

第2回 働く人の意識に関する調査

調査結果レポート

2020年7月21日

公益財団法人 日本生産性本部

※調査名を「新型コロナウイルスの感染拡大が働く人の意識に及ぼす調査」から改題。

【実施概要】

調査対象：20歳以上のわが国の雇用者（就業者から自営業者、家族従業者等を除く）1,100名。

※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収。

調査期間：2020年7月6日(月)～7日(火)

※本調査は本年5月11～13日に実施した調査の継続調査であり、主要設問は前回調査を踏襲する一方、一部の設問を新設・削除している。サンプル数及び性・年代別の割り当て方法は前回調査と同じである。

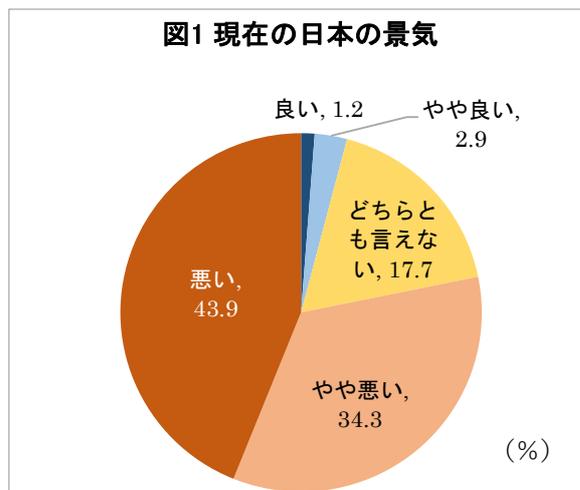
1. 調査の目的

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が全国に急速に拡大し、政府は4月17日、改正新型インフルエンザ等対策特別措置法第32条第1項の規定に基づき、全都道府県を対象に「緊急事態宣言」を発出する事態となった。「with コロナ」「新しい日常」という言葉が生まれたように、新型コロナウイルスの存在を前提とした生活や経済のあり方が問われている。

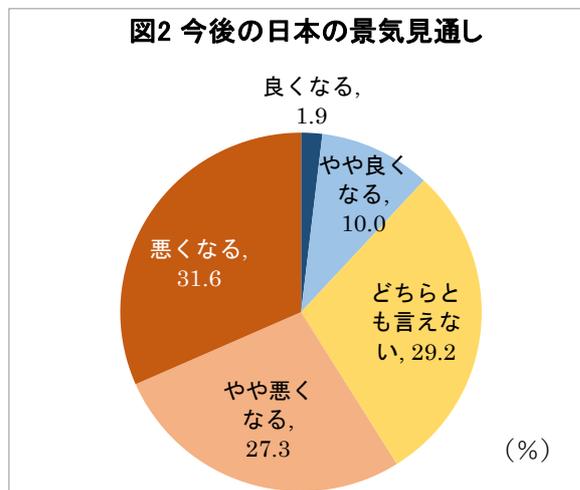
このため、当財団は、本年5月11～13日、緊急事態宣言発出から1か月余りを経過した時点での働く人の意識を捉えるために、働く人を対象にアンケート調査を実施し、5月22日に結果を公表した。折しも、5月25日に緊急事態宣言が全国的に解除となり、コロナ対策と経済活動の両立を模索する段階となった。本調査は、緊急事態宣言解除から、およそ1か月半後の、働く人の意識の現状と変化を調べるため、7月6～7日にかけて、5月調査の継続調査として実施したものである。なお、本調査は今後も継続的に実施し、定点観測として活用いただく予定である。

2. 「緊急事態宣言」解除から約1か月半経過後の状況

(1) わが国の景況感



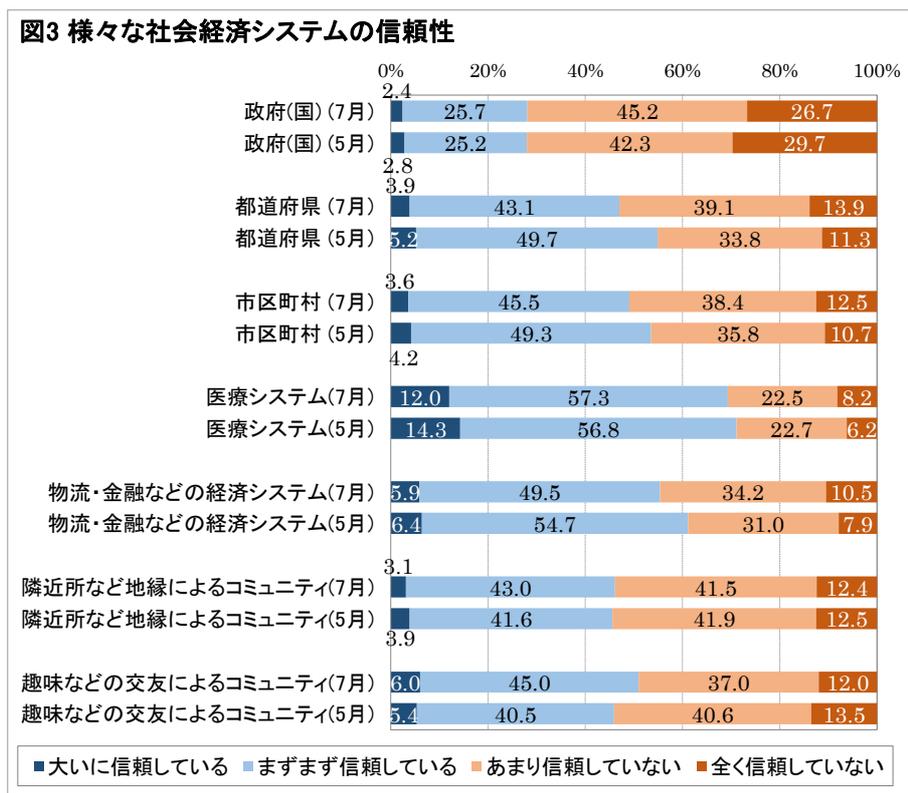
新型コロナウイルス感染拡大に伴い、様々な自粛要請が発せられ、対人接触や密集を伴うような業種等の営業自粛により、経済活動は経験が無いほどの停滞を余儀なくされた。5月25日の緊急事態宣言解除以降、徐々に経済は復調しつつあるが、解除後約1か月半を経過しても、客足が遠のいたままの業種は多い。7月上旬現在のわが国の景気をどのように感じているかを質問したところ、43.9%が「悪い」と感じており、「やや悪い」34.3%と合わせると実に8割弱が景気の悪さを実感している（図1）¹。



今後の見通しについては、「悪くなる」31.6%、「やや悪くなる」27.3%と、合わせて6割弱が悲観的な見方を示している。経済活動の再開は進みつつあるものの、「良くなる」1.9%、「やや良くなる」10.0%と、楽観的な見方は1割強に過ぎず、コロナ禍による経済の低迷は当分続くとの認識が多数である（図2）。

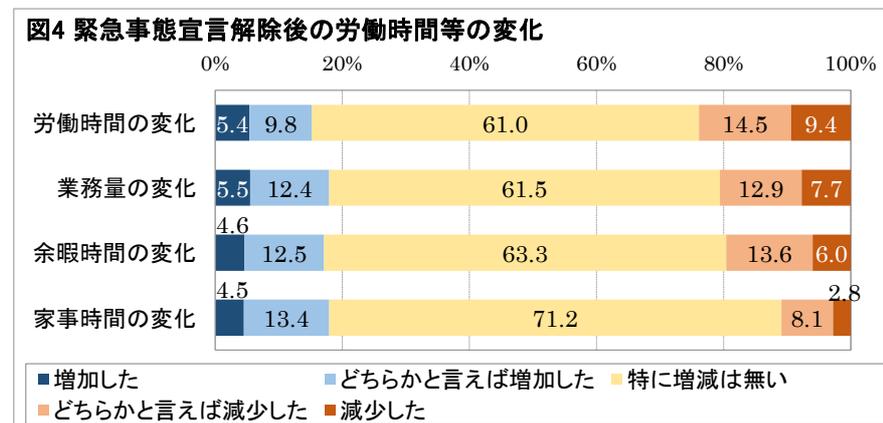
¹ 四捨五入のため、以下文中で各選択肢のパーセンテージの合計が100にならない場合がある。

