

新型コロナウイルス感染拡大と我が国の労働市場



(株)大和総研 経済調査部 研究員 田村 統久

～要旨～

日本経済は新型コロナウイルスの感染拡大と緊急事態宣言の発出等により大きく動揺し、雇用環境も急変した。ただし、景気悪化の度合いに比べると失業率の上昇幅は小さく、過去の経済ショックとは状況が異なる。以前から人手不足が深刻化し、今後も働き手の減少が進むとの見込みのもと、企業は雇用維持に積極的であったとみられる。また、求職せずに労働市場から退出する離職者が多かったことも失業率の上昇を抑制したが、これは被扶養者が多く勤めるサービス業を中心に労働需要が減少したことが背景にある。政府が実施した大規模な雇用維持支援策も失業率の抑制に大きく寄与した。数次にわたり拡充された雇用調整助成金は2020年4～12月の失業率を2%ポイント以上押し下げた可能性がある。他方、感染拡大をきっかけにテレワークの利用が急速に広がるなど、働き方が変化した。テレワークの普及には労働供給の減少を和らげる効果が期待でき、その定着に向けた環境整備が課題となる。

1 はじめに

新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）感染症が流行を始めて1年以上が経過した。中国で感染拡大が確認されてから数カ月のうちに世界各地で流行し、日本では2020年2月から3月にかけて感染が拡大した。政府は感染拡大を食い止めるため、同年4～5月と2021年1～3月の2回、緊急事態宣言を発出した。対象地域や自粛要請の内容に相違はあるものの、いずれも経済活動を意図的に抑制する内容であった。

新型コロナの感染拡大、および緊急事態宣言の発出は日本の経済社会に多大な影響を及ぼした。とりわけ1度目の緊急事態宣言が発出され

た2020年4～6月期の実質GDPは前期比年率▲29.3%と急激に落ち込んだ。宣言解除後は経済活動の再開を受けて景気回復が進み、10～12月期には4～6月期の落ち込みの9割超を取り戻したものの、2021年1～3月は2度目の宣言発出の影響から、3四半期ぶりのマイナス成長となる見込みである。

景気の落ち込みとともに雇用環境も急変した。労働需要が大幅に減少したことで、2010年代を通じて低下を続けてきた完全失業率（以下、失業率）は上昇に転じた。ただし、景気悪化の度合いに比べると失業率の上昇幅は小さく、過去の経済ショック後とは状況が異なる。この点、

人手不足を背景に企業が雇用維持に努めたほか、サービス業に勤める被扶養者が離職後に労働市場から退出する傾向にあったことが影響した。また政府による雇用対策の効果も大きかった。

他方で、緊急事態宣言の発出はこれまでの働き方を見直す契機ともなった。多くの企業が通勤や入社時の従業員の感染リスクを抑えるため、テレワークの実施・拡大に踏み切った点は注目に値する。テレワークが定着すれば、女性や高齢者、障がい者などの就労機会の拡大が期待できる。

本稿の構成は以下のとおりである。第2節では感染拡大期の雇用情勢を概観した上で、企業と労働者の行動に注目し、失業率の上昇が小幅にとどまった要因を考察する。第3節では、政府が展開してきた雇用対策を整理し、政策の効果を検証する。第4節ではポストコロナに向けてテレワークの普及に関する分析を行う。

