産業」として挙げた領域は、単純な“利潤極大化”とは異なる側面、つまり相互扶助とか循環、持続可能性といったコンセプトと親和性が高い領域であり、通常の意味での「産業」という概念に収まり切らない性格をもっているだろう。

それゆえに、「生命関連産業」という言葉と並べて先ほど「生命経済」という表現を使ったのであるが、大きく言えば、それは「資本主義」の今後のありようというテーマともつながるし、また昨今議論が活発なＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）やいわゆる「ＥＳＧ投資」などをめぐる話題とも接続するのである。

5. ポスト・コロナ時代の包括的な産業ビジョンの必要性

この場合、現政権の下で強調されている「デジタル」ないし情報化はたしかに“ポスト工業化”の軸になる領域であるが、実はＡＩやＩＴなどの議論でもしばしば出てくるよう

に、それは「効率的」であるがゆえに“少ない労働力ですむ”ことが特徴なのであり、つまり「デジタル化」の推進は、最終的にはかえって「雇用」を減らす方向に働くことが生じうる。

それに対し、上記のような「生命関連産業」は、ある意味で「労働集約的」、つまり「人」が重要な意味をもつ分野であり、したがって雇用という面に関しては“雇用創出的”な性格ないし効果が実は大きいのである（これは根本的には「生産性」という概念をどうとらえるかというテーマと関連しており、この点については広井（2015）を参照されたい）。

しかも、こうした生命関連産業を発展させていくことは、「デジタル化」の重視ということと“対立”するものではなく、次のような意味でむしろ相互補完的なものと言えるだろう。

すなわち、「デジタル」は突き詰めれば「手段」であって、その内容（コンテンツ）となる産業分野が重要であり、その主要な領域がまさに今述べている「生命関連産業」となる。具体的には、先ほど示した「生命」関連の５つの領域それぞれと「デジタル」の組み合わせが様々に考えられるのであり、①健康・医療→デジタルヘルスなど、②環境→スマートグリッドなど、③生活・福祉→介護ロボットなど、④農業→スマート農業など、⑤文化→メディアアート等々という具合であり、これらはいずれも今後大いに発展性のあるものだろう。

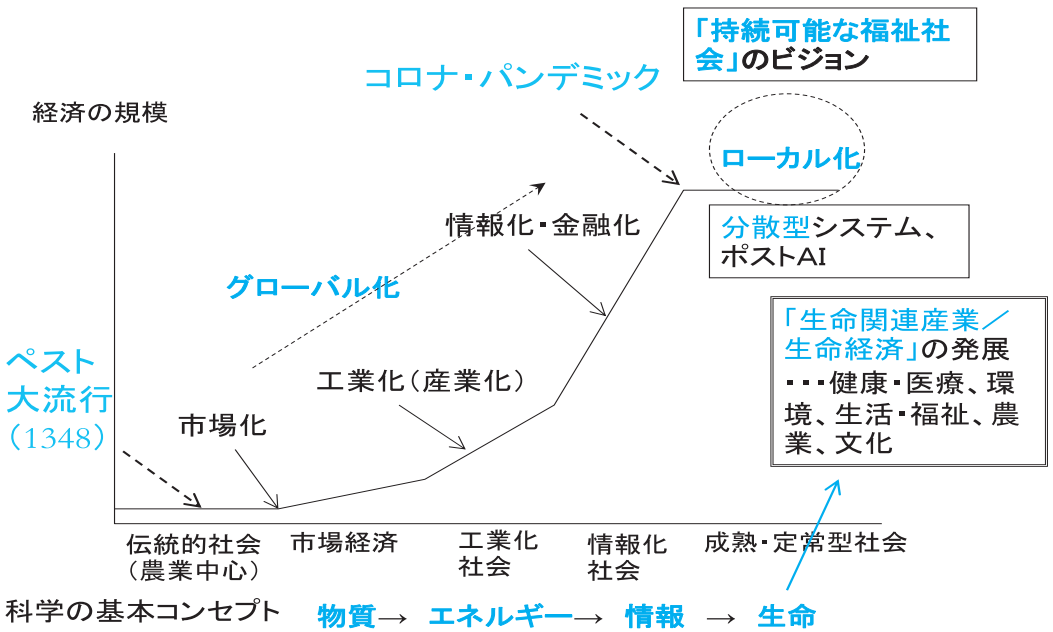
いずれにしても、ポスト・コロナ時代における、産業構造の全体を見通した新たなビジョンが今こそ必要なのではないだろうか。

本稿では、「コロナ後」あるいはウィズコロナ時代の社会の構想というテーマを、①「都市集中型」から「分散型システム」への転換、②そこでの格差・分断を回避するための様々な再分配政策及び「生命」を軸とする経済構造への移行支援という柱にそくして述べてきた。これらは相互に深く関連し合っており、ここでは十分論じられなかった関連する他の論点も含め、その全体の展望をまとめたのが（**図**）である。

現下の対応と並行しながら、ポスト・コロナ時代の社会像を中長期的な視座に立って構想し実現していくことが、いま何より求められているのである。

【参考文献】
広井良典（2015）『ポスト資本主義　科学・人間・社会の未来』、岩波新書。
同（2019）『人口減少社会のデザイン』、東洋経済新報社。

図　経済システムの進化と新型コロナ・パンデミック



報　告

1年前と比べた景気認識、WEB調査開始以来の最低水準の前回調査をさらに下回る
-賃金収入が急激に悪化／失業不安も高止まり-

第40回『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）』首都圏・関西圏版分析結果

本稿では、10月初旬に実施した「第40回勤労者短観調査(勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート)」の首都圏・関西圏版の分析結果概要を報告します。今回の調査内容は、「勤労者の景況感や物価」、「仕事と生活に関する意識」などの定点調査のほか、「労働時間、有給休暇についての意識と実態」、「テレワーク、生活時間についての意識と実態」そして「新型コロナウイルス感染症による雇用や収入への影響」などとしました。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ（http://www.rengo-soken.or.jp）または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

1. 調査対象：

首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）ならびに関西圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）に居住する20～64歳の民間企業に雇用されているものを対象に、「平成29年就業構造基本調査」に基づいて、居住地域・性・年代・雇用形態で層化した割り付け基準を作成した。2,000名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した。

2. 調査時期：

2020年10月1日～5日

3. 調査方法：

インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

4. 回答者の構成：

単位：%、(　)内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
合計	(2000)	(396)	(466)	(575)	(424)	(139)
	100.0	19.8	23.3	28.8	21.2	7.0
男性	(1086)	(203)	(263)	(312)	(230)	(78)
	100.0	18.7	24.2	28.7	21.2	7.2
女性	(914)	(193)	(203)	(263)	(194)	(61)
	100.0	21.1	22.2	28.8	21.2	6.7

