

第299回 NRIメディアフォーラム

休業者の実態や意識の変化を的確に捉え、真に必要な雇用政策の検討・実現を
～新型コロナによる休業者を対象とした調査結果を踏まえて～

未来創発センター

制度戦略研究室長 梅屋 真一郎

上級コンサルタント 武田 佳奈

2020年12月10日



「コロナによる休業者の実態と今後の意向に関する調査」の概要

- 調査時期：2020年10月20日～10月21日
- 調査方法：インターネットアンケート
- 対象者及び回答数：新型コロナウイルス感染拡大に関連した雇用先の雇用調整により現在休業中の労働者 計2,163人
属性別（性別、年代別）の傾向を把握するため、下記のような割り付け回収を行った。

区分	正社員の男性		正社員の女性		契約・派遣社員 の女性	パート・アルバイトの女性	
	20代・30代 (20～39歳)	40代・50代 (40～59歳)	20代・30代 (20～39歳)	40代・50代 (40～59歳)	20代～50代 (20～59歳)	20代・30代 (20～39歳)	40代・50代 (40～59歳)
回答数	309	309	309	309	309	309	309

■ 注意事項：

- 本調査では、新型コロナウイルスの影響を受けた企業が、従業員を解雇せずに余剰雇用を調整するため、従業員に対して指示している休業・シフト減（自宅待機を含む）、勤務代替としての教育訓練実施を総称して、「新型コロナウイルス感染拡大による雇用調整」と呼んでいる。本調査の対象者は、「新型コロナウイルス感染拡大による雇用調整」による休業者であり、自身の新型コロナウイルス罹患やその他自己都合による休業者は含まれない。
- 本調査で定義した休業者について、その実数や性年代別構成比は不明のため、ウェイトバック集計等は実施していない。本資料内で「回答者全体」と書かれた結果については、各対象者の回答を単純合算した結果であることに注意されたい。
- グラフに記載した構成比は、小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、内訳の計と合計が一致しない場合がある。

休業者の実態や意識の変化を的確に捉え、真に必要な雇用政策の検討・実現を

休業中のパート・アルバイト女性が置かれている状況

- 新型コロナウイルス感染拡大によって休業を余儀なくされているパート・アルバイト女性の7割が、本来権利がある休業手当を受け取れず、強い不安と生活困窮に直面している

休業中の正社員が置かれている状況

- 休業中正社員の4割強が休業手当より就業再開を希望しており、転職希望者はもとより、人手不足が深刻な業界に転職してもよいと考えている人がいる

求められる対策

- 政府は、雇用政策の軸足を、雇用維持から人手不足産業への移動支援に移し始めているが、働き手の意識の変化からも、政府には迅速かつ大胆な移動支援策の実行が期待される
- 一方で、本来権利があるにもかかわらず、休業手当を受け取っておらず、それにより強い不安と生活困窮に直面している非正規で働く女性に対しては、生計維持の支援措置を迅速かつ確実に行うことが喫緊の課題

調査結果① 休業中のパート・アルバイト女性

調査結果まとめ

- 休業中のパート・アルバイト女性は、**7割が休業手当を受け取っていない**
 - 製造業に比べて、感染拡大による外出自粛で雇用調整の必要性が大きく生じた業種（宿泊業、飲食業、生活関連サービス業、娯楽業）で、休業手当を受け取っていない割合が高い
 - 世帯年収が低い人ほど、休業手当を受け取っていない割合が高い
- 休業中のパート・アルバイト女性の2人に1人が「この先仕事がなくなること」、4人に1人が「生活リズムの維持が難しいこと」、「心身の健康維持が難しいこと」が不安だと回答。休業手当ありの人に比べて、**休業手当なしの人は、「この先仕事がなくなること」、「心身の健康維持が難しいこと」が不安だと回答した人の割合が高い**
- 休業中のパート・アルバイト女性の**4割強は世帯年収400万円未満**。20代・30代で5割強、40代・50代で3割強が配偶者なし

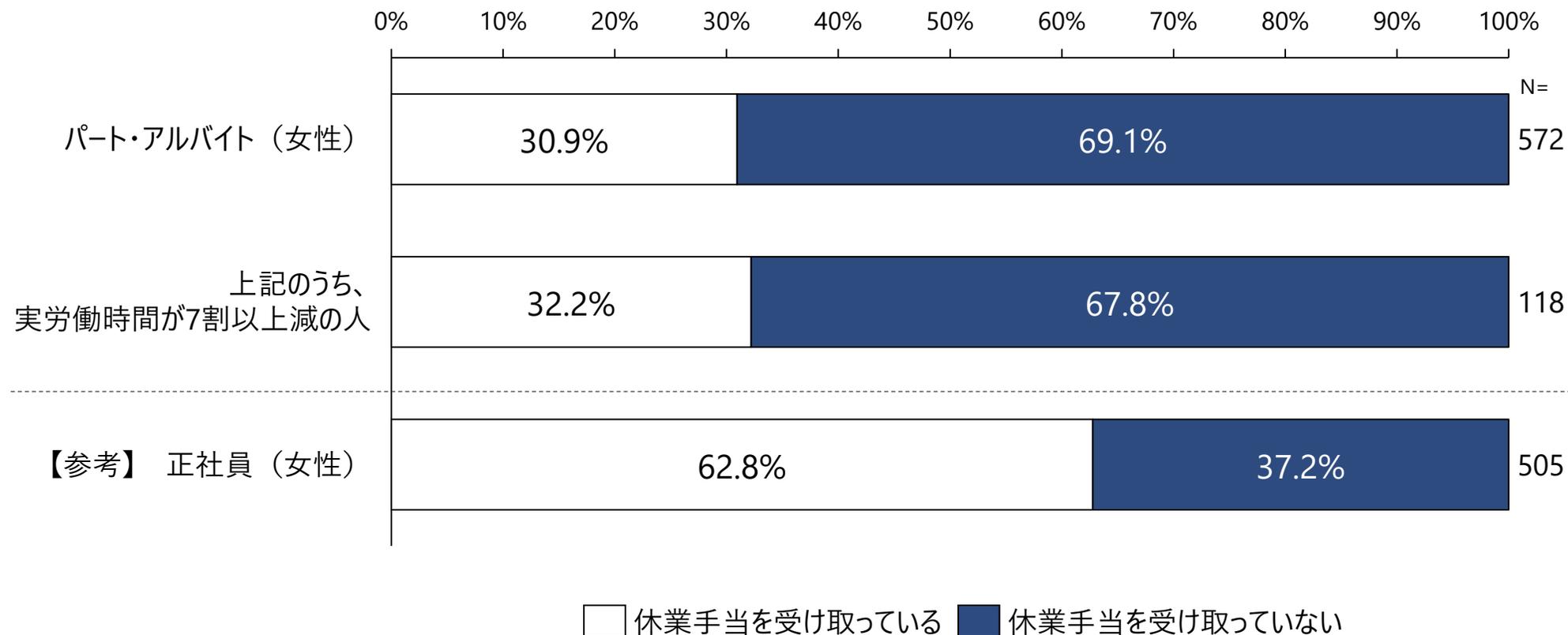
新型コロナウイルス感染拡大によって休業を余儀なくされているパート・アルバイト女性の中に、本来権利がある休業手当を受け取れず、強い不安と生活困窮に直面している人が少なくない

休業中のパート・アルバイト女性

パート・アルバイト女性の7割が休業手当を受け取っていない

実労働時間が大幅に減少している場合でも、7割近くが休業手当を受け取っていない

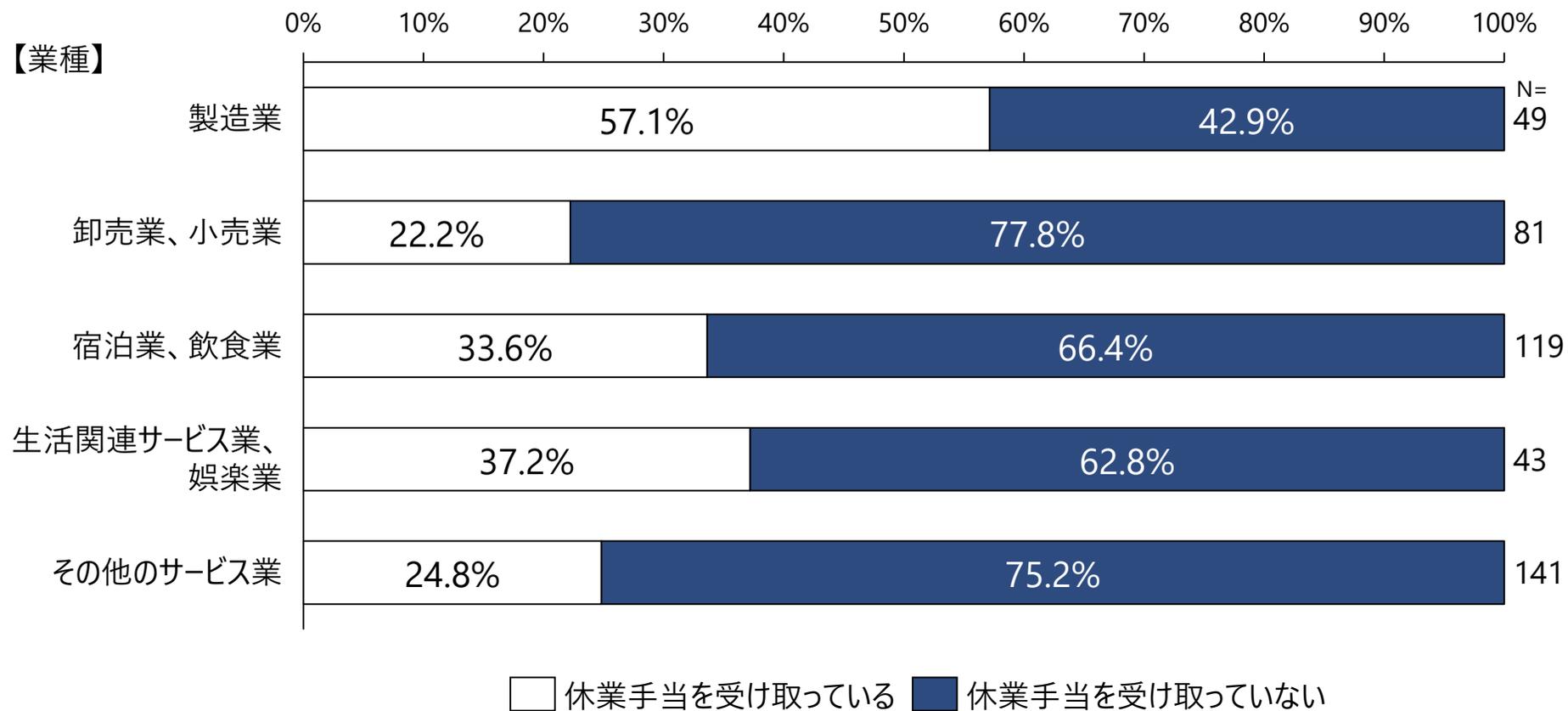
休業手当の受け取り有無 【休業中のうち実労働時間1割以上減のパート・アルバイト女性】



休業中のパート・アルバイト女性

製造業に比べて、新型コロナウイルス感染拡大による外出自粛で雇用調整の必要性が大きく生じた業種（宿泊業、飲食業、生活関連サービス業、娯楽業など）で、休業手当を受け取っていない割合が高い

