

コロナ禍での経営・雇用環境



新型コロナウイルス感染症の流行で、経済活動の縮小を余儀なくされたことや働く人への予防対策や健康確保策が講じられたことに伴い、企業経営や雇用に大きな変化が起こっている。帝国データバンクの調査によると、「新型コロナウイルス」の影響を受けたとして業績予想の下方修正を発表した上場企業は8月末までに累計1,066社。厳しい雇用情勢も続いており、厚生労働省の調べでは、新型コロナウイルスに起因する解雇等の見込みは全国で5万5,000人近くに達した（9月11日現在）。従業員の働き方に関しても、感染リスクに対応した取り組みが求められている。JILPTが実施した調査などから、コロナショックが企業や働く人におよぼす影響を見る。

＜今号の主な内容＞

JILPT調査 コロナショックは、企業の経営や雇用にどのような影響を及ぼしているのか

——「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」結果より

実態調査 医療現場の人員不足や病院の経営悪化が深刻な状態に

——日本医労連「『新型コロナ感染症』に関する緊急実態調査」（第3次）結果から

連載 オフィス環境と制度の改善を連動し、ワークスタイル変革を実現

——株式会社 クレディセゾン

スペシャルピック 副業・兼業、フリーランスのルール整備を提言

——経済財政運営と改革の基本方針2020、成長戦略実行計画

不定期連載 AI分野などのハイタレント人材を「プロフェッショナル従業員」として雇用

——現行の人事制度の枠を超えた報酬での処遇も可能に 株式会社 東芝

JILPT 調査

コロナショックは、企業の経営や雇用にどのような影響を及ぼしているのか

——「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」（6月調査）結果より

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染者は、国内では2020年1月中旬に初めて確認され、3月20日に1,000人に達して以降、3月末に2,000人超、4月3日に3,000人超、4月6日には4,000人超と急増した。

この間、政府は1月30日に「新型コロナウイルス感染症対策本部」を設置し、2月13日に「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」（以降、3月10日に第2弾）を取りまとめた。また、2月25日には「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を策定した（以降、4月7日に基本的対処方針に改定）。

3月13日には「新型インフルエンザ等対策特別措置法改正案」が可決・成立し、同法第32条第1項に基づき、4月7日には7都府県に「緊急事態宣言」が発出され、4月16日に全都道府県へ拡大された。

4月7日には、「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」も閣議決定され（20日に変更決定）、企業の雇用維持を支援する「雇用調整助成金」の特例措置のさらなる拡大や資金繰り対策の拡充、中小・小規模事業者等に対する「持続化給付金」の支給や、一人一律10万円の「特別定額給付金」の給付等が打ち出されたが、その後、同宣言が5月25日に全面解除されるまでの間、外出自粛や営業停止等が要請され、社会活動、経済活動に多大な影響が及ぶこととなった。

こうした経過を踏まえつつ、当機構では新型コロナウイルスの感染拡大やその予防措置が、企業経営に及ぼす影響等を把握するため、2020年2、3、4、5月の生産・売上額等の変化について、6月に企業に対するWeb調査を実施した。本稿では調査結果の概要について報告する（調査の概要はP13の通り）。

<7割超の企業で生産・売上額等が減少>

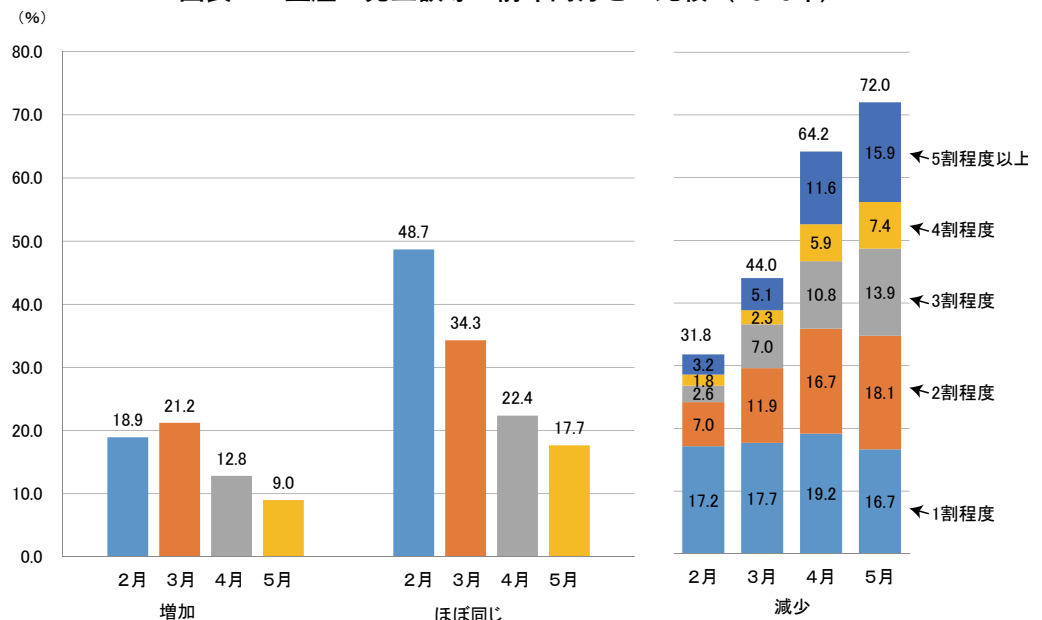
新型コロナウイルス感染症の影響が広がっていった2020年2～5月の各月における調査対象企業の生産・売上額等の対前年同月増減を尋ねると、月を経るに従って、「増加」、「ほぼ同じ」と回答した企業の割合が低下するとともに「減少」と回答した企業の割合が上昇している。「減少」企業の割合は、2月の31.8%から、3月44.0%、4月64.2%、5月72.0%と、5月には7割を上回った（図表1）。この傾向はいずれの地域、産業、企業規模においてもみられている。

「減少」企業の割合の上昇とともに、「減少」の程度の大きい企業割合も月を経るとともに上昇し、「5割程度以上」減少した企業の割合は2月で3.2%、

3月に5.1%、4月に11.6%、5月には15.9%と、4月以降は1割を上回るまで上昇しており、この期間に企業の経営環境が急速に悪化していったことがうかがえる。（図表1）。

5月に「5割程度以上」減少した企業の割合を産業別にみると、宿泊、飲食を含むサービス業（28.2%）、その他（25.2%）、小売業（19.2%）などで特に厳し

図表1 生産・売上額等の前年同月との比較（2020年）



（注）別に「前年同月と比較できない」の選択肢がある。

い状況にある。

企業規模別にみると、100人未満で21.7%、100～299人で11.4%、300人以上で10.0%と、特に100人未満規模の企業の落ち込みが大きくなっている。

<社会活動の自粛による影響を受けた企業が約5割>

生産・売上額等が対前年同月で増減した要因を尋ねると、最も割合が高かった回答が「社会活動の自粛により消費等の需要減退の影響を受けたため」の48.5%、次いで、「緊急事態宣言による自粛要請対象になったため」(28.1%)、「外国のサプライチェーンの生産中止等の影響を受けて事業活動に支障が生じたため」(17.3%)の順に高くなっている。

