

新型コロナウイルス 感染拡大の雇用・就業への影響

2021
上半期



独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)



新型コロナウイルス感染症は私たちの暮らしや仕事、教育などに多大な影響を及ぼし続けています。わが国では2020年4月に1回目の緊急事態宣言が発令され、それからすでに1年以上経過しましたが、いまは4回目の緊急事態宣言が発令中です。諸外国ではワクチン接種が進み、経済活動の再開や正常化の動きも見られますが、変異株の流行などもあり、依然として感染収束の見通しは立っていません。

コロナ禍において、テレワークの拡大やデジタル技術の活用などにより私たちの働き方は変化してきています。JILPTでは引き続き、組織横断的なプロジェクトチームを中心に、新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業面への影響についての調査、情報収集を継続するとともに、ホームページの新型コロナ特設サイトを通じて情報発信に努めています。

本ハンドブックは、2021年1～6月の上半期の成果を取りまとめたものです。3月発行の2020年版同様、お手元に置いて参照、活用していただければ幸いです。

2021年8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 2021 上半期

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	143
3	緊急コラム	215
4	レポート	229
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)	239
6	調査研究成果の提供	275

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
おります。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
活用した労働政策フォーラム・特別講座等により積極的に情報提供に取り組んでいます。

このハンドブックは、HPの「新型コロナウイルス感染症関連情報」に掲載した 2021年上半期の公表
したレポートや分析結果等になります。ご活用いただければ幸いです。

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回実査）＞最新：第5回2021年6月調査

就業状況、収入、労働時間、テレワークの状況等を調査

＜企業パネル調査（4回実査）＞最新：第4回2021年6月調査

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（米国大学、国際機関、大学院生等含む）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。（2021年4月にDPを用いたワークショップ開催）

➤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

■ 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・

2021年2月10日 リサーチアイ 「テレワークの

2021年2月8日 ディスカッションペーパー21-
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
オンライ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

資料を一冊にとりまとめたものです。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適時作成

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、新型コロナウイルスが雇用・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 チーム

情報
提供

サイト（2020.3～）》



就業・失業に与える影響 - UPDATED

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

《月刊誌（コロナ関連特集テーマ）》 《労働政策フォーラム》



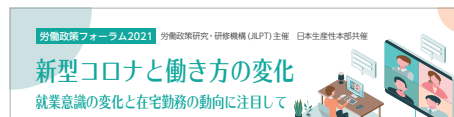
月刊誌特集テーマ

- 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



『テレワーク』

コロナ禍における政労使の取組



《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」



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4回個人調査【2021年3月調査】 2021/4/30 記者発表
実査期間：2021年3月12日～3月18日----- 7

第5回個人調査【2021年6月調査】 2021/7/27 記者発表
実査期間：2021年6月24日～6月30日----- 39

2 企業調査

第3回企業調査【2021年2月調査】 2021/4/30 記者発表
実査期間：2021年2月1日～2月9日----- 71

3 感染拡大下における働き方の実態調査

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
関する調査（労働者調査、企業調査） 2021/7/9 記者発表
実査期間：2021年2月5日～3月12日----- 105

連続パネル調査 個人調査

第4回【2021年3月調査】

実査期間：2021年3月12日～3月18日

2021年4月30日 記者発表

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4月30日(金)

速報 (個人調査)

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
(調査部(政策課題)主任調査員 渡邊 木綿子)
(電話) 03-5903-6266 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 雇用者の1/4超は、(引き続き)直近の月収が「減少」と回答
昨年4月以降、12.3%が転職を経験。約1/3が「転職したい」と回答も、現在「転職活動中」は7.8%
新型コロナ問題後に副業を始めた割合は3.5%で、今後、始めるつもりは18.1% —
「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4回)」(一次集計)結果
(2020年12月～2021年2月の変化を中心に3月に調査・昨年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

＜直近の月収は4人に1人超が、引き続き「減少」と回答＞ (p18【図表16】)

「3月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,178)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2/3を超える(68.8%)一方、「減少した」割合計も引き続き1/4超(27.2%)となった。過去の調査と単純に比較すると、「減少した」割合計は「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」(27.1%)、今回調査(27.2%)とほぼ横這いで推移しており、実労働時間の長さが戻り切らないこと等を反映して、一定程度の「減少」が常態となりつつある。

＜約1/3が「転職したい」と回答も、「実際に転職活動中」は7.8%＞ (p4【図表1】， p19【図表17】)

「3月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,178)に、現在の転職意向を尋ねると「以前から、転職は考えていない」割合が半数を超えた(58.3%)ものの、「転職したい」と考えている割合も約1/3(計33.6%)となった(うち、「実際に転職活動中」は7.8%)。属性別にみると、「転職したい」割合は、「派遣労働者」で36.4%(同10.4%)とやや高い。また、主な職種別では「輸送・機械運転職」で40.7%(同6.2%)、「営業・販売職」で38.4%(同8.7%)、「サービス職」で37.1%(同11.9%)等と高く、勤め先の主な業種別では「飲食店、宿泊業」で38.4%(同14.4%)、「サービス業」で37.2%(同9.7%)、「医療、福祉」で36.1%(同8.3%)等と高くなっている。なお、昨年(2020年)4/1時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307)を対象に、その後の離職や退職、再就職の状況を尋ねると、「再就職(転職・転業)した」割合は12.3%となった。

II 「フリーランスで働く者」に対する調査結果より

＜「業績への影響(売上高・収入の減少)」が高止まり パネル＞ (p23【図表21】)

この間の調査の毎回回答者で、「3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=302)を対象に集計すると、新型コロナウイルス感染症に関連して仕事(事業活動)や収入にかかわる「影響があった」との回答は低下しているものの、「3月調査」現在でも半数を超えている(56.0%)。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)」が、漸減ながらもほぼ高止まりとなっている。

III 「全有効回答者」に対する調査結果より

＜過去3ヶ月間の家計収支はフリーランス等で引き続き赤字超過も、超過幅は漸次縮小 パネル＞

(p25【図表23】， p26【図表24】)

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=564)を対象に、過去3ヶ月間(昨年12月～本年1月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「赤字」と回答した割合は1/4を超えた(27.8%)ものの、黒字計から赤字

計を差し引くと 0.5 ㊦の黒字超過となった。「赤字」と回答した割合は「フリーランス」で引き続き 4 割を超えた (40.2%) が、この間の調査の毎回答者で定点比較すると、「フリーランス」の赤字の超過幅は昨年 8 月調査の▲26.4 ㊦→昨年 12 月調査の▲22.6 ㊦→本年 3 月調査の▲19.4 ㊦と漸次、縮小してきた様子が見て取れる。

＜新型コロナ問題後に副業を始めた割合は 3.5%、副業を今後、始めるつもりは 18.1%＞ (p27【図表 25】)

全有効回答者 (民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=564) を対象に副業の実施状況を尋ねると、「現在、副業を行っておらず、今後の予定もない」割合が 2/3 を超えた (66.9%) もの、**「新型コロナ問題後に副業を始めた」と**の回答が計 3.5%見られ、更に「現在、副業を行っていないが、始めるつもり」が 18.1%となった。新型コロナウイルス感染症に関連して雇用や仕事 (事業活動)、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合には、「新型コロナ問題後に副業を始めた」割合が 6.0%、「現在、副業を行っていないが、始めるつもり」が 23.5%とやや高くなっている。

＜K6 スコアが 5 点以上 (心理的ストレス相当) の割合が約半数＞ (p30【図表 28】)

コロナ禍に於ける心の健康状態についても把握するため、Kessler らが開発した K6 の状態も尋ねたところ、全有効回答者 (民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=564) のうち、「心理的ストレス相当」とされる 5 点以上の割合が 47.4%、「気分・不安障がい相当」とされる 10 点以上の割合が 28.1%等となった。K6 スコアは、年齢や性別、婚姻状況、健康状態や就労・経済状況等と密接に関連することが知られているが、新型コロナウイルス感染症に関連して、雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合には 5 点以上の割合が 56.9%、10 点以上の割合が 36.6%と高くなっている。

○ 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、当機構では公益財団法人 連合総合生活開発研究所との共同研究で回答者パネルを形成し¹、昨年 5 月下旬～6 月初旬 (「5 月調査 (JILPT 第 1 回)」)、8 月上旬 (「8 月調査 (JILPT 第 2 回)」)、12 月中旬 (「12 月調査 (JILPT 第 3 回)」) と過去 3 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 (「3 月調査 (JILPT 第 4 回)」) も同様のフレームで、3 月中旬に実施したものである³。

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たものの、冬の到来とともに第 3 波に見舞われ、昨年末～年明けに掛けて 1 日当たりの感染者数が 3 千人超 (12/23)、4 千人超 (12/31)、6 千人超 (1/6)、7 千人超 (1/7) と、連日のように過去最多を更新する事態となった。そこで、政府は 1/8 から首都圏 1 都 3 県を対象に、また、累計感染者数が 3 万人を超えた 1/13 には 7 府県も追加して、再び「緊急事態宣言」の発令に踏み切った。

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、同調査からの毎回答者を中核に据えている。

² <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>

³ 本資料で「この間の調査」という時は、「5 月調査 (JILPT 第 1 回)」 「8 月調査 (JILPT 第 2 回)」 「12 月調査 (JILPT 第 3 回)」 「3 月調査 (JILPT 第 4 回)」 で構成される一連の調査を指す。

その後、2月中旬には先行的に、医療従事者に対するワクチン接種が開始され、また、病床の状況等も改善してきたことから、3/21には宣言の全面解除に至ったものの、感染力がより高いとされる変異型ウイルスへの感染者も昨年末より確認され始め、依然として先行きが見通し難い。こうしたなか、今回の調査では定点的な調査項目とともに、昨年4月以降の労働移動の状況や今後の転職意向についても把握した。

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、昨年（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、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・12月調査の毎回回答者」等に優先的に配信・回収して「3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 2021年3月12日～18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・3月調査の毎回回答者」2,501人＋左記以外1,806人） 「フリーランスで働く者」564人（目標数▲24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=564)			
		計	正社員	非正社員計			計
性別	男性	53.7	67.7	26.3	性別	男性	71.6
	女性	46.3	32.3	73.7		女性	28.4
年齢層	20歳台	18.6	19.2	17.6	年齢層	20歳台	3.5
	30歳台	23.0	25.4	18.4		30歳台	16.7
	40歳台	28.4	29.2	26.9		40歳台	30.9
	50歳台	22.0	21.9	22.2		50歳台	30.7
	60歳台	7.9	4.4	14.8		60歳台	18.3
	70歳以上	30.6	41.3	9.7		70歳以上	26.1
婚姻状況と世帯主	既婚（配偶者あり）で自身が世帯主	23.5	13.3	43.2	婚姻状況と世帯主	既婚（配偶者あり）で自身が世帯主	17.4
	既婚（配偶者あり）で×世帯主ではない	20.7	22.8	16.4		既婚（配偶者あり）で×世帯主ではない	21.8
	未婚で自身が世帯主	17.7	15.8	21.4		未婚で自身が世帯主	23.9
	未婚で世帯主ではない	6.5	5.7	8.2		未婚で世帯主ではない	9.2
	離婚・死別で自身が世帯主	1.1	1.1	1.0		離婚・死別で自身が世帯主	1.6
	離婚・死別で世帯主ではない	34.9	37.0	30.8		離婚・死別で世帯主ではない	23.2
同一子	あり	65.1	63.0	69.2	同一子	あり	76.8
	なし					なし	

○ 調査結果の概要^{4,5}

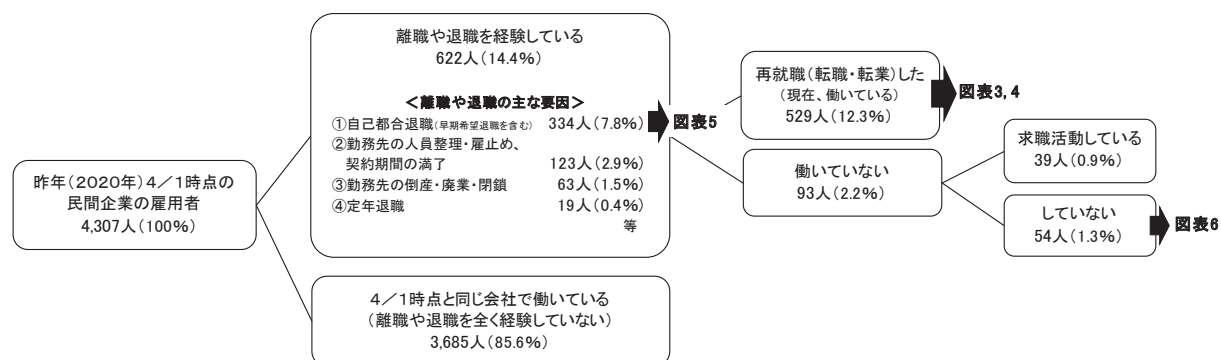
I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果

1. 就業形態・状況の推移

新型コロナウイルス感染者が国内で初めて確認されてから 1 年超を経過して、昨年（2020 年）4/1 時点の「民間企業の雇用者」（n=4,307）について、その後の離職や退職、再就職の状況を尋ねると図表 1 の通りになった。すなわち 4/2 以降、何らかの「離職や退職を経験している」割合は 14.4% で、うち「再就職（転職・転業）した」割合は 12.3%、現在、「働いていない」割合は 2.2%（うち「求職活動もしていない」は 1.3%）となっている。これに対し、「3 月調査」現在までに離職や退職を全く経験せず、「4/1 時点と同じ会社で働いている」割合は 85.6% となった。

なお、「離職や退職を経験している」場合の主な要因としては、「自己都合退職（早期希望退職を含む）」が 7.8%、「勤務先の人員整理・雇止め、契約期間の満了」が 2.9%、「勤務先の倒産・廃業・閉鎖」が 1.5%、「定年退職」が 0.4% 等となっている。

図表 1 昨年 4/1 時点は民間企業で働いていた雇用者のその後の離職や退職の状況



そのうえで、こうした結果を属性別にみると図表 2 の通りになる。まず、就業形態別にみると、現在も「4/1 時点と同じ会社で働いている」割合は、「正社員」が約 9 割（89.6%）に対し、「非正社員計」は 3/4 超（77.6%）となっている。「離職や退職を経験している」割合は「非正社員計」で 22.4%（特に「派遣労働者」で 28.9%）と高く、結果として現在、「働いていない」割合も 3.6%（うち「求職活動もしていない」は 2.1%）と相対的には高い。

職種別にみると、「離職や退職を経験している」割合は「サービス職」（23.1%（うち現在、「働いていない」は 3.5%））や「運搬・清掃・包装作業」（19.4%（同 2.9%））、「輸送・機械運転職」（17.9%（同 2.4%））等でやや高くなっている。また、勤め先の業種別では、「飲食店、宿泊業」で 3 人に一人超（33.8%（同 5.3%））ととりわけ高く、これに「電気・ガス・熱供給・水道業」（18.8%（同 4.7%））や「サービス業」（18.7%（同 3.1%））等が続く。

⁴ 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。

⁵ 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。

勤め先の規模別にみると、「離職や退職を経験している」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11.3%（同1.1%）～「29人以下」で16.1%（同2.4%））。

また、性別では「女性」（16.0%（同2.8%））が、「男性」（13.1%（同1.6%））を上回っており、更に年齢層別にみると、若年層ほど高くなっている（「50歳台」8.7%（同1.6%）～「20歳台」18.7%（同1.7%））。

図表2 「民間企業の雇用者」の属性別に見た離職や退職、再就職の状況

		(%)					
		n	昨年(2020年) 4/1時点と 同じ会社で 働いている	離職や退職 を経験 している	再就職 (転職・転業) した(現在、 働いている)	働いて いない計	うち、求職 活動も していない
計		4,307	85.6	14.4	12.3	2.2	1.3
雇用形態	正社員	2,848	89.6	10.4	9.0	1.4	0.8
	非正社員計	1,459	77.6	22.4	18.8	3.6	2.1
	パート・アルバイト	1,020	77.6	22.4	18.4	3.9	2.3
	契約社員・嘱託	280	81.1	18.9	15.4	3.6	2.5
主な職種	派遣労働者	159	71.1	28.9	27.0	1.9	—
	管理職(課長クラス以上)	340	94.7	5.3	5.0	0.3	0.3
	専門・技術職	936	87.1	12.9	11.0	1.9	1.1
	事務職	1,074	85.2	14.8	12.3	2.5	1.3
	営業・販売職	616	85.9	14.1	12.3	1.8	0.8
	サービス職	480	76.9	23.1	19.6	3.5	2.3
	保安・警備職	25	84.0	16.0	12.0	4.0	4.0
	生産技能職	356	88.8	11.2	9.8	1.4	0.6
	輸送・機械運転職	84	82.1	17.9	15.5	2.4	1.2
	建設作業・採掘職	44	93.2	6.8	6.8	—	—
	運搬・清掃・包装作業	175	80.6	19.4	16.6	2.9	2.9
	その他	130	87.7	12.3	10.8	1.5	0.8
	わからない	47	70.2	29.8	21.3	8.5	6.4
勤め先の主な業種	建設業	227	89.4	10.6	9.3	1.3	0.4
	製造業	910	89.5	10.5	9.6	1.0	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	64	81.3	18.8	14.1	4.7	3.1
	情報通信業	238	87.0	13.0	10.5	2.5	1.3
	運輸業	263	85.6	14.4	12.2	2.3	1.9
	卸売・小売業	541	86.1	13.9	11.8	2.0	0.7
	金融・保険業	209	90.0	10.0	8.6	1.4	1.4
	不動産業	91	84.6	15.4	15.4	—	—
	飲食店・宿泊業	133	66.2	33.8	28.6	5.3	3.0
	医療・福祉	685	85.7	14.3	12.1	2.2	1.2
	教育・学習支援業	127	86.6	13.4	10.2	3.1	3.1
	郵便局・協同組合	34	88.2	11.8	5.9	5.9	5.9
	サービス業	588	81.3	18.7	15.6	3.1	1.7
	その他	181	82.3	17.7	14.9	2.8	1.7
企業規模	わからない	16	68.8	31.3	25.0	6.3	6.3
	29人以下	866	83.9	16.1	13.6	2.4	1.6
	30～299人	1,342	85.2	14.8	12.5	2.3	1.4
	300～999人	561	88.6	11.4	9.4	2.0	0.9
	1,000人以上	1,124	88.7	11.3	10.2	1.1	0.6
年齢層	わからない	414	77.5	22.5	18.1	4.3	2.2
	20歳台	803	81.3	18.7	16.9	1.7	1.0
	30歳台	991	82.1	17.9	14.4	3.4	1.6
	40歳台	1,225	87.2	12.8	11.4	1.4	1.1
	50歳台	947	91.3	8.7	7.1	1.6	0.7
	60歳台	341	83.6	16.4	12.6	3.8	2.6
居住地域	首都圏	1,325	84.8	15.2	13.4	1.8	1.1
	中部・関西圏	1,475	84.9	15.1	12.7	2.3	1.1
	その他	1,507	86.8	13.2	10.9	2.3	1.5
性別	男性	2,311	86.9	13.1	11.5	1.6	1.0
	女性	1,996	84.0	16.0	13.2	2.8	1.6
持病等	ある	687	82.5	17.5	14.7	2.8	1.5
	ない	3,620	86.1	13.9	11.8	2.0	1.2
同一生計	いる	1,504	87.9	12.1	10.6	1.5	0.9
	いない	2,803	84.3	15.7	13.2	2.5	1.5
失業歴の有無	これまでに、最長で1年以上の失業・無業経験がある	265	77.7	22.3	17.7	4.5	1.5
	ない	4,042	86.1	13.9	11.9	2.0	1.2

※定期的に通院を要する病気やけが、障がい、あるいは新型コロナウイルス感染症の重症化リスクの高い持病の有無を尋ねている（以降、同様）。

2. 再就職前後の主な業種と職種、再就職時に断念した条件

以前の仕事を離職・退職後、「再就職（転職・転業）」した場合（n=529）に、再就職前後の主な職種と業種を尋ねると図表3の通りになった。

再就職前後の職種として割合が高いのは、「事務職」から「事務職」への19.1%や、「専門・技術職」から「専門・技術職」への14.6%、「サービス職」から「サービス職」への12.3%、「営業・販売職」から「営業・販売職」への8.9%等となっている。

そのうえで、再就職前とは異なる職種に労働移動した割合は、「サービス職」から他の職種への7.2%を始め、「営業・販売職」から他の職種への4.7%や「専門・技術職」から他の職種への4.3%等で高い。個別具体的にみると、「サービス職」から「事務職」（2.5%）や、「営業・販売職」から「事務職」（1.7%）、また、「サービス職」から「営業・販売職」（1.5%）等で高くなっている。

同様に、再就職前後の業種については、割合の高い順に「医療・福祉」から「医療・福祉」への12.1%や、「製造業」から「製造業」への10.6%、また、「サービス業」から「サービス業」への10.4%等となった。

これに対し、再就職前とは異なる業種に労働移動した割合は、「サービス業」から他の業種への8.9%を始め、「卸売・小売業」と「飲食店、宿泊業」のそれぞれから他の業種へのともに4.9%、「製造業」から他の業種への4.5%等となっている。また、個別具体的にみると、「サービス業」から「製造業」（2.1%）や、「サービス業」から「医療、福祉」（1.7%）、「飲食店、宿泊業」から「卸売・小売業」及び「卸売・小売業」から「サービス業」（ともに1.5%）等の順で高い。

図表3 再就職前後の主な職種と業種

再就職前

主な職種 (n=529)	計	再就職後(現在)												再就職前 とは異なる 職種に 労働移動計	(%)
		管理職 (課長クラス以上)	専門・ 技術職	事務職	営業・ 販売職	サービ ス職	保安・ 警備職	生産・機械 運転職	建設作業・ 採掘職	運搬・清掃・ 包装作業	その他	わから ない			
計	100.0	2.5	18.0	25.3	12.9	16.1	2.3	7.6	2.8	1.3	4.0	2.5	4.9	-	
管理職(課長クラス以上)	3.0	1.7	0.4	0.2	-	0.2	-	-	0.2	-	-	0.4	-	1.3	
専門・技術職	18.9	0.4	14.6	0.9	0.6	0.8	-	0.6	0.4	-	0.6	0.2	-	4.3	
事務職	22.5	-	0.6	19.1	1.3	0.6	0.2	0.2	0.2	-	-	0.4	-	3.4	
営業・販売職	13.6	-	0.6	1.7	8.9	1.1	0.2	0.4	0.2	0.4	-	0.2	-	4.7	
サービス職	19.5	-	1.1	2.5	1.5	12.3	-	1.3	0.2	0.2	0.2	0.2	-	7.2	
保安・警備職	1.9	0.4	0.2	0.2	-	-	1.1	-	-	-	-	-	-	0.8	
生産技能職	6.4	-	0.2	0.2	0.4	0.2	0.6	4.7	-	-	-	-	0.2	1.7	
輸送・機械運転職	1.9	-	-	0.4	-	-	-	0.2	1.3	-	-	-	-	0.6	
建設作業・採掘職	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	0.8	0.2	-	-	0.2	
運搬・清掃・包装作業	3.8	-	0.2	-	-	0.6	-	0.2	-	-	2.6	-	0.2	1.1	
その他	1.7	-	-	0.2	0.2	-	0.2	-	-	-	-	1.1	-	0.6	
わからない	5.9	-	0.2	-	-	0.4	-	-	0.4	-	0.4	-	4.5	-	

再就職前

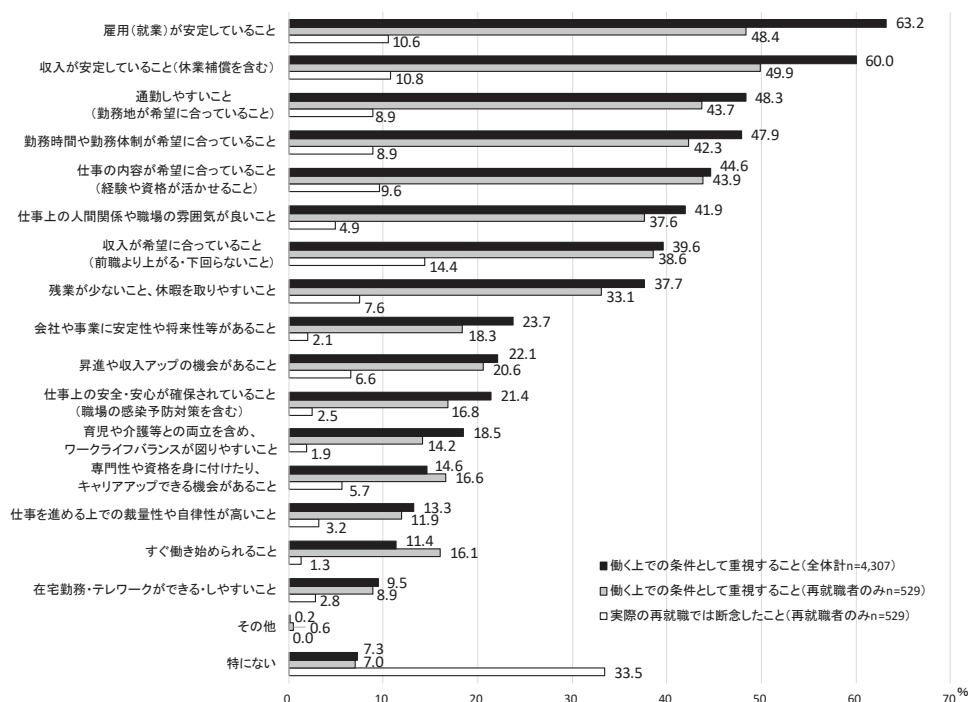
主な業種 (n=529)	計	再就職後(現在)																再就職前 とは異なる 業種に 労働移動計	(%)
		建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通 信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	不動産 業	飲食店・ 宿泊業	医療・ 福祉	教育・学習 支援業	郵便局・ 協同組合	サービ ス業	その他	わから ない			
計	100.0	4.2	16.6	1.9	6.2	7.0	14.7	3.2	1.9	2.8	16.6	2.5	0.6	17.0	2.6	2.1	-		
建設業	4.5	2.6	0.4	-	-	0.6	0.4	-	-	0.2	0.2	-	-	0.2	-	-	1.9		
製造業	15.1	0.2	10.6	-	0.6	0.8	0.8	0.2	0.2	-	0.4	0.2	-	0.9	0.2	0.2	4.5		
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7	-	-	1.1	-	0.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2	-	-	0.6		
情報通信業	6.2	-	0.6	-	3.6	0.2	0.4	-	-	-	0.4	0.4	-	0.4	0.4	-	2.6		
運輸業	5.7	-	0.4	-	0.2	3.6	1.1	-	-	-	-	-	-	0.4	-	-	2.1		
卸売・小売業	13.0	0.4	0.6	0.4	-	0.4	8.1	0.6	0.4	-	0.6	-	-	1.5	0.2	-	4.9		
金融・保険業	3.8	-	0.2	-	0.6	-	0.2	1.7	-	0.2	-	0.2	-	0.8	-	-	2.1		
不動産業	1.9	0.2	0.2	-	-	-	0.4	-	0.8	-	-	-	-	0.2	0.2	-	1.1		
飲食店・宿泊業	6.8	0.2	0.8	-	0.2	-	1.5	0.2	-	1.9	0.9	-	-	0.9	0.2	-	4.9		
医療・福祉	14.6	0.4	0.6	-	0.2	-	0.2	0.2	0.2	-	12.1	-	0.2	0.4	0.2	-	2.5		
教育・学習支援業	3.2	-	0.2	-	0.2	-	0.2	-	0.2	-	0.2	1.3	0.2	0.6	0.2	-	1.9		
郵便局・協同組合	0.4	-	-	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2		
サービス業	19.3	0.2	2.1	0.4	0.8	0.8	1.3	0.4	0.2	0.2	1.7	0.2	-	10.4	0.6	0.2	8.9		
その他	1.5	-	0.2	-	-	0.2	0.2	-	-	0.2	-	0.2	-	-	0.6	-	0.9		
わからない	2.3	-	-	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2	-	-	0.2	-	1.7	-		

一方、以前の仕事を離職・退職後、「再就職（転職・転業）した」場合（n=529）に、働く上での条件として重視しているものの、実際の再就職では断念せざるを得なかったものがあるか尋ねると（複数回答）、**図表4**の通りになった。

すなわち、働く上での条件として重視しているものとしては（複数回答）、①「収入が安定していること（休業補償を含む）」（49.9%）や②「雇用（就業）が安定していること」（48.4%）、③「仕事の内容が希望に合っていること（経験や資格が活かせること）」（43.9%）、④「通勤しやすいこと（勤務地が希望に合っていること）」（43.7%）、⑤「勤務時間や勤務体制が希望に合っていること」（42.3%）、⑥「収入が希望に合っていること（前職より上がる・下回らないこと）」（38.6%）、⑦「仕事上の人間関係や職場の雰囲気が良いこと」（37.6%）等を挙げた割合が高い。

これに対し、実際の再就職では断念せざるを得なかった条件については（複数回答）、「特になし」が1/3を超えた（33.5%）ものの、何らかを挙げた場合の具体的な内容としては（複数回答）、割合の高い順に①「収入が希望に合っていること（前職より上がる・下回らないこと）」（14.4%）を始め、②「収入が安定していること（休業補償を含む）」（10.8%）、③「雇用（就業）が安定していること」（10.6%）、④「仕事の内容が希望に合っていること（経験や資格が活かせること）」（9.6%）、⑤「通勤しやすいこと（勤務地が希望に合っていること）」及び⑤「勤務時間や勤務体制が希望に合っていること」（ともに8.9%）、⑥「残業が少ないこと、休暇を取りやすいこと」（7.6%）、⑦「昇進や収入アップの機会があること」（6.6%）等となった。

図表4 実際の再就職では断念せざるを得なかった条件

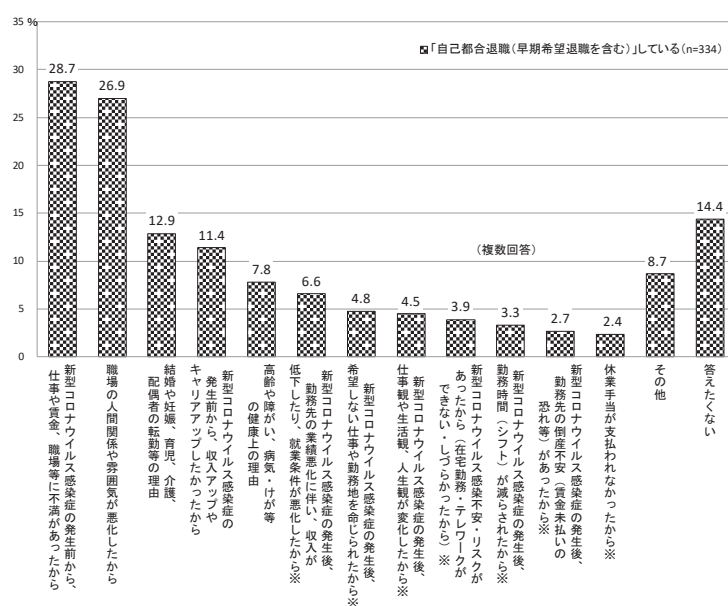


3. 「自己都合退職」の理由や「現在は働いていない」理由

昨年（2020年）4/1時点の「民間企業の雇用者」で4/2以降、「自己都合退職（早期希望退職を含む）」をしている場合（n=334）に理由を尋ねると（複数回答）、①「新型コロナウイルス感染症の発生前から、仕事や賃金、職場等に不満があったから」（28.7%）や②「職場の人間関係や雰囲気が悪化したから」（26.9%）を挙げた割合が高く、これに、③「結婚や妊娠、育児、介護、配偶者の転勤等の理由」（12.9%）、④「新型コロナウイルス感染症の発生前から、収入アップやキャリアアップしたかったから」（11.4%）、⑤「高齢や障がい、病気・けが等の健康上の理由」（7.8%）、⑥「新型コロナウイルス感染症の発生後、勤務先の業績悪化に伴い、収入が低下したり、就業条件が悪化したから」（6.6%）、⑦「新型コロナウイルス感染症の発生後、希望しない仕事や勤務地を命じられたから」（4.8%）、⑧「新型コロナウイルス感染症の発生後、仕事や生活感、人生観が変化したから」（4.5%）、等が続いた（図表5）。

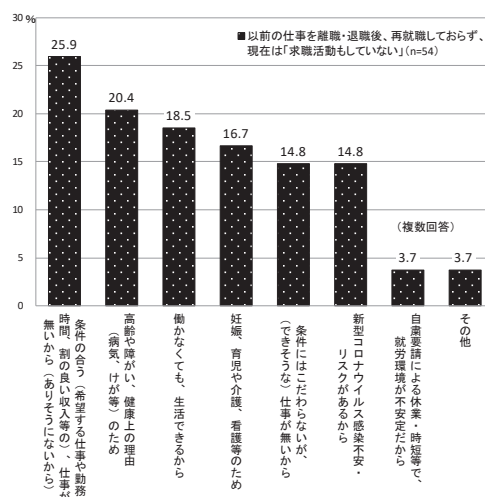
なお、「自己都合退職」の理由として、新型コロナウイルス感染症の問題に関連するものを挙げた割合（図表5の※の選択肢のいずれかの回答割合）を算出すると、17.4%（※のいずれかのみは4.8%）となっている。

図表5 「自己都合退職（早期希望退職を含む）」した理由



また、以前の仕事を離職・退職後、再就職しておらず、現在は「求職活動もしていない」場合（n=54）にその理由を尋ねると（複数回答）、①「条件の合う（希望する仕事や勤務時間、割の良い収入等の）、仕事が無いから（ありそうにないから）」が1/4を超え（25.9%）、これに②「高齢や障がい、健康上の理由（病気、けが等）のため」（20.4%）、③「働かなくても、生活できるから」（18.5%）、④「妊娠、育児や介護、看護等のため」（16.7%）、⑤「条件にはこだわらないが（できそうな）仕事が無いから」及び⑤「新型コロナウイルス感染不安・リスクがあるから」（ともに14.8%）等が続いた（図表6）。

図表6 以前の仕事を離職・退職後、再就職しておらず、
現在は「求職活動もしていない」理由



4. 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、大いにはないしある程度、「影響があった」との回答が初めて4割を下回った（38.7%）（図表7）ものの、具体的な内容としては（複数回答）、「収入の減少」（22.6%）や「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」（18.1%）を挙げた割合が高く、これに「業務内容の変更」（7.1%）や「雇用・就業形態の変更」（6.4%）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」（58.3%）と「サービス職」（53.1%）でともに半数超と高く、これに「生産技能職」（48.0%）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4割超（46.4%）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30.8%、31.2%）と「収入の減少」（同順に32.1%、31.2%）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3/4（75.2%）と、「8月調査」時点（71.8%）をも上回って顕著に高い。これに「教育、学習支援業」（48.0%）や「サービス業」（46.9%）等が続く。具体的な内容として（複数回答）、「飲食店、宿泊業」では「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」が「8月調査」以来、再び半数を超えて55.6%と特に高い。また、「飲食店、宿泊業」では「収入の減少」を挙げた割合も半数近い（48.9%）が、年度末を控えて「雇用・就業形態の変更」（12.8%）や「自発的な退職」（6.8%）の割合も、（全体計を大きく上回るだけでなく）この間の調査でもっとも高くなっている。

図表 7 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

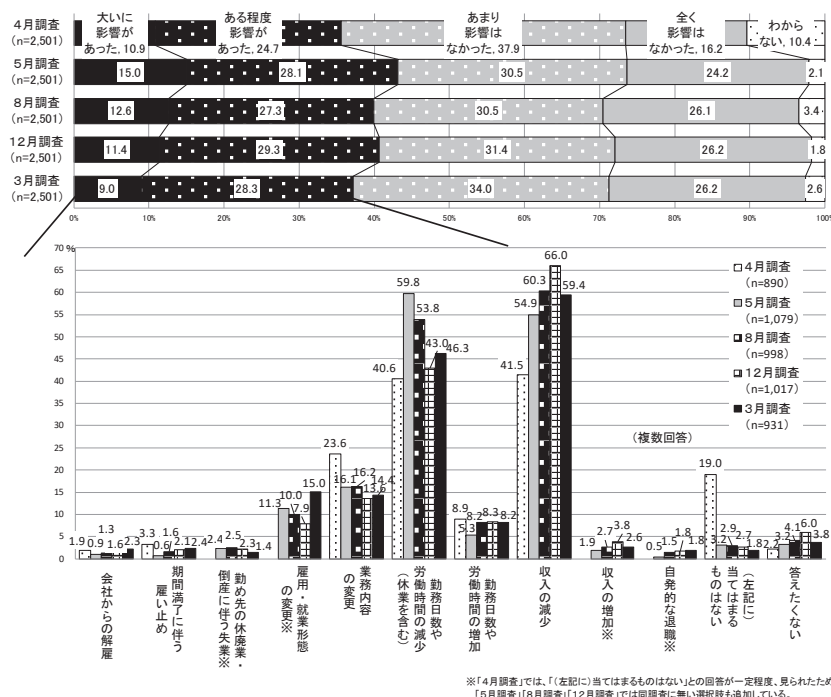
		n	影響があった計	(複数回答)													(%)	
				会社からの解雇	伴う雇い止めに期間満了に止めた	勤め先の休業・倒産に伴う失業	雇用・就業形態の変更	業務内容の変更	労働時間の減少(休業を含む)	労働日数や労働時間の増加	収入の減少	収入の増加	自発的な退職	はまるものはない	答えたくない			
計		4,307	38.7	1.1	1.1	0.6	6.4	7.1	18.1	3.4	22.6	1.2	0.9	0.7	1.4			
形態別	正社員	2,848	38.0	1.1	0.7	0.5	6.8	8.1	14.7	3.4	22.1	1.2	0.6	0.7	1.5			
	非正社員計	1,459	39.9	1.1	2.1	0.9	5.6	5.3	24.8	3.4	23.6	1.3	1.4	0.8	1.2			
	パート・アルバイト	1,020	41.5	1.1	1.2	1.1	5.9	5.1	26.8	3.9	24.9	1.3	1.7	0.8	1.1			
	契約社員・嘱託	280	34.3	0.7	2.9	0.4	4.6	5.7	20.0	2.5	18.2	1.4	0.4	0.7	0.7			
雇用関係別	派遣労働者	159	39.6	1.9	6.3	0.6	5.7	5.7	20.8	1.9	24.5	1.3	1.3	0.6	2.5			
	管理職(課長クラス以上)	340	34.7	—	0.3	0.6	7.1	5.3	9.1	3.2	21.8	0.9	0.3	0.6	0.9			
主な職種	専門・技術職	936	35.8	0.3	1.0	0.3	6.0	7.7	13.1	3.8	17.8	1.3	0.5	1.1	1.4			
	事務職	1,074	30.0	1.8	1.1	0.6	5.4	5.7	12.5	2.3	17.6	0.5	0.8	0.6	1.2			
	営業・販売職	616	42.7	1.3	1.5	0.8	10.2	9.4	20.6	2.3	23.7	1.9	0.5	1.3	1.6			
	サービス職	480	53.1	2.3	1.3	1.9	8.5	11.0	30.8	5.4	32.1	1.7	2.3	0.4	2.3			
	保安・警備職	25	40.0	—	4.0	—	—	4.0	16.0	4.0	24.0	4.0	—	4.0	4.0			
	生産技能職	356	48.0	0.8	1.1	0.6	4.5	5.1	31.2	3.9	31.2	1.7	0.8	—	1.7			
	輸送・機械運転職	84	58.3	—	1.2	—	4.8	10.7	26.2	4.8	46.4	1.2	—	—	1.2			
	建設作業・採掘職	44	22.7	—	—	—	—	2.3	11.4	—	20.5	—	—	—	—			
	運搬・清掃・包装作業	175	34.9	0.6	2.3	—	4.0	4.6	21.1	4.0	20.6	1.1	2.3	0.6	—			
	その他	130	40.8	—	1.5	—	3.8	5.4	24.6	4.6	26.2	—	0.8	1.5	—			
	わからない	47	38.3	2.1	—	—	2.1	2.1	12.8	4.3	17.0	4.3	—	—	6.4			
	勤め先の主な業種	建設業	227	21.1	1.3	1.3	0.9	5.7	4.0	8.4	2.2	10.1	0.4	0.9	0.4	0.4		
製造業		910	41.6	1.4	1.1	0.7	6.9	5.2	22.1	2.5	26.4	0.8	0.8	0.1	1.4			
電気・ガス・熱供給・水道業		64	28.1	—	3.1	1.6	4.7	10.9	7.8	1.6	6.3	—	—	—	—			
情報通信業		238	24.4	0.4	1.3	0.8	5.0	3.8	7.1	1.7	10.9	1.3	0.4	1.3	1.3			
運輸業		263	44.5	—	1.5	—	6.8	7.6	20.2	6.1	35.7	1.1	0.4	0.8	—			
卸売・小売業		541	34.8	0.4	1.7	0.4	5.2	5.0	15.9	2.4	19.2	2.0	0.4	1.3	1.7			
金融・保険業		209	26.3	1.0	0.5	—	5.7	5.7	10.0	2.9	13.9	1.0	0.5	—	1.0			
不動産業		91	27.5	1.1	1.1	1.1	6.6	6.6	5.5	1.1	14.3	1.1	—	1.1	2.2			
飲食店・宿泊業		133	75.2	4.5	1.5	6.0	12.8	12.0	55.6	4.5	48.9	0.8	6.8	—	1.5			
医療・福祉		685	36.9	0.3	0.6	0.1	6.0	10.8	11.2	4.7	17.4	1.6	0.4	1.3	1.5			
教育・学習支援業		127	48.0	—	—	—	8.7	7.9	32.3	7.9	29.9	2.4	—	—	—			
郵便局・協同組合		34	23.5	—	—	—	—	2.9	8.8	2.9	14.7	—	—	—	2.9			
サービス業		588	46.9	1.9	0.7	0.7	7.0	9.7	24.8	4.3	29.3	1.4	1.7	0.9	1.9			
その他		181	38.7	2.2	2.8	—	5.0	6.6	15.5	0.6	21.0	0.6	0.6	1.7	2.8			
わからない		16	56.3	6.3	6.3	—	6.3	—	25.0	12.5	18.8	—	—	—	12.5			
企業規模	29人以下	866	36.4	0.9	0.5	0.6	4.8	5.5	17.7	2.9	21.5	1.2	0.7	0.8	1.7			
	30～299人	1,342	40.1	0.8	1.2	0.6	6.4	7.6	18.0	3.5	23.2	1.1	0.9	0.6	1.1			
	300～999人	561	40.3	2.3	0.7	0.9	7.5	10.2	18.2	2.9	22.5	1.4	0.9	0.7	1.4			
	1,000人以上	1,124	37.6	1.0	1.5	0.5	7.9	6.9	17.0	4.3	22.3	1.4	0.8	0.9	1.0			
	わからない	414	39.4	0.7	1.9	0.7	3.9	5.6	22.5	2.4	23.9	0.7	1.2	0.7	2.9			
年齢層	20歳台	803	43.1	2.0	1.5	1.1	7.1	9.6	19.9	4.6	24.5	2.2	1.5	0.2	2.4			
	30歳台	991	42.4	1.6	1.6	0.7	7.5	9.3	20.9	3.8	23.9	1.5	1.1	0.7	1.5			
	40歳台	1,225	37.9	0.8	1.1	0.7	6.0	6.4	17.7	2.8	22.9	0.9	0.5	0.7	1.0			
	50歳台	947	34.7	0.3	0.4	0.3	5.4	5.5	15.0	3.5	21.5	0.7	0.5	1.0	1.3			
	60歳台	341	31.1	0.3	1.2	—	5.9	2.1	15.8	1.2	16.1	0.3	0.9	1.8	0.9			
居住地域	首都圏	1,325	40.4	1.2	1.4	0.8	7.3	8.5	18.8	3.7	23.7	1.1	1.1	0.4	1.2			
	中部・関西圏	1,475	38.6	1.4	1.2	0.6	6.4	6.5	18.2	2.9	22.8	1.1	0.6	0.9	1.6			
その他	1,507	37.2	0.6	0.8	0.5	5.5	6.6	17.4	3.6	21.4	1.5	0.9	0.9	1.4				
性別	男性	2,311	40.0	1.3	1.2	0.6	6.2	7.4	16.2	3.4	23.7	1.3	0.6	0.8	1.6			
	女性	1,996	37.1	0.9	1.1	0.7	6.6	6.9	20.3	3.4	21.3	1.1	1.1	0.7	1.3			
持病等	あり	687	44.8	2.2	1.9	0.9	8.4	9.0	21.8	5.4	26.2	1.5	2.2	0.7	1.5			
	なし	3,620	37.5	0.9	1.0	0.6	6.0	6.8	17.4	3.0	21.9	1.2	0.6	0.7	1.4			
同一生計	あり	1,504	39.4	1.0	1.1	0.8	6.4	7.4	18.0	3.7	22.7	1.1	0.7	0.7	1.3			
	なし	2,803	38.2	1.1	1.1	0.5	6.4	7.0	18.2	3.2	22.5	1.3	0.9	0.7	1.5			

こうしたなか、昨年 4/1 時点の「民間企業の雇用者」のうち、「(連合総合生活開発研究所の『4 月調査』を含めた)すべての調査(4・5・8・12・3 月調査)の毎回回答者」(n=2,501)に限定して、新型コロナウイルス感染症に関連した影響についての一連の結果を集計すると図表 8 の通りになった。すなわち、「大いに影響があった」割合は、「4 月調査」の 10.9% から「5 月調査」で 15.0% に高まった後、「8 月調査」の 12.6% に続き、「12 月調査」で

11.4%、「3月調査」で9.0%と低下している。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35.6%から「5月調査」で43.1%まで急上昇した後、「3月調査」では37.2%に低下している。

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」（40.6%）から、全国的な「緊急事態宣言」の発令を経て「5月調査」（59.8%）で2割近く急上昇した「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」が、「8月調査」で53.8%、「12月調査」で43.0%と低下した後、11都府県に限定ながら「緊急事態宣言」の再発令を挟み、「3月調査」では46.3%とやや揺り戻している。一方で「収入の減少」については、「4月調査」の41.5%から「5月調査」の54.9%、「8月調査」の60.3%と上昇し、冬季賞与（ボーナス）の影響も含めた「12月調査」で66.0%のピークを付けたものの、「3月調査」では59.4%に低下している。また、年度末を前に「雇用・就業形態の変更」が15.0%と急上昇しているほか、新型コロナウイルス感染症の発生から1年超を経過して、「会社からの解雇」や「期間満了に伴う雇止め」「自発的な退職」も漸次、上昇してきたことが分かる。

図表8 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定点比較



5. 休業（待機）や勤務時間の短縮、月の勤務日数の減少の状況

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、（感染症発生前の通常月なら勤務予定だった日に）、休業（待機）を命じられたり、

勤務時間の短縮や月の勤務日数の減少に遭った経験があるか尋ねると（複数回答）、**図表 9**の通り集約された。すなわち、「休業（待機）を命じられたことがあった」割合は、「昨年（2020年）4～5月」が16.1%に対し、「昨年6～12月」は8.6%、「本年（2021年）1～2月」は6.5%となった。また、「1日の勤務時間の長さが通常の1/2未満になったこと」や「月の勤務日数が通常月より減少したこと」を含め、総じて何らかの経験に見舞われた割合は3割超（31.0%）となっている。

何らかの経験がある割合を就業形態別にみると、「正社員」が約1/4（26.4%）に対し、「非正社員計」は4割となっている。非正社員計の内訳をみると、「派遣労働者」で47.2%と特に高い。また、主な職種別にみると、「サービス職」で半数を超えた（50.2%）ほか、「生産技能職」でも4割を超えている（42.4%）。勤め先の主な業種別では、「飲食店・宿泊業」で7割超（73.7%）と顕著に高く、これに「教育・学習支援業」（45.7%）や「サービス業」（41.8%）等が続く。更に居住地域別にみると、「その他」の地域（29.5%）より「中部・関西圏」（30.6%）や「首都圏」（33.4%）ほど高い結果となっている。

**図表 9 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（待機）や勤務時間の短縮、月の勤務日数の減少の状況**

		n	経験 がある かの 計	(複数回答)										経験 は一切 ない	左 記の よう ない
				昨年(2020年)4～5月 (1箇月の間の就業形態変更 発生期間を含む)			昨年6～12月			本年(2021年)1～2月 (2箇月の間の就業形態変更 発生期間を含む)					
				休業(待機)を 命じられた ことがあった	1日の勤務時間 の長さが通常 の1/2未満に なったこと があった	月の勤務日数 が通常月より 減少したこと があった	休業(待機)を 命じられた ことがあった	1日の勤務時間 の長さが通常 の1/2未満に なったこと があった	月の勤務日数 が通常月より 減少したこと があった	休業(待機)を 命じられた ことがあった	1日の勤務時間 の長さが通常 の1/2未満に なったこと があった	月の勤務日数 が通常月より 減少したこと があった			
計		4,307	31.0	16.1	5.7	15.4	8.6	4.9	13.0	6.5	3.9	10.4	69.0		
就業形態	正社員	2,848	26.4	13.0	4.7	12.5	8.3	3.6	10.7	6.5	3.2	8.9	73.6		
	非正社員計	1,459	40.0	22.1	7.7	21.1	9.0	7.3	17.3	6.6	5.1	13.2	60.0		
非正社員計の内訳	パート・アルバイト	1,020	40.8	22.5	8.4	21.8	9.5	8.1	18.6	6.9	5.8	14.9	59.2		
	契約社員・嘱託	280	33.2	17.9	6.4	16.4	7.1	4.6	12.5	6.4	3.6	9.6	66.8		
主な職種	派遣労働者	159	47.2	26.4	5.7	25.2	9.4	6.9	17.6	5.7	3.8	8.8	52.8		
	管理職(課長クラス以上)	340	23.5	12.1	4.4	12.4	7.4	2.1	10.6	5.0	2.1	9.1	76.5		
	専門・技術職	936	20.9	10.7	4.6	9.0	5.1	3.7	7.1	3.5	3.2	5.7	79.1		
	事務職	1,074	29.3	15.1	3.7	14.9	8.5	3.0	9.5	6.7	2.6	7.9	70.7		
	営業・販売職	616	32.6	17.5	6.7	15.7	7.1	5.4	15.1	5.2	4.4	11.7	67.4		
	サービス職	480	50.2	29.4	12.7	24.0	12.3	13.1	22.7	11.5	9.2	19.2	49.8		
	保安・警備職	25	28.0	20.0	4.0	20.0	12.0	8.0	16.0	4.0	4.0	16.0	72.0		
	生産技能職	356	42.4	18.3	5.3	23.9	16.3	5.6	21.9	10.7	3.9	14.6	57.6		
	輸送・機械運転職	84	31.0	15.5	6.0	14.3	13.1	2.4	19.0	11.9	1.2	15.5	69.0		
	建設作業・保樹職	44	20.5	9.1	6.8	13.6	4.5	4.5	13.6	6.8	4.5	9.1	79.5		
	運搬・清掃・包装作業	175	30.3	13.7	5.7	15.4	8.6	3.4	13.7	5.7	2.9	13.1	69.7		
	その他	130	36.2	19.2	4.6	20.8	8.5	3.1	15.4	3.8	3.1	10.0	63.8		
	わからない	47	23.4	10.6	4.3	8.5	4.3	8.5	10.6	10.6	6.4	8.5	76.6		
勤め先の 主な業種	建設業	227	20.3	10.1	6.2	8.8	5.7	4.4	6.6	4.0	4.4	6.2	79.7		
	製造業	910	35.2	16.8	4.9	16.8	13.3	4.4	15.7	9.6	3.5	11.2	64.8		
	電気・ガス・熱供給・水道業	64	20.3	9.4	4.7	3.1	7.8	4.7	3.1	4.7	3.1	1.6	79.7		
	情報通信業	238	15.1	7.1	2.5	8.8	3.8	1.7	5.9	2.9	1.7	4.2	84.9		
	運輸業	263	27.4	13.3	6.1	13.3	9.5	3.0	12.5	8.7	2.7	11.0	72.6		
	卸売・小売業	541	26.8	14.6	3.9	13.1	4.1	3.7	11.8	3.0	3.5	8.9	73.2		
	金融・保険業	209	36.4	15.8	5.7	22.0	5.3	2.9	13.4	4.3	2.9	10.0	63.6		
	不動産業	91	31.9	13.2	8.8	9.9	6.6	3.3	9.9	4.4	3.3	9.9	68.1		
	飲食店・宿泊業	133	73.7	45.9	20.3	36.8	20.3	18.0	40.6	19.5	15.0	31.6	26.3		
	医療・福祉	685	19.3	7.9	3.2	9.3	4.5	3.2	6.9	3.9	2.8	6.1	80.7		
	教育・学習支援業	127	45.7	29.1	6.3	23.6	6.3	4.7	14.2	5.5	3.1	11.8	54.3		
	郵便局・協同組合	34	11.8	5.9	2.9	8.8	2.9	2.9	2.9	-	-	2.9	88.2		
	サービス業	588	41.8	26.5	8.0	22.1	12.6	8.5	17.9	8.5	4.8	15.6	58.2		
	その他	181	30.9	12.7	8.3	16.0	8.3	6.6	13.3	6.6	6.1	8.8	69.1		
	わからない	16	37.5	12.5	6.3	12.5	6.3	6.3	12.5	6.3	6.3	25.0	62.5		
企業規模	29人以下	866	30.1	13.2	5.2	17.4	6.1	5.0	14.8	5.2	4.4	11.9	69.9		
	30～299人	1,342	31.3	15.1	6.1	14.8	9.3	5.5	13.1	6.6	4.3	10.3	68.7		
	300～999人	561	31.4	19.3	3.7	13.5	9.8	3.6	13.4	8.0	2.3	9.8	68.6		
	1,000人以上	1,124	29.4	16.3	6.0	14.3	9.1	4.3	11.0	6.5	3.5	9.0	70.6		
	わからない	414	36.0	20.8	7.2	18.6	8.2	6.0	13.5	7.0	4.3	11.8	64.0		
居住地域	首都圏	1,325	33.4	18.3	6.8	16.2	9.5	5.4	13.7	7.2	3.8	12.0	66.6		
	中部・関西圏	1,475	30.6	15.6	5.4	15.6	8.9	4.8	12.7	6.0	4.0	9.8	69.4		
	その他	1,507	29.5	14.6	5.0	14.5	7.4	4.5	12.6	6.4	3.8	9.5	70.5		

2020年4/1時点の状況

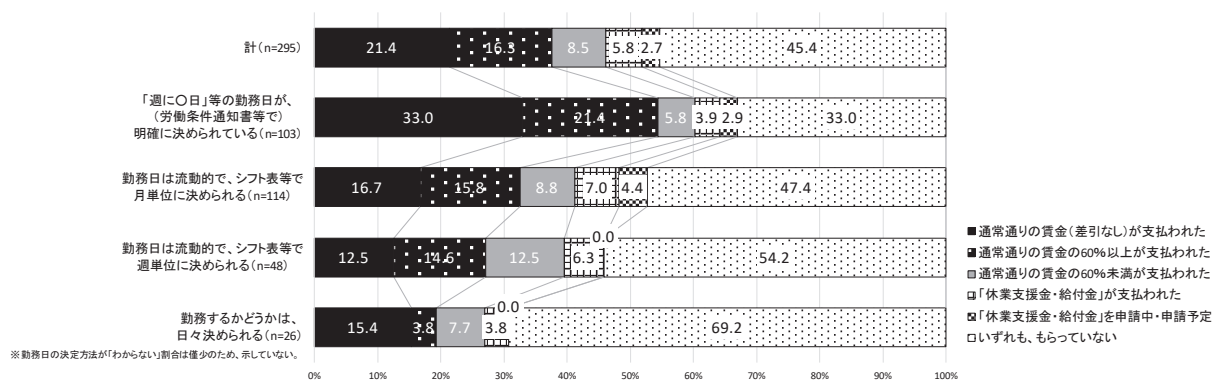
そのうえで、何らかの休業（待機）や勤務時間の短縮、月の勤務日数の減少経験がある場合に、勤務先から「賃金・休業手当」あるいは政府が直接支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」のいずれかを受け取ったか尋ねると、**図表 10**の通りになった。各期間別に「休業（待機）を命じられたこと」や「1日の勤務時間の長さが通常の1/2未満になったこと」「月の勤務日数が通常月より減少したこと」のいずれかを経験した人すべてを母数に算出しており、必ずしも支給対象でないケースが含まれているかも知れない点に留意する必要があるものの、「昨年（2020年）4～5月」の休業や時短、日数減分については「通常通りの賃金（差引なし）が支払われた」割合が32.1%、「通常通りの賃金の60%以上が支払われた」が21.3%、「『休業支援金・給付金』が支払われた」が9.0%等で、「いずれももらっていない」が27.8%となった。同様に、「いずれももらっていない」割合は、「昨年6～12月」分について30.4%、「本年（2021年）1～2月」分が31.3%となっている。

図表 10 勤務先の「賃金・休業手当」や
政府の「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の受給等状況

		昨年(2020年)4～5月の 休業や時短、日数減分について										昨年6～12月の 休業や時短、日数減分について										本年(2021年)1～2月の 休業や時短、日数減分について										(%)
		n	何らかの支給あり計								n	何らかの支給あり計								n	何らかの支給あり計								も い づ れ も い ず れ			

なお、「3月調査」現在の非正社員に対しては、勤務日がどのように決められているかについても尋ねている。そこで、勤務日の決定方法別でもみると、『「週に〇日」等の勤務日が、（労働条件通知書等で）明確に決められている」場合ほど「通常通りの賃金（差引なし）が支払われた」割合や「通常通りの賃金の60%以上が支払われた」割合が高く、一方で勤務日の決定方法がより曖昧になるほど、「いずれももらっていない」割合が高まる傾向が見て取れる（図表11）。

図表 11 勤務日の決定方法別に見た本年（2021年）1～2月の休業や時短、日数減分に対する賃金・休業手当、支援金・給付金の受給状況



6. 勤務先における就労面での対応とその後の継続状況

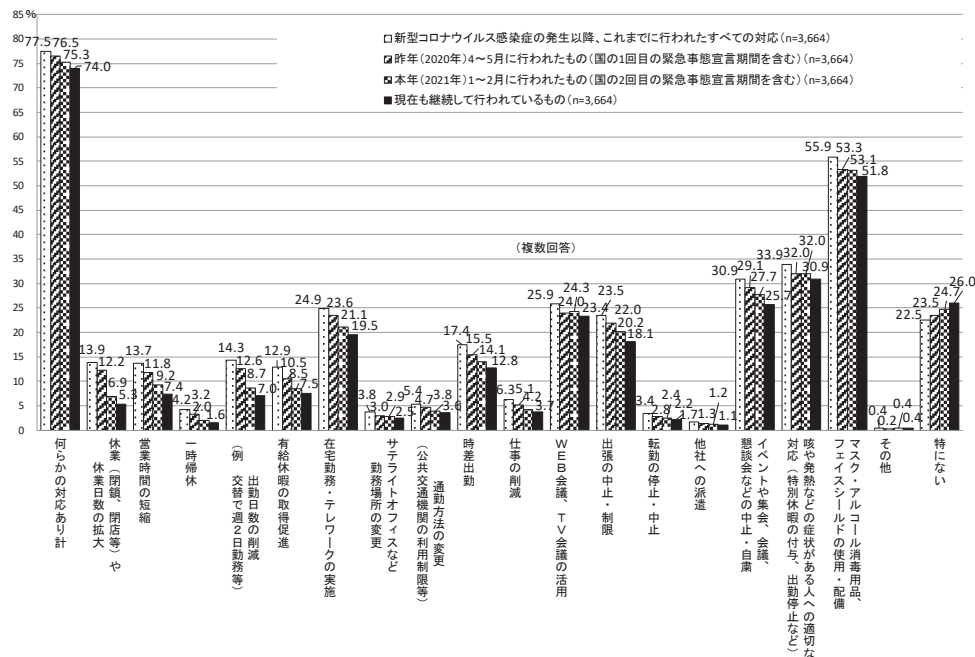
「3月調査」現在も昨年（2020年）4/1時点と同じ会社で働いている「民間企業の雇用者」のうち、新型コロナウイルス問題の発生以降、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、勤めている会社（事業所・工場・店舗）で行われた就労面での対応状況について、「これまで」～「現在」のいずれも回答が得られた場合（n=3,664）で集計すると、図表12の通りになった。これまでに行われた対応として（複数回答）、もっとも割合が高いのは「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」（55.9%）であり、現在もその割合は半数を超え（51.8%）、継続的に実施されている様子が見える。同様に、「咳や発熱など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）」（これまで33.9%→現在30.9%）や「WEB会議、TV会議の活用」（同順に25.9%→23.4%）等についても継続実施割合が高い。

一方、「昨年4～5月（国の1回目の緊急事態宣言期間を含む）」に行われたものと「現在」の実施率の差がもっとも開いているのは「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（▲6.9ポイント）で、これに「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」（▲5.6ポイント）や「営業時間の短縮」（▲4.5ポイント）等が続く。中でも「在宅勤務・テレワークの実施」については「昨年4～5月（同）」の23.6%に対し、「現在」は19.5%と定着の難しさが浮き彫りになっている。但し、過去の調査と単純に比較すると、「8月調査」現在の18.3%や「12月調査」現在の18.4%と同程度になっていることから、一定の定常状態に達していると思われる。

そのうえで、「3月調査」現在も継続して行われている取り組みを、勤め先の規模別にみると（複数回答）、大規模企業になるほど実施割合が高まる取り組みが多く見られ、

小規模企業ほど「特にない」との回答が高まる傾向が見て取れる。中でも、「WEB 会議、TV 会議の活用」（「29 人以下」7.3%～「1,000 人以上」41.6%）や「在宅勤務・テレワークの実施」（「29 人以下」7.1%～「1,000 人以上」35.7%）、「出張の中止・制限」（「29 人以下」6.9%～「1,000 人以上」30.6%）、「時差出勤」（「29 人以下」5.2%～「1,000 人以上」23.0%）等、働き方の改革につながるような対応については、小規模企業と大規模企業の差が特に大きいことが分かる（図表 13）。

図表 12 勤務先でこれまでに行われた就労面での対応状況



図表 13 勤務先の特徴別に見た現在、行われている就労面での対応状況

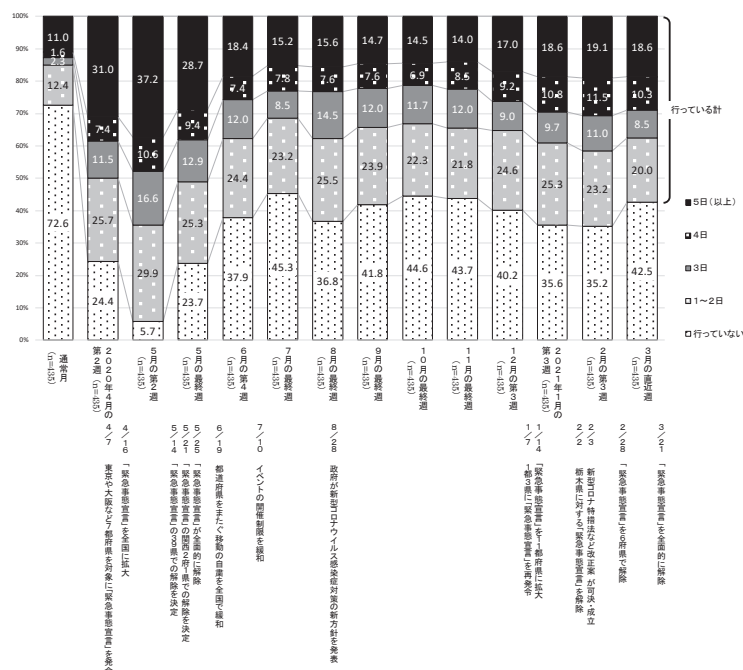
		(複数回答)																						(%)
		n	何らかの対応あり計	休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	一時帰休	出勤日数の削減(例: 交替で週2日勤務等)	有給休暇の取得促進	在宅勤務・テレワークの実施	サテライトオフィスなど勤務場所の変更	通勤方法の変更(公共交通機関の利用制限等)	時差出勤	仕事の削減	TV会議の活用	出張の中止・制限	転勤の停止・中止	他社への派遣	イベントや集会、会議の自粛、自粛	マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配布	その他	特にない			
計		3,664	74.0	5.3	7.4	1.6	7.0	7.5	19.5	2.5	3.8	12.8	3.7	23.4	18.1	2.2	1.1	25.7	30.9	51.8	0.4	26.0		
2020年4/1時点の状況	建設業	203	57.1	2.5	2.5	0.5	4.4	7.4	13.8	3.4	6.4	14.8	1.5	18.2	16.7	0.5	2.0	19.2	21.2	38.4	—	42.9		
	製造業	813	76.6	7.0	2.8	2.6	6.9	9.5	27.9	3.9	5.4	16.0	3.8	31.1	26.7	4.1	1.4	28.4	31.0	48.0	0.1	23.4		
	電気・ガス・熱供給・水道業	52	67.3	3.8	1.9	—	1.9	7.7	11.5	1.9	7.7	21.2	5.8	25.0	19.2	3.8	1.9	32.7	28.8	53.8	—	32.7		
	情報通信業	205	86.3	3.4	3.4	0.5	5.9	7.8	59.5	5.9	5.4	25.9	2.9	46.3	27.3	4.9	1.0	30.2	29.8	44.9	0.5	13.7		
	運輸業	223	65.9	9.4	5.4	5.4	10.3	9.0	16.6	3.1	3.1	11.2	4.9	14.8	15.7	1.8	1.8	23.8	27.8	48.9	—	34.1		
	卸売・小売業	464	76.5	3.9	13.6	0.6	6.3	7.3	15.3	0.9	2.2	10.8	1.9	22.2	16.2	1.3	1.1	21.6	30.4	58.2	0.2	23.5		
	金融・保険業	187	78.1	2.1	10.2	1.1	8.0	12.8	31.0	3.7	3.2	26.2	2.1	38.5	28.9	3.2	0.5	35.3	36.9	51.3	0.5	21.9		
	不動産業	77	67.5	6.5	10.4	—	7.8	3.9	23.4	6.5	6.5	20.8	2.6	24.7	16.9	—	—	27.3	24.7	48.1	—	32.5		
	飲食店・宿泊業	87	80.5	13.8	43.7	1.1	27.6	10.3	4.6	—	4.6	5.7	9.2	11.5	3.4	2.3	—	10.3	37.9	56.3	—	19.5		
	医療・福祉	583	75.1	2.4	2.1	1.0	3.9	4.3	2.9	0.5	1.9	3.8	3.4	15.3	13.9	0.3	1.2	33.6	42.4	63.1	0.7	24.9		
	教育・学習支援業	109	75.2	3.7	11.0	0.9	6.4	1.8	14.7	—	—	5.5	10.1	4.6	16.5	9.2	0.9	—	25.7	30.3	59.6	0.9	24.8	
	郵便局・協同組合	30	70.0	3.3	23.3	—	6.7	—	—	—	—	—	6.7	23.3	6.7	3.3	—	23.3	23.3	46.7	—	30.0		
	サービス業	472	71.8	8.1	11.7	2.1	8.9	6.6	16.9	2.1	1.9	10.0	5.1	17.4	11.9	2.1	0.6	17.4	24.8	49.2	0.8	28.2		
	その他	148	71.6	3.4	5.4	—	5.4	8.1	18.9	2.0	1.4	12.8	4.7	16.9	10.8	1.4	1.4	19.6	23.6	47.3	—	28.4		
	わからない	11	54.5	—	—	—	—	—	18.2	9.1	9.1	—	—	—	—	—	—	—	—	9.1	—	45.5		
企業規模	29人以下	715	83.6	5.3	7.7	1.1	6.2	2.5	7.1	0.7	1.5	5.2	4.6	7.3	6.9	0.4	0.6	14.8	17.8	46.3	0.6	36.4		
	30～299人	1,138	75.0	4.6	6.9	1.6	6.2	6.4	14.4	1.5	2.5	9.4	2.9	17.5	13.4	1.7	1.0	22.1	29.9	52.5	0.4	25.0		
	300～999人	494	77.5	5.9	4.7	1.4	6.1	7.7	23.1	2.4	4.0	15.4	4.0	30.6	25.7	2.4	1.8	34.8	35.0	51.8	0.2	22.5		
	1,000人以上	996	81.2	5.5	7.3	2.3	8.4	12.4	35.7	5.7	6.4	23.0	4.0	41.6	30.6	4.4	1.4	35.3	38.4	54.2	0.2	18.8		
わからない	321	66.0	5.9	12.5	0.6	8.7	6.5	8.7	0.3	2.5	5.9	2.8	12.5	9.3	0.6	0.6	18.1	34.9	54.5	0.3	34.0			
居住地域	首都圏	1,118	77.6	6.5	8.7	2.0	9.5	9.1	31.3	2.9	4.5	19.9	4.0	26.7	19.6	2.1	0.8	26.0	31.1	50.4	0.4	22.4		
	中部・関西圏	1,244	71.0	4.7	6.7	1.6	6.4	7.6	17.4	2.4	3.9	11.9	3.3	22.1	16.5	2.2	1.0	25.4	31.2	50.3	0.4	29.0		
	その他	1,302	73.9	4.8	6.9	1.2	5.5	6.0	11.2	2.3	2.5	7.5	3.8	21.7	18.4	2.3	1.5	25.6	30.6	54.5	0.2	26.1		

こうしたなか、昨年4/1時点、5月調査時点、8月調査時点、12月調査時点、3月調査現在のいずれも「民間企業の雇用者」で、4/1時点と同じ会社で働いている「5・8・12・3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=435）で、1週間当たりの実施日数の変化を集計すると、図表14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（72.6%）が「行っていない」と回答していたものの、「緊急事態宣言」の全国的な発令を経て、昨年（2020年）「5月の第2週（5/7～13）」（5.7%）にかけて顕著に低下し、1/3超（37.2%）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き彫りになっている。

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%）が揺り戻しを始め、「7月の最終週（7/25～31）」には45.3%まで押し戻している。記録的な酷暑等に見舞われた「8月の最終週（8/25～31）」こそ36.8%に低下したものの、「9月の最終週（9/24～30）」には再び41.8%に揺り戻し、以降、「10月の最終週（10/25～31）」に44.6%、「緊急事態宣言」から半年後の「11月の最終週（11/24～30）」には43.7%とほぼ横這いで推移したことが分かる。

その後、11都府県限定ながら2回目の「緊急事態宣言」が再発令され、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（1日以上計）」割合は、「12月の第3週（12/15～21）」に59.8%、本年（2021年）「1月の第3週（1/12～18）」に64.4%、「2月の第3週（2/16～22）」には64.8%と、1回目には及ばないもののやや増加しているが、調査時点は宣言解除前ながら、年度末を控えた「3月の直近週（3/6～12）」だけに、「行っていない」割合が5割以上、揺り戻す状況となっている。

図表14 「在宅勤務・テレワーク」の昨年4月～本年3月における実施日数の変化



7. 実労働時間の変化と直近の月収額

「3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・3月調査の毎回回答者」(n=2,481)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15の通りになった。

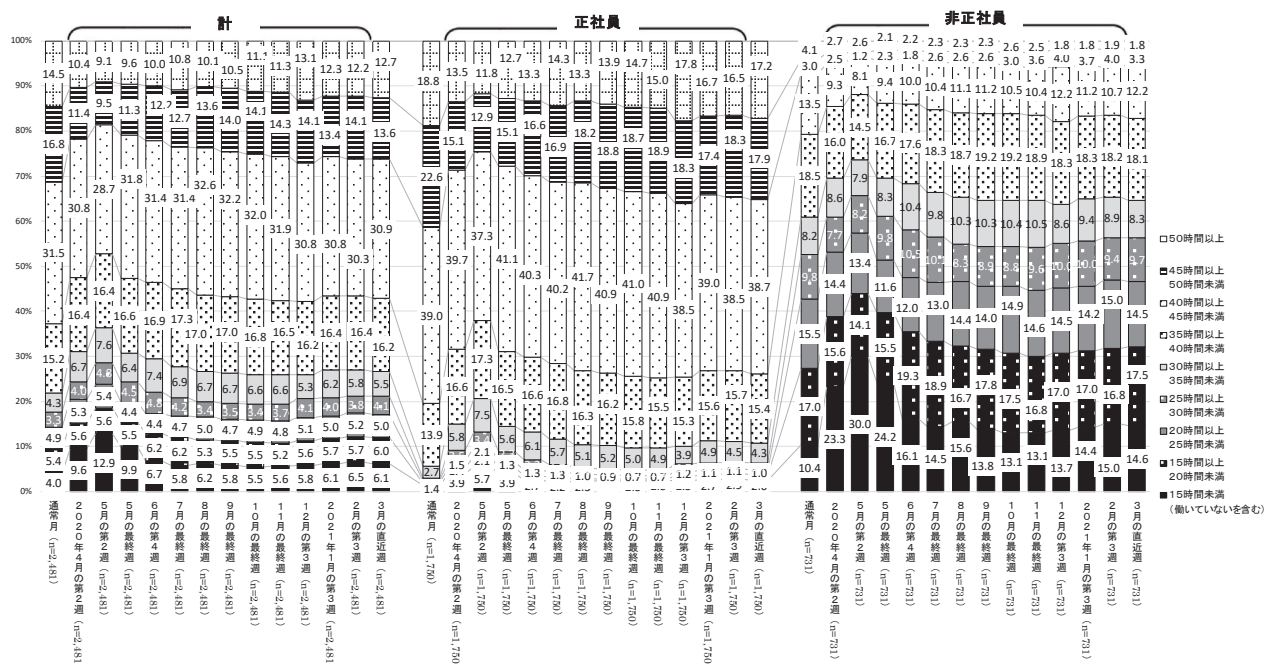
すなわち、全体では昨年「4月の第2週(4/6~12)」から、7都府県に対する「緊急事態宣言」の発出(4/7)と全都道府県への拡大(4/16)を経て、「5月の第2週(5/7~13)」にかけて「40時間以上」の割合が低下し、その分、「20時間未満(働いていないを含む)」等の割合が高まった様子が見て取れる。

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(同)」の割合が低下し、「40時間以上」の割合計が上昇して着実に揺り戻しが図られてきた様子がうかがえる。

その後、「8月の最終週(8/25~31)」から「9月の最終週(9/24~30)」 「10月の最終週(10/25~31)」 「11月の最終週(11/24~30)」と「20時間未満(同)」の割合の漸次低下が続いたものの、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戻り切らずに推移した。

こうしたなか、「12月の第3週(12/15~21)」以降は「20時間未満(同)」の割合が揺り戻し始め、1都3県に「緊急事態宣言」が再び発令され(1/8)、更に7府県に拡大(1/13)された「本年(2021年)1月の第3週(1/12~18)」 「2月の第3週(2/16~22)」とやや増加していることが分かる。

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
昨年4月~本年3月における1週間当たりの実労働時間の変化



また、「3月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,178)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 16**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(68.8%)となったものの、依然として「減少した」割合計も1/4を超えている(27.2%)。「減少した」割合計を過去の調査と単純に比較すると、「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27.1%、「3月調査」でも27.2%とほぼ横這いで推移しており、実労働時間の変化を反映して一定程度の「減少」が常態となりつつある。

図表 16 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

		(%)												
		n	通常月の月収額と比較した直近の月収額											
			減少9割以上	減少7割以上	減少5割以上	減少3割以上	減少1割以上	1割未満(ほぼ同じ)	増加1割以上	増加3割以上	増加5割以上	減少計	増加計	
計		4,178	0.9	0.8	2.0	5.0	18.5	68.8	3.3	0.6	0.2	27.2	4.1	
形態	正社員	2,788	0.6	0.6	1.4	4.3	19.3	70.3	2.9	0.4	0.2	26.3	3.4	
	非正社員計	1,390	1.4	1.2	3.2	6.2	17.1	65.8	4.0	1.0	0.3	28.9	5.3	
非正規社員の内訳	パート・アルバイト	970	1.6	1.1	3.5	5.6	17.7	65.1	4.1	0.8	0.4	29.6	5.4	
	契約社員・嘱託	266	0.8	0.8	2.3	6.0	12.4	71.4	4.5	1.9	-	22.2	6.4	
派遣労働者		154	0.6	1.9	2.6	10.4	20.8	60.4	2.6	0.6	-	36.4	3.2	
主な職種	管理職(課長クラス以上)	334	0.3	1.2	0.6	1.8	17.4	76.3	2.4	-	-	21.3	2.4	
	専門・技術職	905	0.4	0.4	2.4	3.5	15.9	72.6	4.3	0.3	-	22.8	4.6	
	事務職	1,045	0.9	0.5	1.0	3.8	15.1	75.5	2.8	0.5	-	21.2	3.3	
	営業・販売職	599	1.0	0.3	2.5	4.8	21.9	66.1	2.3	0.7	0.3	30.6	3.3	
	サービス職	455	2.2	1.8	4.8	8.1	22.9	54.5	3.7	1.3	0.7	39.8	5.7	
	保安・警備職	24	-	-	-	4.2	16.7	70.8	4.2	-	4.2	20.8	8.3	
	生産技能職	350	0.6	0.9	0.3	7.1	23.7	63.1	2.9	0.6	0.9	32.6	4.3	
	輸送・機械運転職	81	1.2	2.5	2.5	16.0	33.3	40.7	1.2	2.5	-	55.6	3.7	
	建設作業・採掘職	44	-	-	4.5	6.8	11.4	72.7	2.3	2.3	-	22.7	4.5	
	運搬・清掃・包装作業	170	1.2	2.4	1.8	5.3	20.6	62.9	5.3	-	0.6	31.2	5.9	
	その他	128	1.6	-	2.3	4.7	18.0	69.5	3.9	-	-	26.6	3.9	
	わからない	43	-	2.3	2.3	14.0	7.0	67.4	4.7	2.3	-	25.6	7.0	
	動機先の主な業種	建設業	223	0.9	-	2.7	2.7	10.8	80.3	1.8	0.9	-	17.0	2.7
		製造業	899	0.6	0.9	1.2	5.5	23.0	65.9	2.3	0.2	0.4	31.1	3.0
電気・ガス・熱供給・水道業		61	-	-	-	4.9	14.8	78.7	-	-	1.6	19.7	1.6	
情報通信業		227	0.9	0.9	0.9	0.9	12.3	78.0	5.7	0.4	-	15.9	6.2	
運輸業		255	0.4	2.4	0.8	7.1	27.1	58.4	3.1	0.8	-	37.6	3.9	
卸売・小売業		528	0.2	0.4	1.5	2.8	18.4	72.3	3.4	0.9	-	23.3	4.4	
金融・保険業		204	-	0.5	1.5	3.4	15.7	75.5	3.4	-	-	21.1	3.4	
不動産業		90	1.1	-	3.3	5.6	18.9	68.9	2.2	-	-	28.9	2.2	
飲食店・宿泊業		125	4.0	2.4	8.8	14.4	29.6	36.0	3.2	1.6	-	59.2	4.8	
医療・福祉		665	0.8	-	2.3	3.6	13.5	75.9	3.6	0.3	-	20.2	3.9	
教育・学習支援業		122	0.8	0.8	0.8	2.5	15.6	73.8	5.7	-	-	20.5	5.7	
郵便局・協同組合		32	-	-	3.1	-	18.8	68.8	9.4	-	-	21.9	9.4	
サービス業		559	1.6	1.3	3.0	7.9	19.5	61.5	3.2	1.3	0.7	33.3	5.2	
企業規模	その他	173	2.9	1.2	1.7	6.4	16.2	67.1	3.5	0.6	0.6	28.3	4.6	
	わからない	15	-	6.7	-	13.3	20.0	53.3	6.7	-	-	40.0	6.7	
	29人以下	827	1.2	0.7	2.7	3.5	16.3	71.6	2.9	0.7	0.4	24.4	4.0	
	30～299人	1,304	0.5	0.9	2.1	5.6	19.0	68.1	3.0	0.5	0.2	28.2	3.7	
	300～999人	545	0.9	0.4	1.5	3.9	20.2	69.4	3.3	0.6	-	26.8	3.9	
	1,000人以上	1,108	0.8	0.6	1.8	5.0	19.9	66.4	4.5	0.6	0.3	28.2	5.4	
	わからない	394	1.5	1.5	1.3	7.4	15.5	70.8	1.3	0.5	0.3	27.2	2.0	
	居住地域	首都圏	1,290	0.9	1.0	1.8	6.4	19.3	66.7	3.3	0.4	0.2	29.3	4.0
		中部・関西圏	1,426	1.4	0.7	1.8	4.6	19.4	67.9	3.4	0.6	0.2	27.9	4.2
		その他	1,462	0.4	0.7	2.3	4.1	17.0	71.4	3.1	0.7	0.3	24.6	4.0
	年齢層	20歳台	777	0.9	1.2	3.1	8.1	18.4	63.1	3.3	1.4	0.5	31.7	5.3
		30歳台	951	1.4	0.8	2.7	4.5	20.5	66.0	3.4	0.5	0.1	30.0	4.0
		40歳台	1,199	0.5	0.6	1.8	4.6	18.9	69.7	3.2	0.3	0.3	26.4	3.8
50歳台		926	1.0	0.8	0.8	4.0	17.6	72.5	3.2	0.2	-	24.1	3.5	
60歳台		325	0.6	0.6	1.2	2.8	14.5	76.3	3.1	0.6	0.3	19.7	4.0	
性別	男性	2,255	0.9	0.8	2.0	4.5	20.6	67.0	3.3	0.6	0.3	28.8	4.2	
	女性	1,923	0.8	0.7	2.0	5.5	16.1	70.9	3.2	0.5	0.2	25.2	3.9	
持病等	あり	663	0.9	0.8	4.7	5.7	20.8	63.5	2.9	0.3	0.5	32.9	3.6	
	なし	3,515	0.9	0.8	1.5	4.8	18.1	69.8	3.3	0.6	0.2	26.1	4.2	
同居家族	あり	1,469	0.8	0.7	1.7	4.6	20.2	68.1	3.1	0.5	0.3	28.0	3.9	
	なし	2,709	0.9	0.8	2.1	5.2	17.6	69.1	3.3	0.6	0.2	26.7	4.2	

8. 現在の転職意向

「3月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,178)を対象に、現在の転職意向を尋ねると、「以前から、転職は考えていない」割合が半数を超えた(58.3%)。これに対し、「転職したい」と考えている割合も約1/3(計33.6%)となったが、そのうち、実際に「転職活動中」は7.8%にとどまっている(図表17)。

図表17 現在の転職意向

		(%)							
		n	実際に転職活動中	以前から転職したいと考えているが、転職活動は(まだ)行っていない	以前から転職したいと考えているが、転職活動は(まだ)行っていない	以前は転職したが、現在は転職していない	以前は転職したが、現在は転職していない	以前は転職したが、現在は転職していない	以前は転職したが、現在は転職していない
									うち、転職活動中
計		4,178	5.6	16.8	8.2	2.2	9.0	58.3	33.6
形態	正社員	2,788	5.4	17.6	7.8	2.0	9.5	57.7	34.4
	非正社員計	1,390	6.0	15.1	8.8	2.6	8.1	59.3	31.9
	パート・アルバイト	970	6.3	14.0	7.9	3.0	7.8	60.9	31.1
	契約社員・嘱託	266	4.5	17.3	9.4	0.8	9.4	58.6	32.0
主な職種	派遣労働者	154	7.1	18.2	13.6	3.2	7.8	50.0	36.4
	管理職(部長クラス以上)	334	4.2	13.5	6.9	1.5	7.5	66.5	26.6
	専門・技術職	905	6.1	17.9	7.0	1.8	9.3	58.0	35.0
	事務職	1,045	4.8	16.7	9.0	1.6	9.2	58.8	32.2
勤め先の主な業種	営業・販売職	599	6.7	20.9	8.8	2.0	8.8	52.8	38.4
	サービス職	455	6.4	16.0	8.8	5.5	9.2	54.1	37.1
	保安・警備職	24	8.3	12.5	12.5	—	12.5	54.2	33.3
	生産技能職	350	4.9	17.4	9.1	1.1	9.1	58.3	32.6
	輸送・機械運転職	81	4.9	16.0	2.5	1.2	18.5	56.8	40.7
	建設作業・採掘職	44	6.8	9.1	4.5	4.5	4.5	70.5	25.0
	運搬・清掃・包装作業	170	5.3	10.6	8.2	1.8	10.6	63.5	28.2
	その他	128	4.7	15.6	8.6	3.9	3.9	63.3	28.1
	わからない	43	14.0	4.7	9.3	2.3	4.7	65.1	25.6
	建設業	223	2.7	13.5	5.4	3.6	10.8	64.1	30.5
	製造業	899	5.2	16.6	8.7	1.3	7.0	61.2	30.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	61	4.9	16.4	11.5	1.6	9.8	55.7	32.8
	情報通信業	227	7.0	12.8	8.8	2.6	7.0	61.7	29.5
	運輸業	255	3.1	18.0	7.1	2.0	10.2	59.6	33.3
企業規模	卸売・小売業	528	5.3	17.6	8.1	1.9	9.3	57.8	34.1
	金融・保険業	204	4.9	17.6	9.8	1.5	11.8	54.4	35.8
	不動産業	90	7.8	11.1	7.8	1.1	8.9	63.3	28.9
	飲食店・宿泊業	125	10.4	15.2	13.6	4.0	8.8	48.0	38.4
	医療・福祉	665	6.0	17.9	7.8	2.3	9.9	56.1	36.1
	教育・学習支援業	122	7.4	14.8	9.0	2.5	9.0	57.4	33.6
	郵便局・協同組合	32	—	9.4	3.1	—	9.4	78.1	18.8
	サービス業	559	6.3	19.0	7.9	3.4	8.6	54.9	37.2
	その他	173	6.9	18.5	6.4	1.7	11.0	55.5	38.2
	わからない	15	6.7	—	—	—	20.0	73.3	26.7
	29人以下	827	5.0	18.4	5.8	2.3	8.2	60.3	33.9
	30～299人	1,304	5.9	16.9	9.4	2.3	9.7	55.8	34.8
	300～999人	545	7.0	16.9	9.0	1.3	9.2	56.7	34.3
	1,000人以上	1,108	5.6	15.5	8.1	2.0	9.4	59.4	32.5
年齢層	わからない	394	4.3	16.0	8.1	3.3	7.4	60.9	31.0
	20歳台	777	9.1	23.6	9.4	2.2	7.7	48.0	42.6
	30歳台	951	8.4	19.3	9.3	3.4	10.8	48.8	42.0
	40歳台	1,199	4.3	17.2	7.8	2.0	9.3	59.5	32.7
	50歳台	926	2.7	10.7	7.0	1.2	9.4	69.0	24.0
居住地域	60歳台	325	2.5	8.6	6.5	2.2	4.9	75.4	18.2
	首都圏	1,290	6.4	18.3	8.1	2.2	8.2	56.7	35.1
	中部・関西圏	1,426	5.2	15.1	8.5	2.0	9.1	60.2	31.3
	その他	1,462	5.4	17.0	7.9	2.3	9.6	57.7	34.4
性別	男性	2,255	6.2	16.8	7.8	2.3	9.3	57.6	34.5
	女性	1,923	5.0	16.7	8.6	2.1	8.7	59.0	32.4
持病等	あり	663	8.6	16.7	8.4	3.2	7.4	55.7	35.9
	なし	3,515	5.1	16.8	8.1	2.0	9.3	58.7	33.1
同一子計	あり	1,469	4.8	13.5	8.5	2.2	9.5	61.5	30.0
	なし	2,709	6.1	18.5	8.0	2.2	8.8	56.5	35.5
経歴・失業の	これまでに、最長で1年以上の失業・無業経験がある	253	7.9	20.9	11.1	2.4	8.7	49.0	39.9
	ない	3,925	5.5	16.5	8.0	2.2	9.0	58.9	33.2

こうした結果を就業形態別にみると、「転職したい」割合計は「派遣労働者」で 36.4%、そのうち「実際に転職活動中」も 10.4%とやや高くなっている（同時に、「以前は転職したかったが、現在は考えていない」割合も 13.6%とやや高い）。

「転職したい」割合計を主な職種別にみると、「輸送・機械運転職」で 40.7%（うち「実際に転職活動中」は 6.2%）、「営業・販売職」で 38.4%（同 8.7%）、「サービス職」で 37.1%（同 11.9%）等とやや高くなっている。また、勤め先の主な業種別にみると、「飲食店、宿泊業」で 38.4%（同 14.4%）、「サービス業」で 37.2%（同 9.7%）、「医療、福祉」で 36.1%（同 8.3%）等とやや高い。更に、年齢層別にみると、「60 歳台」の 18.2%（同 4.6%）～「20 歳台」の 42.6%（同 11.3%）まで、若年層になるほど顕著に高まる傾向が見て取れる。

なお、「転職したい」と考えている割合と「実際に転職活動中」の割合の間には、いずれの属性も大きな開きがある。その理由を探るため、7 頁の図表 4 で見た「働く上で重視している条件」（複数回答）を「転職したいと考えているが、転職活動は（まだ）行っていない」場合（n=1,077）と「転職したいと考えており、実際に転職活動中」の場合（n=326）と比較すると、前者は「収入が安定していること（休業補償を含む）」（後者を 9.4 割上回る 64.0%）や「雇用（就業）が安定していること」（後者を 8.5 割上回る 64.1%）等を挙げる割合が高いのに対し、後者では相対的に「専門性や資格を身に付けたり、キャリアアップできる機会があること」（前者を 5.3 割上回る 22.1%）や「昇進や収入アップの機会があること」（前者を 4.5 割上回る 31.0%）等を挙げた割合が高くなっている。

他方、「転職は考えていない」場合（n=2,775）にその理由を尋ねると（複数回答）、①「現在の仕事や勤務先に、満足しているから（不満はないから）」が半数を超え（51.4%）、これに、②「現在の収入や就業条件に、満足しているから（不満はないから）」（28.4%）、③「転職しても、収入や就業条件が向上するとは思えないから（どこに行っても同じだと思うから）」（27.2%）、④「年齢的に難しいと思うから（もう高齢だから）」（22.8%）、⑤「新しい仕事や人間関係になじむのに苦労するから（面倒くさいから）」（21.7%）等が続いた（図表 18）。

就業形態別にみると、⑤「新しい仕事や人間関係になじむのに苦労するから（面倒くさいから）」は「非正社員計」（29.0%）で高い。また、④「年齢的に難しいと思うから（もう高齢だから）」は「契約社員・嘱託」（34.3%）で高く、更に、⑧「新型コロナウイルス感染症の問題が発生したから（転職市場が厳しくなっていると思うから、経済情勢が不安だから等）」は「派遣労働者」（21.4%）で顕著に高くなっている。

主な職種別にみると、「管理職（課長クラス以上）」では①「現在の仕事や勤務先に、満足しているから（不満はないから）」が 56.3%、②「現在の収入や就業条件に、満足しているから（不満はないから）」が 38.4%、⑨「現在の仕事や勤務先に、忠誠心を持っているから」が 12.7%等と特に高い。勤め先の主な業種別にみると、①「現在の仕事や勤務先に、満足しているから（不満はないから）」は「情報通信業」（56.9%）等で高いのに対し、「飲食店、宿泊業」は 37.7%とむしろ顕著に低い。また、勤め先の規模別にみると、⑥「勤続を重ねて築いたものを、無駄にしたくないから」（「29 人以下」10.1%～「1,000 人以上」15.4%）や、⑦「転職時に強みとなるスキルや資格、経験がないから」等については、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。

年齢層別にみると、④「年齢的に難しいと思うから（もう高齢だから）」（「20 歳台」

4.0%)～「60歳台」48.5%)や③「転職しても、収入や就業条件が向上するとは思えないから(どこに行っても同じだと思うから)」(「20歳台」23.5%～「50歳台」32.4%)については、高齢層になるほど概ね高まる傾向が見て取れる。一方、⑧「新型コロナウイルス感染症の問題が発生したから(転職市場が厳しくなっていると思うから、経済情勢が不安だから等)」については、若年層ほど高くなっている(「60歳台」3.0%～「20歳台」14.1%)。

図表 18 「転職は考えていない」理由

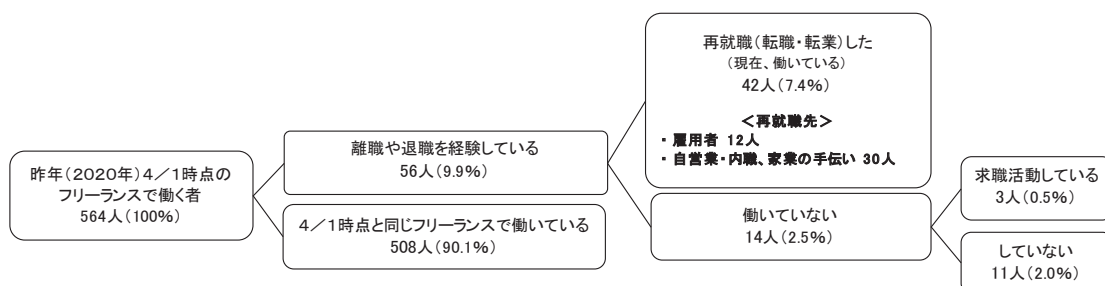
		n	(複数回答)												左記以外の理由
			現在の仕事や勤務先に、不満はないから	現在の収入や就業条件に、満足しているから	転職しても、収入や就業条件が向上するとは思えないから	年齢的に難しいと(もう高齢だから)	新しい仕事や人間関係になじむのに苦労するから(面倒くさいから)	動機を重ねて築いたものを、無駄にしたくないから	転職時に強みとなるスキルや資格、経験がないから	新型コロナウイルス感染症の問題が発生したから(転職市場が厳しくなっていると思うから、経済情勢が不安だから等)	現在の仕事や勤務先に、忠誠心を持っているから	育児や介護、病気が、障がいなど、転職が難しい事情があるから	現在の勤務先や事業から、将来性があるから		
計		2,775	51.4	28.4	27.2	22.8	21.7	13.3	11.2	9.0	6.3	4.6	3.7	1.6	
形態別	正社員	1,828	50.0	27.5	29.1	21.1	17.9	12.8	11.6	8.9	6.8	3.9	4.2	1.3	
	非正社員計	947	54.0	30.3	23.7	26.0	29.0	14.3	10.3	9.3	5.2	6.0	2.6	2.1	
業種の内訳別	パート・アルバイト	668	54.3	30.4	21.7	24.0	29.6	13.8	10.2	7.3	6.0	6.7	1.9	2.5	
	契約社員・嘱託	181	55.2	31.5	29.3	34.3	25.4	16.6	8.3	9.9	4.4	5.5	6.1	1.1	
主な職種	派遣労働者	98	49.0	27.6	26.5	24.5	31.6	13.3	15.3	21.4	1.0	2.0	1.0	1.0	
	管理職(課長クラス以上)	245	56.3	38.4	28.6	26.1	10.2	13.9	9.8	5.3	12.7	0.8	2.0	1.2	
	専門・技術職	588	54.3	30.3	27.4	17.2	22.3	12.4	9.0	8.8	6.0	5.8	5.1	1.5	
	事務職	708	53.4	29.5	28.0	25.1	23.9	14.0	14.0	11.4	5.6	4.0	3.0	1.3	
	営業・販売職	369	50.4	27.1	28.2	24.7	21.4	14.1	10.3	7.9	6.0	6.0	5.7	1.1	
	サービス職	286	48.3	25.2	26.9	16.1	21.3	9.8	9.8	9.1	7.7	4.9	3.1	3.1	
	保安・警備職	16	37.5	25.0	25.0	43.8	31.3	12.5	25.0	12.5	6.3	—	6.3	—	
	生産技能職	236	44.9	19.9	28.4	25.0	23.3	12.7	13.6	8.5	2.5	5.5	3.0	0.8	
	輸送・機械運転職	48	45.8	14.6	31.3	20.8	31.3	27.1	10.4	4.2	4.2	4.2	4.2	—	
	建設作業・探掘職	33	51.5	24.2	30.3	15.2	9.1	9.1	9.1	6.1	9.1	—	—	3.0	
	運搬・清掃・包装作業	122	46.7	25.4	19.7	25.4	29.5	9.0	9.8	8.2	4.9	3.3	2.5	0.8	
	その他	92	46.7	35.9	25.0	37.0	21.7	22.8	10.9	8.7	6.5	5.4	3.3	4.3	
	わからない	32	46.9	18.8	9.4	18.8	9.4	9.4	6.3	18.8	—	12.5	—	6.3	
勤め先の主な業種	建設業	155	54.2	33.5	23.9	20.0	13.5	7.1	6.5	7.7	5.2	3.2	3.2	3.2	
	製造業	628	48.9	25.8	30.6	24.7	20.1	12.4	13.1	10.5	4.1	3.5	3.2	1.0	
	電気・ガス・熱供給、水道業	41	46.3	19.5	24.4	19.5	22.0	9.8	7.3	17.1	4.9	—	9.8	—	
	情報通信業	160	56.9	33.1	33.8	26.9	24.4	16.9	20.0	8.8	7.5	3.8	3.1	1.3	
	運輸業	170	46.5	18.8	28.8	22.9	22.9	15.9	10.6	9.4	4.7	0.6	4.1	—	
	卸売・小売業	348	50.6	31.3	30.2	27.6	27.0	16.1	13.2	8.9	6.3	4.9	2.9	1.1	
	金融・保険業	131	49.6	30.5	29.0	24.4	16.0	14.5	13.0	8.4	9.9	5.3	1.5	0.8	
	不動産業	64	53.1	31.3	26.6	17.2	14.1	4.7	6.3	6.3	3.1	1.6	1.6	1.6	
	飲食店、宿泊業	77	37.7	27.3	29.9	15.6	29.9	11.7	9.1	9.1	5.2	9.1	2.6	2.6	
	医療、福祉	425	54.6	30.6	24.9	15.5	24.9	12.9	7.8	7.5	8.0	7.5	4.2	1.9	
	教育、学習支援業	81	54.3	27.2	28.4	27.2	25.9	19.8	8.6	9.9	6.2	9.9	2.5	2.5	
	郵便局・協同組合	26	50.0	19.2	26.9	34.6	23.1	11.5	23.1	3.8	7.7	3.8	—	—	
	サービス業	351	53.8	30.8	22.5	22.5	18.2	13.7	10.3	8.3	8.0	3.7	5.4	3.1	
	その他	107	54.2	24.3	15.0	23.4	19.6	12.1	7.5	11.2	7.5	4.7	6.5	1.9	
	わからない	11	45.5	9.1	—	36.4	27.3	—	9.1	9.1	—	27.3	—	—	
企業規模	29人以下	547	51.2	27.4	21.6	21.2	18.6	10.1	7.7	9.1	8.2	4.2	1.8	1.8	
	30～299人	850	48.9	26.8	28.5	22.7	21.8	13.6	11.2	9.1	7.4	3.2	4.1	1.6	
	300～999人	358	51.1	26.5	31.6	23.7	27.7	14.0	12.3	10.3	3.9	6.4	3.9	1.4	
	1,000人以上	748	55.7	33.0	28.2	23.9	19.4	15.4	13.2	8.6	6.0	4.4	5.1	0.9	
	わからない	272	47.4	25.4	26.5	21.7	26.1	12.1	11.0	8.5	2.6	8.1	1.8	2.9	
年齢層	20歳台	446	49.6	31.4	23.5	4.0	24.7	12.6	14.3	14.1	6.1	6.3	6.3	2.0	
	30歳台	552	52.5	27.2	23.9	9.6	20.1	11.1	9.8	10.7	7.2	6.7	3.6	1.8	
	40歳台	807	52.5	25.0	27.9	21.4	19.8	13.9	11.0	9.0	6.1	4.2	4.2	1.1	
	50歳台	704	48.0	30.1	32.4	36.8	23.4	13.6	12.1	6.8	6.3	2.8	1.8	1.6	
	60歳台	266	57.1	32.0	24.8	48.5	21.1	16.5	6.8	3.0	5.3	3.4	2.6	1.9	
居住地域	首都圏	837	53.4	28.3	26.4	21.3	21.0	12.2	11.0	9.0	6.6	4.3	4.7	1.3	
	中部・関西圏	979	48.1	27.4	26.7	22.9	21.1	13.4	11.7	9.4	4.8	4.8	3.3	1.8	
	その他	959	52.9	29.6	28.6	24.0	22.8	14.2	10.7	8.8	7.5	4.7	3.2	1.6	
性別	男性	1,476	50.9	27.0	27.4	21.9	16.7	11.2	11.0	8.9	6.4	2.5	3.9	1.4	
	女性	1,299	51.9	30.0	27.1	23.8	27.4	15.7	11.3	9.2	6.1	7.0	3.5	1.8	
持病等	あり	425	50.8	30.1	33.6	32.2	28.2	16.9	13.4	8.9	6.4	9.9	3.5	2.6	
	なし	2,350	51.4	28.1	26.1	21.1	20.5	12.6	10.8	9.1	6.3	3.7	3.7	1.4	
同一生計	あり	1,029	51.9	30.8	25.9	22.8	18.5	12.0	9.9	7.3	6.9	6.6	3.8	0.9	
	なし	1,746	51.0	27.0	28.1	22.7	23.6	14.1	11.9	10.1	5.9	3.4	3.6	2.0	
失業歴の有無	これまで、最長で1年以上の失業・無業経験がある	152	42.1	32.2	39.5	43.4	44.1	13.8	21.1	14.5	5.3	8.6	4.6	0.7	
	ない	2,623	51.9	28.2	26.5	21.6	20.4	13.3	10.6	8.7	6.3	4.4	3.6	1.6	

Ⅱ 「フリーランスで働く者」に対する調査結果

1. 就業形態・状況の推移

新型コロナウイルス感染者が国内で初めて確認されてから1年超を経過して、昨年（2020年）4/1時点の「フリーランスで働く者」（n=564）についても、その後の就業形態・状況を整理すると図表19の通りになった。

図表19 昨年4/1時点はフリーランスで働いていた者のその後の離職や退職の状況



そのうえで、こうした結果を属性別にみると図表20の通りになる。すなわち、「離職や退職を経験している」割合は、若年層になるほど高まる傾向が見られ（「50歳台」7.5%～「20歳台」25.0%）、更に「20歳台」では「求職活動もしていない」割合が顕著に高い（10.0%）。また、職種別にみると、「離職や退職を経験している」割合は「運搬・清掃・包装作業」（23.5%）を始め、「生産技能職」（15.0%）や「サービス職」（10.4%）等で高くなっている。

図表20 「フリーランスで働く者」の属性別に見た離職や退職の状況

		n	昨年(2020年)4/1時点と同じフリーランスで働いている	離職や退職を経験している	再就職(転職・転業)した(現在、働いている)	働いていない計	うち、求職活動もしていない
計		564	90.1	9.9	7.4	2.5	2.0
性別	男性	404	90.1	9.9	7.4	2.5	2.0
	女性	160	90.0	10.0	7.5	2.5	1.9
年齢層	20歳台	20	75.0	25.0	10.0	15.0	10.0
	30歳台	94	87.2	12.8	10.6	2.1	1.1
	40歳台	174	90.8	9.2	6.3	2.9	2.3
	50歳台	173	92.5	7.5	6.9	0.6	0.6
	60歳台	103	90.3	9.7	6.8	2.9	2.9
居住地域	首都圏	179	91.1	8.9	7.3	1.7	1.1
	中部・関西圏	186	87.6	12.4	8.6	3.8	3.2
	その他	199	91.5	8.5	6.5	2.0	1.5
2020年4/1時点の状況 仕事・事業活動への主な職種	専門・技術職	193	90.7	9.3	8.3	1.0	1.0
	事務職	47	91.5	8.5	6.4	2.1	2.1
	営業・販売職	54	90.7	9.3	9.3	—	—
	サービス職	96	89.6	10.4	7.3	3.1	2.1
	生産技能職	20	85.0	15.0	10.0	5.0	5.0
	輸送・機械運転職	10	100.0	—	—	—	—
	建設作業・採掘職	45	93.3	6.7	4.4	2.2	2.2
	運搬・清掃・包装作業	17	76.5	23.5	11.8	11.8	—
	その他	69	92.8	7.2	5.8	1.4	1.4
	わからない	13	69.2	30.8	7.7	23.1	23.1

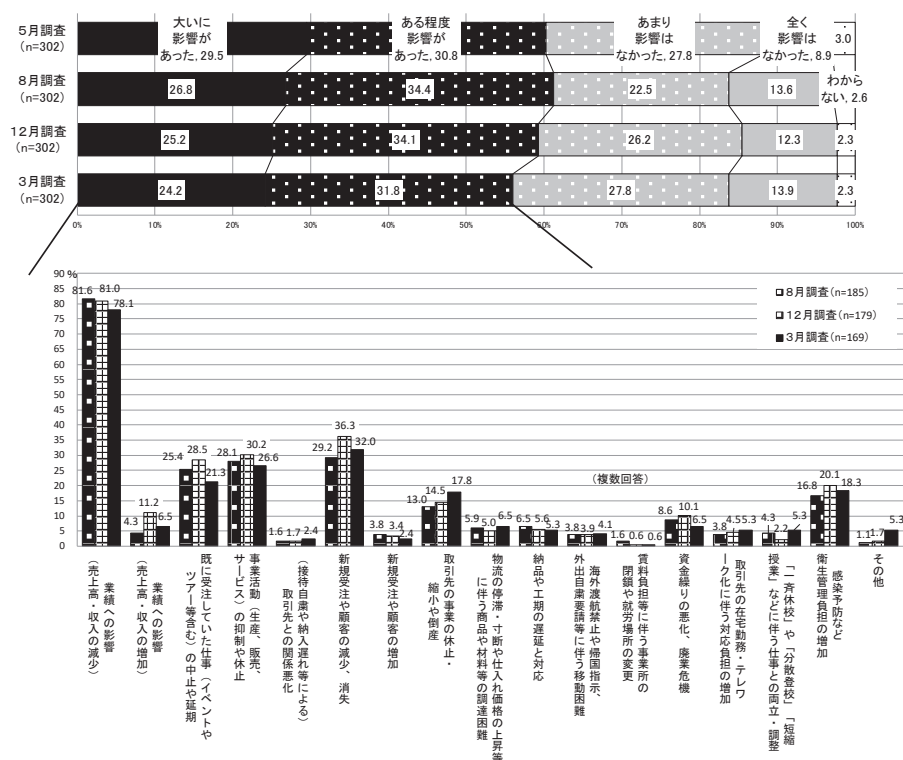
2. 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の仕事や収入にかかわる影響

昨年4/1時点の「フリーランスで働く者」のうち、「この間の調査（5・8・12・3月調査）の毎回回答者」で、「3月調査」現在も「自営業・内職」を続けている場合（n=302）に限定して、新型コロナウイルス感染症に関連した仕事（事業活動）や収入にかかわる影響の推移をみると、図表21の通りになった。

すなわち、「大いに影響があった」割合は、「5月調査」の29.5%から「3月調査」の24.2%まで低下している。また、「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、「5月調査」の60.3%から「8月調査」で61.3%にやや上昇した後、「3月調査」では56.0%まで低下したものの、引き続き半数を超える状況となっている。

「影響があった」場合の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）」が漸減ながら、直近でも8割近くとほぼ高止まりになっている。また、「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」等のように、特に「12月調査」で回答割合が高まった項目も見られるが、「取引先の事業の休止・縮小や倒産」のように、徐々に影響が拡大してきた項目もあることが分かる。

図表21 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についての定点比較

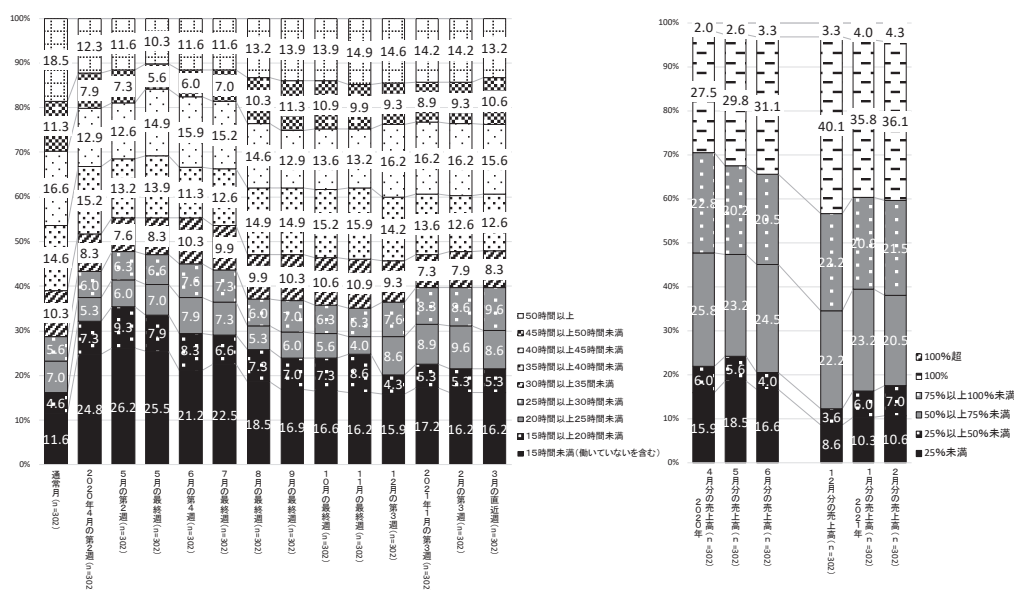


3. 仕事をしている時間や売上高の変化

昨年 4/1 時点の「フリーランスで働く者」のうち、「5・8・12・3 月調査の毎回回答者」で「3 月調査」現在も「自営業・内職」を続けている場合（n=302）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 22 の通りになった。「4 月の第 2 週（4/6～12）」から、全国的な「緊急事態宣言」を挟んで「5 月の第 2 週（5/7～13）」には「20 時間未満（働いていないを含む）」の割合が急上昇したものの、「5 月の最終週（5/25～31）」以降、「12 月の第 3 週（12/15～21）」にかけ揺り戻してきたことが分かる。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の発生前の状態には戻り切れないまま推移するなか、「20 時間未満（同）」の割合は「本年（2021 年）1 月の第 3 週（1/12～18）」から再び上昇に転じ、「2 月の第 3 週（2/16～22）」「3 月の直近週（3/6～12）」とほぼ横這いで推移している。

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%未満」の割合が高まったものの、6 月分から揺り戻し始めた。半年後の 12 月分では「100%（通常月通り）」以上が 4 割を超える迄に回復したが、1 月分から再び「50%未満」の割合がやや高まる状況となっている。

図表 22 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）と売上高の推移（右）



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

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=564）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」が約 1/3 (33.4%) となったものの、黒字計が 28.3% に対し、赤字計は 27.8% で、黒字計から赤字計を差し引くと 0.5 割の黒字超過となった。

婚姻状況別にみると、「既婚」が 4.6 割の黒字超過に対し、「未婚」は▲2.0 割、「離婚・死別」は▲13.9 割の赤字超過である。また、就業形態別にみると、「正社員」は 9.8 割の黒字超過に対し、「非正社員計」(▲8.6 割) や「フリーランス」(▲22.7 割) は引き続き赤字超過となっている。

更に、2020 年の世帯年収別にみると、「700 万円以上」は 35.3 割の黒字超過に対し、500 万円未満で赤字超過に沈み、「300 万円未満」は赤字の超過幅が▲37.4 割に及んでいる。また、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や仕事（事業活動）、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合の赤字超過は▲17.6 割で、「生活に困っても、頼れる人がいない」場合は▲42.5 割、「現在、貯蓄や貯金が一切ない」場合は▲64.0 割と赤字の超過幅が顕著に大きくなっている。

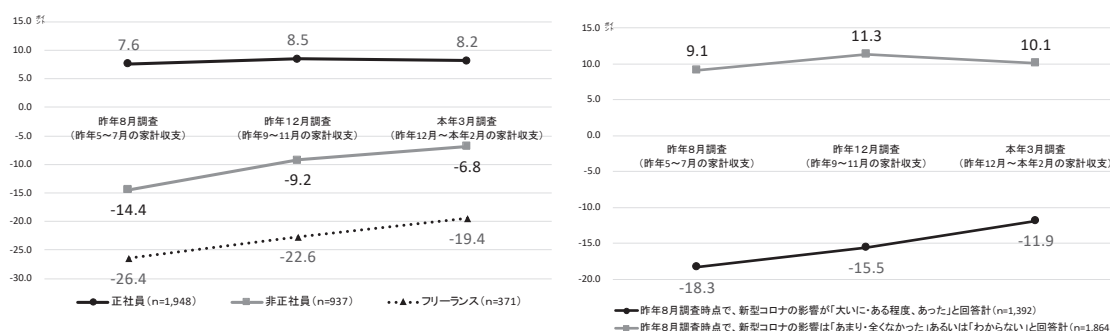
図表 23 過去 3 ヶ月間（昨年 12 月～本年 2 月）における世帯全体の家計収支

(%)												(%)
		n	かなり上回る状況 (収入が支出を 上回る状況)	やや上回る状況 (収入が支出を 上回る状況)	収支トントン	やや下回る状況 (支出が収入を 上回る状況)	かなり下回る状況 (支出が収入を 上回る状況)	わからない	黒字計	赤字計	黒字計－赤字計	
計		4,871	5.4	22.8	33.4	16.2	11.6	10.5	28.3	27.8	0.5	
性別	男性	2,715	5.9	22.7	34.4	15.7	11.0	10.3	28.6	26.7	2.0	
	女性	2,156	4.8	23.1	32.2	16.9	12.2	10.8	27.9	29.2	▲1.3	
婚姻状況	既婚	2,571	6.3	25.4	34.4	16.0	11.1	6.7	31.7	27.1	4.6	
	未婚	1,911	4.6	20.3	32.3	16.2	10.7	15.9	24.9	26.9	▲2.0	
同居世帯	離婚・死別	389	4.1	18.3	32.1	17.5	18.8	9.3	22.4	36.2	▲13.9	
	あり	1,635	4.5	22.7	34.5	19.3	13.3	5.7	27.2	32.6	▲5.4	
生計単位	なし	3,236	5.9	22.9	32.9	14.6	10.7	12.9	28.8	25.3	3.5	
	ひとり親	162	3.1	14.8	29.0	25.3	22.8	4.9	17.9	48.1	▲30.2	
同居世帯	ふたり親	1,473	4.7	23.6	35.1	18.7	12.2	5.8	28.2	30.9	▲2.6	
	上記以外	3,236	5.9	22.9	32.9	14.6	10.7	12.9	28.8	25.3	3.5	
持病等	あり	810	5.2	19.1	30.5	19.4	18.3	7.5	24.3	37.7	▲13.3	
	なし	4,061	5.5	23.6	34.0	15.6	10.2	11.1	29.1	25.8	3.3	
2020年4/1時点の状況	年齢層	20歳代	823	6.0	23.6	29.2	14.9	9.0	17.4	23.9	23.9	5.6
		30歳代	1,085	5.4	24.4	32.1	16.6	10.4	11.1	29.9	27.0	2.9
		40歳代	1,399	4.9	22.9	34.5	16.4	12.2	9.1	27.9	28.6	▲0.7
		50歳代	1,120	5.4	21.6	35.3	15.9	13.5	8.3	27.1	29.4	▲2.3
		60歳代	444	6.1	20.5	36.7	17.8	12.4	6.5	26.6	30.2	▲3.6
	居住地域	首都圏	1,504	7.4	23.9	32.6	15.1	11.6	9.4	31.4	26.7	4.7
		中部・関西圏	1,661	5.4	25.0	32.5	15.4	10.1	11.6	30.5	25.4	5.1
		その他	1,706	3.7	19.8	35.1	18.1	13.0	10.4	23.4	31.1	▲7.6
	就業形態	正社員	2,848	6.8	26.0	34.3	14.7	8.3	9.8	32.8	23.1	9.8
		非正社員計	1,459	3.1	20.5	32.1	18.1	14.1	12.1	23.6	32.1	▲8.6
		フリーランス	564	4.4	13.1	32.3	18.8	21.5	9.9	17.6	40.2	▲22.7
2020年世帯年収	300万円未満	722	1.1	11.4	31.9	24.0	25.9	5.8	12.5	49.9	▲37.4	
	300～500万円未満	1,130	2.7	19.7	37.9	21.0	12.2	6.5	22.5	33.2	▲10.7	
	500～700万円未満	938	4.8	25.8	40.1	16.2	8.5	4.6	30.6	24.7	5.9	
	700万円以上	1,290	12.7	37.0	30.8	9.7	4.7	5.2	49.7	14.3	35.3	
	わからない	791	2.1	11.3	24.9	13.0	12.4	36.3	13.4	25.4	▲12.0	
世帯主が新型コロナウイルスの影響を受けた状況	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」計	1,985	4.2	18.8	29.4	22.1	18.6	6.9	23.1	40.7	▲17.6	
	影響は「あまり・全くなかった／わからない」計	2,886	6.3	25.6	36.2	12.2	6.7	13.0	31.9	18.9	13.0	
(世帯主の生活の状況等)を尋ねる設問	自身が働くのをやめると、世帯の日々の生活が成り立たない	1,304	1.7	17.7	33.0	24.4	19.9	3.3	19.4	44.3	▲24.9	
	非選択	3,567	6.8	24.7	33.6	13.2	8.5	13.1	31.5	21.7	9.8	
	生活に困っても、頼れる人がいない	687	1.5	10.5	27.8	25.0	29.4	5.8	11.9	54.4	▲42.5	
	非選択	4,184	6.1	24.9	34.3	14.8	8.6	11.3	31.0	23.4	7.6	
	現在、貯蓄や貯金が一切ない	472	0.4	4.2	21.8	28.8	39.8	4.9	4.7	68.6	▲64.0	
	非選択	4,399	6.0	24.8	34.7	14.9	8.5	11.1	30.8	23.4	7.4	

こうしたなか、同様の設問が含まれている「8・12・3月調査の毎回回答者」(n=3,256)に限定して、黒字計から赤字計を差し引いた赤字の超過幅を算出すると、**図表 24**の通りになる。すなわち、「正社員」は昨年 8 月調査の 7.6 ㊦→昨年 12 月調査の 8.5 ㊦→本年 3 月調査の 8.2 ㊦と一貫して黒字超過で推移している。これに対し、「非正社員」や「フリーランス」は「3 月調査」現在も赤字超過となっているものの、赤字の超過幅は漸次縮小してきた様子が見て取れる。

同様に、昨年 8 月調査時点の、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や仕事(事業活動)、収入にかかわる影響の有無別にみると、「大いに・ある程度、あった」場合は依然として、赤字超過に沈んでいるものの、昨年 8 月調査の▲18.3 ㊦→昨年 12 月調査の▲15.5 ㊦→本年 3 月調査の▲11.9 ㊦と徐々に改善してきたことが分かる。

図表 24 就業形態(左)や新型コロナウイルス感染症に関連した影響(右)別に見た家計収支の黒字計ー赤字計差㊦の推移



2. 副業の実施状況

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=564)を対象に副業の実施状況・意向を尋ねると、**図表 25**の通りになった。「現在、副業を行っておらず、今後の予定もない」との回答が2/3を超えた(66.9%)ものの、「新型コロナ問題後に副業を始めた」(計 3.5%)を含め、副業を行っている割合が 15.0%となった。また、「現在、副業を行っていないが、始めるつもり」は 18.1%となっている。

年齢層別にみると「現在、副業を行っておらず、今後の予定もない」割合は、高齢層になるほど高く(「20 歳台」58.9%~「60 歳台」79.5%)、逆に、若年層ほど「現在、副業を行っていないが、始めるつもり」との回答が高まる傾向が見て取れる(「60 歳台」9.0%~「30 歳台」21.9%)。

居住地域別にみると、「新型コロナ問題後に副業を始めた」割合は「その他」の地域(計 3.0%)より「中部・関西圏」(計 3.3%)や「首都圏」(計 4.3%)で高い。また、就業形態別にみると、副業を行っている割合計は「フリーランス」で約 4 人に一人(24.8%)と高く、これに「非正社員計」(16.5%)等が続く。更に、新型コロナウイルス感染症に関連した影響が「大いに・ある程度、あった」場合には、「新型コロナ問題後に副業を始めた」割合が計 6.0%、「現在、副業を行っていないが、始めるつもり」が 23.5%と高くなっている。

図表 25 副業の状況・意向

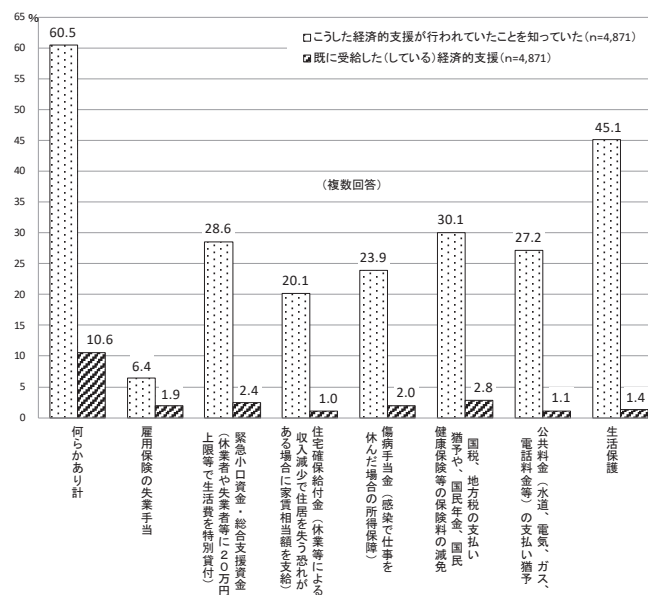
		(%)								
		n	おり、今後も続ける	新型コロナウイルス問題前から副業を行っており、今後も続ける	新型コロナウイルス問題前から副業を行っており、今後も続ける	新型コロナウイルス問題後に副業を始めたが、今後も続ける	新型コロナウイルス問題後に副業を始めたが、やめるつもり	現在、副業を行っていないが始めるつもり	現在、副業を行っていないが始めるつもり	現在、副業を行っていないが始めるつもり
計		4,871	10.9	0.6	3.0	0.6	18.1	66.9	15.0	13.9
性別	男性	2,715	10.5	0.6	3.2	0.6	17.9	67.3	14.9	13.7
	女性	2,156	11.4	0.6	2.6	0.6	18.4	66.4	15.2	14.1
婚姻状況	既婚	2,571	10.3	0.6	2.6	0.5	15.6	70.4	14.1	12.9
	未婚	1,911	11.8	0.5	3.8	0.7	21.4	61.8	16.8	15.6
	離婚・死別	389	10.5	0.8	1.3	—	18.8	68.6	12.6	11.8
同居家族	あり	1,635	10.5	0.9	2.9	0.7	18.6	66.4	15.0	13.4
	なし	3,236	11.2	0.5	3.0	0.5	17.9	67.1	15.0	14.1
生計同一世帯	ひとり親	162	9.9	0.6	3.7	0.6	29.0	56.2	14.8	13.6
	ふたり親	1,473	10.5	0.9	2.9	0.7	17.4	67.5	15.0	13.4
	上記以外	3,236	11.2	0.5	3.0	0.5	17.9	67.1	15.0	14.1
持病等	あり	810	11.6	1.2	3.1	0.7	17.0	66.3	16.7	14.7
	なし	4,061	10.8	0.5	2.9	0.5	18.3	67.0	14.7	13.7
2020年4/1時点の状況	年齢層	20歳台	823	12.5	0.6	5.6	1.3	21.0	58.9	20.0
		30歳台	1,085	11.6	1.2	4.4	0.8	21.9	60.0	18.1
		40歳台	1,399	11.1	0.4	2.2	0.2	20.0	66.0	13.9
		50歳台	1,120	9.1	0.3	1.5	0.3	13.5	75.4	11.2
		60歳台	444	10.4	0.5	0.5	0.2	9.0	79.5	11.5
	居住地域	首都圏	1,504	12.8	0.6	3.6	0.7	17.5	64.8	17.7
		中部・関西圏	1,661	11.1	0.6	2.6	0.7	17.0	68.0	15.0
		その他	1,706	9.1	0.6	2.8	0.3	19.7	67.6	12.7
		正社員	2,848	8.1	0.6	2.9	0.6	19.4	68.3	12.3
		非正社員計	1,459	12.1	0.6	3.3	0.5	17.1	66.4	16.5
2020年9月の世帯収入	フリーランス	564	22.0	0.4	2.1	0.4	14.2	61.0	24.8	24.1
	300万円未満	722	12.9	0.7	3.7	0.6	19.7	62.5	17.9	16.6
	300～500万円未満	1,130	10.6	0.4	3.1	0.5	21.0	64.3	14.7	13.7
	500～700万円未満	938	10.3	0.6	3.5	1.0	20.0	64.5	15.5	13.9
	700万円以上	1,290	10.9	0.6	2.7	0.5	14.6	70.7	14.7	13.6
	わからない	791	10.2	0.6	1.8	0.3	16.1	71.0	12.9	12.0
世帯に3ヶ月前の収入と比べて	黒字計	1,378	13.1	0.7	2.5	0.7	13.7	69.3	17.0	15.7
	収支トントン	1,628	9.2	0.6	2.4	0.4	16.2	71.3	12.6	11.5
	赤字計	1,353	11.5	0.7	4.5	0.7	28.0	54.5	17.4	16.0
新型コロナウイルスの影響で	雇用や仕事、収入にかかわる影響が大きい／ある程度、あった計	1,985	14.2	0.9	5.0	1.0	23.5	55.4	21.1	19.2
	影響は「あまり／全くなかった／わからない」計	2,886	8.7	0.4	1.5	0.2	14.4	74.7	10.8	10.2
生活の状況（世帯収入等）より得る利益	自身が働くのをやめると、世帯の日々の生活が成り立たない	1,304	12.5	0.6	3.2	0.8	22.5	60.3	17.2	15.7
	非選択	3,567	10.3	0.6	2.9	0.4	16.5	69.3	14.2	13.2
	生活に困っても、続ける人がいない	687	13.0	0.4	4.2	0.4	26.2	55.7	18.0	17.2
	非選択	4,184	10.6	0.6	2.7	0.6	16.8	68.7	14.5	13.3
	現在、貯蓄や貯金が一切ない	472	14.2	1.5	5.1	1.1	29.2	48.9	21.8	19.3
	非選択	4,399	10.6	0.5	2.7	0.5	16.9	68.8	14.3	13.3

3. 経済的支援の認知度と受給状況

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307＋フリーランス n=564）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連して国や自治体が行う経済的支援の認知度を尋ねると、①「生活保護」（45.1%）や②「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」（30.1%）、③「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付）」（28.6%）、④「公共料金（水道、電気、ガス、電話料金等）の支払い猶予」（27.2%）、⑤「傷病手当金（感染で仕事を休んだ場合の所得保障）」（23.9%）等の認知度が高く、何らかを知っている割合は60.5%となった（図表26）。

また、そのうち既に受給した割合は、「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」が2.8%、「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付）」が2.4%、「傷病手当金（感染で仕事を休んだ場合の所得保障）」が2.0%等となっている。

図表 26 国や自治体が行う経済的支援の認知度と受給状況



そのうえで、国や自治体が行う経済的支援の認知度について年齢層別にみると、何らかを知っている割合は、高齢層になるほど高まる傾向が見て取れる（「20歳台」58.9%～「60歳台」64.0%）。また、「正社員」（57.3%）より「非正社員計」（62.7%）や「フリーランス」（70.6%）で高い（図表 27）。更に、2020年の世帯年収が低下するほど、認知度も高まる傾向が見て取れる（「700万円以上」59.8%～「300万円未満」64.1%）。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症に関連した影響が「大いに・ある程度、あった」場合や「生活に困っても、頼れる人がいない」ような場合でも、何らかを知っている割合は2/3程度（同順に65.8%、67.8%）にとどまっている。こうした支援が、必要としている対象者にあまねく認知され、着実に利用されるような対応が課題になっていると言えるだろう。

図表 27 属性別に見た経済的支援の認知度

		n	何らかり計	(複数回答)										知らない・ 分らない (「少なくとも 左記につい ては、 分らない」 は含まない)	
				雇用保 険の失 業手 当	緊 急小 口資 金・総 合支 援資 金(休 業補 償等 に等 しい 生活 費を 特別 貸付 等)に 等しい 生活 費を 特別 貸付 等)	緊 急小 口資 金・総 合支 援資 金(休 業補 償等 に等 しい 生活 費を 特別 貸付 等)	緊 急小 口資 金・総 合支 援資 金(休 業補 償等 に等 しい 生活 費を 特別 貸付 等)	緊 急小 口資 金・総 合支 援資 金(休 業補 償等 に等 しい 生活 費を 特別 貸付 等)	傷 病手 当金 (感 染で 仕事 を休 んだ 場合 の所 得保 障)	国 保予 や・ 国民 健康 保険 等の 保 険料 の減 免	国 保予 や・ 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 等)の 支 払い 猶予	公 共料 金(水 道・電 気・ガ ス・電 話料 等)の 支 払い 猶予		生 活保 護
知っている割合		4,871	60.5	6.4	28.6	20.1	23.9	30.1	27.2	45.1	39.5				
性別	男性	2,715	58.0	5.2	29.7	20.2	21.7	28.4	26.8	41.9	42.0				
	女性	2,156	63.5	8.1	27.2	20.0	26.7	32.2	27.7	49.1	36.5				
婚姻 状況	既婚	2,571	59.8	5.5	28.2	19.9	23.3	29.5	27.5	44.2	40.2				
	未婚	1,911	60.8	7.4	29.4	20.7	24.5	30.1	26.8	45.6	39.2				
	離婚・死別	389	63.2	7.7	27.0	19.0	24.7	33.7	26.7	48.3	36.8				
同一 子 生計	あり	1,635	57.3	4.5	27.1	19.1	22.7	27.6	26.8	41.5	42.7				
	なし	3,236	62.1	7.4	29.3	20.6	24.5	31.3	27.4	46.9	37.9				
生計 維持 状況	ひとり親	162	61.7	7.4	27.2	17.3	24.7	29.0	26.5	45.7	38.3				
	ふたり親	1,473	56.8	4.2	27.1	19.3	22.5	27.5	26.8	41.0	43.2				
	上記以外	3,236	62.1	7.4	29.3	20.6	24.5	31.3	27.4	46.9	37.9				
持病等	あり	810	70.0	7.7	34.2	24.6	31.4	37.3	31.9	53.3	30.0				
	なし	4,061	58.6	6.2	27.4	19.2	22.4	28.6	26.3	43.4	41.4				
2020年4月1日時点の状況	年齢層	20歳台	823	58.9	7.9	25.3	19.0	23.6	24.9	22.6	38.9	41.1			
		30歳台	1,085	59.0	8.5	27.9	20.1	24.1	26.7	26.7	43.3	41.0			
		40歳台	1,399	59.7	5.7	28.2	19.0	24.8	30.5	27.1	45.5	40.3			
		50歳台	1,120	62.6	3.5	30.1	21.8	23.6	33.7	30.0	49.1	37.4			
		60歳台	444	64.0	8.6	33.3	21.6	22.3	37.6	30.2	49.3	36.0			
	居住地	首都圏	1,504	60.9	6.4	31.6	23.7	25.3	31.4	28.1	47.1	39.1			
		中部・関西圏	1,661	60.5	7.0	27.6	19.3	24.1	30.6	28.4	44.4	39.5			
		その他	1,706	60.0	5.9	26.8	17.8	22.5	28.4	25.3	44.0	40.0			
		就業形態	正社員	2,848	57.3	4.7	26.7	18.5	23.5	25.9	25.2	41.5	42.7		
		非正社員計	1,459	62.7	10.7	28.2	20.0	24.5	30.8	27.1	47.2	37.3			
フリーランス	564	70.6	4.1	38.8	28.7	24.3	49.1	37.4	58.0	29.4					
世帯収入 状況	黒字計	1,378	66.2	6.7	32.7	23.0	27.5	33.5	31.7	51.2	33.8				
	収支トントン	1,628	59.9	5.0	28.0	19.8	23.0	29.7	27.0	44.2	40.1				
	赤字計	1,353	62.2	8.9	29.5	21.4	24.7	32.1	27.5	44.9	37.8				
	300万円未満	722	64.1	10.0	28.3	21.2	24.7	31.4	25.8	48.8	35.9				
2020年4月1日時点の世帯収入	300～500万円未満	1,130	62.3	7.4	30.3	21.8	25.4	31.2	28.1	45.6	37.7				
	500～700万円未満	938	62.0	4.6	29.9	20.3	24.9	30.2	29.0	46.3	38.0				
	700万円以上	1,290	59.8	4.9	29.8	21.1	24.1	29.5	29.3	44.5	40.2				
	わからない	791	53.7	6.6	22.8	15.0	19.6	28.1	21.7	40.6	46.3				
世帯収入 状況	雇用や仕事、収入にかかわる影響が 大きい・ある程度あった計	1,985	65.8	8.9	33.6	24.3	26.2	34.1	29.8	47.1	34.2				
	影響は「あまり・全くなかった」/ 「わからない」計	2,886	56.8	4.7	25.1	17.2	22.3	27.3	25.4	43.7	43.2				
	自身が働くのをやめると、 世帯の日々の生活が 成り立たない	1,304	71.4	6.8	35.0	26.4	30.1	37.7	34.0	58.0	28.6				
	非選択	3,567	56.5	6.3	26.2	17.8	21.7	27.3	24.7	40.4	43.5				
世帯収入 状況	生活に困っても、 頼れる人がいない	687	67.8	5.7	34.6	25.0	28.5	35.8	31.4	54.7	32.2				
	非選択	4,184	59.2	6.6	27.6	19.3	23.2	29.1	26.5	43.5	40.8				
	現在、貯蓄や貯金が 一切ない	472	69.5	10.2	35.0	26.7	27.5	35.8	30.7	51.7	30.5				
	非選択	4,399	59.5	6.0	27.9	19.4	23.5	29.5	26.8	44.4	40.5				

4. メンタルヘルスの状況

コロナ禍に於ける心の健康状態についても把握するため、Kessler ら⁶が開発した「K6」の状態も尋ねたところ図表 28 の通りになった。「神経過敏に感じたか」～「自分は価値のない人間だと感じたか」の6つの質問について、5段階（「まったくない」（0点）

⁶ Kessler, RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, Walters EE, Zaslavsky AM. (2002) "Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress," *Psychological Medicine*, 32(6), pp.959-76.