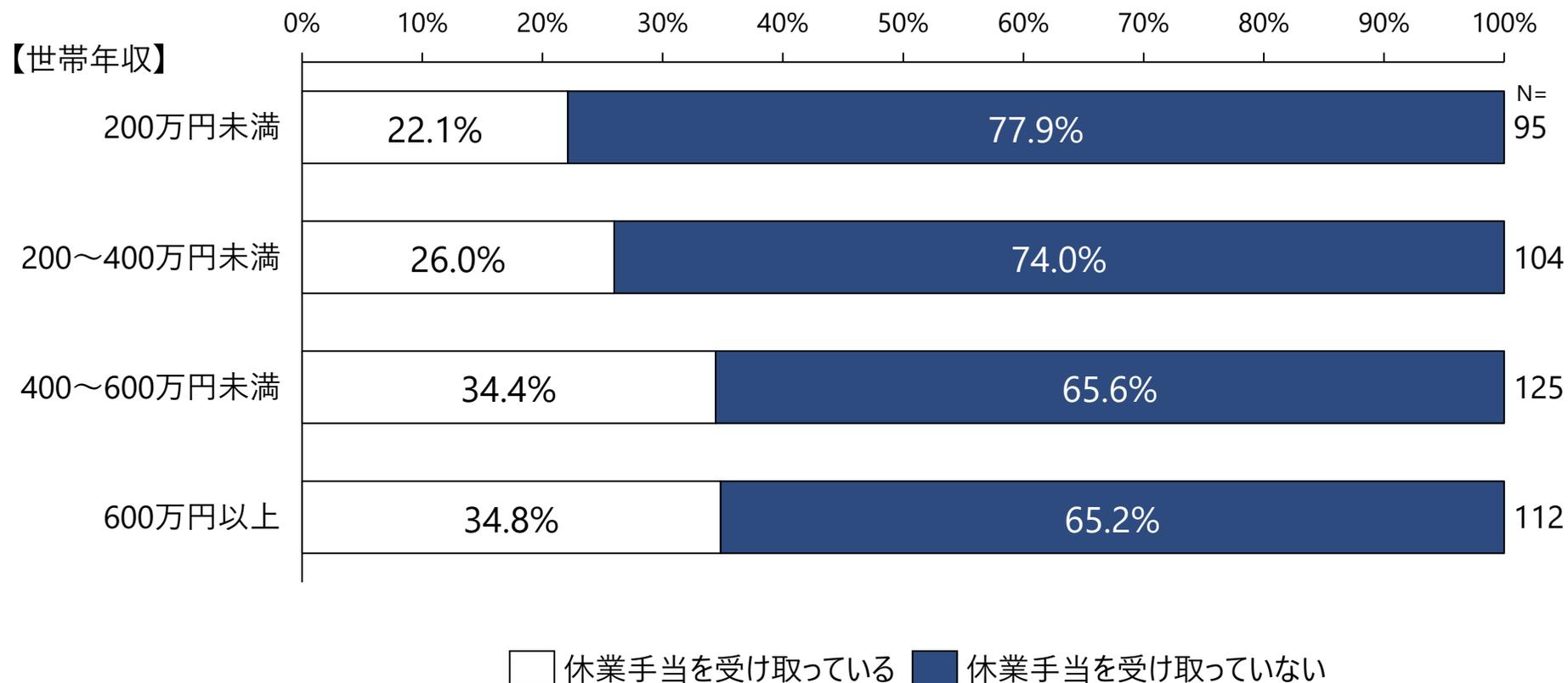
休業手当の受け取り有無 【休業中のうち実労働時間1割以上減のパート・アルバイト女性（業種別）】



世帯年収200万円未満のパート・アルバイト女性が、休業手当を受け取っていない割合が最も高い（約8割）

世帯年収が低い人ほど、休業手当を受け取っていない傾向が見られる

休業手当の受け取り有無 【休業中のうち実労働時間1割以上減のパート・アルバイト女性（世帯年収別）】



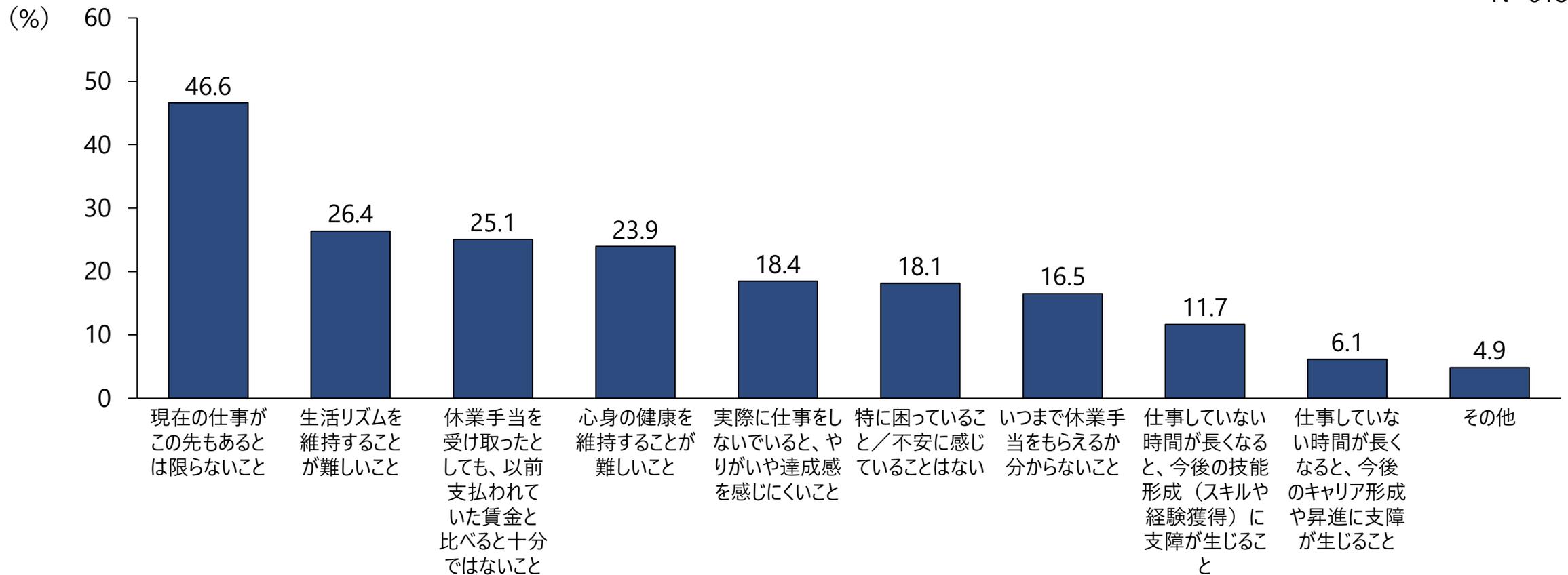
休業中のパート・アルバイト女性

パート・アルバイト女性のおよそ2人に1人は、この先仕事なくなることを不安を感じている
また、4人に1人が、生活リズムや心身の健康の維持が難しいことに不安を感じている

休業を続けていることに対する不安 【休業中のパート・アルバイト女性（回答者全体）】

(複数回答)

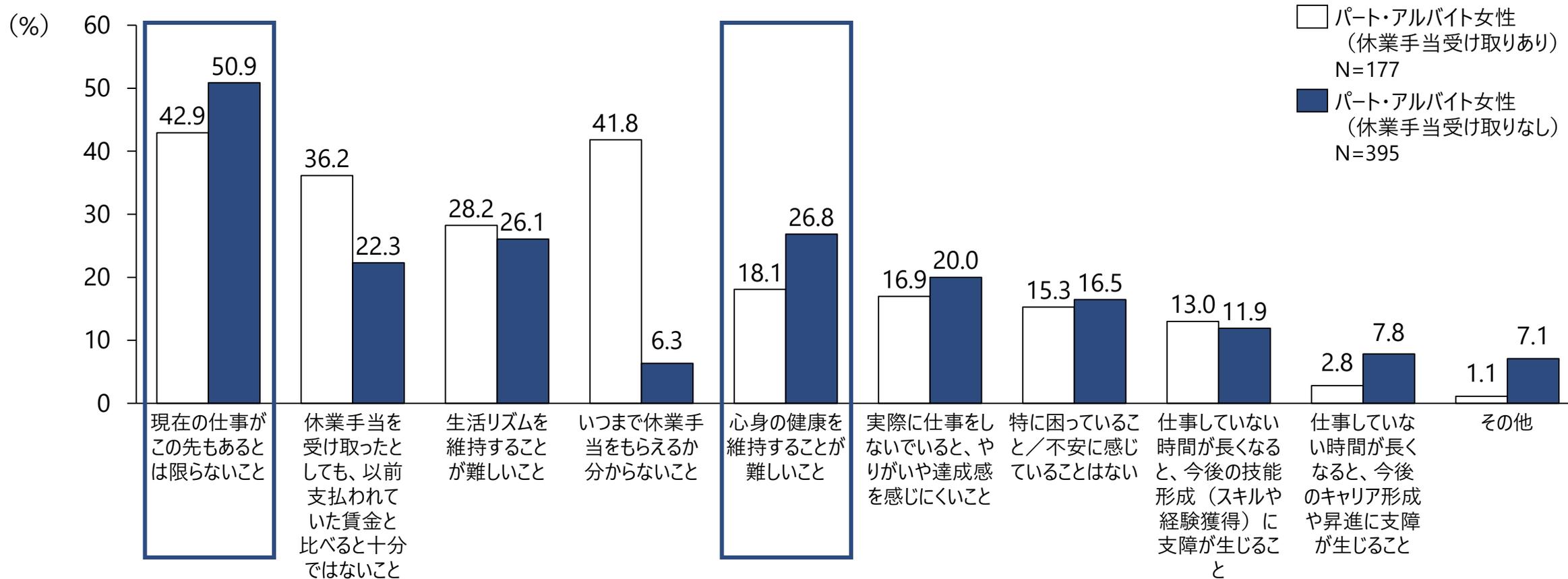
N=618



休業手当ありの場合と比べ、休業手当なしのパート・アルバイト女性の場合、この先仕事がなくなることや心身の健康維持が難しいことを不安だと回答した人の割合が高い

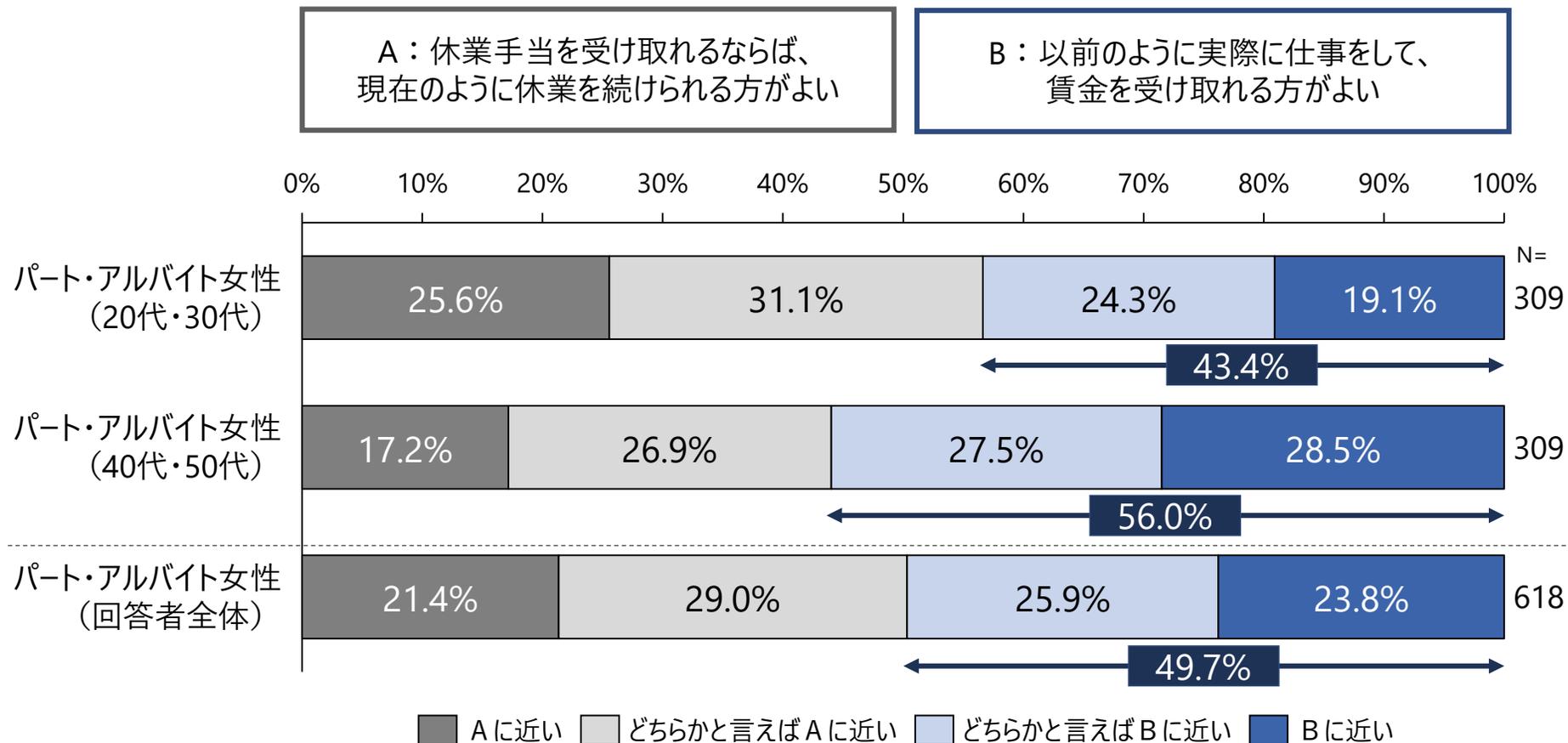
休業を続けていることに対する不安 【休業中のうち実労働時間1割以上減のパート・アルバイト女性（休業手当の受け取り有無別）】