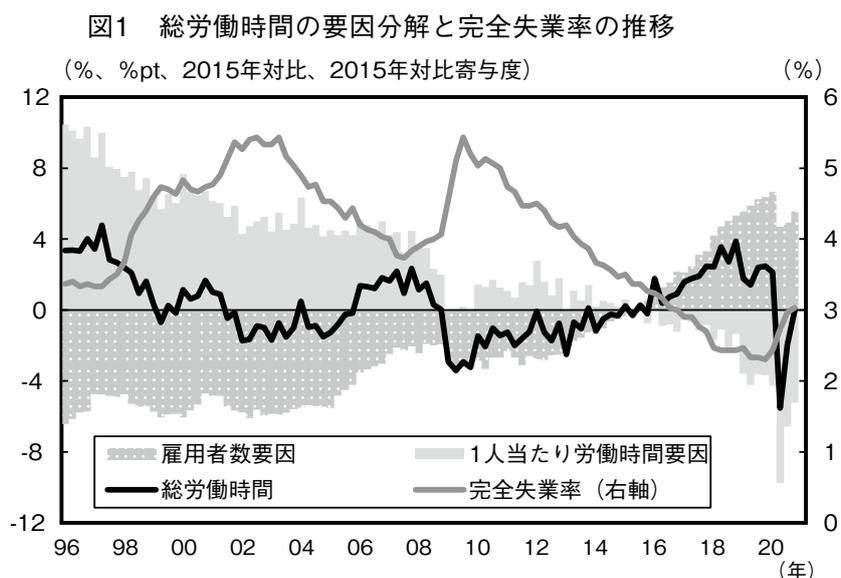
2 上昇しない失業率とその経済的背景

(1) 慢性的な人手不足と企業による雇用維持 新型コロナの感染拡大に伴う経済状況の悪化

は労働需要の急減をもたらした。マクロで見た雇用者の総労働時間（＝雇用者数×1人当たり労働時間）は2020年4-6月期に前期比▲7.5%だった（図1）。この減少率は1997年のアジア通貨危機（とその後の国内金融危機）、2000年代のITバブル崩壊やリーマン・ショックなどの経済ショック時と比べても大きい。

ただし、総労働時間の減少幅に比べると失業率の上昇は限定的だった。2020年1-3月期に2.3%であった失業率は2020年4-6月期で2.7%、7-9月期と10-12月期はいずれも3.0%となった。月次データでは10月にピークをつけ、その後は低下傾向が見られたことに鑑みると、四半期ベースで見た失業率の上昇幅は0.7%ポイント程度にとどまった可能性が高い。

なぜ労働需要が急減したにもかかわらず、失業率の上昇は緩やかだったのか。この点、企業が労働需要の減少分の多くを1人当たり労働時間で調整し、雇用維持に努めたことが関係している。図1では総労働時間の変化を雇用者数要因と1人当たり労働時間要因に分解しているが、2020年4-6月期の総労働時間の減少のほとん



どは1人当たり労働時間が寄与している。実際、同期は休業者（＝月末一週間に仕事をしなかった就業者）数が過去最多を大幅に更新するなど、緊急事態宣言下で急激な労働時間の短縮を実施した企業が多かった。

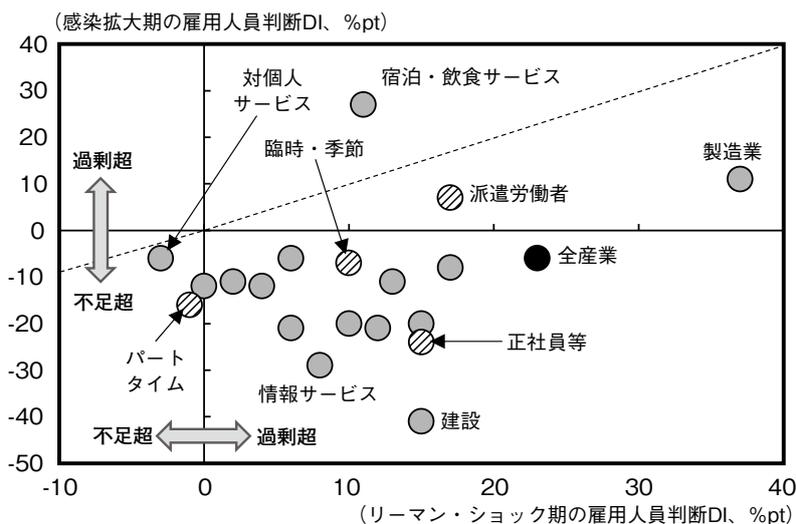
企業が労働時間の調整に注力し、雇用維持に努めた背景には2010年代後半以降の人手不足の深刻化がある。少子化が進む中で日本の総人口はすでに減少に転じており、働き手を十分に確保できない企業が近年増加している。日本銀行「全国企業短期経済観測調査（以下、日銀短観）」における雇用人員判断DI（「過剰」－「不足」）は2010年代に低下を続け、感染拡大以前にはバブル期以来の低水準にあった。働き手を確保しにくい状況は中長期的に続く見込みであることから、企業の多くは景気の急激な悪化に直面しても、感染収束後の需要の本格回復を見据えて雇用維持に努めたとみられる。