～「いつも」（4点）で点数化して K6 スコアを算出すると、全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307＋フリーランス n=564）のうち、「心理的ストレス相当」とされる 5 点以上の割合は 47.4%、「気分・不安障がい相当」とされる 10 点以上の割合は 28.1% 等となった。K6 スコアは、性別や年齢、婚姻状況、健康状態や就労・経済状況等と密接に関連することが知られているが、新型コロナウイルス感染症に関連した影響が「大いに・ある程度、あった」場合の 5 点以上の割合は 56.9%、10 点以上の割合は 36.6% となり、影響は「あまり・全くなかった／わからない」場合（同順に 40.8%、22.2%）と比較して相対的に高くなっていることが分かる。

図表 28 K6 スコアによる心の健康状態

		n	過去1ヶ月間に「いつも」「たいてい」感じた割合							(%)		
			神経過敏に感じた	絶望的だと感じた	落ちつきなく感じた	そうわがたり、気分が晴れないように感じた	骨折りだと感じた	何をすることも人間だと感じた	自分は価値のない人間だと感じた	K6スコア5点以上 (心理的ストレス 相当)	K6スコア10点以上 (気分・不安障がい 相当)	K6スコア13点以上 (重症精神障がい 相当)
計		4,871	14.4	12.0	11.0	14.7	13.4	13.6	47.4	28.1	16.8	
性別	男性	2,715	13.2	12.2	10.9	14.1	13.3	12.8	46.4	28.3	16.1	
	女性	2,156	15.9	11.8	11.1	15.4	13.6	14.6	48.6	27.9	17.6	
婚姻状況	既婚	2,571	11.7	8.6	9.1	10.8	10.3	9.2	42.2	23.4	12.6	
	未婚	1,911	18.2	16.8	14.0	20.5	17.9	20.0	54.1	35.1	22.7	
	離婚・死別	389	13.6	10.3	8.7	12.1	12.1	11.3	48.3	24.9	14.9	
同居・単身世帯	あり	1,635	12.7	9.9	10.1	11.9	11.4	10.6	44.2	25.4	14.6	
	なし	3,236	15.3	13.0	11.5	16.1	14.4	15.1	48.9	29.5	17.9	
生活状況 （世帯収入）	ひとり親	162	15.4	9.9	8.6	13.0	13.0	14.8	56.8	30.2	17.9	
	ふたり親	1,473	12.4	9.9	10.3	11.8	11.3	10.2	42.8	24.8	14.2	
持病等	上記以外	3,236	15.3	13.0	11.5	16.1	14.4	15.1	48.9	29.5	17.9	
	あり	810	23.2	19.3	18.3	24.3	21.6	22.3	54.9	36.8	26.2	
2020年4月1日の状況	年齢層	なし	4,061	12.7	10.5	9.6	12.8	11.8	11.9	45.9	26.4	14.9
	居住地域	20歳台	823	20.8	18.7	18.2	22.4	18.0	22.0	58.1	38.2	24.7
		30歳台	1,085	18.2	16.2	15.5	19.0	16.8	19.0	56.9	36.9	21.8
		40歳台	1,399	13.9	11.2	9.6	13.4	12.8	12.2	46.4	26.9	16.3
		50歳台	1,120	11.0	7.9	6.9	10.5	11.3	8.4	39.3	20.8	11.9
		60歳台	444	3.8	2.0	1.8	4.5	4.3	2.7	27.7	10.4	3.6
	就業形態	首都圏	1,504	13.8	11.8	10.6	14.6	13.5	13.4	47.5	29.0	16.1
		中部・関西圏	1,661	14.6	11.4	10.9	14.3	12.4	13.7	45.2	27.8	17.1
		その他	1,706	14.8	12.7	11.5	15.1	14.4	13.7	49.3	27.6	17.0
		正社員	2,848	13.7	11.3	10.8	14.3	13.3	12.7	46.9	28.5	16.4
		非正社員計	1,459	15.6	14.1	11.8	15.9	14.3	15.9	48.9	28.3	18.2
フリーランス	564	15.1	9.9	10.3	13.3	11.9	12.2	45.4	25.5	14.9		
世帯収入 （世帯収入）	過去3ヶ月の平均	黒字計	1,378	9.6	6.4	6.6	9.2	8.1	8.4	34.8	18.1	10.4
	収支トントン	1,628	11.0	7.9	7.6	10.9	9.7	10.3	43.6	24.1	12.3	
	赤字計	1,353	24.5	22.8	19.7	25.0	23.4	22.5	64.8	42.6	29.1	
	300万円未満	722	25.1	23.4	19.4	26.9	23.3	24.9	62.3	42.2	30.1	
	300～500万円未満	1,130	13.2	12.1	10.6	13.7	13.4	13.6	49.2	28.6	16.1	
2020年4月1日の状況	500～700万円未満	938	13.6	9.7	9.6	12.6	11.8	12.2	44.6	26.1	14.4	
	700万円以上	1,290	9.8	6.4	7.6	9.8	9.0	7.5	38.4	20.6	11.2	
	わからない	791	14.8	13.3	11.3	15.4	13.7	14.9	48.9	29.1	17.4	
	世帯収入 （世帯収入）	雇用や仕事、収入にかかわる影響が大いに・ある程度、あった計	1,985	20.3	17.3	16.0	20.4	18.4	18.3	56.9	36.6	23.5
		影響は「あまり・全くなかった／わからない」計	2,886	10.4	8.3	7.6	10.8	10.0	10.4	40.8	22.2	12.1
生活の状況 （世帯収入）	自身が働くのをやめると、世帯の日々の生活が成り立たない	1,304	17.7	16.3	13.9	19.4	17.6	17.3	56.1	33.3	22.0	
	非選択	3,567	13.2	10.4	10.0	13.0	11.9	12.3	44.2	26.2	14.8	
	生活に困っても、頼れる人がいない	687	28.2	28.7	23.4	31.9	29.1	31.9	71.6	50.4	36.2	
	非選択	4,184	12.1	9.2	9.0	11.9	10.9	10.6	43.4	24.5	13.6	
	現在、貯蓄や貯金が一切ない	472	28.6	28.8	24.2	30.3	25.2	26.3	74.2	49.6	33.7	
	非選択	4,399	12.9	10.2	9.6	13.0	12.2	12.3	44.5	25.8	14.9	

連続パネル調査 個人調査

第5回【2021年6月調査】

実査期間：2021年6月24日～6月30日

2021年7月27日 記者発表

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7月27日(火)

速報 (個人調査)

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
(調査部(政策課題) 主任調査員 渡邊 木綿子)
(調査部(政策課題) 調査員 多和田 知実)
(電話) 03-5903-6266 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 約4人に1人が、新型コロナ発生前より世帯の生活の程度が「低下した」と回答
約6人に1人が「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」とし、20歳台の1割超が「当面は・もう、働きたくない」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5回)」(一次集計)結果
(2021年3~6月の変化を中心に6月に調査・2020年4月からのパネル個人調査)

＜約4人に1人が、新型コロナ発生前より世帯の生活の程度が「低下した」と回答＞ (p13【図表9】、p15【図表11】)

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=574 の n 計=4,881)を対象に、自身の世帯の生活の程度が、世間一般からみてどうだと思えるか尋ねると、上・中の上・中の中・中の下・下・わからないの順に、0.6%・11.9%・37.4%・29.2%・13.8%・7.2%となった(参考:内閣府「国民生活に関する世論調査」(2019年6月調査)では、同順に1.3%・12.8%・57.7%・22.3%・4.2%・1.7%)。こうした生活の程度が、新型コロナウイルス感染症の発生前と比較してどう変化したかも尋ねると、「変わらない」が7割を超えた(71.1%)ものの、「やや低下した」(18.8%)と「かなり低下した」(5.6%)を合わせて「低下した」割合が約1/4(24.5%)となった。

なお、こうした結果と別途、尋ねた今後の暮らし向きの見通しを掛け合わせてみると、新型コロナウイルス感染症の発生前と比較して、生活の程度が「向上したか変わらない」かつ今後の暮らし向きも「改善するか変わらない」と回答した割合が半数を超える(51.2%)一方、生活の程度が「低下した」かつ今後の暮らし向きが「悪化する」との回答も約1/7(13.8%)見られ、いわゆる「K字回復」ならぬ、新型コロナウイルス感染症に伴う影響の回復から、取り残される恐れのある存在が浮き彫りになっている。

＜新型コロナに伴う影響があった人の半数以上で、「貯蓄や資産」等の重要性に対する価値観が変化＞ (p17【図表13】)

全有効回答者(n 計=4,881)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生前後における価値観の変化を尋ねると、(i)「貯蓄や将来に備えた保険・資産」、(ii)「日々の生活の充実」、(iii)「家計の切り詰めや節約」については「重要性が増した」との回答が、それぞれ約4割(同順に39.9%、38.1%、38.3%)にのぼった。新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、雇用や仕事(事業活動)、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合には、いずれも「重要性が増した」との回答((i)53.0%、(ii)50.1%、(iii)53.9%)が、影響が「あまり・全くなかった/わからない」場合((i)31.6%、(ii)30.6%、(iii)28.3%)よりも顕著に高く、新型コロナウイルス感染症の問題が長期化するなか、価値観のありようも変化しつつある様子が窺える。

＜ワクチンの接種状況・意向は若年層ほど低く、「20歳台」で56.3%にとどまる＞ (p4【図表1】)

全有効回答者(n 計=4,881)を対象に、新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況・意向を尋ねると、「既に接種した(1回以上)」が12.1%で、「未接種で、できるだけ早く接種したい」が27.5%、「未接種で、いずれ接種したいが、急がない」が29.2%となり、これらの回答を合わせて「既に接種した/接種したい」割合は2/3超となった。年齢層別にみると、「既に接種した/接種したい」割合は若年層で低く、高齢層になるほど高まる傾向が見て取れる(「20歳台」56.3%~「60歳台」84.4%)。

＜大規模企業では約5人に1人が、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」と回答＞ (p6【図表2】)

全有効回答者(n 計=4,881)を対象に、新型コロナウイルス感染症の収束後、どのような働き方をしたいか尋ねる

と、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」が 9.3%、「新型コロナ発生前と同じ（戻したい）」が 64.9%、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」が 16.4%に対し、「当面は、働きたくない（いずれまた、働き始めたい）」が 2.6%、「もう働きたくない」が 6.7%となった。「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」との回答は、大規模企業になるほど高まる傾向が読み取れる（「29 人以下」12.5%～「1,000 人以上」20.5%）。また、「働きたくない」割合は限定的ながら、若年層ほどやや高まる傾向が見られる（「50 歳台」7.0%～「20 歳台」11.5%）。

＜「旅行」や「外食」など、8 割以上が「現在、自粛（中止・延期等）していることがある」と回答＞（p7【図表 3】）

新型コロナウイルス感染症収束後の行動を展望するため、全有効回答者（n 計=4,881）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、現在、自粛（中止・延期等）していることがあるか尋ねると（複数回答）、「旅行やレジャー」（62.9%）の回答割合がもっとも高く、これに「外食」（42.3%）や「友人との交流」（39.1%）、「趣味、娯楽（趣味の活動、鑑賞、観戦、コンサート等）」（30.6%）、「会社の同僚等との食事会や懇親会」（29.6%）、「実家や地元への帰省」（24.6%）等が続き、総じて何らかの自粛していることが「ある」割合が 8 割を超えた。こうした結果とワクチンの接種状況・意向の関係をみると、何らかの自粛しているものが「ある」人は「既に接種した／接種したい」との回答も約 3/4 と高くなっている。

○ 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、当機構では公益財団法人 連合総合生活開発研究所との共同研究で回答者パネルを形成し¹、昨年（2020 年）5 月下旬～6 月初旬（「5 月調査（JILPT 第 1 回）」）、8 月上旬（「8 月調査（JILPT 第 2 回）」）、12 月中旬（「12 月調査（JILPT 第 3 回）」）、本年（2021 年）3 月中旬（「3 月調査（JILPT 第 4 回）」）と過去 4 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（「6 月調査（JILPT 第 5 回）」）も同様のフレームで、6 月下旬に実施したものである³。

新型コロナウイルス感染症を巡っては、昨年 4/7～5/25（7 都府県から全国へ拡大後、全面解除）、本年 1/7～3/21（1 都 3 県から 11 都府県へ拡大後、全面解除）、4/25～（4 都府県から 10 都道府県に拡大、沖縄を除き 6/20 で解除）と過去 3 度に渡り「緊急事態宣言」が発出され、出勤削減や営業停止、外出自粛等の行動制限要請を通じた感染爆発の抑え込みが図られてきた。また、本年 2/13 からは「新型インフルエンザ等対策特別措置法」も改正施行され、「緊急事態宣言」下の要請に応じなかった場合の罰則が規定されたほか、ステージ 3 段階で時間短縮等を要請できる「まん延防止等重点措置」制度が新設され、感染拡大防止対策が強化された。

更に、本年 2/17 から医療従事者のワクチン先行接種、4/12 より 65 歳以上の高齢者に対する優先接種が開始された。また、5/24 から東京・大阪の大規模接種センターでの接種、6/21 からは職場（職域）や大学単位の接種等も始まり、少なくとも 1 回以上の接種者（7/21 公表）は約 4,459 万人と、わが国人口の 35%超となっている⁴。

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、同調査からの毎回回答者を中核に据えている。

² <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf>

³ 本資料で「この間の調査」という時は、「5 月調査（JILPT 第 1 回）」「8 月調査（JILPT 第 2 回）」「12 月調査（JILPT 第 3 回）」「3 月調査（JILPT 第 4 回）」で構成される一連の調査を指す。

⁴ <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/kansensho/vaccine.html>

こうしたなか、より感染力が高いとされる変異株の拡大を背景に、2020 東京オリンピック（7/23～8/8）開催等に向けた人流の増加等に伴い、4 度目となる「緊急事態宣言」が東京都で発令された（7/12～8/22 予定）。依然として予断を許さない状況と、ワクチン接種の拡がりに伴う日常の回復に向けた期待感が交錯するなか、今回の調査ではこの間の調査と同様の定点的な調査項目とともに、新たにポストコロナに向けた働き方や価値観の変容等についても把握した。

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、昨年 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、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・12・3 月調査の毎回回答者」等に優先的に配信・回収して「6 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 2021 年 6 月 24 日～30 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・3・6 月調査の毎回回答者」2,255 人＋左記以外 2,052 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=1,459)					「フリーランスで働く者」(n=574)				
					（％）				
性別	男性	計	正社員	非正社員計	性別	男性	計	正社員	非正社員計
年齢層	女性	46.3	32.3	73.7	年齢層	女性	29.1	正社員	非正社員計
20歳台	30歳台	18.6	19.2	17.6	20歳台	30歳台	4.5	正社員	非正社員計
40歳台	50歳台	28.4	29.2	26.9	40歳台	50歳台	30.8	正社員	非正社員計
60歳台	既婚で自身が世帯の生計を支えている	22.0	21.9	22.2	60歳台	既婚で自身が世帯の生計を支えている	30.5	正社員	非正社員計
結婚状況と世帯主	既婚で上記以外	7.9	4.4	14.8	結婚状況と世帯主	既婚で上記以外	18.8	正社員	非正社員計
離婚・死別で自身が世帯の生計を支えている	離婚・死別で上記以外	29.8	39.9	10.0	離婚・死別で自身が世帯の生計を支えている	離婚・死別で上記以外	24.0	正社員	非正社員計
未婚で自身が世帯の生計を支えている	未婚で上記以外	19.9	10.7	37.8	未婚で自身が世帯の生計を支えている	未婚で上記以外	16.9	正社員	非正社員計
2020年1～3月の年収（税引前）	300万円未満	9.5	9.3	9.8	2020年1～3月の年収（税引前）	300万円未満	11.0	正社員	非正社員計
300～500万円未満	500～700万円未満	2.3	1.4	4.0	300～500万円未満	500～700万円未満	2.1	正社員	非正社員計
700万円以上	わからない	24.2	26.8	19.1	700万円以上	わからない	26.8	正社員	非正社員計
同一生計	あり	14.4	11.9	19.3	同一生計	あり	19.2	正社員	非正社員計
なし		37.3	39.1	33.7	なし		22.1	正社員	非正社員計
なし		62.7	60.9	66.3	なし		77.9	正社員	非正社員計

○ 調査結果の概要 56

I 全有効回答者に対する調査結果

1. 新型コロナウイルス感染症の罹患状況とワクチンの接種状況・意向

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=574 の n 計=4,881）を対象に、自身や周囲で新型コロナウイルス感染症に罹患した人がいるか尋ねると（複数回答）、「自身が罹患した」が 1.1%、「同居・近居の家族が罹患した」が 1.6%、「会社や職場の社員が罹患した」が 10.4%、「上記以外で、周囲（友人や近隣住民・取引先等）が罹患した」が 7.0%となり、これらの回答を合わせた、自身や身近に罹患した人がいる割合は 1/6 超となった（図表 1）。

図表 1 新型コロナウイルス感染症の罹患状況とワクチンの接種状況・意向

		(複数回答)								(%)							
		n	自身が身近に罹患した人がいた計	あなたが罹患した	近所の周囲・あなたが罹患した	同居・近居の家族が罹患した	職場の社員が罹患した	あなたが会社や取引先等が罹患した	上記以外で、あなたが近隣住民・友人等が罹患した	自身や身近にいない人	答えたくない	n	既に接種した（1回以上）	接種していないが、接種したい	接種していないが、接種でいいいずれ	接種していないが、接種でいいいずれ	接種していないが、接種でいいいずれ
計		4,881	17.9	1.1	1.6	10.4	7.0	77.1	5.0	4,881	12.1	27.5	29.2	14.1	9.3	7.8	68.7
性別	男性	2,718	17.8	1.3	1.7	10.4	6.6	76.6	5.6	2,718	9.2	30.0	29.5	12.9	9.4	9.1	68.6
	女性	2,163	18.0	0.8	1.5	10.5	7.6	77.8	4.3	2,163	15.7	24.3	28.9	15.7	9.2	6.3	68.9
婚姻状況	既婚	2,373	18.8	1.1	2.0	11.2	7.2	77.5	3.8	2,373	14.0	31.3	29.2	12.5	6.9	6.1	74.5
	離婚・死別	581	20.5	2.1	1.5	10.3	7.9	75.0	4.5	581	14.5	29.8	28.2	12.7	9.1	5.7	72.5
	未婚	1,927	16.0	0.7	1.0	9.5	6.6	77.3	6.7	1,927	9.0	22.0	29.5	16.6	12.2	10.7	60.5
同居・近居の家族	あり	1,732	19.3	1.2	2.5	10.7	7.4	75.9	4.7	1,732	14.4	30.9	28.2	13.4	6.9	6.2	73.5
	なし	3,149	17.1	1.0	1.0	10.3	6.9	77.8	5.1	3,149	10.8	25.5	29.8	14.5	10.6	8.7	66.1
生活様式・一人暮らし	ひとり親	282	18.4	2.1	1.8	8.2	7.1	75.9	5.7	282	14.5	30.1	24.5	14.2	10.3	6.4	69.1
	ふたり親	1,450	19.5	1.0	2.7	11.2	7.4	75.9	4.6	1,450	14.3	31.1	28.9	13.2	6.2	6.2	74.3
	上記以外	3,149	17.1	1.0	1.0	10.3	6.9	77.8	5.1	3,149	10.8	25.5	29.8	14.5	10.6	8.7	66.1
持病等	あり	767	23.2	1.8	3.4	12.5	9.0	74.1	2.7	767	12.4	33.9	30.5	11.9	7.4	3.9	76.8
	なし	4,114	16.9	0.9	1.2	10.0	6.7	77.7	5.4	4,114	12.0	26.3	29.0	14.6	9.6	8.6	67.2
自身や身近に罹患した人	いる	—	—	—	—	—	—	—	—	873	16.5	27.0	32.0	14.0	7.2	3.3	75.5
	いない	—	—	—	—	—	—	—	—	3,764	11.3	28.3	29.5	14.3	9.7	6.8	69.2
	答えたくない	—	—	—	—	—	—	—	—	244	7.4	15.2	14.8	12.3	9.8	40.6	37.3
年齢層	20歳台	829	19.7	1.4	2.7	11.1	8.0	71.0	9.3	829	9.8	18.5	28.1	18.0	13.0	12.7	56.3
	30歳台	1,079	20.4	1.3	2.0	12.0	7.7	73.8	5.8	1,079	12.9	21.3	27.9	19.1	9.2	9.6	62.1
	40歳台	1,402	17.7	0.9	1.2	9.6	7.6	78.0	4.3	1,402	12.6	26.3	31.8	12.6	9.1	7.4	70.9
	50歳台	1,122	16.3	0.8	1.2	10.1	6.1	80.0	3.7	1,122	10.9	34.7	29.8	11.0	8.6	5.2	75.3
	60歳台	449	13.1	0.9	0.7	8.9	4.5	86.2	0.7	449	15.6	43.9	24.9	7.8	5.1	2.7	84.4
居住地域	首都圏	1,505	18.1	1.2	1.8	11.2	6.4	77.4	4.5	1,505	11.6	30.2	27.9	14.4	9.1	6.8	69.7
	中部・関西圏	1,661	18.8	1.1	1.4	11.4	7.2	75.7	5.5	1,661	12.6	26.9	28.9	13.2	9.9	8.4	68.4
	その他	1,715	16.7	0.9	1.5	8.7	7.5	78.3	5.0	1,715	12.0	25.6	30.7	14.8	8.8	8.2	68.2
	正社員	2,848	19.4	1.0	1.3	12.3	7.2	75.4	5.2	2,848	13.4	28.2	28.1	13.6	8.6	8.1	69.7
就業形態	非正社員計	1,459	17.3	0.9	2.4	10.0	6.3	77.9	4.8	1,459	12.6	25.6	29.6	15.4	9.7	7.1	67.8
	うち、自身が世帯の生計を支えている	568	21.0	0.9	3.3	11.8	7.9	74.6	4.4	568	10.9	25.5	28.5	16.2	12.3	6.5	65.0
	フリーランス	574	11.7	1.7	1.0	2.4	8.2	83.6	4.7	574	4.0	28.7	33.6	13.8	11.5	8.4	66.4
	建設業	215	16.3	1.4	1.9	9.8	5.6	74.4	9.3	215	1.9	32.6	29.8	18.1	7.0	10.7	64.2
勤め先の主な業種	製造業	893	17.6	0.7	1.3	12.8	5.0	77.9	4.5	893	2.5	32.8	29.3	17.2	9.7	8.4	64.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	71	9.9	1.4	—	5.6	2.8	80.3	9.9	71	—	35.2	36.6	11.3	9.9	7.0	71.8
	情報通信業	260	20.8	0.4	1.5	15.0	6.9	75.4	3.8	260	2.3	31.2	34.6	11.2	8.8	11.9	68.1
	運輸業	258	19.0	1.6	1.2	12.4	7.4	75.2	5.8	258	0.8	26.7	32.6	15.5	14.3	10.1	60.1
	卸売・小売業	539	16.7	0.6	1.5	9.1	6.5	78.7	4.6	539	3.3	28.9	35.8	15.0	9.3	7.6	68.1
	金融・保険業	208	22.1	1.4	1.9	14.4	6.7	74.5	3.4	208	4.3	37.5	28.4	14.4	7.7	7.7	70.2
	不動産業	92	18.5	—	2.2	10.9	6.5	75.0	6.5	92	9.8	30.4	27.2	17.4	5.4	9.8	67.4
	飲食店・宿泊業	119	10.9	—	1.7	4.2	5.9	84.0	5.0	119	5.9	26.1	34.5	16.0	9.2	8.4	66.4
	医療・福祉	720	25.0	1.1	1.5	15.0	10.3	70.3	4.7	720	59.9	11.7	12.9	5.6	5.4	4.6	84.4
	教育・学習支援業	111	12.6	0.9	0.9	6.3	4.5	84.7	2.7	111	8.1	26.1	35.1	16.2	9.0	5.4	69.4
	郵便局・協同組合	43	16.3	2.3	4.7	11.6	4.7	83.7	—	43	7.0	23.3	41.9	14.0	9.3	4.7	72.1
	サービス業	576	17.0	0.9	2.3	8.3	7.3	76.9	6.1	576	5.0	29.9	30.4	15.6	11.6	7.5	65.3
	その他	188	19.1	2.7	2.7	11.2	8.5	78.2	2.7	188	8.5	25.0	33.0	18.6	8.5	6.4	66.5
	わからない	14	21.4	7.1	—	14.3	—	50.0	28.6	14	7.1	14.3	14.3	42.9	—	21.4	35.7
企業規模	29人以下	842	12.5	0.8	1.0	4.2	7.4	82.8	4.8	842	12.5	24.8	29.2	14.7	9.7	9.0	66.5
	30～299人	1,327	19.4	1.1	1.7	12.1	6.3	75.2	5.4	1,327	14.4	26.3	26.8	15.2	9.3	8.0	67.5
	300～999人	572	22.2	0.7	2.1	14.7	7.5	72.6	5.2	572	16.1	28.0	28.7	12.8	8.2	6.3	72.7
	1,000人以上	1,144	21.4	1.2	2.0	15.2	6.8	75.8	2.8	1,144	10.7	31.9	30.2	13.4	8.6	5.3	72.7
わからない		422	16.8	0.5	1.2	9.7	7.1	72.7	10.4	422	13.3	21.8	28.9	14.0	8.8	13.3	64.0

※現在、定期的な通院を要する病気やけが、障がい、あるいは新型コロナウイルス感染症の重症化リスクの高い特徴があるかどうかを尋ねている（以降、同様）。

5 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。

6 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。

こうした結果を年齢層別にみると、自身や身近に罹患した人がある割合は、若年層になるほど概ね高まる傾向が見られ（「60歳台」13.1%～「30歳台」20.4%）、高齢層ほど「自身や身近に罹患した人はいない」との回答が高くなっている。また、勤め先の主な業種別にみると、自身や身近に罹患した人がある割合は「医療、福祉」（25.0%）や「金融・保険業」（22.1%）等で高い。また、「自身が罹患した」割合は「郵便局・協同組合」（2.3%）等で高くなっている。

更に、個人属性別にみると、「自身が罹患した」割合は「ひとり親」（2.1%）や、定期的な通院を要する病気やけが、障がい、あるいは新型コロナウイルス感染症の重症化リスクの高い持病が「ある」場合（1.8%）等で高い。また、持病が「ある」場合は、自身や身近に罹患した人がある割合も2割超と高くなっている。

そのうえで、新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況・意向を尋ねると、「既に接種した（1回以上）」が12.1%で、「未接種で、できるだけ早く接種したい」が27.5%、「未接種で、いずれ接種したいが、急がない」が29.2%となり、これらの回答を合わせて「既に接種した／接種したい」割合が2/3超となった（図表1）。これに対し、「未接種だが、接種しないことも含めて今後は未定」は14.1%で、「未接種だが、今後も接種したくない」は9.3%、「何とも言えない・わからない」は7.8%となっている。

年齢層別にみると、新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況・意向等は高齢層ほど高まる傾向が見られ、「既に接種した／接種したい」割合は「20歳台」で56.3%に対し、「60歳台」では84.4%となっている。また、勤め先の主な業種別では、医療従事者に対する優先接種等を反映して、「医療、福祉」で「既に接種した（1回以上）」割合が約6割（59.9%）と高い。更に、就業形態別にみると、「既に接種した（1回以上）」割合は「正社員」（13.4%）や「非正社員計」（12.6%）の民間企業雇用者で高く（「フリーランス」では4.0%と低く）、職域接種の取り組み等が反映されていると見られる。

更に、居住地域別にみると、「既に接種した（1回以上）」割合は、「首都圏」～「その他」のいずれも1割台であり、むしろ差が無いのが特徴となっている。また、「未接種で、できるだけ早く接種したい」割合は、「首都圏」になるほど高く（「その他」25.6%～「首都圏」30.2%）、「その他」の地域ほど「未接種で、いずれ接種したいが、急がない」との回答（「首都圏」27.9%～「その他」30.7%）がやや高まる傾向が見て取れる。

2. 新型コロナウイルス感染症の収束後の働き方や暮らし

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307＋フリーランス n=574 の n 計=4,881）を対象に、新型コロナウイルス感染症の収束後、どのような働き方をしたいか尋ねると、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」が9.3%、「新型コロナ発生前と同じ（戻したい）」が64.9%、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」が16.4%に対し、「当面は、働きたくない（いずれまた、働き始めたい）」が2.6%、「もう働きたくない」が6.7%となった（図表2）。

こうした結果を勤め先の主な業種別にみると、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」との回答は、「飲食店、宿泊業」（16.0%）等で高い。また、企業規模別にみると、「新型コロナ発生前と同じ（戻したい）」との回答は、小規模企業になるほど高い（「1,000人以上」62.0%～「29人以下」68.9%）のに対し、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」は、大規模企業ほど高い結果となっている（「29人以下」12.5%～「1,000人以上」20.5%）。

なお、年齢層別にみると、「働きたくない」割合はいずれも限定的ながら、若年層ほど高まる傾向が読み取れる（「50 歳台」7.0%～「20 歳台」11.5%）。

そのうえで、「働きたくない」と回答した者を除き、Ⅱの2（22 頁）の「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」を挙げた（すなわち、勤務先で「在宅勤務・テレワーク」の導入実績がある）場合を対象に、テレワークの今後の利用意向⁷についても尋ねると、「基本的にテレワーク（テレワークがほぼ 100%）」が 17.8%、「テレワーク中心（テレワークが 50%以上）」が 22.6%で、これらを合わせて「テレワーク中心」の割合が約 4 割に対し、「出社中心（出社が 50%以上）」（23.3%）と「基本的に出勤（出社がほぼ 100%）」（32.8%）を合わせた「出社中心」の割合は半数を超え「テレワーク中心」よりやや優勢となった。

なお、年齢層別にみると、若年層になるほど「テレワーク中心」との回答が概ね高まる傾向が見られる（「60 歳台」35.8%～「30 歳台」45.1%）。

図表 2 新型コロナウイルス感染症の収束後の働き方に対する希望

								(%)							
		n	新型コロナ発生 よりバ 働き たい	新型コロナ発生 と同じ（戻したい） と 											

⁷ 会社の方針にかかわらず、自身の希望を回答してもらった。

他方、新型コロナウイルス感染症収束後の行動を展望するため、全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=574 の n 計=4,881）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、現在、自粛（中止・延期等）していることがあるか尋ねると（複数回答）、①「旅行やレジャー」（62.9%）を挙げた割合がもっとも高く、これに、②「外食」（42.3%）や③「友人との交流」（39.1%）、④「趣味、娯楽（趣味の活動、鑑賞、観戦、コンサート等）」（30.6%）、⑤「会社の同僚等との食事会や懇親会」（29.6%）、⑥「実家や地元への帰省」（24.6%）等が続き、総じて何らかの自粛していることが「ある」割合が8割超となった（図表3）。

こうした結果を年齢層別にみると、自粛していることが「ある」との回答はいずれも高いが、高齢層でより高まる傾向が見られる（「20 歳台」75.0%～「60 歳台」87.5%）。また、2020 年の世帯年収が高いほど、自粛していることが「ある」との回答も高くなっている（「300 万円未満」73.4%～「700 万円以上」89.4%）。

図表3 新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、現在、自粛（中止・延期等）していること

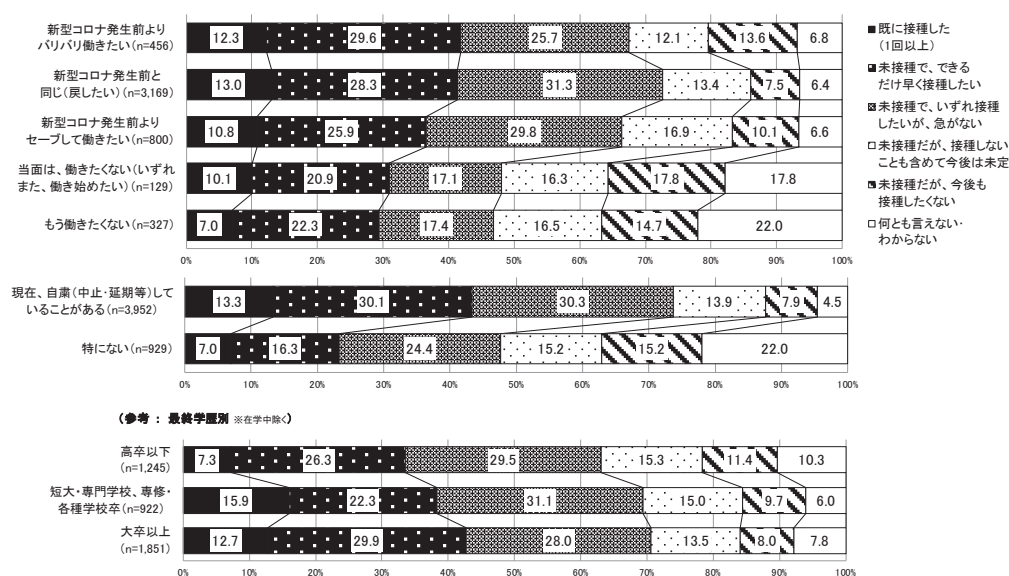
		n	自 粛 中 （中 止・延 期 等） ある 計	(複数回答)																				特 に な い	(%)
				旅行 やレ ジャー	実家 や地 元 への 帰省	外 食	ス ポ ー ツ	活 動・ 娯 楽 （観 戦・ コン サ ー ト 等）	シ ョ ッ ピ ン グ	社 会 や 出 張 の 事 務 参 加 （地 域 の テ ィ ア 等）	社 会 や 出 張 の 事 務 参 加 （地 域 の テ ィ ア 等）	出 社 や 出 張	友 人 と の 交 流	再 就 職 や 転 職	教 育 （教 育 ・ 習 い 事 等）	学 習 （教 育 ・ 習 い 事 等）	合 宿 （結 婚・ 結 婚 ・ 出 産 等）	離 婚 ・ 別 居 ・ 独 立	病 気 や 怪 我 の 治 療 ・ 入 院 ・ 手 術	法 事 ・ 親 類 と の 交 流	其 他				
	計	4,881	81.0	62.9	24.6	42.3	7.7	30.6	16.8	6.4	8.2	29.6	39.1	3.3	4.0	1.9	0.8	8.7	2.4	0.3	19.0				
性別	男性	2,718	76.6	56.8	21.9	38.3	9.5	24.7	12.1	6.1	10.9	27.6	30.9	2.9	2.6	1.6	0.8	7.1	1.9	0.3	23.4				
	女性	2,163	86.5	70.6	27.9	47.3	5.5	38.0	22.8	6.7	4.9	32.0	49.4	3.8	5.8	2.3	0.7	10.8	3.1	0.3	13.5				
婚姻状況	既婚	2,373	86.5	70.4	33.4	45.0	8.2	30.0	17.1	7.6	10.4	33.9	42.2	2.7	4.2	1.8	0.6	10.1	2.3	0.2	13.5				
	離婚・死別	581	80.0	63.3	21.9	42.7	7.7	34.4	16.5	6.5	7.7	32.7	42.2	3.6	5.5	1.2	1.4	11.4	4.1	0.3	20.0				
	未婚	1,927	74.5	53.6	14.5	38.9	7.1	30.3	16.6	4.8	5.8	23.2	34.4	3.9	3.4	2.2	0.8	6.3	2.1	0.4	25.5				
同居・子 子	あり	1,732	85.9	68.6	32.2	45.3	8.8	29.9	18.3	7.7	10.8	34.4	40.1	3.1	4.6	1.3	0.9	9.3	2.4	0.3	14.1				
	なし	3,149	78.3	59.8	20.4	40.6	7.1	31.0	16.0	5.7	6.8	26.9	38.6	3.4	3.7	2.2	0.7	8.4	2.4	0.3	21.7				
生活状況	ひとり親	282	84.4	65.6	24.8	42.6	8.5	35.8	19.5	5.3	6.0	33.3	40.4	3.5	5.7	0.7	1.4	9.9	3.2	0.4	15.6				
	ふたり親	1,450	86.1	69.2	33.7	45.9	8.8	28.8	18.1	8.1	11.7	34.6	40.1	3.0	4.4	1.4	0.8	9.2	2.3	0.3	13.9				
	上記以外	3,149	78.3	59.8	20.4	40.6	7.1	31.0	16.0	5.7	6.8	26.9	38.6	3.4	3.7	2.2	0.7	8.4	2.4	0.3	21.7				
持病等	あり	787	87.4	66.9	25.3	48.0	8.1	35.7	20.5	9.4	10.6	34.6	45.6	4.4	6.3	2.7	1.6	14.6	4.8	0.7	12.6				
	なし	4,114	79.8	62.2	24.5	41.2	7.6	29.7	16.1	5.8	7.8	28.6	37.9	3.1	3.6	1.8	0.6	7.7	2.0	0.2	20.2				
	いる	873	91.5	70.8	34.4	47.4	11.1	38.9	20.3	9.0	12.9	40.8	48.9	4.5	6.2	2.5	0.7	9.6	3.2	0.2	8.5				
自身や身 近者に 感染者	いない	3,764	80.9	63.0	23.5	42.8	7.0	29.8	16.5	6.0	7.4	28.1	38.4	3.1	3.6	1.8	0.8	8.9	2.3	0.3	19.1				
	答えたくない	244	43.9	32.8	7.0	16.0	6.1	13.1	9.8	3.3	4.1	11.5	14.3	1.6	2.5	1.6	0.8	3.7	2.0	-	56.1				
新型コロナウイルス ワクチンの 接種状況	既に接種した(1回以上)	589	89.0	77.8	29.0	50.8	9.7	39.0	22.6	8.0	9.2	38.5	48.6	3.7	6.3	2.2	0.7	11.9	1.9	-	11.0				
	未接種で、できるだけ早く接種したい	1,340	88.7	71.0	30.0	49.7	9.4	35.6	20.1	7.5	12.8	34.1	45.0	3.7	3.9	2.3	0.6	10.5	3.4	0.4	11.3				
	未接種で、いずれ接種したいが、急がない	1,426	84.1	63.0	25.0	42.4	6.8	28.1	15.2	5.8	7.6	30.9	39.8	3.4	3.9	1.6	1.1	8.7	2.2	0.2	15.9				
	未接種だが、接種しないことも 決めて今後は未定	690	79.6	61.7	23.3	40.7	7.8	31.7	14.9	6.1	4.6	26.8	35.9	3.5	4.5	2.3	0.4	6.8	2.2	-	20.4				
	未接種だが、今後も接種したくない	453	68.9	45.5	13.7	31.3	6.0	25.2	14.8	6.4	6.6	19.4	30.0	3.5	4.4	1.8	1.5	6.6	2.6	0.9	31.1				
	何とも言えない、わからない	383	46.7	34.5	12.3	19.1	3.9	13.8	8.4	2.9	1.8	12.0	17.8	0.5	0.3	0.5	0.3	3.9	1.3	0.5	53.3				
2020年の 世帯年収	300万円未満	741	73.4	53.0	20.8	39.5	5.7	30.4	20.5	5.7	5.1	20.9	35.9	3.5	3.5	2.0	0.9	8.5	3.2	0.4	26.6				
	300～500万円未満	1,141	78.6	59.9	20.9	40.4	6.7	28.1	15.2	4.6	5.2	26.1	35.3	2.1	3.3	1.8	1.0	7.1	1.9	0.2	21.4				
	500～700万円未満	926	84.6	65.2	26.3	42.9	8.5	31.4	16.0	7.8	8.7	31.6	40.9	4.3	4.4	1.7	0.5	8.7	1.8	0.2	15.4				
	700万円以上	1,273	89.4	72.3	32.5	47.4	10.4	32.1	17.4	7.1	14.8	39.0	43.3	3.3	4.8	2.0	0.8	9.7	2.6	0.2	10.6				
	わからない	800	73.8	58.8	18.8	38.9	5.6	31.1	15.8	6.8	4.4	25.0	38.8	3.6	3.9	2.0	0.6	9.8	2.9	0.6	26.3				
年齢層	20歳台	829	75.0	56.0	20.3	33.8	8.9	31.0	13.8	5.7	5.8	21.8	33.5	4.3	2.4	1.4	0.8	4.3	1.7	0.2	25.0				
	30歳台	1,079	78.6	60.4	23.1	36.8	7.8	28.1	16.7	5.5	7.7	27.3	35.2	3.8	4.4	1.9	0.3	5.7	1.4	0.2	21.4				
	40歳台	1,402	82.7	64.1	27.3	44.4	7.1	30.8	17.6	5.6	8.1	31.0	38.7	2.6	4.1	1.2	0.8	7.8	2.9	0.4	17.3				
	50歳台	1,122	82.8	65.7	25.4	47.5	7.2	32.2	16.9	7.6	10.6	35.7	42.9	2.9	4.5	0.9	0.8	11.2	2.4	0.4	17.2				
	60歳台	449	87.5	71.3	25.6	51.9	8.2	31.4	20.0	9.1	8.7	29.6	50.8	3.3	4.5	1.6	1.8	20.9	4.9	0.2	12.5				
居住地域	首都圏	1,505	82.1	62.3	30.4	44.9	8.5	31.2	15.5	6.2	8.9	30.0	41.5	3.7	4.2	2.2	0.9	8.0	2.5	0.3	17.9				
	中部・関西圏	1,661	79.4	62.0	22.0	39.9	7.0	29.6	16.5	5.5	7.6	29.5	38.2	2.5	3.0	1.6	0.5	8.7	2.0	0.3	20.6				
	その他	1,715	81.5	64.4	22.0	42.4	7.6	31.1	18.3	7.4	8.2	29.3	37.9	3.7	4.9	1.9	0.9	9.5	2.8	0.3	18.5				
	正社員	2,848	81.1	62.5	24.4	41.5	8.6	27.7	14.5	5.4	11.0	33.2	35.2	3.1	3.3	2.0	0.6	6.6	1.6	0.2	18.9				
就業形態	非正社員計	1,459	81.5	64.8	26.0	42.4	5.6	34.7	19.6	6.7	2.8	26.3	43.5	3.4	4.7	1.9	0.8	10.7	2.9	0.4	18.5				
	うち、自身が世帯の生計を支えている	568	75.4	56.7	23.8	36.8	6.9	33.6	18.0	5.8	4.0	23.9	35.7	3.5	3.9	1.9	0.9	9.3	2.6	0.4	24.6				
	フリーランス	574	79.1	60.1	21.6	46.2	8.4	34.5	21.1	10.5	8.5	20.0	47.4	4.2	5.9	1.7	1.6	14.3	5.4	0.3	20.9				

そのうえで、2.の新型コロナウイルス感染症収束後の働き方に対する希望と、1.で見た新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況・意向の関係を調べると、「新型コロナ発生前より

バリバリ働きたい」ほど、「既に接種した／接種したい」との回答が高く、一方で「もう働きたくない」ほど「未接種だが、今後も接種したくない」や「何とも言えない・わからない」割合が高まる傾向が見て取れる（図表 4）。

同様に、2. の新型コロナウイルス感染症収束後の行動を展望した、現在、自粛（中止・延期等）していることの有無との関係も調べると、何らか「ある」場合ほど「既に接種した／接種したい」との回答も高くなっている。

図表 4 新型コロナウイルス感染症収束後の働き方に対する希望と
新型コロナウイルス感染症ワクチン接種の意向の関係



3. 過去3ヶ月間の世帯全体の家計収支

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307＋フリーランス n=574）を対象に、過去3ヶ月間（本年3～5月）における世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が約1/3（35.1%）となったものの、黒字計が28.3%に対し赤字計は27.3%で、黒字計から赤字計を差し引くと1.0%の黒字超過となった（図表 5）。

こうした結果を個人属性別にみると、生計同一子「なし」が3.9%の黒字超過に対し、「あり」は▲4.2%の赤字超過で、加えて「ひとり親」では▲14.9%に及んでいる。

また、就業形態別にみると、「正社員」は9.8%の黒字超過に対し、「非正社員計」（▲7.9%、中でも「自身が世帯の生計を支えている」場合は▲16.2%）や、「フリーランス」（▲19.7%）は赤字超過となった。更に、2020年の世帯年収別にみると、「700万円以上」は33.3%の黒字超過だが、「500万円未満」で赤字超過に沈み、「300万円未満」は▲33.7%の大幅な赤字超過となっている。

なお、新型コロナウイルス感染症に伴う雇用や仕事（事業活動）、収入にかかわる影響が「あまり・全くなかった／わからない」場合は14.8%の黒字超過に対し、「大いに・ある程度、あった」場合は▲20.7%の赤字超過である。

図表 5 過去 3 ヶ月間（本年 3～5 月）における世帯全体の家計収支

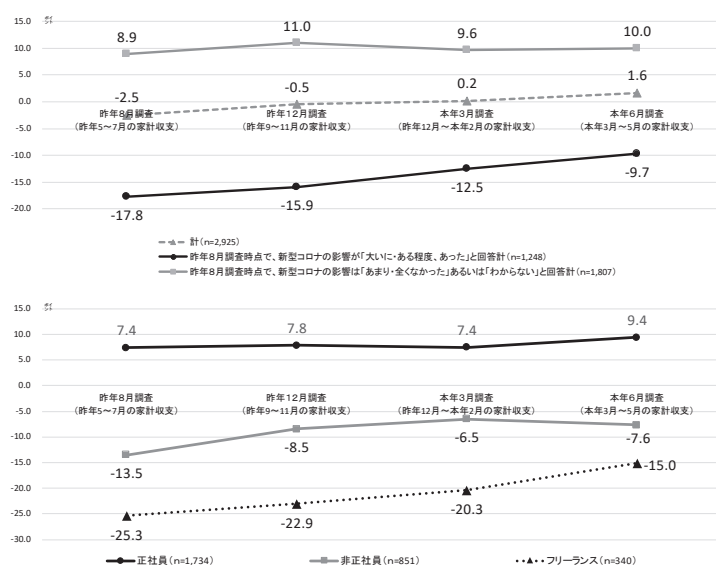
												(%)	(注)
		n	かなり 入りが 出る 状況	やや 上回る 状況	やや 下回る 状況	収支 トントン	やや 上回る 状況	やや 下回る 状況	かなり 赤字を 支える 状況	わから ない	黒字 計	赤字 計	黒字計－赤字計
計		4,881	6.6	21.7	35.1	16.2	11.1	9.4	28.3	27.3	1.0		
性別	男性	2,718	7.7	20.6	36.0	16.3	10.2	9.3	28.3	26.4	1.9		
	女性	2,163	5.2	23.1	33.9	16.1	12.3	9.5	28.3	28.3	▲0.0		
婚姻状況	既婚	2,373	7.4	24.4	34.9	17.4	10.5	5.4	31.8	28.0	3.8		
	離婚・死別	581	5.7	20.3	34.4	18.9	15.1	5.5	26.0	34.1	▲8.1		
	未婚	1,927	5.8	18.9	35.4	13.8	10.5	15.5	24.7	24.3	0.4		
同一世帯	あり	1,732	5.7	22.4	34.4	19.9	12.4	5.2	28.1	32.3	▲4.2		
世帯員数	なし	3,149	7.0	21.3	35.4	14.2	10.4	11.7	28.4	24.5	3.9		
	ひとり親	282	5.3	17.7	33.3	21.6	16.3	5.7	23.0	37.9	▲14.9		
	ふたり親	1,450	5.8	23.3	34.6	19.5	11.7	5.1	29.1	31.2	▲2.1		
世帯収入	上記以外	3,149	7.0	21.3	35.4	14.2	10.4	11.7	28.4	24.5	3.9		
	あり	767	5.9	17.9	34.4	19.8	16.0	6.0	23.7	35.9	▲12.1		
世帯支出	なし	4,114	6.7	22.4	35.2	15.5	10.2	10.0	29.1	25.7	3.5		
	いる	873	7.8	26.3	28.5	17.9	13.1	6.4	34.1	30.9	3.2		
世帯資産	いない	3,784	6.5	21.6	36.7	16.0	10.6	8.6	28.1	26.6	1.5		
	答えたくない	244	3.3	7.0	33.6	12.3	11.9	32.0	10.2	24.2	▲13.9		
世帯収入と支出の差	300万円未満	741	1.9	11.1	33.9	▲2.1	▲25.5	6.5	13.0	▲46.7	▲33.7		
	300～500万円未満	1,411	3.4	19.2	39.8	20.1	11.3	6.2	22.6	31.4	▲8.8		
	500～700万円未満	926	5.9	25.7	38.2	17.7	8.4	4.0	31.6	26.1	5.5		
	700万円以上	1,273	▲14.5	▲34.0	31.9	10.1	5.1	4.3	▲48.5	15.2	▲33.3		
	わからない	800	3.5	11.0	30.8	13.9	10.0	30.9	14.5	23.9	▲9.4		
年齢層	20歳代	829	7.5	19.9	34.6	15.1	7.0	15.9	27.4	22.1	5.3		
	30歳代	1,079	7.0	23.4	33.8	16.2	10.2	9.3	30.5	26.4	4.1		
	40歳代	1,402	5.4	21.8	34.5	15.7	13.1	9.6	27.2	28.6	▲1.6		
	50歳代	1,122	7.2	21.6	36.5	16.8	11.8	6.1	28.8	28.6	0.2		
	60歳代	449	5.8	21.2	37.0	18.0	12.7	5.3	26.9	30.7	▲3.8		
居住地域	首都圏	1,505	7.6	23.1	33.6	15.0	11.2	9.5	30.6	26.2	4.4		
	中部・関西圏	1,661	7.0	23.1	35.3	14.6	9.9	10.0	30.1	24.6	5.5		
	その他	1,715	5.3	19.2	36.0	18.7	12.1	8.7	24.5	30.8	▲6.3		
就業形態	正社員	2,848	8.2	▲24.1	36.0	14.8	7.7	9.2	▲32.3	22.5	9.8		
	非正社員計	1,459	4.0	19.5	34.8	17.1	14.3	10.1	23.6	31.5	▲7.9		
	うち、自身が世帯の生計を支えている	568	5.1	15.8	36.3	▲21.5	15.7	5.6	21.0	37.1	▲16.2		
	フリーランス	574	4.9	15.7	31.0	20.6	19.7	8.2	20.6	42.0	▲19.7		
世帯収入と支出の差が大きい＝全くなかった／わからない	雇用や仕事、収入にかかわる影響が	1,896	4.1	17.2	29.9	23.4	18.6	6.8	21.3	40.2	▲20.7		
	影響は「あまり」全くなかった／わからない	2,985	8.2	24.6	38.3	11.6	6.3	11.1	32.7	17.9	14.8		

こうしたなか、同様の設問が含まれている「8・12・3・6月調査の毎回回答者」(n=2,925)に限定して、黒字計から赤字計を差し引いた赤字の超過幅を算出すると、**図表 6**の通りになった。

これに依ると、昨年「8月調査」時点で、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や仕事（事業活動）、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合には、依然として赤字超過で推移しているものの、それでも昨年「8月調査」の▲17.8%→「12月調査」の▲15.9%→本年「3月調査」の▲12.5%→「6月調査」の▲9.7%と、赤字の超過幅は徐々に縮小してきたことが分かる。

同様に、「正社員」は昨年「8月調査」の7.4割から、「12月調査」の7.8割、本年「3月調査」の7.4割、「6月調査」の9.4割と一貫して黒字超過となっている。一方、「非正社員計」や「フリーランス」については、赤字の超過幅が徐々に縮小しているものの、依然として赤字超過に沈んだ状態のまま推移している。

図表 6 新型コロナウイルス感染症に関連した影響（上）や就業形態（下）別に見た家計収支の黒字計－赤字計差額の推移



このように、少なくとも全体で見れば、過去3ヶ月間（本年3～5月）における家計収支が改善してきたのは何故だろうか。その理由を探るため、過去3ヶ月間の収入・支出の増減傾向を尋ねると、図表7の通りになった。

まず、【勤労収入（働いて得た収入、副業を含む）】については、「増加」（7.1%）より「減少」（25.5%）が大きく上回っており、「増加－減少」差は▲18.4%の減少超過となっている。これに対し、【消費支出（総額）】については、むしろ「増加」（20.2%）が優勢で、「減少」（12.7%）を上回っており、7.4%の増加超過となっている。こうしたなか、【預貯金・保険残高】は、「増加」（13.5%）より「減少」（22.9%）が優勢で、▲9.4%の減少超過となっている。すなわち、家計収支が改善しているように見えるのは、【預貯金・保険残高】の取り崩しによるものである様子が窺える。

なお、こうした結果を2020年の世帯年収別にみると、【勤労収入（働いて得た収入、副業を含む）】（「700万円以上」▲11.8%～「300万円未満」▲27.0%）と【預貯金・保険残高】（「500～700万円未満」▲3.8%～「300万円未満」▲31.4%）の減少超過幅は、世帯年収が低下するほど拡大する傾向が見られるが、【消費支出（総額）】については世帯年収に依らず、増加幅は一定程度となっており、世帯年収が低いほど【消費支出（総額）】を抑制している様子も窺える。

その消費支出の内容について詳しくみると、増加超過が著しいのは【食料費】（14.3%）であり⁸、次いで【教育費】（12.4%）、【住居費（家賃等）】（1.0%）となっている。これに対し、【教養・娯楽費】（▲16.2%）や【衣料品費】（▲15.9%）は減少超過である。世帯はこれらの抑制に努めることで、家計を防衛している様子が浮かび上がる。

⁸ 世界的な需給の逼迫に伴う価格上昇や、天候不順による生産量低下等により、今春から、食用油や小麦粉、砂糖など食料品の値上げが相次いでいる。

図表 7 過去 3 ヶ月間（本年 3～5 月）における収入・支出の増減傾向

		(%)					(%)					(%)					(%)				
		勤労収入 (働いて得た収入) ※副業を含む					消費支出 (総額)					預貯金・ 保険積高									
		n	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計							
計		4,881	7.1	67.4	25.5	▲18.4	20.2	67.1	12.7	7.4	13.5	63.5	22.9	▲9.4							
性別	男性	2,718	7.4	66.6	26.0	▲18.6	17.9	69.1	13.0	4.9	14.4	63.0	22.6	▲8.2							
	女性	2,163	6.8	68.4	24.8	▲18.0	23.0	64.6	12.4	10.6	12.4	64.2	23.3	▲10.9							
婚姻状況	既婚	2,373	7.6	66.1	26.3	▲18.7	22.6	66.4	11.0	11.6	13.7	64.2	22.0	▲8.3							
	離婚・死別	581	5.0	65.9	29.1	▲24.1	20.7	65.6	13.8	6.9	8.6	61.3	30.1	▲21.5							
同一生計	未婚	1,927	7.2	69.4	23.4	▲16.2	17.0	68.4	14.6	2.4	14.7	63.4	21.9	▲7.2							
	あり	1,732	8.0	65.9	26.2	▲18.2	26.6	64.8	8.6	18.0	12.0	63.6	24.4	▲12.4							
生計単位状況	なし	3,149	6.7	68.2	25.1	▲18.5	16.6	68.3	15.0	1.6	14.4	63.5	22.2	▲7.8							
	ひとり親	282	6.4	66.7	27.0	▲20.6	27.7	62.1	10.3	17.4	8.2	59.6	32.3	▲24.1							
同居家族状況	ふたり親	1,450	8.3	65.7	26.0	▲17.7	26.3	65.4	8.3	18.1	12.8	64.4	22.8	▲10.1							
	上記以外	3,149	6.7	68.2	25.1	▲18.5	16.6	68.3	15.0	1.6	14.4	63.5	22.2	▲7.8							
持病等	あり	767	8.6	62.1	29.3	▲20.7	25.4	60.8	13.8	11.6	13.7	56.3	30.0	▲16.3							
	なし	4,114	6.9	68.4	24.8	▲17.9	19.2	68.3	12.5	6.6	13.5	64.9	21.6	▲8.1							
に 親 や 身 近 き 人 と の 関 係	いる	873	10.5	60.9	28.5	▲18.0	27.6	57.4	15.0	12.6	19.7	55.9	24.4	▲4.7							
	いない	3,764	6.4	68.4	25.2	▲18.8	19.0	68.7	12.3	6.6	12.6	64.4	22.9	▲10.3							
の 2 世 帯 2 0 年 収 入	答えたくない	244	6.6	74.6	18.9	▲12.3	11.9	77.0	11.1	0.8	4.9	77.0	18.0	▲13.1							
	300万円未満	741	4.7	63.6	31.7	▲27.0	22.3	61.8	15.9	6.3	6.6	55.3	38.1	▲31.4							
	300～500万円未満	1,141	7.0	66.3	26.7	▲19.7	21.2	65.5	13.3	7.9	13.0	61.9	25.2	▲12.2							
	500～700万円未満	926	8.3	68.3	23.4	▲15.1	21.6	66.7	11.7	9.9	16.1	64.0	19.9	▲3.8							
	700万円以上	1,273	9.1	70.0	20.9	▲11.8	17.9	70.1	11.9	6.0	20.6	65.0	14.4	▲6.2							
	わからない	800	5.0	67.4	27.6	▲22.6	18.6	69.9	11.5	7.1	6.5	70.5	23.0	▲16.5							
2020年4/1時点の状況	20歳台	829	11.7	70.1	18.2	▲6.5	21.8	67.1	11.1	10.7	18.6	63.1	18.3	▲0.2							
	30歳台	1,079	9.1	68.7	22.2	▲13.2	21.5	66.5	12.0	9.5	16.1	63.0	20.9	▲4.7							
	40歳台	1,402	6.8	66.5	26.6	▲19.8	21.0	67.3	11.7	9.3	12.1	63.8	24.1	▲12.1							
	50歳台	1,122	3.8	66.8	29.4	▲25.6	18.4	66.8	14.7	3.7	11.1	64.1	24.9	▲13.8							
	60歳台	449	3.1	63.5	33.4	▲30.3	15.6	68.4	16.0	▲0.4	8.7	63.3	28.1	▲19.4							
	首都圏	1,505	7.9	66.4	25.7	▲17.8	19.9	66.6	13.6	6.3	16.6	60.9	22.5	▲5.9							
居住地域	中部・関西圏	1,661	6.6	68.2	25.3	▲18.7	18.2	69.4	12.4	5.8	12.6	66.2	21.2	▲8.5							
	その他	1,715	7.0	67.5	25.5	▲18.5	22.3	65.3	12.4	10.0	11.7	63.3	25.0	▲13.4							
就業形態	正社員	2,848	7.2	71.8	21.0	▲13.8	19.3	69.5	11.1	8.2	16.0	64.8	19.2	▲3.2							
	非正社員	1,459	7.7	67.1	25.2	▲17.4	22.8	65.7	11.5	11.2	10.7	64.2	25.1	▲14.4							
	うち、自身が世帯の生計を支えている	568	8.8	67.8	23.4	▲14.6	19.5	65.8	14.6	4.9	11.4	60.2	28.3	▲16.9							
	フリーランス	574	5.4	46.0	48.6	▲43.2	17.6	58.5	23.9	▲6.3	8.4	55.4	36.2	▲27.9							
速報値と前年同月同様の状況	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大きい」ある程度、あった	1,896	8.8	40.1	51.1	▲42.2	27.6	53.0	19.4	8.2	11.7	49.0	39.3	▲27.7							
	影響は「あまり」なかった／わからない	2,985	6.1	84.7	9.2	▲3.2	15.4	76.0	8.5	6.9	14.7	72.8	12.5	2.2							

		(%)					(%)					(%)					(%)										
		食料費					住居費 (家賃費)					消費支出のうち 衣料品費					娯楽・保険費					n	教育費				
		n	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計	※生計を同一にする子どもありのみで集計	増加 計	な 増 し 減	減少 計	一増 減 加 少 計				
計		4,881	23.3	67.8	9.0	14.3	5.5	90.1	4.5	1.0	5.5	73.1	21.4	▲15.9	6.9	70.0	23.1	▲16.2	1,732	19.5	73.4	7.1	12.4				
性別	男性	2,718	18.3	72.3	9.4	8.9	5.2	90.3	4.6	0.6	4.3	78.7	17.0	▲12.6	6.4	73.7	20.0	▲13.6	1,003	19.6	74.5	5.9	13.8				
	女性	2,163	29.5	62.1	8.4	21.1	5.9	89.8	4.3	1.5	6.9	66.1	27.0	▲20.0	7.6	65.4	27.0	▲19.4	729	19.2	72.0	8.8	10.4				
婚姻状況	既婚	2,373	26.9	66.3	8.8	20.1	5.7	90.2	4.0	1.7	6.1	73.3	20.6	▲14.5	7.1	69.2	23.6	▲16.5	1,450	19.4	74.1	6.6	12.8				
	離婚・死別	581	21.2	68.5	10.3	10.8	6.2	89.2	4.6	1.5	6.4	71.6	22.0	▲15.7	5.7	69.0	25.3	▲19.6	257	21.0	68.9	10.1	10.9				
同一生計	未婚	1,927	19.5	69.3	11.3	8.2	4.9	90.1	4.9	-	4.5	73.3	22.2	▲17.6	7.1	71.2	21.7	▲14.7	25	8.0	84.0	8.0	-				
	あり	1,732	29.4	65.0	5.6	23.8	7.7	88.9	3.9	3.3	7.7	73.7	18.6	▲11.0	8.8	68.2	22.9	▲14.1	1,732	19.5	73.4	7.1	12.4				
生計単位状況	なし	3,149	19.9	69.3	10.8	9.1	4.5	90.7	4.8	▲0.3	4.3	72.8	22.9	▲18.6	5.9	70.9	23.2	▲17.3	-	-	-	-	-				
	ひとり親	282	24.8	66.3	8.9	16.0	8.9	86.9	4.3	4.6	9.9	72.3	17.7	▲7.8	9.6	66.3	24.1	▲14.5	282	19.9	70.2	9.9	9.9				
同居家族状況	ふたり親	1,450	30.3	64.7	5.0	25.4	6.9	89.3	3.8	3.1	7.2	73.9	18.8	▲11.6	8.7	68.6	22.7	▲14.0	1,450	19.4	74.1	6.6	12.8				
	上記以外	3,149	19.9	69.3	10.8	9.1	4.5	90.7	4.8	▲0.3	4.3	72.8	22.9	▲18.6	5.9	70.9	23.2	▲17.3	-	-	-	-	-				
持病等	あり	767	26.5	63.4	10.2	16.3	6.6	88.4	5.0	1.7	6.9	69.6	23.5	▲16.6	8.1	66.4	25.6	▲17.5	253	23.7	65.2	11.1	12.6				
	なし	4,114	22.7	68.6	8.8	13.9	5.3	90.4	4.4	0.9	5.2	73.8	21.0	▲15.8	6.7	70.7	22.6	▲15.9	1,479	18.7	74.8	6.4	12.3				
に 親 や 身 近 き 人 と の 関 係	いる	873	28.4	60.8	10.8	17.6	9.0	85.1	5.8	3.2	8.0	68.2	23.8	▲15.8	11.7	62.0	26.3	▲14.7	335	26.9	66.6	6.6	20.3				
	いない	3,764	22.5	68.9	8.6	13.9	4.4	91.8	3.8	0.7	4.9	73.9	21.3	▲16.4	6.0	71.1	23.0	▲17.0	1,315	18.1	74.8	7.1	11.0				
	答えたくない	244	16.4	75.4	8.2	8.2	8.6	81.1	10.2	▲1.6	6.1	79.5	14.3	▲8.2	4.9	81.6	13.5	▲8.6	82	11.0	80.5	8.5	2.4				
	300万円未満	741	25.2	61.1	13.6	11.6	5.4	88.9	5.7	▲0.3	5.0	70.6	24.4	▲19.4	6.1	69.5	24.4	▲18.4	123	16.3	71.5	12.2	4.1				
の 2 世 帯 2 0 年 収 入	300～500万円未満	1,141	21.7	68.0	10.3	11.5	5.9	89.4	4.7	1.1	5.5	72.7	21.7	▲16.2	7.4	69.7	22.9	▲15.4	303	23.4	71.3	5.3	18.2				
	500～700万円未満	926	24.2	68.3	7.6	16.6	5.7	90.7	3.6	2.2	5.5	73.9	20.6	▲15.1	7.3	71.5	21.2	▲13.8	410	22.9	69.8	7.3	15.6				
	700万円以上	1,273	23.8	69.6	6.6	17.2	4.7	91.6	3.7	1.0	5.7	73.9	20.4	▲14.8	7.7	67.6	24.7	▲17.0	652	17.8	75.6	6.6	11.2				
	わからない	800	21.8	70.0	8.3	13.5	5.9	88.9	5.3	0.6	5.6	73.9	20.5	▲14.9	5.3	72.9	21.9	▲16.6	244	14.8	77.5	7.8	7.0				
2020年4/1時点の状況	20歳台	829	24.6	66.0	9.4	15.2	9.5	84.3	6.2	▲3.4	7.6	73.8	18.6	▲11.0	12.1	70.3	17.6	▲5.5	114	13.2	79.8	7.0	6.1				
	30歳台	1,079	26.9	64.7	8.4	18.4	5.5	90.5	4.0	1.5	7.3	72.9	19.7	▲12.4	9.0	70.3	20.8	▲11.8	390	19.5	75.9	4.6	14.9				
	40歳台	1,402	24.1	67.5	8.3	15.8	5.0	90.7	4.4	0.6	5.8	72.8	21.5	▲15.7	6.8	69.7	23.5	▲16.6	820	26.0	68.7	5.3	20.7				
	50歳台	1,122	19.8	70.5	9.7	10.1	4.1	91.5	4.4	▲0.3	3.5	72.9	23.6	▲20.1	3.4	70.1	26.6	▲23.2	465	16.8	73.8	9.5	7.3				
居住地域	60歳台	449	18.3	72.2	9.6	8.7	2.9	94.0	3.1	▲0.2	1.3	73.9	24.7	▲23.4	1.6	69.5	29.0	▲27.4	136	3.7	81.6	14.7	▲11.0				
	首都圏	1,505	24.5	66.7	8.8	15.6	5.8	89.6	4.7	1.1	6.0	71.0	23.0	▲17.0	7.8	68.0	24.2	▲16.4	491	18.7	72.3	9.0	9.8				
	中部・関西圏	1,661	22.0	68.6	9.5	12.5	5.2	90.4	4.4	0.8	5.2	72.8	22.0	▲16.9	6.0	71.0	22.9	▲16.9	617	19.4	73.4	7.1	12.3				
	その他	1,715	23.5	67.9	8.6	14.9	5.4	90.2	4.4	1.0	5.4	75.3	19.4	▲14.0	7.1	70.7	22.3	▲15.2	824	20.0	74.4	5.6	14.4				
就業形態	正社員	2,848	22.3	69.8	7.8	14.5	▲6.0	90.0	4.0	2.0	5.7	76.1	18.2	▲12.5	7.5	71.9	20.5	▲13.0	1,114	19.5	75.0	5.6	13.9				
	非正社員	1,459	26.7	64.4	8.9	17.8	5.6	89.9	4.6	1.0	5.8	70.2	24.1	▲18.3	6.6	69.1	24.3	▲17.8	491	20.0	70.5	9.6	10.4				
	うち、自身が世帯の生計を支えている	568	20.8	66.9	12.3	8.5	4.4	91.2	4.4	-	5.6	72.9	21.5	▲15.8	7.0	72.2	20.8	▲13.7	127	15.7	73.2	11.0	4.7				
	フリーランス	574	19.2	66.0	14.8	4.4	2.8	90.8	6.4	▲3.7	3.7	66.0	30.3	▲26.7	4.7	62.7	32.6	▲27.9	127	17.3	71.7						

こうしたなか、世帯全体の今後の暮らし向きがどうなっていくか尋ねると、「変わらない」が46.5%となるなか、「やや悪化する」(18.5%)と「かなり悪化する」(7.7%)を合わせて「悪化する」割合が1/4超(26.2%)に対し、「かなり改善する」(1.7%)と「やや改善する」(9.8%)を合わせた「改善する」割合が11.5%となった(図表8)。

年齢層別にみると、「改善する」との回答は若年層になるほど高まる傾向が見られ(「60歳台」8.0%～「20歳台」16.3%)、反対に、高齢層ほど「悪化する」割合が高くなっている(「20歳台」17.9%～「60歳台」34.5%)。また、2020年の世帯年収別に見ると、世帯年収が高いほど「改善する」と見込む割合が高まり、世帯年収が低いほど「悪化する」と見込む割合が高く、「改善－悪化」差は「700万円以上」が▲4.4ポイントに対し、「300万円未満」では▲30.6ポイントに及んでいる。

なお、新型コロナウイルス感染症に伴う雇用や仕事(事業活動)、収入にかかわる影響が「あまり・全くなかった／わからない」場合は▲8.6ポイントに対し、「大いに・ある程度、あった」場合は▲24.4ポイントとなっており、新型コロナウイルス感染症の影響を受けているほど、今後の暮らし向きについても悲観的な見方が広がっていることがわかる。

図表8 世帯全体の今後の暮らし向きの見通し

		(%)										(ポイント)
		n	かなり改善する	やや改善する	変わらない	やや悪化する	かなり悪化する	何とも言えない・わからない	改善する計	悪化する計	改善計－悪化計	
計		4,881	1.7	9.8	46.5	18.5	7.7	15.8	11.5	26.2	▲14.8	
性別	男性	2,718	1.8	9.9	48.2	17.7	7.7	14.6	11.7	25.4	▲13.7	
	女性	2,163	1.5	9.6	44.2	19.5	7.7	17.4	11.1	27.2	▲16.1	
婚姻状況	既婚	2,373	1.5	10.7	49.4	19.7	6.7	12.0	12.2	26.4	▲14.2	
	離婚・死別	581	1.5	6.0	44.4	22.0	9.6	16.4	7.6	31.7	▲24.1	
同一生計	未婚	1,927	2.0	9.7	43.5	16.0	8.4	20.4	11.7	24.4	▲12.7	
	あり	1,732	1.2	10.6	47.3	20.8	7.2	12.8	11.8	28.1	▲16.2	
生計同一××	なし	3,149	2.0	9.3	46.0	17.2	8.0	17.5	11.3	25.2	▲13.9	
	ひとり親	282	1.8	7.4	43.3	23.4	9.2	14.9	9.2	32.6	▲23.4	
持病等	ふたり親	1,450	1.1	11.2	48.1	20.3	6.8	12.3	12.3	27.2	▲14.8	
	上記以外	3,149	2.0	9.3	46.0	17.2	8.0	17.5	11.3	25.2	▲13.9	
自身・身近に罹患患者	あり	767	2.7	9.5	39.6	21.4	11.2	15.5	12.3	32.6	▲20.3	
	なし	4,114	1.5	9.8	47.7	18.0	7.0	15.9	11.3	25.0	▲13.7	
2020年の世帯年収	いる	873	3.4	14.1	40.9	18.2	8.7	14.7	17.5	26.9	▲9.4	
	いない	3,764	1.4	9.2	47.8	19.2	7.4	15.0	10.6	26.6	▲16.0	
2020年4/1時点の状況	答えたくない	244	0.4	2.5	46.3	9.4	8.2	33.2	2.9	17.6	▲14.8	
	300万円未満	741	1.5	6.2	36.8	▲21.6	▲16.7	▲17.1	7.7	▲38.3	▲30.6	
	300～500万円未満	1,141	1.8	10.2	44.0	20.9	7.9	15.3	11.9	28.7	▲16.8	
	500～700万円未満	926	1.5	11.3	48.8	18.8	6.3	13.3	12.9	25.1	▲12.2	
	700万円以上	1,273	2.4	↓12.8	↓56.2	16.0	3.5	9.0	↓15.2	19.6	↓▲4.4	
年齢層	わからない	800	1.0	5.9	40.6	16.0	7.4	29.1	6.9	23.4	▲16.5	
	20歳台	829	2.7	↑13.6	47.3	13.0	4.8	18.6	16.3	17.9	▲1.6	
	30歳台	1,079	2.2	11.5	43.8	16.7	6.7	↑19.1	13.7	23.4	▲9.6	
	40歳台	1,402	1.4	8.9	45.3	18.7	8.7	17.0	10.3	27.4	▲17.1	
	50歳台	1,122	1.1	7.6	48.2	21.5	8.9	12.7	8.6	30.4	▲21.7	
居住地域	60歳台	449	1.3	6.7	↓50.6	25.2	↓9.4	6.9	8.0	↓34.5	▲26.5	
	首都圏	1,505	2.1	10.2	45.8	18.1	7.5	16.3	12.2	25.6	▲13.4	
	中部・関西圏	1,661	1.5	9.3	49.8	16.6	6.4	16.3	10.8	23.0	▲12.2	
	その他	1,715	1.6	9.9	43.7	20.8	9.1	14.9	11.4	29.9	▲18.5	
	正社員	2,848	1.3	9.9	↑50.8	17.5	6.0	14.5	11.2	23.5	▲12.3	
就業形態	非正社員計	1,459	2.1	9.6	41.7	19.5	9.7	17.4	11.7	29.3	▲17.6	
	うち、自身が世帯の生計を支えている	568	3.3	10.6	40.7	17.8	↓12.5	15.1	↓13.9	30.3	▲16.4	
	フリーランス	574	2.8	9.8	37.1	21.3	10.8	18.3	12.5	↓32.1	▲19.5	
	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」計	1,896	1.6	12.4	33.4	25.9	12.4	14.2	14.0	38.4	▲24.4	
	影響は「あまり・全くなかった／わからない」計	2,985	1.7	8.1	54.8	13.8	4.7	16.9	9.8	18.5	▲8.6	

4. 世帯の生活の程度と新型コロナウイルス感染症に伴う変化

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307＋フリーランス n=574 の n 計=4,881）を対象に、自身の世帯の生活の程度が、世間一般からみてどうだと思いか尋ねると、「上」が 0.6%、「中の上」が 11.9%であり、「中の中」が 37.4%で、「中の下」が 29.2%、「下」が 13.8%、「わからない」が 7.2%となった（図表 9）。新型コロナウイルス感染症に伴う雇用や仕事（事業活動）、収入にかかわる影響の有無別にみると、「あまり・全くなかった／わからない」場合は「中の中」以上が半数超に対し、影響が「大いに・ある程度、あった」場合はむしろ「中の下」以下が半数を超えており、様相の違いが鮮明となっている。

なお、あくまで参考程度に過ぎないが、こうした結果を内閣府が 2019 年 6 月（新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前）に実施した「国民生活に関する世論調査」と単純に比較してみると、「上」は▲0.7 ㊦、「中の上」は▲0.9 ㊦、「中の中」は▲20.3 ㊦に対し、「中の下」が 6.9 ㊦増、「下」が 9.6 ㊦増となり、新型コロナウイルス感染症の発生前後で、社会における自身の世帯の生活の程度に対する水準観が急速に低下している恐れも窺える。

図表 9 自身の世帯の生活の程度と新型コロナウイルス感染症に伴う変化

		(%)							(%)							
		n	自身の世帯の生活の程度						n	新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した生活の程度						
			上	中の上	中の中	中の下	下	わからない		かなり向上した	やや向上した	変わらない	やや低下した	かなり低下した		
計		4,881	0.6	11.9	37.4	29.2	13.8	7.2	4,881	0.4	4.1	71.1	18.8	5.6	4.4	24.5
(参考:内閣府「国民生活に関する世論調査」令和元年6月調査結果より)		5,492	1.3	12.8	57.7	22.3	4.2	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	2,718	0.7	12.3	35.2	30.8	14.3	6.8	2,718	0.4	3.9	70.6	19.2	5.9	4.3	25.1
	女性	2,163	0.5	11.4	40.2	27.1	13.3	7.5	2,163	0.3	4.3	71.7	18.4	5.3	4.6	23.7
婚姻状況	既婚	2,373	0.8	15.8	43.1	27.3	8.7	4.4	2,373	0.3	4.2	72.4	18.7	4.4	4.5	23.1
	離婚・死別	581	0.5	10.2	31.7	31.2	20.3	6.2	581	0.5	3.1	68.8	20.0	7.6	3.6	27.5
同居状況	未婚	1,927	0.4	7.5	32.2	30.9	18.2	10.8	1,927	0.5	4.2	70.1	18.7	6.5	4.7	25.3
	あり	1,732	0.6	15.0	41.7	27.6	10.3	4.8	1,732	0.4	4.0	71.0	19.4	5.3	4.4	24.7
世帯収入	なし	3,149	0.6	10.2	35.0	30.0	15.8	8.4	3,149	0.4	4.1	71.1	18.5	5.8	4.5	24.4
	ひとり親	282	0.7	11.7	28.4	31.9	21.3	6.0	282	1.1	3.5	67.7	22.3	5.3	4.6	27.7
世帯収入	ふたり親	1,450	0.6	15.6	44.3	26.8	8.2	4.6	1,450	0.3	4.1	71.6	18.8	5.2	4.3	24.1
	上記以外	3,149	0.6	10.2	35.0	30.0	15.8	8.4	3,149	0.4	4.1	71.1	18.5	5.8	4.5	24.4
世帯収入	あり	767	1.2	11.7	31.3	32.2	19.3	4.3	767	1.2	4.6	63.8	23.7	6.8	5.7	30.5
	なし	4,114	0.5	11.9	38.6	28.6	12.8	7.7	4,114	0.2	4.0	72.4	17.9	5.4	4.2	23.4
世帯収入	いる	873	0.9	14.1	38.9	29.6	12.0	4.5	873	1.1	7.4	63.3	22.2	5.8	8.6	28.1
	いない	3,764	0.5	11.9	37.4	29.8	14.1	6.3	3,764	0.2	3.5	72.4	18.5	5.3	3.7	23.9
世帯収入	答えたくない	244	1.2	3.7	32.8	17.2	15.6	29.5	244	-	1.2	77.5	11.9	9.4	1.2	21.3
	300万円未満	741	0.1	3.1	16.5	36.6	38.3	5.4	741	0.4	2.6	61.9	23.6	11.5	3.0	35.1
世帯収入	300～500万円未満	1,141	0.4	3.4	34.2	40.9	16.0	5.1	1,141	0.2	3.5	69.1	21.4	5.8	3.7	27.2
	500～700万円未満	926	0.1	10.3	47.2	31.4	7.5	3.6	926	0.3	5.2	72.4	17.8	4.3	5.5	22.1
世帯収入	700万円以上	1,273	1.4	28.8	48.5	15.9	3.3	2.0	1,273	0.6	5.5	76.4	15.0	2.5	6.1	17.5
	わからない	800	0.6	7.0	32.4	23.9	12.1	24.0	800	0.4	2.6	72.4	18.1	6.5	3.0	24.6
世帯収入	20歳台	829	0.7	10.7	39.8	27.7	10.3	10.7	829	0.8	7.1	71.3	15.7	5.1	3.0	20.7
	30歳台	1,079	0.5	10.0	38.4	30.2	12.2	8.7	1,079	0.6	4.9	71.4	18.5	4.6	5.5	23.2
世帯収入	40歳台	1,402	0.5	10.6	39.5	26.8	16.2	6.4	1,402	0.4	3.9	70.7	18.5	6.6	4.2	25.1
	50歳台	1,122	0.9	14.7	34.3	30.5	14.4	5.2	1,122	-	2.0	71.7	20.2	6.1	2.0	26.3
世帯収入	60歳台	449	0.2	15.4	31.8	33.2	15.4	4.0	449	0.2	2.0	69.7	22.9	5.1	2.2	28.1
	首都圏	1,505	0.6	14.2	39.1	26.4	13.5	6.2	1,505	0.5	3.9	70.6	19.1	6.0	4.3	25.1
世帯収入	中部・関西圏	1,661	0.5	13.1	38.1	28.8	12.3	7.2	1,661	0.5	4.0	72.7	18.0	4.8	4.5	22.8
	その他	1,715	0.6	8.6	35.3	31.9	15.6	8.0	1,715	0.2	4.3	69.9	19.4	6.2	4.5	25.6
世帯収入	正社員	2,848	0.5	13.6	41.3	28.1	10.2	6.5	2,848	0.3	4.2	74.1	17.4	4.0	4.5	21.4
	非正社員計	1,459	0.7	10.5	33.2	29.7	17.7	8.2	1,459	0.8	4.5	68.9	19.5	6.4	5.2	25.9
世帯収入	うち、自身が世帯の生計を支えている	568	0.2	8.1	21.7	33.8	29.4	6.9	568	1.2	5.3	65.5	20.2	7.7	6.5	28.0
	フリーランス	574	1.0	6.8	28.9	33.3	22.1	7.8	574	-	2.3	61.7	24.4	11.7	2.3	36.1
世帯収入	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」計	1,896	0.7	9.1	32.3	33.6	19.0	5.3	1,896	0.6	4.9	49.2	33.7	11.6	5.5	45.3
	影響は「あまり・全くなかった／わからない」計	2,985	0.5	13.6	40.7	26.3	10.5	8.3	2,985	0.2	3.6	85.0	9.4	1.8	3.8	11.3

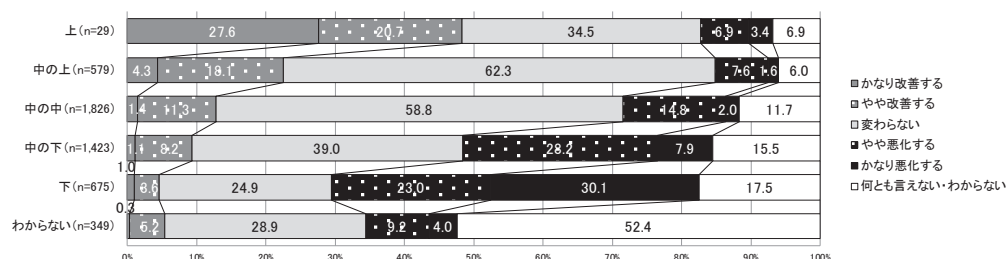
9 当機構調査は少なくとも昨年 4/1 時点で 20～64 歳かつ就労していた人が対象だが、内閣府調査は 18 歳以上で就労有無を問わないなど、両者の調査対象は要件が異なるため、あくまで参考程度の比較に過ぎない点に留意する必要がある。

こうした生活の程度が、新型コロナウイルス感染症の発生前と比較してどう変化したかについても尋ねると、「変わらない」が7割を超えた（71.1%）ものの、「やや低下した」（18.8%）と「かなり低下した」（5.6%）を合わせて「低下した」割合が約1/4（24.5%）となり、「かなり向上した」（0.4%）と「やや向上した」（4.1%）を合わせて「向上した」割合を大きく上回った（図表9）。

2020年の世帯年収別にみると、世帯年収が低いほど「低下した」との回答が高まる傾向が見て取れる（「700万円以上」17.5%～「300万円未満」35.1%）。また、就業形態別にみると、「低下した」割合は、「正社員」（21.4%）より「非正社員計」（25.9%）、そのうち更に「自身が世帯の生計を支えている」場合（28.0%）で、また、「フリーランス」（36.1%）ほど高くなっている。

なお、こうした結果を3.の今後の暮らし向きの見通しと掛け合わせてみると、生活の程度が「上」では「改善する」との回答が半数近いのに対し、「中の上」や「中の中」では「変わらない」が半数超となっている（同順に62.3%、58.8%）（図表10）。これに対し、「中の下」では「悪化する」が1/3を超え、「下」でも「悪化する」が半数を超えている。すなわち、世帯の生活の程度に対する水準観が高いほど、今後の暮らし向きが「改善する」と見込む割合も高い。反対に、水準観が低いほど、今後の暮らし向きが「悪化する」とみる割合が高く、「K字回復」ならぬ、新型コロナウイルス感染症の影響の回復から取り残される恐れが浮き彫りとなっている。

図表10 自身の世帯の生活の程度と世帯全体の今後の暮らし向きの見通しの関係



そのうえで、新型コロナウイルス感染症の発生前と比較して生活の程度がどう変化したかと、3.で見た今後の暮らし向きを見通しを掛け合わせてみると、生活の程度が「向上したか変わらない」、かつ今後の暮らし向きも「改善するか変わらない」と回答した割合が半数を超える（51.2%）一方、生活の程度が「低下した」、かつ今後の暮らし向きが「悪化する」との回答も約1/7（13.8%）見られた（図表11）。

生活の程度が「低下した」、かつ今後の暮らし向きが「悪化する」との回答を、個人属性別にみると、「正社員」（11.4%）より「非正社員計」（15.9%）、そのうち更に「自身が世帯の生計を支えている」場合（16.7%）で、また、「フリーランス」（20.2%）ほど高くなっている。また、2020年の世帯年収が低いほど、高まる傾向が見て取れる（「700万円以上」8.4%～「300万円未満」23.1%）。

図表 11 属性別に見た、新型コロナウイルス感染症に伴う
世帯の生活の程度の変化と今後の暮らし向きの見通し

新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した世帯の程度		(%)				
世帯全体の今後の暮らし向き	n	向上したか 変わらない	向上したか 変わらない	低下した	低下した	今後は わからない
		改善するか 変わらない	悪化する	改善するか 変わらない	悪化する	
計	4,881	51.2	12.4	6.7	13.8	15.8
性別						
男性	2,718	52.5	11.7	7.4	13.8	14.6
女性	2,163	49.6	13.4	5.8	13.9	17.4
婚姻状況						
既婚	2,373	55.0	13.1	6.6	13.3	12.0
離婚・死別	581	46.8	14.3	5.2	17.4	16.4
未婚	1,927	47.9	11.0	7.3	13.4	20.4
同居の世帯						
あり	1,732	52.7	13.6	6.5	14.5	12.8
なし	3,149	50.4	11.8	6.8	13.4	17.5
× 婚姻関係 同居の世帯						
ひとり親	282	47.9	12.8	4.6	19.9	14.9
ふたり親	1,450	53.6	13.7	6.9	13.4	12.3
上記以外	3,149	50.4	11.8	6.8	13.4	17.5
持病等						
あり	767	44.2	14.2	7.7	18.4	15.5
なし	4,114	52.5	12.1	6.5	13.0	15.9
近所に 介護施設						
いる	873	51.0	11.2	7.4	15.7	14.7
いない	3,764	51.6	13.2	6.8	13.4	15.0
答えたくない	244	46.3	4.5	2.9	13.1	33.2
の 2 世帯 帯主の 収入						
300万円未満	741	37.9	15.2	6.6	23.1	17.1
300～500万円未満	1,141	47.9	13.5	8.0	15.2	15.3
500～700万円未満	926	55.3	12.5	6.4	12.5	13.3
700万円以上	1,273	64.2	11.2	7.2	8.4	9.0
わからない	800	42.9	10.1	4.6	13.3	29.1
世帯 自身の 生活の 程度と 比較した						
上	29	75.9	3.4	6.9	6.9	6.9
中の上	579	78.4	6.2	6.4	2.9	6.0
中の中	1,826	65.8	10.5	5.7	6.2	11.7
中の下	1,423	40.2	18.1	8.2	18.1	15.5
下	675	20.3	14.7	9.2	38.4	17.5
わからない	349	32.4	6.0	2.0	7.2	52.4
年齢層						
20歳台	829	55.5	9.8	8.1	8.1	18.6
30歳台	1,079	50.8	10.4	6.8	13.0	19.1
40歳台	1,402	49.9	12.8	5.7	14.6	17.0
50歳台	1,122	50.3	14.3	6.6	16.1	12.7
60歳台	449	51.0	16.5	7.6	18.0	6.9
居住地域						
首都圏	1,505	51.0	12.2	7.0	13.4	16.3
中部・関西圏	1,661	53.4	11.3	7.3	11.7	16.3
その他	1,715	49.3	13.7	5.9	16.2	14.9
就業形態						
正社員	2,848	55.1	12.0	6.9	11.4	14.5
非正社員計	1,459	47.3	13.4	6.0	15.9	17.4
うち、自身が世帯の生計を支えている	568	47.5	13.6	7.0	16.7	15.1
フリーランス	574	42.0	11.8	7.7	20.2	18.3
感染症による 影響を受けた						
雇用や仕事、収入にかかわる影響が 「大いにある程度、あった」計	1,896	35.5	11.8	11.9	26.6	14.2
影響は「あまり・全くなかった」/ 「わからない」計	2,985	61.2	12.8	3.4	5.7	16.9

5. 新型コロナウイルス感染症に伴う不安と価値観の変化

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=574 の n 計=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、まず、①「感染の収束が見えないこと」については、どちらかというを含めて 71.6%が「不安」と回答した（図表 12）。同様に、「不安」とする割合は、②「自身の感染」で 65.7%、③「収入の減少に伴う生活への支障」で 52.2%、④「経済情勢の悪化」で 65.4%となっている。なお、全有効回答者のうち、現在、働いている人のみを対象に尋ねた、⑤「今後 1 年くらいの間の失業・失職」については、37.0%が「不安」と回答している。

こうした結果を、約 10 ヶ月前の「8 月調査」時点の状況と単純に比較してみると、①「感染の収束が見えないこと」については 86.9%から▲15.3 ㊦低下している。また、③「収入の減少に伴う生活への支障」は 63.7%から▲11.5 ㊦、⑤「今後 1 年くらいの間の失業・失職」は 50.9%から▲13.9 ㊦の低下となっている。

個人属性別にみると、いずれの「不安」割合も「女性」で高い（①80.1%、②73.5%、③54.8%、④71.5%、⑤38.7%）。また、自身の世帯の生活の程度が低いほど、「不安」との回答も高まる傾向が見られる（例えば、①は「上」48.3%～「下」79.1%、③は「上」17.2%～「下」80.9%等）。

更に、⑤「今後1年くらいの間の失業・失職」については、「ひとり親」（41.2%）や持病が「ある」場合（42.1%）、また、自身や身近に新型コロナウイルス感染症の罹患者が「いる」場合（41.0%）や「フリーランス」（47.7%）等で高くなっている。

図表 12 新型コロナウイルス感染症に伴う不安

		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			④経済情勢の悪化			⑤今後1年くらいの間の失業・失職				(%)
			不安計	不安はない計	わからない	不安計	不安はない計	わからない	不安計	不安はない計	わからない	不安計	不安はない計	わからない	現在、働いている人のみを対象	不安計	不安はない計	わからない	
計		4,881	71.6	21.3	7.1	65.7	27.6	6.8	52.2	39.8	7.9	65.4	25.6	9.1	4,764	37.0	53.4	9.6	
性別	男性	2,718	64.9	26.4	8.6	59.4	32.6	8.0	50.2	40.8	9.0	60.5	29.3	10.2	2,667	35.7	54.0	10.4	
	女性	2,163	80.1	14.8	5.1	73.5	21.3	5.2	54.8	38.5	6.7	71.5	20.9	7.6	2,097	38.7	52.8	8.5	
婚姻状況	既婚	2,373	74.1	19.5	6.4	67.8	26.2	6.0	49.9	43.1	7.0	65.4	26.3	8.3	2,316	33.6	57.8	8.6	
	離婚・死別	581	73.1	21.0	5.9	67.8	26.5	5.7	57.1	35.5	7.4	68.2	23.4	8.4	566	42.2	48.4	9.4	
同居世帯	未婚	1,927	68.1	23.5	8.4	62.4	29.6	8.0	53.7	37.1	9.2	64.5	25.3	10.2	1,882	39.6	49.6	10.8	
	あり	1,732	74.0	19.4	6.6	69.3	24.4	6.3	54.1	38.9	7.0	66.7	24.9	8.4	1,697	35.9	55.3	8.8	
生計単位	なし	3,149	70.3	22.3	7.4	63.6	29.3	7.0	51.2	40.3	8.5	64.7	25.9	9.4	3,067	37.6	52.4	10.0	
	ひとり親	282	74.1	20.2	5.7	72.0	22.7	5.3	59.6	33.7	6.7	68.4	23.0	8.5	279	41.2	49.5	9.3	
生計単位以外	ふたり親	1,450	74.0	19.2	6.8	68.8	24.7	6.5	53.0	39.9	7.0	66.3	25.2	8.4	1,418	34.9	56.4	8.7	
	上記以外	3,149	70.3	22.3	7.4	63.6	29.3	7.0	51.2	40.3	8.5	64.7	25.9	9.4	3,067	37.6	52.4	10.0	
持病等	あり	767	79.1	16.4	4.4	75.5	20.2	4.3	59.3	34.6	6.1	72.6	20.3	7.0	738	42.1	50.5	7.3	
	なし	4,114	70.2	22.2	7.6	63.8	28.9	7.2	50.9	40.8	8.3	64.0	26.5	9.4	4,026	36.1	54.0	10.0	
自身の身近に罹患患者	いる	873	78.1	19.0	2.9	73.2	24.4	2.4	56.5	39.9	3.7	73.1	23.0	3.9	861	41.0	53.8	5.2	
	いない	3,764	71.8	21.5	6.7	65.4	28.3	6.3	52.2	40.3	7.5	65.4	25.9	8.7	3,671	36.3	54.5	9.2	
新型コロナウイルス感染症の発生状況	答えたくない	244	46.7	25.0	28.3	42.6	27.9	29.5	38.1	32.0	29.9	37.7	29.1	33.2	232	33.6	35.8	30.6	
	既に接種した(1回以上)	589	79.5	15.4	5.1	66.7	28.7	4.6	48.4	45.7	5.9	70.8	22.8	6.5	581	31.0	60.9	8.1	
接種希望度	未接種で、できるだけ早く接種したい	1,340	79.3	16.8	4.0	76.8	19.3	3.9	54.5	39.9	5.7	70.8	22.7	6.5	1,304	39.0	53.2	7.7	
	未接種で、いずれ接種したいが、急がない	1,426	72.9	21.8	5.3	66.5	28.5	5.0	52.9	41.4	5.7	67.6	25.7	6.7	1,390	36.4	56.4	7.2	
接種希望度	未接種だが、接種しないことも含めて今後未定	690	69.4	24.2	6.4	64.9	29.0	6.1	54.6	38.1	7.2	62.9	27.8	9.3	680	40.0	51.5	8.5	
	未接種だが、今後も接種したくない	453	57.0	34.7	8.4	47.5	45.5	7.1	53.0	38.0	9.1	58.3	31.8	9.9	439	36.4	52.4	11.2	
接種希望度	何とも言えない・わからない	383	49.6	22.7	27.7	44.9	27.4	27.7	42.8	28.9	27.4	42.6	28.2	29.2	370	36.8	36.2	27.0	
	300万円未満	741	73.7	19.2	7.2	67.6	25.2	7.2	64.8	27.0	8.2	70.0	20.6	9.3	713	49.2	40.7	10.1	
世帯の世帯主と比較した	300～500万円未満	1,141	71.3	22.6	6.0	64.2	30.1	5.7	56.1	36.3	7.6	67.5	24.4	8.2	1,119	39.2	52.3	8.5	
	500～700万円未満	926	71.9	23.7	4.4	66.3	29.3	4.4	52.3	42.8	5.0	66.3	26.6	7.1	910	35.7	56.9	7.4	
世帯の世帯主と比較した	700万円以上	1,273	72.0	22.8	5.3	66.0	29.1	4.9	41.7	52.3	6.0	62.3	31.4	6.3	1,252	29.0	63.9	7.1	
	わからない	800	69.4	16.1	14.5	64.6	21.6	13.8	51.9	33.4	14.8	61.9	21.4	16.8	770	37.0	45.8	17.1	
世帯の世帯主と比較した	上	29	48.3	48.3	3.4	44.8	51.7	3.4	17.2	79.3	3.4	37.9	58.6	3.4	29	20.7	75.9	3.4	
	中の上	579	67.7	27.5	4.8	61.7	33.2	5.2	27.1	66.5	6.4	56.3	36.8	6.9	569	17.4	75.6	7.0	
世帯の世帯主と比較した	中の中	1,826	70.6	23.2	6.2	63.7	30.4	5.8	43.3	49.5	7.2	60.6	31.3	8.2	1,782	29.4	62.1	8.5	
	中の下	1,423	77.0	18.7	4.4	70.6	25.4	4.1	63.9	31.1	5.0	73.3	19.8	6.9	1,398	43.3	49.3	7.4	
世帯の世帯主と比較した	下	875	79.1	16.0	4.9	73.3	22.5	4.1	80.9	15.0	4.1	81.5	13.5	5.0	650	65.7	28.8	5.5	
	わからない	349	49.3	19.5	31.2	49.3	19.8	30.9	40.7	24.9	34.4	44.4	21.2	34.4	336	30.1	33.3	36.6	
年齢層	20歳台	829	66.6	24.5	8.9	61.0	30.6	8.3	47.5	43.2	9.3	57.2	31.6	11.2	812	34.2	55.4	10.3	
	30歳台	1,079	69.9	21.6	8.5	65.9	25.6	8.5	54.7	36.5	8.8	65.8	24.5	9.7	1,051	39.5	50.5	10.0	
年齢層	40歳台	1,402	72.2	20.8	7.0	65.3	28.4	6.3	54.7	37.3	8.0	66.9	24.6	8.5	1,379	38.7	51.3	9.9	
	50歳台	1,122	73.9	20.0	6.1	67.3	26.4	6.3	52.5	40.0	7.5	68.6	23.2	8.2	1,099	36.6	54.5	8.9	
年齢層	60歳台	449	78.0	19.2	2.9	70.8	26.9	2.2	46.8	48.8	4.5	66.6	26.1	7.3	423	31.7	61.0	7.3	
	首都圏	1,505	70.2	22.6	7.2	63.4	29.9	6.7	51.1	41.1	7.8	64.9	26.6	8.6	1,474	36.6	54.0	9.4	
居住地	中部・関西圏	1,661	71.2	20.7	8.1	66.3	25.9	7.7	51.8	39.7	8.5	64.8	25.5	9.8	1,620	36.9	53.3	9.9	
	その他	1,715	73.3	20.7	6.0	67.0	27.1	5.9	53.6	38.8	7.6	66.4	24.8	8.8	1,670	37.5	53.1	9.3	
就業形態	正社員	2,848	68.6	23.7	7.7	63.1	29.4	7.4	48.3	43.2	8.5	61.5	29.6	8.9	2,815	33.6	56.9	9.5	
	非正社員計	1,459	77.2	16.7	6.2	71.6	22.5	6.0	54.9	37.4	7.7	70.5	19.9	9.7	1,400	39.7	50.5	9.8	
就業形態	フリーランス	574	72.5	20.9	6.6	63.2	31.2	5.6	65.0	29.1	5.9	71.6	20.0	8.4	549	47.7	43.2	9.1	
	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度・あった」計	1,896	79.1	16.4	4.5	72.7	23.1	4.2	74.5	21.2	4.3	77.3	17.1	5.6	1,841	53.1	39.8	7.1	
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度・あった」計	影響は「あまり・全くなかった」/わからない計	2,985	66.9	24.4	8.7	61.2	30.4	8.4	38.1	51.6	10.3	57.8	31.0	11.2	2,923	26.9	62.0	11.1	

他方、全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=574 の n計=4,881)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生前後における価値観の変化を尋ねると、①「貯蓄や将来に備えた保険・資産」や③「日々の生活の充実」、④「家計の切り詰めや節約」については、新型コロナウイルス感染症の発生前より、かなりあるいはやや「重要

性が増した」との回答が、それぞれ約 4 割（同順に①39.9%、③38.1%、④38.3%）にのぼった（図表 13）。

「重要性が増した」との回答は、「女性」で高い（①47.2%、③47.4%、④44.9%）ほか、若年層になるほど高まる傾向が見られる（①は「60 歳台」30.7%～「20 歳台」45.8%、同順に、③は 30.1%～45.0%、④は 34.7%～42.6%）。なお、若年層では②「結婚や家族の形成」についても、「重要性が増した」割合が高くなっている（「50 歳台」11.1%～「20 歳台 33.8%」）。

また、2020 年の世帯年収が低いほど大きな変化が見られ、「重要性が増した」との回答は、①で「700 万円以上」39.0%～「300 万円未満」43.0%、同順に、④で 32.8%～45.6%となっている。なお、新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、雇用や仕事（事業活動）、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合には、いずれも「重要性が増した」との回答（①53.0%、③50.1%、④53.9%）が、影響が「あまり・全くなかった／わからない」場合（①31.6%、③30.6%、④28.3%）を大きく上回っており、新型コロナウイルス感染症の問題が価値観のありようにも変化を及ぼしている様子が窺える。

図表 13 新型コロナウイルス感染症の問題に伴う価値観の変化

			(71) (%)				(72) (%)				(73) (%)				(74) (%)			
		n	①貯蓄や将来に備えた 保険・資産				②結婚や家族の形成				③日々の生活の充実				④家計の切り詰めや節約			
			重要性 が増した	特に 変わ らない	重要 性が 減った	増した 差	重要性 が増した	特に 変わ らない	重要 性が 減った	増した 差	重要性 が増した	特に 変わ らない	重要 性が 減った	増した 差	重要性 が増した	特に 変わ らない	重要 性が 減った	増した 差
計		4,881	39.9	58.0	2.1	37.8	20.4	76.0	3.6	16.8	38.1	59.3	2.6	35.6	38.3	59.7	2.0	36.2
性別	男性	2,718	34.2	63.3	2.5	31.7	17.2	79.1	3.7	13.5	30.8	66.3	2.9	27.8	32.9	64.6	2.5	30.4
	女性	2,163	47.2	51.3	1.6	45.6	24.4	72.2	3.4	20.9	47.4	50.4	2.1	45.3	44.9	53.6	1.5	43.5
婚姻状況	既婚	2,373	38.2	59.8	1.9	36.3	20.1	77.7	2.2	17.9	37.5	60.1	2.4	35.0	38.1	60.3	1.6	36.5
	離婚・死別	581	38.2	59.2	2.6	35.6	18.8	76.2	5.0	13.8	38.6	58.0	3.4	35.1	41.1	56.3	2.6	38.6
同居状況	未婚	1,927	42.6	55.3	2.1	40.4	21.2	73.9	4.9	16.3	38.9	58.6	2.5	36.4	37.6	59.9	2.5	35.1
	あり	1,732	39.8	58.0	2.1	37.7	20.7	76.7	2.6	18.1	38.0	59.6	2.4	35.6	39.8	58.4	1.8	38.0
同一子 子	なし	3,149	40.0	58.0	2.1	37.9	20.2	75.7	4.1	16.0	38.2	59.1	2.7	35.6	37.4	60.4	2.2	35.2
生計維持 状況	ひとり親	282	41.1	55.7	3.2	37.9	23.8	72.3	3.9	19.9	42.2	54.3	3.5	38.7	44.0	52.8	3.2	40.8
	ふたり親	1,450	39.6	58.5	1.9	37.7	20.1	77.5	2.3	17.8	37.2	60.6	2.2	35.0	39.0	59.5	1.5	37.4
持病等	上記以外	3,149	40.0	58.0	2.1	37.9	20.2	75.7	4.1	16.0	38.2	59.1	2.7	35.6	37.4	60.4	2.2	35.2
	あり	767	46.4	51.6	2.0	44.5	22.0	74.2	3.8	18.3	41.1	57.0	2.0	39.1	45.2	52.9	1.8	43.4
自身や身近 に健康被害	なし	4,114	38.7	59.2	2.1	36.6	20.1	76.4	3.5	16.5	37.6	59.7	2.7	34.9	36.9	61.0	2.1	34.9
	いる	873	48.8	48.3	2.9	45.9	27.3	67.5	5.3	22.0	46.2	49.8	4.0	42.2	45.6	51.8	2.6	43.0
新型コロナウイルス 感染症の問題	いない	3,764	39.3	58.8	1.9	37.5	19.1	77.6	3.3	15.8	37.6	60.1	2.3	35.3	37.9	60.2	1.9	36.1
	答えたくない	244	17.2	80.3	2.5	14.8	14.8	83.2	2.0	12.7	18.0	79.9	2.0	16.0	17.2	79.9	2.9	14.3
新型コロナウイルス 感染症の問題	既に接種した(1回以上)	589	42.8	55.5	1.7	41.1	24.1	73.3	2.5	21.6	43.3	55.5	1.2	42.1	39.2	59.6	1.2	38.0
	未接種で、できるだけ早く接種したい	1,340	41.9	56.3	1.8	40.1	20.4	76.6	3.1	17.3	40.9	56.4	2.7	38.2	41.5	56.5	2.0	39.5
新型コロナウイルス 感染症の問題	未接種で、いずれも接種したいが、急がない	1,426	40.5	57.1	2.4	38.1	19.8	76.4	3.9	15.9	38.1	59.3	2.6	35.5	40.0	57.9	2.2	37.8
	未接種だが、接種しないことも 食めて今後は未定	690	45.5	52.2	2.3	43.2	23.3	72.8	3.9	19.4	40.9	56.7	2.5	38.4	39.1	58.8	2.0	37.1
新型コロナウイルス 感染症の問題	未接種だが、今後とも接種したくない	453	37.5	59.8	2.6	34.9	21.0	72.6	6.4	14.6	37.1	58.3	4.6	32.5	37.1	59.6	3.3	33.8
	何とも言えない・わからない	383	19.3	79.1	1.6	17.8	10.7	87.2	2.1	8.6	17.2	80.7	2.1	15.1	18.8	79.6	1.6	17.2
2020年の 世帯年収	300万円未満	741	43.0	52.6	4.3	38.7	21.2	73.1	5.7	15.5	41.4	54.9	3.6	37.8	45.6	50.2	4.2	41.4
	300～500万円未満	1,141	42.0	56.4	1.6	40.4	21.4	74.9	3.7	17.7	36.9	60.3	2.8	34.1	40.9	57.7	1.4	39.5
2020年の 世帯年収	500～700万円未満	926	40.7	57.7	1.6	39.1	21.3	74.9	3.8	17.5	40.4	57.2	2.4	38.0	40.3	57.9	1.8	38.4
	700万円以上	1,273	39.0	59.2	1.7	37.3	20.3	77.1	2.7	17.6	39.0	58.5	2.4	36.6	32.8	65.2	2.0	30.9
2020年の 世帯年収	わからない	800	34.6	63.5	1.9	32.8	17.3	80.0	2.8	14.5	32.9	65.4	1.8	31.1	33.9	64.8	1.4	32.5
	上	29	37.9	62.1	-	37.9	24.1	75.9	-	24.1	31.0	69.0	-	31.0	31.0	65.5	3.4	27.6
世帯収入の増減	中の上	579	35.8	62.7	1.6	34.2	21.8	77.2	1.0	20.7	40.6	57.3	2.1	38.5	25.2	72.0	2.8	22.5
	中の中	1,826	37.3	61.3	1.4	36.0	20.2	77.0	2.8	17.4	37.0	60.9	2.1	34.9	33.5	65.0	1.5	31.9
世帯収入の増減	中の下	1,423	45.0	52.8	2.2	42.8	21.2	74.8	4.1	17.1	40.8	56.2	3.0	37.9	46.0	51.7	2.3	43.7
	下	675	49.2	46.5	4.3	44.9	24.0	68.6	7.4	16.6	43.7	52.1	4.1	39.6	55.4	42.1	2.5	52.9
2020年の4/1時点の状況	わからない	349	22.1	75.6	2.3	19.8	8.3	88.8	2.9	5.4	18.9	79.4	1.7	17.2	20.6	77.9	1.4	19.2
	20歳台	829	45.8	52.4	1.8	44.0	33.8	62.5	3.7	30.0	45.0	52.2	2.8	42.2	42.6	55.2	2.2	40.4
2020年の4/1時点の状況	30歳台	1,079	45.8	51.6	2.6	43.2	25.9	69.6	4.4	21.5	42.7	54.4	2.9	39.9	39.4	58.0	2.6	36.8
	40歳台	1,402	39.9	57.7	2.4	37.6	18.4	77.7	3.9	14.6	37.5	60.0	2.5	35.0	38.3	59.7	2.0	36.3
2020年の4/1時点の状況	50歳台	1,122	33.6	65.0	1.4	32.2	11.1	85.7	3.2	7.9	32.7	64.6	2.7	30.0	35.3	62.8	1.9	33.4
	60歳台	449	30.7	67.0	2.2	28.5	11.4	87.3	1.3	10.0	30.1	68.4	1.6	28.5	34.7	64.1	1.1	33.6
居住地	首都圏	1,505	40.9	56.9	2.2	38.7	20.7	75.1	4.3	16.4	39.3	58.1	2.5	36.8	38.9	58.6	2.5	36.3
	中部・関西圏	1,881	37.7	60.5	1.7	36.0	20.6	76.0	3.4	17.2	37.0	60.9	2.2	34.8	36.8	62.0	1.3	35.5
就業形態	その他	1,715	41.2	56.4	2.3	38.9	19.9	77.0	3.1	16.7	38.3	58.7	3.0	35.2	39.1	58.5	2.4	36.7
	正社員	2,848	37.8	60.3	1.9	35.9	20.9	75.5	3.7	17.2	36.1	61.3	2.6	33.5	34.0	63.9	2.1	31.9
2020年の4/1時点の状況	非正社員計	1,459	43.8	54.1	2.1	41.7	20.4	76.4	3.3	17.1	43.1	54.7	2.2	40.9	44.6	53.7	1.7	42.9
	フリーランス	574	40.6	56.3	3.1	37.5	17.9	78.0	4.0	13.9	35.7	61.0	3.3	32.4	43.0	54.4	2.6	40.4
新型コロナウイルス 感染症の問題	雇用や仕事、収入にかかわる影響が 「大いに・ある程度、あった」計	1,886	53.0	44.1	2.9	50.1	28.6	66.6	4.9	23.7	50.1	46.5	3.4	46.7	53.9	43.7	2.5	51.4
	影響は「あまり・全く なかった／わからない」計	2,985	31.6	66.8	1.6	30.1	15.1	82.1	2.8	12.4	30.6	67.4	2.0	28.5	28.3	69.9	1.8	26.6

同様に、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の発生前後における働き方に対する志向の変化を尋ねると、①「雇用や仕事、収入の安定性」については 39.1%が、かなりあるいはやや「重要性が増した」と回答した（図表 14）。同様に、「重要性が増した」との回答は②「成果・業績に応じた報酬の仕組み」で 18.3%、③「仕事の内容（ジョブ）の明確さ」で 22.1%、④「副業・兼業をしやすい環境」で 24.4%となっている。

年齢層別にみると、「重要性が増した」との回答は若年層になるほど高く（①は「60 歳台」22.0%～「20 歳台」47.3%、同順に、②は 9.7%～25.7%、③は 10.6%～31.6%、④は 11.1%～34.1%）、高齢層ほど「特に変わらない」割合が高まる傾向が読み取れる。

また、勤め先の主な業種別にみると、①「雇用や仕事、収入の安定性」の「重要性が増した」との回答は、「飲食店、宿泊業」（50.4%）や「運輸業」（43.4%）、「サービス業」（42.7%）等で高い。更に企業規模別でみると、①「雇用や仕事、収入の安定性」と、③「仕事の内容（ジョブ）の明確さ」については、大規模企業になるほど「重要性が増した」割合が高くなっている（①は「29 人以下」36.6%～「1000 人以上」41.2%、同順に、③は 20.1%～24.1%）。

図表 14 新型コロナウイルス感染症の問題に伴う働き方に対する志向の変化

	n	①雇用や仕事、収入の安定性				②成果・業績に応じた報酬の仕組み				③仕事の内容（ジョブ）の明確さ				④副業・兼業をしやすい環境			
		(%)		(%)		(%)		(%)		(%)		(%)		(%)		(%)	
		重要性が増した	特に変わらない	重要性が増した	減った	重要性が増した	特に変わらない	重要性が増した	減った	重要性が増した	特に変わらない	重要性が増した	減った	重要性が増した	特に変わらない	重要性が増した	減った
計	4,307	39.1	58.6	2.3	36.8	18.3	78.0	3.7	14.6	22.1	75.1	2.9	19.2	24.4	72.2	3.5	20.9
性別																	
男性	2,311	34.3	63.1	2.6	31.6	16.9	78.8	4.2	12.7	20.3	76.4	3.3	17.0	21.9	74.8	3.4	18.5
女性	1,996	44.6	53.5	1.9	42.7	19.9	77.1	3.1	16.8	24.1	73.5	2.4	21.7	27.3	69.2	3.6	23.7
持病等																	
あり	639	41.2	57.3	1.6	39.6	21.4	75.0	3.6	17.8	26.3	70.7	3.0	23.3	26.3	68.7	5.0	21.3
なし	3,668	38.7	58.9	2.4	36.3	17.7	78.5	3.7	14.0	21.3	75.8	2.9	18.5	24.0	72.8	3.2	20.8
自身や身近に罹患等																	
いる	806	50.2	47.1	2.6	47.6	25.1	69.6	5.3	19.7	30.9	65.1	4.0	26.9	31.9	62.8	5.3	26.6
いない	3,284	37.7	60.1	2.1	35.6	17.0	79.8	3.2	13.8	20.5	76.9	2.6	17.9	23.3	73.6	3.1	20.2
答えたくない	217	17.5	78.8	3.7	13.8	12.4	82.9	4.6	7.8	12.4	84.3	3.2	9.2	12.0	85.7	2.3	9.7
年齢層																	
20歳台	803	47.3	50.6	2.1	45.2	25.7	70.1	4.2	21.4	31.6	65.6	2.7	28.9	34.1	62.6	3.2	30.9
30歳台	991	43.3	54.2	2.5	40.8	21.5	75.3	3.2	18.3	25.3	71.3	3.3	22.0	30.6	65.6	3.8	26.7
40歳台	1,225	40.1	57.8	2.1	38.0	18.3	78.0	3.8	14.5	22.1	75.2	2.7	19.4	23.8	73.4	2.9	20.9
50歳台	947	32.4	65.3	2.3	30.1	11.8	84.4	3.8	8.0	14.6	82.9	2.5	12.0	15.1	80.8	4.1	11.0
60歳台	341	22.0	75.4	2.6	19.4	9.7	87.1	3.2	6.5	10.6	85.9	3.5	7.0	11.1	85.6	3.2	7.9
居住地域																	
首都圏	1,325	40.8	57.0	2.3	38.5	18.7	76.3	5.0	13.7	23.5	73.1	3.4	20.1	25.9	70.6	3.5	22.4
中部・関西圏	1,475	36.5	61.6	1.8	34.7	16.7	80.1	3.1	13.6	20.9	76.9	2.2	18.8	23.3	73.5	3.2	20.1
その他	1,507	40.0	57.2	2.8	37.2	19.4	77.4	3.1	16.3	21.9	75.0	3.1	18.8	24.0	72.3	3.7	20.3
従業員形態																	
正社員	2,848	38.0	59.7	2.3	35.6	18.2	78.0	3.8	14.4	21.7	75.3	3.1	18.6	24.3	72.1	3.6	20.8
非正社員計	1,459	41.2	56.5	2.3	38.9	18.5	78.0	3.5	15.0	22.8	74.6	2.5	20.3	24.4	72.4	3.2	21.2
勤め先の主な業種																	
建設業	215	29.8	67.4	2.8	27.0	14.0	83.7	2.3	11.6	16.7	80.0	3.3	13.5	17.7	78.1	4.2	13.5
製造業	893	36.3	61.1	2.6	33.7	17.7	79.1	3.2	14.4	20.9	75.6	3.5	17.5	22.5	73.9	3.6	18.9
電気・ガス・熱供給・水道業	71	38.0	59.2	2.8	35.2	16.9	80.3	2.8	14.1	19.7	76.1	4.2	15.5	19.7	76.1	4.2	15.5
情報通信業	260	40.0	58.1	1.9	38.1	16.2	80.4	3.5	12.7	18.5	79.2	2.3	16.2	25.4	71.9	2.7	22.7
運輸業	258	43.4	55.4	1.2	42.2	19.0	74.8	6.2	12.8	20.5	76.0	3.5	17.1	25.6	70.5	3.9	21.7
卸売・小売業	539	39.5	57.5	3.0	36.5	18.4	77.4	4.3	14.1	22.6	74.4	3.0	19.7	24.5	70.7	4.8	19.7
金融・保険業	208	41.3	55.3	3.4	38.0	16.8	76.4	6.7	10.1	22.6	72.6	4.8	17.8	27.4	68.3	4.3	23.1
不動産業	92	31.5	66.3	2.2	29.3	9.8	87.0	3.3	6.5	17.4	79.3	3.3	14.1	15.2	80.4	4.3	10.9
飲食店、宿泊業	119	50.4	47.9	1.7	48.7	23.5	70.6	5.9	17.6	33.6	63.0	3.4	30.3	30.3	65.5	4.2	26.1
医療、福祉	720	38.6	59.3	2.1	36.5	21.4	75.7	2.9	18.5	24.0	74.0	1.9	22.1	26.0	71.4	2.6	23.3
教育、学習支援業	111	41.4	56.8	1.8	39.6	13.5	82.9	3.6	9.9	19.8	80.2	-	19.8	24.3	73.0	2.7	21.6
郵便局・協同組合	43	30.2	69.8	-	30.2	7.0	90.7	2.3	4.7	14.0	83.7	2.3	11.6	16.3	79.1	4.7	11.6
サービス業	578	42.7	55.4	1.9	40.8	20.1	76.9	3.0	17.2	23.8	73.6	2.6	21.2	27.8	70.1	2.1	25.7
その他	188	38.3	59.6	2.1	36.2	16.5	79.8	3.7	12.8	22.9	74.5	2.7	20.2	20.2	75.5	4.3	16.0
わからない	14	57.1	35.7	7.1	50.0	50.0	42.9	7.1	42.9	42.9	57.1	-	42.9	42.9	57.1	-	42.9
企業規模																	
29人以下	842	36.6	60.8	2.6	34.0	17.0	78.6	4.4	12.6	20.1	76.7	3.2	16.9	23.0	73.9	3.1	20.0
30～299人	1,327	38.8	58.9	2.3	36.5	18.5	77.8	3.7	14.8	21.5	75.1	3.5	18.0	24.6	71.1	4.3	20.3
300～999人	572	41.1	56.5	2.4	38.6	20.1	76.6	3.3	16.8	23.1	74.8	2.1	21.0	26.2	71.7	2.1	24.1
1000人以上	1,144	41.2	56.8	2.0	39.2	18.5	77.8	3.7	14.9	24.1	73.3	2.5	21.6	24.6	71.7	3.8	20.8
わからない	422	36.3	61.6	2.1	34.1	17.1	80.1	2.8	14.2	20.9	76.8	2.4	18.5	23.0	74.4	2.6	20.4
状況																	
新型コロナウイルス感染症への対応として、これまでに在宅勤務・テレワークを実施	1,072	46.2	51.8	2.1	44.1	20.3	75.9	3.7	16.6	27.7	69.9	2.4	25.3	29.4	67.5	3.1	26.3
実施していない	3,235	36.7	60.9	2.4	34.3	17.6	78.7	3.7	13.9	20.2	76.8	3.0	17.2	22.7	73.7	3.6	19.1
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あった」計	1,555	56.8	39.9	3.3	53.4	29.5	65.7	4.8	24.8	33.8	62.7	3.5	30.4	36.7	59.2	4.1	32.5
影響は「あまり・全くなかった／わからない」計	2,752	29.0	69.3	1.7	27.3	12.0	85.0	3.1	8.9	15.4	82.0	2.5	12.9	17.4	79.5	3.1	14.3