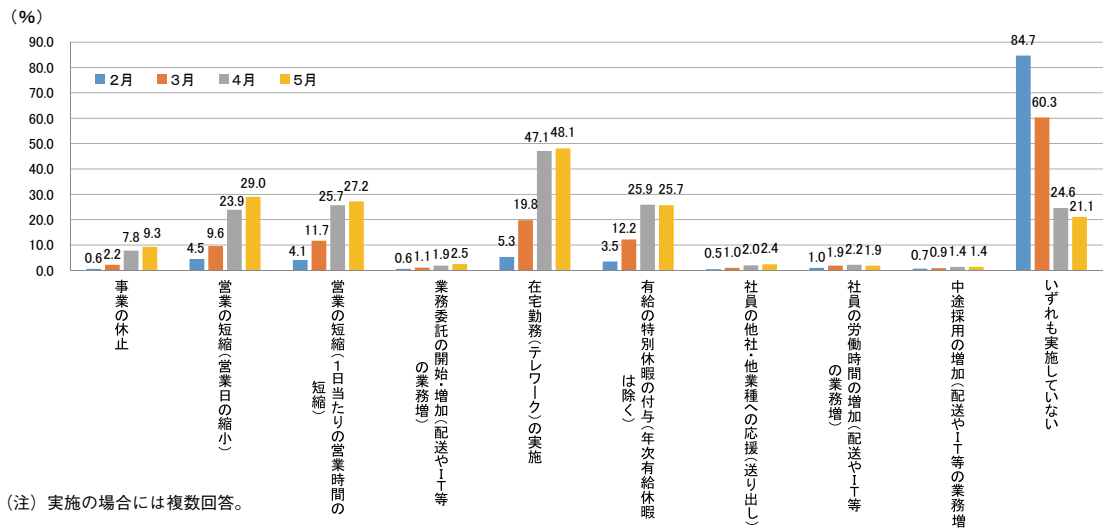
このうち、「社会活動の自粛により消費等の需要減退の影響を受けたため」では、産業別には運輸業(64.4%)、小売業(60.6%)で、地域別には北陸・東海(56.8%)で相対的に高くなっている。ま

た、「緊急事態宣言による自粛要請対象になったため」では、産業別には小売業(45.3%)、その他(40.6%)、サービス業(36.3%)で、地域別には南関東(37.9%)で相対的に高くなっており、「外国のサプライチェーンの生産中止等の影響を受けて事業活動に支障が生じたため」では、産業別には製造業(25.7%)、卸売業(21.8%)、運輸業(21.4%)で相対的に高くなっている(図表2)。

図表2 企業における生産・売上額等の増減の要因

		n	緊急事態宣言による自粛要請対象になったため	業界要請による自粛対象になったため	出勤者の7割削減の要請を受けたため	出入国制限に伴い直接影響を受けたため(航空、旅客、旅行業、観光業等)	外国のサプライチェーンの生産中止等の影響を受けて事業活動に支障が生じたため	社会活動の自粛により消費等の需要減退の影響を受けたため	社会活動の自粛により消費等の需要が増加したため(宅配需要など)	もともと業績が厳しかった	その他
計		1293	28.1	13.0	7.6	5.7	17.3	48.5	5.9	8.8	21.4
地域	北海道	48	27.4	4.7	2.4	6.8	6.8	43.2	15.9	9.1	18.2
	東北・北関東	170	18.9	11.9	5.6	2.1	17.5	46.8	4.9	10.5	28.0
	南関東	394	37.9	17.8	12.4	7.7	16.8	46.3	1.4	6.1	22.1
	北陸・東海	220	25.3	12.4	4.5	6.2	20.2	56.8	8.4	10.1	18.0
	近畿	235	26.8	13.6	10.1	4.6	19.2	50.0	3.5	8.1	15.7
	中国・四国・九州	226	27.3	9.8	5.1	6.2	16.0	45.4	9.8	10.3	23.7
産業	建設業	134	21.8	18.3	7.2	2.5	12.6	39.5	3.5	11.4	28.1
	製造業	446	20.1	9.9	4.2	4.5	25.7	50.8	6.3	10.4	20.4
	情報通信業	84	33.7	12.8	20.6	3.1	6.1	37.0	0.0	3.5	32.5
	運輸業	86	28.0	11.9	2.9	4.5	21.4	64.4	10.1	4.6	8.9
	卸売業	270	32.0	14.6	9.7	7.0	21.8	51.7	5.3	11.8	16.8
	小売業	55	45.3	16.3	6.3	8.5	2.4	60.6	19.3	2.4	15.4
	サービス業	171	36.3	12.6	9.8	9.2	4.2	36.8	3.9	4.4	30.8
	その他	47	40.6	13.6	10.9	7.9	5.1	56.1	5.9	7.7	14.4
企業規模	100人未満	487	28.7	15.3	6.3	5.4	15.3	48.3	5.2	11.2	21.4
	100～299人	568	27.6	10.9	8.7	5.8	19.1	48.7	6.5	6.8	21.4
	300人以上	238	32.0	15.0	14.4	6.5	16.7	46.7	3.8	8.6	20.9

図表3 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施項目(2020年)



<在宅勤務（テレワーク）の実施率が約5割まで上昇>

このように経営環境が一気に厳しさを増すなかで、企業はどのような対応を行ったのであろうか。企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目を尋ねると、それぞれ2月から5月にかけて実施と回答した割合が上昇しているが、最も高かったのが「在宅勤務（テレワーク）の実施」で、2月の5.3%から、3月に19.8%、4月に47.1%となり、5月には48.1%と5割弱まで上昇している（図表3）。在宅勤務（テレワーク）が短期間で、特に、緊急事態宣言が出された4月以降、急速に拡大し、多くの企業が、事業活動の継続に在宅勤務（テレワーク）を活用したことが見て取れる。

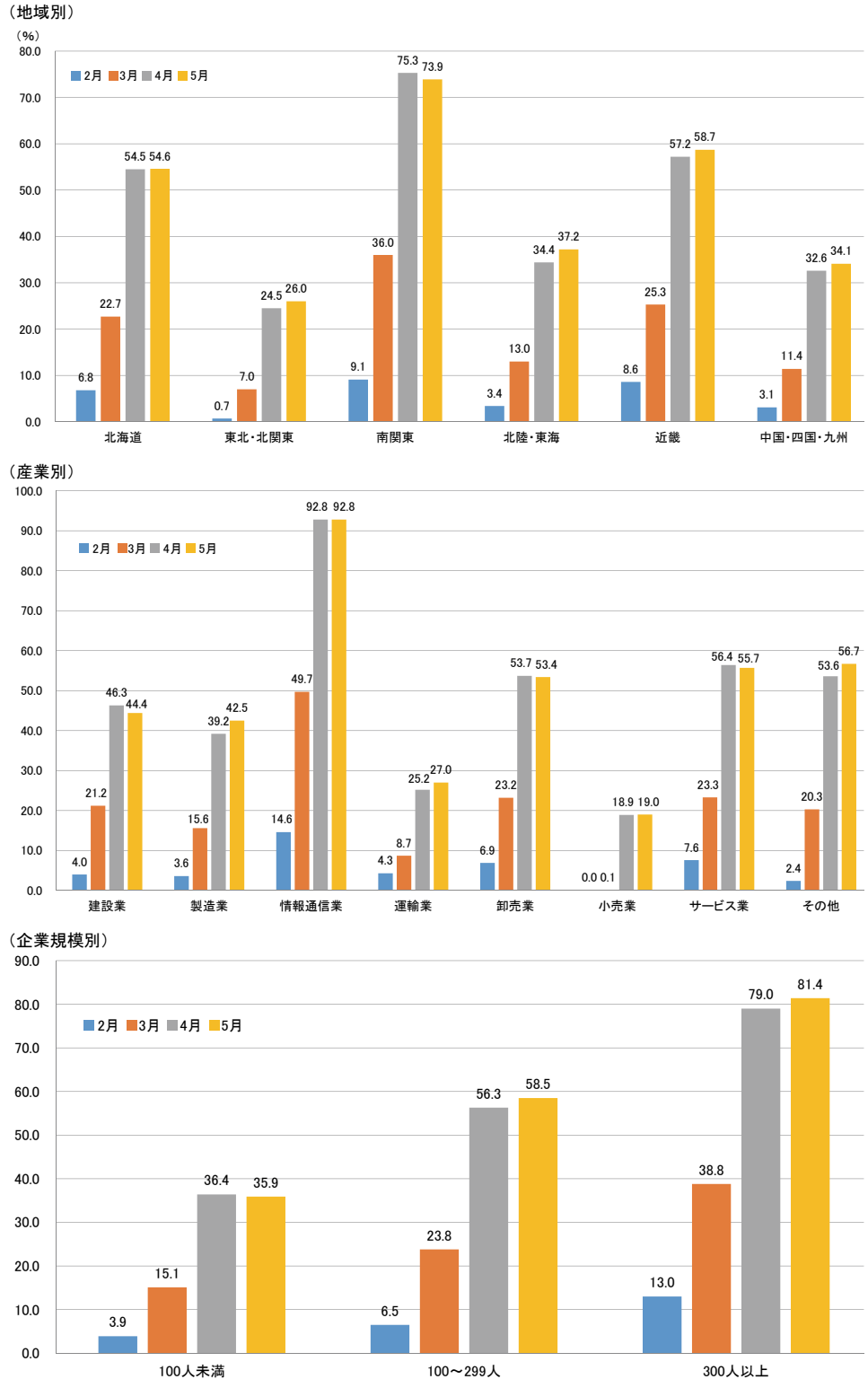
次いで、「営業の短縮（営業日の縮小）」（2月4.5%→5月29.0%）、「営業の短縮（1日当たりの営業時間の短縮）」（2月4.1%→5月27.2%）、「有給の特別休暇の付与（年次有給休暇は除く）」（2月3.5%→5月25.7%）の順に高くなっており、緊急事態宣言に伴う休業要請などによる経済活動抑制の影響が反映されていると考えられる。

