

新型コロナウイルス 感染拡大の雇用・就業への影響

2020



独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)



2020年は、年初より新型コロナウイルス感染症が急速に拡大し、3月のWHOによる「世界的大流行(パンデミック)」宣言に続き、わが国においても4月に1回目の緊急事態宣言が発令され、世界中の国々の社会・経済活動、企業経営、人々の暮らしや仕事、また子どもの教育にも深刻な影響を及ぼした一年となりました。

労働政策研究・研修機構(JILPT)は2020年3月、新型コロナウイルス感染症拡大が雇用・労働面に及ぼす影響に関する実態把握のため、組織横断的な「プロジェクトチーム」を緊急に立ち上げ、個人・企業を対象とした連続パネル調査や、国内外の統計データ、諸外国における雇用対策等の最新動向に関する情報収集に着手するとともに、ホームページに「新型コロナ特設サイト」を開設し、「スピード」を第一に関連成果・情報の発信に取り組んでおります。

これまで同サイトに掲載した調査研究成果数が150件を超えたこともあり、この度、2020年の成果全体について、お手元に置いて参照・活用いただけるよう一冊のハンドブックとして取りまとめることとしました。

現在、わが国を含め多くの国・地域では新規感染者数は減少傾向にあります。JILPTに求められる関連の調査研究は新たな課題も含め未だ数多く、引き続き調査研究活動に精力的に取り組む、多くの方々に役立つような研究成果・情報をより迅速に発信してまいります。

2021年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

新型コロナウイルス感染拡大の 雇用・就業への影響 2020

CONTENTS

	労働政策研究・研修機構 (JILPT) 新型コロナプロジェクトチーム (調査研究PT) 活動概要	2
1	連続パネル調査 (個人調査・企業調査)	5
2	リサーチアイ	149
3	緊急コラム	239
4	レポート	335
5	統計：グラフでみる新型コロナが 雇用・就業・失業に与える影響 (国内統計・国際比較統計)	353
6	調査研究成果の提供	393
	参考資料 全国の新型コロナウイルス新規感染者数の推移	478

労働政策研究・研修機構（JILPT） 《新型コロナウイルス感染症が雇用・労働》

JILPTでは2020年3月、新型コロナウイルス感染症拡大を受け組織横断的プロジェクトチームを緊急にいます。それらの研究成果や分析結果をプレスリリースや緊急コラム、リサーチアイ、ディスカッションを用いた労働政策フォーラム・特別講座等を通じて積極的に情報提供に取り組んでいます。

このブックレットは、HPの「新型コロナウイルス感染症関連情報」に掲載した2020年の公表資料を適時作成したレポートや分析結果等のため、必ずしも最新動向を踏まえたものではありません。巻末の

個人・企業パネル調査実施・集計分析

新型コロナウイルスが雇用・労働面に及ぼす影響等を把握するため、同一の個人・企業を対象にパネル方式で追跡調査を新たに実施。緊急事態宣言発令前、宣言期間中、解除後の雇用者やフリーランスへの影響やテレワークの取組みの状況、企業における事業運営への影響・最新動向、経時変化等を一次集計の上、プレスリリース。特に影響の大きい女性・非正規や、テレワークの実施状況等について二次分析を実施し、リサーチアイやDP等にとりまとめ。

<個人パネル調査／5,8,12月・3回実査>

就業状況、収入、労働時間、テレワークの状況等を調査し、リサーチアイやDP等にとりまとめ。

<企業パネル調査／6,10月・2回実査>

生産・売上額、雇用調整の状況、労働者の増減、政府の支援策の利用状況、テレワークの実施状況等を調査

外部研究・報道機関等との共同調査の実施

- ・NHK・JILPT共同調査
「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する調査」
- ・連合総研との共同研究
「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響調査」

主な政策貢献

- ⇒厚労大臣、内閣府研究会へのレク
女性への影響について、個人パネル調査の二次分析結果を報告、質疑応答
- ⇒国会審議へ分析結果の提供
個人パネル調査&LINEモニター調査集計結果をひとり親家庭への特別給付金支給の審議へ提供
- ⇒厚労省「雇用政策研究会」「テレワーク研究会」への参画・分析結果等提供 等

内外研究者による二次分析

JILPTの研究員に加え、国内外の大学・研究機関等の労働経済学、産業社会学等の研究者（米大学、国際機関、大学院生等）の参画を得て、JILPT コロナ調査（個人・企業）パネルデータの多角的な二次分析を実施し、リサーチアイやディスカッションペーパー（DP）をとりまとめ。（DPを用いたワークショップ開催予定）

➤ディスカッションペーパー

「緊急事態宣言（2020年4～5月）下の在宅勤務の検証」「コロナ禍における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」等

➤リサーチアイ

「コロナショックの被害は女性に集中」「コロナ禍のなかでの賃金の推移」「新型コロナ影響下の雇用減少と雇用調整速度の国際比較」等

パネル調査
(個人・企業)

調査結果データの提供

二次分析・DP執筆

外部研究者
参画・連携

新型コロナの影響
プロチ

《ホームページ・特設

新型コロナウイルス感染症関連

■ 新着情報 What's New

- 2021年2月15日 [統計情報 新型コロナが雇用・就](#)
- 2021年2月10日 [リサーチアイ 「テレワークの就](#)
- 2021年2月8日 [ディスカッションペーパー21-1の検証](#)

新型コロナ PT 活動概要 面等に及ぼす影響に関する調査研究 PT》

立ち上げ、外部研究者・研究機関とも連携しつつ機動的に調査研究、国内外の情報収集・分析を行って
ンペーパー等にとりまとめ、ホームページで迅速に公表するとともに、月刊誌・書籍、オンラインを活

一冊にとりまとめたものです。10カ月間に亘り様々な状況変化に対応しつつ行った調査研究活動の中で
「全国の新型コロナウイルス新規感染者数の推移」を参照しつつご活用ください。

関連調査研究の実施

ヒアリング調査、アンケート調査、文献調査など最適な手法により、新型コロナウィルスが雇用・労働面に及ぼす影響、実態、課題について、関連業績を有する研究員・調査員等による調査研究を実施。

「テレワークに関する企業ヒアリング調査」、「諸外国の雇用型テレワークに関する法制度の調査研究」、「コロナ禍におけるフリーターの意識と実態調査」、「コロナ禍における諸外国の最低賃金引上げ状況に関する調査」、「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アンケート調査」、「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査」等

- 調査研究
- 情報収集
- 情報提供

国内外の労働関係情報の収集

- 統計情報（24分野・84のグラフ）
新型コロナが雇用・就業・失業に与える国内・国際比較統計を収集、時系列変化が確認可能となるよう加工・作成・HP公表
- 国内労働情報
コロナ禍の企業における人事雇用管理、労組・団体の取組み
- 諸外国の雇用政策動向
コロナ禍の諸外国の最新動向・雇用対策。有識者からの報告「2回目のロックダウンがフランス経済に与える影響」「ミクロ的視点から見たアメリカの雇用対策」等

響に関する調査研究 プロジェクト ーム

情報
提供

サイト（2020.3～）》



《月刊誌（コロナ関連特集テーマ）》



- 月刊誌特集テーマ
- 新型コロナの働く人への影響
 - コロナ禍での経営・雇用環境
 - テレワークの現状



『新型コロナウイルスと
労働政策の未来』

《労働政策フォーラム》

労働政策フォーラム
**テレワーク
をめぐる課題** 視聴無料

《労使団体への 成果報告・意見交換》

- 連合、連合総研
 - 経団連、日商、全国中央会
- 主なテーマ：「女性への影響」「諸外国の雇用維持スキーム」「フリーランス」「雇用類似の働き方」

就業・失業に与える影響 - REPORTED
「権利」? ドイツにおけるコロナ禍での立法動向
01『緊急事態宣言（2020年4～5月）下の在宅勤務



1

**連続パネル調査
(個人調査・企業調査)**

連続パネル調査（個人調査・企業調査）

1 個人調査

第1回個人調査【5月調査】	2020/6/10 記者発表	
実査期間：5月18日～5月27日	-----	7
第2回個人調査【8月調査】	2020/8/26 記者発表	
実査期間：8月1日～8月7日	-----	29
第3回個人調査【12月調査】	2021/1/18 記者発表	
実査期間：12月12日～12月17日	-----	57

2 企業調査

第1回企業調査【6月調査】	2020/7/16 記者発表	
実査期間：6月1日～6月15日	-----	87
第2回企業調査【10月調査】	2020/12/16 記者発表	
実査期間：10月5日～10月15日	-----	114

3 ひとり親家庭調査

ひとり親家庭への影響に関する緊急調査	2020/12/10 記者発表	
実査期間：11月27日～11月30日	-----	142

Press Release



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

令和2年6月10日(水)

速報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
(雇用構造と政策部門付 渡邊 木綿子)
(電話) 03-5903-6240 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

- 4割超が雇用や収入に「影響があった」と回答。非正社員や世帯収入が低いほど影響大
休業を含めた「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」は4~5月に掛けて拡大
フリーランスでは6割超が、仕事や収入に「影響があった」と回答 —

「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計) 結果 (5月調査・連続パネル個人調査)

J I L P T ・ 連 合 総 研 共 同 研 究

I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果より

<「影響があった」割合は、就業形態や居住地域、勤め先の業種、世帯年収等で異なる> (p4~5【図表1】)

「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や収入にかかわる影響があったか尋ねると、「大いに影響があった」との回答が16.3%、「ある程度、影響があった」が28.7%となり、「影響があった」割合が4割を超えた。具体的な内容をみると(複数回答)、「会社からの解雇」は0.8%、「期間満了に伴う雇止め」は0.6%、「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」は1.0%で、休業を含めた「勤務日数や労働時間の減少」(26.6%)や「収入の減少」(24.4%)の割合が高く、これに「業務内容の変更」(8.1%)等が続いた。「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」を挙げた割合は、「非正社員」の中でも「パートタイマー・アルバイト」(同順に37.4%、33.9%)や「派遣労働者」(同順に36.4%、28.6%)で高い。また、昨年1年間の世帯年収が低いほど、「収入の減少」等の割合が高くなっている。居住地域が「首都圏」や「中部・関西圏」では「その他」の地域に比べ、「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」の割合が高まるほか、(割合自体は限られるが)「期間満了に伴う雇止め」や「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」等を挙げた割合もやや高いといった特徴が見られる。

<休業を含めた「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」は「5月調査」で拡大、収入不安や雇用不安も拡大> (p6【図表2】， p13【図表9】)

「民間企業の雇用者」のうち「4月調査」と「5月調査」の共通回答者(n=3,600)と比較すると、新型コロナウイルス感染症に関連して、自身の雇用や収入にかかわる「影響があった」とする割合は、「4月調査」の36.8%から、「5月調査」では44.4%に増加している。具体的な内容をみると(複数回答)、「業務内容の変更」については「4月調査」(22.8%)が「5月調査」(17.4%)を上回っている。一方、「勤務日数や労働時間の減少」は「4月調査」の42.6%から「5月調査」で60.8%、「収入の減少」は同順に40.4%、53.9%と4~5月に掛けて影響が拡大したことが分かる。こうした動きを反映し、収入不安(同順に36.4%→40.3%)や雇用不安(同順に8.6%→13.1%)を持つ人も増加している。

<在宅勤務・テレワーク経験は4~5月に急増するも、「在宅勤務・テレワークの実施」割合は企業規模や職種等で異なる> (p10【図表6】， p11【図表7】)

「民間企業の雇用者」(n=4,307)に、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、勤めている会社(事業所・工場・店舗)で行われた就労面での取組状況を尋ねると(複数回答)、3割近く(29.9%)が「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げ、これに「出張の中止・制限」(24.4%)、「WEB会議、TV会議の活用」(21.6%)

等が続いた。勤め先の従業員規模が小さいほど、「対応は行っていない」とする割合が高いのに対し、従業員規模が大きくなるほど、大半の取り組みの実施割合が高まる傾向が見て取れる。中でも、「在宅勤務・テレワークの実施」については、「1,000人以上」の企業では半数超（51.2%）が挙げているが、「29人以下」では1割程度（12.8%）にとどまっている。また、職種別にみると、「管理職（課長クラス以上）」（60.3%）や「専門・技術職」（38.6%）、「事務職」（37.3%）等で高く、「運搬・清掃・包装作業」（1.8%）や「保安・警備職」（8.3%）、「輸送・機械運転職」（8.7%）、「サービス職」（10.1%）等では低くなっている。

<7割超が仕事面で、特に不安に感じるものがあつたと回答。非正社員や世帯年収が低いほど「収入の減少」や「解雇や雇止め（雇用不安）」等の割合が高まる>（p12【図表8】）

「民間企業の雇用者」（n=4,307）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、「ご自身の感染」以外に仕事面で、特に不安に感じたことを尋ねると（3つまで複数回答）、「収入の減少」（40.7%）を挙げた割合が4割を超え、これに「感染予防や感染者発生時の対応などの会社の衛生管理」（26.2%）、「勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖」（24.0%）、「ご自身の仕事の調整」（19.4%）、「解雇や雇止め（雇用不安）」及び「在宅勤務・テレワークなどの環境整備」（ともに12.9%）等が続いた。「収入の減少」については、「非正社員」の中でも「パートタイマー・アルバイト」（45.9%）や「派遣労働者」（47.9%）で高く、「解雇や雇止め（雇用不安）」は特に「派遣労働者」（38.6%）で高い。また、昨年1年間の世帯年収が低いほど、「収入の減少」や「解雇や雇止め（雇用不安）」を挙げる割合が高くなっている。

II 「フリーランスで働く者」に対する調査結果より

<6割超が、仕事や収入に「影響があつた」と回答>（p14【図表10】）

「フリーランスで働く者」（n=580）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して、自身の仕事（事業活動）や収入にかかわる影響があつたか尋ねると、「大いに影響があつた」（33.6%）との回答が約1/3で、「ある程度、影響があつた」（31.0%）と合わせて「影響があつた」が6割を超えた。具体的な内容としては（複数回答）、「フリーランスで働く者」の半数超が「業績への影響（売上高・収入の減少や増加）」（52.8%）を挙げ、これに「新規受注や顧客の減少、消失」（25.3%）、「既に受注していた仕事（イベントやツアー等含む）の中止や延期」（21.9%）等が続いた。

III 「全有効回答者」に対する調査結果より

<8割超が、生活面で特に不安に感じるものがあつたと回答。フリーランスや非正社員、世帯年収が低いほど「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げる割合が高い>（p20【図表17】）

全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計n=4,887）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、「ご自身やご家族の感染」以外に生活面で、特に不安に感じたことを尋ねると（3つまで複数回答）、「感染の収束が見えない」（58.7%）ことを挙げた割合が半数を超え、「不況の長期化・深刻化」（37.1%）も1/3を超えた。これらに「感染予防物資（マスクやアルコール消毒品）の不足」（30.6%）や「収入の減少に伴う生活への支障」（22.3%）等が続いた。昨年1年間の世帯年収が低いほど「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げる割合が高まるのに対し、世帯年収が高いほど「不況の長期化・深刻化」や「休学による子どもの学習への影響」等を挙げる割合が高くなっている。「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げた割合は、「正社員」（17.3%）より「非正社員」（26.1%）、更に「フリーランス」（37.4%）になるほど高まる傾向が見て取れる。

○ 調査の概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染者は、国内では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）を取り纏めた。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（以降、4月7日に基本的対処方針に改定）した。

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17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（20日に変更決定）され、「雇用調整助成金」の特例措置の更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26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、国民生活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5月中下旬、新型コロナウイルスの感染拡大やその予防措置が、就労者の仕事や生活に及ぼしている影響等を把握するため、Web調査（公益財団法人 連合総合生活開発研究所〔「連合総研」〕との共同研究）を実施した。本資料では、その基礎的な集計結果を速報する。

2. 調査対象（標本）

インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者※」と「フリーランスで働く者（雇人のない、店主以外の自営業主（農林漁業除く））」（上記の要件を満たせば、2020年4月1日以降、調査時点迄に失業した者も含まれる）。※「民間企業で働く雇用者」については、「4月調査」との共通回答者+「5月調査」の新規回答者で構成。

3. 調査期間

2020年5月18日～27日、6月2日～3日（エラーカットで生じた不足分を追加で収集）

4. 調査方法

Web調査（Web画面上での記入回答方式）

「民間企業の雇用者」については、性別×年齢層×居住地域ブロック×正・非正社員別（180セル別）に層化割付回収を行った。なお割付は、就業構造基本調査を基に設計された連合総研・第39回勤労者短観（4月1日～3日実査）に合わせるとともに、同調査の回答者に優先的に送信・回収の上、欠落分を補填回収することで、両調査の共通回答者ベースでも比較出来るように設計した。また、「フリーランスで働く者」については、就業構造基本調査の「自営業主（雇人なし）」の分布を基に、性別×年齢層×居住地域ブロック別（90セル別）の層化割付回収を行った。

5. 有効回収数

「民間企業の雇用者」4,307人（共通回答者3,600+新規回答者707）
「フリーランスで働く者」580人（目標数▲8人）

○ 調査結果の概要^{1,2}

I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果

1. 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の雇用や収入にかかわる影響

全有効回答者のうち「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して、自身の雇用や収入にかかわる影響があったか尋ねると、「大いに影響があった」との回答が16.3%、「ある程度、影響があった」が28.7%となり、「影響があった」との回答が4割超となった(図表1-1)。

図表 1-1 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の雇用や収入にかかわる影響^①

		n	(%)						
			大いに影響があった	ある程度影響があった	あまり影響はなかった	全く影響はなかった	わからない	影響があった計	
計		4,307	16.3	28.7	28.9	23.7	2.5	44.9	
従業員	正社員	2,848	13.4	28.8	31.4	23.8	2.6	42.2	
	非正社員計	1,459	21.9	28.3	24.1	23.4	2.3	50.2	
内訳	パート・アルバイト	1,042	25.0	29.3	22.4	21.3	2.0	54.3	
	契約社員・嘱託	277	11.6	23.8	30.3	31.8	2.5	35.4	
	派遣労働者	140	18.6	30.0	25.0	22.9	3.6	48.6	
	管理職(部長クラス以上)	363	10.5	25.9	35.0	25.9	2.8	36.4	
主な職種	専門・技術職	873	11.9	28.4	32.3	25.3	2.1	40.3	
	事務職	1,060	10.4	28.0	32.2	27.5	2.0	38.4	
	営業・販売職	617	17.3	31.3	28.5	21.2	1.6	48.6	
	サービス職	474	33.1	30.2	17.7	16.7	2.3	63.3	
	保安・警備職	24	29.2	12.5	25.0	33.3	-	41.7	
	生産技能職	389	19.0	30.1	27.5	19.8	3.6	49.1	
	輸送・機械運転職	92	19.6	34.8	22.8	18.5	4.3	54.3	
	建設作業・探掘職	42	7.1	19.0	38.1	28.6	7.1	26.2	
	運搬・清掃・包装作業	169	21.3	27.2	27.8	21.9	1.8	48.5	
	その他	134	17.9	31.3	23.9	26.9	-	49.3	
	わからない	70	32.9	15.7	10.0	22.9	18.6	48.6	
	勤め先の主な業種	建設業	232	9.1	25.4	35.8	27.6	2.2	34.5
		製造業	946	15.4	31.6	29.4	20.9	2.6	47.0
		電気・ガス・熱供給・水道業	69	4.3	24.6	40.6	29.0	1.4	29.0
情報通信業		233	6.9	23.6	36.9	30.0	2.6	30.5	
運輸業		243	19.3	30.0	28.0	21.0	1.6	49.4	
卸売・小売業		553	12.8	28.8	29.8	27.1	1.4	41.6	
金融・保険業		228	10.5	22.8	32.9	29.4	4.4	33.3	
不動産業		98	8.2	29.6	33.7	26.5	2.0	37.8	
飲食店・宿泊業		161	48.4	27.3	13.7	9.3	1.2	75.8	
医療・福祉		607	10.7	26.4	28.7	31.0	3.3	37.1	
教育・学習支援業		134	22.4	33.6	25.4	16.4	2.2	56.0	
郵便局・協同組合		38	13.2	31.6	21.1	34.2	-	44.7	
サービス業		586	26.1	31.2	23.2	17.1	2.4	57.3	
その他		158	16.5	28.5	31.6	21.5	1.9	44.9	
わからない		21	38.1	9.5	28.6	4.8	19.0	47.6	
企業規模		29人以下	894	16.9	27.9	30.6	22.8	1.8	44.7
		30~299人	1,314	15.1	30.5	28.5	23.9	2.0	45.6
	300~999人	550	14.4	30.4	29.8	23.5	2.0	44.7	
	1,000人以上	1,102	16.2	26.2	30.9	25.2	1.5	42.4	
	わからない	447	21.3	28.6	20.8	21.0	8.3	49.9	
性別	男性	2,311	15.3	29.1	30.1	22.7	2.8	44.4	
	女性	1,996	17.4	28.2	27.6	24.7	2.1	45.5	
属性 年齢層	20歳台	803	20.3	32.5	24.0	18.7	4.5	52.8	
	30歳台	991	18.3	30.0	27.6	21.4	2.7	48.2	
	40歳台	1,225	15.5	28.7	29.9	24.2	1.7	44.2	
	50歳台	947	13.3	26.1	31.6	26.8	2.2	39.4	
	60歳台	341	12.0	22.6	33.4	31.4	0.6	34.6	
	300万円未満	635	23.5	30.1	23.5	20.0	3.0	53.5	
属性 所得1 世帯年収	300~500万円未満	931	17.1	29.4	29.2	22.7	1.6	46.5	
	500~700万円未満	857	13.3	30.5	29.8	25.0	1.5	43.8	
	700~900万円未満	515	14.4	25.0	31.8	26.4	2.3	39.4	
	900万円以上	620	12.6	28.1	30.2	28.5	0.6	40.6	
	わからない	749	17.0	27.4	29.2	20.6	5.9	44.3	
属性 居住地域	首都圏	1,325	17.5	29.5	27.4	22.7	2.9	47.0	
	中部・関西圏	1,475	16.4	29.8	28.3	22.5	3.0	46.2	
	その他	1,507	15.1	26.8	30.9	25.6	1.7	41.9	

※従業員形態や職種、勤め先の業種、企業規模等によるその後の相違を把握するため、あえて4月1日時点の就業状況別に見ている(以降、同様)。

¹ 本資料は、調査結果の概要(速報)を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。

² 本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%は合算n数から算出しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。

就業形態別にみると、「影響があった」割合は「非正社員」、特に「パートタイマー・アルバイト」や「派遣労働者」で高いことが分かる。また、勤め先の主な業種別にみると、「影響があった」割合は「飲食店、宿泊業」を始め、「サービス業」や「教育、学習支援業」等で高い。更に、昨年1年間の世帯年収が低いほど、自身の雇用や収入に「影響があった」割合も高い傾向が見て取れる³。

そのうえで、具体的な内容を見ると（複数回答）、「民間企業の雇用者」の各1/4前後が「勤務日数や労働時間の減少」（26.6%）や「収入の減少」（24.4%）を挙げ、これに「業務内容の変更」（8.1%）等が続いている（図表1-2）。

図表1-2 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の雇用や収入にかかわる影響^②

	n	影響があった計	(複数回答)										(%)	
			会社からの解雇	期間満了に伴う雇止め	勤め先の休業・倒産に伴う失業	雇用・就業形態の変更	業務内容の変更	勤務日数や労働時間の減少	勤務日数や労働時間の増加	収入の減少	収入の増加	自発的な退職	(左記に)当てはまるものはない	答えたくない
計	4,307	44.9	0.8	0.6	1.0	4.5	8.1	26.6	2.4	24.4	0.8	0.3	1.4	1.8
就業形態														
正社員	2,848	42.2	0.8	0.3	0.6	4.8	8.9	22.8	2.6	21.3	0.6	0.2	1.5	1.9
非正社員計	1,459	50.2	0.8	1.2	2.0	4.0	6.6	34.1	2.1	30.3	1.0	0.5	1.3	1.4
パート・アルバイト	1,042	54.3	1.0	0.6	2.3	3.7	7.1	37.4	2.8	33.9	1.2	0.7	1.2	1.6
契約社員・嘱託	277	35.4	0.4	1.8	0.7	4.0	6.5	20.2	0.4	17.7	0.7	-	1.4	1.1
派遣労働者	140	48.6	0.7	4.3	2.1	5.7	3.6	36.4	-	28.6	0.7	-	1.4	0.7
主な職種														
管理職 <small>(課長クラス以上)</small>	363	36.4	0.3	0.3	-	5.8	6.1	16.5	3.0	13.5	0.3	-	1.4	2.8
専門・技術職	873	40.3	1.0	0.6	0.9	4.4	10.0	19.6	3.0	18.0	1.0	0.2	2.1	2.1
事務職	1,060	38.4	0.7	0.4	0.7	4.9	6.4	22.6	2.1	17.3	0.7	0.4	2.0	1.9
営業・販売職	617	48.6	0.5	0.5	0.8	4.4	10.2	30.5	2.4	27.2	1.1	-	1.0	1.9
サービス職	474	63.3	1.7	1.1	3.6	5.1	12.4	43.2	1.9	41.6	0.6	0.8	0.8	0.8
保安・警備職	24	41.7	4.2	-	-	4.2	16.7	25.0	4.2	29.2	-	-	-	-
生産技能職	389	49.1	0.5	0.5	0.3	4.4	5.7	32.1	1.3	33.7	0.5	0.3	0.5	1.3
輸送・機械運転職	92	54.3	-	1.1	1.1	6.5	3.3	31.5	2.2	45.7	1.1	-	-	-
建設作業・採掘職	42	26.2	-	-	-	-	2.4	14.3	2.4	9.5	-	-	-	2.4
運搬・清掃・包装作業	169	48.5	1.8	0.6	2.4	2.4	4.7	32.5	6.5	29.6	1.2	0.6	0.6	1.2
その他	134	49.3	0.7	-	1.5	3.7	8.2	35.8	0.7	29.9	0.7	1.5	2.2	-
わからない	70	48.6	-	5.7	-	-	4.3	17.1	-	31.4	-	-	-	2.9
4/1時点の状況														
勤め先の主な業種														
建設業	232	34.5	0.4	0.9	-	4.3	6.9	15.5	1.3	16.4	1.3	0.4	0.4	2.6
製造業	946	47.0	1.0	0.5	0.4	5.2	6.0	28.4	2.2	28.0	0.4	0.3	1.7	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	69	29.0	-	1.4	2.9	5.8	4.3	10.1	2.9	7.2	1.4	-	-	2.9
情報通信業	233	30.5	-	0.4	0.4	5.2	6.9	13.3	0.9	11.6	-	0.4	3.0	0.9
運輸業	243	49.4	0.4	1.2	1.2	4.1	8.6	31.7	4.9	33.3	0.4	0.4	-	0.8
卸売・小売業	553	41.6	0.4	0.5	0.2	3.3	5.4	28.4	2.5	22.6	1.6	0.2	0.7	1.3
金融・保険業	228	33.3	0.4	-	-	3.9	8.8	20.2	1.3	11.8	0.9	0.4	1.3	1.8
不動産業	98	37.8	1.0	1.0	1.0	3.1	10.2	22.4	-	18.4	-	-	1.0	2.0
飲食店、宿泊業	161	75.8	3.1	-	6.8	7.5	14.3	60.2	2.5	57.8	0.6	0.6	0.6	0.6
医療、福祉	607	37.1	1.0	0.2	0.5	2.3	10.4	14.5	3.0	15.2	1.0	0.3	2.1	2.6
教育、学習支援業	134	56.0	-	-	1.5	10.4	9.0	41.0	3.7	32.8	-	-	2.2	1.5
郵便局・協同組合	38	44.7	-	-	-	-	2.6	15.8	2.6	18.4	2.6	-	2.6	7.9
サービス業	586	57.3	1.2	1.0	2.6	5.6	9.9	37.4	1.7	31.4	0.3	0.5	1.5	1.2
その他	158	44.9	1.3	1.9	1.3	4.4	11.4	21.5	3.8	24.1	1.9	-	1.9	1.9
わからない	21	47.6	-	-	-	-	14.3	4.8	14.3	28.6	-	-	-	-
企業規模														
29人以下	894	44.7	1.3	0.3	1.1	4.7	8.4	25.8	2.5	23.8	0.3	0.6	1.2	1.5
30~299人	1,314	45.6	0.6	0.6	1.5	3.9	8.7	28.0	2.3	23.1	0.5	0.2	1.7	1.5
300~999人	550	44.7	1.1	0.7	0.4	5.5	8.7	26.9	2.7	25.5	0.5	0.2	1.1	1.6
1,000人以上	1,102	42.4	0.6	0.9	0.5	5.5	7.4	23.4	2.7	22.9	1.5	0.4	1.9	1.7
わからない	447	49.9	0.4	0.2	1.6	2.5	7.2	31.3	1.6	31.5	1.1	0.2	0.4	3.4
性別														
男性	2,311	44.4	0.8	0.7	0.6	4.5	8.0	23.8	2.5	23.2	0.8	0.1	1.7	2.0
女性	1,996	45.5	0.8	0.5	1.6	4.6	8.3	29.9	2.3	25.8	0.8	0.6	1.2	1.5
年齢層														
20歳台	803	52.8	1.2	1.1	1.6	5.0	12.6	30.4	2.0	30.9	1.4	0.6	1.0	2.6
30歳台	991	48.2	1.2	0.5	1.5	4.6	8.0	28.3	2.8	25.6	0.8	0.4	1.6	2.3
40歳台	1,225	44.2	0.5	0.7	1.0	4.1	7.2	26.7	2.9	23.0	0.6	0.2	1.6	1.4
50歳台	947	39.4	0.5	0.2	0.4	5.1	7.2	23.8	1.7	20.9	0.5	0.3	1.7	1.3
60歳台	341	34.6	0.6	0.6	0.3	3.2	4.4	20.2	2.3	19.9	0.6	-	0.6	0.9
世帯年収の														
300万円未満	635	53.5	0.2	0.8	1.9	5.7	10.6	32.3	2.2	32.4	0.5	0.3	0.8	1.7
300~500万円未満	931	46.5	1.1	0.5	0.9	4.7	8.8	27.6	2.3	26.5	0.9	0.5	1.3	1.2
500~700万円未満	857	43.8	0.7	0.2	1.2	4.8	7.2	27.3	3.2	22.5	0.6	0.1	0.9	1.2
700~900万円未満	515	39.4	0.6	0.8	0.4	4.3	6.4	20.2	1.7	20.8	1.2	0.2	1.9	1.2
900万円以上	620	40.6	0.6	0.8	0.6	4.5	7.6	23.7	2.7	20.5	1.1	0.2	2.1	1.6
わからない	749	44.3	1.5	0.7	1.2	3.2	8.0	26.4	2.1	22.7	0.5	0.5	1.9	3.7
居住地域														
首都圏	1,325	47.0	0.9	0.9	1.7	5.1	8.8	29.0	2.6	26.8	0.7	0.5	1.3	1.4
中部・関西圏	1,475	46.2	0.7	0.7	1.1	4.5	8.0	26.2	2.3	24.1	0.7	0.3	1.7	2.0
その他	1,507	41.9	0.8	0.3	0.4	4.0	7.8	24.9	2.4	22.6	0.9	0.2	1.3	1.9

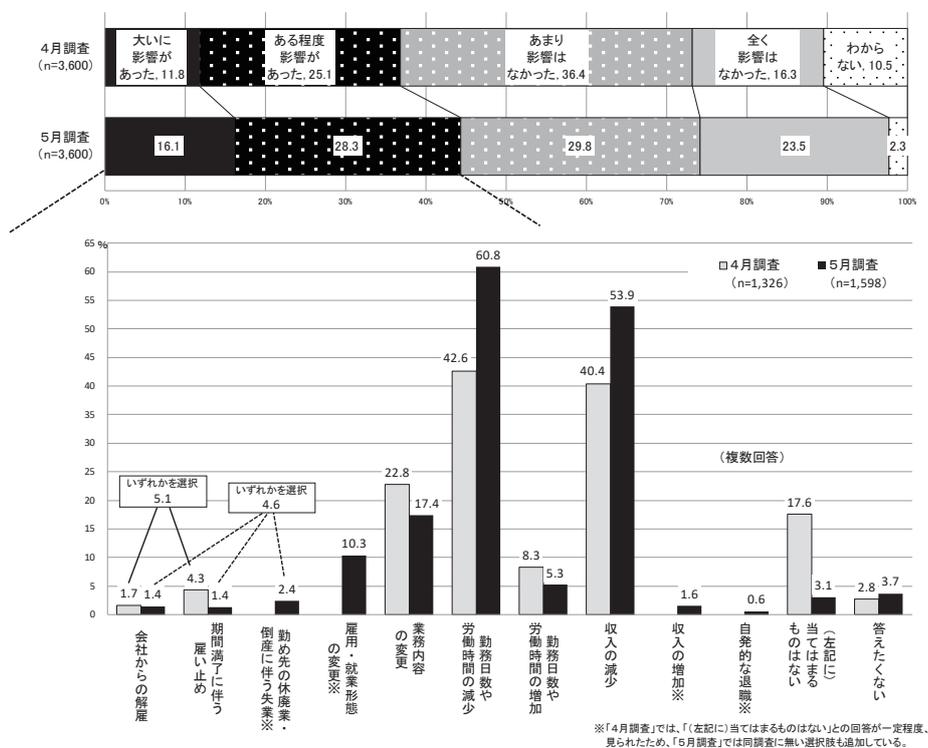
³ 就業形態や職種、勤め先の企業規模、世帯人員、世帯における就業者数、年齢等が影響していると考えられ、また、等価可処分所得に基づき検討すべきとの議論もあるが、いずれの要因がもっとも影響しているか等を含め、分析は今後委ね、本資料では上述のような基礎的な集計結果を速報値として掲載することにしている(以降、同様)。

属性別にみると、「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」を挙げた割合は「女性」で高く、また、「非正社員」の中でも「パートタイマー・アルバイト」や「派遣労働者」で高い。「派遣労働者」では、「期間満了に伴う雇止め」も一定程度、見られる。一方、「業務内容の変更」等を挙げた割合は、相対的には「正社員」で高くなっている。

勤め先の主な業種別にみると、「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」を挙げた割合は、「飲食店、宿泊業」や「教育、学習支援業」「サービス業」「運輸業」等で高い。職種別では、「サービス職」「輸送・機械運転職」「生産技能職」等で高くなっている。また、昨年1年間の世帯年収が低いほど「収入の減少」等を挙げる割合が高まる傾向が見られる。更に、居住している地域が「首都圏」や「中部・関西圏」ほど、「その他」の地域に比べて「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」を挙げた割合が高いほか、(割合自体は限られるが)「期間満了に伴う雇止め」や「勤め先の休業業・倒産に伴う失業」等を挙げる割合も上昇するといった特徴が見て取れる。

なお、今回の調査(以降、「5月調査」)は、連合総研「第39回勤労者短観」の一環として行われた、新型コロナウイルス感染症関連調査⁴(以降、「4月調査」)と経時比較が出来るよう、同様の設問を盛り込んでいる。本設問はその一つであり、両調査の共通回答者(n=3,600)で一連の結果を集計すると、**図表2**の通りになった。

図表2 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響にかかわる「4月調査」と「5月調査」の比較



⁴ 連合総研「第39回勤労者短観 新型コロナウイルス感染症関連 緊急報告」(https://www.rengo-soken.or.jp/work/) (4月14日公表)。

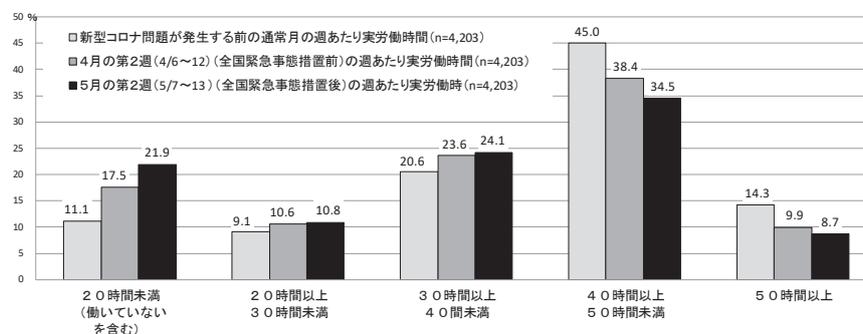
すなわち、新型コロナウイルス感染症に関連して、自身の雇用や収入にかかわる「影響があった」とする割合は、「4月調査」の36.8%から、5月調査では44.4%に増加している。そのうえで、具体的な影響としては（複数回答）、「勤務日数や労働時間の減少」（「4月調査」42.6%→「5月調査」60.8%）や、「収入の減少」（「4月調査」40.4%→「5月調査」53.9%）が大幅に増加しており、「民間企業の雇用者」の雇用や収入にかかわる影響が、「4月調査」と「5月調査」の間（4月以降5月中旬迄の間）に、更に拡大した様子が見て取れる。

2. 仕事をしている時間（実際に働いている時間）の変化

3月1日時点、4月1日時点、現在⁵のいずれも「民間企業の雇用者」である場合（n=4,203）を対象に、次の各時点における1週間あたりのおおよその実労働時間（残業含む）を集計すると、**図表3**の通りになった。

新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較して、1週間あたりのおおよその実労働時間（残業含む）は、4月の第2週（4/6～12）（全国緊急事態措置前）、5月の第2週（5/7～13）（全国緊急事態措置後）と徐々に「40時間以上」の割合が低下し、その分、「40時間未満」の各割合が高まって来たことが分かる。なお、5月の第2週には、「働いていない」を含めた「20時間未満」の割合が、通常月の約2倍に増加している。

図表3 仕事をしている時間（実際に働いている時間）の変化



3. 税込みの月収額の変化

3月1日時点、4月1日時点、現在のいずれも「民間企業の雇用者」である場合（n=4,203）を対象に、次の各時点における税込みの月収額を集計すると、**図表4**の通りになった。

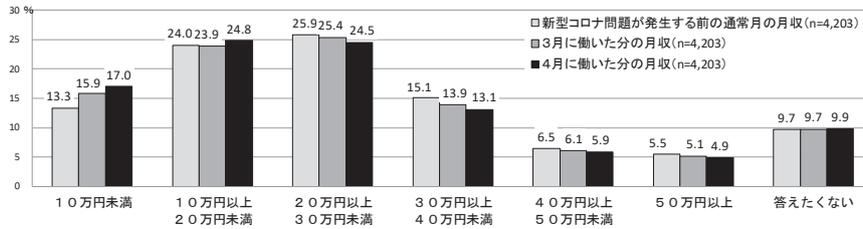
税込みの月収額は、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較して、3月に働いた分の月収、4月に働いた分の月収とも、徐々に「20万円以上」の割合が低下し、その分、「20万円未満」の割合が上昇してきたことが分かる。

こうしたなか、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前のもともと（通常月）の月収と比較して、直近の月収額がどうなっているか尋ねると、「ほぼ同じ（変動は1割未満）」（64.9%）との回答が6割超となったものの、「減少した」（32.4%）との回答

⁵ 調査票通りに記述するが、本資料における「現在」は「調査時点」（3頁参照）を指す（以降、同様）。

も3割を超えた。その半数超は「1～2割」の減少にとどまっているが、「9割以上」との回答も見られた（図表5）。

図表4 税込みの月収額の変化



図表5 もともと（通常月）の月収と比較した直近の月収額

		n	9割以上減少した	7～8割減少した	5～6割減少した	3～4割減少した	1～2割減少した	ほぼ同じ (変動は1割未満)	1～2割増加した	3～4割増加した	5割以上増加した	減少計	増加計	
計		4,307	2.5	2.6	3.4	7.0	16.9	64.9	2.0	0.4	0.2	32.4	2.8	
雇用形態	正社員	2,848	0.8	1.6	2.4	5.3	17.6	70.0	1.8	0.3	0.2	27.7	2.2	
	非正社員計	1,459	5.8	4.6	5.5	10.1	15.6	55.0	2.6	0.5	0.3	41.6	3.4	
雇用形態 の内訳	パート・アルバイト	1,042	7.1	5.0	6.5	10.5	16.4	51.2	2.5	0.4	0.4	45.5	3.3	
	契約社員・嘱託	277	2.2	2.2	1.4	8.3	13.7	69.0	2.9	-	0.4	27.8	3.2	
	派遣労働者	140	2.9	6.4	5.7	11.4	13.6	55.0	2.9	2.1	-	40.0	5.0	
	管理職 (課長クラス以上)	363	0.6	0.6	0.8	3.0	10.7	81.8	2.2	0.3	-	15.7	2.5	
主な職種	専門・技術職	873	2.5	2.1	1.9	3.9	15.8	70.8	2.5	-	0.5	26.2	3.0	
	事務職	1,060	1.9	1.6	2.2	4.4	14.2	73.1	1.7	0.8	0.1	24.3	2.5	
	営業・販売職	617	1.3	2.4	4.9	8.1	20.4	60.9	1.3	0.5	0.2	37.1	1.9	
	サービス職	474	6.8	6.3	7.4	14.6	15.8	46.8	1.7	0.2	0.4	50.8	2.3	
	保安・警備職	24	4.2	8.3	4.2	4.2	25.0	50.0	4.2	-	-	45.8	4.2	
	生産技能職	389	0.5	1.8	3.9	11.6	23.1	57.3	1.5	-	0.3	40.9	1.8	
	輸送・機械運転職	92	1.1	6.5	5.4	7.6	30.4	46.7	1.1	1.1	-	51.1	2.2	
	建設作業・採掘職	42	-	4.8	-	4.8	16.7	71.4	-	2.4	-	26.2	2.4	
	運搬・清掃・包装作業	169	5.9	4.7	5.3	7.1	16.6	52.7	7.7	-	-	39.6	7.7	
	その他	134	5.2	2.2	3.0	9.7	23.1	53.0	2.2	0.7	0.7	43.3	3.7	
	わからない	70	2.9	4.3	8.6	12.9	12.9	58.6	-	-	-	41.4	-	
	4ノ1 時点の状況	建設業	232	1.7	1.7	1.3	5.2	12.9	74.1	1.7	1.3	-	22.8	3.0
		製造業	946	0.8	1.8	2.7	7.3	21.9	63.4	1.1	0.6	0.3	34.6	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業		69	-	1.4	2.9	4.3	8.7	76.8	5.8	-	-	17.4	5.8	
情報通信業		233	1.7	0.9	1.3	3.9	15.5	74.2	2.6	-	-	23.2	2.6	
運輸業		243	0.8	3.7	1.6	5.8	26.7	57.6	3.3	0.4	-	38.7	3.7	
卸売・小売業		553	1.4	2.0	4.2	6.5	16.8	66.5	2.5	-	-	30.9	2.5	
金融・保険業		228	0.9	0.9	2.6	4.4	12.7	76.3	1.8	0.4	-	21.5	2.2	
不動産業		98	1.0	1.0	1.0	5.1	14.3	76.5	1.0	-	-	22.4	1.0	
飲食店・宿泊業		161	9.9	9.9	10.6	19.9	15.5	32.9	1.2	-	-	65.8	1.2	
医療・福祉		607	1.6	1.6	1.6	4.1	12.0	76.4	2.1	-	0.3	21.1	2.5	
教育・学習支援業		134	9.0	3.7	5.2	6.7	20.1	50.7	3.0	-	1.5	44.8	4.5	
郵便局・協同組合		38	-	-	2.6	5.3	15.8	71.1	2.6	-	2.6	23.7	5.3	
サービス業		586	5.8	4.4	6.5	10.8	14.7	54.8	2.2	0.7	0.2	42.2	3.1	
その他	158	3.2	4.4	4.4	6.3	17.7	60.8	1.9	0.6	0.6	36.1	3.2		
わからない	21	4.8	9.5	-	4.8	14.3	61.9	4.8	-	-	33.3	4.8		
企業規模	29人以下	894	3.0	2.5	3.9	5.7	16.1	66.6	1.8	0.1	0.3	31.2	2.2	
	30～299人	1,314	2.2	2.4	4.0	7.5	17.2	64.5	1.6	0.6	0.1	33.3	2.3	
	300～999人	550	1.1	2.7	2.4	6.2	18.2	66.5	2.5	0.4	-	30.5	2.9	
	1,000人以上	1,102	1.7	2.2	2.5	6.4	17.2	66.6	2.8	0.3	0.4	29.9	3.4	
わからない	447	5.8	4.7	4.5	10.3	15.4	57.0	1.3	0.4	0.4	40.7	2.2		
性別	男性	2,311	1.3	2.3	2.6	6.6	18.7	65.9	2.0	0.3	0.3	31.5	2.6	
	女性	1,996	3.9	3.1	4.4	7.4	14.8	63.9	2.1	0.4	0.2	33.5	2.7	
属性 年齢層	20歳台	803	2.4	3.6	5.0	10.5	20.5	55.7	1.7	0.5	0.1	42.0	2.4	
	30歳台	991	3.2	2.6	4.2	6.9	17.2	62.4	2.8	0.4	0.3	34.1	3.5	
	40歳台	1,225	2.3	2.6	3.0	6.3	16.4	66.6	2.2	0.2	0.3	30.6	2.8	
	50歳台	947	1.6	1.4	2.6	5.1	16.4	71.0	1.5	0.4	0.1	27.0	2.0	
60歳台	341	3.8	3.8	1.2	6.7	10.9	71.6	1.5	0.3	0.3	26.4	2.1		
昨年1年 収額の 属性	300万円未満	635	3.3	2.8	6.8	10.7	19.8	54.3	1.6	0.2	0.5	43.5	2.2	
	300～500万円未満	931	2.1	3.0	3.8	7.1	16.8	64.3	2.1	0.5	0.2	32.8	2.9	
	500～700万円未満	857	1.8	2.8	2.6	6.3	18.7	65.3	2.1	0.4	0.1	32.1	2.6	
	700～900万円未満	515	2.1	2.1	1.4	5.2	16.7	69.9	1.7	0.6	0.2	27.6	2.5	
	900万円以上	620	1.9	1.8	2.9	4.4	16.8	69.0	2.4	0.5	0.3	27.7	3.2	
わからない	749	3.7	2.8	3.1	7.7	12.8	67.4	2.1	0.1	0.1	30.2	2.4		
居住地 地域	首都圏	1,325	3.2	3.0	4.5	7.8	16.9	61.7	2.0	0.4	0.3	35.5	2.7	
	中部・関西圏	1,475	2.2	2.5	2.9	6.5	18.6	64.3	2.0	0.7	0.3	32.7	3.0	
	その他	1,507	2.1	2.4	3.0	6.6	15.3	68.4	2.1	0.1	0.1	29.3	2.3	

就業形態別にみると、「ほぼ同じ（変動は1割未満）」とする割合は「正社員」で7割と高く、「非正社員」では4割超が「減少した」と回答している。また、「減少した」中にあっても、「正社員」では6割超が「1～2割」だが、「非正社員」では6割超が「3割以上」となっている。

更に、「非正社員」の中でも「減少した」割合が高いのは、「パートタイマー・アルバイト」や「派遣労働者」である。また、勤め先の主な業種別では「飲食店、宿泊業」や「教育、学習支援業」「サービス業」「運輸業」等となっている。

昨年1年間の世帯収入別にみると、「300万円未満」で「減少した」割合が高く、一方で世帯年収が高まるほど「ほぼ同じ（変動は1割未満）」割合が概ね高まる傾向が見て取れる。また、居住している地域が「首都圏」の場合は1/3超が「減少した」と回答しており、「その他」の地域より収入の減少に晒されている割合が高くなっている。

4. 勤めている会社における就労面での取組状況

「民間企業の雇用者」（n=4,307）を対象に、政府や自治体の要請に基づき、あるいは自主的に、勤めている会社（事業所・工場・店舗）における、就労面での取組状況を尋ねると、3割近く（29.9%）が「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げ、これに「出張の中止・制限」（24.4%）、「WEB会議、TV会議の活用」（21.6%）、「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」（21.4%）、「時差出勤」（19.5%）、「営業時間の短縮」（19.1%）、「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（17.3%）、「有給休暇の取得促進」（14.9%）等が続いた（図表6）。

属性別にみると、勤めている会社で行われている就労面での取り組みには、「男性」や「正社員」と、「女性」や「非正社員」の間で顕著な違いが見られ、前者では「在宅勤務・テレワーク」や「出張の中止・制限」「WEB会議、TV会議の活用」「時差出勤」「有給休暇の取得促進」等を挙げている割合が高い。一方、後者では「営業時間の短縮」や「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」を挙げる割合が高いほか、「左記の対応は行っていない」とする割合も高くなっている。なお、「左記の対応は行っていない」との回答は、「非正社員」の中でも特に「パートタイマー・アルバイト」で高い。

勤め先の主な業種別にみると、「左記の対応は行っていない」割合は「医療、福祉」や「郵便局・協同組合」「運輸業」等で高い。そのうえで、「在宅勤務・テレワーク」が行われている割合は「情報通信業」で3/4を超え、「金融・保険業」でも半数超となっている。また、従事している主な職種別にみると、「左記の対応は行っていない」との回答は「建設作業・採掘職」や「運搬・清掃・包装作業」「輸送・機械運転職」「保安・警備職」等で高く、逆に、何らかの対応が行われた割合が高いのは「管理職（課長クラス以上）」や「営業・販売職」「事務職」「専門・技術職」「サービス職」等となっている。

勤め先の規模別にみると、従業員規模が小さいほど「左記の対応は行っていない」とする割合が高まる傾向が見て取れる。一方、従業員規模が大きくなるほど、「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」と「営業時間の短縮」を除くすべてで取組割合が上昇する。中でも「1,000人以上」の企業では、「在宅勤務・テレワーク」を挙げた割合が半数超、「WEB会議、TV会議の活用」や「出張の中止・制限」が4割以上、「時差出勤」が3割、「有給休暇の取得促進」が2割などとなっている。

こうしたなか、昨年1年間の世帯年収との関係を見ると、世帯年収が低いほど「左記の対応は行っていない」とする割合が高くなっている。これに対し、世帯年収が高まるほど、「在宅勤務・テレワーク」や「出張の中止・制限」「WEB会議、TV会議の活用」「時差出勤」「有給休暇の取得促進」等を挙げる割合が高まる傾向が見て取れる。

なお、「4月調査」と同様の選択肢について、両調査の共通回答者（n=3,600）で経時比較すると、例えば「在宅勤務・テレワークの実施」については「4月調査」が18.7%に対し、「5月調査」では32.4%と10%以上、上昇しており、この間、在宅勤務・テレワークの導入が着実に進展した様子がうかがえる。また、「WEB会議、TV会議の活用」（「4月調査」18.4%→「5月調査」22.5%）や、「時差出勤」（「4月調査」18.3%→「5月調査」20.8%）についてもやや拡がっている。

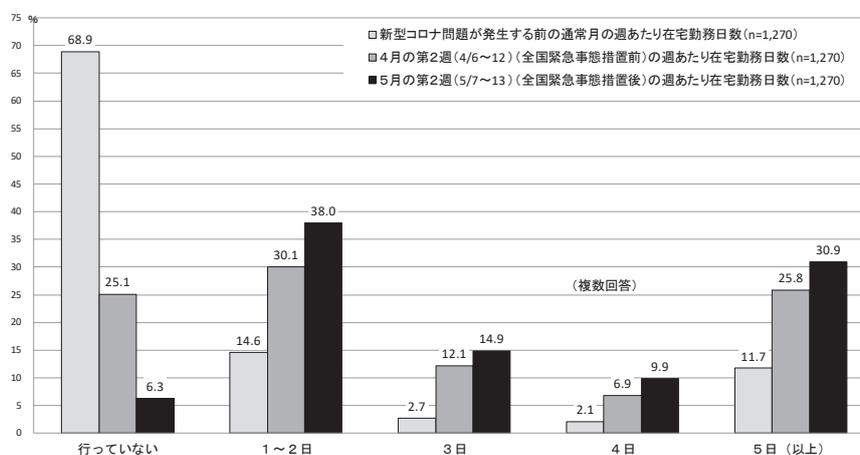
図表6 勤めている会社における就労面での対応状況

		n	(複数回答)														(%)
			何らかの対応が行われた計	休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	一時帰休	出勤日数の削減(例:文書での2日勤務等)	有給休暇の取得促進	在宅勤務・テレワークの実施	サテライトオフィスなど勤務場所の変更	通勤方法の変更(公共交通機関の利用制限等)	時差出勤	仕事の削減	WEB会議、TV会議の活用	出張の中止・制限	左記の対応は行っていない	
計		4,307	71.2	17.3	19.1	3.6	21.4	14.9	29.9	2.6	7.0	19.5	9.6	21.6	24.4	28.8	
勤業種	正社員	2,848	74.6	15.1	16.7	3.8	20.1	17.2	37.3	3.5	8.8	24.2	9.6	27.4	30.6	25.4	
	非正社員計	1,459	64.5	21.4	23.9	3.0	23.8	10.5	15.4	0.9	3.6	10.6	9.6	10.2	12.5	35.5	
非正社員	パート・アルバイト	1,042	60.8	23.6	26.5	2.4	21.7	9.9	7.0	0.6	2.0	4.9	9.8	5.8	7.2	39.2	
	契約社員・嘱託	277	73.6	13.4	17.3	4.7	26.7	13.7	37.2	1.8	7.9	25.3	9.7	23.5	29.6	26.4	
	派遣労働者	140	73.6	20.7	17.9	4.3	33.6	8.6	35.0	1.4	6.4	23.6	9.7	17.1	17.9	26.4	
	管理職(課長クラス以上)	363	87.3	15.2	18.5	3.9	24.2	19.0	60.3	7.4	12.7	40.2	9.4	47.4	50.7	12.7	
主な職種	専門・技術職	873	69.9	10.9	8.4	3.3	15.2	12.9	38.6	4.0	7.2	21.9	8.6	28.6	30.5	30.1	
	事務職	1,060	74.3	15.0	16.7	2.7	25.8	17.5	37.3	2.7	9.6	26.1	7.8	25.6	28.6	25.7	
	営業・販売職	617	79.9	21.1	39.4	3.4	20.1	15.9	30.1	1.6	6.3	15.9	9.2	19.9	20.9	20.1	
	サービス職	474	67.9	33.3	32.7	4.9	24.7	12.2	10.1	-	3.0	5.5	11.6	5.9	6.1	32.1	
	保安・警備職	24	54.2	4.2	8.3	-	33.3	20.8	8.3	-	-	12.5	4.2	-	16.7	45.8	
	生産技術職	389	65.6	18.8	10.5	5.9	21.1	18.0	14.7	1.8	5.9	15.7	15.4	11.8	20.8	34.4	
	輸送・機械運転職	92	53.3	8.7	8.7	7.6	23.9	8.7	8.7	-	-	9.8	8.7	9.8	14.1	46.7	
	建設作業・採掘職	42	33.3	7.1	4.8	2.4	7.1	11.9	14.3	2.4	7.1	9.5	9.5	7.1	11.9	66.7	
	運搬・清掃・包装作業	169	51.5	17.8	16.6	1.2	14.8	9.5	1.8	0.6	2.4	6.5	11.8	4.7	5.9	48.5	
	その他	134	67.9	18.7	16.4	2.2	26.9	9.0	14.9	2.2	5.2	7.5	9.7	11.9	17.2	32.1	
	わからない	70	37.1	8.6	8.6	1.4	11.4	4.3	10.0	1.4	1.4	8.6	2.9	5.7	8.6	62.9	
	勤め先の主な業種	建設業	232	65.9	9.1	7.8	1.3	11.6	18.5	32.3	3.0	6.0	25.0	5.6	21.6	23.7	34.1
		製造業	946	77.7	17.5	9.1	5.7	20.6	19.7	39.4	3.7	12.1	26.2	11.7	32.3	38.2	22.3
		電気・ガス・熱供給・水道業	69	68.1	4.3	17.4	1.4	24.6	11.6	31.9	10.1	11.6	11.6	8.7	26.1	29.0	31.9
情報通信業		233	94.0	9.0	9.4	1.7	18.5	18.0	78.1	4.7	8.2	38.2	8.2	47.6	37.8	6.0	
運輸業		243	63.4	10.7	15.2	8.6	23.9	14.0	22.2	1.6	7.8	17.3	11.5	17.7	26.3	36.6	
卸売・小売業		553	73.1	18.6	40.7	1.3	18.8	14.3	20.8	1.3	6.0	16.6	6.9	16.1	21.7	26.9	
金融・保険業		228	86.8	10.5	30.7	1.8	36.8	14.0	51.8	5.3	11.0	29.8	11.4	29.8	33.3	13.2	
不動産業		98	76.5	22.4	35.7	4.1	32.7	15.3	39.8	2.0	8.2	27.6	8.2	23.5	23.5	23.5	
飲食店・宿泊業		161	82.0	50.9	54.0	5.0	36.6	13.0	5.0	0.6	3.1	8.1	18.6	3.7	6.2	18.0	
医療・福祉		607	43.8	6.3	7.4	1.5	10.9	8.4	5.3	0.7	2.3	5.3	7.1	7.1	13.0	56.2	
教育・学習支援業		134	85.8	39.6	16.4	4.5	29.9	12.7	44.8	1.5	7.5	19.4	8.2	22.4	17.9	14.2	
郵便局・協同組合		38	57.9	5.3	28.9	2.6	13.2	7.9	7.9	-	2.6	7.9	2.6	18.4	18.4	42.1	
サービス業		586	72.7	26.5	21.7	4.1	26.3	15.7	26.5	2.9	4.4	16.9	10.8	17.4	16.9	27.3	
その他		158	70.3	15.8	15.8	3.8	21.5	12.0	30.4	3.2	3.8	22.2	9.5	20.9	16.5	29.7	
わからない	21	38.1	9.5	9.5	4.8	9.5	4.8	19.0	-	-	9.5	-	4.8	4.8	61.9		
企業規模	29人以下	894	56.8	16.6	19.9	1.9	18.1	8.4	12.8	0.3	3.1	10.6	8.4	6.7	10.2	43.2	
	30~299人	1,314	70.8	16.7	17.6	3.3	22.0	15.6	25.3	1.9	6.5	18.8	9.5	17.7	21.5	29.2	
	300~999人	550	76.9	17.8	14.5	4.7	22.7	18.5	38.9	3.8	9.1	24.4	10.0	30.0	32.7	23.1	
	1,000人以上	1,102	86.3	16.8	21.4	5.3	23.5	20.0	51.2	5.7	11.5	30.0	11.4	40.0	41.0	13.7	
	わからない	447	56.6	20.8	22.1	1.8	19.0	9.2	14.3	0.4	2.7	7.8	6.9	6.9	10.7	43.4	
性別	男性	2,311	73.4	14.8	15.7	4.0	19.2	16.1	36.3	3.6	8.4	23.2	10.2	26.7	29.5	26.6	
	女性	1,996	68.5	20.0	23.1	3.0	23.8	13.6	22.5	1.6	5.4	15.3	8.9	15.7	18.6	31.5	
	20歳台	803	74.0	22.5	23.2	4.4	25.4	15.1	25.4	2.5	6.6	17.2	9.7	17.3	17.3	26.0	
	30歳台	991	69.1	19.4	19.1	3.1	20.4	14.9	28.0	1.6	7.3	19.0	9.2	22.5	24.1	30.9	
	40歳台	1,225	71.1	16.0	19.3	3.3	20.2	15.6	30.9	2.8	6.9	19.9	10.6	22.2	26.5	28.9	
	50歳台	947	72.0	13.6	16.3	3.9	20.2	13.9	35.0	4.1	6.9	22.0	8.9	24.6	28.3	28.0	
昨年1年世帯年収別の	60歳台	341	68.3	13.2	17.3	2.6	22.0	15.0	28.7	1.5	7.9	18.8	8.5	18.5	24.0	31.7	
	300万円未満	635	65.2	20.6	23.0	3.1	23.6	12.3	15.0	0.6	3.8	10.7	11.8	9.9	9.4	34.8	
	300~500万円未満	931	70.2	18.2	18.2	4.2	22.0	14.5	25.5	1.6	5.2	15.8	10.4	17.5	20.4	29.8	
	500~700万円未満	857	73.5	17.5	18.2	3.7	19.1	17.3	32.6	3.5	7.5	21.0	9.9	25.2	30.7	26.5	
	700~900万円未満	515	76.3	13.0	18.4	3.5	21.0	17.1	40.0	3.3	9.3	26.0	8.9	28.7	31.1	23.7	
	900万円以上	620	82.4	15.6	18.2	3.9	22.1	19.7	49.7	5.6	12.9	32.9	9.7	38.7	41.8	17.6	
わからない	749	61.8	17.2	19.4	2.7	20.8	9.6	21.8	1.7	5.1	14.6	6.5	13.4	16.2	38.2		
居住地域	首都圏	1,325	78.0	20.0	22.0	3.7	26.8	16.5	40.2	3.4	7.8	26.9	9.9	24.8	24.2	22.0	
	中部・関西圏	1,475	70.8	16.5	18.0	3.4	19.5	15.1	29.6	2.5	8.3	18.6	9.0	20.3	23.5	29.2	
	その他	1,507	65.6	15.5	17.7	3.6	18.4	13.4	21.2	2.1	5.1	14.1	9.8	20.0	25.7	34.4	

そのうえで、上記で「在宅勤務・テレワークの実施」を選択し、3月1日時点、4月1日時点、現在のいずれも「民間企業の雇用者」である場合（n=1,270）を対象に、新型コロナウイルス感染症予防の対策として行われた、在宅勤務・テレワークの1週間あたりの日数を集計すると、**図表7**の通りになった。

新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、約7割が「行っていない」と回答したものの、その割合は4月の第2週（4/6～12）（全国緊急事態措置前）、5月の第2週（5/7～13）（全国緊急事態措置後）と顕著に低下し、その分、特に「1～2日」と「5日（以上）」の両極が大きく上昇している様子が見て取れる⁶。「在宅勤務・テレワーク」の実施が、新型コロナウイルス感染症の問題を機に広がった様子がうかがえる。

図表7 「在宅勤務・テレワーク」日数の変化



5. 職場で取り組まれた新型コロナウイルス感染症の予防対策

「民間企業の雇用者」（n=4,307）を対象に、新型コロナウイルス感染症予防の対策として、（4. 以外で）職場で取り組まれたことがあったか尋ねると（複数回答）、「マスク・アルコール消毒用品の使用・配備」（75.2%）を挙げた割合が3/4を超え、「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（50.9%）と、「喉や発熱などの症状がある人への適切な対応」（49.9%）も半数前後となった。このほか、「その他」が2.8%で、「特に何もなかった」（16.8%）との回答は2割を下回った。

なお、「4月調査」との共通回答者（n=3,600）で経時比較を行うと、例えば「マスク・アルコール消毒用品の使用・配備」については、「4月調査」が54.9%に対し、「5月調査」では74.9%と大幅に上昇している。また、「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（「4月調査」34.0%→「5月調査」50.4%）、「喉や発熱などの症状がある人への適切な対応」（「4月調査」37.1%→「5月調査」48.1%）についても、両調査を挟んだ4月以降5月中旬迄の間に、対応が着実に進んだ様子がうかがえる。

⁶ 回答者は、3時点のうち少なくとも1時点以上で、1日以上在宅勤務・テレワークを行っている。

6. 仕事面で特に不安に感じたこと

「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、「ご自身の感染」以外に仕事面で、特に不安に感じたことを尋ねると(3つまで複数回答)、**図表8**の通りになった。すなわち、「収入の減少」(40.7%)を挙げた割合が4割を超え、これに「感染予防や感染者発生時の対応などの会社の衛生管理」(26.2%)、「勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖」(24.0%)、「ご自身の仕事の調整」(19.4%)、「解雇や雇止め(雇用不安)」及び「在宅勤務・テレワークなどの環境整備」(ともに12.9%)等が続いた。総じて、不安に感じたことがあった割合は7割超となった。

こうした結果を就業形態別にみると、「正社員」も「非正社員」も不安に感じたことがあった割合は同程度となっているものの、前者では「勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖」や「ご自身の仕事の調整」「在宅勤務・テレワークなどの環境整備」等を挙げる割合が高い。

図表8 仕事面で特に不安に感じたこと

	n	不安に感じたことがあった割合	(3つまで複数回答)										不安に感じたことは特にな	答えたくない
			勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖	解雇や雇止め(雇用不安)	収入の減少	感染予防や感染者発生時の対応などの会社の衛生管理	「一斉休校」などに伴う休暇や業務調整に対する会社のマネジメント	在宅勤務・テレワークなどの環境整備	ご自身の仕事の調整	職場の人間関係の変化	その他			
計	4,307	73.9	24.0	12.9	40.7	26.2	7.8	12.9	19.4	6.2	1.4	22.1	4.0	
就業形態														
正社員	2,848	74.3	25.8	9.7	38.9	25.4	8.7	16.7	20.9	6.8	1.1	21.7	4.0	
非正社員計	1,459	73.1	20.6	19.3	44.1	28.0	6.0	5.6	16.4	4.9	1.9	22.9	4.0	
パート・アルバイト	1,042	73.1	21.3	16.3	45.9	29.3	7.0	2.4	15.0	4.8	1.9	22.8	4.0	
契約社員・嘱託	277	72.2	20.2	20.9	35.7	27.4	4.0	16.2	19.9	4.7	1.8	23.8	4.0	
派遣労働者	140	75.0	16.4	38.6	47.9	19.3	2.1	8.6	20.7	5.7	2.1	21.4	3.6	
主な職種														
管理職(課長クラス以上)	363	76.6	27.0	5.5	30.9	27.0	11.8	29.2	25.3	8.3	0.8	19.3	4.1	
専門・技術職	873	74.5	18.8	8.7	36.2	26.8	9.2	15.6	22.5	6.9	2.3	22.0	3.6	
事務職	1,060	75.8	22.9	14.2	34.8	29.9	8.2	17.9	22.4	7.1	1.2	21.7	2.5	
営業・販売職	617	75.9	25.3	14.3	43.8	25.9	7.5	12.2	19.6	5.0	2.1	21.7	2.4	
サービス職	474	75.1	28.3	17.5	53.4	27.6	4.9	4.0	13.3	3.0	0.8	19.6	5.3	
保安・警備職	24	70.8	4.2	12.5	37.5	29.2	-	8.3	20.8	12.5	-	25.0	4.2	
生産技能職	389	72.8	33.4	19.3	50.9	16.7	7.7	5.1	10.8	6.9	0.3	22.9	4.4	
輸送・機械運転職	92	80.4	29.3	7.6	67.4	26.1	7.6	2.2	22.8	7.6	-	16.3	3.3	
建設作業・探掘職	42	42.9	16.7	7.1	31.0	14.3	-	7.1	9.5	7.1	-	47.6	9.5	
運搬・清掃・包装作業	169	68.0	23.7	17.8	39.6	24.3	3.6	-	16.0	5.9	1.2	26.6	5.3	
その他	134	64.2	20.9	11.2	43.3	28.4	8.2	2.2	17.2	3.0	0.7	29.9	6.0	
わからない	70	50.0	10.0	8.6	35.7	12.9	2.9	1.4	5.7	1.4	2.9	24.3	25.7	
勤め先の主な業種														
建設業	232	58.2	19.4	11.6	30.6	20.3	5.2	15.9	15.5	6.5	1.3	37.1	4.7	
製造業	946	75.6	29.6	13.4	44.0	19.9	8.7	17.2	16.7	6.4	0.5	20.6	3.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	69	63.8	10.1	7.2	11.6	23.2	8.7	20.3	21.7	11.6	1.4	30.4	5.8	
情報通信業	233	76.8	18.9	11.6	36.5	20.6	12.0	32.2	26.2	7.7	0.4	20.2	3.0	
運輸業	243	75.3	27.2	13.6	49.4	23.0	5.3	8.2	21.8	7.8	0.8	20.6	4.1	
卸売・小売業	553	75.8	30.6	16.1	41.6	27.7	6.5	8.9	18.4	5.1	2.2	21.9	2.4	
金融・保険業	228	72.4	15.4	8.8	28.9	25.4	7.0	23.7	26.3	7.0	2.2	23.2	4.4	
不動産業	98	69.4	12.2	6.1	30.6	26.5	7.1	18.4	27.6	6.1	1.0	28.6	2.0	
飲食店・宿泊業	161	85.1	37.9	23.6	66.5	22.4	3.1	2.5	18.6	4.3	0.6	12.4	2.5	
医療・福祉	607	73.1	17.8	6.9	31.6	42.7	8.6	2.0	18.1	6.4	3.0	22.4	4.4	
教育・学習支援業	134	82.8	14.2	14.9	46.3	28.4	19.4	16.4	26.9	3.7	2.2	13.4	3.7	
郵便局・協同組合	38	50.0	7.9	7.9	28.9	15.8	10.5	7.9	13.2	7.9	-	42.1	7.9	
サービス業	586	75.6	28.2	16.2	48.6	26.1	5.6	9.7	19.1	4.4	1.0	19.8	4.6	
その他	158	71.5	13.3	15.8	39.9	29.1	8.9	16.5	19.0	7.6	0.6	24.1	4.4	
わからない	21	38.1	-	-	28.6	-	4.8	14.3	-	9.5	-	28.6	33.3	
企業規模														
29人以下	894	71.5	27.7	12.2	43.6	27.5	5.6	4.9	15.5	4.7	1.3	25.2	3.4	
30~299人	1,314	75.6	26.7	13.9	42.0	26.1	9.1	11.6	18.4	6.2	1.0	20.7	3.7	
300~999人	550	77.8	23.6	12.0	41.5	30.9	8.7	19.5	21.3	5.6	1.3	19.1	3.1	
1,000人以上	1,102	75.7	20.8	11.5	36.1	24.3	9.0	21.4	24.6	8.9	1.9	21.5	2.8	
わからない	447	64.4	17.2	16.1	41.2	23.0	4.0	3.8	14.8	2.9	1.3	25.1	10.5	
性別														
男性	2,311	71.5	23.7	11.3	39.5	22.3	7.9	16.2	20.1	6.5	0.8	24.1	4.4	
女性	1,996	76.7	24.4	14.9	42.0	30.8	7.7	9.2	18.6	5.8	2.1	19.7	3.6	
年齢層														
20歳台	803	73.7	23.0	15.4	46.8	21.9	4.9	11.1	17.7	6.0	1.1	19.4	6.8	
30歳台	991	77.2	26.8	13.8	45.0	26.4	10.3	13.0	19.0	5.4	1.3	19.1	3.7	
40歳台	1,225	73.9	25.2	13.8	40.5	24.6	9.6	12.4	19.7	7.0	1.1	22.8	3.3	
50歳台	947	72.9	21.4	10.1	35.1	29.5	6.2	15.6	21.0	6.3	1.7	23.3	3.8	
60歳台	341	67.7	21.1	9.1	29.9	32.8	5.3	11.4	19.1	5.0	2.1	31.1	1.2	
世帯年収														
300万円未満	635	74.0	26.1	17.8	46.5	26.1	3.1	7.2	15.4	6.9	1.4	21.6	4.4	
300~500万円未満	931	75.9	26.1	15.1	44.1	24.7	7.3	10.5	18.2	6.1	1.1	21.8	2.3	
500~700万円未満	857	78.3	26.7	10.7	40.6	26.7	10.3	16.3	23.6	6.2	1.3	19.6	2.1	
700~900万円未満	515	77.3	23.3	11.8	35.9	28.3	11.7	18.4	23.5	5.4	0.8	21.6	1.2	
900万円以上	620	73.2	22.3	9.8	36.9	26.5	9.5	20.3	22.7	7.3	1.6	24.8	1.9	
わからない	749	64.5	18.6	11.9	37.9	26.0	5.3	6.9	13.9	5.1	2.0	23.8	11.7	
居住地域														
首都圏	1,325	74.3	23.7	14.9	43.2	24.2	7.4	16.5	19.8	6.3	1.2	21.7	4.0	
中部・関西圏	1,475	75.1	23.6	12.1	40.3	26.4	7.7	13.5	21.3	6.3	1.2	20.7	4.2	
その他	1,507	72.5	24.8	12.0	38.9	27.8	8.2	9.3	17.1	5.8	1.7	23.7	3.8	

これに対し、後者では「収入の減少」を始め、「感染予防や感染者発生時の対応などの会社の衛生管理」や「解雇や雇止め（雇用不安）」等を挙げる割合が高くなっている。「収入の減少」については、「非正社員」の中でも「パートタイマー・アルバイト」や「派遣労働者」で高い。また、「解雇や雇止め（雇用不安）」については特に「派遣労働者」で高くなっている。

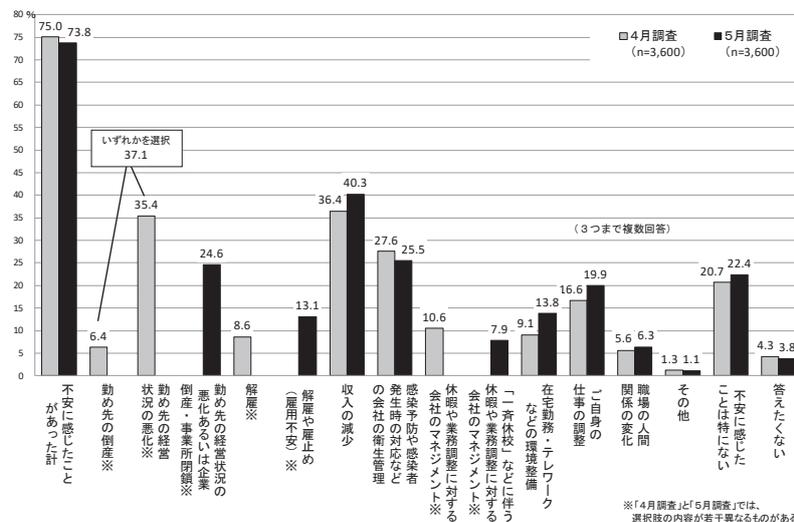
勤め先の主な業種別にみると、不安に感じたことがあった割合は特に「飲食店、宿泊業」や「教育、学習支援業」で8割超と高い。また、「情報通信業」や「卸売・小売業」「製造業」「サービス業」「運輸業」でも3/4を超えている。具体的な内容として（複数回答）、「収入の減少」については「飲食店、宿泊業」や「運輸業」「サービス業」「教育、学習支援業」「製造業」等で高い。また、「感染予防や感染者発生時の対応などの会社の衛生管理」については、特に「医療、福祉」で4割超と高くなっている。更に、「勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖」は「飲食店、宿泊業」や「卸売・小売業」「製造業」「サービス業」「運輸業」で1/4超と高い。また、「解雇や雇止め（雇用不安）」については、「飲食店、宿泊業」で2割超となっている。

更に、勤め先の従業員規模が小さいほど「収入の減少」や「勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖」等を挙げた割合が高い。一方、従業員規模が大きいのほど、「ご自身の仕事の調整」や「在宅勤務・テレワークなどの環境整備」等の回答割合が高くなっている。昨年1年間の世帯年収が低いほど、「収入の減少」や「解雇や雇止め（雇用不安）」を挙げる割合は高く、一方で世帯年収が高まるほど「ご自身の仕事の調整」や「在宅勤務・テレワークなどの環境整備」等を挙げる割合が高い。

なお、「4月調査」と同様の選択肢について、「5月調査」との共通回答者（n=3,600）で経時比較を行うと、「ご自身の感染」以外に仕事面で特に不安を感じたこと（3つまで複数回答）の内容は、両調査の間（4月以降5月中旬迄の間）でやや変化してきたことが分かる（図表9）。

「4月調査」では1/3を超えていた「勤め先の経営状況の悪化」が、「5月調査」では「勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖」と比較しても1/4を下回るまで低下している。一方、「4月調査」で「解雇」は8.6%だったのに対し、「5月調査」の「解雇や雇止め（雇用不安）」は13.1%に漸増し、更に「収入の減少」や「在宅勤務・テレワークなどの環境整備」等の割合もやや高まっている。

図表9 仕事面で特に不安に感じたことの「4月調査」と「5月調査」の比較



II 「フリーランスで働く者」に対する調査結果

1. 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事や収入にかかわる影響

全有効回答者のうち「フリーランスで働く者」(n=580)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して、自身の仕事(事業活動)や収入にかかわる影響があったか尋ねると、「大いに影響があった」との回答が約1/3(33.6%)で、「ある程度、影響があった」(31.0%)と合わせて、「影響があった」が6割を超えた(図表10)。

図表10 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事や収入にかかわる影響

		n	(%)							
			大いに影響があった	ある程度影響があった	あまり影響はなかった	全く影響はなかった	わからない	影響があった計		
属性	性別	計	580	33.6	31.0	23.6	9.0	2.8	64.7	
	男性	男性	411	29.9	28.7	27.3	10.9	3.2	58.6	
		女性	169	42.6	36.7	14.8	4.1	1.8	79.3	
	年齢層	20歳台	27	51.9	14.8	25.9	3.7	3.7	66.7	
		30歳台	87	36.8	33.3	20.7	5.7	3.4	70.1	
		40歳台	173	32.4	29.5	24.3	11.0	2.9	61.8	
		50歳台	183	30.6	32.2	24.0	9.3	3.8	62.8	
		60歳台	110	33.6	33.6	23.6	9.1	-	67.3	
	昨年1年間の世帯年収	300万円未満	130	39.2	26.9	22.3	8.5	3.1	66.2	
		300～500万円未満	129	29.5	35.7	22.5	8.5	3.9	65.1	
500～700万円未満		83	32.5	31.3	25.3	9.6	1.2	63.9		
700～900万円未満		43	34.9	34.9	20.9	9.3	-	69.8		
900万円以上		71	28.2	29.6	32.4	9.9	-	57.7		
わからない		124	35.5	29.8	21.0	8.9	4.8	65.3		
居住地域	首都圏	180	40.0	34.4	19.4	6.1	-	74.4		
	中部・関西圏	193	32.6	28.0	26.4	8.8	4.1	60.6		
	その他	207	29.0	30.9	24.6	11.6	3.9	59.9		
	わからない	199	31.2	33.7	23.1	9.0	3.0	64.8		
4/1時点の状況	仕事(事業活動)の主な職種	専務職	48	14.6	39.6	33.3	10.4	2.1	54.2	
		営業・販売職	54	33.3	37.0	24.1	3.7	1.9	70.4	
		サービス職	85	56.5	22.4	16.5	4.7	-	78.8	
		生産技能職	18	27.8	22.2	38.9	11.1	-	50.0	
		輸送・機械運転職	12	50.0	25.0	16.7	8.3	-	75.0	
		建設作業・振廻職	42	21.4	42.9	23.8	9.5	2.4	64.3	
		運搬・清掃・包装作業	23	39.1	21.7	26.1	13.0	-	60.9	
		その他	77	28.6	28.6	23.4	15.6	3.9	57.1	
		わからない	22	40.9	13.6	22.7	4.5	18.2	54.5	
		の主な業種引継先	299人以下	464	32.1	32.3	24.4	9.3	1.9	64.4
			300人以上	26	38.5	26.9	26.9	7.7	-	65.4
			わからない	90	40.0	25.6	18.9	7.8	7.8	65.6

		n	影響があった計	(複数回答)														
				業績への影響(売上高・収入の減少や増加)	既に受注していた仕事(イベントやツアー等含む)の中止や延期	新規受注や顧客の減少、消失	新規受注や顧客の増加、対応負担の増加	取引先の事業の休止・寸断に伴う商品や材料等の調達困難	物流の停滞・寸断に伴う商品や材料等の調達困難	納品や工期の遅延と対応	事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止	海外渡航禁止や帰国指示、外出自粛要請に伴う移動困難	資金繰りの悪化	取引先の在宅勤務・テレワーク化に伴う対応負担の増加	「一斉休校」などに伴う仕事との両立・調整	その他		
属性	性別	計	580	64.7	52.8	21.9	25.3	3.6	14.1	7.6	7.2	17.1	3.3	10.9	4.8	3.6	0.9	
	男性	男性	411	58.6	45.7	18.5	22.6	2.4	14.4	7.3	8.8	11.9	2.9	9.2	4.6	2.9	0.7	
		女性	169	79.3	69.8	30.2	32.0	6.5	13.6	8.3	3.6	29.6	4.1	14.8	5.3	5.3	1.2	
	年齢層	20歳台	27	66.7	66.7	22.2	40.7	7.4	22.2	14.8	3.7	29.6	-	7.4	3.7	-	3.7	
		30歳台	87	70.1	58.6	21.8	23.0	5.7	11.5	14.9	10.3	19.5	4.6	10.3	6.9	5.7	-	
		40歳台	173	61.8	50.9	24.3	26.6	5.2	14.5	7.5	8.7	18.5	4.6	12.1	6.4	5.8	0.6	
		50歳台	183	62.8	48.6	19.7	23.0	1.6	15.3	5.5	7.1	13.7	2.2	11.5	3.8	2.7	1.1	
		60歳台	110	67.3	54.5	21.8	25.5	1.8	11.8	3.6	3.6	15.5	2.7	9.1	2.7	0.9	0.9	
	昨年1年間の世帯年収	300万円未満	130	66.2	54.6	20.8	28.5	3.1	12.3	4.6	7.7	19.2	2.3	10.0	3.1	1.5	2.3	
		300～500万円未満	129	65.1	56.6	20.9	26.4	3.9	17.1	8.5	8.5	14.7	3.9	8.5	5.4	3.1	-	
500～700万円未満		83	63.9	54.2	31.3	32.5	3.6	18.1	10.8	4.8	19.3	6.0	13.3	6.0	6.0	-		
700～900万円未満		43	69.8	55.8	34.9	23.3	2.3	7.0	7.0	9.3	18.6	-	16.3	4.7	9.3	-		
900万円以上		71	57.7	42.3	14.1	16.9	2.8	14.1	8.5	9.9	15.5	-	8.5	7.0	7.0	1.4		
わからない		124	65.3	50.8	17.7	21.8	4.8	12.9	7.3	4.8	16.1	4.8	12.1	4.0	0.8	0.8		
居住地域	首都圏	180	74.4	59.4	31.7	29.4	2.8	14.4	7.8	7.2	22.8	4.4	11.1	8.3	5.0	1.1		
	中部・関西圏	193	60.6	49.7	17.1	25.9	3.6	17.1	7.3	9.3	16.1	4.7	8.8	4.1	4.7	0.5		
	その他	207	59.9	49.8	17.9	21.3	4.3	11.1	7.7	5.3	13.0	1.0	12.6	2.4	1.4	1.0		
	わからない	199	64.8	50.8	33.7	27.1	3.5	17.6	6.0	8.5	18.6	3.5	7.0	8.0	6.5	0.5		
4/1時点の状況	仕事(事業活動)の主な職種	専務職	48	54.2	45.8	16.7	16.7	2.1	14.6	10.4	6.3	8.3	6.3	14.6	2.1	4.2	-	
		営業・販売職	54	70.4	57.4	11.1	33.3	-	20.4	9.3	11.1	16.7	9.3	14.8	7.4	5.6	-	
		サービス職	85	78.8	74.1	18.8	42.4	10.6	9.4	10.6	-	29.4	3.5	21.2	2.4	2.4	1.2	
		生産技能職	18	50.0	33.3	-	16.7	-	22.2	5.6	5.6	22.2	-	5.6	5.6	-	-	
		輸送・機械運転職	12	75.0	75.0	8.3	25.0	-	16.7	-	-	8.3	-	25.0	-	-	-	
		建設作業・振廻職	42	64.3	50.0	28.6	16.7	-	11.9	14.3	21.4	11.9	-	9.5	-	-	-	
		運搬・清掃・包装作業	23	60.9	43.5	-	13.0	4.3	13.0	26.1	4.3	17.4	-	8.7	4.3	-	-	
		その他	77	57.1	48.8	16.9	18.2	2.6	7.8	-	5.2	10.4	-	5.2	2.6	1.3	3.9	
		わからない	22	54.5	31.8	18.2	4.5	4.5	4.5	-	4.5	9.1	-	4.5	9.1	-	-	
		の主な業種引継先	299人以下	464	64.4	52.2	22.0	26.3	3.4	14.2	8.2	7.8	14.4	3.2	11.0	4.5	3.2	1.1
			300人以上	26	65.4	57.7	19.2	26.9	3.8	23.1	15.4	11.5	30.8	3.8	19.2	11.5	15.4	-
			わからない	90	65.6	54.4	22.2	20.0	4.4	11.1	2.2	3.3	26.7	3.3	7.8	4.4	2.2	-

具体的な内容を見ると（複数回答）、「フリーランスで働く者」の半数超が「業績への影響（売上高・収入の減少や増加）」（52.8%）を挙げている。これに「新規受注や顧客の減少、消失」（25.3%）、「既に受注していた仕事（イベントやツアー等含む）の中止や延期」（21.9%）、「事業活動（生産、販売、サービス）の抑制や休止」（17.1%）、「取引先の事業の休止・縮小や倒産」（14.1%）、「資金繰りの悪化」（10.9%）等が続く。

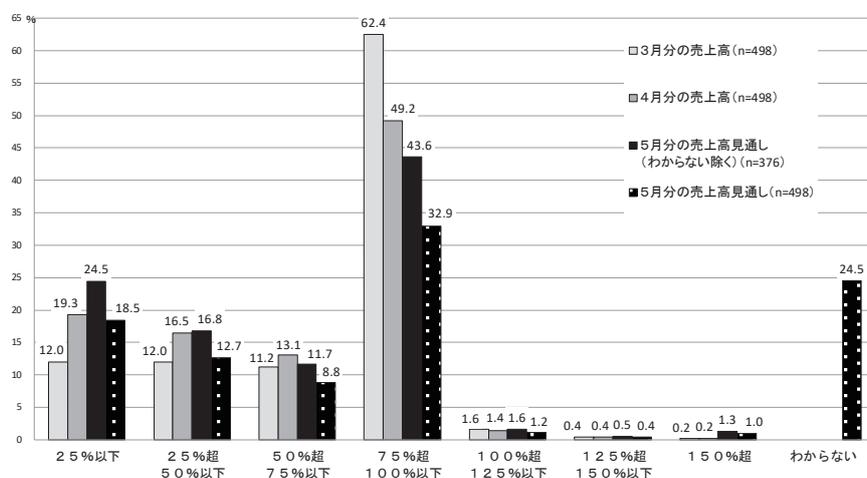
こうした結果を属性別にみると、「影響があった」とする割合は「女性」や「サービス職」等で3/4を超えたほか、居住地域が「首都圏」等で7割超と高くなっている。具体的な内容としては（複数回答）、いずれも「業績への影響（売上高・収入の減少や増加）」が最も高い。そのうえで、「女性」や「サービス職」では「新規受注や顧客の減少、消失」や「事業活動（生産、販売、サービス）の抑制や休止」等を挙げた割合も高く、「サービス職」では「資金繰りの悪化」も全体平均の倍以上となっている。更に、「女性」や居住地域が「首都圏」の場合は、「既に受注していた仕事（イベントやツアー等含む）の中止や延期」を挙げた割合も高い。

2. 仕事（事業活動）の売上高の変化

3月1日時点、4月1日時点、現在のいずれも「自営業主（内職含む）」を選択した「フリーランスで働く者」（n=498）を対象に、新型コロナウイルス感染症の影響（東京オリンピック・パラリンピックの延期含む）で、仕事（事業活動）の売上高がどうなったか尋ねると、**図表 11**の通りになった。

すなわち、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の売上高を100%として、3月分の売上高～5月分の売上高見通しに掛けて、「75%超 100%以下」の割合が低下し、その分、「25%以下」の割合が高まる傾向が見て取れる。3月分の売上高については中央値が90%、平均値が76.4%に対し、4月分の売上高は中央値が80%、平均値が65.8%で、5月分の売上高見通し（「わからない」を除く n=376 で集計）では中央値が70%、平均値が63.9%となっている。なお、5月分の売上高見通しについては約1/4（24.5%）が「わからない」とも回答している。

図表 11 仕事（事業活動）の売上高の変化

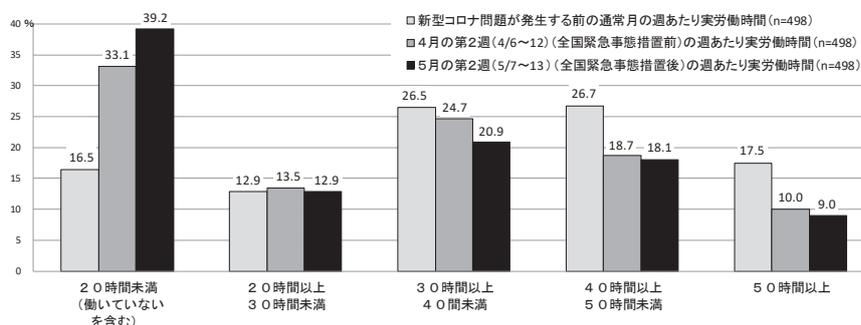


3. 仕事をしている時間（実際に働いている時間）の変化

3月1日時点、4月1日時点、現在のいずれも「自営業主（内職含む）」を選択した「フリーランスで働く者」（n=498）を対象に、次の各時点における1週間あたりのおおよその実労働時間（残業含む）を尋ねると、**図表12**の通りになった。

新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較して、1週間あたりのおおよその実労働時間（残業含む）は、4月の第2週（4/6～12）（全国緊急事態措置前）、5月の第2週（5/7～13）（全国緊急事態措置後）と徐々に「30時間以上」の割合が低下するとともに、「20時間未満（働いていないを含む）」の割合が上昇している。

図表12 仕事をしている時間（実際に働いている時間）の変化



4. 仕事（事業活動）上の取組状況

「フリーランスで働く者」（n=580）を対象に、政府や自治体の要請に基づき、あるいは自主的に、仕事上行った取り組みがあるか尋ねると（複数回答）、「マスク・アルコール消毒用品の使用・配備」（38.3%）を挙げた割合がもっとも高く、これに「仕事の削減」（22.2%）、「イベントや集会、会議、懇親会などへの参加中止・自粛」（21.2%）、「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（18.3%）、「在宅勤務・テレワークの実施」（17.9%）、「営業時間の短縮」（14.5%）、「出張の中止・制限」（11.0%）等が続いた。総じて、何らかの取り組みを行った割合が2/3を超えた（**図表13**）。

属性別にみると、何らかの取り組みを行った割合は「女性」や「30歳台」迄のほか、「首都圏」に居住している場合や「サービス職」、また、主な取引先の企業規模が「300人以上」で3/4超と高くなっている。一方、「男性」や「50歳台」以上では、1/3超が「特に何もなかった」と回答している。

具体的な取組内容として（複数回答）、「サービス職」等では「マスク・アルコール消毒用品の使用・配備」を挙げた割合が半数を超えている。また、「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」や「営業時間の短縮」も3割超となっている。一方、「首都圏」に居住している場合のほか、「専門・技術職」や「事務職」「営業・販売職」、また、主な取引先の企業規模が「300人以上」の場合等は、「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げた割合が1/4を超えている。更に、年齢層別にみると、「マスク・アルコール消毒用品の使用・配備」を始め、「イベントや集会、会議、懇親会などへの参加中止・自粛」「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」「在宅勤務・テレワークの実施」「取引先との打合せや営業活動等のオンライン化（WEB会

議、TV会議の活用)」等については、いずれも若年層ほど回答割合が高く、一方で、「特に何もなかった」とする割合は、年齢層が上昇するほど概ね高まる傾向が見て取れる。

図表 13 仕事上の取組状況

		n	(複数回答)													特に何もなかった		
何らかの取組を行った計			休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	在宅勤務・テレワークの実施	サテライトオフィスなど勤務場所の変更	時差出勤	仕事の削減	取引先との打合せや営業活動等のオンライン化(WEB会議、TV会議の活用)	出張の中止・制限	咳や発熱などの症状がある場合の仕事(事業活動)の自粛	イベントや集会、会議、懇親会などへの参加中止・自粛	マスク・アルコール消毒用品の使用・配備	その他				
計		580	68.3	18.3	14.5	17.9	0.9	4.5	22.2	9.7	11.0	7.6	21.2	38.3	2.2	31.7		
属性	性別	男性	411	63.5	14.4	13.9	15.3	0.7	4.9	20.9	8.3	10.7	7.3	17.8	34.5	1.5	36.5	
		女性	169	79.9	27.8	16.0	24.3	1.2	3.6	25.4	13.0	11.8	8.3	29.6	47.3	4.1	20.1	
	年齢層	20歳台	27	77.8	29.6	18.5	22.2	-	7.4	29.6	11.1	14.8	-	11.1	29.6	51.9	3.7	22.2
		30歳台	87	78.2	23.0	13.8	23.0	2.3	6.9	25.3	16.1	8.0	-	13.8	26.4	44.8	2.3	21.8
		40歳台	173	69.9	19.7	16.8	20.2	1.2	5.8	22.0	12.1	13.3	-	10.4	22.5	41.0	2.3	30.1
		50歳台	183	64.5	14.2	12.6	14.8	0.5	2.7	23.0	7.1	10.9	-	5.5	17.5	36.1	0.5	35.5
60歳台		110	61.8	16.4	13.6	14.5	-	2.7	17.3	4.5	9.1	-	0.9	19.1	29.1	4.5	38.2	
昨年度1年間の収入	300万円未満	130	63.1	15.4	11.5	11.5	-	3.1	23.8	5.4	8.5	-	6.2	16.2	34.6	2.3	36.9	
	300~500万円未満	129	72.9	19.4	18.6	19.4	-	6.2	21.7	10.1	10.9	-	7.8	21.7	41.9	-	27.1	
	500~700万円未満	83	67.5	21.7	14.5	30.1	4.8	4.8	21.7	15.7	13.3	-	8.4	28.9	38.6	4.8	32.5	
	700~900万円未満	43	76.7	20.9	20.9	18.6	-	4.7	25.6	14.0	11.6	-	7.0	23.3	48.8	4.7	23.3	
	900万円以上	71	74.6	16.9	11.3	23.9	1.4	8.5	22.5	15.5	18.3	-	11.3	26.8	40.8	-	25.4	
	わからない	124	62.9	17.7	12.9	11.3	-	1.6	20.2	4.8	8.1	-	6.5	16.9	33.1	3.2	37.1	
居住地域	首都圏	180	77.2	25.6	15.6	29.4	1.7	11.1	29.4	18.9	12.2	-	8.3	26.7	34.4	3.9	22.8	
	中部・関西圏	193	65.3	17.6	16.6	15.0	0.5	1.6	19.2	5.7	9.3	-	4.7	15.5	38.3	0.5	34.7	
	その他	207	63.3	12.6	11.6	10.6	0.5	1.4	18.8	5.3	11.6	-	9.7	21.7	41.5	2.4	36.7	
	わからない	199	71.4	17.1	12.1	28.1	2.0	8.5	21.1	16.1	17.1	-	8.5	30.2	35.7	3.0	28.6	
4/1時点の状況	仕事(事業活動)の主な職種	事務職	48	66.7	16.7	10.4	29.2	-	-	14.6	6.3	6.3	-	4.2	18.8	41.7	-	33.3
	営業・販売職	54	74.1	14.8	22.2	25.9	1.9	-	25.9	18.5	13.0	-	3.7	18.5	40.7	-	25.9	
	サービス職	85	77.6	31.8	31.8	9.4	-	4.7	23.5	3.5	8.2	-	12.9	20.0	52.9	4.7	22.4	
	生産技能職	18	44.4	27.8	22.2	-	-	-	22.2	-	-	-	5.6	-	22.2	-	55.6	
	輸送・機械運転職	12	66.7	8.3	8.3	-	-	-	25.0	-	8.3	-	-	16.7	41.7	-	33.3	
	建設作業・操縦職	42	61.9	11.9	2.4	4.8	-	2.4	35.7	2.4	2.4	-	9.5	9.5	38.1	-	38.1	
	運搬・清掃・包装作業	23	73.9	13.0	4.3	4.3	-	13.0	21.7	-	-	-	8.7	4.3	52.2	4.3	26.1	
	その他	77	58.4	14.3	10.4	7.8	-	1.3	19.5	6.5	10.4	-	3.9	20.8	29.9	2.6	41.6	
	わからない	22	54.5	18.2	4.5	13.6	-	-	18.2	9.1	13.6	-	9.1	18.2	18.2	-	45.5	
	の主な業種	299人以下	464	67.0	16.4	15.9	16.6	1.1	4.5	22.4	9.7	10.8	-	6.7	19.8	38.4	1.9	33.0
	業種引継先	300人以上	26	84.6	11.5	19.2	42.3	-	15.4	19.2	23.1	23.1	-	26.9	30.8	38.5	-	15.4
	わからない	90	70.0	30.0	5.6	17.8	-	1.1	22.2	5.6	8.9	-	6.7	25.6	37.8	4.4	30.0	

5. 仕事面で特に不安に感じたこと

「フリーランスで働く者」(n=580)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、「ご自身の感染」以外に仕事面で、特に不安に感じたことを尋ねると(3つまで複数回答)、図表14の通りになった。

すなわち、「業績への影響(売上高・収入の減少等)」(58.1%)を挙げた割合が半数を超え、「事業活動の抑制等の長期化(先行き不透明感)」(35.7%)も1/3を超えた。次いで、「取引先の事業の休止・縮小や倒産」(20.7%)、「感染予防等の衛生管理」(19.3%)、「経営環境の悪化(消費の低迷、訪日客の減少、仕入れ価格の上昇、景気減速等)」(13.1%)、「経営難(資金繰り)あるいは企業倒産・事業所閉鎖」(12.9%)等が挙げられた。総じて、不安に感じたことがあった割合は8割近くにのぼり、「不安に感じたことは特にない」は16.9%にとどまった。

こうした結果を属性別にみると、不安に感じたことがあった割合は、仕事(事業活動)や収入に対する影響と同様、「女性」や「サービス職」等で高くなっている。具体的な内容としては(複数回答)、「業績への影響(売上高・収入の減少等)」や「事業活動の抑制等」等を挙げた割合が、全体平均を10%以上、上回っている。また、居住地域が「首都圏」の場合は、「中部・関西圏」や「その他」の地域に比べて不安に感じたことがあった割合が高い。「首都圏」ほど、「業績への影響(売上高・収入の減少等)」や「事業活動の抑制等の長期化(先行き不透明感)」「取引先の事業の休止・縮小や倒産」を挙

げる割合が高まるのに対し、「その他」の地域ほど「経営環境の悪化（消費の低迷、訪日客の減少、仕入れ価格の上昇、景気減速等）」等を挙げる割合が高くなっている。

図表 14 仕事面で特に不安に感じたこと

	n	不安に感じたことがあった計	(3つまで複数回答)											不安に感じたことは特にない	答えたくない		
			業績への影響(売上高・収入の減少等)	事業活動の長期化(先行き不透明感)	経営難(資金繰り)あるいは企業倒産・事業所閉鎖	経営環境の悪化(消費の低迷、訪日客の減少、仕入れ価格の上昇、景気減速等)	取引先の事業の休止・縮小や倒産	物流の停滞・寸断(回復の見通し難さ)	海外渡航禁止や外出自粛の長期化(解除の見通し難さ)	(接待自粛や納入遅れ等による)取引先との関係悪化や契約切り	感染予防等の衛生管理	「一斉休校」などに伴う仕事との両立・調整	その他				
計	580	78.3	58.1	35.7	12.9	13.1	20.7	7.8	3.8	1.2	19.3	2.1	0.7	16.9	4.8		
属性	性別																
	男性	411	74.0	53.0	31.4	13.9	11.7	20.2	6.8	3.4	1.2	17.5	1.2	0.2	19.7	6.3	
	女性	169	88.8	70.4	46.2	10.7	16.6	21.9	10.1	4.7	1.2	23.7	4.1	1.8	10.1	1.2	
	年齢層																
	20歳台	27	77.8	74.1	40.7	7.4	22.2	14.8	11.1	7.4	-	7.4	-	-	11.1	11.1	
	30歳台	87	81.6	60.9	33.3	14.9	16.1	11.5	12.6	2.3	1.1	18.4	3.4	2.3	16.1	2.3	
40歳台	173	74.0	54.3	35.3	12.1	12.7	20.8	7.5	4.6	2.3	19.7	3.5	-	20.8	5.2		
50歳台	183	80.9	57.4	37.2	13.1	13.1	27.9	5.5	1.6	1.1	19.7	1.1	-	15.8	3.3		
60歳台	110	78.2	59.1	34.5	13.6	9.1	17.3	7.3	6.4	-	21.8	0.9	1.8	14.5	7.3		
昨年1年間の世帯年収の	300万円未満	130	81.5	63.1	34.6	16.2	13.8	18.5	7.7	2.3	0.8	14.6	-	0.8	13.8	4.6	
	300～500万円未満	129	78.3	57.4	38.8	10.1	10.1	20.9	7.8	4.7	0.8	20.9	2.3	0.8	20.2	1.6	
	500～700万円未満	83	80.7	62.7	39.8	10.8	15.7	19.3	7.2	4.8	1.2	18.1	6.0	-	15.7	3.6	
	700～900万円未満	43	81.4	65.1	39.5	14.0	18.6	34.9	7.0	7.0	4.7	18.6	2.3	-	14.0	4.7	
	900万円以上	71	80.3	54.9	31.0	8.5	8.5	23.9	11.3	2.8	1.4	19.7	2.8	-	18.3	1.4	
	わからない	124	71.0	50.0	32.3	16.1	14.5	16.9	6.5	3.2	0.8	23.4	0.8	1.6	17.7	11.3	
居住地域	首都圏	180	82.2	62.2	37.2	16.7	11.7	27.2	3.9	2.8	2.8	20.0	1.1	1.1	12.8	5.0	
	中部・関西圏	193	76.7	57.0	36.8	9.8	11.9	18.7	9.8	5.2	-	16.1	2.1	0.5	16.6	6.7	
	その他	207	76.3	55.6	33.3	12.6	15.5	16.9	9.2	3.4	1.0	21.7	2.9	0.5	20.8	2.9	
4/1時点の状況	仕事(事業活動)の主な職種	専門・技術職	199	77.4	54.8	40.2	12.6	11.1	26.6	4.5	4.5	1.5	16.1	2.5	-	18.6	4.0
		事務職	48	85.4	64.6	33.3	12.5	10.4	22.9	14.6	2.1	-	29.2	4.2	-	14.6	-
		営業・販売職	54	79.6	59.3	25.9	18.5	22.2	16.7	11.1	3.7	1.9	18.5	-	-	13.0	7.4
		サービス職	85	87.1	71.8	49.4	14.1	16.5	14.1	5.9	4.7	1.2	28.2	1.2	1.2	8.2	4.7
		生産技術職	18	55.6	38.9	22.2	11.1	16.7	16.7	22.2	-	-	-	5.6	-	38.9	5.6
		輸送・機械運転職	12	83.3	66.7	33.3	16.7	8.3	25.0	16.7	-	-	16.7	-	-	8.3	8.3
		建設作業・採掘職	42	71.4	54.8	28.6	16.7	7.1	16.7	7.1	-	2.4	19.0	-	-	28.6	-
		運搬・清掃・包装作業	23	82.6	52.2	21.7	4.3	8.7	30.4	17.4	-	-	21.7	4.3	4.3	13.0	4.3
		その他	77	76.6	58.4	31.2	7.8	15.6	15.6	3.9	7.8	-	18.2	2.6	1.3	19.5	3.9
		わからない	22	63.6	40.9	27.3	18.2	9.1	13.6	9.1	-	4.5	13.6	-	4.5	9.1	27.3
		の主な企業取引優先	299人以下	464	77.8	58.4	34.5	12.9	14.0	19.6	7.3	3.2	1.1	17.9	1.9	0.4	17.7
300人以上	26		80.8	53.8	42.3	19.2	11.5	34.6	11.5	3.8	3.8	15.4	3.8	-	15.4	3.8	
わからない	90		80.0	57.8	40.0	11.1	8.9	22.2	8.9	6.7	1.1	27.8	2.2	2.2	13.3	6.7	

6. 新型コロナウイルス感染症関連の経営支援策の申請状況・意向

「フリーランスで働く者」(n=580)を対象に、仕事(事業活動)上、新型コロナウイルス感染症関連の経営支援策のうち、既に利用を申請したり、今後の利用申請を考えたりにしているものがあるか尋ねると(複数回答)、「持続化給付金(売上が減少している事業主に100万円等)」(26.4%)を挙げた割合が1/4を超えたものの、これに続くのは「都道府県等による左記以外の給付金や助成金、融資等」(7.6%)等で、何らかの利用を申請・意向がある割合は1/3を下回った(図表15)。なお、「申請を考えているものはない」割合は32.4%、「現時点では未定・わからない」割合は34.8%となっている。

属性別にみると、何らかの利用を申請・意向がある割合は「女性」や「サービス職」のほか、「首都圏」に居住している場合で4割超と高い。また、昨年1年間の世帯年収が低い(「900万円以上」で28.2%～「300万円未満」で38.5%)ほど、概ね高まる傾向が見て取れる。世帯年収が「300万円未満」では「持続化給付金(売上が減少している事業主に100万円等)」が3割を超え、次いで割合の高い順に「都道府県等による左記以外の給付金や助成金、融資等」「家賃支援給付」や「都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金」等が挙げられた。

図表 15 新型コロナウイルス感染症関連の経営支援策の申請状況・意向

		n	(複数回答)											申請を 考えて いるもの はない	現時点 では未定・ 分らない		
			既に利用 したり、 利用申請 を考えて いるもの がある計	持続化 給付金 (売上が 減少して いる事業主に 100万円等)	都道府県等の 休業要請や 営業時間短縮 に応じた場合 の休業協力金	都道府県等 による左記 以外の 給付金や 助成金・ 融資等	政策金融公庫 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	小学校等の臨時 休業に伴う対応 支援金(業務員 等の仕事が出来な くなった、子育て 等支援)	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	欠損金 の繰戻し による 法人税 の還付	公共料金 (水道、電 気料等)の 支払い猶予			家賃 支援 給付	その他
計		580	32.8	26.4	5.0	7.6	2.9	1.0	0.3	5.5	3.1	0.2	2.8	3.1	0.2	32.4	34.8
性別	男性	411	29.2	23.8	3.6	7.3	2.9	0.7	0.5	5.8	3.6	0.2	2.9	3.2	-	34.5	36.3
	女性	169	41.4	32.5	8.3	8.3	3.0	1.8	-	4.7	1.8	-	2.4	3.0	0.6	27.2	31.4
年齢層	20歳台	27	33.3	22.2	11.1	-	-	-	-	7.4	-	-	3.7	7.4	-	29.6	37.0
	30歳台	87	39.1	28.7	6.9	8.0	1.1	-	-	8.0	1.1	-	1.1	1.1	29.9	31.0	
	40歳台	173	32.9	27.7	6.4	10.4	3.5	2.9	-	4.6	3.5	-	2.3	2.9	-	34.1	32.9
	50歳台	183	32.8	26.8	2.2	7.7	3.8	0.5	1.1	4.9	4.4	-	2.2	3.3	-	32.2	35.0
	60歳台	110	27.3	22.7	4.5	4.5	2.7	-	-	5.5	2.7	0.9	6.4	3.6	-	32.7	40.0
昨年1年 の売上	300万円未満	130	38.5	31.5	5.4	10.0	2.3	-	-	4.6	2.3	-	4.6	5.4	-	29.2	32.3
	300～500万円未満	129	34.1	26.4	4.7	7.8	2.3	1.6	-	4.7	4.7	-	3.1	5.4	-	31.0	34.9
	500～700万円未満	83	37.3	30.1	6.0	9.6	6.0	1.2	-	6.0	-	-	1.2	1.2	-	36.1	26.5
	700～900万円未満	43	37.2	27.9	11.6	2.3	2.3	4.7	-	7.0	9.3	-	2.3	2.3	-	30.2	32.6
	900万円以上	71	28.2	25.4	5.6	9.9	4.2	1.4	1.4	7.0	5.6	-	2.8	-	-	49.3	22.5
	わからない	124	23.4	18.5	1.6	4.0	1.6	-	0.8	5.6	0.8	0.8	1.6	1.6	0.8	25.8	50.8
居住 地域	首都圏	180	41.1	33.3	5.6	10.0	2.2	0.6	-	7.2	3.3	-	2.8	3.9	0.6	28.3	30.6
	中部・関西圏	193	28.0	24.4	3.1	6.7	4.1	1.6	0.5	5.2	3.6	-	2.6	2.1	-	30.6	41.5
	その他	207	30.0	22.2	6.3	6.3	2.4	1.0	0.5	4.3	2.4	0.5	2.9	3.4	-	37.7	32.4
4 / 1 時点の 状況 の仕事・ 事業活動 の主な 職種	専門・技術職	199	34.7	29.6	1.5	6.5	4.0	1.5	0.5	3.5	3.0	-	2.0	2.0	-	34.7	30.7
	事務職	48	29.2	18.8	8.3	8.3	4.2	2.1	-	4.2	-	-	2.1	-	-	41.7	29.2
	営業・販売職	54	37.0	29.6	9.3	11.1	1.9	1.9	-	7.4	3.7	-	3.7	3.7	-	27.8	35.2
	サービス職	85	41.2	35.3	14.1	14.1	4.7	1.2	-	9.4	5.9	1.2	4.7	7.1	-	24.7	34.1
	生産技能職	18	22.2	16.7	-	-	-	-	-	5.6	5.6	-	5.6	-	-	38.9	38.9
	輸送・機械運転職	12	33.3	25.0	8.3	-	-	-	-	8.3	8.3	-	16.7	8.3	-	41.7	25.0
	建設作業・探掘職	42	38.1	33.3	4.8	14.3	2.4	-	-	2.4	2.4	-	2.4	4.8	-	23.8	38.1
	運搬・清掃・包装作業	23	26.1	8.7	-	4.3	-	-	-	8.7	4.3	-	4.3	4.3	-	39.1	34.8
	その他	77	23.4	18.2	2.6	2.6	1.3	-	-	6.5	2.6	-	-	2.6	1.3	35.1	41.6
	わからない	22	18.2	13.6	-	-	-	-	-	4.5	-	-	-	-	-	22.7	59.1
	の 主な 取引 先	299人以下	464	33.4	27.4	5.4	7.5	3.7	1.1	0.4	5.2	3.4	-	3.0	3.2	0.2	31.9
300人以上		26	34.6	23.1	3.8	11.5	-	-	-	7.7	-	-	-	-	-	42.3	23.1
わからない		90	28.9	22.2	3.3	6.7	-	1.1	-	6.7	2.2	1.1	2.2	3.3	-	32.2	38.9

III 全有効回答者に対する調査結果

1. 本年4月1日時点と現在における就業状態の比較

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307、フリーランスで働く者 n=580)を対象に、本年4月1日時点と現在における就業状態を比較すると、図表16の通りになった。結果をみると、本年4月1日時点で「正社員」だった者の0.5%、「非正社員」だった者の3.0%、「自営業主・内職(雇人なし、店主以外(農林漁業除く))」のいわゆるフリーランスで働く者のそれぞれ1.9%が、現在は働いていないと回答している。

図表 16 本年4月1日時点と現在における就業状態の比較

		n	現在					
			正社員	非正社員	自営業主 (内職含む)	その他 (従業 手配い等)	働いて おらず、 求職活動 をしている	働いて おらず、 求職活動も していない
本年 4月 1日 時点	雇用者	2,848	2,810	12	1	10	8	7
	正社員	100	33.7	0.4	0.0	0.4	0.3	0.2
	非正社員	1,459	3	1,404	2	6	26	18
	自営業主(内職含む) (雇人なし、店主以外、 農林漁業除くフリーランス)	100	0.2	96.2	0.1	0.4	1.8	1.2
	自営業主(内職含む)	580	4	3	521	41	5	6
	フリーランス	100	0.7	0.5	89.8	7.1	0.9	1.0

2. 生活面で特に不安を感じたこと

全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計 n=4,887）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、「ご自身やご家族の感染」以外に生活面で、特に不安を感じたことを尋ねると（3つまで複数回答）、**図表 17**の通りになった。

すなわち、「感染の収束が見えない」（58.7%）ことを挙げた割合が半数を超え、「不況の長期化・深刻化」（37.1%）も1/3を超えた。これらに「感染予防物資（マスクやアルコール消毒剤）の不足」（30.6%）や「収入の減少に伴う生活への支障」（22.3%）、「感染拡大防止に向けた政府の対応」（15.6%）、「正しい情報がわからない」（14.2%）、「旅行やイベント、冠婚葬祭などの参加や実施」（13.3%）、「休校による子どもの学習への影響」（12.7%）等が続いた。総じて、不安を感じたことがあった割合は8割超にのぼった。

属性別にみると、不安を感じたことがあったとする割合は、「男性」より「女性」で高く、具体的な内容としては（3つまで複数回答）、「感染の収束が見えない」ことや、「感染予防物資（マスクやアルコール消毒剤）の不足」等を挙げる割合が高くなっている。また、年齢層が上昇するほど不安を感じたことがあったとする割合は高く、「不況の長期化・深刻化」や「感染拡大防止に向けた政府の対応」「ご自身やご家族の持病などによる通院や入院」等を挙げる割合が高い。一方で、年齢層が低下するほど「収入の減少に伴う生活への支障」等を挙げる割合が高まる傾向が見て取れる。

また、昨年1年間の世帯年収が低いほど「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げる割合が高まるのに対し、世帯年収が高いほど「不況の長期化・深刻化」や「感染拡大防止に向けた政府の対応」「休学による子どもの学習への影響」等を挙げる割合が上昇する。

図表 17 生活面で特に不安を感じたこと

属性	n	(3つまで複数回答)													不安を感じたことではない	答えたくない	
		不安を感じたことがあった計	感染の収束が見えない	正しい情報がわからない	感染予防物資（マスクやアルコール消毒剤）の不足	生活物資の不足	一斉休校に伴う子どもの預け先	休校による子どもの学習への影響	ご自身やご家族の持病などによる通院や入院	旅行やイベント、冠婚葬祭などの参加や実施	感染拡大防止に向けた政府の対応	不況の長期化・深刻化	収入の減少に伴う生活への支障	その他			
計	4,887	88.7	58.7	14.2	30.6	7.2	2.9	12.7	8.3	13.3	15.6	37.1	22.3	1.2	8.2	3.0	
性別	男性	2,722	84.7	55.7	14.7	27.4	6.8	2.6	11.6	6.1	12.1	14.3	36.6	21.2	0.9	11.6	3.7
	女性	2,165	93.8	62.4	13.7	34.6	7.8	3.3	14.0	11.2	14.7	17.3	37.7	23.6	1.5	4.1	2.2
年齢層	20歳台	830	85.1	58.9	16.9	28.6	8.1	1.7	1.9	5.3	18.9	13.6	29.8	25.1	0.7	9.0	5.9
	30歳台	1,078	88.1	56.1	14.9	28.0	8.0	6.5	15.0	7.3	11.7	12.9	33.2	23.2	1.1	8.9	3.0
	40歳台	1,398	88.6	57.6	12.9	29.5	7.1	3.4	22.6	6.9	9.7	14.8	37.5	22.2	0.9	8.8	2.6
	50歳台	1,130	91.6	60.7	13.2	35.0	6.7	0.9	10.4	11.5	13.3	18.9	43.2	20.8	1.9	6.2	2.2
	60歳台	451	90.0	63.0	14.2	33.3	5.5	-	1.8	13.1	18.0	20.0	43.7	19.1	1.3	8.6	1.3
婚姻状況	既婚（配偶者あり）	2,483	90.1	58.8	13.3	30.9	6.8	4.5	20.7	7.9	12.4	16.2	37.6	20.9	1.0	7.5	2.5
	既婚（離別・死別）	568	90.5	60.0	12.7	36.1	6.7	2.5	13.0	11.8	13.7	15.1	34.7	21.3	1.6	7.0	2.5
	未婚	1,836	86.3	58.2	15.9	28.5	7.9	0.8	1.7	8.0	14.3	15.0	37.2	24.5	1.3	9.7	4.0
同居している	いる	1,889	91.3	57.2	12.7	32.1	6.8	6.4	30.7	7.6	10.6	14.2	34.1	21.5	1.0	6.2	2.5
	いない	2,998	87.1	59.7	15.2	29.7	7.5	0.7	1.3	8.8	15.0	16.5	39.0	22.8	1.3	9.5	3.3
指し手の有無	自身	3,067	87.7	57.8	14.2	29.0	7.3	2.5	11.5	7.4	13.5	14.7	38.3	21.8	1.2	9.4	2.9
	配偶者	1,081	94.1	61.1	13.6	34.4	7.9	5.3	22.9	9.8	12.6	17.1	36.7	22.4	1.5	4.3	1.6
	その他	739	85.0	59.0	15.3	31.7	6.0	1.1	2.4	10.0	13.5	17.2	32.7	24.1	0.5	9.2	5.8
世帯年収	同居・近居している	1,852	89.2	59.0	15.2	31.3	6.6	3.6	12.6	10.5	11.8	15.2	35.5	22.9	1.0	7.4	3.4
	していない	3,035	88.4	58.5	13.6	30.2	7.6	2.5	12.7	7.1	14.2	15.8	38.1	21.9	1.3	8.8	2.8
昨年1年間の世帯年収	300万円未満	765	88.2	57.4	14.1	30.6	6.9	1.6	6.8	9.9	11.5	14.1	35.0	28.9	1.4	8.9	2.9
	300～500万円未満	1,060	89.5	58.4	14.8	30.0	8.0	2.6	11.1	9.1	13.2	14.6	37.2	24.9	1.3	8.7	1.8
	500～700万円未満	940	90.7	58.8	14.9	29.9	8.4	3.4	17.6	8.8	14.3	15.1	38.8	21.3	1.2	7.7	1.6
	700～900万円未満	558	92.1	60.0	15.1	31.9	5.4	4.8	19.0	8.4	13.6	16.1	39.8	18.6	1.1	7.2	0.7
	900万円以上	691	90.2	60.5	12.9	30.5	5.8	3.9	16.2	6.8	16.4	18.4	41.2	14.2	0.6	8.5	1.3
	わからない	873	82.7	57.8	13.4	31.4	7.6	1.7	7.6	6.8	11.2	16.2	32.1	23.3	1.3	8.2	9.0
居住地域	首都圏	1,505	89.1	59.8	15.1	27.6	8.4	2.3	11.2	7.8	13.0	16.1	38.0	25.2	1.1	7.8	3.1
	中部・関西圏	1,668	88.2	56.5	14.1	29.4	7.3	3.2	14.1	8.6	14.0	16.0	36.6	20.8	0.9	8.2	3.5
	その他	1,714	88.9	59.9	13.5	34.4	6.1	3.1	12.5	8.6	12.8	14.8	36.8	21.2	1.5	8.7	2.5
	就業形態	2,848	87.6	59.1	14.9	29.5	7.7	3.6	13.0	7.1	14.1	15.1	35.7	17.3	0.9	9.2	3.2
4/1時点の状況	非正社員計	1,459	91.2	60.5	13.2	36.0	6.9	2.3	14.3	10.3	12.3	16.4	35.8	26.1	1.7	6.4	2.3
	フリーランス	580	88.1	52.2	13.3	22.8	5.5	0.9	7.1	9.8	11.7	16.0	47.2	37.4	1.2	7.9	4.0
	パート・アルバイト	1,042	91.9	59.6	13.5	36.7	7.3	3.0	17.2	10.2	11.6	16.3	33.4	28.2	1.6	5.8	2.3
	契約社員・嘱託	277	89.5	63.2	12.6	36.1	6.5	0.4	6.9	12.6	16.6	19.1	41.2	17.3	2.2	7.6	2.9
	派遣労働者	140	89.3	61.4	12.1	30.7	5.0	1.4	7.9	6.4	8.6	11.4	43.6	27.9	1.4	9.3	1.4

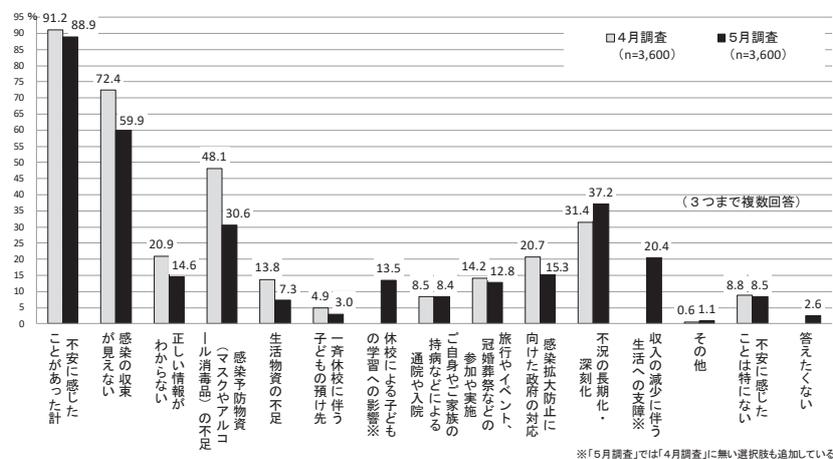
居住している地域別では、「首都圏」で「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げる割合が1/4を超えたほか、「その他」の地域では「感染予防物資（マスクやアルコール消毒剤）の不足」が1/3超となっている。

就業形態別にみると、「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げた割合は、「正社員」より「非正社員」、更に「フリーランス」になるほど高まる傾向が見て取れる。「非正社員」の中では、「パートタイマー・アルバイト」や「派遣労働者」で高い。なお、「フリーランス」や「派遣労働者」では、「不況の長期化・深刻化」を挙げる割合も高くなっている。

なお、「民間企業の雇用者」に限定して、「4月調査」と同様の選択肢について、両調査の共通回答者（n=3,600）で経時比較を行うと、「ご自身やご家族の感染」以外に生活面で、特に不安を感じたこと（3つまで複数回答）の内容は、両調査の間（4月以降5月中旬迄の間）にも変化して来たことが分かる（図表18）。

（「5月調査」で選択肢を追加したため単純比較はできないが）例えば、「4月調査」では7割を超えていた「感染の収束が見えない」は6割程度、半数近かった「感染予防物資（マスクやアルコール消毒剤）の不足」は3割程度に、それぞれ低下している。一方で、「不況の長期化・深刻化」に対する不安が高まっているほか、「5月調査」で新たに追加した「収入の減少に伴う生活への支障」が2割を超え、「休校による子どもの学習への影響」も1割超となっている。

図表18 生活面で特に不安を感じたことの「4月調査」と「5月調査」の比較



3. 国や自治体等の以下の経済的支援の申請状況・意向

全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計 n=4,887）を対象に、新型コロナウイルス感染症の影響で生活が苦しくなることにより、国や自治体等の以下の経済的支援のうち、既に申請を行ったり、今後の申請を考えたりしているものがあるか尋ねると（複数回答）、図表19の通りになった。

「特別定額給付金（一人10万円）」については3/4超が既に申請を行ったり、今後の申請を考えたりしていることが分かる。これに、「国税、地方税の支払い猶予や、国

民年金、国民健康保険等の保険料の減免」(3.1%)、「公共料金(水道、電気、ガス、電話料金等)の支払い猶予」(2.3%)や「緊急小口資金・総合支援資金(休業者や失業者等に20万円上限等で生活費を特別貸与)」(1.8%)等が続き、「申請を考えているものはない」との回答は6.5%、「現時点では未定・わからない」は13.8%となった。

図表 19 国や自治体等の以下の経済的支援の申請状況・意向

	n	既に利用したり、利用申請を考えているものがある計	(複数回答)												
			特別定額給付金(一410万円)	緊急小口資金・総合支援資金(休業者や失業者等に20万円上限等で生活費を特別貸与)	住宅確保給付金(休業者等による収入減少で住居を失う恐れがある場合に家賃相当額を支給)	傷病手当金(傷病で仕事を休んだ場合の所得補償)	雇用保険の失業手当	国税、地方税の支払い猶予や、国民年金、国民健康保険等の保険料の減免	公共料金(水道、電気、ガス、電話料金等)の支払い猶予	生活保護	授業料、入学金の免除や減額、給付型奨学金(高等教育修学支援制度)	その他	申請を考えているものはない	現時点では未定・わからない	
計	4,887	79.7	78.6	1.8	1.2	1.0	1.4	3.1	2.3	0.6	1.2	0.3	6.5	13.8	
性別	男性	2,722	78.8	77.6	2.2	1.4	1.2	1.3	3.3	2.4	0.7	0.8	0.2	6.2	14.9
	女性	2,165	80.9	80.0	1.2	1.0	0.9	1.5	2.9	2.1	0.4	1.6	0.4	6.8	12.3
年齢層	20歳台	830	79.0	76.7	2.7	1.8	2.0	2.9	3.5	2.8	0.8	0.4	0.4	4.9	16.0
	30歳台	1,078	82.4	81.2	2.1	1.2	1.6	1.7	3.4	1.6	0.7	0.6	0.3	4.6	13.0
	40歳台	1,398	78.6	77.5	1.3	1.5	0.6	1.0	2.8	2.8	0.4	2.6	0.3	7.4	14.0
	50歳台	1,130	78.0	77.3	1.2	0.6	0.6	0.9	2.8	2.0	0.6	1.0	0.2	7.9	14.2
	60歳台	451	82.7	82.5	2.0	0.7	0.4	0.2	3.1	2.2	-	0.2	0.2	7.8	9.5
婚姻状況	既婚(配偶者あり)	2,483	81.9	80.9	1.2	1.2	0.8	0.8	2.5	2.0	0.2	1.3	0.2	6.6	11.6
	既婚(離別・死別)	568	79.4	77.5	2.6	1.2	1.1	1.1	2.1	2.5	0.7	3.7	0.4	6.7	13.9
	未婚	1,836	77.0	75.9	2.2	1.1	1.3	2.2	4.2	2.7	1.0	0.2	0.3	6.4	16.7
子育て状況	いる	1,889	81.2	79.8	1.4	1.3	1.1	1.1	2.3	2.4	0.3	2.7	0.3	6.0	12.8
	いない	2,998	78.8	77.9	2.0	1.1	1.0	1.6	3.6	2.2	0.7	0.2	0.2	6.8	14.3
	自身	3,067	80.4	79.3	1.9	1.5	1.2	1.3	3.2	2.6	0.7	1.2	0.2	6.3	13.3
担当の相手	配偶者	1,081	81.9	80.6	1.1	1.1	0.6	0.7	3.0	2.0	-	1.8	0.3	6.7	11.5
	その他	739	73.9	72.9	2.2	0.3	1.1	2.6	3.0	1.5	0.9	0.3	0.4	7.0	19.1
	同居・近居している	1,852	78.9	77.9	2.3	1.1	1.3	1.9	3.5	2.4	0.6	1.0	0.4	6.5	14.6
世帯年収	していない	3,035	80.3	79.1	1.4	1.3	0.9	1.0	2.9	2.2	0.5	1.3	0.2	6.5	13.2
	300万円未満	765	81.4	79.5	2.5	2.0	0.8	2.0	5.2	3.4	2.0	2.5	0.3	5.5	13.1
	300~500万円未満	1,060	83.9	82.9	2.2	1.2	1.8	1.1	4.0	3.2	0.4	1.0	0.5	5.3	10.8
	500~700万円未満	940	83.1	81.3	1.3	1.5	0.9	1.8	1.9	1.6	0.3	0.7	0.2	6.6	10.3
	700~900万円未満	558	82.6	81.7	1.4	1.3	0.5	1.1	2.0	1.6	-	0.7	0.2	6.3	11.1
900万円以上	691	78.4	77.6	1.3	0.9	1.4	0.3	2.3	1.3	-	1.3	0.3	10.3	11.3	
居住地域	わからない	873	68.8	68.6	1.7	0.5	0.6	1.7	2.7	2.2	0.6	0.8	0.1	6.0	25.2
	首都圏	1,505	78.1	77.0	2.1	1.7	1.1	1.6	3.9	2.7	0.6	1.2	0.3	6.8	15.1
	中部・関西圏	1,668	79.7	78.1	1.5	1.1	1.1	1.4	2.7	1.9	0.7	1.1	0.2	6.4	14.0
	その他	1,714	81.2	80.5	1.7	0.8	0.9	1.2	2.8	2.3	0.4	1.2	0.2	6.4	12.4
4/1時点の状況	正社員	2,848	79.4	78.1	1.2	1.2	1.3	1.1	2.0	1.8	0.3	0.9	0.2	6.4	14.3
	非正社員計	1,459	81.6	80.7	2.1	1.0	1.0	2.3	3.2	2.5	0.9	1.9	0.4	6.9	11.5
	フリーランス	580	76.9	76.2	3.6	1.9	-	0.3	8.3	4.3	0.9	0.9	0.2	6.2	16.9
	パート・アルバイト	1,042	82.0	80.8	2.0	1.2	0.8	1.9	3.2	2.9	1.0	2.2	0.3	6.0	12.1
	契約社員・嘱託派遣労働者	277	80.9	80.5	1.1	0.4	1.4	1.8	1.1	1.1	0.7	1.4	0.7	7.9	11.2
派遣労働者	140	80.7	80.0	4.3	0.7	1.4	6.4	7.1	2.9	0.7	-	0.7	11.4	7.9	

4. 全有効回答者の属性

「民間企業の雇用者」(n=4,307) (正社員n=2,848、非正社員計=1,459)				「フリーランスで働く者」(n=580)				
性別	計	正社員		計	正社員		計	
		正社員	非正社員計		正社員	非正社員計		
男性	53.7	67.7	26.3	3.9	3.8	4.2	70.9	
女性	46.3	32.3	73.7	6.7	7.0	6.2	29.1	
年齢層	20歳台	18.6	19.2	17.6	5.4	5.3	5.5	4.7
	30歳台	23.0	25.4	18.4	30.8	31.0	30.4	15.0
	40歳台	28.4	29.2	26.9	18.6	18.8	18.1	29.8
	50歳台	22.0	21.9	22.2	15.7	15.1	16.7	31.6
	60歳台	7.9	4.4	14.8	5.6	5.7	5.3	19.0
生計を同一にする子	既婚(配偶者あり)	34.0	36.5	29.2	10.7	10.5	11.1	22.1
	既婚(配偶者あり)×子あり	17.8	16.6	20.2	14.7	9.3	25.4	21.0
	既婚(離別・死別)	5.8	5.1	7.2	21.6	23.2	18.5	9.3
	既婚(離別・死別)×子あり	5.7	4.9	7.3	19.9	22.3	15.3	0.3
	未婚×子あり	0.6	0.4	0.9	12.0	13.7	8.6	44.3
未婚×子無し	36.0	36.4	35.3	14.4	17.5	8.3	63.8	
生計の担い手	自身	62.6	75.4	37.8	17.4	14.0	23.9	19.1
	配偶者	22.5	12.0	43.1				17.1
	その他	14.9	12.7	19.1				
居住地域	北海道							3.8
	東北							6.7
	北関東							4.8
	首都圏							31.0
	中部							16.6
関西圏							16.7	
中国							5.3	
四国							2.9	
九州・沖縄							12.1	
世帯年収	300万円未満							22.4
	300~500万円未満							22.2
	500~700万円未満							14.3
	700~900万円未満							7.4
	900万円以上							12.2
わからない							21.4	

Press Release



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

令和2年8月26日(水)

速報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
(雇用構造と政策部門付 渡邊 木綿子)
(電話) 03-5903-6240 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

新型コロナウイルス感染症に関連した影響の中心が、「収入の減少」へシフト
— 雇用者の6割超、フリーランスの7割超が、「収入の減少に伴う生活への支障」が不安と回答
過去3ヶ月間(5~7月)の世帯全体の家計収支は赤字世帯の方が多く、フリーランスでは4割超が赤字に —

「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計) 結果
(6~7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査)

I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果より

＜就労時間や月収に揺り戻し傾向がみられるも戻り切らず、時間減、収入減のままの者も多い **パネル**＞
(p6【図表3】、p8【図表5】、p9【図表6】)

新型コロナウイルス感染症やその予防措置の影響等を把握するため、JILPTでは個人に対する連続パネル調査を行っている。4~7月の変化について毎回回答を寄せたサンプルに限定して、新型コロナウイルス感染症に関連した影響(複数回答)の推移をみると、4~5月にかけて「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を挙げる割合が急増したものの、7月末現在ではやや低下し、他方、引き続き増加した「収入の減少」がこれを上回った。また、7月末現在も4/1時点と同じ会社で働いている場合に、働いている時間や税込み月収額の変化をみると、いずれも5月の第2週にかけて低下した後、揺り戻されてきたものの、7月の最終週現在でも通常月の状態には未だ戻り切っていない。

＜「在宅勤務・テレワーク」の実施日数が、急速に減少 **パネル**＞ (p14【図表11】)

4~7月の変化について毎回回答を寄せたサンプルで、一定の要件の下に「在宅勤務・テレワーク」の1週間あたりの実施日数の変化をみると、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、7割超が在宅勤務・テレワークを「行っていない」と回答していたものの、その割合は5月の第2週にかけて顕著に低下し、「在宅勤務・テレワーク」が急速に拡がった様子がうかがえる。他方、5月の最終週以降は「行っていない」割合が揺り戻し、7月の最終週現在で「行っている(1日以上計)」割合は半数を下回っている。

＜直近の月収は4人に一人超、夏季賞与は約3割が、「減少した」と回答＞ (p10【図表7】、p11【図表8】)

7月末現在の「民間企業の雇用者」(n=4,194)を対象に、直近の月収額がどうなっているか尋ねると、新型コロナウイルス感染症の問題の発生前のもともと(通常月)の月収と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が約7割(70.2%)となる一方、「減少した」割合計も1/4を超えた(26.7%)。また、7月末現在の「民間企業の雇用者」で昨年、夏季賞与(特別手当)を「もらった」場合(n=2,495)に、本年の支給額がどうなったか(どうなる見込みか)尋ねると、昨年の支給額と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が半数を超えた(51.9%)ものの、「本年は支給無し」(2.0%)を含めて約3割(30.4%)が「減少した」と回答した。

＜休業手当は「半分以上が支払われた」人が半数超も、「まったく支払われていない」も2割超＞ (p7【図表4】)

新型コロナウイルス感染症に関連した影響として「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を挙げた「民間企業の雇用者」(n=938)のうち、自身は働きたい・働ける状態なのに、(通常月なら勤務予定だった日に)勤め先から、自宅待機(一切、働けない「休業」)を命じられたことが「ある」割合は6割超(64.3%)となっ

た。また、「休業」を命じられたことが「ある」場合（n=603）に、勤め先からの休業手当については「休業日（休業時間数）の半分以上が、支払われた」との回答が半数を超えた（54.1%）ものの、「休業日（同）の一部が、支払われた」（21.9%）、「これまでのところ」全く支払われていない」（24.0%）もそれぞれ2割超みられた。

Ⅱ 「フリーランスで働く者」に対する調査結果より

＜4割超が、「業績への影響（売上高・収入の減少）」が継続していると回答＞（p 17【図表 15】）

7月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」（n=485）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して7月末現在でも継続している影響があるか尋ねると、「業績への影響（売上高・収入の減少）」を挙げた割合が4割を超え（45.6%）、引き続き何らかの影響があるとの回答が約6割にのぼった。

Ⅲ 「全有効回答者」に対する調査結果より

＜「家での食費」を「切り詰めている」割合も増加＞（p 24【図表 23】，p 26【図表 25】）

全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計 n=4,881）を対象に、過去3ヶ月間（5～7月）の世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が1/3を超えた（34.6%）ものの、支出が収入を上回る赤字計（28.7%）が黒字計（25.9%）を上回った。「正社員」は黒字計が優勢だが、「非正社員計」では赤字計が1/3を超え（33.6%）、更に「フリーランス」では4割超（43.2%）と高く、黒字計から赤字計を差し引いた赤字超過が▲28.2%に及んでいる。こうしたなか、直近1ヶ月間（7月）に「家での食費」の支出を「切り詰めている」割合は、新型コロナウイルス問題の発生前より8.7%上昇の41.4%となった。「切り詰めている」割合の上昇幅は、「60歳台」（12.2%増）や「既婚（離別・死別）」（10.8%増）、「フリーランス」（14.1%増）等で大きい。

＜「収入の減少に伴う生活への支障」等に対する不安は、世帯年収が低いほど高まる＞（p 28【図表 27】）

全有効回答者を対象に、（新型コロナウイルス感染症の）「感染の収束が見えないこと」についてどれくらい不安を感じているか尋ねると、かなり不安とやや不安を合わせた「不安」計が8割を超え（86.9%）、「不安はない」計（9.5%）を大きく上回った。また、「収入の減少に伴う生活への支障」については6割超（63.7%）、「今後1年くらい間の失業・失職」は半数超（50.9%）が不安を感じている。「収入の減少に伴う生活への支障」に対する不安は、「正社員」（61.3%）より「非正社員計」（65.6%）、「フリーランス」（71.1%）ほど高く、昨年1年間の世帯年収が低いほど概ね高まる傾向も見取れる。「今後1年くらい間の失業・失職」に対する不安は、「女性」や「既婚（離婚・死別）」、親など高齢者と「同居・近居している」場合、「非正社員計」の中でも「派遣労働者」（69.1%）のほか、昨年1年間の世帯年収が低い（300万円未満で63.9%等）ほど高くなっている。

○ 調査の概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大やその予防措置が、就労者の仕事や生活に及ぼしている影響等を把握するため、当機構では5月下旬～6月初旬にWeb調査（公益財団法人連合総合生活開発研究所との共同研究で、「4月調査」¹との連続パネルを形成）を行い、6月10日に基礎的な「一次集計」結果を公表した（「5月調査」²）。今回の調査は、その後の推移を把握するため、同様のフレームで8月初旬に実施したものである（「8月調査」）。

¹ 「第39回勤労者短観 新型コロナウイルス感染症関連緊急報告」（<https://www.rengo-soken.or.jp/work/>）。

² <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>。その後の分析（「二次集計」）結果については、当機構ホームページに掲載の「リサーチアイ」（高橋（6/18）、周（6/26、7/31）、高見（7/1））を参照されたい。

新型コロナウイルス感染症を巡っては、「緊急事態宣言」の全面解除（5月25日）後、「新たな生活様式」を伴う日常の回復に向けた模索が始まったが、出勤削減や営業停止、外出自粛といった行動制限が段階的に緩和されるなか、一時は20人程度（5月25日、6月8日）まで減少した、全国の一日の新規感染者数が6月26日に100人を超え、7月9日に300人超、16日に600人超、7月29日には1,200人超と再び急増した。

「沖縄県」（8月1日）や「愛知県」（6日）等が独自の「緊急事態宣言」を発令するなど、新型コロナウイルス感染再拡大に対する危機感が高まる一方、全国における解雇等の見込労働者数は7月末時点で4万人を超え、政府には景気を下支えする経済活動との両立という難しい舵取りが求められている。

こうしたなか、今回の調査では「緊急事態宣言」の全面解除から2ヶ月を経て、緊急避難的な「休業」が減少し、労働時間が揺り戻し始めるも、新型コロナウイルス感染症との持久戦で疲弊する経済・社会に収入不安や雇用不安が高まっており、生活防衛の動きもうかがわせる現状が浮き彫りになっている。

2. 調査対象（標本）

インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者（雇人のない、店主以外の自営業主（農林漁業除く））」。上記の要件を満たせば、2020年4月1日以降、調査時点までに失業・失職した者も含まれている。

いずれも「就業構造基本調査」を基に、「民間企業の雇用者」は性別×年齢層×居住地域ブロック×正社員・非正社員（180セル）別、「フリーランスで働く者」は「自営業主（雇人なし）」の性別×年齢層×居住地域ブロック（90セル）別に層化割付を行ったうえで、「4月調査」と「5月調査」の両回答者に優先的に配信・回収して「8月調査」とのパネルデータ（「4・5・8月調査の毎回回答者」）を形成しつつ、全体目標数からの欠落分を補填配信・回収した。

3. 調査期間 2020年8月1日～7日

4. 調査方法 Web調査（Web画面上での記入回答方式）

5. 有効回収数 「民間企業の雇用者」4,307人
 （「4・5・8月調査の毎回回答者」3,212人＋上記以外1,095人）
 「フリーランスで働く者」574人（目標数▲14人）

「民間企業の雇用者」(n=4,307) (正社員n=2,848、非正社員計=1,458)							「フリーランスで働く者」(n=574)						
		計			計			計			計		
		計	正社員	非正社員計	計	正社員	非正社員計	計	正社員	非正社員計	計	正社員	非正社員計
性別	男性	53.7	67.7	26.3				71.1					
	女性	46.3	32.3	73.7	3.9	3.8	4.2				3.8		
年齢層	20歳台	18.6	19.2	17.6	6.7	7.0	6.2	3.7			6.8		
	30歳台	23.0	25.4	18.4	5.4	5.3	5.5	15.7			4.9		
	40歳台	28.4	29.2	26.9	30.8	31.0	30.4	31.5			31.0		
	50歳台	22.0	21.9	22.2	18.6	18.8	18.1	30.3			16.6		
	60歳台	7.9	4.4	14.8	15.7	15.1	16.7	18.8			16.4		
居住地域	北海道				5.6	5.7	5.3	22.0			5.4		
	東北				2.7	2.8	2.5	23.9			3.0		
	関東				10.7	10.5	11.1	2.8			12.2		
	中部				13.9	8.4	24.8	7.8			20.9		
	関西				22.8	24.1	20.3	0.3			24.6		
	中国				20.2	22.4	15.7	43.2			16.7		
	四国				12.6	14.2	9.4	62.7			5.9		
	九州・沖縄				15.0	18.5	8.1	20.0			12.4		
	不明				15.6	12.5	21.7	17.2			19.5		
	不明												
世帯年収 の 1年 の 収入 の 目安	300万円未満												
	300～500万円未満												
	500～700万円未満												
	700～900万円未満												
生計の 担い手	自身	61.4	74.2	36.5									
	配偶者	22.6	12.3	42.8									
	その他	16.0	13.6	20.6									
	不明												

○ 調査結果の概要^{3,4}

I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果

1. 就業形態・状態の推移

全有効回答者のうち、本年 4/1 時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、この間の就業形態・状態の推移を尋ねると図表 1 の通りになった。

すなわち、「正社員」の割合は徐々に低下し、7 月末現在で、本年 4/1 時点を 1.8 割下回る 64.3%となっている。これに対し、パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託を合わせた「非正社員計」の割合は、同 0.8 割低下の 33.1%である。こうしたなか、「働いていない」割合は限定的ながらも徐々に高まり、7 月末現在で 1.8% (うち「求職活動もしていない」は 1.1%) となった。

結果として、4/1 時点の「民間企業の雇用者」のうち、7 月末現在も「雇用者」として働いている割合は 97.4% (n=4,194)、そのうち 4/1 時点と同じ会社で働いている割合は 95.2% (n=4,099) となっている。

図表 1 本年 4/1 時点の「民間企業の雇用者」の就業形態・状態の推移

	雇用者						自営業・内職 その他	働いておらず、 求職活動をして いた	働いておらず、 求職活動もして いなかった
	正社員	パート タイマー	アルバイト	契約社員	派遣 労働者	嘱託			
本年4/1時点 (n=4,307)	66.1	18.2	5.5	5.6	3.5	1.1	-	-	-
本年5月末時点 (n=4,307)	65.3	17.4	5.5	5.7	3.4	1.0	0.6	0.7	0.4
本年6月末時点 (n=4,307)	64.7	17.2	5.6	5.8	3.4	0.9	0.8	0.6	1.0
本年7月末現在 (n=4,307)	64.3	17.3	5.7	5.8	3.3	1.0	0.8	0.7	1.1

2. 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の雇用や収入にかかわる影響

全有効回答者のうち、本年 4/1 時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、大いにならないしある程度、「影響があった」との回答が約 4 割 (40.9%) となった (図表 2)。

具体的な内容を見ると (複数回答)、「収入の減少」(24.5%) と「勤務日数や労働時間の減少 (休業を含む)」(21.8%) を挙げた割合が高く、これに「業務内容の変更」(6.8%) や「雇用・就業形態の変更」(4.1%) 等が続いている。

就業形態別にみると、「影響があった」割合は「非正社員計」、中でも「パート・アルバイト」と「派遣労働者」で高い。「非正社員計」の 3 割が「勤務日数や労働時間の減少 (休業を含む)」、1/4 超が「収入の減少」等に見舞われたと回答しており、「派遣労働者」では「期間満了に伴う雇い止め」も全体計の約 8 倍 (8.1%) と高くなっている。

主な職種別にみると、「影響があった」割合は「輸送・機械運転職」と「サービス職」でも半数を超えて高い。特に「輸送・機械運転職」では、「収入の減少」を挙げた割合が 4 割を超えている (45.7%)。

³ 本資料は、調査結果の概要(速報)を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。

⁴ 本資料で示す%は、すべて少数点以下第 2 位を四捨五入した結果である。また、合算%は合算 n 数から算出しているため、内訳の合算が必ずしも 100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。

また、勤め先の主な業種別にみると、「影響があった」割合は「飲食店、宿泊業」で7割超ととりわけ高い。具体的な内容としては（複数回答）、「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」と「収入の減少」がともに半数を超えたほか、割合としては限定的ながらも、「会社からの解雇」が全体計の約5倍（3.4%）、「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」が同6倍超（6.7%）と高くなっている。

図表2 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響

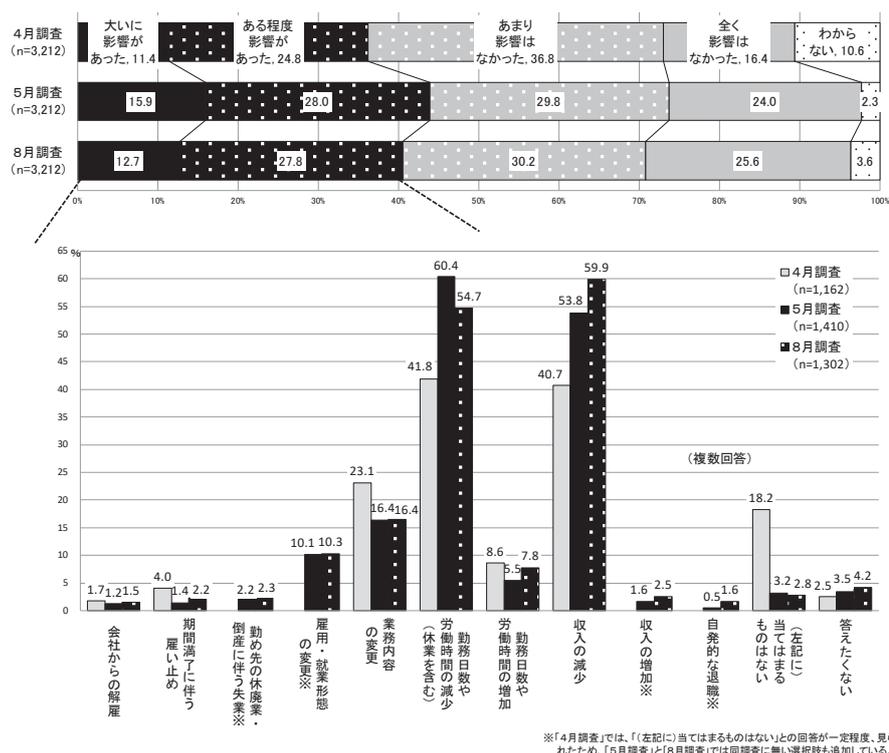
	n	影響があった計	(複数回答)											（左記に当てはまるものはない）	答えたくない	
			会社からの解雇	期間満了に伴う雇止め	勤め先の休廃業・倒産に伴う失業	雇用・就業形態の変更	業務内容の変更	勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）	勤務日数や労働時間の増加	収入の減少	収入の増加	自発的な退職				
計	4,307	40.9	0.7	1.0	1.0	4.1	6.8	21.8	3.2	24.5	1.2	0.8	1.1	1.9		
従業員	正社員	2,848	39.3	0.8	0.6	0.9	4.1	7.2	17.6	3.2	23.1	0.8	0.4	1.2	1.9	
	非正社員計	1,459	43.9	0.7	1.9	1.3	4.0	6.0	30.0	3.3	27.3	1.9	1.8	1.0	1.8	
パート・アルバイト	パート・アルバイト	1,021	45.6	0.6	0.8	1.8	3.8	6.0	32.7	3.3	30.1	1.9	2.0	0.9	2.0	
	契約社員・嘱託	289	36.7	-	2.4	0.3	4.5	6.9	19.0	3.8	17.3	2.1	1.0	1.7	1.4	
派遣労働者	派遣労働者	149	45.6	2.7	8.1	-	4.7	4.0	32.9	2.0	28.2	2.0	2.0	0.7	1.3	
	管理職（部長クラス以上）	345	33.9	0.6	0.3	0.3	2.3	7.2	12.2	1.7	16.8	1.2	-	1.7	2.9	
主な職種	専門・技術職	965	37.6	0.3	0.8	0.6	4.5	6.9	16.4	3.6	21.7	1.3	0.8	1.1	2.1	
	事務職	1,043	34.2	1.2	1.2	1.3	4.1	5.7	16.9	3.4	17.3	0.9	0.4	1.1	1.4	
	営業・販売職	584	42.1	0.7	1.5	-	4.8	7.0	21.7	4.3	24.8	1.2	1.0	1.4	1.7	
	サービス職	457	56.2	1.3	1.1	3.3	5.0	11.2	37.6	2.4	39.4	1.3	1.8	0.7	3.1	
	保安・警備職	23	34.8	-	4.3	8.7	8.7	4.3	13.0	-	21.7	-	-	4.3	-	
	生産技能職	394	49.0	1.0	1.0	0.8	3.8	5.1	34.5	2.5	35.3	1.0	1.0	-	1.0	
	輸送・機械運転職	94	57.4	-	-	-	3.2	5.3	31.9	3.2	45.7	1.1	-	1.1	1.1	
	建設作業・採掘職	44	25.0	-	-	-	-	4.5	13.6	4.5	11.4	2.3	-	-	4.5	
	運搬・清掃・包装作業	167	44.9	0.6	1.2	1.2	1.2	5.4	25.1	4.8	25.7	2.4	3.0	3.0	-	
	その他	128	43.8	-	-	-	4.7	7.0	28.9	2.3	30.5	0.8	0.8	1.6	0.8	
	わからない	63	36.5	-	3.2	1.6	3.2	4.8	14.3	1.6	15.9	1.6	-	1.6	4.8	
	勤め先の主な業種	建設業	219	26.9	-	1.4	0.9	2.7	3.7	12.8	4.1	10.0	0.9	0.5	-	3.7
		製造業	937	45.7	1.0	0.9	0.7	4.9	5.9	26.3	2.7	31.2	0.5	0.3	0.5	1.2
		電気・ガス・熱供給・水道業	63	17.5	-	4.8	3.2	3.2	3.2	6.3	3.2	6.3	-	-	-	-
		情報通信業	239	29.7	-	1.7	-	4.2	5.4	13.0	2.1	16.7	0.4	1.3	1.3	2.1
運輸業		242	47.1	-	1.7	0.8	2.5	5.4	23.6	5.4	32.6	1.2	0.8	1.2	0.8	
卸売・小売業		528	36.6	0.8	1.1	-	2.8	5.1	19.5	3.8	19.7	1.7	0.8	1.7	1.1	
金融・保険業		215	31.6	-	0.9	0.5	4.2	6.5	14.0	2.8	14.9	1.9	-	1.4	2.3	
不動産業		91	25.3	-	1.1	1.1	4.4	6.6	11.0	1.1	12.1	2.2	1.1	1.1	-	
飲食店、宿泊業		149	71.8	3.4	1.3	6.7	8.1	12.1	53.7	1.3	53.0	2.0	2.0	0.7	3.4	
医療、福祉		694	36.3	0.6	0.3	0.6	2.2	9.1	12.5	4.3	19.0	0.9	1.0	1.4	2.7	
教育、学習支援業		134	50.0	0.7	-	-	6.7	9.0	38.8	6.0	32.1	1.5	-	-	0.7	
郵便局・協同組合		37	24.3	-	-	-	2.7	8.1	8.1	-	13.5	-	2.7	2.7	-	
サービス業		579	49.6	1.2	0.9	2.1	4.3	7.4	30.1	2.2	30.2	1.6	1.7	1.7	2.4	
その他		162	38.9	0.6	3.1	0.6	7.4	7.4	19.1	1.9	21.0	2.5	0.6	1.9	1.9	
わからない		18	44.4	5.6	-	11.1	16.7	16.7	11.1	11.1	22.2	5.6	-	-	5.6	
企業規模	29人以下	877	39.8	1.0	0.2	1.4	3.4	5.7	21.8	3.1	22.9	1.4	0.7	1.0	2.1	
	30～299人	1,333	41.7	0.6	1.4	1.1	3.7	7.6	21.8	2.5	25.6	0.9	0.5	1.5	1.6	
	300～999人	540	42.2	0.9	0.4	0.7	4.4	7.4	22.6	4.3	24.3	0.9	1.5	0.9	2.0	
	1,000人以上	1,138	40.2	0.8	1.5	0.8	5.3	6.8	19.2	4.0	24.1	1.5	0.6	1.2	1.5	
わからない	419	40.3	0.2	1.4	1.2	2.9	5.7	27.7	2.4	26.0	1.2	2.1	0.2	3.1		
居住地域	首都圏	1,325	42.0	0.7	1.1	1.1	5.0	6.9	22.9	4.2	25.4	1.4	1.2	1.1	1.7	
	中部・関西圏	1,475	42.1	1.1	1.0	0.9	3.9	6.9	22.9	2.8	25.4	1.3	0.5	1.2	2.1	
	その他	1,507	38.7	0.5	1.0	1.1	3.5	6.6	19.6	2.8	22.9	0.9	0.9	1.2	1.7	

こうしたなか、「4・5・8月調査の毎回回答者」（n=3,212）で、新型コロナウイルス感染症に関連した影響の推移をみると図表3の通りになった。

すなわち、「影響があった」割合は「4月調査」の36.2%から「5月調査」で43.9%に高まったものの、「8月調査」では40.5%にやや低下している。「影響があった」場合の具体的な影響としては（複数回答）、「4月調査」（41.8%）から「5月調査」（60.4%）にかけて20%近く急増した「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」が、「8月調査」でも半数超（54.7%）と依然、高いものの「5月調査」を下回っている。一方、「収

入の減少」については、「4月調査」の40.7%から「5月調査」の53.8%、「8月調査」の59.9%と引き続き高まっており、「緊急事態宣言」の全面解除から2ヶ月を経過して、影響の中心が「収入の減少」へシフトしつつあることが分かる。

図表3 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響についての「4月調査」「5月調査」「8月調査」の比較



3. 新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間の休業経験と休業手当の支払状況

「民間企業の雇用者」のうち、自身の雇用や収入にかかわる影響として「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」を挙げた場合（n=938）に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、自身は働きたい・働ける状態なのに、（通常月なら勤務予定だった日に）勤め先から、自宅待機（一切、働けない「休業」）を命じられた経験の有無を尋ねると、「ある」との回答が6割超（64.3%）となった（図表4）。

「休業」を命じられたことが「ある」場合（n=603）に、勤め先からの「休業手当」の支払状況を尋ねると、「休業日（休業時間数）の半分以上が、支払われた」との回答が半数を超えた（54.1%）ものの、「休業日（休業時間数）の一部が、支払われた」（21.9%）、「（これまでのところ）全く支払われていない」（24.0%）との回答も、それぞれ2割超

みられた⁵。

こうした結果を就業形態別にみると、「休業」を命じられたことが「ある」割合は、「非正社員計」が「正社員」を上回っている。「休業手当」については、「正社員」の約2/3が「休業日（休業時間数）の半分以上が、支払われた」と回答したのに対し、「非正社員計」の同割合は「正社員」を20割以上下回り、その分、「（これまでのところ）全く支払われていない」割合が約1/3と高くなっている。

勤め先の主な業種別にみると、「休業」を命じられたことが「ある」割合は「教育、学習支援業」で8割を超え、「サービス業」でも7割超と高い。これらの業種では、「休業手当」についても、「（これまでのところ）全く支払われていない」との回答が3割超と高くなっている。また、勤め先の規模別にみると、「（これまでのところ）全く支払われていない」割合は小規模になるほど高く、「29人以下」で1/3超となっている。

図表4 新型コロナウイルス感染症に関連した「休業」経験と休業手当の支払状況

	n	「休業」を命じられた経験		n	「休業手当」の支払状況 (%)		
		ある	ない		休業日(休業時間数)の半分以上が、支払われた	休業日(休業時間数)の一部が、支払われた	(これまでのところ)全く支払われていない
計	938	64.3	35.7	603	54.1	21.9	24.0
就業形態							
正社員	500	60.8	39.2	304	65.5	19.7	14.8
非正社員計	438	68.3	31.7	299	42.5	24.1	33.4
非正社員							
パート・アルバイト	334	67.7	32.3	226	36.3	25.2	38.5
契約社員・嘱託	55	72.7	27.3	40	60.0	17.5	22.5
派遣労働者	49	67.3	32.7	33	63.6	24.2	12.1
主な職種							
管理職(課長クラス以上)	42	69.0	31.0	29	69.0	13.8	17.2
専門・技術職	158	59.5	40.5	94	52.1	17.0	30.9
事務職	176	61.9	38.1	109	50.5	21.1	28.4
営業・販売職	127	60.6	39.4	77	63.6	22.1	14.3
サービス職	172	68.6	31.4	118	39.0	29.7	31.4
保安・警備職	3	33.3	66.7	1	100.0	-	-
生産技能職	136	66.2	33.8	90	78.9	12.2	8.9
輸送・機械運転職	30	66.7	33.3	20	50.0	40.0	10.0
建設作業・探掘職	6	50.0	50.0	3	33.3	-	66.7
運搬・清掃・包装作業	42	71.4	28.6	30	43.3	23.3	33.3
その他	37	70.3	29.7	26	38.5	30.8	30.8
わからない	9	66.7	33.3	6	16.7	50.0	33.3
本年4/1時点の状況							
建設業	28	53.6	46.4	15	60.0	13.3	26.7
製造業	246	62.6	37.4	154	72.7	15.6	11.7
電気・ガス・熱供給・水道業	4	-	100.0	-	-	-	-
情報通信業	31	61.3	38.7	19	52.6	21.1	26.3
運輸業	57	59.6	40.4	34	52.9	32.4	14.7
卸売・小売業	103	57.3	42.7	59	66.1	13.6	20.3
金融・保険業	30	60.0	40.0	18	72.2	11.1	16.7
不動産業	10	50.0	50.0	5	80.0	20.0	-
飲食店・宿泊業	80	66.3	33.8	53	28.3	43.4	28.3
医療・福祉	87	54.0	46.0	47	46.8	12.8	40.4
教育、学習支援業	52	80.8	19.2	42	38.1	31.0	31.0
郵便局・協同組合	3	66.7	33.3	2	100.0	-	-
サービス業	174	74.1	25.9	129	45.0	22.5	32.6
その他	31	77.4	22.6	24	33.3	37.5	29.2
わからない	2	100.0	-	2	-	-	100.0
企業規模							
29人以下	191	58.6	41.4	112	40.2	22.3	37.5
30~299人	291	67.7	32.3	197	53.8	23.9	22.3
300~999人	122	67.2	32.8	82	70.7	13.4	15.9
1,000人以上	218	61.5	38.5	134	63.4	20.1	16.4
わからない	116	67.2	32.8	78	41.0	28.2	30.8
居住地域							
首都圏	304	69.1	30.9	210	50.5	21.9	27.6
中部・関西圏	338	63.3	36.7	214	56.1	20.6	23.4
その他	296	60.5	39.5	179	55.9	23.5	20.7
昨年1年間の							
300万円未満	519	67.8	32.2	352	43.8	24.1	32.1
300~500万円未満	248	59.3	40.7	147	66.7	21.1	12.2
500~700万円未満	109	63.3	36.7	69	78.3	14.5	7.2
700万円以上	62	56.5	43.5	35	57.1	17.1	25.7

⁵ 6月12日に成立した「雇用保険臨時特例法」に基づき、休業手当を受けることができなかった被保険者に「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」を支給する事業が開始されている。

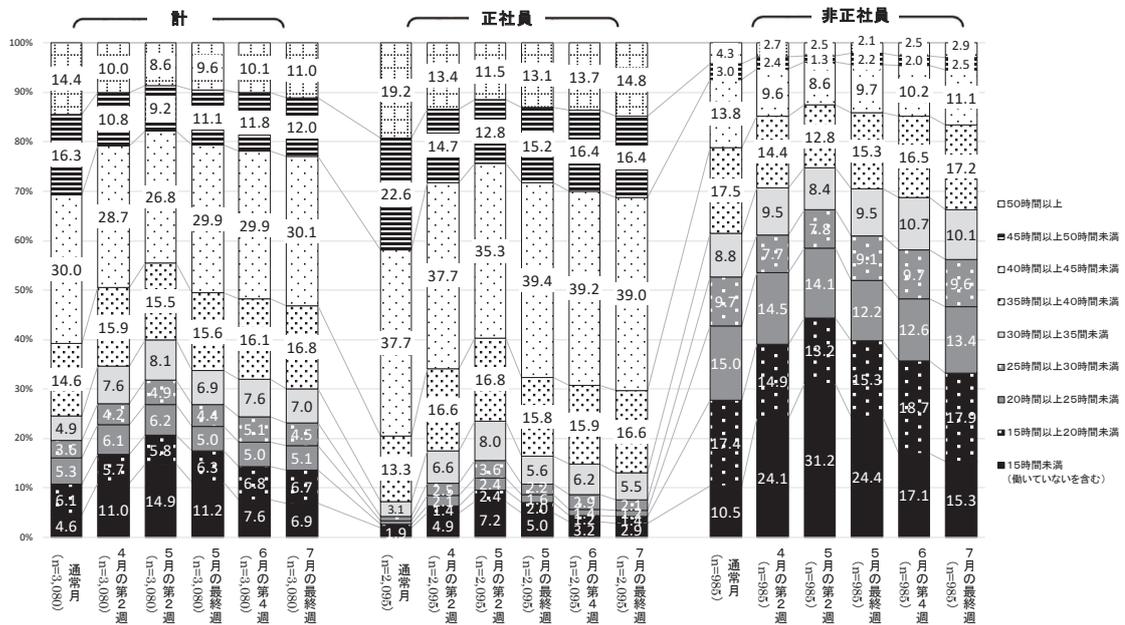
4. 仕事をしている時間や税込み月収額の変化

「4・5・8月調査の毎回回答者」で、7月末現在も4/1時点と同じ会社で働いている場合（n=3,080）に、仕事をしている時間（実際に働いている時間）のこの間の変化をみると、**図表5**の通りになった。

新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較して、各時点の1週間あたりのおおよその実労働時間（残業含む）の長さは、「4月の第2週（4/6～12）」から、「緊急事態宣言」の発出（4/7）と全都道府県への拡大（4/17）を経て、「5月の第2週（5/7～13）」にかけて「40時間以上」の割合が低下し、その分、「40時間未満」の各割合が高まったことが分かる。これに対し、「緊急事態宣言」の全面解除（5/25）を含む「5月の最終週（5/25～31）」から「6月の第4週（6/24～30）」、「7月の最終週（7/25～31）」と徐々に「20時間未満（働いていないを含む）」の割合が低下し、揺り戻しが図られている現状が浮き彫りになっている。

正社員・非正社員別にみると、「正社員」では「5月の第2週」にかけて「40時間以上」の各割合が低下したが、「5月の最終週」以降、「7月の最終週」にかけて回復してきたことが分かる。これに対し、「非正社員」では「15時間未満（働いていないを含む）」が急増して「5月の第2週」には3割を超えたものの、「7月の最終週」現在では半減の約15%まで揺り戻している。しかしながら、正社員・非正社員のいずれも、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の状態には未だ戻り切っていない。

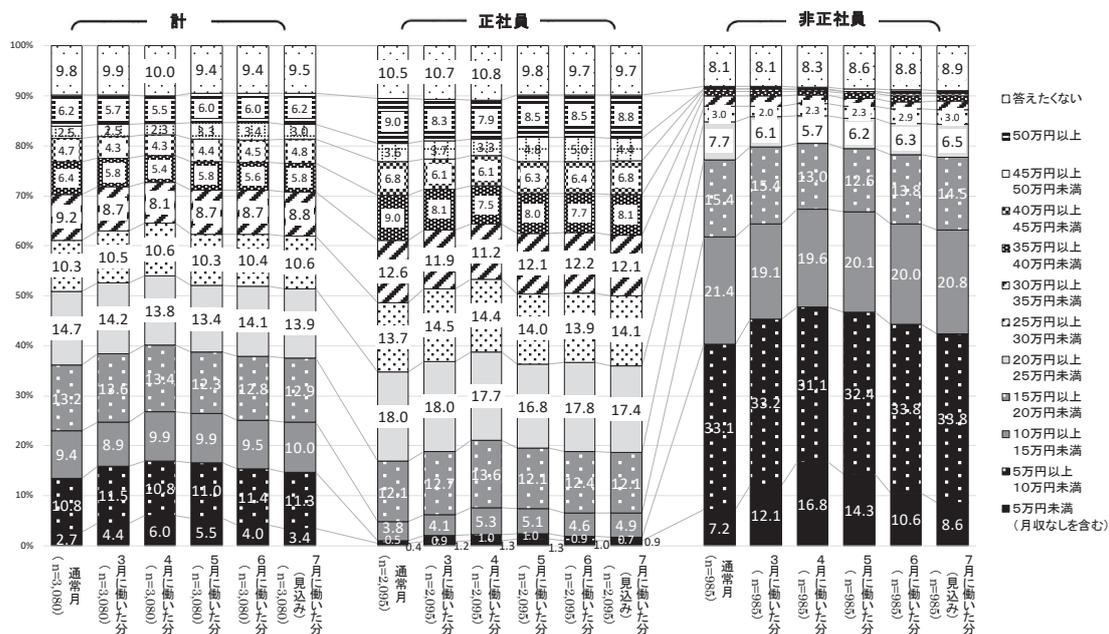
図表5 新型コロナ問題が発生する前の通常月と比較した
仕事をしている時間（実際に働いている時間）の変化



同様に、「4・5・8月調査の毎回回答者」で、7月末現在も4/1時点と同じ会社で働いている場合（n=3,080）に、税込み月収額のこの間の変化をみると**図表6**の通りになった。

新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較して、「3月に働いた分」「4月に働いた分」の税込み月収額は、徐々に「5万円未満（月収なしを含む）」が上昇する（主に「非正社員」とともに、「30万円以上」の各割合が低下した（主に「正社員」）のに対し、「5月に働いた分」以降は緩やかに揺り戻されつつあるも、やはり新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の状態には未だ戻り切っていないことが分かる。

図表6 新型コロナ問題が発生する前の通常月と比較した
3～7月に働いた分の税込み月収額の変化



5. 直近の月収額と、今年の夏季賞与（特別手当）の支給状況

7月末現在の「民間企業の雇用者」(n=4,194)を対象に、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前のもともと（通常月）の月収と比較して、直近の月収額（働いて得た収入のみ）がどうなっているか尋ねると、図表7の通りになった。

すなわち、「ほぼ同じ（変動は1割未満）」との回答が約7割（70.2%）となったものの、依然として「減少した」割合計が1/4を超えている（26.7%）。就業形態別にみると、「減少した」割合計は「非正社員計」で約3割と高い。中でも、「派遣労働者」で1/3超となっている。

また、主な職種別にみると、「減少した」割合計は、「輸送・機械運転職」と「サービス職」で4割超と高い。勤め先の主な業種別では、「飲食店、宿泊業」で「ほぼ同じ（変動は1割未満）」との回答は4割にとどまり、「減少した」割合計が半数を超えている。「3～4割、減少した」との回答が全体計の3倍を超え（20.7%）、「9割以上、減少した」との回答も同4倍を上回っている（5.0%）。なお、昨年1年間の個人年収別にみると、

個人年収が低いほど「ほぼ同じ（変動は1割未満）」とする割合が低下し、「減少した」割合が概ね高まる傾向が見て取れる。

図表7 通常月の月収と比較した直近の月収

		通常月の月収と比較した直近の月収 (%)												
		n	9割以上減少した	7~8割減少した	5~6割減少した	3~4割減少した	1~2割減少した	ほぼ同じ(変動は1割未満)	1~2割増加した	3~4割増加した	5割以上増加した	減少計	増加計	
計		4,194	1.1	1.8	2.5	5.6	15.7	70.2	2.5	0.4	0.3	26.7	3.1	
形態	正社員	2,789	0.8	1.3	1.7	4.5	16.6	73.0	1.9	0.1	0.2	24.8	2.2	
	非正社員計	1,405	1.9	2.6	4.0	7.7	14.1	64.7	3.8	0.8	0.4	30.3	5.0	
属性	パート・アルバイト	984	2.2	2.8	4.4	8.3	15.0	61.7	4.3	0.9	0.3	32.8	5.5	
	契約社員・嘱託	280	1.1	1.4	1.8	5.4	8.9	78.2	2.9	-	0.4	18.6	3.2	
	派遣労働者	141	1.4	3.5	5.7	7.8	17.7	58.9	2.8	1.4	0.7	36.2	5.0	
	管理職(部長クラス以上)	340	0.3	-	1.2	2.4	9.4	84.7	2.1	-	-	13.2	2.1	
主な職種	専門・技術職	933	0.9	1.3	1.6	3.4	15.5	74.8	2.3	0.1	0.1	22.7	2.5	
	事務職	1,024	0.6	1.2	1.4	3.7	13.6	76.8	2.1	0.6	0.2	20.4	2.8	
	営業・販売職	569	1.2	1.1	2.1	5.4	15.6	70.5	3.5	0.2	0.4	25.5	4.0	
	サービス職	440	3.6	5.7	5.9	12.5	15.9	52.3	2.7	0.9	0.5	43.6	4.1	
	保安・警備職	22	-	4.5	-	-	22.7	68.2	4.5	-	-	27.3	4.5	
	生産技能職	388	0.8	2.3	3.4	9.8	23.7	58.2	1.5	-	0.3	39.9	1.8	
	輸送・機械運転職	91	2.2	3.3	3.3	9.9	27.5	52.7	-	1.1	-	46.2	1.1	
	建設作業・採掘職	43	-	-	4.7	7.0	7.0	79.1	2.3	-	-	18.6	2.3	
	運搬・清掃・包装作業	162	1.2	1.2	3.1	8.6	14.2	62.3	7.4	0.6	1.2	28.4	9.3	
	その他	125	2.4	1.6	3.2	2.4	24.8	60.0	4.0	0.8	0.8	34.4	5.6	
	わからない	57	-	3.5	8.8	3.5	10.5	73.7	-	-	-	26.3	-	
	勤め先の主な業種	建設業	214	0.5	-	1.9	2.3	10.3	83.2	1.4	0.5	-	15.0	1.9
		製造業	925	0.8	1.5	2.5	6.9	21.5	65.2	1.1	0.2	0.3	33.2	1.6
		電気・ガス・熱供給・水道業	61	-	-	-	4.9	9.8	82.0	3.3	-	-	14.8	3.3
情報通信業		228	0.9	0.4	1.8	2.2	14.0	76.8	3.1	-	0.9	19.3	3.9	
運輸業		237	1.3	1.7	1.3	6.3	24.5	61.6	2.5	0.4	0.4	35.0	3.4	
卸売・小売業		512	0.6	1.0	1.0	5.1	14.3	73.6	4.3	0.2	-	21.9	4.5	
金融・保険業		212	-	-	3.3	3.3	11.3	78.8	2.8	0.5	-	17.9	3.3	
不動産業		88	-	1.1	2.3	2.3	10.2	79.5	4.5	-	-	15.9	4.5	
飲食店・宿泊業		140	5.0	4.3	7.1	20.7	17.9	40.0	2.1	2.9	-	55.0	5.0	
医療・福祉		671	1.0	1.2	1.6	3.0	12.5	78.1	1.9	0.3	0.3	19.4	2.5	
教育・学習支援業		132	3.0	1.5	3.0	3.8	12.1	69.7	4.5	1.5	0.8	23.5	6.8	
郵便局・協同組合		36	-	-	2.8	5.6	5.6	83.3	2.8	-	-	13.9	2.8	
サービス業		563	1.8	5.3	4.1	7.1	14.9	63.1	3.2	0.2	0.4	33.2	3.7	
その他		159	2.5	1.9	2.5	5.7	14.5	69.8	3.1	-	-	27.0	3.1	
わからない		16	-	-	12.5	6.3	18.8	62.5	-	-	-	37.5	-	
企業規模		29人以下	843	1.7	1.9	1.7	5.1	14.1	72.4	2.5	0.4	0.4	24.4	3.2
		30~299人	1,298	1.0	2.0	2.4	6.1	16.8	69.0	2.2	0.4	0.1	28.3	2.7
		300~999人	530	1.5	0.8	3.0	4.9	17.0	69.6	2.6	0.4	0.2	27.2	3.2
		1,000人以上	1,123	0.5	1.3	2.2	5.6	16.5	69.9	3.1	0.4	0.4	26.2	3.9
	わからない	400	1.8	3.3	4.3	5.5	12.0	71.0	1.8	-	0.5	26.8	2.3	
居住地域	首都圏	1,289	1.8	2.5	2.8	5.4	15.8	68.4	2.6	0.5	0.3	28.2	3.3	
	中部・関西圏	1,438	0.6	1.5	2.5	6.4	16.4	68.8	3.3	0.2	0.3	27.4	3.8	
	その他	1,467	1.2	1.4	2.1	4.9	15.0	73.1	1.8	0.4	0.2	24.5	2.4	
昨年度1年間の年収	300万円未満	1,828	1.9	2.6	3.6	6.8	14.8	66.5	3.0	0.5	0.3	29.6	3.8	
	300~500万円未満	1,272	0.7	1.2	1.5	5.4	16.2	72.2	2.2	0.3	0.3	25.0	2.8	
	500~700万円未満	625	0.6	0.5	1.9	4.3	19.2	70.7	2.6	0.2	-	26.6	2.7	
	700万円以上	469	0.2	1.7	1.5	2.6	13.6	78.5	1.5	-	0.4	19.6	1.9	

同様に、7月末現在の「民間企業の雇用者」(n=4,194)の中で昨年、夏季賞与(特別手当)を「もらった」割合は約6割(59.5%)となり、これを対象に今年の支給額がどうなったか(どうなる見込みか)尋ねると、昨年の支給額と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が半数を超えた(51.9%)ものの、「今年は支給無し」(2.0%)を含めて約3割(30.4%)が「減少した」と回答した(図表8)。

勤め先の主な業種別にみると、「飲食店・宿泊業」で昨年の支給額と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」とする回答は約1割に過ぎず、半数超が「減少した(今年は支給無しを

含む」と回答している。また、「減少した(同)」割合計は、「製造業」や「運輸業」「サービス業」でも1/3を超えている。

図表8 本年の夏季賞与(特別手当)の支給額

計	n	昨年、夏季賞与を		昨年の支給額と比較した本年の夏季賞与の支給額 (%)													
		もらった	もらっていない	n	本年は支給無し	9割以上減少した	7~8割減少した	5~6割減少した	3~4割減少した	1~2割減少した	ほぼ同じ(変動は1割未満)	1~2割増加した	3~4割増加した	5割以上増加した	未定・わからない	減少計(本年は支給無し含む)	増加計
計	4,194	59.5	40.5	2,495	2.0	0.8	2.0	3.2	6.2	16.4	51.9	5.9	0.7	0.6	10.5	30.4	7.2
正社員	2,789	76.7	23.3	2,140	1.8	0.8	2.0	3.3	6.6	17.2	51.2	6.0	0.7	0.6	9.8	31.8	7.3
非正社員計	1,405	25.3	74.7	355	2.8	0.6	2.3	3.4	11.0	56.3	4.8	0.8	0.8	14.9	22.3	6.5	
パート・アルバイト	984	24.1	75.9	237	3.0	0.4	1.7	1.7	3.0	13.1	54.0	3.8	0.8	0.8	17.7	22.8	5.5
契約社員・嘱託	280	40.7	59.3	114	1.8	0.9	2.6	3.5	4.4	6.1	62.3	7.0	0.9	0.9	9.6	19.3	8.8
派遣労働者	141	2.8	97.2	4	25.0	-	25.0	-	-	25.0	25.0	-	-	-	-	75.0	-
管理職(課長クラス以上)	340	81.2	18.8	276	1.4	0.7	2.5	3.6	5.4	19.6	54.0	5.1	2.9	0.4	4.3	33.3	8.3
専門・技術職	933	72.8	27.2	679	1.5	0.6	0.7	3.1	5.6	15.9	55.7	6.2	0.3	0.3	10.2	27.4	6.8
事務職	1,024	58.1	41.9	595	1.7	1.0	2.9	2.9	5.4	12.8	55.5	6.9	0.5	-	10.6	26.6	7.4
営業・販売職	569	54.3	45.7	309	2.9	0.6	2.3	1.6	6.8	18.8	46.0	5.2	0.6	2.3	12.9	33.0	8.1
サービス職	440	36.4	63.6	160	3.8	-	4.4	5.6	5.6	14.4	46.9	4.4	-	1.3	13.8	33.8	5.6
保安・警備職	22	63.6	36.4	14	7.1	-	-	7.1	14.3	21.4	42.9	7.1	-	-	-	50.0	7.1
生産技術職	388	64.7	35.3	251	2.0	1.2	1.2	4.4	10.0	19.5	46.6	5.2	0.4	0.8	8.8	38.2	6.4
輸送・機械運転職	91	67.0	33.0	61	1.6	-	1.6	3.3	9.8	27.9	41.0	3.3	1.6	-	9.8	44.3	4.9
建設作業・探掘職	43	41.9	58.1	18	-	-	5.6	-	-	-	50.0	11.1	-	-	33.3	5.6	11.1
運搬・清掃・包装作業	162	32.7	67.3	53	3.8	3.8	1.9	1.9	1.9	11.3	52.8	3.8	-	3.8	15.1	24.5	7.5
その他	125	48.0	52.0	60	1.7	-	1.7	3.3	6.7	16.7	51.7	10.0	-	-	8.3	30.0	10.0
わからない	57	33.3	66.7	19	-	-	-	5.3	21.1	26.3	-	-	-	-	47.4	26.3	-
建設業	214	60.7	39.3	130	1.5	-	1.5	3.8	6.2	6.2	48.5	8.5	3.1	0.8	20.0	19.2	12.3
製造業	925	74.1	25.9	685	1.5	0.4	2.2	4.8	9.1	21.2	44.1	6.6	0.6	0.7	8.9	39.1	7.9
電気・ガス・熱供給・水道業	61	57.4	42.6	35	-	-	-	5.7	-	5.7	77.1	5.7	-	-	5.7	11.4	5.7
情報通信業	228	68.4	31.6	156	1.3	1.3	0.6	1.9	1.9	12.8	59.0	9.6	1.3	-	10.3	19.9	10.9
運輸業	237	65.8	34.2	156	2.6	1.9	1.3	2.6	6.4	19.2	52.6	4.5	0.6	0.6	7.7	34.0	5.8
卸売・小売業	512	47.3	52.7	242	2.1	-	2.9	2.5	5.4	18.6	47.5	5.4	1.2	1.2	13.2	31.4	7.9
金融・保険業	212	69.3	30.7	147	1.4	-	1.4	2.0	6.8	15.6	60.5	3.4	0.7	1.4	6.8	27.2	5.4
不動産業	88	53.4	46.6	47	2.1	-	4.3	-	6.4	12.8	57.4	8.5	-	-	8.5	25.5	8.5
飲食店・宿泊業	140	24.3	75.7	34	2.9	2.9	2.9	5.9	8.8	32.4	11.8	5.9	-	-	26.5	55.9	5.9
医療・福祉	671	69.2	30.8	464	1.9	0.9	1.1	1.9	4.3	13.6	62.7	3.4	0.2	0.4	9.5	23.7	4.1
教育・学習支援業	132	36.4	63.6	48	2.1	-	4.2	2.1	2.1	10.4	56.3	8.3	-	-	14.6	20.8	8.3
郵便局・協同組合	36	86.1	13.9	31	-	6.5	-	-	-	6.5	67.7	6.5	-	-	12.9	12.9	6.5
サービス業	563	44.9	55.1	253	4.0	1.2	4.3	3.2	7.1	14.2	48.2	6.3	0.4	0.8	10.3	34.0	7.5
その他	159	37.7	62.3	60	3.3	1.7	-	3.3	5.0	18.3	50.0	6.7	-	-	11.7	31.7	6.7
わからない	16	43.8	56.3	7	-	-	-	14.3	-	14.3	42.9	-	-	-	28.6	28.6	-
29人以下	843	43.9	56.1	370	4.3	0.3	1.9	3.2	6.5	10.8	48.1	4.6	0.3	1.6	18.4	27.0	6.5
30~299人	1,298	59.2	40.8	768	1.7	0.7	2.9	4.0	6.4	16.4	52.0	5.3	0.5	0.3	9.9	32.0	6.1
300~999人	530	74.5	25.5	395	1.8	0.3	1.8	4.1	5.6	19.2	50.6	7.6	0.3	0.8	8.1	32.7	8.6
1,000人以上	1,123	75.4	24.6	847	1.2	1.2	1.4	2.2	6.5	18.3	54.4	6.6	1.3	0.6	6.3	30.8	8.5
わからない	400	28.8	71.3	115	2.6	1.7	1.7	0.9	3.5	9.6	49.6	1.7	-	-	28.7	20.0	1.7
首都圏	1,289	58.4	41.6	753	2.4	0.8	2.5	3.7	6.4	16.5	51.3	4.6	1.3	0.7	9.8	32.3	6.6
中部・関西圏	1,438	61.2	38.8	880	1.9	0.6	2.3	3.3	5.7	16.8	52.5	5.8	0.1	0.6	10.5	30.6	6.5
その他	1,467	58.8	41.2	862	1.6	0.9	1.3	2.6	6.5	15.8	51.9	7.0	0.7	0.7	11.1	28.7	8.4
300万円未満	1,828	33.9	66.1	620	3.2	1.1	1.6	3.1	4.4	12.7	49.0	4.7	0.5	1.5	18.2	26.1	6.6
300~500万円未満	1,272	73.4	26.6	934	2.0	0.3	2.2	4.0	5.9	16.3	52.2	5.8	0.4	0.3	10.5	30.7	6.5
500~700万円未満	625	85.0	15.0	531	0.6	0.6	2.3	2.4	8.7	18.3	53.5	6.8	0.6	0.2	6.2	32.8	7.5
700万円以上	469	87.4	12.6	410	1.7	1.5	1.7	2.4	6.3	19.5	53.4	6.6	1.7	0.7	4.4	33.2	9.0

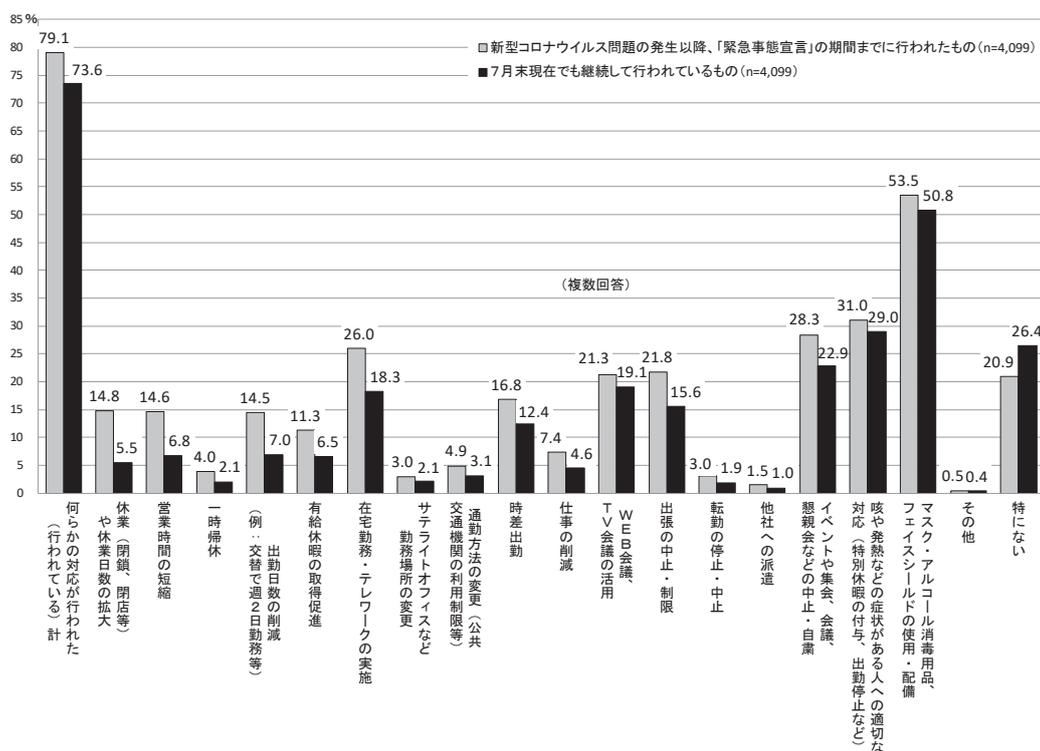
6. 勤務先における就労面での対応状況とその後の継続状況

7月末現在も4/1時点と同じ会社で働いている「民間企業の雇用者」(n=4,099)を対象に、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、勤めている会社(事業所・工場・店舗)で、新型コロナウイルス問題の発生以降、「緊急事態宣言」の期間(~5/24)までに行われた就労面での対応状況と、そのうち7月末現在でも継続して行われている対応があるか尋ねると、図表9の通りになった。

「緊急事態宣言」の期間までに行われた対応として（複数回答）、もっとも割合が高いのは「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」（53.5%）であり、7月末現在でもその割合は半数を超え（50.8%）、継続的に実施されている様子が見える。同様に、「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）」（「緊急事態宣言」の期間まで31.0%→7月末現在29.0%）や、「WEB会議、TV会議の活用」（同順に21.3%→19.1%）についても、継続して実施されている割合が高い。

一方、「緊急事態宣言」の期間までと7月末現在の実施割合の差がもっとも開いたのは「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（9.2%増減）であり、次いで、「営業時間の短縮」（7.8%増減）、「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」及び「在宅勤務・テレワークの実施」（ともに7.6%増減）、「出張の中止・制限」（6.2%増減）、「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（5.4%増減）等となっている。中でも、「在宅勤務・テレワークの実施」については、「緊急事態宣言」の期間までは1/4を超えていた（26.0%）ものの、7月末現在では2割を下回っており（18.3%）、定着の難しさが浮き彫りになっている。

図表9 「緊急事態宣言」の期間までに行われた就労面での対応状況と7月末現在でも継続して行われている対応



そのうえで、7月末現在でも継続して行われている対応を属性別にみると、図表10の通りになった。勤め先の主な業種別にみると、7月末現在でも継続して何らかの対応が行われている割合が高いのは、「飲食店、宿泊業」（82.9%）や「金融・保険業」（78.2%）、

「製造業」(77.9%)、「教育、学習支援業」(77.1%)等となっている。具体的な内容としては(複数回答)、いずれも「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」や「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)」を挙げた割合が高い。次いで、「飲食店、宿泊業」では「営業時間の短縮」が約1/4(24.0%)と特に高くなっている。また、「金融・保険業」や「製造業」では「在宅勤務・テレワークの実施」(同順に29.4%、27.0%)や「時差出勤」(同順に21.8%、18.9%)、「WEB会議、TV会議の活用」(同順に27.5%、28.7%)、「出張の中止・制限」(同順に20.4%、25.4%)等、多様な対応が引き続き行われていることが分かる。

勤め先の規模別にみると、7月末現在でも継続して何らかの対応を行っている割合は、規模が大きいほど高まる傾向が見て取れる。例えば、「在宅勤務・テレワークの実施」や「WEB会議、TV会議の活用」は、「1,000人以上」の企業の1/3超が引き続き行っていると回答したのに対し、「29人以下」の企業では5%程度にとどまっている。

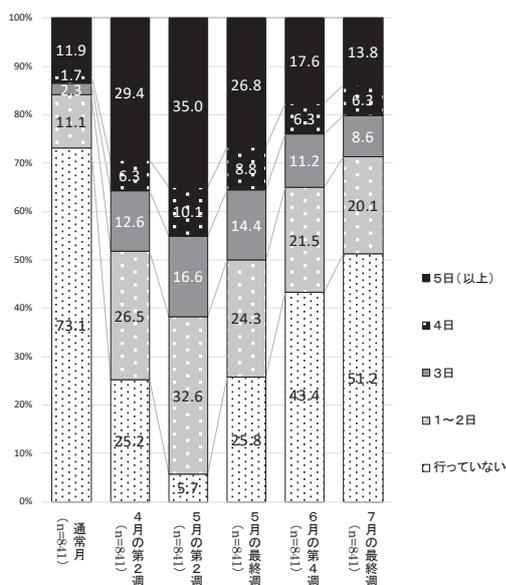
図表 10 7月末現在も継続して行われている就労面での対応

		n	(複数回答)																					(%)	
		何らかの対応が行われている計	休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	一時休业	出勤日数の削減等(※: 出勤で週2日勤務等)	有給休暇の取得促進	在宅勤務・テレワークの実施	サテライトオフィスなど勤務場所の変更	通勤方法の変更(公共交通機関の利用制限等)	時差出勤	仕事の削減	WEB会議、TV会議の活用	出張の中止・制限	転勤の停止・中止	他社への派遣	イベントや集会、会議、懇話会などの中止・自粛	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)	マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備	その他	特にな				
計		4,099	73.6	5.5	6.8	2.1	7.0	6.5	18.3	2.1	3.1	12.4	4.6	19.1	15.6	1.9	1.0	22.9	29.0	50.8	0.4	26.4			
※ 取 ※ 業 主	正社員	2,745	73.7	5.4	5.9	2.5	6.1	7.6	23.0	2.7	3.8	15.4	4.5	23.4	19.6	2.4	1.1	24.4	27.5	47.4	0.3	26.3			
	非正社員計	1,354	73.4	5.8	8.6	1.2	8.6	4.4	8.9	0.9	1.8	6.3	4.7	10.5	7.5	1.0	0.6	19.7	32.2	57.7	0.7	26.6			
の 内 主 要 職 種	パート・アルバイト	956	72.3	5.1	9.4	0.7	8.3	2.8	3.5	0.4	1.2	2.9	4.3	6.4	4.0	0.6	0.5	16.1	30.6	58.2	0.6	27.7			
	契約社員・嘱託	276	77.5	7.6	8.0	2.5	9.4	8.3	21.0	2.2	2.9	13.0	5.4	21.4	15.9	1.8	0.7	30.8	37.0	58.3	0.7	22.5			
	派遣労働者	122	73.0	7.4	3.3	1.6	9.8	7.4	23.8	1.6	4.1	17.2	5.7	18.0	15.6	1.6	0.8	23.0	33.6	52.5	0.8	27.0			
	管理職(課長クラス以上)	335	80.3	5.1	6.6	3.3	8.7	10.1	39.7	3.0	5.7	24.5	4.2	40.3	30.7	2.7	1.5	31.3	35.2	52.8	-	19.7			
主 な 職 種	専門・技術職	918	75.1	4.1	3.5	1.6	5.3	5.4	23.7	2.8	3.9	15.1	3.9	25.7	21.5	2.6	1.0	29.6	33.7	50.4	0.1	24.9			
	事務職	1,004	76.3	5.1	5.3	1.6	6.7	8.2	22.9	2.7	4.8	17.2	4.0	20.7	18.1	2.2	1.1	24.3	30.7	53.2	0.6	23.7			
	営業・販売職	562	72.2	3.7	12.8	2.0	6.0	5.2	16.4	2.0	2.0	7.8	3.2	17.8	11.6	1.4	0.2	20.1	26.7	49.1	0.7	27.8			
	サービス職	417	75.8	6.2	13.7	1.7	11.5	5.3	5.0	0.7	1.7	3.1	7.2	6.7	4.8	0.7	1.0	17.0	25.4	54.7	0.5	24.2			
	保安・警備職	21	66.7	4.8	9.5	-	-	-	-	-	-	-	9.5	-	4.8	-	-	14.3	19.0	52.4	-	33.3			
	生産技能職	380	70.0	12.9	3.9	5.0	9.5	8.2	9.2	1.6	0.5	9.5	8.2	11.8	11.8	2.1	1.3	16.1	24.7	43.9	0.3	30.0			
	輸送・機械運転職	90	73.3	8.9	6.7	2.2	3.3	7.8	7.8	1.1	1.1	2.2	5.6	4.4	6.7	1.1	1.1	15.6	20.0	48.9	-	26.7			
	建設作業・操縦職	43	39.5	2.3	2.3	2.3	-	2.3	4.7	2.3	2.3	7.0	2.3	4.7	7.0	-	-	7.0	4.7	27.9	2.3	60.5			
	運搬・清掃・包装作業	155	65.8	6.5	5.8	0.6	5.8	3.2	1.3	-	1.3	3.9	3.9	6.5	1.9	0.6	0.6	14.2	23.9	54.8	-	34.2			
	その他	122	68.0	3.3	7.4	1.6	6.6	4.9	8.2	0.8	1.6	5.7	3.3	11.5	9.0	2.5	1.6	20.5	30.3	56.6	0.8	32.0			
	わからない	52	42.3	1.9	1.9	-	3.8	1.9	3.8	1.9	-	5.8	-	3.8	5.8	-	-	9.6	13.5	30.8	-	57.7			
	勤 め 先 の 主 な 業 種	建設業	208	60.1	1.9	1.9	1.4	2.4	5.8	14.9	2.4	2.4	14.4	1.9	13.9	12.0	1.4	-	15.9	13.9	36.1	1.0	39.9		
		製造業	908	77.9	11.1	4.3	4.2	8.4	8.9	27.0	3.0	5.2	18.9	6.1	28.7	25.4	3.7	1.9	24.1	30.8	48.2	0.1	22.1		
電気・ガス・熱供給・水道業		59	64.4	-	-	3.4	3.4	8.5	16.9	1.7	5.1	8.5	-	18.6	13.6	-	-	13.6	28.8	40.7	1.7	35.6			
情報通信業		220	83.6	3.2	1.4	0.9	5.9	7.7	60.5	4.5	2.7	25.5	2.7	42.3	26.8	1.8	-	29.1	27.3	43.2	-	16.4			
運輸業		232	72.8	5.6	6.5	5.2	6.0	8.6	13.8	1.3	3.0	9.5	5.6	15.5	15.1	0.9	2.2	22.0	25.4	54.7	-	27.2			
卸売・小売業		504	68.5	3.2	13.3	0.6	6.2	5.4	10.3	1.6	2.4	7.7	2.8	14.5	10.5	1.6	0.4	17.9	29.0	53.2	0.4	31.5			
金融・保険業		211	78.2	2.4	8.1	1.4	9.0	10.9	29.4	3.8	3.3	21.8	5.7	27.5	20.4	2.8	-	29.4	37.9	56.4	0.9	21.8			
不動産業		88	69.3	3.4	6.8	2.3	8.0	6.8	21.6	5.7	5.7	20.5	6.8	18.2	10.2	2.3	2.3	25.0	27.3	46.6	-	30.7			
飲食店、宿泊業		129	82.9	7.8	24.0	0.8	16.3	6.2	4.7	1.6	1.6	3.9	10.9	10.1	5.4	0.8	0.8	17.8	28.7	58.9	-	17.1			
医療、福祉		659	71.0	2.3	3.0	1.2	3.6	3.2	3.5	0.3	1.8	3.8	3.0	9.7	11.1	1.7	1.1	28.8	37.3	58.4	0.3	29.0			
教育、学習支援業		131	77.1	6.1	8.4	0.8	7.6	9.2	19.8	0.8	1.5	9.9	5.3	15.3	10.7	-	0.8	23.7	29.8	55.0	-	22.9			
郵便局・協同組合		36	72.2	-	8.3	-	2.8	-	2.8	-	2.8	11.1	2.8	8.3	11.1	5.6	-	22.2	33.3	66.7	-	27.8			
サービス業	545	73.0	7.0	10.1	1.7	9.0	4.4	15.0	1.5	2.2	9.7	5.1	14.3	10.6	0.9	0.6	18.7	22.6	47.9	0.7	27.0				
その他	154	74.7	4.5	5.2	0.6	7.8	7.8	18.8	3.2	5.2	11.7	4.5	18.2	12.3	0.6	0.6	21.4	23.4	48.7	1.3	25.3				
わからない	15	46.7	-	-	-	6.7	-	6.7	13.3	-	13.3	-	6.7	6.7	-	-	13.3	13.3	13.3	-	53.3				
企 業 規 模	29人以下	822	61.4	5.2	7.2	0.9	5.7	2.3	5.2	0.7	0.9	5.5	3.6	5.2	4.7	0.7	0.1	11.7	15.2	45.7	0.4	38.6			
	30~299人	1,270	74.1	5.6	7.1	2.0	7.0	6.6	13.7	1.0	3.1	9.8	4.5	14.6	12.6	1.5	0.6	19.4	26.2	49.8	0.5	25.9			
	300~999人	516	77.9	5.4	4.8	2.9	6.6	8.7	25.2	2.5	3.9	14.0	5.8	24.4	20.9	2.5	1.7	30.8	36.8	52.1	0.2	22.1			
	1,000人以上	1,108	83.4	6.1	7.4	3.1	8.0	9.5	34.6	4.7	5.1	22.3	5.3	36.5	28.0	3.2	1.7	32.9	39.5	55.9	0.5	16.6			
	わからない	383	63.7	4.4	6.0	1.0	6.8	3.9	5.7	0.8	1.6	5.0	2.9	6.8	5.7	1.3	0.5	19.1	27.2	48.6	0.3	36.3			
居 住 地 域	首都圏	1,257	74.9	5.3	8.4	1.7	8.9	6.8	26.5	2.7	3.7	18.7	5.8	21.9	15.1	2.1	0.8	21.6	28.4	48.1	0.3	25.1			
	中部・関西圏	1,409	73.5	6.2	5.8	2.5	7.2	7.3	17.6	2.0	3.8	12.1	4.1	18.8	15.0	2.0	1.1	24.4	30.9	52.4	0.2	26.4			
	その他	1,433	72.6	5.1	6.4	2.0	5.0	5.5	11.9	1.7	2.1	7.1	3.9	17.0	16.6	1.7	0.9	22.5	27.8	51.6	0.6	27.5			
昨 年 1 年 間 の 収 入	300万円未満	1,772	70.1	6.0	8.4	1.3	7.8	4.5	7.3	0.8	1.5	5.4	4.3	8.9	6.3	1.2	0.5	17.3	26.9	53.5	0.7	29.9			
	300~500万円未満	1,246	72.7	4.5	5.8	2.6	6.5	7.8	18.5	2.4	3.1	14.0	5.0	18.2	16.0	1.4	1.2	23.1	27.8	48.4	0.2	27.3			
	500~700万円未満	616	78.7	7.0	6.2	2.3	4.9	7.6	27.8	3.1	6.2	17.2	4.9	30.2	27.1	2.8	1.3	29.9	31.5	48.9	0.2	21.3			
	700万円以上	465	82.2	4.5	4.3	3.4	7.7	9.7	47.3	5.2	5.6	28.4	4.1	45.8	34.6	4.9	1.7	34.2	37.0	49.5	-	17.8			

こうしたなか、7月末現在も4/1時点と同じ会社で働いている「5・8月調査の毎回回答者」で、両調査とも勤務先における就労面での対応として「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げた場合（n=841）に、「在宅勤務・テレワーク」の1週間あたりの実施日数の変化をみると図表11の通りになった。

新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、7割超が在宅勤務・テレワークを「行っていない」と回答していたものの、その割合は「5月の第2週（5/7～13）」にかけて顕著に低下し、1/3超（35.0%）が「5日（以上）」と回答するなど、新型コロナウイルス感染症の問題を機に、「在宅勤務・テレワーク」が急速に広がった様子がうかがえる。しかしながら、「5月の最終週（5/25～31）」以降、「行っていない」割合が揺り戻し始め、「7月の最終週（7/25～31）」現在で「行っている（1日以上計）」割合は半数を下回るまで萎んでいることが分かる。

図表11 「在宅勤務・テレワーク」の実施日数の変化



7. 仕事（職場やこれに準じる場所、通勤経路）上での感染不安

7月末現在の「民間企業の雇用者」（n=4,194）を対象に、7月の最終週（7/25～31）現在で、仕事（職場やこれに準じる場所、通勤経路）上、新型コロナウイルスへの感染不安をどの程度、感じているか尋ねると図表12の通りになった。

新型コロナウイルスへの感染不安を「とても感じている」あるいは「やや感じている」との回答は、合わせて約2/3（66.0%）となっている。

主な職種別にみると、「サービス職」で7割超と高い。また、勤務先の主な業種別では、「医療、福祉」と「飲食店、宿泊業」でともに3/4を超え高くなっている。

図表 12 仕事（職場やこれに準じる場所、通勤経路）上での感染不安

		(%)									
		n	とても 感じている	やや 感じている	あまり 感じて いない	まったく 感じて いない	何とも 言えない	感じて いる計	感じて いない計	感じて いる計 - 感じて いない計	
計		4,194	32.7	33.3	9.8	4.3	19.8	68.0	14.1	51.9	
形態	正社員	2,789	31.7	33.4	9.8	4.8	20.3	65.1	14.6	50.5	
	非正社員計	1,405	34.8	33.2	10.0	3.3	18.8	68.0	13.2	54.7	
勤務先	パート・アルバイト	984	36.0	33.1	9.5	2.5	18.9	69.1	12.0	57.1	
	契約社員・嘱託	280	30.7	34.6	11.1	7.1	16.4	65.4	18.2	47.1	
	派遣労働者	141	34.8	30.5	11.3	0.7	22.7	65.2	12.1	53.2	
	不明										
主な職種	管理職 <small>(課長クラス以上)</small>	340	32.6	34.4	10.9	4.4	17.6	67.1	15.3	51.8	
	専門・技術職	933	36.0	30.3	10.0	4.8	18.9	66.3	14.8	51.6	
	事務職	1,024	33.2	35.4	8.7	2.8	19.9	68.6	11.5	57.0	
	営業・販売職	569	33.4	35.0	8.4	4.0	19.2	68.4	12.5	55.9	
	サービス職	440	36.1	36.1	6.8	2.5	18.4	72.3	9.3	63.0	
	保安・警備職	22	18.2	45.5	9.1	13.6	13.6	63.6	22.7	40.9	
	生産技能職	388	26.8	30.9	14.7	4.6	22.9	57.7	19.3	38.4	
	輸送・機械運転職	91	28.6	39.6	6.6	7.7	17.6	68.1	14.3	53.8	
	建設作業・探照職	43	11.6	25.6	25.6	14.0	23.3	37.2	39.5	▲ 2.3	
	運搬・清掃・包装作業	162	25.9	33.3	10.5	7.4	22.8	59.3	17.9	41.4	
	その他	125	35.2	26.4	16.0	7.2	15.2	61.6	23.2	38.4	
	わからない	57	21.1	22.8	3.5	5.3	47.4	43.9	8.8	35.1	
	勤め先の主な業種	建設業	214	19.6	36.4	15.9	9.8	18.2	56.1	25.7	30.4
		製造業	925	29.1	32.1	12.8	5.5	20.5	61.2	18.3	42.9
		電気・ガス・熱供給・水道業	61	26.2	37.7	9.8	6.6	19.7	63.9	16.4	47.5
		情報通信業	228	29.4	31.1	14.5	3.9	21.1	60.5	18.4	42.1
		運輸業	237	29.5	37.6	9.3	8.4	15.2	67.1	17.7	49.4
		卸売・小売業	512	30.5	35.7	10.2	3.1	20.5	66.2	13.3	52.9
		金融・保険業	212	32.1	34.4	11.8	2.8	18.9	66.5	14.6	51.9
		不動産業	88	21.6	38.6	6.8	2.3	30.7	60.2	9.1	51.1
飲食店・宿泊業		140	41.4	35.7	6.4	1.4	15.0	77.1	7.9	69.3	
医療・福祉		671	45.9	31.4	4.3	2.7	15.6	77.3	7.0	70.3	
教育・学習支援業		132	37.9	31.1	7.6	5.3	18.2	68.9	12.9	56.1	
郵便局・協同組合		36	33.3	36.1	5.6	8.3	16.7	69.4	13.9	55.6	
サービス業		563	32.1	32.9	9.2	2.7	23.1	65.0	11.9	53.1	
その他		159	34.6	28.9	8.2	4.4	23.9	63.5	12.6	50.9	
わからない		16	12.5	18.8	6.3	-	62.5	31.3	6.3	25.0	
企業規模	29人以下	843	33.7	31.2	10.1	4.2	20.9	64.9	14.2	50.7	
	30～299人	1,298	33.8	35.5	9.4	3.8	17.5	69.3	13.2	56.2	
	300～999人	530	29.2	38.7	10.2	3.0	18.9	67.9	13.2	54.7	
	1,000人以上	1,123	32.9	32.6	10.6	5.7	18.3	65.4	16.3	49.2	
	わからない	400	31.5	25.5	8.0	4.3	30.8	57.0	12.3	44.8	
居住地域	首都圏	1,289	35.1	31.4	8.9	4.7	19.9	66.5	13.6	52.9	
	中部・関西圏	1,438	31.8	33.7	10.3	3.7	20.5	65.5	14.0	51.5	
	その他	1,467	31.6	34.6	10.2	4.6	19.0	66.2	14.8	51.4	
昨年1年間の収入	300万円未満	1,828	34.9	32.1	9.0	3.5	20.5	67.0	12.5	54.4	
	300～500万円未満	1,272	31.6	34.0	10.1	5.1	19.2	65.6	15.2	50.5	
	500～700万円未満	625	30.2	36.2	10.9	4.3	18.4	66.4	15.2	51.2	
	700万円以上	469	30.7	32.4	20.7	10.9	5.3	63.1	31.6	31.6	

II 「フリーランスで働く者」に対する調査結果

1. 就業形態・状態の推移

全有効回答者のうち、本年4/1時点の「フリーランスで働く者」(n=574)を対象に、この間の就業形態・状態の推移を尋ねると図表13の通りになった。

すなわち、「自営業・内職」の割合は徐々に低下し、7月末現在では本年4/1時点より15.5%下回る84.5% (n=485) となっている（なお、「家業の手伝い」を含めると、8.4%低下の91.6%にとどまる）。

こうしたなか、7月末現在では「雇用者」として働いている割合が計4.2%に対し、「働いていない」割合が2.4%（うち「求職活動もしていない」は1.7%）となっている。

図表 13 本年 4/1 時点の「フリーランスで働く者」の就業形態・状態の推移

	雇用者		自営業・内職	家業の手伝い	その他の仕事	働いておらず、求職活動をしていた	働いておらず、求職活動もしていなかった
	正社員	非正社員					
本年4/1時点 (n=574)	-	-	100.0	-	-	-	-
本年5月末時点 (n=574)	0.5	0.7	88.7	8.0	0.2	0.9	1.0
本年6月末時点 (n=574)	1.0	2.3	85.4	7.1	1.7	0.9	1.6
本年7月末現在 (n=574)	1.4	2.8	84.5	7.1	1.7	0.7	1.7

2. 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の仕事や収入にかかわる影響

全有効回答者のうち、本年 4/1 時点の「フリーランスで働く者」(n=574) を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事(事業活動)や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、大いにならないしある程度、「影響があった」との回答が約 2/3 (65.3%) となった(図表 14)。

具体的な内容を見ると(複数回答)、新型コロナウイルス問題の発生以降、「緊急事態宣言」の期間(～5/24)までに生じた影響として、「フリーランスで働く者」の半数超(52.1%)が「業績への影響(売上高・収入の減少)」を挙げ、これに「事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止」(20.6%)や、「既に受注していた仕事(イベントやツアー等含む)の中止や延期」及び「新規受注や顧客の減少、消失」(ともに 19.5%)、また、「感染予防など衛生管理負担の増加」(13.1%)や「取引先の事業の休止・縮小や倒産」(8.7%)、「資金繰りの悪化、廃業危機」(5.9%)等が続いている。

図表 14 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事や収入にかかわる影響

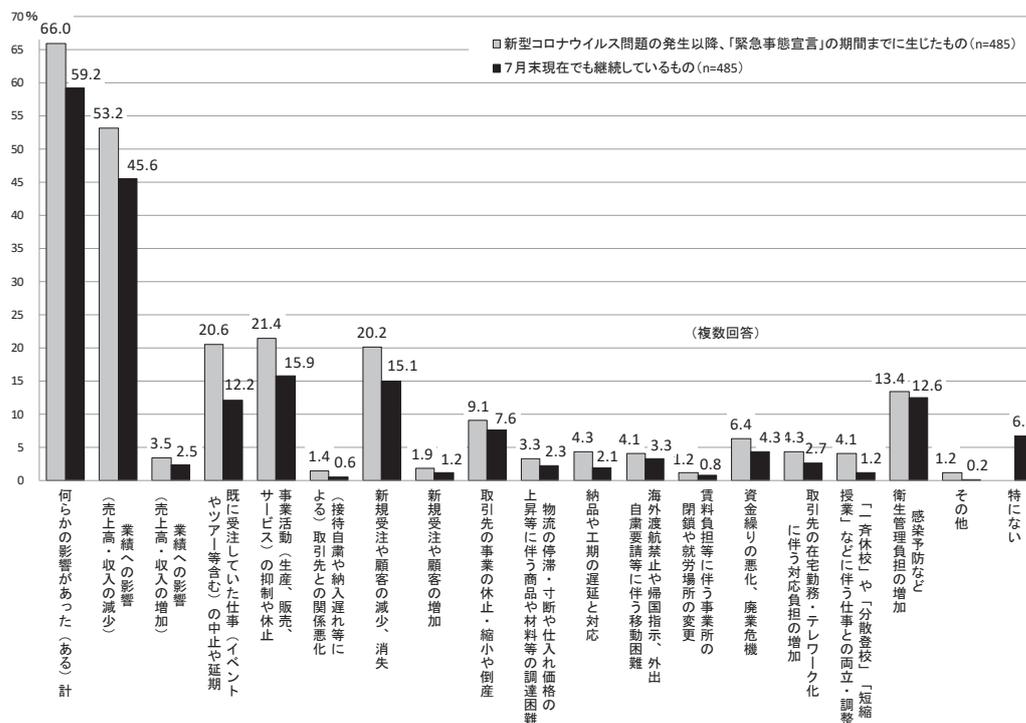
	n	影響があった計	(複数回答)																		
			業績への影響(売上高・収入の減少)	業績への影響(売上高・収入の増加)	既に受注していた仕事(イベントやツアー等含む)の中止や延期	事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止	(接待自席や納入遅れ等による)取引先との関係悪化	新規受注や顧客の減少、消失	新規受注や顧客の増加	取引先の事業の休止・縮小や倒産	物流の停滞・寸断や仕入れ価格の上昇等に伴う商品や材料等の調達困難	納品や工期の遅延と対応	海外渡航禁止や帰国指示、外出自粛要請等に伴う移動困難	貸料負担等に伴う事業所の閉鎖や就労場所の変更	資金繰りの悪化、廃業危機	取引先の在宅勤務・テレワーク化に伴う対応負担の増加	「一斉休校」や「分散登校」「短縮授業」などに伴う仕事との両立・調整	感染予防など衛生管理負担の増加	その他		
計	574	65.3	52.1	3.7	19.5	20.6	1.4	19.5	1.6	8.7	3.5	4.2	4.2	1.0	5.9	4.0	4.4	13.1	1.4		
性別	男性	408	62.0	48.8	2.5	18.9	17.6	1.0	17.2	1.5	8.1	3.4	4.9	3.7	0.7	4.9	4.2	2.2	11.3	1.0	
	女性	166	73.5	60.2	6.6	21.1	27.7	2.4	25.3	1.8	10.2	3.6	2.4	5.4	1.8	8.4	3.6	9.6	17.5	2.4	
年齢層	20歳台	21	71.4	52.4	4.8	28.6	33.3	4.8	33.3	-	4.8	9.5	-	9.5	-	4.8	-	-	9.5	-	
	30歳台	90	68.9	55.6	8.9	22.2	27.8	3.3	21.1	3.3	8.9	6.7	7.8	3.3	1.1	6.7	3.3	6.7	18.9	1.1	
	40歳台	181	63.5	47.5	3.9	17.7	18.2	1.1	19.9	2.2	7.7	5.0	6.1	5.0	0.6	6.6	4.4	5.0	14.4	1.7	
	50歳台	174	63.2	54.0	2.3	21.3	19.5	1.1	17.8	0.6	8.0	0.6	1.1	4.0	1.1	5.7	4.0	4.0	10.3	1.1	
	60歳台	108	67.6	53.7	0.9	15.7	17.6	-	17.6	0.9	12.0	1.9	3.7	2.8	1.9	4.6	4.6	2.8	11.1	1.9	
居住地	首都圏	178	70.2	55.1	3.4	23.6	24.7	2.8	24.2	1.7	8.4	1.7	3.9	2.2	1.7	6.7	5.1	4.5	14.0	2.8	
	中部・関西圏	189	65.6	50.3	3.7	19.6	19.6	1.1	18.5	2.1	9.5	3.7	5.3	6.9	1.6	5.8	5.3	4.8	12.2	0.5	
	その他	207	60.9	51.2	3.9	15.9	17.9	0.5	16.4	1.0	8.2	4.8	3.4	3.4	-	5.3	1.9	3.9	13.0	1.0	
仕事・事業活動の主な職種	専門・技術職	197	64.5	50.3	5.1	25.4	25.4	2.5	21.3	2.0	9.1	2.5	3.0	5.1	2.0	5.1	8.1	6.1	14.2	2.0	
	事務職	48	47.9	39.6	2.1	6.3	4.2	-	16.7	-	6.3	2.1	-	2.1	2.1	8.3	-	4.2	2.1	2.1	
	営業・販売職	59	83.1	69.5	1.7	15.3	30.5	1.7	25.4	3.4	25.4	8.5	8.5	10.2	-	10.2	1.7	5.1	16.9	-	
	サービス職	88	79.5	70.5	4.5	25.0	27.3	2.3	33.0	2.3	5.7	3.4	5.7	4.5	-	6.8	2.3	5.7	26.1	-	
	生産技能職	18	44.4	38.9	-	16.7	16.7	-	11.1	-	-	-	-	-	-	5.6	5.6	-	-	-	
	輸送・機械運転職	11	63.6	63.6	-	9.1	-	-	18.2	-	9.1	-	-	-	-	-	-	-	-	9.1	-
	建設作業・探採職	42	64.3	47.6	2.4	21.4	14.3	-	9.5	2.4	-	7.1	11.9	-	2.4	2.4	-	-	4.8	-	
	運搬・清掃・包装作業	18	72.2	44.4	11.1	22.2	11.1	-	16.7	-	5.6	5.6	-	-	-	5.6	-	-	16.7	-	
	その他	76	51.3	35.5	0.0	9.2	15.8	-	6.6	-	5.3	1.3	2.6	3.9	-	5.3	3.9	3.9	6.6	2.6	
	わからない	17	70.6	52.9	11.8	23.5	5.9	-	11.8	-	17.6	5.9	5.9	-	-	5.9	-	-	11.8	5.9	
	昨年1年間の収入	300万円未満	320	67.2	53.4	5.0	19.4	21.3	1.6	20.3	2.2	9.1	3.4	3.1	4.7	1.3	7.2	2.5	4.7	15.3	0.6
300～500万円未満		153	66.7	52.3	2.6	21.6	19.6	1.3	18.3	1.3	9.8	4.6	7.2	2.6	0.7	2.0	5.2	3.9	11.8	2.6	
500～700万円未満		53	64.2	58.5	-	18.9	18.9	1.9	20.8	-	5.7	3.8	3.8	3.8	1.9	7.5	3.8	3.8	5.7	-	
700万円以上		48	50.0	35.4	2.1	14.6	20.8	-	16.7	-	6.3	-	2.1	6.3	-	8.3	10.4	4.2	10.4	4.2	

何らかの「影響があった」割合は、「女性」や「首都圏」に居住している場合のほか、仕事（事業活動）の主な職種が「営業・販売職」や「サービス職」等で高い。また、昨年1年間の個人年収が低いほど、「影響があった」割合も高まる傾向が見て取れる。

そのうえで、7月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」(n=485)に、「緊急事態宣言」の期間（～5/24）までに生じた影響と、そのうち7月末現在でも継続している影響があるか尋ねると（複数回答）、**図表15**の通りになった。

「緊急事態宣言」の全面解除より2ヶ月を経過して、影響は総じて低下しているものの、「業績への影響（売上高・収入の減少）」を挙げる割合は依然として4割を超えている。また、「事業活動（生産、販売、サービス）の抑制や休止」「新規受注や顧客の減少、消失」等についても、影響が続いていることが分かる。

図表15 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事（事業活動）や収入にかかわる影響と7月末現在でも継続している影響



なお、7月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」(n=485)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して7月末現在でも継続している影響を属性別にみると、**図表16**の通りになった。

6 なお、図表14(新型コロナウイルス感染症に関連して「緊急事態宣言」の期間までに生じた影響)は、全有効回答者(本年4/1時点で「フリーランスで働く者」)が対象に対し、図表16(7月末現在でも継続している影響)は、7月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」が対象となっており、両者を単純に比較することは出来ない点に留意されたい。

7月末現在でも「何らかの影響がある」との回答は、「女性」や「首都圏」に居住しているほど、また、仕事（事業活動）の主な職種が「営業・販売職」や「サービス職」等で高くなっている。

居住地域別に詳しくみると、「その他」の地域より「中部・関西圏」「首都圏」ほど、「業績への影響（売上高・収入の減少）」を始め、「事業活動（生産、販売、サービスの抑制や休止）」や「新規受注や顧客の減少、消失」「既に受注していた仕事（イベントやツアー等含む）の中止や延期」等を挙げる割合が、軒並み高まる傾向が見て取れる。

図表 16 7月末現在でも継続している影響

	n	(複数回答)																		物にない		
		影響がある計	業績への影響(売上高・収入の減少)	業績への影響(売上高・収入の増加)	既に受注していた仕事(イベントやツアー等含む)の中止や延期	事業活動(生産・販売・サービス)の抑制や休止	(接待自費や納入遅れ等による)取引先との関係悪化	新規受注や顧客の減少、消失	新規受注や顧客の増加	取引先の仕事の休止・縮小や倒産	物流の停滞・寸断や仕入れ価格の上昇等に伴う商品や材料等の調達困難	納品や工期の遅延と対応	海外渡航禁止や帰国指示、外出自粛要請等に伴う移動困難	賃料負担等に伴う事業所の閉鎖や就労場所の変更	資金繰りの悪化、廃業危機	取引先の在宅勤務・テレワーク化に伴う対応負担の増加	「一斉休校」や「分科会制」「短縮授業」などに伴う仕事との両立・調整	感染予防など衛生管理負担の増加	その他			
計	485	59.2	45.6	2.5	12.2	15.9	0.6	15.1	1.2	7.6	2.3	2.1	3.3	0.8	4.3	2.7	1.2	12.6	0.2	6.8		
性別	男性	362	56.4	43.9	1.7	12.7	15.2	0.6	13.8	1.4	7.5	2.8	2.8	3.0	0.8	3.6	2.8	0.3	11.0	0.3	7.2	
	女性	123	67.5	50.4	4.9	10.6	17.9	0.8	18.7	0.8	8.1	0.8	-	4.1	0.8	6.5	2.4	4.1	17.1	-	5.7	
年齢層	20歳台	17	64.7	47.1	5.9	17.6	23.5	5.9	35.3	-	-	-	5.9	-	-	5.9	-	-	11.8	-	5.9	
	30歳台	74	62.2	45.9	5.4	13.5	21.6	1.4	16.2	2.7	6.8	5.4	1.4	1.4	-	2.7	1.4	2.7	16.2	-	8.1	
	40歳台	151	58.3	39.7	2.0	11.3	15.2	-	13.2	1.3	7.9	2.6	3.3	4.6	0.7	3.3	4.0	2.0	14.6	-	6.0	
	50歳台	152	55.3	48.0	2.0	14.5	14.5	0.7	15.8	0.7	7.9	0.7	-	3.3	1.3	5.9	2.0	0.7	9.2	-	7.2	
	60歳台	91	63.7	50.5	1.1	7.7	13.2	-	12.1	1.1	8.8	1.1	4.4	3.3	1.1	4.4	3.3	-	12.1	1.1	6.6	
居住地域	首都圏	153	64.7	48.4	2.0	15.0	20.3	1.3	17.0	1.3	7.2	0.7	2.6	2.0	1.3	3.9	4.6	2.0	13.7	0.7	5.2	
	中部・関西圏	164	59.1	44.5	3.0	12.8	14.6	0.6	15.9	1.8	7.9	2.4	2.4	5.5	1.2	4.3	2.4	1.2	11.6	-	7.9	
	その他	168	54.2	44.0	2.4	8.9	13.1	-	12.5	0.6	7.7	3.6	1.2	2.4	-	4.8	1.2	0.6	12.5	-	7.1	
仕事(事業活動)の主な職種	専門・技術職	176	63.1	44.3	4.0	15.3	21.0	0.6	15.3	1.7	8.0	1.1	2.3	4.5	1.1	2.8	5.1	2.8	11.9	0.6	1.7	
	事務職	36	41.7	36.1	2.8	5.6	2.8	-	16.7	-	8.3	-	-	2.8	2.8	11.1	-	-	2.8	-	5.6	
	営業・販売職	53	83.0	71.7	1.9	11.3	22.6	1.9	22.6	3.8	20.8	9.4	5.7	5.7	-	5.7	-	-	18.9	-	1.9	
	サービス職	73	72.6	60.3	2.7	13.7	19.2	1.4	23.3	1.4	4.1	1.4	1.4	2.7	-	5.5	2.7	-	24.7	-	6.8	
	生産技能職	14	35.7	35.7	-	7.1	7.1	-	7.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	輸送・機械運転職	11	54.5	54.5	-	-	-	-	18.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.1	-	9.1
	建設作業・採掘職	39	51.3	38.5	-	15.4	10.3	-	5.1	-	-	5.1	2.6	-	2.6	2.6	-	-	5.1	-	15.4	
	運搬・清掃・包装作業	14	42.9	28.6	-	14.3	7.1	-	14.3	-	-	7.1	-	-	-	7.1	-	-	14.3	-	28.6	
	その他	59	35.6	23.7	-	8.5	10.2	-	5.1	-	6.8	-	1.7	3.4	-	3.4	3.4	1.7	6.8	-	16.9	
	わからない	10	60.0	40.0	10.0	-	10.0	-	10.0	-	20.0	-	-	-	-	10.0	-	-	20.0	-	10.0	
	前年対比1年未満の収入	300万円未満	253	60.5	46.2	4.0	11.5	16.2	0.8	15.4	2.0	7.9	2.0	1.2	4.0	0.8	4.7	1.6	1.6	15.4	-	7.9
300～500万円未満		143	60.8	46.2	1.4	14.0	14.7	0.7	14.0	0.7	8.4	4.2	4.2	2.1	0.7	1.4	2.8	1.4	11.2	-	7.0	
500～700万円未満		48	56.3	47.9	-	12.5	16.7	-	16.7	-	6.3	-	-	4.2	2.1	8.3	2.1	-	6.3	-	4.2	
700万円以上		41	48.8	36.6	-	9.8	17.1	-	14.6	-	4.9	-	2.4	2.4	-	7.3	9.8	-	7.3	2.4	2.4	

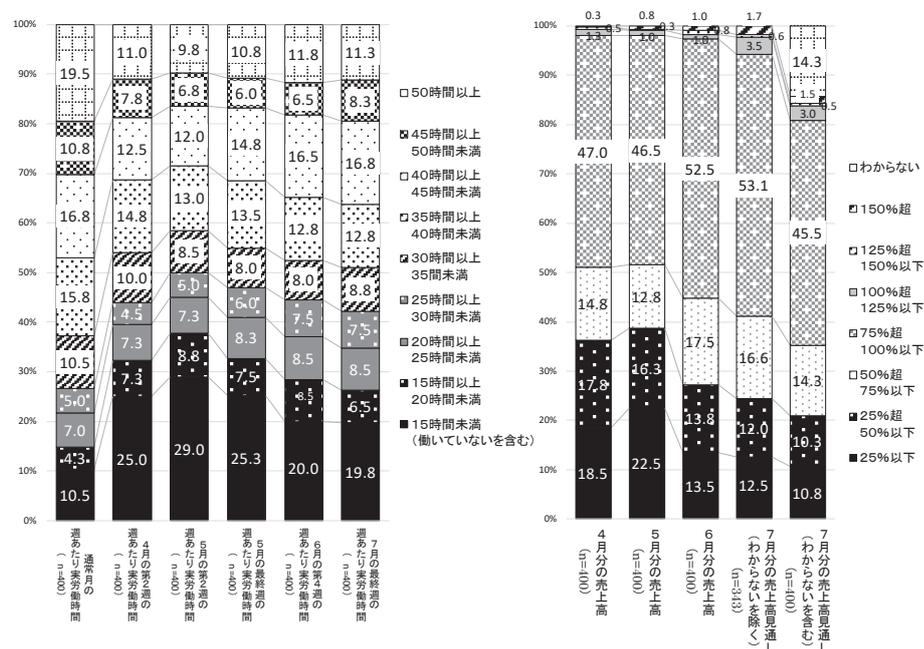
3. 仕事をしている時間や売上高の変化

「5・8月調査の毎回回答者」で7月末現在も「自営業・内職」を続けている場合(n=400)に、仕事をしている時間（実際に働いている時間）のこの間の変化をみると、図表17の通りになった。

新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較して、各時点の1週間あたりのおおよその実労働時間（残業含む）の長さは、「4月の第2週（4/6～12）」後、「緊急事態宣言」の発出（4/7）と全都道府県への拡大（4/17）を経て、「5月の第2週（5/7～13）」にかけ「15時間未満（働いていないを含む）」の割合が急増したものの、「緊急事態宣言」の全面解除（5/25）を含む「5月の最終週（5/25～31）」以降、「7月の最終週（7/25～31）」にかけて揺り戻されてきたことが分かる。ただ、「民間企業の雇用者」(p8・図表5)よりは戻りが鈍く、「7月の最終週」現在でも約2割と通常月を大きく上回っている。

同様に、仕事（事業活動）の売上高についても集計すると、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の売上高を100%として、4~5月分の売上高にかけて「25%以下」の割合が高まり、5月分の売上高では「50%以下」計が約4割に及んだことが分かる。その後、「50%以下」計は6月分の売上高から低下し始めたものの、7月分に至っても依然として、2割を超える状況となっている（「わからない」14.3%）。

図表 17 新型コロナ問題が発生する前の通常月と比較した
仕事をしている時間（実際に働いている時間）の変化（左）と
通常月を100%とした場合の4~7月分の売上高の変化（右）



4. 仕事（事業活動）上の対応状況

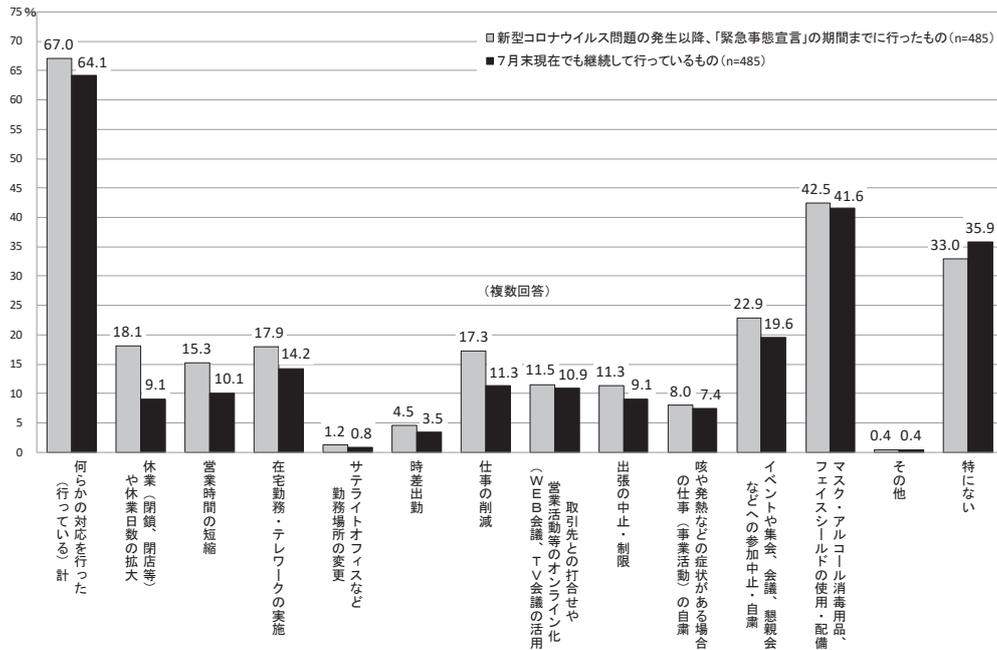
7月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」(n=485)を対象に、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、新型コロナウイルス問題の発生以降、「緊急事態宣言」の期間（～5/24）までに仕事（事業活動）上、行った対応と、7月末現在でも継続して行っている対応を尋ねると、**図表 18**の通りになった。

「緊急事態宣言」の期間までに何らかの対応を行った割合が67.0%に対し、7月末現在も継続して行っている割合は64.1%と高い。ただ、具体的な内容としては（複数回答）、「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」（「緊急事態宣言」の期間まで42.5%→7月末現在41.6%）や「イベントや集会、会議、懇親会などへの参加中止・自粛」（同順に22.9%→19.6%）等の割合が高くなっている。

そのうえで、7月末現在でも継続している対応を属性別にみると、**図表 19**の通りになる。何らかの対応を行っている割合は、「女性」や若年層ほど、また、居住している地域が「首都圏」の場合等で高い。また、仕事（事業活動）の主な職種別では、n数が限られ

るものの「運搬・清掃・包装作業」や「輸送・機械運転職」のほか、「営業・販売職」等が高くなっている。

図表 18 「緊急事態宣言」の期間までに行った対応と
7月末現在も継続して行っている対応



図表 19 7月末現在でも継続して行っている対応

		n	(複数回答)													特になし	
			何らかの対応を行っている計	休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	在宅勤務・テレワークの実施	サテライトオフィスなど勤務場所の変更	時差出勤	仕事の削減	取引先との打合せや営業活動等のオンライン化 (WEB会議、TV会議の活用)	出張の中止・制限	咳や発熱などの症状がある場合の仕事(事業活動)の自粛	イベントや集会、会議、懇親会などへの参加中止・自粛	マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備	その他		
性別	計	485	64.1	9.1	10.1	14.2	0.8	3.5	11.3	10.9	9.1	7.4	19.6	41.6	0.4	35.9	
	男性	362	60.2	8.0	10.2	14.1	0.6	3.3	12.4	9.1	8.6	6.6	15.2	37.8	0.3	39.8	
	女性	123	75.6	12.2	9.8	14.6	1.6	4.1	8.1	16.3	10.6	9.8	32.5	52.8	0.8	24.4	
年齢層	20歳台	17	82.4	17.6	11.8	11.8	-	-	11.8	5.9	-	11.8	35.3	47.1	-	17.6	
	30歳台	74	74.3	17.6	4.1	18.9	-	4.1	8.1	13.5	13.5	9.5	18.9	48.6	-	25.7	
	40歳台	151	68.2	7.9	11.9	17.9	1.3	6.6	9.9	12.6	9.9	7.3	23.2	43.0	-	31.8	
	50歳台	152	55.3	7.2	7.2	9.2	1.3	2.0	15.1	11.2	7.2	7.9	16.4	38.2	1.3	44.7	
	60歳台	91	60.4	5.5	16.5	13.2	-	1.1	9.9	6.6	8.8	4.4	16.5	38.5	-	39.6	
	首都圏	153	73.9	12.4	11.8	24.2	2.0	8.5	13.7	17.6	9.8	9.2	24.8	42.5	-	26.1	
居住地域	中部・関西圏	164	60.4	7.9	11.0	10.4	-	0.6	11.0	10.4	7.9	6.7	18.3	42.1	-	39.6	
	その他	168	58.9	7.1	7.7	8.9	0.6	1.8	9.5	5.4	9.5	6.5	16.1	40.5	1.2	41.1	
	計	176	67.6	8.0	5.7	27.8	1.1	6.3	13.6	19.3	13.1	8.0	25.6	39.2	0.6	32.4	
仕事・事業活動の主な職種	事務職	36	55.6	2.8	8.3	13.9	2.8	2.8	2.8	11.1	5.6	5.6	19.4	41.7	-	44.4	
	営業・販売職	53	77.4	9.4	17.0	9.4	-	1.9	13.2	18.9	15.1	7.5	26.4	58.5	-	22.6	
	サービス職	73	65.8	16.4	20.5	1.4	-	2.7	15.1	1.4	2.7	8.2	20.5	49.3	1.4	34.2	
	生産技能職	14	42.9	21.4	14.3	14.3	-	-	-	-	-	-	14.3	-	14.3	-	57.1
	輸送・機械運転職	11	81.8	-	9.1	-	-	-	9.1	-	-	-	-	-	63.6	-	18.2
	建設作業・探掘職	39	56.4	10.3	10.3	-	-	-	10.3	2.6	5.1	7.7	2.6	30.8	-	43.6	
	運搬・清掃・包装作業	14	85.7	-	7.1	7.1	-	-	14.3	-	-	-	7.1	14.3	71.4	-	14.3
	その他	59	45.8	5.1	5.1	8.5	1.7	-	10.2	3.4	8.5	5.1	11.9	28.8	-	54.2	
	わからない	10	70.0	20.0	10.0	10.0	-	-	10.0	10.0	20.0	10.0	40.0	30.0	-	30.0	
	計	176	67.6	8.0	5.7	27.8	1.1	6.3	13.6	19.3	13.1	8.0	25.6	39.2	0.6	32.4	
昨年1年間の収入	300万円未満	253	68.0	11.5	9.5	12.3	0.4	1.6	11.9	6.3	7.5	6.7	18.6	43.9	0.8	32.0	
	300~500万円未満	143	58.7	8.4	12.6	9.8	2.1	4.9	8.4	13.3	8.4	6.3	18.9	42.0	-	41.3	
	500~700万円未満	48	54.2	2.1	8.3	20.8	-	2.1	16.7	20.8	16.7	14.6	25.0	39.6	-	45.8	
	700万円以上	41	70.7	4.9	7.3	34.1	-	12.2	12.2	19.5	12.2	7.3	22.0	29.3	-	29.3	

具体的な内容としては（複数回答）、いずれも「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」を挙げた割合が高いが、「女性」では「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（32.5%）等も高い。また、居住しているのが「その他」の地域から「中部・関西圏」「首都圏」になるほど、「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（同順に 16.1、18.3%、24.8%）や「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（同順に 7.1%、7.9%、12.4%）を挙げた割合が高く、また、「在宅勤務・テレワークの実施」（同順に 8.9%、10.4%、24.2%）や「取引先との打合せや営業活動等のオンライン化（WEB 会議、TV 会議の活用）」（同順に 5.4%、10.4%、17.6%）等を行っている割合も高まる傾向が見て取れる。

5. 仕事（職場やこれに準じる場所、通勤経路）上での感染不安

7 月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」（n=485）を対象に、7 月の最終週（7/25~31）現在で、仕事（職場やこれに準じる場所、通勤経路）上、新型コロナウイルスへの感染不安をどの程度、感じているか尋ねると、図表 20 の通りになった。

新型コロナウイルスへの感染不安を「とても感じている」あるいは「やや感じている」とする割合計は 6 割を超え（64.5%）、属性別では「女性」や「60 歳台」、また、居住地域が「首都圏」になるほど高くなっている。仕事（事業活動）の主な職種別では、「営業・販売職」等で 7 割を超え、また、「サービス職」でも約 7 割とやや高くなっている。

図表 20 仕事（職場やこれに準じる場所、通勤経路）上での感染不安

		n	属性別					(%)			(計)	
			とても感じている	やや感じている	あまり感じている	まったく感じていない	何とも言えない	感じている計	感じていない計	感じている計	感じていない計	
計		485	32.8	31.8	11.8	6.4	17.3	64.5	18.1	46.4		
性別	男性	362	29.8	32.0	11.9	7.5	18.8	61.9	19.3	42.5		
	女性	123	41.5	30.9	11.4	3.3	13.0	72.4	14.6	57.7		
属性別 年齢層	20歳台	17	41.2	29.4	5.9	11.8	11.8	70.6	17.6	52.9		
	30歳台	74	16.2	35.1	18.9	9.5	20.3	51.4	28.4	23.0		
	40歳台	151	33.8	35.8	7.9	5.3	17.2	69.5	13.2	56.3		
	50歳台	152	34.9	25.0	15.1	5.3	19.7	59.9	20.4	39.5		
	60歳台	91	39.6	34.1	7.7	6.6	12.1	73.6	14.3	59.3		
属性別 居住地域	首都圏	153	37.3	33.3	8.5	7.2	13.7	70.6	15.7	54.9		
	中部・関西圏	164	31.1	33.5	12.8	8.5	14.0	64.6	21.3	43.3		
	その他	168	30.4	28.6	13.7	3.6	23.8	58.9	17.3	41.7		
属性別 本年4/1時点の状況 仕事・事業活動の主な職種	専門・技術職	176	31.8	32.4	12.5	6.8	16.5	64.2	19.3	44.9		
	事務職	36	38.9	25.0	11.1	5.6	19.4	63.9	16.7	47.2		
	営業・販売職	53	35.8	37.7	13.2	1.9	11.3	73.6	15.1	58.5		
	サービス職	73	41.1	28.8	6.8	5.5	17.8	69.9	12.3	57.5		
	生産技能職	14	28.6	21.4	28.6	-	21.4	50.0	28.6	21.4		
	輸送・機械運転職	11	9.1	36.4	9.1	9.1	36.4	45.5	18.2	27.3		
	建設作業・採掘職	39	28.2	33.3	12.8	5.1	20.5	61.5	17.9	43.6		
	運搬・清掃・包装作業	14	35.7	35.7	14.3	7.1	7.1	71.4	21.4	50.0		
	その他	59	23.7	35.6	10.2	11.9	18.6	59.3	22.0	37.3		
	わからない	10	50.0	10.0	10.0	10.0	20.0	60.0	20.0	40.0		
属性別 昨年度1年間の収入	300万円未満	253	32.0	29.6	12.6	6.7	19.0	61.7	19.4	42.3		
	300~500万円未満	143	34.3	33.6	11.9	4.9	15.4	67.8	16.8	51.0		
	500~700万円未満	48	37.5	29.2	8.3	10.4	14.6	66.7	18.8	47.9		
	700万円以上	41	26.8	41.5	9.8	4.9	17.1	68.3	14.6	53.7		

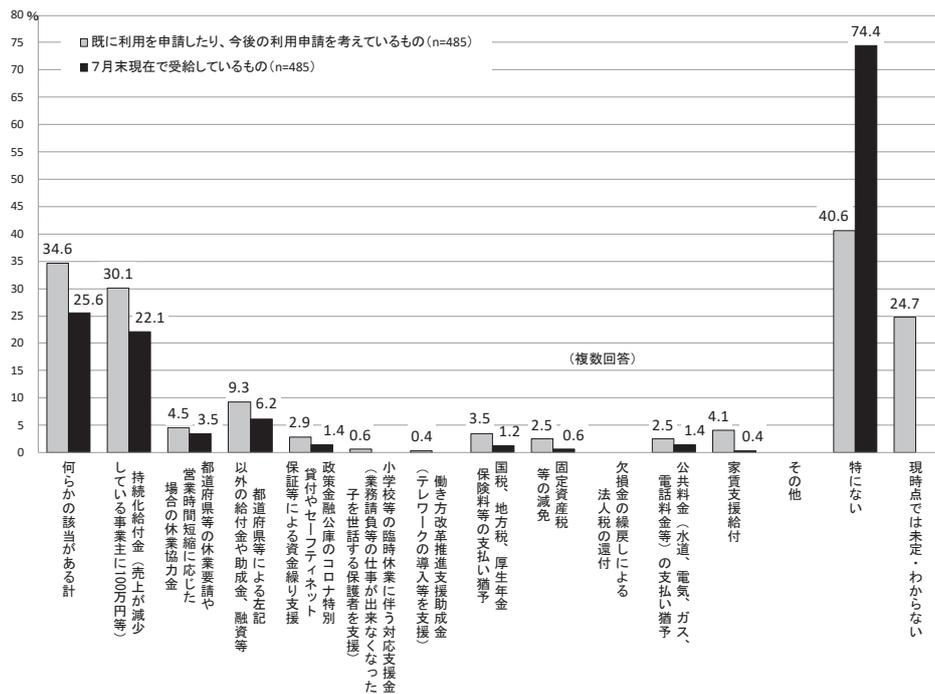
6. 経営支援策の利用申請・受給状況と事業の継続見通し

7月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」(n=485)を対象に、新型コロナウイルス感染症関連の経営支援策のうち、仕事(事業活動)上、既に利用を申請したり、今後の利用申請を考えたりしているものと、そのうち既に受給したものがあつか尋ねると**図表 21**の通りになった。

既に利用を申請したり、今後の利用申請を考えたりしている経営支援策としては(複数回答)、「持続化給付金(売上が減少している事業主に100万円等)」(30.1%)を挙げた割合が高い。また、既に受給している割合も7割超に相当する22.1%と高くなっている。これに、「都道府県等による左記以外の給付金や助成金、融資等」(利用申請等9.3%に対し、受給6.2%)や「都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金」(利用申請等4.5%に対し、受給3.5%)、「家賃支援給付」(利用申請等4.1%に対し、受給0.4%)等が続くが、他は一定程度にとどまっている。

利用を申請したり、利用申請を考えたりしているものが「特になし」との回答は約4割(40.6%)で、「現時点では未定・わからない」も約1/4(24.7%)となっている。

図表 21 経営支援策の利用申請・受給状況



そのうえで、7月末現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」(n=485)を対象に、今後の仕事(事業活動)の継続見通しを尋ねると**図表 22**の通りになった。

すなわち、「これまでの事業と同様の内容・体制で継続する」との回答が6割を超え(63.7%)、「これまでの事業と同様の内容で、体制を拡大する」(3.9%)と合わせて約2/3となっている。こうしたなか、「これまでの事業と同様の内容で、体制を縮小して

継続する」(10.5%) や、「廃業」して転業や転職、引退する(計 3.3%) との回答は一定程度にとどまったものの、「わからない」も 1/6 を上回っている(18.6%)。

図表 22 仕事(事業活動)の継続見通し

		n	これまでの事業と同様の内容で、体制を拡大する	これまでの事業と同様の内容・体制で継続する	これまでの事業と同様の内容で、体制を縮小して継続する	これまでの事業を廃業し、新たな事業を始める(転業する)	廃業して、雇用者に転職する	廃業して、引退する(働かない)	わからない	これまでの事業を継続する計	転業、転職 廃業する計
計		485	3.9	63.7	10.5	1.0	1.2	1.0	18.6	78.1	3.3
性別	男性	362	4.1	61.9	10.8	0.6	1.1	1.1	20.4	76.8	2.8
	女性	123	3.3	69.1	9.8	2.4	1.6	0.8	13.0	82.1	4.9
属性 年齢層	20歳台	17	5.9	64.7	5.9	-	-	-	23.5	76.5	-
	30歳台	74	10.8	52.7	9.5	1.4	6.8	-	18.9	73.0	8.1
	40歳台	151	4.0	63.6	6.0	1.3	0.7	0.7	23.8	73.5	2.6
	50歳台	152	2.0	69.7	10.5	1.3	-	0.7	15.8	82.2	2.0
	60歳台	91	1.1	62.6	19.8	-	-	3.3	13.2	83.5	3.3
居住地	首都圏	153	3.9	66.0	9.8	1.3	2.6	-	16.3	79.7	3.9
	中部・関西圏	164	5.5	67.7	7.9	-	1.2	-	17.7	81.1	1.2
	その他	168	2.4	57.7	13.7	1.8	-	3.0	21.4	73.8	4.8
本年4/1時点の状況 仕事(事業活動)の主な職種	専門・技術職	176	4.5	66.5	10.2	1.1	2.3	0.6	14.8	81.3	4.0
	事務職	36	-	63.9	13.9	-	-	-	22.2	77.8	-
	営業・販売職	53	3.8	49.1	20.8	1.9	1.9	-	22.6	73.6	3.8
	サービス職	73	2.7	61.6	13.7	1.4	1.4	-	19.2	78.1	2.7
	生産技能職	14	7.1	50.0	14.3	7.1	-	-	21.4	71.4	7.1
	輸送・機械運転職	11	-	72.7	-	-	-	-	27.3	72.7	-
	建設作業・採掘職	39	7.7	61.5	-	-	-	2.6	28.2	69.2	2.6
	運搬・清掃・包装作業	14	7.1	78.6	-	-	-	-	14.3	85.7	-
	その他	59	1.7	76.3	5.1	-	-	3.4	13.6	83.1	3.4
	わからない	10	10.0	30.0	20.0	-	-	10.0	30.0	60.0	10.0
	昨年1年間の収入	300万円未満	253	3.2	59.7	10.7	1.2	2.0	1.6	21.7	73.5
300~500万円未満		143	4.2	66.4	11.2	0.7	0.7	0.7	16.1	81.8	2.1
500~700万円未満		48	8.3	66.7	12.5	-	-	-	12.5	87.5	-
700万円以上		41	2.4	75.6	4.9	2.4	-	-	14.6	82.9	2.4

Ⅲ 全有効回答者に対する調査結果

1. 過去3ヶ月間の世帯全体の家計収支と、滞納や貯蓄の取り崩し等の状況

全有効回答者(民間企業の雇用者+フリーランス計 n=4,881)を対象に、過去3ヶ月間における世帯全体の家計収支を尋ねると、図表 23 の通りになった。

全体では、「収支トントン」が1/3を超えた(34.6%)ものの、「かなり黒字(収入が支出をかなり上回る状況)」(5.0%)と「やや黒字(収入が支出をやや上回る状況)」(20.9%)を合わせた黒字計が25.9%に対し、「やや赤字(支出が収入をやや上回る状況)」(17.6%)と「かなり赤字(支出が収入をかなり上回る状況)」(11.1%)を合わせた赤字計は28.7%と、黒字計を赤字計が上回る状況となっている。

属性別にみると、黒字計から赤字計を差し引いた赤字の超過幅は、「既婚(離別・死別)」(▲14.6 ㊦)や「60歳台」(▲12.5 ㊦)のほか、高齢者など親と「同居・近居している」場合(▲8.8 ㊦)等で大きい。また、就業形態別にみると、「正社員」では黒字計が優勢となっているものの、「非正社員計」では赤字計が1/3を超え(33.6%)、更に「フリーランス」では4割超(43.2%)と高く、赤字の超過幅が▲28.2 ㊦に及んでいる。

また、昨年1年間の世帯年収別では、世帯年収が低いほど赤字計が優勢になることが分かる。赤字計の割合は「300万円未満」で4割を超え(44.7%)、黒字計が半数超(51.6%)の「900万円以上」とは顕著な違いが見て取れる。

図表 23 過去 3 ヶ月間における世帯全体の家計収支

		n	かなり黒字 (収入が支出を かなり上回る 状況)	やや黒字 (収入が支出を やや上回る 状況)	収支トントン	やや赤字 (支出が収入を やや上回る 状況)	かなり赤字 (支出が収入を かなり上回る 状況)	わからない	黒字計	赤字計	黒字計 - 赤字計
計		4,881	5.0	20.9	34.6	17.6	11.1	10.8	25.9	28.7	▲ 2.8
性別	男性	2,719	5.7	21.7	35.1	17.0	10.3	10.3	27.4	27.3	0.1
	女性	2,162	4.2	19.9	34.0	18.3	12.2	11.5	24.1	30.5	▲ 6.4
年齢層	20歳台	824	6.3	22.1	29.6	16.3	5.9	19.8	28.4	22.2	6.2
	30歳台	1,081	4.9	21.6	34.9	17.0	10.5	11.2	26.5	27.5	▲ 1.0
	40歳台	1,406	5.0	20.0	36.4	17.7	11.1	9.7	25.0	28.8	▲ 3.8
	50歳台	1,121	4.6	21.2	35.1	17.7	14.3	7.0	25.9	31.9	▲ 6.1
	60歳台	449	3.8	18.9	35.9	20.7	14.5	6.2	22.7	35.2	▲ 12.5
婚姻状況	既婚(配偶者あり)	2,470	5.5	23.4	35.8	18.4	11.2	5.6	28.9	29.6	▲ 0.7
	既婚(離別・死別)	555	2.7	16.9	38.4	19.3	15.0	7.7	19.6	34.2	▲ 14.6
	未婚	1,856	5.0	18.8	31.8	15.9	9.9	18.6	23.8	25.8	▲ 2.0
世帯に いる 人 の 数	いる	1,860	4.3	21.1	36.2	19.8	12.8	5.6	25.4	32.7	▲ 7.3
	いない	3,021	5.5	20.7	33.6	16.2	10.1	14.0	26.2	26.2	▲ 0.1
世帯 の 主 手	自身	3,005	5.7	22.5	35.9	18.0	11.6	6.3	28.3	29.6	▲ 1.3
	配偶者	1,090	4.4	22.8	34.9	17.5	12.3	8.1	27.2	29.8	▲ 2.6
	その他	786	3.2	11.8	29.1	16.2	7.6	32.1	15.0	23.8	▲ 8.8
世帯 の 主 手 と 世帯 員 の 関係	同居・近居している	1,854	3.7	16.8	34.2	18.9	10.4	15.9	20.6	29.3	▲ 8.8
	していない	3,027	5.8	23.4	34.8	16.7	11.6	7.7	29.2	28.3	0.9
居住 地 域	首都圏	1,503	7.3	22.8	31.7	16.8	11.8	9.6	30.1	28.5	1.5
	中部・関西圏	1,664	4.7	21.5	34.3	16.3	10.8	12.3	26.2	27.2	▲ 1.0
	その他	1,714	3.3	18.6	37.3	19.5	10.9	10.4	21.9	30.3	▲ 8.4
本年 4 月 1 時 点 の 状 況	就業形態	2,848	6.4	25.2	35.0	15.3	7.9	10.1	31.6	23.3	8.4
	正社員	1,459	3.0	16.0	34.7	20.4	13.2	12.7	19.0	33.6	▲ 14.6
	非正社員計	574	3.1	11.8	32.1	21.4	21.8	9.8	15.0	43.2	▲ 28.2
	フリーランス	1,021	2.5	15.4	33.2	21.2	14.7	13.0	17.9	35.8	▲ 17.9
昨年 1 年 間 の 世帯 年 収 の 状 況	非正社員の 内訳	289	4.8	17.6	37.0	18.7	8.7	13.1	22.5	27.3	▲ 4.8
	契約社員・嘱託	149	2.7	16.8	40.9	18.8	11.4	9.4	19.5	30.2	▲ 10.7
	派遣労働者	720	0.8	9.0	36.5	23.3	21.4	8.9	9.9	44.7	▲ 34.9
	300万円未満	1,122	2.9	18.9	40.5	19.3	12.2	6.2	21.7	31.6	▲ 9.8
	300～500万円未満	964	4.6	23.4	38.2	18.5	10.3	5.1	28.0	28.7	▲ 0.7
	500～700万円未満	576	6.6	29.5	37.3	14.1	7.1	5.4	36.1	21.2	14.9
	700～900万円未満	715	15.7	35.9	29.1	10.2	4.1	5.0	51.6	14.3	37.3
900万円以上	784	1.7	11.4	23.0	18.0	10.6	35.5	13.0	28.6	▲ 15.6	

全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計 n=4,881）を対象に、過去 3 ヶ月間に、経済的な理由で公的使用料（電話料金、電気料金、ガス料金、水道料金）や家賃、住宅ローン、その他債務について支払えないことがあったか尋ねると、全体では「滞納はなかった」が約 9 割（90.7%）を占め、何らかの滞納があった割合は 4.9%にとどまった（図表 24）。

属性別にみると、何らかの滞納があった割合は若年層ほど高まる傾向が見られ、「20歳台」で 7.2%となっている。また、「既婚（離別・死別）」でも 6.1%とやや高い。就業形態別では、「非正社員計」や「フリーランス」でやや高く、非正社員の中では「派遣労働者」で 9.4%と特に高い。更に、何らかの滞納があった割合は、昨年 1 年間の世帯年収が低いほど高まる傾向が見られ、「300 万円未満」で 8.5%となっている。

同様に、全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計 n=4,881）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、貯蓄を取り崩したことがあったか尋ねると、全体では約 2 割（20.1%）が「取り崩した」と回答した。

