

第 II 部

感染拡大と職場の危機対応

玄田 有史氏 東京大学社会科学研究所教授

連合総研による経済情勢報告の今年のテーマは「新型コロナ・ショックとwithコロナ時代」（仮題）だという。時宜を得た設定で、多くの重要な示唆や提言が期待される。

ただ、「withコロナ時代」という表現は、現在至るところで用いられているものの、その寿命は案外短いかもしれない。幸いにもワクチンや治療薬が開発されれば、すぐに認識はafterコロナへと変わる。反対に感染リスクを伴う生活があまりに自明となれば、ウイルスの存在自体がもはや顧みられなくなるだろう（その証拠にwithインフルとは誰も言わない）。

だが、言葉の生命力はどうであれ、今回の事態から将来に残すべき教訓は多々ある。地球規模で進む人口の爆発的増加、移動手段の発達、自然破壊（開発による野生動物との隣接）、温暖化現象など、人類は今後も未知の感染症と共存し続ける宿命にある。

感染症に限らず、毎年繰り返される台風や洪水による被害の他、東日本大震災からもうすぐ10年を迎え、緊急事態における職場の危機対応として改めて考えておくべきこともある。以下、新型コロナ・ショックが雇用に与えた影響を労働経済の観点から振り返り、今後の課題を述べたい。

2020年4月、感染症拡大による緊急事態宣言が全国に発出されると、事業の継続が困難となった多くの職場は未曾有の危機に直面した。雇用機会は崩壊し、働き口を失って生活にあえぐ労働者が続出することも懸念された。

事実、感染症が急速に広がった3月から4月にかけて、日本全体の就業者は季節調整値で107万人減少した（総務省統計局「労働力調査」、以下出所同じ）。ひと月での減少幅としては、比較可能な統計で「三八（さんばち）豪雪」に見舞われた1963年（昭和38年）1月の113万人減に次ぐ大幅なものとなった。それはリーマンショック後に生じた、2009年2月から3月の52万人減のほぼ倍でもあった。

一方、4月の完全失業者は178万人と、対前月では6万人の増加にとどまり、完全失業率も0.1ポイント増の2.6%に収まった。現時点で最新である7月の統計でも、完全失業者は196万人、完全失業率は2.9%と、雇用崩壊と呼べる事態への突入は、なんとか踏みとどまっているように見える（いずれも季節調整値）。

では、コロナ・ショックが経済に大規模な影響を与えたにもかかわらず、失業者が大量にあふれ出す事態は、これまでなぜ回避できたのだろうか。労働経済のマクロ的観点からは三つの要因を指摘できる。

第一に、就業者の急減と失業者の微増の両立には、非労働力人口の急増によるところが大きかった。非労働力人口（就業断念者）は、4月に前月より季節調整値で94万人拡大、やはり三八豪雪以来の増加幅となった。そこでは高齢者を中心に、感染を怖れたことや自粛要請を踏まえて、労働者がみずから働くのを諦め、非労働力化する「働き止め」の動きが表れていた。

第二に、仕事を辞めてはいないものの、仕事をまったくせずに休んでいた休業者が、4月時点で過去最多の597万人に達した（前年同月比420万人、前月比348万人の増加）。原因には、事業の悪化は一時的という見通しが当時は主流だった他、潜在的に人手不足の基調が続くという予想が雇い止めに回避させた面もあった。さらに雇用調整助成金の特例措置などによる休業支援措置が矢継ぎ早に示されるなど、休業補償に関する政府のアナウンス効果が機能していた可能性もある。

第三に、従業者（休業者以外の就業者）の短時間就業への一斉シフトも、雇い止めの抑制に寄与した。4月には非農林業雇用者のうち、月末一週に1～34時間勤務は前月より887万人拡大する。対照的に週35時間以上勤務の減少幅は、前月に比べて1,289万人、対前年同月比で198万人と驚異的なものとなった。そこには前年同時期の取り組みが下地にあった。昨年における、令和への改元に伴う就業日数の短縮の他、短時間勤務での労働生産性向上を目指した「働き方改革」への対応など、短時間就業シフトを進めた経験がものを言った。

このうち休業者と短時間就業者については、7月時点で感染症拡大前の水準へとほぼ戻りつつある。ただし非労働力人口は、増加した100万人弱のうち、半数程度は未だに働き止めの状況が続いている。今後の失業情勢は、先行き見通しの悪化による就業者の雇い止めの顕在化に加え、就業断念から職探しに移行する人々の動向が、左右することになるだろう。

これらの要因は、感染拡大による失業増加の回避につながった一方、教訓も残された。

第一に、本当にこれだけの働き止めが発生する必要があったのかという点である。働き止めは、感染が重症化するリスクの高い高齢者から早い段階で広がったが、学校の一斉休校などもあり、子どもを心配した30代から4代の母親などにも数多くみられた。そこには就職氷河期世代の女性も含まれていた。

感染拡大などによって通勤困難に直面したときでも、就業を断念させない手段として考えられるのが、今回多くの注目が集まった在宅勤務・テレワークである。ただこれらが実際どの程度広がり、就業確保につながったかは、意見の分かれるところだろう。連合総研の「勤労者短観」では、感染対策として在宅勤務・テレワークに取り組んでいたのは、18.3%にとどまった。株式会社リクルートや内閣府が実施した緊急調査では、テレワークへの取り組み割合は若干高くなるが、それでも3人から4人のうち1人程度である。

対面形式が避けられない仕事など、在宅勤務やテレワークの実施には限界もあるだろう。しかし、先の民間調査では事務職でも4人に3人はテレワークを行っておらず、約6割が職場でテレワークが認められなかったことを理由に挙げている（リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2020臨時追跡調査」、以下リクルート調査）。働くことを必要としている人々がテレワークにより、通勤に伴うリスクから働き止めを選択しないですむ職場環境の整備は、引き続き今後の課題である。

第二の課題は、緊急事態での収入の確保である。勤労者短観では、感染症の仕事への影響として約4割が収入の減少を挙げた。リクルート調査では、感染の影響により職場の要請で休業した人は17.2%に達したが、うち37.6%が休業手当を受け取っていなかった。

今回、政府により休業補償策が早々に打ち出されたものの、それらが本当に必要な人に行き届いていたのか、そうでなかったとすればどこに原因があったのかも、検証すべき課題である。

最後に、緊急時での労働時間調整のあり方に関する、労使での事前対話の重要性を指摘したい。休業は生産性がゼロに帰すのに対し、短時間であっても仕事を止めなければ、一定の生産活動と収入確保が期待できる。4月の短時間就業シフトには、政府による緊急事態宣言に加え、期間内に大型連休が当初から含まれたことなど、外的要因に支えられた面もあった。

感染拡大に限らず、職場に危機が発生した際、雇用形態を問わず、可能な限り勤務時間を柔軟に調整することで、就業機会を広く守っていく必要がある。そのためにも、どのような状況でいかに短時間労働の工夫を施すのか、労使で事前に議論しておくことが欠かせない。

東日本大震災後、筆者は復興構想会議の専門部会委員を務める機会があった。その際も、復興・復旧の進展には、危機以前の取り組み状況が分かれ目になる、という印象を強く持った記憶がある。次の危機に向け、その教訓を今こそ皆で共有する必要があると感じている。

(ご寄稿日：2020. 9. 3)