また、「事業の休止」は、2月の0.6%から3月に2.2%、4月に7.8%、5月には9.3%と、1割近くの企業で行われているが、産

業別にみると、5月において、宿泊、飲食を含むサービス業で19.1%、小売業で14.3%となっているのが目立っている。

一方、「いずれも実施していない」割合は、2月の84.7%から、3月に60.3%、4月に24.6%、5月に

図表4 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（2020年）



は21.1%と、3月から4月にかけて大幅に低下している。

このうち、最も高かった「在宅勤務（テレワーク）の実施」について、地域、産業、企業規模別にみると、図表4のとおりとなっている。

地域別にみると、南関東（5月73.9%）、近畿（5月58.7%）、北海道（5月54.6%）で高くなっているが、これらの地域は特に感染拡大が懸念されていた地域であり、相対的にテレワークの導入が進んだことにつながったものと考えられる。

産業別にみると、情報通信業（5月92.8%）で特に高くなっており、次いで、その他（5月56.7%）、サービス業（5月55.7%）、卸売業（5月53.4%）で5割を上回っている。一方、小売業（5月19.0%）、運輸業（5月27.0%）では相対的に低くなるなど業種毎の差が大きく、対人業務の割合など、業務の特性による在宅勤務（テレワーク）の導入しやすさの差が背景にあると考えられる（注1）。

企業規模別にみると、5月において100人未満で35.9%、100～299人で58.5%、300人以上で81.4%と、企業規模が大きくなるほど実施割合が高くなっている。

<労働者の増減については、「増加」「減少」企業の割合が上昇>

厳しい経営環境のなか、雇用面への影響も懸念される。このため、企業における2～5月にかけての労働者の対前年同月の増減を尋ねると、「ほぼ同じ」と回答した企業の割合は、2月の85.9%から、3月で79.9%、4月で63.6%、5月には66.4%と低下傾向がみられるが、5月においても約3分の2の企業で「ほぼ同じ」となっている。労働者が「減少」と回答した企業の

割合は2月の8.1%から、3月で12.0%、4月で17.9%、5月には19.8%と上昇している一方、「増加」と回答した企業の割合も2月の6.0%から、3月で8.1%、4月で18.5%、5月には13.8%と、4、5月は2、3月よりも上昇している（図表5）。

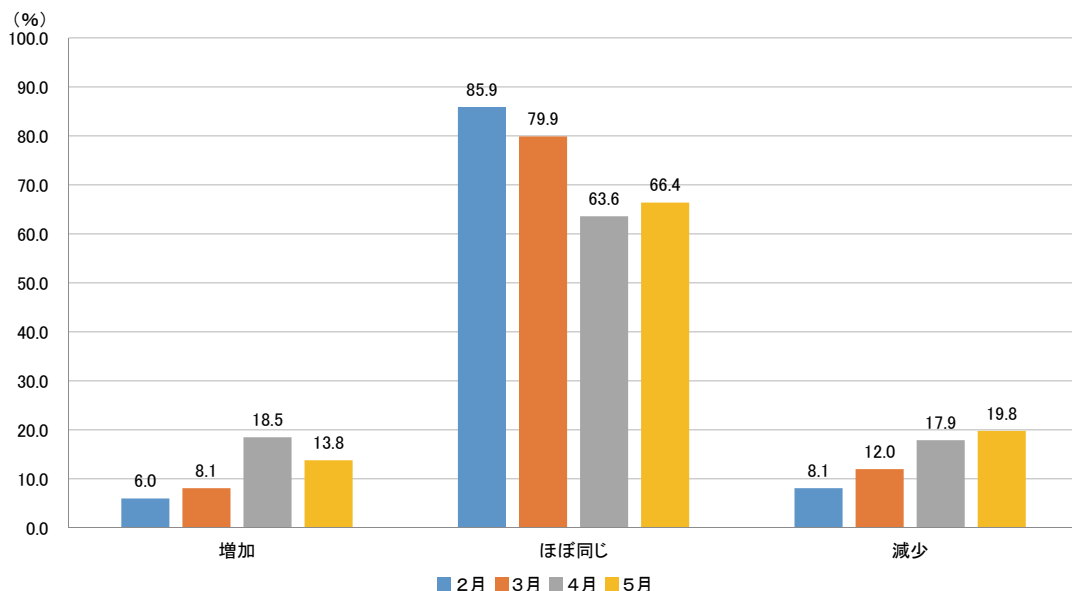
労働者の形態別にみると、「正社員・正規従業員」では、「増加」（5月15.3%）が「減少」（5月14.3%）を上回っている一方、「パート・アルバイト・契約社員」「派遣労働者」では「減少」（5月でそれぞれ17.3%、28.0%）が「増加」（5月で各々4.7%、6.5%）を上回っており、「パート・アルバイト・契約社員」では「減少」が3月の9.6%から4月には17.2%、「派遣労働者」では「減少」が3月の15.6%から4月には25.0%と、それぞれ3月から4月にかけて「減少」企業の割合が上昇している（注2）。

<5割以上の企業が正社員の雇用調整を行っているが、解雇、雇い止めは僅か>

企業における雇用調整の実施状況について尋ねると、図表6のとおりとなっている。

「正社員・正規従業員」の雇用調整を実施したと回答した企業割合は、2月の19.5%から、3月に29.0%、4月に50.8%となった後、5月には55.1%まで上昇した。5月の実施方法についてみると、「残業の削減」（36.6%）、「所定労働時間の短縮」（20.0%）、「一時休業（一時帰休）」（18.2%）の順に高くなっており、経済活動の自粛等に合わせた労働時間での調

図表5 労働者の増減の推移（2020年）



整が多くなって
いる。一方、「解雇」
(0.4%)、「雇
い止め」(0.4%)
の割合は低い水準に
とどまっている。

地域別にみると、
近畿(66.6%)、
北陸・東海
(62.9%)などで、
産業別には運輸業
(62.8%)、小売
業(62.6%)など
で実施割合が高く、
企業規模別では
300人以上
(57.7%)、100~
299人(58.1%)、
100人未満
(51.7%)と、

100人以上の規模の方が実施割合が高くなっている。

「パート・アルバイト・契約社員」の雇用調整を
実施したと回答した企業割合は、2月の13.5%から、
3月に20.4%、4月に37.1%の後、5月には39.4%
まで上昇しているが、「正社員・正規従業員」よりも
実施企業の割合は低くなっている。5月の実施方法に
ついてみると、「残業の削減」(21.4%)、「所定労働
時間の短縮」(15.7%)、「一時休業(一時帰休)」
(15.2%)の順に高くなっており、「雇い止め」(0.9%)、
「解雇」(0.6%)の割合は「正社員・正規従業員」よ
りは若干高いものの、低い水準にとどまっている。

地域別では近畿(46.5%)、北陸・東海(43.9%)
などで、産業別には、その他(49.9%)、製造業
(48.0%)、小売業(46.6%)などで実施割合が高い。
企業規模別にみると、300人以上(51.6%)、100~
299人(44.3%)、100人未満(33.6%)と規模が大
きい企業の方が実施割合が高くなっている。

「派遣労働者」の雇用調整を実施したと回答した
企業割合は、2月の1.9%から、3月3.8%、4月7.6%
の後、5月には8.6%まで上昇しているが、他の形態
の労働者よりも実施企業の割合は低くなっている。方
法については、5月では「契約更新の停止による削減」