※四捨五入により行の合計が100.0%にならないことがあります。

5. 調査項目：

(1) 定点観測調査
［景気・仕事・生活についての認識］／［仕事と生活についての認識］
(2) 準定点観測調査（隔回実施）
［労働時間、有給休暇についての意識と実態］
(3) トピック調査①
［働くことにかかわる対応策への意識と実態］
［テレワーク、生活時間についての意識と実態］
(4) トピック調査②
［新型コロナウイルス感染症に関する影響］

調査結果のポイント

1. 勤労者の生活と仕事に関する意識

◆1年前と比べた景気認識、WEB調査開始以来最低水準の前回調査をさらに下回る
◆「1年前と比べた勤め先の経営状況が悪化」との認識がWEB調査開始以来過去最大
「製造業」と「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」の約6割で悪化の認識
◆賃金収入の動きが急激に悪化
WEB調査開始以来最低水準
◆新型コロナの影響があった人では、失業不安が5割超で高止まり

2. 仕事と生活についての意識と実態

◆経年の変化をみると「仕事と生活のバランス」などが改善
◆所定外労働時間が長くなるとWLBの認識は大きく悪化
◆新型コロナの影響があった人のうち、5割弱が転職したいとの意向

3. 労働時間、有給休暇についての意識と実態

◆平均実労働時間はWEB調査開始以来、最も低い水準
◆時間外労働の上限規制に抵触する100時間以上が未だ4.2%存在
◆賃金不払い残業は増加、女性正社員の4割以上

4. 働くことにかかわる対応策への意識と実態

◆医療・福祉の待遇改善に向けた公的支援策の充実に＜賛成＞が7割弱

5. テレワーク・生活時間についての意識と実態

◆在宅勤務・テレワーク経験者で「通常勤務よりも長時間勤務になった」は約半数
◆テレワークを経験した人の8割以上が、テレワークの継続を希望

調査結果の概要（一部抜粋）

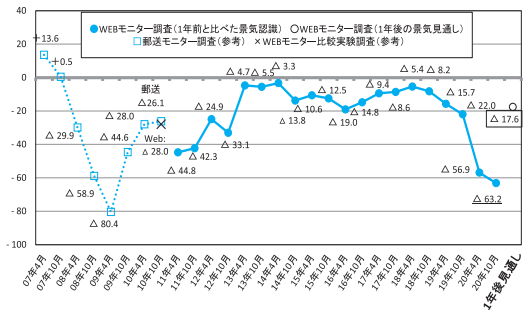
Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

◆景気、物価に対する意識

１年前と比べた景気認識が５期連続で悪化、１年後の景気見通しも悪化の認識

・1年前と比べた景気認識D.I.値はマイナス63.2と、2011年4月のWEB調査開始以来の最低水準となった前回調査（マイナス56.9）をさらに下回った。１年後の景気見通しD.I.値もマイナス17.6で、前回調査（マイナス45.0）からは弱まったものの、景気が悪化するとの認識が継続。

図表１　１年前と比べた景気認識と１年後の景気見通し（D.I.）



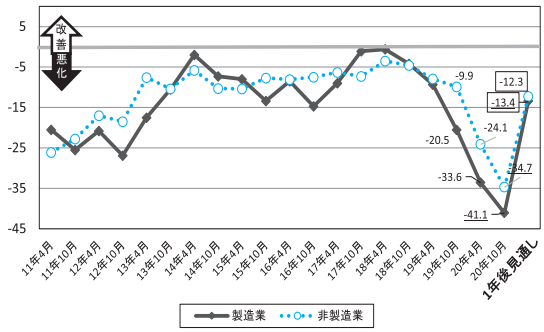
（注）D.I.=｛「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1+「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5)+「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)｝÷回答数（「わからない」「無回答（10年10月調査まで）」を除く）×100

◆勤め先と仕事に関する意識

「１年前と比べた勤め先の経営状況が悪化」との認識がWEB調査開始以来過去最大

・１年前と比べた勤め先の経営状況認識D.I.値は、製造業がマイナス41.1、非製造業がマイナス34.7と、前回調査（それぞれマイナス33.6、マイナス24.1）よりも悪化している。
・2011年4月のWEB調査開始以来、最低の水準となった。

図表２　１年前と比べた勤め先の経営状況と１年後の経営状況見通し（D.I.）

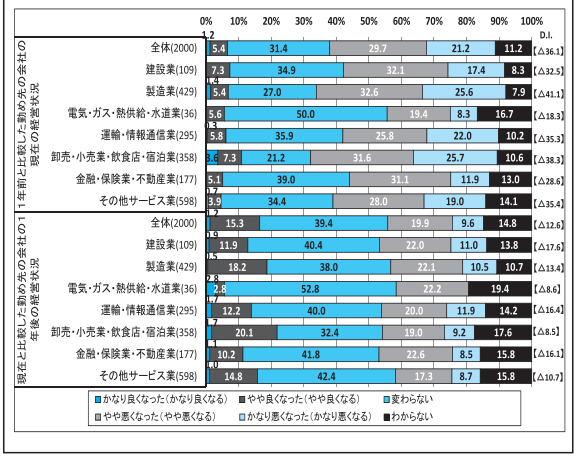


（注１）1年前と比べた勤め先の経営状況D.I.=「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×（-0.5）+「かなり悪くなった」×（-1）｝÷回答数（「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた（11年4月調査のみ）」、「1年前は働いていなかった（11年4月調査のみ）」、「わからない」、「無回答・不明（10年10月調査まで）」を除く）×100
（注２）1年後の勤め先の経営状況予測D.I.=｛「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×（-0.5）+「かなり悪くなる」×（-1）｝÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注３）第21回調査（11年4月）以降の集計対象は20～64歳、第20回調査（10年10月）以前は20～59歳

１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況は、「製造業」と「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」の約6割が悪化と回答

・１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況を業種別にみると、＜悪くなった＞とする割合が最も高いのは製造業（58.2%）で次いで卸売・小売業・飲食店・宿泊業（57.3%）と約6割におよぶ。
・現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況が＜悪くなる＞とする割合が最も高いのは建設業（33.0%）で次いで製造業（32.6%）と約3割で悪化するとしている。

図表３　1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況、現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況（業種別）

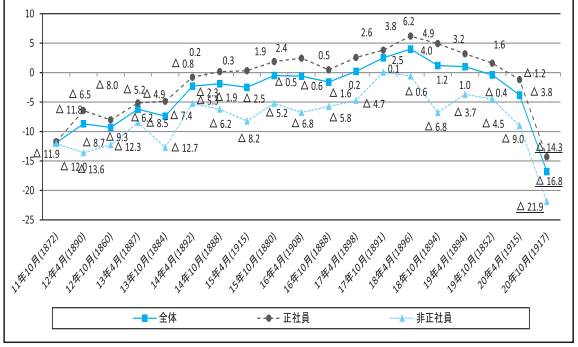


（注1）（　）内は、回答者数（N）
（注2）1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が＜悪くなった＞＝「やや悪くなった」＋「かなり悪くなった」
（注3）現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状が＜悪くなる＞＝「やや悪くなる」＋「かなり悪くなる」
（注4）1年前と比べた勤め先の経営状況D.I.=｛「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1)｝÷回答数（「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた（11年4月調査のみ）」、「1年前は働いていなかった（11年4月調査のみ）」、「わからない」、「無回答・不明（10年10月調査まで）」を除く）×100
（注5）1年後の勤め先の経営状況予測D.I.=｛「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5)＋「かなり悪くなる」×(-1)｝÷回答数（「わからない」を除く）×100