(複数回答)



半数近くが、「休業手当を受け取るよりも、実際に仕事をして賃金を受け取りたい」と回答
 休業手当よりも就労再開を希望する人の割合は、20代・30代より40代・50代で高い

休業や仕事に関する今後の意向【休業中のパート・アルバイト女性（年代別）】

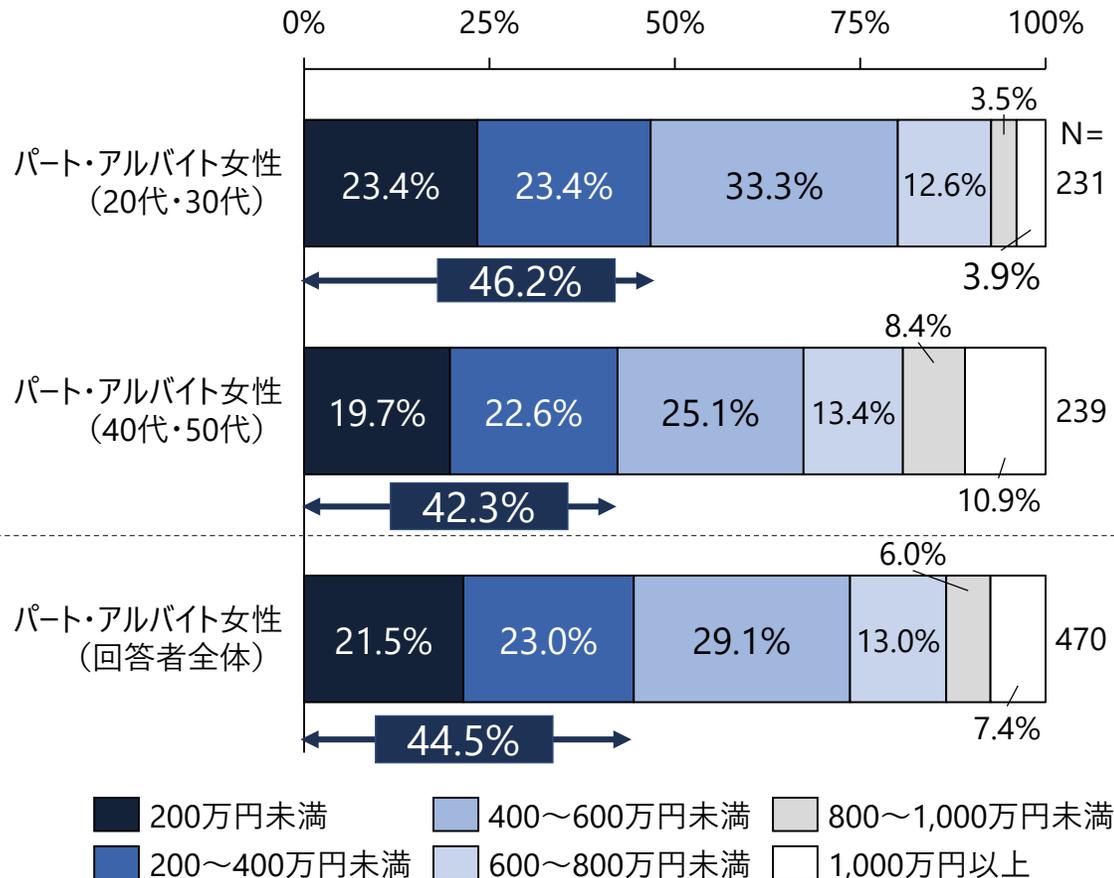


休業中のパート・アルバイト女性

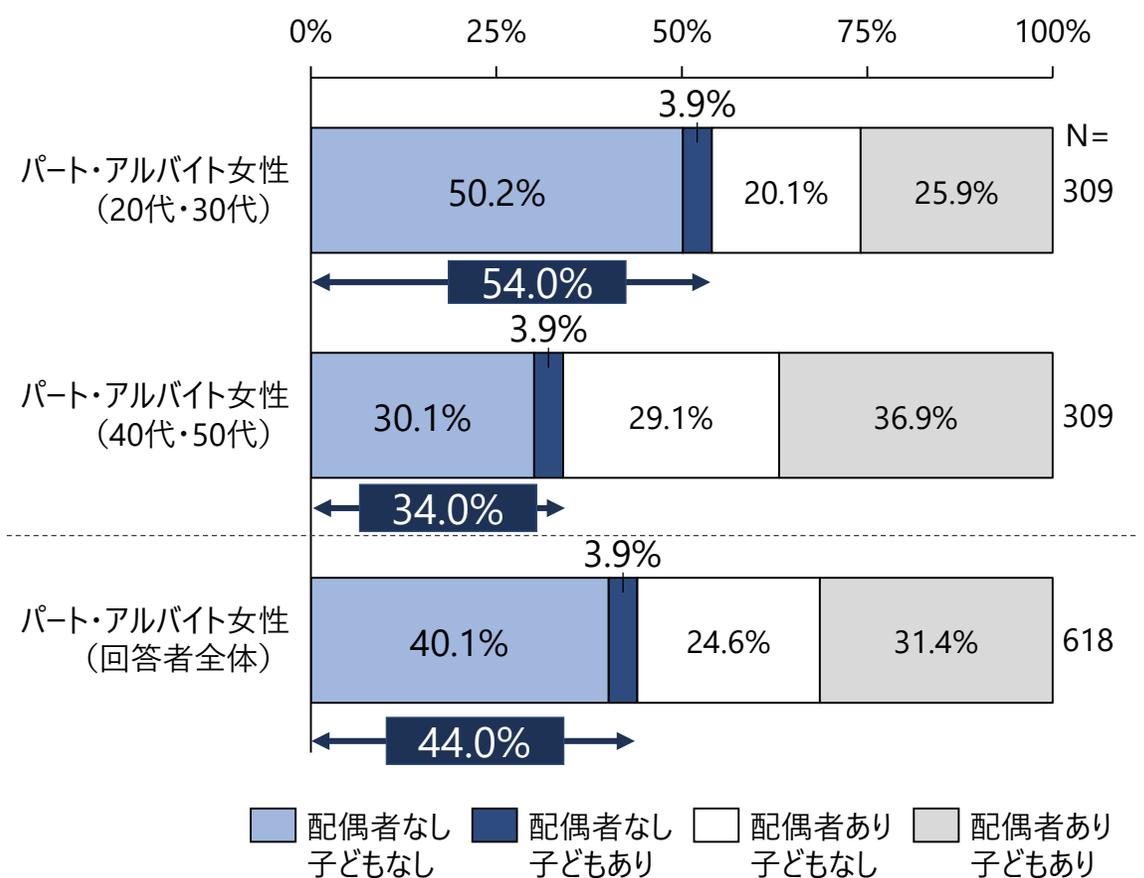
パート・アルバイト女性の4割以上が、世帯年収400万円未満

配偶者がいないパート・アルバイト女性は、20代・30代で5割強、40代・50代で3割強

世帯年収 【休業中のパート・アルバイト女性（年代別）】



世帯類型 【休業中のパート・アルバイト女性（年代別）】

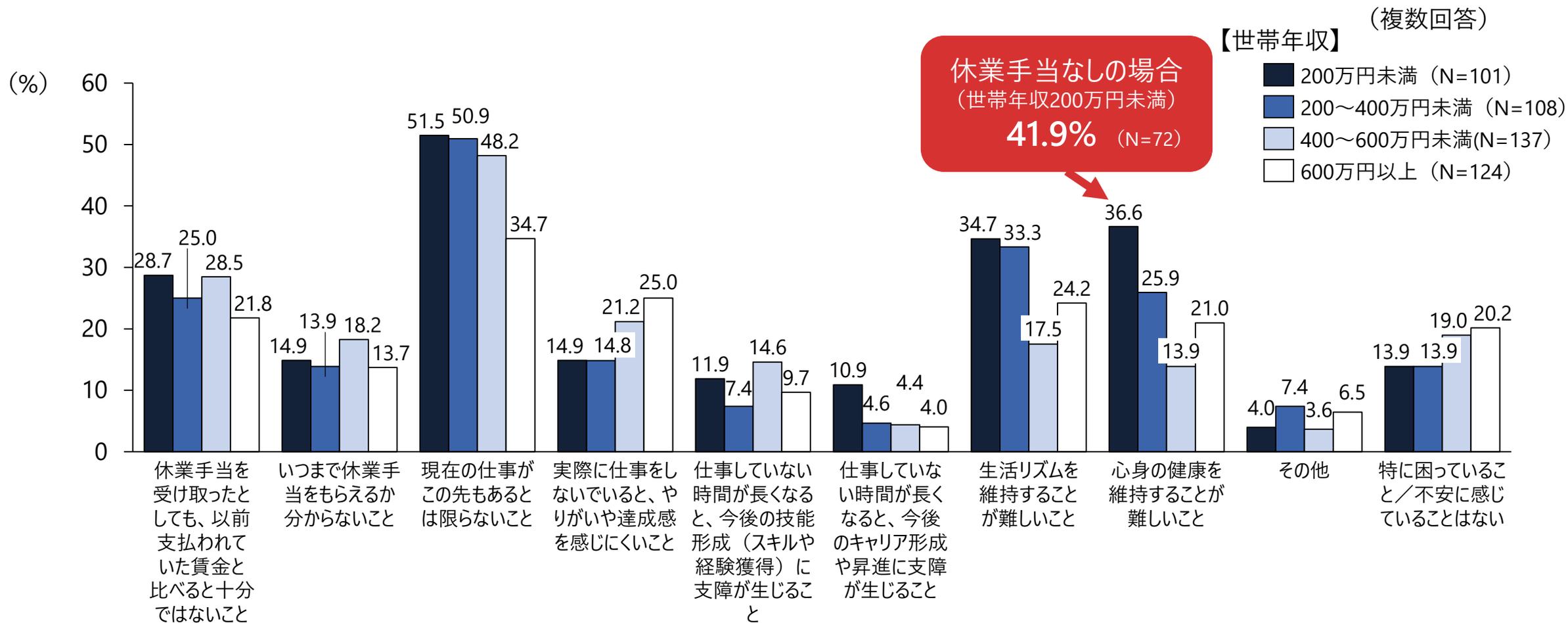


(注) 左図は、世帯年収について「分からない」、「答えたくない」と回答した人を除いて集計

(出所) NRI「コロナによる休業者の実態と今後の意向に関する調査」(2020年10月)