図表6 雇用調整の実施状況
(正社員・正規従業員、パート・アルバイト・契約社員)

(実施の場合には複数回答、%)

	n	時期	雇用調整を実施										実施し ていない
			残業の 削減	所定労働 時間の 短縮	新規学 卒者の 採用の 抑制・ 停止	一時休 業(一 時帰休)	希望退 職者の 募集	解雇	雇い止 め	給与の 削減	その他 の雇用 調整		
正社員・正規 従業員	1293	2月	19.5	15.9	3.6	1.1	0.9	0.3	0.2	0.3	0.4	0.5	80.5
		3月	29.0	22.7	8.3	1.8	3.0	0.0	0.3	0.5	0.5	1.2	71.0
		4月	50.8	35.4	18.7	2.9	13.1	0.3	0.1	0.3	1.2	4.7	49.2
		5月	55.1	36.6	20.0	3.4	18.2	0.2	0.4	0.4	1.7	4.8	44.9
パート・アル バイト・契約 社員	1293	2月	13.5	11.0	2.5	0.6	0.8	0.1	0.1	0.2	0.2	0.4	86.5
		3月	20.4	14.7	7.4	0.9	2.9	0.1	0.3	0.3	0.2	1.1	79.6
		4月	37.1	21.2	15.0	1.3	11.6	0.3	0.4	0.8	0.9	3.3	62.9
		5月	39.4	21.4	15.7	1.2	15.2	0.2	0.6	0.9	1.0	3.7	60.6

(派遣労働者)

(実施の場合には複数回答、%)

	n	時期	雇用調整を実施				実施し ていない
			契約の中 途解除 による 削減	契約更新 の停止 による 削減	その他 の雇用 調整		
派遣労働者	1293	2月	1.9	0.6	0.9	0.4	98.1
		3月	3.8	1.2	2.0	0.9	96.2
		4月	7.6	2.0	4.0	2.4	92.4
		5月	8.6	2.1	4.6	2.9	91.4

(4.6%)が最も高くなっている。

地域別では北陸・東海(11.9%)、南関東(10.2%)、
近畿(10.1%)で、産業別には運輸業(16.4%)、製
造業(12.5%)で実施割合が高くなっている。企業
規模別にみると、300人以上(21.6%)、100~299
人(12.4%)、100人未満(4.1%)と規模が大
きい企業の方が実施割合が高くなっている。

<生産・売上額等が減少した企業の方が 雇用調整の実施割合が高い>

企業の生産・売上額等の増減別に雇用調整の実施状
況をみるためにクロス集計を行うと、図表7のとおり、
生産・売上額等が「増加」、「ほぼ同じ」と比較して「減
少」した企業の方が雇用調整の実施割合が高くなって
おり、また、月を経るに従って実施割合が高まってい
る。

生産・売上額等が「減少」している企業のうち、「正
社員・正規従業員」の雇用調整を実施した企業は、2
月で33.3%、3月は43.2%、4月は62.9%、5月
には64.7%となっている。生産・売上額等が5割程度
以上「減少」した企業のうち雇用調整を実施した企業
は、2月で48.6%、3月が60.7%、4月は69.3%、

図表7 生産・売上額等の増減別にみた雇用調整の実施状況

(正社員・正規従業員)

(実施の場合には複数回答、%)

	企業割合	減少に占める割合	雇用調整を実施										実施していない	
			残業の削減	所定労働時間の短縮	新規卒者の採用の抑制・停止	一時休業(一時帰休)	希望退職者の募集	解雇	雇止め	給与の削減	その他の雇用調整			
2月	増加	18.9	—	12.1	10.1	1.6	0.8	0.4	0.0	0.0	0.4	0.4	0.4	87.9
	ほぼ同じ	48.7	—	14.0	11.7	2.2	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.0	0.2	86.0
	減少	31.8	100.0	33.3	27.6	6.4	2.2	2.0	0.7	0.0	0.2	0.7	0.7	66.7
	1割程度	26.3	54.0	30.0	25.5	4.1	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0	0.5	0.0	70.0
	2割程度	10.8	22.1	28.7	25.3	4.6	2.3	2.3	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	71.3
	3割程度	4.0	8.2	43.8	37.5	15.6	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	56.3
	4割程度	2.7	5.6	31.6	21.1	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	10.5	68.4
	5割程度以上	3.2	10.1	48.6	32.4	16.2	10.8	8.1	2.7	0.0	0.0	2.7	2.7	51.4
	比較できない	0.6	—	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0
	3月	増加	21.2	—	19.6	15.0	5.4	1.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1
ほぼ同じ		34.3	—	19.3	16.2	4.9	0.9	0.7	0.0	0.2	0.5	0.5	0.2	80.7
減少		44.0	100.0	43.2	33.7	12.9	2.6	6.1	0.0	0.3	0.7	0.7	1.9	56.8
1割程度		8.5	40.3	37.3	29.5	10.8	1.2	3.7	0.0	0.4	0.8	0.4	1.2	62.7
2割程度		5.7	27.1	39.6	32.2	9.4	2.7	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	60.4
3割程度		3.4	15.9	46.4	36.9	13.1	2.4	4.8	0.0	1.2	0.0	0.0	1.2	53.6
4割程度		1.1	5.1	63.0	51.9	14.8	7.4	14.8	0.0	0.0	7.4	0.0	3.7	37.0
5割程度以上		5.1	11.7	60.7	39.3	27.9	6.6	14.8	0.0	0.0	0.0	4.9	8.2	39.3
比較できない		0.5	—	30.0	20.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	70.0
4月		増加	12.8	—	30.4	20.5	9.4	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	1.2	3.5
	ほぼ同じ	22.4	—	34.9	24.7	11.3	1.5	5.1	0.0	0.0	0.0	0.7	2.2	65.1
	減少	64.2	100.0	62.9	43.9	23.9	4.0	18.7	0.6	0.2	0.6	1.7	5.6	37.1
	1割程度	0.1	29.9	50.2	37.6	17.6	0.8	9.4	0.4	0.4	0.4	0.4	4.3	49.8
	2割程度	0.1	26.1	65.2	47.6	23.8	4.3	15.2	0.5	0.0	0.5	1.0	4.3	34.8
	3割程度	0.1	16.8	68.6	46.7	23.4	6.6	21.2	1.5	0.7	0.0	0.7	5.1	31.4
	4割程度	0.0	9.2	78.4	54.1	31.1	8.1	25.7	0.0	0.0	1.4	5.4	12.2	21.6
	5割程度以上	11.6	18.1	69.3	41.4	31.4	5.0	36.4	0.7	0.0	1.4	4.3	7.9	30.7
	比較できない	0.6	—	35.7	28.6	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	64.3
	5月	増加	9.0	—	34.7	21.2	14.4	0.8	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4
ほぼ同じ		17.7	—	30.8	19.6	10.7	3.3	3.7	0.0	0.5	0.0	0.0	2.8	69.2
減少		72.0	100.0	64.7	44.3	23.1	4.1	23.4	0.3	0.4	0.6	2.6	5.5	35.3
1割程度		0.0	23.1	49.1	33.8	14.4	2.7	11.7	0.0	0.5	0.9	0.9	2.3	50.9
2割程度		0.0	25.2	60.1	41.6	21.8	2.5	16.4	0.0	0.0	0.4	1.3	2.5	39.9
3割程度		0.0	19.3	68.3	48.9	25.0	2.2	23.3	0.6	0.0	0.0	1.1	6.7	31.7
4割程度		0.0	10.3	82.8	59.1	25.8	9.7	31.2	1.1	0.0	3.2	4.3	11.8	17.2
5割程度以上		15.9	22.1	75.8	48.5	30.4	7.2	42.3	0.5	1.5	0.0	6.7	9.3	24.2
比較できない		1.3	—	47.6	38.1	23.8	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	52.4

(注) 減少の程度については任意回答としており、回答していない企業もあるため、程度の割合を合計しても減少計とは一致しない。

(パート・アルバイト・契約社員)

(実施の場合には複数回答、%)

