

2022・5

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

持続可能な世界平和の実現

日本郵政グループ労働組合（JP労組）中央本部 労働政策局次長 清水 雅弘

【かがい発】

たかが名前、されど名前

豪州ラトロープ大学名誉教授・社会学 杉本 良夫

特集 観光産業の現状と労働組合の取り組み

① 旅行産業の動向と雇用・労働に関する課題 4

東京女子大学現代教養学部 教授 矢ヶ崎 紀子

② コロナ禍における産別の取り組み 10

サービス連合 事務局長 石川 聡一郎

③ コロナ禍における貸切バス事業者の対応と
今後求められる政策課題について 17

日本私鉄労働組合関西地方連合会 自動車対策部 衣笠 純也

【Research Box】

産業計に比べて低位にある宿泊業の賃金水準 22

—厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より—

【参考資料】 28

『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査(企業調査、労働者WEB調査)』(抜粋)

労働政策研究・研修機構（JILPT）

ワンポイント・ブックレビュー

ミノーシュ・シャフィク著『21世紀の社会契約』 東洋経済新報社(2022年)

持続可能な世界平和の実現

しみず まさひろ
清水 雅弘

●日本郵政グループ労働組合（JP労組）中央本部 労働政策局次長

私は間もなく52歳、昨年、じいちゃんになった。近くに住む孫との“面会”の機会が多い。生まれた頃は泣き声も小さくて可愛いものだったが、最近のそれは近づくと耳が痛くなるほど元気で、日々の成長が最近一番の楽しみである。

翻って、私が生まれた頃の日本は、その記憶は当然ないのだが、大阪万博の開催や第2次ベビーブームが到来した時期であり、高度経済成長期を経て、日本の国力が飛躍的に高まっていた時代だったと思う。そして、当時の沖縄は「日本」であり「日本」ではなかった。

第二次世界大戦後、1951年に署名された「サンフランシスコ講和条約」によってGHQによる「日本」の主権は回復したが、沖縄だけは太平洋地域の安全保障を確保するために必要などの理由で、アメリカの施政権下に置かれた。同じ「日本」であるにも関わらず、沖縄への渡航にはパスポートが必要であった。それから約20年の統治期間を経て、日米間で「沖縄返還協定」が署名され、1972年5月15日、沖縄の施政権が「日本」に返還された。

その日から50年、今の沖縄の状況はどうか。米軍基地や日米地位協定、尖閣諸島の問題など、いまだ多くの課題を抱えている。沖縄の方々の意識や価値観は当然変化したと思うが、平和を願う気持ちには変わりないだろう。

沖縄がそうした節目を迎えた今、ロシアによるウクライナに対する軍事侵攻が続いているが（4/21時点）断じて許される行為ではない。国際社会はどう対応すべきか。また、日本が

とるべき道は何か。きわめて難しい問題だと思うが、この点について、まず私が感じたことは、「強国・大国が暴れると手が付けられない」、また「話し合いだけでは解決できない国が存在する」ということだ。そして、無防備では自国の安全は守れないと強く感じた。経済制裁ばかりで傍観している欧米各国（日本を含め）の対応を非難する声も一部あるが、ロシアに立ち向かうには相当の犠牲が伴う。結果として大戦に発展する可能性が高く、慎重な判断が必要であり決断は困難である。

平和をどうやって維持していくか、これは意見が分かれると思う。日本だけ平和であれば良いでは通用しないし、軍事大国を目指すべきではないが、対話による解決や、ひたすら平和を願うだけでは始末がつかないから、自身の中で考えはまとまらず、このコラムを書いている今もジレンマを感じる。

歴史上、世界中で戦争は繰り返されてきた。残念ながら、将来にむけて戦争を無くすことは出来ないとも思う。ただ、今はウクライナで起こっている悲劇が一刻も早く終わり、再び平和に暮らせる日が訪れることを願っている。だから、私たちに出来る支援があれば積極的に関わっていききたい。

子供たちの未来を奪ってはならない、孫の顔を見て心からそう思う。今を生きる世代、そして未来の世代へ繋げていく「持続可能な世界平和の実現」は今、最大のテーマである。



たかが名前、されど名前

すぎもと よしお
杉本 良夫

●豪州ラトロープ大学名誉教授・社会学

私たちの住んでいる地域には、星座や太陽系にまつわる通りが集まっている。Pavo（くじゃく座）通り、Aquila（わし座）通り、Columba（はと座）通りなどなど。この付近の都市計画にあたった人たちが意図して名付けたのだろう。その中に Corona Street という名の通りがある。文字通り「コロナ通り」だ。コロナとは太陽の大気を取り巻く光の部分のことだから、宇宙の名がいったいのコミュニティの通り名にふさわしい。わが家から半キロほどのところにあり、毎朝散歩の際に通るのだが、時期が時期だけに、通りの看板は否が応でも目に飛び込んでくる。もっとも、ここ2年余りのコロナ禍で、少しは話題になるのかと思ったが、そうでもない。コロナ通りの住民たちも、たかが通りの名前ぐらいで騒ぎ立てず、落ち着いたものだ。

住所名など大した問題ではないかもしれないが、人名となると少し事情が違う。世の中には変わった名字があるもので、例えば Coffin という姓の人がいる。訳せば「棺桶さん」ということになる。ネットで調べてみると、オーストラリア在住で電話番号を公開している人たちの中に少なくとも7人いる。全人口の中には、もっと存在することだろう。他にも Ghost（お化け）という名字の人が2人いた。

さて、自分の姓名が気に入らず、変更したいと思ったら、オーストラリアではどうするか。各州

に「出生・死亡・結婚登録所」があって、そこに申し出て、必要用紙に記入して提出するだけだ。裁判所に訴えて出ることなどは必要ない。こうしたことは個人の選択の問題で、許可制ではなく届出制であることがポイントだ。ただし、名字は無制限には変えられない。私たちの住むビクトリア州では、変更は最高1年に1回に限り、人生のうち3回以上はだめだという規定がある。

そんな具合だから、夫婦別姓のカップルなど全然珍しくない。子どもが生まれると、夫婦が違う名字を使っている場合、子どもの名字をどうするかが問題になる。父親か母親のどちらかに統一すると話は簡単だが、そうすると不平等だという考え方もありうる。というわけで、男の子はお父さんの姓、女の子はお母さんの姓を選んでいるケースもある。いずれにしても、一家の中に違った姓が混在している家庭は珍しくない。

もっと工夫して、子どもの姓は夫婦の名字を組み合わせて、ハイフンで結ぶという手もある。例えば、Smith という男性と Tanaka という女性の間生まれた子どもなら、Tanaka-Smith あるいは Smith-Tanaka という名字を持つわけだ。こうした子どもはハイフン・キッズと呼ばれ、時代の一側面を反映している。ハイフン・キッズ同士が結婚すれば、名字が長すぎることも起こるのではないかと思ったりするが、野暮な懸念かもしれない。



筆者の住む地域にある「コロナ通り」の看板

こんな新聞記事を目にしたこともある。姓がビアという女性の話である。ビアは日本語で言えば「ビール」なのだが、彼女はプライス氏と結婚した。夫婦は子どもにはふたりの姓を残したいと思い、子どもはビア-プライスというハイフン・キッズとなった。「ビール代」という意味である。親子とも、それで満足しているということだ。

もっとも、友人や同僚、隣近所の人たちとは名前で呼び合う慣習だから、相手の名字を知らないで付き合っていることもよくある。姓の方は重要度が低いので、どんな名字でも大した騒ぎにならないという事情もある。私も左右前後に住んでいる人たちの名字を知らない。

公的な身元証明書としては、出生証明書、旅券、自動車免許証などがあるが、どれも個人が単位になって発行されている。世帯が単位ではなく、世帯主というタイトルも存在しない。

そもそも、出生書そのものが、赤ん坊個人の単位で発行される。まず生まれた子どもの姓名が記入してあり、出所日と出生地、母親の姓名と彼女自身の出生日が書き込まれる。事情に応じて、父親の姓名と出生日は記入してもしなくてもよい。兄妹など他の家族の名前は分からない。出生書を発行してもらうには、申請者の本人証明が必要だが、それには旅券、自動車免許などが使われる。すべてが個人単位で進む。

こういうことが気楽に行えるのは、オーストラ

リアには戸籍制度がないこととも関係している。国があると戸籍があるものだと思っていたが、日本など東アジアの一部の国を除いて、世帯を単位とした戸籍制度に当たるものは存在しない。戸籍がないから、戸籍筆頭者という範疇もないわけである。世帯名を書いた表札というものも見かけない。

名前といえば、日本人の場合、姓名の順番をどうするかという問題もある。日本人は日本語の習慣に従って、姓・名の順番にすべきだという考え方が日本の英語教育者の中で強くなってきているからだ。Yoshio Sugimoto ではなく、Sugimoto Yoshio と名のるべきだというわけである。文化相対主義の立場からみると、この主張は一見説得力に富む。

しかし、実際に英語圏の社会で暮らしてみると、ことは簡単ではない。Sugimoto Yoshio を日常で使うと、Yoshio が姓だと思われて、混乱が起こる。出版物で「姓・名」の順で発表すると「Yoshio によると」というふうに引用されることも少なくない。日本では姓が先行することを、日本の外に住む人たち全員が知っているべきだという考えは、エリート主義だという面もあるのだ。

たかが名前、されど名前。その使い方には、いろんな文化的要素がまつわりついていて、話は一筋縄ではいかない。



特 集

観光産業の現状と労働組合の取り組み

新型コロナウイルス感染症拡大による雇用や労働への影響は幅広い産業にわたった。

人の移動の制限が与える影響は、特に観光産業において顕著にみられる。

もともと需要変動に左右されやすい観光産業ではあるが、

このコロナ禍でどのような課題が明らかになったのか。

この間、観光産業で働く人たちを組織する労働組合はどのような対応をしてきたのか。

本号では、コロナ禍を経験した観光産業の現状と

労働組合の取り組みについて取り上げる。

旅行産業の動向と雇用・労働に関する課題

やがさき
矢ヶ崎のりこ
紀子

●東京女子大学現代教養学部 教授

旅行産業は、規模が大きく安定した日本人国内旅行市場と成長分野である訪日外国人旅行市場によって売上や雇用機会を伸ばしてきた。しかし、現在の旅行産業は、コロナ禍による甚大な影響を被り、様々な課題を抱えるに至っている。本稿では、旅行市場の特徴、コロナ禍における旅行産業の実態、旅行産業が抱えている雇用・労働に関する課題について、宿泊業や旅行業に焦点をあててまとめる。

1. コロナ禍以前の旅行市場

旅行市場は、自国民による国内旅行、外国人の自国への来訪、自国民による海外旅行で構成されている。

2019年までのわが国の旅行市場は、20～22兆円の安定した市場規模を有する日本人国内旅行に、訪日外国人旅行の成長が加わり、増加傾向にあった。訪日外国人旅行者数は、東日本大震災の翌年である2012年から毎年増加し、2019年には過去最高の3,188万人、訪日外国人旅行消費額は4.8兆円に達した [1] [2]。2019年の訪日外国人旅行消費額を同年の製品別輸出額と比較すると、第1位の自

動車（完成品）12.0兆円、第2位の化学製品8.7兆円に続いて、訪日外国人旅行消費額4.8兆円は第3位であった [2] [3]。コロナ禍以前の訪日外国人旅行市場は、わが国の基幹産業に続いて外需を獲得していた。

自国民による海外旅行市場は、富を海外に持ち出すため、世界の観光先進国の政府機関ではあまり重要視されていないが、わが国においては、海外での募集型企画旅行を催行することができる第一種旅行業者の主要な収益源であり、さらには、日本への旅行者を多く送り出しているアジア諸国・地域との間のツーウェイ・ツーリズム（諸外国との双方向の交流）や国際定期航空路線の維持・発展の観点から重要である。年間の日本人海外旅行者数は1990年代半ば以降1,600万人から1,800万人の間で停滞していたが、2019年には2,008万人に増加し、国外での旅行消費額は3兆円となった。

2019年の日本人国内旅行、訪日外国人旅行、日本人海外旅行の消費額の総額は32兆円であった [4]。

2. コロナ禍による旅行産業への影響

① 旅行需要の消失

わが国の旅行産業は、2003年にSARS（重症急性呼吸器症候群）、2009年に新型インフルエンザの流行、2011年には東日本大震災を経験してきたが、いずれも翌年には回復への目処が立つ状況となった。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大の影響は過去の比ではない。2019年に21.9兆円であった日本人国内旅行市場は、2020年に10.0兆円、2021年に9.2兆円へと半分以下に減少した^[5]。訪日外国人旅行市場は、2019年に4.8兆円（訪日外国人旅行者数3,188万人）であったが、2020年には0.7兆円（同412万人）、2021年は0.1兆円¹（同25万人）へと激減した^{[1][2]}。日本人海外旅行者数は、2019年に過去最多の2,008万人に達したが、2020年には317万人、2021年には51万人となった^[1]。旅行商品はサービスの総体であり、在庫を持つことができない。コロナ禍では人々の移動が不要不急のものに位置付けられ、国内外で制限されたことによって、文字通り、旅行に関する需給は消失してしまった。旅行消費による経済波及効果の裾野は広く、宿泊業、旅行業、旅客運輸業だけでなく、これらの企業と取引関係にある多様な企業群にとっても大きな打撃となっている。

② 宿泊業への影響

わが国の宿泊施設²の客室稼働率は、2019年の62.7%から、2020年には34.3%、2021年には

34.5%へと大幅に減少した。施設タイプ別（2021年）では、リゾートホテルが27.9%、旅館が22.7%、簡易宿所が16.9%と低い。都道府県別（2021年）では、東京都は35.7%（2019年対比▲43.8%）、京都府は25.5%（同▲40.8%）、大阪府は27.3%（同▲51.7%）となっており、外国人旅行者や日本人ビジネス客への依存が大きかった大都市圏での減少幅の大きさが際立っている。^[6]

東京商工リサーチによると、宿泊業の倒産件数は2020年に118件、2021年に86件となり、コロナ禍を要因とした倒産は2020年に55件、2021年に47件であった^[7]。帝国データバンクによると、休業業・解散が過去最多の件数（174件）になっており、さらに、有利子負債月商倍率は30.31倍、特に、旅館では30.46倍、年商1億円未満の企業では55.59倍に達している^[8]。

③ 旅行業への影響

主要旅行会社の取扱額³は、2019年の4.95兆円から2020年には1.50兆円へ減少した^[9]。東京商工リサーチによると、2020年の旅行業の倒産件数は26件、2021年は31件となり、コロナ禍を要因とした倒産は2020年に7件、2021年に25件であった^[10]。倒産件数は宿泊業よりも少ないが、大手旅行会社は大規模な組織改革や資本金を減資する等の構造改革を敢行した^[11]。海外渡航が制限され、国内でも県域を跨ぐ移動が自粛されてきたことから、遠距離に送客するほど利益が上がる構造である旅行会社にとって厳しい市場環境が続いている。一方で、資金繰り支援の融資の返済開始が迫っている。

1. コロナウイルス感染症の影響によって、訪日外国人消費動向調査の1-3月期、4-6月期、7-9月期の調査は中止。0.1兆円は、2021年10-12月期の1人当たり旅行支出等を用いて試算した結果。

2. 旅館業法の認可を受けているホテルや旅館等。住宅宿泊事業法による民泊は含まれない。

3. 第一種旅行業者を中心とした主要旅行業者45社・グループの取扱高の速報値。

3. 旅行産業の雇用・労働に関する課題

(1) コロナ禍以前からの課題

① 観光需要の偏り

旅行目的には、観光・レクリエーション⁴（以下、観光）、ビジネス、親族・知人訪問の3つがある。ビジネス目的は月別の偏りが大きく平日に発生する安定した旅行需要であり、かつ、変更可能な航空や鉄道のチケットが必要であったり、交通手段や宿泊施設でもビジネスができる環境を優先したりすることから、観光需要よりも旅行単価が高い傾向にある。一方、観光目的と親族・知人訪問目的は旅行需要の発生時期や往訪先に偏りがあり、かつ、安価な価格が好まれる傾向にある。観光需要はイベントリスクに影響されやすいが、親族・知人訪問目的はイベントリスク発生後に戻りやすい需要とされている。しかし、コロナ禍では帰省もままならない状況が続いた。

日本人の国内旅行の目的は、観光が6割、ビジネスが2割強、帰省・知人訪問が1割強であり、ここ10年ほどの間、この割合は安定している^[5]。訪日外国人旅行の目的は、近年観光目的が増加し続け、2019年は観光が7割強、ビジネスが1割強、その他が1割の割合となった^[2]。このため、わが国の旅行産業は、大部分を占める観光需要に起因する需要変動の影響を大きく受けることになる。

日本人の観光旅行は、年末年始、ゴールデンウィーク・シルバーウィーク・三連休といった祝日を核とした連休、お盆や夏休み、土日に発生することが多く、平日の観光需要は低い^[12]。

一方、日本には多様な国・地域から外国人旅行者が来訪し、それぞれの国・地域での休暇・休日の制度や休暇取得の実態が異なるため、外国人旅行者の訪日時期は日本人国内旅行よりも平準化されている。また、2019年の訪日外国人旅行者の平均滞在日数は8.8泊であり、最も短い韓国人旅行者の平均が5.1泊、欧米豪からの旅行者の泊数は2週間前後である^[2]。外国人旅行者は平日にも日本国内を観光旅行し、ビジネス需要とともに、旅行産業にとって有難い平日需要になっていた。

しかし、訪日外国人旅行者数が2019年に3,188万人に達しても、その延べ宿泊者数は1.2億人泊であり、同年の日本人の延べ宿泊者数4.8億人泊の1/4に過ぎない^[6]。わが国の旅行産業、特に宿泊業は、観光需要が発生する時期の偏りに長く悩まされてきた。

② 労働生産性と賃金水準

業種別労働生産性（2018年度）をみると、全産業平均（金融保険業を除く）が730万円であるのに対し、宿泊業は510万円と低い水準にある^[13]。宿泊業における「きまって支給する現金給与額」は、訪日外国人旅行者数の増加に後押しされて2010年以降増加傾向となり2019年に266.3万円となったが、全産業平均の338万円よりも低水準である^[14]。

旅行業については、宿泊業ほどには労働生産性や雇用の状況についての詳細な分析がなされていない。ここでは、企業活動基本調査からわかる旅行業の営業利益率についてのデータを確認しておこう。生活関連サービス業・娯楽業の売上高営業利益率（2018年度）は9.0%、飲食サービス業は3.7%、小売業は2.8%、旅行業は

4. 観光・レジャーとも言う。

1.85%であり、他のサービス業と比較しても大幅に低水準であることがわかる [15]。

③ 労働時間・有給休暇取得

2019年の宿泊業・飲食サービス業の月間労働時間数は、一般労働者において各月とも調査産業計よりも長くなっている [16]。旅行業が含まれる生活関連サービス業・娯楽業は調査産業計と同水準であるが、この区分には様々なサービス事業が含まれるため、旅行業の実態は明確ではない。

2019年の年次有給休暇については、調査産業計の平均付与日数が18.0日、平均取得率は56.3%であり、宿泊業・飲食サービス業では16.2日、41.2%、生活関連サービス業・娯楽業は16.8日、46.7%であった [17]。

④ コロナ禍以前からの旅行産業の雇用・労働に関する課題

わが国の観光需要には、休暇・休日の制度等に起因する時期による変動があり、旅行産業はこれを経営の与件として受け入れざるを得ない。このため、宿泊業では、閑散期に合わせて正規雇用者数が確保され、給与水準は全産業平均より低く、労働時間は長く、有給休暇取得が進んでいない。また、旅館の担当業務によってはいわゆる「中抜け」等の特殊な勤務形態をとることから、コロナ禍以前から人材確保が難しい状況が続いていた。さらに、宿泊業の離職率（2019年）は、5人以上の事業所で2.69%、30人以上の事業所で2.42%となっており、全業種平均のそれぞれ1.98%、1.80%を大きく上回っている [18]。観光庁等の検討会では、人材不足は従業員だけでなく、経営人材にも及んでいるとの指摘もなされていた。旅行業については、詳細なデータを入手できていないことから、観光