6. 新型コロナウイルス感染症に関連した政策の方向性についての賛否

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=574 の n 計=4,881）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した、政策の方向性に対する賛否を尋ねると、①「コロナ禍による収入減少等で生活が苦しい人への経済支援」については、どちらかということを含めて 58.8%が「賛成」と回答した（図表 15）。同様に、「賛成」の割合は、②「雇用維持のための事業主への助成」で 56.7%、③「出勤者数削減の数値目標（テレワークの徹底等による）」で 41.9%、④「経済活動を制限しても感染拡大防止を優先すること」で 44.0%となっている。

「賛成」との回答は、いずれも「女性」や持病が「ある」場合で高い。また、①「コロナ禍による収入減少等で生活が苦しい人への経済支援」に対する支持は、2020 年の世帯年収が低いほど高く（「700 万円以上」57.0%～「300 万円未満」63.8%）、また、高齢層になるほど（「20 歳台」55.5%～「60 歳台」70.8%）、更に、「正社員」（53.0%）より「非正社員計」（65.0%）や「フリーランス」（72.0%）で高くなっている。

図表 15 新型コロナウイルス感染症関連政策についての賛否

		n	①コロナ禍による 収入減少等で生活が 苦しい人への経済支援					②雇用維持のための 事業主への助成					③出勤者数削減の 数値目標(テレワークの 徹底等による)					④経済活動を制限しても 感染拡大防止を 優先すること				
			賛成 (どちら かという と含む)	反対 (どちら かという と含む)	わから ない/同 じと書い ない	賛成 一 反対 が差	賛成 (どちら かという と含む)	反対 (どちら かという と含む)	わから ない/同 じと書い ない	賛成 一 反対 が差	賛成 (どちら かという と含む)	反対 (どちら かという と含む)	わから ない/同 じと書い ない	賛成 一 反対 が差	賛成 (どちら かという と含む)	反対 (どちら かという と含む)	わから ない/同 じと書い ない	賛成 一 反対 が差				
計		4,881	58.8	5.2	36.0	53.7	56.7	5.0	38.4	51.7	41.9	8.9	49.2	33.0	44.0	11.2	44.8	32.8				
性別	男性	2,718	55.4	6.1	38.6	49.3	52.3	6.5	41.2	45.7	37.1	12.0	50.9	25.1	40.7	13.1	46.2	27.6				
	女性	2,163	63.2	4.0	32.8	59.2	62.2	3.0	34.9	59.2	47.9	5.1	47.0	42.9	48.1	8.8	43.1	39.3				
婚姻状況	既婚	2,373	58.8	5.5	35.7	53.3	57.2	4.9	37.9	52.3	42.9	8.3	48.8	34.6	46.2	10.5	43.3	35.7				
	離婚・死別	581	59.9	5.0	35.1	54.9	57.8	5.3	36.8	52.5	44.2	10.0	45.8	34.3	42.2	10.5	47.3	31.7				
同一生計	未婚	1,927	58.5	4.8	36.7	53.8	55.7	4.9	39.4	50.8	40.0	9.3	50.7	30.6	41.8	12.2	46.0	29.6				
	あり	1,732	57.2	6.6	36.3	50.6	55.8	5.8	38.3	50.0	42.5	9.2	48.3	33.3	45.8	11.0	43.2	34.8				
生計単位一戸	なし	3,149	59.8	4.4	35.9	55.4	57.1	4.5	38.4	52.7	41.6	8.8	49.7	32.8	43.0	11.3	45.7	31.7				
	ひとり親	282	56.4	7.4	36.2	48.9	55.7	6.0	38.3	49.6	48.2	7.8	44.0	40.4	47.2	8.2	44.7	39.0				
持病等	ひとり親	1,450	57.3	6.4	36.3	50.9	55.9	5.8	38.3	50.1	41.4	9.5	49.1	31.9	45.5	11.5	43.0	34.0				
	上記以外	3,149	59.8	4.4	35.9	55.4	57.1	4.5	38.4	52.7	41.6	8.8	49.7	32.8	43.0	11.3	45.7	31.7				
自身や身近に罹患	あり	787	67.8	5.1	27.1	62.7	61.8	5.2	33.0	56.6	47.5	8.0	44.6	39.5	53.8	9.0	37.2	44.9				
	なし	4,114	57.2	5.2	37.7	52.0	55.7	4.9	39.4	50.8	40.9	9.1	50.0	31.7	42.1	11.6	46.3	30.6				
新型コロナウイルス感染症の感染経路	いる	873	63.0	7.3	29.7	55.7	62.2	7.0	30.8	55.2	49.9	9.6	40.4	40.3	49.1	12.8	38.0	36.3				
	いない	3,784	60.3	4.6	35.0	55.7	57.5	4.4	38.0	53.1	41.7	8.9	49.4	32.8	44.6	11.0	44.4	33.6				
新型コロナウイルス感染症の感染経路(感染方向)	答えたくない	244	20.9	5.7	73.4	15.2	23.4	6.1	70.5	17.2	16.8	7.0	76.2	9.8	16.4	7.8	75.8	8.6				
	既に接種した(1回以上)	589	61.0	5.9	33.1	55.0	58.1	5.6	36.3	52.5	42.4	7.8	49.7	34.6	46.3	10.4	43.3	36.0				
	未接種で、できるだけ早く接種したい	1,340	66.0	3.9	30.1	62.2	64.6	3.8	31.6	60.8	50.4	6.8	42.8	43.7	53.6	7.9	38.5	45.7				
	未接種で、いずれ接種したいが、急がない	1,426	60.4	4.6	34.9	55.8	57.7	4.3	38.0	53.4	43.1	8.2	48.7	34.9	45.2	9.7	45.1	35.4				
	未接種だが、接種しないことも含めて今後未定	890	57.8	5.7	36.5	52.2	55.5	5.4	39.1	50.1	39.6	9.3	51.2	30.3	39.4	13.2	47.4	26.2				
2020年4/1時点の世帯年収	未接種だが、今後も接種したくない	453	55.4	8.6	36.0	46.8	53.6	8.8	37.5	44.8	34.4	20.3	45.3	14.1	36.2	26.5	37.3	9.7				
	何とも言えない/わからない	383	30.3	5.5	64.2	24.8	28.5	5.2	66.3	23.2	19.8	6.8	73.4	13.1	19.8	7.6	72.6	12.3				
	300万円未満	741	63.8	3.1	33.1	60.7	58.7	4.0	37.2	54.7	44.7	9.0	46.3	35.6	43.3	10.1	46.6	33.2				
	300～500万円未満	1,141	60.8	4.4	34.8	56.4	57.6	4.1	38.3	53.5	40.4	8.9	50.7	31.6	43.6	11.7	44.6	31.9				
	500～700万円未満	926	59.1	6.3	34.7	52.8	58.7	5.2	36.1	53.6	44.4	8.2	47.4	36.2	46.4	12.2	41.4	34.2				
世帯年収が低いほど生活の困窮した	700万円以上	1,273	57.0	6.8	36.1	50.2	56.9	6.5	36.6	50.4	44.3	10.4	45.2	33.9	44.9	12.1	43.0	32.8				
	わからない	800	54.0	4.3	41.8	49.8	50.8	4.3	45.0	46.5	34.8	7.4	57.9	27.4	40.8	8.8	50.5	32.0				
	上	29	48.3	17.2	34.5	31.0	51.7	13.8	34.5	37.9	51.7	3.4	44.8	48.3	51.7	6.9	41.4	44.8				
	中の上	579	59.1	7.9	33.0	51.1	59.8	7.3	33.0	52.5	49.1	9.5	41.5	39.6	49.1	13.5	37.5	35.6				
	中の中	1,826	55.1	5.3	39.6	49.9	54.7	4.5	40.8	50.2	42.3	8.5	49.2	33.8	42.3	11.1	46.7	31.2				
2020年4/1時点の世帯年収	中の下	1,423	65.4	4.5	30.1	60.9	62.5	4.1	33.5	58.4	41.8	9.6	48.6	32.3	47.9	10.4	41.7	37.5				
	下	875	68.0	4.1	27.9	63.9	59.3	6.4	34.4	52.9	44.1	10.5	45.3	33.6	46.5	13.2	40.3	33.3				
	わからない	349	34.1	3.7	62.2	30.4	33.5	3.7	62.8	29.8	23.2	5.2	71.6	18.1	22.9	7.7	69.3	15.2				
	20歳台	829	55.5	6.5	38.0	49.0	55.6	5.4	39.0	50.2	44.4	9.0	46.6	35.3	39.3	12.2	48.5	27.1				
	30歳台	1,079	56.7	5.5	37.8	51.3	53.0	4.6	42.4	48.4	42.7	7.9	49.4	34.8	40.4	13.1	46.5	27.3				
年齢層	40歳台	1,402	57.0	6.1	36.9	50.9	55.9	6.0	38.1	49.9	41.0	9.2	49.8	31.8	43.7	10.8	45.5	33.0				
	50歳台	1,122	60.9	3.7	35.5	57.2	58.4	4.5	37.1	53.8	39.4	9.8	50.8	29.6	45.9	10.5	43.6	35.4				
	60歳台	449	70.8	2.7	26.5	68.2	65.5	2.7	31.8	62.8	44.3	8.2	47.4	36.1	57.2	7.8	35.0	49.4				
	首都圏	1,505	60.4	4.7	34.9	55.7	56.7	5.8	37.5	50.9	44.8	10.8	44.5	34.0	42.3	13.9	43.8	28.4				
	中部・関西圏	1,661	55.3	5.8	38.9	49.5	53.5	5.0	41.5	48.5	40.2	9.0	50.8	31.1	42.1	11.5	46.4	30.6				
就業形態	その他	1,715	60.9	5.0	34.2	55.9	59.8	4.2	36.0	55.6	41.0	7.2	51.7	33.8	47.2	8.5	44.3	38.7				
	正社員	2,848	53.0	6.6	40.3	46.4	52.5	5.8	41.7	46.7	39.7	9.8	50.5	30.0	40.6	11.9	47.4	28.7				
	非正社員計	1,459	65.0	3.4	31.5	61.6	61.1	3.8	35.0	57.3	45.3	6.6	48.1	38.7	48.0	8.9	43.0	39.1				
新型コロナウイルス感染症の影響が	フリーランス	574	72.0	2.3	25.8	69.7	66.0	3.7	30.3	62.4	43.9	10.8	45.3	33.1	50.3	13.2	36.4	37.1				
	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あった」計	1,896	66.5	4.7	28.7	61.8	62.6	4.7	32.7	57.9	44.7	10.1	45.2	34.5	47.3	11.9	40.9	35.4				
新型コロナウイルス感染症の影響が	影響は「あまり、全くなかった」/「わからない」計	2,985	54.0	5.4	40.6	48.5	52.9	5.1	42.0	47.8	40.1	8.2	51.7	32.0	41.9	10.8	47.3	31.2				

Ⅱ 「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

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、大いにはないしある程度、「影響があった」との回答は4割を下回った（36.1%）ものの、具体的な内容としては（複数回答）、「収入の減少」（23.8%）や「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」（17.0%）を挙げた割合が高く、これに「業務内容の変更」（5.9%）、「雇用・就業形態の変更」（3.7%）等が続いた（図表16）。

図表16 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

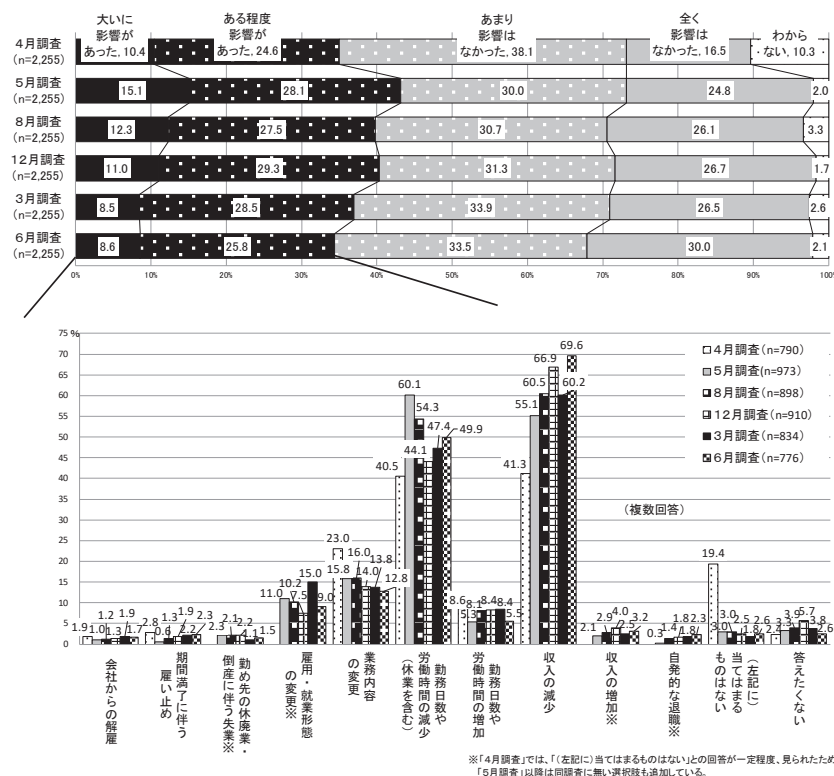
	n	影響があった計	(複数回答)										(%)	
			会社からの解雇	伴う雇止め	勤め先の休業・休業に伴う休業	雇用・就業形態の変更	業務内容の変更	勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）	勤務日数や労働時間の増加	収入の減少	収入の増加	自発的な退職	はまるものはない	答えたくない
計	4,307	36.1	0.9	0.8	0.9	3.7	5.9	17.0	2.5	23.8	1.3	1.2	1.0	1.3
雇用形態	正社員	2,848	35.3	0.6	0.3	0.6	3.3	6.0	13.9	2.7	24.2	1.1	0.7	1.4
	非正社員計	1,459	37.6	1.4	1.9	1.4	4.6	5.7	23.0	2.1	23.1	1.8	2.3	0.9
	パート・アルバイト	983	39.8	1.5	0.8	1.8	4.8	6.3	25.7	2.5	25.0	1.8	2.1	0.9
	契約社員・嘱託	302	31.8	0.7	2.3	0.7	4.0	4.0	16.2	1.7	19.9	1.0	2.6	0.3
就業状況	派遣労働者	174	35.6	2.3	7.5	—	4.6	5.2	19.0	0.6	17.8	2.9	2.9	1.7
	管理職（部長クラス以上）	339	34.2	0.6	0.9	0.3	4.4	6.5	11.8	2.1	24.5	0.3	—	1.2
	専門・技術職	950	32.5	0.5	1.1	0.5	2.8	5.4	11.6	3.3	20.8	2.1	0.7	1.3
	事務職	1,092	30.0	0.5	0.6	0.6	3.1	4.9	12.0	1.4	18.8	0.9	1.6	1.4
主な職種	営業・販売職	588	38.9	1.4	1.2	1.0	4.1	6.0	18.2	2.7	23.6	2.2	1.0	1.2
	サービス職	462	47.6	1.5	0.6	2.6	5.8	10.2	26.6	2.8	30.5	0.4	2.4	0.2
	保安・警備職	27	37.0	—	—	—	11.1	22.2	22.2	7.4	22.2	—	—	—
	生産技能職	369	44.4	0.8	0.8	0.5	3.0	4.3	29.8	2.4	33.3	1.1	0.5	0.3
	輸送・機械運転職	98	51.0	1.0	1.0	1.0	5.1	4.1	33.7	4.1	44.9	1.0	—	—
	建設作業・採掘職	42	21.4	—	—	—	2.4	2.4	9.5	—	21.4	—	—	—
	運搬・清掃・包装作業	173	38.2	1.7	—	1.7	4.0	5.8	21.4	4.6	25.4	2.9	2.9	0.6
	その他	123	31.7	0.8	0.8	0.8	4.1	6.5	18.7	1.6	21.1	0.8	3.3	0.8
	わからない	44	34.1	2.3	2.3	—	4.5	2.3	15.9	—	18.2	2.3	2.3	—
	建設業	215	24.2	—	0.9	0.5	2.3	3.7	10.2	0.5	14.4	0.5	0.5	0.9
	製造業	893	40.0	0.9	0.4	0.6	2.6	4.6	21.5	1.9	28.8	0.8	0.9	0.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	71	21.1	—	1.4	1.4	1.4	1.4	7.0	—	9.9	—	4.2	1.4
	情報通信業	260	25.0	0.4	0.8	0.8	3.8	4.6	9.2	1.9	14.6	1.5	1.2	0.4
	運輸業	258	46.1	1.2	1.2	1.2	4.3	6.2	21.7	3.9	35.3	2.7	1.2	0.4
勤め先の主な業種	卸売・小売業	539	34.7	1.5	0.9	1.1	2.6	3.9	16.1	2.4	20.4	1.7	1.5	1.7
	金融・保険業	208	25.0	0.5	0.5	—	2.9	5.8	7.2	1.0	14.9	1.9	1.0	—
	不動産業	92	26.1	—	1.1	—	4.3	2.2	14.1	1.1	17.4	—	—	1.1
	飲食店・宿泊業	119	63.9	3.4	0.8	5.0	10.1	14.3	47.1	4.2	38.7	—	1.7	0.8
	医療・福祉	720	33.3	0.3	0.6	0.1	2.6	7.5	9.6	4.0	20.1	1.8	1.0	1.3
	教育・学習支援業	111	42.3	1.8	0.9	—	5.4	9.0	23.4	8.1	27.9	3.6	0.9	—
	郵便局・協同組合	43	14.0	—	—	—	—	2.3	4.7	—	11.6	—	—	—
	サービス業	576	42.9	0.9	1.0	1.6	5.9	8.7	22.2	1.7	30.0	1.2	2.1	1.2
	その他	188	33.5	1.1	2.7	1.6	8.0	4.3	19.1	2.7	23.4	1.1	1.6	0.5
	わからない	14	35.7	7.1	—	7.1	7.1	7.1	—	—	7.1	—	—	7.1
企業規模	29人以下	842	33.3	0.8	0.4	0.8	2.7	4.5	17.1	1.4	23.0	0.8	1.3	1.0
	30～299人	1,327	37.7	0.8	0.8	0.8	4.3	6.3	17.4	3.5	24.8	1.1	1.3	0.9
	300～999人	572	35.3	0.9	0.7	1.0	3.3	4.9	16.8	2.1	22.9	1.2	0.7	1.0
	1,000人以上	1,144	37.4	0.8	0.9	1.1	4.0	7.4	16.2	2.6	25.3	2.3	1.3	0.8
	わからない	422	34.4	1.2	1.9	0.5	3.8	4.7	17.8	1.7	19.7	0.7	1.4	1.7
年齢層	20歳台	803	40.3	1.7	1.1	2.2	4.5	8.6	19.6	3.4	24.9	1.9	2.1	1.0
	30歳台	991	39.5	1.1	0.6	0.8	3.7	7.1	19.0	3.7	24.6	1.8	1.2	1.3
	40歳台	1,225	35.8	0.6	1.0	0.8	3.8	5.6	15.7	2.0	24.7	1.2	0.8	0.6
	50歳台	947	32.0	0.3	0.3	0.2	3.2	3.8	15.8	1.7	22.4	1.0	0.8	0.8
	60歳台	341	29.0	0.6	1.8	—	3.2	2.9	12.9	0.6	19.9	0.3	1.8	1.8
居住地域	首都圏	1,325	35.1	0.7	1.1	0.9	3.8	6.8	16.5	2.6	23.7	1.5	1.6	0.9
	中部・関西圏	1,475	37.4	1.2	0.5	0.9	3.9	5.4	17.1	2.5	24.3	1.2	0.9	1.3
	その他	1,507	35.7	0.7	1.0	0.8	3.6	5.6	17.3	2.4	23.5	1.3	1.3	0.7
性別	男性	2,311	36.5	0.9	0.7	0.9	3.5	5.6	15.1	2.4	25.4	1.3	0.8	0.8
	女性	1,996	35.7	0.8	1.0	0.9	4.1	6.3	19.1	2.6	22.0	1.4	1.8	1.2
同一子	ひとり親	261	39.1	0.8	0.4	2.3	4.2	5.7	16.5	2.3	26.8	1.9	1.1	1.5
	ふたり親	1,344	36.5	0.7	0.9	0.7	3.3	5.3	16.8	3.3	24.4	1.9	0.5	0.7
	上記以外	2,702	35.6	0.9	0.9	0.8	3.9	6.2	17.1	2.1	23.2	1.0	1.6	1.0
持病等	あり	639	39.6	2.5	0.9	2.2	5.2	7.4	17.1	3.4	24.4	2.0	2.5	1.1
	なし	3,668	35.5	0.6	0.8	0.7	3.5	5.6	17.0	2.3	23.7	1.2	1.0	1.0

何らかの「影響があった」割合を勤め先の主な業種別にみると、「飲食店、宿泊業」で63.9%と依然、高い。これに、「運輸業」（46.1%）や「サービス業」（42.9%）、「教育・学習支援業」（42.3%）、「製造業」（40.0%）等が続く。いずれも「収入の減少」と「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」を挙げた割合が高く、同順に、「飲食店、宿泊業」で38.7%・47.1%、「運輸業」で35.3%・21.7%、「サービス業」で30.0%・22.2%、「教育、学習支援業」で27.9%・23.4%、「製造業」で28.8%・21.5%となっている。

なお、「飲食店、宿泊業」では、「業務内容の変更」（14.3%）や「雇用・就業形態の変更」（10.1%）、「会社からの解雇」（3.4%）、「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」（5.0%）等についても、全体（計）に比べて同順に約2.4倍、約2.7倍、約3.8倍、約5.6倍と軒並み高く、新型コロナウイルス感染症に関連した影響が集中していることがわかる。

こうしたなか、昨年4/1時点の「民間企業の雇用者」のうち、「（連合総合生活開発研究所の「4月調査」を含めた）すべての調査（4・5・8・12・3・6月調査）の毎回回答者」（n=2,255）に限定して、新型コロナウイルス感染症に関連した影響についての一連の結果を集計すると、「大いに影響があった」割合は、「4月調査」の10.4%から、「5月調査」で15.1%に高まった後、「8月調査」の12.3%に続き、「12月調査」で11.0%、「3月調査」で8.5%と低下し、「6月調査」ではほぼ横這い（8.6%）となっている（図表17）。

図表 17 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定点比較



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35.0%から「5月調査」で43.1%まで急上昇した後、「6月調査」で34.4%まで低下している。

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」（40.5%）から、全国的な「緊急事態宣言」の発令を経て「5月調査」（60.1%）で20%近く急上昇した「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」が、「12月調査」（44.1%）にかけて低下した後、「緊急事態宣言」の再発令・再々発令を挟み、「6月調査」では49.9%まで揺り戻している。

また、「収入の減少」については「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」を追い掛ける形で、「4月調査」の41.3%から「5月調査」の55.1%、「8月調査」の60.5%と上昇し、更に、冬季賞与（ボーナス）の影響も含めた「12月調査」で66.9%を付けている。その後、「3月調査」では一旦、60.2%に低下したものの、新年度に伴う契約更改時期等¹⁰を経て、「6月調査」で過去最高の69.6%に達し、新型コロナウイルス感染症の発生から1年超を経過して、「収入の減少」が影響の中心となっていることがわかる。なお、割合自体は限定的ながらも、「期間満了に伴う雇止め」や「自発的な退職」等も漸次上昇しており、今後の動向に注意する必要がある。

2. 勤務先における就労面での対応とその後の継続状況

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問題の発生以降、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対応状況について尋ねると、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」（53.6%）であり、これに「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）」（30.7%）や「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（29.3%）、「WEB会議、TV会議の活用」（26.2%）、「在宅勤務・テレワークの実施」（24.9%）、「出張の中止・制限」（22.8%）等が続いた（図表18）。

そのうえで、「6月調査」現在の「民間企業の雇用者」（n=4,171）を対象に、上記のうち現在も継続して行われているものがあるか尋ねると、「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」は引き続き半数を超え（51.4%）、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）」（29.2%）や「WEB会議、TV会議の活用」（24.6%）等についても継続実施割合が高い。一方、「これまで」と「現在」の実施率の差がもっとも開いているのは「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」（▲7.8%¹⁰）であり、次いで「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」（▲6.2%¹⁰）、「営業時間の短縮」（▲5.9%¹⁰）、「在宅勤務・テレワークの実施」（▲4.8%¹⁰）等となっている。

なお、「6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（複数回答）、「WEB会議、TV会議の活用」（「29人以下」8.7%～「1,000人以上」40.0%）や「在宅勤務・テレワークの実施」（「29人以下」8.7%～「1,000人以上」36.6%）等の

¹⁰ 2014年に官製春闘が始まって以来、最低の賃上げ率となっている。

ように、大規模企業になるほど実施割合が高まる取り組みが多く見られ、小規模企業ほど「特になし」割合が高くなっている。また、居住地域別にみると、「在宅勤務・テレワークの実施」（「首都圏」30.3%～「その他」12.7%）や「時差出勤」（同順に18.7%～7.2%）等については、再発令・再々発令された「緊急事態宣言」の対象となった「首都圏」や「中部・関西圏」で高い結果となっている。

図表 18 勤務先の特徴別に見た現在、行われている就労面での対応状況

		(複数回答)																				(%)
	n	何らかの対応あり計	休業（閉鎖・閉店等） や休業日数の拡大	営業時間の短縮	一時休業	出勤日数の削減（例 交差して通勤勤務等）	有給休暇の取得促進	テレワークの実施 在宅勤務等	サテライトオフィスの 変更	通勤方法の変更（公共 交通機関の利用促進等）	時差出勤	仕事の削減	TVE会議、 Web会議の活用	出張の中止・制限	通勤の停止・中止	他社への派遣	会議、懇話会など の中止・自粛	イベントの中止、 自粛等	感染防止の 対策	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	特になし
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	4,307	75.5	12.5	13.2	3.9	11.9	11.7	24.9	3.7	3.9	16.3	6.5	26.2	22.8	3.1	1.7	29.3	30.7	53.6	0.2	24.5	
上記のうち、現在も継続して 行われているもの	4,171	72.8	4.7	7.3	1.5	5.7	7.9	20.1	2.9	2.5	12.1	3.9	24.6	17.6	1.8	1.0	25.4	29.2	51.4	0.1	27.2	
2020年4月1時点の状況 現在も継続して行われているもの	建設業	209	56.9	2.4	1.9	0.5	2.4	6.2	16.7	3.3	2.4	13.9	1.4	18.2	12.0	1.4	1.0	18.7	13.4	36.4	-	43.1
	製造業	873	72.7	6.2	3.4	2.1	5.8	11.1	28.4	3.1	4.8	17.3	4.4	31.8	26.0	3.0	1.0	27.3	31.3	49.4	0.1	27.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	69	69.6	2.9	4.3	-	5.8	5.8	17.4	5.8	4.3	17.4	5.8	23.2	20.3	1.4	-	24.6	30.4	47.8	-	30.4
	情報通信業	252	82.5	1.6	2.0	0.8	4.0	7.5	61.5	9.1	4.0	25.8	4.4	49.6	29.4	2.0	0.8	36.5	31.0	48.4	0.4	17.5
	運輸業	253	70.0	5.9	9.1	7.5	6.7	8.3	11.5	1.2	2.0	9.5	7.5	17.4	12.6	0.8	1.2	18.6	23.7	50.6	-	30.0
	卸売・小売業	521	75.8	4.0	14.4	1.2	6.1	8.3	13.4	1.9	1.2	7.9	2.9	19.2	13.8	1.3	0.8	21.1	29.0	56.8	-	24.2
	金融・保険業	206	78.6	4.9	7.8	0.5	6.8	13.1	33.5	6.8	2.4	26.2	3.4	41.3	26.2	1.9	-	30.1	37.9	54.4	-	21.4
	不動産業	89	68.5	4.5	10.1	1.1	4.5	9.0	27.0	9.0	2.2	16.9	3.4	23.6	20.2	2.2	2.2	20.2	20.2	39.3	-	31.5
	飲食店、宿泊業	108	75.0	5.6	37.0	2.8	19.4	7.4	3.7	-	0.9	7.4	4.6	13.9	3.7	-	0.9	13.9	32.4	55.6	-	25.0
	医療、福祉	700	72.3	2.7	1.6	0.1	2.3	4.9	2.7	0.4	1.0	2.7	1.9	17.1	13.3	1.3	1.1	31.1	35.7	57.0	0.1	27.7
	教育、学習支援業	106	75.5	7.5	5.7	-	3.8	4.7	12.3	2.8	1.9	9.4	1.9	26.4	12.3	0.9	-	36.8	30.2	55.7	-	24.5
	郵便局・協同組合	40	70.0	2.5	7.5	-	5.0	5.0	7.5	2.5	2.5	7.5	2.5	25.0	17.5	2.5	-	30.0	40.0	62.5	-	30.0
	サービス業	550	72.0	7.3	12.4	1.3	8.7	7.6	20.2	2.5	2.0	9.5	6.0	19.6	14.0	2.4	1.6	21.3	23.3	50.0	0.4	28.0
	その他	183	72.1	4.4	4.9	1.1	5.5	2.7	23.5	2.2	2.7	12.0	3.8	21.3	13.7	1.1	1.1	19.1	27.3	48.6	-	27.9
	わからない	12	58.3	-	8.3	-	-	8.3	16.7	-	8.3	-	-	8.3	-	-	-	-	8.3	16.7	-	41.7
企業規模	29人以下	803	61.6	4.4	8.0	0.2	5.2	3.5	8.7	0.7	0.4	6.0	3.0	8.7	6.8	0.6	0.5	14.9	17.1	47.1	-	38.4
	30～299人	1,286	71.8	5.1	7.1	1.6	5.1	7.2	14.4	1.6	1.6	8.9	3.6	20.0	13.4	1.3	1.2	22.2	26.8	50.6	0.2	28.2
	300～999人	562	77.8	4.4	5.7	1.1	5.2	10.9	24.0	3.4	3.6	15.7	4.1	35.2	26.7	2.5	0.7	33.5	36.1	54.6	-	22.2
	1,000人以上	1,120	81.5	5.3	7.5	2.3	7.1	11.5	36.6	6.0	5.2	21.1	5.0	40.0	28.9	3.4	1.4	34.0	38.1	54.0	0.2	18.5
居住地域	わからない	400	66.8	3.0	8.0	1.5	5.8	4.5	9.3	2.3	1.3	4.5	3.0	13.8	8.5	0.5	0.5	21.0	26.8	50.3	0.3	33.3
	首都圏	1,283	76.0	4.3	8.4	1.5	6.9	9.5	30.3	4.8	3.1	18.7	4.8	27.8	17.5	1.9	0.5	25.6	30.0	51.5	-	24.0
	中部・関西圏	1,426	71.2	4.5	6.4	1.7	6.0	6.9	18.4	2.2	2.9	11.2	3.8	23.8	16.8	2.2	1.1	24.9	29.5	51.0	0.1	28.8
	その他	1,462	71.5	5.3	7.1	1.2	4.4	7.4	12.7	1.9	1.7	7.2	3.1	22.6	18.6	1.4	1.3	25.6	28.3	51.6	0.3	28.5

こうしたなか、「5・8・12・3・6月調査の毎回回答者」のうち、昨年4/1時点から「5月調査」「8月調査」「12月調査」「3月調査」「6月調査」のいずれの時点も「民間企業の雇用者」で、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」を挙げたケース（n=368）で1週間当たりの実施日数の変化を集計すると、図表19の通りになった。

まず、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（75.0%）が「行っていない」と回答していたものの、「緊急事態宣言」の全国的な発令を経て、昨年「5月の第2週（5/7～13）」（5.4%）にかけて低下し、1/3超（39.1%）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き彫りになっている。

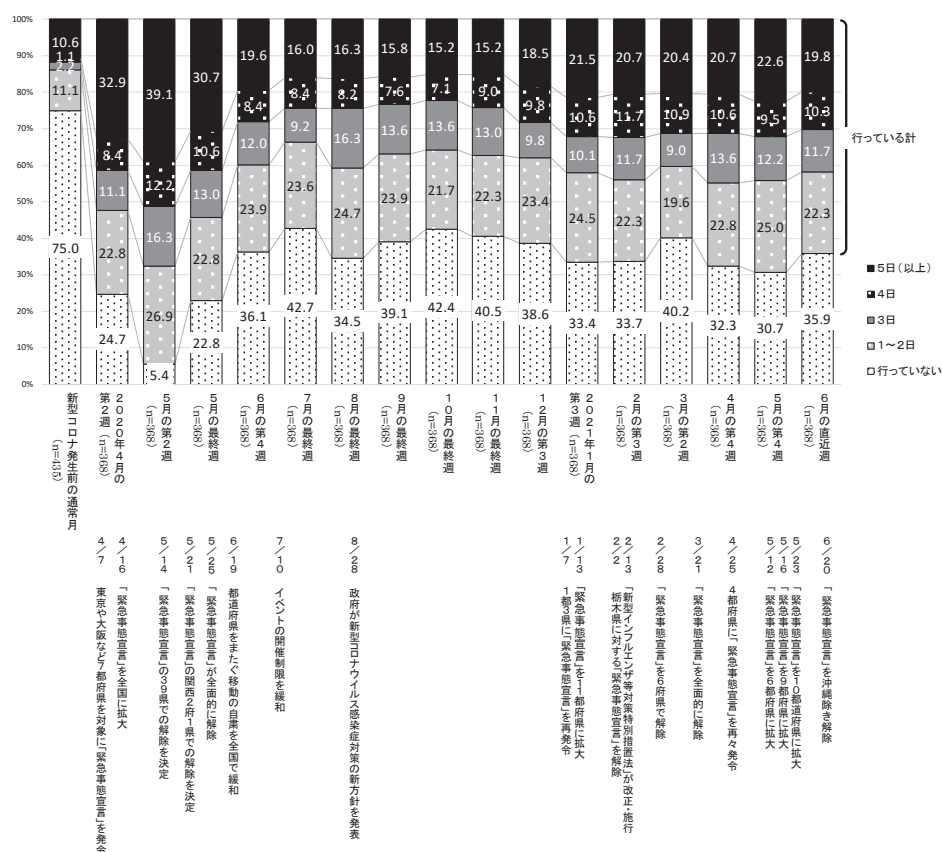
しかしながら、「緊急事態宣言」が全面的に解除された「5月の最終週（5/25～31）」以降、「行っていない」割合（22.8%）が揺り戻しを始め、「7月の最終週（7/25～31）」には42.7%まで押し戻している。記録的な酷暑等に見舞われた「8月の最終週（8/25～31）」こそ34.5%に低下したものの、「9月の最終週（9/24～30）」（39.1%）以降、

「12月の第3週（12/15～21）」（38.6％）にかけて、ほぼ横這いで推移したことがわかる。

その後、11都府県限定ながら2回目の「緊急事態宣言」が再発令され、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（1日以上計）」割合は、「12月の第3週（12/15～21）」の61.4％から、本年（2021年）「1月の第3週（1/12～18）」に66.6％、「2月の第3週（2/16～22）」に66.3％とやや高まったものの、その全面解除に向けた「3月の第2週（3/6～12）」には59.8％と5割以上、揺り戻している。更にその後、1ヶ月を待たずに3回目の「緊急事態宣言」が再々発令され、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（同）」割合は、「4月の第4週（4/18～24）」に67.7％、「5月の第4週（5/16～22）」に69.3％と再びやや高まったものの、沖縄を除き全面解除された「6月の直近週（6/17～23）」には64.1％まで揺り戻している。

このように、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている」割合は、「緊急事態宣言」の発令に伴い、上昇・低下を繰り返しながら推移しているものの、全面解除下でも一貫して、新型コロナウイルス感染症の発生前の通常月の2倍を上回る実施率（定常状態）となっていることがわかる。

図表 19 「在宅勤務・テレワーク」の昨年4月～本年6月における実施日数の変化



3. 直近の月収額

「6 月調査」現在の「民間企業の雇用者」（n=4,171）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、「ほぼ同じ（変動は 1 割未満）」との回答が 2/3 を超えた（68.8%）ものの、依然として「減少した」割合も 1/4 超となった（図表 20）。

「減少した」割合を主な職種別にみると、「輸送・機械運転職」で 46.4%と顕著に高く、これに「サービス職」（35.5%）や「保安・警備職」（33.3%）、「生産技能職」（32.8%）等が続いている。

図表 20 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	減少 9割 以下	減少 7割 以下	減少 5割 以下	減少 3割 以下	減少 1割 以下	1割未満 (ほぼ 同じ)	増 1割 以上	増 3割 以上	増 5割 以上	減少 計	増加 計		
計		4,171	0.7	1.1	1.3	4.4	18.5	68.8	4.1	0.8	0.4	26.0	5.3		
雇用 形態	正社員	2,794	0.5	0.7	0.8	3.9	19.9	69.5	3.9	0.5	0.2	25.9	4.7		
	非正社員計	1,377	1.0	1.7	2.4	5.4	15.5	67.3	4.4	1.4	0.7	26.1	6.5		
非正社員 の内訳	パート・アルバイト	932	1.3	2.3	2.6	5.5	15.3	66.1	4.6	1.7	0.6	26.9	7.0		
	契約社員・嘱託	280	0.7	1.1	1.4	3.9	17.5	72.5	2.5	—	0.4	24.6	2.9		
	派遣労働者	165	—	—	3.0	7.9	13.3	65.5	6.7	1.8	1.8	24.2	10.3		
主な 職種	管理職（課長クラス以上）	332	0.6	0.6	0.3	1.5	18.1	75.3	3.0	0.3	0.3	21.1	3.6		
	専門・技術職	924	1.0	1.0	1.1	2.8	16.1	70.0	6.9	0.8	0.3	22.0	8.0		
	事務職	1,055	0.6	0.7	0.5	3.5	17.9	72.5	3.7	0.7	—	23.1	4.4		
	営業・販売職	570	0.4	1.4	1.4	3.2	21.9	67.2	3.3	0.4	0.9	28.2	4.6		
	サービス職	434	1.6	2.8	3.5	9.7	18.0	59.0	3.5	1.4	0.7	35.5	5.5		
	保安・警備職	27	3.7	—	3.7	3.7	22.2	63.0	3.7	—	—	33.3	3.7		
	生産技能職	363	0.3	0.3	1.4	6.3	24.5	63.6	3.0	0.3	0.3	32.8	3.6		
	輸送・機械運転職	97	—	2.1	2.1	12.4	29.9	50.5	1.0	1.0	1.0	46.4	3.1		
	建設作業・採掘職	40	—	2.5	—	2.5	12.5	80.0	2.5	—	—	17.5	2.5		
	運輸・清掃・包装作業	170	0.6	0.6	1.8	5.3	14.7	70.6	2.9	3.5	—	22.9	6.5		
	その他	121	—	—	2.5	6.6	12.4	71.9	3.3	2.5	0.8	21.5	6.6		
	わからない	38	—	2.6	2.6	7.9	2.6	81.6	2.6	—	—	15.8	2.6		
	2020年4月1日時点の状況	建設業	209	1.4	1.0	—	2.9	13.4	77.0	2.9	1.4	—	18.7	4.3	
		製造業	873	0.6	0.9	1.4	4.0	23.3	66.2	3.3	0.2	0.1	30.1	3.7	
		電気・ガス・熱供給・水道業	69	—	1.4	1.4	2.9	15.9	68.1	10.1	—	—	21.7	10.1	
		情報通信業	252	1.6	0.4	0.8	3.6	10.7	75.8	6.3	0.8	—	17.1	7.1	
		運輸業	253	0.4	0.4	1.2	5.9	23.7	63.2	2.4	2.0	0.8	31.6	5.1	
卸売・小売業		521	0.2	1.0	1.3	2.5	18.2	72.2	3.8	0.4	0.4	23.2	4.6		
金融・保険業		206	—	0.5	1.0	2.4	19.9	71.8	4.4	—	—	23.8	4.4		
不動産業		89	—	—	1.1	4.5	19.1	74.2	1.1	—	—	24.7	1.1		
飲食店・宿泊業		108	—	4.6	5.6	12.0	21.3	52.8	2.8	0.9	—	43.5	3.7		
医療・福祉		700	0.3	0.7	0.6	3.4	14.9	73.6	5.6	0.6	0.4	19.9	6.6		
教育・学習支援業		106	—	0.9	0.9	5.7	17.0	68.9	4.7	0.9	0.9	24.5	6.6		
郵便局・協同組合		40	—	—	—	2.5	17.5	72.5	2.5	5.0	—	20.0	7.5		
勤め先の主な業種	サービス業	550	2.0	2.2	2.0	7.5	19.3	61.3	4.2	1.3	0.4	32.9	5.8		
	その他	183	1.1	0.5	2.2	5.5	16.4	66.1	3.3	2.7	2.2	25.7	8.2		
	わからない	12	—	8.3	—	8.3	8.3	75.0	—	—	—	25.0	—		
	企業規模	29人以下	803	0.7	1.4	1.1	4.7	16.1	71.1	4.1	0.5	0.2	24.0	4.9	
		30～299人	1,286	0.5	1.0	0.9	4.4	19.9	68.5	3.6	0.9	0.3	26.7	4.7	
		300～999人	562	0.4	0.2	0.7	4.8	19.8	69.0	3.9	0.9	0.4	25.8	5.2	
1,000人以上		1,120	0.9	1.5	2.1	3.8	19.4	66.1	5.3	0.7	0.3	27.7	6.3		
わからない	400	1.0	0.5	1.5	5.3	14.5	72.0	2.8	1.5	1.0	22.8	5.3			
居住地域	首都圏	1,283	1.2	1.1	1.2	3.7	18.8	68.1	4.7	1.0	0.2	26.0	5.8		
	中部・関西圏	1,426	0.4	1.1	1.3	5.0	18.9	67.9	4.2	0.8	0.6	26.6	5.5		
	その他	1,462	0.6	1.0	1.4	4.4	17.9	70.2	3.5	0.7	0.3	25.3	4.5		
	年齢層	20歳台	782	1.2	1.3	2.0	6.0	17.9	64.5	5.1	1.2	0.9	28.4	7.2	
30歳台		958	0.7	1.3	1.7	3.8	19.8	65.6	5.8	1.0	0.3	27.2	7.2		
40歳台		1,195	0.6	0.8	0.9	4.3	19.2	69.8	3.7	0.7	0.1	25.8	4.4		
50歳台		916	0.5	1.1	0.8	3.8	17.6	73.1	2.5	0.4	0.1	23.8	3.1		
60歳台		320	0.3	0.6	1.3	5.0	15.9	72.5	2.5	0.9	0.9	23.1	4.4		
性別	男性	2,255	0.6	0.9	1.2	4.3	21.0	67.1	3.7	0.8	0.4	28.0	4.9		
	女性	1,916	0.8	1.3	1.4	4.6	15.6	70.7	4.5	0.9	0.3	23.6	5.7		
同一世帯状況	ひとり親	255	0.8	1.6	1.2	3.1	21.6	65.9	5.1	0.8	—	28.2	5.9		
	ふたり親	1,312	0.6	1.2	1.4	3.8	18.2	69.5	4.2	0.8	0.2	25.2	5.3		
	上記以外	2,604	0.7	0.9	1.3	4.9	18.3	68.7	4.0	0.8	0.5	26.1	5.2		
持病等	あり	610	0.8	1.5	3.1	5.9	17.2	64.3	4.9	1.5	0.8	28.5	7.2		
	なし	3,561	0.7	1.0	1.0	4.2	18.7	69.5	4.0	0.7	0.3	25.5	4.9		

なお、直近の月収額がどうなっているかについては、当機構における昨年 5 月の調査開始以降、継続して尋ねている。そこで、約 1 年前となる「5 月調査」との共通回答者で、昨年 4/1 時点と同じ会社に勤務している現在の「民間企業の雇用者」(n=2,633)を対象にパネル比較してみると、全体としては「減少した」割合が▲6.1 ㇿ低下し、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、「ほぼ同じ（変動は 1 割未満）」割合（+4.1 ㇿ）や「増加した」割合（+1.9 ㇿ）が上昇する結果となっている（図表 21）。

しかしながら、昨年「5 月調査」と本年「6 月調査」のいずれも「減少」と回答した割合も約 6 人に 1 人（16.5%）となっており、「飲食店、宿泊業」（40.3%）や「輸送・機械運転職」（37.1%）、「生産技能職」（24.9%）等で顕著に高い。

図表 21 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についての定点比較

		昨年5月調査				本年6月調査			約1年前の賃金 (本年6月調査-昨年5月調査)			本年6月調査と昨年5月調査との減少-を増加
		n	減少 計	1割未満 (ほぼ 変動なし)	増加 計	減少 計	1割未満 (ほぼ 変動なし)	増加 計	減少 計	1割未満 (ほぼ 変動なし)	増加 計	(%)
2020年4/1時点の状況	計	2,633	30.8	66.7	2.8	24.7	70.8	4.5	▲6.1	4.1	1.9	16.5
	正社員	1,800	27.9	69.9	2.2	25.0	70.8	4.2	▲2.9	0.8	2.1	15.8
	非正社員計	833	37.0	59.5	3.5	24.0	70.8	5.2	▲13.0	11.3	1.7	17.9
	パート・アルバイト	600	39.5	57.2	3.3	24.8	70.2	5.0	▲14.7	13.0	1.7	19.2
	契約社員・嘱託	161	29.2	67.7	3.1	22.4	74.5	3.1	▲6.8	6.8	0.0	13.7
	派遣労働者	72	33.3	61.1	5.6	20.8	68.1	11.1	▲12.5	6.9	5.6	16.7
	管理職(部長クラス以上)	266	16.9	80.5	2.6	18.8	78.6	2.6	1.9	▲1.9	0.0	7.9
	専門・技術職	519	25.8	71.7	2.5	22.0	69.7	8.3	▲3.9	▲1.9	5.8	13.1
	事務職	664	23.2	74.4	2.4	20.5	74.8	4.7	▲2.7	0.5	2.3	11.4
	営業・販売職	378	35.7	61.6	2.6	26.7	69.8	3.4	▲9.0	8.2	0.8	19.0
	サービス職	227	45.4	53.7	0.9	33.5	63.0	3.5	▲11.9	9.3	2.6	26.4
	保安・警備職	13	46.2	46.2	7.7	38.5	53.8	7.7	▲7.7	7.7	0.0	30.8
	生産技能職	257	40.9	57.2	1.9	33.5	63.8	2.7	▲7.4	6.6	0.8	24.9
	輸送・機械運転職	70	51.4	45.7	2.9	47.1	50.0	2.9	▲4.3	4.3	0.0	37.1
	建設作業・保潔職	28	21.4	75.0	3.6	10.7	89.3	-	▲10.7	14.3	▲3.6	10.7
	運搬・清掃・包装作業	106	35.8	56.6	7.5	22.6	72.6	4.7	▲13.2	16.0	▲2.8	17.0
	その他	84	48.8	47.6	3.6	22.6	75.0	2.4	▲26.2	27.4	▲1.2	22.6
	わからない	21	33.3	66.7	-	14.3	85.7	-	▲19.0	19.0	-	14.3
	建設業	144	20.8	75.0	4.2	16.0	81.3	2.8	▲4.9	6.3	▲1.4	6.9
	製造業	629	34.3	64.2	1.4	28.6	68.5	2.9	▲5.7	4.3	1.4	19.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	42	14.3	78.6	7.1	11.9	73.8	14.3	▲2.4	▲4.8	7.1	7.1
	情報通信業	149	19.5	78.5	2.0	14.8	79.9	5.4	▲4.7	1.3	3.4	9.4
	運輸業	170	37.1	58.8	4.1	32.4	62.9	4.7	▲4.7	4.1	0.6	20.6
勤め先の主な業種	卸売・小売業	354	30.2	66.4	3.4	22.0	74.3	3.7	▲8.2	7.9	0.3	16.4
	金融・保険業	147	23.1	75.5	1.4	25.9	68.7	5.4	2.7	▲6.8	4.1	14.3
	不動産業	64	25.0	75.0	-	25.0	73.4	1.6	0.0	▲1.6	1.6	17.2
	飲食店、宿泊業	62	61.3	37.1	1.6	48.4	50.0	1.6	▲12.9	12.9	0.0	40.3
	医療、福祉	347	20.5	76.7	2.9	18.2	74.9	6.9	▲2.3	▲1.7	4.0	9.5
	教育、学習支援業	80	48.8	50.0	1.3	23.8	71.3	5.0	▲25.0	21.3	3.8	20.0
	郵便局・協同組合	25	24.0	68.0	8.0	20.0	68.0	12.0	▲4.0	0.0	4.0	16.0
	サービス業	322	37.0	59.6	3.4	27.6	66.5	5.9	▲9.3	6.8	2.5	19.9
	その他	91	38.5	61.5	-	28.6	69.2	2.2	▲9.9	7.7	2.2	19.8
	わからない	7	14.3	71.4	14.3	14.3	85.7	-	0.0	14.3	▲14.3	14.3
企業規模	29人以下	521	31.7	66.4	1.9	21.7	72.9	5.4	▲10.0	6.5	3.5	15.7
	30～299人	829	32.1	66.0	1.9	26.2	70.4	3.4	▲5.9	4.5	1.4	17.4
	300～999人	344	26.7	70.1	3.2	23.8	72.1	4.1	▲2.9	2.0	0.9	13.4
	1,000人以上	720	29.0	67.2	3.8	26.1	68.3	5.6	▲2.9	1.1	1.8	17.2
	わからない	219	35.6	62.6	1.8	22.8	73.1	4.1	▲12.8	10.5	2.3	17.4
居住地域	首都圏	825	32.4	64.2	3.4	24.6	70.4	5.0	▲7.8	6.2	1.6	16.4
	中部・関西圏	876	31.2	66.7	2.2	24.7	70.9	4.5	▲6.5	4.2	2.3	16.7
	その他	932	29.0	68.8	2.3	24.8	71.0	4.2	▲4.2	2.3	1.9	16.4
	20歳台	295	41.4	56.9	1.7	31.2	62.7	6.1	▲10.2	5.8	4.4	21.7
年齢層	30歳台	522	32.0	64.0	4.0	25.1	67.6	7.3	▲6.9	3.6	3.3	17.6
	40歳台	825	31.4	66.1	2.5	24.1	71.9	4.0	▲7.3	5.8	1.5	16.8
	50歳台	747	26.5	71.4	2.1	23.4	73.5	3.1	▲3.1	2.1	0.9	15.0
	60歳台	244	26.2	71.7	2.0	21.7	75.4	2.9	▲4.5	3.7	0.8	11.1
性別	男性	1,478	30.6	66.8	2.6	26.8	68.9	4.3	▲3.9	2.1	1.8	17.7
	女性	1,155	30.9	66.5	2.6	22.0	73.2	4.8	▲8.9	6.8	2.2	14.9
同居家族状況	ひとり親	154	36.4	60.4	3.2	29.9	64.3	5.8	▲6.5	3.9	2.6	22.7
	ふたり親	915	30.5	67.1	2.4	24.0	71.3	4.7	▲6.4	4.2	2.3	16.7
	上記以外	1,564	30.4	67.0	2.6	24.6	71.2	4.3	▲5.8	4.2	1.7	16.0
持病等	あり	390	30.3	66.9	2.8	23.8	70.0	6.2	▲6.4	3.1	3.3	15.9
	なし	2,243	30.9	66.6	2.5	24.8	70.9	4.2	▲6.0	4.3	1.7	16.6

また、「飲食店、宿泊業」でのパート・アルバイト等に関連していると見られるが、昨年「5月調査」と本年「6月調査」のいずれも「減少」と回答した割合は、若年層になるほど高まる傾向が見て取れる（「60歳台」11.1%～「20歳台」21.7%）。

4. 夏季賞与(ボーナス)の支給状況

「6月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,171)を対象に、夏季賞与(ボーナス)の支給状況を尋ねると、「昨年(2020年)も、本年(2021年)も支給あり」が約半数(49.6%)となったものの、「昨年はあったが、本年は支給無し」(2.8%)と「昨年はあったが、本年は未定・わからない」(8.8%)を合わせて「昨年はあった夏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22)。

本年の夏季賞与の支給あり割合が、全体（計）の51.3%と比較して低いのは、主な職種別では「運搬・清掃・包装作業」（30.0%）や「サービス職」（32.7%）等となっている。

図表 22 本年の夏季賞与の支給状況・見通し

（昨年＝2020年
本年＝2021年）

n

夏期賞与の支給状況

また、勤め先の主な業種別では、「飲食店、宿泊業」(20.4%)や「教育、学習支援業」(36.8%)、「サービス業」(38.7%)、「卸売・小売業」(39.0%)等で低い。

そのうえで、夏季賞与の支給あり割合の2020年と2021年の乖離幅(2020年－2019年の支給率の差)が大きいのは、主な職種が「輸送・機械運転職」(▲18.6 ㊦)や「生産技能職」(▲13.5 ㊦)のほか、勤め先の主な業種が「建設業」(▲13.9 ㊦)や「製造業」(▲12.7 ㊦)等となっている。更に、乖離幅は小規模企業になるほど、拡大する傾向も読み取れる(「1,000人以上」▲7.1 ㊦～「29人以下」▲12.3 ㊦)。

そのうえで、両年とも夏季賞与の支給がある場合(49.6%)に、前年対比の支給額増減(見込みを含む)についても尋ねると、「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が28.1%(49.6%に占める割合では半数超)となったものの、「減少した」割合が10.4%に対し、「増加した」割合が4.4%となった。

前年対比の支給額が「減少した」割合は、勤め先の主な業種が「運輸業」(23.7%)や「製造業」(16.4%)、また、主な職種が「輸送・機械運転職」(26.8%)や「管理職(課長クラス以上)」(16.9%)、「生産技能職」(12.9%)等で高い。更に、企業規模別では、大規模企業になるほど高まる傾向が読み取れる(「29人以下」3.1%～「1,000人以上」17.7%)。

総じて、「6月調査」現在の「民間企業の雇用者」では5人に一人超(21.9%)が、(2020年にはあった)夏季賞与が減額、支給無しまたは支給未定と回答している。そして、こうした回答は、勤め先の主な業種が「運輸業」(36.0%)や「製造業」(30.2%)のほか、「建設業」(22.5%)や「医療、福祉」(21.3%)等で高い。

5. 現在の転職意向

「6月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,171)を対象に、現在の転職意向を尋ねると、「転職したいと考えており、実際に転職活動中」が6.5%、「転職したいと考えているが、転職活動は(まだ)行っていない」が27.8%で、「転職したい」とする割合が合わせて1/3を超えた(図表23)。

就業形態別にみると、「転職したい」割合は「派遣労働者」(41.8%)で高く、うち「実際に転職活動中」の割合も10.3%と高い。

同様に、勤め先の業種別では、「サービス業」で「転職したい」割合が38.7%で、うち「実際に転職活動中」の割合が8.5%、「不動産業」でも同順に37.1%、10.1%と高くなっている。また、「実際に転職活動中」は6.4%ながら、「転職活動は(まだ)行っていない」を含めて「転職したい」割合は、「医療、福祉」でも37.6%と高いことがわかる。

年齢層別にみると、「転職したい」割合(「60歳台」17.5%～「20歳台」44.8%)と、そのうち「実際に転職活動中」の割合(「60歳台」2.5%～「30歳台」9.4%)のいずれも、若年層になるほど概ね高まる傾向が見られる。

更に、新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合は、「転職したい」割合(46.5%)とうち「実際に転職活動中」の割合(10.7%)とも、影響は「あまり・全くなかった／わからない」場合のそれ(同順に27.6%、4.2%)を大きく上回っている。

図表 23 現在の転職意向

		(%)				
		n	実際に転職活動中 と 考えており、 転職したい	転職活動は「まだ」 行っていない と考えているが、 転職したい	転職は考えていない	転職したい計
計	正社員	4,171	6.5	27.8	65.6	34.4
	非正社員計	2,794	6.8	28.5	64.7	35.3
非 正規 雇用 者 計	パート・アルバイト	1,377	6.0	26.5	67.5	32.5
	契約社員・嘱託	932	5.6	24.8	69.6	30.4
主 な 職 種	派遣労働者	280	5.0	29.3	65.7	34.3
	管理職(課長クラス以上)	165	10.3	31.5	58.2	41.8
	専門・技術職	332	6.9	24.7	68.4	31.6
	事務職	924	7.4	28.4	64.3	35.7
	営業・販売職	1,055	5.5	27.9	66.6	33.4
	サービス職	570	8.1	30.7	61.2	38.8
	保安・警備職	434	7.4	29.3	63.4	36.6
	生産技術職	27	3.7	44.4	51.9	48.1
	輸送・機械運転職	363	4.1	26.7	69.1	30.9
	建設作業・保潔職	97	6.2	30.9	62.9	37.1
	運搬・清掃・包装作業	40	2.5	20.0	77.5	22.5
	その他	170	5.9	24.7	69.4	30.6
	わからない	121	5.0	19.8	75.2	24.8
勤 務 先 の 主 な 業 種	建設業	38	15.8	21.1	63.2	36.8
	製造業	209	4.3	22.0	73.7	26.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	873	6.5	25.2	68.3	31.7
	情報通信業	69	5.8	30.4	63.8	36.2
	運輸業	252	7.1	21.4	71.4	28.6
	卸売・小売業	253	4.3	28.1	67.6	32.4
	金融・保険業	521	6.0	30.7	63.3	36.7
	不動産業	206	4.9	29.6	65.5	34.5
	飲食店・宿泊業	89	10.1	27.0	62.9	37.1
	医療、福祉	108	6.5	26.9	66.7	33.3
	教育、学習支援業	700	6.4	31.1	62.4	37.6
	郵便局・協同組合	106	4.7	24.5	70.8	29.2
	サービス業	40	—	15.0	85.0	15.0
	その他	550	8.5	30.2	61.3	38.7
	わからない	183	9.8	30.6	59.6	40.4
	わからない	12	8.3	25.0	66.7	33.3
企 業 規 模	29人以下	803	4.7	28.4	66.9	33.1
	30～299人	1,286	7.5	29.4	63.1	36.9
	300～999人	562	8.0	29.4	62.6	37.4
	1,000人以上	1,120	6.3	25.7	67.9	32.1
	わからない	400	5.5	25.5	69.0	31.0
年 齢 層	20歳台	782	9.3	35.4	55.2	44.8
	30歳台	958	9.4	32.6	58.0	42.0
	40歳台	1,195	6.1	27.8	66.1	33.9
	50歳台	916	3.1	21.0	76.0	24.0
	60歳台	320	2.5	15.0	82.5	17.5
居 住 地 域	首都圏	1,283	7.1	26.4	66.5	33.5
	中部・関西圏	1,426	6.7	26.6	66.8	33.2
	その他	1,462	5.9	30.3	63.8	36.2
性 別	男性	2,255	7.9	28.0	64.1	35.9
	女性	1,916	4.9	27.7	67.4	32.6
同 一 生 計 内 の 子 計	ひとり親	255	7.8	23.5	68.6	31.4
	ふたり親	1,312	6.7	25.2	68.1	31.9
	上記以外	2,604	6.3	29.6	64.1	35.9
持 病 有 無	あり	610	9.8	25.2	64.9	35.1
	なし	3,561	6.0	28.3	65.8	34.2
過 去 1 年 間 に お け る 雇 用 や 仕 事 、 収 入 に か か る 影 響	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに」ある程度、あった」計	1,489	10.7	35.9	53.5	46.5
	影響は「あまり」全くなかった／「わからない」計	2,682	4.2	23.4	72.4	27.6
	昨年5月調査、本年6月調査とも新型コロナウイルス感染症の発生前と比較して「減少」を選択	467	9.9	32.3	57.8	42.2
月 収 額 の 変 化	上記以外	3,704	6.1	27.3	66.6	33.4
	昨年夏季・冬季、本年夏季の三期連続して「(前年とはあった)減少の支給無し」または「(前年とも支給はあるが)減少」を選択※そもそも支給無しや未定・分からないは含まない	1,107	9.8	30.5	59.7	40.3
賞 与 の 有 無	上記以外	3,064	5.4	26.9	67.8	32.2

Ⅲ 「フリーランスで働く者」に対する調査結果

1. 就業形態の変化と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、59.4%が大いにないしある程度、「影響があった」と回答し、具体的な内容(複数回答)としては「業績への影響(売上高・収入の減少)」(47.7%)、「新規受注や顧客の減少、消失」(20.4%)、「事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止」(19.0%)、「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」(17.4%)、「感染予防など衛生管理負担の増加」(15.0%)等が挙げられた(図表24)。

そのうえで、昨年4/1時点の「フリーランスで働く者」のうち、「6月調査」現在も「自営業・内職」で働いている割合は82.8%(n=475)となったが、これを対象に現在の状況(継続している影響)についても尋ねると(複数回答)、「業績への影響(売上高・収入の減少)」が40.4%と引き続き高く、これに「新規受注や顧客の減少、消失」(17.1%)や「事業活動(生産、販売、サービス)の抑制や休止」(12.6%)、「感染予防など衛生管理負担の増加」(12.0%)等が続き、「特になし」は6.3%にとどまった。

こうした結果を属性別にみると、「業績への影響(売上高・収入の減少)」など、影響が継続している割合は「女性」(71.2%)で高い。また、仕事(事業活動)の主な職種別にも、「輸送・機械運転職」(87.5%)のほか、「サービス職」(66.7%)や「営業・販売職」(65.9%)等で高くなっている。なお、割合は限られるものの、「資金繰りの悪化、廃業危機」については、居住地域が「その他」2.8%より、「中部・関西圏」(3.2%)や「首都圏」(5.6%)ほど高まる傾向も読み取れる。

図表 24 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

		n	大いに 影響があった／継続している計	(複数回答)																			特になし	(%)
				感染予防など衛生管理負担の増加	「一斉休校」や「分散登校」「短縮授業」などに伴う「仕事と家の両立・両立」	取引先の在宅勤務・テレワークに伴う対応負担の増加	資金繰りの悪化、廃業危機	賃料負担等に伴う事業所の海外渡航禁止や国指し、外出自粛要請等に伴う移動困難	納品や工場の遅延と対応	物流の停滞、中断や仕入れ価格の上昇等による調達困難	取引先の事業の休止・縮小や倒産	新規受注や顧客の増加	新規受注や顧客の減少、消失	(接待費や納入遅延等による「取引先との関係悪化」)	(生産・販売・サービス)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	業績(への影響)	(売上高・収入の減少)						
調査対象者	フリーランス	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	574	59.4	47.7	4.4	17.4	19.0	2.3	20.4	1.4	9.1	3.8	4.0	3.7	1.0	5.1	3.8	4.2	15.0	0.3			
	「自営業・内職」	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	475	58.9	47.2	4.2	17.7	18.7	2.1	20.2	1.3	8.6	3.2	3.6	2.9	0.8	4.2	4.0	4.2	14.1	0.4			
		上記のうち、現在でも継続して影響があるもの	475	52.6	40.4	2.9	9.3	12.6	0.8	17.1	0.6	5.1	1.9	1.9	2.7	0.2	3.8	1.7	1.3	12.0	0.2	6.3		
現在でも継続して影響があるもの	性別	男性	350	54.6	38.0	2.3	8.0	10.3	0.9	16.9	0.6	5.7	2.0	2.3	2.3	0.3	4.6	1.7	1.1	10.0	0.3	6.3		
		女性	125	71.2	47.2	4.8	12.8	19.2	0.8	17.6	0.8	3.2	1.6	0.8	4.0	-	1.6	1.6	1.6	17.6	-	6.4		
		20歳代	15	40.0	13.3	3.3	13.3	6.7	-	13.3	-	6.7	-	-	-	-	-	-	-	6.7	-	6.7		
		30歳代	71	69.0	40.8	4.2	9.9	14.1	1.4	19.7	2.8	4.2	5.6	1.4	2.8	1.4	5.6	4.2	2.8	15.5	-	9.9		
		40歳代	147	53.7	38.1	2.7	8.2	15.0	1.4	15.0	0.7	6.8	1.4	2.7	2.7	-	2.7	0.7	1.4	14.3	0.7	3.4		
	年齢層	50歳代	154	59.7	42.2	3.2	11.0	11.7	0.6	18.2	-	3.9	1.9	1.9	3.2	-	4.5	1.3	0.6	9.1	-	6.5		
		60歳代	88	61.4	45.5	-	6.8	10.2	-	17.0	-	4.5	-	1.1	1.1	-	3.4	2.3	1.1	11.4	-	8.0		
		首都圏	143	65.7	46.2	2.1	12.6	18.9	0.7	21.7	0.7	4.9	2.1	2.1	2.1	-	5.6	2.8	1.4	11.2	0.7	5.6		
		中部・関西圏	155	53.5	34.8	3.2	3.9	7.7	0.6	12.9	-	3.2	3.2	1.3	1.9	-	3.2	1.3	-	11.0	-	7.1		
		その他	177	58.2	40.7	3.4	11.3	11.9	1.1	16.9	1.1	6.8	0.6	2.3	4.0	0.6	2.8	1.1	2.3	13.6	-	6.2		
	仕事(事業活動)の主な職種	専門・技術職	166	61.4	39.8	3.0	14.5	18.1	1.8	24.1	0.6	5.4	1.8	3.6	4.2	0.6	4.2	4.2	3.0	9.6	-	9.0		
		事務職	37	48.6	29.7	2.7	2.7	5.4	-	5.4	-	2.7	2.7	-	2.7	-	-	-	-	10.8	-	5.4		
		営業・販売職	41	65.9	58.5	4.9	9.8	14.6	2.4	29.3	2.4	12.2	7.3	4.9	4.9	-	12.2	2.4	-	14.6	-	2.4		
		サービス職	87	66.7	48.3	3.4	4.6	14.9	-	14.9	1.1	5.7	-	1.1	1.1	-	2.3	-	1.1	20.7	-	2.3		
		生産技術職	14	57.1	57.1	-	-	-	-	14.3	-	7.1	-	-	-	-	-	-	-	7.1	-	-		
輸送・機械運転職		8	87.5	87.5	-	12.5	12.5	-	37.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5	-	-			
建設作業・採掘職		38	55.3	36.8	5.3	7.9	10.5	-	13.2	-	2.6	2.6	-	-	-	2.6	-	-	10.5	-	5.3			
運搬・清掃・包装作業		13	46.2	15.4	-	7.7	7.7	-	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.7	-	15.4			
その他		62	50.0	29.0	1.6	8.1	4.8	-	4.8	-	3.2	1.6	-	3.2	-	4.8	-	-	9.7	1.6	8.1			
わからない		9	22.2	-	-	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1			

連続パネル調査 企業調査

第3回【2021年2月調査】

実査期間：2021年2月1日～2月9日

2021年4月30日 記者発表

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4月30日（金）

速報（企業調査）

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/>

- 新型コロナの影響は業種間の差が大きく、飲食・宿泊業、運輸業等で特に厳しい。
在宅勤務（テレワーク）には一定の効果がみられた一方、コミュニケーション、
業務の進捗把握、業務の切り出し等、実施上の課題も浮き彫りに —

**「第3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
（2020年10、11、12月、2021年1月の変化を2021年2月に調査・2020年2月からの連続
パネル企業調査）」**

（調査結果のポイント）

◎企業の経営状況

＜2021年1月の企業の生産・売上額等は、2020年5月と比較しても減少企業割合が増加企業割合を上回り、
前年同月との比較では依然として5割以上で減少＞（p4～7【図表1～5】）

2021年1月の企業の生産・売上額等を2020年5月と比較すると、31.0%の企業で増加、36.6%の企業で減少と、減少企業割合が増加企業割合を上回っている（p4、図表1）。前年同月との比較では、増加した企業割合は16.8%にとどまる一方、依然として5割以上（54.1%）の企業では前年の水準に戻っておらず、飲食・宿泊業（91.0%）では9割以上、サービス業（62.0%）、運輸業（61.2%）、小売業（60.5%）では6割以上の企業で減少となるなど、産業間の差が大きい（p6、図表3）。

＜2割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＞（p7～8【図表6、7】）

2021年1月の企業の人件費を前年同月と比較すると、6割以上（61.1%）の企業ではほぼ同じとなっている一方、2割以上（22.5%）で減少している。減少の程度は、生産・売上額等の減少の程度と比較して小さいが、飲食・宿泊業では8割以上（81.3%）、運輸業では4割以上（41.8%）の企業で減少している（p8、図表6）。

＜昨年4～5月以降、5割以上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や賃金面での対応であり、人員面に関連する対応の割合は引き続き低くなっている＞（p9【図表8】）

昨年4～5月以降、55.8%の企業で雇用調整を実施しているが、「残業の削減」（31.2%）、「賞与の減額・支給停止」（24.5%）、「所定労働時間の短縮」（16.9%）、「一時休業（一時帰休）」（15.4%）など、労働時間や賃金面での対応の割合が高くなっており、「正社員の解雇」（1.6%）、「非正社員の解雇・雇止め」（1.5%）、「希望退職者の募集」（0.6%）などの人員面に関連する対応の割合は低くなっている（p9、図表8）。

＜4分の3の企業では2021年1月の労働者は前年同月とほぼ同じとなっているが、減少した企業割合は15%程度と増加した企業割合より高く、特に飲食・宿泊業では5割以上で減少＞（p9～10【図表9】）

企業における2021年1月の労働者の前年同月との増減の状況を見ると、約4分の3（75.3%）の企業がほぼ同じとなっているが、減少した企業割合は14.9%と、増加した企業割合の9.8%を上回っており、特に飲食・宿泊業においては5割以上（54.3%）の企業で減少している（p10、図表9）。

＜現在（2021年1月時点）の経営環境が続けば、半年以内に全産業では約2割の企業、飲食・宿泊業では5割以上の企業が現状の雇用維持は困難になる可能性＞（p11～12【図表12】）

現在（2021年1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

については、「雇用削減の必要はない」(37.6%)、「それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)」(25.7%)を合わせると6割以上となっている一方、2割弱(18.9%)の企業で半年以内、3分の1弱(32.4%)の企業で1年以内を、雇用を維持できる期間としている。特に、飲食・宿泊業では、5割以上(53.5%)の企業で半年以内、約7割(69.4%)の企業で1年以内に現状の雇用維持は困難になる可能性がある(p12、図表12)。

◎在宅勤務(テレワーク)の実施状況

＜テレワーク実施経験企業は約4割、現在(1月末)も実施している企業は約3割。コロナ対策として実施した企業割合が高く、一定の効果はみられた一方、コミュニケーション、業務の進捗把握、業務の切り出し等、実施上の課題も浮き彫りになっている＞(p13～19【図表14～24】)

テレワークの実施状況をみると、「導入後、継続して実施している」は23.4%、「過去実施していたが現在は導入していない」は10.3%、「過去に実施していたが、いったん停止し、現在、再開している」は6.8%と、実施経験企業は約4割、現在(1月末)も実施している企業は約3割となっている(p15、図表18)。テレワークの導入目的については、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」(80.3%)、「通勤負担の軽減」(33.8%)、「通勤者のゆとりと健康生活」(16.9%)、「自宅待機代わり」(14.6%)の順に高く、導入目的ごとにみると、効果があったとする企業割合がなかったとする企業割合を上回っている(p16～17、図表21、22)。テレワークの課題については、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」(75.5%)、「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」(59.9%)、「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」(53.4%)の順に高く、実施上の課題も浮き彫りとなっている(p18～19、図表23、24)。

◎雇用調整助成金・持続化給付金・金融機関による資金繰り支援等の支援策の利用状況

＜企業の約4割が雇用調整助成金を利用しており、必要な企業にはほぼ利用されている状況。その他の主な支援策については、「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」、「都道府県等による支援策」の割合が高い＞(p19～22【図表25～28】)

雇用調整助成金を「申請し受給した」は37.3%、「現在、申請中」は2.3%と、約4割の企業が雇用調整助成金を利用している(p20、図表25)。雇用調整助成金を申請しなかった理由については、「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった(生産指標要件を満たしていない等)」が47.9%、「雇用調整助成金を申請する必要がなかった(経営状態がよく、人手不足の状態にあった等)」が43.2%となっている一方、「制度を知らなかった」は1.3%、「手続きが難しい」は5.0%と低く、必要な企業にはほぼ利用されている状況と考えられるが、規模の小さい企業の利用に関する課題もある(p21、図表27)。それ以外で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」(46.8%)、「持続化給付金」(41.3%)「都道府県等による支援」(33.9%)の順に割合が高くなっている(p22、図表28)。

◎企業の業績に関する今後の見通しと今後の事業継続に対する考え

＜企業業績の回復の見通しは、約2割の企業が「分からない」とし、次いで、「半年から1年くらいかかる」、「1年から2年くらいかかる」の順に高くなっている＞(p23【図表29】)

企業の業績に関する今後の見通しは、「分からない」が約2割(19.4%)と最も高く、次いで、「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」(18.5%)、「1年超から2年くらいかかる」(16.1%)の順となっており、「既に回復して元の水準に戻った」は8.7%にとどまっている。飲食・宿泊業では「2年超かかる」の割合が高く、特に厳しい見通しとなっている(p23、図表29)。

＜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＞(p23～24【図表30】)

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50.4%、「業務を拡大して事業を継続する」が22.8%、「業務を縮小して事業を継続する」が6.4%となっている。産業別では、「業務を拡大して事業を継続する」は「運輸業」(40.2%)、「医療・福祉」(38.6%)、「情報通信業」(37.4%)で高い一方、「業務を縮小して事業を継続する」は「飲食・宿泊業」(24.1%)、「小売業」(15.2%)で高い(p24、図表30)。

○ 調査の概要

1 趣旨

2020年1月以降、日本の経済社会は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の大きな影響を受け続けており、政府は2020年4月から5月にかけて「緊急事態宣言」を発出するとともに、個人、企業に対する支援策や感染症対策と経済活動との両立を図る政策を講じてきた。その結果、厳しい経済状況と比較して、雇用の悪化が一定程度抑制されるなどの効果を発揮したと考えられるが、2020年の秋から冬にかけて第3波と呼ばれる感染拡大が起こり、2021年1月8日には1都3県（埼玉県、千葉県、神奈川県）を対象に二度目の「緊急事態宣言」が発出され、1月11日には7府県（大阪府、京都府、栃木県、愛知県、岐阜県、兵庫県、福岡県）が追加された。その後の感染状況を踏まえ、同宣言は順次（2月7日には栃木県、3月1日には大阪、兵庫、京都、愛知、岐阜、福岡の6府県）解除された後、3月22日には全面解除となったが、予断を許さない状況が続いている。

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継続的に把握するため、2020年6月、10月に引き続き、2021年2月に企業に対するWeb調査を、企業に対する連続パネル調査として実施した。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」（一時集計）結果」（令和2年7月16日公表）、「「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」（一時集計）結果」（令和2年12月16日公表）で利用した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）の全数にあたる11,070社。

3 調査期間 2021年2月1日～9日（10、11、12、1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）

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を行った図表4、7、10、14～17、31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2020年2～5月、「第2回企業調査」の2020年6～9月、第3回調査の2020年10～2021年1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 3,265社（回収率29.6%）

○ 調査結果の概要^{1,2}

1 2020年5月と比較した2021年1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2021年1月における生産・売上額等について、最初の緊急事態宣言下にあった2020年5月と比較した増減を尋ねると、31.0%の企業で「増加」している一方、36.6%の企業では「減少」となり、減少した企業割合が増加した企業割合を上回っている（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」（8.6%）が最も高くなっており、次いで「5割程度以上」、「2割程度」（7.7%）の順となっている。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11.7%と最も高くなっているが、6.3%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」（49.9%）、「小売業」（44.8%）、「製造業」（35.6%）、「運輸業」（35.4%）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」（17.8%）、「製造業」（10.3%）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、「卸売業」（40.0%）、飲食・宿泊業（38.9%）で「減少」の割合が高くなっている。

図表1 2020年5月と比較した2021年1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		3265	31.0	8.6	7.7	4.8	2.2	7.7	32.4	36.6	11.7	10.0	7.2	2.3	6.3
地域	北海道	185	25.4	5.4	6.7	4.8	1.2	7.3	32.5	42.2	10.8	13.2	5.7	3.2	14.8
	東北・北関東	502	33.1	9.0	8.4	5.3	2.1	8.2	33.9	33.0	11.9	8.8	5.2	1.9	5.1
	南関東	997	34.4	10.1	9.0	5.0	1.8	8.5	31.1	34.5	9.6	8.1	6.9	2.4	7.3
	北陸・東海	520	30.0	9.3	5.0	3.9	1.9	9.8	29.9	40.1	12.8	9.9	8.1	3.6	7.8
	近畿	559	31.4	8.3	8.5	5.5	2.6	6.4	30.7	38.0	12.7	11.3	7.8	2.5	4.2
	中国・四国・九州	502	27.0	7.0	7.3	4.2	2.7	5.8	36.1	36.9	12.4	11.6	8.0	1.3	4.7
産業	建設業	518	19.8	4.5	4.6	3.3	1.1	6.4	45.0	35.2	7.7	8.8	8.5	2.1	14.3
	製造業	941	35.6	7.5	8.7	6.0	3.0	10.3	26.6	37.8	9.0	11.4	7.6	3.0	7.2
	運輸業	154	35.4	14.9	8.6	4.3	3.6	4.0	27.7	36.8	24.1	9.0	1.1	0.6	2.1
	情報通信業	156	32.9	15.8	6.2	6.9	0.0	4.0	39.1	28.1	15.1	6.9	2.8	0.0	2.7
	卸売業	872	31.6	9.8	8.3	4.5	2.5	6.5	28.4	40.0	13.2	11.8	8.5	2.5	5.0
	小売業	130	44.8	12.6	14.2	7.3	1.0	9.6	21.7	33.5	11.7	12.7	6.1	2.0	0.7
	サービス業	279	29.2	6.5	6.8	4.0	2.4	9.5	35.9	34.8	13.9	7.0	4.2	2.4	8.3
	飲食・宿泊業	33	49.9	8.8	10.8	9.1	3.5	17.8	11.1	38.9	10.3	4.2	10.3	10.9	2.4
	医療・福祉	38	21.1	14.4	6.4	0.0	0.0	0.3	48.4	30.5	27.1	3.4	0.0	0.0	0.0
	その他	144	26.2	10.5	5.4	2.6	1.4	6.5	43.7	30.1	13.0	4.9	8.6	1.5	2.3
企業規模	100人未満	2681	30.8	8.5	7.6	4.8	2.2	7.7	32.4	36.8	11.7	10.0	7.3	2.4	6.4
	100~299人	430	42.7	16.2	11.4	6.7	0.9	7.5	28.8	28.5	12.2	9.2	3.5	1.5	1.3
	300人以上	154	44.4	17.0	14.3	5.1	1.1	6.9	30.6	25.1	10.8	11.2	1.8	0.0	0.7

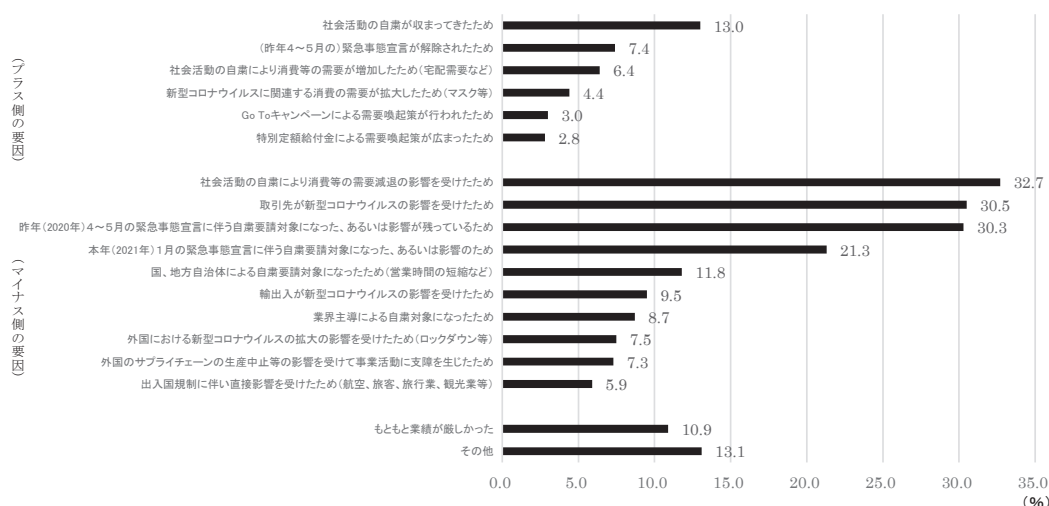
（注）増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

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。

2021年1月の生産・売上額等が2020年5月と比較して増減した背景となった要因を尋ねると、マイナ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減退の影響を受けたため」(32.7%)、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」(30.5%)、「昨年(2020年)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」(30.3%)、「本年(2021年)1月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」(21.3%)の順に高くなっている。一方、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」(13.0%)、「(昨年4～5月の)緊急事態宣言が解除されたため」(7.4%)の順に割合が高くなっており、マイナス側の要因の割合がプラス側の要因の割合よりも圧倒的に高くなっている(図表2、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表1(p27)参照)。

図表2 2021年1月の生産・売上額等を2020年5月と比較した時の変化要因



(注) 複数回答

2 2021年1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2021年1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16.8%にとどまっている一方、「減少」した企業は54.1%と、依然として5割以上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」(9.5%)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」(18.8%)が最も高くなっているが、1割近くの企業(9.4%)が「5割程度以上」の減少となっている。

産業別にみると、「増加」では、「医療・福祉」(26.5%)、「情報通信業」(20.7%)の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「飲食・宿泊業」(91.0%)、「サービス業」(62.0%)、「運輸業」(61.2%)、「小売業」(60.5%)の割合が高くなっており、特に、「飲食・宿泊業」では「5割程度以上」減少の割合が59.1%と高くなっている。

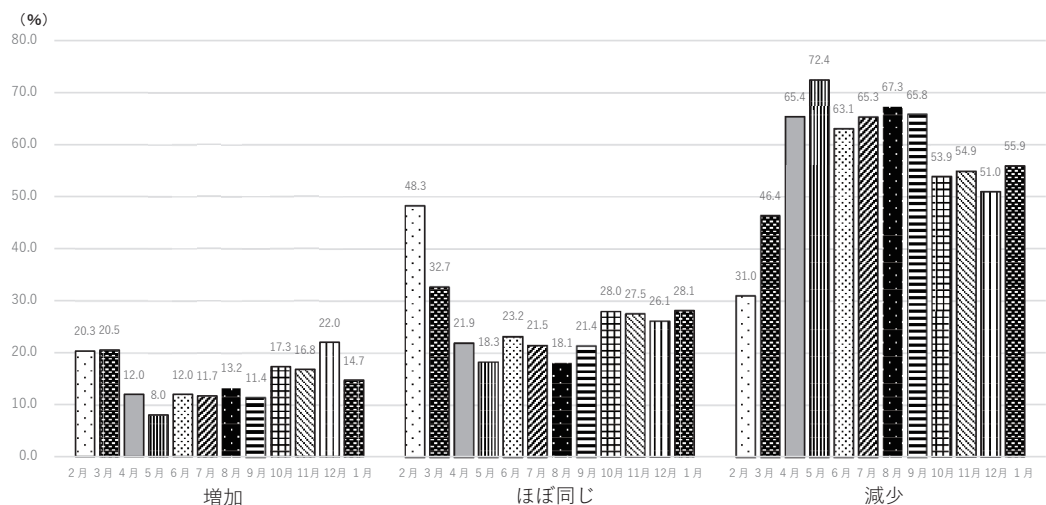
図表3 2021年1月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減

(%)																
		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		3265	16.8	9.5	3.5	1.4	0.4	2.0	27.4	54.1	18.8	12.6	9.3	3.9	9.4	1.6
地域	北海道	185	15.7	9.7	2.4	1.8	0.0	1.8	35.8	46.7	14.1	10.3	9.1	3.6	9.6	1.8
	東北・北関東	502	18.0	10.5	3.5	0.7	0.0	3.2	30.6	49.8	18.7	12.0	8.3	1.7	9.1	1.6
	南関東	997	15.0	7.7	3.4	1.5	0.7	1.6	25.8	57.6	17.3	14.8	10.1	5.1	10.3	1.6
	北陸・東海	520	15.0	8.0	2.6	1.7	0.0	2.6	27.1	55.8	21.6	12.1	8.5	4.4	9.3	2.1
	近畿	559	16.9	8.3	4.7	1.8	0.5	1.6	25.4	57.0	20.9	12.2	10.4	5.7	7.7	0.7
	中国・四国・九州	502	19.7	12.9	3.6	1.1	0.5	1.6	27.3	51.1	17.7	11.7	8.9	2.5	10.2	2.0
産業	建設業	518	11.8	4.6	3.1	0.9	0.3	2.8	38.6	46.7	12.5	10.1	10.3	3.4	10.4	3.0
	製造業	941	19.1	9.9	5.1	2.0	0.0	2.1	26.3	53.8	18.0	13.2	9.4	4.2	9.1	0.7
	運輸業	154	13.8	9.2	1.8	1.5	0.0	1.3	24.2	61.2	28.9	16.1	6.9	3.6	5.7	0.8
	情報通信業	156	20.7	12.7	3.2	1.0	0.0	3.7	40.6	36.6	17.1	9.3	2.3	4.0	3.9	2.1
	卸売業	872	19.6	11.6	3.4	1.4	1.0	2.1	20.7	58.2	21.8	14.4	8.8	4.3	8.8	1.5
	小売業	130	19.0	15.3	2.3	0.1	0.0	1.3	18.2	60.5	21.9	13.4	13.1	4.4	7.7	2.3
	サービス業	279	11.4	5.7	1.8	2.0	0.4	1.4	24.6	62.0	21.7	11.6	11.6	3.2	13.9	2.0
	飲食・宿泊業	33	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	91.0	4.8	9.1	17.7	0.3	59.1	0.0
	医療・福祉	38	26.5	22.0	4.3	0.3	0.0	0.0	27.6	41.6	41.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3
	その他	144	11.7	9.2	2.5	0.0	0.0	0.0	40.4	46.6	12.9	12.0	10.2	4.6	6.9	1.4
企業規模	100人未満	2681	16.8	9.4	3.5	1.4	0.4	2.1	27.5	54.1	18.7	12.6	9.3	4.0	9.5	1.6
	100～299人	430	16.2	10.2	3.1	1.4	0.7	0.7	29.1	54.2	26.8	12.4	6.1	2.7	6.2	0.4
	300人以上	154	19.7	15.7	2.7	1.3	0.0	0.0	22.8	54.7	31.5	9.8	6.1	2.0	5.4	2.9

(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=590）における2020年2月から2021年1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、2020年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」の割合が上昇した後、6月以降は「増加」、「ほぼ同じ」の割合の上昇と「減少」割合の低下がみられたが、2021年1月には「増加」割合が低下し、「減少」割合が上昇した。「減少」割合は依然として5割を超える水準にあり、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）。

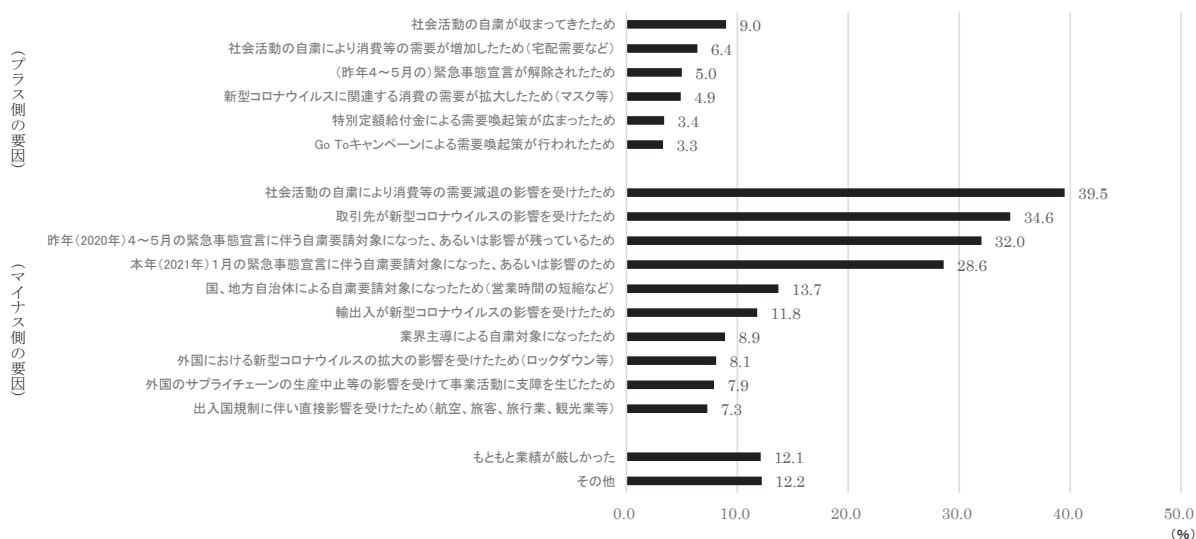
図表4 企業の生産・売上額等の対前年同月増減の推移（パネルデータ）



2020年10月～2021年1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、「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」(39.5%)、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」(34.6%)、「昨年(2020年)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」(32.0%)、「本年(2021年)1月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」(28.6%)の順に高くなっている。

一方、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」(9.0%)「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)」(6.4%)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(p27)参照)。

図表5 2020年10月～2021年1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 2021年1月における企業の人件費総額の増減

調査対象企業の2021年1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15.6%、「ほぼ同じ」企業が61.1%、「減少」した企業が22.5%と、6割以上の企業では前年とほぼ同じ水準となっているが、2割以上の企業で減少している。「減少」の程度をみると、「減少」した企業の9割以上(91.1%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。

産業別に「増加」割合をみると、「情報通信業」で31.9%となっている一方、「飲食・宿泊業」で4.2%となっている。また、「減少」割合をみると、「飲食・宿泊業」(81.3%)、「運輸業」(41.8%)、「サービス業」(28.3%)などで高くなっている。

企業規模別に「増加」割合をみると、「100～299人」で17.1%、「100人未満」で15.6%、「300人以上」で14.0%となっている。また、「減少」割合をみると、「300人以上」で32.5%、「100～299人」で29.4%、「100人未満」で22.4%と、規模の大きい企業の方が「減少」割合が高くなっている(図表6)。

³ 「減少」した企業割合(22.5%)に占める1割程度(15.7%)、2割程度(3.7%)、3割程度(1.1%)減少企業割合の合計(20.5%)。

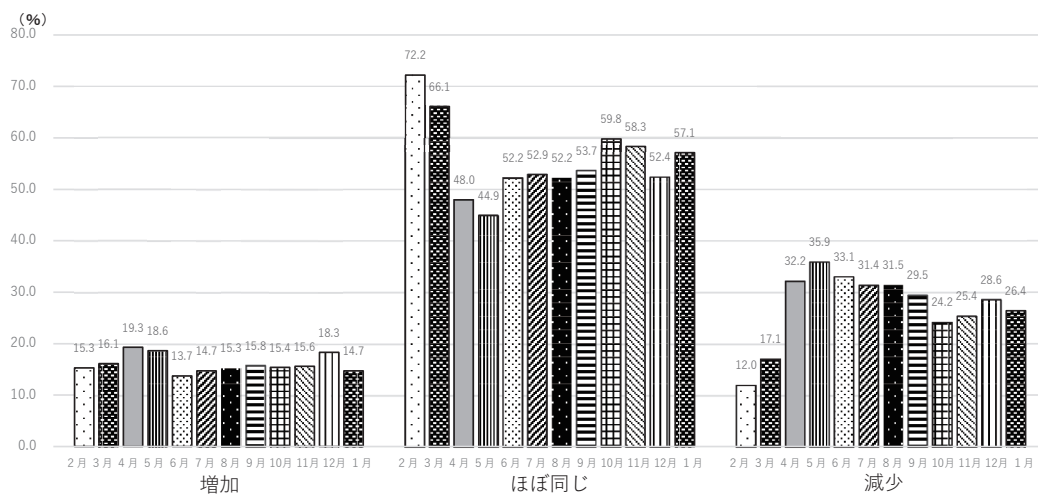
図表6 2021年1月における企業の人件費の対前年同月増減

(%)																
		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		3265	15.6	12.5	2.2	0.5	0.2	0.2	61.1	22.5	15.7	3.7	1.1	0.4	1.5	0.8
地域	北海道	185	16.9	13.3	3.0	0.6	0.0	0.0	62.0	19.4	10.5	4.4	1.9	0.6	1.9	1.8
	東北・北関東	502	14.9	11.7	2.3	0.9	0.0	0.0	60.0	24.2	18.7	2.9	1.0	0.5	1.2	0.9
	南関東	997	13.2	10.2	2.3	0.1	0.3	0.4	63.7	22.3	15.7	2.4	1.1	0.9	2.2	0.8
	北陸・東海	520	17.1	14.0	1.7	0.7	0.5	0.2	57.2	24.5	17.2	3.9	1.2	0.5	1.7	1.2
	近畿	559	18.0	14.3	2.9	0.7	0.0	0.2	59.5	22.5	16.0	3.7	1.3	0.0	1.5	0.0
	中国・四国・九州	502	15.6	12.9	1.7	0.2	0.5	0.3	63.4	20.3	13.2	5.3	0.8	0.3	0.8	0.7
産業	建設業	518	16.1	11.3	2.6	1.3	0.7	0.2	68.7	15.0	9.4	2.8	0.8	0.5	1.5	0.2
	製造業	941	16.1	13.4	2.2	0.3	0.2	0.0	56.8	26.6	19.6	4.3	0.8	0.2	1.7	0.5
	運輸業	154	18.1	12.3	3.7	0.0	2.1	0.0	40.1	41.8	31.9	6.0	0.1	1.8	2.1	0.0
	情報通信業	156	31.9	30.3	1.6	0.0	0.0	0.0	54.4	12.7	8.4	3.2	0.0	0.0	1.1	1.0
	卸売業	872	12.9	10.4	2.0	0.2	0.0	0.2	65.9	20.2	14.6	2.6	1.2	0.2	1.6	1.0
	小売業	130	14.7	12.5	1.3	0.9	0.0	0.0	59.1	23.4	18.7	1.1	3.6	0.0	0.1	2.7
	サービス業	279	14.6	10.8	1.7	0.7	0.0	1.5	55.8	28.3	18.2	5.8	2.0	0.7	1.6	1.2
	飲食・宿泊業	33	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	14.2	81.3	23.9	24.8	11.8	15.7	5.2	0.3
	医療・福祉	38	19.5	15.8	3.8	0.0	0.0	0.0	75.3	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4.6
	その他	144	13.2	10.4	2.1	0.8	0.0	0.0	69.9	16.3	11.4	4.1	0.0	0.0	0.8	0.6
企業規模	100人未満	2681	15.6	12.4	2.2	0.5	0.3	0.2	61.3	22.4	15.6	3.7	1.1	0.5	1.5	0.8
	100～299人	430	17.1	15.5	0.9	0.4	0.0	0.2	51.8	29.4	21.9	4.9	1.2	0.0	1.4	1.6
	300人以上	154	14.0	13.3	0.7	0.0	0.0	0.0	51.1	32.5	28.3	3.5	0.0	0.0	0.6	2.4

(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=590) における2020年2月から2021年1月にかけての人件費の増減の推移をみると、2020年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)

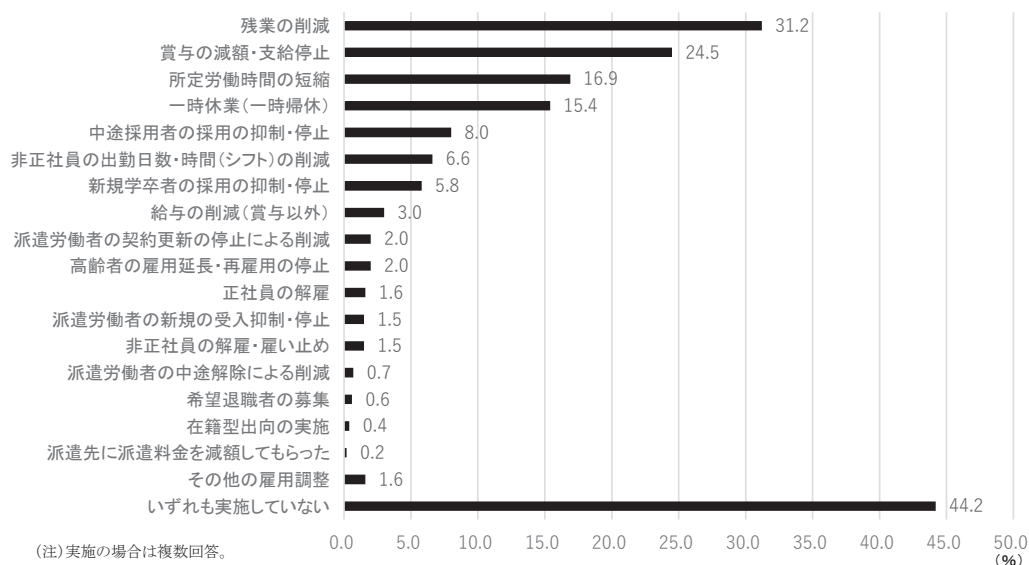


4 雇用調整の実施状況

2020年4～5月から2021年1月末にかけての企業の雇用調整の実施状況について尋ねると、44.2%の企業は「いずれも実施していない」が、実施している企業（55.8%）では、「残業の削減」（31.2%）の割合が最も高く、次いで「賞与の減額・支給停止」（24.5%）、「所定労働時間の短縮」（16.9%）、「一時休業（一時帰休）」（15.4%）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。

一方、「正社員の解雇」（1.6%）、「非正社員の解雇・雇止め」（1.5%）、「希望退職者の募集」（0.6%）などの人員面に関連する対応の割合は低くなっている（図表8、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表3（p28）参照）。

図表8 2020年4～5月から2021年1月にかけての企業の雇用調整の実施状況



5 企業における2021年1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2021年1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」では約4分の3（75.3%）の企業で「ほぼ同じ」となっているが、「減少」した企業割合は14.9%と、「増加」した企業割合（9.8%）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5割以上（54.3%）の企業で「減少」しており⁴、また、「小売業」（21.4%）、「運輸業」（19.0%）では2割前後の企業で「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」の「減少」（13.3%）と「増加」（9.8%）の差（3.5%ポイント）よりも、「パート・アルバイト・契約社員」（6.7%ポイント）、「派遣労働者」（6.5%ポイント）の差の方が大きくなっている（図表9）。

⁴ 総務省「労働力調査」によると、2021年1月の宿泊業、飲食サービス業の雇用者は前年同月比9.6%減と、産業計（0.7%減）と比較しても突出した減少幅となっている。

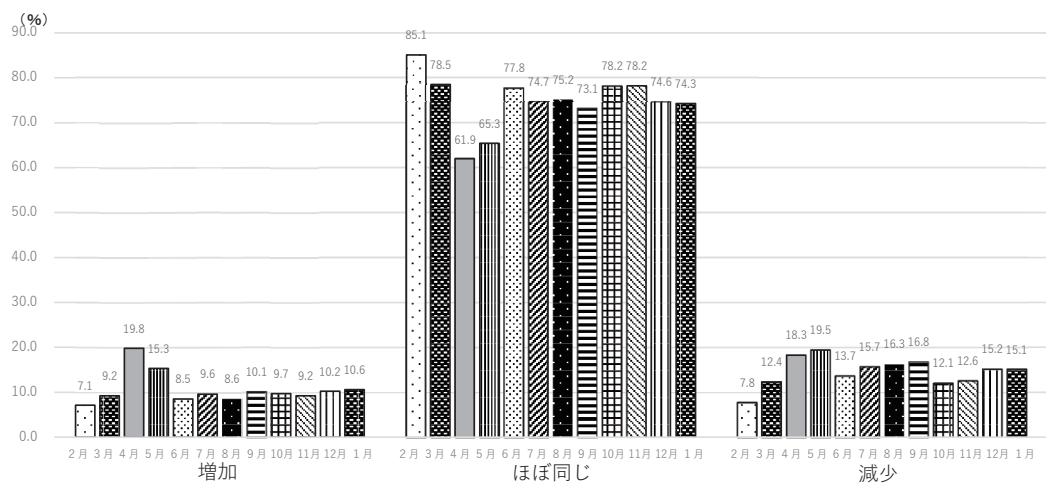
図表9 企業における2021年1月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

(%)																	
		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 も そ も い な か っ た	増加	ほぼ 同じ	減少	な も そ も い な か っ た	増加	ほぼ 同じ	減少	な も そ も い な か っ た	増加	ほぼ 同じ	減少
計		3234	9.8	75.3	14.9	(7.1)	9.8	76.8	13.3	(37.4)	6.8	79.7	13.5	(80.0)	10.7	72.0	17.2
地 域	北海道	183	7.4	76.7	15.9	(10.3)	9.2	74.3	16.4	(37.6)	10.5	74.5	15.0	(86.6)	5.0	78.5	16.5
	東北・北関東	501	9.2	76.8	14.0	(7.6)	10.3	74.7	15.0	(38.1)	8.5	78.5	13.0	(83.2)	18.0	65.8	16.3
	南関東	985	9.2	77.1	13.7	(7.8)	9.1	79.1	11.8	(40.0)	5.9	81.3	12.8	(77.9)	8.1	74.4	17.5
	北陸・東海	515	11.9	71.1	17.0	(3.4)	11.8	74.4	13.8	(32.6)	5.7	79.5	14.9	(79.8)	11.5	73.5	15.0
	近畿	550	12.2	71.0	16.8	(6.0)	10.0	76.3	13.7	(34.3)	7.4	78.1	14.6	(77.7)	10.0	75.7	14.3
	中国・四国・九州	500	7.8	78.8	13.4	(9.1)	8.6	78.8	12.6	(40.1)	6.5	81.3	12.2	(81.2)	10.5	67.1	22.4
産 業	建設業	512	9.9	80.0	10.1	(8.1)	11.0	80.1	8.9	(55.3)	5.5	84.4	10.0	(87.6)	14.4	72.8	12.9
	製造業	933	9.8	73.6	16.6	(6.0)	9.0	76.8	14.2	(27.8)	6.2	79.8	14.0	(72.7)	13.7	66.8	19.5
	運輸業	151	9.9	71.1	19.0	(6.2)	7.3	72.4	20.2	(30.9)	7.1	78.5	14.4	(71.2)	15.1	66.7	18.2
	情報通信業	154	20.1	70.4	9.5	(8.7)	21.4	69.1	9.5	(46.3)	4.1	86.6	9.4	(71.7)	7.6	79.0	13.4
	卸売業	867	8.2	77.0	14.9	(6.3)	8.7	78.1	13.2	(40.8)	6.6	80.5	13.0	(85.0)	7.4	76.3	16.2
	小売業	127	6.4	72.3	21.4	(12.3)	5.7	76.1	18.2	(26.3)	12.3	70.3	17.3	(82.6)	19.8	68.8	11.4
	サービス業	276	11.1	71.3	17.6	(7.1)	10.9	70.7	18.3	(28.4)	7.7	76.6	15.8	(80.1)	2.5	81.6	16.0
	飲食・宿泊業	33	13.0	32.7	54.3	(0.2)	5.3	63.3	31.4	(0.2)	13.0	32.0	55.0	(84.0)	26.6	1.8	71.6
	医療・福祉	38	7.6	83.4	9.1	(9.2)	12.5	74.0	13.5	(22.8)	5.9	87.9	6.2	(80.7)	1.4	96.6	2.0
	その他	143	9.8	81.6	8.6	(9.6)	9.7	82.6	7.7	(38.7)	9.3	85.6	5.1	(77.9)	3.7	78.2	18.1
	企業規模	100人未満	2660	9.8	75.4	14.8	(7.1)	9.8	76.9	13.3	(37.7)	6.9	79.7	13.4	(80.7)	10.9	72.1
	100~299人	422	14.2	69.2	16.6	(4.9)	15.3	67.9	16.8	(15.5)	6.6	76.9	16.5	(45.2)	10.7	67.7	21.5
	300人以上	152	6.8	71.7	21.5	(5.9)	6.2	78.0	15.9	(9.8)	2.7	78.8	18.5	(24.0)	3.8	75.1	21.1

(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(3234)を集計。

「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=590)における2020年2月から2021年1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2020年4月、5月に6割台に低下した後、6月以降、2021年1月にかけて7割台で推移している。一方、「増加」「減少」とも2020年2月、3月から4月、5月にかけて上昇した後、6月以降は、「増加」は10%前後で推移し、「減少」は概ね10%台半ばで推移しており、総じて「減少」が「増加」を上回る状況が続いている(図表10)。

図表10 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)

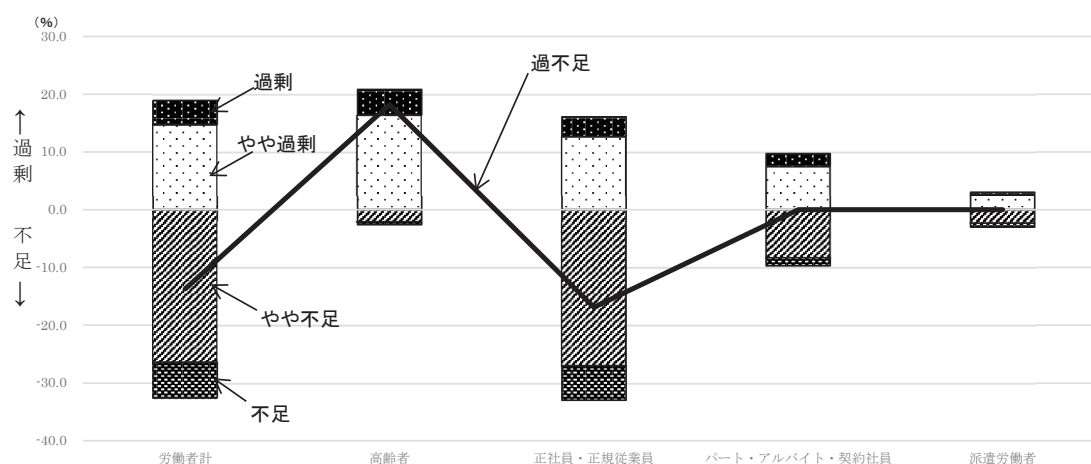


6 2021年1月末の企業における労働者の過不足状況と雇用維持の見通し

2021年1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18.9%なのに対し、「不足」と「やや不足」を合計すると32.6%となり、不足感の方が高くなっている（図表11、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表4（p29）参照）。なお、高齢者については、過剰感の方が高くなっている。

雇用形態別には、「正社員・正規従業員」では不足感の方が高い一方、「パート・アルバイト・契約社員」、「派遣労働者」では過不足感はない状況である。

図表11 2021年1月末の企業における労働者の過不足状況



(注) 1.「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。

2.ここでの高齢者とは、就業形態にかかわらず60歳以上の者のこと。

現在（2021年1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尋ねると、「雇用削減の必要はない」（37.6%）、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」（25.7%）を合わせると6割以上となっている。一方、13.5%の企業が「1年ぐらい」、11.3%の企業が「半年ぐらい」と回答しており、「3か月ぐらい」（3.9%）、「2か月ぐらい」（1.9%）、「1か月ぐらい」（0.5%）、「すでに雇用削減を実施している」（1.3%）も含めると、2割弱（18.9%）の企業で半年以内、3分の1弱（32.4%）の企業で1年以内を、現状の雇用を維持できる期間としている（図表12）。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」で「半年ぐらい」（33.9%）、「3か月ぐらい」（19.0%）、「1年ぐらい」（15.9%）が高くなるなど、約2割（19.6%）の企業で3か月以内、5割以上（53.5%）の企業で半年以内、約7割（69.4%）の企業で1年以内に現状の雇用維持は困難になる可能性があるという厳しい状況となっている。

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	1か月ぐらい	2か月ぐらい	3か月ぐらい	半年ぐらい	1年ぐらい	2年ぐらい	それ(2年)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	3258	1.3	0.5	1.9	3.9	11.3	13.5	4.4	25.7	37.6
地域	北海道	183	0.6	0.6	1.2	3.0	15.1	6.3	6.0	46.6
	東北・北関東	502	1.6	0.9	1.9	4.9	9.9	11.8	4.0	37.2
	南関東	996	2.2	0.3	1.6	4.7	12.5	14.5	4.3	33.4
	北陸・東海	519	1.4	0.5	2.6	3.1	11.6	13.3	2.9	38.6
	近畿	558	0.7	0.4	1.1	3.7	11.3	14.9	7.4	34.8
	中国・四国・九州	500	0.3	0.5	2.5	2.9	9.8	13.8	3.5	42.6
産業	建設業	517	0.9	0.6	1.5	2.2	8.8	12.1	5.7	40.7
	製造業	940	0.7	0.7	2.3	4.5	12.5	14.3	4.1	34.0
	運輸業	154	0.9	0.0	1.9	5.4	17.5	11.4	3.9	38.1
	情報通信業	156	0.7	0.0	0.0	5.8	11.8	9.8	2.9	47.5
	卸売業	870	1.9	0.2	1.8	3.9	10.6	14.9	4.7	34.9
	小売業	129	1.7	1.3	1.2	3.5	12.3	13.6	3.6	43.5
	サービス業	278	2.2	0.7	4.4	3.4	12.7	15.1	4.9	36.0
	飲食・宿泊業	33	0.0	0.0	0.6	19.0	33.9	15.9	0.0	12.7
	医療・福祉	37	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	3.5	0.8	70.8
	その他	144	1.5	0.7	1.1	1.8	6.0	9.2	3.0	49.3
企業規模	100人未満	2676	1.2	0.5	1.9	3.9	11.4	13.5	4.4	37.6
	100~299人	429	1.4	0.2	1.0	3.5	7.5	11.2	3.3	37.6
	300人以上	153	2.6	0.0	2.4	3.4	1.1	10.6	5.3	36.7

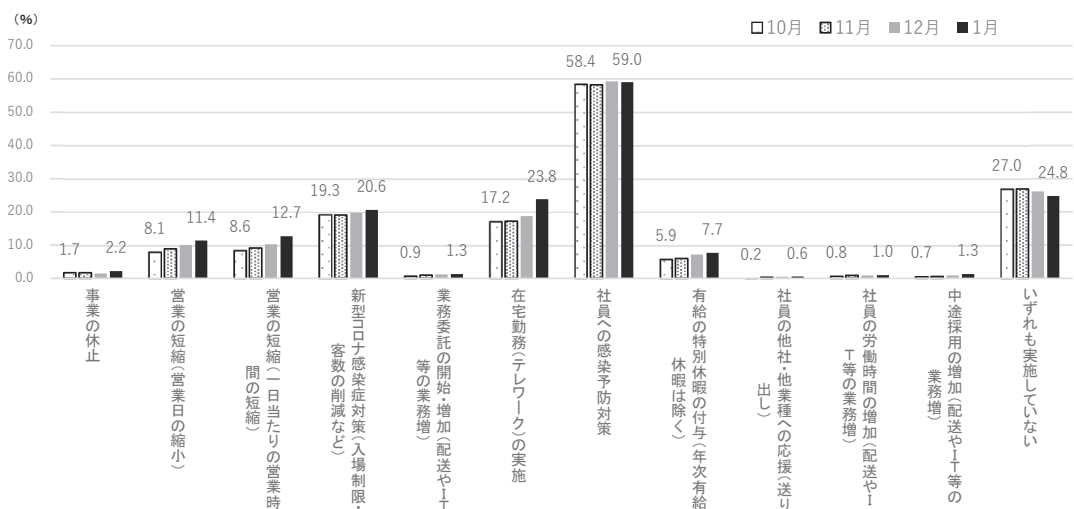
(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3258)を集計。

7 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、2021年1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」(59.0%)、次いで「在宅勤務(テレワーク)の実施」(23.8%)、「新型コロナ感染症対策(入場制限・客数の削減など)」(20.6%) などとなっている。

2020年10月から2021年1月にかけての動きとしては、「社員への感染予防対策」、「新型コロナ感染症対策(入場制限・客数の削減など)」はほぼ横ばい、「在宅勤務(テレワーク)の実施」、「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)」、「有給の特別休暇の付与(年次有給休暇は除く)」などについては上昇傾向にある(図表13、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表5①~③(p30、31)参照)。

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

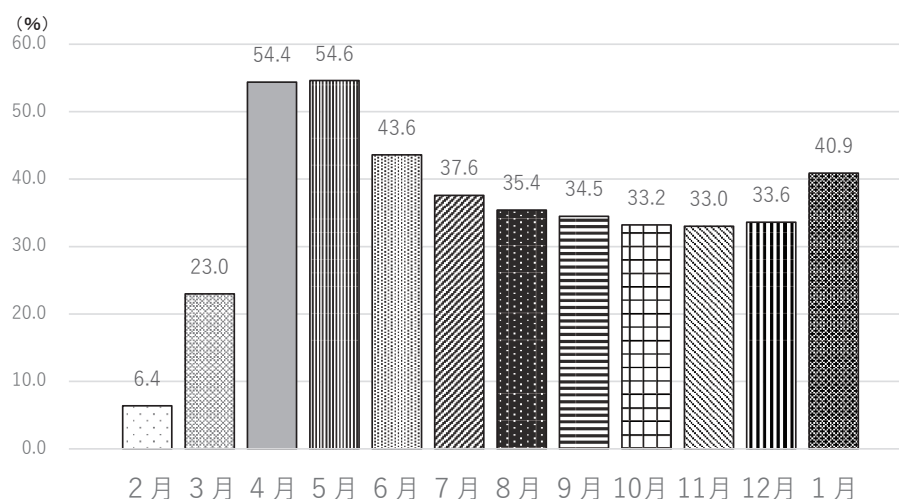


(注) 実施の場合には複数回答。

8 在宅勤務（テレワーク）の実施状況

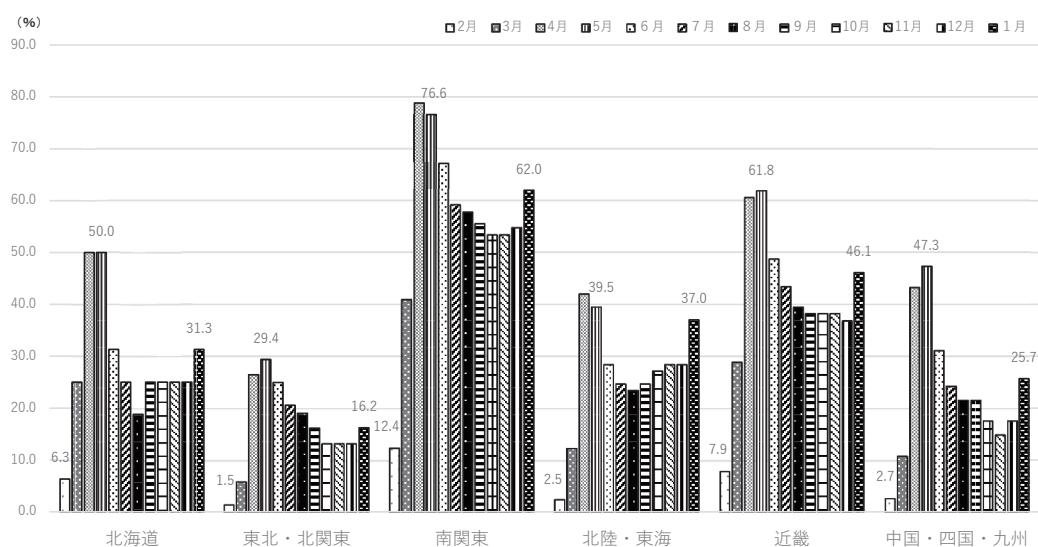
このうち、「在宅勤務（テレワーク）の実施」について、「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=452）における実施率の推移をみると、2020年2月の6.4%から5月には54.6%にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに在宅勤務（テレワーク）を実施する企業割合が低下傾向にあったが、2021年1月には再び上昇し、40.9%となっている。（図表14）。

図表14 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



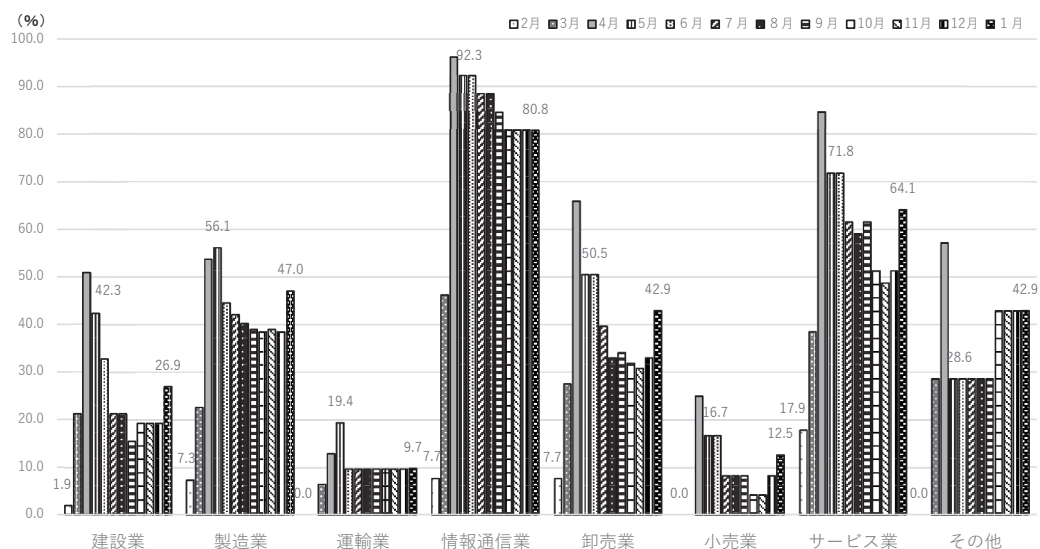
これを地域別にみると、「南関東」、次いで「近畿」が相対的に高い実施率となるなど、地域における実施率の差がみられる中で、いずれの地域においても2020年6月以降は低下傾向となっていたが、2021年1月にはいずれの地域でも上昇している（図表15、数値については参考図表6（p32）参照）。

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、特に「情報通信業」で高い一方、「小売業」、「運輸業」では低くなっているなど産業間の実施率の水準に大きな差があり、また、「卸売業」、「建設業」、「小売業」では最初の緊急事態宣言解除後の低下幅が大きかったが、2021年1月にはいずれの産業においても上昇または横ばいとなっている（図表16、数値については参考図表6（p32）参照）。

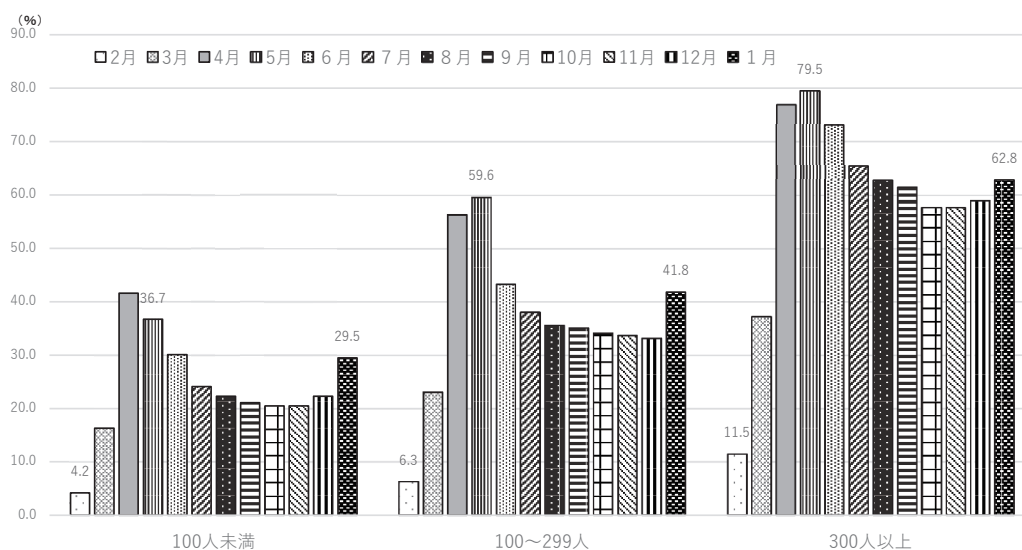
図表16 産業別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



（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6（p32）に掲載）。

企業規模別にみると、規模が大きいくほど実施率が高くなっている中で、いずれの規模でも低下傾向となっていたが、2021年1月においてはいずれの規模でも上昇した（図表17、数値については参考図表6（p32）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）



また、企業におけるテレワークの導入状況をみると、「導入後、継続して実施している」企業割合は23.4%、「過去実施していたが現在は導入していない」は10.3%、「過去に実施していたが、いったん停止し、現在、再開している」は6.8%と、実施経験企業は約4割（40.4%）、現在（1月末）も実施している企業は約3割（30.2%）となっている。一方、「これまでに一度も実施したことがない」は59.6%となっている（図表18）。

地域別にみると、「導入後、継続して実施している」は「南関東」（42.0%）が突出して高く、次いで「近畿」（22.6%）、「中国・四国・九州」（18.2%）の順となっている。

産業別にみると、「導入後、継続して実施している」は「情報通信業」（70.3%）が突出して高くなっている一方、「飲食・宿泊業」（8.5%）、「医療・福祉」（9.2%）では1割を下回っており、これらの産業では「これまでに一度も実施したことがない」が8割を上回っている。

企業規模別にみると、「導入後、継続して実施している」は「300人以上」（62.0%）で6割を上回っている一方、「これまでに一度も実施したことがない」は「100人未満」（60.0%）で6割となっているなど、企業規模間の差が大きくなっている。

図表18 テレワークの導入状況

(%)

		n	導入後、継続して実施している	過去実施していたが、現在は導入していない	過去に実施していたが、いったん停止し、現在、再開している	これまでに一度も実施したことがない
計		3264	23.4	10.3	6.8	59.6
地域	北海道	185	12.1	14.4	2.5	71.0
	東北・北関東	502	12.5	5.4	2.6	79.5
	南関東	997	42.0	11.4	10.9	35.7
	北陸・東海	520	16.7	11.5	6.1	65.8
	近畿	558	22.6	11.6	7.9	57.9
	中国・四国・九州	502	18.2	9.6	5.8	66.4
産業	建設業	518	15.0	11.0	6.4	67.6
	製造業	940	20.8	7.9	5.0	66.3
	運輸業	154	12.0	9.0	3.1	75.9
	情報通信業	156	70.3	9.2	12.1	8.3
	卸売業	872	24.7	12.2	9.5	53.6
	小売業	130	13.1	8.2	4.0	74.8
	サービス業	279	30.1	14.6	6.3	49.0
	飲食・宿泊業	33	8.5	0.9	4.5	86.1
	医療・福祉	38	9.2	3.6	6.9	80.3
	その他	144	27.4	8.7	4.4	59.5
企業規模	100人未満	2680	23.0	10.2	6.7	60.0
	100~299人	430	41.3	12.1	11.7	34.8
	300人以上	154	62.0	9.7	12.8	15.5