	企業割合	減少に占める割合	雇用調整を実施										実施していない	
			残業の削減	所定労働時間の短縮	新規卒者の採用の抑制・停止	一時休業(一時帰休)	希望退職者の募集	解雇	雇止め	給与の削減	その他の雇用調整			
2月	増加	18.9	—	7.7	6.9	1.2	0.4	0.4	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	92.3
	ほぼ同じ	48.7	—	10.6	8.9	1.3	0.3	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	89.4
	減少	31.8	100.0	24.9	20.0	4.9	3.7	1.7	0.2	0.2	0.7	0.2	0.7	75.1
	1割程度	0.0	54.0	22.7	19.1	3.2	0.9	0.5	0.5	0.0	0.9	0.0	0.0	77.3
	2割程度	0.0	22.1	23.0	18.4	4.6	0.0	2.3	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	77.0
	3割程度	0.0	8.2	28.1	28.1	6.3	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.9
	4割程度	0.0	5.6	26.3	15.8	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	10.5	73.7
	5割程度以上	3.2	10.1	32.4	18.9	16.2	2.7	5.4	0.0	2.7	0.0	0.0	2.7	67.6
	比較できない	0.6	—	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	80.0
	3月	増加	21.2	—	13.6	8.9	4.6	0.4	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1
ほぼ同じ		34.3	—	14.8	10.0	5.1	0.7	1.4	0.0	0.7	0.2	0.0	0.5	85.2
減少		44.0	100.0	33.4	25.2	10.8	1.4	5.8	0.2	0.2	0.9	0.3	2.1	66.6
1割程度		0.0	40.3	27.4	21.6	6.6	0.8	2.5	0.0	0.0	1.2	0.4	2.1	72.6
2割程度		0.0	27.1	30.9	23.5	9.4	1.3	4.0	0.7	0.0	0.7	0.0	0.7	69.1
3割程度		0.0	15.9	36.9	27.4	9.5	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	63.1
4割程度		0.0	5.1	44.4	44.4	14.8	3.7	14.8	0.0	0.0	3.7	0.0	3.7	55.6
5割程度以上		5.1	11.7	52.5	31.1	31.1	4.9	16.4	0.0	1.6	0.0	1.6	6.6	47.5
比較できない		0.5	—	30.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	70.0
4月		増加	12.8	—	20.5	10.5	7.6	0.6	3.5	0.0	0.6	0.6	0.6	0.6
	ほぼ同じ	22.4	—	24.0	11.6	8.0	0.4	4.0	0.0	0.0	0.4	0.0	3.6	76.0
	減少	64.2	100.0	49.5	29.9	20.2	1.8	16.2	0.5	0.7	1.3	1.1	4.0	50.5
	1割程度	0.0	29.9	35.7	23.5	11.4	0.4	8.2	0.0	0.4	1.2	0.4	2.7	64.3
	2割程度	0.0	26.1	47.1	28.6	19.5	1.0	10.5	1.0	1.4	1.0	0.5	2.9	52.9
	3割程度	0.0	16.8	54.0	32.8	19.7	0.7	18.2	0.0	0.0	2.9	0.7	2.9	46.0
	4割程度	0.0	9.2	66.2	43.2	28.4	6.8	25.7	1.4	0.0	1.4	2.7	9.5	33.8
	5割程度以上	11.6	18.1	65.0	35.0	32.9	4.3	32.9	0.7	1.4	0.7	2.9	6.4	35.0
	比較できない	0.6	—	42.9	28.6	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	57.1
	5月	増加	9.0	—	22.0	11.9	9.3	0.0	5.1	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
ほぼ同じ		17.7	—	13.6	6.1	5.1	0.9	1.9	0.0	0.5	0.0	0.0	1.9	86.4
減少		72.0	100.0	51.1	29.3	19.7	1.6	19.6	0.3	0.7	1.6	1.2	4.8	48.9
1割程度		0.0	23.1	34.2	18.9	9.0	0.0	9.5	0.0	0.5	0.9	0.0	4.1	65.8
2割程度		0.0	25.2	44.5	26.9	18.1	1.3	11.8	0.4	0.0	1.7	1.3	2.9	55.5
3割程度		0.0	19.3	53.9	32.8	21.1	0.6	18.9	0.6	0.6	1.7	0.0	2.8	46.1
4割程度		0.0	10.3	62.4	40.9	20.4	4.3	24.7	0.0	0.0	3.2	2.2	8.6	37.6
5割程度以上		15.9	22.1	69.6	35.1	31.4	3.6	39.2	0.5	2.6	1.5	3.1	8.2	30.4
比較できない		1.3	—	42.9	23.8	14.3	0.0	9.5	0.0	0.0	9.5	0.0	4.8	57.1

(注) 減少の程度については任意回答としており、回答していない企業もあるため、程度の割合を合計しても減少計とは一致しない。

5月には75.8%となっている。

次に、「パート・アルバイト・契約社員」の雇用調整の実施状況を見ると、生産・売上額等が「減少」している企業のうち、「パート・アルバイト・契約社員」の雇用調整を実施した企業は、2月の24.9%から、3月に33.4%、4月に49.5%、5月には51.1%となった。5割程度以上「減少」した企業のうち雇用調整を実施した企業は、2月の32.4%から、3月に52.5%、4月に65.0%、5月には69.6%となっており、「正社員・正規従業員」と比較して雇用調整の実施割合は低くなっているが、生産・売上額等が「増加」、「ほぼ同じ」と比較して「減少」した企業の方が雇用調整の実施割合が高くなっている。また、月を経るに従って実施割合が高まっている傾向は同様である。

<生産・売上額等の減少幅よりも人件費の減少幅は小さく、人件費割合が高まっている>

2020年2～5月における企業の人件費総額の増減について尋ねると、「減少」と回答した企業の割合が3月(18.6%)から4月(31.4%)にかけて大幅に上昇している一方、「増加」と回答した企業の割合も3月(15.1%)から4月(19.7%)にかけて上昇しており(図表8)、各地域、産業、企業規模においても概ね同様の傾向がみられている。

人件費が「減少」した企業の減少の程度は、2月から5月にかけて拡大している。しかし、5月に人件費が「減少」と回答した34.9%の企業のうち「1割程度」が21.2%、「2割程度」が7.2%、「3割程度」が3.0%と、大半は3割程度以内(34.9%の約9割)にとどまっており、生産・売上額等の「減少」と比較して減少の程度は小さくなっている。このことから、企業における人件費割合が高まっていることが推測される。

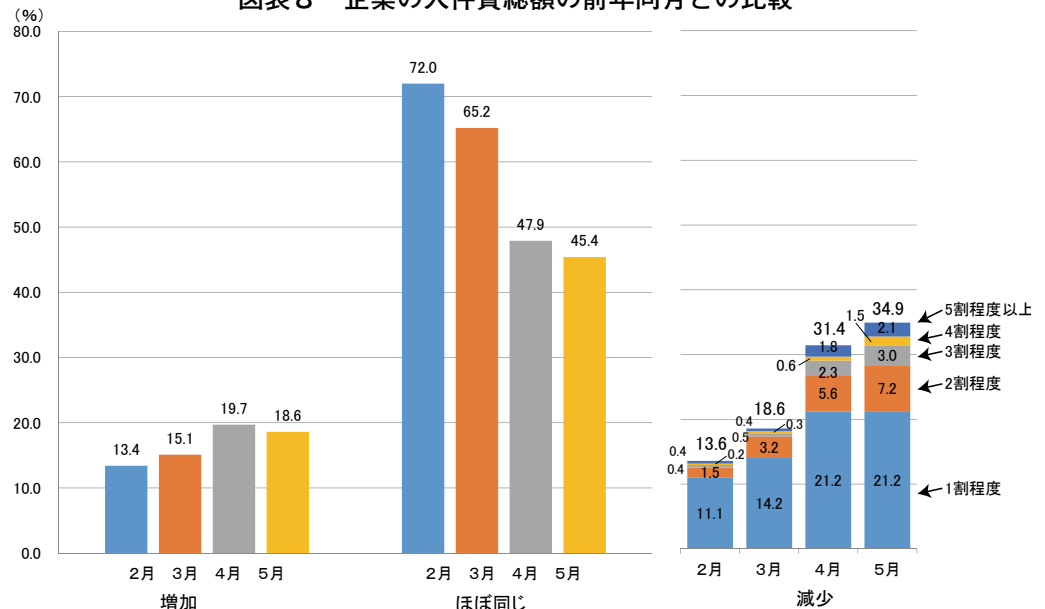
そこで、生産・売上

額等の増減と人件費の増減との関係についてみるためにクロス集計を行うと(図表9)、5月において生産・売上額等が減少している企業72.0%のうち、人件費が増加している企業は10.5%、ほぼ同じ企業は29.2%で、合計すると39.7%となり、一方で減少している企業は32.4%と、生産・売上額等が減少している企業のうち半数以上では人件費は減少していない。また、減少の程度でも、各々の生産・売上額等の減少の程度と比較して人件費は減少していないことがわかる。企業が厳しい経営環境のなかでも雇用維持の努力を行っていることにより、人件費負担も大きくなっていることが示唆される。