需要の偏りによる影響があるとの指摘にとどめたい。

(2) コロナ禍で新たに発生した課題

前述の課題に加えて、旅行産業にはコロナ禍の影響と考えられる動きが生まれてきた。この中から、雇用・労働に影響を及ぼす3つの動きについて注目したい。

一つ目は、安全・安心への対応であり、感染症予防のために様々な施設や機器の導入が行われ、接客やサービス提供の仕方に変化が生じている。この傾向は今後も継続し、安全・安心の確保のために必要な投資が行われていくだろう。旅行者に安心してもらうためにも、従業員の安全や健康を守ることが大前提であるから、こうした機会を活用して、労働環境の改善へと繋げていきたい。

二つ目は、旅行形態の変化である。日本人国内旅行に占める団体旅行の割合は毎年減少し2020年には7.3%となった [5]。個人旅行が圧倒的な割合を占める中で、コロナ禍においては一人旅が増加し [19]、旅行産業は一人または少人数での旅行に施設やサービスの内容を適応させていく必要が生じている。こうした団体旅行から個人旅行へのシフトはここ10年ほどの間に決定的になってきた動きであるが、装置産業であること、利益率が低いことなどを背景としてビジネスモデルの転換が遅れている事業者が少なくないのが実態である。

三つ目はデジタル・トランスフォーメーション（DX）の進展である。宿泊施設への予約経路はネットで予約が完結するオンライン・トラベル・エージェンツ（OTA）の利用割合が最も多く、かつ増加しており [20]、訪日旅行は、中国やベトナム等の一部の国を除いて、大半がOTAを通じて個人手配される [2]。非接触型のサービスや決済手段の導入、労働生産性の向上のため等にもDXが導入されており、この傾向は止まることはない

だろう。経営者はもちろんのこと、従業員もDXについての理解を深め、自らの仕事の内容をより人間でなければできないことに特化し、やり甲斐のある仕事とするためにDXを活用していくことが求められる。

4. 旅行産業の雇用・労働の今後について

コロナ禍によって旅行産業の企業活動は長く制約されてきたが、今年のゴールデンウィークにおける人々の国内外への動きをみると、旅行意欲は決して衰えてはいないことがわかる。アジア・欧米豪からの訪日意欲も高い^[21]。コロナ禍の収束とともに、それまで我慢を強いられていた旅行需要は一気に戻ってくると予想される。現に、米国等では旅行産業での人材不足が深刻となり供給制約が生じる状況になった。この特需のような状況を誤解し、コロナ禍以前のやり方と同じで良いと考えてしまうことは危険である。今後の旅行産業の方向性は、単なる復旧ではなく、世界の旅行市場を見据えた革新的な復興であって、旅行産業で働く人々にとってより活躍の舞台が広がるものであってほしい。

このためには、旅行市場の動向に的確に対応し、DX等の新しい技術を活用し、労使が力を合わせて労働生産性を向上させることが重要である。まず、分子を増やす発想が大事だ。すなわち、サービスの内容を充実させて適正な価格を設定し、顧客が納得して購入してくれるようにすることである。良いモノを安く売るというわが国の御家芸はサービスの総体である旅行分野でも発揮されているが、良いサービスは高いという世界の常識に基づいて、旅行消費単価の向上に努めることが大事だ。安価を追求し過ぎると、旅行の安全・安心を損なうだけでなく、現場で働く人々への搾取に繋

がってしまう。そして、良いサービスを提供するのは「人」であるから、良い人材を確保するために労働分配率を向上させ、賃金水準や労働環境を改善していかなければならない。サービスを磨く過程で、顧客が必要としない無駄なサービスやおもてなしは勇気を持って廃止していくべきである。また、職場での休暇改革を経営改善へと繋げる努力も必要である。コロナ禍で従業員の休みを増やして、休館日を設けたり、施設メンテナンスの効率化を図ったりすることによって、かえって収益が向上した宿泊施設もある。顧客開拓に挑戦していくことも大事だ。旅行業者の眼前には、これまでほとんど取り扱ってこなかった訪日外国人旅行市場が広がっている。地域の人々を域外に送客することを専らとしてきた第二種・第三種の旅行業者には、観光地域づくり法人（DMO）等と協力して域外からの誘客に取り組み、地域活性化に貢献する道も拓けている。

労働生産性の向上を実現するために観光需要の平準化は避けては通れない課題である。需要変動は、宿泊事業者の経営努力が届かない日本の休暇・休日の制度や慣習によって生じており、有給休暇や長期休暇の取得促進は、産業界の理解を得ながら国を挙げた取り組みとしていくことが求められる。

こうしたことが総合的に実現していけば、旅行産業の魅力は高まり、若者の参入が期待でき、事業承継の問題も軽減していくと期待される。

最後に、私の希望を込めた提案をしたい。旅行産業における仕事をもっと魅力的になり、生涯を通じて取り組むことができるようになるために、本人の負担にならない範囲で、関連するビジネスとの副業・兼業や他組織への出向を通じた外部で経験する機会の創出が促進されるとよいと考える。コロナ禍で自然を楽しむ旅が好まれてきているが、旅館のスタッフが近辺の自然を案内できるガイド

でもあったら、その旅館のサービスは差別化されたものにならないだろうか。観光地域が一体となってブランド力を上げていく取り組みが各地で本格化しているが、その観光地域づくりの重要な担い手である宿泊施設から定期的にDMOへ出向し、地域のことをよく理解し人脈を築いたなら、そのスタッフは宿泊施設にとってより素晴らしい戦力にならないだろうか。旅行会社も得意のマーケティング力等を活用して、これまでと異なる形で観

光地域とのつながりを持つことによって、従業員がより魅力的な商品を企画できるようになるのではないだろうか。

旅は人の本質に近いところにあり、決してなくなりはない。コロナ禍から立ち上がる過程において、人生を豊かにする旅行を扱う産業に従事していることに誇りを持てる職場づくりが志向されることを期待している。

参考文献

- [1] 日本政府観光局（JNTO）訪日外客・出国日本人数データ、各年
- [2] 観光庁「訪日外国人消費動向調査」、各年
- [3] 財務省「貿易統計」、2019年
- [4] 観光庁「旅行・観光産業の経済効果に関する調査研究」、2021年
- [5] 観光庁「旅行・観光消費動向調査」、各年
- [6] 観光庁「宿泊旅行統計調査」、2019-2021年
- [7] 東京商工リサーチ「宿泊業の倒産動向調査」、2020年、2021年
- [8] 帝国データバンク「旅館・ホテル経営者の動向調査（2021）」、2022年
- [9] 観光庁「主要旅行業者の旅行取扱状況速報」、2019年、2020年、2021年
- [10] 東京商工リサーチ「旅行業の倒産動向調査」、2020年、2021年
- [11] 日本経済新聞「JTB、1億円に減資へ 「中小企業扱い」で税負担軽減」、2021年2月23日
- [12] 観光庁「GWにおける観光旅行調査」、2010年
- [13] 財務総合政策研究所「法人企業統計調査」、2018年度
- [14] 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、各年
- [15] 経済産業省「企業活動基本調査確報 ー平成30年度実績」
- [16] 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、各年
- [17] 厚生労働省「就労条件総合調査」、各年
- [18] 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（2021年8月実施）より観光庁が算出したデータを引用
- [19] 公益社団法人日本観光振興協会「令和2年度版 観光の実態と志向 ～第39回国民の観光に関する動向調査～」
- [20] リョケン「ネット予約・検索対策等の状況調査」、各年
- [21] 株式会社日本政策投資銀行・公益財団法人日本交通公社「アジア・欧米豪 訪日外国人旅行者の意向調査（第2回新型コロナウイルス影響度特別調査）」、2021年5月24日

コロナ禍における産別の取り組み

いしかわ 石川 そういちろう 聡一郎 ●サービス連合 事務局長

1. 雇用と産業を守る取り組み

サービス連合は2020年1月に日本国内でもコロナ感染症の感染が確認されたことをうけ、「新型コロナウイルスによる肺炎の発生と対応」について談話を発表しました。また、緊急要請（第1次）を立憲民主党、国民民主党、自由民主党や観光庁に対しておこない、コロナ感染症の影響に対して、今後の観光産業の維持と振興へむけた対策を講じるよう求めました。政党や省庁からは、要請内容を受け止め、政策や国会での議論に反映するとの回答を得ました。

また産別内に、新型コロナウイルス対策会議を設置し、産業や加盟組合の現状把握をすすめました。コロナ感染症の拡大が止まらない中、サービス・ツーリズム産業で働くものの立場から、雇用、生活、健康、生命を守るため、新型コロナウイルスへの対応策、ならびに令和2年度補正予算に反映させるため、2020年4月に緊急要請（第2次）をおこないました。要請項目は、①雇用対策に関する要請、②派遣添乗員に関する要請、③宿泊施設での感染者隔離に関する要請、④物流の維持・

確保に関する要請、⑤観光産業の再生に関する要請、の5項目です。また、新たな取り組みとして、厚生労働省、国土交通省の各記者会で会見をおこない、要請内容を世論へ訴えました。その結果、雇用調整助成金については対応する旨の回答が得られ、観光産業の再生に関する要請については、具体的な施策であるG o T oトラベル事業として意見が反映されました。

2020年5月に緊急事態宣言が解除され、経済活動は段階的に再開しましたが、人流は回復せず、観光産業は、雇用と事業の継続が危ぶまれる状況となり、その時点で講じられている枠組みでの融資、給付や助成だけでは十分とはいえないことから、観光産業での事業の継続、働くものの雇用を守るための内容を緊急要請（第3次）として取りまとめました。要請項目は①「観光産業持続可能給付金」制度の創設、②「観光ファンド」の創設、③「新しい生活様式」に沿った感染防止策等を講じるために必要な経費補助、適切な感染防止策を講じている事業者を発信、④派遣添乗員に関して適切な行政指導か行政指針の策定と各種給付金を活用できる工夫や例外措置、⑤土産物店・飲食店等の観光関連産業への適切な支援策、⑥「G o T oキャンペーン」事業の需要顕現化の6項目です。

要請行動として、本部では立憲民主党、国民民主党、自由民主党や観光庁、農林水産省などに加え、日本銀行本店に訪問し要請をおこないました。

2020年8月、コロナ感染症は収束どころか感染が拡大していました。そのような状況下にも関わらず、雇用調整助成金の特例措置など、時限措置の期限が9月末に迫ってきたことをうけ、緊急要請（第4次）として、①雇用調整助成金の特例期限の延長を2021年3月末まで求めるなど、時限的に講じられている措置についての延長、②国民が積極的に自らの感染状況を把握したうえで適切な行動することを目的とした検査体制の拡充の2項目を取りまとめ、厚生労働省に要請をおこないました。その結果、雇用調整助成金の特例は12月末まで延長されることとなりました。

事態が長期化する中、加盟組合での雇用問題に対して、速やかな対応を行うため、2020年10月、対策会議の下に雇用対策小委員会を設置しました。小委員会は雇用問題の進捗、発生を受け、適宜開催し、具体的な対策を検討し、対応をおこないました。

2020年10月に連合と政府が実施した、第4回労働政策対話に、サービス連合も出席し、観光産業の現状や課題を述べ、厚生労働大臣や内閣総理大臣補佐官などに対して、政府の更なる対応を求めました。

2. 再開にむけて

2020年10月からG o T oトラベル事業が全国で開始され、一定の効果はありましたが、人流は元に戻ることはなく、観光産業はさらに厳しい状況になりました。このような状況を受け、令和二年度第三次補正予算、および令和三年度予算へ反映させることを目的に、緊急要請（第5次）を実施

しました。要請項目は①G o T oトラベル事業の延長、②雇用調整助成金の特例措置延長、③客観的な数値、科学的な根拠に基づく情報発信、④国際交流事業の再開にむけての準備、の4項目とし、政党をはじめ観光庁、財務省、厚生労働省に要請をおこないました。

感染拡大が増加するなか、G o T oトラベル事業は2020年12月に停止となり、さらに2021年1月7日には1都3県に2回目となる緊急事態宣言が発出されました。国内でコロナ感染症が確認されてから1年が経過する中、観光産業はコロナ禍により打撃を受け続けており、事業者や労働者の努力で改善をはかれる状況にはなく、さらに窮地に追い込まれることを覚悟せざるを得ない状況となりました。このような状況を受け、①「観光産業持続可能給付金」制度の創設、②雇用調整助成金の特例措置延長、③G o T oトラベル事業の延長、の3項目を緊急要請（第6次）として取りまとめ、政党や観光庁、厚生労働省に対して要請をおこないました。

2回目となる緊急事態宣言は3月21日をもって全都道府県で解除され、ワクチン接種が開始されたものの、感染拡大が抑え込まれておらず、自治体においては「まん延防止等重点措置」の適用を政府に求める動きがでており、引き続き、国民に対する感染防止策として外出・移動自粛が求められる状況が続きました。産業としては、1年以上打撃を受け続ける危機的な状況の中、各加盟組合の企業においては、大幅に収入が減少するなか事業存続をはかるため融資を受け固定費用の圧縮をおこない、生き残りをかけて様々な対応をしてきました。これ以上の費用の縮減策に限界がきており、このまま人流が戻らなければ産業の底が抜ける恐れが高まっていることから、産業の維持、存続のために段階的に人々が安心して移動ができる環境を整備し、人の流れを回復させるため、2021

年4月、緊急要請（第7次）をおこないました。要請項目は、①PCR検査体制の拡充、②ワクチン接種体制の整備、③接触確認アプリの改修と普及、④科学的な根拠に基づいた感染防止対策、⑤観光ファンドの創設、の5項目とし、要請をおこないました。

3回目となる緊急事態宣言は2021年4月25日から、東京都、京都府、大阪府および兵庫県に発出され、さらに愛知県、福岡県、北海道、岡山県、広島県、沖縄県を追加発出されました。そのような状況を受け、産業の維持を目的とした制度の創設、および令和三年度補正予算に盛り込むことを目的に、緊急要請（第8次）をおこないました。要請項目は、①ワクチン接種体制の強化と人流の促進、②科学的な根拠に基づいた感染防止対策、③観光ファンドの創設、④新規採用者への賃金補償制度の創設、⑤雇用調整助成金の特例措置延長、の5項目としました。

G o T o トラベル事業については、第5次、および第6次の緊急要請で延長を求めました。また、2020年12月、制度設計など全体的な課題や現場課題、G o T o トラベル事務局内での課題の改善点を取りまとめました。その後、観光庁、ツーリズム産業共同提案体との意見交換を通じ、課題を伝えるとともに改善にむけて提言しました。

3. 取り組みの反映

第3次、および第6次の緊急要請で制度の創設を要請した「観光産業持続可能給付金」については、サービス連合の本部と地域での要請行動を通じ、2021年4月、国民民主党の提案により、立憲民主党と共同で「新型コロナウイルス感染症等により経営に影響を受けた事業者を事業規模に応じて支援するための給付金の支給等に関する法律案」

（事業規模に応じた経費支援法案）を参議院に提出しました。また、立憲民主党は国土交通大臣への要請を経て、「新型コロナウイルス感染症等の影響を受けている観光関連事業者に対する緊急の支援に関する法律案」（観光産業持続化給付金法案）を衆議院に提出するなど、一定の成果がありました。

新型コロナウイルス感染症関連では国土交通記者会および厚生労働記者会での会見もおこない、報道各社を通じ、広く社会へ訴えました。

4. 加盟組合の現状と対応

コロナ感染症の感染拡大が続く中、加盟組合に実施した「新型コロナウイルスの現場実態のヒアリング」では、旅行業、宿泊業、国際航空貨物業の各業種に於いて、様々な影響が明らかになったことから、コロナ感染症の影響に対して、情報収集や対策の検討など、迅速かつ一括的な対応をおこなうため、2020年3月、本部内に新型コロナウイルス対策本部を設置しました。

対策本部の機能は①現場実態の情報把握と加盟組合からの相談窓口、②政府が実施する経済政策や雇用対策の情報収集とその対応、③雇用対応の窓口、④現場実態をもとに課題抽出と対応策の検討、としました。

対策会議はこれまで35回実施しました。労働対策、雇用対策、産業対策について、それぞれの対策について議論、対応を図り、具体的な取り組みについては加盟組合に発信しました。

加盟組合へのヒアリングを定期的におこない、5回にわたるヒアリングシートを活用した実態把握を通じ、雇用問題が発生している加盟組合に対しては、担当の専従者が対応をおこないました。また、雇用問題への対応方針を策定し、加盟組合

に周知しました。

5. 他産別との連携

共闘組織との取り組みとして、全日本交通運輸産業労働組合協議会(交運労協)ではコロナ禍での観光・交通運輸労働者の現状について、プロモーションビデオをつうじ社会への発信をおこないました。この取り組みにはサービス連合は宿泊・旅行それぞれの加盟組合の協力のもと取材・作成に関わり、完成したビデオは広く社会に発信されました。またJR連合、航空連合と連携し、観光産業・交通産業の立場から、共同して政府や政党にたいする要請行動を実施し、加えて国交や厚労記者クラブでの記者会見をおこないました。

具体的には、以下5つの大項目を掲げ、要請行動をおこないました。

- (1) 人の移動と経済活動に両立にむけ、科学的なデータと根拠に基づく明確な対応方針の確立
- (2) 雇用確保と事業継続にむけた中期的な支援策
- (3) 産業を支える人財に対する、経済的な配慮と生活支援策
- (4) 需要の回復にむけ、持続的かつ安定的な支援策
- (5) 人流の本格的な回復にむけ、ビジネス利用の促進、支援策

6. 宿泊業における現場実態

宿泊業は、今般のコロナ禍において最も影響を受けた業種の一つと言えるでしょう。政府は「新型コロナウイルス等対策特別措置法」に基づき「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」を定め、感染防止対策を実施してきました。

その「方針」において一貫して言われてきたことは①不要不急の外出の自粛、特に都道府県をまたぐ移動の自粛、②「三密」回避に向けた家族以外での会食の自粛、③「三密」回避に向けた催物(イベント等)の自粛、等です。複数回に及ぶ「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」等の発出は、「動くな・飲み食いするな・集まるな」という政府の国民に対する大号令に他ならず、宿泊業を構成する「宿泊・飲食・宴集会」という3つの主業態すべてが直接的な制約を受ける格好となり、まさに「三重苦」とも言うべき惨状に見舞われてきました。

コロナ禍当初においては、「蒸発」とも言える急激な需要減退に当面いかに対処するか、という対策が中心となりました。すなわち、①営業縮小(営業所の一時休止や営業時間の短縮)、②外部委託業務の自営化による「内製化」、③「雇用調整助成金制度の特例措置」の活用に向けた従業員の休業といった諸施策で、これらにより急激な業務量減に緊急的に対応しようというものでした。当初は誰もここまでのコロナ禍の長期化を想定できなかったわけもなく、これら「対症療法」的な取り組みにより乗り切れるものと信じていた、というのが正直なところでした。労働組合としても、まずは「雇用」の確保と「賃金水準の維持」を図ることが再優先と考え、これらの施策に柔軟に応じてきました。

とりわけ、③「雇調金の活用による休業の促進」は、宿泊業にとっては「命綱」とも言うべき施策であり、労使で積極的に取り組んできたところです。しかし、労働者に対する休業中の賃金補償が労使協議により100%補償されたところから、法定通りの60%補償に止まったところまで、個別企業や労使関係により少なからず差異が生じたのが実態です。また「100%補償」がなされたところでも、出勤者と休業者の間で「不公平感」による

軌轢が生じるといった別の問題も顕在化し、24時間365日の営業を原則とする宿泊業においては、とりわけ大きな課題となりました。

その後「GoToトラベル」や「GoToEAT」といった政府の需要喚起策により一時的な需要回復が見られたものの、感染の流行は波動的に繰り返され、依然として「宿泊・飲食・宴会」3業態の需要は、いずれも本格的な回復には至っていません。そして、コロナ禍の長期化に伴い、企業倒産や事業所の休止・閉鎖による「雇用問題」に発展する事例も散見されるようになりました。また、そうした最悪の事態は免れたものの、大幅な売上減による資金繰りの悪化に伴い、多くの宿泊事業者は借入れや増資による資本増強策を余儀なくされてきています。そして、そうした状況に伴い「一時金や賃金の削減」「昇給停止」等、従業員の労働条件は厳しさを増しています。

また、それぞれの宿泊事業者は「リモートワークプラン」や「長期滞在プラン」のような新商品開発や独自の需要喚起策を打ってきたものの、「宿泊・飲食・宴会」需要の多くは移動や接待といった「本源的需要」により発生する「派生需要」であり、宿泊事業者の自助努力には限界があります。サービス連合がこれまで11次にわたり行ってきた「緊急要請」にある諸施策の実行や、何よりも正常な人流の回復措置が急がれるところです。