賃金収入の動きが急激に悪化　WEB調査開始以来最低水準

・1年前と比べた自身の賃金収入の増減D.I.値が、全体でマイナス16.8と前回調査（マイナス3.8）から大きく悪化している。
・正社員、非正社員ともに前回調査から賃金収入の動きが悪化しており、特に非正社員ではマイナス21.9と、前回調査（マイナス9.0）から大きく悪化している。

図表４　１年前と比べた自身の賃金収入の増減（D.I.）



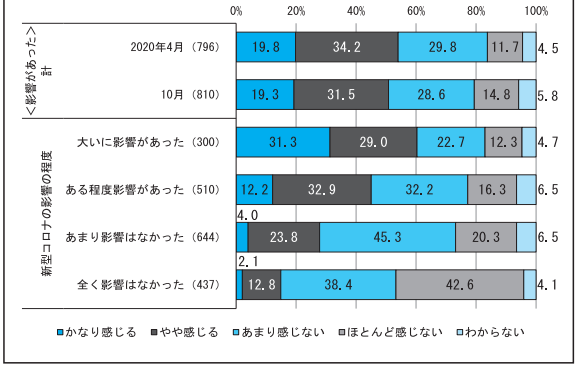
（注1）QR1で1年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計
（注2）D.I.=｛「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)＋「かなり減った」×(-1)｝÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注3）2010年4月調査では1年前の就業状況について未調査のため集計をしていない。

◆新型コロナウイルスの雇用や収入に関わる影響

新型コロナの影響があったとする人のうち、失業不安を感じているのは5割超で高止まり

・今後１年間に失業する不安について、新型コロナウイルスの＜影響があった＞人についてみると、＜感じる＞との割合は前回４月調査よりも若干低下しているものの、５割を超える。
・影響の程度別でみると、「大いに影響があった」層で＜感じる＞との割合が60.3％と最も高い。

図表５　今後１年間に失業する不安（新型コロナウイルスの影響の有無・程度別）



（注1）新型コロナウイルスの＜影響があった＞＝「大いに影響があった」＋「ある程度影響があった」
（注2）＜感じる＞＝「かなり感じる」＋「やや感じる」
（注3）（　）内は、回答者数（N）

Ⅱ　仕事と生活についての意識と実態

◆仕事と生活についての意識

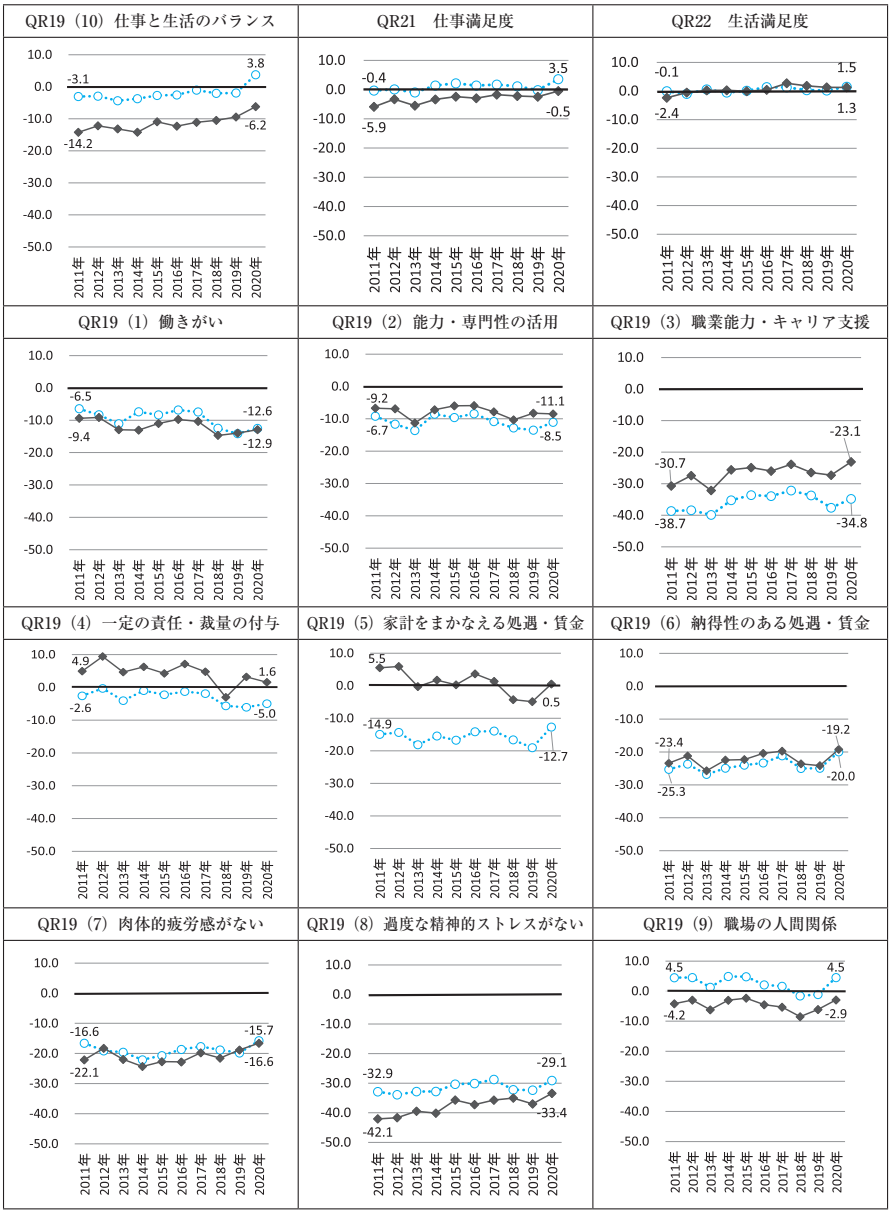
全体では「職業能力・キャリア支援」、男性正社員（20 ～ 54 歳）では「過度な精神的ストレスがない」の D.I. 値が、経年で改善傾向にあるものの最も低い

・今の仕事の認識について、12項目全てを2020年のD.I.値でみると、全体では「職場の人間関係」が最も高く（プラス4.5）、「職業能力・キャリア支援」が最も低い（マイナス34.8）。男性正社員（20 ～ 54歳）では、「一定の責任・裁量の付与」が最も高く（プラス1.6）、「過度な精神的ストレスがない」が最も低い（マイナス33.4）