貯蓄を「取り崩した」割合は、「60 歳台」や「既婚（離婚・死別）」等で高い。また、就業形態別にみると、「正社員」（17.0%）より「非正社員計」（21.3%）、「フリーランス」（32.2%）になるほど高まる傾向が見て取れる。更に、昨年 1 年間の世帯年収が低いほど「そもそも貯蓄がない」とする割合も高いなか、貯蓄がある場合は「取り崩した」割合が高く、「300 万円未満」で 3 割超（31.1%）となっている。

一方、「将来に備えた保険」を解約・縮小変更したことがあったかについては、全体では「解約・縮小変更していない」が3/4を超え(78.2%)、「解約・縮小変更した」との回答は4.8%にとどまった。

貯蓄の取り崩しと似たような構図がみられ、「解約・縮小変更した」割合は「既婚(離婚・死別)」等でやや高い。また、昨年1年間の世帯年収別にみると、世帯年収が「300万円未満」では「そもそも加入していない」割合が1/3(33.3%)と高くなか、「将来に備えた保険」に加入していても、「解約・縮小変更した」割合が「300万円未満」で6.4%に対し、「900万円以上」では半減の3.2%となっている。

図表 24 貯蓄の取り崩しや将来に備えた保険の解約・縮小変更の状況

属性	n	家賃等の支払状況 (%)										「貯蓄」の取り崩し (%)			「将来に備えた保険」の解約・縮小変更 (%)		
		家賃等の支払状況										「貯蓄」の取り崩し			「将来に備えた保険」の解約・縮小変更		
		何らかの滞納があった計	電話料金	電気料金	ガス料金	水道料金	家賃	住宅ローン	その他の債務	滞納はなかった	答えたくない	取り崩した	取り崩していない	そもそも貯蓄がない	解約・縮小変更した	解約・縮小変更していない	そもそも加入していない
計	4,881	4.9	1.7	2.0	1.4	1.5	1.2	0.7	1.5	90.7	4.5	20.1	64.7	15.2	4.8	78.2	17.1
性別																	
男性	2,719	5.3	1.9	2.1	1.5	1.5	1.1	0.7	1.7	90.1	4.6	20.3	63.4	16.2	4.7	77.3	18.1
女性	2,162	4.3	1.3	1.9	1.3	1.4	1.3	0.8	1.3	91.3	4.3	19.7	66.3	14.0	4.9	79.3	15.8
年齢層																	
20歳台	824	7.2	2.5	3.0	1.6	2.1	2.2	0.6	2.1	85.3	7.5	21.0	61.9	17.1	5.1	64.9	30.0
30歳台	1,081	5.3	2.0	2.0	2.0	1.7	1.6	1.2	1.2	89.6	5.1	21.6	65.6	12.9	5.9	76.8	17.3
40歳台	1,406	4.8	1.8	2.3	1.6	1.5	1.2	0.4	1.5	90.8	4.4	18.9	65.4	15.6	4.5	81.1	14.4
50歳台	1,121	3.7	1.0	1.4	0.9	1.2	0.4	0.8	1.5	93.5	2.8	18.0	64.9	17.0	4.2	83.7	12.1
60歳台	449	2.9	0.7	0.2	0.2	0.4	0.7	0.7	1.1	95.3	1.8	23.4	64.8	11.8	3.8	82.9	13.4
婚姻状況																	
既婚(配偶者あり)	2,470	4.2	1.5	1.7	1.1	1.3	0.8	0.8	1.1	92.4	3.4	18.5	68.3	13.2	4.5	85.4	10.0
既婚(離別・死別)	555	6.1	1.8	2.5	1.8	2.0	1.1	0.9	2.2	89.4	4.5	23.2	58.9	17.8	6.3	77.1	16.6
未婚	1,856	5.4	1.9	2.2	1.7	1.6	1.8	0.6	1.9	88.7	5.9	21.2	61.7	17.1	4.6	68.8	26.6
同居状況																	
いる	1,860	5.6	2.2	2.6	1.5	1.8	1.0	1.1	1.3	90.6	3.8	20.5	64.4	15.1	5.1	84.2	10.8
いない	3,021	4.4	1.4	1.6	1.3	1.3	1.4	0.5	1.6	90.7	4.9	19.8	64.9	15.3	4.6	74.4	21.0
住まいの手配																	
自身	3,005	5.3	1.8	2.4	1.7	1.6	1.4	0.7	1.6	91.3	3.4	20.9	63.1	16.0	4.7	76.9	18.4
配偶者	1,090	4.3	1.3	1.3	0.9	1.4	1.0	1.1	1.3	91.5	4.2	18.3	68.8	12.8	5.3	84.6	10.1
その他	786	4.1	1.8	1.4	1.0	1.1	0.9	0.4	1.5	86.9	9.0	19.2	65.0	15.8	4.5	73.9	21.6
家族構成																	
同居・近居している	1,854	5.2	2.2	2.4	1.3	1.2	1.0	0.9	1.4	89.8	5.0	21.1	64.8	14.1	5.4	79.4	15.2
していない	3,027	4.7	1.4	1.8	1.5	1.7	1.4	0.7	1.6	91.2	4.1	19.4	64.6	16.0	4.4	77.4	18.2
居住地域																	
首都圏	1,503	4.9	1.5	1.7	1.3	1.7	1.7	0.8	1.5	91.3	3.9	19.8	66.4	13.8	4.1	77.4	18.6
中部・関西圏	1,664	5.2	2.1	2.2	1.9	1.6	1.2	0.6	1.4	90.0	4.8	19.2	65.3	15.4	5.1	78.3	16.6
その他	1,714	4.6	1.5	2.0	1.1	1.1	0.8	0.8	1.5	90.8	4.7	21.1	62.6	16.3	5.1	78.7	16.2
就業形態																	
正社員	2,848	4.3	1.5	2.0	1.2	1.2	1.0	0.7	1.0	91.6	4.0	17.0	70.0	13.0	4.8	80.7	14.6
非正社員計	1,459	5.6	1.7	2.0	1.6	1.9	1.8	0.9	1.9	89.7	4.7	21.3	60.5	18.2	4.5	75.3	20.2
フリーランス	574	5.7	2.4	2.1	1.6	1.7	1.0	0.7	2.8	88.3	5.9	32.2	49.1	18.6	5.4	73.2	21.4
非正社員の内訳																	
パート・アルバイト	1,021	5.7	1.8	2.3	1.9	2.2	1.8	1.0	1.9	88.9	5.4	22.1	59.5	18.4	4.3	75.9	19.8
契約社員・嘱託	289	3.5	1.4	1.0	0.7	1.0	0.3	0.7	1.7	93.4	3.1	20.8	63.0	16.3	5.2	75.1	19.7
派遣労働者	149	9.4	2.0	2.0	1.3	4.7	0.7	2.7	87.2	3.4	16.8	62.4	20.8	4.7	71.1	24.2	
世帯1年間の世帯年収																	
300万円未満	720	8.5	3.3	5.0	3.8	3.1	2.5	0.8	3.1	85.7	5.8	31.1	43.5	25.4	6.4	60.3	33.3
300~500万円未満	1,122	5.8	1.8	1.8	1.1	1.3	1.3	1.3	1.8	91.4	2.8	22.5	60.2	17.3	5.9	75.7	18.4
500~700万円未満	964	5.2	1.7	1.7	1.2	1.7	1.0	0.9	1.7	93.0	1.8	19.7	68.8	11.5	5.4	83.6	11.0
700~900万円未満	576	4.0	1.4	1.4	1.4	1.0	1.6	0.3	0.5	93.9	2.1	14.1	76.6	9.4	3.1	88.9	8.0
900万円以上	715	2.5	1.1	1.1	0.6	0.8	0.6	0.4	0.6	96.1	1.4	11.9	82.4	5.7	3.2	89.4	7.4
わからない	784	2.7	0.8	1.1	0.6	0.9	0.5	0.1	1.0	83.8	13.5	18.8	60.7	20.5	3.6	73.3	23.1

こうしたなか、全有効回答者(民間企業の雇用者+フリーランス計 n=4,881)を対象に、「家での食費」の支出状況を尋ねると、新型コロナウイルス問題の発生前に「切り詰めていた」割合は32.7%に対し、直近1ヶ月間に「切り詰めている」割合は8.7%上昇の41.4%となった(図表 25)。

属性別にみると、「切り詰めている」割合の上昇幅が大きいのは、「60歳台」(12.2%増)や「既婚(離別・死別)」(10.8%増)となっている。また、就業形態別には「正社員」(7.7%増)より「非正社員計」(8.8%増)、「フリーランス」(14.1%増)の順に大

きくなる。なお、昨年1年間の世帯年収が低いほど、新型コロナウイルス問題の発生前から「切り詰めていた」割合も高いが、直近1ヶ月間も同様の傾向のまま「切り詰めている」割合が上昇し、「300万円未満」では半数超が「切り詰めている」と回答している。

図表 25 「家での食費」の支出状況

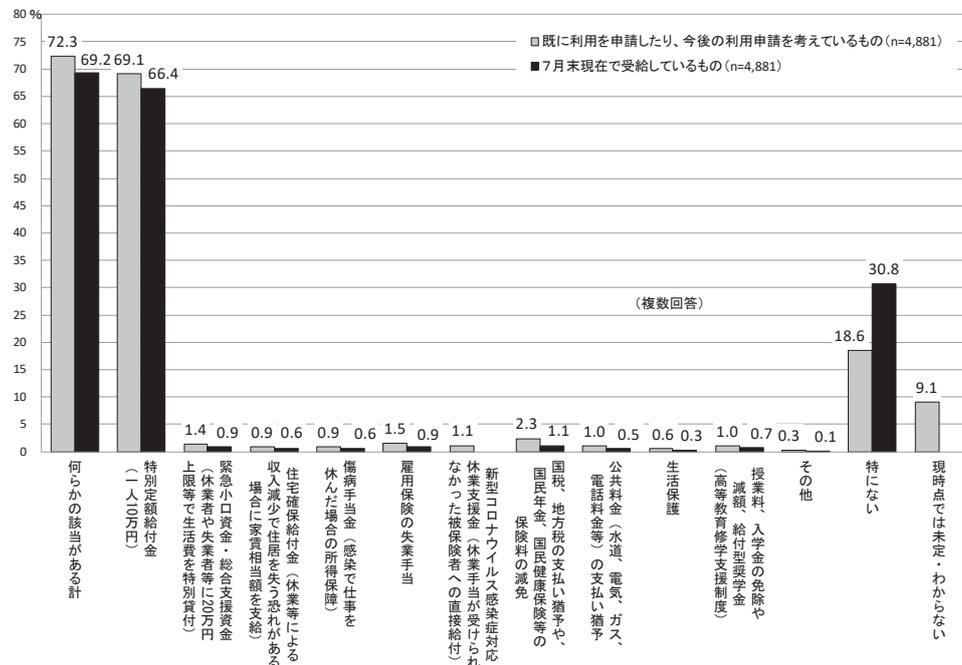
		n	「家での食費」の支出状況 (%) (注)									
			新型コロナウイルス問題の発生前				直近1ヶ月間				切り詰めている割合の増減	
			切り詰めていた	切り詰めていなかった	該当する支出はなかった	わからない	切り詰めている	切り詰めていない	該当する支出はない	わからない		
計		4,881	32.7	48.1	5.6	13.6	41.4	40.0	5.1	13.5	8.7	
性別	男性	2,719	30.2	47.2	6.2	16.4	38.8	39.1	5.7	16.3	8.7	
	女性	2,162	35.8	49.3	4.8	10.1	44.7	41.0	4.3	10.0	8.8	
年齢層	20歳台	824	25.0	49.2	6.6	19.3	34.1	40.5	6.2	19.2	9.1	
	30歳台	1,081	34.9	47.0	4.8	13.3	41.8	39.5	4.6	14.1	6.9	
	40歳台	1,406	35.1	46.8	5.3	12.7	44.7	38.3	4.4	12.7	9.5	
	50歳台	1,121	35.1	46.8	5.4	12.6	43.0	40.1	5.1	11.9	7.9	
	60歳台	449	27.6	56.6	6.5	9.4	39.9	45.0	6.2	8.9	12.2	
婚姻状況	既婚(配偶者あり)	2,470	34.2	49.5	5.4	10.9	42.5	41.7	4.9	10.9	8.3	
	既婚(離別・死別)	555	37.8	43.2	6.7	12.3	48.6	33.5	5.8	12.1	10.8	
	未婚	1,856	29.1	47.8	5.4	17.7	37.8	39.5	5.2	17.5	8.7	
世帯に同居しているかどうか	いる	1,860	37.3	44.7	5.9	12.2	45.3	37.5	4.8	12.3	8.1	
	いない	3,021	29.9	50.2	5.4	14.5	39.0	41.4	5.2	14.3	9.2	
担っている世帯の手当	自身	3,005	33.5	49.2	5.7	11.6	42.9	40.6	5.0	11.5	9.4	
	配偶者	1,090	37.5	50.6	4.6	7.3	46.1	42.4	4.4	7.2	8.5	
	その他	786	22.8	40.7	6.5	30.0	29.3	34.2	6.4	30.2	6.5	
世帯の世帯主	同居・近居している	1,854	30.5	45.5	6.1	17.9	39.0	37.3	5.9	17.8	8.5	
	していない	3,027	34.0	49.8	5.2	11.0	42.9	41.6	4.6	10.9	8.9	
居住地域	首都圏	1,503	30.8	51.0	5.3	12.9	39.8	42.4	4.7	13.0	9.0	
	中部・関西圏	1,664	32.5	47.8	5.5	14.2	40.3	40.4	5.0	14.2	7.9	
	その他	1,714	34.5	46.0	5.8	13.7	43.9	37.3	5.4	13.3	9.4	
本年4/1時点の就業形態	正社員	2,848	29.7	49.1	6.7	14.5	37.4	41.9	6.1	14.6	7.7	
	非正社員計	1,459	36.9	46.3	4.2	12.5	45.7	38.2	4.0	12.1	8.8	
	フリーランス	574	36.4	48.3	3.0	12.4	50.5	34.8	2.8	11.8	14.1	
	非正社員以外の状況	パート・アルバイト	1,021	39.7	44.5	4.2	11.7	47.7	37.1	3.9	11.3	8.0
昨年1年間の世帯年収	契約社員・嘱託	289	29.1	51.9	3.8	15.2	39.4	42.9	3.8	13.8	10.4	
	派遣労働者	149	33.6	48.3	5.4	12.8	44.3	36.2	5.4	14.1	10.7	
	300万円未満	720	46.4	36.4	5.3	11.9	55.0	28.6	4.6	11.8	8.6	
	300～500万円未満	1,122	36.5	47.7	5.8	10.1	46.8	37.6	5.8	9.8	10.3	
	500～700万円未満	964	35.2	49.3	6.5	9.0	43.8	41.9	5.6	8.7	8.6	
	700～900万円未満	576	28.1	58.7	4.7	8.5	37.5	49.5	4.2	8.9	9.4	
900万円以上	715	20.6	63.9	5.7	9.8	28.4	56.4	5.5	9.8	7.8		
わからない	784	26.0	36.1	4.7	33.2	33.2	29.3	4.2	33.3	7.1		

2. 国や自治体等の以下の経済的支援の利用申請・受給状況

全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計 n=4,887）を対象に、新型コロナウイルス感染症の影響で生活が苦しくなることにより、国や自治体等の経済的支援のうち、既に利用を申請したり今後の利用申請を考えたりしているものと、そのうち既に受給したのがあるか尋ねると、図表 26 の通りになった。

既に利用を申請したり、今後の利用申請を考えたりしている経済的支援としては（複数回答）、「特別定額給付金（一人 10 万円）」を挙げた割合（69.1%）が高く、既に受給している割合も 66.4%と高い。一方で、その他の利用申請・意向は僅少で、「特になし」が 18.6%、「現時点では未定・わからない」が 9.1%となっている。

図表 26 国や自治体等の経済的支援の利用申請・受給状況



3. 収入不安や失業・失職不安等の状況

全有効回答者（民間企業の雇用者＋フリーランス計 n=4,881）を対象に、次の①～⑤についてどれくらい不安を感じているか尋ねると、①「感染の収束が見えないこと」については、「かなり不安」と「やや不安」を合わせた「不安」計が8割を超えた（86.9%）のに対し、「あまり不安はない」と「全く不安はない」を合わせた「不安はない」計は9.5%にとどまった（図表 27）。同様に、「不安」計の割合は、②「物価の上昇」について約3/4（74.2%）にのぼり、③「新しい生活様式による社会の変化」でも7割超（71.5%）となっている。また、④「収入の減少に伴う生活への支障」については6割を超え（63.7%）、⑤「今後1年くらいの間の失業・失職」では約5割（50.9%）が不安と回答している。

属性別にみると、①「感染の収束が見えないこと」については「女性」や年齢層が高まるほど、また、「非正社員計」等でやや高い。②「物価の上昇」については、「女性」や「既婚（離婚・死別）」のほか、「非正社員計」や昨年1年間の世帯年収が低いほど高くなっている。③「新しい生活様式による社会の変化」については、「女性」や高齢層ほど、また、生計を同一にしている子が「いる」場合や「非正社員計」でやや高い。

更に、④「収入の減少に伴う生活への支障」については、「既婚（離婚・死別）」のほか、「正社員」（61.3%）より「非正社員計」（65.6%）、「フリーランス」（71.1%）になるほど高い。また、居住しているのが「首都圏」より「その他」の地域や、昨年1年間の世帯年収が低下するほど概ね高まる傾向が見て取れる。⑤「今後1年くらいの間の失業・失職」については、「女性」や「既婚（離婚・死別）」、親など高齢者と「同居・近居している」場合のほか、「非正社員計」の中でも「派遣労働者」、更に昨年1年間の世帯年収が低下するほど高くなっている。

図表 27 「収入の減少に伴う生活への支障」等にかかる不安の度合い

		n	① 感染の収束が見えないこと						② 物価の上昇						③ 新しい生活様式による社会の変化								
			かなり不安	やや不安	あまり不安はない	全く不安はない	わからない	不安計	不安はない計	かなり不安	やや不安	あまり不安はない	全く不安はない	わからない	不安計	不安はない計	かなり不安	やや不安	あまり不安はない	全く不安はない	わからない	不安計	不安はない計
計		4,881	55.9	31.0	7.4	2.1	3.6	86.9	9.5	31.5	42.7	16.3	3.2	6.3	74.2	19.5	28.2	43.2	18.6	4.0	5.9	71.5	22.6
性別	男性	2,719	48.2	33.7	10.3	3.1	4.7	81.9	13.4	25.7	40.3	21.5	4.7	7.7	66.1	26.2	24.1	41.0	22.0	5.6	7.3	65.2	27.5
	女性	2,162	65.6	27.6	3.7	0.9	2.2	93.2	4.6	38.7	45.7	9.9	1.3	4.5	84.4	11.1	33.4	46.0	14.4	2.0	4.2	79.4	16.4
年齢層	20歳台	824	51.3	31.4	10.2	1.9	5.1	82.8	12.1	28.9	42.7	17.4	3.3	7.8	71.6	20.6	28.4	38.3	21.8	4.9	6.6	66.7	26.7
	30歳台	1,081	51.9	31.5	9.0	3.0	4.6	83.4	11.9	31.3	41.3	16.8	3.5	7.1	72.5	20.4	27.9	41.7	18.0	6.0	6.3	69.7	24.1
	40歳台	1,406	56.2	31.4	7.0	2.3	3.0	87.6	9.4	32.9	41.3	17.1	3.1	5.8	74.1	20.1	29.2	43.3	19.0	2.9	5.6	72.5	21.9
	50歳台	1,121	61.7	29.2	5.2	1.1	2.9	90.9	6.2	32.3	44.7	14.6	2.9	5.4	77.0	17.6	28.7	47.2	15.5	2.8	5.8	75.9	18.3
	60歳台	449	58.6	32.3	4.7	2.2	2.2	90.9	6.9	30.5	45.7	15.4	3.1	5.3	76.2	18.5	24.5	45.7	20.5	4.0	5.3	70.2	24.5
婚姻状況	既婚(配偶者あり)	2,470	58.7	30.3	6.7	1.7	2.6	89.0	8.4	31.6	44.3	15.9	3.2	5.1	75.9	19.0	27.9	46.7	17.6	3.2	4.6	74.6	20.8
	既婚(離別・死別)	555	59.6	28.5	6.1	2.2	3.6	88.1	8.3	34.6	45.4	12.6	2.0	5.4	80.0	14.6	31.4	45.2	15.5	2.9	5.0	76.6	18.4
同居・近居している	未婚	1,856	51.0	32.8	8.6	2.7	5.0	83.8	11.3	30.4	39.8	18.1	3.6	8.2	70.2	21.7	27.7	38.0	20.9	5.3	8.0	65.7	26.2
	いる	1,860	59.7	29.0	7.2	1.5	2.7	88.7	8.6	33.0	44.0	15.6	2.9	4.5	77.0	18.5	29.5	46.4	16.8	3.0	4.2	75.9	19.8
住まいの手	自身	3,005	52.9	32.5	8.5	2.7	3.4	85.4	11.2	29.0	42.9	18.3	3.9	5.8	71.9	22.2	27.4	42.6	19.7	4.5	6.0	69.9	24.1
	配偶者	1,090	67.2	25.9	3.9	0.6	2.3	93.1	4.6	32.5	45.2	9.8	1.1	4.3	84.8	10.9	32.4	48.2	14.2	1.7	3.6	80.6	15.9
家族形態など	その他	786	51.5	32.6	7.6	2.0	6.2	84.1	9.7	29.8	38.3	17.9	3.2	10.8	68.1	21.1	25.8	38.9	20.6	5.5	9.2	64.8	26.1
	同居・近居している	1,854	55.7	32.1	7.0	1.8	3.5	87.8	8.7	33.0	41.1	16.4	2.6	6.9	74.1	19.0	29.2	42.1	18.5	4.0	6.1	71.4	22.5
居住地域	していない	3,027	52.1	30.3	7.6	2.3	3.7	86.4	9.9	30.6	43.7	16.3	3.5	5.9	74.2	19.9	27.6	43.9	18.7	4.0	5.8	71.5	22.7
	首都圏	1,503	54.5	30.9	8.6	2.5	3.5	85.4	11.1	30.5	41.6	17.6	3.5	6.8	72.1	21.1	29.6	41.5	18.4	4.5	6.1	71.1	22.8
就業形態	中部・関西圏	1,664	55.3	31.3	7.1	2.3	4.0	86.6	9.4	30.3	43.1	16.6	3.5	6.4	73.4	20.2	26.1	43.4	19.4	4.7	6.4	69.5	24.1
	その他	1,714	57.7	30.9	6.5	1.6	3.3	88.6	8.1	33.5	43.2	15.0	2.5	5.8	76.7	17.5	29.1	44.6	18.0	2.9	5.4	73.6	20.9
本年4/1時点の状況	正社員	2,848	52.7	32.7	8.5	2.4	3.8	85.4	10.8	28.3	43.4	18.3	3.6	6.4	71.7	21.9	27.2	43.3	18.9	4.5	6.1	70.5	23.4
	非正社員計	1,459	62.6	27.3	5.4	1.6	3.1	89.9	7.0	37.7	42.4	12.4	2.1	5.5	80.1	14.5	30.2	43.8	18.1	2.7	5.3	74.0	20.8
	フリーランス	574	54.9	32.1	6.6	2.3	4.2	86.9	8.9	31.4	40.1	16.7	4.0	7.8	71.4	20.7	28.4	41.5	18.6	4.7	6.8	69.9	23.3
昨年1年間の収入	パート・アルバイト	1,021	64.3	25.8	5.7	1.5	2.8	90.0	7.1	38.5	42.1	11.8	1.9	5.8	80.6	13.6	31.7	42.8	17.8	2.4	5.2	74.5	20.3
	契約社員・嘱託	289	59.2	30.4	4.8	2.4	3.1	89.6	7.3	32.5	43.6	17.0	3.1	3.8	76.1	20.1	23.5	51.9	16.3	3.5	4.8	75.4	19.7
昨年1年間の収入	派遣労働者	149	58.4	31.5	4.7	0.7	4.7	89.9	5.4	42.3	41.6	8.1	1.3	6.7	83.9	9.4	32.2	34.9	23.5	2.7	6.7	67.1	26.2
	300万円未満	720	58.2	28.6	7.2	1.9	4.0	86.8	9.2	39.9	39.9	11.5	2.4	6.4	79.7	13.9	31.9	38.8	19.2	3.1	7.1	70.7	22.2
	300～500万円未満	1,122	53.8	32.8	8.0	1.8	3.6	86.6	9.8	31.0	44.8	15.9	2.5	5.8	75.8	18.4	26.8	45.5	18.3	4.3	5.2	72.3	22.5
	500～700万円未満	964	57.9	31.8	6.4	2.1	1.8	89.7	8.5	31.7	42.4	18.3	3.4	4.1	74.2	21.7	30.6	43.4	18.2	3.7	4.1	74.0	21.9
	700～900万円未満	576	54.0	32.1	8.5	3.5	1.9	86.1	12.0	26.6	46.4	18.6	4.3	4.2	72.9	22.9	25.9	46.4	18.8	4.9	4.2	72.2	23.6
	900万円以上	715	54.4	32.6	8.5	2.5	2.0	87.0	11.0	24.1	46.0	21.3	4.1	4.6	70.1	25.3	25.7	45.9	20.4	4.5	3.5	71.6	24.9
	わからない	784	57.1	27.4	5.7	1.4	8.3	84.6	7.1	34.6	36.9	13.0	2.9	12.6	71.4	15.9	27.9	39.3	17.3	3.7	11.7	67.2	21.0

		n	④ 収入の減少に伴う生活への支障						⑤ 今後1年くらい間の失業・失職							
			かなり不安	やや不安	あまり不安はない	全く不安はない	わからない	不安計	不安はない計	かなり不安	やや不安	あまり不安はない	全く不安はない	わからない	不安計	不安はない計
計		4,881	26.4	37.3	25.0	6.0	5.3	63.7	31.0	21.3	29.6	31.8	10.1	7.2	50.9	41.9
性別	男性	2,719	25.8	35.9	25.9	6.4	6.0	61.8	32.3	19.8	28.5	33.1	10.8	7.8	48.3	43.9
	女性	2,162	27.1	39.1	23.8	5.5	4.5	66.2	29.3	23.1	31.0	30.2	9.3	6.5	54.1	39.4
年齢層	20歳台	824	27.5	35.1	23.5	7.4	6.4	62.6	30.9	22.1	29.4	29.9	11.3	7.4	51.5	41.1
	30歳台	1,081	27.3	38.1	22.2	6.7	5.7	65.4	28.9	21.4	29.0	29.3	12.4	7.9	50.4	41.7
	40歳台	1,406	28.0	37.1	25.1	4.5	5.4	65.0	29.6	22.7	29.8	32.6	8.4	6.5	52.5	41.0
	50歳台	1,121	25.2	38.6	26.9	5.1	4.2	63.8	32.0	20.6	30.6	33.8	7.9	7.0	51.2	41.7
	60歳台	449	20.3	37.4	29.2	8.5	4.7	57.7	37.6	16.9	28.1	34.1	13.1	7.8	45.0	47.2
婚姻状況	既婚(配偶者あり)	2,470	25.3	38.1	26.6	6.0	4.0	63.4	32.6	19.4	28.3	35.3	10.7	6.3	47.7	46.0
	既婚(離別・死別)	555	26.8	40.4	21.6	5.0	6.1	67.2	26.7	23.2	34.6	26.5	7.7	7.9	57.8	34.2
同居・近居している	未婚	1,856	27.7	35.5	23.9	6.2	6.7	63.2	30.1	23.3	29.8	28.7	10.0	8.2	53.1	38.7
	いる	1,860	26.8	39.1	25.5	4.7	3.9	65.9	30.2	19.7	31.2	33.7	9.5	5.9	50.9	43.2
住まいの手	自身	3,005	26.1	36.3	24.7	6.8	6.2	62.4	31.4	22.2	28.6	30.7	10.5	8.0	50.8	41.1
	配偶者	1,090	25.9	36.2	25.9	6.2	4.8	63.1	32.1	20.9	29.4	32.4	10.7	6.6	50.3	43.1
家族形態など	その他	786	26.3	36.5	22.4	6.0	8.8	62.8	28.4	23.3	28.6	28.4	8.9	10.8	51.9	37.3
	同居・近居している	1,854	28.8	37.5	23.6	5.1	5.0	66.3	28.7	23.2	31.0	29.9	8.8	7.0	54.2	38.8
居住地域	していない	3,027	24.9	37.3	25.8	6.5	5.5	62.2	32.3	20.1	28.7	33.0	10.9	7.3	48.8	43.8
	首都圏	1,503	26.5	35.1	26.3	6.7	5.5	61.5	32.9	22.0	27.9	31.9	10.9	7.3	50.0	42.8
就業形態	中部・関西圏	1,664	25.4	38.6	24.6	5.8	5.5	64.0	30.5	19.1	30.3	32.7	10.0	7.8	49.5	42.7
	その他	1,714	27.3	38.1	24.2	5.5	4.9	65.4	29.7	22.8	30.3	30.9	9.5	6.6	53.0	40.4
本年4/1時点の状況	正社員	2,848	23.8	37.5	26.9	6.5	5.3	61.3	33.4	18.9	28.5	34.1	11.3	7.2	47.4	45.4
	非正社員計	1,459	27.8	37.8	24.2	5.2	5.0	65.6	29.4	23.4	32.3	29.0	8.5	6.9	55.7	37.5
	フリーランス	574	35.7	35.4	17.6	5.2	6.1	71.1	22.8	27.9	28.0	27.5	8.4	8.2	55.9	35.9
昨年1年間の収入	パート・アルバイト	1,021	28.6	38.0	23.3	4.7	5.4	66.6	28.0	23.4	31.5	29.3	8.4	7.3	54.9	37.7
	契約社員・嘱託	289	21.8	39.8	27.3	8.0	3.1	61.6	35.3	18.0</						

Press Release



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

令和3年1月18日(月)

速報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
(雇用構造と政策部門付 渡邊 木綿子)
(電話) 03-5903-6240 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 全体の8割超が「感染の収束が見えないこと」や「経済情勢の悪化」が不安と回答 —
「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第3回)」(一次集計)結果
(昨年8~11月の変化を中心に12月に調査 ・ 4月からのパネル個人調査)

I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果より

<新型コロナウイルス感染症に関連した影響の中心は、「収入の減少」へ **パネル**> (p7【図表3】)

新型コロナウイルス感染症やその予防措置の影響等を把握するため、JILPTでは個人に対するパネル調査を行っている。昨年4/1時点の「民間企業の雇用者」でこの間の調査の毎回回答者(n=2,760)を対象に集計すると、自身の雇用や収入にかかわる「影響があった」との回答は、「4月調査」の35.4%から「5月調査」で42.8%に上昇したものの、「8月調査」で39.8%に低下し、「12月調査」では40.4%とほぼ横這いで推移している。具体的な内容(複数回答)をみると、「勤務日数や労働時間の減少」が低下する一方、「収入の減少」は引き続き上昇(「4月調査」40.9%→「5月調査」54.5%→「8月調査」59.6%→「12月調査」65.8%)し、新型コロナウイルス感染症に関連した影響の中心が「収入の減少」へ大きくシフトしてきたことが分かる。

<4人に一人超が(前年はあったが)冬季賞与が減額、支給無しまたは未定に> (p10【図表6】)

「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,165)を対象に、冬季賞与(特別手当)の支給状況を尋ねると、「2019年も、2020年も支給あり」が半数を超えた(53.7%)ものの、前年対比の支給額増減(見込みを含む)の内訳は「ほぼ同じ(変動は1割未満)」が29.2%で、「減少した(する)」が15.8%(約3割)等となった。また、前年はあった冬季賞与が「2020年は支給無し」(4.9%)と「未定・わからない」(7.2%)を合わせると10人に一人を超え、総じて4人に一人超(27.9%)が減額、支給無しまたは支給未定と回答した。

<約5人に一人が在宅勤務・テレワークを「3~5月(新型コロナウイルス感染拡大期)に初めて経験」するも、その半数超は12月には既に「行っていない」か、直近1ヶ月の日数が「減少」と回答> (p14【図表9】等)

「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,165)のうち、これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合は10人に3人弱(計28.2%)で、うち約2人(19.7%)が「3~5月に初めて経験した」と回答した。一方で、1人弱(9.1%)は既に「現在は行っていない」とし、「現在も行っている」(10.6%)場合でも4.4%は、直近1ヶ月間の在宅勤務・テレワーク日数が「新型コロナウイルス感染拡大期より減少」している。在宅勤務・テレワークを行える会社・仕事にありながら現在は行っていない理由や日数が減少している理由を尋ねると(複数回答)、「緊急事態宣言が解除されたから」や「在宅勤務・テレワークのできる仕事が、限られるから(顧客対応や特殊なシステム、紙ベース等、出社しなければできない仕事があるから)」等が挙げられた。

<(現状では)約2/3が、在宅勤務・テレワークによる仕事の生産性・効率性は「低下する」と回答。効果的な実施が課題に> (p17【図表11】)

これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=1,176)を対象に、オフィスのみで働く場合と比較して在宅勤務・テレワークを行うことによる変化を尋ねると、「仕事の生産性・効率性」については「低下する」が約2/3(66.2%)に対し、「変化なし」が21.1%、「上昇する」が12.7%となった。在宅勤務・テレワークの効果的な実施が、今後の課題となっている。

Ⅱ 「フリーランスで働く者」に対する調査結果より

<4割超が、「業績への影響（売上高・収入の減少）」が継続していると回答> (p22【図表 14】)

「12月調査」現在も「自営業・内職」をしている「フリーランスで働く者」(n=482)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して現在も継続している影響があるか尋ねると(複数回答)、「業績への影響(売上高・収入の減少)」(42.1%)など、引き続き何らかの影響があるとの回答が半数を超えた(55.4%)。

<4人に一人超が「仕事(受注)がまったく無い状態(開店休業)になった」と回答> (p24【図表 16】)

昨年4/1時点の「フリーランスで働く者」(n=575)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの経験を尋ねると(複数回答)、回答割合の高い順に「仕事(受注)がまったく無い状態(開店休業)になった」(27.1%)、「政府や自治体の助成金等を受取った」(25.4%)、「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の生活費を抑制した」(16.5%)、「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の預貯金を取り崩した」(13.4%)等が挙げられた。

Ⅲ 「全有効回答者」に対する調査結果より

<2020年の年収は雇用者の3割超、フリーランスの4割超が減少の見込み> (p25【図表 17】)

全有効回答者(民間企業の雇用者=4,307人+フリーランス n=575人)を対象に、2019年の年収(税込)と比較して、2020年一年間の年収(税込)がどうなる見込みか尋ねると、「減少する」との回答が雇用者計で31.9%(内訳は正社員が33.4%、非正社員計が29.0%)に対し、フリーランスで46.6%となった。

<過去3ヶ月間の家計収支は、フリーランスや年収300万円未満世帯の4割超が赤字に> (p27【図表 19】)

全有効回答者(同)を対象に、過去3ヶ月間(昨年9~11月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「赤字」と回答した割合が「フリーランス」で43.0%、2019年の世帯年収が「300万円未満」で43.1%、育児や介護、病気(通院)、障がいなどフルタイム勤務が難しい事情が「ある」場合で44.0%と4割を超えた(黒字計から赤字計を差し引いた赤字の超過幅は同順に▲23.8%、▲30.7%、▲23.3%となった)。また、「新型コロナウイルス感染症の影響」で家計の支え手や家計をまかなう方法が「変化した」場合(全体の4.6%)に、「赤字」と回答した割合は76.7%と3/4を超え(赤字の超過幅は▲70.4%に達し)、新型コロナウイルス感染症の影響が経済的な弱者を直撃している現状が浮き彫りになっている。

○ 調査の概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大やその予防措置が、就労者の仕事や生活に及ぼしている影響等を把握するため、当機構では公益財団法人 連合総合生活開発研究所との共同研究でパネルを形成し、5月下旬~6月初旬(「5月調査(JILPT第1回)」)と、8月上旬(「8月調査(JILPT第2回)」)の過去2度に渡り、個人に対するWeb調査を行い集計結果を公表してきた²。その後の推移を把握するため、今回の調査(「12月調査(JILPT第3回)」)も同様のフレームで12月中旬に実施したものである。

新型コロナウイルス感染症を巡っては、昨年4/7~5/25の「緊急事態宣言」の全面解除後、出勤削減や営業停止、外出自粛といった行動制限が段階的に緩和され、Go Toキャンペーン事業など景気を下支えする経済活動も加わったものの、冬の到来とともに

¹ 第39回勤労者短観「新型コロナウイルス感染症関連緊急報告」(<https://www.rengo-soken.or.jp/work/>)を「4月調査」とし、同回答者モニターをパネルの中核に据えている。

² <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>。

1日当たりの感染者数が過去最多を更新する第3波に見舞われ、本年1/8から首都圏1都3県を対象に、更に1/13には7府県も追加して、再び「緊急事態宣言」(2/7迄)が発出される局面となっている。

国内で初めて感染者が確認されてから1年が経過するが、今回の調査では依然として「感染の収束が見えないこと」に対する不安の高さが際立つ。また、雇用者の3割超、フリーランスの4割超で2020年の年収が減少見込みとなるなか、「経済情勢の悪化」等に対する不安も高い。更なる感染予防と経済活動の両立に向けて、少なくとも職場では、今こそ在宅勤務・テレワークなど新たな働き方の実践が求められるが、今回の調査では約2/3が在宅勤務・テレワークによる仕事の生産性・効率性は「低下する」と回答し、在宅勤務・テレワークを「3~5月(新型コロナウイルス感染拡大期)に初めて経験」した人の半数超は既に「行っていない」か日数が「減少」しているなど、自発的な行動変容の難しさをうかがわせる結果も明らかとなっている。

2. 調査対象 (標本)

インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者(雇人のない、店主以外の自営業主(農林漁業除く))」。上記の要件を満たせば、2020年4月1日以降、調査時点までに失業・失職した者も含まれている。

いずれも「就業構造基本調査」を基に、「民間企業で働く雇用者」は性別×年齢層×居住地域ブロック×正社員・非正社員(180セル)別、「フリーランスで働く者」は「自営業主(雇人なし)」の性別×年齢層×居住地域ブロック(90セル)別に層化割付を行ったうえで、「4・5・8月調査の毎回回答者」等に優先的に配信・回収して「12月調査」とのパネルデータを形成しつつ、全体目標数からの欠落分を補填配信・回収した。

3. 調査期間 2020年12月12日~17日

4. 調査方法 Web調査(Web画面上での記入回答方式)

5. 有効回収数 「民間企業の雇用者」4,307人
 (「4・5・8・12月調査の毎回回答者」2,760人+左記以外1,547人)
 「フリーランスで働く者」575人(目標数▲13人)

「民間企業の雇用者」(n=4,307) (正社員n=2,848、非正社員計=1,459)				「フリーランスで働く者」(n=575)				
		計			計			
		計	正社員	非正社員計	計	正社員	非正社員計	
性別	男性	53.7	67.7	26.3				
	女性	46.3	32.3	73.7				
年齢層	20歳台	18.6	19.2	17.6				
	30歳台	23.0	25.4	18.4				
	40歳台	28.4	29.2	26.9				
	50歳台	22.0	21.9	22.2				
	60歳台	7.9	4.4	14.8				
	合計		32.1	34.0	28.3			
生計を共同にする子	既婚(配偶者あり) 未婚×子あり	18.3	17.1	20.8				
	既婚(配偶者あり) 未婚×子無し	5.8	5.5	6.4				
	既婚(離別・死別) ×子無し	5.5	4.9	6.7				
	未婚×子有り	0.5	0.4	0.7				
未婚×子無し	37.8	38.1	37.1					
の企業勤務有無	あり	11.8	7.0	21.3				
	無し	88.2	93.0	78.7				
居住地域	北海道	3.9	3.8	4.2				
	東北	6.7	7.0	6.2				
	北関東	5.4	5.3	5.5				
	首都圏	30.8	31.0	30.4				
	中部	18.6	18.8	18.1				
	関西圏	15.7	15.1	16.7				
	中国	5.6	5.7	5.3				
	四国	2.7	2.8	2.5				
	九州・沖縄	10.7	10.5	11.1				
	合計		13.9	8.3	24.9			
世帯全体の年収(税引後)	300万円未満	13.9	8.3	24.9				
	300~500万円未満	23.3	25.2	19.6				
	500~700万円未満	19.6	21.7	15.4				
	700~900万円未満	12.6	14.4	9.0				
	900万円以上	15.2	17.9	9.9				
わからない	15.5	12.5	21.2					
性別	男性	71.5						
	女性	28.5						
	年齢層	20歳台	3.8					
		30歳台	15.7					
		40歳台	30.6					
		50歳台	32.7					
60歳台		17.2						
合計		21.4						
生計を共同にする子	既婚(配偶者あり) 未婚×子あり	21.7						
	既婚(配偶者あり) 未婚×子無し	2.8						
	既婚(離別・死別) ×子無し	8.0						
	未婚×子有り	0.3						
未婚×子無し	45.7							
の企業勤務有無	あり	16.7						
	無し	83.3						
居住地域	北海道	3.5						
	東北	6.8						
	北関東	5.0						
	首都圏	31.0						
	中部	16.7						
	関西圏	16.3						
中国	5.2							
四国	3.1							
九州・沖縄	12.3							
合計	21.6							
世帯全体の年収(税引後)	300万円未満	25.4						
	300~500万円未満	15.3						
	500~700万円未満	6.4						
	700~900万円未満	11.3						
	900万円以上	20.0						
わからない								

※育児や介護、病気(通院)、障がい等、フルタイム勤務が難しい事情の有無を尋ねている。

○ 調査結果の概要^{3,4}

I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果

1. 「12月調査」現在の就業形態

昨年(2020年)4/1時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、「12月調査」現在の就業形態を尋ねると、「民間企業の雇用者」が96.7%(n=4,165)に対し、「自営業・内職、その他」が1.0%、「働いていない」が2.3%(うち「求職活動もしていない」は1.3%)となった(図表1)。

図表1 昨年4/1時点に民間企業で働いていた雇用者の「12月調査」現在の就業形態

		n	雇用者		自営業・内職 その他	働いていない 計	うち、求職活動 もしていない	
			正社員	非正社員				
2020年4/1時点		4,307	66.1	33.9	-	-	-	
12月調査・現在		4,307	64.3	32.4	1.0	2.3	1.3	
増減			▲ 1.8	▲ 1.5	1.0	2.3	1.3	
総数	正社員	2,848	95.9	2.0	0.7	1.4	0.6	
	非正社員計	1,459	2.7	91.6	1.6	4.0	2.9	
内 訳	パート・アルバイト	1,019	2.1	92.4	1.1	4.4	3.1	
	契約社員・嘱託	299	4.3	88.3	4.0	3.3	2.3	
	派遣労働者	141	3.5	92.9	0.7	2.8	2.1	
	管理職(※※※)	378	95.5	3.4	0.5	0.5	0.3	
主 な 職 種	専門・技術職	1,104	75.7	20.0	1.4	2.8	1.7	
	事務職	1,043	61.0	36.5	0.7	1.8	0.6	
	営業・販売職	586	57.0	39.4	1.0	2.6	1.4	
	サービス職	443	39.1	57.1	1.4	2.5	2.3	
	保安・警備職	21	47.6	47.6	-	4.8	-	
	生産技能職	342	71.3	27.2	0.3	1.2	0.6	
	輸送・機械運転職	93	77.4	18.3	1.1	3.2	3.2	
	建設作業・採掘職	35	71.4	22.9	2.9	2.9	2.9	
	運搬・清掃・包装作業	138	26.8	69.6	0.7	2.9	1.4	
	その他	101	33.7	59.4	2.0	5.0	5.0	
	わからない	23	39.1	47.8	4.3	8.7	4.3	
	2 0 2 0 年 4 / 1 時 点 の 状 況	建設業	202	82.7	15.3	0.5	1.5	-
		製造業	883	79.5	19.4	0.3	0.8	0.3
		電気・ガス・熱供給・水道業	65	66.2	27.7	3.1	3.1	1.5
		情報通信業	247	80.2	16.6	1.2	2.0	0.8
運輸業		239	77.0	20.9	0.4	1.7	1.7	
卸売・小売業		526	50.6	46.6	0.8	2.1	1.0	
金融・保険業		207	71.0	27.5	0.5	1.0	1.0	
不動産業		90	73.3	23.3	2.2	1.1	1.1	
飲食店・宿泊業		132	31.8	59.8	1.5	6.8	4.5	
医療・福祉		793	66.6	29.1	1.0	3.3	2.1	
教育・学習支援業		123	29.3	67.5	2.4	0.8	0.8	
郵便局・協同組合		40	42.5	47.5	-	10.0	7.5	
サービス業		556	51.1	45.7	1.1	2.2	1.1	
その他		188	44.7	46.8	3.2	5.3	3.2	
わからない		16	43.8	37.5	12.5	6.3	6.3	
企 業 規 模	29人以下	917	58.1	35.8	2.2	3.9	2.3	
	30~299人	1,334	68.0	29.1	0.8	2.1	1.2	
	300~999人	570	73.2	24.4	0.4	2.1	0.9	
	1,000人以上	1,131	72.5	26.0	0.7	0.8	0.4	
	わからない	355	26.5	69.0	0.8	3.7	3.1	
居 住 地 域	首都圏	1,325	64.7	31.5	1.4	2.3	1.7	
	中部・関西圏	1,475	63.7	33.4	0.9	1.9	1.1	
	その他	1,507	64.6	32.1	0.7	2.6	1.3	
年 齢 層	20歳台	803	66.1	29.6	0.6	3.6	2.1	
	30歳台	991	70.4	25.9	1.1	2.5	1.6	
	40歳台	1,225	66.5	31.0	1.0	1.5	0.7	
	50歳台	947	64.7	32.4	1.3	1.6	0.8	
	60歳台	341	33.4	62.2	1.2	3.2	2.3	
性 別	男性	2,311	81.0	16.7	0.9	1.4	0.7	
	女性	1,996	45.0	50.5	1.2	3.3	2.1	
の 育 児 情 等	あり	509	34.8	56.0	2.2	7.1	5.3	
	無し	3,798	68.3	29.2	0.9	1.6	0.8	

※育児や介護、病気(通院)、障がい等、フルタイム勤務が難しい事情の有無を尋ねている(以同同様)。

³ 本資料は、調査結果の概要(速報)を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。

⁴ 本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%は合算n数から算出しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。

(割合は限定されるものの)「12月調査」現在で「働いていない」割合を、昨年(2020年)4/1時点の就業形態別にみると、「正社員」が1.4%(うち「求職活動もしていない」は0.6%)に対し、「非正社員計」は4.0%(同2.9%)となっている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」が4.4%(同3.1%)でもっとも高く、これに「契約社員・嘱託」が3.3%(同2.3%)、「派遣労働者」が2.8%(同2.1%)で続く。

主な職種別にみると、「保安・警備職」で4.8%(同0%)、「輸送・機械運転職」で3.2%(同3.2%)等と高い。また、勤め先の主な業種別では、「郵便局・協同組合」で10.0%(同7.5%)、「飲食店・宿泊業」で6.8%(同4.5%)等と高くなっている。

昨年(2020年)4/1時点の勤め先の企業規模別にみると、「12月調査」現在で「働いていない」割合は、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる(「1,000人以上」で0.8%(同0.4%)～「29人以下」で3.9%(同2.3%))。

また、年齢層別にみると、若年層(「20歳台」で3.6%(同2.1%))と、高齢層(「60歳台」で3.2%(同2.3%))で高い。男女別では、「男性」(1.4%(同0.7%))より「女性」(3.3%(同2.1%))で高くなっている⁵。

2. 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の雇用や収入にかかわる影響

昨年(2020年)4/1時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、大いにならないしある程度、「影響があった」との回答が引き続き4割を超えた(42.1%)(**図表2**)。具体的な内容としては(複数回答)、4人に一人超が「収入の減少」を挙げ、これに「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」(17.9%)、「業務内容の変更」(6.8%)、「勤務日数や労働時間の増加」(3.9%)、「雇用・就業形態の変更」(3.7%)等が続いた。

主な職種別にみると、何らかの「影響があった」割合は「輸送・機械運転職」(58.1%)と「サービス職」(51.2%)でともに半数超と高く、これに「生産技能職」(47.7%)等が続く。具体的な内容として(複数回答)、「輸送・機械運転職」では約半数(49.5%)が「収入の減少」を挙げている。また、「サービス職」と「生産技能職」では、いずれも「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」(同順に29.8%、28.1%)と「収入の減少」(同順に37.2%、37.4%)を挙げた割合が高くなっている。

勤め先の主な業種別にみると、「影響があった」割合は「飲食店・宿泊業」で約2/3(66.7%)と特に高い。次いで「運輸業」(53.1%)、「教育、学習支援業」(52.8%)等の順となっている。具体的な内容として(複数回答)、「飲食店・宿泊業」(53.0%)や「運輸業」(41.0%)等では「収入の減少」を挙げた割合が高い。また、「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を挙げた割合も高く、「飲食店・宿泊業」で44.7%、「教育、学習支援業」で29.3%等となっている。このほか、「業務内容の変更」を挙げた割合も相対的には高く、「飲食店・宿泊業」で14.4%、「教育、学習支援業」で13.0%等となった。更に、「飲食店・宿泊業」では「会社からの解雇」も全体計の4倍超(4.5%)、「勤め先の休業業・倒産に伴う失業」が5倍超(5.3%)と高くなっている。

⁵ なお、更に一昨年(2019年)の世帯年収と掛け合わせてみると、「12月調査」現在で「働いていない」割合は、「300万円未満」の世帯では、「男性」が3.1%に対し、「女性」が1.7%とむしろ男性の方が高い。一方、「300万円以上」の世帯は「女性」の方が高く、「300～500万円未満」では「男性」が1.8%に対し「女性」が2.9%、「500～700万円未満」では「男性」が0.8%に対し「女性」が3.5%、「700万円以上」では「男性」が0.7%に対し「女性」が3.1%となっている。

なお、「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」を挙げた割合は、「郵便局・協同組合」（2.5%）や「情報通信業」（5.7%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（6.2%）、「建設業」（10.4%）、「医療、福祉」（10.5%）等でむしろ低いのも特徴となっている。

他方、男女別にみると、「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」は「女性」（20.7%）で高いのに対し、「収入の減少」は「男性」（28.5%）でやや高い。年齢層別にみると、「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」「収入の減少」から「会社からの解雇」に至るまで、何らかの「影響があった」割合は若年層ほど高まる傾向が見られ（「60歳台」で36.1%～「20歳台」で47.7%）、学生アルバイトも含めて勤め先の主な業種や職種等が関係していると考えられる。

図表2 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響

	n	影響があった計	(複数回答)										はまるものはない	答えたくない		
			会社からの解雇	伴う雇い止め	期間満了に伴う失業	倒産に伴う失業	勤め先の休業	形態の変更	雇用・就業	業務内容の変更	勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）	勤務日数や労働時間の増加			収入の減少	収入の増加
計	4,307	42.1	1.0	0.9	1.0	3.7	6.8	17.9	3.9	27.2	1.6	1.1	1.1	2.4		
形態別	正社員	2,848	41.6	1.0	0.6	0.8	3.3	6.3	14.4	4.0	27.2	1.4	0.7	1.3	2.7	
	非正社員計	1,459	42.9	1.0	1.6	1.6	4.5	7.9	24.6	3.7	27.1	2.1	1.9	0.7	1.9	
非正社員別	パート・アルバイト	1,019	43.8	1.0	0.7	1.8	3.7	8.9	26.3	4.0	27.8	2.0	1.9	0.5	2.4	
	契約社員・嘱託	299	38.8	1.7	1.7	1.0	5.7	4.7	18.4	2.0	23.7	1.7	1.3	1.3	0.7	
	派遣労働者	141	45.4	-	7.8	1.4	7.1	7.1	25.5	5.0	29.1	4.3	3.5	0.7	1.4	
主な職種	管理職（課長クラス以上）	378	37.6	0.8	0.3	0.5	2.9	4.0	10.6	2.1	23.3	1.9	0.3	2.4	2.6	
	専門・技術職	1,104	41.5	0.7	1.4	0.7	3.7	7.7	14.3	4.1	24.7	1.6	0.9	1.4	3.1	
	事務職	1,043	37.4	1.3	0.7	1.1	3.5	5.8	13.9	3.0	23.1	1.0	1.3	1.4	2.1	
	営業・販売職	586	42.7	1.0	1.7	1.2	4.8	7.0	19.6	4.8	25.1	2.9	1.0	0.7	2.7	
	サービス職	443	51.2	1.4	0.5	2.3	3.8	10.4	29.8	5.9	37.2	2.3	1.6	0.5	1.8	
	保安・警備職	21	19.0	-	-	-	-	-	14.3	-	19.0	-	-	-	-	
	生産技能職	342	47.7	0.6	0.6	1.5	2.9	5.3	28.1	4.4	37.4	1.2	-	-	0.9	
	輸送・機械運転職	93	58.1	-	1.1	-	2.2	5.4	23.7	2.2	49.5	1.1	1.1	-	2.2	
	建設作業・採掘職	35	37.1	2.9	-	2.9	-	8.6	20.0	-	25.7	-	-	2.9	2.9	
	運搬・清掃・包装作業	138	44.2	1.4	1.4	-	2.9	6.5	22.5	5.1	29.7	2.2	2.2	-	2.9	
	その他	101	39.6	1.0	-	-	5.9	8.9	18.8	3.0	24.8	1.0	4.0	1.0	2.0	
	わからない	23	43.5	-	-	4.3	8.7	8.7	8.7	8.7	17.4	-	4.3	-	13.0	
	勤め先の主な業種	建設業	202	30.7	0.5	1.0	0.5	1.5	5.4	10.4	3.0	17.8	1.0	1.0	3.0	3.0
		製造業	883	45.3	1.0	1.1	1.1	4.0	4.1	22.0	3.9	33.0	0.7	0.5	0.9	2.2
		電気・ガス・熱供給・水道業	65	20.0	1.5	1.5	-	3.1	1.5	6.2	-	6.2	1.5	3.1	1.5	3.1
		情報通信業	247	32.8	0.8	0.8	0.8	7.3	6.1	5.7	2.4	16.2	1.2	1.6	1.2	2.8
		運輸業	239	53.1	-	1.7	-	2.5	6.3	18.4	6.3	41.0	2.1	2.1	0.8	0.8
卸売・小売業		526	37.1	0.8	0.8	0.8	2.9	5.1	17.9	3.0	22.2	2.5	0.8	1.1	2.7	
金融・保険業		207	30.4	1.4	0.5	0.5	1.9	5.3	11.6	2.4	15.5	1.9	-	1.9	1.4	
不動産業		90	25.6	-	1.1	-	2.2	4.4	13.3	-	16.7	-	-	1.1	-	
飲食店・宿泊業		132	66.7	4.5	0.8	5.3	6.1	14.4	44.7	8.3	53.0	1.5	2.3	-	0.8	
医療、福祉		793	41.1	0.3	0.8	0.4	2.8	9.8	10.5	4.9	23.2	2.0	1.0	1.4	3.4	
教育、学習支援業	123	52.8	-	-	-	6.5	13.0	29.3	4.9	35.0	1.6	1.6	-	4.1		
郵便局・協同組合	40	17.5	-	-	-	2.5	2.5	-	2.5	2.5	-	-	-	-		
サービス業	556	50.2	1.3	0.7	2.3	5.0	9.2	27.0	4.3	33.6	2.5	1.8	0.9	2.2		
その他	188	39.9	3.2	1.6	1.1	3.2	4.8	17.6	2.1	25.5	1.1	1.6	0.5	2.1		
わからない	16	50.0	12.5	6.3	12.5	6.3	-	6.3	6.3	6.3	-	-	-	18.8		
企業規模	29人以下	917	41.7	1.1	0.3	0.5	3.5	6.4	18.3	2.9	25.5	1.9	1.4	1.6	2.6	
	30～299人	1,334	43.3	1.2	0.9	1.6	3.6	7.2	19.0	4.0	29.3	1.3	1.2	1.0	1.6	
	300～999人	570	39.8	0.7	1.4	1.1	4.2	7.0	15.3	4.2	24.7	1.2	0.5	0.7	2.6	
	1,000人以上	1,131	41.1	0.7	0.9	0.7	4.0	6.0	16.2	4.2	27.0	2.0	1.1	1.2	2.5	
わからない	355	45.1	1.4	2.0	1.4	2.5	8.7	22.0	4.2	28.2	1.7	0.8	0.6	4.5		
居住地域	首都圏	1,325	44.4	0.7	1.0	1.1	4.2	8.2	19.2	4.5	28.5	2.2	1.5	1.3	2.4	
	中部・関西圏	1,475	41.4	1.2	0.9	1.0	3.9	6.3	17.6	3.1	27.7	0.9	0.8	1.0	2.8	
	その他	1,507	40.7	1.1	0.9	1.1	3.0	6.2	17.0	4.1	25.5	1.9	1.0	1.1	2.1	
年齢層	20歳台	803	47.7	2.5	1.1	2.2	5.4	9.6	19.6	5.4	29.8	2.5	2.4	1.0	3.1	
	30歳台	991	44.8	1.1	1.2	1.4	3.5	8.6	18.9	4.7	28.1	2.0	0.9	1.4	2.7	
	40歳台	1,225	40.2	0.7	0.9	0.6	3.5	5.9	17.2	3.8	26.5	1.4	0.5	0.5	2.1	
	50歳台	947	39.1	0.2	0.4	0.4	2.2	4.5	16.7	2.6	26.9	1.3	0.8	1.7	2.3	
	60歳台	341	36.1	0.3	1.2	0.6	4.7	5.0	16.7	1.5	21.7	0.6	1.5	1.2	1.5	
性別	男性	2,311	42.5	1.2	1.1	1.1	3.5	6.0	15.4	3.5	28.5	1.4	0.6	1.1	2.5	
	女性	1,996	41.6	0.8	0.8	1.0	3.9	7.8	20.7	4.4	25.7	2.0	1.7	1.2	2.4	
の育 事 児 情 等	あり	509	48.7	2.0	1.4	1.8	5.5	10.8	24.0	5.3	27.1	2.4	1.6	1.0	2.6	
	無し	3,798	41.2	0.9	0.9	0.9	3.4	6.3	17.1	3.7	27.2	1.6	1.0	1.1	2.4	

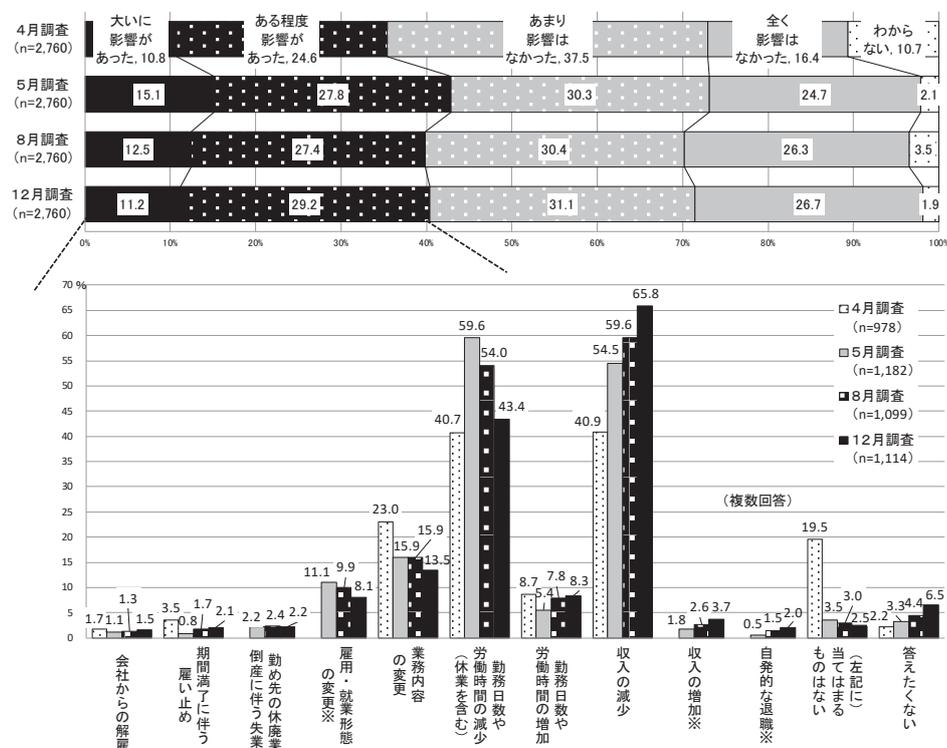
こうしたなか、昨年（2020年）4/1時点の「民間企業の雇用者」のうち、この間の「すべての調査（4・5・8・12月調査）の毎回回答者」（n=2,760）に限定して、新型コロナウイルス感染症に関連した雇用や収入にかかわる影響の一連の結果を集計すると、**図表3**の通りになった。

「大いに影響があった」割合は、「4月調査」の10.8%から「5月調査」で15.1%に高まった後、「8月調査」の12.5%に続き、「12月調査」でも11.2%へ低下している。また、これと「ある程度、影響があった」を合わせて「影響があった」との回答は、「4月調査」の35.4%から、「5月調査」で42.8%まで急上昇したものの、「8月調査」で39.8%に低下し、「12月調査」でも40.4%とほぼ横這いで推移している。

そのうえで、「影響があった」場合の具体的な影響としては（複数回答）、「4月調査」（40.7%）から「5月調査」（59.6%）にかけて20ポイント近く急増した「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」が、「8月調査」（54.0%）、「12月調査」（43.4%）と低下している。一方で「収入の減少」については、「4月調査」の40.9%から「5月調査」の54.5%、「8月調査」の59.6%と上昇し、更に「12月調査」で65.8%まで高まっている。

「緊急事態宣言」の全面解除後、出勤削減や営業停止、外出自粛といった行動制限が段階的に緩和されてきた中で、新型コロナウイルス感染症に関連した影響の中心が、「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」から「収入の減少」へ、顕著にシフトしてきたことが分かる。

図表3 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響についての4・5・8・12月調査の定点比較



※「4月調査」では、「(左記に)当てはまるものはない」との回答が一定程度、見られたため、「5月調査」「8月調査」「12月調査」では同調査に無い選択肢も追加している。

3. 実労働時間の変化と直近の月収額

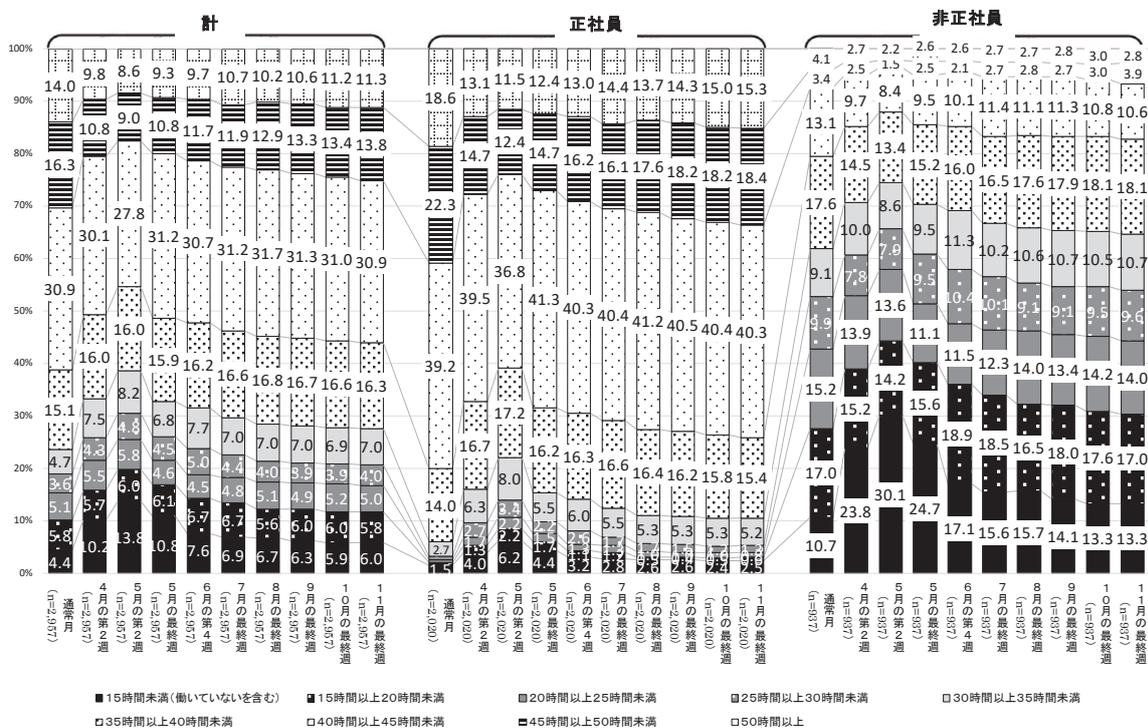
「12月調査」現在も4/1時点と同じ会社で働いている「民間企業の雇用者」で、「5・8・12月調査の毎回回答者」(n=2,957)を対象に、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較した、各時点の1週間当たりの大凡の実労働時間(残業を含めて実際に働いた時間)の変化を集計すると図表4の通りになった。

すなわち、全体では「4月の第2週(4/6~12)」から、7都府県に対する「緊急事態宣言」の発出(4/7)と全都道府県への拡大(4/16)を経て、「5月の第2週(5/7~13)」にかけて「40時間以上」の割合が低下し、その分、「40時間未満」の各割合が高まった様子が見て取れる。

これに対し、「緊急事態宣言」の全面解除(5/25)を含む「5月の最終週(5/25~31)」から、都道府県を跨ぐ移動の自粛が全国で緩和(6/19)されて以降の「6月の第4週(6/24~30)」、更にイベントの開催制限が緩和(7/10)されて以降の「7月の最終週(7/25~31)」と、徐々に「20時間未満(働いていないを含む)」の割合が低下し、着実に揺り戻しが図られてきた様子が見えてくる。

その後、新型コロナウイルス感染症の感染者数が1千人を下回って推移した「8月の最終週(8/25~31)」「9月の最終週(9/24~30)」「10月の最終週(10/25~31)」と、「20時間未満(同)」の割合の漸次低下が続いたものの、「11月の最終週(11/24~30)」現在で、少なくとも5時間刻みの変化を見ても、特に「正社員」の残業を含めた45時間以上の割合層を中心に、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の状態には未だ戻り切っていないことが分かる。

図表4 新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較した4~11月の1週間当たりの実労働時間の変化



こうしたなか、「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,165)を対象に、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前のもとも(通常月)の月収と比較して、直近の月収額(働いて得た収入のみ)がどうなっているか尋ねると**図表5**の通りになった。すなわち、「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が2/3超(68.6%)となったものの、依然として「減少した」割合が4人に一人を超えている(27.1%)。

なお、「5月調査」や「8月調査」の結果と単純に比較すると、「減少した」割合は「5月調査」の32.4%から、「8月調査」の26.7%に改善した後、「12月調査」でも27.1%とほぼ横這いで推移しているものの、総じて3割以上の減少幅は縮小傾向(同順に15.5%→10.9%→8.3%)となっている。

図表5 新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較した直近の月収額

		通常月の月収額と比較した直近の月収額 (%)																						
		n	減9 少割 じ以 た上	減7 少 し 8 た割	減5 少 し 6 た割	減3 少 し 4 た割	減1 少 し 2 た割	1 割 未 満 同 じ	増 加 1 割 未 満															
計		4,165	0.6	1.0	1.4	5.2	18.8	68.6	3.5	0.6	0.2	27.1	4.2											
雇用形態	正社員	2,789	0.5	0.9	1.1	4.6	20.2	69.4	2.7	0.4	0.2	27.3	3.3											
	非正社員計	1,376	0.9	1.2	2.1	6.4	16.1	67.0	5.2	0.9	0.1	26.7	6.3											
	パート・アルバイト	963	0.9	1.5	2.7	6.2	16.5	65.6	5.4	0.9	0.2	27.8	6.5											
雇用内訳	契約社員・嘱託	277	0.7	0.4	0.4	5.1	17.3	72.9	2.5	0.7	-	23.8	3.2											
	派遣労働者	136	0.7	1.5	1.5	10.3	11.0	64.7	8.8	1.5	-	25.0	10.3											
	管理職(部長クラス以上)	374	0.3	0.8	0.3	2.9	16.3	75.7	2.9	0.3	0.5	20.6	3.7											
主な職種	専門・技術職	1,057	1.0	0.9	1.1	3.4	18.6	70.3	3.9	0.5	0.2	25.2	4.5											
	事務職	1,017	0.5	0.5	1.0	4.6	17.3	73.0	2.8	0.4	-	23.9	3.1											
	営業・販売職	565	0.2	1.2	1.6	5.7	18.4	68.5	3.7	0.5	0.2	27.1	4.4											
	サービス職	426	0.9	1.6	3.8	9.6	18.1	60.6	4.0	0.9	0.5	34.0	5.4											
	保安・警備職	20	-	-	-	10.0	30.0	55.0	5.0	-	-	40.0	5.0											
	生産技能職	337	0.6	0.9	1.8	8.0	29.1	55.8	3.3	0.6	-	40.4	3.9											
	輸送・機械運転職	89	1.1	5.6	2.2	7.9	29.2	53.9	-	-	-	46.1	-											
	建設作業・探掘職	33	-	-	-	9.1	9.1	75.8	3.0	-	-	3.0	18.2	6.1										
	運搬・清掃・包装作業	133	1.5	0.8	1.5	4.5	15.0	68.4	6.0	2.3	-	23.3	8.3											
	その他	94	-	1.1	2.1	4.3	16.0	68.1	7.4	1.1	-	23.4	8.5											
	わからない	20	-	-	-	5.0	5.0	90.0	-	-	-	10.0	-											
	勤め先の主な業種	建設業	198	0.5	0.5	-	4.5	14.6	76.3	2.0	1.0	0.5	20.2	3.5										
		製造業	873	0.8	0.9	1.1	5.7	26.0	63.0	1.8	0.5	0.1	34.6	2.4										
		電気・ガス・熱供給・水道業	61	1.6	1.6	1.6	1.6	4.9	85.2	3.3	-	-	11.5	3.3										
情報通信業		239	-	0.8	0.8	2.5	12.6	78.7	4.2	0.4	-	16.7	4.6											
運輸業		234	0.9	1.3	1.3	6.8	23.9	61.1	4.3	-	0.4	34.2	4.7											
卸売・小売業		511	0.2	1.0	0.8	3.9	17.8	71.4	4.5	0.2	0.2	23.7	4.9											
金融・保険業		204	-	-	1.5	6.9	10.3	77.9	3.4	-	-	18.6	3.4											
不動産業		87	1.1	2.3	0.0	2.3	13.8	78.2	1.1	1.1	-	19.5	2.3											
飲食店・宿泊業		121	0.8	3.3	2.5	11.6	25.6	46.3	8.3	0.8	0.8	43.8	9.9											
医療・福祉		759	0.5	0.5	1.3	2.6	15.8	74.7	4.1	0.1	0.3	20.8	4.5											
教育・学習支援業		119	1.7	-	0.8	5.0	18.5	71.4	2.5	-	-	26.1	2.5											
郵便局・協同組合		36	-	-	-	-	13.9	80.6	-	-	5.6	-	13.9	5.6										
サービス業		538	0.7	1.1	3.3	8.2	20.3	60.2	4.5	1.5	0.2	33.6	6.1											
その他		172	1.7	3.5	2.9	7.6	15.7	64.5	2.9	1.2	-	31.4	4.1											
わからない	13	-	-	-	15.4	7.7	76.9	-	-	-	23.1	-												
企業規模	29人以下	861	0.3	1.2	1.7	4.5	17.1	70.3	3.9	0.6	0.3	24.9	4.9											
	30~299人	1,295	0.6	1.1	1.3	5.2	20.6	67.7	2.6	0.6	0.2	28.8	3.5											
	300~999人	556	0.4	0.9	0.5	5.0	18.7	70.3	3.6	0.5	-	25.5	4.1											
	1,000人以上	1,114	0.8	0.9	1.3	5.3	19.0	67.6	4.4	0.4	0.2	27.4	5.0											
	わからない	339	1.5	0.9	2.9	7.1	15.9	68.4	2.7	0.6	-	28.3	3.2											
居住地域	首都圏	1,275	1.2	0.7	1.3	5.3	17.8	68.9	4.4	0.4	0.2	26.2	4.9											
	中部・関西圏	1,433	0.7	1.1	1.7	5.0	19.6	67.8	3.2	0.8	0.1	28.1	4.1											
	その他	1,457	0.1	1.2	1.4	5.4	18.9	69.2	3.0	0.5	0.3	27.0	3.8											
年齢層	20歳台	769	0.4	2.0	1.8	7.4	19.1	64.0	4.3	0.8	0.3	30.7	5.3											
	30歳台	955	0.6	0.9	2.0	4.9	21.5	64.8	4.5	0.4	0.3	29.9	5.2											
	40歳台	1,195	0.6	0.7	1.3	4.9	19.4	69.8	2.6	0.7	0.2	26.8	3.4											
	50歳台	820	0.9	0.9	0.8	4.5	17.6	72.2	3.0	0.2	-	24.6	3.3											
	60歳台	326	0.9	0.6	1.5	4.3	11.7	76.4	3.4	0.9	0.3	19.0	4.6											
性別	男性	2,259	0.9	1.2	1.2	5.0	21.2	66.8	2.8	0.5	0.3	29.5	3.6											
	女性	1,906	0.4	0.7	1.7	5.5	15.9	70.7	4.3	0.6	0.1	24.3	5.0											
の育児 事情	あり	462	1.3	1.9	4.3	7.4	21.2	58.0	5.0	0.6	0.2	36.1	5.8											
	無し	3,703	0.6	0.9	1.1	4.9	18.5	69.9	3.3	0.5	0.2	26.0	4.1											

「減少した」割合計を主な職種別にみると、「輸送・機械運転職」(46.1%)や「生産技能職」(40.4%)等で高い。また、勤め先の子業種別では、「飲食店・宿泊業」(43.8%)で特に高くなっている。若年層になるほど高まる傾向が見られ(「60歳台」19.0%→「20歳台」30.7%)、「女性」(24.3%)より「男性」(29.5%)で高い。他方、就業形態別の「派遣労働者」では、むしろ「増加した」割合計も1割を超えている(10.3%)。「派遣労働者」は、図表2で見たように「期間満了に伴う雇止め」が相対的に高い反面、他の産業に移動するなどして直近の月収が増加している者も出始めていると考えられる。

4. 冬季賞与(特別手当)の支給状況

「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,165)を対象に、冬季賞与(特別手当)の支給状況を尋ねると、「昨年(2019年)も、本年(2020年)も支給あり」が半数超(53.7%)となったものの、「昨年はあったが、本年は支給無し」(4.9%)と「昨年はあったが、本年は未定・わからない」(7.2%)を合わせると、昨年はあった冬季賞与が本年は支給無し・支給は未定・わからないとする割合も10人に一人を超えた(図表6)。

図表6 冬季賞与(特別手当)の支給状況と前年と比較した支給額

	n	冬季賞与の支給状況 (%)										2019年の支給額と比較した2020年の冬季賞与の支給額 (%)										支給年へ 前年 と 支給 額 が あ っ た か ら な い 割 合 計			
		昨年 も 本 年 も 支 給 あ り	昨年 も 本 年 も 支 給 無 し	昨年 も 本 年 も 未 定・ わ か ら な い	昨年 は あ っ た が、 本 年 は あ っ た			昨年 は あ っ た が、 本 年 は 未 定・ わ か ら な い			支給 あ り 計	支給 あ り 計	支給 あ り 計	減 少 し た 割	減 少 し た 割	減 少 し た 割	減 少 し た 割	減 少 し た 割	増 加 し た 割	増 加 し た 割	増 加 し た 割		未 定・ わ か ら な い	減 少 計	増 加 計
					昨年 は あ っ た が、 本 年 も あ っ た	昨年 は あ っ た が、 本 年 は 未 定・ わ か ら な い	昨年 は あ っ た が、 本 年 も あ っ た	昨年 は あ っ た が、 本 年 は 未 定・ わ か ら な い	昨年 も 本 年 も 支 給 無 し	昨年 も 本 年 も 未 定・ わ か ら な い															
計	4,165	53.7	4.9	7.2	2.0	3.6	28.6	65.8	55.7	▲10.1	0.4	0.7	1.5	3.5	9.6	29.2	2.9	0.6	0.4	4.8	15.8	3.9	27.9		
正社員	2,789	69.3	5.8	8.1	1.6	2.9	12.3	83.2	70.8	▲12.3	0.5	1.1	2.0	5.0	13.0	36.5	4.2	0.8	0.4	6.0	21.6	5.3	35.5		
非正社員計	1,376	22.2	2.9	5.4	2.8	5.1	61.6	30.5	25.0	▲5.5	0.3	-	0.6	0.5	2.8	14.5	0.4	0.2	0.4	2.6	4.1	1.0	12.4		
パート・アルバイト	963	19.4	2.8	6.1	3.0	5.7	62.9	28.3	22.4	▲5.9	0.3	-	0.3	0.2	1.8	13.0	0.4	0.2	0.4	2.8	2.6	1.0	11.5		
契約社員・嘱託	277	41.5	2.9	4.7	2.2	2.9	45.8	49.1	43.7	▲5.4	0.4	-	1.8	1.4	7.6	26.0	0.7	0.4	0.4	2.9	11.2	1.4	18.8		
派遣労働者	136	2.9	3.7	1.5	2.2	5.1	84.6	8.1	5.1	▲2.9	-	-	-	0.7	-	1.5	-	-	-	0.7	-	-	5.9		
管理職(課長クラス以上)	374	73.3	6.1	4.8	1.1	1.1	13.6	84.2	74.3	▲9.9	0.3	1.3	3.7	5.1	12.3	40.4	4.0	0.8	1.1	4.3	22.7	5.9	33.7		
専門・技術職	1,057	65.2	4.6	7.2	2.4	3.2	17.4	77.0	67.5	▲9.5	0.4	0.9	1.6	4.1	12.2	37.0	2.7	0.6	0.2	5.6	19.1	3.5	30.9		
事務職	1,017	52.5	4.3	7.1	2.4	2.2	31.6	63.9	54.9	▲9.0	0.4	0.6	1.4	3.1	10.8	28.7	2.6	0.3	0.4	4.2	16.3	3.2	27.7		
営業・販売職	565	48.3	5.3	8.1	1.8	4.8	31.7	61.8	50.1	▲11.7	0.4	0.5	1.4	2.3	6.7	26.2	3.4	1.1	0.5	5.8	11.3	5.0	24.8		
サービス職	426	28.9	5.4	7.7	2.1	7.3	48.6	42.0	31.0	▲11.0	0.2	-	0.2	0.9	4.9	16.0	1.6	0.7	0.2	4.0	6.3	2.6	19.5		
保安・警備職	20	50.0	5.0	-	-	-	45.0	55.0	50.0	▲5.0	-	-	5.0	5.0	-	35.0	-	-	-	5.0	10.0	-	15.0		
生産技能職	337	56.4	3.9	8.3	2.1	4.2	25.2	68.5	58.5	▲10.1	0.9	1.2	0.9	7.1	10.7	26.1	3.6	0.3	-	5.6	20.8	3.9	32.9		
輸送・機械運転職	89	53.9	9.0	10.1	-	-	27.0	73.0	53.9	▲19.1	1.1	3.4	4.5	5.6	12.4	18.0	3.4	1.1	-	4.5	27.0	4.5	46.1		
建設作業・探掘職	33	39.4	6.1	6.1	-	12.1	36.4	51.5	39.4	▲12.1	-	-	3.0	-	3.0	27.3	3.0	-	-	3.0	6.1	3.0	18.2		
運搬・清掃・包装作業	133	33.1	3.0	4.5	0.8	7.5	51.1	40.6	33.8	▲6.8	-	-	-	3.0	20.3	3.8	0.8	0.8	1.5	6.0	5.3	13.5			
その他	94	36.2	5.3	7.4	1.1	2.1	47.9	48.9	37.2	▲11.7	-	-	1.1	1.1	4.3	18.1	5.3	-	-	6.4	6.4	5.3	19.1		
わからない	20	30.0	5.0	10.0	5.0	20.0	30.0	45.0	35.0	▲10.0	5.0	-	-	5.0	10.0	-	-	-	-	5.0	15.0	-	30.0		
建設業	198	57.1	5.1	10.1	1.5	6.1	20.2	72.2	58.6	▲13.6	1.0	1.0	1.0	1.5	13.1	28.3	5.1	1.0	0.5	4.5	17.7	6.6	32.8		
製造業	873	68.4	4.4	6.4	1.4	2.7	16.7	79.2	69.8	▲9.4	0.5	1.1	2.3	6.1	15.7	32.9	3.8	0.5	0.2	5.4	25.7	4.5	36.4		
電気・ガス・熱供給・水道業	61	62.3	4.9	4.9	1.6	3.3	23.0	72.1	63.9	▲8.2	1.6	-	1.6	3.3	1.6	47.5	6.6	-	-	-	8.2	6.6	18.0		
情報通信業	239	63.6	3.3	5.4	1.3	3.3	23.0	72.4	64.9	▲7.5	0.4	0.8	1.3	2.1	7.1	38.1	6.3	0.8	0.4	6.3	11.7	7.5	20.5		
運輸業	234	58.1	8.1	4.3	0.9	2.1	26.5	70.5	59.0	▲11.5	1.3	2.1	3.8	8.1	11.1	22.2	5.6	0.4	0.4	3.0	26.5	6.4	38.9		
卸売・小売業	511	42.9	5.1	9.8	1.8	4.5	36.0	57.7	44.6	▲13.1	0.2	0.6	1.0	1.6	7.0	23.5	1.8	0.6	0.8	5.9	10.4	3.1	25.2		
金融・保険業	204	62.3	2.0	2.0	4.9	1.5	27.5	66.2	67.2	▲1.0	-	0.5	1.0	4.9	7.8	40.7	2.5	1.0	-	3.9	14.2	3.4	18.1		
不動産業	87	59.8	4.6	5.7	-	1.1	28.7	70.1	59.8	▲10.3	-	-	1.1	3.4	5.7	41.4	5.7	-	-	3.3	10.3	5.7	20.7		
飲食店・宿泊業	121	19.0	6.6	9.1	2.5	5.0	57.9	34.7	21.5	▲13.2	-	-	-	1.7	5.8	8.3	-	-	-	2.3	7.4	-	23.1		
医療・福祉	759	59.6	3.6	9.0	2.5	3.6	21.9	72.1	62.1	▲10.0	0.3	0.5	0.9	3.6	9.9	36.5	1.6	0.3	0.3	5.8	15.2	2.1	27.7		
教育・学習支援業	119	29.4	4.2	5.0	5.9	4.2	51.3	38.7	35.3	▲3.4	-	-	0.8	-	9.2	13.4	1.7	1.7	-	2.5	10.1	3.4	19.3		
郵便局・協同組合	36	77.8	5.6	2.8	2.8	-	11.1	86.1	80.6	▲5.6	-	-	2.8	-	2.8	55.6	8.3	5.6	2.8	-	5.6	16.7	13.9		
サービス業	538	38.3	6.5	6.9	1.9	4.3	42.2	51.7	40.1	▲11.5	0.6	0.4	1.9	2.2	5.4	20.1	1.9	0.6	0.6	4.8	10.4	3.0	23.8		
その他	172	32.6	7.6	8.1	1.2	6.4	44.2	48.3	33.7	▲14.5	-	0.6	1.2	1.2	7.6	16.9	0.6	0.6	-	4.1	10.5	1.2	26.2		
わからない	13	30.8	7.7	7.7	0.0	15.4	38.5	46.2	30.8	▲15.4	-	-	-	7.7	7.7	15.4	-	-	-	15.4	-	-	30.8		
29人以下	861	33.7	6.4	11.3	2.3	4.3	42.0	51.3	36.0	▲15.3	0.1	0.2	0.7	1.6	4.3	20.3	0.8	0.3	0.3	4.9	7.0	1.5	24.6		
30~299人	1,295	54.2	5.5	9.7	1.7	3.9	25.1	69.3	55.9	▲13.4	0.3	0.5	1.5	3.6	9.7	28.8	3.0	0.8	0.5	5.6	15.6	4.2	30.7		
300~999人	556	64.9	5.4	4.5	1.6	2.9	20.7	74.8	66.5	▲8.3	0.5	0.5	1.8	4.3	13.7	33.5	4.1	0.9	0.2	5.4	20.9	5.2	30.8		
1,000人以上	1,114	71.1	3.4	3.1	2.3	2.0	18.1	77.6	73.4	▲4.1	0.7	1.3	2.3	5.4	13.9	37.9	4.6	0.4	0.4	4.0	23.7	5.5	30.2		
わからない	339	27.4	2.7	5.3	1.5	8.0	55.2	35.4	28.9	▲6.5	0.3	0.9	0.9	0.6	2.4	17.7	0.6	0.3	-	3.8	5.0	0.9	13.0		
首都圏	1,275	53.8	4.8	5.6	1.4	4.4	30.0	64.2	55.2	▲9.0	0.5	0.8	1.7	3.8	10.6	28.7	2.7	0.4	0.2	4.4	17.4	3.3	27.8		
中部・関西圏	1,433	56.1	4.5	6.3	2.4	3.2	27.5	66.9	58.5	▲8.3	0.4	0.8	1.0	3.4	9.8	31.4	2.5	0.3	0.7	5.6	15.6	3.6	26.3		
その他	1,457	51.3	5.4	9.4	2.0	3.4	28.5	66.1	53.3	▲12.8	0.3	0.5	1.9	3.4	8.6	27.5	3.6	1.0	0.1	4.5	14.7	4.7	29.4		

冬季賞与の支給割合について2019年と2020年の乖離幅（2020年－2019年の支給率の差）が大きいのは、勤め先の主な業種が「建設業」（▲13.6 ㊦）や「飲食店、宿泊業」（▲13.2 ㊦）、「卸売・小売業」（▲13.1 ㊦）等となっている。また、小規模企業になるほど、乖離幅が拡大する傾向も読み取れる（「1,000人以上」で▲4.1 ㊦～「29人以下」で▲15.3 ㊦）。

そのうえで、両年とも支給がある場合（53.7%）に、前年対比の支給額増減（見込みを含む）の内訳を尋ねると、「ほぼ同じ（変動は1割未満）」との回答が29.2%（半数超）となったものの、「減少した」割合計が15.8%（約3割）に対し、「増加した」割合計が3.9%となった。「減少した」割合計は、勤め先の主な業種が「運輸業」で26.5%、「製造業」で25.7%といずれも1/4を超えている。また、企業規模別では、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「29人以下」で7.0%～「1,000人以上」で23.7%）

総じて、「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」の4人に一人超（27.9%）が、（2019年にはあった）冬季賞与が減額、支給無しまたは支給未定と回答している。同割合を就業形態別にみると、「正社員」の3人に一人を超え（35.5%）、主な職種別では「輸送・機械運転職」で4割超（46.1%）、「管理職（課長クラス以上）」（33.7%）と「生産技能職」（32.9%）でそれぞれ約1/3、「専門・技術職」で約3割（30.9%）等と高い。また、勤め先の主な業種別では、「運輸業」（38.9%）や「製造業」（36.4%）で1/3を超えたほか、「建設業」でも3割超（32.8%）と高くなっている。

5. 勤務先における就労面での対応とその後の継続状況

「12月調査」現在も昨年（2020年）4/1時点と同じ会社で働いている「民間企業の雇用者」（n=3,993）を対象に、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、勤めている会社（事業所・工場・店舗）で新型コロナウイルス問題の発生以降、これまでに行われた就労面での対応状況と、そのうち「12月調査」現在も継続して行われているものがあるか尋ねると**図表7**の通りになった。これまでに行われた対応として（複数回答）、もっとも割合が高いのは「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」（55.3%）であり、「12月調査」現在もその割合は半数を超え（52.1%）、継続的に実施されている様子がうかがえる。同様に、「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）」（これまで33.5%→現在31.5%）や、「WEB会議、TV会議の活用」（同順に25.5%→23.4%）等についても継続実施の割合が高い。

一方、これまでと現在の実施率の差がもっとも開いたのは「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（▲8.4 ㊦）で、これに「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」（▲7.4 ㊦）、「営業時間の短縮」（▲7.3 ㊦）等が続く。中でも、「在宅勤務・テレワークの実施」については、約4人に一人（24.7%）が、勤務先でこれまでに実施されたと回答したのに対し、「12月調査」現在は5～6人に一人（18.4%）と定着の難しさが浮き彫りになっている（但し、「7月末時点」の実施状況を尋ねた「8月調査」結果（18.3%）と同程度になっていることから、「在宅勤務・テレワークの実施」については、（調査時点の現状を前提にした）一定の定常状態に達しているとも見られるだろう）。

「12月調査」現在も継続して行われている取り組みを企業規模別にみると、「WEB会議、TV会議の活用」や「在宅勤務・テレワークの実施」「時差出勤」「出張の中止・制限」「有給休暇の取得」等、働き方の変容に繋がるような取り組みが継続的に行われている割合は、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。

図表 7 新型コロナウイルス問題の発生以降、勤務先でこれまでに行われた就労面での対応と「12月調査」現在も継続して行われている対応

計	n	何らかの対応が行われている割合	(複数回答)																	特になし		
			休業(閉鎖・閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	一時休業	出勤日数の削減(例:交代で週2日勤務等)	有給休暇の取得促進	テレワークの実施	在宅勤務・テレワークの実施	サテライトオフィスなど勤務場所の変更	通勤方法の変更(公共交通機関の利用制限等)	時差出勤	仕事の削減	TVEB会議、TV会議の活用	出張の中止・制限	転勤の停止・中止	他社への派遣	会議、懇話会など、中止・自粛	イベントや集会など、中止・自粛		消費用電力削減(エアコンの温度設定)	マスク・アルコール消毒などの取組
新型コロナウイルス感染症の発生以降、これまでに行われたすべての対応	3,993	78.5	12.2	13.2	4.7	13.9	13.1	24.7	3.4	4.7	17.1	6.8	25.5	22.6	2.7	1.2	31.7	33.5	55.3	0.5	21.5	
現在も継続して行われている対応	3,993	74.3	3.9	5.9	2.1	6.5	8.1	18.4	2.5	3.2	12.6	4.7	23.4	16.9	1.6	0.8	27.0	31.5	52.1	0.5	25.7	
計	2,702	74.7	4.2	4.8	2.6	5.8	9.4	22.8	2.9	3.9	15.2	4.5	28.0	20.8	2.0	1.0	28.9	30.4	49.6	0.4	25.3	
非正規社員	1,291	73.5	3.1	8.0	1.1	7.8	5.4	9.2	1.8	1.8	7.4	5.0	13.9	8.6	0.7	0.5	23.0	33.7	57.3	0.7	26.5	
パート・アルバイト	918	73.5	3.5	8.8	1.2	8.2	3.8	3.6	1.3	1.0	3.1	4.8	8.8	5.1	0.5	0.3	19.5	33.9	59.5	0.7	26.5	
契約社員・嘱託	260	73.8	1.9	6.9	1.2	5.8	10.8	23.1	3.1	5.4	16.9	6.5	27.7	18.8	1.2	1.2	35.4	35.0	52.7	0.4	26.2	
派遣労働者	113	72.6	2.7	3.5	-	9.7	6.2	23.0	2.7	-	20.4	3.5	23.0	13.3	0.9	-	23.0	29.2	50.4	1.8	27.4	
職種	367	80.7	3.5	6.5	3.5	7.6	14.4	37.9	5.7	6.0	22.1	5.2	39.8	30.5	3.5	0.5	31.1	34.3	50.1	0.5	19.3	
管理職(課長クラス以上)	1,018	76.6	2.4	2.3	1.3	3.8	7.0	21.5	2.9	3.8	14.1	5.0	29.1	21.5	1.6	1.4	34.2	37.0	53.8	0.6	23.4	
専門・技術職	975	77.6	4.2	4.9	1.7	6.7	9.2	23.7	2.7	3.0	18.3	3.9	27.0	19.4	1.6	0.6	29.6	30.5	53.6	0.3	22.4	
事務職	541	73.2	3.1	10.2	1.7	5.7	7.8	15.0	2.8	3.0	7.8	2.6	21.3	13.7	1.1	0.4	22.9	28.3	52.3	0.6	26.8	
営業・販売職	403	70.2	6.5	14.4	2.2	9.9	3.5	4.7	0.7	1.5	2.7	5.7	7.9	5.5	0.2	1.7	18.9	29.0	53.3	0.2	29.8	
サービス職	19	57.9	10.5	5.3	-	-	15.8	-	-	5.3	-	10.5	10.5	-	-	-	5.3	21.1	52.6	-	42.1	
保安・警備職	323	66.3	5.3	4.3	5.0	10.2	7.7	7.1	1.2	1.5	8.4	6.2	14.2	10.5	2.2	0.6	18.9	25.1	42.1	0.6	33.7	
生産技術職	84	73.8	8.3	4.8	3.6	8.3	10.7	6.0	1.2	-	3.6	6.0	9.5	4.8	1.2	-	19.0	22.6	50.0	1.2	26.2	
輸送・機械運転職	32	56.3	-	-	3.1	18.8	6.3	9.4	3.1	3.1	9.4	12.5	9.4	9.4	3.1	-	21.9	12.5	34.4	-	43.8	
建設作業・採掘職	125	59.2	2.4	3.2	-	4.0	4.8	0.8	-	1.6	4.0	6.4	4.8	4.0	-	-	10.4	28.8	48.8	-	40.8	
運搬・清掃・包装作業	88	80.7	2.3	3.4	2.3	4.5	9.1	13.6	-	8.0	11.4	2.3	17.0	11.4	1.1	-	30.7	45.5	71.6	1.1	19.3	
その他	18	33.3	11.1	-	5.6	-	-	5.6	-	-	5.6	-	16.7	5.6	5.6	-	11.1	11.1	16.7	-	66.7	
わからない	196	64.8	2.0	2.0	1.0	4.1	8.2	16.8	3.6	3.1	14.8	6.1	20.9	11.7	0.5	0.5	20.9	16.8	39.3	1.0	35.2	
建設業	841	75.5	5.7	3.1	4.8	8.3	10.5	26.4	3.8	5.7	18.8	5.4	31.4	25.7	2.9	1.0	27.9	31.5	46.0	0.6	24.5	
製造業	61	63.9	4.9	-	-	3.3	9.8	24.6	4.9	6.6	9.8	4.9	23.0	19.7	-	-	21.3	27.9	39.3	-	36.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	230	80.0	1.7	3.0	0.4	5.2	8.3	58.7	6.1	6.1	25.7	4.3	41.7	26.1	3.5	0.4	30.0	24.3	40.4	-	20.0	
情報通信業	220	70.0	5.9	6.4	3.2	8.2	10.0	13.6	1.8	3.6	10.5	6.8	17.7	14.1	2.3	1.8	24.1	30.0	52.3	-	30.0	
運輸業	491	73.7	3.5	12.4	0.4	4.7	7.7	12.4	1.4	1.8	9.4	2.9	19.3	14.3	0.8	0.4	22.4	28.7	57.2	0.4	26.3	
卸売・小売業	196	78.6	2.0	3.1	-	8.2	12.2	29.6	4.1	3.1	27.0	4.1	35.2	24.0	1.5	-	36.2	37.2	57.1	0.5	21.4	
金融・保険業	85	70.6	4.7	10.6	1.2	4.7	8.2	22.4	4.7	4.7	18.8	1.2	23.5	16.5	2.4	-	22.4	24.7	45.9	-	29.4	
不動産業	108	78.7	6.5	28.7	3.7	14.8	5.6	1.9	0.9	1.9	2.8	11.1	7.4	4.6	0.9	1.9	14.8	30.6	53.7	-	21.3	
飲食店・宿泊業	729	75.3	1.6	1.4	0.5	2.6	4.8	2.5	0.3	1.2	2.9	2.7	17.0	13.3	1.2	1.6	34.7	43.1	61.2	0.7	24.7	
医療・福祉	115	75.7	4.3	3.5	4.3	10.4	7.0	14.8	-	2.6	12.2	8.7	20.9	10.4	0.9	-	29.6	29.6	53.9	-	24.3	
医療、福祉	36	83.3	-	5.6	-	-	11.1	5.6	2.8	-	5.6	2.8	33.3	25.0	2.8	2.8	47.2	52.8	83.3	-	16.7	
郵便局・協同組合	511	74.2	5.5	9.6	1.8	9.0	6.1	16.2	2.3	2.0	10.0	5.5	16.8	10.2	0.2	0.2	21.5	27.2	52.8	0.4	25.8	
サービス業	163	71.8	3.1	6.7	5.5	7.4	10.4	23.3	3.7	3.1	14.7	4.3	25.8	14.1	1.2	0.6	21.5	26.4	49.7	1.2	28.2	
その他	310	54.5	-	-	-	-	-	18.2	9.1	-	-	-	9.1	18.2	9.1	-	18.2	18.2	36.4	-	45.5	
わからない	818	66.9	3.7	7.7	1.1	7.5	3.5	7.2	0.9	1.6	6.0	5.4	7.8	5.3	0.6	-	15.0	16.3	48.5	0.5	33.1	
28人以下	1,246	74.2	4.6	5.8	2.1	5.9	7.1	12.6	1.4	2.0	10.0	4.4	19.1	14.0	1.0	0.9	25.4	30.8	50.5	0.7	25.8	
30~299人	536	73.7	2.8	3.2	2.2	5.8	8.6	23.1	2.2	3.7	14.9	4.7	28.4	19.0	1.9	0.9	28.5	31.7	47.0	0.2	26.3	
300~999人	1,083	82.7	4.0	5.4	3.0	7.0	13.7	34.5	5.8	6.0	21.7	5.0	41.3	30.9	3.1	1.6	39.5	43.8	58.8	0.2	17.3	
1,000人以上	310	66.1	2.9	7.4	1.3	5.2	3.5	6.5	0.6	1.6	5.5	2.6	11.0	6.1	0.3	-	18.4	30.6	52.9	1.0	33.9	
わからない	1,227	77.3	4.0	6.1	1.8	7.2	9.0	26.4	3.3	3.9	17.6	4.7	25.1	15.6	1.6	0.5	25.7	31.6	51.8	0.2	22.7	
首都圏	1,365	72.9	3.7	5.2	1.7	6.3	8.1	17.0	2.1	3.2	13.0	4.4	24.9	17.4	1.5	1.0	27.6	32.0	52.1	0.6	27.1	
中部・関西圏	1,401	73.1	3.9	6.3	2.8	6.0	7.3	12.7	2.3	2.6	7.9	4.9	20.5	17.3	1.6	1.0	27.6	30.8	52.3	0.6	26.9	
その他																						

現在も継続して行われている対応

こうしたなか、昨年(2020年)4/1時点、5月末時点、8月末時点のいずれも「民間企業の雇用者」で、「12月調査」現在も4/1時点と同じ会社で働いている「5・8・12月調査の毎回回答者」のうち、勤務先における就労面での対応としていずれの調査も「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げたケース(n=595)で、1週間当たりの「在宅勤務・テレワーク」の実施日数の変化を集計すると図表8の通りになった。

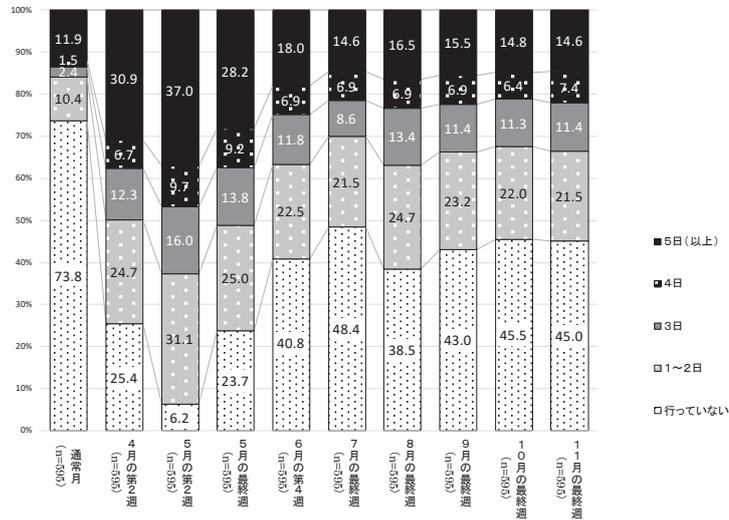
すなわち、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、7割超(73.8%)が在宅勤務・テレワークを「行っていない」と回答していたものの、その割合は「5月の第2週(5/7~13)」(6.2%)にかけて顕著に低下し、1/3超(37.0%)が「5日(以上)」と回答するなど「在宅勤務・テレワーク」が急速に広がった様子が浮かび上がる。

しかしながら、「緊急事態宣言」が全面的に解除された「5月の最終週(5/25~31)」以降、「行っていない」割合(23.7%)が揺り戻し始め、在宅勤務・テレワークを「行っ

ている（1日以上計）」割合は、「7月の最終週（7/25～31）」に約半数（51.6%）まで落込んだものの、記録的な酷暑等に見舞われた「8月の最終週（8/25～31）」には6割超（61.5%）にやや上昇したことが分かる。その後、「9月の最終週（9/24～30）」には再びやや低下する（57.0%）も、以降は「10月の最終週（10/25～31）」に54.5%、「緊急事態宣言」から半年後の「11月の最終週（11/24～30）」には55.0%とほぼ横這いで推移している。

総じて、在宅勤務・テレワークを「行っている（同）」割合は、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月（26.2%）と比較して、概ね倍増したところ（55%程度）で（あくまでも調査時点の現状を前提にした）定常状態となっている様子が見えてくる。

図表8 「在宅勤務・テレワーク」の4～11月における実施日数の変化



6. これまでの在宅勤務・テレワーク経験と、新型コロナウイルス感染拡大期より在宅勤務・テレワーク日数が減少している場合等の理由

「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」（n=4,165）を対象に、（現在の会社に限らず）これまでの在宅勤務・テレワーク経験⁶を尋ねると図表9の通りになった。すなわち、これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合は10人に3人弱（計28.2%）で、うち約2人（19.7%）が新型コロナウイルス感染拡大期に当たる「3～5月に初めて経験した」ものの、そのうち1人弱（9.1%）は「現在は行っていない」と回答している。また、「3～5月に初めて経験した」場合を含めた5月以前の経験者（15.4%）に、直近1ヶ月間の在宅勤務・テレワーク日数の増減を尋ねると、「新型コロナウイルス感染拡大期（3～5月の月間平均）より減少した」との回答が5.6%（1/3超）となった。更に、これまでに在宅勤務・テレワーク経験があるものの「現在は行っていない」場合（11.6%）に、現在の仕事が在宅勤務・テレワークの「対象となっている」割合は2.3%で、「対象となっていない」が5.0%、「会社が行っていない」が4.3%となった。

⁶ 1日でも実施していれば「行っている」と回答してもらえるよう注釈した。

図表9 これまでの在宅勤務・テレワーク経験と日数の変化等

形態	n	これまでの在宅勤務・テレワーク経験							新型コロナウイルス感染拡大期と比較した直近1ヶ月の在宅勤務・テレワーク日数						現在の仕事で、在宅勤務・テレワークの対象となっているか				在宅勤務・テレワークの経験がある計		うち、現在も行っている計		継続実施率
		あり、現在も行っている	3/5月に初めて経験している	現在も行っている	6月以降に初めて経験している	3/5月に初めて経験したが、現在も行っていない	6月以降に初めて経験したが、現在も行っていない	今年2月以前から経験があるが、現在も行っていない	これまで一度も経験したことがない	6月以前に経験し、現在も行っている計	かなり減少した	やや減少した	ほぼ同じ	増加した	減少計	対象となっている	対象となっていない	テレワークが在宅勤務・テレワークの対象となっていない	在宅勤務・テレワークの対象となっている	経験あり	経験なし		
計	4,165	4.8	10.6	1.3	1.2	9.1	1.3	71.8	19.7	15.4	2.4	3.2	7.7	2.1	5.6	11.6	2.3	5.0	4.3	28.2	16.7	59.0	
正社員	2,789	6.0	13.4	1.5	1.3	10.9	1.5	65.4	24.2	19.4	2.9	4.1	9.8	2.5	7.0	13.7	2.8	5.8	5.1	34.6	20.9	60.3	
非正社員計	1,376	2.3	5.1	0.8	0.9	5.4	0.9	84.7	10.5	7.3	1.3	1.5	3.4	1.2	2.8	7.2	1.1	3.3	2.8	15.3	8.1	53.1	
パート・アルバイト	983	1.9	2.2	0.4	0.8	2.8	0.6	91.3	5.0	4.0	0.7	0.7	1.7	0.9	1.5	4.3	0.4	1.8	2.1	8.7	4.5	51.2	
契約社員・嘱託	277	4.0	12.3	1.4	1.4	14.1	1.4	65.3	26.4	16.2	3.6	4.3	6.1	2.2	7.9	17.0	2.2	9.0	5.8	34.7	17.7	51.0	
派遣労働者	136	1.5	11.0	2.2	-	5.9	2.2	77.2	16.9	12.5	0.7	0.7	10.3	0.7	1.5	8.1	3.7	2.2	2.2	22.8	14.7	64.5	
管理職(課長クラス以上)	374	9.6	23.8	1.6	1.6	15.2	2.7	45.5	39.0	33.4	4.5	4.3	19.8	4.8	8.8	19.5	4.3	7.8	7.5	54.5	35.0	64.2	
専門・技術職	1,057	6.5	13.2	1.7	1.1	9.2	1.6	66.7	22.3	19.7	2.8	4.3	10.0	2.6	7.1	11.9	2.6	5.0	4.3	33.3	21.4	64.2	
事務職	1,017	4.0	12.8	2.3	2.1	11.6	1.0	66.3	24.4	16.8	2.5	3.9	8.7	1.8	6.4	14.7	3.4	5.7	5.5	33.7	19.1	56.6	
営業・販売職	565	5.5	10.1	0.5	1.1	11.5	1.2	70.1	21.6	15.6	2.7	4.4	5.5	3.0	7.1	13.8	1.9	6.5	5.3	29.9	16.1	53.8	
サービス職	426	1.9	3.3	0.5	0.5	3.8	0.9	89.2	7.0	5.2	1.6	0.9	2.3	0.2	2.6	5.2	0.2	1.9	3.1	10.8	5.6	52.2	
保安・警備職	20	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
生産技能職	337	2.1	1.5	0.3	0.3	2.4	0.6	92.9	3.9	3.6	1.2	0.3	1.5	0.6	1.5	3.3	0.3	2.7	0.3	7.1	3.9	54.2	
輸送・機械運転職	89	-	1.1	-	-	5.6	1.1	92.1	6.7	1.1	-	1.1	-	-	1.1	6.7	-	3.4	3.4	7.9	1.1	14.3	
建設作業・採掘職	33	-	-	-	-	9.1	3.0	87.9	9.1	-	-	-	-	-	-	12.1	-	12.1	-	12.1	-	-	
運搬・清掃・包装作業	133	2.3	0.8	-	-	0.8	0.8	95.5	1.5	3.0	-	0.8	0.8	1.5	0.8	1.5	-	0.8	0.8	4.5	3.0	66.7	
その他	94	2.1	7.4	-	1.1	6.4	2.1	80.9	13.8	9.6	1.1	2.1	4.3	2.1	3.2	9.6	2.1	5.3	2.1	19.1	9.6	50.0	
わからない	20	5.0	-	-	-	5.0	5.0	85.0	5.0	5.0	-	-	-	-	-	10.0	-	-	10.0	15.0	5.0	33.3	
建設業	198	5.6	6.1	1.5	2.0	12.1	2.5	70.2	18.2	11.6	3.0	2.0	5.1	1.5	5.1	16.7	3.5	8.1	5.1	29.8	13.1	44.1	
製造業	873	5.5	15.7	1.7	1.3	9.0	1.5	65.3	24.7	21.2	3.0	5.5	10.2	2.5	8.5	11.8	3.1	5.6	3.1	34.7	22.9	66.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	61	1.6	14.8	-	-	13.1	-	68.9	27.9	16.4	3.3	6.6	3.3	3.3	9.8	14.8	3.3	8.2	3.3	31.1	16.4	52.6	
情報通信業	239	20.5	33.1	2.9	1.3	9.6	3.3	29.3	42.7	53.6	5.0	6.7	35.1	6.7	11.7	14.2	4.2	6.3	3.8	70.7	56.5	79.9	
運輸業	234	2.6	5.1	0.4	0.4	9.0	1.3	81.2	14.1	7.7	0.9	2.1	3.8	0.9	3.0	10.7	2.6	5.6	2.6	18.8	8.1	43.2	
卸売・小売業	511	2.3	7.8	1.2	0.4	5.9	0.8	81.6	13.7	10.2	1.6	2.5	4.1	2.0	4.1	7.0	0.6	3.5	2.9	18.4	11.4	61.7	
金融・保険業	204	5.9	16.2	3.4	2.5	21.1	3.4	47.5	37.3	22.1	3.4	5.9	8.8	3.9	9.3	27.0	5.9	9.8	11.3	52.5	25.5	48.6	
不動産業	87	4.6	16.1	2.3	-	18.4	3.4	55.2	34.5	20.7	2.3	4.6	12.6	1.1	6.9	21.8	5.7	8.0	8.0	44.8	23.0	51.3	
飲食店・宿泊業	121	1.7	3.3	-	1.7	3.3	-	90.1	6.6	5.0	1.7	0.8	2.5	-	2.5	5.0	1.7	0.8	2.5	9.9	5.0	50.0	
医療・福祉	759	1.3	1.7	0.4	0.8	3.4	0.3	92.1	5.1	3.0	0.7	0.8	1.3	0.3	1.4	4.5	0.1	1.4	2.9	7.9	3.4	43.3	
教育・学習支援業	119	1.7	14.3	1.7	2.5	24.4	2.5	52.9	38.7	16.0	2.5	5.9	5.0	2.5	8.4	29.4	1.7	10.9	16.8	47.1	17.6	37.5	
郵便局・協同組合	36	-	-	-	-	16.7	-	83.3	16.7	-	-	-	-	-	-	16.7	2.8	8.3	5.6	16.7	-	-	
サービス業	538	5.6	8.2	0.9	1.7	9.9	0.9	72.9	18.0	13.8	3.0	1.7	7.2	1.9	4.6	12.5	2.2	4.8	5.4	27.1	14.7	54.1	
その他	172	5.8	15.7	1.2	1.2	8.7	1.2	66.3	24.4	21.5	4.7	3.5	9.3	4.1	8.1	11.0	2.3	5.8	2.9	33.7	22.7	67.2	
わからない	13	7.7	15.4	-	-	7.7	69.2	15.4	15.4	23.1	-	-	15.4	7.7	-	7.7	-	-	7.7	30.8	23.1	75.0	
29人以下	861	2.9	5.1	0.7	1.0	4.8	1.4	84.1	9.9	8.0	1.4	0.7	4.9	1.0	2.1	7.2	1.3	2.1	3.8	15.9	8.7	54.7	
30~299人	1,295	3.3	8.1	1.4	1.2	9.4	0.8	75.8	17.5	11.4	2.0	2.7	5.8	0.9	4.7	11.4	1.5	4.6	5.3	24.2	12.8	52.9	
300~999人	556	3.4	16.2	1.6	0.7	9.4	2.0	66.7	25.5	19.6	2.7	5.6	9.2	2.2	8.3	12.1	2.2	5.6	4.3	33.3	21.2	63.8	
1,000人以上	1,114	9.3	17.1	1.6	1.6	13.1	1.9	55.3	30.3	26.5	3.8	5.4	13.1	4.2	9.2	16.6	4.5	8.1	4.0	44.7	28.1	62.9	
わからない	339	2.1	3.8	0.6	0.9	4.7	0.3	87.6	8.6	5.9	1.2	0.9	1.8	2.1	2.1	5.9	0.3	2.7	2.9	12.4	6.5	52.4	
首都圏	1,275	7.7	17.5	1.4	1.4	9.3	1.2	61.5	26.8	25.2	3.1	4.9	13.4	3.8	8.0	11.9	2.2	5.1	4.6	38.5	26.6	69.0	
中部・関西圏	1,433	3.8	9.2	1.0	1.3	8.8	1.5	74.3	18.0	13.0	2.3	3.1	5.8	1.8	5.4	11.6	2.4	4.9	4.3	25.7	14.1	54.9	
その他	1,457	3.1	6.0	1.4	0.8	9.1	1.4	78.2	15.1	9.1	1.8	1.9	4.5	0.9	3.7	11.3	2.2	4.9	4.1	21.8	10.5	48.3	

こうした結果を就業形態別にみると、これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合は、「正社員」が1/3超(34.6%)に対し、「非正社員計」はその半数を下回っている(15.3%)。非正社員の中でも特に「パート・アルバイト」(8.7%)で低く、「契約社員・嘱託」は正社員と同程度(34.7%)、「派遣労働者」も5人に一人超(22.8%)となっている。また、主な職種別にみると、「管理職(課長クラス以上)」は半数超(54.5%)に経験があるものの、うち「現在も行っている」のは2/3弱(35.0%)となっている。一方で、これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合は、「運搬・清掃・包装作業」(4.5%)や「生産技能職」(7.1%)、「輸送・機械運転職」(7.9%)等で顕著に低い。

勤め先の主な業種別にみると、そもそも「2月以前から経験があり、現在も行っている」割合が約1/5(20.5%)と抜きん出て高い「情報通信業」で、これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合(70.7%)、うち「現在も行っている」割合(56.5%)とも特に高くなっている(継続率も約8割)。次いで、「金融・保険業」(これまでに経験52.5%、現在も実施25.5%)等でも高いが、「医療、福祉」(同順に7.9%、3.4%)や「飲食店、宿泊業」(同順に9.9%、5.0%)では、そもそもこれまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合が特に低いのが特徴となっている。

企業規模別にみると、これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合(「29人以下」15.9%~「1,000人以上」44.7%)、うち現在も行っている割合(同順に8.7%~28.1%)とも、大規模企業になるほど高まる傾向が読み取れる。なお、「1,000人以上」の企業でも約3割(30.3%)が、在宅勤務・テレワークを「3~5月に初めて経験した」と回答しており、新型コロナウイルス感染拡大が、大規模企業も含めて確かに在宅勤務・テレワークの(一時的な)拡大に寄与した様子がうかがえる。

また、居住地域別にみると、これまでに在宅勤務・テレワーク経験がある割合は、「首都圏」で3人に一人超(38.5%)、「中部・関西圏」で約4人に一人(25.7%)に対し、「その他」の地域では5人に一人超(21.8%)となっている。そのうち、在宅勤務・テレワークを現在も行っている割合は、「首都圏」で4人に一人超(26.6%)、「中部・関西圏」で約7人に一人(14.1%)に対し、「その他」の地域では約10人に一人(10.5%)となっている(継続率も同順に低い)。

こうしたなか、在宅勤務・テレワークについて「本年2月以前から経験があり、現在も行っている」または「3~5月に初めて経験し、現在も行っている」が、直近1ヶ月間の在宅勤務・テレワーク日数が「新型コロナウイルス感染拡大期より、減少した」場合(n=234)にその理由を尋ねると(複数回答)、①「緊急事態宣言が解除されたから」(53.4%)が半数を超えてもっとも高く、これに②「出勤抑制の会社指示が解除・緩和されたから」(32.5%)、③「在宅勤務・テレワークのできる仕事が、限られるから(顧客対応や特殊なシステム、紙ベース等、出社しなければできない仕事があるから)」(28.6%)、④「報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから」(17.5%)、⑤「感染リスク、感染不安が低下したから」(13.7%)等が続いた(図表10)。

同様に、これまでに在宅勤務・テレワーク勤務の経験があり、現在も「会社は在宅勤務・テレワークを行っており、自身の現在の仕事も対象となっている」が、現在は在宅勤務・テレワークを行っていない場合(n=94)にその理由を尋ねると(複数回答)、①「在宅勤務・テレワークのできる仕事が、限られるから(顧客対応や特殊なシステム、紙ベース等、出社しなければできない仕事があるから)」(42.6%)がもっとも高く、次いで②「緊急事態宣言が解除されたから」(37.2%)、③「報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから」(23.4%)、④「出勤抑制の会社指示が解除・緩和されたから」(17.0%)、⑤「運動不足になるから、気分が落ち込むなど健康に悪いら」(16.0%)等が挙げられた。

なお、在宅勤務・テレワークを行っていても日数が減少しているか、行わなくなった理由(複数回答)を合算して居住地域別にみると、「在宅勤務・テレワークのできる仕事が、限られるから(顧客対応や特殊なシステム、紙ベース等、出社しなければできない仕事があるから)」等については、「その他」の地域(23.3%)より「中部・関西圏」(33.9%)や「首都圏」(37.7%)ほど高くなっている。

図表 10 直近 1 ヶ月間の在宅勤務・テレワーク日数が新型コロナウイルス感染拡大期より減少している理由や、在宅勤務・テレワークを行わなくなった理由

n	(複数回答)																	
	運送	会社の指示や制度						仕事内容				人間関係や職場の雰囲気				健康		
計	328	48.8	13.7	12.5	28.0	7.9	7.6	6.7	32.6	19.2	4.3	4.9	5.2	2.4	6.7	4.9	7.3	2.7
新型コロナウイルス感染拡大期より在宅勤務・テレワーク日数が減少している者	234	53.4	13.7	12.0	32.5	8.5	9.0	6.4	28.6	17.5	3.8	4.7	5.6	2.6	6.0	4.3	3.8	2.6
行える環境にありながら、現在は在宅勤務・テレワークを行っていない者	94	37.2	13.8	13.8	17.0	6.4	4.3	7.4	42.6	23.4	5.3	5.3	4.3	2.1	8.5	6.4	16.0	3.2
正社員	275	48.7	13.1	12.0	28.7	7.6	7.3	6.9	32.0	20.0	4.0	5.1	6.2	2.9	6.9	4.7	8.0	2.2
非正社員計	53	49.1	17.0	15.1	24.5	9.4	9.4	5.7	35.8	15.1	5.7	3.8	-	-	5.7	5.7	3.8	5.7
パート・アルバイト	18	38.9	16.7	11.1	5.6	11.1	22.2	11.1	33.3	22.2	5.6	-	-	-	5.6	-	-	5.6
契約社員・嘱託	28	53.6	17.9	17.9	35.7	7.1	3.6	3.6	28.6	14.3	3.6	3.6	-	-	7.1	7.1	7.1	3.6
派遣労働者	7	57.1	14.3	14.3	28.6	14.3	-	-	71.4	-	14.3	14.3	-	-	-	14.3	-	14.3
管理職(課長クラス以上)	49	55.1	18.4	6.1	18.4	2.0	6.1	2.0	30.6	18.4	-	4.1	4.1	-	4.1	10.2	8.2	2.0
専門・技術職	103	48.5	14.6	14.6	38.8	10.7	6.8	8.7	30.1	18.4	4.9	2.9	5.8	1.0	3.9	1.0	2.9	4.9
事務職	100	46.0	12.0	16.0	23.0	10.0	6.0	9.0	39.0	29.0	5.0	7.0	5.0	4.0	9.0	6.0	13.0	2.0
営業・販売職	51	58.8	11.8	5.9	29.4	2.0	11.8	-	31.4	9.8	3.9	3.9	2.0	2.0	9.8	2.0	3.9	-
サービス職	12	8.3	8.3	16.7	16.7	-	-	16.7	16.7	-	-	8.3	16.7	-	-	8.3	-	8.3
保安・警備職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
生産技能職	6	33.3	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	-	16.7	-	16.7	-	-	-	16.7	-	-	-
輸送・機械運転職	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設作業・探検職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運搬・清掃・包装作業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-
その他	5	60.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0	60.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-
わからない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	17	47.1	5.9	11.8	29.4	5.9	17.6	5.9	35.3	35.3	11.8	11.8	11.8	-	17.6	-	5.9	-
製造業	101	60.4	16.8	8.9	32.7	7.9	9.9	4.0	29.7	22.8	2.0	5.0	4.0	2.0	6.9	2.0	3.0	1.0
電気・ガス・熱供給・水道業	8	25.0	-	-	25.0	12.5	12.5	12.5	-	25.0	-	12.5	-	-	-	-	12.5	12.5
情報通信業	38	44.7	13.2	23.7	28.9	7.9	2.6	2.6	36.8	13.2	2.6	2.6	7.9	-	5.3	5.3	10.5	7.9
運輸業	13	53.8	-	-	23.1	7.7	-	-	38.5	15.4	-	-	-	-	7.7	7.7	7.7	-
卸売・小売業	24	62.5	20.8	12.5	37.5	12.5	8.3	4.2	33.3	12.5	4.2	12.5	4.2	4.2	12.5	12.5	16.7	8.3
金融・保険業	31	38.7	16.1	19.4	29.0	-	-	3.2	29.0	16.1	6.5	6.5	3.2	-	9.7	3.2	9.7	-
不動産業	11	27.3	27.3	-	9.1	-	18.2	9.1	54.5	9.1	9.1	-	-	9.1	9.1	-	-	-
飲食・宿泊業	5	-	20.0	-	40.0	-	-	20.0	40.0	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	12	33.3	16.7	-	8.3	41.7	16.7	8.3	16.7	33.3	-	-	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	-
教育・学習支援業	12	66.7	-	8.3	16.7	-	-	-	25.0	8.3	16.7	-	8.3	-	-	-	-	-
郵便局・協同組合	1	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-
サービス業	37	45.9	13.5	18.9	32.4	8.1	8.1	13.5	40.5	13.5	2.7	-	8.1	2.7	-	8.1	5.4	2.7
その他	18	33.3	5.6	16.7	11.1	5.6	5.6	22.2	33.3	27.8	11.1	5.6	5.6	11.1	5.6	11.1	27.8	-
わからない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
29人以下	29	41.4	-	17.2	10.3	10.3	3.4	6.9	34.5	13.8	3.4	-	3.4	3.4	6.9	20.7	17.2	-
30~299人	81	45.7	13.6	8.6	28.4	9.9	11.1	11.1	33.3	17.3	7.4	2.5	7.4	4.9	4.9	6.2	7.4	2.5
300~999人	58	51.7	15.5	8.6	32.8	5.2	10.3	8.6	32.8	22.4	3.4	8.6	6.9	1.7	6.9	-	6.9	3.4
1,000人以上	152	51.3	16.4	14.5	30.3	7.9	5.9	3.3	32.2	21.1	3.3	5.9	3.9	1.3	7.9	3.3	5.9	2.6
わからない	8	37.5	-	25.0	12.5	-	-	12.5	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5
首都圏	130	54.6	10.0	13.1	29.2	6.2	5.4	6.2	37.7	18.5	3.8	4.6	6.2	1.5	9.2	5.4	8.5	3.8
中部・関西圏	112	44.6	19.6	15.2	23.2	5.4	10.7	4.5	33.9	21.4	6.3	6.3	3.6	2.7	5.4	4.5	5.4	1.8
その他	86	45.3	11.6	8.1	32.6	14.0	7.0	10.5	23.3	17.4	2.3	3.5	5.8	3.5	4.7	4.7	8.1	2.3

7. テレワークを行うことによる仕事の生産性・効率性等の変化

これまでにて在宅勤務・テレワーク経験がある「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=1,176)を対象に、オフィスのみで働く場合を100として、在宅勤務・テレワークを行うことによる変化を0~200の範囲で尋ねると⁷、「仕事の生産性・効率性」については、50未満の「大幅に低下」(12.9%)と50以上100未満の「やや低下」(53.3%)を合わせた「低下する」割合計が約2/3(66.2%)に対し、「変化なし」(100)が21.1%、「上昇する」(100超)が12.7%となった(平均値76.9、中央値80)(図表11)⁸。同

⁷ テレワークを行うことで、仕事の生産性・効率性が1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」などと例示した。

⁸ テレワークの効果的な推進には、会社・個人が実質的な業務遂行の体制を整えることや、自律性を高めるなどの仕事の進め方の見直し求められる(高見、第46回リサーチアイ、ほか近刊)。

様に、「仕事を通じた充実感・満足感」についても、「低下する」割合計が6割超(61.2%)に対し、「変化なし」が28.1%、「上昇する」が10.7%で、「低下する」割合計が「上昇する」との回答を大きく上回っている(平均値77.2、中央値80)。他方、「ワークライフバランスの実現度」については、「低下する」割合計が38.4%に対し、「変化なし」が20.4%、「上昇する」が41.2%で、「上昇する」との回答が「低下する」割合計をやや上回った(平均値99.0、中央値100)。

こうした結果を属性別にみても、「仕事の生産性・効率性」と「仕事を通じた充実感・満足感」については、いずれも「低下する」割合計が「上昇する」との回答を顕著に上回っている。これに対し、「ワークライフバランスの実現度」については、「正社員」(上昇42.1%>低下36.9%)や「専門・技術職」(49.1%>31.3%)、「製造業」(45.5%>34.7%)、「情報通信業」(56.2%>23.1%)、「金融・保険業」(42.1%>33.6%)等で、「上昇する」との回答が上回っている。また、企業規模別にみると、「低下する」割合計は小規模企業ほど高い(「29人以下」で43.1%等)のに対し、「上昇する」との回答は大規模企業になるほど高まる傾向が見られ(「1,000人以上」で48.4%等)、300人以上を境に「上昇する」割合が「低下する」割合を逆転することが分かる。

なお、居住地別にみると、いずれの項目についても「首都圏」より「その他」の地域ほど「低下する」割合計が高まる傾向が読み取れる。中でも「ワークライフバランスの実現度」については、「首都圏」で「上昇する」が優勢なのに対し(45.8>31.6%)、「その他」の地域では「低下する」割合計が優勢となっている(34.1%<47.3%)。

図表 11 テレワークを行うことによる仕事の生産性・効率性等の変化

	n	仕事の生産性・効率性					仕事を通じた充実感・満足感					ワークライフバランスの実現度				
		大幅に低下 (-50未満)	やや低下する (-100以上)	(変化なし) (100)	上昇する (100超)	低下する計	大幅に低下 (-50未満)	やや低下する (-100以上)	(変化なし) (100)	上昇する (100超)	低下する計	大幅に低下 (-50未満)	やや低下する (-100以上)	(変化なし) (100)	上昇する (100超)	低下する計
計	1,176	12.9	53.3	21.1	12.7	66.2	16.5	44.7	28.1	10.7	61.2	11.4	27.0	20.4	41.2	38.4
形態別																
正社員	965	11.4	54.4	20.7	13.5	65.8	16.4	44.1	28.0	11.5	60.5	10.7	26.2	21.0	42.1	36.9
非正社員計	211	19.9	48.3	22.7	9.0	68.2	17.1	47.4	28.4	7.1	64.5	14.7	30.8	17.5	37.0	45.5
主な職種																
管理職(部長クラス以上)	204	7.4	62.3	20.6	9.8	69.6	14.7	47.1	29.9	8.3	61.8	7.8	28.4	25.0	38.7	36.3
専門・技術職	352	9.7	50.9	23.0	16.5	60.5	11.6	42.0	31.5	14.8	53.7	8.8	22.4	19.6	49.1	31.3
事務職	343	13.4	55.1	21.6	9.9	68.5	18.7	46.9	25.7	8.7	65.6	12.8	27.4	19.0	40.8	40.2
営業・販売職	169	17.2	46.2	18.9	17.8	63.3	18.9	42.6	27.2	11.2	61.5	11.8	30.2	21.9	36.1	42.0
サービス職	46	26.1	56.5	13.0	4.3	82.6	34.8	39.1	19.6	6.5	73.9	23.9	41.3	15.2	19.6	65.2
生産技術職	24	25.0	45.8	20.8	8.3	70.8	16.7	50.0	25.0	8.3	66.7	16.7	37.5	16.7	29.2	54.2
輸送・機械運転職	7	28.6	28.6	42.9	-	57.1	42.9	14.3	28.6	14.3	57.1	57.1	-	28.6	14.3	57.1
建設作業・採掘職	4	25.0	50.0	25.0	-	75.0	25.0	75.0	-	-	100.0	25.0	25.0	-	50.0	50.0
運搬・清掃・包装作業	6	33.3	33.3	16.7	16.7	66.7	16.7	33.3	50.0	-	50.0	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3
その他	18	22.2	50.0	16.7	11.1	72.2	5.6	66.7	16.7	11.1	72.2	11.1	22.2	16.7	50.0	33.3
わからない	3	33.3	66.7	-	-	100.0	33.3	33.3	33.3	-	66.7	-	66.7	-	33.3	66.7
業種別																
建設業	59	8.5	62.7	22.0	6.8	71.2	22.0	37.3	32.2	8.5	59.3	11.9	25.4	22.0	40.7	37.3
製造業	303	8.3	53.5	24.4	13.9	61.7	13.9	48.2	26.7	11.2	62.0	6.9	27.7	19.8	45.5	34.7
電気・ガス・熱供給・水道業	19	26.3	47.4	15.8	10.5	73.7	42.1	36.8	10.5	10.5	78.9	31.6	10.5	21.1	36.8	42.1
情報通信業	169	7.7	45.6	26.6	20.1	53.3	7.7	33.1	44.4	14.8	40.8	7.1	16.0	20.7	56.2	23.1
運輸業	44	18.2	54.5	20.5	6.8	72.7	18.2	45.5	29.5	6.8	63.6	18.2	22.7	20.5	38.6	40.9
卸売・小売業	94	14.9	55.3	12.8	17.0	70.2	17.0	43.6	25.5	13.8	60.6	9.6	36.2	16.0	38.3	45.7
金融・保険業	107	15.0	57.0	20.6	7.5	72.0	17.8	46.7	25.2	10.3	64.5	12.1	21.5	24.3	42.1	33.6
不動産業	39	15.4	64.1	17.9	2.6	79.5	17.9	59.0	20.5	2.6	76.9	12.8	35.9	25.6	25.6	48.7
飲食店・宿泊業	12	25.0	41.7	33.3	-	66.7	25.0	41.7	33.3	-	66.7	16.7	58.3	25.0	-	75.0
医療・福祉	60	21.7	45.0	15.0	18.3	66.7	25.0	41.7	18.3	15.0	66.7	20.0	25.0	21.7	33.3	45.0
教育・学習支援業	56	19.6	57.1	12.5	10.7	76.8	21.4	50.0	17.9	10.7	71.4	12.5	39.3	12.5	35.7	51.8
郵便局・協同組合	6	50.0	33.3	16.7	-	83.3	16.7	50.0	33.3	-	66.7	33.3	16.7	16.7	33.3	50.0
サービス業	146	14.4	54.8	18.5	12.3	69.2	19.9	45.9	25.3	8.9	65.8	17.1	30.8	21.9	30.1	47.9
その他	58	15.5	53.4	25.9	5.2	69.0	13.8	53.4	25.9	6.9	67.2	8.6	31.0	20.7	39.7	39.7
わからない	4	-	75.0	-	25.0	75.0	-	50.0	50.0	-	50.0	-	25.0	-	75.0	25.0
企業規模																
29人以下	137	17.5	40.9	24.8	16.8	58.4	17.5	41.6	29.2	11.7	59.1	16.8	26.3	25.5	31.4	43.1
30~299人	314	13.1	56.1	17.8	13.1	69.1	20.4	45.5	24.5	9.6	65.9	13.7	33.1	19.4	33.8	46.8
300~999人	185	9.2	59.5	17.8	13.5	68.6	11.4	45.9	28.6	14.1	57.3	7.0	26.5	21.6	44.9	33.5
1,000人以上	498	11.6	53.4	23.3	11.6	65.1	15.5	45.0	29.1	10.4	60.4	9.8	22.5	19.3	48.4	32.3
わからない	42	28.6	45.2	21.4	4.8	73.8	19.0	40.5	35.7	4.8	59.5	14.3	40.5	19.0	26.2	54.8
居住地																
首都圏	491	10.8	49.9	24.2	15.1	60.7	11.6	43.0	31.4	14.1	54.6	8.8	22.8	22.6	45.8	31.6
中部・関西圏	368	10.9	58.2	17.1	13.9	69.0	13.6	50.5	26.6	9.2	64.1	9.5	30.4	19.0	41.0	39.9
その他	317	18.6	53.0	20.8	7.6	71.6	27.4	40.7	24.6	7.3	68.1	17.7	29.7	18.6	34.1	47.3

8. 今後の働き方のありように対する考え方

新型コロナウイルス感染症の問題を契機の一つとして、日本的な働き方の見直しがいかに進むのではないかとの見方もある。そこで、「12月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,165)を対象に、今後の働き方のありようとしてA⇔Bのどちらがより望ましいと思うか尋ねると図表12の通りになった。

まず、①「A,1つの企業に、出来るだけ長く勤められる(雇用保障)環境を維持すること⇔B,労働市場を流動化し、転職しやすい環境にすること(場合によっては、雇用保障がなくなることに)」については、「A(どちらかというを含む)」が半数超(52.1%)に対し、「B(同)」は16.5%とAが圧倒的に優勢で、「どちらともいえない」が31.4%となった。

図表12 今後の働き方のありように対する考え方

n	① A,1つの企業に、出来るだけ長く勤められる (雇用保障)環境を維持すること⇔ B,労働市場を流動化し、転職しやすい環境にすること (場合によっては、雇用保障がなくなることに)							② A,様々な仕事内容を任せられる企業のメンバーとして 雇用されること⇔B,仕事の内容(ジョブ)を明確に限定し、 その仕事が続く限りは雇用されること							
	A	ど い う と も い え な い	ど ち ら か A	ど ち ら か B	ど ち ら か ど ち ら か も い え な い	B	A 計	B 計	A	ど い う と も い え な い	ど ち ら か A	ど ち ら か B	B	A 計	B 計
	6.8	27.7	41.0	18.2	6.3	34.5	24.5	6.8	27.7	41.0	18.2	6.3	34.5	24.5	
計	4,165	16.0	38.0	31.4	12.5	4.1	52.1	16.5	6.8	27.7	41.0	18.2	6.3	34.5	24.5
雇用者															
正社員	2,789	16.3	35.2	31.7	12.7	4.0	51.6	16.7	7.8	30.6	40.2	15.7	5.7	38.4	21.4
非正社員計	1,376	15.4	37.6	30.8	11.9	4.2	53.1	16.1	4.9	21.7	42.7	23.2	7.6	26.6	30.7
管理職(部長クラス以上)	374	18.2	31.3	35.8	11.2	3.5	49.5	14.7	9.6	39.8	37.4	9.1	4.0	49.5	13.1
専門・技術職	1,057	14.3	35.6	31.5	14.2	4.4	49.9	18.6	6.8	30.9	38.1	17.6	6.5	37.7	24.1
事務職	1,017	16.9	37.5	29.8	12.2	3.6	54.4	15.8	7.0	25.0	41.1	20.6	6.3	32.0	26.9
営業・販売職	565	14.9	36.8	30.4	12.7	5.1	51.7	17.9	6.4	25.8	44.8	16.1	6.9	32.2	23.0
サービス職	426	14.6	36.9	32.6	12.9	3.1	51.4	16.0	5.6	23.5	43.9	22.1	4.9	29.1	27.0
保安・警備職	20	5.0	45.0	25.0	15.0	10.0	50.0	25.0	-	35.0	45.0	15.0	5.0	35.0	20.0
生産技能職	337	20.2	35.0	30.6	11.0	3.3	55.2	14.2	7.7	27.0	40.4	18.4	6.5	34.7	24.9
輸送・機械運転職	89	23.6	29.2	28.1	13.5	5.6	52.8	19.1	7.9	20.2	47.2	20.2	4.5	28.1	24.7
建設作業・採掘職	33	12.1	27.3	33.3	15.2	12.1	39.4	27.3	6.1	27.3	51.5	6.1	9.1	33.3	15.2
運搬・清掃・包装作業	133	12.8	44.4	34.6	6.8	1.5	57.1	8.3	4.5	19.5	45.9	21.8	8.3	24.1	30.1
その他	94	19.1	36.2	28.7	10.6	5.3	55.3	16.0	4.3	23.4	36.2	25.5	10.6	27.7	36.2
わからない	20	10.0	30.0	50.0	-	-	10.0	40.0	-	20.0	45.0	20.0	15.0	20.0	35.0
2020年4/1時点の状況															
取組先の主な業種															
建設業	198	13.1	36.9	32.3	12.1	5.6	50.0	17.7	4.0	31.8	40.4	18.2	5.6	35.9	23.7
製造業	873	18.1	34.8	32.6	10.7	3.8	52.9	14.4	8.2	29.7	40.5	16.3	5.3	37.9	21.5
電気・ガス・熱供給・水道業	61	18.0	44.3	29.5	6.6	1.6	62.3	8.2	4.9	26.2	50.8	13.1	4.9	31.1	18.0
情報通信業	239	13.8	30.5	34.3	15.9	5.4	44.4	21.3	7.1	24.7	44.4	16.3	7.5	31.8	23.8
運輸業	234	20.1	36.3	30.8	9.8	3.0	56.4	12.8	11.1	26.5	41.9	16.2	4.3	37.6	20.5
卸売・小売業	511	15.7	38.9	28.6	12.1	4.7	54.6	16.8	6.8	28.0	41.9	16.6	6.7	34.8	23.3
金融・保険業	204	16.2	41.2	26.5	12.7	3.4	57.4	16.2	5.9	36.3	35.3	16.2	6.4	42.2	22.5
不動産業	87	14.9	34.5	34.5	14.9	1.1	49.4	16.1	4.6	31.0	48.3	12.6	3.4	35.6	16.1
飲食店・宿泊業	121	11.6	38.8	35.5	11.6	2.5	50.4	14.0	5.8	19.0	49.6	22.3	3.3	24.8	25.6
医療・福祉	759	14.5	37.5	31.0	13.0	4.0	52.0	17.0	6.1	27.7	39.3	19.1	7.9	33.7	27.0
教育・学習支援業	119	17.6	34.5	24.4	19.3	4.2	52.1	23.5	4.2	28.6	35.3	26.9	5.0	32.8	31.9
郵便業・協同組合	36	27.8	33.3	33.3	2.8	2.8	61.1	5.6	13.9	38.9	30.6	16.7	-	52.8	16.7
サービス業	538	13.8	36.2	31.6	14.3	4.1	50.0	18.4	6.3	25.1	42.0	20.8	5.8	31.4	26.6
その他	172	21.5	23.3	35.5	12.8	7.0	44.8	19.8	5.8	18.6	40.1	22.1	13.4	24.4	35.5
わからない	13	7.7	38.5	53.8	-	-	46.2	-	-	15.4	46.2	38.5	-	15.4	38.5
企業規模															
29人以下	861	15.3	33.0	33.7	12.9	5.1	48.3	18.0	5.9	25.2	42.6	19.9	6.4	31.1	26.2
30~299人	1,295	15.2	37.9	29.5	13.7	3.6	53.1	17.4	5.9	28.6	40.8	18.7	6.0	34.5	24.7
300~999人	556	17.4	35.6	30.4	11.7	4.9	53.1	16.5	7.7	29.3	40.8	16.2	5.9	37.1	22.1
1,000人以上	1,114	17.1	37.4	30.5	11.0	3.9	54.6	14.9	9.0	31.5	37.3	15.9	6.3	40.5	22.2
わからない	339	15.0	32.4	37.5	12.7	2.4	47.5	15.0	4.1	15.0	50.4	22.7	7.7	19.2	30.4
居住地域															
首都圏	1,275	15.2	36.6	30.5	13.3	4.4	51.8	17.6	7.9	27.6	38.7	18.9	6.8	35.5	25.7
中部・関西圏	1,433	17.4	35.2	31.2	11.9	4.3	52.7	16.1	7.3	28.3	40.8	17.3	6.3	35.6	23.6
その他	1,457	15.4	36.2	32.4	12.4	3.6	51.6	16.0	5.4	27.1	43.2	18.4	5.8	32.5	24.2
年齢層															
20歳台	769	14.2	31.9	32.5	15.1	6.4	46.0	21.5	6.6	28.9	37.2	20.5	6.8	35.5	27.3
30歳台	955	14.1	35.1	32.9	12.8	5.1	49.2	17.9	8.8	27.6	40.3	17.1	6.2	36.4	23.2
40歳台	1,195	17.5	36.2	31.3	12.0	3.1	53.6	15.1	6.5	26.6	41.6	18.7	6.6	33.1	25.3
50歳台	920	17.6	38.3	30.9	10.2	3.0	55.9	13.3	6.2	28.3	42.7	16.2	6.6	34.5	22.8
60歳台	326	16.3	41.7	26.4	13.5	2.1	58.0	15.6	4.3	27.3	45.4	19.6	3.4	31.6	23.0
性別															
男性	2,259	15.7	33.2	33.9	13.1	4.2	48.8	17.3	7.6	29.8	41.8	15.0	5.8	37.4	20.8
女性	1,906	16.5	39.4	28.5	11.6	4.0	55.9	15.6	5.9	25.1	40.1	21.9	6.9	31.1	28.8
の育児等															
あり	462	16.9	36.4	30.3	12.6	3.9	53.2	16.5	7.1	27.1	37.9	19.7	8.2	34.2	27.9
無し	3,703	15.9	36.0	31.5	12.4	4.1	51.9	16.6	6.8	27.8	41.4	18.0	6.0	34.5	24.0

	n	③ A.労働時間は企業の管理に依うが、原則として労働時間の長さに応じた収入が得られること ※B.労働時間管理は自身の裁量に委ねられるが、収入は必ずしも、労働時間の長さには依らないこと						④ A.テレワークが可能でも、就業にオフィスに出社できる範囲に居住すること ※B.テレワークを管理に、地方も含めて居住地にこだわらないこと							
		A	どちらかというときA	どちらかというときB	どちらかというときA	B	A計	B計	A	どちらかというときA	どちらかというときB	どちらかというときA	B	A計	B計
計	4,165	10.4	26.4	40.1	16.4	6.7	36.8	23.1	5.9	17.9	46.0	20.0	10.1	23.8	30.2
※非正規															
正社員	2,789	9.6	25.9	41.1	16.4	7.0	35.5	23.4	6.3	18.8	45.5	19.2	10.2	25.1	29.4
非正社員	1,376	11.8	27.6	38.0	16.5	6.0	39.5	22.5	5.1	16.1	47.0	21.7	10.0	21.2	31.8
主な職種															
管理職(部長クラス以上)	374	8.3	27.5	39.6	15.5	9.1	35.8	24.6	5.9	21.9	46.8	15.8	9.6	27.8	25.4
専門・技術職	1,057	9.3	26.1	39.0	17.0	8.6	35.4	25.6	5.8	17.0	42.8	22.4	12.0	22.8	34.4
事務職	1,017	10.6	26.5	39.9	17.1	5.8	37.2	22.9	7.0	19.8	43.0	19.1	11.2	26.7	30.3
営業・販売職	565	10.1	25.7	41.1	16.8	6.4	35.8	23.2	5.8	17.0	46.7	21.9	8.5	22.8	30.4
サービス職	426	11.5	25.4	43.2	15.7	4.2	36.9	20.0	4.0	16.9	48.4	22.8	8.0	20.9	30.8
保安・警備職	20	10.0	35.0	45.0	5.0	5.0	45.0	10.0	5.0	30.0	30.0	20.0	15.0	35.0	35.0
生産技能職	337	12.2	27.0	41.2	15.4	4.2	39.2	19.6	6.2	18.1	53.1	16.0	6.5	24.3	22.6
輸送・機械運転職	89	13.5	27.0	38.2	12.4	9.0	40.4	21.3	6.7	12.4	49.4	20.2	11.2	19.1	31.5
建設作業・採掘職	33	18.2	15.2	36.4	24.2	6.1	33.3	30.3	6.1	24.2	39.4	15.2	15.2	30.3	30.3
運搬・清掃・包装作業	133	11.3	33.1	36.1	15.8	3.8	44.4	19.5	3.8	13.5	59.4	16.5	6.8	17.3	23.3
その他	94	12.8	26.6	35.1	16.0	9.6	39.4	25.5	6.4	9.6	51.1	20.2	12.8	16.0	33.0
わからない	20	5.0	15.0	65.0	10.0	5.0	20.0	15.0	-	15.0	65.0	10.0	10.0	15.0	20.0
2020年4/1時点の状況															
勤め先の主な業種															
建設業	198	8.1	27.3	40.4	19.2	5.1	35.4	24.2	5.1	22.7	43.4	18.7	10.1	27.8	28.8
製造業	873	10.0	24.7	40.1	18.6	6.6	34.7	25.2	6.6	18.7	46.7	19.1	8.8	25.3	27.9
電気・ガス・熱供給・水道業	61	3.3	34.4	44.3	9.8	8.2	37.7	18.0	3.3	16.4	57.4	14.8	8.2	19.7	23.0
情報通信業	239	10.0	17.2	45.6	17.2	10.0	27.2	27.2	5.0	20.5	40.6	20.5	13.4	25.5	33.9
運輸業	234	12.8	28.2	39.7	12.0	7.3	41.0	19.2	6.0	18.8	44.9	20.5	9.8	24.8	30.3
卸売・小売業	511	9.8	27.8	40.7	16.0	5.7	37.6	21.7	4.7	16.2	48.9	20.5	9.6	20.9	30.1
金融・保険業	204	10.8	31.4	33.8	14.7	9.3	42.2	24.0	5.4	23.5	39.7	20.6	10.8	28.9	31.4
不動産業	87	5.7	27.6	46.0	18.4	2.3	33.3	20.7	3.4	24.1	44.8	17.2	10.3	27.6	27.6
飲食店・宿泊業	121	13.2	22.3	43.0	17.4	4.1	35.5	21.5	3.3	19.0	44.6	24.8	8.3	22.3	33.1
医療・福祉	759	10.7	29.0	38.2	16.1	6.1	39.7	22.1	6.1	17.1	49.1	18.2	9.5	23.2	27.7
教育・学習支援業	119	8.4	27.7	31.9	24.4	7.6	36.1	31.9	5.9	11.8	42.0	28.6	11.8	17.6	40.3
郵便局・協同組合	36	27.8	30.6	30.6	8.3	2.8	58.3	11.1	13.9	19.4	52.8	8.3	5.6	33.3	13.9
サービス業	538	11.2	25.1	42.0	14.7	7.1	36.2	21.7	7.1	15.1	42.9	22.9	12.1	22.1	34.9
その他	172	9.9	26.2	40.1	15.1	8.7	36.0	23.8	6.4	15.7	45.9	19.2	12.8	22.1	32.0
わからない	13	15.4	15.4	61.5	7.7	-	30.8	7.7	-	15.4	69.2	15.4	-	15.4	15.4
企業規模															
29人以下	861	8.1	27.5	41.1	16.6	6.6	35.7	23.2	5.5	17.4	47.4	19.3	10.5	22.9	29.7
30~299人	1,295	10.8	26.6	40.0	16.9	5.6	37.5	22.5	5.9	17.8	47.3	21.1	7.9	23.7	29.0
300~999人	556	11.2	22.7	44.1	16.4	5.8	33.8	22.1	6.1	20.3	45.0	18.5	10.1	26.4	28.6
1,000人以上	1,114	10.2	27.7	35.7	17.6	8.7	38.0	26.3	6.4	18.7	41.0	20.9	13.0	25.0	33.9
わからない	339	13.6	24.8	45.7	10.3	5.6	38.3	15.9	5.0	13.3	55.5	17.7	8.6	18.3	26.3
居住地域															
首都圏	1,275	10.5	24.3	40.8	16.4	8.0	34.8	24.4	7.2	19.6	42.4	19.1	11.7	26.8	30.7
中部・関西圏	1,433	10.1	26.9	38.8	17.5	6.6	37.1	24.1	5.7	17.2	46.3	22.0	8.9	22.9	30.8
その他	1,457	10.5	27.8	40.8	15.4	5.6	38.3	20.9	4.9	17.2	48.9	19.0	10.0	22.1	29.0
年齢層															
20歳台	769	10.9	27.7	38.8	15.7	6.9	38.6	22.6	5.2	18.6	40.4	22.8	13.0	23.8	35.8
30歳台	955	10.4	23.8	40.8	15.8	9.2	34.1	25.0	6.0	15.4	47.1	20.5	11.0	21.4	31.5
40歳台	1,195	11.0	24.8	41.3	17.9	5.1	35.7	23.0	6.2	16.9	46.9	20.3	9.8	23.1	30.0
50歳台	920	9.9	29.0	39.3	15.3	6.4	38.9	21.7	6.6	19.8	48.2	16.7	8.7	26.4	25.4
60歳台	326	8.3	30.1	39.0	17.5	5.2	38.3	22.7	4.0	22.4	46.6	20.9	6.1	26.4	27.0
性別															
男性	2,259	9.5	24.6	42.8	16.3	6.9	34.1	23.2	5.8	18.1	47.9	19.1	9.0	24.0	28.1
女性	1,906	11.4	28.6	36.9	16.6	6.5	40.0	23.0	5.9	17.7	43.7	21.2	11.5	23.6	32.7
育児状況															
あり	462	13.2	29.7	34.6	15.4	7.1	42.9	22.5	5.4	16.7	42.6	21.9	13.4	22.1	35.3
無し	3,703	10.0	26.0	40.8	16.6	6.6	36.1	23.2	5.9	18.1	46.4	19.8	9.7	24.0	29.5

属性別にみても総じてAが優勢だが、「建設作業・採掘職」(27.3%)や「保安・警備職」(25.0%)、「教育・学習支援業」(23.5%)や「情報通信業」(21.3%)等ではBも5人に一人超とやや高い。また、大規模企業ほどAの回答割合が高まる(「29人以下」で48.3%~「1,000人以上」で54.6%)のに対し、小規模企業になるほどBがやや高まる(「1,000人以上」で14.9%~「29人以下」で18.0%)傾向も読み取れる。

年齢層別にみると、Aの回答割合は高齢層になるほど高い(「20歳台」で46.0%~「60歳台」で58.0%)のに対し、Bは若年層ほど高くなっている(「60歳台」で15.6%~「20歳台」で21.5%)。また、Aの回答割合は「女性」で半数を超え(55.9%)、「男性」(48.8%)を上回る結果となっている。

同様に、「A,様々な仕事内容を任される、企業のメンバーとして雇用されること⇔B,仕事の内容（ジョブ）を明記・限定し、その仕事が続く限りは雇用されること」については、「どちらともいえない」が4割超（41.0%）となったものの、「A（同）」が1/3超（34.5%）に対し、「B（同）」は約1/4（24.5%）でAがやや優勢となった。

就業形態別にみると、「正社員」ではA（38.4%）が優勢に対し、「非正社員計」はB（30.7%）が優勢となっている。主な職種別には、「管理職（課長クラス以上）」でA（49.5%）が高く、B（13.1%）を顕著に上回った。また、勤め先の主な業種別にみると、Bがやや上回る「飲食店、宿泊業」を除き、総じてAが優勢となっている。企業規模別では、大規模企業になるほどAの回答割合が高い（「29人以下」で31.1%～「1,000人以上」で40.5%）のに対し、小規模企業ほどBの回答割合がやや高まる（同順に「1,000人以上」で22.2%～「29人以下」で26.2%）傾向が読み取れる。

また、「A,労働時間は企業の管理に従うが、原則として労働時間の長さに応じた収入が得られること⇔B,労働時間管理は自身の裁量に委ねられるが、収入は必ずしも、労働時間の長さには依らないこと」については、「どちらともいえない」が約4割（40.1%）となったものの、「A（同）」の回答割合が1/3超（36.8%）に対し、「B（同）」は1/5超（23.1%）とAが優勢となった。属性別にみても総じてAが優勢だが、「正社員」（A35.5%>B23.4%）より「非正社員計」（A39.5%>B22.5%）でAがより優勢となっている。また、主な職種が「保安・警備職」や「運搬・清掃・包装作業」等のほか、勤め先の主な業種が「運輸業」や「郵便局・協同組合」等、更に居住地域が「首都圏」より「その他」の地域でAの優勢幅が大きくなっている。

他方、「A,テレワークが可能でも、頻繁にオフィスに出勤できる範囲に居住すること⇔B,テレワークを前提に、地方も含めて居住地にこだわらないこと」については、「どちらともいえない」が4割を超えた（46.0%）ものの、「A（同）」が1/5超（23.8%）に対し、「B（同）」は約3割（30.2%）とBがやや優勢となった。Aの優勢は「管理職（課長クラス以上）」や「生産技能職」「郵便局・協同組合」等にとどまり、総じてBが優勢だが、優勢幅が大きいのは「非正社員計」（A21.2%<B31.8%）や「専門・技術職」（22.8%<34.4%）、「輸送・機械運転職」（19.1%<31.5%）、「飲食店、宿泊業」（22.3%<33.1%）や「教育、学習支援業」（17.6%<40.3%）、「サービス業」（22.1%<34.9%）等となっている。また、若年層になるほどBの優勢幅が拡大する傾向も見取れる（「60歳台」で26.4%<27.0%～「20歳台」で23.8%<35.8%）。

Ⅱ 「フリーランスで働く者」に対する調査結果

1. 「12月調査」現在の就業形態

昨年（2020年）4/1時点の「フリーランスで働く者」（n=575）を対象に、「12月調査」現在の就業形態を尋ねると、「自営業・内職」が83.8%（n=482）に対し、「民間企業の雇用者」が5.7%、「その他」が8.5%、「働いていない」が1.9%（うち「求職活動もしていない」は1.4%）となった（図表13）。

「12月調査」現在で「働いていない」割合を昨年（2020年）4/1時点の属性別にみると、「60歳台」（4.0%（4.0%））や「生産技能職」（4.3%（4.3%））、「事務職」（4.1%

(0.0%))のほか、育児や介護、病気(通院)障がい等のフルタイム勤務が難しい事情が「ある」場合(4.2%(3.1%))等で相対的には高くなっている。

図表 13 昨年4/1時点にフリーランスで働いていた者の「12月調査」現在の就業形態

		n	雇用者		自営業・内職	その他	働いていない計		
			正社員	非正社員			うち、求職活動もしていない		
2020年4/1時点		575	-	-	100.0	-	-	-	
12月調査・現在		575	1.7	4.0	83.8	8.5	1.9	1.4	
増減			1.7	4.0	▲ 16.2	8.5	1.9	1.4	
性別	男性	411	1.7	3.4	87.3	5.6	1.9	1.5	
	女性	164	1.8	5.5	75.0	15.9	1.8	1.2	
年齢層	20歳台	22	-	4.5	86.4	9.1	-	-	
	30歳台	90	3.3	4.4	82.2	8.9	1.1	1.1	
	40歳台	176	1.7	2.8	84.7	8.5	2.3	1.1	
	50歳台	188	1.6	4.8	84.6	8.0	1.1	0.5	
	60歳台	99	1.0	4.0	81.8	9.1	4.0	4.0	
居住地域	首都圏	178	2.2	5.6	83.7	6.7	1.7	0.6	
	中部・関西圏	190	2.1	4.2	84.7	6.8	2.1	1.6	
	その他	207	1.0	2.4	83.1	11.6	1.9	1.9	
仕事・事業活動の主な職種	専門・技術職	186	2.2	3.8	90.9	2.2	1.1	0.5	
	事務職	49	-	-	65.3	30.6	4.1	-	
	営業・販売職	58	5.2	5.2	82.8	6.9	-	-	
	サービス職	106	0.9	5.7	80.2	12.3	0.9	0.9	
	生産技能職	23	4.3	-	87.0	4.3	4.3	4.3	
	輸送・機械運転職	11	-	-	90.9	9.1	-	-	
	建設作業・採掘職	41	-	2.4	87.8	7.3	2.4	2.4	
	運搬・清掃・包装作業	16	-	12.5	87.5	-	-	-	
	その他	72	1.4	4.2	83.3	9.7	1.4	1.4	
	わからない	13	-	7.7	61.5	7.7	23.1	23.1	
	育児等の有無	あり	96	-	4.2	78.1	13.5	4.2	3.1
		無し	479	2.1	4.0	85.0	7.5	1.5	1.0

2. 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の仕事や収入にかかわる影響

昨年(2020年)4/1時点の「フリーランスで働く者」(n=575)を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の仕事(事業活動)や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、大いにないしある程度、「影響があった」との回答が6割を超え(62.3%)、具体的な内容としては(複数回答)、回答割合の高い順に、①「業績への影響(売上高・収入の減少)」(49.7%)、②「新規受注や顧客の減少、消失」(21.9%)、③「事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止」(20.7%)、④「既に受注していた仕事(イベントやツアー等含む)の中止や延期」(19.0%)、⑤「感染予防など衛生管理負担の増加」(16.5%)等が挙げられた(図表14)。

そのうえで、「12月調査」現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」(n=482)を対象に、「現在も継続している影響」があるか尋ねると(複数回答)、「緊急事態宣言」の全面解除より半年以上を経過して、どの項目も総じて低下しているものの、「業績への影響(売上高・収入の減少)」を挙げた割合は依然として4割を超え(42.1%)、何らかの影響が続いているとの回答が半数超(55.4%)となった。「現在も継続している影響」を属性別に展開すると、「業績への影響(売上高・収入の減少)」を挙げた割合は、「60歳台」(56.8%)や「輸送・機械運転職」(60.0%)、「営業・販売職」(58.3%)、「サービス職」(52.9%)等で高い。また、居住地域が「その他」の地域(39.0%)より、「中部・関西圏」(42.9%)や「首都圏」(45.0%)ほど高くなっている。

図表 14 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事（事業活動）や収入にかかわる影響と「12月調査」現在も継続している影響

n	影響があった・継続している計	(複数回答)																特にない				
		(売上高・収入の減少)	(売上高・収入の増加)	(生産・事業活動の抑制や休止)	(既に受注していた仕事(イベントやツアー等含む)の中止や延期)	(保持在庫や納入遅れ等による)取引先との関係悪化	新規受注や顧客の減少、消失	新規受注や顧客の増加	取引先の事業の休止・縮小や倒産	商品や材料等の調達困難	物流の停滞・寸断や仕入れ価格の上昇等に伴う難	納品や工期の遅延と対応	海外渡航禁止や帰国指示、外出自粛要請等に伴う移動困難	賃料負担等に伴う事業所の閉鎖や就労場所の変更	資金繰りの悪化、廃業危機	取引先の在宅勤務・テレワーク化に伴う対応負担の増加	「一斉休校」や「分散登校」「仕事との両立」調整等		衛生管理負担の増加	その他		
新型コロナウイルス感染症の発生以降これまでに、自身に生じたすべての影響	575	62.3	49.7	5.9	19.0	20.7	2.4	21.9	2.8	10.3	4.2	4.9	3.3	0.7	8.3	3.3	2.6	16.5	1.2			
上記のうち、現在も継続している影響	482	55.4	42.1	4.6	10.2	12.7	1.0	15.6	1.0	5.8	1.9	1.7	1.7	0.2	5.6	1.9	0.2	12.0	1.2	5.8		
性別	男性	359	51.0	39.8	4.7	9.7	9.7	0.8	13.6	0.8	5.3	1.7	1.4	0.8	-	5.0	1.9	0.3	8.1	1.1	6.4	
	女性	123	68.3	48.8	4.1	11.4	21.1	1.6	21.1	1.6	7.3	2.4	2.4	4.1	0.8	7.3	1.6	-	23.6	1.6	4.1	
年齢層	20歳台	19	52.6	31.6	10.5	26.3	21.1	-	21.1	5.3	5.3	-	-	-	-	15.8	5.3	-	15.8	-	10.5	
	30歳台	74	60.8	40.5	-	8.1	12.2	2.7	20.3	2.7	6.8	5.4	-	1.4	1.4	2.7	1.4	-	18.9	-	6.8	
	40歳台	149	49.7	38.3	4.7	8.7	10.1	0.7	12.1	0.7	4.0	2.0	3.4	2.0	-	6.0	1.3	0.7	12.1	0.7	3.4	
	50歳台	159	55.3	40.3	6.3	12.6	10.7	1.3	17.6	0.6	7.5	0.6	1.3	1.9	-	7.5	1.9	-	10.7	3.1	7.5	
	60歳台	81	61.7	56.8	3.7	6.2	19.8	-	12.3	-	4.9	1.2	1.2	1.2	-	1.2	2.5	-	7.4	-	4.9	
居住地域	首都圏	149	59.1	45.0	4.0	12.8	17.4	2.7	18.1	-	9.4	2.7	2.0	3.4	0.7	6.0	3.4	-	10.1	0.7	4.0	
	中部・関西圏	161	53.4	42.9	4.3	9.3	11.2	0.6	17.4	1.2	5.0	1.9	1.2	1.2	-	5.6	0.6	-	9.9	1.2	6.8	
	その他	172	54.1	39.0	5.2	8.7	9.9	-	11.6	1.7	3.5	1.2	1.7	0.6	-	5.2	1.7	0.6	15.7	1.7	6.4	
仕事(事業活動)の主な職種	専門・技術職	169	57.4	40.2	3.6	14.8	17.2	1.2	19.5	1.8	7.7	1.2	1.8	4.1	-	6.5	3.0	-	13.0	2.4	6.5	
	事務職	32	40.6	31.3	-	6.3	3.1	-	3.1	-	-	3.1	3.1	3.1	-	3.1	3.1	-	9.4	-	-	
	営業・販売職	48	70.8	58.3	4.2	10.4	22.9	2.1	22.9	-	6.3	10.4	4.2	-	-	6.3	6.3	2.1	10.4	-	4.2	
	サービス職	85	65.9	52.9	4.7	5.9	9.4	-	17.6	2.4	3.5	-	-	-	-	3.5	-	-	21.2	1.2	3.5	
	生産技能職	20	45.0	40.0	15.0	15.0	10.0	-	20.0	-	5.0	-	-	-	-	5.0	-	-	10.0	-	5.0	
	輸送・機械運転職	10	70.0	60.0	-	10.0	10.0	-	20.0	-	20.0	-	-	-	-	10.0	-	-	30.0	-	-	
	建設作業・採掘職	36	44.4	41.7	11.1	13.9	5.6	2.8	11.1	-	2.8	-	5.6	-	-	2.8	-	-	-	-	16.7	
	運搬・清掃・包装作業	14	42.9	28.6	-	7.1	-	-	7.1	-	7.1	-	-	-	-	7.1	-	-	7.1	-	7.1	
	その他	60	43.3	30.0	3.3	3.3	11.7	1.7	5.0	-	6.7	1.7	-	-	-	1.7	8.3	-	-	6.7	1.7	6.7
	わからない	8	37.5	12.5	12.5	-	-	-	-	-	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2020年9月の年収	300万円未満	104	54.8	38.5	4.8	5.8	8.7	1.9	19.2	1.0	5.8	-	-	1.9	1.0	11.5	1.0	-	14.4	1.0	6.7	
	300～500万円未満	118	65.3	54.2	6.8	19.5	14.4	0.8	16.1	0.8	9.3	2.5	2.5	1.7	-	3.4	3.4	0.8	13.6	0.8	4.2	
	500～700万円未満	77	58.4	44.2	3.9	10.4	13.0	1.3	14.3	1.3	1.3	2.6	2.6	1.3	-	5.2	1.3	-	13.0	1.3	9.1	
	700万円以上	91	47.3	33.0	1.1	6.6	12.1	-	12.1	1.1	6.6	2.2	2.2	2.2	-	2.2	2.2	-	11.0	1.1	4.4	
わからない	92	48.9	38.0	5.4	6.5	15.2	1.1	15.2	1.1	4.3	2.2	1.1	1.1	-	5.4	1.1	-	7.6	2.2	5.4		

3. 仕事をしている時間の変化と売上高の回復見通し

「12月調査」現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」のうち、「5・8・12月調査の毎回答者」(n=326)を対象に、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較した、各時点の1週間当たりの大凡の仕事をしている時間(残業を含めて実際に働いた時間)の変化を集計すると、図表15の通りになった。

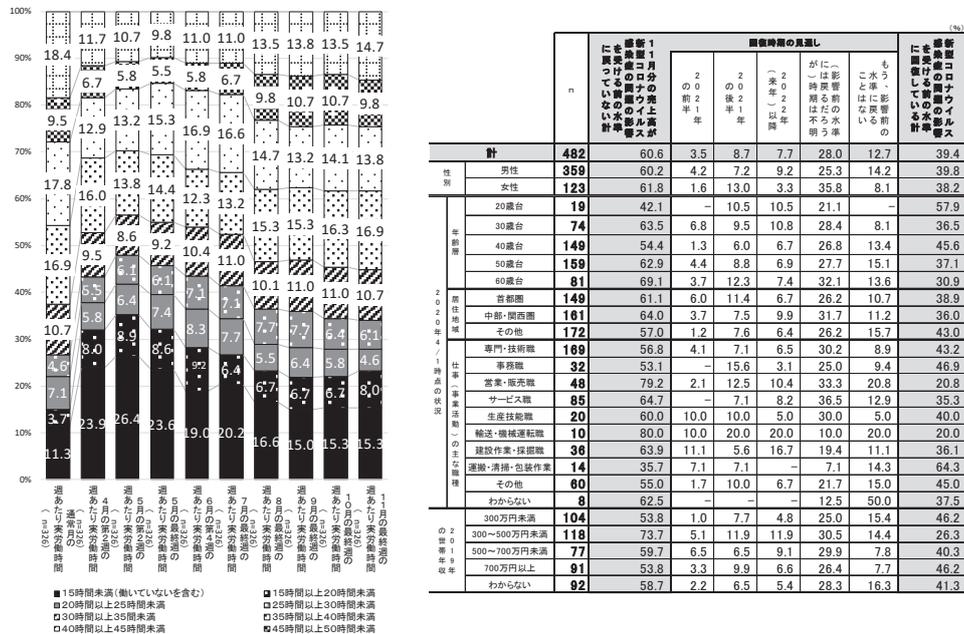
「4月の第2週(4/6～12)」後、「緊急事態宣言」の発出(4/7)と全都道府県への拡大(4/16)を経て、「5月の第2週(5/7～13)」にかけて「15時間未満(働いていないを含む)」の割合が急増したものの、「緊急事態宣言」の全面解除(5/25)を含む「5月の最終週(5/25～31)」以降、「9月の最終週(9/24～30)」にかけて揺り戻し、その後、「11月の最終週(11/24～30)」に至るまでほぼ横這いで推移してきたことが分かる。しかしながら、明らかに「民間企業の雇用者」(p8・図表4)より戻りが鈍く、「15時間未満(同)」の割合は、「11月の最終週」時点でも通常月の1.4倍程度で停滞している。

また、「12月調査」現在も「自営業・内職」を続けている「フリーランスで働く者」(n=482)のうち、直近11月分の売上高が新型コロナウイルス感染症の問題の影響を受ける前の

水準に戻っていない割合は約6割(60.6%)となったが、これを対象に売上高の回復見通しを尋ねると、「2021年の前半」が3.5%、「2021年の後半」が8.7%となる一方、「2022年以降」が7.7%で、「(影響前の水準には戻らるだろうが)時期は不明」が28.0%、「もう、影響前の水準に戻ることはない」が12.7%となった。

「もう、影響前の水準に戻ることはない」との悲観的な見方は、「営業・販売職」(20.8%)や「輸送・機械運転職」(20.0%)等で約5人に一人と高い。また、「首都圏」(10.7%)や「中部・関西圏」(11.2%)より「その他」の地域(15.7%)でやや高いほか、2019年の世帯年収が低いほど高まる傾向が読み取れる(「700万円以上」で7.7%～「300万円未満」で15.4%)。

図表15 新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較した仕事をしている時間の変化(左)と売上高の回復見通し(右)



4. 新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、フリーランスとして働く中での経験

本年4/1時点の「フリーランスで働く者」(n=575)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、フリーランスとして働く中での経験を尋ねると(複数回答)、図表16の通りになった。

すなわち、4人に一人超(27.1%)が①「仕事(受注)がまったく無い状態(開店休業)になった」と回答し、次いで②「政府や自治体の助成金等を受取った」(25.4%)、③「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の生活費を抑制した」(16.5%)、④「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の預貯金を取り崩した」(13.4%)、⑤

「今後の事業拡張や設備投資の計画を縮小・断念した」(4.9%)等が挙がり、総じて何らかの経験がある割合は47.0%となっている。

属性別にみると、何らかの経験がある割合は「女性」(51.2%)や30歳台以下(「20歳台」で54.5%、「30歳台」で54.4%)、「首都圏」(52.8%)のほか、仕事(事業活動)の主な職種が「サービス職」(58.5%)や「営業・販売職」(56.9%)、「建設作業・採掘職」(53.7%)、更に2019年の世帯年収が500万円未満(「300万円未満」で51.6%)、「300～500万円未満」で50.7%)で半数を超えている。

具体的な内容別にみると、①「仕事(受注)がまったく無い状態(開店休業)になった」との回答は、若年層になるほど高まる傾向が見て取れる(「60歳台」で23.2%～「20歳台」で40.9%)。また、主な職種別では「生産技能職」(34.8%)や「建設作業・採掘職」(31.7%)、「専門・技術職」(31.2%)等で高い。更に、②「政府や自治体の助成金等を受取った」割合は、「サービス職」(37.7%)等で高く、③「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の生活費を抑制した」や④「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の預貯金を取り崩した」については、「営業・販売職」(同順に29.3%、22.4%)等で高くなっている。

なお、2019年の世帯年収別にみると、①「仕事(受注)がまったく無い状態(開店休業)になった」や③「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の生活費を抑制した」については、世帯年収が低下するほど概ね高まる傾向が見取れる(「700万円以上」で①25.5%、③10.8%～「300万円未満」で①34.7%、③24.2%)。

図表 16 新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、フリーランスとして働く中で経験したこと

	n	(複数回答)													経験は、 左記のよう ない
		何らかの経験がある計	「仕事(受注)がまったく無い状態(開店休業)になった」	「政府や自治体の助成金等を受取った」	「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の生活費を抑制した」	「仕事の運転資金を確保するため、自身や家族等の預貯金を取り崩した」									
計	575	47.0	27.1	25.4	2.1	3.1	13.4	16.5	0.5	4.9	0.7	0.2	0.3	53.0	
性別	男性	411	45.3	25.5	24.8	1.9	2.7	10.5	15.3	0.2	4.6	0.5	0.2	0.2	54.7
	女性	164	51.2	31.1	26.8	2.4	4.3	20.7	19.5	1.2	5.5	1.2	-	0.6	48.8
年齢層	20歳台	22	54.5	40.9	31.8	-	-	22.7	22.7	-	9.1	4.5	-	-	45.5
	30歳台	90	54.4	34.4	25.6	3.3	2.2	12.2	16.7	-	5.6	-	1.1	-	45.6
	40歳台	176	44.9	23.9	21.6	1.7	2.3	11.9	17.0	1.1	3.4	0.6	-	0.6	55.1
	50歳台	188	45.7	27.1	25.5	2.7	3.7	14.4	14.9	0.5	5.9	1.1	-	0.5	54.3
	60歳台	99	44.4	23.2	30.3	1.0	5.1	13.1	17.2	-	4.0	-	-	-	55.6
居住地域	首都圏	178	52.8	36.0	27.0	3.4	1.1	18.0	18.0	-	7.3	1.7	-	0.6	47.2
	中部・関西圏	190	42.6	23.7	23.7	-	4.2	8.9	14.2	0.5	3.7	-	0.5	-	57.4
	その他	207	45.9	22.7	25.6	2.9	3.9	13.5	17.4	1.0	3.9	0.5	-	0.5	54.1
仕事(事業活動)の主な職種	専門・技術職	186	47.8	31.2	25.3	3.8	1.6	12.9	16.7	-	5.4	0.5	-	-	52.2
	事務職	49	28.6	18.4	8.2	2.0	2.0	8.2	12.2	-	4.1	2.0	-	2.0	71.4
	営業・販売職	58	56.9	29.3	22.4	1.7	8.6	22.4	29.3	-	8.6	1.7	-	1.7	43.1
	サービス職	106	58.5	27.4	37.7	2.8	5.7	17.9	17.9	1.9	2.8	0.9	0.9	-	41.5
	生産技能職	23	39.1	34.8	30.4	-	-	4.3	13.0	-	4.3	-	-	-	60.9
	輸送・機械運転職	11	45.5	9.1	27.3	-	9.1	9.1	18.2	-	-	-	-	-	54.5
	建設作業・採掘職	41	53.7	31.7	29.3	-	2.4	9.8	9.8	2.4	7.3	-	-	-	46.3
	運輸・清掃・包装作業	16	31.3	25.0	18.8	-	-	-	6.3	-	6.3	-	-	-	68.8
	その他	72	36.1	20.8	18.1	-	-	13.9	15.3	-	4.2	-	-	-	63.9
	わからない	13	38.5	15.4	30.8	-	7.7	7.7	7.7	-	-	-	-	-	61.5
2019年の世帯年収	300万円未満	124	51.6	34.7	24.2	3.2	5.6	16.1	24.2	0.8	5.6	0.8	0.8	0.8	48.4
	300～500万円未満	146	50.7	29.5	27.4	1.4	2.7	14.4	18.5	1.4	4.1	1.4	-	-	49.3
	500～700万円未満	88	42.0	25.0	25.0	-	2.3	11.4	12.5	-	5.7	-	-	-	58.0
	700万円以上	102	46.1	25.5	28.4	4.9	2.9	12.7	10.8	-	4.9	-	-	-	53.9
	わからない	115	41.7	19.1	21.7	0.9	1.7	11.3	13.9	-	4.3	0.9	-	0.9	58.3

Ⅲ 全有効回答者に対する調査結果

1. 2019年の年収と比較した2020年の年収見込み

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、2019年の年収（税込）と比較して、2020年一年間（1/1～12/31）の年収（税込）⁹がどうなる見込みか尋ねると、図表17の通りになった。

すなわち、「ほぼ同じ（変動は1割未満）」との回答が約半数（47.8%）となる一方、「1～2割減少する」（19.4%）を含めて「減少する」割合計が約3人に一人（33.6%）に対し、「1～2割増加する」（5.0%）を含めた「増加する」割合計が6.5%となった。

「減少する」割合計を就業形態別にみると、「正社員」でも約1/3（33.4%）が「減少する」見込みとなっているが、更に「フリーランス」では4割を超えている（46.6%）。また、主な職種別にみると「輸送・機械運転職」（51.0%）や「サービス職」（38.8%）、「生産技能職」（38.1%）等で高い。

なお、育児や介護、病気（通院）、障がい等のフルタイム勤務が難しい事情が「ある」場合に41.7%と高い。一方で、2019年の世帯年収が高いほど、「ほぼ同じ（変動は1割未満）」との回答割合が高まる（「300万円未満」で43.2%～「700万円以上」で53.6%）傾向も見取れる。

図表17 2019年の年収と比較した2020年の年収見込み

	n	2019年の年収(税込)と比較した2020年の年収(税込) (%)												
		減少する割合 1割以上	減少する割合 2割以上	減少する割合 3割以上	減少する割合 4割以上	減少する割合 5割以上	ほぼ同じ 1割未満	増加する割合 1割未満	増加する割合 1割以上	増加する割合 2割以上	増加する割合 3割以上	増加する割合 4割以上	わからない 未定・ 年収無し	減少計
計	4,882	1.3	1.9	3.3	7.7	19.4	47.8	5.0	0.9	0.6	10.7	1.5	33.6	6.5
性別														
男性	2,722	1.3	2.0	3.1	7.7	21.7	46.1	5.1	0.9	0.7	10.2	1.1	35.8	6.8
女性	2,160	1.3	1.8	3.6	7.7	16.5	49.8	4.8	0.9	0.4	11.3	2.0	30.8	6.1
の専業主婦等														
あり	605	2.6	3.5	8.6	10.6	16.4	38.5	3.8	1.0	1.2	10.7	3.1	41.7	6.0
無し	4,277	1.1	1.7	2.6	7.3	19.8	49.1	5.1	0.9	0.5	10.7	1.3	32.5	6.5
年齢層														
20歳台	825	1.2	1.9	4.1	6.9	17.8	40.6	5.9	2.2	1.2	14.8	3.3	32.0	9.3
30歳台	1,081	0.8	1.7	3.7	9.2	18.7	44.7	6.1	1.3	0.5	11.8	1.6	34.0	7.9
40歳台	1,401	1.1	1.3	2.1	7.9	20.5	49.8	5.4	0.4	0.5	10.1	0.9	33.0	6.3
50歳台	1,135	1.8	2.5	2.8	6.9	20.7	51.0	3.8	0.3	0.4	8.8	1.1	34.6	4.5
60歳台	440	1.6	3.2	5.9	7.0	17.3	53.9	2.0	0.9	0.2	6.8	1.1	35.0	3.2
居住地域														
首都圏	1,503	1.7	1.5	3.8	8.4	18.4	47.8	5.5	1.1	0.6	10.2	1.2	33.7	7.1
中部・関西圏	1,665	1.2	2.2	2.7	7.1	19.8	47.1	4.9	1.0	0.7	11.5	1.8	33.0	6.6
その他	1,714	1.0	2.1	3.5	7.6	20.0	48.4	4.6	0.7	0.4	10.3	1.5	34.1	5.7
就業形態														
正社員	2,848	0.8	1.1	1.7	6.9	22.9	49.4	5.6	0.8	0.4	9.6	1.0	33.4	6.7
非正社員計	1,459	1.6	1.9	4.0	6.6	14.9	51.3	4.8	1.1	0.8	10.8	2.2	29.0	6.7
フリーランス	575	3.0	6.3	9.6	14.4	13.4	30.8	2.4	1.0	1.0	16.0	2.1	46.6	4.5
主な職種														
管理職(課長クラス以上)	378	1.1	2.1	1.1	5.8	23.8	52.9	7.4	1.1	0.3	3.4	1.1	33.9	8.7
専門・技術職	1,290	1.6	2.6	4.0	6.0	19.1	48.1	6.2	1.3	0.7	9.3	1.2	33.2	8.2
事務職	1,092	1.2	0.6	2.5	6.4	19.7	54.6	3.8	0.7	0.3	8.7	1.5	30.4	4.9
営業・販売職	644	0.3	1.9	2.3	9.6	18.6	46.9	5.1	0.9	0.5	12.4	1.4	32.8	6.5
サービス職	549	1.6	2.2	5.8	11.8	17.3	41.0	3.3	0.4	0.7	13.5	2.4	38.8	4.4
保安・警備職	21	-	-	-	23.8	-	42.9	4.8	-	4.8	19.0	4.8	23.8	9.5
生産技能職	365	0.5	1.4	1.9	9.6	24.7	41.9	4.4	0.8	0.3	13.2	1.4	38.1	5.5
輸送・機械運転職	104	1.9	5.8	5.8	9.6	27.9	30.8	2.9	-	-	15.4	-	51.0	2.9
建設作業・採掘職	76	3.9	1.3	5.3	10.5	10.5	43.4	2.6	-	-	21.1	1.3	31.6	2.6
運搬・清掃・包装作業	154	2.6	0.6	3.2	5.2	14.9	50.6	4.5	1.9	3.2	11.7	1.3	26.6	9.7
その他	173	1.7	4.6	4.6	6.9	15.6	43.9	7.5	0.6	-	11.0	3.5	33.5	8.1
わからない	36	-	2.8	8.3	5.6	8.3	22.2	-	-	2.8	50.0	-	25.0	2.8
の世帯年収														
300万円未満	724	1.8	1.9	6.5	9.1	16.0	43.2	3.7	1.2	1.4	13.1	1.9	35.4	6.4
300～500万円未満	1,149	1.4	1.8	2.9	9.1	21.4	48.7	4.1	1.0	0.4	7.5	1.7	36.6	5.6
500～700万円未満	931	1.2	2.3	3.7	7.2	23.3	49.2	5.2	0.6	0.2	6.7	0.5	37.6	6.0
700万円以上	1,297	0.8	1.4	2.0	7.5	20.7	53.6	7.0	1.1	0.4	4.5	1.2	32.3	8.5
わからない	781	1.5	2.6	2.8	5.2	12.8	39.3	3.8	0.4	0.8	28.2	2.6	25.0	5.0

⁹ 「非課税の給付金等は含まない」と注釈した。

2. 家計の支え手や家計をまかなう方法の変化

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、家計をどのようにまかなっているか尋ねると（主なもの3つまで回答）、回答割合の高い順に、昨年（2020年）1/1時点が①自身の勤労収入（89.9%）、②「配偶者（元配偶者含む）の収入」（33.3%）、③「親の収入」（15.3%）、④「預貯金（退職金含む）の取り崩し」（6.2%）、⑤「年金」（5.5%）等に対し、「12月調査」現在では①自身の勤労収入（1.2%低下の88.7%）、②「配偶者（元配偶者含む）の収入」（0.1%低下の3.2%）、③「親の収入」（0.6%低下の14.7%）、④「預貯金（退職金含む）の取り崩し」（1.6%上昇の7.8%）、⑤「年金」（0.3%上昇の5.8%）等となった（図表18）。

総じて、家計の支え手や家計をまかなう方法が変化した（両者の選択パターンや選択数が異なる）割合は9.2%で、うち生じた変化が「新型コロナウイルス感染症の影響による」と回答した割合は4.6%となった。

こうした結果を就業形態別にみると、家計の支え手や家計をまかなう方法が変化した割合は、「フリーランス」で15.8%（うち、生じた変化が「新型コロナウイルス感染症の影響による」割合は11.8%）と高く、次いで「非正社員」が10.8%（同4.7%）等となっている。また、「20歳台」（11.9%（同3.8%））や「60歳台」（12.7%（同5.9%））等でもやや高い。更に、2019年の世帯年収が低下するほど、高まる傾向が見て取れる（「700万円以上」で7.6%（同3.5%）～「300万円未満」で11.0%（同5.5%））。

図表18 家計の支え手や家計をまかなう方法の変化

	n	本年1/1時点 (%)									12月調査・現在 (%)									方法が変化した計 (%)	変化は新型コロナウイルス感染症による計 (%)	
		自身の勤労収入	配偶者(元配偶者)を含む収入	親の収入	子どもの収入	預貯金(退職金を含む)の取り崩し	年金	からの借入れ	銀行や消費者金融	(生活保護等)	その他	自身の勤労収入	配偶者(元配偶者)を含む収入	親の収入	子どもの収入	預貯金(退職金を含む)の取り崩し	年金	からの借入れ	銀行や消費者金融			(生活保護等)
計	4,882	89.9	33.3	15.3	1.8	6.2	5.5	0.6	1.0	3.2	88.7	33.2	14.7	2.1	7.8	5.8	0.6	1.7	3.2	9.2	4.6	
性別																						
男性	2,722	94.4	25.8	14.9	1.5	6.2	5.1	0.8	0.8	2.8	93.6	25.6	14.4	1.8	7.8	5.3	0.9	1.5	2.9	8.3	4.9	
女性	2,160	84.3	42.9	15.7	2.2	6.3	6.1	0.4	1.3	3.7	82.5	42.7	15.0	2.5	7.8	6.4	0.3	2.0	3.7	10.3	4.1	
の育完情等																						
あり	605	80.3	47.3	16.9	2.0	11.1	10.4	0.8	3.1	4.6	75.4	46.0	16.2	2.5	14.5	11.4	1.2	4.8	5.6	19.5	9.4	
無し	4,277	91.3	31.4	15.0	1.8	5.5	4.8	0.6	0.7	3.0	90.6	31.4	14.4	2.1	6.9	5.0	0.6	1.3	2.9	7.7	3.9	
年齢層																						
20歳台	825	84.8	16.5	31.2	0.5	6.4	2.4	0.6	1.3	3.3	85.1	17.6	29.8	0.6	6.9	2.2	0.7	1.6	2.9	11.9	3.8	
30歳台	1,081	90.3	32.2	19.5	0.3	5.7	4.3	0.4	1.0	3.1	88.4	32.3	18.4	0.4	7.2	4.5	0.6	1.7	3.3	10.2	5.1	
40歳台	1,401	91.4	35.9	13.1	1.3	5.7	5.3	0.6	1.1	2.7	90.5	35.3	12.9	1.5	7.6	5.3	0.5	1.9	2.9	6.8	4.2	
50歳台	1,135	90.7	40.9	6.2	3.4	6.7	4.4	0.6	0.6	3.4	89.8	40.3	6.1	4.0	8.5	4.6	0.5	1.8	3.4	7.9	4.6	
60歳台	440	91.4	40.2	5.2	5.7	7.5	18.0	1.4	1.1	4.1	87.7	39.5	4.8	6.4	9.8	20.5	1.1	1.6	4.1	12.7	5.9	
居住地域																						
首都圏	1,503	89.4	32.4	14.2	1.6	5.8	4.4	0.6	0.9	3.4	88.2	32.0	13.8	1.6	7.8	4.7	0.6	2.1	3.3	9.8	4.9	
中部・関西圏	1,665	88.8	34.6	16.7	2.1	5.6	5.6	0.5	0.8	2.7	88.2	34.2	16.0	2.6	7.1	6.0	0.6	1.4	2.8	8.9	4.0	
その他	1,714	91.5	33.0	14.8	1.8	7.2	6.5	0.8	1.3	3.4	89.7	33.1	14.1	2.1	8.5	6.5	0.7	1.8	3.6	8.9	4.8	
就業形態																						
正社員	2,848	94.3	29.8	13.0	1.4	3.7	3.2	0.3	0.7	1.9	93.4	29.8	12.3	1.6	4.6	3.2	0.4	1.0	1.9	7.0	3.1	
非正社員計	1,459	81.4	42.3	17.3	2.5	8.1	9.1	0.7	1.6	5.1	80.1	41.8	16.9	2.9	9.2	9.8	0.6	2.2	5.0	10.8	4.7	
フリーランス	575	89.9	28.0	21.0	2.1	14.1	7.8	2.1	1.4	4.9	87.3	28.0	20.5	2.6	20.0	8.5	2.1	4.0	5.0	15.8	11.8	
主な職種																						
管理職(課長クラス以上)	378	98.1	39.9	6.1	1.9	2.9	0.8	0.5	-	1.1	97.6	38.4	6.1	2.1	3.4	0.8	0.3	-	1.3	5.6	2.1	
専門・技術職	1,290	91.9	32.2	10.4	1.2	5.7	4.3	0.6	1.0	2.5	90.7	32.6	9.8	1.6	7.8	4.4	0.8	1.6	2.4	10.1	4.1	
事務職	1,092	87.8	35.2	17.7	1.1	5.9	6.5	0.2	0.6	2.8	86.2	34.7	16.7	1.3	6.9	7.0	0.2	1.4	3.1	7.6	3.8	
営業・販売職	644	87.4	32.9	17.1	3.3	7.6	5.0	1.4	2.0	3.0	86.6	33.7	16.8	3.6	8.1	5.7	1.4	3.1	2.6	9.3	5.1	
サービス職	549	87.1	37.2	19.3	2.0	6.7	6.6	0.9	1.5	4.0	85.6	36.6	18.4	2.2	8.6	6.4	1.3	1.8	4.0	10.4	5.6	
保安・警備職	21	100.0	23.8	28.6	4.8	4.8	-	-	-	4.8	100.0	23.8	28.6	4.8	-	-	-	-	4.8	4.8	4.8	
生産技能職	365	91.0	28.2	19.5	1.6	5.2	6.0	0.8	0.3	3.8	90.7	27.1	18.6	1.6	8.5	6.0	0.3	0.5	3.8	9.0	4.7	
輸送・機械運転職	104	95.2	29.8	10.6	3.8	2.9	2.9	-	-	1.9	94.2	28.8	9.6	3.8	6.7	2.9	-	1.9	1.9	10.6	7.7	
建設作業・操縦職	76	94.7	17.1	14.5	3.9	11.8	7.9	-	-	2.6	93.4	19.7	13.2	3.9	10.5	9.2	-	2.6	2.6	11.8	9.2	
運搬・清掃・包装作業	154	87.7	28.6	25.3	2.6	6.5	9.7	-	-	4.5	88.3	28.6	25.3	3.2	8.4	10.4	-	2.6	5.2	9.7	6.5	
その他	173	85.0	33.5	18.5	2.3	14.5	15.6	1.2	2.3	7.5	82.1	32.9	19.1	4.0	17.9	15.6	0.6	4.0	8.1	14.5	6.4	
わからない	36	72.2	19.4	25.0	-	8.3	-	-	-	22.2	66.7	19.4	25.0	-	8.3	-	-	-	2.8	19.4	11.1	8.3
の世帯年収																						
300万円未満	724	91.3	8.3	11.7	1.2	12.3	7.2	1.2	3.3	4.7	90.6	7.5	10.4	1.9	13.7	8.0	1.1	3.7	5.0	11.0	5.5	
300~500万円未満	1,149	92.3	25.5	11.6	1.5	6.3	6.6	0.8	1.0	1.4	91.1	25.6	11.7	1.5	8.4	7.0	1.0	2.3	1.4	9.8	5.7	
500~700万円未満	931	92.5	40.9	11.5	1.5	3.3	5.8	0.5	0.5	2.5	91.0	40.6	10.7	1.6	5.2	6.0	0.4	0.6	2.5	8.7	3.9	
700万円以上	1,297	90.7	51.0	13.3	2.4	3.7	2.6	0.4	0.2	2.3	89.5	50.9	13.2	2.6	4.8	2.5	0.3	0.8	2.3	7.6	3.5	
わからない	781	80.8	29.8	31.8	2.3	8.2	6.9	0.4	0.9	6.7	79.4	29.8	30.2	2.9	9.7	7.0	0.5	1.8	6.7	9.9	4.6	

3. 過去3ヶ月間の世帯全体の家計収支と、新型コロナウイルス感染症の問題に伴う収入減少や将来不安のために、切り詰めたりあきらめたりしている支出

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、過去3ヶ月間における世帯全体の家計収支を尋ねると**図表19**の通りになった。全体では、「収支トントン」が約1/3（32.9%）となったものの、「かなり黒字（収入が支出をかなり上回る状況）」（5.6%）と「やや黒字（収入が支出をやや上回る状況）」（22.7%）を合わせた黒字計が28.3%に対し、「やや赤字（支出が収入をやや上回る状況）」（18.2%）と「かなり赤字（支出が収入をかなり上回る状況）」（10.5%）を合わせた赤字計も28.7%と拮抗する結果となった。

就業形態別にみると、「正社員」（黒字計から赤字計を差し引くと9.0%）では黒字計が優勢に対し、「非正社員計」（▲9.3%）や「フリーランス」（▲23.8%）では引き続き赤字超過となっている。また、2019年の世帯年収が低下するほど赤字計が優勢になり（「700万円以上」で29.1%、「300万円未満」で▲30.7%）、500万円未満で赤字超過に沈んでいる。また、「新型コロナウイルス感染症の影響で、家計の支え手や家計をまかなう方法が変化した」場合（全体の4.6%）には、家計収支が「赤字」と回答した割合が3/4を超え（76.7%）、赤字の超過幅が▲70.4%に達している。

図表19 過去3ヶ月間における世帯全体の家計収支

		n	かなり黒字 （収入が支出を かなり上回る状況）	やや黒字 （収入が支出を やや上回る状況）	収支トントン	やや赤字 （支出が収入を やや上回る状況）	かなり赤字 （支出が収入を かなり上回る状況）	わからない	黒字計	赤字計	黒字計－赤字計	
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
計		4,882	5.6	22.7	32.9	18.2	10.5	10.1	28.3	28.7	▲0.3	
性別	男性	2,722	6.2	21.9	33.9	18.7	9.5	9.8	28.1	28.1	0.0	
	女性	2,160	4.8	23.8	31.7	17.5	11.8	10.4	28.6	29.4	▲0.7	
の 有 無 等	あり	605	3.1	17.5	27.9	26.1	17.9	7.4	20.7	44.0	▲23.3	
	無し	4,277	6.0	23.5	33.6	17.0	9.5	10.4	29.4	26.5	2.9	
2020年4/1時点の状況	年齢層	20歳台	825	6.4	24.1	29.1	13.9	9.1	17.3	30.5	23.0	7.5
		30歳台	1,081	6.1	23.9	32.4	18.5	9.5	9.6	30.0	28.0	1.9
		40歳台	1,401	4.9	21.8	34.8	19.1	10.3	9.2	26.6	29.3	▲2.7
		50歳台	1,135	5.9	22.3	33.2	18.9	11.7	7.9	28.2	30.7	▲2.5
		60歳台	440	4.5	21.6	34.5	20.5	13.2	5.7	26.1	33.6	▲7.5
居住地	首都圏	1,503	6.7	25.0	30.8	16.1	11.8	9.6	31.7	27.9	3.7	
	中部・関西圏	1,665	6.7	21.1	35.8	16.8	9.1	10.6	27.8	25.8	2.0	
	その他	1,714	3.6	22.3	32.0	21.4	10.7	10.0	26.0	32.1	▲6.1	
就業形態	正社員	2,848	7.1	26.1	33.3	16.7	7.4	9.3	33.2	24.2	9.0	
	非正社員計	1,459	3.4	19.2	34.1	18.4	13.4	11.5	22.5	31.8	▲9.3	
	フリーランス	575	4.0	15.1	27.8	24.5	18.4	10.1	19.1	43.0	▲23.8	
の2019年収	300万円未満	724	1.4	11.0	36.3	21.8	21.3	8.1	12.4	43.1	▲30.7	
	300～500万円未満	1,149	3.6	21.1	34.6	25.2	10.4	5.0	24.7	35.6	▲10.9	
	500～700万円未満	931	5.0	25.6	37.7	17.8	8.6	5.3	30.6	26.4	4.2	
	700万円以上	1,297	12.0	34.5	29.5	11.8	5.7	6.4	46.6	17.5	29.1	
	わからない	781	2.6	12.9	27.1	15.5	10.9	31.0	15.5	26.4	▲10.9	
等 支 え 手 の 変 化	変化した	449	3.1	13.4	22.5	29.8	26.5	4.7	16.5	56.3	▲39.9	
	うち新型コロナの影響による	223	0.9	5.4	15.2	35.4	41.3	1.8	6.3	76.7	▲70.4	
	変化していない	4,433	5.9	23.7	34.0	17.0	8.9	10.6	29.6	25.9	3.7	

なお、「8・12月調査」の毎回答者（民間企業の雇用者 n=3,260+フリーランス=429）を対象に、各調査時点で尋ねた家計収支を比較すると、「12月調査」における過去3ヶ月間（9～11月）の家計収支は、「8月調査」における過去3ヶ月間（5～7月）のそれに比べ、全体としてみればやや改善（赤字の超過幅が「8月調査」の▲2.2%から、「12月調査」の▲0.1%へ低下）していることが分かる（図表20）。

しかしながら、属性別にみると「フリーランス」(▲26.3 ㊦→▲23.3 ㊦) や 2019 年の世帯年収が「300 万円未満」(▲34.6 ㊦→▲28.4 ㊦) 等では、改善してはいるものの引き続き赤字の超過幅が大きく回復の遅れが目立つ。また、昨年(2020 年)1/1 時点から「12 月調査」現在までに、「家計の支え手や家計をまかなう方法が変化した」場合は▲30.9 ㊦→▲38.5 ㊦、更にそれが「新型コロナウイルス感染症の影響による」場合には▲53.1 ㊦→▲67.9 ㊦と赤字の超過幅が拡大しており、家計逼迫の深刻さが鮮明となっている。

図表 20 過去 3 ヶ月間における世帯全体の家計収支についての
8・12 月調査の定点比較

		n	8月調査時点で尋ねた過去3ヶ月間の状況 (%)					12月調査時点で尋ねた過去3ヶ月間の状況 (%)						8月調査と 比較した赤字 の増減幅 (%)
			赤字 計	収支 トントン	赤字 計	わからない	赤字 計	赤字 計	収支 トントン	赤字 計	わからない	赤字 計		
計		3,689	26.3	34.9	28.5	10.2	▲2.2	28.1	33.9	28.2	9.9	▲0.1	2.1	
性別	男性	2,111	27.9	34.8	27.5	9.9	0.4	27.8	34.7	27.7	9.8	0.1	0.3	
	女性	1,578	24.2	35.2	29.9	10.7	▲5.7	28.4	32.8	28.8	10.0	▲0.4	5.3	
専業主婦 の有無	あり	435	19.3	30.6	42.3	7.8	▲23.0	19.3	29.2	43.0	8.5	▲23.7	0.7	
	無し	3,254	27.3	35.5	26.7	10.5	0.6	29.2	34.5	26.2	10.0	3.0	2.4	
年齢層	20歳台	467	28.7	30.8	20.3	20.1	8.4	30.8	30.6	20.1	18.4	10.7	2.4	
	30歳台	733	27.3	34.4	27.7	10.6	▲0.4	29.9	32.3	28.1	9.7	1.8	2.2	
	40歳台	1,134	25.0	36.9	28.1	10.0	▲3.2	26.6	35.5	28.3	9.5	▲1.7	1.5	
	50歳台	982	26.6	35.3	31.1	7.0	▲4.5	28.3	34.5	29.4	7.7	▲1.1	3.4	
	60歳台	373	24.9	34.0	34.9	6.2	▲9.9	24.7	34.3	34.9	6.2	▲10.2	0.3	
居住地	首都圏	1,137	30.6	32.1	27.7	9.6	2.9	32.2	31.6	26.6	9.6	5.5	2.6	
	中部・関西圏	1,243	26.5	35.1	27.1	11.3	▲0.6	27.5	36.8	25.6	10.1	1.9	2.6	
	その他	1,309	22.5	37.3	30.6	9.7	▲8.1	25.0	33.1	32.0	9.9	▲7.0	1.1	
就業形態	正社員	2,169	31.8	35.2	23.6	9.4	8.2	32.9	34.0	23.9	9.1	▲9.0	0.8	
	非正社員計	1,091	19.7	35.3	33.1	11.9	▲13.4	22.1	35.2	31.3	11.5	▲9.2	4.2	
世帯年収	フリーランス	429	15.4	32.6	41.7	10.3	▲26.3	18.6	29.8	42.0	9.6	▲23.3	3.0	
	300万円未満	543	9.9	38.1	44.6	7.4	▲34.6	12.0	39.2	40.3	8.5	▲28.4	6.3	
	300～500万円未満	848	21.8	40.8	31.4	6.0	▲9.6	23.8	35.4	36.1	4.7	▲12.3	2.7	
	500～700万円未満	731	28.9	38.7	27.4	5.1	1.5	30.8	37.5	26.5	5.2	4.2	2.7	
	700万円以上	994	44.9	32.7	17.1	5.3	27.8	46.1	31.1	16.6	6.2	29.5	1.7	
	わからない	573	13.1	22.3	30.4	34.2	▲17.3	14.8	26.9	27.2	31.1	▲12.4	4.9	
家計の 支え手 の変化	変化した	317	18.6	24.3	49.5	7.6	▲30.9	16.7	22.4	55.2	5.7	▲38.5	▲7.6	
	うち新型コロナの影響による	162	9.9	22.2	63.0	4.9	▲53.1	6.8	16.0	74.7	2.5	▲67.9	▲14.8	
	変化していない	3,372	27.0	35.9	26.5	10.5	0.5	29.1	35.0	25.7	10.3	3.5	3.0	

こうしたなか、全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575)を対象に、新型コロナウイルス感染症の問題に伴う収入減少や将来不安のために、自身や世帯で切り詰めたりあきらめたりしている支出があるか尋ねると(複数回答)、回答割合の高い順に①「外食費」(42.8%)、②「趣味・レジャーの費用」(33.7%)、③「衣料品代」(20.4%)、④「交際費」(19.8%)、⑤「理容・美容にかける費用」(16.0%)、⑥「家での食費」(14.5%)、⑦「嗜好品代(酒、タバコ、菓子など)」(11.5%)、⑧「将来に備えた預貯金や資産投資」(9.1%)等が挙がり、総じて何らかり切り詰めたり、あきらめたりしている支出があるとする割合計は6割超(64.1%)となった(図表 21)。

就業形態別にみると、何らかり切り詰めたり、あきらめたりしている支出があるとする割合計は「正社員」(61.5%)より「非正社員計」(67.2%)、更に「フリーランス」(69.2%)になるほど高い。また、2019年の世帯年収が低下するほど、高まる傾向も見て取れる(「700万円以上」で56.7%～「300万円未満」で70.7%)。

なお、何らかり詰めたり、あきらめたりしている支出があるとの回答は、昨年(2020年)1/1時点から「12月調査」現在までに「家計の支え手や家計をまかなう方法が変化した」場合に80.8%、更にそれが「新型コロナウイルス感染症の影響による」場合には94.6%にのぼっている。中でも、「家での食費」については前者の4人に一人超、後者の3人に一人が挙げており、切実さをうかがわせる状況となっている。

図表 21 新型コロナウイルス感染症の問題に伴う収入減少や将来不安のために、切り詰めたり、あきらめたりしている支出

		n	(複数回答)																	いずれも切り詰めたり、あきらめたりしていない (%)				
			あきらめたり、切り詰めたりしている支出がある計	外食費	家での食費	(酒、タバコ、菓子など)	光熱・水道費	衣料品代	理容・美容にかける費用	(医薬品の購入含む)	趣味・レジャーの費用	ガソリン代	インターネット(通信費(電話、インターネット))	交際費	住宅の購入やリフォーム	(引っ越し含む)	(自動車含む)(買替も含む)	家具や家電製品の購入(買替も含む)	保険の契約		将来に備えた預貯金や資産投資	自己啓発・キャリアアップの費用	(進学、塾、習い事)	
計		4,882	64.1	42.8	14.5	11.5	9.3	20.4	16.0	5.0	33.7	5.7	5.4	19.8	3.8	1.4	6.5	8.2	3.7	9.1	5.1	1.4	35.9	
性別	男性	2,722	61.8	41.1	12.9	12.3	9.4	14.8	10.2	4.6	32.6	7.3	6.2	18.4	3.4	1.5	7.4	8.2	4.2	8.5	5.0	1.2	38.2	
	女性	2,160	67.1	44.9	16.5	10.6	9.2	27.4	23.2	5.6	35.0	3.7	4.4	21.5	4.4	1.3	5.4	8.1	3.2	9.7	5.1	1.7	32.9	
の 育 児 情 等	あり	605	79.8	53.9	22.8	16.5	13.9	28.4	29.1	7.3	42.5	9.4	8.9	24.3	7.6	2.3	8.9	12.6	5.8	12.4	8.3	2.6	20.2	
	無し	4,277	61.9	41.2	13.3	10.8	8.7	19.2	14.1	4.7	32.4	5.2	5.0	19.2	3.3	1.3	6.1	7.5	3.4	8.6	4.6	1.2	38.1	
2020年4/1時点の状況	年齢層	20歳台	825	60.7	40.5	14.8	12.2	6.9	20.1	16.1	4.7	28.5	3.9	5.7	17.1	3.4	2.5	3.5	6.2	3.3	6.7	5.5	0.2	39.3
		30歳台	1,081	64.7	41.4	15.3	12.8	9.3	16.1	15.9	4.3	31.0	6.1	4.8	16.7	2.5	2.1	5.6	6.0	2.9	8.4	4.9	1.9	35.3
		40歳台	1,401	63.6	42.8	14.3	10.9	10.1	20.3	16.5	5.5	33.0	6.6	6.6	19.6	3.8	0.9	6.8	9.4	3.6	8.6	5.5	2.4	36.4
		50歳台	1,135	66.8	46.7	14.5	10.7	9.5	23.5	15.8	5.1	39.5	5.7	5.2	24.1	4.4	1.0	7.8	9.0	4.4	10.7	4.0	1.1	33.2
		60歳台	440	64.1	40.7	12.5	11.1	10.9	23.2	14.8	5.5	37.0	5.5	3.4	22.3	6.6	0.5	10.0	10.9	5.5	12.0	6.1	-	35.9
居住地域	首都圏	1,503	62.5	41.7	13.4	11.2	9.0	20.4	16.2	4.4	35.0	4.2	4.9	21.3	3.2	1.6	5.3	7.8	3.3	9.9	6.0	1.4	37.5	
	中部・関西圏	1,665	62.7	40.5	13.2	10.6	8.9	20.1	15.4	4.7	31.5	4.7	5.2	18.0	3.9	1.3	6.0	7.7	3.5	7.9	4.7	1.5	37.3	
	その他	1,714	66.9	46.0	16.7	12.7	10.0	20.6	16.3	5.8	34.7	8.0	6.2	20.3	4.3	1.4	8.1	8.9	4.3	9.5	4.6	1.3	33.1	
就業形態	正社員	2,848	61.5	41.4	13.0	10.4	8.2	16.3	12.7	4.1	31.4	5.6	5.3	17.5	3.1	1.3	5.9	7.1	3.3	8.1	4.4	1.3	38.5	
	非正社員計	1,459	67.2	44.2	16.0	11.9	10.0	25.1	20.3	5.5	35.5	5.1	5.1	20.8	4.6	1.9	6.8	8.5	4.5	9.0	5.1	1.8	32.8	
	フリーランス	575	69.2	45.9	18.1	16.2	13.0	28.5	21.0	8.5	40.2	7.8	7.1	28.5	5.6	0.7	8.7	12.7	4.0	13.7	8.3	0.9	30.8	
の 2 世 帯 1 年 収 入	300万円未満	724	70.7	46.5	22.0	17.5	15.5	29.1	22.8	9.5	35.1	7.0	7.7	24.7	4.8	2.8	7.7	9.9	6.8	12.7	7.0	1.4	29.3	
	300～500万円未満	1,149	68.9	45.7	17.0	13.7	10.3	22.4	17.3	5.5	34.9	5.9	5.6	21.2	4.7	1.8	6.6	9.7	4.7	9.7	5.6	2.3	31.1	
	500～700万円未満	931	66.5	46.3	14.3	10.5	7.8	19.3	15.0	3.9	37.5	5.3	5.4	17.6	3.2	1.4	6.2	7.6	3.3	8.9	4.7	1.5	33.5	
	700万円以上	1,297	56.7	37.7	8.2	7.6	6.6	14.4	10.9	3.2	30.1	5.0	4.6	18.4	3.4	0.6	6.6	6.4	1.6	7.0	3.5	0.8	43.3	
	わからない	781	60.4	39.3	14.6	10.5	8.5	20.4	17.3	4.6	31.9	5.9	4.6	18.2	3.1	1.0	5.4	7.8	3.5	8.3	5.4	0.9	39.6	
等 支 計 の 変 化	変化した	449	80.8	57.9	27.2	22.7	14.3	38.5	32.7	10.0	50.1	11.4	10.9	33.0	9.6	3.1	12.0	18.5	6.7	21.8	12.5	2.7	19.2	
	うち新型コロナの影響による	223	94.6	70.4	35.9	31.4	19.3	49.8	41.3	14.8	60.5	17.9	13.5	45.3	12.1	4.9	13.9	23.3	7.2	31.4	17.9	3.1	5.4	
	変化していない	4,433	62.4	41.3	13.2	10.4	8.8	18.5	14.3	4.5	32.0	5.1	4.9	18.5	3.2	1.3	5.9	7.1	3.4	7.8	4.3	1.3	37.6	

4. 収入不安や失業・失職不安等の状況

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575)を対象に、次の①～⑤についてどれくらい不安を感じているか尋ねると、①「感染の収束が見えないこと」については、「かなり不安」と「やや不安」を合わせた「不安」計が85.9%に対し、「あまり不安はない」と「全く不安はない」を合わせた「不安はない」計は11.2%にとどまった(図表 22)。同様に、「不安」計は、②「自身の感染」(80.2%)や⑤「経済情勢の悪化」(80.0%)についても約8割にのぼっている。また、③「収入の減少に伴う生活への支障」に対する「不安」計は約6割(60.6%)で、④「今後1年くらいの間の失業・失職」に対する「不安」計は4割超(45.7%)となっている。

こうした結果を属性別にみると、①「感染の収束が見えないこと」や②「自身の感染」、⑤「経済情勢の悪化」に対する「不安」計は、高齢層になるほど概ね高まる傾向が見て取れる(「20歳台」で①81.5%、②75.9%、⑤74.2%～「60歳台」で①90.5%、②82.7%、⑤81.6%)。

また、③「収入の減少に伴う生活への支障」や④「今後1年くらいの間の失業・失職」に対する「不安」計は、「正社員」(③57.9%、④42.7%)より「非正社員計」(③61.3%、④47.6%)、「フリーランス」(③72.2%、④55.1%)になるほど高い。更に、いずれも2019年の世帯年収が低下するほど、高まる傾向も見て取れる(「700万円以上」(③52.4%、④36.6%)～「300万円未満」(③67.1%、④55.5%))。

図表 22 収入不安や失業・失職不安等の状況

	n	①感染の収束が見えないこと								②自身の感染						③収入の減少に伴う生活への支障									
		かなり不安	やや不安	不安はない	あまり不安はない	まったく不安はない	わからない	不安計	不安はない計	かなり不安	やや不安	不安はない	あまり不安はない	まったく不安はない	わからない	不安計	不安はない計	かなり不安	やや不安	不安はない	あまり不安はない	まったく不安はない	わからない	不安計	不安はない計
計	4,882	46.0	39.9	8.9	2.3	2.9	85.9	11.2	33.3	46.9	13.7	3.2	2.9	80.2	16.9	24.3	36.3	28.0	6.9	4.5	60.6	34.9			
性別	男性	2,722	39.4	42.2	11.3	3.2	3.8	81.6	14.5	28.0	47.1	16.5	4.6	3.9	75.1	21.1	23.4	35.0	28.7	7.8	5.1	58.4	36.5		
	女性	2,160	54.3	37.1	5.9	1.1	1.7	91.3	7.0	40.0	46.7	10.0	1.5	1.7	86.8	11.6	25.3	38.0	27.1	5.7	3.8	63.3	32.9		
の青事児情等	あり	605	53.2	37.7	7.3	0.8	1.0	90.9	8.1	43.5	42.1	11.9	1.8	0.7	85.6	13.7	32.7	40.8	21.0	3.1	2.3	73.6	24.1		
	無し	4,277	45.0	40.3	9.1	2.5	3.1	85.2	11.6	31.9	47.6	13.9	3.4	3.2	79.5	17.3	23.1	35.7	29.0	7.4	4.8	58.8	36.4		
2020年4/1時点の状況	年齢層	20歳台	825	44.4	37.1	11.5	2.9	4.1	81.5	14.4	33.8	42.1	16.0	4.4	3.8	75.9	20.4	26.8	32.2	26.4	9.5	5.1	59.0	35.9	
	30歳台	1,081	43.8	39.8	9.9	3.1	3.5	83.5	13.0	35.3	43.1	13.9	4.1	3.6	78.4	17.9	26.6	36.4	26.2	6.3	4.5	63.0	32.5		
	40歳台	1,401	45.8	41.0	8.3	2.2	2.7	86.8	10.5	33.6	48.3	12.5	2.6	2.9	81.9	15.1	25.8	35.8	27.8	5.5	5.1	61.6	33.3		
	50歳台	1,135	49.2	39.5	7.8	1.5	2.1	88.6	9.3	32.1	50.0	13.2	2.7	2.0	82.0	15.9	21.9	38.9	29.3	5.8	4.0	60.9	35.2		
	60歳台	440	46.8	43.6	6.6	1.6	1.4	90.5	8.2	29.8	53.0	13.6	2.0	1.6	82.7	15.7	15.0	38.6	32.5	10.9	3.0	53.6	43.4		
	居住地	首都圏	1,503	45.3	39.5	8.8	2.9	3.5	84.8	11.8	34.1	45.6	12.9	4.3	3.2	79.6	17.2	25.7	34.5	27.3	7.6	4.9	60.2	34.9	
	中部・関西圏	1,665	44.5	41.4	8.8	2.0	3.2	85.9	10.9	32.1	48.1	13.9	2.7	3.2	80.2	16.6	22.6	37.0	28.9	6.7	4.9	59.6	35.6		
	その他	1,714	48.0	38.9	9.0	2.0	2.0	86.9	11.0	33.9	46.9	14.1	2.8	2.3	80.8	16.9	24.7	37.2	27.7	6.5	3.9	61.9	34.2		
	就業形態	正社員	2,848	43.6	40.4	10.4	2.5	3.1	84.0	12.9	32.1	47.1	14.3	3.4	3.1	79.2	17.7	22.3	35.6	30.1	7.5	4.5	57.9	37.6	
	非正社員計	1,459	51.5	37.6	6.9	1.6	2.3	89.1	8.6	38.2	44.3	12.3	2.6	2.7	82.5	14.9	25.1	36.2	28.0	6.0	4.7	61.3	34.1		
	フリーランス	575	44.0	43.5	6.8	2.8	3.0	87.5	9.6	27.0	52.5	14.3	3.7	2.6	79.5	17.9	32.0	40.2	17.7	5.9	4.2	72.2	23.7		
2019年	世帯年収	300万円未満	724	47.9	36.7	8.3	2.8	4.3	84.7	11.0	38.5	39.4	14.5	4.1	3.5	77.9	18.6	34.1	33.0	22.1	5.2	5.5	67.1	27.3	
	300～500万円未満	1,149	45.7	39.4	9.8	2.6	2.4	85.1	12.4	33.4	46.7	14.9	2.6	2.3	80.2	17.5	26.5	38.3	25.7	6.0	3.6	64.8	31.7		
	500～700万円未満	931	49.1	38.2	9.3	1.8	1.5	87.3	11.2	33.8	46.6	14.5	3.1	1.9	80.5	17.6	23.0	38.3	28.2	7.1	3.3	61.3	35.3		
	700万円以上	1,297	41.5	45.3	9.3	2.4	1.5	86.7	11.7	29.5	52.1	13.3	3.7	1.4	81.6	17.0	16.5	35.9	35.3	9.8	2.5	52.4	45.1		
	わからない	781	48.4	36.9	6.9	1.8	6.0	85.3	8.7	34.2	45.8	10.6	2.6	6.8	80.0	13.2	26.4	34.8	24.5	4.7	9.6	61.2	29.2		
等支え計手	変化した	449	51.4	38.5	6.9	1.3	1.8	90.0	8.2	34.5	48.3	13.6	1.8	1.8	82.9	15.4	39.9	36.5	18.3	3.6	1.8	76.4	21.8		
	うち新型コロナの影響による	223	57.4	37.2	3.6	0.9	0.9	94.6	4.5	38.1	45.3	13.5	1.8	1.3	83.4	15.2	59.2	32.3	6.7	1.3	0.4	91.5	8.1		
	変化していない	4,433	45.4	40.1	9.1	2.4	3.0	85.5	11.5	33.2	46.8	13.7	3.4	3.0	80.0	17.0	22.7	36.3	29.0	7.2	4.8	59.0	36.2		

	n	④今後1年くらいの間の失業・失職								⑤経済情勢の悪化							
		かなり不安	やや不安	不安はない	あまり不安はない	まったく不安はない	わからない	不安計	不安はない計	かなり不安	やや不安	不安はない	あまり不安はない	まったく不安はない	わからない	不安計	不安はない計
計	4,882	17.6	28.0	34.5	13.4	6.5	45.7	47.8	34.9	45.0	12.4	2.9	4.7	80.0	15.3		
性別	男性	2,722	16.0	27.8	34.7	14.6	6.9	43.8	49.3	33.0	43.6	14.3	3.8	5.3	76.6	18.1	
	女性	2,160	19.7	28.4	34.2	11.8	6.0	48.1	46.0	37.4	46.9	10.0	1.8	4.0	84.3	11.8	
の青事児情等	あり	605	23.6	32.9	27.6	10.6	5.3	56.5	38.2	42.5	40.7	12.4	1.8	2.6	83.1	14.2	
	無し	4,277	16.8	27.4	35.4	13.7	6.7	44.1	49.2	33.9	45.7	12.4	3.1	5.0	79.5	15.5	
2020年4/1時点の状況	年齢層	20歳台	825	18.3	26.2	32.6	15.9	7.0	44.5	48.5	31.4	42.8	15.9	4.1	5.8	74.2	20.0
	30歳台	1,081	19.4	28.7	31.4	14.3	6.2	48.1	45.7	34.0	44.8	13.3	3.2	4.6	78.8	16.6	
	40歳台	1,401	19.0	27.7	35.3	11.4	6.6	46.7	46.8	36.2	45.4	11.3	2.6	4.4	81.6	14.0	
	50歳台	1,135	15.6	29.8	36.7	11.0	7.0	45.4	47.7	37.3	45.4	10.3	2.1	4.9	82.6	12.4	
	60歳台	440	12.7	26.6	37.3	18.4	5.0	39.3	55.7	33.6	48.0	12.5	2.7	3.2	81.6	15.2	
	居住地	首都圏	1,503	19.8	26.0	34.1	14.0	6.0	45.8	48.2	35.2	44.0	12.0	3.5	5.2	79.2	15.6
	中部・関西圏	1,665	15.4	28.9	34.7	13.5	7.4	44.3	48.2	33.3	46.0	12.7	2.6	5.4	79.3	15.3	
	その他	1,714	17.8	29.0	34.5	12.6	6.1	46.8	47.1	36.3	45.0	12.5	2.6	3.6	81.3	15.1	
	就業形態	正社員	2,848	15.6	27.2	36.2	14.7	6.4	42.7	50.8	33.3	45.4	13.5	3.4	4.5	78.7	16.9
	非正社員計	1,459	20.2	27.4	34.1	12.0	6.3	47.6	46.1	36.0	45.1	11.9	2.1	4.9	81.1	14.0	
	フリーランス	575	21.2	33.9	27.1	10.3	7.5	55.1	37.4	40.5	43.0	8.3	2.8	5.4	83.5	11.1	
2019年	世帯年収	300万円未満	724	28.2	27.3	26.8	10.9	6.8	55.5	37.7	39.2	40.1	12.4	2.5	5.8	79.3	14.9
	300～500万円未満	1,149	18.0	30.9	33.1	12.1	5.9	48.9	45.2	35.9	45.2	13.1	2.2	3.7	81.0	15.3	
	500～700万円未満	931	16.4	28.0	35.8	15.0	4.7	44.5	50.8	36.0	45.1	11.5	3.0	4.4	81.1	14.5	
	700万円以上	1,297	11.5	25.1	41.5	17.7	4.2	36.6	59.1	31.2	49.0	13.6	3.5	2.6	80.2	17.2	
	わからない	781	18.8	29.3	30.5	8.3	13.1	48.1	38.8	34.4	42.9	10.4	3.2	9.1	77.3	13.6	
等支え計手	変化した	449	26.3	33.2	24.3	10.7	5.6	59.5	35.0	43.0	41.2	10.5	2.0	3.3	84.2	12.5	
	うち新型コロナの影響による	223	39.0	38.1	15.2	3.6	4.0	77.1	18.8	55.6	34.1	6.3	0.9	3.1	89.7	7.2	
	変化していない	4,433	16.7	27.5	35.5	13.6	6.6	44.3	49.1	34.1	45.4	12.6	3.0	4.8	79.5	15.6	

Press Release



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

令和2年7月16日(木)

速報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
(総務部長 中井 雅之)
(電話) 03-5903-6180 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 2月から5月にかけて企業の雇用調整が増加し、正社員の雇用調整は5割を超えるも、解雇、雇い止めは僅かにとどまる。また、在宅勤務(テレワーク)の実施が急速に拡大 —

**「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」(一次集計)結果
(2、3、4、5月の変化を6月に調査・企業調査)**

(調査結果のポイント)

<7割を上回る企業で生産・売上額等が減少。生産・売上額等の状況の背景となった要因として「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」とする企業が約5割> (p4~5【図表1、2】)

生産・売上額等が対前年同月との比較で「減少」した企業の割合は、5月には72.0%と7割を上回り、そのうち5割程度以上「減少」した企業の割合は、5月には15.9%となっている。こうした生産・売上額等の状況の背景となった要因は、「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」(48.5%)、「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。

<在宅勤務(テレワーク)の実施率が、5月には約5割(48.1%)まで上昇。実施率には地域差、業種間の差がみられるとともに、企業規模が大きい方が高くなっている> (p5~7【図表3~6】)

事業の運営、社員の働く環境に関連した企業の実施項目をみると、「在宅勤務(テレワーク)の実施」が2月の5.3%から、5月には約5割の48.1%まで上昇している。5月は次いで、「営業の短縮(営業日の縮小)」(29.0%)、「営業の短縮(一日当たりの営業時間の短縮)」(27.2%)、「有給の特別休暇の付与(年次有給休暇は除く)」(25.7%)の順に高くなっており、1割近くの企業(9.3%)で「事業の休止」も行われている。5月の「在宅勤務(テレワーク)の実施」状況は、地域別には、南関東、近畿、北海道で、産業別には、情報通信業、その他、サービス業、卸売業で高くなっており、企業規模別には、100人未満で35.9%、100~299人で58.5%、300人以上で81.4%と、規模が大きくなるほど実施割合が高くなっている。

<企業における労働者の増減については、「ほぼ同じ」企業の割合の低下と、「減少」企業の割合の上昇がみられる> (p7~8【図表7、8】)

企業における2~5月にかけての労働者の増減の状況を見ると、「ほぼ同じ」とした企業の割合は2月の85.9%から、5月66.4%へと低下傾向がみられる。労働者が「減少」した企業の割合は2月の8.1%から、5月19.8%と上昇している。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月で各々17.3%、28.0%)が「増加」(5月で各々4.7%、6.5%)を上回っている。

<雇用調整の実施企業割合も上昇し、5月には正社員・正規従業員については5割以上(55.1%)の企業が雇用調整を行っているが、その主なものは労働時間の短縮、一時休業によるものであり、解雇、雇い止めの割合は僅かにとどまっている> (p8~9【図表9、10】)

「正社員・正規従業員」の雇用調整を実施した企業割合は、2月の19.5%から、5月には55.1%まで上昇した。5月の方法では、「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%)で高くなっている一方、「解雇」(0.4%)、「雇い止め」(0.4%)は低い水準にとどまっている。「パート・アル

パート・契約社員」の雇用調整を実施した企業割合は、2月の13.5%から、5月には39.4%まで上昇し、「派遣労働者」では、2月の1.9%から、5月には8.6%まで上昇しているが、他の形態よりも実施企業の割合は低くなっている。

<正社員・正規従業員の雇用調整は、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、月を経るに従って実施割合が高まっている> (p9~10【図表 11、12】)

企業の生産・売上額等の増減別に「正社員・正規従業員」の雇用調整の実施状況をみると、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。具体的には、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月の33.3%から、5月は64.7%となり、さらに、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48.6%から、5月は75.8%となっている。「パート・アルバイト・契約社員」の雇用調整の実施状況は、「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、同様の傾向となっている。

<人件費も減少しているが、生産・売上額等の減少に比べ減少幅は小さく、人件費割合が高まっていることが推測される> (p11~12【図表 13、14】)

2~5月における企業の人件費総額の増減は、「減少」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」した企業の割合も3月(15.1%)から4月(19.7%)にかけて上昇している。人件費が「減少」した企業の減少の程度は、5月においても減少している企業の約9割が3割程度以内の減少と、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。

<支援策の利用については、「雇用調整助成金」、「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」、「持続化給付金」の割合が高くなっている> (p12~13【図表 15】)

企業が利用を申請したり、今後利用申請を考えている支援策は、「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。

<企業業績の回復見通しは、約4分の1(26.1%)の企業が「半年から1年くらいかかる」とし、次いで、2割強(22.6%)の企業が「1年から2年くらいかかる」としている> (p13【図表 16】)

企業業績に関する今後の見通しは、「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」とする企業割合が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%)となっている。

<今後の事業継続については、7割超(73.9%)の企業が「現行の体制で事業を継続する」としている一方、「業務を縮小して事業を継続する」(6.2%)、「廃業する」(0.2%)の割合は小さい> (p14【図表 17】)

今後の事業継続に対する企業の考えは、「現行の体制で事業を継続する」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する」など、今後も雇用を重視した経営姿勢がみられる> (p14~15【図表 18】)

企業の今後の人材活用に関する対応予定は、「雇用や人材の育成を重視する」が72.6%と最も高い。また、人材マネジメントに関する対応予定は、「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)」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、対応の方向性に人手不足を意識していることが伺える。在宅勤務(テレワーク)については、22.7%の企業が「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」としている。

○ 調査の概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染者は、国内では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）を取り纏めた。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（以降、4月7日に基本的対処方針に改定）した。

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17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（20日に変更決定）され、企業の雇用維持を支援する「雇用調整助成金」の特例措置の更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26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、6月に企業に対するWeb調査を実施した。本資料では、その基礎的な集計結果を速報する。

2. 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（従業員無しを除く）から3,000社を抽出。

3. 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）

4. 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。

5. 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（単純集計によりクロス集計を行った図表11、12、14、参考図表10、11を除く）。

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。

6. 有効回収数 1,293社（回収率43.1%）

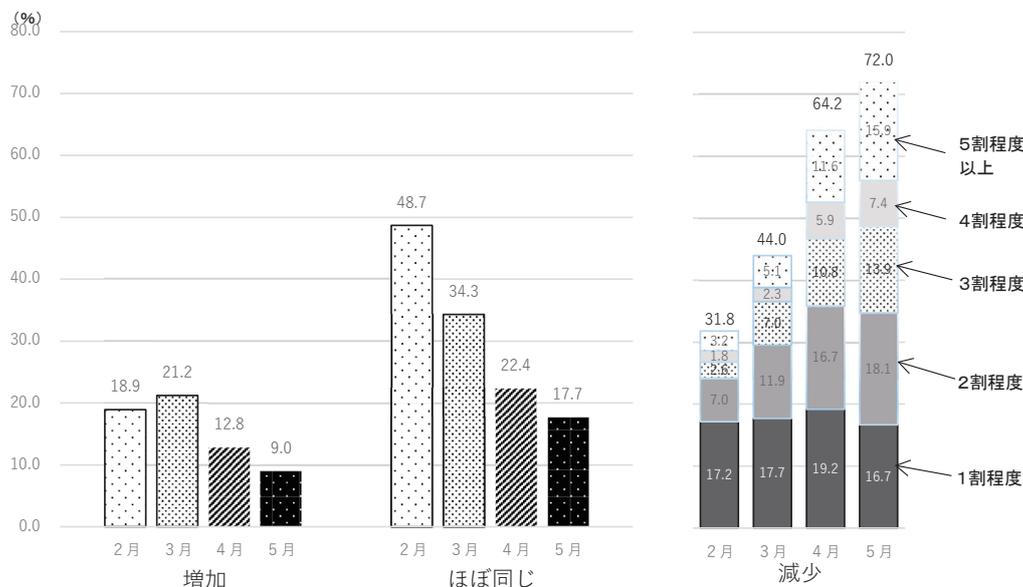
○ 調査結果の概要^{1,2}

1 2020年2～5月の各月における企業の生産・売上額等の動向

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、その割合は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(参考図表1、p16)。

「減少」企業の割合の上昇とともに、「減少」の程度もより大きな割合が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3.2%、3月5.1%、4月11.6%、5月15.9%と、4月以降は1割を上回る割合まで上昇している(図表1)。特に100人未満規模の企業の落ち込みが厳しくなっている(参考図表2、p17)。

図表1 生産・売上額等の前年同月との比較



(注)別に「前年同月と比較できない」の選択肢がある(参考図表1参照)。

2 企業における生産・売上額等の増減の背景となった要因

生産・売上額等が対前年同月で増減した背景となった要因を尋ねると、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%)などとなっている。

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、「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いる(図表2)。

¹ 本資料は、調査結果の概要(速報)を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。

² 本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%は合算n数から算出しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。

図表2 企業における生産・売上額等の増減の要因

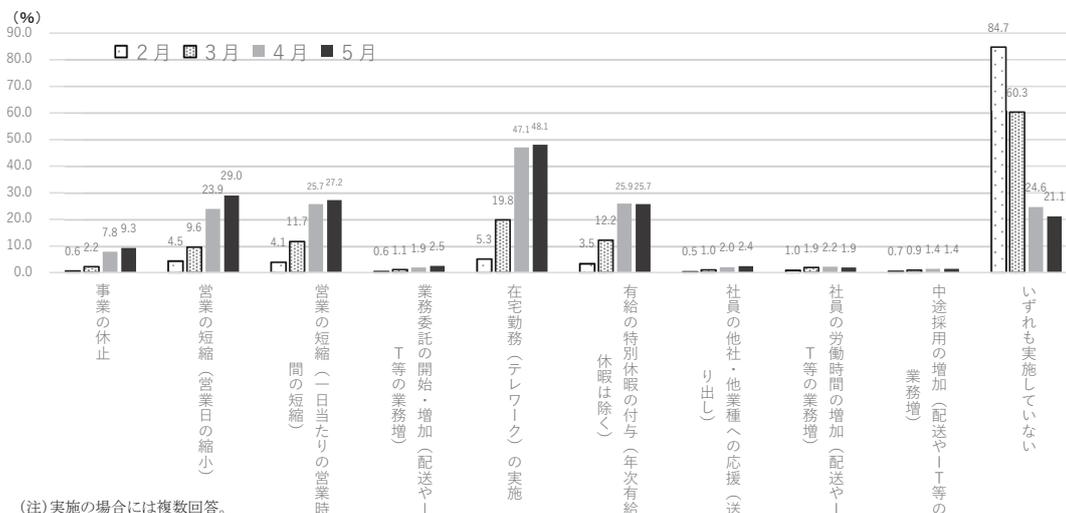
(複数回答、%)

	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	

3 2~5月において企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目

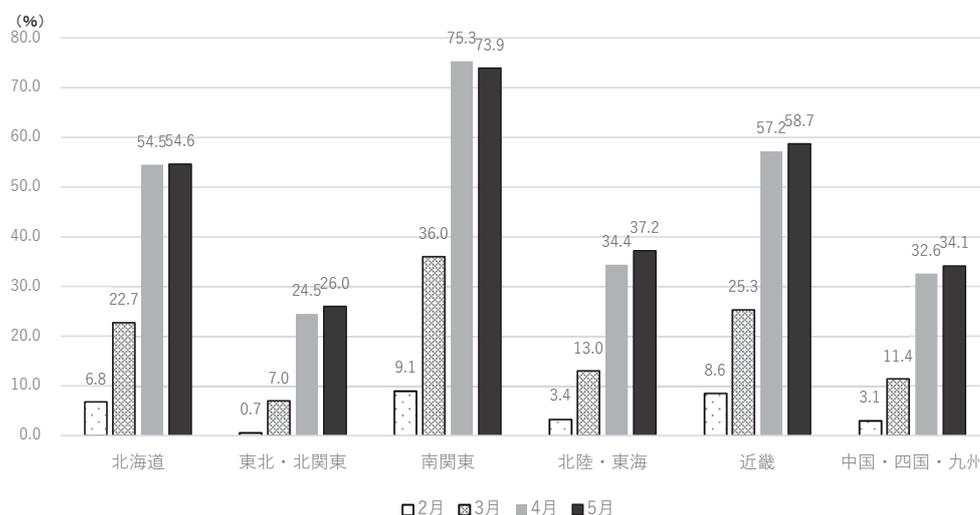
企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目を尋ねると、各々2月から5月にかけて実施と回答した割合が上昇しているが、最も高かったのが「在宅勤務(テレワーク)の実施」で2月の5.3%から、3月19.8%、4月47.1%となり、5月には48.1%と5割弱まで上昇している。次いで、「営業の短縮(営業日の縮小)」(2月4.5%→5月29.0%)、「営業の短縮(一日当たりの営業時間の短縮)」(2月4.1%→5月27.2%)、「有給の特別休暇の付与(年次有給休暇は除く)」(2月3.5%→5月25.7%)の順に高くなっている。また、「事業の休止」は、2月の0.6%から3月2.2%、4月7.8%、5月9.3%と、1割近くの企業で行われている。「いずれも実施していない」割合は、2月84.7%、3月60.3%、4月24.6%、5月21.1%と、3月から4月にかけて大幅に低下している(図表3)。

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



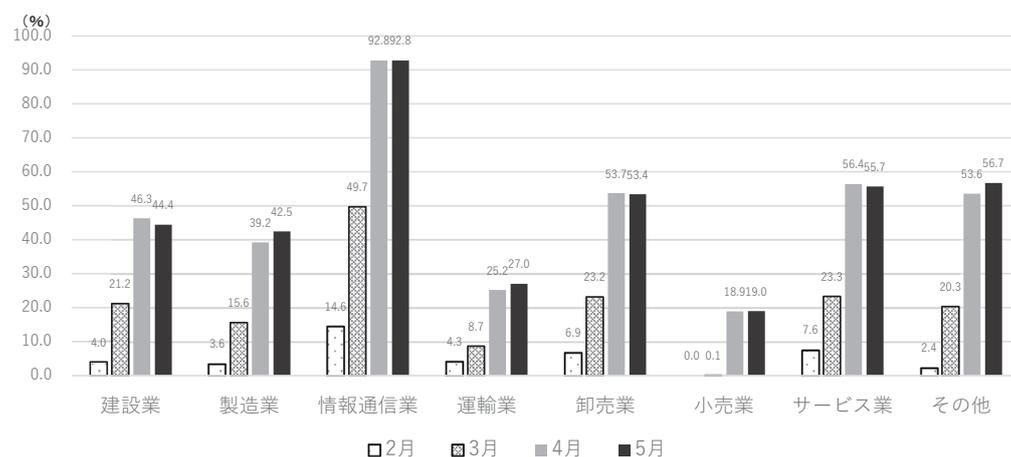
このうち、「在宅勤務（テレワーク）の実施」を地域別にみると、南関東（5月 73.9%）、近畿（5月 58.7%）、北海道（5月 54.6%）で高くなっている（図表4）。

図表4 地域別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移



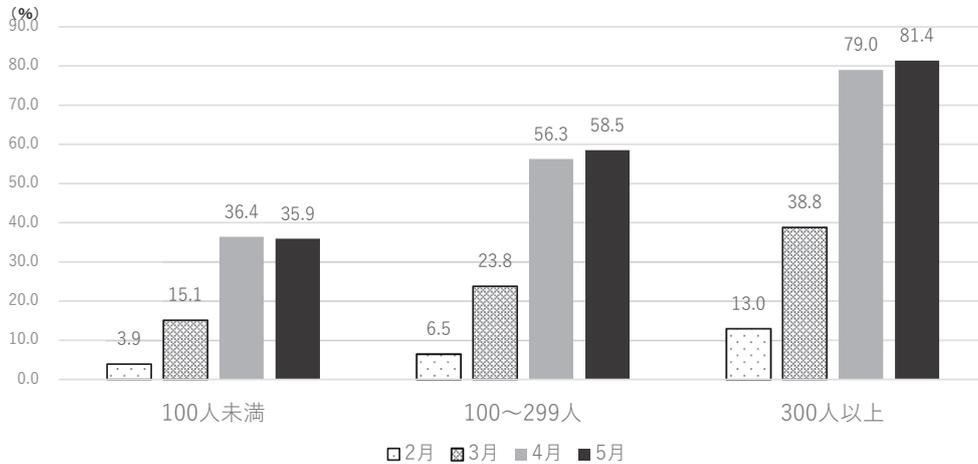
産業別にみると、情報通信業（5月 92.8%）で特に高くなっており、次いで、その他（5月 56.7%）、サービス業（5月 55.7%）、卸売業（5月 53.4%）で5割を上回っている一方、小売業（5月 19.0%）、運輸業（5月 27.0%）では相対的に低くなっており、業種毎の差が大きい（図表5）。

図表5 産業別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移



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（図表6）。

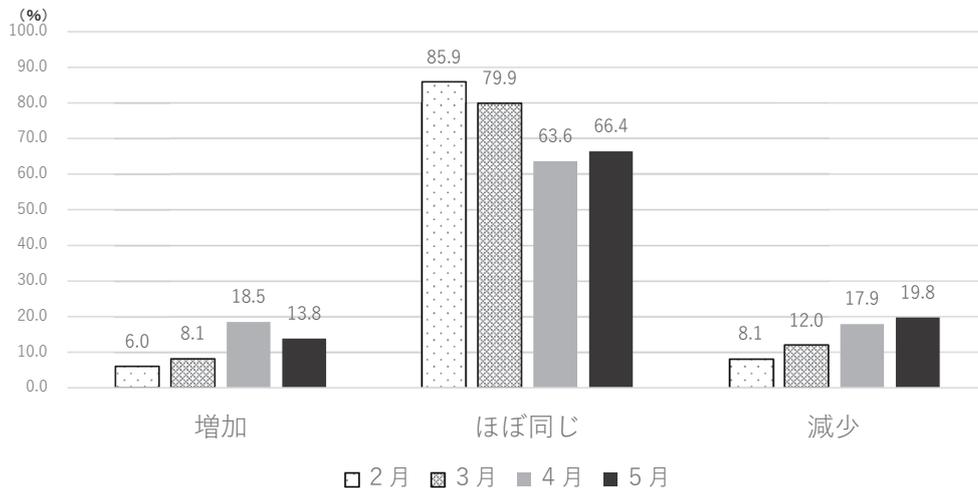
図表6 企業規模別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移



4 2～5月の労働者の前年同月と比較した増減

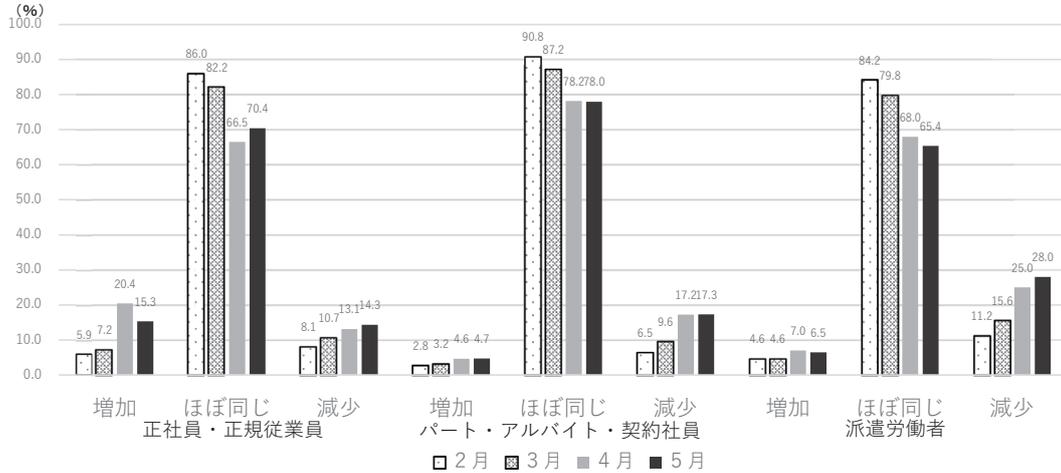
企業における2～5月にかけての労働者の増減(前年同月と比較)の状況を尋ねると、「ほぼ同じ」と回答した企業の割合は、2月の85.9%から、3月79.9%、4月63.6%、5月66.4%と低下傾向がみられるが、5月においても約3分の2の企業で「ほぼ同じ」となっている。労働者が「減少」と回答した企業の割合は2月の8.1%から、3月12.0%、4月17.9%、5月19.8%と上昇している一方、「増加」と回答した企業の割合も2月の6.0%から、3月8.1%、4月18.5%、5月13.8%と、4、5月は2、3月よりも上昇している(図表7)。

図表7 労働者の増減の推移



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月で各々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、各々3月から4月にかけて「減少」企業の割合が上昇している(図表8)。

図表8 労働者の形態別にみた増減の推移



5 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況について尋ねると、「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29.0%、4月50.8%となった後、5月には55.1%まで上昇した。5月の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(図表9)。

地域別には近畿(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、企業規模別には300人以上(57.7%)、100~299人(58.1%)、100人未満(51.7%)と、100人以上の規模で実施割合が高くなっている(参考図表5、p20)。

図表9 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	新規卒学生の採用の抑制・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

「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20.4%、4月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(図表9)。方法については、5月では「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%)の割合は低い水準にとどまっている。

地域別には近畿(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く、企業規模別には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(参考図表6、p21)。

「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」(4.6%)が最も高くなっている(図表10)。

地域別には北陸・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。企業規模別には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(参考図表7、p22)。

図表10 雇用調整の実施状況(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

企業の生産・売上額等の増減別に「正社員・正規従業員」の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11)、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。

図表11 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	新規卒業者の採用の抑制・停止	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			
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	17.2	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	7.0	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	2.6	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	1.8	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	80.4
	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	17.7	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	11.9	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	7.0	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	2.3	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	69.6
	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	19.2	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	16.7	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	10.8	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	5.9	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	65.3
	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	16.7	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	18.1	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	13.9	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	7.4	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。

具体的には、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33.3%、3月43.2%、4月62.9%、5月64.7%となり、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48.6%、3月60.7%、4月69.3%、5月75.8%となっている。

企業の生産・売上額等の増減別に「パート・アルバイト・契約社員」の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12）、「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おり、また、月を経るに従って実施割合が高まっているといった傾向は同様である。

具体的には、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24.9%、3月33.4%、4月49.5%、5月51.1%となり、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32.4%、3月52.5%、4月65.0%、5月69.6%となっている。

図表12 生産・売上額等の増減別にみた雇用調整の実施状況（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	雇い止め	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	0.7	1.7	0.2	0.2	0.7	0.2	0.7	75.1
	1割程度	17.2	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	7.0	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	2.6	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	1.8	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	86.4
	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	17.7	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	11.9	27.1	30.9	23.5	9.4	1.3	4.0	0.7	0.7	0.7	0.0	0.7	69.1
	3割程度	7.0	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	2.3	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	79.5
	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	19.2	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	16.7	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	10.8	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	5.9	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	78.0
	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	16.7	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	18.1	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	13.9	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	7.4	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

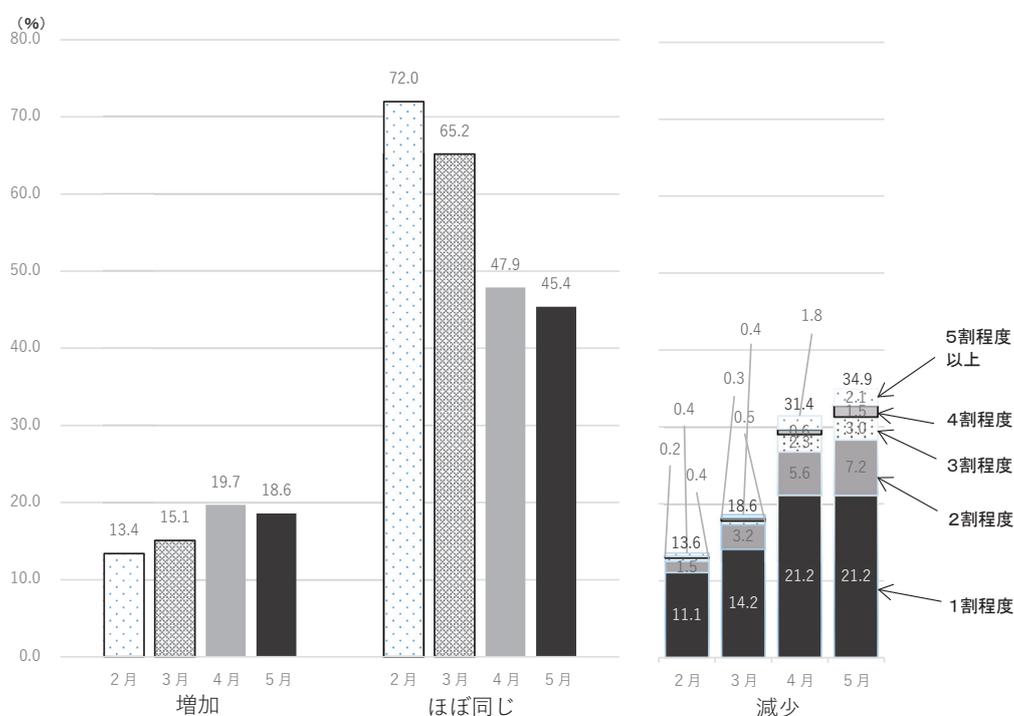
(注) 減少の程度については任意回答としており、回答していない企業もあるため、程度の割合を合計しても減少計とは一致しない。

6 2020年2～5月における企業の人件費総額の増減

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13）、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（参考図表8、p23）。

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が、5月に「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（図表13、参考図表9、p24）。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。

図表13 企業の人件費総額の前年同月との比較



(注)別に「前年同月と比較できない」の選択肢がある(参考図表8参照)。

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14）、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分かる。

図表 14 生産・売上額等と人件費の増減との関係

(%)

			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。

7 企業の新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況

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）をみると、「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。

「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 15)。

図表 15 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									
		2020年10月以降の売上減少に合わせた支援策	営業時間短縮に合わせた支援策	都道府県等による休業要請や助成金等	外部への委託や業務の移転等	都道府県等による休業要請や助成金等	セーフティネット等	機械・IT等の導入	政策による融資	休業手当の支給	雇用の調整	えんげい事業主への支援	小売業等への支援	金融機関からの融資	働き方改革推進支援	国・地方の補助金	固定資産税等の減免	人税の滞りによる支戻し	払い戻し	ガス・電気料金の優待	公共料金の優待	家賃支援	その他				
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	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									
産業	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									
	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	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									

8 企業業績に関する今後 (緊急事態宣言解除後) の見通し

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 (図表 16)。

図表 16 企業業績に関する今後 (緊急事態宣言解除後) の見通し

(%)

		n	半年以内に回復して元の水準に戻る	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	回復して元の水準に戻るには1年超から2年くらいかかる	回復して元の水準に戻るには2年超かかる	回復しない (元の水準に戻らない、戻の見込みが立たない)	分からない	もともと業績は悪化していない
計	1293	8.8	26.1	22.6	7.1	3.1	18.7	13.6	
地域	北海道	48	2.3	34.1	11.4	6.8	2.3	11.4	31.7
	東北・北関東	170	8.4	19.6	22.4	6.3	5.6	21.7	16.1
	南関東	394	8.7	30.1	23.5	6.7	3.4	16.1	11.4
	北陸・東海	220	6.7	28.1	25.9	5.0	2.8	21.3	10.1
	近畿	235	10.6	30.8	22.2	9.6	2.0	16.7	8.1
産業	中国・四国・九州	226	10.8	19.6	21.7	7.7	2.1	20.1	18.0
	建設業	134	11.6	20.4	14.0	13.7	0.7	19.7	19.8
	製造業	446	6.1	27.4	23.6	6.5	4.4	18.9	13.1
	情報通信業	84	6.8	25.1	26.3	5.6	1.6	16.2	18.5
	運輸業	86	9.0	27.8	31.1	4.5	4.4	17.8	5.2
	卸売業	270	8.0	30.2	23.4	6.4	1.9	18.0	12.0
	小売業	55	17.2	21.2	26.4	8.6	0.0	15.5	11.1
	サービス業	171	13.3	23.9	19.4	5.9	5.1	19.1	13.2
	その他	47	5.5	21.4	25.2	2.4	2.3	24.6	18.7
	企業規模	100人未満	487	8.8	26.5	21.2	7.8	3.1	19.4
100～299人		568	8.9	25.8	23.9	6.4	3.1	18.0	13.9
300人以上		238	6.2	22.7	26.5	6.4	2.4	20.6	15.2

9 今後の事業継続に対する企業の考え

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(図表17)。

図表 17 今後の事業継続に対する企業の考え

		n	業務を拡大して事業を継続する	現行の体制で事業を継続する	業務を縮小して事業を継続する	別の事業を新たに始めて事業を継続する	廃業する	分からない
計		1291	11.0	73.9	6.2	1.8	0.2	7.0
地域	北海道	47	14.0	72.0	7.0	0.0	0.0	7.0
	東北・北関東	169	8.5	78.9	5.6	0.7	0.7	5.6
	南関東	394	11.1	74.1	7.0	2.3	0.0	5.4
	北陸・東海	220	15.7	67.4	6.2	1.1	0.6	9.0
	近畿	235	8.6	74.7	7.1	3.5	0.0	6.1
	中国・四国・九州	226	9.8	74.2	4.6	2.6	0.0	8.7
産業	建設業	134	7.0	80.9	3.6	0.0	0.0	8.4
	製造業	446	8.7	75.2	6.7	1.4	0.3	7.7
	情報通信業	84	25.4	70.0	1.5	1.5	0.0	1.6
	運輸業	86	13.1	73.7	5.9	2.9	0.0	4.5
	卸売業	270	8.0	75.9	5.7	2.8	0.5	7.1
	小売業	55	12.7	60.4	11.2	2.4	0.0	13.3
	サービス業	171	16.7	65.2	9.8	3.4	0.0	4.8
	その他	47	13.0	76.8	0.0	3.1	0.0	7.1
企業規模	100人未満	485	9.9	72.0	7.7	2.7	0.5	7.4
	100～299人	568	11.8	75.3	4.9	1.5	0.0	6.6
	300人以上	238	17.2	66.2	5.2	1.7	0.0	9.7

10 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

企業の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%となっており(図表18)、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、企業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18)、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伺える。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%となっている。

図表 18 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	新卒採用を強化する	中途採用を強化する	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
	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	

参考図表 1 2020年2～5月における企業の生産・売上額等の動向

		n	時期	増加	ほぼ同じ	減少	(%) 前年同月と比較できない
地域	計	1293	2月	18.9	48.7	31.8	0.6
			3月	21.2	34.3	44.0	0.5
			4月	12.8	22.4	64.2	0.6
			5月	9.0	17.7	72.0	1.3
			2月	25.0	43.0	32.0	0.0
	北海道	48	3月	38.7	31.8	29.5	0.0
			4月	20.4	27.3	52.4	0.0
			5月	22.7	20.5	56.8	0.0
	東北・北関東	170	2月	16.1	51.0	32.1	0.7
			3月	24.5	36.4	38.5	0.7
			4月	14.7	25.8	59.5	0.0
	南関東	394	5月	7.7	18.9	72.0	1.4
			2月	21.8	48.0	29.5	0.7
			3月	21.2	32.5	45.6	0.7
	北陸・東海	220	4月	13.1	20.5	65.0	1.4
			5月	5.7	16.1	76.1	2.0
			2月	17.4	45.0	37.0	0.6
	近畿	235	3月	20.2	33.7	45.5	0.6
			4月	10.1	20.7	68.0	1.1
			5月	9.0	14.6	75.3	1.1
中国・四国・九州	226	2月	12.1	53.0	34.3	0.5	
		3月	15.1	39.9	45.0	0.0	
		4月	7.6	20.7	71.7	0.0	
産業	建設業	134	5月	6.1	17.7	75.8	0.5
			2月	23.2	48.4	27.9	0.5
			3月	21.1	31.5	46.9	0.5
			4月	16.0	23.7	59.8	0.5
			5月	13.4	20.6	64.4	1.5
	製造業	446	2月	15.2	62.3	21.6	0.9
			3月	17.8	47.8	33.5	0.9
			4月	16.0	37.9	45.2	0.9
			5月	7.7	32.8	58.6	0.9
			2月	18.1	44.6	37.3	0.0
	情報通信業	84	3月	23.2	31.4	45.3	0.0
			4月	14.2	21.5	64.0	0.3
			5月	10.2	16.0	72.4	1.4
			2月	29.7	55.4	14.9	0.0
			3月	32.5	42.4	25.1	0.0
	運輸業	86	4月	6.3	36.1	57.6	0.0
			5月	8.3	19.9	71.8	0.0
			2月	22.6	54.0	22.0	1.4
			3月	26.2	41.3	32.6	0.0
			4月	10.1	18.3	71.5	0.0
卸売業	270	5月	1.9	12.3	85.8	0.0	
		2月	18.0	41.8	39.5	0.8	
		3月	18.0	29.1	52.2	0.8	
		4月	12.7	19.3	66.8	1.1	
		5月	10.2	17.0	71.1	1.6	
小売業	55	2月	13.0	45.6	41.4	0.0	
		3月	19.8	15.4	64.8	0.0	
		4月	13.2	4.3	82.6	0.0	
		5月	15.6	6.1	78.3	0.0	
		2月	21.4	51.2	25.7	1.6	
サービス業	171	3月	20.5	36.7	41.2	1.6	
		4月	11.9	17.7	69.0	1.4	
		5月	6.9	13.4	76.7	3.0	
		2月	20.9	60.6	18.4	0.1	
		3月	13.2	40.4	46.3	0.1	
その他	47	4月	7.6	24.0	68.3	0.1	
		5月	6.2	23.8	70.0	0.1	
		2月	20.6	47.6	31.4	0.4	
		3月	20.7	35.7	43.2	0.4	
		4月	14.1	23.6	61.7	0.6	
企業規模	100人未満	487	5月	10.8	20.2	67.6	1.5
			2月	17.5	49.7	32.2	0.7
			3月	21.6	33.1	44.7	0.5
			4月	11.7	21.3	66.3	0.7
			5月	7.4	15.5	75.9	1.2
	100～299人	568	2月	20.3	47.6	30.5	1.6
			3月	25.0	28.7	44.3	2.1
			4月	16.1	17.8	63.3	2.8
			5月	11.3	12.7	73.2	2.8
			2月	20.3	47.6	30.5	1.6