7. 今後の展望

新型コロナウイルスの変異株（オミクロン株）が国内において2022年1月以降、爆発的な勢いで感染拡大しています。同年1月9日より、3県でまん延防止等重点措置が実施されました。その後36都道府県に拡大されています。

私たちの観光関連産業は、この驚異的な勢いで

拡大する変異株によって昨年末から年始にかけて少しずつ回復傾向にあった需要が一気に消滅してしまいました。私たちの産業は、コロナ禍によって2年以上深刻な状況が続いています。この2年の月日はあまりにも長く度重なる緊急事態宣言、まん延防止等重点措置が実施されることにより、まともに仕事をすることができない状況が続いています。いまだに一時帰休、出向等によって雇用を守る取り組みを行っているのが実態です。その状況下であって、少ない人数で業務をおこなっているなか、オミクロン株に感染もしくは家族が感染することにより自宅待機などを指示されるなど人員が不足する状況が生じています。また、自宅待機などにより賃金が支給されないケースも出ています。

これ以上、人流が戻らなければ産業の存続はもとより多くの雇用が失われる可能性があります。医療体制および検査体制の拡充に加え、3密の回避、マスク着用や手洗い等の徹底を前提にワクチン・検査パッケージを活用し、人流を回復させ、経済活動を再開させることが必要です。

8. さいごに

観光産業は、日本全体の経済成長のみならず、地域の活性化や地域での雇用創出をもたらし、将来にわたって基幹産業であることに変わりありません。

コロナ発生前の2019年の水準に回復する時期について、国連世界観光機関の最新の調査によれば、2024年またはそれ以降との予測をしています。日本のみならず、世界という視点でも、地域の持続可能性の確保、貧困削減、国際的な相互理解をつうじた平和な社会の構築という点でも、観光は重要なファクターです。

当面は、コロナウイルスと共存しなければなりません。科学的な根拠にもとづいたデータや情報により、感染対策を講じたうえで、適切に移動、

観光の再開にむけ、社会風潮の醸成をはじめ、政府には対応が求められると考えます。



サービス連合 速報

No. 143

2022年3月7日

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 〒160-0002 東京都新宿区四谷坂町9-6坂町Mビル2F TEL:03-5919-3261
発行人：石川 聡一郎

コロナ感染症の影響に対する緊急要請

内閣府へ第11次緊急要請を実施



大塚耕平参議院議員とともに木原誠二内閣官房副長官へ要請書の手交を行う様子と要請の様子

2022年1月以降、新型コロナウイルスの変異株（オミクロン株）が国内において爆発的な勢いで感染拡大している中、政府は感染が拡大している都道府県に対し、まん延防止等重点措置を発出しています。私たちの観光関連産業では、少しずつ回復傾向にあった需要がまた一気に消滅してしまった中、産業の存続や雇用の維持のため、サービス連合では**第11次緊急要請**を実施することとしました。

第11次緊急要請では、**雇用調整助成金の特例措置延長、自宅待機等への賃金保障、緊急事態に対応した雇用維持制度の創設、「観光産業持続可能給付金」制度の創設、債務弁済に係る費用負担の軽減措置、そして観光関連産業の感染症対策支援と産業の振興を要請**しています。

3月2日（水）、政府への緊急要請として内閣府を訪問しました。要請には「サービス連合政策推進議員懇談会」会長の**大塚耕平参議院議員**が同席し、要請先である内閣府からは**木原誠二内閣官房副長官**が出席しました。

要請にあたり後藤会長は、「雇用調整助成金の特例措置は6月末まで延長されたが、感染拡大は高止まりしており、今後もコロナ禍が続く中で事業を継続するためには、緊急事態に対応した雇用維持のための新たな仕組みが必要だ。」と述べ、地方創生などが国の将来に向けて重要な役割を果たす**観光産業の存続や雇用の維持を求めました**。また櫻田副会長からは、観光産業における若年層を中心とした人財流出が深刻な状況にあることを伝え、対応を求めました。

これに対し、木原内閣官房副長官は、「これまで**観光立国を進めてきた考えは今も変わらない**。また地方においては**観光は命綱であり、事業者に対する支援をしっかりと行っていく**。インバウンドの受け入れなど、観光産業の役割は**コロナ後も変わらない**。」と述べ、要請内容について理解を示しました。

今回の内閣府への要請行動を皮切りに、関係する省庁や政党に対し、要請をおこなっていきます。

要請書提出先

岸田文雄内閣総理大臣
松野博一内閣官房長官
木原誠二内閣官房副長官

要請出席者

【内閣府】木原誠二内閣官房副長官
【サービス連合】後藤会長、櫻田副会長、矢野副事務局長
【サービス連合政策推進議員懇談会】大塚耕平参議院議員

コロナ感染症の影響に対する第11次緊急要請

新型コロナウイルスの変異株（オミクロン株）が国内において2022年1月以降、爆発的な勢いで感染拡大しています。同年1月9日より、3県でまん延防止等重点措置が実施されました。その後36都道府県に拡大されています。

私たちの観光関連産業は、この驚異的な勢いで拡大する変異株によって昨年末から年始にかけて少しずつ回復傾向にあった需要が一気に消滅してしまいました。私たちの産業は、コロナ禍によって2年以上深刻な状況が続いています。この2年の月日はあまりにも長く度重なる緊急事態宣言、まん延防止等重点措置が実施されることにより、まともに仕事をするのができない状況が続いています。いまだに一時帰休、出向等によって雇用を守る取り組みを行っているのが実態です。その中であって、少ない人数で業務をおこなっているなか、オミクロン株に感染もしくは家族が感染することにより自宅待機などを指示されるなど人員が不足する状況が生じています。また、自宅待機などにより賃金が支給されないケースも出ています。

これ以上、人流が戻らなければ産業の存続はもとより多くの雇用が失われる可能性があります。医療体制および検査体制の拡充に加え、3密の回避、マスク着用や手洗い等の徹底を前提にワクチン・検査パッケージを活用し、人流を回復させ、経済活動を再開させることが必要です。

ついては、下記のとおり緊急要請をいたします。

記

1. 雇用調整助成金の特例措置延長

観光関連産業においては、長期間にわたって新型コロナウイルス感染症の影響を受け続けています。ついては、令和5年3月末日までの期間延長を求めます。

2. 自宅待機等への賃金補償

オミクロン株の爆発的な感染拡大により家族の罹患者が急激したことにより、自宅待機、健康観察等への賃金補償の対応が企業状況により左右されています。

ついては、保健所等の指示により自宅待機等に従い就労が困難になった場合は、政府により賃金補償を行うことを求めます。

3. 緊急事態に対応した雇用維持制度の創設

平時における雇用維持対策である雇用調整助成金では、長期にわたり緊急事態の雇用維持には十分ではなく限界があると考えます。

ついては、緊急事態に対応した雇用維持制度を新たに創設することを求めます。

4. 「観光産業持続可能給付金」制度の創設

観光産業の維持・発展には、観光産業で働く労働者の雇用と事業の継続性の両面が担保されなければなりません。単に現在の苦境を乗り切るための融資、給付、助成という考えではなく、観光産業で働く労働者の雇用確保と観光業の継続性の両面を担保するための発展的な新たな枠組みでの対策が必要であると考えています。

ついては、第7次要請でも記した「観光ファンド」の実現とともに、雇用と事業を守る「観光産業持続可能給付金」制度の創設を求めます。

5. 観光関連産業の事業者に対する新型コロナウイルス感染症の影響による債務弁済に係る負担の軽減措置

長引く新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止のための措置の影響により、観光関連産業の事業者において、債務の負担は深刻な状況にあり、弁済に支障が生じています。

ついては、事業活動の円滑な遂行およびこれを通じた雇用の安定のため、新型コロナウイルス感染症の影響を受けたことを条件として貸し付けを受けた観光関連産業の事業者に対して債務弁済に係る負担の軽減措置を求めます。

6. 観光関連産業への新型コロナウイルス感染症対策支援と産業の振興

観光関連産業は裾野が広く、関連する多くの産業が新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け続けています。

ついては、産業に対する新型コロナウイルス感染症への対策支援と今後にむけた産業の振興に資する対応を求めます。

以上

特 集 3

コロナ禍における貸切バス事業者の対応と 今後求められる政策課題について

きぬがさ じゅんや
衣笠 純也

●日本私鉄労働組合関西地方連合会 自動車対策部

1. はじめに

日本私鉄労働組合関西地方連合会（私鉄関西地連）は1947年3月5日に大阪市内で結成大会を開き、日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）の地方組織として関西の私鉄ならびにその他の交通企業の労働組合で正式に誕生した組織です。当時は23組合の加盟でスタートしましたが、75周年を迎えた現在の加盟組合は42組合、組合員総数は23,619名（2022年4月1日現在）となっています。

鉄道バス産業の大きな流れとしては、モータリゼーションの進展や過疎化・少子高齢化の加速などの外的要因と技術開発による省人化、関連部門の分社化の流れなどの内的要因も相まって組合員数は長期漸減傾向にあります。産別組織として時代の流れに対応しつつ、組合員の生活を守るために、組合活動や政策の取り組みを展開しています。私鉄関西地連内の組合は大きく鉄軌道とバスに分けられ、そのうち貸切バス専門の組合は4単組で、貸切バス保有台数はさほど多くないものの一般乗合バス（路線バス）事業と兼業で貸切バス事業を営んでいる事業者が多くを占めています。

2. 貸切バス事業の概況と課題

コロナ禍前の貸切バス事業を取り巻く情勢は、2014年4月から貸切バスの新運賃・料金制度を導入に伴い、それ以前のダンピングによる不当な値下げ競争から一定のルール化が図られた一方で、制度の抜け道として旅行業者等が過大に手数料を割増し、実質的な下限割れ運賃での契約が横行していました。そのような問題の是正を国に求め続けたこともあり2019年8月より運送引受書に旅行業者等へ支払う手数料額を明記することが義務化されることになりました。

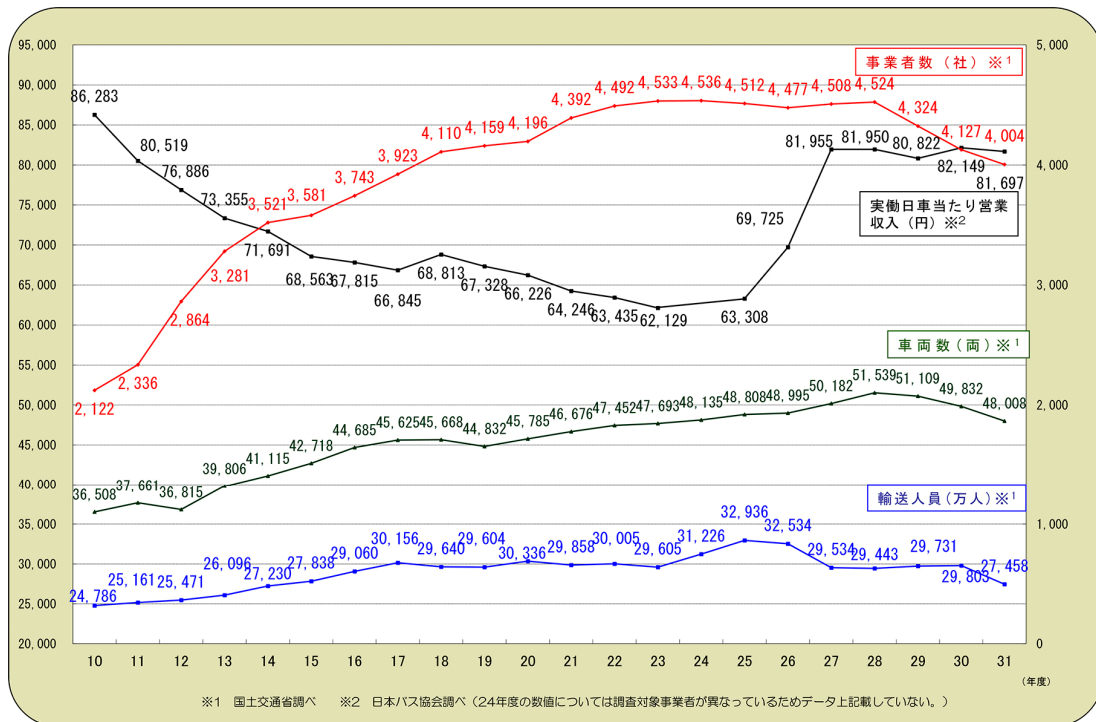
そのようななか貸切バスの需要動向は団塊世代の旺盛な観光需要に加え、海外からの訪日外国人旅行者の増加に伴うツアー旅行の活性化、また、堅調であった新高速乗合バスの乗務員不足や繁忙期対応を補う貸切バス事業者への管理の委託運行の増加もあり、稼働率こそ伸び悩みがあるものの、実働日車営収は堅調に推移していました（**図表1**参照）。

その一方で改善すべき政策課題も山積しています。観光地やターミナルでの駐車場所（乗降場）

不足や、一部の悪質事業者による区域外営業の横行、運行管理体制の不備など、利用者の安全確保と利便性の向上、そして悪質事業者を摘発するた

めの監査体制の強化などは、継続して求めていかなければなりません。

図表1 貸切バス事業の概況



出所：国土交通省ホームページ「貸切バス事業について」：<https://www.mlit.go.jp/common/001388452.pdf>

またバスガイド職については新運賃・料金制度導入に伴う経費抑制策としてのワンマン運行が増加し、バスガイド職そのものの存続を脅かしています。バスガイドは利用者に車窓からの景色や観光地まつわる情報を提供し、車内サービスや下車誘導、利用者の体調管理やツアー時間の調整・管理を行うなど、利用者が安全かつ快適にバス旅行を楽しんでもらえるよう様々な業務を担っています。しかし最も大切な業務は保安要員としての役割です。バスのバック誘導や死角の確認、車内点検など運転士をサポートして安全運行に努めるとともに運転士の体調急変などの異常事態発生時には利用者の安全を最優先に考えて対応をおこなう大変重要な役割を担っています。先進安全装置

が義務化され車両の安全対策は徐々に高度化されていますが、「おもてなし」と「気配り」は機械にはできません。これからも安全対策の観点と雇用を守るためにも利用者や国交省に対してバスガイドの必要性を広く訴える必要があります。



3. コロナ禍の貸切バス事業の状況と事業者の対応

コロナ禍においての開催となった東京オリンピック・パラリンピックは当初の計画では貸切バス車両が一日最大二千台、運転者数が三千人必要とも言われ、開催時期が貸切バスの繁忙期と重なることから車両や運転者の確保を懸念する声もありました。しかし開催が一年延期されたうえに一部の競技を除いて無観客での開催となったことから、それまでの貸切バス輸送契約は一旦全てが契約解除となり、新たに契約を結ぶこととなりました。その際に基準から漏れたことで選外となり、五輪需要の恩恵を受けられなかった事業者もありましたが、コロナ禍における貸切バス需要が喪失した事業者にとっては、事業存続のための貴重な収入源となりました。一方で、夏季オリンピック・パラリンピックを支える輸送従事者への待遇はコロナ対策や運行管理体制、宿泊施設での衛生面の問題などにおいて疑問が残る結果となったことは残念でなりません。

さて、新型コロナウイルス感染症が2020年1月に日本国内で初めて確認されて以降、連日マスコミによる過剰と言えるほどの報道が繰り返されました。クルーズ船を取り巻く状況の報じ方もしかり初期段階での感染者のプライバシーは軽んじられていたと言っても過言ではありません。また、この時期に中国・武漢市からのツアー客を乗せたバス乗務員が相次いで感染した事例も大きく取り上げられ、当該事業者が関西圏内であったことから風評被害ともいえる貸切バスの利用忌避など、需要の消失は他の地域を超えるものがありました。

自治体により差異はありますが、大阪府、京都府、兵庫県を例にとれば、今日までの間、4度の緊急事態宣言にまん延防止等重点措置が3回～4

回発出され、リモートワークの推進や移動の自粛等により貸切バスの見せ場ともいべき修学旅行や校外学習のキャンセルが続発し、貸切バス事業者は約9割の仕事が消失したとされています。

奈良県に本社を置き、大阪、京都でも貸切バス事業を展開する奈良交通株式会社は路線バスとの兼業の事業者ですが、最初の緊急事態宣言が出された2020年4月以降、貸切バス事業を中心に輸送人員が大きく低下し、雇用調整助成金制度を活用するとともに貸切部門に在籍していた約140名の乗務員全員を自動車教習所などの関連会社や、乗合バスの営業所に振り分けて転勤・出向をおこない、新たにワンマン機器の操作や、路線教習をおこなったうえで路線バス運転士としての業務を担うことでその雇用を維持しました。また、バスガイド職の組合員は、自治体によるワクチン接種体制が整ってからは会場での案内業務等に従事するなどの対応を取り、苦境を凌ぎました。

また、観光都市京都で貸切バスを運行する明星観光バス株式会社は、インバウンド需要よりも全国から京都への修学旅行生の受け入れ輸送を軸に定期観光バスなどを運行する貸切専門の会社ですが、コロナ禍により修学旅行は中止が相次ぎ、京都駅前を発着とする定期観光バスも長期間の運休を余儀なくされました。東京オリ・パラへの派遣や自治体が主催するワクチンバスの運行などはあったものの、雇用調整助成金がまさに雇用をつなぎとめる唯一の手段であったとの報告も組合役員から受けています。

兵庫県と大阪府で貸切バスを運行する神姫観光株式会社は兵庫県姫路市に本社のある神姫バス株式会社の子会社であり、兵庫県内で最大の貸切バスの台数を保有している事業者です。中部・関東方面に新高速乗合バスも運行しておりますが、収入の大部分は貸切バスでの収入に依存しています。コロナ禍となり貸切バスの稼働がほぼゼロとなっ

た状態が長く続き、雇用調整助成金や産業雇用安定助成金制度を利用し、親会社である神姫バスへの出向に加え、郵便輸送を担っているグループ会社への出向等やアルバイトを一時的に認めて雇用を維持しました。また、バスガイド職は、乗車券売り場での出札業務や、飲食関係のグループ会社への出向や、コロナ禍が契機となって拡大した定期路線バスを活用しての貨客混載によるフルーツサンドの販売を担うなど、様々な雇用維持施策を講じました。しかし、こうした対応はあくまでも従業員の雇用を一時的に繋ぎとめるための苦肉の策に過ぎず、まさに非常時の対応そのものでした。

その一方で、東京商工リサーチの調べによれば2021年の「貸切バス業」倒産（負債1,000万円以上）は14件（前年比27.2%増）となっており、1992年以降の30年間で最多を記録しています。その14件は、すべて『コロナ関連倒産』で、長引くコロナ禍でインバウンド需要の消失と、国内旅行の激減が貸切バス業界を直撃したことを示しています。日本政府観光局によると2020年の訪日外国人は前年比87.1%減の411万5,828人でした。2021年も11月（推計値）までで前年同期比94.2%減の23万3,800人と激減。インバウンド需要の消失と、個人客や修学旅行などの団体旅行も自粛や人の移動制限で縮小しました。このため、小規模の貸切バス会社ほど、激変した環境に対応できず業績不



振に拍車がかかったとしています。資本金別では、倒産した14件すべてが資本金1億円未満であり、従業員数別でも10人未満が8件（構成比57.1%）を占め、小規模の事業者ほど深刻な経営悪化に陥ったことが窺えます。

4. これからの貸切バス事業に向けて

現在、新型コロナの第6波は完全に落ち着きを見せていませんが、まん延防止等重点措置は順次解除され、3年ぶりに制限のない大型連休を迎えています。新年度への移行に伴い、学校などにおいては修学旅行や校外学習などの行事の再開や、企画型ツアー旅行も徐々にではありますが再開されつつあります。そのようななか、終息後も含めて旅行需要を取りこぼさぬよう感染予防対策の徹底や、少人数での旅行プランの立案、コロナ禍による外出機会の減少に伴う運動不足からフレイル（体力や気力の余力が減り、心や体、社会的な機能が低下した状態。長期間放っておくと要介護状態になる危険性が高くなる）予防ツアーの企画など、知恵とノウハウを最大限に活かし、これまでにない取り組みをしている事業者もあります。

しかしながら、他産業と比較してもコロナからの回復が緩やかとされる交通運輸産業において、観光・貸切バス事業はとりわけ回復が遅いと見込まれ、業績がコロナ前の水準に戻るには、まだまだ相当の時間を要するものと見込まれます。そのため、今後も国に対しては、事業者や働く者の実情を訴え、雇用をつなぎ留めるまさに命綱の役割を果たしている雇用調整助成金の特例措置は新型コロナウイルス感染症収束まで継続されることがこの産業にとって極めて重要と考えています。また、観光振興・利用促進策として「Go To トラベルキャンペーン」再開時には一過性の政策と

