

第2回「働く人の意識に関する調査」結果のポイント

公益財団法人日本生産性本部が令和2年7月21日に発表した、「第2回働く人の意識に関する調査」結果の概要を紹介します。「コロナ対策費用の一部負担（セイフティ・チャージ）」について容認（「負担してもよい」+「どちらかと言えば負担してもよい」）は約4割。「給与を減らしても、雇用を維持すべき（ワークシェアリング）」は約4割が是認しています。

1. 調査概要

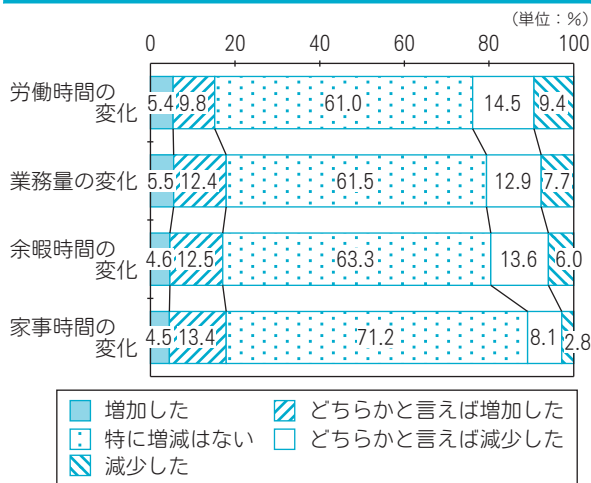
調査対象	20歳以上のわが国の雇用者（就業者から自営業者、家族従業者を除く）1,100名
調査期間	2020年7月6日～7日
調査の目的	今回の調査は、5月22日に公表した第1回（調査期間5月11日～13日）に続く2回目。5月25日に緊急事態宣言が解除され、新型コロナウイルス感染防止対策と経済活動の両立を模索する約1か月半を経た時点の、働く人の意識の現状と変化を調べるため。

2. 「緊急事態宣言」解除から約1か月半経過後の状況

（1）労働時間等の変化

緊急事態宣言の解除以降、経済活動の再開が進みつつある。これに伴い労働時間や業務量はどのように変化したかを質問した結果、労働時間・業務量・余暇時間で約6割以上が「特に増減はない」と回答している（図表1）。

図表1：緊急事態宣言解除後の労働時間等の変化



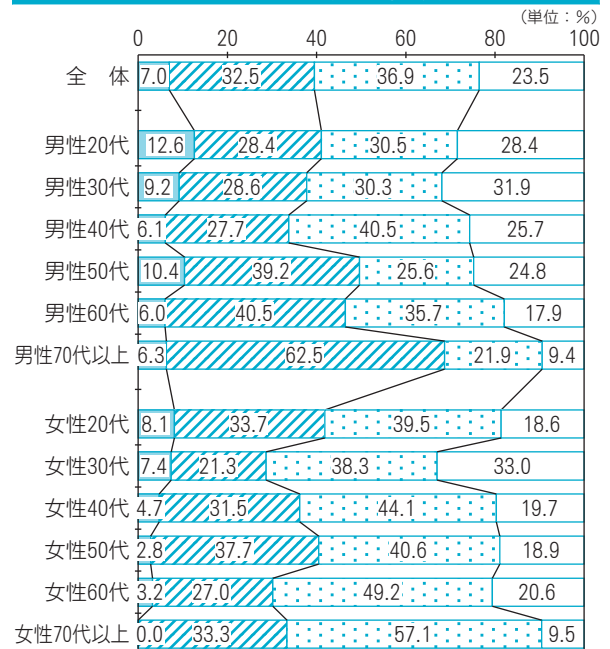
出典：公益財団法人日本生産性本部「第2回働く人の意識に関する調査」をもとに当研究所で作成（以下同じ）

（2）コロナ対策費用の一部負担（セイフティ・チャージ）

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、飲食

店、ホテルといった様々な業種で感染防止対策を講じており、この費用は事業者が負担している。しかし、感染予防は、社会全体の安全を守るためのものであるから、費用の一部は消費者も負担（セイフティ・チャージ）すべきという考え方がある。このような費用の支払い意向を質問した結果、全体では「負担してもよい」7.0%、「どちらかと言えば負担してもよい」32.5%と、費用の一部負担を容認する意見は約4割。なお、最も多いのは「どちらかと言えば負担したくない」36.9%で、「負担したくない」23.5%と合わせると、約6割は一部負担を容認しないとなっている（図表2）。