参考図表2 生産・売上高等が減少した企業の減少の程度

		n	時期	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上						
								5割程度	6割程度	7割程度	8割程度	9割程度	10割程度	
計		395	2月	54.0	22.1	8.2	5.6	10.1	3.3	1.4	2.4	1.6	1.4	0.0
		562	3月	40.3	27.1	15.9	5.1	11.7	5.1	2.9	1.3	1.5	0.8	0.0
		816	4月	29.9	26.1	16.8	9.2	18.1	7.7	2.8	2.9	2.2	2.0	0.5
		927	5月	23.1	25.2	19.3	10.3	22.1	9.3	3.3	3.3	1.9	3.4	0.8
		17	2月	57.2	28.3	14.2	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
地域	北海道	14	3月	23.0	38.6	15.3	7.7	15.3	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0
		26	4月	30.4	21.6	21.6	0.3	26.0	13.0	8.7	0.0	0.0	4.3	0.0
		26	5月	33.4	16.6	24.9	4.3	20.8	8.3	0.0	8.3	0.0	4.2	0.0
		50	2月	50.0	18.2	6.8	9.1	15.9	6.8	0.0	2.3	4.5	2.3	0.0
		63	3月	38.9	29.7	16.7	1.9	12.9	1.8	5.5	1.8	1.8	1.8	0.0
	東北・北関東	100	4月	30.5	26.8	14.6	9.7	18.3	7.3	2.4	0.0	4.9	1.2	2.4
		111	5月	23.8	29.7	18.8	9.9	17.8	6.9	1.0	3.0	1.0	3.9	2.0
		112	2月	50.6	24.2	12.6	5.7	6.9	1.1	0.0	3.4	0.0	2.3	0.0
		172	3月	40.4	23.9	17.1	3.7	14.9	7.4	3.7	1.5	0.8	1.5	0.0
		241	4月	31.8	25.5	15.6	8.9	18.2	6.2	3.1	2.6	2.6	3.6	0.0
	南関東	291	5月	26.1	24.0	19.0	8.8	22.0	8.8	3.1	3.1	2.2	4.8	0.0
		70	2月	61.6	20.0	6.1	3.1	9.2	3.1	1.5	3.1	1.5	0.0	0.0
		96	3月	38.8	25.0	16.2	6.2	13.7	7.5	3.7	1.2	1.3	0.0	0.0
		144	4月	30.0	23.3	21.7	8.3	16.7	5.9	4.2	4.2	0.8	1.7	0.0
		155	5月	17.9	23.8	20.9	12.7	24.7	10.5	4.5	3.0	2.2	3.7	0.7
	北陸・東海	78	2月	55.3	25.3	7.5	4.5	7.5	1.5	0.0	1.5	1.5	3.0	0.0
		115	3月	37.2	31.4	14.5	9.0	7.9	3.4	0.0	1.1	2.2	1.1	0.0
		185	4月	30.1	22.9	17.8	9.2	20.0	11.4	2.1	5.0	0.7	0.7	0.0
		176	5月	21.4	21.4	20.7	14.6	21.9	11.3	3.3	2.0	2.7	1.3	1.3
		63	2月	51.0	20.7	5.7	7.5	15.1	5.7	5.6	1.9	1.9	0.0	0.0
近畿	102	3月	46.6	26.1	14.8	4.5	7.9	3.4	2.3	1.1	1.1	0.0	0.0	
	131	4月	26.6	32.7	13.3	11.5	15.9	7.1	0.9	2.6	2.6	1.8	0.9	
	144	5月	23.6	29.3	16.3	7.4	23.5	8.9	4.9	4.9	1.6	2.4	0.8	
	29	2月	45.1	22.7	4.3	4.3	23.5	8.7	3.8	0.0	7.7	3.3	0.0	
	43	3月	32.8	25.7	18.1	5.6	17.8	2.1	5.3	0.0	5.6	4.9	0.0	
産業	建設業	59	4月	25.2	20.9	15.1	16.4	22.4	11.1	3.6	3.6	2.1	2.0	0.0
		76	5月	20.2	38.1	19.0	9.4	13.3	9.3	1.2	1.2	0.0	1.6	0.0
		157	2月	51.0	26.6	7.6	5.5	9.3	4.1	2.7	1.7	0.9	0.0	0.0
		200	3月	40.0	32.0	16.4	4.5	7.1	3.7	1.5	1.4	0.6	0.0	0.0
		287	4月	30.2	28.3	18.2	10.7	12.6	7.1	2.3	2.2	0.5	0.5	0.0
	製造業	328	5月	19.2	23.5	23.5	12.5	21.4	9.6	4.8	3.4	1.3	2.0	0.4
		23	2月	24.8	30.8	10.3	23.9	10.3	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3	0.0
		33	3月	63.5	12.3	6.1	6.1	12.1	0.0	6.1	0.0	0.0	6.1	0.0
		64	4月	49.3	26.3	9.7	9.3	5.3	0.0	2.6	0.0	0.0	2.6	0.0
		72	5月	42.9	28.3	14.9	7.5	6.4	2.1	0.0	0.0	2.1	2.1	0.0
	情報通信業	12	2月	73.6	19.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		20	3月	68.3	17.4	14.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		40	4月	50.6	30.6	6.7	8.0	4.1	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		54	5月	34.8	34.5	13.3	10.5	6.8	3.4	0.0	1.7	1.7	0.0	0.0
		102	2月	59.2	19.2	9.5	4.6	7.5	2.4	0.0	2.9	1.2	1.0	0.0
	運輸業	139	3月	37.6	29.2	15.4	7.0	10.7	6.7	1.7	1.5	0.8	0.0	0.0
		180	4月	29.9	25.8	21.4	5.2	17.7	10.1	1.8	2.5	2.5	0.8	0.0
		194	5月	23.4	25.3	20.1	10.0	21.2	10.9	3.6	2.3	1.9	2.5	0.0
		22	2月	47.9	30.5	15.9	0.0	5.8	0.0	0.0	5.8	0.0	0.0	0.0
		34	3月	31.0	26.1	24.2	2.8	15.8	9.7	2.8	0.0	3.3	0.0	0.0
卸売業	43	4月	10.6	27.3	20.6	10.9	30.7	13.0	4.9	7.7	2.2	2.9	0.0	
	41	5月	16.8	20.8	20.3	14.7	27.4	11.1	0.1	8.5	4.6	3.0	0.0	
	41	2月	60.3	8.3	7.7	8.3	15.4	3.3	0.0	2.9	3.3	5.8	0.0	
	72	3月	41.0	19.3	11.2	5.1	23.4	9.7	6.9	3.6	1.7	1.5	0.0	
	114	4月	24.3	21.9	12.7	9.3	31.8	5.1	4.1	5.7	5.5	7.6	3.7	
小売業	130	5月	25.4	16.4	12.7	6.4	39.1	11.4	3.8	5.0	3.5	10.3	5.0	
	9	2月	59.8	12.5	0.0	14.9	12.8	0.0	0.0	12.8	0.0	0.0	0.0	
	21	3月	35.3	18.4	16.9	18.3	11.0	0.0	5.9	0.0	5.1	0.0	0.0	
	29	4月	25.6	23.7	15.9	6.9	28.0	8.0	8.0	0.0	8.5	3.5	0.0	
	32	5月	13.6	22.6	17.6	11.2	35.0	6.7	7.8	8.8	3.4	8.3	0.0	
サービス業	150	2月	44.2	19.1	11.3	7.0	18.4	5.7	1.4	4.6	3.6	3.1	0.0	
	208	3月	28.8	28.5	17.9	6.3	18.5	6.8	4.5	2.9	2.5	1.8	0.0	
	295	4月	22.5	23.4	18.3	9.5	26.4	11.8	4.2	3.4	2.9	3.0	1.2	
	329	5月	18.1	21.9	19.3	10.5	30.2	14.1	2.2	4.0	2.9	5.3	1.6	
	180	2月	62.2	24.7	5.6	4.4	3.0	1.2	1.3	0.5	0.0	0.0	0.0	
	252	3月	49.6	26.0	14.2	4.2	6.0	3.7	1.6	0.0	0.8	0.0	0.0	
	376	4月	35.7	28.2	15.6	9.0	11.5	4.4	1.7	2.5	1.6	1.3	0.0	
	430	5月	27.0	27.7	19.3	10.2	15.9	5.6	4.1	2.9	1.1	1.9	0.2	
	65	2月	64.6	19.1	6.0	1.5	8.8	7.3	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	
	102	3月	56.7	24.5	11.0	0.9	7.0	2.1	1.0	1.0	1.8	1.0	0.0	
企業規模	100人未満	145	4月	37.7	25.1	16.3	9.3	11.6	5.1	1.8	1.3	1.9	1.4	0.0
		168	5月	28.0	30.3	19.1	8.7	13.9	6.7	4.4	0.5	0.5	1.2	0.6

(注) 各月において「減少」の程度を回答した企業の「減少」と回答した企業全体に占める割合。

参考図表3 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施項目

(実施の場合は複数回答、%)

	n	時期	取組を実施										いずれも実施していない
			事業の休止	事業の運営関連			社員の働く環境関連			社員の労働時間の増加(配送やIT等の業務増)	中途採用(配送やIT等の業務増)		
				営業の短縮(営業日の縮小)	営業の短縮(一日当たりの営業時間の短縮)	業務委託の開始・増加(配送やIT等の業務増)	在宅勤務(テレワーク)の実施	有給の特別休暇の付与(年次有給休暇は除く)	社員の他社・他業種への応援(送り出し)				
計	1293	2月	15.3	0.6	4.5	4.1	0.6	5.3	3.5	0.5	1.0	0.7	84.7
		3月	39.7	2.2	9.6	11.7	1.1	19.8	12.2	1.0	1.9	0.9	60.3
		4月	75.4	7.8	23.9	25.7	1.9	47.1	25.9	2.0	2.2	1.4	24.6
		5月	78.9	9.3	29.0	27.2	2.5	48.1	25.7	2.4	1.9	1.4	21.1
地域	北海道	2月	24.9	0.0	9.1	6.8	2.3	6.8	9.1	2.3	2.3	0.0	75.1
		3月	43.2	2.3	9.1	9.1	2.3	22.7	13.6	2.3	6.8	2.3	56.8
		4月	77.3	11.4	13.7	20.6	6.8	54.5	25.0	2.3	6.8	4.5	22.7
		5月	77.3	11.4	15.9	22.8	6.8	54.6	22.7	2.3	6.8	4.5	22.7
		東北・北関東	2月	10.5	0.7	2.8	2.8	0.0	0.7	2.8	0.0	1.4	2.1
	3月		27.3	0.7	6.3	7.0	0.0	7.0	10.5	1.4	2.8	2.8	72.7
	4月		58.1	5.6	15.4	14.0	0.0	24.5	23.1	2.1	2.1	3.5	41.9
	5月		63.0	7.7	26.6	15.4	0.7	26.0	22.4	2.1	2.1	2.8	37.0
	5月		19.5	1.0	5.3	5.0	1.3	9.1	3.4	0.3	0.3	0.7	80.5
	南関東	2月	19.5	1.0	5.3	5.0	1.3	9.1	3.4	0.3	0.3	0.7	80.5
		3月	51.4	3.7	10.7	13.7	2.0	36.0	15.1	0.7	1.0	0.7	48.6
		4月	91.3	11.7	26.1	34.5	3.0	75.3	28.9	1.7	2.0	1.0	8.7
		5月	93.0	11.4	27.1	34.8	3.7	73.9	27.6	2.0	1.7	1.7	7.0
		北陸・東海	2月	10.7	0.0	1.7	2.8	0.0	3.4	1.7	0.0	1.1	0.6
	3月		33.7	3.4	6.2	8.4	1.1	13.0	11.8	0.0	1.7	1.1	66.3
	4月		70.8	6.8	21.3	25.8	2.2	34.4	25.3	1.7	1.7	0.6	29.2
	5月		77.0	9.6	30.9	29.2	3.4	37.2	24.7	1.1	1.1	1.1	23.0
	近畿		2月	16.2	0.5	5.0	4.5	1.0	8.6	4.6	1.5	0.5	0.0
		3月	46.4	0.5	13.1	16.1	1.0	25.3	14.2	1.5	0.5	0.0	53.6
		4月	83.9	6.0	29.7	29.8	1.0	57.2	30.8	3.0	1.0	0.5	16.1
		5月	87.4	8.0	30.8	31.3	1.5	58.7	31.8	3.5	0.5	0.5	12.6
		中国・四国・九州	2月	15.5	0.5	5.7	4.1	0.0	3.1	3.6	0.5	1.6	0.5
3月	34.1		2.1	10.8	12.4	0.5	11.4	8.8	1.0	2.6	0.0	65.9	
4月	66.6		6.7	27.3	21.7	1.5	32.6	21.2	1.6	3.1	1.0	33.4	
5月	69.7		8.2	32.4	23.2	1.5	34.1	22.7	3.1	2.6	0.5	30.3	
産業	建設業		2月	11.5	0.9	4.9	3.0	0.8	4.0	4.1	0.0	0.0	0.9
		3月	35.1	2.6	9.1	11.6	1.5	21.2	8.5	0.0	0.7	0.0	64.9
		4月	70.4	6.3	17.0	22.4	1.7	46.3	23.9	2.6	0.0	0.0	29.6
		5月	68.6	7.2	19.1	23.1	2.6	44.4	23.6	3.3	0.0	0.7	31.4
		製造業	2月	13.9	0.6	5.8	2.4	0.2	3.6	2.9	0.8	1.1	0.6
	3月		34.4	1.2	8.6	6.4	0.0	15.6	13.5	0.9	1.8	1.2	65.6
	4月		69.2	7.7	25.5	14.2	0.0	39.2	27.1	1.5	2.3	1.5	30.8
	5月		77.7	11.0	36.1	17.7	0.3	42.5	27.4	1.5	1.7	1.4	22.3
	情報通信業		2月	19.3	1.5	4.6	4.6	0.0	14.6	3.1	0.0	0.0	0.0
		3月	61.4	1.6	4.6	4.6	3.6	49.7	20.0	2.1	2.1	0.0	38.6
		4月	95.9	6.1	15.7	17.2	1.5	92.8	25.7	2.1	3.0	0.0	4.1
		5月	95.9	4.6	17.1	17.2	1.5	92.8	20.8	2.1	1.5	0.0	4.1
		運輸業	2月	16.8	0.0	1.4	3.3	1.4	4.3	3.0	1.4	1.9	3.3
	3月		30.5	0.0	7.4	8.1	1.4	8.7	4.5	1.4	3.3	3.3	69.5
	4月		68.4	0.0	26.1	29.9	1.5	25.2	23.0	4.5	4.7	3.3	31.6
	5月		73.0	4.3	28.2	29.9	1.5	27.0	29.6	4.5	4.7	1.4	27.0
	卸売業		2月	17.6	0.0	2.0	6.5	1.1	6.9	2.9	0.8	1.3	0.9
		3月	43.1	0.8	9.5	15.8	1.5	23.2	10.2	1.2	1.9	1.0	56.9
		4月	76.9	2.0	22.5	31.6	2.8	53.7	23.8	0.8	1.9	1.4	23.1
		5月	77.8	3.1	24.5	31.3	3.2	53.4	23.7	1.3	1.9	2.3	22.2
		小売業	2月	10.2	0.0	5.6	5.9	0.0	0.0	2.0	0.0	2.4	0.0
	3月		38.5	2.1	12.0	20.9	2.1	0.1	10.6	0.0	4.6	0.0	61.5
	4月		79.8	14.3	38.7	66.6	2.1	18.9	23.6	5.7	4.6	2.5	20.2
	5月		82.1	14.3	44.9	70.9	6.4	19.0	24.1	8.1	4.6	2.5	17.9
	サービス業		2月	19.2	1.2	5.6	4.1	0.0	7.6	5.7	0.0	0.8	0.0
3月		45.2	6.7	10.3	15.2	1.4	23.3	16.0	1.5	2.3	0.6	54.8	
4月		82.9	19.3	24.1	27.2	4.8	56.4	26.3	2.7	2.9	2.1	17.1	
5月		85.1	19.1	25.8	28.6	4.7	55.7	24.1	3.3	2.3	1.2	14.9	
その他		2月	11.8	0.0	4.7	7.1	2.3	2.4	4.7	0.0	0.0	0.0	88.2
	3月	45.7	7.3	26.0	27.7	0.0	20.3	14.8	0.0	0.0	0.0	54.3	
	4月	87.7	14.6	29.8	55.7	5.3	53.6	40.1	0.0	0.0	0.1	12.3	
	5月	87.7	10.0	32.9	55.6	7.6	56.7	39.4	0.0	0.0	0.1	12.3	
	企業規模	100人未満	2月	14.7	0.9	5.3	4.6	0.7	3.9	3.2	0.4	0.8	0.2
3月			35.0	2.5	11.2	11.7	1.2	15.1	8.3	0.6	1.3	0.7	65.0
4月			70.0	7.9	25.0	25.7	2.6	36.4	21.0	1.6	2.4	1.3	30.0
5月			72.4	9.0	28.6	27.3	3.2	35.9	20.9	2.0	1.8	1.3	27.6
100～299人			2月	15.8	0.2	3.8	3.6	0.5	6.5	3.7	0.7	1.2	1.1
		3月	43.6	2.0	8.2	11.6	1.0	23.8	15.7	1.2	2.5	1.1	56.4
		4月	80.0	7.8	23.0	25.6	1.3	56.3	30.0	2.3	2.1	1.4	20.0
		5月	84.5	9.5	29.3	27.1	1.8	58.5	29.9	2.7	1.9	1.6	15.5
		300人以上	2月	21.8	0.4	2.5	3.6	0.0	13.0	4.2	0.5	1.7	0.9
3月			52.4	1.6	6.0	10.7	0.0	38.8	16.3	2.0	2.5	0.5	47.6
4月			93.7	7.3	20.4	26.7	2.0	79.0	35.3	3.7	3.6	1.7	6.3
5月		94.6	8.0	21.8	27.4	2.9	81.4	34.4	3.4	3.6	1.2	5.4	

参考図表4 企業における各形態の2～5月の労働者の前年同月と比較した増減

	n	労働者の区分	そもそもいなかった	2月			3月			4月			5月		
				増加	ほぼ同じ	減少									
				(%)											
合計	1293	労働者計	—	6.0	85.9	8.1	8.1	79.9	12.0	18.5	63.6	17.9	13.8	66.4	19.8
		正社員・正規従業員	6.3	5.9	86.0	8.1	7.2	82.2	10.7	20.4	66.5	13.1	15.3	70.4	14.3
		パート・アルバイト・契約社員	23.8	2.8	90.8	6.5	3.2	87.2	9.6	4.6	78.2	17.2	4.7	78.0	17.3
		派遣労働者	59.7	4.6	84.2	11.2	4.6	79.8	15.6	7.0	68.0	25.0	6.5	65.4	28.0
		労働者計	—	9.1	81.7	9.1	11.4	74.9	13.7	16.0	70.3	13.7	18.2	68.1	13.7
北海道	48	正社員・正規従業員	9.1	7.6	84.9	7.6	10.1	84.9	5.1	17.6	72.4	10.0	17.5	75.0	7.5
		パート・アルバイト・契約社員	22.6	6.0	82.3	11.7	6.0	76.4	17.7	6.0	73.4	20.6	6.0	76.4	17.7
		派遣労働者	72.6	0.0	83.4	16.6	0.0	75.2	24.8	8.3	66.9	24.8	8.3	66.9	24.8
		労働者計	—	5.6	86.7	7.7	7.7	80.4	11.9	16.8	66.4	16.8	13.3	67.1	19.6
東北・北関東	170	正社員・正規従業員	7.0	6.0	87.2	6.8	8.3	81.9	9.8	20.4	66.9	12.8	16.6	69.2	14.3
		パート・アルバイト・契約社員	26.5	2.9	91.4	5.7	4.8	86.7	8.6	4.8	80.9	14.3	3.8	80.0	16.2
		派遣労働者	61.5	9.1	78.3	12.7	9.1	72.8	18.1	9.1	71.0	19.9	9.1	67.4	23.6
		労働者計	—	6.4	88.2	5.4	9.1	83.5	7.4	21.2	62.4	16.4	15.1	68.4	16.5
南関東	394	正社員・正規従業員	4.4	6.0	87.7	5.3	7.7	84.9	7.4	22.8	67.7	9.5	18.3	72.2	9.5
		パート・アルバイト・契約社員	22.1	3.0	91.8	5.2	3.5	87.4	9.1	4.8	75.0	20.2	4.3	76.3	19.4
		派遣労働者	55.4	5.4	87.8	6.8	4.6	85.5	9.9	4.6	74.2	21.2	4.6	71.9	23.5
		労働者計	—	7.3	85.9	6.7	9.0	79.8	11.2	17.4	61.2	21.4	14.0	60.7	25.3
北陸・東海	220	正社員・正規従業員	7.3	7.3	88.5	4.3	8.5	85.4	6.1	18.8	66.1	15.1	13.9	67.9	18.2
		パート・アルバイト・契約社員	23.5	3.0	90.4	6.6	3.0	85.3	11.8	4.4	75.0	20.6	6.6	70.5	22.8
		派遣労働者	58.8	5.5	79.4	15.1	6.9	69.9	23.2	8.2	52.1	39.7	9.5	46.6	43.8
		労働者計	—	2.1	86.8	11.1	5.1	78.7	16.1	20.3	63.1	16.7	15.2	65.6	19.2
近畿	235	正社員・正規従業員	5.6	2.7	83.9	13.3	3.8	76.4	19.7	23.6	60.4	16.0	17.2	65.8	17.1
		パート・アルバイト・契約社員	22.2	1.3	90.9	7.8	2.6	86.4	11.0	3.9	81.2	14.9	3.3	80.5	16.2
		派遣労働者	50.9	0.0	89.7	10.3	1.0	83.5	15.4	5.1	72.2	22.7	3.1	70.1	26.8
		労働者計	—	7.2	82.5	10.3	8.3	77.3	14.4	16.5	63.9	19.6	10.3	68.6	21.1
中国・四国・九州	226	正社員・正規従業員	7.2	6.7	81.7	11.6	6.7	80.6	12.8	16.7	68.9	14.4	10.0	73.9	16.1
		パート・アルバイト・契約社員	25.7	2.8	90.9	6.3	2.1	91.6	6.3	4.9	81.2	13.9	4.9	83.3	11.8
		派遣労働者	68.4	4.9	82.0	13.1	3.3	83.6	13.1	9.8	67.3	22.9	8.2	67.3	24.5
		労働者計	—	3.4	88.7	7.9	1.6	87.9	10.5	12.3	71.6	16.1	7.1	76.6	16.4
建設業	134	正社員・正規従業員	9.9	3.8	87.5	8.8	1.8	86.6	11.6	16.2	72.5	11.3	8.6	76.6	14.8
		パート・アルバイト・契約社員	38.4	1.5	94.4	4.1	1.5	91.1	7.4	4.9	80.3	14.8	2.7	80.0	13.3
		派遣労働者	73.6	2.6	93.9	3.5	5.8	84.5	9.8	5.3	79.9	14.8	5.4	82.9	11.7
		労働者計	—	5.5	84.8	9.8	9.1	77.7	13.2	20.7	63.1	16.1	16.1	63.1	20.9
製造業	446	正社員・正規従業員	3.7	5.0	84.6	10.4	7.4	79.3	13.4	21.1	66.2	12.7	17.4	68.7	13.8
		パート・アルバイト・契約社員	14.2	2.0	90.0	8.0	3.3	86.0	10.6	5.4	79.7	14.9	5.0	78.1	16.9
		派遣労働者	47.3	5.9	78.8	15.3	6.4	74.1	19.5	9.4	62.4	28.2	7.9	56.2	36.0
		労働者計	—	21.4	74.0	4.6	26.3	66.0	7.7	42.5	42.8	14.7	32.7	48.3	19.0
情報通信業	84	正社員・正規従業員	1.6	20.2	76.7	3.1	21.5	72.2	6.2	43.2	48.4	8.3	32.8	56.5	10.7
		パート・アルバイト・契約社員	31.6	8.9	88.8	2.3	8.9	83.8	7.3	6.7	83.7	9.5	8.9	81.5	9.5
		派遣労働者	41.1	2.6	89.5	7.8	2.6	89.5	7.9	2.6	78.2	19.2	5.7	78.5	15.8
		労働者計	—	5.7	83.4	10.9	5.7	79.8	14.5	15.1	62.9	22.0	13.7	61.2	25.1
運輸業	86	正社員・正規従業員	8.0	6.2	83.4	10.4	6.2	81.3	12.5	15.4	74.2	10.4	11.8	75.7	12.5
		パート・アルバイト・契約社員	23.7	0.1	93.3	6.6	0.1	93.3	6.6	0.1	83.4	16.4	0.1	81.6	18.3
		派遣労働者	55.0	0.1	85.4	14.5	0.1	82.2	17.6	0.1	65.4	34.4	4.3	61.2	34.5
		労働者計	—	3.1	89.6	7.4	5.6	82.7	11.7	12.6	70.3	17.1	9.9	74.1	16.0
卸売業	270	正社員・正規従業員	7.6	2.3	90.8	6.9	4.6	87.2	8.2	15.4	70.8	13.9	11.6	73.8	14.6
		パート・アルバイト・契約社員	31.5	2.3	91.5	6.3	3.6	86.5	9.9	5.1	80.7	14.2	6.0	82.5	11.5
		派遣労働者	71.2	4.7	90.7	4.7	4.7	84.7	10.6	7.6	72.5	19.8	7.4	73.0	19.6
		労働者計	—	9.0	81.5	9.5	9.2	77.0	13.8	24.6	60.0	15.5	19.3	65.5	15.2
小売業	55	正社員・正規従業員	4.2	13.7	81.3	5.0	14.0	78.6	7.5	21.0	71.8	7.2	13.5	82.1	4.5
		パート・アルバイト・契約社員	13.2	4.8	84.5	10.6	2.4	84.8	12.8	5.1	74.7	20.2	9.7	70.4	19.9
		派遣労働者	55.8	0.0	79.2	20.8	0.0	75.0	25.0	5.4	69.5	25.1	5.4	69.5	25.1
		労働者計	—	6.8	86.6	6.6	8.5	80.6	11.0	14.5	60.1	25.5	9.1	64.8	26.1
サービス業	171	正社員・正規従業員	6.6	6.9	86.2	6.9	6.9	83.7	9.4	18.7	59.7	21.6	12.9	64.7	22.4
		パート・アルバイト・契約社員	23.1	4.6	89.8	5.6	3.5	86.5	10.0	3.0	67.5	29.6	1.9	68.0	30.1
		派遣労働者	69.0	8.7	82.5	8.8	4.0	80.4	15.6	7.7	59.6	32.7	5.1	60.9	34.0
		労働者計	—	7.9	89.0	3.1	9.5	78.9	11.6	30.0	50.7	19.3	19.6	60.6	19.8
その他	4	正社員・正規従業員	16.2	5.8	90.5	3.7	8.5	82.6	8.9	35.7	57.8	6.5	28.8	64.2	7.0
		パート・アルバイト・契約社員	24.8	3.3	96.6	0.1	3.3	92.9	3.8	3.3	71.9	24.8	3.3	74.9	21.7
		派遣労働者	65.2	0.1	99.9	0.0	0.1	99.7	0.1	0.1	99.6	0.3	0.1	99.6	0.3
		労働者計	—	2.8	89.8	7.4	4.4	84.1	11.5	9.4	72.8	17.8	8.0	73.0	19.0
企業規模	100人未満	正社員・正規従業員	5.7	2.5	91.3	6.2	3.8	87.2	9.0	10.7	76.8	12.5	8.7	77.4	13.9
		パート・アルバイト・契約社員	32.8	2.0	93.2	4.8	3.0	89.6	7.5	3.8	81.2	15.0	4.7	81.0	14.3
		派遣労働者	82.8	5.0	81.4	13.6	4.9	75.3	19.8	9.2	64.3	26.6	6.6	67.2	26.2
		労働者計	—	8.7	82.4	8.8	11.3	76.3	12.4	26.3	55.6	18.1	18.8	60.7	20.6
100～299人	568	正社員・正規従業員	6.8	8.8	81.4	9.8	10.1	77.8	12.1	28.9	57.4	13.7	21.1	64.2	14.7
		パート・アルバイト・契約社員	16.1	3.3	89.1	7.6	3.4	85.5	11.1	5.2	76.1	18.7	4.6	76.0	19.5
		派遣労働者	39.8	4.5	84.8	10.6	4.5	80.9	14.6	6.5	68.9	24.7	6.6	64.9	28.5
		労働者計	—	13.4	79.2	7.4	13.4	74.8	11.8	25.9	57.3	16.8	19.2	62.4	18.4
300人以上	238	正社員・正規従業員	3.4	13.1	80.6	6.3	13.4	77.0	9.6	29.6	62.4	8.0	23.7	67.1	9.3
		パート・アルバイト・契約社員	8.8	6.3	85.5	8.2	6.3	80.2	13.6	7.5	74.7	17.8	8.4	73.4	18.2
		派遣労働者	19.8	6.1	84.1	9.9	6.1	80.4	13.5	6.8	71.0	22.2	5.8	68.5	25.7

参考図表5 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、％）

地域	n	時期	正社員・正規従業員										
			雇用調整を実施										
			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	一次休業（一次帰休）	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	実施していない	
計	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
		2月	20.5	11.4	11.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	79.5
北海道	48	3月	25.1	16.0	15.9	0.0	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	74.9
		4月	36.4	20.6	25.0	2.3	13.7	0.0	0.0	0.0	0.1	2.3	63.6
		5月	38.7	20.6	25.0	2.3	15.9	0.0	0.0	0.0	0.1	2.3	61.3
		2月	19.6	17.5	0.0	1.4	0.0	0.7	0.7	0.0	0.7	2.1	80.4
		3月	27.9	25.1	3.5	3.5	1.4	0.0	0.7	0.0	0.7	1.4	72.1
東北・北関東	170	4月	41.3	33.6	4.2	4.2	8.4	0.0	0.0	0.0	0.7	3.5	58.7
		5月	49.0	34.3	9.1	5.6	16.1	0.0	1.4	0.0	0.7	3.5	51.0
		2月	14.5	10.8	5.0	1.7	1.0	0.0	0.3	0.7	0.3	0.0	85.5
		3月	27.2	18.2	11.4	2.3	3.3	0.0	0.3	1.0	0.3	1.3	72.8
		4月	53.0	32.3	23.8	2.4	14.7	0.7	0.3	0.7	1.7	4.0	47.0
南関東	394	5月	55.0	31.6	25.4	3.4	18.1	0.3	0.0	0.7	2.7	4.7	45.0
		2月	17.4	14.1	2.8	0.6	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	82.6
		3月	27.6	23.0	6.2	0.6	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	72.4
		4月	55.6	44.4	15.2	2.2	13.6	0.6	0.0	0.0	1.1	6.2	44.4
		5月	62.9	48.9	16.9	1.1	22.0	0.6	0.0	0.0	1.1	6.8	37.1
北陸・東海	220	2月	25.2	20.7	2.5	1.5	1.0	1.0	0.0	0.0	0.5	0.0	74.8
		3月	37.9	28.8	9.1	3.0	2.5	0.0	0.0	1.0	1.0	1.5	62.1
		4月	63.6	40.9	27.2	4.5	13.6	0.0	0.0	1.0	1.0	7.1	36.4
		5月	66.6	43.4	27.2	6.1	16.1	0.0	0.5	1.5	1.5	7.1	33.4
		2月	22.2	19.1	4.6	0.5	1.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	77.8
近畿	235	3月	26.8	22.2	7.8	0.5	2.1	0.0	0.5	0.5	1.0	73.2	
		4月	43.9	31.5	18.6	2.1	13.9	0.0	0.0	0.0	1.5	3.6	56.1
		5月	47.5	31.5	17.6	1.6	19.1	0.0	0.5	0.0	2.1	3.1	52.5
		2月	17.8	13.3	2.2	1.7	0.8	0.9	0.7	0.0	0.9	1.7	82.2
		3月	24.5	17.9	6.4	4.0	1.8	0.0	0.7	0.0	0.9	2.4	75.5
中国・四国・九州	226	4月	44.9	33.9	14.1	5.4	9.0	0.0	0.7	0.0	0.9	5.9	55.1
		5月	43.1	33.1	14.4	6.4	9.6	0.0	0.9	0.0	1.6	5.0	56.9
		2月	24.9	22.5	2.7	0.7	0.6	0.3	0.3	0.3	0.6	0.0	75.1
		3月	32.2	28.9	5.4	1.2	2.5	0.0	0.3	0.3	0.6	0.5	67.8
		4月	52.1	40.3	14.0	1.9	15.7	0.0	0.0	0.0	1.1	3.8	47.9
建設業	134	5月	60.4	41.9	16.9	3.5	26.8	0.0	0.2	0.2	1.6	4.7	39.6
		2月	15.9	12.6	6.4	3.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.1
		3月	17.5	12.7	8.0	3.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	82.5
		4月	33.2	17.3	14.0	3.1	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.9	66.8
		5月	34.9	17.6	14.0	4.6	9.4	0.0	0.0	0.0	0.0	6.4	65.1
製造業	446	2月	20.6	16.4	6.1	1.4	3.1	0.0	0.0	2.8	1.4	0.0	79.4
		3月	23.6	19.4	4.8	1.4	4.5	0.0	0.0	2.8	1.4	1.4	76.4
		4月	56.4	38.2	25.6	2.8	12.6	1.4	0.0	2.8	1.4	4.3	43.6
		5月	62.8	41.8	25.3	2.8	19.0	0.0	0.0	2.8	1.4	4.3	37.2
		2月	14.2	10.3	4.2	1.2	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	1.0	85.8
情報通信業	84	3月	29.1	19.7	12.5	1.7	2.7	0.0	0.5	0.8	0.4	0.5	70.9
		4月	54.4	34.1	25.0	1.9	9.5	0.4	0.0	0.4	1.3	4.8	45.6
		5月	59.1	35.1	27.1	1.4	12.5	0.4	0.5	0.4	2.0	4.8	40.9
		2月	23.5	21.7	2.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	76.5
		3月	32.2	30.4	4.2	3.6	4.0	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	67.8
運輸業	86	4月	60.2	45.6	25.7	8.2	19.1	2.1	0.0	1.8	4.4	6.4	39.8
		5月	62.6	45.6	23.3	3.6	23.9	2.1	0.0	1.8	4.4	6.4	37.4
		2月	16.6	11.6	3.5	0.6	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	83.4
		3月	28.1	18.4	9.3	1.2	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	71.9
		4月	45.7	27.9	16.2	3.5	16.4	0.0	0.0	0.0	1.5	5.5	54.3
卸売業	171	5月	47.0	29.9	15.4	2.7	16.2	0.0	0.8	0.0	1.5	4.7	53.0
		2月	15.0	7.9	7.5	0.0	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	85.0
		3月	39.0	24.1	23.1	0.1	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	61.0
		4月	59.4	39.9	35.7	2.3	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	40.6
		5月	59.4	39.9	35.7	4.6	13.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	40.6
小売業	47	2月	19.1	14.6	4.8	1.8	1.0	0.2	0.4	0.2	0.4	0.9	80.9
		3月	27.9	20.4	10.6	2.2	2.2	0.0	0.6	0.4	0.4	1.0	72.1
		4月	47.7	30.6	21.2	2.8	11.2	0.2	0.2	0.4	1.3	3.9	52.3
		5月	51.7	31.3	23.6	3.3	14.8	0.2	0.7	0.4	2.0	4.3	48.3
		2月	19.8	17.0	2.5	0.5	0.9	0.3	0.0	0.4	0.4	0.2	80.2
100人未満	487	3月	30.0	24.7	6.2	1.5	3.7	0.0	0.0	0.7	0.5	1.4	70.0
		4月	53.4	39.5	16.5	3.0	14.7	0.3	0.0	0.3	1.2	5.3	46.6
		5月	58.1	41.1	16.7	3.4	21.2	0.2	0.2	0.5	1.3	5.3	41.9
		2月	21.6	20.3	2.1	0.4	0.4	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	78.4
		3月	34.1	29.8	9.1	1.3	3.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.9	65.9
100～299人	568	4月	56.2	42.1	18.4	4.3	14.0	0.7	0.4	0.4	2.4	4.8	43.8
		5月	57.7	44.4	18.7	4.7	18.4	0.3	0.4	0.4	2.9	4.7	42.3
		2月	30.0	24.7	6.2	1.5	3.7	0.0	0.0	0.7	0.5	1.4	70.0
		3月	30.0	24.7	6.2	1.5	3.7	0.0	0.0	0.7	0.5	1.4	70.0
		4月	53.4	39.5	16.5	3.0	14.7	0.3	0.0	0.3	1.2	5.3	46.6
300人以上	238	5月	58.1	41.1	16.7	3.4	21.2	0.2	0.2	0.5	1.3	5.3	41.9
		2月	21.6	20.3	2.1	0.4	0.4	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	78.4
		3月	34.1	29.8	9.1	1.3	3.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.9	65.9
		4月	56.2	42.1	18.4	4.3	14.0	0.7	0.4	0.4	2.4	4.8	43.8
		5月	57.7	44.4	18.7	4.7	18.4	0.3	0.4	0.4	2.9	4.7	42.3

参考図表6 雇用調整の実施状況（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	パート・アルバイト・契約社員										
			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	一次休業（一次帰休）	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		
計	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
地域	北海道	2月	16.0	9.2	11.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.0
		3月	20.6	13.7	15.9	0.0	6.9	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	79.4
		4月	29.6	13.7	13.7	0.0	18.2	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	70.4
		5月	27.4	13.7	13.7	0.0	13.7	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	72.6
		2月	13.3	11.2	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	86.7
	東北・北関東	3月	18.9	14.7	4.2	0.7	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	81.1
		4月	28.7	18.2	6.3	1.4	7.7	0.7	1.4	0.0	0.0	1.4	71.3
		5月	33.6	18.2	8.4	1.4	14.7	0.7	2.1	0.0	0.0	2.1	66.4
	南関東	2月	10.5	7.4	3.3	0.7	1.3	0.0	0.3	0.7	0.3	0.7	89.5
		3月	20.9	12.2	9.0	0.7	4.7	0.0	0.7	1.0	0.3	1.4	79.1
		4月	42.0	20.9	19.8	0.7	12.7	0.0	0.3	1.7	0.7	4.4	58.0
	北陸・東海	5月	43.0	20.9	21.1	0.7	14.4	0.0	0.7	2.0	1.0	5.0	57.0
		2月	11.3	8.5	2.8	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	88.7
		3月	17.5	13.0	7.9	2.2	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	82.5
	近畿	4月	38.3	24.7	16.9	2.8	13.0	0.6	0.0	0.6	0.6	4.5	61.7
		5月	43.9	26.4	17.4	2.2	20.8	0.0	0.6	0.0	0.6	3.9	56.1
		2月	18.7	16.7	1.5	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	81.3
	中国・四国・九州	3月	28.3	21.2	9.1	1.5	2.0	0.0	0.0	0.5	0.0	1.5	71.7
		4月	44.9	26.3	17.7	2.0	9.1	0.0	0.0	1.0	1.0	5.5	55.1
		5月	46.5	27.3	18.2	2.5	10.6	0.0	0.0	2.5	1.0	6.0	53.5
産業	建設業	2月	14.5	12.9	1.6	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	85.5
		3月	17.1	14.0	4.7	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.5	1.5	82.9
		4月	32.0	18.1	12.4	0.5	12.9	0.0	0.5	0.5	2.1	1.6	68.0
		5月	32.5	17.1	11.9	0.0	16.0	0.0	0.0	0.0	2.1	2.1	67.5
		2月	8.4	6.9	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	91.6
	製造業	3月	12.9	7.6	4.7	0.0	0.9	0.0	0.7	0.0	0.0	2.2	87.1
		4月	23.2	12.2	7.2	0.7	3.4	0.0	0.0	0.7	0.0	2.9	76.8
		5月	22.3	11.6	9.0	0.7	5.7	0.0	0.7	0.7	0.0	2.9	77.7
		2月	20.4	18.4	2.0	0.6	0.7	0.2	0.0	0.0	0.3	0.0	79.6
		3月	24.4	20.6	5.3	0.6	1.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.8	75.6
	情報通信業	4月	42.5	27.8	13.4	0.6	12.8	0.0	0.7	0.6	0.6	3.0	57.5
		5月	48.0	28.2	14.5	0.8	22.0	0.0	0.6	0.8	0.6	3.8	52.0
		2月	7.9	6.1	1.5	1.5	3.3	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	92.1
		3月	11.3	7.7	3.4	1.5	4.9	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	88.7
		4月	19.0	7.8	6.4	1.5	6.4	0.0	1.5	0.0	0.0	3.0	81.0
	運輸業	5月	17.2	9.3	7.7	1.5	7.9	0.0	1.5	0.0	0.0	3.0	82.8
		2月	14.1	11.0	4.7	3.1	3.1	0.0	0.0	2.8	1.4	0.0	85.9
		3月	19.9	15.7	7.6	3.1	3.1	0.0	0.0	2.8	1.4	1.4	80.1
		4月	39.2	21.5	16.8	3.1	13.9	0.0	0.0	4.2	1.4	4.3	60.8
		5月	42.6	25.1	16.8	3.1	12.5	0.0	0.0	4.3	3.3	5.7	57.4
卸売業	2月	7.0	4.5	2.1	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	93.0	
	3月	15.8	9.1	9.4	0.8	2.4	0.4	0.0	0.4	0.0	0.5	84.2	
	4月	30.9	14.6	17.5	1.0	7.3	1.4	0.0	0.8	0.9	2.6	69.1	
	5月	32.8	14.5	17.5	1.0	8.9	0.9	0.5	0.8	0.8	3.1	67.2	
	2月	11.2	11.2	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	88.8	
小売業	3月	17.4	15.1	7.9	1.8	4.1	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	82.6	
	4月	46.7	33.4	22.7	4.0	19.6	0.0	0.0	1.8	2.1	4.3	53.3	
	5月	46.6	33.4	22.6	4.0	19.6	0.0	0.0	1.8	2.1	4.3	53.4	
	2月	14.2	9.3	3.5	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	85.8	
	3月	24.7	15.8	9.6	0.7	7.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	75.3	
サービス業	4月	45.7	21.8	17.7	2.2	21.5	0.0	0.8	0.0	2.3	5.3	54.3	
	5月	45.6	21.1	17.6	1.4	20.8	0.0	0.8	0.6	2.3	4.6	54.4	
	2月	12.7	7.9	4.7	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	87.3	
	3月	37.4	19.5	21.5	2.8	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	62.6	
	4月	49.9	29.6	29.3	2.8	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	50.1	
その他	5月	49.9	29.6	31.6	0.1	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	50.1	
	2月	11.1	8.2	2.6	0.8	0.6	0.0	0.2	0.2	0.2	0.4	88.9	
	3月	17.3	10.6	8.1	1.2	1.9	0.0	0.4	0.2	0.2	1.0	82.7	
	4月	31.5	13.3	14.9	1.4	9.9	0.2	0.4	0.4	1.4	2.7	68.5	
	5月	33.6	13.4	15.7	1.2	12.1	0.0	1.0	0.7	1.6	3.1	66.4	
企業規模	100人未満	2月	15.6	13.4	2.4	0.3	1.1	0.2	0.0	0.2	0.2	0.4	84.4
		3月	23.0	18.1	6.8	0.7	3.8	0.2	0.2	0.5	0.2	1.2	77.0
		4月	41.9	27.9	15.0	1.3	13.1	0.4	0.4	1.2	0.4	3.9	58.1
		5月	44.3	28.4	15.6	1.2	17.9	0.4	0.2	1.1	0.4	4.2	55.7
		2月	20.3	17.4	1.8	0.0	1.2	0.0	0.0	1.2	0.0	0.9	79.7
300人以上	3月	33.1	24.6	7.1	0.9	4.6	0.0	0.4	1.2	0.0	2.2	66.9	
	4月	50.9	32.8	17.1	1.3	12.3	0.3	1.2	2.0	0.4	3.4	49.1	
	5月	51.6	33.2	16.5	1.8	15.2	0.3	0.8	2.8	0.4	3.9	48.4	

参考図表7 雇用調整の実施状況（派遣労働者）

（実施の場合には複数回答、％）

	n	時期	派遣労働者				実施して いない
			雇用調整を実施			その他の 雇用調整	
				契約の中 途解除に よる削減	契約更新 の停止に よる削減		
計	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
地域	北海道	2月	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		3月	2.3	0.0	0.0	2.3	97.7
		4月	2.3	0.0	0.0	2.3	97.7
		5月	2.3	0.0	0.0	2.3	97.7
	東北・北関東	2月	0.7	0.0	0.7	0.0	99.3
		3月	2.8	2.1	0.7	0.0	97.2
		4月	3.5	2.8	1.4	0.0	96.5
	南関東	2月	5.6	2.1	2.8	1.4	94.4
		3月	2.4	1.3	0.7	0.7	97.6
		4月	3.1	1.4	1.7	1.1	96.9
	北陸・東海	2月	8.9	2.7	5.4	2.8	91.1
		3月	10.2	3.0	5.8	3.1	89.8
		4月	2.8	1.1	1.1	0.6	97.2
	近畿	2月	4.5	1.1	2.2	1.1	95.5
		3月	13.0	2.2	7.9	3.4	87.0
		4月	11.9	1.7	7.4	3.4	88.1
	中国・四国・九州	2月	3.0	0.0	2.0	1.0	97.0
		3月	8.1	1.5	5.0	2.0	91.9
4月		8.6	2.5	2.6	4.1	91.4	
産業	建設業	2月	10.1	1.5	4.6	5.1	89.9
		3月	1.1	0.5	0.5	0.0	98.9
		4月	1.6	0.5	1.1	0.0	98.4
		5月	5.2	0.5	3.1	1.5	94.8
	製造業	2月	6.2	2.1	3.1	1.5	93.8
		3月	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		4月	1.4	0.0	1.4	0.0	98.6
		5月	4.6	0.7	2.2	1.6	95.4
	情報通信業	2月	3.7	0.7	1.4	1.6	96.3
		3月	3.6	0.8	2.0	0.8	96.4
		4月	6.8	1.5	3.9	1.4	93.2
		5月	9.8	2.6	5.2	2.3	90.2
	運輸業	2月	12.5	2.7	6.9	3.7	87.5
		3月	3.0	1.5	3.0	0.0	97.0
		4月	3.1	1.5	3.0	0.0	96.9
		5月	8.2	1.5	8.2	0.0	91.8
	卸売業	2月	6.2	1.5	6.2	0.0	93.8
		3月	4.3	1.4	1.5	1.4	95.7
4月		7.6	6.1	0.0	1.5	92.4	
5月		17.8	7.5	5.0	8.5	82.2	
小売業	2月	16.4	6.1	5.0	7.2	83.6	
	3月	1.3	0.9	0.0	0.4	98.7	
	4月	2.1	0.4	0.9	0.8	97.9	
	5月	6.0	1.3	2.6	2.6	94.0	
サービス業	2月	6.7	1.3	3.4	2.5	93.3	
	3月	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	4月	1.8	1.8	1.8	0.0	98.2	
	5月	4.3	1.8	4.3	0.0	95.7	
その他	2月	4.3	1.8	4.3	0.0	95.7	
	3月	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	4月	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	5月	0.1	0.0	0.1	0.1	99.9	
企業規模	100人未満	2月	3.2	3.1	0.1	0.1	96.8
		3月	1.0	0.8	0.2	0.2	99.0
		4月	1.6	0.7	1.1	0.4	98.4
		5月	3.8	1.3	2.3	0.8	96.2
	100～299人	2月	4.1	1.6	2.3	1.2	95.9
		3月	2.7	0.5	1.6	0.7	97.3
		4月	5.6	1.6	2.8	1.3	94.4
		5月	10.9	2.6	5.4	3.7	89.1
	300人以上	2月	12.4	2.5	6.5	4.3	87.6
		3月	5.5	0.9	3.8	1.7	94.5
		4月	9.8	2.2	4.4	4.5	90.2
		5月	22.1	1.8	10.2	11.4	77.9
		2月	21.6	2.2	11.2	11.0	78.4

参考図表8 企業の人件費総額の前年同月との比較

		n	時期	増加	ほぼ同じ	減少	(%) 前年同月と 比較できない
計	1293	2月	13.4	72.0	13.6	1.0	
		3月	15.1	65.2	18.6	1.1	
		4月	19.7	47.9	31.4	1.0	
		5月	18.6	45.4	34.9	1.0	
		2月	25.2	63.5	11.3	0.0	
地域	北海道	48	3月	22.9	59.0	18.1	0.0
			4月	29.7	47.6	22.7	0.0
			5月	32.0	43.0	25.0	0.0
			2月	18.2	65.1	16.1	0.7
	東北・北関東	170	3月	20.3	58.1	21.0	0.7
			4月	23.1	46.1	30.1	0.7
			5月	22.4	43.3	33.6	0.7
			2月	11.8	76.4	10.7	1.0
	南関東	394	3月	15.5	68.4	15.1	1.0
			4月	18.8	49.9	30.3	1.0
			5月	18.4	46.2	34.3	1.0
	北陸・東海	220	2月	12.4	74.2	11.8	1.7
			3月	12.4	68.5	16.9	2.2
			4月	19.6	44.4	34.3	1.7
			5月	17.4	41.5	39.4	1.7
	近畿	235	2月	8.6	74.2	16.1	1.0
			3月	10.7	65.6	22.7	1.0
			4月	14.7	47.4	36.8	1.0
			5月	12.7	47.0	39.3	1.0
	中国・四国・九州	226	2月	14.0	70.1	14.9	1.0
			3月	15.0	64.9	19.1	1.0
4月			20.1	50.0	28.8	1.0	
5月			19.1	48.5	31.4	1.0	
産業	建設業	134	2月	11.2	83.0	4.9	0.8
			3月	11.8	73.2	14.2	0.8
			4月	18.6	60.2	20.4	0.8
			5月	18.5	58.3	22.4	0.8
	製造業	446	2月	12.2	65.7	22.1	0.0
			3月	15.4	57.4	27.0	0.3
			4月	17.9	44.5	37.6	0.0
	情報通信業	84	5月	16.5	39.7	43.8	0.0
			2月	33.5	61.9	4.6	0.0
			3月	42.1	49.6	8.2	0.0
	運輸業	86	4月	38.2	38.8	23.0	0.0
			5月	37.7	36.2	26.1	0.0
			2月	13.8	74.8	11.4	0.0
	卸売業	270	3月	12.2	75.4	12.5	0.0
			4月	17.2	45.0	37.8	0.0
			5月	15.8	41.5	42.8	0.0
			2月	6.6	77.5	13.3	2.6
	小売業	55	3月	9.0	72.7	15.7	2.6
			4月	17.8	53.5	26.1	2.6
			5月	16.5	51.8	29.2	2.6
			2月	18.0	69.3	10.9	1.8
サービス業	171	3月	16.0	67.3	14.9	1.8	
		4月	27.4	36.3	34.4	1.8	
		5月	29.6	34.2	34.4	1.8	
		2月	18.8	70.5	8.5	2.2	
その他	47	3月	17.2	65.2	15.4	2.2	
		4月	19.8	44.5	33.5	2.2	
		5月	17.5	46.4	33.9	2.2	
		2月	16.5	80.2	3.2	0.2	
企業規模	100人未満	487	3月	15.7	70.1	14.0	0.2
			4月	17.2	50.1	32.6	0.2
			5月	18.0	49.3	32.6	0.2
			2月	8.3	77.8	12.6	1.3
	100～299人	568	3月	11.0	71.1	16.6	1.3
			4月	15.2	54.7	28.9	1.3
			5月	15.0	51.6	32.1	1.3
			2月	17.7	66.9	14.5	0.9
	300人以上	238	3月	18.6	60.1	20.3	1.0
			4月	23.5	42.0	33.6	0.9
			5月	21.7	40.0	37.4	0.9
			2月	22.3	65.6	10.0	2.2
300人以上	238	3月	22.3	58.5	17.0	2.2	
		4月	22.1	39.5	35.9	2.6	
		5月	21.1	36.9	39.5	2.6	

参考図表9 人件費総額が減少した企業の減少の程度

		(%)												
	n	時期	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上							
							5割程度	6割程度	7割程度	8割程度	9割程度	10割程度		
計	395	2月	81.3	11.2	2.8	1.6	3.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	
	562	3月	76.3	17.1	2.6	1.8	2.2	1.7	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	
	816	4月	67.4	17.9	7.2	1.9	5.6	1.8	1.4	0.4	1.1	0.6	0.4	
	927	5月	60.6	20.6	8.5	4.2	6.1	2.6	0.3	1.1	0.2	1.5	0.3	
	17	2月	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
地域	14	3月	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	26	4月	55.3	33.2	0.4	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	26	5月	49.8	29.9	19.9	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	50	2月	66.7	14.3	4.8	4.8	9.5	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	63	3月	64.3	25.0	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	100	4月	73.2	9.8	4.9	0.0	12.1	2.4	2.4	2.4	4.9	0.0	0.0	
	121	5月	63.1	10.9	8.7	6.5	10.8	2.2	0.0	4.3	0.0	4.3	0.0	
	112	2月	85.8	3.5	3.6	0.0	7.1	3.5	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	
	172	3月	76.2	14.4	4.8	0.0	4.7	2.4	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	
	241	4月	64.6	22.8	6.9	2.3	3.4	2.3	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	
	291	5月	59.3	22.3	6.2	2.0	10.2	5.1	1.1	2.0	1.0	1.0	0.0	
	75	2月	90.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	104	3月	85.6	7.1	3.7	3.6	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	
	152	4月	70.3	18.2	4.9	0.1	6.5	1.7	3.3	0.0	1.6	0.0	0.0	
	168	5月	62.2	21.8	5.8	5.8	4.4	2.9	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	
	78	2月	84.4	9.3	6.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	105	3月	84.5	13.3	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	165	4月	66.3	16.9	8.4	7.0	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	176	5月	56.7	23.6	9.2	7.9	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	63	2月	78.5	21.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	104	3月	72.2	22.2	0.0	2.8	2.8	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	132	4月	66.0	17.0	11.3	0.0	5.6	0.0	1.9	0.0	0.0	1.9	1.9	
	145	5月	63.8	20.7	12.0	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	1.7	
産業	150	2月	30.9	18.8	14.5	16.8	19.0	19.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	208	3月	69.5	6.5	4.9	12.4	6.6	6.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	295	4月	63.3	3.6	8.5	7.2	17.5	8.5	9.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	329	5月	58.9	14.2	4.4	11.6	10.9	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	180	2月	79.9	14.5	2.4	1.6	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	252	3月	75.7	19.9	3.1	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	376	4月	74.0	16.3	7.3	0.7	1.7	0.0	0.8	0.0	0.9	0.0	0.0	
	430	5月	63.0	20.7	11.1	3.0	2.1	1.3	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	
	65	2月	66.9	0.0	0.0	0.0	33.1	0.0	0.0	0.0	0.0	33.1	0.0	
	102	3月	63.1	18.5	0.0	0.0	18.5	0.0	0.0	0.0	0.0	18.5	0.0	
	145	4月	64.3	22.5	6.6	0.0	6.6	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6	0.0	
	168	5月	62.7	12.8	0.0	7.0	17.5	5.8	0.0	0.0	5.8	5.8	0.0	
	29	2月	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	43	3月	88.8	11.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	59	4月	71.1	8.7	12.4	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	76	5月	50.1	27.9	11.4	3.7	7.0	3.5	0.0	3.5	0.0	0.0	0.0	
	157	2月	88.6	8.3	0.0	0.0	3.1	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	200	3月	82.2	15.2	0.0	0.0	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	287	4月	74.2	18.4	3.8	0.0	3.6	1.6	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	
	328	5月	74.3	14.5	6.1	1.8	3.2	0.0	1.4	1.8	0.0	0.0	0.0	
	23	2月	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	33	3月	84.0	0.0	0.0	0.0	16.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	64	4月	54.4	12.3	7.6	5.6	20.1	12.7	0.0	0.0	0.0	7.3	0.0	
	72	5月	54.4	12.3	13.5	5.9	13.9	6.6	0.0	0.0	0.0	7.3	0.0	
	12	2月	91.8	8.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	20	3月	76.2	23.7	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	40	4月	48.9	32.8	9.6	1.9	6.8	1.8	0.0	2.5	0.0	0.0	2.4	
	54	5月	42.2	34.9	5.7	6.6	10.6	3.7	0.0	1.9	0.0	2.6	2.5	
	102	2月	1.6	0.0	98.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	139	3月	55.2	22.6	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	180	4月	58.0	24.0	0.0	0.0	17.9	0.0	9.5	0.0	8.4	0.0	0.0	
	194	5月	58.0	16.8	7.2	0.0	17.9	0.0	0.0	9.5	0.0	8.4	0.0	
	企業規模	22	2月	69.4	16.4	3.5	3.8	6.9	5.5	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0
		34	3月	66.1	21.8	2.8	4.2	5.1	4.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0
		43	4月	59.4	20.6	8.0	1.9	10.1	2.2	3.2	0.8	1.6	1.5	0.8
		41	5月	52.4	23.9	9.9	4.7	9.2	3.1	0.6	0.8	0.6	3.5	0.7
		41	2月	90.5	7.1	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		72	3月	83.8	13.7	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		114	4月	73.5	15.9	6.5	2.0	2.2	1.5	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0
		130	5月	66.8	18.2	7.5	3.8	3.7	2.3	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0
		9	2月	91.0	4.7	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		21	3月	74.3	17.2	6.5	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0
		29	4月	71.4	16.5	7.2	2.8	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		32	5月	66.2	15.6	7.1	5.0	6.1	1.7	2.2	1.1	0.0	1.1	0.0

(注) 各月において「減少」の程度を回答した企業の「減少」と回答した企業全体に占める割合。

参考図表 10 人件費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			
2月	増加	13.4	—	17.6	14.9	2.7	0.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	82.4
	ほぼ同じ	72.0	—	14.5	11.9	2.7	0.5	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	85.5
	減少	13.6	100.0	51.2	43.4	7.8	3.6	3.6	1.2	0.6	1.2	1.8	2.4	48.8
	1割程度	11.1	81.3	48.9	42.0	5.3	1.5	1.5	0.8	0.8	1.5	0.8	1.5	51.1
	2割程度	1.5	11.2	53.3	46.7	0.0	6.7	13.3	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	46.7
	3割程度	0.4	2.8	60.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	4割程度	0.2	1.6	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	5割程度以上	0.4	3.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0
	比較できない	1.0	—	18.8	18.8	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	81.3
3月	増加	15.1	—	21.7	18.4	4.8	0.5	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	78.3
	ほぼ同じ	65.2	—	23.6	18.6	7.0	0.8	1.4	0.0	0.1	0.4	0.1	1.1	76.4
	減少	18.6	100.0	60.8	46.8	17.7	5.9	10.5	0.0	0.8	1.3	2.1	2.5	39.2
	1割程度	14.2	76.3	59.2	47.1	14.9	4.0	8.6	0.0	1.1	0.6	0.6	1.1	40.8
	2割程度	3.2	17.1	60.5	44.7	15.8	10.5	15.8	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	39.5
	3割程度	0.5	2.6	62.5	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5
	4割程度	0.3	1.8	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	5割程度以上	0.4	2.2	80.0	60.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	20.0
	比較できない	1.1	—	17.6	17.6	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	82.4
4月	増加	19.7	—	40.2	26.8	11.4	2.4	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.9	59.8
	ほぼ同じ	47.9	—	42.6	27.0	18.3	1.5	9.7	0.0	0.2	0.5	0.5	3.3	57.4
	減少	31.4	100.0	74.6	56.5	25.4	6.2	23.3	1.2	0.2	0.5	3.6	7.4	25.4
	1割程度	21.2	67.4	71.2	56.8	20.1	4.0	17.3	0.7	0.4	0.0	1.4	4.3	28.8
	2割程度	5.6	17.9	84.0	52.0	36.0	4.0	30.7	2.7	0.0	0.0	5.3	10.7	16.0
	3割程度	2.3	7.2	75.0	64.3	39.3	10.7	25.0	0.0	0.0	3.6	14.3	17.9	25.0
	4割程度	0.6	1.9	90.0	60.0	20.0	40.0	70.0	0.0	0.0	10.0	0.0	20.0	10.0
	5割程度以上	1.8	5.6	68.4	47.4	31.6	21.1	47.4	5.3	0.0	0.0	15.8	21.1	31.6
	比較できない	1.0	—	29.4	29.4	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	70.6
5月	増加	18.6	—	43.6	28.2	13.7	2.5	11.6	0.0	0.0	0.0	0.4	4.1	56.4
	ほぼ同じ	45.4	—	43.8	26.9	17.8	2.1	12.0	0.0	0.2	0.5	0.4	3.3	56.2
	減少	34.9	100.0	78.4	56.7	27.0	6.2	30.4	0.6	0.9	0.6	4.5	7.5	21.6
	1割程度	21.1	60.6	73.7	56.1	21.6	4.0	24.5	0.4	0.7	0.4	1.4	4.7	26.3
	2割程度	7.2	20.6	85.7	53.8	31.9	2.2	34.1	1.1	0.0	0.0	4.4	9.9	14.3
	3割程度	3.0	8.5	86.5	59.5	45.9	10.8	40.5	0.0	0.0	2.7	18.9	10.8	13.5
	4割程度	1.5	4.2	84.2	68.4	26.3	26.3	47.4	0.0	5.3	5.3	15.8	5.3	15.8
	5割程度以上	2.1	6.1	78.6	57.1	35.7	17.9	42.9	3.6	3.6	0.0	10.7	25.0	21.4
	比較できない	1.0	—	29.4	29.4	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	70.6

（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。

参考図表 11 人件費の増減別にみた雇用調整の実施状況（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			
2月	増加	13.4	—	13.3	11.7	2.1	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	86.7
	ほぼ同じ	72.0	—	10.3	8.2	1.7	0.4	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.4	89.7
	減少	13.6	100.0	40.4	33.7	6.6	1.2	3.6	0.6	0.6	1.8	1.2	1.2	59.6
	1割程度	11.1	81.3	40.5	35.1	3.8	0.8	2.3	0.8	0.0	2.3	0.8	0.8	59.5
	2割程度	1.5	11.2	40.0	33.3	0.0	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	60.0
	3割程度	0.4	2.8	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
	4割程度	0.2	1.6	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	5割程度以上	0.4	3.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0
比較できない	1.0	—	12.5	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	87.5	
3月	増加	15.1	—	16.4	14.0	4.8	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.6
	ほぼ同じ	65.2	—	16.2	10.9	5.8	0.4	1.9	0.0	0.0	0.2	0.0	1.3	83.8
	減少	18.6	100.0	52.3	39.2	16.5	3.4	9.7	0.4	1.3	2.1	0.8	2.5	47.7
	1割程度	14.2	76.3	50.0	39.7	14.4	2.3	7.5	0.0	0.6	2.3	0.0	1.1	50.0
	2割程度	3.2	17.1	55.3	39.5	10.5	5.3	15.8	2.6	2.6	2.6	5.3	44.7	
	3割程度	0.5	2.6	75.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0
	4割程度	0.3	1.8	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	5割程度以上	0.4	2.2	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	60.0
比較できない	1.1	—	17.6	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	82.4	
4月	増加	19.7	—	27.6	16.1	8.3	0.0	5.1	0.0	0.0	0.8	0.0	3.5	72.4
	ほぼ同じ	47.9	—	28.8	14.1	13.1	0.5	8.2	0.0	0.2	0.5	0.2	2.5	71.2
	減少	31.4	100.0	64.6	41.6	24.5	3.3	21.4	1.0	1.2	2.1	2.1	5.0	35.4
	1割程度	21.2	67.4	59.0	41.0	18.3	1.1	16.5	0.4	0.0	1.4	0.7	2.9	41.0
	2割程度	5.6	17.9	74.7	40.0	37.3	4.0	29.3	1.3	1.3	2.7	5.3	8.0	25.3
	3割程度	2.3	7.2	71.4	46.4	35.7	7.1	28.6	3.6	7.1	3.6	7.1	10.7	28.6
	4割程度	0.6	1.9	80.0	50.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	10.0	10.0	10.0	20.0
	5割程度以上	1.8	5.6	73.7	36.8	42.1	21.1	36.8	5.3	10.5	0.0	0.0	15.8	26.3
比較できない	1.0	—	23.5	11.8	0.0	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	76.5	
5月	増加	18.6	—	27.4	16.2	7.5	0.0	8.3	0.0	0.4	0.4	0.0	3.7	72.6
	ほぼ同じ	45.4	—	29.0	13.4	14.3	0.5	8.5	0.0	0.2	0.7	0.2	2.6	71.0
	減少	34.9	100.0	66.4	40.7	23.8	3.0	27.2	0.6	1.3	2.8	2.1	5.6	33.6
	1割程度	21.1	60.6	60.1	38.8	19.1	1.4	22.7	0.4	0.7	1.8	1.1	3.6	39.9
	2割程度	7.2	20.6	73.6	44.0	29.7	2.2	29.7	1.1	0.0	2.2	3.3	7.7	26.4
	3割程度	3.0	8.5	78.4	43.2	32.4	5.4	40.5	0.0	2.7	8.1	5.4	8.1	21.6
	4割程度	1.5	4.2	57.9	31.6	5.3	15.8	36.8	0.0	5.3	10.5	5.3	0.0	42.1
	5割程度以上	2.1	6.1	85.7	46.4	46.4	10.7	39.3	3.6	7.1	0.0	3.6	21.4	14.3
比較できない	1.0	—	17.6	11.8	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	82.4	

（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。

11 有効回答企業の属性

		n	構成比(%)
計		1293	100.0
地域	北海道	48	3.7
	東北・北関東	170	13.1
	南関東	394	30.5
	北陸・東海	220	17.0
	近畿	235	18.2
	中国・四国・九州	226	17.5
	産業	建設業	134
製造業		446	34.5
情報通信業		84	6.5
運輸業		86	6.7
卸売業		270	20.9
小売業		55	4.3
サービス業		171	13.2
その他		47	3.6
企業規模		100人未満	487
	100~299人	568	43.9
	300人以上	238	18.4

Press Release



令和2年 12月 16日(水)

速報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
 新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
 (総務部長 中井 雅之)
 (電話) 03-5903-6180 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 企業は雇用維持の努力を続けているが、現在の経営環境が続けば、半年以内に全産業
 では2割弱、飲食・宿泊業では4割以上の企業が現状の雇用維持は困難となると回答 —

**「第2回 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」(一次集計)
 結果(5、6、7、8、9月の変化を10月に調査・2月からの連続パネル企業調査)**

(調査結果のポイント)

<9月の企業の生産・売上額等は、5月と比較すると一定の回復はみられるものの、前年同月との比較では約6割で減少し、厳しい経営環境が続いている> (p4~7【図表1~5】)

9月における企業の生産・売上額等を5月と比較すると、半数近く(46.5%)で増加した一方、2割以上(22.3%)では依然として5月の水準を下回っている(p4、図表1)。また、前年同月との比較では、増加した企業は1割強(14.0%)にとどまっている一方、6割(60.1%)の企業は前年の水準に戻っていない(p6、図表3)。

こうした生産・売上額等の状況の背景となった要因は、「4~5月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響が残っているため」(48.6%)、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」(44.6%)、「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」(43.8%)の順に高くなっている(p7、図表5)。

<4分の1以上の企業で人件費が減少しており、生産・売上額等の減少に比べ減少幅は小さいが、飲食・宿泊業などでは大幅な減少も生じている> (p7~10【図表6~9】)

9月における企業の人件費を前年同月と比較すると、4分の1強(26.8%)で減少している。減少の程度は、減少している企業の8割以上が3割程度以内の減少と、生産・売上額等の減少の程度と比較して小さくなっているが、飲食・宿泊業では減少(67.2%)の3分の1(22.4%)で5割程度以上の減少となっているなど、産業間の差が大きい(p8、図表6)。

<企業の雇用維持に対する意識は強いが、現在(9月時点)の経営環境が続けば、半年以内に全産業では2割弱の企業、飲食・宿泊業では4割以上の企業が現状の雇用維持は困難になると回答> (p10~12【図表10~12】)

9月末において労働者に過剰感のある企業が過剰な人員を抱えている理由については、「雇用維持は企業の社会的責任だから」(51.4%)、「社員のため(解雇すると従業員が路頭に迷うことになるから)」(50.2%)、「将来的に人手不足が見込まれているため」(35.9%)などの順に高くなっている(p11、図表11)。

現在(9月時点)の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間については、「雇用削減の必要はない」(31.2%)、「それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)」(29.4%)を合わせると6割程度となっている。一方、15.6%の企業が「1年ぐらい」、11.9%の企業が「半年ぐらい」と回答しており、「2、3か月ぐらい」(4.3%)、「すでに雇用削減を実施している」(1.8%)も含めると、2割弱(18.0%)の企業で半年以内、3分の1(33.6%)の企業で1年以内に現状の雇用を維持できなくなることが見込まれている。特に「飲食・宿泊業」では、4割以上(43.0%)の企業で半年以内、7割(70.3%)の企業で1年以内に現状の雇用を維持できなくなることが見込まれるという厳しい状況となっている(p12、図表12)。

<企業は感染症対策に重点。在宅勤務（テレワーク）の実施率は6月以降低下> (p12~14【図表13~17】)

事業の運営、社員の働く環境に関連した企業の実施項目をみると、9月では「社員への感染予防対策」(64.7%)、「在宅勤務（テレワーク）の実施」(23.6%)、「新型コロナ感染症対策（入場制限・客数の削減など）」(23.4%)の順に高くなっている。

「在宅勤務（テレワーク）の実施」、「有給の特別休暇の付与（年次有給休暇は除く）」、「営業の短縮（営業日の縮小）」、「営業の短縮（一日当たりの営業時間の短縮）」などについては、6月以降の実施割合が低下傾向にある（p12、図表13）。

<4分の3の企業では9月の労働者は前年同月とほぼ同じとなっているが、減少した企業は15%程度と増加した企業より多くなっており、特に飲食・宿泊業では4割で減少> (p15~16【図表18~19】)

企業における9月の労働者の前年同月との増減の状況をみると、約4分の3（74.8%）の企業が「ほぼ同じ」となっているが、「減少」した企業割合は15.1%と、「増加」した企業割合（10.1%）を上回っており、特に飲食・宿泊業においては4割（40.3%）の企業で「減少」している（p15、図表18）。

雇用形態ごとにみると、いずれの雇用形態においても「減少」が「増加」を上回っているが、パート・アルバイト・契約社員、派遣労働者では10%ポイント以上の差となっている。

<支援策の利用については、「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」、「持続化給付金」、「雇用調整助成金」の割合が高い> (p16~19【図表20~24】)

企業が利用を申請した支援策は、「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」(42.2%)、「持続化給付金」(36.4%)「雇用調整助成金」(34.2%)の順に割合が高くなっている（p17、図表20）。また、支援策の複数利用も多くみられるが、特に飲食・宿泊業については、可能な限り多くの支援策を利用しようとしている状況がうかがえる（p18、図表23）。

<企業業績の回復の見通しは、2割強の企業が「半年から1年くらいかかる」とし、次いで2割弱の企業が「1年から2年くらいかかる」としている> (p19【図表25】)

企業業績に関する今後の見通しは、「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」(21.6%)が最も高く、次いで、「1年から2年くらいかかる」(18.6%)、「分からない」(16.2%)となっており、「既に回復して元の水準に戻った」は7.7%にとどまっている。飲食・宿泊業や小売業では「2年超かかる」や「回復しない」の割合が高く、特に厳しい見通しとなっている（p19、図表25）。

<今後の事業継続については、5割超の企業が「現行の体制で事業を継続する」としている一方、2割以上の企業が「業務を拡大して事業を継続する」としている> (p20~21【図表26~27】)

今後の事業継続に対する企業の考えは、「現行の体制で事業を継続する」が55.5%と5割を超え、次いで、「業務を拡大して事業を継続する」が23.7%となっており、「業務を縮小して事業を継続する」は7.1%、「廃業する」は0.4%となっている。

産業別にみると、「業務を拡大して事業を継続する」は、飲食・宿泊業（43.8%）、情報通信業（37.2%）、サービス業（37.0%）、医療・福祉（35.9%）で高く、「業務を縮小して事業を継続する」は、飲食・宿泊業（17.6%）、医療・福祉（13.3%）で相対的に高くなっている（p20、図表26）。

<事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応については、3割弱の企業が「(インターネットの活用以外の) 販路の新規開拓、拡大」を挙げているなど、販路の拡大を重視している> (p21【図表28】)

今後の経営面での対応としては、「(インターネット以外の) 販路の拡大」(28.5%)、「国内の販売体制の拡大」(18.2%)、「インターネットを活用した通信販売の拡大」(13.7%)、「インターネットを活用した通信販売を新規に開始」(10.5%)の順に高くなっており、販路拡大、販売体制の拡大に力を入れようとしている姿勢がうかがわれる（p21、図表28）。

○ 調査の概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）については、国内では1月中旬に初めて感染者が確認されて以降、感染者が急増し、政府は1月30日に「新型コロナウイルス感染症対策本部」を設置して以降、4月には、「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」を策定するなど対策に取り組んできたが、4月7日には「改正新型インフルエンザ等対策特別措置法」第32条第1項に基づき、7都府県に「緊急事態宣言」が発出されて外出自粛や営業停止等が要請され、4月17日に全都道府県へ拡大され、5月26日に全面解除されるまでの間、社会活動、経済活動に多大な影響が及ぶこととなった。その後も感染者は増減を繰り返しながら未だ収束が見えない状況であり、感染症対策と経済活動の両立を目指す難しい局面が継続する中で、社会活動、経済活動に大きな影響が続いている。

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、6月に引き続き、10月に企業に対するWeb調査を実施した。本資料では、その主な集計結果を速報する。

2. 調査対象（標本）

「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」（一次集計）結果（令和2年7月16日公表）（以下「第1回企業調査」と言う）回答企業（1,293社）から継続調査可能企業（1,283社）に、追加でインターネット調査会社のモニター登録企業（従業員無しを除く）から抽出した3,000社を加えた4,283社。

3. 調査期間

2020年10月5日～15日（5、6、7、8、9月の生産・売上額等の変化を調査）

4. 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。

5. 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（単純集計によりパネル集計、クロス集計を行った図表4、7、8、14～17、19、22～24を除く）。

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。

なお、「第1回企業調査」ではサンプル数が少なかったため「サービス業」に含めて集計を行った「飲食・宿泊業」「医療・福祉」についても個別に集計している。

継続回答企業におけるパネルデータの集計においては、「第1回企業調査」の2～5月までの結果と「第2回企業調査」の6～9月までの結果を集計している（n数については個別に本文中に記載している）。

6. 有効回収数

1,591社（回収率37.1%）

○ 調査結果の概要^{1,2}

1 2020年5月と比較した9月の企業の生産・売上額等の増減及び背景となった要因

調査対象企業の2020年9月における生産・売上額等について、緊急事態宣言下にあった5月と比較した増減を尋ねると、半数近く(46.5%)の企業で「増加」している一方、2割以上(22.3%)の企業では「減少」となり依然として5月の水準を下回っている(図表1)。

「増加」した企業の増加の程度の割合をみると、「1割程度」(13.3%)が最も高くなっているが、「5割程度以上」も1割以上(11.2%)となっている。一方、「減少」した企業の減少の程度の割合をみると、「1割程度」が7.5%と最も高くなっているが、3.7%の企業が「5割程度以上」減少している。

産業別にみると、「増加」では、「飲食・宿泊業」(87.2%)、「小売業」(64.4%)、「医療・福祉」(58.0%)の割合が高くなっている。増加の程度の割合でみると、「飲食・宿泊業」(41.8%)、「小売業」(20.8%)では「5割程度以上」増加の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「運輸業」では4割近く(39.9%)の企業で「減少」となっている。

図表1 2020年5月と比較した9月の企業の生産・売上額等の増減

	n	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		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上			
計	1591	46.5	13.3	9.7	8.0	2.6	11.2	31.1	22.3	7.5	5.8	3.6	0.5	3.7	
地域	北海道	65	46.7	8.2	8.1	10.1	6.0	14.2	30.7	22.7	6.1	10.3	4.2	0.1	0.0
	東北・北関東	217	51.1	14.8	12.1	8.1	2.0	11.4	32.1	16.8	6.0	3.4	3.4	0.0	4.0
	南関東	483	43.0	12.4	7.1	8.0	2.3	11.9	32.5	24.6	8.3	6.0	2.7	1.6	5.3
	北陸・東海	287	48.2	14.8	9.8	9.2	1.1	11.3	30.3	21.5	5.2	4.6	4.1	0.5	5.6
	近畿	276	49.9	14.8	13.0	6.2	2.8	12.4	26.7	23.3	12.0	5.1	4.5	0.0	0.6
	中国・四国・九州	263	43.2	12.0	8.8	8.1	3.8	8.8	33.1	23.7	6.2	8.1	3.8	0.0	3.1
産業	建設業	235	46.6	10.6	11.4	9.2	2.9	11.2	31.9	21.5	6.1	3.4	4.0	0.9	5.2
	製造業	473	47.2	13.0	10.4	8.5	3.5	9.6	29.6	23.2	7.6	7.4	4.0	0.4	3.4
	運輸業	91	47.1	20.2	8.1	6.8	2.8	5.4	13.1	39.9	10.6	20.3	8.8	0.0	0.1
	情報通信業	76	31.4	11.0	7.9	4.1	2.0	6.4	58.6	10.0	2.2	4.6	0.0	0.0	3.2
	卸売業	375	46.8	14.7	9.1	8.0	2.2	12.5	28.8	24.4	10.8	5.9	3.4	0.9	2.5
	小売業	58	64.4	14.0	9.5	12.8	2.9	20.8	12.4	23.2	0.2	3.1	4.5	0.3	6.5
	サービス業	150	43.5	15.4	6.9	7.4	2.0	11.9	33.2	23.3	5.1	5.9	2.5	0.0	6.7
	飲食・宿泊業	27	87.2	5.8	20.3	5.4	0.0	41.8	6.3	6.5	0.2	0.2	6.0	0.0	0.2
	医療・福祉	34	58.0	25.7	6.8	5.3	0.0	14.6	25.4	16.6	15.9	0.5	0.1	0.0	0.0
	その他	72	33.8	10.3	9.2	5.8	1.7	4.9	52.7	13.5	4.5	2.3	3.2	0.0	3.4
企業規模	100人未満	1030	46.5	13.3	9.7	8.0	2.6	11.3	31.2	22.3	7.5	5.8	3.6	0.5	3.7
	100~299人	395	49.0	16.5	11.3	7.6	2.5	10.3	28.2	22.7	8.1	7.0	3.7	1.3	2.2
	300人以上	166	47.9	16.4	11.4	8.5	1.5	9.6	29.9	22.2	7.7	6.1	3.6	0.5	2.5

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

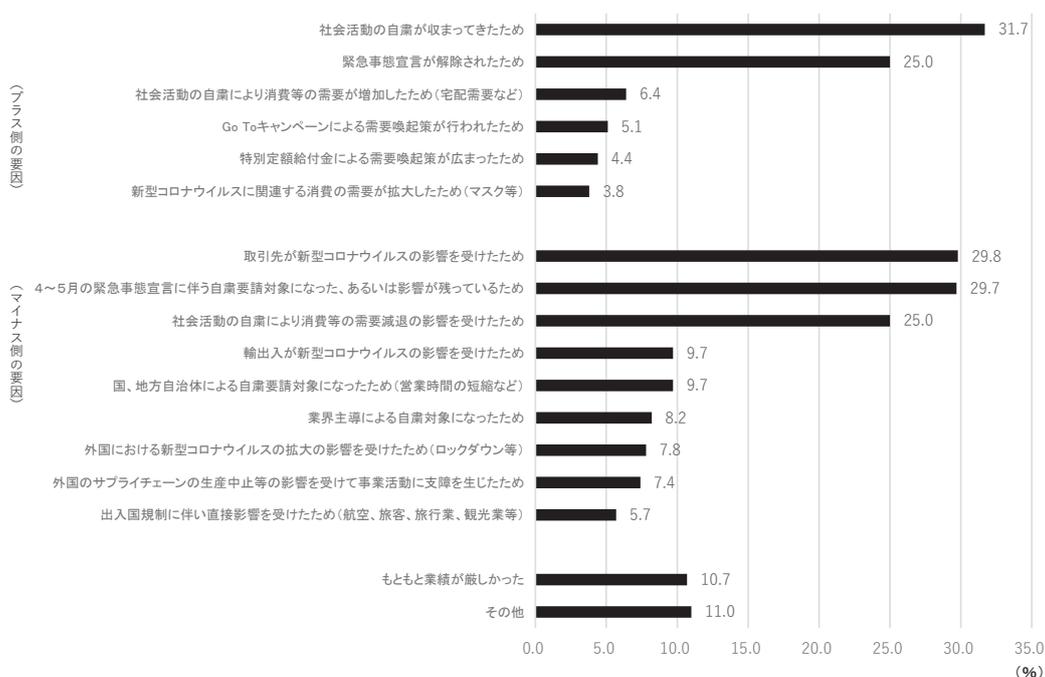
9月の生産・売上額等が5月と比較して増減した背景となった要因を尋ねると、プラス側の要因としては、「社会活動の自粛が収まってきたため」(31.7%)、「緊急事態宣言が解除されたため」(25.0%)の順に割合が高くなっている。一方、マイナス側の要因としては、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」(29.8%)、「4~5月の緊急事態宣言に伴う自粛対象になった、あるいは影響が残っているため」(29.7%)、「社会活動の自粛により消費等の需要減退の影響を受けたため」(29.7%)の順に割合が高くなっている。

¹ 本資料は、調査結果の概要(速報)を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。

² 本資料の集計結果は、p3(5. 集計の方法)により復元している。本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果であり、合算%は、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。なお、各図表で示したn数は、集計対象のスケールを示すため、回答企業n数(復元前)を示している。

め」(25.0%)の順に高くなっている(図表2、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表1(p23)参照)。

図表2 9月の生産・売上額等を5月と比較した時の変化要因



(注) 複数回答

2 2020年9月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減及び背景となった要因

調査対象企業の2020年9月における生産・売上額等について、前年同月と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業は1割強(14.0%)にとどまっている一方、「減少」した企業は60.1%と、6割の企業は前年の水準に戻っていない(図表3)。

「増加」した企業の増加の程度の割合をみると、「1割程度」(6.5%)が最も高く、増加幅は小さい。一方、「減少」した企業の減少の程度の割合をみると、「1割程度」(17.7%)が最も高くなっているが、15%近くの企業(14.9%)が「5割以上」の減少となっている。

産業別にみると、「増加」では、「医療・福祉」(20.5%)、「情報通信業」(18.7%)の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「飲食・宿泊業」(93.1%)、「運輸業」(76.8%)、「小売業」(73.5%)の割合が高くなっており、「飲食・宿泊業」(62.9%)、「小売業」(27.5%)、「運輸業」(19.4%)では「5割程度以上」減少の割合が高くなっている。

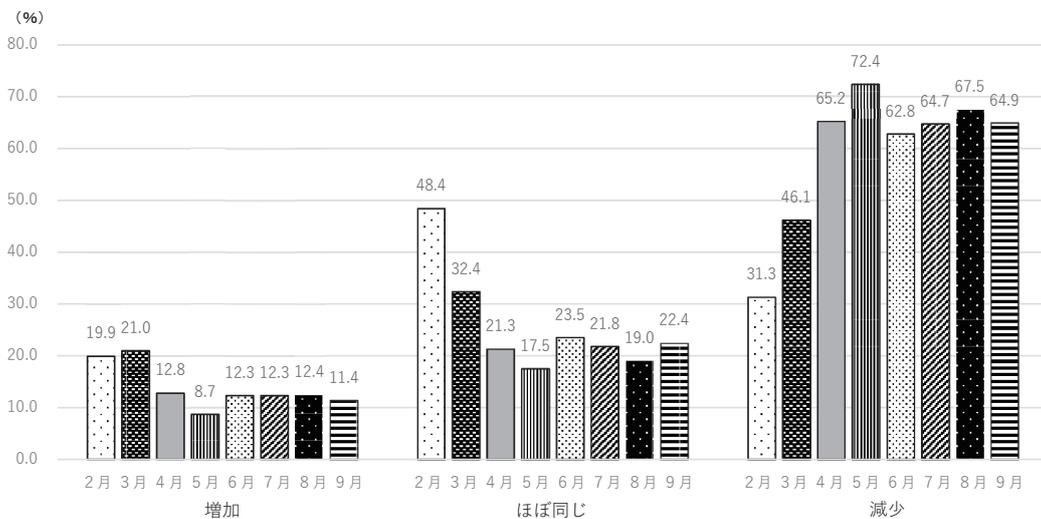
図表3 2020年9月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減

	n	増加					ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない			
		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上				
計	1591	14.0	6.5	2.7	2.0	0.5	2.0	24.8	60.1	17.7	13.3	8.6	4.6	14.9	1.0	
地域	北海道	65	16.3	4.2	6.1	4.0	2.0	0.0	36.4	47.2	14.2	12.3	2.4	6.1	12.2	0.0
	東北・北関東	217	18.1	6.7	6.0	2.7	0.7	2.0	23.4	55.9	14.8	14.9	11.4	2.7	11.5	2.7
	南関東	483	12.9	5.7	1.7	2.0	0.7	2.6	24.3	62.1	17.4	13.3	7.6	5.3	17.5	0.7
	北陸・東海	287	12.3	6.2	2.0	1.5	0.5	2.0	24.5	62.1	16.5	11.3	10.7	8.2	14.8	1.0
	近畿	276	12.5	8.0	2.8	0.0	0.6	1.1	19.4	68.1	23.8	14.8	9.1	2.3	15.3	0.0
	中国・四国・九州	263	14.4	6.9	1.3	3.1	0.0	2.5	28.7	55.6	16.9	12.6	6.9	3.8	14.9	1.3
産業	建設業	235	13.7	3.5	4.2	3.2	1.0	1.8	29.9	54.0	14.2	9.4	6.1	6.3	16.7	2.4
	製造業	473	16.1	7.7	2.4	3.2	0.3	2.5	22.1	60.1	17.0	14.9	9.0	5.4	13.1	1.6
	運輸業	91	8.9	2.8	2.4	0.0	0.1	0.0	11.9	76.8	23.4	23.7	10.1	0.2	19.4	2.5
	情報通信業	76	18.7	7.1	5.0	2.5	0.0	4.0	42.2	39.1	11.9	14.9	2.6	0.1	9.6	0.1
	卸売業	375	13.9	7.8	2.0	0.3	1.0	2.5	20.7	65.1	19.6	15.1	11.3	4.3	13.7	0.3
	小売業	58	12.2	7.7	0.1	0.0	0.0	4.4	14.2	73.5	23.0	12.6	7.2	0.2	27.5	0.1
	サービス業	150	12.2	5.5	2.2	3.4	0.0	1.0	26.0	61.9	12.6	11.8	11.3	8.5	15.2	0.0
	飲食・宿泊業	27	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	93.1	18.6	0.0	11.4	0.0	62.9	0.0
	医療・福祉	34	20.5	20.0	0.2	0.2	0.0	0.1	33.6	45.9	38.5	6.6	0.4	0.3	0.2	0.0
	その他	72	11.8	5.7	4.6	1.4	0.0	0.0	41.1	47.2	22.7	10.0	4.5	1.6	8.4	0.0
企業規模	100人未満	1030	14.0	6.5	2.7	2.0	0.5	2.1	24.8	60.1	17.6	13.2	8.6	4.6	15.0	1.0
	100~299人	395	13.1	8.2	2.6	0.5	0.7	1.1	22.4	62.9	22.7	15.5	7.9	4.3	12.3	1.6
	300人以上	166	14.0	10.9	0.7	0.7	0.0	1.2	22.9	62.4	19.2	19.2	9.1	5.6	9.3	0.7

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=790) における2月から9月にかけての生産・売上額等の対前年同月増減の推移をみると、2月から5月にかけて「増加」、「ほぼ同じ」の割合が概ね低下するとともに「減少」の割合が上昇して5月には72.4%となった後、6月以降は「減少」割合は低下したものの、6割を超える水準で推移しており、厳しい経営環境が続いていることがうかがわれる (図表4)。

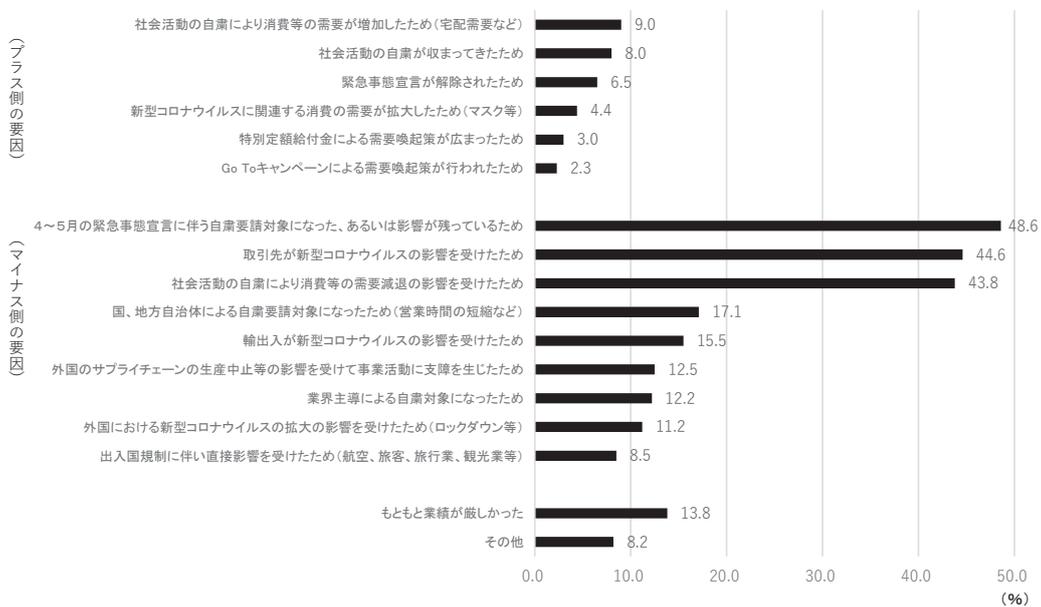
図表4 企業の生産・売上額等の対前年同月増減の推移 (パネルデータ)



5～9月において、生産・売上額等が前年同月と比較して増減した要因を尋ねると、マイナス側の要因としては、「4～5月の緊急事態宣言に伴う自粛対象になった、あるいは影響が残っているため」(48.6%)、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」(44.6%)、「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」(43.8%)の順に高くなっている(図表5、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表2(p23)参照)。

一方、プラス側の要因としては、「社会活動の自粛により消費等の需要が増加したため」(9.0%)、「社会活動の自粛が収まってきたため」(8.0%)の順に高くなっている。

図表5 2020年5～9月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減の要因



(注) 複数回答。

3 2020年9月における企業の人件費総額の増減

調査対象企業の2020年9月における人件費について、前年同月と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業が13.7%、「ほぼ同じ」企業が58.7%、「減少」した企業が26.8%と、6割近くの企業は前年とほぼ同じ水準となっている。「減少」の程度をみると、「減少」している企業の8割以上(81.3%)が3割程度以内の「減少」と、生産・売上額等の「減少」の程度と比較して小さくなっている(図表6)。

産業別に「増加」割合をみると、「情報通信業」で34.4%となっている一方、「飲食・宿泊業」で0.7%、「その他」で4.8%、「小売業」で9.0%、「運輸業」で9.6%となっている。また、「減少」割合をみると、「飲食・宿泊業」(67.2%)、「小売業」(45.6%)、「医療・福祉」(37.5%)などで高く、特に、「飲食・宿泊業」では「減少」の3分の1(22.4%)、「小売業」では4分の1(11.1%)の企業では「5割以上」の「減少」となっているなど、人件費の増減についての産業間の差が大きくなっている。

企業規模別に「増加」割合をみると、「300人以上」で21.7%、「100～299人」で15.8%、「100人未満」で13.7%と、規模の大きい企業の方が「増加」割合が高くなっている。また、「減少」割合をみると、「100～299人」で28.4%、「100人未満」で26.8%、「300人以上」で21.8%となっている。

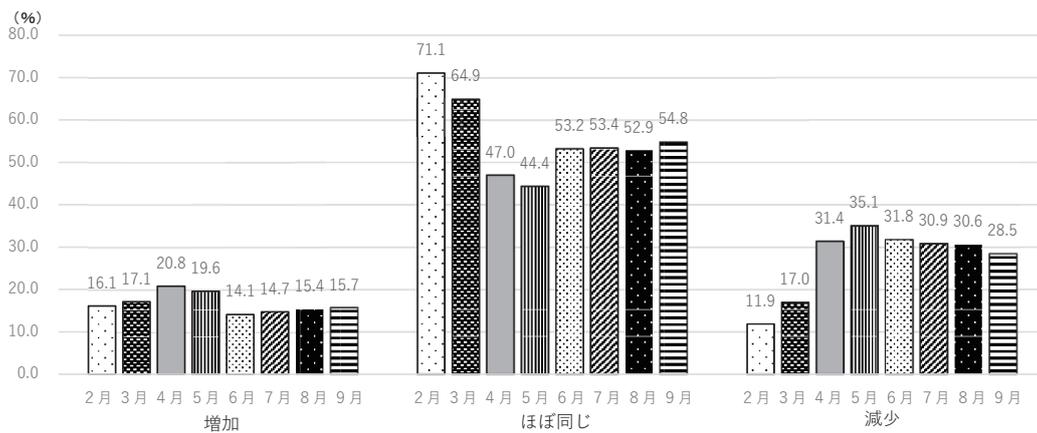
図表6 2020年9月における企業の人件費の対前年同月増減

		n	増加					ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない		
			1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上			
計		1591	13.7	9.9	1.8	0.9	0.2	0.3	58.7	26.8	16.7	3.5	1.6	0.5	4.0	0.8
地域	北海道	65	18.4	16.4	0.0	2.0	0.0	0.0	63.2	18.4	10.2	0.1	2.1	0.0	6.0	0.0
	東北・北関東	217	17.6	12.9	1.4	1.4	0.0	0.7	53.6	27.4	20.8	2.7	1.3	0.0	2.7	1.3
	南関東	483	11.1	7.4	1.3	1.0	0.3	0.7	63.6	25.0	15.7	3.6	1.3	0.7	3.0	0.3
	北陸・東海	287	11.9	9.3	1.5	1.0	0.0	0.0	58.3	28.3	17.1	6.1	1.5	0.5	3.1	1.5
	近畿	276	13.1	11.4	0.6	0.6	0.0	0.0	57.9	28.4	15.9	4.5	1.2	0.6	4.5	0.6
	中国・四国・九州	263	15.0	8.8	4.3	0.6	0.6	0.0	57.0	27.4	16.2	1.9	2.5	0.6	6.2	0.6
産業	建設業	235	16.2	10.1	1.8	1.8	1.1	1.0	64.0	18.7	11.2	2.3	2.3	0.0	2.8	1.1
	製造業	473	12.6	9.0	1.4	1.3	0.0	0.0	54.4	31.5	20.8	3.7	1.2	0.6	4.1	1.6
	運輸業	91	9.6	5.7	0.1	0.1	0.0	0.0	54.9	33.0	19.6	10.4	0.3	0.0	0.1	2.5
	情報通信業	76	34.4	25.3	7.2	1.9	0.0	0.0	48.7	16.9	9.2	2.3	0.0	2.1	3.2	0.0
	卸売業	375	13.9	11.0	1.5	0.7	0.0	0.3	63.4	22.7	14.3	3.0	2.9	0.3	2.2	0.0
	小売業	58	9.0	4.7	4.4	0.0	0.0	0.0	45.4	45.6	26.0	8.5	0.0	0.0	11.1	0.0
	サービス業	150	11.8	9.6	2.1	0.0	0.0	0.0	58.6	28.6	16.8	4.8	0.0	0.0	7.1	1.0
	飲食・宿泊業	27	0.7	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	32.1	67.2	31.0	0.0	5.3	8.6	22.4	0.0
	医療・福祉	34	17.2	11.4	5.9	0.0	0.0	0.0	45.3	37.5	24.2	0.0	0.0	0.0	8.2	0.0
	その他	72	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	65.7	29.5	21.0	3.5	0.0	0.0	5.0	0.0
企業規模	100人未満	1030	13.7	9.9	1.8	0.9	0.2	0.3	58.8	26.8	16.6	3.6	1.6	0.5	4.0	0.8
	100~299人	395	15.8	13.1	1.5	0.7	0.0	0.3	54.9	28.4	19.5	2.7	2.0	0.0	3.9	0.9
	300人以上	166	21.7	19.2	0.0	1.4	0.0	0.7	56.5	21.8	16.6	1.7	1.6	0.0	1.8	0.0

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=790) における2月から9月における人件費の増減の推移をみると、2月から5月にかけて「ほぼ同じ」割合の低下とともに「減少」割合が上昇した後、6月以降は「ほぼ同じ」割合の若干の上昇と「減少」割合の若干の低下がみられる(図表7)。

図表7 企業の人件費の対前年同月増減の推移 (パネルデータ)



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、9月において生産・売上額等が減少している企業 61.3%のうち、人件費が増加している企業 (6.5%)、ほぼ同じ企業 (31.4%) の割合を合計すると 37.9%となり、一方で減少している企業は 23.2%と、生産・売上額等が減少している企業のうち6割以上 (61.8%) では人件費は減少してい

ない（図表8）。また、減少の程度でみても、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分かる。

図表8 生産・売上額等と人件費の増減との関係

(%)

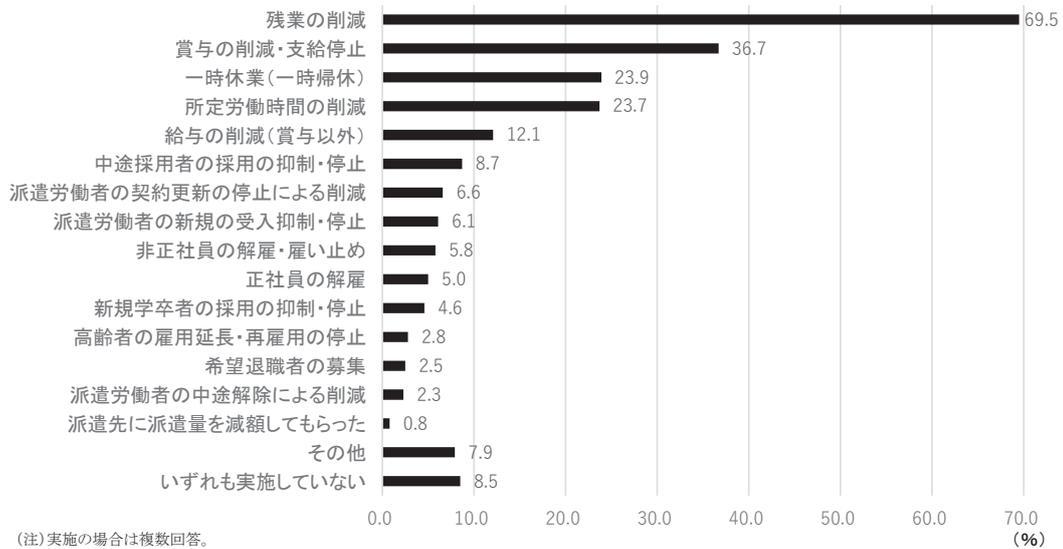
			人件費									
			増加	ほぼ同じ	減少	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上	比較できない	
生産・売上額等	5月	企業割合	12.5	58.7	28.1	16.3	4.8	2.3	0.6	4.0	0.7	
		増加	11.4	3.7	6.3	1.4	1.3	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0
		ほぼ同じ	22.4	2.9	18.0	1.5	1.1	0.3	0.1	0.1	0.0	0.1
		減少	65.1	5.9	33.9	25.0	13.9	4.5	2.1	0.5	3.8	0.3
		1割程度	15.4	3.3	13.1	7.2	6.0	0.4	0.3	0.0	0.5	0.0
		2割程度	14.1	2.6	11.8	7.1	5.4	1.0	0.6	0.0	0.2	0.1
		3割程度	10.9	0.8	8.8	7.1	3.7	1.6	1.1	0.1	0.5	0.1
		4割程度	6.0	0.4	4.3	4.4	2.2	1.1	0.3	0.1	0.8	0.0
		5割程度以上	18.0	2.0	13.6	12.0	3.9	2.8	1.1	0.6	3.7	0.1
		比較できない	1.0	0.7	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4
	6月	企業割合	13.3	58.3	27.8	16.8	4.7	1.8	0.6	3.7	0.6	
		増加	14.8	5.0	8.0	1.8	1.4	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
		ほぼ同じ	23.0	3.8	17.7	1.4	1.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.1
		減少	61.3	4.6	32.1	24.4	14.2	4.3	1.7	0.5	3.5	0.3
		1割程度	17.5	3.5	15.6	9.4	8.1	0.8	0.1	0.0	0.2	0.0
		2割程度	13.7	1.5	12.3	8.4	5.9	1.6	0.7	0.0	0.0	0.1
		3割程度	8.9	0.6	7.8	5.9	3.4	1.7	0.5	0.1	0.2	0.1
		4割程度	4.5	0.4	3.5	3.5	1.5	1.1	0.3	0.3	0.2	0.0
		5割程度以上	16.1	1.4	12.7	12.0	4.0	1.7	1.1	0.4	4.7	0.1
		比較できない	0.9	0.0	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
7月	企業割合	14.5	57.4	27.5	16.5	4.5	2.1	0.4	3.9	0.6		
	増加	14.8	5.0	8.0	1.8	1.3	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0	
	ほぼ同じ	22.1	3.6	16.8	1.6	1.3	0.3	0.0	0.0	0.1	0.1	
	減少	62.2	5.8	32.2	23.9	13.9	3.9	2.0	0.3	3.7	0.3	
	1割程度	19.2	3.9	16.5	10.4	9.1	0.5	0.6	0.0	0.1	0.0	
	2割程度	12.4	2.3	11.0	6.4	4.5	1.0	0.5	0.0	0.2	0.2	
	3割程度	9.6	1.4	7.5	6.5	3.3	2.0	0.6	0.1	0.3	0.0	
	4割程度	5.1	0.6	3.4	4.1	1.9	1.5	0.5	0.0	0.2	0.0	
	5割程度以上	15.2	1.1	12.6	10.6	3.2	1.1	1.0	0.3	4.9	0.1	
	比較できない	0.9	0.0	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	
8月	企業割合	15.2	56.4	27.9	17.4	4.2	2.0	0.2	3.8	0.5		
	増加	14.6	5.9	7.7	1.0	0.9	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	
	ほぼ同じ	20.3	3.0	15.0	2.2	1.6	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	
	減少	64.4	6.2	33.4	24.5	14.8	3.9	1.8	0.2	3.6	0.3	
	1割程度	19.9	4.8	16.7	9.5	8.6	0.2	0.4	0.0	0.1	0.0	
	2割程度	13.9	2.0	12.7	6.7	4.8	1.4	0.3	0.2	0.1	0.2	
	3割程度	9.6	1.2	6.5	7.2	4.5	1.9	0.4	0.0	0.4	0.0	
	4割程度	4.4	1.0	2.4	3.4	1.4	1.1	0.5	0.1	0.4	0.0	
	5割程度以上	15.7	0.6	12.9	10.8	3.6	1.6	1.2	0.0	4.5	0.1	
	比較できない	0.8	0.1	7.7	1.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	
9月	企業割合	14.9	57.8	26.6	17.3	3.3	1.7	0.3	3.6	0.8		
	増加	13.6	4.7	7.5	1.4	1.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	
	ほぼ同じ	23.9	3.6	18.5	1.8	1.0	0.4	0.1	0.0	0.2	0.1	
	減少	61.3	6.5	31.4	23.2	14.8	2.8	1.6	0.3	3.3	0.3	
	1割程度	19.2	4.7	17.3	9.0	8.1	0.4	0.0	0.1	0.1	0.1	
	2割程度	14.4	2.8	12.0	8.6	6.5	1.3	0.4	0.1	0.3	0.1	
	3割程度	8.4	0.9	6.7	6.1	4.2	1.1	0.7	0.1	0.0	0.0	
	4割程度	4.8	1.0	3.7	3.1	1.5	0.7	0.2	0.1	0.4	0.0	
	5割程度以上	13.9	1.1	11.0	10.5	3.6	1.0	1.1	0.1	4.5	0.1	
	比較できない	1.1	0.0	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4	

(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。

人件費が減少した企業が関連して行った対応について尋ねると、「残業の削減」(69.5%)の割合が最も高く、次いで「賞与の削減・支給停止」(36.7%)、「一時休業(一時帰休)」(23.9%)、「所定労働時間の短縮」(23.7%)などとなっており、労働時間や賃金面での対応の割合が高くなっている(図表9、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表3(p24)参照)。

一方、「非正社員の解雇・雇止め」(5.8%)、「正社員の解雇」(5.0%)、「希望退職者の募集」(2.5%)などの人員面に関連する対応の割合は相対的には低いが一定の割合がみられる。

図表9 企業の人件費の減少に関連して行った対応

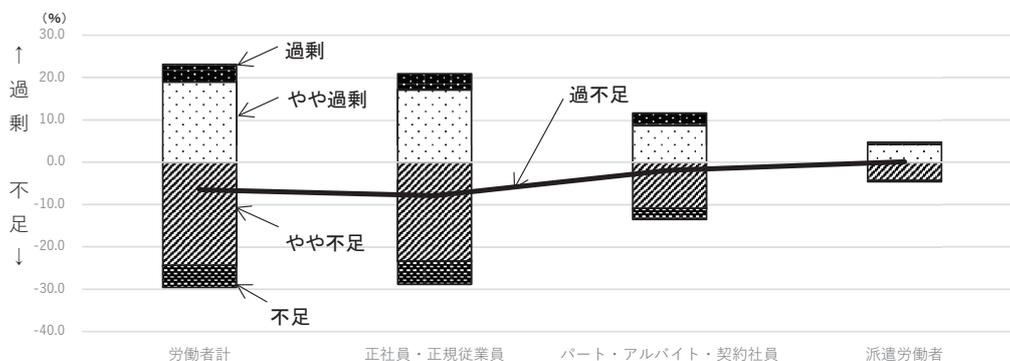


4 2020年9月末の企業における労働者の過不足状況と雇用維持の見通し

2020年9月末の企業における労働者の過不足状況をみると、「過剰」と「やや過剰」を合計すると23.1%なのに対し、「不足」と「やや不足」を合計すると29.6%となり、不足感の方がやや高い(図表10、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表4(p24)参照)。

雇用形態別には、「正社員・正規従業員」の方が「パート・アルバイト・契約社員」よりも不足感が高くなっている。

図表10 2020年9月末の企業における労働者の過不足状況

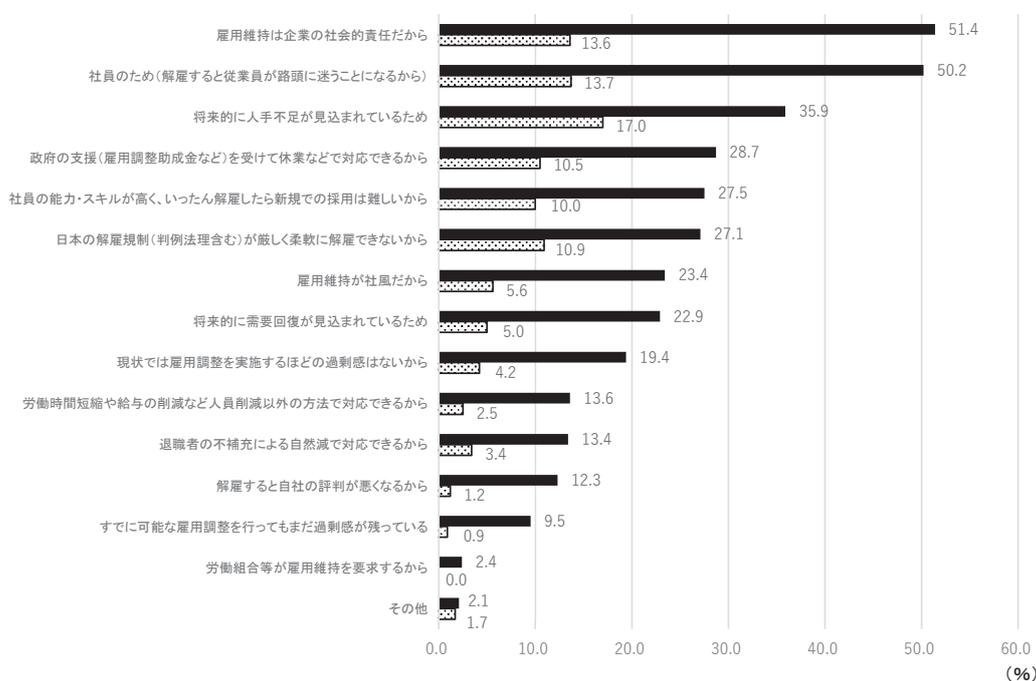


(注)「過不足」は、「過剰」「やや過剰」と「不足」「やや不足」の差として求めたもの。

9月末において労働者に過剰感のある企業が過剰な人員を抱えている理由について尋ねると、「雇用維持は企業の社会的責任だから」(51.4%)、「社員のため(解雇すると従業員が路頭に迷うことになるから)」(50.2%)、「将来的に人手不足が見込まれているため」(35.9%)などの順に高くなっている(図表 11、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表 5 (p25) 参照)。

このうちもっとも該当すると思われる理由については、「将来的に人手不足が見込まれるため」(17.0%)、「社員のため(解雇すると従業員が路頭に迷うことになるから)」(13.7%)、「雇用維持は企業の社会的責任だから」(13.6%)などの順に高くなっている(図表 11、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表 6 (p25) 参照)。

図表 11 現在過剰な人員を抱えている理由



(注) 1. 9月末の労働者について、「過剰」「やや過剰」と回答した企業に理由を尋ねたもの。
2. 上段のグラフは複数回答。下段のグラフはもっとも該当すると思われるもの。

現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間について尋ねると、「雇用削減の必要はない」(31.2%)、「それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)」(29.4%)を合わせると6割程度となっている。一方、15.6%の企業が「1年ぐらい」、11.9%の企業が「半年ぐらい」と回答しており、「2、3か月ぐらい」(4.3%)、「すでに雇用削減を実施している」(1.8%)も含めると、2割弱(18.0%)の企業で半年以内、3分の1(33.6%)の企業で1年以内に現状の雇用を維持できなくなることが見込まれている(図表 12)。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」で「1年ぐらい」(27.3%)、「半年ぐらい」(26.0%)が高くなるなど、4割以上(43.0%)の企業で半年以内、7割(70.3%)の企業で1年以内に現状の雇用を維持できなくなることが見込まれるという厳しい状況となっている。また、「すでに雇用削減を実施している」企業も「飲食・宿泊業」(5.6%)、「小売業」(4.9%)などで一定割合を占めている。

図表 12 現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間

		(%)							
	n	すでに雇用削減を実施している	2、3か月ぐらい	半年ぐらい	1年ぐらい	2年ぐらい	それ以上(当面、雇用削減の予定はない)	雇用削減の必要はない	
計		1506	1.8	4.3	11.9	15.6	5.8	31.2	
地域	北海道	62	2.3	4.5	8.7	12.9	2.1	26.1	43.3
	東北・北関東	209	0.7	5.0	14.8	14.2	4.2	28.3	32.7
	南関東	451	1.8	3.5	12.7	14.4	8.4	30.1	29.1
	北陸・東海	269	1.6	6.0	13.7	17.0	2.7	29.8	29.2
	近畿	263	1.8	3.6	12.7	19.9	7.9	29.7	24.4
	中国・四国・九州	252	2.5	3.8	7.7	14.0	5.7	29.4	36.9
産業	建設業	225	2.3	2.6	7.4	13.8	6.9	30.3	36.7
	製造業	447	1.8	4.9	17.0	16.9	5.0	29.3	25.1
	運輸業	88	0.1	9.7	3.0	17.8	6.5	33.2	29.6
	情報通信業	70	0.0	3.4	9.9	15.0	4.4	27.7	39.6
	卸売業	354	1.0	4.4	12.4	14.4	7.7	29.9	30.1
	小売業	55	4.9	3.8	6.6	14.2	0.0	34.2	36.3
	サービス業	139	3.1	3.2	13.3	19.4	4.2	24.9	31.9
	飲食・宿泊業	24	5.6	11.4	26.0	27.3	0.0	29.6	0.2
	医療・福祉	33	0.0	6.6	0.5	11.6	6.0	50.7	24.6
	その他	71	1.5	3.3	10.9	13.6	4.5	20.5	45.7
企業規模	100人未満	974	1.8	4.3	12.0	15.6	5.9	29.3	31.1
	100~299人	378	1.9	3.5	9.8	13.3	4.4	32.2	34.9
	300人以上	154	3.2	3.0	11.9	12.5	3.1	32.6	33.8

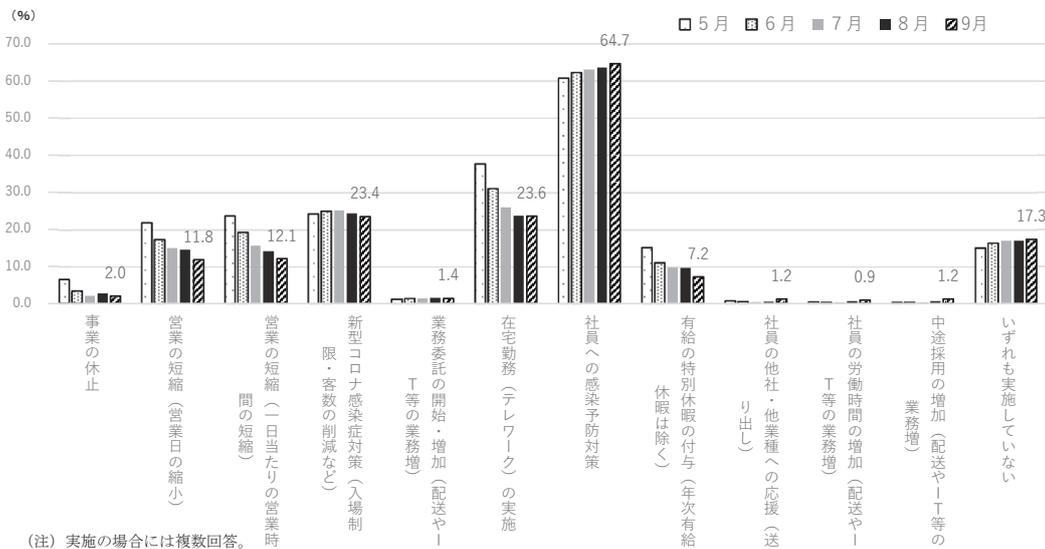
(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(1506)を集計。

5 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

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、9月において割合が最も高かったのが「社員への感染予防対策」(64.7%)、次いで「在宅勤務(テレワーク)の実施」(23.6%)、「新型コロナ感染症対策(入場制限・客数の削減など)」(23.4%) などとなっている(図表 13、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表 7 (p26~28) 参照)。

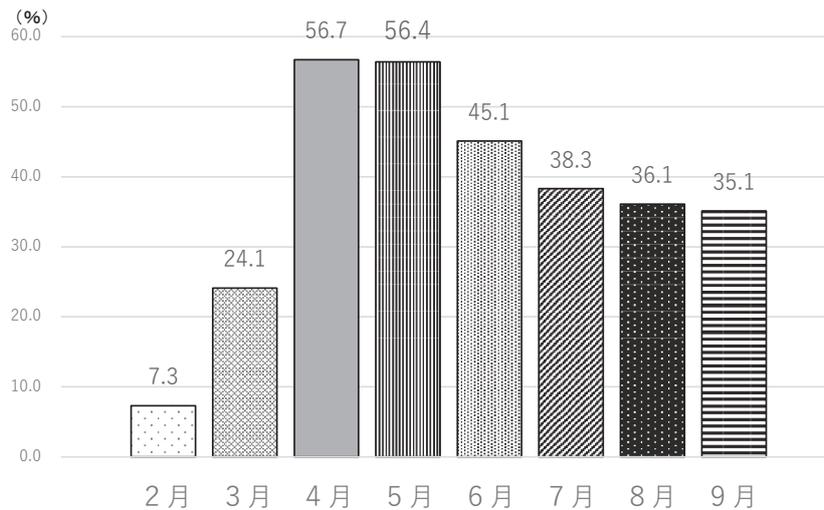
全体として「在宅勤務(テレワーク)の実施」、「有給の特別休暇の付与(年次有給休暇は除く)」、「営業の短縮(営業日の縮小)」、「営業の短縮(一日当たりの営業時間の短縮)」などについては、6月以降の実施割合が低下傾向にある。

図表 13 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項



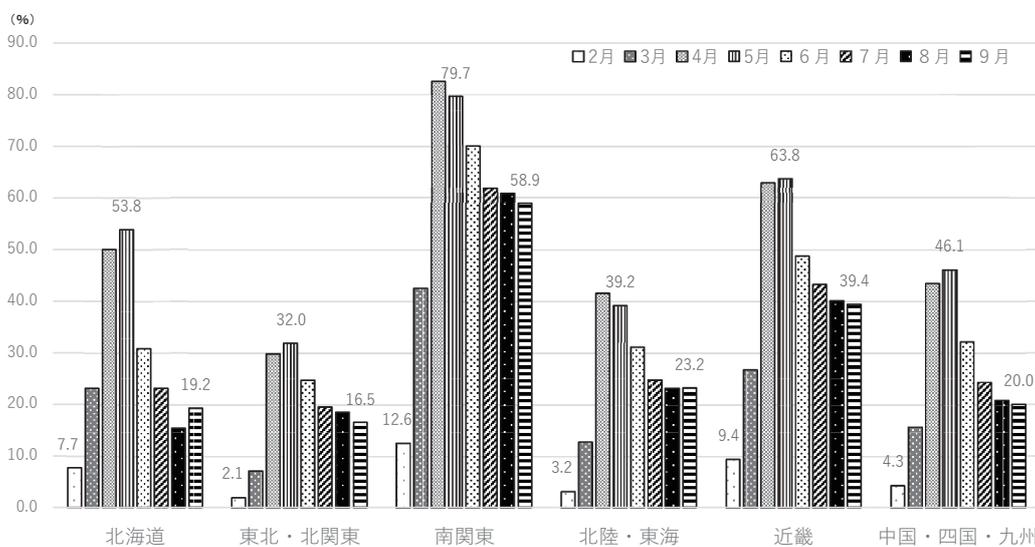
このうち、「在宅勤務（テレワーク）の実施」について、「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=697）における実施割合の推移をみると、2月の7.3%から5月には56.4%にまで上昇した後、低下傾向にあり、9月には35.1%と5月時点より20%ポイント程度低下している。緊急事態宣言の解除とともに在宅勤務（テレワーク）を実施する企業が減少していることが見て取れる（図表14）。

図表14 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



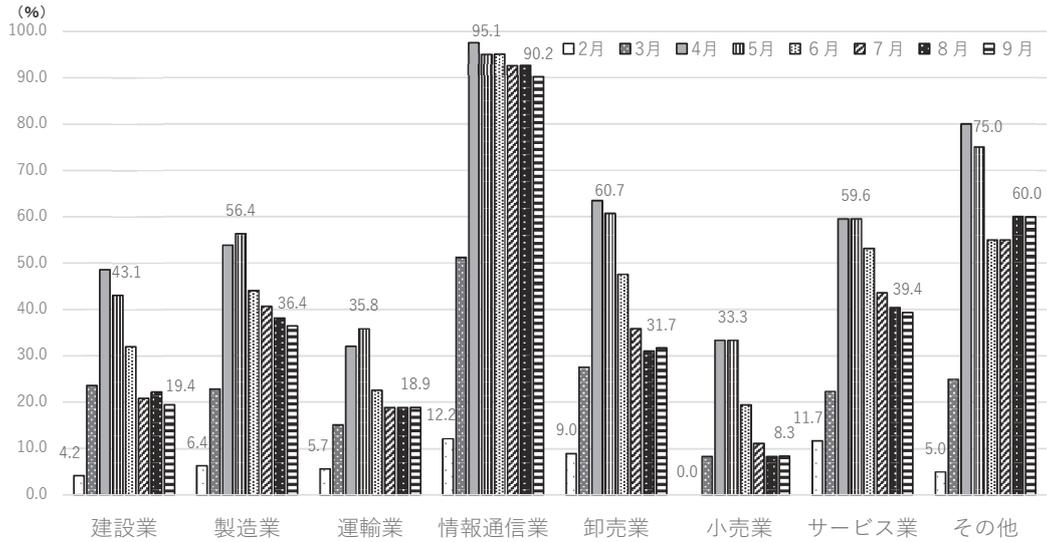
これを地域別にみると、いずれの地域でも低下がみられるが、「北海道」（5月53.8%→9月19.2%：34.6%ポイント低下）、「中国・四国・九州」（5月46.1%→9月20.0%：26.1%ポイント低下）、「近畿」（5月63.8%→9月39.4%：24.4%ポイント低下）の低下幅が相対的に大きくなっている。一方、「南関東」（5月79.7%→9月58.9%：20.8%ポイント低下）では9月時点でも6割弱で在宅勤務（テレワーク）が行われているなど、地域毎の差が大きい（図表15、数値については参考図表8（p28）参照）。

図表15 地域別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



産業別にみると、「情報通信業」（5月 95.1%→9月 90.2%：4.9%ポイント低下）では低下幅は僅かとなっている一方、「卸売業」（5月 60.7%→9月 31.7%：29.0%ポイント低下）、「小売業」（5月 33.3%→9月 8.3%：25.0%ポイント低下）などでは相対的に大きな低下幅となっているなど、産業毎の差も大きい（図表 16、数値については参考図表 8（p28）参照）。

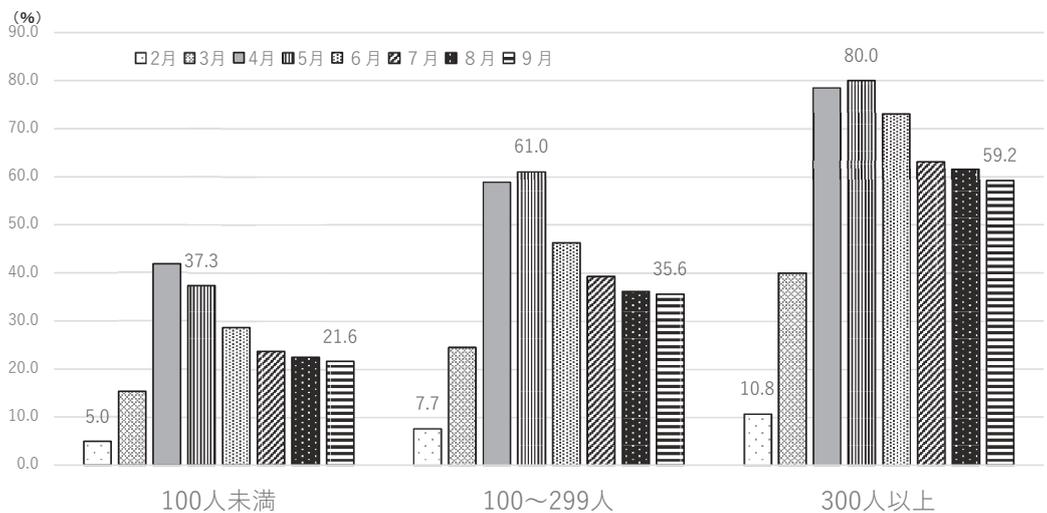
図表 16 産業別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 飲食・宿泊業、医療・福祉については、第1回企業調査からの継続サンプルとして、サービス業の内訳として集計（参考数値として参考図表 8（p28）に掲載）。

企業規模別にみると、「100～299人」（5月 61.0%→9月 35.6%：25.4%ポイント低下）、「300人以上」（5月 80.0%→9月 59.2%：20.8%ポイント低下）、「100人未満」（5月 37.3%→9月 21.6%：15.7%ポイント低下）の順に低下幅が大きくなっている（図表 17、数値については参考図表 8（p28）参照）。

図表 17 企業規模別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



6 企業における2020年9月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

企業における2020年9月の各雇用形態の労働者の前年同月との増減の状況を尋ねると、労働者計で約4分の3(74.8%)の企業で「ほぼ同じ」となっているが、「減少」した企業割合は15.1%と、「増加」した企業割合(10.1%)を上回っている。産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」においては4割(40.3%)の企業で「減少」しており³、また、「サービス業」においても約2割(21.7%)の企業で「減少」している。

雇用形態ごとにみると、いずれの雇用形態においても「ほぼ同じ」割合が最も高いが、「減少」が「増加」を上回っており、正社員・正規従業員では「減少」(12.6%)と「増加」(10.1%)の差は2.5%ポイントなのに対し、パート・アルバイト・契約社員、派遣労働者では10%ポイント以上の差となっている(図表18)。

図表18 企業における2020年9月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

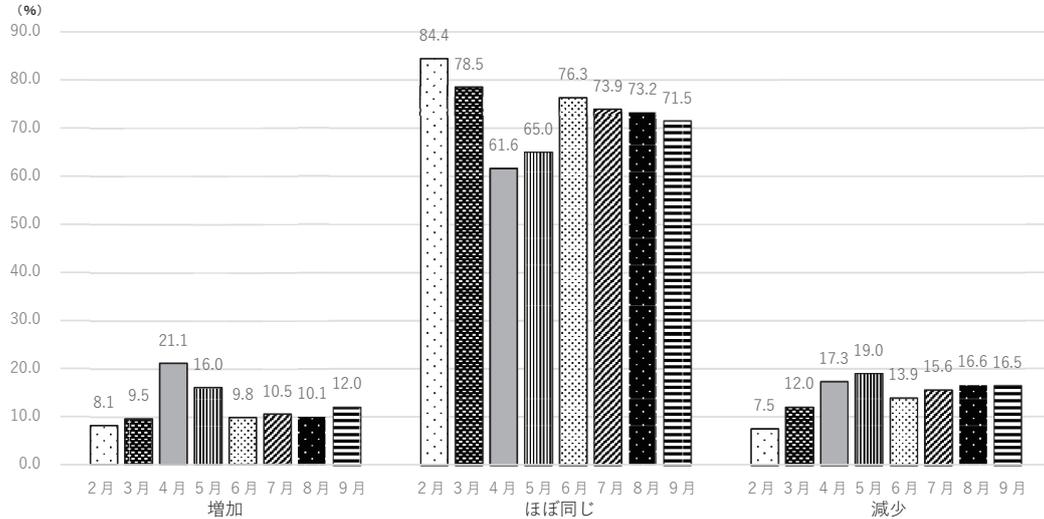
	n	労働者計			正社員・正規従業員			パート・アルバイト・契約社員			派遣労働者						
		増加	ほぼ同じ	減少	なかもい なかつた	増加	ほぼ同じ	減少	なかもい なかつた	増加	ほぼ同じ	減少					
計	1568	10.1	74.8	15.1	(6.4)	10.1	77.3	12.6	(36.7)	3.9	81.2	14.9	(84.2)	7.3	70.3	22.4	
地域	北海道	64	10.6	72.5	16.9	(6.2)	9.1	81.7	9.2	(31.0)	0.0	85.8	14.2	(90.3)	14.5	71.5	14.0
	東北・北関東	216	12.1	73.0	14.9	(7.0)	12.6	75.6	11.8	(37.9)	4.1	83.6	12.3	(84.5)	2.9	77.5	19.6
	南関東	475	8.9	76.5	14.6	(6.8)	6.9	81.0	12.0	(35.2)	4.7	80.9	14.5	(82.9)	2.8	72.4	24.8
	北陸・東海	283	9.4	73.3	17.3	(5.2)	10.9	74.2	14.9	(32.7)	2.4	82.9	14.7	(84.1)	2.3	68.0	29.7
	近畿	273	8.8	79.1	12.2	(6.9)	11.0	77.5	11.5	(42.0)	7.3	76.4	16.3	(83.2)	6.9	68.2	24.9
	中国・四国・九州	257	11.4	72.7	15.8	(6.4)	10.6	76.0	13.4	(38.8)	2.1	81.5	16.4	(86.3)	17.5	66.6	15.9
産業	建設業	229	13.4	72.8	13.8	(8.5)	15.4	73.5	11.1	(50.9)	2.9	79.3	17.8	(89.9)	8.8	86.1	5.0
	製造業	469	10.2	74.5	15.3	(3.5)	10.1	74.6	15.3	(27.4)	1.5	87.1	11.4	(78.8)	11.4	66.1	22.5
	運輸業	90	9.2	77.3	13.5	(11.6)	14.5	67.2	18.3	(32.3)	11.1	75.0	13.9	(78.3)	0.6	42.5	56.9
	情報通信業	76	18.4	75.1	6.5	(2.5)	15.5	76.9	7.6	(42.2)	10.5	81.1	8.4	(82.0)	0.2	90.3	9.5
	卸売業	366	7.8	78.2	14.0	(4.9)	7.7	80.4	11.8	(39.6)	1.7	82.9	15.5	(86.4)	6.4	68.8	24.8
	小売業	58	5.9	80.5	13.6	(7.0)	6.6	90.0	3.4	(15.3)	9.8	70.8	19.4	(83.8)	0.0	89.2	10.8
	サービス業	148	10.4	68.0	21.7	(9.0)	8.2	79.6	12.2	(29.9)	4.8	81.5	13.7	(82.3)	6.3	56.3	37.4
	飲食・宿泊業	27	0.4	59.3	40.3	(0.0)	0.4	77.0	22.7	(6.1)	16.0	47.9	36.0	(92.2)	0.0	8.3	91.7
	医療・福祉	34	11.3	70.2	18.6	(13.2)	13.2	65.0	21.7	(39.7)	18.4	75.1	6.5	(92.6)	0.0	81.2	18.8
	その他	71	8.1	78.6	13.2	(14.7)	3.9	87.3	8.9	(43.9)	7.6	74.7	17.7	(84.7)	6.5	73.2	20.3
企業規模	100人未満	1015	10.1	74.9	15.0	(6.4)	10.0	77.4	12.6	(36.8)	0.5	84.1	15.4	(84.5)	7.3	70.5	22.2
	100~299人	390	13.0	69.0	18.0	(3.6)	13.6	72.7	13.6	(13.8)	26.9	63.4	9.7	(42.1)	6.4	62.1	31.5
	300人以上	163	14.0	72.7	13.3	(3.6)	15.8	75.3	9.0	(9.7)	47.4	46.1	6.4	(16.4)	5.9	71.9	22.2

(注) 1. 各雇用形態の「増加」「ほぼ同じ」「減少」は、全体から「そもそもいなかった」を差し引いた数を100%とした時の割合。
2. 任意回答としており、無回答を除いたn数(1568)を集計。

「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=769)における2月から9月にかけての労働者数の対前年同月増減の推移をみると、「ほぼ同じ」とする企業割合が4月、5月に6割台に落ち込んだ後、6月以降は7割台にまで上昇した。一方、5月以降は「減少」が「増加」を上回る状況が続いている(図表19)。

³ 総務省「労働力調査」によると、2020年9月の宿泊業、飲食サービス業の雇用者は前年同月比12.1%減と、産業計(0.8%減)と比較しても突出した減少幅となっている。

図表 19 企業における労働者の対前年同月の増減の推移（パネルデータ）



7 企業の新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況

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と回答した支援策の割合（支援策の利用状況）をみると、「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」（以下「資金繰り支援」という）（42.2%）、「持続化給付金」（36.4%）、「雇用調整助成金」（34.2%）の順に高くなっている。

「資金繰り支援」の利用状況を地域別にみると、「南関東」（45.0%）、「北陸・東海」（45.0%）の割合が相対的に高くなっているが、地域による差は余りみられない。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（74.5%）で約4分の3の企業が利用しており、次いで、「小売業」（47.1%）、「サービス業」（46.2%）、「製造業」（46.1%）の順に割合が高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（42.4%）、「100～299人」（34.2%）、「300人以上」（24.7%）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。

「持続化給付金」の利用状況を地域別にみると、「南関東」（40.3%）、「北陸・東海」（38.7%）、「北海道」（38.5%）の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（80.3%）が突出して高く、約8割の企業で利用されており、次いで「建設業」（47.9%）、「サービス業」（42.5%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（36.6%）、「100～299人」（26.4%）、「300人以上」（19.6%）の順に割合が高くなっており、「資金繰り支援」同様、規模の小さい企業の方が、利用割合が高くなっている。

「雇用調整助成金」の利用状況を地域別にみると、「北陸・東海」（42.9%）、「南関東」（36.7%）、「近畿」（35.3%）の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（58.7%）で約6割の企業で利用されており、次いで、「製造業」（41.2%）、「運輸業」（38.9%）、「卸売業」（37.1%）、「小売業」（37.0%）の順に割合が高くなっている。企業規模別にみると、「100～299人」（44.2%）、「300人以上」（37.3%）、「100人未満」（34.1%）、の順に割合が高くなっているが、「資金繰り支援」や「持続化給付金」よりも企業規模による利用の差はみられない（図表 20）。

図表 20 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、%)

	n	既に申請した														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 減少している事業主に 200万円等)	営業時間短縮に 応じた場合の休業 要請や協力の金	都道府県等の休業 要請や協力の金	外部の給付金や 助成金、融資等	都道府県等による 左記以外の給付金や 助成金、融資等	セーフティネット 保証等	民間金融機関の 貸付や融資	政策金融公庫や 民間金融機関の貸付 や融資	雇用調整助成金 (従業員に有給休暇を 与えた事業主を 支援)	雇用調整助成金 (従業員に有給休暇を 与えた事業主を 支援)	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			欠損金の繰戻し による法人税 の還付	公共料金(水道、 電気、ガス、電 話料金等)の支 払い猶予
計	1458	75.1	36.4	5.9	26.6	42.2	34.2	9.7	7.1	7.1	3.9	0.8	1.5	0.2	11.8	0.7	18.9	6.0	
地域	北海道	57	61.5	38.5	4.6	22.7	40.8	27.6	4.7	2.4	4.5	0.0	0.0	0.0	7.0	0.1	27.3	11.2	
	東北・北関東	198	74.0	33.5	3.7	23.9	40.3	30.8	9.0	9.7	5.2	2.2	2.2	0.8	8.3	0.7	17.8	8.2	
	南関東	450	77.2	40.3	7.5	23.7	45.0	36.7	10.5	10.1	3.9	0.4	1.8	0.0	17.8	0.4	18.0	4.7	
	北陸・東海	262	79.9	38.7	6.9	26.9	45.0	42.9	8.7	4.6	2.9	1.2	2.3	0.6	10.9	1.7	13.8	6.3	
	近畿	247	75.8	36.2	6.2	33.1	41.1	35.3	10.7	6.2	4.3	0.0	1.2	0.0	12.3	1.2	17.9	6.3	
	中国・四国・九州	244	71.5	32.0	4.7	27.4	39.3	27.5	10.2	5.4	3.4	0.7	0.7	0.0	8.7	0.0	23.9	4.7	
産業	建設業	212	70.9	47.9	4.4	27.9	36.3	23.8	5.1	3.7	0.8	1.3	1.5	0.0	6.9	0.5	21.0	8.1	
	製造業	450	77.9	33.9	5.6	29.0	46.1	41.2	11.3	6.1	5.0	0.9	0.9	0.0	12.5	0.0	17.6	4.5	
	運輸業	88	72.1	14.9	4.2	31.3	43.0	38.9	10.4	0.4	3.9	0.1	0.1	0.0	6.9	0.1	20.9	7.0	
	情報通信業	70	72.1	21.8	2.5	22.3	33.3	25.7	12.9	24.7	2.5	0.0	0.0	0.1	8.3	0.0	21.8	6.1	
	卸売業	327	77.3	34.3	3.8	24.1	41.9	37.1	8.9	7.3	2.9	0.4	2.0	0.4	13.0	1.1	16.8	5.9	
	小売業	56	81.0	39.3	13.4	50.0	47.1	37.0	5.0	6.9	12.3	0.0	3.8	3.8	19.6	6.4	15.3	3.7	
	サービス業	139	76.4	42.5	8.4	17.1	46.2	33.0	13.1	8.5	4.7	1.1	2.0	0.0	14.3	0.0	18.0	5.6	
	飲食・宿泊業	27	92.7	80.3	43.1	64.0	74.5	58.7	23.3	18.5	13.2	0.0	12.3	0.0	31.9	0.2	7.1	0.2	
	医療・福祉	30	56.5	0.9	0.3	26.4	32.4	16.8	16.1	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	7.5	30.7	12.8	
	その他	59	63.4	28.4	8.0	13.2	34.8	24.2	9.9	7.6	7.7	1.7	0.0	0.0	14.3	0.0	28.4	8.2	
	企業規模	100人未満	945	75.1	36.6	5.9	26.7	42.4	34.1	9.6	7.1	3.9	0.8	1.5	0.2	11.8	0.7	18.9	6.0
		100~299人	360	76.3	26.4	7.5	24.2	34.2	44.2	18.9	10.6	3.9	1.7	2.2	1.7	12.4	1.4	15.9	7.8
		300人以上	153	69.8	19.6	9.0	25.2	24.7	37.3	14.3	8.7	3.7	0.6	0.8	0.8	7.9	1.3	22.5	7.7

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(1458)を集計。

企業が支援策を最初に申請した月をみると、「資金繰り支援」では5月の43.0%、「持続化給付金」では5月の47.0%の割合が高くなっており、「雇用調整助成金」では緊急事態宣言が行われた4月以降、順次申請が行われている(図表21)。

図表 21 企業の新型コロナウイルス関連の支援策の最初の申請月

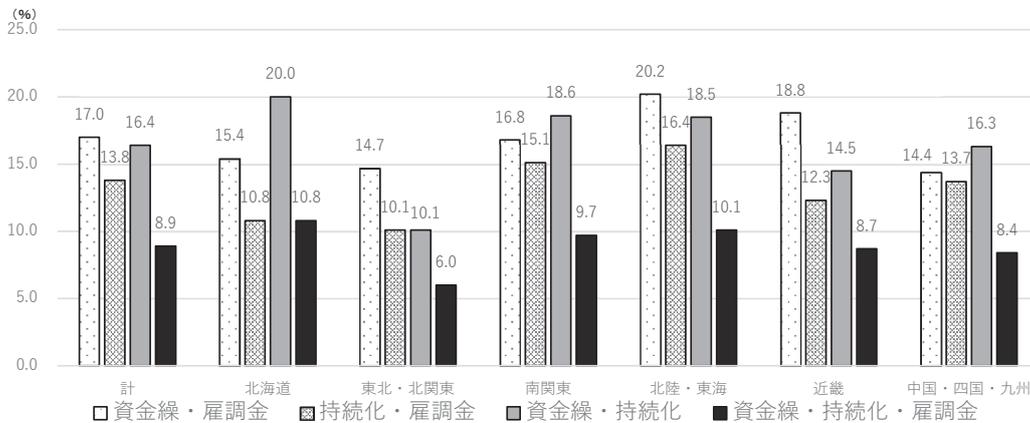
	持続化給付金(売上 減少している事業主に 200万円等)	営業時間短縮に 応じた場合の休業 要請や協力の金	都道府県等の休業 要請や協力の金	外部の給付金や 助成金、融資等	都道府県等による 左記以外の給付金や 助成金、融資等	セーフティネット 保証等	民間金融機関の 貸付や融資	政策金融公庫や 民間金融機関の貸付 や融資	雇用調整助成金 (従業員に有給休暇を 与えた事業主を 支援)	雇用調整助成金 (従業員に有給休暇を 与えた事業主を 支援)	小学校休業等 対応助成金 (保護者に有給 休暇を与えた 事業主を支援)	働き方改革 推進支援助成 金(テレワーク の導入等を 支援)	国税、地方税、 厚生年金 保険料等の支 払い猶予	固定資産税等 の減免	欠損金の繰戻し による法人税 の還付	公共料金(水道、 電気、ガス、電 話料金等)の支 払い猶予	家賃支援給付 金	その他
n	476	98	376	566	546	180	118	57	14	24	9	172	14					
2月	-	-	-	-	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-					
3月	-	-	-	-	5.0	17.3	-	-	-	-	-	-	-					
4月	-	14.4	9.5	-	18.6	22.5	18.1	23.5	44.4	22.4	44.0	-	0.4					
5月	47.0	42.5	27.2	43.0	29.5	22.5	20.5	24.7	0.7	13.1	2.5	5.4	27.4					
6月	25.8	29.2	24.0	22.2	21.9	11.9	14.3	28.8	41.9	20.3	1.4	7.2	0.4					
7月	15.1	6.4	15.0	12.9	11.3	9.0	19.7	11.2	0.4	11.3	1.3	18.2	40.6					
8月	6.8	1.7	11.0	12.0	8.0	7.0	13.0	9.3	0.0	5.9	50.8	30.8	30.3					
9月	5.2	5.7	13.2	9.8	4.8	9.8	14.5	2.5	12.6	27.0	0.0	38.4	0.9					

(注) 「-」はまだ申請が始まっていなかった月。

主な支援策（「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」）について、その複数利用の状況を見ると、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用割合は17.0%、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は13.8%、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は16.4%、3種類全ての利用割合は8.9%となっている。

これを地域別にみると、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用割合は「北陸・東海」（20.2%）、「近畿」（18.8%）の順に、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は、「北海道」（20.0%）、「南関東」（18.6%）、「北陸・東海」（18.5%）の順に、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は、「北陸・東海」（16.4%）、「南関東」（15.1%）の順に高くなっている（図表22）。

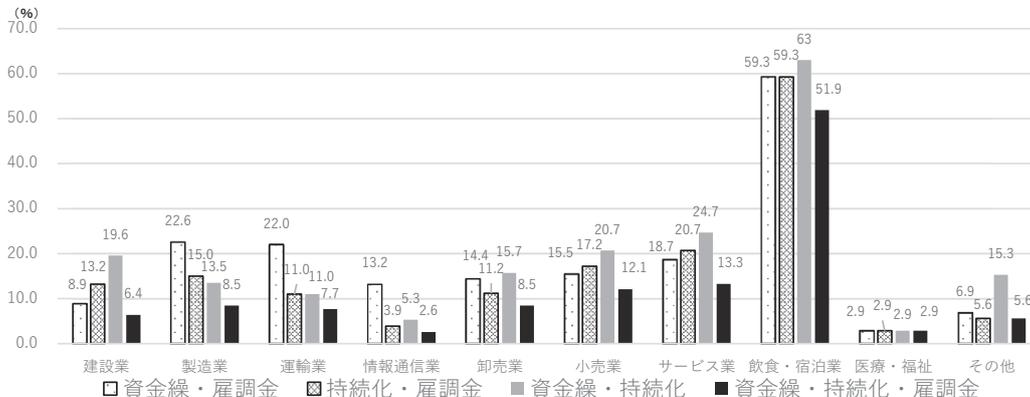
図表22 地域別企業の新型コロナウイルス関連の主な支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業 (n=1458) のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数 (2種類あるいは3種類) 利用した企業の割合 (2種類利用の割合には3種類も含まれている)。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」で3種類全ての利用が過半数 (51.9%) と突出して高くなっており、可能な限り多くの支援策を利用しようとしている状況がうかがえる。「飲食・宿泊業」以外では、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用は、「製造業」(22.6%)、「運輸業」(22.0%)、「サービス業」(18.7%)などで高く、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用は「サービス業」(24.7%)、「小売業」(20.7%)、「建設業」(19.6%)などで高くなっている (図表23)。

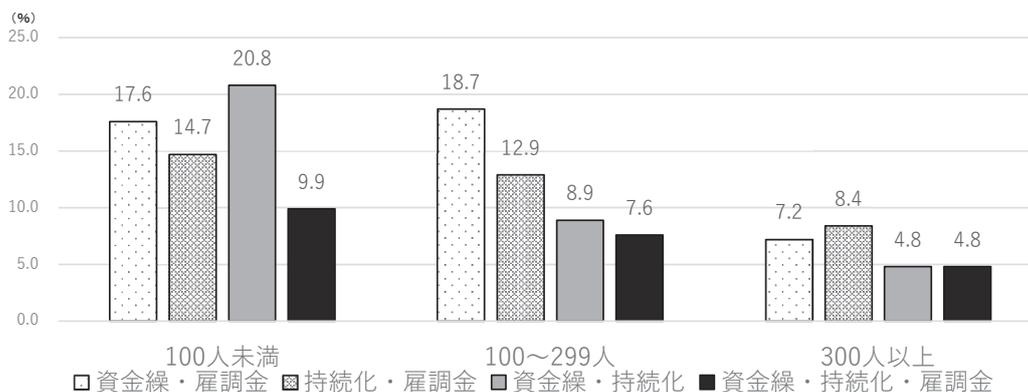
図表23 産業別企業の新型コロナウイルス関連の主な支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業 (n=1458) のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数 (2種類あるいは3種類) 利用した企業の割合 (2種類利用の割合には3種類も含まれている)。

企業規模別にみると、概ね規模が小さい企業の方が複数利用の割合が高くなっているが、「100人未満」において「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合（20.8%）が目立っている（図表24）。

図表 24 企業規模別企業の新型コロナウイルス関連の主な支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=1458）のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数（2種類あるいは3種類）利用した企業の割合（2種類利用の割合には3種類も含まれている）。

8 企業業績に関する今後の見通しと今後の事業継続に対する企業の考え

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から1年かかる」が21.6%と最も高く、次いで「1年超から2年くらいかかる」が18.6%となっている。一方、「回復しない」は6.6%、「2年超かかる」は5.8%となっているが、16.2%が「分からない」としており、先行きに対する不透明感もあり、「既に回復して元の水準に戻った」は7.7%にとどまっている（図表25）。

図表 25 企業の業績に関する見通し

		n	既に回復して元の水準に戻った	3ヵ月以内に回復して元の水準に戻る	半年以内に回復して元の水準に戻る	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	回復して元の水準に戻るには1年超から2年くらいかかる	回復して元の水準に戻るには2年超かかる	回復しない（元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない）	分からない	もともと業績は悪化していない
計		1563	7.7	3.5	5.9	21.6	18.6	5.8	6.6	16.2	14.1
地域	北海道	65	12.1	2.0	4.1	16.2	10.4	10.2	8.3	18.3	18.3
	東北・北関東	216	8.7	3.4	7.5	18.8	18.8	2.7	5.4	17.4	17.4
	南関東	473	9.1	4.1	6.5	24.3	15.7	4.8	7.2	17.9	10.6
	北陸・東海	281	4.8	6.3	4.7	21.6	22.1	4.3	9.4	14.2	12.7
	近畿	269	6.4	2.3	6.9	20.8	22.1	9.3	5.2	18.1	8.9
	中国・四国・九州	259	7.7	1.9	4.5	22.4	18.0	7.1	5.1	12.9	20.4
産業	建設業	230	11.4	3.5	7.3	19.5	12.3	7.0	4.3	17.2	17.6
	製造業	464	6.7	5.2	7.5	24.1	19.5	3.0	5.4	15.5	13.1
	運輸業	90	2.6	2.9	0.2	30.1	18.4	7.8	6.0	23.1	9.0
	情報通信業	76	11.0	2.0	4.2	20.5	12.5	1.9	3.2	17.2	27.4
	卸売業	370	5.9	2.7	5.2	20.7	18.6	8.9	9.4	15.5	13.1
	小売業	57	12.5	0.1	0.2	16.5	34.3	7.8	9.1	10.6	9.0
	サービス業	147	6.9	3.1	6.1	25.1	22.4	3.8	8.4	14.6	9.5
	飲食・宿泊業	27	6.3	0.0	0.0	31.5	36.2	0.2	11.4	14.2	0.2
	医療・福祉	34	8.6	15.8	5.7	13.4	19.8	0.3	0.0	17.2	19.3
	その他	68	7.0	1.5	7.1	14.4	21.9	6.0	4.7	19.7	17.5
企業規模	100人未満	1014	7.7	3.5	5.9	21.7	18.6	5.8	6.6	16.2	14.1
	100～299人	387	6.1	3.6	7.2	17.4	21.0	8.5	6.2	16.3	13.7
	300人以上	162	6.5	2.0	8.4	18.5	19.4	5.0	9.0	16.9	14.4

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（1563）を集計。

これを地域別にみると、「2年超かかる」とする割合が北海道（10.2%）や近畿（9.3%）で相対的に高くなっており、「回復しない」とする割合が北陸・東海（9.4%）、北海道（8.3%）で相対的に高くなっている。また、産業別にみると、飲食・宿泊業や小売業では「2年超かかる」や「回復しない」の割合が高く、特に厳しい見通しとなっている（前掲図表 25）。

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」が 55.5%と最も高く、次いで「業務を拡大して事業を継続する」が 23.7%、「業務を縮小して事業を継続する」は 7.1%、「廃業する」は 0.4%となっている。

産業別にみると、「業務を拡大して事業を継続する」は、「飲食・宿泊業」（43.8%）、「情報通信業」（37.2%）、「サービス業」（37.0%）、「医療・福祉」（35.9%）で高くなっている。一方、「業務を縮小して事業を継続する」は、「飲食・宿泊業」（17.6%）、「医療・福祉」（13.3%）で相対的に高くなっている。また、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」は、「サービス業」（12.3%）、「小売業」（10.3%）で相対的に高くなっている（図表 26）。

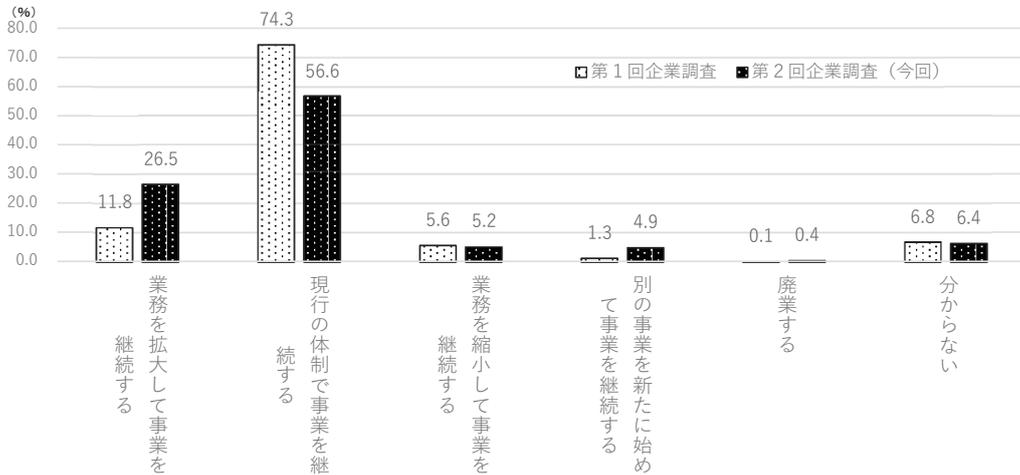
図表 26 今後の事業継続に対する企業の考え

		n	業務を拡大して事業を継続する	現行の体制で事業を継続する	業務を縮小して事業を継続する	別の事業を新たに始めて事業を継続する	廃業する	分からない
計		1518	23.7	55.5	7.1	5.5	0.4	7.7
地域	北海道	61	13.1	65.0	4.5	6.6	0.0	10.8
	東北・北関東	210	21.7	55.5	6.9	4.2	0.0	11.7
	南関東	458	23.0	53.3	8.7	4.5	0.4	10.1
	北陸・東海	272	20.5	58.1	7.1	8.2	0.0	6.0
	近畿	265	26.9	54.1	6.5	4.8	1.2	6.6
	中国・四国・九州	252	28.3	55.3	6.5	5.9	0.6	3.3
産業	建設業	222	27.6	53.7	4.3	4.0	0.7	9.6
	製造業	456	20.7	57.6	7.4	6.7	0.8	6.9
	運輸業	84	12.6	67.9	6.5	8.0	0.0	5.1
	情報通信業	73	37.2	47.8	3.2	0.1	0.0	11.7
	卸売業	357	19.1	59.8	9.0	4.0	0.3	7.8
	小売業	58	22.4	56.5	7.2	10.3	0.0	3.6
	サービス業	145	37.0	37.7	6.9	12.3	0.0	6.1
	飲食・宿泊業	25	43.8	25.9	17.6	5.6	0.0	7.1
	医療・福祉	32	35.9	50.4	13.3	0.2	0.0	0.2
その他	66	14.4	66.5	5.6	3.6	0.0	9.7	
企業規模	100人未満	982	23.7	55.5	7.2	5.5	0.4	7.7
	100～299人	377	28.2	56.7	5.0	3.9	0.5	5.7
	300人以上	159	26.6	50.8	6.4	6.0	0.7	9.5

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（1518）を集計。

「第1回企業調査」から継続回答企業（n=762）における今後の事業継続に対する企業の考え方の変化をみると、「現行の体制で事業を継続する」は 74.3%から 56.6%に低下し、「業務を拡大して事業を継続する」が 11.8%から 26.5%に上昇しており、厳しい経営環境が続く中で、業務拡大を図ろうとする企業が増えていることが推測される（図表 27）。

図表 27 今後の事業継続に対する企業の考えの変化（パネルデータ）



9 事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応

今後の経営面での対応としては、「(インターネット以外の) 販路の拡大」(28.5%)、「国内の販売体制の拡大」(18.2%)、「インターネットを活用した通信販売の拡大」(13.7%)、「インターネットを活用した通信販売を新規に開始」(10.5%)の順に高くなっており、販路拡大、販売体制の拡大に力を入れようとしている姿勢がうかがわれる(図表 28)。

図表 28 事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応

(対応を行っている場合は複数回答、%)

	n	インターネットを活用した通信販売を新規に開始	インターネットを活用した通信販売の拡充	(インターネットの活用以外の) 販路の新規開拓・拡大	政府の需要喚起策(Gotoキャンペーンなど)に対応した商品の開発・販売	新型コロナウイルス感染症対策に役立つ商品の開発・販売	巣ごもり需要(家庭内で過ごす時間増加による需要の増加)に対応した商品の開発・販売	海外のサプライチェーンの見直し(国内生産への切り替え等)	国内の生産体制の拡大	国内の生産体制の縮小	国内の販売体制の拡大	国内の販売体制の縮小	海外の生産体制の拡大	海外の生産体制の縮小	海外の販売体制の拡大	海外の販売体制の縮小	その他	事業継続のための特別な対応は行っていない(これまで通りの経営)	
		計	1076	10.5	13.7	28.5	2.9	8.2	9.8	1.8	10.0	3.0	18.2	2.2	2.4	0.7	5.8	0.3	1.9
地域	北海道	41	6.1	15.2	18.5	3.0	9.0	18.3	0.0	12.0	3.0	6.0	0.2	3.0	0.0	3.1	0.0	3.0	42.4
	東北・北関東	146	11.1	15.2	22.3	1.0	3.1	6.1	0.0	10.1	4.0	16.2	3.0	2.1	0.0	3.1	0.0	0.0	44.4
	南関東	332	11.3	11.9	25.6	1.6	9.9	8.5	3.9	11.4	2.5	19.7	2.0	3.0	1.5	7.7	0.5	2.4	35.5
	北陸・東海	188	12.3	12.4	25.0	5.0	12.4	9.2	0.1	9.9	5.8	12.5	2.5	0.9	0.8	5.1	0.8	1.6	39.4
	近畿	190	12.4	14.3	47.8	4.4	9.9	9.8	1.0	8.2	0.9	23.2	1.8	3.6	0.9	8.1	0.0	0.0	29.7
中国・四国・九州	179	7.0	15.2	26.3	3.0	5.2	13.0	3.0	9.2	2.0	21.2	2.0	2.1	0.0	5.0	0.0	4.0	37.3	
産業	建設業	152	4.7	10.1	19.4	0.8	2.2	4.1	0.8	9.7	0.7	16.1	1.1	0.0	0.0	4.0	0.7	1.8	51.2
	製造業	331	9.5	12.7	29.7	1.6	6.9	11.4	1.1	13.5	5.9	17.2	1.7	3.4	0.9	9.1	0.0	1.2	38.9
	運輸業	59	0.4	11.8	8.9	6.9	4.4	18.4	0.3	11.2	0.3	13.9	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.1	50.7
	情報通信業	55	11.2	16.6	32.2	0.1	4.4	9.8	6.8	21.5	3.5	17.2	0.1	4.3	0.1	4.4	0.0	5.2	35.5
	卸売業	242	16.1	16.4	33.0	4.0	15.9	10.0	2.4	6.0	2.2	21.0	3.2	2.6	0.5	6.8	0.5	2.3	28.5
	小売業	47	13.7	37.3	33.2	9.5	8.0	30.9	5.6	25.4	0.1	24.8	0.3	5.9	0.0	0.1	0.0	0.0	17.8
	サービス業	101	14.3	10.4	34.9	0.0	4.1	3.3	2.5	5.3	3.1	18.0	5.2	0.1	0.0	0.1	0.0	1.5	33.6
	飲食・宿泊業	17	9.5	34.5	64.0	35.5	9.2	34.7	0.5	0.5	8.4	32.2	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	9.2
	医療・福祉	22	0.0	0.0	26.6	0.0	18.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.4	0.0	0.0	0.0	0.0	55.9
その他	50	9.4	5.0	17.1	2.3	6.6	6.4	0.0	4.7	2.1	18.0	3.5	4.2	4.6	9.1	0.0	3.5	39.1	
企業規模	100人未満	667	10.6	13.7	28.5	2.9	8.1	9.7	1.8	9.9	3.0	18.2	2.1	2.4	0.7	5.8	0.3	1.9	37.3
	100-299人	281	8.3	17.3	29.9	5.0	11.0	9.6	5.3	16.0	2.8	18.9	3.6	6.3	0.7	7.6	0.0	2.1	31.7
	300人以上	128	8.1	10.2	23.8	0.9	13.5	12.1	4.0	7.2	3.0	20.1	4.0	4.7	0.0	4.2	0.0	0.9	41.3

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(1076)を集計。

10 有効回答企業の属性

		n	構成比 (%)
計		1591	100.0
地域	北海道	65	4.1
	東北・北関東	217	13.6
	南関東	483	30.4
	北陸・東海	287	18.0
	近畿	276	17.3
	中国・四国・九州	263	16.5
産業	建設業	235	14.8
	製造業	473	29.7
	運輸業	91	5.7
	情報通信業	76	4.8
	卸売業	375	23.6
	小売業	58	3.6
	サービス業	150	9.4
	飲食・宿泊業	27	1.7
	医療・福祉	34	2.1
	その他	72	4.5
企業規模	100人未満	1030	64.7
	100～299人	395	24.8
	300人以上	166	10.4

参考図表 1 9月の生産・売上額等を5月と比較した時の変化要因

(複数回答、%)

	n	4～5月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響が残っているため	国、地方自治体による自粛要請対象になったため(営業時間の短縮など)	業界主導による自粛要請対象になったため	取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため	輸出入が新型コロナウイルスの影響を受けたため	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	外国における新型コロナウイルスの拡大の影響を受けたため(ロックダウン等)	社会活動の自粛により消費等の需要が減少したため	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)	緊急事態宣言が解除されたため	社会活動の自粛が収まったため	新型コロナウイルスに関連する消費の需要が拡大したため(マスク等)	GoToキャンペーンによる需要喚起策が行われたため	特別定額給付金による需要喚起策が広がったため	もともと業績が良かった	その他	
計	1338	29.7	9.7	8.2	29.8	9.7	5.7	7.4	7.8	25.0	6.4	25.0	31.7	3.8	5.1	4.4	10.7	11.0	
地域	北海道	55	23.0	10.5	10.1	15.5	2.8	2.7	2.5	0.1	26.0	0.1	25.8	33.3	0.0	5.1	0.0	10.2	15.4
	東北・北関東	180	24.8	11.1	10.2	25.7	8.6	7.6	7.7	4.3	23.9	8.5	26.5	25.7	0.9	2.6	6.0	10.2	13.7
	南関東	402	34.8	9.2	10.4	34.3	11.5	5.2	9.8	9.8	30.0	6.0	25.9	32.6	3.6	3.6	4.8	11.8	6.8
	北陸・東海	249	28.0	6.2	4.9	33.5	8.0	4.3	7.2	6.1	19.6	4.3	24.5	26.4	4.9	7.4	4.2	8.5	11.0
	近畿	228	35.7	8.8	7.4	27.7	10.2	10.1	7.4	8.7	23.1	6.1	24.4	33.1	5.4	6.1	3.4	14.7	8.7
	中国・四国・九州	224	25.1	12.8	7.6	28.8	10.6	3.1	5.3	9.8	25.7	8.3	23.5	37.8	4.6	6.0	4.6	8.3	15.2
産業	建設業	183	26.6	10.5	10.1	17.6	5.9	2.9	3.8	4.3	20.8	2.8	20.7	27.5	2.7	2.3	3.6	14.6	9.8
	製造業	407	24.9	8.2	6.5	34.6	11.5	6.8	6.8	8.6	23.7	7.3	26.1	34.5	2.7	5.8	3.9	9.7	12.4
	運輸業	84	18.8	4.1	6.7	41.6	15.5	5.6	9.1	14.2	30.1	4.1	29.1	32.5	0.1	0.1	0.4	3.3	11.7
	情報通信業	60	30.9	10.4	2.9	31.2	4.3	2.7	6.0	2.6	26.1	4.4	21.0	24.9	0.1	0.2	6.7	20.8	14.9
	卸売業	324	33.0	10.6	6.1	33.1	11.2	4.7	10.5	8.5	27.1	7.7	22.6	30.1	5.6	6.1	5.5	11.2	12.4
	小売業	55	25.6	12.0	11.6	16.4	4.7	9.7	3.7	12.2	33.1	7.6	33.2	34.5	9.0	27.2	13.2	9.0	8.6
	サービス業	122	37.9	11.4	12.8	32.3	6.3	6.0	10.7	10.7	22.9	7.6	27.8	35.4	5.2	1.2	1.2	3.7	8.6
	飲食・宿泊業	25	41.6	29.0	30.5	20.6	8.7	29.7	0.2	8.1	35.0	13.7	40.8	56.6	7.2	27.0	0.0	7.0	0.0
	医療・福祉	24	28.5	0.5	9.4	27.7	16.8	0.2	0.3	9.6	19.3	0.3	33.4	43.7	7.8	0.0	0.0	17.0	0.6
	その他	54	40.7	4.6	10.3	27.6	12.5	8.4	6.4	1.9	27.1	6.5	29.7	25.5	1.9	2.5	8.2	9.5	9.4
	企業規模																		
100人未満	865	29.7	9.7	8.3	29.9	9.6	5.7	7.4	7.8	25.0	6.3	24.9	31.6	3.8	5.1	4.4	10.7	11.0	
100～299人	337	27.6	9.8	6.3	27.7	13.6	6.8	6.2	6.0	25.0	8.3	29.5	33.5	5.3	7.9	4.8	5.3	13.0	
300人以上	136	28.4	9.6	9.9	25.6	7.8	6.1	3.3	5.3	24.5	8.1	29.5	33.8	4.4	3.8	5.2	4.6	7.8	

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(1338)を集計。

参考図表 2 5～9月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減の要因

(%)

	n	4～5月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響が残っているため	国、地方自治体による自粛要請対象になったため(営業時間の短縮など)	業界主導による自粛要請対象になったため	取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため	輸出入が新型コロナウイルスの影響を受けたため	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	外国における新型コロナウイルスの拡大の影響を受けたため(ロックダウン等)	社会活動の自粛により消費等の需要が減少したため	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)	緊急事態宣言が解除されたため	社会活動の自粛が収まったため	新型コロナウイルスに関連する消費の需要が拡大したため(マスク等)	GoToキャンペーンによる需要喚起策が行われたため	特別定額給付金による需要喚起策が広がったため	もともと業績が良かった	その他	
計	1456	48.6	17.1	12.2	44.6	15.5	8.5	12.5	11.2	43.8	9.0	6.5	8.0	4.4	2.3	3.0	13.8	8.2	
地域	北海道	58	40.3	16.8	11.9	26.3	5.0	7.4	11.7	7.3	40.8	7.1	11.8	11.8	4.7	0.0	4.7	18.9	19.1
	東北・北関東	196	49.2	16.9	16.1	39.4	12.3	10.0	12.3	5.5	43.0	10.0	5.4	7.7	3.9	1.5	3.1	14.5	12.3
	南関東	444	54.9	17.9	13.0	45.6	17.3	8.3	11.2	9.4	42.1	4.8	7.9	9.7	3.0	1.4	2.9	13.9	6.5
	北陸・東海	267	46.6	14.0	12.3	52.1	16.9	9.5	15.1	14.0	42.8	10.1	7.8	4.6	6.7	2.3	2.3	11.8	5.1
	近畿	255	47.6	20.7	11.0	45.7	18.9	11.6	13.4	13.4	40.3	9.7	5.5	6.1	3.7	3.1	3.1	17.0	6.7
	中国・四国・九州	236	44.4	15.7	9.3	43.5	13.6	4.4	11.4	14.2	50.6	12.1	4.3	10.0	5.0	3.5	3.6	11.4	9.3
産業	建設業	205	38.9	17.7	16.4	33.0	8.5	4.6	8.6	4.3	34.8	7.7	11.3	15.1	3.8	2.1	4.1	17.7	10.8
	製造業	441	44.1	14.1	9.2	50.3	18.1	9.2	15.1	11.2	39.0	8.7	4.4	4.6	2.5	1.8	1.4	15.0	9.6
	運輸業	84	43.4	6.8	9.4	52.5	26.9	3.1	21.4	20.2	51.7	8.9	0.5	0.7	6.4	0.1	2.5	12.2	7.5
	情報通信業	70	31.7	9.0	7.3	36.2	10.8	2.3	10.6	3.8	28.9	7.8	4.9	3.0	2.2	0.0	0.1	18.7	18.1
	卸売業	348	54.5	18.9	11.0	48.4	18.2	8.8	15.2	14.9	48.5	11.1	7.1	8.5	6.5	3.3	3.6	13.3	5.4
	小売業	54	57.9	25.2	26.6	40.8	20.0	20.3	8.2	18.9	65.0	18.8	6.4	14.6	12.0	8.1	11.1	11.5	10.7
	サービス業	138	57.7	18.7	9.6	45.1	11.5	9.4	10.5	12.1	41.3	7.6	6.3	7.9	6.0	0.1	1.2	3.5	7.8
	飲食・宿泊業	27	78.6	54.9	32.4	30.2	7.4	37.8	0.1	13.5	68.1	12.3	0.2	0.0	0.2	6.5	7.1	13.2	0.0
	医療・福祉	28	48.9	7.6	8.0	76.7	25.8	0.3	0.2	19.5	67.5	0.2	0.4	7.8	0.0	0.0	0.0	7.8	0.5
	その他	61	59.2	16.5	15.5	34.8	12.2	10.0	6.5	6.2	57.2	1.8	7.1	6.5	0.0	2.3	5.3	15.3	4.1
	企業規模																		
100人未満	938	48.6	17.1	12.2	44.7	15.5	8.5	12.5	11.2	43.7	9.0	6.5	8.0	4.4	2.3	3.0	13.9	8.2	
100～299人	369	48.9	15.5	10.3	42.0	18.7	9.9	10.8	13.6	42.1	9.3	6.1	11.0	5.1	2.1	3.8	9.0	8.6	
300人以上	149	43.6	16.3	12.8	43.9	18.1	11.6	11.8	10.5	48.5	7.3	5.9	8.1	6.3	0.7	1.7	6.5	7.7	

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(1456)を集計。

参考図表3 企業の人件費の減少に関連して行った対応

	n	対応を実施																いずれも実施していない		
		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	中途採用者の採用の抑制・停止	賞与の減額・支給停止	給与の削減(賞与以外)	一時休業(一時帰休)	希望退職者の募集	正社員の解雇	高齢者の雇用延長・再雇用の停止	非正社員の解雇・雇止め	派遣労働者の中途解除による削減	派遣労働者の契約更新の停止による削減	派遣労働者の新規の受入抑制・停止	派遣元料金を削減しなかった	その他の調整			
計	558	91.5	69.5	23.7	4.6	8.7	36.7	12.1	23.9	2.5	5.0	2.8	5.8	2.3	6.6	6.1	0.8	7.9	8.5	
地域	北海道	14	100.0	90.7	36.2	0.0	35.9	36.5	9.0	36.9	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	0.0	17.9	0.0	
	東北・北関東	74	86.7	67.4	19.2	3.8	5.8	25.1	5.8	23.1	1.9	5.7	3.9	1.9	5.7	4.0	5.8	0.0	9.6	13.3
	南関東	159	94.6	62.7	33.8	7.4	9.6	39.4	17.0	23.0	1.2	6.3	4.2	6.4	1.0	6.6	7.6	2.1	8.5	5.4
	北陸・東海	110	95.5	74.3	16.6	4.5	7.7	39.2	4.6	31.9	0.0	4.5	1.5	4.6	1.6	9.4	9.1	1.5	10.5	4.5
	近畿	112	87.8	70.9	15.4	1.6	6.3	36.9	18.3	20.1	4.6	0.0	1.5	3.0	0.0	4.7	1.7	0.0	4.7	12.2
産業	中国・四国・九州	89	90.8	70.5	27.7	5.5	9.3	40.8	12.8	20.4	3.7	7.3	1.8	11.0	3.7	7.5	5.5	0.0	5.5	9.2
	建設業	44	88.4	64.9	17.6	4.6	6.8	24.4	5.2	19.2	2.3	7.4	0.0	13.3	2.9	4.7	0.0	0.0	4.3	11.6
	製造業	206	95.0	75.9	21.1	5.6	7.3	40.1	10.3	25.5	1.0	1.1	3.5	0.1	2.1	6.3	3.2	0.0	10.8	5.0
	運輸業	50	93.9	75.2	51.1	0.0	15.0	40.0	14.1	23.4	0.2	0.0	8.4	0.2	0.2	0.4	0.3	0.0	0.0	6.1
	情報通信業	12	82.1	55.1	22.3	8.4	8.7	40.0	8.6	1.6	9.8	0.0	0.3	8.6	0.0	0.2	0.6	8.7	0.0	17.9
	卸売業	113	88.3	64.5	18.9	2.1	8.1	37.3	13.7	25.2	2.7	6.2	3.4	6.2	1.7	6.2	10.0	1.0	9.4	11.7
	小売業	29	92.0	79.4	45.1	0.0	5.7	26.2	30.1	31.9	8.0	8.0	0.0	5.4	0.0	12.5	5.4	0.0	0.0	8.0
	サービス業	58	96.9	76.9	30.7	9.9	13.6	36.6	14.4	26.8	3.1	11.1	0.0	5.6	9.0	14.5	20.7	0.0	13.5	3.1
	飲食・宿泊業	22	100.0	70.8	35.0	9.4	16.7	64.7	7.5	32.3	7.3	14.5	15.7	22.8	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉	6	69.5	68.6	0.4	0.0	0.4	16.7	0.9	31.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	15.7	15.4	0.0	0.3	30.5
企業規模	その他	18	88.9	46.3	21.3	6.0	10.7	41.5	19.0	13.8	0.0	6.0	0.0	12.0	0.0	4.7	5.2	5.0	11.1	11.1
	100人未満	318	91.4	69.4	23.8	4.6	8.6	36.8	12.1	23.7	2.5	5.1	2.8	5.8	2.3	6.4	6.0	0.8	8.0	8.6
	100-299人	169	97.5	78.0	16.6	4.2	12.3	33.1	8.3	33.9	2.6	1.3	1.9	3.2	3.2	13.9	11.1	0.0	5.5	2.5
300人以上	71	89.1	71.9	15.1	0.0	9.5	25.7	7.5	35.8	1.9	0.0	0.0	4.1	0.0	16.3	7.0	1.9	2.9	10.9	

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(558)を集計。

参考図表4 2020年9月末の企業における労働者の過不足状況

	区分	n	(%)						
			過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない	
計	労働者計	1591	4.1	19.0	47.3	24.3	5.3	-	
	正社員・正規従業員		3.7	17.2	49.4	23.3	5.5	1.0	
	パート・アルバイト・契約社員		2.8	8.8	46.9	10.9	2.6	28.0	
	派遣労働者		0.5	4.2	25.0	4.3	0.3	65.7	
	派遣労働者		1.3	8.2	44.9	37.9	7.7	-	
建設業	労働者計	235	1.3	8.1	45.2	33.8	10.7	0.9	
	正社員・正規従業員		1.5	2.9	43.8	11.3	3.2	37.4	
	パート・アルバイト・契約社員		0.0	2.7	22.3	7.8	0.9	66.4	
	派遣労働者		5.3	23.8	48.0	19.4	3.6	-	
製造業	労働者計	473	4.6	20.8	50.9	19.7	3.2	0.8	
	正社員・正規従業員		2.9	13.8	45.6	11.8	1.5	24.5	
	パート・アルバイト・契約社員		1.1	5.4	23.4	3.4	0.5	66.2	
	派遣労働者		3.8	21.8	44.1	23.4	6.8	-	
運輸業	労働者計	91	3.8	19.1	55.6	17.7	3.8	0.0	
	正社員・正規従業員		0.1	16.5	49.5	8.3	0.1	25.5	
	パート・アルバイト・契約社員		0.0	6.5	10.8	2.4	0.0	80.3	
	派遣労働者		3.1	7.6	46.7	33.6	8.9	-	
情報通信業	労働者計	76	3.2	4.4	47.4	37.9	7.1	0.1	
	正社員・正規従業員		3.1	0.2	51.8	9.5	5.0	30.4	
	パート・アルバイト・契約社員		0.0	3.3	40.6	2.1	0.0	54.0	
	派遣労働者		4.0	24.9	49.0	16.1	6.0	-	
卸売業	労働者計	375	4.0	22.6	51.5	15.2	5.9	0.7	
	正社員・正規従業員		2.1	10.5	48.0	7.6	3.3	28.5	
	パート・アルバイト・契約社員		0.6	4.1	26.8	2.4	0.0	66.1	
	派遣労働者		4.6	27.8	29.1	38.3	0.2	-	
小売業	労働者計	58	0.2	25.5	32.0	38.9	0.1	3.2	
	正社員・正規従業員		4.5	13.1	42.8	26.0	4.4	9.2	
	パート・アルバイト・契約社員		0.0	6.2	20.3	0.0	0.0	73.5	
	派遣労働者		0.0	6.2	20.3	0.0	0.0	73.5	
産業	サービス業	労働者計	150	6.9	20.3	40.8	27.3	4.7	-
		正社員・正規従業員		6.0	18.0	43.0	29.0	2.1	1.8
		パート・アルバイト・契約社員		6.9	4.9	52.7	10.0	1.1	24.3
		派遣労働者		0.0	4.4	31.7	8.3	0.0	55.6
		派遣労働者		13.1	17.5	36.8	32.5	0.2	-
	飲食・宿泊業	労働者計	27	13.1	23.1	46.8	16.9	0.2	0.0
		正社員・正規従業員		13.1	17.5	30.1	26.7	6.3	6.3
		パート・アルバイト・契約社員		0.0	0.5	12.5	0.2	0.0	86.8
		派遣労働者		0.0	0.8	62.8	24.8	11.6	-
	医療・福祉	労働者計	34	0.0	0.7	69.6	18.4	11.4	0.0
		正社員・正規従業員		0.0	0.8	52.2	24.1	6.1	16.8
		パート・アルバイト・契約社員		0.2	0.2	28.5	11.6	0.0	59.5
		派遣労働者		3.2	10.9	64.5	19.9	1.5	-
	その他	労働者計	72	3.1	10.9	57.9	22.3	2.9	2.9
		正社員・正規従業員		1.5	3.1	48.9	10.3	1.9	34.4
パート・アルバイト・契約社員		1.4		4.6	24.5	3.0	0.0	66.4	
派遣労働者		4.1		19.0	47.2	24.3	5.3	-	
企業規模	100人未満	労働者計	1030	3.7	17.2	49.4	23.3	5.5	1.0
		正社員・正規従業員		2.8	8.7	46.8	10.9	2.6	28.2
		パート・アルバイト・契約社員		0.5	4.2	24.8	4.3	0.3	66.0
		派遣労働者		3.2	18.1	50.9	23.5	4.3	-
		派遣労働者		2.7	18.6	49.1	24.2	4.3	1.0
	100-299人	労働者計	395	1.7	11.4	57.4	10.9	2.7	15.9
		正社員・正規従業員		1.0	4.6	39.6	4.9	0.4	49.4
		パート・アルバイト・契約社員		3.9	14.8	50.5	23.4	7.5	-
		派遣労働者		4.6	11.3	54.9	21.9	7.4	0.0
		派遣労働者		2.8	12.5	50.8	13.9	2.7	17.3
300人以上	労働者計	166	1.3	9.6	34.4	6.2	1.1	47.3	
	正社員・正規従業員								
	パート・アルバイト・契約社員								
	派遣労働者								
	派遣労働者								

参考図表5 現在過剰な人員を抱えている理由

(複数回答、%)

	n	社員の能力・スキルが高く、いったん解雇したら新規での採用は難しいから	将来的に人手不足が見込まれているため	退職者の不補充による自然減で対応できるから	労働時間短縮や給与の削減など人員削減以外の方法で対応できるから	政府の支援（雇用調整助成金など）を受けて休業などで対応できるから	日本の解雇規制（判例法理含む）が厳しく柔軟に解雇できないから	雇用維持は企業の社会的責任だから	解雇すると、自社の評判が悪くなるから	雇用維持が社風だから	労働組合等が雇用維持を要求するから	社員のため（解雇すると従業員が路頭に迷うことになる）	将来的に需要回復が見込まれているため	現状では、雇用調整を実施するほどの過剰感はないから	すでに可能な雇用調整を行ってもまだ過剰感が残っている	その他
計	418	27.5	35.9	13.4	13.6	28.7	27.1	51.4	12.3	23.4	2.4	50.2	22.9	19.4	9.5	2.1
地域	北海道	8	58.2	58.9	18.9	38.6	39.7	77.2	59.6	1.4	2.1	0.0	78.6	1.4	19.6	0.7
	東北・北関東	58	21.2	42.5	15.2	12.3	36.3	33.2	63.4	18.1	9.2	3.1	51.2	21.4	15.1	9.1
	南関東	130	26.2	29.7	17.4	21.0	25.3	27.4	48.3	9.9	27.2	1.2	51.5	25.3	25.2	12.0
	北陸・東海	92	35.7	35.8	10.8	10.8	32.1	25.0	41.2	9.0	21.5	1.8	42.8	21.5	16.2	7.1
	近畿	78	23.1	32.8	9.6	7.8	25.0	19.4	59.4	13.4	30.6	3.9	53.9	25.4	23.4	9.5
	中国・四国・九州	52	27.2	42.2	12.1	9.1	27.4	27.5	48.7	15.0	24.2	3.0	48.5	21.3	12.3	9.0
産業	建設業	23	33.3	44.9	10.3	9.9	22.6	27.5	48.2	16.3	33.1	3.3	59.5	30.7	37.6	7.1
	製造業	175	28.3	39.0	15.4	14.0	30.5	25.7	56.7	7.9	21.6	2.4	52.6	19.2	21.5	7.6
	運輸業	23	35.8	70.3	0.5	22.3	27.0	34.5	19.7	7.9	22.8	0.3	39.6	0.5	27.1	22.6
	情報通信業	12	47.0	31.0	18.2	18.3	1.0	38.1	48.9	28.9	18.8	0.6	32.3	32.3	19.5	0.0
	卸売業	100	20.6	26.2	15.7	6.9	29.9	29.7	55.3	15.4	23.3	3.8	55.1	20.4	13.6	7.4
	小売業	12	13.8	35.6	17.9	23.9	35.8	11.3	44.8	24.6	22.9	0.0	34.6	52.7	9.8	24.3
	サービス業	43	45.3	38.6	6.8	25.0	35.4	27.8	36.1	7.4	17.4	0.1	43.0	13.7	17.6	14.1
	飲食・宿泊業	12	39.8	69.3	15.1	40.4	30.0	41.4	58.4	13.4	0.8	0.3	41.5	56.7	25.9	17.0
	医療・福祉	7	9.7	24.3	12.6	13.4	36.8	14.0	50.3	0.0	13.4	0.0	50.3	24.3	10.9	12.5
	その他	11	8.6	8.0	7.7	8.0	9.3	8.6	54.0	9.1	46.0	0.0	23.5	44.9	7.7	9.1
企業規模	100人未満	260	27.6	35.9	13.5	13.4	28.7	27.0	51.4	12.3	23.4	2.3	50.3	22.8	19.3	9.5
	100~299人	111	21.6	37.2	14.9	19.6	27.3	29.1	52.8	14.2	23.7	3.6	45.9	30.5	25.5	7.7
	300人以上	47	21.3	34.1	0.0	24.2	35.9	28.6	39.5	4.8	12.1	5.3	45.9	34.5	25.2	0.0

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(418)を集計。

参考図表6 現在過剰な人員を抱えている理由(もっとも該当すると思われるもの)

(%)

	n	社員の能力・スキルが高く、いったん解雇したら新規での採用は難しいから	将来的に人手不足が見込まれているため	退職者の不補充による自然減で対応できるから	労働時間短縮や給与の削減など人員削減以外の方法で対応できるから	政府の支援（雇用調整助成金など）を受けて休業などで対応できるから	日本の解雇規制（判例法理含む）が厳しく柔軟に解雇できないから	雇用維持は企業の社会的責任だから	解雇すると、自社の評判が悪くなるから	雇用維持が社風だから	労働組合等が雇用維持を要求するから	社員のため（解雇すると従業員が路頭に迷うことになる）	将来的に需要回復が見込まれているため	現状では、雇用調整を実施するほどの過剰感はないから	すでに可能な雇用調整を行ってもまだ過剰感が残っている	その他
計	363	10.0	17.0	3.4	2.5	10.5	10.9	13.6	1.2	5.6	0.0	13.7	5.0	4.2	0.9	1.7
地域	北海道	6	23.4	25.1	0.0	0.0	1.3	0.0	23.4	0.0	0.0	0.0	25.1	0.9	0.0	0.0
	東北・北関東	51	20.5	20.7	0.0	0.2	13.8	10.2	13.8	0.0	0.1	0.0	6.9	10.3	3.4	0.0
	南関東	112	5.3	13.1	5.2	2.8	9.2	9.3	18.4	0.0	5.3	0.0	20.8	4.1	5.2	0.0
	北陸・東海	79	6.4	22.7	2.2	4.1	10.4	10.5	12.5	0.0	8.3	0.0	12.4	6.4	2.1	2.1
	近畿	68	10.6	15.0	4.2	4.3	12.8	8.4	8.6	0.0	6.4	0.0	10.5	2.3	8.6	2.1
	中国・四国・九州	47	11.5	15.1	3.9	0.0	7.8	19.2	11.6	7.6	7.6	0.0	11.7	3.9	0.2	0.0
産業	建設業	20	8.7	28.1	0.2	3.6	9.3	8.5	16.2	0.0	0.2	0.0	17.0	4.0	4.1	0.0
	製造業	153	9.5	15.7	5.1	0.1	11.3	11.5	14.3	0.0	8.8	0.0	8.5	7.9	7.2	0.0
	運輸業	22	9.3	26.8	0.0	0.3	13.3	13.0	1.0	0.0	0.0	0.0	17.1	0.3	9.6	9.3
	情報通信業	10	41.6	0.8	0.0	0.9	0.0	28.3	25.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.9	1.7	0.0
	卸売業	85	10.0	17.0	3.7	2.7	8.2	13.3	13.1	3.8	4.6	0.0	17.0	1.3	1.2	1.3
	小売業	9	0.4	23.3	16.7	16.2	0.8	0.5	23.3	0.0	0.0	0.0	1.0	17.2	0.0	0.5
	サービス業	39	18.0	12.4	0.0	4.1	17.6	4.3	12.2	0.0	4.4	0.0	22.1	0.1	4.8	0.0
	飲食・宿泊業	10	0.0	0.0	0.0	17.1	14.6	0.5	15.4	0.0	0.0	0.4	34.9	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉	7	16.0	0.0	20.7	0.0	0.0	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	18.0	0.0	0.0	22.1
	その他	8	0.0	9.9	0.0	0.0	11.9	11.6	9.9	0.0	20.8	0.0	0.0	26.1	0.0	0.0
企業規模	100人未満	228	10.0	17.0	3.4	2.4	10.4	10.9	13.6	1.2	5.7	0.0	13.8	4.9	4.1	0.8
	100~299人	92	7.1	12.9	5.2	5.0	9.0	8.3	14.2	1.0	5.0	0.9	10.8	9.4	7.0	2.2
	300人以上	43	4.7	8.9	0.0	9.4	19.1	10.7	10.8	0.0	5.6	0.0	4.4	20.5	3.0	0.0

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(363)を集計。

参考図表 7① 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（計、地域別）

(実施の場合は複数回答、%)

	時期	n	取組を実施											いずれも実施していない		
			事業の運営関連					社員の働く環境関連								
			事業の休止	営業の短縮 (営業日の縮小)	営業の短縮 (一日当たりの営業時間の短縮)	新型コロナウイルス感染症対策	業務委託の開始・増加	在宅勤務 (テレワーク)の実施	社員への感染予防対策	有給の特別休暇の付与	社員その他社・他業種への応援	社員の労働時間の増加	中途採用の増加			
計	5月	1485	84.9	6.5	21.9	23.7	24.3	1.4	37.7	60.7	15.2	0.9	0.6	0.4	15.1	
	6月	1472	83.6	3.4	17.4	19.3	25.0	1.5	31.1	62.3	11.2	0.7	0.5	0.5	16.4	
	7月	1463	83.0	2.1	15.1	15.8	25.2	1.5	26.0	63.1	9.8	0.6	0.5	0.5	17.0	
	8月	1413	82.9	2.7	14.6	14.3	24.4	1.7	23.8	63.6	9.7	0.7	0.8	0.8	17.1	
	9月	1423	82.7	2.0	11.8	12.1	23.4	1.4	23.6	64.7	7.2	1.2	0.9	1.3	17.3	
	北海道	5月	57	80.7	7.2	19.5	26.5	31.5	4.8	26.9	53.9	19.5	0.0	0.0	0.0	19.3
		6月	58	80.7	2.4	14.6	19.2	29.1	4.8	17.2	56.4	14.7	2.4	0.0	0.0	19.3
		7月	60	81.6	2.3	11.8	13.8	25.4	4.6	11.8	51.6	18.7	2.3	0.1	2.3	18.4
		8月	58	77.7	2.5	12.7	9.8	27.3	4.9	7.8	52.9	15.2	2.5	0.1	0.0	22.3
		9月	58	76.0	2.7	11.2	10.6	26.8	5.3	8.2	57.1	8.3	2.7	0.1	0.0	24.0
	東北・北関東	5月	200	80.0	3.8	19.4	15.7	22.5	1.5	29.4	62.0	10.5	1.5	0.0	0.0	20.0
		6月	197	78.2	3.0	16.7	13.7	23.5	1.5	28.9	59.2	7.0	0.0	0.0	0.0	21.8
		7月	195	76.3	1.6	14.7	12.3	25.4	1.5	24.0	60.1	7.7	0.0	0.0	0.0	23.7
		8月	195	76.5	2.3	16.8	10.7	25.1	1.5	21.5	59.7	7.6	0.0	0.1	0.0	23.5
	南関東	5月	190	75.1	0.8	11.8	8.6	24.9	1.6	22.8	60.3	6.3	0.0	0.0	0.0	24.9
		6月	463	91.1	9.0	26.1	31.0	23.8	0.3	48.1	59.9	18.5	1.0	0.4	0.7	8.9
		7月	460	89.9	3.6	19.0	25.0	25.0	0.7	39.3	61.6	12.9	1.1	0.4	0.7	10.1
		8月	453	89.4	2.2	16.0	21.1	25.0	1.1	32.4	62.1	9.9	1.0	0.0	0.4	10.6
	北陸・東海	5月	447	89.0	2.9	16.0	18.6	23.2	1.1	29.6	61.8	10.6	1.4	0.0	1.1	11.0
		6月	438	87.5	1.5	13.3	17.1	21.8	0.8	30.6	62.2	6.6	1.1	0.0	1.5	12.5
7月		264	79.7	7.5	18.4	20.5	23.6	1.2	27.2	59.6	14.8	0.6	1.1	0.6	20.3	
8月		269	78.9	3.9	15.9	18.6	24.9	1.1	21.1	61.4	11.8	0.6	1.1	1.1	21.1	
近畿	5月	268	78.6	2.3	17.2	13.8	26.2	1.7	18.0	61.8	10.5	0.5	1.1	1.1	21.4	
	6月	266	78.8	2.3	14.2	11.8	26.7	2.8	18.3	61.1	10.1	0.6	1.7	0.6	21.2	
	7月	258	78.6	1.2	11.1	11.6	25.8	2.3	18.4	63.9	8.1	2.3	3.5	1.7	21.4	
	8月	251	80.6	3.1	13.9	12.0	24.1	0.6	24.9	67.9	10.8	0.6	1.9	0.0	19.4	
中国・四国・九州	5月	264	85.7	7.1	26.2	22.6	24.7	0.6	41.5	61.9	16.8	1.2	1.8	0.0	14.3	
	6月	253	82.2	3.1	19.8	15.5	25.6	0.7	31.9	65.4	11.9	1.2	1.2	0.0	17.8	
	7月	252	80.5	2.5	15.8	14.5	25.4	0.7	27.4	66.6	8.9	0.6	1.9	0.0	19.5	
	8月	251	80.6	3.1	13.9	12.0	24.1	0.6	24.9	67.9	10.8	0.6	1.9	0.0	19.4	
中国・四国・九州	5月	251	80.3	3.7	12.5	11.2	22.5	0.6	23.2	66.6	8.1	0.6	1.9	1.3	19.7	
	6月	237	85.3	4.1	18.2	23.5	25.1	2.7	38.6	61.7	12.9	0.7	0.0	0.7	14.7	
	7月	235	85.4	3.3	16.1	20.0	24.9	2.7	33.0	64.6	10.8	0.0	0.0	0.7	14.6	
	8月	235	85.9	2.0	12.8	14.8	24.4	2.0	27.8	67.0	9.5	0.0	0.0	0.7	14.1	
9月	235	86.6	2.7	12.8	16.1	23.0	2.0	25.1	69.0	8.2	0.0	0.7	2.0	13.4		
9月	228	89.0	2.8	10.4	10.4	22.3	1.4	23.1	70.9	7.0	1.4	0.0	2.1	11.0		

(注) 任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。

参考図表 7② 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（産業別）

（実施の場合は複数回答、％）

産業	時期	n	取組を実施													いずれも実施していない
			事業の運営関連					社員の働く環境関連								
			事業の休止 (営業日の縮小)	営業の短縮 (一日当たりの営業時間の短縮)	営業の短縮 (一日当たりの営業時間の短縮)	新型コロナ感染症対策	業務委託の開始・増加	在宅勤務 (テレワーク)の実施	社員への感染予防対策	有給の特別 休暇の付与	社員の他 社・他業種 への応援	社員の労働 時間の増加	中途採用の 増加			
産業	建設業	5月	218	81.1	4.4	13.2	17.3	19.0	0.5	33.7	63.9	17.0	0.5	0.5	0.0	18.9
		6月	217	80.7	1.6	12.1	11.4	19.4	0.5	22.7	63.2	11.6	1.0	0.5	0.0	19.3
		7月	215	81.4	0.5	8.2	8.7	19.2	0.5	15.5	66.0	9.9	1.0	0.0	0.5	18.6
		8月	213	80.7	0.5	10.4	7.7	18.1	1.7	13.5	65.8	10.1	1.4	1.3	0.0	19.3
		9月	210	79.7	1.3	6.9	5.0	17.8	1.0	13.0	66.4	7.7	2.5	0.5	2.1	20.3
	製造業	5月	439	83.2	4.9	28.4	19.1	24.9	3.5	29.2	57.0	12.5	1.4	1.2	0.4	16.8
		6月	435	82.1	4.4	20.6	15.3	24.5	3.6	25.7	58.6	8.8	0.4	1.2	0.4	17.9
		7月	438	81.1	3.7	21.2	12.0	24.1	2.4	21.6	59.1	7.8	0.4	1.6	0.4	18.9
		8月	440	81.5	4.9	19.2	10.8	23.5	2.4	19.8	58.8	9.6	0.4	1.6	0.4	18.5
		9月	428	80.7	3.1	16.4	8.9	23.4	2.1	18.5	61.0	5.3	0.4	1.6	0.4	19.3
	運輸業	5月	89	78.8	7.3	19.0	7.4	18.6	0.1	19.9	63.3	27.5	0.1	0.1	0.0	21.2
		6月	85	77.5	7.4	14.3	12.1	22.4	0.1	19.0	67.0	26.0	0.1	0.1	0.0	22.5
		7月	86	78.2	7.1	15.4	10.2	21.7	0.1	18.2	64.7	28.5	0.1	0.1	0.0	21.8
		8月	82	75.7	7.1	12.6	10.1	21.6	0.1	10.4	67.2	21.9	0.1	0.1	0.0	24.3
		9月	82	78.1	4.4	13.0	6.4	23.2	0.1	11.1	68.2	19.9	0.2	0.1	0.0	21.9
	情報通信業	5月	74	89.6	0.2	18.8	10.3	34.0	0.0	78.2	57.8	14.6	2.0	0.1	3.3	10.4
		6月	74	89.4	0.1	10.1	6.4	32.0	0.0	71.2	59.1	12.6	2.1	0.1	5.6	10.6
		7月	74	89.4	0.0	5.7	0.4	32.0	0.0	64.7	59.1	11.0	2.1	0.1	5.6	10.6
		8月	73	92.9	0.0	3.5	0.4	27.4	0.0	66.9	58.5	10.0	2.0	0.1	8.6	7.1
		9月	73	92.8	0.0	3.6	3.0	25.6	0.0	67.8	59.4	10.8	2.0	0.1	5.4	7.2
	卸売業	5月	349	87.1	6.1	18.8	31.1	21.9	0.9	43.3	61.4	14.7	1.4	0.7	0.3	12.9
		6月	349	86.3	2.2	15.0	26.1	22.3	0.9	35.0	63.0	10.1	1.0	0.4	0.3	13.7
		7月	346	85.0	1.2	13.9	23.5	22.7	1.2	31.8	62.2	9.3	0.6	0.4	0.3	15.0
		8月	344	85.3	1.6	14.6	22.4	21.8	1.2	28.5	63.0	9.3	0.6	0.4	0.3	14.7
9月		336	85.3	1.3	12.1	19.6	19.8	0.9	27.6	63.4	6.9	1.0	0.4	1.1	14.7	
小売業	5月	57	88.9	15.9	33.3	45.6	27.4	0.0	28.9	71.8	26.8	0.0	0.0	2.8	11.1	
	6月	55	87.3	7.5	37.2	40.7	33.7	0.0	27.8	74.9	27.0	0.0	0.0	3.1	12.7	
	7月	55	85.5	4.0	22.9	23.3	31.0	4.7	17.1	68.8	16.6	0.0	0.0	0.0	14.5	
	8月	54	84.6	9.0	19.0	24.2	32.5	0.0	17.9	72.3	17.6	0.0	0.0	8.0	15.4	
	9月	52	89.0	0.1	16.4	20.2	34.0	0.0	18.6	76.1	9.1	0.0	0.0	3.2	11.0	
サービス業	5月	137	90.1	12.8	25.4	24.4	31.6	1.6	49.7	59.5	12.9	0.0	0.1	0.0	9.9	
	6月	135	86.1	6.8	24.9	24.3	32.8	1.7	43.9	60.9	7.8	0.0	0.1	0.0	13.9	
	7月	131	85.5	3.5	18.4	22.5	34.0	1.8	39.7	66.8	8.0	0.0	0.1	0.0	14.5	
	8月	129	85.5	3.4	18.1	17.0	32.8	1.8	35.7	68.7	5.4	0.0	0.1	0.0	14.5	
	9月	128	85.6	2.3	12.4	15.2	32.7	1.8	37.7	67.5	5.3	0.0	0.1	1.1	14.4	
飲食・宿泊業	5月	26	93.8	29.7	41.5	48.1	46.5	0.0	26.2	69.2	5.6	0.0	0.2	0.0	6.2	
	6月	27	93.8	18.1	30.4	48.1	46.3	0.0	26.0	79.7	5.4	0.0	0.2	0.0	6.2	
	7月	24	93.4	6.0	20.0	45.1	64.5	6.2	7.4	85.4	5.8	0.0	0.0	0.0	6.6	
	8月	25	93.4	5.8	13.9	32.0	64.7	6.2	13.0	85.6	6.0	0.0	0.0	0.0	6.6	
	9月	25	93.4	5.8	13.7	22.7	64.7	6.2	12.9	85.6	6.0	6.2	6.2	0.0	6.6	
医療・福祉	5月	31	78.3	0.2	16.8	20.1	49.4	0.0	36.5	64.9	20.7	0.0	0.0	0.0	21.7	
	6月	31	71.5	0.0	10.1	0.2	43.6	5.8	23.3	65.0	20.6	0.0	0.0	0.0	28.5	
	7月	33	74.0	0.0	15.0	0.0	39.8	5.3	21.1	73.4	18.7	0.0	0.0	0.0	26.0	
	8月	32	74.0	0.0	15.0	0.0	39.6	5.3	22.0	73.4	18.7	0.0	0.0	0.0	26.0	
	9月	32	74.0	6.3	8.9	0.0	28.1	5.3	15.8	73.5	18.7	0.0	6.3	0.0	26.0	
その他	5月	65	84.1	6.9	24.4	30.8	20.1	0.0	33.2	55.3	15.1	0.0	0.0	0.0	15.9	
	6月	64	79.9	0.1	18.3	22.7	28.6	0.0	28.3	61.2	13.5	0.0	0.0	0.0	20.1	
	7月	61	79.0	0.1	14.9	16.6	29.9	0.0	19.4	60.3	5.2	0.0	0.0	0.0	21.0	
	8月	60	76.8	0.1	11.1	14.7	30.8	1.7	17.5	61.7	3.4	0.0	0.0	0.0	23.2	
	9月	57	75.5	2.1	9.9	17.6	26.9	2.0	22.4	65.4	3.8	2.0	2.0	2.0	24.5	

(注) 任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。

参考図表7③ 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（企業規模別）

(実施の場合は複数回答、%)

	時期	n	取組を実施												いずれも実施していない	
			事業の運営関連						社員の働く環境関連							
			事業の休止	営業の短縮 (営業日の縮小)	営業の短縮 (一日当たりの営業時間の短縮)	新型コロナウイルス感染症対策	業務委託の開始・増加	在宅勤務 (テレワーク)の実施	社員への感染予防対策	有給の特別 休暇の付与	社員の他 社・他業種 への応援	社員の労働 時間の増加	中途採用の 増加			
企業規模	100人未満	5月	951	84.8	6.5	21.9	23.8	24.2	1.4	37.6	60.5	15.2	0.9	0.6	0.4	15.2
		6月	941	83.4	3.4	17.4	19.4	24.9	1.5	31.0	62.1	11.2	0.7	0.5	0.5	16.6
		7月	929	82.8	2.1	15.1	15.8	25.2	1.5	25.8	63.0	9.8	0.6	0.5	0.5	17.2
		8月	925	82.8	2.7	14.6	14.3	24.3	1.7	23.7	63.4	9.7	0.7	0.8	0.8	17.2
		9月	902	82.6	2.0	11.8	12.2	23.3	1.4	23.5	64.5	7.2	1.2	0.9	1.3	17.4
	100~299人	5月	378	94.8	8.1	21.3	16.9	31.3	1.3	48.8	70.4	15.6	0.8	1.9	0.5	5.2
		6月	374	94.0	4.3	19.6	14.8	32.2	1.3	40.4	71.5	13.3	0.8	2.2	0.8	6.0
		7月	379	93.5	4.1	15.7	10.0	29.7	1.3	33.7	71.4	10.1	0.3	2.5	0.8	6.5
		8月	374	93.0	2.8	15.9	9.0	28.1	1.4	33.4	73.6	9.5	0.6	2.5	1.6	7.0
	300人以上	9月	369	93.5	2.9	14.5	8.2	26.2	1.4	31.8	73.6	8.2	0.3	2.3	1.6	6.5
		5月	156	92.2	6.6	18.9	14.3	26.8	2.3	50.0	72.6	19.3	0.5	0.6	0.6	7.8
		6月	157	91.0	3.0	17.8	12.1	27.5	1.8	43.7	75.8	12.3	0.5	0.7	0.6	9.0
7月		155	91.5	2.4	16.0	10.8	28.1	1.2	39.2	76.8	11.2	0.5	0.7	0.6	8.5	
8月		153	90.2	2.3	13.2	6.4	27.7	0.5	36.7	76.6	10.9	0.5	0.7	1.3	9.8	
9月	152	90.6	1.7	11.7	4.3	27.4	1.2	35.7	77.8	9.6	0.5	0.7	0.7	9.4		

(注) 任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。

参考図表8 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）

(%)

		n	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
地域	北海道	26	7.7	23.1	50.0	53.8	30.8	23.1	15.4	19.2
	東北・北関東	97	2.1	7.2	29.9	32.0	24.7	19.6	18.6	16.5
	南関東	207	12.6	42.5	82.6	79.7	70.0	61.8	60.9	58.9
	北陸・東海	125	3.2	12.8	41.6	39.2	31.2	24.8	23.2	23.2
	近畿	127	9.4	26.8	63.0	63.8	48.8	43.3	40.2	39.4
	中国・四国・九州	115	4.3	15.7	43.5	46.1	32.2	24.3	20.9	20.0
	産業	建設業	72	4.2	23.6	48.6	43.1	31.9	20.8	22.2
製造業		236	6.4	22.9	53.8	56.4	44.1	40.7	38.1	36.4
運輸業		53	5.7	15.1	32.1	35.8	22.6	18.9	18.9	18.9
情報通信業		41	12.2	51.2	97.6	95.1	95.1	92.7	92.7	90.2
卸売業		145	9.0	27.6	63.4	60.7	47.6	35.9	31.0	31.7
小売業		36	0.0	8.3	33.3	33.3	19.4	11.1	8.3	8.3
サービス業		94	11.7	22.3	59.6	59.6	53.2	43.6	40.4	39.4
(参考) 飲食・宿泊業		9	0.0	22.2	55.6	55.6	22.2	22.2	11.1	11.1
(参考) 医療・福祉		15	6.7	13.3	20.0	26.7	26.7	6.7	6.7	6.7
その他	20	5.0	25.0	80.0	75.0	55.0	55.0	60.0	60.0	
企業規模	100人未満	241	5.0	15.4	41.9	37.3	28.6	23.7	22.4	21.6
	100~299人	326	7.7	24.5	58.9	61.0	46.3	39.3	36.2	35.6
	300人以上	130	10.8	40.0	78.5	80.0	73.1	63.1	61.5	59.2

(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=697) における実施割合の推移。
 2. 飲食・宿泊業、医療・福祉については、サンプル数の関係で第1回企業調査ではサービス業に含めており、その内訳として参考で示している。

Press Release



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

2020(令和2)年12月10日(木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
雇用構造と政策部門付 渡邊 木綿子
(電話) 03-5903-6240 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果

調査結果のポイント

<年末に向けての暮らし向きが「苦しい」ひとり親は60.8%>

年末に向けての暮らし向きを尋ねると、【ひとり親】では「大変苦しい」が27.4%、「やや苦しい」が33.4%で、「苦しい」との回答が計60.8%となった。これに対し、既婚・子ありや子なしの【ひとり親以外】は同順に21.2%、26.4%で、「苦しい」との回答は計47.6%となった (p5【図表7】)。

<直近1ヶ月間に必要とする食料が買えないことが「あった」ひとり親は35.6%>

直近1ヶ月間に、お金が足りなくて(世帯が)必要とする食料が買えないことがあったか尋ねると、【ひとり親】では「よくあった」が7.6%、「ときどきあった」が12.2%、「まれにあった」が15.8%で、「あった」との回答が計35.6%となった。これに対し、【ひとり親以外】では同順に6.0%、9.0%、11.4%で、「あった」との回答は計26.4%となった (p5【図表8】)。

調査の概要

1. 趣旨・目的

ひとり親家庭は、非正規雇用労働者の割合が高く収入が少ないなど、元々、経済的基盤が弱く厳しい状況にある中で、新型コロナウイルス感染症の与える影響が懸念されている。足下のひとり親家庭の状況を緊急に把握し、必要な施策を検討するため、厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課からの要請を受けて緊急調査¹を行った。

2. 調査対象・方法

スマートフォン等調査のモニター会員(20歳~60歳台前半、学生を除く)から無作為に抽出された1万人を対象に、11/27に配信(依頼)を行い、11/30にかけて「満20歳未満の子どもを養育しているひとり親(未婚・離婚・死別者)」及び、比較のための「ひとり親以外(満20歳未満の子どもを養育している既婚者、子どもを養育していない既婚・未婚・離婚・死別者)」各500人(計1,000人)の回答を収集した^{2, 3}。

¹ 緊急実施のため、調査規模が限定される等の制約があったことを前提に、巻末に掲載の属性を持つ回答者からの回答を単純集計した結果を示す。

² 【ひとり親】については「全国ひとり親世帯等調査」結果を基に、性別(母子・父子)×昨年(2019年)の世帯年収(~200万円未満、200万円以上400万円未満、400万円以上の3区分)、【ひとり親以外】については「国民生活基礎調査」の特別集計結果を基に、配偶者の有無×昨年の世帯年収(同)の各6区分で割付回収を行った。

³ 【ひとり親】の回答者(500人中)にも、「離婚したひとり親と子の2人暮らし」(34.0%)や「離婚したひとり親と子2人または子と親等の3人暮らし」(31.4%)など多様なケースが含まれている。また、【ひとり親以外】の回答者(500人中)には、例えば「既婚で子ありの4人暮らし」(17.6%)や「未婚・離婚・死別の1人暮らし」(17.2%)、「既婚で子なしの2人暮らし」(15.8%)、「既婚で子ありの3人暮らし」(12.8%)、「既婚で子なし・親等同居の3人以上暮らし」(11.2%)など多様なケースが含まれている。

調査結果

1. 世帯全体の昨年1年間の年間総収入は「～300万円未満」のひとり親が49.0%

世帯における昨年（2019年）1年間の年間総収入⁴について尋ねると、【ひとり親】では「～300万円未満」計が49.0%に対し、【ひとり親以外】では29.6%（うち【既婚・子あり⁵】では18.2%）となった（図表1）。

図表1 世帯における昨年（2019年）1年間の年間総収入

	上段n数、下段%							計
	～100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～500万円未満	500～700万円未満	700万円以上	～300万円未満計	
ひとり親	22	86	137	155	60	40	245	500
	4.4%	17.2%	27.4%	31.0%	12.0%	8.0%	49.0%	100.0%
ひとり親以外	37	57	54	140	86	126	148	500
	7.4%	11.4%	10.8%	28.0%	17.2%	25.2%	29.6%	100.0%
うち既婚・子あり	12	10	17	58	52	65	39	214
	5.6%	4.7%	7.9%	27.1%	24.3%	30.4%	18.2%	100.0%

2. ひとり親の収入源は、「あなた（本人）の就労収入」（89.8%）に次いで「児童手当」（44.8%）や「児童扶養手当」（38.4%）等

世帯における現在のすべての収入源⁶を尋ねると（複数回答）、【ひとり親】では「あなたの就労収入（休業手当を含む）」（89.8%）に次いで「児童手当」（44.8%）や「児童扶養手当」（38.4%）等が挙げられた。これに対し、【ひとり親以外】では「あなたの就労収入（休業手当を含む）」（78.8%）に次いで「あなた以外の世帯員（親・子ども等）の就労収入」（46.8%）等（うち【既婚・子あり】では同順に78.5%、61.7%等）が挙げられた（図表2）。

図表2 世帯における現在の収入源

(複数回答)	上段n数、下段%														計
	あなたの就労収入 (休業手当を含む)	あなた以外の世帯員 (親、子ども等) の就労収入	元夫(妻)から の養育費	親や親族からの援助	銀行や消費者金融 からの借入れ	配当、家賃収入(利子・ など)	(親等のものを含む) 公的年金・恩給	生活保護	児童手当	児童扶養手当	特別児童扶養手当	その他	わからない	答えたくない	
ひとり親	449	75	79	25	22	6	22	12	224	192	31	9	1	7	500
	89.8%	15.0%	15.8%	5.0%	4.4%	1.2%	4.4%	2.4%	44.8%	38.4%	6.2%	1.8%	0.2%	1.4%	100.0%
ひとり親以外	394	234	4	17	14	22	41	9	79	6	7	5	8	7	500
	78.8%	46.8%	0.8%	3.4%	2.8%	4.4%	8.2%	1.8%	15.8%	1.2%	1.4%	1.0%	1.6%	1.4%	100.0%
うち既婚・子あり	168	132	4	11	6	6	5	3	79	6	7	2	3	3	214
	78.5%	61.7%	1.9%	5.1%	2.8%	2.8%	2.3%	1.4%	36.9%	2.8%	3.3%	0.9%	1.4%	1.4%	100.0%

⁴ 「すべての収入（生活保護法に基づく給付、児童扶養手当等の社会保障給付金、就労収入（税金や社会保険料を含む）、別れた配偶者からの養育費、親からの仕送り、家賃・地代の収入等）を含めてください」と注釈した。

⁵ 比較のため、回答者が既婚・子ありの、いわゆる「ふたり親」のケースも掲載する。

⁶ 回答者本人の収入源にとどまらず、世帯全体のことを尋ねている点に留意されたい。

3. 月あたり就労収入は「感染症の影響で、減少したまま戻っていない」ひとり親が20.2%

現在、「就業している」場合に、自身の直近の月あたりの就労収入（仕事を通じて得る収入）の状況について尋ねると、「新型コロナウイルス感染症の影響で、減少したまま戻っていない」との回答は、【ひとり親】で計20.2%に対し、【ひとり親以外】では計18.5%（うち【既婚・子あり】では計16.1%）となった（図表3）。

図表3 就業している場合の直近の月あたり就労収入に対する新型コロナウイルス感染症の影響

	新型コロナウイルス感染症の影響で			左記以外の理由で			新型コロナウイルス感染症の発生からこれまでの間、就労収入の減少は一切、経験していない（横ばいまたは増加で推移している）	新型コロナウイルス感染症の影響を受けた計（現在は回復しているを含む）	うち減少したまま戻っていない計	現在、就業している計
	減少したが、現在は回復している	一時的に就労収入が減少したが、現在は回復していない	就労収入が1割未満の範囲で、減少したまま戻っていない	減少したが、現在は回復している	一時的に就労収入が減少したまま戻っていない	就労収入が1割未満の範囲で、減少したまま戻っていない				
ひとり親	82 17.4%	65 13.8%	30 6.4%	10 2.1%	21 4.5%	9 1.9%	254 53.9%	177 37.6%	95 20.2%	471 100.0%
ひとり親以外	58 12.8%	65 14.3%	19 4.2%	5 1.1%	28 6.2%	12 2.6%	266 58.7%	142 31.3%	84 18.5%	453 100.0%
うち既婚・子あり	22 11.4%	23 11.9%	8 4.1%	1 0.5%	8 4.1%	4 2.1%	127 65.8%	53 27.5%	31 16.1%	193 100.0%

4. 世帯の「貯蓄は一切ない」または「50万円未満」のひとり親が計40.6%

世帯における現在の預貯金額（財形貯蓄、株式・債権等を含む）の状況を尋ねると、【ひとり親】では割合の高い順に、「貯蓄は一切ない」が23.6%、「50万円未満」が17.0%等となった。これに対し、【ひとり親以外】では「貯蓄は一切ない」（18.0%）に次いで「700万円以上」（16.4%）等（うち【既婚・子あり】では「700万円以上」（17.8%）に次いで「貯蓄は一切ない」（13.1%）等）が挙げられた（図表4）。

図表4 世帯における現在の預貯金額

	貯蓄は一切ない	50万円未満	50～100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～500万円未満	500～700万円未満	700万円以上	わからない	答えたくない	計
	ひとり親	118 23.6%	85 17.0%	52 10.4%	48 9.6%	32 6.4%	24 4.8%	20 4.0%	49 9.8%	29 5.8%	43 8.6%
ひとり親以外	90 18.0%	50 10.0%	43 8.6%	46 9.2%	27 5.4%	40 8.0%	23 4.6%	82 16.4%	59 11.8%	40 8.0%	500 100.0%
うち既婚・子あり	28 13.1%	19 8.9%	18 8.4%	25 11.7%	15 7.0%	18 8.4%	12 5.6%	38 17.8%	23 10.7%	18 8.4%	214 100.0%

5. ひとり親の住居は、「あなた（本人）が賃料を支払っている賃貸住宅」が 30.4%、「親の実家等に同居、または、他の世帯も住む住宅の間借り」が 25.4%等

現在の住居について尋ねると、【ひとり親】では割合の高い順に、「あなたが賃料を支払っている賃貸住宅（公営、公社・公団以外）」が 30.4%、「親の実家等に同居、または、他の世帯も住む住宅の間借り」が 25.4%、「あなたの名義の持家（住宅ローン残あり）」が 17.0%等となった。これに対し、【ひとり親以外】では「あなたの名義の持家（住宅ローン残あり）」が 24.8%、「配偶者・元配偶者等の名義の持家」が 19.0%、「あなたが賃料を支払っている賃貸住宅（公営、公社・公団以外）」が 17.6%等（うち【既婚・子あり】では「あなたの名義の持家（住宅ローン残あり）」が 38.8%、「配偶者・元配偶者等の名義の持家」が 22.4%等）となった（図表 5）。

図表 5 現在の住居

	上段n数、下段%								
	あなたの名義の持家 (住宅ローン 残あり)	あなたの名義の持家 (住宅ローン 残なし)	配偶者・ 元配偶者 等の名義 の持家	親の実家等 に同居、 または、 他の世帯も 住む住宅 の間借り	あなたが賃料 を支払って いる賃貸住宅 (公営、公社・ 公団以外)	あなた以外が 賃料を支払って いる賃貸住宅 (公営、公社・ 公団以外)	公営住宅、 公社・公団 住宅を 借りている	その他	計
ひとり親	85	35	16	127	152	36	38	11	500
	17.0%	7.0%	3.2%	25.4%	30.4%	7.2%	7.6%	2.2%	100.0%
ひとり親以外	124	74	95	52	88	40	13	14	500
	24.8%	14.8%	19.0%	10.4%	17.6%	8.0%	2.6%	2.8%	100.0%
うち既婚・子あり	83	24	48	13	22	13	5	6	214
	38.8%	11.2%	22.4%	6.1%	10.3%	6.1%	2.3%	2.8%	100.0%

6. 感染症の発生以降、受給した（予定を含む）公的支援があるひとり親は 82.4%

新型コロナウイルス感染症の発生からこれまでの間に世帯⁷が受給した、あるいはこれから受給を予定している公的支援について尋ねると（複数回答）、【ひとり親】では割合の高い順に、「特別定額給付金（一人 10 万円）」（72.6%）、「ひとり親世帯への臨時特別給付金の基本給付（5 万円、子ども 2 人以上の場合は 1 人あたり 3 万円加算）」（42.8%）等が挙げられた。これに対し、【ひとり親以外】では、「特別定額給付金（一人 10 万円）」（67.6%）に「一切、受給しておらず、今後の申請予定もない」（14.2%）等（うち【既婚・子あり】では同順に 67.3%、11.2%等）が続いた（図表 6）。

図表 6 世帯で受給した（予定を含む）公的支援

(複数回答)	上段n数、下段%														
	ひとり親世帯への臨時特別給付金の基本給付（5万円、子ども2人以上の場合1人あたり3万円加算）	ひとり親世帯への臨時特別給付金の追加給付（収入が減少した世帯に5万円）	特別定額給付金（一人10万円）	緊急小口資金・総合支援資金（生活費の特別貸付）	住宅確保給付金（収入減少で住居を失う恐れがある場合の家賃相当額の支給）	健康保険の傷病手当金（新型コロナウイルス感染症で仕事を休んだ場合の所得保障）	雇用保険の失業手当	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（休業手当を受けることができなかった場合の直接給付）	税金の支払い猶予や、社会保険料の減免、公共料金の支払い猶予	その他	一切、受給していないが、今後については未定・わからない	一切、受給しておらず、今後の申請予定もない	わからない	何らかを受給しているものがある計	計
ひとり親	214	102	363	12	5	6	6	11	18	5	23	38	27	412	500
	42.8%	20.4%	72.6%	2.4%	1.0%	1.2%	1.2%	2.2%	3.6%	1.0%	4.6%	7.6%	5.4%	82.4%	100.0%
ひとり親以外	11	1	338	8	3	5	8	11	7	6	36	71	39	354	500
	2.2%	0.2%	67.6%	1.6%	0.6%	1.0%	1.6%	2.2%	1.4%	1.2%	7.2%	14.2%	7.8%	70.8%	100.0%
うち既婚・子あり	11	1	144	3	1	3	2	4	3	4	17	24	18	155	214
	5.1%	0.5%	67.3%	1.4%	0.5%	1.4%	0.9%	1.9%	1.4%	1.9%	7.9%	11.2%	8.4%	72.4%	100.0%

⁷ 回答者本人が受給した（予定を含む）公的支援にとどまらず、世帯全体のことを尋ねている点に留意されたい。

7. 年末に向けての暮らし向きが「苦しい」ひとり親は60.8%

年末に向けての暮らし向きを尋ねると、【ひとり親】では「大変苦しい」が27.4%、「やや苦しい」が33.4%で、「苦しい」との回答が計60.8%となった。これに対し、【ひとり親以外】は同順に21.2%、26.4%で、「苦しい」との回答は計47.6%（うち【既婚・子あり】では同順に20.1%、25.2%、計45.3%）となった（図表7）。

図表7 年末に向けての暮らし向き

	上段n数、下段%						計
	大変苦しい	やや苦しい	ふつう	やや ゆとりがある	大変 ゆとりがある	苦しい計	
ひとり親	137 27.4%	167 33.4%	176 35.2%	18 3.6%	2 0.4%	304 60.8%	500 100.0%
ひとり親以外	106 21.2%	132 26.4%	243 48.6%	14 2.8%	5 1.0%	238 47.6%	500 100.0%
うち既婚・子あり	43 20.1%	54 25.2%	112 52.3%	5 2.3%	-	97 45.3%	214 100.0%

8. 直近1ヶ月間に必要とする食料が買えないことが「あった」ひとり親は35.6%

直近1ヶ月間に、お金が足りなくて（世帯が）必要とする食料が買えないことがあったか尋ねると、【ひとり親】では「よくあった」が7.6%、「ときどきあった」が12.2%、「まれにあった」が15.8%で、「あった」との回答が計35.6%となった。これに対し、【ひとり親以外】では同順に6.0%、9.0%、11.4%で、「あった」との回答は計26.4%（うち【既婚・子あり】では同順に5.6%、10.7%、11.2%で計27.6%）となった（図表8）。

図表8 直近1ヶ月間に（世帯が）必要とする食料が買えないことの有無

	上段n数、下段%					計
	よくあった	ときどき あった	まれに あった	まったく なかった	あった計	
ひとり親	38 7.6%	61 12.2%	79 15.8%	322 64.4%	178 35.6%	500 100.0%
ひとり親以外	30 6.0%	45 9.0%	57 11.4%	368 73.6%	132 26.4%	500 100.0%
うち既婚・子あり	12 5.6%	23 10.7%	24 11.2%	155 72.4%	59 27.6%	214 100.0%

9. ひとり親が抱える不安は、「新型コロナウイルス感染症への感染不安」が62.6%、「家計についての不安」が55.6%、「子どもについての不安」が52.0%等

現在、抱えている不安の有無を尋ねると（複数回答）、【ひとり親】では割合の高い順に、「新型コロナウイルス感染症への感染不安」（62.6%）、「家計についての不安」（55.6%）、「子どもについての不安」（52.0%）等が挙げられた。これに対し、【ひとり親以外】では「新型コロナウイルス感染症への感染不安」（56.0%）、「家計についての不安」（39.0%）に次いで「左記（新型コロナウイルス感染症への感染不安）以外の、病気や健康についての不安」（27.8%）や「その他の不安や漠然とした不安」（25.4%）等（うち【既婚・子あり】では「新型コロナウイルス感染症への感染不安」（57.0%）、「子どもについての不安」（44.4%）、「家計についての不安」（42.1%）等）が挙げられた（図表9）。

図表9 現在、抱えている不安

(複数回答)	・年内にも、失業 ・失職する不安	・年明け以降に、失業 ・失職する不安	が年内にも、収入 が減少する不安	年明け以降に、収入 が減少する不安	左記以外の、仕事 についての不安	家計についての不安	住居についての不安	子ども についての不安	新型コロナウイルス 感染症への感染不安	健康 についての不安	左記 以外の、病気や 漠然とした不安	その 他の不安や 漠然とした不安	特に不安はない	不安がある計	何らかの計	計	上段の数、下段%	
																	上段の数	下段%
ひとり親	13	24	50	88	92	278	97	260	313	146	110	47	453	500				
	2.6%	4.8%	10.0%	17.6%	18.4%	55.6%	19.4%	52.0%	62.6%	29.2%	22.0%	9.4%	90.6%	100.0%				
ひとり親以外	22	38	60	73	80	195	78	95	280	139	127	61	439	500				
	4.4%	7.6%	12.0%	14.6%	16.0%	39.0%	15.6%	19.0%	56.0%	27.8%	25.4%	12.2%	87.8%	100.0%				
うち既婚・子あり	8	16	20	30	32	90	35	95	122	53	41	22	192	214				
	3.7%	7.5%	9.3%	14.0%	15.0%	42.1%	16.4%	44.4%	57.0%	24.8%	19.2%	10.3%	89.7%	100.0%				

10. 回答者の属性

	ひとり親		ひとり親以外		うち既婚・子あり		左欄の数、右欄%		
	上段の数	下段%	上段の数	下段%	上段の数	下段%	上段の数	下段%	
性別	男性		66	13.2%	276	55.2%	127	59.3%	
	女性		434	86.8%	224	44.8%	87	40.7%	
満年齢	20～29歳		21	4.2%	23	4.6%	6	2.8%	
	30～39歳		171	34.2%	100	20.0%	66	30.8%	
	40～49歳		269	53.8%	180	36.0%	85	39.7%	
	50～59歳		37	7.4%	132	26.4%	46	21.5%	
	60歳以上		2	0.4%	65	13.0%	11	5.1%	
婚姻状況	既婚(事実婚含む)かつ世帯主		-	-	213	42.6%	132	61.7%	
	既婚(事実婚含む)かつ世帯主以外		-	-	143	28.6%	82	38.3%	
	未婚(一度も結婚したことがない)		27	5.4%	62	12.4%	-	-	
	離婚(離婚後、再婚していない)		450	90.0%	79	15.8%	-	-	
	死別(死別後、再婚していない)		23	4.6%	3	0.6%	-	-	

2

リサーチアイ

リサーチアイ

No.37 労働時間の減少と賃金への影響 (6/18)	
高橋 康二 副主任研究員	151
No.38 コロナショックの被害は女性に集中 (6/26)	
周 燕飛 主任研究員	157
No.39 フルタイム労働を襲ったコロナショック (7/1)	
高見 具広 副主任研究員	162
No.40 自営業者の団体交渉権—EU と OECD の試み (7/10)	
濱口 桂一郎 研究所長	169
No.41 低い申請者割合にとどまるコロナ困窮者支援事業 (7/31)	
周 燕飛 主任研究員	171
No.42 テレワークは今後も定着していくか? (7/31)	
井上 裕介 新型コロナ PT 分析員	177
No.43 業種別にみたコロナ禍への企業対応 (8/11)	
中村 良二 特任研究員	180
No.44 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 (8/21)	
小林 徹 新型コロナ PT 分析員	186
No.45 コロナ禍のなかでの賃金の推移 (9/11)	
高橋 康二 副主任研究員	194
No.46 在宅勤務は誰に定着しているのか (9/16)	
高見 具広 副主任研究員	200
No.47 コロナショックの被害は女性に集中 (続編) (9/25)	
周 燕飛 主任研究員	208
No.48 コロナ下の労働時間変動を読み解く (10/27)	
高見 具広 副主任研究員	215
No.49 新型コロナ影響下の雇用減少と雇用調整速度の国際比較 (12/1)	
小林 徹 新型コロナ PT 分析員	224
No.50 若年者に厳しい新型コロナの雇用・収入面への影響 (12/2)	
酒光 一章 新型コロナ PT 分析員	229
No.51 「ニューノーマル」へシフトする企業 (12/11)	
荻野 登 リサーチフェロー	236

* 執筆者の肩書は執筆時点のもの

労働時間の減少と賃金への影響

——新型コロナ「第一波」を振り返って

雇用構造と政策部門 副主任研究員 高橋 康二

2020年6月18日（木曜）掲載

1 はじめに

本レポートでは、アンケート調査の個票を用いて、新型コロナウイルス「第一波」によって誰の労働時間が減少したのか、その際、労働時間の減少と賃金の減少がどの程度結びついていたのかを分析する。

2020年5月下旬、緊急事態宣言が全国で解除された頃、新型コロナウイルス「第一波」の雇用・就業への影響を示す統計データがようやく出揃ってきた。

5月29日に公表された総務省「労働力調査」によれば、4月の完全失業者数は189万人で、前年同月に比べ13万人の増加にとどまったが、調査期間中にまったく仕事をしなかった休業者数は597万人で、前年同月に比べて420万人増加した¹。この状況は、完全失業者数が最大時に360万人台であったのに対し、休業者数が常に150万人を下回っていたリーマン・ショック後の不況期と対照的である。

これら休業者の増加も反映してか、6月9日に公表された厚生労働省「毎月勤労統計調査」速報値によれば、4月の1人あたり総実労働時間数は前年同月比で3.7%減少した（調査産業計）²。JILPTと連合総研の共同研究アンケート調査の「速報」（6月10日）からも³、4～5月にかけて民間企業雇用者が直面した「新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響」のうち最大のもの、「労働日数や労働時間の減少」であったことが明らかになっている⁴。

ここで2つの疑問が生じる。第1に、休業者も含め労働時間の減少を経験したのは誰なのか。「毎月勤労統計調査」速報値で4月の1人あたり総実労働

時間数（前年同月比）を雇用形態別にみると、一般労働者（正社員など）では2.6%の減少、パートタイム労働者では9.9%の減少である。他方、産業別にみると「宿泊業、飲食サービス業」で21.5%の減少となっている。パートタイム労働者と「宿泊業、飲食サービス業」で労働時間減少者が多い傾向は、上記共同研究の「速報」からも窺える。しかし、考えてみれば、そもそも「宿泊業、飲食サービス業」はパートタイム労働者が多い産業である。雇用形態と産業特性のどちらが労働時間に強い影響を与えているのだろうか。

第2に、仮に労働時間が減少したとして、その分の賃金はどうなったのか。労働基準法第26条は、会社に責任のある理由で労働者を休業させた場合には、最低6割の休業手当を支払うよう定めている⁵。しかし、現実にはそれ以上の額を支払う会社もあれば、それすら支払えない会社もあるだろう。また、休業手当を補填するために雇用調整助成金などの補助金があるわけであるが、すべての会社が補助金の申請手続きに長けているわけではないだろう。当然、時給制の労働者と月給制の労働者とでも状況は異なる。有給休暇を取得させて出勤者を減らした会社もあるだろう。いずれにせよ、労働時間と賃金がどのような関数で結びついているかは、経験的に開かれた問いである。

2 調査・データ概要

以下では、これら2つの疑問に対応して、2つの分析を行う。使用データは、上記共同研究によるア

ンケート調査の個票である⁶。

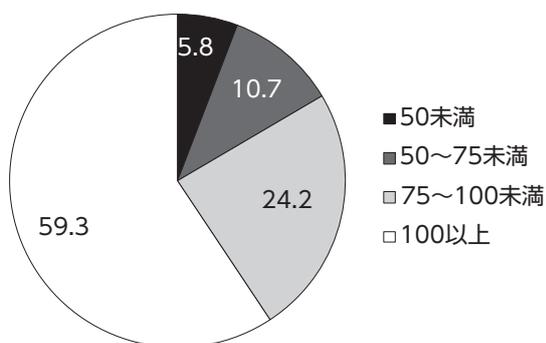
調査名称は「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」である。このアンケート調査は、インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者」に対して配信された⁷。調査期間は2020年5月18日～27日である。

本レポートの分析対象は、同調査への回答者のうち、4月1日時点で民間企業に雇用されており、調査時点でも引き続き同じ会社に勤めていた4,178名である⁸。それゆえ、休業者は分析対象に含まれるが、同期間に離職した者は含まれていない点に注意が必要である⁹。

3 誰の労働時間が減少したのか

アンケート調査では、「新型コロナウイルス問題が発生する前の通常月」、「4月の第2週（4月6-12日）」、「5月の第2週（5月7-13日）」のそれぞれについて、週あたりの実労働時間をたずねている。そこで、4月第2週と5月第2週の実労働時間（階級値）の平均を、通常月の週あたり実労働時間（階級値）で割り、「通常月と比べた新型コロナ影響下の労働時間増減指数（増減なし=100）」を求めた¹⁰。その平均は89.9であり、分布は図1の通りである。ここから、6割近くの労働者は労働時間の減少を経験していないが、労働時間が4分の3未満になった労働者も1～2割いることが分かる。

図1 通常月と比べた新型コロナ影響下の労働時間増減指数（N=4178,%）



注：4月第2週と5月第2週の実労働時間の平均を、通常月の週あたり実労働時間で割った値（通常月と比べて4月・5月に増減がなかった場合を100とした）。

それでは、どのような労働者がより大きな労働時間減少を経験したのだろうか。以下では、上記の労働時間増減指数を被説明変数、(1)個人属性（女性ダミー、生計の担い手ダミー）、(2)雇用形態、(3)職業、産業、企業規模を説明変数としてOLSを行う。表1は、その結果を示したものである。

B係数は、労働時間増減指数がレファレンス・グループと比べてどれだけ上下しているかを示している。例えば、ある産業の係数が「-5」であれば、その産業では、レファレンス・グループである製造業より、通常月と比べた労働時間の減少幅が5%ポイント大きいことを意味する。

モデル①は、(1)個人属性のみを投入したものである。ここから、女性ほど労働時間の減少幅が大きいこと、生計の担い手であるかどうかは労働時間の減少幅に影響を与えていないことが読み取れる。

モデル②は、(2)雇用形態のみを投入したものである。ここから、(正社員と比べて)パート・アルバイトと派遣労働者の労働時間の減少幅が大きいことが読み取れる。これに対し、契約社員・嘱託といったフルタイム型の直用非正社員の労働時間は、あまり影響を受けていないようである。

モデル③は、(3)職業、産業、企業規模のみを投入したものである。ここから、職業では「営業・販売職」、「サービス職」で労働時間の減少幅が大きいこと、産業では「飲食店、宿泊業」、「教育、学習支援業」、「サービス業」で労働時間の減少幅が特に大きいこと、逆に「医療、福祉」では労働時間の減少幅が（他の業種と比べて）小さいことが読み取れる。なお、企業規模は労働時間の減少幅に強い影響を与えていない。

モデル④は、(1)(2)(3)の変数をすべて投入したものである。ここで注目すべき点の第1は、パート・アルバイトの係数が有意でなくなったことである。すなわち、性別や職業、産業をコントロールすると、必ずしもパート・アルバイトの労働時間が減少しやすいとは言えない。もちろん、ここで被説明変数としているのはあくまで離職していない人々の労働時間増減指数であって、実際には新型コロナウイルス「第一波」の中で離職したパート・アルバイトが少なくないことは言うまでもない(補論参照)。第2は、

表 1 通常月と比べた新型コロナ影響下の労働時間増減指数の規定要因 (OLS)

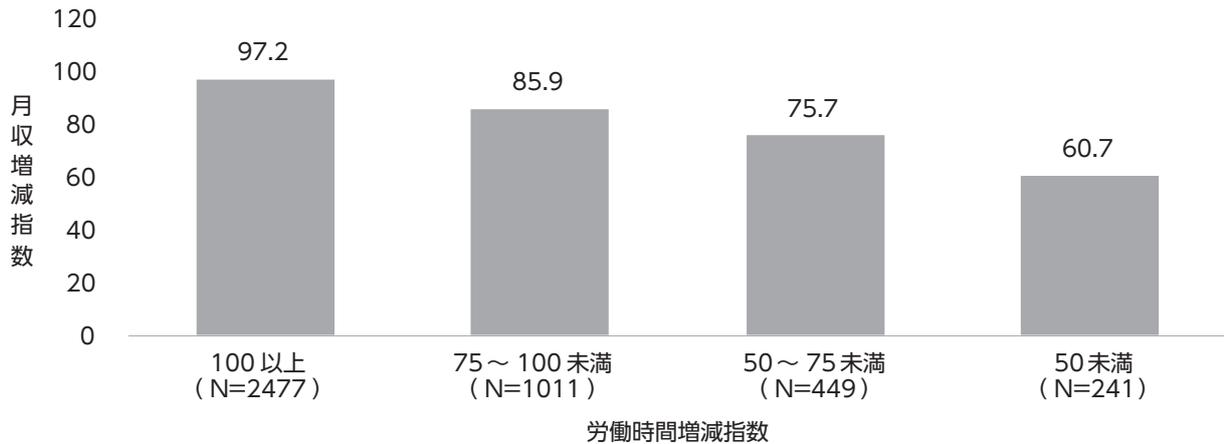
被説明変数: 労働時間増減指数	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B 係数	S.E.	B 係数	S.E.	B 係数	S.E.	B 係数	S.E.
女性	-2.891	0.700 **					-2.252	0.774 **
生計の担い手	0.835	0.724					0.061	0.733
(正社員)								
パートタイマー・アルバイト			-4.632	0.730 **			-0.306	0.899
契約社員・嘱託			-1.298	1.253			-0.017	1.241
派遣労働者			-6.902	1.765 **			-6.344	1.779 **
管理職					2.395	1.186 *	0.548	1.263
専門・技術職					1.608	0.944	0.417	0.981
(事務職)								
営業・販売職					-3.497	1.069 **	-4.575	1.096 **
サービス職					-3.766	1.217 **	-4.525	1.241 **
保安・警備職					4.200	4.243	2.296	4.265
生産技能職					-1.809	1.306	-2.709	1.332 *
輸送・機械運転職					-0.023	2.400	-1.479	2.418
建設作業・採掘職					-1.184	3.332	-2.911	3.351
運搬・清掃・包装作業					0.030	1.713	-0.813	1.753
その他					-0.946	1.805	-1.696	1.833
わからない					-0.384	2.743	-1.098	2.750
建設業					1.985	1.575	2.248	1.572
(製造業)								
電気・ガス・熱供給・水道業					5.413	2.451 *	5.611	2.447 *
情報通信業					0.523	1.491	0.606	1.489
運輸業					-0.601	1.687	-1.003	1.686
卸売・小売業					-1.285	1.225	-0.785	1.241
金融・保険業					-3.506	1.528 *	-2.835	1.531
不動産業					-4.360	2.121 *	-4.448	2.117 *
飲食店・宿泊業					-13.695	1.909 **	-13.072	1.937 **
医療・福祉					3.756	1.160 **	4.294	1.175 **
教育、学習支援業					-7.674	1.867 **	-7.130	1.894 **
郵便局・協同組合					6.230	3.301	6.572	3.301 *
サービス業					-8.280	1.195 **	-8.007	1.200 **
その他の業種					-1.775	1.749	-1.168	1.756
わからない					2.123	4.923	0.779	4.922
(1000人以上)								
100～999人					1.010	0.829	1.076	0.827
99人以下					0.978	0.802	1.123	0.806
わからない					0.514	1.156	1.724	1.190
定数	90.718	0.741 **	91.299	0.372 **	91.360	1.037 **	93.009	1.282 **
N		4178		4178		4178		4178
F 値		15.058 **		16.929 **		12.099 **		11.119 **
調整済み R2 乗		0.007		0.011		0.069		0.074

注: **: p<0.01、*: p<0.05。カッコ () はレファレンス・グループ。

様々な変数をコントロールしてもなお、女性の方が労働時間の減少幅が大きいということである。職場における労働時間調整がどのようなメカニズムで行われているのか、立ち立った研究と考察が求められよう。第 3 は、係数の大きさを見るに、労働時間増

減指数には総じて産業が強い影響を与えているということである。新型コロナウイルス「第一波」が、営業自粛などの形で特定の産業を集中的に襲ったことが、ここからも読み取れる。

図2 労働時間増減指数と月収増減指数の関係（全員）



注：労働時間増減指数、月収増減指数のいずれも、「増減なし=100」である。

4 労働時間減少と賃金減少

前項では、誰の労働時間がより大きく減少したのかを分析した。本項では、労働時間が一定幅で減少した時に、賃金がどれだけ減少しているのかを分析する。アンケート調査では、「新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の、もともと（通常月）の月収と比較して、あなたの直近の月収はどうなりましたか」とたずねている。ここでは、その回答の階級値を月収増減指数とみなして（増減なし=100）、労働時間増減指数と月収増減指数との関係を示す。

図2は、分析対象者全員について、両変数の関係を示したものである。ここから、当然のことながら労働時間が大幅に減少した者ほど月収も大幅に減少していることが分かる。

他方で図3は、両変数の関係をセクター別に示したものである。(1)の雇用形態別の分析をみると、正社員と契約社員・嘱託については、労働時間の減少の仕方に対して賃金の減少の仕方が緩やかであることが分かる。労働時間増減指数が50未満であっても、月収増減指数は80程度で下げ止まっている。これに対しパート・アルバイト、派遣労働者の場合には、労働時間の減少がよりストレートに賃金の減少をもたらしている。正社員や契約社員・嘱託には月給制が、パート・アルバイトや派遣労働者には時給制が多いといった給与制度の違いなどが関係している。

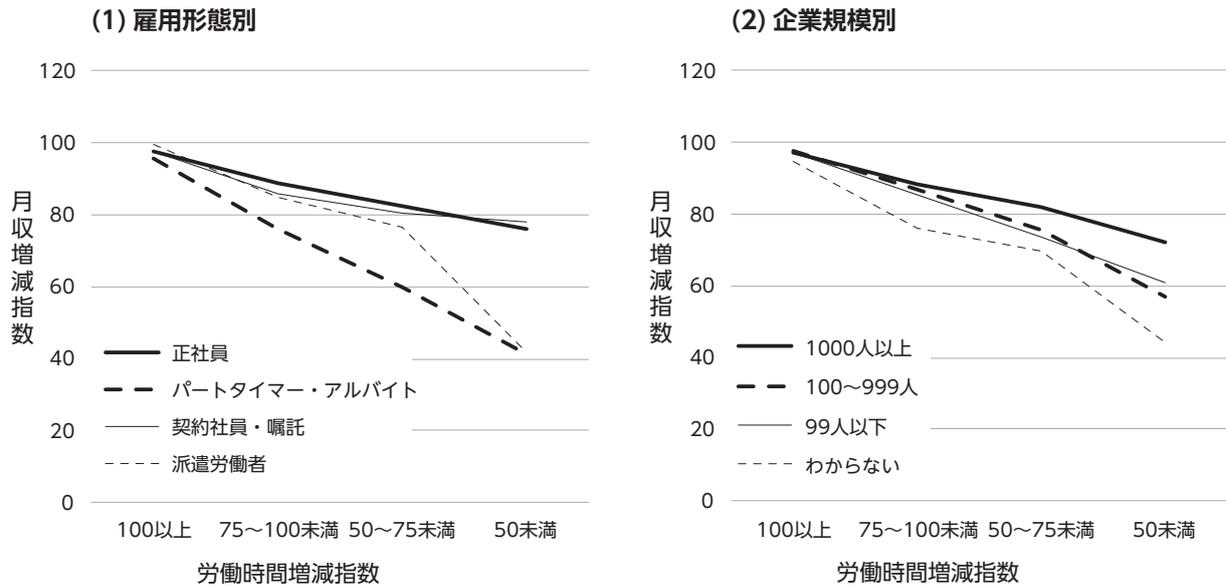
(2)の企業規模別の分析をみると、1000人以上の大企業において、999人以下の企業に比べて、労働時間の減少の仕方に対する賃金の減少の仕方が緩やかであることが分かる。おそらく、十分な休業手当を支払う余力があることや、雇用調整助成金などの補助金の申請手続きに長けていることなどが関係している。短期間の営業・操業停止に対して有給休暇で対応する運用もあったかもしれない。さらに注意を引くのは、企業規模が「わからない」と回答した労働者において、労働時間減少が賃金減少に最もストレートに結びついていることである。ひとつに考えられるのは、非正社員が企業規模を把握していない場合が多いという事情であるが、それに加え、自社の労働者への情報開示の姿勢やそのための余裕に乏しい企業において、労働時間が減少した際に賃金の補填ができていないという可能性もあるだろう¹¹。

5 おわりに

労働研究とは、抽象化して言えば、労働時間とその対価としての賃金の分析に他ならない。しかし、自戒を込めて言うならば、日頃の研究において、雇用や仕事を失うという視点は持っていない、「労働時間を失う」という視点は忘れられがちである。また、労働時間が失われた時に、それが賃金の減少に直結するの否かを考えることも、必ずしも多くはない。

本レポートでは、新型コロナウイルス「第一波」の雇用・就業への影響が、(リーマン・ショック後

図 3 労働時間増減指数と月収増減指数の関係 (セクター別)



注：労働時間増減指数、月収増減指数のいずれも、「増減なし=100」である。

の不況期とは対照的に) 休業者の増加など労働時間の減少という形であられたことに着目して、「労働時間を失う」という視点を取り戻した上で、分析を行った。

その結果、「第一波」の中で「飲食店、宿泊業」などの幾つかの産業で労働時間が集中的に失われたこと、男性より女性の労働時間が失われたこと、パート・アルバイトや派遣労働者、中小企業労働者においては労働時間減少が賃金減少にストレートに結びつきやすいことなどが明らかになった。

とはいえ、本レポートは、一度のモニターアンケート調査に基づく部分的な分析にとどまる。これを叩き台とした議論と更なる分析を通じて、「第二波」以降の、あるいはアフターコロナの状況の中での適切な雇用・労働政策の推進に貢献できれば幸いである。

補論 無業化の規定要因

本文中にて、必ずしもパート・アルバイトの労働時間が減少しやすいとは言えないと述べた。しかし、2020年4月の「労働力調査」によれば、正社員数は前年同月比63万人の増加であるのに対し、パート・アルバイト数は77万人の減少である。当然、離職したパート・アルバイトへの目配りが必要になる。

そこで本データにおいても、4月1日時点で民間

企業に雇用されていた4,307名を分析対象、調査時点で無業であったか否かを被説明変数とし、表1(労働時間増減指数の規定要因)のモデル④と同じ説明変数を用いて二項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、パート・アルバイト、派遣労働者は(正社員に比べて)1%水準有意で無業になりやすいことが示された(表2)。ちなみに、産業ダミー、企業規模ダミーはいずれも5%水準で有意ではなかった。職業ダミーについても、5%水準で有意となったのは「わからない」だけであった。労働時間増減指数が産業の影響を強く受けていたのとは対照的だと言える。

いずれにせよ、この分析結果を踏まえると、パート・アルバイトに関するより正確な含意は、「パート・アルバイトは、無業化する確率が高いが、引き続き同じ会社に勤めている者については、とりわけ労働時間が減少しやすいとは言えない」ということになる¹²。

もっとも、一般に、新型コロナウイルス禍によらなくても非正社員は無業化しやすいと考えられる。それゆえ、ここでの分析結果のすべてが新型コロナウイルス禍によりもたらされたとは言えないことを申し添えておく。

**表 2 無業化の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)**

被説明変数: 無業化 = 1	B 係数	S.E.
女性	-0.121	0.351
生計の担い手 (正社員)	-0.325	0.327
パートタイマー・アルバイト	1.478	0.404 **
契約社員・嘱託	0.580	0.654
派遣労働者	1.686	0.621 **
職業	[ダミー変数投入]	
産業	[ダミー変数投入]	
企業規模	[ダミー変数投入]	
定数	-5.851	0.811 **
N		4307
カイ 2 乗		95.837 **
Nagelkerke R2 乗		0.163

注: **: p<0.01, *: p<0.05。カッコ () はレファレンス・グループ。

脚注

- 1 詳細は、中井雅之 (2020) 「新型コロナの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は 1 割の減少—」を参照。
- 2 「毎月勤労統計」では、調査期間に出勤していなくても、調査事業所に在職し調査期間内に給与の算定を受けた者は、集計対象に含めている。
- 3 JILPT (2020) 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計) 結果 (5 月調査・連続パネル個人調査) を参照。
- 4 同「速報」からは、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月と比較して、1 週間あたりのおおよその労働時間が 40 時間以上の者が減少し、20 時間未満 (働いていないを含む) の者が増加したことも読み取れる。
- 5 ちなみに、ここで言う「休業」の概念は、統計調査における「休業者」の概念とは異なり、「労働契約上、労働義務のある時間について労働をなしえなくなることを指す。菅野和夫 (2019) 『労働法 [第十二版]』(弘文堂) 457 頁を参照。
- 6 本アンケート調査の分析および本レポートの公表にあたり、ご協力・ご許可くださった連合総研および JILPT の関係者にお礼を申し上げます。特に、本アンケート調査結果の「速報」の作成者である JILPT 渡邊木綿子氏からは多くの助言をいただいた。記して感謝する。ただし、本レポートの内容および誤りにかかわる責任の一切は、執筆者が負う。
- 7 「民間企業の雇用者」については、「就業構造基本調査」に基づき、性別×年齢層×居住地域ブロック×正・非正社員別に層化割付回収を行っている。
- 8 より正確に言うと、この条件を満たしているが、「新型コロナウイルス問題が発生する前の通常月」の週あたり実労働時間数の回答がない 1 名も、分析対象から除外している。
- 9 ただし、末尾の補論では、離職者を含めた分析を行っ

ている。

- 10 なお、調査設計の都合上、4 月第 2 週の休業者 (実労働時間ゼロ) は「15 時間未満」を選択しているが、5 月第 2 週の休業者はゼロ時間をあらず「働いていない」を選択している。
- 11 試みに、パート・アルバイトだけを取り出して同様の分析を行っても、999 人以下の企業、企業規模「わからない」では、1000 人以上の大企業に比べて、労働時間の減少が同程度であっても賃金の減少幅が相対的に大きい。
- 12 理屈が先行した議論になるが、結局のところ問題となるのは、企業がどのような順序で意思決定をしているかである。すなわち、(1) 雇用関係を解消するか否か (誰の雇用関係を解消するか) を先に決めて、残った労働者の労働時間を後で決めているのか、それとも (2) 労働時間をどの程度減らすか (誰の労働時間を減らすか) を先に決めて、労働時間減少では経営が保てなくなった時に雇用関係を解消するか否か (誰の雇用関係を解消するか) を決めているのか、ということである。仮に (1) の側面が強いとすれば、表 2 の分析結果がより大きな意味を持つ。ただし本レポートでは、新型コロナウイルス「第一波」の中では (2) の側面が強かったと考えて、表 1 の分析を主体とし、表 2 はあくまで補論にとどめることとした。

コロナショックの被害は女性に集中

—働き方改革でピンチをチャンスに—

働き方と雇用環境部門 主任研究員 周 燕飛

2020年6月26日(金曜)掲載

コロナの影響で4月の休業者数が過去最多に

新型コロナウイルスを封じ込めるために、政府、企業、個人は、経済活動の自発的縮小を余儀なくされている。その結果として日本を含む世界各国は、さながら「計画的リセッション (designed recession)」¹ と言うべき状態に立たされており、4月以降の日本経済は、「戦後最大の危機」(安倍首相)と言われるほどの落ち込みとなった。このままでは、大きな不況に発展する可能性も高いものと思われる。実際、内閣府が6月8日に発表した5月の景気ウォッチャー調査によると、景気の現状判断指数(DI)は15.5となり、最低点の4月(7.9)よりやや持ち直したものの、コロナショック前の1月(41.9)と比較すると、26ポイントもの大幅下落が続いている。

緊急事態宣言(5月25日)の解除で足元の景況感にはやや改善の兆しが見られるが、感染再拡大のリスクは依然として存在することから、本格回復にはまだ時間がかかるものとみられる。景気がコロナ以前の水準に回復する時期について、朝日新聞(6月23日)が主要100社を調査したところ、年内までのV字回復と答えた経営者は皆無であり、「2021年秋以降」が45社でもっとも多くなっている²。巨額の経済対策³を行っているにもかかわらず、企業収益や雇用環境の悪化は長期に及ぶ見通しである。

雇用情勢の厳しさを物語る衝撃的な統計が、次々と明らかになっている。総務省が5月29日に発表した4月の労働力調査によれば、4月の休業者数は597万人に達し、比較可能な1967年12月以降の

数字の中で過去最大である。これは、就業者総数(6,625万人)の約9%、失業者数(178万人)の約3.4倍にあたる規模である。求職活動をやめる人も急速に増加しており、非労働力人口は3月から94万人も増えている。言い換えれば、4月時点において、労働者の10人に1人は、休業または職探しを諦めている状態にあり、潜在的失業者と言えよう。

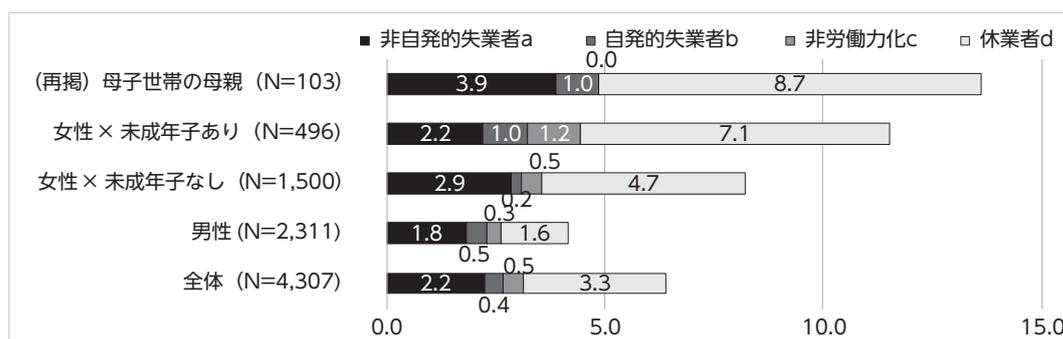
女性の休業者比率は男性の3倍以上

コロナショックは、男性よりも女性、特に子育て女性の仕事に大きな影響を及ぼしていることがJILPTの最新調査によって明らかとなった。4月1日時点で就業していた民間企業の会社員4,307人(20歳-65歳未満)を対象に、5月の就業状況を調査したところ⁴、失業・休業した者の割合に顕著な男女間差が見られたのである。特に、18歳未満の子どもを育てている女性雇用者は不利な状況に置かれていることがわかった(図1)。

まず、解雇、雇い止め、企業の倒産による「非自発的失業者」の割合は、男性が1.8%であるのに対し、未成年子のいない女性(女性×未成年子なし)は2.9%、未成年子のいる女性(女性×未成年子あり)は2.2%(うち、「母子世帯の母親」が3.9%)となっている。非自発的失業の発生は全体として見れば低く抑えられているものの、男性より女性(特に母子世帯の母親)の方がやや深刻である。

次に、自らの意志で離職した「自発的失業者」および求職活動をやめている「非労働力化」の割合に

図1 失業者・休業者になった民間雇用者の割合（%、2020年5月下旬現在）



出典：JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査」（2020年5月下旬頃実施）より筆者が集計

注1：集計対象者が、4月1日時点民間企業で働く会社員4,307人である。

注2：a 解雇／雇い止め／倒産失業 b 働いておらず、求職活動をしている（除くa） c 働いておらず、求職活動もしていない d 雇用されているが、5月の就業時間がゼロ

注3：未成年子とは、生計が同一である18歳未満の子どものことである。

ついてみると、男性と未成年子のいない女性がいずれも1%未満であるのに対して、未成年子のいる女性は2.2%に上っている。

そして、もっとも大きな男女差が現れているのは、職に就いているのに実際は仕事をしていなかった「休業者」の割合である。男性の休業者割合が1.6%であるのに対して、未成年子のいない女性は4.7%、未成年子のいる女性は7.1%にも達している。休業によって高まる潜在的失業のリスクは、未成年子のいない女性が男性の3倍、未成年子のいる女性が男性の4.4倍もの高さである。母子世帯の母親に限ってみると、休業者の割合は実に8.7%にも達しており、新型コロナがシングルマザーの仕事にとりわけ大きな影響を及ぼしていることが分かる。