せず、中長期的な制度設計としたうえで、一部の高級旅館や個人旅行者のみに恩恵が行きわたるのではなく、公共交通機関や貸切バス利用の団体旅行者などに対しても利点を感じられる制度とすることが大事な視点だと考えています。また、財政面での支援策として多くの事業者が経営悪化に陥るなかで、民間金融機関からの融資に頼らざるを得ない事業者もあります。借入金の返済負担の軽減や、公租公課の猶予措置、固定資産税の減免措置の拡充など、資金繰りに苦慮する事業者にとって有効な財政支援制度の構築が必要です。

今後貸切バス事業者に求められるのは、時代のニーズに即した対応と、変化への適応力です。コロナ禍を契機として新たなビジネスモデルをいかに構築し、収益化をするかが課題となりますが、変えてはならないもの、変えなければならないものを労使でしっかりと議論し、乗ってみたい、利用したいと思わせる魅力的かつ安全・安心な観光プランを産み出すことで、再び観光産業、そして貸切バスが産業として輝きを放ち、魅力と活気を取り戻すことを期待してやみません。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2020年2月号	春季生活闘争	2021年3月号	I Tエンジニアの労働と課題
3月号	長時間労働是正への課題	4月号	コロナ禍における情宣活動
4月号	デジタル技術革新の衝撃と労働の未来	5月号	非正規雇用をめぐる課題
5月号	定年延長実現への 道のりとこれからの課題	6月号	パワーハラスメントをなくすために
6月号	転勤制度の現状と課題	7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み
7月号	新型コロナウイルス感染症と 諸外国の労働・生活	8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動
8月号	セーフティネットの現状と課題	9月号	最低賃金の意義を考える
9月号	男女平等からジェンダー平等へ	10月号	労働相談活動の現状と課題
10月号	テレワーク ～ポストコロナ社会の働き方を考える	11月・12月号	I. 労働組合のI T活用 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 新型コロナ禍における 労働安全衛生の取り組み課題 II. 労調協の仕事、この1	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
		4月号	純粹持株会社における労使関係

産業計に比べて低位にある宿泊業の賃金水準

—厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より—

厚生労働省は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を明らかにすることを目的として、『賃金構造基本統計調査』を実施している。ここでは、2022年3月25日に公表された「令和3年賃金構造基本統計調査」の結果をもとに、観光産業に関連する結果を紹介していきたい。産業中分類のうち「宿泊業」を中心に取り上げ、一般労働者の所定内給与額について性、学歴、規模別に確認する。本稿で取り上げるデータの集計対象は、常用労働者10人以上の49,122事業所を対象としている。

なお、集計結果をみる際、令和2年調査と令和3年調査では集計要件を満たさない労働者¹が産業計で1割程度、「宿泊業、飲食サービス業」で3割程度みられることに留意が必要である（参考表）。

以上に留意したうえで、2020年調査から2022年調査までの推移をみると、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けた2021年調査以降、宿泊業では賃金に関して大きな変化はみられないが、超過実労働時間数が減少し、また2022年調査では年間賞与その他特別給与額の減少がみられる（第1表）。

参考表 集計要件を満たさない労働者を含めた特別集計

	2022（令和3）年			2021（令和2）年			2020（令和元）年		
	賃金 （千円）	労働者数 （十人）	集計要件を 満たさない 労働者割合 （%）	賃金 （千円）	労働者数 （十人）	集計要件を 満たさない 労働者割合 （%）	賃金 （千円）	労働者数 （十人）	集計要件を 満たさない 労働者割合 （%）
産業計	300.3	3,140,968	10.2	299.7	3,209,616	13.9	304.3	3,004,137	1.4
宿泊業、飲食サービス業	233.8	101,482	27.9	231.6	97,746	30.6	246.9	91,656	1.8

※2020年（令和元年）は、令和2年、3年と同じ推計方法で集計した数値。

※賃金および労働者数は、集計要件（①～③）を満たさない労働者を含むすべての一般労働者について集計したものである。

①実労働日数が18日以上、②1日当たり所定内実労働時間数が5時間以上、③5万円以上の賃金

※集計要件を満たさない労働者とは、すべての一般労働者のうち上記①～③のいずれかを満たさない労働者の割合をいう。

（出所：令和2年調査、令和3年調査の「結果の概要」より作成：https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html）

第1表 2020年（令和元年）調査からの推移（規模計（10人以上）・男女計・学歴計）

	年齢 （歳）	勤続 年数 （年）	所定内	超過	きまって 支給す る現金 （千円）	所定内	年間賞与 その他特 別給与額 （千円）	労働者数 （十人）
			実労働 時間数 （時間）	実労働 時間数 （時間）		給与額 （千円）		
産業計・2022年	43.4	12.3	165	11	334.8	307.4	875.5	2,821,087
2021年	43.2	11.9	165	10	330.6	307.7	905.7	2,765,023
2020年	43.1	12.4	160	13	338.0	307.7	950.9	2,217,882
宿泊業・2022年	43.2	10.0	164	4	270.4	260.6	277.6	18,400
2021年	44.0	10.2	163	3	264.3	256.0	448.0	16,300
2020年	42.0	9.0	168	11	266.3	245.5	414.7	19,500

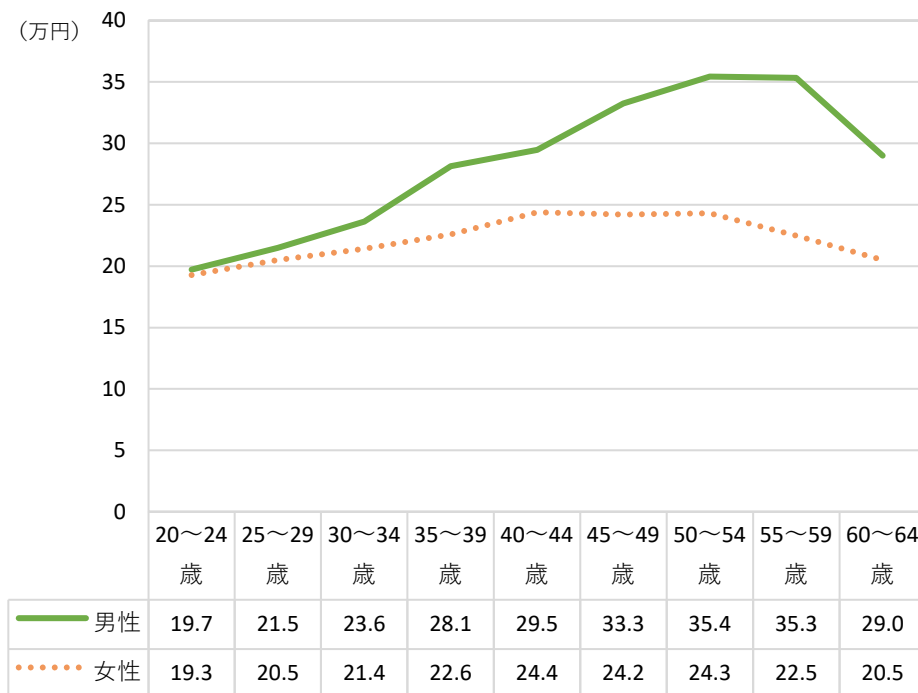
（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和3年、令和2年、令和元年調査））

1. ①実労働日数が18日以上、②1日当たり所定内実労働時間数が5時間以上、③5万円以上の賃金、以上3つのいずれかを満たさない者を示す。

1. 男女別の所定内給与額

男性（平均年齢：44.8歳、平均勤続年数：11.3年）の所定内給与額（平均値）は、20～24歳の19.7万円から年齢とともに上昇し、40～44歳で29.5万円、50～54歳で35.4万円と最も高くなる。女性（平均年齢：40.7歳、平均勤続年数：8.2年）では、20～24歳の19.3万円からなだらかに上昇し、40～44歳で24.4万円と最も高くなり、以降50代前半まで横ばいで推移する。男女間の差に着目すると、40代後半から50代後半にかけて女性の方が10万円前後低く、特に差が大きくなっている（第1図）。

第1図 男女別の所定内給与額（平均値）（宿泊業、規模計・学歴計）



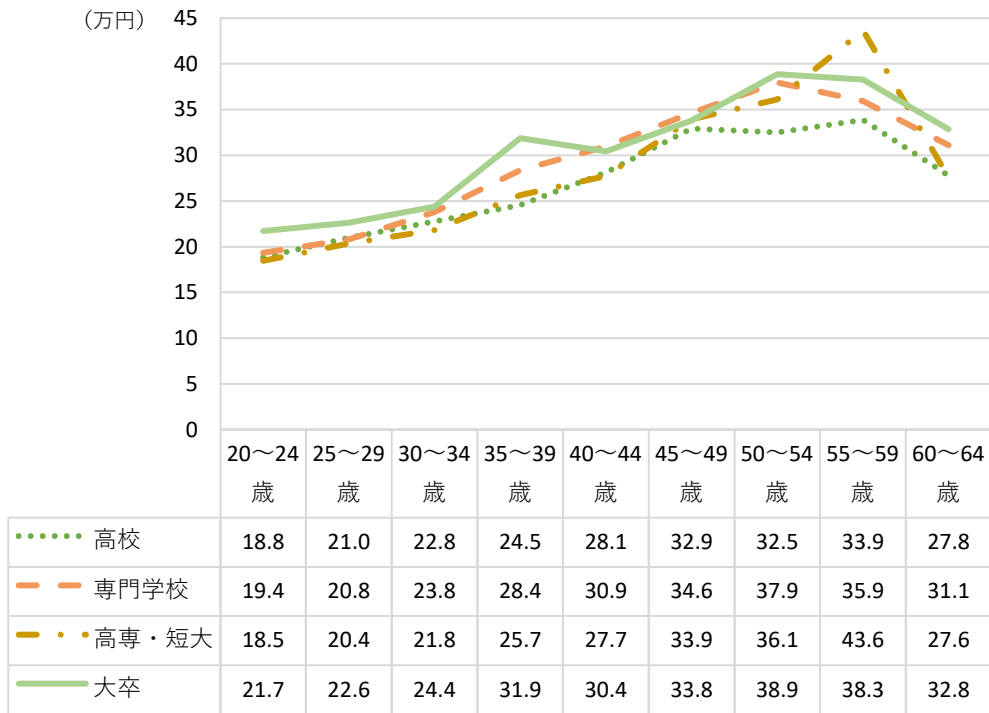
（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和3年調査））

2. 学歴別の所定内給与額

（1）性別・学歴別

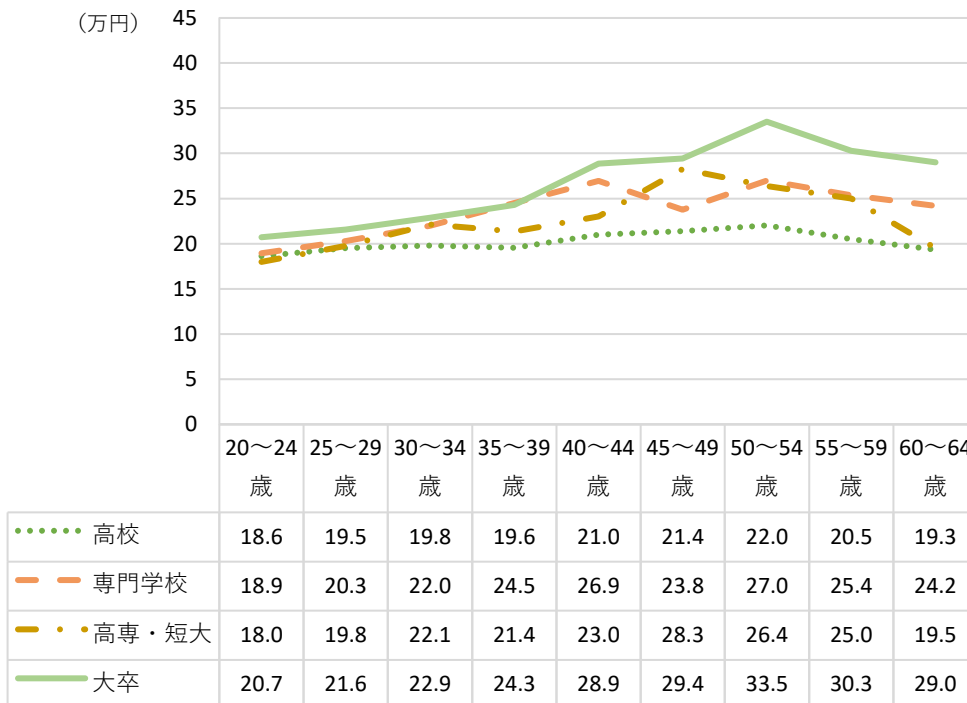
学歴別の所定内給与額（平均値）について、男性では20～24歳時点の大卒が21.7万円で、そのほか19万円前後である。各学歴区分において年齢とともに上昇がみられ、50代で最も高くなる。50～54歳時点では、大卒が38.9万円であるのに対し、高卒が32.5万円と6万円程度低い。女性では、大卒について、20～24歳の20.7万円から年齢とともに上昇し、35～39歳で24.3万円、50～54歳で33.5万円と最も高くなる。他方、高卒については20代前半から60代前半にかけて20万円前後と横ばいで推移している（第2図、第3図）。

第2図 学歴別の所定内給与額（平均値）（宿泊業、男性、規模計）



(出所：第1図と同じ)

第3図 学歴別の所定内給与額（平均値）（宿泊業、女性、規模計）



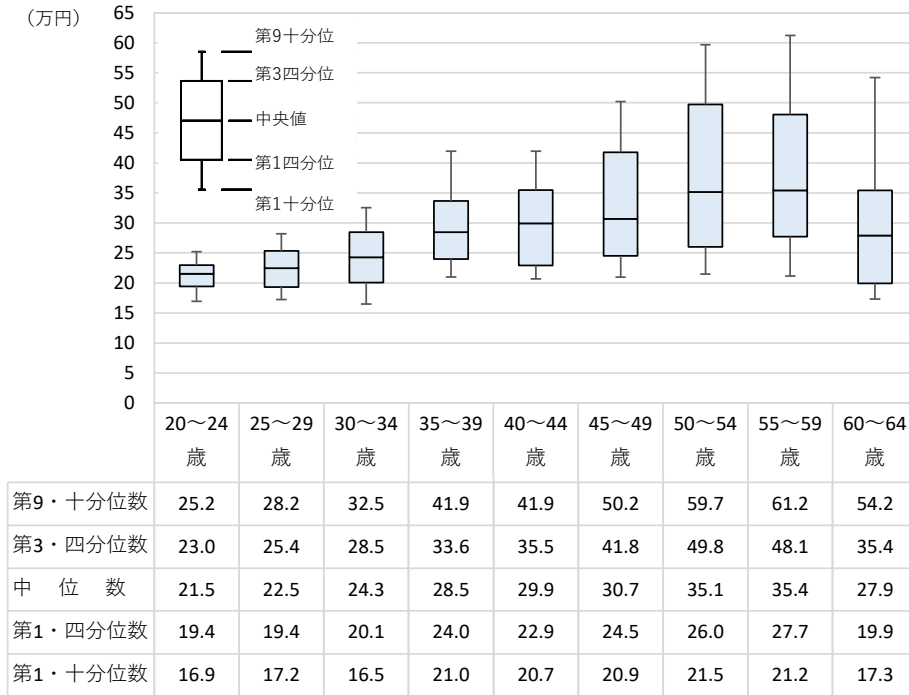
(出所：第1図と同じ)

(2) 大卒者の所定内給与額の分布

大卒者では性別にかかわらず年齢上昇とともに所定内給与額の上昇が確認できる。

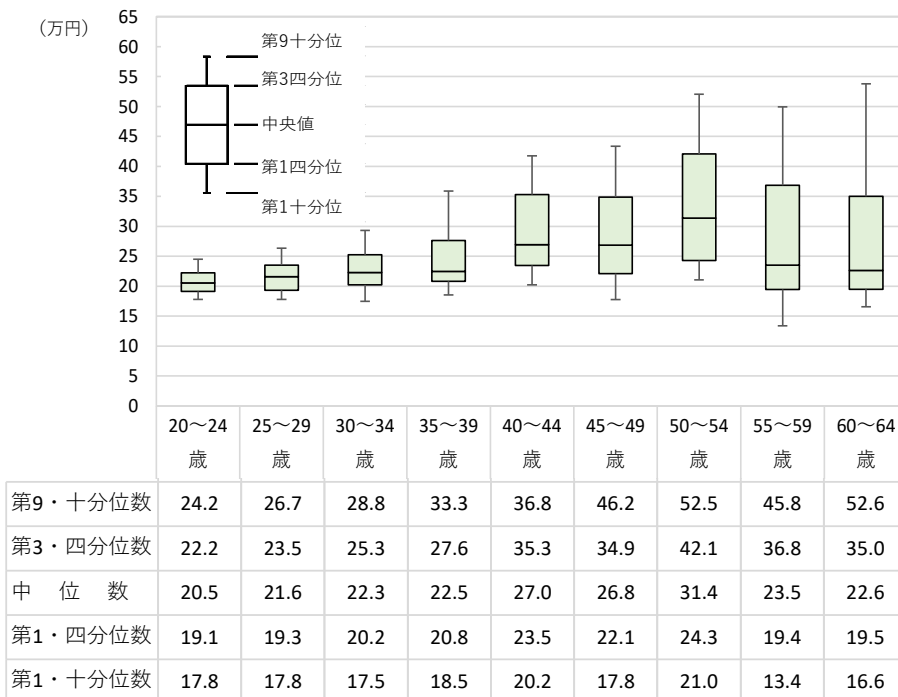
ただし、大卒者の所定内給与額の分位数を示した第4図、第5図より分布状況を見ると、年齢上昇とともに同一年齢層内の差が大きくなるのがわかる。

第4図 所定内給与額の分布（宿泊業、男性大卒、規模計）



(出所：第1図と同じ)

第5図 所定内給与額の分布（宿泊業、女性大卒、規模計）

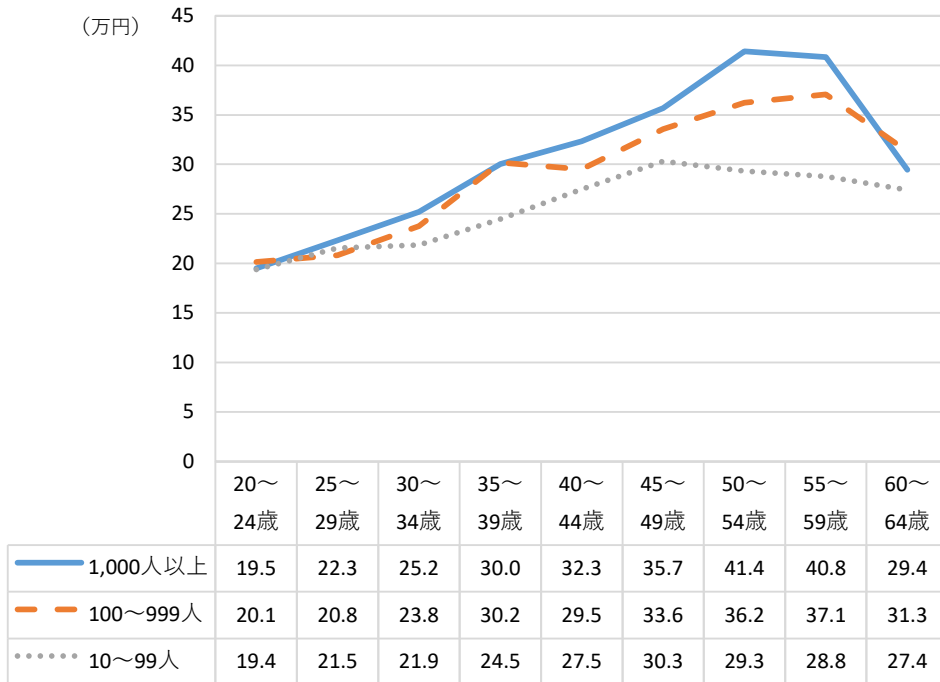


(出所：第1図と同じ)