（注）任意回答としており、無回答を除いたn数（3264）を集計。

テレワークを実施している企業に対し、いくつかの期間における社員の実施割合を尋ねると、「最初の緊急事態宣言下（2020年4～5月）」では、約5割以上が34.6%、約7割以上が18.7%となっていたのに対し、「2020年12月」では、約5割以上が26.4%、約7割以上が13.6%、「2021年1月」では、約5割以上が31.0%、約7割以上が18.9%と、各々「2020年12月」に低下した後、「2021年1月」には若干上昇している（図表19）。

図表 19 テレワーク実施企業の社員の実施割合

(%)

	n	ほとんど全 員（約8～ 10割）	約7割	約5～6割	約3～4割	約1～2割	1割未満
最初の緊急事態宣言下 （2020年4～5月）	1060	12.4	6.3	15.9	17.3	23.2	24.7
2020年12月	238	7.6	6.0	12.8	19.1	27.1	27.5
2021年1月	335	8.7	10.2	12.1	18.8	22.2	28.0

- (注) 1. 各時期にテレワークを実施していた企業に対し、社員の実施割合を尋ねたもの。
2. 任意回答としており、各時期における無回答を除いた n 数を集計。

テレワークの実施を経験した企業に対し、テレワークの運用状況について尋ねると、「非常にうまく運用できている」(3.8%)と「まあまあうまく運用できている」(40.5%)を合計すると、44.4%の企業ではうまく運用できているとしている。一方、「あまりうまく運用できていない」(19.2%)と「全くうまく運用できていない」(4.9%)を合計すると、24.1%の企業ではうまく運用できていないとしており、全体としてはうまく運用できている企業割合の方が高くなっている（図表 20）。

図表 20 テレワークの運用状況

(%)

		n	うまく運用できている			どちらともいえない	うまく運用できていない		
			非常にうまく運用できている	まあまあうまく運用できている	あまりうまく運用できていない		全くうまく運用できていない		
計		1510	44.4	3.8	40.5	31.5	24.1	19.2	4.9
地域	北海道	62	45.3	2.0	43.2	25.6	29.1	23.0	6.1
	東北・北関東	121	42.4	3.4	39.1	41.5	16.1	12.6	3.4
	南関東	678	49.0	4.3	44.7	29.2	21.8	15.6	6.2
	北陸・東海	207	38.8	3.5	35.3	30.3	30.9	25.9	5.0
	近畿	255	41.8	3.7	38.1	30.1	28.1	24.4	3.7
	中国・四国・九州	187	42.1	3.7	38.4	35.4	22.6	18.8	3.7
産業	建設業	188	33.1	4.1	29.0	32.9	34.0	30.8	3.2
	製造業	407	37.8	1.7	36.0	37.5	24.7	21.3	3.4
	運輸業	44	32.2	0.3	32.0	22.7	45.0	37.4	7.7
	情報通信業	145	65.1	5.9	59.2	27.5	7.4	5.9	1.5
	卸売業	448	44.1	4.1	40.0	30.7	25.2	18.1	7.1
	小売業	39	42.6	0.0	42.6	37.7	19.7	13.1	6.5
	サービス業	158	61.0	6.4	54.6	19.2	19.8	15.6	4.3
	（参考）飲食・宿泊業	10	32.3	0.0	32.3	31.3	36.4	34.4	2.0
	（参考）医療・福祉	9	62.5	1.8	60.6	21.6	15.9	15.9	0.0
	その他	62	36.8	5.4	31.3	40.8	22.4	12.7	9.7
企業規模	100人未満	1106	44.3	3.9	40.5	31.4	24.3	19.3	5.0
	100～299人	278	41.8	1.5	40.3	37.2	21.0	17.0	4.0
	300人以上	126	49.9	4.0	45.9	34.9	15.2	12.5	2.7

- (注) 1. 任意回答としており、無回答を除いた n 数（1510）を集計。
2. 飲食・宿泊業、医療・福祉についてはサンプル数が小さいため、参考で示している。

テレワークの導入目的について尋ねると、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」(80.3%)の企業割合が突出して高く、次いで「通勤負担の軽減」(33.8%)、「通勤者のゆとりと健康生活」(16.9%)、「自宅待機代わり」(14.6%)の順となっている（図表 21）。

図表 21 テレワークの導入目的

(複数回答、%)

	n	生産性向上	通勤負担の軽減	通勤者のゆとりと健康生活	ワーク・ライフ・バランスの向上	人材の確保・流出の防止	企業の業績向上	新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応	自宅待機代わり	災害等の非常時の対応 (BCP対策)	オフィスコストの削減	その他
計	1518	8.4	33.8	16.9	12.4	8.4	2.8	80.3	14.6	9.5	4.5	1.8
地域	北海道	62	8.4	33.8	17.2	6.8	8.4	0.2	83.2	11.3	8.8	2.5
	東北・北関東	122	13.4	25.0	14.9	16.9	7.8	6.8	73.9	15.1	12.8	6.7
	南関東	682	6.8	43.9	21.0	11.3	7.9	2.1	81.9	15.5	9.1	4.4
	北陸・東海	207	6.3	24.6	13.3	11.4	7.1	3.5	82.0	10.0	8.5	4.2
	近畿	257	10.0	34.1	12.9	9.8	7.9	2.1	81.1	17.9	10.7	3.1
	中国・四国・九州	188	9.7	22.6	15.6	17.2	11.2	3.0	77.0	13.5	8.3	5.8
産業	建設業	188	9.9	30.0	16.1	16.7	10.8	4.6	78.2	22.4	8.3	4.1
	製造業	409	3.9	30.9	13.9	11.4	5.1	2.7	81.3	13.1	7.4	5.9
	運輸業	44	5.4	46.5	19.9	14.0	7.9	0.3	69.8	13.7	7.2	3.1
	情報通信業	145	9.5	38.9	26.2	19.5	11.9	1.7	85.6	6.7	11.9	0.9
	卸売業	452	7.2	35.0	14.5	9.5	7.4	2.2	79.5	16.8	11.4	4.2
	小売業	40	20.9	29.2	13.0	6.0	18.2	8.1	69.1	13.5	5.0	0.0
	サービス業	159	15.2	40.7	22.6	16.0	9.1	3.8	83.2	11.2	9.9	8.4
	(参考) 飲食・宿泊業	10	30.3	25.1	30.5	0.0	55.3	0.0	37.5	5.7	0.0	0.0
	(参考) 医療・福祉	9	27.5	18.6	15.9	0.0	1.3	0.0	55.3	0.0	0.0	0.0
	その他	62	7.6	22.7	18.0	6.4	7.1	1.5	85.5	11.3	7.9	5.6
企業規模	100人未満	1110	8.4	33.7	16.8	12.2	8.4	2.7	80.1	14.6	9.4	4.6
	100～299人	279	6.6	36.2	16.9	16.4	7.3	3.7	88.4	12.3	8.3	1.1
	300人以上	129	10.6	31.0	22.1	22.8	10.2	5.6	90.4	17.7	16.6	2.8

(注) 1. 任意回答としており、無回答を除いたn数 (1518) を集計。
 2. 飲食・宿泊業、医療・福祉についてはサンプル数が小さいため、参考で示している。

テレワークの導入目的ごとにテレワークの効果について尋ねると、「非常に効果があった」と「効果があった」の合計では、「通勤負担の軽減」(81.9%) が最も高く、次いで「通勤者のゆとりと健康生活」(81.4%)、「ワーク・ライフ・バランスの向上」(72.0%)、「人材の確保・流出の防止」(59.6%)、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」(58.8%) の順に高くなっており、全体でみても効果があったとする企業割合がなかったとする企業割合を上回っている (図表 22)。

図表 22 導入目的ごとのテレワークの効果

(%)

	n	効果があつた計			どちらでもない	効果がなかった計		
		非常に効果があつた	効果があつた			あまり効果がなかった	全く効果がなかった	
生産性向上	121	54.3	6.5	47.8	39.6	6.0	5.1	0.9
通勤負担の軽減	531	81.9	20.9	61.0	13.6	4.6	3.4	1.2
通勤者のゆとりと健康生活	265	81.4	16.4	65.0	15.6	2.9	2.9	0.0
ワーク・ライフ・バランスの向上	203	72.0	17.6	54.4	23.8	4.3	2.7	1.6
人材の確保・流出の防止	122	59.6	15.6	44.1	38.3	2.0	2.0	0.0
企業の業績向上	46	40.1	0.2	39.9	53.3	6.6	6.4	0.2
新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応	1251	58.8	10.0	48.8	32.5	8.7	7.2	1.5
自宅待機代わり	217	49.3	4.1	45.2	35.9	14.8	12.4	2.4
災害等の非常時の対応 (BCP対策)	151	64.6	9.3	55.3	27.5	7.8	7.8	0.0
オフィスコストの削減	57	69.6	20.9	48.7	28.7	1.6	1.6	0.0
その他	29	52.3	6.2	46.1	35.4	12.4	7.3	5.1

(注) テレワークの導入目的で選択された各項目において任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

テレワークの課題について尋ねると、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」(75.5%)、「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」(59.9%)、「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」(53.4%)の順に高く、実施上の課題も浮き彫りとなっている(図表23)。

図表 23 テレワークの課題

(複数回答、%)

		n	コミュニケーション・人材育成関係		労務管理関係			ITスキル・設備関係		業務関係				その他
			出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい	対面でないため、OJTによる人材育成が難しい	個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい	労働時間の管理が難しい（テレワークにより過重労働が発生している）	テレワーク下での社員の健康管理（メンタルヘルス含む）が難しい	社員がテレワークするための環境整備が難しい（使用PCの台数確保や、テレワーク回線、セキュリティの問題等）	テレワークを実施する際の社員への支援が難しい（PC設定等）	業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい	職場上司から部下に、テレワーク下での仕事の配分指示が明確でない	チームで仕事を進める際の業務分担を決めることが難しい	他社との対面のやりとりや、紙の書類の使用による業務出社が求められる	
	計	1485	75.5	42.0	59.9	31.6	26.8	43.1	26.4	53.4	19.1	21.5	34.4	3.2
地域	北海道	60	75.9	25.6	49.6	39.3	28.8	44.9	21.8	56.2	10.9	22.0	30.1	4.3
	東北・北関東	115	77.0	41.9	57.5	34.2	24.8	45.1	24.5	50.7	17.3	20.9	28.0	2.4
	南関東	670	75.3	42.5	62.9	29.9	28.6	43.4	25.9	50.9	19.4	19.6	36.5	2.6
	北陸・東海	202	76.1	42.0	60.6	29.6	24.7	47.6	30.2	58.3	18.2	23.9	34.7	4.2
	近畿	254	77.6	44.7	65.4	36.3	25.6	40.1	24.0	56.8	20.9	24.7	33.5	5.8
	中国・四国・九州	184	72.8	41.0	49.8	30.2	26.4	40.7	28.4	52.0	19.5	21.1	33.8	1.5
産業	建設業	185	73.1	33.6	60.0	31.6	21.2	44.6	22.1	62.5	18.8	19.1	34.3	2.5
	製造業	397	77.4	42.9	62.1	32.3	24.2	44.9	29.4	56.6	20.0	21.2	31.1	3.6
	運輸業	43	81.5	30.8	75.2	42.7	18.9	56.0	38.7	68.2	39.0	21.7	34.8	0.0
	情報通信業	140	81.0	66.9	56.6	24.2	51.0	25.7	18.0	34.4	14.8	29.4	40.7	1.8
	卸売業	443	74.6	38.2	61.3	33.1	24.5	46.4	28.5	56.0	19.5	19.5	34.4	4.3
	小売業	39	59.5	44.6	40.8	16.6	26.5	27.8	36.0	43.4	10.3	12.5	24.2	4.1
	サービス業	159	73.8	40.4	54.7	32.7	27.2	42.7	20.9	40.3	17.6	26.1	34.0	3.1
	（参考）飲食・宿泊業	10	98.3	40.7	73.3	59.6	4.2	68.8	5.9	33.4	34.5	4.2	34.7	0.0
	（参考）医療・福祉	9	70.7	63.7	39.3	19.2	17.0	2.4	17.0	34.5	1.1	19.2	3.2	15.9
	その他	60	77.1	40.3	61.3	33.6	25.1	51.0	32.0	62.9	21.1	23.9	45.1	0.1
企業規模	100人未満	1084	75.5	41.7	59.7	31.6	26.5	43.1	26.5	53.3	19.0	21.5	34.3	3.3
	100～299人	275	78.0	51.0	64.5	32.2	35.4	44.4	24.8	55.2	21.2	23.8	35.0	1.8
	300人以上	126	76.0	61.4	65.4	37.0	40.5	49.4	24.4	55.9	24.9	25.1	43.5	1.4

(注) 1. 任意回答としており、無回答を除いたn数(1485)を集計。
2. 飲食・宿泊業、医療・福祉についてはサンプル数が小さいため、参考で示している。

テレワークの課題への対応状況について尋ねると、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」では、「対応できている(できた)」(1.1%)と「どちらかといえば対応できている」(19.1%)の割合の合計が20.2%となっているのに対し、「対応できていない(できない)」(8.4%)と「どちらかといえば対応できていない」(33.0%)の割合の合計が41.4%と、対応できていない割合の方が21.2%ポイント高くなっている(図表24)。

また、「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」では、対応できている割合の合計が12.6%、対応できていない割合の合計が48.1%と、対応できていない割合の方が35.5%ポイント高く、「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」では、対応できている割合の合計が10.0%、対応できていない割合の合計が60.4%と、対応できていない割合の方が50.4%ポイント高くなっているなど、全ての項目で対応できていない割合の方が高くなっている。

図表 24 テレワークの課題への対応状況

(%)

		n	対応できている計			どちらともいえない	対応できていない計			対応できている計－対応できていない計
			対応できている（できた）	どちらかといえば対応できている	どちらかといえば対応できていない					
コミュニケーション関係人材	出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい	1123	20.2	1.1	19.1	38.4	41.4	33.0	8.4	-21.2
	対面でないため、OJTによる人材育成が難しい	662	10.7	0.2	10.5	32.6	56.7	41.2	15.5	-46.0
労務管理関係	個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい	898	12.6	0.4	12.2	39.4	48.1	38.0	10.0	-35.5
	労働時間の管理が難しい（テレワークにより過重労働が発生している）	470	19.8	1.3	18.5	40.2	40.0	28.2	11.8	-20.2
	テレワーク下での社員の健康管理（メンタルヘルス含む）が難しい	434	10.6	0.0	10.6	45.6	43.8	31.7	12.1	-33.3
IT設備関係	社員がテレワークするための環境整備が難しい（使用PCの台数確保や、テレワーク回線、セキュリティの問題等）	645	22.2	4.3	17.8	31.4	46.5	32.4	14.0	-24.3
	テレワークを実施する際の社員への支援が難しい（PC設定等）	379	19.6	2.1	17.5	32.4	47.9	32.3	15.6	-28.3
業務関係	業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい	795	10.0	1.1	8.9	29.6	60.4	36.3	24.1	-50.4
	職場上司から部下に、テレワーク下での仕事の配分指示が明確でない	295	8.2	1.3	6.9	30.2	61.7	46.7	15.0	-53.5
	チームで仕事を進める際の業務分担を決めることが難しい	324	14.9	1.9	13.0	34.3	50.8	38.3	12.5	-35.9
	他社との対面のやりとりや、紙の書類の使用による業務出社が求められる	520	15.9	1.9	14.0	30.4	53.7	32.3	21.4	-37.8
	その他	42	21.3	8.7	12.7	14.7	64.0	12.0	52.0	-42.7

(注) テレワークの課題で選択された各項目において任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

9 雇用調整助成金・持続化給付金・金融機関による資金繰り支援等の支援策の利用状況

(1) 雇用調整助成金の利用状況

雇用調整助成金の利用状況を尋ねると、「申請し受給した」企業割合は37.3%、「現在、申請中」は2.3%、「申請しなかった」が60.4%と、約4割の企業が雇用調整助成金を利用している(図表25)。

「申請し受給した」企業の割合を地域別にみると、「北陸・東海」(44.2%)、「近畿」(41.4%)の割合が相対的に高くなっている。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」(73.2%)、「製造業」(49.9%)、「運輸業」(49.7%)「小売業」(39.2%)、「卸売業」(36.2%)の順に高くなっており、幅広い産業で利用されている。

企業規模別にみると、「100～299人」(47.4%)、「300人以上」(40.6%)、「100人未満」(37.2%)の順に高くなっており、従業員規模の小さい企業でも利用されている。

図表 25 雇用調整助成金の申請、利用状況

(%)

	n	申請し受給した	現在、申請中	申請しなかった
計	3196	37.3	2.3	60.4
地域	北海道	183	26.3	3.0
	東北・北関東	493	36.5	1.0
	南関東	977	37.8	2.9
	北陸・東海	506	44.2	3.4
	近畿	548	41.4	2.7
	中国・四国・九州	489	30.7	1.3
				68.0
産業	建設業	510	24.7	1.5
	製造業	923	49.9	3.0
	運輸業	150	49.7	1.4
	情報通信業	154	23.5	1.4
	卸売業	850	36.2	2.6
	小売業	124	39.2	1.0
	サービス業	273	33.8	2.5
	飲食・宿泊業	33	73.2	0.0
	医療・福祉	37	6.5	0.0
	その他	142	26.8	3.0
企業規模	100人未満	2625	37.2	2.3
	100～299人	421	47.4	2.4
	300人以上	150	40.6	0.5

(注) 任意回答としており、無回答を除いた n 数 (3196) を集計。

雇用調整助成金の受給月について尋ねると、受給企業の割合は、2020 年 5 月の 67.3%をピークとして低下傾向にある (図表 26)。

これを産業別にみると、「飲食・宿泊業」では 2020 年 12 月の 43.9%から 2021 年 1 月には 58.8%と、「運輸業」では 2020 年 12 月の 24.2%から 2021 年 1 月には 26.8%と上昇に転じており、2021 年 1 月の緊急事態宣言の影響を受けている可能性がある。

図表 26 雇用調整助成金の受給月

(%)

		n	2020年										2021年
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	
計		1217	48.2	67.3	58.9	53.8	51.6	48.0	46.3	43.8	40.7	37.8	
地域	北海道	49	59.8	60.0	47.3	42.2	30.5	30.5	30.2	20.5	25.1	27.8	
	東北・北関東	172	36.0	61.7	60.3	54.3	58.9	50.2	46.9	46.9	39.6	37.6	
	南関東	381	56.9	75.2	60.0	50.7	48.5	45.4	45.2	42.4	36.7	35.1	
	北陸・東海	226	44.1	60.5	60.9	59.7	55.7	52.7	49.4	46.0	46.0	39.2	
	近畿	230	46.3	68.6	55.4	53.2	49.2	47.6	48.1	48.0	48.6	45.7	
	中国・四国・九州	159	51.5	69.0	59.6	53.4	50.9	47.5	44.0	39.8	35.4	33.5	
産業	建設業	114	41.0	57.5	38.5	25.8	20.7	21.4	25.7	21.0	16.9	14.5	
	製造業	476	39.0	61.7	63.4	65.7	64.6	59.5	56.3	53.2	48.5	43.0	
	運輸業	70	45.8	76.1	72.2	65.6	50.4	42.1	39.1	31.3	24.2	26.8	
	情報通信業	37	48.4	65.3	55.5	45.0	44.2	39.1	39.1	46.3	43.1	30.6	
	卸売業	306	49.1	70.4	62.0	52.5	53.4	50.1	49.5	48.2	46.6	45.9	
	小売業	54	71.6	82.5	39.5	31.7	29.5	26.5	27.9	25.4	24.1	20.9	
	サービス業	92	67.5	73.8	56.9	53.4	50.3	47.7	42.9	42.1	42.4	39.9	
	飲食・宿泊業	27	88.0	88.4	74.6	48.2	44.9	50.7	38.2	38.2	43.9	58.8	
	医療・福祉	5	4.3	8.4	96.2	92.1	92.1	8.3	4.0	4.0	7.8	4.0	
	その他	36	78.7	81.1	46.9	37.2	28.8	31.4	26.2	23.1	20.5	15.3	
企業規模	100人未満	957	48.2	67.2	58.7	53.7	51.5	47.9	46.2	43.8	40.7	37.8	
	100～299人	197	42.4	73.5	71.9	62.4	59.4	53.9	50.7	46.1	44.2	38.6	
	300人以上	63	53.3	77.5	69.1	58.7	50.2	51.0	44.4	41.9	36.7	35.4	

(注) 1. 雇用調整助成金を申請し受給した企業における任意回答としており、無回答を除いた n 数 (1217) を集計。
2. 各企業が受給した月をすべて選択回答する質問項目になっている。

雇用調整助成金を申請しなかった理由について尋ねると、「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった（生産指標要件を満たしていない等）」企業割合が47.9%と最も高く、次いで「雇用調整助成金を申請する必要がなかった（経営状態がよく、人手不足の状態にあった等）」が43.2%となっている。一方、「制度を知らなかった」は1.3%、「手続きが難しい」は5.0%、「申請方法がかわらない、ノウハウがない」は2.8%と低くなっている（図表27）。このため、本助成金が必要な企業にはほぼ利用されている状況と考えられるが、「制度を知らなかった」は「300人以上」規模で0.0%なのに対して「100人未満」では1.3%、「手続きが難しい」では0.0%と5.0%、「申請方法がかわらない、ノウハウがない」では0.0%と2.9%と差がみられ、規模の小さい企業への周知、利用に係る手続き面での配慮といった課題もある。

図表27 雇用調整助成金を申請しなかった理由

(複数回答、%)

	n	制度を知らなかった	制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった（生産指標要件を満たしていない等）	手続きが難しい	申請方法がわからない・ノウハウがない	日々の業務遂行で精一杯のため	社会保険労務士などの専門家に委託する余裕がなかった	その他	雇用調整助成金を申請する必要がなかった（経営状態がよく、人手不足の状態にあった等）
計	1874	1.3	47.9	5.0	2.8	3.5	1.4	2.3	43.2
地域	北海道	125	1.7	42.2	2.6	0.9	0.0	1.7	50.9
	東北・北関東	311	1.1	44.5	3.8	2.3	1.5	1.5	49.1
	南関東	563	1.7	50.0	9.1	5.9	5.1	1.7	37.0
	北陸・東海	260	0.5	48.3	2.8	0.5	1.8	0.9	44.3
	近畿	299	1.2	51.2	5.2	3.6	6.4	1.2	39.2
	中国・四国・九州	316	1.5	46.7	3.3	1.5	3.3	1.9	45.8
産業	建設業	374	1.8	39.5	6.3	3.7	4.4	0.5	50.3
	製造業	418	0.7	42.1	4.2	1.6	4.5	0.7	49.1
	運輸業	78	1.3	67.1	1.8	0.0	4.0	3.9	25.3
	情報通信業	114	0.1	45.0	4.3	4.2	3.1	0.9	47.1
	卸売業	516	1.5	54.6	4.7	3.9	3.3	1.6	36.1
	小売業	66	3.6	50.5	9.9	2.9	6.1	4.6	39.9
	サービス業	171	0.0	55.9	5.4	2.0	1.4	2.5	38.5
	飲食・宿泊業	6	0.0	60.6	0.0	0.0	0.0	0.0	38.3
	医療・福祉	32	0.0	27.8	9.9	0.0	0.0	0.0	51.9
	その他	99	2.3	48.8	2.0	1.1	1.2	1.2	44.7
企業規模	100人未満	1578	1.3	48.0	5.0	2.9	3.6	1.4	43.1
	100～299人	211	0.5	35.9	1.8	0.9	0.9	0.5	57.3
	300人以上	85	0.0	42.4	0.0	0.0	2.2	0.0	52.0

(注) 雇用調整助成金を申請しなかった企業における任意回答としており、無回答を除いたn数（1874）を集計。

(2) 雇用調整助成金以外の主な支援策の申請状況

雇用調整助成金以外の新型コロナウイルス関連の主な支援策のうち、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）（46.8%）、「持続化給付金」（41.3%）、「都道府県による左記⁵以外の給付金や助成金、融資等」（以下「都道府県による支援」）（33.9%）の順に高くなっている（図表28）。

「資金繰り支援」の利用状況を地域別にみると、「北海道」（52.9%）、「中国・四国・九州」（50.1%）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

⁵ 調査票では「上記」としているが、図表の構成上、「左記」として記載。

泊業」(79.8%)で約8割の企業が利用しており、次いで、「運輸業」(55.2%)、「小売業」(51.0%)、「製造業」(49.8%)、「卸売業」(49.5%)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」(47.1%)、「100～299人」(29.2%)、「300人以上」(17.2%)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。

「持続化給付金」の利用状況を地域別にみると、「北陸・東海」(44.7%)、「中国・四国・九州」(41.7%)、「南関東」(41.6%)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」(86.8%)が突出して高く、8割以上の企業で利用されており、次いで「建設業」(55.8%)、「小売業」(43.5%)、「サービス業」(43.0%)の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」(41.7%)、「100～299人」(18.8%)、「300人以上」(12.3%)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。

「都道府県による支援」の利用状況を地域別にみると、「中国・四国・九州」(38.0%)、「南関東」(35.5%)、「近畿」(33.1%)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」(83.1%)で8割以上の企業で利用されており、次いで、「小売業」(38.0%)、「サービス業」(37.6%)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」(34.0%)、「100～299人」(25.1%)、「300人以上」(17.4%)の順に割合が高くなっている。

図表 28 雇用調整助成金以外の主な支援策の申請状況

(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
			持続化給付金（売上が減少している事業主に200万円等）	業要請や営業時間の短縮に合わせた休業協力金	2020年4・5月の緊急事態宣言を契機とした、都道府県等の休業要請や営業時間の短縮に合わせた休業協力金（申請予定含む）	2021年1月の緊急事態宣言を契機とした、都道府県等の休業要請や営業時間の短縮に合わせた休業協力金（申請予定含む）	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	その他	
計		3009	71.8	41.3	6.4	2.0	33.9	46.8	2.3	28.2
地域	北海道	178	69.8	37.3	4.0	2.6	26.3	52.9	1.9	30.2
	東北・北関東	470	73.9	39.7	5.7	1.2	31.6	45.9	2.5	26.1
	南関東	913	70.1	41.6	7.6	2.3	35.5	44.8	1.9	29.9
	北陸・東海	485	70.0	44.7	3.4	1.3	31.5	45.3	3.6	30.0
	近畿	510	74.0	39.5	7.8	2.1	33.1	46.7	3.1	26.0
	中国・四国・九州	453	72.3	41.7	7.3	2.7	38.0	50.1	0.9	27.7
産業	建設業	483	74.6	55.8	2.6	1.1	31.6	41.4	1.3	25.4
	製造業	871	73.6	39.8	4.2	1.5	35.8	49.8	2.1	26.4
	運輸業	146	67.5	19.2	4.6	0.8	34.3	55.2	2.1	32.5
	情報通信業	140	65.9	35.3	2.2	0.9	25.5	34.6	2.5	34.1
	卸売業	797	73.3	38.8	6.7	2.0	33.8	49.5	2.9	26.7
	小売業	118	73.8	43.5	19.6	6.5	38.0	51.0	4.1	26.2
	サービス業	255	72.3	43.0	11.6	1.5	37.6	48.2	1.9	27.7
	飲食・宿泊業	33	99.7	86.8	50.4	34.7	83.1	79.8	0.0	0.3
	医療・福祉	33	52.6	10.9	0.0	0.0	15.1	26.4	4.7	47.4
	その他	133	47.4	29.6	8.8	1.6	23.5	30.3	1.9	52.6
企業規模	100人未満	2482	72.2	41.7	6.4	2.0	34.0	47.1	2.3	27.8
	100～299人	390	49.9	18.8	7.0	1.8	25.1	29.2	2.6	50.1
	300人以上	137	35.6	12.3	7.6	2.0	17.4	17.2	1.6	64.4

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3009)を集計。

10 企業の業績に関する今後の見通しと今後の事業継続に対する考え

企業の業績に関する調査時点（2021年2月）における今後の見通しについて尋ねると、「分からない」が約2割（19.4%）と最も高く、次いで、「回復して元の水準に戻るには半年から1年くらいかかる」（以下「1年くらいかかる」）が18.5%、「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」（以下「1年超から2年くらいかかる」）が16.1%となっている。一方、「回復しない（元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない）」（以下「回復しない」）は5.6%、「回復して元の水準に戻るには2年超かかる」（以下「2年超かかる」）は7.0%となっているが、「既に回復して元の水準に戻った」は8.7%にとどまっている。

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」（12.1%）や「近畿」（10.0%）で相対的に高くなっており、「回復しない」とする割合が「東北・北関東」（7.3%）、「北陸・東海」（6.9%）で相対的に高くなっている。また、産業別にみると、「1年超から2年くらいかかる」とする割合は「飲食・宿泊業」（29.9%）、「サービス業」（23.8%）、「運輸業」（20.7%）では2割を上回っており、特に、「飲食・宿泊業」では「2年超かかる」の割合が高く（19.8%）、厳しい見通しとなっている（図表29）。

図表29 企業の業績に関する今後の見通し

		(%)								
	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		3227	8.7	1.9	5.7	18.5	16.1	7.0	19.4	17.1
地域	北海道	182	7.3	3.2	4.8	13.1	16.0	12.1	4.4	20.6
	東北・北関東	494	9.2	2.1	5.7	16.2	14.3	6.2	7.3	19.4
	南関東	984	9.1	2.6	7.0	19.6	15.5	6.0	5.8	19.7
	北陸・東海	515	9.8	1.5	4.6	18.7	16.7	7.2	6.9	19.6
	近畿	555	6.9	1.8	5.7	18.8	17.4	10.0	5.9	19.9
	中国・四国・九州	497	8.5	1.0	5.2	19.6	16.5	5.4	3.0	18.8
産業	建設業	510	6.7	1.8	4.6	15.4	12.0	6.9	3.1	24.0
	製造業	931	11.3	2.7	7.4	20.9	14.8	7.2	4.2	17.5
	運輸業	154	10.4	2.7	3.6	16.5	20.7	8.8	8.6	20.4
	情報通信業	154	14.3	1.5	5.9	17.7	14.4	1.8	1.8	15.1
	卸売業	860	7.6	1.7	5.8	18.4	17.3	8.2	7.9	19.4
	小売業	127	11.1	0.8	3.4	21.0	17.8	1.0	8.2	22.4
	サービス業	276	5.2	0.8	4.2	19.4	23.8	6.0	7.9	16.2
	飲食・宿泊業	33	0.0	0.3	6.0	18.6	29.9	19.8	7.9	13.2
	医療・福祉	38	8.5	0.0	3.1	16.0	14.1	0.0	4.8	20.3
	その他	144	5.9	1.7	5.2	16.2	11.9	8.8	3.5	21.1
	その他	144	5.9	1.7	5.2	16.2	11.9	8.8	3.5	21.1
企業規模	100人未満	2649	8.7	1.9	5.7	18.5	16.1	7.0	5.6	19.4
	100～299人	428	9.7	3.2	5.9	18.6	14.6	7.1	5.4	20.5
	300人以上	150	7.6	3.2	8.0	19.3	21.2	7.6	1.8	14.1

（注）任意回答としており、無回答を除いたn数（3227）を集計。

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50.4%と最も高く、次いで「業務を拡大して事業を継続する」が22.8%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が7.0%、「業務を縮小して事業を継続する」は6.4%、「廃業する」は0.5%となっている。

これを産業別にみると、「業務を拡大して事業を継続する」は、「運輸業」（40.2%）、「医療・福祉」（38.6%）、「情報通信業」（37.4%）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」（24.1%）、「小売業」（15.2%）で相対的に高くなっており、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」についても、「飲食・宿泊業」（16.0%）、「小売業」（9.8%）で相対的に高くなっている（図表30）。新型コロナは企業の事業運営に様々な影響を及ぼしているが、依然として先行きが不透明な中、業態による影響の仕方（事業における対人接触の制約等）が、今後の事業継続に対する産業ごとの考え方の違いに反映している面もあると考えられる。

図表 30 今後の事業継続に対する企業の考え

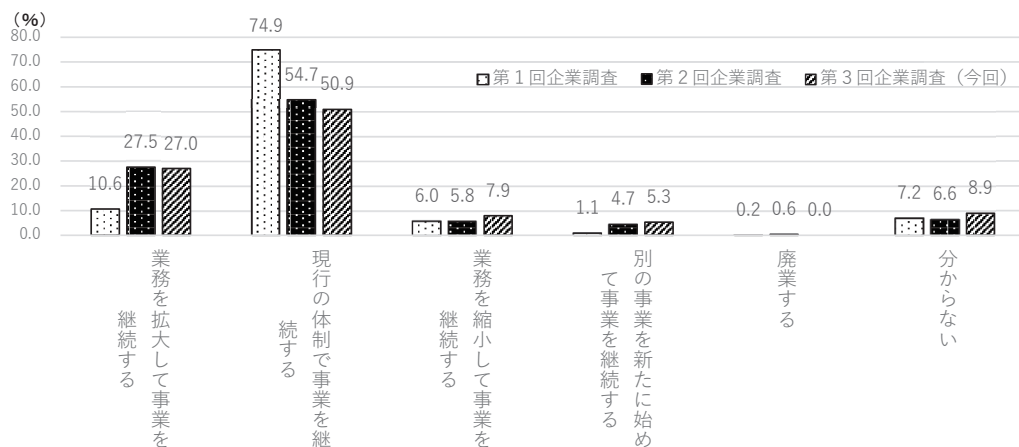
(%)

		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		2951	22.8	50.4	6.4	7.0	0.5	12.9
地域	北海道	173	17.9	52.0	8.3	5.2	0.6	15.9
	東北・北関東	455	23.3	51.8	6.7	4.1	0.0	14.0
	南関東	877	22.0	49.9	7.3	6.9	0.3	13.6
	北陸・東海	482	21.9	48.1	8.5	7.7	0.8	13.1
	近畿	508	21.8	51.9	5.8	9.7	1.0	9.7
	中国・四国・九州	456	26.0	50.4	3.5	6.8	0.5	12.8
産業	建設業	455	19.9	56.7	3.8	4.8	0.9	13.9
	製造業	859	22.0	51.3	6.4	8.1	0.2	12.0
	運輸業	148	40.2	35.4	6.2	6.7	0.0	11.5
	情報通信業	144	37.4	47.1	3.3	2.4	0.0	9.7
	卸売業	779	19.9	51.7	7.1	8.1	0.8	12.3
	小売業	120	25.7	41.7	15.2	9.8	0.0	7.5
	サービス業	250	25.1	45.4	7.5	7.2	0.3	14.4
	飲食・宿泊業	29	16.8	27.2	24.1	16.0	0.0	15.9
	医療・福祉	37	38.6	50.8	0.8	0.0	0.0	9.9
	その他	130	17.2	51.3	3.3	3.2	0.9	24.0
企業規模	100人未満	2411	22.7	50.4	6.4	7.0	0.5	12.9
	100～299人	396	28.0	53.2	5.3	5.5	0.0	8.0
	300人以上	144	40.2	43.6	3.6	2.6	0.0	9.9

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2951)を集計。

「第1回企業調査」から継続回答企業(n=530)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74.9%から50.9%に低下する一方、「業務を拡大して事業を継続する」が10.6%から27.0%に、また、「業務を縮小して事業を継続する」が6.0%から7.9%に上昇している。厳しい経営環境が続く中で、業務の拡大を図ろうとする企業の増加とともに、特に厳しい産業では業務の縮小を行わざるを得ない状況に直面している企業も増えていることが推測される(図表31)。

図表 31 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)



11 事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応

事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応としては、「インターネットを活用した販路の新規開拓、拡大」(32.1%)、「(インターネットの活用以外の)販路の新規開拓、拡大」(19.7%)、「新型コロナウイルス感染症とは関連しない新たな事業」(16.0%)、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える(図表32)。

図表32 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	インターネットの 新規開拓、拡大	(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 キャンペーン 商品の開発・ 販売 の対応した 割合	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 時間の増加による 商品の開発・販売 の増加)	新型 コロナウイルス 感染症とは 関連しない 新たな事業	その他	事業 継続のために 特別な対応は ない(これまで の対応)
計	2458	32.1	19.7	2.8	11.1	11.5	16.0	2.0	47.5
地域	北海道	141	25.8	18.5	4.0	11.2	15.5	17.9	1.6
	東北・北関東	383	27.1	21.0	3.5	9.5	10.7	15.0	2.2
	南関東	722	33.6	19.4	1.4	7.6	9.0	15.7	1.5
	北陸・東海	400	33.4	20.7	2.6	14.7	13.6	17.4	3.1
	近畿	435	35.9	22.6	2.0	14.9	12.3	18.1	2.9
	中国・四国・九州	377	31.2	16.3	4.3	10.0	11.9	14.1	1.0
産業	建設業	385	16.8	11.1	1.3	5.4	5.4	10.9	1.9
	製造業	727	38.4	24.6	1.9	10.6	11.7	16.6	1.4
	運輸業	123	21.0	15.3	4.0	0.1	6.1	11.3	5.8
	情報通信業	126	33.5	14.6	2.0	6.2	10.3	19.4	0.9
	卸売業	635	36.8	23.4	2.6	19.6	15.4	20.0	1.8
	小売業	104	37.6	19.8	4.5	9.9	19.7	23.2	2.9
	サービス業	206	33.9	21.2	3.2	7.9	8.7	15.5	2.5
	飲食・宿泊業	25	67.0	14.9	58.2	5.6	44.1	13.0	0.0
	医療・福祉	32	4.6	0.0	0.0	5.3	0.0	4.2	22.4
	その他	95	21.6	12.4	2.0	7.4	10.2	5.3	0.0
企業規模	100人未満	1980	32.0	19.7	2.8	11.0	11.5	16.0	2.1
	100~299人	356	32.3	19.6	3.7	12.7	11.2	17.0	1.1
	300人以上	122	37.8	21.1	4.1	21.2	13.9	23.7	0.0

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2458)を集計。

12 有効回答企業の属性

		n	構成比 (%)
計		3265	100.0
地域	北海道	185	5.7
	東北・北関東	502	15.4
	南関東	997	30.5
	北陸・東海	520	15.9
	近畿	559	17.1
	中国・四国・九州	502	15.4
産業	建設業	518	15.9
	製造業	941	28.8
	運輸業	154	4.7
	情報通信業	156	4.8
	卸売業	872	26.7
	小売業	130	4.0
	サービス業	279	8.5
	飲食・宿泊業	33	1.0
	医療・福祉	38	1.2
	その他	144	4.4
企業規模	100人未満	2681	82.1
	100～299人	430	13.2
	300人以上	154	4.7

参考図表1 2021年1月の生産・売上額等を2020年5月と比較した時の変化要因

		(複数回答、%)																	
	n	昨年 (2020 年) 4～ 5月の最 初の緊急 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	本年 (2021 年) 1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(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 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 の減退の 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 配需要等 など)	(昨年4- 5月の) 緊急事態 宣言が解 除された ため	社会活動 の自粛が 収まって きたため	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)	Go To 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 が広まった ため	もともと 業績が順 しかった	その他
計	2669	30.3	21.3	11.8	8.7	30.5	9.5	5.9	7.3	7.5	32.7	6.8	7.4	13.0	4.4	3.0	2.8	10.9	13.1
地域	北海道	156	21.1	18.0	13.8	10.8	23.0	3.6	7.2	3.5	26.0	7.9	7.9	9.5	5.0	3.5	2.2	7.3	23.6
	東北・北関東	404	27.9	18.4	13.2	9.2	28.6	9.2	4.1	7.2	8.6	31.8	5.5	7.5	13.2	2.6	3.7	4.0	16.0
	南関東	812	32.2	23.0	13.6	9.3	31.2	10.0	5.6	7.5	27.5	7.5	8.1	12.2	4.5	2.0	2.4	10.2	11.5
	北陸・東海	446	30.2	23.9	9.6	5.9	35.6	11.8	5.1	8.4	38.3	5.7	7.1	13.6	5.9	2.5	2.3	11.2	11.0
	近畿	454	34.3	21.6	12.1	9.1	30.4	6.8	6.5	6.0	34.6	6.4	6.7	15.3	3.5	2.9	2.9	8.4	9.2
	中国・四国・九州	397	28.6	19.8	10.1	9.4	28.4	10.4	7.5	8.2	34.5	7.8	7.3	12.1	5.0	3.7	2.8	10.3	13.8
産業	建設業	381	24.2	15.7	11.5	10.8	23.2	4.2	3.0	5.0	28.7	4.8	5.5	9.3	3.6	0.8	2.5	15.5	19.2
	製造業	795	27.0	17.2	8.8	7.0	35.9	13.4	5.8	10.0	29.4	8.0	10.0	16.0	4.8	2.3	2.9	11.1	10.5
	運輸業	132	40.5	32.3	11.9	10.5	36.0	17.7	11.3	9.3	10.6	38.8	9.0	7.2	14.9	4.8	6.0	10.3	10.0
	情報通信業	120	28.3	14.2	7.3	10.4	31.4	4.3	2.0	4.0	2.0	15.9	2.9	7.7	10.5	1.6	1.5	11.3	13.7
	卸売業	729	33.4	24.4	13.7	9.5	31.8	11.6	6.9	8.7	9.0	39.4	6.0	6.8	12.7	4.6	3.0	9.3	12.0
	小売業	109	33.5	27.0	17.7	5.1	14.3	4.8	5.0	3.8	2.9	34.8	10.6	5.8	18.3	8.7	5.3	6.8	9.4
	サービス業	237	34.6	26.0	11.3	10.0	30.0	4.7	6.2	2.9	4.4	31.4	6.6	6.1	10.9	2.7	3.4	1.9	12.1
	飲食・宿泊業	32	50.8	72.2	28.2	4.3	9.3	0.0	30.5	0.0	9.6	61.7	13.3	12.7	8.3	0.0	19.1	0.0	4.3
	医療・福祉	28	12.4	0.4	0.4	0.3	35.2	0.0	0.4	5.9	0.0	29.9	7.4	0.4	3.8	5.9	0.0	0.0	47.5
	その他	106	31.4	21.5	17.7	7.8	27.7	3.6	3.7	4.9	4.6	26.7	7.9	6.1	11.5	5.5	6.6	3.4	12.7
	企業規模	100人未満	2181	30.3	21.4	11.9	8.8	30.5	9.5	5.9	7.3	32.7	6.8	7.4	13.0	4.4	3.0	2.8	11.0
	100～299人	360	26.9	15.5	8.4	5.9	30.7	9.5	7.1	5.3	7.2	32.4	7.1	6.4	15.4	4.5	2.9	1.4	8.0
	300人以上	128	31.8	21.6	14.9	5.8	37.1	14.3	8.4	9.0	9.1	31.2	7.9	13.9	16.2	3.8	0.6	1.3	2.7

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2669)を集計。

参考図表2 2020年10月～2021年1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

		(複数回答、%)																	
	n	昨年 (2020 年) 4～ 5月の最 初の緊急 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	本年 (2021 年) 1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(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 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 の減退の 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 配需要等 など)	(昨年4- 5月の) 緊急事態 宣言が解 除された ため	社会活動 の自粛が 収まって きたため	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)	Go To 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 が広まった ため	もともと 業績が順 しかった	その他
計	2858	32.0	28.6	13.7	8.9	34.6	11.8	7.3	7.9	8.1	39.5	7.8	5.0	9.0	4.9	3.3	3.4	12.1	12.2
地域	北海道	165	25.8	19.3	15.8	10.9	23.0	8.1	8.3	4.0	30.3	6.8	6.0	6.8	3.4	2.7	2.1	11.0	16.8
	東北・北関東	432	27.1	24.1	14.0	8.9	32.2	10.6	4.9	7.8	8.1	39.9	6.3	3.2	10.8	2.2	3.3	2.7	16.4
	南関東	887	36.9	32.8	14.9	9.5	34.4	12.8	6.8	8.2	9.3	36.4	8.8	5.4	7.5	5.4	3.4	3.5	11.4
	北陸・東海	458	30.8	29.6	12.5	6.2	41.6	13.8	7.6	8.9	8.7	40.9	7.2	5.7	9.0	5.7	1.6	3.3	12.0
	近畿	491	33.7	27.1	12.6	9.2	35.9	10.8	9.7	7.0	8.8	42.2	5.5	3.4	9.9	4.7	3.5	3.5	9.7
	中国・四国・九州	425	30.9	29.3	13.6	9.9	32.0	11.4	7.0	8.4	6.4	41.1	10.4	6.4	9.3	6.1	4.6	4.0	11.9
産業	建設業	414	28.4	16.3	12.6	10.4	25.8	6.5	4.2	7.2	4.0	31.4	4.5	6.8	9.5	4.5	2.8	4.3	19.1
	製造業	839	29.4	24.6	10.8	7.5	39.5	15.6	6.7	9.0	11.7	37.6	8.9	4.4	9.8	4.7	1.7	2.7	11.6
	運輸業	141	43.4	38.1	16.6	11.5	36.7	20.7	10.6	7.5	8.5	48.8	9.8	5.4	7.2	4.5	4.6	0.1	8.7
	情報通信業	122	27.9	18.3	9.0	10.5	38.7	6.1	3.0	2.8	1.0	18.4	1.9	4.1	10.4	3.9	1.5	1.9	10.5
	卸売業	785	33.8	33.0	14.8	9.2	37.4	14.8	9.2	10.1	9.3	45.8	8.1	5.0	8.7	5.8	3.4	4.0	10.7
	小売業	117	34.8	45.5	23.4	7.3	20.0	7.0	6.3	7.8	5.2	52.2	15.5	8.5	9.1	5.8	5.8	7.9	11.8
	サービス業	251	35.4	34.0	12.9	8.9	33.8	5.6	7.2	3.6	6.3	37.4	6.8	3.9	6.8	3.5	4.3	2.8	11.5
	飲食・宿泊業	33	50.5	92.1	40.6	11.3	9.3	0.0	38.2	0.0	9.6	78.5	13.0	4.2	4.2	0.0	29.5	4.5	4.5
	医療・福祉	34	15.7	13.3	0.3	0.0	34.7	0.0	0.3	15.0	0.0	30.9	6.6	0.3	3.7	5.0	0.0	0.0	41.5
	その他	122	32.8	32.4	19.5	9.6	32.1	6.1	5.0	3.3	5.6	33.3	8.5	3.1	11.7	5.8	5.0	2.1	9.4
	企業規模	100人未満	2338	32.1	28.7	13.8	9.0	34.6	11.8	7.2	7.9	8.1	39.4	7.8	5.0	9.0	4.9	3.3	3.4
	100～299人	384	30.1	22.0	9.0	7.5	35.3	12.9	10.3	6.3	8.5	41.1	9.9	4.0	7.6	5.0	3.7	2.4	11.7
	300人以上	136	34.1	28.1	14.7	5.6	42.0	12.4	8.2	7.4	8.5	39.8	7.0	4.7	11.9	6.2	0.7	0.0	4.1

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2858)を集計。

参考図表3 2020年4～5月から2021年1月にかけての企業の雇用調整の実施状況

(実施の場合は複数回答、%)

		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）	在籍型出向の実施	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	非正社員の出勤日数・時間（シフト）	非正社員・雇い止めの削減	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	派遣元に派遣料金を減額してもらった	その他の雇用の調整		
地域	計	3238	55.8	31.2	16.9	5.8	8.0	24.5	3.0	15.4	0.4	0.6	1.6	2.0	6.6	1.5	0.7	2.0	1.5	0.2	1.6	44.2
	北海道	183	44.6	25.2	14.1	4.4	6.8	15.9	3.1	8.1	0.6	1.2	1.2	2.4	6.9	1.8	0.6	1.9	1.9	0.0	0.6	55.4
	東北・北関東	495	53.1	30.3	12.2	5.7	7.0	25.7	3.1	17.2	0.5	1.2	1.6	1.6	5.2	0.7	0.2	2.6	2.1	0.2	2.3	46.9
	南関東	989	62.3	35.4	24.0	6.7	9.6	23.9	2.8	15.2	0.9	0.7	1.7	1.7	7.1	1.9	0.4	2.1	1.9	0.0	2.0	37.7
	北陸・東海	516	57.7	33.4	14.7	5.8	9.4	30.5	3.6	19.1	0.3	0.5	0.9	3.1	7.5	3.3	1.2	3.3	1.0	0.0	2.4	42.3
	近畿	555	59.3	34.2	22.1	5.3	6.5	24.5	3.5	14.7	0.2	0.5	2.2	1.6	7.9	0.7	0.7	1.7	1.4	0.7	1.3	40.7
産業	中国・四国・九州	500	48.2	24.0	10.2	5.7	6.9	21.1	2.5	13.2	0.0	0.0	1.7	2.0	5.4	0.5	1.0	0.8	0.8	0.2	0.5	51.8
	建設業	514	37.8	20.1	10.4	4.2	4.5	15.0	1.4	6.3	0.2	0.4	1.3	1.1	2.9	0.7	0.2	0.2	0.5	0.2	1.6	62.2
	製造業	934	66.1	42.1	16.7	6.3	9.7	32.4	2.3	27.9	0.1	0.5	1.0	2.4	5.4	1.4	1.5	4.8	2.6	0.3	1.8	33.9
	運輸業	154	63.8	36.0	12.1	5.4	7.3	24.0	4.6	17.8	2.0	1.8	1.9	3.9	6.1	1.8	0.0	3.5	2.9	0.1	2.8	36.2
	情報通信業	154	35.2	12.5	9.1	8.1	9.5	9.4	1.6	7.5	0.7	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	1.6	64.8
	卸売業	862	59.3	29.7	21.8	5.7	7.9	25.1	3.8	11.1	0.6	0.7	2.3	2.9	7.2	1.3	0.1	0.6	0.7	0.0	1.9	40.7
	小売業	129	62.9	38.8	23.7	7.7	10.0	28.9	4.9	13.2	0.0	1.0	0.9	1.0	20.2	2.1	0.8	0.8	0.9	0.0	0.0	37.1
	サービス業	278	60.4	32.2	15.3	6.5	8.5	30.3	5.1	14.8	0.5	0.0	2.8	1.4	8.2	1.5	1.0	2.7	2.6	0.6	1.1	39.6
	飲食・宿泊業	33	95.5	63.9	25.5	16.8	29.9	51.8	7.1	40.3	0.0	0.0	16.1	0.3	60.6	17.5	6.0	3.4	3.4	0.0	4.2	4.5
	医療・福祉	38	11.1	4.5	0.3	0.0	0.0	4.2	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	88.9
企業規模	その他	142	42.8	23.4	21.7	4.8	5.2	12.1	3.4	9.0	0.6	0.6	0.0	0.8	4.8	2.9	1.7	2.8	1.3	0.8	0.0	57.2
	100人未満	2662	55.7	31.0	16.9	5.8	7.9	24.5	3.0	15.3	0.4	0.5	1.6	2.0	6.6	1.5	0.7	1.9	1.4	0.2	1.6	44.3
	100～299人	425	65.8	44.3	13.2	8.4	7.4	29.2	3.8	23.0	1.7	1.3	0.2	2.2	8.9	2.1	1.8	7.1	3.7	0.2	1.4	34.2
	300人以上	151	61.6	49.0	8.1	7.6	11.8	24.8	4.1	24.5	1.3	1.9	0.0	1.8	9.1	2.3	3.1	14.3	6.9	0.8	0.6	38.4

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3238)を集計。

参考図表4 2021年1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			区分	n	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない	
合計		労働者計	3265	4.1	14.8	48.5	26.4	6.2	-	産業	建設	労働者計	518	1.2	8.9	40.1	33.9	16.0	-	
		うち、高齢者		4.4	16.4	53.9	2.1	0.5	22.6					うち、高齢者	3.6	17.2	54.0	3.8	1.9	19.6
		正社員・正規従業員		3.4	12.7	49.8	27.0	6.0	1.1					正社員・正規従業員	1.2	7.1	40.5	35.7	14.9	0.7
		パート・アルバイト・契約社員		2.1	7.6	45.9	8.3	1.4	34.7					パート・アルバイト・契約社員	0.9	3.0	36.9	4.8	1.4	53.0
		派遣労働者		0.4	2.6	19.8	2.3	0.7	74.1					派遣労働者	0.0	1.3	15.4	1.7	0.7	80.9
北海道		労働者計	185	2.4	10.3	48.0	30.8	8.4	-		製造	労働者計	941	6.1	17.9	47.1	24.8	4.0	-	
		うち、高齢者		4.8	14.0	53.9	3.0	0.6	23.8					うち、高齢者	6.0	20.2	58.7	2.2	0.2	12.8
		正社員・正規従業員		1.8	9.8	47.6	30.6	9.0	1.2					正社員・正規従業員	4.7	16.0	50.7	24.4	3.9	0.3
		パート・アルバイト・契約社員		0.6	7.3	40.5	15.2	1.2	35.3					パート・アルバイト・契約社員	2.5	11.3	51.1	10.2	1.1	23.8
		派遣労働者		0.0	0.6	17.2	3.6	0.6	77.9					派遣労働者	0.8	4.4	23.6	3.8	0.8	66.6
東北・北関東		労働者計	502	5.1	12.1	46.2	28.2	8.3	-		運輸	労働者計	154	3.1	14.2	42.4	33.5	6.8	-	
		うち、高齢者		3.1	19.5	55.3	1.2	0.7	20.3					うち、高齢者	7.6	27.4	47.6	2.1	0.0	15.4
		正社員・正規従業員		4.2	10.7	47.2	28.5	8.1	1.4					正社員・正規従業員	2.4	13.1	43.1	33.5	6.1	1.8
		パート・アルバイト・契約社員		1.7	6.5	45.5	7.6	2.1	36.7					パート・アルバイト・契約社員	1.4	7.8	48.0	8.4	2.2	32.3
		派遣労働者		0.5	3.3	17.2	2.6	0.3	76.2					派遣労働者	0.1	3.5	25.3	5.3	1.0	64.8
南関東		労働者計	997	3.6	16.5	51.0	23.9	5.1	-		情報通信	労働者計	156	1.9	5.5	49.0	36.3	7.4	-	
		うち、高齢者		3.6	14.8	51.7	2.0	0.0	27.9					うち、高齢者	1.1	11.5	40.2	0.0	0.0	47.2
		正社員・正規従業員		3.1	15.2	51.6	24.1	4.5	1.5					正社員・正規従業員	0.7	4.7	47.8	35.6	8.6	2.6
		パート・アルバイト・契約社員		2.0	8.0	46.6	7.7	1.0	34.7					パート・アルバイト・契約社員	0.0	1.4	38.0	6.6	1.5	52.4
		派遣労働者		0.4	2.2	22.4	2.0	0.7	72.2					派遣労働者	1.2	0.0	26.8	0.8	2.5	68.7
北陸・東海		労働者計	520	6.6	15.5	47.6	24.5	5.7	-		卸売	労働者計	872	4.7	17.6	54.7	20.5	2.6	-	
		うち、高齢者		5.7	19.1	52.9	2.8	0.7	18.8					うち、高齢者	3.9	14.3	53.3	1.2	0.0	27.3
		正社員・正規従業員		5.4	13.8	50.4	23.6	6.2	0.5					正社員・正規従業員	4.4	15.2	54.6	22.3	2.2	1.4
		パート・アルバイト・契約社員		3.1	8.6	46.5	8.3	1.6	31.8					パート・アルバイト・契約社員	2.3	8.1	45.2	5.7	0.9	37.7
		派遣労働者		0.7	3.7	18.7	2.0	1.0	74.1					派遣労働者	0.5	2.3	15.8	0.9	0.3	80.3
近畿		労働者計	559	3.7	18.9	48.0	23.5	5.9	-		小売	労働者計	130	3.6	15.4	44.3	32.5	4.2	-	
		うち、高齢者		3.9	14.4	56.8	1.6	0.4	22.8					うち、高齢者	2.2	14.3	51.3	0.3	2.3	29.7
		正社員・正規従業員		3.1	14.3	51.3	25.2	4.8	1.3					正社員・正規従業員	3.6	11.3	45.0	34.6	4.6	0.9
		パート・アルバイト・契約社員		2.6	9.5	45.4	8.2	1.6	32.7					パート・アルバイト・契約社員	2.7	6.1	52.2	18.3	3.6	17.1
		派遣労働者		0.2	3.0	20.2	2.3	0.7	73.6					派遣労働者	0.0	0.1	20.4	0.2	1.0	78.3
中国・四国・九州		労働者計	502	2.7	11.8	48.4	30.9	6.2	-		サービス	労働者計	279	3.3	14.1	47.3	27.2	8.1	-	
		うち、高齢者		5.6	15.5	54.0	2.8	1.0	21.1					うち、高齢者	3.5	11.8	51.0	4.0	0.8	28.9
		正社員・正規従業員		2.2	9.9	48.1	32.7	6.4	0.7					正社員・正規従業員	2.8	12.4	48.6	26.5	8.5	1.2
		パート・アルバイト・契約社員		1.7	5.4	46.4	8.2	1.3	36.9					パート・アルバイト・契約社員	2.4	6.7	51.8	10.4	3.6	25.0
		派遣労働者		0.5	1.5	20.1	2.3	1.0	74.6					派遣労働者	0.0	2.3	25.1	3.0	1.6	68.0
産業規模	飲食・宿泊	労働者計	33	22.9	27.9	25.6	23.6	0.0	-	企業規模	1～99人	労働者計	2681	4.2	14.7	48.5	26.3	6.2	-	
		うち、高齢者		18.6	13.9	46.5	0.3	0.0	20.7					うち、高齢者	4.4	16.3	53.7	2.1	0.5	22.9
		正社員・正規従業員		11.5	19.9	57.0	5.6	6.0	0.0					正社員・正規従業員	3.4	12.7	49.8	26.9	6.0	1.1
		パート・アルバイト・契約社員		20.0	22.4	40.5	17.1	0.0	0.0					パート・アルバイト・契約社員	2.1	7.5	45.7	8.2	1.4	35.0
		派遣労働者		4.6	10.6	11.1	0.0	0.0	73.7					派遣労働者	0.4	2.5	19.4	2.2	0.7	74.7
	医療・福祉	労働者計	38	0.0	16.2	54.4	24.9	4.5	-		100～299人	労働者計	430	1.8	17.7	42.8	32.6	5.2	-	
		うち、高齢者		0.3	12.6	64.5	0.0	0.0	22.6					うち、高齢者	4.0	19.6	68.2	2.8	0.2	5.2
		正社員・正規従業員		0.0	12.4	58.2	24.6	4.7	0.0					正社員・正規従業員	2.3	13.9	44.5	34.1	5.2	0.0
		パート・アルバイト・契約社員		0.0	4.7	49.5	22.6	0.0	23.2					パート・アルバイト・契約社員	1.4	9.8	60.4	14.2	2.4	11.8
		派遣労働者		0.0	4.9	21.6	9.2	0.0	64.3					派遣労働者	1.4	7.5	43.2	7.9	1.6	38.5
	その他	労働者計	144	2.9	9.4	61.9	22.4	3.4	-		300人以上	労働者計	154	1.1	16.5	54.1	22.6	5.7	-	
		うち、高齢者		3.9	10.4	54.6	3.0	0.0	28.1					うち、高齢者	4.4	21.6	64.8	3.0	0.0	6.2
		正社員・正規従業員		2.1	8.6	58.8	23.3	3.4	3.7					正社員・正規従業員	1.1	16.1	53.6	22.6	5.4	1.1
		パート・アルバイト・契約社員		1.8	6.0	43.8	10.6	1.5	36.3					パート・アルバイト・契約社員	1.1	14.1	61.9	14.5	1.4	7.0
		派遣労働者		0.0	1.1	19.1	2.3	0.0	77.5					派遣労働者	1.1	11.6	59.4	8.6	0.6	18.7

参考図表 5① 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 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	
計	10月	2946	73.0	1.7	8.1	8.6	19.3	0.9	17.2	58.4	5.9	0.2	0.8	0.7	27.0
	11月	2958	73.1	1.7	8.9	9.1	19.1	1.0	17.2	58.2	6.0	0.3	0.9	0.6	26.9
	12月	3006	73.8	1.5	10.0	10.3	19.8	1.2	18.7	59.3	7.2	0.5	0.9	0.9	26.2
	1月	3039	75.2	2.2	11.4	12.7	20.6	1.3	23.8	59.0	7.7	0.6	1.0	1.3	24.8
北海道	10月	162	63.7	0.8	7.1	9.6	14.7	0.0	6.1	55.3	3.5	0.0	0.0	0.0	36.3
	11月	165	64.6	1.3	6.1	11.3	16.4	0.7	7.2	52.5	3.3	0.0	1.3	0.0	35.4
	12月	172	66.7	0.6	9.8	11.7	18.3	0.6	8.8	53.8	7.7	0.0	0.6	0.6	33.3
	1月	166	68.0	1.3	8.9	12.2	17.7	0.0	7.2	55.3	6.7	0.7	0.7	0.7	32.0
東北・北関東	10月	469	68.6	1.5	8.3	4.3	20.7	0.5	8.9	57.1	5.0	0.0	0.5	0.5	31.4
	11月	469	68.8	1.8	7.5	5.0	20.0	0.8	8.9	57.6	5.0	0.0	0.5	0.0	31.2
	12月	469	69.6	1.8	8.0	5.5	20.7	0.8	9.6	59.3	5.3	0.3	0.5	0.3	30.4
	1月	471	69.8	1.5	8.7	7.0	21.7	0.8	11.2	58.6	5.3	0.3	0.5	0.8	30.2
南関東	10月	886	80.1	1.3	7.2	13.2	21.2	1.3	33.9	58.7	7.8	0.3	1.2	0.7	19.9
	11月	895	80.3	1.1	7.6	13.5	21.4	1.2	33.8	58.3	7.4	0.5	1.3	0.7	19.7
	12月	913	80.7	0.9	9.7	15.7	21.5	2.0	35.8	59.5	9.1	0.6	1.3	0.8	19.3
	1月	936	82.1	1.9	10.5	19.0	23.0	1.7	44.9	58.8	9.9	0.1	1.1	0.8	17.9
北陸・東海	10月	476	73.2	3.1	9.1	3.6	19.7	1.0	13.3	61.2	6.8	0.5	0.8	0.5	26.8
	11月	474	72.8	2.6	10.4	4.9	18.9	1.0	12.8	60.9	6.8	0.5	0.8	0.5	27.2
	12月	482	74.1	2.6	12.8	6.1	20.1	0.8	13.8	61.8	7.9	0.5	0.8	1.3	25.9
	1月	479	74.7	3.4	14.4	7.5	20.5	1.3	18.1	60.8	7.5	1.3	1.0	2.3	25.3
近畿	10月	503	74.5	1.7	9.0	13.2	18.1	1.7	17.1	59.6	7.0	0.5	1.2	1.2	25.5
	11月	501	74.5	1.9	10.3	13.6	17.5	1.5	17.1	59.4	7.1	0.2	1.2	0.8	25.5
	12月	507	75.0	2.4	10.9	13.9	17.9	1.9	18.7	59.9	8.4	0.5	1.7	1.3	25.0
	1月	516	76.7	2.1	13.3	17.7	18.4	1.9	25.9	59.2	9.7	0.7	1.9	2.2	23.3
中国・四国・九州	10月	450	68.8	1.4	7.8	6.9	17.8	0.3	10.0	56.6	3.2	0.0	0.3	0.6	31.2
	11月	454	68.6	1.4	9.6	6.6	17.9	0.5	10.4	56.2	4.0	0.0	0.6	1.1	31.4
	12月	463	69.4	0.8	9.1	8.0	18.5	0.5	12.0	57.4	4.9	0.8	0.3	0.8	30.6
	1月	471	71.6	2.4	11.0	10.0	19.2	1.0	15.0	58.4	5.9	0.8	0.5	1.1	28.4

（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5② 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、％）

		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 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	10月	454	64.1	0.7	2.8	3.1	16.3	0.3	6.1	56.0	3.9	0.2	0.7	0.3	35.9
		11月	461	64.0	0.5	3.6	3.2	15.9	1.1	7.5	55.6	4.2	0.5	1.4	0.9	36.0
		12月	476	65.0	0.6	4.0	3.8	16.6	0.7	8.6	56.0	5.8	0.7	0.7	0.5	35.0
		1月	481	66.2	0.8	3.9	3.8	16.8	1.0	12.9	56.1	6.0	0.5	0.6	1.8	33.8
	製造業	10月	864	74.7	3.5	14.8	6.0	17.8	1.0	15.4	59.1	7.5	0.2	0.8	0.8	25.3
		11月	868	74.7	3.4	15.5	6.7	17.5	1.0	14.3	58.6	6.8	0.0	1.0	0.4	25.3
		12月	879	75.3	2.9	16.0	6.4	18.2	1.1	15.5	60.3	7.9	0.4	1.2	0.7	24.7
		1月	882	76.6	2.8	16.8	8.4	18.8	0.9	20.4	60.6	8.5	0.7	1.1	1.0	23.4
	運輸業	10月	145	77.4	1.4	2.1	0.3	24.3	2.0	11.6	69.4	8.8	0.9	0.8	3.5	22.6
		11月	145	76.4	0.0	2.1	0.3	25.8	2.1	11.0	69.8	9.0	1.0	0.9	2.2	23.6
		12月	143	75.7	0.0	3.9	1.5	25.0	2.1	11.2	71.9	6.9	2.0	1.5	1.9	24.3
		1月	149	78.4	0.0	5.2	3.3	25.1	2.1	12.8	71.1	6.6	1.9	1.5	5.6	21.6
	情報通信業	10月	148	81.2	0.0	1.4	3.7	21.8	0.0	62.9	52.0	4.2	0.0	0.1	0.0	18.8
		11月	148	81.9	0.0	2.4	4.7	23.0	0.0	63.7	53.0	3.6	0.0	0.0	0.7	18.1
		12月	151	83.4	0.0	3.0	6.6	23.7	0.7	67.5	54.0	7.7	0.0	0.0	1.4	16.6
		1月	153	83.3	0.0	2.9	7.2	25.0	0.7	75.5	52.2	7.3	0.0	0.1	0.9	16.7
	卸売業	10月	777	74.7	1.4	7.5	12.6	18.0	1.1	18.7	59.2	6.3	0.3	0.9	0.7	25.3
		11月	774	74.9	1.7	8.3	13.3	17.8	1.1	18.9	59.2	7.0	0.4	0.8	0.7	25.1
		12月	788	75.3	1.5	10.6	15.2	18.3	1.8	20.5	59.9	7.9	0.3	0.6	1.1	24.7
		1月	795	77.0	1.9	12.3	18.5	19.5	1.8	27.8	60.1	8.9	0.4	0.9	1.5	23.0
	小売業	10月	116	71.5	0.1	9.6	15.5	18.4	0.0	7.0	58.6	5.3	0.8	0.1	0.0	28.5
		11月	116	70.4	0.0	9.6	16.2	17.3	0.8	8.5	56.6	6.7	0.8	0.1	0.0	29.6
		12月	116	73.2	0.0	10.7	22.2	20.8	1.4	11.4	57.7	6.6	2.3	2.6	1.4	26.8
		1月	122	75.9	2.8	16.4	25.7	21.7	1.3	12.8	57.5	7.5	1.3	3.8	0.0	24.1
サービス業	10月	252	76.6	1.7	7.1	12.2	22.3	1.8	24.8	56.8	3.3	0.0	0.8	0.8	23.4	
	11月	251	76.6	1.7	7.6	11.9	21.3	1.4	24.8	57.7	3.3	0.0	1.2	0.4	23.4	
	12月	257	77.8	1.7	8.4	12.5	21.7	1.2	24.1	60.3	6.6	0.1	0.9	0.4	22.2	
	1月	259	78.0	3.9	9.1	16.1	25.2	2.4	28.1	57.5	6.6	0.0	0.4	1.1	22.0	
飲食・宿泊業	10月	31	100.0	6.3	18.2	39.1	72.0	0.0	8.7	87.1	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	
	11月	31	100.0	6.3	24.5	39.1	72.0	0.0	8.7	87.1	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	
	12月	32	100.0	7.1	30.8	51.4	69.0	0.0	12.5	83.4	13.4	4.8	0.0	0.0	0.0	
	1月	33	100.0	25.7	46.0	66.7	69.4	0.0	13.0	79.2	16.6	4.8	4.8	0.0	0.0	
医療・福祉	10月	36	63.7	0.0	0.0	0.3	15.1	0.0	3.6	63.2	0.7	0.0	0.0	0.0	36.3	
	11月	36	63.7	0.0	0.0	0.3	15.1	0.0	3.6	63.2	0.7	0.0	0.0	0.0	36.3	
	12月	36	63.7	0.0	0.0	0.3	15.1	0.0	3.6	63.2	0.7	0.0	0.0	0.0	36.3	
	1月	36	63.7	0.0	0.0	0.3	15.1	4.0	7.6	59.1	0.7	0.0	0.0	0.0	36.3	
その他	10月	123	65.5	0.0	4.9	15.9	26.5	1.0	17.5	51.6	6.8	0.0	0.7	0.0	34.5	
	11月	128	67.2	0.0	6.7	15.9	27.1	0.0	17.6	48.9	6.5	0.0	0.7	0.0	32.8	
	12月	128	68.1	0.0	6.9	18.4	27.5	0.0	21.5	50.0	6.2	0.0	0.7	1.0	31.9	
	1月	129	69.9	2.1	11.2	23.1	25.0	0.0	25.0	50.3	5.6	0.9	0.7	0.0	30.1	

（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5③ 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	10月	2405	72.8	1.7	8.1	8.6	19.1	0.9	16.9	58.1	5.8	0.2	0.8	0.7	27.2
		11月	2416	72.8	1.7	8.9	9.1	18.9	1.0	16.9	57.8	5.9	0.3	0.9	0.6	27.2
		12月	2462	73.6	1.5	10.1	10.3	19.5	1.2	18.4	58.9	7.1	0.5	0.9	0.9	26.4
		1月	2484	74.9	2.2	11.4	12.7	20.3	1.3	23.5	58.7	7.7	0.6	1.0	1.3	25.1
	100～299人	10月	397	89.3	1.6	8.2	6.2	31.4	0.7	32.7	77.8	9.7	0.5	1.3	1.0	10.7
		11月	400	88.9	1.0	6.9	6.2	30.9	0.7	31.9	77.3	9.4	0.8	1.3	1.0	11.1
		12月	399	89.9	2.1	8.7	7.7	32.5	1.3	32.5	78.4	9.7	1.3	1.6	2.7	10.1
		1月	408	90.6	2.2	9.2	11.3	32.7	1.2	44.1	77.2	10.2	1.0	1.0	2.6	9.4
	300人以上	10月	144	93.6	0.7	7.4	4.9	41.4	0.0	53.8	84.1	14.6	0.0	0.7	0.9	6.4
		11月	142	93.5	0.7	7.6	3.6	44.2	0.0	55.0	84.5	14.9	0.0	1.2	0.9	6.5
		12月	145	93.6	1.3	6.4	4.6	42.9	0.0	55.8	84.9	16.5	0.7	1.3	0.9	6.4
		1月	147	93.7	1.3	5.6	5.9	44.1	0.0	60.9	85.5	16.0	0.7	1.8	0.9	6.3

（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 6 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	10月	11月	12月	1月
地 域	計	452	6.4	23.0	54.4	54.6	43.6	37.6	35.4	34.5	33.2	33.0	33.6	40.9
	北海道	16	6.3	25.0	50.0	50.0	31.3	25.0	18.8	25.0	25.0	25.0	25.0	31.3
	東北・北関東	68	1.5	5.9	26.5	29.4	25.0	20.6	19.1	16.2	13.2	13.2	13.2	16.2
	南関東	137	12.4	40.9	78.8	76.6	67.2	59.1	57.7	55.5	53.3	53.3	54.7	62.0
	北陸・東海	81	2.5	12.3	42.0	39.5	28.4	24.7	23.5	24.7	27.2	28.4	28.4	37.0
	近畿	76	7.9	28.9	60.5	61.8	48.7	43.4	39.5	38.2	38.2	38.2	36.8	46.1
	中国・四国・九州	74	2.7	10.8	43.2	47.3	31.1	24.3	21.6	21.6	17.6	14.9	17.6	25.7
産 業	建設業	52	1.9	21.2	50.0	42.3	32.7	21.2	21.2	15.4	19.2	19.2	19.2	26.9
	製造業	164	7.3	22.6	53.7	56.1	44.5	42.1	40.2	39.0	38.4	39.0	38.4	47.0
	運輸業	31	0.0	6.5	12.9	19.4	9.7	9.7	9.7	9.7	9.7	9.7	9.7	9.7
	情報通信業	26	7.7	46.2	96.2	92.3	92.3	88.5	88.5	84.6	80.8	80.8	80.8	80.8
	卸売業	91	7.7	27.5	65.9	63.7	50.5	39.6	33.0	34.1	31.9	30.8	33.0	42.9
	小売業	24	0.0	0.0	25.0	29.2	16.7	8.3	8.3	8.3	4.2	4.2	8.3	12.5
	サービス業	57	17.9	38.5	84.6	87.2	71.8	61.5	59.0	61.5	51.3	48.7	51.3	64.1
	（参考）飲食・宿泊業	8	0.0	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	12.5	12.5	25.0	25.0	25.0	50.0
	（参考）医療・福祉	10	10.0	10.0	20.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	その他	7	0.0	28.6	57.1	57.1	28.6	28.6	28.6	28.6	42.9	42.9	42.9	42.9
企 業 規 模	100人未満	166	4.2	16.3	41.6	36.7	30.1	24.1	22.3	21.1	20.5	20.5	22.3	29.5
	100～299人	208	6.3	23.1	56.3	59.6	43.3	38.0	35.6	35.1	34.1	33.7	33.2	41.8
	300人以上	78	11.5	37.2	76.9	79.5	73.1	65.4	62.8	61.5	57.7	57.7	59.0	62.8

（注）1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=452）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。

感染拡大下における働き方の実態調査

**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調査（労働者調査、企業調査）**

実査期間：2021年2月5日～3月12日

2021年7月9日 記者発表

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7月9日（金）

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）
（主任調査員 奥田 栄二）
（電話）03-5903-6180 （URL）<https://www.jil.go.jp/>

—新型コロナ感染拡大下で「業務の継続を求められている分野の労働者（いわゆる、エッセンシャルワーカー）」において、職場で感染リスクを感じた労働者は、「医療業」で8割弱、「社会保険・社会福祉・介護事業」で7割強、「生活関連サービス業」で7割弱—
—いやがらせ、誹謗中傷などの迷惑行為を受けた労働者は、「医療業」「生活関連サービス業」でともに7.4%、「社会保険・社会福祉・介護事業」で5.4%と相対的に高い—

**「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調査」結果
（労働者調査、企業調査）**

（調査結果のポイント）

◎新型コロナ感染拡大下における労働者を取り巻く環境

＜**労働者調査**＞：新型コロナ下において、職場での感染リスクを感じた労働者は、「医療業」が8割弱、「社会保険・社会福祉・介護事業」が7割強、「生活関連サービス業」が7割弱、「小売業」が65%前後、「宿泊・飲食サービス業」が6割強と、相対的に高い＞

新型コロナ下での労働者を感じた感染リスクの推移をみると、感染リスクを「感じた・計」の割合は、「通勤時」では45%前後、「職場（勤務時）」では60%前後で推移している。調査対象期間を通じて、労働者を感じる感染リスクは低下していない（p4、図表1-1）。職場（勤務時）の感染リスクを「感じた・計」の割合を業種別にみると、調査対象期間を通じて、「医療業」が8割弱、「社会保険・社会福祉・介護事業」が7割強、「生活関連サービス業」が7割弱、「小売業」が65%前後、「宿泊・飲食サービス業」が6割強と、相対的に高くなっている（p5、図表1-3）。

＜**企業調査**、**労働者調査**＞：新型コロナ下において、迷惑行為を受けた労働者は、「医療業」「生活関連サービス業」でともに7.4%、「社会保険・社会福祉・介護事業」で5.4%と相対的に高い＞

企業調査では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、事業所に対していやがらせ、誹謗中傷などの迷惑行為を受けた経験がある企業割合は3.4%となっている。業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」が9.7%と最も高く、次いで、「生活関連サービス業」（7.8%）、「医療業」（5.2%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（3.2%）などが続いている（p5、図表1-4）。迷惑行為を受けた相手としては、「事業所のある地域の住民」が45.9%と最も高く、次いで、「事業所の利用者」（36.8%）、「従業員の関係者」（15.7%）などとなっている（p6、図表1-5）。一方、労働者調査では、「自身が迷惑行為を受けた経験がある」とする労働者の割合は4.2%となっている。業種別では、「医療業」（7.4%）、「生活関連サービス業」（7.4%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（5.4%）で相対的に高い（p6、図表1-6）。迷惑行為を受けた相手については、「顧客や利用者」（46.3%）が半数弱を占め、次いで、「勤め先の地域住民」（31.9%）、「自宅の地域住民」20.1%などとなっている（p7、図表1-7）。

＜**労働者調査**＞：新型コロナ感染拡大とともに精神的負担が大きと感じる労働者が5割以上まで上昇＞

労働者の仕事に対する肉体的負担について、「負担が大きい・計」（「非常に大きい」「やや大きい」の合計）をみると、「平時」の34.3%に対し、緊急事態宣言以降やや上昇傾向で推移している。一方、仕事に対する精神的負担については、「負担が大きい・計」とする割合は、「平時」の41.6%に対し、緊急事態宣言以降、5割以上

にまで高まっている（p8、図表 1-10、図表 1-11）。性・雇用形態別にみると、正社員、非正社員にかかわらず、男性に比べ女性のほうが、肉体的負担、精神的負担いずれも、「負担が大きい・計」の割合が高い。特に「女性正社員」では、肉体的負担で「負担が大きい・計」が 41.9%、精神的負担で「負担が大きい・計」が 63.6%となっている（p9、図表 1-12）。精神的負担で「負担が大きい・計」とする割合を業種別にみると、「社会保険・社会福祉・介護事業」（70.7%）、「医療業」（67.7%）、「生活関連サービス業」（61.2%）、「宿泊・飲食サービス業」（58.4%）、「小売業」（56.5%）などで高くなっている（p10、図表 1-13）。

<労働者調査：仕事の満足度の低下は、緊急事態宣言以降、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」で高い>

労働者調査によると、仕事を通じた満足度は、「平時（2020 年 1 月以前）」では、「満足度が高い・計」（「非常に高い」「やや高い」の合計）が 18.8%、「満足度が低い・計」（「やや低い」「非常に低い」の合計）が 21.9%と、両者は拮抗している。それが、「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」において、「満足度が低い・計」の割合は 32.4%と上昇し、「2020 年 9 月～10 月」でいったん 28.8%に低下したものの、「直近（2021 年 1 月）」（32.0%）で再び上昇している（p11、図表 1-14）。これを業種別にみると、「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」において、「満足度が低い・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」（46.1%）、「生活関連サービス業」（45.6%）で他に比べて高く、その後の推移をみても、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」の割合が他に比べて高いことに変わりはない（p11、図表 1-15）。

<労働者調査：労働者の給与に対する不満の割合は満足の割合を大きく上回っている>

労働者調査によると、正社員の給与について、「平時」では、「満足・計」（「非常に満足」「やや満足」の合計）の割合が 16.5%、「不満・計」（「やや不満」「非常に不満」の合計）の割合が 30.7%となっており、「不満・計」が「満足・計」を上回っている。「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」では、「平時」に比べ、「不満・計」の割合は 34.8%に上昇している。その後の推移をみると、「不満・計」の割合は、「2020 年 9 月～10 月」「直近（2021 年 1 月）」においてほとんど変わらない（p17、図表 1-24）。

◎営業時間、労働時間

<企業調査、労働者調査：緊急事態宣言下（2020 年 4～5 月）で、営業時間の短縮や休業を行った企業は約 3 分の 1、宿泊・飲食サービス業では 8 割弱。影響を受けた労働者は 4 分の 1 以上>

企業調査によると、前年同時期と比べての営業時間の変化は、「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」においては、「ほぼ同じ」が 64.8%に対し、営業時間の短縮や休業を行った企業は 33.5%と約 3 分の 1 となっている（p21、図表 3-1）。業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」（26.9%）、「生活関連サービス業」（18.2%）で休業割合が高い。その後は休業割合が低下し、「直近（2021 年 1 月）」では「宿泊・飲食サービス業」（6.5%）以外の業種ではほとんど休業はみられなくなっている（p22、図表 3-2）。

労働者調査による勤め先における前年同時期と比べての営業時間の変化は、「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」においては、「営業時間に変化はない」が 70.4%に対し、「営業時間を減らした」が 16.1%、「営業時間を大幅に減らした」が 5.8%、「営業は取りやめた」が 4.5%となり、合計で 26.4%となっている（p23、図表 3-4）。

◎企業の収益環境

<企業調査：緊急事態宣言下（2020 年 4～5 月）の前年同時期と比較した収益は、62.5%の企業で減少。今後の業績は 45%の企業で悪い見通し。特に、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービスで厳しさが目立つ>

企業調査によれば、前年同時期と比較した収益の変化は、「緊急事態宣言下（2020 年 4～5 月）」では、64.9%の企業で減少している。「減少・計」の割合は、「2020 年 9 月～10 月」に低下した後、「直近（2021 年 1 月）」では、再び上昇している（p25、図表 4-1）。今後の業績の見通では、「悪い・計」（「非常に悪い」「ある程度悪い」の合計）は 45.6%と半数弱を占める。業種別にみると、「悪い・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」（72.6%）、「生活関連サービス業」（60.1%）、「製造業」（53.5%）、「運輸業」（51.9%）などで高い（p27、図表 4-4）。

I 調査の概要

1. 趣旨

2020年1月以降、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）により日本の経済社会が大きな影響を受け続けている中、主に、2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下において、国民生活・国民経済の安定確保のために業務の継続を求められた分野（以下の「対象業種（※）」を参照）の企業と労働者について、感染拡大下における働き方の実態と課題を把握するため、厚生労働省の要請に基づき、労働者調査と企業調査を行った。

2. 調査対象と調査方法

※本調査の対象業種は、政府の新型コロナウイルス感染症対策本部が決定した「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」に列挙されている「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」について、「平成26年経済センサス」の産業小分類の業種のうち当該分野に該当すると考えられる業種ごとの従業員数をその上位の産業中分類ごとに合計し、業種（産業中分類）のうち労働者数の多い上位25業種を選定しており、これらの業種の労働者を、いわゆる「エッセンシャルワーカー」としている。

本調査の具体的な対象業種は、建設業（総合工事業、職別工事業（設備工事業を除く）、設備工事業）、製造業（食料品製造業、繊維工業）、運輸業（道路旅客運送業、道路貨物運送業、運輸に附帯するサービス業）、卸売業（飲食物品卸売業、機械器具卸売業、その他の卸売業）、小売業（各種商品小売業、織物・衣服・身の回り品小売業、飲食物品小売業、その他の小売業）、銀行・保険業（銀行業、保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む））、宿泊・飲食サービス業（宿泊、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業）、生活関連サービス業（洗濯・理容・美容・浴場業）、医療・福祉（医療業、社会保険・社会福祉・介護事業）、他に分類されないサービス業（廃棄物処理業、建物サービス業）——としている（（ ）内に示した業種が対象業種）。

本調査では、以下の労働者調査、企業調査の2種類の調査を実施している。

労働者調査

- (1) 調査名「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調査（労働者調査）」
- (2) 調査時期：2021年2月5日～3月12日
- (3) 調査方法：調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査
- (4) 調査対象：対象業種で働く労働者 20,000 サンプルについてインターネット調査を実施した。
*労働者の抽出に当たっては、平成29年就業構造基本調査により、対象業種の業種（産業中分類）ごとに労働者数の多い上位5職種及びそれ以外の職種の労働者数で割付を実施した。集計結果は平成29年就業構造基本調査の対象業種の業種・職種分布に合わせて復元を行っている。
なお、本調査回答のスクリーニング条件として、調査会社の登録モニターのうち調査日時点（2021年2月上旬）で「会社などで雇われて働いていること（役員、派遣労働者を除く）」「調査日時点において同一の勤務先で2年以上継続して勤務していること」「調査日時点の仕事の内容が2020年1月1日と同じであること」「勤務先が「対象業種」であること」という条件に該当する労働者のみが本調査に回答することとなっている。
- (5) 有効回収数（本調査）：20,000件（回答者属性は35頁参照）

企業調査

- (1) 調査名「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調査（企業調査）」
- (2) 調査期間：2021年2月12日～25日
- (3) 調査方法：郵送による調査票の配布・回収
- (4) 調査対象：全国の従業員規模10人以上の民間企業¹ 2万社
*企業調査では、企業(法人)の抽出に当たって、「平成26年 経済センサス」を用いて、対象業種について、業種（産業中分類（一部小分類））及び企業規模（小規模：10～99人、大・中規模：100人以上）により層化割付を実施。集計結果は平成26年経済センサスの対象業種の業種・企業規模に合わせて復元を行っている。
- (5) 配布数：20,000件
- (6) 有効回収数：7,935件（有効回収率：39.7%）（回答企業属性は35頁参照）

¹ 本調査では、「平成26年経済センサス」の対象業種の企業の母集団分布に基づき抽出を行っている関係上、保健所や消防署、公的病院などの公的部門は「経済センサス」の企業調査では調べていないことから、「経済センサス」のデータ制約上、調査対象を民間企業に限定している。

Ⅱ 調査結果の概要²

1. 新型コロナ感染拡大下における労働者を取り巻く環境

(1) 新型コロナ感染拡大期の職場・働き方の状況

(通勤時・職場での感染リスク：労働者調査)

労働者調査では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」³——の3時点（以下、「3時点」という）における①通勤時の感染リスク、②職場（勤務時）の感染リスクを尋ねている。各時点の感染リスクの推移をみると、感染リスクを「感じた・計」（「非常に高いと感じた」「ある程度高いと感じた」の合計）の割合は、「通勤時」では45%前後、「職場（勤務時）」では60%前後で推移し、いずれも「2020年9月～10月」で若干低下した後、「直近（2021年1月）」では若干上昇しており、調査対象期間を通じて、労働者が感じる感染リスクが低下していないことが分かる（図表1-1）。

図表1-1：①通勤時の感染リスク／②職場（勤務時）の感染リスク（n=20,000、単位=%、SA）【労働者調査】

	①通勤時の感染リスク					②職場（勤務時）の感染リスク				
	非常に高いと感じた	ある程度高いと感じた	あまり高くないと感じた	全く高くないと感じた	感じた・計	非常に高いと感じた	ある程度高いと感じた	あまり高くないと感じた	全く高くないと感じた	感じた・計
緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	13.6	31.5	32.1	22.8	45.1	17.2	43.7	33.0	6.1	60.9
2020年9月～10月	10.8	32.9	34.2	22.2	43.6	14.2	45.1	35.5	5.3	59.2
直近（2021年1月）	12.8	32.5	32.5	22.1	45.4	16.5	44.6	33.6	5.2	61.1

※「感じた・計」は、「非常に高いと感じた」「ある程度高いと感じた」の合計。

通勤時の感染リスクを「感じた・計」の割合を地域別にみると、調査対象期間を通じて、大都市圏である南関東（55%前後）、近畿（40%台後半）で相対的に高くなっている（図表1-2）。

図表1-2：通勤時の感染リスク（単位=%、SA）【労働者調査】

	n	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）					2020年9月～10月					2021年1月				
		非常に高いと感じた	ある程度高いと感じた	あまり高くないと感じた	全く高くないと感じた	感じた・計	非常に高いと感じた	ある程度高いと感じた	あまり高くないと感じた	全く高くないと感じた	感じた・計	非常に高いと感じた	ある程度高いと感じた	あまり高くないと感じた	全く高くないと感じた	感じた・計
合計	20,000	13.6	31.5	32.1	22.8	45.1	10.8	32.9	34.2	22.2	43.6	12.8	32.5	32.5	22.1	45.4
<勤め先地域>																
北海道	1,071	12.3	28.2	34.4	25.0	40.6	9.5	31.1	34.6	24.9	40.6	9.8	31.1	34.5	24.6	40.9
東北	1,282	9.2	25.6	36.2	29.0	34.8	7.8	26.3	38.1	27.9	34.1	8.5	27.0	36.6	27.9	35.6
北関東・甲信	1,156	8.1	24.4	39.1	28.4	32.5	7.7	23.7	40.5	28.1	31.4	8.4	24.8	38.8	27.9	33.2
南関東	6,705	18.2	38.0	27.8	16.0	56.2	14.3	40.4	30.2	15.0	54.7	17.8	39.3	27.7	15.2	57.1
北陸	807	6.7	23.7	36.1	33.4	30.4	4.8	25.0	37.9	32.3	29.8	6.3	23.5	38.4	31.8	29.8
東海	2,227	11.7	23.9	35.4	29.0	35.6	8.5	25.8	36.8	28.9	34.3	9.7	24.9	36.7	28.7	34.6
近畿	3,464	15.2	34.2	30.4	20.3	49.3	12.1	34.5	34.0	19.5	46.5	14.3	35.1	31.2	19.4	49.4
中国	1,121	9.4	27.4	35.0	28.2	36.8	7.2	27.8	37.1	27.9	35.0	8.5	28.4	35.4	27.6	36.9
四国	533	6.0	30.1	33.5	30.3	36.2	4.6	27.5	37.6	30.3	32.1	5.8	29.0	35.2	29.9	34.9
九州	1,634	11.2	28.6	34.2	26.0	39.8	9.2	30.0	35.0	25.8	39.2	10.7	29.1	34.4	25.8	39.8

※「感じた・計」は、「非常に高いと感じた」「ある程度高いと感じた」の合計。

² 本資料の集計結果は、企業調査、労働者調査ともに復元をしている。各図表（Ⅱ 調査結果の概要、Ⅳ 参考図表）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。なお、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。

³ 「直近（2021年1月）」においても11都府県に2回目の緊急事態宣言が発出されているが、本調査における「緊急事態宣言下」は2020年4～5月を指している。

職場（勤務時）の感染リスクを「感じた・計」の割合を業種別にみると、調査対象期間を通じて、「医療業」が8割強、「社会保険・社会福祉・介護事業」が7割強、「生活関連サービス業」が7割強、「小売業」が65%前後、「宿泊・飲食サービス業」が6割強と、相対的に高くなっている。

調査では、勤務先の業務の対面の程度を聞いているが、調査対象期間を通じて、対面の程度が高いほど、労働者が感染リスクを感じる割合が高くなっている（図表 1-3）。

図表 1-3：職場（勤務時）の感染リスク（単位＝％、SA）【労働者調査】

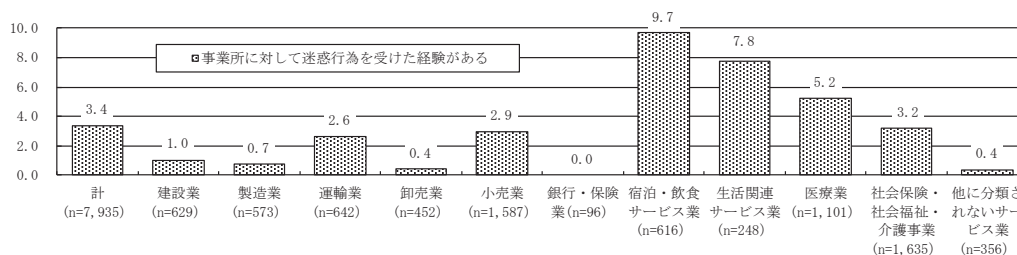
	n	緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)					2020年9月～10月					2021年1月				
		感じた 非常に 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 非常に 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 非常に 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感	感じた 程度 高いと 感
合計	20,000	17.2	43.7	33.0	6.1	60.9	14.2	45.1	35.5	5.3	59.2	16.5	44.6	33.6	5.2	61.1
<業種>																
建設業	2,782	7.9	36.7	46.9	8.5	44.6	6.2	36.0	49.1	8.6	42.3	8.0	36.6	47.4	8.0	44.6
製造業	1,091	8.4	35.4	46.5	9.6	43.9	5.7	36.0	48.2	10.1	41.7	7.4	35.2	48.0	9.4	42.6
運輸業	1,658	11.8	43.1	37.1	8.0	54.8	10.9	42.9	38.3	7.9	53.8	12.6	42.8	37.0	7.6	55.3
卸売業	1,259	11.5	43.9	38.4	6.2	55.4	8.7	43.5	42.3	5.6	52.1	11.0	43.7	39.7	5.6	54.7
小売業	3,025	19.7	46.8	28.6	4.9	66.5	13.1	50.8	32.3	3.8	63.9	15.7	50.3	30.2	3.8	66.0
銀行・保険業	739	15.5	43.4	34.1	7.0	58.9	12.0	43.2	39.3	5.4	55.2	14.0	45.1	35.7	5.2	59.2
宿泊・飲食サービス業	2,020	18.0	43.8	30.2	7.9	61.8	15.4	45.0	35.2	4.4	60.4	17.1	45.4	32.4	5.1	62.5
生活関連サービス業	591	24.4	44.4	27.1	4.1	68.8	19.1	49.9	27.4	3.6	68.9	21.4	48.3	26.9	3.5	69.7
医療業	2,501	29.4	47.9	20.2	2.5	77.3	28.0	49.7	20.0	2.3	77.7	32.2	47.8	17.9	2.2	79.9
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	21.8	49.2	25.8	3.2	71.0	20.8	50.1	26.3	2.9	70.9	23.1	49.7	24.1	3.0	72.8
他に分類されないサービス業	1,773	14.6	41.1	37.0	7.2	55.8	10.6	41.9	40.8	6.7	52.5	12.3	40.1	40.6	7.0	52.4
<業務の対面の程度>																
主として対面で接している	10,330	23.1	46.3	25.6	5.1	69.4	19.9	48.8	27.3	4.0	68.7	22.3	48.3	25.4	4.0	70.6
ある程度対面で接している	4,185	13.3	45.7	36.1	4.8	59.0	9.5	46.8	39.6	4.1	56.3	12.0	46.6	37.3	4.1	58.6
あまり対面で接していない	2,839	10.6	41.8	40.8	6.8	52.4	8.0	40.4	44.8	6.8	48.4	10.4	40.0	43.2	6.4	50.4
非対面がほとんど	2,646	8.7	33.6	47.0	10.7	42.3	7.2	33.7	48.9	10.1	40.9	8.7	33.5	47.7	10.2	42.1

※「感じた・計」は、「非常に高いと感じた」「ある程度高いと感じた」の合計。

（新型コロナ感染拡大期の迷惑行為を受けた状況：労働者調査、企業調査）

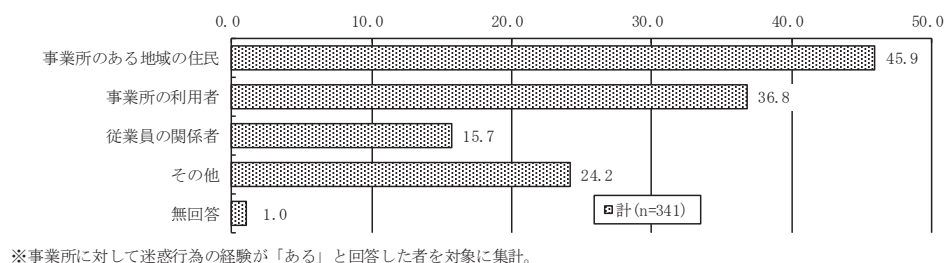
企業調査では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、事業所に対して、いやがらせ、SNSなどでの誹謗・中傷などの不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験があったかについて尋ねている。それによれば、迷惑行為を受けた経験がある企業割合は3.4%となっており、業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」が9.7%と最も高く、次いで、「生活関連サービス業」（7.8%）、「医療業」（5.2%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（3.2%）などが続いている（図表 1-4）。迷惑行為を受けた企業における、迷惑行為を受けた相手については、「事業所のある地域の住民」が45.9%と最も高く、次いで、「事業所の利用者」（36.8%）、「従業員の関係者」（15.7%）などとなっている（図表 1-5）。

図表 1-4：事業所に対する迷惑行為を受けた経験がある企業割合（単位＝％、SA）【企業調査】



※「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、事業所に対して、いやがらせ、SNSなどでの誹謗・中傷などの不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験はありましたか」設問で、迷惑行為の経験が「ある」と回答した企業割合を集計している。

図表 1-5: 迷惑行為を受けた経験がある企業における、誰から迷惑行為を受けたか(単位=%、MA)
【企業調査】

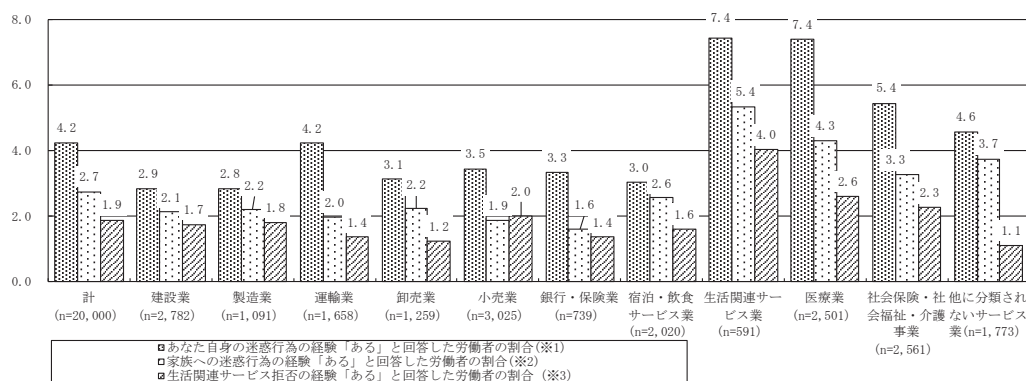


一方、労働者調査では、新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、「あなた自身」「あなたの親族、家族」に対して、「いやがらせ、いじめ、SNS などでの誹謗・中傷など、不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験」の有無を尋ねている。また、新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、あなた自身やあなたの家族や親族が、生活関連サービス（家事、育児サービスなど）を利用する際に、「あなたの職業のみを理由とした不当な差別や偏見により、サービスの利用を拒否された（利用できなかった）経験」があったかについても、尋ねている。

これらの迷惑行為を受けたり、生活関連サービスの利用を拒否された経験の有無についてまとめたものが図表 1-6 である。それによれば、「自身の迷惑行為の経験がある」割合は 4.2% となっており、業種別には「医療業」（7.4%）、「生活関連サービス業」（7.4%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（5.4%）で相対的に高くなっている。また、「家族への迷惑行為の経験がある」割合は 2.7%、「生活関連サービスを拒否された経験がある」割合は 1.9% となっている。

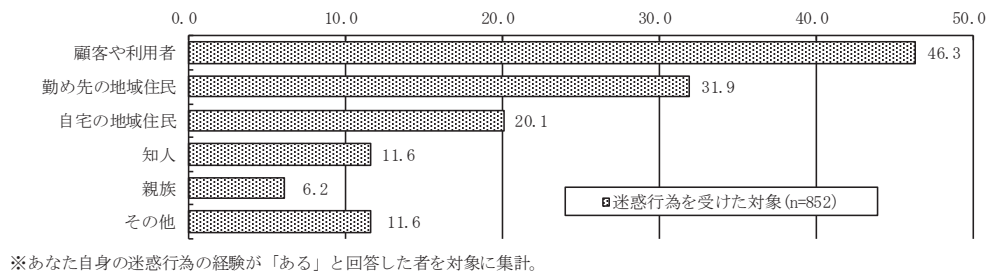
「あなた自身」が迷惑行為を受けた場合の迷惑行為を行った相手については、「顧客や利用者」（46.3%）が半数弱を占め、次いで、「勤め先の地域住民」（31.9%）、「自宅の地域住民」（20.1%）などとなっている（図表 1-7）。

図表 1-6: 自身、家族等の迷惑行為を受けた経験、生活関連サービスを拒否された経験(単位=%、SA) 【労働者調査】



※1: 「あなた自身の迷惑行為の経験「ある」と回答した労働者の割合」は、「新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、あなた自身が、いやがらせ、いじめ、SNS などでの誹謗・中傷など、不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験はありましたか」設問に対して、「ある」と回答した者を集計している。
 ※2: 「家族への迷惑行為の経験「ある」と回答した労働者の割合」は、「新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、あなたの家族や親族が、いやがらせ、いじめ、SNS などでの誹謗・中傷など、不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験はありましたか」設問に対して、「ある」と回答した者を集計している。
 ※3: 「生活関連サービス拒否の経験「ある」と回答した労働者の割合」は、「新型コロナウイルスの感染拡大の影響下において、あなた自身やあなたの家族や親族が、生活関連サービス（家事、育児サービスなど）を利用する際に、あなたの職業のみを理由とした不当な差別や偏見により、サービスの利用を拒否された（利用できなかった）経験はありましたか」設問に対して、「ある」と回答した者を集計している。

図表 1-7：自身の迷惑行為を受けた経験がある者の誰から迷惑行為を受けたか(単位=%、MA)
【労働者調査】



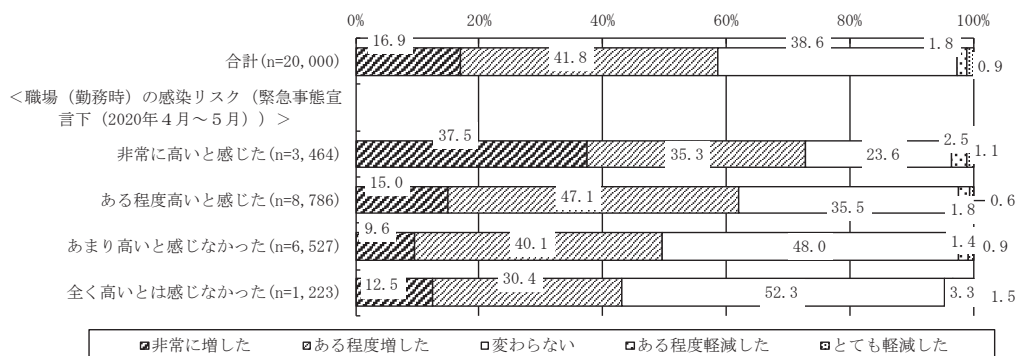
(緊急事態宣言下での仕事の緊張度：労働者調査)

労働者調査では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」で、顧客や利用者、取引先などに対して感染防止の徹底が求められたこと等によって、あなた自身の緊張度はどのように変わりましたか」と尋ねている。それによれば、「緊張度増加・計」（「非常に増した」「ある程度増した」の合計）の割合は、全体では58.7%となっている。これを「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」の職場（勤務時）の感染リスク別にみると、感染リスクが高いと感じるほど、「緊張度増加・計」の割合が高くなる傾向にある（図表1-8）。

これを業種別にみると、「緊張度増加・計」の割合は、「生活関連サービス業」で69.3%と最も高く、次いで、「社会保険・社会福祉・介護事業」（65.0%）、「宿泊・飲食サービス業」（63.2%）、「医療業」（61.9%）、「銀行・保険業」（61.4%）などとなっている。

性・雇用形態別にみると正社員、非正社員いずれも、女性では63%程度、男性は55%前後と、女性のほうが男性よりも緊張度が高くなっている（図表1-9）。

図表 1-8：あなた自身の緊張度（単位=%、SA）【労働者調査】



図表 1-9：あなた自身の緊張度（単位＝％、SA）【労働者調査】

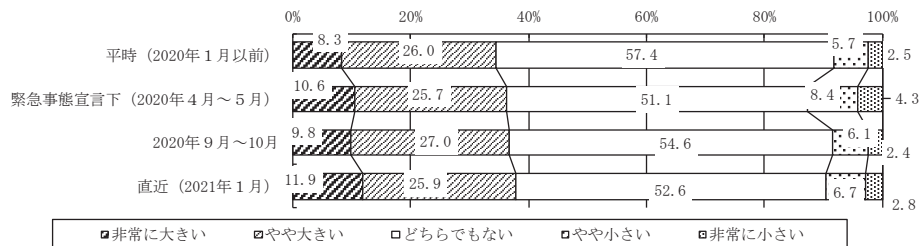
	n	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）での緊張度						加緊・緊張度増
		し非常に増	増ある程度	い変わった程度	軽減した程度	減した程度	加緊・緊張度増	
合計	20,000	16.9	41.8	38.6	1.8	0.9		58.7
<業種>								
建設業	2,782	9.4	38.7	49.5	1.4	1.0		48.1
製造業	1,091	11.5	40.7	44.8	2.3	0.7		52.2
運輸業	1,658	12.3	40.4	44.7	1.2	1.3		52.7
卸売業	1,259	15.1	45.7	36.7	1.8	0.7		60.9
小売業	3,025	18.0	42.8	36.2	2.1	0.9		60.8
銀行・保険業	739	17.9	43.5	35.5	2.2	1.0		61.4
宿泊・飲食サービス業	2,020	20.7	42.5	33.5	1.9	1.3		63.2
生活関連サービス業	591	24.9	44.3	26.1	3.4	1.2		69.3
医療業	2,501	21.1	40.9	35.9	1.2	1.0		61.9
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	22.9	42.1	33.6	0.8	0.6		65.0
他に分類されないサービス業	1,773	13.3	41.7	41.0	3.2	0.8		55.0
<性・雇用形態>								
男性正社員	10,662	14.7	40.9	42.0	1.4	1.0		55.6
女性正社員	5,561	21.7	42.0	33.6	1.8	0.9		63.7
男性非正社員	1,257	9.7	43.9	41.9	3.3	1.2		53.6
女性非正社員	2,520	20.1	43.3	33.5	2.3	0.8		63.5

※「緊張度増加・計」は、「非常に増した」「ある程度増した」の合計。

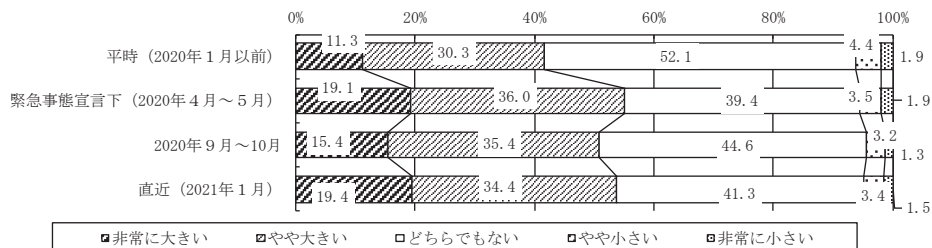
（新型コロナ感染拡大期の肉体的負担・精神的負担：労働者調査）

労働者調査では、「平時（2020年1月以前）」と3時点における肉体的・精神的な負担の程度について尋ねている。仕事に対する肉体的負担について、「負担が大きい・計」（「非常に大きい」「やや大きい」の合計。以下同じ）をみると、「平時」では34.3%であり、緊急事態宣言以降やや上昇傾向で推移している（図表 1-10）。一方、仕事に対する精神的負担については、「負担が大きい・計」とする割合は、「平時」が41.6%であったところ、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、55.1%まで上昇し、「2020年9月～10月」でいったん低下したものの、「直近（2021年1月）」で再び上昇している。このように、緊急事態宣言以降、精神的負担が大きいと感じている労働者が5割以上にまで高まっている（図表 1-11）。

図表 1-10：仕事に対する肉体的負担（n=20,000、単位＝％、SA）【労働者調査】



図表 1-11：仕事に対する精神的負担（n=20,000、単位＝％、SA）【労働者調査】



「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」の肉体的負担・精神的負担を属性別にみたものが図表 1-12 である。

性・雇用形態別にみると、正社員、非正社員にかかわらず、男性に比べ女性のほうが、肉体的負担、精神的負担いずれも、「負担が大きい・計」の割合が高い。特に「女性正社員」では、肉体的負担で「負担が大きい・計」が 41.9%、精神的負担で「負担が大きい・計」が 63.6%となっている。

業務の対面の程度別にみると、調査対象期間を通じて、対面業務の程度が大きいほど、肉体的負担・精神的負担ともに、「負担が大きい・計」の割合が高くなる傾向にある。

「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」の職場（勤務時）の感染リスク別にみると、感染リスクが高いと感じるほど、肉体的負担・精神的負担ともに、「負担が大きい・計」の割合が高くなる傾向にある。

仕事の緊張度別にみると、仕事の緊張度がおおむね高くなるほど、肉体的負担・精神的負担ともに、「負担が大きい・計」の割合が高くなる。特に精神的負担では、仕事の緊張度が「非常に増した」とする者の「負担が大きい・計」の割合は、83.2%に及んでいる（図表 1-12）。

図表 1-12：属性別にみた緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）の肉体的負担・精神的負担
（単位＝％、SA）【労働者調査】

	n	緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）											
		肉体的負担						精神的負担					
		非常に大きい	やや大きい	どちらでもない	やや小さい	非常に小さい	負担が大きい・計	非常に大きい	やや大きい	どちらでもない	やや小さい	非常に小さい	負担が大きい・計
合計	20,000	10.6	25.7	51.1	8.4	4.3	36.3	19.1	36.0	39.4	3.5	1.9	55.2
<性・雇用形態>													
男性正社員	10,662	9.0	24.5	55.6	7.6	3.3	33.5	16.3	35.1	44.2	3.0	1.5	51.4
女性正社員	5,561	14.4	27.4	44.4	8.7	5.0	41.9	25.2	38.4	30.9	3.4	2.1	63.6
男性非正社員	1,257	5.8	27.7	53.3	8.7	4.6	33.5	12.2	31.5	47.9	5.6	2.9	43.6
女性非正社員	2,520	11.8	26.0	45.2	10.3	6.8	37.8	22.2	37.2	32.9	4.9	2.8	59.4
<業務の対面の程度>													
主として対面で接している	10,330	14.4	27.9	46.0	7.7	4.0	42.3	25.1	37.1	33.4	2.7	1.8	62.2
ある程度対面で接している	4,185	8.2	27.1	52.9	8.4	3.4	35.3	15.0	38.8	41.6	3.4	1.3	53.8
あまり対面で接していない	2,839	5.4	22.6	58.1	9.2	4.7	28.0	12.5	34.4	46.3	4.9	1.9	46.9
非対面がほとんど	2,646	5.9	18.6	59.2	9.7	6.5	24.5	11.0	29.6	50.6	5.5	3.3	40.6
<職場（勤務時）の感染リスク（緊急事態宣言下（2020 年 4～5 月））>													
非常に高いと感じた	3,464	30.2	30.0	29.2	6.2	4.4	60.2	47.8	31.0	17.7	2.1	1.5	78.7
ある程度高いと感じた	8,786	8.0	31.1	50.1	8.1	2.7	39.1	16.1	44.0	35.9	2.9	1.1	60.1
あまり高いと感じなかった	6,527	4.5	18.6	62.9	9.9	4.1	23.1	9.2	31.2	53.3	4.8	1.5	40.4
全く高いとは感じなかった	1,223	6.7	12.7	55.9	8.1	16.6	19.4	14.1	19.1	50.6	5.3	11.0	33.1
<仕事の緊張度>													
非常に増した	3,394	27.4	28.5	27.6	8.3	8.2	56.0	50.1	33.1	12.1	2.3	2.5	83.2
ある程度増した	8,270	8.0	32.6	45.6	10.2	3.6	40.6	15.7	48.8	30.2	3.9	1.4	64.5
変わらない	7,831	6.0	16.8	68.1	6.0	3.1	22.7	9.5	23.8	61.3	3.5	1.9	33.3
ある程度軽減した	310	7.9	33.5	37.4	16.3	4.9	41.4	14.9	36.8	39.6	6.4	2.3	51.7
とても軽減した	195	15.2	17.8	43.5	10.7	12.8	33.0	20.0	18.2	42.3	6.8	12.8	38.2

※「負担が大きい・計」は、「非常に大きい」「やや大きい」の合計。

「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」の肉体的負担・精神的負担を業種及び、業種・職種別にみたものが図表 1-13 である。

業種別にみると、肉体的負担では「負担が大きい・計」の割合が高いのは、「社会保険・社会福祉・介護事業」（51.2%）、「医療業」（50.1%）がともに 5 割台と高く、次いで、「小売業」（38.2%）、「生活関連サービス業」（34.7%）、「運輸業」（33.3%）などが続いている。

一方、精神的負担で「負担が大きい・計」の割合が高いのは、「社会保険・社会福祉・介護事業」(70.7%)、「医療業」(67.7%)、「生活関連サービス業」(61.2%)、「宿泊・飲食サービス業」(58.4%)、「小売業」(56.5%) などとなっている(図表 1-13<業種>部分)。

次に、業種の分類を「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業」「その他の業種」に分けて職種(一部小分類)別にみると、肉体的負担において「負担が大きい・計」の割合が高いのは、医療業の「看護師(准看護師を含む)」(69.1%)、「介護サービス職業従事者」(60.3%)、「その他の保健医療サービス職業従事者」(51.5%)、社会保険・社会福祉・介護事業の「看護師(准看護師を含む)」(51.0%)、「社会福祉専門従事者(保育士等)」(46.6%) などとなっている。

一方、精神的負担において「負担が大きい・計」の割合が高いのは、医療業の「看護師(准看護師を含む)」(81.2%)、社会保険・社会福祉・介護事業の「看護師(准看護師を含む)」(81.1%)、「介護サービス職業従事者」(72.9%)、「社会福祉専門従事者(保育士等)」(70.7%)、「その他の保健医療サービス職業従事者」(70.2%) などとなっている(図表 1-13<業種・職種>部分)。

図表 1-13：業種及び、業種・職種別にみた緊急事態宣言下(2020年4月～5月)の
肉体的負担・精神的負担(単位＝％、SA)【労働者調査】

	n	緊急事態宣言下(2020年4月～5月)											
		肉体的負担						精神的負担					
		非常に大きい	やや大きい	どちらでもない	やや小さい	非常に小さい	負担が大きい・計	非常に大きい	やや大きい	どちらでもない	やや小さい	非常に小さい	負担が大きい・計
合計	20,000	10.6	25.7	51.1	8.4	4.3	36.3	19.1	36.0	39.4	3.5	1.9	55.2
<業種>													
建設業	2,782	5.5	17.8	66.3	7.0	3.4	23.3	9.6	29.7	55.0	3.8	1.9	39.4
製造業	1,091	7.3	22.0	57.7	8.5	4.4	29.3	11.8	32.1	50.5	3.1	2.5	43.9
運輸業	1,658	10.0	23.3	56.3	6.8	3.6	33.3	16.2	32.4	46.7	2.6	2.0	48.6
卸売業	1,259	7.8	25.0	52.9	10.7	3.5	32.9	15.7	38.9	39.2	4.9	1.3	54.6
小売業	3,025	9.6	28.6	47.2	9.7	4.9	38.2	19.4	37.1	36.8	4.6	2.1	56.5
銀行・保険業	739	7.8	19.4	54.6	11.9	6.2	27.3	16.8	35.9	40.7	3.9	2.7	52.7
宿泊・飲食サービス業	2,020	10.1	22.3	44.4	12.5	10.7	32.4	21.6	36.8	33.1	4.3	4.2	58.4
生活関連サービス業	591	10.9	23.8	44.9	13.2	7.2	34.7	25.5	35.7	31.2	5.7	1.9	61.2
医療業	2,501	17.6	32.5	43.4	5.1	1.4	50.1	27.7	40.1	29.6	2.0	0.6	67.7
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	18.6	32.6	42.2	4.8	1.8	51.2	30.2	40.5	27.3	1.4	0.7	70.7
他に分類されないサービス業	1,773	6.4	25.5	56.7	8.3	3.1	31.9	12.3	34.8	46.9	4.1	1.9	47.1
<業種・職種>													
医療業													
看護師(准看護師を含む)	787	29.6	39.5	28.0	2.5	0.4	69.1	39.6	41.6	17.7	0.9	0.3	81.2
その他の保健医療従事者(薬剤師、保健師等)	628	12.7	31.4	48.4	6.4	1.1	44.1	23.2	40.9	33.0	2.4	0.5	64.2
一般事務従事者	441	10.7	26.1	53.1	8.4	1.8	36.7	17.5	40.8	37.4	3.2	1.1	58.3
その他の保健医療サービス職業従事者(看護助手等)	198	17.7	33.8	42.4	3.5	2.5	51.5	27.3	42.9	26.3	2.5	1.0	70.2
医師	203	8.9	27.1	55.7	5.9	2.5	36.0	23.6	34.0	40.9	1.0	0.5	57.6
その他	244	11.5	27.9	53.3	4.9	2.5	39.3	23.0	34.4	38.5	2.9	1.2	57.4
社会保険・社会福祉・介護事業													
介護サービス職業従事者	1,048	23.9	36.5	36.9	2.1	0.7	60.3	33.1	39.8	25.9	0.7	0.6	72.9
社会福祉専門従事者(保育士等)	686	16.5	30.2	46.2	5.8	1.3	46.6	28.6	42.1	27.6	1.5	0.3	70.7
一般事務従事者	170	6.5	23.5	60.0	7.6	2.4	30.0	18.2	39.4	38.2	2.9	1.2	57.6
看護師(准看護師を含む)	143	16.1	35.0	35.7	11.2	2.1	51.0	34.3	46.9	16.8	2.1	0.0	81.1
その他	514	15.3	30.5	43.5	6.2	4.3	45.9	29.2	38.6	28.9	1.9	1.4	67.7
小売業													
商品販売従事者	1,999	13.4	28.7	44.2	8.7	5.0	42.2	24.7	38.5	31.4	2.8	2.6	63.2
一般事務従事者	321	3.8	15.5	65.5	10.3	5.0	19.3	9.8	34.6	49.1	5.2	1.2	44.5
その他	705	4.5	31.4	48.2	11.2	4.8	35.9	12.6	35.5	43.0	7.5	1.4	48.1
その他の業種													
管理的職業従事者	629	5.8	18.4	61.4	9.8	4.6	24.2	13.5	37.7	43.7	3.4	1.6	51.2
専門的・技術的職業従事者	638	4.4	18.7	63.8	8.9	4.2	23.0	10.3	33.3	50.3	3.8	2.2	43.6
事務従事者	2,550	6.0	17.6	59.9	10.6	5.8	23.6	13.2	34.6	45.1	5.1	2.0	47.8
販売従事者	1,045	9.3	22.7	48.6	13.2	6.1	32.1	19.4	36.5	36.7	4.7	2.8	55.9
サービス職業従事者	2,267	10.1	22.6	45.7	12.0	9.7	32.7	22.2	35.9	34.0	4.3	3.6	58.1
保安職業従事者	558	5.8	21.5	64.9	5.2	2.6	27.3	9.4	31.7	53.8	3.4	1.6	41.2
生産工程従事者	771	6.9	27.6	55.5	6.6	3.5	34.5	10.8	36.2	48.1	2.5	2.3	47.0
輸送・機械運転従事者	938	10.4	24.8	53.6	7.8	3.4	35.2	18.2	33.0	44.3	3.0	1.6	51.2
建設・採掘従事者	1,256	7.1	20.6	65.3	5.3	1.7	27.7	9.4	29.3	56.3	3.4	1.6	38.8
運搬・清掃・包装等従事者	1,134	9.1	28.1	52.9	7.5	2.5	37.1	13.5	31.1	49.6	3.7	2.1	44.6
その他の職業	127	7.9	19.7	59.0	7.8	5.6	27.6	17.4	32.3	44.8	1.6	4.0	49.7

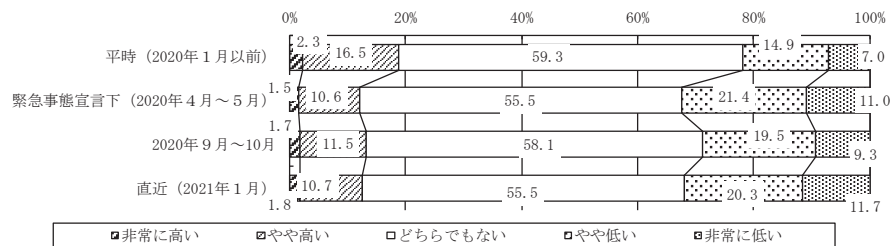
※「負担が大きい・計」は、「非常に大きい」「やや大きい」の合計。

(仕事を通じた満足度：労働者調査)

労働者調査では、「平時（2020年1月以前）」と3時点それぞれの時点における仕事を通じた満足度について尋ねている。

「平時」では、「満足度が高い・計」（「非常に高い」「やや高い」の合計）が18.8%、「満足度が低い・計」（「やや低い」「非常に低い」の合計）が21.9%と、両者は拮抗している。それが、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「満足度が低い・計」の割合は32.4%と上昇し、「2020年9月～10月」でいったん28.8%に低下したものの、「直近（2021年1月）」（32.0%）で再び上昇している。「満足度が高い・計」の割合は、「平時」に比べ、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」以降、1割台前半で推移している（図表1-14）。

図表 1-14：仕事を通じた満足度（n=20,000、単位=%、SA）【労働者調査】



これを業種別にみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「満足度が低い・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」（46.1%）、「生活関連サービス業」（45.6%）で他に比べて高くなっている。その後の推移をみても、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」の割合が他に比べて高い状態が続いている（図表1-15）。

図表 1-15：業種別にみた仕事を通じた満足度（n=20,000、単位=%、SA）【労働者調査】

	n	平時（2020年1月以前）			緊急事態宣言下（2020年4月～5月）			2020年9～10月			直近（2021年1月）		
		い・満 ・足 計 度 が 高	い・ど ・ち ・ら ・で ・も ・な	い・満 ・足 計 度 が 低	い・満 ・足 計 度 が 高	い・ど ・ち ・ら ・で ・も ・な	い・満 ・足 計 度 が 低	い・満 ・足 計 度 が 高	い・ど ・ち ・ら ・で ・も ・な	い・満 ・足 計 度 が 低	い・満 ・足 計 度 が 高	い・ど ・ち ・ら ・で ・も ・な	い・満 ・足 計 度 が 低
合計	20,000	18.8	59.3	21.9	12.1	55.5	32.4	13.2	58.1	28.8	12.5	55.5	32.0
<業種>													
建設業	2,782	15.7	66.6	17.7	11.0	65.7	23.3	11.9	66.2	21.9	11.6	64.3	24.2
製造業	1,091	14.9	60.7	24.4	11.7	56.6	31.7	10.4	60.1	29.5	10.4	57.4	32.2
運輸業	1,658	13.3	62.2	24.6	8.6	56.9	34.4	8.4	59.8	31.7	9.1	57.0	33.9
卸売業	1,259	15.2	61.1	23.7	10.6	55.4	34.0	11.1	60.2	28.7	11.1	55.8	33.1
小売業	3,025	19.5	60.0	20.5	12.0	55.0	33.0	12.8	58.9	28.3	11.9	57.0	31.1
銀行・保険業	739	22.7	55.7	21.5	15.6	51.6	32.8	15.5	57.5	27.0	16.3	53.3	30.4
宿泊・飲食サービス業	2,020	25.9	50.4	23.7	8.9	45.0	46.1	13.5	49.4	37.1	10.0	45.3	44.7
生活関連サービス業	591	28.2	48.0	23.8	13.8	40.6	45.6	17.5	47.3	35.2	17.0	45.1	37.9
医療業	2,501	19.7	58.3	22.0	14.4	55.6	30.0	15.7	55.3	29.0	15.1	53.5	31.4
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	18.6	56.5	24.9	13.9	54.9	31.3	14.7	55.1	30.3	14.1	53.3	32.6
他に分類されないサービス業	1,773	16.3	63.4	20.2	14.7	59.3	26.0	14.9	62.0	23.1	14.6	59.1	26.3

※「満足度が高い・計」は、「非常に高い」「やや高い」の合計。「満足度が低い・計」は、「やや低い」「非常に低い」の合計。

労働者調査では、「平時」と比べて、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、仕事を通じた満足度について、プラスに働いた要因・マイナスに働いた要因を尋ねている。それによれば、プラスに働いた要因は「特になし」が62.6%と半数以上を占めた。具体的なプラス要因では、「精神的負担の軽減」（14.3%）、「肉体的負担の軽減」（13.9%）がともに高く、次いで、「働き

方の変化（時差出勤、フレックスタイム勤務、テレワーク）」が9.0%などとなっている。これを「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」の職場（勤務時）の感染リスク別にみると、おおむね感染リスクが高いと感じるほど、いずれの項目も高くなる傾向にある（図表1-16）。

マイナスに働いた要因も「特になし」が49.5%と半数弱を占めたものの、具体的なマイナス要因では、「精神的負担の増大」が36.0%と最も高く、次いで、「給与の減少」（17.7%）、「肉体的負担の増大」（16.3%）などが続いている。これを「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」の職場（勤務時）の感染リスク別にみると、おおむね感染リスクが高いと感じるほど、いずれの項目も高くなる傾向にある（図表1-17）。特に「精神的負担の増大」は、感染リスクが高いと感じている者ほど、満足度に対するマイナスの影響が大きくなることがうかがわれる。

