

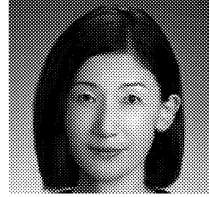
やまもと・い  
さむ 70年生ま  
れ。ブラウン  
博士。日銀  
を経て現職。  
専門は労働  
経済学



山本勲

慶応義塾大学教授

いしい・かよこ  
78年生まれ。  
慶大商卒、同  
大博士(商学)。  
専門は労働  
経済学・社会  
政策



石井加代子

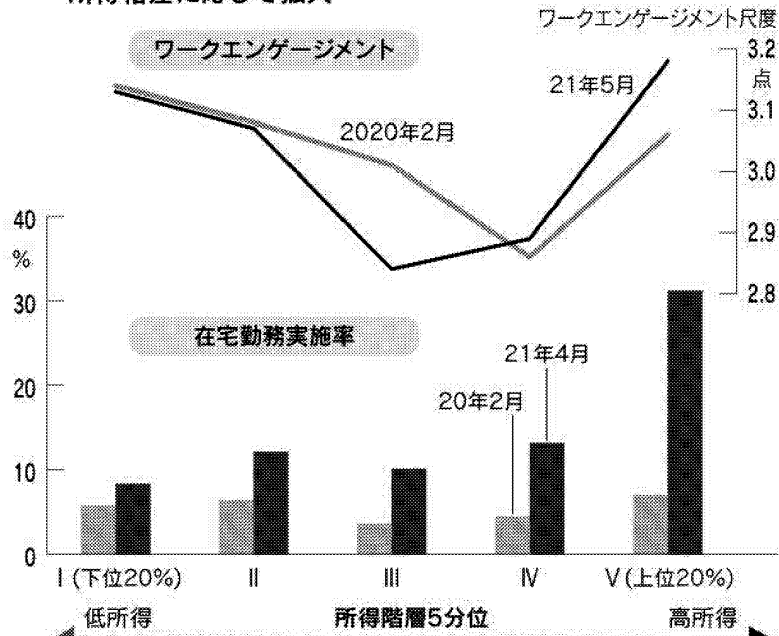
慶応義塾大学特任准教授

新型コロナウイルス感染症のパンデミック(世界的大流行)が長期化するなか、ポストコロナの労働市場や働き方はどうなるのか。コロナ禍の下では、デジタル化や情報通信技術(ICT)の利活用の進む環境で働く労働者を中心に、在宅勤務やテレワークなどの柔軟な働き方が普及した。急速な技術革新を背景に、ポストコロナでも新しいテクノロジーを活用しながら、より柔軟で安全・健全な働き方を享受する労働者が増えることが予想される。一方、デジタルデバイス(情報格差)や雇用の二極化といった言葉が示唆するように、技術革新は所得格差を生み出してきた。ポストコロナでは、個々の労働者のテクノロジーの活用度合いに応じて、金銭的な

## ポストコロナの雇用 ①

# 格差拡大、働き方や熱意でも

コロナ禍前後での在宅勤務やエンゲージメントの格差が所得格差に応じて拡大



(出所)「日本家計パネル調査」を基に筆者作成  
(注)ワークエンゲージメント尺度は6点満点で、点数が高いほど熱意・没頭・活力度合いが大きいことを示す

### ポイント

- 高所得の労働者ほど非常時に強い働き方
- コロナ下で高所得層の仕事への熱意上昇
- 高度な抽象業務を遂行できる人材増やせ

格差のみならず、働き方をはじめ非金銭的な格差が拡大することが懸念される。金銭的に豊かな労働者ほど、感染症や災害などのショックに対するレジリエンス(回復力)の高い働き方ができるようになり、結果的にウェルビーイング(心身の健康)も高まる。つまりポストコロナの労働市場では、金銭的な格差に加えて、レジリエンス格差やウェルビーイング格差といった新たな格差が広がる可能性がある。その兆候やコロナ禍前からの変化を探るため、2004年から約4千世帯を対象とした調査を実施した。在宅勤務に象徴される柔軟な働き方は、パンデミックの影響もあるが、在宅勤務率の格差が所得格差と連動して生じたといえる。

在宅勤務に象徴される柔軟な働き方は、パンデミックの影響もあるが、在宅勤務率の格差が所得格差と連動して生じたといえる。在宅勤務に象徴される柔軟な働き方は、パンデミックの影響もあるが、在宅勤務率の格差が所得格差と連動して生じたといえる。

業務が急速に普及する中で高所得層ほどテクノロジーの活用が進んだことも一因だろう。現にJHPSを用いた筆者らの別の研究によると、高いスキルを身につけている労働者ほど、人工知能(AI)などの新しいテクノロジーの活用により、労働時間を減少させていることが確認されている。