3. 規模別の所定内給与額

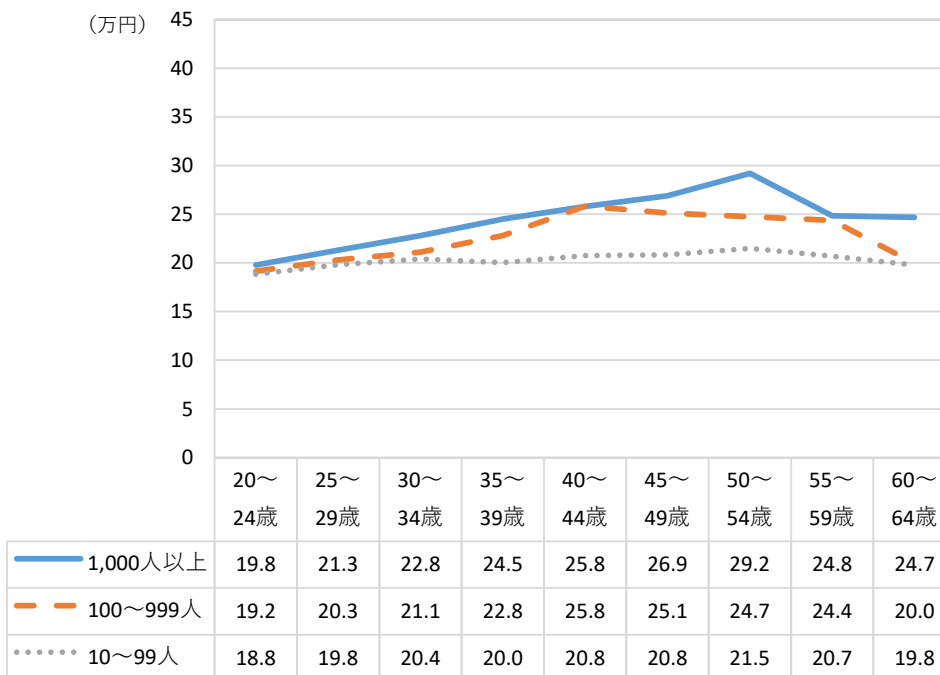
規模別の所定内給与額（平均値）について、男性ではいずれの規模においても年齢とともに上昇している。ただし、上昇の傾きは規模別に異なっており、20～24歳時点では各規模で差がみられないが、以降は各規模の差が開いている。女性のうち、1,000人以上では年齢とともにゆるやかな上昇がみられるが、10～99人はほぼ横ばいで推移している（第6図、第7図）。

第6図 規模別の所定内給与額（平均値）（宿泊業、男性、学歴計）



（出所：第1図と同じ）

第7図 規模別の所定内給与額（平均値）（宿泊業、女性、学歴計）

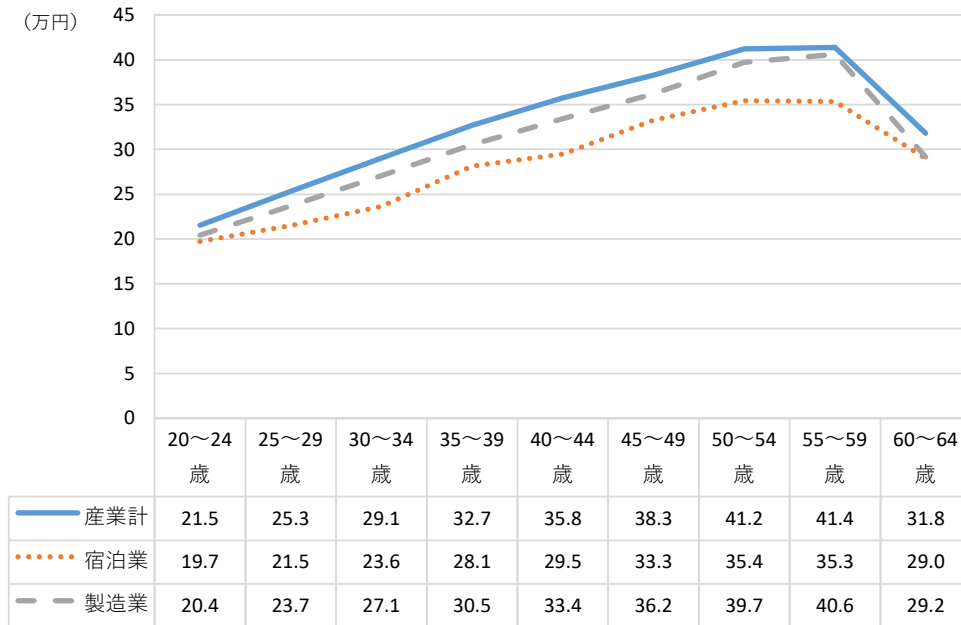


（出所：第1図と同じ）

4. 産業別の所定内給与額

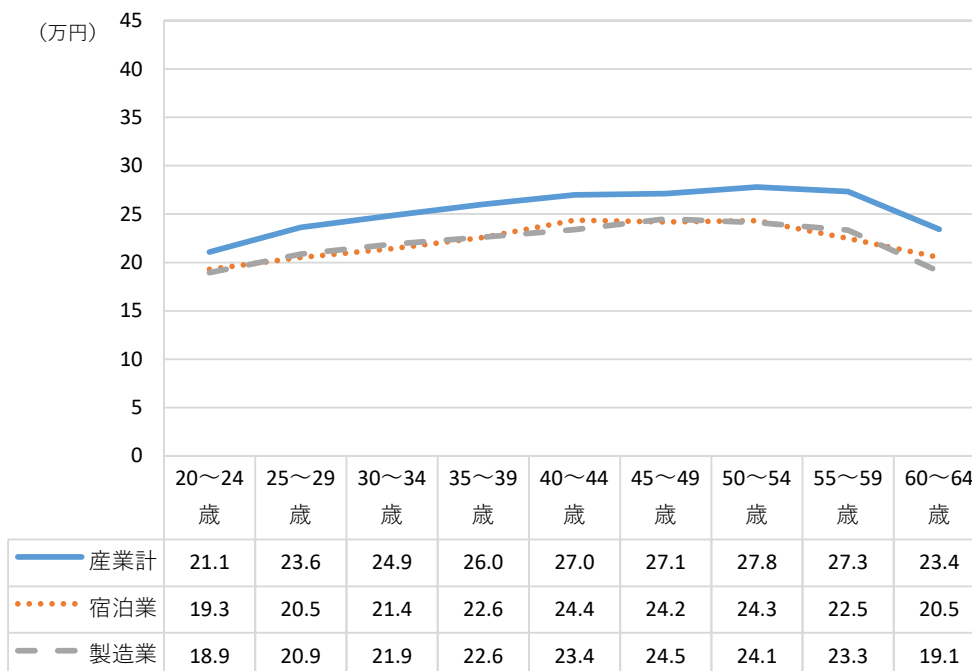
宿泊業の所定内給与額（平均値）について産業計や製造業と比べると、男性では各年齢層で低位となっている。宿泊業は30～34歳で産業計より4.9万円下回り、以降、50代後半まで4～5万円程度の差が開いている。女性では各年齢層において、産業に比べると低位となっており、製造業と同水準である（第8図、第9図）。

第8図 産業別の所定内給与額（平均値）（男性、規模計・学歴計）



（出所：第1図と同じ）

第9図 産業別の所定内給与額（平均値）（女性、規模計・学歴計）



（出所：第1図と同じ）

『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における 労働者の働き方の実態に関する調査 (企業調査、労働者WEB調査)』(抜粋)

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

新型コロナウイルス感染症拡大による労働者の働き方や企業の雇用動向への影響を確認するため、労働政策研究・研修機構 (JILPT) が2021年2月に実施した調査『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査 (企業調査、労働者WEB調査)』(JILPT 調査シリーズNo. 221、2022年3月)を紹介する。

調査は企業調査、労働者WEB調査の2種類の調査を実施している。

企業調査の対象企業は、平成26年経済センサスを用いて、業種による層化割付を実施し、業種・企業規模に合わせた集計結果の復元を行っている。全国の従業員規模10人以上の民間企業2万社に対して郵送で調査票を配布し、有効回答は7,935件 (有効回収率: 39.7%) である。

労働者WEB調査は、平成29年就業構造基本調査により、対象業種の業種ごとに労働者数の多い上位5職種及びそれ以外の職種の労働者数で割付を実施し、対象業種の業種・職種分布に合わせて集計結果の復元を行っている。また、調査対象者は、調査会社の登録モニターから、調査日時点 (2021年2月上旬) で「会社などで雇われて働いていること (役員、派遣労働者を除く)」、「調査日時点において同一の勤務先で2年以上継続して勤務していること」、「調査日時点の仕事の内容が2020年1月1日と同じであること」、「勤務先が「対象業種」であること」という条件に該当する20,000名を抽出している。

本号では以下の網掛けのある節を抜粋している。

目次

第I部 調査結果の概要

本調査で明らかになったこと

第1章 調査の概要

1. 調査の概要
2. 企業調査の回答企業属性、労働者調査の回答者属性
3. 企業調査のウェイト値、労働者調査のウェイト値

第2章 調査結果の概要

1. 新型コロナ感染拡大下における労働者を取り巻く環境
 - 1-1. 新型コロナ感染拡大期の職場・働き方の状況
 - 1-2. 新型コロナ感染拡大期の給与等の状況
2. 企業の感染対策の実施状況
 - 2-1. 制度の整備状況

2-2. 感染対策の満足度

3. 営業時間、労働時間

- 3-1. 企業からみた営業時間の変化 (企業調査)
- 3-2. 労働者からみた営業時間、労働時間の変化

4. 企業の収益環境

- 4-1. 企業の収益環境 (企業調査)
- 4-2. 今後の業績の見通し

5. 企業の雇用動向

- 5-1. 従業員数の変化と採用状況 (企業調査)
- 5-2. 採用者数の変化 (企業調査)
- 5-3. 離職者数の変化 (企業調査)
- 5-4. 職場の従業員の過不足状況

第II部 資料

【本調査で明らかになったこと】

1. 新型コロナ感染拡大下における労働者を取り巻く環境

- 新型コロナ下で労働者が感じた感染リスクの推移を3時点（「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」）で見ると、感染リスクを「感じた・計」の割合は、「通勤時」では45%前後、「職場（勤務時）」では60%前後で推移。いずれも「2020年9月～10月」で若干低下した後、「直近（2021年1月）」では若干上昇し、調査対象期間を通じて、労働者が感じる感染リスクは低下していない。職場（勤務時）の感染リスクを「感じた・計」の割合を業種別にみると、調査対象期間を通じて、「医療業」が8割弱、「社会保険・社会福祉・介護事業」が7割強、「生活関連サービス業」が7割弱、「小売業」が65%前後、「宿泊・飲食サービス業」が6割強と、相対的に高くなっている（労働者調査）。
- 企業調査では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、事業所に対して、いやがらせ、誹謗中傷などの迷惑行為を受けた経験がある企業割合は3.4%となっている。業種別には「宿泊・飲食サービス業」が9.7%と最も高く、次いで、「生活関連サービス業」（7.8%）、「医療業」（5.2%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（3.2%）などが続いている。迷惑行為を受けた相手としては、「事業所のある地域の住民」（45.9%）、「事業所の利用者」（36.8%）、「従業員の関係者」（15.7%）の順に高くなっている。一方、労働者調査では、「自身が迷惑行為を受けた経験がある」割合は4.2%となっており、業種別には「医療業」（7.4%）、「生活関連サービス業」（7.4%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（5.4%）で相対的に高くなっている。迷惑行為を受けた相手としては、「顧客や利用者」（46.3%）、「勤め先の地域住民」（31.9%）、「自宅の地域住民」（20.1%）の順に高くなっている。
- 労働者の仕事に対する「負担が大きい・計」をみると、肉体的負担では、「平時（2020年1月以前）」の34.3%に対し、緊急事態宣言以降やや上昇傾向で推移し、精神的負担では、「平時」の41.6%に対し、緊急事態宣言以降5割以上にまで高まっている。性・雇用形態別にみると、正社員、非正社員に関わらず、男性より女性のほうが肉体的、精神的負担いずれも、「負担が大きい・計」の割合が高く、特に「女性正社員」では、肉体的負担で41.9%、精神的負担で63.6%となっている。精神的負担で「負担が大きい・計」の割合を業種別にみると、「社会保険・社会福祉・介護事業」（70.7%）、「医療業」（67.7%）、「生活関連サービス業」（61.2%）、「宿泊・飲食サービス業」（58.4%）、「小売業」（56.5%）などで高くなっている。
- 労働者調査では、「仕事を通じた満足度」は、「平時」では、「高い・計」が18.8%、「低い・計」が21.9%と、「低い・計」が若干高いものの両者は拮抗している。それが、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」では、「低い・計」の割合は32.4%と上昇し、「2020年9月～10月」でいったん28.8%に低下したが、「直近（2021年1月）」（32.0%）で再び上昇している。
- 労働者調査では、正社員の給与について、「平時」で、「満足・計」の割合が16.5%、「不満・計」の割合が30.7%と、「不満・計」が「満足・計」を上回っていたが、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「不満・計」の割合は34.8%に上昇している。

2. 企業の感染対策の実施状況

●企業調査によると、企業における感染対策に関する制度として、「平時から整備していたもの」「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて新たに整備したもの」の合計では、「消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配布または費用負担」（88.4%）、「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」（79.2%）、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応（特別休暇の付与、出勤停止など）」（76.7%）の割合が高くなっている。

3. 営業時間、労働時間

●企業調査により、前年同時期と比べた営業時間の変化をみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「ほぼ同じ」企業が64.8%となっているのに対し、営業時間の短縮や休業を行った企業は33.5%と約3分の1となっており、「2020年9月～10月」では19.9%に低下したが、「直近（2021年1月）」では24.9%と再び上昇している。「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」における休業割合が高かった業種は、「宿泊・飲食サービス業」（26.9%）、「生活関連サービス業」（18.2%）となっているが、その後は休業割合が低下し、「直近（2021年1月）」では「宿泊・飲食サービス業」（6.5%）以外の業種ではほとんど休業はみられなくなっている。

4. 企業の収益環境

●企業調査により、前年同時期と比較した収益の変化をみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」では64.9%の企業で減少している。「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」には55.3%に低下したが、「直近（2021年1月）」では59.7%と再び上昇している。業種別にみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」における収益の「減少・計」の割合は、「生活関連サービス業」（94.8%）、「宿泊・飲食サービス業」（94.7%）、「医療業」（79.9%）、「製造業」（73.6%）、「運輸業」（73.5%）などで相対的に高い。

●今後の業績の見通しは、「現状維持」が35.3%と最も高くなっているが、次いで「ある程度悪い」が29.6%、「非常に悪い」が16.0%となっており、合計すると45.6%の企業が今後について悪い見通しとなっている。業種別にみると、「悪い・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」（72.6%）、「生活関連サービス業」（60.1%）、「製造業」（53.5%）、「運輸業」（51.9%）などで高くなっている。

5. 職場の従業員の過不足状況

●企業調査により、従業員（正社員・非正社員）の過不足感をみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、正社員では、「過剰・計」が18.6%なのに対し、「不足・計」は29.7%と、不足感の方が高い。非正社員でも、「過剰・計」が17.2%なのに対し、「不足・計」は21.1%と、不足感の方がやや高い。正社員、非正社員のいずれも、「不足・計」の割合は、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において若干上昇している。

4. 企業の収益環境

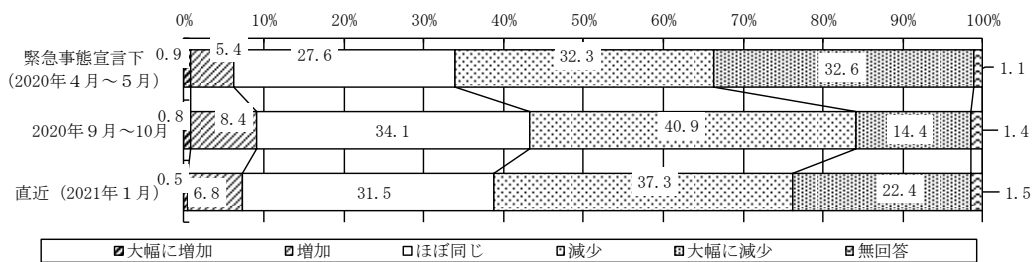
4-1. 企業の収益環境（企業調査）

(1) 企業収益の変化と新型コロナの影響

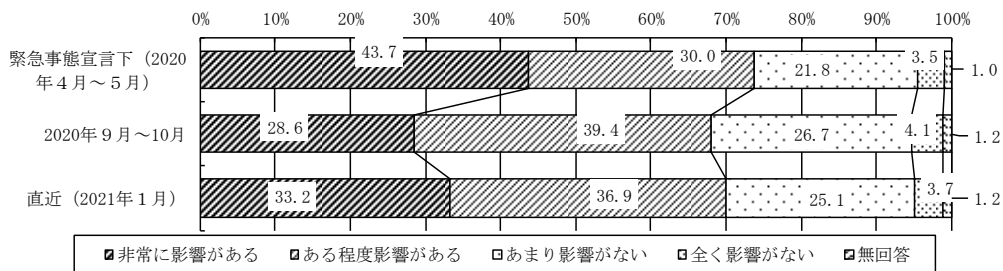
対象企業の3時点の前年同時期と比較した収益の変化について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」では、「大幅に減少」（32.6%）、「減少」（32.3%）を合わせると64.9%の企業で減少している。また、「ほぼ同じ」は27.6%であり、増加した企業は6.3%（「大幅に増加」0.9%、「増加」5.4%の合計）に留まっている。「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」においていったん55.3%に低下したが、「直近（2021年1月）」では再び上昇して59.7%となっている（図表2-4-1）。

収益の変化に対する新型コロナの影響について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「非常に影響がある」の43.7%、「ある程度影響がある」の30.0%を合計すると、73.7%が影響があると回答している。その後の推移をみても、7割前後の企業で影響があると回答している（図表2-4-2）。

図表 2-4-1：前年同時期と比べての収益の変化（n=7,935、単位=%、SA）【企業調査】



図表 2-4-2：収益の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（n=7,935、単位=%、SA）【企業調査】



(2) 業種別の企業収益の変化と新型コロナの影響

前年同時期と比べての収益の変化を業種別に集計したものが図表2-4-3、収益の変化に対する感染拡大の影響を業種別に集計したものが図表2-4-4である。

図表 2-4-3：前年同期と比べての収益の変化（単位＝％、SA）【企業調査】

n	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）					2020年9月～10月					直近（2021年1月）														
	増加幅に増	ほぼ同じ	減少	大幅に減	無回答	増加幅に増	ほぼ同じ	減少	大幅に減	無回答	増加幅に増	ほぼ同じ	減少	大幅に減	無回答										
																増加・計	減少・計	増加・計	減少・計	増加・計	減少・計				
合計	0.9	5.4	27.6	32.3	32.6	1.1	6.3	64.9	0.8	8.4	34.1	40.9	14.4	1.4	9.1	55.3	0.5	6.8	31.5	37.3	22.4	1.5	7.3	59.7	
<業種>																									
建設業	0.4	5.0	50.0	32.8	10.0	1.8	5.4	42.8	0.2	8.3	50.8	31.9	6.9	1.9	8.5	38.3	0.7	7.6	47.4	32.2	10.3	1.7	8.3	42.5	
製造業	1.1	7.9	16.5	30.5	43.1	0.9	9.0	73.6	1.4	12.5	23.2	43.3	18.2	1.4	13.9	61.5	0.7	8.8	21.6	39.8	27.5	1.6	9.5	67.3	
運輸業	0.6	3.4	21.5	33.6	39.9	0.9	4.1	73.5	0.3	4.2	26.9	47.9	19.7	1.1	4.5	67.5	0.4	4.1	26.9	41.1	26.4	1.0	4.5	67.5	
卸売業	0.6	9.2	20.0	35.7	33.4	1.0	9.8	69.2	0.9	11.9	26.3	48.7	10.9	1.3	12.8	59.6	0.4	13.1	23.5	41.9	19.5	1.6	13.6	61.4	
小売業	3.0	11.9	15.9	33.7	34.9	0.6	14.9	68.6	1.6	14.6	26.3	43.1	13.7	0.7	16.2	56.8	1.1	12.3	23.3	39.6	22.5	1.2	13.4	62.1	
銀行・保険業	0.0	9.2	48.6	33.7	7.0	1.5	9.2	40.7	0.0	14.8	52.5	28.6	1.9	2.1	14.8	30.6	0.0	14.8	49.4	29.6	3.6	2.6	14.8	33.2	
宿泊・飲食サービス業	0.6	0.9	3.2	13.1	81.6	0.6	1.6	94.7	1.3	5.2	8.6	41.8	41.1	2.1	6.4	82.9	0.6	2.4	6.5	26.9	62.3	1.1	3.1	89.3	
生活関連サービス業	0.0	0.9	3.9	22.1	72.7	0.4	0.9	94.8	0.0	2.8	14.5	55.0	26.8	0.9	2.8	81.8	0.0	1.5	13.5	41.3	42.9	0.9	1.5	84.2	
医療業	1,101	0.0	1.8	16.8	49.1	30.8	1.4	1.8	79.9	0.3	5.9	29.2	53.7	9.8	6.2	63.6	0.2	5.0	25.6	52.6	15.1	1.5	5.2	67.7	
社会保険・介護事業	1,635	0.3	3.5	56.0	31.9	7.0	1.2	3.8	38.9	0.3	5.0	61.1	28.4	3.6	5.3	32.0	0.2	4.0	56.7	32.2	5.4	1.6	4.2	37.5	
他に分類されないサービス業	356	0.2	5.2	45.6	36.1	10.2	2.8	5.3	46.3	0.9	9.1	49.6	34.4	3.9	10.0	38.3	0.6	6.7	52.0	32.9	6.2	1.7	7.3	39.0	