図表1-16：平時（2020年1月以前）と比べて、緊急事態宣言下（2020年4月～5月）において、仕事を通じた満足度にプラスに働いた要因（単位＝%、MA）【労働者調査】

	n	肉体的負担の軽減	精神的負担の軽減	出勤・勤務時間・フレックスタイム・テレワーク（時差出勤）	給与の増大	利用者の感謝・取引先等から	使命感の増大	その他	特になし
合計	20,000	13.9	14.3	9.0	5.5	6.1	7.5	0.4	62.6
<職場（勤務時）の感染リスク（緊急事態宣言下（2020年4～5月））> 非常に高いと感じた	3,464	19.6	18.4	10.8	7.7	9.9	10.4	0.5	51.8
ある程度高いと感じた	8,786	14.2	15.9	9.4	6.2	6.2	8.2	0.2	60.6
あまり高いと感じなかった	6,527	10.7	10.8	8.0	3.9	4.4	5.7	0.6	69.1
全く高いとは感じなかった	1,223	12.3	10.9	6.8	3.1	4.1	4.6	0.7	71.4

図表1-17：平時（2020年1月以前）と比べて、緊急事態宣言下（2020年4月～5月）において、仕事を通じた満足度にマイナスに働いた要因（単位＝%、MA）【労働者調査】

	n	肉体的負担の増大	精神的負担の増大	出勤・勤務時間・フレックスタイム・テレワーク（時差出勤）	給与の減少	利用者の苦情・取引先等から	不当な差別・偏見	その他	特になし
合計	20,000	16.3	36.0	6.4	17.7	5.2	2.1	0.7	49.5
<職場（勤務時）の感染リスク（緊急事態宣言下（2020年4～5月））> 非常に高いと感じた	3,464	31.1	55.5	8.7	26.2	11.2	5.3	0.9	29.6
ある程度高いと感じた	8,786	16.4	38.3	6.5	17.4	5.4	1.7	0.5	46.7
あまり高いと感じなかった	6,527	9.9	25.7	5.3	14.0	2.4	1.2	0.9	60.6
全く高いとは感じなかった	1,223	8.2	20.7	4.6	15.9	2.7	1.0	0.6	66.2

(2)新型コロナ感染拡大期の給与等の状況

（給与の増減：企業調査）

企業調査では、正社員、非正社員に分けて、3時点における前年同時期に比べての従業員一人当たりの給与（基本給に加えて時間外手当を含む）及び2020年夏、冬の賞与の変化について尋ねている。

正社員の場合、給与面では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「ほぼ同じ」が78.1%と最も割合が高い。「増加・計」（「大幅に増加」「増加」の合計。以下同じ）は5.4%、

「減少・計」（「減少」「大幅に減少」の合計。以下同じ）は12.9%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。その後の推移をみると、「ほぼ同じ」の割合が最も高いことに変わりはないものの、「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」でやや低下し、「直近（2021年1月）」において、わずかに上昇している。「増加・計」の割合にはほとんど変化はみられない。賞与面では、「2020年夏の賞与」において、「ほぼ同じ」が53.3%と半数を占めるものの、「減少・計」（21.1%）が「増加・計」（7.8%）を上回っている。「2020年冬の賞与」では、「ほぼ同じ」（50.2%）がわずかに低下し、「減少・計」（23.2%）と「増加・計」（10.5%）の割合がそれぞれやや上昇している。

一方、非正社員の場合、給与面では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「ほぼ同じ」が65.7%と最も割合が高く、「増加・計」は2.7%、「減少・計」は13.3%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。その後の推移をみると、「ほぼ同じ」の割合が最も高いことに変わりはないものの、「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」でやや低下し、「直近（2021年1月）」において、わずかに上昇している。「増加・計」の割合にはほとんど変化はみられない。賞与面では、「2020年夏の賞与」において、「ほぼ同じ」が41.3%と4割強を占めるものの、「減少・計」（12.1%）が「増加・計」（3.6%）を上回っている。「2020年冬の賞与」では、「ほぼ同じ」がわずかに低下し、「減少・計」と「増加・計」の割合がそれぞれやや高くなっている（図表1-18）。

図表 1-18：前年同時期に比べての従業員一人当たりの給与（基本給に加えて時間外手当を含む）・賞与の変化（単位=%、SA）【企業調査】

①従業員一人当たりの給与及び賞与の変化（正社員）

	正社員	n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	もともと支給していない	該当の社員がいない	無回答	増加・計	減少・計
給与	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	7,935	0.2	5.3	78.1	10.7	2.2		1.1	2.6	5.4	12.9
	2020年9月～10月	7,935	0.1	5.1	82.1	7.9	1.1		1.1	2.5	5.2	9.0
	直近（2021年1月）	7,935	0.1	4.9	80.8	8.8	1.5		1.1	2.8	5.1	10.3
賞与	2020年夏の賞与	7,935	0.5	7.3	53.3	12.5	8.6	11.3	3.6	2.9	7.8	21.1
	2020年冬の賞与	7,935	0.8	9.7	50.2	14.8	8.4	10.0	3.2	2.9	10.5	23.2

②従業員一人当たりの給与及び賞与の変化（非正社員）

	非正社員	n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	もともと支給していない	該当の社員がいない	無回答	増加・計	減少・計
給与	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	7,935	0.0	2.7	65.7	10.6	2.6		8.2	10.1	2.7	13.3
	2020年9月～10月	7,935	0.0	3.0	68.9	8.3	1.3		8.3	10.2	3.0	9.6
	直近（2021年1月）	7,935	0.1	2.8	67.9	8.9	1.8		8.1	10.4	2.9	10.8
賞与	2020年夏の賞与	7,935	0.2	3.4	41.3	7.4	4.7	20.2	11.8	11.0	3.6	12.1
	2020年冬の賞与	7,935	0.4	4.8	39.9	8.8	4.6	18.9	11.4	11.1	5.2	13.4

※給与について、「もともと支給していない」の選択肢はない（「／」で表記）。「増加・計」は「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

給与及び賞与の変化に対する新型コロナの影響について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「影響がある・計」（「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計）は、正社員、非正社員いずれも、2割台となっている。その後の推移を見ても、2割台の企業が影響があると回答している（図表1-19）。

図表 1-19：給与及び賞与の変化に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（単位＝％、SA）【企業調査】

①給与及び賞与の変化に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（正社員）								
	正社員	n	非常に影響がある	ある程度影響がある	あまり影響がない	全く影響がない	もともと支給していない	無回答
給与	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	7,684	13.6	13.2	31.3	12.6		29.3
	2020年9月～10月	7,683	9.9	13.5	33.9	13.1		29.5
	直近（2021年1月）	7,673	10.5	13.9	33.4	12.7		29.6
賞与	2020年夏の賞与	7,496	15.7	14.2	24.0	9.6	9.6	26.9
	2020年冬の賞与	7,526	16.4	16.3	23.0	9.2	8.4	26.7

②給与及び賞与の変化に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（非正社員）								
	非正社員	n	非常に影響がある	ある程度影響がある	あまり影響がない	全く影響がない	もともと支給していない	無回答
給与	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	6,942	15.0	12.9	30.7	12.6		28.9
	2020年9月～10月	6,939	10.6	13.5	33.7	13.0		29.2
	直近（2021年1月）	6,927	11.8	13.2	33.0	12.8		29.3
賞与	2020年夏の賞与	6,602	12.3	10.7	21.1	8.4	20.7	26.8
	2020年冬の賞与	6,623	12.8	12.8	20.5	8.1	19.5	26.3

※各期間の各項目で、「大幅に増加」「増加」「ほぼ同じ」「減少」「大幅に減少」「もともと支給していない」と回答した企業を対象に集計（給与について、「もともと支給していない」の選択肢はない（「／」で表記）。「影響がある・計」は「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計。

（特別手当の支給状況：企業調査）

なお、企業調査では、新型コロナウイルスの感染拡大下において従業員に対し、感染リスクの下での出勤に対する特別手当の支給（正社員および非正社員）の有無についても尋ねている。それによれば、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「支給した」とする割合は、正社員で7.2%、非正社員で5.5%となっている。その後の推移をみると、正社員、非正社員いずれも、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において、わずかに低下している（図表 1-20）。

図表 1-20：感染リスク拡大の下での出勤に対する特別手当の支給（単位＝％、SA）【企業調査】

①新型コロナウイルスの感染拡大下において従業員に対し、感染リスクの下での出勤に対する特別手当支給（正社員）					
	n	支給した	支給していない	該当の社員がいない	無回答
緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	7,935	7.2	66.9	18.6	7.3
2020年9月～10月	7,935	4.3	69.7	18.6	7.3
直近（2021年1月）	7,935	4.6	69.3	18.6	7.5

②新型コロナウイルスの感染拡大下において従業員に対し、感染リスクの下での出勤に対する特別手当支給（非正社員）					
	n	支給した	支給していない	該当の社員がいない	無回答
緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	7,935	5.5	57.5	22.7	14.3
2020年9月～10月	7,935	2.9	60.0	22.7	14.4
直近（2021年1月）	7,935	3.1	59.6	22.8	14.6

（給与の増減：労働者調査）

一方、労働者調査では、3時点における給与（基本給に加えて時間外手当等を含む）及び2020年夏、冬の賞与の前年同時期と比べての変化を尋ねている。これを正社員・非正社員に分けて集計したものが図表 1-21 である。

正社員の場合、給与面では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「変化無し」が80.6%と大部分を占めている。「上がった」は2.7%とわずかであり、「下がった」は16.7%となっており、「下がった」が「上がった」を大きく上回っている。「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において、「上がった」は2%台で変わらず、「下がった」も15%でほとんど変わらない。賞与面でみても、2020年夏の賞与は、「変化無し」が67.8%と最も割合が高いものの、「下がった」が20.5%、「上がった」が3.1%となっている。2020年冬の賞与については、「下がった」が23.7%とわずかに上がっている。

非正社員の場合、給与面では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「変化無し」が69.7%を占めている一方で、「上がった」は4.8%とわずかであり、「下がった」は25.4%とな

っており、「下がった」が「上がった」を大きく上回っている。先の正社員と比べても、非正社員のほうが「下がった」とする割合が高い。その後の推移をみると、「下がった」とする割合は、「2020年9月～10月」でやや下がったものの、「直近（2021年1月）」で再度上がっている。「上がった」は3～4%台で変わらない。賞与面をみると、2020年夏の賞与では、「支給の対象外」が半数弱を占めるものの、「変化無し」も45.1%を占め、「下がった」が8.3%、「上がった」が1.1%となっている。2020年冬の賞与についてもこの傾向は変わらない。

図表 1-21：各期間における給与（基本給に加えて時間外手当等を含む）及び賞与の前年同時期と比べての変化（単位＝%、SA）【労働者調査】

①給与（基本給+時間外手当等を含む）及び賞与の前年同時期に比べての変化（正社員）						
正社員		n	上がった	変化無し	下がった	支給の対 象外
給 与	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	16,223	2.7	80.6	16.7	
	2020年9月～10月	16,223	2.7	82.4	15.0	
	直近（2021年1月）	16,223	2.8	80.4	16.8	
賞 与	2020年夏の賞与	16,223	3.1	67.8	20.5	8.5
	2020年冬の賞与	16,223	4.1	64.1	23.7	8.1

②給与（基本給+時間外手当等を含む）及び賞与の前年同時期に比べての変化（非正社員）						
非正社員		n	上がった	変化無し	下がった	支給の対 象外
給 与	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	3,777	4.8	69.7	25.4	
	2020年9月～10月	3,777	3.0	77.3	19.7	
	直近（2021年1月）	3,777	3.0	72.8	24.2	
賞 与	2020年夏の賞与	3,777	1.1	45.1	8.3	45.5
	2020年冬の賞与	3,777	2.2	43.7	9.4	44.7

3時点の営業時間の変化別に給与の変化をみたものが、図表 1-22 である（営業時間については後述）。それによれば、給与面において、正社員、非正社員いずれも、勤め先において営業時間を増やしたとする者ほど給与がわずかに「上がった」としている一方、営業時間を減らした、もしくは「営業を取りやめた」とする者ほど、給与が「下がった」としている。

図表 1-22：営業時間の変化別にみた給与の変化（単位＝%、SA）【労働者調査】

		正社員				非正社員			
		n	た 上 が つ	し 変 化 無 し	た 下 が つ	n	た 上 が つ	し 変 化 無 し	た 下 が つ
緊急事態宣言下 （2020年4月～5月）の営業時間変化	<4～5月の給与変化>	16,223	2.7	80.6	16.7	3,777	4.8	69.7	25.4
	営業時間を大幅に増やした	213	36.8	45.1	18.1	25	67.4	24.9	7.7
	営業時間を増やした	348	13.7	71.2	15.1	33	10.5	71.6	17.9
	営業時間に変化は無い	12,009	1.8	89.2	9.0	2,222	4.3	84.1	11.7
	営業時間を減らした	2,231	3.5	63.9	32.6	902	5.0	56.7	38.3
	営業時間を大幅に減らした	824	1.9	44.2	53.9	303	0.7	38.7	60.7
	営業を取りやめた	598	1.3	44.9	53.8	292	1.8	32.6	65.6
2020年9月～10月 の給与の営業時間変化	<9～10月の給与変化>	16,223	2.7	82.4	15.0	3,777	3.0	77.3	19.7
	営業時間を大幅に増やした	164	29.3	46.8	24.0	28	24.6	54.9	20.5
	営業時間を増やした	454	13.9	68.6	17.5	51	8.3	73.1	18.6
	営業時間に変化は無い	13,317	2.1	88.0	9.9	2,820	3.1	85.1	11.9
	営業時間を減らした	1,797	2.0	60.4	37.5	695	2.0	57.4	40.6
	営業時間を大幅に減らした	386	1.8	35.8	62.4	151	1.4	32.5	66.1
	営業を取りやめた	105	3.7	55.8	40.5	32	0.0	39.5	60.5
直近（2021年1月） の営業時間変化	<2021年1月の給与変化>	16,223	2.8	80.4	16.8	3,777	3.0	72.8	24.2
	営業時間を大幅に増やした	167	27.6	50.5	21.9	29	17.3	46.7	36.0
	営業時間を増やした	386	12.4	68.1	19.6	35	3.0	34.8	62.2
	営業時間に変化は無い	12,807	2.2	87.3	10.5	2,557	3.4	84.5	12.2
	営業時間を減らした	2,081	2.8	60.5	36.7	841	2.3	54.3	43.5
	営業時間を大幅に減らした	611	2.3	36.1	61.5	260	0.6	35.3	64.1
	営業を取りやめた	171	1.1	46.0	53.0	55	1.0	38.0	61.0

3時点の給与の変化を業種別にみたものが図表 1-23 である。それによれば、正社員、非正社員いずれも、給与面では、「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」において、「下がった」とする割合は、特に「宿泊・飲食サービス業」（正社員 43.9%、非正社員 45.5%）、「生活関連サービス業」（正社員 35.9%、非正社員 42.5%）で他に比べて高くなっている。その後の推移をみると、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」とともに、「下がった」とする割合は、「2020 年 9 月～10 月」でやや下がったものの、「直近（2021 年 1 月）」で再び上がっている。

図表 1-23：業種別にみた給与の変化（単位＝%、SA）【労働者調査】

①給与（基本給・時間外手当等を含む）の前年同月期に比べての変化（正社員）										
	n	緊急事態宣言下 （2020 年 4 月～5 月） の給与			2020 年 9 月～10 月 の給与			直近（2021 年 1 月） の給与		
		た 上 が つ	し 変 化 無	た 下 が つ	た 上 が つ	し 変 化 無	た 下 が つ	た 上 が つ	し 変 化 無	た 下 が つ
合計	16,223	2.7	80.6	16.7	2.7	82.4	15.0	2.8	80.4	16.8
<業種>										
建設業	2,591	1.6	88.6	9.7	2.0	88.3	9.7	1.5	86.6	11.9
製造業	848	4.2	77.0	18.7	4.4	78.6	17.0	4.0	77.7	18.4
運輸業	1,610	2.7	71.8	25.5	3.0	73.1	23.9	3.0	70.4	26.6
卸売業	1,134	2.0	81.7	16.3	1.9	83.4	14.7	1.6	82.4	16.0
小売業	2,075	3.9	74.4	21.7	2.5	78.5	19.0	2.6	77.8	19.6
銀行・保険業	717	4.5	79.9	15.7	3.0	81.5	15.5	2.9	80.3	16.8
宿泊・飲食サービス業	994	1.6	54.5	43.9	3.9	58.6	37.5	2.2	54.1	43.7
生活関連サービス業	416	1.2	62.9	35.9	1.5	72.1	26.4	4.6	64.7	30.7
医療業	2,241	3.2	86.3	10.5	2.9	87.8	9.3	4.5	85.3	10.2
社会保険・社会福祉・介護事業	2,417	2.6	91.6	5.8	2.7	91.6	5.7	3.0	90.3	6.7
他に分類されないサービス業	1,180	2.6	87.5	9.9	2.4	88.8	8.8	2.9	87.1	9.9

②給与（基本給・時間外手当等を含む）の前年同月期に比べての変化（非正社員）										
	n	緊急事態宣言下 （2020 年 4 月～5 月） の給与			2020 年 9 月～10 月 の給与			直近（2021 年 1 月） の給与		
		た 上 が つ	し 変 化 無	た 下 が つ	た 上 が つ	し 変 化 無	た 下 が つ	た 上 が つ	し 変 化 無	た 下 が つ
合計	3,777	4.8	69.7	25.4	3.0	77.3	19.7	3.0	72.8	24.2
<業種>										
建設業	191	0.7	90.2	9.1	0.6	90.9	8.5	0.3	85.9	13.8
製造業	243	2.8	74.3	23.0	1.7	79.1	19.2	1.6	79.8	18.7
運輸業	48	2.0	80.6	17.4	0.0	80.6	19.4	2.0	84.4	13.6
卸売業	125	0.8	85.9	13.3	1.7	81.2	17.1	1.7	80.3	18.0
小売業	950	7.1	73.1	19.9	2.9	81.8	15.3	3.2	78.2	18.6
銀行・保険業	22	4.6	86.2	9.2	4.6	86.2	9.2	0.0	90.8	9.2
宿泊・飲食サービス業	1,026	2.2	52.3	45.5	2.5	63.1	34.4	2.1	56.0	41.9
生活関連サービス業	175	1.9	55.6	42.5	1.2	65.6	33.2	2.1	55.1	42.8
医療業	260	2.0	82.6	15.4	3.3	83.7	13.0	2.4	84.1	13.5
社会保険・社会福祉・介護事業	144	2.0	91.7	6.3	2.7	94.5	2.8	2.0	94.5	3.4
他に分類されないサービス業	593	10.2	76.1	13.8	6.3	83.9	9.7	6.6	77.9	15.5

（給与等の満足度：労働者調査）

労働者調査では、「平時（2020 年 1 月以前）」と 3 時点のそれぞれの期間における仕事に対する給与（時間外手当等を含む）及び 2020 年夏、冬の給与の満足度を尋ねている。これを正社員・非正社員に分けて集計したところ、正社員の給与では、「平時」において、「満足・計」（「非常に満足」「やや満足」の合計）の割合が 16.5%、「不満・計」（「やや不満」「非常に不満」の合計）の割合が 30.7%となっており、「不満・計」が「満足・計」を上回っている。「緊急事態宣言下（2020 年 4 月～5 月）」では、「平時」に比べ、「満足・計」の割合が 14.7%に低下する一方、「不満・計」の割合は 34.8%に上昇している。その後の推移をみると、「不満・計」の割合は、「2020 年 9 月～10 月」「直近（2021 年 1 月）」においてほとんど変わりが無い。給与面でみても、「2020 年夏の給与」「2020 年冬の給与」において、「不満・計」の割合に差はみられない。

非正社員もおおむね同様であり、「平時」において、「満足・計」の割合は 19.6%なのに対し、「不満・計」の割合は 26.1%となっており、「不満・計」が「満足・計」を上回っている。その後

の推移では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」では、「不満・計」の割合は、「平時」に比べ、37.6%に上昇し、「2020年9月～10月」においてわずかに低下したものの、「直近（2021年1月）」で再度高くなっている。賞与については、「2020年夏の賞与」「2020年冬の賞与」いずれも、「不満・計」が「満足・計」を上回っている（図表1-24）。

図表 1-24：給与（時間外手当等を含む）及び賞与の満足度（単位＝％、SA）【労働者調査】

①給与（時間外手当等を含む）及び賞与の満足度（正社員）

正社員		n	非常に満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	非常に不満	支給の対象外	満足・計	不満・計
給与	平時（2020年1月以前）の給与	16,223	3.0	13.5	52.9	19.5	11.2		16.5	30.7
	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	16,223	3.0	11.7	50.5	20.5	14.3		14.7	34.8
	2020年9月～10月	16,223	2.7	11.4	51.3	20.7	13.9		14.1	34.6
	直近（2021年1月）	16,223	2.8	11.3	50.3	20.4	15.1		14.1	35.5
賞与	2020年夏の賞与	16,223	3.0	10.4	43.7	18.7	16.3	8.0	13.4	35.0
	2020年冬の賞与	16,223	3.2	10.4	42.4	19.0	17.3	7.6	13.6	36.4

②給与（時間外手当等を含む）及び賞与の満足度（非正社員）

非正社員		n	非常に満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	非常に不満	支給の対象外	満足・計	不満・計
給与	平時（2020年1月以前）の給与	3,777	3.8	15.8	54.3	17.8	8.3		19.6	26.1
	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	3,777	2.1	12.0	48.3	22.9	14.8		14.1	37.6
	2020年9月～10月	3,777	1.8	11.6	52.7	21.1	12.7		13.5	33.8
	直近（2021年1月）	3,777	2.1	10.6	50.1	21.8	15.4		12.7	37.2
賞与	2020年夏の賞与	3,777	1.2	5.4	29.0	9.0	6.9	48.4	6.6	16.0
	2020年冬の賞与	3,777	1.4	5.4	29.2	9.1	7.1	47.8	6.8	16.3

※給与について、「支給の対象外」の選択肢はない（「／」で表記）。「満足・計」は、「非常に満足」「やや満足」の合計。「不満・計」は、「やや不満」「非常に不満」の合計。

3時点の給与及び2020年夏、冬の賞与の変化別に給与の満足度をみたものが、図表1-25である。それによれば、給与面において、正社員、非正社員いずれも、各時点において、給与が上がった者ほど「満足度」が高くなる傾向にあり、給与が下がった者ほど不満が高くなる傾向にある。賞与面においても、正社員、非正社員いずれも、各時点において、おおむね賞与が上がった者ほど「満足度」が高くなる傾向にあり、おおむね賞与が下がった者ほど不満が高くなる傾向にある。

図表 1-25：各期の給与の変化別にみた給与及び賞与の満足度（単位＝％、SA）【労働者調査】

		n	給与・賞与の満足度(正社員)							n	給与・賞与の満足度(非正社員)								
			非常に満足	やや満足	どちらでもない	やや不満足	非常に不満足	支給の対象外	満足・計		不満・計	非常に満足	やや満足	どちらでもない	やや不満足	非常に不満足	支給の対象外	満足・計	不満・計
緊急事態宣言下(2020年4月～5月)の給与	計	16,223	3.0	11.7	50.5	20.5	14.3		14.7	34.8	3,777	2.1	12.0	48.3	22.9	14.8		14.1	37.6
	上がった	451	14.5	36.6	28.9	13.8	6.2		51.1	20.1	134	8.5	39.5	34.3	12.6	5.1		48.0	17.7
	変化無し	13,106	2.6	12.2	57.1	18.5	9.7		14.8	28.2	2,670	1.8	12.2	58.8	18.2	9.0		14.1	27.1
	下がった	2,666	3.3	5.2	22.2	31.6	37.7		8.5	69.3	973	1.5	6.1	22.2	37.7	32.5		7.6	70.2
2020年9月～10月の給与	計	16,223	2.7	11.4	51.3	20.7	13.9		14.1	34.6	3,777	1.8	11.6	52.7	21.1	12.7		13.5	33.8
	上がった	425	16.8	33.4	32.1	12.3	5.4		50.2	17.7	93	6.2	35.4	46.2	6.9	5.2		41.6	12.1
	変化無し	13,404	2.2	12.0	57.4	18.6	9.7		14.3	28.4	2,961	1.9	12.5	59.7	17.7	8.2		14.3	25.9
	下がった	2,394	2.9	4.1	21.2	33.6	38.3		6.9	71.9	723	1.1	4.8	26.2	36.4	31.6		5.9	68.0
直近(2021年1月)の給与	計	16,223	2.8	11.3	50.3	20.4	15.1		14.1	35.5	3,777	2.1	10.6	50.1	21.8	15.4		12.7	37.2
	上がった	462	16.5	33.3	32.3	11.7	6.2		49.8	17.9	94	8.8	29.0	44.5	11.2	6.5		37.7	17.7
	変化無し	13,074	2.3	11.9	57.3	18.5	9.9		14.3	28.5	2,821	1.9	12.0	59.6	17.9	8.6		13.9	26.5
	下がった	2,687	2.9	4.5	20.2	31.0	41.4		7.4	72.4	862	1.7	4.2	22.2	35.1	36.8		5.9	71.9
2020年夏の賞与	計	16,223	3.0	10.4	43.7	18.7	16.3	8.0	13.4	35.0	3,777	1.2	5.4	29.0	9.0	6.9	48.4	6.6	16.0
	上がった	504	16.9	39.6	26.7	10.6	5.9	0.4	56.4	16.5	43	16.4	24.9	24.3	10.2	22.3	1.8	41.4	32.5
	変化無し	11,100	2.5	12.2	56.9	16.6	9.9	1.9	14.7	26.5	1,813	1.6	8.2	53.4	11.5	7.1	18.2	9.8	18.5
	下がった	3,293	3.2	3.9	17.3	32.1	42.4	1.2	7.1	74.5	307	2.4	12.4	19.5	30.8	30.2	4.5	14.9	61.1
2020年冬の賞与	支給の対象外	1,326	0.8	1.2	8.8	5.6	8.6	75.0	2.0	14.2	1,614	0.2	0.8	6.7	2.6	2.2	87.6	1.0	4.8
	計	16,223	3.2	10.4	42.4	19.0	17.3	7.6	13.6	36.4	3,777	1.4	5.4	29.2	9.1	7.1	47.8	6.8	16.3
	上がった	660	18.7	41.0	23.3	11.1	5.5	0.4	59.7	16.6	60	14.5	21.4	46.7	6.8	8.7	1.8	35.9	15.6
	変化無し	10,457	2.6	11.7	57.5	16.1	10.2	1.9	14.3	26.3	1,760	1.9	8.1	52.6	11.6	7.2	18.6	9.9	18.8
	下がった	3,832	2.9	4.7	16.5	33.3	41.3	1.2	7.5	74.7	348	2.8	10.4	22.4	28.4	30.8	5.1	13.2	59.3
	支給の対象外	1,274	1.1	1.1	8.7	4.7	9.3	75.2	2.2	14.0	1,609	0.1	0.9	6.7	2.8	1.9	87.5	1.0	4.7

※給与について、「支給の対象外」の選択肢はない（「／」で表記）。「満足・計」は、「非常に満足」「やや満足」の合計。「不満・計」は「やや不満」「非常に不満」の合計。

2. 企業の感染対策の実施状況

(制度の整備状況：企業調査、労働者調査)

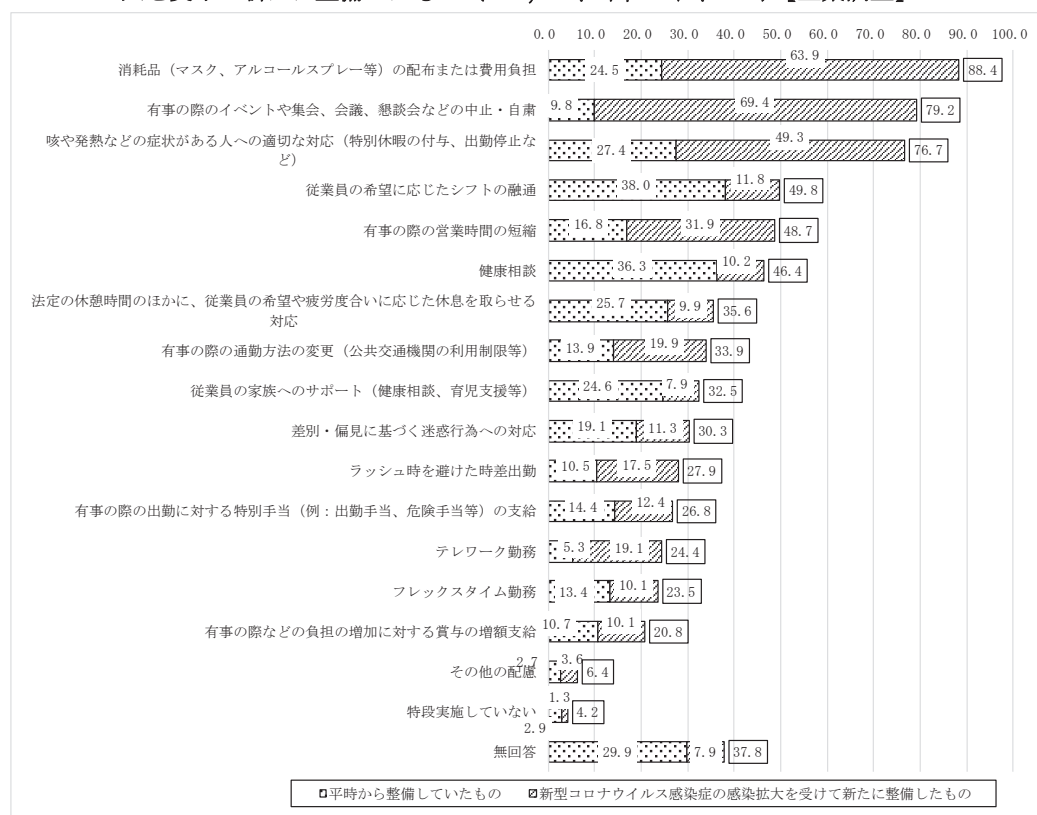
企業調査では、調査対象企業の制度の整備状況について、「平時から整備していたもの」と「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて新たに整備したもの」を尋ねている。

「平時から整備していたもの」としては、「従業員の希望に応じたシフトの融通」(38.0%)、「健康相談」(36.3%)、「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、出勤の停止など）」(27.4%)の順に高くなっている。

一方、「新型コロナウイルスの感染拡大を受けて新たに整備したもの」としては、「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」(69.4%)、「消耗品（マスク、アルコール、スプレー等）の配布または費用負担」(63.9%)、「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、出勤の停止など）」(49.3%)の順に高くなっている。

この結果、企業において整備されている制度として、「平時から整備していたもの」「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて新たに整備したもの」の合計では、「消耗品（マスク、アルコール、スプレー等）の配布または費用負担」(88.4%)、「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」(79.2%)、「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、出勤の停止など）」(76.7%)を整備している企業の割合が高くなっている（図表 2-1）。

図表 2-1：平時（2020 年 1 月以前）から整備していたもの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて新たに整備したもの（n=7,935、単位=%、MA）【企業調査】



一方、労働者調査では、①勤め先の対策の実施状況、②あなたが実際に利用したものについて、3時点で尋ねている。

「①勤め先での対策実施状況」では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担」が64.1%と最も高く、次いで、「感染防止対策ガイドラインの遵守（感染対策の徹底）」（55.1%）、「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」（47.7%）、「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）」（30.3%）、「営業時間の短縮」（23.9%）が続く。

3時点で実施割合を比較すると、いずれの項目も、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において最も割合が高くなっており、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」時点では低下している。

次に、「②あなたが実際に利用したもの」については、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担」が53.5%と最も高く、次いで、「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」（33.8%）、「テレワーク勤務」（9.6%）、「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）」（7.1%）、「ラッシュ時を避けた時差出勤」（7.1%）などとなっている。

3時点で利用割合を比較すると、いずれの項目も、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において最も割合が高くなっており、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」時点では低下している（図表2-2）。

図表 2-2：①勤め先での対策実施状況（単位＝％、MA）／②あなたが実際に利用したもの（n=20,000、単位＝％、MA）【労働者調査】

	①勤め先の対策実施状況			②あなたの利用状況		
	緊急事態 宣言下 (2020年 4月～5 月)	2020年9 月～10 月	直近 (2021年 1月)	緊急事態 宣言下 (2020年 4月～5 月)	2020年9 月～10 月	直近 (2021年 1月)
従業員の体制増強	10.9	8.5	8.7			
感染防止対策ガイドラインの遵守（感染対策の徹底）	55.1	47.0	47.2			
消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担	64.1	58.7	56.4	53.5	50.0	48.5
営業時間の短縮	23.9	14.2	15.8			
イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	47.7	39.4	38.4	33.8	28.4	28.1
通勤方法の変更（公共交通機関の利用制限等）	8.6	6.3	6.1	4.1	3.2	2.8
ラッシュ時を避けた時差出勤	12.8	9.6	9.8	7.1	5.3	5.4
フレックスタイム勤務	7.4	6.3	6.3	3.9	3.5	3.5
法定の休憩時間のほかに、個人の希望や疲労度合いに応じて休息を取らせる対応	6.4	5.2	5.0	2.9	2.2	2.2
個人の希望に応じたシフトの融通	10.6	8.4	8.1	6.1	4.7	4.7
テレワーク勤務	14.3	10.7	11.3	9.6	6.3	7.1
感染リスクの下での出勤に対する特別手当（例：出勤手当、危険手当等）の支給	6.7	4.1	4.0	4.0	2.1	2.0
感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	3.4	2.3	2.1	1.9	1.0	0.9
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）	30.3	22.4	21.6	7.1	5.5	5.2
差別・偏見に基づく迷惑行為への対応（お客さんや施設利用者への注意喚起や各所への通報など）	5.4	4.6	4.3	1.6	1.3	1.1
健康相談	7.3	5.8	5.6	2.3	1.7	1.7
家族へのサポート（健康相談、育児支援等）	3.2	2.4	2.3	0.9	0.7	0.7
その他の配慮	0.5	0.3	0.4	0.4	0.2	0.3
実施したものはない	17.9	21.8	22.3	29.5	34.2	34.6

※②あなたの利用状況の設問では、「従業員の体制増強」「感染防止対策ガイドラインの遵守（感染対策の徹底）」「営業時間の短縮」の回答欄がない。

(感染対策の満足度：労働者調査)

勤め先で実施された感染対策の各項目で、「勤め先で実施されたもの」を選択した者を対象に、各種対策の満足度を尋ねたところ、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「満足・計」（「非常に満足」「やや満足」の合計）の割合は、「個人の希望に応じたシフトの融通」が47.7%と最も高く、次いで、「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）」（47.2%）、「消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担」（44.5%）、「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」（44.0%）、「ラッシュ時を避けた時差出勤」（43.2%）などとなっている。

一方、「不満・計」（「非常に不満」「やや不満」の合計）の割合は、「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」が26.5%と最も高く、次いで、「従業員の体制増強」（26.4%）、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当（例：出勤手当、危険手当等）の支給」（26.3%）、「営業時間の短縮」（21.8%）などとなっている。「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」の「従業員の体制増強」を除き、いずれの項目においても、「満足」の割合が「不満」の割合を上回っている。3時点で「満足・計」の割合を比較すると、いずれの項目も、「満足・計」の割合は高くなる傾向にある（図表2-3。詳細は参考図表1（p36）参照）。

図表2-3：勤め先で実施された感染対策の満足度（単位＝%、SA）【労働者調査】

	緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)			2020年9月～10月			直近（2021年1月）		
	不満・計	どちらでもない	満足・計	不満・計	どちらでもない	満足・計	不満・計	どちらでもない	満足・計
従業員の体制増強	26.4	51.4	22.2	23.0	47.4	29.6	21.5	47.9	30.5
感染防止対策ガイドラインの遵守（感染対策の徹底）	13.0	46.1	40.9	11.1	45.1	43.8	10.6	44.3	45.1
消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担	17.5	38.0	44.5	14.3	39.3	46.4	13.6	39.4	47.0
営業時間の短縮	21.8	43.0	35.2	21.2	42.7	36.0	20.5	41.9	37.7
イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	13.4	42.6	44.0	12.7	43.3	44.0	12.3	42.8	44.9
通勤方法の変更（公共交通機関の利用制限等）	17.4	47.8	34.8	17.0	45.3	37.8	19.2	42.2	38.7
ラッシュ時を避けた時差出勤	13.0	43.8	43.2	11.8	44.2	44.1	12.0	44.1	43.9
フレックスタイム勤務	14.8	44.4	40.8	13.6	44.3	42.1	13.2	43.4	43.4
法定の休憩時間のほかに、個人の希望や疲労度合いに応じて休息を取らせる対応	18.4	42.4	39.3	15.5	40.3	44.2	15.5	41.7	42.8
個人の希望に応じたシフトの融通	13.2	39.1	47.7	11.2	39.1	49.7	11.8	38.2	50.0
テレワーク勤務	19.7	40.0	40.4	16.8	44.0	39.2	17.4	41.3	41.3
感染リスクの下での出勤に対する特別手当（例：出勤手当、危険手当等）の支給	26.3	34.5	39.3	23.2	36.9	39.9	25.7	35.8	38.4
感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	26.5	36.9	36.6	29.9	36.0	34.1	26.0	38.9	35.1
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）	9.5	43.3	47.2	8.5	44.1	47.4	8.6	43.3	48.1
差別・偏見に基づく迷惑行為への対応（お客さんや施設利用者への注意喚起や各所への通報など）	16.1	48.0	35.9	16.6	44.9	38.5	13.5	45.0	41.5
健康相談	10.9	51.8	37.3	10.9	49.6	39.4	10.3	49.4	40.2
家族へのサポート（健康相談、育児支援等）	18.4	48.5	33.1	16.7	47.4	36.0	20.1	43.4	36.5
その他の配慮	7.2	30.5	62.3	6.6	32.1	61.3	6.6	31.4	62.0

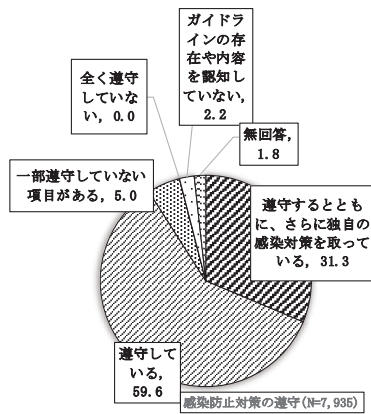
※3時点において、各項目で、「勤め先で実施されたもの」を選択した者を対象に集計。「不満・計」は、「非常に不満」「やや不満」の合計。「満足・計」は、「やや満足」「非常に満足」の合計。

(感染症ガイドラインの遵守状況：企業調査、労働者調査)

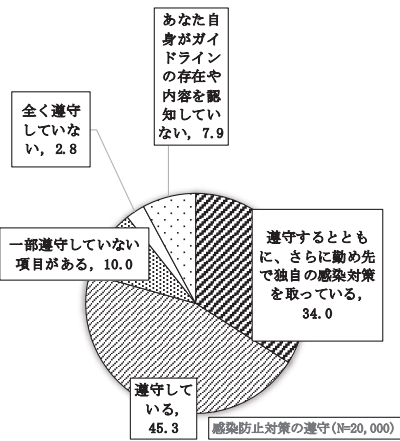
「各業種における感染防止対策のガイドライン」の遵守状況については、企業調査では、「遵守するとともに、さらに独自の感染対策を取っている」が 31.3%、「遵守している」が 59.6%となっており、合わせて 90.9%が遵守していると回答している（図表 2-4）。

一方、労働者調査では、「遵守するとともに、さらに勤め先で独自の感染対策を取っている」が 34.0%、「遵守している」が 45.3%となっており、両者を合わせて 79.3%となっている（図表 2-5）。「遵守している」について、企業と労働者の認識に 10%ポイント余りの差がみられている。

図表 2-4：「各業種における感染防止対策のガイドライン」の遵守の程度（n=7,935、単位=%、SA）【企業調査】



図表 2-5：「各業種における感染防止対策のガイドライン」の勤め先の遵守の程度（n=20,000、単位=%、SA）【労働者調査】



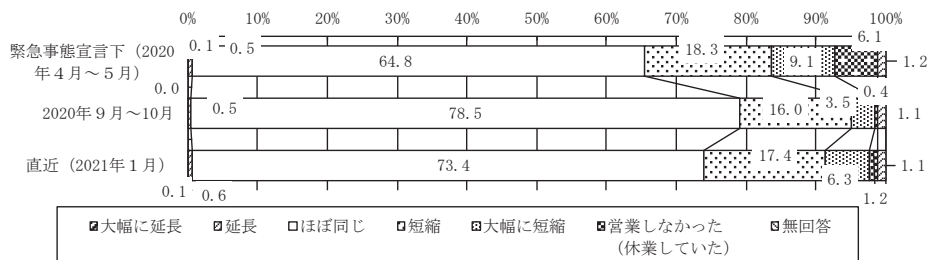
3. 営業時間、労働時間

(1) 企業からみた営業時間の変化

(営業時間の変化：企業調査)

企業調査では、前年同時期と比べての3時点の営業時間の変化を尋ねている。それによれば、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「ほぼ同じ」が 64.8%に対し、営業時間の短縮や休業を行った企業は 33.5%（「短縮」（18.3%）、「大幅に短縮」（9.1%）、「営業しなかった（休業していた）」（6.1%）の合計）と約3分の1となっている。「2020年9月～10月」においては、営業時間の短縮や営業をしなかった企業の割合が低下したが、「直近（2021年1月）」では再び上昇している（図表 3-1）。

図表 3-1：前年同時期と比べての営業時間の変化（n=7,935、単位=%、SA）【企業調査】



これを業種別にみると、特に、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」における休業割合が高かったのは、「宿泊・飲食サービス業」（26.9%）、「生活関連サービス業」（18.2%）であり、「小売業」（8.2%）でも一定の休業がみられていたが、その後は休業割合が低下し、「直近（2021年1月）」では「宿泊・飲食サービス業」（6.5%）以外の業種ではほとんど休業はみられなくなっている（図表3-2）。

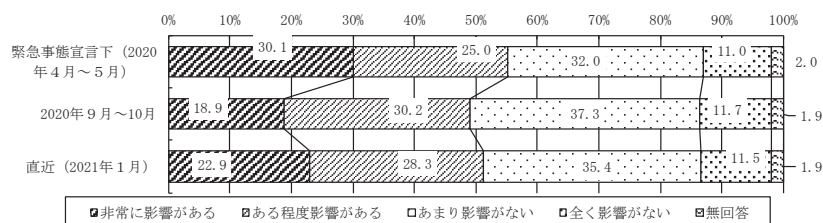
図表 3-2：前年同時期と比べての営業時間の変化（単位＝％、SA）【企業調査】

	n	緊急事態宣言下（2020年4～5月）					2020年9～10月					直近（2021年1月）				
		延長・計	ほぼ同じ	短縮・計	（休業していた） （営業してなかった）	無回答	延長・計	ほぼ同じ	短縮・計	（休業していた） （営業してなかった）	無回答	延長・計	ほぼ同じ	短縮・計	（休業していた） （営業してなかった）	無回答
合計	7,935	0.6	64.8	27.3	6.1	1.2	0.5	78.5	19.5	0.4	1.1	0.6	73.4	23.7	1.2	1.1
<業種>																
建設業	629	0.1	82.1	16.6	0.6	0.5	0.0	90.2	8.6	0.6	0.5	1.0	88.7	9.2	0.6	0.5
製造業	573	1.9	49.9	43.1	4.0	1.1	2.6	62.4	32.5	1.1	1.4	1.1	57.5	38.1	1.8	1.4
運輸業	642	0.3	65.3	31.3	1.7	1.4	0.8	74.0	23.4	0.2	1.6	1.1	71.4	25.3	0.6	1.6
卸売業	452	1.6	58.2	36.9	2.2	1.0	0.6	77.4	20.7	0.2	1.1	0.4	69.9	27.8	1.0	0.9
小売業	1,587	0.7	57.7	32.9	8.2	0.5	0.1	76.8	22.7	0.0	0.4	0.3	71.9	26.9	0.5	0.4
銀行・保険業	96	0.0	64.8	32.9	2.3	0.0	0.0	87.3	12.7	0.0	0.0	0.0	78.4	21.6	0.0	0.0
宿泊・飲食サービス業	616	0.1	18.8	51.5	26.9	2.7	0.6	47.1	48.6	1.5	2.3	0.0	27.9	63.4	6.5	2.1
生活関連サービス業	248	0.0	23.2	57.5	18.2	1.1	0.9	50.5	47.7	0.4	0.4	0.9	41.7	56.6	0.4	0.4
医療業	1,101	0.3	86.2	11.1	1.0	1.4	0.6	92.3	5.7	0.0	1.4	0.6	91.0	6.9	0.1	1.4
社会保険・社会福祉・介護事業	1,635	1.1	87.1	9.2	1.5	1.1	0.6	94.9	3.3	0.2	1.0	0.8	93.2	4.8	0.2	1.0
他に分類されないサービス業	356	0.0	81.4	15.6	1.2	1.7	0.0	88.3	9.9	0.0	1.7	0.3	85.3	12.3	0.4	1.7

※「延長・計」は「大幅に延長」「延長」の合計。「短縮・計」は「短縮」「大幅に短縮」の合計。

企業の営業時間の変化に対する新型コロナの影響を尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」では「非常に影響がある」が30.1%、「ある程度影響がある」が25.0%と、両者を合計すると55.1%の企業が影響ありとしている。その後、「非常に影響がある」企業の割合は低下したが、「ある程度影響がある」と合計すると、その後も5割前後の企業で影響があるとしている（図表3-3）。

図表 3-3：営業時間の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（n=7,935、単位＝％、SA）【企業調査】



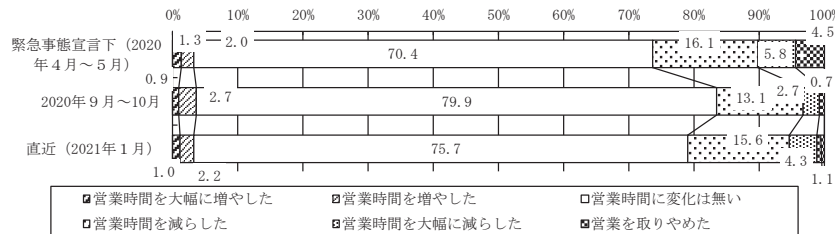
(2)労働者からみた営業時間、労働時間の変化

（緊急事態宣言下での営業時間の変化：労働者調査）

労働者調査においても、勤め先における前年同時期と比べての営業時間の変化を3時点で尋ねているが、それによれば、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「営業時間に変化はない」が70.4%に対し、営業時間の減少や営業を取りやめたとする割合（「営業時間を減らした」（16.1%）、「営業時間を大幅に減らした」（5.8%）、「営業は取りやめた」（4.5%）の合計）は、26.4%となっている。「2020年9月～10月」においては、勤め先で営業時間を減らした、もしくは

は営業をしなかったとする割合が低下したが、「直近（2021年1月）」では、再び上昇しており、企業調査と同様の推移を示している（図表3-4）。

図表3-4：前年同時期と比べての営業時間の変化（n=20,000、単位=%、SA）【労働者調査】



（労働者の勤務日数とテレワーク日数の変化：労働者調査）

労働者調査では、「平時（2020年1月以前）」と3時点のそれぞれの期間における一週間の平均出勤日数と、そのうちのテレワークを実施した日数について尋ねている。

雇用形態別に出勤日数を見ると、正社員では、フルタイム勤務に満たない「4日以下」に着目すると、その割合は「平時」（5.2%）に比べて、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」に16.6%に上昇し、「2020年9月～10月」（9.1%）に低下した後、「直近（2021年1月）」（11.4%）ではやや上昇している。非正社員については、出勤日数について「4日以下」の割合は同様に推移している。

次にテレワーク日数についてみると、正社員の場合、いずれの期間においても、テレワーク「0日」が8～9割とほとんどを占めているものの、「1日以上（テレワークあり・計）」に着目すると、「平時」（5.2%）に比べて、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」に16.6%に上昇し、「2020年9月～10月」（11.8%）で低下した後、「直近（2021年1月）」（14.1%）で再び上昇している。

なお、非正社員については、「1日以上（テレワークあり・計）」に着目すると、「平時」にくらべわずかに上昇しているものの、おおむね4%前後で推移しており、正社員よりもテレワーク実施割合は低くなっている（図表3-5）。

図表3-5：雇用形態別にみた①出勤日数、②テレワーク日数（単位=%、SA）【労働者調査】

①出勤日数、②テレワーク日数【正社員】（n=16,223）

	①出勤日数								4日以下	②うち、テレワーク日数								1日以上（テレワークあり・計）
										テレワーク日数あり								
	0日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日		0日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	
平時（2020年1月以前）	1.5	0.4	0.3	0.8	2.2	72.0	20.6	2.2	5.2	94.8	1.2	0.5	0.4	0.2	2.3	0.4	0.1	5.2
緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	4.2	1.1	1.4	4.6	5.4	64.0	17.4	2.0	16.6	83.4	3.5	4.4	2.5	1.6	4.1	0.4	0.1	16.6
2020年9月～10月	1.8	0.3	0.6	2.1	4.4	69.9	18.9	2.1	9.1	88.2	3.1	2.7	1.5	1.0	2.9	0.4	0.2	11.8
直近（2021年1月）	2.1	0.5	0.9	2.8	4.9	68.3	18.1	2.2	11.4	85.9	3.5	3.3	2.1	1.4	3.1	0.5	0.1	14.1

①出勤日数、②テレワーク日数【非正社員】（n=3,777）

	①出勤日数								4日以下	②うち、テレワーク日数								1日 以上 (テレ ワーク あり・ 計)
										テレワーク日数あり								
	0 日	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日		0 日	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	
平時（2020年1月以前）	1.3	1.4	3.2	11.1	23.0	49.0	9.3	1.7	40.0	97.0	1.5	0.2	0.2	0.3	0.7	0.1	0.0	3.0
緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	10.8	3.4	5.8	13.4	20.7	37.8	7.3	0.9	54.0	95.2	1.2	1.0	0.7	0.9	0.8	0.1	0.1	4.8
2020年9月～10月	2.5	1.5	5.8	13.6	23.7	44.2	7.6	1.1	47.1	95.5	1.5	1.1	0.3	0.4	0.9	0.2	0.0	4.5
直近（2021年1月）	2.9	2.6	6.6	14.2	23.9	41.6	7.1	1.1	50.3	94.3	2.3	1.2	0.5	0.6	1.0	0.2	0.0	5.7

※①出勤日数の「4日以下」は、「0日」「1日」「2日」「3日」「4日」の合計。②テレワーク日数の「1日以上（テレワークあり・計）」は、「1日」「2日」「3日」「4日」「5日」「6日」「7日」の合計。

正社員について職種別（「その他の職業」を除く）にみると、「平時」ではいずれの職種も「1日以上（テレワークあり・計）」は10%に満たなかったが、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、特に「管理的職業従事者」（36.9%）、「事務従事者」（26.9%）、「販売従事者」（25.5%）、「専門的・技術的職業従事者」（16.1%）などにおいて「1日以上（テレワークあり・計）」の割合が高くなっており、その後の推移では、「2020年9月～10月」で低下した後、「直近（2021年1月）」で再び上昇している（図表3-6）。

図表 3-6：職種別にみた正社員のテレワーク日数（単位＝％、SA）【労働者調査】

	n	平時（2020年1月以前）					緊急事態宣言下 （2020年4月～5月）					2020年9月～10月					直近（2021年1月）				
		①うち、テレワーク日数				②1日以上 あり（テレ ワークあり・計）	③うち、テレワーク日数				④1日以上 あり（テレ ワークあり・計）	⑤うち、テレワーク日数				⑥1日以上 あり（テレ ワークあり・計）	⑦うち、テレワーク日数				⑧1日以上 あり（テレ ワークあり・計）
		0日	1日	3日	5日		0日	1日	3日	5日		0日	1日	3日	5日		0日	1日	3日	5日	
合計	16,223	94.8	1.7	0.7	2.9	5.2	83.4	7.9	4.1	4.6	16.6	88.2	5.8	2.5	3.5	11.8	85.9	6.8	3.5	3.8	14.1
<職種>																					
管理的職業従事者	937	91.4	3.6	1.3	3.7	8.6	63.1	19.7	11.5	5.8	36.9	75.2	13.9	6.2	4.7	24.8	67.9	17.8	8.6	5.6	32.1
専門的・技術的職業従事者	3,070	94.1	2.2	0.9	2.9	5.9	83.9	7.4	4.1	4.6	16.1	88.7	5.2	2.8	3.3	11.3	86.4	6.1	3.6	3.9	13.6
事務従事者	3,317	93.0	2.1	0.8	4.2	7.0	73.1	13.0	7.0	7.0	26.9	79.8	9.7	4.9	5.6	20.2	76.2	11.1	7.0	5.7	23.8
販売従事者	2,249	93.7	2.6	0.9	2.8	6.3	74.5	12.8	5.7	7.0	25.5	83.8	9.4	3.1	3.7	16.2	81.0	10.3	4.9	3.8	19.0
サービス職業従事者	2,584	96.9	0.7	0.5	1.9	3.1	93.6	2.7	1.3	2.4	6.4	95.3	1.7	0.9	2.1	4.7	94.6	2.0	0.9	2.5	5.4
保安職業従事者	368	95.4	0.5	1.1	3.0	4.6	91.5	4.1	1.3	3.0	8.5	92.9	2.4	1.1	3.6	7.1	92.9	2.4	1.1	3.6	7.1
生産工程従事者	617	98.6	0.3	0.0	1.0	1.4	95.9	2.1	0.6	1.4	4.1	97.0	1.2	0.4	1.4	3.0	96.5	1.8	0.2	1.5	3.5
輸送・機械運転従事者	943	98.1	0.1	0.1	1.7	1.9	96.6	1.1	0.2	2.1	3.4	96.7	1.3	0.1	1.9	3.3	96.1	1.7	0.3	1.9	3.9
建設・採掘従事者	1,177	95.0	1.3	0.4	3.2	5.0	90.0	4.5	1.8	3.7	10.0	92.2	3.5	0.6	3.7	7.8	91.1	4.6	0.6	3.7	8.9
運搬・清掃・包装等従事者	736	95.4	1.4	0.3	2.9	4.6	93.5	2.6	1.3	2.6	6.5	94.7	1.3	0.9	3.1	5.3	93.9	2.1	1.0	3.0	6.1
その他の職業	225	93.4	3.5	0.0	3.1	6.6	76.1	8.0	7.5	8.4	23.9	84.1	8.4	4.4	3.1	15.9	78.3	9.3	7.1	5.3	21.7

※正社員を対象に集計。テレワーク日数の「1～2日」は、「1日」「2日」の合計。「3～4日」は「3日」「4日」の合計。「5日以上」は「5日」「6日」「7日」の合計。「1日以上（テレワークあり・計）」は、「1日」「2日」「3日」「4日」「5日」「6日」「7日」の合計。

（出勤日1日あたりの平均勤務時間：労働者調査）

労働者調査では、「平時（2020年1月以前）」と3時点のそれぞれの期間における出勤日1日あたりの平均勤務時間（時間外労働を含む）を尋ねている。

これを雇用形態別にみると、正社員では、時間外労働がある「9時間以上」の割合は、「平時」（40.4%）に比べて、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」に34.0%に低下し、「2020年9月～10月」（37.6%）、「直近（2021年1月）」（36.4%）でやや上昇している。「6時間以下」に着目すると、「平時」（5.4%）に比べて、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」に11.8%に上昇し、「2020年9月～10月」（7.2%）、「直近（2021年1月）」（8.5%）では低下している。

一方、非正社員については、「4時間以下」に着目すると、「平時」（23.9%）に比べて、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」に36.3%に上昇し、「2020年9月～10月」（28.8%）に低下した後、「直近（2021年1月）」（31.8%）で再び上昇している（図表3-7）。

図表 3-7：雇用形態別にみた出勤日1日あたりの平均勤務時間（時間外労働を含む）（単位＝％、SA）【労働者調査】

①出勤日1日あたりの平均勤務時間（時間外労働を含む）【正社員】（n=16,223）

	1 ～ 2 時 間	3 ～ 4 時 間	5 ～ 6 時 間	7 ～ 8 時 間	9 時 ～ 1 0 時	1 1 時 ～ 1 2 時	1 2 時 間 超	6 時 間 以 下	9 時 間 以 上
平時（2020年1月以前）	1.1	1.3	3.0	54.1	30.1	6.5	3.8	5.4	40.4
緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	3.3	2.4	6.1	54.2	25.7	5.3	3.0	11.8	34.0
2020年9月～10月	1.3	1.7	4.2	55.2	28.5	5.9	3.2	7.2	37.6
直近（2021年1月）	1.7	1.9	4.9	55.2	27.7	5.5	3.2	8.5	36.4

※「6時間以下」は、「1～2時間」「3～4時間」「5～6時間」の合計。「9時間以上」は「9～10時間」「11～12時間」「12時間超」の合計。

②出勤日1日あたりの平均勤務時間（時間外労働を含む）【非正社員】（n=3,777）

	1 ～ 2 時 間	3 ～ 4 時 間	5 ～ 6 時 間	7 ～ 8 時 間	9 時 ～ 1 0 時	1 1 時 ～ 1 2 時	1 2 時 間 超	4 時 間 以 下	9 時 間 以 上
平時（2020年1月以前）	2.8	21.1	32.3	34.2	7.6	1.1	0.8	23.9	9.5
緊急事態宣言下（2020年4月～5月）	9.8	26.5	28.1	29.3	4.8	0.7	0.7	36.3	6.2
2020年9月～10月	3.1	25.7	32.3	31.3	6.0	0.8	0.7	28.8	7.5
直近（2021年1月）	4.3	27.5	31.2	30.3	5.1	0.9	0.7	31.8	6.7

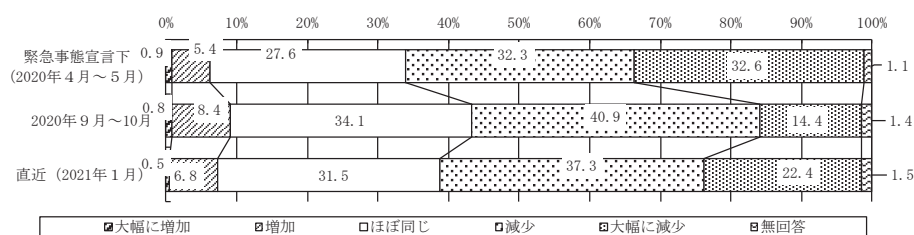
※「4時間以下」は、「1～2時間」「3～4時間」の合計。「9時間以上」は「9～10時間」「11～12時間」「12時間超」の合計。

4. 企業の収益環境

（企業収益の変化と新型コロナの影響：企業調査）

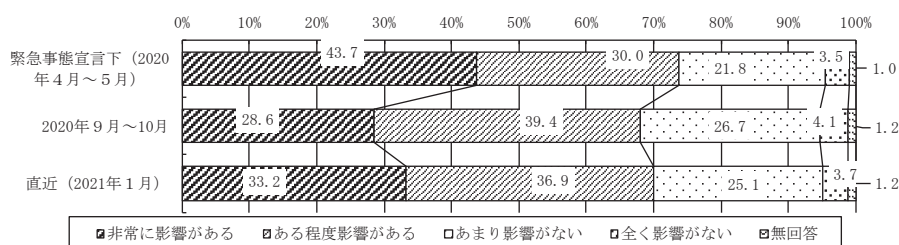
対象企業の3時点の前年同時期と比較した収益の変化について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4～5月）」では、「大幅に減少」（32.6%）、「減少」（32.3%）を合わせると64.9%の企業で減少している。また、「ほぼ同じ」は27.6%であり、増加した企業は6.3%（「大幅に増加」0.9%、「増加」5.4%の合計）に留まっている。「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」においていったん低下したが、「直近（2021年1月）」では、再び上昇している（図表4-1）。

図表 4-1：前年同時期と比べての収益の変化（n=7,935、単位＝％、SA）【企業調査】



収益の変化に対する新型コロナの影響について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「非常に影響がある」の43.7%、「ある程度影響がある」の30.0%を合計すると、73.7%が影響があるとしている。その後の推移を見ても、7割前後の企業が影響があると回答している（図表4-2）。

図表 4-2：収益の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響
（n=7,935、単位=%、SA）【企業調査】



各時点ごとに、営業時間の変化別に収益の変化をみると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「減少・計」の割合は、全体では64.9%となっているが、「営業しなかった（休業していた）」で96.6%と最も高く、次いで、「短縮・計」（84.9%）となっており、「ほぼ同じ」であっても53.8%となっている。「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」（55.3%）においておおむね低下したが、「直近（2021年1月）」（59.7%）では、再び上昇している（図表 4-3）。

図表 4-3：営業時間の変化（前年同期比）からみた収益の変化（前年同期比）（単位=%、SA）【企業調査】

	n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	無回答	増加・計	減少・計
＜緊急事態宣言下（2020年4月～5月）＞	7,935	0.9	5.4	27.6	32.3	32.6	1.1	6.3	64.9
延長・計	67	18.1	37.3	23.6	12.8	8.2	0.0	55.3	21.0
ほぼ同じ	5,428	1.0	6.3	37.7	37.0	16.8	1.3	7.2	53.8
短縮・計	1,945	0.5	3.6	10.1	27.5	57.4	0.7	4.2	84.9
営業しなかった（休業していた）	414	0.2	0.7	1.8	6.4	90.2	0.7	0.9	96.6
＜2020年9月～10月＞	7,935	0.8	8.4	34.1	40.9	14.4	1.4	9.1	55.3
延長・計	57	14.0	39.4	25.4	11.5	9.7	0.0	53.4	21.2
ほぼ同じ	6,457	0.6	9.4	40.4	39.5	8.9	1.1	10.1	48.4
短縮・計	1,320	0.7	3.4	10.6	47.6	36.1	1.5	4.2	83.7
営業しなかった（休業していた）	23	3.6	10.0	8.5	17.0	60.8	0.0	13.7	77.8
＜直近（2021年1月）＞	7,935	0.5	6.8	31.5	37.3	22.4	1.5	7.3	59.7
延長・計	58	9.6	44.9	16.8	20.0	8.7	0.0	54.5	28.8
ほぼ同じ	6,099	0.6	7.7	39.3	38.6	12.4	1.4	8.3	51.0
短縮・計	1,625	0.1	3.5	9.6	35.4	50.1	1.3	3.6	85.6
営業しなかった（休業していた）	75	1.2	0.0	3.6	6.9	88.3	0.0	1.2	95.2

※表頭の収益の変化の「増加・計」は「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。表側の営業時間の「延長・計」は「大幅に延長」「延長」の合計。「短縮・計」は「短縮」「大幅に短縮」の合計。

（今後の業績の見通し：企業調査、労働者調査）

企業に今後の業績の見通しについての考えを尋ねると、「現状維持」が35.3%と最も高くなっているが、次いで「ある程度悪い」が29.6%、「非常に悪い」が16.0%となっており、両者を合計すると45.6%の企業が今後について悪い見通しとなっている。

これを業種別にみると、「悪い・計」（「非常に悪い」「ある程度悪い」の合計）は、「宿泊・飲食サービス業」（72.6%）、「生活関連サービス業」（60.1%）、「製造業」（53.5%）、「運輸業」（51.9%）などで高くなっている（図表 4-4）。

図表 4-4：今後の業績の見通し（単位＝％、SA）【企業調査】

	n	今後の業績の見通し						良い・計	現状維持	悪い・計
		非常に良い	ある程度良い	現状維持	ある程度悪い	非常に悪い	無回答			
合計	7,935	0.2	5.6	35.3	29.6	16.0	13.2	5.9	35.3	45.6
<業種>										
建設業	629	0.2	6.5	45.3	27.8	5.3	14.9	6.7	45.3	33.2
製造業	573	0.3	6.5	26.4	31.1	22.4	13.3	6.8	26.4	53.5
運輸業	642	0.0	3.8	31.8	32.0	19.9	12.4	3.9	31.8	51.9
卸売業	452	0.6	10.6	26.3	30.2	16.5	15.7	11.2	26.3	46.7
小売業	1,587	0.4	6.4	32.6	32.6	16.6	11.4	6.8	32.6	49.2
銀行・保険業	96	0.0	7.0	51.9	23.0	1.7	16.3	7.0	51.9	24.7
宿泊・飲食サービス業	616	0.0	3.6	11.5	25.6	47.0	12.4	3.6	11.5	72.6
生活関連サービス業	248	0.2	4.8	21.9	28.5	31.6	13.0	5.0	21.9	60.1
医療業	1,101	0.3	4.5	34.7	39.1	8.2	13.2	4.8	34.7	47.3
社会保険・社会福祉・介護事業	1,635	0.1	4.9	55.4	21.5	5.1	13.0	5.0	55.4	26.6
他に分類されないサービス業	356	0.7	6.1	47.2	28.7	2.3	15.0	6.8	47.2	31.0

※「良い・計」は、「非常に良い」「ある程度良い」の合計。「悪い・計」は、「ある程度悪い」「非常に悪い」の合計。

一方、労働者に今後の業績の見通しについての考えを尋ねると、「変わらない」が50.9%と最も高くなっているが、次いで「ある程度悪くなる」が25.6%、「非常に悪くなる」が8.0%となっており、両者を合計して「悪くなる・計」をみると、33.6%の労働者が今後について悪い見通しを持っている。これを業種別にみると、「悪くなる・計」とする割合は、「生活関連サービス業」（45.3%）、「宿泊・飲食サービス業」（45.0%）、「卸売業」（39.7%）、「運輸業」（37.7%）などで高くなっている（図表 4-5）。

図表 4-5：勤め先の今後の業績見通し（単位＝％、SA）【労働者調査】

	今後の業績の見通し						良くなる・計	変わらない	悪くなる・計
	n	非常に 良くなる	ある程度 良くなる	変わらない	ある程度 悪くなる	非常に 悪くなる			
合計	20,000	1.4	14.2	50.9	25.6	8.0	15.6	50.9	33.6
<業種>									
建設業	2,782	1.3	11.0	57.2	25.3	5.2	12.3	57.2	30.5
製造業	1,091	1.3	16.6	47.4	24.1	10.5	17.9	47.4	34.6
運輸業	1,658	1.3	11.6	49.4	26.5	11.2	12.9	49.4	37.7
卸売業	1,259	1.0	14.7	44.6	30.9	8.8	15.7	44.6	39.7
小売業	3,025	2.2	19.1	47.3	24.0	7.4	21.3	47.3	31.4
銀行・保険業	739	1.2	14.0	48.8	30.9	5.1	15.3	48.8	35.9
宿泊・飲食サービス業	2,020	1.7	17.6	35.7	29.5	15.5	19.3	35.7	45.0
生活関連サービス業	591	1.4	17.8	35.5	31.0	14.3	19.2	35.5	45.3
医療業	2,501	0.9	12.7	54.6	25.5	6.3	13.6	54.6	31.8
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	0.8	10.5	64.3	19.2	5.1	11.4	64.3	24.3
他に分類されないサービス業	1,773	1.1	11.1	58.1	25.2	4.5	12.2	58.1	29.8

※「良くなる・計」は、「非常に良くなる」「ある程度良くなる」の合計。「悪くなる・計」は、「ある程度悪くなる」「非常に悪くなる」の合計。

5. 企業の雇用動向

（従業員数の変化：企業調査）

企業調査では、3時点の前年同時期と比べた従業員数（従業員の総数及び、そのうちの正社員、非正社員）の変化について尋ねている。

正社員では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「ほぼ同じ」が88.0%と大半を占めている。一方、「増加・計」（「大幅に増加」「増加」の合計。以下同じ）が3.0%、「減少・計」（「減少」「大幅に減少」の合計。以下同じ）は5.7%となっており、「減少・計」が「増加・計」

をわずかに上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において上昇傾向にある。

一方、非正社員も、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「ほぼ同じ」が73.5%と大半を占めるのに対し、「増加・計」が2.0%、「減少・計」は8.8%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において、8～9%台で推移している（図表5-1）。

図表 5-1：前年同時期に比べての従業員数変化（従業員、そのうち正社員、非正社員）（単位＝%、SA）【企業調査】

		n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	該当の社員がいない	無回答	増加・計	減少・計
緊急事態宣言下 （2020年4月～5月）	総数	7,935	0.1	3.5	84.9	8.4	1.2	1.0	0.9	3.6	9.6
	うち正社員	7,935	0.1	2.9	88.0	5.2	0.5	0.9	2.4	3.0	5.7
	うち非正社員	7,935	0.1	2.0	73.5	7.1	1.7	6.9	8.8	2.0	8.8
2020年9月～10月	総数	7,935	0.0	4.4	83.2	9.4	1.0	1.0	0.9	4.4	10.4
	うち正社員	7,935	0.0	3.6	85.5	7.1	0.6	0.8	2.3	3.6	7.8
	うち非正社員	7,935	0.1	2.9	73.1	7.0	1.1	6.9	8.9	2.9	8.1
直近（2021年1月）	総数	7,935	0.0	4.7	81.1	11.2	1.2	1.0	0.7	4.7	12.4
	うち正社員	7,935	0.1	3.9	83.5	8.6	0.6	1.0	2.3	4.0	9.3
	うち非正社員	7,935	0.0	2.9	71.4	8.4	1.4	6.9	8.9	3.0	9.9

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

（採用状況：企業調査）

企業調査では、2020年4月～2021年1月における正社員の採用状況について尋ねている。それによれば、「採用活動はしなかった」が35.0%を占めている。「採用できた」（「十分に採用できた」「ある程度採用できた」の合計）とする企業は24.4%、「採用できなかった」（「あまり十分に採用できなかった」「採用できなかった」の合計）とする企業は33.6%となっている。

これを業種別にみると、「採用活動はしなかった」とする割合は、「宿泊・飲食サービス業」（50.3%）、「卸売業」（47.1%）、「小売業」（42.8%）、「製造業」（40.5%）などで高くなっている。一方、「採用できた」とする割合は、「銀行・保険業」（33.7%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（30.4%）、「医療業」（28.5%）で他の業種に比べてわずかに高い（図表5-2）。

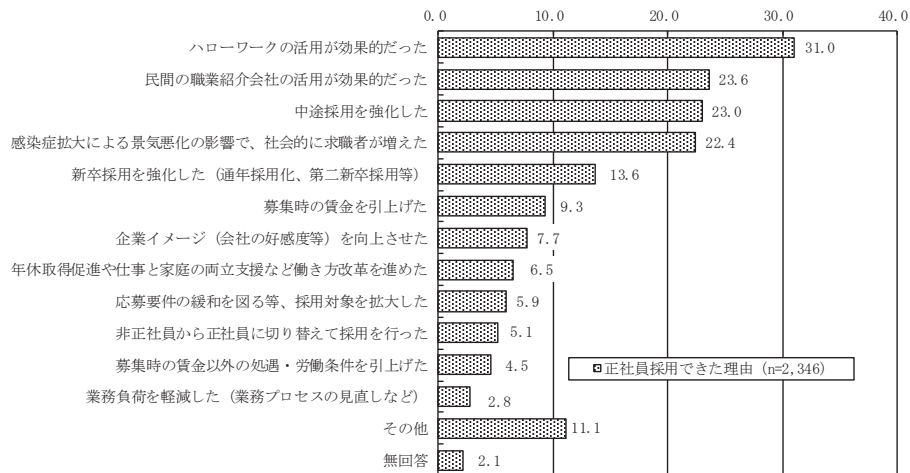
図表 5-2：正社員の採用状況（2020年4月～2021年1月）（単位＝%、SA）【企業調査】

	正社員の採用状況（2020年4月～2021年1月）							採用できた	か採用できなかった	し採用できなかった
	n	十分に採用できた	用あでる程度採用	なにあか採用した	か採用できなかった	し採用できなかった	無回答			
合計	7,935	6.6	17.8	21.4	12.2	35.0	7.0	24.4	33.6	35.0
<業種>										
建設業	629	5.9	15.3	25.1	19.1	27.6	7.1	21.1	44.2	27.6
製造業	573	7.9	19.6	15.3	8.7	40.5	7.9	27.5	24.1	40.5
運輸業	642	7.9	13.9	25.2	16.1	31.4	5.5	21.8	41.3	31.4
卸売業	452	8.0	17.5	11.7	7.3	47.1	8.5	25.5	19.0	47.1
小売業	1,587	7.2	18.3	16.8	8.1	42.8	6.8	25.4	24.9	42.8
銀行・保険業	96	4.9	28.8	10.0	10.1	35.3	10.9	33.7	20.1	35.3
宿泊・飲食サービス業	616	3.9	11.8	17.8	9.3	50.3	6.8	15.7	27.2	50.3
生活関連サービス業	248	8.1	15.5	17.3	14.8	36.5	7.8	23.6	32.1	36.5
医療業	1,101	6.4	22.1	21.1	8.5	35.3	6.6	28.5	29.5	35.3
社会保険・社会福祉・介護事業	1,635	7.0	23.4	31.3	13.7	17.5	7.2	30.4	44.9	17.5
他に分類されないサービス業	356	5.9	20.0	22.3	16.7	28.2	6.7	25.9	39.1	28.2

※「採用できた」は、「十分に採用できた」「ある程度採用できた」の合計。「採用できなかった」は「あまり十分に採用できなかった」「採用できなかった」の合計。

「採用できた」とする企業に対して、採用できた理由を尋ねたところ、「ハローワークの活用が効果的だった」(31.0%)が最も高く、次いで、「民間の職業紹介会社の活用が効果的だった」(23.6%)、「中途採用を強化した」(23.0%)、「感染症拡大による景気悪化の影響で、社会的に求職者が増えた」(22.4%)などとなっている(図表5-3)。

図表 5-3 : 採用できた企業の採用できた理由(単位=%、MA)【企業調査】



※2020年4月～2021年1月において、正社員の募集人員の採用状況について「十分に採用できた」「ある程度採用できた」と回答した企業を対象に集計。

(採用者数の変化: 企業調査)

企業調査では、3時点の前年同時期と比べた採用者数(正社員、非正社員)の変化について尋ねている。正社員では、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)」において、「該当の社員がいない」が32.7%となっており、「ほぼ同じ」も53.9%を占めている。一方、「増加・計」(「大幅に増加」「増加」の合計。以下同じ)が4.5%、「減少・計」(「減少」「大幅に減少」の合計。以下同じ)が8.3%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」「直近(2021年1月)」において、8～9%と同水準で推移している。

非正社員も、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)」において、「該当の社員がいない」が34.9%となっており、「ほぼ同じ」が46.0%を占めている。一方、「増加・計」が2.7%、「減少・計」は9.5%となっており、「減少・計」が「増加・計」を上回っている。「減少・計」は、「2020年9月～10月」「直近(2021年1月)」において、8～9%と同水準で推移している(図表5-4)。

図表 5-4 : 前年同時期に比べての採用者数の変化(単位=%、SA)【企業調査】

		n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	該当の社員がいない	無回答	増加・計	減少・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	正社員	7,935	0.1	4.4	53.9	5.8	2.5	32.7	0.6	4.5	8.3
	非正社員	7,935	0.1	2.6	46.0	6.6	2.9	34.9	6.9	2.7	9.5
2020年9月～10月	正社員	7,935	0.0	5.1	51.7	6.0	2.2	34.4	0.6	5.1	8.2
	非正社員	7,935	0.1	4.1	45.4	6.2	2.5	34.7	7.0	4.2	8.7
直近(2021年1月)	正社員	7,935	0.1	5.0	50.6	6.5	2.3	34.8	0.7	5.1	8.8
	非正社員	7,935	0.0	4.3	43.9	6.9	2.4	35.4	7.0	4.3	9.3

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

採用者数の変化に対する新型コロナの影響について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、「非常に影響がある」（正社員 8.0%、非正社員 9.9%）、「ある程度影響がある」（正社員 14.5%、非正社員 15.5%）となっており、合計すると、「影響がある・計」の割合は正社員 22.5%、非正社員 25.4%となっており、いずれも 2 割台である。その後の推移を見ても、2 割強の企業が影響があると回答している（図表 5-5）。

図表 5-5：採用者数の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響
（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	非常に影響がある	ある程度影響がある	あまり影響がない	全く影響がない	無回答	影響がある・計	影響がない・計
緊急事態宣言下 （2020年4月～5月）	正社員	5,723	8.0	14.5	29.7	10.5	37.3	22.5	40.2
	非正社員	5,284	9.9	15.5	28.9	8.5	37.2	25.4	37.4
2020年9月～10月	正社員	5,538	6.9	16.0	29.7	9.8	37.7	22.9	39.4
	非正社員	5,277	8.2	16.5	29.4	9.0	36.9	24.7	38.4
直近（2021年1月）	正社員	5,494	7.6	16.2	28.7	9.7	37.8	23.8	38.5
	非正社員	5,207	8.7	17.5	28.5	8.3	36.9	26.2	36.8

※各期間で採用者数（正社員、非正社員）の各項目で、「大幅に増加」「増加」「ほぼ同じ」「減少」「大幅に減少」と回答した企業を対象に集計。「影響がある・計」は、「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計。「影響がない・計」は、「あまり影響がない」「全く影響がない」の合計。

（離職者数⁴の変化：企業調査）

① 事業主都合離職

企業調査では、正社員、非正社員に分けて、3時点の前年同時期と比べた離職者数（事業主都合離職）の変化についても尋ねている。「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、正社員、非正社員ともに、「該当の社員がいない」が6割以上を占め、「ほぼ同じ」は2割程度となっている。「増加・計」（「大幅に増加」「増加」の合計。以下同じ）は、正社員 0.6%、非正社員 1.3%であり、「減少・計」（「減少」「大幅に減少」の合計。以下同じ）は、正社員 0.9%、非正社員 1.0%となっており、いずれも低い割合となっている。「増加・計」の割合は、正社員、非正社員いずれも、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において同水準で推移している（図表 5-6）。

図表 5-6：前年同時期に比べての離職者数（事業主都合離職）の変化（単位＝％、SA）企業調査】

		n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	該当の社員がいない	無回答	増加・計	減少・計
緊急事態宣言下 （2020年4月～5月）	正社員	7,935	0.2	0.4	21.8	0.6	0.3	66.6	10.1	0.6	0.9
	非正社員	7,935	0.4	0.9	20.9	0.7	0.3	63.4	13.3	1.3	1.0
2020年9月～10月	正社員	7,935	0.1	0.6	21.6	0.7	0.3	66.4	10.3	0.7	0.9
	非正社員	7,935	0.1	0.7	20.8	0.8	0.3	63.9	13.3	0.8	1.2
直近（2021年1月）	正社員	7,935	0.1	0.4	21.5	0.8	0.3	66.6	10.3	0.5	1.1
	非正社員	7,935	0.2	0.5	20.7	0.8	0.3	64.0	13.5	0.7	1.1

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

離職者（事業主都合離職）の変化に対する新型コロナの影響について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、「影響がある・計」（「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計）の割合は、正社員 10.3%、非正社員 12.1%で、正社員に比べ非正社員のほうがわずかに高い。その後の推移では、正社員、非正社員いずれも、「影響がある・計」はおおむね同水準で推移している（図表 5-7）。

⁴ 調査票では、「自己都合離職とは労働者自身の理由で、労働者自身が判断して退職する場合を指し、事業主都合離職とは事業主からの働きかけによる離職（事業主の退職勧奨による退職を含む）を指す」と定義している。

図表 5-7：離職者数（事業主都合離職）の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	非常に影響がある	ある程度影響がある	あまり影響がない	影響がない	無回答	影響がある・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	正社員	2,058	3.9	6.4	25.3	18.3	46.1	10.3
	非正社員	2,070	5.7	6.4	25.6	17.8	44.5	12.1
2020年9月～10月	正社員	2,056	4.0	6.5	24.9	18.4	46.2	10.5
	非正社員	2,053	4.8	6.7	25.0	17.9	45.5	11.6
直近（2021年1月）	正社員	2,042	2.9	6.6	25.1	18.9	46.4	9.5
	非正社員	2,045	3.8	6.6	25.4	18.2	46.0	10.4

※各期間で離職者数（事業主都合離職）（正社員、非正社員）の各項目で、「大幅に増加」「増加」「ほぼ同じ」「減少」「大幅に減少」と回答した企業を対象に集計。「影響がある・計」は、「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計。

② 自己都合離職

次に、企業調査では、正社員、非正社員に分けて、3時点の前年同時期と比べた離職者数（自己都合離職）の変化について尋ねている。「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、正社員、非正社員ともに「該当の社員がいない」が最も高く、正社員 54.1%、非正社員 50.9%となっており、次いで「ほぼ同じ」が正社員 33.3%、非正社員 31.3%となっている。「増加・計」（「大幅に増加」「増加」の合計。以下同じ）は、正社員 3.7%、非正社員 3.4%、「減少・計」（「減少」「大幅に減少」の合計。以下同じ）は、正社員 3.9%、非正社員 3.5%となっており、いずれも少数である。「増加・計」は、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において、5%程度とわずかに高くなっている（図表 5-8）。

図表 5-8：前年同時期に比べての離職者数（自己都合離職）の変化（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	大幅に増加	増加	ほぼ同じ	減少	大幅に減少	該当の社員がいない	無回答	増加・計	減少・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	正社員	7,935	0.2	3.5	33.3	3.3	0.6	54.1	5.0	3.7	3.9
	非正社員	7,935	0.2	3.2	31.3	2.9	0.6	50.9	10.9	3.4	3.5
2020年9月～10月	正社員	7,935	0.1	4.9	33.1	3.8	0.6	52.3	5.1	5.0	4.4
	非正社員	7,935	0.1	3.1	31.3	3.0	0.5	51.1	10.8	3.2	3.6
直近（2021年1月）	正社員	7,935	0.3	4.9	31.5	4.1	0.7	53.2	5.3	5.2	4.8
	非正社員	7,935	0.2	3.5	30.1	2.8	0.7	52.2	10.5	3.6	3.5

※「増加・計」は、「大幅に増加」「増加」の合計。「減少・計」は「減少」「大幅に減少」の合計。

離職者（自己都合離職）の変化に対する新型コロナの影響について尋ねると、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」においては、正社員、非正社員いずれも、「影響がある・計」（「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計）の割合は、正社員 14.1%、非正社員 17.0%で、正社員に比べ非正社員のほうがわずかに高い。その後の推移では、「影響がある・計」はおおむね同水準で推移している（図表 5-9）。

図表 5-9：離職者数（自己都合離職）の変化（前年同期比）に対する新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	非常に影響がある	ある程度影響がある	あまり影響がない	影響がない	無回答	影響がある・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	正社員	3,951	4.6	9.5	24.9	24.8	36.1	14.1
	非正社員	3,784	5.8	11.2	24.1	21.9	37.0	17.0
2020年9月～10月	正社員	4,037	4.6	10.2	24.4	26.0	34.9	14.7
	非正社員	3,803	5.0	10.2	24.4	23.6	36.8	15.1
直近（2021年1月）	正社員	3,922	4.3	10.2	25.0	25.4	35.1	14.6
	非正社員	3,696	4.7	11.1	24.2	22.6	37.3	15.8

※各期間で離職者数（自己都合離職）（正社員、非正社員）の各項目で、「大幅に増加」「増加」「ほぼ同じ」「減少」「大幅に減少」と回答した企業を対象に集計。「影響がある・計」は、「非常に影響がある」「ある程度影響がある」の合計。

企業調査では、2020年4月～2021年1月における正社員の自己都合離職の人数に対する認識を尋ねている。それによれば、「多い・計」（「多い」「やや多い」の合計）は12.4%。従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「多い・計」の割合が高くなっている（図表5-10）。

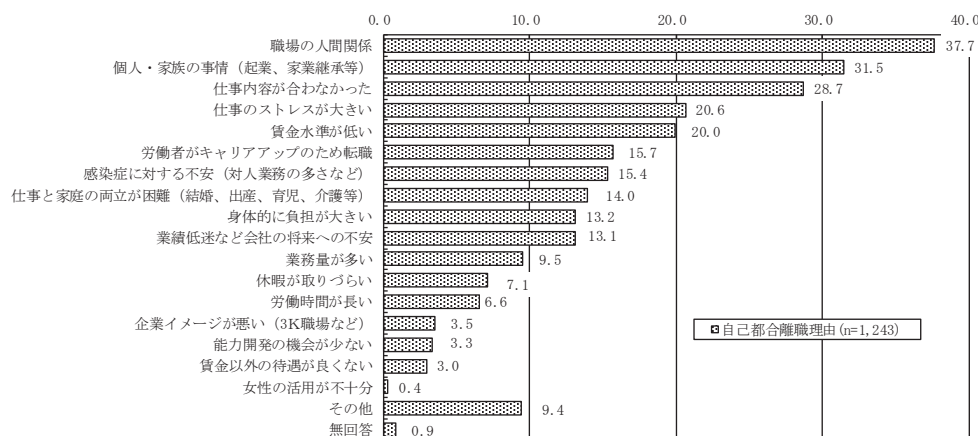
図表 5-10：2020年4月～2021年1月における正社員の自己都合離職の人数に対する認識
（単位＝％、SA）【企業調査】

	n	多い	やや多い	少ない	員もそ ないが 正社員 もそう	無 回 答	多 計い ・
全体	7,935	1.6	10.8	64.0	3.6	19.9	12.4
<従業員規模>							
49人以下	4,229	1.5	7.8	62.7	4.3	23.7	9.3
50～99人	1,593	1.9	15.6	66.8	2.7	13.0	17.5
100～299人	1,451	2.4	20.8	65.8	1.2	9.8	23.2
300～999人	487	1.7	24.2	66.8	0.8	6.6	25.8
1,000人以上	175	3.5	20.3	68.7	0.0	7.6	23.7

※「多い・計」は、「多い」「やや多い」の合計。

自己都合離職が多いとする企業（「多い」「やや多い」の合計）に対して、自己都合離職が生じた理由を尋ねたところ、「職場の人間関係」（37.7%）、「個人・家族の事情（起業、家業継承等）」（31.5%）がともに3割台と高く、次いで、「仕事内容が合わなかった」（28.7%）、「仕事のストレスが大きい」（20.6%）、「賃金水準が低い」（20.0%）、「労働者がキャリアアップのため転職」（15.7%）、「感染症に対する不安（対人業務の多さなど）」（15.4%）などが続く（図表5-11）。

図表 5-11：自己都合離職が多い企業の自己都合離職が生じた理由（単位＝％、MA）【企業調査】



※2020年4月～2021年1月における、正社員の自己都合離職の人数に対する認識について、「多い」「やや多い」とする企業を対象に集計。

（職場の過不足状況：企業調査、労働者調査）

企業調査では、3時点における従業員（正社員・非正社員）の過不足感について尋ねている。それによれば、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、正社員では、「過剰・計」（「大幅に過剰である」「やや過剰である」の合計）は、18.6%なのに対し、「不足・計」（「やや不足している」「大幅に不足している」の合計）は、29.7%となっており、不足感の方が高い。同様に、非正社員も、「過剰・計」は、17.2%なのに対し、「不足・計」は、21.1%となっており、不足感の方がやや高い。「不足・計」の割合は、正社員、非正社員いずれも、「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」において、わずかに上昇している（図表5-12）。

図表 5-12：従業員の過不足感（単位＝％、SA）【企業調査】

		n	大幅に過剰である	やや過剰である	ちょうどよい	やや不足している	大幅に不足している	該当の社員がいない	無回答	過剰・計	不足・計
緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)	正社員	7,935	4.9	13.7	43.7	26.2	3.5	4.0	4.0	18.6	29.7
	非正社員	7,935	5.1	12.1	40.1	18.9	2.2	10.5	11.1	17.2	21.1
2020年9月～10月	正社員	7,935	2.0	10.7	46.9	28.6	4.0	3.9	3.9	12.7	32.6
	非正社員	7,935	1.9	10.0	43.5	20.6	2.5	10.4	11.2	11.9	23.1
直近（2021年1月）	正社員	7,935	3.0	11.7	42.9	30.1	4.7	3.8	3.9	14.7	34.8
	非正社員	7,935	3.2	10.4	40.5	21.7	2.7	10.3	11.2	13.6	24.3

※「過剰・計」は、「大幅に過剰である」「やや過剰である」の合計。「不足・計」は「やや不足している」「大幅に不足している」の合計。

一方、労働者調査では、勤め先の職場（部局や課など、日頃所属し、目が行き届く組織の範囲を前提に）における、雇用人員（人手）の過不足状況について尋ねている。それによれば、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言の前において、「過剰・計」（「大幅に過剰である」「やや過剰である」の合計）は4.6%とわずかであるのに対し、「不足・計」（「やや不足している」「大幅に不足している」の合計）は、38.4%となっており、不足感の方が大幅に上回っている。一方、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降についても、「過剰・計」は8.7%であるのに対し、「不足・計」は、38.6%となっており、「過剰・計」は若干高くなっているものの、不足感にはほとんど変化はみられず、依然として不足感の方が高い。緊急事態宣言の前と後を業種別にみると、「不足・計」の割合にほとんど変化はみられない。なお、「過剰・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」での上昇幅が大きくなっている（図表 5-13）。

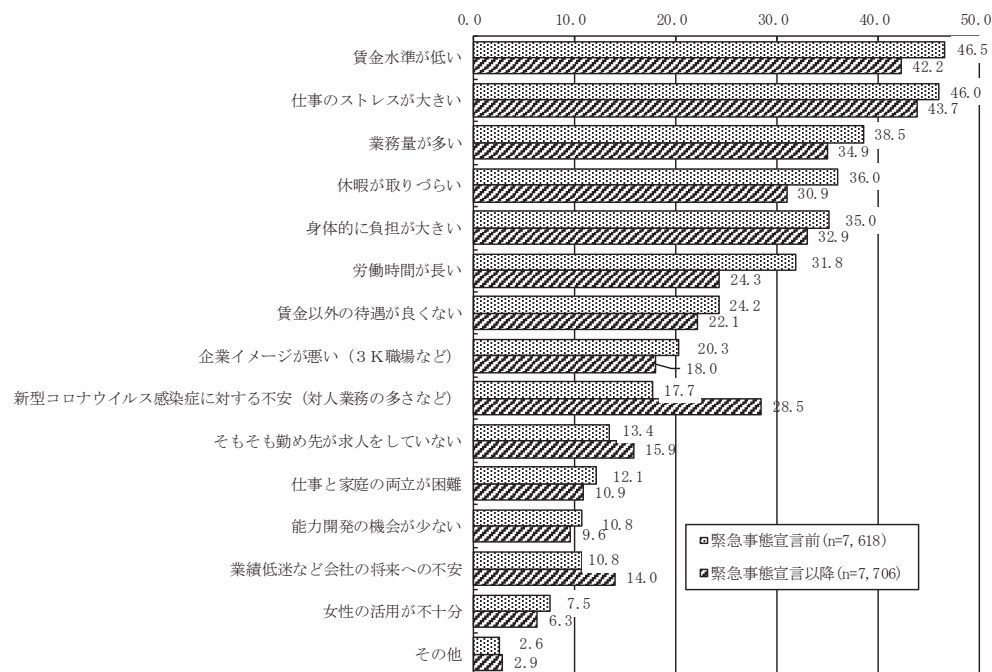
緊急事態宣言前、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降の各時点において、雇用職場の雇用人員（人手）の過不足状況で、「大いに不足」「やや不足」とする者に対して、勤め先で人員が不足している理由（または求人しても人が集まらない場合はその理由）について尋ねている。それによれば、緊急事態宣言前においては、「賃金水準が低い」が46.5%と最も高く、次いで、「仕事のストレスが大きい」（46.0%）、「業務量が多い」（38.5%）、「休暇が取りづらい」（36.0%）、「身体的に負担が大きい」（35.0%）、「労働時間が長い」（31.8%）などとなっている。一方、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降においては、「仕事のストレスが大きい」が43.7%と最も高く、次いで、「賃金水準が低い」（42.2%）、「業務量が多い」（34.9%）、「身体的に負担が大きい」（32.9%）、「休暇が取りづらい」（30.9%）などが続いている（図表 5-14）。

図表 5-13：勤め先の職場における、雇用人員の過不足状況（単位＝％、SA）【労働者調査】

	n	緊急事態宣言前							緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降						
		大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	過剰	不足・計	過剰・計	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	過剰	不足・計	過剰・計
合計	20,000	9.6	28.8	57.0	3.5	1.1	38.4	4.6	11.9	26.7	52.6	6.4	2.3	38.6	8.7
<業種>															
建設業	2,782	7.1	24.3	64.6	3.2	0.8	31.4	4.0	8.1	23.9	62.4	4.4	1.2	32.0	5.5
製造業	1,091	8.0	23.6	63.1	4.4	0.9	31.6	5.3	9.7	22.6	57.4	7.6	2.6	32.3	10.3
運輸業	1,658	9.9	26.9	57.6	3.9	1.6	36.8	5.6	11.2	24.5	52.9	7.8	3.5	35.8	11.3
卸売業	1,259	6.3	26.5	62.0	3.7	1.5	32.8	5.2	7.8	22.2	62.7	5.3	2.0	30.1	7.3
小売業	3,025	8.1	26.8	60.7	3.4	1.0	34.9	4.4	10.3	25.9	54.7	6.5	2.5	36.2	9.1
銀行・保険業	739	5.8	21.7	66.2	5.2	1.0	27.5	6.3	8.2	23.0	60.6	6.9	1.4	31.2	8.3
宿泊・飲食サービス業	2,020	9.3	34.4	50.3	4.2	1.9	43.7	6.0	12.9	27.5	40.5	13.2	5.9	40.3	19.2
生活関連サービス業	591	9.1	24.7	61.7	3.1	1.4	33.8	4.5	12.3	21.1	54.0	10.1	2.5	33.4	12.6
医療業	2,501	10.2	32.4	53.1	3.5	0.8	42.6	4.3	15.1	30.3	48.4	4.7	1.5	45.4	6.2
社会保険・社会福祉・介護事業	2,561	17.8	36.7	42.2	2.5	0.8	54.5	3.2	21.9	33.8	40.3	2.9	1.1	55.7	4.1
他に分類されないサービス業	1,773	10.1	28.5	57.9	2.8	0.6	38.6	3.4	8.5	28.5	56.6	5.0	1.3	37.0	6.4

※「不足・計」は「大いに不足」「やや不足」の合計。「過剰・計」は「やや過剰」「過剰」の合計。

図表 5-14：勤め先で人員が不足している理由（単位＝％、MA）【労働者調査】



※緊急事態宣言前、緊急事態宣言（2020年4月～5月）以降の各時点において、雇用職場の雇用人員（人手）の過不足状況で、「大いに不足」「やや不足」とする者を対象に集計。

Ⅲ. 回答企業・回答者属性

企業調査の回答企業属性は１．のとおり。労働者調査の回答者属性は２．のとおり。n 数、％は復元前のもの。

１．企業調査の回答企業属性

企業調査票	合計	n	％
		7,935	100.0
従業員規模 (集約) (問1b)	50人未満	4,229	53.3
	50人～99人	1,593	20.1
	100人～299人	1,451	18.3
	300人～999人	487	6.1
	1000人以上	175	2.2
業種 (問2)	1. 総合工事業	324	4.1
	2. 職別工事業	124	1.6
	3. 設備工事業	181	2.3
	4. 食料品製造業	421	5.3
	5. 繊維工業	152	1.9
	6. 道路旅客運送業	162	2.0
	7. 道路貨物運送業	271	3.4
	8. 運輸に付帯するサービス業	209	2.6
	9. 飲食料品卸売業	256	3.2
	10. 機械器具卸売業	69	0.9
	11. その他の卸売業	127	1.6
	12. 各種商品小売業	254	3.2
	13. 織物・衣服・身の回り品小売業	106	1.3
	14. 飲食料品小売業	487	6.1
	15. その他の小売業	740	9.3
	16. 銀行業	29	0.4
	17. 保険業	67	0.8
	18. 宿泊業	199	2.5
	19. 飲食店	311	3.9
	20. 持ち帰り・配達飲食サービス業	106	1.3
	21. 洗濯・理容・美容・浴場業	248	3.1
	22. 医療業	1,101	13.9
	23. 社会保険・社会福祉・介護事業	1,635	20.6
	24. 廃棄物処理業	130	1.6
	25. 建物サービス業	226	2.8
業種 (集約) (※1)	建設業 (1, 2, 3)	629	7.9
	製造業 (4, 5)	573	7.2
	運輸業 (6, 7, 8)	642	8.1
	卸売業 (9, 10, 11)	452	5.7
	小売業 (12, 13, 14, 15)	1,587	20.0
	銀行・保険業 (16, 17)	96	1.2
	宿泊・飲食サービス業 (18, 19, 20)	616	7.8
	生活関連サービス業 (21)	248	3.1
	医療業 (22)	1,101	13.9
	社会保険・社会福祉・介護事業 (23)	1,635	20.6
	他に分類されないサービス業 (24, 25)	356	4.5
地	北海道	383	4.8
	東北	829	10.4
	北関東・甲信	598	7.5
	南関東	1,481	18.7
	北陸	463	5.8
	東海	766	9.7
	近畿	1,068	13.5
	中国	618	7.8
	四国	384	4.8
	九州	1,345	17.0

【企業調査】

※1：業種 (集約) の () 内は問2の選択肢番号。

※2：企業調査 (問1f) は記述式の回答を地域で割り振っている。地域区分は以下。北海道、東北 (青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島)、北関東・甲信 (茨城・栃木・群馬・山梨・長野)、南関東 (埼玉・千葉・東京・神奈川)、北陸 (新潟・富山・石川・福井)、東海 (岐阜・静岡・愛知・三重)、近畿 (滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山)、中国 (鳥取・島根・岡山・広島・山口)、四国 (徳島・香川・愛媛・高知)、九州 (福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄)

【労働者調査】

※3：業種は、Q1A (業種大分類設問) × Q1B (業種中分類設問) により作成した。業種の区分は企業調査の区分 (※1) と同じ。

※4：職種は、Q2A (職種大分類設問) により作成した。職種の農林漁業従事者はその他の職業に含めている。

※5：業務の対面の程度の設問は「Q2SQ2 あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方との程度対面で接する必要がありますか」。

※6：勤め先の地域は、Q11で勤め先の所在地を都道府県単位で聞いている。区分は、企業調査と同様。

※7：性×雇用形態は、性 (Q3) と雇用形態 (Q14) で作成。

２．労働者調査の回答者属性

労働者調査票	合計	n	％
		20,000	100.0
従業員規模 (集約) (問12)	50人以下	6,553	32.8
	50人超～100人	2,466	12.3
	100人超～300人	3,248	16.2
	300人超～1000人	2,830	14.2
	1000人超	4,903	24.5
業種 (Q1A× Q1B) (※3)	建設業	22	0.1
	製造業	1,574	9.4
	運輸業	3,390	20.2
	卸売業	25	0.1
	小売業	408	2.4
	銀行・保険業	968	5.8
	宿泊・飲食サービス業	2,916	17.4
	生活関連サービス業	195	1.2
	医療業	252	1.5
	社会保険・社会福祉・介護事業	548	3.3
	他に分類されないサービス業	423	2.5
職種 (Q2 A) (集約) (※4)	管理的職業従事者	958	4.8
	専門的・技術的職業従事者	3,347	16.7
	事務従事者	3,645	18.2
	販売従事者	3,182	15.9
	サービス職業従事者	3,771	18.9
	保安職業従事者	562	2.8
	生産工程従事者	825	4.1
	輸送・機械運転従事者	960	4.8
	建設・採掘従事者	1,261	6.3
	運搬・清掃・包装等従事者	1,244	6.2
	その他の職業	245	1.2
業務の対面の程度 (Q2SQ2) (※5)	主として対面で接している	10,330	51.7
	ある程度対面で接している	4,185	20.9
	あまり対面で接していない	2,839	14.2
	非対面がほとんど	2,646	13.2
勤め先の地	北海道	1,071	5.4
	東北	1,282	6.4
	北関東・甲信	1,156	5.8
	南関東	6,705	33.5
	北陸	807	4.0
	東海	2,227	11.1
	近畿	3,464	17.3
	中国	1,121	5.6
	四国	533	2.7
	九州	1,634	8.2
性 (Q3)	男性	11,919	59.6
	女性	8,081	40.4
雇用形態 (Q14)	いわゆる正社員	16,223	81.1
	いわゆる非正社員	3,777	18.9
性×雇用形態 (集約) (※7)	男性正社員	10,662	53.3
	女性正社員	5,561	27.8
	男性非正社員	1,257	6.3
	女性非正社員	2,520	12.6

IV. 参考図表

参考図表 1：勤め先で実施された感染対策の満足度（単位＝％、SA）【労働者調査】

①緊急事態宣言下（2020年4月～5月）

	n	緊急事態宣言下（2020年4月～5月）						
		非常に不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	非常に満足	不満・計	満足・計
1 従業員の体制増強	2,128	9.5	16.8	51.4	17.5	4.6	26.4	22.2
2 感染防止対策ガイドラインの遵守（感染対策の徹底）	10,994	2.9	10.0	46.1	32.4	8.5	13.0	40.9
3 消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担	12,765	5.2	12.3	38.0	31.9	12.5	17.5	44.5
4 営業時間の短縮	4,626	6.8	15.1	43.0	26.2	9.0	21.8	35.2
5 イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	9,652	4.0	9.4	42.6	29.7	14.3	13.4	44.0
6 通勤方法の変更（公共交通機関の利用制限等）	1,652	4.6	12.8	47.8	24.8	10.0	17.4	34.8
7 ラッシュ時を避けた時差出勤	2,588	3.9	9.1	43.8	32.2	11.0	13.0	43.2
8 フレックスタイム勤務	1,495	5.0	9.8	44.4	29.3	11.5	14.8	40.8
9 法定の休憩時間のほかに、個人の希望や疲労度合いに応じて休息を取らせる対応	1,194	8.4	9.9	42.4	27.2	12.0	18.4	39.3
10 個人の希望に応じたシフトの融通	2,019	4.5	8.6	39.1	32.3	15.3	13.2	47.7
11 テレワーク勤務	2,843	5.6	14.1	40.0	28.1	12.3	19.7	40.4
12 感染リスクの下での出勤に対する特別手当（例：出勤手当、危険手当等）の支給	1,319	11.7	14.6	34.5	28.3	11.0	26.3	39.3
13 感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	666	9.8	16.8	36.9	22.9	13.7	26.5	36.6
14 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）	6,041	3.2	6.3	43.3	33.9	13.3	9.5	47.2
15 差別・偏見に基づく迷惑行為への対応（お客さんや施設利用者への注意喚起や各所への通報など）	1,072	5.6	10.6	48.0	24.5	11.5	16.1	35.9
16 健康相談	1,413	3.7	7.2	51.8	27.3	10.0	10.9	37.3
17 家族へのサポート（健康相談、育児支援等）	621	11.6	6.9	48.5	22.3	10.9	18.4	33.1
18 その他の配慮	76	2.0	5.2	30.5	33.0	29.2	7.2	62.3

②2020年9月～10月

	n	2020年9月～10月						
		非常に不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	非常に満足	不満・計	満足・計
1 従業員の体制増強	1,645	9.0	14.0	47.4	23.2	6.3	23.0	29.6
2 感染防止対策ガイドラインの遵守（感染対策の徹底）	9,415	2.4	8.7	45.1	34.2	9.6	11.1	43.8
3 消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担	11,677	4.2	10.1	39.3	33.6	12.8	14.3	46.4
4 営業時間の短縮	2,717	6.4	14.8	42.7	26.8	9.3	21.2	36.0
5 イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	7,911	3.5	9.2	43.3	30.6	13.5	12.7	44.0
6 通勤方法の変更（公共交通機関の利用制限等）	1,185	4.3	12.7	45.3	28.0	9.8	17.0	37.8
7 ラッシュ時を避けた時差出勤	1,897	2.9	8.9	44.2	32.5	11.6	11.8	44.1
8 フレックスタイム勤務	1,270	4.0	9.5	44.3	30.4	11.8	13.6	42.1
9 法定の休憩時間のほかに、個人の希望や疲労度合いに応じて休息を取らせる対応	971	7.3	8.1	40.3	31.5	12.7	15.5	44.2
10 個人の希望に応じたシフトの融通	1,561	5.0	6.2	39.1	34.3	15.5	11.2	49.7
11 テレワーク勤務	2,111	4.7	12.1	44.0	26.7	12.5	16.8	39.2
12 感染リスクの下での出勤に対する特別手当（例：出勤手当、危険手当等）の支給	809	7.7	15.5	36.9	29.8	10.1	23.2	39.9
13 感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	430	15.5	14.4	36.0	23.1	11.0	29.9	34.1
14 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）	4,456	2.5	6.0	44.1	33.4	14.0	8.5	47.4
15 差別・偏見に基づく迷惑行為への対応（お客さんや施設利用者への注意喚起や各所への通報など）	897	4.9	11.7	44.9	25.8	12.7	16.6	38.5
16 健康相談	1,121	5.5	5.4	49.6	26.5	13.0	10.9	39.4
17 家族へのサポート（健康相談、育児支援等）	451	11.1	5.6	47.4	23.8	12.2	16.7	36.0
18 その他の配慮	30	1.5	5.1	32.1	52.1	9.1	6.6	61.3

③直近（2021年1月）

	n	2021年1月						
		非常に不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	非常に満足	不満・計	満足・計
1 従業員の体制増強	1,661	8.2	13.3	47.9	22.1	8.4	21.5	30.5
2 感染防止対策ガイドラインの遵守（感染対策の徹底）	9,401	2.5	8.1	44.3	34.6	10.5	10.6	45.1
3 消耗品（マスク、アルコールスプレー等）の配付または費用負担	11,228	4.1	9.6	39.4	33.5	13.5	13.6	47.0
4 営業時間の短縮	2,999	7.6	12.9	41.9	27.7	9.9	20.5	37.7
5 イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛	7,753	3.6	8.7	42.8	30.0	14.8	12.3	44.9
6 通勤方法の変更（公共交通機関の利用制限等）	1,113	4.7	14.5	42.2	27.2	11.5	19.2	38.7
7 ラッシュ時を避けた時差出勤	1,927	3.4	8.6	44.1	31.4	12.5	12.0	43.9
8 フレックスタイム勤務	1,277	4.2	9.0	43.4	30.7	12.7	13.2	43.4
9 法定の休憩時間のほかに、個人の希望や疲労度合いに応じて休息を取らせる対応	954	8.0	7.5	41.7	27.0	15.9	15.5	42.8
10 個人の希望に応じたシフトの融通	1,491	4.9	6.9	38.2	33.2	16.8	11.8	50.0
11 テレワーク勤務	2,233	5.4	12.0	41.3	27.7	13.5	17.4	41.3
12 感染リスクの下での出勤に対する特別手当（例：出勤手当、危険手当等）の支給	788	8.0	17.8	35.8	27.0	11.5	25.7	38.4
13 感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給	394	9.2	16.7	38.9	22.2	13.0	26.0	35.1
14 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）	4,269	3.1	5.5	43.3	33.4	14.7	8.6	48.1
15 差別・偏見に基づく迷惑行為への対応（お客さんや施設利用者への注意喚起や各所への通報など）	851	5.0	8.5	45.0	27.8	13.7	13.5	41.5
16 健康相談	1,076	6.5	3.9	49.4	25.7	14.5	10.3	40.2
17 家族へのサポート（健康相談、育児支援等）	443	6.1	14.0	43.4	24.3	12.2	20.1	36.5
18 その他の配慮	42	4.1	2.5	31.4	46.0	16.0	6.6	62.0

※3時点において、各項目で、「勤め先で実施されたもの」を選択した者を対象に集計。「不満・計」は、「非常に不満」「やや不満」の合計。「満足・計」は、「やや満足」「非常に満足」の合計。



2

リサーチアイ

No.53	新型コロナウイルス流行下（2020年2～9月）の企業業績と雇用（2/3）	
	小林 徹 新型コロナ PT 分析員	145
No.54	「テレワークの権利」？ドイツにおけるコロナ禍での立法動向（2/10）	
	山本 陽大 副主任研究員	154
No.55	コロナショックの被害は女性に集中（続編Ⅱ）（2/19）	
	周 燕飛 主任研究員	159
No.56	コロナ禍における離職と再就職（2/24）	
	高橋 康二 副主任研究員	165
No.57	在宅勤務によるワークライフバランスの新しい形（3/17）	
	高見 具広 副主任研究員	171
No.58	新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果（4/2）	
	酒光 一章 新型コロナ PT 分析員	179
No.62	コロナ休業時の賃金補償と労働者のキャリア（5/11）	
	高橋 康二 主任研究員	187
No.63	コロナ離職と収入低下（5/27）	
	高橋 康二 主任研究員	192
No.64	コロナ禍の長期化とメンタルヘルス（6/8）	
	高見 具広 副主任研究員	198
No.65	新型コロナウイルスの地域別感染状況と雇用の関係（6/22）	
	何 芳 研究員	206

* 執筆者の肩書は執筆時点のもの

新型コロナウイルス流行下(2020年2～9月) の企業業績と雇用

—「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」二次分析—

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

高崎経済大学経済学部准教授

小林 徹

2021年2月3日(水曜)掲載

労働政策研究・研修機構は12月16日に、『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)結果を発表した。そこでは、9月時点の企業業績は5月時に比べて回復が見られるものの、前年同月比では6割の企業が減少と回答しており、厳しい経営環境が続いている事が報告されている。さらに、このような経営環境が続いた場合には、半年以内に現在の雇用維持ができなくなると感じている企業が少なくないという。そこで本稿では、当該調査データと6月に実施された第1回の同調査データを用いた二次分析により、このような経営環境を改善させるに当たってどのような政策や企業活動が重要になるのか、経営環境が厳しい中で雇用維持に資する政策は何であるかについて考えて行きたい。

1. 業績悪化の程度は5月以降 どのようになっているのか

2回に及ぶ「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、テレワークの実施など経営・労務面における対応の具体的な項目名が調査時点から遡って聞かれている。そのため、上記の変数については同企業に関する2～9月の7時点分のパネルデータが作成でき、時間の経過によって変化しない企業の固定効果を考慮した分析が可能な

構造になっている。さらに第2回調査では新規の調査対象企業が加えられ、5月と比較した9月時点の業績比も聞かれている。そこで、業績に関する対前年比と5月比の2種の変数を被説明変数としたパネル分析を行った。なお、第1回調査でのみ聞かれている2～4月の業績前年比については、増加した企業の増加割合が聞かれていないため、2～4月についての増加企業は便宜上すべて1.1としている(5月以降でも2割以上増加した企業は各月で5～7%程度であった)。分析結果は表1のとおりである。

表1より全業種を対象にした業績前年比に関する分析結果を見ると、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っていない。月別には、2月に比べて3～9月の全てで有意なマイナスとなっており5月が最も大きなマイナスになっている。業種別には、製造業に比べて飲食・宿泊サービスや生活関連サービス・娯楽業が有意なマイナスの結果になっている。次に先の分析で統計的に有意なマイナスであった飲食・宿泊サービス、生活関連サービス・娯楽業の企業に限定した分析結果を見ると、やはり変量効果モデルが支持され、時系列では4月が最も大きなマイナスとなっている。テレワーク実施ダミーや企業規模ダミーは有意になっていない。最後に、9月業績の5月比に関する分析結果を見ると、標準誤差の計算方法に関わらず共通して飲食・宿泊サービス業が有意なプラスの結果となっている。しかしながら、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 (前年比)								業績変化 (9 月の 5 月比)	
	固定効果 モデル [se]	変量効果 モデル [se]	OLS [se]	OLS [clus se]	固定効果 モデル [se]	変量効果 モデル [se]	OLS [se]	OLS [clus se]	OLS [se]	OLS [clus se]
分析対象	2 ～ 9 月 (5 月データは第 2 回調査)				うち飲食・宿泊・生活関連・娯楽サービス業のみ				第 2 回調査の 9 月時	
テレワーク実施 D	-0.007 [0.007]	-0.005 [0.007]	0.002 [0.006]	0.002 [0.008]	0.093 [0.045]**	0.067 [0.043]	-0.039 [0.046]	-0.039 [0.037]	-0.001 [0.022]	-0.001 [0.015]
3 月 D	-0.035	-0.035	-0.036	-0.036	-0.237	-0.233	-0.22	-0.22	-	-
参照: 2 月	[0.008]***	[0.008]***	[0.010]***	[0.006]***	[0.050]***	[0.050]***	[0.071]***	[0.029]***	-	-
4 月 D	-0.12 [0.008]***	-0.12 [0.008]***	-0.124 [0.011]***	-0.124 [0.007]***	-0.522 [0.053]***	-0.511 [0.053]***	-0.466 [0.074]***	-0.466 [0.048]***	-	-
5 月 D	-0.149 [0.009]***	-0.148 [0.008]***	-0.146 [0.010]***	-0.146 [0.011]***	-0.389 [0.050]***	-0.396 [0.050]***	-0.413 [0.068]***	-0.413 [0.054]***	-	-
6 月 D	-0.118 [0.008]***	-0.116 [0.008]***	-0.114 [0.010]***	-0.114 [0.011]***	-0.38 [0.050]***	-0.388 [0.049]***	-0.413 [0.067]***	-0.413 [0.048]***	-	-
7 月 D	-0.116 [0.008]***	-0.114 [0.008]***	-0.112 [0.010]***	-0.112 [0.010]***	-0.396 [0.050]***	-0.406 [0.049]***	-0.436 [0.067]***	-0.436 [0.047]***	-	-
8 月 D	-0.125 [0.008]***	-0.123 [0.008]***	-0.121 [0.010]***	-0.121 [0.010]***	-0.38 [0.050]***	-0.389 [0.049]***	-0.42 [0.067]***	-0.42 [0.045]***	-	-
9 月 D	-0.119 [0.008]***	-0.117 [0.008]***	-0.114 [0.010]***	-0.114 [0.009]***	-0.32 [0.050]***	-0.329 [0.049]***	-0.359 [0.067]***	-0.359 [0.046]***	-	-
農林漁業 D	-	0.208	0.219	0.219	-	-	-	-	0.279	0.279
参照: 製造業	-	[0.099]**	[0.061]***	[0.038]***	-	-	-	-	[0.182]	[0.255]
鉱業、採石業、砂利採取業 D	-	0.175	0.176	0.176	-	-	-	-	-0.113	-0.113
建設業 D	-	[0.187]	[0.091]*	[0.011]***	-	-	-	-	[0.314]	[0.030]***
電気・ガス・熱供給・水道業 D	-	0.051	0.057	0.057	-	-	-	-	-0.029	-0.029
情報通信業 D	-	[0.014]***	[0.008]***	[0.012]***	-	-	-	-	[0.026]	[0.030]
運輸業、郵便業 D	-	0.215	0.213	0.213	-	-	-	-	-0.074	-0.074
卸売業、小売業 D	-	[0.138]	[0.082]***	[0.033]***	-	-	-	-	[0.224]	[0.045]
金融業、保険業 D	-	0.079	0.08	0.08	-	-	-	-	-0.018	-0.018
不動産業、物品賃貸業 D	-	[0.019]***	[0.011]***	[0.013]***	-	-	-	-	[0.038]	[0.026]
学術研究、専門・技術サービス業 D	-	-0.004	-0.007	-0.007	-	-	-	-	0.01	0.01
宿泊業、飲食サービス業 D	-	[0.020]	[0.011]	[0.016]	-	-	-	-	[0.038]	[0.027]
生活関連サービス業、娯楽業 D	-	-0.009	-0.006	-0.006	-	-	-	-	-0.012	-0.012
教育、学習支援業 D	-	[0.012]	[0.007]	[0.015]	-	-	-	-	[0.022]	[0.023]
医療、福祉 D	-	-0.05	-0.02	-0.02	-	-	-	-	0.021	0.021
複合サービス事業 D	-	[0.054]	[0.033]	[0.073]	-	-	-	-	[0.106]	[0.078]
サービス業 (他に分類されないもの) D	-	-0.005	-0.022	-0.022	-	-	-	-	0.003	0.003
6 人～19 人 D	-	[0.024]	[0.014]	[0.029]	-	-	-	-	[0.044]	[0.036]
参照: 5 人以下規模	-	-0.008	-0.004	-0.004	-	-	-	-	-0.046	-0.046
20 人～49 人 D	-	[0.024]	[0.014]	[0.022]	-	-	-	-	[0.047]	[0.043]
50 人～99 人 D	-	-0.301	-0.287	-0.287	-	-	-	-	0.308	0.308
100 人～299 人 D	-	[0.037]***	[0.020]***	[0.030]***	-	-	-	-	[0.065]***	[0.097]***
300 人～999 人 D	-	-0.318	-0.303	-0.303	-	-	-	-	0.072	0.072
1000 人以上 D	-	[0.041]***	[0.022]***	[0.060]***	-	-	-	-	[0.078]	[0.181]
定数項	-	0.078	0.094	0.094	-	-	-	-	-0.104	-0.104
観察値数	-	[0.079]	[0.042]**	[0.030]***	-	-	-	-	[0.129]	[0.020]***
hausman	-	0.029	0.038	0.038	-	-	-	-	-0.002	-0.002
xttest	-	[0.047]	[0.026]	[0.048]	-	-	-	-	[0.086]	[0.045]
	-	-0.129	-0.127	-0.127	-	-	-	-	-0.539	-0.539
	-	[0.114]	[0.071]*	[0.201]	-	-	-	-	[0.223]**	[0.322]
	-	0.046	0.043	0.043	-	-	-	-	-0.05	-0.05
	-	[0.027]*	[0.016]***	[0.029]	-	-	-	-	[0.056]	[0.026]*
6 人～19 人 D	-	0.014	0.018	0.018	-	0.19	0.195	0.195	0.038	0.038
参照: 5 人以下規模	-	[0.016]	[0.009]**	[0.019]	-	[0.146]	[0.077]**	[0.053]***	[0.028]	[0.041]
20 人～49 人 D	-	0.022	0.024	0.024	-	0.207	0.23	0.23	0.015	0.015
50 人～99 人 D	-	[0.017]	[0.010]**	[0.016]	-	[0.127]	[0.068]***	[0.103]**	[0.030]	[0.039]
100 人～299 人 D	-	0.028	0.034	0.034	-	0.079	0.175	0.175	0.058	0.058
300 人～999 人 D	-	[0.020]	[0.011]***	[0.025]	-	[0.141]	[0.076]**	[0.118]	[0.036]	[0.039]
1000 人以上 D	-	0.035	0.037	0.037	-	0.177	0.21	0.21	0.057	0.057
定数項	-	[0.016]**	[0.009]***	[0.022]	-	[0.114]	[0.060]***	[0.060]***	[0.029]**	[0.029]*
観察値数	-	0.044	0.043	0.043	-	0.212	0.138	0.138	0.046	0.046
hausman	-	[0.020]**	[0.011]***	[0.023]*	-	[0.176]	[0.088]	[0.070]*	[0.038]	[0.035]
xttest	-	0.047	0.042	0.042	-	-0.123	-0.095	-0.095	0.04	0.04
	-	[0.029]	[0.017]**	[0.032]	-	[0.257]	[0.118]	[0.043]**	[0.063]	[0.046]
定数項	0.962 [0.013]***	0.946 [0.017]***	0.939 [0.012]***	0.939 [0.021]***	0.876 [0.037]***	0.685 [0.118]***	0.684 [0.077]***	0.684 [0.043]***	1.076 [0.030]***	1.076 [0.037]***
観察値数	11108	11108	11108	11108	309	309	309	309	1489	1489
Adj-R-squared			0.084	0.084			0.225	0.225	0.014	0.014
hausman	0.746				0.823					
xttest	0.000				0.000					

注 1: [se] と書かれた列の [] 内の値は標準誤差を表す。[clus se] と書かれた列の [] 内の値はクラスターングロバスト標準誤差（都道府県分類による）を表す。

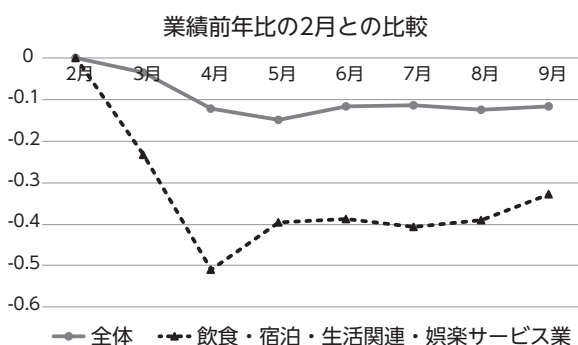
注 2: *** は 1% 水準、** は 5% 水準、* は 10% 水準で有意であることを示す。

注 3: 表に示された説明変数以外に、北海道、首都圏、東海、関西、九州地域ダミーを加えてコントロールしている。

から当該業界ほど業績回復していると判断することは難しい。官公庁が公表している「主要旅行業者取扱額（<https://www.mlit.go.jp/kankocho/siryoutoukei/toriatsukai.html>）」を見ると、令和2年5月の国内外取扱額前年比は2.4%である。当該業界の令和2年5月はほぼ売上が無くなってしまったため、他業界に比べて5月比が良くなっているように見えたと思われる。ちなみに9月の国内外取扱額前年比は21.1%であり、9月の状況も非常に厳しいものとなっている。また表1の5月比に関するOLSでは、5月と9月の繁忙状況が業界ごとに異なるといった季節的な要因も排除できていない。

そこで表1のうち業績前年比に関する変数効果モデルの月ダミーの係数を時系列で図1に示した。こちらは業績前年比であるため、季節的な要因は一定程度考慮されていると考えられる。全業種の推移は6月に若干回復したものの、その後は4月水準のマイナス幅を保つようにまま横ばいで推移している。一方で、サービス業の推移は4月に大きく落ち込み5月に若干回復した後6～8月は横ばい、9月にまた回復している。7月22日に開始されたGo Toキャンペーンの影響か、他業界よりも1カ月早く変化が現れるだけなのかは分からない。仮にGo Toの影響であれば、サービス業では10月以降も他業界より大きな回復傾向が現れることが予想され、そうでなければ他業界も同様に10月から回復しサービス業と同様の傾向が見られるのではないだろうか。また次回調査の分析課題としたい。しかしながらサービス業ほどマイナス幅がどの月も非常に大きく、特別な支援が求められるのではないだろうか。

図1 業績前年比に関する変数効果モデルの月ダミーの係数推移



2. 企業の経営面の対応や政府支援はコロナによる業績悪化を軽減させるのか

「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」では、「インターネットを活用した通信販売を新規に開始」したかどうかなど新型コロナ流行後の経営面における対応について、様々な質問が設けられている。そこで、これら対応が実施されているかどうかにより、業績に改善が見られているかどうかを分析する。対応項目の中にはGo Toキャンペーンに係る項目も見られることから、5月時点では各項目への対応がされていない、またはされていたとしてもその影響は明確には波及していないと仮定し、5月と比較した9月業績を実施、非実施別に確認する。具体的には、9月時点の対5月時業績比や業績前年比の9月と5月の差分を被説明変数に用いることで、階差推定に準じた分析を試みる。分析結果は表2に掲載している。なお経営面の対応については17項目について実施したかどうかは聞かれているが、相関の強い対応項目や実施が特に少ない項目については説明変数から除外している。

表2より経営面における対応の分析結果を見ると、業績前年比も5月比も共通して「政府の需要喚起策（Go Toキャンペーンなど）に対応した商品の開発・販売」が有意なプラスとなっている。本分析からはGo Toキャンペーンの業績への好影響が推察される。また9月業績の5月比に対しては「国内の販売体制の拡大」が有意なプラスになり、業績前年比の差分に対しては「海外の販売体制の縮小」が有意なプラスになっている。海外から国内への販売体制の移行をした、またはそれが可能であった企業ほど業績悪化をくい止めることが出来たのかもしれない。一方で「海外のサプライチェーンの見直し」は有意になっておらず、生産体制の変化については影響が見られない。なお、テレワーク実施ダミーの差分変数が業績の5月比に有意なマイナスとなっている。前回の第一回調査の二次分析ではテレワークは企業業績見通しにプラスの影響が確認されていた。緊急事態宣言下ではテレワーク実施企業ほど業

表 2 経営面における対応の業績前年比の改善に関する分析結果

被説明変数	業績 5 月比		業績前年比の 5 月時との差分	
	OLS [clus se]	OLS [clus se]	OLS [clus se]	OLS [clus se]
モデル				
テレワーク実施 D の 5 月時と 9 月時の差分	-0.049 [0.026]*	-	-0.021 [0.024]	-
持続化給付金（売上が減少している事業主に 200 万円等）	-	-	-	-
都道府県等による上記以外の給付金や助成金、融資等	-	-	-	-
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	-	-	-	-
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）	-	-	-	-
インターネットを活用した通信販売を新規に開始	0.027 [0.023]	0.026 [0.024]	-0.021 [0.029]	-0.022 [0.030]
政府の需要喚起策（Go To キャンペーンなど）に対応した商品の開発・販売	0.303 [0.090]***	0.298 [0.091]***	0.158 [0.061]**	0.156 [0.061]**
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	-0.076 [0.046]	-0.076 [0.046]	-0.102 [0.028]***	-0.102 [0.028]***
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）	-0.12 [0.072]	-0.122 [0.073]	-0.052 [0.041]	-0.053 [0.041]
国内の販売体制の拡大	0.081 [0.024]***	0.083 [0.024]***	0.027 [0.027]	0.028 [0.027]
海外の販売体制の縮小	-0.19 [0.171]	-0.205 [0.177]	0.19 [0.074]**	0.184 [0.073]**
定数項	1.087 [0.012]***	1.094 [0.011]***	0.033 [0.013]**	0.036 [0.013]***
観察値数	981	981	981	981
Adj-R-squared	0.036	0.032	0.009	0.009

注 1：[] 内の値はクラスタリングロバスト標準誤差（都道府県分類による）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。