<「雇用調整助成金」「資金繰り支援」「持続化給付金」の利用割合が高まっている>

新型コロナウイルス関連の支援策のうち、企業が利用を申請したり、今後利用申請を考えていると回答した支援策の割合(支援策の利用状況)を見ると、「雇用調整助成金」(37.3%)、「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」(30.3%)、「持続化給付金」(19.8%)の順に割合が高くなっている(図表10)。自粛要請などによる経済活動の抑制・停滞下においては、固定費、人件費の負担が企業の経営基盤の維持にとって大きな課題であることから、利用の上位に上がっている支援策への期待が大きいことが推測される。

図表8 企業の人件費総額の前年同月との比較



図表9 生産・売上額等と人件費の増減との関係

(%)

		企業割合	人件費								比較できない
			増加	ほぼ同じ	減少	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上	
生産・売上額等	2月	企業割合	13.4	72.0	13.6	11.1	1.5	0.4	0.2	0.4	1.0
		増加	18.9	6.0	12.2	0.9	0.8	0.1	0.0	0.0	0.0
		ほぼ同じ	48.7	5.2	39.9	3.2	2.7	0.5	0.0	0.0	0.0
		減少	31.8	3.4	18.9	8.7	6.7	0.6	0.4	0.2	0.3
		1割程度	17.2	4.3	10.1	4.6	4.3	0.2	0.1	0.0	0.0
		2割程度	7.0	1.2	4.5	1.7	1.2	0.2	0.1	0.0	0.0
		3割程度	2.6	0.2	1.8	0.4	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1
		4割程度	1.8	0.4	0.8	0.5	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0
		5割程度以上	3.2	0.5	1.3	1.2	0.5	0.2	0.1	0.2	0.2
	比較できない	0.6	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	3月	企業割合	15.1	65.2	18.6	14.2	3.2	0.5	0.3	0.4	1.1
		増加	21.2	8.4	11.6	1.5	1.2	0.2	0.0	0.0	0.0
		ほぼ同じ	34.3	3.7	26.1	3.2	2.5	0.5	0.2	0.0	0.0
		減少	44.0	3.9	26.3	13.6	9.8	2.2	0.5	0.2	0.4
		1割程度	17.7	3.4	11.6	4.9	4.2	0.7	0.0	0.0	0.0
		2割程度	11.9	1.9	6.1	4.3	3.2	0.9	0.2	0.0	0.0
		3割程度	7.0	0.9	4.6	1.5	0.9	0.2	0.2	0.0	0.0
		4割程度	2.3	0.2	1.1	0.9	0.6	0.2	0.1	0.1	0.0
		5割程度以上	5.1	0.9	2.4	1.9	1.0	0.3	0.0	0.2	0.4
	比較できない	0.5	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
4月	企業割合	19.7	47.9	31.4	21.2	5.6	2.3	0.6	1.8	1.0	
	増加	12.8	5.2	6.1	1.8	1.4	0.2	0.0	0.0	0.1	
	ほぼ同じ	22.4	5.1	12.5	3.6	2.7	0.8	0.1	0.0	0.0	
	減少	64.2	9.4	27.6	26.9	17.2	4.8	2.0	0.8	1.4	
	1割程度	19.2	3.7	9.7	6.2	5.7	0.4	0.0	0.0	0.0	
	2割程度	16.7	2.6	6.0	7.5	5.2	1.7	0.5	0.0	0.0	
	3割程度	10.8	1.4	4.6	4.6	3.2	0.7	0.5	0.2	0.0	
	4割程度	5.9	0.8	1.5	3.4	1.7	0.4	0.5	0.3	0.3	
	5割程度以上	11.6	0.6	5.0	4.9	1.3	1.5	0.5	0.3	1.1	
比較できない	0.6	0.0	0.3	0.3	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0		
5月	企業割合	18.6	45.4	34.9	21.1	7.2	3.0	1.5	2.1	1.0	
	増加	9.0	4.6	3.6	0.9	0.6	0.2	0.0	0.0	0.0	
	ほぼ同じ	17.7	3.6	10.5	2.3	1.7	0.5	0.1	0.0	0.0	
	減少	72.0	10.5	29.2	32.4	18.9	6.4	2.6	1.5	2.2	
	1割程度	16.7	4.0	8.7	4.4	4.1	0.3	0.0	0.0	0.0	
	2割程度	18.1	2.8	7.8	7.8	5.0	2.2	0.1	0.1	0.1	
	3割程度	13.9	2.0	5.0	6.7	4.3	1.1	1.1	0.1	0.0	
	4割程度	7.4	0.7	2.3	4.2	2.2	0.7	0.5	0.6	0.1	
	5割程度以上	15.9	0.6	4.9	9.2	3.2	2.1	0.9	0.7	2.0	
比較できない	1.3	0.0	0.6	0.5	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0		

(注) 1. 全企業に対する各々の企業割合。

2. 減少の程度については任意回答としており、回答していない企業もあるため、程度の割合を合計しても減少計とは一致しない。

「雇用調整助成金」の利用状況を産業別にみると、製造業(50.1%)、運輸業(43.6%)、小売業(42.8%)、サービス業(36.9%)の順に割合が高くなっている。また、企業規模別にみると、100~299人(41.4%)、100人未満(32.7%)、300人以上(32.6%)の順に割合が高くなっている。

「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」の利用状況を産業別にみると、製造業(34.5%)、建設業(33.0%)、卸売業(30.3%)、サービス業(26.5%)の順に割合が高くなっている。また、企業規模別にみると、100人未満(38.8%)、100~299人(23.1%)、300人以上(9.2%)の順に割合が高くなっており、規模の小さい企業の方が資金繰り支援を利用している

(図表10)。

このうち、雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者の雇用を維持して休業手当を支払うための費用を助成する制度であり、近年はリーマン・ショックなどの大きな経済ショックが発生した際に、期間限定的に特例措置を講じて活用してきた経緯がある。今回の新型コロナウイルスによる経済ショックにおいても、特例措置を講じており、そのなかで非正規雇用労働者や、雇用保険の被保険者でない週20時間未満の労働者も対象に加えられ、大きな経済ショックで相対的に影響を受けやすい層の失業防止が考慮されていることが特徴の一つとなっている(注3)。2020年9月11日時点における雇用調整助成金の支給決定件数は約105.9万件、支

図表 10 企業の新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況

(利用の場合は複数回答、%)