(2) 社会経済システムの信頼性

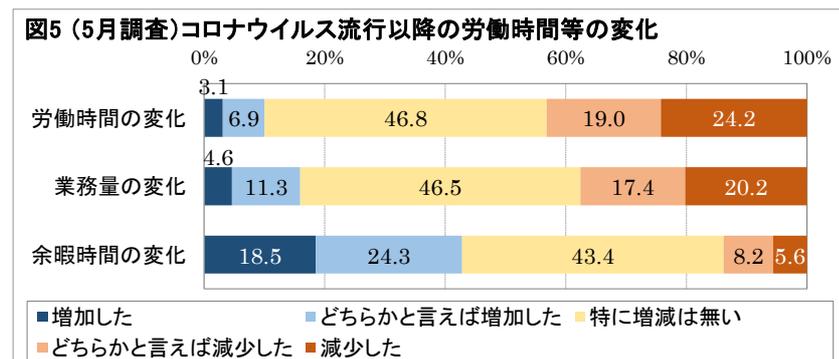


新型コロナウイルス感染拡大によって、様々な社会的制度・システムに対する信頼性が揺らぐことになった。5月の調査では、行政だけでなく、物流・金融などの経済システムについても4割弱が「信頼していない」と回答したが、これらの傾向は7月の調査においても変わっておらず、信頼性の回復には至っていない（「信頼」の割合が減少した項目も、増加した項目もあるが、都道府県の「まずまず信頼している」が6.6%ポイント低下した以外は、統計的に意味があるほどの差ではない²）。その中で、5月調査同様、医療システムが高い信頼性を維持していることは特筆に値する（図3）。

(3) 労働時間等の変化



緊急事態宣言の解除以降、経済活動の再開が進みつつある。これに伴い、労働時間や業務量はどのように変化したと感じているのだろうか。調査結果から、労働時間・業務量・余暇時間で約6割以上が「特に増減は無い」と回答している（図4）。5月調査では、

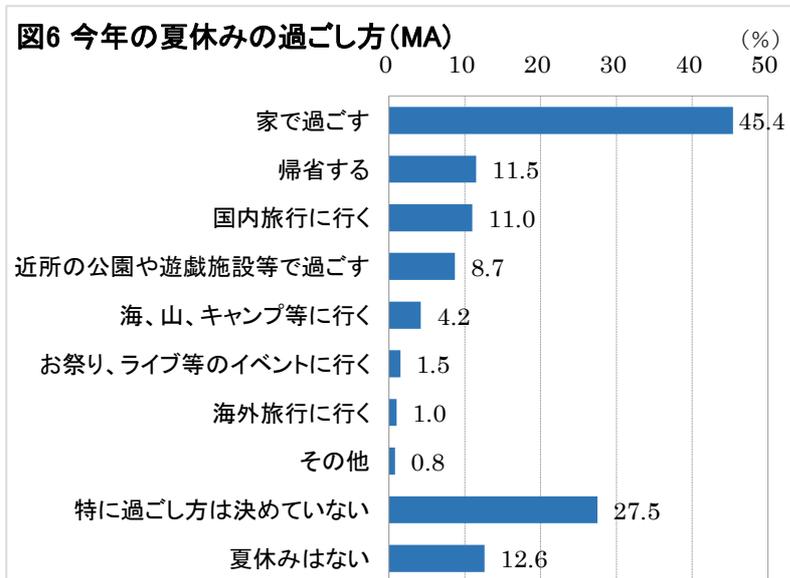


新型コロナウイルス流行以降の労働時間・業務量の変化を質問しているが、その結果、5割弱は「特に増減は無い」としているものの、「減少した」「どちらかと言えば減少した」も合わせて4割前後だった（図

² 本調査は定点観測であることに鑑み、有意水準は特記が無い限り1%を採用し、厳しい基準としている。

5)。コロナ禍以降、全体として労働時間・業務量が減少した状態であり、7月調査で「特に増減は無い」が多数を占めたということは、経済活動の再開は緩慢な進行にとどまり、緊急事態宣言解除後も、労働時間等は減少したままであることを示唆している。

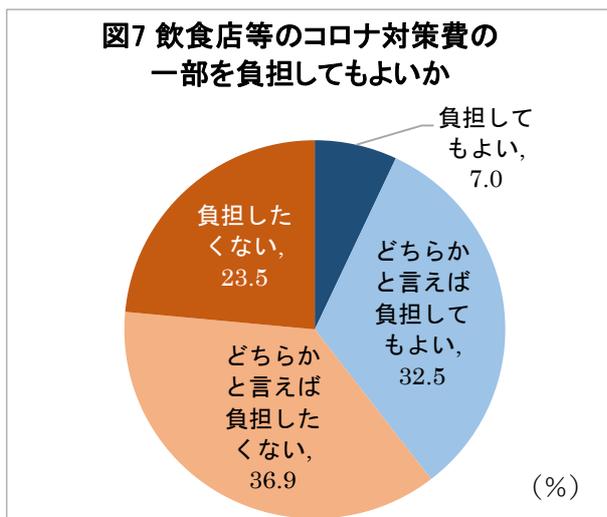
(4) 夏休みの過ごし方



本調査を実施した7月上旬の時点で、緊急事態宣言の解除を受けて、各種遊戯施設・観光地の営業再開が進みつつある。一方で、首都圏を中心に再び感染者数が増加傾向を示し、流行第2波への懸念も高まっている。このような状況で、今年の夏休みはどのように過ごす予定かを質問した。その結果、「家で過ごす」が45.4%で最も多く、「帰省する」11.5%、「国内旅行に行く」11.0%を大きく引き離している。「海外旅行に行く」は1.0%にとどまっている(図6)。

新型コロナウイルス感染への懸念は根強く、外出意向は全体に弱い。日本政府観光局(JNTO)によれば、8月の出国者数は2018年以降200万人を超えており、空港の混雑ぶりが話題になるが、今年はコロナ禍を避けつつ家で過ごす、異例の夏休みになりそうである。

(5) コロナ対策費用の一部負担(セイフティ・チャージ)



新型コロナウイルス感染拡大防止のため、飲食店、ホテルといった様々な業種で、社会的距離を確保するための客席の間引き、消毒作業の徹底、使い捨て用品の導入などの対策を講じている。当然、これらの対策には費用がかかっているが、この費用は事業者が負担しているのが現状である。しかし、新型コロナウイルス感染予防は、社会全体の安全を守るためのものであるから、費用の一部は消費者も負担(セイフティ・チャージ)すべきという考え方がある。このような費用の支払い意向を質問した。その結果、「負担してもよい」7.0%、「どちらかと言えば負担してもよい」32.5%と、費用の一部負担を容認する意見は約4割ということが分かった。

なお、最も多いのは「どちらかと言えば負担したくない」36.9%であり、「負担したくない」23.5%と合わせると、約6割は一部負担を容認しないとしている(図7)。

図8 飲食店等のコロナ対策費一部負担【男性】

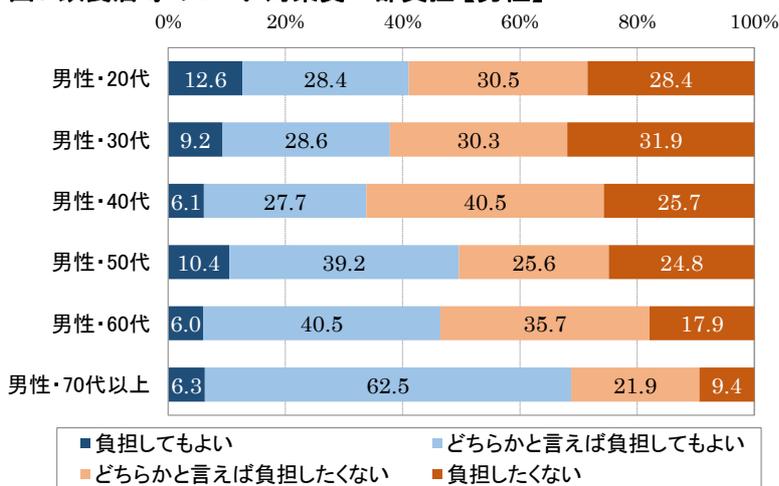
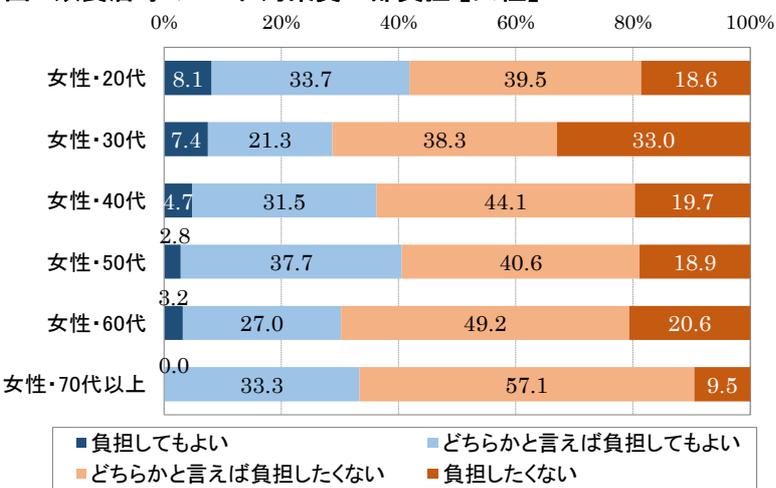


