

COVID-19流行下での就労者の所得不安



神戸大学経済経営研究所准教授 江夏 幾多郎

～要旨～

本稿では、2020年4月と7月に行った質問票調査の結果に基づき、COVID-19流行下での就労者の所得不安の実態について解明した。所得の大幅な増加を見込む就労者の数を、大幅な減少を見込む就労者の数が大きく上回っていた。COVID-19流行に伴う人々の外出行動制限の影響を受けやすい飲食・宿泊業とサービス業においては、就労者の所得不安の程度が特に大きかった。重回帰分析の結果によると、勤務日数が多く、就労時間が長い就労者ほど、所得変化予測が「増加」の方向に振れやすかった。就労者が所得不安を特に感じやすい飲食・宿泊業に所属するか否か、あるいはサービス業に所属するか否かが、就労者の働き方の影響を調整する可能性について検討したところ、週あたりの勤務日数と1日あたりの就労時間が就労者の所得変化予測を「増加」の方向に振れさせる傾向が、サービス業においては他業種と比べて顕著に見られることが明らかになった。

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行に伴い、今日に至るまで、国内外での人的移動に支障が生じ、幅広い産業において活動の停滞が見られる。その結果として、多くの就労者が経済面での不安に直面している。日本におけるCOVID-19流行は2020年2月ごろから顕著なものになり出したが、それから1年ほど経ち、離職や失職、あるいは所得低下を幅広い就労者が経験していることが明らかになっている。

本稿では、COVID-19流行初期、より具体的には2020年4月と7月に筆者を含む大学所属の研究者グループと株式会社リクルートワークス研究所が共同で行った質問票調査の結果に基づき、

COVID-19流行下での就労者の所得不安の実態について解明する。具体的には、第一に、就労者の所得不安の程度が、彼らが所属する企業の業種によって異なっていた可能性について検討する。「GoToトラベル」「GoToイート」といった支援の対象が絞られた経済政策、あるいは就労や対人コミュニケーションのオンライン化の進展にあるように、COVID-19流行の経済的影響は、全ての業種に対して均等に及んでいるわけではない。そのため、特定の業種で活動する就労者はそれ以外の就労者と比べてより強い所得不安を知覚していた可能性が高い。

第二に、就労者の働き方、あるいは所属企業による働き方が就労者の所得不安に与えた影

響について検討する。同じ業種であっても、各企業の COVID-19 対応のあり方は異なってくる。環境変化に手をこまねいているだけの企業もあれば、事業展開や働き方の面で創造的に適応している企業もあるだろう。また、同じ企業に所属していたとしても、経営プロセスへの関与の度合いによって就労者の雇用不安の程度が異なる可能性がある。経営面での岐路に立つ企業は、「中核的労働力」の雇用条件を守るため、ある種のバッファとしての「周辺の労働力」の雇用条件から手をつけようためである。

本稿で着目するのは就労者の所得不安、より具体的には将来の自身の所得に対する見通しである。COVID-19 の流行が始まって数ヶ月後、あるいは1年後の実際の所得、過去からの変化ではない。所得水準やその変化については、主として調査時期に起因する制約から、聴取することができなかった。所得不安はあくまで主観的な事象ではあるが、COVID-19 流行が就労者に及ぼした影響を検討するための材料には、十分なり得る。

2 分析に用いた変数

すでに述べたように、本稿で分析対象とするのは、筆者を含む大学所属の研究者チームと株式会社リクルートワークス研究所の共同で2度にわたって行われた調査で得られたデータである。

4月調査は、2020年4月14日から16日の間に実施された。この調査の集計・分析により、COVID-19 の拡大に伴う、就労者を取り巻く仕事・生活環境の変化、就労者と企業の対応、就労者の心理・行動とそれらの規定要因が明らかにされた(江夏他、2020a; 2020b)。7月調査は、「感染再拡大」の傾向が顕著になってきた2020年7月31日から8月3日に行われた。4月調査で着