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

図表 2-4-4：収益の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（単位＝％、SA）【企業調査】

n	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）					2020年9月～10月					直近（2021年1月）							
	非常に影響	かなり影響	やや影響	ほとんど影響なし	無回答	非常に影響	かなり影響	やや影響	ほとんど影響なし	無回答	非常に影響	かなり影響	やや影響	ほとんど影響なし	無回答			
																影響が	影響が	影響が
合計	43.7	30.0	21.8	3.5	1.0	73.7	28.6	39.4	26.7	4.1	1.2	68.0	33.2	36.9	25.1	3.7	1.2	70.0
<業種>																		
建設業	10.5	38.4	44.6	5.3	1.2	49.0	6.2	39.8	47.0	5.6	1.3	46.0	9.3	37.5	46.3	5.5	1.3	46.8
製造業	58.5	26.4	11.8	2.4	0.9	84.9	40.0	38.7	18.1	2.6	0.7	78.7	44.9	35.5	16.0	2.8	0.8	80.4
運輸業	47.4	30.9	18.1	2.9	0.8	78.2	32.9	42.4	20.2	3.5	1.1	75.3	35.9	38.5	21.2	3.2	1.2	74.4
卸売業	47.4	33.7	16.1	2.0	0.9	81.1	31.7	45.4	19.0	2.9	1.0	77.1	35.8	43.7	17.1	2.4	1.0	79.5
小売業	52.6	31.9	14.3	0.8	0.5	84.4	31.7	44.3	22.2	1.0	0.7	76.0	36.1	41.7	20.3	1.1	0.9	77.7
銀行・保険業	15.1	41.3	38.7	3.4	1.5	56.4	4.4	44.5	46.2	3.4	1.5	49.0	7.8	42.4	44.5	3.4	2.0	50.2
宿泊・飲食サービス業	88.7	7.3	2.5	0.7	0.8	95.9	65.5	25.4	5.0	2.4	1.7	90.9	79.8	14.6	3.1	0.9	1.5	94.5
生活関連サービス業	82.0	14.7	1.9	0.4	0.9	96.7	50.3	40.4	7.3	0.6	1.3	90.7	57.6	33.7	6.3	1.1	1.3	91.3
医療業	51.4	32.8	12.6	1.8	1.4	84.3	29.6	45.7	21.3	2.7	0.8	75.3	32.6	46.2	18.1	2.3	0.8	78.8
社会保険・介護事業	19.9	34.2	34.3	10.2	1.3	54.1	13.8	34.7	38.9	10.9	1.6	48.6	15.6	37.0	36.1	9.9	1.4	52.6
他に分類されないサービス業	15.8	36.2	40.7	5.5	1.9	52.0	7.9	38.7	45.0	6.3	2.2	46.6	8.5	39.5	44.8	5.4	1.8	48.1

※「非常に影響がある・計」は、「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計。

業種別の収益の変化をみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、収益の「減少・計」の割合は、「生活関連サービス業」（94.8%）、「宿泊・飲食サービス業」（94.7%）、「医療業」（79.9%）、「製造業」（73.6%）、「運輸業」（73.5%）などで相対的に高くなっている。その後の推移をみると、これらの業種での「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」にいったん低下するものの、「2021年1月」にはおおむね上昇している（図表2-4-3）。

収益の変化に対する新型コロナウイルスの感染拡大の影響を業種別にみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「影響がある・計」の割合は、「生活関連サービス業」（96.7%）、「宿泊・飲食サービス業」（95.9%）、「製造業」（84.9%）、「小売業」（84.4%）、「医療業」（84.3%）、「卸売業」（81.1%）、「運輸業」（78.2%）などで相対的に高い。先述の収益が減少した業種での新型コロナウイルスの感染拡大の影響の大きさがうかがえる。その後の推移をみると、これらの業種での「影響がある・計」の割合は、「2020年9月～10月」でいったん低下するものの、「2021年1月」にはほぼ同水準で推移するか、上昇がみられており、高い水準が続いている（図表2-4-4）。

(3) 営業時間の変化別の収益の変化

各時点ごとに、営業時間の変化別に収益の変化をみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「減少・計」の割合は、全体では64.9%となっているが、「営業しなかった（休業していた）」で96.6%と最も高く、次いで、「短縮・計」で84.9%となっており、「ほぼ同じ」であっても53.8%となっている。「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」（55.3%）においておおむね低下したが、「直近（2021年1月）」（59.7%）では、再び上昇している（図表2-4-5）。

図表2-4-5：営業時間の変化（前年同期比）からみた収益の変化（前年同期比）

（単位＝％、SA）【企業調査】

	n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	無回答	増加・計	減少・計
<緊急事態宣言下（2020年4月～5月）>	7,935	0.9	5.4	27.6	32.3	32.6	1.1	6.3	64.9
延長・計	67	18.1	37.3	23.6	12.8	8.2	0.0	55.3	21.0
ほぼ同じ	5,428	1.0	6.3	37.7	37.0	16.8	1.3	7.2	53.8
短縮・計	1,945	0.5	3.6	10.1	27.5	57.4	0.7	4.2	84.9
営業しなかった（休業していた）	414	0.2	0.7	1.8	6.4	90.2	0.7	0.9	96.6
<2020年9月～10月>	7,935	0.8	8.4	34.1	40.9	14.4	1.4	9.1	55.3
延長・計	57	14.0	39.4	25.4	11.5	9.7	0.0	53.4	21.2
ほぼ同じ	6,457	0.6	9.4	40.4	39.5	8.9	1.1	10.1	48.4
短縮・計	1,320	0.7	3.4	10.6	47.6	36.1	1.5	4.2	83.7
営業しなかった（休業していた）	23	3.6	10.0	8.5	17.0	60.8	0.0	13.7	77.8
<直近（2021年1月）>	7,935	0.5	6.8	31.5	37.3	22.4	1.5	7.3	59.7
延長・計	58	9.6	44.9	16.8	20.0	8.7	0.0	54.5	28.8
ほぼ同じ	6,099	0.6	7.7	39.3	38.6	12.4	1.4	8.3	51.0
短縮・計	1,625	0.1	3.5	9.6	35.4	50.1	1.3	3.6	85.6
営業しなかった（休業していた）	75	1.2	0.0	3.6	6.9	88.3	0.0	1.2	95.2

※表頭の収益の変化の「増加・計」は「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。表側の営業時間の「延長・計」は「大幅に延長」「延長」の合計。「短縮・計」は「短縮」「大幅に短縮」の合計。

4-2. 今後の業績の見通し

(1) 今後の業績の見通し（企業調査）

企業に今後の業績の見通しについての考えを尋ねると、「現状維持」が 35.3%と最も高くなっているが、次いで、「ある程度悪い」が 29.6%、「非常に悪い」が 16.0%となっており、両者を合計すると 45.6%の企業が今後について悪い見通しとなっている。

これを直近（2021年1月）の収益の変化別にみると、収益が増加している企業ほど、今後の業績の見通しが「良い・計」（「非常に良い」「ある程度良い」の合計）の割合が高くなる傾向にあり、収益が減少している企業ほど、「悪い・計」（「非常に悪い」「ある程度悪い」の合計）の割合が高くなる傾向にある。

業種別にみると、「悪い・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」（72.6%）、「生活関連サービス業」（60.1%）、「製造業」（53.5%）、「運輸業」（51.9%）などで高くなっている（図表 2-4-6）。

図表 2-4-6：今後の業績の見通し（単位＝%、SA）【企業調査】

	今後の業績の見通し							良い・計	現状維持	悪い・計
	n	非常に良い	ある程度良い	現状維持	ある程度悪い	非常に悪い	無回答			
合計	7,935	0.2	5.6	35.3	29.6	16.0	13.2	5.9	35.3	45.6
<収益の変化（直近（2021年1月）>										
大幅に増加	50	6.5	39.0	32.9	7.7	9.5	4.5	45.4	32.9	17.2
増加	594	2.0	32.5	44.3	8.4	1.9	10.8	34.5	44.3	10.4
ほぼ同じ	2,610	0.2	5.9	63.5	15.8	1.5	13.0	6.1	63.5	17.3
減少	3,013	0.0	2.6	26.7	48.5	8.9	13.3	2.6	26.7	57.4
大幅に減少	1,559	0.1	1.5	8.0	25.7	53.3	11.5	1.5	8.0	79.0
<業種>										
建設業	629	0.2	6.5	45.3	27.8	5.3	14.9	6.7	45.3	33.2
製造業	573	0.3	6.5	26.4	31.1	22.4	13.3	6.8	26.4	53.5
運輸業	642	0.0	3.8	31.8	32.0	19.9	12.4	3.9	31.8	51.9
卸売業	452	0.6	10.6	26.3	30.2	16.5	15.7	11.2	26.3	46.7
小売業	1,587	0.4	6.4	32.6	32.6	16.6	11.4	6.8	32.6	49.2
銀行・保険業	96	0.0	7.0	51.9	23.0	1.7	16.3	7.0	51.9	24.7
宿泊・飲食サービス業	616	0.0	3.6	11.5	25.6	47.0	12.4	3.6	11.5	72.6
生活関連サービス業	248	0.2	4.8	21.9	28.5	31.6	13.0	5.0	21.9	60.1
医療業	1,101	0.3	4.5	34.7	39.1	8.2	13.2	4.8	34.7	47.3
社会保険・社会福祉・介護事業	1,635	0.1	4.9	55.4	21.5	5.1	13.0	5.0	55.4	26.6
他に分類されないサービス業	356	0.7	6.1	47.2	28.7	2.3	15.0	6.8	47.2	31.0

※「良い・計」は、「非常に良い」「ある程度良い」の合計。「悪い・計」は、「ある程度悪い」「非常に悪い」の合計。

(2) 勤め先の今後の業績の見通し（労働者調査）

一方、労働者に勤め先の今後の業績の見通しについての認識を尋ねると、「変わらない」が 50.9%と最も高くなっているが、次いで「ある程度悪くなる」が 25.6%、「非常に悪くなる」が 8.0%となっており、両者を合計した「悪くなる・計」をみると、33.6%の労働者が今後について悪い見通しを持っている。これを業種別にみると、「悪くなる・計」とする割合は、「生活関連サービス業」（45.3%）、「宿泊・飲食サービス業」（45.0%）、「卸売業」（39.7%）、「運輸業」（37.7%）などで高くなっている（図表 2-4-7）。

図表 2-4-7：勤め先の今後の業績見通し（単位＝％、SA）【労働者調査】

	今後の業績の見通し						良くなる・計	変わらない	悪くなる・計
	n	非常に良くなる	ある程度良くなる	変わらない	ある程度悪くなる	非常に悪くなる			
合計	20,000	1.4	14.2	50.9	25.6	8.0	15.6	50.9	33.6
<業種>									
建設業	2,782	1.3	11.0	57.2	25.3	5.2	12.3	57.2	30.5
製造業	1,091	1.3	16.6	47.4	24.1	10.5	17.9	47.4	34.6
運輸業	1,658	1.3	11.6	49.4	26.5	11.2	12.9	49.4	37.7
卸売業	1,259	1.0	14.7	44.6	30.9	8.8	15.7	44.6	39.7
小売業	3,025	2.2	19.1	47.3	24.0	7.4	21.3	47.3	31.4
銀行・保険業	739	1.2	14.0	48.8	30.9	5.1	15.3	48.8	35.9
宿泊・飲食サービス業	2,020	1.7	17.6	35.7	29.5	15.5	19.3	35.7	45.0
生活関連サービス業	591	1.4	17.8	35.5	31.0	14.3	19.2	35.5	45.3
医療業	2,501	0.9	12.7	54.6	25.5	6.3	13.6	54.6	31.8
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	0.8	10.5	64.3	19.2	5.1	11.4	64.3	24.3
他に分類されないサービス業	1,773	1.1	11.1	58.1	25.2	4.5	12.2	58.1	29.8

※「良くなる・計」は、「非常に良くなる」「ある程度良くなる」の合計。「悪くなる・計」は、「ある程度悪くなる」「非常に悪くなる」の合計。

5. 企業の雇用動向

5-1. 従業員数の変化と採用状況（企業調査）

(1) 従業員数の変化

企業調査では、3時点の前年同時期と比べた従業員数（従業員の総数及び、そのうちの正社員、非正社員）の変化について尋ねている。

正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「ほぼ同じ」が88.0%と大半を占めている。一方、「増加・計」（「大幅に増加」「増加」の合計。以下同じ）が3.0%、「減少・計」（「減少」「大幅に減少」の合計。以下同じ）は5.7%となっており、「減少・計」が「増加・計」をわずかに上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」では7.8%、「直近（2021年1月）」においては9.3%とやや上昇傾向にある。

また、非正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「ほぼ同じ」が73.5%と大半を占めるのに対し、「増加・計」が2.0%、「減少・計」は8.8%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」では8.1%、「直近（2021年1月）」においては9.9%と、8～9%台で推移している（図表 2-5-1）。

図表 2-5-1：前年同時期に比べての従業員数の変化（従業員、そのうち正社員、非正社員）

（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	該当の社員がいない	無回答	増加・計	減少・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	総数	7,935	0.1	3.5	84.9	8.4	1.2	1.0	0.9	3.6	9.6
	うち正社員	7,935	0.1	2.9	88.0	5.2	0.5	0.9	2.4	3.0	5.7
	うち非正社員	7,935	0.1	2.0	73.5	7.1	1.7	6.9	8.8	2.0	8.8
2020年9月～10月	総数	7,935	0.0	4.4	83.2	9.4	1.0	1.0	0.9	4.4	10.4
	うち正社員	7,935	0.0	3.6	85.5	7.1	0.6	0.8	2.3	3.6	7.8
	うち非正社員	7,935	0.1	2.9	73.1	7.0	1.1	6.9	8.9	2.9	8.1
直近(2021年1月)	総数	7,935	0.0	4.7	81.1	11.2	1.2	1.0	0.7	4.7	12.4
	うち正社員	7,935	0.1	3.9	83.5	8.6	0.6	1.0	2.3	4.0	9.3
	うち非正社員	7,935	0.0	2.9	71.4	8.4	1.4	6.9	8.9	3.0	9.9

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

参考として、従業員数（正社員、非正社員）の変化について業種別にみたものが図表 2-5-2（①正社員数、②非正社員数）である。それによると、正社員と非正社員のいずれも、各時点を通じて、業種にかかわらず、従業員数が前年同期に比べて「ほぼ同じ」とする割合が最も高くなっている。

「減少・計」に着目すると、正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「運輸業」（10.6%）、「生活関連サービス業」（9.8%）、「宿泊・飲食サービス業」（8.5%）などで他に比べてやや高くなっている。その後の推移をみると、「減少・計」の割合は、これらの業種において、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」に比べて、「2020年9月～10月」「2021年1月」において上昇傾向にある。

非正社員では、「宿泊・飲食サービス業」（28.0%）で他に比べて高くなっている。その後の推移をみると、「減少・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」において、「2020年9月～10月」でいったん低下するものの、「2021年1月」で再び高くなっている。

一方、「増加・計」に着目すると、正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「銀行・保険業」（5.5%）、「建設業」（4.7%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（3.8%）などで他に比べてやや高くなっている。その後の推移をみると、「増加・計」の割合は、「2020年9月～10月」「2021年1月」においていずれの業種も少数であることに違いはないが、「銀行・保険業」「建設業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では相対的に高い水準で推移している。非正社員でも、「社会保険・社会福祉・介護事業」（4.0%）が他に比べて高い。その後の推移をみると、「増加・計」の割合は、「2020年9月～10月」「2021年1月」においていずれの業種も少数であることに違いはない。

以上を踏まえると、正社員、非正社員のいずれも、新型コロナウイルスの感染拡大を経た中においても、前年同時期に比べ従業員数が大きく変動している状況にはないようである。ただし、「運輸業」「生活関連サービス業」「宿泊・飲食サービス業」などで従業員数の減少が一定程度みられている。一方で、「社会保険・社会福祉・介護事業」などで、従業員数が増加した企業も少数ではあるがみられる。

図表 2-5-2：前年同時期に比べての従業員数変化（従業員、そのうち正社員、非正社員）（単位=%、SA）【企業調査】

① 正社員数

業種	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）										2020年9月～10月										直近（2021年1月）														
	大幅増加		増加		ほぼ同じ		減少		大幅減少		が該当しない社員		無回答		大幅増加		増加		ほぼ同じ		減少		大幅減少		が該当しない社員		無回答								
	n	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減						
合計	7,935	0.1	2.9	88.0	5.2	0.5	0.9	2.4	3.0	5.7	3.6	7.8	3.6	7.8	0.1	3.9	83.5	8.6	0.6	1.0	2.3	4.0	9.3	4.0	9.3	0.1	3.9	83.5	8.6	0.6	1.0	2.3	4.0	9.3	
<業種>																																			
建設業	629	0.0	4.7	88.8	2.6	0.2	0.7	2.9	4.7	2.9	5.6	6.6	5.6	6.6	0.0	5.7	82.0	8.6	0.2	0.9	2.5	5.7	8.8	5.7	8.8	0.0	5.7	82.0	8.6	0.2	0.9	2.5	5.7	8.8	
製造業	573	0.1	2.9	88.0	5.1	0.2	0.8	2.9	3.0	5.3	3.3	7.5	3.3	7.5	0.0	3.4	84.5	8.0	0.5	0.6	3.0	3.4	8.5	3.4	8.5	0.0	3.4	84.5	8.0	0.5	0.6	3.0	3.4	8.5	
運輸業	642	0.0	2.5	82.5	10.0	0.6	1.4	3.0	2.5	10.6	4.7	12.4	4.7	12.4	0.0	5.7	75.5	12.4	1.4	1.4	3.4	5.8	13.8	5.8	13.8	0.0	5.7	75.5	12.4	1.4	1.4	3.4	5.8	13.8	
卸売業	452	0.1	3.0	88.3	4.2	0.3	1.1	3.0	3.1	4.5	3.5	6.8	3.5	6.8	0.6	3.0	83.7	8.1	0.3	1.1	3.2	3.6	8.3	3.6	8.3	0.6	3.0	83.7	8.1	0.3	1.1	3.2	3.6	8.3	
小売業	1,587	0.0	2.5	88.7	5.2	0.2	0.8	2.5	2.5	5.5	2.7	8.4	2.7	8.4	0.0	2.9	85.6	8.0	0.0	0.9	2.5	2.9	8.0	2.9	8.0	0.0	2.9	85.6	8.0	0.0	0.9	2.5	2.9	8.0	
銀行・保険業	96	0.0	5.5	89.0	3.8	0.0	0.0	1.7	5.5	3.8	4.1	5.5	4.1	5.5	0.0	6.7	82.7	7.2	0.0	1.7	6.7	7.2	6.7	7.2	0.0	6.7	82.7	7.2	0.0	1.7	6.7	7.2	6.7		
宿泊・飲食サービス業	616	0.1	1.0	88.3	6.8	1.7	0.4	1.6	1.2	8.5	0.1	2.8	8.5	0.1	2.8	85.1	8.0	1.8	0.7	1.5	2.9	9.8	12.9	2.9	9.8	0.1	3.4	81.5	11.0	2.0	1.0	1.1	3.5	12.9	
生活関連サービス業	248	0.9	1.3	81.5	7.6	2.2	2.6	3.9	2.2	9.8	0.0	1.7	9.8	0.0	1.7	78.1	10.6	2.6	2.6	4.3	1.7	13.2	15.6	1.7	13.2	0.0	3.3	76.0	13.4	2.2	1.7	3.5	15.6		
医療業	1,101	0.0	2.7	89.5	5.1	0.4	0.8	1.4	2.7	5.6	0.0	2.4	5.6	0.0	2.4	89.3	5.4	0.2	1.0	1.6	2.4	5.6	6.6	2.4	5.6	0.0	2.7	88.2	6.0	0.6	0.8	1.6	2.7	6.6	
社会保険・福祉・介護事業	1,635	0.0	3.8	88.4	4.9	0.2	0.7	1.9	3.8	5.2	0.0	3.6	5.2	0.0	3.6	87.3	6.1	0.2	0.9	1.9	3.6	6.3	9.0	3.6	6.3	0.0	4.1	84.1	8.7	0.3	1.0	1.7	4.1	9.0	
他に分類されないサービス業	356	0.2	2.1	91.2	2.9	0.0	0.9	2.7	2.3	2.9	0.0	4.6	2.3	2.9	0.0	4.6	88.9	3.1	0.0	1.1	2.3	4.6	3.1	4.6	0.0	4.1	88.9	3.1	0.0	1.1	2.3	4.6	3.1		