・また、「家計をまかなえる処遇・賃金」、「納得性のある処遇・賃金」について前回調査と比較すると、全体、男性正社員（20 ～ 54歳）共に改善がみられる。

・経年の変化を2011年と2020年のD.I.値の差でみると、全体では、緩やかに改善しているものもあるが、「働きがい」（マイナス6.1）、「一定の責任・裁量の付与」（マイナス2.4）等が悪化している。男性正社員（20 ～ 54歳）では「過度な精神的ストレスがない」（プラス8.6）、「仕事と生活のバランス」（プラス8.0）、「職業能力・キャ

図表6　今の仕事についての意識（性・就業形態別）（D. I.）



- - ○ - - 全体　——●—— 正社員（男性 20-54 歳）

（注 1）各年データは 4 月調査と 10 月調査の結果をマージして作成

（注 2）QR19 の D. I. =｛「当てはまる」× 1 +「どちらかというと当てはまる」× 0.5 +「どちらかというと当てはまらない」×（− 0.5）+「当てはまらない」×（− 1）｝÷回答数× 100

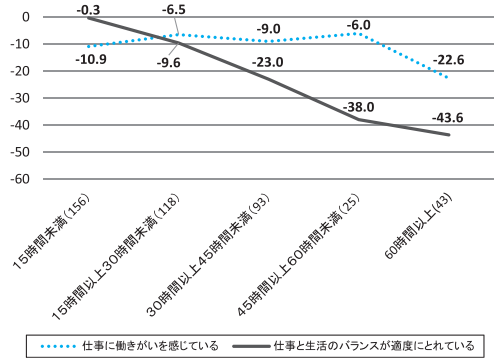
（注 3）QR21, 22 の D. I. =｛「かなり満足」× 1 +「やや満足」× 0.5 +「どちらともいえない」× 0 +「やや不満」×（− 0.5）+「不満」×（− 1）｝÷回答数× 100

リア支援」（プラス7.6）等が改善している。
・全体と男性正社員（20～54歳）を2020年のD.I.値の差で比較すると、全体の方が高いのは「仕事と生活のバランス」（差は10.0ポイント）、「職場の人間関係」（差は7.4ポイント）等であり、全体の方が低いのは「家計をまかなえる処遇賃金」（差は13.2ポイント）、「職業能力・キャリア支援」（差は11.7ポイント）等となっている。

所定外労働時間が長くなるとWLBの認識は大きく悪化

・所定外労働時間数（2020年9月）とWLBがとれている認識との関係をみると、WLBの認識D.I.値は、所定外労働時間が長くなると大きく悪化している（15時間未満と60時間以上の差は43.3）。
・所定外労働時間数と働きがいの関係については、働きがいのD.I.値は60時間未満までは若干高まる傾向がみられるものの、60時間以上で急激に悪化している。

図表７　働きがい、ＷＬＢがとれている認識と所定外労働時間数の関係（D.I.）

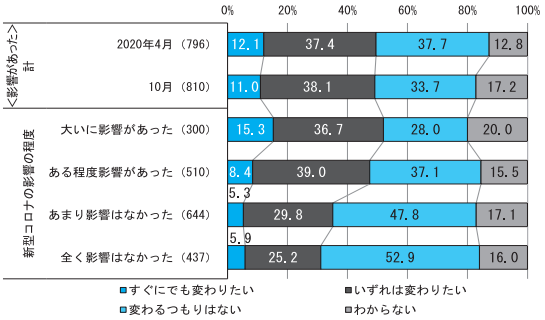


（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QR19のD.I.=｛「当てはまる」×1+「どちらかというと当てはまる」×0.5+「どちらかというと当てはまらない」×(-0.5)+「当てはまらない」×(-1)｝÷回答数×100

新型コロナの影響があった人のうち、5割弱が転職したいとの意向

・新型コロナウイルスの＜影響があった＞とする人について、転職の意向をみると、「すぐにでも変わりたい」の割合は11.0%、「いずれは変わりたい」の割合は38.1%と、前回４月調査とほぼ同水準であった。
・また、影響の程度が大きくなるほど、＜変わりたい＞が増加し、「変わるつもりはない」が減少する。とくに、「大いに影響があった」層では、「すぐにでも変わりたい」が15.3%、＜変わりたい＞が５割を超える。

図表８　転職の意向（新型コロナウイルスの影響の有無・程度別）



（注１）新型コロナウイルスの＜影響があった＞＝「大いに影響があった」＋「ある程度影響があった」
（注２）＜変わりたい＞＝「すぐにでも変わりたい」＋「いずれは変わりたい」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

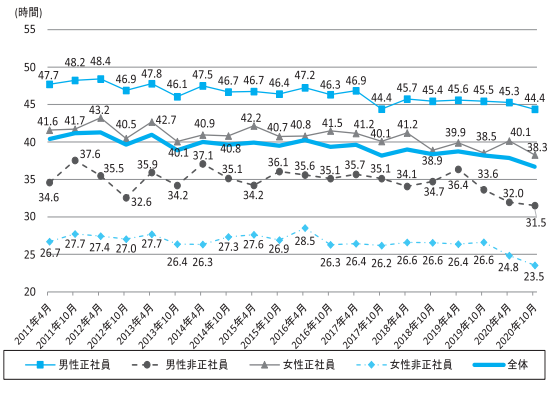
Ⅲ　労働時間、有給休暇についての意識と実態

◆労働時間の実態

１週間あたりの平均実労働時間はすべての性・就業形態でWEB調査開始以来、最も低い水準

・１週間あたりの平均実労働時間を経年でみると、ゆるやかな減少傾向にあり、性・就業形態別のすべての属性で、2011年4月のWEB調査開始以来、最も低い水準となった。
・前年10月比較では、正社員（男性：マイナス1.1時間、女性：マイナス0.2時間）よりも、非正社員（男性：マイナス2.1時間、女性：マイナス3.1時間）での減少が大きい。

図表９　１週間あたりの平均実労働時間（性・就業形態別）



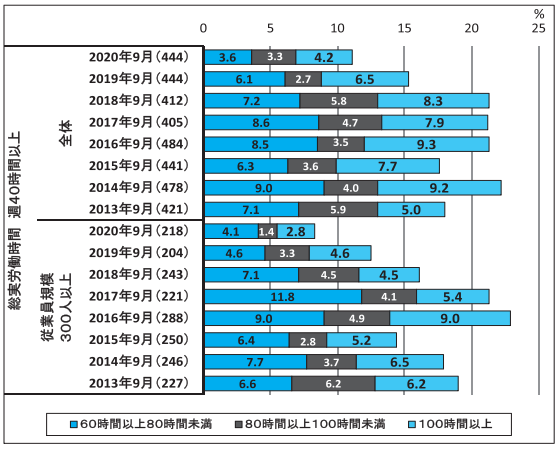
(注)週労働時間の階級の中央値で平均時間を計算した。「20時間以上、30時間未満」を25時間、「30時間以上、35時間未満」を32.5時間、「35時間以上、40時間未満」を37.5時間、「40時間以上、45時間未満」を42.5時間、「45時間以上、50時間未満」を47.5時間、「50時間以上、60時間未満」を55時間とし、「20時間未満」を10時間、「60時間以上」を70時間として算出した。