目した様々な要因が、緊急事態宣言の発令・解除を経てどのように変化したかを捉えることを目的としている。さらに、4月調査終了時点からの COVID-19 に関わる環境変化を鑑みて、調査項目の追加・修正を行なっている(江夏他、2020c)。

分析対象は、20～60歳代の日本の就労者で、株式会社インテージに登録するモニタに回答を依頼した。4月調査では、性別と世代(10歳刻み)が日本の労働力構成と同じになるような形でサンプルが集められ、最終的なサンプルサイズは4,363名であった。7月調査では彼らに再度の回答を依頼し、3,341名からの回答を得た(回答率76.58%)。4月調査と7月調査の間で離転職をした者、最小化行動等などによる不適切回答を行なった疑いがある者を除く、3,073名を最終的な分析対象とする。一部の設問では明確な回答を拒否することができたため、以下で行う重回帰分析の有効サンプルはこの数値を下回る。

分析で用いた変数の記述統計量を表1で示した。7月調査の結果に基づく個人所得変化予測以外は4月調査の結果に基づいており、説明変数が被説明変数に対して外生的であることに配慮している。

年齢、性別、家族構成、2019年所得¹⁾については、重回帰分析において就労者の所得不安に対する業種や働き方(働き方)の影響を適切に推計するために着目している。いわゆる統制変数(コントロール変数)である。正社員の比率は、日本全体の動向とも概ね一致する。また、週あたり勤務日数や1日あたり就労時間の平均からは、調査時点において、サンプルの多くがいわゆるフルタイム的な働き方をしていることがうかがえる。

在宅勤務に代表されるリモートワーク(以下、RW)に関する3つの変数について説明したい。

表1 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
製造業ダミー	3,073	0	1	0.22	0.412
資源・インフラ業ダミー	3,073	0	1	0.08	0.269
情報通信業ダミー	3,073	0	1	0.06	0.240
運輸業ダミー	3,073	0	1	0.07	0.252
卸売・小売業ダミー	3,073	0	1	0.13	0.339
金融・不動産業ダミー	3,073	0	1	0.07	0.257
飲食・宿泊業ダミー	3,073	0	1	0.03	0.171
医療・福祉業ダミー	3,073	0	1	0.08	0.267
サービス業ダミー	3,073	0	1	0.20	0.399
年齢	3,073	20	69	45.40	12.460
男性ダミー	3,073	0	1	0.55	0.497
大卒以上ダミー	3,051	0	1	0.48	0.500
有業配偶者ありダミー	3,073	0	1	0.44	0.497
就学子女ありダミー	3,073	0	1	0.31	0.462
2019年個人所得	2,786	1	7	2.94	1.396
正社員ダミー	3,073	0	1	0.66	0.474
週あたり勤務日数	3,073	1	7	4.83	0.873
1日あたり就労時間	3,073	0	20	7.66	3.663
RW新規導入ダミー	3,073	0	1	0.13	0.334
RW継続導入ダミー	3,073	0	1	0.11	0.317
RW撤退ダミー	3,073	0	1	0.02	0.152
所属企業の緊急的 COVID-19 対策	2,604	1	5	2.90	0.848
個人所得変化予測	3,073	1	7	3.62	0.948

筆者らが行なった調査（4月調査）では、2019年時点と4月時点でのRW実施実態（週あたりの実施日数）について尋ねている。これらの質問への回答に基づき、サンプルを4つに区分することとした。具体的には、(1) RW新規活用、(2) RW継続活用、(3) RW撤退、(4) RW非活用、である（表2）。各変数に関するダミー変数を作成し、「RW未経験ダミー」を基準変数とし、それ以外の3変数を説明変数としたモデルを構築し、各区分の就労者が他の区分の就労者と比べて所得不安をどの程度知覚しやすいか（しにくいか）を確認した。