労働供給を一時的に減らさざるを得ない子育て女性

男性と比較して、女性は非正規雇用や中小零細企業に従事している割合が高い。景気減速による人員調整は、経営基盤の弱い中小零細企業から始まり、正社員よりも非正規雇用から行われる傾向があるため、もともと女性は男性よりも雇用喪失のリスクが高い。

ただし、通常の景気減速時とは大きく異なり、今回は自ら就業を控える子育て女性が多いことは特筆すべきであろう。小中学校や保育園の臨時休園・休校による社会生活の急変が、その背景にあると思われる。当初は「3月2日から春休みまで」との首相

の要請で始まった小中高校の臨時休校は、結果的に5月末まで延長となった。各地の保育園と幼稚園も「登園自粛」、「利用制限」という経過措置を経て、4月から次々と「臨時休園」に入り、「集団保育」が「家庭保育」へと強制移行された。一時的とはいえ、子どもの保育と教育という新たな負担が、労働者に重くのしかかったのである。

感染による死亡リスクの高い祖父母に、子どもの面倒を頼むわけにもゆかず、必然的に仕事に使える時間は減ることになる。在宅ワークで仕事と子どもの世話をうまく両立させている女性もいるが、子どもの面倒を見ながらでは仕事が難しいという人も多いはずである。コロナショックによって増えた家事と子育ての負担は、夫婦間でフェアに配分されるわけではなく、母親の方に重くのしかかっているものと想像される。

これまでは景気後退期になると、夫の所得低下や雇用不安に対応するため、妻は新規就業や労働時間の増加によって家計の収入を補うという、いわゆる「追加的労働力効果」が観察された⁵。しかし、今回のコロナショックに伴う不況では、妻の労働力供給行動は全く逆の動きをしている。夫の所得低下や雇用不安にもかかわらず、労働供給を一時的に減らさざるを得ない妻が増えているのである。

子育て女性の平均労働時間 15.5%減、平均月収 8.8%減

表 1 平均労働時間と月収の変化 (2020 年 3 月 -5 月)

	全体		男性		女性× 未成年子 ^a なし		女性× 未成年子あり		(再掲) 母子世帯の 母親	
	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)
通常月	39.0	24.1	43.0	30.2	35.2	17.7	31.2	14.9	32.5	14.9
3 月	37.8	23.2	42.3	29.4	33.6	16.9	28.1	13.9	30.0	14.1
4 月	35.3	22.6	39.6	28.8	31.4	16.2	26.6	13.3	27.7	13.3
5 月	33.2		37.9		28.8		24.3		24.8	
変化率(3-5 月平均 ^b 対通常月、%)	-9.1	-4.8	-7.1	-3.9	-11.3	-6.3	-15.5	-8.8	-15.4	-7.8
N	4,203	3,797	2,274	2,035	1,457	1,322	472	440	101	95

出典: 図 1 と同じ。

注 1: 集計対象者が、3 月 1 日、4 月 1 日、現在のいずれも民間企業で働く会社員 (休業者を含む) 4,203 人である。ただし、3 月の労働時間は、4 月調査と 5 月調査の共通回答者 3,533 人についての数値である。

注 2:a 生計をともにする 18 歳未満の子ども b 月収については、3-4 月平均が用いられている。

注 3: 労働時間と税込月収が 12 の階級をもとに大まかに算出。ただし、労働時間は 60 時間以上では 60 時間とし、税込月収は 50 万円以上では 50 万円とし、その他では階級ごとの中央値としている。

子育て女性における労働供給 (3 月から 5 月までの週あたり平均労働時間) は一時的とはいえ、大幅に減少している (表 1)。

男性会社員の労働時間は、通常月が 43.0 時間であるのに対して、3 月は 42.3 時間、4 月は 39.6 時間、5 月は 37.9 時間となっており、3-5 月平均対通常月の変化率は 7.1% の下落である。一方、未成年子のいる女性会社員の労働時間は、通常月が 31.2 時間、3 月が 28.1 時間、4 月が 26.6 時間、5 月が 24.3 時間となっており、3-5 月平均対通常月の変化率はマイナス 15.5% である。子育て女性の労働時間の下落率は、男性の 2 倍以上であり、小中高校の臨時休校が始まった 3 月では特に大きな下落幅 (-9.9%) を記録した。

労働時間に比べれば、男女ともに月収の下落幅はややマイルドであるが、男女格差が大きいという点は変わらない。男性会社員の平均税込月収は、通常月が 30.2 万円、3 月が 29.4 万円、4 月が 28.8 万円であり、3-4 月平均対通常月の変化率は 3.9% の下落である。一方、未成年子のいる女性会社員の平均税込月収は、通常月が 14.9 万円、3 月が 13.9 万円、4 月が 13.3 万円となっており、3-4 月平均対通常月の変化率はマイナス 8.8% である。

3-4 月の月収が比較的マイルドな下げ幅にとどまっているのは、企業の自助努力ならびに国民の痛みを緩和する政策、いわゆる「災害救援 (disaster relief)」の施策が奏功したものと思われる。新型コロナ対策として、「雇用調整助成金 (新型コロナ特例)」、「保護者休業手当助成」、住居確保給付金や子

育て世帯への臨時特別給付金等⁶、家計への救援策が次々と打ち出されている。これらの救援策が、新型コロナの長期化に対応しきれるかどうかは不明だが、少なくとも足元においては一定の効果を発揮している模様である。

低いテレワーク労働者の休業率

新型コロナウイルスの影響で、「定時に出勤して仕事する」ことはもはや常識ではなくなり、時差出勤や在宅でパソコン等を使って業務を続けるテレワークが一気に拡大している。これまで海外に比べ、日本は IT 後進国と言われてきたが、4 月の緊急事態宣言の発令による外出自粛要請で、多くの企業がテレワークの実施を余儀なくされた。パーソル総合研究所が 4 月に全国の約 2 万 5000 人を対象に実施した調査では、企業のテレワーク実施率は 27.9% に達し、わずか 1 カ月で 2 倍に高まったという⁷。また、日本生産性本部が雇用者 1,100 人を対象として行った 5 月の調査によると、29% の労働者がテレワークを実施している⁸。JILPT の 5 月調査においても、テレワークの実施率は 3 割近くになっている。

テレワークを行っている雇用者は、休業率が顕著に低い (表 2)。5 月の休業者割合をみると、「テレワークあり」では 1.0%、「テレワークなし」では 4.2% となっている。ただし、男性と未成年子のいない女性の場合、テレワーク労働者と非テレワーク労働者の休業率には 4 ~ 5 倍の開きがあるのに対して、未成年子のいる女性については、1.2 倍の差に止まっている。

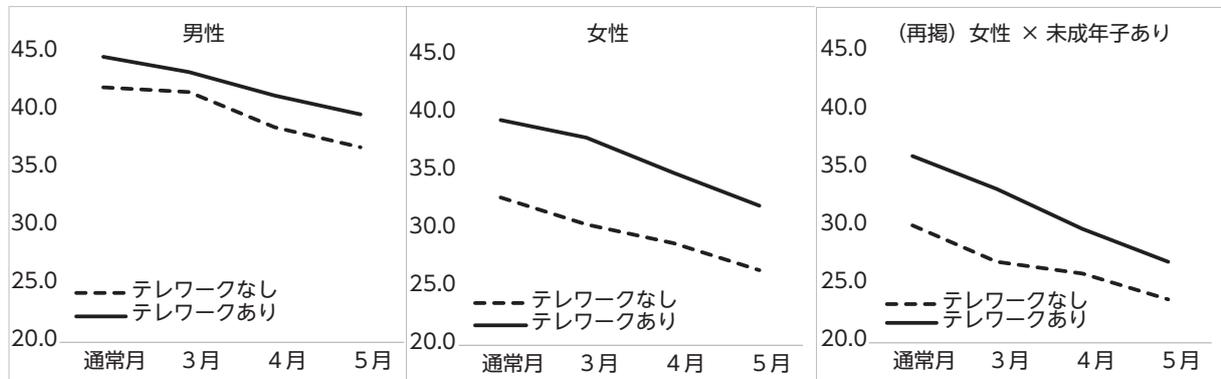
表2 テレワークの有無別、休業者比率と労働時間の変化

	全体		男性		女性×未成年子なし		女性×未成年子あり	
	テレワークなし	テレワークあり	テレワークなし	テレワークあり	テレワークなし	テレワークあり	テレワークなし	テレワークあり
休業者比率 (%)	4.2	1.0	2.1	0.5	5.8	1.2	7.0	5.9
週あたり平均労働時間								
通常月	37.3	42.9	42.0	44.7	33.7	40.4	30.1	36.1
3月	36.0	41.5	41.6	43.3	31.7	39.0	27.0	33.2
4月	33.7	39.1	38.6	41.4	29.9	36.2	25.9	29.8
5月	31.6	37.1	36.9	39.7	27.4	33.4	23.8	27.0
N	2,963	1,240	1,459	815	1,117	340	387	85
構成比 (%)	70.5	29.5	64.2	35.8	76.7	23.3	82.0	18.0

出典：図1と同じ。

注：集計対象者が、3月1日、4月1日、現在のいずれも民間企業で働く会社員（休業者を含む）4,203人である。ただし、3月の労働時間は、4月調査と5月調査の共通回答者3,533人についての数値である。

図2 テレワークの有無別週あたり平均労働時間の変化



出典：図1と同じ。

注：集計対象者が、3月1日、4月1日、現在のいずれも民間企業で働く会社員（休業者を含む）4,203人である。ただし、3月の労働時間は、4月調査と5月調査の共通回答者3,533人についての数値である。

平均労働時間の推移を見ると、男性のテレワーク労働者は、4月にやや緩やかな下落幅となっている（表2、図2）。女性の場合、テレワーク労働者と非テレワーク労働者の労働時間がほぼ同じような勢いで下落している。子育て女性に限ってみれば、むしろテレワーク労働者の方が4月・5月と、急速な下落を記録している。

もっとも、テレワーク労働者の休業率が低いことや労働時間の下落幅が小さいことは、テレワークを実施したことによる影響かどうかは不明である。テレワークは、大企業の従業員や正社員を中心に実施されており、こうした労働者は元々労働減少量の少ないグループに属している可能性がある。そのため、企業規模と就業形態をコントロールした上で、テレワークの効果を確認する必要がある。その結果を見ると、やはり男性と未成年子のいない女性については、テレワークによって休業確率が下がる効果が確

認できる（表3）。

全体的にみると、労働供給の減少をやわらげるテレワークの効果は、男性で顕著である一方、女性にとってはその効果は限定的である。特に子育て女性にとって、テレワークの実施は思ったほどの効果が発揮されなかったようである。この背景には、新型コロナウイルスによって外食が選択できなくなり、食事づくり等の家事負担が増したことや、小中学校や保育園の臨時休園・休校に伴って子育て負担が増加したことがあると考えられる。つまり、テレワークだけでは対応しきれず、休業を選択せざるを得ない女性が多かったのであろう。

コロナショックは男女の雇用格差を縮める好機

新型コロナウイルスの影響で、女性が男性よりも

表 3 テレワークが労働供給量に与える影響

	全体	男性	女性× 未成年子なし	女性× 未成年子あり
【休業になる確率 － Probit モデル】	-0.027 *** (0.008)	-0.013 * (0.007)	-0.056 *** (0.020)	0.002 (0.032)
【労働時間の変化率 (%) － OLS モデル】	-0.655 (0.936)	-0.713 (0.996)	0.026 (2.029)	-6.035 * (3.490)
N	4,203	2,274	1,457	472

出典：図 1 と同じ。

注 1: テレワーク実施の限界効果 (Probit モデル) または係数推定値 (OLS モデル) が報告されている。括弧の中の数値は標準誤差である。説明変数に企業規模、就業形態、末子の年齢、結婚の有無も含まれている。

注 2: 労働時間の変化率とは、4 月～5 月の平均労働時間が通常月労働時間に対する変化率である。

注 3: * p 値 < 0.1、** p 値 < 0.05、*** p 値 < 0.01

大幅に就業時間を減らしたり、休業したりしていることが、JILPT の 5 月調査によって明らかになった。その状況が長引く場合には、女性のキャリアに深刻な影響が及ぶことが懸念される。また、就業を控えることによる女性の収入減がさらに続けば、家計にも大きな影響が及ぶだろう⁹。

もっとも、働く女性にとっては悪いことばかりではないかもしれない。新型コロナの大流行によって押し寄せるテレワークをはじめとする働き方改革の波は、女性にとっては長期的に有利になると指摘する研究者もいる¹⁰。

電車通勤が不要で、仕事の傍らで子どもの世話もできるテレワークは、もともと男女格差の解消のためにその普及が期待された働き方の 1 つである。そのほか、時差出勤、裁量労働等時間といった柔軟性の高い働き方も、女性が正社員の仕事を持続させやすい働き方とされる。感染症対策をきっかけに、テレワーク、時差出勤、裁量労働等の柔軟性の高い働き方が一気に広がり、新型コロナ終息後も日本社会に根付くことが期待される。

柔軟な働き方が普及すれば、女性のライフスタイルに革命的な変化をもたらされる可能性が高い。これまで日本の女性は、妊娠・出産を機にキャリアの主戦場から離れ、子育てが一段落してから、パートとして再就職するという専業主婦流のライフスタイルをとることが多かった¹¹。仮にコロナショックによって大きな「働き方革命」が起きた場合、出産・子育て期を乗り越えて、正社員として働き続ける女性が増える。近い将来、夫婦完全共働きモデルが専業主婦流のライフスタイルに取って代わることも空

想ではなくなるかもしれない。その意味で、コロナショックは、男女の雇用機会平等を実現する好機となる可能性を秘めている。

脚注

- Greg Mankiw's Blog "COVID-19 & the Economy: A Q&A Session" (May 05, 2020)
- 朝日新聞「コロナ危機 先行き慎重」(2020 年 6 月 23 日)
- 政府は 2 度にわたる補正予算によって、約 234 兆円という異例の規模のコロナ対策費を積み上げている。
- 調査の詳細については、記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計) 結果 (5 月調査・連続パネル個人調査)』を参照されたい。
- 理論的には、景気後退期に雇用機会が減少し、職探しを止めて景気回復を待つ人が増えるシナリオ(経済学の用語では「就業意欲喪失効果」という)も考えられる。もっとも、2000 年代以降の日本においては、景気後退期に夫の収入減少に対して妻が就業を増やしていること、いわゆる「追加的労働力効果」の影響がより顕著といわれている。
- 5 月以降に「国民全員に一律の 10 万円給付」も支援策に加えられた。
- 日本経済新聞「日本にも成果主義の波 コロナ危機が呼び水に」(2020 年 5 月 17 日)
- 日本経済新聞「在宅、生産性向上探る」(2020 年 6 月 21 日)
- 周燕飛 (2020) 「コロナショックで変わる女性の働き方」『都市問題』(2020 年 7 月号)
- Titan Alon, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, Michèle Tertilt "The impact of the coronavirus pandemic on gender equality", VOX CEPR Policy Portal - Research-based policy analysis and commentary from leading economists (April 19, 2020)
- 周燕飛 (2019) 『貧困専業主婦』(新潮社)、pp.37-54

フルタイム労働を襲ったコロナショック

— 時短、在宅勤務と格差

経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広

2020年7月1日(水曜)掲載

本レポートでは、新型コロナウイルス感染拡大にともなう影響、とりわけフルタイム労働が受けた影響を考える。そして、働く時間・場所の大きな変動の中で見え隠れする格差に焦点を当てる。

わが国では、新型コロナウイルス感染拡大を受けた失業率の大幅悪化は、2020年5月時点の統計(労働力調査)では観測されていない。ただ、4月時点で休業者の大幅な増加、所定外労働時間の大幅な短縮が確認されるなど、こうした形で企業による雇用調整が広く行われたことがうかがえる。

JILPTが5月に実施した調査においても、コロナによる雇用・収入への影響の最大のもは「勤務日数や労働時間の減少」であり、それに伴う収入減少であった¹。また、既出の分析レポートにおいては、労働時間減少度合いに業種・職種の差が大きいことが確認されている²。

労働時間の短縮は、時間給で働くパートタイム労働者等において収入低下に直結することがまず考えられるが³、フルタイムで働く一般労働者においても、時間外手当の減少、時短勤務等に伴う給与削減で、労働時間減少が収入低下に結びつくことが十分考えられる。働く者のコロナショックを測る上で、この期間に、労働時間(労働供給)が維持されたか否かも大事な指標だろう。

コロナ感染拡大と外出自粛要請は、働く場所の変更も余儀なくさせた。具体的には、在宅勤務・テレワークの大幅な拡大が観測された。テレワークは、コロナ以前から、柔軟な働き方として政策的に推進されてきたが、様々な理由から十分な広がりを見られていた。それがこの機会に一挙に広がったように見

える。ただ、その中には、比較的スムーズに在宅勤務に移行した場合もあれば、社会情勢や要請を受けて否応なく仕事の場を移した場合もあるだろう。もちろん、在宅勤務を行わない労働者も少なくなかった。そして、外出自粛が要請される中、在宅勤務への移行のありようは、労働供給・処遇維持にも大きく関わっていたようだ。

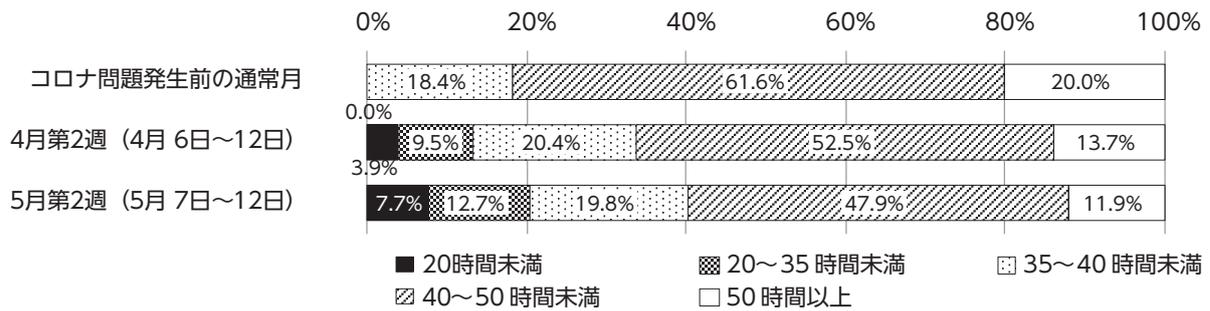
総じて、2020年5月までの(特に4~5月の)コロナショックは、とりわけフルタイム労働においては、働く時間・場所の変動に明確に刻印されており⁴、その中で、この危機への対処をスムーズに行えた層とそうでない層の格差も見え隠れする。以下で、少し掘り下げて見てみたい。

4月・5月における労働時間の変動

フルタイムで就業していた者において、今回の緊急時(4月~5月の間)に労働時間を何らかの形で維持できたかが、コロナショックを最小限にできたかどうかのひとつの目安となった可能性がある。以下で検討しよう。

まず、コロナ問題発生前にフルタイムで働いていた者(週実労働時間35時間以上の雇用労働者を「コロナ前フルタイム労働者」として扱う)において、コロナ感染拡大・外出自粛等の大きな影響を受けた4月・5月の労働時間はどうだったか⁵。図1からは、総体として時間短縮傾向が見てとれるほか、35時間未満に短縮した人も少なからずおり、中には、極端に短い水準(20時間未満)になった人もいたこ

図 1 各時点の労働時間分布 コロナ問題発生前フルタイム労働者 (N=2255)



とがうかがえる⁶。

ここで、同じ労働時間の減少といっても、時間外労働が短縮した場合と、勤め先の休業措置・営業時間短縮・時差出勤要請等によって時短勤務になった場合とでは、働き手にとって異質の意味を持っている。フルタイム労働が基本的に維持される前者と比べて、後者では、労働供給が大きく制約されているからだ。今回の調査データからはこの2つを厳密に区分できないが、実労働時間の長さから、時間減少層を便宜的に2つに分けることを試みる。具体的には、4月時点、5月時点の実労働時間を、コロナ以前の実労働時間と比較し、同水準を保っているケース⁷ (=「労働時間維持」層とする)、おおよそフルタイムの範囲内で時間が減少したケース (=法定労働時間を上回る時間外労働が減ったという意味合いから「時間外労働の短縮」層とする)、フルタイムを維持できないほど減少したケース (=「時短勤務に移行」層とする) を区分した⁸。

新たな区分でみると、労働時間の変動には、コロナ問題の影響度合いが明確に刻印されていることがわかる。図2をみると、「労働時間維持」層に比べ、「時間外労働の短縮」層、「時短勤務に移行」層は、雇用・収入に関わる影響があったとする割合が高い。特に、「時短勤務に移行」層において「大いに影響があった」割合が高いという事実が目を引こう。このように、4~5月期の労働時間の変動は、フルタイムで働いていた者のコロナショックを測る有力な指標ということができる。そして、同じ労働時間減少でも、時間外労働が短縮したことと、フルタイムを割り込むほど勤務時間が短縮したこととでは、働き手にとって大きく異なる経験だったこと、後者の場合で特に影響が大きいものだったこともうかがえる。

実際、労働時間が維持された層に比べ、時間が減少した層では収入減少も広く見られ、特に時短勤務に移行した層では、収入減少度合いも高い。図3をみると、「時間外労働の短縮」層では、収入「1~2割減少」が広く見られるが、これは主に時間外手当の減少に伴うものと推測される。対照的に、「時短勤務に移行」層では「3割以上減少」の割合が高く、コロナ危機の期間に大きな収入減に見舞われたケースが少なくなかったことをうかがわせる⁹。

では、誰にどのような労働時間変動があったのか。詳細は付表1を参照してほしい。要点を述べるならば、まず性別で相違があり、男性ほど時間外労働短縮、女性ほど時短勤務への移行が多く見られた¹⁰。雇用形態による差も大きく、正社員ほど時間外労働短縮、正社員以外ほど時短勤務への移行が見られた。業種による差、職種による差も大きい。業種別では「飲食店、宿泊業」を中心に時短勤務への移行が見られ、職種別では「サービス職」が同傾向を示す。逆に、「管理職」「専門・技術職」では、労働時間維持層が多いのに加え、時間が減った場合でも時間外労働短縮が中心だったように見える。コロナ前の個人年収別でみると、「700万円以上」層では、労働時間が維持された割合が比較的高いのに対し、年収が低いほど、時短勤務に移行した割合が高い。地域による違いもあり、感染拡大・外出自粛が切迫した首都圏と関西・福岡で、時短勤務への移行が多かったことがうかがえる。

在宅勤務への移行にともなう格差—首都圏を例に

今回の危機では、在宅勤務・テレワークの拡大も

図2 新型コロナ関連での雇用・収入への影響—労働時間の変動別—
コロナ前フルタイム労働者

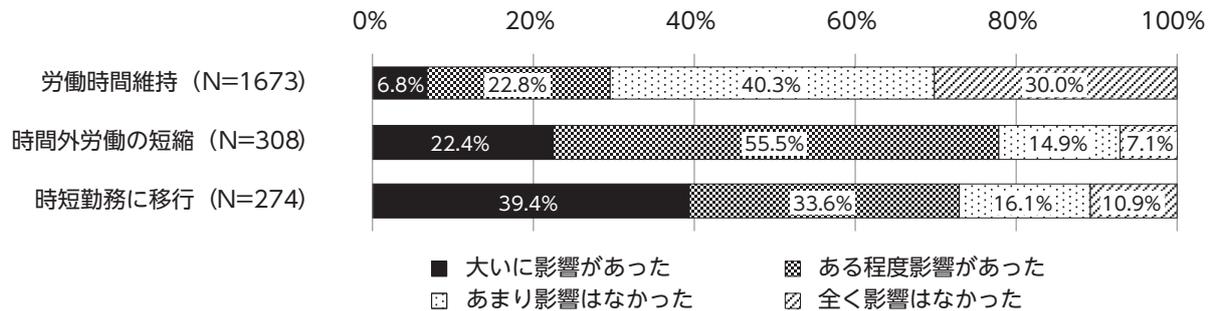
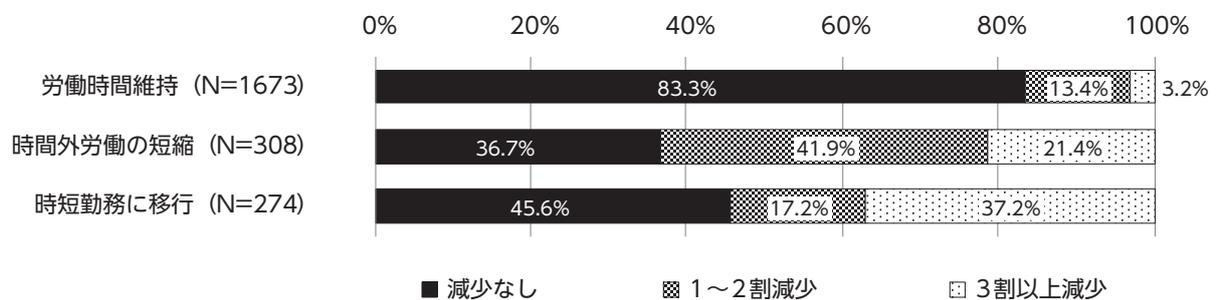


図3 新型コロナ問題発生後の収入変動—労働時間の変動別—
コロナ前フルタイム労働者



クローズアップされた。テレワークは、これまで様々な理由からなかなか普及しないと言われてきたが、コロナ禍を機に一挙に普及したように見える。ただ、注意したいのは、今回の危機に際しての在宅勤務拡大は、従来型の「(情報通信機器を用いた) テレワークになじむ仕事か否か」では議論しきれないように思えることだ。というのは、特に4月半ば以降、政府・自治体から出勤抑制に関わる強い要請が発せられる中、感染拡大防止を優先し、各企業で在宅勤務への移行が半ば否応なく行われた側面もあり、場合によっては、実質的な業務遂行水準が維持されていないケースもあろう。その意味で、それ以前から在宅勤務に移行できた層とは、質的に異なる可能性がある。

以下では、首都圏に地域を限定して分析する。感染リスク(感染者数等)の高まり方、在宅勤務の普及率は、地域によって大きく異なったからだ¹¹。首都圏では、3月25日に東京都知事が緊急記者会見を開いて不要不急の外出自粛を要請し、それが危機意識醸成の大きな契機となった。そこから緊急事態宣言(首都圏は4月7日)までの期間は、感染者急増で事態が切迫し、危機意識の急速な高まりが見られ

た時期でもあった。出勤抑制に関わる法的な要請はなかったものの、働く者自身の感染予防の観点からも、在宅勤務適用が大きなメリットと受け止められた。そうした3月末までの局面(働く者の選択肢としてあった局面)と、出勤抑制の要請が強まった4月以降の局面(否応なく在宅となった局面)では、在宅勤務に関しやや様相が異なろう。考えるに、4月頭時点で既に在宅勤務を選択できた層は、業務遂行水準の低下をあまり被ることなく仕事の場を自宅に移しえた人が多かったかもしれない。4月以降の在宅勤務移行は、これとは大きく異なろう。

つまり、4～5月の間に在宅勤務を行えたことの意味は大きかったものの、同じ在宅勤務でも、「4月頭時点で選択できたこと」と「それ以降(社会的要請が強まった段階)の適用」とでは、労働の実質においては異なる意味合いを持っていたのではないかと。そして、4月頭時点で在宅勤務を選べる立場にいたかが、このたびの緊急事態にともなう労働供給の変動を最小限に止められたか否かに関わる可能性がある。以下で見よう。

図4を見ると、在宅勤務の導入時期によって労働

図 4 2020 年 4～5 月における労働時間の変動—在宅勤務制度の導入時期別—
首都圏居住・コロナ前フルタイム労働者

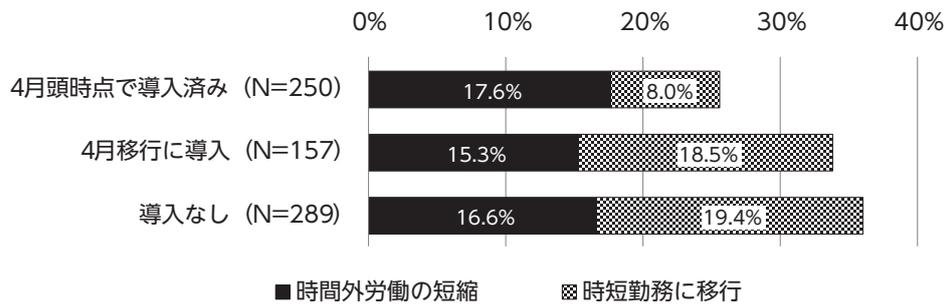


表 1 2020 年 4～5 月における在宅勤務制度導入、労働時間変動、収入変動
—コロナ問題発生前の個人年収別—首都圏居住・コロナ前フルタイム労働者 (N=696)

	在宅勤務制度導入 (行%)			労働時間の変動 (行%)			収入の変動 (行%)		
	4月頭時点で導入済み	4月以降に導入	導入なし	労働時間維持	時間外労働の短縮	時短勤務に移行	減少なし	1～2割減少	3割以上減少
300万円未満 (N=122)	13.9%	16.4%	69.7%	55.7%	9.0%	35.2%	59.0%	17.2%	23.8%
300～500万円未満 (N=237)	21.9%	27.0%	51.1%	68.4%	16.9%	14.8%	71.3%	17.3%	11.4%
500～700万円未満 (N=169)	38.5%	24.3%	37.3%	68.0%	21.3%	10.7%	66.9%	23.1%	10.1%
700万円以上 (N=168)	69.0%	19.0%	11.9%	77.4%	17.3%	5.4%	79.2%	13.1%	7.7%

注 1: 「在宅勤務制度導入」は、連合総研 4 月調査 (4 月 1～3 日実施) 時点で「導入あり」と回答があったケースを「4 月頭時点で導入済み」とし、その時点で導入がなかったものの、JILPT 調査 (5 月 18～27 日実施) 時点で「導入あり」と回答があったケースを「4 月以降に導入」、どちらも「導入なし」のケースを「導入なし」として扱った。

注 2: 「コロナ問題発生前の個人年収」は、連合総研 4 月調査 (4 月 1～3 日実施) における「過去 1 年間のご自身の賃金年収 (税込)」をもとにした。

時間変動に違いがみられる。4 月頭時点で在宅勤務が導入済みの場合、時短勤務に移行する割合は低く、フルタイムが維持されやすい¹²。これに対し、それ以降の在宅勤務導入層は、在宅勤務導入なしと比べ、労働時間変動を同程度被っており、「時短勤務に移行」の割合が低くない。このことから、緊急事態宣言を受けた在宅勤務移行は、出勤抑制策の意味合いが多分にあり、実質的な労働供給低下をともなった部分があることを否定できないように思われる。

では、誰が 4 月頭時点 (働く者の選択肢としてあった段階) で在宅勤務に移行できたのか。付表 2 をみると、在宅勤務制度導入と性別、年齢、学歴、雇用形態、業種、職種、企業規模との関係が見られるが、これに加え注目すべきは個人年収との関係である。コロナ問題発生前の個人年収は、在宅勤務適用のみならず、この間の労働時間変動、収入変動とも強く関連していた。

整理した表 1 をみると、高所得層ほど、在宅勤務への早期移行がなされ¹³、労働時間変動が少なく、収

入を維持していることがうかがえる。高所得層ほど、働く場所を柔軟に移行できたこともあって、働く時間の変動を最小限に抑え、収入低下も防いだという構図が見えてくる¹⁴。逆に、低所得層ほど、コロナ禍の影響を強く受け、労働条件が変動 (労働時間減少、収入低下) したとすることができる。

もともとの所得階層が高いほど労働条件を維持することができ、所得階層が低いほど維持できない。極端に言うと、働く時間・場所の変動を媒介として「格差が再生産された」局面だったようにも読める。

おわりに

暴風が吹き荒れる中、それに対処する資源には厳然たる階層格差があり、それが格差増幅にも直につながりうるという、危機の時代がもつ恐ろしさを見せつける調査データである。労働政策のみならず、広く社会政策のあり方を考える際に顧みなければならない事実を提示している。

付表1 2020年4～5月における労働時間変動と属性との関係
 コロナ問題発生前フルタイム労働者 (N=2255)

		労働時間維持	時間外労働の短縮	時短勤務に移行	N
合計		74.2%	13.7%	12.2%	2255
性別	男性	75.2%	15.4%	9.4%	1496
	女性	72.2%	10.3%	17.5%	759
年齢	20-29歳	68.0%	14.5%	17.5%	331
	30-39歳	72.0%	15.1%	12.9%	510
	40-49歳	76.8%	13.0%	10.2%	706
	50-59歳	74.7%	14.7%	10.6%	546
	60-64歳	80.9%	6.8%	12.3%	162
最終学歴	中学・高校卒	76.0%	11.9%	12.1%	663
	専修学校・短大卒	72.0%	13.0%	15.0%	432
	大学・大学院卒	74.0%	14.9%	11.1%	1160
雇用形態	正社員	75.0%	14.7%	10.3%	1947
	正社員以外	68.8%	7.1%	24.0%	308
勤め先業種	建設業	83.0%	13.1%	4.0%	176
	製造業	76.9%	14.3%	8.8%	679
	電気・ガス・熱供給・水道業	85.7%	9.5%	4.8%	42
	情報通信業	83.0%	9.4%	7.6%	171
	運輸業	71.9%	16.3%	11.9%	160
	卸売・小売業	69.1%	15.2%	15.6%	269
	金融・保険業	65.6%	14.6%	19.9%	151
	不動産業	65.2%	18.2%	16.7%	66
	飲食店・宿泊業	37.5%	22.9%	39.6%	48
	医療・福祉	93.3%	3.9%	2.8%	179
	教育・学習支援業	69.4%	13.9%	16.7%	36
	郵便局・協同組合	88.9%	5.6%	5.6%	18
	サービス業	60.8%	16.5%	22.7%	260
職種	管理職	79.2%	14.6%	6.2%	308
	専門・技術職	82.2%	11.9%	5.9%	437
	事務職	76.2%	11.4%	12.4%	614
	営業・販売職	61.5%	19.9%	18.6%	322
	サービス職	59.4%	12.9%	27.7%	155
	保安・警備職	78.6%	7.1%	14.3%	14
	生産技能職	74.3%	12.3%	13.4%	253
	輸送・機械運転職	66.7%	20.0%	13.3%	60
	建設作業・採掘職	83.9%	12.9%	3.2%	31
	運搬・清掃・包装作業	77.0%	14.8%	8.2%	61
	勤め先企業規模	29人以下	76.2%	11.1%	12.7%
30～299人		74.7%	13.9%	11.4%	740
300～999人		74.0%	13.9%	12.1%	339
1000人以上		72.5%	14.9%	12.7%	734
コロナ前の個人年収	300万円未満	70.6%	9.6%	19.8%	615
	300～500万円未満	76.3%	12.2%	11.5%	819
	500～700万円未満	72.5%	18.7%	8.9%	461
	700万円以上	77.8%	17.5%	4.7%	360
居住地域	首都圏	68.6%	16.9%	14.6%	687
	関西・福岡	68.9%	15.7%	15.4%	408
	特定警戒都道府県追加6地域	80.7%	9.5%	9.8%	378
	その他地域	78.8%	11.8%	9.5%	782

注1:「コロナ前の個人年収」は、連合総研4月調査(4月1～3日実施)における「過去1年間のご自身の賃金年収(税込)」をもとにした。
 注2:「居住地域」は、4月7日に緊急事態宣言が出された「首都圏」(東京、神奈川、千葉、埼玉)、「関西・福岡」(大阪、兵庫、福岡)と、4月16日に緊急事態宣言が出された地域のうち、「特定警戒都道府県」として追加で指定された6道府県(北海道、茨城、石川、岐阜、愛知、京都)と、「その他地域」を区分したものである。

付表 2 2020 年 4～5 月における在宅勤務制度導入と属性との関係
首都圏居住・コロナ問題発生前フルタイム労働者 (N=696)

		4 月頭時点で 導入済み	4 月以降に 導入	導入なし	N
合計		35.9%	22.6%	41.5%	696
性別	男性	38.9%	22.3%	38.7%	475
	女性	29.4%	23.1%	47.5%	221
年齢	20-29歳	29.6%	19.4%	50.9%	108
	30-39歳	36.4%	20.0%	43.6%	165
	40-49歳	35.1%	23.9%	41.0%	222
	50-59歳	43.6%	21.5%	35.0%	163
	60-64歳	23.7%	39.5%	36.8%	38
最終学歴	中学・高校卒	17.8%	21.7%	60.5%	129
	専修学校・短大卒	18.6%	21.6%	59.8%	97
	大学・大学院卒	44.5%	23.0%	32.6%	470
雇用形態	正社員	37.6%	22.8%	39.6%	606
	正社員以外	24.4%	21.1%	54.4%	90
勤め先業種	建設業	28.9%	34.2%	36.8%	38
	製造業	47.6%	19.3%	33.1%	166
	電気・ガス・熱供給・水道業	16.7%	50.0%	33.3%	6
	情報通信業	63.4%	24.7%	11.8%	93
	運輸業	8.2%	27.9%	63.9%	61
	卸売・小売業	27.6%	18.4%	53.9%	76
	金融・保険業	50.0%	23.5%	26.5%	68
	不動産業	29.0%	25.8%	45.2%	31
	飲食店・宿泊業	15.4%	15.4%	69.2%	13
	医療・福祉	4.8%	11.9%	83.3%	42
	教育・学習支援業	15.4%	46.2%	38.5%	13
	郵便局・協同組合	-	-	-	0
	サービス業	28.1%	20.2%	51.7%	89
	職種	管理職	55.6%	27.4%	17.1%
専門・技術職		49.2%	19.7%	31.1%	132
事務職		34.3%	23.9%	41.8%	213
営業・販売職		36.5%	21.2%	42.3%	104
サービス職		6.4%	25.5%	68.1%	47
保安・警備職		0.0%	0.0%	100.0%	4
生産技能職		13.2%	26.3%	60.5%	38
輸送・機械運転職		5.0%	15.0%	80.0%	20
建設作業・採掘職		0.0%	33.3%	66.7%	3
運搬・清掃・包装作業		0.0%	0.0%	100.0%	18
勤め先企業規模		29人以下	14.7%	24.5%	60.8%
	30～299人	19.1%	29.6%	51.3%	199
	300～999人	41.0%	21.0%	38.0%	100
	1000人以上	52.9%	17.6%	29.5%	295
コロナ前の個人年収	300万円未満	13.9%	16.4%	69.7%	122
	300～500万円未満	21.9%	27.0%	51.1%	237
	500～700万円未満	38.5%	24.3%	37.3%	169
	700万円以上	69.0%	19.0%	11.9%	168

注 1: 「在宅勤務制度導入」は、連合総研 4 月調査 (4 月 1～3 日実施) 時点で「導入あり」と回答があったケースを「4 月頭時点で導入済み」とし、その時点で導入がなかったものの、JILPT 調査 (5 月 18～27 日実施) 時点で「導入あり」と回答があったケースを「4 月以降に導入」、どちらも「導入なし」のケースを「導入なし」として扱った。

注 2: 「コロナ前の個人年収」は、連合総研 4 月調査 (4 月 1～3 日実施) における「過去 1 年間のご自身の賃金年収 (税込)」をもとにした。

脚注

- 1 JILPT・連合総研「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」。調査設計や集計は、6月10日公表の記者発表資料を参照のこと（記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（一次集計）結果（5月調査・連続パネル個人調査）』）。本調査データは、渡邊木綿子氏より提供いただいた。また、高橋康二副主任研究員には、本レポート作成において有益な助言をいただいた。記して感謝を申し上げたい。なお、本稿の主張は筆者個人のものであり、所属機関を代表するものではない。
- 2 高橋康二（2020）「労働時間の減少と賃金への影響—新型コロナ「第一波」を振り返って」JILPTリサーチアイ第37回。同レポートでは、職業では「営業・販売職」「サービス職」で労働時間の減少幅が大きいこと、産業では「飲食店、宿泊業」「教育、学習支援業」「サービス業」で労働時間の減少幅が特に大きいことが確認される。
- 3 高橋（2020）でも、正社員や契約社員に比べ、パート・アルバイト、派遣労働者の場合では、労働時間の減少がよりストレートに賃金の減少をもたらしていることが確認される。
- 4 対照的に、パートタイム労働者では、時間減少よりも雇用継続に問題の中心があるとも考えられる。高橋（2020）を参照。
- 5 調査時点までに転職した人、無業になったケースも若干見られたが、本稿では同一企業内で雇用継続している者のみを対象として扱う。また、フルタイム就業者の大半は正社員であるが、正社員以外も含まれる（付表1参照）。フルタイム労働の変容を主題とする本稿では、正社員以外を対象から除くことはしていない。
- 6 20時間未満の層の中には「働いていない」と回答したケースも若干含まれる。本稿では、雇用関係が続いている限りにおいて、極度に短い時間の労働と質的に大きな差異はないとみなし、特に区別しない。
- 7 「労働時間維持」層には、4・5月平均の労働時間がコロナ前と同じケースのほか、労働時間が増えた層も含まれる。また、5時間程度の減少までは「維持」として扱った。
- 8 時間減少層のうち、4・5月の平均労働時間が30時間未満である場合、もしくは、いずれかの期間で20時間未満の場合を「時短勤務に移行」と区分した。この処理は、5月の調査期間が大型連休直後のため、コロナとは直接関わりなく2日程度（例えば、5月7日（木）・8日（金））有給休暇を取得するケースがありうることを考慮した便宜的な区分線である。
- 9 「時短勤務に移行」層では、収入「減少なし」の割合も半数近くある。データの範囲内からは推測に限界があるが、当期間に相当数の有給休暇取得があったケースのほか、休業（時短勤務含む）を実施する中で企業が賃金を維持したケースも考えられる。
- 10 女性の労働供給が大幅に減った背景には、小中学校や保育園の臨時休園・休校による社会生活の急変等があると考えられる。周燕飛（2020）「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」JILPTリサーチアイ第38回を参照。
- 11 実際、データを見るかぎり、首都圏と関西圏で、4月1日時点の在宅勤務・テレワーク導入率は大きな違いがある。4月7日時点で緊急事態宣言が出され

た7都府県内でも、置かれていた状況が同じだったわけではない。

- 12 掲表は省略するが、この点は、性別、年齢、雇用形態、業種、職種、企業規模をコントロールした回帰分析においても同様の傾向が得られた。なお、首都圏とほかの地域では傾向が異なる。ほかの地域では、在宅勤務の導入有無が（時期にかかわらず）労働時間維持に関わる部分がみられる。今回の在宅勤務の意味するところは、地域の置かれた状況によって異なるとも考えられる。
- 13 掲表は省略するが、従来テレワーク適用に関わるとされた業種、職種、企業規模等をコントロールした回帰分析においても、在宅勤務への早期移行に対し所得階層との強い関係が残る。
- 14 本稿では、回答分布をもとに年収700万円以上をひとつの区切りとしたが、700万円を何らかのラインとする趣旨ではないことに留意したい。なお、在宅勤務に個人年収が影響する背景には、在宅勤務可能な居住空間やICT環境の有無が関わる部分も多分にあると思われる。ただ、経済的資源の重要性をことさら述べる意図はない。むしろ、本稿での個人年収は、業種・職種・企業規模等では掘りきれない「産業社会での個人の位置づけ（社会的地位）」を表す指標と筆者は考えている。こうした社会的地位に関わる「良い仕事」の所在と格差に引き続き探求の目を向けていく必要があると感じている。

自営業者の団体交渉権—EU と OECD の試み

研究所長 濱口 桂一郎

2020 年 7 月 10 日（金曜）掲載

近年デジタル化の進展の中で、これまでの労働者性判断基準では労働者とは言い難いが、その実態は限りなく雇用労働者に近いいわゆる雇用類似の働き方が増大しつつある。クラウドワークとかプラットフォームワークと言われるそうした働き方の者については、労働者保護法や社会保障法の関係でどのような保護を与えるべきかについて、日本も含めた世界各国で熱心に議論が行われている。ところが、労働法の一つの柱である集団的労使関係システムについては、これをうかつに使うと競争法違反と非難される可能性が常にある。労働者なら団結として保護されるものが、自営業者なら談合として指弾されるという状況下で、この問題にどう取り組むべきかという大問題があるのだ。

残念ながら日本ではこの問題に対する問題意識が低く、雇用類似の働き方に対する政府の対策としても、独占禁止法の優越的地位の濫用を用いようという動きが優勢である。もちろん、使えるものは使うという発想が悪いわけではないが、自営業者の保護に下手に独占禁止法を使うと、その独占禁止法が同時に自営業者の団結（談合）を厳しく禁止していることとの整合性が取りにくくなる恐れがある。国家権力が上から保護するのはいいけれども、自分たちで団結して守るのはけしからんというのでは、健全な社会システムの構築につなげるまい。

この問題が一足早く表面化したのは、2014 年 12 月に EU 司法裁判所が出したオランダ情報メディア労連（FNV）事件（C-413/13）の判決であった。同判決はまず、労働者の雇用・労働条件を改善するための労働協約がその性質上条約第 101 条第 1 項（EU 競争法の第一次法源）の適用対象とならないこ

とを確認した上で、しかしながら、たとえ雇用労働者と全く同じ労務（本件でいえば楽器の演奏）を提供しているのであっても、サービス提供者は原則として同条同項にいうところの「企業」にあたり、労働者を代表する団体がその会員である自営業者のためにその名で交渉しているとしても、それは労働組合としての行為ではなく、企業の団体としての行為に当たると判示した。従って、自営業者の労働協約は条約第 101 条第 1 項の適用を除外することは出来ず、違法となる。ただし、もしその自営業者が実際には偽装自営業者であるなら、EU 法の適用において労働者と分類することを妨げるものではなく、EU 司法裁判はこの「自営音楽家」の労働者性を確認せよと、オランダの裁判所に事案を返した。要するに、偽装自営業者であればいいが、そうでなければ団体交渉は違法ということである。

このように一足先に問題点が露呈していた EU では、やはり一足先にこの問題に対する本質的な次元からの検討が始まった。去る 6 月 30 日、EU の競争総局は、自営業者の団体交渉問題に取組むプロセスを開始したと発表した。記者発表資料¹は、「EU 競争法は団体交渉を必要とする者の道に立ちふさがらない。このイニシアティブは、労働協約を通じて労働条件を改善することが被用者だけではなく保護を要する自営業者にも確保されることを目指す」と述べ、既に始まっているデジタルサービス法の一般協定の、「自営個人とプラットフォーム」の項に意見を出すように求めている。これと並行して労働組合や経営団体とも協議を行うとのことである。

競争政策担当のマルグレーテ・ヴェステアー副委員長の言葉が、その問題意識を明瞭に示している。

日く、「欧州委員会は、プラットフォーム労働者の労働条件の改善にコミットしている。それゆえ、団体交渉が必要な者が EU 競争法に違反する恐れなくそれに参加できるようにするプロセスを開始したのだ。競争法は労働者が組合を結成するのを止めないが、近年の労働市場では「労働者」概念と「自営業者」概念は境界が曖昧になっている。多くの個人が自営業としての契約を受入れざるを得なくなりつつある。我々はそれゆえ、労働条件の改善のために団体交渉する必要のある人々に明確さを与える必要がある」と。7月9日時点ではまだ雇用社会総局からの動きは見られないが、この問題は労働法と競争法の二領域をまたいで包括的に解決すべき大問題であるから、その行方が注目される。今のところ、今秋には選択肢を提示する影響評価報告を公表し、一般協議に移る予定とのことである。

こうした動きを後押ししているのは、経済協力開発機構（OECD）の動向である。2019年11月に公表された OECD 報告書『Negotiating Our Way Up - Collective Bargaining in a Changing World of Work（我らの道を交渉で拓く—変化する仕事の世界における団体交渉）』²は、変化する労働市場で集団的労使関係の果たす役割を高く評価しているが、その中で「特定の自営業又は産業／職業を団体交渉の禁止から免除する」という項があり、偽装自営業者ではなくても、力関係で従属的な自営業者もカルテル規制から免除することを示唆している。また同年7月に公表された『OECD 雇用見通し 2019』³も、第5章の「仕事の未来に直面：団体交渉をいかに最大限活用するか」において、同様の提起を行っている。この問題は今や、先進世界共通の課題になりつつあるのである。

脚注

- 1 Competition: Collective bargaining for the self-employed ; European
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1237
- 2 Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work ; OECD
<https://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm>
- 3 OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work ; OECD
https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en

低い申請者割合にとどまる コロナ困窮者支援事業

働き方と雇用環境部門 主任研究員 周 燕飛

2020年7月31日(金曜)掲載

5月末頃時点では、生活困窮者向けのコロナ支援事業に対する申請者割合は、生活破綻リスクの高い層においても、2割程度にとどまることが、JILPT 調査によって明らかとなった。支援は必要な層に完全には届いていない可能性がある。

公的支援を求める人が急増

コロナ禍による労働時間短縮、休業、解雇・雇い止め等で収入が減少し、公的な経済支援を求める人が急増している。厚生労働省の発表（7月1日）によれば、4月の生活保護の申請件数は21,486件で前年同月比で25%も増えている。家賃の支払いが厳しくなった人に、その一部を公的に補助する住居確保給付金制度にも申請が殺到している。2018年度は全国で4,172件だった支給件数は、今年4月だけでも約2,900件に上った¹。

コロナ禍による国民の生活難を見越し、政府が「世界最大」（安倍首相）と自負する異例な規模の対策費を積み上げていることがその背景にある。2月下旬以降、一律10万円の特別定額給付金や、子育て世帯とひとり親世帯への臨時特別給付金、仕事を休む人向けのコロナ対応休業支援金、小学校休業に対する助成金等の現金給付をはじめ、ベビーシッター利用券といった実物給付、税や公共料金の支払猶予、無利子・無担保融資の拡充等、多方面にわたる経済支援が打ち出されている（表1）。

そのうち、「最後のセーフティーネット」と呼ば

表1 個人や家庭を対象とする国の経済支援スキーム（新型コロナウイルス対応）

	A 現金給付		B 実物給付	C 支払い猶予・減免	D 無利子・無担保融資
	勤務先を通じての間接支給	個人/家庭への直接支給			
所得審査 なし	<ul style="list-style-type: none"> 傷病手当、休業手当 雇用調整助成金特例措置（賃金の75～100%、上限1.5万円/日） 新型コロナウイルス対応休業支援金^c（賃金の8割、月額上限33万円） 小学校休業等対応助成金/支援金（上限7,500～15,000円/日） 	<ul style="list-style-type: none"> 特別定額給付金（1人あたり10万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ベビーシッター利用者支援（特例措置、割引券形式） 		
所得審査 あり		<ul style="list-style-type: none"> 生活保護 住居確保給付金（受給条件緩和、最大62.8万円） 子育て世帯への臨時特別給付金^a（児童1人につき1万円） ひとり親への臨時特別給付金^b（5万円～） 		<ul style="list-style-type: none"> 税・社会保険料の免除や猶予（1年間） 公共料金の免除や猶予 厚生年金保険料等の標準報酬月額の特例改定 	<ul style="list-style-type: none"> 緊急小口資金・総合支援資金（最大80万円）

出典：厚生労働省「生活を支えるための支援のご案内」（7月16日更新）より筆者がまとめ。

注1: a 年収制限は960万円（子ども2人のモデル世帯）であり、中高収入層も支給対象に含まれている。 b 年収制限は365万円（子ども1人のモデル世帯）、ひとり親世帯の約8割が対象である。 c 個人が直接申請も可能となった（7月以降）。

注2: 太字の事業は、新型コロナウイルス対応の新制度もしくは条件緩和のあった既存制度である。

れる生活保護制度に加え、受給条件が大幅に緩和された住宅確保給付金や、税や社会保険料の免除・猶予、公共料金の免除・猶予、緊急小口資金（生活費の貸出し）といった支援事業（表1の下線部分）は、比較的厳格な所得審査があり、コロナ禍で生活困窮に陥った者が主なターゲットとなっている。

日本の新型コロナ関連の経済支援は、その金額とカバーする範囲からみても、高福祉の欧州諸国に比べても遜色のないものと言える²。しかしながら、いずれの支援制度も、利用に当たって、本人からの申請が給付の前提となっている。そのため、「制度はあるけれども、さまざまな理由でそこにアクセスできない」という申請主義に固有の問題が発生しやすい。

そこで気になる問題は、支援制度から漏れている人がどのくらいの規模で存在するかである。ある程度の支援漏れは仕方が無いものの、捕捉されない要支援層があまりに多い場合では、制度の実施面で何かの不具合が生じている可能性があり、何らかの対策を講じる必要がある。支援を受けられないケースには、もともと支援の要件を満たさないために受けられないケースと、要件を満たしながらも、本人から申請が行われないケース、さらには申請が行われたにもかかわらず、審査の結果、何らかの理由により助成が行われないケースが考えられる。

このうち支援の要件を満たされないと本人が判断したり、何らかの理由により申請しなかった人がど

の程度いるかを考えるためのヒントが、JILPTの最新調査より得られている。JILPTは5月末頃、4月1日時点で就業していた民間企業の会社員4,307人およびフリーランス580人（20歳～65歳未満）の調査を実施した³。調査結果によると、生活破綻リスクが高く、喫緊の支援が必要と思われる所得層において、5月末日段階において約8割もの人々がコロナ困窮者支援に申請していなかった。以下に詳しく見てゆこう。

雇用者の16%は月収3割以上減、「ハイリスクの要支援層」が220万人超

今回のコロナ困窮者支援の対象となる人々は、月収が3割以上減少している雇用者や、売上高が5割以上減少しているフリーランスに多く含まれている。とりわけ、切り崩せる預貯金等の金融資産をあまり持たない人々は、収入落込みが生活破綻に直結する恐れがある。

JILPT調査によれば、コロナ前の通常月に比べて直近（4月）の月収/売上高が大幅に減少した者の割合は、雇用者の15.5%、フリーランスの36.6%に上っている。言い換えれば、雇用者の6人に1人、フリーランスの3人に1人は、「潜在的な要支援層」となっている（表2）。

表2 コロナ前の通常月に比べて直近（4月）の月収/売上高の変化（%）

	全体		低収入層 ^a		中収入層 ^b		高収入層 ^c	
	雇用者	フリーランス	雇用者	フリーランス	雇用者	フリーランス	雇用者	フリーランス
増加または同程度	67.6	29.1	56.5	23.1	68.1	31.9	72.7	35.2
1～2割減	16.9	21.4	19.8	20.0	17.6	21.9	16.7	22.7
3～4割減	7.0	12.9	10.7	12.3	6.6	13.9	4.4	13.6
5割以上減	8.5	25.7	12.9	26.9	7.8	25.6	6.2	22.7
ゼロになった	0.0	10.9	0.0	17.7	0.0	6.7	0.0	5.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(再掲) 大幅減 ^d	15.5	36.6	23.6	44.6	14.3	32.4	10.6	28.4
N	4,307	580	635	130	2,103	238	820	88

出典：JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（2020年5月下旬実施）より筆者が集計。

注1：集計対象者が、4月1日時点民間企業で働く会社員4,307人とフリーランスで働く者（雇い人のない、店主以外の自営業主（農林漁業除く））580人である。全体には、世帯収入不明者を含む。

注2：a 調査前年の世帯年収が300万円未満 b 調査前年の世帯年収が300万円以上800万円未満 c 調査前年の世帯年収が800万円以上 d 月収が3割以上減少または売上高が5割以上減少

注3：「同程度」＝「±9%」、「1～2割減」＝「10～29%減」、「3～4割減」＝「30～49%減」

表 3 新型コロナによる生活苦で、経済支援を申請した（予定を含む）割合（%）

	N	支援①	支援②	支援③	支援④	支援⑤	①～⑤の いずれか	
		緊急小口資金・ 総合支援資金	住宅確保 給付金	税・保険料の 減免	公共料金の 支払い猶予	生活保護		
雇用者	全体	4,307	1.5	1.1	2.4	2.0	0.5	5.4
	高収入層	820	1.0	0.7	1.6	1.2	0.0	3.5
	中収入層	2,103	1.5	1.3	2.2	2.1	0.3	5.3
	低収入層	635	2.7	1.9	4.1	2.8	1.9	9.6
	月収 3 割以上減 (潜在的な要支援層)	668	5.7	4.6	7.2	6.9	0.9	18.0
	低収入層×月収 3 割以上減 (ハイリスクの要支援層)	150	6.7	5.3	8.7	6.0	2.0	20.0
フリーランス	全体	580	3.6	1.9	8.3	4.3	0.9	12.6
	高収入層	88	4.5	2.3	8.0	3.4	0.0	10.2
	中収入層	238	3.8	2.1	8.4	4.2	0.4	11.8
	低収入層	130	1.5	2.3	10.8	6.2	2.3	16.2
	売上高 5 割以上減 (潜在的な要支援層)	212	5.2	3.8	11.8	6.6	1.4	17.5
	低収入層×売上高 5 割以上減 (ハイリスクの要支援層)	58	1.7	3.4	13.8	8.6	1.7	17.2

出典：表 2 と同じ。

また、コロナ後の大幅な収入減は、低収入の層に集中的に現われている。月収が 3 割以上減少した雇用者の割合は、「高収入層（世帯年収 800 万円以上）」が 10.6% であるのに対して、「低収入層（世帯年収 300 万円未満）」では 23.6% に達している。フリーランスにも同じく、売上高が 5 割以上減少した者の割合は、「低収入層」（44.6%）が高収入層（28.4%）を大きく上回っている。

一般的には、収入の低い人ほど、金融資産の蓄えも少ない傾向にある。そのため、低収入層は急激な収入低下に対応する余力に乏しく、政策的支援が得られなければ生活が破綻しかねない、いわゆる「ハイリスクの要支援層」となりうる。こうした「ハイリスクの要支援層」（月収 / 売上高大幅減×世帯年収 300 万円未満）は、雇用者の 3.5%（4,307 人中 150 人）、フリーランスの 1 割（580 人中 58 人）を占めている（表 3）。

この割合から逆算すると、全国では「ハイリスクの要支援層」の人数規模は、220 万人を超えるものと試算される。そのうち、雇用者数が 207 万人（5,920 万人⁴ × 3.5%）、フリーランスが 17 万人（170 万人⁵ × 10%）となっている。

「ハイリスクの要支援層」でも経済支援を申請した人は 2 割程度

では、こうした「潜在的な要支援層」や「ハイリスクの要支援層」は、コロナ困窮者支援にどの程度アクセスできているのか。

新型コロナによる生活苦が原因で、「緊急小口資金・総合支援資金」、「住宅確保給付金」、「税・保険料の減免」、「公共料金の支払い猶予」および「生活保護」といった生活困窮者向けの 5 つの支援事業のいずれかを申請した者の割合（申請予定を含む）について見ると、「潜在的な要支援層」が 18% 前後、「ハイリスクの要支援層」が 17.2%（フリーランス）～ 20.0%（雇用者）となっている。つまり、喫緊の支援が必要とされる「ハイリスクの要支援層」においても、コロナ困窮者支援にアクセスできていない人々が全体の約 8 割を占めている。

支援の種類別で見ると、「税・保険料の減免」と「公共料金の支払い猶予」を申請した人の割合がもっとも高くなっている。そのうち、「税・保険料の減免」を申請した割合は、「潜在的な要支援層」では 7.2%（雇用者）～ 11.8%（フリーランス）、「ハイリスクの要支援層」では 8.7%（雇用者）～ 13.8%（フリーランス）に上っている。

「緊急小口資金・総合支援資金」と「住宅確保給付金」を申請した者も一定割合で存在している。前者の申請した人の割合は、「潜在的な要支援層」では5～6%程度、「ハイリスクの要支援層」では2～7%程度となっている。後者の申請した人の割合は、「潜在的な要支援層」では4～5%程度、「ハイリスクの要支援層」では3～5%程度となっている。一方、このように様々な支援制度があるせいか、「生活保護」の申請者割合は1%未満と全体的に低く抑えられている。「ハイリスクの要支援層」においては、「生活保護」の申請者割合は2%前後となっている⁶。

全体的にみると、雇用者と比較して、フリーランスはコロナ困窮者支援の申請者割合が2倍以上の高さとなっている(12.6%vs.5.4%)。「会社」という個々の労働者を守る組織に属していないため、フリーランスはコロナ禍から一層大きな経済的打撃を受けているものと想像される。

フリーランスの約3割は経営支援にアクセス

もっとも、フリーランスは、最大200万円が支給される「持続化給付金」等、新型コロナ関連の経営支援策も利用可能である。JILPT調査の結果をみ

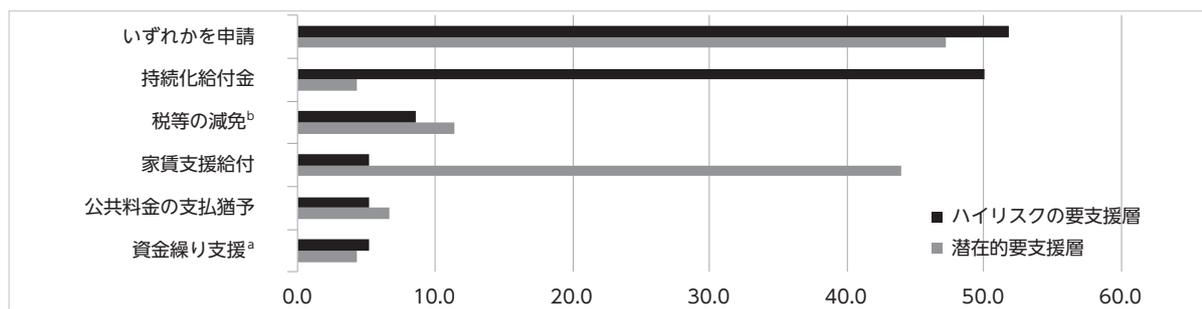
ると、コロナ困窮者支援よりも、経営支援にアクセスできたフリーランスが多い。

具体的には、資金繰り支援、公共料金の支払猶予、家賃支援給付、税等の減免、持続化給付金のいずれかを申請している(予定を含む)割合は、全体では29.3%、「潜在的な要支援層」では47.2%、「ハイリスクの要支援層」では51.7%となっている。そのうち、「ハイリスクの要支援層」の2人に1人は「持続化給付金」、「潜在的な要支援層」の4割強は「家賃支援給付」を申請している(図1)。

収入層別でみると、高収入層は「家賃支援給付」(27.3%)と「税等の減免」(12.5%)を申請する者が多く、「持続化給付金」(2.3%)の申請者割合が低い。一方、低収入層は「持続化給付金」(31.5%)を申請する者が圧倒的に多く、その他経営支援策の申請者割合はいずれも5%程度かそれ以下である。

なお、低収入層のフリーランスに見られる高率の「持続化給付金」申請は、その制度設計が大きく関係しているものと思われる。持続化給付金に定められている「売上高が前年同月比で50%以上減少」という給付条件は、小規模事業者にとって有利な仕組みとなっており、低収入層のフリーランスが利用しやすいことがその背景にある。

図1 新型コロナ関連の経営支援策を申請した(予定を含む)フリーランスの割合(%)

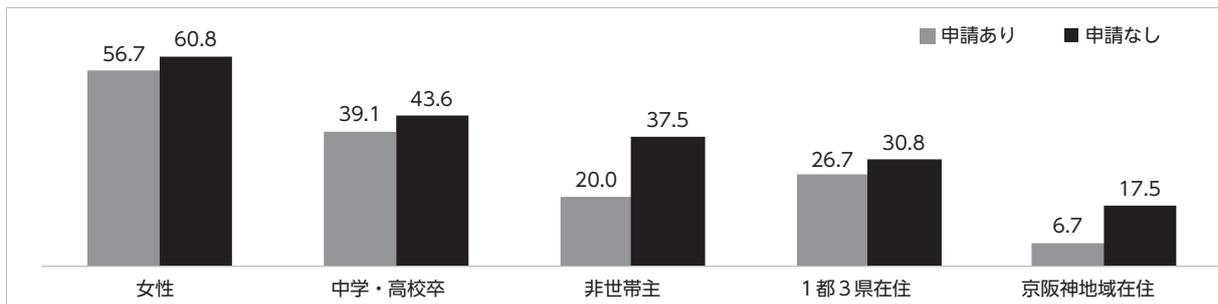


	全体	高収入層	中収入層	低収入層	潜在的な要支援層	ハイリスクの要支援層
資金繰り支援 ^a	2.9	2.3	2.5	2.3	4.2	5.2
公共料金の支払猶予	2.8	3.4	3.8	4.6	6.6	5.2
家賃支援給付	2.8	27.3	27.3	4.6	43.9	5.2
税等の減免 ^b	6.7	12.5	5.9	5.4	11.3	8.6
持続化給付金	26.4	2.3	2.5	31.5	4.2	50.0
いずれかを申請	29.3	29.5	30.3	33.8	47.2	51.7
N	580	88	238	130	212	58

出典:表2と同じ。

注: a 政策金融公庫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 b 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

図 2 コロナ困窮者支援の申請有無別属性比較 (%、ハイリスクの要支援層・雇用者)



出典：付表 1 の集計結果をもとに作成。

注：「1 都 3 県」—東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県；「京阪神地域」—京都府・大阪府・兵庫県

支援にアクセスできなかった人に女性、非世帯主、大都市圏在住者の割合が高い

コロナ困窮者支援が必要であるにもかかわらず、アクセスしない、あるいはアクセスできない人々は何のような特徴を持っているのか。図 2 では、コロナ困窮者支援を申請したグループと、申請しなかったグループの属性を比較してみた。ここで注目したのは「ハイリスクの要支援層」、つまり、支援のターゲットになり得る層である。

雇用者に関する集計結果をみると、「(支援の) 申請なし」グループは、「女性」、「非世帯主」、「中学校・高校卒」および大都市圏在住者に偏っていることが分かる。とりわけ、「申請あり」のグループと比較して、「申請なし」のグループには、「非世帯主」(37.5% vs. 20.0%) と「京阪神地域在住」(17.5% vs. 6.7%) の比率が顕著に高い。

「申請なし」に非世帯主の割合が高いのは、支援に対する必要性和緊迫性が相対的に低いことが理由として考えられる。世帯主に比べて、非世帯主の収入が世帯総収入に占めるウェイトが低く、支援を求める必要性和緊迫性がそれほど高くないものと思われる。

「申請なし」グループに京阪神地域と 1 都 3 県在住者が多いことについては、申請手続きの進み具合をめぐる地域差が関係している可能性が高い。支援申請の相談や受付等の実務は特別区や市町村が担っている。実際、人口の多い大都市圏では事務処理量が多いため、定額給付金等の申請ですらあまり進んでいないところが散見される。

一方、「申請なし」グループに女性が多いことについては、「支援へのセンシビリティ (感度)」が低いことが、その要因の 1 つと考えられる。ほとんどの家庭では、男性 (夫) が主たる稼ぎ手であり、女性 (妻) が二番手の労働者である。国の支援制度を積極的に利用しようとする意識は、妻の方が低いことが関係しているかもしれない。

必要な人に必要な支援を届けるために

5 月末頃の時点では、コロナ困窮者支援事業は、生活破綻リスクの高い階層においても申請者割合が 2 割程度に止まるなど⁷、総じて利用が低調である。このままでは、喫緊の支援を必要とする人の中に、大規模な支援漏れが起こりかねない。異例な規模のコロナ対策費を積み上げた政府の努力が空振りに終わってしまう可能性がある。そのような事態を避けるためには、今一度、制度の実施面に改善の余地がないか、緊急再点検を行う必要がある。

必要な人が支援制度にアクセスできない理由として、「制度の存在を知らない」、「申請の仕方が分からない」、「申請書類を揃うことができなかった」等の理由がよく挙げられている。言い換えれば、「制度の周知」と「制度の申請手続き」のいずれか、または両方に問題が生じている可能性がある。

「制度の周知」を巡る問題点において、支援対象者に情報が届く手段の乏しさがしばしば指摘されている。コロナ禍で生活困窮に陥りそうな人々の特徴を洗い出し、彼 (女) らの目に留まりやすいツール

で支援情報を確実に届けることが重要である。一方、「制度の申請手続き」が原因で支援にアクセスできない人に対しては、無料の申請相談を提供したり、書類を準備する段階からの伴走型サービスを充実させるなどの対策が考えられる。また、事前申請の書

類を申告制にして簡素化し、事後的に本格的審査を行う方法も検討に値する。虚偽申告に対してきちんとした罰則規定を事前に設ければ、不正受給を防ぎながらも必要な人に効率的な支援を行うことが可能となるのではなかろうか。

付表1 コロナ困窮者支援の申請有無別属性比較

	雇用者					フリーランス			
	全体	支援を申請	申請あり×潜在的要支援層	申請なし	申請なし×ハイリスクの要支援層	全体	支援を申請	申請なし	申請なし×ハイリスクの要支援層
女性 (%)	46.3	43.3	56.7	46.5	60.8	29.1	28.8	29.2	31.3
ひとり親 ^a (母子) (%)	2.4	2.6	10.0	2.4	8.3	0.5	0.0	0.6	2.1
ひとり親 (父子) (%)	1.2	1.7	0.0	1.1	0.0	1.0	0.0	1.2	0.0
平均年齢 (歳)	42.5	39.3	41.5	42.7	39.7	48.8	47.3	49.0	48.4
学歴 ^b —中学・高校卒 (%)	32.9	39.5	39.1	32.6	43.6				
—短大・高専等 (%)	22.2	21.6	21.7	22.2	24.5				
—大学・大学院 (%)	44.9	38.9	39.1	45.2	31.9				
世帯での地位—世帯主 (%)	62.6	66.1	80.0	62.4	62.5	63.8	68.5	63.1	72.9
—世帯主の配偶者	22.5	19.3	6.7	22.7	16.7	19.1	17.8	19.3	14.6
—その他	14.9	14.6	13.3	14.9	20.8	17.1	13.7	17.6	12.5
居住地域—1都3県 ^c (%)	30.8	36.9	26.7	30.4	30.8	31.0	38.4	30.0	31.3
—京阪神 ^d (%)	13.7	13.7	6.7	13.7	17.5	14.0	16.4	13.6	16.7
—その他 (%)	55.6	49.4	66.7	55.9	55.6	55.0	45.2	56.4	52.1
N	4,307	233	30	4,074	120	580	73	507	48

出典：表2と同じ。

注1：a 18歳未満の子どもを育てている配偶者のいない男女 b 4月調査と5月調査の両方に回答した雇用者 (N=3,600) に限定した結果 c 東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県 d 京都府・大阪府・兵庫県

注2：フリーランスにおける「申請あり×ハイリスクの要支援層」(N=10) は標本サイズが小さく、集計値は大きくぶれる可能性があるため、その集計結果が省略されている。

脚注

- 朝日新聞「家賃払えない そんな時は」2020年7月8日朝刊
- 欧州諸国の経済支援政策については、JILPTのホームページに掲載されている天瀬光二「労働市場を守るか——欧州各国の緊急雇用対策」(2020年3月27日)、「第2ステージに入った欧州各国の雇用対策」(2020年7月6日)を参照されたい。
- 調査の詳細については、記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(5月調査・連続パネル個人調査)』を参照されたい。
- 出典：総務省統計局「労働力調査(基本集計)2020年(令和2年)5月分結果の概要」。
- フリーランスの総数については、その定義付け、範囲や統計の扱いの違いなどにより、試算結果に大きな振れ幅がある(内閣府「日本のフリーランスについて——その規模や特徴、競争禁止義務の状況や影響の分析(2019年7月24日)」)。本稿では、JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」

(2019年4月12日)に準じて170万人としている。

- 働ける年齢でありながら生活保護を受給すると、就労による自立の意欲が阻害され、「貧困の罠」に陥りやすいとの指摘がある。そのため、一般的に、現役世代の場合は、生活保護よりも、住居費を時限的に支援する住宅確保給付金の方が望ましい支援方法とされる。
- ここで「8割の対象者が支援漏れになった」と結論づけるのは拙速である。特別定額給付金など他の支援を得て経済的困難がある程度解消された結果、コロナ困窮者支援の申請まで至らないケースも一定割合存在するからである。

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 —

世界経済フォーラム第 4 次産業革命日本センターフェロー 井上 裕介
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析 PT 委員

2020 年 7 月 31 日（金曜）掲載

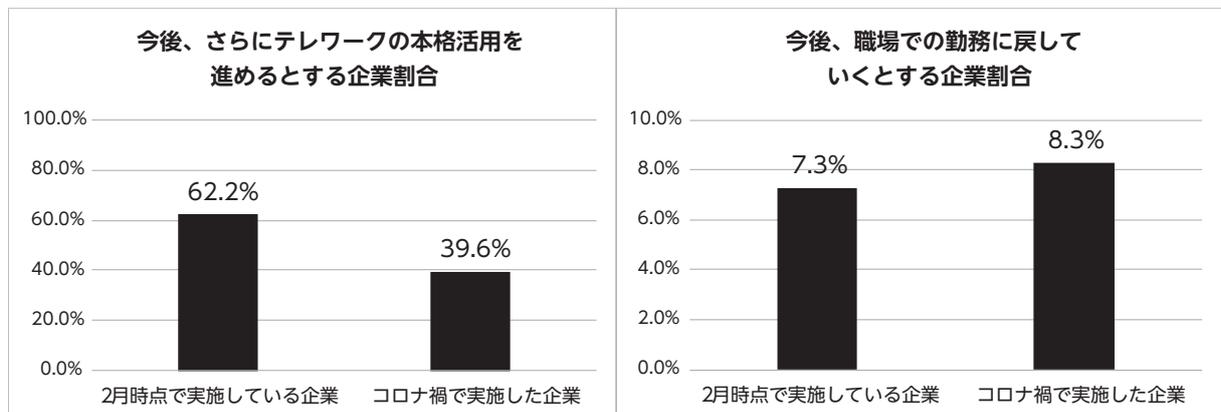
新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、政府による緊急事態宣言が出されて以降、多くの企業でテレワークの取組みが進められてきた。実際に、JILPT が 6 月実施した「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」¹ においても、テレワークを実施した企業割合は本年 2 月時点での 7.0% から、3 月は 24.2%、4 月は 54.8%、5 月は 55.8% と急激に伸びていることが分かる。一方、緊急事態宣言が解除されて以降の状況として、6 月末から 7 月頭の状況を調査した東京商工リサーチ² では、前回調査時（5 月末から 6 月頭）の 56.4% から 31.0% まで割合が低下していることが報告されている。

そもそも政府は、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する手段として長年に渡ってテレワークを推

進してきたものの、従来の労務管理が選択されやすいがために企業の行動変容までつながりづらかった。しかし、With コロナの時代において、人々の接触機会を減らしながら、経済活動を可能にする一手段として、テレワークの活用が位置付けられている。最近では東京を中心に大都市圏において再度感染者数が増加する中、7 月 26 日の西村経済再生担当相の記者会見において、テレワーク実施割合を 7 割にするよう経済界に要請するという報道³ もあるように、感染抑制の手段としてのテレワークには引き続き大きな期待が集まっている。

こうした流れが今後、元の本阿弥となってしまうのか、しまわないのか、企業の今後の人材マネジメントを調査した今回の JILPT 企業調査からどのような示唆が得られるか、分析していくこととする。

図 1 テレワークの活用を進める企業と職場での勤務に戻す企業の割合



注：JILPT6 月企業調査の個票を再集計。2 月におけるテレワーク実施企業数：82 社、コロナ禍でのテレワーク実施企業数：614 社。

図2 生産性の高いテレワークのための政策・制度の役割

マネジメント好事例の普及	最適なレベルのテレワークの促進	家で働くための環境の最適化	安心・安全で高速のICTインフラ整備
	「テレワークの権利」・「繋がらない権利」の推進		プライバシー権を守るためのデータ保護規制の検討
キャンペーン、マネジメント研修の実施	(国境を越えたテレワークのための) 2国間税制協定	ホームオフィスに対する企業手当の活性化	バーチャル・リアリティ技術などの関連分野の研究
	ICTインフラ・アップグレードのための投資刺激策		
	テレワークの成果を見える化し、リモートワークを促進するための公共分野でのデジタル推進	家の近所の保育推進など周辺インフラの検討	
	コワーキングスペースの推奨		
	オンラインラーニングなどを通じた必要なスキルへの投資		

注：OECD(2020)「Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?」から筆者作成

同調査では、コロナウイルス感染が本格化する前にすでにテレワークを実施していた企業（2月時点の割合：7.0%）と、3月からテレワーク導入を進めた企業（3月から5月に実施した割合：50.8%）を識別することができ、それぞれのグループにおいて、同調査にある「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」あるいは「在宅勤務（テレワーク）よりも職場での勤務に戻していく」と回答した企業割合をみていく。

図1にあるように、既にテレワークを実施してきた企業ほど今後さらに本格活用を進める企業割合は高くなっているが、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。また、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から分かるように、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。

テレワークの実施可能性は対人でのサービスが必要となる事業特性や職業特性によってはそもそも困難という事情もあるが、実施可能な業務については感染抑制と経済活動の両立を目指す観点からも、あるいはワーク・ライフ・バランスの観点からも推進されるべきであろう。しかしながら、この動きを一過性で終わらせないために、考慮すべき課題が様々な存在する。

企業にとっては、テレワークの導入によって生産性が低下するかどうかは死活問題となる。コロナ禍

におけるテレワークの生産性に対して、個人の主観的な評価では肯定的・否定的に捉える結果が混在⁴しており、客観的なデータはまだ確認できず、過去の先行研究でも評価は定まっていない。また企業にとっても、労働者にとっても労務管理・業務管理は課題となる。労働時間の管理方法として適切な技術導入がなされているか、また業務指示の時間が決まっていなければ長時間労働の要因ともなりかねず、適切な労務管理が求められる⁵。また多くの調査が指摘するように、業務上のテレワークの課題として、社会の意思決定の仕方、書類の電子化、社内システムへのアクセスなどが挙げられており、全社的な業務見直し、システム導入が求められることとなる。

一方、労働者の多くは通勤負担の軽減からテレワークには肯定的な意見が多いが、家庭内の環境整備は必ずしも追い付いていない場合もあり、通勤費用の代わりにITシステム・光熱費等の支援といった新たな手当でも必要となるかも知れない⁶。さらには、学校休業下での子供の面倒をみながら仕事をすることへの負担、生産性への低下が指摘されているように⁷、テレワークを進めるための養育環境も検討に値する。

また、テレワークはある程度社内で仕事のカタチを習得した者にとってはそれほど問題にならないが、業務フロー、社内特有の文化、仕事のやり方などに熟知していない新人にとっては大きな負担となることが予想される。実際に人材育成への懸念を課題と挙げる企業も多い。また、革新的なアイデアを

形作る際には、対面でのコミュニケーションが求められるとする研究もあるように、長期的な生産性への影響を考慮すれば、実際にはテレワークとともに、一定程度は職場において対面で仕事をする必要性もあり、両者が Mix された働き方が今後は求められるであろう。

こうした課題への対応策としては OECD がまとめる政策集は参考になる (図 2)⁸。多くの国々で With コロナの時代でテレワークが進展する中、テレワークのデメリットを最小化し、メリットを最大限享受するための方策が打ち出されている。労務管理のベストプラクティス等の企業支援、ICT リテラシー醸成等の労働者のテレワーク可能性を広げる取り組み、さらには right to disconnect 含む法制度面での整備と言ったことも視野に入るであろう。

日本政府は骨太の方針において「新たな日常」構築の原動力となる集中的投資としてデジタルニューディールを打ち出し、テレワークを強力に推進することとしている。こうした取組み含め、労働市場の New normal とは何か、骨太な政策展開がなされていくことを期待したい。

脚注

- 1 「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」(一次集計) 結果 (2、3、4、5 月の変化を 6 月に調査・企業調査)
- 2 第 6 回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査：東京商工リサーチ (https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200714_01.html)
- 3 企業に「在宅 7 割」要請へ 大人数会合自粛を一政府：時事ドットコム (<https://www.jiji.com/jc/article?k=2020072600306&g=eco>)
- 4 例えば、肯定的な結果としては【調査発表】テレワーク実態調査(前編)結果(リクルートマネジメントソリューションズ) (<https://www.recruit-ms.co.jp/press/pressrelease/detail/0000000300/>)。否定的な結果としては第 2 回テレワークに関する就業者実態調査(速報)(慶應義塾大学) (<https://nira.or.jp/pdf/report202006-1.pdf>)。
- 5 4 のリクルートマネジメントの調査によれば、労働時間が減少する人・増える人の 2 極化があるという報告がある。
- 6 リモート環境整備手当を行っている企業は多い。メルカリは 6 万円「テレワーク手当」は IT 以外の業界でも導入すべき? (やつづかえり) - 個人 - Yahoo! ニュース (<https://news.yahoo.co.jp/byline/yatsuzukaeri/20200424-00174958/>)
- 7 The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19 | Stanford News

(<https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>)

- 8 Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? | OECD (<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>)

業種別にみたコロナ禍への企業対応

— JILPT 企業調査より —

特任研究員 中村 良二

2020年8月11日(火曜)掲載

世界中の人々が、刻々と変わるコロナ感染の状況に一喜一憂する日々が続いている。ごくふつうのことと思われてきたヒトの移動がままならない未曾有の事態は、働くこと、企業活動を含めたヒトの生活すべてを直撃している。

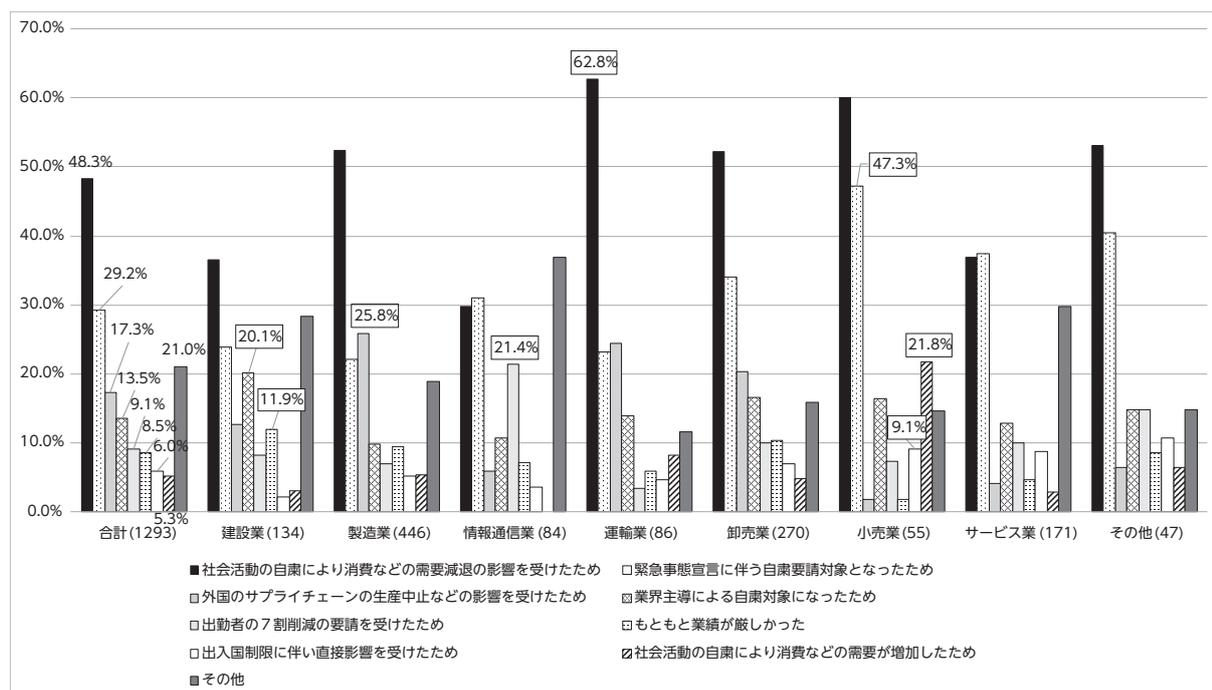
当機構が本年6月に実施した「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査結果」¹によれば、5月の時点で「生産や売上げが減少した」企業は7割を超えている。その一方で、1割弱ではあるが「増加」と回答した企業もある。テレワークを実施した企業は急増したが、5月の時点で半数には達していない²。このように、コロナ禍の

影響とその対応は一律ではない。ここでは、上述の調査結果から、主として業種別に、企業の対応の様相を見ることにしたい。

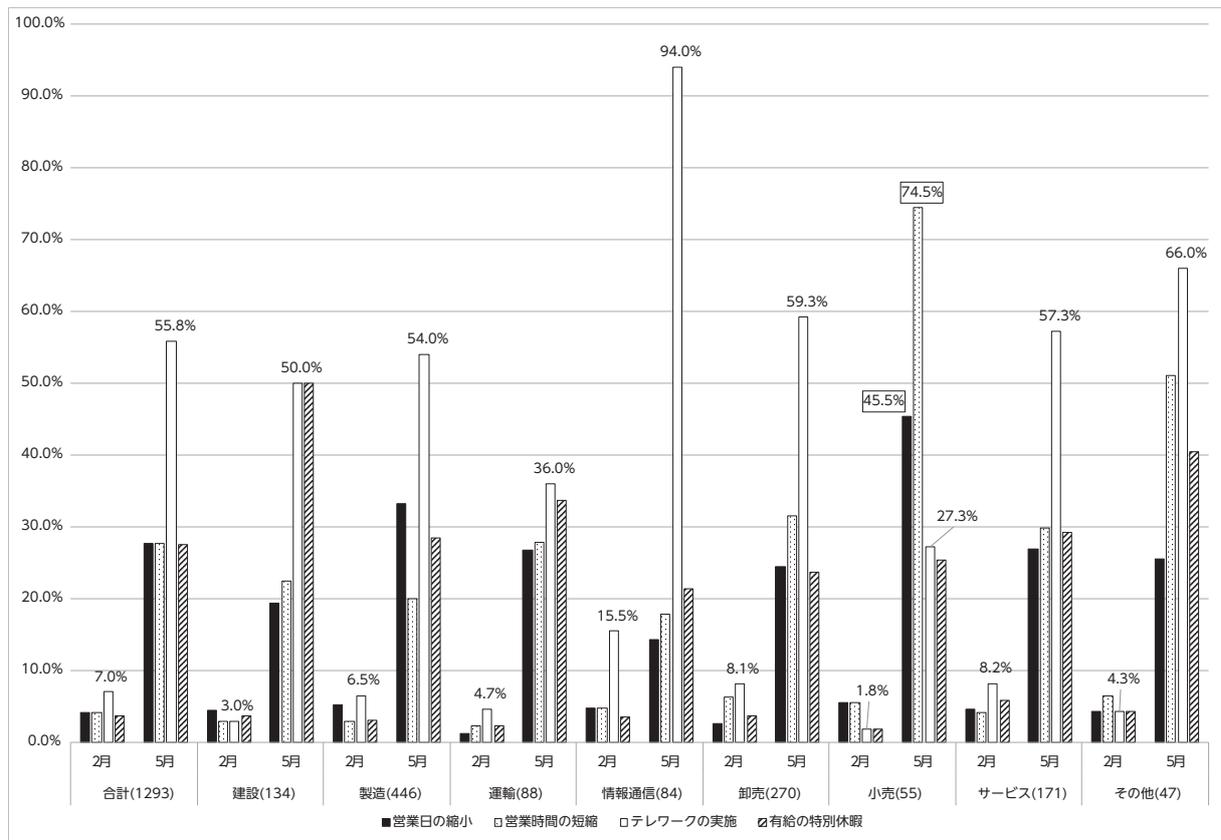
1 業種別の対応の背景

JILPT 調査では、まず「生産や売上げ」がいかに変動したのか、その要因を尋ねている。選択肢の内容から、「変動」とは、ほぼ減少と考えられる。その理由は当然のことながら、業種別に異なる。図表1の一番左端に、全体の結果を示している。最も多かったのは、「社会活動の自粛により消費などの

図表 1 生産や売上げが変動した業種別の要因 (M.A.)



図表 2 事業運営や労働環境のための施策（2月・5月、M.A.）



需要減退の影響を受けたため」で、ほぼ半数弱となっている。次点が「緊急事態宣言に伴う自粛要請対象となったため」の約3割である。

それぞれの項目で最も高い回答率となったのは、どの業種なのかをみて、その数値を四角で囲んでいる。「社会活動の自粛により消費などの需要減退の影響を受けたため」は業種を問わず高回答率となっているが、最も高かったのは運輸業の62.8%であった。以下同様に「緊急事態宣言に伴う自粛要請対象となったため」では小売業の47.3%、「外国のサプライチェーンの生産中止などの影響を受けたため」という理由は、製造業の25.8%がトップとなっている。「業界主導による自粛対象となったため」(20.1%)と「もともと業績が厳しかった」(11.9%)が最も高くなったのは、建設業である。「出勤者の7割削減の要請を受けたため」(21.4%)は、情報通信業がトップとなっている。そして、小売業では、先ほどの「緊急事態宣言に伴う自粛要請対象となったため」の他にも、「出入国制限に伴い直接影響を受けたため」(9.1%)がトップとなっているのと同

時に、一方では、「社会活動の自粛により消費などの需要が増加したため」(21.8%)というプラス要因の指摘もなされている。原材料の確保や、業界主導の強弱など、自粛に至る経緯と理由は、相当程度異なっている。さらに、小売業で、むしろプラス要因となった部分もあるように、生産や売り上げ変動の要因を見ても、その様相は一様ではない。

2 事業運営や労働環境のための施策

こうした異なる背景の下で、企業は事業運営や社員の労働環境のために、さまざまな対応策を採っている。それが、どのように変化したのかを簡単に見ておこう。

『速報』で見たように、こうした施策の中で指摘率が高かったのは、「在宅勤務(テレワーク)の実施」、「営業日の縮小」、「一日あたりの営業時間の短縮」、「有給の特別休暇の付与」である。その4項目について、2月時点と5月時点で実施した企業の状況を

みたのが、**図表 2**である。

2月時点では、こうした4つの施策の実施比率は、おしなべて1割に満たない水準となっていた。その中では、情報通信業における「テレワークの実施」(15.5%)が突出していた。

しかしながら、5月となると、相当程度様相が変わる。それぞれの施策の数値をすべて記載すると煩雑になるため、より変動の大きかった「テレワークの実施」についてのみ、その数値を掲載している。そこにみるとおり、運輸業、小売業で3割ほどの実施となっているが、その他の業種においては、ほぼ5割を超える水準となっている。2月時点から導入され始めていた情報通信業においては、ほぼ100%に近い水準となっている。

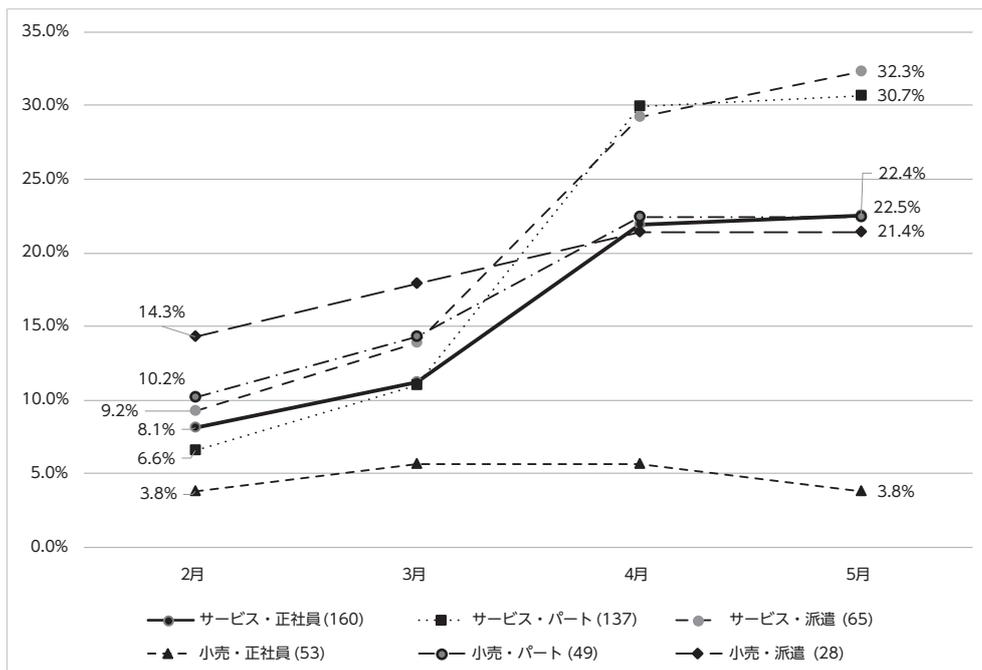
それに加えて、「営業日の縮小」、「一日あたりの営業時間の短縮」も、実施比率が急上昇しているが、中でも小売業をみると、その2項目それぞれの比率は、45.5%、74.5%となっている(この2つの数値については、四角で囲んで掲載している)。こうした施策の実施が、雇用に対してどのような関連を持つのか、影響しているのかを、後でみることにしたい。

3 労働者数の減少傾向

次に、今回のコロナ禍によって、どのように労働者数が変化しているかをみておくことにしたい。すべての業種について、詳細に検討することがもちろん重要ではあるが、ここでは、特徴的な業種に絞って、その内訳を検討する。今回の調査では、労働者数の変化を「増加、ほぼ同じ、減少」という選択肢から尋ねているが、注目すべきなのは「減少」の部分であろう。業種別にみた時、「5月に正社員が減少した」と回答した率もっとも高かったサービス業と、もっとも低かった小売業において、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みた。

図表 3にみるとおり、サービス業と小売業とでは、5月に正社員が減少したと回答した企業の割合がそれぞれ、22.5%と3.8%と大きな差がついている。ただ、正社員よりも、パート・アルバイト、派遣社員の減少割合のほうが、相当程度高いという状況は似ているように思われる。サービス業では、これらのカテゴリーすべてで、特に3月から4月にかけて減少比率が、10～15ポイント程度も急上昇している。小売業では、正社員の減少は相対的にかなり低い水準にあるものの、パート・アルバイト、派遣社

図表 3 サービス業と小売業における雇用形態別労働者が減少した企業割合の推移



図表 4 雇用調整施策の実施割合と労働者数の減少比率

	2月実施			4月実施 (%)		
	N	2月	3月	N	4月	5月
残業の削減	204	16.2	19.6	454	17.0	17.8
所定労働時間の短縮	42	2.4	7.1	333	15.0	17.2
新規学卒採用の抑制・停止	13	15.4	15.4	40	17.5	17.5
一時休業（一時帰休）	11	9.1	9.1	171	21.1	22.2
希望退職者の募集	4	50	100	5	60.0	60.0
解雇	2	100.0	100.0	2	100.0	100.0
雇い止め	3	0.0	0.0	5	40.0	40.0
給与の削減	4	50.0	50.0	17	35.3	41.2
その他の雇用調整	5	60.0	80.0	59	23.7	23.7
実施していない	975	5.8	8.2	570	8.7	8.2

員では 2 割を超える減少率となっている。働き方や社員区分により、雇用に関する影響は、やはり相当程度異なることがこうしたデータからも確認される。それぞれの業種における影響の強さもさることながら、これまでの働き方、ヒトの配置のあり方が、こうした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。

4 雇用調整に見られる動向

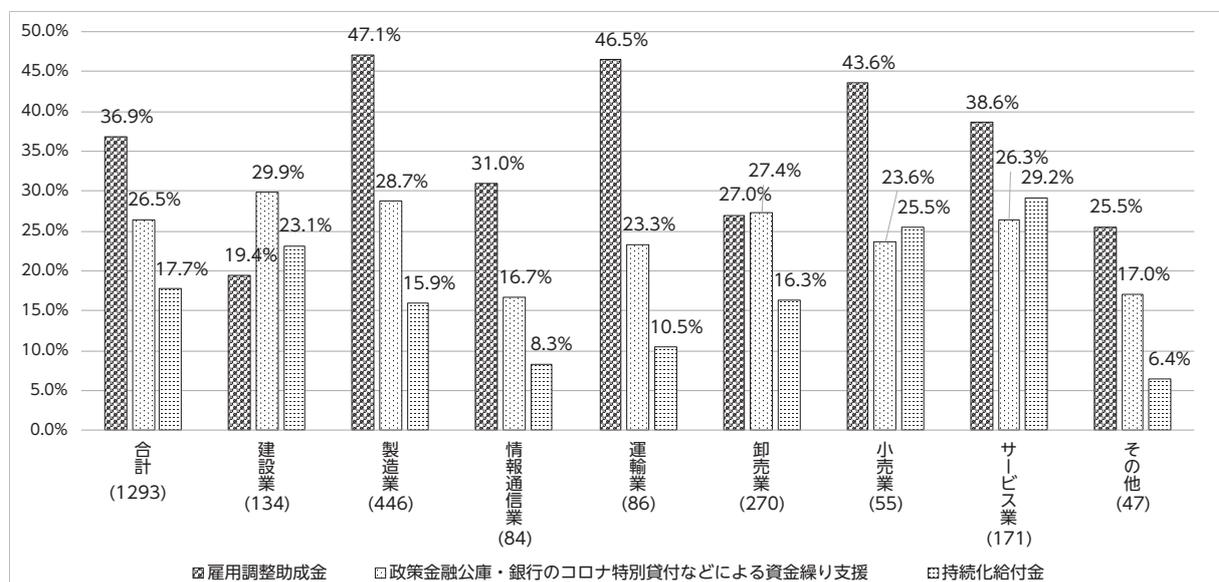
次に、雇用調整の動向について、その傾向を見ておくことにしたい。おおまかにまとめるなら、即座に解雇や雇い止めというシビアな調整施策を採る企

業は少なく、残業や所定労働時間を文字どおり調整している様相が見られる。ただ、そうした中であっても、一部の企業では労働者数が減少している。

図表 4 は、2月と4月に雇用調整施策を実施した企業の中で、それぞれ2月と3月、4月と5月に労働者数が減少したと回答した企業の比率を示している。2月に「残業の削減」を実施した企業数が204社で、そのうち、2月と3月に労働者数が減少した企業はそれぞれ、16.2%、19.6%という意味である。

施策を実施した企業数をみると、2月時点では「実施していない」企業が1,000社近い。施策の内容別に最も多かったのが「残業の削減」の204社である。それが4月になると454社に急増する。同様に、「所

図表 5 公的な支援策の利用状況



定労働時間の短縮、「一時休業」では、それぞれ2月の42社、11社から、5月には333社、171社へと急増する。その一方で興味深いのは、4月時点でも「実施していない」企業が、2月時点よりはるかに少ないというものの、600社に近い水準で存在することである。2月、4月時点双方で、解雇、雇い止め、給与の削減といったシビアな施策を実施した企業は、ごくわずかである。

そして、注目すべきと思われるのは、シビアな施策は採っていない多くの企業においても、2割前後の水準で労働者数が減少している点であろう。それらが具体的に、どういったプロセスや対象となっていたのかは、本調査では明らかになっていないが、先ほど述べた雇用調整施策を「実施していない」企業が、どのような企業であったのかという点と併せて、今後、さらに検討すべき問題であろう。

5 業種別の支援策利用

公的な支援策の利用状況に関しては、『速報』に

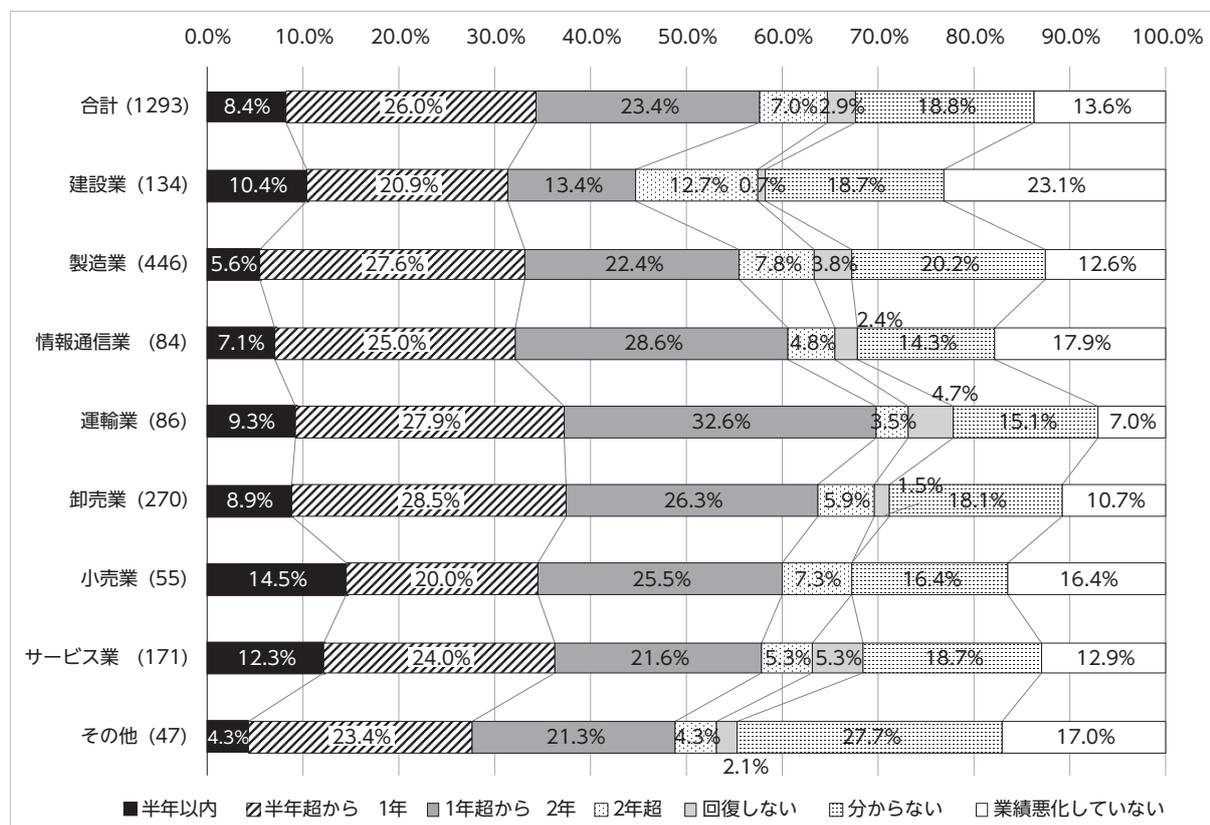
詳しい。ここでは、支援策の中でも、利用率の高い項目に絞って、業種別の動向を簡単にみておく。

左端の全体の傾向にみるように、もっとも多かったのは「雇用調整助成金」であり、「政策金融公庫・銀行のコロナ特別貸付などによる資金繰り支援」、「持続化給付金」が続いている（図表5参照）。

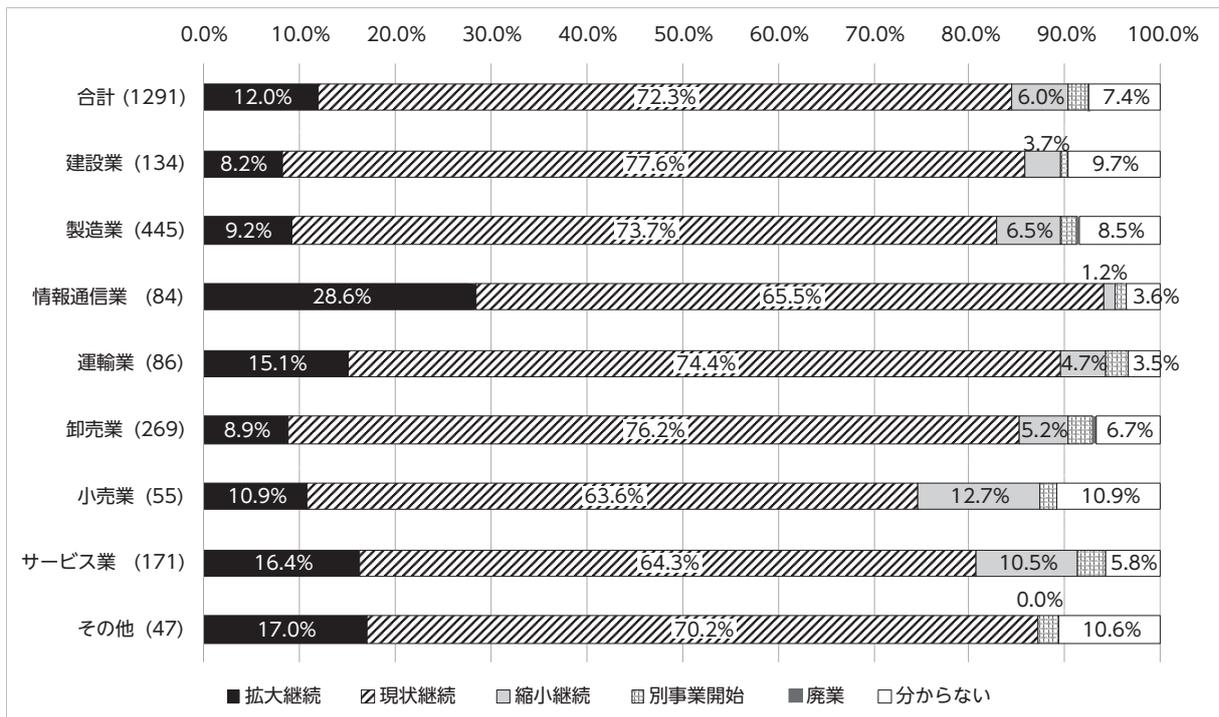
それぞれの支援策には、使用目的、使用の条件などでさまざまな違いがあるため、その利用状況に差異があるのは当然のことであるが、雇用という面から考える時、最初に検討すべきは「雇用調整助成金」であろう。全体の平均以上の水準となったのは、多い順に、「製造業」（47.1%）、「運輸業」（46.5%）、「小売業」（43.6%）となっている。

この助成金を用いている比率が高いこれらの業種では、少なくとも、なるべく雇用を守っていくという方針が相対的に強いということは言えよう。先ほど上でみた小売業の状況も、こうした方針と強く関係しているものと思われる。

図表6 今後の回復にかかる期間の見通し



図表 7 今後の事業継続の方針



6 今後の回復の見通しと事業展開の予想

最後に、それぞれの業種で、今後、いつ頃に業況が回復すると考えているのかを見ておこう。図表 6 にみるように、全体として予想傾向は似ているように思われるが、細部ではいくつかの差異が見られる。

「半年以内」と予想する企業は全体で 8.4% と少数派であるが、「1 年以内」まで含めると、業種に関わりなく、3 割強の企業がそうした予想を持っている。「1 年超から 2 年」の予想は、全体では 2 割強となっているが、「建設業」の 13.4% から「運輸業」の 32.6% まで、若干の広がりを見せている。

「2 年超」、「回復しない」というどちらかといえば厳しい予想をする企業も比率としては少ないものの、一定数存在する。ただ、「分からない」と回答した企業が、各業種ともに 2 割前後いることを考えると、こうした予想がもっとも正直な気持ちを表しているように思われる。

その上で、事業展開の方針をみると、これもまた若干の差異はあるものの、傾向性は似ている。図表 7 にみるように、「現状維持」が 7 割前後でもっとも多くなっている。「拡大して継続する」は 1 割前

後の回答率が多くなっているが、その中では、「情報通信業」の 28.6% が突出している。これまでの趨勢からみても、IT 化がさらに進むことは必須であろう。コロナ禍は、さらにそれを後押ししたとも考えられよう。各業種とも、ひとまず、現状水準を維持しながら、正直に言えば回復の時期が「分からない」将来に向けて、業務を継続しようとしている。

事業の推進の様子は当然のことながら、それに伴い雇用動向がどのように変化していくのかを、さらに詳細に検討していくことが必要である。

脚注

- JILPT 2020 『「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」(一次集計) 結果 (2、3、4、5 月の変化を 6 月に調査・企業調査)』(7 月 16 日発表。以下、「速報」と略記する)
- 東京商工リサーチ 2020 「第 6 回『新型コロナウイルスに関するアンケート』調査」(7 月 14 日発表) では、リモート・ワークを「現在も実施」する企業が 3 割を超える一方で、「取りやめ」た企業も 3 割弱の水準にあると報告されている。

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—

高崎経済大学経済学部准教授 小林 徹
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析 PT 委員

2020年8月21日（金曜）掲載

労働政策研究・研修機構は7月16日、『「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」（一次集計）結果』を発表した。そこでは、7割超の企業の業績悪化が確認され、業績が悪化した企業ほどなんらかの雇用調整を実施していることが指摘されている。本稿では、同じ調査データにより計量経済分析の手法を用いて、より業績への悪影響が大きい企業はどのような企業なのか、業績が悪化しているほど新卒採用の抑制や人員削減といったより深刻な雇用調整が実施されているか、などを確認していく。

1. どのような企業がより大きな業績悪化に見舞われたのか

「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」では、業績や人件費が減少したかどうかやその程度、実施した雇用調整の具体的項目名が2月～5月の各時点分調査されている。そのため、上記の変数については同じ企業の4時点分のデータが確認でき、パネルデータ分析が可能な構造になっている。そこで、業績に関する回答から、前年同期比での「業績変化」変数（増加＝1.1、同じ＝1.0、1割減少＝0.9、2割減少＝0.8……）を作成し、こちらを被説明変数としたパネル分析を実施した。分析結果は表1のとおりである。

表1よりモデル1～3のパネル分析の結果を見ると、検定結果から変量効果モデルが支持されてお

りテレワーク実施ダミーは有意な結果とならず、緊急事態宣言のあった4・5月ダミーが統計的に有意なマイナスの結果を示している。同様の結果は他のモデルでも示されており、様々な企業属性をコントロールしても4月・5月ほど業績の悪化が深刻（係数はマイナス0.12～マイナス0.13）になったことがうかがえる。さらにモデル4～7の産業ダミーの結果を見ると、飲食・宿泊業と生活関連サービス・娯楽業が有意なマイナスの結果となり、係数もマイナス0.3を超えている。『「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」（一次集計）結果』で報告されたように7割超の企業が業績悪化になったが、やはりサービス業の業績悪化が著しかったことが確認できる。また、企業規模ダミーの結果を見るといずれも統計的に有意なプラスとなり規模が大きいほど係数が大きくなっている。小規模企業ほど業績悪化が激しいと考えられる。新型コロナウイルスの企業業績への影響は中小サービス業ほど深刻であったことがうかがえる。

2. 業績悪化が激しい企業ほど新卒採用抑制や人員削減などの雇用調整を実施したのか

次に、業績悪化と雇用調整との関係を同様のパネル分析で確認していく。「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」では様々な雇用調整についての質問が設けられているが、ここ

表 1 前年同月比の業績変化に関する分析結果

被説明変数	業績変化 (増加=1.1、同じ=1、1 割減=0.9、2 割減=0.8……)						
	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 4	モデル 5	モデル 6	モデル 7
	固定効果 モデル b/se	変量効果 モデル b/se	OLS b/se	OLS b/se	OLS b/se	OLS b/se	OLS b/se
活動地域の緊急事態宣言適用日数 (例:首都圏=48 日)	-	-	-	0	0	0	0
				[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
緊急事態宣言後 D (4 月・5 月 D)	-0.127	-0.13	-0.134	-0.126	-0.126	-0.126	-0.126
	[0.005]***	[0.005]***	[0.006]***	[0.023]***	[0.023]***	[0.023]***	[0.023]***
上記 2 変数の交差項	-	-	-	0	0	0	0
				[0.001]	[0.001]	[0.001]	[0.001]
テレワーク実施 D	-0.009	-0.002	0.007	-	-	0	-0.013
	[0.007]	[0.006]	[0.006]	-	-	[0.007]	[0.007]*
鉱業、採石業、砂利採取業 D	-	-	-	0.1	0.128	0.1	0.13
参照: 農林漁業、電気・ガス・熱供給業	-	-	-	[0.137]	[0.137]	[0.137]	[0.136]
建設業 D	-	-	-	-0.094	-0.076	-0.094	-0.072
				[0.097]	[0.097]	[0.098]	[0.097]
製造業 D	-	-	-	-0.125	-0.117	-0.125	-0.114
				[0.097]	[0.096]	[0.097]	[0.096]
情報通信業 D	-	-	-	-0.054	-0.045	-0.054	-0.039
				[0.098]	[0.097]	[0.098]	[0.097]
運輸業、郵便業 D	-	-	-	-0.097	-0.093	-0.097	-0.092
				[0.098]	[0.097]	[0.098]	[0.097]
卸売業、小売業 D	-	-	-	-0.144	-0.123	-0.144	-0.119
				[0.097]	[0.097]	[0.097]	[0.097]
金融業、保険業 D	-	-	-	-0.179	-0.165	-0.179	-0.161
				[0.104]*	[0.103]	[0.104]*	[0.103]
不動産業、物品賃貸業 D	-	-	-	-0.146	-0.125	-0.147	-0.121
				[0.099]	[0.098]	[0.099]	[0.098]
学術研究、専門・技術サービス業 D	-	-	-	-0.144	-0.111	-0.144	-0.105
				[0.098]	[0.097]	[0.098]	[0.097]
宿泊業、飲食サービス業 D	-	-	-	-0.381	-0.373	-0.381	-0.371
				[0.100]***	[0.099]***	[0.100]***	[0.099]***
生活関連サービス業、娯楽業 D	-	-	-	-0.351	-0.332	-0.351	-0.33
				[0.100]***	[0.099]***	[0.100]***	[0.099]***
教育、学習支援業 D	-	-	-	-0.15	-0.135	-0.15	-0.132
				[0.109]	[0.108]	[0.109]	[0.108]
医療、福祉 D	-	-	-	-0.09	-0.092	-0.09	-0.092
				[0.100]	[0.099]	[0.100]	[0.099]
複合サービス事業 D	-	-	-	-0.2	-0.152	-0.2	-0.149
				[0.119]*	[0.118]	[0.119]*	[0.118]
サービス業 (他に分類されないもの) D	-	-	-	-0.087	-0.07	-0.087	-0.066
				[0.098]	[0.097]	[0.098]	[0.097]
6 人～19 人 D	-	-	-	-	0.068	-	0.069
参照: 5 名以下	-	-	-	-	[0.013]***	-	[0.013]***
20 人～49 人 D	-	-	-	-	0.073	-	0.074
					[0.013]***	-	[0.013]***
50 人～99 人 D	-	-	-	-	0.096	-	0.098
					[0.015]***	-	[0.015]***
100 人～299 人 D	-	-	-	-	0.096	-	0.099
					[0.011]***	-	[0.011]***
300 人～999 人 D	-	-	-	-	0.098	-	0.103
					[0.013]***	-	[0.013]***
1000 人以上 D	-	-	-	-	0.12	-	0.125
					[0.017]***	-	[0.018]***
定数項	0.94	0.939	0.937	1.063	0.974	1.063	0.967
	[0.003]***	[0.005]***	[0.004]***	[0.098]***	[0.098]***	[0.098]***	[0.098]***
観察値数	5066	5066	5066	5066	5066	5066	5066
Adj-R-squared	-0.048	-	0.097	0.15	0.163	0.15	0.164
hausman	0.134						
xttest	0.000						

注 1: [] 内の値は標準誤差を表す。

注 2: *** は 1% 水準、** は 5% 水準、* は 10% 水準で有意であることを示す。

※都道府県及び企業 ID でクラスター内の誤差項の相関に対して頑健な標準誤差による推定を実施したところ、全業種、企業規模が有意な結果となり、他の変数の有意、非有意の結果は変わらなかった。産業や企業規模についても係数の大きさから指摘される特徴に違いは無いことから、クラスターロバスト標準誤差を用いない分析結果を掲載している。

では雇用調整の中でも労働者への影響が重大と考えられる「新卒採用抑制」と「人員削減」の状況を確認したい。まず「新卒採用抑制」については、調査に設けられた「新規学卒者の採用の抑制・停止」を選択した企業を1とする「新卒採用抑制を実施ダミー」を作成した。加えて「人員削減」については、「希望退職者の募集」、「解雇」、「雇い止め」のいずれかを実施した企業を1とする「人員削減を実施ダミー」を作成した。雇用調整に関する質問は雇用形態ごとに設けられており、上記それぞれのダミー変数は、正社員に関するダミー変数と、正規・非正規のどちらかでも選択された場合には1とするダミー変数の2パターンを用いる。雇用調整に関する質問も2月～5月の4時点で聞かれているため被説明変数には「次月に新卒採用抑制を実施(人員削減を実施)ダミー」を用い、説明変数に「業績変化」を用いることで、時点を考慮した分析を実施する。これにより、新型コロナウイルス流行期に業績が悪化した企業ほど、翌月に雇用調整を実施しやすくなっていたかどうかを確認する。分析結果は表2に掲載した。

表2より採用抑制に関する分析結果を見ると、正社員に限定した場合もしない場合も同様の結果となっている。どちらも固定効果モデルが支持され、「業績変化」は統計的に有意なマイナスとなった。つまり、時点で変化しない企業固有の特性によらず、業績が悪化している企業ほど新卒採用の抑制を実施していたことがうかがえる。注目できるのは「テレワーク実施ダミー」が統計的に有意なマイナスの結果となっていることである。企業の固定効果がコントロールされたうえで、テレワークを実施した企業ほど新卒採用の抑制が回避されやすくなっており、テレワークの効果とも考えられるのではないだろうか。WEB面接など新卒採用活動自体がリモートになってきているためか、テレワークを実施できなかった企業はそもそも新卒採用を停止・抑制せざるを得なかったとも考えられる。

次に表2より人員削減に関する分析結果を見ると、正社員については変量効果モデルが支持され、正社員に限定しない場合には固定効果モデルが支持されている。どちらも「業績変化」は統計的にマイナスの結果となっており、やはり業績が悪化してい

る企業ほど人員削減を正社員についても、非正規を含めても実施されていたことがうかがえる。ここでは「テレワーク実施ダミー」は有意な結果を示していない。やはりテレワーク実施が雇用維持そのものに効果があるというよりも、採用活動自体に欠かせないものとして採用維持に限定して効果がみられたのだと考えられる。表2では新卒採用抑制、人員削減に加えて、給与削減を実施したかどうかについても分析を加えている。「給与削減の実施」に関する分析を見ると、正社員に限定した場合もしない場合も変量効果モデルが支持され、「業績変化」はやはり統計的に有意なマイナスの結果を示している。業績が悪化している企業ほど、給与削減も実施しており、新型コロナウイルス流行下での業績悪化は「採用抑制」、「人員削減」、「給与削減」など労働者に重大な影響を及ぼしたことがうかがえる。

3. どのような企業が業績回復の見通しや事業継続の見通しが明るいのか

次に、企業が主観的に感じる「業績の回復見通し」と「事業継続の見通し」への影響について企業属性をコントロールし、テレワークの実施や持続化給付金といった経営支援策の影響を検討する。但し、経営支援策に関する質問は「利用を申請したり、今後の利用を考えたりしている選択肢をすべて選択してください」となっており、利用を検討しているだけでも選択できるようになっている。必ずしも経営支援策を利用した後の効果が反映されているわけではないことに留意する必要がある。また「業績回復の見通し」と「事業継続の見通し」については、回答時6月の1時点だけ聞かれているためパネル分析はできない。説明変数は、産業ダミー、企業規模ダミーに加え、2～5月各月の昨年同月比の業績変化や人件費変化、5月時点でテレワークを実施していたことを反映するダミー変数、2～5月のいずれかで人員削減や新卒採用抑制を実施したことを反映するダミー変数を加えた。分析手法は最小二乗法、順序プロビットの双方を実施したが、分析結果の傾向はほぼ変わらなかったため、表3には最小二乗法の結果

表 2 採用抑制、人員削減に関する分析結果

被説明変数	次月に正社員の新卒抑制を実施 D			次月に新卒抑制を実施 D		
	固定効果 モデル	変量効果 モデル	OLS	固定効果 モデル	変量効果 モデル	OLS
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
業績変化 (増加 =1.1、同じ =1、1 割減 =0.9、2 割減 =0.8 ……)	-0.03 [0.015]**	-0.054 [0.013]***	-0.098 [0.015]***	-0.021 [0.015]	-0.045 [0.013]***	-0.102 [0.015]***
テレワーク実施 D	-0.012 [0.006]*	-0.01 [0.006]*	-0.005 [0.007]	-0.016 [0.006]***	-0.015 [0.006]***	-0.01 [0.007]
3月 D	0.015 [0.004]***	0.014 [0.004]***	0.012 [0.007]*	0.016 [0.004]***	0.014 [0.004]***	0.012 [0.007]
参照 :2月 D						
4月 D	0.021 [0.005]***	0.017 [0.005]***	0.009 [0.008]	0.024 [0.005]***	0.02 [0.005]***	0.011 [0.008]
定数項	0.048 [0.015]***	0.07 [0.013]***	0.112 [0.015]***	0.043 [0.014]***	0.066 [0.013]***	0.12 [0.016]***
観察値数	3807	3807	3807	3807	3807	3807
Adj-R-squared	-0.49		0.013	-0.489		0.013
hausman	0.019			0.005		
xttest		0			0	
被説明変数	次月に正社員の人員削減 (希望退職の 募集、解雇、雇止) を実施 D			次月に人員削減 (希望退職の募集、 解雇、雇止) を実施 D		
	固定効果 モデル	変量効果 モデル	OLS	固定効果 モデル	変量効果 モデル	OLS
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
業績変化 (増加 =1.1、同じ =1、1 割減 =0.9、2 割減 =0.8 ……)	-0.018 [0.009]**	-0.027 [0.008]***	-0.04 [0.008]***	-0.099 [0.024]***	-0.124 [0.021]***	-0.162 [0.022]***
テレワーク実施 D	-0.006 [0.004]*	-0.004 [0.003]	0 [0.004]	0.001 [0.010]	0.009 [0.009]	0.021 [0.010]**
3月 D	0.002 [0.003]	0.001 [0.002]	0 [0.004]	0.031 [0.007]***	0.029 [0.007]***	0.025 [0.010]**
参照 :2月 D						
4月 D	0.004 [0.003]	0.002 [0.003]	-0.002 [0.004]	0.029 [0.009]***	0.023 [0.008]***	0.013 [0.011]
定数項	0.025 [0.009]***	0.033 [0.008]***	0.046 [0.008]***	0.137 [0.023]***	0.161 [0.021]***	0.196 [0.022]***
観察値数	3807	3807	3807	3807	3807	3807
Adj-R-squared	-0.503		0.006	-0.471		0.02
hausman	0.232			0.014		
xttest		0			0	
被説明変数	次月に正社員の給与削減を実施 D			次月に給与削減を実施 D		
	固定効果 モデル	変量効果 モデル	OLS	固定効果 モデル	変量効果 モデル	OLS
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
業績変化 (増加 =1.1、同じ =1、1 割減 =0.9、2 割減 =0.8 ……)	-0.026 [0.011]**	-0.039 [0.009]***	-0.058 [0.010]***	-0.038 [0.012]***	-0.051 [0.010]***	-0.068 [0.010]***
テレワーク実施 D	-0.004 [0.005]	-0.004 [0.004]	-0.004 [0.004]	-0.008 [0.005]	-0.008 [0.004]*	-0.009 [0.005]*
3月 D	0.009 [0.003]***	0.009 [0.003]***	0.008 [0.004]*	0.013 [0.003]***	0.012 [0.003]***	0.012 [0.005]**
参照 :2月 D						
4月 D	0.013 [0.004]***	0.012 [0.004]***	0.009 [0.005]*	0.016 [0.004]***	0.015 [0.004]***	0.014 [0.005]**
定数項	0.03 [0.010]***	0.042 [0.009]***	0.061 [0.010]***	0.041 [0.012]***	0.054 [0.010]***	0.07 [0.011]***
観察値数	3807	3807	3807	3807	3807	3807
Adj-R-squared	-0.489		0.011	-0.483		0.015
hausman	0.220			0.379		
xttest		0			0	

注 1: [] 内の値は標準誤差を表す。

注 2: *** は 1% 水準、** は 5% 水準、* は 10% 水準で有意であることを示す。

※都道府県及び企業 ID でクラスター内の誤差項の相関に対して頑健な標準誤差による推定を実施したところ、変数の有意、非有意の結果は変わらなかったことから、クラスターロバスト標準誤差を用いない分析結果を掲載している。

表3 業績回復、事業継続の見通しに関する分析結果

被説明変数	業績回復の見通し (5: 半年以内で回復、4: 半年~1年で回復、3: 1~2年で回復、2: 2年超で回復、1: 回復しない)			事業継続の見通し (5: 拡大、4: 現行通り、3: 縮小し継続、2: 別事業で継続、1: 廃業)		
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6
	OLS					
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
5月の業績変化	0.29 [0.215]	0.201 [0.227]	0.198 [0.228]	0.423 [0.104]***	0.347 [0.110]***	0.341 [0.109]***
4月の業績変化	-0.113 [0.229]	-0.089 [0.236]	-0.087 [0.236]	0.059 [0.115]	0.117 [0.119]	0.104 [0.118]
3月の業績変化	0.485 [0.253]*	0.456 [0.262]*	0.46 [0.262]*	0.229 [0.124]*	0.243 [0.128]*	0.222 [0.128]*
2月の業績変化	0.758 [0.267]***	0.802 [0.277]***	0.795 [0.278]***	0.09 [0.129]	-0.005 [0.133]	-0.005 [0.133]
5月のテレワーク実施D	0.131 [0.073]*	0.157 [0.074]**	0.153 [0.074]**	0.075 [0.035]**	0.082 [0.035]**	0.085 [0.035]**
持続化給付金(売上が減少している事業主に200万円等)	0.004 [0.100]	-0.008 [0.101]	-0.008 [0.102]	-0.034 [0.051]	-0.044 [0.052]	-0.048 [0.052]
都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金	-0.099 [0.149]	-0.16 [0.154]	-0.158 [0.154]	-0.106 [0.075]	-0.095 [0.078]	-0.116 [0.078]
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	-0.044 [0.079]	-0.045 [0.080]	-0.043 [0.080]	0.038 [0.039]	0.04 [0.039]	0.043 [0.039]
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)	-0.022 [0.073]	-0.037 [0.073]	-0.037 [0.073]	-0.057 [0.036]	-0.06 [0.036]*	-0.057 [0.036]
5月の人件費変化	- [0.447]	0.165 [0.447]	0.173 [0.448]	- [0.448]	0.228 [0.221]	0.245 [0.220]
4月の人件費変化	- [0.567]	0.141 [0.567]	0.138 [0.576]	- [0.576]	-0.076 [0.280]	-0.192 [0.281]
3月の人件費変化	- [0.714]	-1.017 [0.714]	-1.024 [0.716]	- [0.716]	-0.434 [0.349]	-0.376 [0.348]
2月の人件費変化	- [0.792]	0.813 [0.792]	0.819 [0.794]	- [0.794]	0.883 [0.376]**	0.822 [0.374]**
2~5月に正社員の人員削減(希望退職募集、解雇、雇止)を実施D	- [0.244]	- [0.244]	0.124 [0.244]	- [0.244]	- [0.121]***	-0.404 [0.121]***
2~5月に正社員の採用抑制を実施D	- [0.162]	- [0.162]	-0.075 [0.162]	- [0.162]	- [0.079]	-0.059 [0.079]
定数項	2.246 [0.295]***	2.175 [0.500]***	2.176 [0.511]***	3.153 [0.543]***	2.663 [0.583]***	2.795 [0.582]***
観察値数	847	826	826	1155	1130	1130
Adj-R-squared	0.039	0.042	0.041	0.086	0.095	0.103

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

注3: 産業ダミー、企業規模ダミーも含めているが、ほとんどの変数で有意な結果が確認されるものは無く、結果の掲載を省力している。

※都道府県及び企業IDでクラスター内の誤差項の相関に対して頑健な標準誤差による推定を実施したところ、モデル1のテレワーク実施Dが非有意になった以外に、分析結果はほとんど変わらなかったことから、クラスターロバスト標準誤差を用いない分析結果を掲載している。

を掲載している。

表3より、「業績回復の見通し」に関する分析結果を見ると、モデル1~3に共通して2・3月の業績変化が統計的有意なプラス、テレワーク実施ダミーも統計的有意なプラスとなっている。緊急事態宣言が出されていない時点の業績が良好なほど、テレワークが実施されていた企業ほど業績回復の見通しは明るくなっている。

次に「事業継続の見通し」に関する分析結果を見ると、モデル4~6に共通して5月と3月の業績変化が統計的有意なプラス、テレワーク実施も統計的有意なプラスとなっている。またモデル5~6に共通して2月の人件費変化が統計的有意なプラスとなっている。最後にモデル6で含めた2~5月に正社員の人員削減を実施ダミーが統計的有意なマイ

ナスになっている。やはり業績や人件費の悪化程度が小さいほど事業継続の見通しは明るいことが示された。一方で、正社員の人員削減まで追い込まれた企業の見通しは厳しい。また、注目されるのはテレワークが実施された企業の見通しが業績回復に加えて事業継続についても見通しを明るくさせていることである。但し、対人対面で仕事をしなくてはならない企業など、そもそもテレワークを実施しにくい企業ほど新型コロナウイルスの影響を回避できないことを考えると、テレワーク実施そのものの効果ではなく企業の特性が反映された結果であるかもしれない。そこで、次のセクションではテレワーク実施ダミーを被説明変数とした分析を行い、テレワークを実施しやすい企業属性を確認する。その後、傾向スコアマッチング法によってテレワーク実施のしや

すさが理論的に同様の企業間で、実際にテレワークを実施した企業としていない企業とで見通しがどれだけ異なるかを確認する。これにより異なる分析手法でもテレワーク実施の見通しへの影響がみられるかどうかを確認したい。

4. テレワークを実施しやすい企業の特徴と、その特徴が近い企業間での見通しの違い

まず「テレワーク実施ダミー」を被説明変数に用いたプロビット分析を実施し、テレワークを実施しやすい企業の属性を確認していく。分析結果は表 4 に掲載した。表 4 を見ると、3 月、4 月、5 月ダミーが統計的に有意にプラスとなり限界効果も増えている。2 月以降テレワークを実施する企業がだんだんと増えてきた状況がうかがえる。産業と企業規模ダミーを見ると、情報通信業や企業規模ダミーが統計的に有意なプラスとなり、企業規模が大きいほど、情報通信企業ほどテレワークが実施されやすい傾向が共通して示されている。一方で医療・福祉業が共通して統計的に有意なマイナスとなっている。製造業、飲食・宿泊サービス、生活関連サービス・娯楽も分析対象を限定しない場合には、統計的に有意なマイナスになっている。やはり対面で顧客対応業務を行わずを得ないサービス、医療・福祉業はテレワークを実施しにくいと考えられる。加えて製造業のテレワーク実施も進んでいないことは興味深い。

表 4 の右側にはモデル 4 で用いた分析対象について、5 月にテレワークを実施した企業の割合を産業、企業規模別に示した。436 企業と最も多かった製造業では 5 月にテレワークを実施した企業は 53.9% と約半数になっている。宿泊業、飲食サービスは 44.4%、生活関連サービス、娯楽業は 42.1% と、テレワークを実施しにくいと思われたサービス業でも一定程度の企業が実施していることがうかがえる。一方で、医療・福祉は 23.5% とやはり少ない。

次に表 4 のモデル 4 の分析結果を用いてテレワーク実施に関する理論確率を算出し¹、傾向スコアマッチング法による分析を行った。本分析は、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するというものである²。

表 5 を見ると、実際にテレワークを実施した企業としていない企業の業績回復見通しの差を示す ATT は統計的に有意なプラスの結果となっている。属性が類似した企業の中でも、テレワークを実施している企業のほうが業績回復の見通しが良好であることがうかがえる。新型コロナウイルスのために様々な制限がかかるなかでも、テレワークによって業務を進められることで明るい業績見通しに繋がっているのかもしれない。一方で、事業継続の見通しについては有意な結果は示されなかった。テレワークの実施が企業業績になんらかの良好な影響があるのであれば、その実施割合が高くなかった業界で今後さらに実施が進む可能性が考えられる。また、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。

5. 二次分析結果のまとめ

本稿では、2020 年 6 月に労働政策研究・研修機構が実施した「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」のデータを用いて、大きく以下の 3 点を計量経済学の分析手法によって確認した。第一には、2 月～5 月の新型コロナウイルス流行期にどのような企業の業績悪化が大きかったのか。第二には、このような業績悪化の程度が大きいほど、雇用調整が実施されやすかったのか。ここでは、様々な雇用調整の中でも特に労働者への影響が大きい新卒採用の抑制や既存の従業員の人員削減に注目した。第三には、テレワークの実施や持続化給付金といった経営支援策の利用が、企業の業績回復への見通しや事業継続の見通しに影響しているかどうか、である。

分析の結果、中小企業や新型コロナウイルスの影響を直接的に受けやすい宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、医療・福祉業ほど業績悪化が著しかった。また、緊急事態宣言下ほど 2・3 月に比べて業績の前年同月比が 0.12～0.13 ほど

表4 テレワーク実施に関する分析結果

被説明変数	テレワーク実施ダミー				5月テレワークを実施した企業 (%)	観察値数
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4		
	プロビット					
	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se		
3月時ダミー	0.29 [0.066]***	0.3 [0.067]***	0.315 [0.069]***	-	55.8	1259
4月時ダミー	0.572 [0.064]***	0.589 [0.066]***	0.615 [0.068]***	-	0.0	1
5月時ダミー	0.581 [0.064]***	0.597 [0.066]***	0.624 [0.068]***	-	0.0	1
製造業 D	-	-0.013 [0.050]	-0.053 [0.052]***	-0.05 [0.094]	49.6	133
情報通信業 D	-	0.366 [0.088]***	0.326 [0.090]***	0.387 [0.236]***	53.9	436
卸売業、小売業 D	-	0.003 [0.054]	0.016 [0.055]	0.02 [0.100]	93.9	82
金融業、保険業 D	-	0.148 [0.261]	0.063 [0.272]	0.089 [0.545]	36.9	84
宿泊業、飲食サービス業 D	-	-0.096 [0.177]*	-0.126 [0.179]**	-0.146 [0.309]	53.8	316
生活関連サービス業、娯楽業 D	-	-0.088 [0.171]	-0.099 [0.176]*	-0.142 [0.308]	71.4	7
教育、学習支援業 D	-	-0.113 [0.381]	-0.086 [0.385]	0.009 [0.633]	66.7	36
医療、福祉 D	-	-0.215 [0.208]***	-0.264 [0.212]***	-0.458 [0.357]***	80.4	51
100人～299人 D	-	-	0.171 [0.046]***	0.23 [0.082]***	44.4	18
300人～999人 D	-	-	0.318 [0.065]***	0.358 [0.126]***	42.1	19
1000人以上 D	-	-	0.504 [0.110]***	0.421 [0.273]***	50.0	4
観察値数	5066	5066	5066	1259	23.5	17
					0.0	2
					59.6	52
					26.7	90
					41.8	153
					39.6	149
					43.5	85
					60.5	559
					77.9	172
					90.2	51

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

注3: モデル4は5月の分析対象に限定した分析結果である。

※都道府県及び企業IDでクラスター内の誤差項の相関に対して頑健な標準誤差による推定を実施したところ、変数の有意、非有意の結果は変わらなかったことから、クラスターロバスト標準誤差を用いない分析結果を掲載している。

表5 傾向スコアマッチング法による、テレワーク実施企業と実施していない企業の業績回復・事業継続見通しの違い

	Nearest Neighbor Matching			
	N (実施企業)	N (非実施企業)	ATT	標準誤差
業績回復の見通し	702	371	0.195	[0.073]***
事業継続の見通し	702	503	0.015	[0.064]
	Kernel Matching			
	N (実施企業)	N (非実施企業)	ATT	標準誤差
業績回復の見通し	702	555	0.17	[0.07]***
事業継続の見通し	702	555	0.007	[0.063]

低くなっていた。テレワーク実施の業績悪化への影響はパネル分析からも確認できなかった。

業績悪化の雇用調整への影響に関するパネル分析では、業績悪化が大きいほど、新卒採用抑制、人員削減、給与削減のいずれも実施されやすくなっていた。この度の新型コロナウイルスは多くの企業の業績を悪化させ、雇用への影響も非常に大きかったと考えられる。また採用活動がリモートになりつつあることの影響か、テレワークを実施している企業ほど、新卒採用抑制を実施していなかった。

企業の業績回復や事業継続の見通しに関する分析では、回帰分析による結果と傾向スコアマッチング法による結果に共通して、テレワークが実施されている企業ほど業績回復の見通しが良好であった。

これら分析の結果から今後に向けた課題を考えると、企業の業績悪化を防ぐ手立てがより求められるのではないだろうか。業績悪化の程度は人員削減にも新卒採用抑制にも影響し、雇用の出口・入口ともに悪化させていた。出口をふさぐ雇用調整助成金や出てしまった労働者を支援する失業給付、再就職支

援は重要であるが、これに加えてあらたな就職氷河期をおこさぬよう入口に対する対策も重要と考えられる。通年通りの規模で採用をした企業にインセンティブが働くような仕組みが求められるのではない。しかしそれ以上に業績悪化を防げばそもそも人員削減も新卒採用抑制も防ぐことができるため、雇用政策以上に経済活性化政策が重要と考えられる。また、テレワークの実施にも業績回復の見通しを良好にする可能性が考えられることや、実施企業ほど新卒採用を抑制していなかったことから、テレワークがさらに広がることも重要と考えられる。本調査では、製造業やサービス業、医療・福祉業といった産業にはさらなる拡大の余地が確認された。採用意欲のある企業がテレワークを導入できないことで採用活動をあきらめることが無いよう、テレワーク導入支援の普及が重要であると考えられる。

脚注

- 1 傾向スコアの算出では Balancing Property に基づく検定で棄却されなかった。
- 2 具体的には、テレワーク実施の理論値が似た企業同士において、実際にテレワークを実施している企業 1 と実際にはしていない企業 0 の見通しの差である ATT (Average Treatment effect on the Treated) を見ている。ATT は以下 (1) 式で定義する。

$$\begin{aligned}
 ATT &= E(Y_1 - Y_0 | D = 1) \\
 &= E|_{P(\cdot | D=1)} \{E(Y_1 | D = 1, P(X)) - E(Y_0 | D = 1, P(X))\} \quad (1) \\
 &= E|_{P(\cdot | D=1)} \{E(Y_1 | D = 1, P(X)) - E(Y_0 | D = 0, P(X))\}
 \end{aligned}$$

(1) 式のうち、Y はそれぞれの企業の業績回復・事業継続の見通しである。D はテレワーク実施ダミーである。P(X) は表 4 のモデル 4 の分析結果から求められるテレワーク実施の理論値であり、これが同様の企業同士をマッチングさせることで ATT の一致推計量を得る。マッチング推計量は

$$ATT = \frac{1}{n_1} \sum_{i=1}^{n_1} [Y_{1i} - \sum_{j=1}^{n_0} W(i, j) Y_{0j}]$$

で示され、 n_1 は D=1 である企業数、 n_0 は D=0 の企業数である。また、 $W(i, j)$ は傾向スコアに基づく D=0 である企業へのウェイトであり、 $\sum_j W(i, j) = 1$ となる。なおウェイト付けに際しては、一般的に用いられている、Nearest Neighbor Matching と Kernel Matching の 2 種類の方法を用いている。

分析に用いたデータの基本統計量

	平均値	標準偏差		
業績変化	0.873	0.211		
産業ダミー				
鉱業、採石業、砂利採取業	0.001	0.028		
建設業	0.105	0.307		
製造業	0.346	0.476		
情報通信業	0.065	0.247		
運輸業、郵便業	0.067	0.249		
卸売業、小売業	0.251	0.434		
金融業、保険業	0.006	0.074		
不動産業、物品賃貸業	0.028	0.166		
学術研究、専門・技術サービス業	0.040	0.196		
宿泊業、飲食サービス業	0.015	0.120		
生活関連サービス業、娯楽業	0.015	0.122		
教育、学習支援業	0.003	0.056		
医療、福祉	0.013	0.115		
複合サービス事業	0.002	0.040		
サービス業 (他に分類されないもの)	0.042	0.201		
企業規模ダミー				
6 人～19 人	0.121	0.326		
20 人～49 人	0.119	0.324		
50 人～99 人	0.068	0.251		
100 人～299 人	0.443	0.497		
300 人～999 人	0.137	0.344		
1000 人以上	0.041	0.199		
テレワーク実施 D	0.353	0.478		
活動地域の緊急事態宣言適用日数	37.166	9.036		
緊急事態宣言後 D (4 月・5 月 D)	0.498	0.500		
上記 2 変数の交差項	18.491	19.643		
観察値数		5,066		
	平均値	標準偏差		
次月に正社員の新卒抑制を実施 D	0.029	0.168		
次月に新卒抑制を実施 D	0.033	0.178		
次月に正社員の人員削減を実施 D	0.009	0.093		
次月に人員削減を実施 D	0.068	0.252		
次月に正社員の給与削減を実施 D	0.013	0.112		
次月に給与削減を実施 D	0.015	0.120		
業績変化	0.904	0.192		
テレワーク実施 D	0.285	0.452		
3 月ダミー	0.334	0.472		
4 月ダミー	0.331	0.471		
観察値数		3,807		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
業績回復の見通し	3.444	0.977		
事業継続の見通し			4.016	0.549
5 月の業績変化	0.726	0.232	0.783	0.235
4 月の業績変化	0.792	0.224	0.836	0.219
3 月の業績変化	0.898	0.182	0.924	0.175
2 月の業績変化	0.947	0.156	0.960	0.146
5 月の人件費変化	0.938	0.153	0.954	0.141
4 月の人件費変化	0.956	0.132	0.968	0.122
3 月の人件費変化	0.986	0.088	0.992	0.080
2 月の人件費変化	0.996	0.073	0.999	0.066
2～5 月に正社員の人員削減 D	0.021	0.142	0.018	0.132
2～5 月に正社員の採用抑制 D	0.050	0.217	0.043	0.204
5 月のテレワーク実施 D	0.561	0.497	0.563	0.496
持続化給付金	0.223	0.416	0.177	0.382
休業協力金	0.062	0.241	0.051	0.221
資金繰り支援	0.315	0.465	0.269	0.444
雇用調整助成金	0.450	0.498	0.372	0.483
産業ダミー				
製造業	0.341	0.474	0.341	0.474
情報通信業	0.067	0.249	0.070	0.255
運輸業、郵便業	0.073	0.260	0.066	0.249
卸売業、小売業	0.262	0.440	0.250	0.433
金融業、保険業	0.002	0.049	0.005	0.073
不動産業、物品賃貸業	0.029	0.168	0.029	0.168
学術研究、専門・技術サービス業	0.036	0.187	0.041	0.198
宿泊業、飲食サービス業	0.016	0.125	0.015	0.122
生活関連サービス業、娯楽業	0.018	0.134	0.013	0.114
教育、学習支援業	0.004	0.060	0.004	0.059
医療、福祉	0.013	0.115	0.014	0.118
複合サービス事業	0.001	0.035	0.001	0.030
サービス業 (他に分類されないもの)	0.045	0.207	0.044	0.206
企業規模ダミー				
6 人～19 人	0.130	0.336	0.126	0.332
20 人～49 人	0.116	0.321	0.119	0.324
50 人～99 人	0.067	0.249	0.070	0.255
100 人～299 人	0.447	0.497		
300 人～999 人	0.132	0.339	0.133	0.339
1000 人以上	0.040	0.196	0.041	0.198
観察値数		826		1,130

コロナ禍のなかでの賃金の推移

— 5月・8月パネル調査の分析から —

雇用構造と政策部門 副主任研究員 高橋 康二

2020年9月11日（金曜）掲載

1 はじめに

本稿では、コロナ禍のなかでの労働者の賃金の推移にどのようなパターンがあるのか、どのような労働者がそれぞれのパターンを辿る傾向にあるのかを明らかにする¹。結論として、賃金の推移の最大の分水嶺は産業であること、パート・アルバイトや営業・販売職は「低下・回復」型であるのに対し、輸送・機械運転職は「低下・低迷」型であること、他方で管理職のように賃金の低下と縁遠い人々もいることなどが示される。

新型コロナウイルス感染拡大により、2020年4月から5月の間、特に4月16日に緊急事態宣言が全国に拡大され5月25日にかけて段階的に解除されるまでの間、経済活動は大きな制約を受けた。それに伴い企業で働く人々の労働時間は減少（残業時間の減少も含む）し、賃金も低下した²。

しかし、緊急事態宣言が明けると、経済活動に対する制約も徐々に緩和され、賃金も回復し始めた。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、労働者1人あたりの4月、5月、6月の総実労働時間はそれぞれ前年比で-3.9%、-9.3%、-4.0%、きまって支給する給与は同じく-0.9%、-2.0%、-1.5%であり³、5月を「谷」として回復しつつあることが分かる⁴。

とはいえ、ここで挙げた数値は労働者全体の平均値に過ぎない。実際には、賃金の低下と回復を経験した労働者だけでなく、賃金が低下したままの労働者もいれば、そもそも賃金が低下していない労働者もいるだろう。本稿では、コロナ禍のなかでの個々の労働者の賃金の推移にどのようなパターンがある

のか、どのような労働者がそれぞれのパターンを辿る傾向にあるのかを、パネル調査データにより明らかにする。

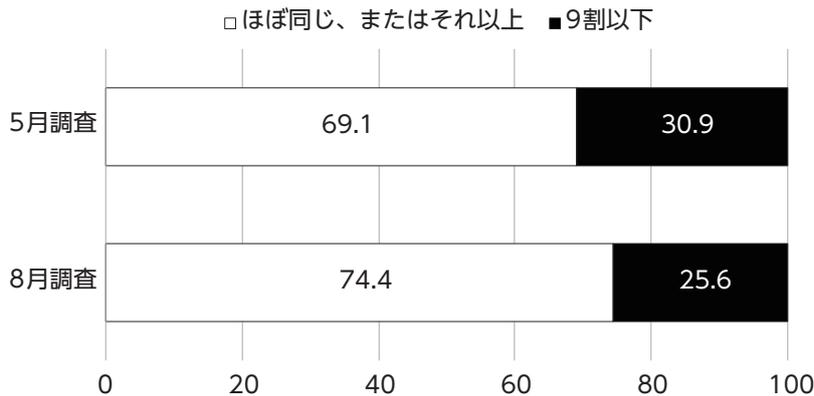
分析に用いるのは、JILPT・連合総研が実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（パネル調査）である。調査概要の詳細な説明は割愛するが⁵、この調査データには同一の対象者の5月と8月の回答が含まれる。本稿では、4月1日時点で民間企業の雇用者で、5月調査と8月調査の両方に回答しており、4月1日から7月末までの間に離転職をしていない3222名を集計対象とする。

言うまでもなく、パネル脱落していない対象者で、かつ、離転職をしていない者のみを集計対象とすることで、小さくないバイアスが生じよう。しかし、今回のコロナ禍のなかで解雇や雇止めが大量には発生しておらず⁶、多くの企業が休業や労働時間の削減により苦境を乗り切ったことに鑑みるならば、必ずしも間違ったデータ選択、対象選択ではないだろう。事実、上記調査の8月調査によれば、コロナ禍の雇用・収入への影響として、「収入の減少」を挙げる人々は59.9%に上るのに対し、「解雇」や「雇い止め」、「勤め先の休廃業に伴う失業」を挙げる人々はいずれも3%未満である⁷。

2 月収の推移の4パターン

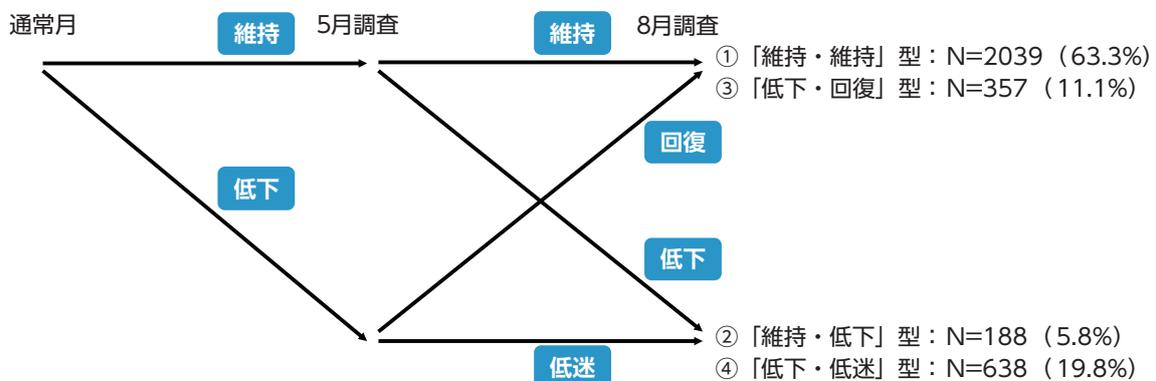
コロナ禍のなかで、どのくらいの人々が賃金の低下を経験したのだろうか。上記調査の5月調査、8月調査では、コロナ前の通常月と比較した直近の月収の水準をたずねている。ここでは、それが「ほぼ

図 1 コロナ前の通常月と比較した直近の月収 (N=3222, %)



注：集計対象は、5月調査、8月調査の両方に回答した者で、4月1日時点で民間企業に勤務しており、4月1日から7月末まで同じ会社に勤めていた者。

図 2 月収の推移のパターン



出所：筆者が作成。

同じ、またはそれ以上」であるか「9割以下」であるかにより、賃金が維持されているか低い状態にあるかを判断したい。

図 1 はその結果を示したものである。ここから、5月調査の段階では30%強が低い状態にあること、8月調査の段階ではそれが25%程度に減少していることが分かる。たしかに、5月調査の段階から8月調査の段階にかけて、賃金は回復したように見える。

しかし、実際の賃金の推移にはいくつかのパターンがあるはずである。図 2 は論理的に考えられる4つのパターンを示したものである。

第1は、5月調査の段階で通常月と同程度以上の月収が維持されており、8月調査の段階でも引き続きそれが維持されているパターンである。これを、①「維持・維持」型と呼ぶ。第2は、5月調査の段階では維持されていたが、8月調査の段階で低い状態にあった②「維持・低下」型である。第3は、5月調査の段階で低い状態にあったが、8月調査の段階で通常月と同

程度以上に回復した③「低下・回復」型である。第4は、5月調査の段階でも8月調査の段階でも低い状態にある④「低下・低迷」型である。

ちなみに、本稿の集計対象についてその構成比を求めると、①「維持・維持」型が63.3%、②「維持・低下」型が5.8%、③「低下・回復」型が11.1%、④「低下・低迷」型が19.8%となっている。マクロ的に見て賃金は低下・回復パターンを辿っているが、個人レベルでそのパターンを辿っているのは1割強にとどまっている。

3 個人属性・企業属性と月収の推移のパターン

それでは、どのような労働者がそれぞれのパターンを辿る傾向にあるのだろうか。表 1 は、個人属性・企業属性別に、月収の推移のパターンを示したものである。最上段の「計」と比べて5ポイント以上高

表1 個人属性・企業属性別にみた月収の推移のパターン（行 %）

	N	維持・維持	維持・低下	低下・回復	低下・低迷	合計
計	3222	63.3	5.8	11.1	19.8	100.0
性別 男性	1859	63.2	6.3	9.8	20.7	100.0
性別 女性	1363	63.4	5.1	12.8	18.6	100.0
生計維持 生計維持者でない	1092	61.4	4.9	12.5	21.2	100.0
生計維持 生計維持者である	2130	64.3	6.3	10.4	19.1	100.0
雇用形態 正社員	2316	65.8	6.4	9.4	18.4	100.0
雇用形態 パート・アルバイト	633	51.7	5.2	17.7	25.4	100.0
雇用形態 契約社員・嘱託	205	70.7	2.0	11.2	16.1	100.0
雇用形態 派遣労働者	68	61.8	4.4	5.9	27.9	100.0
産業 建設業	187	77.0	1.6	10.2	11.2	100.0
産業 製造業	791	57.3	8.3	10.9	23.5	100.0
産業 電気・ガス・熱供給・水道業	47	85.1	2.1	2.1	10.6	100.0
産業 情報通信業	181	75.1	4.4	8.3	12.2	100.0
産業 運輸業	196	55.6	7.1	8.2	29.1	100.0
産業 卸売・小売業	384	66.9	3.6	11.5	18.0	100.0
産業 金融・保険業	178	74.2	5.1	9.0	11.8	100.0
産業 不動産業	80	80.0	1.3	8.8	10.0	100.0
産業 飲食店・宿泊業	87	35.6	4.6	17.2	42.5	100.0
産業 医療・福祉	432	71.3	6.5	9.7	12.5	100.0
産業 教育・学習支援業	97	51.5	5.2	21.6	21.6	100.0
産業 郵便局・協同組合	30	73.3	6.7	13.3	6.7	100.0
産業 サービス業	419	53.9	6.7	13.4	26.0	100.0
産業 その他の業種	113	59.3	4.4	13.3	23.0	100.0
職業 管理職	319	78.1	5.0	8.8	8.2	100.0
職業 専門・技術職	682	66.6	7.5	11.4	14.5	100.0
職業 事務職	840	70.8	4.5	9.3	15.4	100.0
職業 営業・販売職	433	59.1	5.3	15.5	20.1	100.0
職業 サービス職	291	46.7	6.2	13.1	34.0	100.0
職業 保安・警備職	17	58.8	0.0	17.6	23.5	100.0
職業 生産技能職	317	50.8	7.9	9.5	31.9	100.0
職業 輸送・機械運転職	73	46.6	5.5	5.5	42.5	100.0
職業 建設作業・採掘職	38	73.7	0.0	10.5	15.8	100.0
職業 運搬・清掃・包装作業	116	56.9	6.9	12.9	23.3	100.0
職業 その他	96	52.1	5.2	12.5	30.2	100.0
企業規模 299人以下	1810	62.0	5.6	12.3	20.2	100.0
企業規模 300人以上	1412	64.9	6.2	9.6	19.3	100.0

注1: 集計対象は、5月調査、8月調査の両方に回答した者で、4月1日時点で民間企業に勤務しており、4月1日から7月末まで同じ会社に勤めていた者。

注2: 「生計維持」以外は4月1日時点の状態、「生計維持」のみ5月調査時点の状態。

注3: 計と比べて5ポイント以上高い箇所に、網掛けをしている。

い箇所に網掛けをしてある。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、「維持・維持」型は、契約社員・嘱託、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「医療・福祉」、「郵便局・協同組合」に勤める人々、「管理職」、「事務職」、「建設作業・採掘職」の人々に多い。「維持・維持」型とは、別言すればコロナ禍によって賃金が影響を受けなかったパターンであるが、このパターンに該当するか否かには、全体として産業が強い影響を与えている。

第2に、「低下・回復」型は、パート・アルバイト、「飲食店・宿泊業」、「教育・学習支援業」に勤める人々に多い⁸。

第3に、「低下・低迷」型は、パート・アルバイト、派遣労働者、「運輸業」、「飲食店・宿泊業」、「サービス業」に勤める人々、「サービス職」、「生産技能職」、「輸送・機械運転職」、「その他（の職業）」の人々に多い。「維持・維持」型が産業との関係が強いのは異なり、「低下・低迷」型は全体として職業との関係が強いと考えられる。

表 2 5月調査での月収の維持 / 低下および 8月調査での月収の回復 / 低迷の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

	被説明変数: a. 5月に維持(1)か低下(0)か		b. 5月低下のうち、 8月に回復(1)か低迷(0)か	
	B	S.E.	B	S.E.
女性	0.116	0.105	0.381	0.183 *
生計維持者 (正社員)	-0.006	0.100	0.263	0.171
パート・アルバイト	-0.514	0.119 **	0.427	0.203 *
契約社員・嘱託	0.085	0.170	0.377	0.303
派遣労働者	-0.389	0.274	-0.920	0.576
(金融・保険業)				
建設業	0.007	0.278	0.333	0.507
製造業	-0.533	0.215 *	-0.113	0.390
電気・ガス・熱供給・水道業	0.693	0.482	-1.176	1.165
情報通信業	0.018	0.271	-0.072	0.493
運輸業	-0.539	0.271 *	-0.284	0.497
卸売・小売業	-0.114	0.226	-0.419	0.405
不動産業	0.200	0.348	0.161	0.640
飲食店、宿泊業	-1.138	0.313 **	-0.423	0.506
医療、福祉	0.081	0.236	-0.061	0.428
教育、学習支援業	-0.795	0.291 **	0.233	0.490
郵便局、協同組合	0.335	0.504	1.220	0.942
サービス業	-0.627	0.224 **	-0.303	0.402
その他の業種	-0.478	0.281 †	-0.182	0.490
(事務職)				
管理職	0.426	0.182 *	0.892	0.330 **
専門・技術職	-0.167	0.133	0.379	0.236
営業・販売職	-0.570	0.144 **	0.526	0.247 *
サービス職	-0.597	0.165 **	-0.404	0.286
保安・警備職	-0.531	0.517	0.625	0.810
生産技能職	-0.521	0.165 **	-0.555	0.303 †
輸送・機械運転職	-0.810	0.293 **	-1.152	0.631 †
建設作業・採掘職	-0.331	0.416	-0.066	0.739
運搬・清掃・包装作業	-0.226	0.231	-0.089	0.380
その他	-0.650	0.233 **	-0.520	0.393
(300人以上)				
299人以下	-0.091	0.084	0.245	0.151
定数	1.505	0.228 **	-1.071	0.412 **
N		3222		995
カイ2乗		222.689 **		73.387 **
Nagelkerke R 乗		0.094		0.098

注 1: 集計対象は、5月調査、8月調査の両方に回答した者で、4月1日時点で民間企業に勤務しており、4月1日から7月末まで同じ会社に勤めていた者。

注 2: 「生計維持」以外は4月1日時点の状態、「生計維持」のみ5月調査時点の状態。

注 3: カッコ () はレファレンス・グループ。**: p<0.01、*: p<0.05、†: p<0.1。

4 5月調査での維持/低下 および 8月調査での回復/低迷

前項の分析では、月収の推移の4パターンを並列に扱ったが、おそらく読者の関心が高いのは、(a) そもそも5月調査の段階で「維持」と「低下」を分かつ要因は何か、(b) 5月調査の段階で「低下」した人々を8月調査の段階で「回復」と「低迷」に分か

つ要因は何か、といった論点だろう。

そこで、2つの二項ロジスティック回帰分析を行う(表2)。第1は、5月調査の段階で「維持」されているか「低下」しているかを被説明変数とする(モデルa)。第2は、5月調査の段階で月収が低下していた人々を分析対象とし、8月調査の段階で「回復」しているか「低迷」しているかを被説明変数とする(モデルb)。分析結果からは多くのことが読み

取れるが、ここでは、両方のモデルで有意な効果が表れている変数にのみ着目する。

第1に、パート・アルバイトは、5月調査の段階では低下しやすいが、(仮に低下しても)8月調査の段階では回復している傾向にある。「営業・販売職」の人々もこれと同じ傾向を示している。

第2に、「生産・技能職」と「輸送・機械運転職」の人々は、5月調査の段階で低下しやすく、8月調査の段階でも引き続き低迷する傾向にある。係数の大きさからすると、このことは「輸送・機械運転職」においてより顕著である⁹。

第3に、「管理職」の人々は、5月調査の段階で月収が維持されやすく、仮に低下したとしても8月調査の段階で回復しやすい。言うなれば、賃金の低下と最も縁遠い人々であると言える。

5 おわりに

賃金の推移の捉え方は無数にあり、その分析手法も様々あり得るが、さしあたりこれまでの分析結果をまとめると、次のようになる。

第1に、そもそもコロナ禍のなかで賃金が影響を受けたかどうかは、産業によって大きく異なっていた。最大の分水嶺が産業であったということが、一般のコロナショックと賃金の推移との関係の特徴づけている。

第2に、パート・アルバイト、「営業・販売職」の人々が典型的な「低下・回復」型の推移を辿っていた。コロナショックの第一波の時期、すなわち全国に緊急事態宣言が敷かれていた時期に、パート・アルバイトに対して緊急避難的に休業措置をとる企業が多かったこと¹⁰、多くの店舗が営業を自粛していたことなどが関係していよう。そして、緊急事態宣言が解除されてから、徐々に休業や営業自粛が明けていったことにより、比較的スムーズに賃金が「回復」しやすかったものと考えられる。

第3に、「輸送・機械運転職」の人々が典型的な「低下・低迷」型の推移を辿っていた。緊急事態宣言が解除された後も、観光や遠距離の出張、遠距離でなくとも「移動すること」自体が引き続き敬遠され、人間を運ぶ運転手・運転士等の仕事が依然として減っ

たまであることが関係していると考えられる。

第4に、「管理職」の人々は賃金の低下と最も縁遠かった。その理由についてここでは十分に考察しきれないが、企業の中核で働いており緊急時においても仕事が減らないこと、在宅勤務の導入率が高く緊急時においても仕事が滞りなく進められる体制が整えられていること¹¹、などが関係していると考えられる。

コロナ禍のなかでの賃金の推移は個人属性・企業属性により複雑に異なっており、それゆえ事前に予測することが困難だと言える。そのことを踏まえ、今後コロナ情勢が別の局面に入り、労働者個人に対する新たな経済的支援が必要になった時には、できる限り先手を打って包括的な制度を導入することが求められると言える。

脚注

- 1 一般に「賃金」という用語は、時間あたり賃金率に代表されるように「労働サービスの価格」という意味で使われる場合と、月間給与のように「労働による収入」の意味で使われる場合がある。本稿では後者の意味で使っており、このため、残業時間や所定労働時間等の変更により大きく左右される可能性がある。
- 2 コロナショックによる労働時間の減少と賃金への影響については、高橋康二(2020)「労働時間の減少と賃金への影響——新型コロナ「第一波」を振り返って」を参照。
- 3 同調査の「きまって支給する給与」には、残業手当を含み、賞与・一時金を含まない。
- 4 こうした経済活動の回復傾向については、中井雅之(2020)「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—」を参照。
- 5 本稿で集計対象としている民間企業雇用者のサンプリングについて大まかに言うと、連合総研の「第39回勤労者短観」(4月実施、インターネットモニター調査)の回答者を、5月と8月に追跡した形となっている(ただし、欠落分は5月と8月にそれぞれ補充している)。サンプリングにあたっては、もともとの勤労者短観においても補充においても、「就業構造基本調査」に基づき、性別×年齢層×居住地域ブロック×正社員・非正社員(180セル)別に層化割付を行っている。調査概要の詳細および調査結果の概略は、渡邊木綿子(2020a)『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(一次集計)結果(5月調査)」』、渡邊木綿子(2020b)『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(一次集計)結果(8月調査)」』を参照。
- 6 完全失業率も、コロナ前に比べれば上昇したものの、7月までの値をみる限り2%台を保っている。
- 7 注5・渡邊(2020b)を参照。そこでの集計対象は、4月1日時点の民間企業の雇用者である。
- 8 「保安・警備職」については、Nが小さいので言及し

ない。

- 9 「生産・技能職」の「低下・低迷」傾向については、もちろんコロナ禍の影響を強く受けていると考えられるが、コロナ禍以前から連続している側面もある。試みに、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の雇用人員判断DIを見ると、非製造業ではまさにコロナ禍が立ち込めてきた2020年3月から悪化し始めたのに対し、製造業では2019年3月から悪化し始めている。
- 10 厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、4月、5月、6月の総実労働時間（前年比）は、一般労働者ではそれぞれ-2.9%、-9.0%、-4.0%、パートタイム労働者ではそれぞれ-9.9%、-13.5%、-6.0%であり、パートタイム労働者の方が「谷」が深かったことが分かる。
- 11 高見具広（2020）「フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差」を参照。

在宅勤務は誰に定着しているのか

— 「緊急時」を経た変化を読む —

経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広

2020年9月16日（水曜）掲載

本稿は、JILPTが8月1日～7日に実施した調査に基づき、新型コロナウイルスの感染拡大と政府による緊急事態宣言発令を機に急速に拡大した在宅勤務・テレワークが、宣言解除後に「新しい働き方」としてどのように定着しているのかを見る¹。

在宅勤務（テレワーク）については、コロナ禍、とりわけ緊急事態宣言の発令を受けて、2020年5月にかけて急速に実施が拡大した。緊急事態宣言は5月25日までに段階的に解除されたが、宣言解除後、在宅勤務はあまり定着することなく、通常出勤（もとの働き方）に戻った人も少なくなかったと言われる。JILPT8月調査の速報集計を見ても、緊急事態宣言中（4月～5月）には、多くの者が在宅勤務を経験したものの、その日数は、7月末にかけて急速にしばらくの間は様子が見えなくなる²。

では、このたびのテレワーク拡大とは、一時的に拡大し、そして縮小した（もとに戻った）ものに過ぎなかったのか。全ての人でそうだったと考えるのは早計だろう。この機会に在宅勤務が「ニューノー

マル」³として定着した層もあると思われるからだ。

誰がコロナ禍を機に新しい働き方に移行したのか。逆に、誰の在宅勤務が続かなかったのか。本稿はこうしたことを考察してみたい。

在宅勤務の急増と急減

— 緊急事態宣言中をはさんだ傾向

まず、コロナ問題発生前から緊急事態宣言発令期間を経て7月末まで、在宅勤務の適用割合、実施日数がどう推移したかを確認しよう。以下は、コロナ問題発生前にフルタイム（週実労働時間35時間以上）で就業していた者を対象として検討する³。

在宅勤務の適用割合の推移をみると（図1）、緊急事態宣言中には、宣言前の4月頭時点に比べて全国・各地域で適用割合が上昇している⁴。しかし、宣言解除後の7月末時点には、適用割合が低下し、宣言解除後に在宅勤務の適用を続けていない会社が少なくなかったことがうかがえる⁵。

図1 在宅勤務の適用割合の推移—地域別—
[コロナ前フルタイム労働者] (N=1785)

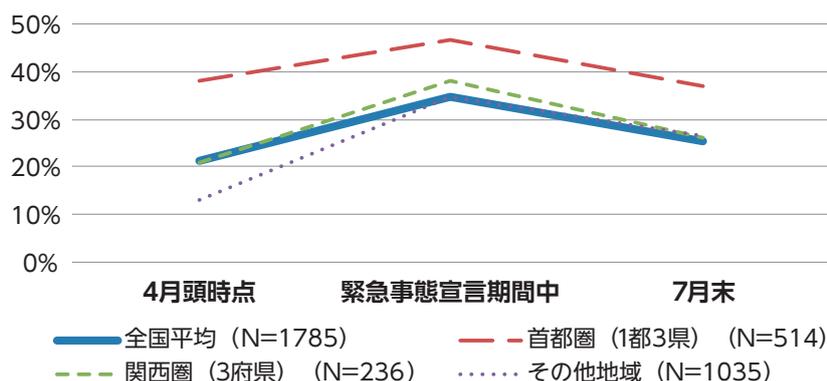
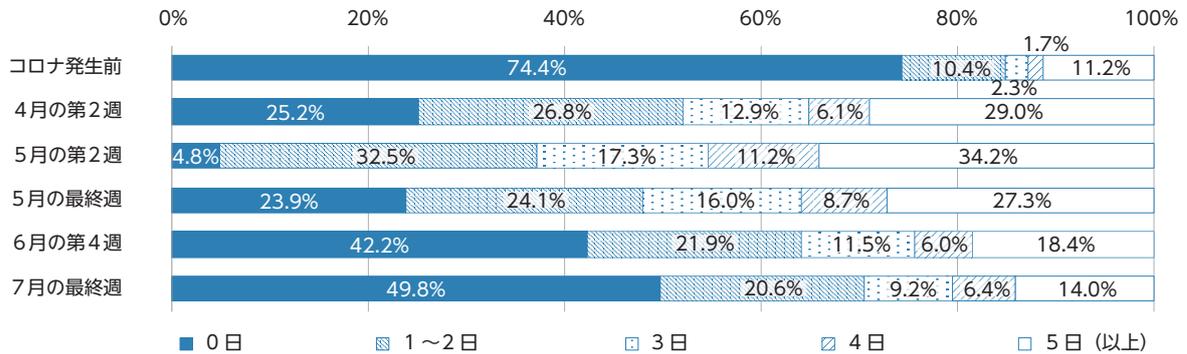


図 2 在宅勤務の実施日数の推移
 [緊急事態宣言中の在宅勤務適用者 (コロナ前フルタイム)] (N=652)



次に、緊急事態宣言の発令期間中に在宅勤務が適用された者を対象に、在宅勤務日数の推移をみよう(図2)。緊急事態宣言中の4月第2週、5月第2週で、在宅勤務の日数が大幅に増加したことが見て取れるが、宣言が解除された5月最終週以降、実施日数が大幅に減少し、7月最終週時点では「0日」が約半数にのぼっている⁶。全体の傾向として見ると、在宅勤務・テレワークは、新しい働き方(ニューノーマル)として定着したとは言い難く、緊急事態宣言中のみの一過性の拡大だった部分が否めないと言える。

在宅勤務を適用された人たち

もちろん、全ての人が在宅勤務をやめてしまったわけではない。では、誰が在宅勤務を続けているのか。それを見る前に、そもそも誰が緊急事態宣言中に在宅勤務を行ったのかを振り返ってみたい。この点については、JILPT5月調査データを用いた渡邊(2020)の分析があり、業種・職種・企業規模等による差が確認されている⁷。本稿では、フルタイム労働者に絞って、在宅勤務の適用有無と属性との関係を確認する(表1)。合わせて、その適用時期にも着目して集計を試みた。緊急事態宣言より前に在宅勤務がオプションとして整備されていた人・会社か、緊急事態宣言を機に(急遽)適用された人・会社かによって、在宅勤務中の仕事の実質や、その後の定着度合いに違いがあると考えられるからだ。調査項目をもとに、上記観点におおよそ該当する「4月頭時点で適用」「4月以降に適用」を区分した。

表1を見ると、在宅勤務の適用割合には、業種や

職種、企業規模による違いのほか、性別、学歴、勤続年数、役職有無、個人年収、居住地域によって差が見られる。もっとも、4月頭時点で適用されていた層と、4月以降に適用された層では、属性がやや異なることも見受けられよう。4月頭時点で適用されていた層は、男性、大卒者、情報通信業、管理職・専門職、1000人以上規模企業、高所得層、首都圏居住者に偏って存在していた。これに対し、4月以降の適用層を見ると、やや幅広い層(それまで適用が進まなかった業種・職種等)に在宅勤務の適用が広がった様子がうかがえる。

誰が7月末時点で在宅勤務をしているのか

では、どういう層が緊急事態宣言解除後も在宅勤務を継続し、どういう層が出社に戻ったのか。緊急事態宣言中に在宅勤務が適用されていた層に限定し、まずは、7月最終週時点における在宅勤務の実施日数を、属性との関係から読んでみよう(表2)。

これをみると、「0日」の割合は、女性(57.3%)、中学・高校卒(65.6%)、建設業(84.8%)、卸売・小売業(62.3%)、サービス職(78.9%)、技能・労務職(77.8%)、勤続5年未満(56.2%)、年収300万円未満層(68.0%)などで相対的に高い一方、「3日以上」の割合は、情報通信業(55.6%)、首都圏1都3県居住者(43.5%)で高いなど、属性による差が小さくない。緊急事態宣言下で在宅勤務制度を適用されていた人の中で、その後もその働き方を継続できるか否かは、個人の職業特性や労働市場内のポジション

表1 緊急事態宣言中における在宅勤務の適用有無
 コロナ問題発生前フルタイム労働者 (N=1785)

		在宅勤務の 適用あり	4月頭時点で 適用	4月以降に 適用	在宅勤務の 適用なし	N
合計		36.5%	21.1%	15.4%	63.5%	1785
性別	男性	38.7%	23.3%	15.4%	61.3%	1190
	女性	32.3%	16.8%	15.5%	67.7%	595
年齢	20-29歳	28.2%	14.5%	13.7%	71.8%	227
	30-39歳	32.6%	20.1%	12.5%	67.4%	384
	40-49歳	35.9%	20.3%	15.6%	64.1%	577
	50-59歳	43.3%	27.6%	15.7%	56.7%	460
	60-64歳	41.6%	16.8%	24.8%	58.4%	137
子ども有無	子どもあり	40.6%	24.6%	16.0%	59.4%	736
	子どもなし	33.7%	18.7%	15.0%	66.3%	1049
最終学歴	中学・高校卒	18.1%	8.3%	9.8%	81.9%	529
	専修学校・短大卒	25.9%	11.8%	14.1%	74.1%	340
	大学・大学院卒	51.1%	32.0%	19.1%	48.9%	916
雇用形態	正社員	37.9%	22.3%	15.6%	62.1%	1535
	正社員以外	28.0%	14.0%	14.0%	72.0%	250
勤め先 業種	建設業	24.8%	14.3%	10.5%	75.2%	133
	製造業	42.2%	26.3%	15.9%	57.8%	548
	電気・ガス・熱供給・水道業	31.3%	6.3%	25.0%	68.8%	32
	情報通信業	83.1%	58.5%	24.6%	16.9%	130
	運輸業	21.8%	9.0%	12.8%	78.2%	133
	卸売・小売業	25.2%	13.3%	11.9%	74.8%	210
	金融・保険業	58.7%	33.0%	25.7%	41.3%	109
	不動産業	45.2%	26.2%	19.0%	54.8%	42
	飲食店・宿泊業	8.4%	5.6%	2.8%	91.7%	36
	医療・福祉	3.2%	0.0%	3.2%	96.8%	157
	教育・学習支援業	68.8%	18.8%	50.0%	31.3%	32
	郵便局・協同組合	11.8%	0.0%	11.8%	88.2%	17
	サービス業	35.4%	19.9%	15.5%	64.6%	206
職種	管理職	60.5%	37.0%	23.5%	39.5%	243
	専門・技術職	50.3%	32.7%	17.6%	49.7%	346
	事務職	40.8%	22.0%	18.8%	59.2%	478
	営業・販売職	37.2%	21.5%	15.7%	62.8%	242
	サービス職	14.3%	4.2%	10.1%	85.7%	119
	保安・警備職	16.7%	0.0%	16.7%	83.3%	12
	生産技能職	11.5%	4.8%	6.7%	88.5%	209
	輸送・機械運転職	4.0%	2.0%	2.0%	96.1%	51
	建設作業・採掘職	3.6%	3.6%	0.0%	96.4%	28
	運搬・清掃・包装作業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	57
勤め先 企業規模	29人以下	11.2%	4.0%	7.2%	88.8%	349
	30～299人	27.3%	11.4%	15.9%	72.8%	599
	300～999人	44.0%	24.1%	19.9%	55.9%	261
	1000人以上	58.2%	40.3%	17.9%	41.8%	576
勤続年数	5年未満	32.0%	17.1%	14.9%	68.0%	456
	5年以上10年未満	31.4%	17.3%	14.1%	68.6%	370
	10年以上20年未満	31.9%	18.9%	13.0%	68.2%	493
	20年以上	50.0%	30.5%	19.5%	50.0%	466
役職有無	役職なし	29.6%	16.4%	13.2%	70.4%	1286
	役職あり	54.3%	33.3%	21.0%	45.7%	499
コロナ前の 個人年収	300万円未満	14.8%	5.7%	9.1%	85.1%	505
	300～500万円未満	31.4%	14.2%	17.2%	68.6%	650
	500～700万円未満	44.7%	27.4%	17.3%	55.3%	347
	700万円以上	77.0%	56.9%	20.1%	23.0%	283
居住地域	首都圏 (1都3県)	52.7%	37.9%	14.8%	47.3%	514
	関西圏 (3府県)	42.4%	20.8%	21.6%	57.6%	236
	その他地域	27.2%	12.9%	14.3%	72.9%	1035

注1: ここでの「適用」は、回答者本人が実施したか否かを問わず、勤め先の会社が行った対応の有無を表す。

注2: 各時点での適用有無について、連合総研4月調査(4月1～3日実施)時点では会社の対応「あり」と回答があったケースを「4月頭時点で適用あり」とし、4月調査時点で適用がなかったものの、「緊急事態宣言中」時点で会社の対応「あり」のケース(5月調査、8月調査両方の回答から識別)を「4月以降に適用」とした。どちらも対応「なし」のケースは、「適用なし」として扱った。

注3: 「コロナ前の個人年収」は、連合総研4月調査(4月1～3日実施)における「過去1年間のご自身の賃金年収(税込)」をもとにした。

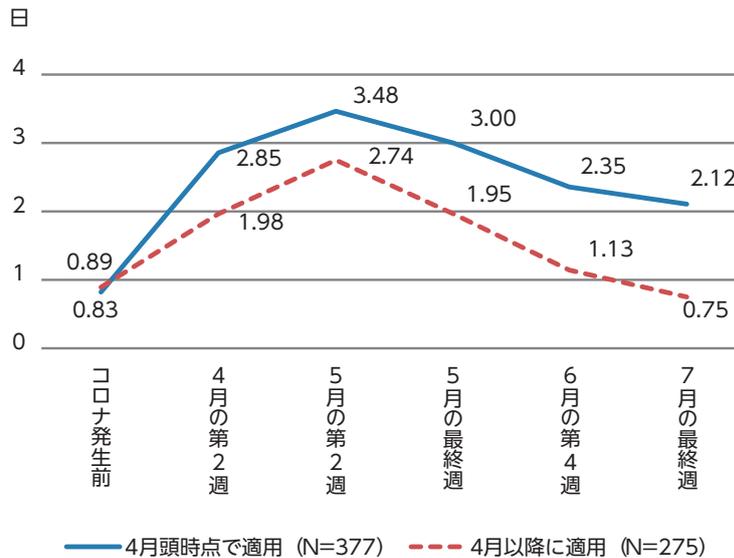
表 2 7月最終週（7月25～31日）における在宅勤務の実施日数
緊急事態宣言中の在宅勤務適用者 [コロナ前フルタイム] (N=652)

		0日	1～2日	3日以上	N
合計		49.8%	20.6%	29.6%	652
性別	男性	46.7%	21.5%	31.7%	460
	女性	57.3%	18.2%	24.5%	192
年齢	20-29 歳	54.7%	15.6%	29.7%	64
	30-39 歳	42.4%	22.4%	35.2%	125
	40-49 歳	52.7%	20.3%	27.1%	207
	50-59 歳	47.2%	20.1%	32.7%	199
	60-64 歳	59.6%	24.6%	15.8%	57
子ども有無	子どもあり	50.8%	21.1%	28.1%	299
	子どもなし	49.0%	20.1%	30.9%	353
最終学歴	中学・高校卒	65.6%	14.6%	19.8%	96
	専修学校・短大卒	59.1%	17.0%	23.9%	88
	大学・大学院卒	44.9%	22.4%	32.7%	468
雇用形態	正社員	48.8%	21.0%	30.2%	582
	正社員以外	58.6%	17.1%	24.3%	70
勤め先業種	建設業	84.8%	6.1%	9.1%	33
	製造業	48.5%	20.8%	30.7%	231
	電気・ガス・熱供給・水道業	60.0%	20.0%	20.0%	10
	情報通信業	29.6%	14.8%	55.6%	108
	運輸業	48.3%	31.0%	20.7%	29
	卸売・小売業	62.3%	17.0%	20.8%	53
	金融・保険業	53.1%	31.3%	15.6%	64
	不動産業	42.1%	47.4%	10.5%	19
	教育、学習支援業	54.5%	31.8%	13.6%	22
サービス業	55.4%	14.5%	30.1%	83	
職種	管理職	43.5%	21.1%	35.4%	147
	専門・技術職	44.8%	19.0%	36.2%	174
	事務職	51.3%	22.1%	26.7%	195
	営業・販売職	52.2%	24.4%	23.3%	90
	サービス職	78.9%	10.5%	10.5%	19
	技能・労務職	77.8%	11.1%	11.1%	27
勤め先企業規模	29 人以下	53.8%	17.9%	28.2%	39
	30～299 人	57.1%	22.1%	20.9%	163
	300～999 人	52.2%	20.0%	27.8%	115
	1000 人以上	45.1%	20.3%	34.6%	335
勤続年数	5 年未満	56.2%	18.5%	25.3%	146
	5 年以上 10 年未満	51.7%	19.8%	28.4%	116
	10 年以上 20 年未満	49.0%	20.4%	30.6%	157
	20 年以上	45.5%	22.3%	32.2%	233
役職有無	役職なし	53.5%	19.7%	26.8%	381
	役職あり	44.6%	21.8%	33.6%	271
コロナ前の個人年収	300 万円未満	68.0%	9.3%	22.7%	75
	300～500 万円未満	58.3%	20.6%	21.1%	204
	500～700 万円未満	43.9%	23.9%	32.3%	155
	700 万円以上	39.9%	22.0%	38.1%	218
居住地域	首都圏（1 都 3 県）	35.1%	21.4%	43.5%	271
	関西圏（3 府県）	57.0%	20.0%	23.0%	100
	その他地域	61.6%	19.9%	18.5%	281
在宅勤務適用時期	4 月頭時点で適用	33.2%	25.5%	41.4%	377
	4 月以降に適用	72.7%	13.8%	13.5%	275

注 1: 業種・職種に関して対象サンプルがきわめて少ないカテゴリーは、近接するカテゴリーに統合して集計している。業種では、「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」「郵便局、協同組合」→「サービス業」とし、職種では、「サービス職」「保安・警備職」→「サービス職」、「生産技能職」「輸送・機械運転職」「建設作業・採掘職」「運搬・清掃・包装作業」→「技能・労務職」とした。表 3 も同様。

注 2: 「コロナ前の個人年収」は、連合総研 4 月調査（4 月 1～3 日実施）における「過去 1 年間のご自身の賃金年収（税込）」をもとにした。

図3 各時点の平均在宅勤務日数—在宅勤務の適用時期別—
 [緊急事態宣言中の在宅勤務適用者（コロナ前フルタイム）] (N=652)



に大きく左右されることがうかがえる。

加えて、在宅勤務の適用時期による違いに着目したい。「4月頭時点で適用」の層では、7月最終週時点で「1～2日」(25.5%)、「3日以上」(41.4%)が一定程度存在するが、「4月以降に適用」の層では「0日」の割合が高く(72.7%)、定着度合いに大きな違いが見られる。

在宅勤務の適用時期による定着度合いの違いについて、より掘り下げて、各時点の平均在宅勤務日数の違いから検討してみよう(図3)。「4月頭時点で適用」の層では、宣言解除後、平均在宅勤務日数はやや低下しつつも、5月末以降も平均2日程度の水準を維持して推移している(7月平均: 2.12日)。一方、「4月以降に適用」層では、緊急事態宣言解除後の5月末以降、在宅勤務日数が大きく減少し、7月末現在では平均1日を割る水準にまで落ち込み(7月平均: 0.75日)、コロナ発生前の水準に戻っていることがわかる。

在宅勤務の適用時期によって、なぜこれほどまでの差が生まれるのか。考えられる要因は、緊急事態宣言中の在宅勤務が、感染拡大防止を優先した緊急避難的な措置の面も併せ持っていたことだ。つまり、緊急事態宣言を機に(急遽)在宅勤務が適用された層は、一時的・緊急避難的な適用の側面が強かったと言え、緊急時を脱した後の働き方を変えるまでには至っていないと考えられる⁸。

逆に、4月頭時点で在宅勤務が適用されていた層は、緊急事態宣言前から在宅勤務がオプションとして整備されていた人・会社と考えられ、そういう層でコロナ禍を機にオプション行使が広がり、緊急時を脱した後も、在宅勤務が「ニューノーマル」の働き方として定着していることが読み取れる⁹。

在宅勤務は誰に定着しているのか—日数の変化率の分析から

最後に、在宅勤務は誰に定着しているのか、多変量解析による結果から結論を得よう。緊急事態宣言期間中に在宅勤務が適用された者を対象に、宣言期間中の在宅勤務日数から7月最終週の同日数への変化を規定する要因を分析することで、誰において在宅勤務(日数)が維持されやすいのかを探った。

ここで、変化というときに、同じ1日の減少でも、5日→4日の変化と、1日→0日の変化とでは、意味合いが大きく異なるだろう。特に、定着を問う際に、在宅勤務を「全く行わなくなる(0日になる)」ことの意味は大きい。こうした点を考慮し、緊急事態宣言中から7月最終週にかけての在宅勤務日数の変化率¹⁰を被説明変数とする方法をとった。係数がプラスであるほど、在宅勤務日数が維持されやすいと読むことができる¹¹。

分析は、3つのモデルによる階層的重回帰分析

(OLS) とした。まず、個人属性（性別・学歴等）が職業と強く相関すると考えられることから、職種変数を投入せず、個人属性の影響を見るモデルを検討した（モデル 1）。次に、職種変数を追加で投入し、結果の変化を見た（モデル 2）。さらに、在宅勤務の適用時期の変数を追加で投入して結果の変化を見る形をとった（モデル 3）。

結果をみよう（表 3）。まず、属性との関係（モデル 1 の結果）をみると、大学・大学院卒（+）、建設業（-）、情報通信業（+）、勤続年数（+）、首都圏 1 都 3 県居住（+）の係数が統計的に有意な結果を示し、在宅勤務日数の変化率と関連が強いことがわかる。高学歴者、情報通信業、長期勤続者、首都圏

居住者では、在宅勤務が維持されやすく、逆に、建設業では、在宅勤務が維持されにくいと読むことができる。

モデル 2 で職種変数を投入すると、職種が在宅勤務維持に大きく関わる事が確認できる。具体的には、サービス職、技能・労務職では、係数値が負で統計的に有意であり、こうした職種で、事務職に比べて、在宅勤務が維持されにくいことが読み取れる。加えて、「大学・大学院卒」変数の有意性が消滅しており、在宅勤務維持に関する学歴間の違いが、就いている職種の違いとして説明できることを示唆する。

さらに、モデル 3 で在宅勤務の適用時期の変数を追加投入すると、決定係数（調整済み R2 乗値）が

表 3 緊急事態宣言解除後の在宅勤務定着に関わる要因（OLS）

分析対象 被説明変数 モデル	緊急事態宣言中の在宅勤務適用者（コロナ前フルタイム） 緊急事態宣言中から 7 月末への在宅勤務日数の変化率					
	モデル 1		モデル 2		モデル 3	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
定数	-1.342	.324 **	-1.096	.336 **	-1.171	.322 **
年齢	-.008	.005	-.010	.005 *	-.010	.004 *
女性ダミー	-.008	.089	-.023	.095	-.030	.091
子供ありダミー	-.042	.076	-.038	.075	-.060	.072
最終学歴（基準：中学・高校卒）						
専門・短大卒	.217	.132	.185	.132	.164	.127
大学・大学院卒	.239	.105 *	.177	.107	.133	.102
雇用形態：正社員ダミー	-.068	.126	-.094	.128	-.126	.123
勤め先業種（基準：製造業）						
建設業	-.556	.165 **	-.581	.165 **	-.571	.158 **
電気・ガス・熱供給・水道業	-.382	.285	-.417	.285	-.156	.275
情報通信業	.398	.105 **	.359	.109 **	.317	.104 **
運輸業	-.047	.177	-.033	.178	.071	.172
卸売・小売業	-.160	.137	-.195	.139	-.179	.133
金融・保険業	-.200	.128	-.235	.131	-.151	.126
不動産業	.019	.213	-.023	.214	.002	.205
教育、学習支援業	-.097	.202	-.107	.202	.018	.195
サービス業	-.013	.118	-.003	.121	.001	.116
職種（基準：事務職）						
管理職			.085	.127	.089	.121
専門・技術職			-.012	.105	-.034	.100
営業・販売職			-.052	.119	-.058	.114
サービス職			-.446	.221 *	-.324	.212
技能・労務職			-.401	.191 *	-.316	.183
勤め先従業員規模（基準：29 人以下）						
30～299 人	.038	.161	-.002	.161	-.045	.154
300～999 人	.136	.168	.120	.168	-.005	.162
1000 人以上	.155	.158	.135	.159	-.063	.154
勤続年数	.009	.004 *	.009	.004 *	.008	.004 *
役職ありダミー	.112	.082	.046	.096	.051	.092
居住地域（基準：その他地域）						
首都圏（1 都 3 県）	.404	.079 **	.402	.079 **	.284	.077 **
関西圏（3 府県）	.080	.104	.060	.104	.056	.100
在宅勤務の適用時期：4 月以降に適用ダミー					-.553	.073 **
F 値		4.647 **		4.163 **		6.397 **
R2 乗		0.14		0.153		0.223
調整済み R2 乗		0.11		0.116		0.188
N		652		652		652

**1% 水準で有意, *5% 水準で有意。

大きく上昇し、モデルの説明力が増していることがわかる。また、「4月以降に適用ダミー」は負で有意であり、4月以降に在宅勤務が適用された場合、宣言解除後に在宅勤務日数が維持されにくいことがわかる。もう1点注目すべきは、モデル2で有意だった「サービス職」「技能・労務職」の係数が0に近づき、統計的有意性が消滅していることである。こうした職種では、緊急事態宣言を機に在宅勤務が適用されたケースも見られたものの（表1参照）、その後、在宅勤務を維持できていない（出社に戻った）と示唆される。

おわりに

本稿では、緊急事態宣言解除後、全体としてみれば在宅勤務（適用・日数）が縮小する中で、誰がその働き方を比較的維持しているのかを考察した。

まず、緊急事態宣言中といえども、全ての人が入宅勤務を行ったわけではなく、在宅勤務の実施は偏って存在していた。それは、業種や職種による差のみならず、性別、年齢、学歴、雇用形態、勤め先企業規模、勤続年数、居住地域による差としても見られた。

そして、緊急時に在宅勤務が適用された人の中で、その後、誰の在宅勤務が定着し、新しい働き方に移行したのか。分析の結果からは、「情報通信業」の定着率の高さ、「建設業」「サービス職」「技能・労務職」の定着率の低さなどの業種・職種による違いに加え、勤続年数による違いや、首都圏（1都3県）での定着率の高さといった地域差もみられた¹²。加えて、緊急事態宣言より前に在宅勤務が適用されていた人・会社では、宣言解除後の定着率が高いことも確認された。こうした層が、既に整備されていた在宅勤務オプションを行使し、コロナ禍を機に「ニューノーマル」の働き方に移行したことが読み取れる。逆に、宣言を受けて（いわば緊急時対応として）在宅勤務が適用された層では、宣言解除後にその働き方が維持されにくく、新しい働き方として定着するには至っていないと言える。

在宅勤務・テレワークを定着させるのは簡単なことではない。仕事の種類によってテレワークへの馴

染みややすさの差は当然あるだろうが、それに加えて、テレワーク実施に関する様々な労務管理の課題も指摘されている。課題は、労働時間の把握・管理、長時間労働防止、健康確保、テレワークに要する費用負担のあり方などから、生産性の維持、管理職の役割、成果管理、教育訓練、従業員の孤立感を防ぐコミュニケーションまで多岐にわたる¹³。こうした課題に十分向き合わず、ただ制度を適用するだけでは、テレワークが容易に定着しないということが、今回の緊急時を通じた教訓として得られた。上記の課題に労使で向き合い、社内の体制を整備していくことが、今後「ニューノーマル」として在宅勤務・テレワークを定着させていくことにつながると考えられる。

脚注

- 1 調査設計や全体の集計は、8月26日公表の記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』（一次集計）結果（8月調査）』を参照のこと。調査の個票データは、渡邊木綿子氏より提供いただいた。また、山本雄三氏（九州国際大学准教授、JILPT新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査分析PT委員）、高橋康二氏（JILPT副主任研究員）、石井華絵氏（JILPTアシスタントフェロー）より、有益な助言を得た。記して感謝を申し上げたい。なお、本稿の主張は筆者個人のものであり、所属機関を代表するものではない。
- 2 上記8月26日記者発表資料の図表11（14ページ）を参照。
- 3 加えて、4月・5月・8月調査全てに回答し、この間同一の勤め先に勤続している者に対象を限定している。
- 4 在宅勤務の適用割合は、回答者本人が在宅勤務を実施したかを問わず、会社としてその対応を行っているか否かの項目をもとにしている。なお、緊急事態宣言期間中の在宅勤務の適用有無は、5月調査の回答（調査時点（5月18日～27日）における適用有無の回答）と8月調査の回答（緊急事態宣言時の適用有無を回顧的に回答）の両方の結果をもとに識別し、両者の回答に相違があるケースは、エラーとして処理した。
- 5 図1は、緊急事態宣言中（5月時点）に在宅勤務・テレワークが適用されたケースについて、4月頭時点、7月末時点の適用・継続状況はどうかを示すものである。本調査は、各時点の適用割合を把握する設計にはなっていないため、4月頭時点、7月末時点の数字自体の解釈は控えたい。
- 6 図2での日数の傾向は、緊急事態宣言中に在宅勤務が適用された人における傾向であり、図1と同様、傾向を読む際には留意が必要である。
- 7 渡邊木綿子「『コロナショック』は、仕事や生活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拡大の仕事や生活への影響に関する調査』結果より」（ビジネス・レーパー・トレンド2020年8・9月号）を参照。 https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2020/08_09/003-011.pdf

- 8 この点、先のリサーチアイ「フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差」でも、4月頭時点で在宅勤務制度が導入された層では、緊急事態宣言の期間を通じ労働時間がある程度維持されるという効果が見られたのに対し、4月以降に導入（緊急事態宣言を機とした適用）の場合は、4月・5月に労働時間の大幅な落ち込みが見られるなど、労働時間が維持されにくかったことを確認した。緊急避難的な在宅勤務適用で、仕事の実質が十分伴っていなかった可能性がある。
- 9 コロナ前の平均在宅勤務日数には差がないことから、4月頭時点での適用層が「もともと在宅勤務をしていた層だから」というわけではない。
- 10 変化前（緊急事態宣言中）と変化後（7月最終週）の平均値を分母とし、変化量（変化後 - 変化前）を分子とすることで、変化率を算出した。この変数は、最小値 -2 から最大値 2 の間をとる。例えば、1 日でも在宅勤務を行っていた人が 0 日になると最小値（-2）をとる。なお、緊急事態宣言中の在宅勤務日数は、4月第 2 週と 5 月第 2 週における在宅勤務日数のうち、多い方の値をとることとした。
- 11 係数の値がプラスだからといって、在宅勤務日数が増えていることを示すわけではない。全体（平均）として在宅勤務日数が減少傾向にある中、減少傾向が弱いと読むのが適切と言える。
- 12 なお、「定着」を測るもうひとつの指標として、7月最終週時点での在宅勤務の実施（1 日以上）有無の規定要因を分析したところ、業種、職種、勤続年数、居住地域による違いという傾向に相違はなかった。
- 13 テレワークの労務管理のあり方については、厚生労働省（2018）「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>）を参照。
また、コロナ禍でのテレワーク拡大を受けて、実務担当者向けのガイドとして発出された、ILO（2020）"Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide"（https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm）も、今後の労務管理のあり方を考えるための示唆に富む。

コロナショックの被害は女性に集中（続編）

—雇用回復の男女格差—

働き方と雇用環境部門 主任研究員 周 燕飛

2020年9月25日（金曜）掲載

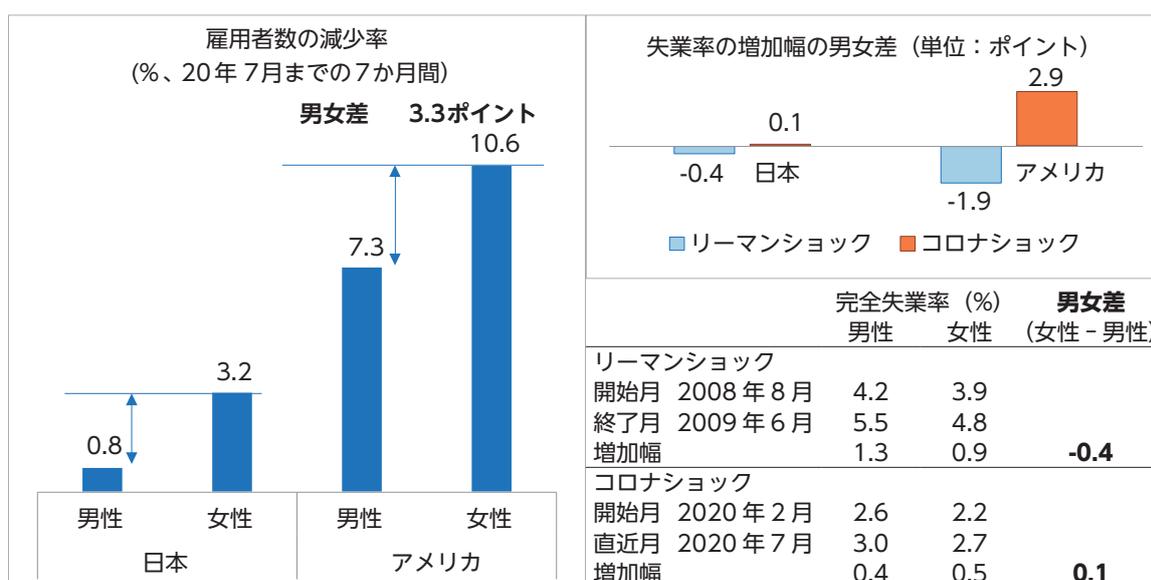
第 38 回リサーチアイ「コロナショックの被害は女性に集中」（6月26日）では、コロナ禍の影響で、女性が男性よりも大幅に就業時間を減らしたり、休業したりしていることを報告した。それから約3カ月が経ち、各地で保育園・小中高校が再開され、経済活動の制限緩和も行われてきた。雇用市場全体でも、持ち直しの兆しが次第に見え始めている¹。しかしながら、女性雇用の回復は遅々として進んでいない。7月の男性雇用者数は既に増加に転じているが、女性雇用者数は減少を続けている。特に子育て女性については、休業率の高止まりや労働時間回復の鈍さが目立っている。

"She-cession" とも言うべき女性の雇用危機

新型コロナウイルスによる感染症（Covid-19）に端を発した今回の経済不況と雇用急減を "She-cession" と呼ぶ経済学者がいる。これは、リセッション（recession）に伴う雇用喪失が、男性よりも女性に集中していることから生まれた造語である。

一般的な不況の場合には、雇用減少は主に男性の側に現れることが多い²。例えば、2008-09年のリーマンショック時には、世界同時不況の影響で外需が大きく減り、主に男性雇用者の多い製造業で雇用調整が起きた。一方、今回のコロナショックでは、主

図 1 コロナショック前後の男女別雇用者数と失業率の変化



出典：日本は「労働力調査」、アメリカはILO データベース（原データは米国労働統計局の公表値）を元に作成。ただし、失業率の米国数値は Alon 他（2020）による集計結果である。

に宿泊・飲食、生活・娯楽等のサービス業に壊滅的なダメージが生じているが、これらは女性雇用者が多い産業である³。このため、通常の不況時に比べて、女性の雇用減が目立つ結果となっている。

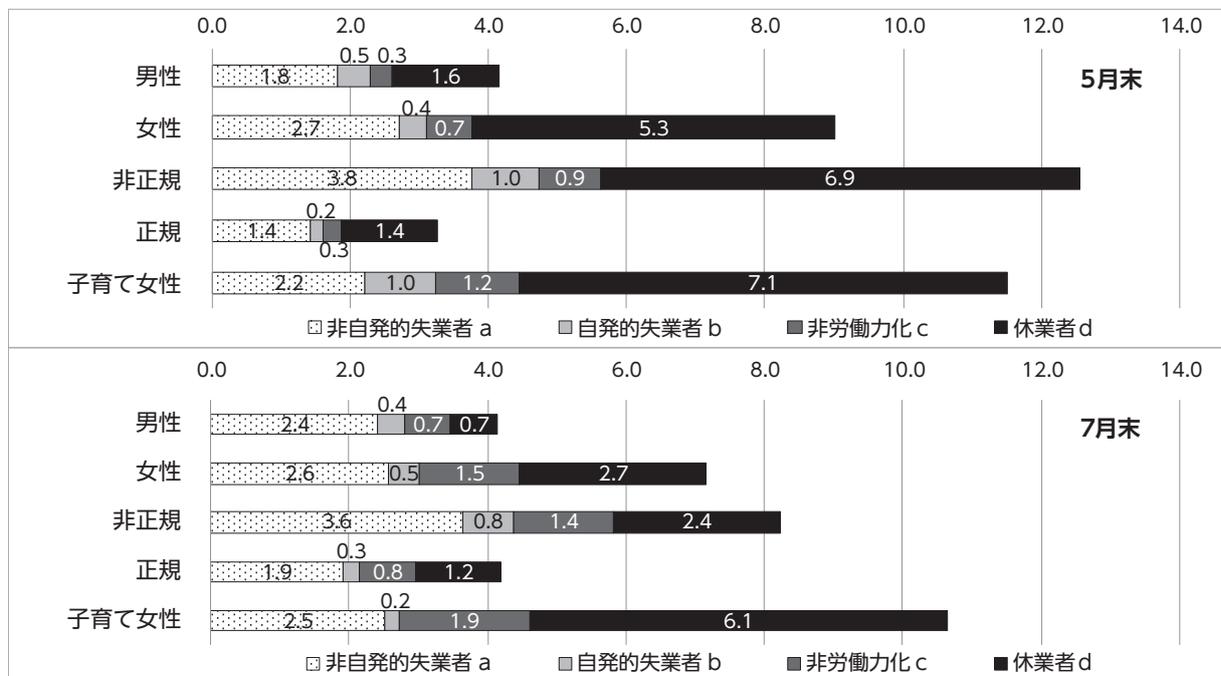
また、やはり通常の不況時とは異なり、今回は自ら就業抑制する女性が多い点も特徴的である。外食の機会が減少したことによって家事負担が増加したり、小中学校や保育園の臨時休校・休園が行われたことによって、「仕事か家庭かの二者択一」に迫られている女性が増えている。このように、家事や育児負担が増える形での就業抑制が行われているため、通常の男性不況時に観察される「追加的労働力効果」つまり、夫の収入減を補うために主婦が就業を増やすという現象が、現れにくくなっている。

実際、国際機関の雇用統計⁴をみると、「She-cession」は日本だけではなく、世界各国で進行している世界共通の現象であることが分かる(図1)。日本の場合、女性の雇用者数は昨年末から7月までの7か月で3.2%(87万人)減り、男性雇用者(同0.8%

減)より減少率が2.4ポイントも高い。コロナショック前後の完全失業率の変化についても、男性が0.4ポイント上昇しているのに対して、女性は0.5ポイントの上昇と、女性の方が+0.1ポイント上回っている。一方、リーマンショック時には、この男女差は-0.4ポイントであり、女性の失業率悪化幅の方が小さかった。

もっとも、日本よりも「She-cession」が際立っているのがアメリカである。アメリカの雇用減少率および失業率増加幅は、女性の方が男性よりも、それぞれ3.3ポイント、2.9ポイント大きくなっており、日本よりも女性雇用の悪化が深刻である⁵。アメリカに比べて日本の方が「She-cession」がマイルドである理由は、新規感染者数や死亡者数が少ないことや、保育園と小中高校が6月初旬から全面再開できていることが大きいものと思われる。

図2 失業者・休業者になった民間雇用者の割合(%, 2020年5月末 vs.7月末)



出典：JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(2020年5月末頃、8月第1週実施)より筆者が集計。
 注1: いずれの時点の集計対象者も、4月1日時点民間企業で働く会社員4,307人である。うち、「5月・8月調査」の共通回答者は3,753人である。
 注2: a 解雇/雇い止め/倒産失業 b 働いておらず、求職活動をしている(除くa) c 働いておらず、求職活動もしていない d 雇用されているが、就業時間がゼロ
 注3: 子育て女性とは、18歳未満の子どもを育てている女性のことである。

高どまりする女性休業者比率と非労働力化の進行

JILPTは4月1日時点で就業していた民間企業の会社員4,307人(20歳～64歳)を対象に、5月末頃に調査を行い、さらに8月上旬頃に追跡調査を実施した⁶。当該調査によると、コロナ禍がやや落ち着き始めている7月末現在においても、失業・休業した者の割合に顕著な男女差が残っている。中でも、18歳未満の未成年子を育てている女性雇用者の雇用回復が鈍いことが判明した(図2、付表1)。

すなわち、経済活動の再開を反映して、男女、正規・非正規ともに休業者の割合は減少しているが(男性1.6%→0.7%、女性5.3%→2.7%)、依然、男女差、正規・非正規差が顕著である。7月末時点においても女性の休業者比率は男性の3.9倍であり、5月末時点(3.3倍)に比べて男女格差の改善がみられない。子育て女性の休業者比率も、5月末よりも若干の改善はあったが、依然として6.1%で高止まりを続けている。

また、5月に比べて、失業化(仕事はしなかったが求職活動をした人)や非労働力化(仕事も求職活動もしなかった人)の動きが顕著である。失業者の割合は、男性が2.3%から2.8%へ上がり、女性が3.1%のままである。「非労働力化」の割合は、男性が0.3%から0.7%、女性が0.7%から1.5%に上昇している。子育て女性の場合、休業者比率の減少

分(1.0ポイント減)が、非労働力化比率の増加(0.7ポイント増)で相殺される形となっている。

子育て女性は労働時間と賃金の持ち直しが鈍い

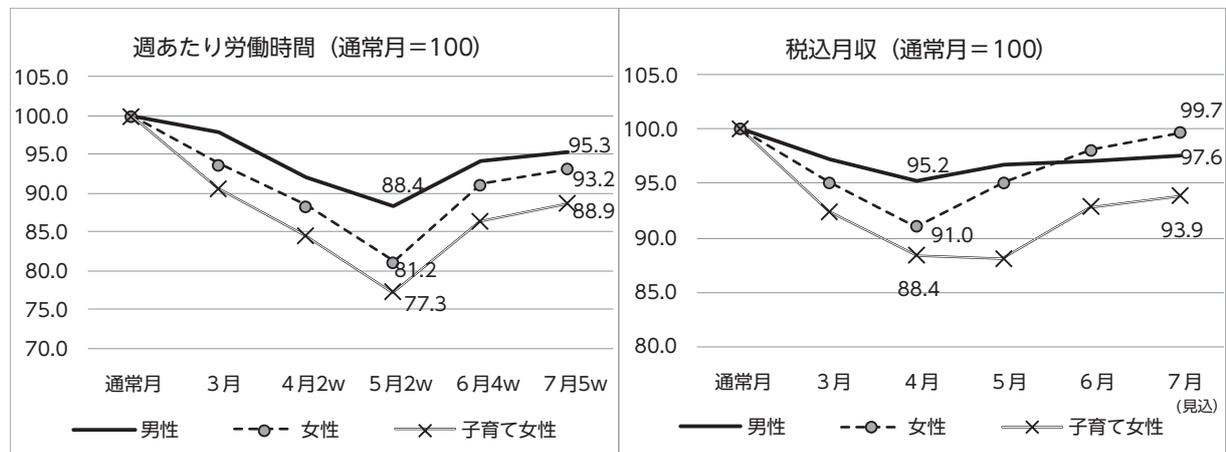
労働時間と賃金の持ち直しについても、子育て女性の遅れが目立つ結果となっている。図3は、3月から7月末まで継続して働いた者の労働時間と賃金の推移をみたものである。

男性の週あたり平均労働時間は、5月第2週に通常月の88.4%まで落ち込んだが、7月最終週には通常月の95.3%までに回復している。一方、女性の平均労働時間は、4月～5月の落ち込み幅が男性より大きかったこともあり、7月最終週の回復も通常時の93.2%にとどまっている。

税込月収については、男女ともに6月以降の持ち直しが鮮明である。7月の平均月収(見込額)をみると、女性全体では通常月と同程度の水準までに回復している。男性の月収も通常月と比べて2.4%減(7月見込)まで回復している。

一方で、回復の鈍さが目立っているのが、子育て女性の雇用状況である。子育て女性の6～7月の労働時間は通常月に比べて12.3%減、月収は6.6%減である。7月末時点の子育て女性の労働時間は通常月の88.9%、賃金は93.9%にとどまっている。男性はもちろん、女性全体と比較しても、子育て女

図3 労働時間と月収の推移(2020年3月～7月、通常月=100)



出典: 図2と同じ。表1の集計結果をもとに作成。

表 1 週あたり労働時間と税込月収の推移 (2020 年 3 月～7 月、平均値)

	全体		男性		女性		非正規		正規		子育て女性	
	労働時間	月収(万円)										
通常月	39.2	24.4	43.3	30.6	34.3	17.0	29.4	13.4	44.0	29.9	30.8	15.0
3 月	37.8	23.5	42.3	29.8	32.1	16.1	27.4	12.4	42.8	29.2	28.0	13.8
4 月	35.6	22.9	39.9	29.2	30.3	15.4	25.2	11.6	40.6	28.6	26.1	13.2
5 月	33.5	23.5	38.3	29.7	27.8	16.1	22.7	12.3	38.9	29.0	23.8	13.2
6 月	36.4	23.7	40.8	29.8	31.2	16.6	26.4	12.9	41.4	29.2	26.7	13.9
7 月	37.0	24.0	41.2	29.9	31.9	16.9	27.3	13.2	41.8	29.3	27.4	14.1
変化率(3-5 月平均対通常月、%)	-9.1	-4.5	-7.2	-3.6	-12.2	-6.3	-14.6	-9.5	-7.4	-3.4	-15.8	-10.3
変化率(6-7 月平均対通常月、%)	-6.4	-2.2	-5.2	-2.6	-7.8	-1.1	-8.5	-2.4	-5.6	-2.3	-12.3	-6.6
N	4,179	3,791	2,262	2,054	1,917	1,737	1,388	1,262	2,791	2,529	459	417

出典：図 2 と同じ。

注 1: 集計対象者が、3 月 1 日～7 月末まで通して働いていた民間企業の雇用者（休業者を含む）4,179 人である。ただし、3 月の労働時間は、「4 月・5 月・8 月調査の共通回答者」3,128 人についての数値であり、通常月・4～5 月の労働時間と通常月・3～5 月の月収は「5 月・8 月調査の共通回答者」3,639 人についての数値である。

注 2: 各月の労働時間は、それぞれ 3 月全体、4 月の第 2 週、5 月の第 2 週、6 月の第 4 週および 7 月の最終週の平均労働時間を指している。7 月の月収は見込み額である。

注 3: 労働時間と税込月収入が 12 の階級をもとに大まかに算出。ただし、労働時間は 60 時間以上では 60 時間とし、税込月収は 50 万円以上では 50 万円とし、その他では階級ごとの中央値としている。

性の雇用回復が芳しくないことが分かる。

女性、とりわけ子育て中の女性の雇用状況悪化が顕著であることは、就業形態、業種、企業規模などの要因を考慮しても変わらない(付表 2)。ちなみに、付表 2 の統計分析では、「未成年子あり」の場合に、休業率や労働時間がどれくらい悪化しているかを見ているが、「未成年子あり」の効果が男性の雇用状況には影響せず、女性だけに現れていることが印象的である。分析結果から、コロナ禍によって増えた家事と子育ての負担が、女性の側に集中していることがうかがえる。

女性収入の減少家庭の 2 割が食費切詰め

日本の多くの家庭では、男性（夫）が主たる稼ぎ手であり、女性（妻）は補助的な労働力と位置付けられている。したがって、男性の雇用が守られる限り、女性の雇用減少が家計に与える影響は少ないとみられがちである。しかしながら、現在の家計の収入構成比を改めてみると、それは大いなる誤解であることが分かる。

ゆうちょ財団が 2018 年に行った全国調査によると、世帯総収入のうち、妻の収入が占める割合は、正規雇用の妻で約 4 割、非正規雇用の妻でも約 2 割

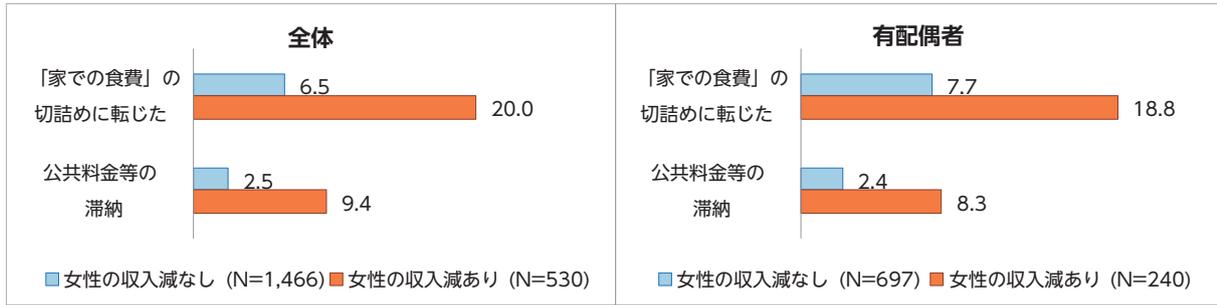
に達している。未婚・離婚女性等の女性世帯主の場合には、女性の勤労収入は世帯総収入の 7 割を超える。したがって、彼女らの収入が減少した場合には、当然ながら家計は大きな打撃を受けることになる⁷。

それに加えて、金融資産の残高がゼロまたは少額で、3 カ月を超えない程度の生計費しか賄えない世帯の割合は 24% に上る。つまり、約 4 分の 1 の現役世帯が、失業や収入減となった場合に、半年以内に生活資金が底をついてしまう。女性の収入減が、家計の破綻につながる恐れもある⁸。

実際、8 月調査からは、女性の収入減が家計を逼迫させている実態が浮かび上がっている(図 4)。女性の収入が 1 割以上減った家庭では、5 世帯に 1 世帯が食費の切詰めを行っており、1 割弱が公共料金等の滞納をしている。女性の収入があまり減っていない家庭と比較すると、食費切詰めと料金滞納の発生割合は、2 倍～4 倍もの高さとなっている。

4～6 月期は、雇用者報酬が前期比で 3.7% 減(金額ベースでは 2.6 兆円程度減)と過去最大の落ち込みになった。家計消費が冷え込む中、女性雇用の減少が状況悪化に拍車をかけている可能性が高い。生活困窮者の家庭を救うためにも、所得と消費減少の負のスパイラルから抜け出すためにも、女性雇用の回復が日本経済回復のカギを握っていると見える。

図4 女性の収入減少の有無別、家計の逼迫度（%、8月調査）



出典：図2と同じ。

注1：集計対象者が、4月1日時点民間企業で働く女性社員1,996である。

注2：「収入減」とは、通常月に比べて直近月の月収が1割以上減少したことを指す。

注3：「切詰めに転じた」とは、通常月は切詰めなし、直近月は切詰めありの場合を指す。

注4：「公共料金等」にガス・水道・電気・電話料金、家賃、住宅ローン、その他債務を含む。

表2 週1日以上在宅勤務・テレワークの割合（%）

	コロナ前の通常月			5月2w(緊急事態宣言解除前)			7月5w		
	在宅勤務	通常勤務	就業停止(就業時間ゼロ)	在宅勤務	通常勤務	就業停止(就業時間ゼロ)	在宅勤務	通常勤務	就業停止(就業時間ゼロ)
全体	9.3	90.5	0.1	27.6	67.9	4.5	11.5	85.0	3.6
男性	11.7	88.3	0.0	33.9	63.8	2.3	14.9	83.0	2.1
女性	6.6	93.1	0.3	20.3	72.7	7.0	7.5	87.3	5.2
非正規	5.2	94.5	0.3	13.4	76.8	9.8	4.9	89.7	5.4
正規	11.5	88.5	0.1	34.9	63.4	1.7	14.8	82.6	2.6
子育て女性(参考)	6.7	92.7	0.6	16.5	75.0	8.5	6.5	85.2	8.4
低収入層	4.4	95.2	0.4	8.7	81.1	10.2	2.4	90.8	6.9
高収入層	21.4	78.6	0.0	64.1	35.3	0.6	29.0	69.9	1.1

出典：図2と同じ。

注1：通常月と5月の結果が5月調査によるものであり、7月の結果は8月調査によるものである。

注2：低収入層—調査前年の本人の就業年収が下位25%層 高収入層—調査前年の本人の就業年収が上位25%層

女性の雇用回復をめぐる諸課題

問題は、女性の雇用回復は、政策的に容易なことではないということである。筆者は当初、保育園と小中高校が再開されれば、子育て女性の雇用状況も急回復すると考えていたが、実態は予想を裏切る結果となった。

その理由として考えられるのが、コロナ禍による子育て負担増が今なお続いており、元の水準に戻っていないという可能性である。具体的には、保育園や小学校などでは、再開後もしくはクラスター対策として通常よりも開園・開校時間を短縮していた。また、放課後の学童や課外活動の再開が遅れていることから、母親の就業時間が元に戻せない可能性もある。

また、8月調査から見えたもう1つの課題は、テレワーク（諸種の在宅勤務を含む）の定着があまり進んでいないことである（表2）。緊急事態宣言中の

5月第2週では、3割近くあったテレワーク比率は、以降急速に低下し、7月最終週時点では1割強にまで落ち込んでいる。男性や正規雇用者、高所得者のテレワーク比率はコロナ前より3～8ポイント高い状況を維持しているが、女性や非正規雇用者、低所得者のテレワーク比率は、ほぼコロナ前の水準に戻ってしまっている。テレワークが女性の働き方や雇用状況を改善させるという見方もあったが、実際に、女性のテレワークを日本社会に根付かせることは容易ではないようである⁹。

男女格差改善の好機を逃さないために

女性の雇用回復は、コロナ禍やコロナショック収束の切り札として期待されている「ワクチン」に左右される部分も大きい。仮に政府の目指している通

り、来年の前半までに国民全員分のワクチンが確保できれば、女性の雇用危機も1年以内に収束する可能性が高い。なぜならば、少子高齢化で構造的な労働力不足に直面する産業界にとって、女性活用は長期戦略であり、コロナ禍でも、その方向性が変わるわけではないからである。その意味では、辛抱強く待っていれば、いずれ危機は終息するはずである。したがって、現在講じるべき対策は、雇用ミスマッチの解消や、所得格差対策、生活困窮者対策である。具体的には、アフターコロナ時代に生き残れない構造的な不況業種から好況業種への転職支援、職探し期間を活用した職業訓練の強化、生活困窮者への生活支援策を拡充すべきである。

中長期的には、コロナショックは男女の雇用格差を縮める好機となる可能性を秘めている。コロナ禍で男性の在宅時間が長くなったため、夫が家事、育児を担う機会は多少なりとも増加したはずである。

それが新たな生活習慣として定着できれば、「男は仕事、女は家庭」という旧来の社会規範も変わっていく可能性がある。

テレワークについては、カルビー、富士通、日立製作所のように、在宅勤務・テレワークの定着を目指して、成果主義的報酬制度を採り入れたり、職務内容や求める能力を明確化する「ジョブデスクリプション (Job Description)」制度の本格導入を決める動きが次々と現れ始めている。生産性の向上や人材獲得競争の中で、中小企業などもテレワークを定着させるインセンティブは十分にあるだろう。

コロナ禍で導入の機運が高まったテレワークを、一過性の現象として終わらせないためには、それをサポートするような社内体制の確立が不可欠である。政府もテレワークの導入企業に対しては、資金やノウハウ提供、法制度などの多方面からの支援を行うべきであろう。

付表 1 失業者・休業者になった民間雇用者の割合 (%、5 月末 vs. 7 月末)

	全体	男性	女性	非正規	正規	男性× 未成年 子なし	男性× 未成年 子あり	女性× 未成年 子なし	女性× 未成年 子あり	母子世帯 の 母親	女性× 非正規
(2020 年 5 月末時点 -5 月調査)											
非自発的失業者 ^a	2.2	1.8	2.7	3.8	1.4	1.9	1.7	2.9	2.2	3.9	3.7
自発的失業者 ^b	0.4	0.5	0.4	1.0	0.2	0.7	0.0	0.2	1.0	1.0	0.7
非労働力化 ^c	0.5	0.3	0.7	0.9	0.3	0.4	0.1	0.5	1.2	0.0	0.7
休業者 ^d	3.3	1.6	5.3	6.9	1.4	1.8	1.0	4.7	7.1	8.7	7.5
合計	6.4	4.2	9.0	12.5	3.3	4.8	2.8	8.2	11.5	13.6	12.6
N	4,307	2,311	1,996	1,459	2,848	1,594	717	1,500	496	103	1,076
(2020 年 7 月末時点 -8 月調査)											
非自発的失業者 ^a	2.5	2.4	2.6	3.6	1.9	2.2	2.9	2.6	2.5	1.9	3.4
自発的失業者 ^b	0.4	0.4	0.5	0.8	0.3	0.4	0.3	0.5	0.2	0.0	0.6
非労働力化 ^c	1.0	0.7	1.5	1.4	0.8	0.6	0.8	1.3	1.9	1.0	1.8
休業者 ^d	1.6	0.7	2.7	2.4	1.2	0.9	0.3	1.7	6.1	2.9	2.7
合計	5.6	4.2	7.2	8.2	4.2	4.1	4.3	6.1	10.7	5.7	8.4
N	4,307	2,311	1,996	1,459	2,848	1,597	714	1,517	479	105	1,076

出典：図 2 と同じ。

注：a 解雇／雇止め／倒産失業 b 働いておらず、求職活動をしている（除く a） c 働いておらず、求職活動もしていない d 雇用されているが、就業時間がゼロ

付表 2 性別と子育てが労働供給量に与える影響

	休業になる確率 -Probit モデル			週あたり労働時間数の変化 -OLS モデル		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
女性	0.012 *** (0.005)			-0.600 (0.435)		
未成年子あり	0.018 *** (0.005)	-0.005 (0.005)	0.031 *** (0.009)	-1.079 ** (0.479)	-1.003 (0.649)	-1.440 ** (0.724)
その他説明変数	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	4,307	2,311	1,996	3,753	2,038	1,715

出典：図 2 と同じ。

注 1: 限界効果 (Probit モデル) または係数推定値 (OLS モデル) が報告されている。括弧の中の数値は標準誤差である。

注 2: 説明変数に企業規模、業種、就業形態、学歴、結婚の有無、親と同居・近居の有無も含まれている。

注 3: 「週あたり労働時間数の変化」 = 「6 月～7 月の平均労働時間数」 - 「通常月労働時間数」

注 4: * p 値 <0.1、** p 値 <0.05、*** p 値 <0.01

脚注

- 1 中井雅之「緊急コラム：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）
- 2 Alon, T. , M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt (2020) "This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession", IZA DP No.13562
- 3 日本経済新聞「女性雇用 コロナの逆風 職種転換へ支援急務」（2020年9月6日）
- 4 詳細は、OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis、ILO Statistics and databases (ILOSTAT)などを参照されたい。
- 5 Alon, T. , M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt (2020) "This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession", IZA DP No.13562
- 6 5月調査対象者のうち、3,212人は連合総合・第39回勤労者短観（4月1日～3日）の調査にも参加していた。詳細については、JILPTのHP（5月調査、8月調査）を参照されたい。
- 7 周燕飛（2020）「コロナショックで変わる女性の働き方—男女の雇用格差解消への契機に」『都市問題』第111巻第07号、34-39
- 8 周燕飛「緊急コラム：新型コロナで生活破綻のリスク群に支援を」（2020年4月17日）
- 9 テレワークに関する詳細な分析結果は、高見具広「JILPTリサーチアイ 第46回：在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」（2020年9月16日）を参照されたい。

コロナ下の労働時間変動を読み解く

— 7月にかけての局面変化、回復遅れの所在 —

経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広

2020年10月27日（火曜）掲載

本稿は、JILPT が 8 月 1 日～7 日に実施した調査に基づき、新型コロナウイルスの感染拡大と政府による緊急事態宣言の期間を経て 7 月末にかけて、労働時間がどのように変動したのかを論じる¹。具体的には、コロナ禍の前にフルタイムで働いていた者において、緊急事態宣言中を底とした労働時間の落ち込み、その後の経済活動が戻らないうちでの回復の遅れが、誰に見られるのかを検討することから、コロナ禍の諸相を議論する。

新型コロナウイルス感染拡大による雇用・労働への影響について、現時点（10 月中旬時点で公表の公的統計）では、失業率の大幅な上昇という形では観察されていない。しかし、4 月をピークとした休業者の大幅な増加が見られるなど²、従業者の数（実際に働いている人口）は一時的に大きく減少した。

なお、コロナ禍による労働喪失の大きさは、統計上の失業・休業だけでは捕捉しきれず、労働時間の減少も大きな側面をなしている³。ひとつには、企業の雇用調整として時間外労働（残業）の大幅な削減が行われたことがあり、緊急事態宣言が明けてからも削減傾向は続いている⁴。また、残業だけでなく、1 日の所定労働時間の短縮や、一時帰休による勤務日数削減といった形で、労働時間が大幅に削減されたケースもあった⁵。もっとも、子どもの学校休校等の影響から、働く者の都合で労働時間を減らさざるを得なかった場合も少なくなかっただろう。

こうした労働時間の減少は、給与額減少などを伴い働く者の生活に大きなインパクトを与えた⁶。もっとも、労働時間が維持されているか否かは、仕事の水準（量・質）が保たれているか否かを表す指標でもあり、

心理的満足など働く者の厚生に直接関わるものでもある。このことから、コロナ下での労働条件維持を問う場合、所得水準のみならず、同時に、労働時間の水準を維持できたかも議論すべきであろう。

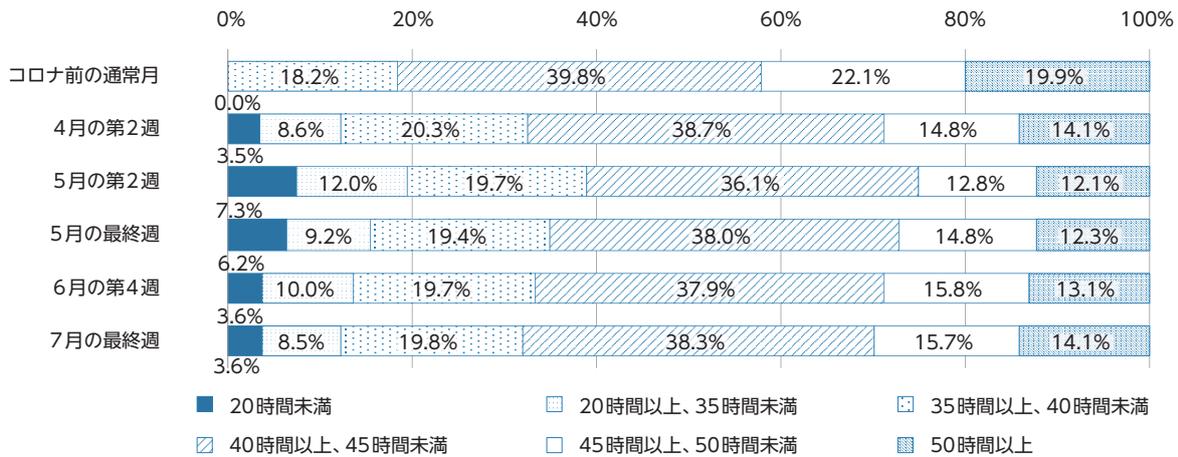
なお、4 月・5 月における雇用への甚大な影響は、その後、経済活動の再開につれて、休業者の大幅縮小、労働時間の回復によって、元に戻りつつある。しかし、女性や非正規雇用の雇用者数の減少が続くなど、特定の層に影響が集中する状況がうかがえる⁷。

本稿では、労働時間の変動に着目して、7 月までのコロナ禍の雇用への影響を読み解く。JILPT 調査の一次集計からは、実労働時間は 4 月・5 月に大幅に縮小し、その後 7 月最終週にかけて回復基調にはあるものの、コロナ前の状態には戻りきっていない様子が示される⁸。どのような層の労働時間が大幅に減少し、どのような層の回復が鈍いのか。本レポートでは、コロナ禍以前においてフルタイムで就業していた者を対象に考察してみたい。

労働時間の落ち込み・回復の様相—フルタイム層全体の傾向

まず、調査データをもとに、7 月末までの週実労働時間の傾向を概観することからはじめよう。コロナ禍の前にフルタイムで就業していた者において（週実労働時間 35 時間以上の者をフルタイムとして扱う）、JILPT 調査（5 月調査、8 月調査）で把握される「4 月の第 2 週」「5 月の第 2 週」「5 月の最終週」「6 月の第 4 週」「7 月の最終週」の 5 時点において、継続雇用者の労働時間分布がどう推移したのかを見る⁹（図 1）。

図1 各時点の労働時間分布 コロナ問題発生前フルタイム労働者 (N=1785)



緊急事態宣言下である4月第2週の実労働時間を見ると、コロナ前の通常月と比べて「45時間以上50時間未満」「50時間以上」の割合が大きく減少し、全体的に労働時間が大きく減少したことが見て取れる。加えて、「20時間未満」「20時間以上、35時間未満」といった、労働時間が週35時間未満に減少した層も一定数見られるのが特徴で、5月第2週でその割合は一層高まっている¹⁰。

緊急事態宣言は5月25日までに段階的に解除されたが、同宣言が解除されて以降、継続雇用者全体の傾向からは、労働時間の回復基調も見受けられる。ただ、7月最終週時点の数値でも労働時間の水準はコロナ前に戻っておらず、所定労働時間が回復していないと推測される週35時間未満層も残存している。全体としてみると、コロナ禍の前にフルタイムで働いていた者の労働時間は、従前の水準に戻ってきておらず、回復は途上とすることができる。

落ち込みと回復の属性による差

では、どういう層の労働時間がコロナ禍で特に落ち込んだのか。ここからは属性による違いに焦点を当てていこう。表1では、コロナ禍前にフルタイムで就業していた者において、属性ごとに、「コロナ前（通常月）の週実労働時間の平均」、および、コロナ下の5時点（「4月第2週」「5月第2週」「5月最終週」「6月第4週」「7月最終週」）における、コロナ前からの労働時間の変化量（週実労働時間の

差）を示した。

表1をみると、誰もが一律に労働時間減少を経験したわけではなく、労働時間が大幅に減少した層、あまり減少しなかった層があることがわかる。具体的には、性別、子どもの有無¹¹、学歴、雇用形態、業種、職種、役職有無、コロナ前の個人年収、居住地域によって、労働時間の変動の様相に違いが見られる。例えば、業種別に見ると、「飲食店、宿泊業」「サービス業」などで4月・5月を中心に大きな落ち込みが見られる。職種別に見ると、「営業・販売職」「サービス職」「輸送・機械運転職」などで4月・5月を中心に減少が大きい。地域別に見ると、「首都圏」「関西圏」での4月・5月の減少は、「その他地域」に比べて大きい。

コロナ前の週実労働時間別に見ると、「50時間以上」層など、もともとの労働時間が長い層ほどコロナ下の減少幅が大きく、7月最終週時点でも傾向は変わっていない。コロナ禍によって企業の雇用調整として大幅な残業削減が行われたことを示しており、7月末にいたるまで、残業削減の状況に変わりがなく読むことができる。

以下では、表1の数値をもとに、いくつかの属性別に、週実労働時間の推移を詳しく読んでみたい。まず、居住地域別にみると（図2）、首都圏（1都3県）、関西圏（3府県）の居住者では、その他の地域の居住者に比べて、緊急事態宣言下である「4月の第2週」「5月の第2週」の労働時間の落ち込みが大きかった。ただ、7月最終週時点の平均値をみると、

表 1 コロナ前（通常月）の週実労働時間、および、コロナ下の各時点におけるコロナ前労働時間との差 [コロナ問題発生前にフルタイムで就業していた者] (N=1785)

		コロナ前 (通常月)の 週実労働 時間	各時点におけるコロナ前労働時間との差 (時間数)					N
			4月の 第2週	5月の 第2週	5月の 最終週	6月の 第4週	7月の 最終週	
合計		45.5	-3.6	-5.7	-4.9	-3.9	-3.6	1785
年齢	20-29 歳	45.0	-4.8	-6.7	-6.6	-4.6	-3.9	227
	30-39 歳	46.0	-4.4	-6.3	-5.3	-4.3	-4.1	384
	40-49 歳	46.0	-3.3	-5.4	-5.1	-4.3	-3.8	577
	50-59 歳	45.5	-3.2	-5.6	-3.9	-3.1	-2.7	460
	60-64 歳	43.4	-2.8	-4.4	-3.4	-3.1	-3.1	137
性別	男性	46.4	-3.4	-5.1	-4.0	-3.3	-3.0	1190
	(うち、18 歳未満の子あり)	47.0	-3.4	-4.8	-3.5	-2.9	-2.7	(386)
	女性	43.7	-4.2	-6.9	-6.7	-5.2	-4.7	595
	(うち、18 歳未満の子あり)	43.1	-4.3	-6.2	-10.0	-7.8	-7.5	(109)
最終学歴	中学・高校卒	45.5	-3.1	-5.3	-4.5	-3.9	-3.6	529
	専修学校・短大卒	45.4	-4.0	-6.9	-6.6	-5.5	-5.2	340
	大学・大学院卒	45.6	-3.8	-5.5	-4.5	-3.3	-2.9	916
雇用形態	正社員	46.1	-3.5	-5.4	-4.6	-3.7	-3.4	1535
	非正社員	42.0	-4.3	-7.6	-6.5	-5.2	-4.4	250
勤め先 業種	建設業	46.5	-2.3	-3.1	-2.3	-1.4	-1.4	133
	製造業	45.4	-2.9	-4.9	-4.7	-4.4	-4.5	548
	電気・ガス・熱供給・水道業	46.6	-1.4	-2.7	-3.8	-3.9	-4.2	32
	情報通信業	44.7	-2.3	-3.3	-2.7	-2.6	-2.1	130
	運輸業	47.8	-3.4	-6.1	-5.8	-4.7	-4.5	133
	卸売・小売業	45.8	-4.6	-6.5	-5.3	-4.3	-3.6	210
	金融・保険業	45.4	-5.0	-8.6	-6.0	-3.2	-2.3	109
	不動産業	45.2	-5.0	-7.9	-3.9	-2.3	-2.0	42
	飲食店・宿泊業	46.8	-9.0	-15.1	-11.0	-8.1	-6.7	36
	医療・福祉	43.6	-1.1	-1.3	-2.6	-2.4	-2.3	157
	教育・学習支援業	43.3	-4.8	-7.7	-5.6	-4.1	-2.5	32
	郵便局・協同組合	41.6	-0.3	-0.3	-3.8	-3.8	-3.8	17
	サービス業	45.9	-6.9	-10.4	-7.7	-5.4	-4.2	206
職種	管理職	46.6	-3.0	-4.9	-2.6	-1.6	-1.4	243
	専門・技術職	45.8	-2.6	-3.3	-3.4	-3.2	-2.8	346
	事務職	43.4	-2.7	-5.2	-4.8	-3.9	-3.5	478
	営業・販売職	47.2	-6.2	-8.6	-7.0	-5.1	-4.1	242
	サービス職	45.7	-8.1	-11.2	-8.0	-5.5	-4.4	119
	保安・警備職	48.3	-3.8	-4.2	-3.8	-2.9	-1.7	12
	生産技能職	44.9	-3.1	-6.1	-6.0	-5.6	-6.0	209
	輸送・機械運転職	50.0	-5.0	-7.6	-8.1	-7.4	-6.5	51
	建設作業・採掘職	48.8	-3.0	-3.4	-1.3	0.0	-0.4	28
	運搬・清掃・包装作業	46.2	-1.4	-3.7	-3.8	-3.9	-4.1	57
勤め先 企業規模	29 人以下	46.0	-3.4	-5.1	-3.9	-3.4	-3.4	349
	30 ~ 299 人	45.5	-3.7	-5.9	-5.3	-4.6	-3.9	599
	300 ~ 999 人	45.2	-3.1	-5.4	-4.9	-3.8	-3.4	261
	1000 人以上	45.5	-4.0	-6.0	-5.1	-3.7	-3.4	576
勤続年数	5 年未満	45.1	-3.8	-5.8	-5.1	-4.0	-3.4	456
	5 年以上 10 年未満	45.9	-4.3	-6.4	-5.9	-4.6	-4.4	370
	10 年以上 20 年未満	45.7	-3.9	-6.1	-4.8	-4.0	-3.5	493
	20 年以上	45.5	-2.8	-4.7	-3.8	-3.3	-3.1	466
役職有無	役職なし	45.0	-3.7	-6.0	-5.3	-4.3	-3.9	1286
	役職あり	46.8	-3.5	-5.0	-3.7	-2.9	-2.8	499
コロナ前の 個人年収	300 万円未満	43.6	-4.3	-6.8	-6.4	-5.0	-4.5	505
	300 ~ 500 万円未満	45.9	-3.2	-5.3	-4.6	-3.8	-3.4	650
	500 ~ 700 万円未満	46.8	-3.8	-5.8	-3.8	-3.0	-2.7	347
	700 万円以上	46.7	-3.4	-4.6	-4.2	-3.5	-3.4	283
居住地域	首都圏 (1 都 3 県)	46.0	-4.7	-6.7	-5.6	-4.1	-3.6	514
	関西圏 (3 府県)	45.5	-4.6	-7.1	-5.5	-4.1	-3.8	236
	その他地域	45.3	-2.9	-4.9	-4.4	-3.8	-3.5	1035
コロナ前 (通常月) の週実労働 時間	35 時間以上、40 時間未満	37.5	-2.7	-4.8	-1.8	-1.0	-0.7	325
	40 時間以上、45 時間未満	42.5	-2.4	-4.1	-3.0	-2.2	-1.9	711
	45 時間以上、50 時間未満	47.5	-4.0	-6.1	-5.7	-4.3	-4.0	394
	50 時間以上	56.8	-6.8	-9.4	-10.4	-9.6	-9.1	355

注 1: 就業・生活状況に関わる指標 (雇用形態、業種、職種、企業規模、勤続年数、役職、居住地域) は、2020 年 4 月 1 日時点のものである。

注 2: 「役職有無」は、係長相当職以上の役職に就いているかで識別した。

注 3: 「コロナ前の個人年収」は、連合総研 4 月調査 (4 月 1 ~ 3 日実施) における「過去 1 年間のご自身の賃金年収 (税込)」をもとにした。

注 4: 「コロナ前 (通常月) の週実労働時間」は、調査票ではカテゴリーでの回答項目だが、時間数として扱うにあたり、「35 時間以上、40 時間未満」=37.5 時間のように計算し、「60 時間以上」は 62.5 時間とした。

図2 平均週実労働時間の推移
-地域別- [コロナ前フルタイム労働者] (N=1785)

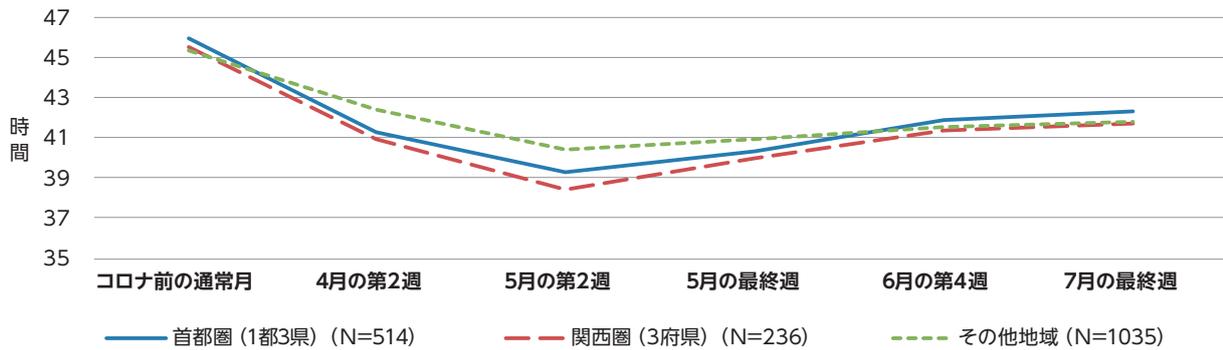
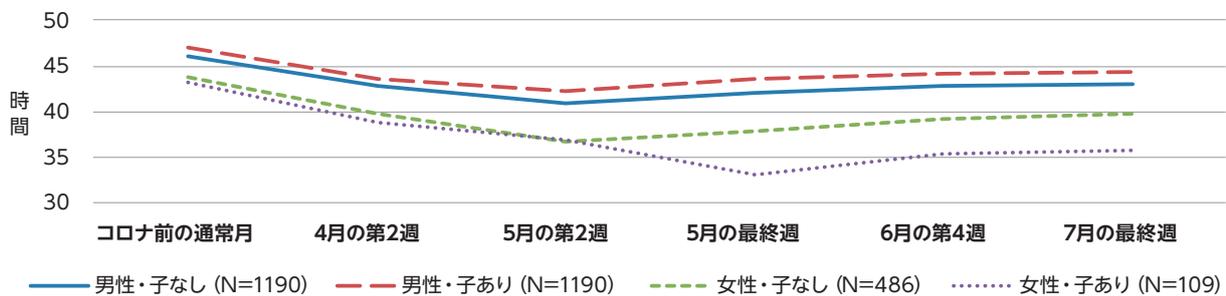


図3 平均週実労働時間の推移
-男女・18歳未満の子の有無別- [コロナ前フルタイム労働者] (N=1785)



地域差は解消したように読める。

男女別にみると(図3)、もともとの労働時間の水準に男女差があったものの、加えて、女性の減少傾向は男性に比べて大きい。特に、18歳未満の子どもがいる女性(子育て世帯の女性)では、緊急事態宣言が解除された5月最終週以降も、労働時間の落ち込みが続いていることが読み取れる。これは、5月末まで広範に学校休校が続いていたことに加え、6月前半の学校再開後も分散登校や学童保育の利用制限等が続いたことから、子育て世帯の女性の労働供給に大幅な制約がかかり、フルタイム就業を妨げていた状況をうかがわせる¹²⁾。

次に、コロナ前の雇用形態別に労働時間の推移を見てみよう。表1で示したとおり、正社員に比べて非正社員では、5月には労働時間の落ち込みがやや大きかったが、7月末時点ではその差が解消に向かっているようにも見える。しかし、これはもう少し詳細に検討する必要がある。というのは、正社員の労働時間減少が、多分に残業削減の動きを反映したものであり、単純に下がり幅を比べるだけでは、正社員も非正社員も一見同じように労働時間が減ってい

るように見え、所定労働時間の調整(一時帰休等)に関わる雇用形態間格差をつかみきれていないと思われるからである。そこで、正社員における残業有無を区分し、「残業のない正社員」と「非正社員」の傾向を比べることから雇用形態間格差の状況を検討したい(表2: 網掛け部分)。

正社員におけるコロナ前(通常月)の残業有無は、週実労働時間45時間を境界線として便宜的に区分した¹³⁾。表2では、比較対象である非正社員(コロナ前週35時間以上就業者)について、「パート、アルバイト」「契約社員、嘱託」「派遣労働者」という内訳も示した。また、参考として、週35時間未満就業者(短時間労働者)の傾向も示している。

表2をみると、まず、コロナ禍の前に週45時間以上就業していた「残業あり正社員」では、労働時間の大幅減少傾向が7月末まで続いている。これは、残業削減の傾向が変わっていないことを示唆している。

次に、所定労働時間の維持に関わる雇用形態間格差を、「正社員(週35~45時間未満就業)[残業なし正社員]」と「非正社員(週35時間以上就業)」とを比較することで読もう。「残業なし正社員」に

表 2 コロナ下の各時点における、コロナ前労働時間との差
 -雇用形態・コロナ前週実労働時間別（コロナ前フルタイム）-（N=1785）

	コロナ前 (通常月)の 週実労働時間	各時点におけるコロナ前労働時間との差 (上段:変化量(時間数)、下段:変化率)					N
		4月の 第2週	5月の 第2週	5月の 最終週	6月の 第4週	7月の 最終週	
正社員 [合計]	46.11	-3.53 -7.7%	-5.43 -11.8%	-4.61 -10.0%	-3.72 -8.1%	-3.42 -7.4%	1535
正社員 (週 45 時間以上就業者) [残業あり正社員]	51.87	-5.18 -10.0%	-7.42 -14.3%	-7.40 -14.3%	-6.33 -12.2%	-6.03 -11.6%	706
正社員 (週 35 ~ 45 時間未満就業者) [残業なし正社員]	41.20	-2.14 -5.2%	-3.72 -9.0%	-2.24 -5.4%	-1.50 -3.6%	-1.20 -2.9%	829
非正社員 (週 35 時間以上就業者)	42.02	-4.34 -10.3%	-7.57 -18.0%	-6.46 -15.4%	-5.20 -12.4%	-4.41 -10.5%	250
パート、アルバイト	41.79	-6.76 -16.2%	-9.64 -23.1%	-10.52 -25.2%	-8.19 -19.6%	-6.51 -15.6%	91
契約社員、嘱託	42.38	-2.76 -6.5%	-4.88 -11.5%	-4.06 -9.6%	-3.48 -8.2%	-3.08 -7.3%	125
派遣労働者	41.32	-3.68 -8.9%	-11.91 -28.8%	-4.41 -10.7%	-3.53 -8.5%	-3.68 -8.9%	34
参考:非正社員 (週 35 時間未満就業者) N=338							
パート、アルバイト (週 20 ~ 35 時間未満就業者)	26.36	-4.29 -16.3%	-5.82 -22.1%	-4.39 -16.7%	-2.24 -8.5%	-1.55 -5.9%	189
パート、アルバイト (週 20 時間未満就業者)	14.14	-2.21 -15.7%	-4.13 -29.2%	-1.33 -9.4%	0.30 2.1%	1.33 9.4%	149

注 1: 正社員における残業有無の識別については、実労働時間の調査項目が 5 時間刻みのカテゴリであることから、法定労働時間である週 40 時間を含む「週 40 時間以上、45 時間未満」までを、便宜的に「残業 (時間外労働) なし」として区分し、週実労働時間 45 時間以上の層を「残業 (時間外労働) あり」とした。なお、「正社員」のうち、週実労働時間 35 時間未満の者は、分析対象から除外している。

注 2: 「契約社員、嘱託」「派遣労働者」は、比較のため、週実労働時間 35 時間以上の者に限定している。

注 3: 非正社員 (週 35 時間未満就業者) については、フルタイムの者と同一の条件のサンプルに限り集計している。

比べて、「非正社員」の労働時間は、4 月第 2 週以降、大幅に落ち込んでいることがわかる。また、その回復度合いを見ると、7 月最終週時点で、「残業なし正社員」は、平均 1.20 時間、減少率 2.9% という減少幅に回復しているのに対し、「非正社員」は平均 4.41 時間、減少率 10.5% と、大きな落ち込みが続いている¹⁴。

このように、7 月末時点で、残業以外の部分では正社員の労働時間が回復した一方で、フルタイムで働いていた非正社員では回復の遅れが目立っており、所定労働時間に関わる企業の雇用調整 (パートのシフト調整を含む) が依然続いていることがうかがえる¹⁵。なお、雇用形態による違いは、就いている業種による違い等とも関連することから、次の計量分析で結論を得たい。特に、前述の高橋 (2020) において、緊急事態宣言中までのコロナ禍の中心が「雇用形態より産業」にあった可能性が指摘されており、その点をふまえて局面の推移を読むこととしたい。

誰の労働時間が回復していないのか—規定要因の変遷を読む

コロナ禍で誰の労働時間が落ち込んだのか。そして、誰の労働時間の回復が鈍いのか。産業・職業特性や地域・家庭の状況など様々な要素が絡んでおり、シンプルな結論を示すことは難しいが、労働時間変動の「震源」が、時点によってやや移り変わっている可能性がある。例えば、4 月・5 月では、感染拡大の深刻度の地域差や、緊急事態宣言を受けた行政の要請もあり、首都圏や関西圏を中心とした落ち込み、特定の業種・職種への打撃が特に大きかった可能性がある。しかし、緊急事態宣言が解除され、社会情勢が移り変わる中、特定の地域や業種・職種への影響の集中という局面から変化しつつあるのではないか。かわって、個々の働き手の労働市場での立場の強さ・弱さが、労働条件維持に関わる要件として前面に現れてきている可能性がある。例えば、非正規雇用、(子育て世帯の) 女性、低所得層などへの影響の集中が明瞭になってきていると推測される。

こうした仮説を検証するため、4 月第 2 週以降の

5 時点（「4 月第 2 週」「5 月第 2 週」「5 月最終週」「6 月第 4 週」「7 月最終週」）における労働時間について、コロナ前の通常月からの変化（時間数）を被説明変数とする規定要因分析（OLS）を行った。説明変数は、年齢、性別、18 歳未満の子ども有無、女性と子ども有無の交差項、学歴、雇用形態、業種、職種、従業員規模、勤続年数、役職の有無、コロナ前の労働時間、コロナ前の年収、居住地域である¹⁶。

結果を見よう（表 3）。5 時点を詳細に比較するのは難しいため、緊急事態宣言下であった「5 月の第 2 週」と、直近である「7 月の最終週」の結果の比較を中心に推移を読んでいきたい。規定要因の変遷について、以下のようなポイントが見いだせる。

1 点目は地域差である。4 月第 2 週、5 月第 2 週という緊急事態宣言下の結果を見ると、「首都圏」「関西圏」の係数値は「その他の地域」に比べて統計的に有意な負の値を示しており、労働時間の減少量が大きいことが読み取れる。例えば、首都圏では、5 月第 2 週時点で、その他地域に比べて平均約 1.484 時間の落ち込みがあった。しかし、6 月第 4 週、7 月最終週では、統計的有意性は消滅しており、4 月・5 月に見られた地域差は解消に向かったと言えることができる。

次に、業種や職種による差を見てみたい。これも、地域差と同様、緊急事態宣言中、特に 5 月第 2 週において、「金融・保険業」「飲食店、宿泊業」「サービス業」といった業種、「営業・販売職」「サービス職」「生産技能職」といった職種において特に大きな労働時間の落ち込みがあったことが確認される。例えば、「飲食店、宿泊業」では、5 月第 2 週時点で、製造業に比べて平均約 7.710 時間もの落ち込みが見られた。この時期、労働時間の減少は、特定の業種・職種に大きく偏って存在していたと言える。しかし、その後の推移を見ると、7 月最終週時点で負に有意な値を示す業種・職種は「生産技能職」を残すにとどまっている。つまり、業種・職種による労働時間の減少の差は解消に向かい、特定の業種・職種への影響の集中が続いている状態ではないと示唆される¹⁷。

こうした地域差、業種・職種間格差の縮小とともに、前面に現れてきた別の格差が存在する。ひとつは、男女差である。女性が男性に比べて労働時間の減少幅が

大きいことは、4 月第 2 週以降、どの時点でも示されており、それは緊急事態宣言の解除後も変わっていない。加えて注目されるのは、「女性×18 歳未満の子あり」という交差項が、5 月最終週以降、統計的に有意な負の値を示すことである。例えば、7 月最終週時点において、子育て世帯の女性は、子どものいない男性に比べて、平均して約 6.083 時間（1.726+4.357）もの労働時間の落ち込みがある。女性全般の苦境はコロナ禍で一貫しているが、緊急事態宣言解除後、趨勢として労働時間が回復基調にある中で、子育て世帯女性は、7 月末時点でも労働時間を戻しにくい位置にあったことがうかがえる。家庭内の家事・育児負担の偏りなどが影響していよう。

次に、「非正社員ダミー」が、5 月最終週以降、負で統計的に有意な結果を示していることも注目される。緊急事態宣言の時期までは、コロナ禍の中心は業種・職種にあり、雇用形態による格差は明瞭に現れなかったが、その後、正社員ほど労働時間の水準を戻したのに対し、非正社員では回復の傾向が鈍いと読むことができる。つまり、表 2 で見られた 4 月・5 月（緊急事態宣言の時期）における雇用形態間の差は、業種・職種や地域等による差として説明できたが、その後、局面の変化とともに、雇用形態による企業の雇用調整の違いが前面に現れてきていることが読み取れる¹⁸。

コロナ前の所得階層による違いは、傾向を読みにくいところもあるが、4 月第 2 週、5 月最終週では「300 万円未満」層において労働時間の減少傾向が強い。その後の時点では統計的有意性が消滅しているが、所得階層の影響は雇用形態と強い相関があることも関係しており、注視する必要がある¹⁹。

なお、コロナ前の実労働時間は、一貫して負で統計的に有意な結果を示している。もともとの労働時間（残業）が長い人ほど労働時間が減少する傾向は変わっていないと読むことができる。残業削減の傾向が継続していることを示していよう²⁰。

表 3 コロナ下の各時点の労働時間：コロナ前からの変化に関する規定要因 (OLS)