実際、2020年4-6月期の景気悪化は企業の人手不足感を和らげたものの、その程度は極めて

限定的であった。この点、リーマン・ショック期と感染拡大期の雇用人員判断DIを業種別、雇用形態別にまとめると図2のようになる。業種別の雇用人員判断DIはそれぞれ2009年6月、2020年6月のデータを参照している。これによると、リーマン・ショック期にほとんどの業種の雇用人員判断DIが「過剰」超に陥ったのは対照的に、感染拡大期には「宿泊・飲食サービス」「製造業」の2業種以外で「不足」超を維持した。

雇用形態別の雇用人員判断DIは厚生労働省「労働経済動向調査」に基づき、それぞれ2009年5月、2020年5月のデータである点に留意する必要はあるものの¹⁾、どの雇用形態においても感染拡大期の労働需給への影響はリーマン・ショック期のそれよりも小さかった。リーマン・ショック期と同様、派遣労働者の雇用人員判断DIは「過剰」超に陥ったものの、その他の雇用形態では「不足」超のままである。リーマン・ショック期の正社員等は派遣労働者に次いで過

図2 業種別・雇用形態別雇用人員判断DI



(注) 斜線付きマーカーが雇用形態別、その他が業種別の雇用人員判断DIを示す。リーマン・ショック後の雇用人員判断DIは、業種別が2009年6月、雇用形態別が同年5月のデータ。感染拡大期の雇用人員判断DIは、業種別が2020年6月、雇用形態別が同年5月のデータ。正社員等は無期契約者と、1年以上の有期契約者のうちパートタイム、派遣労働者を除く者。
(出所) 厚生労働省、日本銀行統計より大和総研作成

剩感が強かったが、今回は不足感の強い企業が多い。実際に、正規雇用者は2020年1-3月の平均が3,542万人、4-12月の平均が3,538万人と、感染拡大の前後でほとんど変動していない。

2020年7-9月期以降、景気の回復が進む中で人手不足感は再び強まる傾向にあり、雇用者数も回復が続いている。過去の経済ショック後には雇用調整が長期化することがあり、リーマン・ショックの際は5年以上にわたり正規雇用者の調整が続き、所得が伸び悩む一因となった。だが、今回は慢性的な人手不足を背景として、雇用調整が長期化する可能性は小さいとみられる。

(2) サービス業中心の経済ショックと離職者の非求職傾向

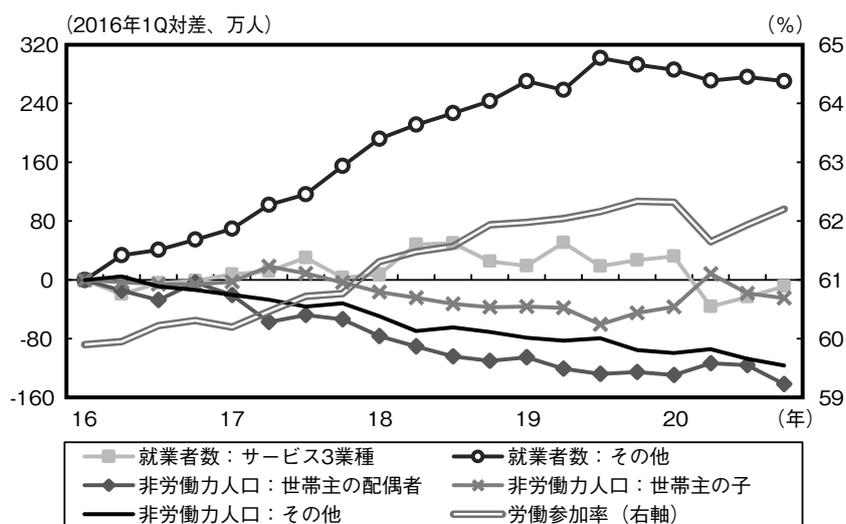
前述したように企業は感染拡大後に雇用維持に努めたが、それでも雇用者はとりわけ2020年3月から4月にかけて急減した。就業者計で見ても大きく減少し、仮に離職者が全員失業者に転じていれば、失業率は4月に4%超に急上昇