世帯年収が低いパート・アルバイト女性の場合、この先仕事がなくなることに加え、生活リズムや心身の健康の維持が難しいことを不安だと回答した人の割合が高い

休業を続けていることに対する不安 【休業中のパート・アルバイト女性（世帯年収別）】



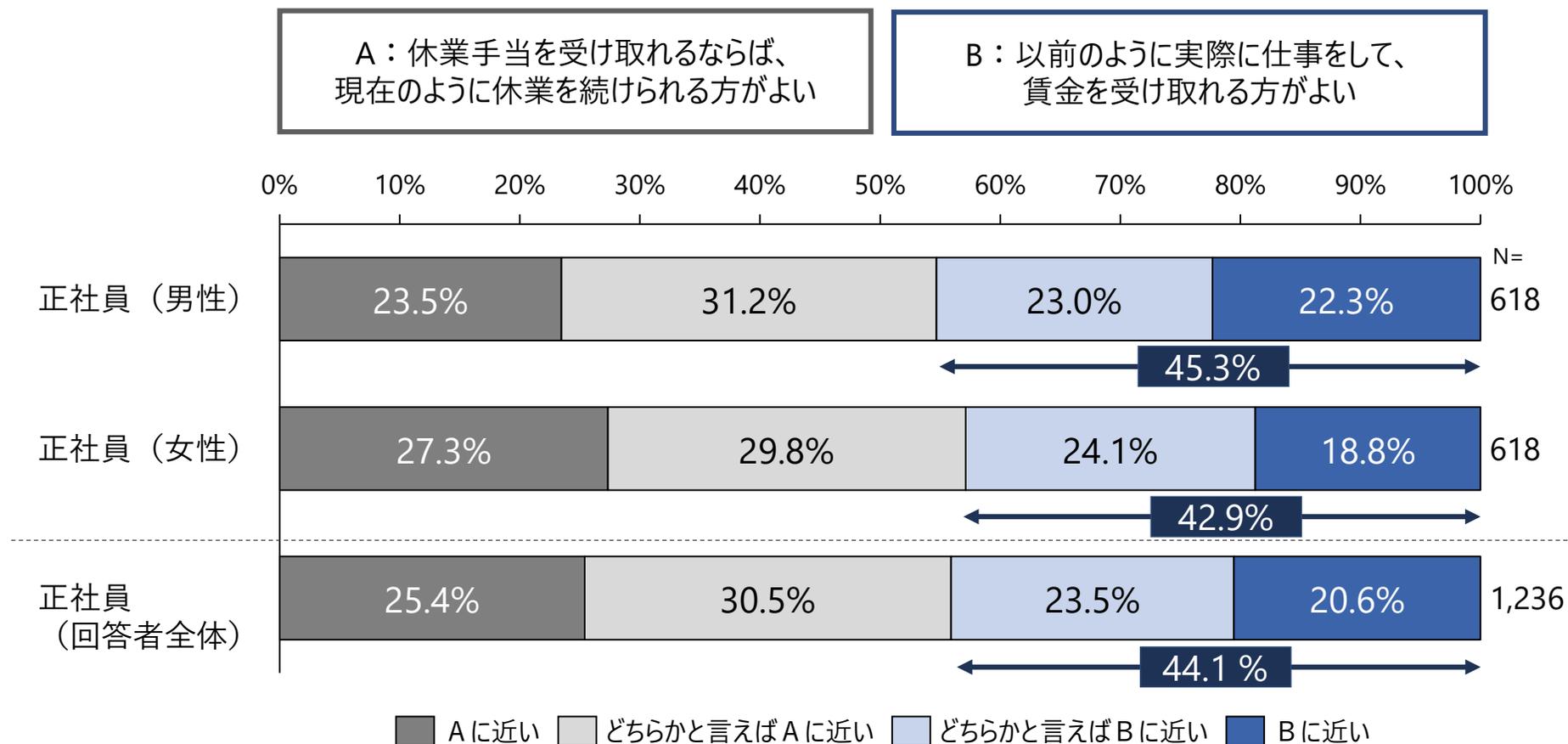
調査結果② 休業中の正社員

- 休業中の正社員の4割強が、「休業手当よりも、実際に仕事をして賃金を受け取りたい」
 - 休業手当を受け取っている層でも、約4割が休業手当よりも就労再開を希望
- 休業手当よりも就業再開を希望する理由は、休業手当に対する不満・不安感のほか、生活リズムや心身の健康の維持が難しいことなど
 - 20代・30代は職業キャリアへの不安、40代・50代は生計・生活維持への不安が強い傾向
- 休業中の正社員の5割が「新しい仕事を探したい」。うち6割が人手不足の深刻な業界で働くことを検討してもよい」
- 休業中の正社員の5割が「在籍出向」を許容。うち8割近くが人手不足業界の企業への「在籍出向」にも前向き

休業中の正社員の4割強が休業手当より就業再開を希望しており、
転職希望者はもとより、人手不足が深刻な業界に転職してもよいと考えている人がいる

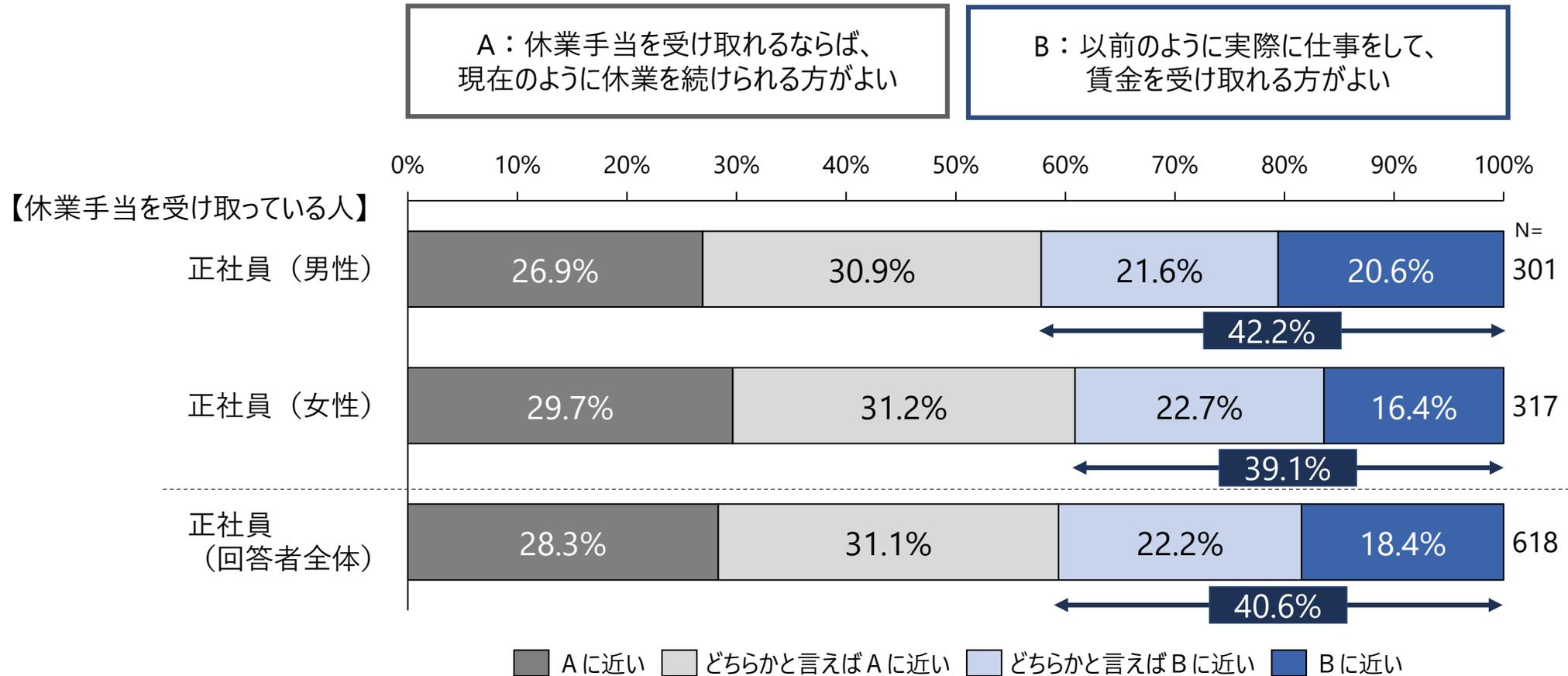
4割強が「休業手当を受け取るよりも、実際に仕事をして賃金を受け取りたい」と回答

休業や仕事に関する今後の意向 【休業中の正社員（男女別）】



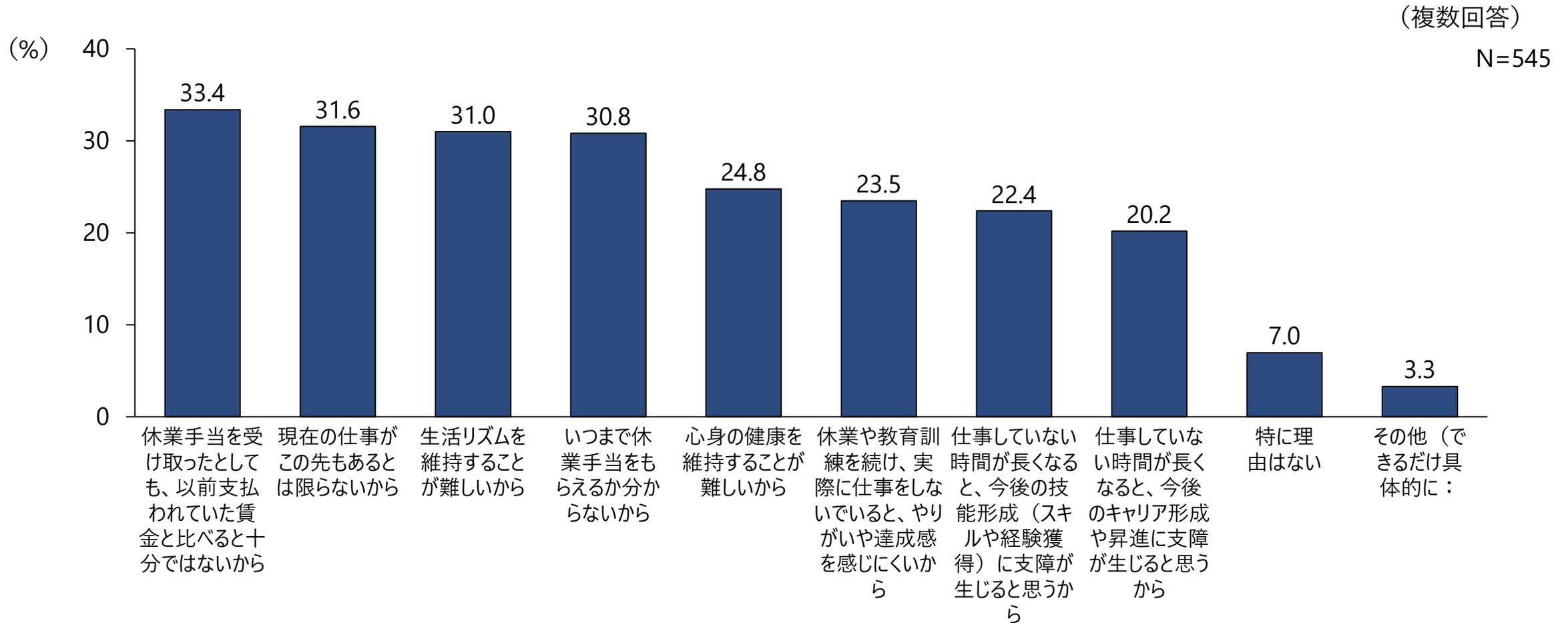
休業手当を受け取っていても、約4割が「休業手当を受け取るよりも、実際に仕事をして賃金を受け取りたい」と回答

休業や仕事に関する今後の意向【休業手当を受け取っている休業中の正社員（男女別）】



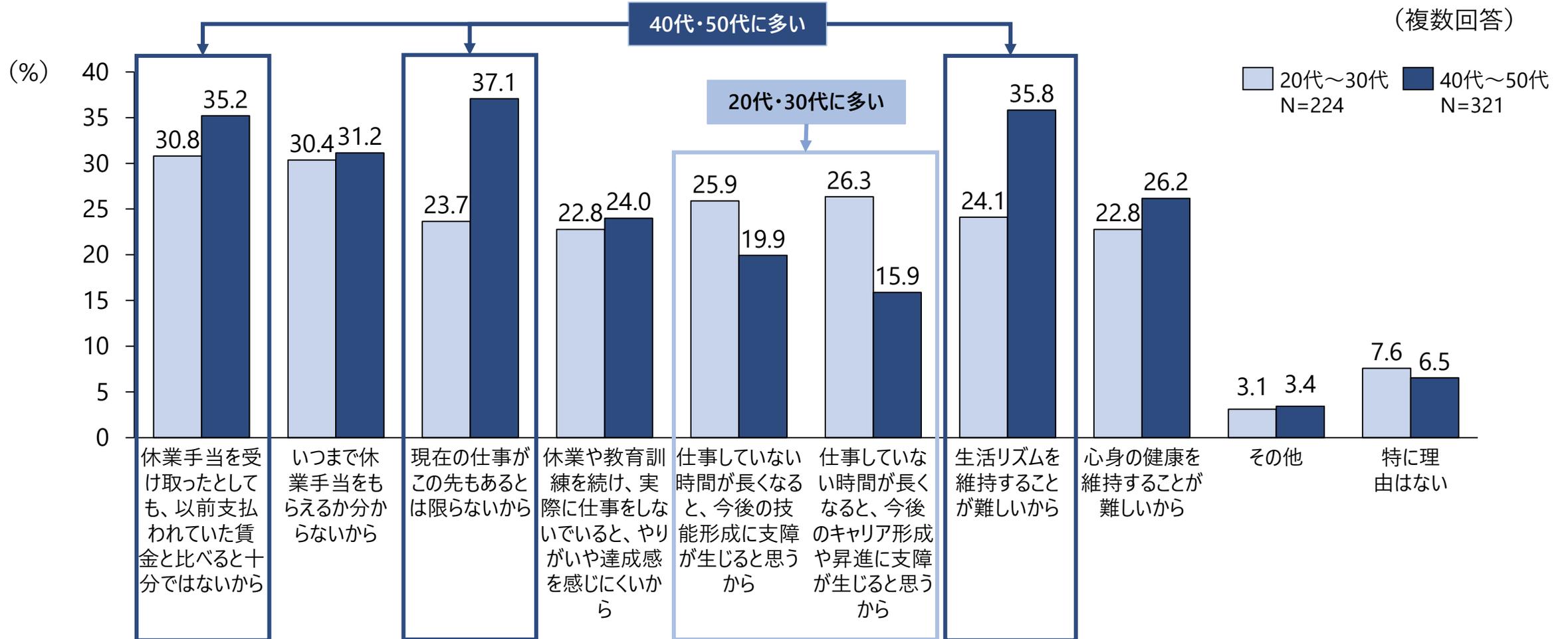
「休業手当を受け取るよりも、実際に仕事をして賃金を受け取りたい」と考える理由として、休業手当に対する不満・不安感のほか、生活リズムや心身の健康の維持が難しいことなどが挙がる