図9 飲食店等のコロナ対策費一部負担【女性】



性・年代別に見ると、特定のセグメントにおいて容認意向の強弱が見られることが分かった。費用負担の容認意向が比較的多いのは、男性の50代・60代・70代である。特に男性・70代以上では「負担してもよい」6.3%、「どちらかと言えば負担してもよい」62.5%、合わせて68.8%が負担を容認している。逆に容認意向が少ないのは、女性の30代で、「負担してもよい」7.4%、「どちらかと言えば負担してもよい」21.3%、容認意向は合わせて28.7%と、全セグメントの中で最少となっている。男性で容認意向が多かった50代～70代について、女性の容認意向は多くはなかったところから、年齢が影響しているとはいえない。なお、世帯構成、雇用形態、勤め先の業種等といった属性との関連性は確認できなかった(図8・9)。

この結果をどのように見るべきだろうか。まず、「負担してもよい」「負担したくない」といった、明確な意見の割合は、どのセグメントでも多くは無く、「どちらかと言えば負担してもよい」「どちらかと言えば負担したくない」という、曖昧な意見の割合が多くなっており、セイフティ・チャージの導入方法・金額によって、消費者の態度はどちらにも変わり得る可能性がある。

また、性・年代別セグメントによって容認意向に差があることから、広範な業種・業態で一律に導入するのではなく、客層を見ながら、受入可能な方法・金額を試行錯誤する必要があるだろう。

3. 働く人の意識の変化

(1) 勤め先への信頼感

5月調査に引き続いて、雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問した。当財団が「生産性運動に関する三原則」(1955年5月)で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性運動の基礎に他ならないからである。

図10 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか

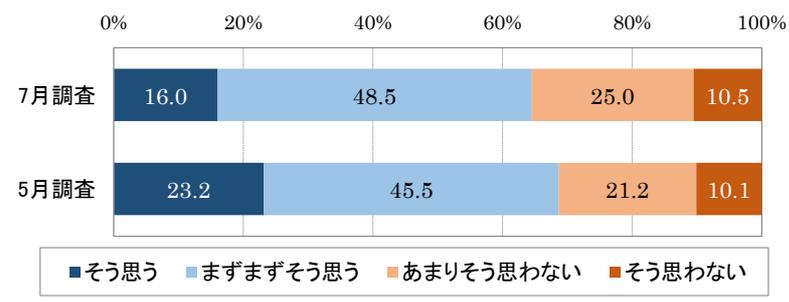


図11 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

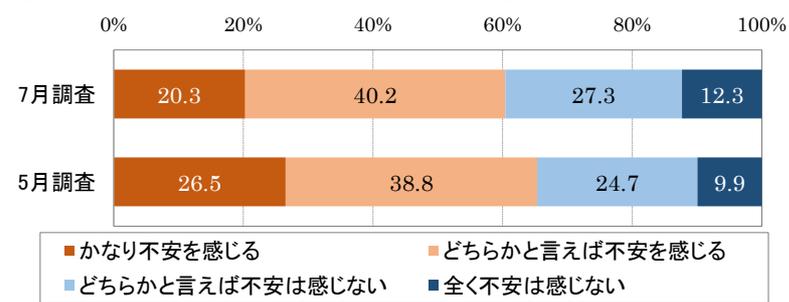


図12 今後の自身の雇用に不安を感じるか

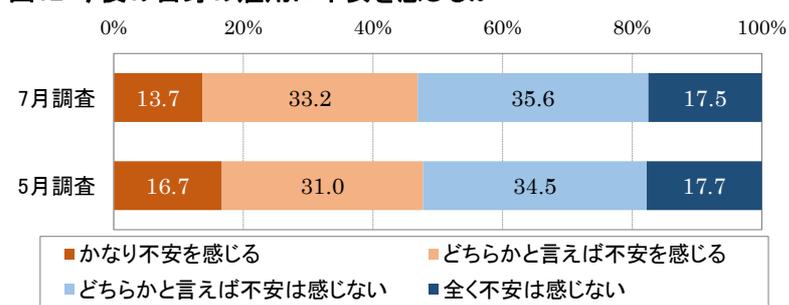
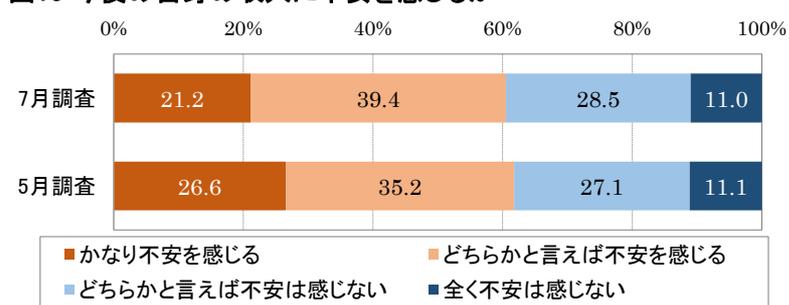


図13 今後の自身の収入に不安を感じるか



まず、勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問した。その結果、5月調査と比べて「そう思う」が23.2%から16.0%に減少したことが目につくが、他の選択肢については、統計的に意味のある差は見られなかった。勤め先の健康配慮については、「そう思う」16.0%、「まずまずそう思う」48.5%と、合わせて64.5%が肯定的な評価をしており、5月調査での68.7%と大きな差は無い(図10)。

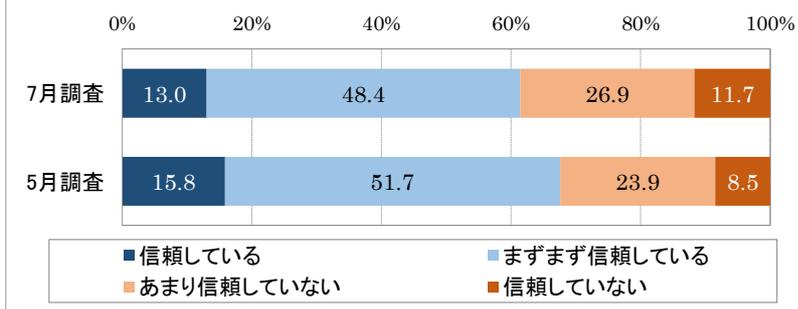
次に、新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績(売上高や利益等)に不安を感じているかどうかを質問した。「かなり不安を感じる」の割合が5月調査の26.5%から20.3%に減少し、強い不安感はやや軽減したことが分かる。それでも、「どちらか」として不安を感じる」40.2%と合わせると、約6割が不安を感じており、不安感が解消したとは言えない(図11)。

今後の自分自身の雇用については、いずれの選択肢についても5月調査と比べて統計的に意味のある差は見られず、「かなり不安」「どちらかと言

えば不安」を合わせて46.9%が「不安」を感じている現状は、5月調査の47.7%とほとんど変わっていない(図12)。

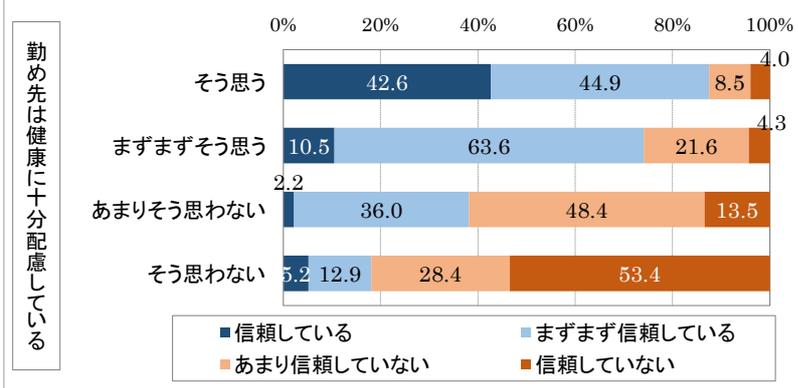
今後の収入については「かなり不安を感じる」が5月調査の26.6%から21.2%に減少し、強い不安感がやや軽減した。しかし、「どちらかと言えば不安を感じる」39.4%と合わせると約6割が不安を感じている現状に変わりはない(図13)。

図14 勤め先への現在の信頼の程度



勤め先への信頼の程度はどのようになっているだろうか。調査結果から、「信頼していない」が5月調査の8.5%から11.7%に増加している。一方「信頼している」「まずまず信頼している」がいずれも僅かながら減少し、両者の合計は、5月調査での67.5%から61.4%に低下した(図14)。

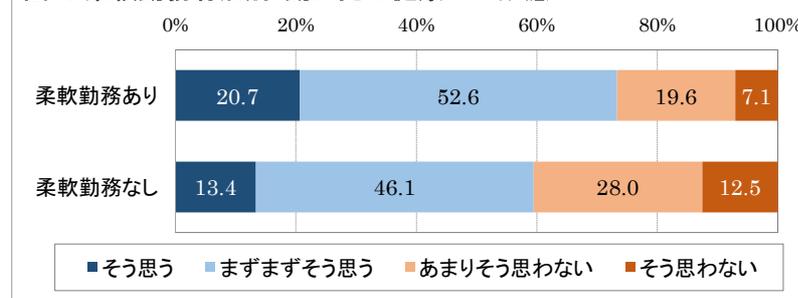
図15 健康への配慮別・勤め先への信頼の程度



7月調査で、勤め先への信頼の程度が低下した背景には何があるのだろうか。分析の結果、勤め先への信頼の程度に最も大きな影響を与えているのは、健康への配慮であることが分かった。勤め先が健康に十分な配慮をしてくれているという実感が