4月調査では、就労者の所属企業がCOVID-19流行に直面し、どのような対策を取ったかについて確認した。表3にある8つの項目について、「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階で尋ねた。多くの項目の平均値は理論的な中間点である3付近であったが、「専門の組織・チームの編成」、「十分な資金や人員の投入」、「感染拡大収束後の姿勢の提示」の3項目は平均値が低い。組織構造の変化を伴うような大掛かりな対応、先が見えない将来への見通しにおいて、行ききれない部分が存在する。

これら8変数は元来は別概念であるにもかかわらず

表2 リモートワークの実施実態の推移

		2020年4月時点	
		実施	非実施
2019年時点	実施	RW継続活用 347名(11.3%)	RW撤退 73名(2.4%)
	実施	RW新規活用 394名(12.8%)	RW非活用 2,259(73.5%)

表3 企業の緊急的 COVID-19 対策の平均値・標準偏差

	平均値	標準偏差
会社としての明確なビジョンや想いの発信	3.10	1.16
会社の対応についての十分な情報提供	3.11	1.13
専門の組織・チームの編成	2.64	1.23
その時々での最善の対応	3.06	1.14
感染拡大収束後の姿勢の提示	2.74	1.09
十分な資金や人員の投入	2.60	1.11
従業員・職場の不利益の最小化	3.06	1.11
現場への普段以上の裁量の提供	3.07	1.09

ならず、高い相関関係が見られた。そのため以下では、これらを単純平均して作成した「企業の緊急的 COVID-19 対策」という合成変数を適宜用いる²⁾。何らかの対応策に手をつける企業はそうした積極性の結果として対応が全方位的なものになりやすいが、その反面、何もしない企業も存在しやすいのである。

3 就労者が所得不安を感じやすい業種

表4にあるように、所得の大幅な増加（10%以上の増加）を見込む就労者が202人であったのに比べ、大幅な減少（10%以上の減少）を見込む就労者は946人と、4倍超を数えるに至っている。所得不安を特に強く感じているのは、この946名である。

就労者が所属する業界ごとに所得不安の程度の違いを確認した結果が表5である。まず、情報通信業においては、他業種と比べて就労者の

所得不安の程度が小さい。COVID-19 流行に伴い、多くの企業が情報セキュリティの強化、通信/情報処理インフラの整備、オンラインコミュニケーションへの移行を行い、情報通信業において労働需要が多く生まれたことが推測される。その反面、飲食・宿泊業とサービス業においては、就労者の所得不安の程度が大きい。旅行や外食に関する需要、およびその他の「不要不急」の活動に関する需要が COVID-19 流行に伴い低下したことがうかがえる。これら2業種における他業種と比べた所得不安の大きさは、統計的にも確認されている³⁾。