「休業手当を受け取るよりも、実際に仕事をして賃金を受け取れる方がよい」と回答した人の理由 【休業中の正社員（回答者全体）】



20代・30代は職業キャリアへの不安が、また40代・50代は生計・生活維持への不安が強い傾向

「休業手当を受け取るよりも、実際に仕事をして賃金を受け取れる方がよい」と回答した人の理由 【休業中の正社員（年代別）】

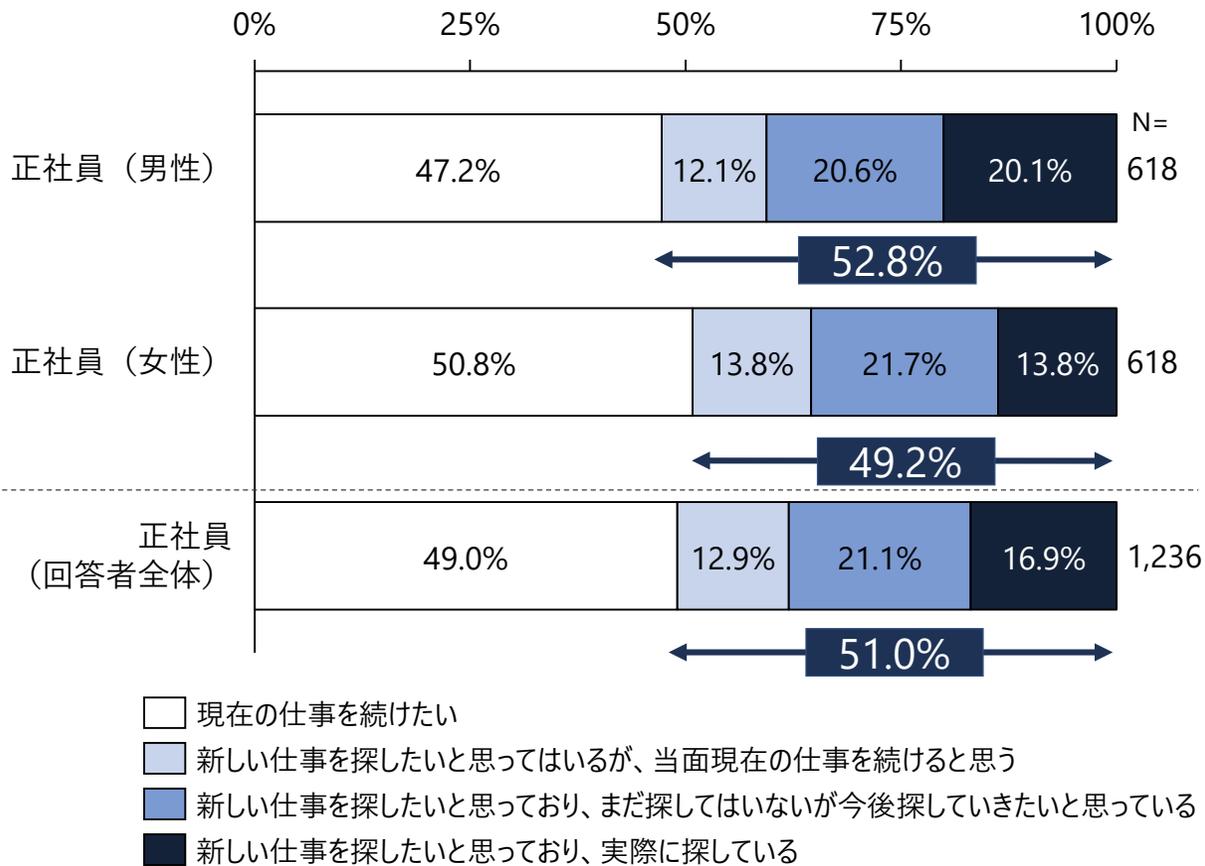


休業中の正社員

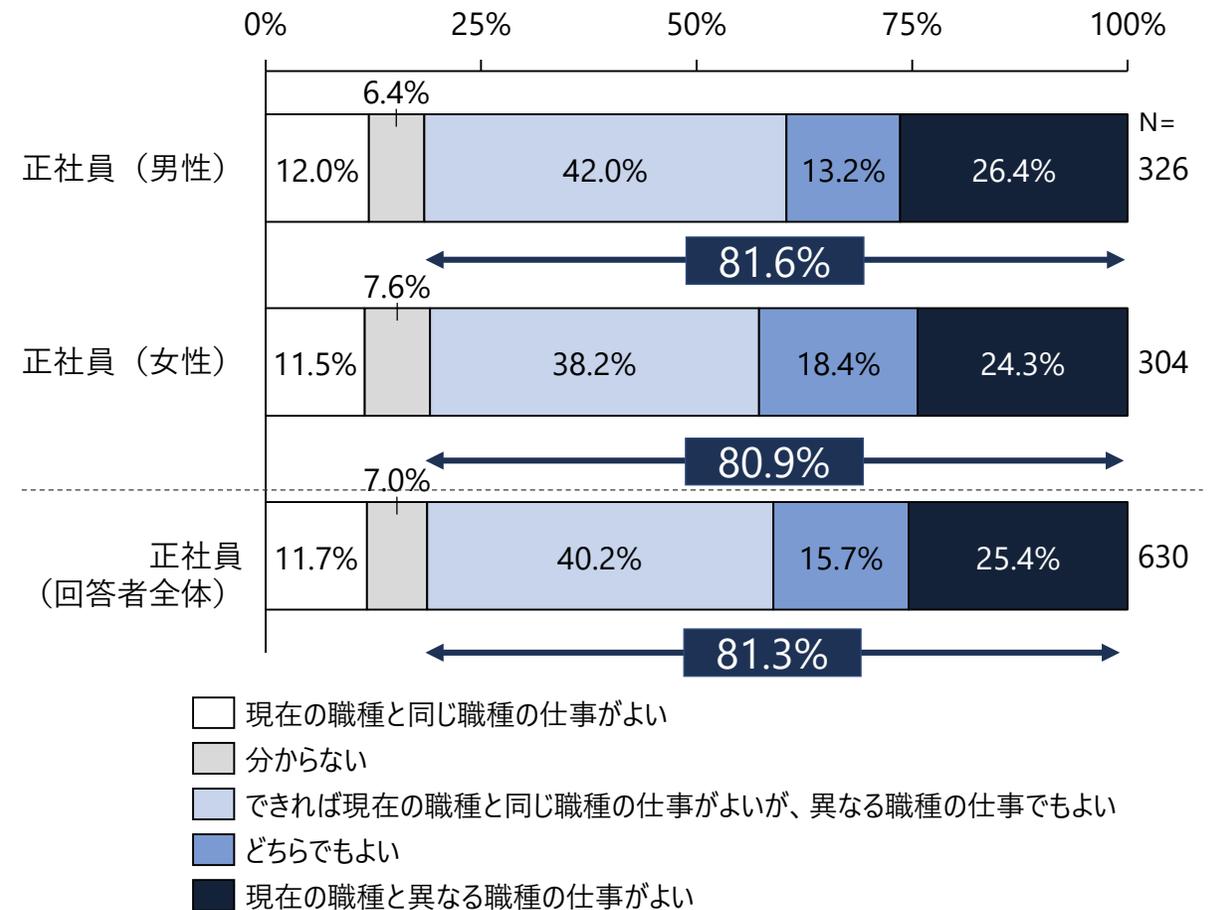
5割が「新しい仕事を探したい（以下「転職」と表記）」

そのうち8割が、現在と異なる職種に転職することを希望または許容

今後の仕事内容についての意向
【休業中の正社員（男女別）】



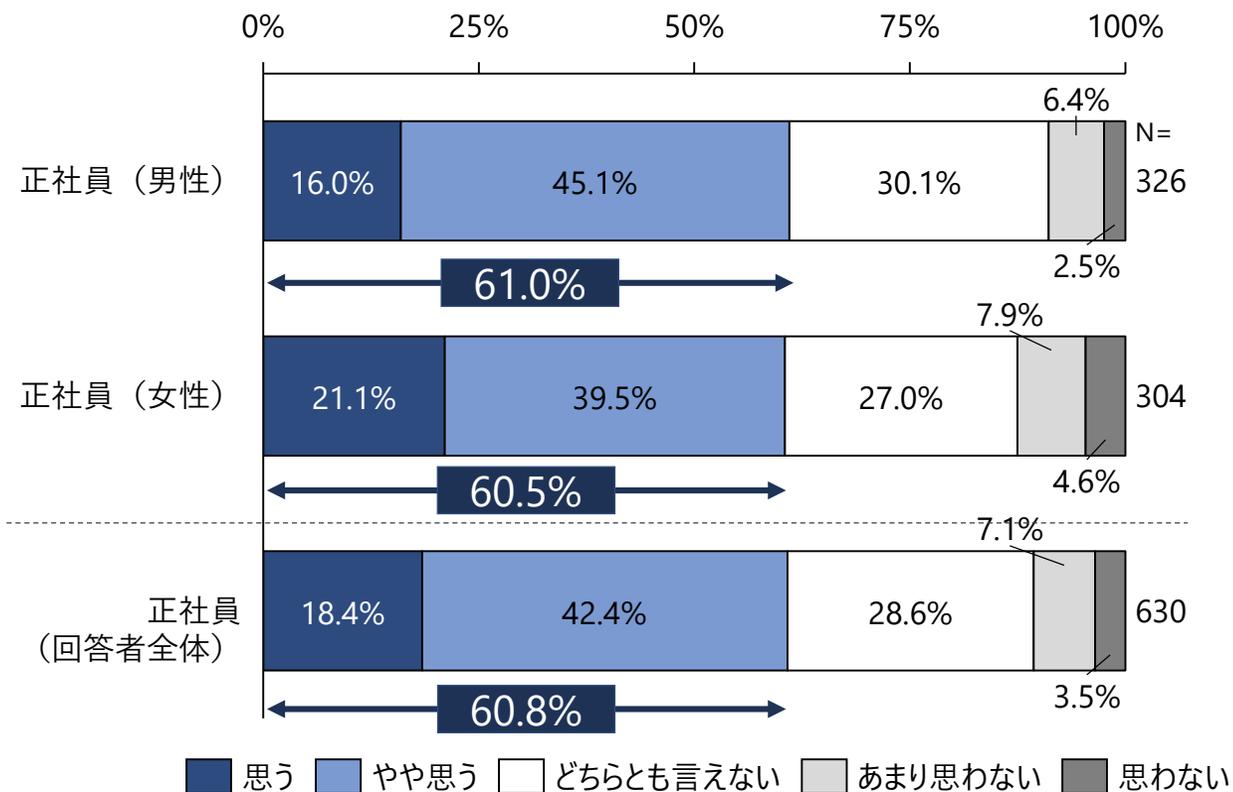
転職希望者が希望する職種
【転職を希望する休業中の正社員（男女別）】



転職を希望する人の6割が、人手不足の深刻な業界に転職してもよいと回答

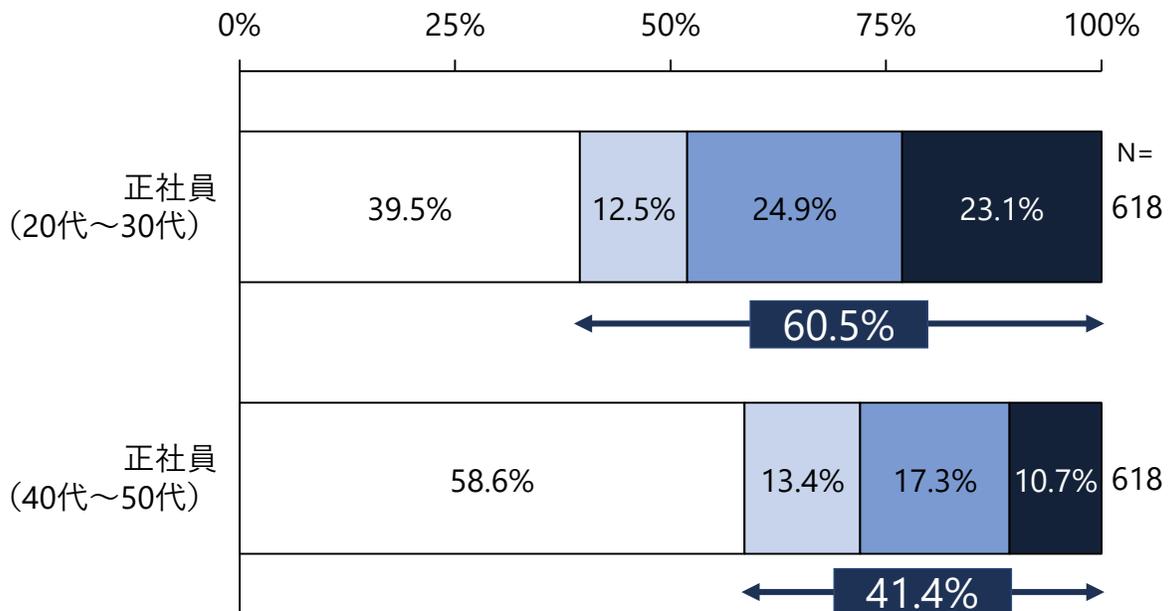