強いと、信頼の程度が高くなり、配慮が不十分と感じるほど、信頼の程度は低い(図15)。前述のように、7月調査では、勤め先の健康配慮について「そう思う」の割合が5月調査より減少するなど、全体に健康配慮の実感が薄くなっている。このことが、信頼の程度の低下につながっていると考えられる。

図16 柔軟勤務有無別・勤め先の健康への配慮

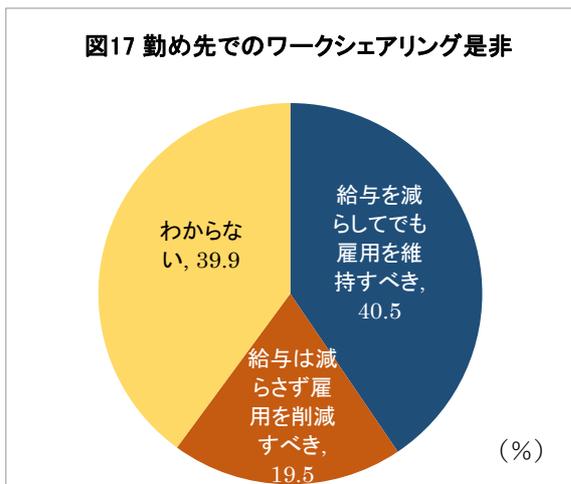


しかし、従業員の健康に十分な配慮をしていることを、会社としては、どのようにして伝えたらよいのだろうか。結果をやや先取りすることになるが、テレワークをはじめとした柔軟勤務は、新型コロナウイルスへの感染リスクを軽減する方策

であり、これらの方策を導入・維持することは、健康配慮へのメッセージを目に見える形で伝える効果がある。実際、柔軟勤務を行っている者は、行っていない者より、勤め先の健康配慮を感じていることがわかる(図16)。従業員の信頼を確保するためには、今後もテレワークをはじめとした柔軟勤務の推進に取り組むべきであろう。

(2) ワークシェアリングと兼業・副業

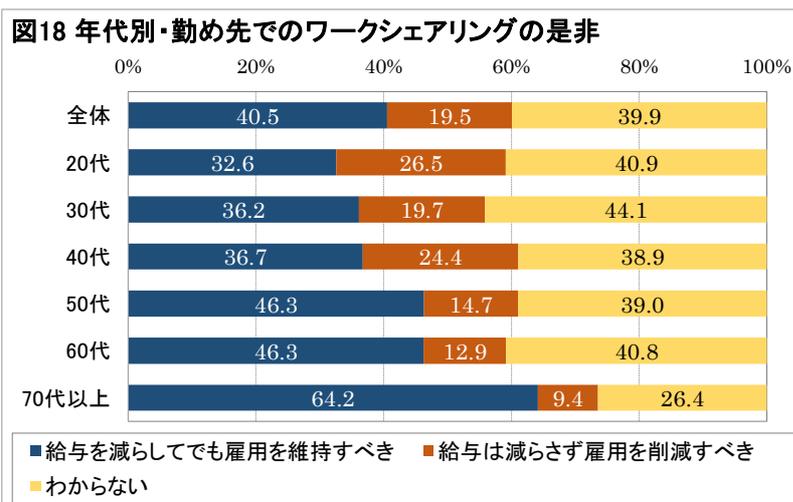
図17 勤め先でのワークシェアリング是非



コロナ禍の影響が長引くにつれて、企業の経営破綻、社員の解雇、雇い止めに関する報道が増えてきた。景況の先行きが見通せない中、経営側としては、今後、社員の雇用を確保するか、給与等の処遇を切り下げるかといった選択を迫られることが予想される。そこで、雇用確保を重視する場合には、雇用機会、労働時間、賃金という要素の組み合わせを変化させることを通じて、雇用量をより多くの労働者の中で分かち合う「ワークシェアリング」の検討が俎上に上がる。厚生労働省によれば、ワークシェアリング

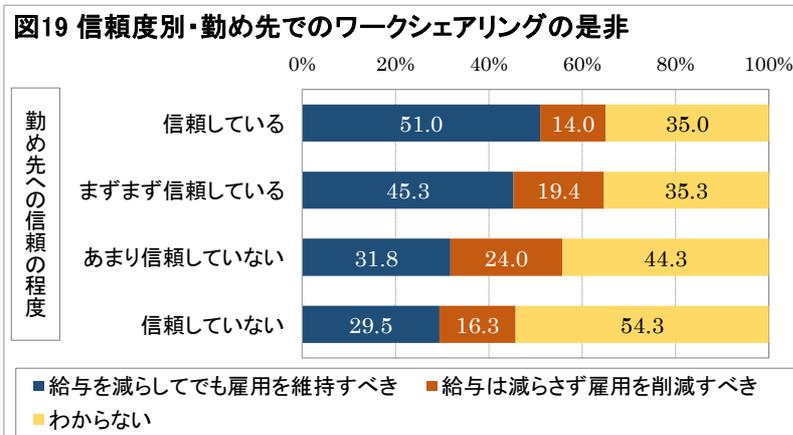
は目的別に、(1)雇用維持型（緊急避難型）、(2)雇用維持型（中高年対策型）、(3)雇用創出型、(4)多様就業対応型、の4つの類型³が考えられるが、ここでは、一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として行う「雇用維持型（緊急避難型）」を念頭に、勤め先での実施の是非を質問した。

図18 年代別・勤め先でのワークシェアリングの是非



調査結果から、「給与を減らしてでも、雇用を維持するべきだ」と、ワークシェアリングを是認する意見が40.5%となり、「給与は減らさず、雇用を削減するべきだ」は19.5%にとどまった。ただし「わからない」が39.9%と、是認とほぼ同割合あり(図17)、ワークシェアリングが現実のものとして突きつけられた場合、従業員がどのような反応を示すかは予想がつかない。しかし、是認の割合が否認の約2倍という結果には、重いものがあり、リーマンショック等の不況時に、雇用を削減し、非正規化が進んだことが、社会的格差の拡大につながったという反省が影響しているものと考えられる。

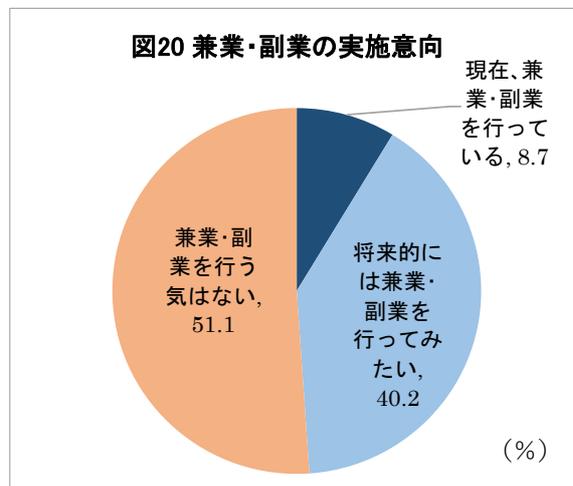
図19 信頼度別・勤め先でのワークシェアリングの是非



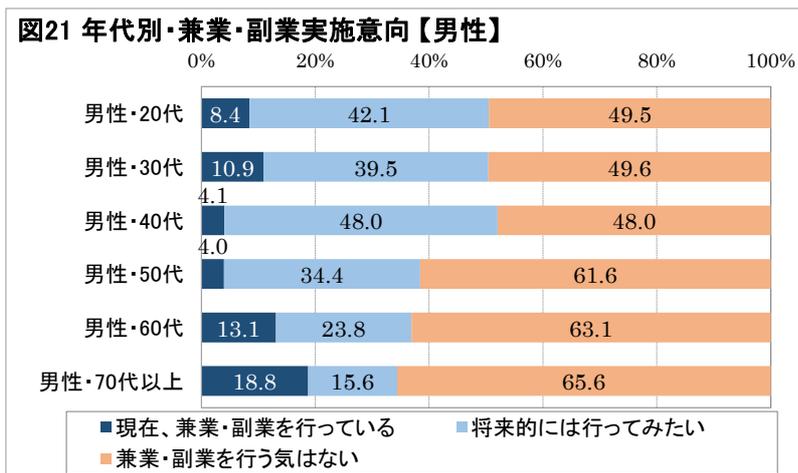
なお、ワークシェアリング是認の割合は、年代によって差があり、概ね高い年代ほど是認する意見が多い。とは言え「わからない」は20代から60代までいずれも40%前後を占めて