績回復に期待が持たれたものの、緊急事態宣言が解除され通常業務も可能になった後においては通常勤務に戻せた企業ほど業績が改善したと考えられる。なお、「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）」(<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201216.pdf>) では、緊急事態宣言後にテレワーク実施率が減少していることが報告されている。

続いて政府の支援策と企業業績との関係についてみていく。「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」では、持続化給付金や雇用調整助成金といった政府支援策に申請したかどうか、申請した場合には最初に申請した月が聞かれている。これら支援策は業績が特に大きく悪化した場合など、申請には条件が付けられていることから、クロスセクションデータとして分析した場合には、当然のように申請と業績にはマイナスの相関が確認される。そこで、2～9 月の各時点で申請済みであるかどうかに関するダミー変数を作成し、2～9 月の業績前年比や企業属性データと接合したパネルデータを作成し、パネル分析を試みる。具体的には、傾向スコアマッチング法を用いて、支援策

を実際に申請済みであるサンプルとそれらに属性や業績状況が近いサンプルとで、業績前年比の階差変数を比較する。

まず各支援策に関する申請済みダミーを被説明変数に、前月の業績や企業属性ダミーを説明変数に用いてプロビット分析を行った。分析結果である表 3 を見ると、前月の業績前年比はどの支援策に対しても有意なマイナスの結果である。やはりどの支援策も業績が悪化している場合ほど申請されていることがわかる。また企業規模についても有意なマイナスの結果が多くみられ、各種支援策は中小企業ほど申請がされている状況が確認できる。産業については、飲食・宿泊サービスや生活関連サービス・娯楽業は複数の支援策で有意なプラスの結果を示し、多くの支援策が申請されている。一方で、建設業や学術研究・専門サービス業は「持続化給付金」についてのみ有意なプラスの結果となっている。

次に表 3 の分析結果を用いてマッチングされたトリートメントグループ（実際に支援策を申請済みのサンプル）とそれと似たコントロールグループ（実際には未だ申請されていないサンプル）間における「業績前年比の 1 か月後または 2 か月後の変化」の

表 3 政府支援策の申請に関するプロビット分析結果

	申請済みダミー			
	持続化給付金の申請 D	都道府県等による休業 協力金以外の給付金 申請 D	政策金融公庫や民間金 融機関の資金繰り支援 の申請 D	雇用調整助成金の申請 D
モデル	probit	probit	probit	probit
説明変数	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se
前月の業績対前年比	-0.362 [0.052]***	-0.162 [0.054]***	-0.193 [0.051]***	-0.417 [0.054]***
農林漁業 D	0.152 [0.343]	0.081 [0.335]	-0.24 [0.493]**	-0.256 [0.521]**
参照：製造業	-0.143 [0.565]	-0.105 [0.568]	-0.209 [0.567]	-0.147 [0.565]
鉱業、採石業、砂利採取業 D	0.066 [0.045]***	-0.01 [0.046]	-0.05 [0.044]***	-0.138 [0.046]***
建設業 D	-0.025 [0.063]	-0.022 [0.063]	-0.033 [0.059]*	-0.066 [0.059]***
情報通信業 D	-0.045 [0.063]**	0.004 [0.060]	0.038 [0.057]*	-0.014 [0.056]
運輸業、郵便業 D	-0.028 [0.037]**	-0.012 [0.037]	-0.056 [0.036]***	-0.059 [0.035]***
卸売業、小売業 D	-0.152 [0.217]***	-0.109 [0.215]**	-0.134 [0.196]**	-0.161 [0.192]***
金融業、保険業 D	-0.045 [0.077]*	-0.091 [0.086]***	-0.095 [0.077]***	-0.074 [0.076]***
不動産業、物品賃貸業 D	0.059 [0.074]**	-0.036 [0.079]	-0.057 [0.075]**	-0.034 [0.074]
学術研究、専門・技術サービス業 D	0.284 [0.111]***	0.221 [0.106]***	0.118 [0.106]***	0.115 [0.107]***
宿泊業、飲食サービス業 D	0.165 [0.120]***	0.212 [0.116]***	0.005 [0.116]	0.112 [0.120]**
生活関連サービス業、娯楽業 D	-0.033 [0.240]	0.002 [0.237]	-0.099 [0.242]	-0.22 [0.294]***
教育、学習支援業 D	-0.069 [0.161]	0.154 [0.136]***	-0.064 [0.151]	-0.14 [0.149]***
医療、福祉 D	-0.224 [0.513]**	-0.165 [0.519]	-0.239 [0.511]**	-0.258 [0.532]**
複合サービス事業 D	-0.054 [0.095]*	0.004 [0.091]	-0.002 [0.087]	0.019 [0.085]
サービス業（他に分類されないもの）D	-0.059 [0.050]***	-0.004 [0.053]	0.046 [0.050]***	0.138 [0.055]***
6 人～19 人 D	-0.112 [0.053]***	-0.004 [0.055]	0.015 [0.052]	0.165 [0.057]***
参照：5 人以下規模	-0.177 [0.066]***	-0.07 [0.068]***	-0.063 [0.063]***	0.269 [0.065]***
20 人～49 人 D	-0.163 [0.048]***	-0.026 [0.050]*	-0.069 [0.048]***	0.22 [0.052]***
50 人～99 人 D	-0.144 [0.060]***	-0.043 [0.062]**	-0.117 [0.060]***	0.161 [0.062]***
100 人～299 人 D	-0.18 [0.097]***	-0.041 [0.094]	-0.148 [0.096]***	0.121 [0.092]***
300 人～999 人 D	10339	10339	10339	10339
1000 人以上 D				
観察値数				

注 1：[] の無い数値は限界効果、[] 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：表に示された説明変数以外に、北海道、首都圏、東海、関西、九州地域ダミーを加えてコントロールしている。

違い（ATT）¹ を表 4 に示した。表 4 を見ると、取り上げた 4 つの支援策ともに有意なプラスが示されている。また、翌月よりも 2 カ月後の値との比較のほうが、ATT は大きくなっている。支援策の申請後に業績前年比が改善していく様子が確認でき、これら支援策が企業に好ましい影響を与えたことが推察される。基本統計量を見てもここで取り上げた支援策は比較的多くの回答企業に申請されたことが確認されるが、実際に企業の助けになる支援策であることから利用可能な企業に幅広く申請されたのではない

だろうか。

3. 経営環境が改善するまでの間、どのようにして雇用維持をするのか

これまでの分析では、企業の経営環境の悪化に対し、Go To キャンペーンといった需要喚起策に対応することや持続化給付金などの政府支援がその改善を促す可能性が示唆された。しかしながら、図 1 に

表 4 政府支援策の申請とその後の業績変化に関する分析結果

比較値	次月の業績前年同月比－今月の業績前年同月比							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差
持続化給付金の申請済み	2854	6341	0.027	[0.007]***	2854	7490	0.031	[0.006]***
休業協力金以外の給付金申請済み	2498	7011	0.032	[0.007]***	2498	8324	0.038	[0.006]***
資金繰り支援の申請済み	3213	6523	0.03	[0.01]***	3213	7609	0.035	[0.005]***
雇用調整助成金の申請済み	3363	5882	0.023	[0.005]***	3363	6980	0.026	[0.005]***

比較値	2 カ月後の業績前年同月比－今月の業績前年同月比							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差
持続化給付金の申請済み	2854	4807	0.048	[0.009]***	2854	7490	0.052	[0.005]***
休業協力金以外の給付金申請済み	2498	5280	0.06	[0.01]***	2498	8324	0.07	[0.007]***
資金繰り支援の申請済み	3213	4976	0.051	[0.007]***	3213	7609	0.059	[0.007]***
雇用調整助成金の申請済み	3363	4436	0.032	[0.006]***	3363	6980	0.036	[0.008]***

見られるように緊急事態宣言が解除された後も企業業績は厳しい状況が続いており、コロナ発生前に戻るには時間がかかると思われる。このように経営環境の改善に時間がかかってしまうと、将来の雇用に大きな影響があることが予想される。2020 年 11 月時点においては、完全失業率は 5 月に大幅に上昇した後も 3% 前後の低水準を維持しているが、この背景には厳しい経営環境化でも企業の余力により雇用維持されていたことが考えられる。というのも、第 2 回調査の Q5「仮に、現在の生産・売上額等の

水準が今後も継続するとした場合、現在の規模での社員の雇用を何か月先まで維持できると思いますか」への回答を示した表 5 を見ると、既に雇用削減をした企業は調査が実施された 10 月時点では 1.8% に留まる。しかしながら、2 カ月～半年くらい維持できると回答した企業は全体の 15.5% もあり、同回答を 9 月の業績が前年の 70% 以下の企業に限定すると 28.2% と高水準になっている。一次集計報告でも言及されたように半年まで雇用維持が可能と回答する企業が少なくないことから、調査半年後の

表 5 現状の業績が続いた場合の雇用維持が可能な期間と産業別の 9 月の業績前年比

	9 月時の業績が仮に継続した場合、現在の規模での社員の雇用維持が何時まで可能か？							観察値数
	既に雇用削減を実施している	2・3 か月くらい	半年くらい	1 年くらい	2 年くらい	それ以上	雇用削減の必要はない	
全体	1.8	3.9	11.6	14.6	5.3	30.8	32.1	1,478
9 月の業績が前年の 70% 以下	2.9	8.6	19.6	21.8	7.4	25.3	14.5	408
9 月の業績が前年の 80～90%	2.0	2.4	12.1	17.1	5.8	33.1	27.6	504
9 月の業績が前年と同じ	0.6	2.5	5.8	8.6	3.0	33.4	46.1	362
9 月の業績が前年より増加した	1.0	1.0	4.9	4.4	3.9	31.4	53.4	204

資料出所：(独) 労働政策研究・研修機構「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」

完全失業率の推移

	2019 年					2020 年		
	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
	2.3	2.4	2.4	2.2	2.2	2.4	2.4	2.5
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月
	2.6	2.9	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1	2.9

資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

	9 月の業績が前年の 70% 以下	9 月の業績が前年の 80～90%	9 月の業績が前年と同じ	9 月の業績が前年より増加した	観察値数
全体	27.6	34.1	24.5	13.8	1,478
建設業	30.9	20.0	34.6	14.6	220
製造業	27.1	36.9	21.3	14.7	436
情報通信業	17.1	25.6	37.8	19.5	82
運輸業、郵便業	20.5	48.2	20.5	10.8	83
卸売業、小売業	29.2	40.9	17.5	12.5	401
不動産業、物品賃貸業	27.0	25.4	39.7	7.9	63
学術研究、専門・技術サービス業	30.0	20.0	38.0	12.0	50
宿泊業、飲食サービス業	72.0	20.0	4.0	4.0	25
生活関連サービス業、娯楽業	68.4	26.3	5.3	0.0	19
医療、福祉	6.3	43.8	25.0	25.0	16
サービス業（他に分類されないもの）	13.3	45.0	25.0	16.7	60

注：「比較できない」と回答した企業は除いている。15 サンプル未満の産業は表から除いている。

表 6 政府支援策の申請とその後の人員減少状況の変化に関する分析結果

比較値	次月の人員減少ダミーー今月の人員減少ダミー							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
トリートメント	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差
持続化給付金の申請済み	2854	4724	-0.036	[0.012]***	2854	7490	-0.036	[0.009]***
休業協力金以外の給付金申請済み	2498	5113	-0.041	[0.008]***	2498	8324	-0.042	[0.012]***
資金繰り支援の申請済み	3213	4773	-0.034	[0.007]***	3213	7609	-0.035	[0.009]***
雇用調整助成金の申請済み	3363	4150	-0.025	[0.007]***	3363	6980	-0.026	[0.01]***

比較値	2ヵ月後の人員減少ダミーー今月の人員減少ダミー							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
トリートメント	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差	N (申請)	N (未申請)	ATT	標準誤差
持続化給付金の申請済み	2854	3537	-0.055	[0.014]***	2854	7490	-0.052	[0.016]***
休業協力金以外の給付金申請済み	2498	3817	-0.049	[0.013]***	2498	8324	-0.051	[0.012]***
資金繰り支援の申請済み	3213	3596	-0.05	[0.013]***	3213	7609	-0.052	[0.011]***
雇用調整助成金の申請済み	3363	3108	-0.035	[0.011]***	3363	6980	-0.036	[0.009]***

2021 年 4 月には失業率がさらに高くなっているかもしれない。また、表 5 では産業別の 9 月の業績前年比を示しているが、生活関連サービス業、娯楽業や飲食・宿泊サービスでは、9 月の業績が前年の 70% 以下であった企業が 7 割近くにもなり、全体でも 27.6% も存在する。このようなサービス業から雇用維持が出来なくなるおそれがある。

サービス業における雇用維持ができなくなったとしても、外部労働市場を通じて速やかに別産業の雇用に移動が可能であれば良いのだが、それが可能な労働者は一部の層に限定される可能性が高い。転職前後の産業間移動を分析した小林・阿部 (2014) は、飲食・宿泊サービス業や生活関連サービス・娯楽業を辞めた者であっても、民営職業紹介経由の転職であれば比較的多くの者が製造業をはじめとする別産業に転職していることを報告している (小林・阿部 2014, 106 頁)。しかし、民営職業紹介によって転職を果たした者は、高学歴者や若年者が多くなり、一部の転職に有利な個人属性を持つグループに偏りがあることも述べられている (小林・阿部 2014, 110 頁)。転職市場で不利になる個人属性を持つ労働者にとっては、現在の勤め先企業において雇用維持が果たされることが特に重要と考えられる。

そこで次に、企業の雇用維持に対する政府の各種支援の影響を分析する。表 4 と同様の傾向スコアマッチングの分析枠組みを用いて、政府支援策の申請がされている企業で人員減少の状況が緩和されているかどうかを確認する。第 1 回・第 2 回調査とも各月の人員が前年同月に比べて減少したかどうかは聞かれているため、本質問から作成した人員減少ダミーを月次パネルデータに加え、翌月または 2 ヶ月

後の人員減少ダミーと今月の人員減少ダミーとの差分について、トリートメントグループ (実際に支援策を申請済みのサンプル) とそれと似たコントロールグループ (実際には未だ申請されていないサンプル) 間で比較を行う。分析結果は表 6 に掲載した。表 6 を見ると、各支援策とも人員減少ダミーの差分はマイナスに有意な結果を示しており、次月との比較よりも 2 ヶ月後の比較のほうが ATT の絶対値は大きくなっている。各支援策とも申請された後に人員減少の状況が緩和され、時間を経過したほうが違いは明確になると考えられる。

4. 二次分析結果のまとめ

本稿では、2020 年 6 月と 10 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、企業属性をコントロールした場合において緊急事態宣言後の業績はどう推移しているのか。第二には、さまざまな企業の経営面の対応や政府支援策は業績状況の変化にどのような影響を及ぼしたか。第三には、企業の雇用維持の見通しと、各政府支援策は人員減少の変化にどのような影響を及ぼしたか、である。

分析の結果、企業業績の前年比は 5 月に最も落ち込み緊急事態宣言後にわずかに回復したものの、4 月時点とあまり変わらない状況で 9 月まで推移していた。また飲食・宿泊サービス業、生活関連サービス・娯楽業ほど業績の悪化が大きかったが、当該産業では 9 月に改めて回復している傾向が見られた。

業績状況の変化については、販売体制に関して海外よりも国内の体制強化が出来た企業ほど、Go Toキャンペーンに対応した企業ほど良好な変化が確認された。さらに、各種政府支援策に申請した後のほうが業績変化は良好になっていた。

またこのような業績状況が継続した場合には、雇用維持は半年くらいなら可能という企業が少なくなかった。調査時点で既に雇用削減をした企業は殆どなかったが、業績改善までの道のりが長期化した場合には、半年後くらいに失業問題が大きくなる可能性が考えられる。これに対し、雇用調整助成金の特例措置や持続化給付金といった新型コロナの流行から実施された代表的な政府支援策は、申請済である場合ほどその後の雇用減少の状況が緩和されている様子が確認され、雇用確保においても政府支援策が

重要であると考えられる。

これら分析の結果からは、新型コロナ流行後に実行された政策は概ね企業にも雇用にも肯定的な影響を与えたと考えられる。今後の企業業績の状況を注視しながら、なかなか業績改善が進まないならばこれら政策の継続が求められるのではないだろうか。また別に注目されることは、緊急事態宣言が解除された後においても、企業業績は下がったまま横ばいで推移していることである。仮に緊急事態宣言の経済への影響が宣言中だけの一時的なもので無く、解除後もなお残る永続的なものである場合には、緊急事態宣言のたびごとに業績が沈下する可能性もある。2021年1月に一部都道府県に緊急事態宣言が再度発令されたが、以降の推移やその近隣地域との違い（栃木県と群馬県など）に注目していきたい。

分析に用いたデータの基本統計量

	全産業（2～9月データ）		うち飲食・宿泊・生活関連・ 娯楽サービス業		全産業（9月次データ）	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
業績前年比	0.855	0.268	0.559	0.321	-	-
9月の5月比業績	-	-	-	-	1.095	0.315
3月D	0.109	0.312	0.104	0.305	-	-
4月D	0.108	0.311	0.100	0.301	-	-
5月D	0.135	0.341	0.136	0.343	-	-
6月D	0.135	0.341	0.139	0.347	-	-
7月D	0.135	0.341	0.139	0.347	-	-
8月D	0.135	0.341	0.139	0.347	-	-
9月D	0.134	0.341	0.139	0.347	-	-
北海道D	0.041	0.199	0.078	0.268	0.042	0.201
首都圏D	0.299	0.458	0.417	0.494	0.300	0.458
東海D	0.131	0.338	0.133	0.340	0.132	0.338
関西D	0.184	0.388	0.152	0.360	0.181	0.385
九州D	0.047	0.212	0.000	0.000	0.046	0.209
農林漁業D	0.002	0.040	-	-	0.002	0.045
鉱業、採石業、砂利採取業D	0.001	0.027	-	-	0.001	0.026
建設業D	0.140	0.347	-	-	0.154	0.361
電気・ガス・熱供給・水道業D	0.001	0.030	-	-	0.001	0.037
情報通信業D	0.062	0.242	-	-	0.059	0.236
運輸業、郵便業D	0.061	0.240	-	-	0.056	0.231
卸売業、小売業D	0.262	0.440	-	-	0.269	0.444
金融業、保険業D	0.005	0.074	-	-	0.006	0.078
不動産業、物品賃貸業D	0.036	0.187	-	-	0.040	0.197
学術研究、専門・技術サービス業D	0.036	0.186	-	-	0.036	0.185
宿泊業、飲食サービス業D	0.015	0.123	-	-	0.017	0.129
生活関連サービス業、娯楽業D	0.012	0.111	-	-	0.011	0.106
教育、学習支援業D	0.003	0.058	-	-	0.004	0.063
医療、福祉D	0.009	0.096	-	-	0.009	0.097
複合サービス事業D	0.001	0.034	-	-	0.001	0.037
サービス業（他に分類されないもの）D	0.025	0.156	-	-	0.024	0.152
6人～19人D	0.207	0.405	0.084	0.278	0.246	0.431
20人～49人D	0.157	0.364	0.142	0.350	0.175	0.380
50人～99人D	0.082	0.274	0.094	0.292	0.089	0.284
100人～299人D	0.313	0.464	0.492	0.501	0.252	0.434
300人～999人D	0.100	0.300	0.061	0.241	0.083	0.275
1000人以上D	0.028	0.166	0.026	0.159	0.021	0.143
テレワーク実施D	0.293	0.455	0.197	0.399	0.245	0.430
観察値数	11,108		309		1,489	

	平均値	標準偏差
業績前年比の 5 月時との差分	0.034	0.318
業績 5 月比	1.107	0.314
テレワーク実施 D の 5 月時と 9 月時の差分	-0.149	0.409
インターネットを活用した通信販売を新規に開始	0.088	0.283
Go To キャンペーンなどに対応商品の開発・販売	0.025	0.158
新型コロナウイルス対策商品の開発・販売	0.078	0.269
海外のサプライチェーンの見直し	0.017	0.131
国内の販売体制の拡大	0.150	0.357
海外の販売体制の縮小	0.005	0.071
観察値数	981	

	平均値	標準偏差
持続化給付金の申請済み	0.276	0.447
休業協力金以外の給付金申請済み	0.230	0.421
資金繰り支援の申請済み	0.298	0.457
雇用調整助成金の申請済み	0.325	0.468
前月の業績対前年比	0.852	0.263
北海道 D	0.041	0.198
首都圏 D	0.299	0.458
東海 D	0.131	0.338
関西 D	0.186	0.389
九州 D	0.047	0.212
農林漁業 D	0.001	0.038
鉱業、採石業、砂利採取業 D	0.001	0.028
建設業 D	0.136	0.343
情報通信業 D	0.063	0.243
運輸業、郵便業 D	0.063	0.243
卸売業、小売業 D	0.260	0.439
金融業、保険業 D	0.006	0.075
不動産業、物品賃貸業 D	0.035	0.185
学術研究、専門・技術サービス業 D	0.036	0.187
宿泊業、飲食サービス業 D	0.015	0.122
生活関連サービス業、娯楽業 D	0.013	0.112
教育、学習支援業 D	0.003	0.058
医療、福祉 D	0.009	0.096
複合サービス事業 D	0.001	0.034
サービス業（他に分類されないもの） D	0.025	0.156
6 人～19 人 D	0.194	0.396
20 人～49 人 D	0.153	0.360
50 人～99 人 D	0.079	0.270
100 人～299 人 D	0.333	0.471
300 人～999 人 D	0.105	0.307
1000 人以上 D	0.030	0.169
観察値数	10,339	

参考文献

小林徹・阿部正浩（2014）「民営職業紹介、公共職業紹介のマッチングと転職結果」『経済分析』第 188 号．pp.93-118.

脚注

- 1 傾向スコアマッチング法は、前回調査の二次分析 JILPT リサーチアイ 第 44 回「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」(https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/044_200821.html) でも用いている。分析手法の説明やノーテーションについては、こちらを参考にされたい。

「テレワークの権利」？—ドイツにおけるコロナ禍での立法動向

労使関係部門 副主任研究員（労働法専攻） 山本 陽大

2021 年 2 月 10 日（水曜）掲載

筆者は、2017 年度以降、第 4 期中期計画におけるプロジェクト研究の一環として、「雇用社会・就業形態の変化に向けた労働法政策のあり方に関する比較法的研究」を立ち上げ、そのなかで第四次産業革命下における労働法政策のあり方について、ドイツにおける議論および立法動向を分析対象として比較法研究を実施してきた。その最終的な成果については、2021 年 3 月末に、労働政策研究報告書『第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』が刊行される予定であるが、本稿においては、特にコロナ禍の現在、日本でも関心を引くと思われる「テレワークの権利（Recht auf Telearbeit）」をめぐるドイツの立法動向¹について、上記報告書の内容を一部先取りする形で紹介することとしたい。

1. ドイツにおけるテレワークの実態

日本と同様、ドイツにおいては従来、テレワーク、なかでも自宅に設置されたホームオフィス（Home Office）で就労する在宅テレワークは、必ずしも普及してはいなかった。例えば、2015 年に連邦労働社会省（BMAS）が実施した調査（以下、2015 年調査）²によれば、調査対象となった労働者（7,109 人）のうち、在宅テレワークで就労したことがあると回答した割合は、ホワイトカラー層でも 31% であり、ブルーカラー層ではわずか 2%にとどまっていた。そのため、同調査は、このような当時の状況を指して「ドイツにおいては“出勤文化（Anwesenheitskultur）”が、いまだなお強く職場を支配して

いる」と評価している。他方で、かかる 2015 年調査では同時に、これまで在宅テレワークで就労したことのない労働者の約 4 割が、在宅テレワークでの就労機会を希望しているとの実態も明らかとなっていた。

もちろん、このような状況は、2020 年 1 月以降の新型コロナウイルス（COVID-19）の感染拡大によって一定程度変化している。例えば、連邦労働社会省が同年 7 月・8 月に実施した調査（以下、2020 年調査）³によれば、調査対象となった労働者（7,001 人）のうち、上記の期間中に在宅テレワークで就労した割合は 36%にのぼっている。もっとも、かかる割合は、職種・学歴・地域等によってばらつきがみられ、例えばブルーカラー層や高卒資格を持たない労働者、あるいは旧東ドイツ地域で働く労働者の在宅テレワークによる就労率は、コロナ禍でもなお低い値にとどまっている。また、その一方で、かかる 2020 年調査では、在宅テレワークで現在就労している労働者の 93% が、コロナ後も引き続き在宅テレワークによる就労を希望している実態があることも明らかとなっている。

2. テレワークをめぐる現行法の状況と政策動向

一方、テレワークの導入・実施をめぐる法状況についてみると、諸外国においては「テレワークの権利」を労働者に保障する立法例⁴もみられるのに対し、現在のドイツでは、このような法制は導入されていない。すなわち、現行法上、使用者には営業法（GewO）106 条 1 文⁵の規定に基づき指揮命令権

が認められており、これによって、使用者は労働者が労働（給付）を行う場所を一方的に決定することが可能となっている⁶。そのため、労働者がテレワークで就労することについて使用者との間で個別に合意している等、特別の根拠がある場合を除いては、原則として、労働者は使用者に対しテレワークによる就労を請求する権利を持たないと解されている⁷。

このようななかで、現在ドイツにおいては、テレワークの普及促進に向けた法政策のあり方がホット・イシューとなっている。かかる法政策の必要性自体は、コロナ禍より以前から既に指摘されており、その直接的な契機となったのは、AI や IoT 等の技術革新（第四次産業革命）による雇用社会のデジタル化（Digitalisierung）である。とりわけ、情報通信技術（ICT）の飛躍的な発展により、労働者が（テレワークを含めて）特定の場所にとらわれることなく柔軟に働くことが容易となった一方、1. でみたように、このような働き方に対する労働者のニーズは、既に従来から高まりをみせていた。そのため、例えば 2018 年 3 月に現在の第四次メルケル政権が発足するに当たり、キリスト教・民主社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）との間で締結された連立協定⁸のなかでは、今後政府として「モバイルワークの普及を促進するために、法律上の枠組みを定める」ことが明記されている。後述するように、ここでいう「モバイルワーク（Mobile Arbeit）」は、在宅テレワークを含む概念であるが、その後、連邦労働社会省はかかる連立協定の記述を受けて、法案の策定作業に着手することとなった。

3. モバイルワーク法第一次草案

このような経緯のなかで、ドイツではまず 2020 年 10 月に、連邦労働社会省により「モバイルワーク法（Mobile Arbeit-Gesetz）」の草案（以下、第一次草案）が取りまとめられるに至る。もっとも、かかる第一次草案は、一般には公表されてはならず、連邦労働社会省の HP 上での Hubertus Heil 連邦労働大臣（社会民主党出身）に対するインタビュー⁹のなかで、その骨子が示されている¹⁰。

それによれば、かかる第一次草案では、全ての労働者は年間で最低 24 日分のモバイルワークで就労

する権利を法律によって付与され、かかる権利が行使された場合、使用者は「跡付けが可能な組織上または事業上の理由（nachvollziehbare organisatorische oder betriebliche Gründe）」がなければ、これを拒否することができないものとするのが構想されている。すなわち、かかる構想のもとでは、使用者は常に労働者によるモバイルワークでの就労を認めなければならないわけではないけれども、これを拒否できる理由が法的に制限されていることになる。その点では、かかる第一次草案は、モバイルワークの実施それ自体を労働者の権利の対象としている点に特徴があったといえよう。

もっとも、かかる第一次草案は、その後、連邦首相府（Kanzleramt）によって、法案化の手続きを停止されることになる。上記でみたように、同草案が一般に公表されていないのは、おそらくこのことが背景にあったものと推察されよう。また、2020 年 10 月末にはキリスト教民主・社会同盟の連邦議会議員団（Bundestagfraktion）のワーキンググループから、モバイルワークの促進に関する対案（以下、CDU/CSU 草案）¹¹も示されている。かかる CDU/CSU 草案は、上記の第一次草案とは異なり、モバイルワークに関して労働者の何らかの権利を定めるのではなく、税制優遇等の間接的な方法によってモバイルワークを促進すること等を提案していた。かくして、この問題をめぐっては、連立政権内部においても対立がみられる状況となっていた。

4. モバイルワーク法第二次草案

このようななかで、連邦労働社会省は、最近になって、モバイルワーク法に関する新たな法案（以下、第二次草案）¹²を取りまとめている。こちらに関しては、2021 年 1 月に連邦労働社会省の HP 上で公表されているため、以下ではその内容について、詳しくみておくこととしよう。

この点につき、第二次草案は、ドイツにおける営業法を改正し、新たに 111 条としてモバイルワークに関する規定を置くことを提案している。そこではまず、「労働者が、義務付けられた労働給付を、

事業所施設の外における、自らが選択した場所、あるいは使用者との合意によって定めた場所から、情報技術を用いて履行する場合」がモバイルワークとして定義されている(新111条1項2文)。従って、在宅でのテレワークも、情報技術を用いて行う限り、かかるモバイルワークに含まれることになる(現代では、むしろそれが通常であろう)。そして、このような意味でのモバイルワークを希望する労働者は、モバイルワークの開始時点やその期間等の希望について、自身が望む開始時点から遅くとも3ヶ月前までに、使用者に対して文書をもって通知を行うことができ(同項1文)、かかる通知を受けた使用者は、モバイルワークの実施について労働者と合意に至るべく協議(Erörterung)を行わなければならない(協議義務:同条2項)。この場合において、労使間で合意に至らなかった場合には、使用者は労働者からの上記通知を受けた時点から遅くとも2ヶ月以内に、合意を拒否した旨の判断とその理由について書面による説明を行わなければならない(説明義務:同条3項1文)。もし、使用者が上記の協議義務および説明義務を履行しなかった場合には、当該労働者が希望した通りのモバイルワークについて合意がなされたものとみなされることとなる(同項2文:但し、この場合のモバイルワークの期間については、6ヶ月が上限となる)。一方、使用者による合意の拒否が適法に行われた場合において、当該労働者が上記でみた新111条1項1文に基づくモバイルワークにかかる希望の通知を再度行うには、かかる拒否の判断から4ヶ月が経過しなければならないこととなっている(同条4項)¹³。

このように、かかる第二次草案の内容というのは、使用者に対しモバイルワークの実施を希望する労働者との協議および合意拒否の際の理由説明という手続的な規制を課すにとどまり、第一次草案のように使用者の拒否理由を法的に制約するものとはならない¹⁴。モバイルワークの実施は、あくまでかかる協議に基づく合意の結果として、あるいは協議義務または説明義務違反に対する制裁として位置付けられているに過ぎず、それ自体が労働者の権利の対象となっているわけではない。かくして、かかる第二次草案においては、使用者との協議自体が労働者の

権利の対象となっているものとみることができ、この点で、第一次草案と大きく異なるといえよう。このような第二次草案には、あくまで労使当事者間での合意に基づくモバイルワークの実施を重視し、これを促そうとする姿勢をうかがうことができるように思われる。

5. おわりに

以上、本稿では、テレワーク(モバイルワーク)をめぐる近時のドイツの立法動向について検討を行ってきた。一言でまとめれば、現在ドイツにおいては、デジタル化の進展とコロナ禍のなかで、テレワークを普及促進するための法政策の必要性自体については、広くコンセンサスが得られているものの、労働者の「テレワーク(モバイルワーク)の権利」をどのようなものとして構成するかについては、いまだ揺れ動いている状況にある。

ところで、上記でみた第二次草案には、モバイルワークの実施に関する労働者の協議権のほか、使用者の労働時間把握義務の導入(営業法改正による新112条の追加)や労災保険制度による保護の拡大(社会法典第Ⅶ編8条の改正)といった、モバイルワークの実施後における労働者の保護をめぐる重要な改正提案も含まれている(冒頭で掲げた労働政策研究報告書では、これらについても分析・検討を加えているので、詳細はそちらを参照されたい)。その点でも、ドイツにおけるモバイルワーク法をめぐる今後の動向には、引き続き関心が払われるべきであろう(ただ、ドイツでは2021年9月に連邦議会選挙が予定されており、今後の見通しはやや不透明な状況にある)。

日本においても、テレワーク(在宅勤務)の推進は目下の重要な政策課題である一方、コロナ禍にあってもその実施率ないし定着率には、業種や地域等によってばらつきがみられ¹⁵、基本的にドイツと同様の状況に直面している。我が国においては、現在のところ、中小事業主を対象とした国や自治体による助成金の支給¹⁶が政策の中心となっているが、今後日本でも、テレワークの実施について、少なくとも労使当事者間での協議や交渉を促す仕組みとして

の「テレワークの権利」を導入することは、十分検討に値する立法政策といえよう¹⁷。本稿で採り上げたドイツにおける立法動向は、かかる検討に際しての、一つの重要な「教材 (Lehrmaterial)」を提供してくれているように思われる。

関連研究成果

- 山本陽大「第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?」JILPT Discussion Paper 18-02 (2018 年)
<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2018/18-02.html>
- 山本陽大「“労働 4.0”とドイツ労働法—Krause 鑑定意見を中心に」JILPT Discussion Paper 19-02 (2019 年)
<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2019/19-02.html>
- 山本陽大「第四次産業革命下における労働法政策をめぐる日・独比較」Business Labor Trend 2019 年 7 月号 5 頁 <https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2019/07/005-011.pdf>

脚注

- 1 かかるテーマを取り扱った先行研究としては、緒方桂子「ドイツ『在宅勤務権』をめぐる議論の動向と法的検討」ビジネス法務 2021 年 1 月号 127 頁がある。
- 2 BMAS, Mobiles und entgrenztes Arbeiten, 2015 (<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a873-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.html>)
- 3 BMAS, Forschungsbericht 549: Verbreitung und Auswirkungen von mobile Arbeit und Homeoffice, 2020 (<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>)
- 4 なお、(ドイツを含む) 欧米諸国におけるテレワークをめぐる法制については、現在 JILPT において、「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」が実施されており、その成果については、近日中に労働政策研究報告書として取りまとめられる予定であるので、詳細はそちらを参照されたい。
- 5 かかる規定の邦語訳については、山本陽大 = 井川志郎 = 植村新 = 榊原嘉明「資料シリーズ No.225・現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法」(労働政策研究・研修機構、2020 年) 11 頁を参照。
- 6 もっとも、このことは使用者が労働者に対し、指揮命令権により在宅でのテレワークを命じる(=労働者が在宅テレワークによる就労義務を負う)ことを直には意味しない。すなわち、営業法 106 条 1 文は、労働場所に関する使用者の指揮命令権を定める一方、使用者は公正な裁量 (billigem Ermessen) に従って指揮命令権を行使すべきことをも定めている。そして、ある使用者の指揮命令権の行使が公正な裁量に従っているかは、当事者間の利益衡量によって判断されるところ (公正裁量審査)、使用者が指揮命令権により、労働者に対して自宅での在宅テレワークを命じるという場面では、基本法 13 条 1 項が定める「住居の不可侵 (Unverletzlichkeit der Wohnung)」が労働者側の利益として位置付けられる。この場合において、使用者側の利益がかかる労働者の利益に優越することは通常は考えられないため、労働者に対し在宅テレワークを命じる使用者の指揮命令権の行使は無効となる。但し、学説のなかには、コロナ・パンデミックの時期にあつては、労働者に対し在宅テレワークでの就労を命じる使用者の指揮命令権の行使も、営業法 106 条 1 文が定める公正な裁量の範囲内であることを指摘するものがある。vgl. Krieger/Rudnik/Povedano, Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, S.473.
- 7 Vgl. etwa Kramer (Hrsg.), IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, 2.Aufl., 2019, S.224 [Hoppe]。また、例外的に、労働者がテレワーク (在宅勤務) の請求権を有する場合については、緒方・前掲注 (1) 論文 129-130 頁も参照。
- 8 CDU/CSU=SPD, Koalitionsvertrag - Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, 2018 (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/koalitionsvertrag-vom-12-maerz-2018-975210>)
- 9 次の URL から閲覧可能である。(<https://www.bmas.de/DE/Presse/Interviews/2020/2020-10-05-bild-am-sonntag.html>)
- 10 第一次草案に関して紹介・検討するものとして、緒方・前掲注 (1) 論文 130 頁、JILPT 海外労働情報「労社相、在宅勤務権構想を発表—最低年 24 日を保障」(2020 年 12 月) (https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/12/germany_01.html)、和田肇 (編著)『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』(日本評論社、2021 年) 104-105 頁 [和田肇執筆部分]、川田知子「新型コロナウイルス禍における労働立法政策—ドイツにおける状況」労働法律旬報 1975+76 号 (2021 年) 71 頁も参照。
- 11 CDU/CSU 草案のキーポイントは、次の URL から閲覧が可能である。(<https://heilmann.berlin/data/documents/2020/10/27/2-5f97ef358e089.pdf>)
- 12 次の URL から閲覧が可能である。(https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-mobile-arbeit-gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- 13 なお、上記でみたほか、第二次草案が提案する営業法新 111 条においては、モバイルワーク時においても労働保護に関する諸規制は影響を受けず、使用者は労働者に対し、モバイルワークの開始前に、安全・健康の保護について書面で情報提供を行わなければならないこと (5 項)、モバイルワークが開始して 6 ヶ月が経過した後は、使用者および労働者はそれぞれ、特段の合意がない限り、3 ヶ月間の予告期間を置いたうえで、モバイルワーク終了の意思表示を行うことができること (6 項)、労働協約または事業所協定によって新 111 条 1 項～4 項および 5 条 2 文の規制の規制から労働者にとって不利にも逸脱が可能であること (7 項) が、それぞれ規定されている。

- 14 但し、この点に関して、第二次草案の法案理由書は、使用者は差別や報復目的（民法典 612a 条）を合意拒否の理由とすることはできないことを指摘している。
- 15 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）を参照。（https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/046_200916.html）
- 16 例えば、働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html）等。
- 17 この点につき、石崎由希子『『新しい日常』としてのテレワーク：仕事と生活の混在と分離』ジュリスト 1548 号（2020 年）49-50 頁も同旨と思われる。

コロナショックの被害は女性に集中(続編Ⅱ)

—雇用持ち直しをめぐる新たな動き—

働き方と雇用環境部門 主任研究員 周 燕飛

2021 年 2 月 19 日(金曜)掲載

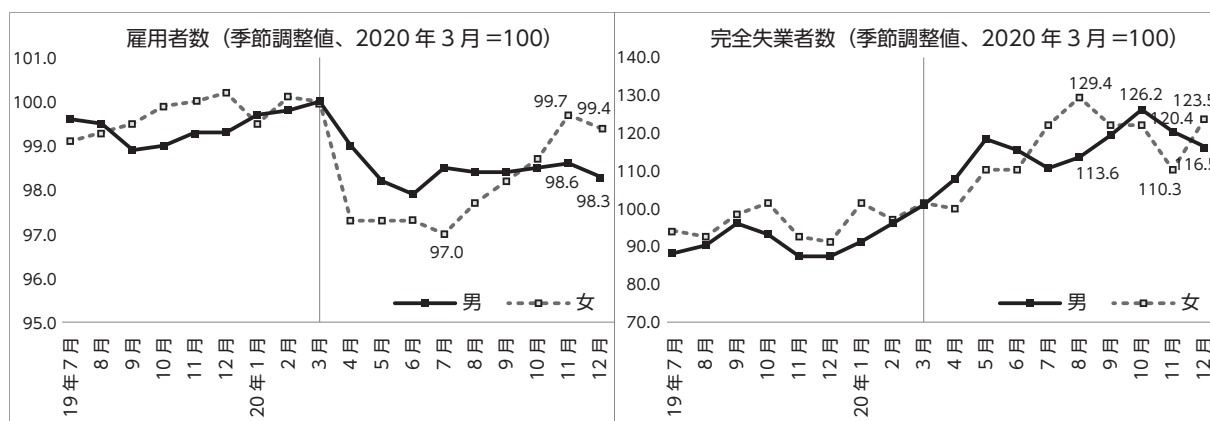
コロナ禍が、世界中で猛威を振るうようになって早や 1 年が経った。第 38 回リサーチアイ「コロナショックの被害は女性に集中」(6 月 26 日)では、緊急事態宣言の影響で景気が急悪化した 2020 年 4～5 月期において、女性の労働時間と収入の落ち込み幅が男性よりも大きいことを報告した。続いて第 47 回リサーチアイ「コロナショックの被害は女性に集中(続編)」(9 月 25 日)では、景気がやや持ち直した 6～7 月期でも女性雇用の回復が男性より鈍いことを報告した。そこから一転して、経済回復がさらに進んだ 8～11 月期では、男性の労働時間や収入が頭打ち状態になったのに対して、女性の方は引き続き改善している。本稿は、その雇用持ち直しをめぐる新たな動きとその要因を探った。

男女間の雇用到现在までは逆の動き

欧米諸国と比較すると、日本ではコロナ禍の雇用への影響はかなり低く抑えられているが、その被害が立場の弱い層に集中していることは、他国と共通した課題である。女性にとりわけ、飲食、宿泊業等対人サービス型産業の就業割合が高く、非正規雇用が多い。このため、男性よりも雇用被害が集中するという、いわゆる「She-cession(女性不況)現象」が、複数の調査から確認されている¹。

JILPT が行った雇用者調査によれば、景気が悪化した 4～5 月期において女性の労働時間と収入の落ち込み幅が男性よりも高く、景気が持ち直した 6～7 月期でも女性の雇用回復が男性より鈍かった²。また、NHK と JILPT が実施した 6 万 8 千人の雇用者に対する大規模全国調査によれば、2020 年 4 月以降の約 7 か月間に、解雇や労働時間の激減を経験した者の割合は、男性が 18.7% であるのに対し、女性は 26.3% となっている³。

図 1 男女別雇用者数、完全失業者数の推移(2020 年 3 月=100)



出典：労働政策研究・研修機構「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>)より作成。元データは、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」によるもの。

一方、経済が急回復した8～11月期では、これまでとは異なる動きが見られている。男女別雇用者数の推移をみると、8～11月期では、男性はコロナ前（2020年3月）の98%程度と横ばいであったのに対して、女性は緩やかな回復を続けており、11月ではコロナ前の99.7%の水準まで回復している。完全失業者数についても、同様な傾向が見られる。女性の8月の失業者数は、コロナ前対比129.8%の高い水準から、11月はコロナ前対比110.3%の水準にまで改善している。一方、男性の失業者数は、8月以降も増加しており、11月はコロナ前対比で120.4%の水準に悪化した（図1）。

男女間の雇用動向に逆の変化が起きたことは、JILPTが12月中旬に行った「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」からも確認できる（図2、付表1）。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、11月末の就業状況を調査したところ、解雇や雇止め、企業倒産による「非自発的失業者」の割合は、女性がはじめて男性を下回っている。

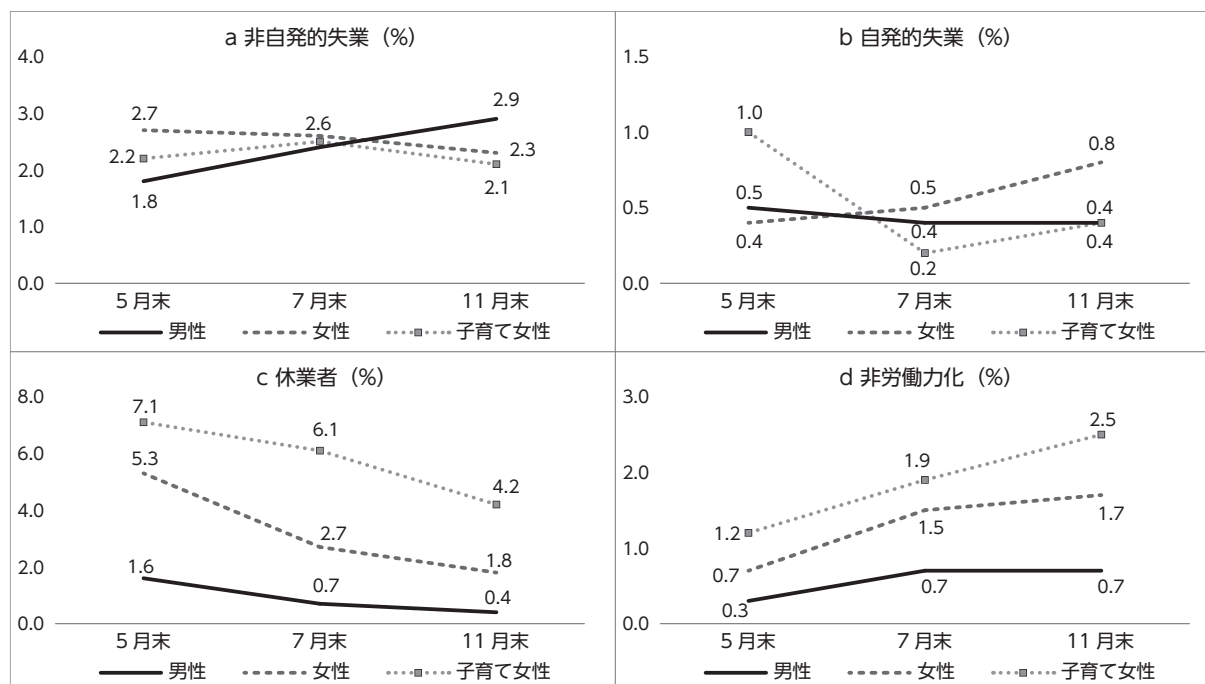
JILPTが同じく行った5月の調査では、非自発的失業は、女性の方が男性を上回っていた（2.7% vs. 1.8%）のに対して、12月の調査では一転して男性の方（2.9%）が女性（2.3%）よりも高くなった。

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」の割合についても、男女間格差が縮小している。11月末現在、女性の休業者割合は1.8%、男性の休業者割合は0.4%となっており、男女間格差が依然として存在しているものの、格差の幅は5月末時点の3.7ポイント差から1.4ポイント差に縮んだ。18歳未満の子どもを育てている女性の休業者割合（育児休業を含む）も4.2%に下がり、7月末に比べて1.9ポイントの改善が見られている。

男性の労働時間や収入は頭打ち、女性は引き続き改善

労働時間と賃金の持ち直し幅についても、女性が男性に追い上げている。図3と付表2は3月から11月末まで継続して働いた者の平均労働時間と月

図2 失業者・休業者になった民間雇用者の割合（%、2020年5月～11月）



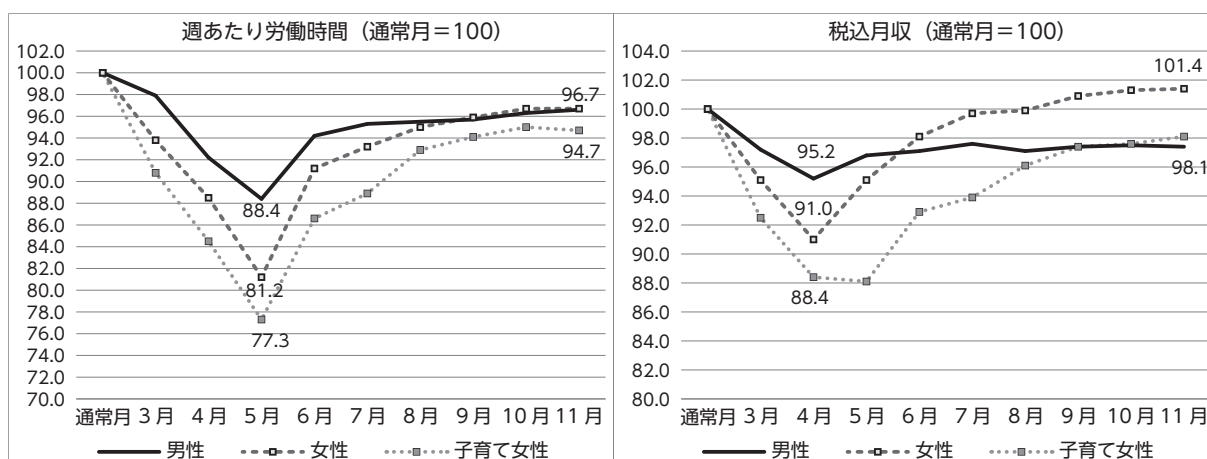
出典：JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（5月調査、8月調査、12月調査）より筆者が集計。詳細な結果は付表1を参照されたい。資料はこちら（<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/press/index.html>）。

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。

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 雇用されているが、就業時間がゼロ d 働いておらず、求職活動もしていない

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。

図 3 労働時間と月収の推移 (2020 年 3 月～ 11 月、通常月 = 100)



出典：付表 2 の集計結果をもとに作成。

収の推移をみたものである。男性と比べて、女性の平均労働時間は、4～5月期の落ち込み幅が大きかったこともあり、6～7月期の持ち直しも男性より鈍かった。ところが、8～11月期では、男性の週あたり平均労働時間は、通常月の96%程度で横ばいに推移しているのに対して、女性は緩やかな改善を続けた結果、労働時間の回復度合いに対する男女間格差はほぼなくなっている。11月第4週には、男女ともに労働時間は通常月の97%程度に回復している。

税込月収についても、雇用回復の男女間格差は縮小に向かっている。11月の平均月収（見込額）をみると、女性全体では通常月よりわずかに高い水準にまで回復している。一方、男性の平均月収は通常月と比べて2.6%減（11月見込）となっており、6月以降、更なる回復が見られていない⁴。

8月調査では雇用回復の鈍かった子育て女性においても、労働時間と月収には比較的大きな改善がみられる。子育て女性の週あたり平均労働時間は、5月第2週に通常月の77.3%まで落ち込んだが、その後追い上げ、11月第4週には通常月の94.7%まで持ち直している。子育て女性の平均月収も通常月の98.1%（11月見込み）まで回復した。

労働力の需要側と供給側の双方に変化

雇用回復のペースに男女逆転が起きた背景には、

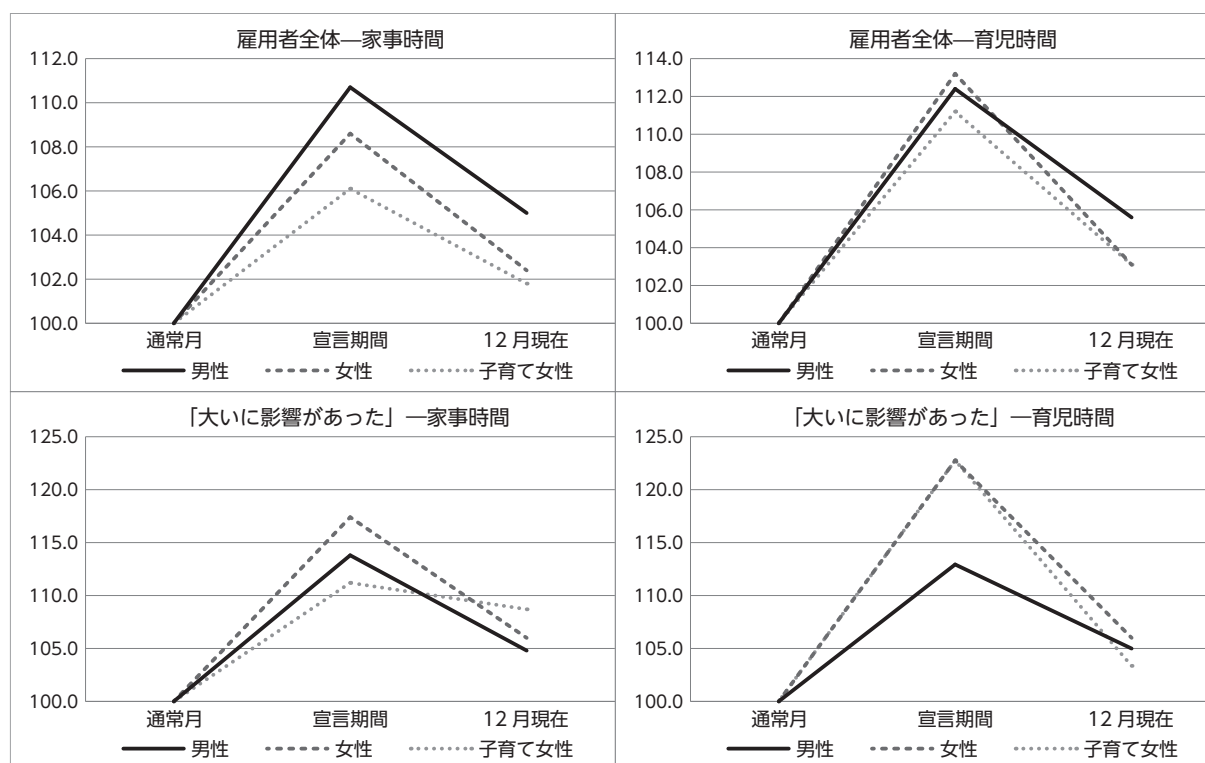
労働力の需要側と供給側の双方に変化があったと考えられる。

まず、日本経済は2020年4～5月期の歴史的な落ち込みのあと、緊急事態宣言の解除（5月25日）に伴い、その反動で景気が急回復したことから、労働需要もかなり戻った。実際、2020年7～9月期の国内総生産（GDP）は前期比の年率換算で22.9%という記録的な伸びを示した後、10～12月期も7.97%の高成長が予測され、7～12月の景気回復が鮮明である⁵。そこで、国の消費喚起策「GoTo トラベル」（2020年7月22日～）と「GoTo イート」（2020年10月～）事業の導入は、景気拡大への追い風となり、外食、旅行等対人サービス型産業の労働需要が相当程度にまで復調した。

それに加え、国が企業に休業手当金を補助する「雇用調整助成金」の大幅な拡充、休業手当を支払わない企業の従業員が申請できる「休業支援金・給付金」（賃金の8割補償、日額上限11,000円、2020年7月～）の新設等を通じて、被害の大きい産業や非正規雇用者への経済的支援を強化している。これらの施策は、労働需要側の要因として、雇用回復における男女間格差の縮小に貢献した可能性がある。

一方、労働供給側の要因としては、家事や育児負担がおおむねコロナ前の水準に戻ったことが挙げられる（図4、付表3）。小中高校や保育園の臨時休園・休校による家事、育児負担急増の影響は、緊急事態宣言解除後、徐々に解消されてきた。小中高校と保育園の全面再開に伴い、自ら就業を控え

図4 家事時間、育児時間数の変化（コロナ前の通常月＝100）



出典：付表3の集計結果をもとに作成。

注：図4の下部は、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、新型コロナに関連して、雇用や収入に「大いに影響があった」と回答した者に関する集計結果である。

る女性が減少したことも女性の雇用回復につながったと思われる。

図4をみると、炊事や洗濯、掃除に費やす1日あたり家事時間は、コロナ前の通常月に比べて、緊急事態宣言期間中（4月7日～5月25日）は男女ともに6～10%ほど増加していたが、12月現在では女性が通常月の102%、男性が通常月の105%にまで下落している。女性の家事時間は男性の2倍以上で、家事負担が女性に偏っている状況には変わらないものの、女性が家事に費やす時間は通常水準に戻りつつあると言えよう⁶。子どもの世話（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など）に充てられる時間についても、同様な傾向が確認できる。

ちなみに、コロナ禍で雇用や収入に「大いに影響があった」と回答した女性に限定した場合、宣言期間中では家事、育児時間が通常月より10～23%の大幅な増加を経験したものの、12月現在では男性と同じく通常月の105%程度に戻っている。

女性雇用が再度悪化する場合に必要な政策

日本女性の雇用状況は、2020年4～5月期に非常に厳しい状況にあったものの、現在は最悪の局面を脱しつつある。しかしながら、そこで気になるのは、新型コロナウイルスの感染再拡大で、政府は2度目の緊急事態宣言（2021年1月7日～3月7日予定）を発令したことによる影響である。

2度目の緊急事態宣言下においては、保育園の登園自粛を呼びかける自治体があるものの、1度目の宣言期間中のように全小中高校や保育園に臨時休校（園）の措置は行われていない。そのため、女性雇用を阻害する供給側の要因は、ひとまず回避できている。

一方、労働需要側では、女性雇用を再び悪化させるリスクを孕んでいる。緊急事態再発令で飲食、宿泊関連等国内のサービス消費が再び落ち込んでいるからである。また、米欧でも日本同様感染の再拡大が見られ、輸出は昨年10～12月期の9%程度の

伸びから、2021 年 1～3 月期では 0.76% の伸びに急減速する見通しである⁷。

女性の雇用が再度悪化する場合、雇用調整助成金等、国の経済支援に頼る従来の対応策だけでは限界に近付いている。

1 つ目は財源の限界である。1975 年に鉄鋼等の正社員の利用を念頭に作られた雇用調整助成金は、年 6 千億円規模の保険料収入では賄えず、2020 年末時点の試算ですでに 1.7 兆円の財源不足に陥っている。時限的な特例法によって、本来は失業保険や育児休業給付等に充てるべき雇用保険の積立金から不足分を穴埋めしているが、その積立金も 2021 年度に底をつく見通しである。枯渇した雇用保険の積立金を立て直すため、いずれかの時点で雇用保険料率が引き上げられ、企業と労働者双方の負担増に跳ね返ってくる可能性が高い。

2 つ目は労働者のスキル維持と職業移動をめぐる限界である。雇用調整助成金や休業支援金は、あくまで短期的な雇用対策である。休業が長引くと、職業スキルと仕事のモチベーション維持が困難になることが予想される。また、長いスパンでみると、長引く不況業種にとどまるよりも、好況業種に転職したほうが良い場合があるが、雇用調整助成金はその職業移動を阻害する恐れがある。

コロナ禍の長期化を見据えて、雇用調整助成金と休業支援金といった直接的な経済支援から「ジョブ・クリエーション支援」に重心を移す時期が差し掛かっている。「仕事を増やすこと」や「ミスマッチを解消すること」、「新成長分野を育てること」に官民の総力を挙げて取組むことが、いま求められている。例えば、老朽化した道路や橋のリノベーション、5G の実現に向けたインフラ整備、電気自動車（EV）の普及を促す公共投資は、雇用を増やすだけでなく、新成長分野を育む効果も絶大である。また、大企業志向の強い日本では、中小のベンチャー企業は人材難の問題に直面することが多い。休業手当の受給者を、こうした人材難の成長型中小企業に出向させ、本人が希望するなら転職も可能となるようなマッチングサービスもあれば良い。

備考）本稿の主張・提言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。本稿の分析に用

いられる調査データは渡邊木綿子氏より提供されたものである。記して感謝を申し上げたい。

脚注

- 1 周燕飛（2020）「コロナ禍の格差拡大と困窮者支援—女性、非正規労働者、低収入層に注目して—」『貧困研究』第 25 号、4-13
- 2 第 38 回 JILPT 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）（https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038_200626.html）、第 47 回 JILPT リサーチアイ「コロナショックの被害は女性に集中（続編）」（9 月 25 日）（https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/047_200925.html）
- 3 JILPT（2020）「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」（2020 年 12 月 4 日）（<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/collab/nhk-jilpt/index.html>）
- 4 直近月の月収が通常月に比べて 3 割以上減少した者の割合は、男性が 8.1%、女性が 8.0% となっており、男女間の差が見られない。
- 5 民間エコノミスト 36 人の予測平均である（朝日新聞「GDP 年 7.9% 成長予測」（2021 年 2 月 11 日））。
- 6 NHK・JILPT 共同調査からも同様な結果が得られている。
- 7 日本経済新聞「GDP、5.4% 減予測—緊急事態延長で下振れ」（2021 年 2 月 11 日）

付表 1 失業者・休業者になった民間雇用者の割合（%、5月～11月）

	全体	男性	女性	非正規	正規	非正規・男性	非正規・女性	子育て男性	子育て女性	母子世帯の母親
(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	3.9	3.7	1.7	2.2	3.9
自発的失業者 ^b	0.4	0.5	0.4	1.0	0.2	1.8	0.7	0.0	1.0	1.0
非労働力化 ^c	0.5	0.3	0.7	0.9	0.3	1.3	0.7	0.1	1.2	0.0
休業者 ^d	3.3	1.6	5.3	6.9	1.4	5.2	7.5	1.0	7.1	8.7
合計	6.4	4.2	9.0	12.5	3.3	12.3	12.6	2.8	11.5	13.6
n	4,307	2,311	1,996	1,459	2,848	383	1,076	717	496	103
(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	4.4	3.4	2.9	2.5	1.9
自発的失業者 ^b	0.4	0.4	0.5	0.8	0.3	1.3	0.6	0.3	0.2	0.0
非労働力化 ^c	1.0	0.7	1.5	1.4	0.8	0.5	1.8	0.8	1.9	1.0
休業者 ^d	1.6	0.7	2.7	2.4	1.2	1.6	2.7	0.3	6.1	2.9
合計	5.6	4.2	7.2	8.2	4.2	7.8	8.4	4.3	10.7	5.7
n	4,307	2,311	1,996	1,459	2,848	383	1,076	714	479	105
(2020年11月末時点-12月調査)										
非自発的失業者 ^a	2.7	2.9	2.3	3.7	2.1	6.3	2.8	3.7	2.1	1.1
自発的失業者 ^b	0.6	0.4	0.8	0.8	0.4	0.8	0.8	0.0	0.4	0.0
非労働力化 ^c	1.1	0.7	1.7	2.3	0.5	2.1	2.3	0.0	2.5	0.0
休業者 ^d	1.0	0.4	1.8	1.3	0.9	0.5	1.6	0.7	4.2	2.2
合計	5.4	4.4	6.5	8.1	4.0	9.7	7.5	4.4	9.2	3.3
n	4,307	2,311	1,996	1,459	2,848	383	1,076	709	477	91

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」（5月調査、8月調査、12月調査）より筆者が集計。資料はこちら（<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/press/index.html>）。

注：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 子育て男性（女性）とは、18歳未満の子どもを育てている男性（女性）のことである。

付表 2 週あたり労働時間と税込月収の推移（2020年3月～11月、平均値）

	全体		男性		女性		非正規		正規		子育て男性		子育て女性	
	労働時間	月収(万円)	労働時間	月収(万円)	労働時間	月収(万円)	労働時間	月収(万円)	労働時間	月収(万円)	労働時間	月収(万円)	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	45.3	35.8	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	44.6	35.0	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	42.2	34.3	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	40.7	34.7	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	42.7	34.7	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	43.2	34.9	27.4	14.1
8月	37.3	23.9	41.3	29.8	32.5	16.9	27.6	13.1	42.1	29.2	43.4	34.8	28.6	14.4
9月	37.5	24.0	41.4	29.8	32.9	17.1	27.9	13.4	42.2	29.3	43.5	34.9	29.0	14.6
10月	37.8	24.1	41.7	29.9	33.1	17.2	28.2	13.5	42.5	29.3	43.9	34.9	29.3	14.6
11月	37.8	24.0	41.8	29.9	33.1	17.2	28.3	13.6	42.5	29.3	44.1	34.9	29.2	14.7
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	-6.2	-3.3	-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	-5.1	-2.8	-12.3	-6.6
変化率（8-11月平均対通常月、%）	-4.1	-1.6	-4.0	-2.6	-3.9	0.9	-4.5	0.3	-3.8	-2.2	-3.5	-2.7	-5.8	-2.7
n（通常月～7月）	4,179	3,791	2,262	2,054	1,917	1,737	1,388	1,262	2,791	2,529	701	571	459	417
n（8月～11月）	4,194	3,781	2,269	2,048	1,925	1,733	1,390	1,256	2,804	2,525	703	650	459	420

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」（8月調査、12月調査）より筆者が集計。資料はこちら（<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/press/index.html>）。

注 1：民間企業の雇用者（休業者を含む）が集計対象である。通常月と3月～7月の数値は、3月1日～7月末まで通じて働いていた4,179人、8月～11月の集計値は、8月1日～11月末まで通じて働いていた4,194人に関するものである。

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・7月・8月・9月・10月・11月の最終週の平均労働時間を指している。7月と11月の月収は見込み額である。

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。

付表 3 平日、平均家事時間数と育児時間数の変化（単位：分）

	雇用者全体							コロナ禍で雇用や収入に「大いに影響があった」						
	家事時間				育児時間			家事時間				育児時間		
	n	通常月	宣言期間	12月現在	通常月	宣言期間	12月現在	n	通常月	宣言期間	12月現在	通常月	宣言期間	12月現在
全体	4,307	59.5	65.0	61.5	18.5	20.9	19.3	521	63.0	73.0	66.5	20.2	23.6	21.2
男性	2,311	38.2	42.3	40.1	16.2	18.2	17.1	296	47.1	53.6	49.3	22.0	24.9	23.3
女性	1,996	84.1	91.4	86.2	21.1	23.9	21.8	226	83.8	98.4	88.9	17.8	21.8	18.4
正規	1,459	80.0	86.7	81.9	18.0	20.4	18.7	205	74.0	89.3	80.3	15.7	18.1	15.4
非正規	2,848	49.0	53.9	51.0	18.7	21.1	19.6	316	55.9	62.5	57.5	23.1	27.1	25.0
子育て男性	717	41.6	48.0	45.1	52.7	59.3	55.7	92	53.3	64.1	57.7	70.6	79.7	74.8
子育て女性	496	108.0	114.5	109.9	88.5	100.2	91.2	52	103.0	114.5	111.9	77.3	94.9	79.9

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」（12月調査）より筆者が集計。資料はこちら（<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/press/index.html>）。

注 1：家事時間＝炊事、洗濯と掃除をこなす時間／育児時間＝子どもの世話に充てられる時間

注 2：家事時間と育児時間が8の階級をもとに大まかに算出。ただし、3時間以上では180分とし、その他では階級ごとの中央値としている。

コロナ禍における離職と再就職

雇用構造と政策部門 副主任研究員 高橋 康二

2021 年 2 月 24 日（水曜）掲載

1 はじめに

新型コロナウイルス（以下、コロナ）感染拡大により、日本経済は大きな打撃を受けた。特に 2020 年第 2 四半期（4～6 月）においては、実質 GDP 成長率が前期比マイナス 8.3% となり戦後最悪を記録した¹。

そういった経済ショックにもかかわらず、雇用への影響は比較的小さかった。日本の完全失業率（季節調整値）は、2020 年 1 月に 2.4% だったものが 10 月に 3.1% へと上昇したが²、その上昇幅は先進諸国と比べて小さい³。そこには、もともと人手不足基調だったことに加え、雇用調整助成金の支給要件緩和・支給水準引上げなどにより、政府が企業に従業員の雇用を守るよう働きかけたことなどが関係している。

しかし、上記のような公的統計では分からないこともある。全体的に見て失業率が小幅な上昇にとどまっていたとしても、一部の人が高い確率で離職（転職・失業・無業）を経験していたかもしれない⁴。どのような人々がコロナ禍で離職を経験したのかを多重回帰分析により明らかにすることが、本稿の第 1 の課題である。

また、この間に失業・無業を経験した人々のうち、再就職しやすいのはどのような人々なのか、公的統計からは明らかにならない。元の仕事と再就職後の仕事にどのような違いがあるのかも不明である。それらの点を明らかにすることが、本稿の第 2 の課題である。

2 データと分析概要

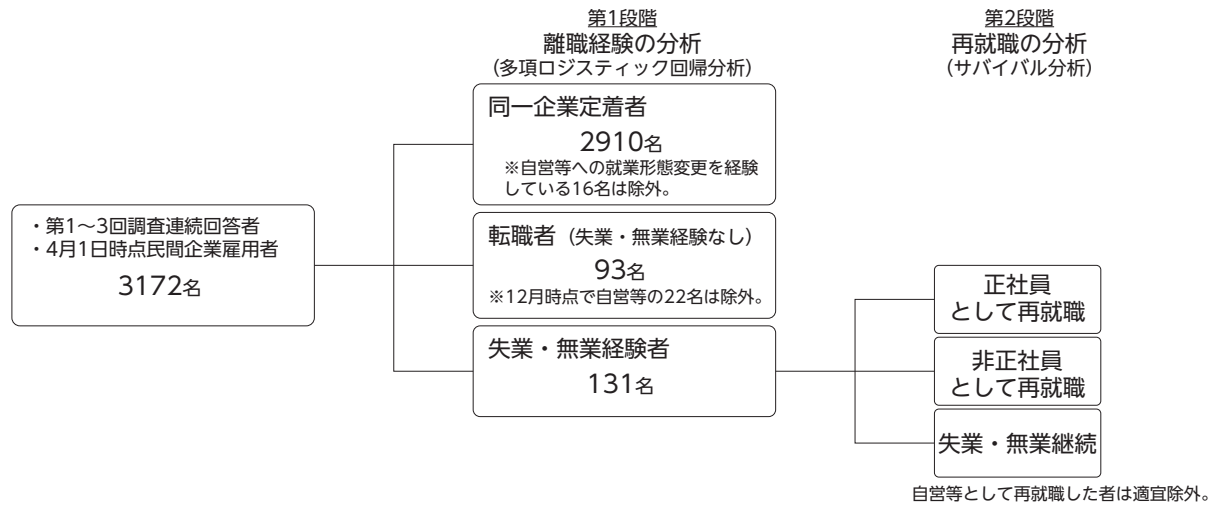
使用するデータは、JILPT が実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（第 1 回・第 2 回・第 3 回）」である。第 1～3 回調査の実施時期は、それぞれ 2020 年 5 月、8 月、12 月となっている⁵。一連の調査はインターネット調査会社のモニターを対象としたパネル調査であり、本稿では第 1～3 回調査の連続回答者で、2020 年 4 月 1 日時点で民間企業雇用者だった 3172 名を分析対象とする。

本稿の分析は 2 段階目となっている。1 段階目として、4 月時点で雇用者だった 3172 名を、①同一企業に定着して働いている人々、②（失業・無業の経験なしに）他社に転職して働いている人々、③失業・無業を経験した人々の 3 カテゴリーに分け、どのような属性でどのような働き方をしていた人々がそれぞれの Kategorie に入りやすいのかを明らかにする。

2 段階目として、失業・無業を経験した人々のうち、どのような人々が再就職しやすく、どのような人々が失業・無業状態を継続しやすいのかを明らかにする。なお、正社員としての再就職と非正社員としての再就職とは意味合いが異なるため、両者を別々の Kategorie として捕捉する。加えて、元の仕事と再就職後の仕事の違いについても明らかにする。

使用する Kategorie および分析概要を図示すると、**図 1** のようになる。

図 1 使用カテゴリーと分析概要



3 離職を経験しているのは誰か

はじめに、4月時点の民間企業雇用者を対象として、基本属性と5～12月の8ヶ月間の経験の関係を見てみたい（表1）。なお、調査設計上の都合および回答の信頼性への配慮から、自営等に移動している38名については分析から除外している（N=3134）。

ここから、全体の92.9%は同一企業に定着していること、女性の方が転職率、失業・無業経験率が高いこと、若年者は転職率、失業・無業経験率が高いこと、非大卒者は失業・無業経験率が高いこと、生計維持者以外において失業・無業経験率が高いこと、非正社員において転職率、失業・無業経験率が高いことが分かる。

表 1 基本属性と8ヶ月間の経験

	N	同一企業 定着者	転職者	失業・無業 経験者
合計	3134	92.9	3.0	4.2
男性	1723	94.9	2.5	2.6
女性	1411	90.4	3.5	6.1
20～34歳	706	89.8	4.4	5.8
35～49歳	1367	93.9	2.6	3.4
50歳以上	1061	93.5	2.5	4.1
非大卒	1705	92.1	2.8	5.2
大卒以上	1429	93.8	3.2	3.0
生計維持者以外	1121	90.3	2.8	7.0
生計維持者	2013	94.3	3.1	2.6
正社員	2094	95.3	2.3	2.4
非正社員	1040	88.0	4.3	7.7

注：「正社員」、「非正社員」は4月1日時点の状況。

次に、多項ロジスティック回帰分析により、離職に対する複数の説明変数の効果を同時に見てみたい（表2）。ベースカテゴリーは同一企業定着者である。モデル①は、性別、年齢、学歴の効果を見たものであり、女性は転職、失業・無業経験をしやすいこと、若年者は転職、失業・無業経験をしやすいこと、大卒以上は失業・無業経験をしにくいことが読み取れる。

表 2 (1) 離職の規定要因
(多項ロジスティック回帰分析)

モデル①	転職者		失業・無業経験者	
	B	S.E.	B	S.E.
女性	0.427	0.218 *	0.797	0.193 **
年齢	-0.022	0.010 *	-0.014	0.008 †
大卒以上	0.172	0.220	-0.412	0.198 *
定数	-2.785	0.477 **	-2.755	0.413 **
N	3134			
カイ2乗	39.813 **			
Nagelkerke R2 乗	0.028			

注：ベースカテゴリーは「同一企業定着者」。

**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

モデル②は、性別、年齢、学歴に加え、生計維持者か否か、4月時点で非正社員だったかどうかを説明変数に投入したものである。ここから、生計維持者は、転職はしやすいが失業・無業経験はしにくいこと、非正社員は、転職も失業・無業経験もしやすいことが読み取れる。他方、女性の転職しやすさ、失業・無業経験のしやすさは統計的に有意でなくなっている。モデル①にて女性は転職、失業・無業

経験をしやすいという結果が得られたのは、女性に生計維持者が少ないこと、非正社員が多いことが関係していると考えられる⁶。

**表 2 (2) 離職の規定要因
(多項ロジスティック回帰分析)**

モデル②	転職者		失業・無業経験者	
	B	S.E.	B	S.E.
女性	0.367	0.247	0.250	0.223
年齢	-0.029	0.010 **	-0.017	0.008 *
大卒以上	0.270	0.224	-0.252	0.200
生計維持者	0.637	0.257 *	-0.443	0.216 *
非正社員	0.948	0.242 **	0.945	0.210 **
定数	-3.294	0.507 **	-2.611	0.417 **
N	3134			
カイ 2 乗	88.644 **			
Nagelkerke R2 乗	0.061			

注 1：ベースカテゴリーは「同一企業定着者」。

**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

注 2：「正社員」、「非正社員」は 4 月 1 日時点の状況。

モデル③は、コロナ禍特有の説明変数として、5 月までに休業ないし休業日数の拡大があったか⁷、5 月調査直近の月収がコロナ前の通常月の月収と比べてどのくらいの水準であったか（月収指数）⁸、を説明変数として追加投入したものである。ここから、休業・休業日数の拡大が転職しやすさに若干のプラス

**表 2 (3) 離職の規定要因
(多項ロジスティック回帰分析)**

モデル③	転職者		失業・無業経験者	
	B	S.E.	B	S.E.
女性	0.520	0.269 †	0.220	0.252
年齢	-0.023	0.011 *	-0.014	0.009
大卒以上	0.116	0.241	-0.366	0.228
生計維持者	0.678	0.278 *	-0.365	0.243
非正社員	0.545	0.273 *	0.696	0.241 **
休業・休業日数拡大あり	0.513	0.276 †	0.055	0.274
月収指数	-0.012	0.005 *	-0.012	0.004 **
定数	-2.634	0.685 **	-1.813	0.586 **
N	3092			
カイ 2 乗	83.555 **			
Nagelkerke R2 乗	0.065			

注 1：ベースカテゴリーは「同一企業定着者」。

**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。

注 2：「正社員」、「非正社員」は 4 月 1 日時点の状況。

注 3：「休業・休業日数の拡大あり」、「月収指数」は 5 月調査でたずねたもの。そのため、5 月調査までに転職をしている 13 名、失業・無業を経験している 29 名については、分析対象から除外している。

の効果を与えていること、月収低下が転職しやすさと失業・無業経験のしやすさの両方にプラスの効果を与えていること（特に、失業・無業経験のしやすさに対する効果が大きいこと）が読み取れる。勤務先の休業は転職をやや促し、月収低下は失業・無業化を強く促すと言える。休業だけであれば企業にとっても労働者にとってもまだ「余裕がある」が、月収が低下すると双方にとり深刻度が増すものと考えられる。

4 失業・無業経験者の再就職

続いて、失業・無業経験者の再就職状況を分析する。表 3 は、失業・無業経験者 131 名のうち、11 月までに失業・無業経験をしている 122 名について、12 月にどのような状態にあったかを、基本属性ごとに整理したものである。

ここから、第 1 に、12 月時点で再就職しているのは半数弱であること、第 2 に、男性および 4 月時点で正社員だった人々は正社員に、女性および 4 月時点で非正社員だった人々は非正社員として再就職している傾向にあること、第 3 に、若年者、生計維持者以外、4 月時点で非正社員だった人々は無業化している傾向が強いことが読み取れる。

失業・無業者については、何月の時点で失業・無業状態であり、何月に再就職したかの情報が得られている。そこで、サバイバル分析の一種である離散時間多項ロジスティック回帰分析により、失業・無業状態だった人々のうちどのような人々が早く再就職をしているのかを明らかにしたい。分析対象は、t 月に失業・無業状態だった人々であり、被説明変数は t+1 月に「正社員」、「非正社員」、「失業・無業継続」のいずれであったかである（「自営等」は除外している）。ベースカテゴリーは、「失業・無業継続」である。

表 4 は、その結果を示したものである。まず、失業・無業継続月数が「正社員」に対しても「非正社員」に対してもマイナスで有意である。このことは、失業・無業期間が短いほど再就職しやすいことを示している。逆に言えば、失業・無業期間が長くなると再就職しにくくなることを意味する。

表3 失業・無業経験者の基本属性と12月の状態（行 %）

	N	正社員	非正社員	自営等	失業	無業
合計	122	16.4	29.5	1.6	18.0	34.4
男性	43	25.6	20.9	0.0	16.3	37.2
女性	79	11.4	34.2	2.5	19.0	32.9
20～34歳	37	18.9	21.6	2.7	10.8	45.9
35～49歳	44	18.2	34.1	0.0	20.5	27.3
50歳以上	41	12.2	31.7	2.4	22.0	31.7
非大卒	80	16.3	27.5	1.3	21.3	33.8
大卒以上	42	16.7	33.3	2.4	11.9	35.7
生計維持者以外	73	6.8	32.9	2.7	17.8	39.7
生計維持者	49	30.6	24.5	0.0	18.4	26.5
正社員	48	35.4	10.4	2.1	25.0	27.1
非正社員	74	4.1	41.9	1.4	13.5	39.2

注：「正社員」、「非正社員」は4月1日時点の状況。

表4 失業・無業経験者の再就職の規定要因
(離散時間多項ロジスティック回帰分析)

	正社員		非正社員	
	B	S.E.	B	S.E.
失業・無業継続月数	-0.641	0.202 **	-0.244	0.134 †
女性	0.256	0.543	0.870	0.540
年齢	-0.019	0.023	0.004	0.015
大卒以上	-0.032	0.510	0.327	0.390
生計維持者	1.359	0.592 *	0.625	0.506
非正社員	-1.604	0.604 **	1.527	0.486 **
定数	-0.762	1.210	-3.728	1.006 **
N	359			
カイ2乗	59.280 **			
疑似決定係数	0.143			

注1：ベースカテゴリーは「失業・無業継続」。

**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。標準誤差にはクラスターロバスト標準誤差を使用している。

注2：分析対象者は121名。「5月に失業、6月に自営等」の1名は分析から除外されている。

また、生計維持者は、統計的に有意に正社員として再就職しやすいことが読み取れる。非正社員としての再就職についても、(統計的に有意ではないが)係数の符号がプラスであるため、生計維持者は概して再就職しやすいと言える⁹⁾。

加えて、非正社員ダミーの効果から、4月に正社員であった人々は正社員として再就職しやすく、非正社員であった人々は非正社員として再就職しやすいことも読み取れる。

それでは、元の仕事と再就職後の仕事にはどのような違いがあるだろうか。図2は、11月までに失業・無業を経験しており、12月時点で雇用者として再就職している56名について、再就職前後の雇用形

態と、月収の変化(コロナ前の通常月と比べた増減)を示したものである。

サンプルサイズが小さいため、結果の頑健性には留意が必要であるが、ここから、正社員から非正社員になった人々が22.7%であるのに対し、非正社員から正社員になった人々が8.8%であり、「正社員化」より「非正社員化」の方が起こりやすいことが分かる。また、月収についても、増加した人々は5.4%にとどまるのに対し、減少した人々は33.9%に上っている。

このように、コロナ禍での再就職を取り巻く環境は厳しい。しかし、図3にて失業・無業継続者(12月時点で失業・無業を継続している人々)と再就職者の生活満足度を比較すると、再就職者の満足度が高いことが歴然としている。厳しい環境下ではあるが、再就職支援が重要であることは言うまでもないだろう。

5 おわりに

以上、コロナ禍での離職(転職、失業・無業)および失業・無業状態からの再就職の実態を分析してきた。得られた知見をまとめると、次のようになる。

第1に、非正社員が失業・無業を経験しやすいこと、若年者にもややその傾向があることが明らかになった。コロナ禍での非正社員や若年者の雇用の減少については、「労働力調査」などのマクロデータを用いた先行研究でも指摘されていることであり¹⁰⁾、

図 2 再就職前後の状況 (N=56)

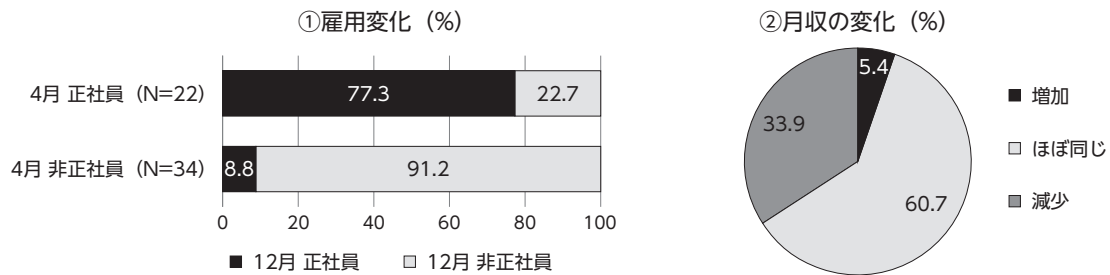
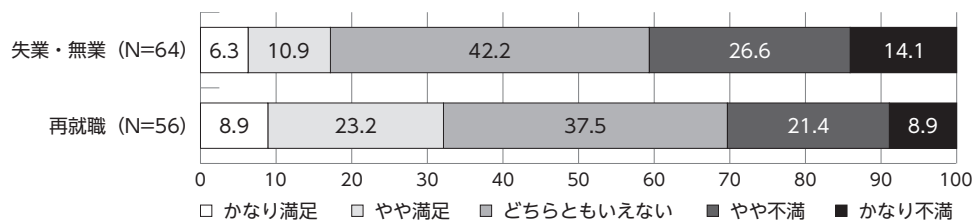


図 3 失業・無業継続者と再就職者の生活満足度 (%)



本稿での分析結果はそれをマイクロデータから裏付けるものである。

第 2 に、それに加え、コロナ禍特有の要因として、勤務先の休業が転職をやや促し、月収低下が失業・無業化を強く促していた。

第 3 に、失業・無業期間が短いほど再就職しやすいこと、逆に言えば、失業・無業期間が長くなると再就職しにくくなることが確認された。

第 4 に、生計維持者は失業・無業化しにくく、また、失業・無業化しても早期に再就職しやすかった。逆に言えば、生計維持者以外において長期の失業・無業状態に陥る人々が多いということである。

第 5 に、概して再就職を取り巻く環境は厳しかった。具体的には、再就職に際して正社員化より非正社員化の方が起こりやすく、また、月収についても増加するより減少することの方が多かった。しかし、失業・無業を継続している場合に比べれば生活満足度は格段に高く、再就職支援の必要性に揺るぎはなかった。

本稿は、あくまでコロナ禍での離職と再就職の実態分析をしたにとどまる。それゆえ、ここから明確な政策含意を導くことは難しいが、少なくとも、(1) 失業・無業状態が長期化した人々（そこには生計維持者以外が多く含まれる）への特別な支援が求められること、(2) コロナ感染拡大を防ぎつつ失業・無業化を防ぐ観点からするならば、「休業はさせるが、

給与はしっかり補償する」ことが肝心であることが示唆される。

付表 失業・無業経験者の再就職の規定要因 (男性のみ) (離散時間多項ロジスティック回帰分析)

	正社員		非正社員	
	B	S.E.	B	S.E.
失業・無業継続月数	-0.230	0.301	0.120	0.201
年齢	-0.030	0.039	0.085	0.039 *
大卒以上	-0.333	0.657	0.882	0.922
有配偶者	1.915	0.748 **	-1.081	0.780
生計維持者	0.909	1.260	-0.817	1.163
非正社員	-1.533	1.298	0.744	0.799
定数	-1.799	2.389	-6.754	2.055 **
N	135			
カイ 2 乗	29.530 **			
疑似決定係数	0.187			

注 1：ベースカテゴリーは「失業・無業継続」。

**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。標準誤差にはクラスターロバスト標準誤差を使用している。

注 2：分析対象者は 42 名。「5 月に失業、6 月に自営等」の 1 名は分析から除外されている。

参考文献

酒光一章 (2020) 「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」 JILPT リサーチアイ 第 50 回。 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/050_201202.html)

高橋康二 (2020) 「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)」 JILPT 緊急コラム・2020 年 8 月 4 日。 (<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/019.html>)

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（JILPT 第 1 回）」（一
次集計）結果（5 月調査・連続パネル個人調査）』
（PDF:956KB）JILPT 記者発表・2020 年 6 月 10 日。
（[https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.
pdf](https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf)）

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（JILPT 第 2 回）」（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）』JILPT 記者発表・
2020 年 8 月 26 日。（[https://www.jil.go.jp/press/
documents/20200826.pdf](https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf)）

渡邊木綿子（2021）『「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）』JILPT 記者発表・
2021 年 1 月 18 日。（[https://www.jil.go.jp/press/
documents/20210118.pdf](https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf)）

脚注

- 1 内閣府「国民経済計算」（2020 年 10-12 月期 1 次速報値）を参照。
- 2 総務省「労働力調査（基本集計）」を参照。
- 3 コロナショック後の 2020 年内の最高失業率は、アメリカで 14.8%（4 月）、イギリスで 5.0%（10 月）、ドイツで 4.6%（12 月）、フランスで 9.4%（7 月）であり、それぞれ 2020 年 1 月と比べて 11.3 ポイント、1.0 ポイント、1.2 ポイント、1.7 ポイント上昇している。OECD.Stat "Monthly Unemployment Rate"（2021 年 2 月 18 日閲覧）より。
- 4 本稿では、他社へ転職した場合、失業（求職活動あり）した場合、無業（求職活動なし）化した場合を合せて、「離職」と呼んでいる。
- 5 第 1～3 回調査の調査実施概要および結果概要は、それぞれ渡邊（2020a）、渡邊（2020b）、渡邊（2021）を参照。
- 6 図表は割愛するが、女性の転職しやすさ、失業・無業経験のしやすさは、主として女性に非正社員が多いことによって説明される。
- 7 設問は、「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」があったか否かである。
- 8 コロナ前の通常月を 100 とした指数であらわしている。
- 9 ちなみに、男性については、生計維持者であることよりも有配偶者であることの効果が強い（付表を参照）。
- 10 非正社員の雇用減少については高橋（2020）を、若年者の雇用減少については酒光（2020）を参照。

在宅勤務によるワークライフバランスの新しい形

経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広

2021 年 3 月 17 日（水曜）掲載

新型コロナウイルス感染症は、人々の仕事や生活に大きな影響を与え続けている。働き方の最大の変化のひとつは、様々な調査結果が示すように、在宅勤務（テレワーク）の拡大であろう。とりわけ、1 回目の緊急事態宣言発令（2020 年 4 月）を機として、在宅勤務を初めて経験した者も少なくなかった。「出社勤務から在宅勤務へ」という働き方の変化は、働く者の生活スタイルにも大きく影響したと推測される。本レポートでは、JILPT が実施した 12 月調査（第 3 回調査）データをもとに、労働時間・生活時間の変化を見ることから、在宅勤務がワークライフバランス（以下、WLB）に与えた影響を考えてみたい。具体的には、新型コロナ感染拡大の前（＝「コロナ前の日常」）から、第一波に伴う 2020 年 4～5 月の緊急事態宣言発令期間（＝「緊急時」）を経て、同年 11～12 月（＝「ウィズコロナ時代の新しい日常」）にかけて、働く者の仕事・生活時間がどう変化したのか、とりわけ、在宅勤務を行う者の生活スタイルがどう変わったのかを検討する¹。なお、本レポートで扱う労働時間・生活時間は、調査票に回答された自己申告による時間であり、労働時間は週当たりの実労働時間、家事・育児時間、余暇時間は、平日 1 日当たりの時間である。

在宅勤務の経験と労働時間の変化

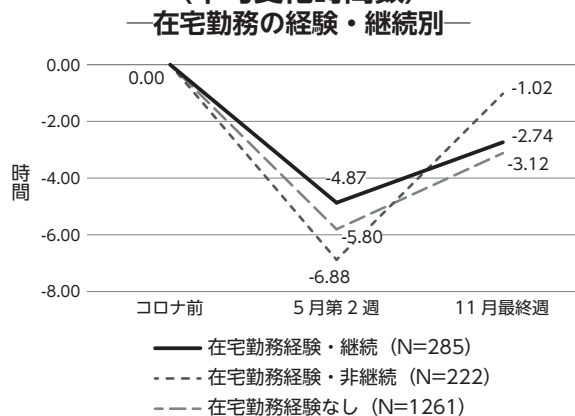
JILPT12 月調査をもとにすると、2020 年 12 月時点で、雇用者の約 3 割が在宅勤務を経験し、そのうち約 7 割が感染拡大第一波の時期（3～5 月）に

初めて在宅勤務を行っていた。ただ、在宅勤務経験者のうち、12 月時点で在宅勤務を行っていない割合は約 4 割にのぼっており、定着には課題を残している²。

では、在宅勤務によって仕事・生活はどう変わったのか。コロナ問題発生前にフルタイムで働いていた者を対象に、2020 年の緊急事態宣言発令期間と同年 12 月調査時点の数値をもとに、変化を読みたい³。なお、以下では、時間の「変化」に検討の中心を置くため、各時点の労働時間数等の平均値については、**付表**（在宅勤務の有無別に記載）を参照してほしい。

まずは労働時間の変化を見る。コロナ禍を機に在宅勤務となったことで労働時間はどう変化したのか。**図 1** は、5 月第 2 週、11 月最終週において、コロナ前と比べて労働時間に平均何時間の増減があったかを示すグラフである。特に、感染拡大第一波の時期（2020 年 3～5 月）に初めて在宅勤務を経験し

図 1 週実労働時間のコロナ前からの変化（平均変化時間数）



た人について、在宅勤務の経験・継続に伴う労働時間の変化を観察することに目的がある。図では、3～5月に初めて在宅勤務を経験した者のうち、同年12月時点まで在宅勤務を継続している者を「在宅勤務経験・継続」、経験したものの12月調査時点で在宅勤務を行っていない者を「在宅勤務経験・非継続」とし、この間に在宅勤務の経験がない者を「在宅勤務経験なし」(＝比較対象)として検討している⁴。

図1をみると、緊急事態宣言期間中である5月第2週は、在宅勤務の有無にかかわらず、労働時間が大きく減少している。「在宅勤務経験なし」の層で労働時間が大きく落ち込んだことは、特に驚くことではない。在宅勤務が行われなかった中には、飲食店等、在宅勤務に馴染みにくく、外出自粛・移動自粛の要請下で営業時間短縮を迫られた対人サービスの仕事が多く含まれるからである。それよりも、在宅勤務に切り替わった人においても労働時間の減少が見られたことが、注目に値しよう。緊急事態宣言下の在宅勤務で労働時間が減少した背景には、在宅勤務に伴って残業が減った場合のほか、感染対策を最優先にした緊急避難的な在宅勤務で、実労働時間が極端に低下した場合があったものと推測される⁵。

特に、「在宅勤務経験・非継続」の者で、緊急事態宣言中(5月第2週)の労働時間減少幅が大きかったが、11月最終週の数字を見ると、大きく回復してコロナ前の水準近くに戻ったことがわかる。この層においては、緊急事態宣言下の在宅勤務適用に伴い業務遂行水準が大幅に低下したものの(自宅待機に近い状態等)、宣言解除後に出社勤務に戻った場合が少なからず含まれると推測される。「働く場所の揺り戻し」とともに、「時間の長さの揺り戻し」も大きく、元の働き方に戻った様子が示されているよう。

一方、12月時点で在宅勤務を継続している者においては、コロナ前と比べたときの労働時間減少が続いていた。背景には様々な要因が考えられ、評価が難しい⁶。在宅勤務で業務遂行の水準をいかに維持するかは、効果的な在宅勤務の推進において大事なポイントであるが、以下、本稿では、働き方の変化が生活時間にもたらした影響に検討の中心を置きたい。

在宅勤務と家事・育児時間の変化

在宅勤務の経験・継続によって、生活時間はどうか変化したのか。まず、家事・育児時間の変化を検討する。有配偶者に対象を限定し、a.緊急事態宣言期間中、b.2020年12月時点において、コロナ前と比べて家事・育児時間が増えた人の割合を、当該時点の在宅勤務の実施有無別に検討する(表1)⁷。

表1 コロナ前と比べて家事・育児時間が増加した人の割合
—各時点における在宅勤務の実施有無別—
(有配偶者) N=1026

		緊急事態宣言期間中 (2020年4～5月)		2020年12月時点	
		コロナ前と比べて増加 した人の割合		コロナ前と比べて増加 した人の割合	
			うち、 1時間 以上増加		うち、 1時間 以上増加
男女計	在宅勤務あり	31.7%	18.8%	28.8%	14.4%
	在宅勤務なし	21.5%	11.5%	17.4%	7.7%
男性	在宅勤務あり	30.6%	17.9%	29.5%	15.2%
	在宅勤務なし	19.8%	11.1%	16.0%	7.4%
女性	在宅勤務あり	36.9%	23.1%	25.0%	10.4%
	在宅勤務なし	26.4%	12.6%	21.7%	8.7%

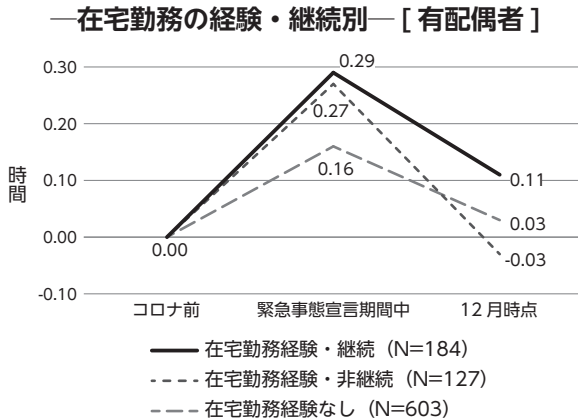
注：在宅勤務あり／なしは、当該時点で在宅勤務を行っていたか否かで識別した。

男女計で見ると、緊急事態宣言期間中、12月時点とも、在宅勤務を行っている人は、行っていない人よりも、コロナ前と比べて家事・育児時間が増加したとする割合が高い。特に、男性の傾向を見ると、12月時点で在宅勤務を行っている場合、家事・育児時間がコロナ前と比べて増加した人の割合は29.5%であり、1時間以上増加した人の割合も15.2%にのぼる。在宅勤務を行っている男性で、家事・育児時間が顕著に増加した傾向がうかがえる⁸。

コロナ禍を機に新たに在宅勤務を行った人で、家事・育児時間の増加が見られたのだろうか。図2は、図1と同様に、2020年3～5月に初めて在宅勤務を経験した人に着目し、在宅勤務を経験しなかった人を比較対象として、有配偶者の家事・育児時間の変化の推移を読むものである。

図を見ると、2020年の緊急事態宣言下では、(在宅勤務有無にかかわらず)全体的に家事・育児時間が

図 2 家事・育児時間のコロナ前からの変化
(平均変化時間数)

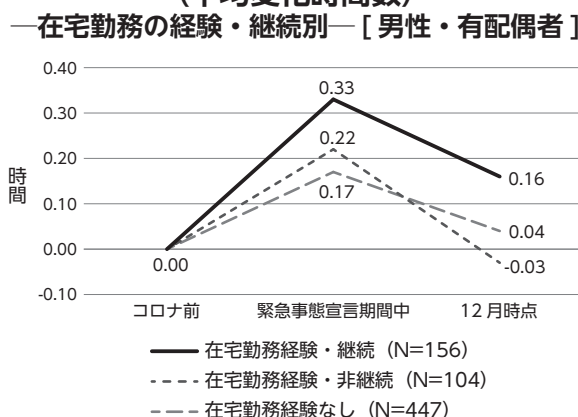


増加したことがわかる。これは、5月時点では学校休校が続いており、子育て世帯の育児負担が大きかった等の事情が考えられる。同時に、在宅勤務を行った人で特に増加幅が大きかったことも確認される。

12月時点を見ると、全体的に、その時間数は、緊急事態宣言期間中に比べると減少し、コロナ前の水準（通常時）に近づいている⁹。ただ、在宅勤務を継続している人では、コロナ前と比べたときの家事・育児時間の増加傾向が引き続き見て取れる。一方、在宅勤務を経験したものの継続していない（出社勤務に戻った）人では、家事・育児時間についてもコロナ前の水準に戻った様子がうかがえる。

同様の推移グラフを、男性だけを対象に見てみたい。図3を見ると、有配偶男性において、コロナ下で在宅勤務となり、その働き方を継続している者で、コロナ前と比べた家事・育児時間の増加が続いていた。在宅勤務が「ニューノーマル」となった男性は、

図 3 家事・育児時間のコロナ前からの変化
(平均変化時間数)



生活時間、生活スタイルも新しい形に移り変わった可能性がうかがえる。興味深いのは、12月時点まで在宅勤務を継続している男性では、4～5月の緊急事態宣言期間中に家事・育児時間が顕著に増加している一方、在宅勤務を継続していない男性では、4～5月における家事・育児時間の増加傾向が弱いことである。これは、コロナ禍を機に新しいワークライフバランスの形を見つけた男性ほど、ウィズコロナの新しい日常において在宅勤務を継続する一面があった可能性をうかがわせるものである¹⁰。

在宅勤務と余暇時間の変化

次に、在宅勤務による余暇時間の変化を検討する。「余暇時間」は、JILPT 調査から把握できる自由時間と睡眠時間を合計したものとした。まず、前記の表1と同様、各時点の在宅勤務実施有無によって、余暇時間が増加した人の割合がどう異なるのかを確認する（表2）。余暇時間についても、家事・育児時間と同様、緊急事態宣言期間中、12月時点ともに、在宅勤務を行っている者ほど増加したとする割合が大きい。男女別に見ても同じ傾向が確認される。

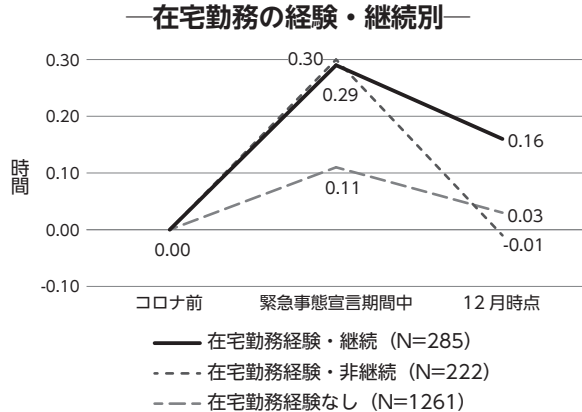
コロナ下で在宅勤務を初めて経験した者において余暇時間がどう変化したのかを見ると（図4）、緊急事態宣言期間中においては、在宅勤務を経験した者で、大きく増加したことがわかる。12月時点までの推移を見ると、在宅勤務を続けている者では、コ

表 2 コロナ前と比べて余暇時間が増加した人の割合
—各時点における在宅勤務の実施有無別—
N=1951

		緊急事態宣言期間 (2020年4～5月)		2020年12月時点	
		コロナ前と比べて増加した人の割合		コロナ前と比べて増加した人の割合	
			うち、1時間以上増加		うち、1時間以上増加
男女計	在宅勤務あり	35.3%	23.9%	31.3%	19.6%
	在宅勤務なし	24.8%	14.6%	21.5%	11.6%
男性	在宅勤務あり	32.0%	21.2%	31.0%	20.1%
	在宅勤務なし	23.8%	13.2%	20.8%	11.7%
女性	在宅勤務あり	44.1%	31.2%	32.1%	17.9%
	在宅勤務なし	26.5%	17.2%	22.6%	11.4%

注：在宅勤務あり／なしは、当該時点で在宅勤務を行っていたか否かで識別した。

図4 余暇時間のコロナ前からの変化
(平均変化時間数)
——在宅勤務の経験・継続別——



コロナ前と比べてやや増加した状態を保っているものの、在宅勤務を継続しなかった者では、コロナ前の水準に戻っていることが確認される。在宅勤務の経験と継続が、余暇時間の確保につながったことがうかがわせる結果である。

在宅勤務のWLB効果 ——働く者自身の評価から

以上、コロナ下における在宅勤務の経験や継続によって、労働時間・生活時間が大きく変化した様子がうかがえた。では、「新しい日常」において在宅勤務を継続することは、働く者の生活の質を高めているだろうか。この点、調査からは、在宅勤務によってWLB実現度が上昇したとする割合が40%を超えており¹¹、在宅勤務という働き方（の変化）が、働く者から好ましい評価を得ている様子がうかがえる。以下では、生活の質に関して、12月時点の生活満足度に着目し、在宅勤務実施との関係を見てみたい。

生活満足度に関する集計を行った表3を見ると、12月時点で在宅勤務を行っている者は、行っていない者に比べて「満足」の割合が大きく、「不満」の割合が小さいことがわかる。在宅勤務実施者の中で属性による違いを見ると、男女による差はないが、配偶者がいる者で満足度がやや高い傾向があり、在宅勤務がWLBに寄与していることがうかがえる。居住地域とは関係が見られなかった¹²。また、労働時間変化が生活満足度に関係することがうかがえた。

つまり、在宅勤務を行っている者のうち、コロナ前と比べて労働時間が増加した者は、「満足」の割合が小さいなど、生活満足度が相対的に低い傾向にあった¹³。

以上、ウィズコロナの日常において在宅勤務を続けている者は、全体的にみると、生活満足度が高い傾向にあった。在宅勤務を行っていることが、生活の質向上に寄与していることがうかがえる。なお、生活満足度には様々な要素（収入水準や変化等）が関わること、また、在宅勤務を行っている者の生活水準が元々高い可能性もあることから、後ほど回帰分析を行うことで検討したい。

在宅勤務が生活時間変化に与える影響

先に、在宅勤務継続者では、緊急事態宣言（1回目）解除から半年以上が経過した2020年12月時点においても、家事・育児時間、余暇時間が、コロナ前と比べて増加していることを確認した。これは、働く場所が自宅に変わったことの効果と言えるのだろうか。あるいは、労働時間が減少（図1参照）したことの効果だろうか。回帰分析をもって検討したい。分析方法は、家事・育児時間の増加有無、余暇時間の増加有無を被説明変数とした二項ロジスティック

表3 2020年12月時点の生活満足度
——12月時点の在宅勤務実施有無・属性別——
N=1951

	満足	どちらとも いえない	不満	N
在宅勤務なし	23.1%	46.5%	30.4%	1532
在宅勤務あり	37.5%	39.9%	22.7%	419
男性	37.1%	40.3%	22.7%	313
女性	38.7%	38.7%	22.6%	106
配偶者なし	31.8%	38.5%	29.7%	148
配偶者あり	40.6%	40.6%	18.8%	271
首都圏に居住	37.7%	41.3%	21.1%	223
関西圏に居住	41.9%	37.1%	21.0%	62
その他地域に居住	35.1%	38.8%	26.1%	134
労働時間減少	39.4%	32.4%	28.2%	170
労働時間変化なし	41.7%	41.1%	17.2%	163
労働時間増加	25.6%	52.3%	22.1%	86

注：生活満足度について、調査票は5件法であるが、ここでは、「かなり満足」「やや満足」を「満足」、「やや不満」「かなり不満」を「不満」として集計した。

表 4 家事・育児時間、余暇時間増加の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	(1)		(2)		(3)	
被説明変数	家事・育児時間の増加有無				余暇時間の増加有無	
分析対象	有配偶者のみ（男女計）		有配偶者のみ（男性）		全サンプル	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
切片	-1.502	.582 *	-1.231	.746 +	-.567	.304 +
年齢	-.017	.010 +	-.037	.014 **	-.017	.006 **
女性ダミー	-.032	.259			.278	.144 +
配偶者ありダミー					.174	.136
18 歳未満の子どもありダミー	.476	.184 *	.633	.229 **	-.022	.145
最終学歴（基準：中学・高校卒）						
専門・短大卒	.588	.257 *	1.002	.324 **	-.098	.161
大学・大学院卒	.343	.221	.649	.283 *	-.243	.138 +
非正社員ダミー	.035	.314	.601	.464	.222	.171
職種（基準：生産工程・労務作業者）						
管理職	-.143	.302	.052	.332	-.261	.215
専門・技術職	-.070	.289	-.117	.330	-.377	.192 +
事務職	.072	.286	.121	.348	-.364	.182 *
営業・販売職	-.329	.316	-.285	.363	-.112	.200
サービス職	-.403	.450	-.201	.531	-.407	.263
その他	-.909	.682	-1.152	.854	.041	.332
コロナ前個人年収（基準：300 ～ 500 万円未満）						
300 万円未満	.550	.285 +	.682	.379 +	-.172	.155
500 ～ 700 万円未満	.018	.235	.226	.276	.232	.161
700 万円以上	.231	.265	.330	.315	.361	.195 +
居住地域（基準：その他地域）						
首都圏（1 都 3 県）	.216	.200	.550	.230 *	-.053	.130
関西圏（3 府県）	.170	.238	.258	.276	-.177	.171
コロナ前と比べた労働時間変化（基準：変化なし）						
労働時間減少	.085	.182	.048	.215	.353	.121 **
労働時間増加	.133	.215	.056	.245	.050	.157
在宅勤務実施ダミー	.555	.197 **	.497	.228 *	.541	.145 **
χ 2 乗値	50.927		71.04		54.582	
-2 対数尤度	986.347		718.583		2076.544	
Nagelkerke R2 乗	0.076		0.136		0.042	
N	1026		794		1951	

**1% 水準で有意, *5% 水準で有意, +10% 水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

回帰分析とする。説明変数は、年齢、性別、配偶者有無、18 歳未満の子ども有無、最終学歴、雇用形態、職種、コロナ前の個人年収、居住地域、コロナ前からの労働時間の変化、12 月時点の在宅勤務実施有無である¹⁴。

結果を見る（表 4）。家事・育児時間については、(1) 有配偶者（男女計）の結果、(2) 有配偶者（男性）の結果を示し、(3) 余暇時間については全サンプル（無配偶含む・男女計）の結果を示している。まず、有配偶者（男女計）の家事・育児時間の分析結果 (1) を見ると、18 歳未満の子どものいる子育て世帯で増加傾向が見られた（係数がプラスの値）ほか、「在宅勤務実施ダミー」の係数が、統計的に有意な正の値をとっている。つまり、12 月時点で在宅勤務を行っている者ほど、家事・育児時間が増加していることがわかる。これは労働時間の変化傾向をコントロールした結果であることから、働く場所の変化に

よって生活時間に変化があったものと考えられた¹⁵。

なお、男性だけにサンプルを限定した分析結果 (2) でも、在宅勤務の効果に関して同様の結果が得られている。つまり、12 月時点で在宅勤務を行っている（続けている）男性においては、コロナ前と比べて家事・育児時間が増えたことが確認された。

余暇時間に関する結果 (3) を見ると、労働時間減少が余暇時間増加をもたらしているほか、「在宅勤務実施ダミー」の係数が有意な正の値を示しており、在宅勤務を行っている者で余暇時間の増加確率が高いという結果が得られた。このように、在宅勤務（の継続）によって、コロナ禍を機に生活時間の変化が起こった様子が確認できた。

在宅勤務が生活の質に与える影響

では、在宅勤務を行っていることは、働く者の生活の質向上につながっているだろうか。先に基礎集計を示したが、生活満足度の規定要因について回帰分析を行うことで考察を進める。生活満足度には多様な要素が関係すると考えられることから、そうした要因を一定としても、12月時点で在宅勤務を行っている（続けている）ことが生活満足度を高めるのかが検証課題である¹⁶。分析方法は、12月時点の生活満足度（点数）を被説明変数とした順序ロジス

ティック回帰分析とする。説明変数は、年齢、性別、配偶者の有無、18歳未満の子ども有無、最終学歴、雇用形態、職種、コロナ前の個人年収、居住地域、コロナ前と比べた収入変化、11月末の実労働時間、コロナ前と比べた労働時間変化、在宅勤務の実施有無である。あわせて、説明変数としてコロナ前の生活満足度を投入していることから、コロナ前の生活満足度の水準が同じ人の中で、どういう人において生活満足度が高いのかを読むことができる。

表5 生活満足度の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析モデル	生活満足度（点数）			
	モデル 1		モデル 2	
	B	標準誤差	B	標準誤差
閾値 1	-3.162	.397 **	-3.112	.400 **
閾値 2	-1.614	.387 **	-1.562	.391 **
閾値 3	.693	.383 +	.749	.387 +
閾値 4	3.152	.402 **	3.214	.406 **
年齢	-.007	.005	-.007	.005
女性ダミー	.061	.121	.074	.122
配偶者ありダミー	.143	.106	.134	.106
18歳未満の子どもありダミー	-.095	.117	-.088	.117
最終学歴（基準：中学・高校卒）				
専門・短大卒	.075	.124	.080	.124
大学・大学院卒	.043	.110	.040	.110
非正社員ダミー	.180	.133	.183	.133
職種（基準：生産工程・労務作業）				
管理職	-.028	.167	-.016	.166
専門・技術職	.019	.151	.013	.151
事務職	-.148	.154	-.154	.154
営業・販売職	.005	.167	0.000	.168
サービス職	.044	.206	.049	.206
その他	-.607	.254 *	-.608	.251
コロナ前個人年収（基準：300～500万円未満）				
300万円未満	-.455	.124 **	-.455	.125 **
500～700万円未満	.107	.122	.106	.122
700万円以上	.405	.161 *	.413	.161 *
居住地域（基準：その他地域）				
首都圏（1都3県）	-.202	.102 *	-.203	.102 *
関西圏（3府県）	.029	.136	.029	.136
コロナ前の生活満足度（基準：どちらともいえない）				
かなり満足	2.219	.342 **	2.220	.342 **
やや満足	.740	.102 **	.738	.102 **
やや不満	-.904	.132 **	-.907	.133 **
かなり不満	-1.869	.277 **	-1.867	.279 **
コロナ前と比べた収入変化（基準：維持）				
収入1～2割減少（ダミー）	-.909	.123 **	-.911	.123 **
収入3割以上減少（ダミー）	-1.126	.226 **	-1.126	.226 **
11月末の実労働時間数	-.002	.006	-.001	.006
コロナ前と比べた労働時間変化（基準：変化なし）				
労働時間減少	-.158	.104	-.157	.113
労働時間増加	-.148	.125	-.006	.142
在宅勤務実施ダミー	.298	.124 *	.428	.165 **
在宅勤務実施×労働時間変化（交差項）				
在宅勤務実施・労働時間減少			-.010	.254
在宅勤務実施・労働時間増加			-.600	.268 *
χ ² 乗値		505.416		510.663
-2 対数尤度		4797.73		4792.483
Nagelkerke R ² 乗		0.244		0.247
N		1951		1951

**1%水準で有意,*5%水準で有意,+10%水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

結果を見よう（表 5）。モデル 1 の結果を読むと、収入水準、収入変化が生活満足度に大きく影響するほか、「在宅勤務実施ダミー」の係数が正で統計的に有意であり、12 月時点で在宅勤務を行っていることが生活満足度を高めるという結果が得られている。労働時間の長さおよび増減傾向をコントロールしていることから、働く場所が自宅に変わったこと自体が、働く者の生活の質向上に寄与している可能性がうかがえた。

ただ、注意が必要な点も確認された。モデル 2 で、在宅勤務実施と労働時間の増加・減少の交差項を追加的に投入したところ、「在宅勤務実施・労働時間増加」の交差項の係数が有意な負の値をとった。これは表 3 の集計結果と同様の傾向であり、主効果と合わせて読むならば、在宅勤務によって労働時間が長くなる場合、生活の質へのポジティブな効果が消滅してしまうという結果が示されている。

おわりに

本レポートでは、コロナ下における在宅勤務の経験や継続によって、生活時間、生活の質がどのように変化したのかを考察した。結果をまとめたい。まず、コロナ下で平均的に労働時間が減少する中、在宅勤務を行った者でも労働時間が減少していた。加えて、12 月時点で在宅勤務を続けている者では、家事・育児時間、余暇時間が、コロナ前と比べて増加する傾向が続いていた。家事・育児時間の増加は、男性においても観測され、「在宅勤務によるワークライフバランスの新しい形」が垣間見られた¹⁷。一方、在宅勤務を経験したものの、継続しなかった者においては、生活時間の変化は一時的なものにとどまっていた。

あわせて、生活の質に関して分析したところ、在宅勤務を続けていることは、生活満足度を高めており、働く者の生活の質向上に寄与していた。仕事・生活を、その時々都合に合わせて柔軟に組み立てやすいという在宅勤務のメリットがうかがえる結果となった。ただ、注意が必要な場合もある。在宅勤務によって労働時間が増加した場合には、生活の質が高まらないという結果が得られたからである。在宅勤務は、長時間労働

になるリスクや、仕事・生活の境界が曖昧になりやすいといった課題も指摘されるところであり¹⁸、会社あるいは働く者自身が、仕事に関わる時間を適切にコントロールすることが、WLB を保つ上で重要であるとあらためて示唆された。

付表 各時点の週実労働時間、家事・育児時間、余暇時間（平均値 単位：時間）
—各時点における在宅勤務の実施有無別—

	緊急事態宣言期間中	N	2020年12月調査時点	N
▼週実労働時間				
在宅勤務あり	39.52	632	42.14	419
在宅勤務なし	39.58	1319	42.56	1532
合計	39.56	1951	42.47	1951
▼家事・育児時間（有配偶者（男女計））				
在宅勤務あり	1.53	389	1.54	271
在宅勤務なし	1.56	637	1.37	755
合計	1.55	1026	1.42	1026
▼家事・育児時間（有配偶者（男性））				
在宅勤務あり	1.31	324	1.32	223
在宅勤務なし	1.18	470	1.03	571
合計	1.23	794	1.11	794
▼余暇時間				
在宅勤務あり	8.04	632	7.96	419
在宅勤務なし	7.90	1319	7.81	1532
合計	7.95	1951	7.84	1951

注 1：週実労働時間については、緊急事態宣言期間中は「5 月第 2 週（5 月 7～13 日）」の実労働時間、12 月調査時点は「11 月最終週（11 月 24～30 日）」の実労働時間の平均値とした。

注 2：家事・育児時間、余暇時間については、平日 1 日当たりの各時間である。また、「家事・育児時間」は、調査から把握できる家事時間と育児時間の合計であり、「余暇時間」は、自由時間と睡眠時間の合計とした。

注 3：緊急事態宣言期間中と、2020 年 12 月時点で、在宅勤務実施者が異なることから、両時点の在宅勤務実施有無にかかわる N は一致しない。

参考文献

- 周燕飛（2021）「コロナショックの被害は女性に集中（続編Ⅱ）—雇用持ち直しをめぐる新たな動き—」JILPT リサーチアイ 第 55 回。（https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/055_210219.html）
- 高橋康二（2021）「コロナショックと非正規雇用者—2020 年夏までの状況を中心に—」JILPT Discussion Paper 21-04.（<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/21-04.html>）
- 高見具広・山本雄三（2021）「緊急事態宣言（2020 年 4～5 月）下の在宅勤務の検証」JILPT Discussion Paper 21-1.（<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/21-01.html>）

脚注

- 1 調査設計や集計は、1月18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（JILPT第3回）（一次集計）結果』（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>）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を受けた。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）、渡邊木綿子氏、周燕飛氏、高橋康二氏、石井華絵氏（以上、JILPT）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 上記の記者発表資料（1月18日）を参照。なお、本レポートの主題ではないので詳細な結果は割愛するが、在宅勤務経験者のうち、誰が12月時点で在宅勤務を継続しているのかを分析したところ、業種（情報通信業+）、居住地域（首都圏+）、年収水準（700万円以上+）による差が見られた。また、回帰分析でそうした属性をコントロールしても、コロナ感染拡大以前（2020年2月以前）に在宅勤務を経験していた層に比べて、感染拡大以降（「2020年3～5月」「2020年6月以降」）に初めて在宅勤務を経験した層では、12月時点で在宅勤務継続確率が有意に低かった。さらに、在宅勤務の経験自体は、職種や企業規模と強い関係があることもあらためて確認された。在宅勤務の実施・定着に関わる上記の傾向は、JILPT8月調査（第2回調査）を分析した高見・山本（2021）と整合するものである。
- 3 コロナ前（通常時）の週実労働時間が35時間以上の者を「コロナ前フルタイム」として扱っている。以降、本レポートでは、コロナ前フルタイムの者を対象に検討を行う。また、分析対象は、パネル調査の継続回答者とし、かつ、4月1日以降、同じ勤め先での雇用が続いている者で、業種、職種等の基本属性に欠損値がないサンプルとしている。変数作成方法については、高見・山本（2021）を参照。また、本レポートの分析では、「2020年2月以前」に在宅勤務を初めて経験したという回答も、（厳密には識別できないが）4～5月の緊急事態宣言下で在宅勤務を行ったものとして扱っている。
- 4 本調査が把握する在宅勤務経験者の中には、2020年6月以降に初めて在宅勤務を経験した者も若干含まれるが、推移を見る分析（図1,2,3,4）の対象からは除外している。また、新型コロナウイルス感染拡大以前（2月以前）から在宅勤務の経験がある者も、在宅勤務の新規経験による変化を読むには適さないことから、図1,2,3,4の分析対象から除外している。上記サンプルは、他の表では分析対象に含めている。
- 5 この点、高見・山本（2021）において、仕事内容が在宅勤務に適合的かどうかによって、緊急事態宣言下の在宅勤務におけるフルタイム維持確率が変化するをもって検討した。
- 6 業務の生産性・効率性が向上することで残業時間の短縮になっているとしたら、仕事・生活の両面で肯定的に評価できるが、JILPT12月調査の結果を見る限り、在宅勤務者において生産性・効率性の主観的評価が低い場合も少なくなく、詳細に見たところ、労働時間が減少した者でその割合が高かった。在宅勤務者の労働時間減少を肯定的に捉えてよいかは、更なる議論が求められる。

- 7 JILPT調査では、平日1日あたりの家事時間（炊事、洗濯と掃除をこなす時間）、育児時間（子どもの世話（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など）にあてられる時間）を、コロナ前、緊急事態宣言期間中、現在（12月調査時点）の3時点で尋ねている。回答は、それぞれ30分もしくは1時間のカテゴリであるが（「0分」～「5時間以上」）、ここでは、「30分未満」=15分、「30分～1時間未満」=45分というようにカテゴリの中央値を当てることで連続変数とみなした。そして、家事時間と育児時間を足し合わせることで「家事・育児時間」とした。
- 8 この傾向は、内閣府が2020年12月に行った調査（第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査）でも確認されている。
- 9 この点は、周（2021）を参照。5月時点で見られた女性における家事時間、育児時間の増加は、12月調査時点では概ね解消されている（コロナ前の水準に戻っている）ことも同レポートで指摘されている。
- 10 平均値で見た変化量自体は大きくないこと、また、サンプルサイズ（N）が限られることから、大きな変化を読み取るには一定の留保が必要ではある。
- 11 前述の記者発表資料（1月18日）を参照。
- 12 在宅勤務によって通勤時間を削減できることが、働く者の生活の質を高める可能性があるが、本調査では通勤時間を尋ねていないため、直接の検証は叶わない。代わりに、居住地域によって平均的な通勤時間が異なることから、首都圏居住者で在宅勤務のWLB効果が特に高いのか等を見ることで、間接的に検討した。結果、データの限り、居住地域による差はうかがえなかった。
- 13 労働時間減少の場合も「不満」が多い傾向が確認されるが、これは、回帰分析（表5）で検討したところ、収入減少との相関が強く、労働時間の減少に伴って収入（残業代等）が減少したことが生活満足度の引き下げにつながったものと推測された。
- 14 最終学歴、職種、コロナ前の個人年収は、社会経済的地位を示す指標として投入している。
- 15 通勤時間が削減された効果も考えられるが、先に述べたように、厳密な検証は叶わない。この点、居住地域による在宅勤務効果（交差項の効果）を検討したが、確認できなかった。限界はあるが、通勤時間削減等による時間配分の変化（のみ）ではなく、仕事の間を自宅に移したことで、時間的やりくりが容易になった、意識変化があった等によるものと解釈した。
- 16 例えば、属性および社会経済的地位に関わる指標（学歴・職業）、収入水準、コロナ下での収入低下等が関係すると考えられることから、回帰分析で指標を統制した。コロナ下において、非正規雇用であること、家計が赤字であることによる生活満足度への負の影響は、高橋（2021）を参照。
- 17 本レポートでは、家事・育児時間数の水準や、その男女差については議論しておらず、男性の家事分担がどのような状態にあるのかといった点については、更なる検討が必要である。
- 18 厚生労働省雇用環境・均等局に設置された「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」の同名報告書（2020年12月）では、テレワークの労働時間管理に関し、「集中して作業に従事した結果、長時間労働になる可能性があり、過度な長時間労働にならないように留意することが重要である」と指摘される。

新型コロナウイルス感染症拡大下における雇用調整 助成金利用企業の特徴と助成金の効果

— JILPT 企業調査二次分析

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

富士通株式会社シニアアドバイザー

洒光 一章¹

2021 年 4 月 2 日（金曜）掲載

本稿は、雇用調整助成金（以下「雇調金」という。）の利用企業の特徴と効果について、労働政策研究・研修機構の企業パネル調査「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」（以下「JILPT 企業調査」という。）²を用いて分析した。³

新型コロナウイルス感染症が拡大し、人の移動の自粛・制限、緊急事態宣言への対応により飲食・旅客・観光などを中心に経済に大きな影響が生じている。その一方で雇用面では女性や若者などの非正規層を中心に一定の影響を受けている⁴ものの、全体として就業者の減少や失業率の悪化の程度は抑えられているように見える。その一つの要因として、雇調金が寄与している可能性がある。

雇調金は、雇用保険制度創設以来現在に至るまで、不況時における最も中心的な政府の雇用対策の一つである。雇調金は、それ自体好況時にはほとんど利用されず、不況時に大いに利用されるという点で自動的な安定機能を持っているが、特に経済情勢が厳しい折などにおいては、時限的に助成率の拡充や支給要件の緩和等の機能強化が行われ、その効果が期待されてきた。⁵

今回の事態においても、政策当局は、付表 1 のとおり、支給対象者の拡大⁶、要件の緩和、手続きの簡素化等非常に素早い対応で雇調金の機能強化を行った。その結果、3 月 15 日の時点で支給申請件数は累計 290 万件に及んでいる。

雇調金が利用されるべき層にきちんと活用されて

いるか、雇調金が雇用を維持する効果があるかは重要な論点である。

これらの論点に関する本稿の結論を述べると、第 1 の論点については、雇調金は、幅広い業種・規模で利用されており、これは雇調金の各種特例措置の効果があった可能性が考えられる。しかし、なお、5 人以下の企業においては利用率が低く、こうした極めて小さい企業が利用しやすくなるよう細かな配りが一層求められる。

第 2 の論点について、雇調金を利用した場合の雇用への影響を見ると、労働者総数あるいは非正社員、派遣労働者については、雇調金利用企業が雇用を減らしており、これは雇用調整の必要性の高い企業ほど雇調金を利用していることを反映していると考えられる。一方、正社員については雇調金利用企業で雇用を減らしているという傾向はみられない。このことから雇調金は正社員に対して一定の雇用維持効果をもっている可能性がある。

雇調金の効果については、助成金がないと維持できない雇用を生み出すという置換効果と、助成金なかった場合でも維持されていた雇用があるという死荷重の問題がある。雇調金利用企業において利用後に雇用の減少が緩和されていることから、現段階では置換効果はあまり問題ではないように思われる。一方、死荷重の問題については、助成金の効率性の観点から引き続きの検討が必要である。

雇調金は飲食・宿泊業、中規模企業を中心に幅広く利用

JILPT 企業調査をクロス集計して求めた企業属性別の雇調金利用企業の割合は表 1 のとおりである。⁷

これは第 2 回調査の結果を集計したものである。2020 年 9 月までに申請したか、10 月以降に申請することを検討している企業の割合を示している。

これによると、申請済み企業は 34.3%、検討中を加えると 37.0% となる。東京商工リサーチ調査⁸では上場企業での申請率が 15.6% であるので、それに比べるとかなり高めの利用状況となっている。⁹

産業別にみると飲食・宿泊業の利用率が最も高く、次いで製造業、運輸業で利用率が高い。逆に医療・福祉ではほとんど利用されていない。こうした産業別の特徴は厚生労働省のサンプル調査¹⁰とおおむね整合的である。

規模別でみると中規模企業での利用率が高く、小企業、大企業での利用率が低い。

地域別にみると、北海道、東北の利用率が低い。北海道は、緊急事態宣言の対象にいち早くなったこともあるので、やや意外な結果である。これがサンプルの問題なのか、それとも何らかの別の要因があるのかは引き続き分析が必要である。