するはずであった。そうならなかったのは、離職者が求職活動を行わず、労働市場から退出する傾向が顕著だったためである。就業者の急減とともに非労働力人口が大幅に増加し、労働参加率は急低下した。

なぜ多くの離職者が労働市場から退出したのか。新型コロナ感染に対する警戒心や特別定額給付金等の家計支援策が、離職直後の求職意欲を弱めた可能性がある一方で、感染拡大の影響を受けやすい対人接触型のサービス業を中心に労働需要が急減した点も影響したとみられる。

2020年4-6月期における就業者数を業種別に見ると、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」の3業種で顕著に減少した(図3)。こうしたサービス業ではいわゆる「学生アルバイト」や「主婦パート」など、学業や家事・育児などの空き時間に就業する者が多い。世帯主であれば離職後に求職しないと生計をいづれ維持できなくなるが、こうした就業者は被扶養者であるケースが多く、世帯主に比べて離職後に積極的に求職しない傾

図3 業種別就業者数・世帯主との続き柄別非労働力人口と労働参加率



(注) サービス3業種は「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」。いずれも大和総研による季節調整値。

(出所) 総務省統計より大和総研作成

向にある。結果として同時期の非労働力人口の増加につながった可能性がある。

実際に非労働力人口の内訳を見ると、2020年4-6月期に増加したのは主に「世帯主の子」や「世帯主の配偶者」である（図3）。世帯主の子の中では特に在学中の者（＝学生）が労働市場から退出する傾向が見られた。さらに、労働力調査の詳細集計における「世帯主の子又は子の配偶者」を学生か否かに分けて動向を確認すると、非労働力人口の増加がとりわけ学生側で起きていることがわかる。学生の非労働力人口の前年比増加率は2020年1-3月期に前年比▲3.9%だったところ、4-6月期に同+7.9%へと急上昇した。小幅な上昇にとどまった学生以外とは大きく異なる（1-3月期：同▲2.7%→4-6月期：同+1.0%）。

世帯主の配偶者においても、労働市場からの退出の度合いにはばらつきが見られた。前述の詳細集計では世帯の「妻」の就業状況が子の有無や、末子の年齢階級別にわかる。これによると、2020年4-6月期は「夫婦と子供から成る世帯」のうち7～14歳の末子を持つ世帯の妻で、労働市場から退出する傾向が強かった。すなわち、2020年1-3月期で前年比▲9.7%だった非労働力人口は4-6月期に同+18.6%へと大幅に上昇した。多くの小中学校が3月上旬から5月にかけて臨時休校したことが影響したとみられ、休校中の子供の面倒を見るために労働市場から一時的に退出したと考えられる。

サービス業を中心とした経済ショックのもとでは、被扶養者が労働市場から退出するケースが多いため、雇用環境の悪化の度合いが失業率に表れにくい。この点、製造業を中心とした過去の経済ショック時には世帯主の就業者への影響が相対的に大きく、離職者が積極的に求職活動を行う傾向にあったため、失業率の上昇につ

ながりやすかった。しかし、離職者が失業者に転じるか否かにかかわらず、離職が所得を減少させることには変わらない。サービス業中心の経済ショックの下では、失業率だけではなく、労働参加率や所得の動向にも目配りすることが一層重要になる。

3 政府による大規模な雇用対策の展開とその効果

(1) 雇用対策の経緯と概要

前節では企業や労働者の行動に着目した分析を行い、感染拡大前からの人手不足や今回の経済ショックの特異性などが失業率の上昇抑制に作用したことを指摘した。しかしそれだけでなく、政府の積極的な経済対策も雇用環境の悪化を押しとどめることに大きく寄与した。

新型コロナの感染拡大に伴う景気悪化を受け、政府は倒産や雇用調整を回避するべく企業の資金繰り支援等を実施した。雇用維持の直接的な支援としては雇用調整助成金（以下、雇調金）の特例措置の拡充とその関連策が実施された。

政府は2020年2月14日以降数次にわたり雇調金の特例措置を拡充し、利用要件の緩和や利用手続きの簡便化、助成率や日額上限の引き上げ等を行ってきた。助成率は4月10日に中小企業向けで4/5（解雇等を行わないケースで9/10）、大企業向けで2/3（同ケースで3/4）とリーマン・ショック時と同水準まで引き上げられ、5月1日には一定の要件を満たす中小企業に限り100%となった。大企業向けの助成率も、緊急事態宣言の再発出下の2021年2月12日に、営業時間の短縮等への協力や業況の大幅な悪化を要件に100%へと引き上げられた。