		利用を申請したり、今後の利用申請を考えている														申請を 考えている ものはない	現時点では未定・ 分からない	
		持続化給付金(売上が減少している事業主に200万円等)	短縮に応じた場合の休業協力金	都道府県等の休業要請や営業時間	金や助成金、融資等	都道府県等による左記以外の給付	保証等による資金繰り支援	政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット	維持する場合に休業手当等を助成	雇用調整助成金(従業員の雇用を維持する場合に休業手当等を助成)	小学校休業等対応助成金(保護者に有給休暇を与えた事業主を支援)	働き方改革推進支援助成金(テレワークの導入等を支援)	国税、地方税、厚生年金保険料等の支払い猶予	固定資産税等の減免	付			欠損金の繰戻しによる法人税の還
計	1293	66.2	19.8	5.5	14.7	30.3	37.3	16.3	9.8	3.3	4.6	1.9	0.4	4.4	0.6	19.0	14.9	
地域	北海道	48	50.0	15.9	9.1	9.1	25.1	27.4	20.4	9.1	9.2	7.0	2.4	2.4	9.1	0.0	36.3	13.7
	東北・北関東	170	66.4	18.9	4.2	11.9	31.4	32.9	18.2	6.3	2.1	2.8	1.4	0.0	2.1	0.0	22.4	11.2
	南関東	394	68.3	20.7	7.4	17.3	31.0	37.5	14.5	17.1	3.4	3.0	2.7	0.0	6.3	0.0	17.8	13.9
	北陸・東海	220	65.2	18.5	2.8	12.9	24.1	41.1	19.6	9.5	6.2	5.6	2.2	1.1	3.9	0.6	18.0	16.9
	近畿	235	70.6	21.1	3.5	8.6	32.7	45.9	17.7	9.6	3.0	7.1	2.5	0.5	3.0	0.5	14.2	15.2
	中国・四国・九州	226	63.8	20.1	7.2	21.1	32.9	32.5	12.4	4.6	1.0	4.6	0.5	0.0	4.6	2.1	19.1	17.1
産業	建設業	134	60.5	25.4	1.6	15.0	33.0	20.4	4.2	10.4	1.6	3.3	2.2	0.0	4.9	0.0	27.1	12.4
	製造業	446	76.9	18.6	3.6	14.2	34.5	50.1	23.3	9.5	3.1	5.6	2.5	0.0	1.4	0.0	11.3	11.8
	情報通信業	84	62.4	10.0	3.3	15.8	23.9	32.0	18.0	18.2	3.6	0.0	1.5	0.0	5.1	0.0	20.5	17.1
	運輸業	86	59.0	8.6	1.4	10.6	24.8	43.6	13.2	10.4	2.9	2.9	0.0	0.0	5.7	0.0	19.4	21.6
	卸売業	270	57.9	17.1	5.4	13.2	30.3	27.2	10.3	10.5	2.0	3.1	1.3	0.4	2.4	1.0	25.0	17.1
	小売業	55	64.5	27.8	13.0	17.2	25.2	42.8	19.0	2.5	2.1	4.2	0.1	0.1	15.0	2.4	20.3	15.2
	サービス業	171	65.4	32.0	13.3	20.7	26.5	36.9	17.6	9.5	7.6	9.2	3.3	2.2	10.2	2.2	17.7	16.9
	その他	47	56.6	5.9	7.3	7.4	21.3	26.1	21.1	4.7	5.0	2.3	0.1	0.0	5.9	0.0	27.6	15.8
企業規模	100人未満	487	70.3	29.3	5.4	19.7	38.8	32.7	10.9	7.6	2.9	4.6	1.7	0.4	6.7	0.7	17.7	12.0
	100~299人	568	62.7	11.5	5.5	10.4	23.1	41.4	21.0	11.8	3.7	4.6	2.1	0.4	2.5	0.6	20.0	17.3
	300人以上	238	50.1	8.0	5.0	6.6	9.2	32.6	17.4	9.6	5.3	4.3	1.3	1.2	2.0	2.0	21.6	28.3

給決定額は約1.3兆円となり、過去に最も活用されたリーマン・ショック時の実績(注4)を既に大幅に上回っている。

なお、「資金繰り支援(実質無利子・無担保融資)」の融資件数は約134.6万件、融資額は約24.4兆円(8月25日時点)、「持続化給付金」の支給件数は約311万件、支給額は約4.0兆円(8月21日時点)と、それぞれ利用が相当進んでいることが分かる(注5)。

<業績の回復まで、半年~1年と考えている企業が4分の1強、1~2年が2割強>

企業業績に関する今後の見通しについて尋ねると、「回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる」と回答した企業割合が4分の1強の26.1%と最も高くなっており、次いで、「1年から2年くらいかかる」(22.6%)、「分からない」(18.7%)、「半年以内に回復して元の水準に戻る」(8.8%)、「2年超かかる」(7.1%)の順となっている。なお、「もともと業績は悪化していない」と回答した企業割合は13.6%となっている。

この結果からは、新型コロナウイルスの影響を受けた現在の状況から、早期の回復を期待しながらも、「分からない」と答えている企業が2割弱あるように先の見通しが立ちにくいこともあり、先行きに対する見方が分かれていることが推測される。

<7割超の企業が「現行の体制で事業を継続」とし、「業務を縮小」「廃業」の割合は小さい>

このような見通しのなか、今後の事業継続に対する企業の考えを尋ねると、「現行の体制で事業を継続する」と回答した企業割合が73.9%と7割を超え、次いで、「業務を拡大して事業を継続する」が11.0%となっており、「業務を縮小して事業を継続する」(6.2%)、「廃業する」(0.2%)の割合は小さくなっている。

<「雇用や人材の育成を重視」など、今後も雇用を重視した経営姿勢がみられる>

今後の人材活用に関する対応予定について尋ねると、

「雇用や人材の育成を重視する」と回答した企業割合が72.6%と最も高く、次いで「正規従業員の比率を高めていく」が15.8%となっている（図表11）。

こうした回答の背景として、今回の新型コロナウイルス感染症の問題が発生する直前の状況が人手不足基調だったことも影響している可能性がある。

また、今後の人材マネジメントに関する対応予定について尋ねると、「業務の効率化を進める（業務削減・標準化、仕事の分担、進め方の見直し等）」と回答した企業割合が44.1%、「教育訓練・能力開発を進める」が41.8%、「中途採用を強化する」が28.7%、「省力化投資（機械化・自動化）を進める」が24.4%となっており（図表11）、こちらも対応の方向性に人手不足を意識していることがうかがえる。

このうち、在宅勤務（テレワーク）については、「在宅勤務（テレワーク）の環境整備を進め、活用を本格化する」が22.7%となっている一方、「在宅勤務（テレワーク）よりも職場での勤務に戻していく」は4.3%となっており、新型コロナウイルスを契機に急速に拡

大した在宅勤務が一定程度継続する可能性も示唆されている（注6）。

<本調査から見える企業行動>

以上、調査結果の概要をみてきたが、これらの結果から、新型コロナウイルスの影響を受けて、急速に経営環境が悪化するなかでも、企業は厳しい雇用調整を避け、雇用維持に努力をしている様子が見えてくる。こうした企業行動に対して、これまでのところ、雇用調整助成金などの支援策も有効活用されてきたと考えられる。

これは、同時期の雇用指標とも整合的である。本調査の調査期間の最終月である2020年5月の雇用指標をみると、総務省「労働力調査」に基づく就業者数は前年同月比1.1%減の6,656万人、雇用者数は同1.2%減の5,920万人、完全失業率は前月より0.3%ポイント上昇の2.9%と、雇用情勢には悪化がみられたが、その程度は、経済情勢の悪化の度合いと比較すると、相対的に緩やかなものにとどまっている。一方で、休