4 就労者の働き方（働かせ方）が所得不安に与える影響

所得不安を規定するさまざまな要因を特定するため、重回帰分析（順序プロビット分析）を行なった。その結果を示したのが表6である。

表4 就労者の所得変化予測（全体）

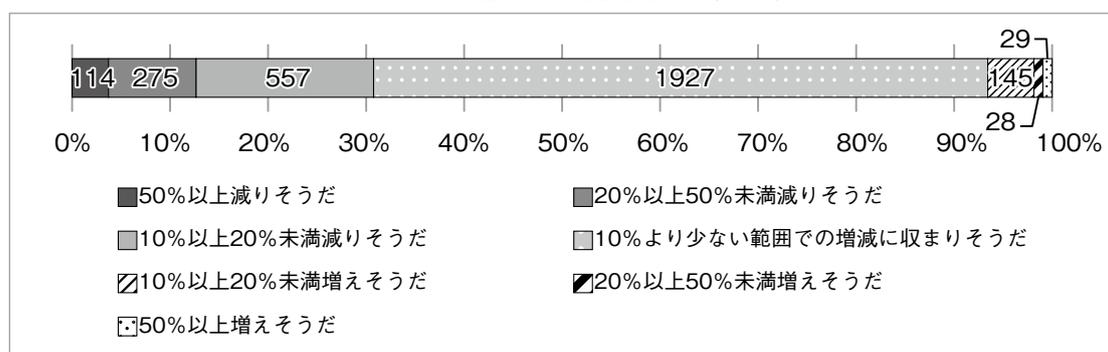


表5 就労者の所得変化予測（業種ごと）

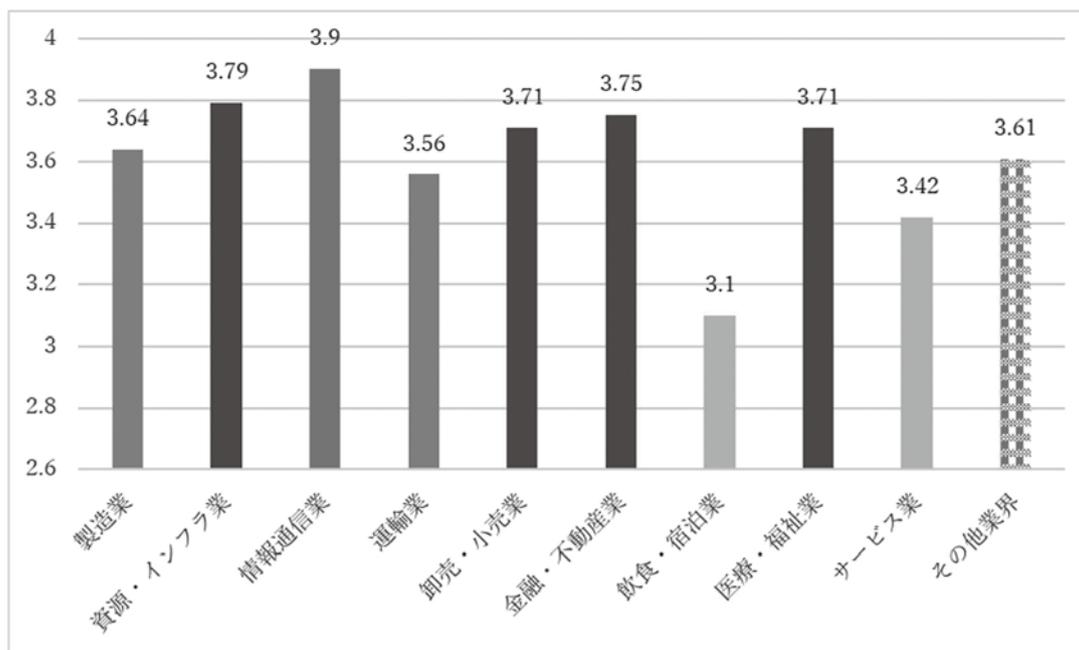


表6 就労者の所得変化予測の背景

	Model 1			Model 2		
	非標準化係数	標準誤差		非標準化係数	標準誤差	
製造業ダミー	-0.163	0.107		-0.134	0.107	
資源・インフラ業ダミー	0.072	0.126		0.114	0.127	
情報通信業ダミー	0.181	0.136		0.202	0.137	
運輸業ダミー	-0.214	0.129	†	-0.186	0.129	
卸売・小売業ダミー	0.084	0.113		0.100	0.113	
金融・不動産業ダミー	0.054	0.128		0.070	0.128	
飲食・宿泊業ダミー	-0.561	0.167	***	-0.490	0.198	*
医療・福祉業ダミー	0.078	0.128		0.082	0.128	
サービス業ダミー	-0.230	0.107		-0.192	0.108	†
年齢	-0.004	0.002	†	-0.004	0.002	†
男性ダミー	-0.086	0.056		-0.084	0.056	
大卒以上ダミー	0.070	0.050		0.079	0.050	
有業配偶者ありダミー	0.138	0.050	**	0.142	0.051	**
就学子女ありダミー	0.065	0.053		0.060	0.053	
昨年個人所得	0.020	0.020		0.022	0.020	
正社員ダミー	-0.044	0.066		-0.051	0.066	
週あたり勤務日数	0.085	0.031	**	0.080	0.031	*
1日あたり就労時間	0.052	0.007	***	0.051	0.007	***
RW 新規導入ダミー	0.205	0.073	**	0.195	0.074	**
RW 継続導入ダミー	0.085	0.075		0.073	0.075	
RW 撤退ダミー	0.181	0.157		0.193	0.158	