被説明変数	コロナ問題発生前フルタイム労働者									
	コロナ前と比べた労働時間の変化量 (時間数)									
	[4月の第2週]		[5月の第2週]		[5月の最終週]		[6月の第4週]		[7月の最終週]	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
定数	9.849	1.864 **	11.695	2.407 **	22.866	2.451 **	21.825	2.135 **	21.057	2.094 **
年齢	.036	.022	.025	.028	.065	.029 *	.041	.025	.040	.025
女性ダミー	-1.264	.531 *	-2.151	.685 **	-2.346	.698 **	-1.868	.608 **	-1.726	.596 **
18歳未満の子ありダミー	.045	.513	.305	.662	.670	.674	.664	.587	.726	.576
女性×18歳未満の子あり	-.590	.977	-.037	1.261	-5.234	1.284 **	-4.171	1.119 **	-4.357	1.097 **
最終学歴 (基準：中学・高校卒)										
専門・短大卒	-.765	.555	-1.440	.716 *	-1.630	.730 *	-1.196	.636	-1.366	.623 *
大学・大学院卒	-.921	.487	-1.057	.629	-1.107	.640	-.443	.558	-.406	.547
非正社員ダミー	-.805	.633	-1.524	.817	-1.878	.832 *	-2.011	.725 **	-1.614	.711 *
勤め先業種 (基準：製造業)										
建設業	.464	.869	.962	1.122	1.319	1.143	2.151	.995 *	2.280	.976 *
電気・ガス・熱供給・水道業	1.391	1.439	1.579	1.857	.706	1.891	.362	1.648	-.028	1.616
情報通信業	.718	.816	.904	1.053	.934	1.072	.560	.934	.830	.916
運輸業	-.398	.970	-1.165	1.252	-.730	1.274	.429	1.110	.475	1.089
卸売・小売業	-.683	.728	-.559	.940	.215	.958	.482	.834	.805	.818
金融・保険業	-1.269	.876	-3.068	1.131 **	-.801	1.151	.908	1.003	1.684	.984
不動産業	-1.698	1.296	-3.053	1.672	.134	1.703	1.248	1.484	1.409	1.455
飲食店・宿泊業	-3.645	1.487 *	-7.710	1.919 **	-4.848	1.954 *	-2.908	1.703	-1.935	1.670
医療・福祉	1.868	.795 *	3.334	1.027 **	1.627	1.045	1.238	.911	1.058	.893
教育・学習支援業	-1.609	1.458	-2.590	1.882	-1.101	1.916	-.222	1.670	.945	1.637
郵便局・協同組合	1.094	1.984	2.800	2.560	-1.770	2.607	-1.600	2.271	-1.534	2.228
サービス業	-3.256	.736 **	-5.063	.950 **	-3.084	.967 **	-1.233	.843	-.315	.827
職種 (基準：事務職)										
管理職	-.566	.814	-1.091	1.051	1.331	1.071	2.470	.933 **	2.670	.915 **
専門・技術職	-.495	.614	.526	.793	.602	.808	.609	.704	.769	.690
営業・販売職	-2.802	.682 **	-3.081	.880 **	-1.690	.897	-.448	.781	.133	.766
サービス職	-3.861	.901 **	-3.567	1.162 **	-1.010	1.184	.194	1.031	.610	1.011
保安・警備職	1.522	2.351	4.758	3.035	3.877	3.090	2.879	2.692	3.201	2.641
生産技能職	-1.356	.769	-2.374	.993 *	-2.129	1.011 *	-1.599	.881	-2.200	.864 *
輸送・機械運転職	-1.921	1.378	-1.808	1.778	-2.149	1.811	-2.167	1.578	-1.518	1.547
建設作業・採掘職	-2.035	1.700	-1.345	2.194	.658	2.234	2.213	1.946	1.978	1.909
運搬・清掃・包装作業	1.203	1.215	1.249	1.568	1.090	1.597	.316	1.391	-.278	1.364
勤め先従業員規模 (基準：29人以下)										
30～299人	-.797	.556	-1.488	.717 *	-2.011	.730 **	-1.439	.636 *	-.680	.624
300～999人	-.084	.681	-.893	.879	-1.661	.895	-.727	.780	-.309	.765
1000人以上	-.739	.610	-1.254	.787	-1.601	.801 *	-.446	.698	-.239	.685
勤続年数	-.015	.024	-.024	.030	-.069	.031 *	-.060	.027 *	-.058	.026 *
役職ありダミー	.145	.585	1.059	.755	.497	.769	.076	.670	-.285	.657
コロナ前の平均労働時間数	-.232	.029 **	-.283	.038 **	-.545	.039 **	-.538	.034 **	-.529	.033 **
コロナ前年収 (基準：300～500万円未満)										
300万円未満	-1.309	.532 *	-1.159	.687	-1.633	.699 *	-.977	.609	-.913	.597
500～700万円未満	-.905	.570	-1.247	.736	.318	.749	.344	.653	.347	.640
700万円以上	-.436	.720	.189	.929	-.626	.946	-1.201	.824	-1.364	.809
居住地域 (基準：その他地域)										
首都圏 (1都3県)	-1.502	.457 **	-1.484	.590 *	-1.413	.601 *	-.542	.523	-.444	.513
関西圏 (3府県)	-1.569	.571 **	-1.937	.737 **	-1.172	.751	-.417	.654	-.336	.641
F値		6.488 **		7.41 **		9.429 **		9.807 **		9.644 **
R2乗		0.127		0.142		0.174		0.18		0.177
調整済みR2乗		0.107		0.123		0.156		0.161		0.159
N		1785		1785		1785		1785		1785

** 1%水準で有意, * 5%水準で有意。

おわりに

本稿では、コロナ前にフルタイム就業していた者を対象に、労働時間の側面から、コロナ禍で影響を受けた層の所在を検討した。全体として、コロナ禍で労働時間は大幅な落ち込みを見せたが、その落ち込み方は一様ではない。

誰が労働時間の落ち込みを経験したのか。分析の結果、まず、緊急事態宣言の時期においては、首都圏・関西圏や、特定の業種・職種（行政の要請を受けて営業自粛・営業時間短縮を余儀なくされた飲食店や娯楽業など）を中心とした落ち込みが確認された。労働時間面から見るかぎり、コロナ禍は、この時期、特定の地域、特定の業種・職種を中心に襲った大打撃であった。

そうした地域差、業種・職種による差は、緊急事態宣言の解除後、収束に向かいつつある。かわって前面に浮かび上がってきたのが、女性（特に子育て世帯の女性）、非正規雇用といった層の回復の遅れであった。なお、正社員においても、残業削減の傾向は引き続いており、影響は残っている。

女性就業に大きな影響があったことは、周（2020）で指摘されている通りである。女性はコロナ禍で一貫して厳しい位置にいるが、本稿では、男性を含め多くの者が影響を受けた緊急事態宣言下よりも、その後の局面において、子育て負担がフルタイムでの労働市場参加を引き続き困難にし、労働時間の回復から「取り残された」層として際立ってきていることが読み取れた。

雇用形態による差についても、緊急事態宣言解除後の局面で姿を現し始めている。緊急事態宣言中は、いわば緊急措置として経済活動を人為的に制限した局面であったが、宣言解除後の局面は、経済活動が徐々に再開する中、業績悪化や先行き不透明感がみられる企業では、必要に応じて雇用調整をしなければならぬ状況であったと言え、それが労働時間の変動にも反映されている²¹。そして、7月末時点の調査データを見るに、雇用形態が労働時間の回復度合いを規定するようになっており、企業現場において、正社員から先に所定労働時間を元に戻すなどの調整の動きがあった可能性が見出された²²。

労働市場における立場の強さ・弱さによる影響の違いは、格差の増幅につながる恐れがある。たしかに、正社員でも大幅な残業削減があったことをふまえると、見方によっては、正社員も非正社員もコロナ禍で「労働時間（および収入）が減少した」と受け取れるかもしれない。ただ、生活保障や貧困を考えるとときには、その中身・水準が問題になる。正社員の残業代減少も実際の生活に影響を与えるが、女性や非正社員を中心に、所定労働時間に関わる減少（パートのシフト調整を含む）が長く続いているとしたら、より切実に生活への支障が出る可能性がある²³。実際、本データからは、コロナ前の年収が低い者ほど、コロナ禍で収入減少を経験していた²⁴。企業の雇用調整や家庭の都合等で、そうした層が従前の労働時間水準を保てていないことが関係していると考えられ、労働市場における格差の存在から目を離せない。

コロナ禍で甚大な影響を受けている層を引き続き見極め、支援のあり方を考える必要があるだろう。

脚注

- 1 調査設計や全体の集計は、8月26日公表の記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(8月調査)』を参照のこと。調査の個票データは、渡邊木綿子氏より提供いただいた。また、山本雄三氏(九州国際大学准教授、JILPT 新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査分析PT委員)、高橋康二氏(JILPT 副主任研究員)、石井華絵氏(JILPT アシスタントフェロー)より、有益な助言を得た。記して感謝を申し上げたい。なお、本稿の主張は筆者個人のものであり、所属機関を代表するものではない。
- 2 総務省「労働力調査」で把握されている休業者は、「就業者のうち、調査週中に少しも仕事をしなかった者」として定義される。
- 3 中井雅之(2020a)「コロナショックの雇用面への影響は、特定の層に集中—女性、非正規の雇用動向を引き続き注視—」(10月9日緊急コラム)参照。総務省「労働力調査」に基づき、4月以降の活用労働量の減少について、就業者数の減少、休業者数の増加、労働時間の減少により要因分解を行うと、特に4、5月における休業者の増加と全体を通じた労働時間の減少要因が大きいとする。
- 4 厚生労働省「毎月勤労統計」によると、残業などを表す所定外労働時間は、5月に対前年比30.7%減と大幅に落ち込み、6月23.9%減、7月16.2%減、8月13.1%減と、減少傾向が続く。JILPTが6月に実施した企業調査でも、正社員に対する雇用調整として「残業の削減」を行った割合は、4月35.4%、5月36.6%にのぼる。

- 5 報道によれば、工場や公共交通等において、従業員を交替で一時帰休させる（各自の週の勤務日数を減らす）措置をとった例が少なからず見られた。また、勤務日数の削減以外にも、企業現場では、時短営業や通勤対策の観点から、1日の所定労働時間を削減するなどの対応もみられた。
- 6 厚生労働省「毎月勤労統計」によると、5月の所定外給与（残業代などを示す）は、前年同月比26.3%減で、過去最大の下げ幅であった。その後、6月24.5%減、7月17.1%減、8月14.0%減と、減少傾向が続く。高橋康二（2020）「労働時間の減少と賃金への影響——新型コロナ「第一波」を振り返って」JILPT リサーチアイ 第37回でも、コロナ禍による労働時間減少と給与減少との結びつきが確認される。
- 7 前述の中井（2020a）参照。
- 8 記者発表資料（8月26日）図表5（8ページ）を参照。
- 9 本稿での分析対象サンプルは、4月・5月・8月の調査全てに回答し、この間同一の勤め先に勤務している者である。その点、転職・離職によって労働時間が減少したケース（例えば、パート就業への転職、失業、非労働力化など）は対象に入っていない。このことから、本稿は、コロナ禍による社会全体での労働時間減少（喪失）を捉えようとするものではなく、同一企業での雇用が維持されている者における労働時間変動を分析するものである。この点の留意は必要である。また、分析の継続性の観点から、前稿（高見具広「在宅勤務は誰に定着しているのか——「緊急時」を経た変化を読む」JILPT リサーチアイ第46回）と同じサンプルを扱っている。
- 10 調査データに見られる短時間労働層の増加は、労働力調査における「休業者」激増と呼応する部分がある（労働力調査は月末一週間の動きを捕捉しているため、本調査とは、同月でも把握時点がやや異なるため傾向が異なる面はある）。本稿では、「20時間未満」層に、実労働時間0時間の者も含めて集計しているが、分析サンプル（N=1785）では、4月第2週時点で0.0%、5月第2週時点で1.3%、5月最終週時点で2.2%、6月第4週時点で1.0%、7月最終週時点で0.9%が、週実労働時間0時間と回答している。本稿では、雇用が続く限り、極端に短い労働時間（20時間未満）と質的な差異は小さいものと考え、区別せず扱うこととした。
- 11 ここでは、末子年齢をもとに、18歳未満の子どもがいるかどうかを指標とした。
- 12 失業、休業や賃金減少、パートなどの労働時間減少も含めた、コロナ禍による女性の雇用危機全般については、周燕飛（2020）「コロナショックの被害は女性に集中（続編）——雇用回復の男女格差——」で詳細な分析がなされている。
- 13 実労働時間の調査項目が5時間刻みのカテゴリであることから、法定労働時間である週40時間を含む「週40時間以上、45時間未満」までを、便宜的に「残業（時間外労働）なし」とみなして区分した（実際には、所定労働時間との関係で多少の残業がある人が含まれる）。また、週実労働時間45時間以上の層を「残業（時間外労働）あり」とみなした。
- 14 非正社員（週35時間以上就業）の内訳を見ても、「パート、アルバイト」「契約社員、嘱託」「派遣労働者」の労働時間は、4月第2週以降、大幅に減少している。特に大きな影響が7月まで残っているのが「パート、アルバイト」であり、7月最終週でも平均6.51時間の落ち込み（減少率15.6%）である。
- 15 表2では、短時間労働者の傾向も参考として示している。「パート、アルバイト（週20～35時間就業）」については、7月末時点でも、残業なし正社員に比べて労働時間の減少率が大きい、35時間以上の非正社員層に比べると、減少時間数、減少率ともに小さい。
- 16 説明変数は、全て、コロナ前もしくは4月1日時点の状況である。コロナ前の労働時間をコントロールしているのは、長い労働時間の者ほど、労働時間の減少の余地が大きいことが考えられるため、その影響を統制し、属性による差を検討するためである。
- 17 この点は、中井雅之（2020b）「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——」緊急コラム（9月2日）でも、緊急事態宣言下の4月時点の労働力調査では、休業者の業種差が大きい、その後、急速に業種間格差が解消に向かったことが示されており、同様の方向の結果が得られたと言える。
- 18 コロナ禍の非正規雇用へのインパクトを見定めるには、非正規雇用ほど雇用が維持されない傾向も含めて検討する必要がある。雇用形態による雇用維持の違いについては、前述の高橋（2020）を参照のこと。
- 19 実際、雇用形態の変数を除くと、各時点とも「300万円未満」層が負で統計的に有意になり、低所得層ほど労働時間が減らされやすいのは、雇用形態の違いで一定程度説明できることがわかる。
- 20 なお、残業時間の減少傾向が続いていることは、企業の方針（残業削減策）のほか、残業を行うほどの仕事の水準（仕事量）が回復していないことが関係していると考えられる。
- 21 本稿でも、前述の高橋（2020）が指摘した通り、緊急事態宣言下においては、影響の中心は「雇用形態より産業」だったことが見出された。苦境に立たされた企業・業種では、正社員も含めて一時休業などの労働時間短縮措置が取られた時期であったと言える。しかし、6月以降の数値からは宣言解除後の局面変化が示唆された。
- 22 もっとも、フルタイムで働く非正規雇用には女性が多く、両者の層が重なる部分が多分にある。例えば、「パート、アルバイト」で労働時間の減少が大きいのは、子育て世帯の女性が多く就いていることも関係しよう。ただ、計量分析からは、相互に独立して労働時間減少に影響することが示されており、雇用形態自体にも労働時間削減に絡む要素があることが考えられる。例えば、時給制を取ることの多いパート労働者においては、企業が労働時間調整をしやすいく等が背景としてあろう。
- 23 周（2020）は、女性の収入減少が食費の切り詰めに繋がっていると指摘する。
- 24 今回の分析サンプル（N=1785）において、月収が3割以上減った経験（5月・8月調査の2時点から把握）を持つ層は、「300万円未満」層では17.0%にのぼる（「300～500万円未満」層では9.5%、「500～700万円未満」層では12.1%、「700万円以上」層では7.8%が該当。全体平均は11.9%）。詳細は省くが、雇用形態別に見ても、非正社員、特に「パート、アルバイト」で月収が3割以上減った割合が高い。

新型コロナ影響下の雇用減少と 雇用調整速度の国際比較

高崎経済大学経済学部准教授 小林 徹
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査・分析 PT 委員
2020 年 12 月 1 日 (火曜) 掲載

本稿では、OECD などのデータベースを用いて雇用調整速度の国際比較を行い、わが国の雇用調整速度の特徴を相対的にとらえることを目的とする。さらに、新型コロナウイルスの影響が明確化した 2020 年第 2 四半期の雇用減少について、わが国と雇用調整速度がより速い国とで比較し、日本の今後の雇用変化について考えていきたい。

本稿で用いる雇用調整速度という指標は、雇用におけるプラス方向の調整とマイナス方向の調整を分けることなく、最適雇用量に至るまでのスピードを以下 (1) の係数 β で捉えたものである。

$$L_t - L_{t-1} = \beta(L_t^* - L_{t-1}) \quad (1)$$

実際の今期雇用量を L_t とし、前期の雇用量を L_{t-1} 、今期の最適な雇用量を L_t^* とすると、実際の今期雇用量と前期雇用量との差は、今期の最適雇用量と前期の雇用量との乖離に係数 β を乗じたものとして表すことができる。 $\beta = 1$ であれば右辺左辺が等しくなり雇用調整済みであり、 β が 0 に近いほど最適な雇用量にはほど遠いということになる。つまり、 β が 1 に近いほど雇用調整の速度は速く、0 に近いほど雇用調整が遅いと考えることができる¹。樋口 (2001) や内閣府 (2013)、樋口・佐藤 (2015) では、以下 (2) 式で雇用調整速度 β が計算されており、本稿でも同様の方法で求める。なお、 Y は 2015 年時の米ドルで換算された GDP とし、 w/p は 2019 年時の米ドルで換算された実質賃金額、 T はタイムトレンドである。

$$\ln L_t = C + \alpha \ln Y + \theta \ln w/p + (1 - \beta) \ln L_{t-1} + \delta T \quad (2)$$

データは主に OECD.stat より、日本、アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツ、イタリア、フランスの G7 各国と韓国について 2007 年以降の四半期データを取得し、それぞれの国別に雇用調整速度 β を求めた。ちなみにドイツについては分析時点において 2020 年の雇用者数データが確認できないため雇用調整の分析では除外されているが、賃金は確認できるため後述する賃金調整速度の計算には用いている。OECD.stat の賃金に関する四半期推移のデータは、2015 年 = 100 とした変化推移のみが記載されている。そのため賃金データについては、「2015 年の労働所得」 / 「2015 年の年労働時間」に四半期ごとの変化率を乗じることで四半期ごとの時間当たり賃金額を求めている。計算結果は以下の表 1 のとおりであり、第 4 四半期までのデータが揃っている 2019 年までのデータを用いた計算結果と、新型コロナ流行期を含む 2020 年第 2 四半期までのデータを用いた計算結果の 2 通りを掲載している。

表 1 より 2019 年第 4 四半期までのデータを用いた分析結果を見ると、日本の雇用者数による雇用調整速度は 2007 年、2010 年、2015 年以降とも欧米だけでなく隣国の韓国よりも遅くなっている。2020 年第 2 四半期までのデータを用いた分析結果を見ると、雇用者数による調整速度が速くなっている国が多く、特にカナダとアメリカが大きく上昇している。

脚注

¹ サンプル数の限界もあり、分析結果の表においては 1 を超える箇所や 0 を下回る箇所が確認される。本稿では計算された雇用調整速度を厳密なものとして数値の大きさそのものを解釈することせず、国別の相対比較や 2019 年までのデータを用いた場合の結果と 2020 年のデータを含めた場合の結果の変化から解釈していく。

表 1 雇用者数による雇用調整速度

雇用調整速度分割データ		雇用調整速度分割データ												
被説明変数		被説明変数												
今期の雇用量の対数値		今期の雇用量の対数値												
期間	2007年第1四半期～2019年第4四半期	2007年第1四半期～2020年第2四半期	2007年第1四半期～2020年第2四半期											
モデル	カナダ OLS b/se	フランス OLS b/se	イタリア OLS b/se	日本 OLS b/se	韓国 OLS b/se	イギリス OLS b/se	アメリカ OLS b/se	カナダ OLS b/se	フランス OLS b/se	イタリア OLS b/se	日本 OLS b/se	韓国 OLS b/se	イギリス OLS b/se	アメリカ OLS b/se
GDPの対数値	0.159 [0.036]***	0.144 [0.040]***	0.161 [0.026]***	0.065 [0.018]***	0.084 [0.022]***	0.227 [0.031]***	0.117 [0.014]***	0.68 [0.047]***	0.105 [0.019]***	0.177 [0.013]***	0.093 [0.017]***	0.127 [0.030]***	0.061 [0.013]***	0.327 [0.064]***
前期の雇用量対数値	0.736 [0.063]***	0.725 [0.085]***	0.789 [0.042]***	0.958 [0.029]***	0.806 [0.054]***	0.697 [0.045]***	0.853 [0.026]***	-0.162 [0.079]**	0.782 [0.067]***	0.78 [0.029]***	0.899 [0.025]***	0.701 [0.073]***	0.942 [0.018]***	0.49 [0.118]***
実質賃金の対数値	0.023 [0.018]	0.002 [0.047]	0.104 [0.017]***	0.03 [0.023]	0 [0.017]	-0.007 [0.031]	-0.107 [0.030]***	-0.042 [0.048]	0.015 [0.045]	0.113 [0.015]***	0.029 [0.025]	-0.006 [0.024]	-0.049 [0.039]	-0.465 [0.139]***
定数項	-0.122 [0.171]	0.58 [0.982]	-1.351 [0.491]***	-1.227 [0.340]***	0.941 [0.467]**	-1.248 [0.215]***	-0.416 [0.206]**	0.455 [0.435]	0.661 [0.981]	-1.655 [0.500]***	-1.001 [0.354]***	1.52 [0.642]**	-0.582 [0.219]**	1.27 [0.968]
観察値数	51	51	51	51	51	51	51	53	52	53	53	53	53	53
Adj-R-squared	0.995	0.961	0.968	0.985	0.996	0.996	0.995	0.966	0.961	0.965	0.984	0.992	0.994	0.871
雇用調整速度	0.264	0.275	0.211	0.042	0.194	0.303	0.147	1.162	0.218	0.22	0.101	0.299	0.058	0.51

雇用調整速度分割データ		雇用調整速度分割データ												
被説明変数		被説明変数												
今期の雇用量の対数値		今期の雇用量の対数値												
期間	2015年第1四半期～2019年第4四半期	2015年第1四半期～2020年第2四半期	2015年第1四半期～2020年第2四半期											
モデル	カナダ OLS b/se	フランス OLS b/se	イタリア OLS b/se	日本 OLS b/se	韓国 OLS b/se	イギリス OLS b/se	アメリカ OLS b/se	カナダ OLS b/se	フランス OLS b/se	イタリア OLS b/se	日本 OLS b/se	韓国 OLS b/se	イギリス OLS b/se	アメリカ OLS b/se
GDPの対数値	0.173 [0.073]**	0.467 [0.116]***	0.514 [0.190]**	0.045 [0.098]	0.124 [0.075]	0.578 [0.214]**	0.178 [0.090]*	0.895 [0.042]***	0.101 [0.021]***	0.183 [0.019]***	0.127 [0.050]**	0.374 [0.057]***	0.02 [0.025]	1.306 [0.102]***
前期の雇用量対数値	0.796 [0.103]***	-0.086 [0.265]	0.391 [0.212]*	0.951 [0.081]***	0.667 [0.229]**	0.218 [0.273]	0.609 [0.159]***	-0.182 [0.065]**	0.678 [0.144]***	0.782 [0.046]***	0.876 [0.032]***	0.001 [0.139]	0.943 [0.031]***	-1.129 [0.316]***
実質賃金の対数値	0.026 [0.028]	-0.083 [0.157]	0.063 [0.162]	0.086 [0.117]	-0.021 [0.030]	0.148 [0.106]	0.189 [0.103]*	0.042 [0.078]	0.087 [0.184]	0.055 [0.200]	0.112 [0.098]	-0.072 [0.039]*	0.073 [0.123]	0.044 [0.370]
定数項	-1.529 [0.526]**	5.452 [1.757]***	-4.498 [2.163]*	-0.701 [1.916]	2.226 [2.071]	-3.585 [1.659]**	1.25 [0.680]*	-5.56 [1.110]***	2.327 [1.816]	-1.677 [1.204]	-1.828 [1.322]	6.676 [1.439]***	0.161 [0.646]	0.044 [2.453]
観察値数	20	20	20	20	20	20	20	22	21	22	22	22	22	22
Adj-R-squared	0.993	0.922	0.968	0.977	0.972	0.984	0.991	0.97	0.874	0.952	0.978	0.943	0.978	0.947
雇用調整速度	0.204	1.086	0.609	0.049	0.333	0.782	0.391	1.182	0.322	0.218	0.124	0.999	0.057	2.129

雇用調整速度交差項		雇用調整速度交差項												
被説明変数		被説明変数												
今期の雇用量の対数値		今期の雇用量の対数値												
期間	2007年第1四半期～2019年第4四半期	2007年第1四半期～2020年第2四半期	2007年第1四半期～2020年第2四半期											
モデル	カナダ OLS b/se	フランス OLS b/se	イタリア OLS b/se	日本 OLS b/se	韓国 OLS b/se	イギリス OLS b/se	アメリカ OLS b/se	カナダ OLS b/se	フランス OLS b/se	イタリア OLS b/se	日本 OLS b/se	韓国 OLS b/se	イギリス OLS b/se	アメリカ OLS b/se
GDPの対数値	0.109 [0.044]**	0.183 [0.051]***	0.164 [0.026]***	0.059 [0.023]**	0.075 [0.031]**	0.216 [0.032]***	0.273 [0.057]***	0.726 [0.047]***	0.109 [0.020]***	0.176 [0.014]***	0.102 [0.019]***	0.136 [0.042]***	0.054 [0.014]***	1.186 [0.073]***
前期の雇用量対数値	0.589 [0.103]***	0.729 [0.178]***	0.847 [0.122]***	0.707 [0.139]***	0.433 [0.256]*	0.571 [0.113]***	0.945 [0.058]***	0.247 [0.266]	0.708 [0.180]***	0.834 [0.129]***	0.572 [0.141]***	0.236 [0.366]	0.787 [0.136]***	0.399 [0.141]***
実質賃金の対数値	0.036 [0.019]*	0.085 [0.072]	0.125 [0.025]***	0.059 [0.027]**	-0.014 [0.022]	0.008 [0.034]	-0.03 [0.030]	-0.066 [0.046]	0.061 [0.072]	0.129 [0.024]***	0.062 [0.029]**	-0.028 [0.031]	-0.016 [0.043]	0.044 [0.085]
2010年以降ダミー	-3.731 [1.842]**	2.603 [3.786]	1.429 [2.171]	-4.695 [2.427]*	-6.94 [4.337]	-2.312 [1.809]	6.813 [1.503]***	7.197 [4.438]	-0.514 [3.279]	1.23 [2.302]	-5.885 [2.563]**	-8.218 [6.218]	-2.616 [2.330]	24.12 [3.334]***
2010年以降ダミーと前期の雇用量との交差項	0.224 [0.111]**	-0.153 [0.222]	-0.084 [0.128]	0.261 [0.135]*	0.409 [0.255]	0.135 [0.105]	-0.363 [0.080]***	-0.433 [0.267]	0.03 [0.192]	-0.073 [0.136]	0.327 [0.143]**	0.484 [0.366]	0.152 [0.135]	-1.288 [0.178]***
定数項	3.668 [1.841]*	-0.902 [3.480]	-2.451 [2.077]	3.364 [2.366]	7.546 [4.066]*	1.162 [1.811]	-7.164 [1.516]***	-7.543 [4.439]*	1.673 [3.122]	-2.601 [2.193]	4.519 [2.498]*	9.229 [5.848]	2.18 [2.321]	-24.935 [3.337]***
観察値数	51	51	51	51	51	51	51	53	52	53	53	53	53	53
Adj-R-squared	0.995	0.961	0.967	0.986	0.996	0.996	0.996	0.97	0.96	0.964	0.985	0.992	0.994	0.97
雇用調整速度(2010年以降)	0.187	0.424	0.237	0.032	0.158	0.294	0.418	1.186	0.262	0.239	0.101	0.28	0.061	1.889

出所:OECD.Stat

注:[]内の数値は標準誤差を示し、***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

賃金の算出方法は、すべてOECD.statより以下の通り。

平均年賃金の2015年 (unit us Dollar, 2019) ÷ 一人当たりの年労働時間の2015年×時間当たりの給与の四半期変化率 (2015=100)

表2 マンパワーによる雇用調整速度

雇用調整速度分割データ							雇用調整速度分割データ						
被説明変数	今期のマンパワーの対数値						今期のマンパワーの対数値						
期間	2007年第1四半期～2019年第4四半期						2007年第1四半期～2020年第2四半期						
	カナダ	フランス	イタリア	日本	イギリス	アメリカ	カナダ	フランス	イタリア	日本	イギリス	アメリカ	
モデル	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	
GDPの対数値	0.357	0.804	1.887	0.388	1.171	0.25	0.729	0.919	1.545	0.498	0.835	0.741	
	[0.075]***	[0.521]	[0.340]***	[0.064]***	[0.180]***	[0.044]***	[0.092]***	[0.298]***	[0.226]***	[0.067]***	[0.081]***	[0.110]***	
前期のマンパワー対数値	0.327	-0.178	-0.3	0.416	0.208	0.687	-0.396	-0.185	-0.219	0.261	0.442	0.033	
	[0.146]**	[0.143]	[0.138]**	[0.084]***	[0.122]*	[0.061]***	[0.175]**	[0.139]	[0.124]*	[0.083]***	[0.053]***	[0.153]	
実質賃金の対数値	0.201	0.212	0.458	0.275	0.087	-0.235	0.363	0.068	0.418	0.362	0	-0.966	
	[0.082]**	[0.694]	[0.245]*	[0.092]***	[0.233]	[0.070]***	[0.125]***	[0.442]	[0.240]*	[0.099]***	[0.233]	[0.175]***	
定数項	4.645	3.576	-25.234	1.874	-15.31	1.055	10.106	0.927	-17.234	2.107	-10.858	5.035	
	[1.304]***	[12.580]	[8.662]***	[1.349]	[2.621]***	[0.511]**	[1.637]***	[7.834]	[6.166]***	[1.509]	[1.390]***	[1.370]***	
観察値数	51	51	51	51	51	51	53	52	53	53	53	53	
Adj-R-squared	0.934	0.168	0.368	0.88	0.954	0.984	0.852	0.22	0.475	0.851	0.952	0.872	
雇用調整速度	0.673	1.178	1.3	0.584	0.792	0.313	1.396	1.185	1.219	0.739	0.558	0.967	

雇用調整速度分割データ							雇用調整速度分割データ						
被説明変数	今期のマンパワーの対数値						今期のマンパワーの対数値						
期間	2015年第1四半期～2019年第4四半期						2015年第1四半期～2020年第2四半期						
	カナダ	フランス	イタリア	日本	イギリス	アメリカ	カナダ	フランス	イタリア	日本	イギリス	アメリカ	
モデル	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	
GDPの対数値	0.414	0.084	2.952	0.386	1.288	0.028	1.096	0.949	1.481	0.892	0.635	1.567	
	[0.163]**	[1.026]	[0.712]***	[0.253]	[0.425]***	[0.125]	[0.143]***	[0.321]***	[0.263]***	[0.163]***	[0.151]***	[0.180]***	
前期のマンパワー対数値	0.177	-0.179	-0.555	0.333	0.128	0.849	-0.775	-0.237	-0.209	0.1	0.49	-0.811	
	[0.286]	[0.243]	[0.258]**	[0.191]	[0.230]	[0.182]***	[0.261]***	[0.233]	[0.212]	[0.126]	[0.092]***	[0.453]*	
実質賃金の対数値	0.263	3.049	-2.173	0.477	0.893	0.144	0.589	0.455	0.182	0.159	0.907	-1.676	
	[0.185]	[3.400]	[3.043]	[0.300]	[0.725]	[0.200]	[0.277]**	[1.731]	[3.014]	[0.317]	[0.746]	[0.450]***	
定数項	6.242	14.593	-41.481	3.298	-19.519	2.405	7.668	-0.032	-14.872	-4.907	-9.318	3.461	
	[3.522]*	[20.279]	[19.372]**	[4.850]	[7.255]**	[1.838]	[4.643]	[11.770]	[15.417]	[4.641]	[2.947]***	[6.131]	
観察値数	20	20	20	20	20	20	22	21	22	22	22	22	
Adj-R-squared	0.622	0.012	0.429	0.784	0.828	0.959	0.751	0.245	0.611	0.859	0.884	0.89	
雇用調整速度	0.823	1.179	1.555	0.667	0.872	0.151	1.775	1.237	1.209	0.9	0.51	1.811	

雇用調整速度交差項							雇用調整速度交差項						
被説明変数	今期のマンパワーの対数値						今期のマンパワーの対数値						
期間	2007年第1四半期～2019年第4四半期						2007年第1四半期～2020年第2四半期						
	カナダ	フランス	イタリア	日本	イギリス	アメリカ	カナダ	フランス	イタリア	日本	イギリス	アメリカ	
モデル	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	
GDPの対数値	0.196	1	1.077	0.544	0.793	0.583	1.034	0.98	1.454	0.671	0.847	1.728	
	[0.187]	[0.877]	[0.418]**	[0.089]***	[0.208]***	[0.139]***	[0.091]***	[0.331]***	[0.212]***	[0.071]***	[0.074]***	[0.101]***	
前期のマンパワー対数値	0.284	-0.169	-0.444	0.172	-0.122	0.701	0.018	-0.169	-0.447	0.07	-0.134	0.272	
	[0.170]	[0.149]	[0.138]***	[0.099]*	[0.141]	[0.080]***	[0.191]	[0.147]	[0.136]***	[0.097]	[0.137]	[0.110]**	
実質賃金の対数値	0.239	0.631	-0.118	0.426	-0.071	-0.111	0.193	0.624	0.056	0.454	-0.05	-0.166	
	[0.088]***	[1.248]	[0.406]	[0.100]***	[0.233]	[0.077]	[0.108]*	[1.202]	[0.367]	[0.107]***	[0.226]	[0.129]	
2010年以降ダミー	-5.363	12.938	-39.444	-2.528	-22.389	11.05	13.277	12.162	-29.618	-1.651	-21.629	35.822	
	[4.426]	[40.880]	[14.191]***	[2.253]	[6.235]***	[3.494]***	[2.944]***	[26.945]	[10.505]***	[2.176]	[4.844]***	[3.601]***	
2010年以降ダミーと前期のマンパワーとの交差項	0.322	-0.759	2.328	0.14	1.302	-0.589	-0.799	-0.714	1.748	0.091	1.258	-1.912	
	[0.266]	[2.398]	[0.838]***	[0.125]	[0.363]***	[0.186]***	[0.177]***	[1.581]	[0.621]***	[0.121]	[0.282]***	[0.192]***	
定数項	9.983	-3.63	2.929	2.754	3.722	-9.868	-7.249	-3.012	-8.249	1.404	2.375	-33.794	
	[4.572]**	[26.904]	[12.464]	[2.380]	[6.043]	[3.495]***	[3.831]*	[11.498]	[6.400]	[2.392]	[3.254]	[3.844]***	
観察値数	51	51	51	51	51	51	53	52	53	53	53	53	
Adj-R-squared	0.934	0.134	0.449	0.907	0.963	0.987	0.909	0.191	0.549	0.899	0.965	0.966	
雇用調整速度(2010年以降)	0.394	1.928	-0.884	0.688	-0.18	0.888	1.781	1.883	-0.301	0.839	-0.124	2.64	

出所: OECD stat, eurostat, FRED

注: [] 内の数値は標準誤差を示し、***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

労働時間データが取得できない韓国については省いている。労働時間の算出方法は、以下の通り。

欧州: eurostatの労働時間四半期変化率(2006=100)とOECDstatの2006年週労働時間*4*3

日本: FRBのFRED月労働時間の四半期変化(2015=100)*「毎月勤労統計調査」2015の月労働時間*3

アメリカ: 米国のデータはFRBのFREDより週平均労働時間の四半期推移データ*4*3

賃金の算出方法は、すべてOECD.statより以下の通り。

平均年賃金の2015年(unit us Dollar, 2019) ÷ 一人当たりの年労働時間の2015年×時間当たりの給与の四半期変化率(2015=100)

表 3 名目賃金の調整速度

		賃金調整速度分割データ						賃金調整速度分割データ					
被説明変数		今期の名目賃金の対数値						今期の名目賃金の対数値					
期間		2007年第1四半期～2019年第4四半期						2007年第1四半期～2020年第2四半期					
モデル	カナダ	イタリア	日本	韓国	イギリス	アメリカ	カナダ	ドイツ	イタリア	日本	韓国	イギリス	アメリカ
	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
GDPの対数値	0.58	-0.021	0.394	1.006	0.06	0.068	0.136	0.039	-0.016	0.376	0.93	0.145	0.046
	[0.185]***	[0.018]	[0.076]***	[0.240]***	[0.040]	[0.018]***	[0.095]	[0.018]**	[0.013]	[0.065]***	[0.245]***	[0.022]***	[0.016]***
前期の名目賃金対数値	0.566	0.93	0.496	0.283	0.829	1.015	0.712	0.928	0.927	0.495	0.324	0.667	1.04
	[0.108]***	[0.024]***	[0.098]***	[0.147]*	[0.099]***	[0.028]***	[0.099]***	[0.036]***	[0.023]***	[0.095]***	[0.150]**	[0.077]***	[0.027]***
CPIの対数値	-0.178	0.066	-0.046	-0.143	0.127	-0.093	0.179	0.084	0.071	-0.029	-0.106	0.227	-0.093
	[0.186]	[0.040]	[0.125]	[0.154]	[0.083]	[0.034]***	[0.141]	[0.065]	[0.038]*	[0.115]	[0.158]	[0.075]***	[0.035]**
定数項	-13.985	0.527	-9.768	-25.734	-1.725	-1.683	-3.659	-1.258	0.362	-9.312	-23.863	-4.062	-1.128
	[4.317]***	[0.577]	[1.845]***	[5.938]***	[1.108]	[0.478]***	[2.257]	[0.527]**	[0.402]	[1.631]***	[6.052]***	[0.602]***	[0.410]***
観察値数	51	51	51	51	51	51	53	53	53	53	53	53	53
Adj-R-squared	0.954	0.999	0.846	0.987	0.994	0.998	0.952	0.999	0.999	0.843	0.986	0.994	0.999
雇用調整速度	0.434	0.07	0.504	0.717	0.171	-0.015	0.288	0.072	0.073	0.505	0.676	0.333	-0.04

		賃金調整速度分割データ						賃金調整速度分割データ					
被説明変数		今期の名目賃金の対数値						今期の名目賃金の対数値					
期間		2015年第1四半期～2019年第4四半期						2015年第1四半期～2020年第2四半期					
モデル	カナダ	イタリア	日本	韓国	イギリス	アメリカ	カナダ	ドイツ	イタリア	日本	韓国	イギリス	アメリカ
	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
GDPの対数値	0.436	-0.03	0.452	1.596	0.261	0.473	-0.032	0.034	-0.027	0.429	1.13	0.183	-0.002
	[0.502]	[0.079]	[0.216]*	[0.628]**	[0.202]	[0.249]*	[0.106]	[0.030]	[0.010]**	[0.086]***	[0.567]*	[0.014]***	[0.034]
前期の名目賃金対数値	0.422	0.512	0.094	-0.246	0.694	0.7	0.541	0.882	0.507	0.038	-0.143	0.673	0.966
	[0.250]	[0.096]***	[0.266]	[0.264]	[0.163]***	[0.175]***	[0.216]**	[0.094]***	[0.073]***	[0.234]	[0.289]	[0.121]***	[0.112]***
CPIの対数値	-0.019	0.457	0.897	0.088	0.153	-0.146	0.43	0.125	0.456	0.937	0.726	0.226	0.069
	[0.539]	[0.095]***	[0.377]**	[1.184]	[0.153]	[0.201]	[0.249]	[0.149]	[0.078]***	[0.392]**	[1.050]	[0.133]	[0.174]
定数項	-10.167	0.277	-14.566	-41.952	-7.127	-12.684	0.485	-1.116	0.211	-13.905	-32.019	-5.158	-0.126
	[11.561]	[1.882]	[5.914]**	[13.236]***	[5.246]	[6.569]*	[2.626]	[0.986]	[0.331]	[3.116]**	[12.467]**	[0.431]***	[0.777]
観察値数	20	20	20	20	20	20	22	22	22	22	22	22	22
Adj-R-squared	0.703	0.967	0.839	0.905	0.99	0.995	0.78	0.99	0.976	0.819	0.879	0.991	0.996
雇用調整速度	0.578	0.488	0.906	1.246	0.306	0.3	0.459	0.118	0.493	0.962	1.143	0.327	0.034

		賃金調整速度交差項						賃金調整速度交差項					
被説明変数		今期の名目賃金の対数値						今期の名目賃金の対数値					
期間		2007年第1四半期～2019年第4四半期						2007年第1四半期～2020年第2四半期					
モデル	カナダ	イタリア	日本	韓国	イギリス	アメリカ	カナダ	ドイツ	イタリア	日本	韓国	イギリス	アメリカ
	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
GDPの対数値	0.588	-0.023	0.426	0.872	-0.054	-0.018	0.07	0.035	-0.013	0.389	0.815	0.151	-0.009
	[0.229]**	[0.031]	[0.098]***	[0.233]***	[0.074]	[0.049]	[0.100]	[0.027]	[0.014]	[0.076]***	[0.234]***	[0.024]***	[0.026]
前期の名目賃金対数値	0.583	0.932	0.481	0.103	0.593	0.994	0.683	0.888	0.935	0.49	0.118	0.717	0.996
	[0.107]***	[0.026]***	[0.104]***	[0.156]	[0.147]***	[0.035]***	[0.104]***	[0.050]***	[0.025]***	[0.101]***	[0.161]	[0.141]***	[0.033]***
CPIの対数値	-0.425	0.075	-0.064	-0.234	0.195	-0.052	-0.325	0.082	0.076	-0.032	-0.219	0.161	-0.054
	[0.276]	[0.041]*	[0.177]	[0.177]	[0.092]**	[0.037]	[0.282]	[0.071]	[0.040]*	[0.175]	[0.182]	[0.094]*	[0.035]
2010年以降ダミー	-3.603	0.08	0	-15.401	-6.893	-2.442	-13.17	-1.554	0.43	0.011	-16.165	0.281	-2.15
	[8.034]	[0.981]	[3.139]	[5.681]***	[3.290]**	[1.751]	[7.106]*	[1.340]	[0.601]	[2.799]	[5.671]***	[2.186]	[1.177]*
2010年以降ダミーと前期の雇用量との交差項	0.217	-0.005	0	0.908	0.402	0.13	0.793	0.089	-0.026	-0.001	0.953	-0.016	0.115
	[0.483]	[0.058]	[0.175]	[0.335]***	[0.192]**	[0.093]	[0.427]*	[0.077]	[0.036]	[0.156]	[0.334]***	[0.127]	[0.063]*
定数項	-13.157	0.534	-10.573	-21.106	2.014	0.813	0.551	-1.004	0.24	-9.664	-19.607	-4.11	0.527
	[6.290]**	[0.938]	[2.640]***	[5.882]***	[2.235]	[1.510]	[3.092]	[0.790]	[0.430]	[2.006]***	[5.903]***	[0.747]***	[0.821]
観察値数	51	51	51	51	51	51	53	52	53	53	53	53	53
Adj-R-squared	0.955	0.998	0.841	0.988	0.994	0.999	0.955	0.999	0.999	0.837	0.988	0.994	0.999
雇用調整速度(2010年以降)	0.2	0.073	0.519	-0.011	0.005	-0.124	-0.476	0.023	0.091	0.511	-0.071	0.299	-0.111

出所:OECD.Stat

注:[]内の数値は標準誤差を示し、***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

賃金の算出方法は、すべてOECD.statより以下の通り。

平均年賃金の2015年 (unit us Dollar, 2019) ÷ 一人当たりの年労働時間の2015年×時間当たりの給与の四半期変化率 (2015=100)

フランスについては、2020年第1四半期のデータが欠損値になっており、係数が計算されないため省いている。

雇用調整は雇用人数だけでなく労働時間によっても調整される。そこで次に、雇用量を雇用人数×1人当たり労働時間で定義されるマンアワー指標に置換えて同様の計算を行い特徴が変わるかどうかを確認した。分析結果が掲載された表2を見ると、2007年～2019年のマンアワーによる調整速度は各国とも雇用者数による調整速度よりも早くなっている。いずれの国でも雇用者数だけでなく同時に労働時間による調整も行われているであろうことが伺える。しかしながら、マンアワー指標を用いても日本の雇用調整速度は相対的に遅いこと、2020年第2四半期までのデータを用いると調整速度が速くなる国が多いこと、なかでもアメリカとカナダの変化が大きくなるといった傾向は表1と同様である。

労働市場において調整されるものは雇用者数だけでなく賃金についてもなされることから、さらに賃金についても同様の方法で調整速度を計算した。計算結果は表3のとおりである。なお、分析時点におけるOECD.statの四半期データには、2020年の第2四半期までの賃金についてはフランスに欠損値があるかわりに、ドイツのデータは揃っていた。そのため表3ではフランスを除外しドイツを加えている。表3より2019年までのデータを用いた分析結果を見ると、2007年以降、2010年、2015年以降のいずれにおいても日本の賃金調整速度は相対的に大きくなっている。また、賃金調整速度については、2020年第2四半期までのデータを用いた計算結果と2019年第4四半期までのデータを用いた計算結果に大きな違いは見られない。

以上の調整速度の分析では、日本の雇用調整速度は相対的に遅いが賃金調整は遅くはない傾向が示された。また、新型コロナ流行期を含む2020年第2四半期までのデータを用いた場合には、多くの国の雇用調整速度が速くなり、特にアメリカとカナダで変化が大きくなっていた。これら結果からは、新型コロナ流行期には雇用調整速度の遅い日本でも雇用調整がなされたが、特に北米で急激な調整があったことが伺える。実際に表4に示される本分析で用いた雇用量と賃金に関する2020年第2四半期の前年同期比変化を見ると、雇用量についてはカナダ、アメリカが大きく減少しておりその他の国はさほど変

表4 2020年第2四半期の雇用者数、マンアワー、賃金の対前年同期比変化

	雇用量 (%)	マンアワー (%)	賃金 (%)
カナダ	-11.8	-14.6	3.3
フランス	-1.3	-21.7	2.0
ドイツ	-	-	1.1
イタリア	-3.3	-24.2	1.0
日本	-1.1	-9.2	-3.3
韓国	-1.3	-	-2.4
イギリス	0.7	-18.6	-2.4
アメリカ	-12.2	-17.6	3.6

出所：OECD.Stat
注：雇用量：15歳以上人口（Employed population; Aged 15 and over, All persons）
マンアワー：時間×雇用者数（千人）（Manhour; hour × employed thousands）
賃金：時間当たり賃金、製造業 2015=100（Wage; Manufacturing, Index, SA, Hourly Earnings (MEI)）

表5 実質国内総生産の2020年の前期比

実質国内総生産（前期比、四半期ベース、季節調整済）						単位：%
年	期	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
2020	1-3月	-0.6	-1.3	-2.5	-1.9	-5.9
	4-6月	-8.2	-9.0	-19.8	-9.8	-13.7
	7-9月	5.0	7.4	15.5	8.2	18.2
年	期	イタリア	スペイン	中国	韓国	
2020	1-3月	-5.5	-5.2	-10.0	-1.3	
	4-6月	-13.0	-17.8	11.7	-3.2	
	7-9月	16.1	16.7	2.7	1.9	

出所：OECD Database "Quarterly National Accounts"（2020年11月16日現在）日本：内閣府「四半期別GDP速報（2020年7-9月期・1次速報）」（2020年11月16日公表資料）
※独立行政法人労働政策研究・研修機構がホームページに掲載している「新型コロナウイルス感染症関連情報：新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響、国際比較統計：実質国内総生産（前期比）」（2020年11月16日更新）を転載

化がない。一方で、マンアワーの変化はいずれの国も大きく減少し、フランス、イタリア、イギリス、日本といった雇用量の変化が少なかった国でも減少幅が大きくなっている。雇用調整のされ方には国ごとに違いがあり、北米では雇用者数でも調整されるが、欧州や日本は主に労働時間で調整がされていることが伺える。また、日本でもマンアワーの減少幅はマイナス9.2%ポイントもあるが、欧米に比べると小さくなっている。日本の雇用減少幅が相対的に小さい背景には、調整速度が遅いため今後も長期的に減少が続き最終的に欧米並みの減少が生じるといっても、新型コロナの経済への影響が欧米ほどではなかったということではないだろうか。というのも表5に見られるように日本の2020年第2四半期のGDPの落ち込みは欧米に比べて少なく、雇用量の調整も欧米ほど必要ではなかったと考えられる。また、以上の分析結果は、2020年第2四半期までの動向に基づく。

若年者に厳しい新型コロナの雇用・収入面への影響

— JILPT 個人調査の年齢別分析

富士通株式会社シニアアドバイザー 酒光 一章¹
 新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析 PT 委員

2020 年 12 月 2 日（水曜）掲載

新型コロナ感染症拡大に対し、GOTO キャンペーンが進められる一方で、感染者（PCR 陽性者）の増大を懸念・警戒する声があがるなど、封じ込めが大事か、経済との両立が大事かの議論がたたかわれている。この文脈で、しばしば、若者が新型コロナ感染症を軽視し、感染を広げているという指摘がなされる。

若者が封じ込めよりも両立優先と考えているとすれば、その一つの理由は、若者の新型コロナによる重症化リスクが小さく、死亡者もほとんど出ていないことであろう。

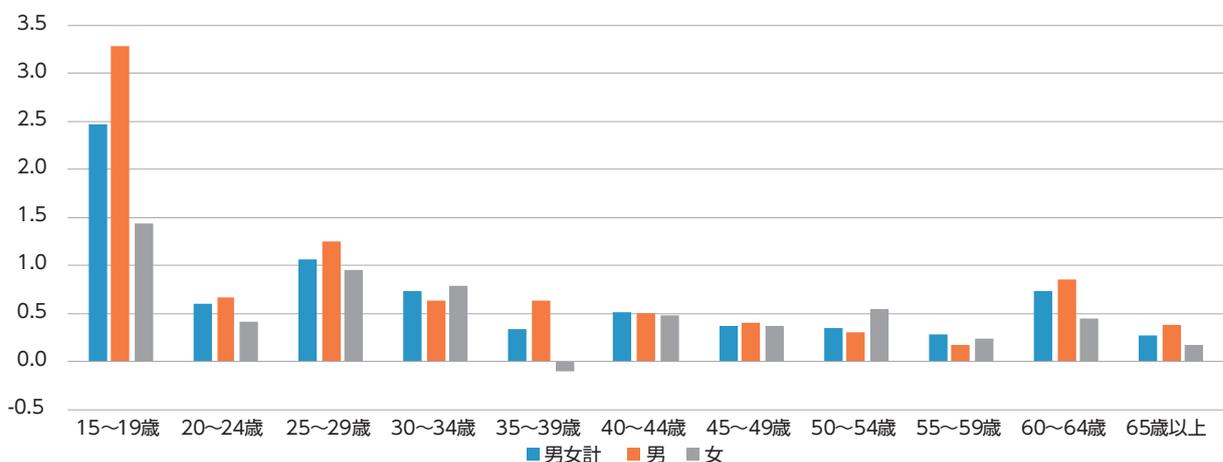
しかし、これに加え、若者ほど自粛等に伴う経済面での悪影響が出ていることが関係しているとする、単に、若者が感染症を軽視しているというだけの問題ではなくなる。

このため、新型コロナの雇用・収入面への影響の年齢による違いについて、主として JILPT の「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」²（以下「JILPT 個人調査」という。）を用いて検討する。

若者ほど失業率の上昇が大きい

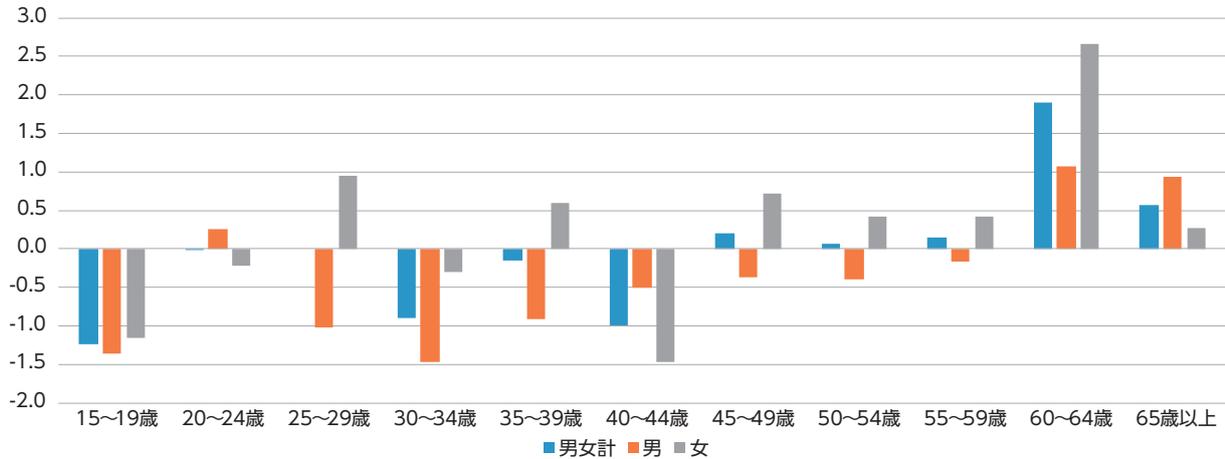
「個人調査」の分析に入る前に、まず総務省「労働力調査」により年齢別の雇用動向を確認する。本年の 4～9 月と昨年の同時期を比較すると、完全失業率の上昇幅、就業率の低下幅がいずれも若年者ほど大きく、若年者ほど雇用が減っていることがうかがわれる。中でも 15～19 歳の失業率の上昇が著しい。

図 1 完全失業率の変化（2020 年 4～9 月平均、前年同期ポイント差）



資料出所：総務省「労働力調査」

図2 就業率の変化（2020年4～9月平均、前年同期ポイント差）



資料出所：総務省「労働力調査」

また学生アルバイトへの影響が大きい。学生アルバイトは、ここ数年強い増加傾向にあったが、新型コロナウイルス感染拡大後に雇用が激減し、4月では前年同月と比べおおむね半減した。飲食店・小売業・サービス業などの営業自粛・時間短縮などが影響したと考えられる。学生アルバイトは、それがなくなった場合でも、完全失業者としてカウントされない場合も多いと考えられるが、アルバイト収入は生活していく上で必要不可欠となっている場合も多く、深刻な事態といえる。

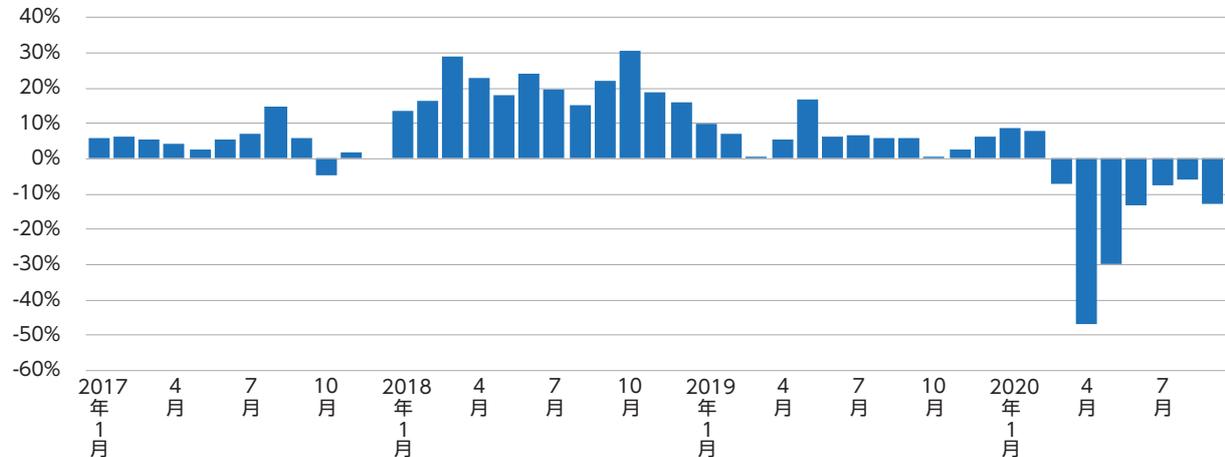
なお、完全失業率について、諸外国と比較してみると、アメリカは日本と同様、若年層で失業率の上昇が大きい。フランス、イギリスも若者の失業率の上昇が大きい。これに対し、韓国は男性では若年層

の失業率の上昇が大きい。女性では30代後半以降の失業率の上昇が大きい。ドイツでは女性においては若年の失業率が高まっているが、男性はむしろ若年の方が失業率の上昇が小さい。

若年者ほど収入が減少している者が多い

「労働力調査」では、在職者が所得その他に関するどのような影響を受けているかについて、これ以上の情報を得ることが難しい。このため、以下では「JILPT 個人調査」（主として8月調査）を使って、雇用や収入などへの影響が年齢別にどのような違いがあるかを見ていく。

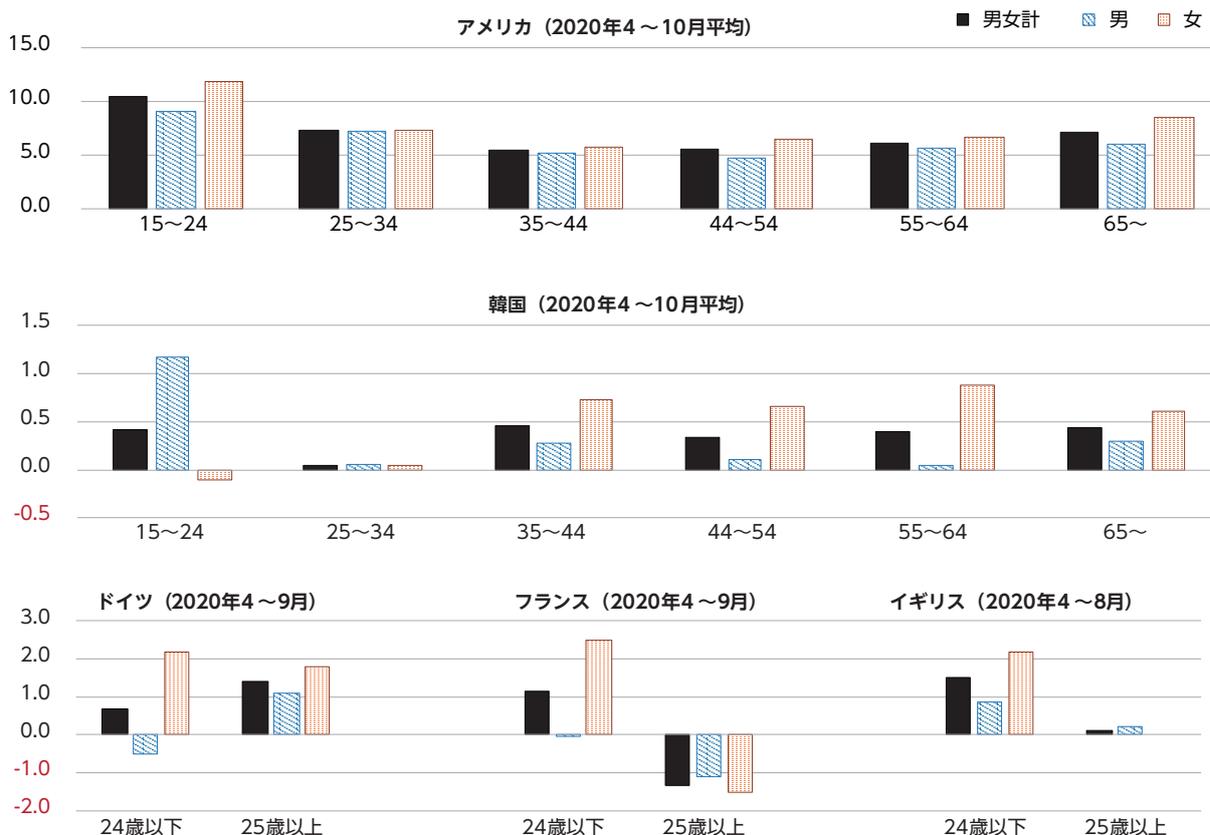
図3 学生アルバイトの増減（前年同月比増減率、万人）



資料出所：総務省「労働力調査」

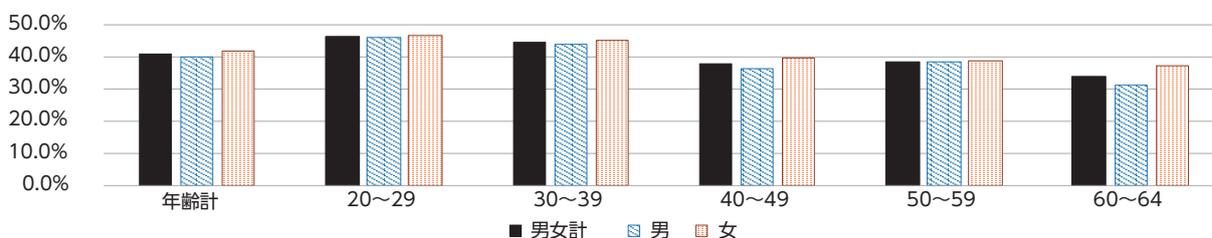
注：「通学のかたわらに仕事をしている」者であって、年齢が15～24歳の者を学生アルバイトとした。

図 4 完全失業率の変化（前年同期ポイント差、アメリカ、韓国、ドイツ、フランス、イギリス）



資料出所：ILOSTAT

図 5 コロナの影響があった者の割合（n=4307）



資料出所：「JILPT 個人調査」（以下資料出所のないものについて同じ）

注：コロナの影響があった者の割合とは、「大いに影響があった」「ある程度、影響があった」者の割合の合計。

なお、「JILPT 個人調査」の調査対象は、大別すると民間雇用者とフリーランスに分かれるが、本稿では民間雇用者に関する分析を行う。

まず、新型コロナウイルス感染症に関連して雇用や収入にかかわる影響があったかについてみると、若年ほど雇用・収入面への影響があったとするものが多い。

雇用や収入にかかわる影響があったとした者について、具体的にどのような影響があったかを見ると、「収入の減少」をあげる者が若年者が多い。影響があった者自身が若年者ほど多いことと併せ考えると、若年者ほど新型コロナウイルスの影響により収入面での

悪影響が生じているという結果となっている。

実際に収入面に影響が出ているかを確認すると、コロナ前の通常月と比べて直近の所得が減少したという者は若年ほど多いことがわかる。程度を考慮して収入が3割以上減少した者について見ても同様であり、特に20歳代、30歳代で3割以上収入が減少したという者が多い。

なお、感染の終息の見通しや新しい生活様式に伴う変化など、雇用や収入以外の不安については、若年層より中高年層で大きい。ここからもコロナに対する考え方が年齢によりかなり異なることがわかる。

図6 具体的な影響（雇用や収入にかかわる影響があったとした者）（n=1760）

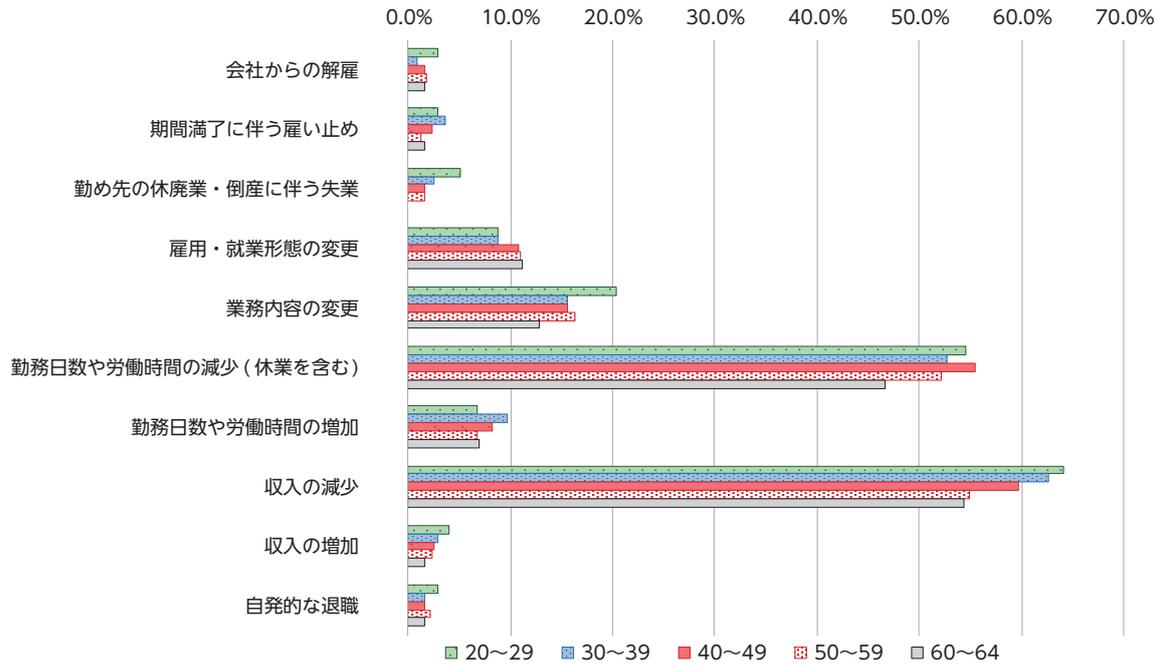


図7 収入が減少した者の割合（n=4307）

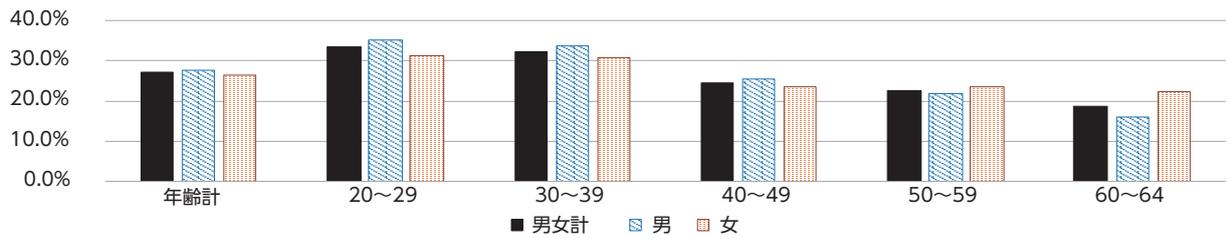


図8 収入が3割以上減少した者の割合（n=4307）

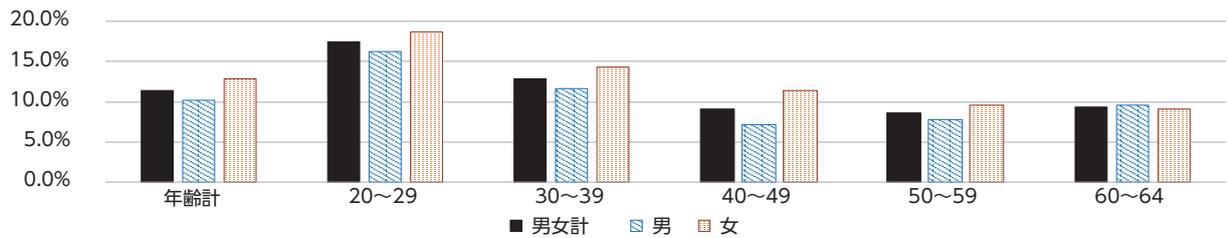
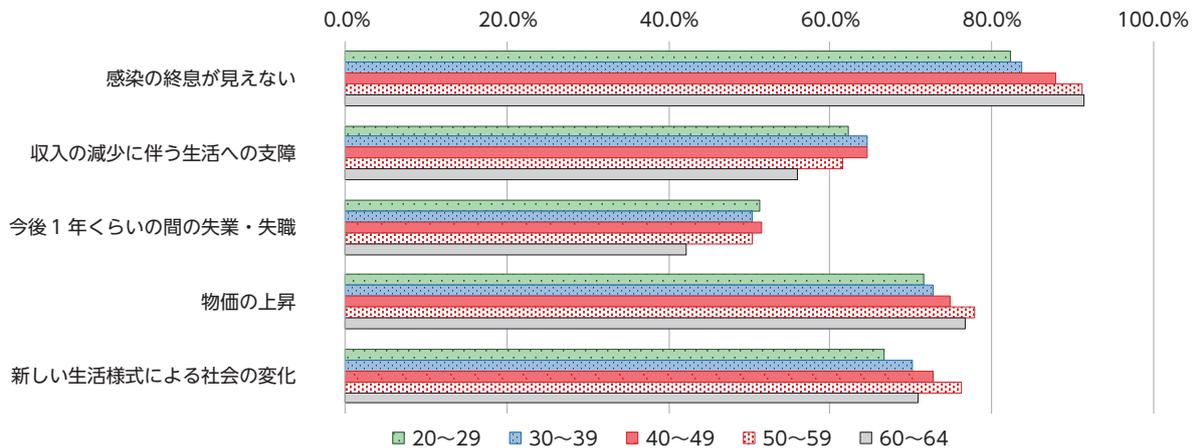


図9 新型コロナウイルス感染症拡大に関する不安（n=4307）



属性をコントロールしても20歳代、30歳代において収入面への影響が大きいという結果は変わらない

以上から、若年層ほど収入面を中心に悪影響が出ていることが確認できた。

しかしながら、新型コロナウイルスの影響については、すでに報告されている一次集計を見ても、雇用形態、産業、職業などによる差が大きく、非正規労働者、飲食・宿泊業、サービス職、運輸職などで影響が大きいことがわかっている³。したがって、年齢による影響の違いは、このような産業・職業などの、年齢による違いを反映している可能性がある。

このため、以下のモデルにより年齢による違いが、年齢そのものによる違いなのか、各年齢の属性の違いによるものであるかを検証した。なお、変数はすべてダミー変数であり、カッコ内は基準としたものである。

- ・モデル 1 性（男）、年齢階級（50～59歳）のみを用いて推計
- ・モデル 2 性×年齢階級（男 50～59歳）のみを用いて推計
- ・モデル 3 性（男）、年齢階級（50～59歳）に加えて他のコントロール変数を用いて推計

モデル 1 及びモデル 2 はこれまでのクロス集計による分析結果を確認する意味合いになる。

モデル 3 が、属性をコントロールしたモデルであり、純粹に年齢による影響を見るものである。使用したコントロール変数（ダミー変数）は、雇用形態（正社員）、7月の在宅勤務の有無（なし）、都道府県（東京）、学歴（高卒）、産業（製造業）、職業（事務職）、企業規模（9人以下）、昨年の年収（なし）である。

被説明変数（すべてダミー変数）は以下のとおりである。（該当した場合に 1、非該当の場合に 0）

- ・コロナの雇用・収入への影響の有りとした者
- ・コロナの雇用・収入への影響として収入の減少を挙げた者⁴
- ・直近の月収がコロナ前の通常月の月収に比べ減少した者
- ・直近の月収がコロナ前の通常月の月収に比べ 30% 以上減少した者

推定方法は、線形確率モデル（OLS）とした⁵。

データは「JILPT 個人調査」の個票データ（民間雇用者、n=4307）である。

推定結果は、表のとおりである。モデル 1 では明確に 20 歳代、30 歳代で有意にコロナの影響が生じていることが確認できる。また、性と年齢をクロスで見た場合のモデル 2 でもほぼ同様の結果が得られている。

各種属性をコントロールしたモデル 3 を見ても、モデル 1 と同様に 20 歳代、30 歳代で有意な影響が出ているという結果が得られており、係数の大きさもモデル 1 に比べ若干低下するものの大きな違いはない。

したがって、20 歳代、30 歳代でコロナの収入面の悪影響が出ているという傾向は、年齢以外の属性の違いでは説明がつかず、何らかの要因により、収入面の影響が若者（20 歳代、30 歳代）にしわ寄せされていると考えることができる。

モデル 3 に基づき、属性コントロール後の年齢による具体的な影響を見ると、以下のとおりである。なお、比較対象は 50 歳代である。またいずれも有意である。

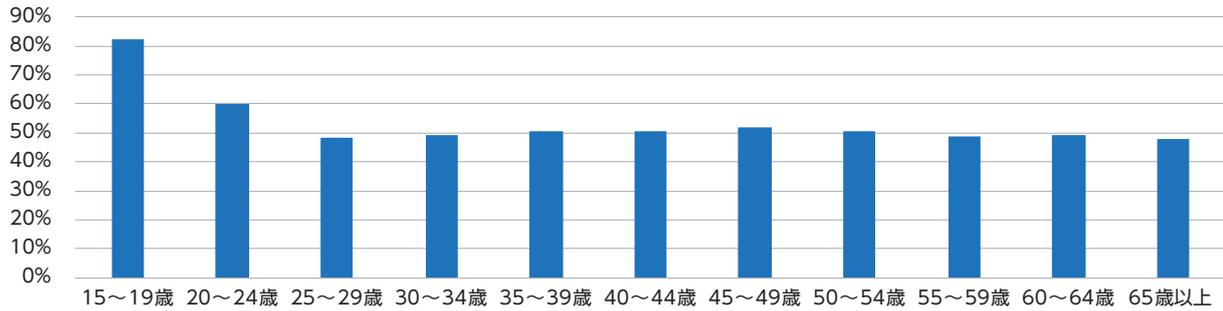
- ・コロナによる雇用・収入への影響ありとする者の割合は、20 歳代で 6%、30 歳代で 5% 高くなる。
- ・コロナによる収入への影響ありとする者の割合も、20 歳代で 6%、30 歳代で 5% 高くなる。
- ・実際に月収がコロナ前より減少したとする者の割合は、20 歳代で 7%、30 歳代で 8% 高くなる。
- ・実際に月収がコロナ前より 30% 以上減少したとする者の割合は、20 歳代で 6%、30 歳代で 3% 高くなる。

年齢別の影響の違いが生じている背景

「労働力調査」、「JILPT 個人調査」という全く異なる調査のいずれにおいても、中高年層に比して若年に厳しいという結果が出ており、現在、若年層ほど厳しい状況になっているということに関してはある程度確からしいと考えられる。

但し、もう少し細かく見ると、「労働力調査」による雇用面の影響が未成年層や学生アルバイトに集中している一方、「JILPT 個人調査」による収入面の影響は、20 歳代、30 歳代と若干幅が広い。

図 10 新型コロナの影響の大きい産業で働く労働者の割合

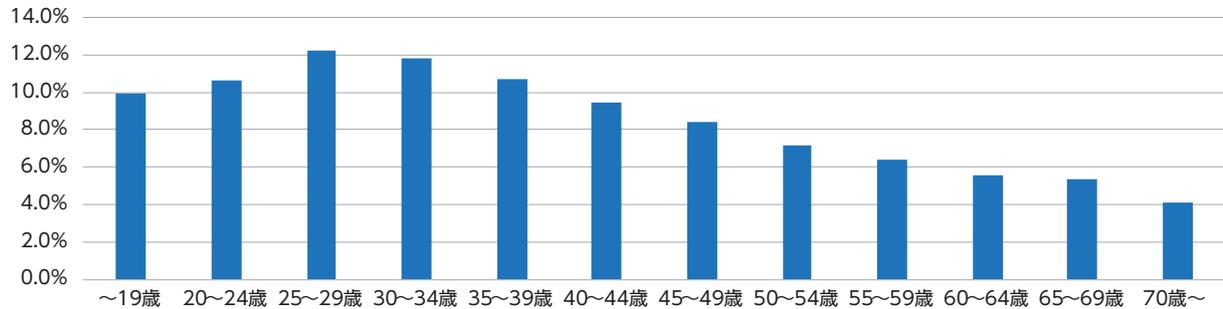


資料出所：総務省「労働力調査」より筆者作成

注 1: 2020 年 4 月～9 月平均の就業者の前年同期差減少幅の大きい 6 産業（宿泊業・飲食サービス業、製造業、卸売・小売業、分類不能の産業、生活関連サービス業・娯楽業、建設業）を新型コロナの影響の大きい産業とした。

注 2: 労働者の割合は 2019 年の各年齢の産業別就業者の構成比から算出した。

図 11 きまって支給する給与に占める所定外給与の割合



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」（令和元年）

雇用面の影響が未成年や学生に集中している要因としては、宿泊業、飲食店など今回影響の大きかった業種や影響の大きい雇用形態（非正規労働）で働いている者が多いことが考えられる。

先に見たようにアメリカ、イギリス、フランスなどでも若年層に影響が大きく出ており、比較的他の国とも共通の特徴となっている。

収入面についても、産業構成等の違いが影響している可能性があるが、前節でみたように産業・職業等をコントロールしても 20 歳代、30 歳代で収入への影響が大きいという結果が得られている。この要因の一つとして考えられるのは残業の影響である。厚生労働省「毎月勤労統計調査」で見ると、2020 年 4～9 月において、所定内給与はほぼ前年と同水準である一方、所定外給与は前年に比べ▲17%⁶と大幅に減少している。給与に占める所定外給与の割合は 20 歳代、30 歳代で高く、逆に高齢層では小さい。このことが収入面での影響が 20 歳代、30 歳代で特に大きいことの背景の一つになっていると考えられる。

高齢層は、感染症の重症化・死亡リスクが高いと考えられている一方で、雇用・収入面の影響が少なくなっている。この理由として、雇用に関しては産業・職業構成の影響が考えられ、収入面に関してはもともと所定外給与の割合が少ないことを反映していると考えられる。

終わりに

新型コロナ感染症対策に関し、封じ込めを重視すべきか、経済との両立を重視すべきかの議論がたたかわれており、この中で、特に若者が感染症を軽視していると指摘されることがある。

この一つの理由として、若者が新型コロナ感染症の重病化リスク、死亡リスクが低いことがあげられる。しかし、上記分析によると、若者ほど雇用・収入へのしわ寄せを受けている。つまり単にコロナを軽視しているだけではなく、経済を立て直す必要性が若者ほど高いことも理由の一つになっている可能性がある。

表 OLS 推定結果

被説明変数 OLS タイプ	コロナの影響あり						コロナの影響 (収入の減少)					
	モデル 1		モデル 2		モデル 3		モデル 1		モデル 2		モデル 3	
	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差
女性	0.019	0.015			0.024	0.020	-0.013	0.013			-0.002	0.017
20～29歳	0.077	0.024 **			0.062	0.025 *	0.084	0.021 ***			0.058	0.022 **
30～39歳	0.060	0.022 **			0.050	0.023 *	0.067	0.019 ***			0.051	0.020 *
40～49歳	-0.008	0.021			-0.008	0.021	0.014	0.019			0.009	0.018
60～64歳	-0.046	0.031			-0.048	0.032	-0.028	0.027			-0.030	0.027
20～29歳男性			0.075	0.033 *					0.091	0.028 **		
30～39歳男性			0.055	0.030 .					0.078	0.026 **		
40～49歳男性			-0.022	0.029					0.030	0.025		
60～64歳男性			-0.071	0.042 .					-0.052	0.037		
20～29歳女性			0.081	0.033 *					0.079	0.029 **		
30～39歳女性			0.068	0.032 *					0.055	0.028 .		
40～49歳女性			0.012	0.030					-0.004	0.026		
50～59歳女性			0.003	0.032					0.001	0.028		
60～64歳女性			-0.013	0.045					0.004	0.040		
他のコントロール変数		なし		なし		あり		なし		なし		あり
定数項	0.378	0.017 ***	0.385	0.022 ***	0.315	0.077 ***	0.218	0.015 ***	0.212	0.019 ***	0.114	0.066 .
Adjusted R ²		0.006		0.005		0.048		0.007		0.006		0.066
F-Value		6.094 ***		3.525 ***		2.972 ***		6.698 ***		4.09 ***		3.792 ***
n		4307		4307		4307		4307		4307		4307
被説明変数 OLS タイプ	月収の減少						月収の3割以上減少					
	モデル 1		モデル 2		モデル 3		モデル 1		モデル 2		モデル 3	
	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差	推定値	標準誤差
女性	-0.010	0.014			-0.024	0.017	0.026	0.010 **			0.003	0.012
20～29歳	0.108	0.021 ***			0.075	0.023 ***	0.088	0.015 ***			0.061	0.016 ***
30～39歳	0.098	0.020 ***			0.075	0.021 ***	0.042	0.014 **			0.031	0.015 *
40～49歳	0.020	0.019			0.011	0.019	0.005	0.014			0.003	0.014
60～64歳	-0.039	0.028			-0.043	0.028	0.008	0.020			-0.003	0.020
20～29歳男性			0.135	0.029 ***					0.085	0.021 ***		
30～39歳男性			0.119	0.027 ***					0.038	0.020 .		
40～49歳男性			0.037	0.026					-0.006	0.019		
60～64歳男性			-0.058	0.038					0.018	0.027		
20～29歳女性			0.096	0.030 **					0.109	0.021 ***		
30～39歳女性			0.090	0.029 **					0.066	0.021 **		
40～49歳女性			0.018	0.027					0.036	0.019 .		
50～59歳女性			0.018	0.029					0.019	0.021		
60～64歳女性			0.005	0.041					0.014	0.029		
他のコントロール変数		なし		なし		あり		なし		なし		あり
定数項	0.231	0.016 ***	0.218	0.020 ***	0.264	0.068 ***	0.074	0.011 ***	0.078	0.014 ***	0.142	0.049 **
Adjusted R ²		0.012		0.012		0.076		0.011		0.011		0.079
F-Value		11.39 ***		6.845 ***		4.263 ***		10.65 ***		6.096 ***		4.367 ***
n		4307		4307		4307		4307		4307		4307

*** P<=0.1% ** 0.1%<P<=1% * 1%<p<=5% . 5%<p<=10%

脚注

- 1 本稿の内容、見解等はすべて執筆者個人の責任において発表するものであり、執筆者の所属する組織の見解等を示すものではない。
- 2 本稿は、JILPT (2020)「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」の二次分析に当たる。本調査は、4月以降のパネル調査となっているが、本稿では主として8月調査の個票データを分析した。同調査の一次集計結果は新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査【8月調査】(一次集計)結果を参照。
- 3 「JILPT 個人調査」(一次集計) 図表 2、図表 7 など。新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査【8月調査】(一次集計)結果
- 4 図 6 は【雇用・収入面の影響があった者】に対する割合であるが、これで推計すると【雇用・収入面の影響があった者】の割合の違いが影響してしまうため、推計に当たっては民間雇用者全数で行った。
- 5 被説明変数が 2 値変数の場合の推定には、プロビット分析、ロジスティック回帰などの方法もよくつか

れる。線形確率モデルは、理論上、被説明変数(確率)の予測値が 0 未満になったり、1 を超えたりすることを排除できないが、係数がそのまま確率への平均効果を表すなどメリットも大きいことから、ここでは線形確率モデルに基づいて推計した。(参考 Angrist and Pischke (2009), "Mostly Harmless Econometrics" (アングリスト/ピスケ『ほとんど無害な計量経済学』), 3.4.2)

6 4～9月の所定外給与の前年同月増減率の単純平均(産業計、5人以上)。

「ニューノーマル」へシフトする企業

——テレワークに関する大手14社へのヒアリング調査¹から

JILPT リサーチフェロー 荻野 登

2020年12月11日（金曜）掲載

「もうコロナ前の働き方には戻らない」

新型コロナウイルスの感染拡大はワークスタイルにも大きな変化をもたらした。その最たるものが「テレワーク」の拡大だろう。4月の政府の緊急事態宣言をきっかけに職場における感染防止策として一気に広がった。JILPTの調査で、在宅勤務（テレワーク）の実施を企業規模別にみると、規模が大きくなるほど実施割合が高くなっていることから、とくに大手企業で導入・拡大していることがうかがえる²。

そこで、当機構の新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響に関する研究の一環として、主に大手企業に対して、緊急事態宣言期間におけるテレワークの実施状況とともに、解除後状況およびテレワークから派生する働き方の見直しを含め、現状と検討課題についてインタビュー調査を行った。

10月上旬から11月にかけて、14社（うち2社は労働組合）がインタビュー調査（複数社による座談会形式を含む）に応じていただいた。その結果、「もうコロナ前の働き方には戻らない」という、各社共通の方向性が浮かび上がった。各社ともウイズコロナの現状を踏まえ、ポストコロナを展望しつつ、ニューノーマルにシフトする傾向を強めることになりそうだ。

改めて調査をお受けいただいた各社に対して、1カ月弱というタイトなスケジュール設定にも関わらず、貴重な時間を割いていただいたことに心より感謝申し上げる³。

育児・介護の支援制度として導入済みながらコロナ禍で急拡大

まず、調査の対象として、雇用型テレワークのうち対象者が大幅に拡大した「在宅勤務」のほか、「サテライトオフィス勤務」、「モバイルワーク（勤務）」をテレワークと定義した。そのうえで、各社に対しては共通の質問項目（テレワークの導入状況、新型コロナ対策としてのテレワークの実施状況、関連した人事・賃金等制度の見直しの有無、労働時間制度や評価制度、直面している課題と対応など）を聞く事前調査票を送付したうえで、オンライン上の会議システムで確認する形式をとった。

まず、テレワークの導入状況については、今回の新型コロナウイルスのような感染症の拡大がきっかけとなったわけではなく、大半の企業ですでに主に育児・介護事情のある社員を対象とした制度として導入されていた。さらに、東日本大震災から導入が進んだ自然災害への備えとしての事業継続計画（BCP）の一環としての位置づけだった⁴。そのため、実際の利用割合は従業員の数パーセントにとどまっていた。

こうしたなか、新型コロナウイルスの感染拡大による緊急事態宣言を受けて、各社は従業員に対して「原則在宅勤務」などを指示し、制度利用が一気に加速する。本社に限るとほぼ全員が在宅勤務に切り替えるケースが典型的なパターンとなった（政府の「出社率7割減」がある程度目安となる）。解除後の6月以降は、部・課ごとに調整して、最大出社率をやや増加させるケースが多かった。しかし一方で、「原

則テレワーク」とし、出社を申告制とするなど位置づけを逆転させ、テレワークを一気にワークスタイルの主軸にする企業もあった。

これまでのテレワークでは、ほとんどが月・週の利用回数の上限やフレックスタイムのコアタイムを設けていたが、今回の制度対象の拡大を機に、回数制限やコアタイムの廃止に踏み切るケースが目立った。その結果、従業員にとって制度利用の自由度が高まる一方、時間管理の自律性がより問われることとなった。

課題として不公平感、コミュニケーション不足、職種を問わず有効な web 会議

テレワークの拡大とともに直面している課題では、製造・販売などの現場を有しているなどテレワークに向かない職種との間の不公平感、組織内のコミュニケーション不足、テレワーク勤務者の評価制度をあげる企業が多かった。

また、オフィスワークからテレワークへの切り替えについて、阻害要因として、ペーパーワークや押印文化の残存、幹部・管理職が出社するので部下も出社せざるを得なくなることなどが指摘された。テレワークの拡大に欠かせない業務のデジタル化および管理職・経営層の意識改革の遅れが表面化するケースもあった。

他方、テレワークが実施できない職場でも、この間、導入が進んだのがウェブ会議システムだった。部内会議のほか、朝礼、部門間や支店・営業所との打ち合わせ、これまで管理職までに限られていたエリア・ブロック会議の視聴、さらに新入社員、パート・契約社員に対する web 研修など、web 会議システムの活用の幅は、格段に広がった。

普段は出張などでしか会えない工場の従業員などとも、web 会議システムでの接点が増え、コミュニケーションの深化を実感したとする企業があった。このように、コロナ禍のなかで、職種・職場を問わず web 会議の効果を多くの企業は実感した。また、テレワークを実施しにくい製造・販売・建設などの現場では、非対面・非接触のためのリモート

操作などデジタル技術を活用した取り組みも進みつつある。

コミュニケーション不足の解消策として、同様に web 上の打ち合わせ（雑談、ランチ会等）を定期的に組み込む企業がある一方で、出社と在宅の役割の明確化で解決の糸口を見出そうとする動きもあった。テレワークによる自律的な時間管理のもと行うのは、集中力が求められるレポート作成などの創造的（イノベティブ）な仕事または定型的な業務に限る。一方、出社した際には、意見交換が必要な企画の打ち合わせ、雑談を含む情報交換といった形で出社・在宅時での仕事の内容・役割を明確に区分する取り組みも見られた。出社と在宅のハイブリットを志向しているといえる。

働き方改革を絡め具体的な見直しに着手

— オフィスの在り方、兼業・副業、ジョブ型も

先に触れたようにテレワークに軸足を移した企業では、すでに通勤手当の見直しなどを実施していた。通勤手当を廃止し（実費精算）、テレワーク手当等の支給に切り替えた企業が複数社あった。そのほかの企業でも通勤手当の在り方は労使協議のテーマとなっているようで、労組からは、現行制度では長距離通勤者が出社しない分だけ余得が多くなる一方、実費精算にすると年休取得分の通勤手当が減るなどの弊害が指摘されている。なお、店舗勤務者に対して感染リスク手当を支給するケースもあった。

出社しない社員が増加すれば、既存オフィスの見直しも避けられない。営業拠点（サテライトオフィス含む）の活用をより促すことで、本社スペースの縮減にすでに着手した企業がある。さらに、テレワーク + web 会議の活用が進み、これに出張を組み合わせると、単身赴任が不必要となるケースも多いことから、赴任解除のほか、転勤の見直しに踏み込む企業も出てきていた。

さらに働き方改革の関連で課題となっている兼業・副業、ジョブ型雇用についても時間管理の自律化を促すテレワークの拡大が、その検討を促進させつつある。もう一つその背景にはコロナ禍で加速し

ているデジタルトランスフォーメーション（DX）の動きがある。

ジョブ型雇用への本格移行については、管理職先行またDX推進で増強が必要な中途採用者への適用とし、メンバーシップ型雇用とのハイブリッドを構想するのが現実的とする意見があった。ジョブ型の典型例ともいえる高度プロフェッショナル制度の導入を検討している企業もみられた。兼業・副業については、人生100年時代を展望したキャリア形成が求められる中、自らの専門性を生かした自社以外での協業が仕事の幅を広げる可能性を秘めていることを検討理由にあげる。

経過観察が必要な労働時間と生産性

— 普段からの信頼関係構築が必要に

テレワークの効果として企業が期待するのが生産性の向上。しかし、今回のヒアリングに限ると明確に効果があったとする企業は限られていた。施策のトライ＆エラーを繰り返しつつ、効果を測定するにはまだ時間が必要といえそうだ。

一方、働き方改革にもかかわらず労働時間管理について、労働組合からはテレワーク中の長時間労働の拡大を懸念する意見があった一方、企業からは押しなべて、年休取得割合の低下が指摘された。外出自粛もありもともと出かける場所が少なくなったことに加え、年休で対処していた案件が自宅にいることで必要となくなるためとみている。

先に課題としてテレワーク勤務者の評価制度があがっていたように、管理職はこれまでのプロセスを管理するスタイルがテレワークによって取りにくくなる。そのため、多くの企業はアウトプットを重視するマネジメント・スタイルに転換しなければならなくなるとみている。とはいえ、テレワークの拡大・定着によって、従来型のコミュニケーション、メンタルヘルス対策、新入社員の育成などは、見直しを余儀なくされる。そのため、デジタル技術を活用した採用活動の定着から、人材育成、キャリア形成については、新たなアプローチによる「ニューノーマル」の構築が不可欠となる。テレワークはそのため

の試金石ともいえる。

そのテレワークが定着するか否かのカギについては、普段からの上司と部下また同僚間の信頼関係をあげる企業が複数あった。職場内の信頼関係の「ニューノーマル」をいかに形成していくことができるかがカギとなりそうだ。

新たな働き方が拡大・定着するためには、取引先や政府の変化も必要になる。ヒアリングからは、電子取引（EDI）化などによる商慣行のペーパーレス化、役所関係書類の押印省略およびデジタル化を要望する意見が出された。また、テレワークの関連ではフレックスタイムのコアタイムを廃止する企業が増えていることもあり、労働時間管理の柔軟化を求める意見があった。

脚注

- 1 各社のヒアリング記録については、別途とりまとめて公開する予定。
- 2 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（一次集計）結果
- 3 座談会形式の調査の一部は、中澤二郎・高知大学客員教授にコーディネーターを担当していただいた。
- 4 企業によっては2017年から東京オリンピックの混雑緩和に向けて実施されている「テレワーク・デイ」（7月24日）に参加してきた企業も含まれている。



3

緊急コラム

緊急コラム

#001	労働市場を守れるか——欧州各国の緊急雇用対策（3/27）	天瀬 光二 副所長	241
#002	新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来（4/14）	濱口 桂一郎 研究所長	245
#003	新型コロナで生活破綻のリスク群に支援を（4/17）	周 燕飛 主任研究員	251
#004	新型コロナウイルス感染症対策（4/20）	小野 晶子 主任研究員	254
#005	自営業者への失業給付？— EU の試み（4/21）	濱口 桂一郎 研究所長	256
#006	新型コロナ対策としての家賃補助の対象拡大（4/30）	濱口 桂一郎 研究所長	259
#007	韓国の新型コロナ問題への対応—雇用・労働政策を中心に（5/1）	呉 学殊 副統括研究員	262
#008	労働政策対象としての学生アルバイト（5/7）	濱口 桂一郎 研究所長	268
#009	9月入学と就職（5/8）	堀 有喜衣 主任研究員	271
#010	新型コロナ休業への公的直接給付をめぐって（5/15）	濱口 桂一郎 研究所長	273
#011	新型コロナ休業支援金／給付金の諸問題（5/28）	濱口 桂一郎 研究所長	278
#012	新型コロナの労働市場インパクト（5/29）	中井 雅之 総務部長	282
#013	見逃せない格差という軋み（6/12）	天瀬 光二 副所長	285
#014	新型コロナウイルス感染症が新規高卒就職に及ぼす影響を展望する（6/19）	堀 有喜衣 主任研究員	288
#015	新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後（6/30）	中井 雅之 総務部長	291
#016	正規・非正規雇用とコロナショック（7/1）	高橋 康二 副主任研究員	294
#017	第2ステージに入った欧州各国の雇用対策（7/6）	天瀬 光二 副所長	297
#018	6月も前月より休業者は大幅に減少し従業者は大幅に増加（7/31）	中井 雅之 総務部長	300
#019	正規・非正規雇用とコロナショック（8/4）	高橋 康二 副主任研究員	303
#020	経済活動の再開が進む中での雇用動向（9/2）	中井 雅之 総務部長	306
#021	雇用維持スキームの行方—欧米各国の出口戦略（10/9）	天瀬 光二 副所長	310
#022	コロナショックの雇用面への影響は、特定の層に集中（10/9）	中井 雅之 総務部長	316
#023	韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約（10/21）	呉 学殊 統括研究員	321
#024	なぜコロナ禍において10月末時点の高卒内定率は悪化しなかったのか（12/17）	堀 有喜衣 副統括研究員	327
#025	新型コロナの影響を受けた2020年の雇用動向（12/28）	中井 雅之 総務部長	329

* 執筆者の肩書は執筆時点のもの

労働市場を守れるか——欧州各国の緊急雇用対策

副所長 天瀬 光二

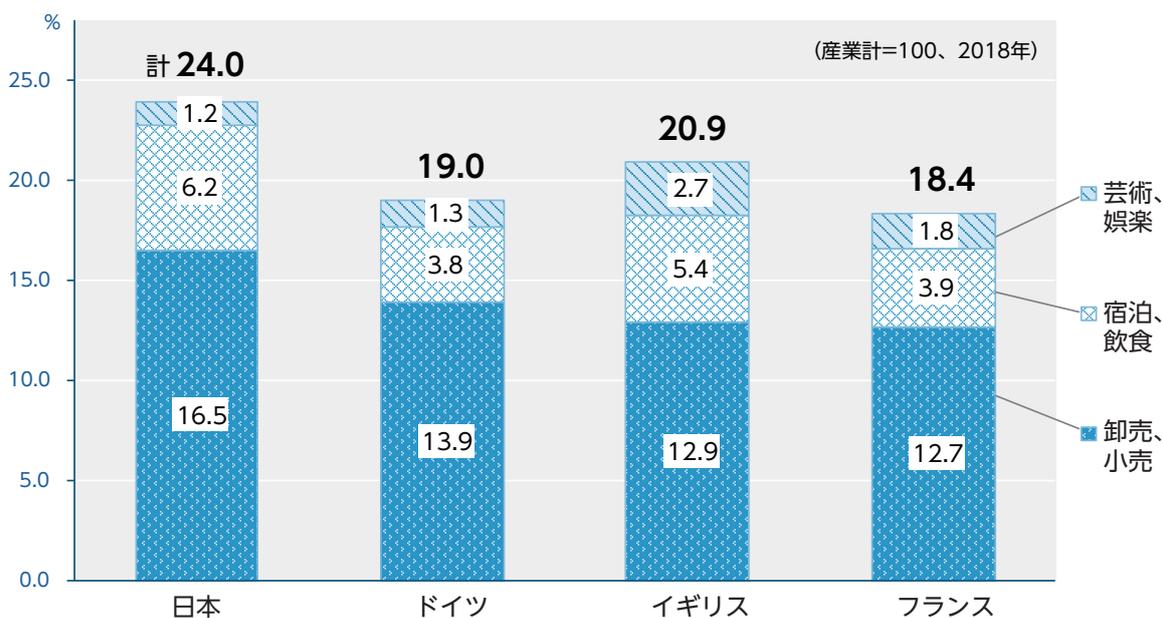
2020年3月27日（金曜）掲載

新型コロナウイルスの感染拡大に歯止めがかからない。この厄災は中世欧州で猛威を振るった黒死病と呼ばれるペスト禍を想起させるが、当時と違うのは人の移動が格段に激しくなっていることだ。感染は人の移動とともに瞬く間に世界中に広がり、すでに南極を除くすべての大陸がウイルスに汚染されている。感染拡大を食い止めるため、各国政府は人の移動を制限し始めた。感染者が多い国では国境封鎖や外出規制の措置がとられ、世界中で人の動きが止まりつつある。無観客のスタジアムにカーンという打音がこだまし、静まりかえった土俵上で力士のぶつかり合う音だけが不気味に響く。われわれはこう

した光景をあまり目にしたことがない。今のところこの状況がいつ収束するかの見通しは立っていない。

人の活動の停止は感染拡大の抑止には有効だろうが、一方で経済の停滞を招く。状況が長期化すればその深刻さも度合いを増し、同時に雇用への影響も避けられない。ホテル、飲食、小売、娯楽などのサービス産業ですでに経営破綻に追い込まれる企業も出始めており、世界中で雇用不安が広がっている。これらの産業比率の高いわが国ももちろん例外ではない（図）。労働市場が壊れると社会が崩壊する。危機に直面する労働市場を支えるため、雇用を守る対策は急務だ。先進主要7カ国（G7）首脳は3月

図 雇用危機に直面する産業に従事する就業者の比率



出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2019』

16日、新型コロナウイルスに対処する緊急テレビ会議を開き「雇用と産業を支えるため、金融・財政政策を含むあらゆる手段を動員する」とした共同声明を公表した。感染者の急増により人の動きを全面的に制限している欧州でも、雇用対策は最優先課題と位置づけられる。ドイツは操短手当の支給要件を緩和し解雇を食い止める。イギリスも一時帰休状態にある従業員賃金を補助するスキームの導入を決めた。フランスは部分的失業制度で対応する。欧州主要国の緊急雇用対策の動きを追う。

操短手当で失業を回避—ドイツ

支給要件を大幅緩和

ドイツには、従業員を解雇せずに短時間労働に移行させることで失業を抑制する「操業短縮手当（操短手当）」と呼ばれる制度がある。日本の「雇用調整助成金」のモデルともなった制度で、操業短縮に伴って雇用主が従業員を休業（部分休業を含む）させた場合に、賃金減少分の60%（扶養義務がある子を有する場合は67%）を連邦雇用エージェンシー（BA）が助成する。通常時は、「事業所内の3分の1以上の従業員を対象」とする場合のみ支給される。これを「10分の1以上の従業員を対象」にまで支給要件を緩和し、支給対象を派遣社員にも拡大、さらに、操業短縮分の社会保険料を連邦雇用エージェンシーが全額肩代わりするという緊急対策案を3月10日に閣議決定した。

報道（RND）によると、連邦雇用エージェンシーの準備金は現在、約260億ユーロほどあり、法案審議が順当に進めば、3月27日に連邦議会で可決、4月3日に連邦議会の同意を経て、4月上旬に施行する見込みだ。成立すれば2020年3月1日の操業短縮分から遡及的に支給される。新型コロナウイルスの影響で、全体の輸送量を今後最大で50%削減する案を発表したルフトハンザ航空は、解雇を回避するため、すでに操短手当の申請に向けて3月6日から連邦雇用エージェンシーと協議を開始している。同時に、採用凍結、従業員への無給休暇の付与、年次休暇の繰り上げ措置を行いながら、運営パートナーや労働組合との協議も行っている。

経済学者などはこれを評価

研究機関や大学に所属する7人の著名な経済学者は3月10日、「コロナ危機の経済的影響と経済政策」と題する政策提言を共同で発表した¹。それによると、操短手当の支給要件緩和策について、「雇用と家計の安定に寄与する」と一定の評価をした上で、コロナ危機が続く間は、さらなる企業の経営支援と雇用の安定化が欠かせないとしている。報告書ではこの他、感染拡大による医療現場の人員不足に対応するため、退職した医療従事者を呼び戻すための金銭的インセンティブ付与や、休校措置がされた場合²の医療従事者の子に対する特別保育の提供、コロナ危機で通常業務がなくなった公務員を速やかに別の公務支援へ充当すること、公務部門でさらに深刻な人員不足が発生した場合は民間人材を柔軟に活用することなどが提言されている。

雇用維持スキームを新設し雇用主を支援—イギリス

法定傷病手当の支給拡大など緊急雇用対策

イギリス政府は、3月11日に公表した2020年度予算案において新型コロナウイルスの感染拡大に伴う一連の緊急雇用対策を発表した。これによると、①新型コロナウイルスの感染などにより自主隔離を指示された者または同一世帯に属する看護者の休業に対して法定傷病手当を休業初日から支給対象とする（通常は休業4日目から。週94.25ポンド、最長28週支給）。支給に係る費用は雇用主負担だが、中小企業については新型コロナウイルスの感染などによる休業について、従業員1人当たり2週間分までの還付を受けることができる。また、同制度の対象外となる自営業者や低賃金層（賃金額が国民保険加入水準に達しない者）については、適用可能な社会保障給付を迅速かつ簡易な手続きにより支給する。

②新型コロナウイルスにより事業に支障が生じた中小企業を対象に、政府保証つき貸付制度を導入する。これは、120万ポンドを上限に、うち80%を政府保証とすることで銀行による貸付促進をはかるもの。その後の施策の拡充により、貸付制度は予算が拡大されて総額3300億ポンドとなり、貸付額の上

限も 120 万ポンドから 500 万ポンドに引上げられたほか、12 カ月間は無利子となった（利子分を政府が補助）。これ以外にも、小売店や飲食店などの店舗や、小規模企業などに対するビジネス税（商業用資産に対する課税）の減免措置の拡充や、6 月末までの付加価値税の納付期限の延期（年度末まで）が実施される。また、自己申告による所得税の納付期限の延期（2021 年 1 月末まで）も予定されており、自営業者およそ 570 万人が利益を受けるとみられている。

雇用維持スキームを新設

さらに、財相は 3 月 20 日、「コロナウイルス雇用維持スキーム（Coronavirus Job Retention Scheme）」を新設し、コロナウイルス蔓延の間、雇用主に雇用維持に係る賃金支払いを支援すると発表した。雇用状況の悪化に際して、政府が賃金の支払いに補助を行う制度の導入は、史上初とされる。雇用主は歳入関税庁への申請により、一時帰休状態にある従業員の賃金の最大で 80%、月 2500 ポンドを上限として補助を得ることができる。当座の対象期間は、3 月 1 日から 3 カ月間だが、必要に応じて延長が予定されている。従業員規模や営利、非営利の別を問わず、全ての雇用主が対象となる。現在歳入関税庁が雇用維持スキームの制度の準備を進めており、数週間のうちには支給可能とする予定だ。

このほか、低所得層向けの社会保障給付制度であるユニバーサル・クレジットおよび税額控除について、次年度中は週 20 ポンド増額（最大で年間 1040 ポンドの増）することが発表された。これは 70 億ポンドを投じる社会保障給付の拡大策の一環である。また、賃貸住宅居住者に総額 10 億ポンドの追加的支援（住宅給付またはユニバーサル・クレジットの支給額増）をする。なお、4 月から、地方住居手当（local housing allowance）の支給額は最低でも地域の家賃相場の 30% 以上となる。

部分的失業で対応—フランス

部分的失業制度の申請が急増

フランスは、雇用維持支援策として部分的失業

(chômage partiel) 制度を持つが、政府は新型コロナウイルスの影響に伴う緊急の雇用支援策として同制度を活用することを表明、同制度の申請手続きの簡素化および強化、全国雇用基金 (FNE) による職業訓練制度の併用といった政策を実施し、企業の雇用維持を支援としている。部分的失業制度とは、従業員規模 250 人以下の場合、1 時間当たり 7.74 ユーロ、251 人以上の場合、7.23 ユーロ、各従業員が受け取る給与総額の少なくとも 70% を失業保険から負担するというもので、手当支払期間は、従業員一人当たり年間 1000 時間までとされている。

これを受け、部分的失業制度の申請が急増している。3 月 9 日時点で、政府は同制度の申請企業数を 900 社、従業員数 15000 人、関連する支出額は 5200 万ユーロ規模と試算していたが（La Tribune 紙、2020 年 3 月 9 日ほか）、これが 18 日時点では、申請企業数 21000 社、従業員数は 40 万人にのぼったことをペニコー労相が明らかにし（Le Parisien 紙、3 月 18 日）、その後 23 日にはルメール経済・財務相が 73 万人にまで急増したと訂正した。状況の長期化に伴い、今後部分的失業制度の支給内容や要件が改訂される可能性もある。ルメール経済・財務相は、部分的失業の例外適用を含めて今後 2 カ月間の支出が 85 億ユーロにのぼる見込みであることを明らかにしている（政府サイト、3 月 17 日）。

参考資料

ドイツ

Bundesagentur für Arbeit, Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Kurzarbeit wird erleichtert (10. März 2020), Arbeits und arbeitsschutzrechtliche Fragen zum Coronavirus (SARS-CoV-2)(23. März 2020).

Nachrichten, aktuelle Schlagzeilen und Videos (n-tv.de) Bezug von Kurzarbeitergeld wird erleichtert(09. MÄRZ 2020).

Presse und Informationsamt der Bundesregierung, Leichter Zugang zum Kurzarbeitergeld.

RedaktionsNetzwerk Deutschland (RND) Kurzarbeit wegen Corona das ist das Turbo-Gesetz gegen die Krise(10.03.2020).

イギリス

HM Treasury Budget 2020

HM Treasuryほか Chancellor announces additional support to protect businesses (17 March 2020)

HM Treasury Chancellor announces workers' support package, (20 March 2020)

フランス

Coronavirus : 900 entreprises ont déposé un dossier de chômage partiel, LaTribune, mars 9, 2020.

Coronavirus : déjà «400 000 salariés» en chômage partiel, annonce Muriel Pénicaud, Le Parisien, mars 17, 2020.

Coronavirus : 730 000 salariés sont actuellement au chômage partiel, affirme Bruno Le Maire, France Info, mars 19, 2020.

ルメール経済・財務相による発表内容 (Détail des mesures de soutien mises en place pour les salariés et les entreprises face à la crise du COVID-19)

脚注

- 1 「経済政策研究センター (CEPR)」、[Ifo 研究所 (Ifo Institute)]、「ケルン経済研究所 (IW)」、「マクロ経済・景気動向研究所 (IMK)」、「キール世界経済研究所 (IfW)」、「ハインリッヒ・ハイネ大学」、「ヴェルツブルク大学」の7組織。報告書の原題は[Wirtschaftliche Implikationen der Corona-Krise und wirtschaftspolitische Maßnahmen]。
- 2 現在、ほとんどの州が3月16日～4月19日まで学校の閉鎖を決めている(一部、開校するが通学義務免除という州もある)。例えばノルトライン＝ヴェストファーレン州(NRW)では、3月16日から4月19日まで、全ての幼稚園・保育所や学校の閉鎖を決めているが、両親が医師や消防士などの特定の職業に就いており、かつ家庭で子どもの世話ができない場合は、各々の施設に相談するという措置が採られている。

新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来

研究所長 濱口 桂一郎

2020年4月14日（火曜）掲載

はじめに

2020年度は何層もの新たな労働政策の門出として出発するはずであった。いや、確かに、法制上はそのように始まった。2018年6月に成立した働き方改革推進法により、既に大企業には2019年4月から施行されていた長時間労働の規制が、2020年4月から中小零細企業にも適用された。同法のもう一つの柱である非正規労働者に対する同一労働同一賃金は、大企業と派遣事業については2020年4月から施行された。2017年5月に成立した民法（債権法）改正の施行日も2020年4月であり、これによる消滅時効の改正に合わせて、2020年3月末に駆け込みで成立した労働基準法第115条の改正（本則5年、附則で当分の間3年）も、同年4月から施行されている。さらに、2019年5月の労働施策総合推進法等の改正により、いわゆるパワーハラスメントに対する事業主の措置義務が、2020年6月から施行され、セクシュアルハラスメント等他のハラスメントへの規制も強化される。このように、労働政策上の大きなエポックになるはずであった2020年度は、しかしながら、2020年初めから世界的に急速に蔓延しパンデミックとなった新型コロナウイルス感染症への緊急対策が続々と打ち出される中で始まることとなった。ほんの数か月前までは誰も想像していなかったであろう事態であり、現時点ではほぼ誰もその行き着く先を予想することもできない状況である。そうした中で労働政策の未来を論ずるのもなかなか難しいところがあるが、本稿では新型コロナウイルス感染症への緊急対策として打ち出されてきている政策を分析することを通じて、

今後の労働政策の方向性を考えてみたい。

1 外的ショックに対する雇用維持型政策の再確認と修正

まず、近年「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への転換」というキャッチフレーズの下で、ややもすれば否定的な視線を向けられることの多かった雇用調整助成金が、二度にわたる要件緩和で一気に雇用政策のスポットライトを浴びたことが注目される。新型コロナウイルス感染症の蔓延やそれに対する対策としての営業自粛要請によってサービス業を中心として事業活動が急激に縮小し、労働需要が収縮していることに対して、雇用維持を図るための休業手当の相当部分を国（雇用保険財政）が補填するというこのスキームは、ドイツやフランスといったヨーロッパ大陸諸国ではこれまでも（石油ショックやリーマンショック時に）活用されてきた仕組みであり、今回はイギリスでも（史上初めて）導入されるに至っている。

「行き過ぎた雇用維持型」という批判は、何事もない平時に、本来なら外部労働市場を通じた労働移動によって（当該労働力をより必要とするはずの産業分野へ）適切に再配分されるべき労働力が、（当該労働力を相対的により必要としない旧来の産業分野の）終身雇用的慣行を過度に保護する雇用維持型政策によって不当に留められてしまうことに対する批判であろう。そのような批判には、少なくとも平時の政策論としては一定の正当性があることは否定できないが、今日のような「有事」においてはあまり意味をなさない。なぜならば、そもそも雇用

調整助成金が設けられたきっかけである 1970 年代の石油ショックにせよ、2000 年代末のリーマンショックにせよ、そこで問題となったのは、中長期的には一定程度の労働需要が存在し続けるはずの分野において、国外からやってきた急激な経済的ショックによって、労働需要が急激に収縮するという事態である。それに対して（今日に至るまでアメリカでは基本的にそのような対応がされているが）外部労働市場を通じた調整、つまり当面不要となった労働者を解雇し、将来ショックが和らいできて労働需要が復活してくればそれに応じて労働者を採用していくというやり方は、当該労働者にとってのみならず当該企業にとっても望ましいものではない、という判断がその背景にある。

一時的な経済ショックに対しては、公的な財政支援によって雇用を維持しつつ、労働需要の回復を待つ、というこの「行き過ぎない」雇用維持型の政策は、今日においては、少なくともアメリカという例外を除き、先進諸国ではほぼ共通した政策として確立したといつてよいであろう。日本では 2020 年 2 月末に、第 1 弾として、対象事業主の拡大や生産指標、雇用指標、被保険者期間等の要件の緩和等が行われ、4 月には第 2 弾として、これらのさらなる緩和に加え、助成率の引き上げ（大企業 1/2 → 2/3、解雇を行わない場合には 3/4。中小企業 2/3 → 4/5、解雇を行わない場合には 9/10）も行われた。これらはリーマンショック時の特例に類するものであるが、今回の特例で特に注目し得るのは、雇用保険財政が財源であることから当然の制限と考えられてきた雇用保険被保険者が対象という要件を撤廃して、「雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に含める」こととした点である。第 1 弾における被保険者期間 6 か月以上という要件の撤廃もこれと同様の性格を有する。

この背景には近年の非正規労働対策の展開がある。雇用調整助成金という形で雇用維持政策が導入された 1970 年代の日本社会においては、妻子を養う正社員の雇用を維持することが社会的要請であつて、その正社員の扶養家族であると想定されたパート主婦やアルバイト学生の雇用を維持することは必要とは考えられなかった。しかし 1990 年代以降の

雇用就業構造の変化の中で、その稼得賃金で生計を維持しなければならない家計維持型非正規労働者が大きく増大し、有期契約労働者の雇止め規制や非正規労働者の均等・均衡処遇が政策課題として浮かび上がってきた。その一つの政策的帰結が、2020 年 4 月に大企業と派遣事業について施行された同一労働同一賃金政策であることは周知のとおりである。他方、1970 年代の石油ショック時とは異なり、2008 年のリーマンショック時には、多くの非正規労働者が雇用保険の対象とならないことが批判的となり、それまでの 1 年以上雇用見込みという要件が 1 か月以上に緩和された。しかし、それでもなお雇用保険非加入の非正規労働者は少なくないし、また加入していても 6 か月の被保険者期間を満たさないことも多い。拋出型社会保険制度である以上、雇用保険制度自体を無制限に緩めるわけにはいかないが、緊急事態に対処するための雇用調整助成金が、金の出どころである雇用保険の事情に引きずられることによって、守られるべき非正規労働者の雇用が守られないとすれば、それは是正されるべきであろう。今回の特例措置における対象労働者にかかる要件緩和は、以上のような意味において、非正規労働者に対する保護の拡大という政策の一環としてみることができよう。

2 テレワークの推進が問い直すもの

2020 年 3 月初めには、新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入した中小企業事業主に対する特例的な時間外労働等改善助成金（テレワークコース）が設けられた。それに先立つ同年 2 月末に、政府がテレワークや時差出勤の推進を打ち出したことを受けての施策である。新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入・運用等にかかる費用の 1/2 を補助するというものである。

実は、テレワークの推進は既に過去何年にもわたって政府の政策課題であり続けてきた。とりわけ、2017 年 3 月の『働き方改革実行計画』においては、

「テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる」と賞賛したうえで、テレワークの利用者がいまだ極めて少なく、その普及を図っていくべきとされていた。これを受けて、厚生労働省は柔軟な働き方に関する検討会を開催し、その報告書に基づいて2018年2月に新たな「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を公表した。しかしながら、日本企業における仕事の進め方のスタイルが、空間を共有して仲間意識を強める中で、必ずしも文字化されない様々な情報を共有する形でスムーズに行われるという傾向が強いこともあり、テレワークはなかなか普及していかなかった。

そのような状況の中に、突然飛び込んできたのが今回の新型コロナウイルス感染症であった。2020年2月末に新型コロナウイルス感染症対策本部で決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」では、「患者・感染者との接触機会を減らす観点から、企業に対して発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進等を強力に呼びかける」とされ、加藤厚生労働大臣、梶山経済産業大臣、赤羽国土交通大臣が、日本経済団体連合会（中西会長）、日本商工会議所（三村会頭）、経済同友会（櫻田代表幹事）、日本労働組合総連合会（神津会長）に、感染拡大防止に向けた協力要請をした中に、「テレワークや時差通勤の活用推進」が盛り込まれた。

しかしながら、4月初めに厚生労働省がLINEを通じて行った調査によると、仕事をテレワークにしているのはわずか5.6%に過ぎず、新型コロナウイルス感染症がやってきたからと言って、そう簡単にテレワークを導入できるような状況にはないという日本の職場の実態が改めて示された。その雇用システムの背景は上述の通りであるが、それとともに事業場外勤務に対する労働時間法制の適用の在り方をめぐる問題がテレワークの導入に対する制約になっている面もあるかもしれない。そこで、近年の動きをざっと概観しておきたい。

労働基準法には主として外勤の営業職を念頭に事

業場外労働のみなし労働時間制が規定されているが、1987年に出された解釈通達では無線やポケットベル等で随時使用者の指示を受けながら労働している場合にはみなし制の適用はないとしている。携帯電話もいわんやスマートフォンも存在しなかった時代の情報通信環境を前提にしたこの解釈が今日も生き続けている。

上述の2018年2月の事業場外勤務ガイドラインでは、テレワークだからみなし制が適用できるわけではなく、情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態に置くこととされていないこと等の要件を充たす必要がある。それゆえテレワークでも原則は通常の労働時間制度を適用することとなり、そのうえで例えば中抜け時間を休憩時間として取り扱ふとか時間単位の年休として取り扱ふといった方法が提示されているが、長時間労働の是正という問題意識が大きく横たわっている状況下で作られたということは踏まえても、やや過剰規制のきらいはぬぐえない。

今回は新型コロナウイルス感染症によって急激に問題意識が持ち上がったが、過去十数年にわたる情報通信技術の発展によって、今や世界的に「いつでもどこでも働ける」状況が広がりがつつある。その中で、産業革命時代の労働者が工場に集中して一斉に労働するというスタイルを前提にした労働時間法制の在り方について再検討する必要性が各方面から提起されてきている。今後はむしろ、裁量労働制の見直しとも絡むが、業務の遂行手段と時間配分の決定等について使用者がいちいち指示しないことに着目する形で、テレワークに対する労働時間規制の在り方を見直していく必要があるように思われる。今回どこまでテレワークが拡大するかはまだ不明であるが、今回初めてテレワークを実践することによってさまざまな問題点が指摘され、その法制の在り方が見直されていくきっかけになれば望ましい。

3 小学校休業等対応助成金とフリーランス労働対策の（意図せざる）出発

今回の新型コロナウイルス感染症に対する対策の

うち、労働政策の広がりという意味で極めて重要な意味を持つのは、子どもの通う学校の休校に伴い、親である労働者の休暇取得を支援することであり、その支援がフリーランス就業者にも拡大したことである。これは、2月27日に官邸で開かれた新型コロナウイルス対策本部で安倍晋三首相が、3月2日から全国すべての小学校、中学校、高等学校等で、春休みに入るまで臨時休校とするよう要請したことがきっかけである。

幼い子どもを抱えて働く労働者にとっては、学校がある意味で託児所的機能を果たしていることは間違いなく、その学校が休校してしまうと、子どもの世話と会社での仕事の板挟みになってしまう。そこで、厚生労働省は急速「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」を創設した。

これは、新たな助成金ではあるが、あくまでもこれまでの雇用助成金の枠組みの中にある。すなわち、(1) 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども、(2) 新型コロナウイルスに感染したまたは風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども、の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対する助成金制度である。なお、1日1人当たり8330円が助成の上限となっており、大企業、中小企業ともに同様である。

これは「雇用」助成金であるから、当然対象は雇用される労働者に限られるわけであるが、子どもを抱えて働いているのはフリーランス就業者も同じなのに、そちらが対象にならないのはおかしいではないかという議論が出てきた。そう言われればそうだが、そもそも雇用労働者を対象とする雇用政策をそう簡単に自営業者に拡大できるものではない。ここ数年来、雇用類似の働き方をする者に対する対策の在り方をめぐって、政府の検討会等において繰り返し議論が重ねられてきたが、雇用と非雇用の間には暗くて深い川が流れていて、そう簡単に飛び越えることはできないのである。

ところが、ここで瓢箪から駒のように、新型コロナウイルス対策という名目で、一気にフリーランス

就業者のための休業補償が創設されることになった。3月10日に制度の大枠が公表された際には、「1日当たり4100円（定額）」という金額が、雇用労働者の「1日当たり8330円（上限）」と比較して低すぎるではないかという批判が広がった。

その後3月18日には早速申請受付が始まったが、その時その名称は「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金」となっていた。雇用労働者向けの方が「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」であるのとは性格が違うのだということを示しているようである。その支給要領では、支給対象者たる「委託を受けて個人で仕事をする方」がどういう人を指すのかが具体的に示されている。支給要領から該当部分の文言をそのまま引用しよう。

2. 支給対象者

支援金の支給対象者は、次の(1)から(5)のいずれにも該当する保護者とする。

(1) 次の①又は②のいずれかに該当する者であること。

①小学校等のうち、コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業（学校保健安全法〔昭和33年法律第56号〕第20条）又はこれに準ずる措置（以下「臨時休業」という。）を講じられたものに就学又はこれを利用している子どもの世話をした者

②小学校等に就学又はこれを利用している子どもであって、コロナウイルス感染症に感染又は感染したおそれがあるとして小学校等から登校等の自粛を認められた子どもの世話をした者

(2) 上記(1)の①については臨時休業の前に、上記(1)の②については子どもの世話をを行う前に、次の①から③のいずれにも該当する契約を発注者と締結していること。

①業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われていること。

②発注者が存在し、業務従事・業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、当該発注者から一定の指定を受けていること。

③報酬が時間を基礎として計算されるなど、業務遂行に要する時間や業務遂行の結果に個人差が

少ないことを前提とした報酬形態となっていること。

(3) 臨時休業が講じられた期間及び上記(1)の②の措置(以下「臨時休業措置」という。)に係る上記(2)の契約について、上記(1)の子どもの世話をを行うために、発注者との業務委託契約等に基づく仕事をとりやめていること。

(4) 雇用保険被保険者でないこと。

(5) 労働者を使用する事業主でないこと。

(6) 国家公務員又は地方公務員でないこと。

6. 支給対象日

支援金の支給対象日は、支給対象期間のうち、上記2の(3)の発注者との業務委託契約等に基づく仕事をとりやめた日とする。ただし、当該日の一部(時間)でも、発注者との業務委託契約等に基づく仕事を行った日は支給対象日から除くものとする。

7. 支給額

支援金の支給額は、支給対象日数に日額4,100円を乗じて得た額とし、厚生労働省雇用環境・均等局長(以下「局長」という。)は、予算の範囲内において支給することができる。

3月10日にこの大枠が公表された時には、雇用労働者の「1日当たり8330円」の半分というのは低すぎるのではないかという批判が広がったことは前述した。そういう批判に隠れてしまったが、この制度の問題点の本質は、そもそも論からいえば、使用者の指揮命令下にあり、勤務時間中は労働義務を負っている雇用労働者向けの制度枠組みを、そうではないフリーランスの自営業者にどこまで応用することができるのかという点にこそある。当然ながら、厚生労働省の事務局もそのあたりの問題点は重々意識しており、たとえば制度の大枠で「個人で就業する予定であった」とされていた部分については、支給要領においては「臨時休業が講じられた期間及び上記(1)の②の措置(以下「臨時休業措置」という。)に係る上記(2)の契約について、上記(1)の子どもの世話をを行うために、発注者との業務委託契約等に基づく仕事をとりやめていること」と明記している。つまり、少なくとも既に発注を受け、仕事に取りかかっているか取りかかろうとしていたけれども、子

どもの学校の休業でそれを取り止めたことが支給要件である。

しかし、この支給要領を読むと、支給対象となるフリーランスの範囲が、雇用労働者に近い態様の者、いわゆる「雇用類似の働き方」に限られているように見える。すなわち、上記2(2)のとりわけ②(業務従事・業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、当該発注者から一定の指定を受けていること)と③(報酬が時間を基礎として計算されるなど、業務遂行に要する時間や業務遂行の結果に個人差が少ないことを前提とした報酬形態となっていること)の要件は、いわゆる労働者性の判断基準において労働者と判断する方向に用いられる要件なのである。

そういう観点から見ると、今回の新型コロナウイルス感染症対策として瓢箪から駒のように創設された「支援金」は、ここ数年来、厚生労働省の雇用環境・均等局で累次の検討会において議論されてきた「雇用類似の働き方」に対する政策の一部が、思いもよらず先行的に実施されてしまう事態が起りつつあるのかも知れない。そこで近年の動きをざっと概観しておきたい。

こちら近年の動きの出発点は2017年3月の『働き方改革実行計画』である。そこで「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」とされたことを受けて、厚生労働省は2017年10月から「雇用類似の働き方に関する検討会」を開催し、関係者や関係団体からのヒアリング、日本や諸外国の実態報告の聴取などを行い、2018年3月に報告書をまとめた。この報告書は2018年4月に労働政策審議会労働政策基本部会に報告され、その後同部会でもヒアリングや討議が行われて、同年9月に部会報告「進化する時代の中で、進化する働き方のために」がまとめられ、翌10月に「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が設置され、検討が進んでいる。本来なら2020年3月に報告書が取りまとめられる予定であったが、新型コロナウイルス感染症対策で先送り状態となっている。そこで、2019年6月に取りまとめられた「中間整理」から、雇用類似の働き方に

関する保護等の在り方について論じているところを見ていこう。

基本的な考え方として、客観的に労働者性が認められず自営業者であるが、労働者と類似した働き方をとする者について、①労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②自営業者のうち保護が必要な対象者を、労働者と自営業者との中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法の3つを示している。このうち①は判断基準の抜本的見直しを伴うので困難として、当面は自営業者のうち、「発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対象として報酬を得る者」を中心に③の方向で検討するとしている。

具体的な施策として提示されているものを羅列すると、①雇用類似の仕事を行う者の募集の際のその条件の明示を促す方策を検討、②委託する際や就業条件を変更する際に、委託者から雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策を検討、③契約の終了について、委託者に対し事前に予告を求めることや契約の解除や打ち切りの事由に一定の制限を設けることを検討、④報酬の支払確保について、報酬を一定期日までに支払うことを促す方策を検討、⑤報酬額について、最低賃金や最低工賃を参考とした最低報酬の設定の要否を検討、⑥安全衛生について、雇用類似就業者に対する危害を発生させる可能性のある設備や物品等を譲渡等する場合に危険防止のための措置を定めるなど、一定の措置を促す方策を検討、⑦紛争が生じたときの相談窓口等が検討されている。

上述したように、この検討は最終段階でストップしている状態であるが、その間に瓢箪から駒のように今回のフリーランス向け小学校休業等対応支援金が設けられ、実施されていることは、あたかも「雇用類似の働き方」に対する政策の一部が、思いもよらず先行的に実施されてしまったかのような事態である。今回の緊急対策がいったん終息したのちに、雇用類似の働き方に対する政策がどのように展開していくことになるのか、引き続き注目してみたい必要がある。

新型コロナで生活破綻のリスク群に支援を

働き方と雇用環境部門 主任研究員 周 燕飛

2020年4月17日（金曜）掲載

「時代の塵一粒が、一人一人の肩にかかる、その重みは山に匹敵する」

——中国女性作家・方方「武漢日記」（2020年2月3日）より

百年に一度の大パンデミック

人類の歴史を変えてしまうかもしれない、新型コロナウイルス（Covid-19）による感染症が世界中で猛威を振っている。2020年4月14日時点、世界193の国と地域で確認された感染者数は185万人を超え、実に11万7千人以上の死者数が報告されている¹。それに加え、日本を含むほとんどの国々では、感染者数と死者数の両方が今も加速度的に増加しており、感染のピークアウトが見通せない状況にある。

歴史上、人やモノの移動に伴って、社会の変革をもたらしたパンデミックは幾度も起きてきた。14世紀の黒死病（ペスト）や16世紀の天然痘、19-20世紀のコレラ、20世紀初頭のスペイン風邪は、特に有名である。今回のパンデミックは、その感染率と致死率からみて、第1次世界大戦末期、1918～19年に5000万人の犠牲者（当時の世界人口の3%にあたる）を出したスペイン風邪に匹敵する、史上最悪のパンデミックの1つになるとみられている。

しかも、今や格段に進んだグローバル化により、20世紀初頭当時よりも感染症の波及範囲は広い。権威ある医学雑誌Lancetに発表されたMurrayらのシミュレーション²によれば、仮に1918年のスペイン風邪と同程度のパンデミックが2004年に世界規模で起きた場合、スペイン風邪の時よりも1,200万人も多い6,200万人程度の死者が出る

とされている。

医学の進歩や積極的な感染症対策により、実際の死者数はそれほど多くはならないとしても、新型コロナウイルスが最終的にどの程度の人的被害や経済的損失をもたらすのか、今の時点では誰も正確に予測できない。しかし、現時点で、世界経済がすでに不況に突入しつつあることはほぼ確実のようである。国際通貨基金（IMF）は3月24日に、世界同時不況が少なくとも2021年までは続くだろうと、早々に悲観的な見通しを示している³。また、国際労働機関（ILO）も4月7日の報告で、今回のパンデミックが雇用に与える影響はリーマンショック以上になるとの警鐘を鳴らした。現在、世界全体で約33億人（世界総労働人口の81%）が新型コロナウイルスの影響を受けており、2020年の第2四半期だけで世界の総労働時間が6.7%も減少する見込みとなっている⁴。

4分の1の現役世帯は失業や収入急減への備えが不十分

新型コロナウイルスとの闘いが続く中、政府は大規模イベントの自粛をはじめ、映画館やスポーツジム等の休業、飲食店の営業時間短縮といった厳戒モードへの政策転換を余儀なくされている。もしそれが長引けば、消費活動が萎縮して企業の倒産や失業者が増え、家計にも深刻な影響を及ぼすものと予想される。

表1 2人以上世帯の金融資産の保有残高（2018年、%）

	現役世帯 ^a		高齢者世帯 ^b		(再掲) 子育て世帯 ^c		女性が世帯主の現役世帯	
持っていない	16.5	(10.7)	13.6	(7.7)	16.4	(10.8)	37.9	(22.4)
1～3か月の生計費相当	7.5	(4.8)	3.0	(1.7)	7.1	(4.7)	10.3	(6.1)
4～6か月の生計費相当	7.4	(4.8)	3.5	(2.0)	8.0	(5.2)	5.2	(3.1)
7～12カ月の生計費相当	11.6	(7.5)	7.7	(4.3)	13.3	(8.7)	6.9	(4.1)
12カ月超の生計費相当	57.0	(37.0)	72.3	(41.0)	55.1	(36.0)	39.7	(23.5)
不明	-	(35.2)	-	(43.3)	-	(34.6)	-	(40.8)
合計	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)
平均金融資産額（万円）	1,043		1,857		903		765	
100万円未満の割合	29.0	(18.8)	29.1	(16.5)	28.2	(18.5)	60.3	(35.7)
N	1,193		716		688		98	

出典：ゆうちょ財団「第3回（2018）家計と貯蓄に関する調査」⁵の個票データより筆者が算出。

注1：a 世帯主が65歳未満 b 世帯主が65歳以上 c 18歳未満の子どもがいる世帯

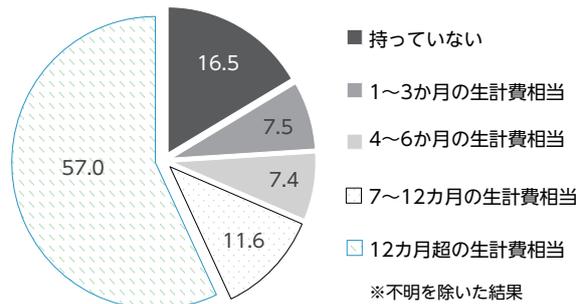
注2：不明を除いた結果。括弧の中の数値は、不明を含む場合の集計値である。

自然災害が各個人に与える影響は、均一とは限らない。影響が軽微な人もいれば、破滅的な影響を受ける人もある。一般的に、手元に預貯金等の金融資産が潤沢にある、いわゆる「流動性制約」の低い世帯は、こうした経済ショックに強い。パンデミックにより勤労収入が一時的に急減したとしても、直ぐに生活破綻が起きるリスクが低いからだ。一方、金融資産の少ない世帯に関しては、急激な収入変動によって生活が立ち行かなくなる可能性が高く、政策的支援が得られなければ生活が破綻しかねない。

あまり知られてはいないが、金融資産を全く保有していない日本人の割合はかなり高い。例えば、ゆうちょ財団が2018年に行った全国調査によれば、現役世帯の6世帯に1世帯（16.5%）が金融資産を全く持っていない。金融資産の残高が少額で、1～3カ月程度の生計費しか賄えない世帯も1割弱（7.5%）存在する。両者を合計すると、約4分の1の現役世帯が、失業や収入減となった場合に、半年以内に生活資金が底をついてしまうリスク群である（図1、表1）。世帯主が女性の場合（女性単身世帯や母子世帯等）には、さらにその割合は高まり、なんと全体の半数弱（48.2%）にも達する（表1）。

政府はとりあえず5月初旬までの緊急事態宣言を行っているが、スペイン風邪が収束まで2年から3年の月日を要したことを考えれば、かなりの長期戦となることも考え得る。その際に、金融資産残高が

図1 現役世帯の金融資産残高（2018年、%）



出典：表1と同じ。

極めて少ないリスク群の世帯が数多く存在していることは、忘れてはいけない重要な事実である。

支援のターゲットをどう決めるか

しかし、実際問題として、このリスク群をターゲットに政策をとることは難しい。それぞれの世帯が持つ金融資産額はもちろんのこと、個人の所得さえも、国は正確に把握できていないからである。一方、現在、新型コロナウイルス対策として計画されている「1世帯30万円の現金給付」と「緊急小口資金貸付」は、これらのリスク群の一部には届く可能性があるが、そこから漏れる対象も少なからずいるだろう（表2）。

表2 国の経済支援スキーム（新型コロナ関係、4月14日現在）

		給付対象	
		勤務先（間接支給）	個人／家庭（直接支給）
所得審査	あり		<ul style="list-style-type: none"> 1世帯30万円の現金給付 緊急小口資金貸付（新型コロナウイルス感染症特例、無利子・無担保）
	なし	<ul style="list-style-type: none"> 雇用調整助成金（新型コロナ特例） 新型コロナによる臨時休校に伴う保護者休業手当補助 	

出典：厚生労働省のホームページより筆者がまとめ。

注：「1世帯30万円の現金給付」から「10万円の一律給付」への政策変更が4月16日に決定された。

また、勤務先を通じて雇用者に間接的に支給される「雇用調整助成金（新型コロナ特例）」と「保護者休業手当助成」は、受給資格に所得要件がないため、さらにこのリスク群に届く可能性が低い。特に、新型コロナウイルスで仕事を失った人がそもそも支援対象ではないことにも課題がある。

個人向け無利子・無担保貸付の必要性

迅速な支援が可能で、しかも金融資産の少ないリスク群に対処できる施策として、個人向けの無利子・無担保の貸付制度（減免制度あり）を拡充する方法がある。既に行われている中小企業向けの資金繰り支援である「無利子・無担保」の緊急融資（政府系金融機関の特別貸付制度）を、個人向けに拡張するのである。何よりも迅速さが優先されるべきなので、簡単な自己申告制で貸付を行い、まずは個人や家庭の生活破綻を防ぐことが重要である。

ただし、もちろん、虚偽の申告を行う可能性がある。新型コロナウイルスが一段落した後は、税務署の確定申告後の所得情報等を元に、虚偽申告者に対する利息請求を行う必要がある。また、後日、本当に困っている人に対する債務の減額や免除といった追加施策を講じることも可能であろう。実務的には、政府系金融機関だけではなく、より個人や家庭に近い立場にある民間の金融機関（都銀、地銀や信金など）を通じて行うことも一案である。もちろん、これらは既に行われている全国社会福祉協議会からの緊急小口貸付（生活福祉資金制度の特例貸付）と対象が重ならないように留意すべきことは言

うまでもない。つまり、両者は補完的な関係であり、両者が一体となって高リスク群への政策支援を行うことが望ましい。

脚注

- 1 WHO "Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation report - 85", 14 April 2020
- 2 Murray CJL, Lopez AD, Chin B, Feehan D, Hill KH. (2007) "Estimation of potential global pandemic influenza mortality on the basis of vital registry data from the 1918-20 pandemic: a quantitative analysis", *Lancet*. 368:2211-2218
- 3 Reuters "IMF sees pandemic causing global recession in 2020, recovery in 2021", 24 March 2020
- 4 ILO "ILO:COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment", 07 April 2020
- 5 ゆうちょ財団が2018年1月、層化二段無作為抽出により選ばれた全国250の調査地点の住民基本台帳から無作為抽出された5,000世帯（世帯主20歳以上、世帯員2人以上）を対象に郵送で調査し、計2,005世帯（40.1%）から有効回答が得られた。詳細は、ゆうちょ財団のホームページをご参照ください。

新型コロナウイルス感染症対策

簡易型フェイスシールドの設計図の公開と作り方

雇用構造と政策部門 主任研究員 小野 晶子

2020年4月20日（月曜）掲載

新型コロナウイルスの感染力はすさまじい。目の粘膜からも感染する。医療現場では、このウイルスを防御する装具が必須なのだが、今、その不足に直面している。

医療用のマスクは恒常的に不足しているが、それだけでなく使い捨て出来る割烹着スタイルのエプロン（防護服）、手袋、キャップ、シューズカバー、ゴーグル、フェイスシールドがない。杉並区のコロナ対策の基幹病院で勤める看護師の友人から不足の現状を聞かされた。

友人の病院ではフェイスシールドは1週間で1600枚必要という。横浜の病院に勤める方からも、フェイスシールドが手に入らず、A4ラミネートフィルムで手分けして1000枚作ったという情報を写真と共にもらった。

ニューヨーク大学では、自作出来るフェイスシールドの設計図を公表し、実際に病院で使われている。

• ニューヨーク大学のフェイスシールド設計図

<https://open-face-website.now.sh/>

このようなフェイスシールドがあったら欲しいかと聞くと、是非欲しいといわれた。

ただ、一般に手に入りやすいもので作るとなると、ニューヨーク大学の設計図では少し大きすぎるので、A4サイズのクリアファイルで作れないかを検討した。

大阪大学医学部では、4月3日に3Dプリンターとクリアファイルを使ったフェイスシールドの設計図を公開している。

• 大阪大学医学部のフェイスシールド

<http://www.med.osaka-u.ac.jp/archives/21823>

1週間で1600枚をボランティア有志で作るとなると、一般的に手に入りやすい材料と道具で作れることが重要だ。3Dプリンターを使わない方法で、一般に流通しているA4サイズのクリアファイル（ファイルホルダー）か、ラミネートフィルムだけで作れないか。いくつかサンプルを作って検討した結果、最終形態は、ニューヨーク大学と大阪大学のフェイスシールドを組み合わせたものとなった。1枚のフィルムからシールド部分とバンド部分を切り出し、この2つを合せて平ゴムをつける。極めてサンプルで材料費も1つ作るのに20円程度だ。

有志が設計図を引き、自費でラミネーターを買い、ラミネートフィルム500枚が寄附された。江戸時代に熊本での疫病を鎮めた「アマビエ」という妖怪にあやかって「AMABIE Face Shield」と名付けた¹。

看護師の友人から病院の感染対策の物品管理の担当、看護部長、副院長にサンプルと設計図を見てもらい、ラインで有志を募り、まず500個を作って寄贈する予定になっている。

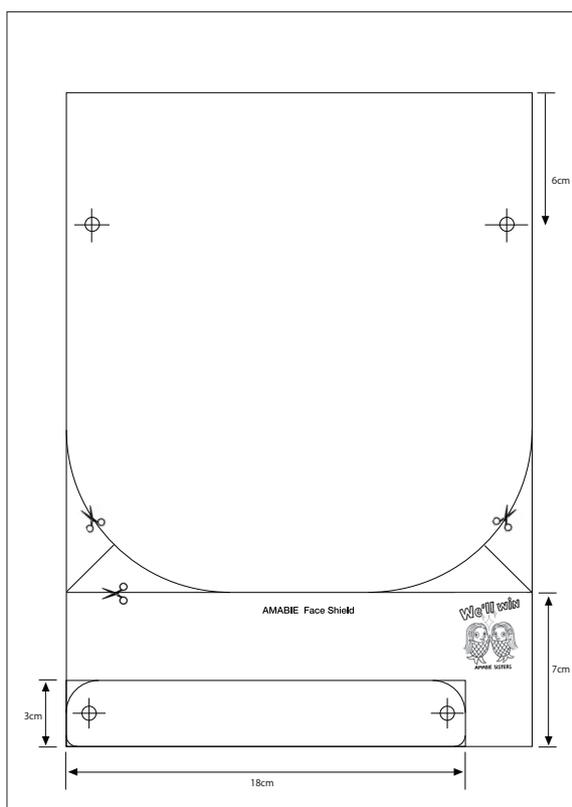
設計図と作り方（PDF）を公開するので必要な方は自作して欲しい。また必要としている人に知らせたい。

このフェイスシールドはあくまで簡易的なものだ。最良のものは最前線で使われるべきで、これは後方の人達が使う用途でもいい。検査中や軽症者に関わる仕事している人や、薬剤師、人との接触がある仕事をしている人は、こういった自作出来るフェ

イスシールドを使って欲しい。最前線で使われるべきものを買い占めたり、流通価格が高騰しないように努めて欲しい。

医療現場が崩壊しないように、一人一人が今できることをして、最前線で働く人に感謝し支えたい。

簡易型フェイスシールド設計図



※ 132% に拡大して B4 で印刷すると、実寸大の型紙になります。

脚注

- この活動は、Twitter アカウント @amabiefaceshie1 から見られます。

作成手順

簡易型フェイスシールド

(AMABIE Face Shield) の作り方



【材料 (1個あたり)】

ラミネートフィルム、もしくは高透明クリアホルダー
(いずれも A4 サイズ)

平ゴム (幅 1cm) 45~50cm

【必要な道具】

ハサミ

穴あけパンチ

油性ペン (ボスカなど水性でもプラスチック上にかけるもの)

※ラミネートフィルムを使用する際には、熱で圧着させるため、ラミネーターかアイロンが必要です。

自営業者への失業給付？— EU の試み

研究所長 濱口 桂一郎

2020年4月21日（火曜）掲載

現在進行中の新型コロナウイルス感染症は経済の様々な部門に大きな影響を与えつつあるが、その中で特にホットな議論となっているのが、とりわけ感染クラスターの元となる危険性の高い飲食店やサービス業に対する自粛要請等による休業に対して補償すべきではないかという論点である。もちろん、そうした事業所で雇用されて働いている労働者に対しては、雇用を維持したうえでの雇用調整助成金から失業した場合の雇用保険の失業給付まで、さまざまな労働市場セーフティネットが設けられているが、彼らを雇う側の事業主、あるいは自ら経営しつつ労働する一人親方型の自営業者には、政策金融公庫等による融資のほか、今回のコロナ不況の中で、法人事業主には200万円、フリーランスなど個人事業主には100万円の持続化給付金が創設されつつあるとはいえ、雇用労働者のような完備したセーフティネットは存在しない。

前回のコラムでも述べたように、「雇用と非雇用の間には暗くて深い川が流れていて、そう簡単に飛び越えることはできない」のであるが、近年世界的にデジタル化によってプラットフォーム就業など新たな形態の自営業者が増加してきている中で、そういう雇用と非雇用の峻別論に対しては、徐々に疑問が提起されてきつつあるのも事実である。日本でも雇用類似の働き方をめぐってとりわけ労働法規制の在り方について、政府の累次の検討会で議論が行われている。その中で比較的あまり議論がされていない領域がある。それは注文が来なくなったとか、顧客の利用がなくなったといった事実上の「失業」に対するセーフティネットをどう考えるべきかという点である。

日本では、広義の社会保険のうち、健康保険や年金保険に関しては、被用者保険（健康保険、厚生年金）と自営業者等保険（国民健康保険、国民年金）の二本立てとなっている。これに対し、労災保険と雇用保険という労働保険はその対象が被用者に限られ、国民労災保険とか国民失業保険といったものは存在しない。ただ、労災保険については周知のように、一人親方など一定の自営業者のために自ら保険料を負担しての特別加入制度が設けられており、いわば任意加入の国民労災保険という制度がミニチュア版で作られているような形となっている。ところが（そもそも「雇用」ではないので「雇用保険」は字義矛盾になってしまうが）自営業者が事実上「失業」した場合の任意加入の国民失業保険というようなものは全く存在しないのである。

もちろん、雇用労働者ですら「失業」という保険事故には労働の意思と能力という主観的要素が含まれ、受給のモラルハザードを払拭しきれないことを考えると、そもそも雇用終了といった外形的要件すら欠き、単に注文が来なくなったというような事実上の「失業」をどう認定するのかという問題はある。とはいえ、今回のコロナ不況のようにマクロ経済全体に大きな影響を与える事態の場合、そのような細かな制度的議論を超えて何らかの対処があつてしかるべきではないかという議論にも、一定程度説得力があるのも確かであろう。

現時点ではなお、日本において「自営業者に失業保険を！」といった主張は全くなされていない。その意味では、以上の議論はなお単なる思考実験に見えるかもしれない。ところが、上述した近年のデジタル化による就業形態の多様化への政策対応の一環

として、ここ数年来の欧州連合（EU）では、自営業者に対する社会保障の適用問題が大きな課題となり、ほぼ5か月前の2019年11月8日に、「労働者と自営業者の社会保障アクセス勧告」（COUNCIL RECOMMENDATION of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=EN))) が成立し、加盟国に対してすべての労働者と自営業者に十分な社会保障を確保するように求めている。これは、EU 諸国には国民皆保険ではなく、自営業者は年金や健康保険などの社会保険に強制加入ではなく適用除外となっている国もあるので、それを改正せよという面もあるが、一方で労災保険や失業保険といった本来的には雇用労働者向けの制度も自営業者に門戸を開けたらどうかという意味合いもある。

同勧告の関係部分を引用しておこう。

3. 本勧告は以下に適用する。

- 3.1. 労働者及び自営業者、その一方から他方に移行する者や両方の地位を有する者、その就労が社会保障によってカバーされるリスクの一つの発生により中断されるものを含む、
- 3.2. 加盟国によって提供されている限り、以下の社会保障の各部門
 - (a) 失業給付；
 - (b) 疾病・治療給付；
 - (c) 出産関係給付；
 - (d) 障害給付；
 - (e) 老齢・遺族給付；
 - (f) 労災・職業病給付

このように、EU は加盟国に対し、自営業者に対しても失業給付や労災保険を適用するよう、(法的拘束力はない「勧告」という形式ではあるが) 求めているのである。

では、実際の EU 加盟諸国では、どうなっているのだろうか。本勧告を提案する際に、欧州委員会から公表された資料群の中に、「欧州の非標準契約及び自営業として働く人々の社会保障へのアクセス」

(Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe - A study of national policies (<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17683>)) と題する報告書がある。2017年の刊行であり、労働社会保険の全分野にわたって広く浅く叙述されているが、巻末の「社会保障への法的アクセス：自営業者」という表が、EU 加盟諸国 (+ α) における状況を端的にまとめている。その表から、失業給付と労災給付の状況だけを以下に書き抜いておこう。類別は、「全面適用」(full)、「部分適用」(partial)、「無し」(none)、「任意加入」(voluntary opt-in) の4種類である。もちろん各国の実際の制度はもっと複雑で、注釈をつければ膨大なものとなるはずであるが、ここではシンプルな描像だけを提示しておく。

国名	失業給付	労災給付
オーストリア	任意加入	全面適用
ベルギー	無し	無し
ブルガリア	無し	無し
キプロス	無し	無し
チェコ	全面適用	全面適用
ドイツ	無し	任意加入
デンマーク	部分適用	任意加入
エストニア	部分適用	部分適用
ギリシャ	部分適用	部分適用
スペイン	任意加入	任意加入
フィンランド	部分適用	全面適用
フランス	無し	無し
クロアチア	全面適用	全面適用
ハンガリー	全面適用	全面適用
アイルランド	部分適用	無し
イタリア	無し	全面適用
ルクセンブルク	全面適用	全面適用
リトアニア	無し	無し
ラトビア	無し	無し
マルタ	無し	全面適用
オランダ	無し	任意加入
ポーランド	部分適用	全面適用
ポルトガル	全面適用	任意加入
ルーマニア	任意加入	任意加入
スウェーデン	部分適用	全面適用
スロベニア	全面適用	全面適用
スロバキア	全面適用	無し
イギリス	部分適用	無し

国名	失業給付	労災給付
アイスランド	全面適用	全面適用
スイス	無し	無し
リヒテンシュタイン	無し	無し
マケドニア	無し	全面適用
ノルウェー	無し	無し
セルビア	全面適用	全面適用
トルコ	無し	全面適用

残念ながら、同報告書では実際に存在する自営業者向けの失業給付の詳細な制度設計はわからないが、大どころではない小国に結構自営業者向けの失業給付が存在することが窺われる。EUレベルで勧告という弱い形ながら一定の規範設定がされたことを考えると、今後こうした制度がどのように発展していくかは注目に値するし、現在そのような制度が存在しない諸国においても、今回の新型コロナウイルス感染症に対する政策対応の一環として、何らかの方策が打ち出されてくる可能性は結構あるのではなかろうか。

現在の日本ではなお、自営業者の失業給付という議論はほぼ全く存在していないが、新型コロナウイルス感染症を契機に沸き起こったフリーランスを含む自営業者への休業補償を求める声を、理論的に突き詰めて考えていくと、昨年末に成立したばかりのEU勧告の方向性と重なり合う部分もあるように思われる。

新型コロナ対策としての家賃補助の対象拡大

研究所長 濱口 桂一郎

2020年4月30日（木曜）掲載

今回の新型コロナウイルス感染症に対しては、政府の各部門を挙げて様々な対策が講じられつつあり、その中には雇用労働政策の観点から興味深いものがいくつもあることは、4月14日付の本コラムに掲載した「新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来」でも紹介したところである。そこでは、雇用調整助成金の要件緩和と対象拡大、テレワークの推進と並んで、子どもの通う学校の休校に伴い親である労働者の休暇取得を支援するための小学校休業等対応助成金を取り上げ、そこにフリーランス労働対策の（意図せざる）出発を見出した。

この、雇用労働者向けの政策のフリーランス就業者への拡大と類似のベクトルを持つ政策が、生活困窮者自立支援法に基づく生活困窮者住宅確保給付金の支給対象者の拡大である。これは所管が厚生労働省でも労働部局ではなく社会・援護局であり、根拠法も生活保護法に関連する生活困窮者自立支援法であるため、狭義の労働政策の視野には入ってこない可能性が高いのだが、その政策の源流をたどると、リーマンショック時の離職者対策として始まったものであり、むしろ労働政策の一環とみられるべき性格が強い。そして、それまで生活保護における住宅扶助を除けばほとんど存在していなかった社会政策としての家賃補助という政策領域を、法律上の必須事業として明確に位置付けた点に、社会政策論の観点から注目すべき点があった。ところがその対象が今回のコロナウイルス対策の一環として、離職・廃業者以外にも拡大されたのである。新型コロナ対策全体の中ではやや小ぶりの対策ではあるが、社会政策における位置づけという観点からも興味深い政策の踏み出しであることから、その経緯にさかのぼっ

て若干の考察をしておきたい。

本制度が規定されている生活困窮者自立支援法は、福祉サイドから「生活保護に至っていない生活困窮者に対する第2のセーフティネット」と呼ばれている。「第2のセーフティネット」と言えば、労働政策においては雇用保険が受給できない求職者に対する職業訓練受講給付金のことを指して呼んでいる。もともと2008年末にリーマンショックに対する緊急措置の貸付事業として開始し、2009年に予算措置で基金訓練による訓練・生活支援給付として設けられ、2011年に求職者支援法として恒久化した制度である。同じ厚生労働省の中に、「第2のセーフティネット」が二つあるわけだ。一つは労働政策の側から、雇用保険の外側にそれに接する形で、もう一つは福祉政策の側から、生活保護の外側にそれと接する形で設けられている。

求職者支援法と同様、住宅確保給付金の原点もアメリカのサブプライム問題に端を発した世界的な金融危機による非正規労働者の解雇、雇止めへの対策にある。厚生労働省は急ぎよ、労働者派遣契約の中途解除等により社員寮等の退去を余儀なくされた住居喪失者に対する住宅確保に係る相談支援を実施し、2008年12月19日から解雇等による住居喪失者に対する「就職安定資金融資」事業を開始した。これは、事業主都合による離職に伴って住居喪失状態となっている離職者で、貯金・資産がなく、離職前に主として世帯の生計を維持していた者が常用就職に向けた就職活動を行うことを要件として、①住宅入居初期費用：上限50万円（敷金・礼金等、転居費・家具什器〔じゅうぎ〕費）、②家賃補助費：上限36万円（上限月6万円×6カ月）、③生活・就

職活動費：上限 100 万円（常用就職活動費として上限月 15 万円×6 カ月、就職身元保証料として上限 10 万円）を貸し付け、貸付 6 カ月後の時点で雇用保険一般被保険者として就職していた場合は、返済額の一部を免除するというものであった。

翌 2009 年 10 月からは、職業安定局ではなく社会・援護局サイドで、貸し付けではなく給付型の「住宅手当緊急特別措置事業」が開始された。この「住宅手当」は「生活保護の住宅扶助以外で、家賃の保証に公的給付が充てられる、おそらく初の制度」と評されている（嶋田佳広〔札幌学院大学 法学部准教授〕「新たなセーフティネットの課題—訓練・生活支援給付と住宅手当を中心に」『世界の労働』2011 年 1 号）。しかし、常用就職に向けた就職活動を行うことが要件とされるなど、労働市場のセーフティネットとしての性格を強く残していた。手当支給額は地域ごとの上限額（生活保護の住宅扶助特別基準に準拠）とされ、例えば東京都単身者の場合は月 5 万 3700 円である。また支給期間は最長で 6 カ月間であった。2010 年度から若干支給要件（収入要件等）が緩和されるとともに、支給期間が最長 9 カ月間とされた。

2013 年度からは住宅支援給付事業と改称され、住宅手当も「住宅支援給付」となり、65 歳という年齢制限が課され、求人先への原則週 1 回以上の応募等、就職活動の要件が厳しくなるとともに、原則的な支給期間が 3 カ月に短縮（必要と認める場合は 9 カ月まで延長可能）されるなど、労働市場のセーフティネットとしての性格が強められた。

この制度を法律上に恒久化したのが、生活困窮者自立支援法第 5 条に定める「生活困窮者住居確保給付金」である。従ってその支給要件は、生活保護法の補完的性格を有する他の生活困窮者のための諸事業と比べると、極めて労働市場志向型のものになっている。九州大学法学部の笠木映里准教授（当時）は、「関連諸法との関係から見る生活保護法」（『季刊・社会保障研究』2015 年春号）の中で、「生活困窮者自立支援法は、経済的に困窮する人を、かつ時間的な制限なしに広く対象とする自立相談支援事業と、同じ生活困窮状態を前提としつつ、稼働能力を持つ者に対する短期の就職支援を目的とした住居確保給

付金という、異なる目的と性格の制度を包含していると言えよう」と評していた。

生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）

第三条 この法律において「生活困窮者」とは、就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者をいう。

3 この法律において「生活困窮者住居確保給付金」とは、生活困窮者のうち離職又はこれに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由により経済的に困窮し、居住する住宅の所有権若しくは使用及び収益を目的とする権利を失い、又は現に賃借して居住する住宅の家賃を支払うことが困難となったものであって、就職を容易にするため住居を確保する必要があると認められるものに対し支給する給付金をいう。

生活困窮者自立支援法施行規則（平成 27 年厚生労働省令第 16 号）

第三条 法第三条第三項に規定する厚生労働省令で定める事由は、事業を行う個人が当該事業を廃止した場合とする。

この生活困窮者住宅確保給付金が、今回の新型コロナウイルス感染症対策の一環として要件緩和されたのだが、具体的にはその支給対象がこれまでの「離職・廃業後 2 年以内の者」に加えて、「給与等を得る機会が当該個人の責に帰すべき理由・当該個人の都合によらないで減少し、離職や廃業と同程度の状況にある者」にも拡大されたのである。法制的には 4 月 20 日付の生活困窮者自立支援法施行規則の一部改正により、同規則第 3 条に次の第 2 号が付け加えられた。

第三条 法第三条第三項に規定する厚生労働省令で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- 一 事業を行う個人が当該事業を廃止した場合
- 二 就業している個人の給与その他の業務上の収

入を得る機会が当該個人の責めに帰すべき理由又は当該個人の都合によらないで減少し、当該個人の就労の状況が離職又は前号の場合と同等程度の状況にある場合

この改正に先立って出された4月7日付の地域福祉課生活困窮者自立支援室事務連絡「住居確保給付金の支給対象の拡大に係る生活困窮者自立支援法施行規則の改正予定について」には、その趣旨を「今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の状況の中では、休業等に伴う収入減少により、離職又は廃業には至っていないがこうした状況と同程度の状況に至り、住居を失うおそれが生じている方への支援を拡大することが重要です」と述べるとともに、特に次のように述べて注意を喚起している。

住居確保給付金の対象者については、雇用契約によらず、開業にかかる公的な許可・届出等のない就労形態である、いわゆるフリーランスの方について、これまででも運用において個別の状況に応じて支給を行ってきたところですが、本改正により、休業等により給与等を得る機会が当該個人の責に帰すべき理由、当該個人の都合によらないで減少し、離職又は廃業には至っていないがこうした状況と同程度の状況にある場合は申請が認められることとなりますので、改めて周知いたします。

また、離職等から2年以内の方という住居確保給付金の対象者については、申請日において離職・廃業中であることを求めるものではなく、例えば、2年以内に離職した方が、離職後に生計を維持するためにアルバイト等で収入を得ている場合など、現在就労していても、2年以内の離職等を契機として経済的な困窮状態が継続している方であれば、申請日の属する月の所得が収入基準額を下回る等要件を満たすと申請が可能となりますので、この点も改めて周知いたします。

振り返ってみると、今回の新型コロナ対策で雇用政策中最も注目されている雇用調整助成金は、1970年代のオイルショックに対する対応策として設けられたものであったし、上述した二つの第2の

セーフティネット—求職者支援法と住宅確保給付金—は、2008年のリーマンショックに対する緊急対策から生み出されたものであった。平時にはなかなか新たな領域に踏み出すことが困難な政策決定過程が、危機の時期、すなわち有事には、新たな試みに対する抵抗が極小化され、理屈よりも対策が大事だという回路によって、かなり容易に実現に至る可能性が高まるのであろう。

その姿は狭義の労働社会政策の範囲を超えて見られる。これまで労働社会政策の範囲内ですらかなり抑制的であり慎重な姿勢が維持されてきた家賃補助という住宅政策が、今現在、事業者の家賃補助というこれまで考えられてこなかったような形を取り始めている。現時点ではなお与野党双方で検討されている段階であり、新聞報道による間接的な情報しかないが、与党側では売り上げが落ちた飲食店などが金融機関から借りる融資のうち、家賃や借地代に充てた分を国が助成金などで実質負担する仕組みを検討中であり（4月28日自民党岸田文雄政調会長）、野党側では同日新型コロナウイルスの影響で減収になった中小事業者への家賃を支援する法案（中小企業者等の事業用不動産に係る賃料相当額の支払猶予及びその負担軽減に関する法律案）を衆議院に提出した。最終的にどういう形に落ち着くかは未定だが、家賃補助という社会政策手法が雇用労働者やフリーランス就業者を超えて、中小事業者にも大きく拡大していくことは間違いない。まさに、社会に大きなショックを与える危機の時代こそが、政策の方向性や範囲を大きく変える時期になるという、政策研究の経験則が、今回も眼前で進行しつつあるようである。

韓国の新型コロナ問題への対応

—雇用・労働政策を中心に—

労使関係部門 副統括研究員 呉 学殊

2020年5月1日(金曜)掲載

はじめに

韓国では、4月15日、国会議員総選挙が行われた。3月11日、WHOによるパンデミック(感染症の世界的大流行、COVID-19)宣言が出されてから、世界各国が国政選挙や選挙運動を延期するなどの措置をとる中で異例であった。韓国の中でも、延期の声がなかったわけではないが、実行されたのは、民主主義を守るべきであるという正当な主張だけではなく、感染症が広がらない形で総選挙を行うことができるという自信の表れでもあった。感染症対策のために、投票者間の距離の確保、検温、マスク着用・ビニール手袋着用の投票、高熱者の分離投票、感染者の投票時間の設定と移動の手配など、ありとあらゆる措置をとった。結果的に総選挙は無事に終わり恐れていた感染拡大もおこらなかった。それだけではなく、投票率も66.2%と2000年以降最高値を記録した。

新型コロナウイルス問題が世界的に広がる中、韓国は世界の関心を集めている。上記の総選挙についても多くの海外マスコミが取り上げたが、コロナ防疫についても同様である。韓国は、中国に次いで2番目に感染爆発が起きた国である。しかし、開放性、透明性、民主性という原則の下、感染爆発が起きた地域を封鎖せず、また、武漢などの一部の地域を除き、国家間の移動の制限を行わない形で、感染爆発を乗り切って被害の最小化を図ることができている。最も重要な対処は徹底的な検査であり、そのための診断キット(PCR検査キット)の大量生産およびドライブスルーやウォークスルーの考案やスピー

ディーな検査と検査の無料化を行うとともに、感染者に対しては、症状に応じた分離・治療である。それにより、感染爆発の時に1日900人以上の感染者が出たが、3月12日からは100人前後、さらに4月19日以降は10人前後に減り¹、世界的にもコロナ感染防疫に「成功した国」と言われている。

防疫には「成功した国」と言われるが、社会・経済的な影響は深刻であり、それへの対応が急がれている。ここでは、全世界的に感染が広がり、いつそれが終息するかわからない新型コロナウイルス問題に韓国がどのように対応したのかについて雇用・労働政策を中心に考察する。

1. 韓国の新型コロナ問題とそれへの対応

韓国は、2020年4月25日現在まで、世界の27か国から先方の要請によりテレビ首脳会談を行い、また、3月26日にはG20特別首脳会議を主導的に行った。世界の121か国(90か国は政府レベル、残りは民間レベル)からコロナ診断キット支援を要請されている。韓国は、新型コロナ問題への対応で世界から注目を集めており、「成功モデル」ともいわれている。

韓国は、中国に次いで、感染が爆発的に広がった国²である。そのきっかけは、大邱・慶北地域にある宗教団体(「新天地」)の集会で多数の人が感染しそれが地域社会に急に広がったことである。その地域を封鎖せず、宗教団体のメンバーや濃厚接触者等を徹底的に検査し、感染者を見つけ出した。病床が足

りなくて、重傷者の1人が自宅で入院を待つ間に死亡することがあった。それをきっかけに、症状を4段階に分けて、まず、重傷者を入院させて、軽症者を「生活治療センター」に入室させた。それにより、死亡者の数を最小限にした。また、感染予防や迅速な検査のためにドライブスルーやウォークスルーも考案し実践した。そして感染拡大防止のためにIT技術を活用し感染者の動線を追跡し管理している。

韓国政府は、新型コロナ問題への対応原則として、開放性、透明性、民主性を掲げて、それを貫いている。そのため、4月2日現在、武漢などの一部の地域を除き、入国を拒否したり、特定地域を封鎖して移動を制限したりすることはない。4月19日、感染者数が8人まで減りそれ以降10人前後に安定化しており、韓国の対応は成功的であるといわれている。4月29日現在、累積感染者数は10761人、死亡者数は246人と致死率は2.26%である³。

韓国政府は、新型コロナウイルス感染症防疫への対応のみならず、社会・経済対策をいち早く打ち出した。2月7日、小規模事業者や個人事業主への低利融資（最大1億ウォン、金利1.5%）、中小・中堅企業への融資・保証約230億ウォンの早期執行など企業への金融支援をはじめ積極的に企業の生き残りを図った。より本格的には大統領主催の「非常経済会議」がスタートしてからである。3月19日第1回の会議では、50兆ウォンの非常金融措置⁴、24日第2回の会議では、100兆ウォンの企業救護緊急資金調達⁵および4社会保険料の減免や納付延期と電気料金の納付猶予⁶、そして30日第3回目の会議では所得水準の下位70%の世帯に1世帯当たり最大100万ウォンの緊急災難支援金の支給を決定した⁷。4月8日の第4回の会議では、輸出促進、内需拡大そしてスタートアップとベンチャー企業の支援策を決めて、そのために約55兆ウォンを当て、そして22日第5回目の会議では「雇用危機克服のための雇用および企業安定対策」等を確定し、そのために85兆ウォンの財政を動員することにした。

2. 雇用・労働政策

ここでは、主に、韓国のコロナ被害に対応する雇

用・労働政策についてみてみたい。2020年3月現在、韓国の15歳以上の人口は4471万人、労働力人口は2779万人である。労働力人口は対前年同月比で0.8%が減少し、また、失業率は4.2%と対前年同月比で0.1%増加した。これだけを見るとコロナ問題の雇用・労働への影響は限定的であるといっていよう。しかし、非労働力人口の中で、「休んだ」を挙げた人は、36万6000人と対前年同月比で18.3%も増え、また、「一時休職者数」は160万7000人と史上最高値に達し、対前年同月比4.6倍増加した⁸。特に影響が深刻なのは、臨時と日雇労働者である。前者は対前年同月比で42万人が減少し、後者は17万3000人が減少した⁹。

以上のような雇用問題に対する雇用労働省の政策は、対象者を基準に大きく3つに分けて展開されている。現在雇われている労働者（「現職労働者」という）、失業者・求職者（無給休業者を含む）、脆弱階層である。

(1) 現職労働者への支援

中小企業（従業員300人未満）が休業・休職¹⁰を行った場合、労働者に支払う休業・休職手当¹¹の90%（1日当たり6万6000ウォン上限、6月30日まで期限付き支援（「雇用維持支援金」）を支給する。300人以上の大企業は休業手当の67%を支援する。同省は、すでに2月から3月までは、休業手当の支援率を中小企業の場合、67%から75%へ、大企業の場合、50%から67%に引き上げたことがあり¹²、今回措置は、4月からの追加措置である¹³。

支援要件は次の3つを充たす「雇用維持措置計画」を提出しなければならない。①新型コロナ被害の事実があるか、または売上高・生産量等が15%以上減少、②労働者代表と休業・休職の協議を行ったこと、③総労働時間を20%以上短縮したか1か月以上休業した場合である。4月1日、支援金累積申請件数が3万6646件にのぼった¹⁴。

第5回目の非常経済会議では、無給休業支援要件の緩和および対象の拡大と雇用維持資金の融資制度の創設および無給休業迅速支援プログラムの新設¹⁵を決めた。と同時に、雇用維持協約締結企業への人件費支援であるが、当該企業の労使が雇用維持協約

を締結し賃金減少を行って、一定期間の雇用を維持する場合、賃金減少分の一定割合（50%）を6か月間まで支援するものである。この追加措置により、約52万人の労働者の雇用が維持されるものと期待している。

また、低賃金労働者への支援である。2018年最賃が16.4%引上げられた。それに伴い30人未満雇用の事業主の人件費負担を軽減し、低賃金労働者の雇用安定を図る目的に「仕事安定資金」¹⁶が導入された。週40時間以上の労働者を雇う場合、5人未満の企業には当該労働者1人当たり月17万ウォン、5人以上～10人未満9万ウォン、10人以上9万ウォンが支援されていたが、今年2月から5月まで、10人未満には7万ウォン、10人以上は4万ウォンが増額されることにした。それを通じて、低賃金労働者の雇用安定を図る。約340万人が対象となるとみられる。増額予算は約5千億ウォンである。

そして2020年1月20日より、コロナ問題で保育園や学校などが休園・休校する場合、当該の子どもを面倒見るために、仕事を休む場合、1日5万ウォン（最大5日まで¹⁷。一人親の場合、10日）を支援することにした¹⁸。3月16日から30日までの申請者は3万7047人であった。

(2) 失業者・求職者（無給休業者を含む）への支援

雇用保険に加入している労働者が失業する場合、失業手当（韓国語では「求職手当」または「失業給与」）が支給される。被保険期間により120～270日間の失業手当が離職前の平均賃金60%で支給される。2020年3月、新規の失業手当申請者数は、約15万6000人と、対前年同月比で24.8%増加した¹⁹。今回のコロナ対策では、雇用保険に加入していない労働者が主な対象となった。

2020年4月から実施している「コロナ19地域雇用対応等特別支援事業」は、新型コロナの被害に各地域によって強弱があり、また、財政自立度や労働者数の違いがあることを踏まえて、自治体が当該地域の雇用状況等を考慮し行う支援事業に対して、同省がサポートする形で行う事業である。予算は、中央政府が2000億ウォン、地方費346億ウォン、

計2346億ウォンにのぼる。失業者・求職者への支援内容は次の通りである。無給休業者²⁰への生計費支援として、「地域雇用対応特別支援制度」を設けて、一人当たり月50万ウォン（上限2か月）を給付する。11.8万人を対象に934億ウォンの予算を割り当てており、自治体を通じて支援する。自治体によっては、支援期間を1か月に短縮する代わりに、対象者を広げる場合もある（例えば、釜山市や仁川市）。1つの自治体（安山市）の事例をみると、2月23日から4月14日までにコロナ感染拡散防止のために、働けなかった特雇（後述）・フリーランスへの支援²¹である。中位所得の100%以下で5日以上働くことができなかった客観的な資料の提出が求められる。最大の支援額は1日2万5千ウォン、月50万ウォンである。

また、中位所得の75%以下の無給休業者・特雇等に「緊急福祉支援」として、世帯当たり月平均65万ウォン（最大6か月まで）²²を給付する。

(3) 脆弱階層への支援

第1に、「求職促進手当」の支給である。低所得層（中位所得の60%以下）の者が「就業成功パッケージ」²³に参加すると、安定的な求職活動を応援するために求職促進手当²⁴として毎月50万ウォン（上限3か月）を支給する。受給者は、月2回以上の求職活動が含まれる「求職活動計画書」を作成しそれを誠実に履行しなければならない。同手当は、元々他の職業への転職を前提に求職活動を行う制度であったが、今回、現在従事している分野における専門性の向上、安定的収入の確保のための諸般の活動も対象としたので、対象者が広がる。

第2に、特雇・フリーランスへの支援である。特雇（「特殊形態雇用従事者」であるが、個人的に販売、配達、運送などの業務を行う者として、主に保険外務員、学習誌教師、配達運転手、ゴルフ場のキャディーがいる。いわゆる個人事業主である。）とフリーランス²⁵の生計費支援として、月50万ウォン（上限）を2か月間「生活安定資金」として支給する。自治体を通じて支援するが、1073億ウォンの予算が割り当てられた。対象者は、自治体によって異なるが、おおむね中位所得の以下が優先的に支援

される。5日以上仕事ができないか25%以上の所得が減少した者に支給される。上記の「コロナ19地域雇用対応等特別支援事業」の1つであり、約14.2万人が支援対象となる。なお、第5回目の非常経済会議では、前記の対象者とならなかった代理運転手、学習誌訪問講師、教育・研修機関の講師、演劇・映画従事者等の所得が一定水準以下に減った場合、毎月50万ウォンを最大3か月間支払うことにした。この追加措置の対象者は約93万人にのぼると見込まれている。

第3に、建設日雇労働者に対し、緊急生計費として無利子で最大200万ウォンを融資する。それには建設共済基金を活用する。8万7000人が利用されると見込まれる。

第4に、小商工人（小規模事業者）に対し、経営回復と廃業支援にそれぞれ300万ウォンと200万ウォンを支給する。前者のために、経営回復のための改装や店の再開への支援として300万ウォンまで18.9万箇所を支援する。後者のためには事業の廃業コンサルティングや店舗撤去費として最大200万ウォンを1.9万箇所に支援する予定である。

第5に、若者への支援である。青年求職活動支援金の要件を緩和し、月50万ウォン（6か月）を支給する。対象者は5万人である。

第6に、高齢者への支援である。新型コロナウイルスの影響により、従来、行っていた高齢者公共事業を中断しているが、対象となる高齢者の雇用活動費として、27万ウォンを先払いする。対象者は54.3万人である。

(4) 雇用創出策

これは、第5回目の非常経済会議の際に、決定されたものとして主な内容は次のとおりであるが、いずれも最長雇用期間は6か月である。第1に、公共部門の雇用創出であるが、①「非対面・デジタル雇用」の場として、公共、空間、作物、道路などのデータ構築や多数利用施設の防疫、環境保護、行政支援などの分野で週15～40時間勤務を行うものである。若者を中心に約10万人の雇用創出が見込まれる。②「脆弱階層公共雇用の場」として、防疫、山林災害予防、環境保護などの屋外勤務を行う週30時間未満の短時間雇用であり、失業者、休・廃業自営業

者の約30万人を雇用することにした。

第2に、民間部門の雇用創出として次の3つの制度が創設された。①企業が記録物の電子化、オンラインコンテンツの企画・管理、脆弱階層へのIT教育等のために若者を採用し、週15～40時間勤務させる場合、当該労働者1人当たり最大月180万ウォンを支援する「若者デジタル雇用の場」制度である。②コロナの影響を受けて、労働者を採用する余力のない企業が若者に週15～40時間仕事の経験を与える場合、若者1人当たり最大月80万ウォンを支援する「若者仕事経験支援」制度である。最後に、③中小・中堅企業が特別雇用支援業種やコロナ影響期間中の離職者を採用し、週15～40時間勤務させる場合、労働者1人当たり月最大100万ウォンを支援する「中小・中堅企業採用補助金」制度である。制度ごとに5万人の若者の雇用の場が確保されると期待されている。

以上のようなコロナ対策に対して、労使はどのように評価しているのか。政府の第5回非常経済会議結果を受けて、最大ナショナル・センターである民主労総は、雇用安定を前提に企業への支援を行うことに対しては評価しながら、非正規労働者への対策が明示されていないこと、脆弱階層の支援対象が狭いことなどの問題点を指摘した。もう一つのナショナル・センターである韓国労総は、プラットフォーム労働者や特雇労働者団体と記者会見を開き、同労働者に対する支援対象の拡大および支援要件の緩和、そしてこれらの労働者の問題を解決するための社会的対話機構の設置を要求した。使用者団体は特段の評価を出していない。政府は、危機克服には労使政の協力が重要であると考え、近日中、政労使会議を開くことを予定している。

終わりに——大胆で迅速な対応の必要性

韓国は、いまのところ、新型コロナウイルス感染を安定的に管理できているといわれる。早いうちに爆発的感染拡大を経験し、それを成功的に乗り越えた国として、世界的に「成功モデル」と注目されている。いまや、公開性、透明性、民主性に基づく新型コロナへの対応が韓国の国際的位相を高めてお

り、危機をチャンスに生かしている²⁶といえよう。

新型コロナの影響の最小化に向けた措置もかなり大胆で迅速に取られている。企業の倒産を防いで労働者の雇用を守り、脆弱階層の生活を守ることに主眼が置かれている。雇用・労働対策において「大胆で迅速な対応」の内容について要約してみると次のとおりである。第1に、休業手当の9割支援は前例がなく、また、企業の休業手当支給に向けた融資制度の創設や有給休業経由なしの無給休業容認である。第2に、自治体とのコラボレーション政策である。無給休業者の生活費支援制度や個人事業主とフリーランスへの生活支援策である「生活安定資金」は、支援対象者の状況をよりよく把握している自治体に支援の対象や内容を柔軟に決めるようにし、中央政府は財政的にサポートした。第3に、危機顕在対象者優先支援である。コロナ影響を最も早くまた深刻な影響を受けたフリーランスを優先的に支援対象とし、また、その支援対象者を広げた。第4に、自営業者か労働者かまたは雇用形態や雇用保険加入・非加入の区分にこだわらず、コロナ影響により生活が危機にさらされた人々を一括して雇用・労働政策の対象とした。以上の大胆で迅速な対応は、従来の政策とは一段異なるものであり、また、単発的なものではなく連続的である。

韓国は、コロナ感染対策で成功モデルと言われるほど、相対的に早期にコロナ問題を解決しているのので、上記の対策で雇用の安定や脆弱階層の生活安定がある程度確保されるのではないかと期待される。しかし、韓国は貿易依存度が高く²⁷韓国の企業経営や雇用状況は世界各国の感染状況やそれへの対応に大きく左右される可能性が高い。新型コロナウイルス感染とその影響がいつ終わるか見通せない中、現段階で韓国が世界の成功モデルと目されるが、今後もそれにふさわしいさらなる感染症対策および雇用・労働政策が講じられることを期待する。このコロナ問題は、コロナの前と後に世界が分かれるほど一国だけで解決出来ない甚大であり、克服にむけては国際連帯と協力が必要である。相対的に早期に問題解決を図っている韓国の役割が求められる²⁸。

参考資料（すべて韓国語）

韓国関係省庁合同（2020）「雇用危機克服のための雇用および企業安定対策」（2020年4月22日発表）

韓国雇用労働省（2020）「コロナ19で困難を強いられている死角地帯脆弱階層生計支援の追加対策」（2020年3月30日発表）

韓国雇用労働省（2020）「4月から無給休業労働者、特殊形態勤労従事者等に対する雇用・生活安定事業の施行」（2020年4月1日発表）

韓国雇用労働省（2020）「事業主が雇用維持のために支給した休業手当の水準を90%に引き上げる根拠の確保」（2020年4月1日発表）

韓国雇用労働省（2020）「雇用行政統計でみた2020年3月労働市場動向」（2020年4月13日発表）

韓国統計庁（2019）「2019年8月経済活動人口調査非賃金勤労および非経済活動人口付加調査結果」

韓国統計庁（2019）「2019年8月経済活動人口調査勤労形態別付加調査結果」

韓国統計庁（2020）「2020年3月雇用動向」

脚注

- 1 具体的にみると、4月19日8人、20日13人、21日9人、22日11人、23日8人、24日6人、25日10人、26日10人、27日10人、28日14人、そして29日9人である。
- 2 2月29日、感染者数が916人と急増した。
- 3 なお、感染から完治された人は8922人と、完治率は82.9%にのぼっている。
- 4 中小企業・自営業者等の倒産を防ぐために、小規模事業者への経営安定資金の拡大、中小企業・小規模事業者への特例保証支援、零細小規模事業所への迅速な融資保証、中小企業・小規模事業者の貸出金返済満期の延長。
- 5 中小企業・小規模事業者だけではなく、大企業・中堅企業への金融支援、社債・短期資金市場の安定化、株式市場安定ファンドの助成等で構成されている。
- 6 健康保険料：納付額の下位40%に3か月30%減免、労災保険：30人未満の企業に6か月間30%減免と納付の3か月猶予、雇用保険：30人未満企業の労使に3か月間納付猶予、国民年金：失業者・休業者・所得低減者に3か月間納付猶予および延滞金免除、電気料金：小規模事業所・基礎年金受給者等3か月納付猶予。
- 7 1人世帯40万ウォン、2人世帯60万ウォン、3人世帯80万ウォン、4人以上の世帯100万ウォン。4月15日、総選挙の際に、与党と第1野党が支給対象を全国民に拡大すべきであると主張したが、政府は4月25日現在、それを受け入れることにし、そのための準備を進めていった。当初より4兆6千億ウォンが増額した14兆3千億ウォンとなり、その補正予算案が4月30日午前1時頃国会を通過した。支援金の支給は生活保護者などには5月4日より、一般国民には11日より申請を受け付けて13日からの実施を目指す。今回、支援金は国民の申請に基づき払うが、期限内（約3か月）申請を行わない場合、政府に寄付したものとみなし、その寄付は雇用保険基金に充当することにした。そのための法律「緊急災難支援金寄付金募集および使用に関する特別法」が制定された。ちなみに、多くの自治体も独自に生活安定資金・基本所得として住民の生活支援をしているが、京畿道（人口

- 約 1300 万人)の場合、全道民に一人当たり 10 万ウォンを支給する。迅速な消費喚起のために期限付き商品券や地域貨幣で支給するところが多い。
- 8 韓国大統領府仕事首席秘書官「雇用動向および雇用安全対策関連ブリーフィング」(2020年4月26日発表)
 - 9 なお、常用労働者数は 45 万 9000 人増加した。韓国統計庁「2020年3月雇用動向」。
 - 10 韓国では、労働者個人に対して 1 か月以上休業を行う場合「休職」といい、全労働者の労働時間 20% 以上の時間短縮を行う場合「休業」という。
 - 11 労働基準法の 46 条により、平均賃金の 70% 以上を支払うことになっている。
 - 12 2020年3月27日現在、「雇用維持支援金」の申請企業数は 2 万 2360 社と、前年の 1514 社の約 15 倍である。
 - 13 新型コロナの影響が甚大であった公演、観光宿泊、観光運送、旅行の 4 業種は、「特別雇用支援業種」と指定されて既に支援を受けていた。同業種は休業手当の 90% が支給されるとともに、雇用保険料および労災保険料などの納付期間の延長や健康保険料の納付延滞金免除もなされる。
 - 14 『韓国経済新聞』2020年4月3日。そのうち、300人以上の大企業も 118 社にのぼる。
 - 15 有給休業を行う企業が無給休業を行うことができたが、有給休業を経なくてもすぐ無給休業をしても支援の対象とする。また、特別雇用支援業種の拡大は、コロナの影響が最も大きかった旅行業、観光宿泊業、観光運送業、公演業、造船業に加えて、新たに航空地上操業、免税店業、展示・国際会議業、空港バス業を追加した。そして、有給休業支援は、事業主が休業手当を支給した場合、事後的に行うが、事業悪化により休業手当を支払うことができない場合があるので、その事業主に休業手当額に見合う額を融資する制度である。同制度の利用の際には、「雇用維持措置計画書」を提出するとともに、融資の用途が人件費(休業手当)支給であることが確認されなければならない。無給休業迅速支援プログラムの新設は、無給休業支援を受けるためには、一般業種の場合、3 か月以上の有給休業、特別雇用支援業種の場合、1 か月以上の有給休業を行わなければならないが、同プログラムの新設により、一般業種は有給休業期間が 1 か月、特別雇用支援業種は無給休業即時に休業手当支援を受けることができる。支援額は対象労働者 1 人当たり 1 か月当たり 50 万ウォンを 3 か月まで行う。
 - 16 韓国の最賃制度と大幅引き上げについては次の論文を参照。呉学殊(2016)「韓国の最低賃金の最近の動向」日本 ILO 協議会『WORK & LIFE 世界の労働』2016 年 Vol.5 および呉学殊(2018)「韓国で最賃大幅引き上げの動き」『月刊労働組合』2018 年 3 月号。
 - 17 その後 10 日へ増えた。
 - 18 所定労働時間が週 20 時間以下の場合、1 日 2 万 5000 ウォン。
 - 19 申請件数が多い産業は、宿泊・飲食業(7600 人、対前年同月比増加者数。)、対事業サービス業(4100 人)、そして保健福祉業(3900 人)の順である。
 - 20 事業主の都合で休業を行う場合、前記の通り、休業手当を払うことになるが、新型コロナウイルスのように、必ずしも事業主の責任に限らない場合、事業主が雇用を維持する代わりに当該労働者に無給で休みを与えることができる。
 - 21 例示としては、学習誌講師、教育研修機関の講師、スポーツ講師およびトレーナー、放課後講師等の教育従事者、演劇・映画従事者、余暇および観光サービス従事者、代理運転手や空港・港湾荷役従事者である。
 - 22 1人世帯 45.5 万ウォン、2人世帯 77.5 万ウォン、4人世帯 123 万ウォン。
 - 23 相談、能力開発・訓練、職業紹介がセットとなっている。
 - 24 2019 年まで運営されていた制度であるが、2020 年度は下半期から「国民就業支援制度」として施行される予定のために、上半期は廃止されていた。2019 年までの制度では、手当が 30 万ウォンであったので、今回のコロナ対応のための再導入で 20 万ウォン増額された。
 - 25 フリーランスについては、「特雇」と明確に異なる定義がなく重複するが、主に対面サービスを行う者が想定される。例えば、放課後講師や文化センターやスポーツ施設の講師などの教育関連、演劇・映画芸術人、公演スタッフなどの余暇関連、代理運転手、宅配運転手などの運送関連、そして保険外務員や貸し出し・クレジットカード募集人などのその他関連と 4 つに大別される。2019 年 8 月現在、特雇は 52 万 8000 人であり、全雇用労働者の 2.6% である。同特雇とともに派遣、用役、日雇労働者、内職も含まれる「非典型労働者」は 204 万 5000 人と、全非正規労働者の 27.3%、全雇用労働者の 9.9% を占める。いっぽう、労働者を雇わない自営業者は、約 413 万人であるが、それには「特雇」および「フリーランス」も含まれるとみられる。同事業受給のためには契約書等の証明資料が求められる。
 - 26 コロナ診断キットの輸出対象国は、4 月 20 日まで 106 か国、輸出額は約 1 億 5669 万ドルにのぼり、コロナ問題の危機をチャンスに生かしている。
 - 27 2017 年の場合、68.8% である。
 - 28 幸いに、4 月 15 日総選挙で、現在の与党が、政府のコロナ対応が国民から好評を得て、圧勝し 300 議席中 180 席を獲得したので、政府の政策がより迅速に実行されるとみられる。今まで少数与党であったので、国会の承認を得ることが難しく法律・政策の推進がうまくできなかった。

労働政策対象としての学生アルバイト

研究所長 濱口 桂一郎

2020年5月7日（木曜）掲載

去る5月4日、安倍晋三首相は新型コロナウイルス感染症対策本部を開催し、4月7日に宣言した緊急事態措置の実施期間を5月31日まで延長することを宣言した。その後の記者会見においては、中小企業や自営業者への持続化給付金の入金が始まる旨を告げるとともに、「加えて、飲食店などの皆さんの家賃負担の軽減、雇用調整助成金の更なる拡充、厳しい状況にあるアルバイト学生への支援についても、与党における検討を踏まえ、速やかに追加的な対策を講じていきます」と3つの政策を予告した。

このうち、雇用調整助成金については、4月14日付の緊急コラム「新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来」でその時点の動向を解説したが、現時点で検討されているのは上記助成率の引き上げによっても見直されなかった日額上限（8330円）の引上げであり、既に5月3日に西村康稔経済再生相がテレビ番組で明らかにしていた。これは、雇用調整助成金の財源問題とも絡み、これだけでも論ずるべき論点が多いが、ここでは省略する。また、家賃補助の動きについては4月30日付の緊急コラム「新型コロナ対策としての家賃補助の対象拡大」の最後のパラグラフでも触れておいたが、現在与党内で精力的に実現に向けて議論がされているようである。

これに対し、安倍首相発言に出てきた三つ目の「追加的な対策」である「厳しい状況にあるアルバイト学生への支援」というのは、おそらくこれまで政策論議の中で正面から論じられたことのない新たなトピックではないかと思われる。学生アルバイトといえども、労働法上は主婦パートやフリーターと何ら変わらない短時間非正規労働者であるが、少なくともこれまでの労働政策においては、主婦パートやフ

リーターとは異なり、そもそも労働政策上対処すべき人々ではないという整理が（意識的にか無意識的にか）なされていて、少なくとも経済危機における労働市場のセーフティネットからは排除されていたのである。それはかつての日本社会の社会的ありようを反映したものであったが、今回のコロナショックは、その前提がもはや大きく変容し、学生アルバイトをセーフティネットから排除することが必ずしも正当化しがたい状況が広がっていたことを露呈したということもできる。今回は、主婦パートやフリーターといった既に労働政策の対象として取り上げられてきた人々との比較を念頭に置きつつ、労働政策対象として浮かび上がってきた学生アルバイトについて、その歴史的推移を踏まえて概括的に論じておきたい。

まず、日本における非正規労働の歴史をごく簡単に概観しよう。拙論「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」（『日本労働研究雑誌』2016年7月号）で論じたように、戦前から高度経済成長以前の時期に労働問題として注目された臨時工は、本工と同様主として成人男子から構成されており、それゆえにその雇用の不安定さや賃金処遇の劣悪さが大きな社会問題であった。ところが、高度経済成長とともに労働市場は急速に人手不足基調になり、1960年代には新たに臨時工を採用することが困難になるだけでなく、臨時工を常用工として登用することが一般的になり、臨時工は急速に減少していった。代わって急激に増加したのが、パートタイマーと呼ばれる主として家庭の主婦層からなる労働者層であった。彼女らは自らをまず何よりも家庭の主婦と位置づけ、その役割の範囲内において家計補

助的に就労するという意識が中心であったので、職場における差別待遇が直ちに問題意識に上せられなくなった。石油ショック時には、主として成人男性からなる正社員層には雇用調整給付金（現在の雇用調整助成金）によって雇用を維持する一方、パートタイマーは雇用のクッションとして雇止めすることに疑問が持たれなかった。一方、1980年代にはパートタイマーが職場の基幹的役割を果たすという現象がみられるようになり、1990年代以降はパートタイマーの均等・均衡処遇が労働政策課題として徐々に浮かび上がっていく。

主婦パートと同様に、臨時工のなくなった後を埋める絶好の低賃金労働力として活用されたのが学生アルバイトであった。そのメリットは、彼らは建前上はあくまでも学業に専念すべき学生であったため低賃金が問題にならず、彼らが正規労働者として就職してしまえば、アルバイトとしての職業生活は一時のエピソードにすぎなくなってしまうことである。こうして、1980年代までに、企業にとって不可欠な柔軟な労働力プールとして「アルバイト」層が確立していた。臨時工が急速に消滅していった1960年代以降にジョブ型の外部労働市場を担ったのは、既に学校や家庭へのメンバーシップを有していることから、企業へのメンバーシップを定義上必要としない学生アルバイトと主婦パートという柔軟な労働力であった。

さて、バブルに沸いていた1980年代、本業であった学校を卒業した後も正社員として就職せず、副業であった仕事を本業として働いている労働者を、リクルート社はフリー・アルバイターと呼んだ。当時は、フリーターというのはわがままな若者が勝手にやっていることだという印象が世間一般に広まっていた。ところが現実には、バブルが崩壊して就職氷河期と言われた1990年代後半、新規学卒者の就職が困難になり正社員になれなかった人たちが急増し、彼らがアルバイトやパート、派遣、請負という非正規雇用に吸収されていったのである。2000年代半ばになり、彼らが「年長フリーター」という形で社会問題化する中で、ようやくそれまで主婦パートという女性労働問題の一環としてしか論じられることのなかった非正規労働問題が、男性も含む若年

労働問題として政策課題化していったのである。その第一弾が2007年に第1次安倍内閣の看板政策として打ち出された「再チャレンジ」であった。この問題意識は2008年のリーマンショックで全面化し、今日の同一労働同一賃金政策に至る一連の非正規労働政策の基調低音となっている。

しかしながら、にもかかわらずそこで問題意識の対象から意識的に外されていた集団がいた。学生でなくなったフリーターは労働政策の対象であっても、学生アルバイトはなお労働政策対象とはされなかったのである。これは、主婦パートと比較すると著しい非対称性を示している。実は、パートタイマーにおいて1980年代から基幹化現象が目目されていたのを追いかけるように、2010年代には学生アルバイトが補助的労働力というよりも職場の基幹的労働力となっていくという事態が進行していたのである。かつては、学生の都合に合わせてシフトを調整するという企業が当たり前であったが、現在ではむしろ学生に対して拘束力が強まり、試験前や試験期間にテスト勉強ができないとか、講義やゼミをアルバイトのために欠席してしまい、単位を落としてしまうといった事態が頻発しているという（今野晴貴『ブラックバイト』岩波新書等）。

現在の労働法制度はこのような学生アルバイトの近年の変容に対応しきれていない。それを象徴しているのが、リーマンショックにより非正規労働者に対する労働市場のセーフティネットの不完全性が露呈されたのを受け、2010年に改正された雇用保険法である。この改正により、これまで短時間労働者や派遣労働者の適用要件として1年以上の雇用見込みが要求されていたのが、原則として1週間の所定労働時間20時間以上で、同一事業主の31日以上雇用される見込みがあれば、雇用保険の被保険者として適用されることとなった。これによって労働市場のセーフティネットがようやくそれを最も必要とする不安定な非正規労働者に及ぼされることとなったのである。ところがそこにはあえて例外が設けられた。

雇用保険法
(適用除外)

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

四 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条、第二百二十四条又は第三百三十四条第一項の学校の学生又は生徒であつて、前三号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者

雇用保険法施行規則

（法第六条第四号に規定する厚生労働省令で定める者）

第三条の二 法第六条第四号に規定する厚生労働省令で定める者は、次の各号に掲げる者以外の者とする。

一 卒業を予定している者であつて、適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることとなつているもの

二 休学中の者

三 定時制の課程に在学する者

四 前三号に準ずる者として職業安定局長が定めるもの

（ロ）休学中の者（この場合は、その事実を証明する文書の提出を求める。）

（ハ）事業主との雇用関係を存続した上で、事業主の命により又は事業主の承認を受け、大学院等に在学する者（社会人大学院生など）

（ニ）その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であつて、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められるもの（この場合は、その事実を証明する文書の提出を求める。）

細かい点を抜きにして言えば、定時制の夜間学生は家計維持的な勤労学生であるから適用対象に含めるけれども、全日制の昼間学生のアルバイトは家計補助的な一あるいはむしろ小遣い稼ぎ的な一非本格的な就労に過ぎないはずであるから、適用対象から外すという政策判断がされているわけである。それは、主婦パートやフリーターについては家計維持的であることを前提とした政策変更がなされた10年前の2010年に行われた判断であるということの中に、その後の2010年代に学生アルバイトをめぐる社会状況が大きく変わったことが窺われる。

水面下で進行していた社会変化が、大きな社会的ショックによって露呈し、それを補修するために制度変更が求められる、というのは、非正規労働者をめぐるこれまでの政策の推移で繰り返されてきたことであるが、今回はそれが昼間学生のアルバイト就労にまで及んできたといえる。もちろん、新聞報道等によれば現在与野党で検討されているのは、上述の雇用保険の適用問題ではなく、授業料の納付期限の延長や減免を大学に要請し、応じた大学への支援などや、売り上げが減少した中小企業などに支給する「持続化給付金」の対象にアルバイトの学生も加えることである。しかし、4月14日付の緊急コラムで述べたフリーランスへの小学校休業等対応支援金が、瓢箪から駒のようにフリーランスへの労働政策の出発点となったように、今回検討されている昼間学生アルバイトへの救済策は、そもそも労働政策の対象として今まで排除されてきた昼間学生アルバイトという存在を、正面から労働政策の対象として位置付ける出発点となる可能性がある。

雇用保険に関する業務取扱要領

20303 (3) 被保険者とならない者

次に掲げる者は、法第6条等により、法の適用を受けない。したがって、適用事業に雇用される者であっても被保険者とならない

二 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒（法第6条第4号）

学校教育法（昭和26年法律第26号）第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒（法第6条第4号）であっても、大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者等以外のもの（以下「昼間学生」という）は、被保険者とはならない。また、昼間学生が夜間等において就労しても被保険者とはならない。ただし、昼間学生であっても、次に掲げる者は、被保険者となる。

（イ）卒業見込証明書を有する者であつて、卒業前に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定のもの

9月入学と就職

人材育成部門 主任研究員 堀 有喜衣

2020年5月8日（金曜）掲載

9月入学が注目を集めている。9月入学の社会的影響は多岐にわたるが、学校教育についての議論が中心となっており、就職との関連については現在のところあまり考察されていないように見受けられる。これまで9月入学によって就職が変わるかのような報道も見られているが、筆者は9月入学それ自体によって現在の新卒採用の基本的なあり方は変わらず、雇用が悪化する時期においては課題が大きくなる可能性が高いと推測する。以下では、9月入学と就職に絞って考えてみたい。

今回の9月入学は、就職については基本的に採用・就職時期の変更に帰結すると考えるのが無難である。これまでも大卒者の就職活動開始時期に関するルール（かつての就職協定）はたびたび変更されてきたが、在学中に訓練可能性を指標として内定を出す新卒一括採用は揺らぐことはなかった。例え9月入学であっても時期の変更のみにとどまる以上、基本的なあり方には変更は生じないだろう。

ただし一般に同世代が多い場合に就職難になりやすいということは広く知られているため、就職難を避けるためにはある学年だけ人数が増えるという事態は避けなくてはいけない。特に現状のようにただでさえ悪化しつつある新卒労働市場に例年よりも多い新卒者を送り込めば、フリーターや若年失業者等が増加する恐れがある。悪影響を避けるためには、雇用状況がよい時期に、生まれ月の調整により卒業年を5年程度にわたって分散させるのも一つの方法である。

企業側については、4月採用のために中退させて入社させるような企業はあまりないだろうから、9月入学という与件に対応することを迫られる。ただ

し採用は他の企業との競争でもあるため、卒業と同時に就職するという規範がまだ根強い日本社会において、卒業後に内定を出すという他の社会で見られるような採用に変更する企業も少ないだろう。また9月入学になったとしても、多くの日本企業が日本の学生を採用する場合にグローバルな採用と同じ基準で行うことは現在のところ考え難い。よって時期のみが変更された従来通りの新卒採用が維持され、9月入学によるグローバル化のメリットはきわめて限られたものになるだろう。すでに各所で指摘されているように、新卒者が4月に入ってこないために人手不足になる企業については、他の手段でタイムラグを埋めることも必要になる。

卒業が他の社会でよく見られるように6月になるのか、あるいは7月または8月になるのかよくわからないが、高卒者と大卒者についてそのまま現在のスケジュールを4月開始から9月開始にスライドして考えてみる。

高卒就職は現在最終学年の7月1日に求人が解禁され、9月16日より採用選考となっている。よって9月より新学期が始まるとすると12月1日に求人解禁、2月16日より採用選考ということになる。高校生活は全日制の場合3年間しかなく、最終学年のみの就職・採用活動で卒業までに就職を決定するためには、スケジュールにあまり選択の余地はない。

現在の大学就職は、大学3年の3月1日に広報解禁、大学4年の6月1日より採用選考ということになっている。よって3年生の終わりに位置する夏休み中の8月1日に広報解禁、4年の11月より採用選考になる。これまでは時間の取れる3年生の夏休みにインターンシップを行う学生が多かった

が、2年生の夏か、3年生の冬休みないしは春休み（春休みがあるとすればだが）に行くことになる。大学生の進路選択や学生生活の過ごし方は大きく変わることになるが、大学生活は4年あるため、現在の採用スケジュールを変更することを含めて様々な調整ができるだろう。

以上のように、平時で雇用状況がよい時期に、それなりの時間と手間をかけて卒業年を分散化し、タイミングを選べば、9月入学の準備は可能だと考えられる。とはいえ就職という観点からのみ考えると、時期の変更にこれだけのコストを払うだけの価値があるのかどうかについては疑問が残る。

他方で、新型コロナウイルスの影響による新卒労働市場に対する影響はかなり大きくなることが見込まれている。雇用が悪化する時期に9月入学のような大きな変更が突然行われれば、新卒労働市場はさらに混乱し、安定した状態で労働市場に入っていける若者層はさらに減少することになることを懸念される。

不況下ではかつての就職氷河期のように新卒で正社員として就職できず、いったんフリーターや無業となったあとに正社員に移行する（ないしはフリーターとして滞留する）という移行形態が多くみられた。日本社会として、特に人口減少下において稀少な若者の不安定な移行過程を支える準備が再び必要となる可能性が高い。そうだとするならば、ここにリソースを割くのが現実的な選択肢であろう。

新型コロナ休業への公的 direct 給付をめぐって

研究所長 濱口 桂一郎

2020年5月15日（金曜）掲載

2020年初めから世界的に急速に蔓延しパンデミックとなった新型コロナウイルス感染症への雇用対策として最も注目され期待されたのは、休業時に企業から支払われる休業手当の相当部分を国の雇用保険事業から補助する雇用調整助成金であった。4月14日付の本コラム「新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来」において、それまでに実施された要件緩和や助成率の引き上げ、雇用保険被保険者であることや被保険者期間6か月以上といった支給要件の撤廃などを紹介したが、その後も世論に背中を押される形で、知事の休業要請を受けた場合には助成率を10割とし、そうでなくても休業手当について60%を超えて支給する場合には、その部分に係る助成率を100%にするとか、煩雑だと批判の多かった申請手続きを簡素化するなど、受給の拡大に努めている。

しかしながら、今回のコロナショックで打撃を受けている業種が、飲食店や対人サービス業など、最も自粛を求められている「人と人との接触」それ自体を価値創出の源泉としている業種であり、かつてのオイルショックやリーマンショックで主たる打撃を受けた製造業と異なり、小規模零細企業が多く、人事労務管理のしくみがあまり整っておらず、経営者自身がすべてをこなす傾向が強く、人事部や社会保険労務士といった労務専門家の関与も乏しいこともあり、その受給手続きはなお遅々として進んでいない。そこで、関係者や政治家から批判の声が上るとともに、雇用調整助成金に代わるより迅速な給付として、企業を通さず直接休業労働者に公的な休業給付を支給する制度が求められるようになった。

たとえば、日本弁護士連合会は5月7日付で、激

甚災害時に適用される「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律」第25条の「雇用保険法による求職者給付の支給に関する特例」にならなくて、今回の緊急事態宣言に伴う事業の休止等にも同様の措置をとり、感染症収束までの間、実際に離職していなくても労働者が失業給付を受給できるよう措置を講じ、事業再開を目指す事業主による雇用の維持を図るべきだと要求した。また「生存のためのコロナ対策ネットワーク」が4月24日に公表した「生存する権利を保障するための31の緊急提案」の中でも、「東日本大震災の際にも使われた災害時の「みなし失業」を適用し、離職していないが事業所の休業・業務縮小によって賃金も休業補償ももらえない労働者を、雇用保険の失業給付で救済すべきである」と、この制度の活用を求めている。

国会でもこの問題が取り上げられ、5月11日の衆議院予算委員会集中審議では、安倍首相が「与野党の意見を参考に雇用されているひとの立場に立ち早急に具体化する」と述べた。また翌5月12日には加藤厚労相が記者会見で「雇用されている方の立場を踏まえて早急に具体化したい」と述べている。もっとも、その後の報道によると、「企業が雇用の維持に責任を持たなくなる」といった懸念や、「雇用保険の財源に余裕がない」などと慎重な意見もあり、与党内で、国の予算で新たな給付制度をつくり、申請があった人に給付金を支払う方向で調整が進んでいるとのことである。5月14日の報道では、雇用調整助成金を申請していない中小企業の従業員を対象として、休業者に月額賃金の8割程度を直接給付する制度を、新型コロナウイルスの感染拡大を受けた雇用保険の特例制度として設けることとし、関

連法案を今国会に提出し、成立次第、給付を始める予定と報じられた。

現時点ではなお制度の具体的な詳細は明らかではないが、本稿では要望されていたみなし失業制度をはじめ、類似の問題意識に基づき過去に実施されてきた休業に対する公的直接給付の試みを概観し、いくつかの論点を指摘しておきたい。

1 災害時のみなし失業制度

日本弁護士連合会や生存のためのコロナ対策ネットワークがその適用を求めているのは、「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律」第25条の「雇用保険法による求職者給付の支給に関する特例」であるが、この規定が設けられたのは1963年の失業保険法改正の附則によってである。

しかし、このような仕組みが初めて設けられたのはそれよりだいぶ早く、1953年に議員立法として成立した「昭和二十八年六月及び七月の大水害による被害地域における事業所に雇用されている労働者に対する失業保険法の適用の特例に関する法律」によってであった。これは、西日本及び和歌山の大水害により、失業保険の適用事業所が被害を受け、やむを得ず事業を停止する場合に、そこに雇用されている被保険者が休業し、休業手当等の支給がなく、他に就労もできない状況にあるとき、一定の資格者については、これを離職ないし失業とみなし、失業保険金を支給して生活安定を図るというものであった。対象地域と対象時期を限定した特例法である。当時の失業保険は6か月の被保険者期間で一律に180日の受給日数であり、事業主が特例離職票を発行し、安定所が失業の認定を行い、保険金を支給する。

この特例法に対して、当時の労働省は必ずしも釈然としていなかったようで、失業保険課執筆の解説においては、「失業保険は、失業事故を社会連帯によって互助し労働力を維持しようとする社会政策である。水害によるやむを得ない休業とはいえ、休業が失業と同様に保険による社会的な救済の対象になり得るか、たとえ然りとすも、両者を同一の制度を以て律しうるか、今回の水害が多数の負担において一部のものに特別待遇を与えるということの充分

な理由となるか、この措置が今回の災害のみにとどまり得るか、失業保険の一つの目的と云われる就労促進の面は如何になるか。保険財政は如何、等々、種々の批判がこの措置について起こるのであるが、このことについては、まことにやむを得なかったという他ない。ともあれ、これは短期、一部地域に限られた真の特例であって、本来の失業保険制度そのものは変革されてはいない。」と醒めた批評をしている¹。

ところがその6年後の1959年、伊勢湾台風等による風水害に対しては、政府提出法案として「昭和三十四年七月及び八月の水害並びに同年八月及び九月の風水害に関する失業保険特例法」が成立し、ほぼ同様の対策がとられた。対象地域と対象時期を限定した特例法であることに変わりはないが、いくつか追加的に手当されている点がある。一つは、この間の1955年に失業保険法が改正され、支給日数が一律180日から被保険者期間に応じて90日から270日までとされたことに対応し、休業者がその後事業の再開により従前の事業所に就業し、新たに失業保険の受給資格を得て離職した場合には、休業前の期間と再就業後の期間を通算することで不利益を回避することとした。また、1953年特例法では単純に休業を離職とみなして失業の認定を受けることとしていたが、1959年法では事業主が休業証明書を提出し、公共職業安定所長が「休業の確認」を行って休業票を交付することにより、この休業を失業保険法の適用上失業とみなすという形で法的な整備をしている。

ここまでは基本的にアドホックなその都度の特例法であったが、これが恒久的な特例措置として規定されたのが、現在その適用を求める声が高まってきた激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（以下「激甚災害法」という。）の第25条である。同法は1962年に制定された法律であるが、制定時には同条はなく、翌1963年の失業保険法改正時に、その附則で激甚災害法に同条が追加されたのである。奇妙なことに、1963年失業保険法改正時の解説書²には、この規定についての記述は全くないので、どういう意図でこの恒久的規定が設けられたのかは判然としない。規定ぶりはより整備され、

激甚災害を受けた政令で定める地域の適用事業所が災害を受けたため「やむを得ず、事業を休止し、又は廃止したことにより休業するに至り、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、就労することができず、かつ、賃金を受けることができない状態にあるとき」に「同法の規定の適用については、失業しているものとみなして失業保険金を支給することができる」こととなった。

これにより、いちいち新たに法律を作らなくても、激甚災害法に基づいて政令で激甚災害に指定されれば、失業保険法、後には雇用保険法の特例が適用されることとなったわけである。これがいわゆる「みなし失業制度」である。そして、上記生存のためのコロナ対策ネットワークの提言にあるように、2011年の東日本大震災時には、これが活用された。平成23年3月13日職発0313第1号「激甚災害の指定に伴う雇用保険の特例について」は、上記要件に該当する場合には「実際に離職していなくとも失業しているものとして失業の認定を行い、雇用保険の失業手当を支給できる特例措置を実施すること」と指示している。またその後も、2016年の熊本地震、2018年の北海道胆振地震、2019年の台風19号など、繰り返し活用されている。

とはいえ、上記日本弁護士連合会や生存のためのコロナ対策ネットワークの提言にいうように、同法第25条を今回の新型コロナウイルス感染症による休業に適用できるかと言えば、それはできない。なぜならば同法はあくまで地震や台風といった「激甚災害」に対処するための法律であって、新型インフルエンザやSARSのような感染症はその対象外である。したがって、もし同様のしくみを今回の新型コロナウイルス感染症による休業に適用したいのであれば、いずれにしろ立法措置が必要となる。おそらく、5月11日、12日ごろには、政府部内において、同法第25条と類似の措置を検討していたのであろうが、地震や台風といった自然災害とはやはり異なり、政府や都道府県の自粛要請により営業が困難になるという特性から、異なる扱いが必要だという意見が強まったものと思われる。

2 一時帰休に対する失業保険の適用

今回の新型コロナウイルス感染症による休業は、物理的に事業が不可能になったわけではなく、政府や都道府県の自粛要請により営業が困難になっているわけであるが、その点に着目すれば、まさに冒頭その拡充について述べた雇用調整助成金の出番のはずである。しかしながら、上述のような状況の中で、事業主の休業手当支給という中間段階を挟んだ間接給付の形では、スピード感のある支給ができないという批判を踏まえると、そのような営業継続が困難な状況において休業労働者に直接的な給付を行うような仕組みがありえないかという意見が出てくるのもやむを得ない面もある。そして、実は1974年の雇用保険法によって雇用調整給付金（後に、現在の雇用調整助成金に改名）が創設されるまでにおいては、経済的理由による休業に対しても、上述の災害時のみなし失業に類似した失業給付の特例措置が通達レベルで実施されていたこともあるのである³。1954年7月の通達によるものであるが、以下では一般に「一時帰休」と呼ばれるこうした状況における失業保険法の特例の取扱いの経緯を概観したい。

その前身に当たるのは、1952年のいわゆる綿紡績業における操業短縮に伴う一時離職の扱いに係る通達であった。昭和27年4月23日職発第281号「綿紡績業における操業短縮に伴う一時離職者に対する失業保険金給付事務について」は、通産省の4割操短勧告に基づいて綿紡績各社が行った一定期間後の再雇用を条件とする一時解雇に対して、厳密には失業保険法上の「失業」に該当するかどうか疑問であったが、「一時離職」と呼んで失業保険金の支給を認めたのである。

その後、1953年末からは多くの業界で金融引締めの影響で企業整備が続発し、労働省は翌1954年7月15日に職発第409号「一時帰休制度に関する失業保険の取扱いについて」を発出し、この取扱いを一般化するとともに、手続きを細かく定めた。その主たる対象は石炭、造船業等であった。同通達附属の「操業短縮に伴う一時帰休制度に関する計画」（7月5日付）は以下の通りであるが、これがのちの雇

用調整給付金（助成金）に発展していく原型であり、それを失業給付という枠組みの中で何とか実現しようとしているものであることが明確に示されている。

一、方針

昨年 10 月以降実施せられた金融引締め浸透により近く予想される企業整備による一時大量の失業者が発生及び労使の紛争を避けるため、一時帰休制度を採用し、これを失業保険の対象とすることによって雇用の安定を図り失業対策に資するものとする。

二、一時帰休制度の失業保険の対象となる要件

- (1) 経営不振、操業短縮等による企業整備を避けがたい事業であること。
- (2) 右の企業整備によって一時に大量の解雇者を生じ社会不安の発生が予想せられるものであること。
- (3) 一時帰休制度を実施することにより企業の円滑なる運営が確保され一時帰休者を再吸収できる見込みの確実な事業であること。
- (4) 一時帰休制度を実施しようとする事業は一時帰休に関する労働協約を締結すること。
- (5) 事業主は一時帰休者に対し失業保険の給付対象となる期間手当その他の給与を支給することができないものであること。
- (6) 失業保険料が完全納付されていること。

三、実施要領

- (1) 一時帰休をする労働者は再雇用を約する一時離職の取扱とし、失業保険の対象とする。
- (2) 帰休期間は概ね 3 ヶ月とし、帰休終了後 6 ヶ月以上再雇用するものであること。
- (3) 一時帰休者の失業保険の取扱いは次によること。
 - 1、離職理由は事業主の都合による再雇用を約する解雇とすること。
 - 2、保険給付については失業の認定回数を 2 週間に 1 回とし、その他は一般失業保険の取扱いと同様とすること。
- (4) 一時帰休制度を実施しようとする事業主は、一時帰休実施計画（一時帰休を定める労働協約を添付する）を労働大臣又は都道府県知事に提出し承認を受けること。……

失業保険制度の枠内で対応するために、雇用の予約がされている一言い換えれば内定状態にある一者を離職者として失業保険の給付対象としようとするものであって、理論的にはかなりアクロバティックなものであり、当時の三治重信失業保険課長自身、「失業保険の建前で行くと帰休制ということは非常におかしいことでどうかと思われるけれど、やはり失業という問題をピンと響かせないためにこういう言葉を使ったということを予めご承知願いたい」と述べている⁴。災害時のみなし失業は、法律の条文によって雇用関係の続いている休業状態の者を失業者とみなすと明記しているのだからいいが、こちらは法律の根拠なしに通達レベルでやっていることなので、担当者としても忸怩たる思いがあったのかもしれない。

このアクロバティックなやり方はその後繰り返されることはなかった。1965 年の不況時にも各企業で一時帰休が行われたが、離職者とみなして失業保険を給付するということはなく、労働基準法や労使協定に基づき休業手当が支給された。そして、1970 年代半ばの石油危機に際しては、失業保険法を全面改正した雇用保険法に雇用保険 3 事業が創設され、その一環として「事業主に対して、景気の変動、国際経済事情の急激な変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合における失業を予防するために必要な助成及び援助を行うこと」（第 62 条第 1 項第 4 号）として雇用調整給付金が設けられ、失業の予防に大いに活用されたのである。その意味では、今回雇用調整助成金の使い勝手が悪いからといってみなし失業という形で休業労働者への直接給付が求められたというのは、政策の展開の歴史からするといささか先祖返りの感もある。とりわけ、今回の新型コロナによる休業は、物理的に事業が不可能になったわけではなく、政府や都道府県の自粛要請により営業が困難になっているのであるから、それを失業とみなすことに対する違和感はぬぐい切れないものがある。

その意味では、現在検討されている案が、休業者を失業者とみなすのではなく、休業者に対して雇用調整助成金という間接給付ではなく、国が直接給付するという枠組みで考えられているのは、制度設計

としてはより不自然でないといえよう。

現時点ではまだマスコミ報道が錯綜している段階であるが、おおむね、雇用調整助成金を申請していない中小企業の労働者で、新型コロナウイルスの影響で休業を余儀なくされているものの、勤め先から十分な休業手当を受け取れていない人に対し、雇用調整給付金（仮称）を支給し、労働時間が週 20 時間未満で、雇用保険に加入していないアルバイトなどの非正規労働者にも給付を検討している。関連法案を今国会（今国会の会期は 6/17 まで）に提出し、成立次第、給付を始めるという。今後、制度設計が具体化してくれば、改めて突っ込んで検討を行いたいが、とりあえず現時点でこの問題を論ずるのに必要と思われるこれまでの経緯をまとめておいた。

脚注

- 1 「水害地における失業の特別措置」『職業安定広報』1953 年 9 月号
- 2 労働省職業安定局失業保険課編『改正失業保険法の詳解』労働法令協会
- 3 濱口桂一郎『日本の労働法政策』の 157 ページに一項充てて解説している。
- 4 三治重信「一時帰休制度に関する失業保険の通牒について」『日労研資料』1954 年 8 月 21 日号

新型コロナ休業支援金／給付金の諸問題

研究所長 濱口 桂一郎

2020年5月28日（木曜）掲載

5月15日付の本コラム（「新型コロナ休業への公的 direct 給付をめぐる」）において、当時創設に向けた動きが進みつつあった新型コロナウイルス感染症に係る休業者への直接給付に関して、失業保険／雇用保険制度における災害時の見なし失業制度や一時帰休に対する失業保険の適用について簡単な解説を行った。その新たな直接給付制度の法案要綱が、5月26日の労働政策審議会職業安定審議会に諮問された。今後、法案が国会に提出され、成立すれば直ちに省令等が制定され、施行されることになる。

前回コラムでも述べたように、この新制度は本来休業労働者の保障の中心的政策手段であるはずの雇用調整助成金の受給手続きが遅々として進んでいないことから、日本弁護士連合会や生存のためのコロナ対策ネットワークといった民間団体が災害時の見なし失業制度の適用を要求したことがきっかけである。しかしながら、同制度はあくまで地震や台風といった「激甚災害」に対処するための法律であって、新型コロナのような感染症はその対象外であるため、休業者を失業者とみなすのではなく、休業者に対して雇用調整助成金という間接給付ではなく、国が直接給付をするという方向で検討されてきたものである。

雇用調整助成金についていえば、5月27日現在で申請件数が57,750件、支給決定件数が29,414件であるが、日本の雇用調整助成金と同様の制度を有するヨーロッパ諸国の例を見ると、4月末～5月初めの段階で申請中も含めた利用者数が、フランス1,130万人、ドイツ1,010万人、イタリア830万人、新設のイギリスも630万人と、桁違いの数に上っており¹、日本の制度における時間のかかり方が大き

いことは否定しがたい。この背景には、リーマンショック時に多用された雇用調整助成金においてその後不正受給等の指摘が少なからずされ、厳格な運用のために手続きが煩雑になった面も指摘できる。今回は、累次の制度改革により相当程度手続きの簡素化が行われたが、新型コロナの影響をまともに受けた飲食店や対人サービス業の中小零細企業にとっては、申請にたどり着くまでの障壁がなお大きいようである。その意味では、労働者個人が個々に申請し、受給できる新制度の意味は大きい。しかしながら、そこには労働法上の問題も指摘できる。以下では、まず5月26日に諮問された法案要綱²に沿ってその内容を紹介し、その上で労働法上の問題点についても若干指摘しておきたい。

この法案要綱では、法律名は「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」であり、本稿のテーマである労働者への直接休業給付のほかに、個別延長給付の特例（60日間）が盛り込まれているが、ここでは省略する。直接給付に係る規定ぶりは次の通りである。

第四 雇用保険法による雇用安定事業の特例

政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、雇用安定事業として、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった被保険者に対して、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業を実施することができることとする。

第五 被保険者でない労働者に対する給付金

- 一 政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった被保険者でない労働者（厚生労働省令で定める者を除く。）について、予算の範囲内において、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金に準じて特別の給付金を支給することができることとする。
- 二 一の給付金について雇用保険法の立入検査等に関する規定を準用するものとする。

雇用対策関係の法令の通例として、具体的な支給要件や支給額等はすべて省令レベルで規定されるので、これだけではあまり具体的なイメージが湧かないが、同時に審議会に示された「雇用調整助成金の拡充と新たな個人給付制度の創設について」という資料³によれば、大企業は対象ではなく中小企業のみであり、支給額は休業前賃金の80%で休業実績に応じて支給するが、月額上限は33万円とされている。これらは法成立後省令で規定されることになる。

4月14日付の緊急コラム「新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来」でも触れたように、近年の非正規労働政策の進展により、これまで生計維持型ではないとみなされ、雇用維持政策の対象から外されてきた非正規労働者をも対象に繰り込もうという動きが加速化している。同コラムで指摘した雇用調整助成金において雇用保険被保険者以外の労働者であっても対象に含めようという動きもその一環であるが、今回の個人への直接給付も、そもそも制度設計として、雇用保険被保険者を対象とする「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」と、雇用保険の被保険者でない労働者を対象とする「特別の給付金」の二本立てとなっている。

こうした雇用調整助成金や直接給付における対象労働者の拡大が、直ちに雇用保険本体の被保険者資格の在り方を左右するわけではないにしても、雇用政策全体における対象労働者の在り方に関する議論を呼び起こす可能を秘めていることは確かである

う。今回、他の政策分野で進められている学生アルバイトに対する生活支援やフリーランスなど個人請負就業者に対する経済支援の動きは、国民生活保障のための制度の在り方総体の議論として、労働市場のセーフティネットの在り方にも影響を及ぼすことになると考えられる。

このように見てくると、今回新設のこの制度は積極的に評価すべき点ばかりのようにも見えるが、実は同じ労働政策といえどもかなり異なる観点からはいくつか問題点が指摘できる。それは、上記法案要綱の「事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった」という規定ぶりに関する問題である。労働基準法第26条は次のように使用者の休業手当支払義務を定めている。

(休業手当)

第二十六条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

この「使用者の責に帰すべき事由」にどこまでが含まれ、どこまで含まれないかが、実は労働法上の大問題であり、とりわけ労働側と経営側の弁護士の間で意見に若干の隔たりがあるのだが、その前に、まずもって、線引きがどこに引かれるかは別にしても、上記法案要綱の「休業」には、使用者が平均賃金の60%の休業手当を支払わなければならない場合と、支払わなくてもよい場合の双方のケースが含まれることは間違いない。つまり、上記法案要綱は、（その範囲がどれだけであるかについては様々な意見があるにせよ）使用者に労働基準法に基づき休業手当を支払う義務があるにもかかわらず、休業手当を支払わないために「賃金の支払を受けることができなかった」という、いわば使用者の法違反状態を前提とする給付設計になっているのである。

使用者に労働基準法上の休業手当支払義務があるかないかにかかわらず支給されるという点においては、これは既存の雇用調整助成金も同様である。（その範囲がどれだけであるかについては様々な意見が

あるにせよ) 使用者に労働基準法に基づき休業手当を支払う義務がないにもかかわらず、あえて義務なき休業手当を労働者に支払う(けなげな)使用者に対しては、雇用調整助成金が支給されるのは当然であり、何の問題もない。しかしながら問題状況を逆転させて、使用者に労働基準法に基づき休業手当を支払う義務があるにもかかわらず休業手当を支払わない使用者を許すべき筋合いはない。

いや、筋合いがないだけでなく、実際に労働基準法上の権利義務関係は、今回の直接給付によって左右されるわけでもない。つまり、休業手当支払義務のある使用者が休業手当を支払わないために今回の直接給付を労働者が受給したからといって、そのことによって当該使用者の労働基準法上の休業手当支払義務は消滅することはなく、依然として労働者に対して義務を負い続けていることになる。

とはいえ、たとえば労働基準監督官がそういう企業に臨検監督して、休業手当支払義務を履行していないことを発見した場合に、当該労働者が休業手当が支払われないからと、さっさと今回の直接給付を申請して、受給していたとしたら、法第26条違反としては正勧告すべきかどうか、頭を悩ませることになるのではなかろうか。

もちろん、法律上の権利義務関係だけからすれば、その使用者は未だ労働基準法上の休業手当支払義務を履行していないのであるから、今回の直接給付を受けた労働者に改めて休業手当を支払うべきであろう。しかしそうすると、当該労働者は使用者と国から二重に休業補償をもらってしまうことになる。これはいかにも居心地の悪い結論である。

もし今回の直接給付が、賃金支払確保法に基づく未払い賃金の立替払いのような制度設計であったのであれば、国は休業手当未払いの使用者に対して求償できることになるが、もちろん今回の制度はそのような制度ではない。使用者が支払うべき休業手当の立替払いではなく、使用者に休業手当支払義務があるかないかにかかわらず、とにかく賃金が支払われていない休業労働者に対する直接給付なのである。

この居心地の悪さを倍増するのが、上で触れた「使用者の責に帰すべき事由」の範囲をめぐる意見の対立である。まず厚生労働省のQ&A⁴では次のように

述べている。

不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならぬと解されています。例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となる場合があります。

ところが、労働側の弁護士団体である日本労働弁護団は、そのQ&A⁵において、これに対し「しかし、特措法に基づく措置といっても法的には様々な段階があり、その効果は全く異なります。その影響を一律に論じて、事業の外部において発生した事業運営を困難にする要因であるとすべきではありません」と述べ、具体的には「(ア) 緊急事態宣言前から可能な特措法24条9項に基づく施設の利用停止・催物開催の停止の「協力の要請」にとどまるのか、(イ) 緊急事態宣言期間中における施設の使用の停止等の要請の段階(特措法45条2項)か、(ウ) さらには特措法45条2項の要請に対して施設管理者等が「正当な理由」なく従わなかった場合であって「まん延を防止し、国民の生命及び健康を保護し、並びに国民生活及び国民経済の混乱を回避するため特に必要があると認めるときに限り」認められる「指示」の段階なのか(特措法45条3項)によって、事業運営を困難にする度合いは全く異なります。ですから、厚労省の解説は誤解を招くもので不適切であったといえます」と、厚労省の見解を批判している。

一方、経営側の弁護士団体である経営法曹会議自体は統一した見解を示しているわけではないが、著名な経営法曹である倉重公太朗氏らがまとめたQ&A⁶では、「業務の性質上、テレワークが不可能で

あり、配置転換もできない場合には、法律上の休業手当支払義務は不要になります」等と記載されている。ニュアンスの違いともいえるが、やはり労働側は休業手当支払義務の範囲をできるだけ広く解釈しようとし、経営側はできるだけ狭く解釈しようとする傾向があることは間違いない。それだけであれば労働基準法の解釈問題であるに過ぎないが、ここに今回の直接給付が絡んでくると、上で指摘した「使用者に労働基準法に基づき休業手当を支払う義務があるにもかかわらず、休業手当を支払わないために賃金の支払を受けることができなかった」に該当するかどうかをめぐっても問題が発生することになる。これは、労働市場法政策の観点から設けられる雇用保険の特例としての直接給付からすれば、そもそも呼び寄せるつもりがなかった厄介な問題ではあるが、実際に制度が動いていくとその中で必ず顔を出してくることが予想される悩ましい問題でもある。

脚注

- 1 欧州労研 (ETUI) “Ensuring fair Short-Time Work - a European overview” <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Ensuring-fair-Short-Time-Work-a-European-overview>
- 2 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律案要綱について（諮問）」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000633907.pdf>
- 3 厚生労働省「雇用調整助成金の拡充と新たな個人給付制度の創設について」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000633909.pdf>
- 4 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html
- 5 日本労働弁護団「新型コロナウイルス労働問題」 http://roudou-bengodan.org/covid_19/
- 6 倉重・近衛・森田法律事務所「新型コロナ問題人事労務 Q&A（企業向け）」 https://kkmlaw.jp/_wp/wp-content/uploads/2020/04/KKMT_COVID-19_QA_ver200514.pdf

新型コロナの労働市場インパクト

—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—

総務部長 中井 雅之

2020年5月29日（金曜）掲載

本日（5月29日）、4月の主な雇用関係指標が公表された。それによると、2020年4月の完全失業者は前年同月より13万人増加して189万人、完全失業率は前月より0.1ポイント上昇して2.6%、有効求人倍率は前月より0.07ポイント低下して1.32倍と、いずれも悪化した。

今回の失業の悪化の程度は余り大きくないように見えるが、中身をみると、4月は7日に政府による緊急事態宣言が出され、経済活動が抑制された影響が強く出ている。

以下では、総務省「労働力調査」による指標を見ていくが、最初に、各指標の関係と定義を整理しておく（図1）。

図1 労働力調査における各指標の関係



各々の定義について確認しておく。まず、労働力人口は、15歳以上人口のうち、就業者（＝仕事を持っている者）と完全失業者（＝仕事を探して求職活動している者）の合計である。非労働力人口は、15歳以上人口のうち労働力人口以外の人口であり、調査週間に少しでも仕事をせず、かつ仕事を探していなかった者¹である。

次に、就業者は、調査期間中に働いていた者で、

従業者（＝収入を伴う仕事を少しでも（1時間以上）した者）と休業者（＝就業者のうち、調査週間に少しでも仕事をしなかった者²）の合計である。

最後に完全失業者は、①仕事がなく調査週間に少しでも仕事をしなかった（就業者とならなかった）、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査週間に、求職活動をしていた³、の3つの要件を全て満たす者である。従って、仕事を失い、①、②であったとしても、調査期間中に求職活動ができなかった、あるいはしなかった者は、③を満たさないため失業者としてカウントされない。

以下では、各指標の動向について見ていく。

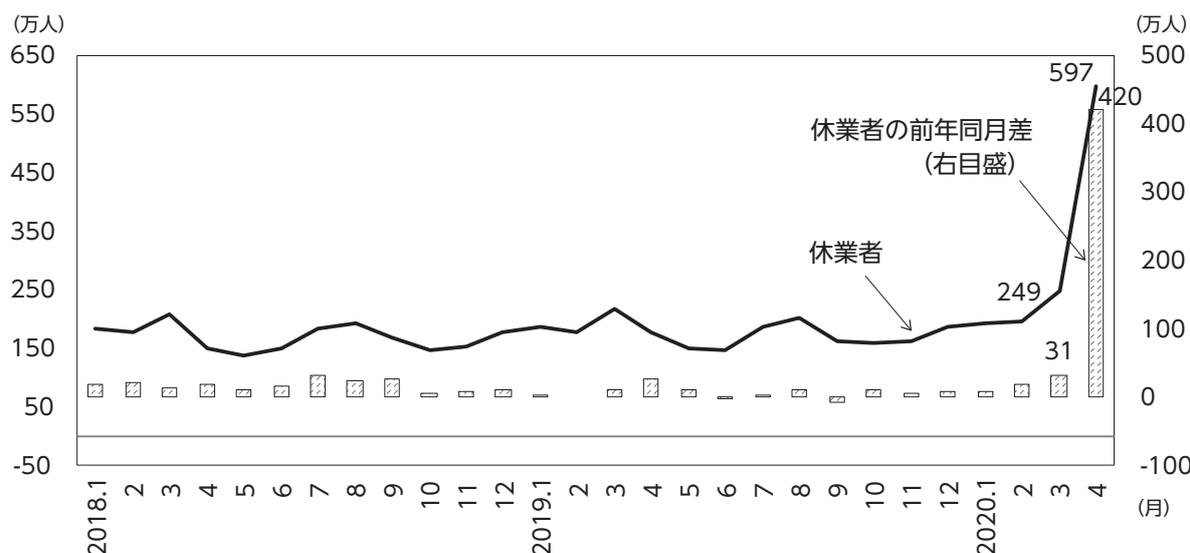
就業者は前年同月差で80万人の減少と、2012年12月以来88か月ぶりに減少し、このうち雇用者は36万人減とこちらも88か月ぶりの減少となっており、自営業主・家族従業者は32万人減と3か月連続の減少となっている。

雇用者のうち正規の職員・従業員は63万人増となっているのに対し、非正規の職員・従業員は97万人減と2か月連続の減少となるとともに、減少幅も拡大している。

また、就業者の減少（80万人）と比較して、求職活動ができなかったなどの理由により、完全失業者の増加（13万人）が少ない一方、非労働力人口が2015年5月以来59か月ぶりに増加し、前年同月差58万人増となっている。

さらに、就業者のうち、少しでも仕事をしなかった休業者が前年同月差420万人増の597万人となっているのが特徴的である（図2）。その内訳をみると、自営業主70万人、正規の職員・従業員193万人、

図2 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

非正規の職員・従業員 300 万人と、非正規においても多くの方が休業していることが分かる。

このため 2020 年 4 月の従業者は前年と比較して 500 万人減となり、率にして 7.7% 減少している。

また、2020 年 4 月の週間就業時間は前年同月比で 2.3% 減少しており、人数と労働時間の両方で見ると、2020 年 4 月の月末一週間の活用労働量は前年同月比 9.8% 減と、

約 1 割減少していたことが分かる (表 1)。

ちなみに公表されている就業率は前年同月差 0.7 ポイント低下の 59.8% であるが、従業者ベースで見た稼働率は前年同月差 4.5 ポイント低下の 54.4% である。

5 月 8 日のレポート⁴でも指摘したが、企業は急激な業績の悪化の中でも、なんとか雇用を維持しようとしていることが統計からも見えてくるが、4 月の鉱工業生産指数は前月比 9.1% の低下となるなど、

表 1 就業状態の比較 (2020年4月と2019年4月)

	2020年4月	2019年4月	前年同月差	前年同月比 (%)
15歳以上人口 (万人)	11,080	11,089	-9	-0.1
就業者 (万人)	6,628	6,708	-80	-1.2
うち従業者 (万人)	6,031	6,531	-500	-7.7
うち休業者 (万人)	597	177	420	237.3
完全失業者 (万人)	189	176	13	7.4
非労働力人口 (万人)	4,253	4,195	58	1.4
週間就業時間 (時間)	33.3	34.1	-0.8	-2.3
活用労働量 (万人×時間)	200,832	222,707	-21,875	-9.8
就業率 (%)	59.8	60.5	-0.7	-
稼働率 (%)	54.4	58.9	-4.5	-

資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

注 1: 従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者。

注 2: 休業者は就業者のうち調査期間中に少しも仕事をしなかった者。

注 3: 週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

注 4: 活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注 5: 就業率は、就業者数を 15 歳以上人口で割った比率。稼働率は、従業者数を 15 歳以上人口で割った比率として計算。

経済環境は極めて厳しく⁵、緊急事態宣言解除⁶後も、施設使用制限の要請等が段階的に緩和されることとなっていることから、今後についても感染拡大第二波、第三波に向けたモニタリングが続けられるなど厳しい状況が見込まれ、今後の雇用動向を引き続き注視していく必要があり、雇用情勢が更に厳しくなる可能性もあることから、いち早い支援策の実施が不可欠である。

なお、当機構では、新型コロナウイルスの雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているのので、そちらもご覧いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響）。

脚注

- 1 「通学」、「家事」、「その他（高齢者など）」の三つに分類され、仕事を探すのをあきらめた者も「その他（高齢者など）」に含まれる。一方、仕事を休んでいた者や仕事を探していた者は除く。
- 2 自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。家族従業者で調査期間中に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはならず、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとなる。
- 3 過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。
- 4 「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、新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT）
- 5 令和2年5月の月例経済報告（2020年5月28日）では、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、急速な悪化が続いており、極めて厳しい状況にある」としている。
- 6 緊急事態宣言については、5月4日に、5月31日まで延長することとされた後、5月14日に北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、兵庫県以外の県で解除され、5月21日には京都府、大阪府、兵庫県で、5月25日には北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県で解除され、全都道府県で解除となった。

見逃せない格差という軋み

副所長 天瀬 光二

2020年6月12日（金曜）掲載

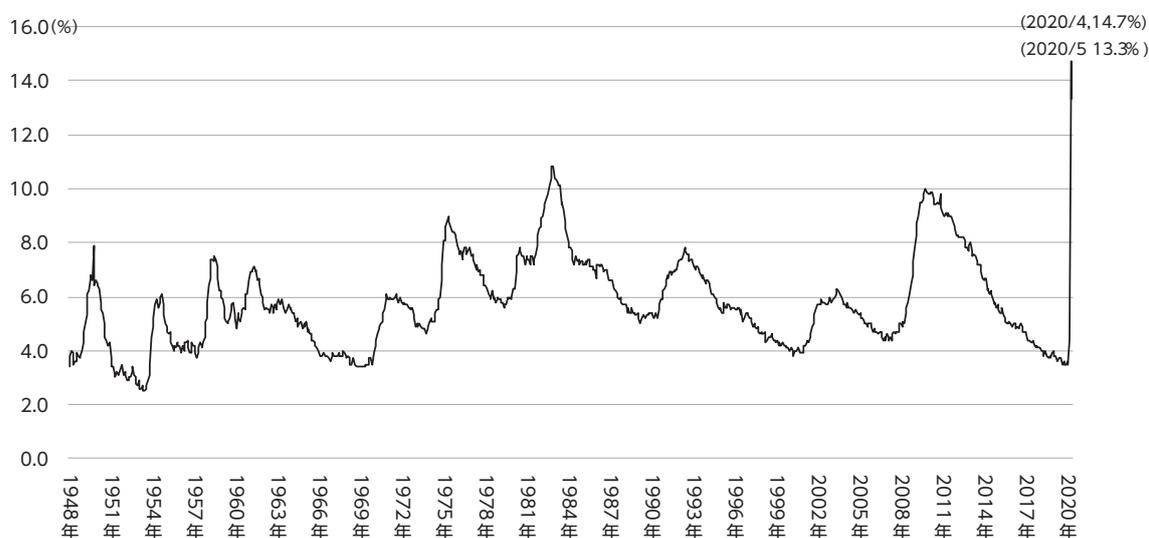
軋みの音は最初小さい。しかしそれはいつのまにか広がり、気付いたときにはすでに大きな亀裂となっていることがある。すばらしい日々だった。居酒屋では杯を片手に大声で談笑し、コンサートでは見知らぬ人と肩を組み歌った。たった3カ月で世界は一変した。ウイルスの感染拡大に収束の出口が見えないまま、第二波の恐怖に直面する各国の雇用情勢は悪化し始めている。わが国の4月の失業者数は前年同月より13万人多い189万人であり、完全失業率は2.6%と前月比で0.1ポイントの上昇にとどまった。しかし、非労働力人口が2015年5月以来59か月ぶりに増加し前年同月比で58万人増となった一方、休業者は420万人増加した597万人となり、潜在的な失業リスクが高まっていることを印象づけた。他方、雇用危機がすでに顕在化している国もある。

急激に悪化したアメリカの雇用情勢

6月5日に発表されたアメリカの5月の雇用統計（季節調整値、速報値）によると、完全失業率は前月から1.4ポイント低下した13.3%となった（図）。このところの雇用情勢の急激な悪化から20%超えもあると見込まれていただけに、関係者は暫し安堵したことだろう。しかしまだ安心できる状況ではない。失業率はリーマンショック時を超えたままで戦後最悪の水準を維持している。

4月の失業率は3月の4.4%を10.3ポイント上回った14.7%であった。アメリカにおける戦後の失業率の推移を見ると、大きなピークが3回ある。コロナ以前の1カ月の変動幅で最大だったのは、1回目のピーク、第一次オイルショック後の1974年

図 第二次大戦後の米失業率の推移（月次、季節調整値）



出所：連邦労働省（労働統計局）ウェブサイト

12月から75年1月にかけて。この時は7.2%から8.1%へと0.9ポイント悪化した。失業率がこれまで最も高まったのは、2回目のピークの1982年11～12月の10.8%。当時は、第二次オイルショック後の1979年12月の6.0%からしだいに上昇。3年かけて4ポイントほど増加し、ピークに達した。3回目のピークはリーマンショック時で、2008年9月の6.1%から、約1年後の09年10月に10.0%へと悪化した。1カ月10.3ポイントの上昇は、これらいずれのピーク時をも上回る規模の急激な変化であったことがわかる。

有給休暇、在宅勤務の機会は均等ではない

戦後最悪の水準で推移するアメリカの雇用動向指標であるが、深刻な問題はむしろその中身かもしれない。

米国連邦準備制度理事会（FRB）の調査¹によると、成人の13%が3月から4月上旬までの間に失業状態となり、6%が時短勤務か無給休暇の取得を余儀なくされた。これらを合わせると、成人全体の19%は3月中に失業または労働時間が減少している。失業者の大半は雇用主より前職への復帰を示唆されているが、77%はその時期を明確にされておらず、復職の見込みが確実、あるいは復職できた人は14%にとどまる。そして、失業は低所得者のグループで最も深刻であった。2月時点では就労しており3月中に失業した人は、世帯収入が年間4万ドル（約430万円）未満のグループで39%に上ったという。コロナの経済的影響が低所得者層に色濃く出ている状況が窺える。

本人またはその家族がウイルスに感染した場合には、さらに経済的苦境の可能性は高まる。2週間以上の有給休暇を取得できると答えた労働者（自営業を含む）の割合は53%だったが、現状で5人に1人が仕事を休むと収入が減ると答えた。またこの学歴差は顕著で、2週間以上の有給休暇を取得できる労働者の割合は大卒以上で64%だったのに対し、高卒以下では42%に過ぎない。

経済的事情は医療行為を受けられるか否かの決定にも影響する。大半の成人はウイルスに感染した可能性があれば医師の診察を受けると答えたが、費用

が心配で受診を思いとどまるという回答も少数だが認められた。費用を理由として受診しないかもしれないという回答は、失業や時短の状態にある人がそうでない人よりも高い傾向がある。

一方、ロックダウンによる外出規制で在宅勤務を余儀なくされる人が増えたが、在宅勤務実施の程度についても学歴により差が生じている可能性が示唆された。上記調査によれば、3月最終週に仕事をしていた人のうち、何らかの形で在宅勤務を行った人は53%、完全に在宅勤務だった人は41%だった。昨年10月時点で通常在宅勤務を行う人の割合は7%にすぎなかったことを考えれば、ごく短期間で仕事を取り巻く環境は一変したわけだ。しかし、在宅勤務をすべての人が均等にできていたかということではない。完全在宅勤務の割合は大卒以上で63%にのぼるが、高卒以下では20%にとどまる。

黒人、ヒスパニック系労働者への影響大きく

新型コロナウイルスに感染するリスクは本来すべての人に等しくあるはずだが（医学的なことはわからないが）、感染に伴う影響の大きさと質に関しては、必ずしもそうとはいえないようだ。米国経済政策研究所（Economic Policy Institute）が6月1日に発表したレポート²によると、白人労働者より黒人とヒスパニック系の労働者の方が、経済的および健康上の不安により強く直面していることが指摘された。特に黒人労働者に焦点を当てたこの報告書によれば、黒人労働者は、公共交通機関（26.0%）、輸送・郵便サービス（18.2%）、ヘルスケア（17.5%）、食料品・コンビニエンス・ドラッグストア（14.2%）などエッセンシャルワーカーの6人に1人を占める。彼らの多くはこれらの現場の第一線に立ち、同僚や顧客から十分な社会的距離を維持することができない。短期的には、これらの仕事は彼らを失業から保護しているかもしれないが、自身や家族の健康を危険にさらして生計を立てているといえる。

リスクに晒される若者、女性

ILO（国際労働機関）は新型コロナウイルスの労働市場に対する影響を分析したレポート『新型コロナウイルスと仕事の世界 ILO モニタリング（ILO monitor: COVID-19 and the world of work）』を発表しているが、4月に発表した第3版³の中で、世界で20億人にのぼると言われるインフォーマルセクターに従事する労働者の67%が完全なロックダウン措置の国（約11億人）または部分的ロックダウンの国（約3億400万人）に属し、これら労働者は、社会保障を含む基本的な保護が欠如していることから医療サービスへのアクセスに乏しく、危機的な状況に直面していることを明らかにした。また、これら労働者の収入は危機の最初の1カ月で60%減少したと推定され、病気やロックダウンの場合に代替収入がないことを想定すると、相対的貧困率（世帯の月額所得がその国の中央値の半分に満たない労働者の割合）は世界的に約34%の上昇が予測されるとしている。

さらに5月発表の第4版⁴では、コロナによる経済的影響は若者に不均等に大きく、2月以降に見られる大幅な失業増は男性よりも女性の方が激しいことを明らかにしている。若者の失業率は2019年時点で既に13.6%と、他のどの年齢層よりも高く、就業も就学も訓練受講もしていないニート状態の若者は世界全体で約2億6,700万人に上っていた。これに新型コロナウイルスの世界的流行が拍車をかけ、以前就労していたものの今は働いていない若者が6人に1人を上回り、就労していても労働時間が23%減少したことが示された。15～24歳の若者は、働いている場合でも低賃金職種や非公式部門（インフォーマル・セクター）の仕事や移民労働者など、脆弱な就労形態の場合が多くなっている。また、女性の多くはウイルス感染に伴う影響を受けやすい宿泊・飲食などのサービス業に就労し、パンデミック対応の最前線となっているソーシャルケアの74%を若い女性が占めるなど不均衡に高いリスクに直面している。ILOは、ウイルス感染拡大の影響がこれら社会的弱者に深刻な打撃を与えており、この状況を改善する行動を取らない限り、ウイルスの遺産が今後何十年も残存するであろうと注意喚起している。

以上のように、ウイルス感染が世界中に拡散する

ことに伴い、社会に格差という軋みがじわじわと広がりつつあるように思える。格差は、時に人種であり、性差であり、年齢であり、学歴であり、就労形態であり、貧富であるなどその要因は様々だ。だが共通するのは、格差は人々の間にフラストレーションを生じさせ、社会の重圧として重くのしかかることである。これを看過し放置しておく、負のエネルギーが溜まり、あるとき暴動のような激しい衝動となって社会に現出することがある。最初の軋みを見逃してはいけない。JILPTでは今後の調査研究を通じて、社会の軋みを見逃さないように注視していきたいと考えている。

参考資料

海外労働情報 国別トピック：アメリカ「失業率が戦後最悪の水準に」（2020年5月）https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/05/usa_01.html

海外労働情報 国別トピック：ILO「新型コロナウイルスが労働に与える影響に関する分析を発表」（2020年6月）https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/06/ilo_01.html

FRB, Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2019 Featuring Supplemental Data from April 2020 <https://www.federalreserve.gov/publications/files/2019-report-economic-well-being-us-households-202005.pdf>

Elise Gould and Valerie Wilson “Black workers face two of the most lethal preexisting conditions for coronavirus—racism and economic inequality”, Economic Policy Institute, June 1, 2020

<https://www.epi.org/publication/black-workers-covid/>

脚注

- 1 「2019年の米国家計の経済的厚生に関する報告書（Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2019）補足調査（Featuring Supplemental Data from April 2020）」（5月14日発表。4月3～6日に1030人が回答。）
- 2 Elise Gould and Valerie Wilson “Black workers face two of the most lethal preexisting conditions for coronavirus—racism and economic inequality”, June 1, 2020
- 3 海外労働情報 国別トピック：ILO「新型コロナウイルスが労働に与える影響に関する分析を発表」（2020年6月）“ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3rd Edition” https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_743146/lang-ja/index.htm
- 4 “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition” https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745963/lang-ja/index.htm

新型コロナウイルス感染症が新規高卒就職に及ぼす影響を展望する

— 2009年から2010年の変化から —

人材育成部門 主任研究員 堀 有喜衣

2020年6月19日（金曜）掲載

6月11日に、「令和3年3月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考開始期日等の変更について」（以下、就職活動の後ろ倒し）が発表された。新規高卒者の就職については、毎年開催される全国高等学校長協会、主要経済団体、文部科学省及び厚生労働省から構成される高等学校就職問題検討会議により採用選考開始期日が決められており、近年は9月16日が採用選考開始日となっていた。しかし新型コロナウイルス感染症による臨時休校により、通常なら遅くとも最終学年の春からスタートする就職指導ができなくなり、生徒の進路決定が多くの地域で遅れることになった。生徒の就職先の選択プロセスを充実させるため、就職活動の後ろ倒しに踏み切ったものであり、現実的な対応がなされたと言える。

他方で心配されるのが、高卒就職環境の悪化である。現時点ではまだ求人への受付ははじまったばかりであるが、本コラムでは、2008年の金融危機の経験から、就職が悪化していった2009年から2010年の変化をマクロデータから確認し、今後起こる可能性のある事象について展望してみたい。

金融危機の際も、つい数か月前と同じように新規高卒者は人手不足の状態にあった。経済危機はやや遅れて新規学卒就職に影響をもたらす。当時の就職内定率は、2008年が94.7%、2009年93.2%であったが、経済環境の変化が高卒就職を直撃し、2010年には91.6%に低下した（文科省「高等学校卒業（予定）者の就職（内定）状況に関する調査」各年）。新規高卒者数にあまり変化がないにもかかわらず、高卒就

職者数は2008年3月卒が206千人、2009年3月卒193千人、2010年3月卒168千人と減少していった。2009年から2010年のわずか1年で就職者数は12.9%減少している（『学校基本調査』各年）。

都道府県別にみると2009年3月卒業者の就職内定率下位5県は沖縄83.5%・北海道82.1%・大阪88.3%・高知89.4%・和歌山89.9%であるがいずれも9割に達しておらず、最も高い愛知県（98.1%）と、最も低い北海道との差は16%ほどだった。

雇用が悪化した翌2010年の就職内定率は、沖縄75.9%、北海道79.3%、大阪86.2%、高知86.2%、神奈川87.1%と減少した（表1）。他方で

表1 就職内定率下位・上位5県
(2010年3月卒基準)

	2009	2010	2019	
下位5県 2010	沖縄	83.5	75.9	92.9
	北海道	82.1	79.3	98.0
	大阪	88.3	86.2	95.2
	高知	89.4	86.2	98.1
	神奈川	90.0	87.1	95.4
上位5県 2010	富山	97.9	98.1	99.7
	福井	98.0	98.1	99.9
	新潟	96.5	97.9	99.5
	石川	97.3	97.7	99.7
	秋田	97.8	97.4	99.5
全国	93.2	91.6	98.2	

資料出所：文科省「高等学校卒業（予定）者の就職（内定）状況に関する調査」各年から筆者作成

この悪化した時期でも富山県と福井県は 98.1% の水準を保っており、愛知県も 95.7% の高水準を保った。雇用状況の悪化によって最大の地域差は 16% から 22.2% に広がった。

ところで 2019 年 3 月卒業者の就職内定率は最も低い沖縄県でも 92.9%、高い愛知県は 99.1% と、景気の良かった金融危機以前よりも全国的に水準が高く、地域差は小さい。前述のとおり金融危機前の好景気においては高卒就職の地域差は景気の悪化によってやや広がったが、今回はどうだろうか。今回の好景気はその地域差がより小さい状態からの変化であることが重要だろう。地域差縮小の背景には、地方でも求人が増加しただけでなく、少子化の影響で高卒者そのものが減少し、求職者が減っているという変化もあるものと思われるが、元の状況が全国的にきわめてよかったことを考えると、今回の景気変動による地域差はより大きくなる可能性がある。

就職内定率が高水準の都道府県に共通するのが、製造業の強さである。高卒就職者はそれほど地域を越えた移動をしないことから、彼ら彼女らの就職は地元の産業構造に大いに左右される。都道府県別にみると、就職内定率の低い沖縄と北海道は 2009 年・2010 年・2019 年の 3 時点にわたって製造業への高卒就職者割合が 2 割に達していない。そこで次に製造業就職者割合の推移をみてみよう。

2009 年は 85,282 人が製造業に就職していたが、2010 年には 60,478 人と 24,804 人減少し、高卒就職者に製造業就職者が占める割合は、2009 年 3 月卒業者 44.1% から 2010 年 3 月卒業者 35.9% へ減少した。他方で今回打撃を受けている「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」はこの時期に高卒就職者は増加しており、減少した製造業求人の一部を補うかたちとなっていた。

なおこの時には製造業が強い都道府県でも、製造業への就職者割合は、愛知県は 2009 年 63.0% から 2010 年 52.7%、富山県でも 60.3% から 44.5% と急減した。

表 2 は、2019 年 3 月卒製造業就職者割合上位 5 県について、3 時点の製造業就職者割合の変化をみたものである。いずれも 2009 年から 2010 年にかけてかなり落ち込んだものの再び増加した都道府県

が多いが、2009 年に比べると滋賀県や愛知県、富山県はあまり戻っていない。この間、地元製造業の雇用吸収力が弱くなったのか、あるいは高校生の就職先の選好や高校就職指導の変化等、要因は複合的であろう。

さて 2019 年 3 月卒業者は、求人全体に製造業求人が占める割合は減少しているにもかかわらず、全国で 41.2% が製造業に就職している。2009 年に比べて遜色ない水準にまで戻っているように見えるが、もし製造業の求人が減少した場合、製造業から他の産業にまで高校生の就職先が広がるだろうか。今回は飲食・宿泊は減少するだろうが、地元の小売・卸売や運輸における需要は高まるだろう。しかしいずれも量的にはそれほど高卒就職者が多い産業ではないため、もし製造業が求人減らせば高卒就職環境は全体として悪化することに変化はないのではないか。

また高卒就職者の地域移動は主に製造業において生じているが、製造業の求人が減少した場合には遠方から採用する必要はなくなり、もともと地元で仕事の少ない地域の高校生が仕事を求めて移動するチャンスが減少してしまう。高卒就職者にとって製造業の求人動向は、広く影響を与えやすいのである。

では仮に就職環境が悪化した場合、就職希望者はどこに行くのか。未就職者になるか、過去にはよい求人がないことから就職から専門学校や大学進学に変更するケースが多くみられた。しかし金融危機の時とは違い入試も混乱している。いずれにしても今年の高卒業生の進路選択は困難なものになるだろう。

以上のように、今回もまた経済危機からやや遅れて新規高卒就職者の就職環境が悪化するとすれば、金融危機前と比べて縮小した地域差がより大きなマグニチュードをもって再び拡大するかもしれないと

**表 2 製造業就職者割合上位 5 県
(2019 年 3 月卒基準)**

	2009	2010	2019
滋賀	67.1%	56.0%	59.9%
愛知	63.0%	52.7%	58.6%
富山	60.3%	44.5%	57.5%
三重	57.7%	49.5%	57.3%
栃木	56.7%	47.4%	56.7%

資料出所：文科省「学校基本調査」各年から筆者作成

いうこと、また製造業の趨勢が高卒就職環境を左右するであろうことが推測される。政策的な支援としては、マッチングの改善に努めるとともに、新卒者向けの職業訓練の充実など、次に備えておくことがまず考えられるが、オンラインによる応募前職場見学や面接、スキルを身に着ける上で欠かせない職業訓練における実習が新型コロナウイルス感染症のため難しくなっていることをどう補うかなど、新しい対応を要することばかりである。この度の困難を新規高卒者が乗り切るためのいっそうの支援の拡充が求められる。

新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後

—休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き—

総務部長 中井 雅之

2020年6月30日（火曜）掲載

本日（6月30日）公表された5月の主な雇用関係指標によると、2020年4月に大幅に増加し、その後の動向が注目された休業者¹は、5月は前年同月差274万人増の423万人と、増加幅は前月（420万人増）より146万人縮小し、依然としてこれまでにない高い水準にあるものの、4月の597万人からは大きく減少した²（図表1）。