³ 厚生労働省『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』（2001年）

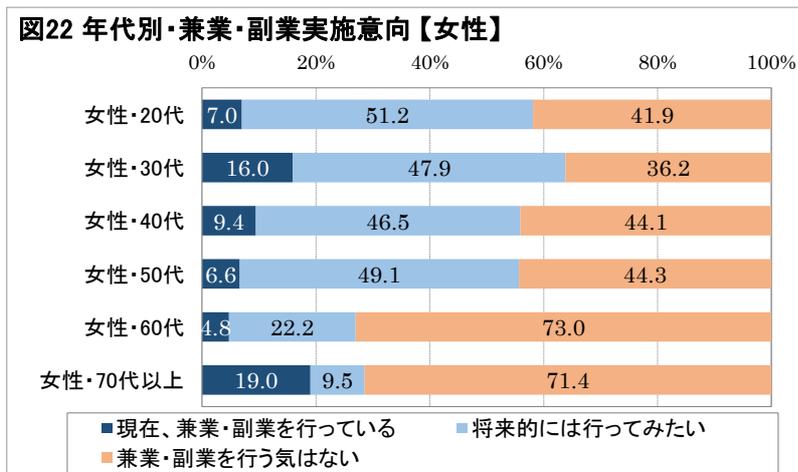
おり、それだけ判断が難しい施策と言える（図 18）。一方で、勤め先への信頼の程度別に見ると、信頼の程度が高いほど、ワークシェアリングを是認する意見が多く、「信頼している」では是認は 51.0%に達している（図 19）。たとえ処遇が低下しても、信頼できる勤め先での雇用を優先したいという気持ちの表れであり、労使の信頼関係の重要性を示す数字である。



前述のように、今回の調査で、今後の収入について「かなり不安を感じる」はやや減少したものの、約 6 割が何らかの不安を感じている状況は、5 月調査と変わらない。現在の勤め先での収入確保が期待できない場合、選択肢の一つとして、兼業・副業を行うことが考えられる。このため、兼業・副業の実施意向を質問したところ、「現在、兼業・副業を行っている」8.7%、「現在は行っていないが、将来的には兼業・副業を行ってみたい」40.2%と、兼業・副業に前向きな意見が 5 割弱を占めた（図 20）。



兼業・副業の実施意向は、性・年代と関連があり、男性では 20 代～40 代までが、「現在行っている」「将来的に行ってみたい」を合わせて 50%前後と前向きな姿勢を示している。女性では、20 代～50 代まで、前向きな姿勢が 50%を超えており、特に、女性・30代は「現在行っている」16.0%、「将来的に行ってみたい」47.9%、合わせて 63.9%が兼業・副業に積極的である（図 21・22）。近年は、企業が社員の知見を広げるために、兼業・副業を支援する事例が現れている。また、コロナショックによって、業種による繁閑も変化してきている。過重労働には留意が必要であるが、兼業・副業は、働く人のキャリア形成、産業構造の変化促進の面から、必ずしも悪いことではない。

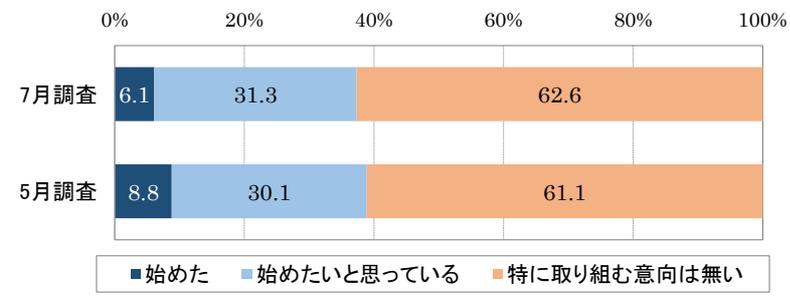


も悪いことではない。法制度の整備を進めつつ、一層の普及が期待される。

(3) 自己啓発について

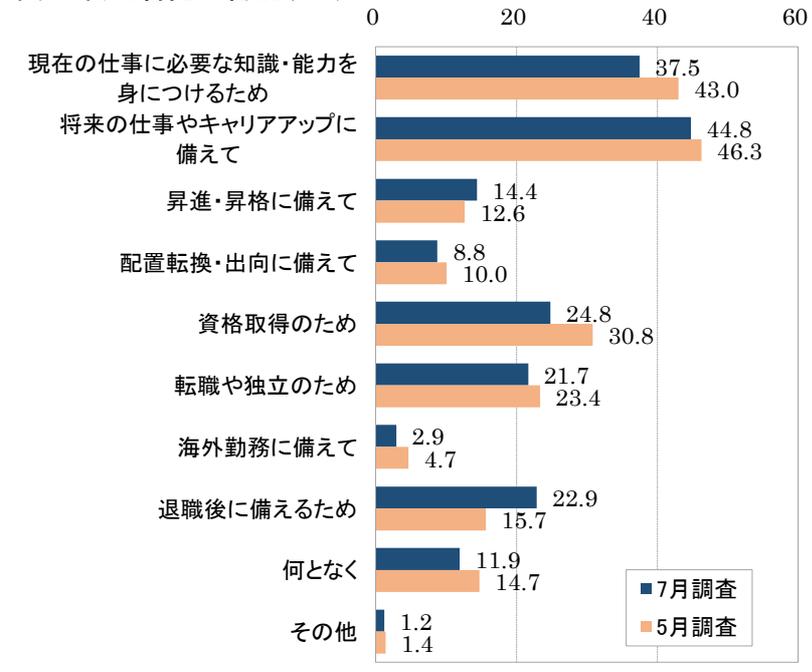
前回調査に引き続いて、自己啓発の開始状況を質問した。勤め先の業績不安、自身の雇用不安、今後の収入への不安等、5月時点に比べると、やや軽減されたが、コロナ禍による働く環境の不安感は払拭されていない。このような状況下で、雇用者は自己啓発を通じて自分の価値を高める取り組みを行っているかどうかを調べるのが趣旨である。

図23 コロナウイルス感染拡大以降の自己啓発開始の有無



調査の結果、5月調査同様、自己啓発の取組を「始めた」は6.1%と、低調な割合となっている。「まだ始めていないが、始めたいと思っている」は31.3%、「特に取り組む意向は無い」62.6%であり、いずれも前回と比べて統計的に意味のある差ではなく、同じ傾向が継続していると言える（図23）。

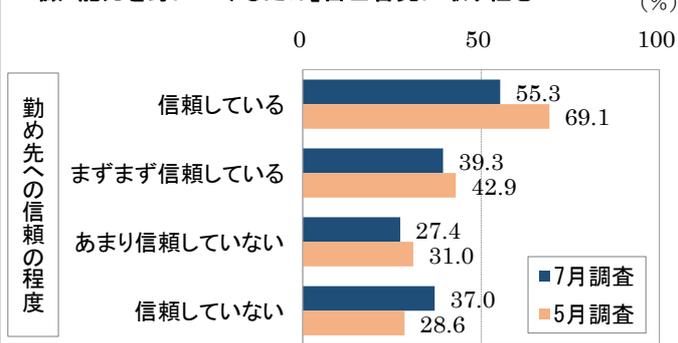
図24 自己啓発の目的(MA)



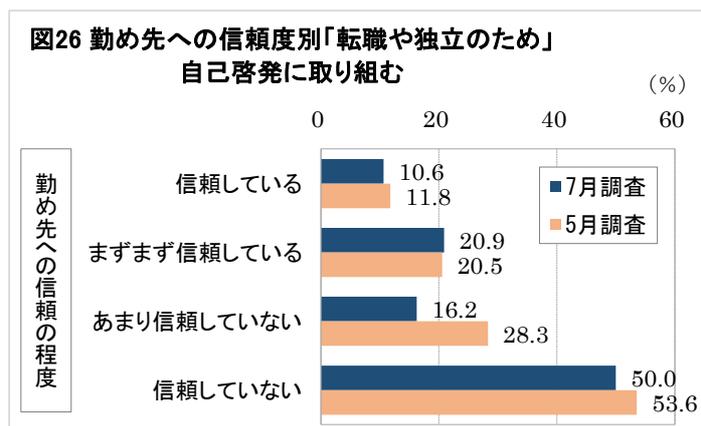
自己啓発の目的を複数回答で質問した。選択肢は、前回同様、厚生労働省「平成30年度・能力開発基本調査」を援用している（本調査では選択肢「何となく」を追加している）。調査結果から、最も多いのは「将来の仕事やキャリアアップに備えて」44.8%であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」37.5%、「資格取得のため」24.8%、「退職後に備えるため」22.9%が続いている。ほとんどの目的について、5月調査と比べて統計的に意味のある差は見られなかった（図24）。

るため」22.9%が続いている。ほとんどの目的について、5月調査と比べて統計的に意味のある差は見られなかった（図24）。

図25 勤め先への信頼度別「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」自己啓発に取り組む



興味深いのは、勤め先への信頼の程度別に、自己啓発の目的を見ると、信頼度が高い者は「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」の割合が多く、信頼度が低い者は「転職や独立のため」の割合が多いことである。この傾向は、5月調査・7月調査に共通している（図25・26）。