時間外労働の上限規制に抵触する、100時間以上が未だ4.2%存在

・実労働時間が週40時間以上と回答した人の2020年9月の所定外労働時間をみると、60時間以上行った割合は、全体で11.1％と、前回調査（2019年10月：15.3%）から減少しており過去７年と比較して最も低い。
・一方、時間外労働の上限規制に抵触する、100時間以上の所定外労働を行った割合は全体では4.2％、300人以上規模企業で2.8％となっており、2019年10月調査（全体：6.5％、300人以上：4.6％）からの低下は見られるものの、未だ存在する。

図表10　週実労働時間40時間以上の人の所定外労働時間

（9月）の分布（従業員規模300人以上）

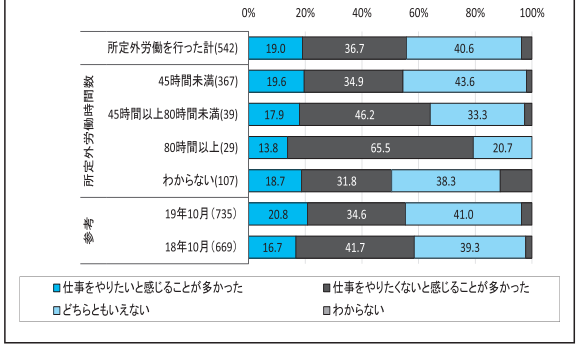


（注１）QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注２）QT2で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計
（注３）（　）内は、回答者数（N）
（注４）労働基準法36条5項及び6項の定める時間外労働の上限規制（大企業：2019年4月から施行、中小企業：2020年4月から施行）＝年間の時間外労働（休日労働を除く）が月平均「60時間」以内となること/休日労働を含み、２ヵ月間、３ヵ月間、４ヵ月間、５ヵ月間、６ヵ月間のいずれかの月平均時間外労働時間が「80時間」を超えないこと/休日労働を含んで、単月は「100時間」未満となること/自動車運転業務や医師などは2024年3月31日まで上限規制の適用が猶予されている

所定外労働が増えるほど「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合が高い

・2020年9月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合は　36.7%で、所定外労働時間が増えるほど「仕事をやりたくないと感じることが多かった」とした回答割合が高い。
・とりわけ、恒常的であれば時間外労働の上限規制に抵触する可能性がある、80時間以上では6割以上と高く前年調査（2020年10月：52.1%）から大きく増加。

図表11　所定外労働と仕事への意欲（所定外労働時間別）



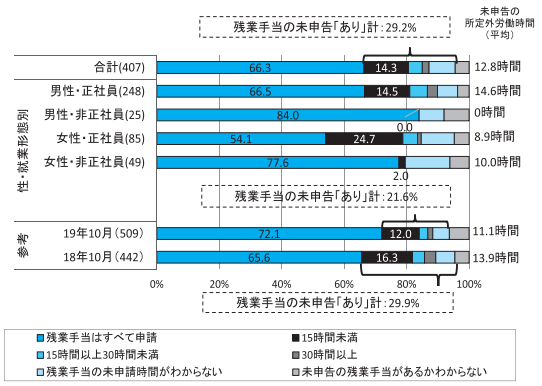
（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注３）（　）内は、回答者数（N）
（注４）休日労働を含み、２ヵ月間、３ヵ月間、４ヵ月間、５ヵ月間、６ヵ月間のいずれかの法定時間外労働が月80 時間を超える場合、労働基準法36条６項３号（2019年４月施行）の定める時間外労働の上限規制に抵触する。

◆賃金不払い残業の実態

残業手当の未申告が増加。女性正社員の不払い残業「あり」が4割以上

・残業手当の支給対象で2020年9月に所定外労働を行った人の29.2%が残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した。
・性・就業形態別でみると女性正社員で残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した割合が高く41.2%であった。
・残業手当の未申告割合、不払い残業時間平均は、ともに前年調査（2019年10月）よりも増加している。

図表12　2020年9月の賃金不払い残業（性・就業形態別）



（注1）QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注2）表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人の未申告の所定外労働時間数の平均
（注3）（　）内は、回答者数（N）

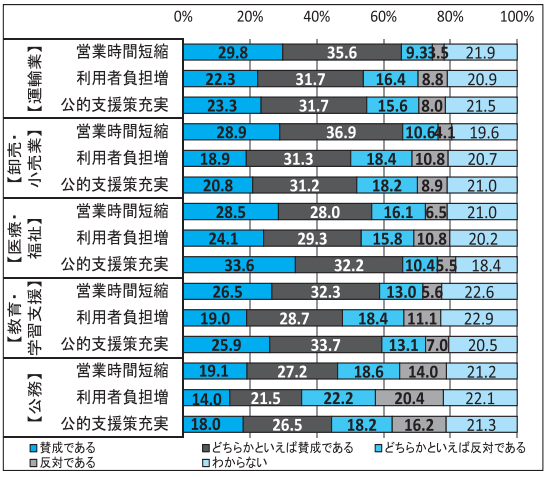
Ⅳ　働くことにかかわる対応策への意識と実態

◆特定業種の長時間労働是正と人材確保への対応策

医療・福祉の待遇改善に向けた公的支援策の充実に＜賛成＞する人は7割弱

・待遇改善等の対応策（長時間労働・人手不足対策等）について、運輸業（65.4%）、卸売・小売業（65.8%）は、営業時間の短縮の＜賛成＞割合が最も高い。医療・福祉（65.8%）、教育・学習支援（59.6%）は、公的支援策の充実の＜賛成＞割合が最も高い。
・公務は、営業時間の短縮の＜賛成＞割合が最も高いが、46.3%にとどまっており、利用者負担増の＜賛成＞割合は、4割に満たない（35.5%）。