人手不足業界への転職検討意向【転職を希望する休業中の正社員（男女別）】

下記のような、働く人を求めている業界で働くことを検討してもよいと思いますか
 【働く人を求めている業界の例】 小売り、物流、医療、介護・保育など



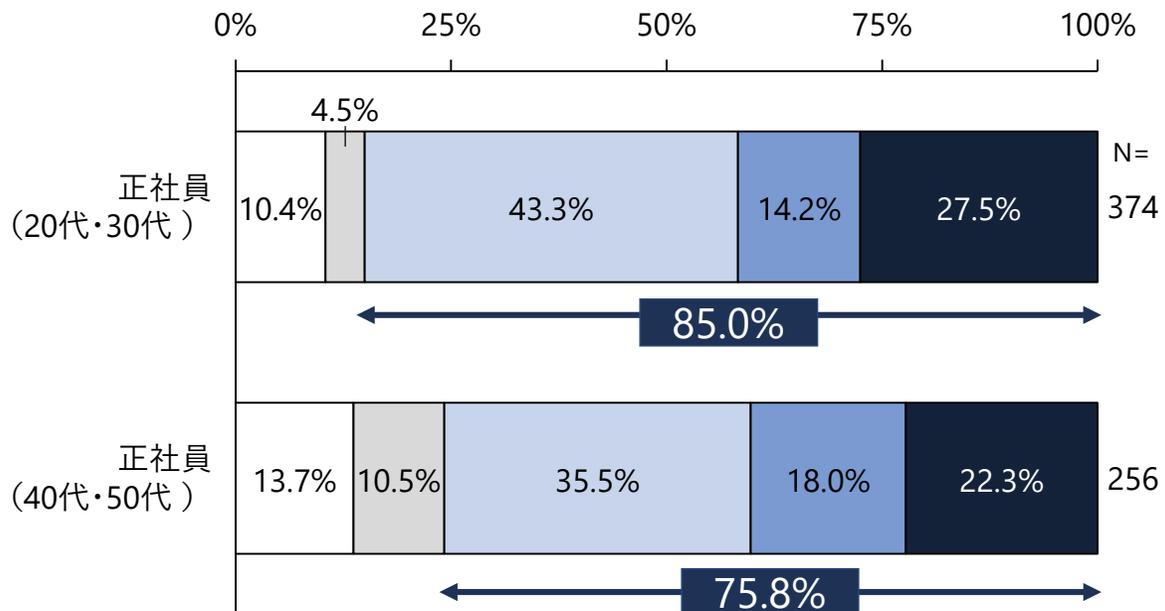
20代・30代において、「新しい仕事を探したい」、「現在と異なる職種の仕事でもよい」と考えている人が多い

今後の仕事内容についての意向
【休業中の正社員（年代別）】



- 現在の仕事を続けたい
- 新しい仕事を探したいと思っはいるが、当面現在の仕事を続けると思う
- 新しい仕事を探したいと思っはいるが、まだ探してはいるが今後探していきたく思っはいる
- 新しい仕事を探したいと思っはいるが、実際に探してはいる

転職希望者が希望する職種
【転職を希望する休業中の正社員（年代別）】

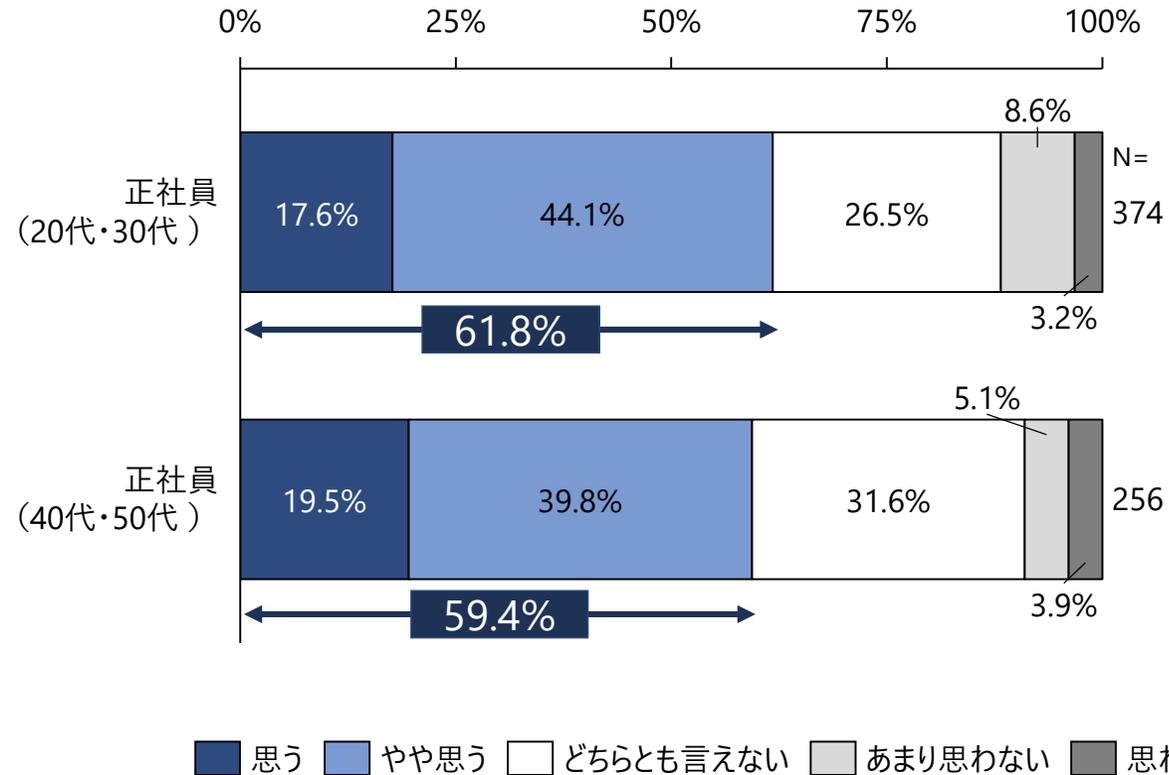


- 現在の職種と同じ職種の仕事がよい
- 分からない
- できれば現在の職種と同じ職種の仕事がよいが、異なる職種の仕事でもよい
- どちらでもよい
- 現在の職種と異なる職種の仕事がよい