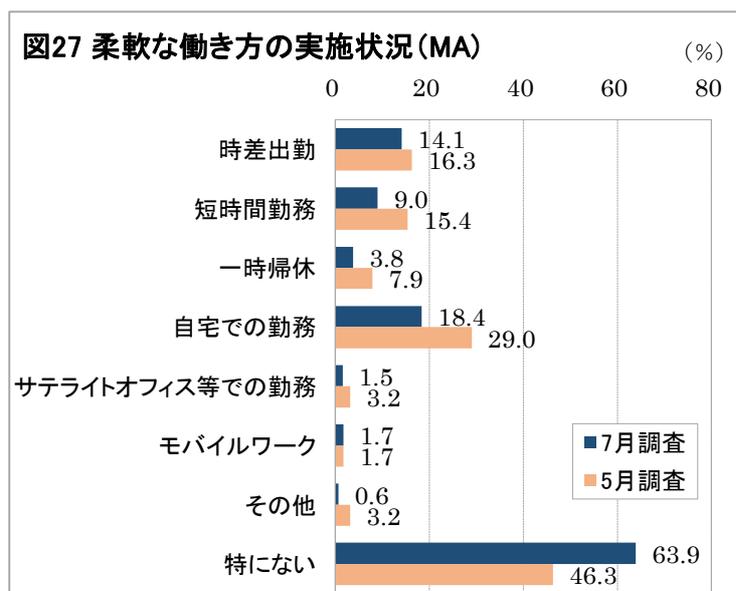


勤め先への信頼度が高い者は、知識・能力を高めて蓄積した人的資本を、現在の仕事のために生かそうとしており、信頼度が低い者は、転職先で生かそうとしている。人的資本の蓄積は生産性向上の王道であり、その成果を現在の職場で生かしても、将来の職場で生かしても批判されることではないが、経営側としては、労使の信頼関係に問題があると、思わぬ人材流出を

招くリスクがあることを考慮しておくべきかもしれない。

4. 働き方の変化

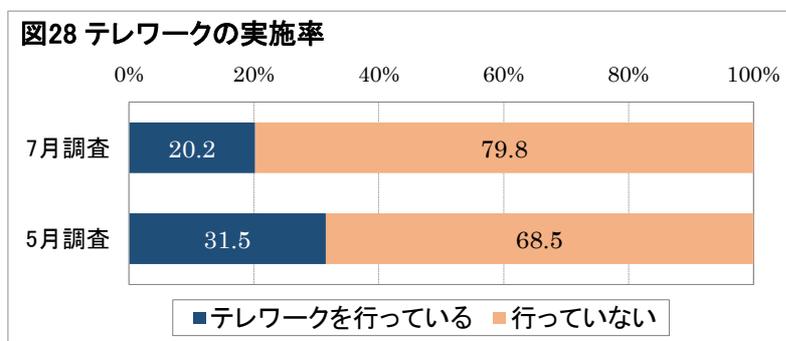
(1) 柔軟な働き方



新型コロナウイルス感染防止対策として、「三密」（密集、密閉、密接）を避けるため、時差出勤やテレワークの積極的な活用が推奨されている。5月調査に引き続いて、これら「柔軟な働き方」の実施状況を質問した。

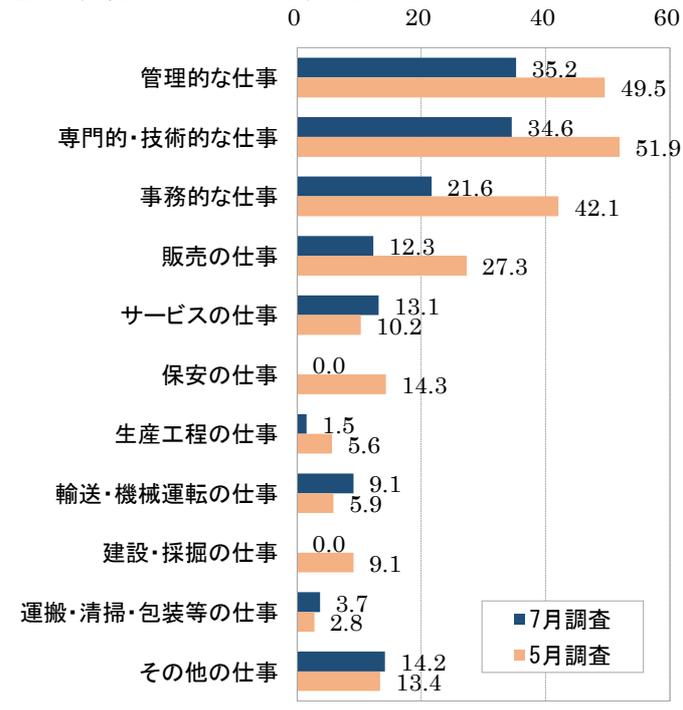
ほとんどの施策で、5月調査より実施率が減っており、その結果「特になし」との回答率が63.9%となるなど、柔軟な働き方の普及は後退しているように見える（図27）。

これらの柔軟な働き方のうち、一般に「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務）」を総称して「テレワーク」と言う。テレワークの実施率も5月



調査の31.5%から、20.2%へと減少し、オフィスワークへの回帰が進んでいることが分かる（図28）。

図29 職種別・テレワーク実施率 (%)



職種別にテレワーク実施率の推移を見ると、「事務的な仕事」「専門的・技術的な仕事」「販売の仕事」で特に大きく実施率が低下していることが分かる（1%水準で有意差がある）。

「管理的な仕事」でも実施率は低下している（5%水準で有意差がある）。上記以外の職種では、元々テレワークの実施率が低く、5月調査と7月調査の実施率には、統計的に意味のあるほどの差は見られなかった（図29）。

テレワークは実施率だけでなく、週当たりの実施日数でも後退している。前回に引き続き、直近の1週間で（営業日ベース）週に何日出勤したかを質問したところ、5月調査では2日以下

が69.4%を占めていたが、7月調査では3日以上が51.4%で逆転している（図30）。

テレワークの3形態のうち、最も多い「自宅での勤務」について、効率が上がったかを質問した。その結果、5月調査では「効率が上がった」「やや上がった」を合わせて33.8%にとどまったのに対して、7月調査では「効率が上がった」9.9%、「やや上がった」40.1%、合わせてちょうど50.0%が、効率が上昇したとしている（図31）。

また、自宅での勤務に満足しているかを質問したところ、「満足している」22.3%、「どちらかと言えば満足している」48.0%、合わせて実に70.3%が「満足」と回答している（図32）。

図30 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数



図31 自宅での勤務で効率が上がったか

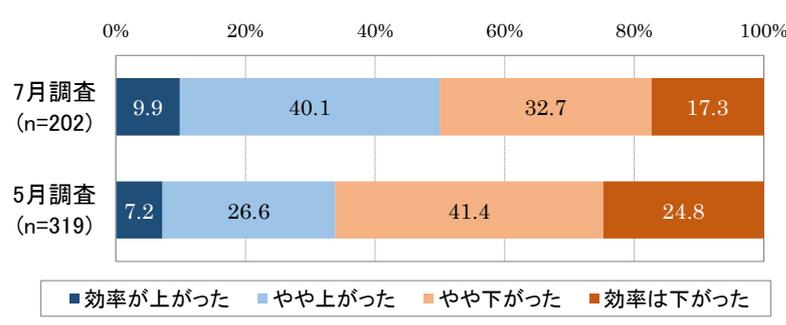
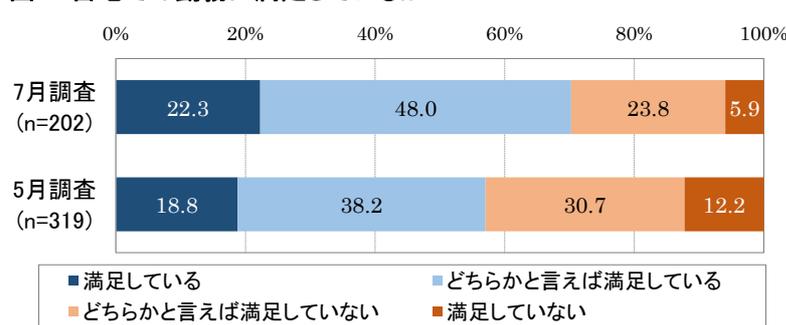
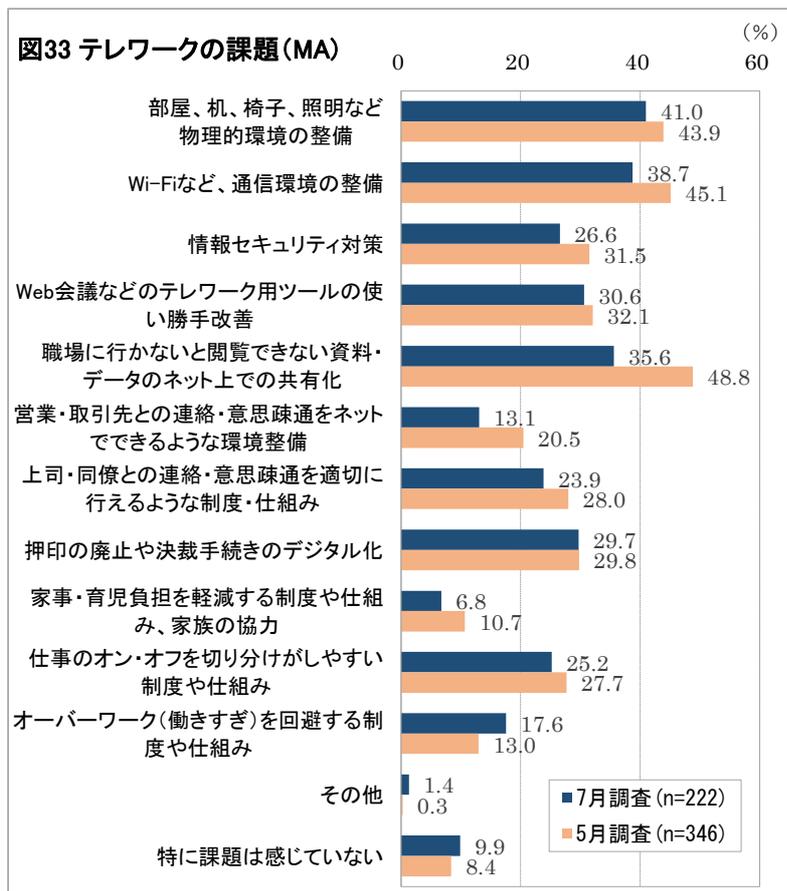