② 非正社員数

業種	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）										2020年9月～10月										直近（2021年1月）																
	大幅増加		増加		ほぼ同じ		減少		大幅減少		が該当しない社員		無回答		大幅増加		増加		ほぼ同じ		減少		大幅減少		が該当しない社員		無回答										
	n	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減				
合計	7,935	0.1	2.0	73.5	7.1	1.7	6.9	8.8	2.0	8.8	0.1	2.9	73.1	7.0	1.1	6.9	8.9	2.9	8.1	0.0	2.9	71.4	8.4	1.4	6.9	8.9	3.0	9.9	3.0	9.9	0.0	2.9	71.4	8.4	1.4	6.9	8.9
<業種>																																					
建設業	629	0.0	0.3	56.2	1.5	0.2	20.1	21.7	0.3	1.6	0.0	1.0	55.5	2.2	0.0	19.7	21.7	1.0	2.2	0.0	0.8	54.8	2.4	0.4	19.5	22.0	0.8	2.9	0.0	0.8	54.8	2.4	0.4	19.5	22.0	0.8	2.9
製造業	573	0.2	1.7	77.8	7.5	1.2	5.2	6.5	1.9	8.7	0.0	2.7	75.2	9.0	1.1	5.2	6.8	2.7	10.1	0.0	3.0	73.8	10.8	0.8	5.2	6.4	3.0	11.6	0.0	3.0	73.8	10.8	0.8	5.2	6.4	3.0	11.6
運輸業	642	0.0	1.7	64.1	4.8	0.7	12.2	16.5	1.7	5.5	0.0	1.9	62.5	5.1	0.6	12.8	17.1	1.9	5.7	0.0	3.0	61.3	5.7	0.9	12.2	16.9	3.0	6.6	0.0	3.0	61.3	5.7	0.9	12.2	16.9	3.0	6.6
卸売業	452	0.0	2.3	74.3	5.5	0.8	7.5	9.6	2.3	6.3	0.0	2.7	72.6	6.3	0.4	7.6	10.3	2.7	6.7	0.1	3.4	71.3	7.0	1.4	7.3	9.5	3.5	8.4	0.0	3.4	71.3	7.0	1.4	7.3	9.5	3.5	8.4
小売業	1,587	0.2	2.6	79.3	8.0	1.2	3.5	5.2	2.8	9.2	0.0	3.5	79.1	7.7	1.5	3.2	5.0	3.5	9.3	0.0	3.7	78.0	8.3	1.2	3.6	5.4	3.6	9.5	0.0	3.7	78.0	8.3	1.2	3.6	5.4	3.6	9.5
銀行・保険業	96	0.0	3.8	82.0	0.5	0.0	7.0	6.7	3.8	0.5	0.0	1.6	84.0	0.7	0.0	7.0	6.7	1.6	0.7	0.0	3.5	81.9	0.7	0.0	7.0	6.7	3.7	0.7	0.0	3.5	81.9	0.7	0.0	7.0	6.7	3.7	0.7
宿泊・飲食サービス業	616	0.0	0.8	67.1	18.8	9.2	0.9	3.1	0.8	28.0	0.3	3.8	69.9	16.7	5.1	0.9	3.3	4.1	21.8	0.1	3.2	65.4	21.2	7.2	1.2	1.8	3.3	28.4	0.0	3.2	65.4	21.2	7.2	1.2	1.8	3.3	28.4
生活関連サービス業	248	0.0	1.3	74.3	8.6	2.6	3.5	9.8	1.3	11.2	0.4	2.6	69.7	9.5	2.2	3.5	12.2	3.0	11.6	0.0	2.8	70.4	10.3	1.3	4.4	10.9	2.8	11.6	0.0	2.8	70.4	10.3	1.3	4.4	10.9	2.8	11.6
医療業	1,101	0.0	2.1	84.4	6.8	0.3	3.5	2.9	2.1	7.1	0.0	1.9	86.7	4.5	0.0	3.8	3.1	1.9	4.5	0.0	3.0	83.9	5.9	0.1	3.3	3.8	3.0	6.1	0.0	3.0	83.9	5.9	0.1	3.3	3.8	3.0	6.1
社会保険・福祉・介護事業	1,635	0.1	3.9	87.2	5.5	0.7	0.9	1.8	4.0	6.2	0.1	5.0	85.4	6.7	0.3	0.9	1.7	5.1	6.9	0.2	4.0	83.2	9.3	0.4	1.0	1.8	4.2	9.8	0.0	4.0	83.2	9.3	0.4	1.0	1.8	4.2	9.8
他に分類されないサービス業	356	0.2	3.1	73.3	7.0	0.2	5.6	10.7	3.3	7.2	0.0	3.6	73.9	6.7	0.2	5.5	10.1	3.6	6.9	0.0	2.9	74.2	6.2	0.3	6.0	10.4	2.9	6.5	0.0	2.9	74.2	6.2	0.3	6.0	10.4	2.9	6.5

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

(2) 正社員の採用状況

企業調査では、2020年4月～2021年1月における正社員の採用状況について尋ねている。それによれば、「採用活動はしなかった」が35.0%を占めている。「採用できた・計」（「十分に採用できた」「ある程度採用できた」の合計）とする企業は24.4%、「採用できなかった・計」（「あまり十分に採用できなかった」「採用できなかった」の合計）とする企業は33.6%となっている。

これを業種別にみると、「採用活動はしなかった」とする割合は、「宿泊・飲食サービス業」（50.3%）、「卸売業」（47.1%）、「小売業」（42.8%）、「製造業」（40.5%）などで高くなっている。一方、「採用できた・計」とする割合は、「銀行・保険業」（33.7%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（30.4%）、「医療業」（28.5%）で相対的に高くなっている（図表2-5-3）。

図表 2-5-3：正社員の採用状況（2020年4月～2021年1月）（単位＝%、SA）

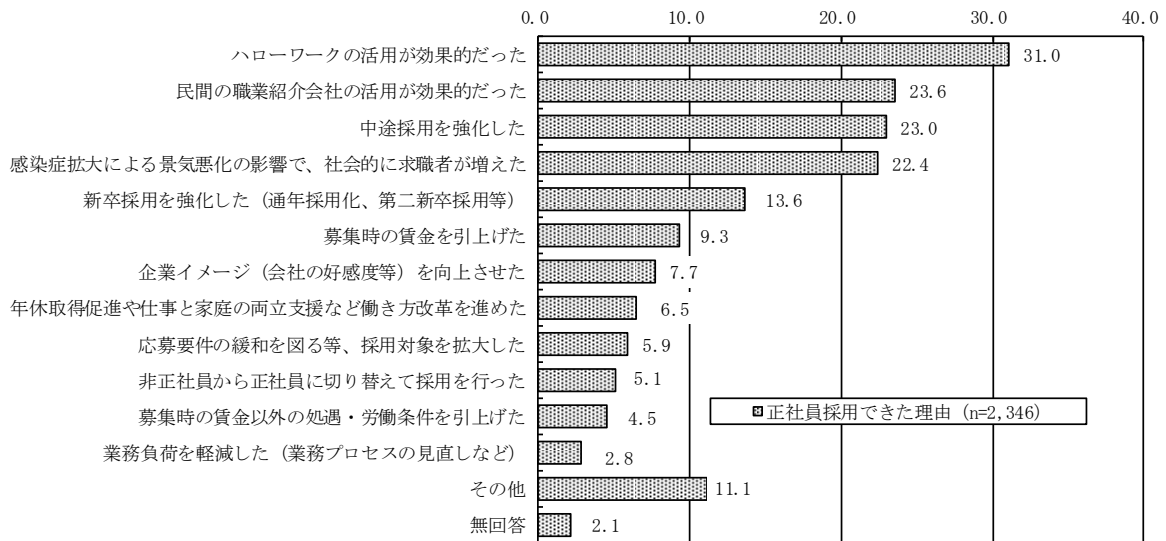
【企業調査】

	正社員の採用状況（2020年4月～2021年1月）							計採用できた・計	か採用できなかった・計	な採用活動はしなかった
	n	十分に採用できた	ある程度採用できた	か採用できなかった・計	か採用できなかった	な採用活動はしなかった	無回答			
合計	7,935	6.6	17.8	21.4	12.2	35.0	7.0	24.4	33.6	35.0
<業種>										
建設業	629	5.9	15.3	25.1	19.1	27.6	7.1	21.1	44.2	27.6
製造業	573	7.9	19.6	15.3	8.7	40.5	7.9	27.5	24.1	40.5
運輸業	642	7.9	13.9	25.2	16.1	31.4	5.5	21.8	41.3	31.4
卸売業	452	8.0	17.5	11.7	7.3	47.1	8.5	25.5	19.0	47.1
小売業	1,587	7.2	18.3	16.8	8.1	42.8	6.8	25.4	24.9	42.8
銀行・保険業	96	4.9	28.8	10.0	10.1	35.3	10.9	33.7	20.1	35.3
宿泊・飲食サービス業	616	3.9	11.8	17.8	9.3	50.3	6.8	15.7	27.2	50.3
生活関連サービス業	248	8.1	15.5	17.3	14.8	36.5	7.8	23.6	32.1	36.5
医療業	1,101	6.4	22.1	21.1	8.5	35.3	6.6	28.5	29.6	35.3
社会保険・社会福祉・介護事業	1,635	7.0	23.4	31.3	13.7	17.5	7.2	30.4	44.9	17.5
他に分類されないサービス業	356	5.9	20.0	22.4	16.7	28.2	6.7	25.9	39.1	28.2

※「採用できた・計」は、「十分に採用できた」「ある程度採用できた」の合計。「採用できなかった・計」は「あまり十分に採用できなかった」「採用できなかった」の合計。

「採用できた・計」とする企業に対して、採用できた理由を尋ねたところ、「ハローワークの活用が効果的だった」（31.0%）が最も高く、次いで、「民間の職業紹介会社の活用が効果的だった」（23.6%）、「中途採用を強化した」（23.0%）、「感染症拡大による景気悪化の影響で、社会的に求職者が増えた」（22.4%）などとなっている（図表2-5-4）。

図表 2-5-4：採用できた企業の採用できた理由（単位＝％、MA）【企業調査】



※2020年4月～2021年1月において、正社員の募集人員員の採用状況について「十分に採用できた」「ある程度採用できた」と回答した企業を対象に集計している。

5-2. 採用者数の変化（企業調査）

企業調査では、3時点の前年同時期と比べた採用者数（正社員、非正社員）の変化について尋ねている。正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「該当の社員がいない」が32.7%となっており、「ほぼ同じ」が53.9%となっている。一方、「増加・計」（「大幅に増加」「増加」の合計。以下同じ）は4.5%、「減少・計」（「減少」「大幅に減少」の合計。以下同じ）は8.3%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」では8.2%、「直近（2021年1月）」においては8.8%と、8%台で推移している。

非正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「該当の社員がいない」が34.9%となっており、「ほぼ同じ」が46.0%となっている。一方、「増加・計」は2.7%、「減少・計」は9.5%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」では8.7%、「直近（2021年1月）」においては9.3%と、8～9%台で推移している（図表 2-5-5）。

図表 2-5-5：前年同時期に比べての採用者数の変化（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	該当の社員がいない	無回答	変化の合計	
										増加・計	減少・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	正社員	7,935	0.1	4.4	53.9	5.8	2.5	32.7	0.6	4.5	8.3
	非正社員	7,935	0.1	2.6	46.0	6.6	2.9	34.9	6.9	2.7	9.5
2020年9月～10月	正社員	7,935	0.0	5.1	51.7	6.0	2.2	34.4	0.6	5.1	8.2
	非正社員	7,935	0.1	4.1	45.4	6.2	2.5	34.7	7.0	4.2	8.7
直近(2021年1月)	正社員	7,935	0.1	5.0	50.6	6.5	2.3	34.8	0.7	5.1	8.8
	非正社員	7,935	0.0	4.3	43.9	6.9	2.4	35.4	7.0	4.3	9.3

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

採用者数の変化に対する新型コロナの影響について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「非常に影響がある」（正社員 8.0%、非正社員 9.9%）、「ある程度影響がある」（正社員 14.5%、非正社員 15.5%）となっており、合計すると、「影響がある・計」の割合は正社員 22.5%、非正社員 25.4%となっており、いずれも2割台である。その後の推移をみても、2割強の企業が影響があると回答している（図表 2-5-6）。

図表 2-5-6：採用者数の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響
（単位＝%、SA）【企業調査】

		n	非常に影響がある	ある程度影響がある	あまり影響がない	全く影響がない	無回答	影響がある・計	影響がない・計
緊急事態宣言下 （2020年4月～5月）	正社員	5,723	8.0	14.5	29.7	10.5	37.3	22.5	40.2
	非正社員	5,284	9.9	15.5	28.9	8.5	37.2	25.4	37.4
2020年9月～10月	正社員	5,538	6.9	16.0	29.7	9.8	37.7	22.9	39.4
	非正社員	5,277	8.2	16.5	29.4	9.0	36.9	24.7	38.4
直近（2021年1月）	正社員	5,494	7.6	16.2	28.7	9.7	37.8	23.8	38.5
	非正社員	5,207	8.7	17.5	28.5	8.3	36.9	26.2	36.8

※各期間で採用者数（正社員、非正社員）の各項目で、「大幅に増加」「増加」「ほぼ同じ」「減少」「大幅に減少」と回答した企業を対象に集計。「影響がある・計」は、「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計。「影響がない・計」は、「あまり影響がない」「全く影響がない」の合計。

参考として、採用者数の変化について業種別にみたものが図表 2-5-7（①正社員、②非正社員）である。「減少・計」に着目すると、正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「宿泊・飲食サービス業」（18.1%）、「生活関連サービス業」（14.7%）などで他の業種に比べてやや高くなっている。非正社員においても、「宿泊・飲食サービス業」（29.3%）、「生活関連サービス業」（15.9%）で他の業種に比べて高い。その後の推移をみると、これらの業種における正社員、非正社員それぞれの「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」「2021年1月」においても相対的に高い水準で推移している。

次に、採用者数の変化に対する新型コロナウイルスの感染拡大の影響を業種別にみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「影響がある・計」の割合は、正社員、非正社員のいずれも、「宿泊・飲食サービス業」（正社員 46.1%、非正社員 53.8%）、「生活関連サービス業」（正社員 39.6%、非正社員 38.8%）などで他の業種に比べて高くなっている。その後の推移をみると、これらの業種における正社員、非正社員それぞれの「影響がある・計」の割合は、「2020年9月～10月」「2021年1月」においても相対的に高い水準で推移している（図表 2-5-8）。