テクノロジーの活用で時間的ゆとりが増えれば、スキル習得のために自己研鑽に充てる時間を増やすことも可能となる。JHPSを用いて学習時間の変化をみると、高所得層のみ、コロナ禍の下で週1・5時間と、コロナ禍前の0・8時間からほぼ倍増している。学習時間の確保という時間的ゆとりは、技術革新により求められるスキルが変化しただけでなく、再教育でアップデートできるという意味で、変化に対するレジリエンスを高める。コロナ禍で生じた働き方や時間配分の変化は、こうした新たな側面での格差を拡大させる可能性がある。

さらにレジリエンス格差は健康や働きがいなどを含めたウェルビーイングの格差拡大にもつながりうる。図の折れ線グラフは、所得階層別にワークエンゲージメントのコロナ禍前からの変化を示したものだ。ワークエンゲージメントは仕事に対する熱意・没頭・活力度合いを表すもので、ポジティブなメンタルヘルスの指標とも考えられる。ワークエンゲージメントのスコアは、中所得層ではコロナ禍の下で低下する一方、高所得層では上昇している。勤務先企業への愛着度や定着志向といった従業員エンゲージメントの指標をみても、いずれも高所得層ほどコロナ禍の下で上昇している。高所得層での各種エンゲージメント指標の上昇は、コロナ禍の下で一部のウェルビーイング格差が拡大したことを示す。

今後、データの蓄積を待つて慎重に検証する必要があるが、こうしたウェルビーイング格差は、レジリエンス格差によりもたらされている可能性がある。

健康経営やダイバーシティ(多様性)経営に関する研究成果を踏まえると、従業員の働き方やウェルビーイングを改善する取り組みを進めることで、企業パフォーマンスの向上も期待できる。また労働者が賃金だけでなく働き方や能力開発機会も含めた労働条件を重視するようになれば、レジリエンスの低い働き方をさせる企業は淘汰され、市場メカニズムを通じてレジリエンス格差やウェルビーイング格差が縮小する。

政府が企業・労働者・労働市場全体に対する働きかけやインセンティブ(誘因)付けをすることも重要だ。成熟社会では金銭的な価値だけでなく、非金銭的な多様な価値が重視されることも、その分配のあり方も注目される。このことはポストコロナの労働市場を展望するうえでも同じであり、レジリエンス格差やウェルビーイング格差といった多様な側面での格差の動向が一層重要になる。

業務が急速に普及する中で高所得層ほどテクノロジーの活用が進んだことも一因だろう。現にJHPSを用いた筆者らの別の研究によると、高いスキルを身につけている労働者ほど、人工知能(AI)などの新しいテクノロジーの活用により、労働時間を減少させていることが確認されている。

テクノロジーの活用で時間的ゆとりが増えれば、スキル習得のために自己研鑽に充てる時間を増やすことも可能となる。JHPSを用いて学習時間の変化をみると、高所得層のみ、コロナ禍の下で週1・5時間と、コロナ禍前の0・8時間からほぼ倍増している。学習時間の確保という時間的ゆとりは、技術革新により求められるスキルが変化しただけでなく、再教育でアップデートできるという意味で、変化に対するレジリエンスを高める。コロナ禍で生じた働き方や時間配分の変化は、こうした新たな側面での格差を拡大させる可能性がある。

さらにレジリエンス格差は健康や働きがいなどを含めたウェルビーイングの格差拡大にもつながりうる。図の折れ線グラフは、所得階層別にワークエンゲージメントのコロナ禍前からの変化を示したものだ。ワークエンゲージメントは仕事に対する熱意・没頭・活力度合いを表すもので、ポジティブなメンタルヘルスの指標とも考えられる。ワークエンゲージメントのスコアは、中所得層ではコロナ禍の下で低下する一方、高所得層では上昇している。勤務先企業への愛着度や定着志向といった従業員エンゲージメントの指標をみても、いずれも高所得層ほどコロナ禍の下で上昇している。高所得層での各種エンゲージメント指標の上昇は、コロナ禍の下で一部のウェルビーイング格差が拡大したことを示す。

今後、データの蓄積を待つて慎重に検証する必要があるが、こうしたウェルビーイング格差は、レジリエンス格差によりもたらされている可能性がある。

健康経営やダイバーシティ(多様性)経営に関する研究成果を踏まえると、従業員の働き方やウェルビーイングを改善する取り組みを進めることで、企業パフォーマンスの向上も期待できる。また労働者が賃金だけでなく働き方や能力開発機会も含めた労働条件を重視するようになれば、レジリエンスの低い働き方をさせる企業は淘汰され、市場メカニズムを通じてレジリエンス格差やウェルビーイング格差が縮小する。

政府が企業・労働者・労働市場全体に対する働きかけやインセンティブ(誘因)付けをすることも重要だ。成熟社会では金銭的な価値だけでなく、非金銭的な多様な価値が重視されることも、その分配のあり方も注目される。このことはポストコロナの労働市場を展望するうえでも同じであり、レジリエンス格差やウェルビーイング格差といった多様な側面での格差の動向が一層重要になる。