転職希望者における人手不足業界への転職意向について、年代間の差は見られない

人手不足業界への転職検討意向【転職を希望する休業中の正社員（年代別）】

下記のような、働く人を求めている業界で働くことを検討してもよいと思いますか
【働く人を求めている業界の例】 小売り、物流、医療、介護・保育など



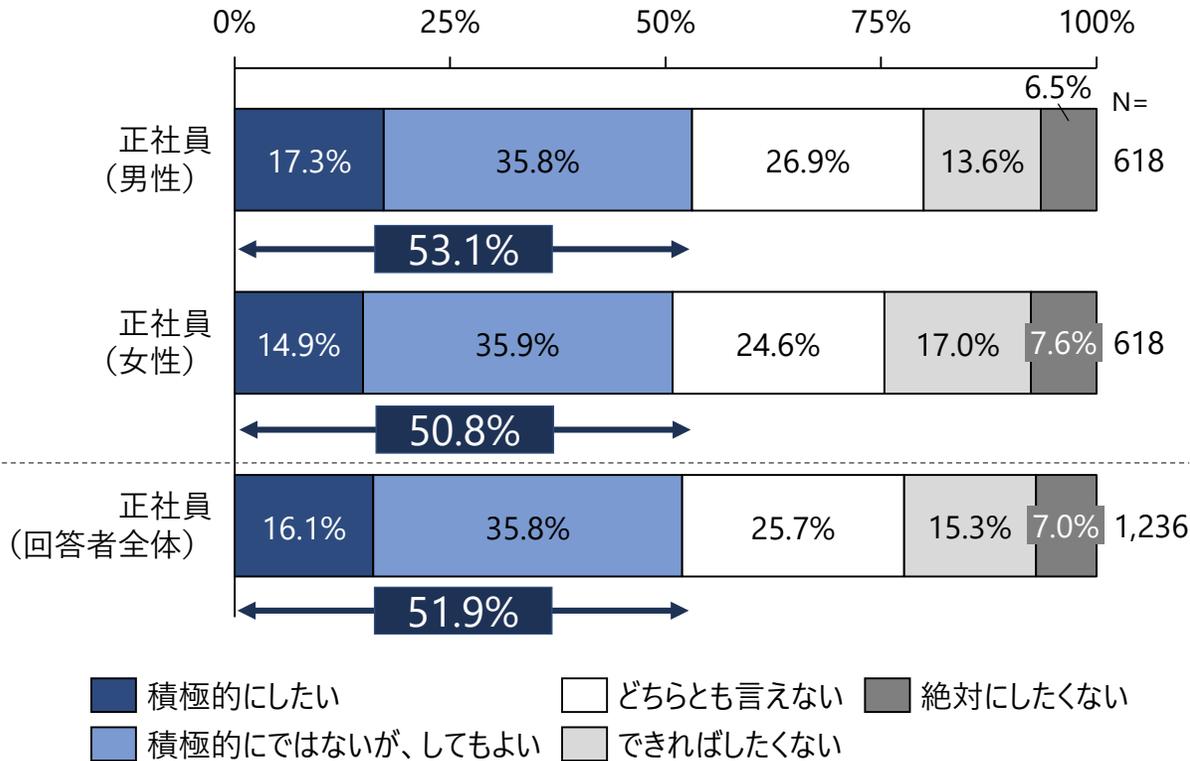
休業中の正社員

5割が「在籍出向」を許容

そのうち8割近くが、人手不足業界の企業への「在籍出向」にも前向き

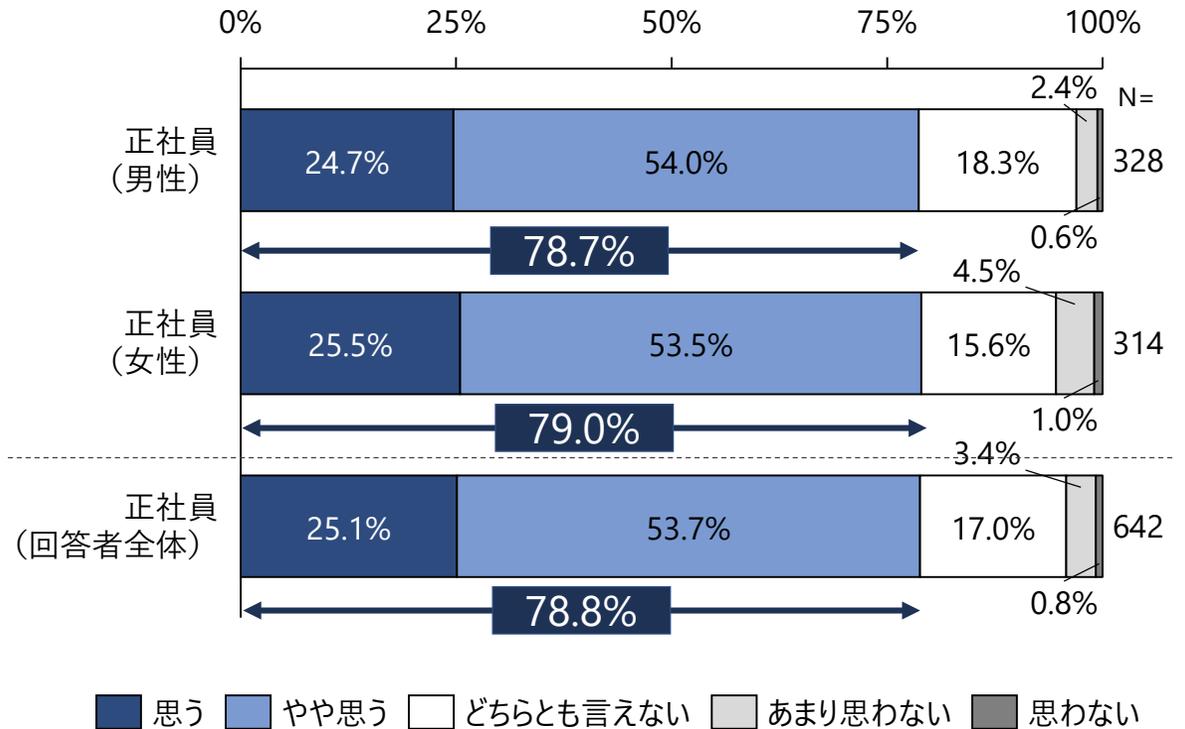
(注) 本調査では、現在の会社に籍を残しながら、他の企業に出向して働き、給与を受け取ることを「在籍出向」と呼び、「在籍出向」時に受け取る給与水準は、これまでの給与水準が維持されるものとした。

人手不足業界の企業への「在籍出向」についての今後の意向 【休業中の正社員（男女別）】



人手不足業界の企業への「在籍出向」検討意向 【「在籍出向」を許容する休業中の正社員（男女別）】

下記のような、働く人を求めている業界の企業に出向することを検討してもよいと思いますか
【働く人を求めている業界の例】 小売り、物流、医療、介護・保育など

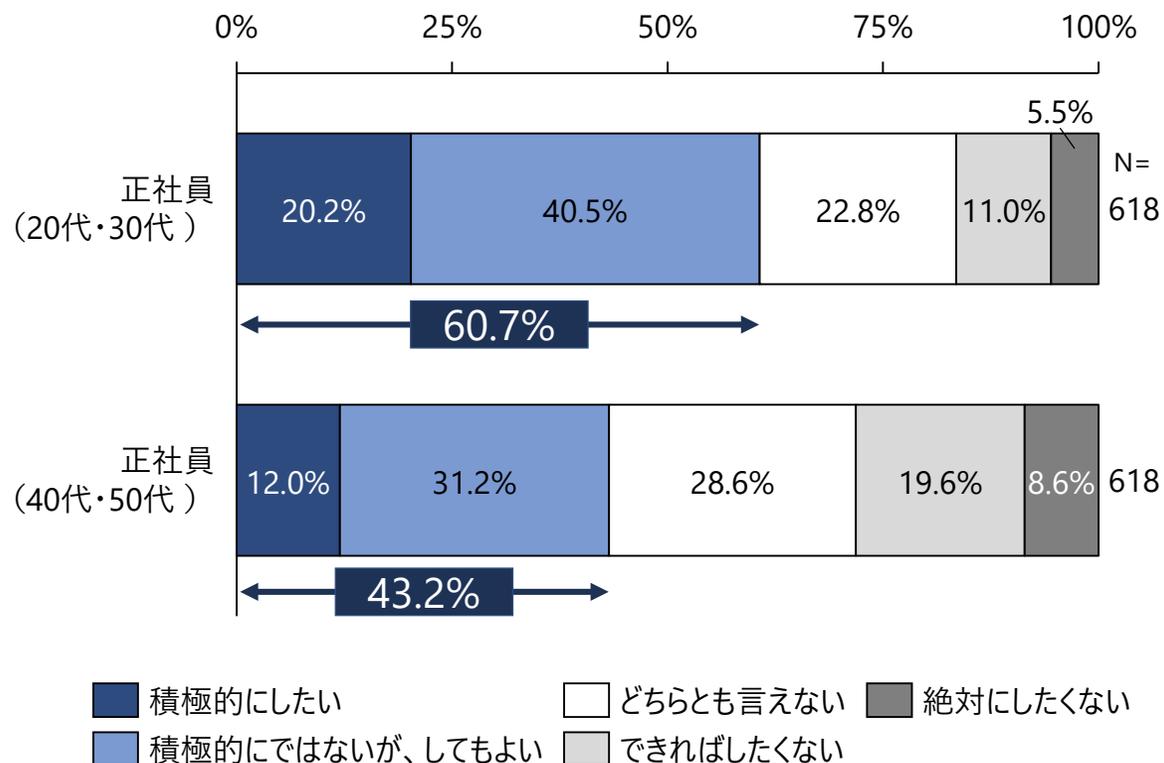


休業中の正社員（「在籍出向」についての意向）

20代・30代で「在籍出向」を希望または許容する人が6割と多い

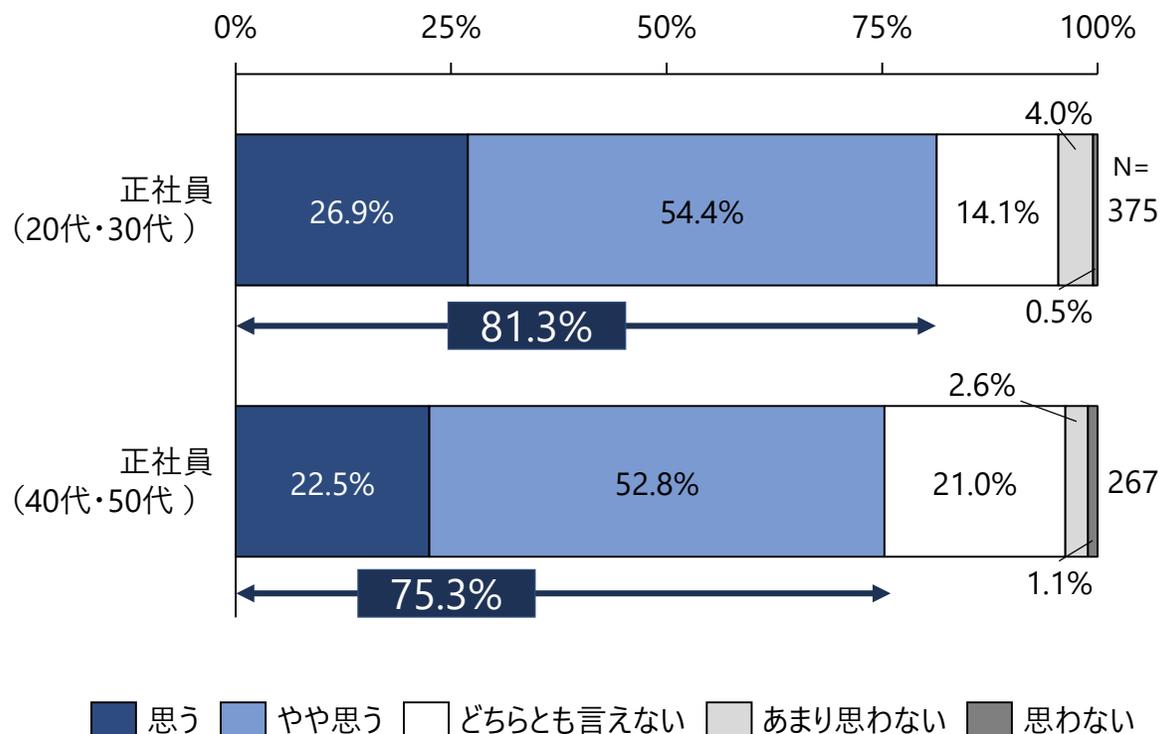
人手不足業界の企業への「在籍出向」についても、20代・30代で前向きな人が多い

「在籍出向」についての今後の意向
【休業中の正社員（年代別）】



人手不足業界の企業への「在籍出向」検討意向
【「在籍出向」を許容する休業中の正社員（年代別）】

下記のような、働く人を求めている業界の企業に出向することを検討してもよいと思いますか
【働く人を求めている業界の例】 小売り、物流、医療、介護・保育など



休業者の実態や意識の変化を的確に捉え、真に必要な雇用政策の検討・実現を

求められる対策

- 政府は、雇用政策の軸足を、雇用維持から人手不足産業への移動支援に移し始めているが、働き手の意識の変化からも、政府には迅速かつ大胆な移動支援策の実行が期待される
- 一方で、本来権利があるにもかかわらず、休業手当を受け取っておらず、それにより強い不安と生活困窮に直面している非正規で働く女性に対しては、生計維持の支援措置を迅速かつ確実に行うことが喫緊の課題

【主に非正規労働者向けの対策例】

- 就業者・事業者双方への**支援制度の周知徹底・理解促進**
- コロナによる雇用調整を機とした生活困窮者を対象とする**専門相談窓口の早期設立**
- 生活困窮者に焦点を当てた**追加政策の本格的な検討**
(緊急生計維持支援制度の設立、就業マッチング支援体制の構築、就業の制約になる諸制度の改革、など)

【主に正規労働者向けの対策例】

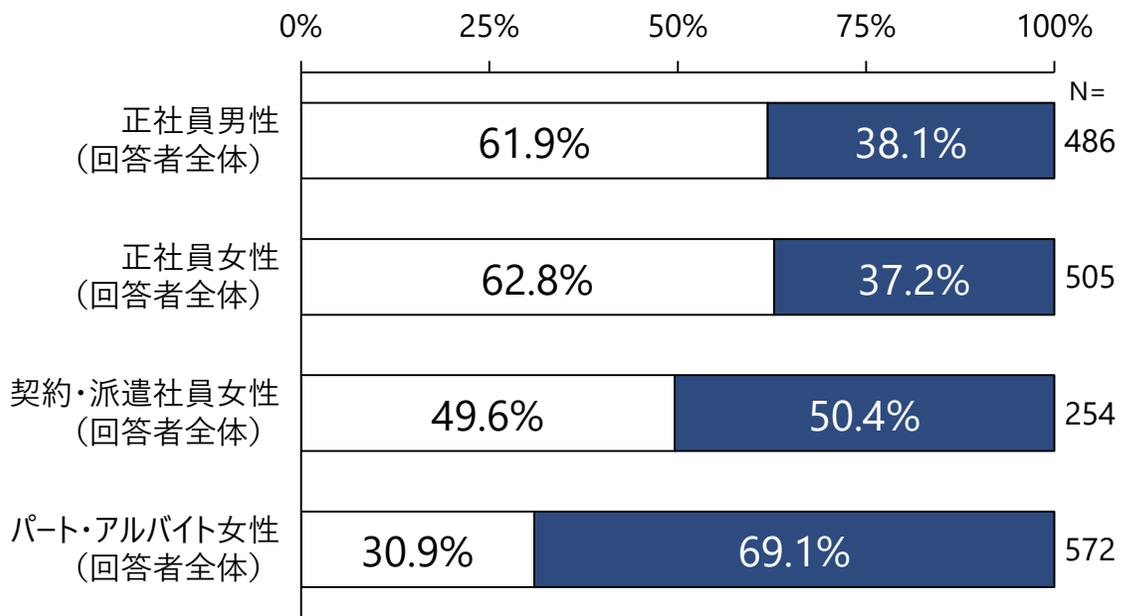
- 実需に即した**教育訓練制度の充実**
(在籍出向を活用したOJTの実施、教育訓練給付の拡充、など)
- 企業に対する**雇用マッチング支援体制の充実**
- 労働移動に焦点を当てた**雇用政策の本格的な検討**
(労働移動の制約になる諸制度改革、など)