図表2：飲食店等のコロナ対策費の一部を負担してもよいか



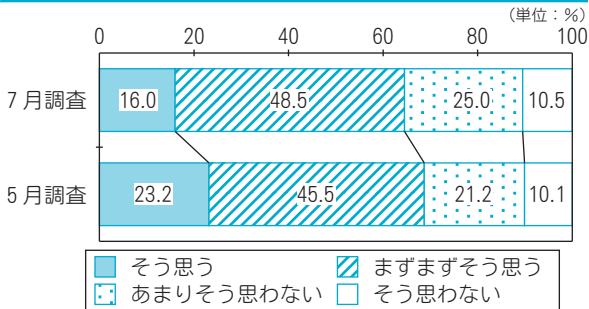
■ 負担してもよい
 ■ どちらかと言えば負担してもよい
 ■ どちらかと言えば負担したくない
 ■ 負担したくない

3. 働く人の意識の変化

(1) 勤め先への信頼感

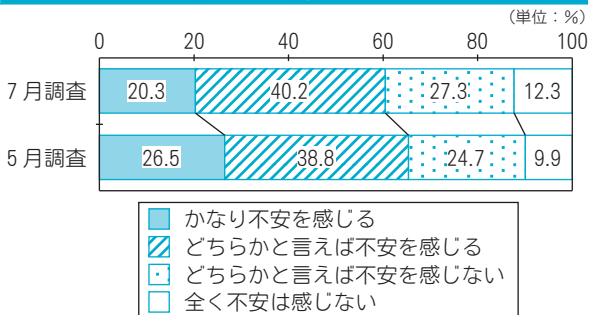
勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問した。5月調査と比べて「そう思う」が23.2%から16.0%に減少したことが目につくが、他の選択肢については、あまり差は見られなかった。「そう思う」16.0%、「まずまずそう思う」48.5%と合わせて64.5%が肯定的な評価をしており、5月の68.7%と大きな差はない（図表3）。

図表3：勤め先はあなたの健康に十分配慮しているか



次に新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績（売上高や利益等）に不安を感じているかどうかを質問した。「かなり不安を感じる」の割合が5月調査の26.5%から20.3%に減少し、強い不安感はやや軽減したことが分かる。それでも「どちらかと言えば不安を感じる」40.2%と合わせると、約6割が不安を感じており、不安感が解消したとは言えない（図表4）。

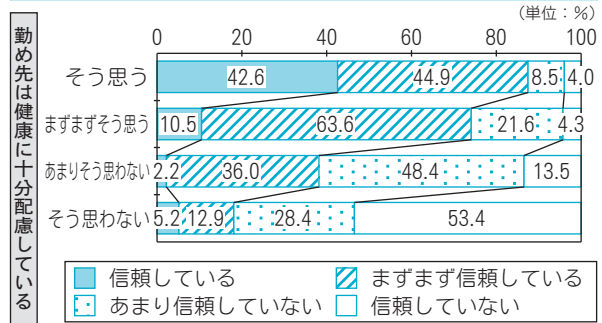
図表4：勤め先の業績（売上高や利益）に不安を感じるか



7月調査では、勤め先への信頼の程度は「信頼していない」が5月調査の8.5%から11.7%に増加している。勤め先への信頼の程度が低下した背景には何があるかを分析した結果、勤め先への信頼の程度に最も大きな影響を与えているのは、健

康への配慮であることが分かった。「勤め先が健康に十分な配慮をしてくれている」という実感が強いと、信頼の程度が高くなり、配慮不足と感じるほど、信頼の程度は低い（図表5）。

図表5：健康への配慮別・勤め先への信頼の程度



(2) ワークシェアリング

コロナ禍の影響が長引き、景況の先行きが見通せない中、一時的な景況の悪化を乗り越えるため、「勤め先でのワークシェアリング実施の是非」を質問した。全体で「給与を減らしてでも、雇用を維持すべき」と、ワークシェアリングを是認する意見が40.5%。一方「給与は減らさず、雇用を削減すべき」は19.5%にとどまった。ただし、「わからない」が39.9%と、是認とほぼ同割合あった。なお、ワークシェアリングの是認の割合は、年代によって差があり、概ね高い年代ほど是認する意見が多い。しかし、「わからない」も20代～60代で40%前後を占めており、判断が難しい施策と言える（図表6）。（奥 桂子）

図表6：年代別・勤め先でのワークシェアリングの是非