図表13　特定業種に関する待遇改善等の認識



（注）＜賛成＞＝「賛成である」＋「どちらかといえば賛成である」＜反対＞＝「反対である」＋「どちらかといえば反対である」

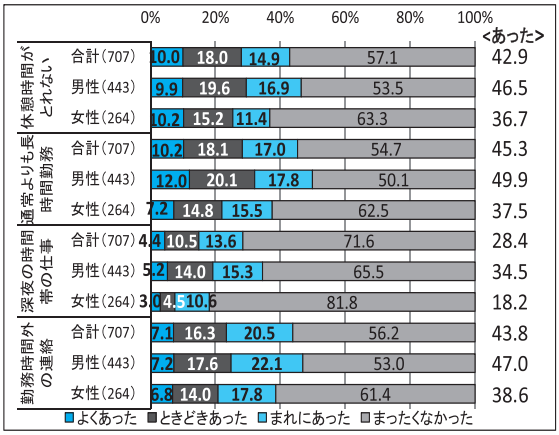
Ⅴ　テレワーク・生活時間についての意識と実態

◆在宅勤務・テレワーク時における問題のある経験の有無

在宅勤務・テレワーク経験者で「通常勤務よりも長時間勤務になった」は約半数

・在宅勤務・テレワークにおける、問題のある経験で最も多いのは、「通常よりも長時間勤務になった」が約半数（45.3%）。
・次に、勤務時間外の連絡（43.8%）、休憩時間がとれない（42.9%）が続く。
・いずれの経験も男性の割合が高く、男性の約半数（49.9%）が通常よりも長時間勤務を経験している。

図表14　在宅勤務・テレワークにおける問題のある経験の有無（性別）



（注1）5月又は9月に在宅勤務・テレワークを行った人について集計。
（注2）＜あった＞＝「よくあった」＋「ときどきあった」＋「まれにあった」の合計。

「家事の分担が進んだ」（男性13.9%、女性8.8%）、一方で、「家事負担が増えた」（男性9.6%、女性19.6%）と認識に男女差

・既婚者全体では「家族の会話が増えた」の割合が最も高く約4割（38.4%）。
・既婚者を性別でみると、男性の方が「家族の会話が増えた」「家での仕事で家族から迷惑がられることがあった」「家事分担が進んだ」と回答した人の割合が多い。女性の方が「家事の負担が増えた」と回答した人の割合が多い。「家族から迷惑がられ

ることがあった」（既婚男性14.2％、既婚女性1％）、「家事の分担が進んだ」（既婚男性13.9％、既婚女性8.8％）、「家事負担が増えた」（既婚男性9.6％、既婚女性19.6％）、など、既婚男女間で認識の差が大きい。

・単身者の約3割が「孤独感が増した」と回答しており、全体より9.5%ポイント高くなっている。

図表15　在宅勤務・テレワークの実施による生活への影響（性、結婚の状況、末子年齢、要介護家族、生計同一家族の有無別）（複数回答）

n=	趣味やプライベートが充実した	孤独感が増した	家族の会話が増えた	家族のちょっとしたことでイライラするようになった	仕事内容に対する家族からの理解が深まった	家での仕事で、家族から迷惑がられることがあった	家族の喧嘩（トラブル）が増えた	家事（育児、介護等を含む）の分担が進んだ	家事（育児、介護等を含む）の負担が増えた	特に影響はない
全体（707）	35.1	17.8	26.9	11.9	8.9	7.8	3.8	8.1	7.8	28.0
男性（443）	36.3	18.5	29.6	10.8	9.7	9.7	4.7	9.5	6.8	28.7
女性（264）	33.0	16.7	22.3	13.6	7.6	4.5	2.3	5.7	9.5	26.9
既婚・全体（383）	34.7	14.9	**38.4**	13.3	11.5	10.7	5.7	12.5	12.3	23.2
既婚・男性（281）	34.9	16.4	**40.9**	13.5	12.1	**14.2**	6.8	**13.9**	9.6	23.5
既婚・女性（102）	34.3	**10.8**	31.4	12.7	9.8	1.0	2.9	8.8	**19.6**	**22.5**
子どもあり（末子年齢6歳未満）										
全体（86）	32.6	**10.5**	**40.7**	**20.9**	**14.0**	**14.0**	4.7	**26.7**	**23.3**	**20.9**
男性（63）	36.5	**12.7**	**41.3**	**22.2**	**14.3**	**19.0**	4.8	**28.6**	**20.6**	19.0
女性（23）	**21.7**	4.3	**39.1**	**17.4**	13.0	0.0	4.3	**21.7**	**30.4**	26.1
子どもあり（末子年齢6歳～15歳未満）										
全体（75）	34.7	13.3	**44.0**	13.3	**14.7**	12.0	**9.3**	**14.7**	9.3	18.7
男性（61）	36.1	16.4	**49.2**	13.1	13.1	**14.8**	**11.5**	**14.8**	8.2	**16.4**
女性（14）	**28.6**	0.0	21.4	14.3	**21.4**	0.0	0.0	**14.3**	**14.3**	28.6
要介護家族あり（61）	34.4	14.8	**34.4**	13.1	6.6	**13.1**	6.6	**16.4**	6.6	**21.3**
要介護家族なし（646）	35.1	18.1	26.2	11.8	9.1	7.3	3.6	7.3	7.9	28.6
単身（194）	**40.7**	**27.3**	5.2	4.6	2.6	1.0	1.0	2.1	0.5	**36.1**

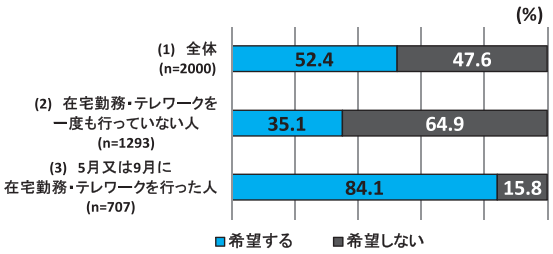
（注1）5月又は9月に在宅勤務・テレワークを行った人について集計。
（注2）既婚＝既婚（配偶者あり）であり、既婚（離婚、死別）は含まない。
（注3）太字＝全体と比較して5％ポイントの差があるもの／網掛け＝全体と比較して5％ポイント以上高いもの。

◆テレワークの希望

全体の半数以上、5月又は9月中に在宅勤務・テレワークを経験した人の8割以上が、継続を希望

・今後の在宅勤務・テレワーク実施を＜希望する＞との回答は、全体で半数以上（52.4％）。
・5月又は9月の在宅勤務・テレワーク経験者では84.1％となっており、未経験者の35.1％と比べて49%ポイントもの差がある。

図表16　今後、在宅勤務・テレワークを希望する人の割合（継続を含む）



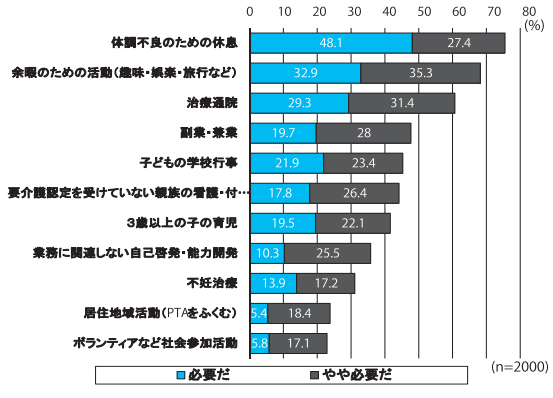
（注1）宅勤務・テレワークを一度も行っていない人＝5月又は9月に行っていない人
（注2）＜希望する＞＝「希望しない」以外のすべての回答の合計