参考資料

休業中の契約・派遣社員女性の調査結果①

休業手当の受け取り有無

【休業中のうち実労働時間1割以上減（雇用形態別）】



□ 休業手当を受け取っている ■ 休業手当を受け取っていない

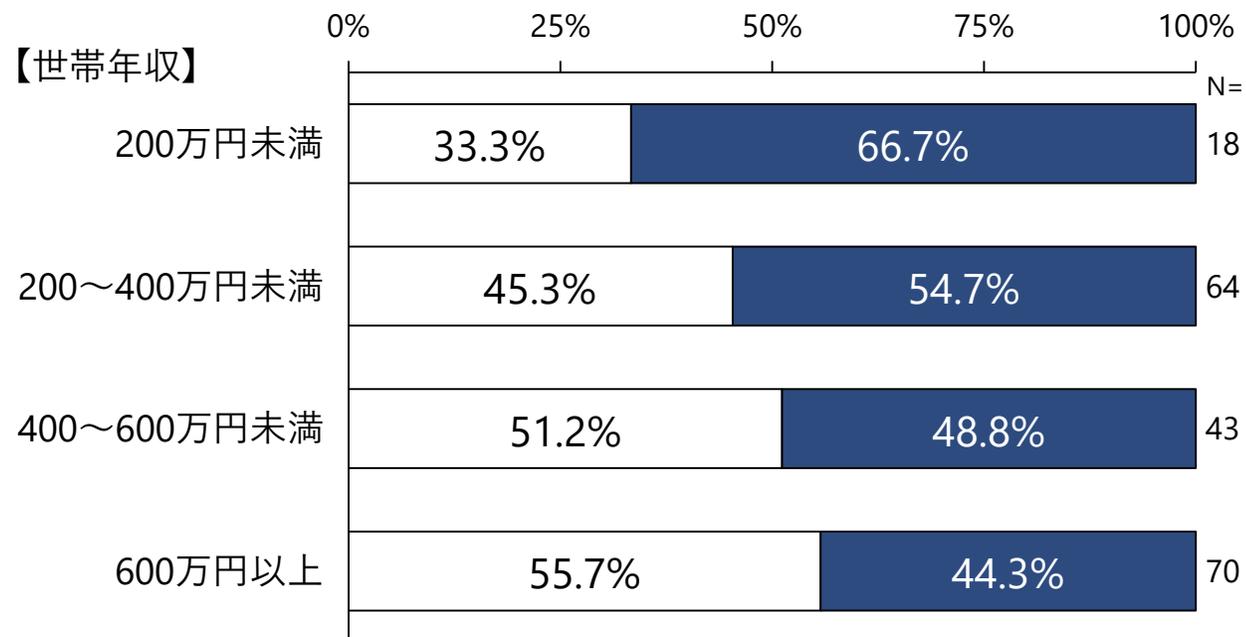
(注) 右図は、世帯年収について「答えたくない／分からない」と回答した人を除く。

(出所) NRI「コロナによる休業者の実態と今後の意向に関する調査」(2020年10月)

休業手当の受け取り有無

【休業中かつ実労働時間1割以上減の派遣・契約社員女性（世帯年収別）】

参考



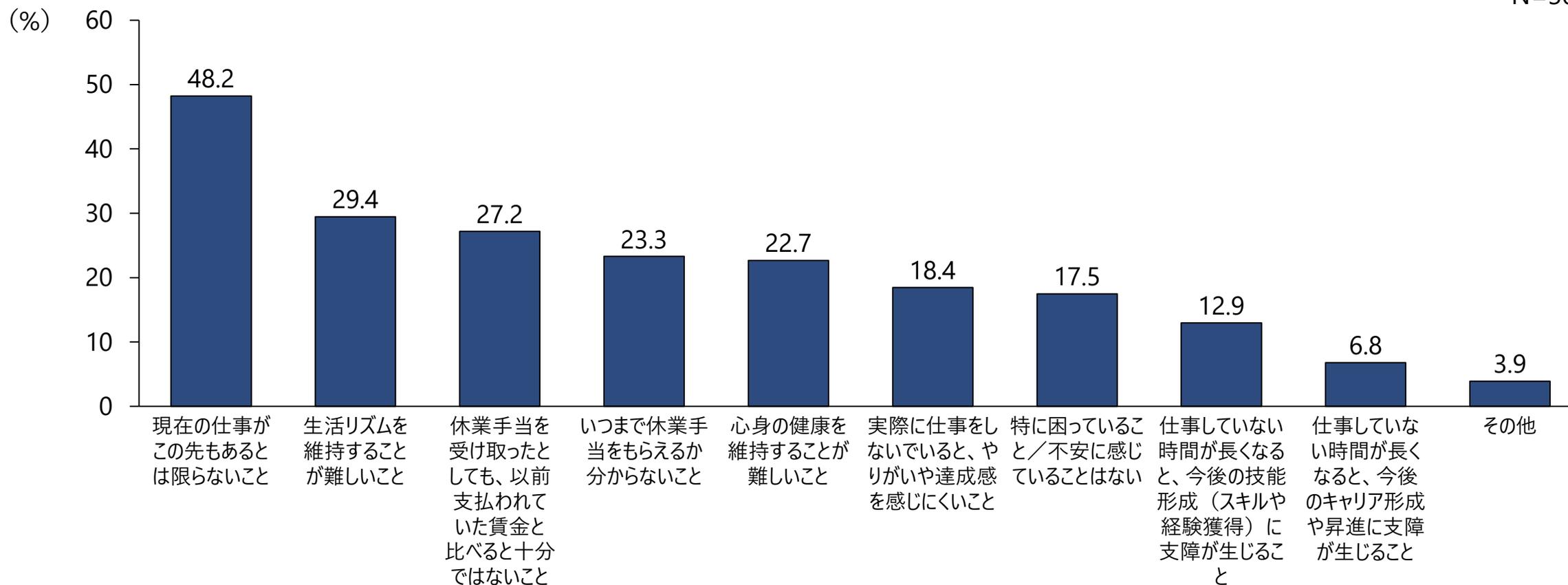
□ 休業手当を受け取っている ■ 休業手当を受け取っていない

休業中の契約・派遣社員女性の調査結果②

休業を続けていることに対する不安 【休業中の契約・派遣社員女性（回答者全体）】

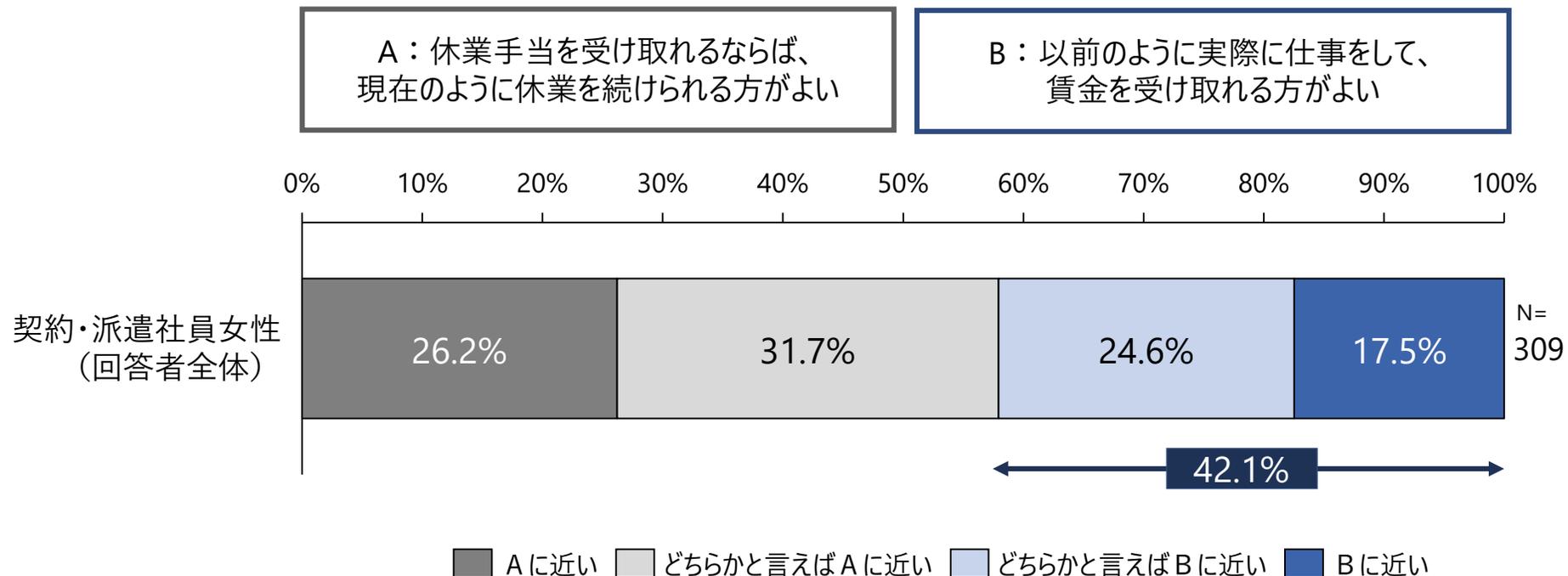
(複数回答)

N=309



休業中の契約・派遣社員女性の調査結果③

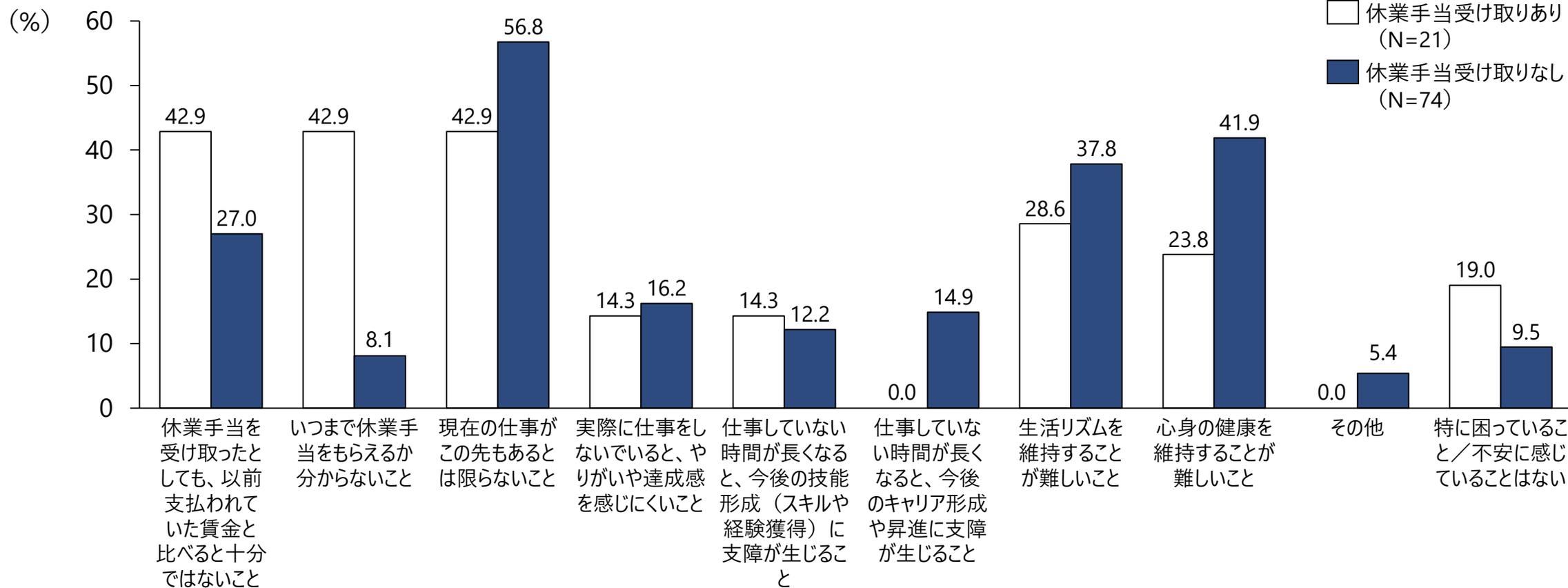
休業や仕事に関する今後の意向



休業中のパート・アルバイト女性の調査結果③

休業を続けていることに対する不安 【世帯年収200万円未満】

(複数回答)



The text is framed by two decorative swooshes. The top swoosh is a gradient bar transitioning from blue on the left to red on the right. The bottom swoosh is a solid blue bar.

Share the Next Values!