他方で政府は、雇調金が制度設計上、①労働保険の被保険者への休業手当支払いしか助成できず、また②すでに休業手当を支払う資金力が

尽きている企業の雇用維持支援に適さない点に配慮して、その間隙を埋めるような各種の政策にも着手した。①に対応するのが「緊急雇用安定助成金」の創設で、短時間労働者（週20時間未満の労働者）への休業手当の支払いが助成対象となった。コロナショックが短時間労働者の多いサービス業を直撃したことなどから、一般財源（公費）を活用する形で短時間労働者の支援に乗り出した。

②に対応するのは「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」制度だ。これは休業中に休業手当を受け取れなかった従業員に対して、政府が休業手当相当額を支給するもので、政府が休業手当の支払いを事実上代行することを意味した。当初は中小企業の従業員を対象を限定していたが、2021年2月12日には大企業でシフト制等の勤務形態で働く従業員も対象となった。

また政府は2021年2月5日に「産業雇用安定助成金」を新設した。感染拡大が長期化し業種間で明暗が鮮明になる中、低迷業種からその他の業種への労働移動を支援する必要性が高まったことが背景にある。雇調金にも出向を支援する仕組みはあるが、出向社員を受け入れる企業への支援がないこともあって利用が進まなかった。産業雇用安定助成金では、受け入れ企業に対する支援を図るとともに、送り出し企業に対する助成率も雇調金より高く設定された。

(2) 支給決定額の急増と政策効果

こうした展開のもとで、雇調金（緊急雇用安定助成金を含む）の支給決定額はとりわけ2020年5月以降に急増した。2021年3月12日までの支給決定額は累計で3兆円を上回った。リーマン・ショックを受けて政府が雇調金の拡充に着手した2008年12月から2年間の支給決定額（中

小企業緊急雇用安定助成金を含む）が0.9兆円程度だったことに鑑みると、今回の雇調金等の支給がいかに急速で大規模であるかがわかる。

雇調金はどの程度失業率の押し下げに寄与したのか。内閣府(2012)によると、リーマン・ショック期の雇調金等の拡充は2009年4-12月の失業率を0.4~0.8%ポイント押し下げた。この手法を参考に感染拡大期における失業率の抑制効果を試算すると、2020年4-12月で2.0~2.4%ポイントであったとみられる(図4)²⁾。本試算では、雇調金の支給がなければ失業者に転じたとみられる労働者数を推計し³⁾、労働力人口で除した。結果は幅を持って解釈する必要があるものの、今回の対策はリーマン・ショック期を大きく上回る規模で雇用環境の悪化を食い止めたと評価できる。他方で、リーマン・ショック期と比べた時、感染拡大期の支給額はリーマン・ショック期を大きく上回るわりには失業率の抑制効果が小さい。これは日額支給上限が引き上げられたことに起因するとみられる。

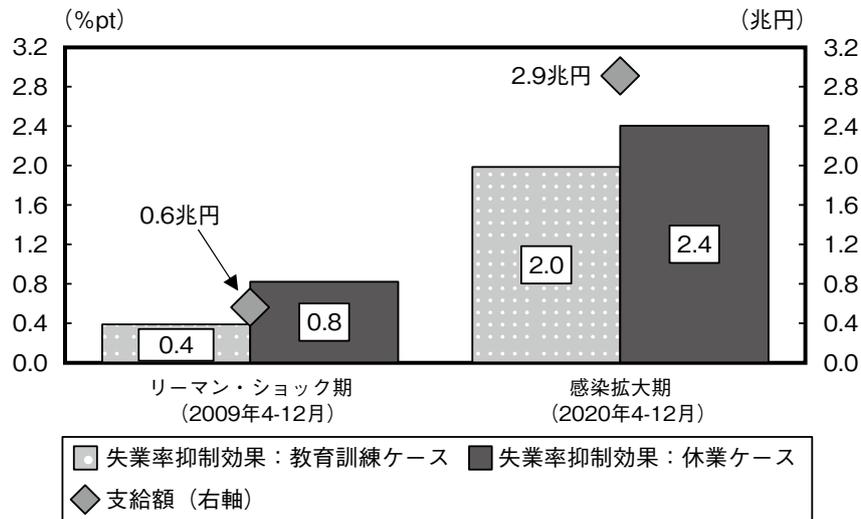
4 感染拡大がもたらす働き方の変化

感染が収束に向かい景気の回復が進めば、悪化した雇用環境も緩やかに改善していこう。一方、感染拡大を契機に大きく変化した働き方は元には戻らず、感染収束後もテレワークなどは維持されるように思われる。そこで本節ではテレワーク普及の効果や課題などを検討する。