◆生活時間についての意識と実態

体調不良時や余暇のための労働時間調整・休暇付与の制度を必要とする回答が多い

・労働時間調整や休暇付与に関する会社の制度の必要性について聞いたところ、「必要だ」とする回答が最も多かったのは、体調不良時の休息のための労働時間調整・休暇付与であり（48.1%）、次に、余暇のための活動（32.9%）が続く。
・「必要だ」、「やや必要だ」との回答の合計で見ると、体調不良時の休息（75.5%）で最も多く、余暇のための活動（68.2%）、治療通院（60.7%）が続く。

図表17　労働時間調整・休暇付与に関する会社の制度の必要性について（目的別）



理事会・評議員会 報告

2020年度事業計画予算を承認　第46回定例理事会・第22回評議員会、第47回理事会

2019年度事業報告・決算報告を承認　第23回定時評議員会・第49回理事会

（公財）連合総研は定款に定められた手続きに従い、2020年9月24日を採択日として第46回定例理事会・第22回評議員会を持ち回りにより開催しました。また11月24日、第23回定時評議員会・第49回理事会をオンラインで開催しました。それぞれ下記の議案について提案され、すべて承認されました。

議案及び選任された理事は以下の通りです。

＜9月24日を採択日とした持ち回り開催＞

第46回定例理事会・第22回評議員会

・第１号議案　2020年度事業計画に関する件
・第２号議案　2020年度収支予算に関する件
・第３号議案　定款の一部変更に関する件
・第４号議案　費用弁償支給規程等の一部改正に関する件
・第５号議案　役員等の報酬総額に関する件
・第６号議案　評議員の一部選任に関する件
・第７号議案　理事の一部選任に関する件
・第８号議案　規則・規程の一部改正に関する件

第47回理事会

・第１号議案　副所長の選任に関する件
・第２号議案　総務委員会委員の選任に関する件

＜11月24日　オンライン開催＞

第23回定時評議員会

・第１号議案　2019年度事業報告に関する件
・第２号議案　2019年度決算報告に関する件
・第３号議案　理事の改選に関する件

第49回理事会

・第１号議案　理事長・副理事長・専務理事の選定に関する件
・第２号議案　研究所長・副所長・事務局長の選任に関する件
・第３号議案　総務委員会委員の選任に関する件
・第４号議案　顧問・参与の委嘱に関する件
・第５号議案　規則・規程の一部改正に関する件

●（公財）連合総研　理事・監事・評議員名簿(2020年11月24日評議員会終結時)

【理　事】

理 事 長　古賀　伸明（連合総研理事長）
副理事長　藤本　一郎（連合総研所長）
専務理事　新谷　信幸（連合総研事務局長）
理　　事　相原　康伸（連合事務局長）
　　毛塚　勝利（労働法学研究者）
　　佐藤　博樹（中央大学教授）
　　清水　秀行（日教組委員長）
　　末廣　啓子（目白大学教授）
　　高倉　　明（自動車総連会長）
　　中富　道隆（日本機械工業連合会副会長･専務理事）
　　松浦　昭彦（ＵＡゼンセン会長）
　　松迫　卓男（中央労働金庫理事長）

【監　事】

小熊　　栄（連合総合総務財政局長）
森　　一夫（元日本経済新聞特別編集委員）

【評議員】

今野浩一郎（学習院大学名誉教授）
川本　　淳（自治労委員長）
坂田　幸治（電力総連会長）
塩田　正行（国際労働財団常務理事）
神保　政史（電機連合委員長）
中村　圭介（法政大学教授）
南雲　弘行（教育文化協会理事長）
野田三七生（情報労連委員長）
廣田　政巳（こくみん共済 coop 理事長）
三浦　まり（上智大学教授）
吉川　　薫（白鷗大学名誉教授）

東京商工会議所 首都問題委員会　新型コロナウイルス感染症を踏まえた都市のあり方に関するアンケート調査（2020年9月調査）

地方分散を進めるには「ネットワーク等のインフラ整備」や「地方拠点充実への支援」が必要

新型コロナウイルスの感染拡大により、社会経済活動は大幅な自粛を余儀なくされ、企業では出勤調整・テレワーク実施等、従業員の働き方に大きな変化が生じている。また「密集」による感染リスクを避けるために、「東京への一極集中」の是正や地方分散への声も出ている。

東京商工会議所は、今後の都市のあり方について都内事業者の意向を把握することを目的に会員企業への「新型コロナウイルス感染症を踏まえた都市のあり方に関するアンケート調査」を実施した（調査対象：9,729社、回答数：1,448件）。なお、回答企業の業種別割合は**図1**の通りである。

まず、東京で事業をするメリット・デメリットを比較して、「メリットの方が大きい」と回答した企業の割合は、60.9%となっている。「現時点では何ともいえない」は37.0%、そして「デメリットの方が大きい」は2.1%にとどまっている。業種別にみると、「小売業」や「サービス業」が他の業種に比較して「メリットの方が大きい」とする回答がやや多い。

次に具体的に「東京で事業をするメリット」（複数回答）の内容をみると、「取引先が多い（B to B）」（84.5%）、「社員等を雇用しやすい」（60.5%）、「情報を入手しやすい」（50.2%）が上位にあげられている。また、小売業についてみると、「消費者のボリュームが多い」が最も多く、業種の特性がはっきり出ているといえる。

また、「東京で事業をするデメリット」（同）についてみると、現在のコロナ禍の拡がりを反映して「感染症リスクが高い」がもっとも多く76.3%、次いで「事務所・店舗等の賃料が高い」（56.8%）、「人件費が高い」（52.9%）となっている（**図2**）。

都内事業者に「23区内の事業所」の移転・縮小・拡大について、検討状況を尋ねた設問では、「現状維持」が約8割を占めている。それに対して「移転を検討」、「一部機能の移転を検討」は、あわせても「1割」に届いていない。

また、その「1割」弱の事業者においても、「都内」以外の移転先を考えているものは、「神奈川県・埼玉県・千葉県」の近隣県が35.1%、それらの各県を除いた道府県については13．5%にとどまっている。

このように地方分散が進まないなかで、都内事業者が必要としている施策についてみてみよう。

「地方への分散に必要な施策」（複数回答）としてもっとも多くあげられたものは「交通・物流ネットワーク等インフラ整備」（50.4%）であり、続いて、「企業の地方拠点充実の支援」（39.5%）、「行政、医療、教育等デジタル化の推進」（30.8%）となっている（**図3**）。