所属企業の緊急的 COVID-19 対策	0.068	0.028	*	0.070	0.028	*
週あたり勤務日数×飲食・宿泊業				-0.060	0.134	
1日あたり就労時間×飲食・宿泊業				0.026	0.039	
RW 新規導入×飲食・宿泊業				0.178	0.608	
企業の COVID-19 対策×飲食・宿泊業				-0.008	0.166	
週あたり勤務日数×サービス業				0.176	0.066	**
1日あたり就労時間×サービス業				0.035	0.016	*
RW 新規導入×サービス業				-0.158	0.177	
企業の COVID-19 対策×サービス業				-0.121	0.070	†
サンプルサイズ	2,377			2,377		
-2 対数尤度	5,238.411			5,217.598		
疑似 R2 乗 (Cox と Snell)	0.074			0.082		

(注) ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意。

まず、Model 1に基づいて業種の影響について改めて確認すると、飲食・宿泊業およびサービス業に所属する就労者の所得変化予測が、他業種の就労者と比べて「減少」の方向に振れやすいことが明らかになった。その傾向は特に飲食・宿泊業の就労者において特に顕著であった。これらについては、先の節で示した一元配置分散分析の結果とも整合的であった。

さらに、就労者の働き方（企業による働かせ方）の影響についていえば、勤務日数が多く、就労時間が長い就労者ほど、所得変化予測が「増加」の方向に振れやすいことが明らかになった。逆にいうと、少なくとも日数や時間の面で所属企業にとって「中核的」でない就労者ほど、待遇悪化のあおりを受けやすかったのである。雇用形態の影響が観察されなかったことから、非正社員だからといって「周辺労働力」的な扱いを企業が就労者に対して行うわけではないことがうかがえる。ただし、経営状況に応じてバッファー（緩衝材）としての「周辺労働力」の活用幅を調整するという「柔軟な企業モデル」を裏付けるかのような事象が、ここでも観察された。

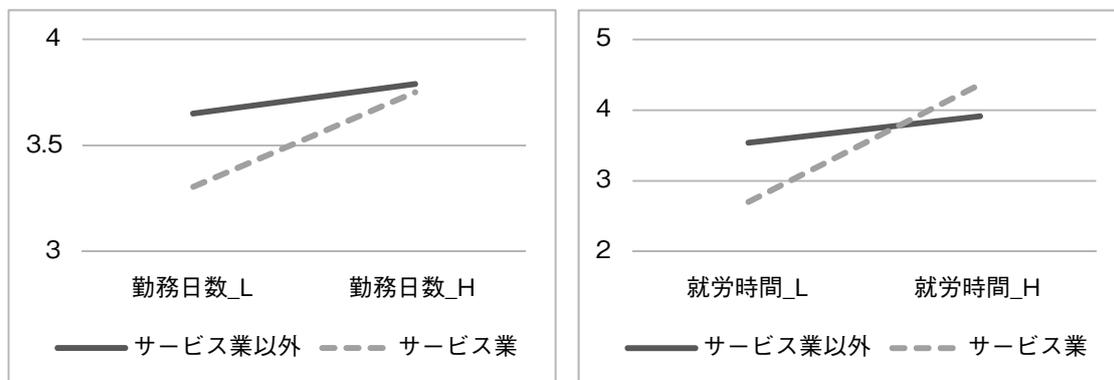
所属企業でRWが新たに導入された就労者、そして、所属企業が緊急的なCOVID-19対策を