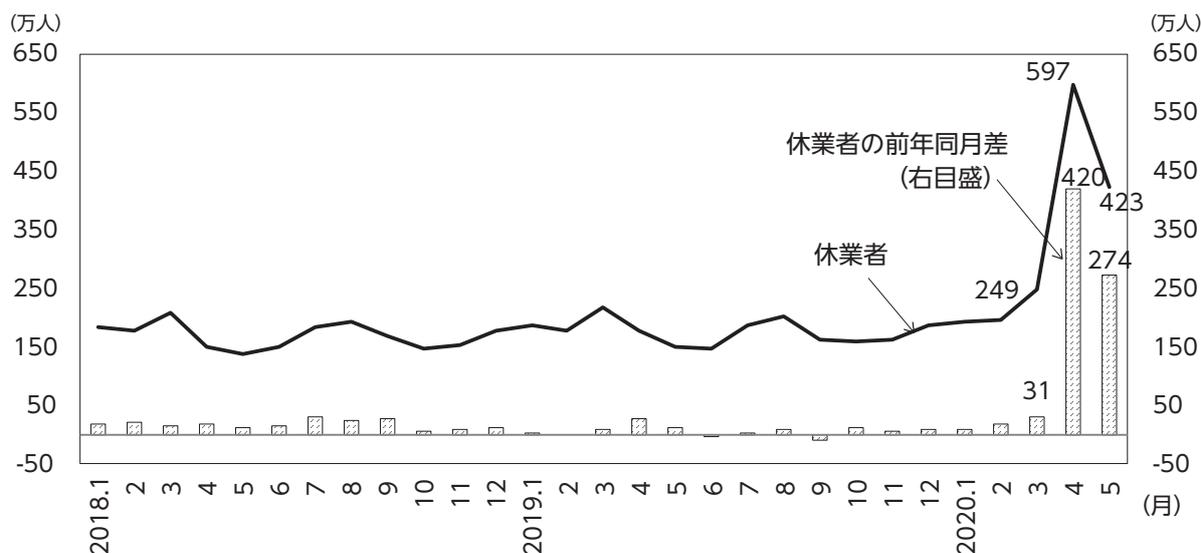
休業者の内訳をみると、自営業主が前年同月差40万人増の57万人、正規の職員・従業員が同57万人増の126万人、非正規の職員・従業員が同161万人増の209万人と、引き続き非正規においても多くの方が休業している³。また、産業別には、宿泊業、飲食サービス業の前年同月差71万人増の

79万人、卸売業、小売業の同28万人増の49万人などで休業者が多くなっている。

その一方で、就業者のうち実際に稼働している従業者は、4月の前年同月差500万人減の6031万人から、5月は同350万人減の6233万人となり、4月より200万人程度増加している⁴。こうしたことから、4月から5月にかけて休業者から従業者に移る動き⁵がみられたと考えられる（図表2）。

ただし、5月の月末一週間の週間労働時間を前年同月と比較すると5.7%減と4月よりも減少幅が拡大したため、人数と労働時間を掛け合わせた活用労働量（労働投入量）で前年同月と比較すると、5月の月末一週間の活用労働量は前年同月比10.8%減と、

図表1 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：休業者とは、就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

図表 2 就業状態の比較 (2020年4、5月と2019年4、5月)

	2020年 5月	2020年 4月	2019年 5月	2019年 4月	前年同月差		前年同月比 (%)	
					5月	4月	5月	4月
15歳以上人口 (万人)	11,084	11,080	11,093	11,089	-9	-9	-0.1	-0.1
就業者 (万人)	6,656	6,628	6,732	6,708	-76	-80	-1.1	-1.2
うち従業者 (万人)	6,233	6,031	6,583	6,531	-350	-500	-5.3	-7.7
うち休業者 (万人)	423	597	149	177	274	420	183.9	237.3
完全失業者 (万人)	198	189	165	176	33	13	20.0	7.4
非労働力人口 (万人)	4,221	4,253	4,184	4,195	37	58	0.9	1.4
週間就業時間 (時間)	36.1	33.3	38.3	34.1	-2.2	-0.8	-5.7	-2.3
活用労働量 (万人×時間)	225,011	200,832	252,129	222,707	-27,118	-21,875	-10.8	-9.8
就業率 (%)	60.1	59.8	60.7	60.5	-0.6	-0.7	-	-
稼働率 (%)	56.2	54.4	59.3	58.9	-3.1	-4.5	-	-

資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

注 1: 従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者。

注 2: 休業者は就業者のうち調査期間中に少しも仕事をしなかった者。

注 3: 週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

注 4: 活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注 5: 就業率は、就業者数を 15 歳以上人口で割った比率。稼働率は、従業者数を 15 歳以上人口で割った比率として計算。

4月よりむしろ減少幅は拡大している。稼働する人が増えた一方、一人当たりの労働時間が減少し、トータルの活動労働量はむしろ減った形である。

公表されている就業率は60.1%と、前年同月差0.6ポイントの低下であるが、従業者ベースで見た稼働率は56.2%と、同3.1ポイントの低下となっている。

また、4月には就業者の減少がそのまま失業者の増加につながらず、非労働力人口が増加（非労働力化）する動きがみられていたが、5月にはその一部が職探しを始め、失業者に移る動きがみられる。

図表3によると、4月は就業者（季節調整値）が前月差107万人減となったが、非労働力人口が94万人増加し、完全失業者は6万人の増にとどまっていた。それが5月に入り、非労働力人口の21万人減とともに、労働力人口が21万人増となり、このうち完全失業者が19万人増となっている。

5月の労働力調査の調査期間である月末一週間は、5月25日に全国で緊急事態宣言が解除⁶された直後の時期に相当するが、活動を自粛していた離職者などが求職活動を始める動きがみられてきたと考えられる。

こうした動きもあり、5月の完全失業者は前年同月より33万人増加して198万人、完全失業率は前月より0.3ポイント上昇して2.9%となり、厚生労

図表 3 雇用関係指標の前月との増減 (季節調整値)

(万人)

	2020年			
	5月	4月	3月	2月
労働力人口	21	-99	-6	7
就業者	4	-107	-11	3
雇用者	-27	-105	3	23
完全失業者	19	6	6	2
仕事をやめたため求職	12	-2	3	5
非自発的な離職	7	0	4	4
勤め先や事業の都合	6	4	2	4
自発的な離職(自己都合)	4	-1	-2	1
新たに求職	2	7	4	-1
非労働力人口	-21	94	3	-4

資料出所：総務省「労働力調査」

働省「職業安定業務統計」による有効求人倍率は前月より0.12ポイント低下して1.20倍となるなど、雇用情勢は悪化が進んでいる。

その中でも、休業者に多くの非正規の職員・従業員が含まれているなど、急激な業績の悪化の中における企業の雇用維持の努力がうかがえる。

企業の雇用維持支援のために拡充された雇用調整助成金⁷については、5月の中旬以降申請件数、支給

決定件数とも大幅に増加し、6月29日時点の速報で累計支給申請件数29万6,972件に対して累計支給決定件数は19万2,964件と実績が上がってきているが、こうした支援策が企業の努力の下支えとして機能することが重要である。

また、今後も感染拡大を防止しながら社会活動、経済活動を行うという難しい局面が続くことが見込まれるため、雇用への影響は引き続き注視していくことが必要である。

当機構では、新型コロナウイルスの雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているのので、そちらもご覧いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響）。

脚注

- 1 休業者等については、緊急コラム「新型コロナの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—」（2020年5月29日）で説明している。
- 2 4月と5月の数値を比較する際には厳密には季節調整を行って比較すべきであるが、今回は大きな経済ショックを受けた動きであることから、原数値で比較している。
- 3 総務省「労働力調査」追加参考表「就業者及び休業者の内訳」参照。
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202005sankou.pdf>
- 4 脚注2参照。
- 5 あくまでも統計上の区分であり、実際には一時的に休業していた労働者が再び働き始めたことを意味する。
- 6 緊急事態宣言については、5月4日に、5月31日まで延長することとされた後、5月14日に北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、兵庫県以外の県で解除され、5月21日には京都府、大阪府、兵庫県で、5月25日には北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県で解除され、全都道府県で解除となった。
- 7 雇用調整助成金の特例の内容と支給実績は厚生労働省「雇用調整助成金（新型コロナ特例）」を参照。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html
また、雇用調整助成金については、「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、新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT）も参照。

正規・非正規雇用とコロナショック

—休業が明けた非正規雇用、伸びが止まった正規雇用—

雇用構造と政策部門 副主任研究員 高橋 康二

2020年7月1日(水曜)掲載

JILPTでは、かねてより新型コロナウイルスが雇用・就業・失業に与える影響を分析してきた¹。本稿では、それらに屋上屋を架す側面もあることを承知で、改めて基本的なデータである「労働力調査」の就業者数、休業者数、従業者数のデータに立ち返り、この間の「コロナショック」が正規・非正規雇用(者)にどのような影響を与えてきたのか(与えているのか)について、私見を提示する。

なお、本稿の焦点は上記の通り正規・非正規の雇用形態にあるので、敢えて産業や企業規模、あるいは男女や年齢といった他の基本的な変数を考慮して

いない。また、ここでの見解は現時点で得られるデータに基づくものであって、実際にはデータへの反映にタイムラグを伴いながら、事態が別の方向に向かっていく可能性もあることを申し添えておく。

使用するデータは、総務省「労働力調査」の2020年1月～5月調査である²。そのうち、従業上の地位・雇用形態別の「就業者数」、「休業者数」、「従業者数」の値を用いる。「労働力調査」においては、「就業者」は「休業者」と「従業者」から構成される³。**表1**はそれらの実数を、**表2**は前年同月差を示したものである。

表1 従業上の地位・雇用形態別にみた就業者数・休業者数・従業者数(実数、万人)

実数	就業者計					(就業者のうち) 休業者					(就業者のうち) 従業者				
		自営等	役員	正規	非正規	計					計				
							自営等	役員	正規	非正規		自営等	役員	正規	非正規
2020年1月	6,687	628	352	3,516	2,149	194	31	8	82	67	6,493	597	344	3,434	2,083
2月	6,691	626	337	3,530	2,159	196	27	7	86	70	6,494	600	330	3,444	2,088
3月	6,700	650	352	3,506	2,150	249	27	7	89	118	6,451	622	346	3,418	2,032
4月	6,628	662	341	3,563	2,019	597	70	23	193	300	6,032	592	318	3,370	1,719
5月	6,656	695	340	3,534	2,045	423	57	19	126	209	6,232	638	320	3,408	1,836

資料出所：総務省「労働力調査(基本集計)」より。表2においても同じ。

注：「就業者」、「(就業者のうち) 休業者」、「(就業者のうち) 従業者」のいずれにおいても、「従業上の地位不詳」の回答者がいるため、「自営等」～「非正規」の4つの区分を合計しても「計」に一致しない。表2においても同じ。

表2 従業上の地位・雇用形態別にみた就業者数・休業者数・従業者数(前年同月差、万人)

前年同月差	就業者計					(就業者のうち) 休業者					(就業者のうち) 従業者				
		自営等	役員	正規	非正規	計					計				
							自営等	役員	正規	非正規		自営等	役員	正規	非正規
2020年1月	59	3	27	42	▲5	8	4	1	5	▲2	52	▲2	25	37	▲3
2月	35	▲25	18	44	2	19	5	0	8	8	16	▲29	19	36	▲7
3月	13	▲40	19	67	▲26	31	4	0	▲2	27	▲18	▲45	20	69	▲53
4月	▲80	▲32	▲2	63	▲97	420	48	16	113	240	▲498	▲81	▲18	▲51	▲337
5月	▲76	▲2	▲11	▲1	▲61	274	40	12	57	161	▲351	▲42	▲24	▲58	▲222

まず、就業者計を見ると、3月調査までは前年同月差で増加していたことが分かる（表2）。それは、特に正規雇用の拡大に牽引されていた。ちなみに正規雇用は、4月調査まで前年同月差の人数が増加し続けていた。つい忘れがちであるが、数ヶ月前まで労働市場は逼迫しており、多くの業界・企業が「人手不足」に悩んでいたのがあった⁴。

そのような「日常」の中で、最初にコロナショックの影響として（統計的に）感知されたのは、就業者の中の休業者の増加であった。その人数は3月調査では250万人に迫り（前年同月差31万人）、4月調査では実に597万人に達した（前年同月差420万人）。

休業者の中心にいたのは非正規雇用者であり、4月調査の時点で非正規雇用の休業者は300万人に達していた（表1）。また、休業者の増加の陰に隠れてしまいがちであるが、同じく4月調査では前年同月差で非正規雇用の就業者が97万人減少している（表2）。多くの非正規雇用者がこの時点で仕事を離れたのである⁵。

これに対し、5月調査の時点では非正規雇用の休業者は300万人から209万人へと実数で91万人減少する。そのことに後押しされてか、決して元の水準に戻ったわけではないが、非正規雇用の従業者数は実数で117万人増加した（表1）。4月末から5月末にかけて、非正規雇用の労働需給は若干改善したように見える。

ところで、正規雇用者は無傷で済んでいるのか。たしかに4月調査までを見る限り、正規雇用は前年同月差で就業者数を増加させていた（表2）。しかし、4月調査の時点で193万人（前年同月差113万人）の休業者がいたことから、非正規雇用者ほどではないにせよ、正規雇用者も労働時間調整の対象になっていたことが分かる。

さらに5月調査において、正規雇用の就業者数が前年同月差で減少したことに注意が必要だろう（表2）。それと関連して、5月調査で完全失業率（季節調整値）が2.6%から2.9%へと上昇したことも気にかかる。その内訳を見るに、「主にしていく仕事」を探している人が増加しているからである⁶。

もっとも、現時点で断定的に言えるのは5月に

なって正規雇用の増加が止まったというだけであって、コロナショックが正規雇用に大打撃を与えたという段階には至っていない。とはいえ、完全失業率の動向やその内訳の変化から推論するに、コロナショックの正規雇用への影響が少し遅れてやってきている可能性はあるだろう。

まとめると、次のようになる。第1に、非正規雇用について言うならば、コロナ禍の比較的早い時期に労働時間調整、人数調整がなされ、5月調査の時点では調整が一巡していたと見ることもできる。第2に、他方で、正規雇用については、5月調査においてようやく前年同月差の就業者数の減少が確認されたが、実数ベースでの減少幅は（4～5月にかけて）29万人と比較的小さく、大半の正規雇用者の雇用は守られていると言える。第3に、しかし、完全失業率の動向やその内訳の変化から推論するに、コロナショックの正規雇用への影響が少し遅れてやってきている可能性はある。第4に、それに加えて、5月調査の時点ではすでに緊急事態宣言が全国から解除されていたことを踏まえるならば、この時期における正規雇用者数の減少には、企業が雇用負担に持ちこたえられなくなったという側面だけでなく、業界・企業が「アフターコロナ」ないし「ポストコロナ」的な経営・営業体制に移行する中で生じているという側面もなくはないだろう。

冒頭に述べた通り、本稿は、限られたデータに基づいて、特定の論点に限定して執筆されたレポートである。単月の調査結果に一喜一憂するのが禁物であることも言うまでもない。とはいえ、今後日本の経済・社会が「新しい日常」にソフトランディングしていく中で、正規雇用の水準がどの程度で保たれるのかを注視していくことは、労働研究者に課せられた重要な役割だと言えよう。

脚注

- 1 本稿に関連の深いレポートとして、天瀬光二・下島敦・中井雅之（2020）「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」、中井雅之（2020a）「新型コロナの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—」、中井雅之（2020b）「新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後—休業者から従業員に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き—」、高橋康二（2020）「労働時間の減少と賃金への影響——新型コロナ「第一波」を振り返って」がある。
- 2 同調査では、毎月月末一週間の状態についてたずねている。それゆえ、本稿において「○月調査」と言う時には、○月の最終週の状態をあらわしている。
- 3 「休業者」は、「仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、(1) 雇用者で、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者、(2) 自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者」を指している。本稿の表では、5月調査「追加参考表 (<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202005sankou.pdf>)」の「休業者」および各月基本集計の第Ⅱ-4表で「月末1週間の就業日数」が0日の者の人数を用いた。「従業員」は「調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事を1時間以上した者」を指している。
- 4 厚生労働省「労働経済動向調査」の雇用人員判断D.I.（全産業）は、2019年3月に-35、6月に-32、9月に-32、12月に-31で、2020年3月でも-28を維持していた。
- 5 高橋（2020）でも、4月1日から5月中下旬にかけて、パートタイマー・アルバイト、派遣労働者が、正社員に比べて勤め先を離職しやすい傾向にあったことを示している。
- 6 完全失業者のうち、「かたわらにしていける仕事」を探している人は4月調査から5月調査にかけて35万人から34万人に減少しているのに対し、「主にしていける仕事」を探している人は145万人から154万人に増加しており、正規雇用を希望する失業者の増加を示唆する。ただし、4月調査から5月調査にかけての失業者の増加については、「活動を自粛していた離職者などが求職活動を始める動きがみられてきた」（中井 2020b）というように、別の説明も可能である。

第2ステージに入った欧州各国の雇用対策

副所長 天瀬 光二

2020年7月6日（月曜）掲載

新型コロナウイルス感染拡大により停止されていた経済活動を再開させる動きが各国で活発化している。世界は、緊急事態下の感染拡大阻止を最優先した第1ステージから、コロナの感染リスクと経済活動が共存する第2ステージに入ったように思われる。各国は、第1ステージにおいてとった政策をどのように修正して対応していこうとしているのだろうか。各国における最近の動きを紹介する。

雇用維持スキームを延長へ 【イギリス】¹

国家統計局が6月に公表した雇用関連統計指標によれば、イギリスの2-4月期の失業者数は前期比8000人減の133万6000人、失業率は前期と同じ3.9%であった。雇用関連の指標で見るとコロナの影響がそれほど色濃く感じられるわけではない。しかし経済指標に関しては、4月のGDP成長率はマイナス20.4%（3月マイナス5.8%）と大きく低下、その大部分はサービス業における生産額の減少によるもので、とりわけ卸売・小売業や宿泊・食品サービス業などの影響が顕著となっている。統計局は、事業の一時的な休止や、工場等の閉鎖、あるいは建設プロジェクトの中断などが生産額減少の主な要因ではないかと見ている。

雇用主負担を段階的に引き上げ

イギリスは、4月に新規導入し支給を開始していた「新型コロナウイルス雇用維持スキーム（Coronavirus Job Retention Scheme）」の対象期間を10月末まで延長することを決めた。ただし7月以降は、労

働者の職場復帰を想定したより柔軟な制度の適用が図られるとともに、雇用主の負担が段階的に引き上げられる予定となっている。対象期間について当初は、5月までを一定の目途としていたが、ウイルスの感染収束の先行きが不透明であることから、延長に踏み切った模様だ。しかし、経済の影響も顕在化しており、できるだけ早期に職場復帰を促さざるを得ないことと同時に、政府の負担軽減も図る必要があった。

同スキームは、企業向け支援策の一環として、事業に支障が生じた雇用主が従業員を一時帰休（furlough）にして休業等の期間における雇用を継続する場合、賃金の8割（月額2500ポンドが上限）を補助する制度である。3月27日付のコラム²でも言及した通り、イギリスにおけるこうした（政府が賃金の支払いに補助を行う）制度の導入は史上初であり、特異な状況下での特筆すべき政策決定であった。

4月20日の導入以降、スキームの累計申請件数は6月28日まででおよそ110万件、対象労働者数は930万人に達しており、申請ベースでの賃金助成の支給額は255億ポンドにのぼる。制度を所管する歳入関税庁が公表した申請状況の業種別データによれば、対象労働者は卸売・小売業、自動車等修理業や宿泊・食品サービス業、製造業、建設業などで多い。政府が奨励する在宅就業によることが難しいこうした業種では、スキームの適用を受けることで解雇あるいは無給での休業を免れている労働者も多いとみられる。

部分的失業制度を見直し 【フランス】³

フランスの失業者数は4月には457万5000人に達し、これまで一度も超えたことのなかった400万人の大台を大幅に上回る結果となった。増加数は、2月までは2万人程度の減少で推移していたが、3月には前月から24万6100人増、4月には前月から84万3000人増となり、1996年に現行の「カテゴリーA～E」の統計枠組みを導入して以来で史上最高の増加幅となった。これまでの増加幅の最高値は、2013年2月（7万6100人増）、13年3月（7万7300人増）程度だったので、今年の3、4月の増加幅はこれまでに経験したことのない規模であった。

制度改正も視野に

こうした状況から、フランスの雇用維持の枠組み「部分的失業制度」の利用が急増している。部分的失業の申請件数は、3月9日時点で企業数900社、従業員数15000人であったが、1次補正予算の決定に際して、申請条件の緩和や支給可否の判断期間を短縮する措置を実施したこともあり、補正予算閣議決定直後の3月19日の時点で2万6000社、56万人へと急増した。当初予算の85億ユーロは、2カ月間の拠出額として計上したものであったが、この時点で必要な費用はすでに17億ユーロと試算され、予算増額の必要性が指摘されていた。4月9日の時点では、62万8000社、690万人に達し、民間部門で就労する雇用労働者の3割程度に相当する数となった。さらに2次補正予算案の検討時の4月16日時点においては73万2000社、870万人となり、部分的失業制度向け予算を85億ユーロから240億ユーロへ増額することが決定された。その後、4月22日には雇用労働者の約半分に相当する1020万人にまで達した。

制度の利用者が急増する一方、主に財政支出抑制の観点から、政府は部分的失業制度の適用条件を厳格化する方向で議論を開始している。これに先立ち、6月1日から、政府の負担率を引き下げることが決定された。従来は、法定最低賃金の4.5倍までの労

働者を対象として、給与額面の70%を補償し、手取りの84%の収入を確保できるというものだったが、外出制限が解除されたことを受けた特別措置として、6月1日から給与額面の60%補償へと引き下げられた。ただし、外出禁止解除後も営業が禁止されている部門（カフェやレストランなど）に関しては、特別措置が継続とされた。また、6月8日には部分的失業制度の利用抑制に関して政労使で協議が開始された。部分的失業制度は、コロナ危機の労働市場に対する影響を緩和するという意味では大きな貢献をしたが、政府と失業保険会計による拠出が大きな負担となっているため、今後、長期的に継続することは困難との見方が強い。また、特別措置を維持することによって従業員の通常の就労への復帰を妨げる弊害があると指摘されている。政府は、部分的失業制度の利用条件を今後段階的に厳格化していくことを踏まえて、代替となる新制度の導入も視野に検討するとしている。

操短手当で雇用を支える 【ドイツ】⁴

経済、雇用情勢の先行き不透明感から、雇用を維持するスキームの条件を見直す方向に舵を切り始めた上記2国と一線を画し、逆にスキームの補填率を引き上げるとしたのがドイツだ。

連邦雇用エージェンシー（BA）が7月1日に発表した労働市場報告によると、ドイツの6月の失業者数は294万3,000人で、前月比で6万9,000人増となった（季節調整後）。5月に続いて増加したが、その増加幅は前月ほどではない。失業率は6.4%で、前月比で0.1ポイントの上昇であった（季節調整後）。一方、新規の操短手当⁵の申請労働者数は、急増した4月の802万人から、5月は106万人、6月はさらに減少して34万人となった。連邦雇用エージェンシーのシェーレ長官はこうした状況に関し、「労働市場は依然として、（新型コロナウイルスの）パンデミックによる強い圧力を受けている」とした上で、操短手当が労働市場の安定化に大きな役割を果たしていると評している。

操短手当の補填率引き上げへ

こうした状況下、ドイツ政府（労働社会省）は、新型コロナウイルス危機克服のための追加支援策を、「社会保護パッケージⅡ（Sozialschutz-PaketⅡ）」にまとめ発表した⁶。この社会保護パッケージⅡは、失業給付の期間延長や低所得家庭への支援等、総額 30 億ユーロに上る雇用・社会対策だが、操短手当の補填率の引き上げもこの中に盛り込まれた。政府は、雇用に関しては、コロナ第 2 ステージにおいても対策の支柱となるのはこの操短手当と見定めているようだ。

ドイツは操短手当の補填率を従来の原則 60% から、4 か月目から 70% に、7 か月目からは 80% とする補填率の引き上げに踏み切る。引き上げの対象となるのは、労働時間が通常時の 50% 以上減少した労働者で、支給開始から 3 か月間は、従来通り休業により減少した手取り賃金の 60%（子がいる場合は 67%）だが、4 か月目からは同 70%（子がいる場合は 77%）、7 か月目からは同 80%（同 87%）に引き上げられる。2020 年限りの時限措置で、2021 年 1 月以降の申請については、今年 9 月に新たな規定を定める。今回の補填率引き上げの背景には、欧州の他国と比して賃金の補填率が相対的に低くなっていることがあとと見られる。

欧州諸国の補填率は 60 ~ 100%

経済社会研究所（WSI）が欧州 15 カ国を対象に、操短手当と類似する賃金補填制度を調査したところ、アイルランド、デンマーク、オランダ、ノルウェーの 4 カ国では補填率が 100% で、オーストリア、イギリス、イタリア、スイスでは同 80%、スペイン、ベルギー、フランスでは同 70% となっており、ドイツの 60%（子がいる場合は 67%）は、調査対象国の中で最低水準であることが分かった。なお、ドイツでは、操短手当の他に、労働協約に基づいて雇用主が独自に追加の賃金補填をする産業もある。しかし、今回新型コロナウイルスによって特に深刻な打撃を受けたホテルやレストラン等のサービス産業では、雇用主による独自の賃金補填を規定した労働協約がない場合が多い。そのため WSI は、ウイルスの危機が収束するまでの間、操短手当の補填率を

一律最低 80%、低賃金労働者に対しては 90% に引き上げるべきだと提唱していた。今回のドイツにおける操短手当の補填率の引き上げは、こうした調査や議論が行われる中で実施された模様だ。

以上のように、欧州主要各国の雇用対策はコロナと共存する（せざるを得ない）第 2 ステージにはいったと見られるが、その内容は、出口を睨んで条件を段階的に厳格化しようとする英仏に対し、より条件を引き上げ雇用維持の姿勢を崩さない独と、対応に若干の違いが表れてきているようだ。もちろんこれらの違いは、各国の感染状況や財政事情等さまざまな要因を反映してのものだろう。各国それぞれのアプローチに、正解か不正解かの答えが今下されるわけではない。コロナの終息が依然見えない中、各国とも、ウイルスの感染状況と経済・雇用指標を睨みながらの難しい舵取りがしばらくは続くものと思われる。

脚注

- 1 JILPT 海外労働情報 イギリス「政府負担を見直し雇用維持スキームなど延長へ」（2020 年 6 月）https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/06/uk_01.html
- 2 緊急コラム「労働市場を守るか——欧州各国の緊急雇用対策」（2020 年 3 月 27 日）
- 3 JILPT 海外労働情報 フランス「外出制限解除と自動車大手など一部で事業再開の動き」（2020 年 6 月）https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/06/france_01.html
- 4 JILPT 海外労働情報 ドイツ「操業短縮手当の補填率、引き上げへ—4 か月目から 70%、7 か月目から 80%」（2020 年 6 月）https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/06/germany_01.html
- 5 操短手当は「操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）」。景気後退等による操業短縮に伴って従業員を休業（部分休業を含む）させた場合に、従業員の賃金減少分の 60%（子がいる場合は 67%）を連邦雇用エージェンシー（BA）が助成する制度。支給期間は原則 12 か月までだが、省令によって最長 24 か月まで延長が可能。
- 6 5 月 28 日付官報

6月も前月より休業者は大幅に減少し 従業者は大幅に増加

—活用労働量（労働ニーズ）は前月より増加しているがそのスピードは遅い—

総務部長 中井 雅之

2020年7月31日（金曜）掲載

本日（7月31日）公表された6月の主な雇用関係指標によると、完全失業率は前月より0.1ポイント改善して2.8%となったが、就業者数は前年同月差77万人減と3か月連続の減少となっている。また、有効求人倍率¹は0.09ポイント悪化して1.11倍となっている。有効求人倍率の低下幅は前月の0.12ポイントに引き続き相対的に大きくなっており、労働需給の観点からも雇用情勢は厳しい状況が続いている。

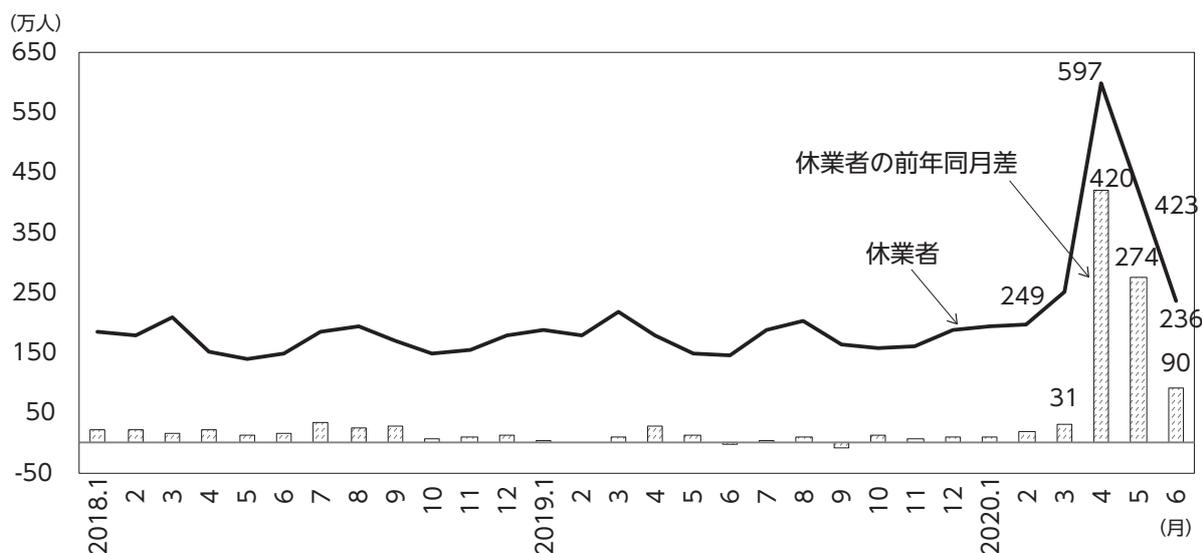
新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて緊急事態宣言が発令された4月に大幅増加となった休業者²

については、6月は前月より187万人減の236万人と、2か月連続で前月より大幅に減少した（図表1）。

6月の従業者は前月より201万人増の6434万人と、2か月連続で大幅に増加しており³、休業者から従業者に移る動き⁴が続いている（図表2）。また、6月の週間就業時間も36.6時間と5月より0.5時間増加しており、経済活動の再開を受けた動きが見られる。

ただし、6月の従業者数を前年同月と比較すると167万人減であり、就業時間も前年同月比では減少が続いていることから、活用労働量（労働ニーズ）⁵

図表1 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：休業者とは、就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

図表 2 就業状態の比較 (2020年4~6月と2019年4~6月)

	2020年			2019年			前年同月差			前年同月比 (%)		
	6月	5月	4月	6月	5月	4月	6月	5月	4月	6月	5月	4月
15歳以上人口 (万人)	11,086	11,084	11,080	11,093	11,093	11,089	-7	-9	-9	-0.1	-0.1	-0.1
就業者 (万人)	6,670	6,656	6,628	6,747	6,732	6,708	-77	-76	-80	-1.1	-1.1	-1.2
うち従業者 (万人)	6,434	6,233	6,031	6,601	6,583	6,531	-167	-350	-500	-2.5	-5.3	-7.7
うち休業者 (万人)	236	423	597	146	149	177	90	274	420	61.6	183.9	237.3
完全失業者 (万人)	195	198	189	162	165	176	33	33	13	20.4	20.0	7.4
非労働力人口 (万人)	4,210	4,221	4,253	4,174	4,184	4,195	36	37	58	0.9	0.9	1.4
週間就業時間 (時間)	36.6	36.1	33.3	38.3	38.3	34.1	-1.7	-2.2	-0.8	-4.4	-5.7	-2.3
週間就業日数 (日)	4.8	4.7	4.3	4.9	4.9	4.3	-0.1	-0.2	0	-2.0	-4.1	0.0
活用労働量 (万人×時間)	235,484	225,011	200,832	252,818	252,129	222,707	-17,334	-27,118	-21,875	-6.9	-10.8	-9.8
就業率 (%)	60.2	60.1	59.8	60.8	60.7	60.5	-0.7	-0.6	-0.7	-	-	-
稼働率 (%)	58.0	56.2	54.4	59.5	59.3	58.9	-1.5	-3.1	-4.5	-	-	-

資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

注 1: 従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者。

注 2: 休業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をしなかった者。

注 3: 週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

注 4: 活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注 5: 就業率は、就業者数を 15 歳以上人口で割った比率。稼働率は、従業者数を 15 歳以上人口で割った比率として計算。

で前年同月と比較すると、6月の月末一週間では前年同月比 6.9% 減と、5月より減少幅は縮小したものの、依然として元の水準には戻っておらず、時間がかかっていることが分かる (図表 2)。

ところで、休業者は調査週間に少しでも仕事をしなかった者であるが、緊急事態宣言などの影響を受けて、従業者においても就業日数を短縮した者も一定程度いると考えられる。そこで、2020年と2019年の3~6月について、月末一週間の就業日数別に就業者数の推移を見てみた (図表 3)。

これによると、2020年の3月から4月にかけて、就業日数 0 日 (休業者) が大幅に増加したのみならず、1~4日の従業者数も大幅に増加した一方、5、6日の従業者数は大幅に減少している。その後、5月には就業日数が 1~4日の従業者数の減少と 5、6日の従業者数の増加が見られ、6月もその状況が続いている。

こうした 2020年3~6月の前月差の動きを整理すると図表 4 のとおりとなる。

すなわち、3月から4月にかけて、就業日数 0 日 (休業者) は 348 万人、1~4日の従業者数は 1259 万人増加し、5~7日の従業者数は 1686 万人減少したが、5月、6月における休業者及び 1~4日の従業者の減少、5~7日の従業者の増加によ

り、4月の増減分を相殺した形となっている。

ただし、図表 3 により 2020年と2019年を比較すると、全体として就業日数が 4 日以下の少ない従業者数の水準が高くなっており、従業者の就業日数は増えつつあるが、元には戻っていないといえる⁶。

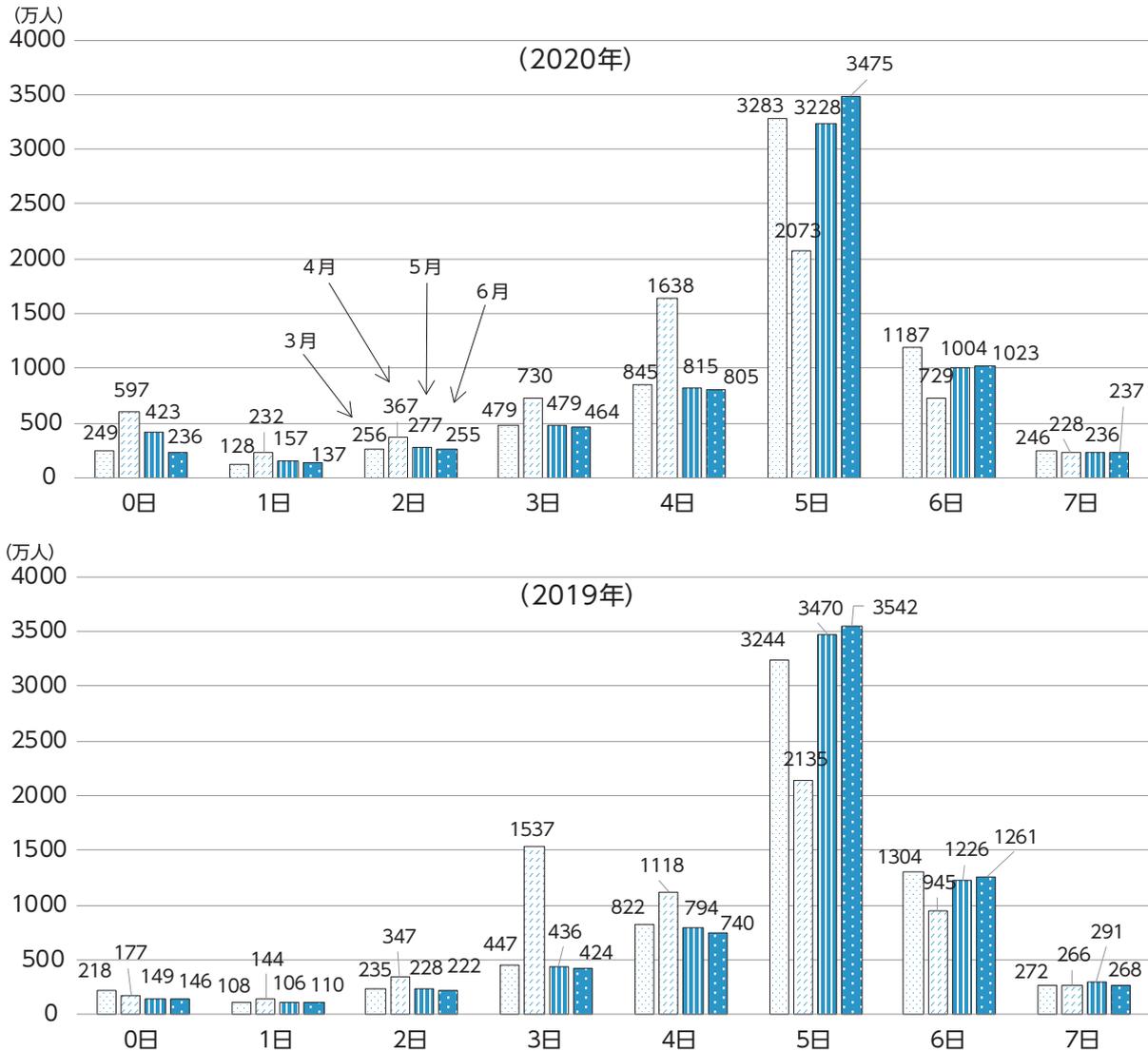
また、このところ感染者数の増加が続く中で⁷、今後も感染拡大を防止しながら社会活動、経済活動を行うという大変厳しい局面が続くため、雇用への影響は引き続き注視していくことが必要である。

図表 4 月末一週間の就業日数別就業者数の前月差の推移

	6月	5月	4月
0日	-187	-174	348
1~4日	-67	-1,239	1,259
1日	-20	-75	104
2日	-22	-90	111
3日	-15	-251	251
4日	-10	-823	793
5~7日	267	1,438	-1,686
5日	247	1,155	-1,210
6日	19	275	-458
7日	1	8	-18

資料出所：総務省「労働力調査」

図表3 月末一週間の就業日数別就業者数の推移 (3～6月)



資料出所：総務省「労働力調査」

注：出勤日数には「不詳」も含まれているが、ここでは割愛している。

当機構では、新型コロナウイルスの雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているの、そちらもご覧いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響）。

脚注

- 1 ハローワーク（公共職業安定所）で受け付けた、有効期間内（原則受け付けた月から翌々月の末日まで、有効求職者については失業給付の受給期間は無効期間に含まれるなどの例外もある）の企業からの求人と仕事を求める求職者の割合を示す指標。1倍を上回ると求人超過（人手不足）となり、下回ると求職超過となる。
- 2 緊急コラム「新型コロナの労働市場インパクト－失

業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少―」（2020年5月29日）参照。

- 3 総務省「労働力調査」追加参考表「就業者及び休業者の内訳」参照。 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202006sankou.pdf>
- 4 緊急コラム「新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後－休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き―」（2020年6月30日）参照。
- 5 従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算しており、必要な経済活動を行うための労働ニーズ（労働需要）が顕在化した労働量とみなすことができる。
- 6 2019年の4月は月末一週間のうち休日が3日と例年より多くなっている影響により、就業日数3日の従業者数が多くなっているなどイレギュラーな動きが見られているので、比較するときには注意が必要である。
- 7 国内の発生状況は次のページなどで情報発信されている。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html>

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）—

雇用構造と政策部門 副主任研究員 高橋 康二

2020年8月4日（火曜）掲載

約1ヶ月前、総務省「労働力調査」の2020年1月～5月調査を用いて、その間のコロナショックが正規・非正規雇用にどのような影響を与えたのかについて、このコラム欄で私見を提示した¹。具体的には、(1)非正規雇用の労働時間・人数調整は5月調査の段階で一巡しており、非正規雇用の動向は好転している、(2)他方で正規雇用の動向に陰りが見え始めている、との見解を示した。本稿では、「労働力調査」の6月調査およびJILPTが6月に実施したアンケート調査の結果を加味して²、コロナショックが正規・非正規雇用に与えつつある影響について認識を修正・アップデートしたい。

修正・アップデートの強調点は3つある。第1に、非正規雇用の回復の動きは思いのほか弱かったということである。それゆえ、正規・非正規を合わせた雇用量もコロナ感染拡大前の水準に戻っていない。第2に、他方で、正規雇用は底堅かったということである。第3に、人手不足の見通しが基調にあっても、非正規雇用が「雇用のバッファ」としての役割を果たした経緯にもかかわらず、企業が雇用ポートフォリオを意図的に修正（非正規化）する可能性は、調査時点での企業の方針に基づくならば低いということである。

本稿で主に使用するのは、前回コラムと同様、「労働力調査」の従業上の地位・雇用形態別の「就業者数」、「休業者数」、「従業者数」の値である。同調査においては、「就業者」は「休業者」と「従業者」から構成される³。表1はそれらの実数を、表2は前年同月差を示したものである⁴。

はじめに確認しておきたいのは、就業者計が、3

月調査までは前年同月差で増加していたということである。それは、特に正規雇用の拡大に牽引されていた。ちなみに正規雇用の就業者は、4月調査まで前年同月差で増加していた。これまでの緩やかな景気回復の中で人手不足の基調が続いていたことを読み取ることができる。

そのような状況下、最初にコロナショックの影響として捕捉されたのは、就業者の中の休業者の増加であり、その中心にいたのは非正規雇用者であった。非正規雇用の休業者（実数）は3月調査において急増し、4月調査では300万人に達した。また、就業者も4月調査では前年同月差でマイナス97万人となった。多くの非正規雇用者がこの時点で仕事を離れたのである。

5月調査では、非正規雇用の休業者（実数）は209万人へ減少する。そのことに後押しされて、非正規雇用の従業者（実数）は4月から5月にかけて117万人増加し、就業者（実数）も同時期に26万人増加した。非正規雇用の回復の兆しが見えたのである。しかし、6月調査を紐解くと、実数ベースで休業者の減少、従業者の増加の傾向は続いているものの、就業者は1万人減少した。結局、非正規雇用の就業者は前年同月差でマイナス104万人となっており、コロナ感染拡大前から通観すると、非正規雇用の規模は縮小したように見える。

これに対し、4月調査まで前年同月差で増加していた正規雇用の就業者は、5月調査で同マイナス1万人となり、少し遅れてコロナショックの影響が表われ始めたかに見えた。しかし、6月調査では同プラス30万人、実数でも5月と比べて27万人増加した。

表1 従業上の地位・雇用形態別にみた就業者数・休業者数・従業者数（実数、万人）

実数	就業者 計	自営等	役員	正規	非正規	(就業者のうち) 休業者					(就業者のうち) 従業者				
						計	自営等	役員	正規	非正規	計	自営等	役員	正規	非正規
2020年1月	6,687	628	352	3,516	2,149	194	31	8	82	67	6,493	597	344	3,434	2,083
2月	6,691	626	337	3,530	2,159	196	27	7	86	70	6,494	600	330	3,444	2,088
3月	6,700	650	352	3,506	2,150	249	27	7	89	118	6,451	622	346	3,418	2,032
4月	6,628	662	341	3,563	2,019	597	70	23	193	300	6,032	592	318	3,370	1,719
5月	6,656	695	340	3,534	2,045	423	57	19	126	209	6,232	638	320	3,408	1,836
6月	6,670	694	323	3,561	2,044	236	34	10	83	99	6,434	660	313	3,478	1,945

資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）」より。表2においても同じ。

注：「就業者」、「(就業者のうち) 休業者」、「(就業者のうち) 従業者」のいずれにおいても、「従業上の地位不詳」の回答者がいるため、「自営等」～「非正規」の4つの区分を合計しても「計」に一致しない。表2においても同じ。

表2 従業上の地位・雇用形態別にみた就業者数・休業者数・従業者数（前年同月差、万人）

前年同期差	就業者 計	自営等	役員	正規	非正規	(就業者のうち) 休業者					(就業者のうち) 従業者				
						計	自営等	役員	正規	非正規	計	自営等	役員	正規	非正規
2020年1月	59	3	27	42	▲5	8	4	1	5	▲2	52	▲2	25	37	▲3
2月	35	▲25	18	44	2	19	5	0	8	8	16	▲29	19	36	▲7
3月	13	▲40	19	67	▲26	31	4	0	▲2	27	▲18	▲45	20	69	▲53
4月	▲80	▲32	▲2	63	▲97	420	48	16	113	240	▲498	▲81	▲18	▲51	▲337
5月	▲76	▲2	▲11	▲1	▲61	274	40	12	57	161	▲351	▲42	▲24	▲58	▲222
6月	▲77	9	▲21	30	▲104	90	18	4	14	48	▲167	▲9	▲25	16	▲152

それと並行して、完全失業率（季節調整値）も4月調査で2.6%、5月調査で2.9%と上昇したところ、6月調査では2.8%と低下した。失業者の内訳を見るに、「主にしていく仕事」を探している人の増加も止まった⁵。

すなわち、非正規雇用について言うと、広範な休業要請や営業自粛に伴い真っ先に雇用のバッファとしての役割を果たして労働時間・人数調整の対象となり、5月調査の時点では緊急的な調整が一巡して雇用量が回復し始めたかに見えたが、結局、6月調査の段階でその水準は元に戻っていなかった。そのため、正規・非正規を合わせた雇用量もコロナ感染拡大前の水準に戻っていない。他方、5月以降になって要員水準の見直しが少しずつ始まったかに見えた正規雇用については、6月調査の時点での雇用量を見る限り、底堅さを示している。

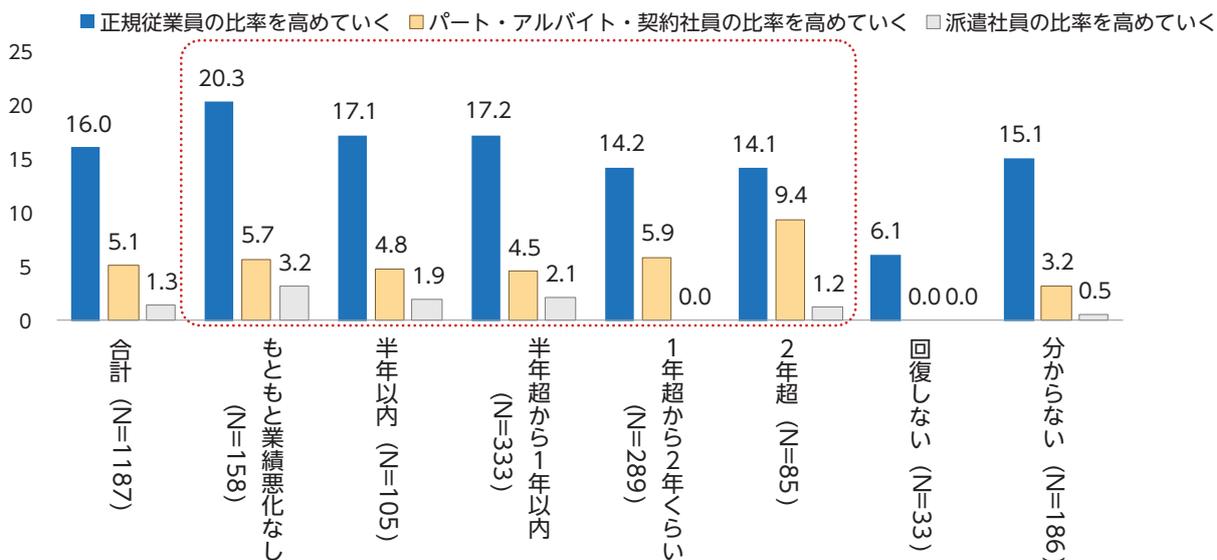
ところで、雇用調整のタイミングを遅らせ、程度を和らげたという意味で、企業や正規雇用者は、雇用のバッファとしての非正規雇用者により恩恵を受けたと言える。この経緯のもとで、企業は今後の雇

用ポートフォリオについてどう考えているのだろうか。図1は、JILPTが6月上旬に実施した「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」から、業績の回復見込みと今後の人材活用の方向性（一部の選択肢のみ抜粋）の関係を示したものである⁶。

左端の「合計」を見ると、人手不足の基調を反映してか、「正規従業員の比率を高めていく」（16.0%）が「パート・アルバイト・契約社員の比率を高めていく」（5.1%）や「派遣社員の比率を高めていく」（1.3%）を上回っている。長期的にみて人手不足であることが間違いない中、意図的な非正規化によってコロナショックを乗り切ろうと考えている企業は、現時点では少ないと言える。

しかし、赤字部分が示すように、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。また、図表は省略するが、「外部委託化（アウトソーシング）

図1 業績の回復見込み別にみた今後の人材活用の方向性(複数回答(一部の選択肢のみ抜粋)、%)



資料出所: JILPT「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」(2020年6月実施)より筆者が作成。

注: 今後の事業継続について「分からない」と回答した企業等106社は、集計から除外。

を進める」と回答した企業が、「合計」で7.8%、「2年超」で11.8%あり、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員等による非正規化の可能性を上回っている点にも注意が必要である。外部委託の具体的な形態は不明であるが、その形態次第では(仮に、雇用と自営の中間的な働き方が少なからず念頭に置かれているならば)、実質的な雇用ポートフォリオに影響を与える可能性があるだろう。

断るまでもなく、単月の調査結果、1回限りのアンケート調査結果に一喜一憂するのは禁物である。また、ここでの見解は現時点で得られるデータに基づくものであって、実際にはデータへの反映にタイムラグを伴いながら、事態が別の方向に向かっている可能性もある。周知のように、7月に入ってからコロナ感染者が急増し、経済の先行きがいっそう見通しにくくなった事実を踏まえるならば、足元では、非正規雇用だけでなく正規雇用についても抑制圧力が強まり、雇用ポートフォリオの修正を検討する企業も増えているかもしれない。

脚注

- 1 高橋康二(2020)緊急コラム「正規・非正規雇用とコロナショック—休業が明けた非正規雇用、伸びが止まった正規雇用—」を参照。
- 2 2020年6月実施「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」。調査対象はインターネット調査会社のモニター登録企業3000社であり、有効回収数は1293社(有効回収率43.1%)である。調査実施概要の詳細および結果速報は、JILPT中井雅之による記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(5月調査・連続パネル個人調査)』を参照。この場を借りて、データを提供して下さった中井氏に御礼を申し上げる。

- 3 「休業者」は、「仕事をしながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、(1)雇用者で、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者、(2)自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者」を指している。本稿の表では、6月調査「追加参考表」の「休業者」および各月基本集計の第Ⅱ-4表で「月末1週間の就業日数」が0日の者の人数を用いた。「従業者」は「調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事を1時間以上した者」を指している。
- 4 同調査では、毎月月末一週間の状態についてたずねている。それゆえ、本稿において「○月調査」と言う時には、○月の最終週の状態をあらわしている。
- 5 完全失業者のうち、「かたわらにしてい仕事」を探している人は4月調査、5月調査、6月調査でそれぞれ35万人、34万人、34万人であるのに対し、「主にしてい仕事」を探している人はそれぞれ145万人、154万人、152万人である。
- 6 業績の回復見込みの設問は、「今後(緊急事態宣言解除後)の見通しについてお聞きします。貴社の業績はいつ頃から回復して元の水準に戻る見込みですか。あるいは回復しないとお考えですか。」である。

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—

総務部長 中井 雅之

2020年9月2日（水曜）掲載

9月1日に公表された7月の主な雇用関係指標をみると、有効求人倍率¹は前月より0.03ポイント悪化して1.08倍となり、完全失業率は前月より0.1ポイント悪化して2.9%となっている。また、就業者数は前年同月差では76万人減と4か月連続の減少となっているが、季節調整値で前月と比較すると3か月連続の増加となっており²、雇用情勢は厳しい状況が続いているものの、小康状態にあるように見える。

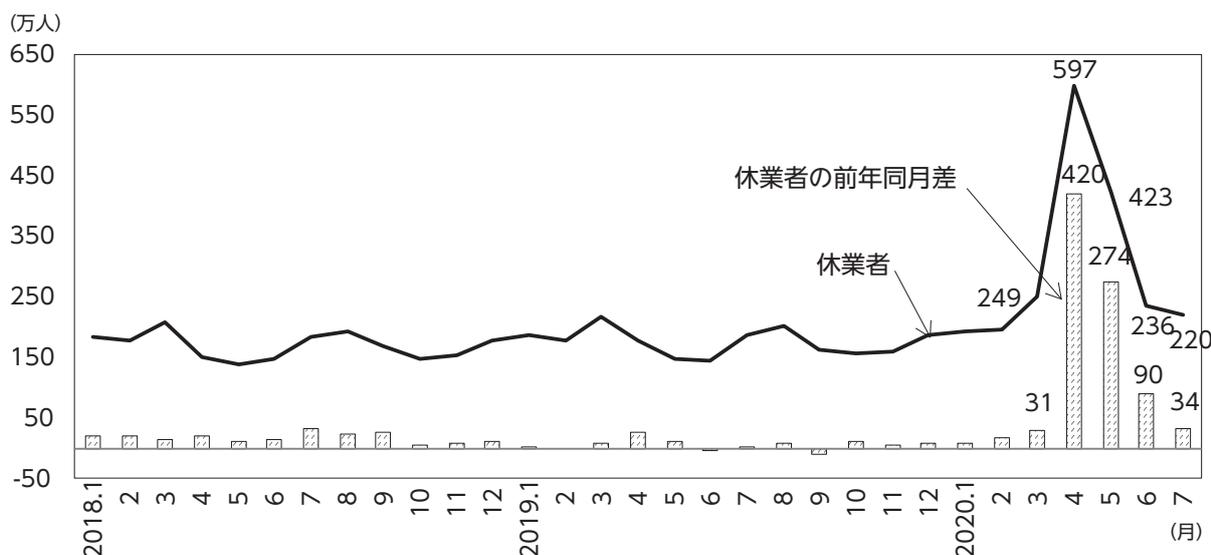
新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて緊急事態宣言が出された4月に激増した休業者³については、5月、6月と大幅に減少した後、7月は前月より16万人減の220万人となっている。前年同月差

では34万人増まで縮小し、5月末の緊急事態宣言解除後、経済活動が徐々に再開されてきたことに伴い、休業者の水準も緊急事態宣言以前の状態に戻りつつあると考えられる（図表1）。

就業者から休業者を差し引いた従業者は、7月には前月より1万人増の6435万人となっているが、前年同月差でみた減少幅は前月よりも57万人縮小しており⁴、休業者から従業者に移る動き⁵が続いていると考えられる（図表2）。

こうした動きもあり、7月の月末一週間の活用労働量（労働ニーズ）⁶を前年同月と比較すると5.3%減と、減少幅は6月より1.6ポイント縮小している。

図表1 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：休業者とは、就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

図表 2 就業状態の比較 (2020年4~7月と2019年4~7月)

	2020年				2019年				前年同月差				前年同月比 (%)			
	7月	6月	5月	4月	7月	6月	5月	4月	7月	6月	5月	4月	7月	6月	5月	4月
15歳以上人口 (万人)	11,086	11,086	11,084	11,080	11,096	11,093	11,093	11,089	-10	-7	-9	-9	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1
就業者 (万人)	6,655	6,670	6,656	6,628	6,731	6,747	6,732	6,708	-76	-77	-76	-80	-1.1	-1.1	-1.1	-1.2
うち従業者 (万人)	6,435	6,434	6,233	6,031	6,545	6,601	6,583	6,531	-110	-167	-350	-500	-1.7	-2.5	-5.3	-7.7
うち休業者 (万人)	220	236	423	597	186	146	149	177	34	90	274	420	18.3	61.6	183.9	237.3
完全失業者 (万人)	197	195	198	189	156	162	165	176	41	33	33	13	26.3	20.4	20.0	7.4
非労働力人口 (万人)	4,224	4,210	4,221	4,253	4,200	4,174	4,184	4,195	24	36	37	58	0.6	0.9	0.9	1.4
週間就業時間 (時間)	36.7	36.6	36.1	33.3	38.1	38.3	38.3	34.1	-1.4	-1.7	-2.2	-0.8	-3.7	-4.4	-5.7	-2.3
週間就業日数 (日)	4.7	4.8	4.7	4.3	4.8	4.9	4.9	4.3	-0.1	-0.1	-0.2	0	-2.1	-2.0	-4.1	0.0
活用労働量 (万人×時間)	236,165	235,484	225,011	200,832	249,365	252,818	252,129	222,707	-13,200	-17,334	-27,118	-21,875	-5.3	-6.9	-10.8	-9.8
就業率 (%)	60.0	60.2	60.1	59.8	60.7	60.8	60.7	60.5	-0.6	-0.7	-0.6	-0.7	-	-	-	-
稼働率 (%)	58.0	58.0	56.2	54.4	59.0	59.5	59.3	58.9	-0.9	-1.5	-3.1	-4.5	-	-	-	-

資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

注 1: 従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者。

注 2: 休業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をしなかった者。

注 3: 週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

注 4: 活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注 5: 就業率は、就業者数を 15 歳以上人口で割った比率。稼働率は、従業者数を 15 歳以上人口で割った比率として計算。

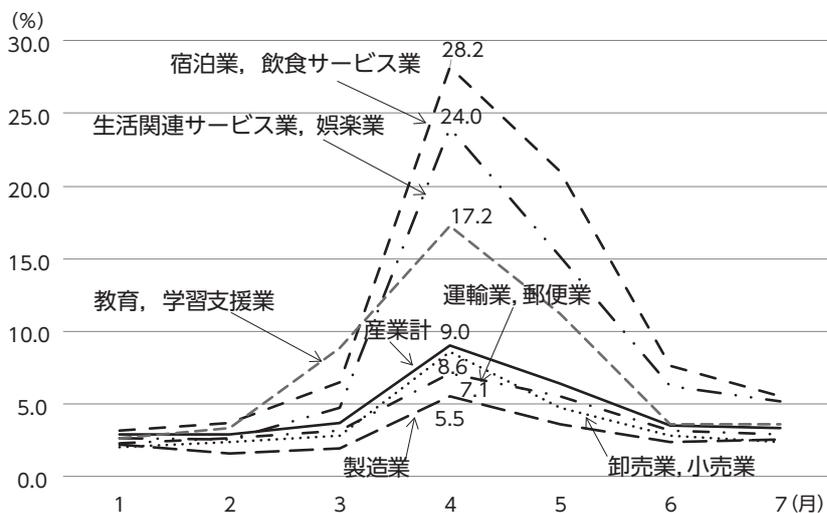
ところで、緊急事態宣言による経済活動抑制の影響は産業別に異なっていたことから、休業者の動向として、産業別に就業者に占める休業者の割合を休業者比率として、その推移をみたのが以下の図表 3 である。

これによると、産業計の休業者比率は 3 月の 3.7% から 4 月には 9.0% と大幅に上昇したが、宿泊業、飲食サービス業では 28.2%、生活関連サービス業、娯楽業では 24.0%、教育、学習支援業では 17.2% と特に上昇幅が大きかった。

その後、5月から7月にかけて各産業で休業者比率の低下がみられ、7月には3月以前の状態に戻りつつあるが、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業では他の産業と比較して高めとなっている。

このような休業者の増加を支えたのが雇用調整助成金⁷などの政府の支援策⁸と考えられる。8月28日時点における雇用調整助成金の支給決定件数は約86.6万件、支給決定額は約1.1兆円となり、過去に最も活用されたリーマンショック時の実績⁹を既に大幅に上回っている。

図表 3 産業別休業者比率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：休業者比率は就業者に占める休業者の割合として計算。

緊急事態宣言解除後、経済活動が徐々に再開されてきたが、6月末から再び感染者数が増加する¹⁰など難しい局面が続いており、経済環境も2020年4~6月期の実質GDP成長率がマイナス7.8% (年率換算でマイナス27.8%) となるなど、厳しい状況にある¹¹ことも反映して、雇用環境も当面厳しい状況が続くことが考えられる。そうした中、雇用者の動きを性別、正規・非正規別にみ

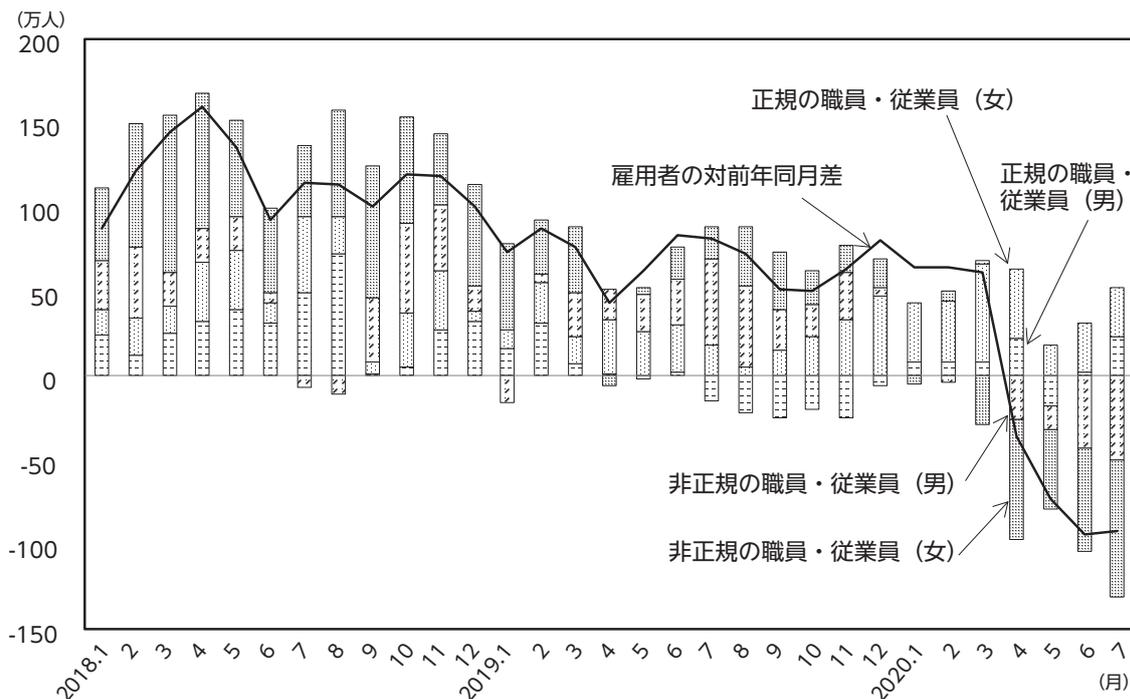
ると、**図表4**のようになっている。

これによると、雇用者数も就業者数同様に、前年同月と比較して7月まで4か月連続で減少しているが、男女とも正規の職員・従業員が概ね増加している一方、非正規の職員・従業員は減少を続けるという対照的な動きとなっており、特に、女性の非正規

の職員・従業員の減少数が目立っている¹²。

完全失業率を男女別にみると（**図表5**）、女性の失業率は男性よりも低い水準となっているが、7月は男性の失業率が0.1ポイント低下して3.0%となった一方、女性では0.2ポイント上昇して2.7%となり、両者の差が縮まった。

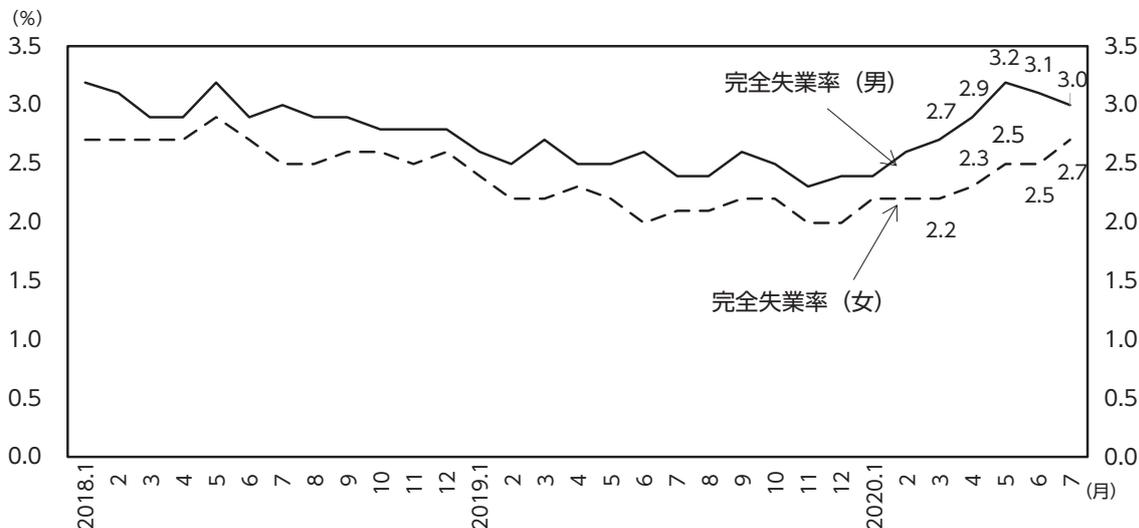
図表4 正規・非正規別雇用者の対前年同月差の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：雇用者には役員も含まれるため、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員の対前年同月差を合計しても、雇用者の対前年同月差とは一致しない。

図表5 男女別完全失業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

この背景として、非正規を中心に相対的に女性の多い産業が厳しい状況になっているため¹³、女性の方がより雇用面での影響を受けていることが想定され¹⁴、厳しい経済環境が続くと見込まれる中、今後も注視が必要である。

当機構では、新型コロナウイルスの雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているの、そちらもご覧いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響）。

脚注

- 1 ハローワーク（公共職業安定所）で受け付けた、有効期間内（原則受け付けた月から翌々月の末日まで。有効求職者については失業給付の受給期間は有効期間に含まれるなどの例外もある）の企業からの求人と仕事を求める求職者の割合を示す指標。1倍を上回ると求人超過（人手不足）となり、下回ると求職超過となる。
- 2 就業者数を季節調整値でみると、4月に107万人減となった後、5月4万人増、6月8万人増、7月11万人増となっている。
- 3 緊急コラム「新型コロナの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—」（2020年5月29日）参照。
- 4 総務省「労働力調査」追加参考表「就業者及び休業者の内訳」参照。 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202007sankou.pdf>
- 5 緊急コラム「新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後—休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き—」（2020年6月30日）参照。
- 6 従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算しており、必要な経済活動を行うための労働ニーズ（労働需要）が顕在化した労働量とみなすことができる。
- 7 雇用調整助成金の特例の内容と支給実績は雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html を参照。また、雇用調整助成金については、「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、新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT）も参照。
- 8 月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料（令和2年8月27日）により、主な支援策の利用状況を見ると、「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、各々利用が進んでいることが分かる。 <https://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei/2020/08kaigi.pdf>
- 9 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6538億円、

2010年度約3249億円となっている。

- 10 国内の発生状況は次のページなどで情報発信されている。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html>
- 11 7月の鉱工業生産指数が前月比8.0%上昇と2か月連続で上昇するなどの動きもある。
- 12 正規・非正規別の雇用動向の分析として、高橋康二緊急コラム「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）—」が参考になる。
- 13 2020年7月における産業計の雇用者における女性比率は45.0%、非正規比率は34.3%、女性非正規雇用比率は23.3%となっているのに対し、宿泊業、飲食サービス業の女性比率は62.1%、非正規比率は71.8%、女性非正規雇用比率は53.0%、生活関連サービス業、娯楽業の女性比率は60.5%、非正規比率は54.2%、女性非正規雇用比率は40.1%となっている。
- 14 コロナショックの女性への影響については、周燕飛 JILPT リサーチアイ第38回「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」で詳細に分析している。

雇用維持スキームの行方—欧米各国の出口戦略

副所長 天瀬 光二

2020年10月9日（金曜）掲載

新型コロナウイルスとの闘いのエンドロールはまだ見えない。感染者数を表すグラフは、増加と減少を繰り返しながらなかなかゼロには近づかず、2020年という特別な年の年末だけが足早に近づいてくる（図1）。感染者数が依然増減を繰り返す現状においては、経済をフル稼働させるわけにはいかない。感染者数を横目で睨みながらの経済再開は、まさにブレーキを踏みながらアクセルを踏むことに等しく、どの国も難しい対応を迫られている。ウィズコロナの期間が長期化するに連れ、財源問題を含むさまざまな問題も生じているようだ。各国はここにきて、雇用のカンフル剤として用いた雇用維持スキームの出口を模索し始めている。それぞれの状況を反映して各国の雇用対策はどこに向かうのだろうか。

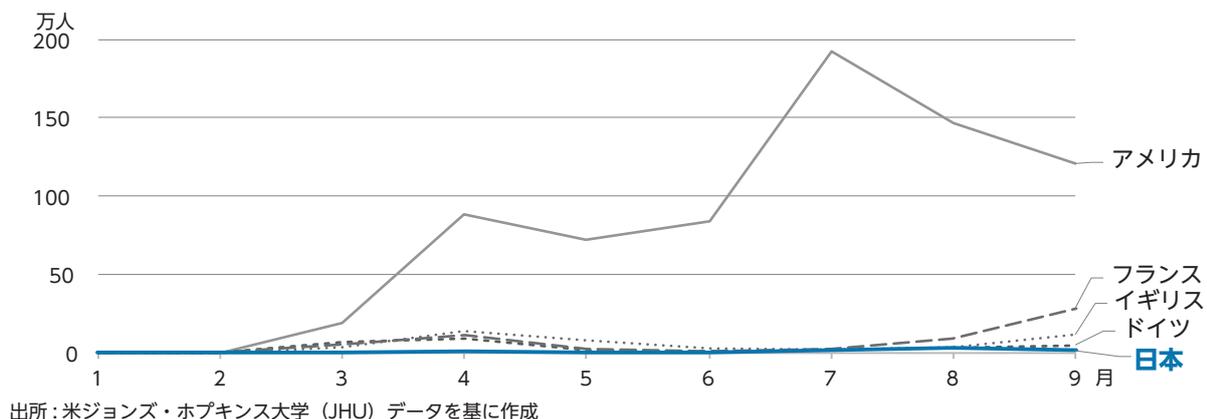
「操短手当」特例措置を最長で21年末まで延長【ドイツ】

ドイツの雇用維持スキームは、「操業短縮手当（操

短手当 Kurzarbeitergeld, KuG）」と呼ばれるもので1969年創設された。わが国の雇用調整助成金のモデルとしても知られる。従来から失業の抑制や企業内の技能維持に役立ってきた。特にリーマンショック時には、従来から普及していた「フレックス」や「労働時間口座」等の柔軟な労働時間とこの制度の併用で大量失業を回避、他国に先駆けて景気が回復したため、当時「雇用の奇跡」とも称された¹。

ドイツは、今回のコロナショックにおいても従来の制度をさらに強化することで対応を図っている。感染が急拡大した3月、操業短縮を余儀なくされた企業や従業員を支援するため、従来スキームの支給要件の緩和を決めた。主な緩和の内容は、1) 従来の操短手当の支給要件であった「事業所内の3分の1以上の従業員が対象」を「従業員の10%以上（10分の1以上）が対象」まで対象を拡げ、当該労働者について10%以上の賃金減少があった場合に操業短縮で減少した賃金の一定割合を補填、2) 手当の支給対象を派遣社員にも拡大、3) 操業短縮中の労

図1 各国の新規感染者数推移



働者の社会保険料の雇用主負担分は連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur für Arbeit, BA) が全額肩代わりする、4) 従来の支給要件である「事前に公共職業安定機関への届け出」がなくとも特例で事後申請も可能とし手当支給を2020年3月1日から遡及適用の4点である²。

政府はその後5月、コロナショック克服のため、労働社会分野における様々な追加支援を行うと発表した。中でも注目を集めたのは、特例措置をさらに強化する操短手当補填率の引き上げである。引き上げの対象となったのは、労働時間が通常時の50%以上減少した労働者で、支給開始から3カ月間は、従来通り休業により減少した手取り賃金の60% (子がいる場合は67%) だが、4カ月目からは同70% (子がいる場合は77%)、7カ月目からは同80% (同87%) に引き上げるとした³。なお、補填率が引き上げられても、操業短縮中の労働者の社会保険料の雇用主負担分は連邦雇用エージェンシーが全額償還する。これは2020年までの時限措置で、制度拡充による追加支出額は6億8000万ユーロ程度と見積もられた⁴。

ドイツでは、操短手当の他に、労働協約に基づいて雇用主が独自に追加の賃金補填をする産業もある。しかし、今回のコロナショックによって特に深刻な打撃を受けたホテルやレストラン等のサービス産業では、雇用主による独自の賃金補填を規定した労働協約がない場合が多い。そのため、危機が収束するまでの間、操短手当の補填率を引き上げるべきだとの議論があった。因みに、経済社会研究所 (WSI) が欧州15カ国を対象に操短手当と類似する賃金補填制度を調査したところ、アイルランド、デンマーク、オランダ、ノルウエーの4カ国が補填率100%、オーストリア、イギリス、イタリア、スイスは80%、スペイン、ベルギー、フランスは70%であり、ドイツの60%は調査対象国の中で最低水準であることが判明した。ドイツにおける操短手当の補填率の引き上げは、こうした議論が背景にあったと見られる⁵。

上述の操短手当の特例措置とも言える支援強化策は、5月末の時点では2020年までの時限措置とされていた。しかし、連邦政府はコロナショックが長

期化の様相を呈してきたことから、9月、操短手当の最大支給期間を現状の12カ月から24カ月に延長し、最長で2021年12月末まで手当を受け取れるようにすることを閣議決定した。この延長措置は、2020年12月末までに操業短縮を導入した事業所を対象とする。また、操業短縮中の労働者の社会保険料の雇用主負担分は連邦雇用エージェンシーにより全額償還される。フベルトゥース・ハイル連邦労働社会相はこの支援期間延長に伴う2021年の追加コストを約50億ユーロと見積もっている⁶。

「長期部分的失業制度 (APLD)」でスキームを存続【フランス】

フランスの雇用維持スキームは「部分的失業 (Activité partielle - chômage partiel)」と呼ばれるもので、やはり従前から失業を回避する制度として存在した。景気変動や原材料の調達が困難になる等の要因によって事業の縮小または一時停止を余儀なくされた雇用主に対し、従業員の賃金を一部補填することにより支援、結果従業員の雇用維持を図る。従業員を休業させた場合、雇用主は総額賃金の70% (但し、手取りの最低賃金である1時間当たり8.03ユーロが下限) を支払う義務がある一方、企業に対して失業保険から1時間当たり7.74ユーロ (従業員数251人以上の企業の場合、250人以下の場合は7.23ユーロ) が助成されるという制度である⁷。

今回のコロナショックでは、感染者数が急拡大した3月から従来の制度を大幅に拡充し、最賃水準の労働者には従前賃金の満額を保障するとしただけでなく、手続きを簡素化し、事後申請も可能とするなどの特例措置が設けられた。助成範囲はSMIC (法定最賃) の4.5倍までで、従前賃金の70%を企業が従業員に支払い、企業が支払った賃金の満額が国および失業保険制度から助成されることとなった⁸。この結果制度の利用者は急増し、4月末までに全雇用者の3分の1に相当する880万人にまで達した。制度の拡充によって失業者の急増を回避した一方、失業保険制度を補填する国の負担は、4月25日に成立した第2次補正予算で258億ユーロ (7月30日成立の第3次補正予算では310億ユーロ) にまで膨れ

上がり、特例措置の見直しが労使を交えて検討され、5月11日のロックダウンの解除後、利用条件を段階的に厳格化し、助成水準が順次引き下げられることとなった。

その結果、6月1日からは通常の制度では、企業が支払った賃金の85%（つまり企業負担は15%）を国および失業保険制度から助成される制度に改正された⁹。一方、ロックダウン解除後も引き続き営業が禁止された観光業や外食産業については、これまで通り、企業が支払った賃金の満額を国および失業保険から助成する措置が維持された。さらに、ポストコロナを見据えて失業保険制度を恒久的に維持するという観点から、10月1日からは国と企業の負担割合が見直されることとなった。国および失業保険から企業への助成は60%（85%からの引き下げ）、企業は40%（15%からの引き上げ）を負担する制度が決定された¹⁰。

こうして利用条件を段階的に厳格化する一方で、労使合意を条件として失業（解雇）の回避とともに一定の所得水準を維持する「長期部分的失業制度（APLD: *Activité partielle de longue durée*）」の導入が決まった¹¹。7月1日から導入されたこの制度は、事業所や企業、企業グループレベル、あるいは産業レベルでの労使合意を条件として、一定の所得水準（国および失業保険から85%を助成）を保障する制度である。労使合意には、適用期間、対象となる事業や従業員、労働時間削減の上限、雇用及び職業訓練に関する雇用主の誓約、制度の実施状況を労働組合や従業員の代表組織に対して情報提供する方法などを明記しなくてはならない。制度利用中に経済的理由の解雇が行われた場合、助成金の支給は停止され、雇用主は受給した助成金の全額返還が求められる。

APLDの利用をめぐり、コロナショックで厳しい経営環境下におかれている航空産業を中心に労使合意を目指して労使協議に入る動きが始まっている。例えば航空機部品などを製造するサフランは、航空機需要の激減などの影響を受け、フランス国内の従業員4.5万人のうち1.2万人を削減する必要があると試算されていたが、7月初旬に労使が合意に至り、APLDの活用により解雇が回避されることとなっ

た¹²。同社では2022年末まで制度を利用する予定で、フルタイム換算で6,000人分の労働時間の削減を実施、同時に3,000人を早期退職させることによって、従業員の解雇を回避する計画である。

同制度の利用は、その他金属産業においても検討が進められており、経営者団体・金属産業連合（UIMM）と代表的労働組合のうち民主労働同盟（CFDT）、管理職組合総連盟（CFE-CGC）、労働者の力（FO）の間で同様の合意が産業レベルでは初めて7月30日に成立した¹³。この合意は、2025年第1四半期まで有効で、金属産業の企業のうち、事業所や企業、企業グループにおいて労使合意が締結されていない場合にも拡張適用される。

同制度は、経済的理由の解雇（整理解雇）など大きな損害を与える他の法的措置が回避できるものとして一定の評価がなされているようだ。しかしFOなどは、諸手を挙げて歓迎しているわけではない。労使合意の対象外となる従業員が解雇される可能性が残されていることが大きな懸念材料だとの指摘もある¹⁴。

「雇用支援スキーム（Jobs Support Scheme）」で条件を厳格化【イギリス】

イギリスには従来、従業員の賃金を補填することにより雇用主を救済し雇用を維持しようとするスキームは存在しなかった。しかし今回のコロナショックは、こうしたイギリスの政策スタンスにも変化を与えた。4月20日に導入された「コロナウイルス雇用維持スキーム（Coronavirus Job Retention Scheme）」は、事業に支障が生じた雇用主が従業員を一時帰休（*furlough*）にして休業等の期間における雇用を継続する場合、賃金の8割（月額2,500ポンドが上限）を補填する制度であり、危機に当たり雇用を維持しようという政府の強い姿勢が窺われる。同スキームは導入以降、累計申請件数は6月末までにおよそ110万件、対象労働者数は930万人に達し、申請ベースでの賃金助成の支給額は255億ポンドにのぼった。

しかし6月、感染収束の見込みは立たない。政府

は当初5月までとしていた同スキームの対象期間をとりあえず10月末まで延長すると発表した¹⁵。一方、コロナショックの長期化により経済への影響がじわじわと出始め、財政の負担軽減を図る必要に迫られていた政府は、できるだけ早期に労働者の職場復帰を促すため、8月以降雇用主の負担を段階的に引き上げるとした。

7月に入ると、政府は雇用維持や就労支援、またインフラ整備などを通じた雇用創出策などを盛り込んだ新たな政策パッケージ「雇用のためのプラン」(A Plan for Jobs)を公表する¹⁶。総額で300億ポンドを投じるとしたこの対策パッケージにおける柱の1つは、「雇用維持一時金」(Job Retention Bonus)。これは、雇用維持スキームが10月末に終了することを受け、新型コロナウイルスの影響を受けた企業の従業員を2021年1月まで継続して雇用した場合に、1人当たり1,000ポンドを雇用主に支給するというものであった。政府はこれに最大で94億ポンドの予算を充てた。その後国内の感染状況は次第に落ち着きを見せ、政府は夏ごろから段階的に経済活動の規制や行動制限を緩和し、一部の業種を除いて大半の経済活動の制限を解除するに至った。またこれに合わせ、従来の在宅就業の奨励を取り下げ、8月以降は労働者の職場復帰をさらに促した。しかし、9月に入ると新規感染者数は再び急速な増加に転じる。

9月下旬、政府は景気回復と雇用維持に向けた追加的な施策パッケージ「冬期経済プラン」(Winter Economy Plan)を公表した¹⁷。新型コロナウイルスの感染が再び拡大に転じ対応が長期化する中、企業等への経済的支援の継続と併せて、雇用主への賃金補助策を引き続き実施する方針を打ち出した格好だ。ただし、賃金補助の手法はこれまでとは異なる。10月に終了が予定されている従来のスキームは、新型コロナウイルスの影響を受けた企業が、労働者をまとめた期間休業(一時帰休)させる場合に、休業期間中の賃金の8割を雇用主に補助し、8割の賃金支払いを義務付ける制度として導入された。これに対して、11月に開始予定の新たな「雇用支援スキーム」(Jobs Support Scheme)は、休業者を対象から除外し、短時間就業者に限定する内容となった。通常の労働時間の少なくとも33%以上就

業する労働者を対象に、残りの時間(33%就業する場合は、通常の労働時間のおよそ66%)に相当する賃金の3分の1を政府が補助(月697.92ポンドが上限)、もう3分の1を雇用主が負担するもの。上限額を超えない限り、労働者には通常の労働時間の77%相当以上の賃金が支払われ、うち55%相当分以上が雇用主の負担となる。実施は、2021年4月までの6カ月間、適用対象¹⁸は、全ての中小企業と、コロナの影響により売上高が3分の1以上減少した大規模企業とした。なお、自営業者についても所得補償スキーム(Self-Employed Income Support Scheme)が引き続き実施されるものの、これも支給水準について引き下げが行われた。従来は、月平均収入の7割を3カ月分まで、合計で6,570ポンドを上限として支給¹⁹していたが、新たに11月から来年4月まで(3カ月を単位として2期分)実施されるスキームは、月平均収入の20%を3カ月分、1,875ポンドを上限として支給する。

財務相は新スキームの導入について、感染拡大初期とは異なり、経済活動が再開しつつある今、将来的に存続可能な雇用に補助を限定すべきであり、引き続き一時帰休の状態に置かざるを得ない雇用を維持し続けることは誤りであるとの立場を示している。

「給与保護プログラム(PPP)柔軟化法」で運用も継続には課題【アメリカ】

米ジョンズ・ホプキンス大学の集計によると、アメリカの9月の新規感染者数は120万人で、7月から100万人の大台を維持したままだ(図1)。感染者数が横ばいの傾向にあった5月中旬から、各州はロックダウン(都市封鎖)を段階的に解除し経済活動を段階的に再開させたが、6月下旬から再び感染者数は増加。その後減少傾向にあったものの、最近はまだ増加の兆しをみせるなど増減を繰り返している。さらに、この原稿を執筆している最中には大統領のコロナ感染のニュースが飛び込んできた。大統領選を控え、アメリカの状況は益々混沌としてきたようだ。

アメリカにも従来、連邦レベルでの雇用維持を目

図2 各国の雇用維持スキーム

	危機前から労働時間短縮スキームがあった国	アクセスと範囲を増加させた国	給付額を増加させた国	非典型雇用労働者のためのアクセスを増加させた国	新しい労働時間短縮スキームを作った国
日本	●	●	●	●	
アメリカ	●	●	●		
イギリス					●
ドイツ	●	●	●	●	
フランス	●	●	●	●	
韓国	●	●	●		

出所：OECD 公表データより作成

的に雇用主を救済するスキームはなかった²⁰。しかし、今回のコロナ禍においては、緊急事態に連邦レベルで迅速に対応するため、中小企業での雇用維持を目的とした「給与保護プログラム（Paycheck Protect Program, PPP）」²¹という緊急融資制度が設けられた。この制度は従業員数500人未満の中小企業等に対して、1,000万ドルを上限に、従業員の月間平均給与総額の2.5倍を連邦政府（財務省中小企業庁、SBA）の保証で融資するもの。雇用主は融資を借り入れ後8週間以内の従業員の給与、有給休暇、保険料、家賃、公共料金、住宅ローン利息の支払いなどに充てることができる。満期は5年（後述の「柔軟化法」施行前は2年）で金利は1%である。一定期間、融資を活用して従業員の雇用や給与水準を維持した場合にその返済を免除する仕組みで、雇用維持を目的とした助成金給付としての性質を帯びている。

さらに6月5日には「PPP柔軟化法（Paycheck Protection Program Flexibility Act）」が成立し、返済免除の条件を緩和するなどの措置がとられた。雇用主が融資を借り入れ後従業員の給与等に充当できるとした期間は8週から24週間以内（あるいは2020年12月31日までのどちらか早いほうまで）に拡張され、2月15日時点の雇用者を再雇用できない、又は連邦政府の要請等により事業活動を2月15日以前の活動レベルに戻れないことを文書で証明すれば全額免除されることとなった。

PPPは、無担保、条件によっては返済不要の融資を一定期間、人件費などの固定費、運転資金に充て、コロナ禍の経営危機をしのご手段となることを想定

したものである。対象となる中小企業のニーズは高く、4月3日の受け付け開始時から申し込みが殺到した。当初予算の3,490億ドルは2週間で底をつき、急ぎよ3,100億ドルを追加する立法措置がとられた。法定期限の8月8日に受け付けを締め切ったが、この間、521万件、総額5,250億ドルもの融資を行なった²²。連邦財務長官は「5,100万人の雇用維持に貢献した」との見方を示している²³。ただし、企業による不正受給などの疑惑も一部報じられており、現在政府や議会などではPPPの効果と違法行為の実態について検証が行なわれている。

脚注

- 1 JILPT 海外労働情報 ドイツ（JILPT 招聘研究員 ハルトムート・ザイフェルト）「ドイツの失業対策—「雇用の奇跡」と労働時間—」（2010年3月）https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2010_3/german_01.html
- 2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>), Bundesagentur für Arbeit (<https://www.arbeitsagentur.de/news/coronavirus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>).
- 3 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Kurzarbeit/kurzarbeit.html>).
- 4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/sozialschutzpaket-ii-weitere-hilfen-fuer-arbeitnehmer.html>).
- 5 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_38_2020.pdf), Süddeutsche Zeitung (<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/coronavirus-wirtschaft-news-aktuell-1.4848718>), Focus online (<https://www.focus.de/finanzen/news/vorbild-oesterreich-laendervergleich-zeigt-deutschland-ist->

- in-europa-schlusslicht-beim-kurzarbeitergeld_id_11840450.html**), JILPT 海外労働情報 ドイツ「操業短縮手当の補填率、引き上げへ」(2020年6月)(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/06/germany_01.html)
- 6 Zeit online (<https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-09/coronakrise-finanzhilfen-kurzarbeit-verlaengerung-bundesregierung-2021>).
 - 7 政府公共サービスサイト (Activité partielle : démarches de l'employeur (chômage partiel ou technique) Vérifié le 01 octobre 2020, Avant mars 2020) 参照。(<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23503>)
 - 8 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Activité partielle - chômage partiel, publié le 17.04.20 mise à jour 01.10.20, Quelle compensation financière pour l'employeur qui a recours à l'activité partielle ?) 参照。(<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#indemnité>)
 - 9 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Activité partielle - chômage partiel, publié le 17.04.20 mise à jour 01.10.20, Quel est le taux de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?) 参照。(<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#indemnité>)
 - 10 この開始期日は8月下旬になって11月1日から実施と改められた(政府公共サービスサイト (Chômage partiel : quels seront mes revenus ? Publié le 28 août 2020) 参照。(<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13976>))
 - 11 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Activité partielle de longue durée (APLD), publié le 05.08.20 mise à jour 14.09.20) 参照。(<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld>)
 - 12 « Safran signe un dispositif d'activité partielle de longue durée pour sauver 12.000 postes », Europe 1, 10 juillet, 2020.
 - 13 « Métallurgie: accord sur l'activité partielle de longue durée », Le Figaro, 30 juillet, 2020.
 - 14 « Chômage partiel : voici les nouvelles règles d'indemnisation pour les deux dispositifs », Capital, 24 juin, 2020.
 - 15 JILPT 海外労働情報 イギリス「政府負担を見直し 雇用維持スキームなど延長へ」(2020年6月)(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/06/uk_01.html)
 - 16 同「雇用維持・創出に向けた「雇用のためのプラン」を公表」(2020年8月)(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/08/uk_01.html)
 - 17 同「景気回復と雇用維持に向けた「冬期経済プラン」の公表」(2020年10月)(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/10/uk_01.html)
 - 18 規模を問わず、国内の銀行口座を有し、源泉徴収システムに登録していることが条件。
 - 19 5月の初回実施時には、補助率を8割とし、月2,500ポンドを上限に3カ月分までが支給されたが、8月からの第2回の実施で支給水準が引き下げられた。
 - 20 しかし、主な州には、雇用主が従業員を解雇せずに労働時間を短縮した場合、従業員がその短縮規模に応じた額の失業保険給付を受けられる仕組み(操業短縮補償)が従来からあった。OECDはアメリカを危機前から労働時間短縮スキーム(STC)があった国として区分している(図2参照)。しかしこの制度は全州レベルでの認知度が低く、実質的にはPPPが雇用維持を果たすスキームとして新設されたものと見られる。
 - 21 PPPは2020年3月27日に成立した「コロナウイルス支援・救済・経済安全保障法(The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act, CARES法)」に基づく。
 - 22 中小企業庁ウェブサイト (Paycheck Protection Program) (<https://www.sba.gov/funding-programs/loans/coronavirus-relief-options/paycheck-protection-program>)
 - 23 中小企業庁ウェブサイト (SBA and Treasury Announce Release of Paycheck Protection Program Loan Data) (<https://www.sba.gov/article/2020/jul/13/sba-treasury-announce-release-paycheck-protection-program-loan-data>)

コロナショックの雇用面への影響は、特定の層に集中

—女性、非正規の雇用動向を引き続き注視—

総務部長 中井 雅之

2020年10月9日（金曜）掲載

10月2日に公表された8月の主な雇用関係指標をみると、有効求人倍率¹は前月より0.04ポイント悪化して1.04倍となり、完全失業率は前月より0.1ポイント悪化して3.0%となっている²。

また、就業者数は前年同月差では75万人減と5か月連続の減少となっているが、季節調整値で前月と比較すると4か月連続の増加となっており、徐々に就業機会が戻っているように見える（図表1）。

図表1 雇用関係指標の前月との増減
(季節調整値)

(万人)

	2020年						
	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月
労働力人口	20	16	6	21	-99	-6	7
男	3	25	1	-8	-29	0	4
女	17	-10	6	28	-71	-8	5
就業者	11	11	8	4	-107	-11	3
男	0	29	4	-18	-37	-4	0
女	12	-18	4	21	-70	-8	5
雇用者	13	15	-13	-27	-105	3	23
男	-5	22	-9	-29	-32	5	6
女	18	-7	-1	1	-74	-3	18
完全失業者	9	2	-3	19	6	6	2
男	3	-5	-3	11	7	5	5
女	5	8	0	7	-1	3	-3
非労働力人口	-23	-17	-10	-21	94	3	-4
男	-4	-27	-3	8	27	1	-3
女	-18	11	-8	-28	68	5	-3

資料出所：総務省「労働力調査」

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて緊急事態宣言が出された4月には、労働力人口から非労働力人口に移る動きが見られていたが、その後は労働力人口に戻る動きが続いており、就業者、完全失業者いずれも概ね増加している。

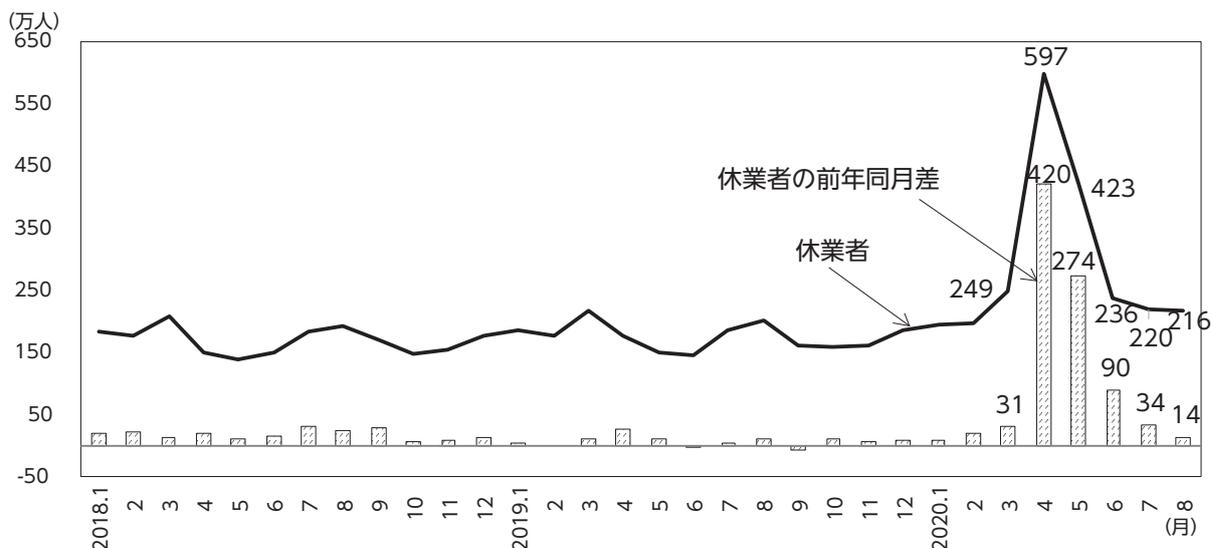
また、4月に激増した休業者³については、5月、6月と大幅に減少した後、8月は前月より4万人減の216万人となり、ほぼ平年の水準に戻っている（図表2）。

就業者から休業者を差し引いた従業者は、8月には前月より25万人増の6460万人となっているが、前年同月差でみた減少幅は前月よりも21万人縮小しており⁴、休業者から従業者に移る動き⁵が続いていると考えられる（図表3）。

こうした動きもあり、8月の月末一週間の活用労働量（労働ニーズ）⁶を前年同月と比較すると3.7%減となり、減少幅は7月より更に1.6ポイント縮小し、労働面からみた経済活動も徐々に戻っているようにも見える⁷。なお、4月以降の活動労働量の減少について、就業者数の減少、休業者数の増加、労働時間の減少により要因分解を行うと（図表4）、特に4、5月における休業者の増加と全体を通した労働時間の減少要因が大きく、就業者数の減少要因を一定程度に抑えていることが見て取れる。

ところで、雇用者の動きを正規・非正規別にみると、8月は正規の職員・従業員は前年同月差38万人増に対し、非正規の職員・従業員では同120万人減と、正規の増加と非正規の減少が3か月続いている。これを男女別にみると、引き続き、女性の非正規の職員・

図表 2 休業者の推移



資料出所: 総務省「労働力調査」

注: 休業者とは、就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

図表 3 就業状態の比較 (2020年4~8月と2019年4~8月)

	2020年					2019年				
	8月	7月	6月	5月	4月	8月	7月	6月	5月	4月
15歳以上人口 (万人)	11,077	11,086	11,086	11,084	11,080	11,091	11,096	11,093	11,093	11,089
就業者 (万人)	6,676	6,655	6,670	6,656	6,628	6,751	6,731	6,747	6,732	6,708
うち従業者 (万人)	6,460	6,435	6,434	6,233	6,031	6,549	6,545	6,601	6,583	6,531
うち休業者 (万人)	216	220	236	423	597	202	186	146	149	177
完全失業者 (万人)	206	197	195	198	189	157	156	162	165	176
非労働力人口 (万人)	4,188	4,224	4,210	4,221	4,253	4,177	4,200	4,174	4,184	4,195
週間就業時間 (時間)	37.1	36.7	36.6	36.1	33.3	38.0	38.1	38.3	38.3	34.1
週間就業日数 (日)	4.8	4.7	4.8	4.7	4.3	4.8	4.8	4.9	4.9	4.3
活用労働量 (万人×時間)	239,666	236,165	235,484	225,011	200,832	248,862	249,365	252,818	252,129	222,707
就業率 (%)	60.3	60.0	60.2	60.1	59.8	60.9	60.7	60.8	60.7	60.5
稼働率 (%)	58.3	58.0	58.0	56.2	54.4	59.0	59.0	59.5	59.3	58.9
	前年同月差					前年同月比 (%)				
	8月	7月	6月	5月	4月	8月	7月	6月	5月	4月
15歳以上人口 (万人)	-14	-10	-7	-9	-9	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1
就業者 (万人)	-75	-76	-77	-76	-80	-1.1	-1.1	-1.1	-1.1	-1.2
うち従業者 (万人)	-89	-110	-167	-350	-500	-1.4	-1.7	-2.5	-5.3	-7.7
うち休業者 (万人)	14	34	90	274	420	6.9	18.3	61.6	183.9	237.3
完全失業者 (万人)	49	41	33	33	13	31.2	26.3	20.4	20.0	7.4
非労働力人口 (万人)	11	24	36	37	58	0.3	0.6	0.9	0.9	1.4
週間就業時間 (時間)	-0.9	-1.4	-1.7	-2.2	-0.8	-2.4	-3.7	-4.4	-5.7	-2.3
週間就業日数 (日)	0.0	-0.1	-0.1	-0.2	0.0	0.0	-2.1	-2.0	-4.1	0.0
活用労働量 (万人×時間)	-9,196	-13,200	-17,334	-27,118	-21,875	-3.7	-5.3	-6.9	-10.8	-9.8
就業率 (%)	-0.6	-0.6	-0.7	-0.6	-0.7	-	-	-	-	-
稼働率 (%)	-0.7	-0.9	-1.5	-3.1	-4.5	-	-	-	-	-

資料出所: 総務省「労働力調査」より作成。

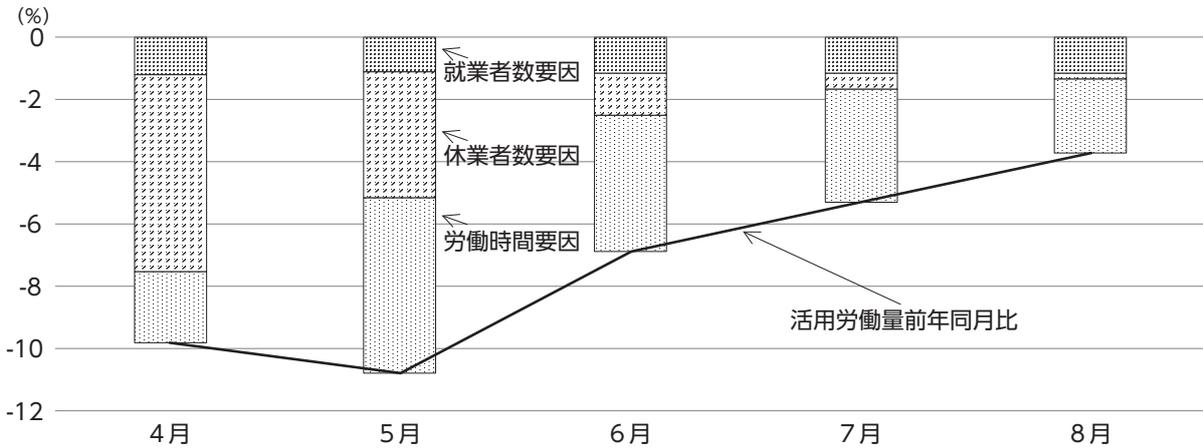
注 1: 従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者。注 2: 休業者は就業者のうち調査期間中に少しも仕事をしなかった者。

注 3: 週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

注 4: 活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注 5: 就業率は、就業者数を15歳以上人口で割った比率。稼働率は、従業者数を15歳以上人口で割った比率として計算。

図表4 活用労働量（労働ニース）の前年同月比の要因分解（2020年）



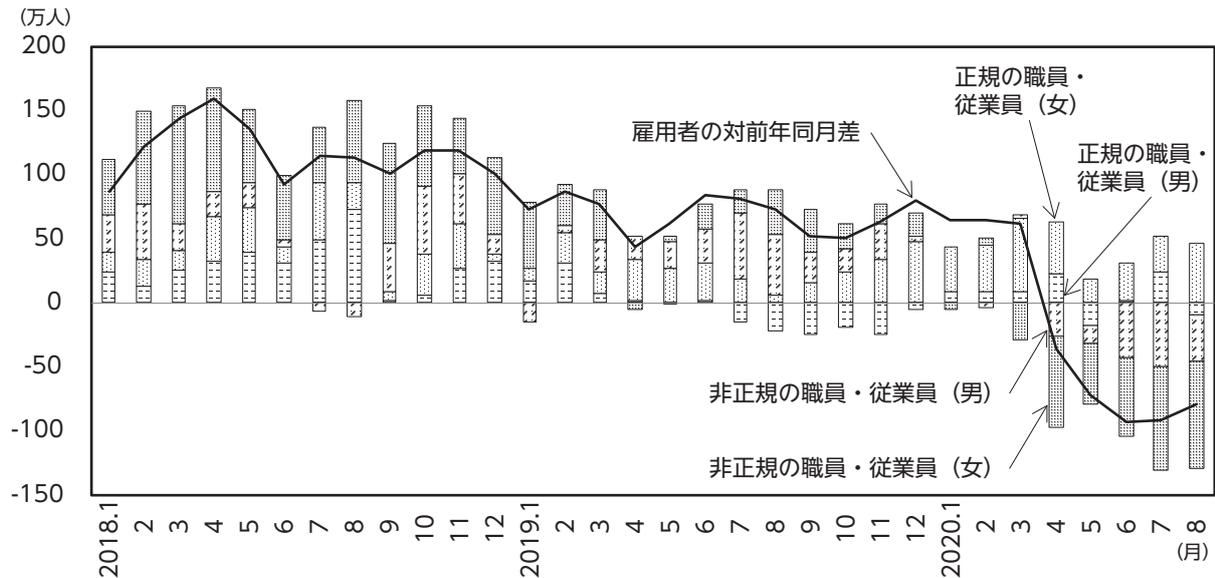
資料出所：総務省「労働力調査」により作成

注1：活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注2：従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者、休業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をしなかった者である。このため、従業者数の増減は、就業者数と休業者数の増減によって説明できる。

注3：週間就業時間は月末一週間の就業時間であり、出勤日数や所定労働時間の増減等の影響を受ける。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

図表5 正規・非正規別雇用者の対前年同月差の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：雇用者には役員も含まれるため、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員の対前年同月差を合計しても、雇用者の対前年同月差とは一致しない。

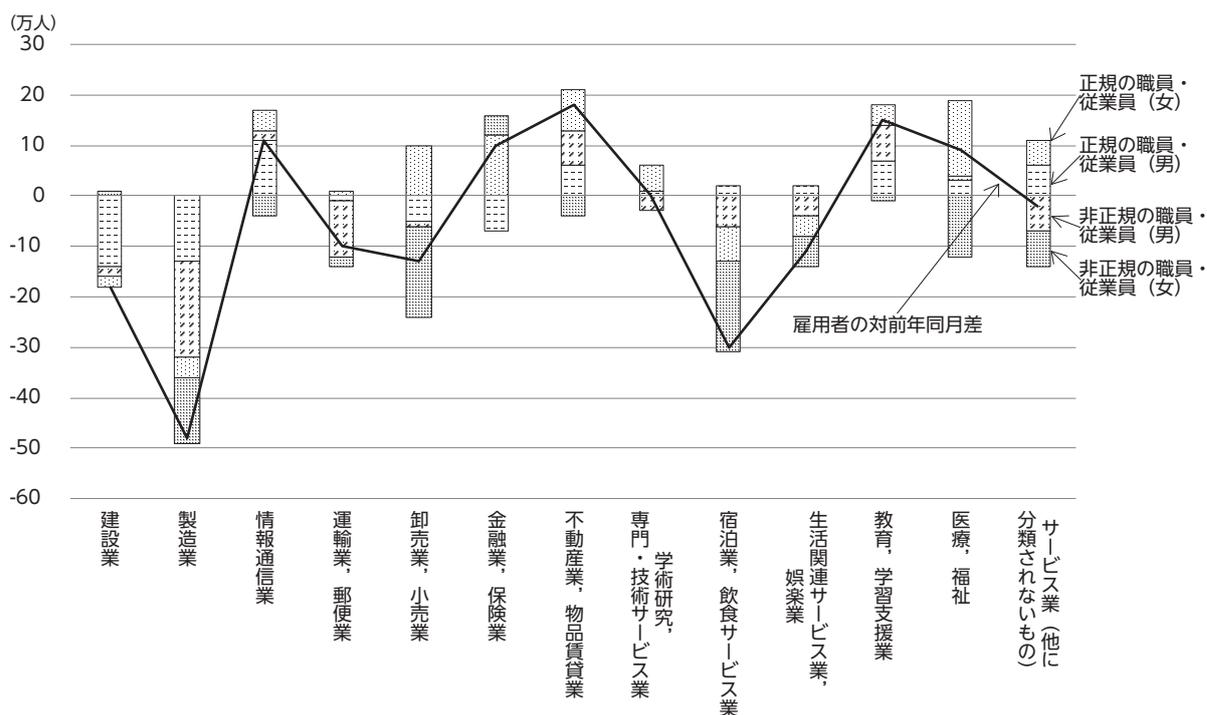
従業員の減少数が目立っている（図表5）⁸。

この動きを8月について産業別にみると（図表6）、産業毎に差異があり、不動産業、物品賃貸業、教育、学習支援業、情報通信業、金融業、保険業、医療、福祉などでは前年同月と比較して増加しているが、製造業、宿泊業、飲食サービス業、建設業、卸売、小売業、生活関連サービス業、娯楽業、運輸業、郵便業などで減少している。

総じて、増加している産業においては、正規により増加している傾向がある。一方、減少している産業においては、非正規により減少している傾向があり、特に、宿泊業、飲食サービス業、卸売、小売業、製造業などにおいて女性非正規の減少が目立ち、また、製造業では男性非正規の減少も目立っている。

完全失業率を男女別にみると（図表7）、女性の失業率は男性よりも低い水準となっているが、8月は

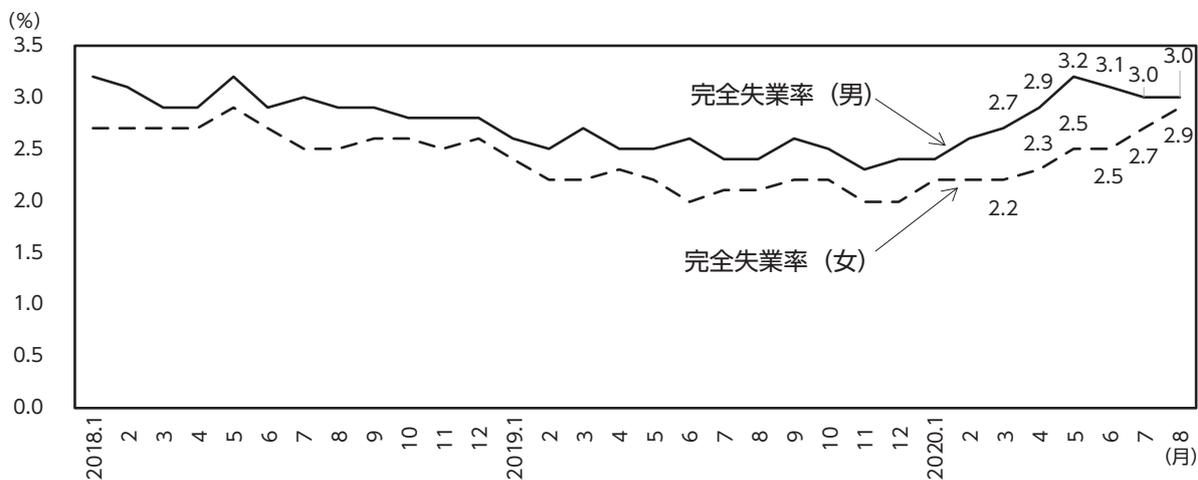
図表6 産業別雇用者数の対前年同月差の男女、正規・非正規別にみた要因(2020年8月)



資料出所：総務省「労働力調査」

注：雇用者には役員も含まれるため、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員の対前年同月差を合計しても、雇用者の対前年同月差とは一致しない。

図表7 男女別完全失業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

男性の失業率が3.0%と前月から横ばいになったのに対し、女性では0.2ポイント上昇して2.9%となり、両者の差が0.1ポイントにまで縮まった。

今回の新型コロナウイルスの影響については、対人業務が中心の産業を始め、大きな影響を受ける分野とそれ以外の分野の差が大きいことが指摘されているが、雇用面においても女性、非正規といった層

への影響が統計上も現れており、今後も懸念される⁹。

当機構では、新型コロナウイルスの雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているの、そちらもご覧いただきたい(統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響)。

脚注

- 1 ハローワーク（公共職業安定所）で受け付けた、有効期間内（原則受け付けた月から翌々月の末日まで。有効求職者については失業給付の受給期間は無効期間に含まれるなどの例外もある）の企業からの求人と仕事を求める求職者の割合を示す指標。1 倍を上回ると求人超過（人手不足）となり、下回ると求職超過となる。
- 2 完全失業率が 3% 台となったのは、2017 年 5 月の 3.1% 以来、3 年 3 か月ぶり。
- 3 緊急コラム「新型コロナの労働市場インパクト―失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は 1 割の減少―」（2020 年 5 月 29 日）参照。
- 4 総務省「労働力調査」追加参考表「就業者及び休業者の内訳」参照。 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202008sankou.pdf>
- 5 緊急コラム「新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後―休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き―」（2020 年 6 月 30 日）参照。
- 6 従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算しており、必要な経済活動を行うための労働ニーズ（労働需要）が顕在化した労働量とみなすことができる。
- 7 内閣府「月例経済報告（令和 2 年 9 月）」（9 月 24 日）（<https://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei/2020/0924getsurei/main.pdf>）では、雇用情勢については「感染症の影響により、弱い動きとなっているなかで、雇用者数等の動きに底堅さもみられる」と上方修正されている。また、日本銀行「第 186 回 全国企業短期経済観測調査（日銀短観）」（2020 年 9 月）（<https://www.boj.or.jp/statistics/tk/gaiyo/2016/tka2009.pdf>）によると、全国企業の 9 月の業況判断 DI（「良い」―「悪い」）は -28 と 6 月期より 3 ポイント改善し、先行き（12 月）も 1 ポイント改善する見込みとなっており、雇用人員判断 DI は、3 月（-28）から 6 月（-6）にかけて大幅に雇用の不足感が後退したが、9 月は横ばいの -6 となり、先行き（12 月）は -10 と、再び不足感が強くなる見通しとなっている。
- 8 緊急コラム「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）参照。
- 9 コロナショックの女性への影響については、周燕飛 JILPT リサーチアイ第 38 回「コロナショックの被害は女性に集中―働き方改革でピンチをチャンスに―」及び JILPT リサーチアイ第 47 回「コロナショックの被害は女性に集中（続編）―雇用回復の男女格差―」で詳細に分析している。

韓国プラットフォーム配達労働に関する 画期的な協約

労使関係部門 統括研究員 呉 学殊

2020年10月21日（水曜）掲載

2020年10月6日、韓国で画期的なことが起きた。新型コロナウイルスの影響で世界中に急拡大しているプラットフォーム配達労働に関する労使の協約が締結されたのである。なぜ画期的なのかをいくつかの文脈でみてみることにする。

協約締結の画期的な側面

まず、第1に、労使が自律的に協約を締結したことである。労使対立が激しいとされている韓国で、労使が相手を認めて意見の対立を縮めて自ら合意に達することは容易いことではない。しかも個別企業の枠を越えればもっとそうである。今回、協約の締結者は、プラットフォーム配達産業レベルの労使であったので、なお一層画期的なものであった。

韓国では大統領直属の政労使協議機関として「経済社会労働委員会（「経社労委」という。）」があり、今年5月には同委員会に「デジタルプラットフォーム労働：配達業種分科委員会」が発足し、7回の会議を重ねている。一方、プラットフォーム配達産業の労使代表（各4人）が学識経験者（3人）を入れて「プラットフォーム労働代案をつくるための社会的対話フォーラム」を3月に結成し、6か月間自律的に協議を重ねて、同分科委員会の結論が見通せない中、協約を締結したのである。韓国では、政府が労使を説得して歩み寄らせて合意をみることが多いことから、本格的な「初めての労使自律協約締結」と言われている。

第2に、労使の相互尊重である。今回の協約は、労使の相互尊重があって可能な協約締結であった

が、その姿勢が「総則」に次のように示されている。すなわち、「労働組合は供給者、消費者、従事者の効用を増進させるというプラットフォームの順機能と企業の経営上の権限を尊重し、企業は従事者が労働組合を自由に結成して活動する権利を保障し、団体交渉の主体として労働組合を尊重する。」相互尊重の面で、特に重要であったのは、プラットフォーム事業主が「透明事業主」から「実物事業主」となったことである。プラットフォーム事業では、それを運営する事業主が誰なのかよくわからないことが多く、事業主が実存してもよく見えない「透明事業主」である。その要因の1つは、労働者（「個人事業主」）からの使用者性認定要求を免れるためである。すなわち、労働者を雇用する雇用主ではないことを示し、雇用主に課されている様々な労働法などの義務を回避したいからである。にもかかわらず、今回は堂々と自分の存在を認める形で協約の締結者として事業主が現れたのである。

同協約に署名したのは、プラットフォーム配達業界の大手企業3社¹（日本のウーバーイーツのような企業）と業界団体²、労働組合側は民主労総の産別組織であるサービス連盟³とライダーユニオン（独立系）⁴である。同3社のプラットフォーム配達従事者は約7万5000人にのぼり、同協約の適用を受けることになる。その人数は同業界の約半数の従事者に及ぶ。

第3に、個人加盟ユニオンおよび複数組合の協約参加容認である。前記のとおり、協約締結に参加した労働側はサービス連盟とライダーユニオンである。韓国ではライダーユニオンのような個人加盟ユ

ニオンと産別組合・企業別組合が併存し、後者の組合員数が多い場合には前者を排除することが一般的である。しかし、企業側と過半数組合のサービス連盟がライダーユニオンの協約交渉・締結参加を認めたのである。なお、企業別組合ではないサービス連盟とライダーユニオンの両方を交渉・協約締結の相手として認めたのもかなり画期的なことである。

第4に、親会社の使用者性の認定である。今回の協約を締結した業界最大手企業は(株)「優雅な兄弟達」である。しかし、配達員との配達委託契約などを行っているプラットフォーム配達運営会社は同社の子会社である(株)「優雅な青年達」⁵である。使用者性を避けるのが一般的であるが、それをせずむしろ使用者性を積極的に認める形で、協約締結に参加したことも画期的なことである。

第5に、協約の内容が画期的である。同フォーラムの委員長(韓国の中央大学、李ビョンファン教授⁶)から協約文を入手したので、主要なポイントをみることにする。協約文は大きく7つの章によって構成されている。

全文「プラットフォーム経済発展とプラットフォーム労働従事者の権益保障に関する協約—配達サービス業を中心に—」 <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/docs/023-siryoo.pdf>

画期的な協約の主要内容

- 1.【総則】**では、労使の相互尊重と自由な労働組合結成および活動の認定を行なった。企業は、プラットフォーム労働従事者⁷(以下、「従事者」とする。)が労働組合を自由に結成し活動する権利を保障し、団交の主体者としての労働組合を尊重した。労使は、信義誠実の原則に基づき、今回の協約文の諸事項を実践して共同の目標達成に向けて努力することを明記した。また、プラットフォーム配達産業の発展においては、労使、消費者、料理供給者、地域の配達代行者などの利益が均衡に考慮されること。
- 2.【公正な契約】**では、労使が対等な立場で契約を締結し、契約内容はお互いの権利と義務が容易く理解できるように明瞭に作成されなければならない

い。企業は従事者に配達の日時を定めることをせず、意に反する業務の遂行を強要しない。ルール違反の制裁の根拠と手続きは明確でなければならず、従事者がそれをわかりやすく確認できるようにする。

- 3.【作業条件と報償】**では、従事者が特定の業務遂行の可否を決定する前に当該業務の作業条件とそれの遂行を通じて得ることになる報酬に対する情報を明確にし、報酬の詳細明細を、企業が提示する。合理的で公正な業務配分を行なう。熟練、運搬手段などにより、従事者に異なる業務を示す際にその基準がわかるようにする。また、専門性開発のための合理的な教育プログラム提供努力や正社員雇用の際にプラットフォーム従事者の優先採用努力義務である。
- 4.【安全と保健】**では、企業は労災保険法上の義務を果たすとともに、従事者の労災保険加入を促し⁸、適切な教育および保護具の提供、総合保険の案内などを通じて、業務遂行中の危険予防と不安払拭に努める。また、十分な休憩、消費者等の人格的冒涇や暴言等からの保護、配達中の紛争対応マニュアルの作成と紛争の早期解決、深夜や雨天、感染病などの際の安全対策を講ずる。従事者は突発的危険の際には業務を中断することができ、それが不可避のものであるときには企業は不利益を与えない。そして、企業は速く配達するとのプレッシャーをかけず、従事者の責によらない配達遅延に対する制裁をせず、危険な速度競争を誘発する政策をとらない。
- 5.【情報保護とコミュニケーション】**では、労使は、お互いに個人情報保護法等を守り、また、顧客の個人情報関連法律を守る。従事者は、業務ガイドラインに対し、自分の意見を出す権利があり、企業はそれに関連する苦情処理窓口を設けて運営する。企業は、契約終了後でも一定の期間、勤務事実、期間、報酬のような勤務記録への元従事者のアクセスが可能となるようにする。
- 6.【今後の課題】**では、労使は、本協約の実践と進展を図るために常設協議機構を運営する。今後本協約に署名する労使も同機構への参加を認める。協約締結後、3か月以内に同機構は設置・運営さ

れるが、その役割は次のとおりである。

- ①協約の履行確認および協約の解釈上の紛争に関する協議と調整
- ②労使の葛藤の際、協議と調整
- ③産業の発展と従事者の権益保護に関する論議
 - ・ 配達料の基準と体系改善策：安全運行、走行原価、市場環境等
 - ・ プラットフォームの合理的で公正な業務配分に関するサービス政策、技術的要素等
 - ・ 配達サービス分野の職業訓練インフラおよび協力プログラムの構築
- ④協約関連の制度改善課題に関する政府との協力
- ⑤その他、配達プラットフォーム産業および労働生態系の健全な発展のための論議

7.【政府への建議】では7つのことが建議されている。

- ①政府は、プラットフォームの多様な労働実態を調査して従事者の権益を保護するための法・制度的な改善策を講ずる。
- ②政府は、プラットフォーム配達労働者の安全と権益を実質的に図るための多様な政策を打ち出して執行する。主には、二輪車の総合保険料の画期的な改善策、配達サービス遂行のために必須的費用構造の把握および安全運行、市場環境等を考慮した適正配達料の根拠の提示、二輪車の修理およびリース市場の不正行為に対する実態把握および標準工賃費の検討である。
- ③政府は、プラットフォーム労働者を包括できる社会安全網体系を作り、いままでの死角地帯を解消する。具体的には、雇用保険および労災保険制度の拡大再編、労災保険の加入率を高めるための適用除外および専属性基準の画期的な改善、正確な所得把握と社会保険料徴収のために国税庁等関連機関の役割強化、多様なプラットフォーム労働者の社会的保護のためにオン・オフライン方式など多様な形態の社会保険への加入・徴収・保障体制の整備である。
- ④政府は、プラットフォーム労働者のための新しい職業訓練および雇用サービス改善案をつくる。具体的に、雇用安定性のための職業訓練制度などの拡大再編、プラットフォームサービスに適した職業訓練インフラおよびプログラムの

整備、プラットフォーム労働者に対する職業訓練費の支援である。

- ⑤政府は、国会と協力して配達サービス業に関する法律を制定する。例えば、配達サービスの法的な定義、支援・育成および監督の根拠を含めた法律の制定および執行、地域の配達代行業者に対する登録と管理に関する方案の策定である。
- ⑥政府は、本協約に署名してそれを遵守するなど配達サービス業の健全な発展に努力する企業を支援する一方、市場秩序を歪曲するか法・制度を遵守しない企業を取り締まる。
- ⑦政府は、プラットフォーム経済の発展とプラットフォーム労働者の権益保障に関連している政府省庁の所管業務を明確化し、本協約に基づいて運営される同機構との一元化したコミュニケーション体制を構築する⁹。

協約締結の主要要因

以上が同協約の主要内容であるが、同協約締結の要因は何だったのか。いくつかの文脈でみてみることにする¹⁰。第1に、経営者の前向きな姿勢・考え方および労使間の信頼構築である。協約締結の企業経営者は、財閥という韓国的なイメージ（労働組合の否定や敵対意識）とは異なり、新しい事業を次々と展開するニューリーダーであり、必ずしも組合に否定的な考え方を持っていたわけではなかった¹¹。リーダーユニオンとサービス連盟との交渉および同協約の締結への動きかけに前向きに応じたのである¹²。労使間の信頼構築も画期的なことであった。ニューリーダーとはいえ、労働問題についてそれほど知識がなく、労働組合の認定と交渉応諾には大きな決断が必要であった¹³。協約内容の交渉過程で、組合にはプラットフォーム配達産業を肯定的に捉えるようお願いしてそれに応じてもらった。企業側も組合の安全や労働条件等の要求に理解を示した。交渉が重なるにつれて労使の相互理解が深まり、信頼が生まれたのである。現在、サービス連盟に所属している配達従事者の組合員数は約200～300人に過ぎない¹⁴。それにもかかわらず、企業側は、組合が全ての従事者を代表するものと受け止めている。それも信

頼ができてきていることの現れである^{15,16}。業界最大手企業がこうした労組との信頼関係の下、模範的な管理を行ってきたが¹⁷、それを業界全体に広げようとする善意も他社の決断を後押し、また、組合の協約への前向き姿勢と決断を導き出した。

第2に、配達従事者の確保である。プラットフォーム配達産業は急速に発展したが、従事者の数はそれに追いついていない。配達労働者の確保のためには安全で働きやすい労働環境をつくる必要がある。労働組合はそのような労働者ニーズを代弁できる組織であると考えた。

第3に、ブランド力の構築とリスク回避である。一部の配達従事者はユーザーに家事サービスの提供など配達業務とは関係ない仕事もさせられていたので、配達労働者に対するイメージは必ずしもいいとはいえなかった。プラットフォーム配達システムを通じて、仕事の公式化・顕在化、透明化、また事業の拡大化を目指しブランド力を構築していく。また、配達労働に伴い発生しうる事故や様々なトラブルなどで社会的な批判にさらされるというリスクも回避する必要がある。一言でいえば、国民からの支持を得ることにつながる協約の締結がほしかったのである。

同協約の締結に対して、フォーラムの委員長であった李ビョンフン教授は、「今回の協約を通じて、労使の相生の規範と文化を創っていくことを期待する。配達から始まって他の業種につながる大きなうねりとなってほしい」と期待した。業界最大手企業（(株)「優雅な兄弟達」）の代表は、「民間で労使が自発的にプラットフォーム労働に対する協約を締結したことに大きな意味がある。特定の労働者が多くの企業で働く時代、労災保険、雇用保険などの適用・運用の問題をどう解決していくかについて知恵を絞ることが重要である。本協約が実効性のある政策のきっかけとなることを願いながら、引き続き対話していく」と述べた。また、産別組合のサービス連盟の委員長も「本協約は、政府主導ではなく労使が自律的に知恵を絞って引き出したことに大きな意味がある。（企業側には）決して容易い決断ではなかったと思ひ、謝意を表したい。また、（本協約は）絶えず社会的対話を通じて労使が相生して行く初の足場となるだろう」と期待を表明した¹⁸。協約の署名式

には政治家、政府・行政関係者からも参加したが、韓国厚労省の事務次官は、「本協約は、新しい社会的対話の可能性を示した意味のある試みであり、建議された政策課題を積極的に検討し、全国民への雇用保険と労災保険の適用についても案じていきたい。他の分野でもこうした対話が行なわれることを期待する」と発言した。

以上の労使政民の期待がどのように実現できるか今後の行方に注目が集まるだろう。利害関係者が責任回避をせずにお互いの存在を認め、対話を通じて問題解決および産業発展と労働者の処遇改善を図っていこうという試みが他の産業でも相次いで現れれば、同協約の締結意義は計り知れないほど大きいだろう。

協約の中核的な示唆点

いまや、全世界的にAIや自動化などの第4次産業化が進む中、人が機械やシステム等に指示されてしまう時代が来る。しかし、その時代でも事業の主体および利益の享受者はその事業主である。そうであればそれに相応しい責任をとる社会的存在であるべきである。機械やシステム等に隠れて見えない「透明事業主」ではなく「実物事業主」でなければならないのである。それは機械・システムも人間の人為的な操作の結果動くものであり、最終的な責任・受益者は人間だからである。人間同士がお互いの存在を認めて知恵を絞ればより高次元の問題解決を図ることができるのである。第4次産業の最先端であるプラットフォーム配達業界で締結された同協約はそれを示したものである。

また、問題解決に向けては、All or Nothing という二分法ではなくその間をとる柔軟な考え方（多分法的な考え方）を持つことが重要である。今回、企業側は従事者を完全な雇用労働者と認めたわけではなく、自社のシステムに応じて働く「従事者」としての位置づけでそれに相応しい事業主責任をとることにした。そういう意味では「半雇用労働者」の使用性を認めたといえる。これから雇用労働者（または雇用主）か否かという二分法では当てはまらない多様な働き方がますます増加するとみられる。それぞれ関わる分だけに責任を負う柔軟な考え方とそ

れをサポートする法制のあり方が求められるが、まずは労使が実態に沿って自主的に責任の度合いを認めていくことが必要であろう。

筆者は、労使コミュニケーションが経営資源であると主張する¹⁹。本協約の目的は「プラットフォーム経済の健全な発展とプラットフォーム労働従事者の権益の保障」であり、さらには消費者、飲食店などを含めた全ての利害関係者の利益を均衡に考慮してお互いが発展していくことにある。協約締結まで、また、今後、労使コミュニケーションがプラットフォーム産業および利害関係者の利益につながるものであり、まさに経営資源性の発揮が期待できる。

プラットフォーム配達産業は新型コロナウイルスの影響により世界中で急拡大している。コロナがいつ終息するのかが見通せない。仮に終息しても同産業は利便性が高いので引き続き拡大していく可能性が高い。そういう中、韓国で労使が自律的に締結した同協約は、韓国のみならず世界各国に良い影響を及ぼしていくと期待する。日本でもそのような協約が締結されることを熱望する。

脚注

- 1 「優雅な兄弟達 (우하한형제들)」、「デリバリーヒーロー코리아 (딜리버리히어로코리아)」、「スパイダークレフト (스파이더크레프트)」である。
- 2 同3社が加入している「韓国スタートアップフォーラム (코리아스타트업포럼) (<http://kstartupforum.org/>)」。同フォーラムは2016年9月、スタートアップの持続的な成長とスタートアップ生態界の発展を支援し、スタートアップ共同利益を代弁するために創設された。2020年10月現在、約1300社が同フォーラムに加入している。BTS(防弾少年団)が所属するビックヒットエンターテインメント社も会員企業である。
- 3 サービス連盟 (서비스연맹) (<http://service.nodong.org/x/>) は、百貨店、免税店、流通、ホテル、化粧品、宅配、学校の非正規講師等のサービス業に働いている労働者を組織している民主労総の主要産別組合である。最近、急速に組織化・組織拡大を行い、組合員数は2019年4月の約8万2000人から2020年10月現在約10万人に増加している。
- 4 ライダーユニオン (라이더유니온) (<https://riderunion.org/>) は、2019年5月結成された、いわゆる個人加盟ユニオンである。結成当時の組合員数は50人であったが、その後急増し、2020年10月現在約400人にのぼる。組合員のうち、同協約締結の最大手企業で働いている人数は110人である(2020年10月19日、ライダーユニオン朴ジョンファン企画チーム長への電話ヒアリング調査による。ご多忙の中、長時間、ユニオンの活動と本協約締結の背景などについてご説明頂いた。この場を借りて感謝申し上げます。)
- 5 韓国語では우하한청년들である。
- 6 協約文の提供、また、E-mailによって同協約締結にかかわる背景やメンバー構成、締結成功要因などについて教えて頂き、さらには労使の幹事をご紹介頂いた李教授にこの場を借りて心より感謝申し上げます。
- 7 働く者をどう呼ぶかについて、労使の意見に違いがあった。労働組合は「労働者」、企業側は「従事者」を主張したが、「労働従事者」に歩み寄ったという。ちょうどその時(2020年5月26日)、経社労委の「デジタル転換と労働の未来委員会」でプラットフォーム労働に関する政労使の合意が得られたが、その際に、「労働従事者」の表現が使われたので、それを参考に歩み寄ったという(李委員長からのe-mail受信。2020年10月7日)。
- 8 韓国では、宅配運転手などの14職種労働者(いわゆる「個人事業主」)は労災保険に適用されている。しかし、本人が適用除外を申し出ると適用されない。2017年から2020年7月までに適用除外を申し出た者の割合は14職種全労働者の79.7%にのぼり、宅配運転手の場合59.8%と少ないほうである。プラットフォーム配達労働従事者は14職種の中に入っておらず、自ら申請すると労災保険に入ることができる。しかし、経労社委の「デジタルプラットフォーム労働:配達業種分科委員会」によると、労災保険に「加入した」と答えた人は0.4%に過ぎず、「加入していない」のは92.5%にのぼる。「加入したかどうか分からない」のは7.1%であった。加入していない理由としては、「会社の決定または勧告」が84.3%と最も多く、「加入の必要性が少ない」8.1%、「保険料が負担だから」5.9%と回答されたという(「正義党」金ジョンミンHP <https://blog.naver.com/vvitt/222076067418>)。本協約では、企業側が従事者の労災保険への加入を促すことにしたのである。
- 9 以上のような政府への建議は政府レベルの「必須労働者安全および保護強化策」の推進と相まって実現可能性が高い。同強化策は、コロナの下でも国民の生命と安全を守り、社会の維持になくてはならない業務の従事者を中心に災害、過労、失業などの危険から守るために検討されている。それには配達従事者も含まれている。同強化策の推進のために、2020年10月6日、韓国の財務省と厚労省の両事務次官が「必須労働者保護のための関係省庁タスクフォース」発足会議を主催した。両省を含め11省庁が同会議に参加した(韓国政府関係部処合同「コロナ社会の必須労働者安全および保護強化対策」2020年10月6日)。また、韓国厚労省は、同フォーラムの幹事会には毎回参加して会議の内容を共有した(同省事務次官の話、2020年10月14日)という。
- 10 2020年10月13日、企業側の幹事である鄭ミナ氏(業界団体「コリアスタートアップフォーラム」の政策室長)と労働側の幹事であった朴ジョンファン氏(サービス連盟政策局長)にそれぞれ電話にて教えて頂き、さらに10月15日、それぞれe-mailにて関連情報を送って頂いた。両氏のご厚意にこの場を借りて感謝申し上げます。前記のとおり、10月19日、ライダーユニオン企画チーム長にも関連のお話を頂いた。

- 11 後記のとおり、個人加盟ユニオンのライダーユニオンの団交要求に拒否反応を示さずに素直に応じたことからそれを象徴的にうかがえる。
- 12 2019年12月、個人加盟ユニオンであるライダーユニオンが、最大手企業に対し団交申し入れ（組合活動の保障、賃金（報酬）の改善、労働条件決定プロセス、福祉関連事項等）を行なったが、同企業は団交に応じたという。当時、ユニオンの組合員が不満に思っているライダーに比べて週20時間以下働いている「コネクター」が優遇されたが、その主な内容は、配達注文連絡が最初の15秒の間はコネクターのみにつながり、ライダーは多くの仕事を奪われたこと、また、1件当たり最低配達料がコネクターの場合6500ウォンに対し、ライダーは3000ウォンであったことである。企業は急増する配達の数に対応するために、コネクターをより多く確保するためであったが、既存のライダーは「相対的剥奪感」を受けて「差別」されていると感じ、ユニオンへの加入につながった（ライダーユニオン企画チーム長）。なお、韓国では、2011年以降、団交は、同一企業に複数の組合があって、企業が交渉窓口の単一化を求めれば、組合はそれに応じなければならぬ。組合員数の過半数を占めている組合が交渉代表となる。後述のサービス連盟が過半数（当時、約120人。ライダーユニオンの組合員は約60人であった。）を占めていたので、その後、具体的な交渉は同連盟が行なっていった。また、産別組合であるサービス連盟が最初対外的に労使政の協議の必要性を呼びかけたのは、2019年11月11日の声明である。「労使政が膝を交えて配達業プラットフォーム市場の標準約款および標準契約書をつくることを提案します」との題では、秩序の乱れている配達産業（配達員の争奪戦および離脱防止にかかわる便法・脱法、使用者性の回避などの問題）に秩序を確立するために、業界および政府に社会的対話に応じるように訴えた。それに対して、プラットフォーム配達関連企業が加入している業界団体（Korea Startup Forum）が11月19日、「Startup Forumは、配達産業の健全化と従事者処遇改善のため多様な協力と合意がなされることを望む」という題で応えたのである。それによって、サービス連盟と同業界団体が本格的に共同セミナーと懸案問題の討論などを通じて話し合うことになった。
- 13 配達員を「核心顧客」と捉えており、同顧客から選ばれるプラットフォーム事業者でなければならないとの認識を持っているので、配達員の便宜と利益を害する政策をとることが難しいという（前記のコリアスタートアップフォーラム政策室長）。また、同室長は、韓国では、「労使間の非協力に伴うリスクについては歴史的な経験から図ることができるが、新しい産業で今回の協約のような労使協力の結果がどのようなリスクをもたらすのかはまだ全く経験していない」と評し、今回の事業主の決断が重かったことを語った（2020韓国労働社会フォーラム討論発言文、同室長より提供）。
- 14 組合員が加入している組合は、民主労総サービス連盟サービス一般労働組合の配達サービス支部配民ライダーズ支会（日本の分会に当たる）である。前記のとおり、ライダーユニオンの組合員数は最大手企業で110人であり、両者を合わせても300～400人に過ぎない。最大手企業の配達員だけでも約5万3000人にのぼり、組合員数は全配達員のごく一部である。
- 15 企業側は、組合が組合員をどのくらい有しているの
 か、また、有すべきかについて関与しておらず、特定の人達ではなく全ての配達従事者の意見を代弁するように努めてほしいと願っている。
- 16 また、公益委員の3人（いずれも大学教授）の役割も極めて重要であった。特に委員長の李ビョンフン教授は、ライダーユニオンの参加、「配達従事者」の名称使用、労使の意見相違を解消する形での常設協議機構の設置を提案するなど大きな仲裁の役割を果たした。
- 17 同社では、労災保険の適用外となっているプラットフォーム配達従事者に対し、全員労災保険に加入するように働きかけた。事業主への専属性が相対的に弱いということで加入に否定的であった韓国厚労省を説得してまで加入を積極的に進めたのである。その結果、同社と契約を結んでいる約5万3000人全員が労災保険に加入している。その中には、フルタイムで働く人もいれば、副業やアルバイトで短時間働く人もいる。そのような全員の労災保険加入は、同社システムに登録の際に加入しないとシステムにつながらないようにしているからである。労災保険金は毎月定額で1人当たり28,060ウォンであるが、労使が折半している。ちなみに、韓国全体の平均労災保険料率は2020年の場合賃金の1.43%であり、産業によって料率が異なる。プラットフォーム配達従事者は、特雇（特殊形態雇用労働者）と分類されているが、韓国の厚労省が当該従事者の実所得と関係なく特雇の各職種に告示した報酬額と同職種の労災保険料率をかけて保険料が算出されている（勤労福祉公団、2020、『2020年度労災・雇用保険加入および賦課業務実務便覧』）。そういう意味で、自分の収入に応じて保険料が決まる一般雇用労働者とは保険料の算出が異なる。また、一般雇用労働者の労災保険料は全額事業主が負担するが、特雇は労使折半であることも異なる。
- 18 本協約締結に参加したもう一つの組合であるライダーユニオンの企画チーム長は、「今回の協約は、プラットフォーム配達労使が今後話し合っていく公式的な議題を決めたことに意義があり、評価したい。安全配達料、業務の配分、全てのライダーが組合を設立する権利などが本協約に原則的に盛り込まれた」と評価した。また、本協約の締結交渉過程がサービス連盟とも協力しあう関係のきっかけとなったという（同企画チーム長、2020年10月19日電話ヒアリング調査）。組合間の関係構築によいきっかけとなったのである。
- 19 詳しい内容は次の2つの論文を参照されたい。
- ① 「労使関係論からみた従業員代表制のあり方―労使コミュニケーションの経営資源性を生かす」（『日本労働研究雑誌』2013年1月号No.630）<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2013/01/pdf/087-101.pdf>
- ② 「中小企業における労使関係の実態と方向性―労使コミュニケーションの経営資源性の発揮と従業員代表制の法制化」（『日本労働研究雑誌』2014年8月号No.648）<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/08/pdf/082-098.pdf>

なぜコロナ禍において10月末時点の高卒内定率は悪化しなかったのか

人材育成部門 副統括研究員 堀 有喜衣

2020年12月17日（木曜）掲載

12月8日に今年の10月末時点の高卒内定率の状況が厚労省より発表された。いつも9月16日から採用の解禁になるところ、コロナの影響を鑑みて10月16日から採用が解禁されたため、9月16日と10月16日との比較になるが、求人は昨年度に比べて2割減少したものの、内定率は64.2%と0.2%の上昇となった。筆者も今年度の高卒就職希望者についてはそれほど悪くならないと予想していたが、わずかとはいえ上昇したのは意外であった。データがまだそろっていないため勇み足ではあるものの、10月末時点での高卒内定率がコロナ禍にもかかわらず悪化しなかった理由は複合的だと思われるので、いくつかの可能性を検討してみたい。

まず昨年度までの人手不足の影響が持ち越され、不況下でも採用したいという企業の意向が強かったという解釈がある。少子化と高学歴化により高卒就職希望者の絶対数が少なくなっているため、ここ数年はバブル期並みの求人倍率となっていた。企業の採用行動として理解できるものである。

また今年度の就職希望者の減少が著しいことから、就職から進学に切り替えたとの見方も出されており、筆者も同意するところである。希望する求人が来ないことが分かると進学に切り替えるというパターンはこれまでもみられたが、今回は見切りが早いように感じる。他方で保護者の経済状態が悪化して就職に変更する場合もあるが、数としては前者の方が多くはないだろうか。

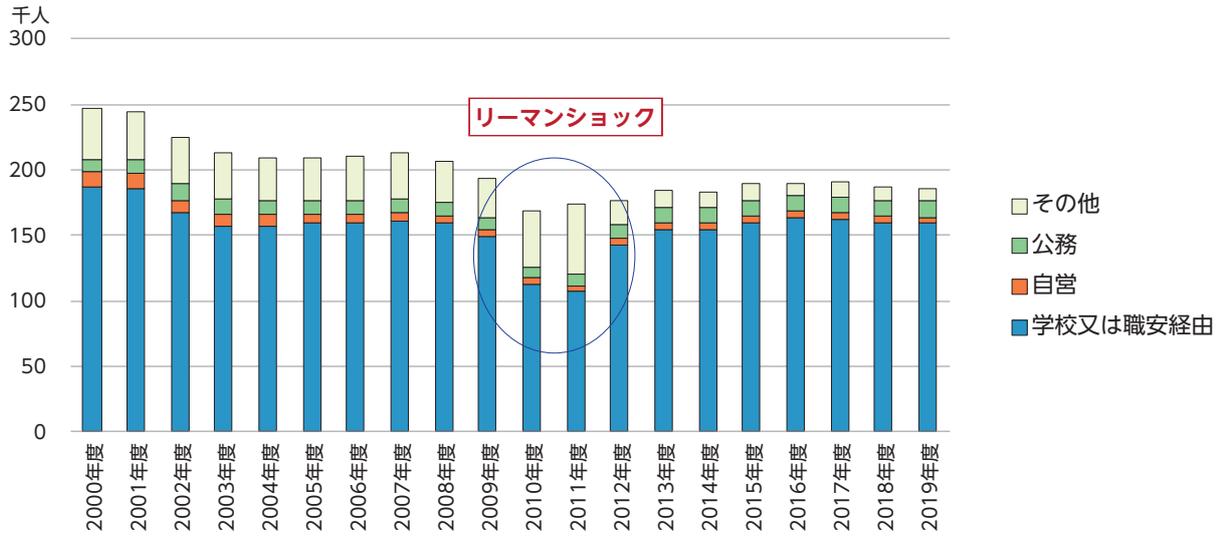
ところで高校現場では、最初の応募時の求人（いわゆる一次求人）には間に合わず、そのあと出される求人（いわゆる二次求人）が今年はあまり来てい

ないという声もある。かつては地方での求人は中小企業が多いために二次求人が多くなりやすかったが、近年は中小企業に対してハローワークが事前に働きかけているため求人の提出が早くなっている（労働政策研究・研修機構2018）。よって高卒求人は過去の不況時とは異なりすでに出そろってしまっており、需要の先食いをしてしまっていることも考えられる。そうすると現在内定を得られていない生徒が受けられる新たな応募先がなく、今後の内定率が伸びないことが懸念される。10月末の就職希望者がこの後に就職を断念しないような働きかけが必要である。

もう一つの可能性は、入職経路においてその他（自己開拓）が増えた可能性である。今回のデータは高校・職安を通じて就職を希望する者に限られている。しかしリーマンショックの直後は、学校によい求人が来ないので自分で探す（縁故や知人・友人を頼る）という生徒が増加したことが事例から見出されており、「学校基本調査」においても学校・職安経由の割合が低下した（**図表**）。よって実際の就職希望者はもっと多い可能性もある。なおこれまでの研究によれば、民間企業就職者の場合、学校経由の就職の方がそれ以外の経路で入職した者よりも安定したキャリアになりやすいことが知られている。

いずれにしても、高卒就職への影響が本格的に出てくるのは来年度以降であり、動向を注視する必要がある。

図表 高卒就職者の入職経路



資料出所：文科省「学校基本調査」各年度から作成

参考文献

労働政策研究・研修機構, 2018, 『「日本の高卒就職システム」の現在—1997年・2007年・2017年の事例調査から—』労働政策研究報告書 No.201.

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2018/0201.html>

新型コロナの影響を受けた 2020年の雇用動向

総務部長 中井 雅之

2020年12月28日（月曜）掲載

12月25日に公表された11月の主な雇用関係指標をみると、有効求人倍率¹は前月より0.02ポイント上昇して1.06倍となり、完全失業率は前月より0.2ポイント低下して2.9%と4か月ぶりに3%を下回った（図表1）。

このように足元では雇用指標に若干の改善がみられるものの、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用情勢の悪化が続いてきた。年末に当たり、2020年の雇用動向を振り返ってみたい。

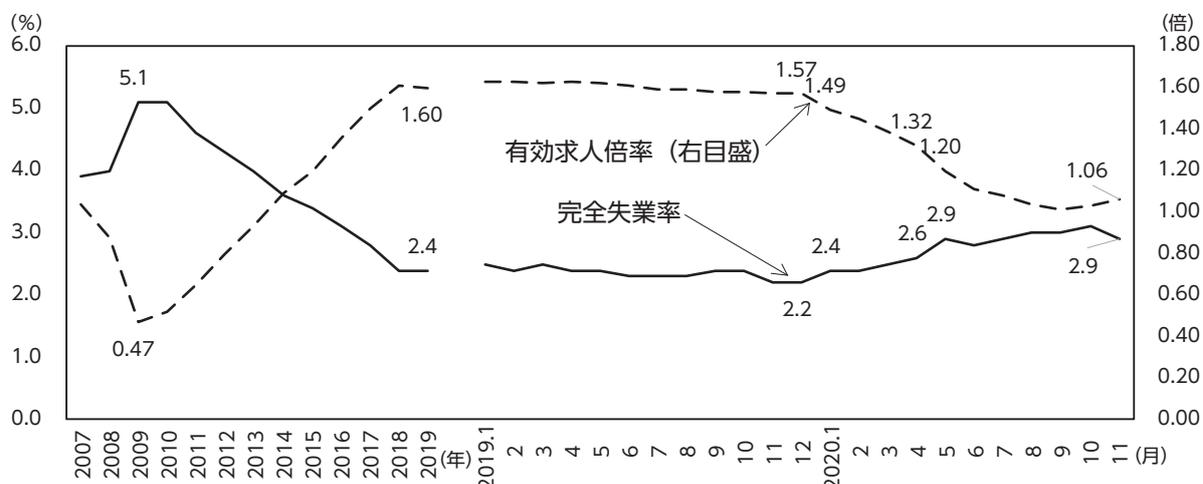
まず、就業者数をみると、11月は前年同月差55万人減と8か月連続の減少となっているが、減少幅はそれまでの70～90万人台から縮小し、季節調整値でも前月より43万人増とこれまでより大きな増加幅となっている（図表2）。これで5月から11月までで76万人増と、4月の107万人減の7割程度就業者が戻っている計算になる。

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて緊急事態宣言が出された4月には、労働力人口から非労働力人口に移ることで結果的に失業が抑制されていた。その後は労働力人口に戻るとともに、就業者、完全失業者いずれも増加傾向となっていたが、11月には完全失業者は減少している（図表2）。

また、4月に激増した休業者²については、5月、6月と大幅に減少した後³、11月は前年同月差15万人増の176万人となり、ほぼ平年の水準に戻っている⁴（図表3）。

ところで、就業者のうち、調査週間中（毎月末日に終わる1週間）に少しも仕事をしなかった者が休業者であり、就業日数を減らして働いた者は休業者ではなく従業者に含まれる。4月、5月の緊急事態宣言下において、経済活動の自粛とともに出勤日数が短い従業者が大幅に増加した後、従業者の出勤

図表1 完全失業率、有効求人倍率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

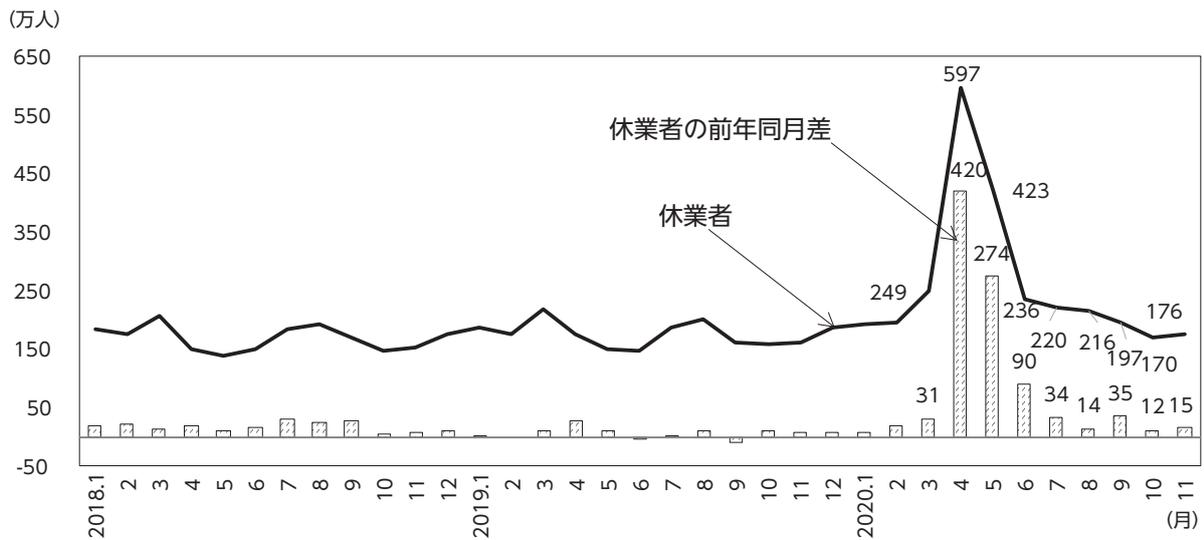
図表2 雇用関係指標の前月との増減（季節調整値）

(万人)

	2020年									
	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月
労働力人口	27	13	-5	20	16	6	21	-99	-6	7
男	-1	2	-8	3	25	1	-8	-29	0	4
女	29	11	3	17	-10	6	28	-71	-8	5
就業者	43	3	-4	11	11	8	4	-107	-11	3
男	7	-7	-14	0	29	4	-18	-37	-4	0
女	36	11	9	12	-18	4	21	-70	-8	5
雇用者	31	19	13	13	15	-13	-27	-105	3	23
男	5	4	-1	-5	22	-9	-29	-32	5	6
女	27	14	13	18	-7	-1	1	-74	-3	18
完全失業者	-16	8	1	9	2	-3	19	6	6	2
男	-6	7	6	3	-5	-3	11	7	5	5
女	-8	0	-5	5	8	0	7	-1	3	-3
非労働力人口	-29	-26	10	-23	-17	-10	-21	94	3	-4
男	0	-8	10	-4	-27	-3	8	27	1	-3
女	-29	-18	-2	-18	11	-8	-28	68	5	-3

資料出所：総務省「労働力調査」

図表3 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：休業者とは、就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

日数は増えつつあるものの、元に戻っていないことを以前にも指摘したが⁵、これについて最近の動向を見ておきたい。

月末一週間の就業日数別に就業者数の前年同月差の推移をみると⁶、出勤日数5～7日の従業者数については、一貫して減少する中で、10月まで減少幅が縮小してきたが、11月は前年同月差217万人減と再び減少幅が拡大した。一方、1～4日の従業者数は増加傾向がみられ⁷、9月、10月に一旦は減少し

たものの、11月は前年同月差152万人増と、相対的に大きな増加幅となっている（図表4）。このように、出勤日数の減少傾向は未だに続いていることが分かる。

さらに11月の動きについて産業別にみると、出勤日数5～7日の減少数は、製造業（66万人減）、宿泊業、飲食サービス業（27万人減）、卸売業、小売業（24万人減）、サービス業（23万人減）で大きくなっている。このうち、製造業、宿泊業、飲食サー

図表4 月末一週間の就業日数別就業者数の前年同月差の推移

(万人)

	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月
就業者計	-55	-93	-79	-75	-76	-77	-76	-80	13
0日	15	12	35	14	34	90	274	420	31
1～4日	152	-39	-73	79	183	165	164	-179	96
1日	10	6	5	13	16	27	51	88	20
2日	16	-7	14	5	28	33	49	20	21
3日	-4	-2	11	7	54	40	43	-807	32
4日	130	-36	-103	54	85	65	21	520	23
5～7日	-217	-53	-45	-166	-290	-336	-519	-316	-104
5日	-107	103	115	-14	37	-67	-242	-62	39
6日	-112	-137	-135	-157	-275	-238	-222	-216	-117
7日	2	-19	-25	5	-52	-31	-55	-38	-26

資料出所：総務省「労働力調査」

注：就業日数については不詳もあるため、日数の差を合計しても就業者計とは一致しない。

図表5 産業別月末一週間の就業日数別就業者数及び前年同月差（2020年11月）

	産業計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業 郵便業	卸売業 小売業	金融業 保険業	不動産 業、 物品賃 貸業	学術研 究、 専門・ 技術 サービ ス業	宿泊業 、 飲食 サービ ス業	生活関 連サー ビス業 、 娯楽業	教育、 学習支 援業	医療、 福祉	サービ ス業（他 に分類 されない もの）
就業者計	6707	505	1043	247	343	1065	170	149	253	391	248	345	871	445
0日	176	13	19	5	8	21	5	4	8	11	8	12	26	11
1～4日	1710	74	188	39	78	310	29	43	62	171	86	98	249	135
1日	125	8	6	2	3	17	1	5	4	19	8	14	17	10
2日	238	10	15	3	7	42	2	7	8	39	14	20	31	22
3日	443	17	37	7	18	88	5	14	17	53	23	27	62	37
4日	904	39	130	27	50	163	21	17	33	60	41	37	139	66
5～7日	4792	416	834	202	253	731	135	101	182	209	152	234	594	298
5日	3359	192	653	184	162	512	124	69	138	115	86	178	441	203
6日	1196	202	162	13	81	181	9	26	33	82	58	44	139	80
7日	237	22	19	5	10	38	2	6	11	12	8	12	14	15
(前年同月差)														
就業者計	-55	-8	-19	19	2	-1	-7	19	2	-29	9	12	26	-15
0日	15	1	1	0	2	0	2	1	3	2	2	2	3	2
1～4日	152	5	47	8	12	25	5	6	13	0	6	15	13	7
1日	10	3	-1	0	1	1	0	-1	0	3	2	3	5	0
2日	16	-2	7	-1	2	3	0	1	1	2	0	0	5	1
3日	-4	-4	6	2	0	3	-2	2	1	-2	-3	7	-3	-4
4日	130	8	35	7	9	18	7	4	11	-3	7	5	6	10
5～7日	-217	-12	-66	11	-15	-24	-14	11	-14	-27	-1	-6	11	-23
5日	-107	-1	-42	12	-3	-10	-13	8	-12	-6	1	7	3	-16
6日	-112	-11	-23	-2	-13	-13	-2	0	-2	-16	-3	-13	9	-4
7日	2	0	-1	1	1	-1	1	3	0	-5	1	0	-1	-3

資料出所：総務省「労働力調査」

ビス業、サービス業では就業者全体の減少が目立つとともに、製造業、卸売業、小売業では、出勤日数1～4日の増加数が大きくなっている（図表5）。就業者数については、新型コロナの影響度の差を反映して、産業間の跛行性がみられているが、出勤日数についても同様の傾向がみられる。

こうした動きを総合して、活用労働量（労働ニーズ）⁸の推移をみると、11月の月末一週間の活用労働量は前年同月比で3.4%減と、8月から11月に

かけて3%台の減少となっている。4月、5月と10%前後減少した後、8月まで減少幅が縮小してきたが、9月以降は活用労働量からみた経済活動の戻りが鈍くなっているようにみえる（図表6）。

4月以降の活動労働量の減少について、就業者数の減少、休業者数の増加、労働時間の減少により要因分解を行うと（図表7）、特に4、5月においては休業者の増加要因が大きいが、6月以降は徐々に小さくなっている。また、全体を通して労働時間の減

図表 6 就業状態の前年同月との比較 (2020年4～11月)

	2020年								
	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	
15歳以上人口(万人)	11,073	11,076	11,085	11,077	11,086	11,086	11,084	11,080	
就業者(万人)	6,707	6,694	6,689	6,676	6,655	6,670	6,656	6,628	
うち従業者(万人)	6,531	6,524	6,492	6,460	6,435	6,434	6,233	6,031	
うち休業者(万人)	176	170	197	216	220	236	423	597	
完全失業者(万人)	195	215	210	206	197	195	198	189	
非労働力人口(万人)	4,165	4,159	4,179	4,188	4,224	4,210	4,221	4,253	
週間就業時間(時間)	37.2	37.4	37.3	37.1	36.7	36.6	36.1	33.3	
週間就業日数(日)	4.8	4.8	4.8	4.8	4.7	4.8	4.7	4.3	
活用労働量(万人×時間)	242,953	243,998	242,152	239,666	236,165	235,484	225,011	200,832	
就業率(%)	60.6	60.4	60.3	60.3	60.0	60.2	60.1	59.8	
稼働率(%)	59.0	58.9	58.6	58.3	58.0	58.0	56.2	54.4	
	前年同月差								
	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	
15歳以上人口(万人)	-24	-21	-7	-14	-10	-7	-9	-9	
就業者(万人)	-55	-93	-79	-75	-76	-77	-76	-80	
うち従業者(万人)	-70	-105	-114	-89	-110	-167	-350	-500	
うち休業者(万人)	15	12	35	14	34	90	274	420	
完全失業者(万人)	44	51	42	49	41	33	33	13	
非労働力人口(万人)	-10	22	32	11	24	36	37	58	
週間就業時間(時間)	-0.9	-0.7	-0.9	-0.9	-1.4	-1.7	-2.2	-0.8	
週間就業日数(日)	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	-0.1	-0.2	0.0	
活用労働量(万人×時間)	-8,545	-8,567	-10,198	-9,196	-13,200	-17,334	-27,118	-21,875	
就業率(%)	-0.4	-0.7	-0.7	-0.6	-0.6	-0.7	-0.6	-0.7	
稼働率(%)	-0.5	-0.8	-1.0	-0.7	-0.9	-1.5	-3.1	-4.5	
	前年同月比(%)								
	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	
15歳以上人口(万人)	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	
就業者(万人)	-0.8	-1.4	-1.2	-1.1	-1.1	-1.1	-1.1	-1.2	
うち従業者(万人)	-1.1	-1.6	-1.7	-1.4	-1.7	-2.5	-5.3	-7.7	
うち休業者(万人)	9.3	7.6	21.6	6.9	18.3	61.6	183.9	237.3	
完全失業者(万人)	29.1	31.1	25.0	31.2	26.3	20.4	20.0	7.4	
非労働力人口(万人)	-0.2	0.5	0.8	0.3	0.6	0.9	0.9	1.4	
週間就業時間(時間)	-2.4	-1.8	-2.4	-2.4	-3.7	-4.4	-5.7	-2.3	
週間就業日数(日)	0.0	0.0	0.0	0.0	-2.1	-2.0	-4.1	0.0	
活用労働量(万人×時間)	-3.4	-3.4	-4.0	-3.7	-5.3	-6.9	-10.8	-9.8	
就業率(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	
稼働率(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	

資料出所：総務省「労働力調査」により作成。

注1：従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも（1時間以上）仕事をした者。

注2：休業者は就業者のうち調査期間中に少しも仕事をしなかった者。

注3：週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

注4：活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注5：就業率は就業者数を15歳以上人口で割った比率。稼働率は従業者数を15歳以上人口で割った比率として計算。

少要因が大きく⁹、就業者数の減少を一定程度に抑えていることが見て取れる。

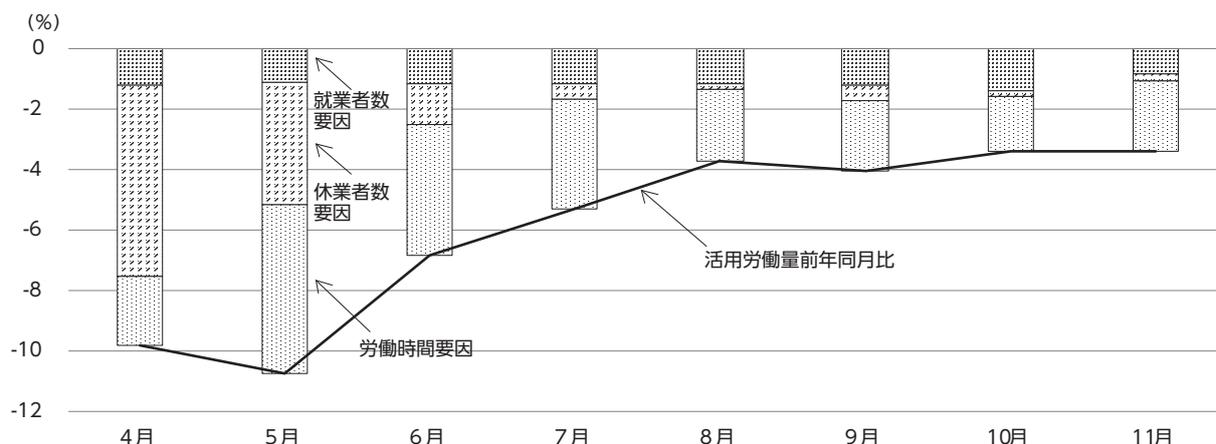
なお、雇用者の動きを正規・非正規別にみると、11月は正規の職員・従業員は前年同月差21万人増となったのに対し、非正規の職員・従業員では同62万人減と、正規の増加と非正規の減少が同時に生じている状況が6か月続いている¹⁰。非正規の減少を男女別にみると、男女とも減少幅はこのところ縮小しているものの、引き続き、女性の非正規の職員・従業員の減少数が目立っている（図表8）¹¹。

最近の経済動向をみると、2020年7～9月期の

実質経済成長率（二次速報）は、前期比5.3%プラス（年率換算22.9%プラス）となるなど、経済には持ち直しの動きもみられる¹²。一方で、経済活動の水準的としては、6月以降も前年の活動水準に戻っていないなど、企業の経営環境は厳しい状態が続いている¹³。そうした中で、12月においても第3波と呼ばれる感染拡大が起こっており、先行きの不透明感が増している。

今回の新型コロナウイルス感染症の雇用面への影響については、特に、対人業務が中心の産業で働く割合の高い、女性、非正規といった層に集中的に表

図表7 活用労働量（労働ニーズ）の前年同月比の要因分解（2020年）



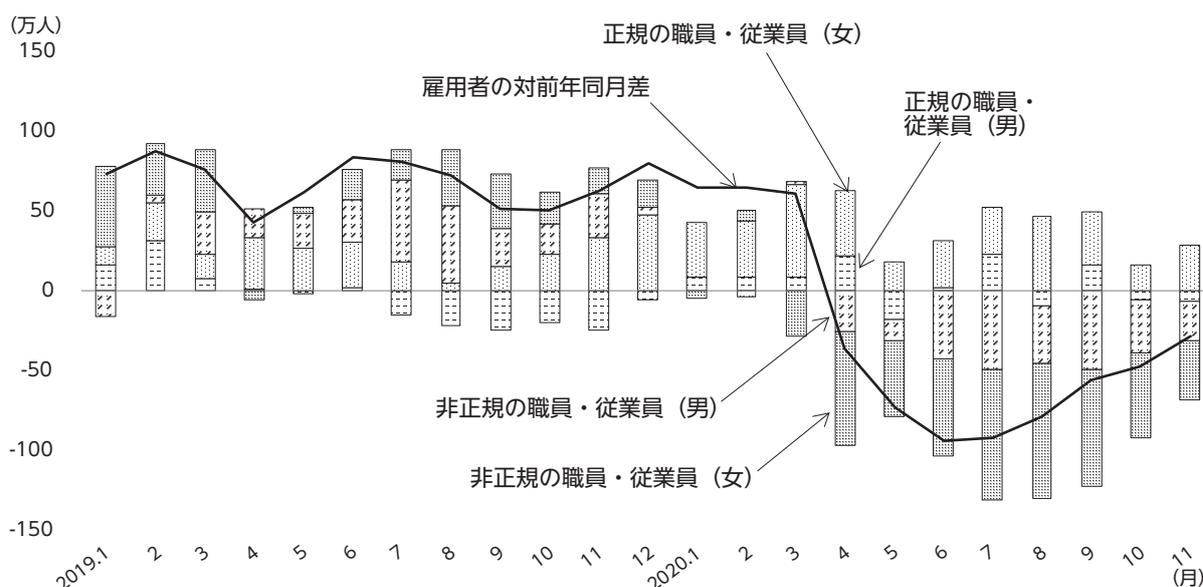
資料出所：総務省「労働力調査」により作成

注1：活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

注2：従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも（1時間以上）仕事をした者、休業者は就業者のうち調査期間中に少しも仕事をしなかった者である。このため、従業者数の増減は、就業者数と休業者数の増減によって説明できる。

注3：週間就業時間は月末一週間の就業時間であり、出勤日数や所定労働時間の増減等の影響を受ける。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

図表8 男女別、正規・非正規別雇用者の対前年同月差の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：雇用者には役員も含まれるため、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員の対前年同月差を合計しても、雇用者の対前年同月差とは一致しない。

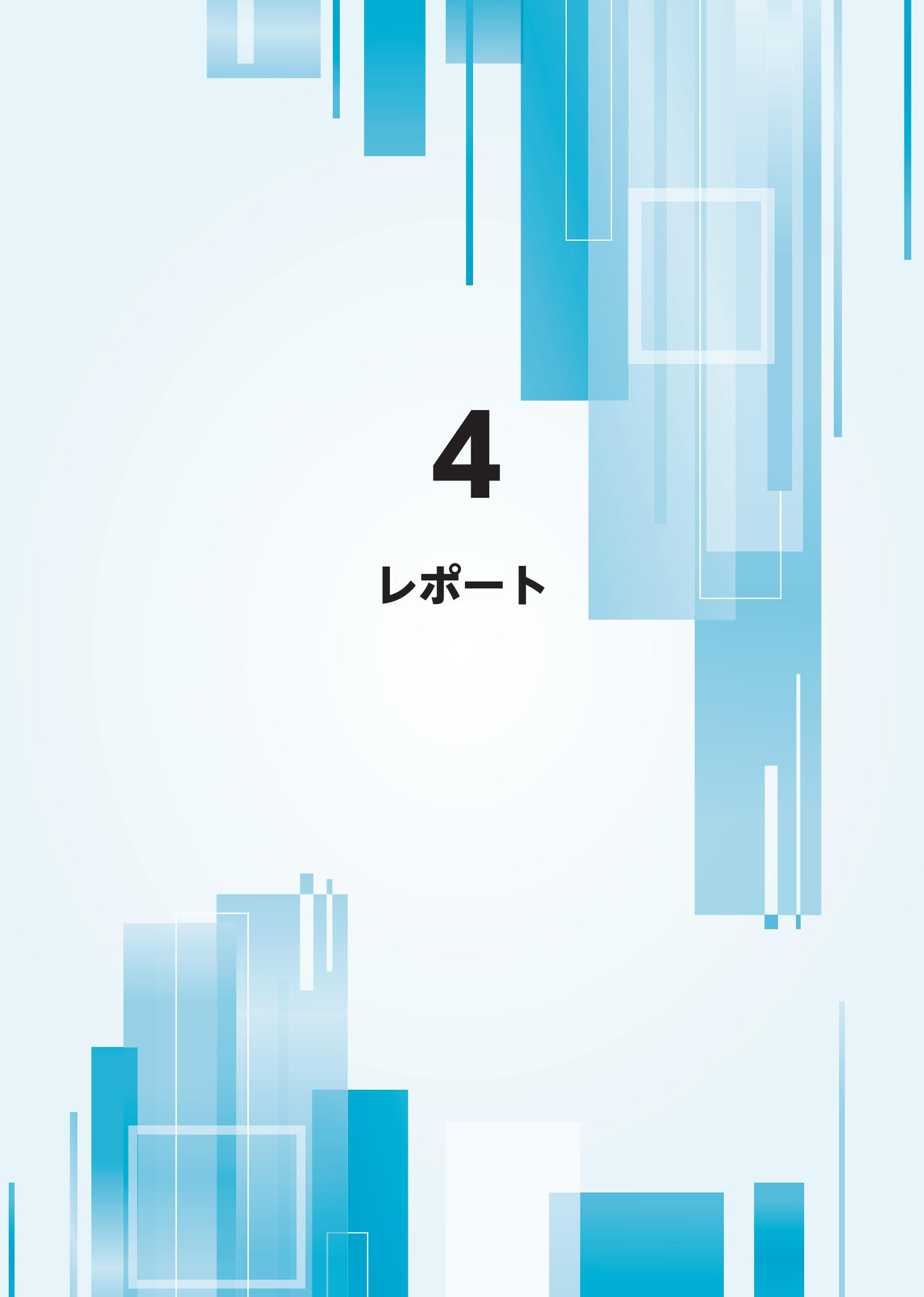
れてきた¹⁴が、感染抑制を考えると、こうした産業への更なる影響が懸念されるため、引き続き雇用動向を注視していくことが必要である。

当機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているの、そちらもご覧いただきたい（統計情報 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響）。

脚注

- 1 ハローワーク（公共職業安定所）で受け付けた、有効期間内（原則受け付けた月から翌々月の末日まで。有効求職者については失業給付の受給期間が有効期間に含まれるなどの例外もある）の企業からの求人と仕事を求める求職者の割合を示す指標。1倍を上回ると求人超過（人手不足）となり、下回ると求職超過となる。
- 2 緊急コラム「新型コロナの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—」（2020年5月29日）参照。

- 3 緊急コラム「新型コロナの影響を受けて増加した休業者のその後—休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業（職探し）に移る動き—」（2020年6月30日）参照。
- 4 総務省「労働力調査」追加参考表「就業者及び休業者の内訳」（<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202011sankou.pdf>）参照。
- 5 緊急コラム「6月も前月より休業者は大幅に減少し従業者は大幅に増加—活用労働量（労働ニーズ）は前月より増加しているがそのスピードは遅い—」（2020年7月31日）参照。
- 6 出勤日数0日の就業者は休業者に相当する。
- 7 2019年の4月は月末一週間のうち休日が3日と例年より多くなっている影響により、就業日数3日の従業者数が多くなっているなどイレギュラーな動きが見られているので、比較するときには注意が必要である。
- 8 従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算しており、必要な経済活動を行うための労働ニーズ（労働需要）が顕在化した労働量とみなすことができる。
- 9 コロナ禍における労働時間の減少については、高見具広 JILPT リサーチアイ第39回「フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差」（2020年7月1日）及び JILPT リサーチアイ第48回「コロナ下の労働時間変動を読み解く—7月にかけての局面変化、回復遅れの所在」（2020年10月27日）参照。また、労働時間の減少の賃金への影響については、高橋康二 JILPT リサーチアイ第37回「労働時間の減少と賃金への影響—新型コロナ「第一波」を振り返って」（2020年6月18日）及び JILPT リサーチアイ第45回「コロナ禍のなかでの賃金の推移—5月・8月パネル調査の分析から—」（2020年9月11日）参照。
- 10 非正規の減少は9か月連続となっている。
- 11 緊急コラム「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）及び「コロナショックの雇用面への影響は、特定の層に集中—女性、非正規の雇用動向を引き続き注視—」（2020年10月9日）参照。
- 12 内閣府「月例経済報告（令和2年12月）」（2020年12月22日）も参照。<https://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei/2020/1222getsurei/main.pdf>
- 13 JILPT「第2回 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【10月調査】（一次集計）結果」（2020年12月16日公表）も参照。
- 14 コロナショックの女性への影響については、周燕飛 JILPT リサーチアイ第38回「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」及び JILPT リサーチアイ第47回「コロナショックの被害は女性に集中（続編）—雇用回復の男女格差—」で詳細に分析している。また、「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」（<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/collab/nhk-jilpt/index.html>）も参照。ひとり親については、「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果（2020年12月10日）の結果も参照。



4

レポート

レポート

1. 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 (5/8)

新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析プロジェクトチーム

副所長 天瀬光二

調査部統計解析担当部長 下島 敦

総務部長 中井雅之----- 337

2. 「家計調査報告 (2020年5月分)」にみる新型コロナウイルス感染症の影響 (7/22)

新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析プロジェクトチーム

調査部統計解析担当部長 下島 敦 ----- 347

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

新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析 PT
2020年5月8日（金曜）掲載

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症により、日本の社会全体が甚大な影響を受けており、経済活動の停滞・抑制を通じて雇用・就業面にも大きな影響を及ぼすことが懸念されている。

現在の雇用情勢をみると、日本ではここ数年人手不足が続いていたこともあり、2020年3月の完全失業率¹は前月より0.1ポイント上昇して2.5%、有効求人倍率²は前月から0.06ポイント低下して1.39倍³と、方向としてはいずれも前月から悪化しているものの、水準的にはまだ厳しい水準とはなっておらず、このところ急速に悪化しているアメリカのような急激な悪化はみられていない。一方において、これまでのところ企業はなんとか、雇用を維持しようとしつつも、急激に企業業績が悪化し⁴、大幅な赤字を出す企業が増大していることが危惧される。感染症への対応が長期化し経済の停滞が続くに連れて、雇用情勢も一気に悪化する恐れもあり、今後の動向には注意が必要である。

日本においては、技術革新や産業構造の変化に労働面でも適応させるため、近年労働移動の活発化、外部労働市場の機能強化に向けた取り組みが進められてきたが、大きな経済ショックが生じた際には、期間限定的に雇用維持に取り組むようになってきている。今回の新型コロナ感染症対策においても、雇用調整助成金の拡充により、雇用を全面的に支える対策が採られている。

一方で、経済のサービス化や技術革新に伴う、フリーランスの増加などの就業形態の多様化といった

新たな動きが見られる中での経済ショックであり、こうした変化への対応も併せて行われている。

こうした現在までの動きについて、リーマンショック時の動きとも比較しながら整理する。

2 現在の経済、雇用情勢

(1) 経済情勢

政府の「月例経済報告」により現在の景気判断をみると、2020年3月には「新型コロナウイルス感染症の影響により、足下で大幅に下押しされており、厳しい状況にある」とし、2013年6月以来、6年9か月ぶりに「回復」の文字が消えた。続いて2020年4月には、「急速に悪化しており、極めて厳しい状況にある」とし、リーマンショックの影響があった2009年5月以来、約11年ぶりに「悪化」の表現を使っている。

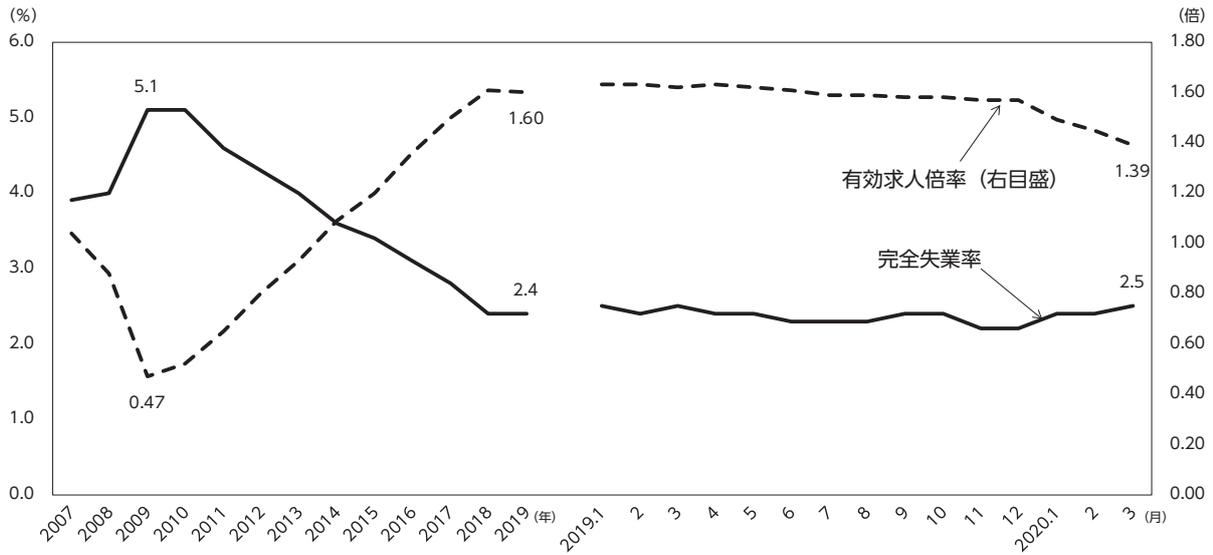
内閣府「景気ウォッチャー調査」（調査期間3月25～31日）によると、2020年3月の現状判断DIは14.2と、リーマンショック時（2008年12月の19.0）、東日本大震災時（2011年3月の24.0）を下回って過去最低となり、街角景気は極めて厳しい状況となっている。

(2) 雇用情勢

4月28日に公表された2020年3月の完全失業率は、前月より0.1ポイント上昇して2.5%となり、2019年の11、12月に2.2%まで低下してから0.3ポイントの上昇となっている（第1図）。

また、3月の有効求人倍率は前月より0.06ポイン

第1図 完全失業率、有効求人倍率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

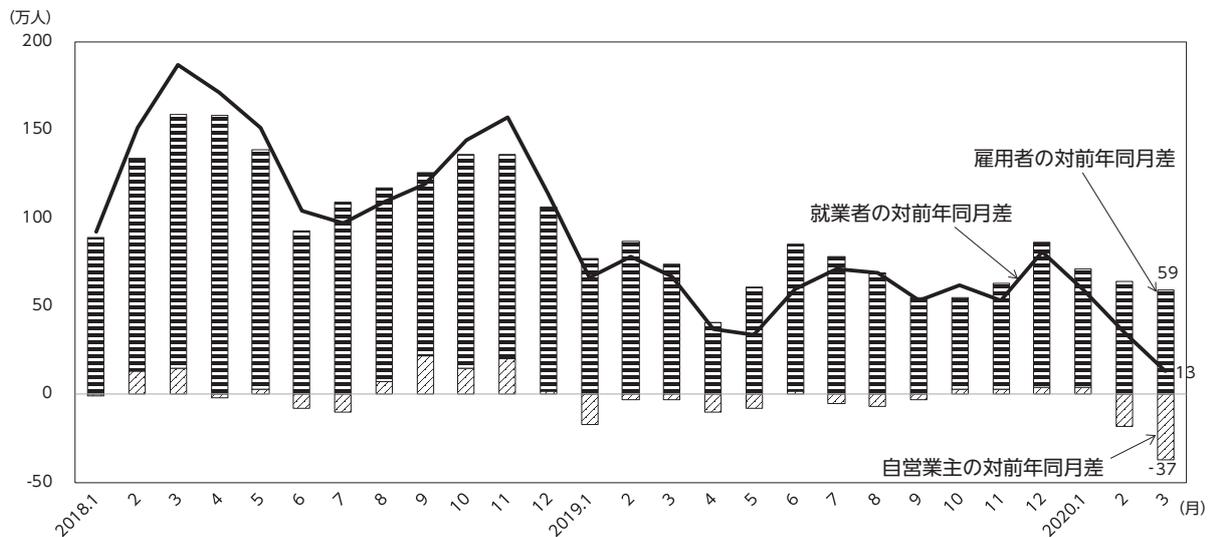
ト低下して1.39倍となった。今回のピークである1.63倍⁵からは0.24ポイントの低下となっている(第1図)。

いずれの指標も方向としては悪化傾向にあるが、水準としては完全失業率の2%台半ばは1993年以來の低い水準、有効求人倍率の1.3倍台は今回の景気回復期以前では1991年以來の高い水準である。

もう少し細かくみていくと、総務省「労働力調査」

による2020年3月の就業者数は前年同月差13万人増と、87か月連続の増加となっているが、増加幅が縮小しており、その要因として自営業主が2か月連続で減少し、3月は37万人減となったことがある(第2図)。今回の新型コロナウイルスの影響により、フリーランスの方々の業務の減少による苦境が言われているが、それが反映されているとしたら懸念される状況である。

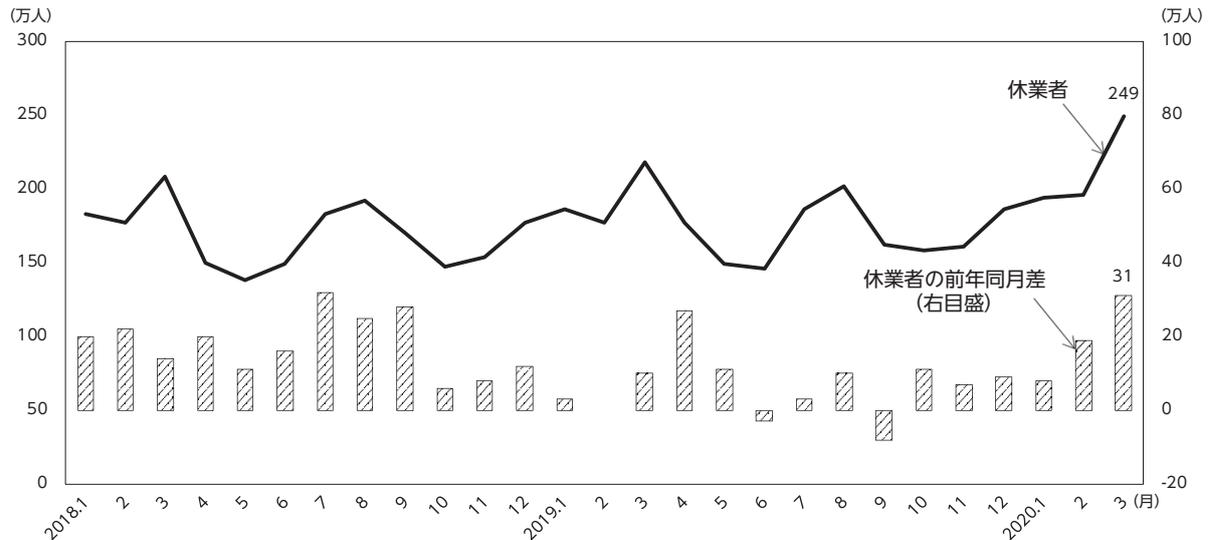
第2図 就業者の対前年同月差の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：就業者には家族従業員も含まれるため、自営業主と雇員の対前年同月差を合計しても、雇員の対前年同月差とは一致しない。

第3図 休業者の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

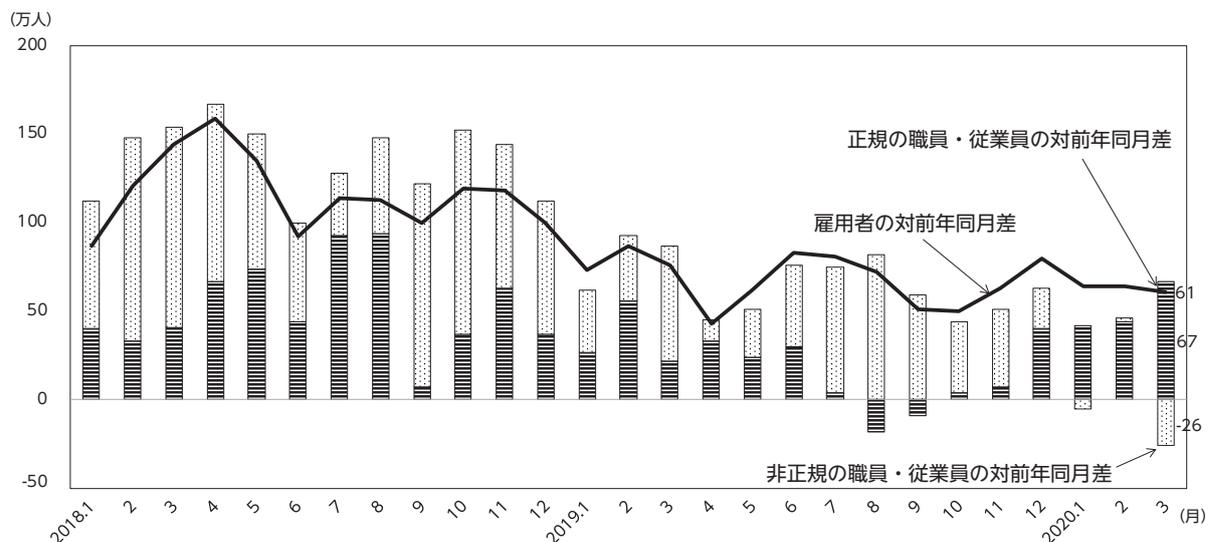
注：休業者とは、就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

また、就業者のうち休業者⁶の動きをみると(第3図)、3月は前年同月差31万人増の249万人となっている。例年3月は休業者が相対的に多い時期ではあるが、インバウンドの大幅減少等による観光産業の停滞や、経済活動の抑制等の影響が現れている可能性もある。

雇用者数についてみると(第4図)、3月は前年同月差61万人増と87か月連続の増加となってい

るが、内訳をみると正規の職員・従業員で67万人増と相対的に大きな増加幅となったのに対し、非正規の職員・従業員が26万人減となっている。これについて男女別、産業別にみると、男性では契約社員において製造業を中心とした21万人減が、女性ではパート、アルバイトにおいて宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、製造業を中心とした22

第4図 雇用者の対前年同月差の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注：雇用者には役員も含まれるため、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員の対前年同月差を合計しても、就業者の対前年同月差とは一致しない。

万人減が目立っている。リーマンショック時に問題となったように、大きな経済ショックが発生するとまず非正規から影響が大きくなるが、今回もそうした傾向がみられている可能性がある。

雇用情勢については、3月の月例経済報告の「改善してきたが、感染症の影響がみられる」から、4月には「改善」の文字が消え、「感染症の影響により、足下では弱い動きがみられる」としているとおり、方向としては悪化の方向となっている。これまで人手不足基調の中で改善が進んでいたこともあり、水準的には、全体としてはまだ厳しい水準にまで至っていないと考えられるが、自営業主、非正規といった層に影響が始めているように見える。

また、日銀短観で日本における企業の雇用の過不足感を業種別にみると（第5図）、特に宿泊・飲食サービスで足下急速に不足感が縮小しているのが見て取れる。リーマンショック時の雇用情勢と比較すると、リーマンショック時の2008年9月の完全失業者数は264万人、完全失業率は4.0%、有効求人倍率は0.83倍と、既に2008年2月から景気後退期に入っ

ていたこともあって、雇用情勢は悪化しつつあった中でリーマンショックの発生だった。

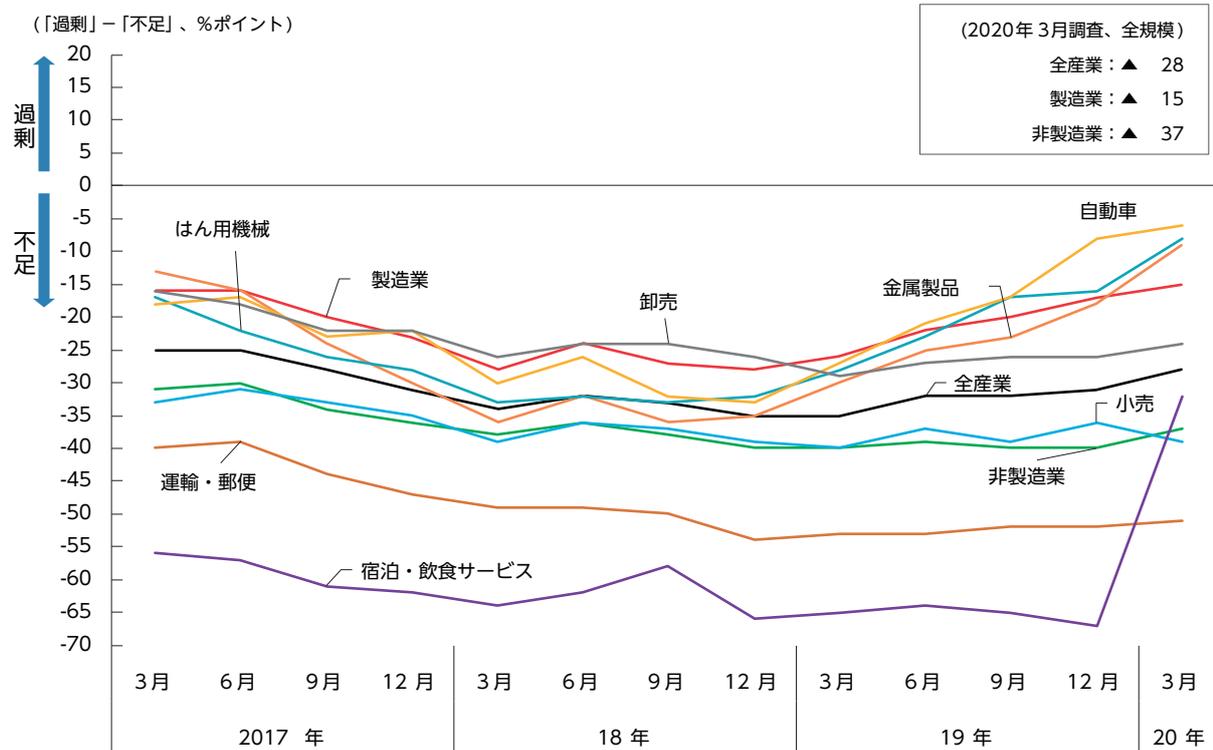
その後、2009年7月には、完全失業者（季節調整値）は2008年9月と比較して100万人増の364万人、完全失業率は1.5ポイント上昇の5.5%にまで悪化し、2009年8月には、有効求人倍率は2008年9月と比較して0.41ポイント低下の0.42倍まで低下した。

今回はリーマンショック当時とは異なり、雇用情勢は人手不足基調で改善していた中で経済ショックであるが、この問題が長期化し経済の停滞が続くに連れて、雇用情勢も一気に悪化する恐れもある。これまで見てきたとおり、統計上も気になる動きが見られてきており、今後の動向には注意が必要である。

3 これまでの雇用・労働対策の概要

今回の新型コロナウイルス感染症への一連の対策においては、以下の雇用・労働対策が講じられている。

第5図 雇用人員判断D.I.（四半期）



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」

まず、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」(2月13日、新型コロナウイルス感染症対策本部)においては、雇用調整助成金制度の要件緩和として、感染症に伴う日中間の人の往來の急減により影響を受ける事業主を対象に、生産、雇用指標の要件緩和や計画届の事後提出を可能とするなどの要件緩和が行われた。

続いて、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策—第2弾—」(3月10日、新型コロナウイルス感染症対策本部)においては、

- 小学校等が臨時休業した場合等の保護者の休暇取得支援(10/10、日額上限8,330円)
- 委託を受けて個人で仕事をする方が、小学校等の臨時休校等により子どもの世話が必要となった場合にも支援(日額4,100円)
- 新型コロナウイルス感染症対策として新たにテレワークを導入した中小企業事業主への経費の補助(上限100万円)
- 雇用調整助成金について、特例措置の対象を全事業主に拡大、新規学卒採用者等の雇用保険被保険者の期間が6か月未満の労働者の対象として追加、特別な地域における助成率の上乗せ(中小2/3→4/5、大企業1/2→2/3)などの特例措置の追加実施が盛り込まれた。

さらに、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」(3月28日、新型コロナウイルス感染症対策本部)及び「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策～国民の命と生活を守り抜き、経済再生へ～」(4月7日、4月20日変更(閣議決定))においては、

- 緊急対応期間(4月1日から6月30日まで)における雇用調整助成金について、解雇等を行わない場合には中小企業9/10、大企業3/4まで助成率を引き上げ、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るとともに、支給迅速化のための事務処理体制の強化、手続きの簡素化などのさらなる拡充
- 内定取消者への就職支援、雇用保険を受給できない求職者を対象とする求職者支援訓練等の拡充
- 住居を失うおそれのある困窮者への支援の拡充等
- 個人向け緊急小口資金等の特例貸付の実施や住居

を失った場合等に支給される住居確保給付金の支援の拡充

- 国民健康保険等の保険料減免等
などの支援策が盛り込まれた。

またさらに、4月25日には、雇用調整助成金の更なる拡充(4月25日)として、自治体の休業要請等を受けた一定の要件を満たす中小企業に対して、休業手当の助成率を特例的に10/10とすることなどが打ち出され、5月1日に実施された。

なお、5月4日に緊急事態宣言の期間が5月31日まで延長された際の安倍首相の会見においては、飲食店などの家賃負担の軽減、雇用調整助成金の更なる拡充、厳しい状況にあるアルバイト学生への支援についても、与党による検討を踏まえ、速やかに追加的な対策を講じていくことが表明されている。

4 雇用・労働対策の特徴

今回の新型コロナウイルスの影響を踏まえた雇用・労働対策については、経済活動の停滞に加え、感染拡大を防ぐために人的交流による経済活動を抑制しながら、経済・社会基盤を維持しなくてはならないという難しい対応が求められている中での、経済・社会基盤としての雇用の維持への支援、雇用者のみならずフリーランスなどの自営業者も含め、経済活動のストップにより経済的に厳しい環境に置かれた働く方への生活支援、移動制限の中で企業活動を行うためのツールとしてのテレワークの推進といった点に特徴が表れている⁷。

まず、経済・社会基盤の維持という点では、事業主の資金繰り支援、固定費の支援が求められているが、人件費という観点からは、雇用調整助成金の拡充による対応が行われている。

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、労働者の雇い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る。過去に、産業構造の転換を妨げるという批判を受けたこともあって、平時には余り活用されない仕組みとなっている一方、大きな経済ショックの際に特例措置を講じてきた経緯があり、2008年のリーマンショックや2011年の東日本大震災の

際にも活用されてきた。

2月13日に策定された「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」に盛り込まれてから刻々と変化する情勢に応じて順次更なる拡充が行われ、4月25日には、自治体の休業要請等を受けた一定の要件を満たす中小企業に対して、休業手当の助成率を特例的に10/10とすること等が打ち出され、5月1日から実施されている。これにより、要請を受けて休業を行う中小企業の人件費が実質的にほぼ全額カバーされることとなった⁸。

また、拡充の過程で、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特に影響を受けやすい層の失業防止が意識されている。

本助成金はリーマンショック時には、製造業で最も多く活用されたのに対し、現時点において今回最も大きく影響を受けているのは、最近の雇用人員判断の結果からも分かるように宿泊・飲食サービスである。このため、こうした産業での本助成金の有効活用が重要となってくるが、当該産業は、中小零細企業が多く、助成金の活用にも不慣れなことが考えられることから、事務手続き面において、より一層きめ細かな対応が必要となってくるだろう。

また、本助成金は制度上、休業等の実績を踏まえた後払いの仕組みであるが、休業要請により経済活動を抑制する際の人件費支援としての役割が大きくなっていく中で、企業からの相談への対応遅れも指摘されている。申請書類の簡素化、助成額の算定方法の簡略化といった申請手続きの簡素化支給事務の迅速化、5月中にオンライン申請ができるようにするための準備も進められているが、スピード感を持った支給が求められる。緊急事態宣言が延長された中で、本助成金に限らず、企業への資金助成や融資も含め、スピード感を持って対応していく必要がある。

働く方については、経済活動がストップすることで働く機会を失い、収入が減少したり、なくなったりすることで困窮する方の生活支援として、住宅確保給付金による家賃支援、社会保険料等の支払い猶予、生活資金の特別貸付、フリーランス等の個人事業主も対象とした事業資金の融資といった支援策が講じられている。

社会活動の抑制に関しては、2月27日の安倍首相の会見において、3月2日から全国全小学校等に対し臨時休業の要請が行われたことに対応し、小学校等の臨時休校等により子どもの世話が必要となった労働者⁹に有給休暇を与えた事業主に対し、支払った賃金相当額(10/10、日額上限8,330円)を助成する制度とともに、フリーランスの方を念頭に、委託を受けて個人で仕事をする方が、小学校等の臨時休校等により子どもの世話が必要となった場合にも支援(日額4,100円)という支援策が創設された。

また、感染症の拡大防止のための人の移動制限を行うことに伴い、在宅勤務(テレワーク)による企業活動が求められることとなった。これについては、3月10日の「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策—第2弾—」において、テレワークを新規で導入した中小企業事業主に対し、かかった費用の2分の1(上限額100万円)を助成する支援策が盛り込まれていたが、

- 3月25日の小池都知事の会見で、東京都の感染者数が急増し「感染爆発の重大局面にある」中で、平日はできるだけ自宅で仕事を行い、特に夜間の外出を控えることとの呼びかけ
- 4月7日の政府による緊急事態宣言¹⁰及びそれに合わせた東京都知事の自宅待機要請
- 4月11日に行われた第28回新型コロナウイルス感染症対策本部において、安倍首相からの、「出勤者を最低7割は減らす。関係省庁は、来週に向けて強い危機感を持って、中小・小規模事業者の皆さんも含む、全ての事業者の皆さんにこの要請を徹底してください。」との指示
- 4月16日の緊急事態宣言の対象地域の全国への拡大¹¹
- 5月4日の緊急事態宣言の期間の5月31日までの延長の決定

といった流れの中で、これまで日本において余り取り組みが進んでいなかった在宅勤務(テレワーク)を進めざるを得ない状況となっている¹²。

なお、4月30日に公表された「新型コロナ対策のための全国調査」の結果によると¹³、

- オフィスワーク中心の方においては、全国でテレワークの導入は4月12～13日時点で27%と、

緊急事態宣言前に比べ大きく伸びたものの、政府目標の「7割」にはまだ届いていない。

- テレワークの導入には都道府県で大きく差があり、東京都で最大52%、5%未満の県も多くみられる。という状況となっている。

5 各国の対策の動向

感染の世界的拡大と長期化に伴い、各国の経済状況は逼迫してきており、すでにリーマンショック時を超える兆候も見え始め、未曾有の事態になるとの見方もある。各国政府はこうした事態に鑑み、医療インフラを支える直接の感染拡大防止策に注力する一方で、大規模な緊急経済対策パッケージを打ち出している。起点となったのは、G20緊急経済対策会議（3月26日）のG20で5兆ドルを超える対策を講じるとした声明。これを受けてまず米国が2兆ドル（220兆円）規模の緊急経済対策を発表した。これに続き、各国から対策パッケージが相次いで発表され、その後も状況の長期化に伴い追加的施策が発表されている。

各国の経済対策スキームはそれぞれ異なるものの、対策の柱は各国とも似通っており、企業向けの政府保証付融資、失業保険制度及び補完的失業扶助制度の拡充（要件緩和、水準引き上げ、申請手続きの簡素化等）による雇用維持対策（雇調金等）、法人税及び事業税等の減免及び納付期限延期措置等となっている。

経済対策のうち、雇用・就業関連施策を見ると、アメリカは、景気後退の影響を緩和するため、3月に「コロナウイルス支援・救済・経済安全保障法案（The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act）」（CARES法）をまず可決した。CARES法は総額2兆ドルを超える予算を計上し、雇用支援のための中小企業向け融資（3,500億ドル）、失業手当の拡充（2,500億ドル）、個人・世帯向け現金給付（5,000億ドル）などの経済刺激策が盛り込まれた。また、このCARES法では、新型コロナウイルス感染拡大の影響で働き続けることができない自営業者、フリーランサー、独立請負業者、パートタイム労働者等を対象に、失業保険の資格を

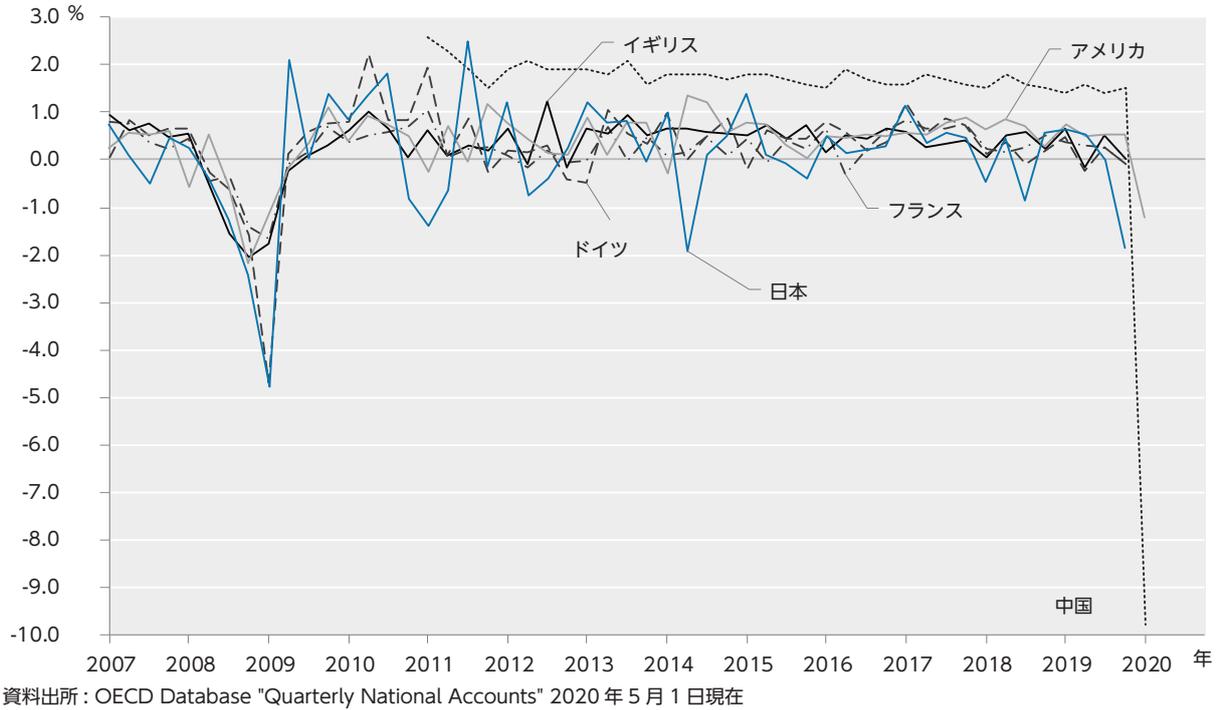
一時的に拡大する「パンデミック失業支援（Pandemic Unemployment Assistance、PUA）」プログラムを、さらに、失業保険給付の受給期間を満了した者を対象とする「パンデミック緊急失業補償（Pandemic Emergency Unemployment Compensation、PEUC）」プログラムを導入した。

イギリスにおいては、対策の柱は当初、企業の資金調達支援にあった。3月上旬の2020年度予算案において示された一連の対策では、事業に支障が生じた中小企業を対象とする政府保証付き貸付制度の導入や、影響が大きいとみられる業種に対するビジネス税の減免などが打ち出された一方で、労働者への支援としては、感染等による休業に対する既存の法定傷病手当（雇用主負担、定額）の前倒しでの適用や、中小企業（250人以下規模）について同手当の支給費用を2週間分補助するといった内容に留まった。しかし、感染拡大などの状況の深刻化が急速に進むにつれ、企業業績や雇用に少なからず影響を及ぼす可能性が懸念され、雇用維持に向けたさらなる支援を要請する声が、企業や労使団体、シンクタンク、あるいは与野党議員などから強まった。これを受けて、政府は新たに「コロナウイルス雇用維持スキーム」を実施する方針を打ち出した。これは雇用主が、従業員（または労働者）を一時帰休（furlough）にして雇用を継続する場合に、月2500ポンドを上限として賃金の8割を助成するもので、スキームの導入を発表した財相によれば、イギリスでは初めての賃金助成の実施となる。

ドイツ政府は3月10日にいち早く、雇用支援策の支柱となる「操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）」の申請要件緩和を閣議決定し、迅速な支援に乗り出した。その後、3月23日には、総額7500億ユーロという巨額の包括支援パッケージを閣議決定したが、その中で衆目を集めたのは、フリーランスも含めた「個人・零細企業に対する給付金制度」の創設である。政策決定過程において「給付」か「融資」か、揺れたが、最終的には返済不要の給付金とされた。また、低賃金労働者や仕事を失った自営業に対する救済の要となっている「失業手当Ⅱの受給の容易化」も早い段階で実施された。

フランスは、総額450億ユーロの緊急経済支援（第

第6図 実質 GDP 成長率（四半期、前期比、季節調整値）



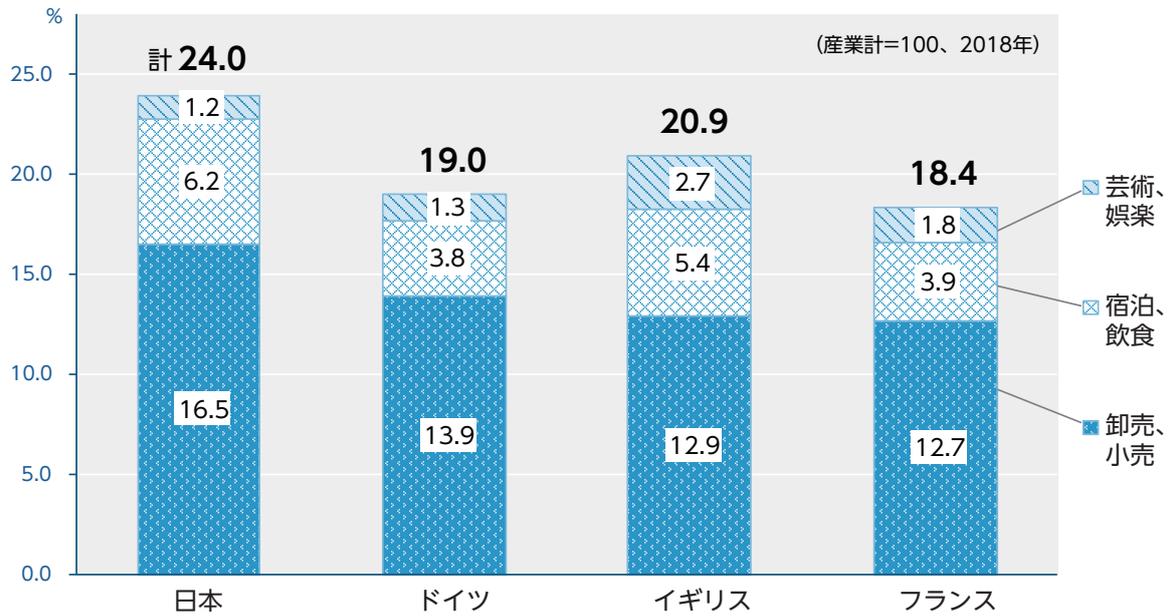
1次補正予算)を3月17日に発表、その約1カ月後の4月15日には感染のさらなる拡大に対応するため、支援額を1100億ユーロに増額する第2次補正予算を閣議決定した。第1次補正予算の主な支援策の内訳は、①部分的失業に関する予算(85億ユーロ)、②公租公課・社会保険料の納付延期・税額控除の前倒し支給などからなる企業の資金繰り支援措置(社会保障拠出)(320億ユーロ)、③独立自営業者、零細起業家を対象とする支援(連帯基金)(20億ユーロ)であり、また、第2次補正予算による主な追加の支援策の内訳は、①大企業を対象とする支援(200億ユーロ)、②中堅企業を対象とする支援(10億ユーロ)、③中小企業を対象とする特別融資(5億ユーロ)、④零細企業・自営業者を対象とする連帯基金の予算(70億ユーロ)、⑤公租公課・社会保険料の納付延期・税額控除の前倒し支給などからなる企業の資金繰り支援措置(500億ユーロ)、⑥経済的打撃が特に大きい部門(外食、宿泊、イベント等)を対象とする社会保険料等の減免のための予算(7億5000万ユーロ)、⑦医療関連の対策予算(80億ユーロ)、⑧低所得世帯向けの援助金の支給に関する予算(10億ユーロ)、⑨部分的失業に関する予算額(240億ユーロ-85億ユーロから増額)などとなっている。

このように、各国とも経済が停止される一方で、雇用・労働市場を支える政策に着手しているが、政策の柱は、ドイツ、フランスに加えて日本においては、従来から存在した従業員の雇用を維持する事業主に対して賃金の一部を補填する政策であり、これの給付要件を緩和もしくは水準を引き上げるという対策を講じて対応しようとしている。一方、こうした雇用維持政策が従来存在しなかったアメリカ、イギリスにおいても、今次の対策として、同様の政策を導入しようとする動きがあり、こうした傾向は特徴的な動きとして注目されよう。

6 雇用情勢の国際比較

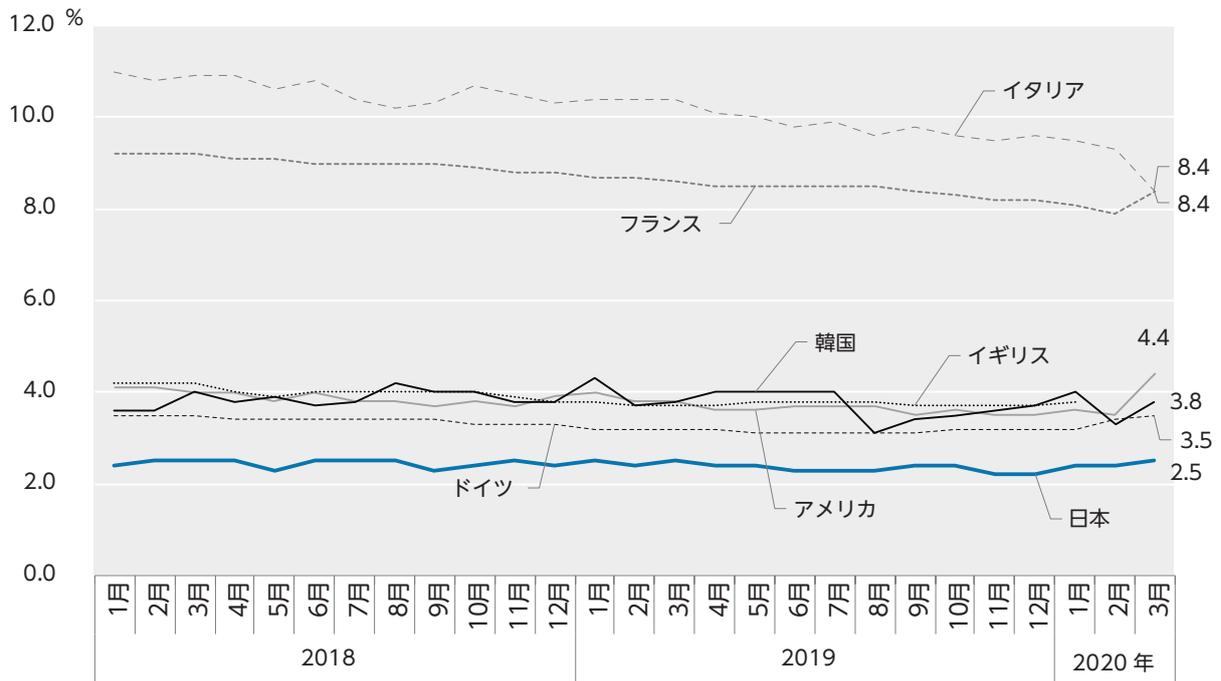
新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感染拡大を阻止する対策が最優先でとられる中、程度の差はあるが各国とも一様に経済活動が停止した。感染が先行した中国では発信地の武漢を中心に全面的な移動制限がかけられ、感染の中心が欧州に移ると、欧州各国も非常事態宣言を発令し、都市機能はほぼ完全にダウンした。さらにアメリカにおいては、初期の感染者数は少なかったものの、その後感染は全米に広がり、4月末時点で、世界最大の感染者数となり、感染の長期化と

第7図 雇用危機に直面する産業に従事する就業者の比率



資料出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2019」

第8図 完全失業率推移（季節調整値）



資料出所：日本：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2020年4月28日公表資料
 アメリカ：米労働統計局“Labor Force Statistics from the CPS” 2020年4月14日現在
 欧州：Eurostat Database “LFS main indicators” 2020年5月1日現在
 韓国：KOSIS “Economically Active Population Survey” 2020年4月17日現在

ともに経済への影響の深刻度が増している。

各国ともに、経済の実態を反映させた指標がまだ表面に表れてきているわけではない。しかし、一部の指標は異常な動きを示し始めている。中国は経済

活動の停止が他国に先行したことを反映し、GDP成長率が第1四半期マイナス9.8%となり、コロナショックの影響が、リーマンショックをはるかに上回るインパクトであることを印象付けた（第6図）。

また、今回のコロナショックの特徴は、一部の業種が壊滅的な打撃を受けていることである。ホテル、飲食、小売、娯楽などのサービス産業ではすでに経営破綻に追い込まれる企業も出始めており、世界中で雇用不安が広がっているが、これらの産業比率が相対的に高い日本ももちろんこの影響から逃れ得ない。リーマンショック時には、サービス産業が先行して状況が悪化した製造業における雇用の受け皿となった側面があったが、今回はそうしたプロセスは期待できない（第7図）。

完全失業率の国際比較をみると、日本では2月の2.4%から3月には2.5%と0.1%ポイントの上昇にとどまっているのに対し、アメリカは2月の3.5%から3月には4.4%と大きく上昇、フランスは8.4%、韓国は3.8%（それぞれ0.5%ポイント上昇）と既に労働市場に大きな影響が出始めていることを示している。特にアメリカでは失業保険の申請件数が4月30日までの6週間で3000万件を突破するなど急増しており、失業率も更に大幅に上昇する可能性が高くなっている（第8図）。

（副所長 天瀬光二、調査部統計解析担当部長
下島 敦、総務部長 中井雅之）

率なので、100%の休業手当を支払った場合、全体では94%の助成率となる。ただし、対象労働者1人1日当たりの上限額は8,330円。詳細は次のとおり。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11128.html

- 9 正規・非正規を問わない。
- 10 対象地域は、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、及び福岡県の7都府県。
- 11 併せて、それまでの7都府県に北海道、茨城県、石川県、岐阜県、愛知県、京都府の6道府県を加えた13都道府県について、重点的に感染拡大防止の取り組みを進めていく必要がある「特定警戒都道府県」と位置付けられた。
- 12 4月13日には、経済産業省から中小企業団体に対し、在宅勤務等の推進が要請されている。
<https://www.meti.go.jp/press/2020/04/20200413004/20200413004.html>
- 13 厚生労働省は、3月30日にLINE株式会社と「新型コロナウイルス感染症のクラスター対策に資する情報提供に関する協定」を締結し、この協定に基づく情報提供に資するため、LINE株式会社の公式アカウントにおいて、サービス登録者に対して「新型コロナウイルス対策のための全国調査」を実施。公表内容は以下に掲載されている。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11109.html

脚注

- 1 総務省「労働力調査」による。
- 2 厚生労働省「職業安定業務統計」による。
- 3 令和2年1月から求人票の記載項目の拡充がおこなっており、このことも、3月の有効求人倍率の低下に影響していることに留意が必要。
- 4 日本銀行「全国企業短期経済観測調査（3月調査）」（日銀短観）によると、企業の経常利益は、2019年度で前年比7.6%減の後、2020年度の上期で前年比7.2%減、下期で同2.9%増、通期で同2.5%減と、2年連続の減少が見込まれている。
- 5 1.63倍となったのは2018年8～11月、2019年1、2、4月。
- 6 就業者のうち、調査週間に少しも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。
- 7 緊急コラム「新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来」（濱口桂一郎研究所長）参照。
- 8 休業要請を受けない場合においても、中小企業の支払い率が60%を超える部分の助成率が特例的に100%とされ、この場合、60%までは9/10の助成

「家計調査報告（2020年5月分）」にみる 新型コロナウイルス感染症の影響

統括研究員（兼）調査部統計解析担当部長 下島 敦

2020年7月22日（水曜）掲載

労働政策研究・研修機構では、現在、「新型コロナウイルス感染症関連情報」として、「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」を継続的にみていくための諸統計指標を当機構のホームページに掲載し、関係者をはじめ一般国民の便宜に資するよう努めている。

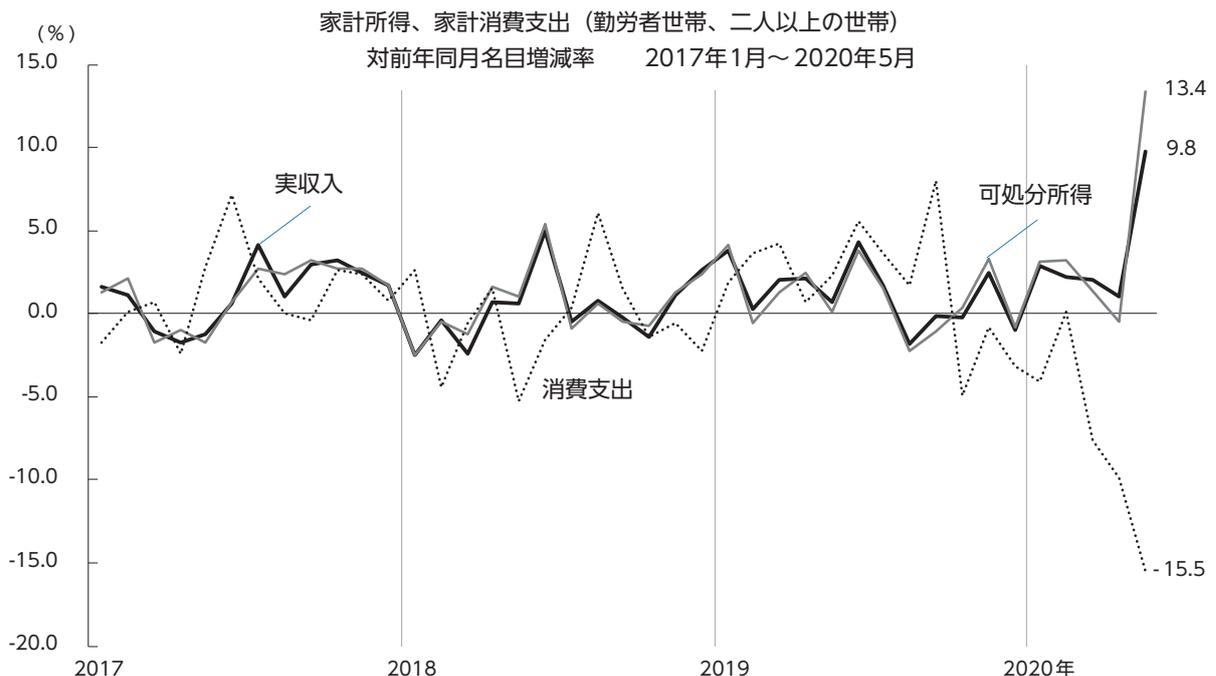
去る7月7日に「家計調査報告（2020年5月分）」（総務省）が公表され、当該ホームページにおいても関連図表の更新を行っているが、**図表1**のように、二人以上の世帯のうち勤労者世帯の家計における「実収入」や「消費支出」に係る対前年同月名目増

減率の直近の動向は、明らかに新型コロナの影響を受けていると思われる極端な動きを示している。

つまり、対前年同月比で「実収入」や「可処分所得」が極端に増加（それぞれ2020年5月の対前年同月増減率9.8%、13.4%）した一方、「消費支出」は逆に大幅に減少（同-15.5%）している。今回のこのような動きは、**図表1**の参考図表との比較からわかるようにリーマンショック時にも見られなかった動き方である。

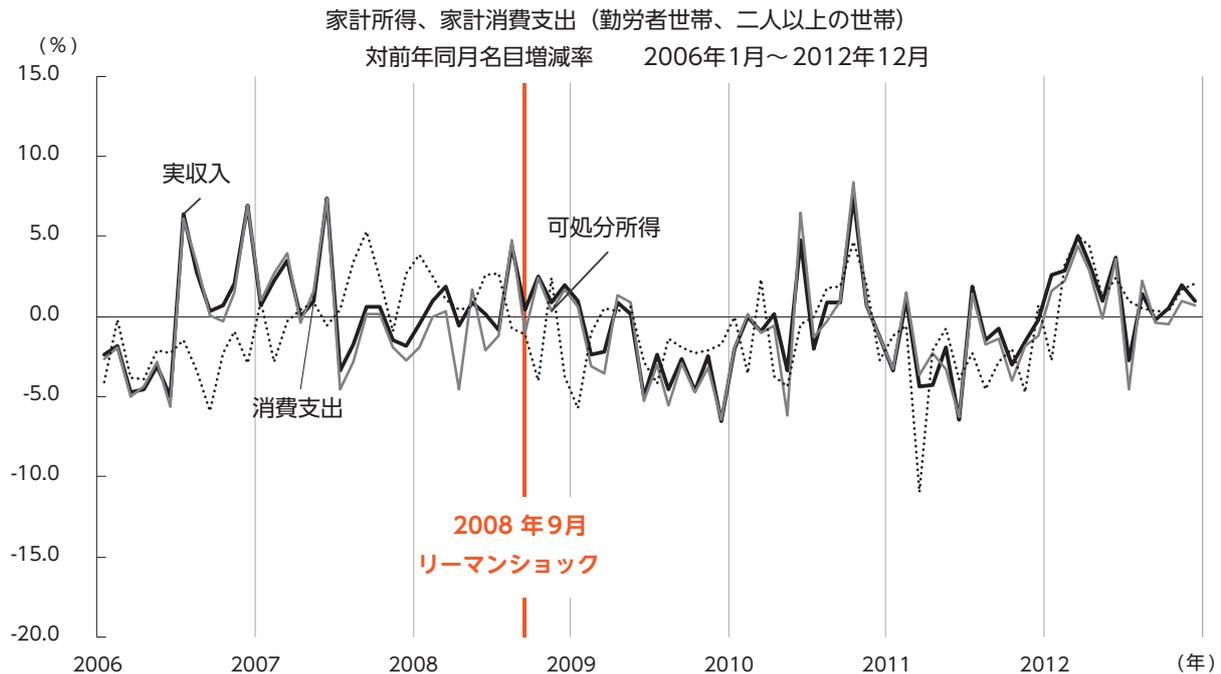
この極めて特徴的な動きを理解するため、以下、項目別の推移等により少し詳しく考察してみることに

図表1 実収入、消費支出等の動向（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）



出所：「家計調査」（総務省）。

(参考) リーマンショック前後の動向 (2006年～2012年)



にする。なお、当機構では従来より家計調査に関しては主に勤労者世帯について扱ってきており、また、同調査においては個人営業などの世帯に関しては収入項目が調査されていないことから、以下の考察も勤労者世帯について行うこととする。(参考までに、他の世帯類型を含めた二人以上の世帯全体の本年5月の「消費支出」の対前年同月増減率は-16.2%、うち、勤労者以外の世帯は-17.3%である。)

図表2は、二人以上の世帯のうち勤労者世帯について、1世帯当たり1か月間の収入と支出の対前年同月名目増減率等の2019年1月以降の月別推移をみたものである。

まず、「実収入」が本年5月に大幅に増加した要因であるが、うち世帯主の賃金等を主とする「経常収入」はさほど増えておらず(同2.9%)、「特別収入」の「他の特別収入」が同803.2%と、通常にはないような極端な増加率で増加したことにある。この「他の特別収入」には、本年4月末に成立した国の第一次補正予算に盛り込まれ5月から支給が開始された国民1人当たり一律10万円の特別定額給付金が含まれることから、5月になってからの「他の特別収入」の極端な増加はこの影響と考えられる。この「他の

特別収入」の極端な増加により「実収入」が大幅に増え、これに伴い「可処分所得」も大幅に増加したと考えられる。

一方、「消費支出」の大幅な減少に関しては、新型コロナによる経済活動の自粛等により、既に2、3月頃から大きく影響を受け始めている項目もいくつかみられ、更に、4月7日に首都圏等7都道府県を対象とし同16日には全国に拡大された緊急事態宣言、及びこれに前後して発出された外出自粛要請や事業者への休業要請等を通じて、家計における消費活動の縮小度合が大きくなってきたものと思われる。

消費の動向を主な項目毎にみても、まず「食料」に関しては、全体としては大きな変動はない(同1.2%)ものの、「外食」は3月から対前年同月比で大幅に減少(同-52.7%)してきており、逆に「穀類」等自炊のための項目が大幅に増加(**図表2**では「穀類」のみ表記。同16.0%)してきている。多くの世帯で外食を控え、できるだけ家で食事をするようにしている状況が伺える。「保健医療」では、マスクやガーゼが含まれる「保健医療用品・器具」が大幅な伸び(同46.3%)を示す一方で、医療機関における診療代を主とする「保健医療サービス」は大きく

図表2 1世帯当たり1か月間の収入と支出の対前年同月名目増減率等の推移
(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)

(単位: %)

主な用途分類	2019年												2020年					金額(円)
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	
実収入	6.6	4.4	6.0	6.2	4.2	8.9	3.4	2.2	2.2	3.9	4.4	4.6	2.9	2.2	2.0	1.0	9.8	502,403
経常収入	6.5	4.7	6.3	5.7	3.4	9.2	3.0	2.6	1.9	4.7	4.3	4.7	2.9	2.1	1.9	1.0	2.9	462,499
勤め先収入	6.3	5.6	5.6	5.6	3.0	9.1	2.7	1.0	2.0	4.3	3.8	4.5	2.5	1.7	2.6	0.8	2.7	451,416
世帯主収入	4.7	3.4	3.0	4.0	2.3	7.7	1.6	-0.2	0.7	2.6	2.1	1.6	1.3	0.9	2.1	0.6	0.9	360,166
特別収入	6.9	-14.7	-4.1	34.6	75.7	-12.3	47.5	-21.7	38.8	-39.5	9.1	2.2	2.7	3.8	4.5	-2.7	417.3	39,905
他の特別収入	24.2	6.1	7.8	26.5	36.4	12.4	25.7	-0.4	57.4	-18.4	49.5	12.6	24.5	1.6	7.3	22.8	803.2	39,234
実収入以外の受取(繰入金を除く)	3.8	6.3	14.2	2.2	8.4	10.9	8.3	4.0	9.5	-3.7	3.9	8.2	-0.2	5.8	-8.0	1.2	-12.4	420,491
預貯金引出	-0.3	0.8	4.8	-0.6	4.4	4.2	2.1	1.4	2.7	-5.2	-3.9	0.6	-3.6	2.1	-6.3	-3.0	-13.6	334,696
実支出	3.4	5.3	5.3	1.7	5.8	7.7	3.6	1.8	8.4	-1.9	0.4	0.4	-2.8	-0.6	-5.1	-6.0	-11.4	400,042
消費支出	2.6	4.7	4.2	0.7	6.4	5.6	3.6	1.7	8.9	-3.2	0.2	-1.6	-4.1	0.1	-7.6	-9.9	-15.5	280,883
食料	-1.3	0.5	2.3	2.5	3.9	3.8	-0.2	1.6	2.6	-0.5	3.8	2.2	1.3	6.5	0.8	-0.9	1.2	79,332
穀類	-1.2	-0.5	5.0	3.9	0.0	1.9	0.1	0.8	-2.1	0.7	-1.8	-1.0	-1.1	8.4	11.6	14.3	16.0	7,492
外食	-0.4	3.0	2.2	7.1	10.6	4.4	2.0	4.7	7.9	-1.1	9.8	5.1	8.3	8.6	-25.9	-59.6	-52.7	8,045
被服及び履物	-7.5	12.7	-0.3	-4.4	2.7	3.9	-3.0	5.2	12.7	-5.0	-4.8	-11.6	-2.9	-7.4	-27.5	-53.4	-33.2	9,051
保健医療	-0.3	0.1	1.7	3.1	-0.8	15.2	4.8	5.4	21.6	2.6	6.0	11.0	4.0	8.3	-3.2	-3.4	2.9	11,695
保健医療用品・器具	-4.3	13.9	16.7	0.0	-2.7	0.2	3.0	5.6	53.1	-17.7	1.0	-4.3	17.8	26.4	-2.8	30.7	46.3	3,621
保健医療サービス	0.2	-5.6	0.8	3.2	-6.0	24.1	7.1	2.5	7.0	13.2	8.8	22.6	-1.3	-0.3	-4.5	-19.2	-13.2	5,080
交通・通信	9.4	10.8	4.7	8.9	-2.7	10.2	5.4	11.0	15.4	0.3	3.8	4.7	-11.3	3.4	-7.9	-2.8	-19.8	43,362
交通	1.5	16.0	22.9	23.3	24.2	19.1	5.4	2.4	17.2	-13.5	0.3	-2.9	-6.8	-13.3	-48.9	-68.9	-58.3	3,224
通信	-3.1	0.3	-0.7	-7.7	2.4	-2.0	1.2	-7.8	12.5	-8.1	-11.5	1.9	-5.9	-9.6	3.7	7.5	-12.6	15,265
教養娯楽	2.2	2.1	2.9	8.4	8.1	16.8	6.9	6.1	18.7	-1.1	15.4	1.8	-4.2	0.4	-20.7	-27.5	-31.7	22,258
宿泊料	3.3	3.2	36.8	68.3	56.8	43.3	24.7	2.4	70.2	-14.2	20.1	1.5	-8.8	-17.9	-59.6	-96.1	-98.0	52
パック旅行費	10.6	-36.4	6.9	44.7	-8.9	5.9	55.1	35.2	10.3	2.9	153.1	-13.8	-31.3	5.0	-81.3	-92.6	-89.2	279
交際費	-6.6	-10.8	-2.5	-2.3	2.5	-0.1	-0.2	2.6	-0.5	3.3	-4.6	-12.1	-5.7	-5.8	-23.0	-34.4	-41.3	10,104
実支出以外の支払(繰越金を除く)	8.0	5.7	16.0	5.0	9.3	10.8	6.7	3.1	4.9	2.6	8.0	9.2	3.7	7.8	-0.7	8.5	5.9	542,650
預貯金	6.7	4.6	13.4	7.2	5.3	11.5	6.0	4.6	4.3	4.0	8.2	8.1	2.7	4.9	-2.8	0.0	10.9	409,545
可処分所得	6.6	3.8	5.1	6.3	4.2	8.3	3.3	2.2	1.3	4.2	5.0	4.7	3.1	3.2	1.4	-0.5	13.4	383,245
貯蓄純増	102.9	14.8	102.6	44.4	-	16.5	11.2	13.9	12.0	35.7	69.9	14.0	39.1	13.3	12.0	20.0	1,034.2	94,352
(再掲) 可処分所得に対する割合																		
平均消費性向 (%)	84.8	69.4	88.9	78.3	98.3	43.5	64.0	75.4	89.1	68.4	78.0	38.8	78.9	67.4	81.0	70.9	73.3	-
貯蓄純増(平均貯蓄率) (%)	14.0	25.8	15.5	21.5	2.5	55.0	34.0	23.7	13.8	29.3	25.1	59.2	18.9	28.3	17.1	25.9	24.6	-

出所:「家計調査」(総務省)。

注:平均消費性向=消費支出÷可処分所得×100(%) 平均貯蓄率=貯蓄純増÷可処分所得×100(%)

落ち込んでおり(同-13.2%)、新型コロナへの感染を恐れて医療機関への受診控えが起きていることが想像される。その他「被服及び履物」、「交通」、「教養娯楽」、「交際費」等、百分率表示で2桁の大幅な減少が目立つ(それぞれ同-33.2%、-58.3%、-31.7%、-41.3%)。

このように、本年5月においては、「実収入」が大幅に増加した一方、新型コロナの影響で「消費支出」、ひいては「実支出」が大幅に減少(同

-11.4%)したことにより、「実支出以外の支出」の「預貯金」への支出が大幅に増加(同10.9%)、或いは「実収入以外の受取」の「預貯金引出」も大幅に減少(同-13.6%)し、その結果として、「貯蓄純増」が昨年の5月より極端な増加(同1,034.2%)となったと考えられる。ただし、今回の貯蓄の増加は、特別定額給付金の受取方法が原則銀行口座への振込みによるため、給付金の支給により一時的に増えた可能性がある。更には、5月という特殊性にも注意が必要

図表3 年間収入階級別1世帯当たり1か月間の収入と支出の対前年同月名目増減率等
(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)

(単位: %)

主な用途分類	平均	200万円未満	200-250	250-300	300-350	350-400	400-450	450-500	500-550	550-600	600-650	650-700	700-750	750-800	800-900	900-1000	1000-1250	1250-1500	1500万円以上
実収入	9.8	9.4	-2.4	14.0	8.7	9.0	25.6	20.4	9.3	22.1	11.9	15.0	7.4	23.5	8.2	3.2	5.6	2.3	1.5
経常収入	2.9	-10.5	-15.5	-11.4	-2.0	1.6	8.6	11.3	5.3	3.4	-0.7	9.8	1.7	20.7	2.8	1.0	0.1	-4.4	-0.9
勤め先収入	2.7	-28.9	-17.4	-12.3	-2.6	2.0	8.0	10.0	5.5	1.5	0.5	8.9	0.5	20.0	1.7	2.6	1.6	-5.8	0.6
世帯主収入	0.9	-32.2	-11.8	-7.7	-4.0	3.6	12.2	1.6	4.5	1.1	-0.1	4.5	2.1	13.8	0.9	-0.3	-3.5	-9.7	2.9
特別収入	417.3	1,091.0	833.4	1,292.4	696.1	1,399.9	1,462.5	752.3	69.0	1,435.9	2,023.9	212.0	323.7	140.8	484.0	92.5	634.6	1,567.5	1,136.7
他の特別収入	803.2	1,415.5	974.0	2,292.4	1,223.2	581.7	1,907.4	858.9	941.5	2,235.4	2,195.7	291.8	371.1	830.1	793.7	164.9	729.4	1,700.4	1,454.7
実収入以外の受取(繰入金を除く)	-12.4	0.4	-27.1	-22.5	-21.5	-5.5	-10.3	-10.3	-0.7	-7.3	-7.1	-19.4	-9.3	-19.4	-22.8	-20.5	-15.4	-7.2	26.2
預貯金引出	-13.6	-3.7	-26.4	-13.3	-6.8	-6.9	-17.2	-15.8	-4.0	-12.1	-6.3	-20.4	-6.0	-23.3	-23.6	-21.6	-21.3	-5.1	43.0
実支出	-11.4	-20.7	-25.9	-17.2	-29.0	-4.8	-11.2	-12.8	-5.7	-2.2	-8.1	-13.9	-9.5	-5.4	-17.5	-14.3	-17.0	-11.6	7.2
消費支出	-15.5	-8.7	-20.7	-18.7	-32.3	-6.2	-17.2	-17.5	-7.4	-6.5	-10.0	-15.8	-14.5	-13.0	-23.9	-18.4	-19.5	-11.7	-4.7
食料	1.2	-8.5	-5.4	7.0	0.2	7.3	5.0	-3.1	7.2	4.9	-0.2	8.2	3.7	-4.2	-1.7	-1.9	-0.7	1.1	2.7
穀類	16.0	18.9	22.4	0.9	7.8	24.1	27.0	10.9	24.2	16.7	0.7	11.6	9.1	7.6	24.0	21.2	14.6	24.9	23.1
外食	-52.7	-75.3	-67.4	-51.0	-41.9	-51.4	-56.2	-53.7	-52.8	-40.1	-46.6	-41.4	-44.3	-50.4	-61.5	-55.3	-54.7	-56.1	-62.5
被服及び履物	-33.2	-45.5	-56.6	-58.2	-48.4	-42.2	-22.2	-22.3	-17.0	-14.9	-27.8	-30.2	-35.7	-34.5	-42.2	-41.2	-32.1	-41.9	-14.8
保健医療	2.9	39.5	-2.3	21.7	25.2	-19.8	3.6	8.0	5.1	6.8	30.1	14.6	-2.6	11.4	26.5	-9.8	-5.9	0.0	-41.1
保健医療用品・器具	46.3	394.0	23.1	62.9	68.2	-1.1	74.7	86.8	59.1	101.6	39.6	6.1	9.4	71.4	166.6	1.3	-6.6	96.0	88.2
保健医療サービス	-13.2	19.7	19.5	-16.6	19.0	-34.1	-35.9	-28.2	-5.3	-5.8	34.5	21.8	-15.2	-0.9	21.5	-16.4	-15.1	-44.0	-65.8
交通・通信	-19.8	-9.6	-37.0	-21.1	-55.1	-4.7	-1.2	-19.2	26.0	-2.3	-21.1	-28.4	-33.1	-30.3	-35.7	-28.7	7.1	-42.3	-3.0
交通	-58.3	-38.3	-82.9	-51.8	-41.1	-47.0	-52.5	-39.0	-62.2	-40.3	-74.1	-74.9	-62.9	-74.6	21.3	-81.6	-65.8	-62.9	-72.3
通信	-12.6	-31.2	-5.7	-16.9	-15.8	-18.4	-8.2	-12.8	-17.1	16.0	-15.7	-5.8	-22.2	9.3	-12.1	-12.9	-22.8	-22.4	-18.9
教養娯楽	-31.7	-34.5	-32.5	-28.4	-12.1	-33.4	-34.6	-30.1	-30.4	-22.1	-21.2	-37.2	-6.1	-36.7	-36.0	-58.3	-36.2	7.7	-41.9
宿泊料	-98.0	-100.0	-	-100.0	-89.7	-100.0	-100.0	-99.6	-78.4	-99.6	-98.1	-97.4	-92.9	-100.0	-100.0	-97.8	-98.9	-100.0	-99.4
パック旅行費	-89.2	-	-100.0	226.7	-77.4	-97.2	-91.0	-98.2	-52.8	-85.5	-95.9	-92.4	-82.3	-89.3	-37.4	-96.2	-91.6	-94.3	-89.6
交際費	-41.3	-65.8	-46.0	-29.5	-75.3	-36.4	-59.0	-49.1	-57.2	-32.8	-17.0	-33.2	-21.5	-44.9	-48.9	-30.3	-43.4	-23.4	-49.0
非消費支出	-0.2	-68.3	-46.4	-10.2	-9.5	0.9	14.5	4.3	-0.7	12.3	-2.7	-8.5	3.5	15.8	-0.2	-3.4	-11.0	-11.6	28.9
直接税	-2.5	-70.6	-56.1	17.7	-13.7	-14.7	17.3	-5.0	-3.9	14.7	-7.0	-11.3	5.7	5.5	-7.7	-9.1	-16.6	-11.5	44.0
社会保険料	2.7	-64.6	-34.3	-35.0	-12.2	23.9	10.7	15.2	3.0	9.3	2.7	-5.2	0.3	28.8	9.6	4.0	-3.4	-11.7	0.7
実支出以外の支払(繰越金を除く)	5.9	32.5	-8.2	7.9	14.2	4.4	20.4	20.4	11.1	14.5	8.7	4.4	4.5	5.6	-1.2	-4.4	3.3	4.3	13.3
預貯金	10.9	21.7	7.0	21.7	23.0	8.6	25.8	23.3	10.0	21.1	11.4	14.9	7.4	25.5	6.5	-0.1	7.7	7.7	4.7
可処分所得	13.4	32.8	10.5	21.3	13.8	11.4	28.8	25.2	12.3	25.2	16.8	24.1	8.7	26.3	11.1	5.6	12.3	8.3	-9.0
貯蓄純増	1,034.2	-342.2	-218.5	-122.6	-103.1	-120.1	-216.0	-532.2	644.4	-388.1	301.5	-252.5	105.8	-418.2	332.9	733.8	589.2	48.4	-64.1
(再掲) 可処分所得に対する割合																			
平均消費性向(%)	73.3	81.7	81.7	94.3	98.4	98.5	81.1	71.5	76.9	79.7	73.0	75.9	68.7	67.9	66.2	72.2	70.8	67.6	73.0
(2019年5月)	(98.3)	(118.8)	(113.8)	(140.6)	(165.4)	(117.1)	(126.1)	(108.4)	(93.2)	(106.7)	(94.7)	(111.9)	(87.3)	(98.6)	(96.5)	(93.3)	(98.8)	(82.9)	(69.7)
貯蓄純増(平均貯蓄率)(%)	24.6	17.7	18.2	7.3	0.9	2.5	21.1	29.3	13.6	22.5	21.0	22.9	25.8	32.9	29.3	27.8	29.6	33.1	14.5
(2019年5月)	(2.5)	(-9.7)	(-17.0)	(-39.0)	(-34.8)	(-13.9)	(-23.4)	(-8.5)	(2.0)	(-9.8)	(6.1)	(-18.6)	(13.6)	(-13.1)	(7.5)	(3.5)	(4.8)	(24.2)	(36.7)

出所:「家計調査」(総務省)。ただし、対前年同月名目増減率(「平均」を除く)は同調査より筆者が計算。

と思われる。図表2からわかるように、昨年の5月の「平均消費性向」は98.3%と、他の月に比べ「可処分所得」に対する「消費支出」の割合が大きくなっている。5月にはゴールデンウィークがあり、例年なら労働時間が他の月より少なくなる一方でレジャー等への「消費支出」が大きくなることから、ボーナス支給前でもあり、元々貯蓄に回せるお金の余裕があまりない月であると考えられる。しかし、本年5月は、新型コロナによる「消費支出」の大幅

な減少もあり、「平均消費性向」は73.3%と前年の98.3%に比べ大幅に低下し、例年になく貯蓄に回すお金が生まれた可能性もある。実際、昨年5月の「平均貯蓄率」は2.5%と他の月に比べても大変低いが、本年5月は24.6%であり、この増加倍率だけ「貯蓄純増」が対前年同月比で増加したとみることができる。このような5月の特殊性は割り引いて考える必要がある。

最後に、本年5月の家計収支について、収入階級

別により違いがあるかをみておくことにする。**図表 3**は、2020年5月における二人以上の世帯のうち勤労者世帯について、年間収入階級別に1世帯当たり1か月間の収入と支出の対前年同月名目増減率等をみたものである。

まず、収入に関しては、「200万円未満」、「200万円以上250万円未満」及び「250万円以上300万円未満」の各低収入階級における「経常収入」の大幅な減少（それぞれ2020年5月の対前年同月増減率-10.5%、-15.5%、-11.4%）が目立つ。新型コロナによる賃金等通常の収入の減少が低収入層で大きかったことがわかる。しかし、「特別収入」の極めて大幅な増加により、「実収入」はそれぞれ同9.4%、-2.4%、14.0%と大幅に改善しており、「特別収入」増による「実収入」改善の程度は概して低収入の階級ほど際立っている。このように、特別定額給付金による「実収入」の改善効果は低収入層で大きく、確実に生活の下支えになっていることがわかる。

支出では、やはり「200万円未満」、「200万円以上250万円未満」及び「300万円以上350万円未満」の各低収入階級における「実支出」の減少率（それぞれ同-20.7%、-25.9%、-29.0%）の低さが目立つ。うち「消費支出」の減少の程度は他の収入階級に比して極端に大きいとも言い切れず、特に「200万円未満」及び「200万円以上250万円未満」において他の階級に比べ「実支出」が大きく減少している大きな要因は、むしろ「直接税」や「社会保険料」等の「非消費支出」の大幅な減少（それぞれ同-68.3%、-46.4%）にある。「直接税」は賃金収入等の減少に伴い直接的に減少している面もあるが、新型コロナ対策として税や「社会保険料」に係る納付猶予措置等もとられており、主に低収入層世帯でそのような措置が多く利用されていることが影響していると思われる。

結果、「平均貯蓄率」は、昨年5月では軒並みマイナスだった低収入層も含め、本年5月は「1,500万円以上」を除く各階級で大幅に改善しており、全体での「貯蓄純増」の極端な増加に繋がっている。なお、**図表 3**で「貯蓄純増」の対前年同月増減率がマイナス表示の階級があるが、「1,500万円以上」

を除き前年5月の「貯蓄純増」額そのものがマイナスだったのが本年5月はプラスに転じたため伸び率がマイナスとなったものであり、「貯蓄純増」額そのものが減少したことを意味するものではない（むしろ逆に増加している）ので注意を要する。

以上、本年5月の「家計調査報告」を基に新型コロナウイルス感染症の影響を見てきた。特別定額給付金の支給の影響は6月以降もしばらく続くと思われるが、貯蓄の増加に関しては、前述のように、給付金の銀行振込みによる一時的な動向かもしれないし、また、今回の結果が5月という特殊性に起因している可能性もある。一方、5月末には緊急事態宣言も全域で解除され経済活動の自粛も緩和されつつあることから、今後は「消費支出」が拡大していくことも考えられる。したがって、6月以降の家計収支の動向も引き続き注視していく必要があるだろう。

5

統計：グラフでみる新型コロナが 雇用・就業・失業に与える影響 (国内統計・国際比較統計)

統計：グラフでみる新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響

国内統計

労働関係

1. 就業者数	353
2. 雇用者数	357
3. 完全失業者数	358
4. 完全失業率	360
5. 有効求人倍率	360
6. 新規求職申込件数	361
7. 雇用保険受給資格決定件数、受給者実人員	361
8. 雇用調整実施事業所割合	362
9. 雇用人員判断 D.I.	362
10. 賃金	363
11. 総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間	364

12. 雇用形態別雇用者数	365
13. 従業上の地位別就業者数	365
14. 休業者数	365
15. 未活用労働指標	367

一般経済

16. 実質国内総生産	368
17. 業況判断 D.I.	368
18. 鉱工業指数	368
19. 輸出額、輸入額	369
20. 売上高、営業利益、経常利益、設備投資	369
21. 機械受注額、新設住宅着工戸数	370
22. 企業倒産状況	370
23. 家計所得、家計消費支出	370
24. 消費者物価指数	371

国際比較統計

F1. 就業者数	372
F2. 雇用者数	374
F3. 産業別就業者数	375
F4. 産業別就業者の増減および女性割合	377
F5. 完全失業率	379
F6. 完全失業者数	382
F7. 実収賃金	383

F8. 失業給付受給者数・申請者数	383
F9. 雇用維持制度申請状況	384
F10. 休業者数	386
F11. 非労働力人口	388
F12. 未活用労働指標	389
F13. 実質国内総生産（前期比）	390
F14. 実質国内総生産（需要項目別）	391
F15. 消費者物価指数	391
F16. 鉱工業生産指数	392

本ブックレットに掲載のグラフは原則として2021年1月31日までに公表された統計データを基に作成しています。労働政策研究・研修機構では統計データについて随時更新を行っており、本稿非掲載の指標及び最新データにつきましては、以下のURLからご覧いただけます。

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/>

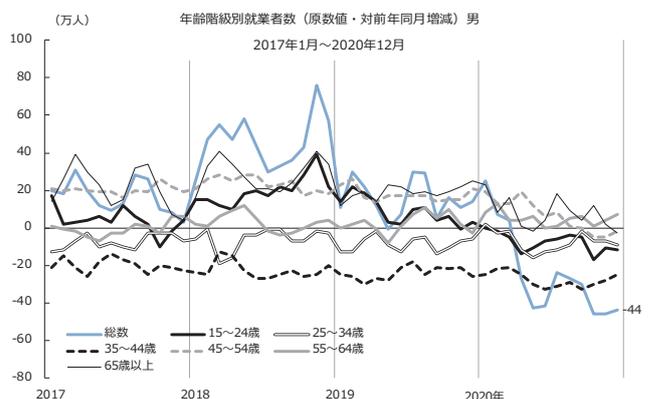
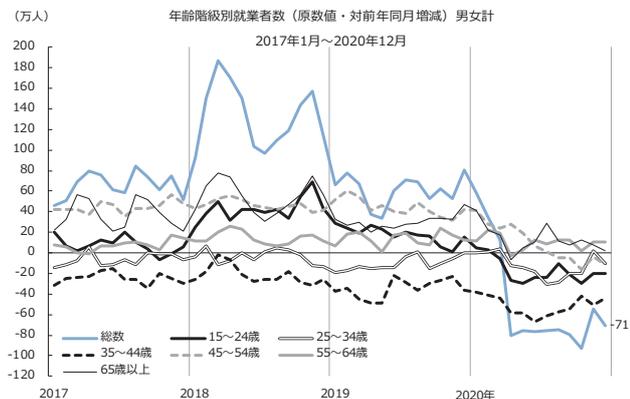
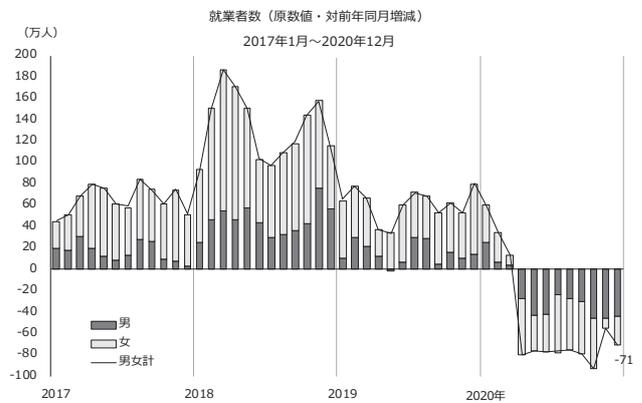
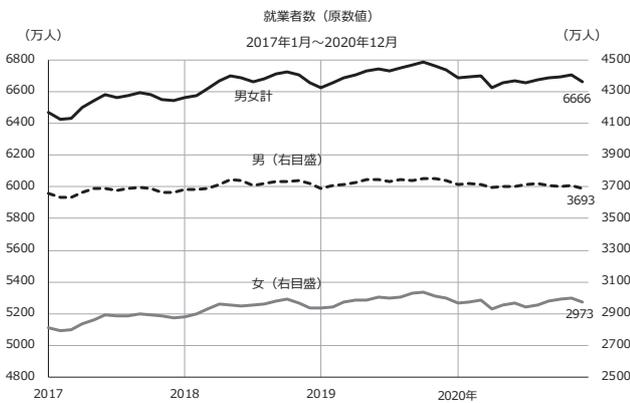
統計：グラフでみる新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響

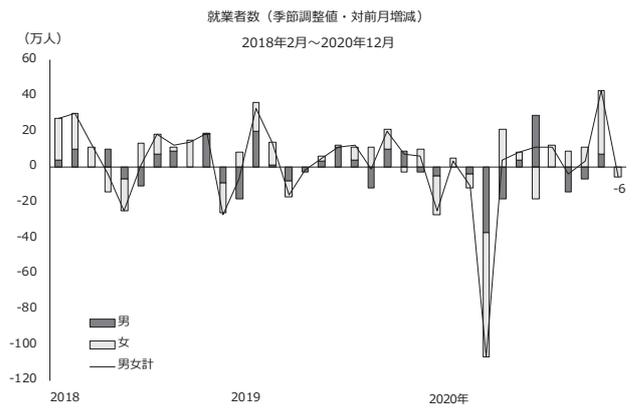
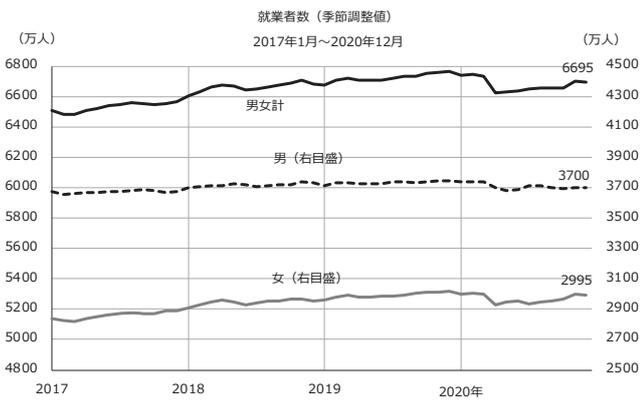
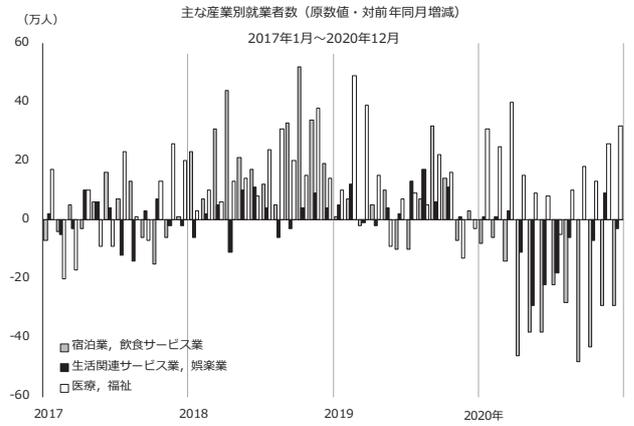
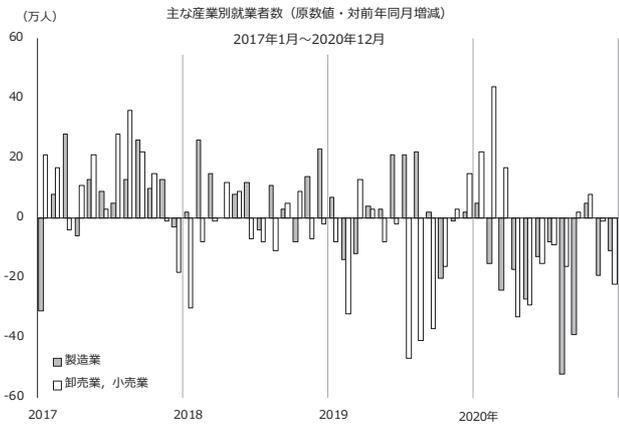
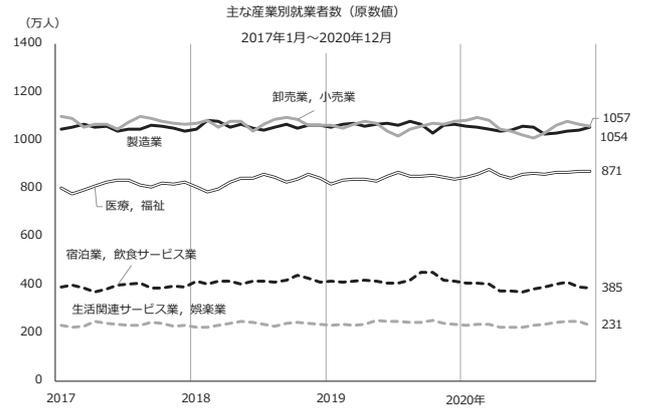
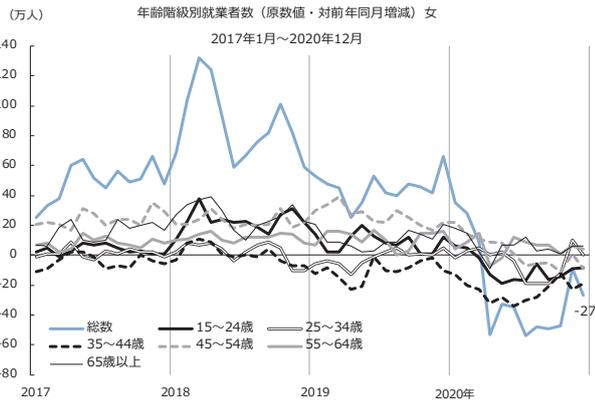
国内統計