図32 自宅での勤務に満足しているか

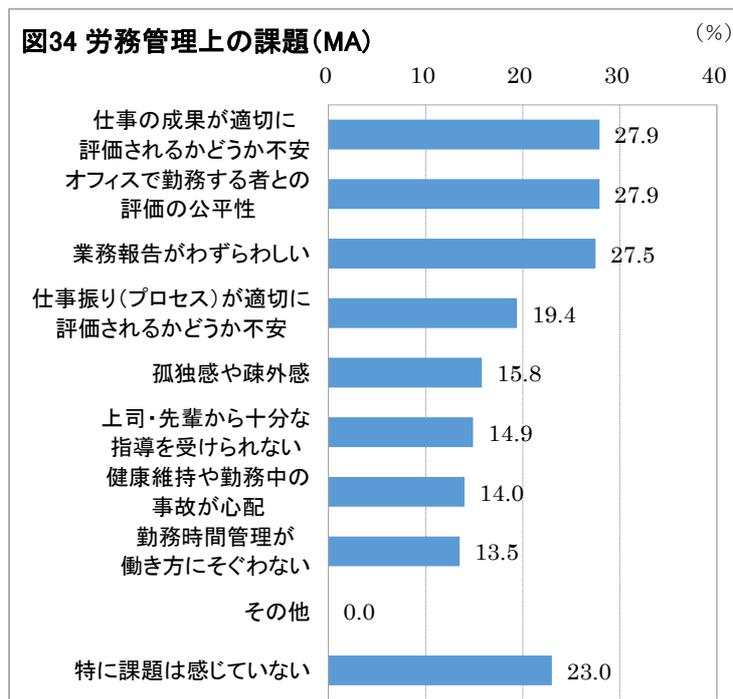


(2) テレワークの課題

テレワークが縮小する一方で、効率・満足度は向上した点をどのように考えるべきだろうか。(1)テレワークに適合した業務従事者が残った：前述のように、テレワーク実施率は職種によって大きな差がある。また、同じ職種の中でもテレワークに適合した業務と、あまりテレワーク向きではない業務があるだろう。5月調査の時点では、これらの職種・業務従事者を含めて、やや無理をしてテレワークを実施していた面があると思われる。5月25日の緊急事態宣言解除を受けて、テレワークにあまり適合していない業務従事者がオフィスに回帰する一方、テレワーク向きの業務に携わる者が残った結果、効率・満足度共に上昇したと考えられる。

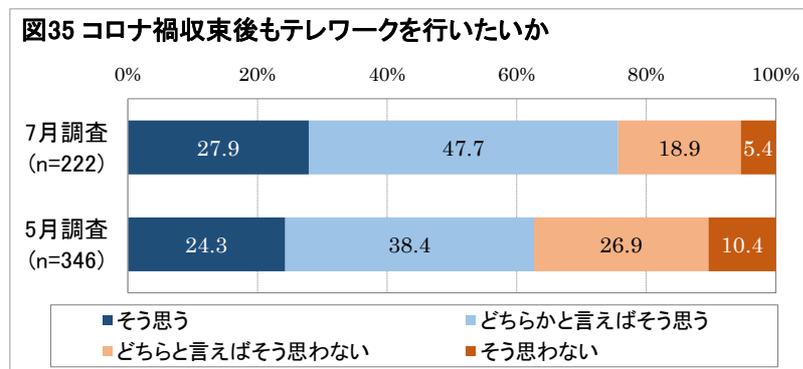


(2)企業・雇用者ともテレワークに慣れてきた：5月調査時には、緊急避難的にテレワークが導入され、企業・雇用者とも十分な準備ができていなかった。その後2カ月を経て、課題を少しずつ解決し、テレワークの日常に慣れてきたことも効率向上に寄与したと考えられる。テレワークの課題を質問した結果を前回と比較すると、ほとんどの課題で（統計的に意味のあるほどの差ではないが）割合が減少していることが分かる。特に5月調査で最も多かった「資料・データのネット上での共有化」は統計的にも明瞭に減少している（図33）。満足度については、前回同様、通勤ラッシュからの解放、新型コロナウイルス感染リスクの軽減など、経済性だけではない部分で満足を感じているものと思われる。

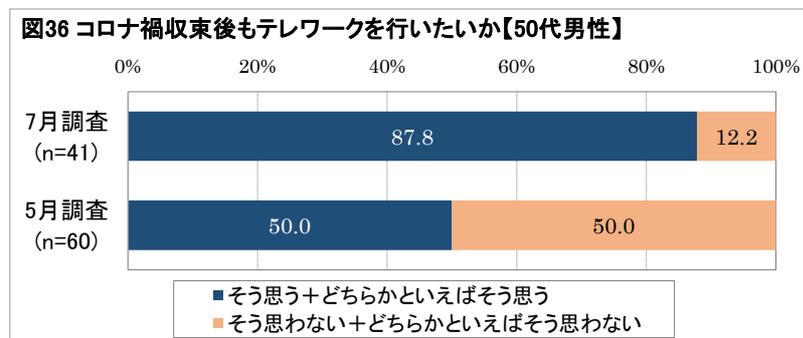


一方で、長引くテレワークの日常は、新たな課題を浮き彫りにした。テレワークを行う上で、労務管理上、どのような課題を感じているかを複数回答で質問したところ、「仕事の成果が適切に評価されるか不安」

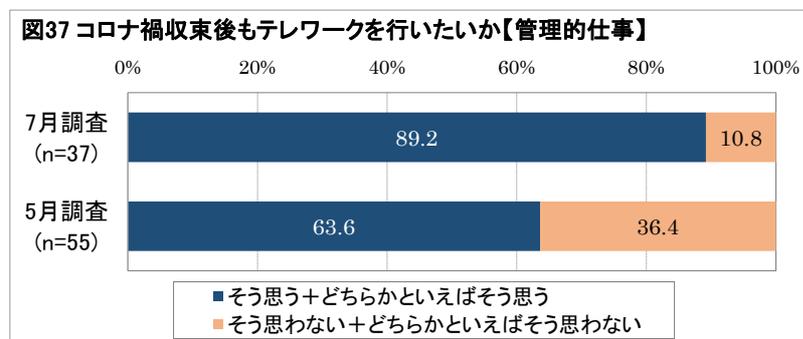
27.9%、「オフィスで勤務する者との評価の公平性」27.9%、「業務報告がわずらわしい」27.5%などの課題が示された。「仕事振り（プロセス）が適切に評価されるかどうか不安」も19.4%あり、上司の目の届かないところで仕事をするがゆえに、人事評価上、不利になるのではないかという不安が拭えない様子が分かる（図34）。ただ、テレワークは本来、仕様・成果物が明確な業務の遂行に適した働き方であり、仕事のプロセスを評価項目として期待するのは、本旨ではない。あるいは、今後、テレワークが普及・定着する過程で、プロセス評価の比重は軽くなり、職務中心・成果物重視の評価システムに変容していくのかもしれない。この数字は、テレワーク普及過程での過渡的な結果として受け止めるべきであろう。なお、属性別に分析を行ったところ、20～30代で「上司・先輩から十分な指導を受けられない」との意見が多くなる傾向が見られたが、それ以外の属性については、統計的に意味のある差は確認できなかった。



テレワーク関連の最後に、コロナ禍収束後もテレワークを行いたい、意向を質問した。その結果、「そう思う」27.9%、「どちらかといえばそう思う」47.7%、合わせて75.6%と、積極的な意向の割合は5月調査を上回った。様々な課題は感じているが、テレワークを支持する意見は強まっていると言えよう（図35）。