積極的にとっている就労者ほど、所得変化予測が「増加」の方向に振れやすいことも明らかになった。こうした企業は、COVID-19流行について単に手をこまねいているわけではなく、積極的に状況に対応していると言える。そうした企業の姿勢は、経営管理のあり方の良好さを保つことにつながるか、少なくとも経営管理のあり方が良好であることを所属する就労者に示すことにつながるのである。

このように、就労者の働き方（企業による働かせ方）に関する4つの変数が就労者の所得不安を高める、あるいは低める効果が確認された。これらの影響は業種によって異なってくるのだろうか。以下では、就労者が所得不安を特に感じやすい飲食・宿泊業に所属するか否か、あるいはサービス業に所属するか否かが、就労者の働き方（企業による働かせ方）の影響を調整する可能性について検討した（表6のModel 2）。

分析の結果、週あたりの勤務日数と1日あたりの就労時間が就労者の所得変化予測を「増加」の方向に振れさせる傾向が、サービス業においては他業種と比べて顕著に見られることが明らかになった。重回帰分析の結果に基づき、業種がどのような調整効果を及ぼすのかを検討したのが表7である。表にあるように、サービス業

表7 就労者の働き方の影響における業種間での差異



(注1) 縦軸は所得変化予想。「4」は10%以内の増減。

(注2) 就労時間も就労時間も、Hは「平均値+標準偏差」、Lは「平均値-標準偏差」を表す。

であることそのものにより、所得変化予測が「減少」の方向に触れる傾向が観察される。ただ、サービス業においては、勤務日数が多い、あるいは就労時間が長い就労者ほど、所得変化予測を特に「増加」の方向に振れさせるのである。別の言い方をすれば、フルタイムとパートタイマー、「中核労働力」と「周辺労働力」の間での待遇格差が COVID-19 流行の中でより顕著なものとなりうる、なると就労者が予測しているのが、サービス業なのである。

教育や娯楽など、サービス業に属する企業の多くが COVID-19 流行に伴う人々の外出制限の影響を受けた。提供してきた財やサービスをオンライン上に移行することの難しさがそうさせるわけだが、飲食・宿泊業と比べると既存事業を維持する上での工夫の余地は多くあると思われる。そのため、事業上の工夫のために多くの日時を投入する就労者ほど、将来の所得が調査時点よりも悪化するとは見込みにくくなる。交互作用の下位検定の結果（表7右）にあるように勤務日数が平均値より標準偏差分長い、つまり通勤時間も含めて1日あたり11時間程度を職務に投じる就労者においては、所得変化予想を「減少」とするケースより「増加」とするケースの方が多くなりうる。

就労者の所得変化予想を「減少」の方向に振り分ける力がそれ単独ではサービス業以上にあった飲食・宿泊業ではあったが、就労者の働き方（働かせ方）に関する4変数が就労者の所得変化予想に及ぼす影響に対する調整効果を持たなかった。これは、飲食・宿泊業の企業にとって、中核労働者も周辺労働者も、同等に待遇悪化の対象となりやすいことを意味する。この業種に対する COVID-19 流教の影響の大きさを示すと言えよう。

5 さいごに

本稿の分析を通じて、COVID-19 流行に伴い、特定の業種に所属する就労者が所得不安を持ちやすかったことが明らかになった。2020年7月時点の調査で就労者が抱いた不安は、その後現実化したことが多かったようだ。

COVID-19の影響について2020年9月に企業を対象に調べた労働政策研究・研修機構（2020）によると、企業の生産・売上額等の前年同月比較での増減（増加企業率－減少企業率）について、飲食・宿泊業は-92.6、運輸業が-67.9、小売業が-61.3、卸売業が-51.2、サービス業が-49.7となった。飲食・宿泊業のダメージが顕著で、生産・売上額等の減少幅が5割を超える企業は62.9%を占めていた。調査時点の生産・売上額等の水準が維持する場合に雇用維持が可能かどうかについての質問においては、全体の31.2%が「雇用削減の必要はない」としたのに対し、そう回答した飲食・宿泊業は0.2%に過ぎなかった。前年同月比で雇用する就労者を減らした企業については、全体では15.1%であったのに対し、飲食・宿泊業は40.3%に上っていた。行政による様々な支援策も、飲食・宿泊業の企業が群を抜いて利用する傾向にある。