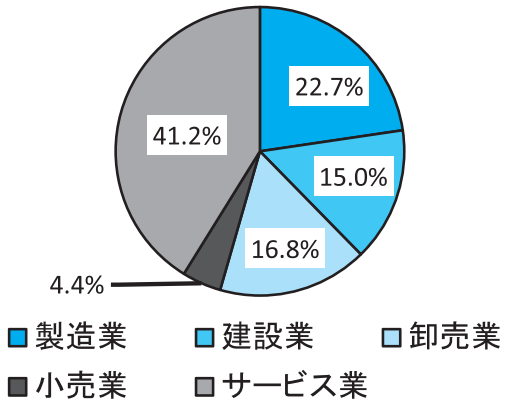
そして、「地方への分散に必要な施策」を促進することにより、「地方への分散を促進する施策の展開により地方分散が大いに実現する」との回答は6.0%であるものの、「少し実現する」との回答は62.5%となっている。

東京商工会議所では、これらの調査結果から、「東京において急激に変化する可能性は低いものの、地方分散を促進する施策の積極的な展開によっては、一定程度地方分散は進む可能性があると思われる」このレポートをまとめている。

また、あわせて、この調査では「Withコロナ・Afterコロナの都市政策」についての設問もされている。

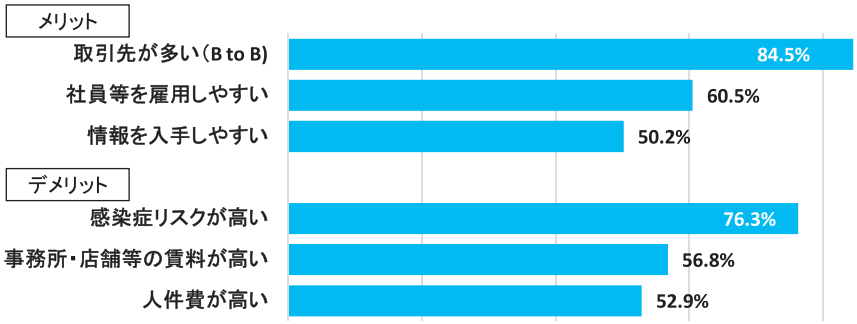
「Withコロナ」として、「コロナ収束までの間に東京において整備が必要な機能」（複数回答）としては、「感染症医療体制の拡充」（62.1%）が最も高くとなっている。さらに、「Afterコロナ」として「コロナ収束後、東京が国際競争力を発揮するために必要な施策」としては、「感染症や災害のリスクに対する安全・安心の強化」（76.0%）が、第2位の「規制緩和や法人税引き下げなどの経済成長を促す施策の強化」（54.0%）を大きく上回っている。

図１　業種別回答企業の割合



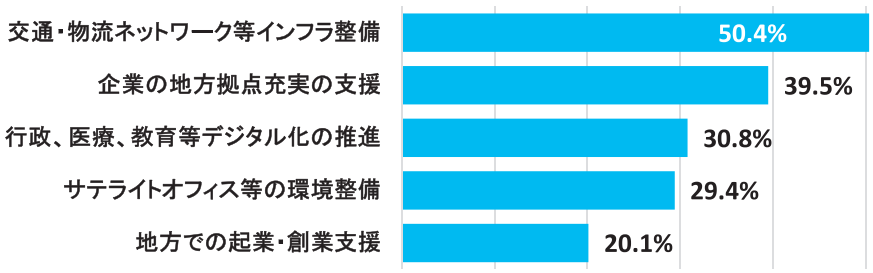
資料出所：東京商工会議所「新型コロナウイルス感染症を踏まえた都市のあり方に関するアンケート調査」より作成。

図２　東京で事業をするメリット・デメリット
〔各上位３項目〕



資料出所：東京商工会議所「新型コロナウイルス感染症を踏まえた都市のあり方に関するアンケート調査」より作成。

図３　地方分散を促進するために必要な施策（複数回答）
〔上位５項目〕



資料出所：東京商工会議所「新型コロナウイルス感染症を踏まえた都市のあり方に関するアンケート調査」より作成。

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2020
12

INFORMATION

［職員の異動］

＜退任＞
尾﨑　美弥子（おざき　みやこ）　主任研究員
11月9日付退任
〔ご挨拶〕2019年７月に厚生労働省より着任しましたが、急遽帰任となってしまいました。
　主担当の男女共同参画の研究会が山場を迎える中で連合総研を離れることとなってしまったのは心残りですが、１年４ヶ月と短い期間ながら、障害者雇用の研究会での単組インタビューや連合本部の委員会での活発な議論の傍聴など貴重な経験も多くさせていただきました。心より感謝申し上げます。
　連合総研で学ばせていただいたことは、今後の業務に活かしていきたいと思います。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

＜新任＞
金成　真一（かなり　しんいち）　主任研究員
11月26日着任
〔ご挨拶〕厚生労働省から着任いたしました。最近ですと、2014年４月～2018年７月に中央労働委員会、2018年８月～2020年３月に長崎労働局、2020年４月～11月に中央労働災害防止協会で勤務し、連合の皆様には大変お世話になりました。調査研究業務につきましては、10年以上前に厚生労働省で研究会の事務局に携わったことがある程度ですが、少しでも皆様のお役に立てるよう努力してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【10月の主な行事】

10月１日　第９回障がい者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と方策に関する調査研究（主査：眞保　智子　法政大学現代福祉学部教授）
７日　所内会議・研究部門会議
13日　第10回障がい者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と方策に関する調査研究（主査：眞保　智子　法政大学現代福祉学部教授）
20日　所内会議
26日　日本の未来塾「激化する米中対立と日本外交の課題」（講師：田中　均　日本総研国際戦略研究所理事長）
29日　第２回『良い会社』であることの情報開示と労働者の立場からの責任投資原則促進に関する調査研究委員会（主査：水口　剛　高崎経済大学経済学部　教授）
30日　第11回持続可能な発展に向けた事業承継をはじめとする中小企業の発展と労働者の労働条件向上に関する調査研究委員会（主査：黒瀬　直宏　特定非営利活動法人アジア中小企業協力機構理事長）

発行人／藤本　一郎
発行日／2020年12月1日
発　行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102−0074
東京都千代田区九段南２−３−14
靖国九段南ビル５階
TEL 03−5210−0851
FAX 03−5210−0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108−0073
東京都港区三田１−10−３
電機連合会館２階
TEL 03−3456−1541
FAX 03−3798−3303

editor

　この12月号の特集の企画編集会議は、７月中旬から始まった。その時、この号が発刊される12月にはコロナ禍が既に収束方向になり、「的外れの特集」になって欲しいと内心では思っていた。だが、残念ながらまだそのような状況には至っていない。
　近い将来、コロナ禍は間違いなく「終息」するはずである。しかし、コロナ禍は、私たちの働き方や暮らし方は大きな影響もたらした。その変化におそらく多くの人たちは対応していくはずである。その際の「痛み」はできるだけ小さいものであるように願いたい。今回の特集がその一助になればと思う。　（雲隠六帖）