経営状況が厳しい企業ほど雇調金を利用

生産・売上などの経営状況と雇調金の利用状況を見ると、生産・売上等の経営状況が厳しい企業ほど、雇調金を利用している。

表 2 により生産・売上の前年同月に比べての増減の状況別に雇調金利用率（ここでは 9 月までに申請済み企業の割合）を見ると、各月の生産・売上が減少している企業の 44～50% 程度が 9 月までに雇調金を申請している。¹¹

また、表 3 により労働者の過不足状況、業況の回復時期の見通し、雇用維持を見込める期間などと雇調金の利用の関係を見ると、労働者が過剰である企業、業況の回復見通しを 1～2 年または回復は見込めないとしている企業、雇用維持が可能な期間が短

表 1 雇調金利用企業の属性

	申請済み	申請済み及び申請を検討
全数	34.3%	37.0%
建設業	18.3%	22.1%
製造業	46.1%	48.6%
運輸業	44.0%	45.1%
情報通信業	25.0%	30.3%
卸売業	28.8%	31.5%
小売業	37.9%	41.4%
サービス業	38.7%	40.0%
飲食・宿泊業	77.8%	77.8%
医療・福祉	8.8%	8.8%
その他	19.4%	22.2%
0～5	18.8%	21.9%
6～19	29.4%	33.3%
20～49	33.5%	36.3%
50～99	46.5%	49.3%
100～299	45.1%	46.3%
300～999	34.6%	36.9%
1000～	22.2%	22.2%
北海道	20.0%	23.1%
東北	20.4%	26.2%
北関東	38.6%	40.4%
南関東	35.0%	37.3%
東海	39.1%	42.5%
北陸	39.0%	43.0%
近畿	36.6%	39.1%
中国	38.1%	38.1%
四国	29.0%	29.0%
九州・沖縄	30.8%	33.3%

表 2 生産・売上の増減（5～9 月）別 9 月までに雇調金申請済み企業の割合

	増加	同じ	減少	比較不能
2 月	37.6%	30.2%	50.0%	25.0%
3 月	28.9%	28.9%	48.4%	25.0%
4 月	21.8%	23.2%	45.8%	33.3%
5 月	14.8%	17.1%	43.9%	18.8%
6 月	16.6%	16.4%	45.7%	7.1%
7 月	17.8%	18.8%	44.1%	7.1%
8 月	14.7%	16.7%	44.5%	16.7%
9 月	18.4%	20.7%	43.5%	11.8%

注：2～4 月は継続サンプル、5～9 月は第 2 回調査回答サンプル

い企業ほど雇調金を利用している。

全体として、より雇用維持に困難を抱え支援を必要としている企業ほど利用しているということが言える。

雇調金は幅広く利用されているが 5 人以下企業では利用が少ない

上記のクロス集計によっても大まかな雇調金利用企業の特徴を把握できるが、例えば産業別の利用状況には、産業ごとの企業規模の違いや経営状況の違いが反映されている可能性がある。このため、以下

表 3 経営状況別の 9 月までの雇調金の利用状況

	申請済み	申請済み及び 申請を検討
労働者の過不足状況 (9 月)		
過剰	67.7%	71.0%
やや過剰	54.9%	60.0%
適正	28.8%	31.3%
やや不足	26.3%	27.1%
不足	23.8%	27.4%
業況の回復見通し		
すでに回復	32.7%	36.3%
3 か月以内	31.5%	35.2%
半年以内	40.0%	42.0%
半年～1 年	37.5%	41.9%
1～2 年	49.0%	51.3%
2 年超	38.4%	40.4%
回復しない	48.6%	52.4%
わからない	29.2%	31.5%
もともと業績が悪化していない	6.5%	7.0%
現在の業況が継続した場合の雇用維持の見通し		
すでに雇用削減を実施	53.6%	53.6%
2・3 か月ぐらい	59.3%	64.4%
半年ぐらい	52.6%	59.4%
1 年ぐらい	46.8%	49.1%
2 年ぐらい	40.0%	41.3%
当面雇用削減の予定なし	28.8%	31.8%
雇用削減の必要はない	23.6%	24.6%

雇調金は幅広く利用されているが 5 人以下企業では利用が少ない

の推定モデルにより、それぞれの属性等の雇調金利用への独立した影響をみることにする。

$$Y_i = \beta X_i + \mu_i$$

ここで Y_i は雇調金利用ダミー、 X_i は産業・規模等の企業属性または売上や業況回復見通しなどの経営状況である。

具体的には、被説明変数 Y_i は以下のダミー変数とした。

- ・モデル A 2020 年 9 月時点で雇調金を申請済みの場合 = 1
- ・モデル B 2020 年 9 月時点で雇調金を申請済み又は今後申請を検討した場合 = 1

説明変数 X_i はモデルごとに以下の変数を用いた。¹²

- ・モデル 1 産業、企業規模、都道府県 (各ダミー)
- ・モデル 2 1 に加え、生産・売上前年同月比減少ダミー (2～9 月の各月)
- ・モデル 3 2 に加え、業績回復時期・雇用維持見通しのダミー

推定は、線形確率モデル (OLS) で行った。したがって係数の推定値はそのまま雇調金利用率への効果を示すものとなる。

推定結果は付表 2 のとおりである。ここで例えばモデル A1 は被説明変数がモデル A、説明変数がモデル 1 の意味である。モデル A とモデル B では推定結果に大きな違いがないので、以下主としてモデル A について見る。

産業・規模・都道府県といった企業属性のみで推定したモデル A1 では、産業別にはレファレンスである建設業に比べ、飲食・宿泊業、製造業、運輸業、サービス業、小売業で有意に雇調金の利用率が高い。この結果は、経営状況に関する変数を加えたモデル A2, A3 でも大きな違いがない。

規模について見ると、レファレンスである 100～299 人企業に比べ、モデル A1 では 50 人未満企業と 1000 人以上企業において有意に利用率が低い。生産・売上に関する変数を加えたモデル A2 をみると、6 人～49 人規模は有意でなくなり、さらに業況の見通しや雇用維持見通しを変数に加えたモデル A3 では 1000 人以上の大企業も有意ではなくなる。これに対し、5 人以下企業では経営状況をコントロールすることでむしろ係数が低下し、利用率の低下が顕著となる。したがって、経営状況等を加味しても雇調金の利用が少ないのは 5 人以下の小さな企業となる。100～299 人規模企業に比べ 5 人以下の企業では 20～30% ポイント程度利用率が低くなる。

なお、雇用維持見通しの係数を見ると、雇用を維持できるのが 2・3 か月くらい又は半年くらいとする企業で有意に利用率が高く、雇用調整の緊要度の高い企業ほど利用していることが確かめられる。

従前より、雇調金の利用が製造業大企業に偏っているのではないかと、言われることがある。阿部 (2017) でも製造業の各業種の利用率が高く、飲食・サービス業の利用率は低いという結果が得られている¹³。しかし、今回の結果を見ると、規模や経営状況をコントロールしたうえでも、製造業だけでなく、飲食・宿泊業をはじめ幅広い業種で利用されていることが見て取れる。これは周知が進んだことや、給付対象の拡大・各種要件緩和・手続き簡素化などの効果があった可能性がある。¹⁴

一方、5 人以下の最も小さな規模の企業においては有意に利用率が低い。これは助成金を知る機会が

少なかったり、知っていても事務処理能力の問題、あるいは休業の規模が小さく手間に見合わないなどから申請をしなかったりしていると考えられる。なお、大企業においても利用率は相対的に低い、OLS の推定において経営状況をコントロールすると係数が低下し有意でなくなることを踏まえると、生産・売上動向等から支給要件を満たさない、または雇用調整を必要と考えていないことがその理由ではないかと考えられる。

まとめると、今回の雇調金の各種特例措置は、幅広い企業で雇調金を利用しやすくした効果があり、必要な企業の多くが雇調金を利用できたと考えられる。しかし、引き続き5人以下の非常に小さな規模の企業に対しては、周知や手続きの支援等の細かい目配りが求められる。

雇調金の効果 ～ 正社員の雇用維持に効果

雇調金の効果については、そもそも雇調金に雇用を維持する効果があるのか、また、雇用維持効果があった場合にそれが単に淘汰されるべき企業や産業の延命に使われているだけではないか（換言すれば中期的にみた場合でも雇用が維持されるのかしないのか）ということなどが論点としてある。

小林（2021）は、本稿と同じ JILPT 企業調査のデータを使って、雇調金をはじめとする政府の支援策が企業業績や雇用にどのような影響があるか検証している。そのうち雇調金について見ると、雇調金の申請後、業績変化は良好であり、雇用減少の状況が緩

和されているという結果が得られている。

本稿では、コロナ禍で雇調金を利用した企業の現時点での雇用維持効果について検討するとともに、これらが正社員か非正社員かなど雇用類型により異なる効果を持っているかを検討した。このため、以下のとおり、雇調金の利用を処置変数とし、各種必要な変数でコントロールしたうえで、雇用の増減に対する効果を推定した。

$$Y_i = \beta X_i + \gamma T_i + \mu_i$$

Y_i は雇用の減少ダミー、 X_i は企業属性や経営状況等のコントロール変数、 T_i は雇調金利用の有無である。

具体的には、被説明変数（ Y_i ）については、直近である2020年9月時点で前年同月と比べ雇用が減っている場合に1、それ以外の場合に0を取るダミー変数とし、これを雇用の類型ごとのモデルで推定することとした。モデルC1が雇用総数、C2が正社員、C3が非正社員（パート・アルバイト・契約社員）、C4が派遣労働者¹⁵である。

処置変数は、9月における雇調金の申請済み又は今後申請予定の企業を1とするダミーとし、コントロール変数としては、産業、規模、都道府県、生産・売上の前年比減少ダミー（2～9月）をもちいた。2月～9月の生産・売上のデータを用いているためサンプルは継続サンプルになる。

推定は線形確率モデル（OLS）で行った。

推計結果は表4のとおりである。

モデルC1により、雇用総数への影響を見ると、雇調金の係数はプラスで有意である。これは雇調金

表4 雇調金の効果（OLS）

被説明変数	モデル C1		モデル C2		モデル C3		モデル C4	
					労働者が前年同月比で減少（9月）			
	総数		正社員		非正規社員		派遣社員	
定数項	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
雇調金申請済み・申請予定	0.053	0.083	0.066	0.078	-0.088	0.090	0.179	0.194
産業	0.109	0.031 ***	0.039	0.029	0.111	0.032 ***	0.176	0.055 **
規模	YES		YES		YES		YES	
都道府県	YES		YES		YES		YES	
生産売上前年比減（2～9月）	YES		YES		YES		YES	
AR ²	0.062		0.030		0.071		0.054	
F-value	1.728	***	1.317		1.642	**	1.312	
n	778		718		593		359	

*** P < 0.1%, ** P < 1%, * P < 5%

を利用する企業は雇用を減らしていることを示している。雇調金そのものに直接的に雇用を減らす効果はないので、雇調金を利用する企業は雇用を削減せざるを得ない状況にあり、それが産業、規模、都道府県、生産・売上だけでは雇用調整の必要性を十分にコントロールできていない可能性がある。

雇用の類型別にみると、正社員では雇調金の係数は有意でなく、非正規や派遣ではプラスで有意となっている。すなわち、雇調金を利用している企業は、非正規や派遣は減らしているが、正社員は減らしているとはいえない。雇用調整が必要な企業が、非正規・派遣等の調整ともに雇調金を利用することにより、正社員の雇用を維持しようとしていると解釈することもできる。

推定値が有意でないことをもって積極的にその意味を主張することには慎重でなくてはならないが、雇調金利用企業で雇用全体あるいは非正規労働者、派遣労働者を有意に減らしている一方で、正社員については減らしていることが明確にはみられない。このことから、雇調金が正社員についてはある程度雇用維持効果を持っている可能性があることが示唆される。^{16 17}

今後の課題及び留意点

雇調金の効果を考えるうえで、雇調金が、助成金なしには維持できない雇用を生み出す、いわゆる置換効果（displacement effect）を持っており、単に淘汰されるべき企業や産業の延命に使われているだけではないかという指摘がある。この点、コロナ禍の影響が感染拡大予防の一時的な対応ゆえであると考えれば、経済・雇用への影響も一時的であり、産業構造転換を遅らせるなどの問題は考えにくい。本稿と同じ JILPT 企業調査を用いた小林（2021）が、雇調金利用の 1 か月後、2 か月後に雇用の減少が緩和されていることを示していることから、現段階では置換効果はあまり問題ではないように思われる。

雇調金の効果に関する課題としてはもう一つ効率性の問題がある。これは死荷重（deadweight loss）の問題として知られている。助成金による雇用維持効果とされている部分に、助成金がなかった

としても維持されていた雇用があるのではないかという問題である。今回の文脈に照らせば、例えば、現在の（特例措置後の）雇調金の要件・助成率等を縮小・厳格化しても同様の雇用維持効果があるとすれば、死荷重が発生しているといえる¹⁸。この点、今回の推定では十分に考慮されていない¹⁹。したがって、仮に雇調金に雇用維持効果があったとしても、今行われている特例措置がすべて必要であった（有効であった）ということまで示すものではない。

また、特例措置については、手続きの簡素化などにより今まであまり利用してこなかった企業の利用をやすくした効果も考えられる。この点、上述の通り今回雇調金が幅広い業種・規模で利用されていることで一定の効果があったことが示唆されるが、どの措置がどのような効果があったかといった個別の効果は明らかではなく、これについても今後の検討課題としたい。

なお、厚生労働省から、今後、雇調金の特例措置については徐々に縮小していくことがアナウンスされている²⁰。縮小の過程でどのような影響が生じるか、生じないかについて注視していくことで、特例措置の効果を推定することができ、ある程度死荷重の大きさも見ることもできるかもしれない。これは、EBPM の観点からも今後の雇調金の制度設計にあたって有益であると考えられる。

JILPT 企業調査は調査項目がすでになら多いことも考慮しなければならないが、パネル調査であることのメリットを活かし、引き続き調査の充実が期待される。

おわりに

雇調金利用企業の特徴と雇調金の効果について、JILPT 企業調査を用いて分析した。

雇調金は、幅広い業種・規模で利用されており、これは各種特例措置の効果があった可能性が考えられる。しかし、なお、5 人以下の企業においては利用率が低く、こうした極めて小さい企業が利用しやすくなるような一層細かな目配りが求められる。

雇調金を利用した場合の雇用への影響を見ると、労働者総数あるいは非正社員、派遣労働者について

は、雇調金利用企業が雇用を減らしている。これは雇用調整の必要性の高い企業ほど雇調金を利用していることを反映していると考えられる。一方、正社員については雇調金利用企業で雇用を減らしているという傾向はみられない。このことから雇調金は正社員に対しては一定の雇用維持効果をもっている可能性がある。

雇調金の効果に関しては、置換効果と死荷重の問題がある。置換効果については現段階ではあまり問題ではないように考えられる。死荷重については助成金の効率性の観点から引き続き検討が必要である。

参考文献

- 阿部正浩（2017）「雇用調整助成金を申請する企業、しない企業」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』第8章、労働政策研究報告書 No.187、労働政策研究・研修機構
- 神林龍（2017）「雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』第3章、労働政策研究報告書 No.187、労働政策研究・研修機構
- 厚生労働省（2020a）「足下の雇用・失業情勢や働き方等の変化をめぐる状況等について（参考資料）」第156回労働政策審議会職業安定分科会資料 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000711228.pdf>)
- 厚生労働省（2020b）「ウィズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用対策パッケージ」2020年12月 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000713624.pdf>)
- 小林徹（2021）「新型コロナウイルス流行下（2020年2～9月）の企業業績と雇用―「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」二次分析―」、リサーチアイ第53回、労働政策研究・研修機構、2021年2月 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html)
- 酒光一章（2020）「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」リサーチアイ第50回、労働政策研究・研修機構、2020年12月 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/050_201202.html)
- 周燕飛（2020a）「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―」リサーチアイ第38回、労働政策研究・研修機構、2020年2月 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038_200626.html)
- 周燕飛（2020b）「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―」リサーチアイ第47回、労働政策研究・研修機構、2020年9月 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/047_200925.html)
- 周燕飛（2021）「コロナショックの被害は女性に集中（続編Ⅱ）―雇用持ち直しをめぐる新たな動き―」リサーチアイ第55回、労働政策研究・研修機構、2021年2月 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/055_210219.html)

東京商工リサーチ（2021）「上場企業「雇用調整助成金」調査」 (https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20201225_01.html)

中井雅之（2020）「新型コロナの影響を受けた2020年の雇用動向」緊急コラム #025、労働政策研究・研修機構 (<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/025.html>)

山上俊彦（2017）「サーチ理論による雇用調整助成金の評価」日本福祉大学経済論集第55号、2017年9月
労働政策研究・研修機構（2017）『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』労働政策研究報告書 No.187 (<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2016/0187.html>)

労働政策研究・研修機構（2020a）「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」 (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200716.pdf>)

労働政策研究・研修機構（2020b）「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」 (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201216.pdf>)

脚注

- 1 本稿は執筆者個人の責任において発表するものであり、所属する組織の見解等を示すものではない。
- 2 この調査は労働政策研究・研修機構が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どのような影響を及ぼすか把握するために行っているものである。その最大の特徴はパネル調査であることである。現在までのところ6月及び10月の調査結果が公表されている。一次集計結果及び詳細については労働政策研究・研修機構（2020a）（2020b）を参照。本稿は、この調査の二次分析に当たる。以下の分析においては第1回目と第2回目のデータをプールするとともに、継続調査対象となっている企業についてはパネルデータとして処理をしている。したがってクロス集計、OLS推定に当たっては、必要に応じ第1回サンプル、第2回サンプル、継続サンプルを使い分けている。
- 3 小林（2021）でも同じ調査を用いて政府支援策の一つとして雇調金の効果分析を行っている。
- 4 例えば 中井（2020）、周（2020a）（2020b）（2021）、酒光（2020）など。
- 5 最近では、リーマンショック時や東日本大震災時。
- 6 雇用保険に加入していないアルバイト、勤続年数が6か月に足りない新入社員など、これまで雇調金の対象とならなかった者も対象となった。
- 7 JILPT企業調査の一次集計（労働政策研究・研修機構（2020a）（2020b））は、原則として規模及び地域ブロック別の復元倍率を用いて割合等を推計している。したがってこれらと本稿の集計値は必ずしも数字が整合しない。
- 8 東京商工リサーチ（2021）。雇調金の受給又は申請を情報開示した上場企業を対象に2020年4月1日～2021年1月31日で金額、活用、申請を開示資料に記載した企業を集計したもの。
- 9 東京商工リサーチ調査の方がJILPT企業調査に比べて利用率が低い要因としては、調査対象の上場企業の

多くが大企業であるところ、後述の通り大企業の利用率が低いことや、雇調金に関する情報開示がなされていない企業の中に雇調金利用企業が含まれている可能性があることなどが考えられる。

- 10 厚生労働省（2020a），p.212。2020 年 4 月～8 月の 4 か月間の雇調金等の支給決定について、都道府県労働局ごとに 4～5% を目安として抽出したもの。
- 11 生産・売上が増加していながら雇調金を申請した企業もあるが、これは単月で増加していても別の減少した月に雇調金を利用した場合がありうるからである。
- 12 生産・売上については 2020 年 2～9 月のそれぞれの月で前年同月比減少している場合に 1 を取るダミーとした。2～4 月は第 1 回調査、5～9 月は第 2 回調査を利用しているので、モデル 2 及び 3 は第 1 回と第 2 回の継続サンプル（パネルデータ）を用いる。なおモデル 1 は第 2 回調査サンプルの全数を用いている。業績回復見通し、雇用維持見通しの具体的内容は推計表の項目を参照のこと。なお、雇用維持見通しは仮に現在の生産・売上額の水準が今後も継続するとした場合に現在の規模での雇用をいつまで維持できるかを問うたものである。業績回復見通しとは必ずしもリンクしない。
- 13 従業員数については有意な結果とはなっていない。設立年については古い企業ほど利用していることが示されている。
- 14 ただし今回の推定では十分に雇調金の利用率をコン

トロールするための変数をとれていない可能性もあり、留意は必要である。

- 15 派遣労働者の効果は、派遣先企業における効果である。
- 16 非正規労働や派遣労働者については雇調金利用企業で雇用が減少しているが、直ちに雇用維持効果がなかったとまでは言えない。本文でも述べている通り雇用調整の必要性を十分コントロールできていない可能性があるからである。
- 17 神林（2017）は、雇調金の雇用への影響として、特に事業所の改廃を考慮しない継続事業所においては、受給終了直後にいったん雇用が減少した後に、雇用が増加するとしている。本稿で雇用の状況を見た 9 月の時点ではまだ多くの企業が受給中であることを考えると、ある程度雇調金の利用が落ち着いた時点での雇用の動きを見ることで、より明確な効果がみられるかもしれない。
- 18 一般的には、助成金の効果とされるもの（例えば雇用）の一部が、助成金がなかったとしても実現されていたろうと考えられる場合に、これを死荷重という。
- 19 山上（2017）は雇調金の置換効果や死荷重の問題に関連し、雇用保護立法との補完性や労働時間の柔軟化による雇用維持効果も併せて考えるべきと指摘している。
- 20 厚生労働省（2020b），p.1。

付表 1 雇調金の特例措置

項目	本則	特例措置	拡充	拡充	延長・拡充	延長	延長	緊急事態宣言 対応特例
発表		2/24,2/28	3/4,3/10,3/28,4/10	5/1	6/12	8/28	11/27	1/8,1/22
特例期間		1/24～7/23	4/1～6/30	←	～9/30	～12/31	～2/28	緊急事態宣言 解除の翌月末 まで
助成率								
中小企業 (解雇等をしていない場合等) (かつ休業要請に応じた場合)	2/3	←	4/5	←	←	←	←	←
大企業 (30% 減または時短営業) (解雇等をしていない場合等) (かつ 30% 減または時短営業)	1/2	←	9/10	10/10	10/10	←	←	←
受給額上限	8,330 円	←	2/3	←	←	←	←	4/5
教育訓練の加算額			3/4	←	←	←	←	10/10
中小企業	1,200 円	←	←	←	15,000 円	←	←	←
大企業	1,200 円	←	←	←	←	←	←	←
支給限度期間、日数	1 年 100 日	←	緊急対応期間は別枠	←	←	←	←	←
支給対象者								
被保険者期間 6 か月未満 雇用保険被保険者以外	適用なし 適用なし	← ←	適用 適用	← ←	← ←	← ←	← ←	← ←
受給要件の緩和 生産要件								
比較対象	対前年同月	←	←	前々年同月、 前年同月以降 の月も可	←	←	←	←
増減率	▲10%	←	▲5%	←	←	←	←	←
確認期間	3 か月平均	1 か月	←	←	←	←	←	←
ワーキング期間	1 年	←	廃止	←	←	←	←	←
最近 3 か月で雇用が増加している場合	対象外	対象	←	←	←	←	←	←
事業設置後 1 年未満の事業主	対象外	対象	←	←	←	←	←	←
休業規模								
中小企業	1/20 以上	←	1/40 以上	←	←	←	←	←
大企業	1/15 以上	←	1/30 以上	←	←	←	←	←
教育訓練の要件緩和	訓練日は就労 不可	←	半日訓練、半日就労も 可	←	←	←	←	←
手続の緩和等 事後提出 短時間休業の要件 残業相殺	不可 一斉休業のみ あり	3/31 まで可 ← ←	6/30 までは可 部門、施設ごと可 停止	← ←	← ←	← ←	← ←	← ←
申請書類の簡素化			記載事項、添付書類削 減等	助成額算定の 簡略化、オン ライン化	←	←	←	←

資料出所：厚生労働省の各プレスリリースから筆者作成

付表 2 雇調金利用企業の特徴 (OLS)

定数項	モデル A1			モデル A2			モデル A3	
	推定値	標準誤差		推定値	標準誤差		推定値	標準誤差
産業 (ref: 建設業)								
製造業	0.215	0.038	***	0.225	0.060	***	0.206	0.062 ***
運輸業	0.174	0.059	**	0.200	0.080	*	0.189	0.083 *
情報通信業	0.013	0.062		0.110	0.086		0.069	0.089
卸売業	0.069	0.039		-0.017	0.063		0.007	0.064
小売業	0.155	0.069	*	0.174	0.091		0.201	0.094 *
サービス業	0.171	0.049	***	0.194	0.072	**	0.213	0.075 **
飲食・宿泊業	0.548	0.094	***	0.527	0.141	***	0.412	0.148 **
医療・福祉	-0.126	0.086		-0.029	0.121		0.029	0.125
その他	0.028	0.063		0.010	0.106		0.006	0.110
企業規模 (ref: 100 ~ 299)								
0 ~ 5	-0.212	0.040	***	-0.234	0.067	***	-0.305	0.071 ***
6 ~ 19	-0.100	0.034	**	-0.060	0.056		-0.093	0.059
20 ~ 49	-0.077	0.037	*	-0.037	0.052		-0.069	0.053
50 ~ 99	0.024	0.045		0.037	0.069		0.037	0.070
300 ~ 999	-0.089	0.047		-0.049	0.049		-0.057	0.050
1000 ~	-0.190	0.080	*	-0.162	0.081	*	-0.159	0.088
業績回復見通し (ref: もともと悪化していない)								
すでに回復							0.209	0.088 *
3 か月以内							-0.047	0.116
半年以内							0.086	0.089
半年 ~ 1 年							0.008	0.070
1 ~ 2 年							0.066	0.072
2 年超							0.032	0.087
回復しない							-0.061	0.091
わからない							0.028	0.072
雇用維持見通し (ref: 雇用削減の必要はない)								
すでに雇用削減を実施							0.230	0.129
2・3 か月ぐらい							0.242	0.103 *
半年ぐらい							0.189	0.064 **
1 年ぐらい							0.110	0.059
2 年ぐらい							0.124	0.087
当面雇用削減の予定なし							-0.012	0.043
生産売上前年比減少 (2 ~ 9 月)	NO			YES			YES	
都道府県	YES			YES			YES	
AR ²	0.093			0.209			0.227	
F-Value	3.679	***		4.025	***		3.636	***
n	1591			790			747	

定数項	モデル B1			モデル B2			モデル B3	
	推定値	標準誤差		推定値	標準誤差		推定値	標準誤差
産業 (ref: 建設業)								
製造業	0.212	0.039	***	0.227	0.061	***	0.203	0.063 **
運輸業	0.162	0.060	**	0.207	0.081	*	0.191	0.084 *
情報通信業	0.036	0.063		0.152	0.087		0.106	0.090
卸売業	0.062	0.040		-0.007	0.063		0.015	0.065
小売業	0.167	0.071	*	0.156	0.092		0.175	0.095
サービス業	0.154	0.050	**	0.195	0.073	**	0.207	0.076 **
飲食・宿泊業	0.514	0.096	***	0.503	0.143	***	0.374	0.150 *
医療・福祉	-0.153	0.088	.	-0.042	0.123		0.002	0.127
その他	0.019	0.064		-0.001	0.108		-0.012	0.111
企業規模 (ref: 100 ~ 299)								
0 ~ 5	-0.192	0.041	***	-0.205	0.068	**	-0.273	0.072 ***
6 ~ 19	-0.076	0.035	*	-0.063	0.057		-0.102	0.059
20 ~ 49	-0.061	0.037		-0.030	0.053		-0.065	0.054
50 ~ 99	0.036	0.046		0.024	0.070		0.019	0.071
300 ~ 999	-0.081	0.048		-0.033	0.049		-0.038	0.051
1000 ~	-0.203	0.082	*	-0.171	0.082	*	-0.165	0.089
業績回復見通し (ref: もともと悪化していない)								
すでに回復							0.245	0.089 **
3 か月以内							-0.041	0.117
半年以内							0.093	0.090
半年 ~ 1 年							0.049	0.071
1 ~ 2 年							0.084	0.073
2 年超							0.055	0.088
回復しない							-0.000	0.092
わからない							0.027	0.073
雇用維持見通し (ref: 雇用削減の必要はない)								
すでに雇用削減を実施							0.195	0.131
2・3 か月ぐらい							0.270	0.104 **
半年ぐらい							0.226	0.065 ***
1 年ぐらい							0.100	0.059 .
2 年ぐらい							0.115	0.088
当面雇用削減の予定なし							-0.005	0.043
生産売上前年比減少 (2 ~ 9 月)	NO			YES			YES	
都道府県	YES			YES			YES	
AR ²	0.081			0.202			0.221	
F-Value	3.296	***		3.890	***		3.548	***
n	1591			790			747	

*** P < 0.1%, ** P < 1%, * P < 5%

コロナ休業時の賃金補償と労働者のキャリア¹

雇用構造と政策部門 主任研究員 高橋 康二

2021 年 5 月 11 日（火曜）掲載

1 はじめに

本稿では、昨年（2020 年）の全国緊急事態宣言の時期における休業の有無とその際の賃金補償の状況により、労働者のその後のキャリアがどのように異なるのかを分析する。結論として、休業時に賃金補償をまったく受けなかった労働者は、転職する傾向は見られないが、失業・無業化する傾向は強いことが明らかになる。

不況期の雇用対策の柱の一つとして、雇用調整助成金がある。その役割の一つとして、企業が労働者に支払う休業手当の一部を補填することを通じて、休業対象の労働者の雇用を継続させるとともに生活を安定させられることが挙げられる。他方、同助成金の濫用に対しては、淘汰されるべき企業や産業の延命に繋がるとの批判が以前よりある。

上記の批判は、企業が労働者に休業手当を支払えなければ、労働者が成長産業や競争力のある企業に移動していくことを念頭に置いている。しかし、休業手当を得られなかった労働者が、うまく転職できるとは限らない。休業手当が得られない状況に痺れを切らして退職したが転職先が見つからず、そのまま失業する者もいるかもしれない。なかには無業化する者もいるだろう。本稿は必ずしも雇用調整助成金制度について議論するものではないが、その際の参考材料となることも期待しつつ、コロナ禍において休業時の賃金補償の不足や欠如が労働者のキャリアにどのような影響を与えているかを検証する。

JILPT のアンケート調査（後述）では、労働者に対し、全国に緊急事態宣言が発令された 2020 年 4

～5 月の休業の実態とその際の賃金補償の状況、さらにその後のキャリアを詳細にたずねている。本稿では、それらの設問を用いて、休業を命じられながら賃金補償が不十分だった労働者について、転職する傾向があるのか、それとも失業・無業化する傾向があるのかを明らかにする。

2 データと変数

本稿で使用するのは、JILPT が継続的に実施している「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」の第 1 回～第 4 回調査である。一連の調査は、連合総研の「第 39 回勤労者短観」（2020 年 4 月）を前段調査として、5 月、8 月、12 月、2021 年 3 月に同一個人を追跡しつつ実施されている。サンプリングの手順はやや複雑であるが、大まかには、インターネット調査会社のモニターから、全国の労働者の分布に等しくなるよう層別抽出をしていると考えてよい²。本稿では、前段調査を含めすべての調査に回答している、2020 年 4 月 1 日時点の民間企業労働者を分析対象とする。

本稿で用いる主要な変数について説明する。被説明変数となる労働者のキャリア類型は、(1) 2020 年 4 月から 2021 年 3 月まで同一企業に勤め続けている者（定着者）、(2) 2020 年 5 月から 2021 年 3 月の間に、失業・無業の経験なく転職している者（転職者）、(3) 2020 年 5 月以降に失業・無業を経験している者（失業・無業経験者）、の 3 区分変数である³。

説明変数は、休業の有無とその際の賃金補償の状況である。調査票では、まず 2020 年 4～5 月に「休

業（待機）を命じられたことがあった」か、「1日の勤務時間の長さが、通常の1/2未満になったことがあった」か、「月の勤務日数が、通常月より減少したことがあった」かをたずねている。そして、それらのいずれかに該当する者に、「通常通りの賃金が支払われた」、「通常通りの賃金の60%以上が支払われた」、「通常通りの賃金の60%未満が支払われた」、「『休業支援金・給付金』が支払われた」、「『休業支援金・給付金』を申請中・申請予定」、「いずれも、もらっていない」の6つの選択肢を提示している。ここでは、これら6つの選択肢に「休業なし」を加え、また該当件数が少ない「『休業支援金・給付金』を申請中・申請予定」を「『休業支援金・給付金』が支払われた」と統合して、6区分の変数を作成した。

なお、本稿が問題とするのは労働者の自発的な転職、失業・無業化行動であるため、解雇や雇い止め等により非自発的に離職したことが明らかなケースは除外されている⁴。また、4～5月の時期の休業の有無とその際の賃金補償の状況に注目する関係上、4月に転職したことが明らかなケースも除外している。その結果、分析に用いるケースは2445件となる。

3 分析結果

図1は、分析対象者の2020年5月以降のキャリアを示したものである。ここから、定着者が88.7%と圧倒的に多く、転職者が7.5%、失業・無業経験者が3.8%となっていることが分かる。

図2は、2020年4～5月の休業の有無とその際の賃金補償の状況を示したものである。ここから、全体の73.6%は休業を経験していないことが分かる。他方、休業を経験した者についてみると、「通常通りの賃金が支払われた」が8.6%と最も多く、「いずれも、もらっていない」が7.5%でそれに次いでいる。コロナ休業時の賃金補償の状況は、二極化していると言ってもよい。

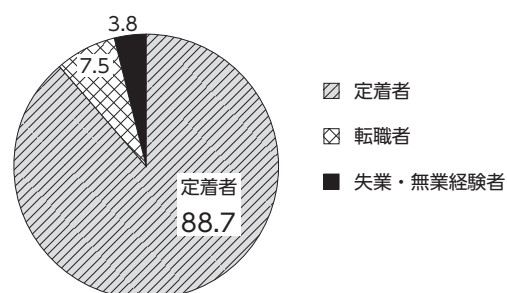
休業の有無とその際の賃金補償の状況により、労働者のその後のキャリアがどのように異なるのかを示したのが、図3である。ここから、休業を経験していない場合や、休業があっても通常の賃金の60%以上が支払われている場合には、定着者の割合が

90%前後と高いことが分かる。これに対し、通常の賃金の60%未満しか支払われていない場合や、休業支援金・給付金を受給・申請している場合には転職者の割合が10%以上と相対的に高くなっており、いずれももらっていない場合には転職者に加えて失業・無業経験者の割合も相対的に高くなっている⁵。

それでは、個人属性、職場属性をコントロールした上で、休業の有無とその際の賃金補償の状況がその後のキャリアに与える影響をみるとどうなるか。表1は、労働者のキャリア類型を被説明変数、休業の有無とその際の賃金補償の状況を説明変数、性別、年齢、学歴、生計維持者か否か、雇用形態をコントロール変数とした多項ロジスティック回帰分析の結果を示したものである（モデル1）。ベースカテゴリーは「定着者」である。

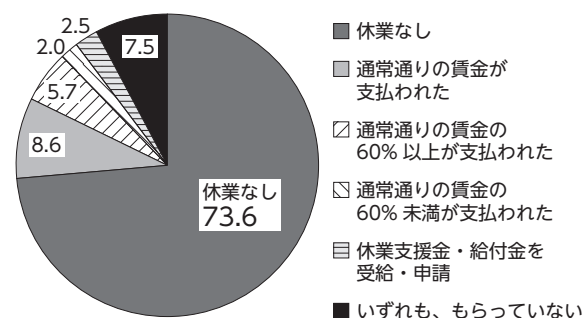
ここから、休業を経験していながらいずれの形でも賃金補償を受けていない場合、5%水準で失業・無業化しやすくなることが読み取れる。他方、休業の有無とその際の賃金補償の状況は、転職しやすさ

図1 2020年5月以降の労働者のキャリア類型 (N=2445、%)



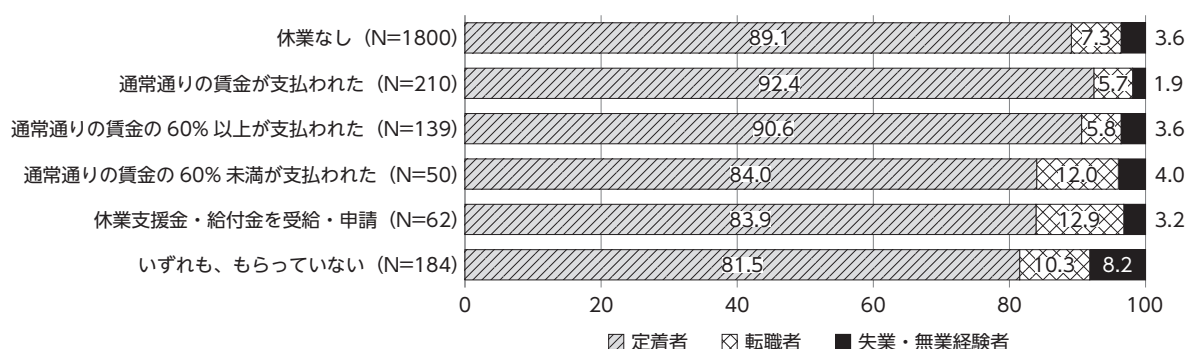
注：非自発的離職者は除いて集計。以下の図表においても同じ。

図2 休業の有無とその際の賃金補償の状況 (N=2445、%)



注：「休業支援金・給付金を受給・申請」は、「『休業支援金・給付金』が支払われた」と「『休業支援金・給付金』を申請中・申請予定」を足し合わせたもの。以下の図表においても同じ。

図 3 休業の有無とその際の賃金補償の状況別にみた労働者のキャリア類型 (%)



に影響しているとは言えない。

また、コントロール変数の効果をみると、年齢が若いほど、生計維持者ほど転職をしやすいく、非正規労働者は転職も失業・無業化もしやすいくことが読み取れる⁶。

表 2 は、性別、年齢、学歴、生計維持者か否か、雇用形態に加え、産業⁷、職業⁸、企業規模をコントロール変数として、同様の多項ロジスティック回帰分析をしたものである (モデル 2)。

ここから、有意水準は 10% であるが、休業しながら賃金補償

を受けていない場合には、やはり失業・無業化しやすいくことが読み取れる。他方、モデル 1 の場合と同様、休業の有無とその際の賃金補償の状況は、転職しやすさに影響しているとは言えない。

コントロール変数についてみると、年齢、生計維持者か否か、非正規労働者の効果はモデル 1 とまったく変わらない。産業では飲食店、宿泊業と医療、福祉の場合に転職しやすく、職業では輸送・機械運転職の場合に失業・無業化しやすく、企業規模では概して大企業の場合に定着的であることが読み取れる。

以上から、休業しながら賃金補償を受けていない状況が問題であることが窺える。そこで参考までに、どのような人々がそのような状況に行き着きやすいくのかを分析したい。なお、この状況は、厳密には「休業を経験している」とことと「休業補償を受けていない」とことの両方が重なり合っているが、簡便

表 1 労働者のキャリア類型の規定要因 (モデル 1) (多項ロジスティック回帰分析)

モデル 1 (個人属性をコントロール)	転職者		失業・無業経験者	
	B	S.E.	B	S.E.
通常通りの賃金が支払われた (ref. 休業なし)	-0.240	0.314	-0.753	0.525
通常通りの賃金の 60% 以上が支払われた	-0.382	0.380	-0.226	0.479
通常通りの賃金の 60% 未満が支払われた	0.240	0.455	-0.196	0.744
休業支援金・給付金を受給・申請	0.467	0.398	-0.422	0.739
いずれも、もらっていない	0.286	0.265	0.628	0.306 *
女性	-0.109	0.191	0.170	0.266
年齢	-0.017	0.007 *	-0.017	0.010
大卒以上	-0.082	0.167	-0.188	0.237
生計維持者	0.445	0.196 *	-0.106	0.256
非正規労働者	1.085	0.185 **	1.174	0.257 **
定数	-2.324	0.389 **	-2.867	0.530 **
N	2445			
カイ 2 乗	92.286 **			
Nagelkerke R2 乗	0.065			

注 1: ベースカテゴリーは、「定着者」。

注 2: **:p<0.01、*:p<0.05、†:p<0.1。(ref.) はレファレンス・グループ。

注 3: 雇用形態 (非正規労働者) は、2020 年 4 月時点のもの。

のため、どのような人々が「休業しながら賃金補償を受けていない」状況に該当しやすいくのかを、二項ロジスティック回帰分析により明らかにする。

被説明変数は、表 1、表 2 で用いた「いずれも、もらっていない」ダミーであり、説明変数は性別、年齢、学歴、生計維持者か否か、雇用形態、産業、職業、企業規模である。表 3 は、その結果を示したものである。

ここから、非正規労働者ほど、飲食店、宿泊業で働く者ほど「休業しながら賃金補償を受けていない」状況に該当しやすいくことが読み取れる。特に、飲食店、宿泊業の効果が大きい。飲食店、宿泊業の労働者がコロナ禍の職業生活で様々な不利益を被っていることは高橋 (2021b) に記されているが、ここに、もうひとつの不利益の種が見出せたと言える。

表2 労働者のキャリア類型の規定要因（モデル2）
（多項ロジスティック回帰分析）

モデル2 (個人属性・職場属性をコントロール)	転職者		失業・無業経験者	
	B	S.E.	B	S.E.
通常通りの賃金が支払われた (ref. 休業なし)	-0.197	0.320	-0.737	0.532
通常通りの賃金の60%以上が支払われた	-0.446	0.387	-0.304	0.489
通常通りの賃金の60%未満が支払われた	0.102	0.472	-0.428	0.765
休業支援金・給付金を受給・申請	0.404	0.408	-0.438	0.750
いずれも、もらっていない	0.205	0.274	0.551	0.318 †
女性	-0.170	0.209	0.138	0.291
年齢	-0.016	0.008 *	-0.015	0.010
大卒以上	-0.001	0.178	-0.177	0.251
生計維持者	0.493	0.200 *	-0.136	0.261
非正規労働者	1.005	0.203 **	1.005	0.285 **
建設業 (ref. 製造業)	-0.065	0.440	-0.265	0.685
情報通信業	0.083	0.403	0.680	0.525
運輸業	0.087	0.430	-0.163	0.621
卸売・小売業	-0.111	0.351	-0.265	0.487
金融・保険業	0.205	0.422	-0.129	0.624
不動産業	-0.124	0.643	-0.702	1.083
飲食店・宿泊業	0.946	0.458 *	0.221	0.657
医療・福祉	0.582	0.325 †	-0.396	0.552
教育・学習支援業	0.343	0.443	0.584	0.554
サービス業	0.270	0.321	0.064	0.457
その他の産業	-0.120	0.424	0.088	0.519
管理職 (ref. 事務職)	-0.199	0.374	-0.502	0.654
専門・技術職	0.255	0.263	-0.204	0.405
営業・販売職	0.068	0.299	0.199	0.388
サービス職	-0.140	0.326	0.159	0.409
生産技能職	-0.028	0.372	-0.684	0.590
輸送・機械運転職	0.406	0.590	1.186	0.708 †
運搬・清掃・包装作業	0.568	0.369	0.647	0.458
その他の職業	0.052	0.363	-0.232	0.526
99人以下 (ref. 1000人以上)	0.437	0.216 *	0.569	0.328 †
100～999人	-0.010	0.237	0.567	0.344 †
わからない	0.395	0.296	0.731	0.389 †
定数	-2.817	0.510 **	-3.288	0.701 **
N		2445		
カイ2乗		137.443 **		
Nagelkerke R2乗		0.095		

注1：ベースカテゴリーは、「定着者」。

注2：**: $p<0.01$ 、*: $p<0.05$ 、†: $p<0.1$ 。(ref.)はレファレンス・グループ。

注3：雇用形態（非正規労働者）、産業、職業、企業規模は、2020年4月時点のもの。

表3 「休業しながら賃金補償を受けていない」状況の規定要因
（二項ロジスティック回帰分析）

	B	S.E.
女性	0.124	0.210
年齢	0.002	0.008
大卒以上	0.060	0.177
生計維持者	-0.081	0.192
非正規労働者	0.440	0.199 *
建設業 (ref. 製造業)	-0.388	0.480
情報通信業	-0.213	0.447
運輸業	-0.327	0.473
卸売・小売業	0.079	0.333
金融・保険業	0.451	0.375
不動産業	0.199	0.568
飲食店・宿泊業	1.146	0.416 **
医療・福祉	-0.756	0.431 †
教育・学習支援業	0.298	0.421
サービス業	0.430	0.302
その他の産業	-0.062	0.403
管理職 (ref. 事務職)	-0.347	0.372
専門・技術職	0.063	0.289
営業・販売職	-0.282	0.300
サービス職	0.128	0.305
生産技能職	0.540	0.331
輸送・機械運転職	0.513	0.633
運搬・清掃・包装作業	0.444	0.380
その他の職業	0.255	0.361
99人以下 (ref. 1000人以上)	0.148	0.211
100～999人	-0.010	0.228
わからない	0.144	0.296
定数	-3.023	0.501 **
N		2445
カイ2乗		59.198 **
Nagelkerke R2乗		0.058

注1：**: $p<0.01$ 、*: $p<0.05$ 、†: $p<0.1$ 。(ref.)はレファレンス・グループ。

注2：雇用形態（非正規労働者）、産業、職業、企業規模は、2020年4月時点のもの。

4 おわりに

本稿の分析により、休業しながら賃金補償を受けていない場合には、（自発的に）失業・無業化しやすいことが示された。賃金が貰えないことへの焦りや、そのような企業への不信感から、次の勤務先が決まっていない状態で企業を離れることもあるからだろう。もっとも、それは5%ないし10%水準で有意な効果であるにとどまり、統計的には必ずしも頑健な結果とは言えないかもしれない。しかし、この分析結果は、失業・無業化を促進するのは休業そのものではなく月収の低下であるという高橋（2021a）の分析結果とも整合しており⁹、内容的には頑健であると言える。

改めて本稿の結論をまとめてみたい。休業時に賃金補償をまったく受けなかった労働者は、転職する傾向にはないが、失業・無業化する傾向が強いということが示された。分析結果を別の角度からみると、休業時に何らかの形で賃金補償がなされることは、転職は妨げないが自発的な失業・無業化は防ぐことにつながるということになる。その限りにおいて、企業が休業時に通常の賃金や休業手当を支払えない場合には、雇用調整助成金、（雇用保険被保険者でない労働者を対象とした）緊急雇用安定助成金、休業支援金・給付金などの手を尽くして、できる限り賃金を補償するよう努めた方が望ましいと言える。

なお、本稿が扱ったのは個々の労働者の短期的な

キャリアであって、マクロかつ長期的な労働移動の趨勢ではない。また、非自発的な離職も分析対象から除外されている。それゆえ、本稿の結論は、雇用調整助成金制度についての議論に直接反映されるべき性質のものではない¹⁰。とはいえ、コロナ休業時の賃金補償が、転職は妨げないが自発的な離職にともなう失業・無業化は防いでいたという事実発見は、それらの議論において参照されるべきであることは間違いない。

参考文献

- 小林徹 (2021) 「新型コロナウイルス流行下 (2020 年 2 ～ 9 月) の企業業績と雇用ー『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』二次分析ー」JILPT リサーチアイ第 53 回 . (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html)
- 酒光一章 (2021) 「新型コロナウイルス感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果ー JILPT 企業調査二次分析」JILPT リサーチアイ第 58 回 . (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058_210402.html)
- 高橋康二 (2021a) 「コロナ禍における離職と再就職」JILPT リサーチアイ第 56 回 . (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/056_210224.html)
- 高橋康二 (2021b) 「飲食・宿泊業労働者の職業生活」緊急コラム #026. (<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/026.html>)
- 渡邊木綿子 (2021) 「『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 4 回)』 (一次集計) 結果」JILPT 記者発表・2021 年 4 月 30 日 . (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf>)

- 4 具体的には、新型コロナウイルス感染症に関連した影響として、「会社からの解雇」、「期間満了に伴う雇い止め」、「勤め先の休業・倒産に伴う失業」のいずれかがあったとする者を除外した。
- 5 ちなみに、「いずれも、もらっていない」場合に失業・無業経験者の割合が高い傾向は、正規労働者、非正規労働者の別に集計しても見出せる。正規労働者において失業・無業経験者の割合は全体で 2.2%、「いずれも、もらっていない」で 4.2% であり、非正規労働者においては全体で 7.3%、「いずれも、もらっていない」で 12.5% である。
- 6 これらのコントロール変数の効果は、高橋 (2021a) でも見出せた通りである。
- 7 件数が 50 未満の産業 (電気・ガス・熱供給・水道業、郵便局・協同組合、わからない) は、「その他の産業」に統合している。
- 8 件数が 50 件未満の職業 (保安・警備職、建設作業・採掘職、わからない) は、「その他の職業」に統合している。
- 9 高橋 (2021a) 表 2(3) を参照。
- 10 これに対し、企業アンケート調査を用いて、雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果を扱ったものとして、小林 (2021)、酒光 (2021) がある。

脚注

- 1 コロナ禍における休業に対しては、休業手当が支払われるケースのほか、通常通りの賃金が支払われるケース、企業からは何も支払われないが今般導入された休業支援金・給付金が支給されるケースなどがあると考えられる。ここでは、それらを総称して「コロナ休業時の賃金補償」と呼んでいる。
- 2 調査実施概要の詳細は、渡邊 (2021) を参照されたい。
- 3 具体的には、第 1 に、2020 年 5 月以降の各月の就業状況をたずねる設問において一度でも失業・無業状態だったことがある者を「失業・無業経験者」とした。第 2 に、失業・無業の経験がない者のうち、4 月から翌 3 月までの間に「離職も退職も、全く経験していない」者を「定着者」とした。第 3 に、失業・無業の経験がない者のうち、4 月から翌 3 月までの間に「前の仕事を離職、退職後、再就職した」者を「転職者」とした。その際、4 月中に転職をしていることが判明している者は除外した。

コロナ離職と収入低下

雇用構造と政策部門 主任研究員 高橋 康二

2021 年 5 月 27 日（木曜）掲載

1 はじめに

本稿では、新型コロナウイルス感染拡大にともなう勤務先の離職（コロナ離職）がどのような帰結をもたらすのか、不利な帰結をもたらすとしたら、それはなぜなのかを検討する。結論として、コロナ離職者は転職・再就職後に収入が低下する確率が高いことが明らかになる。また、その理由として、会社都合離職率の高さ、転職・再就職の過程での産業間移動率の高さが関係していることが示される。

コロナ感染拡大後の労働者の離職と再就職の状況については、高橋（2021）が明らかにしている。ここでは、若年者や非正社員が離職しやすいことや、失業・無業状態を経て再就職した場合には 6 割以上が収入の低下に直面していることなどが示されている。

しかし、離職や再就職は、コロナ禍とかわりなく日常的に起きている。それゆえ、上記の状況がコロナ禍における離職や再就職に特有のものであるかは分からない。そこで本稿では、サンプルサイズが僅少になることを承知の上で、コロナ感染拡大後の離職を、コロナ離職と一般の離職とに弁別し、比較することで、コロナ離職の特徴を明らかにすることを試みる。

使用するデータは、JILPT が実施したパネル調査「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」の第 1 回～第 4 回調査である。一連の調査は、連合総研の「第 39 回勤労者短観」（2020 年 4 月）を前段調査として、5 月、8 月、12 月、2021 年 3 月に同一個人を追跡しつつ実施されている。調査対象は 2020 年 4 月 1 日時点の民間企業

労働者とフリーランスに分けられるが、本稿で分析対象とする民間企業労働者について言えば、インターネット調査会社のモニターから、「就業構造基本調査」をもとに性別×年齢層×居住地域ブロック×正社員・非正社員（180 セル）別に層化割付回収をした形となっている¹。

本稿の分析対象は、2020 年 4 月 1 日時点の民間企業労働者で、前段調査および第 1 回～第 4 回調査のすべてに回答している 2,501 名である。なお、そのうち 2020 年 4 月から 2021 年 3 月（第 4 回調査時点）までに離職を経験しているのは 310 名であり、さらにそのうち雇用労働者として再就職しているのは 249 名である。

2 コロナ離職者の定義・捕捉

本稿では、コロナ離職者を新型コロナウイルス感染拡大にともなって勤務先を離職した者と定義し、次のように捕捉した。

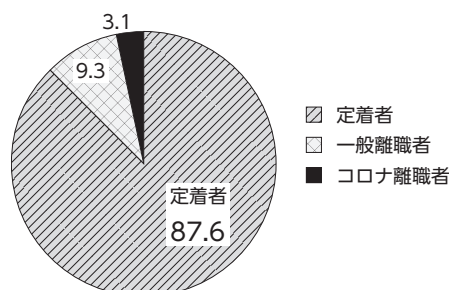
第 1 に、「定着者」と「離職者」を弁別した。具体的には、第 4 回調査では 2020 年 4 月以降のキャリアをたずねており、そこにおいて「離職も退職も、全く経験していないで働いている」と回答した者を「定着者」とし、それ以外の者を「離職者」とした²。

第 2 に、「離職者」を「一般離職者」と「コロナ離職者」に弁別した。第 4 回調査では、「新型コロナウイルス感染症に関連して、あなたの雇用や収入に関わる影響」がどの程度あったかをたずねており、そこにおいて多少なりとも影響があったと回答した者に対し、影響の具体的内容をたずねている。本稿

では、「離職者」のうち、影響の具体的内容として「会社からの解雇」、「期間満了に伴う雇い止め」、「勤め先の休業・倒産に伴う失業」、「自発的な退職」のいずれかを挙げた者を「コロナ離職者」とし、それ以外の者を「一般離職者」とした。言わば、「離職者」のなかから、コロナ感染拡大にともなって勤務先を離職したことが明白である者を切り出した形である。

そのようにして定義・捕捉された定着者、一般離職者、コロナ離職者の割合は、それぞれ 87.6%、9.3%、3.1% である（図 1）。コロナ離職者は、離職者全体の 4 分の 1 程度であることが分かる。

図 1 コロナ禍における定着／離職の状況（%、N=2501）



注：分析対象は、2020 年 4 月 1 日時点の民間企業労働者。表 1、表 2 においても同じ。

3 誰がコロナ離職をしているのか

それでは、どのような労働者がコロナ離職をしているのだろうか。まず、表 1 から、定着者、一般離職者、コロナ離職者のプロフィールを比較したい。なお、雇用形態、産業、職業、企業規模は 2020 年 4 月時点のものを指している。

ここから、コロナ離職者には、女性が多いこと、34 歳以下、35～49 歳の者が多いこと、非正社員が多いこと、飲食店、宿泊業、サービス業勤務者が多いこと、管理職、生産技能職に従事していた者が少なく、事務職、サービス職に従事していた者が多いことが分かる。

なお、非正社員はもともと（＝コロナの影響の有無にかかわらず）離職をしやすいためか、コロナ離職者より一般離職者の方が非正社員割合が高くなっている点に注意が必要である。

表 1 コロナ離職者のプロフィール（%）

	定着者	一般離職者	コロナ離職者
N	2191	232	78
男性	57.6	50.9	50.0
女性	42.4	49.1	50.0
34 歳以下	17.5	25.9	24.4
35～49 歳	45.5	40.9	48.7
50 歳以上	37.0	33.2	26.9
非大卒	53.4	59.5	56.4
大卒以上	46.6	40.5	43.6
生計維持者以外	33.3	34.5	39.7
生計維持者	66.7	65.5	60.3
正社員	71.0	47.0	56.4
非正社員	29.0	53.0	43.6
建設業	5.9	4.3	2.6
製造業	26.0	17.2	21.8
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6	1.7	2.6
情報通信業	6.2	6.9	2.6
運輸業	6.6	8.2	3.8
卸売・小売業	13.6	14.7	12.8
金融・保険業	6.2	3.4	6.4
不動産業	2.5	1.3	3.8
飲食店、宿泊業	2.3	6.0	12.8
医療、福祉	9.0	12.1	3.8
教育、学習支援業	3.4	5.2	1.3
郵便局・協同組合	1.0	0.9	0.0
サービス業	12.7	14.7	20.5
その他の業種	2.8	3.0	3.8
わからない	0.2	0.4	1.3
管理職	11.6	4.3	3.8
専門・技術職	16.8	17.7	10.3
事務職	26.3	25.4	33.3
営業・販売職	15.2	15.1	16.7
サービス職	8.4	12.5	17.9
保安・警備職	0.5	0.9	0.0
生産技能職	10.1	8.6	6.4
輸送・機械運転職	2.3	2.6	1.3
建設作業・採掘職	1.1	0.4	0.0
運搬・清掃・包装作業	3.8	8.2	5.1
その他	3.1	2.2	3.8
わからない	0.7	2.2	1.3
99 人以下	35.6	43.1	32.1
100～999 人	27.6	21.6	33.3
1000 人以上	28.9	19.4	24.4
わからない	7.9	15.9	10.3

注：雇用形態、産業、職業、企業規模は、2020 年 4 月時点のもの。

次に、上記のプロフィールを説明変数として、どのような労働者がコロナ離職をしやすいのかを、「定着者」をベースカテゴリーとした多項ロジスティック回帰分析により明らかにする（表 2）。

ここから、非正社員、飲食店、宿泊業勤務者はコロナ離職をしやすく、管理職、生産技能職従事者はコロナ離職をしにくいことが分かる。他方、一般離職者となりやすいのは、若年者、生計維持者³、非正社員、飲食店、宿泊業、医療、福祉勤務者、小企業勤務者、企業規模が「わからない」と回答した者である。

表2 コロナ離職の規定要因
(多項ロジスティック回帰分析)

	一般離職者		コロナ離職者	
	B	S.E.	B	S.E.
女性	-0.151	0.188	-0.161	0.303
年齢	-0.018	0.007 *	-0.017	0.011
大卒以上	0.031	0.160	0.021	0.263
生計維持者	0.531	0.178 **	0.047	0.283
非正社員	1.154	0.182 **	0.495	0.298 †
建設業 (ref. 製造業)	0.125	0.402	-0.728	0.782
情報通信業	0.450	0.348	-0.817	0.778
運輸業	0.416	0.382	-0.594	0.725
卸売・小売業	0.182	0.314	-0.140	0.479
金融・保険業	-0.069	0.433	-0.025	0.556
不動産業	-0.299	0.641	0.457	0.670
飲食店・宿泊業	0.897	0.424 *	1.547	0.542 **
医療・福祉	0.538	0.309 †	-0.934	0.664
教育・学習支援業	0.388	0.398	-1.192	1.064
サービス業	0.302	0.303	0.376	0.418
その他の産業	0.169	0.366	0.159	0.524
管理職 (ref. 事務職)	-0.503	0.374	-1.301	0.647 *
専門・技術職	0.149	0.238	-0.547	0.444
営業・販売職	-0.036	0.264	-0.322	0.389
サービス職	-0.133	0.287	-0.299	0.431
生産技能職	-0.020	0.339	-0.943	0.567 †
輸送・機械運転職	0.084	0.535	-0.491	1.134
運搬・清掃・包装作業	0.359	0.330	-0.153	0.592
その他の職業	-0.249	0.343	-0.286	0.575
99人以下 (ref. 1000人以上)	0.529	0.200 **	-0.049	0.331
100～999人	0.082	0.219	0.351	0.318
わからない	0.622	0.259 *	-0.009	0.464
切片	-2.739	0.460 **	-2.448	0.707 **
N	2501			
カイ2乗	145.373 **			
Nagelkerke R2 乗	0.096			

注1: **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。(ref.)はレファレンス・グループ。

注2: ベースカテゴリーは、「定着者」。

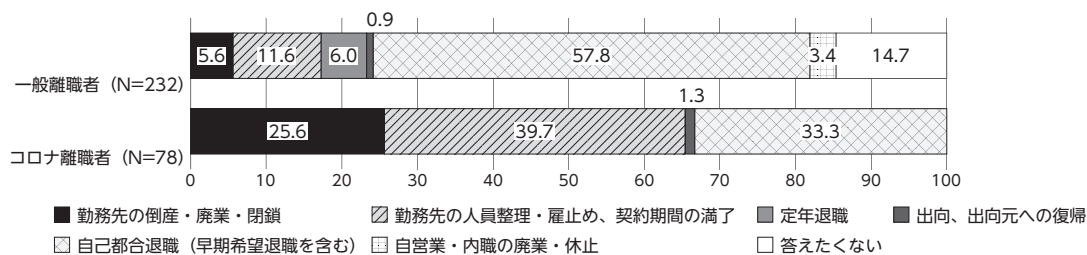
注3: 雇用形態、産業、職業、企業規模は、2020年4月時点のもの。

に対して、離職の理由をたずねている(図2)⁴。これを見ると、コロナ離職者には、いわゆる会社都合離職者(倒産・廃業・閉鎖、人員整理・雇止め、契約期間の満了)が65.3%(25.6%+39.7%)と多く、一般離職者には自己都合退職者が57.8%と多いことが分かる⁵。また、一般離職者の場合には、様々な事情を抱えたケースがあるためか、「答えたくない」も14.7%と多くなっている。

離職後の状況はどうか。コロナ離職者は一般離職者と比べて、2020年5月以降に失業・無業を経験した割合がやや高くなっているが、統計的に有意な差ではない(図3)。また、2021年3月時点の就業状態を見ると、一般離職者とコロナ離職者とで就業率はほとんど変わらない(図4)。むしろ、コロナ離職者の方がもともとの正社員割合が高いためか、2021年3月時点の正社員割合はコロナ離職者の方がやや高くなっている⁶。

さらに、調査時点で雇用労働者として働いている一般離職者とコロナ離職者について、雇用形態の移行状況を比較すると、コロナ離職者には正社員から正社員への移行者が多く、一般離職者には非正社員から非正社員への移行者が多いという違いがある(図5)。ちなみに、コロナ離職者には正社員から非正社員への移行者も多いが、非正社員から正社員へ

図2 離職理由 (%)



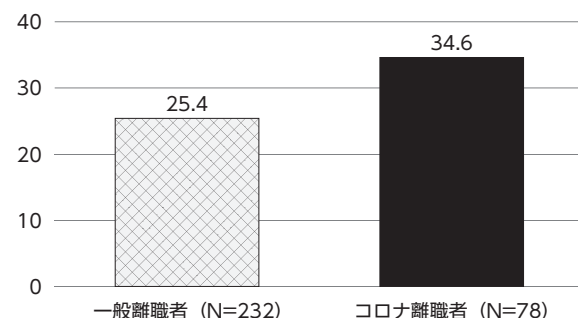
注1: 分析対象は、2020年4月1日時点の民間企業労働者で、2021年3月までに離職を経験している者。図3、図4においても同じ。

注2: p=0.000。

4 離職から転職・再就職に至るまで

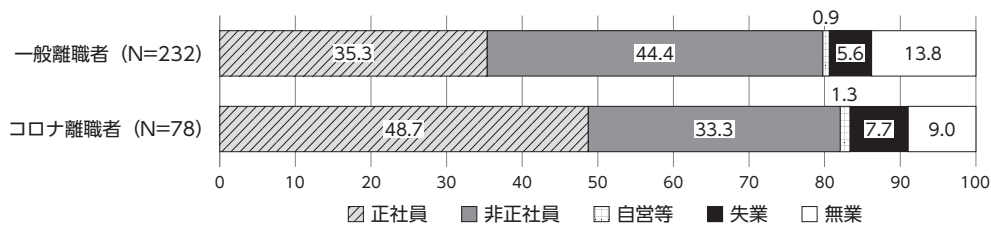
続いて、一般離職者とコロナ離職者について、離職から転職・再就職に至る過程を比較していきたい。同調査では、先にコロナ離職者を捕捉するために用いた設問とは別に、2020年4月以降の離職経験者

図3 失業・無業経験者の割合 (%)



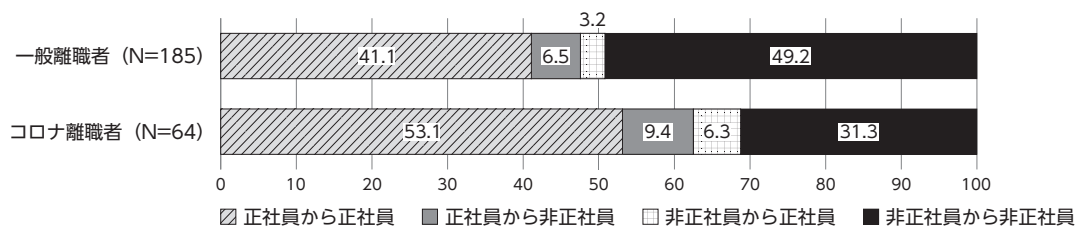
注: p=0.117。

図 4 2021 年 3 月の就業状態 (%)



注：p=0.198。

図 5 雇用形態の移行状況 (%)



注 1：分析対象は、2020 年 4 月時点の民間企業労働者で、2021 年 3 月までに離職を経験し、雇用労働者として転職・再就職している者。図 6、図 7、図 8、表 3 においても同じ。

注 2：p=0.085。

の移行者も多くなっている。これを見る限り、コロナ離職者の雇用形態の移行状況に特段の問題があるとは言えなさそうである。

このように、離職から転職・再就職に至る過程を比較すると、必ずしも一般離職者に比べてコロナ離職者が不利を蒙っているわけではないように見える。しかし、雇用労働者として転職・再就職した者について、コロナ前と比べた直近の月収の状況をたずねると、コロナ離職者の不利が明らかになる。月収低下者の割合が、一般離職者では 34.1% であるのに対し、コロナ離職者では 57.8% と明らかに高いのである⁷ (図 6)。

5 産業間移動による収入低下

コロナ離職者に月収低下者が多いのはなぜか。考えられる要因のひとつは、コロナ禍は特定の産業を集中的に襲っているため、同一産業内での転職・再就職が難しいということである。図 7 は、2021 年 3 月時点で雇用労働者として働いている一般離職者とコロナ離職者について、産業間移動者の割合を示したものである⁸。ここから、コロナ離職者の場合には過半数が産業間移動をしていることが分かる。

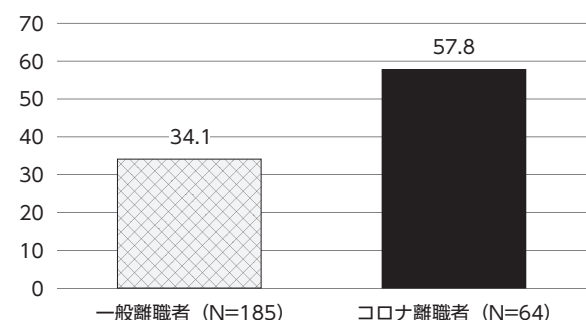
そして、産業間移動者には月収低下者が多いこと

を、図 8 は示している。具体的には、月収低下者の割合は産業内移動者では 32.9% であるのに対し、産業間移動者では 53.4% と高くなっている。

それでは、産業間移動は、コロナ離職者の月収低下を本当に説明しているのだろうか。この点を明らかにするため、月収低下を被説明変数、コロナ離職ダミー、(これまでの分析で一般離職者とコロナ離職者との間に差が見られた) 離職理由および雇用形態の移行状況⁹、そして産業間移動ダミーを説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う。分析対象は、雇用労働者として再就職している 249 名である。

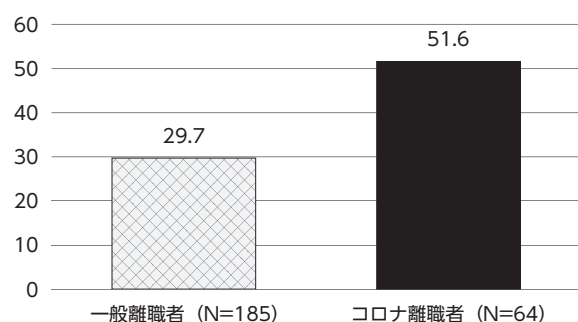
表 3 は、その結果を示したものである。まずモデル①から、コロナ離職ダミーは 1% 水準で有意に月

図 6 月収低下者の割合 (%)



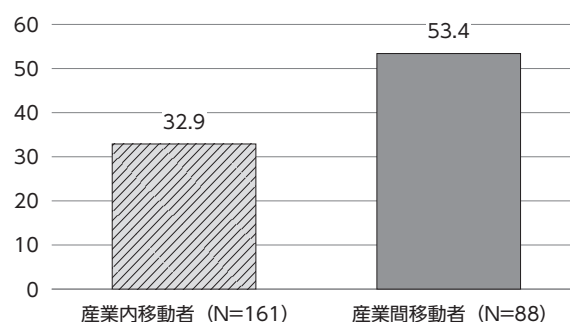
注：p=0.001。

図7 産業間移動者の割合 (%)



注: $p=0.002$ 。

図8 月収低下者の割合 (%)



注: $p=0.002$ 。

表3 月収低下の規定要因 (二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数 = 月収低下	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
コロナ離職	0.976	0.297 **	0.692	0.333 *	0.721	0.351 *	0.578	0.359
会社都合離職			0.600	0.316 †	0.561	0.329 †	0.578	0.334 †
正社員から非正社員 (ref. 正社員から正社員)					0.633	0.537	0.309	0.554
非正社員から正社員					-2.037	1.086 †	-2.480	1.108 *
非正社員から非正社員					-0.269	0.290	-0.373	0.298
産業間移動							0.842	0.298 **
定数	-0.661	0.155 **	-0.775	0.168 **	-0.639	0.225 **	-0.829	0.239 **
N		249		249		249		249
カイ2乗		11.012 **		14.584 **		22.929 **		30.987 **
Nagelkerke R2 乗		0.058		0.077		0.119		0.158

注: **, $p<0.01$; *, $p<0.05$; †, $p<0.1$ 。

収低下確率を高めていることが分かる。これに対しモデル②から、会社都合離職ダミーをコントロールすると、コロナ離職ダミーの有意水準が5%になることが分かる。コロナ離職における月収低下確率の高さは、コロナ離職者に会社都合離職者が多く含まれていることによって説明されると言える。他方、モデル③で雇用形態の移行状況をコントロールしても、コロナ離職ダミーの係数は大きく変わらない。その上で、モデル④にて産業間移動ダミーを追加投入すると、産業間移動ダミー自体が1%水準で有意となり、コロナ離職ダミーは有意でなくなる。コロナ離職における月収低下確率の高さは、コロナ離職者に産業間移動者が多く含まれていることによって説明されると言える。

6 おわりに

コロナ離職者は失業・無業経験率が極端に高いわけでもなく、調査時点での就業率が低いわけでもなかった。雇用形態の移行状況からも、特段の不利は

読み取れなかった。しかし、転職・再就職後の月収が低下している割合が顕著に高かった。その要因として、会社都合離職率の高さと、転職・再就職にあたっての産業間移動率の高さが見出せた。

当然ながら、コロナ感染拡大という非常事態において、コロナに関連した離職者には会社都合離職者が多い。そして、会社都合離職の場合には、転職・再就職の準備が不足することが多く、そのことがコロナ離職者の収入低下の一因となっていると考えられる。ここから、コロナ離職者に対して失業給付の水準や期間を手厚くする必要性が導かれる。

その上で、本稿のより重要な発見は、コロナ離職者には転職・再就職にあたり産業間移動をしている者が多く、そのことが収入低下に結びついているということである。コロナ感染拡大は特定の産業に集中的に影響を及ぼしているため、コロナ離職者は同一産業内で転職・再就職先を探すことが難しく、転職・再就職にあたりこれまで培ってきた経験やスキルを十分に活かさない結果を生み、そのことが収入低下の一因となっていると考えられる。

このように考えると、ひとつに、コロナ離職者に対する適切な転職・再就職先の紹介・斡旋、すなわち精度の高いマッチングの必要性が導かれる。そして、いまひとつに、他の産業への出向およびその支援の意義が浮かび上がる。コロナ離職者に産業間移動者が多い事実は、特に今回のコロナ禍のような経済ショック時には、他の産業への移動が必要となる場合が多いことを示している。他方、産業間移動者に収入低下者が多い事実は、労働市場の自然なメカニズムに任せていると、他の産業への移動者が不利を蒙ることを物語っている。その不利を解消するべく、出向という形態をとり、出向先の開拓や出向後の賃金補填に関して公的な支援を充実させる余地は大きいと考えられる¹⁰。

- 8 表 1 のプロフィールで示した 15 の産業区分を用い、2020 年 4 月時点と 2021 年 3 月時点とで同一産業区分であれば産業内移動、そうでなければ産業間移動とみなした。(ただし、「わからない」から「わからない」への移動は、産業間移動とみなした。)
- 9 離職理由については、「勤務先の倒産・廃業・閉鎖」、「勤務先の人員整理・雇止め、契約期間の満了」を合せて「会社都合離職」ダミーを作成した。
- 10 この点に関連して厚生労働省では、コロナ禍において雇用維持を図るため、在籍型出向を支援している。具体的には、従前から産業雇用安定センターを通じて出向先の開拓やマッチングあたるとともに、雇用調整助成金により出向元に助成をしてきたことに加え、2021 年 2 月に産業雇用安定助成金を創設し、出向元および出向先に賃金・経費を助成するなどしている。詳細は在籍型出向支援 | 厚生労働省 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html) を参照。

参考文献

- 高橋康二 (2021) 「コロナ禍における離職と再就職」 JILPT リサーチアイ 第 56 回 . (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/056_210224.html)
- 渡邊木綿子 (2021) 「『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 4 回)』 (一次集計) 結果」 JILPT 記者発表・2021 年 4 月 30 日 . (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf>)

脚注

- 1 調査実施概要の詳細および調査結果の速報は、渡邊 (2021) を参照されたい。
- 2 正確には、「前の仕事を離職、退職後、再就職 (転職・起業) した」、「前の仕事を離職、退職後、現在は求職活動中」、「前の仕事を離職、退職後、再就職しておらず、現在は求職活動もしていない」と回答した者を、「離職者」とした。
- 3 生計維持者については、離職はしやすいが、失業・無業を経験せずに (間断なく) 転職する傾向にあることが明らかになっている。高橋 (2021) を参照。
- 4 2 回以上離職をしている場合には、「直近の経験」についてたずねている。
- 5 定義上、「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」、「自発的な退職」のいずれかであるはずのコロナ離職者に「出向、出向元への復帰」が含まれているのは、2 回以上離職を経験している者が、コロナ離職でない方の離職理由を回答しているからだと考えられる。また、一般離職者のなかに「自営業・内職の廃業・休止」が含まれているのも、2 回目以降の離職理由だと考えられる。
- 6 ただし、その差は統計的に有意ではない。
- 7 ちなみに、定着者に占める月収低下者の割合は 24.7% である。

コロナ禍の長期化とメンタルヘルス

経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広

2021 年 6 月 8 日（火曜）掲載

本稿は、新型コロナウイルス感染拡大以降の就業環境とメンタルヘルスとの関係について議論する。特に、コロナの影響が長期化する中で、雇用が維持されている者においても、長期にわたって休業を経験する場合があります。それにともなって、転職活動を行う、副業を開始するといった就業行動が生じている。そうした経済社会の状況を、働く者のストレスの観点から考察するものである¹。

新型コロナウイルス感染症は、1 回目の緊急事態宣言が解除されてから 1 年以上が経過し、いまだ感染の収束が見込めない状況にある。そうした中、雇用・労働への影響も長期化している。これまで、東京等では 3 回の緊急事態宣言が発令され、飲食店等への休業・時短要請、日常生活における外出自粛等の要請、出勤者削減目標など、様々な形で、仕事・働き方や日常生活が制約を受けたり、変化を迫られたりしてきた。また、会社の倒産等にもなう失業や、大幅な収入減少に見舞われた者も多く、生活困窮が切実な問題となっており、これもまたメンタルヘルスに大きな影響を及ぼしそうである。

本稿では、こうした状況の変化が、人々の健康、とりわけ、メンタルヘルスにどのように影響を及ぼしているか、コロナ禍の変化要因が人々のストレスにどう影響を及ぼしているかを具体的に検証していく。いまやコロナ下のメンタルヘルス問題は、国内外で問題視され、対策が求められている²。

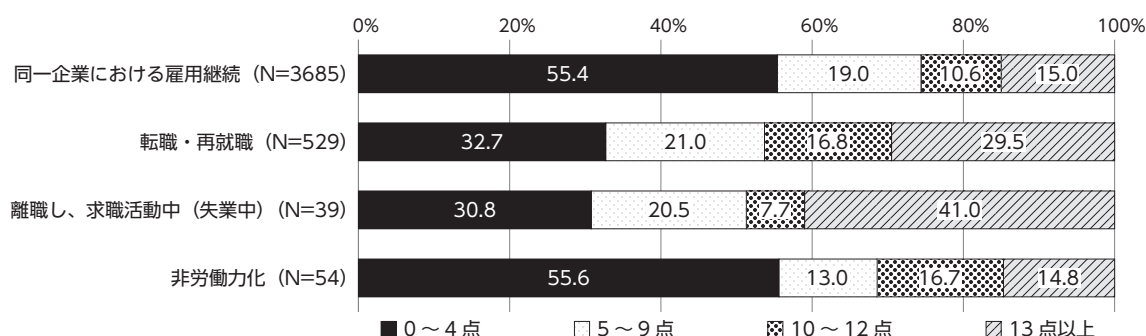
新型コロナウイルス感染拡大以降（コロナ下）の就業環境は、人々のメンタルヘルスにどのような影響を及ぼしているのか。ここでは、JILPT 第 4 回調査（2021 年 3 月実施）データに基づいて検討する³。具体的には、コロナ下の離転職や就業状態とメンタルヘルス

との関係を検討した後、雇用継続者について、長期にわたって休業を経験することの影響を考察する。また、長引く休業と関連する就業行動として、転職活動、副業の開始についても、働く者のストレスの観点から検討する。

雇用の継続とメンタルヘルス

雇用の安定がメンタルヘルスに大きく関わることは、これまでの研究でも議論されてきた。では、コロナ下の離転職や就業の状況は、メンタルヘルスにどう関わるのか。この点を確認することから始めたい。従来の社会科学では、人々の心理的变化は問題視されこそすれ、直接それを数量的に測ろうとはされてこなかった。人の心理状況は個々人の性格や置かれた環境によって異なるものであり、それを直接、絶対的水準としてとらえることは不可能だとし、直接測るようなことはしてこなかった。しかし、疫学などの研究分野では精神疾患をスクリーニングする尺度としていくつかの指標が開発され、使われてきた。本稿では、これらの分野で開発された「K6」指標をメンタルヘルス尺度として用い、それを直接的指標として、個々人の感じるストレスを考察する。「K6」とは、うつ病・不安障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として、Kessler らが開発した 6 項目からなる尺度で⁴、メンタルヘルスの状態を示す指標として広く利用されている。通常、回答はスコア化（0～24 点）され、スコアが高いほど、メンタルヘルスの状態が悪いとみなされる。また、カットオフ値として、5 点以上の場合、何らかの不調をかかえているとされる。以下の記述統計

図 1 2020 年 4 月以降の離職経験、本年 3 月時点の就業状態とメンタルヘルス (K6 スコア) (N=4307)



では、「0～4 点」「5～9 点」「10～12 点」「13 点以上」のカテゴリーとして示す⁵。この指標を用い、新型コロナウイルスの影響（「コロナ禍」）が長期化する中でメンタルヘルスの状態について議論したい⁶。

まず、コロナ下での離職経験、調査時点の就業状態とメンタルヘルスとの関係を見よう。図 1 は、2020 年 4 月 1 日時点で雇用労働していた人を対象に、それ以降、本年 3 月までの離職経験および本年 3 月における就業状態別に、調査時点のメンタルヘルスの状態を示すものである。同じ企業での雇用が続いている「雇用継続」の者と比較して、「離職し、求職活動中」という失業中の者で K6 スコアが高い（＝メンタルヘルスの状態が悪い）者が多い。加えて、「転職・再就職」層でも、K6 スコアが高い（＝メンタルヘルスの状態が悪い）者が多いことが注目されよう。コロナ下の労働市場の状況が、働く者のストレスの観点からみて厳しいものであると推察される。

離職経験者のメンタルヘルスには、離職理由や再就職の中身が関係する可能性がある。本調査で把握する離職経験者 622 人のうち、「勤務先の倒産・廃業・閉鎖」「勤務先の人員整理・雇止め、契約期間の満了」を離職理由とする者が 186 人（29.9%）いるなど、非自発的理由による離職が多く見られる。実際、離職を経験して再就職した者を、離職理由別に集計し、メンタルヘルスとの関係を見ると、非自発的理由による離職を経験した者のほうが、転職・再就職者の中でも K6 スコアが高い。離職や再就職にいたる経緯が、心理的なストレスに反映されているものと考えられる⁷。加えて、再就職の中身も関係する可能性がある。高橋（2021）は、非自発的離職が多くを占める「コロナ離職」について、産業間転職の割合

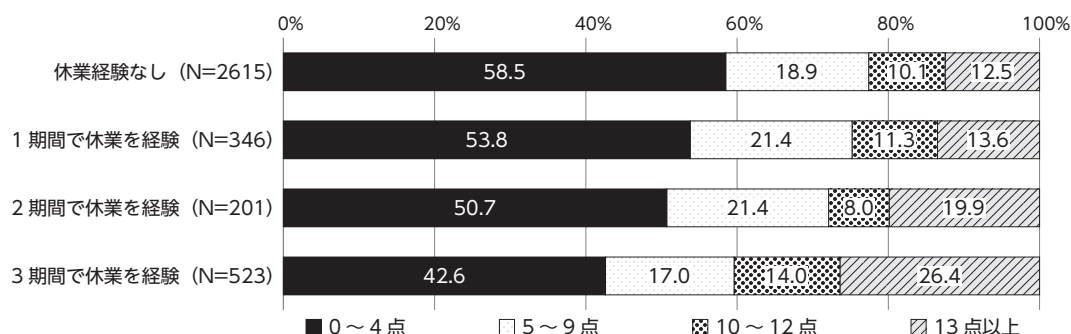
が高く、賃金低下を被りやすいといった労働移動上の帰結を論じているが、コロナ下の労働移動にともなう処遇低下等の状況が、転職・再就職者のストレス要因となっている可能性があるだろう。

長期にわたって休業を経験することの意味

ここからは、同一企業で雇用が継続している者に対象を絞って、議論を進めていく。図 1 を見る限り、同一企業で雇用が継続している者では、相対的に見ればメンタルヘルスの状態が良好な者が多い。ただ、結果的に雇用が続いていればそれで皆メンタルヘルスが良好かといえば、必ずしも十分というわけではない。それが不安定・不十分な就業状態である場合、メンタルヘルスに悪影響を及ぼす可能性が議論されてきたからである⁸。この点、コロナ下における使用者都合の休業は特徴的な事象であり、とりわけ長期にわたって休業を度々経験する者は、不十分・不安定な就業状態に置かれているとみなすことができるだろう。それは、賃金・休業手当の支給次第では収入の安定を損なうものであるし、同時に、雇用の先行き不安をとまなうものでもある。そして、そうした雇用の不安定性は、メンタルヘルスに影響すると考えられる。

本調査では、「2020 年 4～5 月」「2020 年 6～12 月」「2021 年 1～2 月」の各期間における休業経験の有無を尋ねている⁹。本稿サンプルにおいて、いずれかの期間で休業を経験したという割合は 29.0%、複数の期間で休業を経験した割合は 19.7% あり、上記 3 期間全てで休業を経験したという割合

図2 2020年4月以降の休業経験とメンタルヘルス（K6スコア）
〔雇用継続者〕（N=3685）



も 14.2% あった。そこで、休業を経験した期間の数とメンタルヘルスとの関係を見ると（図2）、「休業経験なし」に比べて、複数期間で休業を経験した者ほど、K6 スコアが高い（メンタルヘルスの状態が悪い）傾向が見られ、特に、3 期間全てで休業を経験した者において顕著であった¹⁰。

長期にわたって度々休業を経験するという就業状態がもたらすインパクトは、その分の賃金・休業手当支給があれば足りる問題ではない。表1で、休業時の賃金・休業手当の有無別、休業経験期間の長さ

表1 賃金・休業手当支給有無別、休業経験期間数別、K6スコア5点以上の割合

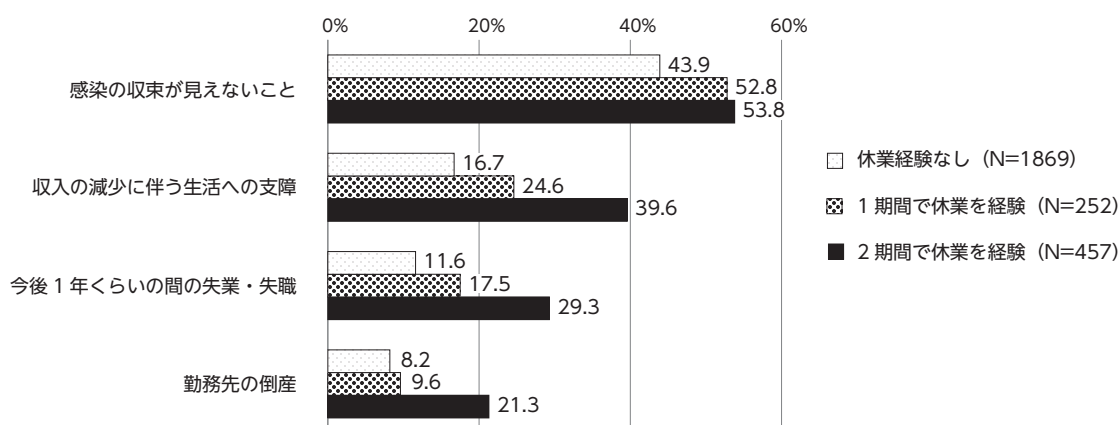
	1 期間で休業を経験	2 期間で休業を経験	3 期間で休業を経験
賃金・休業手当支給あり	45.8%	46.2%	56.6%
賃金・休業手当支給なし	47.4%	51.9%	62.4%

注：賃金・休業手当の支給には、勤務先からの賃金、休業手当の支給有無のほか、政府の休業支援金・給付金の支給も含む（「申請中・申請予定」は、支給なしに含めた）。また、期間によって支給の有無が異なるケースについては、ここでの集計対象から除外している。

別に、K6 スコア5点以上の割合を見ると、賃金・休業手当支給がある場合でも、支給がない場合と同様、長期（3 期間）にわたって休業を経験した者では、メンタルヘルスの不調をかかえている人の割合が高いことがわかる。

ここで、長期にわたって休業を経験することにもなうストレスの中身を見るため、JILPT 第3回調査からの継続回答サンプルを用い、第3回調査の調査項目をもとに、2020年12月時点で様々な不安を感じていた割合を休業経験の長さ別に見る¹¹（図3）。休業経験なしの者に比べ、休業経験者、とりわけ複数期間で休業を経験した者で、感染の収束が見えないこと、収入減少に伴う生活への支障、失業・失職への不安、勤務先の倒産への不安を抱える者が多いことが示されている。休業が短期的に収束しないことで、経済的な不安定が大きな問題になると同時に、休業時の賃金逸失に留まらず、働く者にとって様々な先行き不安が大きくなることがうかがえる。

図3 2020年4月以降の休業経験と様々な不安
〔雇用継続者・2020年12月時点〕（N=2578）



休業経験と転職活動・転職希望

このように、長期にわたって休業を経験する者においては、様々な不安が増幅する。それに関連して、特徴的な就業行動が生じている。ひとつは、在職中の転職活動である。図 4 を見ると、複数期間で休業を経験した者ほど、在職中ながら転職活動を行っているとする割合が高い。特に、3 期間で休業を経験した者では、調査時点で 13.4% が転職活動を行っていた。また、転職活動を行ってはいないものの、転職希望を持っている割合をみると、複数の期間で休業を経験した者ほど転職希望の割合が高いことがわかる。こうした傾向から、コロナ下で雇用が維持されている者における転職活動・転職希望の背景には、度重なる休業に表される就業の不安定性があるものと考えられる。

こうした転職活動は、直面する不十分な就業状態を背景に持つことに加え、コロナ下の労働市場で転職が容易でないことを考えると、強いストレスをとまなう就業行動と考えられる。実際、転職活動の実施有無とメンタルヘルスとの関係を見ると（図 5）、転職活動を行っている者で K6 スコアが高い（メンタルヘルスの状態が悪い）ことがわかる¹²。この点は、後の回帰分析でも検討する。

コロナ下の副業開始のひとつの背景

もうひとつの就業行動として、副業を取り上げたい。コロナ下では、新たに副業を始める動きにも注目が集まる¹³。個々の副業の動機は様々と考えられるが、社会情勢として読む場合、コロナ下の副業は、度重なる休業経験にともなう雇用不安とも関係する事象ではないか。図 6 を見ると、休業経験なしの人に比べて、複数時点で休業を経験した者ほど「コロナ下で副業開始」の割合が高く、3 期間で休業を経験した者では副業開始の割合が 9.0% に達する¹⁴。度重なる休業によって安定的な収入確保が難しくなっていること（あるいは、休業期間の長さによっては、副業を行う時間が生じたこと）が、「追加的な就労」の背景にあるだろう。なお、賃金分の補填のためばかりでなく、雇用の先行き不安も、副業という就業行動に駆り立てている可能性がある¹⁵。さらに、図 6 では、「調査時点では副業を行っていないが、今後始める意向がある」割合も示しているが、その結果を読むと、3 期間全てで休業を経験した層において今後の副業意向が特に多いことがわかる。コロナ下で雇用が維持されている者における副業の動向は、「休業経験の長期化」によって強まる雇用不安との

図 4 2020年 4月以降の休業経験と転職活動・転職希望
〔雇用継続者〕(N=3685)

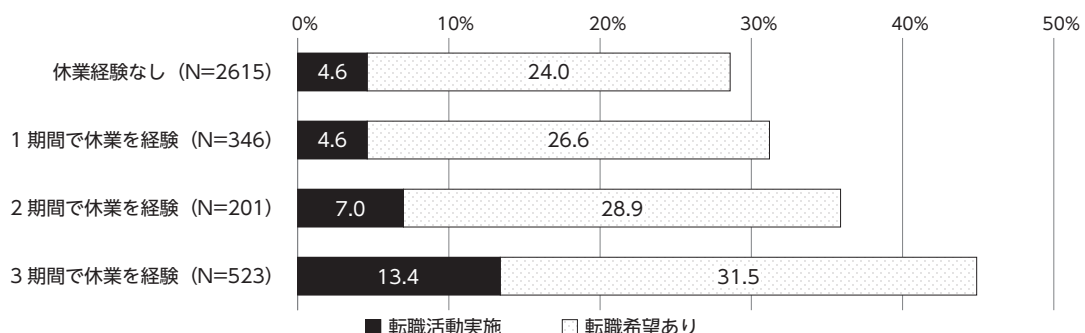


図 5 転職活動の実施有無とメンタルヘルス (K6スコア)
〔雇用継続者〕(N=3685)

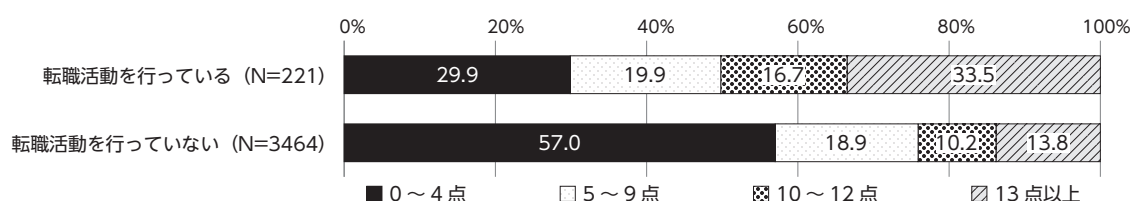


図6 2020年4月以降の休業経験と副業実施・意向
〔雇用継続者〕(N=3685)

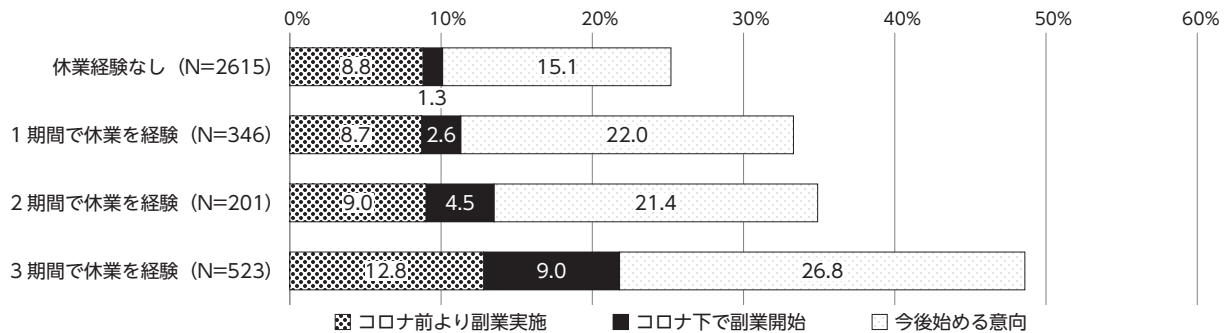
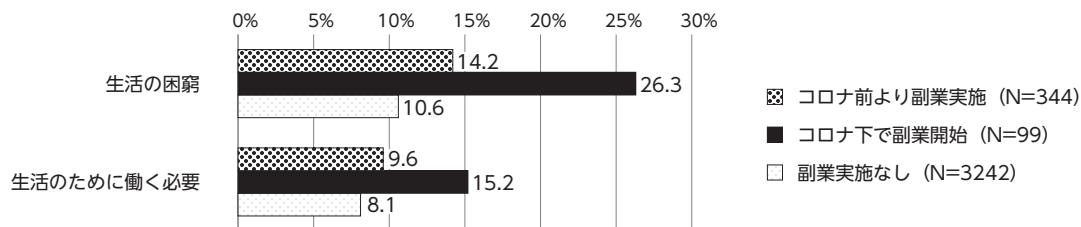


図7 生活の困窮、就業の必要性—副業実施有無別—
〔雇用継続者〕(N=3685)



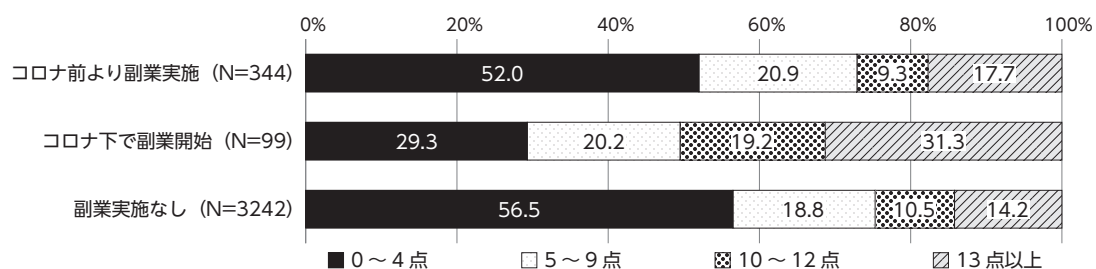
関連で読む意味もあるだろう。

本調査では、副業の就業形態・労働条件については尋ねられていないため、副業の中身については考察が及ばない。ただ、コロナ下で副業を始める背景について、調査からは、生活上の切実な必要性が浮かび上がる。図7を見ると、コロナ下で副業を開始した層において、生活の困窮、生活のために働く必要が強い者が多いことが示されている¹⁶。

このように、コロナ下で副業を開始した者の中には、長期にわたって休業を経験することによる雇用不安がある中、目の前の生活困窮、生活のために働く必要が重くのしかかっている者が多い。つまり、コロナ下の副業（開始）は、大きなストレスと隣り合わせの就業行動と推測される。調査データにおい

て、副業実施とメンタルヘルスとの関係を見ると（図8）、コロナ下で副業を開始した者でK6スコアが高い者（メンタルヘルスに不調をかかえる者）が多いことがわかる。コロナ下の副業の動向を見るにあたっては、休業が短期的に収束しないことによる雇用不安、生活不安や生活困窮といった、ダブルワークを行う動機、そして、副業を行っている者がさらされている厳しいストレスに目を向ける必要があるだろう¹⁷。

図8 コロナ下での副業実施とメンタルヘルス（K6スコア）
〔雇用継続者〕(N=3685)



メンタルヘルス不調の規定要因 —休業経験との関係を中心に読む

以上の基礎集計結果をふまえ、最後に、雇用継続者のメンタルヘルス不調に関わる推計結果を示す。分析の主な目的は、長期にわたる休業の経験、それと関連する転職活動、副業の開始を、働く者に与えるストレスの観点から評価することである。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とし、K6 スコアが 5 点以上か否か（メンタルヘルス上、何らかの不調をかかえているか否か）を被説明変数とした。説明変数は、年齢、性別、配偶者有無、育児・介護の必要性、学歴、持病有無、雇用形態、職種、世帯年収、コロナ前と比べた収入低下度合い、休業経験の期間数である¹⁸。また、賃金・休業手当支給の有無を統制するため、賃金・休業手当支給なし期間数の変数を投入している¹⁹。さらには、モデル 2 で、転職活動有無、副業実施有無に関わる変数を追加で投入し、結果の変化を検討した。

結果を見る（表 2）。モデル 1 の結果を見ると、年齢が低いこと、持病があること、世帯年収が低いことが、メンタルヘルス不調に関わることがわかる。持病がある場合、コロナ下では感染不安を強く感じることから、通常時以上にメンタルヘルス不調に関わると考えられる。雇用環境との関係では、コロナ前と比べた収入低下とともに、休業経験が 3 期間に及ぶ場合にメンタルヘルス不調の確率が高まることが示されている。この結果は、収入の変動や、賃金・休業手当支給なし期間数の変数を統制して得られたものであることから、賃金・休業手当不支給など賃金分の逸失の問題にとどまらず、先行き不安なども含め、休業経験が長期にわたることが働く者の心理的ストレス要因となっている可能性が示されている。

モデル 2 で転職活動有無、副業実施有無の変数を投入すると、転職活動を行っている場合や、コロナ下で副業を始めた場合に、メンタルヘルス不調の確率が高いことがわかる。なお、こうした就業行動は、生活困窮や処遇低下と関係するものでもあるが、分析モデルでは世帯年収の水準、収入減少の有無を考慮していることから、就業行動に直接ともなうストレスであると推察された。同時に注目されるのは、「3

期間で休業を経験」の係数の値が小さくなり、統計的有意性が消滅していることである。このことから、雇用継続者において、休業経験が長期に及んでいることが、在職中の転職活動、あるいは副業開始という就業行動を媒介することで、心理的ストレスにつながっている部分があると示唆された。

おわりに

新型コロナの影響が長期化し、感染の収束が見通せない中、雇用・労働環境に関しても先行きの不透明感は拭えない。そうした中で、雇用・就業の安定性が、働く者のメンタルヘルスに大きく関わっていた。それは、最初に見たように、2020 年 4 月以降に離職を経験した者、特に、調査時点で求職活動中（失業中）の者や、転職・再就職した者におけるメンタルヘルス状態が良好でないことに端的に表れている。加えて、雇用が維持されている者においても、長期にわたって休業を経験する層においては、目の前の生活設計の問題や、会社倒産や失職などに関わる様々な不安感を免れられておらず、メンタルヘルス上の影響を受けていた。さらには、休業が長引く者の中には、在職中ながら転職活動を行う、副業を開始するといった就業行動も見られ、そうした者は強いストレスと隣り合わせの状態であると評価された。雇用が維持されながらも拭えぬ不安定性・不安感が、経済的・心理的な逼迫の性格を帯びた就業行動に駆り立てていると推察される。コロナ下での経済活動の抑制にともなう就業環境の厳しさを示していよう。

2020 年の自殺者数が 2009 年以来、11 年ぶりに増加するなど、社会として、心身の健康維持や、それと密接に関わる経済・生活問題へ対処する必要性に迫られている。コロナ下で苦境に立たされている者へのメンタルヘルス面も含めた支援策が切に求められる。

表2 メンタルヘルス不調の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

分析対象	同一企業での雇用継続者（2020年4月以降）					
被説明変数	K6 スコア 5 点以上 =1, 4 点以下 =0					
モデル	モデル 1			モデル 2		
	B	標準誤差		B	標準誤差	
定数	1.095	.190	**	.962	.193	**
年齢	-.032	.004	**	-.030	.004	**
女性ダミー	-.025	.085		.003	.086	
配偶者ありダミー	-.048	.089		-.039	.089	
育児・介護の必要性ありダミー	.172	.090	†	.160	.091	†
大卒以上ダミー	-.078	.076		-.073	.077	
持病ありダミー	.550	.097	**	.531	.097	**
非正社員ダミー	-.083	.089		-.106	.090	
職種（基準：事務職）						
管理職	-.196	.156		-.206	.157	
専門・技術職	-.041	.105		-.048	.105	
営業・販売職	.050	.116		.056	.117	
サービス職	.098	.132		.084	.133	
生産工程・労務作業者	-.229	.121	†	-.197	.121	
その他	-.339	.204	†	-.344	.207	†
世帯年収（基準：300～500万円未満）						
300万円未満	.426	.125	**	.415	.125	**
500～700万円未満	-.128	.107		-.145	.108	
700万円以上	-.360	.104	**	-.370	.104	**
わからない	-.065	.117		-.062	.117	
コロナ前と比べた収入変化（基準：維持）						
1～2割減少	.262	.096	**	.245	.097	*
3割以上減少	.709	.166	**	.619	.169	**
休業経験（基準：休業経験なし）						
1期間で休業を経験	.099	.123		.090	.123	
2期間で休業を経験	.111	.166		.090	.170	
3期間で休業を経験	.257	.128	*	.169	.131	
賞金・休業手当支給なしの休業期間数	.045	.062		.062	.063	
転職活動の実施ダミー				.823	.161	**
副業の実施（基準：実施なし）						
コロナ前から副業実施				-.016	.122	
コロナ下で副業開始				.652	.240	**
χ ² 乗値	281.364	**		318.352	**	
-2 対数尤度	4711.266			4674.279		
Nagelkerke R ² 乗	0.100			0.112		
N	3632			3632		

**1% 水準で有意, *5% 水準で有意, † 10% 水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

参考文献

- Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., et al. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17, 152-158.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., et al. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959-976.
- 高橋康二 (2021) 「コロナ離職と収入低下」 JILPT リサーチアイ第 63 回 (5 月 27 日) . (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/063_210527.html)

脚注

- 調査設計や集計は、4 月 30 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（JILPT 第 4 回）（一次集計）結果」（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf>）を参照のこと。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。
- コロナ下のメンタルヘルスに関しては、外出自粛等にもともなう孤独・孤立感も重要な論点であるが、JILPT 調査は、2020 年 4 月時点での就業者を調査対象としており、学生や高齢者など非就業者を中心層に含む「社会的孤立」の問題にアプローチするにはやや不適である。この点は、本稿の範囲外となる。
- 分析に使用するサンプルは、パネル回答サンプルに限定していない。JILPT 第 4 回調査では、新規回答サンプルも含め、2020 年 4 月以降の労働移動や休業経験を把握しており、本稿ではその情報を用いた。なお、図 3 の集計のみ、第 3 回調査とのパネル回答サンプルを用いている。

- 4 Kessler et al. (2002) 参照。日本語版の開発は Furukawa et al. (2008)。調査では、過去 1 か月間について、「神経過敏に感じた」などの 6 項目について、「いつも」～「全くない」の 5 件法で尋ねられている。各項目を、「いつも」=4 点～「全くない」=0 点のようにスコア化し、合計スコアを用いた。
- 5 厚生労働省『国民生活基礎調査』では、K6 スコア 10 点以上が、気分障害・不安障害に相当する心理的苦痛を感じている者として扱われている。
- 6 本稿の議論は、調査時点のメンタルヘルス「状態」を扱うものであり、悪化等の「変化」ではない。仕事・生活に関わるそれまでの経験が、調査時点のメンタルヘルスにどう影響するかを問うものである。
- 7 ただ、本調査では離職時点を特定できないため、過去の離職と調査時点のメンタルヘルス状態との関係について、メカニズムの解明が困難なこともあり、これ以上の検討は行わない。
- 8 就業してはいるものの、就業時間や所得が不十分な状態（低水準）にある、あるいは、スキルを十分に発揮できていないといった「不完全就業」の状態が問題視され、メンタルヘルスにも悪影響を及ぼすことが議論されてきた。
- 9 調査では、「あなた自身は働きたい・働ける状態なのに、次のような経験をしたことがありますか」として、「休業（待機）を命じられたことがあった」「1 日の勤務時間の長さが、通常の 1/2 未満になることがあった」「月の勤務日数（シフト等）が、通常月より減少したことがあった」という経験の有無が尋ねられている。本稿では、これらをまとめて休業経験として扱った。政府の「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」では、時短営業などで勤務時間が短くなった場合や、月の勤務日数（シフト等）が減少した場合も、要件を満たせば支給対象となっている。
- 10 なお、ここでの休業経験は、連続した休業期間が長期間になることを示すものではない。また、各休業が、どの程度の長さ（日数・時間数）のものであったのかは、調査からは把握できない。
- 11 図 3 は、第 3 回調査（2020 年 12 月実施）の設問をもとに、同時点での不安有無を集計したものである。それぞれの項目について「かなり不安」の割合を示す（集計の分母には「わからない」を含む）。ここでの休業期間の数は、2020 年 12 月時点までの休業経験の影響を検討するため、同年 4～5 月の休業経験有無、6～12 月の休業経験有無から算出した（経験なし・1 期間で経験・2 期間で経験）。なお、データの都合で、「勤務先の倒産」のみ N=2549 を集計（休業なし N=1848, 1 期間休業 N=250, 2 期間休業 N=451）。
- 12 転職活動を行っている場合、コロナ下に限らずストレスがかかるという面も考えられ、コロナ下の特有性は識別できないが、コロナ下の労働市場や、就業行動の背景を考えると、通常時以上のストレスにさらされている可能性も推測できる。
- 13 副業の状況・意向に関わる傾向や属性別集計は、前述の記者発表資料（4 月 30 日）を参照。
- 14 なお、「3 期間で休業を経験」の者では、「コロナ前より副業実施」の割合も若干高く、（コロナ禍の影響とはかわりなく）副業実施に近接性のある仕事に就いている者が含まれる可能性もある。傾向を読む際に、その点は留意したい。
- 15 図表は掲げないが、複数時点で休業を経験した者においては、休業時に賃金・休業手当の支給があったとする者でも、副業開始割合が高かった。つまり、賃金・休業手当の支給がないことの問題にとどまらず、それ以外の雇用不安（先行き不安、失業不安など）も相まって、副業という就業行動に向かわせているとうかがえる。
- 16 ここでは、調査から把握できる「現在、家賃や住宅ローンを滞納している」「現在、電話料金や電気・ガス、水道など公共料金を滞納している」「現在、消費者金融やカードローンを借りている」「現在、貯蓄や貯金が一切ない」のいずれかにあてはまる場合に「生活の困窮」に該当するものとして扱った。また、「あなたが働くのをやめると、世帯の日々の生活が成り立たない」「生活に困っても、頼れる人がいない」の両方にあてはまる場合に、「生活のために働く必要」に該当するものとして扱った。なお、図 7 には示さないが、副業を行っていない者のうち今後始める意向を持っている者は、意向がない者に比べて、「生活の困窮」「生活のために働く必要」の該当割合が高い傾向が見られた。
- 17 生活の状況（世帯、家計、生活困窮等）とメンタルヘルスとの関係については、前述の記者発表資料（4 月 30 日）に記載されている。なお、図 8 には表記しないが、副業を行っていない者のうち今後始める意向を持っている者は、「コロナ下で副業開始」の者とメンタルヘルス状態に近い傾向が見られた。
- 18 持病有無は「定期的な通院を要する病気やけが、障がい、あるいは新型コロナウイルス感染症の重症化リスクの高い持病」の有無である。「育児・介護の必要性」は、生計を同一にする中に、中学生以下の子ども、介護を必要とする高齢者がいるか否かで識別した。世帯年収は 2020 年のものである。なお、表 2 において、使用変数に欠損値のあるサンプルは分析対象から除外している。
- 19 これは、休業経験なしの場合は 0 をとり、休業を経験し、かつ、その分の賃金・休業手当の支給がない期間がある場合はその期間数をとる変数である。

新型コロナウイルスの地域別感染状況と雇用の関係

経済社会と労働部門 研究員 何 芳

2021 年 6 月 22 日（火曜）掲載

はじめに

新型コロナウイルス（以下、コロナ）のパンデミックは 1 年以上続いている。日本では、2020 年 1 月 16 日に、国内最初のコロナの感染者が公表され、2021 年 6 月 20 日時点では累積 78.5 万人¹の感染者が確認されている。コロナ対策として、感染者が多く確認された都道府県では、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置などが発令され、企業には在宅勤務の実施や時短営業・休業要請、個人には不要不急の外出を控えることなどが呼びかけられている²。また、感染者が多く確認される時期には、政府の要請がなくても、感染への恐怖心から外出を控える個人が増加している³。これらの政府の要請と個人の外出自粛はいずれも経済活動の抑制につながり、経済成長にマイナスの影響を与えていることが考えられる⁴。実際、日本の 2020 年の国内総生産（GDP）の物価変動の影響を取り除いた実質成長率は -4.7% を記録し、コロナは経済に大きな打撃を与えていることが伺える。

これまでのコロナの分析では、コロナと移動の関係（渡辺・藪 2020）や、移動と感染リスクの関係（中田 2021）、個人属性によるコロナの雇用への影響の違い（周 2021；高橋 2021）、コロナが家計や消費に与える影響（小西他 2020）、コロナによる時間配分の変化（Boca et al. 2020）、個人属性による在宅勤務実施の違い（石井他 2020；高見 2020；山口・大沢 2021）や在宅勤務と生産性の関係（Etheridge et al 2020）などに着目するものが多いが、コロナ

の影響の地域差と、感染状況と雇用の関係について考察した研究は見当たらない。本稿は、コロナの影響の地域差に着目し、大都市のある都道府県とそうでない県の間でコロナによる雇用への影響に違いがあるかを考察する。また新規感染者数⁵でみる感染状況と雇用の関係、さらに緊急事態宣言の継続日数と雇用の関係についても考察する。

大都市のある都道府県では、人口の流動性が高く感染者が多く確認される傾向があるが、就業機会が多く職と労働者のマッチングが行われやすいという特徴もあるため、そうでない県と比べ、感染状況と雇用の関係に違いが生じる可能性がある。また、新規感染者数の増加は、企業経営の不確実性を高め、雇用情勢の悪化につながる可能性があるが、実際にそのようなことが発生しているかを、計量分析を用いて検証する。緊急事態宣言の継続日数について、宣言中には経済活動が抑制されるため、宣言の継続期間が長いことは都道府県の雇用情勢を悪化させる可能性があるが、一方で時短営業や休業要請に伴う補助金や、企業側のテレワーク導入などの工夫により、緊急事態宣言による企業活動や雇用への影響は限定的である可能性もある。

本稿では、コロナの影響を把握することを目的とするパネル調査の個票データを利用し、計量分析を用いて、上記のことについて検証する。

分析に利用するデータ

本稿の分析では、（独）労働政策研究・研修機構

が独自に調査した「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」の 8 月調査（JILPT 第 2 回）と 12 月調査（JILPT 第 3 回）を利用する。この調査は、同一個人を追いかけるパネル調査であり、調査対象を 20 ～ 64 歳の男女で、2020 年 4 月 1 日時点に有業であった雇用者とフリーランスにしている。この調査の特徴として、年齢や学歴、配偶状態、子どもの有無などの個人属性情報が把握されている以外、5 月末日から 11 月末日時点、12 月中旬の調査時点の各月の就業形態を追跡して調査しており、コロナの影響の時間的経過に伴う就業形態の変化を考察することが可能である。さらに、居住する都道府県の情報も把握されている。本稿は、こうした情報を利用して、月次のパネルデータを構築し、コロナによる雇用への影響の地域差、新規感染者数の増加や緊急事態宣言の長期化が雇用に与える影響について分析を行う。

調査では、雇用者とフリーランスを含めた 4 月 1 日時点の有業者を対象としているが、雇用者とフリーランスの働き方が異なり、労働者に占める割合は雇用者のほうが高いということもあり、本稿では、分析対象を雇用者に限定する。さらに、雇用形態によるその後の就業形態の変化の違いに配慮するため、分析では、4 月 1 日時点の雇用形態に基づき、正規雇用者の個人のサンプルと非正規雇用者の個人のサンプルで分けて推計を行う。各月の都道府県別の新規感染者数でみる感染状況が雇用に与える影響を考察するため、正規雇用者に関する分析では、4 月 1 日に正規雇用者で且つ先月正規雇用の個人のサンプルを用い、非正規雇用者に関する分析では、4 月 1 日に非正規雇用者で且つ先月非正規雇用の個人のサンプルを用いる。分析では、都道府県別の新規感染者数を用いるため、途中で異なる県に移住したと確認できたサンプルや居住都道府県が把握できないサンプルを除く。

分析手法と被説明変数の設定

上述したとおり、分析では、4 月 1 日時点の雇用形態に基づき、正規雇用者であった個人のサンプルと非正規雇用者であった個人のサンプルに分けて実

証分析を行う。4 月 1 日に正規雇用者であった個人のその後の就業形態では、非正規雇用、自営業、無業のそれぞれの割合は非常に低い。これを考慮して、正規雇用者であった個人のサンプルを用いた推計では、雇用の悪化を表す指標として、「1= 正規雇用が維持されなかった、0= それ以外」、非正規雇用者であった個人のサンプルを用いた推計では、「1= 無業、0= それ以外」の 0, 1 の変数を作成する。これらをそれぞれ被説明変数に用いてプロビット分析を行うことで、就業形態の悪化の有無を計測する。**表 1** に計量分析に用いたサンプルの就業形態の分布を示している。**表 1** を見ると、各月における正規雇用から「正規雇用が維持されなかった」状態となった個人の割合は平均で 1.0% であり、低い水準にある。しかし、調査回答者 3,509 人のうち、5 月末から 12 月中旬の期間中に「正規雇用が維持されなかった」経験のある個人の割合は全体の 6.3% にあたる 221 人を占め、決して低い水準ではない。また、各月における非正規雇用から「無業」となった個人の割合は平均で 1.1% であるが、調査回答者 1,819 人のうち、5 月末から 12 月中旬の期間中に「無業」となった経験のある個人の割合は 7.3% にあたる 133 人であった。

表 1 2020 年 4 月 1 日時点の雇用形態とその後の就業形態の変化

時期	4 月 1 日に正規雇用者 且つ先月正規雇用		4 月 1 日に非正規雇用者 且つ先月非正規雇用	
	正規雇用が 維持されな かった	サンプル サイズ	無業	サンプル サイズ
5 月末時点	1.3%	3,509	2.7%	1,819
6 月末時点	1.9%	3,463	1.1%	1,750
7 月末時点	0.9%	3,417	0.8%	1,736
8 月末時点	1.2%	2,754	1.2%	1,380
9 月末時点	0.4%	2,754	0.7%	1,364
10 月末時点	0.4%	2,748	0.7%	1,352
11 月末時点	0.5%	2,740	0.6%	1,344
12 月中旬	0.7%	2,730	0.6%	1,343
全体	1.0%	24,115	1.1%	12,088

注目する説明変数

本稿の問題関心は、大都市のある都道府県とそうでない県の間でコロナによる雇用への影響に違いがあるのか、新規感染者数でみる感染状況と雇用の関

係、緊急事態宣言の継続日数と雇用の関係について考察することである。そして、これらの影響は正規雇用者であった個人と非正規雇用者であった個人に違いがあるかも考察する。

まず、大都市のある都道府県とそうでない県の間でコロナによる雇用への影響に違いがあるかを考察するため、「3大都市圏⁶」のダミーと、政令指定都市⁷プラス東京都で特定した「大都市のある都道府県」のダミーを作成する。「3大都市圏」のダミーの作成の理由は、3大都市圏の各都市圏では、労働市場が連結しており、府県内に大都市があるのみならず、大都市のある周囲の府県と連結して、広い範囲での都市化が進んだ労働市場が形成されているからである。一方、「大都市のある都道府県」のダミーでは、大都市のある都道府県を漏れなくカバーすることになる。本稿では、「4月1日からの経過月数」を、コロナショックの進行のトレンドを計測する変数として用いて、「緊急事態宣言日数」、「3大都市圏」ダミー、「大都市のある都道府県」ダミーのそれぞれと「4月1日からの経過月数」の交差項で、緊急事態宣言の継続日数と雇用の関係、大都市のある都道府県とそうでない県の間でのコロナの影響の地域差を考察する。

感染状況を表す変数として、就業形態の時点と対応した都道府県別の末日を除いた⁸「県内当月の人口10万人当たりの新規感染者数」を用いる⁹。推計結果の解釈のしやすさから対数値を利用しているが、

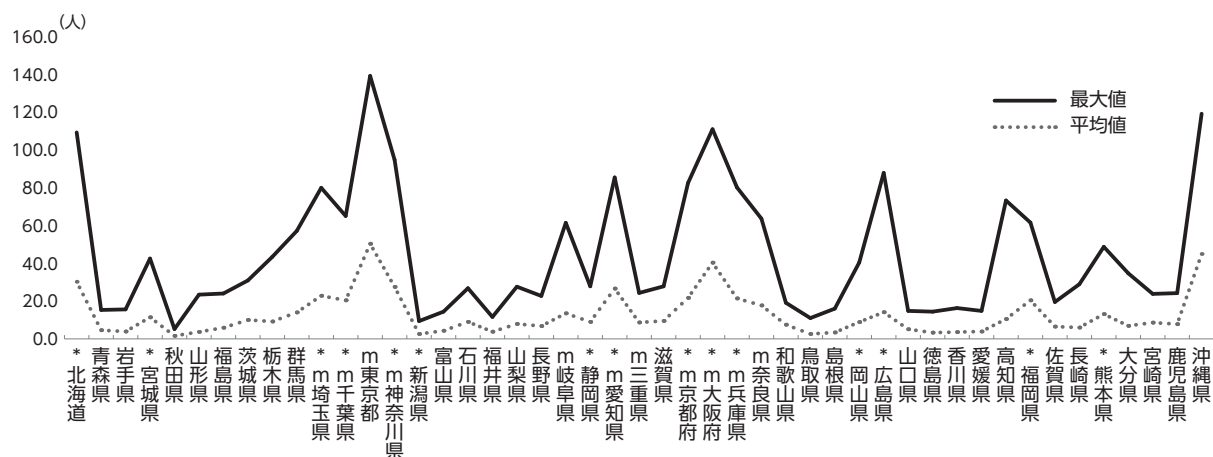
新規感染者なしのケースも存在するため、すべての新規感染者数値を「+1」にして対数をとった¹⁰。図1は都道府県別の人口10万人当たりの月間新規感染者数の2020年5月～12月の8ヶ月間における最大値と平均値を示している。図1からは、まず東京圏の1都3県や大阪府、愛知県、北海道などの大都市のある都道府県では、最大値、平均値ともに高い値が確認できる。しかし、名古屋圏に属する三重県や政令指定都市を有する新潟県や静岡県では値が低く、3大都市圏に属せず政令指定都市もない沖縄県や高知県で高い値が確認されるなど、新規感染者数でみる感染状況の地域差については、大都市のある都道府県では、感染者が多く確認される傾向があるが、大都市のない県においても、感染者が多く確認された県があることが分かる。

その他の説明変数

その他に就業形態に影響を与える要因の影響について、「同月の全国完全失業率の2015年～2019年の平均値」¹¹を用いて、雇用情勢の季節変動をコントロールし、地域ブロックダミーを用いて、データから観察できない就業形態に影響を与える地域固有の影響をコントロールする。

さらに、個人属性による影響をコントロールするため、性別、年齢階級ダミー、大学・大学院卒ダミー、有配偶ダミー、6歳未満の子どもありダミーを説明

図1 都道府県別の人口10万人当たりの月間新規感染者数（2020年5月～12月）



出所：総務省「人口推計（2019年）」の都道府県別人口データ、NHK 新型コロナウイルス特設サイトの新規感染者数データより作成

注1：「*」は政令指定都市、「m」は3大都市圏に属することを表す。

注2：図1における月間新規感染者数の計算には、末日も含む。

変数として用い、業種や職種による影響をコントロールするため、4月1日時点の業種ダミーと職種ダミーも説明変数として用いる。

推計結果

付表 2 は分析に利用するサンプルの基本統計量、**表 2** は 4月1日に正規雇用者で且つ先月正規雇用の個人のサンプルを用いた推計、**表 3** は 4月1日に非正規雇用者で且つ先月非正規雇用の個人のサンプルを用いた推計の結果を示している。紙幅の関係で、ここでは、特に注目する変数の結果について言及する。

表 2 の A1-A7、**表 3** の B1-B7 では、3大都市圏ダミー、大都市のある都道府県ダミー、緊急事態宣言日数およびこの3つの変数のそれぞれが「4月1日からの経過月数」との交差項を用いて、大都市のある都道府県とそうでない県のコロナによる雇用への影響の違い、緊急事態宣言日数と雇用の関係を考察している。**表 2** の A8-A14、**表 3** の B8-B14 は、さらに「県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数」を付け加えた推計の結果となる。

まず、4月1日に正規雇用者で且つ先月も正規雇用の個人のサンプルを用いた推計の結果を示す**表 2** からは、3大都市圏ダミー、大都市のある都道府県ダミー、緊急事態宣言日数のいずれも統計的に有意な結果が得られず、この3つの変数と「4月1日からの経過月数」の交差項に関しても、「緊急事態宣言日数×4月1日からの経過月数」の係数のみプラスで統計的に有意である。「県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数」をコントロールしなかった A7 とコントロールした A14 のいずれも定性的に同じ結果が得られた。A1-A14 のすべての推計において、「4月1日からの経過月数」の係数はマイナスで統計的に有意であり、時間の経過に伴い、正規雇用者の雇用悪化の傾向が弱まることが示唆されたが、「緊急事態宣言日数×4月1日からの経過月数」の交差項もプラスで統計的に有意であるため、緊急事態宣言の継続期間が長い都道府県では、コロナによる雇用悪化の傾向は相対的に強く残ることが確認された。

4月1日に非正規雇用で且つ先月も非正規雇用の個人のサンプルを用いた推計の結果を示す**表 3** からは、3大都市圏ダミー、大都市のある都道府県ダミー、緊急事態宣言日数のそれぞれとこの3つの変数と「4月1日からの経過月数」の交差項はどれも有意ではない。ただし、大都市のある都道府県ダミーをコントロールした B10、B13 を除き、「県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数」の係数は 10% 水準でプラス有意であり、新規感染者数の増加に伴い、非正規雇用者の無業となる確率の上昇が確認された。「県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数」をコントロールした B8、B11 では、「4月1日からの経過月数」の係数はマイナス有意であり、時間の経過に伴い、非正規雇用者の「無業」となる確率は低くなる可能性が示された。

結論

本稿は、コロナの影響を把握することを目的とするパネル調査の個票データを用いて、大都市のある都道府県とそうでない県の間でコロナによる雇用への影響に違いがあるか、新規感染者数の増加と緊急事態宣言の長期化が雇用の悪化につながるかについて計量分析を用いて検証した。分析では、雇用形態によるその後の就業形態の変化の違いに配慮するため、4月1日時点で正規雇用者で且つ先月も正規雇用の個人と 4月1日に非正規雇用者で且つ先月も非正規雇用の個人に分けて、サンプルごとに推計を行った。正規雇用者であった個人のサンプルを用いた推計では「1=正規雇用が維持されなかった」、非正規雇用者であった個人を用いた推計では「1=無業」を、雇用の悪化を示す変数として用いた。

その結果、大都市のある都道府県とそうでない県の間でコロナによる雇用への影響の違いは、正規・非正規雇用者の双方で確認されなかった。また新規感染者数の増加に伴う雇用の悪化の可能性は、非正規雇用者においてのみ確認された。そして、緊急事態宣言日数と雇用の関係については、全国的に時間の経過に伴い雇用悪化の傾向は弱まるが、緊急事態宣言の継続期間が長い都道府県では、正規雇用者において、雇用悪化の傾向が相対的に強く残ることが

表 2 地域別感染状況と雇用の関係（4 月 1 日に正規雇用者で且つ先月正規雇用）

	A1 係数値	A2 係数値	A3 係数値	A4 係数値	A5 係数値	A6 係数値	A7 係数値
1= 正規雇用が維持されなかった							
3 大都市圏ダミー		-0.0561 (0.108)			-0.165 (0.152)		
大都市のある都道府県ダミー			0.0434 (0.0769)			-0.141 (0.143)	
緊急事態宣言日数				-0.00296 (0.00922)			-0.0127 (0.0109)
3 大都市圏ダミー× 4 月 1 日からの経過月数					0.0244 (0.0237)		
大都市のある都道府県ダミー× 4 月 1 日からの経過月数						0.0419 (0.0275)	
緊急事態宣言日数× 4 月 1 日からの経過月数							0.00221* (0.00123)
県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数 [対数]							
4 月 1 日からの経過月数	-0.106*** (0.0378)	-0.106*** (0.0378)	-0.106*** (0.0378)	-0.107*** (0.0377)	-0.120*** (0.0402)	-0.137*** (0.0426)	-0.190*** (0.0592)
同月の全国完全失業率の 2015-2019 年の平均値	-0.929 (0.870)	-0.931 (0.870)	-0.924 (0.870)	-0.932 (0.870)	-0.926 (0.870)	-0.901 (0.872)	-0.914 (0.872)
個人属性	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の業種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の職種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
地域ブロックダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
定数項	0.702 (2.720)	0.762 (2.719)	0.644 (2.717)	0.856 (2.733)	0.808 (2.719)	0.705 (2.720)	1.161 (2.734)
サンプルサイズ	24,115	24,115	24,115	24,115	24,115	24,115	24,115
	A8 係数値	A9 係数値	A10 係数値	A11 係数値	A12 係数値	A13 係数値	A14 係数値
1= 正規雇用が維持されなかった							
3 大都市圏ダミー		-0.0570 (0.110)			-0.165 (0.152)		
大都市のある都道府県ダミー			0.0468 (0.0802)			-0.140 (0.143)	
緊急事態宣言日数				-0.00297 (0.00939)			-0.0126 (0.0110)
3 大都市圏ダミー× 4 月 1 日からの経過月数					0.0250 (0.0242)		
大都市のある都道府県ダミー× 4 月 1 日からの経過月数						0.0429 (0.0279)	
緊急事態宣言日数× 4 月 1 日からの経過月数							0.00222* (0.00123)
県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数 [対数]	-0.00187 (0.0313)	0.00141 (0.0320)	-0.00658 (0.0328)	0.000249 (0.0319)	-0.00469 (0.0332)	-0.0122 (0.0339)	-0.00239 (0.0329)
4 月 1 日からの経過月数	-0.105*** (0.0402)	-0.107*** (0.0401)	-0.102** (0.0403)	-0.107*** (0.0400)	-0.117*** (0.0415)	-0.129*** (0.0433)	-0.188*** (0.0598)
同月の全国完全失業率の 2015-2019 年の平均値	-0.918 (0.864)	-0.939 (0.862)	-0.886 (0.861)	-0.933 (0.861)	-0.899 (0.863)	-0.830 (0.865)	-0.900 (0.864)
個人属性	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の業種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の職種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
地域ブロックダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
定数項	0.670 (2.700)	0.788 (2.694)	0.525 (2.691)	0.861 (2.710)	0.724 (2.694)	0.488 (2.697)	1.113 (2.713)
サンプルサイズ	24,115	24,115	24,115	24,115	24,115	24,115	24,115

注 1：括弧には、クラスタルバスト標準誤差を示す。

注 2：*、**、*** は、有意水準 10%、5%、1% を表す。

確認された。

本稿では大都市のある都道府県とそうでない県の間でコロナによる雇用への影響に違いがあるか、新規感染者数でみる感染状況と雇用の関係、緊急事態宣言の継続日数と雇用の関係について考察したが、さらに、感染状況が労働時間や労働所得などその他の労働アウトカムや家計にどのような影響を与えているのかについて、今後の分析課題としたい。

備考）本稿は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

表 3 地域別感染状況と雇用の関係 (4 月 1 日に非正規雇用者で且つ先月非正規雇用)

	B1 係数値	B2 係数値	B3 係数値	B4 係数値	B5 係数値	B6 係数値	B7 係数値
1= 無業							
3 大都市圏ダミー		0.172 (0.152)			0.242 (0.212)		
大都市のある都道府県ダミー			0.151 (0.0987)			-0.0130 (0.208)	
緊急事態宣言日数				0.0123 (0.0131)			0.0192 (0.0150)
3 大都市圏ダミー× 4 月 1 日からの経過月数					-0.0163 (0.0346)		
大都市のある都道府県ダミー× 4 月 1 日からの経過月数						0.0389 (0.0437)	
緊急事態宣言日数× 4 月 1 日からの経過月数							-0.00154 (0.00174)
県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数 [対数]							
4 月 1 日からの経過月数	-0.0456 (0.0477)	-0.0463 (0.0477)	-0.0452 (0.0477)	-0.0447 (0.0476)	-0.0370 (0.0528)	-0.0738 (0.0627)	0.0134 (0.0822)
同月の全国完全失業率の 2015-2019 年の平均値	1.013 (1.169)	0.999 (1.168)	1.033 (1.167)	1.037 (1.166)	1.000 (1.169)	1.081 (1.156)	1.043 (1.166)
個人属性	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の業種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の職種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
地域ブロックダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
定数項	-5.460 (3.610)	-5.583 (3.624)	-5.659 (3.602)	-6.138* (3.558)	-5.627 (3.630)	-5.685 (3.589)	-6.416* (3.578)
サンプルサイズ	12,088	12,088	12,088	12,088	12,088	12,088	12,088
	B8 係数値	B9 係数値	B10 係数値	B11 係数値	B12 係数値	B13 係数値	B14 係数値
1= 無業							
3 大都市圏ダミー		0.125 (0.156)			0.236 (0.214)		
大都市のある都道府県ダミー			0.120 (0.0995)			-0.0168 (0.209)	
緊急事態宣言日数				0.00797 (0.0131)			0.0155 (0.0151)
3 大都市圏ダミー× 4 月 1 日からの経過月数					-0.0267 (0.0351)		
大都市のある都道府県ダミー× 4 月 1 日からの経過月数						0.0328 (0.0436)	
緊急事態宣言日数× 4 月 1 日からの経過月数							-0.00168 (0.00176)
県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数 [対数]	0.0790* (0.0420)	0.0719* (0.0431)	0.0685 (0.0426)	0.0741* (0.0422)	0.0777* (0.0428)	0.0650 (0.0424)	0.0753* (0.0415)
4 月 1 日からの経過月数	-0.0987* (0.0569)	-0.0946 (0.0577)	-0.0913 (0.0571)	-0.0948* (0.0563)	-0.0833 (0.0607)	-0.113 (0.0707)	-0.0322 (0.0885)
同月の全国完全失業率の 2015-2019 年の平均値	0.530 (1.197)	0.562 (1.204)	0.614 (1.195)	0.574 (1.188)	0.531 (1.201)	0.677 (1.178)	0.575 (1.186)
個人属性	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の業種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
4 月 1 日時点の職種ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
地域ブロックダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
定数項	-3.999 (3.699)	-4.216 (3.743)	-4.362 (3.692)	-4.523 (3.636)	-4.184 (3.737)	-4.453 (3.663)	-4.808 (3.654)
サンプルサイズ	12,088	12,088	12,088	12,088	12,088	12,088	12,088

注 1: 括弧には、クラスタロバスト標準誤差を示す。

注 2: *, **, *** は、有意水準 10%、5%、1% を表す。

付表 1 第 1 回緊急事態宣言の期間と対象区域

期間	日数	対象区域
4 月 7 日～5 月 25 日	49 日間	首都圏 1 都 3 県
4 月 7 日～5 月 20 日	44 日間	大阪府、兵庫県
4 月 16 日～5 月 25 日	40 日間	北海道
4 月 7 日～5 月 13 日	37 日間	福岡県
4 月 16 日～5 月 20 日	35 日間	京都府
4 月 16 日～5 月 13 日	28 日間	その他の県

付表 2 基本統計量：地域別感染状況と雇用の関係

変数名	4月1日に正規雇用者且つ先月正規雇用		4月1日に非正規雇用者且つ先月非正規雇用	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1= 正規雇用が維持されなかった	0.010	0.097		
1= 無業	0.003	0.056	0.011	0.105
3 大都市圏ダミー	0.561	0.496	0.548	0.498
大都市のある都道府県ダミー	0.720	0.449	0.727	0.446
緊急事態宣言日数	37.410	9.395	37.417	9.312
県内当月人口 10 万人当たりの新規感染者数 [対数]	2.165	1.371	2.149	1.363
4 月 1 日からの経過月数	5.214	2.227	5.174	2.229
同月の全国完全失業率の 2015-2019 年の平均値	2.926	0.100	2.927	0.100
女性ダミー	0.325	0.468	0.740	0.439
年齢階級ダミー :20 ～ 34 歳 (ref.)	0.320	0.467	0.264	0.441
35 ～ 44 歳	0.276	0.447	0.222	0.416
45 ～ 54 歳	0.272	0.445	0.277	0.447
55 ～ 64 歳	0.132	0.338	0.237	0.425
大学・大学院卒ダミー	0.551	0.497	0.308	0.462
有配偶ダミー	0.507	0.500	0.490	0.500
6 歳未満子どもありダミー	0.133	0.340	0.061	0.239
地域ブロックダミー				
北海道	0.038	0.191	0.043	0.202
東北地方	0.068	0.253	0.062	0.241
北関東	0.053	0.225	0.057	0.231
首都圏 (ref.)	0.308	0.462	0.299	0.458
中部地方	0.188	0.390	0.183	0.386
関西圏	0.153	0.360	0.169	0.375
中国・四国	0.087	0.282	0.080	0.271
九州・沖縄	0.104	0.306	0.109	0.311
4 月 1 日時点の業種				
建設業	0.061	0.239	0.021	0.143
製造業 (ref.)	0.249	0.433	0.121	0.326
電気・ガス・熱供給・水道業	0.016	0.125	0.013	0.115
情報通信業	0.072	0.259	0.025	0.157
運輸業	0.065	0.247	0.034	0.182
卸売・小売業	0.093	0.290	0.171	0.377
金融・保険業	0.052	0.222	0.042	0.200
不動産業	0.023	0.151	0.015	0.121
飲食店・宿泊業	0.015	0.122	0.063	0.243
医療・福祉	0.196	0.397	0.170	0.376
教育、学習支援業	0.014	0.116	0.059	0.236
郵便局・協同組合	0.006	0.079	0.015	0.120
サービス業	0.105	0.306	0.181	0.385
その他の業種	0.033	0.178	0.069	0.254
4 月 1 日時点の職種				
管理職	0.116	0.320	0.005	0.068
専門・技術職	0.294	0.456	0.147	0.354
事務職 (ref.)	0.228	0.419	0.260	0.439
営業・販売職	0.122	0.327	0.150	0.358
サービス職	0.065	0.246	0.187	0.390
保安・警備職	0.005	0.067	0.005	0.074
生産技能職	0.092	0.289	0.074	0.262
輸送・機械運転職	0.025	0.156	0.009	0.094
建設作業・採掘職	0.012	0.107	0.004	0.065
運搬・清掃・包装作業	0.019	0.138	0.076	0.265
その他	0.024	0.152	0.082	0.275
サンプルサイズ	24,115		12,088	

参考文献

- Boca, D. D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's work, housework and childcare, before and during COVID-19, Review of Economics of the Household, 18, 1001-1017.
- Etheridge, B., Tang, L., & Wang, Y. (2020). Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-reports. Covid Economics, 52, 118-151.
- 石井加代子・中山真緒・山本勲 (2020)「コロナ禍初期の緊急事態宣言下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」KEO Discussion Paper, 160, 2020-10.
- 小西葉子・齋藤敬・石川斗志樹・金井肇・伊藝直哉 (2020)「日本人はコロナ禍をどのように過ごしたか?: 消費ビッグデータによる購買行動分析」RIETI Discussion Paper Series 20-J-037.
- 周燕飛 (2021)「コロナショックと女性の雇用危機」JILPT Discussion Paper 21-09. (<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/21-09.html>)
- 高橋康二 (2021)「コロナショックと非正規雇用者—2020 年夏までの状況を中心に—」JILPT Discussion Paper 21-04. (<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/21-04.html>)
- 高見具広 (2020)「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、労働政策研究・研修機構 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/046_200916.html)
- 田中大悟 (2021)「旅行と新型コロナ感染リスク: 第三波前の個票データによる分析」RIETI Discussion Paper Series 21-J-001.
- 徳井丞次・落合勝昭・川崎一泰・宮川努 (2021)「新型コロナショックの経済波及効果: 地域間産業連関分析による地域別・産業別分析」RIETI Discussion Paper Series 21-J-010.
- 森川正之 (2020)「コロナ危機下の在宅勤務の生産性: 就労者へのサーベイによる分析」RIETI Discussion Paper Series 20-J-034.
- 山口一男・大沢真知子 (2021)「新型コロナの影響下での在宅勤務の推進と男女の機会の不平等」RIETI Discussion Paper Series 21-J-002.
- 渡辺努・藪友良 (2020)「日本の自発的ロックダウンに関する考察」Working Papers on Central Bank Communication, 26.