図表 11 今後の人材活用と人材マネジメントに関する企業の対応予定

（対応予定については複数回答、%）

	n	人材活用の方向性（全従業員に占める比率変化の予想）					人材マネジメントの方向性										特に対応は考えていない	未定・分からない
		雇用や人材の育成を重視する	正規従業員の比率を高めていく	パート・アルバイト・契約社員 の比率を高めていく	派遣社員の比率を高めていく	外部委託化（アウトソーシング） を進める	中途採用を強化する	新卒採用を強化する	パート・アルバイト・契約社員 の正規従業員としての登用を進める	教育訓練・能力開発を進める	出向・転籍の活用を進める	省力化投資（機械化・自動化） を進める	業務の効率化を進める（業務削減・標準化、仕事の分担、進め方の見直し等）	在宅勤務（テレワーク）の環境 整備を進め、活用を本格化する	在宅勤務（テレワーク）よりも 職場での勤務に戻していく			
計	1187	72.6	15.8	5.5	1.2	7.8	22.9	28.7	6.5	41.8	2.0	24.4	44.1	22.7	4.3	6.8	5.0	
地域	北海道	43	69.3	28.4	7.7	2.6	5.2	23.3	38.6	23.1	51.1	7.7	25.6	48.8	12.8	7.7	10.2	2.6
	東北・北関東	155	70.3	14.5	5.4	0.8	4.6	19.9	26.7	2.3	49.7	0.8	26.7	48.1	12.3	2.3	8.4	3.8
	南関東	365	71.0	11.8	6.0	1.8	7.9	20.0	23.2	7.5	38.3	2.1	22.9	41.5	35.0	4.7	5.0	6.1
	北陸・東海	197	73.3	18.6	3.7	1.2	9.3	24.8	30.4	6.2	46.5	3.7	25.5	47.8	20.5	2.5	8.1	5.0
	近畿	219	76.7	17.3	4.3	0.5	7.6	20.6	26.0	6.0	41.1	1.7	23.3	45.4	25.5	7.0	4.8	5.9
	中国・四国・九州	208	72.9	15.8	6.8	1.1	9.6	28.8	35.6	6.2	35.1	0.6	24.3	39.0	17.0	4.0	7.9	4.5
産業	建設業	121	78.3	24.6	1.8	0.8	9.7	34.9	50.8	3.6	45.6	1.7	17.4	33.8	13.9	4.4	3.8	1.5
	製造業	405	78.6	16.4	3.9	2.0	6.7	21.5	20.5	7.9	48.0	1.7	37.4	56.2	19.4	4.0	4.5	4.7
	情報通信業	82	75.1	17.1	1.6	1.6	5.3	29.3	36.8	1.6	39.6	2.1	18.3	44.9	52.6	8.0	4.3	3.8
	運輸業	80	88.7	19.1	3.1	0.0	3.4	21.8	47.5	7.8	42.1	1.7	28.1	41.4	8.0	1.6	2.0	1.5
	卸売業	249	65.8	9.3	6.6	1.2	5.5	19.4	21.2	5.8	34.7	1.4	16.4	38.2	26.6	5.3	11.6	6.7
	小売業	48	59.5	14.5	15.4	0.0	4.4	31.6	36.1	15.6	48.1	8.0	24.5	44.5	10.5	0.0	7.4	7.0
	サービス業	160	62.8	15.4	10.7	0.8	15.8	19.3	29.8	7.3	34.4	2.1	16.2	38.8	29.8	4.4	10.1	5.7
	その他	42	60.7	17.1	3.4	0.0	11.2	13.4	20.0	0.1	38.2	2.5	9.5	23.1	23.2	3.3	9.1	12.2
企業規模	100人未満	443	67.0	15.2	8.7	1.3	8.9	14.6	28.0	5.6	34.4	1.5	17.2	37.1	17.7	2.5	10.7	5.7
	100～299人	530	77.4	16.4	2.7	1.2	6.8	29.9	29.2	7.3	48.1	2.4	30.5	49.9	26.8	5.8	3.6	4.5
	300人以上	214	69.5	18.4	3.3	1.8	10.8	27.0	26.2	7.8	45.8	3.2	30.4	49.3	39.8	7.5	2.8	6.9

業者が前年同月比183.9%（274万人）増の423万人と、597万人だった4月よりも増加幅は146万人縮小したものの、4月から5月にかけての緊急事態宣言による経済活動の抑制の要請のなかでも、企業が雇用を維持していることが統計数値として表れていた。

その後、5月25日に緊急事態宣言が全国的に解除され、感染抑制と経済活動の両立を目指してきたが、2020年4～6月期の実質GDP成長率（二次速報）がマイナス7.9%（年率換算でマイナス28.1%）と3四半期連続のマイナス成長となるなど極めて厳しい経済環境にあり、企業経営を巡る環境は予断を許さない（注7）。

最新の雇用情勢をみると、2020年7月の完全失業率は2.9%と、大幅な雇用情勢の悪化には至っていないものの、女性の非正規の職員・従業員の減少数が目立っているなど、今後も雇用環境が厳しい層への影響が懸念される（注8）。

当機構では、新型コロナウイルスの雇用・労働に及ぼす影響について、企業に及ぼす影響も含め、今後も継続的に実態把握、調査・分析を行っていくこととしている。

[注]

- 1 小林徹「2～5月の新型コロナウイルス流行下の企業業績と採用・雇用維持－「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」の二次分析－」（2020年8月21日、JILPTリサーチアイ）では、テレワーク実施の理論確率が近い企業同士で、実際にテレワークを実施した企業と実際には実施していない企業の業績回復や事業継続の見通しの違いを比較し、属性が類似した企業のなかでも、テレワークを実施している企業の方が業績回復の見通しが良好であるという結果を導き、これまで対人対面で受けていたサービスをリモートに切り替えるなど、リモートサービスの浸透、普及も重要になってくるのではないだろうかとしている。
- 2 中村良二「業種別にみたコロナ禍への企業対応－JILPT企業調査より－」（2020年8月11日、JILPTリサーチアイ）では、5月に正社員が減少したと回答した率が最も高かったサービス業と最も低かった小売業の2月から5月にかけての正社員、パート・アルバイト、派遣社員の減少傾向を比較し、小売業ではパート・アルバイト、派遣社員では2割を超える減少率となっているなど、これまでの働き方、ヒトの配置のあり方が、こうした（コロナの）状況を通じてあらためて浮かび上がっているようにも思われるとしている。
- 3 雇用調整助成金の経緯については、天瀬光二、下島敦、中井雅之「（レ

<調査の概要>

1. 調査対象（標本）
インターネット調査会社のモニター登録企業（従業員なしを除く）から3,000社を抽出。
2. 調査期間 2020年6月1日～15日（2、3、4、5月の生産・売上額等の変化を調査）
3. 調査方法 Web調査（Web画面上での記入回答方式）
地域（北海道、東北、北関東、南関東、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の10ブロック）別×企業規模（従業員100人未満、100～299人、300人以上の3区分）別（30セル別）に層化割付回収を行った。
4. 集計の方法
総務省「平成26年経済センサス基礎調査」による企業数に基づき、地域（北海道、東北・北関東、南関東、北陸・東海、近畿、中国・四国・九州の6ブロック）、企業規模（従業員299人以下と300人以上の2区分）ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。
産業別集計においては、日本標準産業分類に準拠し、専門サービス、宿泊、飲食、医療・福祉業などを「サービス業」としてまとめた。また、サンプル数が極めて少なかった「農林水産業」、「鉱業」、「金融・保険業」、「不動産業」は「その他」としてまとめている。
5. 有効回収数 1,293社（回収率43.1%）

ポート）新型コロナウイルス感染症の影響を受けた日本と各国の雇用動向と雇用・労働対策」（2020年5月8日）参照。

- 4 雇用調整助成金のリーマン・ショック時の支給実績は、2008年度約68億円、2009年度約6,538億円、2010年度約3,249億円となっている。
- 5 「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料（2020年8月27日）」において公表されている。
- 6 井上裕介「テレワークは今後も定着していくか？ 生産性の高いテレワーク実現に向けた方策提言－JILPT新型コロナの雇用への影響 6月企業調査からの示唆－」（2020年7月31日、JILPTリサーチアイ）では、本調査の二次分析に基づき、コロナ禍で新たにテレワークを導入したと考えられる企業においても約4割が本格活用を進めると回答していることや、テレワークから元のように職場での勤務に戻していく企業割合はいずれも1割を切っていることを踏まえ、多くの企業で、テレワークが今後も定着する可能性があることを示唆しているとしている。
- 7 高橋康二「正規・非正規雇用とコロナショック回復しない非正規雇用、底堅い正規雇用（6月「労働力調査」から）－」（2020年8月4日、緊急コラム）では、本調査から、業績の回復見込みと今後の人材活用の方向性との関係を分析し、業績の回復に時間がかかると考えている企業ほど「正規従業員の比率を高めていく」と回答する割合が低くなり、パート・アルバイト・契約社員等の非正規雇用比率を高めると回答する割合が高くなる傾向があることを示している。
- 8 中井雅之「経済活動の再開が進む中での雇用動向－新型コロナウイルスの影響による女性非正規の雇用の減少が顕著－」（2020年9月2日、緊急コラム）参照。

（総務部長 中井 雅之）