(1) 感染拡大下で広がるテレワークの取り組み

日本におけるテレワーク普及の端緒は1980年代に遡るが、その推進が政策課題になったのは1990年代後半である。政府はそれ以降、テレワークを巡る議論を積み重ねていく。2017年3月には、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」のために「雇用型テレワークのガイドライン刷新と導

図4 雇用調整助成金の支給額と失業率抑制効果



(注) 失業率抑制効果は、横軸で示した期間を通じて雇用調整助成金の支給対象となった労働者数を試算し、同期間の労働力人口で除した値。休業実施から支給決定までに2カ月を要すると仮定して、2009年4-12月の支給額は2009年6月-2010年2月の支給決定額、2020年4-12月のそれは2020年6月-2021年2月の支給決定額を掲載した。「休業ケース」は当該労働者が休業のみ行った場合で、「教育訓練ケース」は休業と同時に教育訓練も行った場合を指す。2009年4-12月は中小企業緊急雇用安定助成金、2020年4-12月は緊急雇用安定助成金の効果を含む。
(出所) 厚生労働省、総務省、内閣府統計・資料より大和総研作成

入支援」を行うことを「働き方改革実行計画」に定め、2018年2月にガイドラインを刷新した。しかしながら感染拡大前まで、テレワークは緩やかに普及するにとどまっていた。総務省「通信利用動向調査」によると、2019年9月末時点でテレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワーク）を導入している企業の割合は20.1%（在宅勤務に限れば10.2%）であった。

こうした中、感染拡大と政府からの通勤者の削減要請を背景に、テレワークの普及は急加速した。政府は「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」（2020年2月25日）の公表以降、テレワークの推進を強力に呼びかけた。企業調査である労働政策研究・研修機構（2020）によると、2020年2月に7.3%であった在宅勤務の実施率は4月に56.7%へと急上昇した。

緊急事態宣言が発出されていた5月は前月並みの実施率を維持したものの、宣言解除後の6月以降は低下が続き、9月には35.1%となった。

背景には、宣言解除で通勤者削減に対する政府の要請が弱まったことや、テレワークの急速な導入により業務に支障をきたした企業が少なくなかったことがある。東京商工会議所（2020）や三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2020）等によると、テレワーク実施に係る企業側の課題として、社内のコミュニケーションが取りづらくなったことや、書類・資料が電子化できていないこと、書類への押印対応等が挙がるが多かった。出社を前提とした業務プロセスの見直しが十分に進んでいない中でテレワークが大規模に導入された結果、業務の効率性が以前よりも低下したと考えられる。

ただし、それでも感染拡大前に比べると、多くの企業がテレワークを実施した状況が続いている。個人調査である内閣府（2020）においても、2019年12月に10.3%だったテレワーク利用率（就業者ベース、全国）は2020年5月に27.7%まで上昇し、同年12月は21.5%とわずかな低

下にとどまった。また、東京都23区に限れば、2019年12月が17.8%、2020年5月が48.4%であるのに対して、同年12月も42.8%と、4割以上の就業者がテレワークを利用している。こうした調査結果に鑑みれば、感染拡大を契機に広まったテレワークは、ソフト面を含めてインフラを整えた一部の企業ではすでに定着していることが推察できる。