2020年12月に就労者を対象に調査した労働政策研究・研修機構（2021）によると、通常月（COVID-19流行前）と比べて月収を1割以上減少させた就労者の割合は、飲食・宿泊業で43.8%、製造業で34.6%、運輸業で34.2%、サービス業で33.6%となった。一見すると飲食・宿泊業の所得減少者率が顕著に多いわけではないが、3割程度以上減少に範囲を絞ると、飲食・宿泊業が18.2%、製造業が8.6%、運輸業が10.3%、サービス業が13.3%となる。本稿では、飲食・宿泊業とサービス業の就労者の2020年7月時点での所得不安が強くなりがちであったが、それはし

ばしば的中したといえよう。

COVID-19 流行の中、業種をまたぐ労働移動や、企業の業態転換は、それほど顕著な形では起きていない。苦境にある企業や就労者に対する一時的な財政支援が行政により行われている現状である。これは、就労者と企業、そして行政が、「ポスト・コロナ」の産業や就労のあり方について、「ビフォー・コロナ」とそれほど大差ないものになると想定しているからなのかもしれない。あるいは、「ポスト・コロナ」を描ききれず、変化に向けた積極的関与をためらっているからなのかもしれない。その良し悪しについて論じることはできないが、本稿の分析の結果からも、就労者、企業、行政による「嵐が過ぎ去るまで、耐えて、待つ」という姿勢が浮かび上がった。

【注】

- 1) 「10万円未満」から「200万円以上」までの7点尺度。
- 2) 単一の潜在変数(因子)により、総分散の52.61%が説明された。信頼性統計量(Cronbach's alpha)は0.895で、高い内的一貫性を有する。
- 3) 一元配置分散分析と呼ばれる手法で、グループ間での平均値の差の統計的有意性を確認した。

【参考文献】

江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行(2020a)「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」Works Discussion Paper(リクルートワークス研究所), No.31.

江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行(2020b)「新型コロナウイルス流行下で就労者や企業が経験する変化—デモグラフィック要因の影響」RIEB Discussion Paper

Series(神戸大学経済経営研究所), DP2020-J08.

江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行(2020c)「新型コロナウイルス流行下での就労者の生活・業務環境と心理・行動—4月調査と7月調査の比較を中心に」Works Discussion Paper(リクルートワークス研究所), No.33.

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結果」

労働政策研究・研修機構(2021)「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3回)結果」

えなつ いくたろう

神戸大学経済経営研究所准教授。1979年、京都市生まれ。一橋大学商学部、神戸大学大学院経営学研究科、一橋大学大学院商学研究科に在籍し、2009年3月に博士(商学)を一橋大学より授与。

2008年4月より名古屋大学大学院経済学研究科にて勤務。2011年4月に同大学准教授、2019年9月より現職。

日本労務学会副会長、経営行動科学学会研究担当理事(機関誌編集長)等を歴任。

【専門】

人的資源管理論、雇用システム論。

【著書】

『人事評価における「曖昧」と「納得」』(単著)NHK出版、2014年

『人事管理一人と組織、ともに生きるために』(共著)有斐閣、2018年

『感染症時代の働き方』(共著)ミネルヴァ書房、近刊

『感染症時代の採用と就職活動—コロナ禍に企業と就活生はどう適応したのか』(編著)千倉書房、近刊

【主な論文】

『人事システムの内的整合性とその非線形効果—人事施策の充実度における正規従業員と非正規従業員の際に着目した実証分析』『組織科学』(単著)2012年(第13回労働関係論文優秀賞)