新型コロナウイルスの感染拡大により、2020年の我が国の労働・経済情勢は大きな影響を受けた。特に1回目の緊急事態宣言が発令された4月からは、就業者数、とりわけ非正規の雇用者数が急激に減少した一方、完全失業者数の増加は徐々にあり、一時的には休業者数が増大した。給与及び労働時間は、特に所定外が大幅に減少した。経済活動が低迷し、4～6月期のGDPは戦後最大の下げ幅となった。企業の投資活動も家計の消費活動も低調であった。同宣言の解除の後、夏から徐々に始まったGo Toキャンペーンの効果もあり回復傾向も見られるようになっていたが、11月頃からの感染者数の急激な増大に伴い、一般的に各指標は再び悪化している。

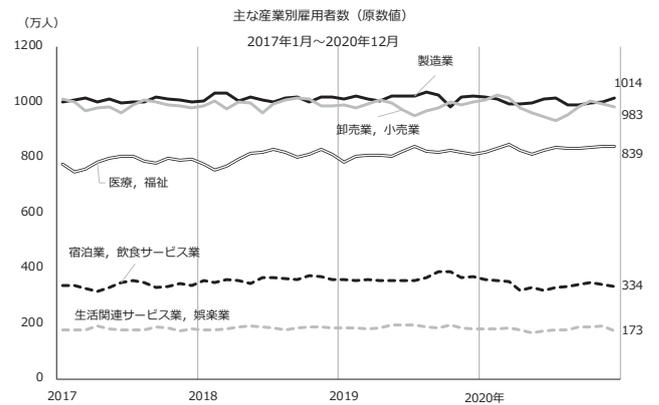
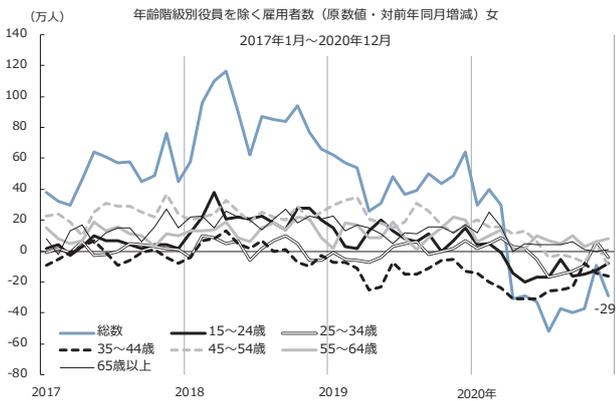
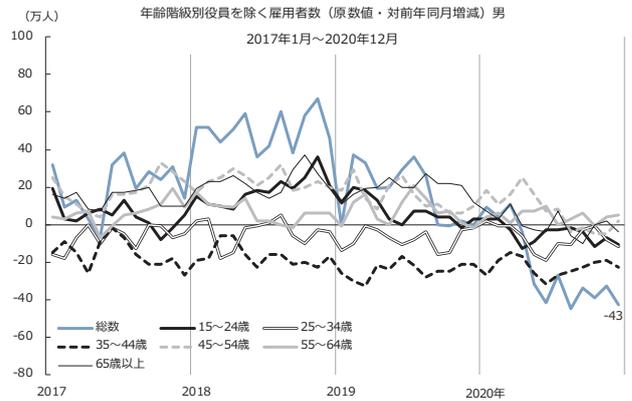
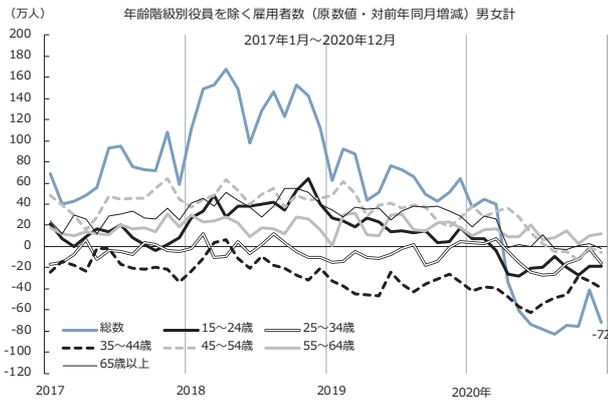
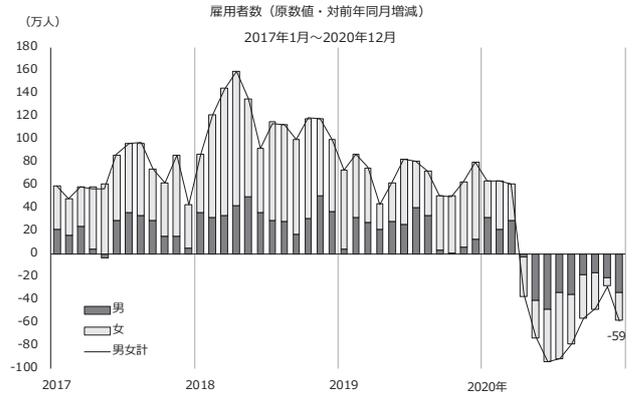
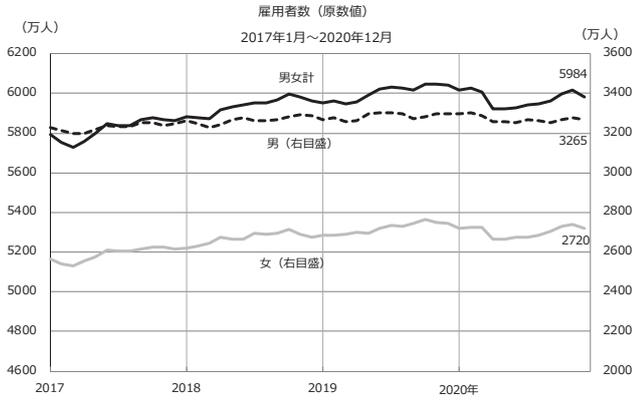
労働関係

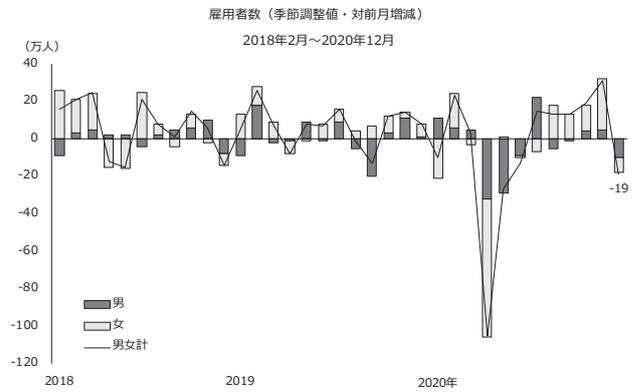
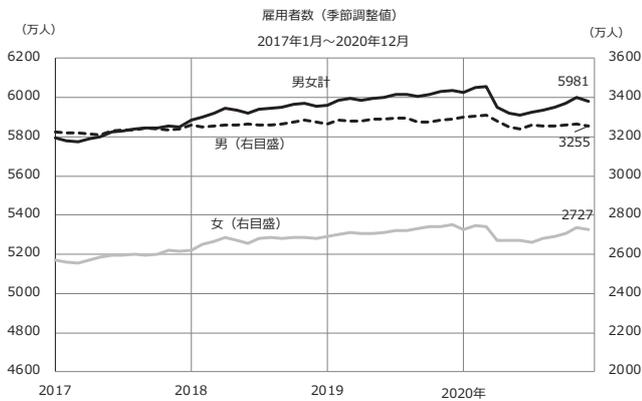
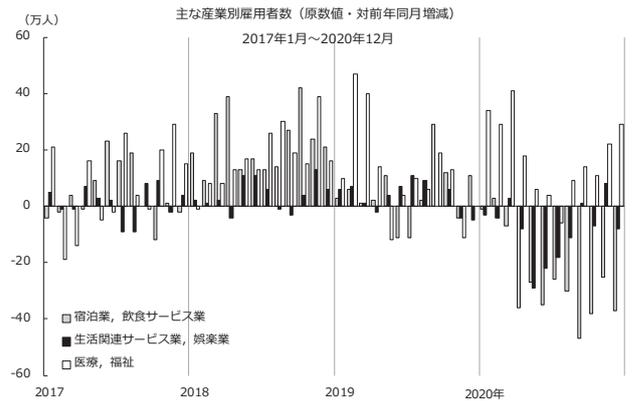
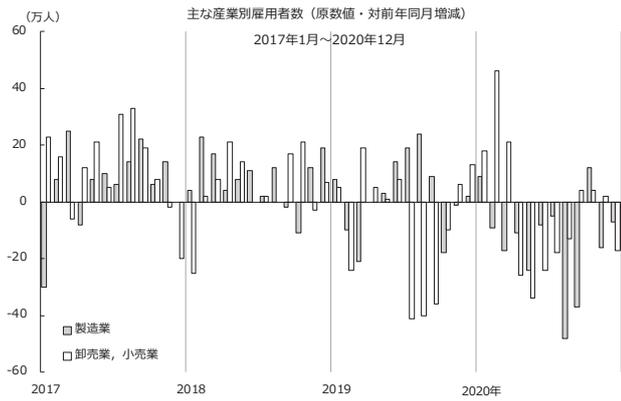
▼ 就業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)



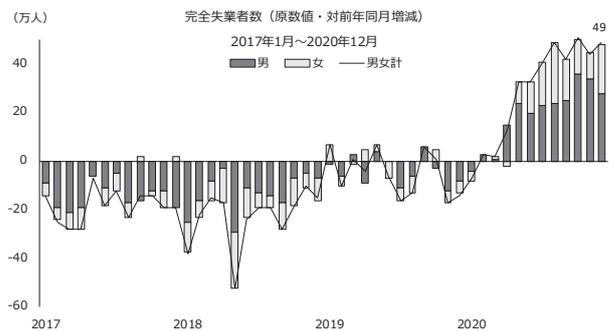


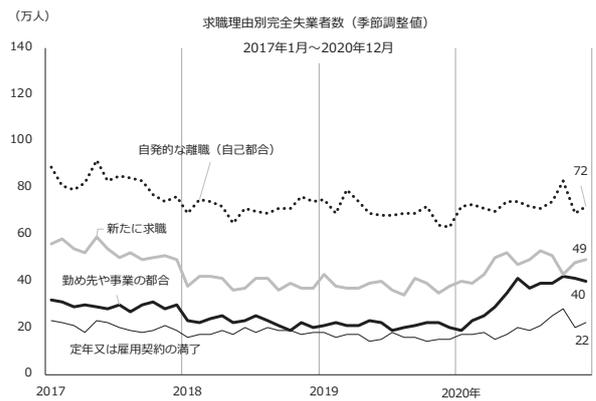
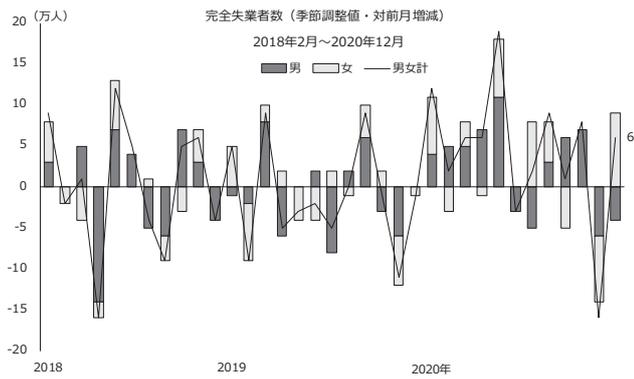
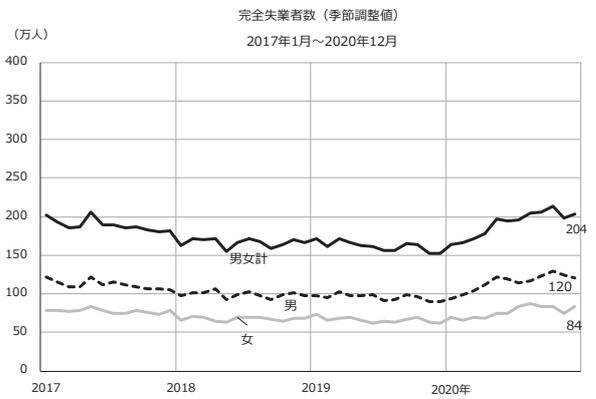
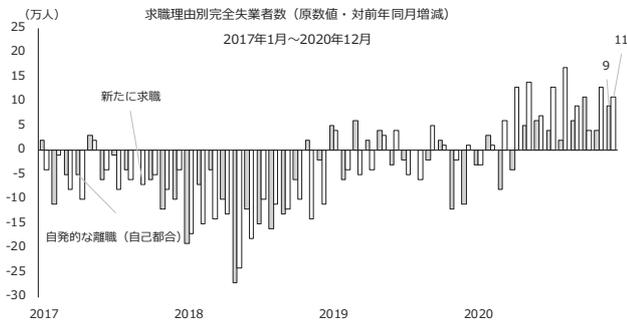
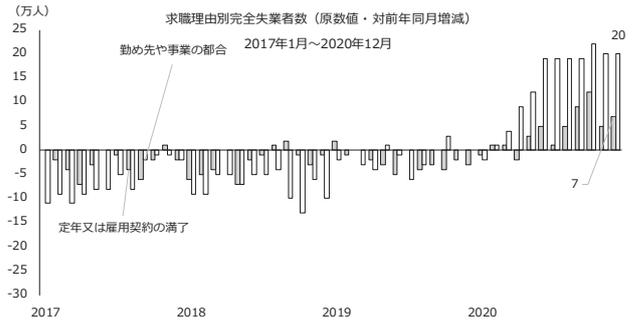
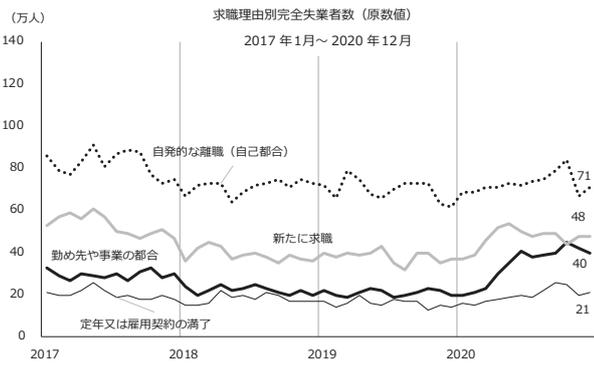
▼ 雇用者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

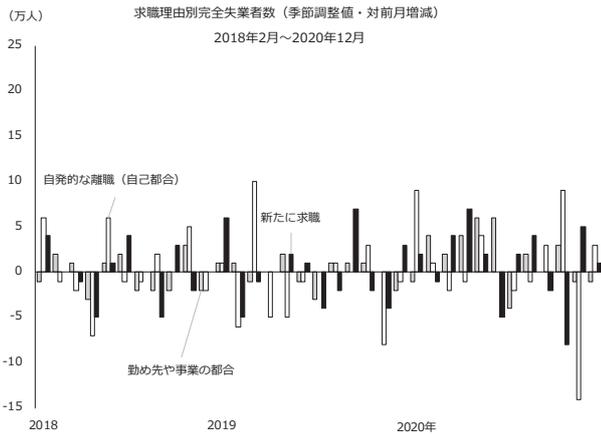




▼ 完全失業者数（資料出所（総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）





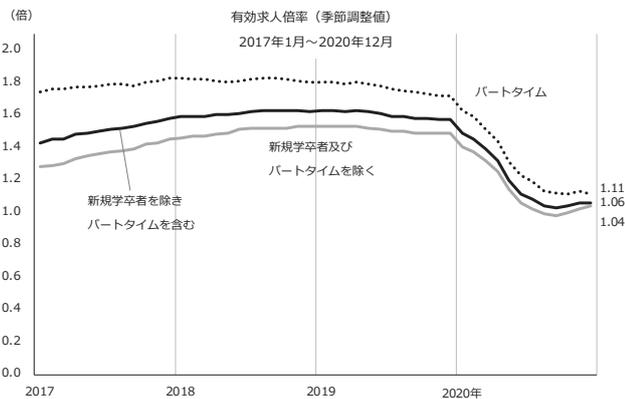


▼ **完全失業率**（資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）

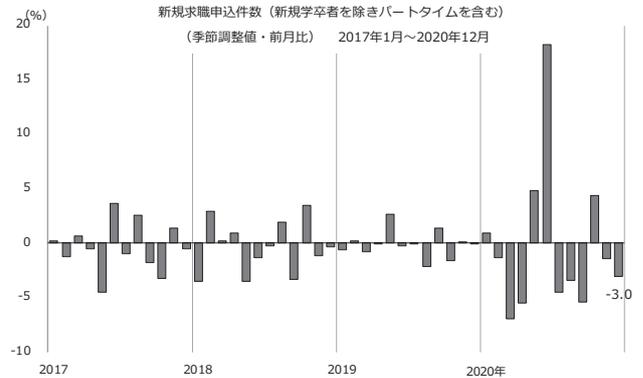
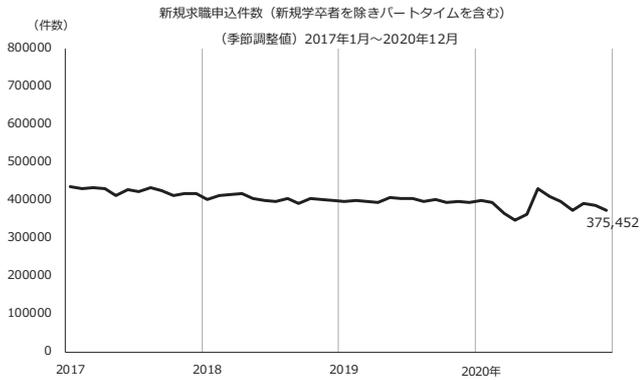
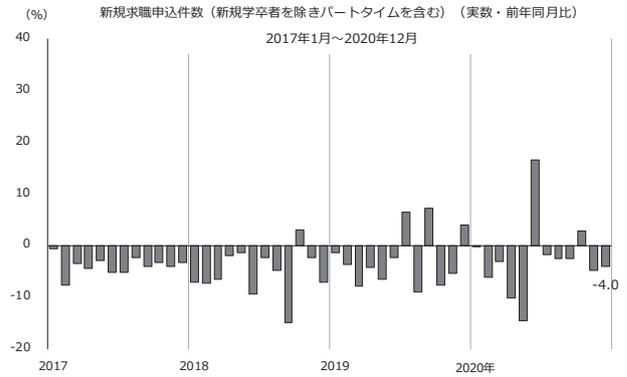
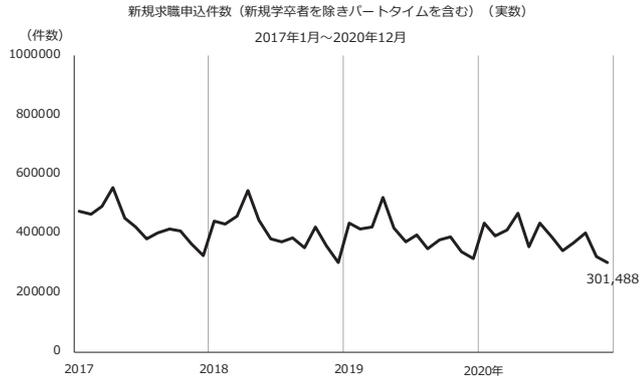


▼ **有効求人倍率**（資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」）

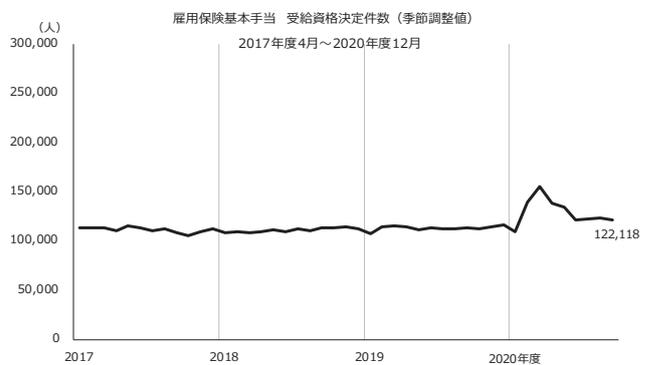
注 2020年1月から求人票の記載項目が拡充され、一部に求人への提出を見送る動きがあったことから、求人数の減少を通じて有効求人倍率・新規求人倍率の低下に影響していることに留意が必要。

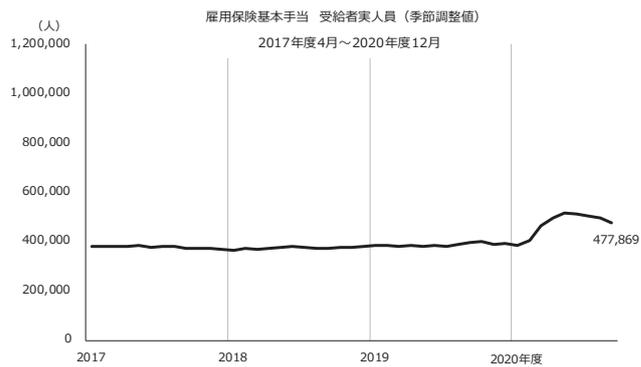


▼ **新規求職申込件数** (資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」)



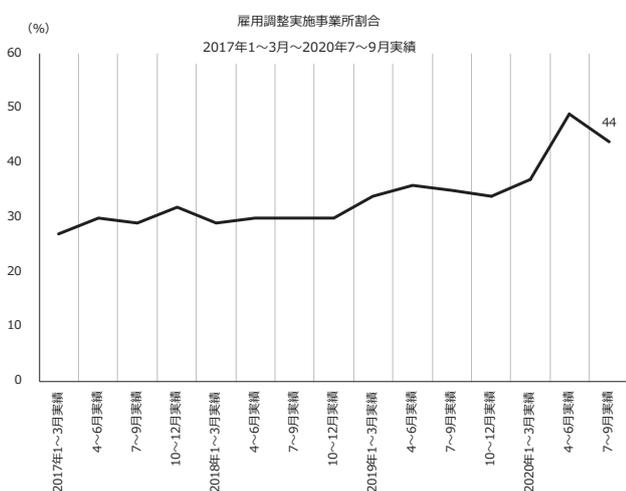
▼ **雇用保険受給資格決定件数、受給者実人員** (資料出所 厚生労働省「雇用保険事業月報」)





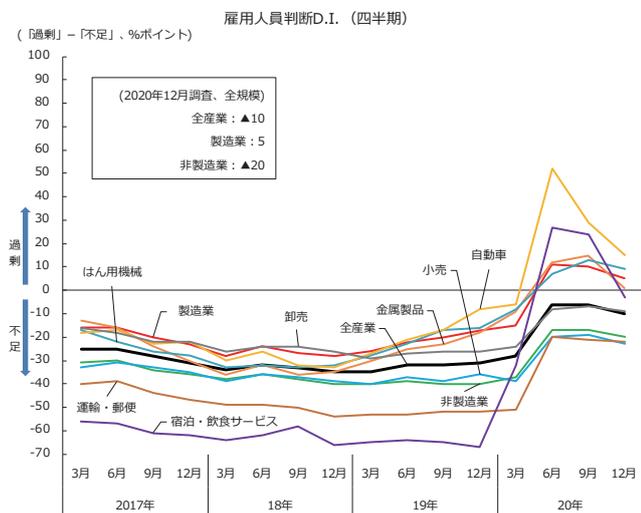
▼ 雇用調整実施事業所割合 (資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」)

注 無回答を「実施していない又は予定がない」とみなして集計している。



▼ 雇用人員判断 D.I. (資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査 (短観)」)

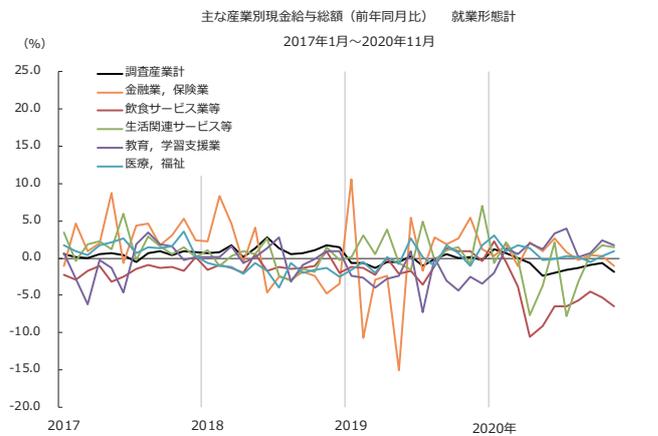
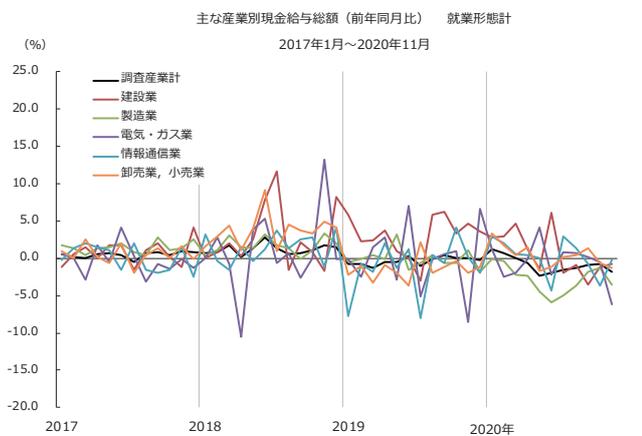
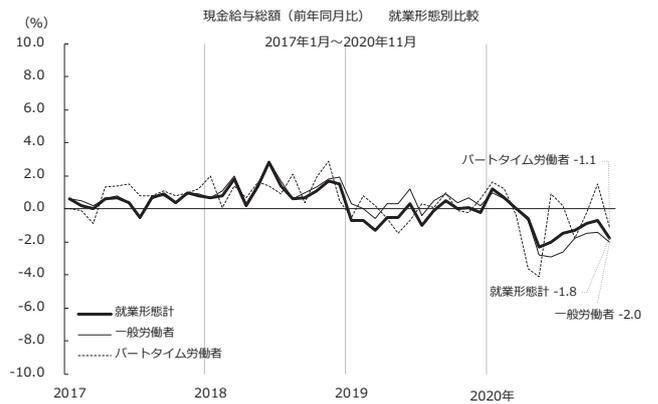
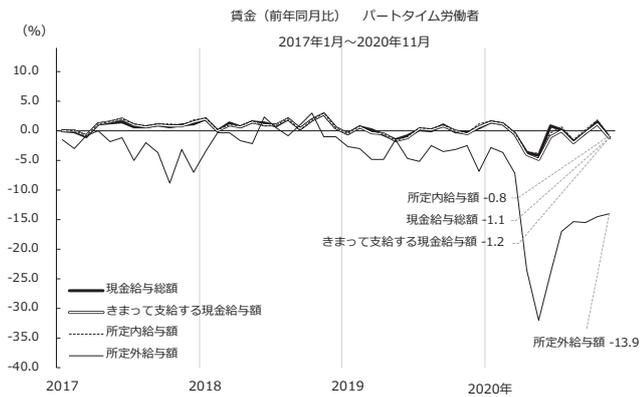
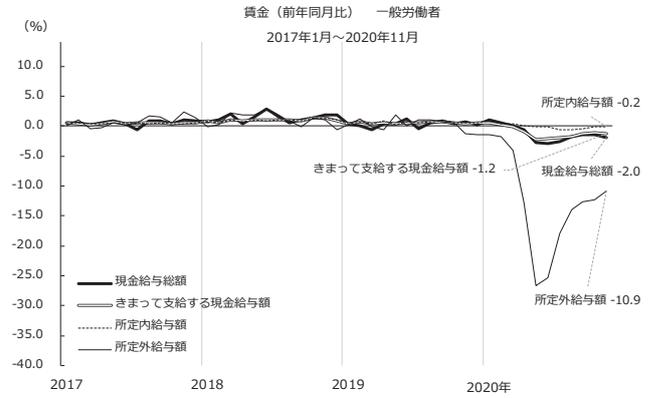
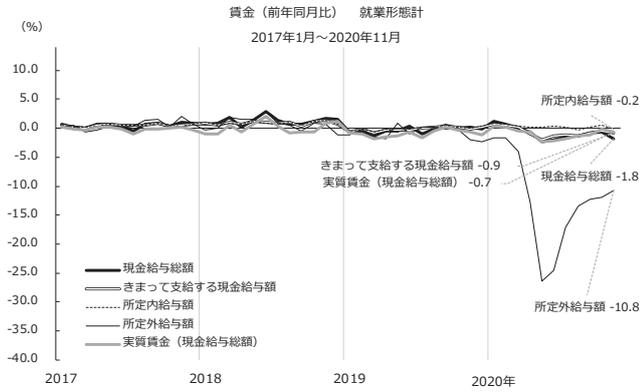
注 主な業種を掲載した。



▼ 賃金 (資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

注1 2019年6月分から「500人以上規模の事業所」について全数調査による値。

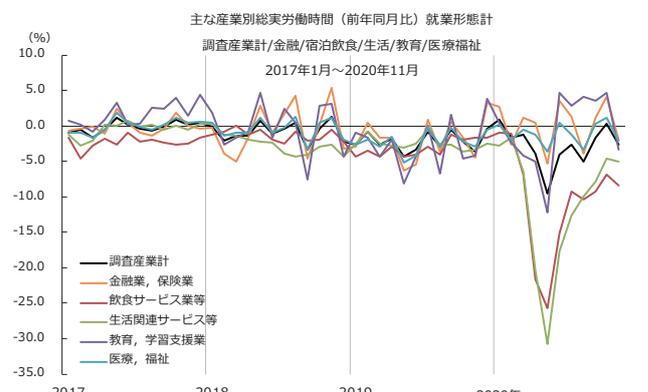
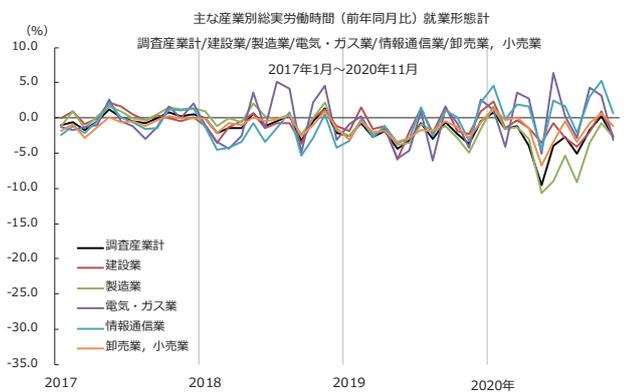
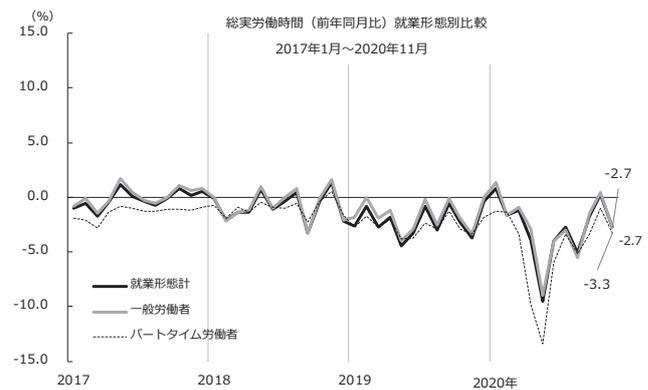
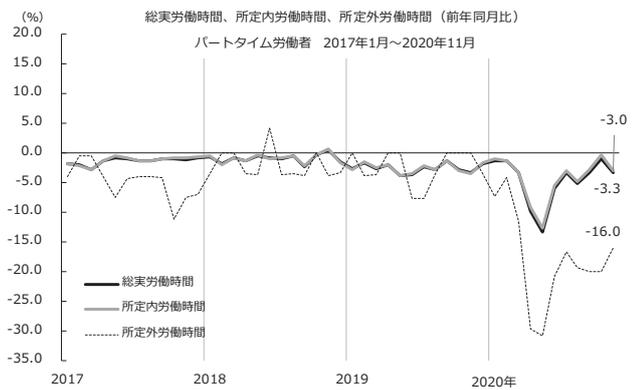
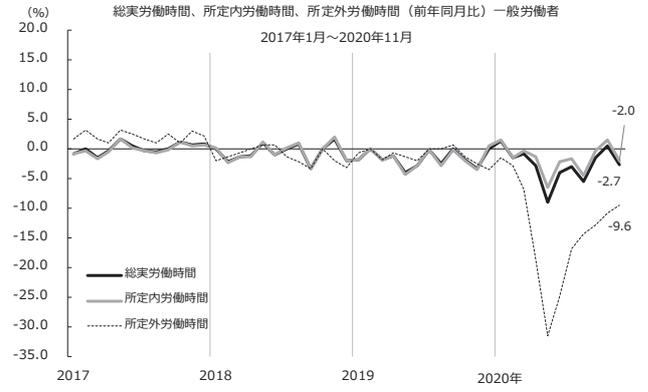
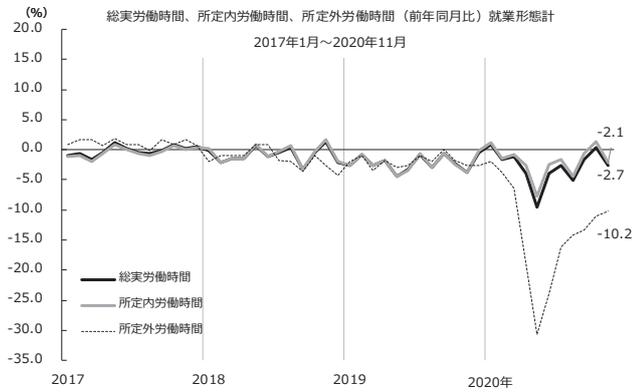
注2 2012年～2017年は東京都の「500人以上規模の事業所」は再集計値。



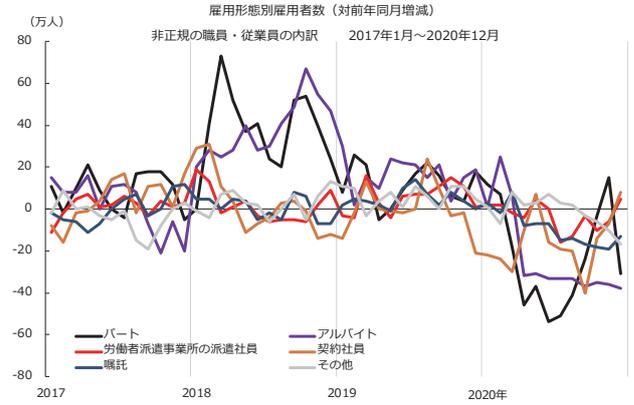
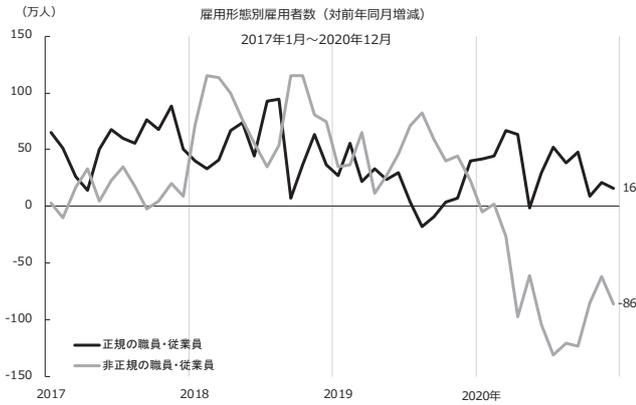
▼ 総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間 (資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

注1 2019年6月分から「500人以上規模の事業所」について全数調査による値。

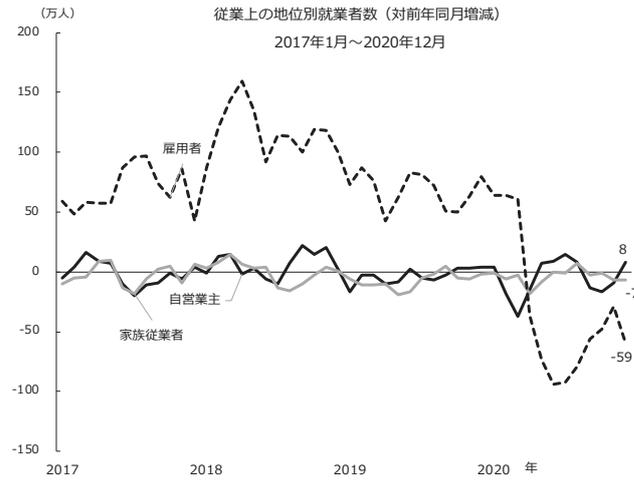
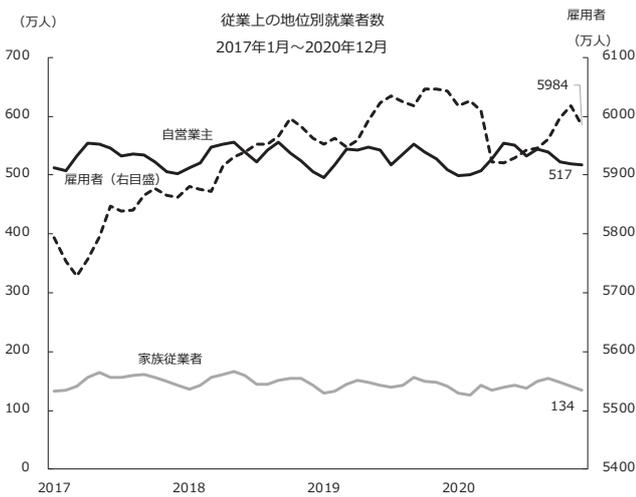
注2 2012年～2017年は東京都の「500人以上規模の事業所」は再集計値。



▼ 雇用形態別雇用者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

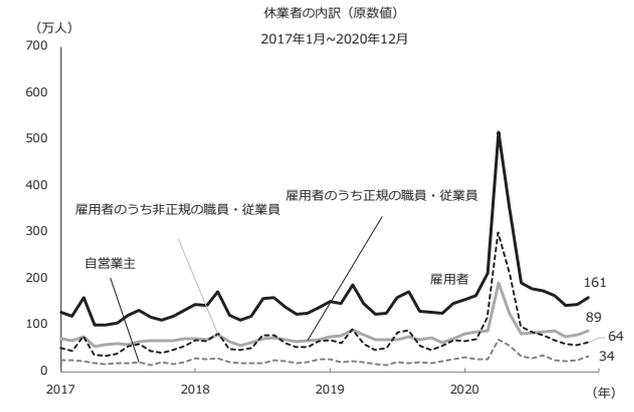
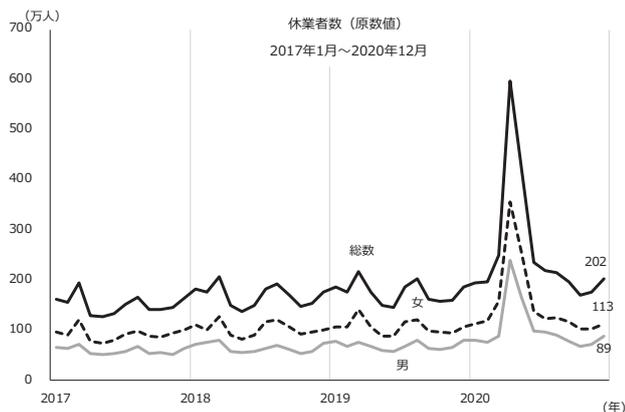


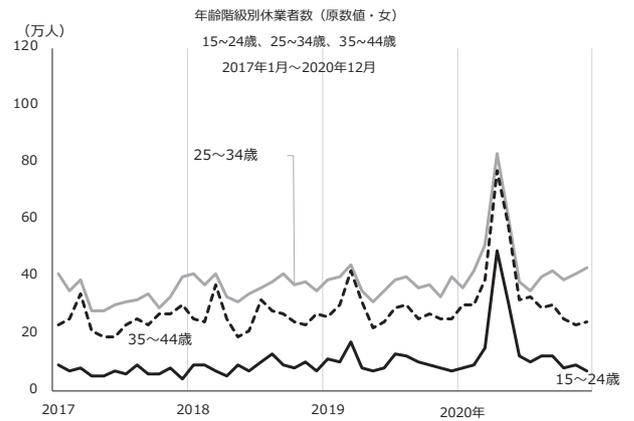
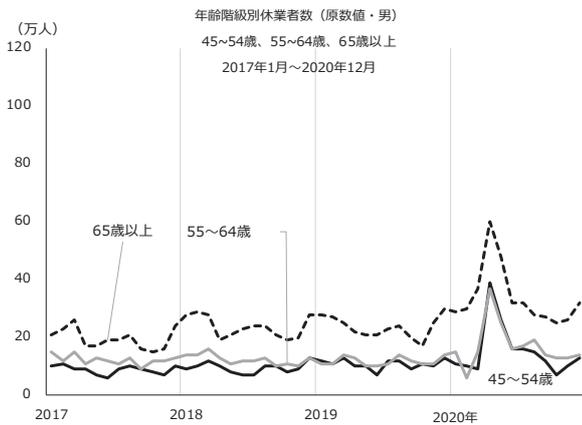
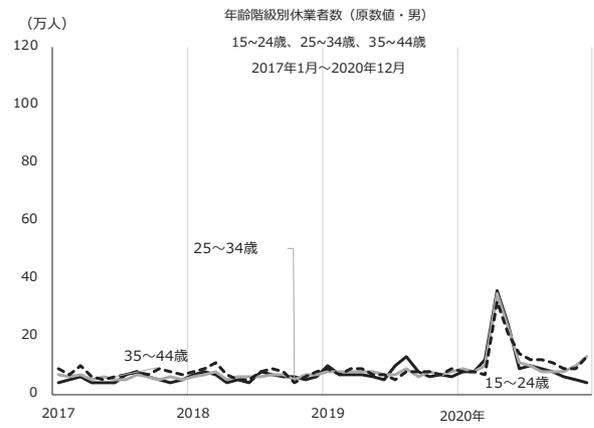
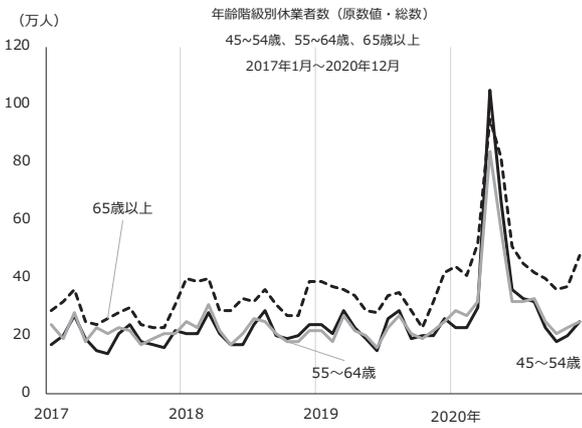
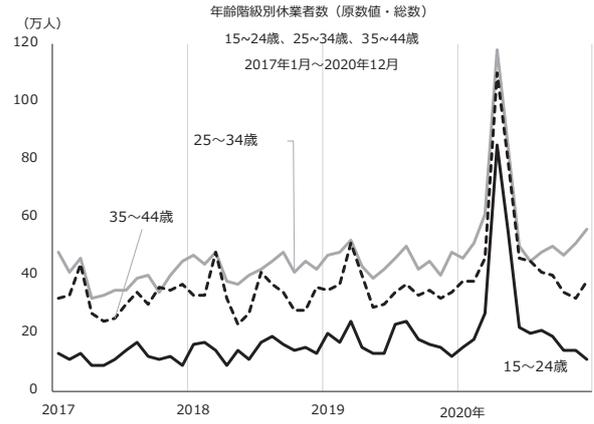
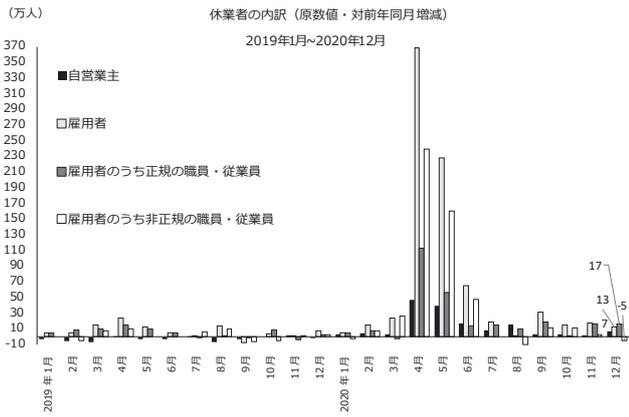
▼ 従業上の地位別就業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

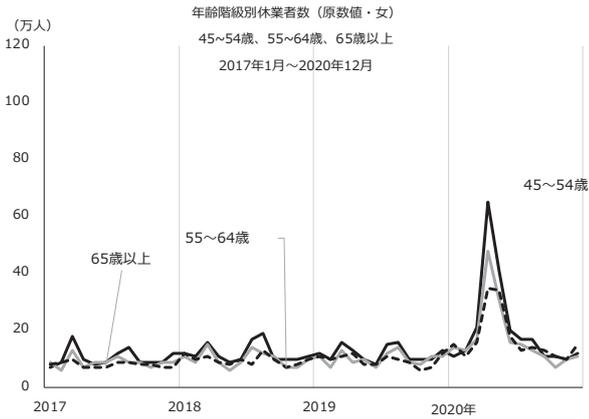


▼ 休業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

注 年齢階級別休業者数は第II-4表。月末1週間の就業日数が0日の就業者数。







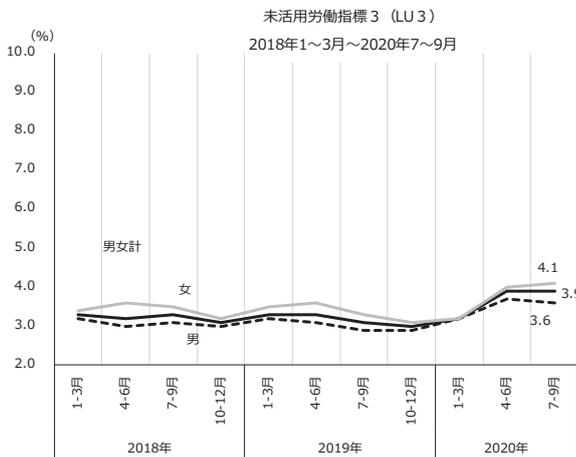
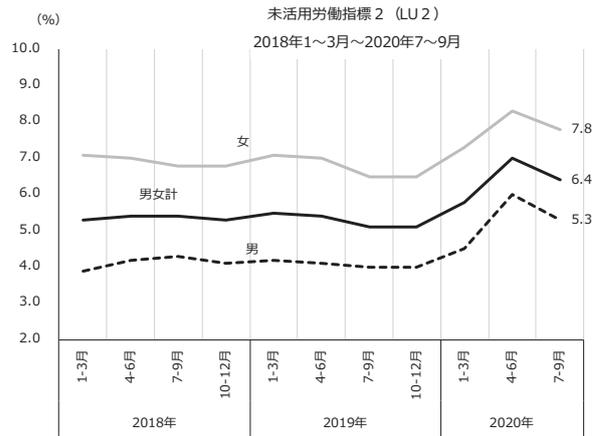
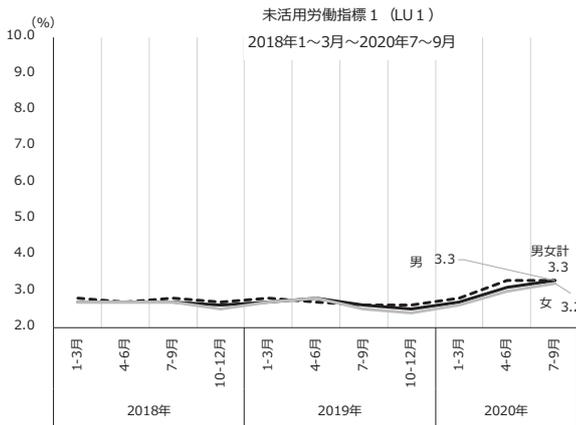
▼ 未活用労働指標 (LU1 ~ LU4) (資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」)

注 未活用労働指標 1 (LU1) (%) = 失業者 ÷ 労働力人口 × 100

注 未活用労働指標 2 (LU2) (%) = (失業者 + 追加就労希望就業者) ÷ 労働力人口 × 100

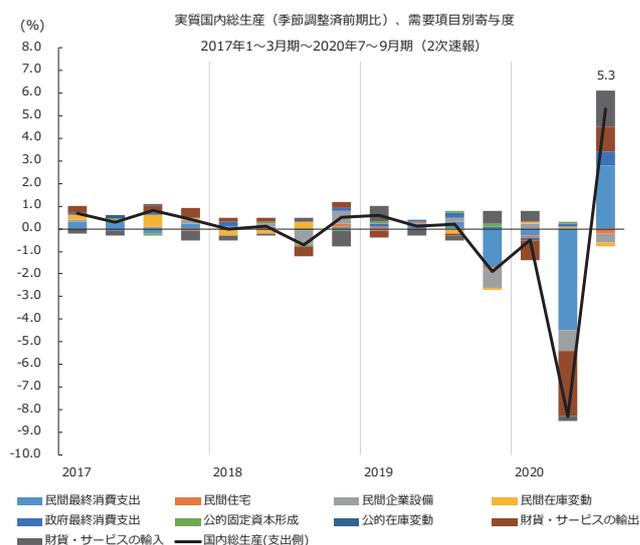
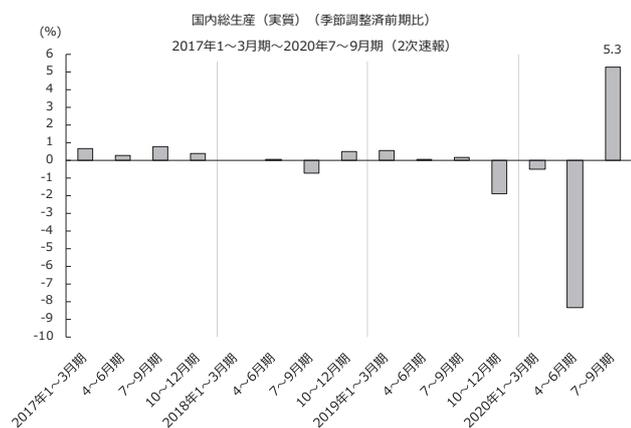
注 未活用労働指標 3 (LU3) (%) = (失業者 + 潜在労働力人口) ÷ (労働力人口 + 潜在労働力人口) × 100

注 未活用労働指標 4 (LU4) (%) = (失業者 + 追加就労希望就業者 + 潜在労働力人口) ÷ (労働力人口 + 潜在労働力人口) × 100



一般経済

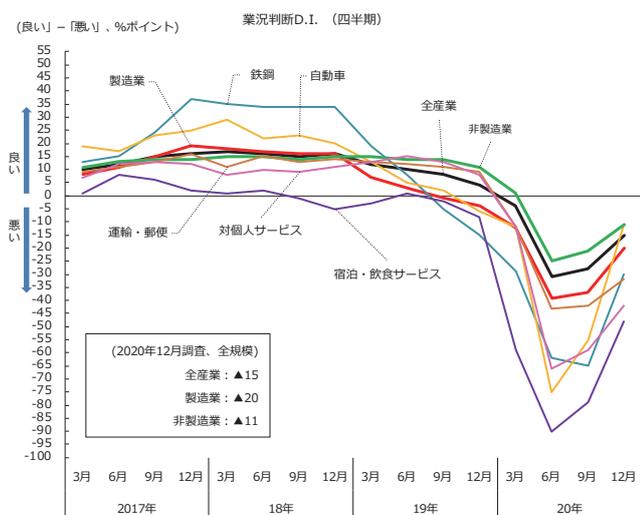
▼ 実質国内総生産 (資料出所 内閣府「国民経済計算」(2020年7-9月期2次速報))



▼ 業況判断D.I.

(資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査(短観)」)

注 主な業種を掲載した。



▼ 鉱工業指数

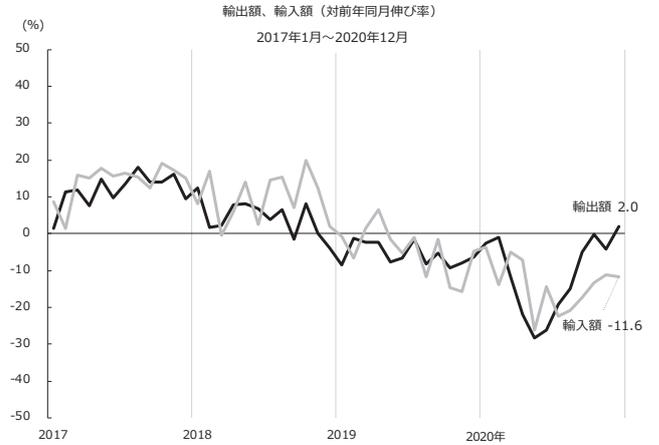
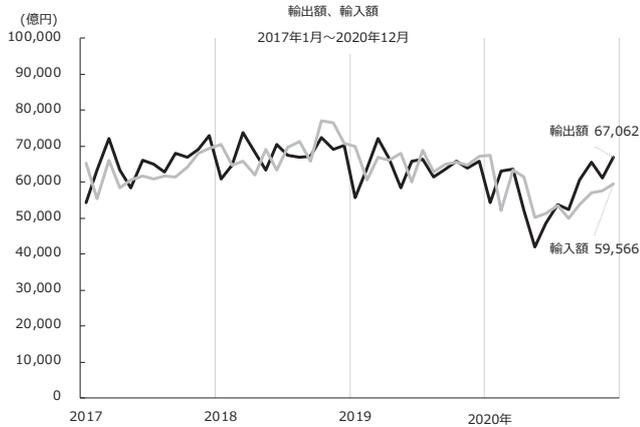
(資料出所 経済産業省「鉱工業指数」)

注 2020年12月は速報値。



▼ 輸出額、輸入額 (資料出所 財務省「貿易統計」)

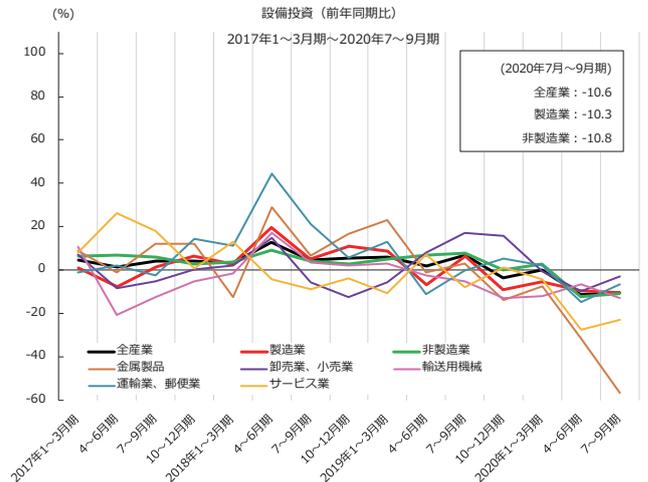
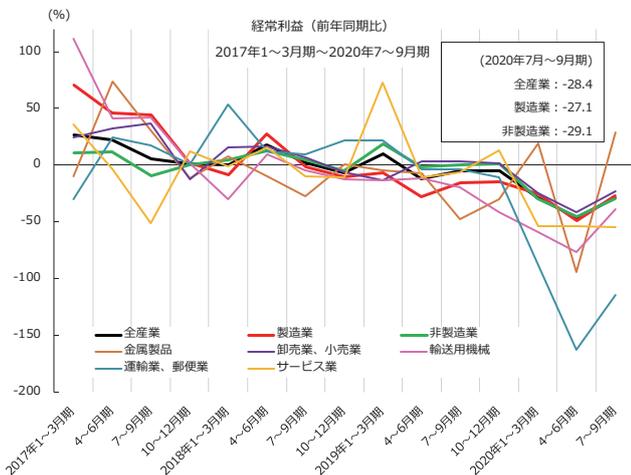
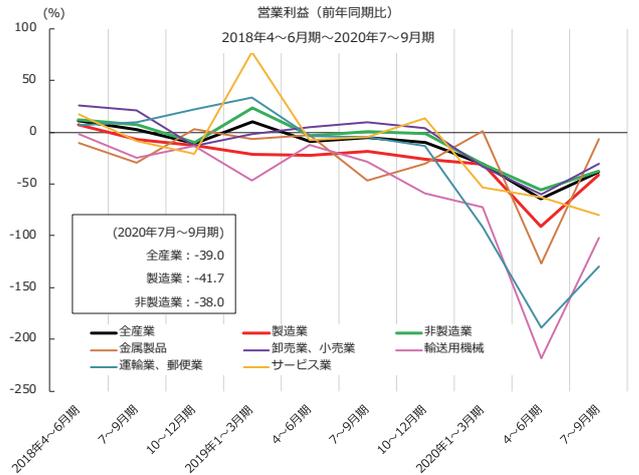
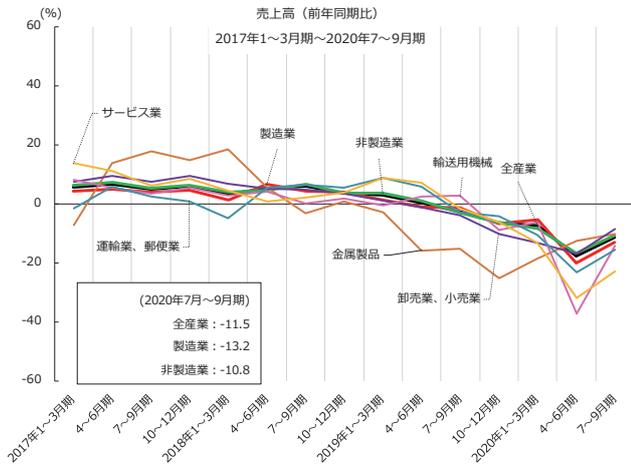
注 2020年12月の輸入額は速報値。



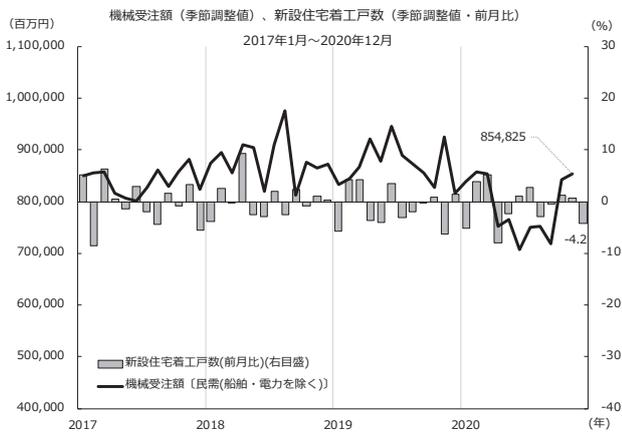
▼ 売上高、営業利益、経常利益、設備投資 (資料出所 財務省「法人企業統計」)

注1 全産業及び非製造業には金融業、保険業は含まれていない。

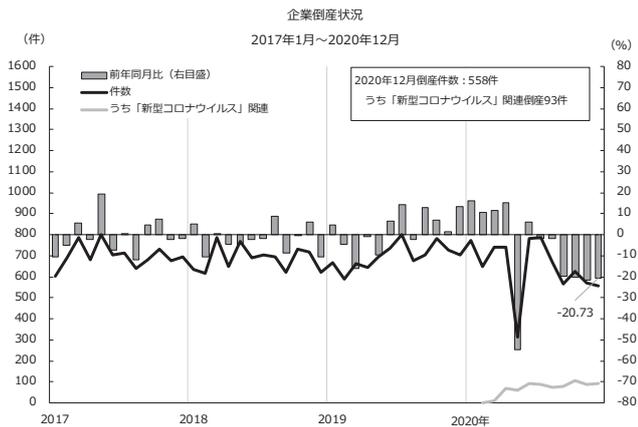
注2 主な業種を掲載した。



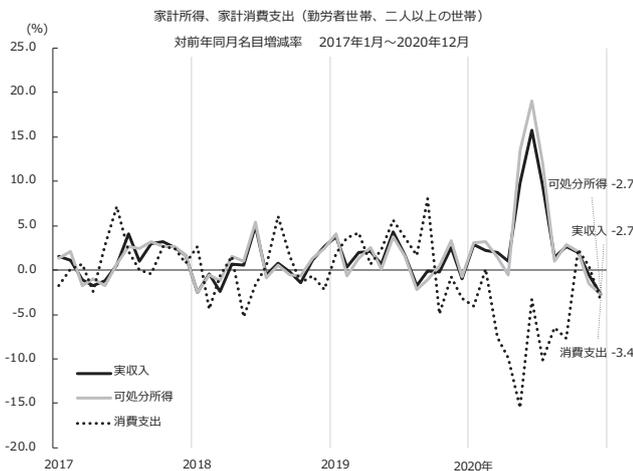
▼ **機械受注額、新設住宅着工戸数** (資料出所 内閣府「機械受注統計調査」、国土交通省「建築着工統計調査」)



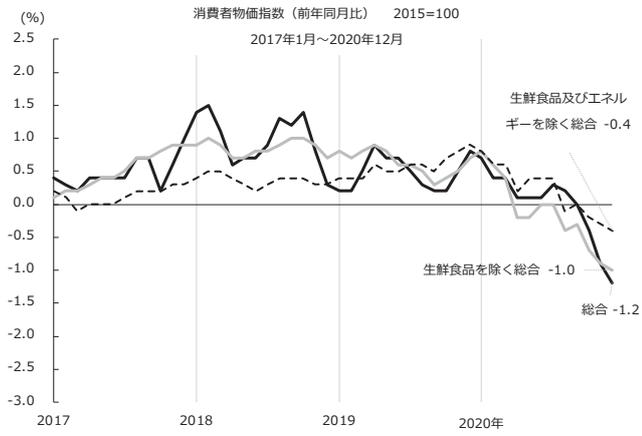
▼ **企業倒産状況** (資料出所 東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」)



▼ **家計所得、家計消費支出** (資料出所 総務省統計局「家計調査」)



▼ 消費者物価指数 (資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」)



統計：グラフでみる新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響

国際比較統計

感染拡大の防止策として、営業制限や行動規制などが導入された影響から、各国では2020年第2四半期を中心に、金融危機時を凌ぐほどの急激な経済の縮小に直面し、実質GDP成長率がマイナス10～20%まで落ち込むなど、経済指標が大幅に悪化した。一方で、雇用への影響はこれまでのところ、一部を除き多くの国で、景気悪化の度合いに比して控えめな規模に留まっており、これには各国で実施されている企業支援策や雇用維持のための施策が寄与していると考えられる。ただし、断続的な感染状況の悪化と防止策の実施により、宿泊・飲食や芸術・娯楽等の業種では、雇用の回復がままならない状況も窺える。

F1. 就業者数

▼ F1-1 概況

(1) 就業者数・実数（月次、季節調整済）

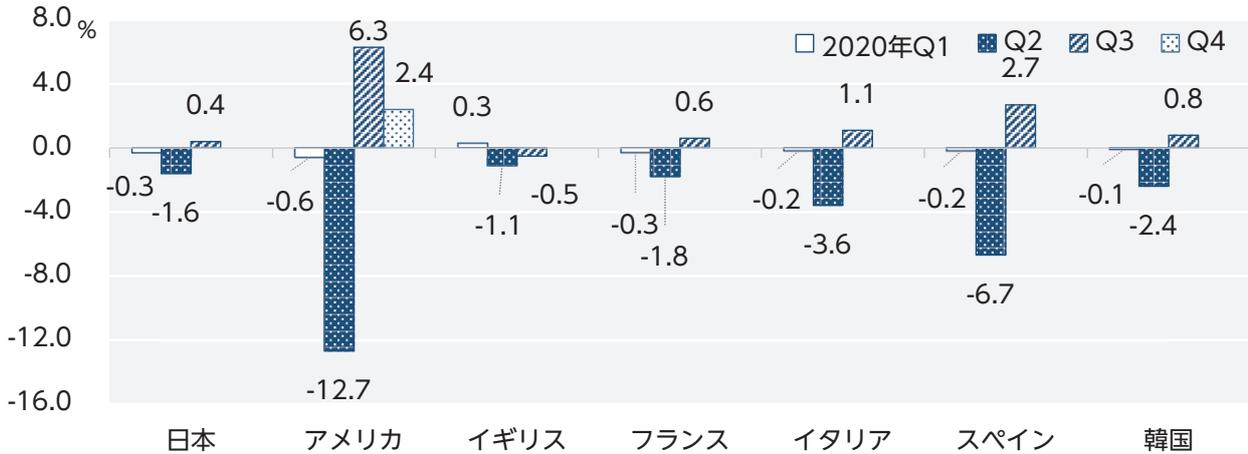
	2020年1月		最新結果	最小値
日本	6,740 万人		6,701 万人 (11月)	6,625 万人 (4月)
アメリカ	15,866 万人		14,983 万人 (12月)	13,337 万人 (4月)
イギリス	3,307 万人		3,250 万人 (10月)	3,250 万人 (10月)
イタリア	2,325 万人		2,296 万人 (11月)	2,272 万人 (6月)
韓国	2,750 万人		2,676 万人 (12月)	2,650 万人 (4月)

(2) 就業者数・前年同月比（月次、季節調整済）

	2020年1月		最新結果	最小値
日本	1.0 %		▲ 0.9 % (11月)	▲ 1.4 % (10月)
アメリカ	1.3 %		▲ 5.6 % (12月)	▲ 14.9 % (4月)
イギリス	1.1 %		▲ 1.2 % (10月)	▲ 1.2 % (10月)
イタリア	0.1 %		▲ 1.7 % (11月)	▲ 3.2 % (6月)
韓国	2.2 %		▲ 2.3 % (12月)	▲ 2.3 % (12月)

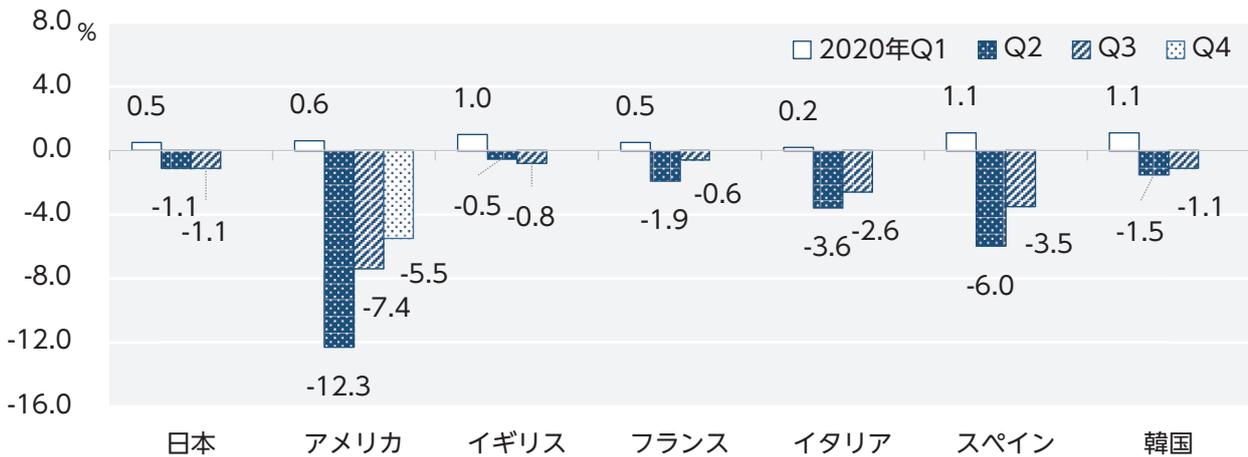
出典：日本・アメリカ・韓国：OECD.Stat（2021年1月28日現在）
 イギリス：ONS（2021年1月26日公表資料）
 イタリア：ISTAT（2021年1月28日現在）

▼ F1-2 就業者数（四半期、季節調整済、前期比）

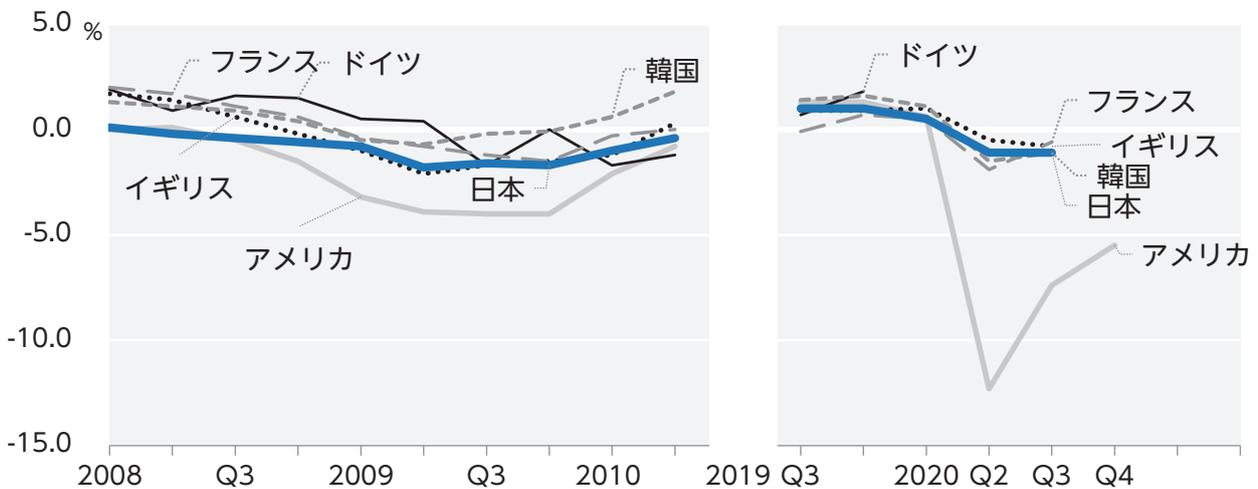


▼ F1-3 就業者数（四半期、季節調整済、前年同期比）

(1) 2020年1-3月期(Q1)～10-12月期(Q4)



(2) リーマンショック(2008年9月)とコロナショックの比較



出典：OECD.Stat（2021年1月14日現在）

F2. 雇用者数

▼ F2-1 概況

(1) 雇用者数・実数（月次、季節調整済）

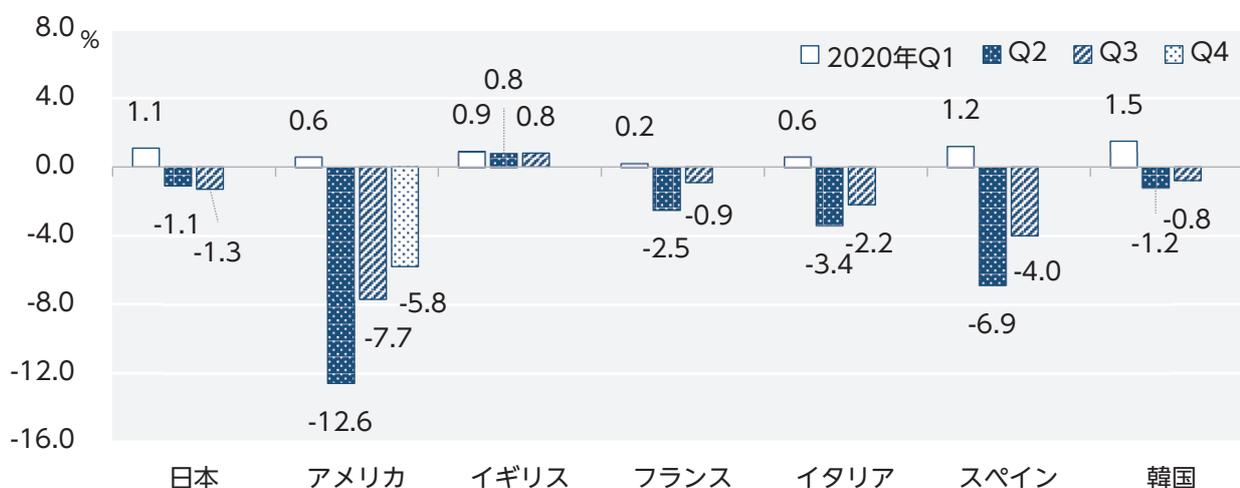
	2020年1月		最新結果	最小値
日本	6,028 万人		6,000 万人 (11月)	5,909 万人 (6月)
アメリカ	14,913 万人		14,054 万人 (12月)	12,502 万人 (4月)
イギリス	2,786 万人		2,789 万人 (10月)	2,780 万人 (4月)
イタリア	1,799 万人		1,780 万人 (11月)	1,757 万人 (6月)
韓国	2,074 万人		2,022 万人 (12月)	2,004 万人 (4月)

(2) 雇用者数・前年同月比（月次、季節調整済）

	2020年1月		最新結果	最小値
日本	1.1 %		▲ 0.5 % (11月)	▲ 1.6 % (7月)
アメリカ	1.5 %		▲ 5.9 % (12月)	▲ 15.2 % (4月)
イギリス	0.5 %		0.6 % (10月)	0.5 % (1月)
イタリア	0.3 %		▲ 1.6 % (11月)	▲ 3.3 % (6月)
韓国	2.9 %		▲ 2.4 % (12月)	▲ 2.4 % (12月)

出典：日本・アメリカ・韓国：OECD.Stat（2021年1月28日現在）
イギリス：ONS（2021年1月26日公表資料）
イタリア：ISTAT（2021年1月28日現在）

▼ F2-2 雇用者数（四半期、季節調整済、前年同期比）

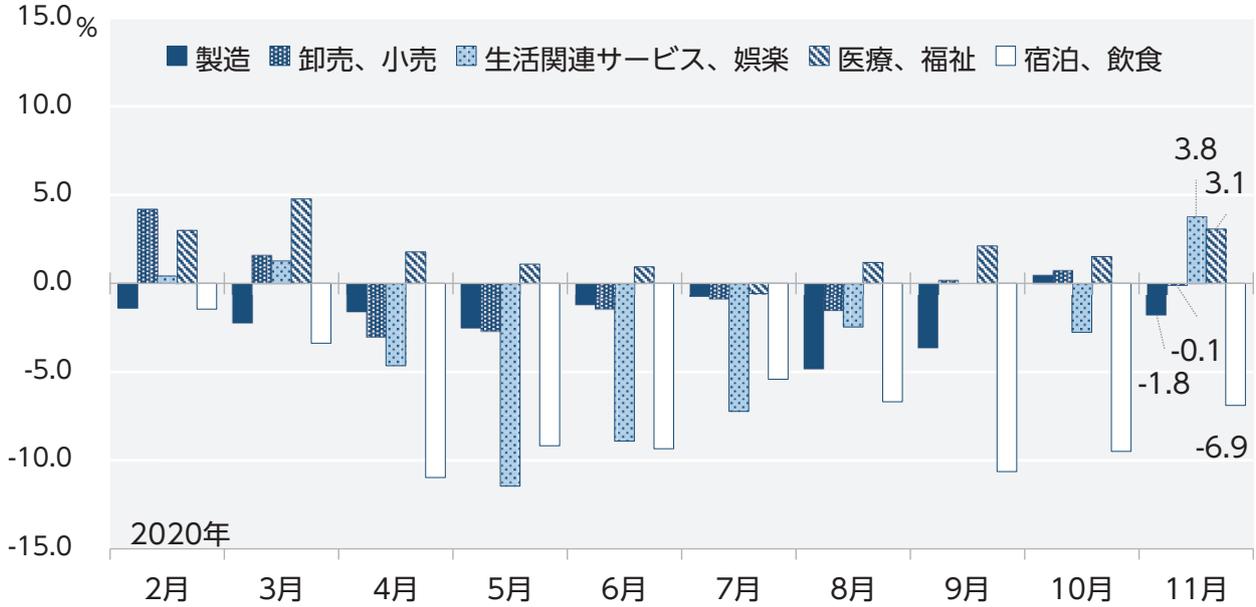


出典：OECD.Stat（2021年1月18日現在）

F3. 産業別就業者数

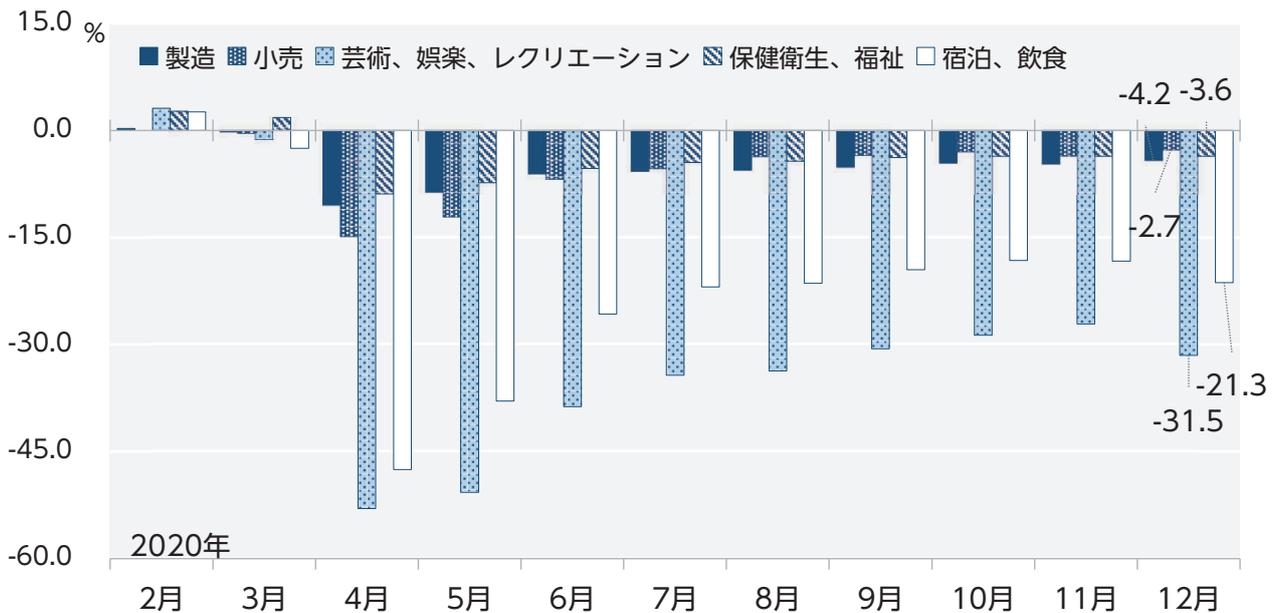
▼ F3-1 主な産業別就業者の増減率（月次、原数値、前年同月比）

(1) 日本



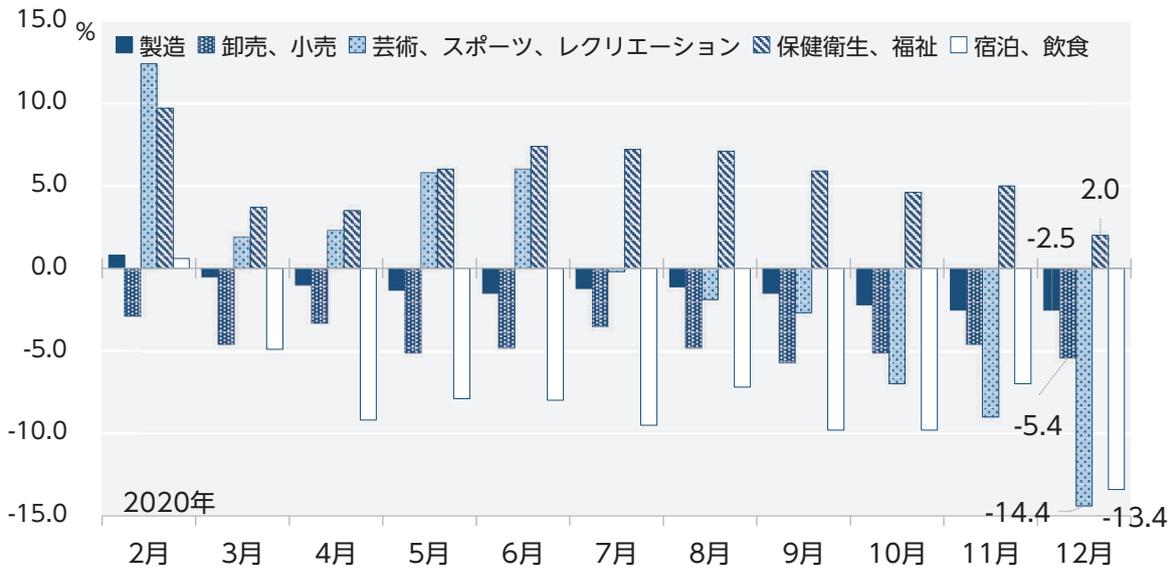
(注) 分類は、第13回改定日本標準産業分類 (JSIC) による。
出典：総務省「労働力調査」(2020年12月25日公表資料)

(2) アメリカ



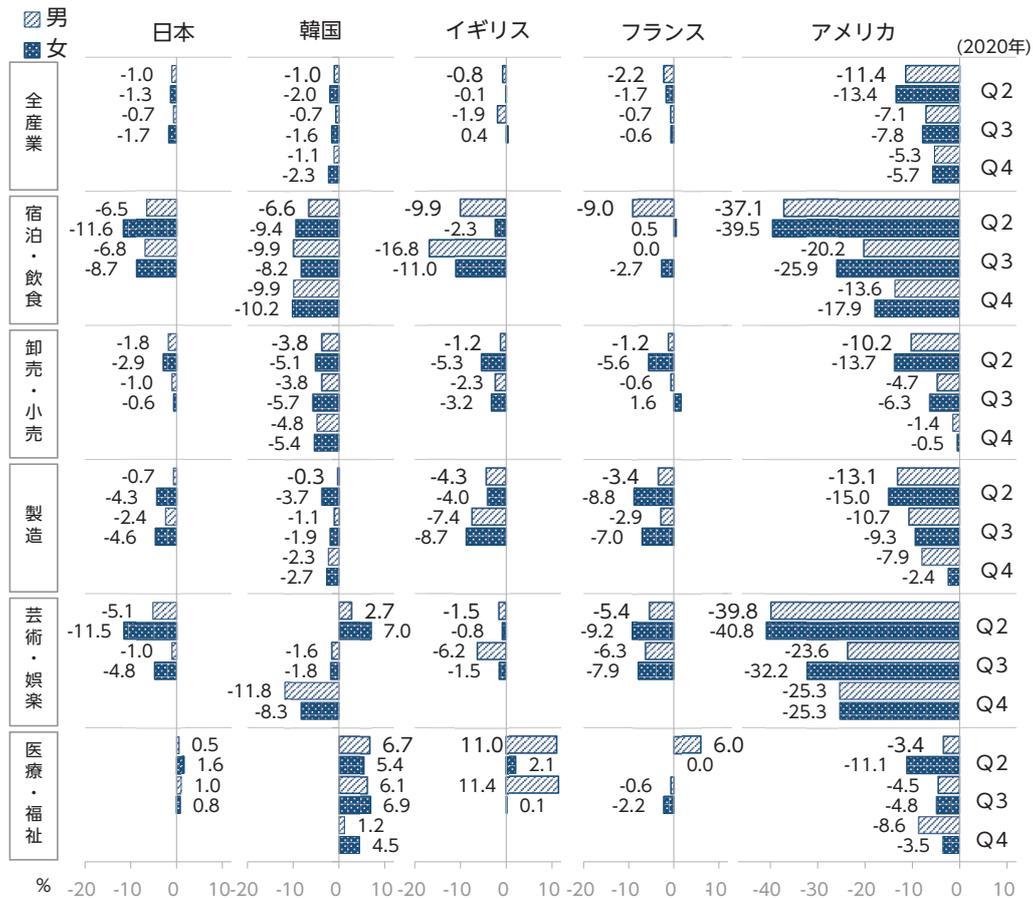
(注) 非農業部門が対象。分類は、北米産業分類システム (NAICS) による。直近2か月は速報値。
出典：米連邦労働省 (2021年1月8日公表資料)

(3) 韓国



(注) 分類は、韓国標準産業分類 (KSIC) による。
出典: KOSIS「経済活動人口調査」(2021年1月13日公表資料)

▼ F3-2 主な産業別性別就業者の増減率 (四半期、原数値、前年同期比)

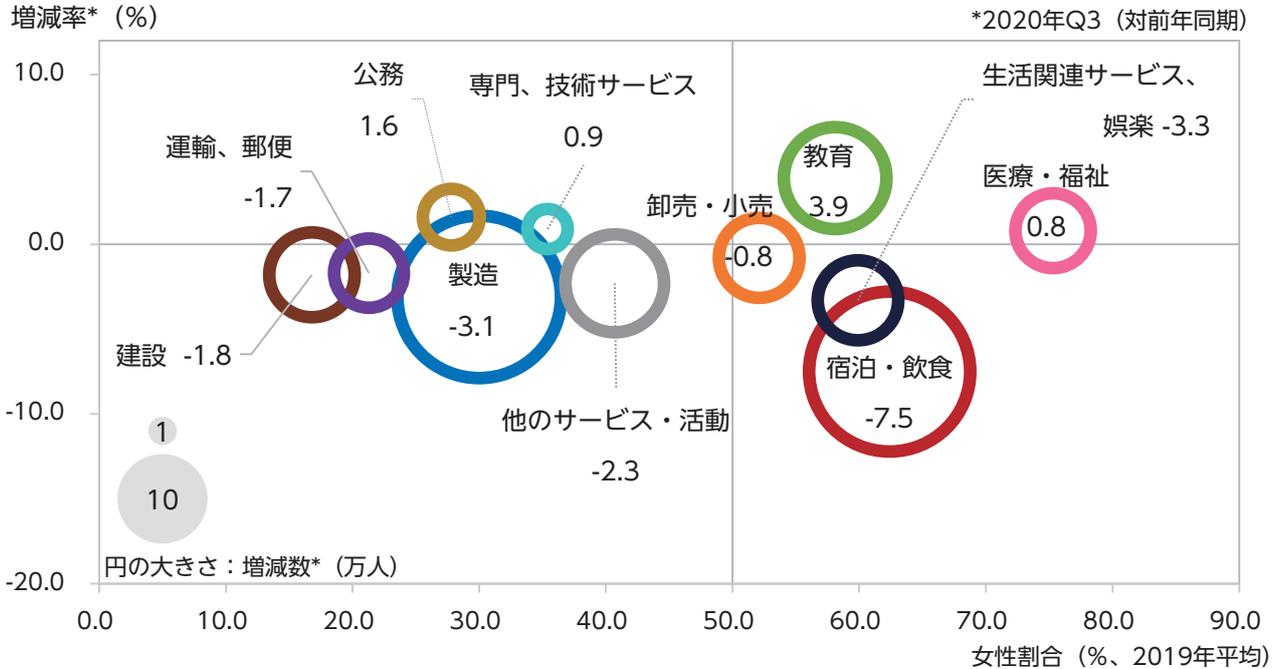


(注) 日本の分類は、日本標準産業分類 (JSIC) による結果を国際標準産業分類 (ISIC) に当てはめたもので、必ずしも合致するものではない。
芸術・娯楽は生活関連サービス、娯楽業。
出典: 総務省「労働力調査」(2020年10月30日公表資料)、ILOSTAT (2021年1月18日現在)、Eurostat (2021年1月19日現在)

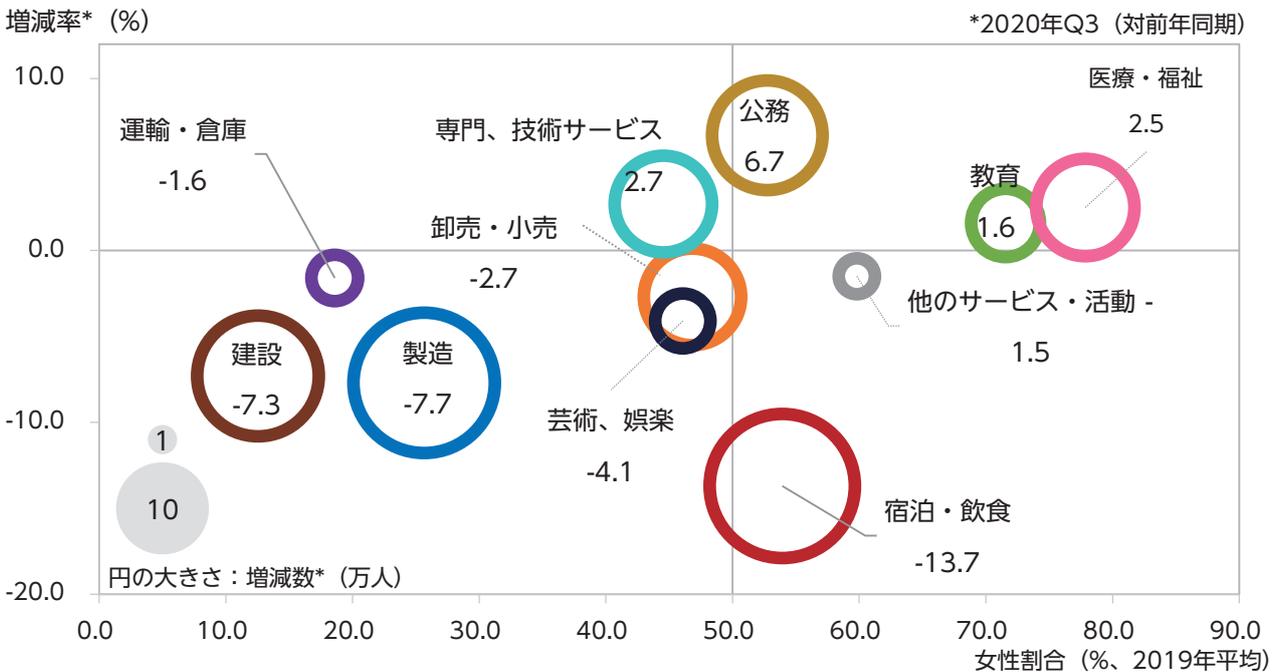
F4. 産業別就業者の増減および女性割合

▼ F4-1 産業別就業者の増減数、増減率、女性割合（2020年7-9月期）^注

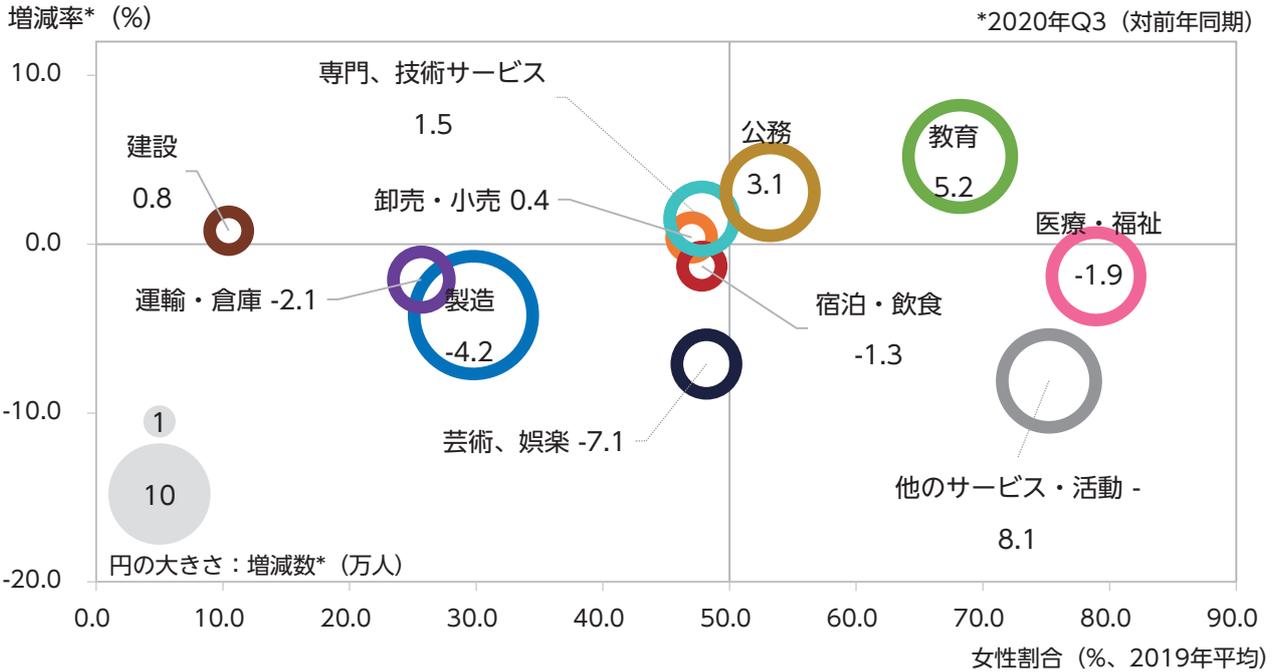
(1) 日本



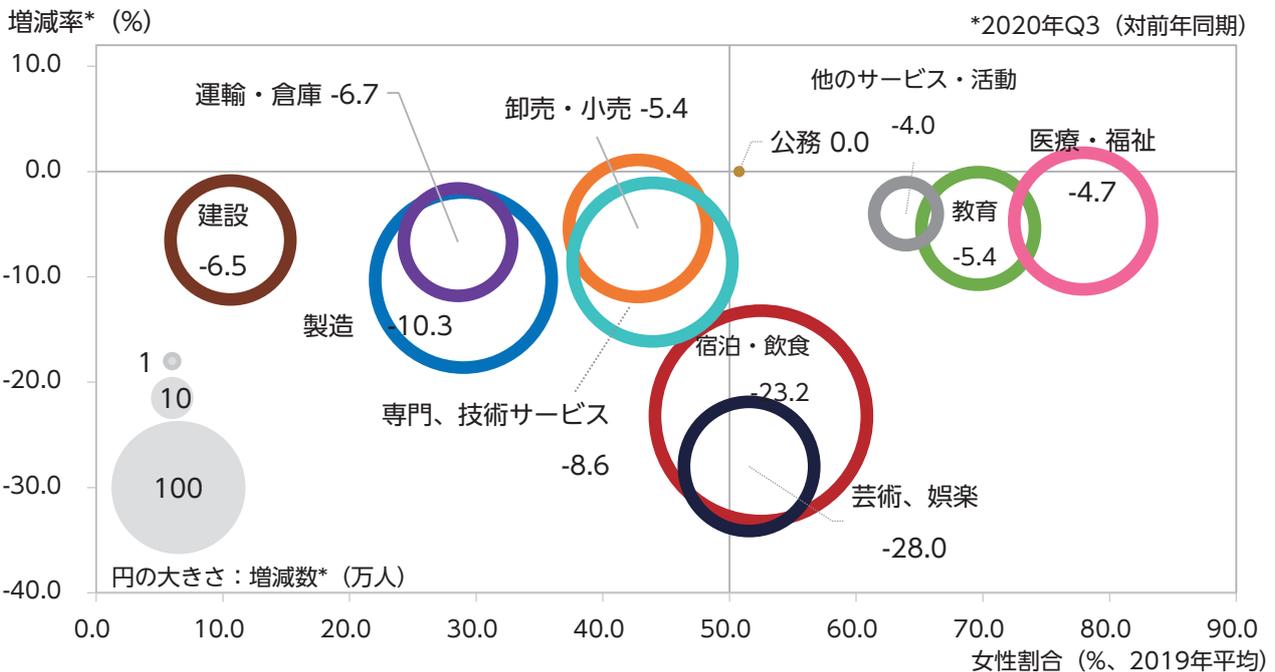
(2) イギリス



(3) フランス



(4) アメリカ



(注) 増減数および増減率は2020年7-9月期における対前年同期増減、女性割合は各産業における2019年平均値。
 図中の数値は増減率、円の大きさは増減数の絶対値。
 日本の分類は、日本標準産業分類 (JSIC) による結果を国際標準産業分類 (ISIC) に当てはめたもので、必ずしも合致するものではない。
 アメリカは縦軸スケールおよび円の大きさが日本・イギリス・フランスとは異なるので、比較の際は注意を要する。
 出典：総務省統計局「労働力調査」(2020年10月30日公表資料)、ILOSTAT (2021年1月27日現在)

F5. 完全失業率

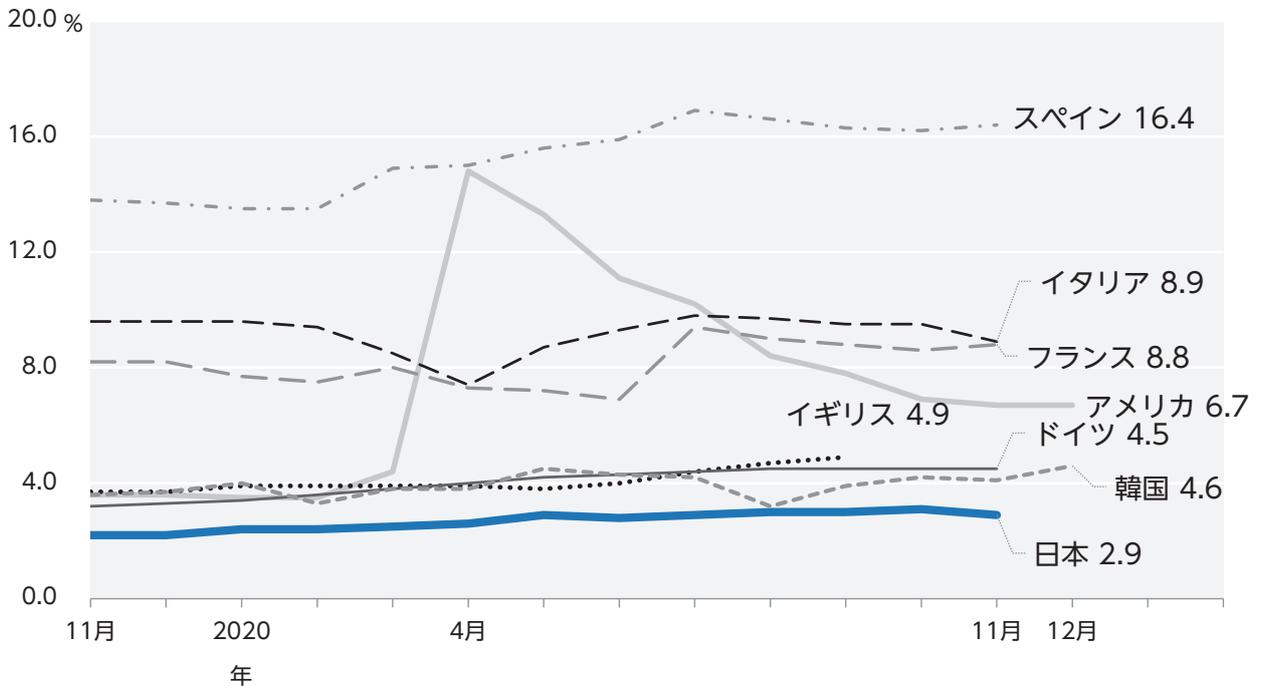
▼ F5-1 概況

完全失業率（月次、季節調整済）

	2020年1月		最新結果		最大値
日本	2.4 %		2.9 %	(11月)	3.1 % (10月)
アメリカ	3.5 %		6.7 %	(12月)	14.8 % (4月)
イギリス	3.9 %		4.9 %	(9月)	4.9 % (9月)
ドイツ	3.4 %		4.5 %	(11月)	4.5 % (8-11月)
フランス	7.7 %		8.8 %	(11月)	9.4 % (7月)
イタリア	9.6 %		8.9 %	(11月)	9.8 % (7月)
スペイン	13.5 %		16.4 %	(11月)	16.9 % (7月)
韓国	4.0 %		4.6 %	(12月)	4.6 % (12月)

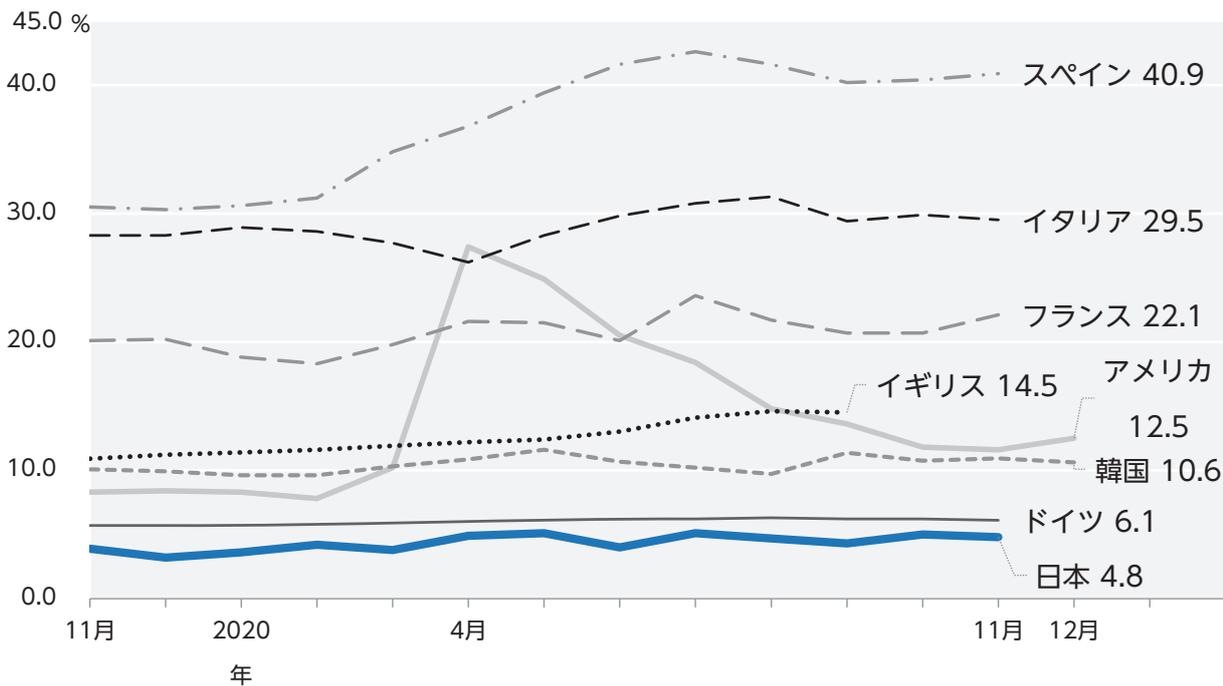
出典：OECD.Stat（2021年1月28日現在）

▼ F5-2 完全失業率（月次、季節調整済、15歳以上計）



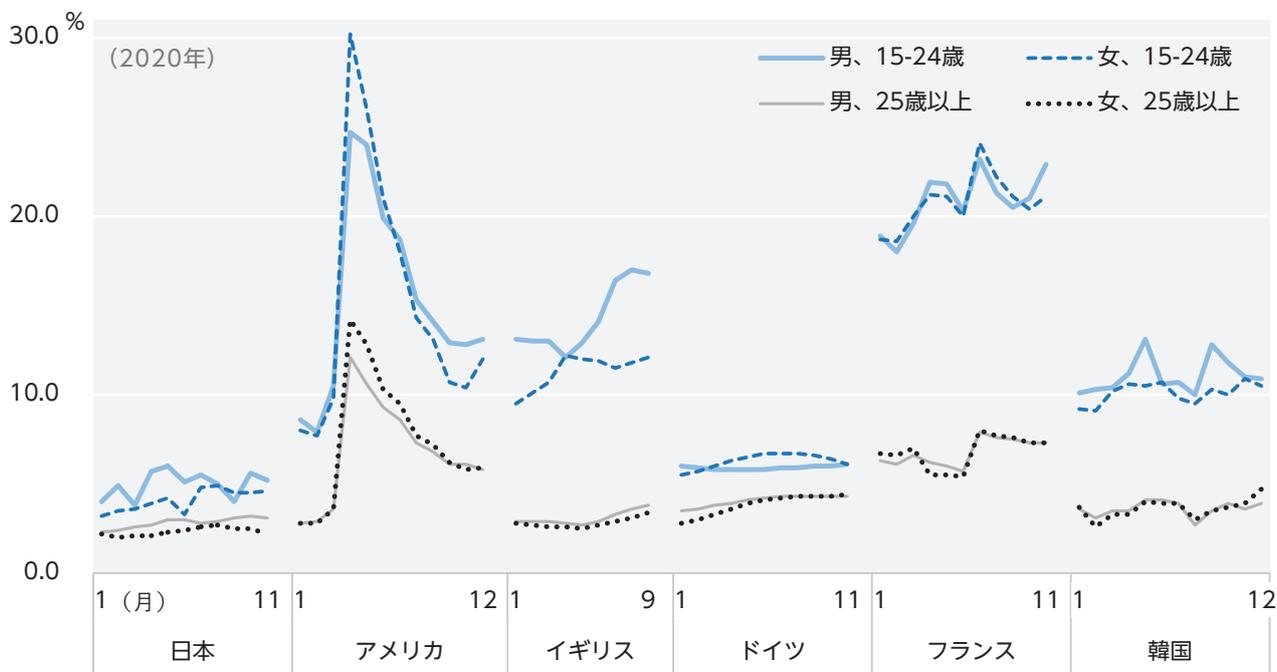
出典：OECD.Stat（2021年1月28日現在）

▼ F5-3 完全失業率（月次、季節調整済、15～24歳）



出典：OECD.Stat（2021年1月28日現在）

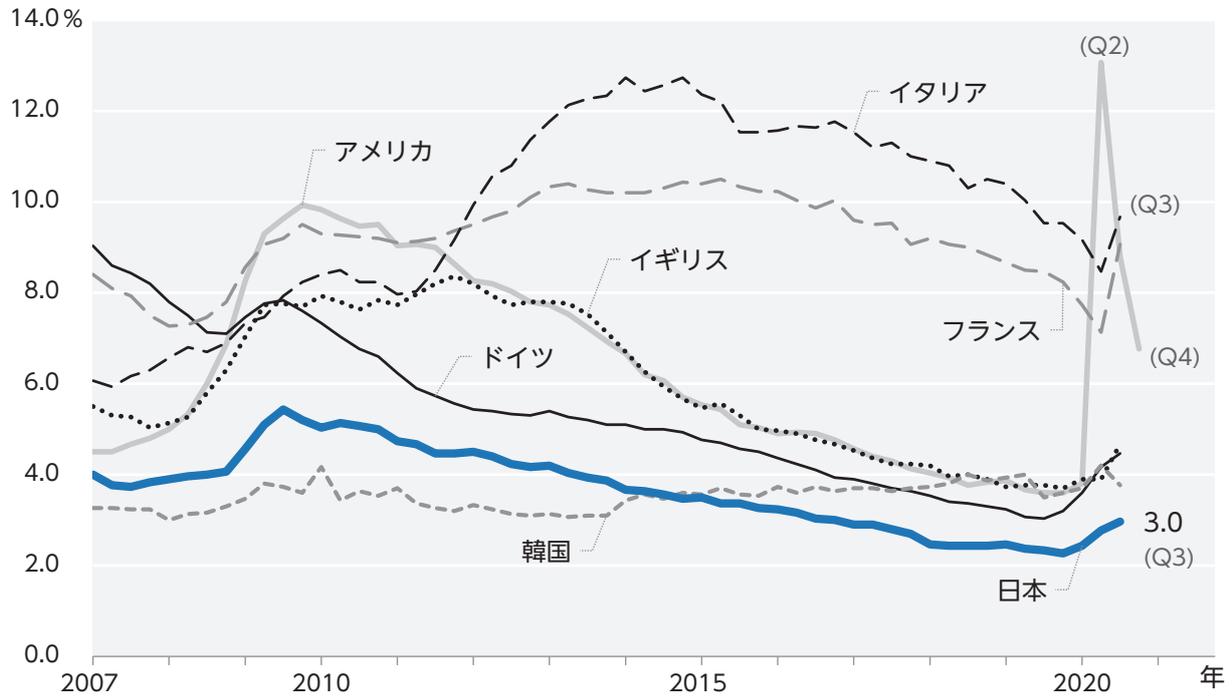
▼ F5-4 完全失業率（月次、季節調整済、男女別、15～24歳／25歳以上）



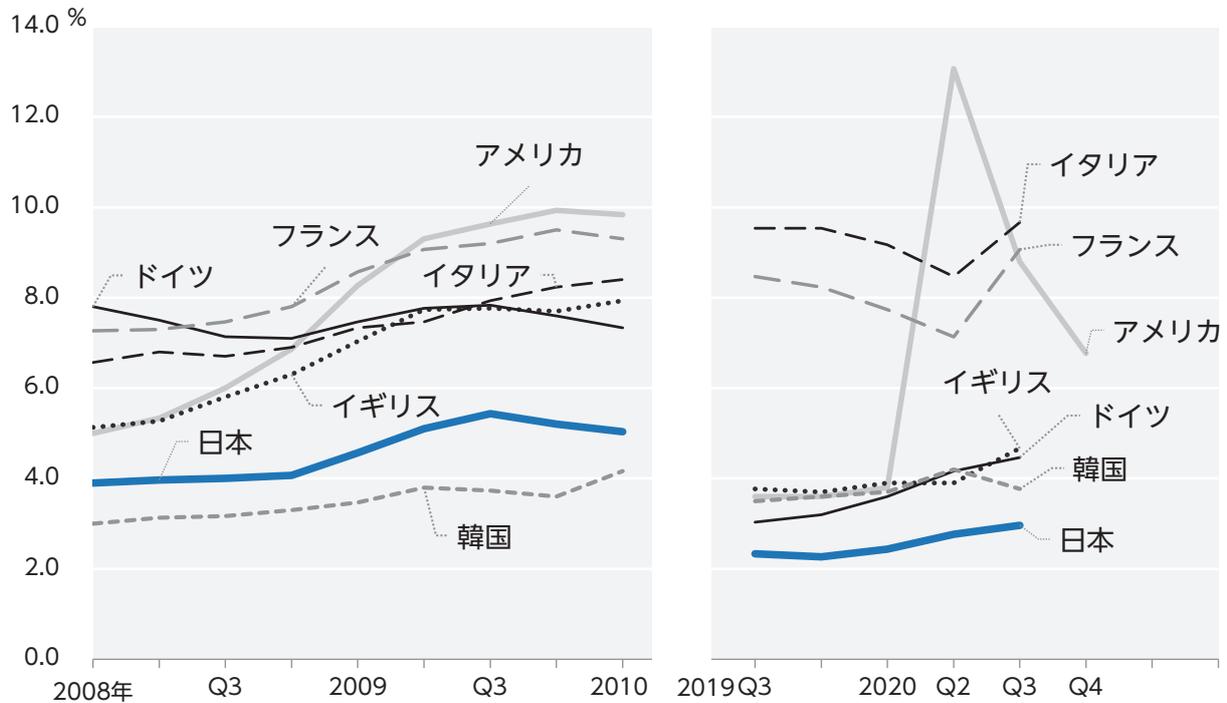
出典：OECD.Stat（2021年1月28日現在）

▼ F5-5 完全失業率（四半期、季節調整済）

(1) 2007年1-3月期(Q1)～2020年10-12月期(Q4)



(2) リーマンショック(2008年9月)とコロナショックの比較

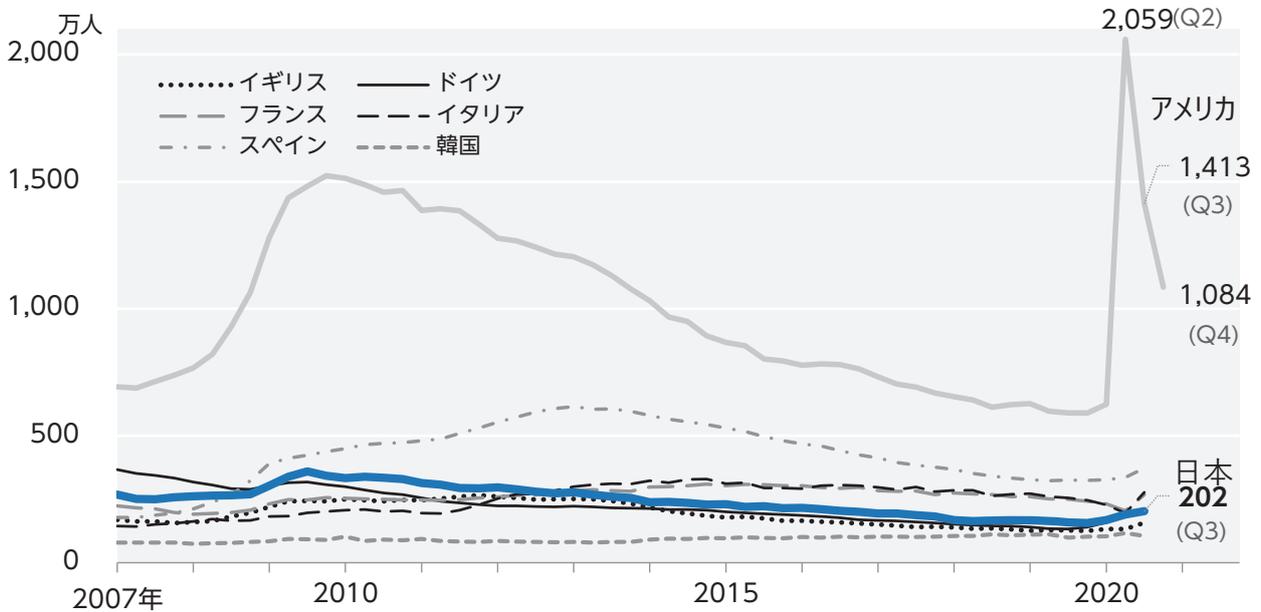


出典：OECD.Stat（2021年1月13日現在）

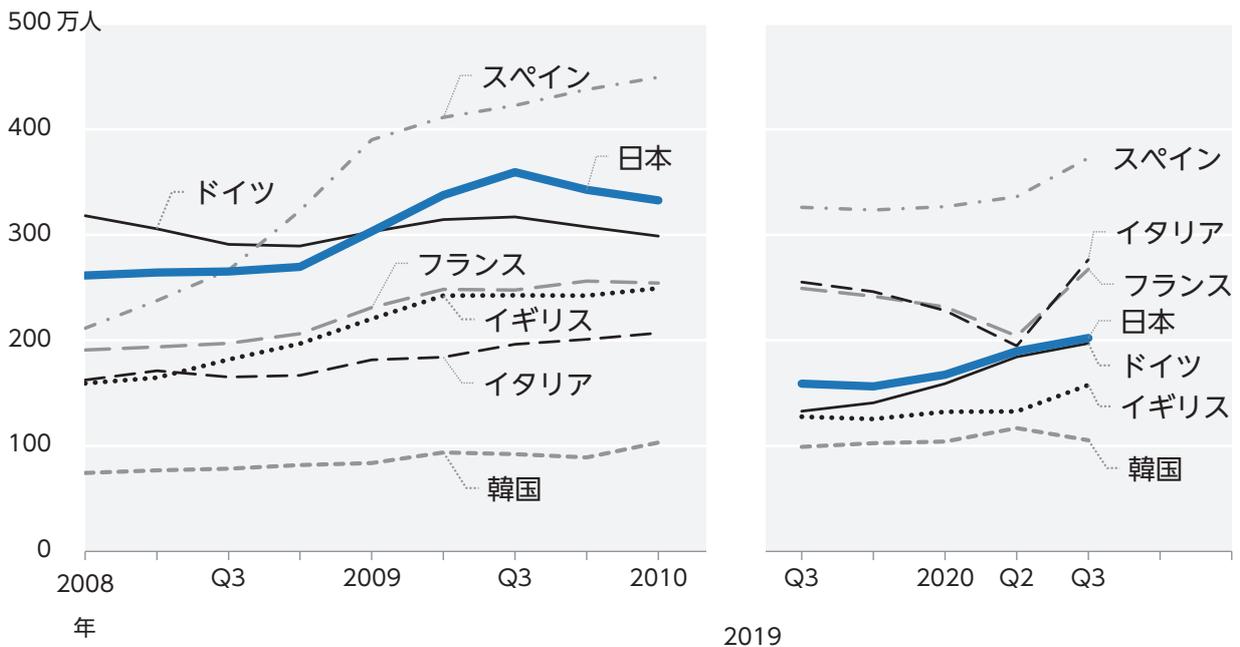
F6. 完全失業者数

▼ F6-1 完全失業者数（四半期、季節調整済、実数）

(1) 2007年～2020年



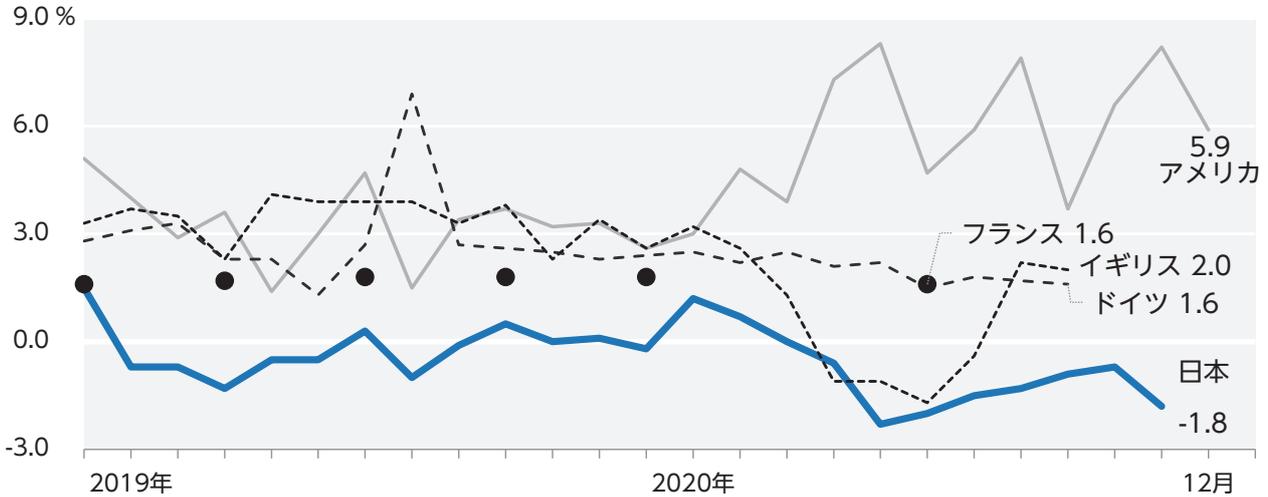
(2) リーマンショック (2008年9月) とコロナショックの比較



出典：OECD.Stat（2021年1月14日現在）

F7. 実収賃金

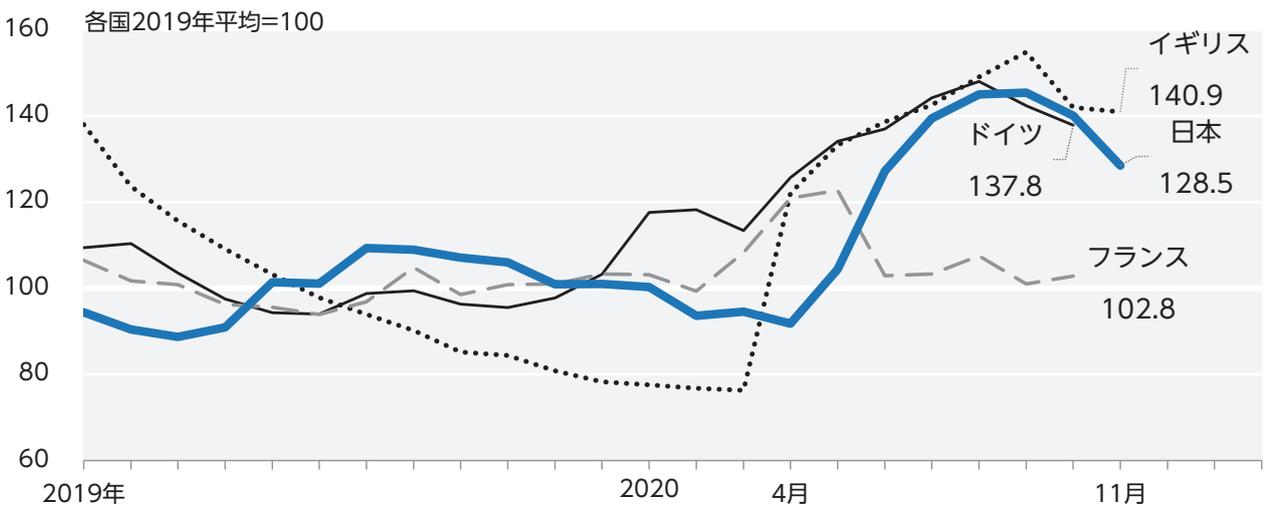
▼ F7-1 実収賃金（月次、前年同月比）



(注) 日本：現金給与総額（事業所規模5人以上、就業形態計、調査産業計）。最新月は速報値。
 アメリカ：全産業民間、生産および非管理職労働者、週当たり賃金。直近2か月は速報値。
 ドイツ：時間当たり賃金。
 イギリス：平均賃金（ボーナス含む）。季節調整値。
 フランス：時間当たり賃金。製造業。四半期データによる。
 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、米労働統計局、内閣府「海外経済データ」

F8. 失業給付受給者数・申請者数

▼ F8-1 失業給付受給者数・申請者数（原数値、指数）

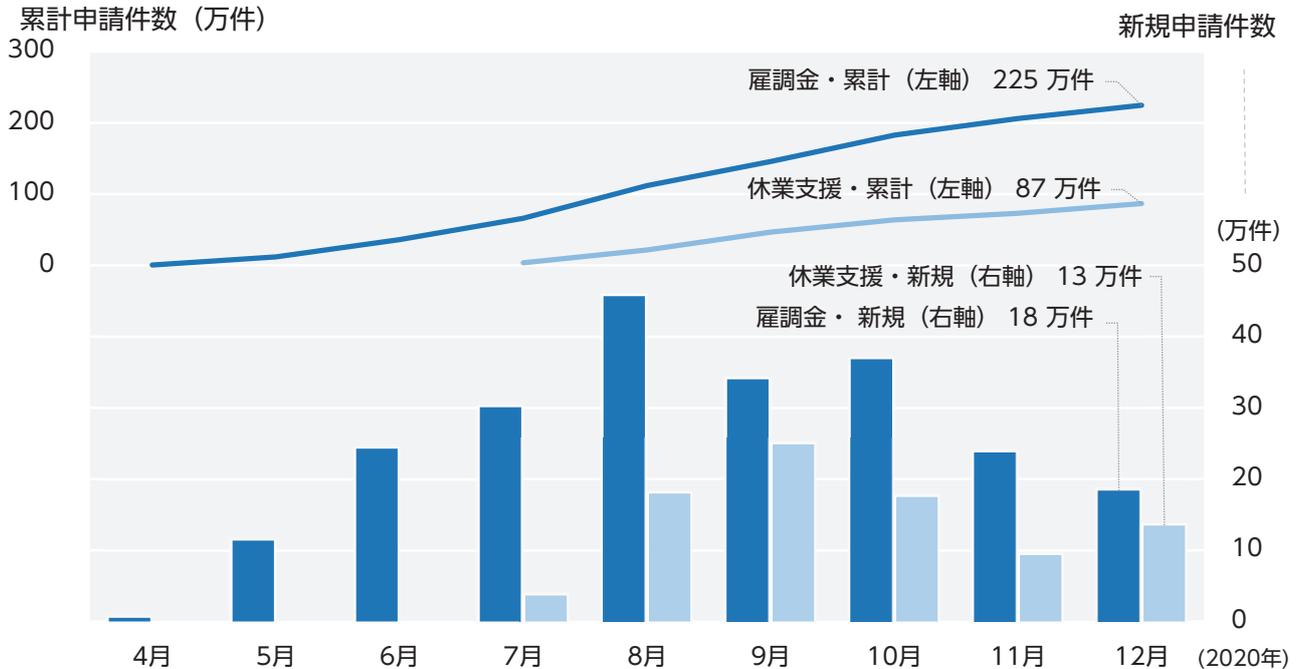


(注) 日本：雇用保険基本手当（所定給付日数分）の受給者実人員が対象。
 イギリス：2020年10月は改定値、11月は速報値。
 ドイツ：SGB III (Alg) 受給者数。
 フランス：雇用復帰支援手当 (ARE) 受給者数（職業訓練受講者を除く）。
 出典：厚生労働省（2020年12月25日公表資料）、ONS（2020年12月15日公表資料）、連邦雇用エージェンシー (BA)（2021年1月5日公表資料）、仏雇用局（2021年1月21日公表資料）

F9. 雇用維持制度申請状況

(注) これらの指標は各国の業務統計であり、国により給付の制度や支給要件等が異なります。各国間の比較には注意が必要ですが、それぞれの国における推移を参考掲載しています。

▼ F9-1 雇用調整助成金および休業支援金・給付金申請件数（日本）



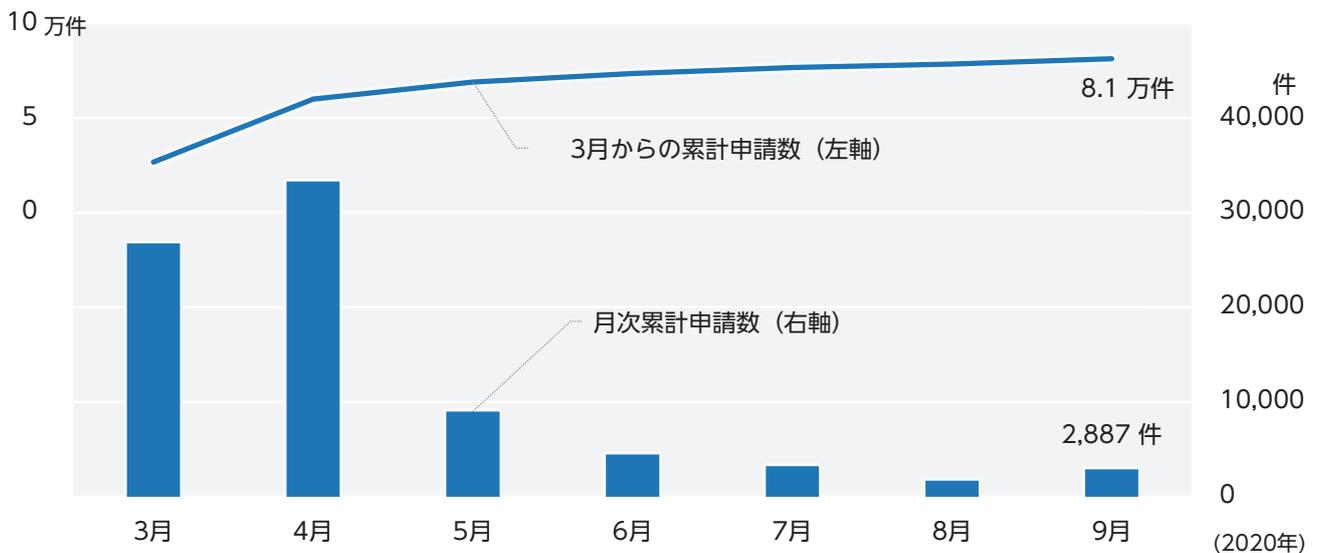
雇調金：雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）

休業支援：新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

(注) 公表は週単位のため、月をまたぐ週は前月に計上。

出典：厚生労働省ウェブサイト

▼ F9-2 雇用維持支援金申請事業所数（韓国）



(注) 雇用維持措置計画書を申請した事業所数。累計および月次累計の3月分は2020年3月3日からの合算。月次累計の6月30日分は資料未入手のため、6月分を含めず7月分として計上。

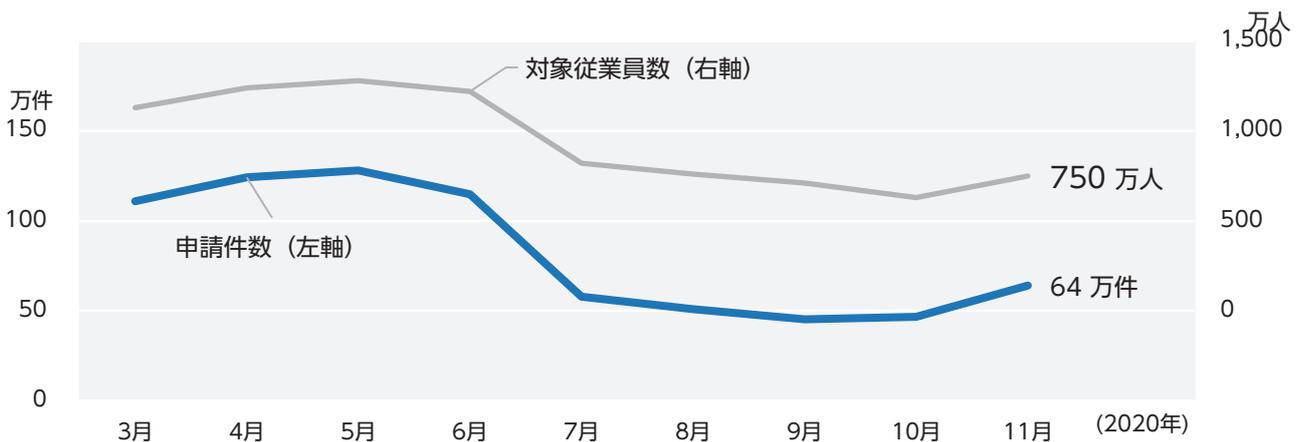
出典：雇用労働部発表資料

▼ F9-3 操業短縮手当申請件数、対象者数（ドイツ）



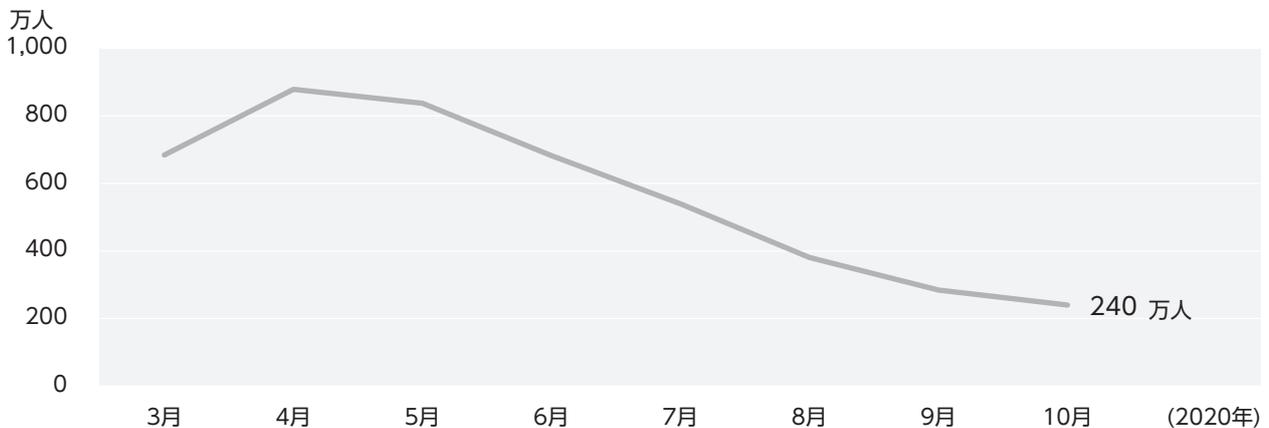
(注) 業務統計による、景気操短手当と移行期操短手当の合算。
出典：連邦雇用エージェンシー (BA) (2021年1月5日公表資料)

▼ F9-4 部分的就業（失業）手当申請件数、対象者数（フランス）



(注) 30日前まで遡って申請できるため、数値は改訂される場合がある。対象従業員数は申請ベース。
出典：仏労働省 (2021年1月21日公表資料)

▼ F9-5 雇用維持スキーム申請対象者数（イギリス）



(注) 各月末時点。雇用主による申請ベースの受給予定者数であるため、実際の受給者数とは異なる場合がある。
出典：英政府 (HMRC) (2020年12月17日公表資料)

F10. 休業者数

▼ F10-1 概況

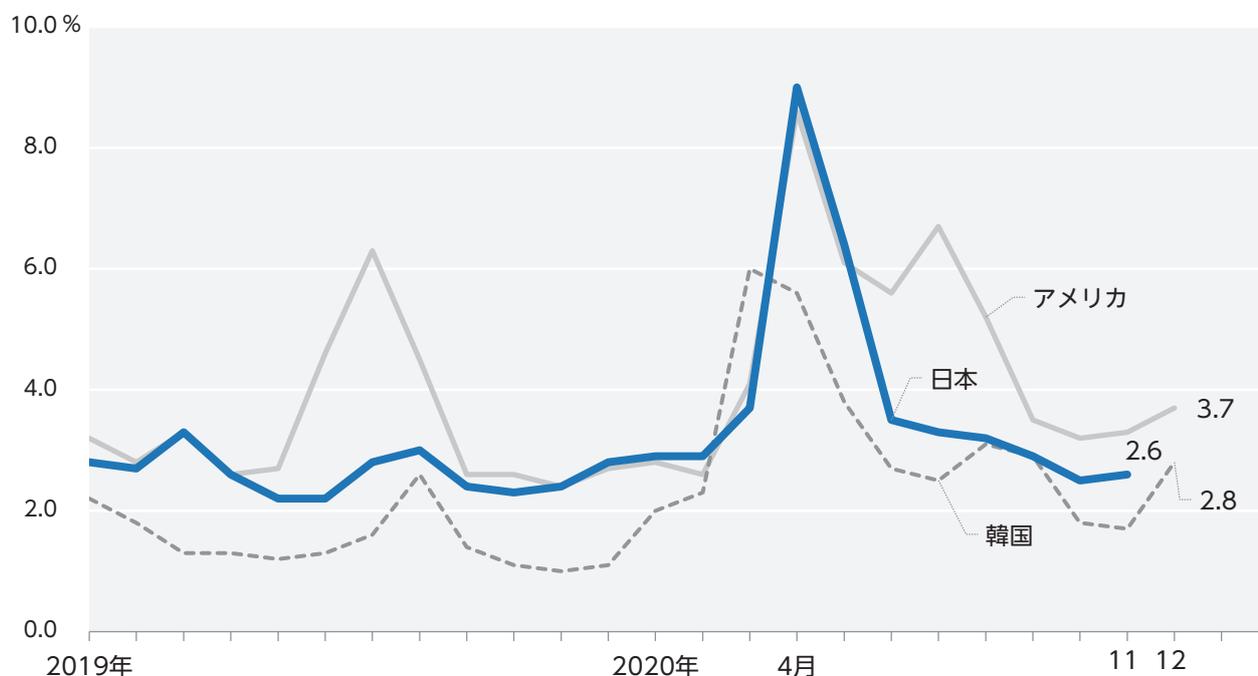
(1) 休業者数・実数（原数値）

	2020年1月		最新結果	最大値
日本	194 万人		176 万人 (11月)	597 万人 (4月)
韓国	55 万人		75 万人 (12月)	161 万人 (3月)
アメリカ	439 万人		559 万人 (12月)	1,152 万人 (4月)

▼ (2) 休業者数・前年同月比（原数値）

	2020年1月		最新結果	最大値
日本	4.3 %		9.3 % (11月)	237.3 % (4月)
韓国	▲ 5.0 %		66.3 % (12月)	363.1 % (3月)
アメリカ	▲ 10.9 %		32.5 % (12月)	182.6 % (4月)

▼ F10-2 就業者に占める休業者の割合（月次、原数値）



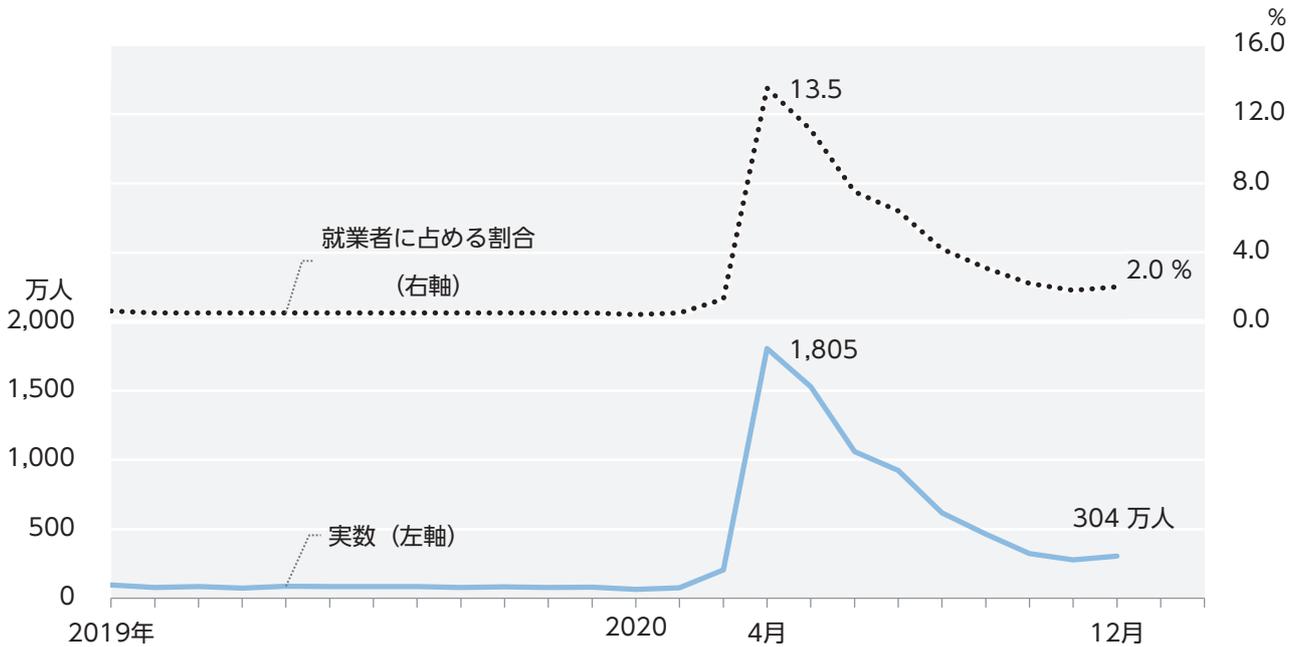
(注) 日本：就業者ベースの休業者が対象。休業者の定義は「労働力調査：用語の解説」を参照のこと。

韓国：就業者ベースの休業者が対象。ここでいう休業は、事業所に雇用されているものの、病気、天候不順、休暇や年休、労働争議等により、調査基準期間中に働けなかった場合をいう。

アメリカ：算出方法・調査対象が日本および韓国とは異なる。調査週に雇用されているが仕事がない労働者 (With a job, not at work)。

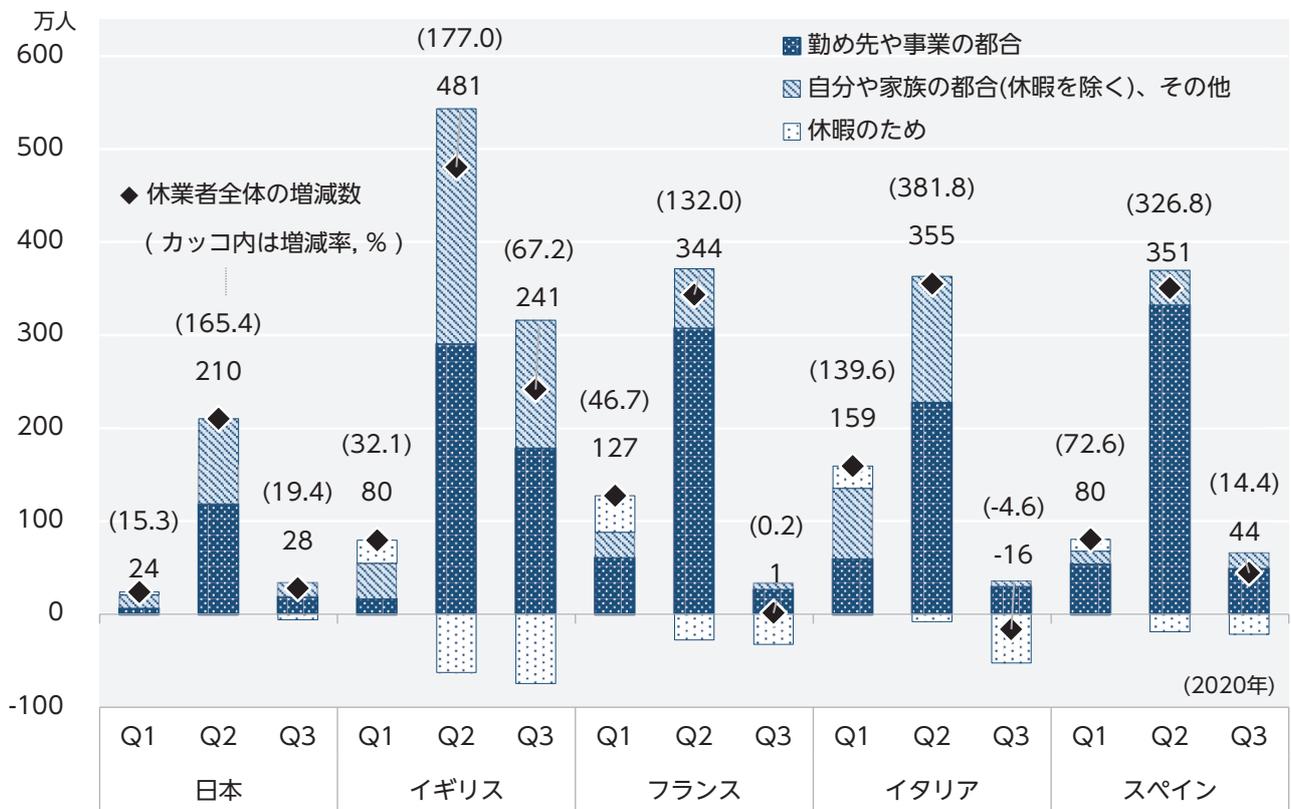
出典：総務省「労働力調査」(2020年12月25日公表資料)、韓国：KOSIS「経済活動人口調査」(2021年1月13日公表資料)、米国労働省「LFS from the CPS」(2021年1月8日公表資料)

▼ F10-3 一時解雇者数：アメリカ（月次、季節調整済）



(注) 一時的に解雇された者 (Job losers on temporary layoff)。
出典：米国労働省 (2021年1月8日公表資料)

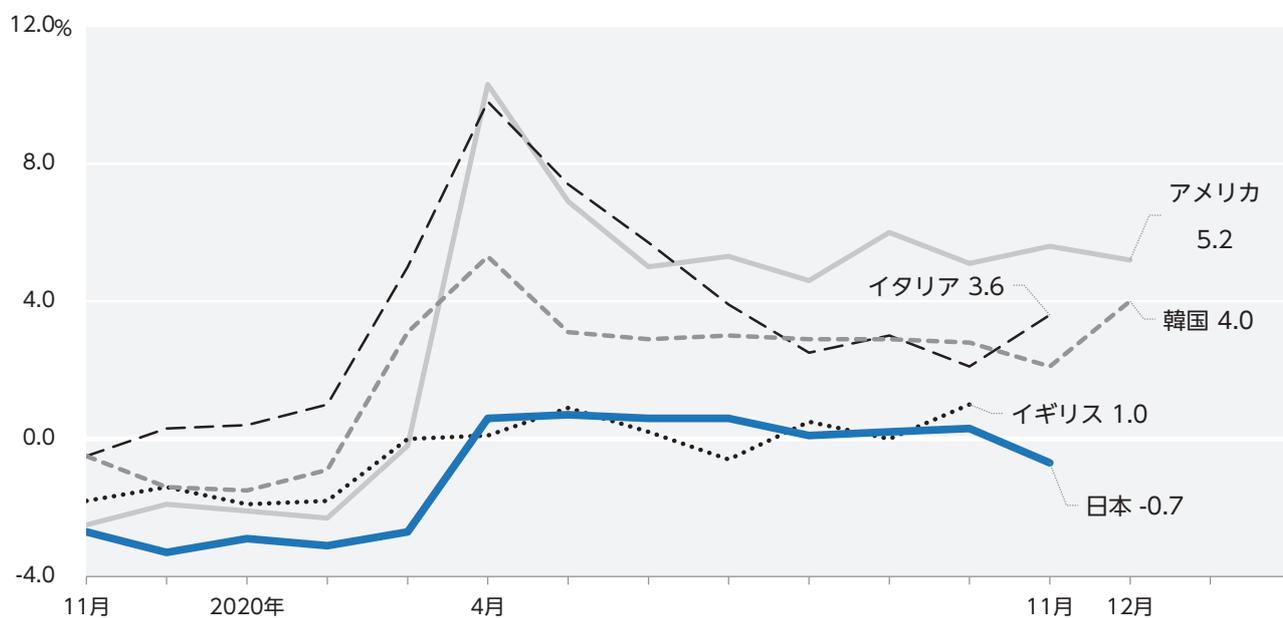
▼ F10-4 休業の理由別休業者数（四半期、原数値、前年同期増減）



(注) 日本は15～64歳、欧州は20～64歳が対象。自分や家族の都合には、出産・育児、介護・看護、健康上の理由などが含まれる。
出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」(2020年11月10日公表資料)、Eurostat (2021年1月20日現在)

F11. 非労働力人口

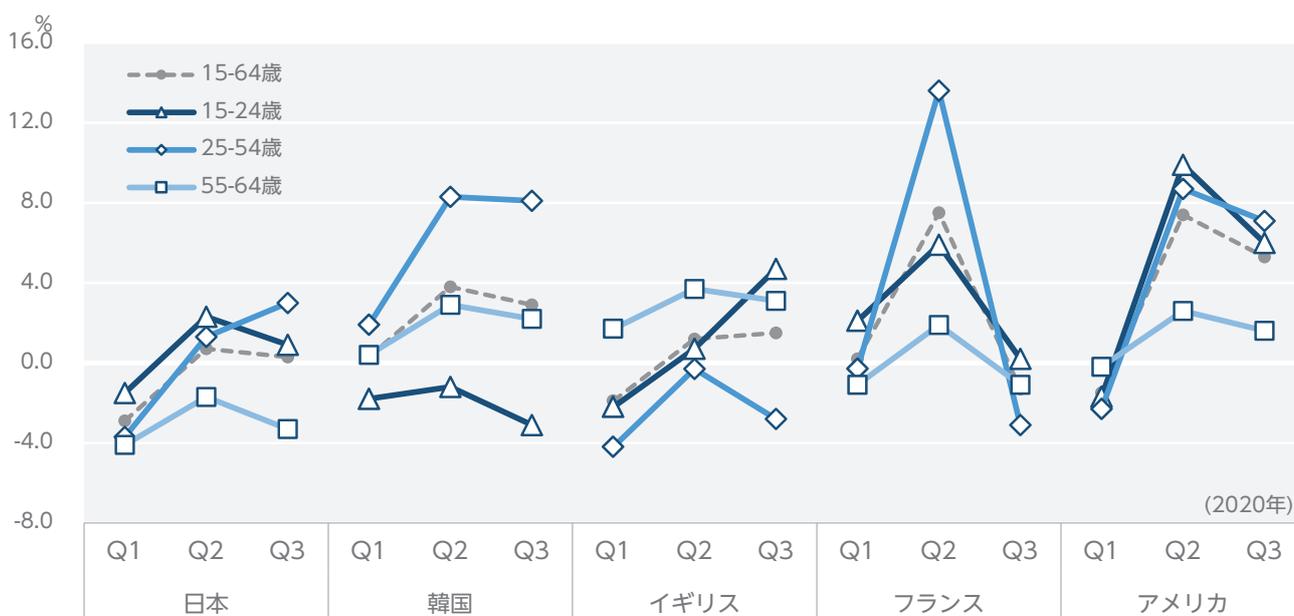
▼ F11-1 非労働力人口（月次、季節調整済、前年同月比）、15～64歳



(注) イギリスは16～64歳が対象。

出典：OECD.Stat（2021年1月25日現在）、ONS（2021年1月26日公表資料）、ISTAT（2021年1月25日現在）

▼ F11-2 非労働力人口（四半期、季節調整済、前年同期比）、年齢階級別



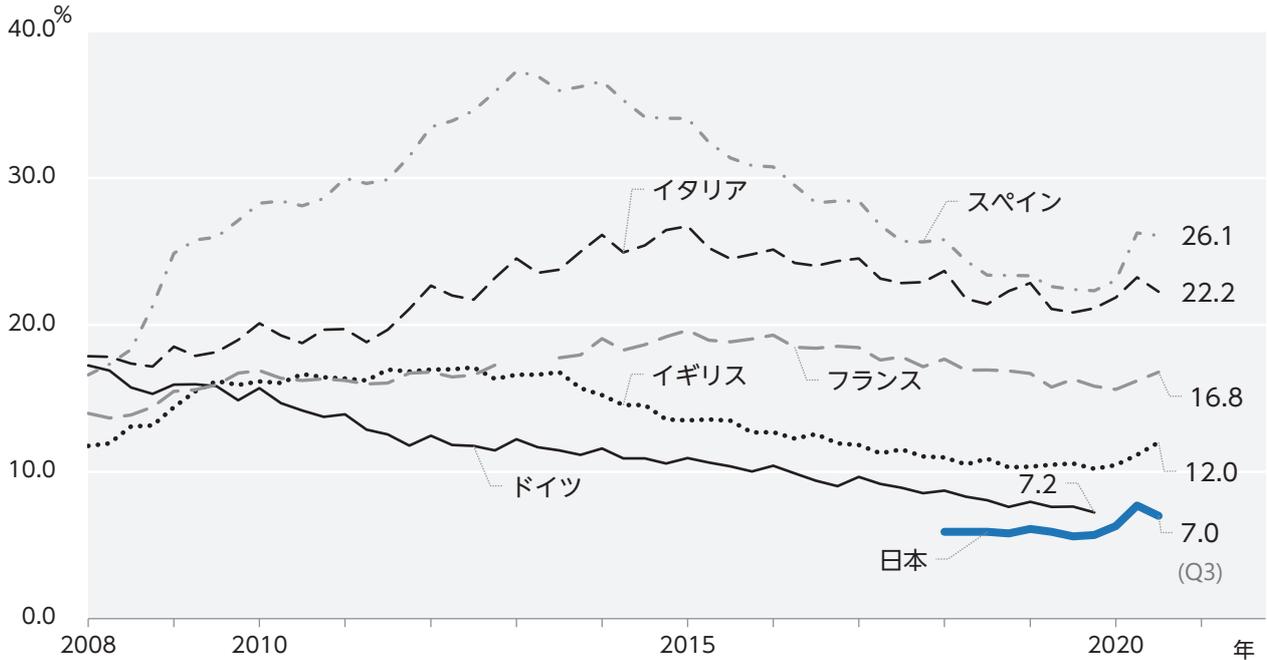
出典：OECD.Stat（2021年1月12日現在）

F12. 未活用労働指標

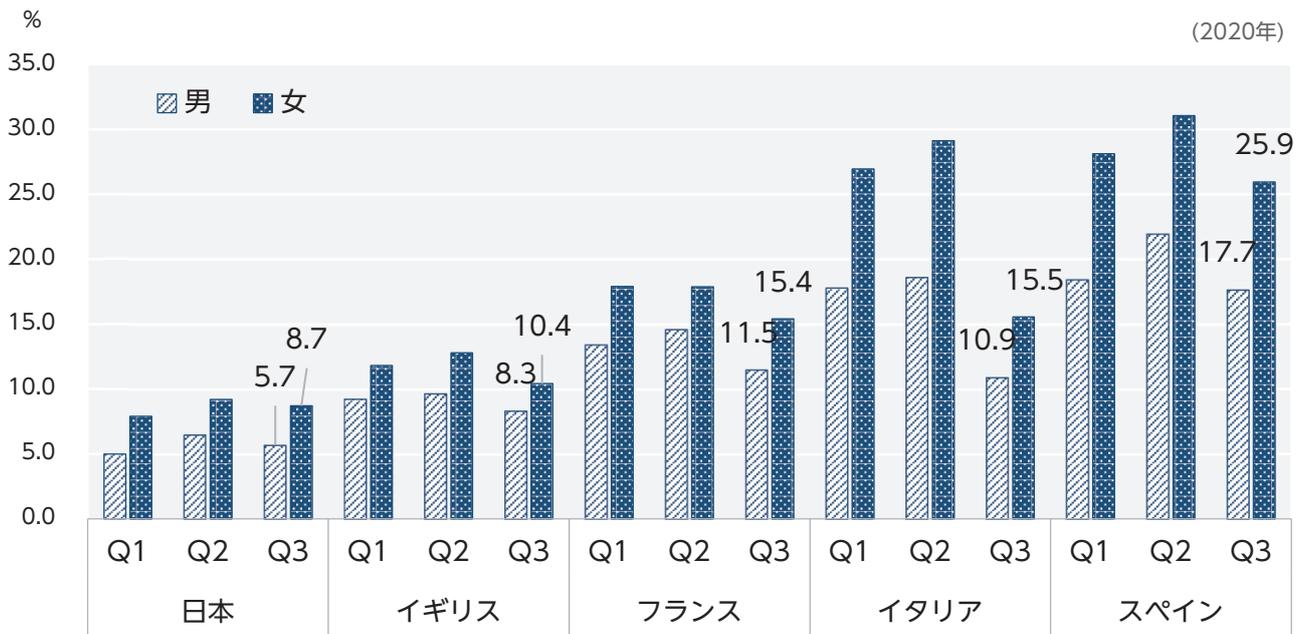
本稿では、最も包括的に未活用労働を捉えた未活用労働指標 4 (LU4) を掲載しています。
 LU1～LU3の各指標については、機構ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/f/f13.html>

▼ F12-1 未活用労働指標 4 : LU4 (四半期)

(1) 男女計 (2008年 1-3 月期～2020年 7-9 月期)



(2) 男女別 (2020年 1-3 月期～7-9 月期)

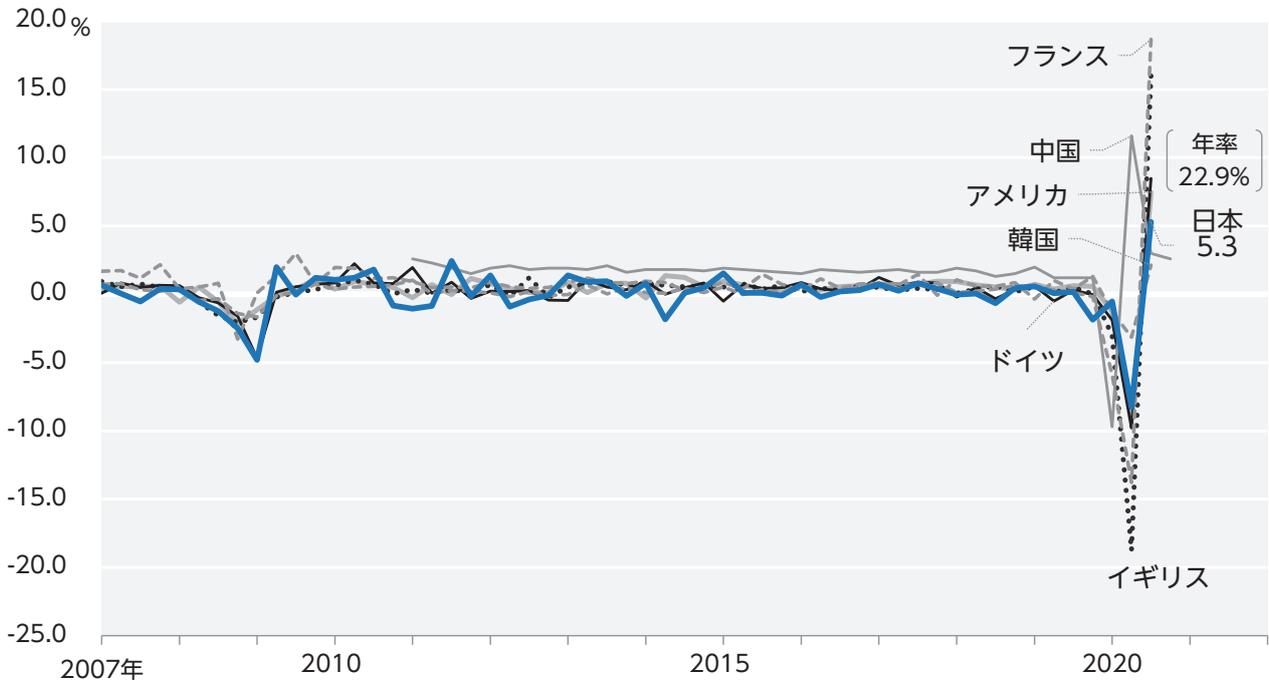


(注) 日本は15歳以上、欧州は15～74歳が対象。フランスの2013年以前における追加就労希望就業者及び潜在労働力人口は、海外県を除く。
 出典：総務省統計局「未活用労働指標の解説」、「労働力調査（詳細集計）」(2020年11月10日公表資料)、Eurostat (2020年12月15日現在)

F13. 実質国内総生産（前期比）

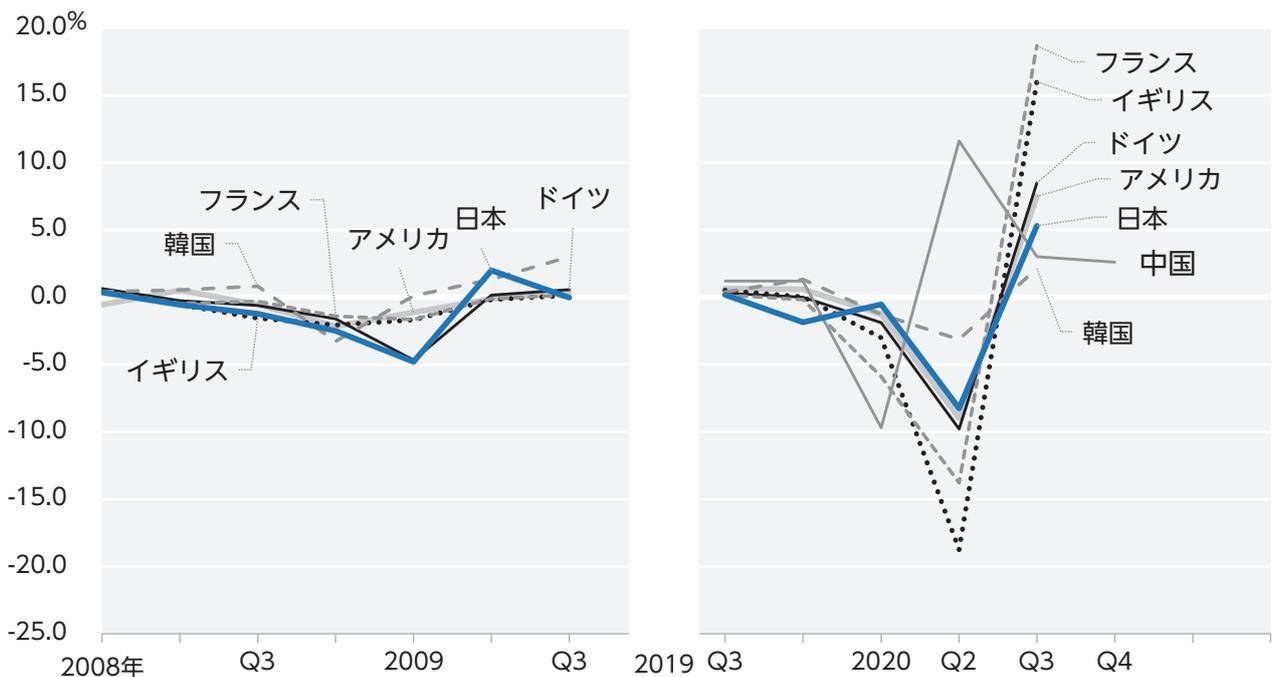
▼ F13-1 実質国内総生産（前期比、四半期ベース、季節調整済）

(1) 2007年～2020年



出典：OECD.Stat（2021年1月25日現在）

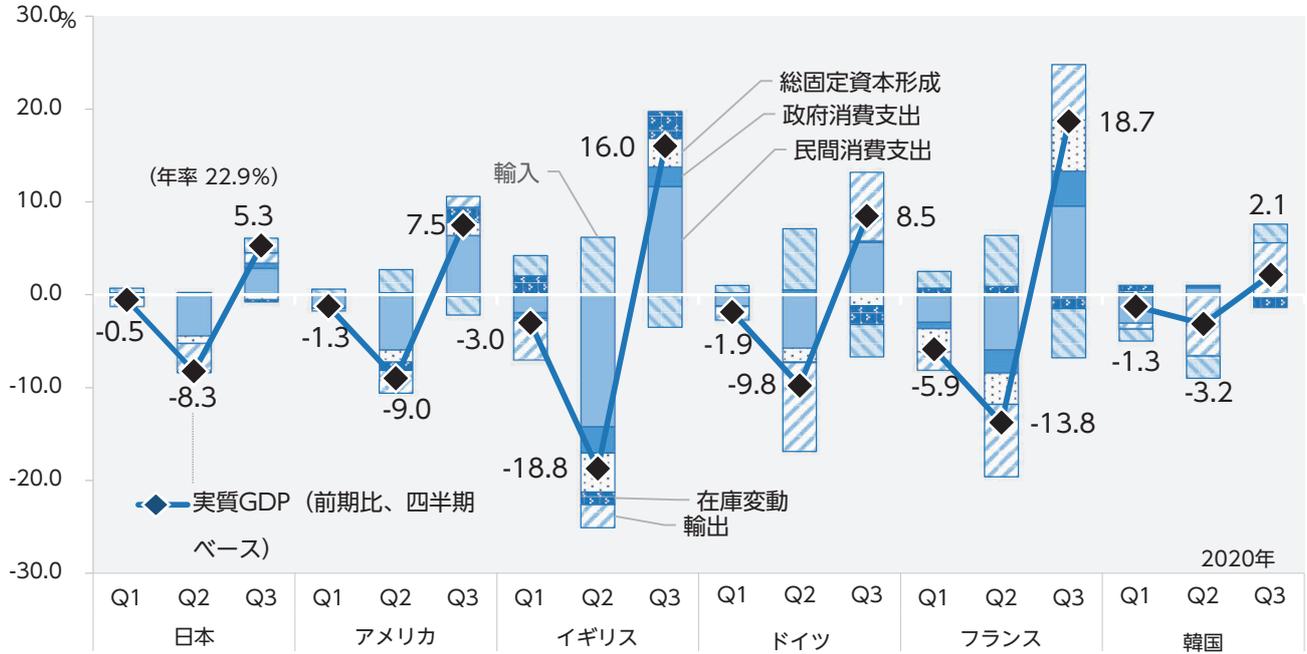
(2) リーマンショック（2008年9月）とコロナショックの比較



出典：OECD.Stat（2021年1月25日現在）

F14. 実質国内総生産（需要項目別）

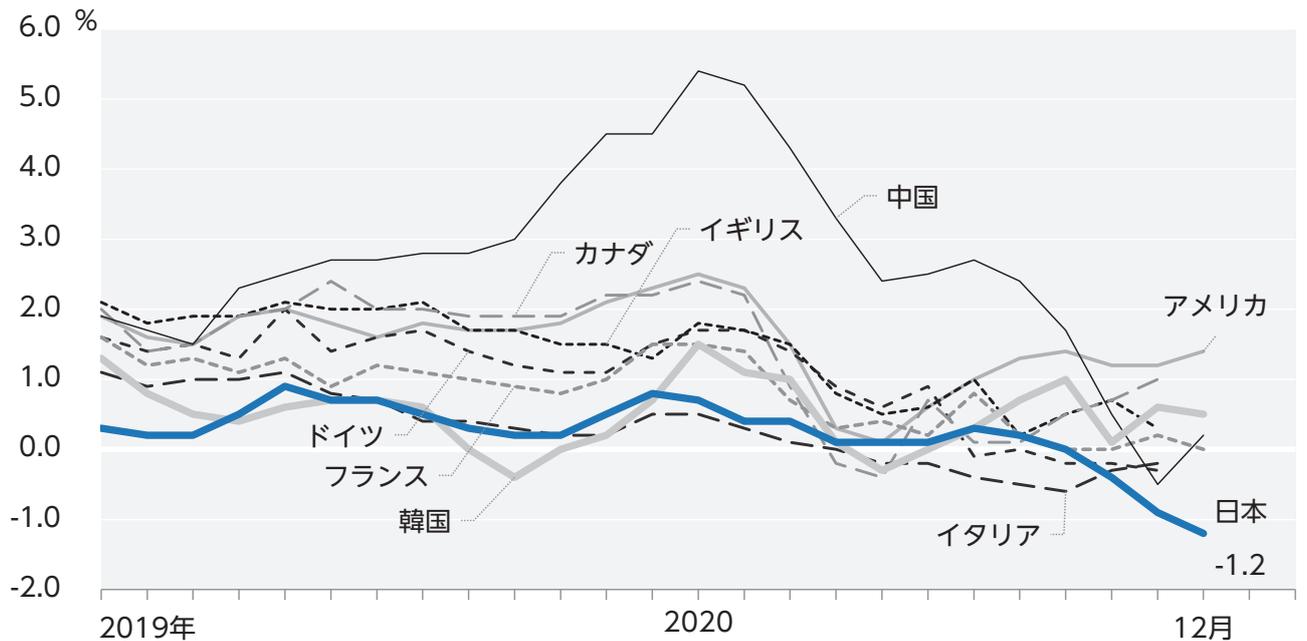
▼ F14-1 実質国内総生産（需要項目別寄与度）（四半期ベース、季節調整済）



出典：OECD.Stat（2021年1月25日現在）

F15. 消費者物価指数

▼ F15-1 消費者物価指数（月次、前年同月比）

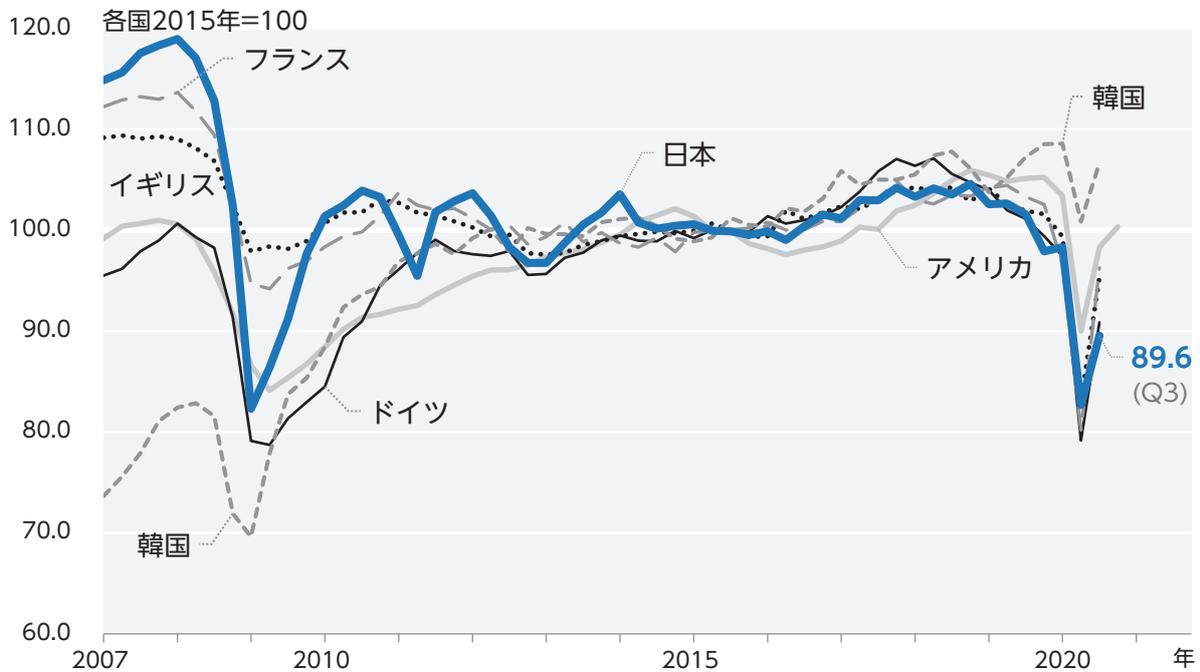


出典：総務省統計局「消費者物価指数」(月報参考表)

F16. 鋳工業生産指数

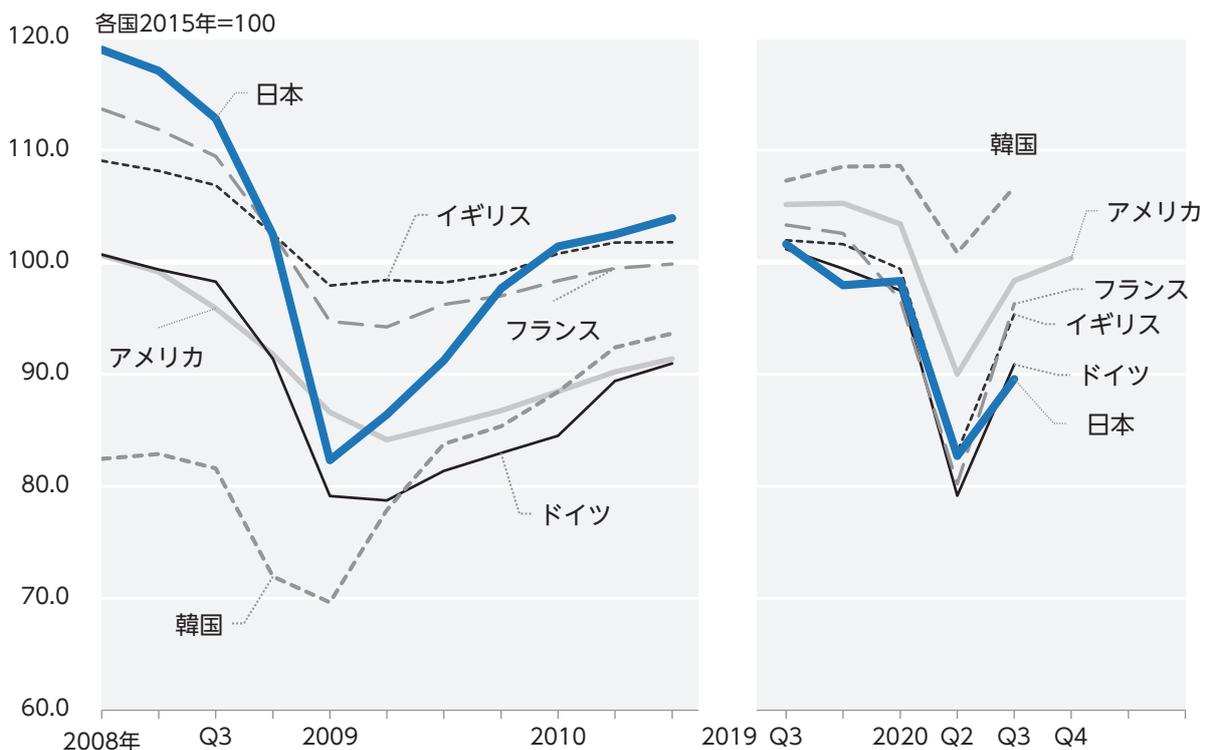
▼ F16-1 鋳工業生産指数（四半期、季節調整済、指数）

(1) 2007年～2020年



出典：OECD.Stat（2021年1月25日現在）

(2) リーマンショック（2008年9月）とコロナショックの比較



出典：OECD.Stat（2021年1月25日現在）



6

調査研究成果の提供

調査研究成果の提供

1. 刊行物	
・ブックレット「新型コロナウイルスと労働政策の未来」	395
・ディスカッションペーパー	395
・月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」	396
新型コロナ関連の特集テーマを設定	
定例のビジネス・レーバー・モニター調査を通じて、新型コロナの影響を定点観測	
・Japan Labor Issues	442
2. 共同調査	
・新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する NHK・JILPT 共同調査	444
3. 海外有識者からの報告	
フランス 部分的失業制度の特例措置で遡及支給も可能に (4/24) 藤本 玲	445
イギリス 賃金の 8 割を助成する解雇防止策を導入 (5/11) キム・ホーク	450
ドイツ 異例な時期には、異例な対策が必要 (5/11) ハルトムート・ザイフェルト	454
アメリカ ミクロ的視点から見たアメリカの雇用対策 (6/22) 黒川 悠子	459
フランス 新型コロナウイルスの流行と全面的ロックダウン (7/13) 鈴木 宏昌	463
フランス 2 回目のロックダウンがフランス経済に与える影響 (12/24) 鈴木 宏昌	468
4. 労働政策フォーラム・国際ワークショップ	475

刊行物（新型コロナウイルス感染症関連）

ブックレット **新型コロナウイルスと労働政策の未来**

2020年12月21日刊行 A5判 134頁
濱口 桂一郎[著] 定価：1,100円(本体1,000円)

2020年8月開催の東京労働大学特別講座の内容を書籍化

東京労働大学特別講座「新型コロナウイルスと労働政策の未来」の内容を、関連する背景資料と併せてブックレットとしてとりまとめました。

主な内容

- I 雇用調整助成金と新たな休業支援金
- II 非正規雇用への保護拡大
- III フリーランスへの保護拡大
- IV テレワークの時代？

【資料編】



DP「緊急事態宣言(2020年4~5月)下の在宅勤務の検証」

ディスカッションペーパー

2021年2月8日公表 A4判 37頁

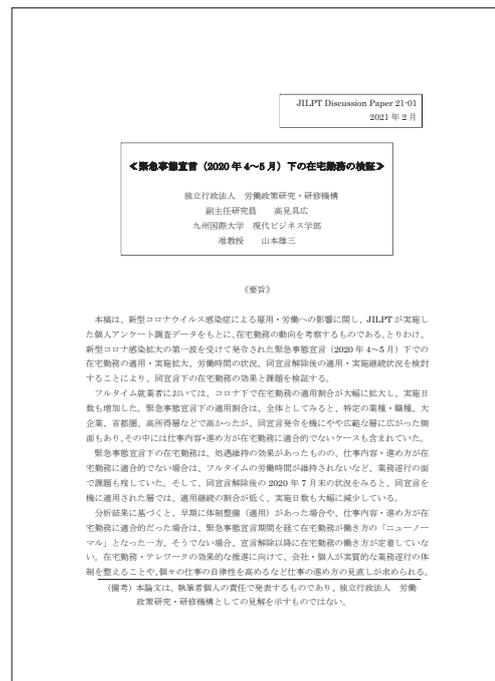
労働政策研究・研修機構 副主任研究員

高見具広

九州国際大学 現代ビジネス学部 准教授

山本雄三

新型コロナウイルス感染症による雇用・労働への影響に関し、JILPTが実施した個人アンケート調査データをもとに、在宅勤務の動向を考察。とりわけ、新型コロナ感染拡大の第一波を受けて発令された緊急事態宣言（2020年4～5月）下での在宅勤務の適用・実施拡大、労働時間の状況、同宣言解除後の適用・実施継続状況を検討することにより、同宣言下の在宅勤務の効果と課題を検証。



月刊誌 「ビジネス・レーバー・トレンド」

独自取材とともに、定期的にも実施しているビジネス・レーバー・モニター調査及びその特別調査も活用し、企業や業界団体、労働組合による新型コロナウイルス感染症への対応状況等を把握。2020年に次のとおり特集テーマを設定。

2020年7月号 新型コロナウイルスを巡る国内外の雇用対策



各国レポート 米英独仏の新型コロナ対策の動向

資料 新型コロナウイルス感染症に関する緊急雇用・社会政策的対応（OECD）

新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報（厚労省）

国内の動き 新型コロナウイルスへの雇用面の対応

取材 新型コロナウイルス感染症が各業界におよぼす影響と労使の取り組み

2020年8・9月号 新型コロナウイルスの働く人への影響



JILPT 調査 新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査

BLM 特別調査 新型コロナウイルス感染症の影響とその対応

地域シンクタンク・モニター調査 新型コロナウイルス感染症拡大がおよぼした影響と変化

取材 新型コロナウイルス感染症が就業に与える影響と労組・団体の取り組み

トピックス 感染症の拡大で仕事への意識が大きく変化——内閣府調査

2020年10月号 コロナ禍での経営・雇用環境



JILPT 調査 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

組合の取り組み 日本医労連「『新型コロナ感染症』に関する緊急実態調査」

雇用維持と人材確保のために連携・協力 UA ゼンセンと産雇センター協定締結

フォーカス 感染症流行の長期的影響

白書 新型コロナウイルス感染症の影響で飲食業からの経営相談が最多に

BLM ビジネス・レーパー・モニター 調査

2020年1～3月期の業況実績と4～6月期の業況見通し

「本曇り」と「雨」の割合が急上昇、来期見通しは「雨」が過半数に
 ——新型コロナ問題の影響で、景況感はリーマン・ショック後の水準へ



企業・業界団体モニター 定例調査結果

JILPTが四半期ごとに実施している「ビジネス・レーパー・モニター調査」では、2020年第1四半期（1～3月期）の業況実績が大幅に悪化。「快晴」がゼロ(前期と変わらず)、「晴れ」の割合は6.1%と、前期(20.8%)より14.7ポイント低下した。一方、「本曇り」と「雨」を合わせた割合は33.8ポイント上昇の69.3%と全体の7割近くに達した。「うす曇り」は19.3ポイント低下の24.5%だった。次期（4～6月期）の見通しではさらに悪化が見込まれており、「雨」の割合は53.1%と半数を超えた。

調査の趣旨

JILPTでは、企業および業界団体のモニターに対し、四半期ごとに業況の実績と次期の見通しを「快晴」「晴れ」「うす曇り」「本曇り」「雨」の5段階で聞き、企業モニターの回答の平均と業界団体の回答をさらに平均すること

で各業種の最終的な判断を算出している（したがって、個々の企業、業界団体の業況評価と必ずしも一致するものではない）。

今回は2020年第1四半期（1～3月期）の業況実績と2020年第2四半期（4～6月期）の業況見通しについて調査した。併せて特別調査項目を設け、「新型コロナウイルス感染症拡大

を受けての状況」について、経営、雇用、働き方などの側面から聞いた。調査期間は5月25日～6月5日。回答は企業と業界団体の計62組織、49業種から得られた。

各企業・団体モニターの現在の業況

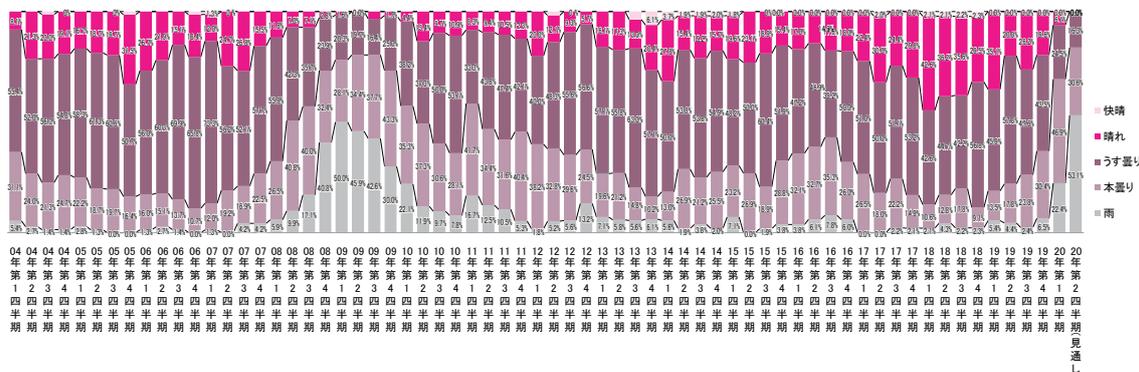
第1四半期の業況を見ると、回答が

表1 前期及び今期の業況実績と業況見通しの概要

業況判断	前回のBLM調査結果（回答数60）			今期のBLM調査結果（回答数62）					
	2019年第4四半期（9-12月）の業況			2020年第1四半期（1-3月）の業況			2020年第2四半期（4-6月）の業況見通し		
	業種名 ^(※1)	業種数	%	業種名 ^(※1)	業種数	%	業種名 ^(※2)	業種数	%
快晴		0	0.0		0	0.0		0	0.0
晴れ	建設、鉄道、コンビニ、ホテル、旅行、遊戯機器、シルバー産業、請負、警備、その他	10	20.8	建設、印刷(ノ)、情報サービス(ノ)	3	6.1		0	0.0
うす曇り	食品、石油精製、セメント、石膏、非鉄金属(ノ)、電線、製缶、金属製品、金型、電機、自動車(ノ)、造船・重機、通信、情報サービス(ノ)、港湾運輸、自動車販売、ガソリンスタンド、外食、事業所給食、専修学校等、職業紹介(ノ)	21	43.8	食品、セメント、非鉄金属、製缶、金型、造船・重機、通信、ホームセンター(ノ)、ホテル(ノ)、請負(ノ)、警備(ノ)、その他(ノ)	12	24.5	建設(ノ)、食品、製缶、造船・重機、通信、情報サービス(ノ)、ホームセンター、警備	8	16.3
本曇り	パン・菓子、繊維、化繊、ゴム、硝子、工作機械、紙パルプ(ノ)、印刷(ノ)、道路貨物(ノ)、商社、玩具等販売、ホームセンター(ノ)、葬祭、中小企業団体	14	29.2	パン・菓子、繊維、化繊、紙パルプ、化学(ノ)、硝子、石膏(ノ)、電線(ノ)、金属製品(ノ)、工作機械、電機(ノ)、自動車(ノ)、道路貨物、港湾運輸(ノ)、商社、水産、自動車販売(ノ)、ガソリンスタンド(ノ)、玩具等販売、葬祭、遊戯機器(ノ)、シルバー産業(ノ)、職業紹介(ノ)	23	46.9	パン・菓子、繊維、紙パルプ、セメント(ノ)、非鉄金属(ノ)、電線、金属製品、金型(ノ)、電機、港湾運輸、玩具等販売、葬祭、シルバー産業、職業紹介、請負(ノ)	15	30.6
雨	化学、電力、出版(ノ)	3	6.3	石油精製(ノ)、ゴム(ノ)、電力、出版、鉄道(ノ)、百貨店、外食(ノ)、事業所給食(ノ)、旅行(ノ)、専修学校等(ノ)、中小企業団体(ノ)	11	22.4	化繊(ノ)、印刷(ノ)、化学(ノ)、石油精製、ゴム、硝子(ノ)、石膏(ノ)、工作機械(ノ)、自動車(ノ)、電力、出版、鉄道、道路貨物(ノ)、商社、水産(ノ)、百貨店、自動車販売(ノ)、ガソリンスタンド(ノ)、ホテル(ノ)、外食、事業所給食、旅行、遊戯機器(ノ)、専修学校等、中小企業団体、その他(ノ)	26	53.1
計		42	100.0		49	100.0		49	100.0

※1 2019年第4四半期にも調査に回答した企業のうち、2020年第1四半期の業況で判断を引き上げた企業には「(ノ)」、引き下げた企業には「(ノ)」をつけた。
 ※2 2020年第1四半期の業況実績よりも判断を引き上げた企業には「(ノ)」、引き下げた企業には「(ノ)」をつけた。

図1 調査開始以来の業況調査結果の推移



あった49業種中、「快晴」はゼロ、「晴れ」が3（業種全体に占める割合6.1%）、「うす曇り」が12（同24.5%）、「本曇り」が23（同46.9%）、「雨」が11（同22.4%）という結果だった（表1）。

「快晴」および「晴れ」の業種の割合の合計は6.1%となり、前期の20.8%から14.7ポイント低下した。一方、「本曇り」「雨」の合計（69.3%）は前期（35.5%）から33.8ポイント上昇とほぼ倍増。この結果、中間の「うす曇り」の割合は24.5%と前期より19.3ポイント低下し、総じて業況は大幅に悪化している。製造業、非製造業別の傾向を見ると、「快晴」は両者ともゼロ、製造業では「晴れ」が1業種（前期はゼロ）、非製造業は前期の10業種から今期2業種へと減少した。「う

す曇り」は製造業で今期6業種（前期から6業種減少）、非製造業では前期の9業種から今期6業種へと減少。これに対し「本曇り」と「雨」の合計は製造業で

前期9業種から今期14業種、非製造業で前期8業種から今期20業種と、特に非製造業での増加が目立つ。

2020年上期の業況および見通しについて、本調査におけるリーマン・ショック後の2009年上期のデータと比較すると（表2）、すでに金融危機発生から3カ月余を経て業況が悪化していた09年第1四半期と比べ、新型コロナウイルス感染症が日本で広まる初

表2 業況調査比較

※20年第2四半期以外は実績値

	09年第1四半期	09年第2四半期	20年第1四半期	20年第2四半期（見通し）
快晴	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
晴れ	1.6%	0.0%	6.1%	0.0%
うす曇り	20.3%	19.7%	24.5%	16.3%
本曇り	28.1%	34.4%	46.9%	30.6%
雨	50.0%	45.9%	22.4%	53.1%

期段階にあった本年第1四半期の業況ではそこまでの悪化は見られないが、本年第2四半期の業況見通しでは、「本曇り」と「雨」の合計が09年第1・第2四半期の水準を上回り、大幅な悪化が見込まれている。現時点で「新型コロナウイルス」の本格的な収束が見通せず、問題が長期化する可能性もあることから、今後の業況の推移が懸念されるところだ。

新型コロナウイルス感染症の影響とその対応

——企業・業界団体モニター特別調査結果

今回の調査では定例調査に合わせて特別調査を実施した。新型コロナウイルス感染症の影響やその対応状況についても調査し、29の企業と33の業界団体から回答が寄せられた。回答企業の8割以上が「オンライン会議や電子

決済の導入などデジタル技術の活用促進」や「テレワーク・在宅勤務の導入・推進」を実施するなど、感染症の流行を契機として、働き方が大きく変化していることがわかった。

企業調査

感染症の影響と対応

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、事業経営にどのような影響が

あったか(または予想されるか)、どのような対応をとっているかについて、自由記述で尋ねた。そのうち主なものを以下に紹介する。

事業に深刻な影響が生じているという回答が多く、「自動車メーカーの稼働減少により、自動車ガラス製品の出荷が大幅に減少している。海外でのロックダウン、一時帰休の影響によりその他事業においても需要が減少している」【硝子】、「中国・アジア・欧米で当社、顧客ともに工場の稼働が停止し、需要急減により売上が減少した。足元では、通常操業に戻っている拠点もある一方、停止中の拠点もあり、操業状況は事業や客先、地域によって異なる」【電線】、「中国での投資需要低迷なども影響して減収」【電機】といった海外の影響を指摘する回答が寄せられたほか、「店舗の休業や営業時間の短縮等で売上高が激減している。それに伴い工場の稼働が低下している」【パン・菓子】、「休業は実施していないが、店舗営業については5月末まで時短営業(2時間短縮)を実施している」【自動車販売】、「店舗営業時間の縮小により売上が減少している」【ガソリンスタンド】、「4月から5月にかけて相当数の店舗で営業時間の短縮・休業が発生」【玩具等販売】、「休校状態にある。一部科目では遠隔授業を行っているが、国家資格、卒業等の要件クリアが喫緊の課題。早期の授業開始と夏休みの返上等の対策を立案中」【専修学校等】、などの回答

もあった。

一方で、影響が限定的なものに留まっているという回答もある。具体的には「既存工事は通常通り実施が原則。今後、新規受注への影響が懸念される」

【建設】、「一部の営業活動においては制限があるものの、国内外において事業所・工場の休止等を行っておらず、サプライチェーンへの影響はでない」【食品】、などの報告があった。

人事管理上の対応

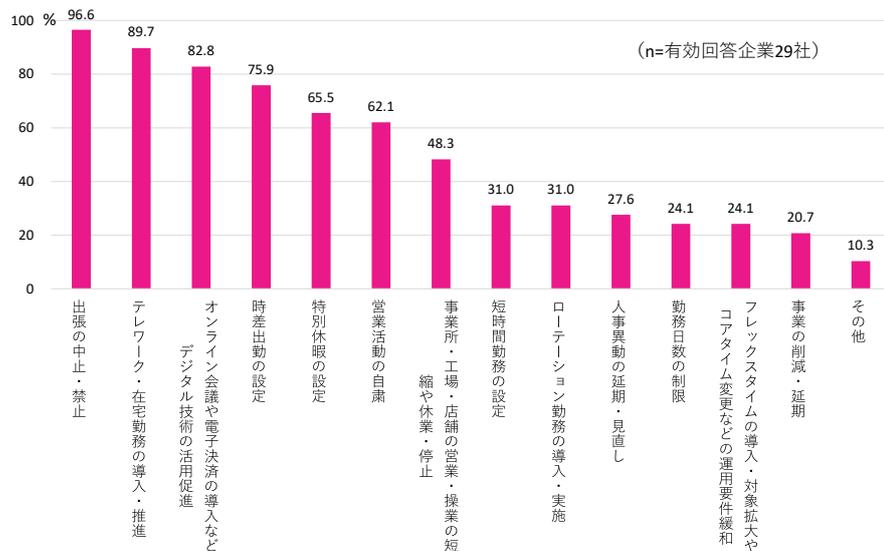
感染症の拡大を受けて、どのような人事管理上の対応を行ったかを複数回答で尋ねた(図2)。最も多かったのは、「出張の中止・禁止」で28社。選択肢を一つも選ばなかった1社を除き、全ての企業でこの対応がとられていた。次いで「テレワーク・在宅勤務の導入・推進」が26社であった。以下、「オンライン会議や電子決済の導入などデジタル技術の活用促進」、「時差出勤の設定」、「特別休暇の設定」と続いた。

雇用への影響

こうしたなか、感染症の拡大により雇用にどのような影響が生じているか、見込みも含めて自由記述で尋ねると、既に雇用へ負の影響が生じているという回答が多く見られた。「雇用調整助成金の活用を見越して、従業員の一部について休業(一時帰休)をお願いしている。また、派遣会社については年契約の更新を停止するなどの措置をとっている。時間外労働が減少していることもあり、人件費は減少傾向にあるが、人員削減までは至っていない」

【パン・菓子】、「一時帰休を実施している。雇用調整助成金を活用する。一部採用数の見直しも検討する」【硝子】、「需要が急減し、操業が低下している部門においては、一時帰休に代わる緊急的な休業制度として臨時休業を導入し、操業に応じた勤務シフトの調整を行っている事業所もあり、雇用調整助成金の活用を検討している。採用活動

図2 新型コロナウイルス感染症の拡大をうけての人事管理上の対応



については、現状では当初の予定通り計画を進めている」【電線】、「一部の工場における操業の一時停止に伴い、該当する職場の従業員は雇用形態にかかわらず、一時帰休扱いとした」【造船・重機】、「新型コロナウイルス感染症の影響により、大幅に売上や取扱数量が減少した事業所においては、一時帰休を実施している。採用活動に関しては、ウェブによる企業説明会やオンライン面接の導入で2021年度新卒採用を継続している」【道路貨物】、「基本的に非正規社員の契約更新は実施しない方向性が示されている。正社員については、中途採用の全面停止、来年度採用は当初予定数の50%に変更した」【自動車販売】、「店舗営業時間の縮小による休業処置と雇用調整助成金の申請を行う。人員整理は行わない」【ガソリンスタンド】、といった声が挙がった。

また、現時点では影響は出ていないものの今後を懸念する声として、「まだ雇用には大きな影響は出ていないが、長期化すればパート職員、非常勤講師の雇用状況の見直しが発生する可能性がある」【専修学校等】という回答もあった。

休業を実施した企業からは、「現時点では、コロナ影響下でも業務の大幅な減少は見込んでおらず、派遣社員や有期契約社員についても、可能な限り維持するよう努めている。一部のグループ会社では休業を実施している工場もある。休業を実施する場合は、有期契約社員についても休業手当を支給している。派遣社員についても派遣会社と協議のうえ、休業補償について対応している」【電機】、といった報告があった。

雇用への影響がほとんど見られないとする回答では、「内勤部門は可能な限り在宅勤務に切り替え、または自宅

待機扱い（給与100%支給）とした。今のところ事業量に影響が出ておらず、人員削減は有期雇用雇止め・派遣社員契約打ち切り等も含め想定していない。人員数は変わらないが、超過勤務減を受けて人件費はやや減少している」【建設】、「雇用自体に影響はない（雇用縮小する等の見込みもない）。採用活動においては感染拡大防止の観点から、3月以降は学生（応募者）との対面を避け、ウェブを活用した選考に切り替えている」【食品】、「国内においては雇用への影響はない」、「雇用に関しては現時点では直接の影響は出ていない」【電機】、などの回答があった。

感染症収束後の変化

感染症が一定の収束に向かった後、雇用・人事管理のあり方にどのような変化が生じると考えているかについて、自由記述で寄せられた主な回答を紹介する。

「テレワークやオンライン会議が定着するが、コミュニケーションが取りにくくなり、評価を含め管理職のマネジメントは難しくなる」【建設】、「労働集約型の企業である当社については、大きな変化はないと思う。ただし、間接部門を中心にテレワークなど多様な働き方を進める必要があると認識している」【パン・菓子】、「人員の合理化が進むと思う」【石膏】、「在宅勤務を見切り発車的に導入したが、今回の経験で社内では在宅勤務への抵抗感は無くなった。今後は、本質的に生産性を向上させることを目的として、在宅勤務者の勤務の仕方（業務管理・マネジメントの方法）、評価の仕方など、労務管理を変えていく必要がある」【製缶】、「コロナ終息後の『新しい働き方』を見据え、『時間』や『場所』にとらわれることなく『仕事の成果』に対し

て評価する仕組みへのシフトや、『女性活躍』の側面等からテレワークを活用した継続勤務のあり方等、新しいスタイルを具体的に検討する必要がある」【道路貨物】、「業務の棚卸しにより無駄な業務を削減し、さらなるシステム化を進めることで高効率化を実現し、間接人員の削減に努めることとなる」【自動車販売】、「業務内容の見直しと、それに伴う人員配置の見直し」【専修学校等】。

資金調達

では、今後も感染症拡大の影響が続いた場合、各種融資制度の利用などの資金調達については、どのように考えているのか。自由記述で寄せられた主な回答を以下に紹介する。

「当面は新たな資金調達を行う必要はないと判断しているが、想定をはるかに超えた影響が起きた場合に資金不足にならないよう、様々な資金調達方法について社内で検討し、取引金融機関とも適時情報交換を行っている」【食品】、「特に海外においては、ロックダウンにより収入がストップするため、支払いを滞らせないために資金調達が重要となる」【硝子】、「日本政策投資銀行や国際協力銀行から提供されている、新型コロナウイルス感染症対策の制度融資等の活用を検討したい」【電線】、「既に低利で数億円を調達済み」【金型】、「資金調達については、手許流動性の確保を目的に、適宜実施していきたいと考えているが、各種融資制度の利用については、現段階では想定していない」【道路貨物】。その他、9社から「今のところ検討していない」、「特に考えていない」といった回答があった。

政府に希望する支援策

政府に対して希望する支援策を自由記述で尋ねた。主な回答は以下の通り。

「中小企業が事業を継続できる支援策が不可欠」【建設】、「中小企業だけでなく大企業にも、在宅勤務等のオンライン環境整備に対する助成金施策を適用して欲しい」【硝子】、「在宅勤務・テレワーク等の拡大に伴い、改めて裁量労働制に関する規制緩和をお願いしたい」【電機】、「政府保証による企業への融資（無担保融資、無金利、返済猶予など）を充実して欲しい」【自動車販売】、「9月入学の慎重な検討」【専修学校等】。

業界団体調査

本調査では業界団体に対しても、業界内における新型コロナウイルス感染症の影響とその対応状況等について、同様の設問で尋ねている。以下に主な回答を紹介する。

事業経営への影響

多くの団体が、企業の事業経営に深刻な影響が生じていることを報告した。具体的には、「製造業の生産活動が止まり、今後の生産計画が見通せない現状から、設備投資が行われない経済環境となっている。顧客への訪問が見込めないことなどから、営業活動に大きな支障が起きている」【工作機械】、「遠洋漁業者は船での操業ができず、売上が激減している。輸入原料を使用する加工業者もこれからの見通しが立っていない。家庭用の加工品（冷食、缶詰、チルド食品等）は増収だが、外食向けの業務用は激減し、総じて減収。また、今後の原料調達に不安」【水産】、「感染防止の観点から訪問系、通所系、入

所系のサービス等において、事業の縮小、停止を余儀なくされている事業所が増加している。事業所によっては介護報酬収入（売上高）の大幅な減少が予想される。もともとの人材不足に加え、外国人技能実習生等の入国が停止してさらに厳しさが増している」【シルバー産業】、「売上については、4～6月期は受注残等により前年並みを維持するも、7月以降は顧客のIT投資の延期・中断・中止による影響が懸念される。特に顧客における新規投資の凍結、面談による営業活動の中断等により新規案件の受注ができないことが心配される。この傾向が長引けば、下請案件の減少による影響が大きくなる。客先常駐先でテレワークに切り替われない案件における自宅待機があり、顧客からの保障を得られないケースもある」【情報サービス】、「4月の海外旅行者、訪日旅行者は100%減の状況」

【旅行】、「昨年10月の消費税増税によりに荷動きが悪化していたが、今回の新型コロナウイルス感染症の影響でさらに景況感が悪化している。特に金属素材、石油製品、化学製品、自動車関連品、国際海上コンテナなどの輸送品目での落ち込みが大きい」【道路貨物】、「2月に入ってからゲームセンターへの来場者数が減少し、感染拡大とともに海外からのインバウンドも激減。新製品の発売等の明るい材料はあるものの、4月の緊急事態宣言の発出により、多数のゲームセンターが休業体制を強いられ、業界を取り巻く環境は極めて厳しい。一方、中国に発注している部材も3月および4月の間は調達困難となり生産計画に支障を来している。ゲームセンターの休業に伴い、メーカーは工場の操業短縮・休止を余儀なく強いられている」【遊戯機器】、「政府による外出の自粛要請や営業時

間の短縮要請等により、本来ならば歓送迎会シーズンの書き入れ時の売上げが激減したほか、インバウンド需要もなくなり、深刻な影響を及ぼしている」【外食】といった報告があった。

事業経営へのプラスの影響とマイナスの影響、双方について記述する報告も寄せられた。具体的には、「学校の一斉休校、イベント自粛、レストラン等の休業などにより、給食、外食仕向けのパンや麺、牛乳、コーヒー等業務用需要が大きく減少している。また、外国人観光客等のインバウンド需要の減少や卒業式や祝い事等の中止に伴う、和菓子など地方の菓子需要の減少が見られた。一方、外出自粛による巣ごもり需要で即席麺やパン、冷凍食品、調味料、惣菜、最近では製粉など家庭内消費が堅調な業種もある」【食品】、「ステイホームの影響により、児童書、参考書、コミックについては売り上げを伸ばしているが、専門書等は減少している」【出版】、といった報告があった。

また一部の業界からは、プラスの報告も見られ、「協会会員を対象にした調査では、2～4月は来店客数が1割増となった。家庭日用品をはじめ、ペット、DIY関連商品等が好調となり、既存店及び全店ベースで昨年同月比プラスとなっている」【ホームセンター】という回答があった。

雇用への影響

見込みを含めた雇用への影響を尋ねた質問では、マイナスの影響が生じているとする回答が多く報告された。具体的には、「船員の雇止めが起きている。加工工場や流通関係の非正規従業員も、これから解雇となっていくものと想定している」【水産】、「採用活動については、ほとんどの企業が3月頃から対面の面接を控え、オンライン面接に切

り替えた。一部の企業においては、雇用調整助成金の活用を検討している」

【非鉄金属】、「一時帰休や副業解禁、雇用調整助成金の活用などが現在の状況。大手旅行会社では来年の採用人数を絞る傾向にあるが、長期戦になれば現在の従業員への影響も必至」【旅行】、「休業を強いられた中小の施設運営事業者（ゲームセンター）は、政府の休業手当や各都道府県の休業補償、セーフティネット保証等の活用を検討している。大手でも雇用調整助成金の活用を検討している企業がある」【遊戯機器】といった報告があがった。

他方、労働負荷が高まっていることや、労働力不足について報告する業界もあった。「基本的に工場はフル稼働のところが多く、残業や休日出勤といった事例も聞かれた。他方、一斉休校の実施に伴いパート社員が出社できないことや、外国人労働者の帰国など

により労働力不足となった例も見られた」【食品】。

また、既存の社員への影響は軽微であるものの、採用活動が変化しているという報告もあった。「人員削減や一時帰休は見られない。採用活動は、会社説明会やOB・OG訪問を原則ウェブにて実施している。6月以降は、ウェブと対面式の両方を活用した選考を予定している社が多数」【商社】。

感染症収束後の業界の変化

感染症が一定の収束に向かった後の、業界の変化について尋ねたところ、以下のような回答があった。「情報の伝達・共有、記録、請求等において一気にデジタルシフトが進む」【シルバー産業】、「省力化、IT・デジタル化が進む」【繊維】、「業界全体として売上減少は避けられない」【出版】、「これまで以上にITを活用した店舗運営や

販売方法が重要になる」【ホームセンター】、「外国人労働者や留学生が減少し、人員の確保が困難となる。外国人や観光客が多く訪れていた立地や繁華街への出店が減少する」【外食】。

政府に希望する支援策

政府に希望する支援策を尋ねたところ、以下のような回答があった。「中小企業、中堅企業に対し雇用調整助成金の拡充がまずは必要。その後、モノが売れる政策投入があれば、よいと考えている」【工作機械】、「各省庁がそれぞれ行っている支援策について、事業場所在地においてワンストップで対応できる窓口の設置」【紙パルプ】、「行政の諸手続のIT化、簡素化」【食品】。

(調査部)

JILPT BOOKS

好評発売中！

高業績で魅力ある会社と チームのためのデータサイエンス

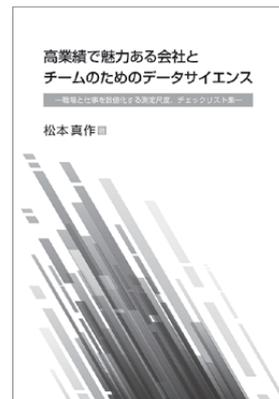
—職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集—

会社とチームの状況を多面的に捉える各種測定尺度、チェックリスト

会社とチームの状況に関する各種測定尺度、チェックリストの仕組みと使い方を紹介し、その結果と会社や組織の業績との関係などについても検討しています。

- ◆ 各種測定尺度、チェックリストを開発し、それを診断の基準となる、2千社、2万7千名のデータとともに公開。
- ◆ 一人ひとりが生きいきと力を発揮する職場にするための、職場と仕事を測る「ものさし」。
- ◆ 「働き方改革」を進めるための現状測定、効果測定に。また、ストレスチェック実施後、その背景や原因を探るために。

(本書では個人の結果は見ておらず、会社、チームを全体として評価しています。)



松本真作 [著] A5判 242頁
2017年3月発行 ISBN978-4-53841-163-7

定価：1,852円＋税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>





ビジネス・レーパー・モニター 調査

2020年4～6月期の業況実績と7～9月期の業況見通し

「本曇り」と「雨」の割合が約8割、来期見通しはわずかに改善
— 新型コロナ問題が景況感に強く影響



企業・業界団体モニター 定例調査結果

JILPTが四半期ごとに実施している「ビジネス・レーパー・モニター調査」では、2020年第2四半期(4～6月期)の業況実績が大幅に悪化。「快晴」がゼロ(前期と変わらず)、「晴れ」の割合は2.3%(1業種のみ)と、前期(6.1%)より3.8ポイント低下した。一方、「本曇り」と「雨」を合わせた割合は10.3ポイント上昇し79.6%と全体のおよそ8割に達した。「うす曇り」は6.3ポイント低下し18.2%だった。次期(7～9月期)の見通しでも改善の足取りが鈍いことが予想され、「本曇り」と「雨」を合せるとなお75%に達している。

調査の趣旨

JILPTでは、企業および業界団体のモニターに対し、四半期ごとに業況の実績と次期の見通しを「快晴」「晴れ」「うす曇り」「本曇り」「雨」の5段階で聞き、企業モニターの回答の平均と業界団体の回答をさらに平均する(端数は四捨五入)ことで各業種の最終的な判断を算出している。そのため、個々の企業、業界団体の業況評価と必ずしも一致しない。

今回は2020年第2四半期(4～6

月期)の業況実績と2020年第3四半期(7～9月期)の業況見通しについて調査した。回答は企業と業界団体の計54組織、44業種から得られた。併せて、新型コロナウイルス感染症の影響(コロナ禍)を念頭に雇用状況などについても尋ねた。

各企業・団体モニターの現在の業況

第2四半期の業況を見ると、回答があった44業種中、「快晴」はゼロ、「晴れ」が1(業種全体に占める割合2.3%)、「うす曇り」が8(同18.2%)、「本曇り」

が15(同34.1%)、「雨」が20(同45.5%)という結果だった(表1)。

「快晴」および「晴れ」の業種の割合の合計は2.3%となり、前期の6.1%から3.8ポイント低下した。一方、「本曇り」「雨」の合計(79.6%)は前期(69.3%)から10.3ポイント上昇。前期と比べ、コロナ禍による景況悪化が、より色濃く現れる結果となった。さらに両者を詳しく見ると、前期の本曇り46.9%・雨22.4%から、今期は本曇り34.1%・雨45.5%と、雨の構成割合が高まっている。この結果、中間の

表1 前期及び今期の業況実績と業況見通しの概要

業況判断	前回のBLM調査結果 (回答数60)				今回のBLM調査結果 (回答数52)					
	2020年第1四半期(1～3月)の業況				2020年第2四半期(4～6月)の業況			2020年第3四半期(7～9月)の業況見通し		
	業種名 ^(※1)	業種数	%	業種名 ^(※1)	業種数	%	業種名 ^(※2)	業種数	%	
快晴		0	0.0		0	0.0		0	0.0	
晴れ	建設、印刷(ノ)、情報サービス(ノ)	3	6.1	ホームセンター(ノ)	1	2.3		0	0.0	
うす曇り	食品、セメント、非鉄金属、製缶、金型、造船・重機、通信、ホームセンター(ノ)、ホテル(ノ)、請負(ノ)、警備(ノ)、その他(ノ)	12	24.5	建設(ノ)、食品、硝子(ノ)、金型、造船・重機、通信、情報サービス(ノ)、港湾運輸(ノ)	8	18.2	建設、食品、硝子、金属製品(ノ)、造船・重機、通信、情報サービス、港湾運輸、自動車販売(ノ)、玩具等販売(ノ)、ホームセンター(ノ)	11	25.0	
本曇り	パン・菓子、繊維、化繊、紙パルプ、化学(ノ)、硝子、石膏(ノ)、電線(ノ)、金属製品(ノ)、工作機械、電機(ノ)、自動車(ノ)、道路貨物、港湾運輸(ノ)、商社、水産、自動車販売(ノ)、ガソリンスタンド(ノ)、玩具等販売、葬祭、遊戯機器(ノ)、シルバー産業(ノ)、職業紹介(ノ)	23	46.9	パン・菓子、繊維、木材、セメント(ノ)、非鉄金属(ノ)、金属製品、出版(ノ)、道路貨物、商社、自動車販売、玩具等販売、葬祭、専修学校等(ノ)、シルバー産業、請負(ノ)	15	34.1	パン・菓子、繊維、木材、石油精製(ノ)、セメント、非鉄金属、電線(ノ)、金型(ノ)、自動車(ノ)、出版、鉄道(ノ)、道路貨物、商社、コンビニ(ノ)、葬祭、遊戯機器(ノ)、専修学校等、シルバー産業、請負	19	43.2	
雨	石油精製(ノ)、ゴム(ノ)、電力、出版、鉄道(ノ)、百貨店、外食(ノ)、事業所給食(ノ)、旅行(ノ)、専修学校等(ノ)、中小企業団体(ノ)	11	22.4	化繊(ノ)、紙パルプ(ノ)、印刷(ノ)、石油精製、ゴム(ノ)、石膏(ノ)、電線(ノ)、工作機械(ノ)、電機(ノ)、自動車(ノ)、電力、鉄道、コンビニ、外食、事業所給食、旅行、遊戯機器(ノ)、職業紹介(ノ)、中小企業団体、その他(ノ)	20	45.5	化繊、印刷、紙パルプ、ゴム、石膏、工作機械、電機、電力、外食、事業所給食、旅行、職業紹介、中小企業団体、その他	14	31.8	
計		49	100.0		44	100.0		44	100.0	

※1 2020年第1四半期にも調査に回答した企業のうち、2020年第2四半期の業況で判断を引き上げた企業には「(ノ)」、引き下げた企業には「(ノ)」をつけた。
 ※2 2020年第2四半期の業況実績よりも判断を引き上げた企業には「(ノ)」、引き下げた企業には「(ノ)」をつけた。

図 調査開始以来の業況調査結果の推移

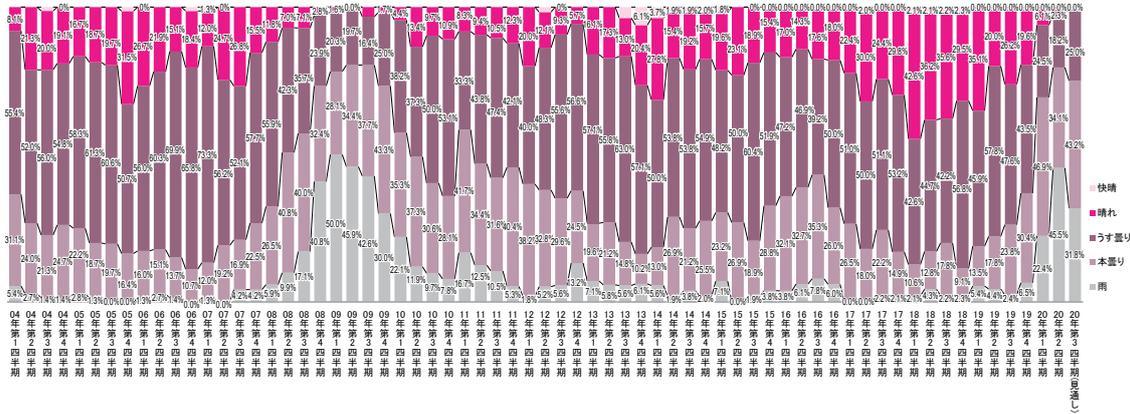


表2 業況調査比較

	09年		20年		20年
	第1四半期	第2四半期	第1四半期	第2四半期	第3四半期 (見通し)
快晴	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
晴れ	1.6	0.0	6.1	2.3	0.0
うす曇り	20.3	19.7	24.5	18.2	25.0
本曇り	28.1	34.4	46.9	34.1	43.2
雨	50.0	45.9	22.4	45.5	31.8
全体	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0

「うす曇り」の割合は18.2%と前期より6.3ポイント低下し、業況の悪化が進んでいる。製造業、非製造業別の傾向を見ると、「快晴」は両者ともゼロ、製造業では「晴れ」がゼロ(前期は1)、非製造業は1業種(前期は2)へと減少した。「うす曇り」は製造業で今期4業種(前期から2業種減少)、非製造業では前期の6業種から今期4業種へと減少。これに対し「本曇り」と「雨」の合計は製造業で前期14業種から今期16業種、非製造業で前期20業種から今期19業種となっている。

2020年以降の業況および見通しについて、本調査におけるリーマン・ショック後の2009年上半期のデータと比較すると(表2)、金融危機発生から3カ月余を経て実体経済が悪化した09年第1・第2四半期と、コロナ禍が本格的に景況に影響をおよぼした本年第2四半期の業況が似通っている。今秋以降コロナ禍が継続すると、業況の改善が鈍ることも懸念される。

業況に関する主なコメント

製造業および建設業の各モニターからは、特に需要減・受注減による業況の悪化が挙げられた。4～6月期において、「受注高はコロナウイルスの影

響による契約交渉・手続きの遅れを主な要因として前年同期比減少となった」(建設・企業)、「合板需要が低迷し、価格暴落を回避するため、各メーカーが独自の減産などにより需給調整に苦慮した」(合板・団体)、「当業界の主力の自動車タイヤほか、ゴムホース、ゴムベルト等の製品が前年水準を大幅に下回っており、中小企業の景況感の悪化等コロナ禍の影響が続いている」(ゴム・団体)、「当社および顧客の操業停止により、自動車関連の需要が大きく落ち込み、産業素材関連事業も需要が減少」(電線・企業)、「(重電分野・一般産業向け汎用機器で)新型コロナウイルスによる需要減が国内、輸出ともに現れている」(電機・団体)、「3～5月にかけて、グローバル各地域での稼働停止、都市部を中心としたロックダウンや緊急事態宣言の影響を受け、販売・生産台数が大幅に減少」(自動車・企業)など、多くの業種で需要・受注の減少が見られる。また、消費者に近

い業種では、「コロナ禍により、BtoC事業が大きな影響があり、非常に厳しい状況にある」(バン・菓子・企業)と消費動向の影響が要因となっている。

非製造業のモニターからは、消費動向とともに、各業種ごとの事情による業況の違いが垣間見える。通信の団体(うす曇り)は、「新型コロナウイルスの影響による販売店への来客の減少や携帯電話端末割引幅の制限などを制度化した改正電気通信事業法の施行等を受け、携帯端末販売は低迷し、売上高も、うち2社は前年同期比で減少」したが、「金融・決済サービスや動画配信などの非通信分野の伸びや販売促進費の減少等により、3社とも営業増益になった」と回答。「本曇り」としたシルバー産業の企業は「主力事業(医療関連・介護・保育)はコロナ禍においても社会インフラとして、サービスの供給に努めていたが、人件費等が上昇傾向にあり厳しい状況」、商社の団体(本曇り)は「世界的な経済活動の

低迷により、資源や自動車、鉄鋼を中心に幅広いビジネスが逆風を受け、総合商社7社全ての業績が悪化した。うち1社は最終赤字、残りの6社は最終黒字を確保したものの大幅な減益となった」などとした。

一方、消費動向の影響を強く受けている業種(全て「雨」と判断)は、「新型コロナウイルス感染症拡大を受けた外出や移動の自粛、消費需要の低下や利用の減少、各施設の休業や営業時間短縮等により、大きな影響が生じ、減収減益となった」(鉄道・企業)、「緊急事態宣言により来店客は大幅減となり、コンビニでは売り上げは前年比マイナス10%超、6月になり緊急事態宣言は解除されたものの外出自粛は続き同マイナス5%超」(コンビニ・団体)、「加盟社を対象に実施した『市場動向調査』では、売上高前年同月比は4月60.4%、5月67.8%、6月78.1%となった。政府の緊急事態宣言に伴い、休業・営業の時間の短縮などを余儀なくされた店舗も多く、壊滅的な打撃を受けた」(外食・団体)、「サービス業界や企業の管理部門、生産工場を主体とする企業を中心に在宅勤務・リモートワークが進み、社員食堂の休業などで大幅に喫食数が減少」(事業所給食・団体)、「土砂降り。人の交流が止まった。市場が蒸発した。GoToキャンペーンが始まっているが、観光市場および観光地としての東京が動かないと大きな流れにならない」(旅行・団体)、「過去に経験したことのない業績で、緊急事態解除後はやや回復しつつあるものの、ゲーム機の購買力も冷え込み、アミューズメント業界は極めて厳しい状況」(遊戯機器・団体)などと、それぞれ厳しい状況に置かれている。これに対し、「晴れ」としたホームセンターの団体は「対前年同期比では全店ベー

スで112.6%、既存店ベースで111.2%となった」とし、「衛生用品や家庭日用品等の動きが大きかった」「外出自粛に伴う『巣ごもり消費』や特別定額給付金等の影響から、電気、インテリア、DIY素材・用品等も好調」などと、コロナ禍が逆に業績のアップにつながっている。

コロナ禍における緊急事態宣言が出た当期は、業況が大きく動いた。期中の動きとして、情報サービスの団体は「4月までは前年の受注残等もあり好況だったが、5・6月は新型コロナウイルスに対する緊急事態により、新規受注活動の停滞、既存案件の縮小・延期・中止等の影響が見られる」、港湾運輸の団体は「上半期(1～6月)の新型コロナウイルス感染症の影響で荷動きが低迷するなか、第2四半期は第1四半期よりも減少幅が縮小している(速報値)」、自動車販売の企業(期を通しての判断は「本曇り」)は「4～5月は、新型コロナの影響で営業時間短縮や就業制限を実施したため大幅な減収減益で『雨』であったが、6月は消費者の自粛の反動か、新車・中古車販売、整備関係などの全ての指標で年間計画を達成したため一転『快晴』となった」などと回答している。

次期(7～9月期)の業況見通しでは、前期を底としてどの程度回復するかがポイントとなる。多くの業種で「先行きが不透明」「コロナ禍の収束が見えない」などの声が聞かれた。「売り上げは全般的に回復に向かう見込みであるものの、時間を要するものと考えられる。『新しい生活スタイル』という動きがどのような影響をおよぼしてくかもよく見極めていく必要がある」(パン・菓子・団体)、「第2四半期同様不振、やはりコロナの影響により、商談もできず、生産も抑えていること

が影響」(繊維・団体)、「第2四半期と同様の状況が継続すると推測している」(印刷・企業)、「先行指標の新設住宅着工戸数が新型コロナ等の影響もあり、第2四半期は対前年比で大幅に下回っており、この影響が第3四半期に現れて来るものと思われる」(石膏・団体)、「第3四半期においても引き続き新型コロナ禍の影響は避けられない状況」(金属製品・団体)、「緊急事態宣言解除やGoToトラベルキャンペーンの開始などにより、国内の人の移動については若干回復の兆しが見られるものの、輸送人員の回復は鈍い」(鉄道・団体)、「在宅ワークが常態化しつつあるなか、人が外に出ないと売上に繋がらないため、コロナが完全終息を見ない限りは厳しい状態が続くと思われる」(コンビニ・団体)、「コロナの収束が見えないなか、感染防止等に係る業務負担が増加。併せて休業等のリスクは払拭されず、不安定な状態が続いている」(シルバー産業・企業)、「大半の求人者が採用計画決定・選考プロセスを先送りしていることに伴い、紹介→入社ステップが進まないで売り上げが立たない」(職業紹介・団体)、「件数の対前年マイナス(4～6月期で50～60%)は底を打ったと思われるが、求人広告売上のV字回復は難しいとの業界大手の見立て」(その他・団体)など、多くの業種で不透明感が強い。なお中小企業の団体によると、4～6月期で「製造業の対前年同期比生産額業況指数は▲72(前期▲64)と前期より8ポイント下降」としていたが、次期も「製造業の3カ月先の景気見通し指数(B S I)は▲24(前期▲38)と14ポイント上昇するも厳しい見通し。『生産・受注減少のなか、価格競争が心配』との声あり」と、特に中小・製造業の業況が厳しい状況となっている。

2020年4～6月期調査から見た雇用・働き方の現状

今回の調査では、企業および業界団体に、新型コロナウイルス感染症の影響（コロナ禍）を念頭に雇用状況およびテレワーク等の働き方の現状についても尋ねた。業況調査と同様に、21社の企業および33の業界団体から回答を得た。

企業調査

雇用状況

企業に対しては、「雇用の過不足感」および「前年同期と比較した従業員の増減」を、雇用形態別に5段階で評価してもらった。

雇用状況（「不足」、「やや不足」、「適当である」、「やや過剰」、「過剰」の5段階）を見ると（表3）、全体では「適当」の割合が12と最も多く、「やや過剰」が5、「やや不足」と「不足」を合せて4と、過剰傾向が目立つが不足の傾向も根強い。正規・非正規従業員別でも大きな相違は見られない。過剰感については、「受注減による」（金型）、

「受注減により操業率が低下した」（造船・重機）、「（コロナ禍により）取引先からの依頼が減少」（請負）などのコメントがあった。また、不足感については、「深い知識・経験を持つ人材が不足」（建設）、「事業規模に比して不足」（シルバー産業）などのコメントを得た。

一方、前年同期と比較した従業員の新増減を、「大幅に増えた」、「やや増えた」、「横ばい」、「やや減少した」、「大幅に減少した」の5段階で見ると（表4）、従業員全体では「横ばい」の回答が13と最多で、「やや増えた」と「やや減少」がともに4で並んでいる。しかし雇用形態別では、非正規従業員で「やや減少」が5と「やや増えた」の3を上回り、「派遣従業員」では「大幅に減少」が2、「やや減少」が4なのに対し「やや増えた」は2と、さらに「減少」側の回答数が多い。

「派遣従業員」で「やや増えた」とした企業2社（「非正規従業員」でもともに「やや増えた」を選択）は、「事業の増加に伴う」（印刷）、「事業拡大

に伴う増員」（電線）と経営上の方針を背景としている。また、正規従業員以外で「やや減少した」を選択した企業のうち1社（金型）は派遣従業員の正規従業員化、もう1社（非鉄金属）は「臨時社員の正社員登用」があったとした。しかし、これ以外の多くの企業では、非正規従業員、派遣従業員の減少の要因として、不透明な景況感をうかがわせるコメントが見られた。

働き方の変革

企業に対して「変更もしくは検討中の人事・勤務制度」についても尋ね、自由記述による回答を得た。企業の主な取り組み内容としては、フレックスタイム等労働時間制度の見直し、在宅勤務・リモートワークなど働く場所の見直しの2点に大別される。

労働時間に関する取り組みとしては、「フレックスのコアレス化（同時に研究開発部門への専門型裁量労働制を導入予定）（印刷）」、「（すでに制度を導入しているが）コロナ禍により対象となる者を増やす必要が出てきたことからもっと柔軟な運用が可能となるよう制度を見直し」（建設A社）、「オフピーク出勤・車通勤の奨励」（自動車販売）、「フレックスタイム制の対象者拡大」（造船・重機A社）などが挙げられている。

また、在宅勤務等の仕組みについては、「リモートワーク推進に即した制度検討（通勤費、手当等）」（造船・重機B社）、「サテライトオフィス等のほかに在宅での勤務等、勤務可能な場所を拡充。勤務場所の条件や使用手続などを規定し、制度として正式導入」（鉄道）、「ニューノーマルを見据えたテレワークに関する制度改訂、および働く場所の拡大、在宅勤務に関する手当支給の検討」（電機）、「現下の状況を踏まえ、この在宅勤務の対象者の拡大お

表3 「雇用の過不足感」

	従業員全体	正規従業員	非正規従業員
過剰	—	—	—
やや過剰	5	4	4
適当	12	12	14
やや不足	3	2	1
不足	1	1	2
計	21	19（ほか無回答2）	21

表4 「前年同期と比較した従業員の新増減」

	従業員全体	正規従業員	非正規従業員	派遣従業員
大幅に増えた	—	—	—	—
やや増えた	4	4	3	2
横ばい	13	15	13	13
やや減少	4	2	5	4
大幅に減少	—	—	—	2
計	21	21	21	21

よび在宅勤務以外のテレワークについて制度整備を進めている」（建設B社）など、すでにある程度制度を導入していた場合の拡充も含め、多様な検討がなされている。

なお、コロナ禍への対応以外に、通常の人事・評価制度や定年制度などの見直し・検討に関する回答もあった。

業界団体調査

業界団体に対しては、①業界における雇用状況の変化②業界で変更もしくは検討が見られる人事・勤務制度の事例——について、それぞれ自由記述による回答を得た。

雇用状況の変化

「雇用状況の変化」については、雇用状況が思わしくないとするところ、従来からの人手不足状態が継続しているところ、特に変化や問題はないとするところなど、業種によって様々な回答があった。

雇用については、特に強い不安などを示していないところも含めて、雇用調整助成金についての言及が多く見られた。雇用調整助成金制度の活用事例としては、「一部メーカーでは、事業活動の縮小を余儀なくされたものの、労働者の雇用維持を図るため、雇用調整助成金を活用」（木材）、「会員では、雇用調整助成金を活用している」（石膏）、「一部の会社において、一時帰休や雇用調整助成金の活用を行っている」（鉄道）などの声があった。雇用調整に直面するなど厳しい状況に置かれている事例としては、「（平常通りとするメーカーがある一方で）派遣社員、パートタイマー等の人員削減をしているところも見られる。相当数のメーカーが、休業に伴い、雇用調整助成金

の受給を申請している」（パン・菓子）、「雇用調整助成金制度の助成期間が終了した際には、一気に雇用が不安定化するのではないか」（事業所給食）などのコメントが寄せられた。また、「雇用を維持するために客数が戻らない状況でも営業を再開する動きが広がっている。しかし、休業者の割合が減少すると、雇用調整助成金の休業規模要件を満たさなくなることが、（結果として）雇用に悪い影響をおよぼしている」（外食）との指摘や、「（雇用は）雇用調整助成金が続く限りは維持。制度がなくなると人員整理に入ると思われる」（旅行）、「事業所の従業員が解雇される件数は徐々に増加している。雇用調整助成金の申請ピークは過ぎた」（中小企業団体）など、厳しい実態をうかがわせる声もあった。

一方で、コロナ禍の発生以前からの人手不足の傾向が続いている業種もある。「食料品製造業については、中小企業では過剰に転じたものの、大企業、中堅企業では引き続き、雇用は不足状況にある」（食品）、「一時的な案件の停滞により、コロナ前の旺盛な人材需要は低下しているものの、依然として人材の不足感が高い」（情報サービス）などの回答があった。

このほかの業種では、「特段の変化はない」（セメント）、「現状において業界では若干の雇用調整は行われるも、大幅な人員削減等の対策は行っていない」（金属製品）など、影響がないか軽微であるとするコメントも見られた。

人事・勤務制度の事例

業界団体として企業の動向を把握しているところからは、テレワーク・在宅勤務などについての取り組み内容が紹介された。「テレワーク、短時間・在宅勤務の制度化・PC支給、Wi-Fi

支給、定期代の支給（在宅勤務により実費にするか否か）」（繊維）、「ほとんどの会員会社では、新型コロナウイルスの影響により、在宅勤務やローテーション勤務、リモート会議の導入などがみられる」（セメント）、「一部の企業で、在宅勤務の拡充、コアなしフレックスタイム制の導入検討、通勤定期代の実費精算の検討などが俎上になっている」（非鉄金属）、「テレワークを常態化し、社員の一定割合は在宅によるリモートワークとしている」（情報サービス）などの事例が挙げられた。

また、会員企業に対して行われた団体実施の調査結果からは、「新型コロナウイルス影響調査（7月：回答数112社）において、新型コロナウイルスの影響により行った雇用対策を聞いたところ、『時短』12.1%、『有給休暇取得』28.4%、『特になし』48.3%となった」（運輸）、「会員50社の調査では本部の勤務体制について、在宅・テレワークを約9割の企業が実施、社内オンライン会議7割、時差出勤6割、取引先とのオンライン会議6割等について新たに導入したとの回答があった」など、コロナ禍以降の変化が明らかになった。

このほか、「すでに在宅勤務などのテレワークが浸透しており、ワークライフに対する価値観の多様化など、目に見える形で大きな変化が現れている。場所や時間にとらわれない働き方のニーズが高まっており、職務内容を明確にし、評価のしやすいジョブ型の導入を進める動きが見られる」（商社）、「在宅ワークが一気に進んだが、関連する就業規則他ルールブックの整備が追いついていない」（職業紹介）などの指摘があった。

（調査部）



ビジネス・レーパー・モニター 調査

2020年7～9月期の業況実績と10～12月期の業況見通し

「本曇り」と「雨」を合わせた割合は67.5%とやや改善、
来期見通しも不透明感 —— 景況感の改善の足取りは鈍い



企業・業界団体モニター 定例調査結果

JILPTが四半期ごとに実施している「ビジネス・レーパー・モニター調査」では、2020年第3四半期(7～9月期)の業況実績が大幅に悪化。「快晴」がゼロ(前期と変わらず)、「晴れ」の割合は2.3%(1業種のみ)と、前期と同水準だった。一方、「本曇り」と「雨」を合わせた割合は67.5%と7割を下回り、前回の79.6%から12.1ポイント減少。「うす曇り」は12.0ポイント上昇し30.2%となった。次期(10～12月期)の見通しではさらに改善が見られるが、その足取りは鈍いことが予想され、見通しの「本曇り」と「雨」を合せてなお60.4%と約6割を占めている。

調査の趣旨

JILPTでは、企業及び業界団体のモニターに対し、四半期ごとに業況の実績と次期の見通しを「快晴」「晴れ」「うす曇り」「本曇り」「雨」の5段階で聞いている。各業種の業況については、企業モニターの回答の平均と業界団体の回答をさらに平均(端数は四捨五入)して算出している(したがって、個々の企業、業界団体の業況評価と必ずしも一致しない)。

今回は2020年第3四半期(7～9

月期)の業況実績と2020年第4四半期(10～12月期)の業況見通しについて調査した。回答は企業と業界団体の計54組織、43業種から得られた。併せて、前回調査と同様に新型コロナウイルス感染症の影響(コロナ禍)を念頭に雇用状況などについても尋ねた。

各企業・団体モニターの現在の業況

第3四半期の業況を見ると、回答があった43業種中、「快晴」はゼロ、「晴れ」が1(業種全体に占める割合2.3%)、「うす曇り」が13(同30.2%)、「本

曇り」が14(同32.6%)、「雨」が15(同34.9%)という結果だった(表1)。

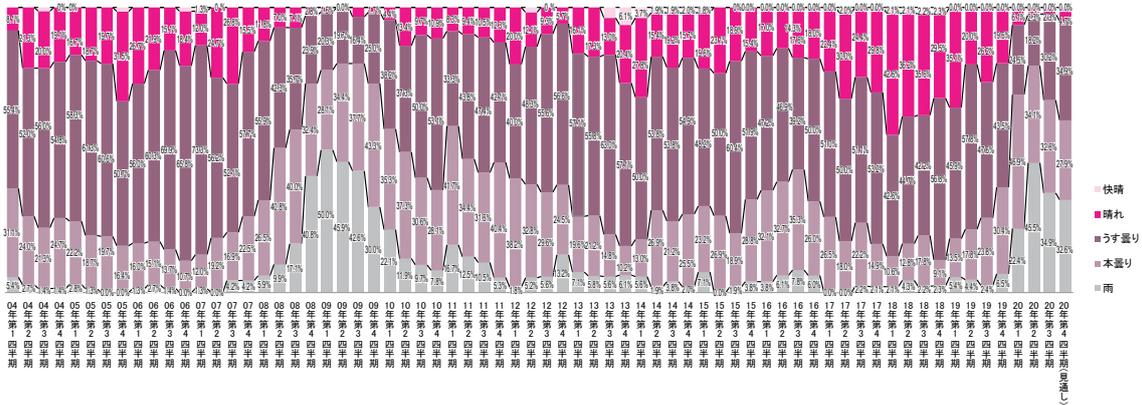
「快晴」および「晴れ」の業種の割合の合計は2.3%となり、前期と同水準だった。一方、「本曇り」「雨」の合計(67.5%)は前期(79.6%)から12.1ポイント低下し、コロナ禍による景況悪化が顕在化した前期を下回った。両者を詳しく見ると、前期の本曇り34.1%・雨45.5%から、今期は本曇り32.6%・雨34.9%と、主に雨の構成割合が低くなっている。しかし今期の水準は、2020年第1四半期(1～3

表1 前期及び今期の業況実績と業況見通しの概要

業況判断	前回のBLM調査結果(回答数52)			今回のBLM調査結果(回答数54)					
	2020年第2四半期(4～6月)の業況			2020年第3四半期(7～9月)の業況			2020年第4四半期(10～12月)の業況見通し		
	業種名 ^(※1)	業種数	%	業種名 ^(※1)	業種数	%	業種名 ^(※2)	業種数	%
快晴		0	0.0		0	0.0		0	0.0
晴れ	ホームセンター(ノ)	1	2.3	自動車販売(ノ)	1	2.3	自動車販売、金型(ノ)	2	4.7
うす曇り	建設(ハ)、食品、硝子(ノ)、金型、造船・重機、通信、情報サービス(ハ)、港湾運輸(ノ)	8	18.2	建設、食品、硝子、非鉄金属(ノ)、金属製品(ノ)、金型、電機(ノ)、自動車(ノ)、情報サービス、出版(ノ)、港湾運輸、玩具等販売、ホームセンター	13	30.2	建設、食品、木材(ノ)、硝子、非鉄金属、金属製品、自動車、情報サービス、道路貨物(ノ)、港湾運輸、玩具等販売、ホームセンター、事業所給食(ノ)、職業紹介(ノ)、請負(ノ)	15	34.9
本曇り	パン・菓子、繊維、木材、セメント(ハ)、非鉄金属(ハ)、金属製品、出版(ノ)、道路貨物、商社、自動車販売、玩具等販売、葬祭、専修学校等(ノ)、シルバー産業、請負(ハ)	15	34.1	パン・菓子、木材、石油精製(ノ)、セメント、石膏(ノ)、造船・重機(ハ)、道路貨物、商社、水産、事業所給食(ノ)、葬祭、職業紹介(ノ)、シルバー産業、請負	14	32.6	パン・菓子、石油精製、石膏、電機(ハ)、造船・重機、出版(ハ)、商社、水産、葬祭、遊戯機器(ノ)、シルバー産業、中小企業団体(ノ)	12	27.9
雨	化繊(ハ)、紙パルプ(ハ)、印刷(ハ)、石油精製、ゴム(ハ)、石膏(ハ)、電線(ハ)、工作機械(ハ)、電機(ハ)、自動車(ハ)、電力、鉄道、コンビニ、外食、事業所給食、旅行、遊戯機器(ハ)、職業紹介(ハ)、中小企業団体、その他(ハ)	20	45.5	繊維(ハ)、化繊、紙パルプ、印刷、ゴム、工作機械、電力、鉄道、百貨店、ホテル、外食、旅行、遊戯機器、中小企業団体、その他	15	34.9	繊維、化繊、紙パルプ、印刷、ゴム、セメント(ハ)、工作機械、電力、鉄道、百貨店、ホテル、外食、旅行、その他	14	32.6
計		44	100.0		43	100.0		43	100.0

※1 2020年第1四半期にも調査に回答した企業のうち、2020年第2四半期の業況で判断を引き上げた企業には「(ノ)」、引き下げた企業には「(ハ)」をつけた。
 ※2 2020年第2四半期の業況実績よりも判断を引き上げた企業には「(ノ)」、引き下げた企業には「(ハ)」をつけた。

図 調査開始以来の業況調査結果の推移



月期)の水準(本曇り46.9%・雨22.4%)と比較しても、なお雨の構成割合が高い。一方、中間の「うす曇り」の割合は30.2%と前期(18.2%)より12.0ポイント上昇し、業況の悪化はひとまず落ち着いた模様だ。製造業、非製造業別の傾向を見ると、「快晴」は両者ともゼロ、製造業では「晴れ」がゼロ、非製造業は1業種とともに前期と変わらなかった。「うす曇り」は製造業で今期7業種(前期から2業種増)、非製造業では6業種と前期の3業種から3業種の増加。これに対し「本曇り」と「雨」の合計は製造業で前期16業種から今期12業種、非製造業で前期19業種から今期17業種となっている。

業況に関する主なコメント

製造業および建設業モニターのコメントからは、前期の特徴である需要減・受注減による業況の悪化が尾を引いていることがうかがえる。7～9月期の業況を見ると、「昨年度同時期に比較すると今一つの状況」「コロナウイルスの影響が長期化している」とともに建設・企業、「生産も販売も、業種や形態ごと増減はあるものの、トータ

ルとしては生産・販売ともに前年よりも減少しているとみられる」(食品・団体)、「合板需要の拡大が見通せず、需給バランス確保のため、各メーカー独自の生産調整が継続中」(木材・団体)、「コロナ禍によるグラフィック系用紙の需要減退が依然として継続、産業物流の落ち込みによるパッケージ系用紙の回復の足取りも鈍かった」(紙パルプ・団体)、「当初予定していたイベントやキャンペーンの中止、インバウンド需要の激減、住宅やホテル等着工件数減少に伴う建築材の激減など」(印刷・企業。印刷の団体も「イベント・展示会の中止やポスター・チラシ等広告宣伝費の削減」などを指摘)などが挙げられている。同様に、「業界の主力の自動車タイヤほか、ゴムホース等の主要製品が引き続き前年水準を下回っている」(ゴム・団体)、「(新設住宅着工戸数のデータなどから)今後も石膏ボードの出荷減が懸念される」(石膏・団体)、「(建設工事案件、機械事業、自動車の生産縮小に伴う影響などを挙げ)グループ全体で大幅な減収減益となった」(非鉄金属・企業)など素材系の事業を中心に影響が見られる。これに対し「材料系の素材では、自動車

業界の生産回復を受けて、自動車業界向けの需要が回復し、併せて5G向けの素材の販売が好調」(非鉄金属・団体)、と回復基調への言及もあるが、「第2四半期に入り5月より経済活動が動き出したことを受け、受注に回復の兆しが見られる状況となってきた。しかし、企業業績により個社の受注ボトムはそれぞれ異なり、全般的に見るとまだ回復を実感できる状況ではない」(非鉄金属・団体、評価は「雨」と業況判断には厳しさも垣間見える。

大企業を中心とする電機分野では、「世界的な市況悪化・需要減少により厳しい状況が継続している」(電機A社)と厳しい見方がある一方、「4～6月期と比較すると大幅に回復したものの、先行きは依然不透明」(電機B社)とやや慎重な判断や、「(米国政府による中国の特定大手顧客への輸出規制強化の影響などを懸念しつつ)コロナによる巣籠りも需要が好影響を与えている」(電機C社)と事業による差異を示すコメントなどまちまちの状況。電機・団体は重電分野を「本曇り」とする一方で、白物家電分野を「晴れ」とまとめている。やはり大企業である自動車の企業は中国・欧州・北米を中心

とした回復（アジア・中南米・中東などは厳しい状況）などを挙げ、「連結営業利益は前年比減益となるも、全地域で黒字」と業績はますます。造船・重機の企業は「政策効果の息切れや、企業業績の悪化、設備投資の抑制、雇用環境の悪化、個人消費の停滞等も懸念され、今後の実体経済の先行きは不透明な状況」と厳しい見方だ。

非製造業では、業種ごとの業況はより異なっている。個別に特徴のあるコメントを見ると、「新型コロナウイルス感染症拡大による各施設の休業や営業時間短縮等により大きな影響が生じた」（鉄道・企業）、「依然として輸送人員の減による旅客運輸収入等の縮小、レジャー事業や流通事業の売上の減少による影響を受けている」（鉄道・団体）、「営業再開後も外国客や地方からの顧客減少により売上は月々70%~80%で推移」（百貨店・企業）、「外国人および、企業の利用減」（ホテル・企業）、「（外食産業全体の売上は4月・5月を底にやや回復が見られたものの立地・業態によって状況は異なるとし）特に東京・大阪を中心に『パブ・居酒屋』、『ディナーレストラン』での宴会・会食などがキャンセルとなり、やや戻り始めた客足が再び減少し始めており、9月時点でも売り上げは戻らない状態が続いている」（外食・団体）、「コロナ禍による旅行市場消滅。GoToトラベルで国内旅行は活性化しているが、旅行会社のコロナ禍前の利益率より落ちている」（旅行・団体）、「緊急事態宣言解除後は、地方やショッピングセンターのゲームセンターは回復しつつあるものの、東京・大阪の都市部商圏においては、顧客の戻りが遅く厳しい状況」（遊戯機器・団体）など、主に個人を顧客とする業種における厳しさが目立っている。個人需要の落ち込み

は「外食産業による需要の落ち込みからの回復は鈍く、特に高級魚の価格下落等により、生産者、販売者の業績に影響している」（水産・団体）など強い影響をおよぼす場合と、「4~6月期よりは改善したものの、新型コロナウイルス感染者数の一時的な増加による外出抑制や学校の夏休み短縮の影響を受けた」（玩具等販売・企業）、「（売上高は対前年同期比で増加し）商品分野別売上高では全10分野中、『DIY素材・用品』、『園芸・エクステリア』など7分野で増加した」（ホームセンター・団体）など比較的影響が抑えられているところ、「経常利益において、対予算では、7月度124%、8月度115%、9月度127%、の達成率だった」（自動車販売・企業、「晴れ」と回答）と好調を示すケースまで様々である。

このほか、「オフィスなどのリモート化により社員食堂やリモート授業により学生食堂の喫食数の激減状況が継続中」「雇用調整助成金の交付により利益は少し改善したが、事業収支は依然改善せず」（事業所給食・団体）、「（前期に比べ回復傾向にあるが）人材を紹介する対象業界によってまだら模様で、IT、Web等関連企業を主な紹介先としている事業者は好調」（職業紹介・団体）、「コロナ禍に伴う企業活動の停滞により顧客需要が一般的に縮減した影響を受けたことで売上高は前年同期比で減収」（請負・団体）など、それぞれコロナ禍の影響が程度の差こそあれ感じられる。「とりわけ通所系サービスの利用控えが顕著となり、経営に大きな影響が出ている」（シルバー産業・団体）とサービスの種類によっても影響が異なる。なお、中小企業団体は、「製造業の対前年同期比生産額業況指数は△61（前8月期△6）と前

期より15ポイント上昇するも、4月期とほぼ同等の数値」とし、卸売業の指数は前期よりマイナス、小売業ではプラスと回答している。

次期については、業況の回復がどの程度進むかに関心が向けられそう。本調査では、10~12月期の見通しで判断が引き上げられた業種が8、引き下げられた業種が3となった。引き上げた業種からは、「コロナ禍の影響は変わらないものの、徐々に受注が増加しつつある」（木材・団体）、「HDD、ハイブリッド車関連部品の受注フォーキャストが増加傾向にある」（金型・企業）、「コロナ禍による影響が予想より縮小してきており、売上高の回復が予想レンジ内で進んでいることや、コストダウンの取り組みの成果が着実に現れていることから、利益率改善を見込んでいる」（道路貨物・企業）、「GoToキャンペーンにより7~9月期より若干持ち直すとして『うす曇り』とした企業が約4割だが、依然『雨』とした企業が次いで3割強の状況（先行き不透明）」（事業所給食・団体）、「製造業の3カ月先の景気見通し指数（BSI）は8月期比で4ポイント上昇するも、引き続き慎重な見通し（卸売業、小売業も上昇の見通し）」（中小企業団体）などの回答があった。

しかし「不透明感」「慎重姿勢」「先が見えない」「改善（好転）の見込みがない」などの声が多数見られ、「多くの企業で当初の通年の業績予想を見直し、当初予想よりも増益と予想している」（非鉄金属・団体）といった見直しは少ない。「生産台数は前年比を上回る水準。為替がやや円高気味に推移、欧米でのコロナ第2波・第3波リスクに注意が必要」（自動車・企業）のコメントが示すように、しばらくは多くの企業で慎重な姿勢が続きそう。

2020年7～9月期調査から見る雇用・働き方の現状

今回の調査では、前回（4～6月期）と同様、企業および業界団体に、新型コロナウイルス感染症の影響（コロナ禍）を念頭に、雇用状況およびテレワーク等の働き方の現状について尋ねた。業況調査と同様に、22社の企業および31の業界団体から回答を得た。

企業調査

雇用状況

企業に対しては、「雇用の過不足感」および「前年同期と比較した従業員の増減」を、雇用形態別に5段階で評価してもらった。雇用状況（不足、やや不足、適当である、やや過剰、過剰の5段階）を見ると（表2）、全体では「適当」の割合が12と最も多く、「やや過剰」が6、「やや不足」と「不足」を合わせて4と、過剰傾向が不足傾向よりやや多い。正規・非正規従業員別では、正規従業員で過剰感がやや高くなっている。正規・非正規とも「やや過剰」とした企業からは、「市況の落ち込みに応じた人員の合理化が必要」

（石膏）、「受注減によって主に現場従業員の余剰が複数の事業部門にて発生した」（造船・重機）などのコメントがあった。一方、不足感については「従業員数はほぼ横ばいであり、事業規模に比して不足している」（シルバー産業）との回答を得た。

一方、前年同期と比較した従業員の増減を、大幅に増えた、やや増えた、横ばい、やや減少、大幅に減少の5段階で見ると（表3）、従業員全体では「横ばい」の回答が15と最多で、「やや増えた」が2、「やや減少」が4と「やや減少」が多い。雇用形態別では、非正規従業員で「やや減少」が11と「横ばい」の10を上回り（「やや増えた」はゼロ）、「派遣従業員」では「大幅に減少」が3、「やや減少」が7と「大幅に減少」の存在が目立つ（ほかに「大幅に増えた」が1）。

「派遣従業員」で「大幅に増えた」とした企業は「特定の事業のための一時的な増加」（印刷）と回答した。また、正規従業員以外で「やや減少」を選択した企業のうち1社（非鉄金属）は「一部の部門を除き正規社員の人手不足感

が和らぎ、非正規社員および派遣社員を減少させた。また、非正規社員の正社員登用を進め、相対的に非正規社員が減少している」と説明している。それ以外の多くの企業では、非正規従業員、派遣従業員の減少について、「派遣社員については、新規を行わず、契約更新を行わなかったため、前年から大幅に減少」（パン・菓子）、「事業売却等による減少」（電機）、「派遣従業員については（社内の人員を活用する）内製化で対応」（百貨店）、「非正規従業員は閉店店舗分が減少、派遣従業員は昨年あったプロジェクト要員が終了」（玩具等販売）など、不透明な業況や、事業計画等によるものなどが挙げられた。

働き方の変革

企業に対して「変更もしくは検討中の人事・勤務制度」について尋ね、自由記述による回答を得た。主な取り組み内容としては、前期の回答の傾向から引き続き、フレックスタイム等労働時間制度の見直し、在宅勤務・リモートワークなど働く場所の見直しの2点に大別される。

労働時間・休暇に関する取り組みとしては、「非正規従業員の休暇・休業制度を正規従業員並みになるよう拡充」（建設B社）、「（裁量労働制の導入、拡大に加え）フレックス勤務中の中抜け許可等」（印刷）、「働く時間の選択肢拡充を検討（現在導入中の始業時間を選択できるスライド勤務の拡充、コアタイム有りおよび無しフレックスタイム、スライド勤務の時間帯拡張のトライアルを実施中」（鉄道）などが挙げられている。

在宅勤務等の仕組みについては、「（従来からの育児・介護等の事由を対象とした仕組みから）テレワーク規

表2 「雇用の過不足感」

	従業員全体	正規従業員	非正規従業員
過剰	—	—	—
やや過剰	6	7	5
適当	12	12	13
やや不足	3	2	2
不足	1	1	1
	22	22	21（無回答1）

表3 「前年同期と比較した従業員の増減」

	従業員全体	正規従業員	非正規従業員	派遣従業員
大幅に増えた	—	—	—	1
やや増えた	2	4	—	—
横ばい	15	14	10	11
やや減少	4	4	11	7
大幅に減少	—	—	—	3
	21（無回答1）	22	21（無回答1）	22

程を定めて対象者を全社員にする等、暫定的に諸条件を拡充。アフターコロナを見据え、在宅勤務に関する運用改正、モバイルワークやサテライトワークについても検討（建設B社）、「テレワーク規程の導入、育児のための短時間勤務制度の適用期間の延長など」（パン・菓子）、「（短時間勤務も含め）在宅勤務を認める特例措置を行っていたが、現在では労働時間は通常勤務（フレックスタイム制、定時勤務制）とし、在宅勤務は育児・介護・障がい等により特別な配慮が必要な従業員に限定する、通常通りの勤務体制に復帰」（非鉄金属）、「11月より既存の在宅勤務制度を拡充し、新たに『リモートワーク制度』として運用を開始した（育児・介護の事由に限定した従来の取り扱いから、リモートワーク可能な業務に従事する全社員を対象を広げ、上限日数や勤務場所の範囲を見直した）」（道路貨物）などの事例が出ている。

業界団体調査

業界団体に対しては、①業界における雇用状況の変化②業界で変更もしくは検討が見られる人事・勤務制度の事例——について、それぞれ自由記述により回答してもらった。

雇用状況の変化

雇用状況が思わしくないとするところ、従来からの人手不足状態が継続しているところ、特に変化や問題はないとするところなど、前回調査同様、業種によって様々な回答があった。

雇用調整助成金に関して言及があったのは七つの団体。利用については「相当数のメーカーが休業に伴い受給している」（パン・菓子）、「今のところ人員削減の動きは出ていないが、一部で

雇用調整助成金の申請が始まっている」（紙パルプ）など利用の程度は様々。活用などの事例としては、「合板メーカーは東北、山陰、九州など地方での立地が多く、地方での雇用継続のため、雇用調整助成金などの活用を図っている」（木材）、「中小企業は大幅な人員削減はできないので、雇用を維持するためにも雇用調整助成金は非常に助かっている。雇調金の期間延長や手続きの簡略化を望んでいる」（印刷）などが挙がっている。また、厳しい状況に置かれているケースとしては、「（かつて人手不足に苦しんだ経験から）解雇を避けるために、デリバリー・宅配事業等を強化する外食企業が増えているが、デリバリー・宅配事業は業者に支払う料金が高額なことから、利益にはつながらないのが現状」（外食）、「人員削減、店舗の統合・廃止、新卒採用者減」（旅行）などの声があった。

一方で、以前から人手不足の傾向が続いていたり、雇用への影響が少ないとする団体も見られる。「食品製造業については、（前回調査で過剰に転じていた）中小企業も不足に転じるとともに、大企業、中堅企業でも引き続き不足の状況にある」（食品）、「（団体実施の中小企業景況調査結果から）人手の過剰感が徐々に弱まる傾向にあると見られる」（ゴム）、「機械の生産には直接工の熟練度が求められることなどから、基本的に雇用を維持している状況にあると思われる」（工作機械）、「依然として不足感の方が高く、若年層を中心に人材育成が課題となっている」（情報サービス）などの回答があった。「新規採用等に今後動きがあるのではと考える」（ホームセンター）との指摘も出ている。

人事・勤務制度の事例

業界団体のコメントは総じて一般的なものが多いが、特徴的なものも見られる。

紙パルプの団体は、「管理職の冬季賞与減額に踏み切る企業がある」「時短型ワークシェアリングに関する労使協議を開始した企業がある」などの動きを紹介。「7月以降も在宅勤務、時差出勤等を継続実施している企業が見られ、工場の輪番制などを実施しているところもある」（ゴム）、「（コロナ禍における制限措置の緩和の際に）勤務制度につき大手企業において二極化する対応が見られた。一つは、感染対策に留意しつつ、出勤日数をほぼ元に戻す企業群。もう一つは、継続的に在宅勤務を推進する企業群。後者の企業群においては、通勤定期代の実費精算を決定するなどの動きが発生」（非鉄金属）、「（テレワークの下での）関連する手当等の見直し、若手OJT、従業員エンゲージメント、テレワーカーとエッセンシャルワーカーとの不公平感などへの対応、モチベーション維持、社内一体感の醸成」（情報サービス）、「在宅勤務（パート勤務を含む）制度の拡充、時差通勤の継続、コロナ後の人材不足に備えた社内教育制度の充実」（事業所給食）、「テレワーク等の推進のための各種経費、利用者および従業員等への感染拡大防止に係る設備投資や、マスクや消毒薬等の衛生物品の調達経費が、長期化を見据えて、対応に苦慮している」（シルバー産業）など多様な動向が示された。なお、通常の業務についても、「ビジネス往來の再開に伴い、新型コロナの影響で一時的に帰国していた駐在員が再渡航する動きが見られる」（商社）と、「コロナ後」を示唆する回答があった。（調査部）



ビジネス・レーパー・モニター **調** **査**

新型コロナウイルス感染症の影響が広範囲に影を落とす

産別・単組調査



新型コロナウイルス感染症の影響について、調査対象労組の多くが、景況の悪化による賃金交渉への影響の懸念や、企業における働き方の変化を報告——JILPTが実施した産別・単組対象の「ビジネス・レーパー・モニター」調査の回答からは、例年の賃金交渉とは異なる状況が浮かび上がっている。調査ではモニターの産別、単組に対し、①春季労使交渉での要求の柱と、妥結・合意した賃上げ結果・労働条件改定の内容②新型コロナウイルス問題に起因する国内外の経済状況がどのように影響をおよぼしたか、またそれらが職場の働き方等にどのような変化をもたらしたか——について尋ねた。調査票は産別24組織、単組26組織に配布し、産別6組織、単組9組織から回答を得た。単組はほぼ大手企業の労組が対象。調査期間は2020年3月10日から同月24日。

賃金交渉の結果は前年と同等、またはやや下回る水準

産別の賃金交渉の結果を見ると、概ね前年と同水準、または前年をやや下回る水準で決着しており、前年実績を上回るのは難しかったことがうかがえる(表)。回答のあった産別モニターのうち、基幹労連と情報労連の大手組合はほぼ前年並みの水準の回答を得ているが、本調査の回答締め切りの3月24日時点では、特に中小組合で多くが妥結に至っていない。