(2) テレワーク普及による就労促進の可能性

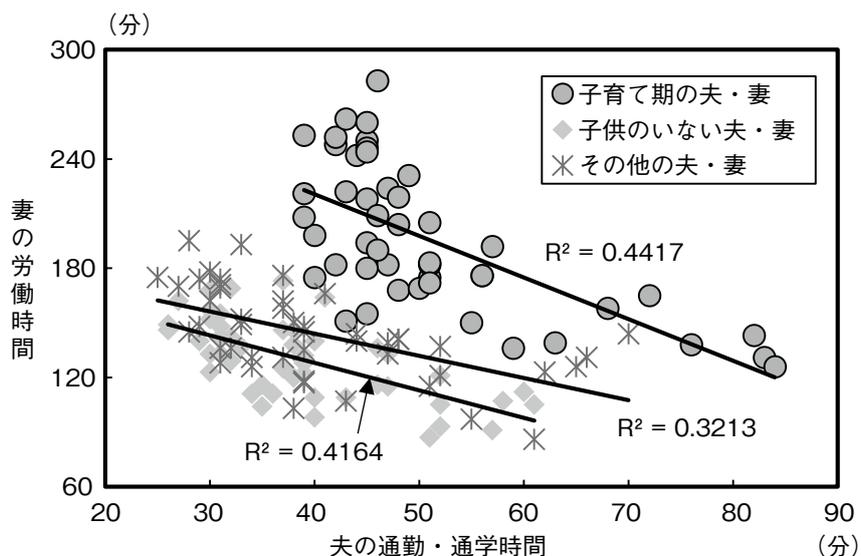
テレワークの普及が進めば、企業や事業所の場所を問わず勤務することが可能になり、女性や高齢者、障がい者などの就労促進につながる。前述したように、少子高齢化が進み、中長期的に働き手が減少する見込みであることに鑑みると、かつてのような男性・正社員の長期就労に多くを頼った形で事業を継続していくことはますます困難になる。そうした中では、より多様な人材の能力や意欲を高め、活躍を促していけるよう環境を整備することが各企業の経営の観

点から望ましく、社会全体の労働供給を確保する上でも不可欠となる。

このうち、テレワーク普及の恩恵がとりわけ大きいとみられるのが家事や育児に従事する配偶者（妻）だ。通勤する必要がなければ、家事や育児の合間に仕事を行いやすくなるためである。加えて、夫がテレワークの利用で浮いた通勤時間を家事や育児に充てるようになれば、その分だけ妻の自由時間（＝仕事に費やし得る時間）が多くなることも考えられる。実際、リクルートワークス研究所（2017）によると、テレワークを利用する男性は利用しない男性に比べて家事・育児時間が有意に長かった。また、総務省「社会生活基本調査」のデータからは、夫の通勤・通学時間が短いほど、妻の労働時間が長い傾向にあることがわかる（図5）。世帯の構成により程度には差があるが、子育て期の夫婦間ではその傾向が強い。

テレワークによる通勤時間の減少は高齢者の就労も後押ししよう。前出の「社会生活基本調査」

図5 夫の通勤・通学時間と妻の労働時間の関係（夫婦の類型別）



（注）その他の夫・妻は「子供（無業の30歳未満の子供以外）と同居の夫・妻」を指す。労働時間、通勤・通学時間は1日当たりで、47都道府県の平均値をプロットした。なお、夫は有業者ベース、妻は無業者を含む総数ベース。2016年のデータ。（出所）厚生労働省統計より大和総研作成

によれば、有業者1日当たりの平均通勤（仕事のある平日ベース）は30～59歳では70分前後であるのに対して、60～69歳では49分、70歳以上では25分と顕著に減少する。加齢に伴う体力の低下を背景に、高齢者の一部が長時間の通勤を避けるべく就労を諦めている可能性がある。テレワークによりこうした問題が緩和・解消すれば、高齢者が希望に応じてより長く就労できるようになると思われる。

5 おわりに

感染拡大が続く中、日本では新型コロナワクチンの接種が2月17日に始まった。ただし、諸外国に比べると開始時期だけでなく普及ペースも遅く、ワクチンが普及して支障なく経済活動を営めるようになるには相当な時間がかかるとみられる。国内外で変異株が広がりを見せており、感染状況が悪化して再び緊急事態宣言が発出される可能性は依然として小さくない。