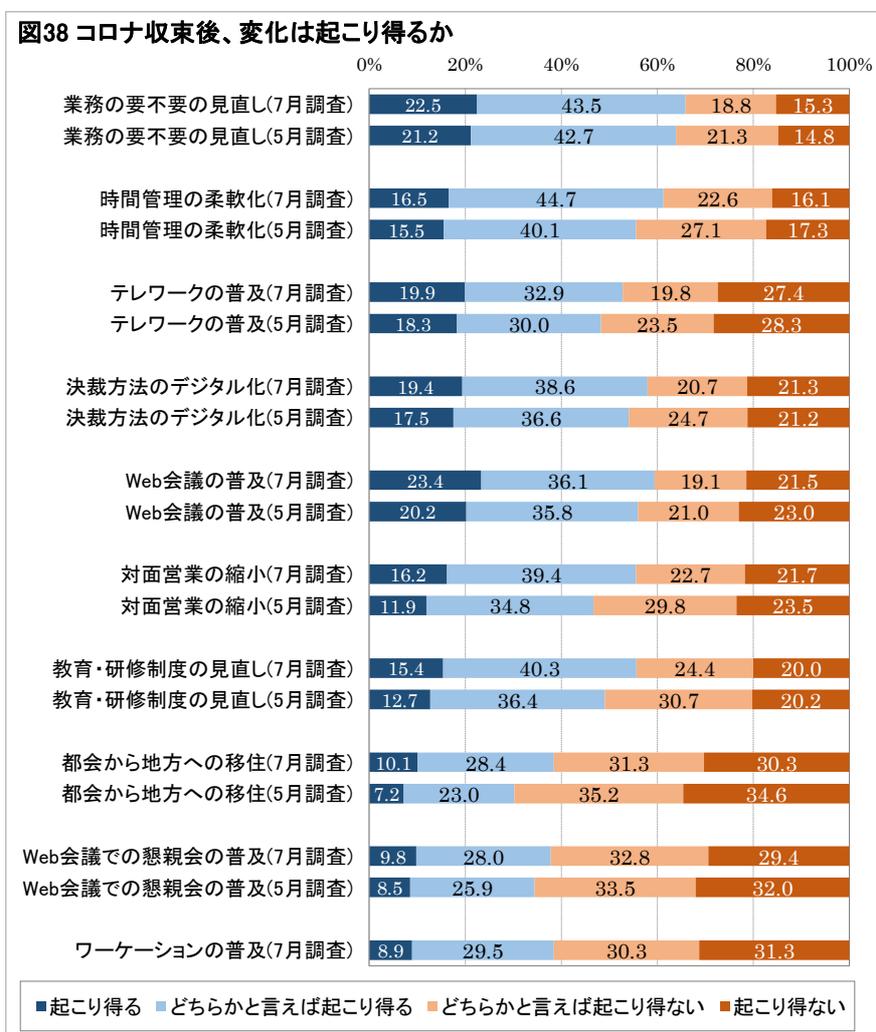
なお、分析の結果、幾つかの属性で明瞭な変化が見られた。例えば、テレワークへの肯定的な意見の割合は、男性・50代では5月調査の50.0%から87.8%に増加、管理的な仕事でも63.6%から89.2%に増加している。テレワークの導入によって、部下の管理が難しくなるのではないかと懸念する声があるが、当の管理職は、むしろテレワークを前向きに



捉えて、受け入れていることが印象的である（図36・37）。

(3) 収束後の未来像

新型コロナウイルス問題が収束した後の働き方や生活様式について、変化は起こり得るか、項目別に可能性を質問した。今回も5月調査同様、多くの項目で「どちらかと言えば起こり得る」「どちらかと言えば起こり得ない」が多く、可能性を判断しかねている様子がうかがえる。



しかし、全体として、変化の可能性を感じる意見の割合がやや多くなっており、特に「対面営業の縮小」「都会から地方への移住」は、明瞭に増加している(図38)。「新しい日常」が徐々に定着し、社会・経済の変化が現実のものとして感じられる段階に入ってきたのかもしれない。

5. まとめ

本調査では、5月25日の緊急事態宣言解除から約1か月半を経過した時点での、働く人の意識の現状と変化を分析した。今回・7月の調査では、主要設問は前回は踏襲しつつ、時宜に合わせて新たな設問を用意した。以下では、これらを踏まえて小括を行う。

(1) コロナ対策費の一部負担(セイフティ・チャージ)の是非

今回の調査では、現在、飲食店などの事業者が負担している新型コロナウイルス感染予防対策の費用を、一部消費者が負担する(セイフティ・チャージ)について、支払い意思を質問した。これは、with コロナの時代には「水と安全は無料」ではなく、「安全確保には費用がかかる」「安全確保には付加価値がある」ことを示すこと、また、わが国では居酒屋での「お通し」、高級レストランやホテルの「サービス料」などの形でチャージを支払う慣行があるので、

このような慣行の一つとして「セイフティ・チャージ」を普及させることができないか、ということが発想の原点である。

調査の結果は、セイフティ・チャージの支払いを容認する意見が約4割と、微妙な数字となった。しかも、性・年代によって支払い意思には差があることが分かった。このことから、セイフティ・チャージをもし導入するならば、業界一律ではなく、客層を考慮しながら各企業・各店舗で方法・金額を模索することが妥当と考える。セイフティ・チャージのメリットは、(1)飲食店、ホテル、小売店などの売上支援、(2)事業者の衛生レベル向上のモチベーション、などが挙げられる。事業者も、感染防止策の取組を消費者の目に見える形で示すなどの工夫が必要だろう。日本のサービス産業は、本来十分な価値があるものを料金化することが苦手だった。セイフティ・チャージ導入の検討を通じて、「安全という価値」の対価を社会全体で考えるきっかけとしたい。

(2) ワークシェアリングと兼業・副業

強い不安感はやや軽減されたとはいえ、コロナ禍の下で、勤め先の業績への不安、雇用確保の不安、今後の収入への不安は解消されていない。企業の業績悪化に際して「雇用か給与か」の選択を迫られた時、社員の給与を切り下げても雇用を確保するのが緊急避難型ワークシェアリングの考え方である。このようなワークシェアリングについて、雇用者が是認するかどうかを質問した。結果は、ここでも約4割が是認という微妙な数字となった。「雇用より給与」を是認する意見は、その半分であるが、「わからない」が4割と、態度を決めかねているのが現状である。

雇用の確保は、労使の信頼関係の基本である。特に、日本では、一度職を失うと、失業期間が長期化する傾向があること、正規雇用と非正規雇用の処遇格差が埋まらないこと、非正規雇用から正規雇用へに転換するパスが限られていることから、従業員の解雇には慎重でなくてはならない。コロナ禍による経済への影響は深く広く、今後も長期化が予想される。ワークシェアリングの実現可能性を、労使ともに検討するべきではないだろうか。

また、兼業・副業について5割弱の雇用者が前向きな意向を持っていることが分かった。今後の収入への不安が背景にあるが、本人のキャリア形成、成長産業への労働移動の面からも、兼業・副業にはメリットがある。勤め先の理解、行政からの支援が望まれる。

(3) テレワークと生産性

前回5月の調査では、「在宅勤務で効率が上がったのは約3割にとどまるが、満足しているのは約6割」という結果が話題を呼んだ。今回7月の調査では、効率が上がったのは5割に増加し、「テレワーク慣れ」の効果が表れたと思われる。テレワークの実施で明らかになった課題に対し、企業・雇用者が地道に解決する努力を続けたことが功を奏したのだろう。今後も課題への対応を続けることで、効率の向上が期待できる。

しかし、テレワークの意義は効率だけで判断すべきではない。例えば、テレワークによって書類作成時間が1時間から30分に短縮された場合、確かに効率は上がったことになるが、それで「価値」を生み出したわけではない。生産性向上との関連では、分母となる労働時間の削減も重要であるが、それ以上に分子である価値の増大が要である。テレワークの意義は、付加価値の増大に貢献する可能性があるかどうかで評価すべきではないか。

データの分析によって、(1)テレワーク等の柔軟勤務を行っている場合は、勤め先の健康配慮を実感する意見が多くなる、(2)健康配慮を感じている者は、勤め先への信頼感が高い、(3)信頼感が高い者は、自己啓発で蓄積した人的資本を、現在の仕事のために生かそうとする傾向が強い、ということが分かった。

テレワーク等の取組は、勤め先への信頼感を高める効果があり、それが雇用者の自己啓発への姿勢に影響し、自社の生産性向上につながると解釈するべきであろう。重要なのは、勤め先への信頼感であり、これは労使の信頼関係を表すと共に、経営から見れば「経営の質」の指標とも言える。この「経営の質」の構成要素はテレワークなどの柔軟勤務以外にも、経営理念、職場風土など、様々なものが考えられる。生産性向上につながる「経営の質」の構成要素が具体的に何かは、今後の大きな研究課題である。

以 上