回答からは、賃金および一時金以外に、「働き方」を含む労働条件等の改善にも力点が置かれたことが明らかになっている。「ワーク・ライフ・バランス等に関する前進回答」(基幹労連)、「有期契約等労働者の処遇改善として各種手当の支給や特別休暇の付与等について正社員と同等の水準となる回答。勤務間インターバルの制度導入の回答」(情報労連)、「65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善、総労働時間の短縮と改正労働基準法への対応、パート・有期・派遣労働者の処遇改善」(運輸労連)などが粗上上がった。

ゴム連合は「生活支援積立休暇使用条件の緩和」「休日出勤時の割増条件引上げ」、「失効有給休暇積立制度の取得基準変更(介護および子の看護)」など多面的に取り組み、セラミックス連合も「『働き方』の見直し」として「有給休暇取得率向上策・労使協議」「有給休暇付与日数の改定」「時間外割増率の改定」などで回答を得たとしている。

単組の回答内容も、産別の傾向に沿ったものが多い。主な回答を業種別に見ていくと、【ゴム】では賃金について「定昇(事前確認済みで要求はせず)」を確認。制度課題では「若年層の役割・評価の見直しなど労働諸条件」「働きかた改革の更なる推進」を掲げ、具体的には「個人の能力を存分に発揮できる環境整備」、「キャリアプラン共有の仕組み化——期中入社者のワーク・ライフ・バランス充実施策(特休付与)」などを取り上げた。【電機】では、賃金水準改善分として1,000円相当(賃金改善500円、カフェテリアプラン500円)の回答を得た。また、高卒初任給+3,000円、大卒初任給+3,000円とそれぞれ満額回答があり、

他に通勤費支給基準の見直しや国内出張時の宿泊料の見直しもあった。【化繊】では、ベア1%(3,335円、賃上げ基礎給の1%)の要求に対し、ベア1,500円(0.45%)で妥結した。定昇は6,432円(1.91%)で労使確認済。【建設】では、要求書提出が3月下旬の交渉日程となっていて、要求内容として、ベースアップ=基本給×2%、年間一時金=昨年実績+10万円のほか、付帯要求として「資格取得者に対する学費補助」「インフルエンザ予防接種の補助」「健康診断再検査費用の補助」などを挙げている。【事務・精密機器】では、「役割業績給の改定(定期昇給)は行う」との回答のほか、①企業内最低賃金引上げ(時給20円アップ、1,040円を1,060円に)②高卒の初任給引き上げ(16万5,800円⇒16万8,900円)③労働協約・就業規則・育児休職規程の改定(時差勤務、時短勤務およびフレックスの適用期間延長:小学校4学年修了までから小学校6学年修了までに)④介護休職規程の改定(時差勤務、時短勤務およびフレックスの適用期間延長:3年から5年に)——の回答があった。

【自動車】では2単組の報告があった。A社では賃上げについて「人への投資も含め、全組合員一人平均8,600円」の回答（賃金制度維持分に、上級スキルパートナー、および、スキルパートナーAを拡大させるための原資、ならびにパートタイマーの時給引き上げを併せた金額／一般組合員における賃金制度改善分は含めていない）。要求した職種・等級ごとに具体的な金額の回答を得ている一方B社では、平均賃金改定原資として9,000円の要求に対し7,000円の回答。年間一時金は要求月数通り202万8,800円（5.4カ月相当）の回答があったが、「2020年度上期業績を踏まえて会社より見直しの申し入れを行う場合がある」との条件。このほかシニアパートナー組合員、パートナー組合員について月給の一人平均改定額1,000円／時給の一人平均改定額7円の回答。

【造船・重機】では、産別要求に沿った交渉により一般従業員の賃金改善分として一人平均1,000円の増額回答（要求3,000円）。一時金は労使で合意した「業績連動方式による金額および月数」通りの回答だった。企業内最低賃金は16万4,240円（18歳ポイント）を要求通り16万8,000円に改定。単組独自

表 産別モニターの春季労使交渉状況および結果

産別※規模順	主な回答・交渉内容
基幹労連	回答結果（3月12日現在） ・賃金改善要求2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本とする要求に対し、総合組合（大手組合）で1,500円を筆頭に1,000円を中心とする賃金改善 ・業種別組合：格差改善分も含めて20年度3,000円、21年度1,500円の回答を引き出した組合も ・その他、ワーク・ライフ・バランス等に関する前進回答
情報労連	妥結状況（3月23日現在） ・賃金改善 ①NTT労組 正社員の賃金改善として昨年と同水準となる平均2,000円の回答 ②通建連合（通信設備建設業の労働組合の連合体） 大手通信建設企業で、昨年同水準およびそれ以上の1人当たり1,100～1,200円相当の回答。中小通信建設企業では一律1,500円や一律2,700円など大手妥結を上回る組織も。有期契約等労働者について1人当たり6,000円相当の回答を引き出した組織も ③KDDI労組 一部地域職（正社員）の賃金改善として2,000円の回答。今回初めてとなる企業内最低賃金協定を締結するとの回答 ・一時金 NTT労組およびKDDI労組は昨年を上回る回答。KDDIでは、有期契約等労働者についても昨年を上回る一時金（13万円）の回答 ・労働条件等 有期契約等労働者（いわゆる非正規労働者）および中小企業で働く労働者を中心に、すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす闘いを強化する」との考えに立って取り組み、複数の組織で、同一労働同一賃金の観点から、有期契約等労働者の処遇改善として各種手当の支給や特別休暇の付与等について正社員と同等の水準となる回答。勤務間インターバルの制度導入の回答
運輸労連	○全国単組13組合のうち11組合が妥結（3月24日現在） 賃金引上げ 単純平均 今次 3,903円（前年4,749円） 加重平均 今次 4,220円（前年7,210円） ○全国9ブロックの賃上げ状況 323組合のうち63組合が妥結（3月24日現在）単純平均 今次 2,533円（前年2,533円） 加重平均 今次 2,509円（前年2,847円） ○賃金引上げ以外の交渉事項 ①賃金制度の確立・改善②企業内最低賃金協定の締結③一時金④65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善⑤総労働時間の短縮と改正労働基準法への対応⑥パート・有期・派遣労働者の処遇改善
ゴム連合	妥結内容（3月25日時点） ・賃金妥結：定期昇給・カーブ維持分確保を前提に交渉、22組合（妥結率44.9%）妥結額（金額が明確な21組合集計 加重平均） 妥結額/妥結率 ゴム連合計 5,173円/1.74%（1,000人以上5,247円/1.75%、300-999人4,549円/1.59%、300人未満4,728円/1.82%） ・一時金妥結：昨年実績を基に水準の向上・確保を目指し、業績低迷や企業存続への取り組みを継続している場合は生活防衛を助案。妥結は18組合（妥結率36.7%） 妥結額（金額が明確な17組合集計 春年間妥結 加重平均）および妥結月数 ゴム連合計141万8,305円/4.88カ月（1,000人以上146万2,200円/5.04カ月、300-999人122万8,291円/4.27カ月、300人未満101万6,109円/3.16カ月） ・付帯要求事項①やりがい・働きがいにつながる人事制度の構築②生活支援積立休暇使用条件の緩和③休日出勤時の割増条件引上げ④企業内最低賃金引上げ⑤特殊作業手当新設⑥国内旅費規程の改定⑦有給休暇最低取得日数7日⑧失効有給休暇積立制度の取得基準変更（介護および子の看護）⑨初任給改善⑩人間ドック規定の一部改訂——など
紙バ連合	・要求はほとんどの組合が平均賃上げ要求となり、定期昇給分（見合い分）を獲得、一部の組合では賃金改善も獲得。まだ全体の半数程度の回答状況 ・個別の賃金水準を重視し、産業間格差あるいは産業内格差是正を目標とする「産別として目指すべき水準」「産別ミニマム水準」を設定して取り組んだ
セラミックス連合	要求と回答状況（3月23日現在） 要求状況：42組合／45組合中 回答状況：9組合／45組合中 主な回答内容 ○賃上げ 賃金カーブ維持分を確保：6組合、賃金カーブ維持分+賃上げを確保：3組合 ○一時金 前年実績を上回る回答：1組合、満額回答（満額以上含）：1組合 ○企業内最低賃金 増額改定（正規従業員）：1組合、増額改定（全従業員）：1組合 ※その他の交渉事項は、①「働き方」の見直し②処遇改善の取り組み③「賃金水準の追求」。①のなかでは「有給休暇取得率向上策・労使協議」「有給休暇付与日数の改定」「時間外割増率の改定」などで回答、②では「非正規従業員の賃金改定実施」などで回答あり

要求に関しては、パートナー社員および再雇用社員の賃金改善で有額回答があったほか、「パートナー社員の労働条件向上に向けた労使検討委員会の設置」や「失効年休積立制度における使用事由の改善」などで要求通りの回答を得た。【電器小売】では、賃金体系維持分2.0%とベースアップ2.0%を要求し、賃金体系維持分1.10%アップ・ベア無しの回答。ほかに「勤務制度の導入要望」「福利厚生充実(休憩・食事スペースの拡充、一部食事サービス機の設置)」を協議した。

新型コロナウイルスによる先行き不透明感、景気への懸念、交渉への影響も

新型コロナウイルスの影響について、産別の回答からは、主に①景気・業況への影響②交渉日程・内容等への影響③「働き方」にもたらされた変化——について報告があった。

景気・業況への影響およびそれらが交渉にもたらした影響について、基幹労連は「会社側の先行き不透明感(不確定要素)が増した」とコメント。情報労連は大手加盟組合の交渉について、ヤマ場(集中回答日は3月12日)に向けて交渉していたところ、「新型コロナウイルス感染拡大の渦中であって、ヤマ場前での妥結を意識した交渉を一部組織において展開し、ヤマ場前に妥結収集した組織もある」と報告。また、具体的に「情報労連に加盟する組織(中小企業)のなかには、中国に生産拠点のある製造業や外国人留学生を対象とする日本語学校、旅行業、イベント業等もあり、当該企業においては、新型コロナウイルス問題を背景に2月以降、業務停止等に伴う売上減少や雇用への深刻な影響が発生し、春闘交渉そのものを断念せざるを得ない状況が生じて

いる」と業種ごとの状況を指摘している。運輸労連は「消費税増税の反動減や度重なる大規模自然災害、記録的な暖冬の影響により取扱物量が減少傾向となるなか、新型コロナウイルス感染症の影響で先行きが見えず、賃金については前年額には届かない」と報告。一時金についても2019年度下半期の実績反映にとどまっているという。

一時金についてはゴム連合も「一時金について別途協議とした単組、業績連動を導入した単組、年末分再協議の場合があることを条件付きとした単組があるなど、先行きが不透明な状況下で厳しい交渉となっている」と述べている。紙パ連合は、現状で具体的な報告はないとしたうえで、「闘争委員会の開催を持ちまわり審議等にして進めてきた」とコメントしている。セラミックス連合からは、一部の業種で「使用原料の入手が困難となっている」ほか、「部品(金具、電子部品など)の納入が困難となり、組立、出荷が滞っている」と製造現場について具体的な報告があった。

テレワークや在宅勤務、TV・WEB会議、フレックスタイムなどが広がる

「働き方」への影響を見ると、基幹労連によれば「テレワークやTV会議、WEB会議の実施」「国内外の出張は原則禁止」「臨時休業した学校に通う子の対応による休暇」「時差出勤」などが実施されている。情報労連は「情報通信産業は、社会的インフラであり、ライフラインとしての社会的責任を担っている」ことを前提として「職場現場においては、テレワークや時差出勤等を活用し、事業運営を維持している」と報告。ゴム連合は「一部の企業において、テレワーク条件の緩和や時

差出勤、海外出張禁止、不急の国内出張自粛等の措置を講じている」とした。セラミックス連合は、産別の対応として「4月末までの会議・研修・イベントについては、中止、延期、持ち回りなどで対応する」とコメントした。

単組の回答からも、景気・業況および交渉への影響と、「働き方」の変化が産別同様に報告されている。【ゴム】の単組は「要求提出後、急激な環境悪化により、一時金妥結時期が遅れる可能性がある」としたほか、「働き方」については「制度はすでにあったが、在宅勤務やフレックスを本格的に使わざるを得ない状況になり、WEB会議を使った働き方など、プラスの側面ももたらされた」とコメント。

【電機】では、「春季交渉の経過においてある程度の感触を引き出せたこと、労使でコロナの対応に注力すべきであることなどからストライキの通告は行わなかった」とし、「先行き不透明感が漂ったのは事実だが、賃金交渉の回答の水準にはさほど響かなかったと思う」とコメント。一方「働き方」については、すでにこれまで「テレワーク環境の整備やスーパーフレックスの導入を始め、柔軟で多様な働き方の推進に向け、制度の構築や職場での議論を進めていた」、「一昨年から全社でテレワーク・デイズやデイの取り組みも進め、一斉にリモート接続した場合のシステム負荷の検証も実施済だった」との状況があり、「従業員も利用に慣れてきたことから、特段の混乱もなくテレワークやスーパーフレックスなどを利用して業務遂行している」と報告。「感覚ではあるがテレワーク人数はコロナ発生前より増加」し、「会議もzoomやTeamsを使うなどリモートでの仕事が進んでいる」とコメントしている。

【化繊】の労組は、「新型コロナウイルス問題は賃上げ交渉には直接影響していない」としつつ、「ただし第4クオーターに入り事業活動が減少し利益が下方修正となっていることと、先行きについては労使で議論となった」と議論のテーマになったことを報告。【建設】では本調査時点で「今期交渉はまだ行われておらず、影響は不明」とし、「働き方」については「テレワークやフレックスタイムを利用した時差出勤が推奨されている」とコメントしている。

【事務・精密機器】では「工場の一時間閉鎖による、生産量の低下・売上減（特にインバウンドの減少が深刻化）」が報告された。「働き方」については「全従業員への時差勤務（3月15日まで）から全従業員へのフレックス勤務（3月16日以降）」と勤務時間変更の取り組みや、「一部従業員の在宅勤務（子

どもを預けられない従業員のみ）」、「食堂利用を分散させるため、2部制の昼休み」などが実施されたという。【自動車】ではA社が、「回答内容には影響をおよぼしていない」としつつ、「交渉においては参加人数の削減等の対応を取った」、「在宅勤務の拡大等により交渉中の職場活動（職場での議論内容の展開や意見集約）も影響を受けた」と述べ、TV会議や電話、メールの活用等により「組合員が集まる集会の形以外でも職場ごとに工夫して情報展開を行った」とコメントしている。一方、B社は「中国での生産・販売への支障、中国調達部品の欠品による国内工場生産への支障」があったとし、「足元の業績悪化、先行き不透明感の強まりにより会社姿勢が硬化した」「ウイルス感染防止対応による交渉経過報告のための職場集会の中止、団体交渉規模の縮小、別室でのモニターによる傍聴参

加」など今季交渉への影響について報告。「働き方」に関しても「中国への出張制限または停止」、「学校休校対応のため親への特別休暇付与」「事務系職場の在宅勤務」「生産工場での非稼働、休日出勤取りやめ」など広範な影響があったとした。

【電器小売】は「仕入れ・取引先での部材の未入荷等による納期遅延発生により、年度内売上の減少」が見られたとし、「働き方」については「国内及び海外への出張制限（海外は原則禁止）」「時差出勤」、「早出と遅出の2パターンへの勤務時間シフト」などの取り組みを報告している。

（調査部）

第38回（平成27年度）労働関係図書優秀賞 受賞！

労働政策研究・研修機構（JILPT）研究双書

母子世帯のワーク・ライフと経済的自立

（著）周 燕飛 JILPT副主任研究員 A5判 208頁 2014年6月20日発行 ISBN978-4-538-61010-8

定価1,800円＋税

めざせ！ WLB 型経済的自立——理想的なソリューションとは

「福祉から就業へ」、母子世帯政策は 2000年代以降に大きく転換。しかし、実際は母子世帯への福祉給付が引き続き増加。シングルマザーへの就業支援策は本当に効果があったのか。就業で経済的自立は理想論に過ぎないのか。母子世帯の貧困問題は解消できるのか。調査データと緻密な分析に基づき、労働経済学的視点からその問題点と解決策に鋭く斬り込む。

主な内容	第1部 現状編	第1章 母子世帯の増加要因、就業と経済的困難
	第2部 公的就業支援	第2章 経済的自立の現状とその規定要因
	第3部 支援事業への評価	第3章 就業支援制度の中身と期待される効果
	第4部 WLB 型経済的自立	第4章 自治体の取組み
		第5章 公的就業支援はどこまで有効か
		第6章 ITスキルは本当に有用か
		第7章 正社員就業はなぜ希望されないのか
		第8章 就業と自立に向けての奮闘—事例報告
		第9章 養育費と父親の扶養責任のあり方—日米豪比較を含めて—



◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>



地域シンクタンク・
モニター調査



2019年第4 四半期(10~12月期)実績および
2020年第1 四半期(1~3月期)の見通し

地域における経済・雇用の現状と課題

第1 四半期見通しに新型コロナウイルスの影響

JILPTでは、各地域のシンクタンクにモニターを委託し、四半期ごとに各地の経済や雇用の動向を尋ねる「地域シンクタンク・モニター調査」を実施している。今回の調査では2019年第4 四半期(10~12月期)の実績と2020年第1 四半期(1~3月期)の見通しについて回答を得た。各地の10~12月期の経済動向は、「やや好転」とした地域がなく、「横ばい」も「岩手」、「東海」、「中国」、「四国」の4地域にとどまり、「やや悪化」の回答が最多となった(「北海道」、「秋田」、「山形」、「宮城」、「福島」、「茨城」、「北陸」、「近畿」、「九州」の9地域)。次期見通しでは「やや好転」としたモニターはなく、新型コロナウイルスの影響を背景に、多くの地域(「北海道」、「岩手」、「宮城」、「茨城」、「北陸」、「東海」、「近畿」、「九州」)で1段階の判断引き下げ。「中国」および「四国」はともに「横ばい」から「悪化」へと2段階引き下げている。判断を引き下げなかったのは、「福島」、「秋田」、「山形」のみだった。一方、雇用動向については、有効求人倍率などの指標に頭打ち感が強くなっているが、同時に人手不足の傾向も続いている様子が見られる。多くの地域が実績を「横ばい」または「やや悪化」とし、次期見通しを据え置きまたは1段階引き下げているが、より厳しい変化を見込む地域も出ている。本文中に出てくる有効求人倍率、新規求人倍率は特に断りがない限り、季節調整値である。なお、今回調査は調査回答を3月24日として実施した。

四半期別経済動向

第1 四半期に【悪化】となる見通し (北海道)

モニターが実施した『道内企業の経営動向調査(2019年10~12月期実績)』では、売上DIが△11、利益DIも△11となり、ともに前期(7~9月実績)から低下、道内企業の景況は「やや低下した」。消費税増税や日韓関係悪化に伴う韓国人観光客の激減の影響を受け卸売業、小売業、ホテル・旅館業の業況が後退。一方で軽減税率導入により消費税増税の影響が少なかった食料品製造業や、公共工事・民間工事ともに好調な建設業の業況の持ち直しが見られた。経済指標からは、2017年10~12月期実績との比較で(前年9月に北海道胆振東部地震が発生したため前々年と比較)、道内景気を牽引してきた観光関連において、外国人入国者数が韓国人観光客激減の影響から△6.6%減(国内来道客数は1.7%増加)。商業統計では、百貨店・

地域シンクタンク・モニター

北海道	株式会社北海道二十一世紀総合研究所	(横浜 啓氏)
秋田・山形県	株式会社フィディア情報総研	(松田 美由紀氏)
岩手県	一般財団法人岩手経済研究所	(阿部 瑛子氏、佐藤 和孝氏)
宮城県	七十七リサーチ&コンサルティング株式会社	(田口 庸友氏)
福島県	一般財団法人とうほう地域総合研究所	(和田 賢一氏)
茨城県	株式会社常陽産業研究所	(茂木 薫子氏)
北 陸	福井県立大学地域経済研究所	(南保 勝氏)
東 海	株式会社OKB総研	(額 光元氏)
近 畿	一般財団法人アジア太平洋研究所	(長谷川 裕子氏)
中 国	公益社団法人中国地域創造研究センター	(江種 浩文氏)
四 国	四国経済連合会	(宇佐美 崇氏)
九 州	公益財団法人九州経済調査協会	(小柳 真二氏)

スーパー、家電大型専門店、ホームセンター販売額、新車登録台数が落ち込んだ一方、コンビニエンスストア、ドラッグストアは上回って、「消費税増税の影響」が見られる。モニターは「これまで道内景気を牽引してきた観光関連にも減速が見られる」、「設備投資と公共投資は堅調に推移しているものの、個人消費や観光減速の影響が上回っている」とし、10~12月の地域経済動向について、前期に比べ【やや悪化】と判断した。

次期(1~3月期)については、1月時点の経済指標から「北海道経済は、一部に弱い動きはあるものの緩やかに回復の状況」と見られていた。個人消費関連指標は、前年同月比でスーパー・百貨店とホームセンターの販売額、新車登録台数が減少、コンビニエンスストア、家電大型専門店、ドラッグストアが上回った。公共工事請負金額は前年同月比+14.5%。新設住宅着工戸数は△15.3%。観光関連は、外国人入国者数が韓国人観光客の激減、新型コロナ

ナウイルス感染症の影響も見られ始めて春節による中国を中心とした外国人観光客の増加が期待できる時期にもかかわらず△9.8%となった。2月以降の動きについて、モニターは「足元で新型コロナウイルス感染症の影響が拡大している」とコメント。2月時点の各指標からは、道内百貨店販売額、外国人客宿泊実績などで大幅な減少が見られるほか、貿易面でも影響が出ている。北海道は3月16日、新型コロナウイルスの感染拡大が6月まで続く、宿泊費・飲食費・交通費などの観光消費が3680億円減少するとの試算を公表。また、東京商工リサーチ北海道支社が3月上旬に実施した調査では新型コロナウイルスの影響で売り上げの減少など企業活動に影響があると回答した道内企業が93.5%に上った。モニターは2020年第1四半期は前期に比べ【悪化】が見込まれるとした。

企業の業況判断データは多くの業種で悪化 **〈秋田・山形〉**

秋田モニター実施の第35回「秋田県内企業の景気動向調査」（2月調査。四半期ごとの調査で、対象は主に10～12月について）によると、県内企業の業況は、自社の業況判断を示す「自社の業況DI値（前年同期比）」が△23.9（前回調査比16.3ポイント下落）と3期連続の悪化。各種DI値（前年同期比）では、「売上高」、「営業利益」、「資金繰り」がいずれも悪化。プラスが続いた「人員人手」も3期ぶりに下落に転じた。業種別の同DI値は、建設業、製造業、卸・小売業、サービス業の4業種全てで悪化。これらのデータをもとに、モニターは10～12月の判断を【やや悪化】とした。同景気動向調査による先行き（1～3月）見通しでも、「自社の業況DI値（前年

同期比）」は△30.3と前期からさらに6.4ポイント下落した。モニターは【やや悪化】とし、「長引く人手不足の影響や消費税増税に伴う駆け込み需要の反動減のほか、米中貿易摩擦や新型コロナウイルス感染症の影響などへの懸念が挙げられる」とコメント。同DI値は業種別に、建設業が前期比で大きく落ち込み、卸・小売業も下落、サービス業が変わらず、製造業のみ上昇している。

秋田県同様、モニター実施の第62回「山形県内企業の景気動向調査」（対象は秋田県調査と同様）でも、「自社の業況DI値（前年同期比）」は△22.6（前回調査比7.3ポイント下落）と3期連続で悪化した。各種DI値（前年同期比）も、「資金繰り」が前回調査比微増だったほかは、「売上高」、「営業利益」、「人員人手」がそれぞれ前回調査比で下落している。業種別の同DI値は、製造業以外全てで悪化。モニターは、「米中貿易摩擦や中国経済の影響、原材料価格の高騰に加え、暖房関連商品等の売り上げ減少や除雪業務の減少といった暖冬による影響が見られる。一方、消費増税による影響にはばらつきが見られる」とコメントし、判断を【やや悪化】とした。

同景気動向調査による先行き（1～3月）見通しでも、「自社の業況DI値（前年同期比）」は前期比9.2ポイント下落の△31.8となった。全ての業種で悪化が見込まれている。見通しは前期に続き【やや悪化】で、「新型コロナウイルスによる影響を懸念する状況」もうかがえるという。

今期は一進一退、次期は【やや悪化】の見通し **〈岩手〉**

2019年第4四半期の岩手県経済について、モニターは「住宅投資が二桁

台のプラスとなり、生産活動も堅調に推移したものの、個人消費は消費税増税前の駆け込み需要の反動などで弱含みとなったほか、公共投資もマイナスとなり、全体では一進一退の動きとなった」とコメントし、判断は【横ばい】となった。モニターが1月に実施した岩手県内企業景況調査（2019年10～12月期）によると、全産業の業況判断指数（BSI）は△33.7と前回（10月）調査の△29.3から4.4ポイントの低下。各分野の動きは、個人消費でコンビニエンスストア販売額（全店舗、以下同）が前年同期比0.4%増となったものの、その他の分野はマイナス。住宅投資（新設住宅着工戸数）は、全体では同12.8%増となった。公共投資（公共工事請負額）は、全体では同1.0%減。生産活動は、鉱工業生産指数（季調値）が108.0で前期比1.9%増となった。生産用機械や業務用機械がマイナスとなったものの、主力の輸送機械や電子部品・デバイスなど17業種中9業種で前期を上回った。

次期2020年第1四半期の岩手県経済については、モニターは「新型コロナウイルスの影響により個人消費や生産活動に下押し圧力がかかることが懸念されるほか、住宅投資や公共投資も弱含みの動きとなっており、全体ではやや悪化するものと見込まれる」として【やや悪化】の見通しを示した。モニターが1月に実施した前述の景況調査では、今後3カ月間（2020年1～3月期）の先行きの業況判断指数（BSI）は△41.1と現状を7.4ポイント下回る見通し。同月実施の景気ウォッチャー調査によると、個人の景況感を示す判断指数（DI）は現状が42.3（前回調査（10月）比9.3ポイント上昇）、先行きが45.0（同5.7ポイント上昇）となっているが、モニターはこれらの

データについて「両調査は国内で新型コロナウイルスの感染が拡大する前に実施したものである」としている。分野別の動きを見ると、個人消費は、乗用車新車登録・販売台数（軽乗用車を含む）が1、2月の2カ月間で前年同期比14.6%減となる一方、1月の百貨店・スーパー販売額は同0.3%増、専門量販店も同1.5%増と消費税増税に伴う駆け込み需要の反動が一部では落ち着いてきたと見られる。モニターは「2月以降は新型コロナウイルスの影響で消費マインドの低下が予想される」とコメント。住宅投資（新設住宅着工戸数）は全体では弱含むと見られる。公共投資（公共工事請負額）は1、2月の2カ月間で前年同期比44.3%減となっており、基調としては弱い動き。生産活動についてモニターは「新型コロナウイルスの終息が見通せないなか、県内でも業種、品目によって生産体制や生産量への悪影響が懸念される」と指摘している。

2020年第1 四半期の景況判断は【悪化】見通し **〈宮城〉**

モニターは宮城県内の景況について、「震災復興需要や再開発の反動などから総じて回復の動きが鈍化し、一部で弱めの動きがみられている」とコメントし、判断は【やや悪化】となった。分野ごとに見ると、生産は「海外需要の回復が遅れ、主力の電子部品・デバイスで弱含みの動き」などと弱い動きが続いている。需要面では、建設投資が公共投資の震災復興事業を中心になお高めの水準ながら減少基調、住宅投資も被災住宅の建て替えが一服するなど、減少が続いている。民間産業用建築物は着工水準が低下。個人消費は、消費税増税後の反動減や台風19号の被害、記録的な暖冬などにより下振れ

したが、直前の駆け込みで先食いされた需要と均してみると前年を上回っており、振れはあるものの消費マインドの基調には大きな落ち込みはうかがわれていない。

2020年第1 四半期の景況見通しについては、モニターは「震災復興需要や再開発などの反動に加え、新型コロナウイルスの影響を受けて県内景況は悪化が見込まれる」と、判断を【悪化】とした。分野別に見ると、生産は持ち直しが見込まれていたが、「新型コロナウイルス感染拡大に伴う工場の稼働停止などグローバルサプライチェーンの途絶が生じており、持ち直しの時期は後ずれする公算が大きい」とし「当面は現状の弱含みの動き」。建設投資は「公共投資がなお高めの水準で推移しているものの反動減が続く」など「弱めの動き」を見込む。個人消費は「新型コロナウイルスに伴う事業所の休業等に伴う家計所得の減少、消費マインド低落・節約志向の強まりや観光・レジャー関連の供給制約などから大幅な下振れが見込まれる」という。企業の景況感には「大きく後退」を予測。モニターは2月以降の動きとして「3月6日に県ホテル旅館生活衛生同業組合は2月中に発生した3月以降の宿泊キャンセル数を少なくとも延べ9万3,500人、損失額は約11億2,400万人にのぼると発表」、「酒類を提供する飲食でも大幅な客数減少に見舞われている」などとし、「収束時期は見通せない状況にある」と指摘している。

第4 四半期の指標は「弱い動きが広がっている」 **〈福島〉**

モニターによると、①生産活動は、鉱工業生産指数（季調値）の第4 四半期が82.7で前期比△4.8%と2 四半期連続で下降②個人消費は、県内大型小

売店販売額（全店舗）が10～12月期合計654億円で前年同期比△1.8%と3 四半期連続で減少③乗用車新車登録台数（ナンバーベース）も10～12月期合計1万5,828台で前年同期比△6.8%と3 四半期ぶりで前年同期を下回る④新設住宅着工戸数は10～12月期2,718戸で前年同期比△11.5%と12 四半期連続で前年を下回る⑤公共投資は公共工事前払保証の請負金額が10～12月期合計1,670億42百万円（前年同期比+17.0%）と前年比プラス⑥民間非居住用建築着工は工事費予定額が10～12月期290億21百万円（前年同期比△43.6%）と2 四半期連続で前年を下回る——などの動き。モニターは、「2019年第4 四半期の県内経済は、「公共投資が前年を上回っているものの、個人消費や住宅投資、設備投資などに弱い動きが広がっている」として、前期と比較して【やや悪化】と判断した。

2020年第1 四半期については、モニターは判断を【横ばい】とした。①1月の県内大型小売店の販売額（全店舗ベース）は前年同月比プラス②1月の乗用車新車登録台数（ナンバーベース）は前年同月比マイナス③1月の県内新設住宅着工戸数は前年同月比プラス④1月の公共工事前払保証取扱は、請負金額が前年同月比プラス⑤1月の建築着工（民間非居住用）は前年を下回る——などの状況。モニターは「個人消費や設備投資が前年実績を下回る一方で、住宅投資や公共投資が前年を上回っているなど、総体的に見た水準は、2019年第4 四半期と変わらないと判断する」とコメントしている。

先行きで新型コロナウイルスの悪影響を懸念 **〈茨城〉**

茨城モニターは、2019年10～12月

期の景況について、同モニターが実施する「茨城県内主要企業の経営動向調査(10~12月期)」の結果をもとに【やや悪化】と判断した。県内企業の景況感を示す自社業況総合判断DIは△31.4と、前回(2019年7~9月期)調査から11.3ポイント低下。業種別に見ると、製造業が△37.4と前期比3.7ポイント、非製造業が△26.7と同16.3ポイント低下している。モニターは、「自社業況総合判断DIの低下は5四半期連続。県内経済は持ち直しの動きが一服し、弱含んでいる」とコメント。業績面では、製造業の生産活動の方向感を示す生産判断DIが△20.6と前期比0.6ポイント低下。米中貿易摩擦の影響による受注減のほか、台風19号によるサプライチェーンの切断等が影響した。非製造業では売上・出荷判断DIは前期比20.4ポイント低下。消費税増税前の駆け込み需要の反動減と、台風や水害による客足の鈍化が重なって、大幅に悪化したと見られる。

先行き(2020年1~3月期)については、「12月時点では自社業況総合判断DIが今期比8.2ポイント上昇する見通しだったが、年明け以降、新型コロナウイルスの感染拡大による悪影響が生じている」として【悪化】と判断。モニターは、「主要貿易先の一つである中国をはじめ世界経済全体が混迷し、製造業では大幅な受注減等が懸念される。また、非製造業では政府要請や自主判断に基づきイベントの中止や営業時間の短縮等を定める企業が相次いでおり、前年よりも売上が落ち込む可能性が高い」と指摘している。

景況判断の下降と新型コロナウイルスの影響を予測(北陸)

モニターは、「北陸経済は、回復に向けた動きが緩やかとなっている」と

し、北陸地域の景況感について、需要面、供給面ともに、前期(7~9月期、「北陸経済は、引き続き緩やかに回復しつつある」)から判断を引き下げ【やや悪化】とした。需要面を見ると、個人消費は、ドラッグストア販売が順調となっているものの、百貨店・スーパー販売では暖冬の影響から冬物衣料など季節品需要に陰りが見られるなど、拡大基調が緩やかとなっている。新車販売台数も前年を下回っており、回復の動きに一服感。主要観光地の来訪客数については前年を上回った。一方、供給面では、生産活動は電子部品・デバイスが弱含んでいることや生産用機械が横ばいなど、全体では横ばいの状況にあるほか、繊維産業や眼鏡枠産業などの地場産業も横ばい状況にある。そのほか、化学、生産用機械、金属製品なども弱含んでいる。

これに対し、モニターは、1~3月期の経済動向に関して、供給面、需要面ともに、前期に比べ【悪化】すると判断した。北陸財務局が公表する「北陸3県の法人企業景気予測調査(第64回2020年1~3月期調査)」から現状判断(2020年1~3月期)を見ると、企業の景況判断BSI(前期比「上昇」-「下降」社数構成比、原数値)は、全体で△23.6、製造業が△22.2、非製造業が△24.6となり、ともに大幅なマイナス。業種別では、製造業で「生産用機械器具」、「繊維工業」等がマイナス、「情報通信器具」等がプラスとなっている。非製造業では、「建設」、「卸売」等がマイナス。規模別では、大企業(△7.7)、中堅企業(△19.8)、中小企業(△32.4)ともにマイナスとなり、規模が小さくなるにつれ下降幅が大きい。今後の北陸地域の経済動向を予想すると、上記の結果と併せて、海外経済の先行き懸念、とり

わけ新型コロナウイルス感染症の影響に加え、今後の終息についても不透明感が残るなか、製造業、非製造業ともに景況感の悪化が続くことが予想され、しばらく厳しい展開が続くと思われる。

第1四半期は「地域経済に強い下押し圧力」が見られる(東海)

モニターは、2019年第4四半期の経済の動向について【横ばい】と判断した。全般的には、個人消費において家電、乗用車販売で消費増税の反動減が見られるが、総じて振れを伴いながらも緩やかな増加が続いている。設備投資は前年同期比減が続いているが、日銀名古屋支店の調査で東海3県の2019年度設備投資計画は増加の見込みであり、増加基調が維持されている。一方、輸出、生産は前年同期比減少が続いており弱めの動きとなっている。個別に見ると、大型小売店販売額は前年同期比で2四半期ぶりに前年同期を下回った。既存店も2四半期ぶりに前年同期を下回った。コンビニエンスストア販売額、ドラッグストア販売額は前年同期を上回る基調。家電大型専門店販売額、乗用車新車新規登録・届出台数はともに減少傾向。設備投資は「増加基調を維持」。ただし東海財務局の法人企業統計調査では前年同期を下回り、日銀名古屋支店の東海3県企業短期経済観測調査(12月調査)において2019年度(計画)は全産業が前年度比プラス6.6%となっている。一方、輸出および生産は「弱めの動きが続いている」。名古屋税関管内の2019年第4四半期の輸出通関額(円ベース)は前年同期比△6.9%と、3四半期連続で前年同期を下回った。地域別では、アジア向け、米国向けがそれぞれ下回った(EU向けは12四半期連続で

前年同期を上回る)。生産も、東海3県の第4 四半期の鉱工業生産指数(2015年=100。季節調整値)は99.2となり、前期比△7.2%。電子部品・デバイス工業のみ上昇し、その他はいずれも低下している。

2020年第1 四半期については、モニターは「各種指標に弱い動きが見られ地域経済に強い下押し圧力がかかっている」として見通しを【やや悪化】とした。全般の状況は、東海財務局の法人企業景気予測調査(2020年1~3 月期)(全産業)による景況判断BSIが前回調査から5.1ポイント悪化し、△21.9。大企業に比べて中小企業の景況感の悪化が大きい。また、モニター実施の「OKB景況指数」(3 月期調査報告)によると、景気水準(全地域・総合指数)は、前回(12 月期調査時)の△7.3から12.3ポイント低下し、△19.6となった。低下は6 期連続で、マイナス圏は3 期連続。同調査では「中国経済が減速傾向にあったなかで、さらに新型コロナウイルスの影響を受け、経済活動は不透明さを増した」とのコメントを紹介している。個別の特徴としては、個人消費は1 月の大型小売店販売額、家電大型専門店販売額、乗用車新規登録・届出台数が前年同月を下回り、コンビニエンスストア販売額も微減。ドラッグストア販売額のみが前年同月比でプラス。設備投資は、東海財務局の法人企業景気予測調査(2020年1~3 月期)によると、東海4 県(静岡県含む)の2020年度設備投資見込みは、全産業で前年同期比△4.0%と減少の見通し。このほか、輸出は名古屋税関管内の1 月の輸出通関額(円ベースが前年同月比△5.0%と「弱めの動き」。生産も東海3 県の1 月の鉱工業生産指数は前月比でプラスだったが、先述の「OKB景況指数」

では、生産活動は大幅に低下している。

第1 四半期、企業の景況感は国内景気、自社業況とも悪化 (近畿)

近畿モニターは、2019年第4 四半期の関西経済について「10月の消費税率引き上げ、中国経済の減速を受けて、民需と外需の失速が鮮明となった」とし、判断を【やや悪化】とした。全体的な状況は「家計部門、企業部門、対外部門と多くの指標が失速の様相を呈している。これまで堅調だった雇用環境やインバウンド需要も軟調となりつつある」という。部門別に見ると、家計部門は「弱い動きが目立って」いる。企業部門は「停滞してきて」おり、生産動向はほぼ全ての業種で減産、景況感は製造業を中心に悪化。対外部門も「弱い動き」で財の貿易は、輸出・輸入とも縮小した。公的部門は「持ち直している」。なお、日銀短観12 月調査(調査期間11 月13日~12 月12日)によると、業況判断DI(近畿地区、全規模・全産業)は、プラス2 となり、プラス圏は維持しているが、△3 ポイントの下落。大阪商工会議所・関西経済連合会「第76 回経営・経済動向調査」(調査期間11 月11日~27日)でも、自社業況BSI値は△8.9とマイナスに転じている。

2020年第1 四半期の経済見通しは、「新型コロナウイルス感染拡大により、企業の景況感が大幅に悪化しており、生産統計は横ばいとなっているものの、貿易収支の内容はよくない」として【悪化】の判断。企業の景況感は大幅に悪化。2 月12~27日実施の「第77 回経営・経済動向調査」では、2020年第1 四半期の国内景気は、BSI値△54.0と景況感が大幅に悪化し(2019年10-12 月期は-27.9) 5 期連続のマイ

ナスとなった。規模別では大企業、中小企業とも、業種別でも製造業、非製造業とも5 期連続のマイナス。BSI値も△24.1となり、2 期連続のマイナス。個々の指標を見ると、関西の1 月の鉱工業生産動向(速報値:季節調整済、2015年=100)は、生産が100.6で前月比+3.2%、出荷は98.5で、同+0.9%と、それぞれ2 カ月連続で上昇。在庫は103.9で、同プラス0.7%と2 カ月連続で上昇。近畿経済産業局は、同月の基調判断を「生産はこのところ弱含み」と前月から据え置いた。大阪税関が発表した2 府4 県の2 月の貿易概況(速報値)(前年同月比)によれば、輸出額は5 カ月ぶりの増加。輸入額は大幅に減少。輸出額から輸入額を差し引いた貿易収支は2 カ月ぶりの黒字に転じている。輸出入の合計である貿易総額は5 カ月連続で減少した。

2 月に入り新型コロナウイルスの影響が地域経済に影響(中国)

モニターは、第4 四半期について「季節的あるいは一時的な変動はあるものの、生産・消費ともに持ち直しが続いている。とはいえ、生産面では米中貿易摩擦などの要因による中国の景気減速が幅広い業種に影響している様子があり、消費面でも消費税増税の反動から落ち込みが見られる」とし、判断を【横ばい】とした。鉱工業生産を見ると、自動車関連での増減産の動きが目立った。消費の面では、時計・宝飾品・化粧品など高額商品で消費税増税の反動による落ち込みが続いており、気温が高かったことで冬物衣料も伸びていない。家電の買い替え需要も限定的で、消費マインドが冷えている印象。増税への反動は、「前回(2014年)の増税時ほど長くは続かず、徐々に回復が見込まれている」ようだが、小売の業態や地

域によっては決して影響は小さくない。

2020年第1四半期については、判断は【悪化】となった。モニターは「2月に入ってから新型コロナウイルスの影響が地域経済に『見える』形で打撃を与えるようになった」とコメント。消費面ではインバウンドのマイナスが顕著に現れており、もともと韓国からの観光客が減っていたものの、山陰の主要温泉地では天候にも恵まれ年末年始に満室が続いていた。しかし2月から中国人をはじめとする観光客が激減し、3月にはほとんど予約がキャンセルされて温泉地や観光地、周辺の飲食店や宿泊施設などが大きな打撃を受けている。生産面でも感染の発生源となった中国経済の混乱で製品・部品の調達に滞り、生産が落ち込む製造業者が始めている。マツダも中国での販売が大きく落ち込み、円高も重なって収益が悪化する可能性が高い。モニターは「収束が見えない問題だけに対策に限られており、地域経済が一気に悪化する懸念が消せない」と述べている。

企業の景況感は第1四半期に向けて大幅に悪化 **〈四国〉**

四国モニターは、第4四半期について「企業業績や設備投資・雇用は引き続き良好に推移しているものの、個人消費は消費税率引上げの影響もあって低調となり、生産活動や輸出も弱めの動きとなっている」として、判断は【横ばい】となった。四国経済連合会「景気動向調査」によると、四国の景気が「低迷・底ばい」または「下降」と見る企業の割合は前期（9月）調査の52%から55%へと上昇。「既に回復」または「回復傾向」と見る企業の割合（45%）を2四半期連続で上回っており、「経営者の景況感に陰りが見られる」という。個別項目を見ると、前

回調査から変更があったのは「生産」、「輸出」、「個人消費」の3項目。

2020年第1四半期について、モニターは「設備投資や雇用は引き続き堅調に推移しているものの、新型コロナウイルス感染症の影響が広がるなか、個人消費は観光・宿泊関連を中心に厳しさを増しており、生産活動や輸出も弱い状況が続いている」として見通しを【悪化】へと引き下げた。四国の景気が「低迷・底ばい」または「下降」と見る企業の割合が上述の前回調査の55%から84%へと大きく上昇。「既に回復」または「回復傾向」と見る企業割合（16%）を大幅に上回り、景況感は悪化。項目別では、「経営者の景況感」、「生産」、「輸出」、「企業業績」、「個人消費」で判断が下方になっている。

第1四半期は2月以降のデータで景況の悪化が鮮明に **〈九州〉**

モニター作成の九州地域景気総合指数などのデータから、モニターは第4四半期について判断を【やや悪化】とした。九州地域景気総合指数（内閣府が作成している景気動向指数の九州版）の一致指数は2019年10月に前月比△9.7%、11月に同プラス2.6%、12月に同△4.4%と推移。「10月に消費税が10%へ引き上げられたことで小売など内需関連で反動減がみられた」という。指数の動きを2014年4月の消費税増税後と比べると、「直後の落ち込みは今回の方が大きく、かつ戻りが弱い。増税以前からの基調の弱含みに拍車がかかった形となっている」と分析。一方、九州の鉱工業生産指数（季節調整値）は、10~12月期計で前期比△2.3%と低下、九州経済圏（九州・沖縄・山口）からの10~12月期の輸出額は4期連続で減少。消費支出

（九州7県）は、前年同期比△6.3%と3期ぶりに減少。物価を考慮した実質消費支出も同△7.0%となった。百貨店・スーパー販売額（全店ベース、九州8県）は2期ぶりに減少。モニターは「いずれも消費増税前の駆け込みの反動減に加え、記録的な暖冬による季節商品の不振が響いている」とする。

モニターは、次の1~3月期の景況見通しについて、判断を引き下げて【悪化】とした。モニターの九州地域景気総合指数の一致指数（2020年1月）は前月比△0.5%の111.3となり、2カ月連続で低下。3カ月移動平均では4カ月連続で低下している。さらに「2月以降は新型コロナウイルス流行の影響が本格化することで、大きく悪化すると見られる」という。他の要素を見ると、2月の九州の景気ウォッチャー調査現状判断DIは26.4と、東日本大震災や熊本地震の発災時を下回り、「リーマン・ショック時に迫る低水準」となった。生産面ではサプライチェーンの乱れによって自動車（日産自動車九州、トヨタ自動車九州）をはじめとして各種工業製品の生産調整がなされている。また、需要面ではインバウンドや貿易など外需のみならず、外出抑制やイベント・会合の中止、業務の遅滞などによって、大きなウエイトを占める内需が縮小している。また、「人流が大きく制限されたことから、旅行業界への影響が深刻」となっている。モニターが宿泊予約サイトの空室データをもとに作成している宿泊稼働状況指数の月平均は、2~3月にかけて前年を大きく下回った。九州（7県）では、「日韓関係悪化などで全国以上に稼働が低下傾向にあったが、今般のコロナショックによって国内客の動きも鈍り、急速に稼働が低迷している状況」であるという。

各地の雇用動向

雇用動向の見通しは第1 四半期に「悪化」へ **〈北海道〉**

北海道モニターは、2019年第4 四半期の雇用状況について、前期に比べ【やや好転】と判断した。北海道労働局が1月に公表した「令和元年12月の雇用失業情勢」によると、12月の道内有効求人倍率は1.28倍（前年同月比プラス0.06ポイント）と119カ月連続で前年を上回り、「道内労働需給は引き続き引き締まった状況」にある。12月の新規求人数も3カ月ぶりに前年を上回り、新規求人倍率も前年同水準の2.03倍と高水準を維持。12月に日銀札幌支店が発表した、『企業短期経済観測調査』（短観）では、同月の北海道雇用人員判断（「過剰」-「不足」）は、前期（2019年6月）から1%ポイント上昇の△42となった。人手不足感は依然高い水準だった。

しかし第1 四半期の見通しについて、モニターは、判断を【悪化】へと引き下げた。2月に北海道労働局が公表した「令和2年1月の雇用失業情勢」によると、道内有効求人倍率は1.18倍（前年同月比△0.02ポイント）と120カ月ぶりに前年を下回った。新規求人数も前年同月比12.2%減少。全業種で新規求人数が前年同月を下回った。新規求人倍率も1.73倍と前年同月を0.11ポイント下回った。3月17日付北海道新聞記事では「新型コロナウイルス感染拡大に伴う観光客激減による複数の道内観光バス会社で運転手の解雇」が取り上げられた。モニターは「その他の業種でも新型コロナウイルス感染拡大により事業活動が停滞しており、今後雇用調整に踏み切る企業が増加する懸念がある」と述べている。

有効求人倍率は高水準ながら低下の局面も **〈秋田・山形〉**

秋田モニターは「有効求人倍率（季節調整値）は、高水準を維持し、おおむね横ばいで推移している」とし、2019年第4 四半期の判断を【横ばい】とした。有効求人倍率は各月1.46～1.48倍で推移。新規求人倍率（季節調整値）も、2倍以上の水準を維持。新規求人数（原数値）は前年同月比（%）で概ね微減（11月のみ△14.7%）。

続く1～3月期については、秋田モニターは判断を【横ばい】とした。有効求人倍率（季節調整値）は、1月が1.43倍（前月比△0.04ポイント）で「高水準を維持」。新規求人倍率（季節調整値）は、1月が1.93倍（前月比△0.29ポイント）と「一進一退の動き」。新規求人数（全数・原数値）は1月が8,520人（前年同月比△11.5%）となり、9カ月連続で前年同月比減少した。なお、モニターが調査した第35回「秋田県内企業の景気動向調査」（2月調査）において、特別調査として新卒者の採用状況について尋ねたところ、採用すると答えた企業の割合は、全業種では39.3%（昨年調査比0.1ポイント上昇）と小幅ながら2年連続の上昇。

山形モニターは第4 四半期の判断を【横ばい】とした。有効求人倍率（季節調整値）は1.5倍前後で推移。新規求人倍率（季節調整値）も、2.0倍余の水準を保っている。新規求人数（原数値）の前年同月比については、1月から12カ月連続で減少となった。

翌1～3月期見通しについても、判断は同じく【横ばい】。有効求人倍率（季節調整値）は、1月が1.37倍（前月比△0.09ポイント）と低下したが「引き続き高水準で推移」としている。新規求人倍率（季節調整値）も、1月が

1.70倍（前月比△0.32ポイント）と低下、2カ月連続で前年を下回った。新規求人数（全数・原数値）は1月が8,584人（前年同月比△18.3%）と、13カ月連続で前年同月比減少。なお秋田と同様にモニターが実施した第62回「山形県内企業の景気動向調査」（2月調査）における特別調査「新卒者の採用状況」結果を見ると、「採用する」と答えた企業の割合は、全業種で41.5%（昨年調査比1.0ポイント低下）と2年連続で低下となった。

人手不足の状況は続くが雇用指標は弱い動きに **〈岩手〉**

第4 四半期（10～12月）の地域雇用の動向は、「有効求人倍率（季節調整値）が前期を割り込んだほか、新規求人数（原数値）も製造業やサービスなどで二桁台のマイナスとなって前年を下回るなど、引き続き高い水準にはあるもののやや弱い動きが見られた」としてモニターの判断は【横ばい】となった。第4 四半期の有効求人倍率（季節調整値）は前期比0.06ポイント低下の1.31倍。正社員求人倍率（原数値）も前年同期比0.07ポイント低下の0.90倍となり、新規求人倍率（季節調整値）も前期比0.04ポイント低下し1.84倍。新規求人数（原数値）は前年同期比1.8%減。業種別では、医療・福祉が大幅なプラスとなった一方、建設業、製造業、卸・小売業、飲食・宿泊サービス業、サービス業がそれぞれ前年を下回った。モニターが1月に実施した岩手県内企業景況調査（2019年10～12月期）によると、全産業の雇用人員BSIは前回（10月）調査比3.7ポイント低下の△35.8となり不足感が強まった。

翌第1 四半期の地域雇用の見通しについて、モニターは「人手不足の状況が続いているものの製造業やサービス

業など一部業種で弱い動きが続いているほか、新型コロナウイルスの感染拡大による影響が懸念される」と述べ、判断を【やや悪化】とした。1月の有効求人倍率（季調値）は前月と同値の1.26倍。新規求人倍率（同）は前月比0.07ポイント低下の1.75倍となったほか、正社員有効求人倍率（原数値）も前年同月比0.09ポイント低下し0.86倍。モニターの岩手県内企業景況調査（1月、上述）によると、今後3カ月間（2020年1～3月期）の先行きの雇用人員B S Iは全産業で△37.9と現状を2.1ポイント下回り、不足感がさらに強まる見通し。

労働力需要に減速感、新型コロナウイルスの影響を懸念 **〈宮城〉**

モニターは、「雇用情勢は改善が足踏みし、地域・産業間で差が見られる一方、需給のミスマッチなどから一部では人手不足が企業経営の重しとなっている」とし、第4四半期の判断は【横ばい】となった。宮城県の有効求人倍率（季節調整値）は前四半期比0.02ポイント低下の1.60倍となり、3四半期連続して低下。新規求人数（原数値）は12月まで5カ月連続して前年を下回り、業種別では製造業が15カ月連続、サービス業が7カ月連続、卸売・小売業が5カ月連続してマイナスとなっており、外需の回復の遅れで稼働の低調な工場をはじめ労働需要は全般的に減少している。地域別に見ると雇用者被保険者数は石巻や気仙沼などで前年を下回っており、これらの地域では震災復興事業の収束などから建設業を中心に減少基調。県内企業動向調査（12月）によれば、雇用D I（過剰-不足）は全産業で△40と大幅な不足超。製造業が△21、非製造業が△47、人手不足を「経営上の課題（複数回答）」

に挙げた企業の割合は製造業35.1%、非製造業が55.6%となった。

2020年第1四半期の見通しについては、モニターの判断は【悪化】となった。1月の有効求人倍率（季節調整値）は前月比0.12ポイント低下の1.48倍。モニターは「特殊要因（求人票の記載事項増加を伴う様式改正）を考慮しても低下基調に変わりないことがうかがわれる」とコメント。「新型コロナウイルスの影響で経済活動の制約が強まるなか、休業に追い込まれる宿泊・飲食業などサービス業を中心に労働需要が総じて下振れし、雇用情勢は短期的には大幅に悪化すると見込まれる」としている。

求人倍率は当面高水準のまま推移の見通し **〈福島〉**

モニターは、第4四半期の県内雇用動向について「雇用保険受給者実人員数が足元で前年を上回っているものの、求人倍率が引き続き高水準で推移していることから、2019年第3四半期と状況は変わらない」とし、判断は【横ばい】となった。指標を見ると、①県内有効求人倍率（季調値）は各月1.47～1.49倍と高水準で推移②県内新規求人倍率（季調値）は各月2倍前後で推移③雇用保険受給者実人員数の前年比は、直近では前年を上回る——となっている。

翌第1四半期の見通しも、モニターの判断は【横ばい】となった。1月の県内有効求人倍率（季調値）は1.44倍。雇用保険受給者実人員数は前年比プラス18.0ポイントと前年を上回っているが「求人倍率は依然として高水準である」という。モニターは「人手不足を背景に、求人倍率は当面高水準のまま推移するものとみられ、2020年第1四半期の県内雇用動向は、前年第4四半期とほとんど変わらない状況が続

くものと判断される」とコメント。なお、福島労働局が発表した1月の正社員有効求人倍率（原数値）は1.12倍と前年同月比で0.06ポイント下降。新規求人数に占める正社員求人数の割合は44.9%で前年同月を3.6ポイント下回ったが、建設業は85.1%と業種別で最も高かった。

主要項目は高水準だが回復の動きに一服感も見られる **〈茨城〉**

モニターは、2019年第4四半期の雇用状況について「有効求人倍率が正社員に限っても26か月連続で1.00倍を超えるなど、主要項目が高水準を維持している。一方で、各指標が前年水準を下回ることが増えるなど、前期同様、回復の動きに一服感が見られる」として、【横ばい】と判断した。雇用の実績を見ると、同年12月の有効求人倍率（原数値）は1.78倍（前年同月比0.02ポイント減）と前年比で僅かに低下。新規求人倍率（同）も2.27倍（前年同月比0.17ポイント減）と3カ月ぶりに前年水準を下回った。また、新規求人数（パートを含む）についても1万7,315人、同2.0%減と2カ月ぶりに減少。内訳を雇用形態別に見ると、非常用労働者の求人が同2.7%増と10カ月ぶりに前年水準を上回った一方、常用労働者の求人が同2.9%減と2カ月ぶりに前年水準を割り込んでいた。

2020年第1四半期も、モニターは先行きを【横ばい】と判断した。「足元では新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、対人接触を減らすため、時差出勤やテレワークといった働き方が推奨されている。先行きは、本件を契機に県内でも柔軟な働き方が一層進展するかどうか、中長期的な動向が注視される」とコメントしている。

労働市場は引き続きタイトな状況 〈北陸〉

北陸3県の有効求人倍率（季節調整値）を見ると、今期（10～12月期）は、前期の1.94倍をやや下回る1.91倍（日本銀行金沢支店『北陸の金融経済月報2020年3月』）と低下している。モニターは「ただ全国平均（1.57倍）と比較すれば、北陸の労働市場は、引き続きタイトな状況にあり、その動きは横ばいといえる」とし、「とりわけ求人が求職を大幅に上回って推移している状況を勘案すると、北陸の雇用失業情勢は、引き続き着実に改善しているといえる」とコメント。一方、12月現在の新規求人数及び新規求職者数の動向を見ると、求人数、求職者ともに増加するなか、引き続き求人数の増加幅が高く現れている。モニターは「北陸の動向は概ね横ばいで前期並みと考えられる」とし、判断は【横ばい】となった。

モニターは「北陸地域の景況感が新型コロナウイルス感染症の影響などから足踏み状態となっているものの、北陸地区の雇用情勢については、引き続き企業の人手不足感が強い状態にある」と述べ、1～3月期の見通しも【横ばい】とした。北陸財務局が公表する「北陸3県の法人企業景気予測調査（第64回1～3月期調査）」では、2020年3月末時点での従業員数判断BSI（1～3月期の期末判断：「不足気味」－「過剰気味」社数構成比、現数値）は、全産業平均でプラスとなり、人手不足を示している（2019年12月末時点での見通し29.1%→2020年3月末27.0%）。この状況は2020年6月末見通し（全産業平均22.0%）、同年9月末見通し（全産業平均20.6%）においても改善が予測されず、北陸地域

での人手不足感は当分の間、続くことが予想される。

有効求人倍率は高い水準、見通しも「横ばい」を維持 〈東海〉

モニターは、2019年第4四半期の雇用状況について、前期から【横ばい】と判断した。同四半期の東海4県（静岡県含む）の有効求人倍率（季節調整値、10～12月平均、以下同じ）は1.73倍（前期差△0.06ポイント）であった。全国（1.57倍）比高い水準での推移が続いている。12月の東海4県（静岡県含む）の新規求人数（原数値、以下同じ）は前年同月比△4.3%だった。県別では、東海4県の完全失業率（原数値、10～12月平均、以下同じ）は1.9%（前年同期差プラス0.3ポイント）で、全国（2.2%）を下回っている。

翌第1四半期についても、モニターは【横ばい】の見通しを維持。東海財務局の法人企業景気予測調査（2020年1～3月期）によれば、2020年3月末時点での従業員数判断BSI（「不足気味」－「過剰気味」回答企業数構成比）は全産業で25.3と前回調査（12月末時点：26.5）から1.2ポイント低下。大企業、中小企業ともに「不足気味」超。製造業と比べ、非製造業において不足感が強い。1月の東海4県（静岡県含む）の有効求人倍率（季節調整値、以下同じ）は1.59倍で前月から0.12ポイント低下。ただし全国（1.49倍）を上回る状況が続いている。なお、モニター実施の「OKB景況指数」（2020年3月期調査時）においては「業種を問わず人手不足感変わらずあるが、低調な生産活動により、人員に余剰のある企業も出てきている」とのコメントが出ている。

新型コロナウイルス感染拡大で見通しは「やや悪化」 〈近畿〉

近畿モニターは、2019年第4四半期について「関西の雇用動向は、弱い動きとなっているが、水準は低くない」ことから【横ばい】と判断した。10～12月期の有効求人倍率（季節調整値）は、1.58倍となり、前期から△0.01ポイントの下落（2四半期連続の悪化）。同期の新規求人倍率（季節調整値）は、2.51倍で前期からプラス0.01ポイントと上昇。同期の関西の完全失業率（APIR季節調整値）は、2.4%で、前期から0.1%ポイント上昇した。日銀短観12月調査によれば、雇用人員判断指数（DI、過剰から不足を差し引いた値）は△27となり、前回調査から3ポイント上昇。人手不足感は製造業（△18、前回調査比プラス3ポイント）より非製造業（△37、同プラス1ポイント）で依然根強い。なお、関西コアの現金給与総額（APIR推計、京都府・大阪府・兵庫県の加重平均値）は、11月に28万241円となり、前年同月比△0.3%で、4カ月連続で前年の水準を下回っている。物価変動の影響を除いた実質現金給与総額（実質賃金）は9カ月連続のマイナスとなった。

翌1～3月期については、モニターは「なお人手不足感はあるものの、雇用統計はピークアウトの様相を呈しているうえに、新型コロナウイルス感染拡大の影響もある」として見通しを【やや悪化】とした。関西の1月の有効求人倍率（季節調整値、受理地別）は1.50倍で前月比△0.09ポイントと、2カ月ぶりの悪化。低下幅は1975年1月以来となった。有効求人数は同△4.4%で2カ月ぶりに減少、有効求職者数は同プラス1.3%で3カ月連続の増加。全ての府県で悪化した。1月か

ら求人票の記載項目が増えたことも悪化の要因。モニターは「新型コロナウイルスの影響で訪日外国人が減少していることから、飲食やホテル等のサービス業で求人が減少し、来月以降、有効求人倍率は一層悪化する可能性がある」という。関西の1月の新規求人倍率は、2.16倍で前月比△0.41ポイントと大幅に低下（2カ月ぶりの悪化）。新規求人数の落ち込みが大きい。関西の1月の完全失業率（季節調整値：APIR推計）は2.6%と、前月比プラス0.2%ポイント上昇（3カ月ぶりの悪化）。完全失業者数（季節調整値：APIR推計）は28.2万人で、前月差プラス2.6万人。労働力人口（季節調整値：APIR推計）は前月差プラス6.4万人、就業者数（季節調整値：APIR推計）は同プラス6.7万人。なお大阪商工会議所・関西経済連合会「第77回経営・経済動向調査」（調査期間：2020年2月12日～27日）による1～3月の雇用判断のBSI値は△30.1と、2012年10～12月期から30期連続の不足超過。ただし「ほぼ適正」とする回答が6割台半ば、先行き4～6月期、7～9月期は7割超で推移する見込みとなっている。モニターは2月、「新型コロナウイルスの関西経済への影響」について報告。新型肺炎発生からの回復パターンとして早期、標準、長期化の三つのケースを設定して試算したところ、標準ケースで、関西の財輸出の損失額は986億円、インバウンド需要のそれは796億円で、経済損失額の合計は1,782億円と見込まれている。

新型肺炎ウイルスの雇用面の影響を懸念 〈中国〉

モニターは、2019年第4四半期の雇用状況について、前期から【横ばい】と判断した。有効求人倍率も高い数値

を示しており、12月に全国1.57倍に対して中国地方は1.85倍、県別では岡山2.02倍（全国2位）、岡山2.02倍（全国3位）、広島1.93倍（同6位）。モニターは「米中貿易摩擦の影響で慎重な姿勢が続く製造業では求人が以前と比べて落ち着いてきたが、建設、卸・小売、運輸、医療・福祉などで人材不足が一層顕著になっている」としつつ、「しかし、『人手不足に対応するために企業が業務の合理化・省力化を進めている』との指摘もあり、中国地方でも山口県や山陰地域で新規求人や求職者が徐々に落ち着いてきた印象もある」とコメントしている。

2020年第1四半期についての見通しは【やや悪化】。モニターは、「新型コロナウイルスの影響が雇用面にどこまでおよんでくるか、慎重に見極めるタイミングといえる」とし、「現時点では新卒者への内定取消の報告はないが、製造業・非製造業とも本格的な営業の見通しが立たないなかで、営業時間の短縮や自宅待機といった対応が出ている。感染が収束しても地域経済にダメージが残る懸念がある」とコメント。背景には、「製造業の失速が始まりつつあるなかで、観光や小売、飲食・宿泊などのサービス業が苦境に立っている」「山陽新幹線やバスなどの利用客が目に見えて減少しており、『この状況が2～3カ月続けば廃業』と回答する経営者も少なくない。基幹産業である自動車への悪影響も致命傷となる可能性がある」などの厳しい状況がある。

雇用調整実施企業の割合は依然として低水準 〈四国〉

モニターは四国経済連合会「景気動向調査」結果をもとに、「四国に本社を置く企業で雇用調整を現在実施している企業の割合」が2019年9月の3%

から低下して1%になったとし、「雇用は良好な状況が続いている」と述べ、第4四半期の判断を【横ばい】とした。

2020年第1四半期については、3月時点の同調査によると、「四国に本社を置く企業で、雇用調整を現在実施している企業の割合」は12月調査時点の1%から5%へと若干の上昇。ただし「依然として水準は低く、雇用は良好な状況が続いている」として、モニターの見通しは【横ばい】を維持した。

【やや悪化】の現状から見通しは【悪化】へ 〈九州〉

九州モニターは、2019年第4四半期の雇用状況を【やや悪化】と判断した。同期の非農林業雇用者数（九州8県）は624万人で、前年同期差プラス4万人。有効求人倍率（九州8県、季節調整値）は1.42倍で同0.04ポイント低下。完全失業率（九州8県、原数値）は、前年同期比プラス0.1%の2.7%となった。完全失業者数は前年同期差プラス1万人の20万人。7～9月期に2010年10～12月期以来35期ぶりの増加となったが、今期も増加した。

2020年第1四半期について、モニターは【悪化】の見通しを示した。1月の有効求人倍率（九州7県、季節調整値）は1.38倍（前月差△0.07ポイント）と大きく低下。有効求人数が大きく減少したためという。厚生労働省は1月の求人数（公表値）減少について「求人票の記載項目拡充を行ったため提出の見送りが一部影響した」とする。ただし、モニター保有の求人数データ（ハローワークインターネットサービスから取得）は2～3月にかけて前年比△10%以上の減少率で推移。モニターは「3月は特に減少幅が拡大しており、新型コロナウイルス流行の影響もうかがえる」と指摘する。（調査部）

地域シンクタンク・
モニター調査2020年第1四半期(1～3月期)実績および
第2四半期(4～6月期)の見通し

地域における経済・雇用

——新型コロナウイルス感染症拡大がおよぼした影響と変化

四半期ごとに各地の経済や雇用の動向を各地域のシンクタンク・モニターに尋ねる「地域シンクタンク・モニター調査」は、今回の調査で第1・第2四半期における「新型コロナウイルス感染症拡大がおよぼしている影響」を特別テーマとして、各地域の現状や見通しなどについて聞いた。定例調査の「四半期別経済動向」および「各地の雇用動向」の結果の詳細については、当機構ホームページに掲載する。

各地の1～3月期の経済動向は、「好転」「やや好転」とした地域がなく、「横ばい」としたのも「福島」のみ。「やや悪化」も「東海」のみで、他の11地域全てで「悪化」の回答となった。次期(4～6月期)見通しでは改善を見込む地域がなく、調査対象13地域の全てが「悪化」の判断。「福島」は2段階、「東海」は1段階判断を引き下げている。それぞれの地域モニターの報告では、特に3月時点から景況が変化し、4～6月期見通し(多くは4月の実績値を織り込んでいる)でさらに悪化するという傾向が出ており、総じてコロナ禍の影響の大きさが見て取れる。一方、雇用動向についても、1～3月期で「横ばい」としたのは四国のみ。「やや悪化」が「北海道」「秋田」「福島」「茨城」「東海」「関西」「中国」の7地域、「悪化」が「岩手」「山形」「宮城」「北陸」「九州」の5地域となっている。4～6月期見通しでは、四国が判断を引き下げ「やや悪化」とし、「秋田」「福島」は「やや悪化」の判断を前期から維持。他の10地域は「悪化」の判断となった(このうち「北海道」「茨城」「東海」「関西」「中国」は前期から判断を引き下げ)。雇用については、多くの地域で有効求人倍率がこれまでの上昇または横ばいから低下の

地域シンクタンク・モニター

北海道	株式会社北海道二十一世紀総合研究所	(横浜 啓氏)
秋田・山形県	株式会社フィディア情報総研	(松田 美由紀氏)
岩手県	一般財団法人岩手経済研究所	(佐藤 和孝氏)
宮城県	七十七リサーチ&コンサルティング株式会社	(田口 庸友氏)
福島県	一般財団法人とうほう地域総合研究所	(和田 賢一氏)
茨城県	株式会社常陽産業研究所	(茂木 薫子氏)
北陸	福井県立大学地域経済研究所	(南保 勝氏)
東海	株式会社OKB総研	(市来 圭氏)
近畿	一般財団法人アジア太平洋研究所	(長谷川 裕子氏)
中国	公益財団法人中国地域創造研究センター	(江種 浩文氏)
四国	四国経済連合会	(紫田 良氏)
九州	公益財団法人九州経済調査協会	(小柳 真二氏)

傾向に転じ、同様にこれまで比較的強かった人手不足感も弱まる傾向が出ている。本文中に出てくる有効求人倍率、新規求人倍率は特に断りがない限り、季節調整値である。なお、今回調査では6月27日までに全てのモニターの回答を得ている。

各地における新型コロナウイルスの影響

〈北海道〉

モニターからは地域経済および雇用動向の両面にわたり、詳細な報告があった。以下にその主な内容を示す。

経済への影響

北海道においても新型コロナウイルス感染症拡大(以下、「コロナ禍」と表記)の影響は、需要・供給両面で見

られるが、足元では経済活動停滞に伴う需要蒸発・減少による影響が特に深刻である。ここでは、「供給」と「需要」の両面からコロナ禍の北海道経済に与える影響を概観する。特に「需要」面については、北海道が戦略産業と位置づけて取り組んできた「食」と「観光」に焦点を当てる。また、ここにきて深刻な影響が見られる「企業倒産」についても言及する。

(1)供給面からの影響

大きな影響を受けているのは、労働力として外国人技能実習生が不可欠な状況となっている道内の農業や水産加工業である。コロナ禍により外国人技能実習生が来日できないケースが全国で多発しているが、北海道は他地域に

比べ外国人労働者に占める外国人技能実習生の割合が高く、農業や水産加工業で生産活動への影響が懸念されている。このため、北海道経済産業局やJ Aなどが中心となり、コロナ禍で転職を余儀なくされた人材を紹介する活動が現在進められている。また、経済対策による公共工事の増加と、都市再開発事業やホテル建設を中心とした民間設備投資の増加からコロナ禍の影響が比較的少ないと見られる建設業においても、中国での新型コロナウイルス感染拡大による建設用部材や取り付け器具の調達遅れに伴って工事に遅延が生じたケースや、工事現場の新型コロナウイルス感染リスク増大に伴い工事が中断したケースが、道内でも見られた。

(2)需要面からの影響

「食」関連では、国内外の需要低迷、特に業務用需要の急減によって、高級食材を中心に値崩れが起きているものが多い。道内輸出の主力商品であるホタテは中国の需要減から輸出が大幅に減少、道産ナマコも輸出が急減している。業務用の需要減少から和牛・メロン・カキ・ウニなどの高級食材で価格が大きく低下しているほか、春の魚介類の卸値も下落している。巣ごもり消費で野菜には一部値上がりしているものも見受けられるが、道内産タマネギは半年の半値以下の水準。加工用農産物も需要が減少している。国内外への移輸出の強化を行ってきた道内食関連産業は、コロナ禍によって大きな打撃を受けている。

「観光」関連では、コロナ禍の影響で国内来道客やインバウンドがほとんど来道できない状態。これを受け、道内宿泊・飲食業の業況は急激に悪化している。お土産物を生産・販売する事業者や、観光バス・鉄道・航空会社の運輸関連事業者にも事業縮小に伴い大

きな影響が出ている。観光客の大幅な減少により、60年を超える業歴を有する地元資本のホテルが年内での廃業を表明、ニュースとなった。また、札幌市内の民泊施設は4月第1週の2,354施設から5月第1週には2,185施設に1カ月間で169施設減少するなど、民泊事業者の休業や廃業も目に付く。インバウンド増を背景としたホテル投資を中心に民間設備投資が、これまで道内景気を牽引してきたが、コロナ禍によるインバウンドの急減や景気の先行き不透明感の高まりによって投資を先送りする動きが見られるなど、道内の民間設備投資にも影響が出始めている。

道内7空港民営化についても、大きな影響が出ている。7空港民営化は、2020年6月の新千歳空港を皮切りに他の道内6空港についても順次民営化を進めることになっているが、現在道内は国際便が休止状態となり、国内発着便についても激減している。これを受け、事業主体である北海道エアポートは30年間で約4,300億円を投じる設備投資計画の見直しを表明。当初5年に実施予定の1,000億円超の設備投資のうち、国際線の施設整備等に充てる約550億円の先送りを関係自治体と協議中である。道内観光発展の起爆剤として期待がされていただけに今回のコロナ禍は、道内経済にとって、大きな痛手である。

製造業についても、外需減少によって鉄鋼や、輸送用機械で生産調整と一時帰休が発生しており、コロナ禍の影響が見られる。道内製造業はGDPに占める割合が全国に比べ低いものの、地域内生産波及効果が大きい産業であり、製造業における生産停滞は道内経済成長の抑制要因となろう。

小売業については、業態によって業

況に濃淡が見られる。保存食品や内食用の食材、マスクなどの衛生用品などの需要増加からスーパーやドラッグストアの売上が好調な反面、インバウンド消費の蒸発や経済活動等の自粛の影響を受けた百貨店の売上が激減。景気の先行き不透明感による消費マインドの低下の影響を受け、自動車・家電・家具等の耐久消費財の売上も低調である。

外食・レジャーを中心にサービス業も極めて低調で、サービス消費は、外出自粛の動きが強まるなか、大幅に減少。巣ごもり消費は、外食・レジャー等の消費支出の代替効果による押し上げなどもあって増加しているものの、家計の所得減少が負の所得効果として個人消費を下押しし、総じて見れば個人消費は大幅な減少となっている。道内経済は全国に比べサービス業のGDPに占めるウエイトが高い。サービス業は、景気回復局面における財に対するペントアップ需要や、製造業の挽回生産のような経済活動が本格的に再開した後の需要の取り戻しが困難で、経済活動停止や停滞によるサービス需要の消失・低迷は、今年度の道内経済に対し大きな下押し圧力として働くことが見込まれる。

(3)企業倒産

東京商工リサーチ北海道支社が2020年5月初旬に発表した4月の道内企業倒産状況（負債1千万円以上、私的整理を含む）によると、倒産件数は前年同月比9件増の25件、負債総額は95.4%増の33億4,600万円であった。このうち新型コロナウイルス関連の倒産は前月比8件増の9件と急増。業種別に見ると、「サービス業・他」が8件と最も多く、「建設業」6件、「小売業」4件と続く。道内の新型コロナウイルス関連倒産は、2月と3月の各

1件から4月に急増。4月末現在の累計件数は11件と、都道府県別では東京都の26件に次ぐ多さとなっている。全国に先駆けて2月に緊急事態宣言が出されるなど、経済活動の停滞が長引いていることが影響しているとの見方がされている。

一方、東京商工リサーチ北海道支社が6月初旬に発表した5月の道内企業倒産状況（負債1千万円以上、私的整理を含む）では、倒産件数は前年同月比13件減の10件、負債総額は90.1%減の5億900万円と一服感が見られた。発表のなかで、セーフティネットなどの資金調達を支援する制度が本格化したことや、緊急事態宣言に伴い、裁判所や弁護士の事件対応余力が低下し、相対的に緊急性を要しない破産事件等の対応が繰り延べられたことが背景として示唆されている。このため、5月の道内の新型コロナウイルス関連倒産も3件にとどまってはいるが、現在の道内の経済環境を鑑みると、倒産件数が6月以降再度増加に転ずる可能性は高いと見られる。

全国に比べ中小企業が多く、コロナ禍の影響が特に大きい飲食・宿泊業を含むサービス業の比率が高い北海道は、今後の企業倒産動向に注視を要する状況。また、帝国データバンクによると昨年の道内企業の後継者不在率は72.9%と全国9地域で最も高く、経営者の高齢化も進んでいる。80歳以上が代表者を務める企業の4割近くが、後継者が決まっておらず、コロナ禍を契機に道内では一気に廃業や業界再編が進むことも考えられる。

雇用への影響

北海道労働局が5月29日に発表した道内の雇用状況に関する調査によると、2月14日から5月22日の3カ月間で少なくとも道内97事業所が計

673人を解雇。解雇は宿泊業、観光バス・タクシーなどの運輸業といった観光関連産業が目立っている。4月の事業主都合の離職は前年同月比32.7%増の3,353人で、2月以降前年上回りが続いている。休業は、飲食サービス業や宿泊業を中心に1,890事業所。休職などの影響を受けた労働者は3万2,361人となっている。

新卒者については、5月22日時点で8事業所が就職時期を延期し、大卒56人・高卒42人が自宅待機を余儀なくされている。このうち最も多かったのは、航空便の運休が相次いだ空港関係事業者の約40人である。

4月の求職者数は、コロナ禍の影響により前月から減少しているが、今後外出自粛解除に伴い求職活動を開始する人が増えれば、有効求人倍率低下や失業率上昇が加速し、道内の雇用と与えるコロナ禍の影響がさらに広がることが見込まれる。

ハローワーク別ではニセコ地域のホテルなどの求人急減した岩内の有効求人倍率が、前年同月比0.62倍減の1.08倍となったのが目立つ。顧客の急減によって観光関連産業から人材が流出しており、この状況が続けばコロナ禍収束後の事業の本格稼働に支障が生じることが懸念される。

一方、コロナ禍に伴い道内の働き方にも変化は見られる。必要にせまられ、テレワーク・在宅勤務や時差出勤などの利用が急速に進んだ。もっとも、札幌商工会議所のテレワークに関する調査（5月中旬実施、300社回答）によると、在宅勤務などのテレワークについて、「実施しない」とする回答が60.6%に上った。「可能な業務はあるが実施しない」とする回答は全体の9.8%であるが、その理由としては、「テレワーク可能な従業員は一部であり、

コストが見合わない・不公平感が生じる」が60.7%でトップだった。決済手段や労務管理、人事評価などの「社内体制が整っていない」（57.1%）、「セキュリティ上の不安がある」（46.4%）、「機器やネットワーク環境の設備が十分でない」（42.9%）が上位だった。札幌を中心とした道内企業のテレワーク導入促進には課題が多いと見られる。

一方、テレワークについては、コロナ禍前から、道内の多くの自治体が首都圏との同時災害のリスクの低さを背景に積極的な取り組みを展開してきた。北海道によると、道内35市町村が、テレワークができる拠点を設置しており、2018年度末時点で首都圏のIT企業を中心に64企業が道内にオフィスを開設している。この数は、徳島県と並んで全国1位である。特に北見市は全道に先駆けてテレワークを軸に企業誘致を進めており、地元の北見工業大学と連携、総務省の「ふるさとテレワーク推進事業」も活用するなど、IT企業の誘致に力を入れている。その結果、IT企業4社が北見市内に拠点を構えることになるなど、道内地方都市には成功事例も見られる。

〈秋田・山形〉

モニターは秋田および山形の両県において景況に関する特別調査を実施した。また、雇用動向についてはレポートの回答があった。以下にその概要を示す。

秋田県

経済への影響

第36回「秋田県内企業の景気動向調査」（5月調査、モニター実施）の特別調査において、新型コロナウイルス感染症の事業への影響について、事

業活動全体における平常時の経営状況を100とした場合の今年度の業績見通しをたずねたところ、全業種では「80～100」と回答した企業が46.1%で最も多く、これに「50～79」(32.0%)、「わからない・見通しが立たない」(11.6%)が続き、「30～49」(4.6%)、「30未満」(3.4%)、「100超」(2.3%)はいずれも1割未満の極めて低い割合となった。全体の4割の企業が平常時の8割未満に落ち込むことを見込んでおり、また、1割の企業は「わからない・見通しが立たない」と回答していることから、総じて見れば新型コロナウイルス感染症の事業への影響の大きさがうかがえた。業種別に見ると、建設業、卸・小売業、サービス業では「80～100」の割合が最も高くなっている一方、製造業では「50～79」が最も高くなっている。

雇用への影響

秋田労働局が発表した「秋田県内の雇用情勢」によると、4月28日に発表した「令和2(2020)年3月」の判断から、新型コロナウイルス感染症の影響に言及しており、「令和2年4月」では下方修正されている。

- ・3月 県内の雇用情勢は、「高水準を維持しているものの、改善の動きが弱まっており、新型コロナウイルス感染症の影響の拡がりが見られる」
- ・4月 県内の雇用情勢は、「求人が求職を大幅に上回って推移しているが、求人が減少しており、新型コロナウイルス感染症の影響の拡がりが見られる」

4月の新規求人数は、製造業(前年同月比△27.2%)や宿泊業、飲食サービス業(前年同月比△38.0%)などで減少しており、新型コロナウイルスの感染拡大による休業や消費低迷の影響がうかがえる。秋田労働局によると、

飲食店や小売業などで新型コロナウイルス感染拡大防止対策の外出自粛の影響による来店客の大幅減少から、求人を取りやめるといった声が聞かれたという。なお、厚生労働省の集計では、新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響について(5月29日現在)、秋田県で「雇用調整の可能性がある事業所数」は135事業所、「解雇等見込み労働者数」は208人となっている。

山形県

経済への影響

第63回「山形県内企業の景気動向調査」(5月調査、モニター実施)の特別調査において、新型コロナウイルス感染症の事業への影響について、事業活動全体における平常時の経営状況を100とした場合の今年度の業績見通しをたずねたところ、全業種で「80～100」が44.8%と最も多く、次いで「50～79」が33.0%となっている。全体の43.2%(「50～79」、「30～49」、「30未満」と回答した割合の和)が、平常時の8割未満に落ち込むと回答し、また、約1割の企業が「わからない・見通しが立たない」と回答しているなど、新型コロナウイルス感染症の事業への影響の大きさが表れる結果となった。業種別に見ても建設業、製造業、卸・小売業、サービス業の全ての業種で「80～100」が最も多くなっている。一方、サービス業では「わからない・見通しが立たない」が13.4%と他業種に比べて高い割合を示している。

雇用への影響

山形労働局が発表した報道発表資料「最近の雇用情勢について」によると、4月28日に発表した「令和2年3月内容」の判断から、新型コロナウイルス感染症の影響に言及しており、4月内容ではさらに下方修正されている。

- ・3月 山形県内の雇用情勢は高水準を維持しているものの、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要がある。
- ・4月 山形県内の雇用情勢は高水準を維持しているものの、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に注意を要する状態にある。

4月の新規求人数は、前年同月比△33.4%となった。外出自粛等の影響を大きく受けた宿泊業・飲食サービス業(前年同月比△51.6%)をはじめ、全業種で前年同月比マイナスとなった。山形県の基幹産業である製造業の新規求人数も前年同月比△43.4%となり、製造業の内訳では輸送用機械器具製造業が△80.0%と、自動車産業の生産調整の影響等が出ているものと見られる。

〈岩手〉

モニターが実施している定例調査のうち、コロナ禍の影響が反映されているものの紹介があった。以下にその概要を示す。

経済への影響

モニターが4月に県内企業を対象に実施した「岩手県内企業景況調査」によると、2020年1～3月期の全産業の業況判断指数(BSI)はマイナス52.0と前回(19年10～12月、マイナス33.7)を18.3^{ポイント}下回った。岩手県内経済においては消費税増税の影響などから個人消費で弱い動きが続いていたなかで、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う自粛ムードや需要の減退などが表れ、製造業、非製造業ともに景況感の一層の悪化につながった。4～6月期の先行きのBSIはマイナス74.8と現状を22.8^{ポイント}下回る見通しである。製造業全体では7業種中6業種でマイナス幅が拡大しているほか、非製造業でもすでに最近の業況判断指数がマイ

ナス100となっている運輸業は判断が変わらず、その他の業種でも軒並み現状をさらに下回るものとなっている。

一方、4月に景気ウォッチャー（岩手県内の景気の動きを観察できる立場の方）を対象に実施した「景気ウォッチャー調査」によると、個人の景況感を示す判断指数（DI）は、現状が14.3と前回（1月、42.3）から28.0%低下し、景況感の分かれ目とされる50を8期連続（24カ月）で下回った。新型コロナウイルスの感染拡大による外出の自粛などから飲食関連やサービス関連で特に厳しい判断となったほか、幅広い業種に需要の縮小などの影響がおよんでいることなどから、判断指数は2009年10月の調査開始以降最低となった。また、2～3カ月前の先行き判断指数は、10.5と前回（45.0）に比べ34.5%低下し、8期連続で50を下回った。

雇用への影響

上述の「岩手県内企業景況調査」（4月）によると、全産業の現状の雇用人員BSIは前回調査（1月）比20.4%上昇のマイナス15.4となった。雇用人員BSIの動きを見ると、2015年ごろから概ねマイナス30前後で推移するなど極めて強い不足感が続いていたが、足許の有効求人倍率と新規求人倍率の低下や新規求人数の減少等が示すとおり、新型コロナウイルスの影響などで求人を抑える動きが続いており、4月調査における不足感の急激な緩和につながったと見られる。産業別では、製造業は同15.3%上昇のマイナス7.9となり、7業種中3業種が過剰に転じた。非製造業も同23.3%上昇のマイナス19.7となり、サービス業では過剰となった。今後3カ月間の先行きの雇用人員BSIはマイナス9.7と現状を5.7%上回り、不足感がさらに弱まる見通し

となっている。業種別では、製造業は同1.5%上昇のマイナス6.4、非製造業は同8.1%上昇のマイナス11.6となっている。

〈宮城〉

モニターは4月に、「県内企業動向および新型肺炎により業況に影響を受けている企業に関する調査」の結果を公表した。以下にその概要を示す。

経済への影響

調査対象は県内に事業所を有する企業で、調査期間は3月中旬～4月中旬。基調判断は「企業の景況感は、急激かつ大幅に悪化している」となった。全産業の「県内景気DI」は前期比35%低下の△62。前期比の下げ幅が1995年の調査開始以来過去3番目、水準が東日本大震災直後やリーマン・ショック発生時を下回った。一方、自社業界IDは比較的小幅な低下（同14%低下の△42）。業況面では全産業の売上高DI、経常損益DIが概ね震災直後の水準まで低下。特に小売業やサービス業で悪化している。今後については「日ごとに拡大する感染や経済活動の制約などから、景況感、業況の先行きは業種を問わず一層悪化することが見込まれ、DIは過去最悪を更新する可能性がある」と指摘。業況への影響は「回答企業の約半数が足元では大きな影響を受けていないものの、今後は8割強が相応以上の影響を見込んでおり、大規模な財政金融支援と政策の総動員による早期終息と経済活動正常化が期待される」と結んでいる。

雇用への影響

同調査における「雇用DI」は前期比14%上昇の△26となった。調査では「人手不足感は強いが前年同期の△36と比べても逼迫感は幾分緩和、先行きもその傾向が続く見込み」と述べ

ている。

〈福島〉

コロナ禍に関連するモニターの経済動向についてのコメントは以下の通り。併せて、モニターが実施した「ふくしま景気ウォッチャー調査」アンケート結果の骨子を紹介する。

第1四半期では、新型コロナウイルスの影響などにより温泉旅館利用者や乗用車新車登録台数の前年同期比が前期以上に下降した。第2四半期においては、公共投資以外の指標が「新型コロナウイルス感染拡大防止のための外出自粛や休業要請による影響などから前期実績を大きく下回っている」。

調査結果

「ふくしま景気ウォッチャー調査」は、「街角の景況感調査」として回答対象者を一般消費者と身近に接している小売業や飲食業などの家計動向関連の従事者に限定して実施している。第13回調査結果（5月27日公表）では、特別調査として「新型コロナウイルス感染拡大による影響」について聞いている。「消費動向の現状判断DI（半年前と比較した現在）」は、「新型コロナウイルスの影響などから判断指数は全体で大きく下降しており、全ての業種が過去最も低い判断指数となった」。同指数は全体で19.0（前回調査比△15.2%）と過去最も指数が低かった前回から大きく下降し、横ばいを示す50を10回連続で下回った。マイナス判断（「悪くなった」＋「やや悪くなった」）したウォッチャーの割合が8割近くまで増加し（同プラス31.8%）、特に「悪くなった」と回答した割合が約5割を占めた（同プラス26.7%）。業種別では、最も判断指数が低いサービス関連が1桁台となった。また、消費動向の先行き判断DI（現在と比較し

た半年後)は、「新型コロナウイルスの影響などから厳しい状況が続くと判断するウォッチャーが多く見られる」。同指数は全体で20.1(前回調査比△15.5 ㊦)と大きく下降し、横ばいを示す50を大きく下回り、現状判断と同様に下降局面と判断された。「やや悪くなる」「悪くなる」とマイナス判断している割合が約8割を占め、なかでも「悪くなる」は56.3%(同プラス45.2 ㊦)と大幅に上昇。業種別では、最も判断指数が高い小売関連でも23.6(同△16.4 ㊦)にとどまるなど、全ての業種の判断指数が大幅に下降した。このほか「新型コロナウイルス感染拡大による影響(自社の業況への影響)」を見ると、全体では「悪い影響がある」または「やや悪い影響がある」とマイナス回答したウォッチャーが合わせて94.2%と大半を占めた。「悪い影響がある」は、飲食関連が87.5%、サービス関連が84.0%の順に回答割合が高かった。調査では「これ以上の景気悪化を防ぐためには、休業した事業者への経営支援とともに、県民一人ひとりの感染予防対策の実施など節度ある行動が求められる。1日も早く新型コロナウイルスの影響が終息し、消費活動が好転していくことを願いたい」と結んでいる。

〈茨城〉

6月、常陽産業研究所は「新型コロナウイルスの影響に関する緊急調査」の結果を公表した。以下にその概要を示す。

調査は5月中旬、四半期ごとの定例調査「茨城県内主要企業の経営動向調査(2020年1~3月期)」の回答企業を対象に行われた。新型コロナウイルスの感染拡大による影響を見ると、全産業で「悪い影響がある」が7割超と

最も多く、次いで「良い影響と悪い影響が両方ある」が1割超となった。業種別に見ると、非製造業では、「悪い影響がある」企業が8割弱と製造業に比べて高い。

新型コロナウイルスによる悪い影響として資金繰りの悪化を挙げた企業に対応方法を聞くと、全産業では民間金融機関からの資金調達率が6割弱、公的金融機関からの資金調達率が4割超となる一方、行政の補助金や協力金等は3割に止まる。

感染予防対策として実施していることを見ると、全産業で手洗いやアルコール消毒やマスクの着用の徹底は9割超が実施している一方、テレワーク・在宅勤務の実施といった働き方の多様化に向けた取り組みは3割に止まる。また、感染予防と事業継続、感染再拡大時のガイドライン等の策定状況を見ると、全産業で「整備する方針ではあるものの、着手していない」が4割弱と最も多く、次いで「整備中である」が3割弱となっている。調査では、「新型コロナウイルスとの共生に向けた取り組みは現時点ではあまり進んでおらず、従来の中長期的な課題を見据えた新型コロナウイルスへの準備が県内企業に求められる」と指摘している。

〈北陸〉

モニターからは、地域経済および雇用動向について、独自のヒアリング結果を含むレポートが送られた。以下にその内容を示す。

経済への影響

(1) 飲食サービス業の現状(4月末時点)

4月後半、福井県社交飲食業生活衛生同業組合福井支部にヒアリングした結果、以下の現状が明らかになった。
・福井県で最も大きい飲み屋街、福井

市片町には、現在800~1,000件の居酒屋、バー、スナック、ラウンジ等がある。その大半は個人事業主。

- ・今回のコロナ感染症の流行により、4月後半は9割以上が店を閉めた。
- ・当面の問題は、家賃(坪8,000円~1万円)の支払いと従業員の給与の支払いができないこと。それとオーナーの生活費がない。
- ・こうしたなか、金融支援は大変助かっている。政府系金融機関と地元金融の対応が早い。
- ・ただ、同業界の支援・仕組みができておらず、長期化すれば大きな課題。

○コロナ終息後の対応

- ・5年ほど前まで、片町にある店で5店舗が一組になり、「梯子酒」というイベントをやっていた。一人3,500円程度だから、お客には結構評判が良かったが、反対に高級ラウンジ等は採算に合わないという面もあった。これをリニューアルして、新規顧客の獲得に当たりたい。
- ・カクテルバーなど、人気が上がっており、何か顧客獲得の仕掛けができないかと模索中。
- ・今の若者は「割り勘文化」で、あまり、片町にまでお酒を飲みに来ない。しかし、このあたりの需要を掘り起こさないと、片町が良くならない。例えば若者のなかで今は女性のパワーが強いため、こうした女性が片町に来ることができる環境整備を図ることが必要。
- ・以上の仕掛けに自治体、金融機関などが支援していただけると、大変ありがたい。

(2) 製造業

北陸の主要産業である製造業の状況を見ると、4月時点でのコロナの影響は限定的で、ある程度の稼働率を維持している企業が多く見られた。ただ、

5月に入ると、サプライチェーンの崩壊や先の見通しが見つからない業種の増加など、徐々に受注環境が悪化している。ちなみに、産地の生産の約6割を輸出に頼っている眼鏡枠産地では、主要輸出先である欧米への輸出不振が深刻化し、徐々に受注減が顕在化、操業度合の低下が課題となっている。眼鏡枠産地の輸出額は、3月時点で、眼鏡枠が11億4,500万円の前年同月比23.9%減、眼鏡（プラスチック、老眼鏡）が11億5,100万円の同22.4%減となっている。

雇用への影響

働き方、業務の進め方について

北陸地域でも、規模の大きい企業を中心に製造現場、間接部門で、A班、B班に2分化し、事業継続を図ろうとする例が増加している。また、これに関連し、BCP(事業継続計画)への対応を図る企業も増えている。一方、働き方についても、対応可能な企業においては、テレワーク・在宅勤務が増加しており、特にオンライン会議が日常化。コロナ終焉後もオンライン会議の継続が続くことが予想される。また、教育現場でも、高等教育機関などではオンライン授業が日常化し、前期日程においては継続されるものと思われる。ただ、時差出勤やフレックスタイム制については限定的である。

〈東海〉

モニターからは、地域経済および雇用動向について、モニター実施の調査結果に基づくコメントが送られた。以下はその内容。

経済への影響

4月7日、7都道府県に発令された緊急事態宣言が16日に全国に拡大された。愛知県、岐阜県は特定計画都道府県に指定されたこともあり、経済活

動が大幅に停滞した。同宣言は5月25日に全面的に解除されたが、それ以降の経済活動も大きくは回復していないことからすぐの改善は見込めない。「OKB景況指数」2020年6月期調査では、「新型コロナによる地域経済への影響」についての追加調査を行った。景況調査の各項目への「新型コロナによる影響」について尋ねたところ、景気全般では「極めて大きい」が23.0%、「非常に大きい」が40.2%、「かなりある」が28.7%、「ややある」が8.0%、「影響はない」の回答はゼロだった。

3カ月後の見通しについても、景気全般への影響の大きさはいずれも同程度の回答率となっている。新型コロナの影響を受け、足元の景況感は急激に悪化した。3カ月後も新型コロナによる大きな影響は続く見通しだ。新型コロナによる地域の経済問題はどの程度続くかを見ているかを尋ねたところ、「2021年まで」が56.5%と最も多く、「2022年以降も続く」も13.5%、一方で、「2020年秋ごろまで」、「2020年末まで」と年内だとする回答は3割にとどまった。多くは、新型コロナによる地域の経済問題が長期化すると想定している。同調査では「当初は飲食業・観光業中心だったが、消費・生産活動の縮小に伴い、全業種に影響が出ている」「自動車関連の減産・生産調整の影響はこれから」といったコメントが寄せられており、分野によって影響が顕在化するタイミングや期間が違ってくるのがうかがえる。いずれの分野においても「先行き不透明感が強く、多くの取引先が不安を抱えている」。

雇用への影響

今回のコロナ禍で需要が急減したなか、4月までは企業は従業員を休業させることで、雇用をなんとか維持していた。全国の数字を見ると、4月末

の休業者数は597万人で前月比プラス348万人と急増した。一方、失業率は2.6%と前月比プラス0.1%の微増にとどまった。しかし、これがそのまま続くのか、予断を許さない。厚生労働省によると、解雇、雇止め人数は、5月に入って急増している。1月末から5月29日までの人数は1万6,723人。4月末までが3,771人だったので、5月だけで1万2,952人増加している。

コロナ禍による雇用情勢の悪化は、外国人材にも大きな影響をおよぼしている。派遣など非正規雇用が多い日系外国人材は、解雇や雇止めなど厳しい状況に置かれている。技能実習生や特定技能外国人材については、聞き取りを行った限りでは、他の日本人従業員と同様、休業で対応している企業が多く、解雇等に至ったケースは限られているようだ。

テレワークに関して、岐阜商工会議所が4月に行ったアンケートでは、岐阜市内の93社のうち実施40社、実施予定17社で、合計6割超がテレワークを実施あるいは予定をしている。ただし、同会議所によると多くの実施企業では、導入は一部の部署に限られるケースが多いとのこと。厚生労働省がLINE株式会社と協定を結び実施した4月の調査によると、オフィスワーク中心の人のテレワーク実施割合は岐阜県9.88%、愛知県15.56%、三重県7.15%でいずれも全国平均の26.83%を大きく下回った。

〈近畿〉

モニターから、所属組織が公表したレポート等の紹介があった。以下にその概要を示す。

経済への影響

・『APIR Trend Watch』No.61「緊急事態宣言が関西経済に及ぼす影響

一影響は2つの輸出から国内消費へ」から

COVID-19の関西経済への直接的影響として、インバウンド需要の減少と緊急事態宣言発令による国内家計消費需要の減少を合わせて分析した。主な内容は次のとおり。

- ①緊急事態宣言発令により関西の家計消費は、1カ月換算で7,081億円程度、インバウンド需要は840億円程度減少すると見込まれる。また、2020年度の名目域内総生産を0.9%程度引き下げる。
 - ②政府は国民1人当たり10万円を所得制約なしに給付することを決めた。この政策の事業規模は12兆円超であり、GDP比2%を上回る効果を持つとされ、特別定額給付金支給額は上記の経済損失額を上回っている。
 - ③10万円の定額給付はこれまでの事例とは異なり、ある程度消費の下支え効果を持つと考えられる。家計はこれを生涯所得の増加ではなく一時的な所得増とみなすため、支給後に一時的な消費需要として発現するだろう。
 - ④ただし、支給については可及的速やかな方法を工夫すべきである。日本と海外の給付金支給スピードの差は納税データ電子化普及の差にあると思われる。これを機にマイナンバー制度などの電子化普及を加速する必要があるだろう。
 - ⑤COVID-19の経済的インパクトはタイムラグを伴い中国から世界に広がっており、世界経済の減速感は今後一層強まろう。感染拡大と経済への影響の難しいバランスが続く中、金融支援や家賃支援をはじめとする第2弾、第3弾の経済政策が求められよう。
- ・「第78回経営・経済動向調査」(大

阪商工会議所・関西経済連合会、5/13～5/26実施)から

- ①COVID-19による売上への影響は、緊急事態宣言前までに6割台半ばの企業において減少と回答
緊急事態宣言発令前(2020年1～3月期)におけるCOVID-19による売上への影響について、前年同月比で「減少」した企業は6割台半ば(65.9%)となった。「2割未満」減少した企業が最多(38.8%)で、以下、「ほとんど変わらない」とする回答が2割台半ば(25.8%)で続く。規模別で見ると、大企業(60.7%)に比べ、中小企業(70.1%)の方が売上の「減少」した企業の割合が高い。

COVID-19の感染拡大のなかで、売上に最も影響を与えた要因を尋ねたところ、「国内における消費停滞」が30.3%で最多。以下、「自社製品・サービスの受注減少」(17.8%)、「サプライチェーンの混乱」(10.0%)が続く。

- ②COVID-19による資金繰りへの影響は、4割台半ばの企業が悪化と回答

COVID-19感染拡大前(2019年12月)と比較した資金繰りの状況について尋ねたところ、「悪化」したと答えた企業は4割台半ば(44.4%)となった(「悪化し、経営に支障が出ている」(12.0%)、「悪化したものの、経営に支障はなかった」(32.3%)の合計)。一方、半数超(52.1%)は「資金繰りに大きな変化はなかった」と回答した。規模別で見ると、大企業(37.6%)に比べ、中小企業(49.8%)の方が資金繰りが「悪化」した企業の割合が高い。

雇用への影響

・モニターによる独自レポート

4月7日に出された緊急事態宣言による外出自粛や経済活動の悪化を受け、4月の求人倍率は全国・関西ともに悪

化した。その一方で、完全失業率は全国で前月比プラス0.1%[※]、関西でも同プラス0.2%[※]と小幅な上昇にとどまった。両者の違いを読み解くためには、失業者の統計に表れない休業者に着目する必要がある。

全国4月の休業者数は597万人と前年同月差でプラス420万人増加した。休業者とは、仕事を持ちながら、調査期間中に少しも仕事をしなかった者のうち、雇用者では給料・賃金の支払いを受けている者、または受けることになっている者を指している。休業者は就業者の内数であり、統計上の失業者には含まれないことから、休業者を含めた潜在的な失業率は大きく上昇することが見込まれる。COVID-19の感染が拡大した2月以降における全国の休業率(休業者数÷就業者総数)を産業別に見ると、4月に休業率が最も高かったのは、「宿泊業、飲食サービス業」で28.2%と3割弱に上っている。続いて「生活関連サービス業、娯楽業」が24.0%、「教育・学習支援業」が17.2%と大きくなっている。いずれも対面型で、比較的労働集約的な産業で打撃が大きくなっていることがわかる。一方、製造業は5.5%と比較的休業率は小さくなっており、製造業に大きな影響が出たリーマン・ショック時とは異なる様相を呈している。

全国で見た休業者数は地域単位では得られないため、関西2府4県について新規求人数の産業別寄与度を見ると、マイナス幅が大きいものから順に「医療・福祉業」(△5.7%[※])、「卸・小売業」(△5.0%[※])、「その他サービス業」(△4.7%[※])、「製造業」(△3.8%[※])、「宿泊・飲食業」(△3.8%[※])となっている。サービス業、特に対面型産業を中心に新規求人数減少が顕著である。5月以降も企業の求人意欲の低下が続

くならば、今後も求人数は減少が続くと見られる。

〈中国〉

コロナ禍に関連するモニターの経済・雇用動向についてのコメントは以下の通り。

経済への影響

指標の落ち込みは2月に入って表れた。同月には中国向け輸出の落ち込みが本格化し、自動車・同部品で16.2%減、食料品も11.5%減、機械も4.3%減で、全体として5.1%減となった。3月には生産の一時停止や縮小が相次ぎ、自動車・部品が3.3%減、自動車向け鋼板が減った鉄鋼で6.0%減、全体としてさらに0.1%ダウンとなった。貿易統計で見ると、広島県だけでも輸出額が前年同月比で約4,000億円減、特に自動車(24.2%減)、船舶(80.2%減)など、輸送用機械が全体を押し下げる形になっている。

第1四半期では、消費面で、百貨店売上高が3月に前年同月比31.3%減、下げ幅としては記録の残る1965年以降で最大となった。ドラッグストア(マスク、消毒薬など)、家電販売店(在宅勤務によるパソコン需要など)など伸びた業態もあるが、観光や飲食といった業種での打撃が大きく、貸切バスの運送収入が20.6%減(広島県バス協会)、和牛の平均価格20%減(広島食肉市場)など、新型コロナウイルスが多方面に影を落としている。

第2四半期に入ると、マツダは3月28日から操業の休止を伴う生産調整を開始した。4～5月に一時的に休業、操業休止を実施。6月には休止をなくし、全日昼勤のみの操業としているが、コロナ以前の生産再開には時間がかかりそうで、同社の操業に合わせて工場を稼働させる部品メーカーが多いこと

から、影響は甚大となることが予想される。また、緊急事態宣言の対象が全国に広がってからは多くの店が休業しており、消費面のさらなる落ち込みは間違いない状況。外出自粛の影響で観光客の激減や宿泊・宴会のキャンセルでの大幅なマイナスも加わり、先行きの不透明さが深刻化している。

雇用への影響

3月に入ると、中国地方全体で1.68倍(マイナス0.04)、特に島根県でマイナス0.09、鳥取県で0.07と落ち込んだ。この両県では宿泊・飲食サービスで30.2%の大きな落ち込みとなっている。求人数の減少を見ると、広島県ではマツダの生産調整など自動車で45.5%のマイナス、岡山県でも宿泊・サービス業40.7%減、製造業18.5%減、医療・福祉9.2%減などとなっている。首都圏や近畿圏などの大都市圏と比べれば、新型コロナウイルスの影響が全面的に顕在化していないのかもしれないが、4月以降は一層の求人落ち込みが予想され、楽観できる状況にない。4月から求人の取り消しが急増している地域(特に山陰)もある。

現時点では、自動車をはじめとする製造業での大きな雇用削減は発表されていないが、5月に入った時点で中国地方では9件の経営破綻が確認され、旅行会社、ホテル、スキー場運営会社など、インバウンド向けビジネスの急速な雇用環境悪化が目立つ。近年の外国人観光客急増や東京オリンピックを見込んで採用を増やし、設備投資もしていた業界だけに、急速な経営環境の悪化を吸収することができなかった。

〈四国〉

モニター実施の特別調査に基づくレポートが送られた。以下にその内容を示す。

四経連「第105回景気動向調査」(6月実施)では、トピックス調査項目を設け、「新型コロナウイルス感染症による影響」を聞いている(対象は四国に本社を置く企業)。第2四半期において、「新型コロナウイルス感染症による事業への影響については、「既にマイナス影響が出ている」とする企業の割合が前回(3月調査)の38%から65%へと大きく上昇し、「マイナス影響は出ていないが、今後見込まれる」の23%と合わせると88%となっている。マイナス影響の内容としては、「国内からの受注の減少」が3月調査の38%から64%へと大幅に上昇している。特に製造業については、「国内からの受注の減少」が3月調査の48%から82%にまで上昇している。一方で、国内・海外からの仕入れについては減少しており、仕入れ難には解消傾向が見られる。非製造業については、「国内からの受注の減少」が3月調査の32%から54%に上昇して最も多くなり、次いで「各種イベント・会合・宴席の中止・規模縮小による売上減少」が37%、「日本人の旅行・出張・外出の手控えによる売上減少」が29%の順となっている。

〈九州〉

コロナ禍に関連するモニターの経済・雇用動向についてのレポートおよびコメントは以下の通り。

経済への影響

4月7日に福岡県を含む7都府県を対象に緊急事態宣言が発令され、県内の百貨店やショッピングセンターは大部分が休業した。そのため、4月の九州・沖縄の百貨店販売額は前年比△73.0%と過去類を見ない減少となった。また家計調査により需要側から見ると、食料品など基礎的な支出は減つ

ていないが、旅行や外食関連のほか、アパレル関連、サービス関連（理美容等）など選択的支出が大きく減少した。ただ、九州において緊急事態宣言が発令された期間は東京圏・大阪圏に比べて短く、対象地域が占める経済的ウェイトは全国のそれよりも小さかった。そのため、個人消費への影響は比較的軽微で済んだ。

製造業の動きを見ると、主力産業である自動車産業に大きな影響が生じた。九州内の自動車メーカー各社は、2月にはサプライチェーンの途絶（日産自動車：中国等からの部品調達の遅れ）を要因に、3月以降は需要減少に対処する形で生産調整を実施している。そのため、九州7県の自動車生産台数は、1月：前年比△2.1%、2月：同△16.1%、3月：△15.4%、4月：同△44.6%と推移。また自動車輸出額は、1月：前年比プラス16.2%、2月：同プラス2.1%、3月：△8.2%、4月：同△42.0%と推移。5月も生産・輸出ともさらに悪化の見込み。九州に立地するトヨタ自動車九州、日産自動車九州、ダイハツ九州のうちトヨタ・日産は輸出向けが中心であり、海外需要の影響を受けやすく、影響の長期化が懸念される。

コロナ禍において特に影響が大きかった宿泊施設について、（モニター作成の）宿泊施設稼働状況指数（月平均）の推移を見ると、2月以降、まずインバウンドの減少から低下傾向となった。この時点では国内客は動いており、特に九州では南九州・沖縄のスポーツキャンプ需要が支えとなり、全国に比べ落ち込みは小さかった。しかし3月になると国内の観光・出張自粛が広がり、4月にかけてさらに悪化した。5月に緊急事態宣言が解除されたため、4月を底に回復傾向にあるが、

戻りは弱い（特に、県外客の需要が中心で、移動に航空機利用が前提となる沖縄県は弱い状況）。

6月2日に改定値を公表した（モニターの）九州・沖縄の2020年度域内総生産（GRP）実質成長率予測値・前年度比△5.7%（2.8兆円の減少）は、2008～09年度のリーマン・ショックを上回り、統計のある1955年度以降で最大の落ち込み。新型コロナウイルス感染拡大を受け、経済活動に著しい影響が出ていることから、2019年12月に発表した当初見通し（同プラス0.9%）より6.6%下方修正した。当初見通しでは全国を0.3%上回ると見ていたが、改訂見通しでは0.5%下方回るとみる。九州では、民間消費など内需の減少は全国ほどではないが、外需縮小による輸出減少、およびインバウンド消費の大幅減少から、純移輸出による下押し圧力が強いと見る。

雇用への影響

全国の統計を見ると、4月は緊急事態宣言に伴って休業者が急増している。宣言が解除された5月にはその多くが就業者に復帰するはずだが、一部が失業に至る懸念がある。

企業のコロナ関連倒産については、東京商工リサーチ・帝国データバンクから把握する限りでは、5月22日時点で九州・沖縄で15件発生。ただし、裁判所の業務縮小や、外出自粛が直撃した飲食店など零細・個人事業については捕捉されていないことから、実態はつかみにくい。九州では、宿泊業や飲食店などコロナ禍の影響が大きい産業の従事者が比較的多く、廃業や失業が比較的多く発生する懸念がある。

求人削減の事例として、上述の通り自動車の生産調整がなされており、日産自動車・トヨタ自動車では期間工の新規募集を停止している。交通各社で

は一時帰休の動き。西日本鉄道は、5月中、アルバイトを含む全社員4,600人を対象に、平均5日間休ませる。九州旅客鉄道（JR九州）は、5月中、運輸や企画・計画部門の約800人を対象に交代で休ませる。いずれも給与は全額補償。

雇用創出については、福岡県で30億円規模の緊急短期雇用創出事業を実施。学生や外国人留学生も対象に、約7,000人の雇用を創出。就労期間は5月以降上限3カ月間で、就労内容は事務補助などである。テクノホールディングス（福岡市博多区）は、「保育士資格取得支援講座」を無料で公開（通常は受講料30万円）し、国家試験合格後、同社運営の保育施設（九州や首都圏の259カ所）で採用。失業者支援と保育士確保を両立する。

在宅勤務については、Googleの位置情報集計データによれば、九州では東京都ほどは進まなかったが、4月7日の緊急事態宣言の対象となった福岡県に加え、沖縄県で多いときで2～3割程度、職場の滞在者が平時に比べ減った（職場滞在者の減少は、店舗の休業による部分もあると見られる）。他県では2割弱の減少。宣言解除後に戻りつつあるが、6月12日時点で福岡県では平時より13%少ない。九州では目下感染者数が落ち着いている状況だが、1割程度は在宅勤務が継続していると見られる。今後はしだいに平時に近づくはずだが、ある程度は根付く可能性がある。

（調査部）

地域シンクタンク・
モニター調査



2020年第2 四半期(4~6月期)実績および
第3 四半期(7~9月期)の見通し

地域における経済・雇用

新型コロナウイルス感染症拡大の影響が顕著に

JILPTでは、各地域のシンクタンクにモニターを委託し、四半期ごとに各地の経済や雇用の動向を尋ねる「地域シンクタンク・モニター調査」を実施している。今回の調査では2020年第2 四半期(4~6月期)の実績と2020年第3 四半期(7~9月期)の見通しについて回答を得た。ここでは、各地域モニターの報告について、「四半期別経済動向」および「各地の雇用動向」の概要を紹介する。なお、詳細な報告内容については、当機構ホームページに掲載する。

各地の4~6月期の経済動向は、前回に続き「好転」「やや好転」とした地域がなく、「横ばい」とした地域は「北陸」の1地域のみ、「やや悪化」は「秋田」「山形」「福島」だった。この4地域のうち、「北陸」は前回「悪化」からの横ばい、「福島」は前回「横ばい」から「やや悪化」、「秋田」「山形」は前回「悪化」からの「やや悪化」であり、今回「悪化」とした他の9地域を含め、全ての地域で前回からの好転を示したところがなかった。次期(7~9月期)見通しでは「やや好転」としたのが「北海道」「岩手」「近畿」「九州」の4カ所、「やや悪化」が「中国」で、その他8地域は「横ばい」となった。「やや好転」の4カ所も全て「悪化」からの変化であり、多くの地域から、4~6月期の景況感には「底」が感じられるものの、7~9月期の戻りの鈍さもうかがえる回答が寄せられた。

一方、雇用動向については、4~6月期で、好転はもとより「横ばい」とした地域もゼロ。「やや悪化」は「秋田」「福島」「茨城」「四国」の4地域で、他の9地域は全て「悪化」とした。次の7~9月期においても好転を示す回答はなく、現状の継続を示す「横ばい」も「秋田」「山形」「宮城」「九州」の4地域にすぎない。雇用については経済動向と異なり、概ね底が見通せない状況が示されている。本文中に出てくる有効求人倍率、新規求人倍率は特に断りがない限り、季節調整値である。なお、今回調査では9月25日までに全てのモニターの回答を得ている。

四半期別動向の概要

2001年以来で業況指数の低下幅は最大、水準は最低 <北海道>

モニターが実施した「道内企業の経営動向調査(2020年4~6月期月期実績)」では「全業種で売上DI・利益DIが大幅に低下し、マイナス水準となった。2001年の調査開始以来、業況の低下幅は最大、水準は最低」と記録的な落ち込み。4~6月期の判断は【悪化】となった。個人消費はドラッグストア、ホームセンター以外は前年同期比マイナスで住宅投資も落ち込む一方、公共投資は財政出動の効果が見られる。外国人入国者数(前年同期比△100%)、国内来道客数も激減し、宿泊・飲食業、個人向けサービス業等の業況が悪化。7~9月期についても、観光関連、民間設備投資、個人消費関

地域シンクタンク・モニター

北海道	株式会社北海道二十一世紀総合研究所	(横浜 啓氏)
秋田・山形県	株式会社フィディア情報総研	(手塚 綾子氏)
岩手県	一般財団法人岩手経済研究所	(佐藤 和孝氏、高橋 宏輔氏)
宮城県	七十七リサーチ&コンサルティング株式会社	(田口 庸友氏)
福島県	一般財団法人とうほう地域総合研究所	(和田 賢一氏)
茨城県	株式会社常陽産業研究所	(茂木 薫子氏)
北 陸	福井県立大学地域経済研究所	(南保 勝氏)
東 海	株式会社OKB総研	(市来 圭氏)
近 畿	一般財団法人アジア太平洋研究所	(長谷川 裕子氏)
中 国	公益社団法人中国地域創造研究センター	(江種 浩文氏)
四 国	四国経済連合会	(柴田 良氏)
九 州	公益財団法人九州経済調査協会	(小柳 真二氏)

連など引き続き厳しい。モニターは「経済活動が極端に停滞し悪化した前期に比べれば、7~9月期の道内経済は【やや好転】する見通し」だが状況は厳しいと見ている。

雇用動向は「コロナ禍の大きな影響が見られる」

日銀公表の「企業短期経済観測調査」

(6月短観)では、6月の北海道雇用人員判断(「過剰」-「不足」)は、前期(2020年3月)から20%増加の△10と、人手不足感は大幅に緩和。4~6月の道内有効求人倍率(常用)は、前期から低下し1倍を割り込み(1.14倍⇒0.94倍)、新規求人数(常用)も大幅に減少した。完全失業率(3.3%)

も前期から0.8%[※]の上昇、モニターは【悪化】と判断した。次期7～9月期も、判断は【悪化】の見通し。北海道労働局公表の「令和2年7月の雇用失業情勢」による7月の有効求人倍率、新規求人数の動向から、モニターはコロナ禍の下での先行きに懸念を示し、「足元では離職者が増加、今後も幅広い産業で労働需要は低調に推移することが見込まれる」と述べている。

自社の業況D I 値が各業種で大幅に悪化 <秋田・山形>

秋田モニター実施の第37回「秋田県内企業の景気動向調査」（8月調査。対象期間は主に4～6月について）をもとに、モニターは今期の判断を【やや悪化】とした。県内企業の業況は、自社の業況判断を示す「自社の業況D I 値（前年同期比）」が△48.9（前回調査比4.6%[※]下落）と、5期連続の悪化。前年同期比のD I 値では、「売上高」、「営業利益」、「人員人手」がそれぞれ悪化（「資金繰り」のみ改善）。業種別で前期から数値が改善したのは製造業のみだった。先行き見通しでは、「自社の業況D I 値（前年同期比）」が△49.1と前期からわずかに低下、【横ばい】の圏内の動きとなり、モニターは「底入れ感を示す見通しとなっている」とした。秋田県と同様にモニターが実施する第64回「山形県内企業の景気動向調査」から、山形の今期の判断は【やや悪化】となった。「自社の業況D I 値（前年同期比）」は△55.5（前回調査比10.2%[※]下落）と5期連続の悪化。前年同期比のD I 値は、秋田同様「売上高」、「営業利益」、「人員人手」が悪化している。業種別では、全ての業種で悪化となった。同調査の先行き見通しは、「自社の業況D I 値（前年同期比）」が△50.6で今回調査比から

4.9%[※]上昇し、【横ばい】と判断された。業種別では、建設業で悪化、製造業、卸・小売業、サービス業で改善の見込み。

有効求人倍率などが連続して低下

秋田県の有効求人倍率は低下。6月は1.24倍となり、3カ月前（3月時点）から0.13%[※]下落した。新規求人倍率も1～3月に比べ低下傾向、新規求人数（原数値）も6月時点で対前年同月比14カ月連続の減少などから、4～6月期の雇用動向の判断は【やや悪化】となった。7～9月期の見通しは【横ばい】。7月の有効求人倍率は1.25倍（前月比プラス0.01%[※]）。同月の新規求人倍率は前月を下回ったほか、新規求人数（原数値）も対前年同月比15カ月連続で減少している。

山形県では秋田県よりも指標が低下し、モニターの4～6月期の判断は【悪化】。6月の有効求人倍率は1.06倍となり、3月時点から0.24%[※]の低下。新規求人倍率も前期比で低下傾向、さらに新規求人数（原数値）は6月時点で対前年同月比18カ月連続で減少している。一方、7～9月期の見通しは【横ばい】。7月の有効求人倍率は1.04倍（前月比△0.02%[※]）と9カ月連続の低下。同月の新規求人倍率も前月を下回り、新規求人数（原数値）も対前年同月比19カ月連続で減少した。

個人消費、生産活動ともに弱含みで悪化の動き <岩手>

2020年第2四半期の岩手県経済について、モニターは「公共投資が堅調だったものの、個人消費や生産活動は経済活動が制限され弱含みとなったほか、住宅投資も前年の反動でマイナスとなった」と述べ、全体で前期から【悪化】の動きとした。7月にモニターが実施した「岩手県内企業景況調査」でも、全産業の業況判断指数（B S I）

は△63.1となった（前回から11.1%[※]の低下）。次期7～9月期について、モニターは【やや好転】を見込むとした。住宅投資は弱含み、生産活動は一進一退の動き、公共投資は横ばい圏内の推移とし、「悪化の動きが続いていた個人消費は底入れと反動増が見込まれる」とコメント。「岩手県内企業景況調査」（前述）では、今後3カ月間の先行きのB S Iはマイナス69.5と現状を6.4%[※]下回る見通し。一方同じくモニター実施の7月「景気ウォッチャー調査」では、判断指数（D I）の現状が44.3となり、前回（4月の14.3）から大幅に回復した。

新規求人数も幅広い業種でマイナス

4～6月期の地域雇用の動向から、モニターは判断を【悪化】とした。同期の有効求人倍率は前期比0.20%[※]低下の1.05倍。なかでも5月は対前月の下落幅が第2次オイルショック後の1981年2月に次ぐ大きさだった。正社員求人倍率（原数値）、新規求人倍率（季調値）も低下。新規求人数（原数値）は前年同期比26.0%減で、卸・小売業、宿泊・飲食サービス業の減少が顕著なほか、サービス業、製造業もそれらに次ぐ減少。次期（7～9月期）も【悪化】の見通し。7月の有効求人倍率（季調値）は前月比0.01%[※]低下の1.00倍となり、かろうじて1倍を保った。

震災復興需要の反動やコロナ禍により大幅に悪化 <宮城>

モニターは「震災復興需要の反動や新型肺炎による経済活動の制約など」を挙げ、判断を【悪化】とした。モニターは仙台市の人の流れに注目し、ホテル・旅館、飲食業をはじめとするサービス業分野での5～9割に達する「記録的な減収」を指摘。一方、コロナ関

連の制度融資や特別定額給付金などの対策の存在を挙げ、「業種ごとのパラツキが大きくなっている」とコメント。7～9月期についての見通しは【横ばい】。「県内経済の総需要急落は、緊急事態宣言下の大型連休中に底打ちした後、持ち直しの途上で一進一退となっている」とする。GoToトラベルなどの政策効果への期待もあるが、「8月には東北を代表する夏祭りがほぼ全て中止となる」などの現状。「県内経済は今後も停滞感がうかがわれる動きを続けるものとみられる」としている。

各指標が雇用情勢の急速な悪化を示す

4～6月期の宮城県の有効求人倍率は前期比0.16ポイント低下の1.27倍となり5カ月連続の低下。新規求人数も6月まで11カ月連続して前年比マイナスとなった。産業別では、製造業、卸売・小売業で前年割れが続く、飲食業・宿泊サービス業では4月、5月に記録的な減少。4～6月期の事業主都合による雇用保険被保険者資格喪失者は前年比31.4%増となるなど、モニターは同期の雇用情勢を急速な【悪化】としている。7～9月の見通しは【横ばい】となった。モニターの定例調査「県内企業動向調査（2020年6月）」によると、製造業が大幅な「過剰超」となる一方、非製造業では「不足超」が拡大。ただし「労働需要は本格的な回復経路には復せない」と予想している。

生産活動や乗用車新車登録台数の減少率が大きい <福島>

4～6月期の指標を見ると、「生産活動」は、鉱工業生産指数（季調値）の第2半期が79.2で前期比△17.4%と大きく下降。「個人消費」は、県内大型小売店販売額（全店舗）が増加したが乗用車新車登録台数は前期を下回った。「新設住宅着工戸数」も前期を下

回った。「公共投資」は前期比で増加、「建築着工」の指標も前期を上回っている。モニターは第1四半期と比較して【やや悪化】と判断した。7月には、県内大型小売店の販売額（全店舗）、乗用車新車登録台数とも前期の水準を上回った。「新設住宅着工戸数」も前期を上回ったが、公共工事、建築着工の指標は前期の水準を下回っている。第3四半期の「相対的に見た水準」は前期から【横ばい】とされた。

有効求人倍率は低下基調、雇用保険受給者実人員数も前年値を上回る傾向

県内有効求人倍率の4～6月期平均は1.26倍となり、前期から0.13ポイントの低下。新規求人倍率も下降基調。一方雇用保険受給者実人員数は前期比プラス12.1%となった。モニターは第1四半期から【やや悪化】していると判断。7月に入っても下降基調が続く、有効求人倍率は1.19倍と前期平均から0.07ポイント低下、雇用保険受給者実人員数はプラス28.0%となり、第3四半期の見通しは【やや悪化】となった。

企業の景況感悪化が続く

<茨城>

2020年4～6月期の景況について、同モニターが実施する「県内主要企業の経営動向調査（4～6月期）」などの結果をもとに判断は【悪化】となった。同調査による県内企業の景況感を表す自社業況総合判断DI（4～6月期）は全産業ベースで「悪化」超67.1%と前回調査から24.5ポイント低下。リーマン・ショック後にこそおよばないものの、東日本大震災直後（2011年4～6月期）の「悪化」超46.6%を超える記録的な低さだった。業種別では、製造、非製造業の指数が「減少」超で前期比低下。モニター実施の「新型コロナウイルスの影響・対応等に関

する調査」では、4～6月期について県内企業の6割弱に売上の減少がみられる。7～9月期については、モニターは「個人消費は『巣ごもり需要』が好調な小売業がけん引する形で底入れしつつあるものの、生産の落ち込みが続いている」として【横ばい】とした。

雇用保険受給者数が1万人を超える

モニターは、第2四半期の雇用状況について「正社員の有効求人倍率が4月に入り30カ月ぶりに1.00倍を下回った。6月には失業者を示す雇用保険受給者数が79カ月ぶりに1万人の万台に乗り、今後も増加が懸念される」として【やや悪化】と判断した。6月時点の有効求人倍率（原数値）は1.19倍（前年同月比0.30ポイント減、8カ月連続の減少）。新規求人倍率、新規求人数も前年を下回る。モニターは第3四半期の先行き見通しも【やや悪化】とした。モニターによる7月の「県内企業へのアンケート調査」では「余剰人員を解雇した・解雇するという企業」がコロナ収束後（予想）は4.7%まで上昇するという結果となった。

小売業に持ち直し感、製造業での業種による底打ち感も <北陸>

モニターは、「厳しい状況にあるものの、各種政策の効果や小売業での持ち直し感、製造業での業種による底打ち感もあり、一部では下げ止まりの動きも見られる」とし、北陸地域の4～6月期の景況感について、【横ばい】と判断した。需要面では、個人消費が「足下では持ち直しつつある」動きで、ドラッグストア販売なども好調。生産活動は全体では弱まっている状況だが「実態は依然厳しい」という。7～9月期の見通しについて、モニターは「供給面、需要面ともに、勢いは前期同様の低調な【横ばい】」とした。北陸財

務局による「北陸3県の法人企業景気予測調査（第66回2020年7～9月期調査）」では、企業の景況判断BSI（前期比「上昇」－「下降」社数構成比、原数値）は、全体で△12.9（製造業△23.6、非製造業△5.6）となった。

4～6月期の有効求人倍率、新規求人数ともに大幅に悪化

北陸3県の有効求人倍率（4～6月期）は、前期の1.69倍を大きく下回る1.40倍（日本銀行金沢支店「北陸の金融経済月報2020年9月」）。これをもとにモニターは地域雇用の動向を【悪化】と判断した。次の7～9月期の見通しも【悪化】。前述の「北陸3県の法人企業景気予測調査」によれば、9月末時点での従業員数判断BSIは、全産業平均で「過剰気味」超（2020年6月末時点での見通し△3.6%→2020年9月末△2.5%）となった。業種別では、製造業が「過剰気味」超ながら、非製造業は「不足気味」超。ただしモニターは非製造業でも「観光関連業や飲食サービス業の現状」から厳しさも指摘している。

消費増税などの「下押し」状況からコロナ禍でより悪化 <東海>

モニターは、第2四半期の経済の動向について【悪化】と判断した。前年からの米中貿易摩擦や消費増税などの影響に加え、コロナ禍により、「個人消費はサービス消費を中心に減少し、設備投資の伸びが鈍化。輸出が減少するとともに、生産が急減した」という。「個人消費」は弱含み。設備投資は増加しているものの伸びは鈍化。輸出は減少、生産も減少している。第3四半期の見通しは【やや悪化】。東海財務局の法人企業景気予測調査（7～9月期）（全産業）では、景況判断BSIが前回調査から8.2%改善し△11.2%と

なったが、モニターは「厳しい状態が続く」とする。モニター実施の「OKB景況指数」（9月期調査報告）は、前期から12.8%上昇して△71.4%となった。

有効求人倍率が低下し、失業率も上昇

第2四半期の東海4県（静岡県含む、以下同じ）の有効求人倍率（4～6月平均）は1.23倍で、前期から0.27%の低下。3月の東海4県の新規求人数（原数値）は前年同月比△26.4%。東海4県の完全失業率（原数値）は2.1%（前年同期差+0.2%）で、4県全てで上昇し、モニターは地域雇用の動向について【悪化】と判断した。第3四半期についての見通しは【横ばい】。東海財務局の法人企業景気予測調査（7～9月期）によると、9月末時点での従業員数判断BSI（「不足気味」－「過剰気味」回答企業数構成比）は前回調査から過剰感が緩和。業種別では製造業で過剰感が強い一方、非製造業では不足感が根強い。7月の東海4県の有効求人倍率は1.04倍で前月から0.07%低下。なお、解雇・雇止め（見込みを含む）数は7月以降に増加が顕著となった。

コロナ禍と緊急事態宣言により急速に悪化 <近畿>

4～6月期の関西経済について、モニターは基調としては弱く、厳しい状況が続くとみられる」とコメントし、判断は【悪化】となった。部門別に見ると、「家計部門」、「企業部門」、「対外部門」が振るわず、「公的部門」のみが「堅調に推移している」状況。また、日銀短観6月調査によると、業況判断DI（近畿地区、全規模・全産業）は△36となり（前回調査から△26%）、2四半期連続のマイナス（製造業は△42、非製造業は△31）。なお、大阪商

工会議所・関西経済連合会「第78回経営・経済動向調査」（5月調査）によると、代表的な指標は業種・規模を問わず、リーマン・ショック期を超えて過去最低となっている。7～9月期の見通しについては、「4～6月期に底打ちの兆しがみられ、次期は経済指標がやや好転するとみられる」とし、【やや好転】となった。

雇用環境は「急速に悪化し厳しい情勢が続いている」

4～6月期の雇用動向について、モニターは「企業の業績低迷により求人数が伸び悩む一方、職を失った人が新規求職者として増えている」として判断は【悪化】。同期の関西の有効求人倍率は1.21倍で、前期から△0.25%の下落。4四半期連続の悪化で下落幅は拡大した。新規求人倍率も前期から下落。7～9月期見通しについて、モニターは「解雇や雇止めが増加しているとみられる」と述べて【悪化】と判断した。関西の7月の有効求人倍率は1.07倍で前月比△0.05%と、7カ月連続で悪化（2015年4月の1.07倍以来の低水準）。新規求人倍率は1.75倍で、前月比△0.08%と2カ月連続の悪化だった。

コロナ禍で「経済の停滞が明確に表れた」 <中国>

第2四半期の景気動向について、モニターの判断は【悪化】。「マツダが3月に生産調整を始めた影響により、部品を含む自動車が生産指数で70%を超える低下を記録（4月）するなど、生産指数は西日本豪雨が起きた2018年7月の14.1%減を超える14.6%の下落率となった」とする。他業種でも減産が進み、地域全体の生産指数でもリーマン・ショック時を下回った。6月に入ると、全体で5.5%増と3カ月

ぶりに好転。消費面では、「巣ごもり」によりスーパー、ホームセンターなどが好調だったものの、5月の段階では前年同月比55%減と1980年以降で最悪の下落率を記録した。第3四半期見通しは【やや悪化】。政策効果は見られるものの現状は厳しい。特に瀬戸内海沿岸で大きなウェイトを占める造船では新規受注が入っていない。観光客向けの宿泊・飲食なども改善の兆しが見えていない。

広島県の有効求人倍率は8カ月連続マイナス、コロナ禍は「雇用にも直結」

第2四半期の雇用動向について、モニターは【悪化】と判断。広島県では6月時点で新規求人が前年同月比17.5%減、業種別では製造業39.2%減（うち自動車66.8%減）、宿泊・飲食サービス40.6%と深刻化。有効求人倍率も8カ月連続マイナスの0.09倍低下で1.43倍、正社員に限った倍率は約5年ぶりに1倍を切った。有効求人倍率は岡山県、山口県などでも急速に下がっている。第3四半期についても【悪化】が見込まれる。モニターはコロナ禍によって「企業が新規採用に慎重になる動きも見られるようになった」と指摘。広島県の呉市周辺地域で、日本製鉄瀬戸内製鉄所呉地区の2023年休止が発表されるなどの動きも出ている。

経営者の景況感是一段と悪化

<四国>

モニターは、第2四半期について「個人消費は総じて厳しい状況が続いているなか、生産や輸出が落ち込み、企業業績も急速に悪化しており、設備投資も弱含みの動きとなっている」とし、判断は【悪化】となった。四国経済連合会「景気動向調査」の6月調査では、四国の景気が「低迷・底ばい」または

「下降」とみる企業の割合は前回3月調査の84%から95%へとさらに上昇。個別項目では、「生産」、「輸出」などで判断の引き下げが見られた。第3四半期について、モニターの見通しは【横ばい】。「個人消費や企業業績、輸出は下げ止まりつつあるものの大きく落ち込んでいるほか、生産や雇用は悪化が続き、設備投資も弱含みとなっている」とした。前述の「景気動向調査」（9月調査）では、四国の景気について、「既に回復」または「回復傾向」とみる企業の割合が前回6月調査の5%から13%へと上昇したが、個別項目で判断が上向いたのは「輸出」、「在庫」、「企業業績」のみだった。

雇用調整実施企業の割合は上昇

四国経済連合会「景気動向調査」では、四国に本社を置く企業で、雇用調整を現在実施している企業の割合が、前回3月調査の5%から今回6月調査では12%となり、2期連続の上昇。モニターの判断は【やや悪化】となった。前回は製造業、非製造業とも5%で同率だったが、今回は製造業17%、非製造業9%と製造業の上昇が目立つ。第3四半期に入ると、同調査の「雇用調整を現在実施している企業の割合」は9月調査で3月調査の12%からさらに15%へと上昇。見通しは引き続き【やや悪化】となった。

モニター作成の指数は5月にかけて急速に悪化

<九州>

モニター作成の九州地域景気総合指数（内閣府作成の景気動向指数の九州版）は5月にかけて大幅に悪化。モニターは「4～5月の緊急事態宣言により消費関連や雇用関連が落ち込んだほか、国内外の需要減退により自動車を中心に生産活動も低調となった」としている。九州の鉱工業生産指数（季節

調整値）は4～6月期計で前期比△13.1%と3期連続で低下。項目別では、輸出、消費などの分野でマイナスを示した。宿泊施設については、モニター作成の「宿泊稼働指数」（月平均）によると、特に沖縄県で弱い状況。以上から、第2四半期の判断は【悪化】となった。7月以降は、まず九州・沖縄では、同下旬以降、新型コロナウイルスの感染者数が全国に比べて大きく増加。加えて、九州では7月3日から約1週間の「令和2年7月豪雨」の影響も大きい。前述の九州地域景気総合指数は「6月以降は消費関連・生産関連で反転の動きがあり、上昇傾向」となっており、鉱工業生産指数の月別動向も「徐々に回復しつつある」とされる。これらの動きから第3四半期の見通しは【やや好転】。ただし前述の宿泊稼働指数は全国他地域に比べ弱い。

有効求人倍率、失業率ともに悪化

モニターは第2四半期の雇用動向について【悪化】と判断。有効求人倍率（九州8県）は1.10倍で△0.20倍の低下。完全失業率（九州8県、原数値）は、前年同期比+0.6%の3.1%となった。非農林業雇用者数（九州8県）は、前年同期差△11万人。卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、金融業、保険業などで減少した。モニターがハローワークインターネットサービスより取得・作成している「就業地別有効求人件数」では、九州各県で前期比マイナス幅の拡大が見られた。第3四半期の見通しは【横ばい】。新規求人数の前年比マイナス幅は6月にかけて縮小したが、7月は再び拡大している。前述の「就業地別有効求人件数」は若干ながら回復しているものの、「求人の戻りは弱い」。モニターは完全失業率の上昇を予測し、「飲食や観光の長期不振」を懸念している。（調査部）

Japan Labor Issues

2017年創刊の電子版英文ジャーナル。2020年は新型コロナウイルスの影響に関する連続パネル調査（個人調査）の一次集計結果や、二次分析の論考などを世界に向けて積極的に発信。



Research

Report

What Impacts is the COVID-19 Crisis Having on Work and Daily Life?

—From the Results of “Survey on the Impact that Spreading Novel Coronavirus Infection has on Work and Daily Life” (May 2020 Survey)

I. Introduction

COVID-19 continues to rage on. The government issued a “declaration of state of emergency” for 7 prefectures on April 7, 2020, and then expanded it to cover all prefectures on April 17. “Emergency Economic Measures to Cope with COVID-19” were approved through a Cabinet decision on April 7 (and subsequently amended on April 20). They included further expansion of the Employment Adjustment Subsidy’s special measure¹ and financial measures, payment of “sustainability benefits” for SMEs, and cash handouts of 100,000 yen to all citizens. Later, requests were made to refrain from nonessential and non-urgent outings and to suspend business as well as to reduce 70% of employees going to work until the declaration was later completely rescinded on May 25. These requests had a major impact on the public’s daily living. JILPT (The Japan Institute for Labour Policy and Training) conducted a questionnaire survey “Survey on the Impact that Spreading Novel Coronavirus Infection has on Work and Daily Life” (hereinafter referred to as the “May Survey”) via online screens that targeted “employees of private enterprises” and “freelance workers” to ascertain the degree to which the COVID-19 pandemic and measures to control it are affecting work and daily life based on the circumstances of the virus’s spread during this time and the progress of government-implemented countermeasures (see the box below). The survey is conducted as a joint research project

with RENGO-RIALS (Rengo Research Institute for Advancement of Living Standards). This report summarizes its main findings.²

The COVID-19 pandemic in Japan and main measures taken by the government

- Mid-January: Confirmation of the first COVID-19 cases in Japan.
- January 30: Establishment of the government’s Novel Coronavirus Response Headquarters
- February 13: Compilation of the government’s “emergency measures concerning the novel coronavirus infectious disease” (followed by a second round of emergency measures on March 10) and implementation of special measures for the Employment Adjustment Subsidy (EAS), etc.
- February 25: Formulation of the government’s “basic policy for countermeasures against the novel coronavirus pandemic” (later revised into Basic Policies for Novel Coronavirus Disease Control on April 7)
- February 27: Request for temporary closure of all elementary schools, junior high schools and senior high schools as well as special needs education beginning on March 2
- Mid-March: Number of cases in Japan reaches

Column

Diminished Non-regular Employment, Solid Regular Employment: What Impacts Did the “First Wave” of the COVID-19 Pandemic Have in Japan?

TAKAHASHI Koji

In this column, I will present my personal views of the impacts that the “first wave” of novel coronavirus COVID-19 pandemic had on regular and non-regular employment in Japan based on the *Labour Force Survey* of January to June 2020 and the results of a questionnaire survey¹ conducted by JILPT (The Japan Institute for Labour Policy and Training) in June. It covers three main points. First, non-regular employment, which was the first to be affected by the pandemic, has not fully recovered

entertainment facilities, and others to suspend business and request residents to refrain from going outdoors.

According to the *Labour Force Survey* of April, which was conducted during the state of emergency declaration, the unemployment rate at the end of April (seasonally adjusted data) stood at 2.6%, which was 0.1% higher than the previous month.³



Trends

Column

How Women Bear the Brunt of COVID-19’s Damages on Work

ZHOU Yanfei

I. The number of workers on temporary leave (‘furlough’) in April was largest ever

The government, companies, and individuals are being forced to voluntarily curtail economic activities to contain the novel coronavirus. As a result, the world’s countries, including Japan, are finding themselves in a condition that deserves to be called a “designed recession”¹ and, since April, the Japanese economy has fallen so far as to be facing the “worst postwar crisis” (Prime Minister Abe). It is believed there is a strong possibility the situation will develop into a major depression if condition does not improve. In fact, according to the results of the May Economy Watchers Survey released by the Cabinet

corporate earnings and the poor employment environment will continue for a long period of time.

Shocking statistics telling of the employment situation’s severity are coming to light one after another. According to the April *Labour Force Survey*, which was announced by the Ministry of Internal Affairs and Communications (MIC) on May 29, the number of employees on temporary leave (‘furlough’) was at 5.97 million. This is the largest figure since December 1967, the earliest time that comparison is possible. This is a number equivalent to about 9% of total employed persons (66.25 million) and about 3.4 times the



新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する NHK・JILPT 共同調査

JILPT では、新型コロナウイルスの仕事や生活への影響、特にコロナ禍で大きな打撃を受けた女性の雇用・暮らしの現状を把握するために、NHK との共同企画による「新型コロナと仕事に関する調査 2020」を実施しました。

調査の概要

- ①実施期間 2020年11月13日（金曜）～11月19日（木曜）
- ②調査対象「民間企業の雇用者」（20-64歳）5,000人
うち、コロナ禍で失業、休業、労働時間減になった男女 4,000人、上記以外の男女 1,000人
- ③調査担当働き方と雇用環境部門 主任研究員 周 燕飛

本調査の一次集計結果（速報、単純集計）についてはNHKに提供し、NHKの放送番組、WEBサイトで活用されました。

- ・ NHK スペシャル「コロナ危機 女性にいま何が」（2020年12月5日放送）
- ・ NHK:【データで見る】新型コロナ 働く女性への影響は

最終更新日：2020年12月4日



新型コロナウイルスと雇用・暮らし に関するNHK・JILPT共同調査 結果概要 —女性の厳しい雇用状況に注目して—

労働政策研究・研修機構（JILPT）
主任研究員 周 燕飛



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

部分的失業制度の特例措置で遡及支給も可能に

フランス在住 JILPT 情報収集協力員 藤本 玲

2020年4月24日（金曜）掲載

新型コロナウイルス（Covid-19）の感染が拡大する中、2020年3月12日、マクロン大統領はフランス全土で、翌週から全ての学校を休校とするともに、テレワークの推進を企業に強く求めることを表明した。同時に、経済への打撃を緩和するため、部分的失業制度などを積極的に活用し、雇用を維持する方針を表明した¹。3月14日にはフィリップ首相が感染拡大を抑制することを目的に、カフェやレストラン、映画館、食料品以外の商店などの翌日以降の営業禁止を発表した。3月15日の日曜日は、好天に恵まれたこともあり、カフェや商店が閉まる中、多くの市民が公園や河川敷等に集まった。政府は感染爆発を恐れ、フランス全土で3月16日の正午から少なくとも15日間、外出を禁止すること（テレワークが出来ない場合の通勤や食料品購入のための外出などは除く）を決定し、マクロン大統領が発表した（3月15日）。この外出禁止は、4月15日まで延長となり、その後、5月11日まで再延長となった。

1. 企業支援策

フランス政府は、休業を命じられたり、売り上げが激減するなど新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けている企業に対する支援策を打ち出した。その主なものは、以下の通りである²。

(1) 部分的失業制度の特別措置による雇用維持

フランスでは、事業活動の縮小または一時停止を余儀なくされた事業主が雇用の維持を図るための休業手当（補償金）に要した費用を一部助成する部分

的失業制度（chômage partiel）がある。日本の雇用調整助成金制度に相当する。従業員を休ませた場合、企業は、通常、70%（税・社会保険料賦課前、手取りではおよそ84%）³の賃金相当額（但し、最低でも1時間当たり8.03ユーロ）を休業手当として従業員に支払い⁴、企業に対して、休業させた従業員1人1時間当たり7.74ユーロ（従業員数250人以下の企業の場合）、または7.23ユーロ（従業員数251人以上の企業の場合）の助成金が支給されるというものである⁵。

新型コロナウイルス感染拡大を受け、2020年3月以降は、実質的には企業の負担なしで、70%の賃金相当額の手当が、部分的失業制度を利用して従業員を休ませた企業に支払われるようになった⁶。

この助成金を受給するためには、事業を縮小または停止した企業が、労働省のウェブサイトアクセスし、部分的失業を申請しなくてはならない。通常の制度では事前に申請する必要があるが、3月16日以降は特別措置として30日まで遡って行うことが可能となった。

(2) 零細企業に対する助成金支給

零細企業や独立自営業者などに対して、国及び地方圏が拠出する連帯基金から最高で1500ユーロの助成金が給付されることとなった。

従業員数10人以下の小規模企業や独立自営業者で、年間の売上高が100万ユーロ未満でかつ課税対象の利益が6万ユーロ未満で、営業が禁止されることになった事業に従事している場合（テイクアウトや配達などでの営業を継続している場合も含む）か、2020年3月の売り上げが前年同月比で50%

以上の減少した場合⁷、最高で 1500 ユーロの助成金（3 月分として）が支給される。同様に、4 月も営業が禁止されている企業や前年 4 月の売上高又は前年の月額平均売上高と比べて 50% 以上落ち込んでいる場合、最高で 1500 ユーロの助成金が支給される（支給は、5 月 1 日以降）⁸。この助成金には一切の税・社会保険料が賦課されない。

この助成金を受給するためには、税務署のウェブサイトで申請する必要がある。また、非常に困難な状況にある企業（少なくとも 1 人以上の従業員がいる場合）には、審査の上で、4 月 15 日以降、2000 ユーロから 5000 ユーロ⁹ の追加支援手当が支給されることになった。これを希望する場合は、地方圏へ申請する必要がある。

(3) 社会保険料や法人税などの納付期限の延長

2020 年 3 月 15 日以降に納付期限が来る社会保険料（労働者負担分及び使用者負担分）の一部または全てを、最長で 3 カ月遅らせることが可能となった。この遅延の場合、割増保険料などのペナルティーは一切科せられない。雇用主が社会保険料の納付の延期を望む場合、4 月 5 日までに申請する必要がある、申請は社会保障及び家族手当に関する保険料徴収連盟（URSSAF）のウェブサイト上で手続きすることが可能である。3 月 15 日に社会保険料の支払期日となった従業員数 50 人以下の企業では、既に 38 万社がこの支払期日の延期を申請しており、その総額は 30 億ユーロに上り、同日に支払期日であった 90 億ユーロの 3 分の 1 に相当する額となった。

独立自営業者（travailleurs indépendants、ただし個人事業主（auto-entrepreneurs）¹⁰を除く）に関しては、3 月 20 日と 4 月 5 日の支払い期日には、社会保険料の徴収が行われないことになった。その徴収に関しては、今後、詳細が決定されるが、4 月から 12 月にかけて分割して（平準化されて）徴収される見込みである。

企業（雇用主及びその依頼を受けた会計士・税理士）は、法人税及び労務費に課せられる租税の納付延期を申請することが可能である。この延期が認められた場合についても、延滞税などのペナルティーは科せられ

ない。3 月分が納税済の場合は、還付（払い戻し）を請求することも出来る。また、独立自営業者は、納税を最長で 3 カ月間延期することや、納税額を調整することが可能となった。これらの手続きは、政府の納税ウェブサイトで行うことが可能である。

その他にも、法人税や消費税の還付（従来より還付を受けられる場合）を迅速化することも決まった。

なお、大企業¹¹が税・社会保険料の納付期限の延長を申請した場合や後述する政府の保証付き融資を受けた場合、2020 年に株主への配当を実施しないことや 2020 年に自己の株式の購入（自社株買い）を行わないことを誓約しなければならない¹²。

(4) 公共料金や家賃の支払いの延期

国及び地方圏が拠出する連帯基金による助成金を受けられることのできる小規模企業（既述のとおり、従業員数 10 人以下の企業で、営業が禁止されているか 2020 年 3 月の売り上げが前年同月比で 50% 以上の減少した企業）は、公共料金や家賃の支払延期を求めることができる。水やガス、電気などの公共料金の支払い延期を企業が望む場合、メールや電話で事業者に要請する必要がある。

家主で作る事業者団体は、加盟する家主に対して、政令により命令された営業禁止期間（但し 4 月以降）の家賃請求を停止することを求めた。この未払い（未請求）家賃は、業務・営業が再開された際に、繰り延べ債務または分割での家賃支払いの対象となり、延滞利息などのペナルティーは科せられない。

政令によって営業が禁止された中小企業（カフェやレストランなど）では、この公共料金及び家賃の支払い延期は自動的に認められる。政令で禁止されていないがこの新型コロナウイルス蔓延の影響などで業績の悪化が著しい企業の場合は、企業を救済する方法が個別に審査される。政府は、公共料金や家賃の支払延期が認められるよう、事業者に対して要請している。

(5) 融資に対する最大で 3000 億ユーロの政府保証

企業規模や形態に関わらず全ての企業は、資金繰りを確保するため、取引先銀行に対して、政府の保

証付き融資の申し込みをすることが出来る。この措置は、2020年12月31日までの予定である。この融資は2019年の売上月額3カ月分、または労務費の2年分相当額（2019年1月1日以降に設立された企業の場合）を上限とする。融資の返済期限は最長で5年、割賦返済が可能で、初年度は、返済をしなくても構わない。

この融資の可否を決定する審査を銀行は速やかに行うとしている。銀行が融資を仮決定した場合は、政府系金融機関であるフランス投資銀行へ保証（実質的には、国の保証）を求める。それが認められた場合、融資が正式決定される。

ただし、この融資の対象から不動産運用専門会社（土地や建物を所有し、その運用のみを事業とする法人）や金融機関は除かれている。また、これまでに支払期限に関する義務を順守していない企業、つまり、取引先への支払が滞っているなど既に経営状態が悪化している場合には、この国の保証付き融資を受けることが出来ない。

既述のように、大企業がこの政府の保証付き融資を受けた場合は、税・社会保険料の納付期限の延長を申請した場合と同様に、2020年に株主への配当を実施しないことや2020年に自己の株式の購入（自社株買い）を行わないことを誓約しなければならない。

企業支援策としてこの他にも、借入金の返済や繰延に関する金融機関との交渉が行き詰った場合、フランス銀行（Banque de France）が仲介して解決策を探ることや、顧客や取引先との係争には経済・財務省を通じた仲介を受けることも可能であるほか、商工会議所などに情報提供や支援を求めることもできることが政府の対策として明示されている¹³。

2. 経済対策費

3月17日にル・メール経済・財務相が表明した緊急経済対策の費用は、総額450億ユーロだったが、4月上旬には1000億ユーロに達する見込みとなっている¹⁴。この緊急経済対策は、戦後最大のものとなりGDPの4.1%に達する。

当初85億ユーロと算定されていた部分的失業に

かかる費用は、200億ユーロに達する見込みである。4月9日現在、62.8万社で就労する690万人の雇用労働者が部分的失業を利用しており、これは、民間部門で就労する雇用労働者の3割程度に相当する。零細企業に対する助成金に関する申請は、1週間強の間に75.5万件に達し、これに要する費用は、当初の10億ユーロから60億ユーロ近くにまで膨らむ見込みである。また、休校となった子供の世話をするためなどで休職しなくてはならない場合、傷病休暇の扱いとすることが可能となったが、その際に健康保険制度から支給される休業手当額は総額で15億ユーロとなると予想されている。更に、社会保険料や法人税などの納付期限を延長で255億ユーロ、税還付の迅速化（前倒し）で230億ユーロ、戦略的な企業（国にとって重要な企業）に対する支援策に200億ユーロが見込まれている¹⁵。

3. 経済成長及び財政への影響

国立統計経済研究所（INSEE）や経済・財務省は、新型コロナウイルス感染拡大の経済的な影響を次のとおり分析している。1.5カ月から2カ月のロックダウンが行われた場合、6%のGDPの減少となり、財政赤字はGDPの7.6%（当初予算では2.2%であった）に達し、公的債務は2020年末にはGDPの112%となる見通しを示している（2020年の当初予算より14ポイント高い）¹⁶。

4. 国民の支持

調査会社Ifopが4月8日から9日にかけて約1000人の国民を対象に実施した世論調査によると、新型コロナウイルスに対する政府の対応に関する支持率は38%であった¹⁷。この数値は、低下する傾向がみられ、前週と比べて9ポイントの低下、3月19日から20日にかけて行われた調査と比べて17ポイントの低下という結果となった。また、新型コロナウイルスにより困難な状況に陥っている企業に対する政府の支援に関する支持率は45%となっており、1週間前と比べて8ポイントの低下、3月19日から20日の調査と比べて12ポイントの低下

であった。

このように、ロックダウンが長引き、経済への影響が拡大する中、政府の対応策が不十分と考える国民が増加していることが判る。

(執筆日：2020年4月22日)

藤本 玲 (ふじもと れい)

JILPT 海外情報収集協力員。2014年6月までフランス国立社会科学高等研究院 (EHESS) 博士課程在籍。主な業績として、「フランスにおける若年就業と労働市場政策」『海外社会保障研究』No.176、26-38頁、Autumn 2011、「フランスにおける高齢者就業の可能性」『保険研究』59号、257～277頁、2007年など。

脚注

- 1 大統領府ウェブサイト等参照。
<https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/coronavirus-covid-19>
- 2 経済・財務ウェブサイト参照。
<https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.pdf>
経済対策の内容は、順次更新されている。本稿は、4月2日時点で打ち出されていた対策が中心となっている。
- 3 フランスでは、通常、グロスの賃金から公的年金などの社会保険料や一般福祉税 (CSG (Contribution Sociale Généralisée)) 及び社会保障負債返済拠出金 (CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale))、政府は租税の一つとしている) が源泉徴収される。部分的失業の際に従業員へ支払われる休業手当には、社会保険料は賦課されないが、一般福祉税及び社会保障負債返済拠出金は源泉徴収される。そのため、一般福祉税及び社会保障負債返済拠出金が源泉徴収された後の休業手当の額は、社会保険料や一般福祉税・社会保障負債返済拠出金が源泉徴収された後の通常時 (部分的失業時ではなく) の賃金のおよそ84%となる (政府公共サービスサイト参照 <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F13898>)。
なお、所得税は、一般福祉税及び社会保障負債返済拠出金が源泉徴収された後の休業手当に対して、(課税最低限以上の場合) 課税されるが、その税率は世帯収入によって異なる。したがって、本文中での「手取り」という表現は、可処分所得という厳密な意味での手取りではない。
- 4 政府公共サービスサイト参照。
<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F592>
- 5 社会保障及び家族手当に関する保険料徴収連盟 (URSSAF) ウェブサイト参照。
<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>
- 6 ただし、月額賃金 6927 ユーロ (法定最低賃金 SMIC の 4.5 倍相当額) を上限とする。なお、SMIC 水準の従業員には補償金が 100% 支払われ、同額の手当が企業に支給される。
- 7 当初は 70% 以上の減少であったが、4月3日に引き下げられた。
- 8 経済・財務省ウェブサイト参照。5月分以降は、支給されるかどうかは不明。
<https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/le-fonds-de-solidarite-ce-qui-change-au-15-avril-2020>
<https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/fonds-de-solidarite-pour-les-tpe-independants-et-micro>
- 9 当初の 2000 ユーロから、2000～5000 ユーロへと変更された。
- 10 フランスにおける独立自営労働者は、大きく区分して旧来からある独立自営労働者 (travailleurs indépendants) とともに、2009年から導入された簡易登録事業者 (auto-entrepreneur=micro-entrepreneur) という主に二つの形態がある。簡易登録事業者は独立自営労働者と異なり収入の上限が設定されており、納税義務の違いもある。独立自営労働者の場合は収入がゼロであっても納税の義務が生じるが、簡易登録事業者は収入がゼロであれば納税義務はない。国立統計経済研究所ウェブサイト等を参照。
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1748>
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1500>
- 11 従業員数 5000 人以上または売上高が 15 億ユーロ以上の企業など。
- 12 経済・財務省ウェブサイト参照。
<https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/covid-faq-termes-references-dividendes.pdf>
- 13 経済・財務省ウェブサイト (Coronavirus COVID-19 : Les mesures de soutien aux entreprises, 6. Médiation du crédit pour le rééchelonnement des crédits bancaires) 参照。
<https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises>
- 14 Coronavirus : l'Etat double son plan de soutien à l'économie, à 100 milliards d'euros, Le Monde, 9 avril 2020, EXCLUSIF Coronavirus - Gérard Darmanin et Bruno Le Maire : « Le plan d'urgence révisé à 100 milliards d'euros », Les Echos, 9 avril 2020, 100 milliards : coût double pour le plan d'urgence économique français, Libération, 10 avril 2020.
- 15 Libération, 10 avril 2020, Le Monde, 9 avril 2020。
本稿脱稿直後、追加の緊急経済対策 (第2次補正予算) が4月15日に閣議決定され、4月17日から国会で審議されている。総額は 1100 億ユーロになる見込みで、航空や自動車業界の大企業を対象にした総額 200 億ユーロの支援予算、零細企業・自営業者向けの連帯基金の予算が当初の 10 億ユーロから 70 億ユーロへ増額、租税や社会保険料の納付延期・税額控除の前倒し支給などの措置の予算は、350 億ユーロから 500 億ユーロへ、医療関連の対策予算が 20 億ユーロから 80 億ユーロへ、部分的失業の予算は 85

億ユーロから 240 億ユーロへ増額するほか、低所得世帯向けの援助金の支給（総額で約 9 億ユーロ）が盛り込まれている（Vie-publiqueウェブサイト参照）。
<https://www.vie-publique.fr/loi/274104-2e-loi-de-finances-rectificative-2020-budget-de-crise-covid-19>

16 Libération, 10 avril 2020.

4月15日に閣議決定された第2次補正予算は、5月11日まで外出禁止が続くことを考慮し、2020年の経済成長率がマイナス8.0%となるという前提で組まれた（2020年の当初予算はプラス1.3%、第1次補正予算はマイナス1%との前提）。そのため、財政赤字はGDPの9%（当初予算では2.2%、第1次補正予算後は3.9%であった）に達し、公的債務は2020年末にはGDPの115%となる見通しである（2020年の当初予算より17ポイント高い）（Vie-publiqueウェブサイト参照）。

<https://www.vie-publique.fr/loi/274104-2e-loi-de-finances-rectificative-2020-budget-de-crise-covid-19>

17 調査会社 Ifop のウェブサイト参照。

https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2020/04/117305-Rapport-JDD_.pdf

賃金の8割を助成する解雇防止策を導入

イギリスの緊急労働市場対策

イギリス・ウォリック大学ビジネススクール教授 キム・ホーク

2020年5月11日(月曜)掲載

新型コロナウイルスによるパンデミックを原因とする大量の失業と窮状を最小限に抑えるべく、政府は3月、一連の労働市場対策を導入した。新型コロナウイルスによりビジネスが崩壊し数十万の失業につながるとの懸念が企業から発せられている。

解雇防止策として賃金の8割を助成

政府は、企業による従業員の一時解雇を防ぐ試みとして、新型コロナウイルスの流行が原因で事業の継続に困難が生じた雇用主に対し、月額2,500ポンドを上限として賃金の80%を助成すると発表した。助成を受けるには、従業員を「一時帰休」(furlough - 一定期間の正式な休暇の付与)としたことを歳入関税庁に届け出る必要がある。賃金助成は、ウイルスが原因で従業員を一時解雇した企業が、従業員をいったん復職させた後に一時帰休とする場合にも適用される。

施策の導入を発表したリシ・スナク財務大臣は、この措置によって、雇用主が賃金を支払えなくなった際にも、従業員は職を失わずにすむであろう、としている。同制度は当面、3月1日に遡って3カ月間¹について適用されるが、必要に応じて期間を延長するとスナク大臣は述べている。一連の対策パッケージの予算は、イングランド銀行による過去最大規模の公債の購入などで賄われる予定である。

経営側はこの発表を歓迎している。英国産業連盟(CBI)は、イギリス経済の反攻開始を示す「ランドマークとなる対策パッケージ」と評して、経済が最小の損害で危機から浮上する一助となるだろう、と

述べている。シンクタンク Resolution Foundation も、この対策は特に失業リスクが高い低所得労働者に手を差し伸べるものであり、大いに歓迎する、としている。

しかしながら、企業が助成金を受け取るまでに時間を要する点を不満とする経営者団体もある。ホスピタリティ産業の業界団体である UK Hospitality のケイト・ニコルズ CEO は、多くの企業では助成金の受け取りまでに貸料の支払に直面する点を強調し、この時間的ギャップを企業が克服するには、さらなる支援が必要だと指摘している。

また、小企業連盟 (Federation of Small Businesses) も、文字通り一夜にして収入が激減した多くの中小企業にとって、4月末までともみられる助成金受け取りの遅れは、依然として致命的になりかねない資金不足の危機に直面し続けることを意味する、と警告を発している。

加えて、自営業者に対しては類似の支援策は未だに整備されていない²。スナク財相は支援策の代わりに、自営業者がもしもの際に頼ることができるよう、社会保障給付を増額した。これには、低所得層向け給付であるユニバーサル・クレジットや、就労税控除制度の支給額の週20ポンドの増額、また住居の賃料の支払が困難な者に対する(住宅給付やユニバーサル・クレジットを通じての)約10億ポンドの支援などである。ユニバーサル・クレジットの支給額の算定に用いられる最低所得基準³も、一時的に適用が停止される。

新型コロナウイルスが原因の一時的経済停滞に対する政府措置が、失業を最小限に食い止めることに、

広く期待が寄せられている。シンクタンク Capital Economics は、新型コロナウイルス危機により失業率は4%弱から約6%まで上がると見ているが、今回政府が発表した一連の施策がなければ、8%にまで達する可能性があったとしている。

月額2,500ポンドを上限として賃金の80%を助成するという制度は、福祉水準の高いスカンジナビア諸国などで導入されている類似の制度を上回る措置である。このことは、パンデミックによる急激な経済の縮小は迅速に回復する、と財務省がみていることを示唆している。しかし、政府が労働者を失業から守ることができなければ、回復は非常に弱々しいものになるであろう。政府に対して経済や財政の見通しを提供する予算責任局は、新型コロナウイルスによる広範な混乱が長引くことになれば、既に危惧されている今年の景気後退の可能性はさらに高まる、と警告している。

医療・介護労働者の支援も重要

また、パンデミックの期間中も営業を継続する組織（医療、ソーシャルケア、食糧供給、および緊急サービスなど）のスタッフの中には、政府のスキームによる賃金保護の対象とならない労働者が含まれることも、問題となっている。こうした労働者の中には、ウイルスに感染して自己隔離が必要となった場合に、給与が引き続き全額支払われる者もいる。例えば、NHS イングランド（イングランドの公的医療サービスを所管）は、関係の医療機関等に対して、感染のため自己隔離する必要があるスタッフ全員に傷病手当を満額（給与相当額）で支給するようガイダンスで求めている。しかし、必ずしも全ての労働者が対象となっておらず、一部は週94.25ポンドの法定傷病手当⁴を最長で28週間受給する権利しか持たない。その場合、労働者とその家族は大きな苦境に陥ることになる。政府は、従来は罹患4日以降を対象としていた法定傷病手当を、初日から受給可能とする新たなルールを急遽作成したが、それでも依然として、法定額のみが支払われる労働者は大きな経済的困難に直面することになるだろう。

まさにこの点に関して、100名以上の議会議員が、特に公的介護の従事者が窮状にあることを取り上

げ、マット・ハンコック保健相に対して、パンデミックが原因で就労を停止せざるを得なくなった公的介護サービスの従事者が、適切な傷病手当の支給を受けられるような保障強化を行うよう強く求めている。民間の介護サービス従事者の時給は平均8ポンドに満たず、しばしばゼロ時間契約⁵の下で就労している。こうした人々は、収入がなくなるのを恐れて体調が悪くとも仕事を休まず、このため高齢者や感染しやすい人々へのウイルス拡散につながる可能性がある。議員らは大臣宛の公開書簡において、労働時間が不規則なこうした介護サービス従事者の多くが、傷病手当の受給要件となる週118ポンド以上の収入があることを証明できないと指摘している。彼らは、介護施設内や感染しやすい高齢者へのウイルス拡散を遅らせ、人命を救う上で重要な対策として、介護サービス従事者がウイルスに感染した場合も、経済的損失に直面せずに済むような規則の導入を要請している。

野党、労組は傷病手当の増額や支給対象の拡大を要請

スコットランド国民党のイアン・ブラックフォード議員は、この問題に対する解決策の一つは、傷病手当を大幅に増額することだと主張した。週94.25ポンドという額は、アイルランドの週266ポンドや、ドイツやオーストリアなどの週287ポンドに比べて「貧困をもたらす額」であると議員は指摘する。イギリスの傷病手当は現在、EU内で下から2番目の低水準である。

同様に、労働党はこれまでのところ、新型コロナウイルスに関して科学的証拠を基盤とした政府の行動を概ね支持しているものの、陰の財務大臣ジョン・マクドネル議員は、スナク財相が傷病手当の増額に踏み切らないことは重大な問題であると指摘した。同議員はまた、政府はゼロ時間契約の労働者や、雇用契約を交わしていない者に対しても、制度を拡大適用すべきであると提案している。

労働組合会議（TUC）も同じく、法定傷病手当の受給要件である週118ポンドの収入額に達しない労働者が最大200万人に上ると指摘した。フラン

シス・オグレーディ書記長は、仕事を休む経済的な余裕がないこうした労働者が、自己隔離という正しい行いによって不利な立場に陥ることがないように、政府が確実な手を打つ必要があると述べている。

国内の500万人あまりの自営業者に、支援の手が差し伸べられていないことも、懸念されている。リサ・ナンディ労働党議員は、経済的な余裕がないために自己隔離できないケースが多発することを防ぐには、法定傷病手当の支給対象を自営業者にも拡大する必要がある、としている。自営業者への支援については、財務大臣に幾度も要望が提出され、大臣は近日中に支援策を発表すると回答してきた。

しかし、財務大臣は、公平な自営業者の支援制度の策定には、複雑な問題がある点を強調している。公平性を確保するための方法の一つは、前年の確定申告に基づく補償だが、この場合、パンデミックが原因で収入が減少している層を特定することは不可能である。従って、ほんとうに支援を必要としている人々を助けるような制度の設計が課題である。

スティーブ・パークレイ財務副大臣も、実際に給付を請求する自営業者は500万人を大きく下回ると予想される点を強調している。うち100万人は、納税申告額が2,000ポンドに満たず、従って主として本業の収入を補う副収入源とみられる。また、このほかにも100万人前後が、すでにユニバーサル・クレジットを受給している。それでも多くの議員は、制度を不完全な形で導入する結果として支援を必要としない人も給付対象になるとしても、あえて迅速に行動するよう政府に強く求めている。

テレワークに対する雇用主の姿勢に変化

パンデミックに関連した数少ない明るい側面は、雇用主のテレワークに対する姿勢が変化するきっかけになり得るという点である。従業員は必ずしも就労時間中ずっと実際に仕事場にいる必要はないという理解が、雇用主の間で深まり始めているのだ。

多数の雇用主が、パンデミックのさなかで事業を継続する方法の一つとしてテレワークを採用しつつある。こうした状況において、テレワークが管理面

でも実施面でも可能な業種においては現在、パンデミックの終息後もテレワークが一つの労働形態として根付き得るか、という問いが提起されている。イギリスにおける平均通勤時間は59分である。この長時間の通勤をなくすことができれば、生産性向上の大きな可能性が生まれ、育児や介護のケア責任を果たしやすくなり、ワークライフバランスの改善にも大きく役立つであろう。テレワークとフレックスタイムによる労働が可能となれば、主たる介護者（通常は女性）は、通勤途中で子供を学校に送る算段が付かないために、仕事を辞めたりパートタイムに変わる必要がなくなり、労働市場における男女間の不均衡の是正にもつながる。

評論家も、間接費や水道光熱費の削減、従業員の厚生の向上など、テレワークに伴う副次的なビジネス上の利益を強調している。また、労働者はテレワークによって、雇用主の施設に通勤可能な距離内でもなくとも就労可能となるため、雇用主はより広範な地域から人材の確保が可能となるだろう。さらに、国内のインフラや過密状態の交通網に対する、より広範な便益ももたらされ得る。

テレワークに対する従来の雇用主の抵抗感は、全般に雇用主の従業員に対する信頼不足に起因している。現在の状況は、この不信が見当外れであり、雇用主の側にこの先も従業員のテレワークを許容し続ける意思があれば、自身にも労働者にも大きな利益をもたらすことを、雇用主が理解する糸口になる可能性がある。

(執筆日：2020年3月26日)

キム・ホーク (Professor Kim Hoque)
ウォリック大学ビジネススクール教授 / JILPT 海外
情報収集協力員 (イギリス)

ノッティンガム大学ビジネススクール教授、バー
ベック・カレッジ (ロンドン大学) 教授を経て、
2012年より現職。専門分野は人的資源管理。関心
領域は、労使関係、職業教育訓練、機会均等など多
岐にわたる。著書に、"The network trap : why
women struggle to make it into the board-
room" (2020、共著)、"Human resource man-
agement in the hotel industry : strategy, inno-
vation, and performance" (2000) など。

脚注

- 1 外出制限期間の延長に伴い、現在は6月末までの4カ月間に延長されている。
- 2 本稿の提出からほどなく、3月26日に、自営業者向けの所得補償スキームの導入が公表された。
- 3 一定の就労や求職活動が受給の条件とされており、自営業者の場合は、事業に一定時間従事していれば得られたであろう収入の水準(最低賃金に基づいて算出)が最低基準となる。実際の収入額がこれを下回る場合、最低基準相当の所得があったものとして、支給額が算定される。
- 4 2019年度の額。2020年4月より、週95.85ポンドに引き上げられている。
- 5 予め定められた労働時間がなく、雇用主の要請がある場合のみ働いて、労働時間に応じた報酬を受け取る契約。正規従業員に比べて、雇用上の権利が限定的になりがちとみられるほか、賃金水準の低さも指摘され、近年、不安定な雇用形態の一つとして注目されている。

異例な時期には、異例な対策が必要

ドイツにおける新型コロナウイルス危機への経済・雇用政策上の対応

ハンスベックラー財団ドイツ経済社会研究所 (WSI) 元所長

ハルトムート・ザイフェルト

2020年5月11日(月曜)掲載

はじめに

新型コロナウイルスの大流行によるショックは、ドイツの公共生活と経済生活を突然、これまでにない規模で麻痺させた。3月22日に連邦政府はまず2週間、人の移動を制限した後、4月20日まで制限を延長した。これは外出禁止ではなく、接触の制限である。国民は新型コロナウイルスの感染を食い止めるために、他者との接触をできるだけ少なくすることを求められている。その目的は、感染者数のカーブをできるだけ平坦に保つことで、保健医療システムに過度な負担がかからないようにすることだ。何より優先されるのは、病院での集中治療が必要となる感染者の数を抑えることである。同時に、集中治療病床数を拡大することにも特に力が注がれている。緊急を要しない入院は、より遅い時期に延期される。薬局、食料品店、自動車整備工場は営業を続けている。連邦首相はこの状態を4月20日まで継続すると声明した。その間に、どのような出口シナリオが描けるかが検討されるという。

接触制限がどれだけ長く、ドイツで、さらにドイツの輸出入経済にとって重要な他の国々で続くのか、見通しが立たないことから、経済的な影響を見極めることも難しい状況である。しかし、この非常に不確定な状況にもかかわらず、連邦政府は異例の努力を傾注し、かつての危機で、かつて講じられたどの対策をもはるかに凌駕する経済・雇用プログラムを、極めて短期間で成立させた。そのモットーは「異例な時期には異例な対策が必要」であった。

これまで批判されることが多かった、キリスト教民主・社会同盟と社会民主党の大連立が、2008/2009年の金融危機時と同様に、緊密な連携プレーで効果的な危機管理を実現している。素早い反応と決定は、執行部だけにとどまらない。プログラムの各対策を実施する諸機関も、異例の速度と効率で対応する。行政機関の職員(特に連邦雇用エージェンシー)をはじめ、銀行や貯蓄銀行も、殺到する操業短縮手当や助成金の申請を、異例の努力(休日出勤、超過勤務)で懸命に処理している。4月23日までだけでも、71万8,000の事業所(申請可能な事業所の3分の1に相当)が雇用エージェンシーに操業短縮手当を申請した。概算で500万人の社会保険支払い義務のある労働者が、この手当を受け取ることになる(同労働者全体の約15%に相当)。この猛烈な申請の波が、短期間で処理されたのである。突然、押し寄せた要求に、公共行政は極めて柔軟に対応することができている。

出口戦略

接触制限の期間が長引くにつれて、緩和を求める声も大きくなっている。学際的な学者で構成された科学的専門家のチームは、接触制限の緩和へ向けたシナリオを提案する。様々な学術分野のアドバイザーの緊密な協力のもと、連邦政府と16の連邦州の首相は4月15日、現行の規制をまずは5月4日まで、やや緩和することを決議した。

- 売り場面積 800 平方メートル以下の商店は再開可能。ただし、防疫対策、入場人数の管理や待ち行列の防止の義務を守らなければならない。自動車と自転車の販売店、書店は売り場面積にかかわらず、同様の義務を守った上で再開が可能。大規模なイベントは 8 月末まで禁止される。
- 感染経路を確認し、管理するために、連邦政府はデジタルな「接触履歴追跡アプリ」の導入を支援する。導入の際には欧州およびドイツのデータ保護法の規定を順守する。また、感染動向と、特に保健医療機関の稼働率を定期的にチェックする。

4月30日、連邦政府と州首相は最新の状況を背景に、今後の戦略について協議した。パンデミックが今後、どう拡大するのか不確定な状況である以上、政治は「慎重に (auf Sicht)」対応するしかない。長期的な決定を行うには、経験的に根拠付けられる、患者数の推移を予測するための経験値が欠けている。

初動に有利な状況

新型コロナウイルス危機の勃発時のドイツ経済は、2019年下期に景気の軽い後退があったものの、総体的には比較的、好調だった。特に連邦予算は、近年の「黒いゼロ」方針のおかげで黒字だった。2014年以降、連邦予算は借金ゼロとなっている。それどころか、ドイツは債務残高を減少させた。2012年には国内総生産 (GDP) の 80% 弱だった債務残高は、2019年には約 59% まで縮小し、信用力が大幅に改善した。連邦債は投資家にとって、非常に魅力的なものとなっている。したがって、強力な公共プログラムのために、債務によって資金を調達する余地は十分にある。

ただし、欧州圏のいくつかの主要加盟国における初動時の状況は、あまり有利とはいえない。たとえば、イタリアの債務残高は 136%、ポルトガルは 120%、そしてフランスは 99% である。こうした背景から、欧州の信用基金 (Europäische Kreditfonds)、いわゆるユーロ共同債や新型コロナウイルス債をめぐる激しい議論が巻き起こった。これらは、債務残高が高く、信用条件が悪化している国々が資本市場に

アクセスしやすくするために検討される。ドイツと他の数カ国 (オランダなど) は、責任共同体 (Haftungsgemeinschaft) に取り込まれ、結局は他国の財政政策に影響力を及ぼすこともできないまま、その債務を支払う羽目になることを恐れている。

労働市場も、2019年には景気が減速したにもかかわらず、堅調だった。就業者数は記録的な水準まで増加し、失業率も 3.0% (ILO の定義) と、1990年の再統一以降で最も低い水準となった。

今後の経済予測

ドイツ経済はショックに陥っている。企業の景況感が劇的に悪化していることが、Ifo の景況感指数から読み取れる。この指数は、企業を対象に定期的に行われる大規模なアンケートを基礎に算出される。このアンケートで各企業は、自社の業況を評価し、今後 6 カ月の先行きを予測して回答する。この指数 (季節調整済み) は 2 月には 96.0 だったが、3 月には 86.1、4 月には 74.3 に落ち込んだ。再統一後のドイツで最も激しい低下であると同時に、この調査史上、最も低い値となった。

主要研究機関の予測やシナリオも、似たような暗い展望を描く。経済の落ち込みは 2008/2009 年の金融危機時よりもはるかに大きくなるという見通しで一致するが、期間は短くなると予想する。すなわち、V 字型に推移するという見方が有力だ。この流れは経済のほぼ全体を巻き込んでいる。すなわち、金融危機時には比較的、打撃を免れたサービス業の幅広い分野にも影響は及ぶ。特に大打撃を受けているのが宿泊・飲食業、小売業の大部分、旅行業、航空業などである。多数の企業、特に小規模な企業に倒産の危機が迫っている。さらに事態を深刻化させているのは、世界中で経済が悪化していることである。特にドイツ経済が密接に絡み合う、重要な欧州や欧州以外の国々の経済も打撃を受けている。ドイツのような輸出志向型の経済にとって、これは不利な環境条件である。

ドイツ主要経済研究所の合同経済予測とともに連邦政府に助言を行う経済諮問委員会¹は、3月末に公表した評価報告書で、主要な予測について、以下の

通り3つのシナリオを発表している。

基本シナリオ (第1のシナリオ)「早期回復」:

基本シナリオは、2020年3月と4月に激しい落ち込みを想定する。約5週間の停滞後、経済は5月から迅速に回復する。年間ベースで国内総生産は2.8%減少し、2021年には3.7%増加する。このかなり楽観的な予測では、就業者数にはほとんど変化がないが、失業者(ドイツの定義)はやや上昇し、5.3%となる。

リスクシナリオ (第2のシナリオ)「広範囲の停滞」:

このシナリオはより深いV字の落ち込みを想定する。旅行業、イベント業、飲食業が停滞した後、7週間以内に停滞がさらに広範囲の生産の停止に波及する。しかしその後、夏の間急速に回復する。このシナリオでは、GDPは2020年に5.4%減少し、2021年に4.9%増加する。金融危機時よりも深い落ち込みが予測されるものの、回復は、通常自然災害後と同様に、より急速に進むとする。それは十分な資本ストックが存在するため、これをすぐに再活性化できると予測する。

リスクシナリオ (第3のシナリオ)「多数の倒産 (Insolvenzen)」:

これは長期的に最も危険となるシナリオである。このシナリオでは、GDPがU字曲線を描く。年間ベースで成長率は4.5%減と緩やかな落ち込みとなる。しかし、シャットダウンが夏過ぎまで続くことによって、より多くの倒産が発生し、多くの企業が長期的な打撃を受ける。その後の回復には、はるかに長い期間を要することになる。2021年の景気回復は、成長率が1%と予測され、経済正常化をすぐに実現するには弱すぎる。

4月8日の5大経済研究所による合同経済予測は、2020年の経済パフォーマンス(Wirtschaftsleistung)は4.2%低下すると予想する。来年は5.8%の成長が予測される。GDPは2020年の第1四半期に軽く減少した後、第2四半期にはシャットダウンの影響で9.8%の落ち込みが予想されている。この数字はドイツにおいて、1970年に四半期統計(Vierteljahresrechnung)が開始されて以降、最

も激しい下落となり、世界金融危機時の2009年第1四半期の落ち込みの2倍以上に相当する。就業者数は2020年平均で0.6%減という軽い減少にとどまり、翌年には再び0.6%増加する。失業率は2019年の5.0%から、2020年には5.5%に上昇し、2021年には再びやや低下して5.3%となる。国の新規債務は1,590億ユーロ増加し、債務残高はGDP比約70%に上昇する。

連邦政府は4月末に発表した春季経済予測で、GDPの6.3%減を予想しており、その後は、2021年には景気が再び向上くと見込む。さらに悲観的な予測を立てるのは労働市場・職業研究所(IAB)で、経済の落ち込みを8.4%と予測する。第2四半期には14.6%のマイナスが予想されている。また、失業者は年平均で約50万人増加すると予測する。操業短縮労働者(Kurzarbeiter)の数は、4月末には500万人に上ると見込まれている²。

ここで概略を伝える予測やシナリオは、多少の差はあるものの、2020年に経済が激しく落ち込むことを想定する一方で、迅速な回復も予想する。このV字型の推移は、パンデミックの今後の動向と、それに連動する保護対策に大きく左右される。それでも、どちらかという楽観的な予測は、4月後半にも依然として経済活動が大きく制限される現状をみると、もう過去の話のように思われる。おそらく、経済の落ち込みはより深く、回復はより遅くなるだろう。

対策パッケージ

これまでだれも知らなかった、きっと以前にはほとんど想像もつかなかったような力業で、連邦政府はスピーディに、かつ大きな合意を得て、対策パッケージを成立させた。その規模たるや、過去のどんな景気対策プログラムも小粒に思われるほどだ。需要の安定を確保することを目的とした、また同時に危機にある事業所には流動性支援策を提供し、危機にある雇用を守り、労働者には収入を確保するための、数々の施策が導入された。さらに欧州委員会の施策もこれに加わるが、本論文では詳細な解説はしない。欧州は巨大な「保護の傘」を、特に信用支援(Kreditilfen)³(5,400億ユーロ)や計画される景

気対策プログラムの形で、1兆5,000億ユーロの規模まで広げている。さらに操業短縮手当も施策に加えられ、これまでこの制度を知らなかった国々にも適用される。景気対策プログラムに対する審議はまだ継続中である。

連邦政府は現在までに（4月24日）、連邦予算から総額で3,533億ユーロを拠出し、さらに8,197億ユーロの連邦保証を供与している。3月13日に発表された最初の対策パッケージには、次の施策が含まれる。

• **操業短縮手当**：操業短縮手当の支給要件が緩和された。これまで必要とされてきた、操業短縮の対象となる従業員の割合が、30%から10%に引き下げられた。労働時間口座の残高がマイナスである必要もなくなった。さらに派遣労働者にもこの手当が適用されるほか、操業短縮によって短縮された労働時間に対して使用者が支払われなければならない社会保険料を全額、連邦雇用エージェンシーが肩代わりする。

操業短縮手当は、事業所の人件費の負担を軽減し、従業員の雇用を守り、深刻な所得の減少を防ぐための対策であり、前回の危機ですでに高い効果が示されている。減少分の実質所得の60%あるいは67%（子がいる従業員）が雇用（失業）保険（Arbeitslosenversicherung）から支払われる。最長で12カ月まで支払い可能であるが、担当大臣は24カ月に延長することを検討している。さらに労働協約で操業短縮手当の上乗せを定めている産業部門（化学産業、金属産業、公共サービス業の一部など）では、報酬の75%から100%が確保されることになる。この労働協約の規定対象は、就業者全体の45%に及ぶ。

- **納税猶予の緩和**（特に売上税、所得税、法人税、エネルギー税、航空税）
- **ドイツ復興金融公庫（KfW）⁴の融資プログラムの要件緩和**：KfWの融資プログラム利用のための売上高上限の引き上げ；KfWの融資に対する連邦によるリスク引受割合の引き上げ
- **KfWの融資プログラムに対する連邦予算からの保証枠を930億ユーロ引き上げ**

3月23日に連邦政府は第2の包括的な対策パッケージを追加した。企業向けに次のような支援策が盛り込まれている。

- **連邦レベルでの1,560億ユーロ規模の補正予算（335億ユーロは評価される歳入減少分、1,225億ユーロは計画される歳出追加分）**：債務ブレーキの枠内における「非常事態」宣言。
- **小規模事業所、自営業者、およびフリーランスに対する緊急支援策**：最大で9,000ユーロ（従業員5人以下）または1万5,000ユーロ（従業員10人以上、10人以下）。
- **「経済安定化基金」の創設（2008/2009年の金融危機で導入された金融市場安定化基金SoFFinに対応）**：資本増強（1,000億ユーロ）、保証供与（4,000億ユーロ）、非金融企業向け。
- **収入減少分の一部補填**：学校や保育所の閉鎖で、親が就労できないか、親の就労が制限される家庭が対象。
- **児童加算手当に対する要件緩和**：資産調査を暫定的に不要とし、申請前の最終月の所得のみを考慮（緊急時児童加算手当）。
- **賃借人および消費者に対する特例的な解約からの保護**：賃借人および消費者が新型コロナウイルス危機を理由として賃貸料または公共料金（電気、ガス、通信費）の支払いを遅延する場合。
- **保健医療システムへの35億ユーロの拠出**：特に防護服の中央調達、病院の収益減の補償、ワクチン開発支援のため。

パンデミックがどれだけ長く、経済・社会生活を締め付けることになるかが確定できないことから、連邦政府は上述の対策を必要に応じて補う可能性については明言しなかった。

労働協約も異例の状況を考慮する。たとえば、金属加工産業では次の労働協約を取り決めた。これは企業の流動性を確保し、従業員の雇用を維持することを目的とした内容となっている。

- 解約告知済みの賃金協約を、一覧表の報酬を引き

上げることなく、2020 年末まで継続する。

- 操業短縮に対し、最初の月に対する従業員の実質報酬が、約 80% の水準で確保される規定を設ける。これは特別手当の消失と雇用主補助金 (Arbeitgeberzuschuss) (フルタイム従業員 1 名当たり 350 ユーロ) によって賄われる。
- 保育所や学校が閉鎖した場合、12 歳以下の子を持つ親は育児のために、協約追加手当 (tarifliches Zusatzgeld)⁵ の代わりに 8 日の休日を取ることができる。これに追加する形で従業員は 2020 年中、育児のために——どうしても必要である限り——少なくとも 5 日の休日を、休暇への算入なく取得することができ、報酬は継続的に支払われる。

展望

新型コロナ危機の長期化とともに、政府のさらなる支援策への要求も高まっている。その要求には、労働組合から求められる、操業短縮手当を実質所得の 60% (子がいる場合は 67%) から、80% (子がいる場合は 87%) に引き上げる要求が含まれる。連立与党は 4 月 22 日、段階的および時限的な引き上げに同意した。さらに失業手当の受給期間が延長された。飲食業は税負担が軽減される。これらの対策の費用は 100 億ユーロと見積もられている。自動車業界からは、新車購入に対するプレミアムの形での国家支援を求める声が上がっている。

ドイツ経済にとって非常に重要な自動車業界は、生産を再開し始めている。国際的な分業に基づくサプライチェーンが機能するかどうかは定かではない。欧州の主要な供給国であるフランス、スペイン、イタリアでは、まだ生産が大幅にダウンしたままである。EU 圏内の、通常であれば自由な貨物輸送が阻害されており、交易が停滞している。さらにドイツでも、同様に経済危機に苦しむ主要な産業国でも、需要の喪失が懸念される。しかし、経済が上向くために決定的な鍵を握るのは、感染者の数を抑えることに成功し、接触制限を緩和、または幅広く廃止することができるかどうかである。

(執筆日: 2020 年 4 月 28 日)

Dr. Hartmut Seifert (ハルトムート・ザイフェルト)
ハンスベックラー財団ドイツ経済社会研究所 (WSI)
元所長 / JILPT 海外情報収集協力員 (ドイツ)

ベルリン自由大学卒業 (政治経済学博士)。1974 年から連邦職業教育訓練研究機構 (BIBB) 研究員、1975 年からハンスベックラー財団ドイツ経済社会研究所 (WSI) 主任研究員、1995 年から 2009 年まで同研究所の所長を務める。2010 年に当機構の招聘研究員として 1 カ月半日本に滞在。専門は経済、雇用・労働問題。特に非正規雇用に関する専門家として多くの研究成果を発表。主な研究業績として「非正規雇用とフレキシキュリティ」(2005)、「フレキシキュリティ—理論と実証的証拠との間に」(2008) など多数。

脚注

- 1 経済諮問委員会 (Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung)。逐語訳は「(マクロ) 経済発展の専門的評価のための専門家審議委員会」だが、一般には「ドイツ経済諮問委員会」「ドイツ政府経済諮問委員会」などと称されることが多い。
- 2 連邦雇用エージェンシーが 4 月 30 日に発表した統計によると、4 月の失業者数は、264 万 4,000 人で、前月から 30 万 8,000 人増加した。失業率は 0.7 ポイント増の 5.8% だった。また、操業短縮労働者の数は 1,010 万人 (申請ベース) であった。
(出所: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2020-27-der-arbeitsmarkt-im-april-2020>)
- 3 信用支援 (Kredithilfen) は、日本では「経済支援」と意訳されることが多い。
- 4 ドイツ復興金融公庫 (KfW) は、支援機関として、個人および中小企業向けに数々の支援・融資プログラムを提供している。
- 5 「協約追加手当 (tarifliches Zusatzgeld)」という、追加手当か 8 日の休日かのいずれかの選択が可能な仕組みは以前から同労働協約に存在しており、今回、応用的に活用された。

ミクロ的視点から見たアメリカの雇用対策

日本法アナリスト (Japanese Legal Analyst) 黒川 悠子

2020年6月22日(月曜)掲載

カジノが立ち並ぶラスベガスで有名なネバダ州は、山脈と砂漠に囲まれた州である。6月ともなると40度を超える日がざらにある。日本と違い湿度が低く空気が乾いているのでそれほど暑さを不快には感じないが、この時期になるとホテルやアパートのプールは涼を求める人でどこも賑わいを見せる。しかし、今年に関しては例年と様相がまったく違った。ロックダウン(都市封鎖)が宣言された後、ラスベガスの目抜き通り(ストリップ大通り)を車で走ってみた。贅を尽くした巨大カジノホテルが立ち並ぶこの通りは、普段なら昼夜を問わず観光客で賑わっており渋滞もひどい。しかし全カジノに強制閉鎖命令が下されて以降、カジノ周辺から人通りは途絶えた。この日も午後の通りは人影もまばらでひっそりとしていた。「オーシャンズ11」にも登場したベラージオホテルの噴水ショーも停止され、ただの静かな池と化している。知人の運転手は「ベガスで生まれ育って50年になるが、こんなに人気のないストリップ大通りは初めてだ。眠らない街ラスベガスが眠り続ける街になってしまった」と嘆いた。ゴーストタウンのようなラスベガスは、コロナに日常を奪われて機能停止したアメリカを象徴しているようだ。

本稿では、筆者の周辺から見たアメリカの雇用対策を紹介する。

州別に見た失業率の差異

アメリカは日本の25倍という広大な国土をもつだけに、州によって失業率も大きく異なる。筆者の暮らすネバダ州は、28.2%(4月)と全米で最も失業率が高い。全米の失業率が14.7%(同)であるこ

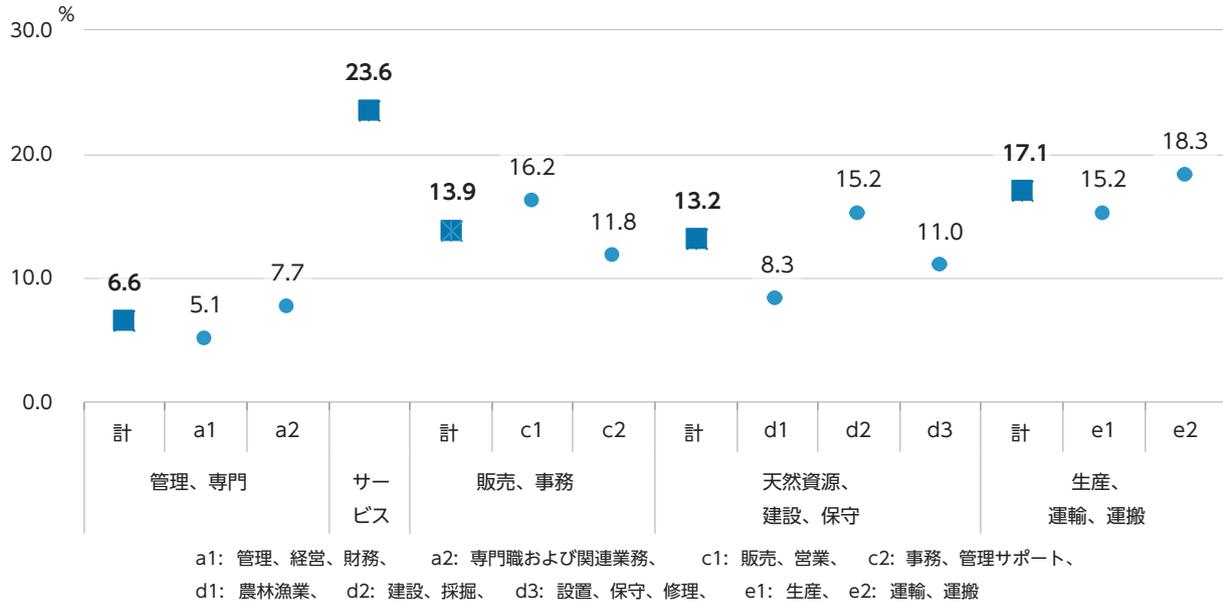
とを考えると、かなりの違いがある。アメリカの雇用情勢はその州における産業の特性によって左右される要素が強い。例えばネバダ州は、カジノのあるラスベガスを中心とした観光業への依存度が高い。3月18日、ネバダ州知事により全カジノに強制閉鎖命令が下され、即日全カジノホテル従業員のほとんどが解雇された。ホテルのイベント出演者も直ちに職を失うなど、その影響が失業率を跳ね上げたものと推察される。

全米で次に失業率が高いのはミシガン州の22.7%(同)。同州においては自動車産業がメインの産業であり、自動車工場に勤務する労働者は外出が禁止されると在宅勤務できない労働者が多い。これが失業率の上昇に繋がったものと考えられる。

失業率ワースト3位は、ハワイ州の22.3%(同)である。これも明らかにコロナ禍による観光産業へのダメージが影響したものであろう。実際、ハワイ州で観光業に従事している日本人に聞いたところ、「ハワイの観光関連企業におけるレイオフ(一時解雇)はかなりの数にのぼると思う。ワイキキにも観光客はほとんど見られず、今はホームレスのたまり場となり、治安が悪くて誰も近づけない状態」という。

これに対し、コネチカット、ミネソタ、ネブラスカ州など農業や牧畜がメインの産業である州は失業率も低い。もともと6フィート(約1.8メートル)のソーシャルディスタンスを考慮する必要のない広大な農地で働く労働者がほとんどであり、また、農業や牧畜産業で産出される生鮮食料品の需要はコロナ危機下でも衰えることはない。このように、コロナが与える雇用情勢への影響は州によってかなりの開きがある。

図 職種別失業率 (5月)



出所：アメリカ労働統計局

職種別に見た失業率の差異

職種別で失業率を見ると(図)、やはりサービス業の失業率の高さが群を抜いている。レストラン、カフェ等の飲食業、カジノやテーマパーク等を含むエンターテインメント業・観光業などのサービス職種がコロナの影響を最もダイレクトに受けたといえる。

次いで失業率が高いのは、「生産・運輸・運搬」の中、「運輸・運搬」の18.3%。これには、航空会社の乗務員、タクシー運転手、バス運転手、トラック運転手、電車乗務員等が含まれる。コロナ感染を避ける人々が移動を控えた結果であろう。実際筆者も、3月下旬にアメリカ国内便を利用したところ、通常は混雑している空港内に人影もまばらで、大手エアラインの通常の機体に搭乗客はたった5人であり、客室乗務員の人数の方が多かった。他方、マネジメント関連職種は6.6%と失業率の低さが目立ち、「天然資源、建設、保守」の中の「農林漁業」の8.3%が続いている。これは、コロナ自粛期間でも食料需要が衰えないことと、そもそもコロナが感染し易い密集した就労環境ではないことが理由と考えられる。

各種補償について

さて、では現在のコロナ禍の状況下で失業者等に対してはどのような補償が為されているのか。各種補償をスキーム別に見てみたい。

(1) 失業補償

失業補償は「自己都合ではなく、又は労働者には非のない退職であり、従前の雇用において失業保険申請条件を満たす給与を受けており、就労の意思があり、積極的に求職活動をしている」という条件を満たした場合にのみ受給資格が発生する。受給期間は最大12週から26週というように、州によって大きく異なる。支給額はどの州も申請者の収入に基づき算出されるが、支給額(週あたり)の範囲は各州の物価を反映してそれぞれ異なり、例えば、ニューヨーク州では104～504ドル、カリフォルニア州40～450ドル、ネバダ州16～407ドルとかなりの幅がある。筆者の経験によると、カリフォルニア州ロサンゼルスだと、ワンルームを借りるために家賃2000ドル出しても部屋はなかなか見つからないが、ネバダ州ラスベガスだと、900ドル以下で借りられるワンルームがいくらでもある。今回のコロナ禍により、失業補償の受給期間、対象等が拡張され

た。すなわち、今次コロナウイルス感染拡大に伴う事業停止および解雇においては、通常1週間設けられている待機期間が免除されることとなった。また、失業保険の受給期間を最長13週延長するパンデミック緊急失業補償 (Pandemic Emergency Unemployment Compensation-PEUC) プログラムを導入した。

(2) パンデミック失業支援

パンデミック失業支援 (Pandemic Unemployment Assistance-PUA) は、失業補償の受給資格から漏れた失業者、事業主、自営業者、独立請負業者、パンデミックの直接的な影響により仕事を失った又は著しく減少した労働者に対し給付を行う制度である。カリフォルニア州だと、2020年2月から12月26日の期間、39週を上限に受給できる。この受給申請を行うサイトを見ると、性別、国籍等と並んで、在留資格の有無という項目があった。つまり適法な滞在か又は不法滞在かという問いである。この場合、もしこれが在留資格無という選択肢を選んだらどうなるのだろうか。適法な滞在者と同様の給付が受けられるのか、又は移民局に通報されるような不利益はないのだろうかという疑問が生じる。この点については、筆者が生活保護事務所を訪問した際、事務所内に「不法滞在であっても移民局に通報しないのでご安心下さい」という案内があったことを参考に記しておく。

(3) 連邦パンデミック失業補償

連邦パンデミック失業補償 (Federal Pandemic Unemployment Compensation-FPUC) は、州の失業給付とは別に連邦政府が支給する。毎週600ドルで7月30日まで、最高4カ月まで受給できる。フリーランスや個人請負業者なども対象となる。申請手続きは不要で、州の失業保険給付に自動的に加算して支給される。ただしこの補償については、失業者は、通常の失業保険給付に1カ月約2400ドルプラスした額を受給できることとなり、一部に賃金を受給が上回る逆転現象が生じ求職または職場復帰の意欲を低下させること、また医療、食料品、交通機関等のエッセンシャルワーカーに対する危険手当

や特別手当等の支給はされておらず不公平感がぬぐえないこと、さらには連邦の財政負担を著しく増加させることなどから批判がある。

(4) 現金給付 (Economic Impact Payments)

大人1人1200ドル、子供1人500ドルにつき支給される一時金。失業者を含むがこれに限らず職を有している者や退職者にも支給される。高額所得者に対しては収入額によって減額もしくは支給されないこともありうる。アメリカ国籍保有者またはアメリカ居住者が対象であり、非居住者は対象外となる。

(5) 住宅ローン及び家賃支払い猶予措置

これも失業に限らないが、住宅ローンや家賃の支払い期間が猶予される。アメリカでは、簡易な手続きで家賃を滞納した店子をすぐに強制退去させることができるなど、通常日本よりはるかに家主の保護に厚い。しかし、コロナが理由で失職した者は、その旨を家主に申し出ることにより、手続きが開始されることを免れ得る。しかしこれはあくまで猶予であって、免除ではない。コロナ危機後は溜まった家賃をどう支払うのかという懸念は残る。

(6) 企業への融資

単なる企業への融資であれば、融資だけもらって雇用者を解雇することができるので何ら労働者対策としての効果は見込めない。しかし、新型コロナウイルス感染症救済法として2020年3月27日に成立した「Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act」では、中小企業を対象にした融資プログラムが制定され、「ペイチェック・プロテクション・プログラム (PPP: Paycheck Protection Program)」と呼ばれる従業員の雇用や給与額を維持することを目的としたプログラムが導入された。最大1000万ドル (または正社員合計給与の月額平均の2.5カ月分) までの借入れが可能となる。また、融資額の75%以上を給与支払いに当てることを前提に、2020年2月15日から6月30日までの従業員の給与や賃料などの支払いのために充てた一部または全額の返済が免除となる。こ

れにより、融資の返済の免除を目的として、従業員を解雇せずその給与の支払いを続けるという選択をする企業により、間接的に労働者の雇用が維持されるという効果が見込まれる（その後、給与支払い額に充てる割合を60%に引き上げ、利用期限を12月31日まで延長するなどの措置を盛り込んだ「PPP柔軟化法」が6月5日に発効した）。

おわりに

このように施策メニューを並べてみると、アメリカのコロナ禍における雇用対策は、速やかかつ多方面から相当に手厚い対策が施されているような趣がある。事実、日本の報道振りを見ると、アメリカの雇用対策はスピーディで、しかも施策の規模が大きいというポジティブな評価をしばしば目にする。しかし、本稿を書くに当たり筆者がオンラインでヒアリングした5州（カリフォルニア州、ネバダ州、マサチューセッツ州、テキサス州、ハワイ州）の米国人約35人¹のほとんどが口にしたのは、「給付が十分かって？これでは家族を養えない。（政府の施策は）単なるバンドエイドでしかない」という不満であった。一時凌ぎという意味で使われるこの「バンドエイド」という言葉は政府の施策を批判するワードとして、近頃よく耳にする。他方、これらの給付を米国人ネイティブと同様に受給できている在米日本人の間では、「従前の賃金より確かに少ないが緊急時にこれだけ貰えて有難い」と好意的に受け止める向きが多い気がする。これらは国民性の違いであろうか。

先月、ミネソタ州ミネアポリスで白人警官に膝で首を押さえつけられ亡くなった黒人ジョージ・フロイドの事件は全米に衝撃を与えた。この事件は日本でも報道されている通り、人種差別に反対する大規模な抗議運動に発展し、当初は一部で警官との衝突や略奪などもあったが、現在は少し鎮静化しただろうか。しかし、筆者の住む居住区の近辺でも依然抗議活動は続いている。こうしたことを目の当たりにするに付け、様々な人種で構成されるアメリカ社会の構造的な深く暗い闇を思う。コロナの災いがこの闇を増幅させないことを願うばかりだ。

（執筆日：2020年6月10日）

黒川 悠子（くろかわ ゆうこ）

中央大学法学部卒業、明治大学法科大学院卒業。JD（法務博士・専門職）取得。南カリフォルニア大学（USC）ロースクール卒業（Master of Laws 取得）。日本及びアメリカにおいて、プライベートカンパニーのリーガルマネジャー、コンプライアンスオフィサー及び日本法アナリストとして法務業務に従事。

参考資料

アメリカ労働統計局

<https://www.bls.gov/news.release/empsit.t13.htm>

脚注

- 1 本稿執筆のためのヒアリングにおいては Thomas R. Hall, attorney-at-law, retired その他の方々にご協力頂いた。

新型コロナウイルスの流行と 全面的ロックダウン

私の体験と感想

早稲田大学名誉教授、パリ在住 鈴木 宏昌

2020年7月13日（月曜）掲載

フランスは、イタリア、スペイン、ベルギー、イギリスと並んで、欧州において新型コロナウイルスの被害がもっとも深刻だった国の一つで、死者の数は、6月11日現在約3万人に及ぶ。厳しい罰則付きの外出禁止（ロックダウン、都市封鎖）は実に2カ月を超え、ようやく経済活動が緩やかに回復し始めたばかりである。いまだに新型コロナウイルスへの恐怖があり、街で見かけるバスには乗客がほとんどいない。いつもは人でにぎわうレストランやカフェはほとんど閉まったままである。

今後、普段の生活が戻るにつれて、ロックダウンの経済・社会的な影響が出てくると思われるが、今のところフランスは、外出制限の緩和にほっとしているというのが正直なところだろう。本当に長いロックダウンと外出禁止だった。私の体験をもとに、ここ3カ月の新型コロナウイルスの感染状況と息苦しかった生活を振り返ってみたい。

私の体験記

私たちは、パリの近郊にある小さな町で年金生活者（兼パートタイム研究者）として毎日を送っている。普段の私の生活は、週に1回、2回パリの南郊外にある研究所に行き、本を読んだり、書き物をしたりし、若い研究者と交流したりしている。そんな私の生活の中で、今年の3月には2つの大きなイベントが予定されていた；1つには、私の姪が春休みを利用し、10歳の子供と一緒にわが家に1週間（3

月3日から9日まで）滞在し、パリ観光をするものだった。2つ目は、3月中旬に、旧知の日本の労働関係研究者数人が、パリで、1週間（3月17日から22日まで）、フランスの労使関係者や研究者をインタビューするというもので、私もオブザーバーとして参加する予定だった。

ところで、フランスで最初に新型コロナウイルス感染者が出たのは1月24日だったが、このケースは入国直前に中国に滞在した人で、そのときは、隔離措置が取られ、感染は広がらなかった。ところが、2月の中旬あたりから、新聞に新型コロナウイルスに関する記事が増え、伝染病を専門とする研究者のインタビューがテレビのニュース流されるようになる。ワクチンも有効な治療法もないこと、とくに高齢者や慢性的な持病を持つ人の致死率が高いこと、毎日何回も手を洗うことが唯一の予防法などを繰り返し述べていた。

2月28日には、国の伝染病の警戒レベルが、単なる警戒水準から感染の大流行を避けるレベル2に引き上げられる。当時、フランスでの感染者は100人ほどで、死者は2人でしかなかった。ただし、隣のイタリアは、もうすでに、感染者が1,000人を超え、爆発的に増え始めていた。私は、それほど新型コロナウイルスに恐怖心はなかったが、知らぬうちに感染し、我が家にウイルスを持ち込むのが嫌だったので、2月以降は外出や買い物はできるだけ避けていた。このころになると、多くの方は、外出を自粛し、街から人が少なくなる。

私の姪は、こちらに来る前、少々躊躇したようだが、結局、大丈夫だろうと判断し、予定通り3月3日にパリ・ドゴール空港に到着した。空港に迎えに行ったが、空港内は人が極端に少ないことを除けば、いつもと変わりはない。姪の話では、飛行機は空席が多く、旅は楽しかったが、入国の際にはなんの検査もなく、拍子抜けしたとのことだった。

姪たちは、実に元気で、毎日朝からパリに行き、予定した観光地を見た後、疲れて帰ってきた。姪の話では、ルーブル美術館もエッフェル塔も観光客が少なく、いつもは混んでいるはずのモナリザの部屋はほとんど人がいなくてとてもラッキーだったと喜んでいて、もっとも、姪たちが行った翌日には、ルーブル美術館の受付や監視の労働者が新型コロナウイルスへの安全対策が十分でないとして職場放棄したとテレビニュースが伝えていた。私は、感染を懸念し、自宅にこもっていた。姪たちは元気に3月9日帰途についた。

事態が急転するのは、日本からの研究者が来仏する直前だった。3月になると、新型コロナウイルス感染者は爆発的に増えはじめ、3月12日には、政府は学校・大学の閉鎖と100人以上の集会の禁止を定めた。この情報を入手した私の友達の研究者からは、ミッションは大丈夫かというメールをもらったが、大学は閉鎖されても、個人面接は大丈夫だろうと私は楽観的な返事を書いた。ところが、3月14日には、伝染病の警戒レベルを最大のレベル3に引き上げ、生活必需品を除くすべての公共施設、商店・レストランなどの閉鎖を宣告した。この日には、累計感染者数4,500人、72時間で感染者が倍増していた（死者92人）。

3月15日 日本の研究者からメールが入った：研究者チームは、羽田空港まで行ったが、協議した結果、フランスに着いたとしても、レストランやカフェが閉まり、食事すら確保することが難しい上に、日本外務省からフランス渡航を控えるようにとの情報があったので、今回の出張をキャンセルしたとのことだった。ぎりぎりのところではあったが、研究者チームは妥当な選択をしてくれて本当によかった。

翌日の夜、2回目のマクロン大統領のテレビ演説があり、ここで全面的なロックダウンと外出禁止が

発表された。この演説では、新型コロナウイルスとの闘いを戦争であるとし、ロックダウンに伴う一時的失業者の賃金は、国が支出し、失業を阻止するとした。ロックダウンは、最初は、最低2週間とされ、状況を見て、その延長を決めるとした。

3月17日から私たちの生活は一転した。外出が許されるのは、家の近くでの生活必需品の買い物と1日1時間の散歩（自宅より1キロ以内）のみで、しかも自己申告の外出証明書、身分証明書の携帯が義務付けられた。それとともに、公園、マルヌ河沿いの散歩道は閉鎖された。この外出禁止は、罰則付き（罰金15,000円相当）で、私は2回ほど家の近くで証明書の提示を求められた。初期の2週間という拘束期間は、新型コロナウイルスの感染者が増え続けたこともあり、実に2カ月も続いた。皮肉なことに、普段は不安定であるパリの今年の春は暖かい晴天の日が続き、外出制限が実に恨めしかった。散歩道路が歩行禁止になったので、毎日1時間、小さな町のいろいろな通りをひたすらに歩いた。町の商店街は死んだようで、パン屋と薬局のみが開いていた。

私たちの生活は実に単調なものになった。昼と夜食事をしながらテレビを見ること、ネットで新聞を読むくらいしかすることがなくなった。本を読むといっても、手元に読みたい本は少なく、第一、本格的な読書をする気にはならなかった。新聞・テレビは新型コロナウイルス関係のみで、シリア、リビアの問題や移民の問題もまったく視野から消えていった。テレビは、毎日の死者や重症患者の数をトップに伝え、病院の人工呼吸設備の不足、マスクなどの防備服の不足などを伝え、私に言わせれば、国民の恐怖心を煽っていた。

毎日毎日が同じことの繰り返しで、生活のリズムがなくなり、私は、4月半ばくらいから、不眠症に悩まされる日が多くなった。1、2度、一般医の診断を頼んだが、もちろん、オンラインの診察だった。このころ、新型コロナウイルスを扱う病院以外、一般医は診察に来る患者がいなくなり、開店休業の様子だったという。

長く続く外出禁止の影響は、それぞれの人の生活、住宅環境による違いが大きい。庭を持つ人や田舎に住む人には、外出制限の影響はほとんどないが、パリの

小さなマンションに住む人たちや子供の多い家庭では大変である。Le Monde 紙の報道によると、裕福なパリ市民の多くは、外出禁止の直前に別荘に疎開したという（パリの人口の約 15% と推計された）。

パリ地域のいくつかの郊外は、外国出身の貧しい人が多いことで知られているが、彼らの住居は劣悪で、子供の数も多い。そのような家庭での外出禁止は苦しい。ロックダウンの最中に、学校は遠隔授業を行っていたが、約 1 割弱の子供は、家にパソコンがなかったりして、まったく音信不通の状態になったと言われる。ロックダウンは貧富の格差の拡大鏡でもあった。

こんな状態が 2 カ月続いた後、新規の感染者や重症患者数が減ってきたことから、5 月 11 日から外出制限は緩和され、ようやく行動の一定の自由が認められることになった。ただ、安全衛生上の制限として、マスクの着用と他人との距離を 1.5 メートルほどとることが定められ、スーパーやパン屋の入口に長蛇の列ができることになった。厳しい安全衛生基準が職場で適用されるので、多くの会社や建設現場は閉まったままのものが多かった。

6 月 2 日に外出制限がさらに緩和され、ようやく建設現場などに活気が戻る。学校も再開したが、安全衛生基準の関係で、わずかに 3 割程度の子供しか学校に戻っていない。実に 3 カ月間 フランスの経済・社会活動は息を止め、休止した状態だった。

フランスの新型コロナウイルスの流行

ここで、少しだけフランスにおける新型コロナウイルスの展開を見ておきたい。2 月の始めまで対岸の火事として、中国やアジアの状況を眺めていたフランス政府が、国内での新型コロナウイルスの伝染の危険が高いことを察知したのは 2 月下旬であったらしい。もうすでに、イタリアでの感染が爆発的に広がりはじめ、ミラノ地域のロックダウンが始まったのを知り、フランスは警戒態勢を強化したが、もうそのときには国内にいくつものクラスターが発生していた。

とくに 2 月下旬にアルザス地方のプロテスタント

教会で、大きな集会在 1 週間続き、それに参加した 2 千人を超える人が各地に戻り、結果的に新型コロナウイルスを拡散させた。3 月上旬になると、アルザス地方では感染者が病院に殺到し、受け入れ不能の状態になる。

そのころ、大統領諮問の専門家会議が、フランスの新型コロナウイルスの流行はイタリアに 1 週間から 10 日遅れで、同じような感染者のカーブを描いていることを指摘する。また、政府は、当時もっとも権威があるとされるロンドン・インペリアル・カレッジから、フランスのシミュレーション結果が知らされる。適切な措置を施さなければ、フランスにおいて、合計 30 万 - 50 万人を超える死者が出るとの予測だった（3 月 20 日付け Le Monde）。この結果にショックを受け、マクロン大統領は、ロックダウンを行う以外に、犠牲者を最低限に抑え、医療制度の崩壊を避ける方法はないと決意したと言われる。

はじめは、1 カ月程度と踏んでいたロックダウンは、その希望的観測と逆に、新規感染者や死者数はウナギ登りで、4 月初めには、病院での死者数が毎日 500 人を上回ることになる。累計の死者数は、4 月 2 日に 4,500 人、4 月 14 日には 15,000 人までになる。その後は、新規感染者、入院患者、死亡者のいずれの数字も減ってゆくが、5 月初めでも、毎日 100 人をを超える死者が記録された。なお、政府の発表する死者数は、4 月に入ると、老人ホームでの数字が集計され、別個に発表されることになった。

政府発表の直近の数字（6 月 11 日）によれば、感染者数、約 15 万人、死者数は合計 29,000 人、そのうち、病院での死者 19,000 人、老人ホームでの死者が約 1 万人となる。実に恐ろしい数字だが、ヨーロッパの中では、イギリス、イタリア、スペインに次ぐ犠牲者を出したことになる。多くの専門家は、3 カ月のロックダウンがなければ、この数倍の犠牲者が出ただろうとみている。

政府の言動をとかく批判することの好きなフランス人だが、ロックダウンに関しては、誰も表だって反対する者はいなかった。新型コロナウイルスの犠牲者数を最低限に抑えることが優先目標ということでは、国民は一致していた。

私の感想

今回の新型コロナウイルスは、これまでに経験のない、特異な危機だった（過去形を使って大丈夫？）。世論に押されて、政府はただひたすら国全体を隔離すること以外に選択肢がなかった。ただ、この危機が深刻だっただけにいくつものフランス社会の弱点や特徴がよく表面に現れたように思う。箇条書きで私が気付いたことを並べてみよう。

1. 徹底的な中央集権国家の強みと弱み

フランスは伝統的に中央集権の国である。ルイ14世やナポレオンを引き合いに出すまでもなく、大統領が強い権限を持っている。今回、安全衛生上の緊急事態として、突然、大統領の一声で、全国のロックダウンが決定された。新型コロナウイルスによる犠牲者が3万人程度で収まったのは、このロックダウンのお陰と見る人が多い。

私は、少し別の見方をしている。なぜ、フランスは、地域格差を無視し、ロックダウンに強弱をつけなかったのだろうか？ フランス国内の感染者は、ほとんどパリ地域とアルザス地域に集中していた。南部地方、すなわち、リヨン、マルセイユ、ボルドー、トゥールーズ地方では、限られた数の感染者しか出ていない。にも拘わらず、ロックダウンは、画一的に適用され、経済活動は、食料品関係を除くと、すべてストップする状態が2、3カ月続いた。私の目には、中央集権の伝統が、安全衛生基準の地域あるいは自治体への分権を妨げたように感じられた。

隣のドイツは、コロナウイルスの流行が少なかった幸運もあったが、連邦国家であることから、全面的なロックダウンではなく、州ごとの基準のロックダウンで危機を乗り切った。OECDの直近の2020年の経済成長の予測では、フランス経済の縮小は、マイナス11.4%または14.1%なのに対し、ドイツは、マイナス6.6%または8.8%となっている。

2. 財政赤字の拡大とユーロ

政府は、2カ月以上のロックダウンを定める代わりに、企業・労働者への大胆な救済措置を取った。まず、企業・サラリーマンに対してテレワーク実施

を強く求め、それが不可能な場合には、一時失業制度を大幅に拡大し、失業を阻止しようとした。多分、政府は、当初、1カ月くらいでロックダウンは終わるとみていたのだろう。

ところが、2カ月、あるいはかなりの産業では9月までこの措置を延長せざるを得なくなった。結果的に、民間企業の約2人に1人がこの制度の恩恵にあずかることになった。言い換えれば、国が企業に代わり、失業中の労働者の賃金を払い続けている。このほか、深刻な危機に陥った航空機産業、自動車産業、観光産業への大型の支援などを決めている。このように、国はすさまじい経済支援をしているので、財政赤字は大きく拡大するのは間違いない。

現在の政府の予測では、財政赤字は今のGDPの約100%から一挙に120%になると予想されている。政府は、金利が現在低いことを利用し、市場からの借り入れでしのぐことを考えている模様である。ユーロが健全である場合には、金利は上がらずに済むかもしれないが、中期的には、金利の問題、そしてさらにユーロが維持できるのかという疑問が残る。

今回の新型コロナウイルスは、財政基盤のもとと弱かったイタリア、スペイン、フランスで深刻だったのに反し、財政事情が健全なドイツ、オランダ、北欧諸国は、比較的軽微な影響で済んでいる。EU内部で、南北の格差が増えるに従い、ユーロのベースがもろくなる。その点、これまで、イタリアなどより比較的健全とされていたフランスの財政が地中海グループに入ること、EU内部の南北格差が拡大し、ユーロひいてはEUの基盤が弱体化する危険性がある。

3. 悲観的なフランス人と漠然とした不安

多くの国際的な意識調査で、フランス人は自分の将来や国の未来に悲観的であることが知られている。そのため、政治的には批判精神が旺盛だが、自分の家族や既得権に関しては、徹底的に保守的となる。所得の不平等には敏感だが、税や社会負担の増加には絶対反対の人が多く、また、未来に対する不安から、アングロサクソン流の自己責任という考え方がなく、何か問題があると国の責任と考える傾向が強い。

マスク不足に対する集団ヒステリーはここの事情を象徴している。政府（医療当局）は、早い段階で医療用のマスクと一般用のマスクが不足することを知っていたようだ。そこで、マスクを医療関係者にのみ販売するように薬局に指示し、一般の人には、マスクの効用は少ないと説明していた。これを信じない人たちは、様々な方法で、マスクを調達しようとした。

そのうち、政府もマスクの着用が感染防止に一定の効果を持つと説明をかえる。このような政府の矛盾に満ちた説明に反感が広がり、国のマスク準備不足が政治問題化した。そして、一時期には、マスク不足が新聞・テレビの大見出しになるまでとなった。政府は、ついに特別機を中国まで飛ばし、マスクの確保をつとめた。しかし、マスクが一般に出回るようになると、新型コロナウイルスの感染者の数は下火となり、今では、売れ残ったマスクの処理に困っているまでになる。

マスクの最大の生産地中国が生産と輸出をストップさせたことで、多くの国がマスク不足に悩んだが、ほかの国では大きな政治問題化することはなかった。このマスク騒動では、何事も国の責任にしたがる国民性が強く出たように思われる。これも、多分に、フランス人が悲観主義に陥りやすいことが根底にあるのだろう。

（執筆日：2020年6月11日、パリ近郊にて）

注：この体験記は、メールマガジン「オルタ広場」26号（通算198号（2020.6.20）からの転載である。

<https://www.alter-magazine.jp/index.php?%E7%AC%AC26%E5%8F%B7%EF%BC%88%E9%80%9A%E7%AE%97%E7%AC%AC198%E5%8F%B7%EF%BC%89%282020.6.20%29>

鈴木 宏昌（すずき ひろまさ）

1964年早稲田大学政治経済学部卒業、69年ルーアン大学（フランス）博士課程修了、70年から86年までILO本部（ジュネーブ）勤務、86年から早稲田大学商学部助教授、91年同教授（2010年まで）、現在、早稲田大学名誉教授、IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員。専門分野は、労働経済。特に雇用、労働時間、労使関係の国際比較。

2回目のロックダウンが フランス経済に与える影響

早稲田大学名誉教授、IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員 鈴木 宏昌

2020年12月24日（木曜）掲載

この秋、多くのヨーロッパの諸国と同様に、フランスは、新型コロナウイルスの第2波に襲われ、ついに、10月30日から1カ月間のロックダウンとなった。10月初めから多くの大都市で、夜の外出禁止令が出されていたが、新型コロナウイルスによる感染確認者、新規入院患者、重症患者の数が増え続けていたので、政府はロックダウンに踏み切らざるを得なかった。この秋のロックダウンは、この春、3カ月続いたものと比べると、緩やかで、営業している店も多いが、一般の人の行動は、食料品の買い物と仕事による移動などを除けば、1日1時間、自宅から1キロ以内の散歩やスポーツのみが許されることになった。春のロックダウンと異なり、学校（幼稚園から高校まで）や公共機関は開いている。12月以降、どの程度ロックダウンが軽減されるのかはまだ未定だが、感染者数や病院の入院患者の増減に沿って、段階的、かつ地域別に制限措置が軽減される可能性もある。

とはいえ、2回のロックダウンがフランス経済に与える影響は甚大である。経済活動は、夏から秋口にかけて回復傾向にあったものが、10月から歯車は逆転し、今年全体の経済成長率は、大きな後退になることが確実になった。最近、INSEE（国立統計経済研究所）や労働省が、この春のロックダウン期間における経済活動や労働の実態に関して、調査結果を公表し始めている。そこで、本稿では、春のロックダウン期間の経済活動や政府の経済支援策の効果などをまとめてみたい。はじめに、この春、フランス政府がとった措置とその救済策を確認し（1）、その後、ロックダウンが与えた経済・労働への影響を検討してみる（2）。また、現在進行中である2回目

のロックダウンに関するINSEEの予測も紹介してみたい（3）。

1. この春のロックダウンと政府 がとった経済支援策

この春、多くの人々が、まだ新型コロナウイルスを遠い東アジアの感染症と思い込んでいた頃、突然、3月17日にマクロン政権は、衛生上の非常事態として、厳しいロックダウンに踏み切った。3月15日における新型コロナウイルスの新規感染者は、5千人くらいであったので、マクロン政権は思い切った措置を取ったと言える。ところが、最初は1カ月の予定だった厳しいロックダウンは、感染の蔓延がとどまらず、結局、5月11日までに及んだ。その後、段階的に制限は緩和されたが、経済活動がある程度回復するのは6月に入ってからとなる。このロックダウンの3カ月間、食料品と薬品を扱う商店を除き、すべての商店、レストラン、学校は閉鎖され、公共サービスもストップした。企業活動は許されていたが、厳しい衛生基準が企業に課せられた。労働者間の一定の距離（最低1メートル）をとること、集会の禁止、机やパソコンなど人が接触した場所の定期的な消毒、マスクの着用（4時間ごとに新しいマスクを使用）などだったので、多くの職場は混乱した。恒常的なマスクの不足もあった上に、労働者の多くが、得体のしれない新しいウィルスに感染することへの恐怖があり、労働者が職場に行くことを拒否するケースも多かった。自動車産業の工場などでは、製造ラインの変更が必要となり、1カ月以上、まったく稼働できない

ことも多かった。また、建設の現場では、労働者間の距離を確保することが難しかったことがあり、同時に資材の供給がストップし、ほとんど稼働できなかった。

他方、テレワークは、この間、急速に拡大した。それまで、テレワークは、一般的に、使用者が許可した時のみ可能だったが、政府は、衛生上の非常事態として、テレワークを労働者の権利とし、できる範囲でテレワークの活用を企業に求めた（2節 a で、詳しく述べる）。

政府は、ロックダウンで経済活動を大きく制限することの代償として、企業と労働者にさまざまな支援策をとっている。まず、なんとといっても大きな措置は、部分的失業制度である。2008年の世界危機の際に、ドイツが一時的失業制度（操業短縮手当）を大いに活用し、素早く経済の立て直しに成功した例から学び、特別法で部分就業を制度化し、企業の存続を図るとともに雇用を守ることを行った。また、企業が簡単にこの制度を利用できるように、ネット上の申請やその審査の簡素化を図った（2節 b 参照）。

このほか、政府がとった経済支援策としては、中小企業を対象とした政府担保の巨額の融資を行うとともに、需要が落ち込む企業の社会保障の使用者負担（日本に比べてこの比率が高い）を免除した。また、商店などを対象として、地代や賃料の支払い延期などを認めた。危機的状況となった航空会社や自動車産業には、巨額の補助金を約束し、企業の存続と雇用の維持に努めた。さらには、貧困層を対象とした連帯保障所得などの特別支払いを行った。このように、ロックダウンで生産活動が低下する中、国が企業の代わりに巨額の財政支出を行い、経済活動を全面的に支えた。その結果、国の財政赤字は、2019年末のGDPの98%から2020年末には少なくとも120%に増大することが予測されている。さらに、増税を怖がる国民の心理を読み、2022年まで、政府は増税はしないと公言している。

春のロックダウンが終わると、政府は国内の観光産業を支えるために、移動制限を取り除いたことから、この夏、フランス国内の海岸や山岳地帯は観光客で結構にぎわっていた。多くの若者は、新型コロナのことを忘れ去り、いつものようにバカンスを楽

しんだ。その一方、外国観光客の激減から、パリなどの高級ホテルなどは、ほとんど閉店に追い込まれていた。

9月に入ると、学校や企業は活動を開始するが、すぐに新型コロナ感染者が若者を中心として増え始める。春の時は、感染者や入院患者は、首都圏、北部地方（リール周辺）とアルザス地方に集中していたが、この秋は、南のマルセイユやリヨンなどで感染者が増えた。9月末から10月にかけて、1日の新規感染者数は毎日のように5千人を超え、多くの大都市圏で、夜の外出禁止令が出された。しかし、感染者や入院患者数は増え続け、10月末には、新規感染者数が毎日のように、5万人規模となり、ついに、政府は10月30日から12月1日までの全国的なロックダウンを決定する。ただし、春と異なり、学校（大学を除く）と公共サービスが平常通り開いている上に資材の供給を行う交通・運輸や専門の商店は開業している。そのため、製造業や建設業はほぼ平常に近い活動を続けている。その一方、ホテル、レストランやカフェ、スポーツジム、食料品以外の一般商店は閉鎖された。新聞・テレビの報道では、多くの地方都市で営業禁止の措置に抗議活動が行われている。とはいえ、10月末の世論調査で見ると、国民の大部分は、政府のロックダウンの措置を支持している。なお、新型コロナの流行は、11月中旬をピークに、その後、新規感染者数、入院患者数は減ってきているが、地域によっては、重症患者用のベッドは不足気味である。新型コロナによる死者は、春の3万人から11月30日には、5万2千人と増加した。

2. 労働に関する政府の施策とその実施状況

最近、INSEEや労働省の調査で、この春のロックダウン期間の経済や雇用への影響が次第に明らかになってきている。この節では、主に労働経済に関する状況をみとめる。

a) テレワーク

テレワークは、以前から注目されていて、すでに、

2005年にテレワークに関する労使の中央協定が採択され、それに基づいた法律も存在していた。その主要なポイントは、テレワークが労使双方の合意の下で行われ、その労働条件に関しては、企業レベルの協定で定めることが望ましいというソフトなものだった。そのためもあり、テレワークの普及は限られていた。2017年の労働省の調査では、雇用労働者の3%がテレワークを使っていたが、そのうち多くは、週に1日あるいは2日という部分的なテレワークで、週3日以上はわずかに0.9%でしかなかった¹。職種別では、専門職及び管理職で多く、他の階層ではほとんど使われていなかった。

ロックダウンが始まると、企業は、テレワークが可能な職種に関しては、テレワークを行うことが義務化された。一般的には、100%のテレワークが原則ながら、部分的なテレワークも可能と定められ、それらの具体的な実施方法を労働組合あるいはその代表との社会的対話で行うことが推奨された。

では、テレワークの3月以降の実態はどうなのだろうか？フランス連帯・保健省直属の研究機関INSERM（国立保健医学研究所）がINSEEなどの複数の機関と協力して、新型コロナウイルス対策として立ち上げた大規模調査で、その実態を見てみよう²。このEpiCovidという調査が実施されたのは5月の第1週であり、その前の週にテレワークでのみで働いたと答えた人は28%で、部分的にテレワークを行ったが16%であった³。当然ながら、職種による違いは大きく、カードルと呼ばれる専門職・管理職層では、8割がテレワークで、その6割近くは、100%のテレワークであった。それに対し、現場の生産労働者はわずかに6%がテレワークを行うと答えた。中間的専門職（技術職、学校の教諭や看護婦など）や事務職は、テレワークのみと部分的なテレワークを合計して、4割前後であった。次に、最近の労働省の企業アンケート調査をみると、ロックダウン終了後には、テレワークで働く人の割合は減少している⁴。6月の段階では、雇用労働者の17%、9月には12%に落ちている。テレワークを多く活用しているのは、情報産業と金融業で、製造業では少ない。また、大企業（従業員500人以上）ではある程度（9月に18%）活用されているが、小企業ではまれに

しか使われていない。

このように、政府の奨励にもかかわらず、テレワークは全体で3割くらい、それも限られた職種でしか使われなかったのが実態の様である。テレワークの普及を阻害している要因は、企業側にも、労働者側にもあるようだ。企業からは、各人の仕事の管理が難しいことやチームとして動けないことへの不満が強い。その一方、労働者側からは、自宅に仕事に専念できるスペースがない、あるいはオンライン会議では、上司や同僚からちょっとしたアドバイスが得られないといった不満が聞かれる。また、あるコンサルタントの意見では、テレワークが円滑に行われるためには、管理体制の見直しが必要だが、今回のテレワークは、その準備なく行われたので、継続的な発展は難しいと指摘している。実際、労働者側にも、上司や同僚との接点がなくなることで、心理的な疎外感を訴える人も多い。管理職・専門職といったカテゴリーを対象とした国際的な世論調査では、フランスで今後もテレワークで働きたいと答えたのは、わずかに16%で、ベルギーやイギリスなどに比べて低い数字にとどまっていた⁵。やはり、テレワークでの同僚や上司との接点のなさや心理的な負担となっている模様である。結局、現段階では、100%のテレワークは一般的には難しく、週1-3日といったテレワークの方が企業側にも労働者側にもメリットが大きいようだ⁶。

なお、最近 労使のテレワークに関する中央交渉で、2005年の中央協定の改正に関する文章がまとまった⁷。大枠には変更なく、労使の同意の下、テレワークが行われる。しかし、テレワークの定義などが拡大され、自宅などでのテレワークの経費は使用者が負担するとされるが、実際の費用の見積もりは企業レベルの労使交渉に任せられるとしている。

b) 部分的失業制度

この春、マクロン政権は、ロックダウンにより生産活動が止まる代償として、影響を受ける企業や労働者に一連の支援策を用意したが、その中でも柱としたのが部分的失業制度だった。もともとは、2013年に雇用維持のためにあった措置を大幅に拡大し、新型コロナで需要が大きく低下したり、衛生

基準をクリアーすることの困難な企業を対象として、余剰となった労働者を一時的にレイ・オフすることを認め、その間の賃金を国が支払い、雇用を守ろうとするものである。この特別措置の適用期間は6カ月の特別法（3月25日のデクレ）で、部分就業も認められる。具体的には、企業は、雇用労働者に70%の給与を払うが、その後、国は使用者にその負担分を支払う仕組みで、労働者は、レイ・オフされている期間、社会保障拠出金が免除されるので、従前の賃金の84%が確保される仕組みである。つまり、企業は、売上が大きく減るの見越した場合、その余剰労働者を一時的にレイ・オフし、企業の負担を軽減することができる。さらに、この制度は、学校が閉鎖されたために、自宅で子供の面倒を見る必要がある労働者にも拡大される。待遇は他の労働者と同じく、賃金の70%だが、これは労働者の権利で、使用者は拒否することはできない。この春、部分的失業制度は、多数の企業により活用され、一時は延べで800万人以上の雇用労働者がこの制度の恩恵を受けた。また、この夏には、新型コロナウイルスの危機が長期化することを見越して、政府は、類似の長期部分的失業を可能にする制度（APLD）を採択する。これは、労使合意を条件として不況が長引く産業を対象として、最大2年間の部分的失業を認めるもので、仕組みは春の部分的失業と同じながら、国の助成の割合が引き下げられ、企業も15%の負担することになった。APLDを利用しない場合の部分的失業制度は、国の助成の割合がさらに低く、企業負担が40%になる予定である。

では実際に、この春、この部分的失業制度はどのように活用されていたのだろうか？表1は労働省や関係機関が推計した数字である⁸。突然のロックダウ

ンだったので、多くの企業は、3月から4月にかけて、その多くの雇用労働者を部分的失業制度の対象とした。4月の時点では、実に延べ人員で860万人、すなわち約2千万人であるフランスの民間企業で働く労働者の4割が部分的失業制度の恩恵を受けた。もっとも、フルタイム労働と換算すると、550万人なので、3割程度にとどまる。ロックダウンが続いた5月までに、使用者の代わりに国が負担した額は、169億ユーロに上る。その後、衛生基準に対応する企業が増え、部分的失業対象の労働者数は急激に減ってゆくが、レストラン、企業へのサービス（弁護士事務所、不動産業者、清掃業者等）では、この制度を利用し続けるものが多かった。9月の段階でも、100万を超える雇用労働者が職場に復帰できず、部分失業の状態である。

また、この部分的失業制度の効果に関して、INSEEは総労働時間の変化から興味深い結果を見出している。フランスの企業は、すべての労働者の労働時間と賃金を社会保障費の徴収を行うURSSAFに報告する義務がある。この統計を使いながら、部分的失業制度の効果を見ている⁹。賃金支払いの対象となる総労働時間は、2019年の第4四半期との比で、第1四半期は-3%、第2四半期は-22%となっている。これに対し、雇用労働者数は、2020年第2四半期で、わずかに-2.7%でしかなかった。同じ時期に、製造業の落ち込みは-20.4%、消費が-16%であったのに比較し、雇用労働者への影響は軽微なものとなっている。ちなみに、失業率の推移をみると、2020年第2四半期には、前年の第4四半期（8.1%）に比べて改善され、7.1%に低下した。もちろん、新型コロナウイルスの感染を恐れて、失業者が就職活動をできなかったこともあるが、部分的失業制度

表1 部分的失業制度の適用労働者数（推計）

	20年3月	20年4月	20年5月	20年6月	20年7月	20年8月	20年9月
部分的失業の労働者数 (延べ、100万人)	7.0	8.6	7.2	3.5	1.9	1.3	1.1
フルタイム換算の部分的失業者、100万人	2.2	5.5	2.9	1.4	0.8	0.5	0.5
国の負担 (Md ユーロ)	3.3	8.8	4.8	2.3	1.3	0.9	0.8

資料出所：Activité et conditions de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid 19, octobre 2020.

表 2 新型コロナ危機下の経済指標 (単位 :%)

	2020 年 T1	2020 年 T1	2020 年 T2	2020 年 T3
GDP	-0.2	-5.9	-13.7	18.7
製造業	-1.6	-6.8	-20.4	23.9
世帯の消費	1.6	-4.7	-16.0	-1.3
可処分所得 (実質)	0.5	-0.7	-2.6	3.7
貯蓄率	15.1	19.2	26.7	16.9

資料出所 : INSEE, Informations rapides, No. 303, 2020 年 11 月 27 日

の貢献で企業倒産や解雇が少なかったためと思われる。このような部分的失業制度のないアメリカで、この春、失業率が大幅に増えたのとは対照的である。もっとも、経済活動が戻った第 3 四半期になると、失業率は 9.0% と多少悪化する。

C) 経済指標の悪化と財源問題

フランス経済は、2019 年末、成長軌道にあったが、3 カ月にわたる多くの経済活動の停止は、フランス経済に深い影を投げかけた。まず、GDP は、2020 年の第 1 四半期に 6% 近くのマイナスを記録した後、第 2 四半期には -13.7% という過去に経験のない後退となった (表 2 参照)。その反動で、第 3 四半期には 18.7% と急速な回復をしたが、それでも、前年比では -4.3% の水準であった。この内容をセクター別にみると、まず 4 月の段階 (まる 1 月ロックアウト) で、製造業全体は -20.4 だったが、製造業の中でも比重の高い自動車産業などは -49% と未曾有の低下を記録した。もっとも、この産業は、国が、雇用への影響を勘案し、様々な支援策をとったことから、5 月から 6 月にかけて、急速に回復する。もう一つの花形産業である航空機産業は、4 月の段階では、-10% くらいと比較的影響が軽かったが、世界の観光業が危機的な状況を受け、9 月の段階でも回復する目途が立たず、下請け業者などでリストラが頻発している。サービス業では、営業がストップしたレストラン、ホテル、個人へのサービス (美容院やクリーニング) は、4 月の段階で、前年比で実に 7 割以上の減となっている。

ロックダウンの期間、最も増えたのは貯蓄率で、フランスの世帯がこの春に貯蓄した総額は、100 億ユーロを超えると推計されている。また、一般世帯

の実質購買力は 2020 年の第 2 四半期でも、わずかに -2.6% でしかなく、いかに国が世帯の所得を支援したのかが分かる。

とはいえ、ロックダウンが世帯に与える影響は、その家族構成や職業によりかなり異なる。EpiCovid の 5 月第 1 週の調査では、世帯の経済状態が悪化したと答えた人は、全体では、4 人に 1 人だったが、所得階層の低い人ほど、悪化したと答えている¹⁰。職種別にみると、職人と商人では、経済状態の悪化を訴える人の割合が高く、その他では、3 割弱であった。また、就業者の間では、2-3 割が経済状況が悪化したと答えたのに対し、年金生活者では、わずかに 6% でしかなかった。

最後に、所得水準と関連の深い住宅問題に関する話題を紹介しよう。この 3 月のロックダウンのとき、マクロン大統領のテレビ演説で全面的なロックダウンを発表したのと実際に法が施行されるまでには 2 日ほどの時間があった。マクロン演説の翌日には、パリの周辺の高速度道路は、夏のバカンスのはじめと同じように、大変な交通渋滞が記録された。パリのマンション生活を諦め、別荘や実家に行く家族が高速度道路に集中した。ナビの記録や電気消費からの推定では、パリ地域の約 2 割の人がパリを離れたという。3 カ月続く厳しい外出制限の期間を、狭いパリのマンションで、小さな子供と一緒に過ごすのと、地方の庭付きの別荘でテレワークを行う専門職・管理職の人たちとでは、生活環境の面で雲泥の差があった。また、新型コロナの感染者や死亡者は、圧倒的に貧困層に多かった。図らずも春のロックダウンは、経済格差が健康・医療の面でもあることを明確にした。

3. 2 回目のロックダウンとその影響

10月30日から12月1日まで続くロックダウンは、現在進行中である。しかし、今回の新型コロナの場合、政策担当者は、刻々と変わる感染状況や経済情勢をなるべくリアルタイムで知る指標を必要としている。そこで、フランスの基礎統計を作成するINSEEのチームは、リアルタイムで経済状況を把握するために、インターネットの情報（例えば、家庭にいる時間、交通機関の状況、グーグルにおけるレストランなどの検索数、経済紙のキーワード検索）、電気の消費量、多数の業界からの景気情報などを使った複合的な指標で、4月の状況と対比させ、11月の景気指標を割り出した¹¹。その結果、11月のGDPは、前年比で-13%と推計された¹²。12月については、3つのシナリオが用意されている；状況が改善されれば-6.5%、ロックダウンが継続する場合は-9.5%、中間値を-8%とする。中間のシナリオでは、第4四半期のGDPは、-4.5%で、2020年通期では、-9から-10%と予測している。ちなみに、最近発表されたOECDの予測では、フランスのGDPは-9.1%で、イタリアと同じだが、ドイツ(-5.5%)やEUの平均-7.5%より悪化する予測となっている。

この秋のロックダウンに対する政府の経済支援策は、春とほぼ同じである。まず、テレワークが可能な場合は、テレワークが義務化され、部分的失業制度の特別措置が12月末まで延長された。そのほか、強制的に閉鎖された業種には大きな助成金が用意されている。また、貧困対策として、低所得者層に対し、国から救済の一時金が支払われる予定である。

最後に、上記のようなすさまじい経済支援策の財源問題を簡単にみておきたい。これまで、EUでは、各国の財政赤字をGDPの3%以内に抑える規定があり、フランスやイタリアなどは、絶えず苦勞して、財政支出を抑えていた。ところが、この春、とくに地中海諸国で、新型コロナが蔓延し、非常事態として、この財政規律は適用が停止された。その後は、フランス政府は、大幅な財政赤字を覚悟し、企業と労働者に対する巨額の経済支援を行っている。その

一環で、医療、年金、失業保険などは大幅の赤字になると予測されている。その一方、国庫への歳入は、消費税の低下、企業に対する課税の引き下げなどで大きく落ち込んでいる。したがって、この増大する財政赤字を補填するのは、ほとんどが金融市場からの借り入れとなる。EUの総額7500億ユーロの経済復興計画もあるが、フランスにわたるのは400億ユーロなので、国の赤字と比べると、大きな数字とは言い難い。

ところで、フランスの赤字は、2020年第2四半期で、2兆6380億ユーロ、GDPの114%に達していた。今年前期の半年で2580億ユーロほど赤字幅が増大し、GDP比で16ポイントの赤字増加になった。この秋の2回目のロックダウンがあることから、国の赤字はGDPの120%を超えるのではないかと見られている。フランスが非常事態とはいえ、強気で財政赤字を続けているのは、金融市場における金利の低さのお陰である。EU中央銀行が裏で信用を担保していることから、現在のところ、金融市場でのフランス実質的な借り入れ金利はゼロに近いと言われている。赤字が拡大し、フランス国債に対する評価が落ちれば、当然、フランスは借入金の返済に苦しむことになるが、大部分の専門家は、金融市場で金余りの状態が続いているので、金利が上がる可能性は短期的には少ないとみている。したがって、今の段階では、赤字覚悟で、景気回復政策を優先させ、経済システムの保全を図り、雇用を守るべきという論調が圧倒的である。ただし、経済の専門家の中には、フランスがイタリアと同じように、体質的な赤字国家になり、EU内の相対的地位が下がることに警鐘を鳴らす人も多い。

(執筆日：2020年12月9日)

鈴木 宏昌 (すずき ひろまさ)

1964年早稲田大学政治経済学部卒業、69年ルーアン大学(フランス)博士課程修了、70年から86年までILO本部(ジュネーブ)勤務、86年から早稲田大学商学部助教授、91年同教授(2010年まで)、現在、早稲田大学名誉教授、IDHE-ENS-Paris-Saclay客員研究員。専門分野は、労働経済。特に雇用、労働時間、労使関係の国際比較。

脚注

- 1 Insee, L' économie et la société à l' ère du numérique, édition 2019.
- 2 EpiCovid は、国立統計経済研究所や複数の公衆衛生研究所が協力して行っている調査で、コロナウィルスの感染状況や労働条件などを個人対象のアンケートで把握しようとしている。標本数は、15 歳以上の人口 20 万人だった。
- 3 INSEE, Insee Première, No.1822, octobre 2020.
- 4 DARES, Activité et conditions d' emploi et de main-d' œuvre pendant la crise sanitaire covid 19, Synthèse de résultats de l' enquête flash, octobre 2020. P.17.
- 5 Le Monde, 01 septembre, 2020.
- 6 Le Monde, 18 novembre, 2020.
- 7 Le Monde, 27 novembre, 2020.
- 8 部分失業の申請期間は 1 年なので、現在の数字は暫定的なものである。しかし、遅れた申請は、そう多くないと思われる。
- 9 Insee, Point de conjoncture, 17 novembre 2020. なお、この総労働時間の中には、有給休暇などがあるので、あくまでも間接的な指標である。
- 10 Insee, Insee Première, No.1822, 14 octobre 2020.
- 11 Insee, Insee conjoncture, Point de conjoncture, 17 novembre 2020.
- 12 OECD, Economic Outlook, December 2020.

労働政策フォーラム

労働・雇用の分野における様々な政策課題を取り上げ、広範な労働関係者間での政策論議の活性化に貢献することを目的として開催。2020年は調査研究成果を活用し、新型コロナウイルスの感染拡大状況を踏まえ、オンラインにより開催。コロナ禍における介護の問題や、在宅勤務・テレワークが推奨される中での課題と展望を議論。

労働政策フォーラム
仕事と介護の両立支援 視聴無料
 2020年
9月2日(水曜)
 オンライン開催 (Zoomウェビナー)

介護を理由とする離職者は年10万人と存在。仕事と介護の両立のための必要・労働者がすべきことは？
 介護職や家族介護の就業環境に関する最新の調査結果や企業等の事例報告をもとに、新型コロナウイルスによる影響も含め、両立支援をめぐる課題について考えます。

第1部 研究報告&事例報告
 10:00-13:30 オンデマンド配信 (約90分) 第2部までのお申し込みは無料にご参加ください。

主催者挨拶 樋口 美雄 労働政策研究・研修機構 理事長
 研究報告 池田 心豪 労働政策研究・研修機構 主任研究員
 事例報告 企業における両立支援の取組 (3社) 全日本空輸株式会社、大成建設株式会社、株式会社白川プロ

第2部 パネルディスカッション
 14:00-15:00 ライブ配信

コーディネーター 池田 心豪 労働政策研究・研修機構 主任研究員
 パネリスト 宇佐美智博 全日本空輸株式会社 DJI 営業部長
 堀内 豊弥 大成建設株式会社 管理本部 人事部部長
 白川 憲弥 株式会社白川プロ 代表取締役 社長

ホームページよりお申し込みください。視聴方法もご案内しています。
<https://www.jil.go.jp/event/>
 労働政策フォーラム 検索コードまたは「労働政策フォーラム」で検索してアクセス

主催: 労働政策研究・研修機構 (JILPT)
 労働政策フォーラム事務局 <https://www.jil.go.jp/forum>

第109回 2020年9月2日(水曜) 仕事と介護の両立支援

第1部

挨拶 樋口美雄 理事長

研究報告 池田心豪 主任研究員

事例報告

全日本空輸株式会社、大成建設株式会社、株式会社白川プロ

第2部 パネルディスカッション

コーディネーター 池田心豪

労働政策フォーラム
テレワークをめぐる課題 視聴無料
 オンライン開催 (Zoomウェビナー)
 2020年9月29日(火曜)

新型コロナウイルスによる感染拡大防止のため、テレワークを導入する企業が増えています。感染防止に加え、働き方改革の推進の観点から、テレワークを促進する取組も進んでいます。本セッションでは、テレワークに関する最新の調査結果や企業等の事例報告をもとに、テレワークをめぐる課題について議論を深めます。

第1部 研究報告&事例報告
 10:00-13:30 オンデマンド配信 (約90分) 第2部までのお申し込みは無料にご参加ください。

主催者挨拶 樋口 美雄 労働政策研究・研修機構 理事長
 研究報告 池添 弘邦 労働政策研究・研修機構 副統括研究員
 事例報告 企業におけるテレワークの取組や課題 (3社) 株式会社キャスト、株式会社日立製作所、サイボウズ株式会社

第2部 パネルディスカッション
 14:00-15:00 ライブ配信

コーディネーター 樋口 美雄 労働政策研究・研修機構 理事長
 パネリスト 池添 弘邦 労働政策研究・研修機構 副統括研究員
 中川 祥太 株式会社キャスト 代表取締役
 近藤 研子 株式会社日立製作所 人事総務部 人事労務部長
 なかむらササミ サイボウズ株式会社 チームワーク戦略 シニアコンサルタント

ホームページよりお申し込みください。視聴方法もご案内しています。
<https://www.jil.go.jp/event/>
 労働政策フォーラム 検索コードまたは「労働政策フォーラム」で検索してアクセス

主催: 労働政策研究・研修機構 (JILPT)
 労働政策フォーラム事務局 <https://www.jil.go.jp/forum>

第110回 2020年9月29日(火曜) テレワークをめぐる課題

第1部

挨拶 樋口美雄 理事長

研究報告 池添弘邦 副統括研究員

事例報告

株式会社キャスト、株式会社日立製作所、サイボウズ株式会社

第2部 パネルディスカッション

コーディネーター 濱口桂一郎 研究所長

第18回北東アジア労働フォーラム

新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題

今回のフォーラムでは、日中韓3ヶ国における新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と労働分野の対応策、働き方の面での変化について比較検討するとともに、今後の労働政策の課題について議論した。

日時:2020年12月18日(金曜)

開催方法:オンライン形式

主催:日本 労働政策研究・研修機構(JILPT)

韓国 韓国労働研究院(KLI)

中国 中国労働社会保障科学研究院(CALSS)

プログラム

開会あいさつ 樋口 美雄 JILPT 理事長 金 维 刚 CALSS 院長 ペ・ギュシク KLI 院長

第1セッション(座長:金 维 刚 CALSS 院長)

「コロナショックの被害が女性に集中—現状と今後の見通し—」周 燕飛 JILPT 主任研究員

「COVID-19の流行が就業に与える影響とその対策」陳 雲 CALSS 副主任

「コロナ19が労働市場に与える影響」ソン・ジェミン KLI 研究委員

(コメンテーター:張 麗 賓 CALSS 主任)

第2セッション(座長:ペ・ギュシク KLI 院長)

「新型コロナウイルス感染症の世界的拡大が柔軟な就業形態の人々に与える影響と対策」

李 付 俊 CALSS 補助研究員

「ソーシャルディスタンス時代、つなげるための労働—プラットフォーム労働の拡大と社会的セーフティネット—」チャン・ジヨン KLI 主任研究委員

「新型コロナウイルスの感染拡大が日本の雇用労働にもたらしている影響—労働時間の変動と格差を中心に—」高見 具広 JILPT 副主任研究員

(コメンテーター:イ・スンホ KLI 研究委員)

総括討論(座長:樋口 美雄 JILPT 理事長)

鮑 春 雷 CALSS 副研究員

キム・ジョンウク KLI 先任研究委員

呉 学殊 JILPT 統括研究員

仲 琦 JILPT 研究員

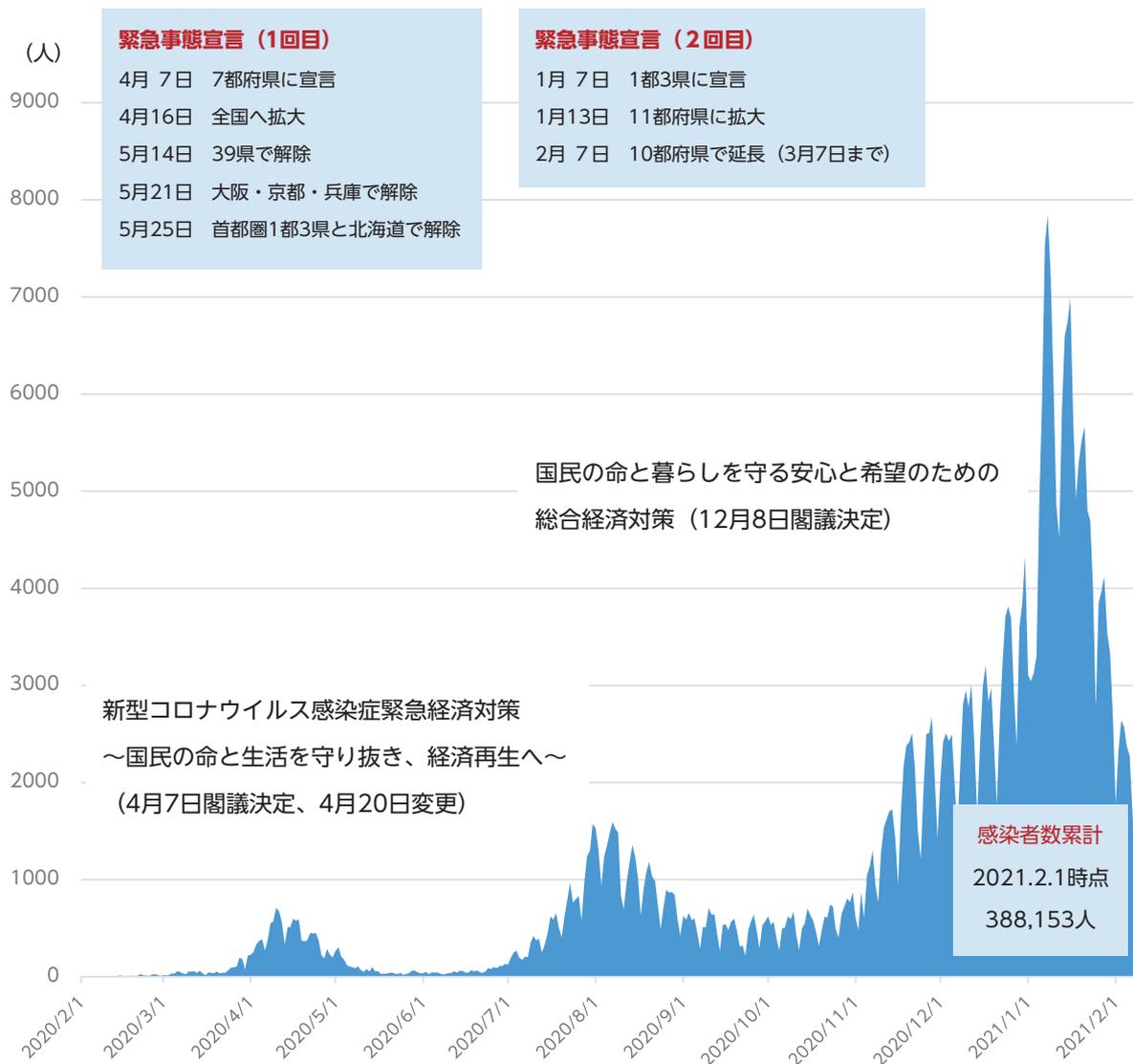
全国の新型コロナウイルス新規感染者数の推移

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、累計では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人超と急増しました。4月7日には「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」が閣議決定されるとともに、7都府県に「緊急事態宣言」が発出され、4月17日に全都道府県へ拡大されました。

その後、徐々に感染拡大は収まり、宣言が解除された

5月25日には全国の新規感染者数は20人にまで減少しました。6月末から再び新規感染者数が100人を超えて増加傾向となり、第2波のピークとなる8月上旬には、1日あたりの新規感染者数が1500人を超えました。

第2波の後、一旦は減少したものの、11月頃から再び感染が拡大し、第3波のピークとなる2021年1月上旬には全国の新規感染者数は7000人を超え、1月7日には1都3県に2回目の緊急事態宣言が発出されました。



出所：厚生労働省オープンデータ



新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2020

2021年3月 発行
独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）編集・発行



独立行政法人労働政策研究・研修機構