図表 2-5-7：前年同時期に比べての採用者数の変化（単位＝%、SA）【企業調査】

業種	①正社員												②非正社員																									
	緊急事態宣言下(2020年4月～5月)				2020年9月～10月				直近(2021年1月)				緊急事態宣言下(2020年4月～5月)				2020年9月～10月				直近(2021年1月)																	
	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	減少	ほぼ同じ	増加	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	減少	ほぼ同じ	増加	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	減少	ほぼ同じ	増加	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	減少	ほぼ同じ	増加	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	減少
正社員	n												n																									
合計	7,935	0.1	4.4	53.9	5.8	2.5	32.7	0.6	4.5	8.3	0.0	5.1	51.7	6.0	2.2	34.4	0.6	5.1	8.2	0.1	5.0	50.6	6.5	2.3	34.8	0.7	5.1	8.8	0.0	5.0	50.6	6.5	2.3	34.8	0.7	5.1	8.8	
<業種>																																						
建設業	629	0.2	5.9	55.4	2.6	0.9	34.9	0.0	6.1	3.5	0.0	8.6	51.3	3.0	0.9	36.2	0.0	8.6	3.9	0.0	7.0	48.9	4.7	1.0	38.2	0.2	7.0	5.7	0.0	7.0	48.9	4.7	1.0	38.2	0.2	7.0	5.7	
製造業	573	0.1	5.1	45.1	6.4	2.0	39.9	1.4	5.2	8.3	0.0	4.1	43.3	6.6	2.2	42.2	1.6	4.1	8.7	0.0	3.2	43.4	6.4	2.3	42.8	2.0	3.2	8.7	0.0	3.2	43.4	6.4	2.3	42.8	2.0	3.2	8.7	
運輸業	642	0.0	4.5	52.5	7.7	2.4	31.9	0.9	4.5	10.1	0.0	5.3	51.0	8.5	2.3	32.0	0.9	5.3	10.8	0.0	6.1	49.6	8.5	2.7	32.2	0.9	6.1	11.2	0.0	6.1	49.6	8.5	2.7	32.2	0.9	6.1	11.2	
卸売業	452	0.0	4.7	47.0	3.3	1.4	42.3	1.3	4.7	4.7	0.3	4.9	44.1	3.4	1.4	44.5	1.5	5.2	4.8	0.7	4.6	43.8	3.4	1.1	45.1	1.3	5.3	4.5	0.7	4.6	43.8	3.4	1.1	45.1	1.3	5.3	4.5	
小売業	1,587	0.0	4.6	55.5	5.7	2.4	31.2	0.6	4.6	8.1	0.0	4.2	54.2	5.8	2.1	33.0	0.7	4.3	7.9	0.0	4.7	52.9	6.4	1.9	33.6	0.7	4.7	8.3	0.0	4.7	52.9	6.4	1.9	33.6	0.7	4.7	8.3	
銀行・保険業	96	0.0	5.6	53.0	3.6	1.7	36.1	0.0	5.6	5.2	0.0	3.7	52.3	2.3	1.7	40.1	0.0	3.7	3.9	0.0	6.8	49.3	1.9	1.7	40.3	0.0	6.8	3.6	0.0	6.8	49.3	1.9	1.7	40.3	0.0	6.8	3.6	
宿泊・飲食サービス業	616	0.1	1.3	41.8	9.4	8.6	38.1	0.5	1.5	18.1	0.0	4.3	38.8	8.9	7.5	39.8	0.6	4.3	16.4	0.1	3.7	39.5	8.8	7.6	39.7	0.5	3.8	16.5	0.1	3.7	39.5	8.8	7.6	39.7	0.5	3.8	16.5	
生活関連サービス業	248	0.0	3.3	43.8	9.1	5.6	37.6	0.6	3.3	14.7	0.0	1.3	42.0	9.9	6.0	39.2	1.5	1.3	16.0	0.4	2.4	40.5	10.8	6.0	38.3	1.5	2.8	16.9	0.4	2.4	40.5	10.8	6.0	38.3	1.5	2.8	16.9	
医療業	1,101	0.0	3.8	55.2	4.5	1.0	35.2	0.2	3.9	5.5	0.0	3.6	54.5	4.1	0.8	36.8	0.3	3.6	4.9	0.0	4.4	54.6	4.7	0.5	35.6	0.3	4.4	5.3	0.0	4.4	54.6	4.7	0.5	35.6	0.3	4.4	5.3	
社会保険・福祉・介護事業	1,635	0.0	4.8	66.7	7.7	1.4	18.7	0.7	4.8	9.1	0.0	5.0	64.1	7.9	1.0	21.4	0.7	5.0	8.9	0.1	5.2	61.6	8.7	1.0	22.4	0.7	5.3	9.7	0.1	5.2	61.6	8.7	1.0	22.4	0.7	5.3	9.7	
他に分類されないサービス業	356	0.2	4.2	62.0	3.6	0.8	28.8	0.4	4.4	4.5	0.3	5.6	60.1	4.0	0.7	29.3	0.0	5.9	4.7	0.3	4.2	60.5	4.5	0.7	29.0	0.7	4.5	5.2	0.3	4.2	60.5	4.5	0.7	29.0	0.7	4.5	5.2	
非正社員	n												n																									
合計	7,935	0.1	2.6	46.0	6.6	2.9	34.9	6.9	2.7	9.5	0.1	4.1	45.4	6.2	2.5	34.7	7.0	4.2	8.7	0.0	4.3	43.9	6.9	2.4	35.4	7.0	4.3	9.3	0.0	4.3	43.9	6.9	2.4	35.4	7.0	4.3	9.3	
<業種>																																						
建設業	629	0.0	0.8	35.8	1.5	0.4	44.6	17.0	0.8	1.9	0.0	1.6	35.2	1.8	0.4	43.8	17.3	1.6	2.1	0.0	1.4	33.9	2.6	0.4	44.7	17.1	1.4	2.9	0.0	1.4	33.9	2.6	0.4	44.7	17.1	1.4	2.9	
製造業	573	0.1	3.0	40.3	6.3	2.7	42.4	5.3	3.1	9.0	0.0	4.3	39.0	7.5	2.2	41.8	5.2	4.3	9.7	0.0	4.3	39.2	7.1	2.4	41.8	5.2	4.3	9.5	0.0	4.3	39.2	7.1	2.4	41.8	5.2	4.3	9.5	
運輸業	642	0.0	1.7	37.8	4.7	2.4	38.3	15.2	1.7	7.1	0.0	2.5	36.8	4.3	2.3	39.0	15.1	2.5	6.6	0.0	3.1	35.7	4.1	2.5	38.9	15.8	3.1	6.6	0.0	3.1	35.7	4.1	2.5	38.9	15.8	3.1	6.6	
卸売業	452	0.0	3.2	38.7	3.2	0.9	47.2	6.8	3.2	4.1	0.3	3.4	39.5	2.6	0.7	46.8	6.7	3.7	3.3	0.0	4.3	36.5	3.8	1.0	47.4	6.9	4.3	4.8	0.0	4.3	36.5	3.8	1.0	47.4	6.9	4.3	4.8	
小売業	1,587	0.2	3.6	50.9	7.0	2.2	31.9	4.0	3.8	9.3	0.1	3.8	51.4	7.4	1.7	31.5	4.0	3.9	9.1	0.0	5.7	48.9	7.2	1.8	32.2	4.2	5.7	9.0	0.0	5.7	48.9	7.2	1.8	32.2	4.2	5.7	9.0	
銀行・保険業	96	0.0	6.2	43.4	2.5	0.0	44.5	3.4	6.2	2.5	0.0	1.6	44.6	2.3	0.0	48.1	3.4	1.6	2.3	0.0	4.8	41.4	1.7	0.0	48.8	3.4	4.8	1.7	0.0	4.8	41.4	1.7	0.0	48.8	3.4	4.8	1.7	
宿泊・飲食サービス業	616	0.0	1.8	34.3	16.3	13.0	32.3	2.3	1.8	29.3	0.2	5.8	35.7	13.2	10.9	31.7	2.6	5.9	24.1	0.0	4.0	34.5	16.1	10.1	32.5	2.1	4.8	26.2	0.4	4.3	36.0	7.5	7.3	35.9	8.5	4.8	26.2	
生活関連サービス業	248	0.0	2.1	35.8	8.1	7.8	38.5	7.6	2.1	15.9	0.0	4.6	34.7	7.9	7.8	37.0	8.1	4.6	15.6	0.4	4.2	51.0	5.4	0.5	37.1	1.8	4.2	5.9	0.0	4.2	51.0	5.4	0.5	37.1	1.8	4.2	5.9	
医療業	1,101	0.0	2.0	53.5	5.5	0.7	36.3	1.8	2.0	6.3	0.0	3.8	52.7	4.2	0.8	36.7	1.8	3.8	5.0	0.0	6.4	61.0	8.8	1.0	21.5	1.2	6.5	9.8	0.1	6.4	61.0	8.8	1.0	21.5	1.2	6.5	9.8	
社会保険・福祉・介護事業	1,635	0.1	4.4	66.6	7.8	1.1	19.0	1.1	4.5	8.8	0.1	7.5	63.3	8.0	0.9	19.1	1.2	7.6	8.9	0.1	6.4	61.0	8.8	1.0	21.5	1.2	6.5	9.8	0.1	6.4	61.0	8.8	1.0	21.5	1.2	6.5	9.8	
他に分類されないサービス業	356	0.2	3.4	55.2	6.4	1.6	25.9	7.5	3.5	8.0	0.2	5.8	53.9	5.2	1.2	25.9	7.8	6.0	6.4	0.0	4.8	53.5	6.3	1.4	25.8	8.1	4.8	7.7	0.0	4.8	53.5	6.3	1.4	25.8	8.1	4.8	7.7	

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

5-4. 職場の従業員の過不足状況

(1) 職場の従業員の過不足状況（企業調査）

企業調査では、3時点における従業員（正社員・非正社員）の過不足感について尋ねている。それによれば、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、正社員では、「過剰・計」（「大幅に過剰である」「やや過剰である」の合計）は、18.6%なのに対し、「不足・計」（「やや不足している」「大幅に不足している」の合計）は、29.7%となっており、不足感の方が高い。非正社員でも、「過剰・計」は、17.2%なのに対し、「不足・計」は、21.1%となっており、不足感の方がやや高い。「不足・計」の割合は、正社員、非正社員のいずれも、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において、若干上昇している（図表2-5-20）。

図表2-5-20：従業員の過不足感（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	大幅に過剰である	やや過剰である	ちょうどよい	やや不足している	大幅に不足している	該当の社員がいない	無回答	過剰・計	不足・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	正社員	7,935	4.9	13.7	43.7	26.2	3.5	4.0	4.0	18.6	29.7
	非正社員	7,935	5.1	12.1	40.1	18.9	2.2	10.5	11.1	17.2	21.1
2020年9月～10月	正社員	7,935	2.0	10.7	46.9	28.6	4.0	3.9	3.9	12.7	32.6
	非正社員	7,935	1.9	10.0	43.5	20.6	2.5	10.4	11.2	11.9	23.1
直近（2021年1月）	正社員	7,935	3.0	11.7	42.9	30.1	4.7	3.8	3.9	14.7	34.8
	非正社員	7,935	3.2	10.4	40.5	21.7	2.7	10.3	11.2	13.6	24.3

※「過剰・計」は、「大幅に過剰である」「やや過剰である」の合計。「不足・計」は「やや不足している」「大幅に不足している」の合計。

従業員数の過不足感について業種別にみたものが図表2-5-21である。それによると、「過剰・計」の割合は、正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「宿泊・飲食サービス業」（46.1%）、「製造業」（31.1%）、「生活関連サービス業」（29.0%）などで他の業種に比べて高くなっている。「不足・計」は、「建設業」（46.7%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（44.9%）、「他に分類されないサービス業」（40.9%）などで他の業種に比べて高い。

また、非正社員では、「過剰・計」の割合は、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「宿泊・飲食サービス業」（49.5%）、「生活関連サービス業」（29.4%）、「製造業」（28.4%）などで他の業種に比べて高く、「不足・計」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」（42.4%）、「他に分類されないサービス業」（35.6%）などで他の業種に比べて高い。

「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」における「過不足」（「過剰・計」から「不足・計」を引いた値。マイナス値が大きいほど不足感が強く、プラス値が大きいほど過剰感が強いと考えられる）を計算したところ、正社員、非正社員のいずれも、「建設業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「他に分類されないサービス業」「銀行・保険業」で不足感が強く、「宿泊・飲食サービス業」で過剰感が強くなっている。その後の推移をみると、「2020年9月～10月」「2021年1月」において「建設業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「他に分類されないサービス業」の不足感が高まっている。一方、「宿泊・飲食サービス業」では、過剰感は「2020年9月～10月」でやや低下したものの、「2021年1月」において再び高まっている。

(2)労働者からみた職場の雇用人員（人手）の過不足状況（労働者調査）

労働者調査では、勤め先の職場（部局や課など、日頃所属し、目が行き届く組織の範囲を前提）における、雇用人員（人手）の過不足状況について尋ねている。それによれば、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言の前において、「過剰・計」（「過剰」「やや過剰」の合計）は4.6%とわずかであるのに対し、「不足・計」（「やや不足」「大いに不足」の合計）は、38.4%となっており、不足感の方が大幅に上回っている。一方、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降についても、「過剰・計」は8.7%であるのに対し、「不足・計」は、38.6%となっており、「過剰・計」は若干高くなっているものの、不足感にはほとんど変化はみられず、依然として不足感の方が大幅に高くなっている。緊急事態宣言の前と後を業種別にみると、「不足・計」の割合にほとんど変化はみられない。「過剰・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」などにおける上昇幅が大きくなっている（図表2-5-22）。

緊急事態宣言前、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降の各時点において、雇用職場の雇用人員（人手）の過不足状況で、「大いに不足」「やや不足」とする者に対して、勤め先で人員が不足している理由（または求人しても人が集まらない場合はその理由）について尋ねている。それによれば、緊急事態宣言前においては、「賃金水準が低い」が46.5%と最も高く、次いで、「仕事のストレスが大きい」（46.0%）、「業務量が多い」（38.5%）、「休暇が取りづらい」（36.0%）、「身体的に負担が大きい」（35.0%）、「労働時間が長い」（31.8%）などの順に高くなっている。一方、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降においては、「仕事のストレスが大きい」が43.7%と最も高く、次いで、「賃金水準が低い」（42.2%）、「業務量が多い」（34.9%）、「身体的に負担が大きい」（32.9%）、「休暇が取りづらい」（30.9%）、「新型コロナウイルス感染症に対する不安（対人業務の多さなど）」（28.5%）などの順に高くなっている（図表2-5-23）。

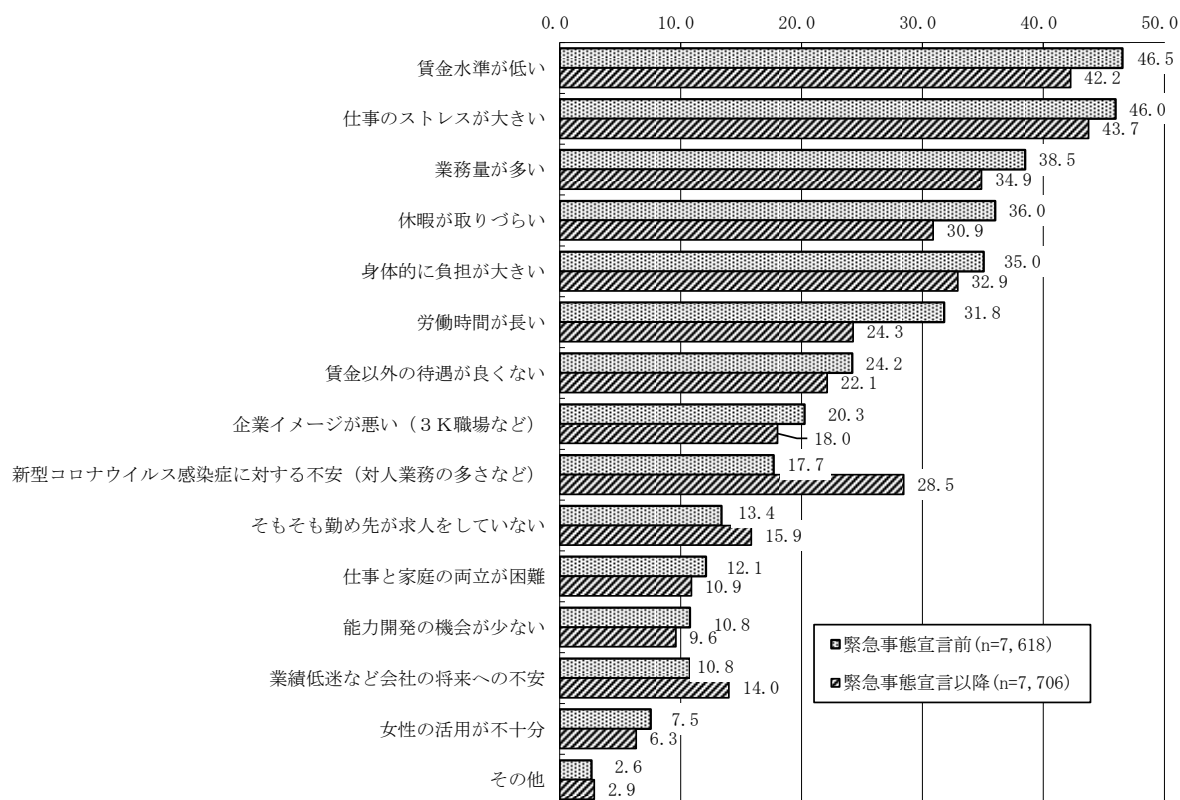
図表 2-5-22：勤め先の職場における、雇用人員の過不足状況（単位＝％、SA）

【労働者調査】

	n	緊急事態宣言前					緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降									
		大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	過剰	不足・計	過剰・計	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	過剰	不足・計	過剰・計	
合計	20,000	9.6	28.8	57.0	3.5	1.1	38.4	4.6	11.9	26.7	52.6	6.4	2.3	38.6	8.7	
<業種>																
建設業	2,782	7.1	24.3	64.6	3.2	0.8	31.4	4.0	8.1	23.9	62.4	4.4	1.2	32.0	5.5	
製造業	1,091	8.0	23.6	63.1	4.4	0.9	31.6	5.3	9.7	22.6	57.4	7.6	2.6	32.3	10.3	
運輸業	1,658	9.9	26.9	57.6	3.9	1.6	36.8	5.6	11.2	24.5	52.9	7.8	3.5	35.8	11.3	
卸売業	1,259	6.3	26.5	62.0	3.7	1.5	32.8	5.2	7.8	22.2	62.7	5.3	2.0	30.1	7.3	
小売業	3,025	8.1	26.8	60.7	3.4	1.0	34.9	4.4	10.3	25.9	54.7	6.5	2.5	36.2	9.1	
銀行・保険業	739	5.8	21.7	66.2	5.2	1.0	27.5	6.3	8.2	23.0	60.6	6.9	1.4	31.2	8.3	
宿泊・飲食サービス業	2,020	9.3	34.4	50.3	4.2	1.9	43.7	6.0	12.9	27.5	40.5	13.2	5.9	40.3	19.2	
生活関連サービス業	591	9.1	24.7	61.7	3.1	1.4	33.8	4.5	12.3	21.1	54.0	10.1	2.5	33.4	12.6	
医療業	2,501	10.2	32.4	53.1	3.5	0.8	42.6	4.3	15.1	30.3	48.4	4.7	1.5	45.4	6.2	
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	17.8	36.7	42.2	2.5	0.8	54.5	3.2	21.9	33.8	40.3	2.9	1.1	55.7	4.1	
他に分類されないサービス業	1,773	10.1	28.5	57.9	2.8	0.6	38.6	3.4	8.5	28.5	56.6	5.0	1.3	37.0	6.4	

※「不足・計」は「大いに不足」「やや不足」の合計。「過剰・計」は「やや過剰」「過剰」の合計。

図表 2-5-23：勤め先で人員が不足している理由（単位＝％、MA）【労働者調査】



※緊急事態宣言前、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降の各時点において、雇用職場の雇用人員（人手）の過不足状況で、「大いに不足」「やや不足」とする者を対象に集計している。

次号の特集は

「労働教育の取り組み（仮題）」の予定です。

ミノーシュ・シャフィク著『21世紀の社会契約』東洋経済新報社（2022年）

本書で紹介されている調査によれば、現在、先進国と開発途上国に共通して、大半の人が「システム」がうまく機能していないと感じている、という。グローバル化、テクノロジーの進化、高齢化、女性の役割の変化、金融危機の影響、環境問題、さらにはパンデミックなどの変化は、経済的・社会的モデルが現実に適合していないことを明らかにした。新たなパラダイムが求められている今、本書は「社会契約」という視角からその解を求めようとするものである。

本書の原題「わたしたちが互いに負うもの（What we owe each other）」は、「社会契約」という概念のエッセンスを示している。社会の中に生きるわたしたちが相互にもつ義務と期待の織物、それを21世紀の現在に相応しい仕方でいかに織り上げていくか。「ゆりかごから墓場」（ベヴァリッジ^(注)報告）に至るまで、すなわち、育児と教育、健康と医療、労働、年金と介護、世代間の利害バランス、といった社会契約に関わる領域に焦点をあて、著者は解決策を考えていく。

その中からひとつ紹介すると、「労働者を守り、育てる」と題された章では、労働力の多様化と不安定化が進行する中、最低限の収入保証を強調している。各国の現状に応じて、最低賃金、負の所得税、失業手当、対象を絞った現金給付などの組み合わせが考えられているが、ベーシックインカムへの評価は限定的である。就労形態や労働時間と無関係に、等しく社会保障と福利厚生が受けられるようにすることが重要で、そのための試みが各国で行われている。失業者の（再）訓練は必要だが、より重要なのは失職前の教育・訓練で、積極的労働市場政策に多くの予算をかけているデンマークの例が紹介されている。

著者が考える新しい社会契約には三つの原則がある。1. すべての人に安心を、2. 能力に最大限の投資を、3. 効率的で公平なリスクの共有を。今必要なのは、万人に安心と機会の双方を適切に組み合わせ提供してくれる社会契約であり、私よりも「私たち」を重視し、相互依存性の認識の上に万人に利益をもたらす社会契約である、と述べる。

世界銀行、国際通貨基金（IMF）、イギリス国際開発省など、国際開発の分野で長年働いてきた著者の経験が随所に活かされている。各国との交渉に携わってきた著者は、課題が多い中でパンデミックが追い打ちをかけるかのような現状について、時には問題を大きくすることが解決を容易にする、と言う。「より多くの問題を議論に盛り込むことでコストと利益のトレードオフができたり、変化のための提携を築いたりもできる」からだ。

著者は本書の掉尾にベヴァリッジ報告（1942年）の最終部分を引き、「一体感」の必要性を説く。社会契約とは「無知のベール」の向こう側に作られるべきだ（社会の中での自身の地位について前知識を持たずに社会契約を設計すべき）と主張するジョン・ロールズの機会平等の概念が、著者の考える21世紀の社会契約の基盤をなしていると言えるだろう。公平で公正な社会を作るには、他者の境遇を想像する能力が必要だ。その能力が甚だしく損なわれる前に、新たな社会契約を作り上げていけるかが私たちに問われている。

（湯浅 論）

^(注) ベヴァリッジは著者が現在学長の任にあるロンドン・スクール・オブ・エコノミクス・アンド・ポリティカル・サイエンスの学長を戦間期に務めた人物で、その名を冠した報告書は戦後英国の社会保障制度の枠組みを提示したものとして名高い。

最近の主な 調査報告書

労働調査協議会（略称：労調協）は労働組合のための調査研究センターで、労働組合と力を合わせて労働問題を調査・研究し、組合活動に役立てていくことを目的とする団体です。

労調協では労働組合員の状態をつかみ、明日の組合活動の参考とするのに適切な調査活動を行っています。近年、労働調査協議会が共同調査として実施した調査の報告書は下記の通りです。

なお、労調協が実施あるいは協力した主な調査については「労働調査」の11・12月合併号で紹介しています。

「共同調査・第2回次代のユニオンリーダー調査」(2003年)

「共同調査・新しいライフスタイルを求めて（本報告）」(2006年)

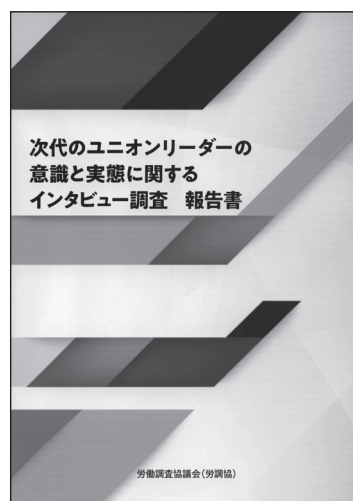
「共同調査・第3回次代のユニオンリーダー調査」(2008年)

「共同調査・定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「共同調査・人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「共同調査・第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>