しかしながら第2節および第3節での分析を踏まえると、雇調金の拡充など必要な雇用対策が続けられる限りは、1人当たり労働時間の減少こそあれ失業率の急上昇は回避されるだろう。もっとも、雇用安定事業に充てるために毎年積み立ててきた「雇用安定資金」はほとんど払底し、失業手当等に充てるべき「積立金」から雇用安定事業への借入れもすでに行われている。雇調金が本来保険であることに鑑みれば、現行の枠組みを維持し続けることは難しい。他方で、足元では業況の回復が進んでいる業種も少なくないため、業種を問わず一律的に支援する必要性は低下している。今後は特に業況の悪化が著しい地域や企業に対しては手厚い支援を続ける一方で、必要性の低い支給は抑制するなどして、雇調金を持続的な形に調整していくことが肝要である。

第4節で述べたテレワークは、感染状況にかかわらず事業を継続しやすくする観点などから今後も普及が進むとみられる。ただし前述したように、緊急事態宣言下でテレワークを導入した企業の一部はその後テレワークを取り止めている。また、テレワークの実施率には地域間、企業規模間、雇用形態間で偏りがある。すなわち、都市部・大企業・正規雇用者の間でテレワークの普及が進む一方で、地方部・中小企業・非正規では比較的普及が進んでいない。こうした偏りは業種や業務内容の偏りによる面はあるものの、企業の資金力や従業員のスキル次第で、労働環境に格差が生じている可能性がある。人口減少・高齢化の進展が確実に見込まれるポストコロナに向けて、政府は企業・従業員ごとの状況の相違に配慮しつつ、企業のテレワーク導入の試みをより効果的に支援していくことが肝要になる。

【注】

- 1) 雇用形態別の雇用人員判断DIは、労働経済動向調査における雇用形態別の労働者過不足判断DIの正負を反転したものである。
- 2) 本試算では、休業実施から支給決定までに2カ月を要すると仮定し、2020年4～12月分の試算は厚生労働省による雇調金等のサンプル調査（厚生労働省「事務局説明資料」（2020年11月16日、令和2年度第2回雇用政策研究会 資料5）等を参照）の結果等に基づき試算した。リーマン・ショック期に関して2009年4～12月に注目しているのは、拡充策の下にある9カ月間のうち、2009年6月～2010年2月の累積支給決定額が最大となるからである。
- 3) 雇調金の支給により、何人の労働者が9カ月間を通じて休業等を受け得たのかを試算している。実際には、9カ月間特定の労働者が休業を続ける

ケースは必ずしも多くなく、仮に雇調金の支給がなかったとしても企業側がこうした労働者を解雇したとは限らない点には注意を要する。

【参考文献】

- 熊谷亮丸監修、大和総研編著（2021）『この1冊でわかる 世界経済の新常識 2021』日経 BP
- 東京商工会議所（2020）『「テレワークの実施状況に関するアンケート」調査結果』2020年11月4日
- 内閣府（2012）「日本経済 2012 - 2013」2012年12月
- 内閣府（2020）「第2回 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」2020年12月24日
- 濱口桂一郎（2020）『新型コロナウイルスと労働政策の未来』労働政策研究・研修機構
- 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング「テレワークの労務管理等に関する実態調査（速報版）」（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4回）資料1）2020年11月16日
- リクルートワークス研究所（2017）「Works Report 2017 働き方改革の進捗と評価」2017年6月2日
- 労働政策研究・研修機構（2020）『「第2回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（5、6、7、8、9月の変化を10月に調査・2月からの連続パネル企業調査）」2020年12月16日

たむら むねひさ

（株）大和総研 経済調査部 研究員。2016年東京大学法学部卒業、2018年同大学院総合文化研究科修士課程修了後、大和総研入社。

専門は日本経済で、特に労働市場や働き方改革、最低賃金などを分析。

自由民主党や厚生労働省などで新型コロナウイルス拡大後の雇用問題と政策対応の在り方に関して講演。産労総合研究所『労務事情』で「エコノミストが読む日本の雇用」を連載中。

【主な著書、論文】

『この1冊でわかる 世界経済の新常識 2021』（共著）日経 BP、2021年1月

「コロナ下の雇用対策：これまでとこれから」大和総研レポート、2020年10月12日

「新型コロナウイルス感染拡大で迫る雇用危機」（共著）大和総研レポート、2020年4月27日

「働き方改革関連法は何をもたらしているのか」大和総研レポート、2020年2月6日

「最低賃金引き上げで経済は活性化するのか」（共著）大和総研レポート、2019年8月20日