脚注

- データ出所: NHK 新型コロナウイルス特設サイト (<https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/data-widget/#mokuji0>)
- 緊急事態宣言とまん延防止等重点措置の詳細について、内閣府の「新型コロナウイルス感染症対策」の HP 情報 (<https://corona.go.jp/emergency/>) を参照されたい。
- 渡辺・藪 (2020) は、スマホの位置情報データを用いて、人々のステイホームの度合いを示す指標を都道府県別に日次で作成し、緊急事態宣言と学校閉鎖などの施策と確認された新規感染者数の情報が人々の移動に与える影響を分析した。その結果、全国平均では、感染拡大に伴い国民の外出はコロナ前に比べて約 32% 減少したが、そのうち政府からの要請に伴う行動変容で説明されるのは 12% ポイントであった。県内における新規感染者数が 1% 増加すると、その県の人々の外出は 0.022% ポイント減少した。東京都の外出抑制のうち政府の要請が寄与したのは約 4 分の 1 であり、残りの約 4 分の 3 は政府のアナウンスや日々発表される感染者数など、感染に関する新たな情報を受け取った都民が、感染のリスクをアップデートしたことによって生じた。
- 徳井他 (2021) では、コロナショックによる日本経済の最大の落ち込みは 2020 年 5 月に観察されたが、これは緊急事態宣言の下で抑制された国内活動による影響が約半分、残りの約半分の影響は、同時期に輸出が大きく落ち込んだことが経済活動水準を押し下げたと指摘している。
- 新型コロナウイルスの感染状況の指標として、新規感染者数のほかに、累積感染者数や新規死者数、累積死者数などを用いることも考えられるが、紙幅の関係もあり、本稿の分析において、新規感染者数のみ、感染状況を計測する指標として利用する。
- 本稿における 3 大都市圏について、東京圏とは東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、名古屋圏とは愛知県、岐阜県、三重県、大阪圏とは大阪府、兵庫県、京都府、奈良県を指す。
- 政令指定都市とは、地方自治法で「政令で指定する人口 50 万以上の市」と規定されている都市のことである。政令指定都市の詳細については、指定都市市長会の HP 情報 (<http://www.siteitosi.jp/about/about.html>) を参照されたい。
- 本稿が利用するデータにおける就業形態は、月末時点について調査している。新規感染者数による感染状況が企業側の採用と労働者側の就業の意思決定に影響を与えると考える際に、末日を除いた前日までの情報に基づき決定されていると考える。
- 12 月調査時点の就業形態に対応する感染者数データとしては、調査が 2020 年 12 月 12 日～17 日に実施されているため、11 月 12 日～12 月 11 日の感染者数を利用した。
- 末日を除いて計算した当月感染者なしのケースに関して、本稿の分析に用いるデータでは、正規雇用者であった個人のサンプルでは 3.9%、非正規雇用者であった個人のサンプルでは 3.5% である。そして、観察期間の初期に集中している特徴がある。
- 単年度を利用すると、特別な事情による変動が入る可能性があるため、5 年平均を利用することにした。



3

緊急コラム

緊急コラム

- #026 飲食・宿泊業労働者の職業生活（3/19）
高橋 康二 副主任研究員 ----- 217
- #027 新型コロナの長期化で先行き不透明な雇用動向（5/14）
中井 雅之 総務部長 ----- 222

* 執筆者の肩書は執筆時点のもの

飲食・宿泊業労働者の職業生活

雇用構造と政策部門 副主任研究員 高橋 康二

2021年3月19日（金曜）掲載

1 はじめに

新型コロナウイルス（以下、コロナ）は、飛沫を通じて感染するという性質上、感染拡大防止のため大人数での会食が避けられてきた。また、人の移動が感染を拡大するとの観点から、不要不急の遠方への移動（旅行、出張など）も抑制されてきた。その結果、大きな打撃を受けたのが飲食・宿泊業である。

JILPTの企業アンケート調査によれば¹、2020年9月と前年同月とを比較して生産・売上額等が減少した企業の割合、人件費が減少した企業の割合、労働者が減少した企業の割合は、いずれも飲食・宿泊業において最も高い。総務省「労働力調査」によれば、同産業は2019年（平均）から2020年（平均）にかけて雇用者数を25万人減らしており、その減少幅は同調査の産業大分類のうち最大である。

このような状況下で、飲食・宿泊業労働者はどのような職業生活を送っているのだろうか。本稿では、自明のことも含むかもしれないが、JILPTの個人アンケート調査を用いて、改めてこれら労働者のキャリア、月収、仕事満足度の状況を素描する。

使用するデータは、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」の第1回（2020年5月）、第2回（同8月）、第3回（同12月）パネルデータである²。集計・分析対象は、2020年4月1日時点で民間企業に雇用されて働いており、3回の調査のすべてに回答している者である³。

参考までに、表1に飲食・宿泊業労働者のプロフィールを示した。ここから、飲食・宿泊業労働者には女性、若年者、非大卒、生計維持者以外、非正

表1 飲食・宿泊業労働者のプロフィール（列％）

	産業計	飲食・宿泊業
N	3134	95
男性	55.0	31.6
女性	45.0	68.4
20～34歳	22.5	36.8
35～49歳	43.6	38.9
50歳以上	33.9	24.2
非大卒	54.4	75.8
大卒以上	45.6	24.2
生計維持者以外	35.8	51.6
生計維持者	64.2	48.4
正社員	66.8	31.6
非正社員	33.2	68.4

注：産業は、4月1日時点の勤務先のものを指している。以下の図表においても同じ。

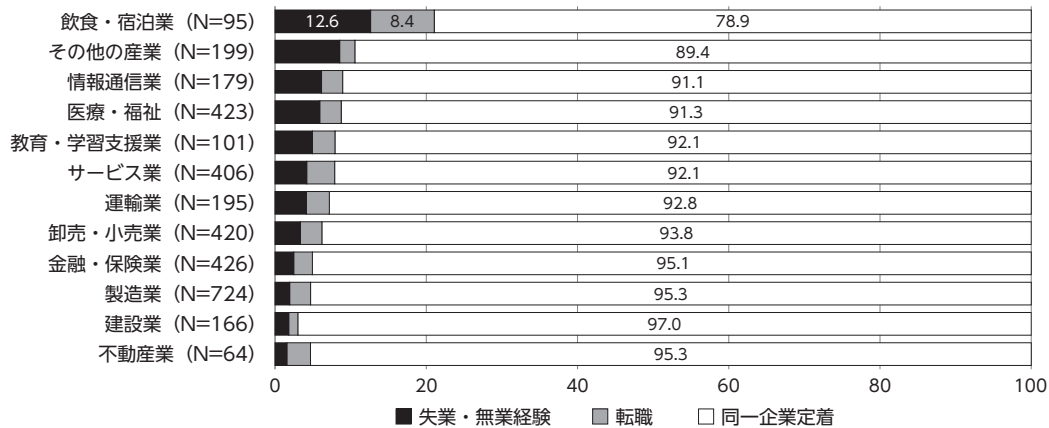
社員が多いことが分かる。ちなみに、飲食・宿泊業に女性、若年者、非大卒、非正社員が多いことは、総務省「就業構造基本調査」（2017年）においても観察される通りである。

2 キャリア

コロナ禍において、諸外国では飲食・宿泊業労働者の失職率の高さが問題になっている。たとえば、Adams-Prassl et al. (2020) は、米英独いずれの国においても飲食・宿泊業において失職率が高いことを指摘している。日本でもこれと同様の現象が見られるだろうか。

図1は、4月1日時点の民間企業雇用者について、4月から12月までのキャリアを「同一企業定着」、

図1 4月1日時点の勤務先の産業別にみたその後のキャリア (%)



注：サンプルが50件に満たない「電気・ガス・熱供給・水道業」、「郵便局・協同組合」、「わからない」は、「その他の産業」に統合した。以下の図表においても同じ。

「(1ヶ月以上の失業・無業を経験しない)転職」、「1ヶ月以上の失業・無業を経験」の3つに分類し、4月1日時点の勤務先の産業別にその分布を示したものである。ここから、飲食・宿泊業では「失業・無業経験」が12.6%であり、他の産業より際立って高いことが分かる。日本の状況も、諸外国のそれと類似していると言えよう。他方、「転職」も8.4%と高い。コロナ禍での経営環境の悪化を受けてか、自ら進んで離職する者も多いことが窺える。

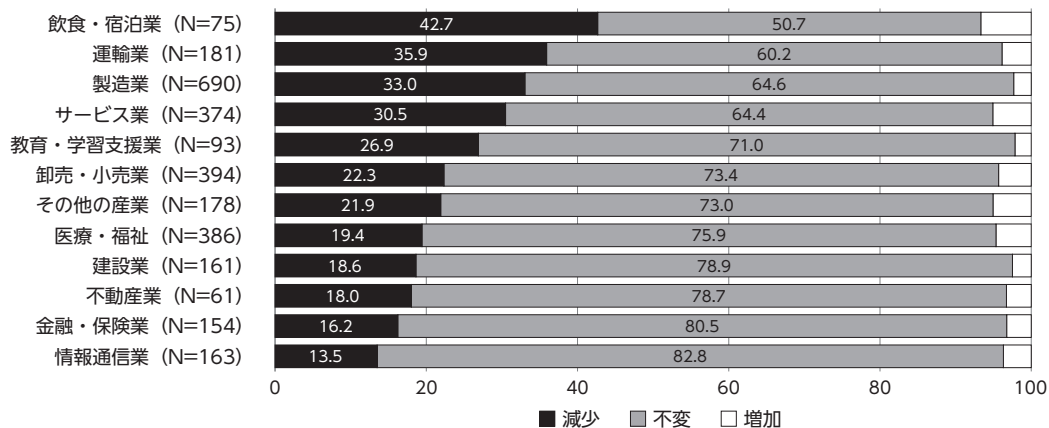
もっとも、転職、失業・無業経験の多さには、女性、若年者、非大卒、生計維持者以外、非正社員が多いといった飲食・宿泊業の労働者特性が関係しているかもしれない。そこで、それらの労働者特性をコントロールした上で、離職(転職+失業・無業経験)に対する産業の効果を分析したのが表2である⁴。ここから、女性、若年者、非正社員ほど離職しやすい傾向を考慮

表2 4月1日以降の離職の規定要因 (二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数 = 離職	限界効果	S.E.	
女性	0.020	0.011	†
年齢	-0.001	0.000	**
大卒以上	0.001	0.010	
生計維持者	-0.002	0.011	
非正社員	0.057	0.011	**
建設業 (ref. 金融・保険業)	-0.019	0.038	
製造業	0.006	0.026	
情報通信業	0.054	0.029	†
運輸業	0.043	0.030	
卸売・小売業	0.002	0.027	
不動産業	0.005	0.045	
飲食・宿泊業	0.076	0.029	**
医療・福祉	0.035	0.026	
教育・学習支援業	0.008	0.034	
サービス業	0.023	0.026	
その他の産業	0.042	0.028	
N		3134	
カイ2乗		93.33	**
Pseudo R2 乗		0.058	

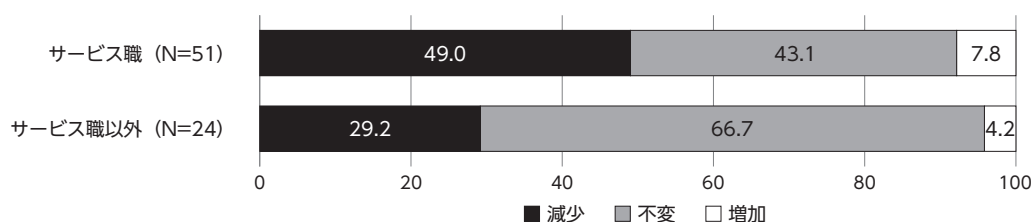
注：**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。(ref.)はレファレンス・グループ。

図2 産業別にみたコロナ前の通常月と比べた12月調査直近の月収 (%)



注：集計対象は、4月1日以降、同一企業に定着している者のみ。

図3 コロナ前の通常月と比べた12月調査直近の月収（飲食・宿泊業）（%）



注：集計対象は、4月1日以降、同一企業に定着している者のみ。

しても、飲食・宿泊業ダミーが1%水準でプラスに有意となっていることが分かる。やはり飲食・宿泊業において離職率が高いことが読み取れる。

3 月収

雇用が減少していることから予想される通り、飲食・宿泊業においては離職率が目立って高かった。それでは、同一企業に定着している者の働き方や意識はどのようなものだろうか。図2は、4月1日以降、同一企業に定着している者について、コロナ前の通常月と比べた12月調査直近の月収の状況を示したものである。ここから、飲食・宿泊業では「減少」が42.7%であり、他の産業と比べて高いことが分かる。

ちなみに、サンプルサイズが小さいため解釈には留意が必要であるが、飲食・宿泊業のなかでサービス職とそれ以外とに分けてみると、サービス職の労働者において月収が減少している割合がとりわけ高いことが分かる（図3）。接客・対人サービスを行う現場労働者ほど仕事が減っているということであろう。

飲食・宿泊業における月収の低下傾向は、労働者特性をコントロールしても見出せるだろうか。表3は、コロナ前の通常月を100とした12月調査直近の月収（月収指数）を被説明変数、労働者特性をコントロール変数として、産業の効果を分析したものである。ここから、飲食・宿泊業においては1%水準で有意に月収指数が低い（月収が低下している）ことが読み取れる。

4 仕事満足度

12月のアンケート調査では、12月現在とコロナ

表3 12月調査直近の月収指数の規定要因（OLS）

被説明変数 = 月収指数	B	S.E.	
女性	0.800	0.658	
年齢	0.067	0.025	**
大卒以上	0.864	0.570	
生計維持者	-0.534	0.670	
非正社員	-0.248	0.675	
建設業（ref. 金融・保険業）	0.114	1.610	
製造業	-2.935	1.278	*
情報通信業	1.391	1.607	
運輸業	-2.873	1.588	†
卸売・小売業	-0.389	1.360	
不動産業	0.165	2.153	
飲食・宿泊業	-7.265	2.026	**
医療・福祉	0.317	1.359	
教育・学習支援業	-3.528	1.886	†
サービス業	-3.155	1.367	*
その他の産業	-1.450	1.577	
定数	92.924	1.755	**
N		2910	
F値		3.852	**
調整済みR2乗		0.015	

注1：**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。（ref. ）はレファレンスグループ。

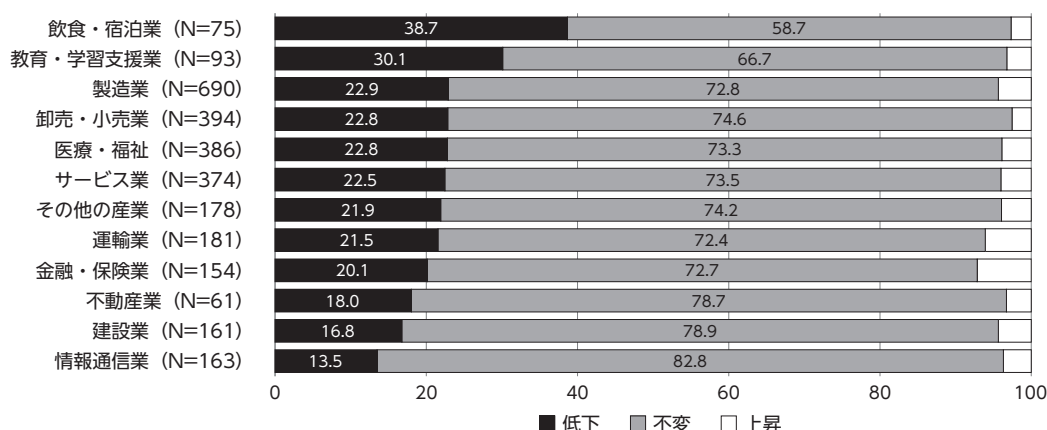
注2：分析対象は、4月1日以降、同一企業に定着している者のみ。

注3：12月調査直近の月収は、コロナ前の通常月の月収との比較によるレンジでたずねられている。ここでは、そのレンジを階級値に変換し、被説明変数とした。

問題発生前について、「ご自身の仕事について」の満足度がどのくらいだったかを、それぞれ5段階でたずねている。回顧式の質問であるため、少なからず誤差が含まれていると考えられるが、両者の差分をとることで、仕事満足度の変化を捉えることができる。図4は、その結果を産業別に集計したものである。ここから、飲食・宿泊業においては仕事満足度が低下した者が38.7%であり、最も高いことが分かる。

この結果は、労働者特性をコントロールしても変わらない（表4）。すなわち、飲食・宿泊業では統計的に有意に仕事満足度が低下している（モデル①）。しかも、より重要なことに、飲食・宿泊業ダミーの

図 4 コロナ前と比較した仕事満足度の変化 (%)



注：集計対象は、4月1日以降、同一企業に定着している者のみ。

表 4 コロナ前と比較した仕事満足度の変化の規定要因 (OLS)

被説明変数 = 仕事満足度の変化スコア	モデル①		モデル②		
	B	S.E.	B	S.E.	
女性	-0.030	0.034	-0.039	0.033	
年齢	-0.002	0.001	-0.002	0.001	†
大卒以上	0.018	0.029	0.009	0.028	
生計維持者	0.014	0.034	0.020	0.033	
非正社員	-0.032	0.035	-0.029	0.034	
建設業 (ref. 金融・保険業)	0.032	0.082	0.031	0.080	
製造業	-0.111	0.065	-0.078	0.064	†
情報通信業	0.032	0.082	0.017	0.080	
運輸業	-0.053	0.081	-0.021	0.079	
卸売・小売業	-0.082	0.070	-0.078	0.068	
不動産業	-0.004	0.110	-0.006	0.108	
飲食・宿泊業	-0.387	0.104	-0.306	0.101	**
医療・福祉	-0.105	0.070	-0.109	0.068	
教育・学習支援業	-0.198	0.097	-0.158	0.094	†
サービス業	-0.061	0.070	-0.026	0.068	
その他の産業	-0.028	0.081	-0.012	0.079	
月収指数			0.011	0.001	**
定数	-0.105	0.090	-1.147	0.123	**
N		2910		2910	
F 値		2.500		11.033	**
調整済み R2 乗		0.008		0.055	

注 1：**：p<0.01、*：p<0.05、†：p<0.1。(ref.)はレファレンス・グループ。

注 2：分析対象は、4月1日以降、同一企業に定着している者のみ。

注 3：12月現在の満足度（5段階）とコロナ問題発生前の満足度（5段階）の差分をとった、9段階のスコアを被説明変数としている。

マイナス効果は、モデル②にて月収指数をコントロールしても大きく変わらない。飲食・宿泊業労働者の仕事満足度の低下には、月収の低下以外にも原因があるということになる。

5 おわりに

以上でみてきたように、コロナ禍において飲食・宿泊業労働者はとりわけ離職率が高く、同一企業に定着していたとしても月収が低下し、仕事満足度も低下していた。しかも、仕事満足度の低下幅は月収

の低下幅では説明がつかないほど大きなものだった。

コロナ感染が拡大してから、4～5月にかけて全国緊急事態宣言下で飲食店の営業や遠方への外出が抑制された。その後、Go To トラベル事業、Go To Eat 事業により飲食・宿泊業の振興が図られたが、冬以降に再びコロナ感染拡大の懸念からそれらの事業は中断されるなどしている。そして翌1月に一部都府県に緊急事態宣言が発出され、2ヶ月半を経て宣言が解除されることになった。政府・自治体はその時々での最善の判断を試みているが、コロナ感染状況の予測の難しさも相まって、結果として飲食・

宿泊業の経営が右往左往していることは否めない。

そういった環境の下、飲食・宿泊業にあっては労働者が将来の見通しを立てられず、月収の低下だけでは説明がつかないほどに仕事に対する満足度が低下しているのではなかろうか。

JILPT の企業アンケート調査によれば、9 月時点の経営環境が続けば、半年以内に全産業の 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が困難になると回答している⁵。しかし、同産業の労働者の仕事満足度の低下ぶりを考慮するならば、雇用維持が困難になるより先に自発的に離職する労働者が頻出し、産業が縮小していく可能性もないとは言えない。

とはいえ、経営が右往左往するなかで労働者を定着させる意義は乏しい。ここに、休業手当を補填することで雇用の安定を図ろうとする雇用調整助成金の発想だけでは対応できない課題がある。コロナ禍において飲食・宿泊業労働者が置かれた状況——月収の低下で仕事満足度の低下を説明できない状況——を念頭に置かなければ、むしろ転職しようとする労働者に対し、企業を介さない失業給付等による所得の保障、職業紹介や能力開発支援に力点を置いた施策を講じる必要があるかもしれない。

脚注

- 1 詳細は、中井（2020）を参照。
- 2 調査実施方法の詳細は渡邊（2021）を参照。
- 3 ただし、4 月から 12 月までのキャリアが「同一企業定着」、「1 ヶ月以上の失業・無業を経験しない」転職」、「1 ヶ月以上の失業・無業を経験」のいずれかに区分される者に限定している。このキャリアの 3 区分については、高橋（2021）を参照。
- 4 「労働力調査」において 2019 年から 2020 年にかけての雇用者数の増減が少ない金融・保険業をレファレンス・グループとした。
- 5 中井（2020）を参照。

文献

- Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin, and Christopher Rauh (2020) "Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Survey" *Journal of Public Economics*. (<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>)
- 高橋康二（2021）「コロナ禍における離職と再就職」JILPT リサーチアイ第 56 回. (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/056_210224.html)
- 中井雅之（2020）「『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」JILPT 記者発表・2020 年 12 月 16 日. (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201216.pdf>)
- 渡邊木綿子（2021）「『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」JILPT 記者発表・2021 年 1 月 18 日. (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>)

新型コロナの長期化で先行き不透明な雇用動向

総務部長 中井 雅之

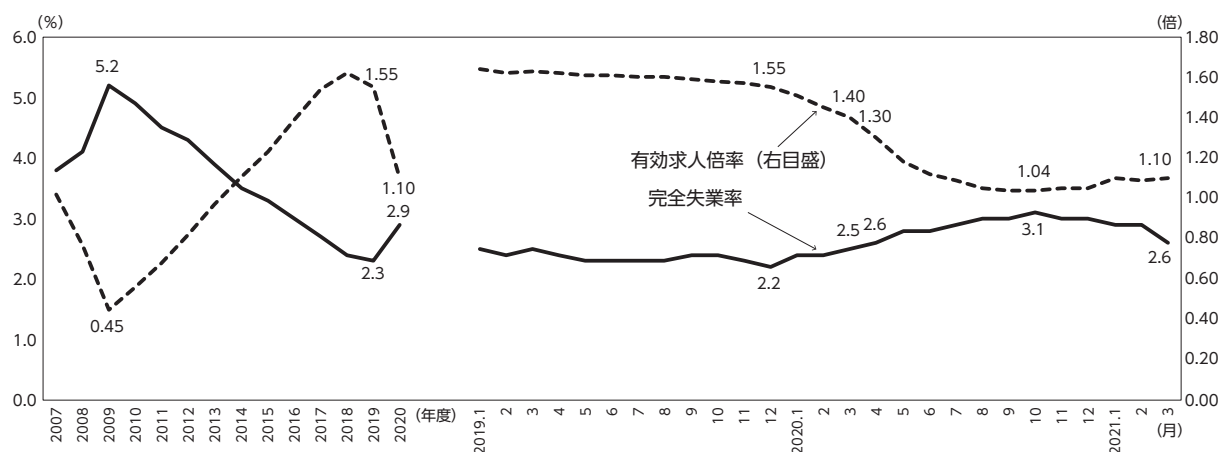
2021年5月14日（金曜）掲載

4月30日に公表された3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0.01ポイント上昇して1.10倍となり²、完全失業率は前月より0.3ポイント低下して2.6%と昨年4月以来11か月ぶりの水準となっている³（図表1）。

2020年4月の緊急事態宣言とともに激増し⁴、

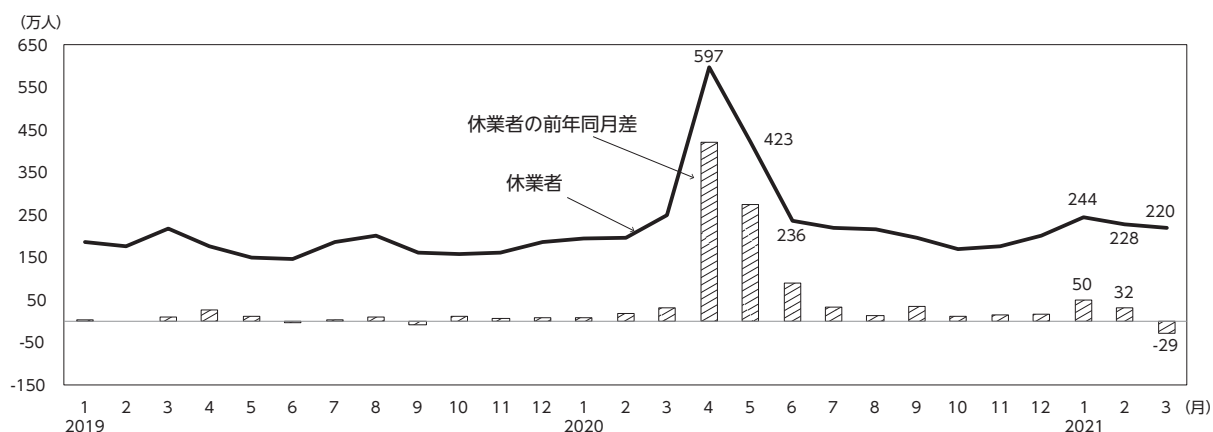
5月、6月と大幅に減少した⁵後はほぼ平年の水準で推移していた休業者については、11都県に2回目の緊急事態宣言が発出⁶された2021年1月に前年同月差50万人増と増加幅が拡大したが、3月には同29万人減と、2019年9月以来の減少となっている⁷（図表2）。

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 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。

3月の就業者数は前年同月差51万人減と、2020年11月以降、概ね50万人前後の減少幅となっているが、産業別には、宿泊業、飲食サービス業（同40万人減と15か月連続の減）、サービス業（同19万人減と9か月連続の減）、製造業（同14万人減と5か月連続の減）、建設業（同13万人減と2か月連続の減）において減少数が大きくなっている⁸。

就業者から休業者を除いた従業者では、3月は同22万人減（前年同月比0.3%減）と減少幅は大きく縮小し、3月の週間就業時間も前年同月比1.1%減と減少幅は縮小した（図表3）。

こうした動きを踏まえて月末一週間の活用労働量（労働ニーズ）⁹の推移をみると、2020年4月、5月と前年同月比で10%前後減少した後、減少幅が徐々に縮小し、8月以降は3～4%程度の減少幅で推移していたが、2021年3月は1.4%減と更に縮小している（図表3）。

ここで、季節調整値により前月差の推移をみてみると、2020年4月に大幅に減少した労働力人口、就業者、雇用者は、その後は増加傾向で推移してきたが、3月には労働力人口、就業者は減少となっている（図表4）。2020年5月～2021年3月まで

図表3 就業状態の前年同月との比較（2020年4月～2021年3月）

	2021年			2020年								
	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月
15歳以上人口（万人）	11,048	11,054	11,065	11,059	11,073	11,076	11,085	11,077	11,086	11,086	11,084	11,080
就業者（万人）	6,649	6,646	6,637	6,666	6,707	6,694	6,689	6,676	6,655	6,670	6,656	6,628
うち従業者（万人）	6,429	6,418	6,393	6,463	6,531	6,524	6,492	6,460	6,435	6,434	6,232	6,032
うち休業者（万人）	220	228	244	202	176	170	197	216	220	236	423	597
完全失業者（万人）	188	194	197	194	195	215	210	206	197	195	198	189
非労働力人口（万人）	4,203	4,206	4,225	4,191	4,165	4,159	4,179	4,188	4,224	4,210	4,221	4,253
週間就業時間（時間）	36.9	34.9	36.9	37.1	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	4.5	4.8	4.8	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）	237,230	223,988	235,902	239,777	242,953	243,998	242,152	239,666	236,165	235,484	224,975	200,866
就業率（%）	60.2	60.1	60.0	60.3	60.6	60.4	60.3	60.3	60.0	60.2	60.1	59.8
稼働率（%）	58.2	58.1	57.8	58.4	59.0	58.9	58.6	58.3	58.0	58.0	56.2	54.4
（前年同月差）												
	2021年			2020年								
	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月
15歳以上人口（万人）	-36	-29	-21	-26	-24	-21	-7	-14	-10	-7	-9	-9
就業者（万人）	-51	-45	-50	-71	-55	-93	-79	-75	-76	-77	-76	-80
うち従業者（万人）	-22	-76	-100	-88	-70	-105	-114	-89	-110	-167	-351	-499
うち休業者（万人）	-29	32	50	16	15	12	35	14	34	90	274	420
完全失業者（万人）	12	35	38	49	44	51	42	49	41	33	33	13
非労働力人口（万人）	5	-19	-8	-3	-10	22	32	11	24	36	37	58
週間就業時間（時間）	-0.4	-0.8	-0.9	-0.7	-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	-0.1	0.0	0.0	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）	-3,392	-7,848	-9,534	-7,850	-8,545	-8,567	-10,198	-9,196	-13,200	-17,334	-27,154	-21,842
就業率（%）	-0.3	-0.2	-0.3	-0.5	-0.4	-0.7	-0.7	-0.6	-0.6	-0.7	-0.6	-0.7
稼働率（%）	-0.0	-0.5	-0.8	-0.7	-0.5	-0.8	-1.0	-0.7	-0.9	-1.5	-3.1	-4.5
（前年同月比、%）												
	2021年			2020年								
	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月
15歳以上人口	-0.3	-0.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1
就業者	-0.8	-0.7	-0.7	-1.1	-0.8	-1.4	-1.2	-1.1	-1.1	-1.1	-1.1	-1.2
うち従業者	-0.3	-1.2	-1.5	-1.3	-1.1	-1.6	-1.7	-1.4	-1.7	-2.5	-5.3	-7.6
うち休業者	-11.6	16.3	25.8	8.6	9.3	7.6	21.6	6.9	18.3	61.6	183.9	237.3
完全失業者	6.8	22.0	23.9	33.8	29.1	31.1	25.0	31.2	26.3	20.4	20.0	7.4
非労働力人口	0.1	-0.4	-0.2	-0.1	-0.2	0.5	0.8	0.3	0.6	0.9	0.9	1.4
週間就業時間	-1.1	-2.2	-2.4	-1.9	-2.4	-1.8	-2.4	-2.4	-3.7	-4.4	-5.7	-2.3
週間就業日数	0.0	-2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-2.1	-2.0	-4.1	0.0
活用労働量	-1.4	-3.4	-3.9	-3.2	-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。

の増加数の累積を2020年4月の減少数と比較すると、労働力人口では56.4%、就業者では50.9%、雇用者では59.3%となっており、5割強戻っている計算になる。

また、2021年3月には完全失業者が前月差23万人減となった一方で、非労働力人口は同24万人増と、単月で見るとそれまでの動きと異なって非労働力化がみられており、こうした動きが一時的かどうかは引き続きみていく必要がある。なお、非労働力人口については、2020年4月に86万人増加した後減少傾向で推移し、2020年5月から2021年3月までの累積では79万人減と、2020年4月の大幅増から91.9%減少している計算になる（図表4）。

これらのマクロの雇用関係指標からは、2020年1月以来、新型コロナウイルス感染症により日本の経済社会が甚大な影響を受ける中でも、雇用の大幅

な悪化は食い止められてきたと言えるだろう。その背景としては、根強い人手不足が続いていたこともあり、企業は厳しい経済環境の中でも雇用を守る行動を取り、雇用調整は労働時間や賃金を中心だったこと¹⁰、そうした企業行動を、雇用調整助成金の特例措置¹¹を始めとする支援策が下支えしたことなどが挙げられる¹²。一方で、コロナの影響は特定分野に集中する傾向があることも分かってきている¹³。

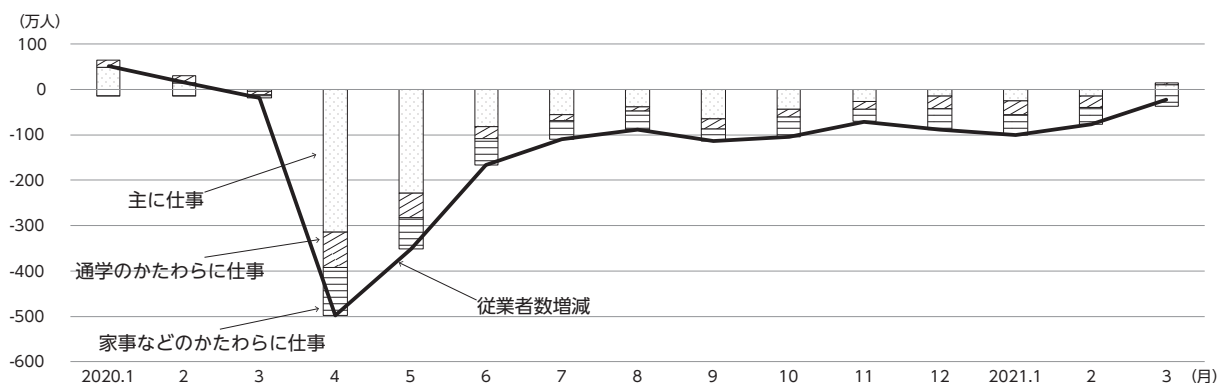
ところで従業者数については、「主に仕事」、「通学のかたわらに仕事」、「家事などのかたわらに仕事」といった主な活動状態別に見ることができる。そこで、昨年以来の従業者数の前年同月と比較した増減数の内訳を主な活動別に見てみると（図表5）、2020年4、5月の大幅な減少数に占める内訳は、「主に仕事」が過半数であったが、「通学のかたわらに仕事」、「家事などのかたわらに仕事」も相当数を占

図表4 雇用関係指標の前月との増減（季節調整値）

	2020年5月～ 2021年3月の 累積	2021年			2020年										
		3月	2月	1月	12月	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	53	-33	0	11	2	16	8	0	13	11	8	17	-94	-3	2
男	-9	-26	-7	12	-2	-2	0	-5	1	24	1	-5	-27	-1	1
女	63	-8	6	0	4	17	7	4	11	-5	6	21	-68	-4	1
就業者	55	-13	3	11	-1	25	3	-2	7	9	9	4	-108	-6	2
男	-3	-15	0	12	0	3	-5	-9	0	18	4	-11	-39	-2	0
女	60	1	3	2	-1	22	7	7	8	-10	6	15	-70	-5	1
雇用者	64	2	12	10	-9	21	14	10	10	10	-2	-14	-108	2	15
男	0	-7	7	11	-7	4	3	1	-3	15	-5	-19	-35	4	3
女	66	12	1	3	-3	18	10	10	13	-5	3	4	-74	-2	10
完全失業者	4	-23	0	-7	5	-10	8	3	8	4	0	16	6	4	2
男	0	-10	-5	-1	-3	-4	7	6	3	-1	-2	10	6	3	3
女	6	-12	4	-4	7	-6	0	-4	6	6	2	7	-1	1	-1
非労働力人口	-79	24	-10	-6	-3	-18	-17	4	-16	-12	-9	-16	86	-1	-3
男	-11	22	0	-9	-1	0	-4	6	-2	-25	-3	5	25	0	-1
女	-71	6	-11	5	-3	-19	-11	-4	-12	6	-8	-20	64	2	-1

資料出所：総務省「労働力調査」

図表5 従業者数の対前年同月増減数の主な活動状態別内訳



資料出所：総務省「労働力調査」

めていた。

その後は従業者数の減少数が縮小していったが、その中でも「主に仕事」の縮小が大きく、10月以降は減少数の過半数を下回り、減少数の中心は「通学のかたわらに仕事」、「家事などのかたわらに仕事」に移っていった。なお、2021年3月には「主に仕事」は、前年同月差11万人増、「通学のかたわらに仕事」は同4万人増と増加に転じた。

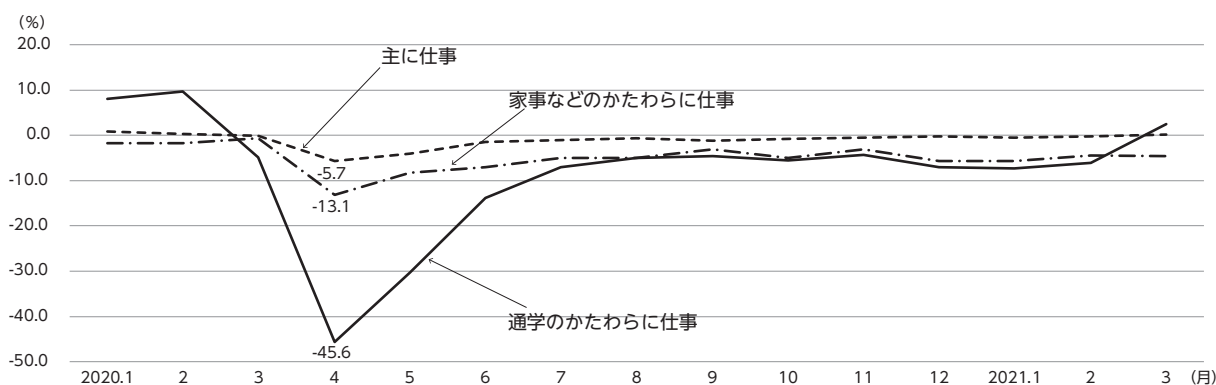
「通学のかたわらに仕事」は学生アルバイトが、「家事などのかたわらに仕事」は主婦パートが中心で、主に家計を支える層は「主に仕事」の従業者が中心なので、これらの動向からは、見かけよりも家計を支える層への影響は小さかったように思われる。

一方、主な活動状態別に従業者数の増減を見ると（図表6）、最も従業者数の減少幅が大きかった昨年4月において、「通学のかたわらに仕事」は前年同月

比45.6%減と4割以上の減少となり、その後も本年3月を除き、減少率が最も高い状態が続いていたことを考えると、学生アルバイトの雇用環境が特に厳しかったことが分かる¹⁴。一方で、「通学のかたわらに仕事」や「家事などのかたわらに仕事」については、失職した場合、求職活動を行わなければ、失業者ではなく非労働力人口になることを踏まえると、これらの層の減少により、統計上、失業の増加が一定程度抑制されてきた可能性もある。

なお、これまでも見てきた就業日数の状況¹⁵について、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¹⁶、2021年になっても出勤日数5～7日の従業者数の減少と、1～4日の従業者数の増加傾向が続いてきたが¹⁷、3月においては、既に前年3月から同様の傾向となっていたことを受けてか、やや異なる動きとなっている（図表7）。

図表6 主な活動状態別従業者数の対前年同月増減率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

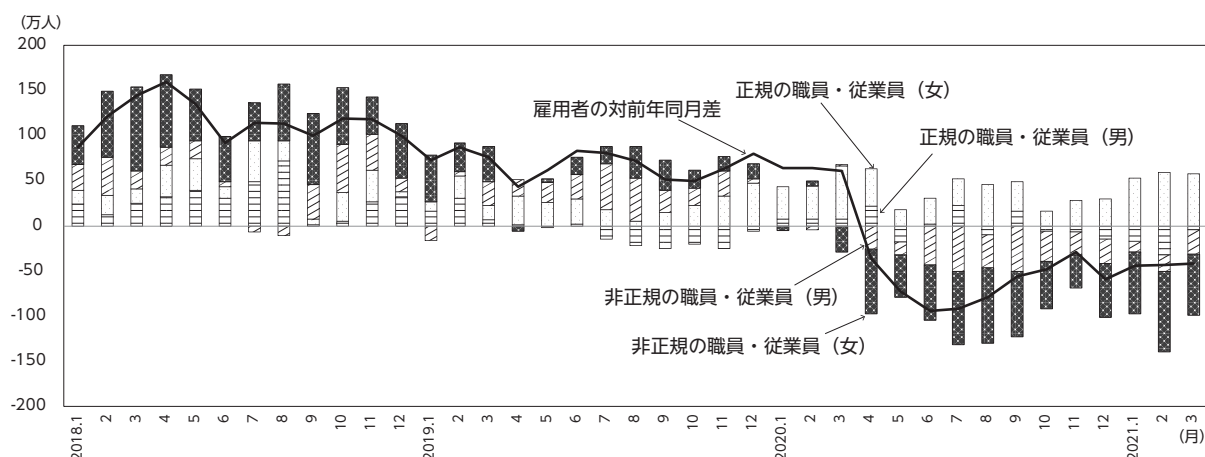
図表7 月末一週間の就業日数別就業者数の前年同月差の推移

	2021年			2020年									
	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月
就業者計	-51	-45	-50	-71	-55	-93	-79	-75	-76	-77	-76	-80	13
0日	-29	32	50	16	15	12	35	14	34	90	274	420	31
1～4日	-10	16	2	-44	152	-39	-73	79	183	165	164	-179	96
1日	-2	-79	-36	-26	10	6	5	13	16	27	51	88	20
2日	-13	87	17	-2	16	-7	14	5	28	33	49	20	21
3日	-1	-3	4	-1	-4	-2	11	7	54	40	43	-807	32
4日	6	11	17	-15	130	-36	-103	54	85	65	21	520	23
5～7日	-13	-91	-96	-49	-217	-53	-45	-166	-290	-336	-519	-316	-104
5日	-2	1	-29	-43	-107	103	115	-14	37	-67	-242	-62	39
6日	-81	-84	-115	-142	-112	-137	-135	-157	-275	-238	-222	-216	-117
7日	70	-8	48	136	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 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。

また、雇用者の動きを正規・非正規別にみると、2021年3月は正規の職員・従業員は前年同月差54万人増となったのに対し、非正規の職員・従業員では同96万人減と、正規の増加と非正規の減少が同時に生じている状況が10か月続いている¹⁸。非正規の減少を男女別にみると、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¹⁹（図表8）。

今回の新型コロナウイルス感染症の雇用面への影響²⁰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れてきた²¹が、2021年3月下旬以降、第4波と呼ばれる感染拡大が起こり²²、3回目の緊急事態宣言が4月25日から4都府県に発出され、5月12日には2県が追加されるなど²³、コロナの長期化とともに先行きの不透明感が増している。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²⁴、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 <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>）。

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 同時に公表された2020年度の有効求人倍率は、前年度から0.45ポイント低下して1.10倍となっている。（一般職業紹介状況（令和3年3月分及び令和2年度分）について）厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18223.html）
- 3 同時に公表された2020年度の完全失業率は、前年度から0.6ポイント上昇して2.9%となっている。（労働力調査（基本集計）2020年度（令和2年度）平均 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nendo/pdf/gaiyou.pdf>）
- 4 緊急コラム #012「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。（<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/012.html>）
- 5 緊急コラム #015「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—」（2020年6月30日）参照。（<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/015.html>）
- 6 1月8日に埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、首都圏4都府県に緊急事態宣言が発出され、1月14日には栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の7府県が追加された。その後、2月7日で栃木県が、2月26日で岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の6府県が、3月21日で首都圏4都府県が解除された。
- 7 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/202103sankou.pdf>）
- 8 総務省「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）3月分結果の概要」参照。（<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf>）

- 9 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。
- 10 新型コロナ禍における企業行動については、JILPT「第3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」（2021年4月30日公表）を参照。（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430b.pdf>）
- 11 雇用調整助成金の2021年5月7日時点の累計支給決定件数は326万3,613件、累計支給決定額は約3兆3,993億円となっている。新型コロナにおける特例措置の概要は以下に掲載されている。（雇用調整助成金（新型コロナ特例）！厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html）
- 12 雇用調整助成金の効果については、小林徹「新型コロナウイルス流行下（2020年2～9月）の企業業績と雇用―「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」二次分析―」（JILPTリサーチアイ第53回、2021年2月3日 https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html）及び、酒光一章「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果―JILPT企業調査二次分析」（JILPTリサーチアイ第58回、2021年4月2日 https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058_210402.html）で分析している。
- 13 コロナの影響を受けた失業や再就職の実態については、高橋康二「コロナ禍における離職と再就職」（JILPTリサーチアイ第56回、2021年2月24日 https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/056_210224.html）で分析している。また、下島敦「雇用者数の動向にみる新型コロナウイルス感染症の影響」（2021年4月7日、レポート <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/pt/docs/210407pt-report.pdf>）ではリーマンショックとの比較を行いながら、雇用面の特徴について分析している。
- 14 学生アルバイトの近年の変容と新型コロナ禍における対策については、濱口桂一郎 緊急コラム #008「労働政策対象としての学生アルバイト」（2020年5月7日）参照。（<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/008.html>）
- 15 緊急コラム #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―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 <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/018.html>）及び緊急コラム #025「新型コロナの影響を受けた2020年の雇用動向」（2020年12月28日 <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/025.html>）参照。
- 16 出勤日数0日の就業者は休業者に相当する。
- 17 2019年の4月は月末一週間のうち休日数が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。
- 18 非正規の減少は13か月連続となっている。
- 19 緊急コラム #020「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 <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/020.html>）及び緊急コラム #022「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 <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/022.html>）参照。
- 20 新型コロナウイルス感染症の働く方への影響については、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（JILPT第4回）」（2021年4月30日公表）を参照。（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf>）
- 21 コロナショックの女性への影響については、周燕飛「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、2020年6月26日 https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038_200626.html）、周燕飛「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―」（JILPTリサーチアイ第47回、2020年9月25日 https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/047_200925.html）、周燕飛「コロナショックの被害は女性に集中（続編Ⅱ）―雇用持ち直しをめぐる新たな動き―」（JILPTリサーチアイ第55回、2021年2月19日 https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/055_210219.html）、周燕飛「コロナショックと女性の雇用危機」（ディスカッションペーパー21-09、2021年3月31日 <https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/21-09.html>）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/tokusyu/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」（2020年12月10日 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20201210.pdf>）の結果も参照。
- 22 感染状況については、厚生労働省のHPの以下のページに掲載されている。（新型コロナウイルス感染症について！厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_000001.html）
- 23 緊急事態宣言は、当初（4月25日）は東京都、大阪府、京都府、兵庫県に5月11日までの期間とされていたが、5月12日から愛知県、福岡県が追加されるとともに、5月31日まで延長されることとなり、更に対象地域拡大の検討もされている。また、沖縄県（4月12日～5月31日）、埼玉県、千葉県、神奈川県（4月20日～5月31日）、愛媛県（4月25日～5月31日）、北海道、岐阜県、三重県（5月9日～5月31日）がまん延防止等重点措置に指定されている。
- 24 飲食・宿泊業の労働者への影響については、高橋康二 緊急コラム #026「飲食・宿泊業労働者の職業生活」（2021年3月19日）参照。（<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/026.html>）

4

レポート

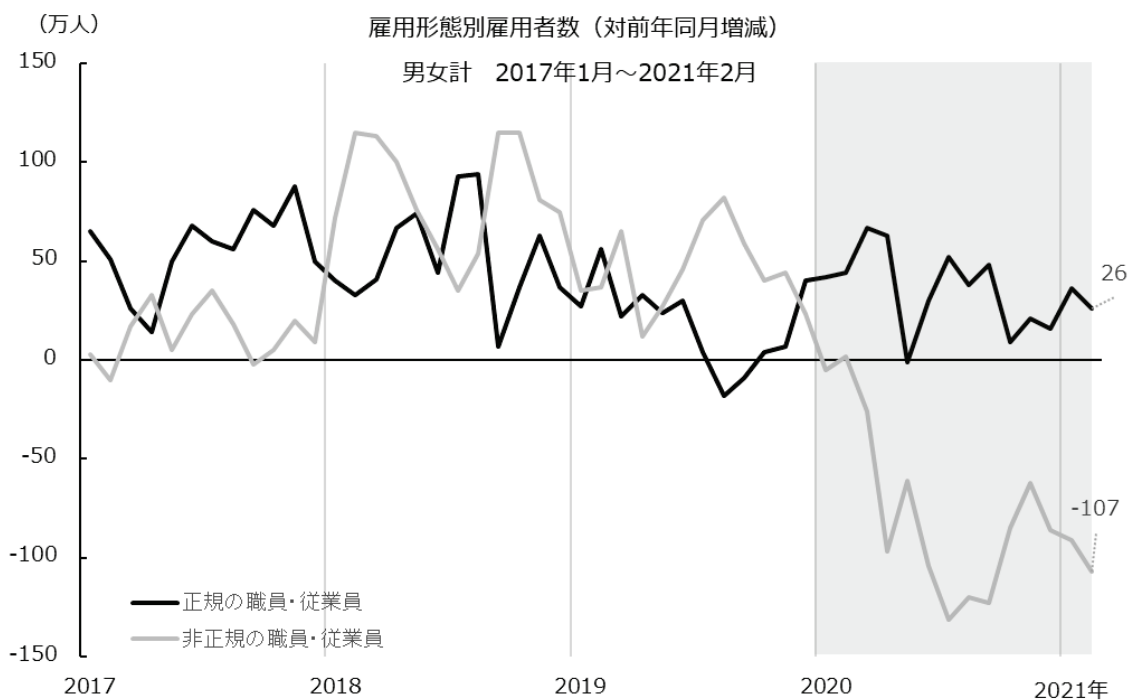
雇用者数の動向にみる新型コロナウイルス感染症の影響

統括研究員（兼）調査部統計解析担当部長 下島 敦

新型コロナウイルス感染症患者が日本で初めて発生してから、早くも 1 年以上が経過した。今年 1 月に順次発令された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく 2 回目の緊急事態宣言は、最後まで残っていた 1 都 3 県も 3 月 21 日をもって全面解除されたが、その後 1 日の新規患者数が再び増加傾向に転じてきており、4 月 5 日からは同法に基づくまん延防止等重点措置が初めて 3 府県に適用されるなど、収束がなかなか見通せない状況にある。新型コロナが我が国の雇用情勢に少なからぬ影響を及ぼしてきたことは既に様々な場面で報じられてきているが、本稿では、総務省の「労働力調査」による雇用形態別雇用者数の対前年同月増減の推移に着目して、リーマンショック時の動向とも比較しつつ、改めてその雇用への影響とリーマン時との違いについて概観してみることとしたい。

図表 1 は、雇用形態別雇用者数の対前年同月増減の 2017 年 1 月から直近（2021 年 2 月）までの推移を示したものである。2020 年に入ってから「非正規の職員・従業員」（以下、「非正規」という。）が大きく減少しており、新型コロナの影響を大きく受けたことがわかる。一方、「正規の職員・従業員」（以下、「正規」という。）は、月によって折れ線が多少ギザギザしているものの、2020 年以降も概して増加傾向であり、非正規とは対照的である。

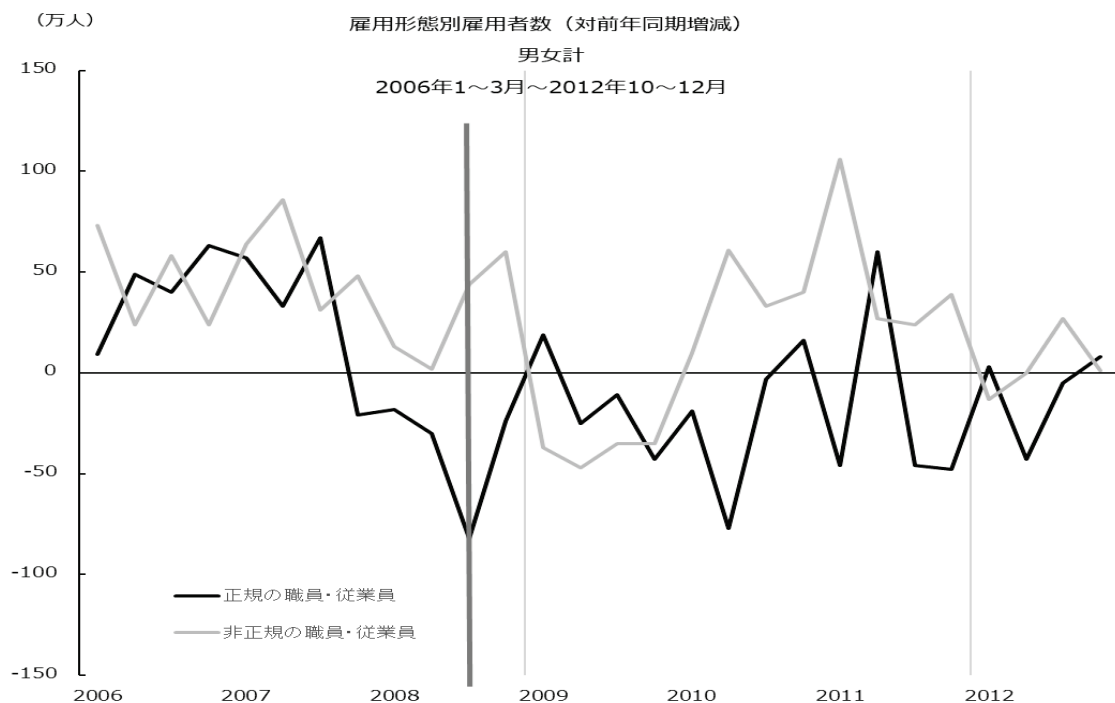
図表 1 雇用形態別雇用者数の対前年同月増減の推移
(2017 年 1 月～2021 年 2 月 男女計)



出所：「労働力調査」（総務省）

では、リーマンショック（2008 年 9 月）時は果たしてどうだったであろうか。図表 2 は 2006～2012 年の雇用形態別雇用者数の対前年同期増減である。この期間に係る総務省の公表データは四半期別（各 3 ヶ月間の月末平均）しかいないので、四半期毎の推移で示している。また、対前年同期増減の統計データが残っていないので、実数より筆者が計算した。（以下において同様。）リーマンショック時が含まれる 2008 年 7～9 月期とその前後は、図表 1 のコロナショック時とは逆に、正規が大きく減少し非正規が増加していたことがわかる。リーマンショックの影響を受け易かった雇用者の特性が、コロナ時とは違っていたことが想像される。（なお、2009 年には非正規も一時的に減少している。）そこで、以下、もう少し詳しく統計を見ていくことにする。なお、図表 1 も図表 2 も、図示した期間中の正規、非正規それぞれの折れ線の動きが、前述の各ショック時以外の期間も含め概して逆向きになっていることが多いのは興味深い。つまり、正規が増加傾向の時は非正規が減少し、逆に正規が減少している時は非正規が増加している場合が多いことになるが、その要因については他の研究調査等に委ねることとしたい。

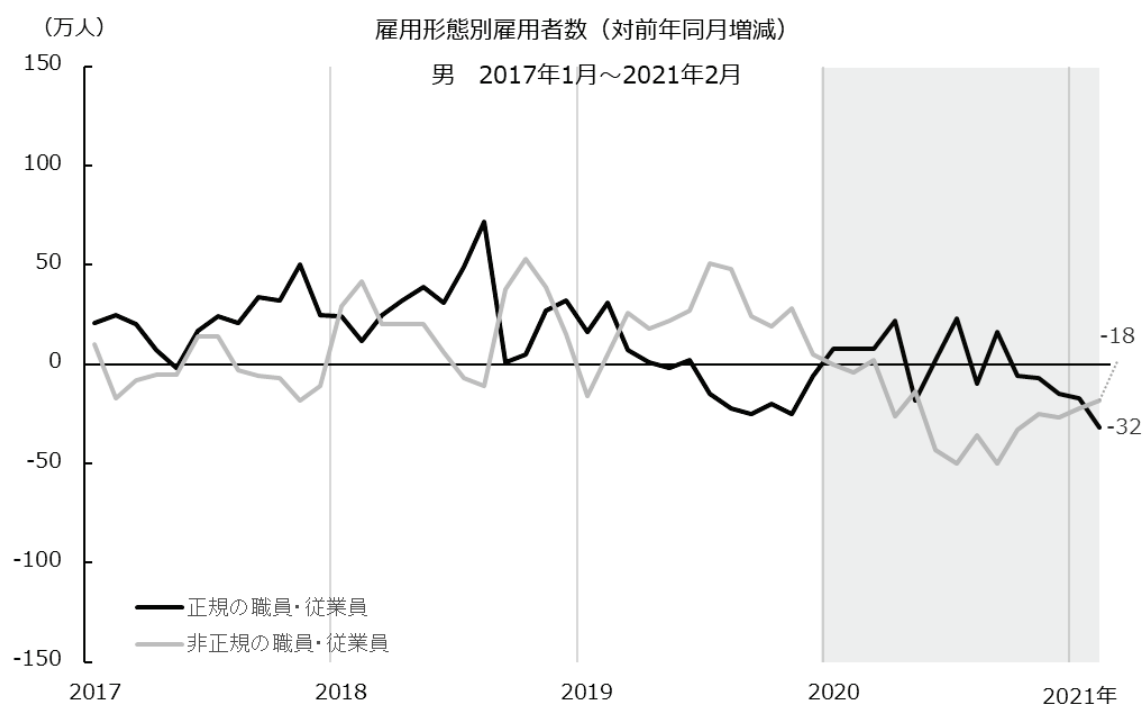
図表 2 雇用形態別雇用者数の対前年同期増減の推移
(2006 年第 1 四半期～2012 年第 4 四半期 男女計)

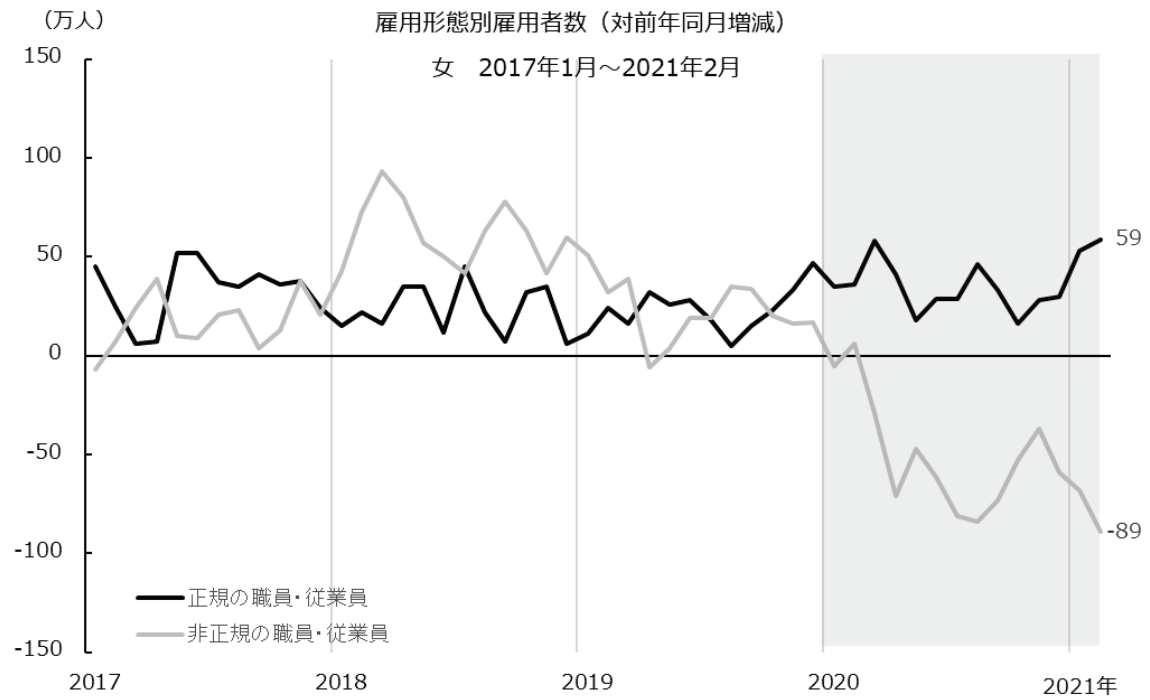


出所：「労働力調査」（総務省）の実数から筆者が計算。

図表3は、図表1を男女別に分けて図示したものである。非正規は、総人数で女性は男性の倍以上いることから減少人数も女性の方が多くなっているが、いずれにしても2020年以降男女とも減少している。ところが、正規は、前述のとおり男女計ではコロナ時も概して増加傾向となっているが、男女別に見ると、増加しているのはほぼ女性のみであることがわかる。男性は概して増加してはおらず、むしろ直近の2021年2月までの5ヶ月間は連続してマイナスとなっている。コロナ禍における非正規を中心とした女性雇用者の苦境は広く報じられているところであるが、男性正規雇用者の減少については話題にされる機会があまりない気がするので、留意しておく必要がある。なお、非正規でも、直近3ヶ月で女性のみが急激に悪化していることは意に留めておきたい。

図表3 雇用形態別雇用者数の対前年同月増減の推移
(2017年1月～2021年2月 男女別)

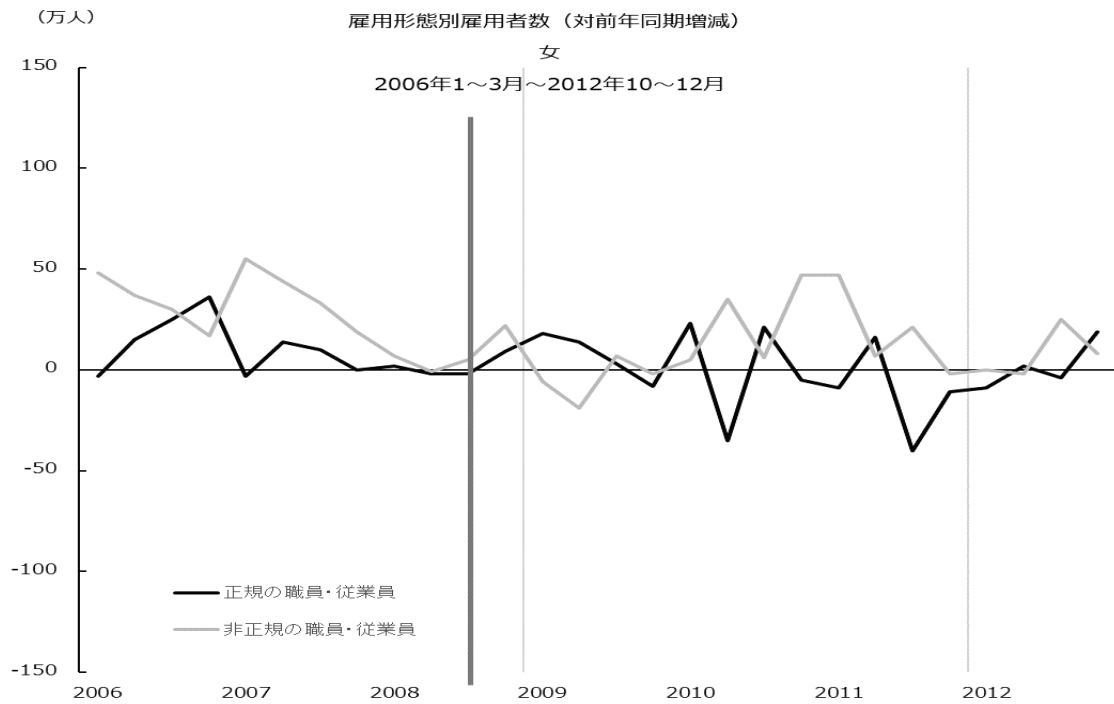
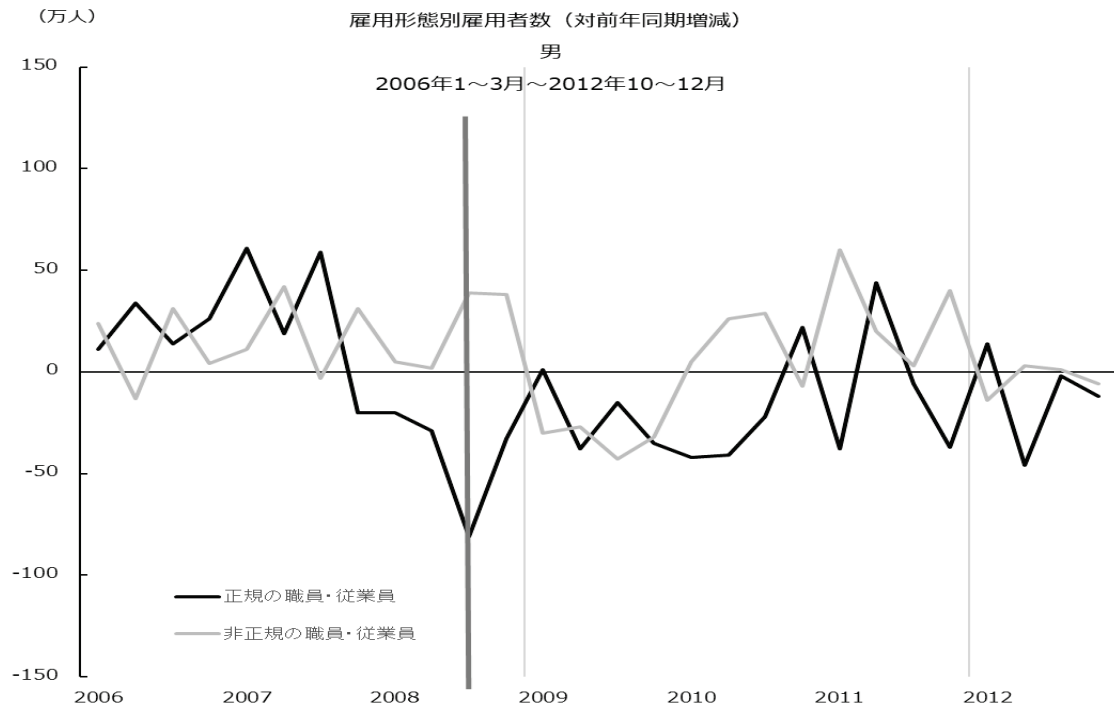




出所：「労働力調査」(総務省)

図表 3 と同様、リーマンショック前後の動向を示した図表 2 を男女別に分けたのが図表 4 である。こちらも男女間では様相が変わってくる。男性は、ショック時において正規、非正規とも男女計とほぼ同様の動きとなっているが、女性は正規、非正規ともあまり増減の動きが見られない。女性はショックの影響を直ちにはあまり受けなかった可能性がある。

図表4 雇用形態別雇用者数の対前年同期増減の推移
(2006年第1四半期～2012年第4四半期 男女別)



出所：「労働力調査」（総務省）の実数から筆者が計算。

このように、コロナ時とリーマン時との間で男女別、正規・非正規別雇用者数の増減の動きが異なっているが、その原因の一端を考察するため、最後にこれらを産業別にみでみることにする。図表 5、6 は、男女別、産業別、雇用形態別雇用者数の対前年同月（期）増減の推移である。図表 5 がコロナ時であり 2020 年 1 月～2021 年 2 月、図表 6 がリーマンショック前後であり 2008 年第 1～4 四半期である。

まず、図表 5 でコロナ時についてみる。前述のように正規では女性は増加しているものの男性は概して減少気味となっているが、これを産業別にみると、正規女性で増加が目立つのは「医療、福祉」である。コロナの影響で医療や介護の現場において正規雇用者の需要が拡大した影響があるものと思われる。ところが、正規男性では、「医療、福祉」でもさほど大きく増加していない。「医療、福祉」の雇用者数は、元々正規でも女性が男性の倍以上の人数を占めているが、コロナ禍におけるこれらの現場での女性の役割の重要性を改めて示す動きと言える。正規女性では、他に「教育、学習支援業」、「情報通信業」など幾つかの産業区分でも増加している。一方、正規男性の減少は、産業別には月ごとで比較的バラけており、特に特定の産業に集中して減少しているとはあまり言えない状況ではあるが、その中で直近 6 ヶ月連続して減少している「宿泊業、飲食サービス業」はやはり目を引く。「宿泊業、飲食サービス業」は、人数は少ないものの正規女性でも概して減少気味である。

非正規は、前述のように男女とも減少しているが、産業別には、男性では「製造業」、「運輸業」、「宿泊業、飲食サービス業」など、女性では「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「製造業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などで、それぞれ減少が目立つ。全般的には、「製造業」を除くとやはり比較的コロナの影響を受け易かったとされる産業区分での減少が多い。

図表5 産業別、雇用形態別雇用者数の対前年同月増減（2020年1月～2021年2月）

男女計		(単位：万人)																	
		農業、 林業	非農林 業	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	複合 サービ ス事業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	公務 (他に 分類さ れるも のを除 く)	
正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	2020年1月	4	38	-12	11	14	-6	17	1	4	8	-8	-1	-11	25	0	-3	-11	
	2月	-1	45	6	-7	1	-2	23	-8	7	2	2	2	2	8	-3	6	4	
	3月	0	67	4	-3	1	8	20	-2	9	9	0	3	5	14	-1	-4	8	
	4月	5	57	-6	22	14	10	3	-2	12	5	-6	1	6	7	0	-1	2	
	5月	0	0	-1	-8	8	10	-8	-2	4	-8	3	-10	8	-4	4	7	7	
	6月	-4	35	-9	16	1	-3	-1	-3	-3	6	2	-7	11	10	5	10	5	
	7月	2	50	-13	16	7	3	-6	2	9	13	2	-2	13	10	0	3	-2	
	8月	-2	38	-17	-18	14	1	6	4	15	5	-5	-2	10	18	-3	11	-1	
	9月	-2	49	-7	-11	15	3	9	13	9	-1	-14	5	10	21	-2	12	2	
	10月	-2	11	4	24	4	8	-11	7	5	-10	-11	2	3	10	-5	9	-5	
	11月	-3	24	-1	1	13	7	9	-5	7	-3	-7	8	3	16	-7	0	1	
	12月	-4	19	12	-4	17	2	0	-6	4	3	-6	-3	4	14	-5	-6	8	
	2021年1月	-3	40	20	-6	3	8	0	0	5	4	-8	-2	12	23	2	-11	0	
2月	0	26	-15	-10	12	1	7	5	8	13	-11	3	4	27	-1	-7	-5		
(参考)2月実数		27	3,529	268	703	184	223	483	121	69	133	74	75	189	514	31	181	214	
非 正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	2020年1月	-1	-4	0	-2	1	-5	-8	-2	3	1	4	-5	-3	7	-1	5	2	
	2月	1	2	-1	-2	-5	-1	14	0	-1	0	0	-6	-5	22	-4	-8	1	
	3月	1	-27	-6	-15	2	1	-2	-2	-5	2	-7	-3	-9	26	-3	-5	6	
	4月	2	-98	-7	-34	4	1	-22	0	1	0	-30	-12	-11	9	-2	-1	5	
	5月	-1	-59	-2	-16	2	2	-17	-2	1	2	-30	-17	-3	11	-3	5	7	
	6月	0	-103	-6	-27	-2	-9	-16	0	-1	3	-36	-13	6	1	-5	0	7	
	7月	3	-134	-3	-25	-2	-12	-12	-1	6	-3	-23	-14	-7	-13	-6	-22	5	
	8月	-5	-115	0	-32	-3	-13	-19	5	3	-3	-25	-10	6	-12	-3	-14	5	
	9月	-7	-116	-2	-23	0	-12	-6	5	1	-4	-33	-5	3	-13	1	-12	3	
	10月	-3	-82	-10	-13	1	-7	10	1	-2	0	-26	-13	1	-2	0	-5	3	
	11月	-3	-59	-5	-22	0	-4	-8	-1	6	3	-18	-4	5	4	1	2	3	
	12月	-2	-84	-1	-13	0	-2	-18	-5	1	0	-30	-9	4	11	0	-8	4	
	2021年1月	1	-92	-3	-8	-1	4	-17	-2	-1	-3	-32	-11	5	4	-3	-7	4	
2月	-4	-102	-4	-18	-5	-2	-16	1	-2	-1	-34	-9	16	-6	0	-6	1		
(参考)2月実数		21	2,032	54	232	29	99	461	31	33	38	225	90	135	320	14	185	46	

男		(単位：万人)																	
		農業、 林業	非農林 業	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	複合 サービ ス事業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	公務 (他に 分類さ れるも のを除 く)	
正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	2020年1月	5	4	-7	3	13	-6	9	0	2	5	-3	-4	-8	7	2	-8	-12	
	2月	0	8	7	-16	0	-3	9	-3	3	0	0	0	0	5	-3	4	-1	
	3月	1	7	2	-9	-2	3	5	-3	2	1	-2	1	1	10	-1	-5	3	
	4月	2	20	-4	8	6	8	0	-5	7	1	-1	2	3	3	-1	1	2	
	5月	0	-19	-9	-16	5	7	-3	-6	3	-4	5	-4	0	0	2	5	5	
	6月	-2	4	-13	15	2	-5	-4	-4	-4	6	3	-3	8	2	2	5	-2	
	7月	2	22	-9	18	6	0	-10	-2	4	7	6	1	10	-2	-1	1	-6	
	8月	-1	-8	-14	-13	11	-1	-5	-7	6	1	2	2	7	3	-2	6	-6	
	9月	-1	16	0	-8	10	1	3	3	3	-1	-8	5	5	6	-1	8	-1	
	10月	-1	-6	2	16	2	6	-8	1	2	-8	-9	2	-3	3	-3	8	-5	
	11月	-1	-7	-2	2	8	5	0	-7	3	-1	-5	3	1	1	-6	3	2	
	12月	-3	-13	8	-5	8	0	-4	-4	2	1	-7	-5	3	3	-3	-4	4	
	2021年1月	-5	-13	11	-7	-1	2	-6	0	4	4	-3	-4	0	8	1	-10	-6	
2月	1	-33	-15	-20	6	0	4	-1	4	6	-4	2	-6	7	-1	-4	-8		
(参考)2月実数		18	2,322	227	550	137	196	315	61	44	90	47	38	92	150	22	135	165	
非 正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	2020年1月	-2	2	0	-4	1	0	-1	0	2	0	2	1	4	-1	0	1	-2	
	2月	1	-4	0	-5	-4	3	3	1	-2	3	0	2	1	0	-2	-5	0	
	3月	1	2	-5	-6	1	3	1	0	-3	2	2	3	-2	2	-1	2	3	
	4月	1	-27	-4	-11	3	0	-6	-2	0	0	-7	0	-5	2	-1	2	1	
	5月	-2	-13	-1	0	2	0	-3	-3	0	1	-10	0	-2	2	-1	-1	2	
	6月	0	-42	-8	-10	0	-5	-6	-1	0	3	-5	-4	2	-2	-2	-3	2	
	7月	2	-52	-5	-17	0	-9	-5	-1	7	0	-2	-10	2	-2	-2	-9	0	
	8月	-1	-35	-2	-19	2	-11	-1	0	7	-3	-6	-4	7	1	0	-7	1	
	9月	0	-50	-2	-17	2	-12	3	0	2	-3	-13	2	6	-4	0	-6	-2	
	10月	1	-34	-8	-7	2	-5	-1	0	3	-4	-7	-3	2	1	0	-1	-2	
	11月	-3	-22	-3	-12	0	-1	-9	2	5	0	1	0	-1	-4	3	2	-1	
	12月	-1	-27	-1	-9	0	-4	-7	1	1	2	-1	-1	-2	-4	2	0	-1	
	2021年1月	2	-25	-3	-2	2	-1	1	-1	-1	-1	-12	-4	2	2	0	2	-1	
2月	-1	-17	-3	-6	1	-1	4	0	0	-2	-10	-4	6	0	1	4	-1		
(参考)2月実数		8	646	36	95	13	57	123	6	16	15	58	28	45	39	5	80	14	

女		(単位：万人)																	
		農業、 林業	非農林 業	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	複合 サービ ス事業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	公務 (他に 分類さ れるも のを除 く)	
正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	2020年1月	0	35	-5	9	2	0	8	1	2	3	-5	4	-3	18	-2	6	1	
	2月	-1	36	-1	10	1	1	14	-4	3	2	2	1	1	4	0	2	4	
	3月	-1	60	1	6	2	5	16	1	6	8	2	1	4	4	0	0	4	
	4月	2	37	-2	13	7	2	1	4	6	4	-4	0	3	4	1	-2	1	
	5月	-1	19	7	7	3	3	-5	3	1	-3	-1	-5	7	-4	2	3	2	
	6月	-2	30	4	1	-1	2	4	1	1	1	-1	-4	3	9	2	5	6	
	7月	1	28	-4	-2	0	3	5	4	5	6	-4	-2	3	12	1	1	3	
	8月	0	46	-2	-4	4	1	10	12	8	5	-7	-4	4	15	0	5	4	
	9月	-1	33	-7	-3	6	2	6	10	6	-1	-6	0	6	15	-2	4	4	
	10月	0	17	2	8	1	2	-4	6	3	-3	-1	-1	7	6	-1	0	0	
	11月	-3	31	1	0	6	2	9	3	5	-1	0	5	2	14	-2	-3	-1	
	12月	-2	32	4	2	9	2	4	-2	2	4	1	2	1	11	-2	-1	4	
	2021年1月	0	52	9	0	2	6	6	1	1	-1	-6	2	13	15	1	-1	6	
	2月	-1	59	0	10	6	1	3	6	5	7	-6	2	10	20	0	-2	2	
(参考)2月実数		9	1,207	41	153	47	27	168	60	26	43	28	37	96	364	9	47	48	
非 正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	2020年1月	1	-6	-1	2	-1	-5	-7	-1	1	1	2	-6	-6	9	-1	4	3	
	2月	0	6	-2	3	0	-4	11	-2	1	-2	0	-7	-6	22	-2	-3	1	
	3月	0	-29	-1	-9	1	-2	-3	-2	-2	-1	-10	-5	-8	24	-2	-7	2	
	4月	0	-71	-3	-23	1	0	-16	2	1	0	-23	-12	-6	7	0	-3	4	
	5月	1	-47	-1	-16	0	1	-14	2	1	1	-20	-17	0	9	-1	5	5	
	6月	0	-61	0	-17	-1	-4	-11	1	-1	0	-31	-9	4	3	-4	3	5	
	7月	1	-83	1	-9	-2	-4	-8	-1	-1	-1	-20	-4	-10	-11	-4	-13	5	
	8月	-4	-80	1	-13	-4	-2	-18	4	-4	0	-18	-6	-1	-12	-3	-7	3	
	9月	-6	-67	1	-6	-1	1	-10	4	-1	-1	-20	-7	-3	-9	0	-6	5	
	10月	-4	-48	-1	-5	-1	-1	11	0	-3	4	-20	-9	-1	-3	-1	-5	4	
	11月	0	-37	-2	-9	0	-3	0	-2	1	1	-19	-4	6	9	-1	0	5	
	12月	-2	-57	0	-3	-1	2	-11	-6	0	-3	-29	-8	5	16	-1	-9	6	
	2021年1月	-1	-68	0	-6	-2	5	-19	-2	1	-2	-19	-7	3	1	-2	-9	5	
	2月	-4	-85	-1	-12	-5	-2	-20	1	-1	1	-24	-6	10	-6	-1	-11	2	
(参考)2月実数		12	1,386	18	137	17	41	338	25	17	24	167	62	90	281	9	104	32	

出所：「労働力調査」（総務省）

次に、リーマンショック時の産業別動向を図表6でみる。前述のように、リーマン時は男性で正規が減少、非正規が増加したが、正規で減少が大きかったのは「建設業」、「製造業」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」などであり、非正規で増加が大きかったのは主に「製造業」となっている。一方、女性は、前述のように正規、非正規とも全体的にはあまり増減が大きくなかったが、産業別にみると、正規、非正規とも正規男性と同様「製造業」では減少している。「製造業」は非正規男性で増加したものの全体的には減少数が最も多くなっており、次いで「建設業」が多くなっている。このように、リーマン時に影響を受け易かった産業区分は、全般的には「製造業」や「建設業」が中心であったことがわかる。「製造業」や「建設業」は男性雇用者の方が女性雇用者より、また、正規の方が非正規より圧倒的に多いことから、リーマンショックでは男性の方が女性より、また、正規の方が非正規より影響を受け易かったと言える。

図表6 産業別、雇用形態別雇用者数の対前年同月増減（2008年第1～4四半期）

男女計		(単位：万人)																
		農業、 林業	非農林 業	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	複合 サービ ス事業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	公務 (他に 分類さ れるも のを除 く)
正 規	2008年1～3月期	0	-22	5	-20	5	3	10	7	-3	0	-2	6	-7	-9	-10	-6	0
	4～6月期	-1	-34	-1	0	-4	16	-19	-2	-4	-19	-6	-5	10	24	-9	8	-9
	7～9月期	-3	-84	-24	-40	-9	8	-7	-11	2	0	-4	-8	-3	11	-14	-21	43
	10～12月期	5	-33	-27	4	-3	-14	10	1	3	13	-12	3	-13	1	-5	-1	14
	(参考)7～9月期実数	26	3,359	294	763	127	230	482	113	51	97	96	88	178	363	43	178	209
非 正 規	2008年1～3月期	-3	13	-1	-23	-8	15	-3	5	-2	3	9	-13	5	3	-14	36	-5
	4～6月期	2	1	-1	-9	1	3	5	6	3	4	2	-4	-8	8	-9	1	-2
	7～9月期	4	39	0	16	5	14	-14	3	3	6	-12	10	2	5	-12	14	3
	10～12月期	-2	60	3	15	0	-8	3	3	7	5	-1	7	-8	22	3	13	1
	(参考)7～9月期実数	21	1,758	62	238	28	88	373	31	24	29	200	88	79	179	13	283	32

男		(単位：万人)																
		農業、 林業	非農林 業	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	複合 サービ ス事業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	公務 (他に 分類さ れるも のを除 く)
正 規	2008年1～3月期	-1	-22	6	-23	3	0	13	7	-4	6	-1	10	-9	-11	-11	-6	-4
	4～6月期	3	-33	3	-12	-4	14	-6	-1	-3	-7	-3	3	2	3	-7	8	-11
	7～9月期	-2	-82	-24	-25	-7	6	-5	-11	2	-1	-7	-9	3	3	-15	-17	33
	10～12月期	4	-41	-23	-5	-3	-13	9	1	3	7	-8	-2	-11	0	-5	1	15
	(参考)7～9月期実数	17	2,322	257	603	100	212	322	60	37	65	56	43	98	94	31	132	171
非 正 規	2008年1～3月期	-2	5	1	-4	0	3	-8	0	1	1	2	-2	2	-3	-7	20	-8
	4～6月期	0	0	-5	1	2	2	2	4	-1	2	6	3	-3	1	-8	-4	-2
	7～9月期	2	38	-1	29	4	8	0	3	-2	3	-7	-2	2	-1	-9	8	0
	10～12月期	0	36	3	22	1	-2	3	0	6	5	-3	6	-8	2	2	3	3
	(参考)7～9月期実数	7	568	46	98	13	50	83	8	12	11	45	19	27	16	3	116	13

女		(単位：万人)																
		農業、 林業	非農林 業	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	複合 サービ ス事業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	公務 (他に 分類さ れるも のを除 く)
正 規	2008年1～3月期	2	-1	-1	3	1	3	-5	0	1	-5	-2	-5	2	1	1	1	4
	4～6月期	-4	1	-4	12	0	2	-13	-2	-1	-10	-3	-7	9	20	-1	1	2
	7～9月期	-1	-2	0	-15	0	2	-2	0	2	1	3	0	-6	9	0	-3	12
	10～12月期	1	7	-4	10	-1	-1	0	-1	0	6	-4	4	-3	1	1	-2	-2
	(参考)7～9月期実数	9	1,037	37	160	28	18	160	53	15	32	40	44	80	270	11	47	39
非 正 規	2008年1～3月期	-2	8	0	-20	-8	10	5	5	-4	1	7	-11	1	7	-5	15	4
	4～6月期	1	-2	2	-11	-1	1	4	2	4	5	-4	-5	-7	5	-3	3	0
	7～9月期	1	1	1	-13	2	5	-14	-3	5	4	-6	13	0	6	-6	7	5
	10～12月期	-3	23	0	-9	-1	-7	0	2	4	0	3	3	1	20	1	11	-4
	(参考)7～9月期実数	13	1,191	16	140	15	37	291	23	12	18	153	69	52	163	9	167	19

出所：「労働力調査」（総務省）の実数から筆者が計算。

以上のように、それぞれのショックにおいて影響を受け易かった産業の違いが、両ショック間における男女別、正規・非正規雇用者数の増減の違いに大きく影響した要因の一つになったと考えられる。

（注）本稿は執筆者個人の責任により執筆したものであり、機構としての見解を示すものではありません。

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

1. 就業者数	241	12. 雇用形態別雇業者数	252
2. 雇業者数	244	13. 従業上の地位別就業者数	253
3. 完全失業者数	245	14. 休業者数	254
4. 完全失業率	246	15. 未活用労働指標 (LU4)	254
5. 有効求人倍率	246	16. 実質国内総生産	255
6. 新規求職申込件数	247	17. 業況判断 D.I.	255
7. 雇用保険受給資格決定件数、受給者実人員	248	18. 鉱工業指数	256
8. 雇用調整実施事業所割合	249	19. 輸出額、輸入額	256
9. 雇用人員判断 D.I.	249	20. 売上高、営業利益、経常利益、設備投資	257
10. 賃金	250	21. 機械受注額、新設住宅着工戸数	257
11. 総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間	251	22. 企業倒産状況	258
		23. 家計所得、家計消費支出	258
		24. 消費者物価指数	259

国際比較統計

1. 就業者数	260	7. 失業給付受給者数・申請者数	267
2. 雇業者数	262	8. 雇用維持制度申請状況	268
3. 完全失業者数	263	9. 休業者数	270
4. 完全失業率	264	10. 非労働力人口 (15 ～ 64 歳)	271
5. 主な産業別性別就業者の増減率	265	11. 実質国内総生産	272
6. 実収賃金	266	12. 消費者物価指数	273
		13. 鉱工業生産指数	274

本ブックレットに掲載のグラフは原則として 2021 年 7 月 26 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。

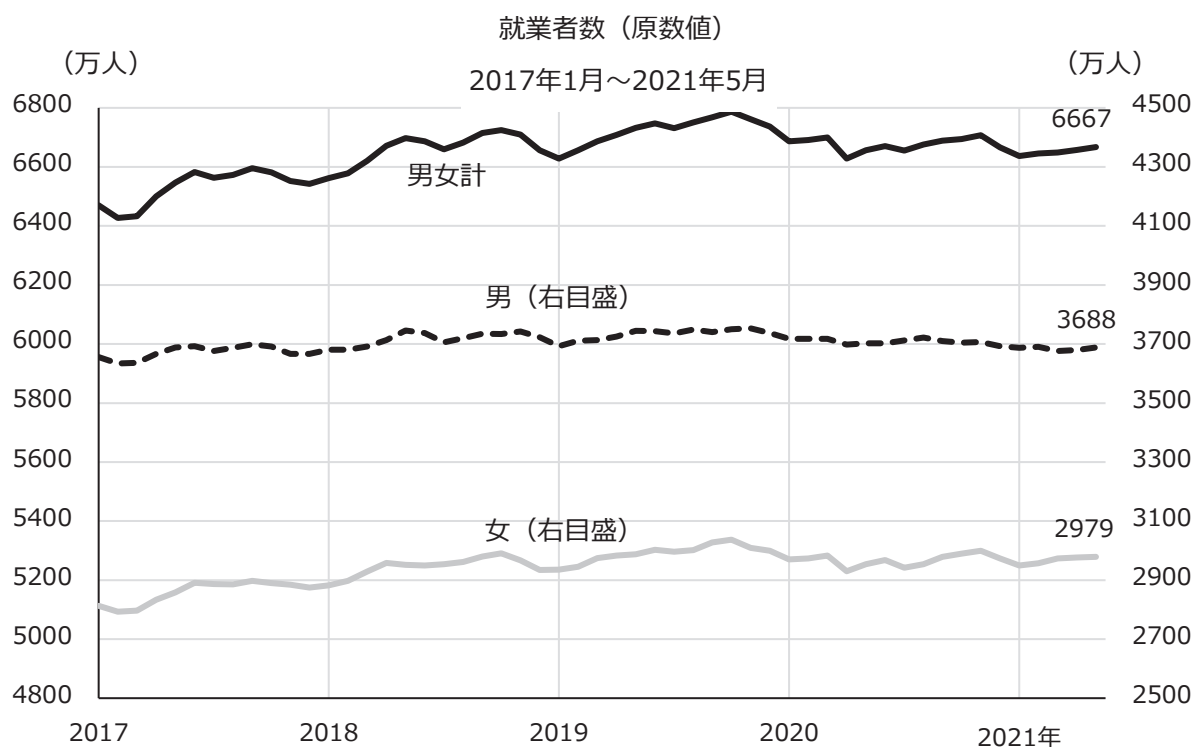
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/>

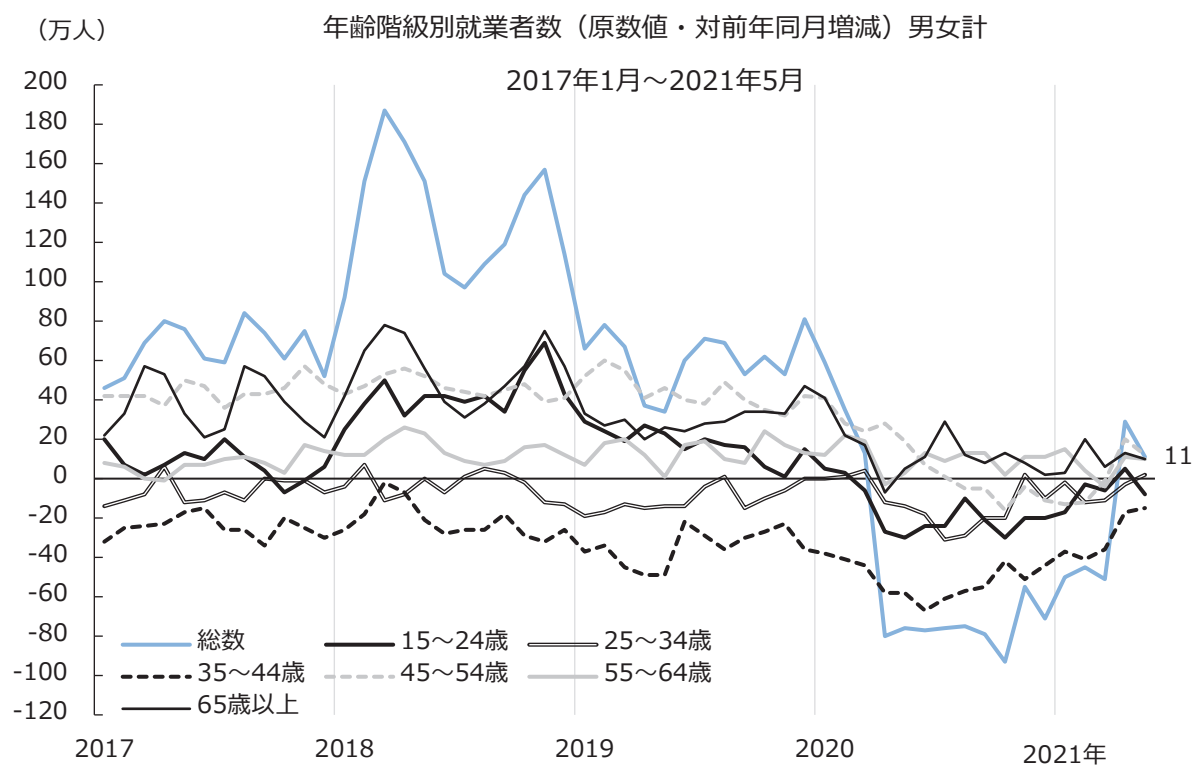
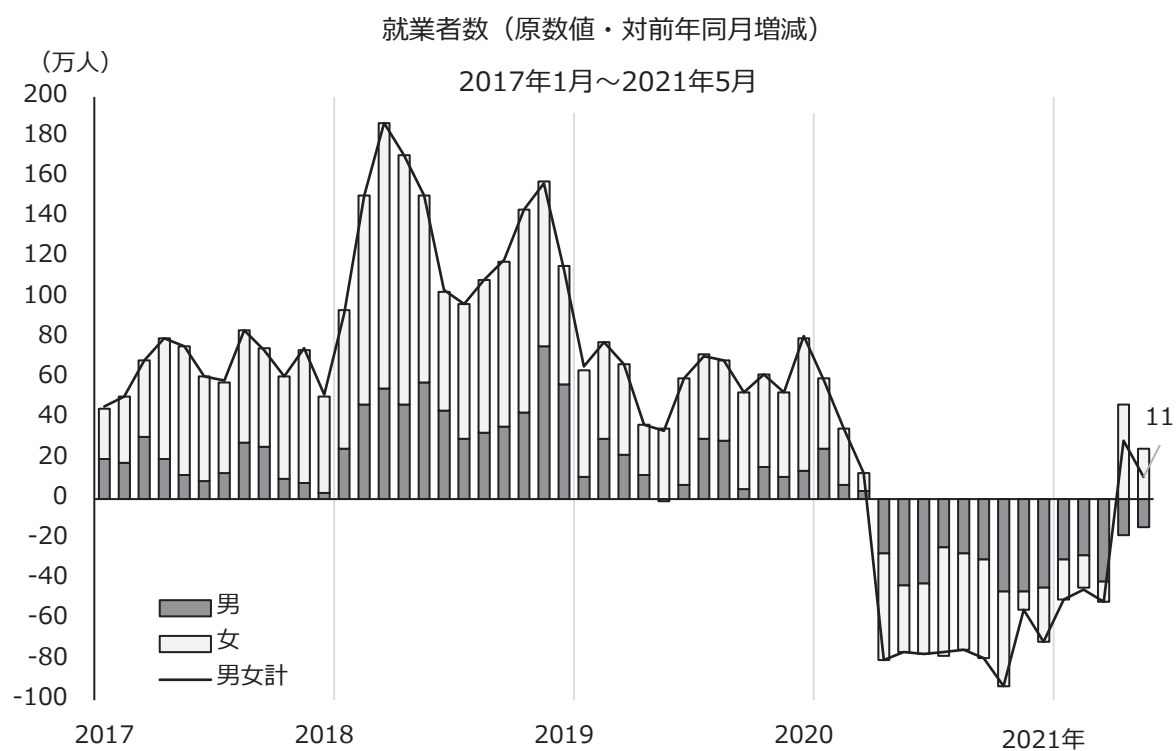
統計：グラフでみる新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響

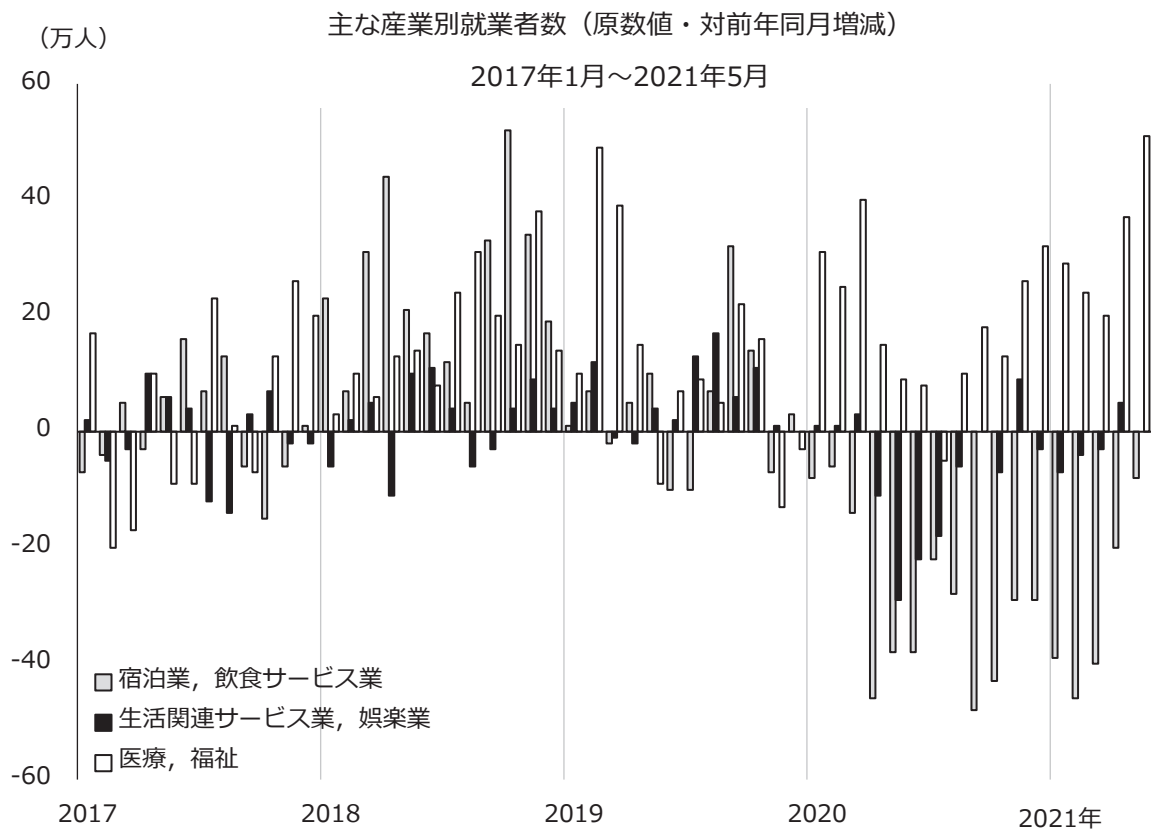
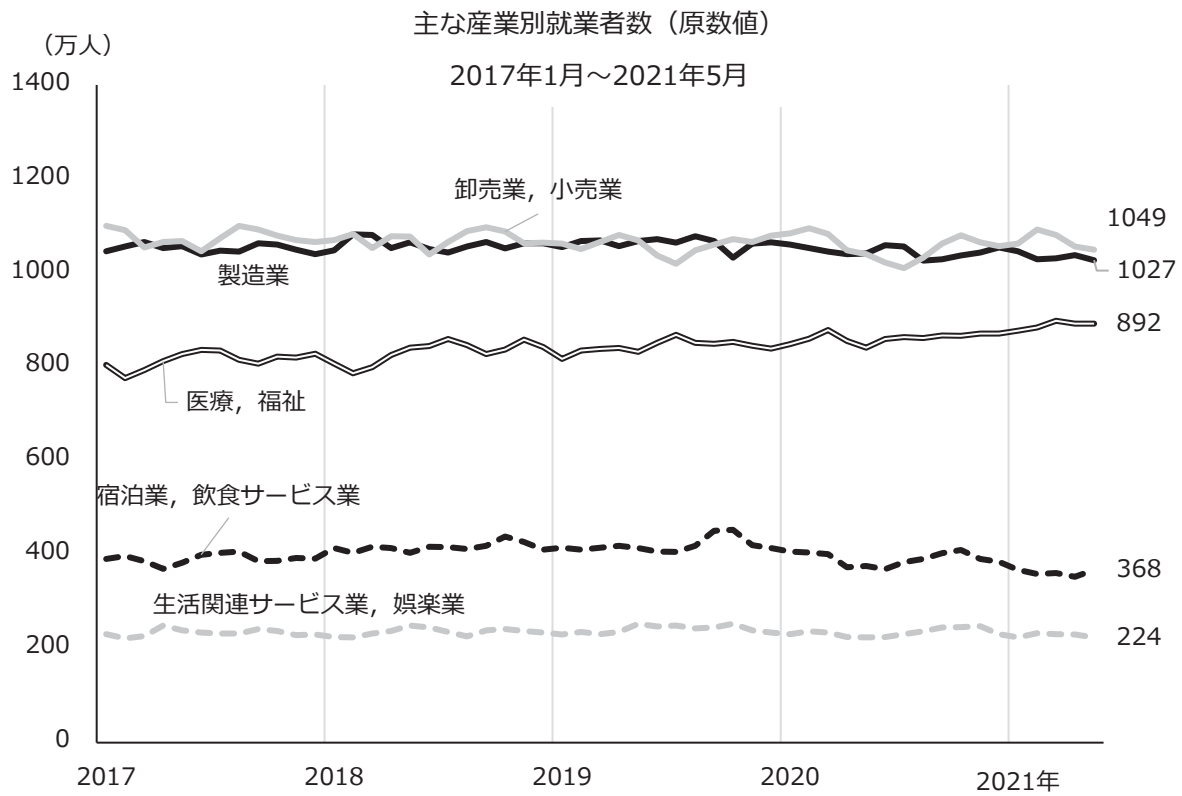
国内統計

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であり、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。その後も再宣言、解除が続き、回復傾向の指標もみられるものの、引き続き労働・経済情勢への影響が注目される。

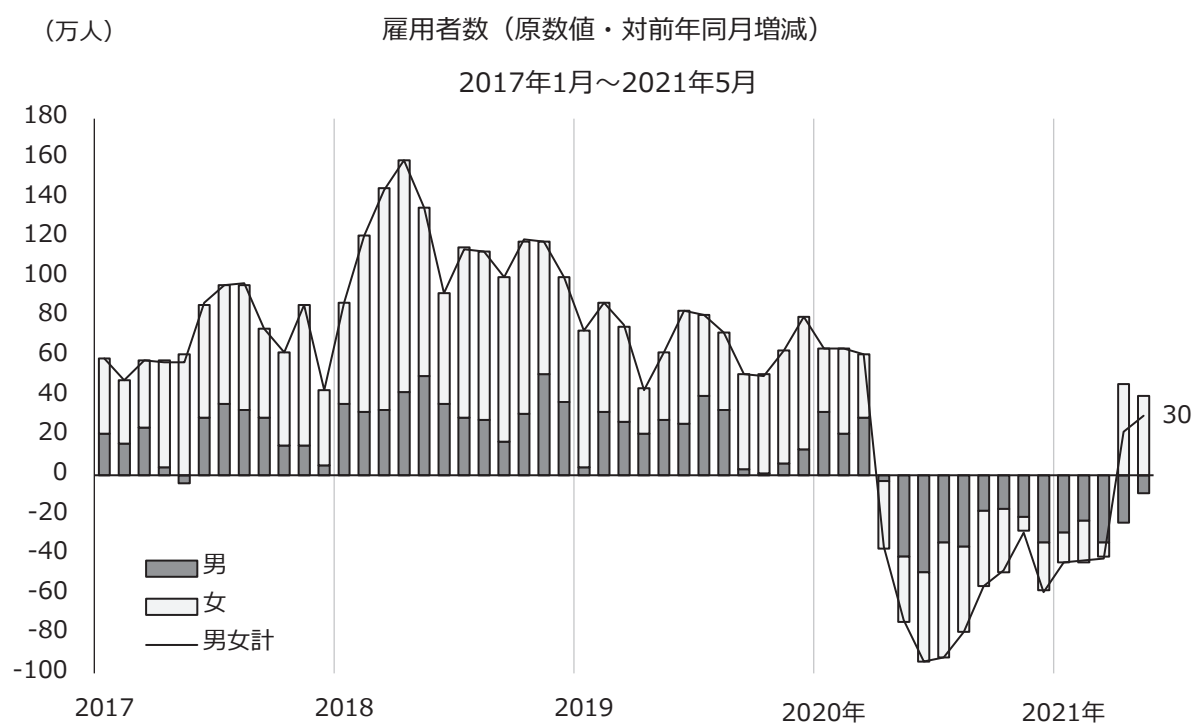
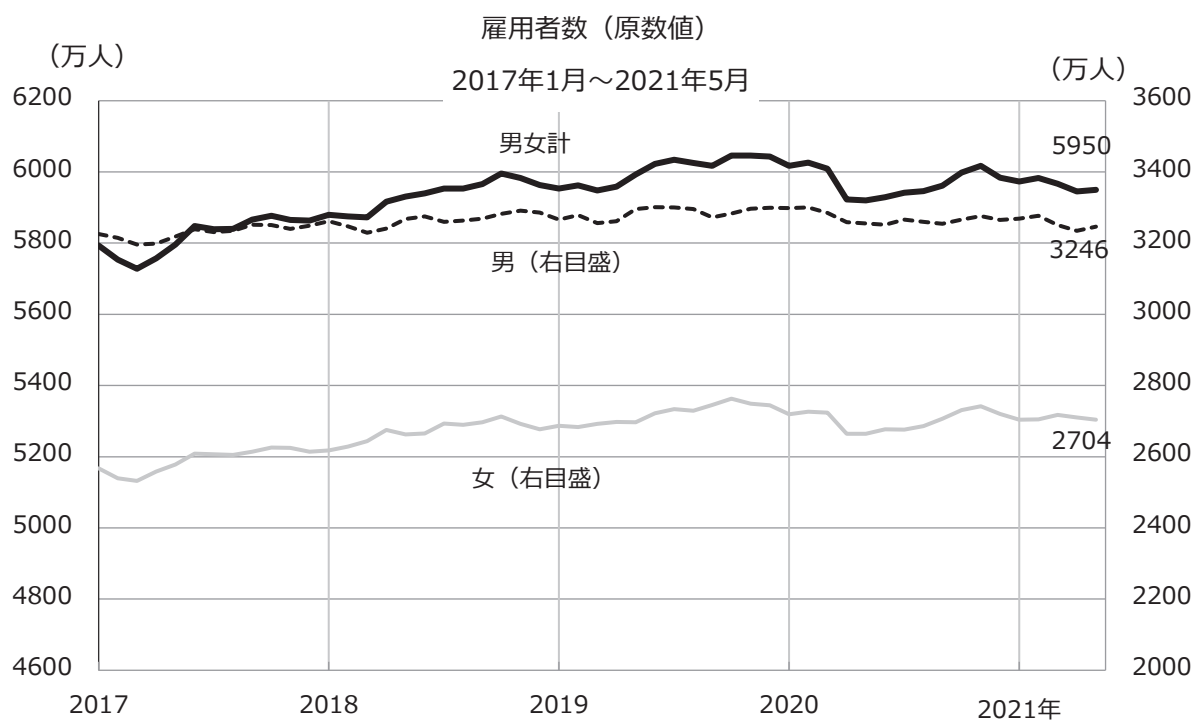
▼ 1 就業者数（資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）



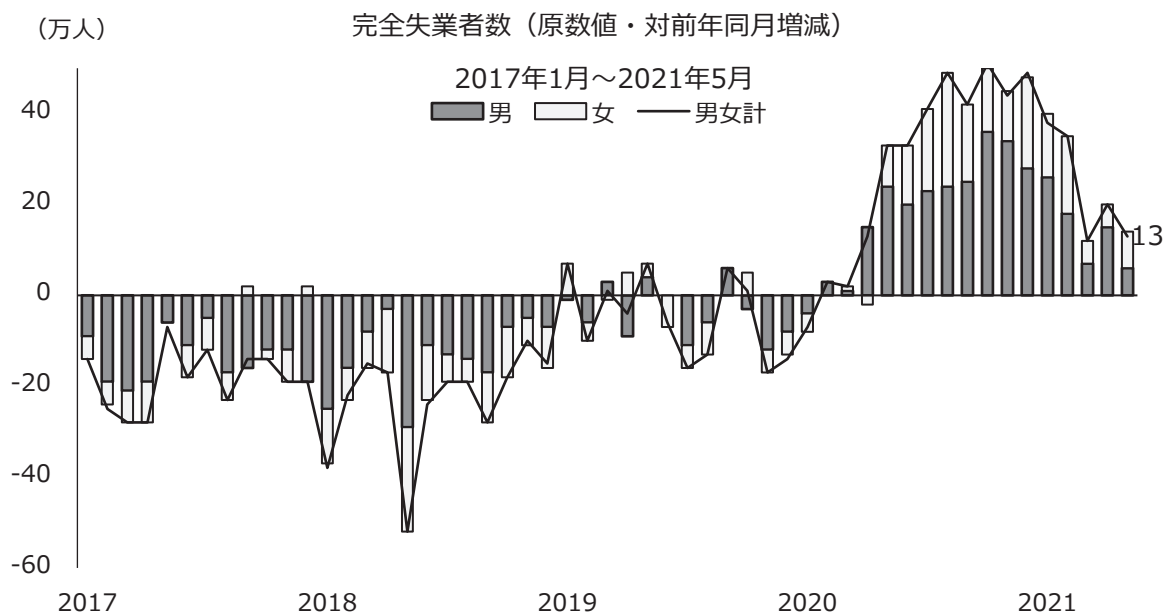
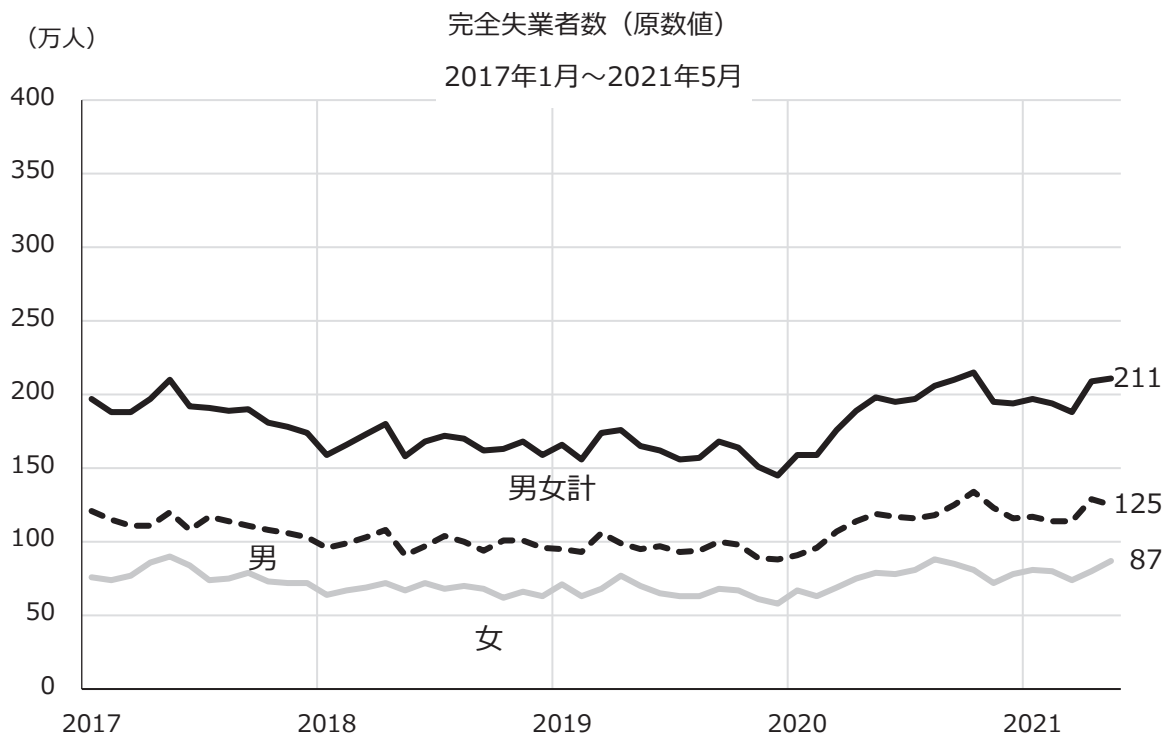




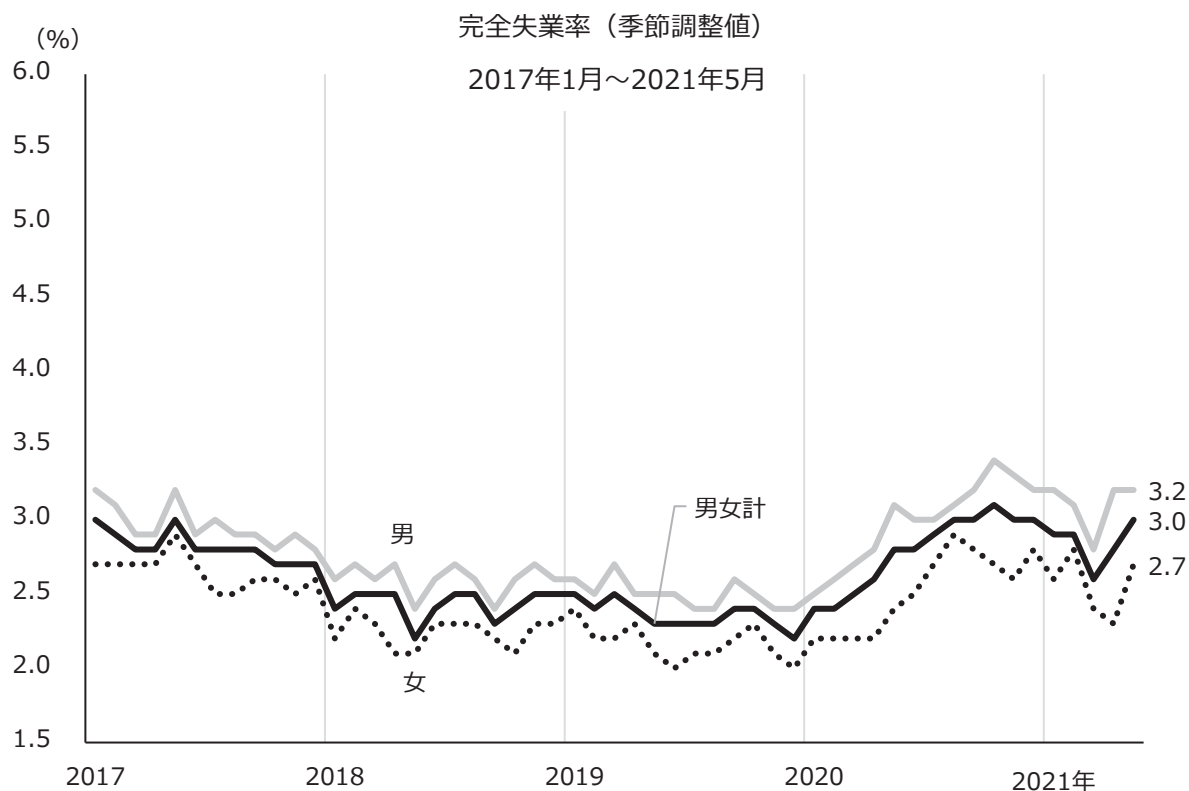
▼ 2 雇用者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)



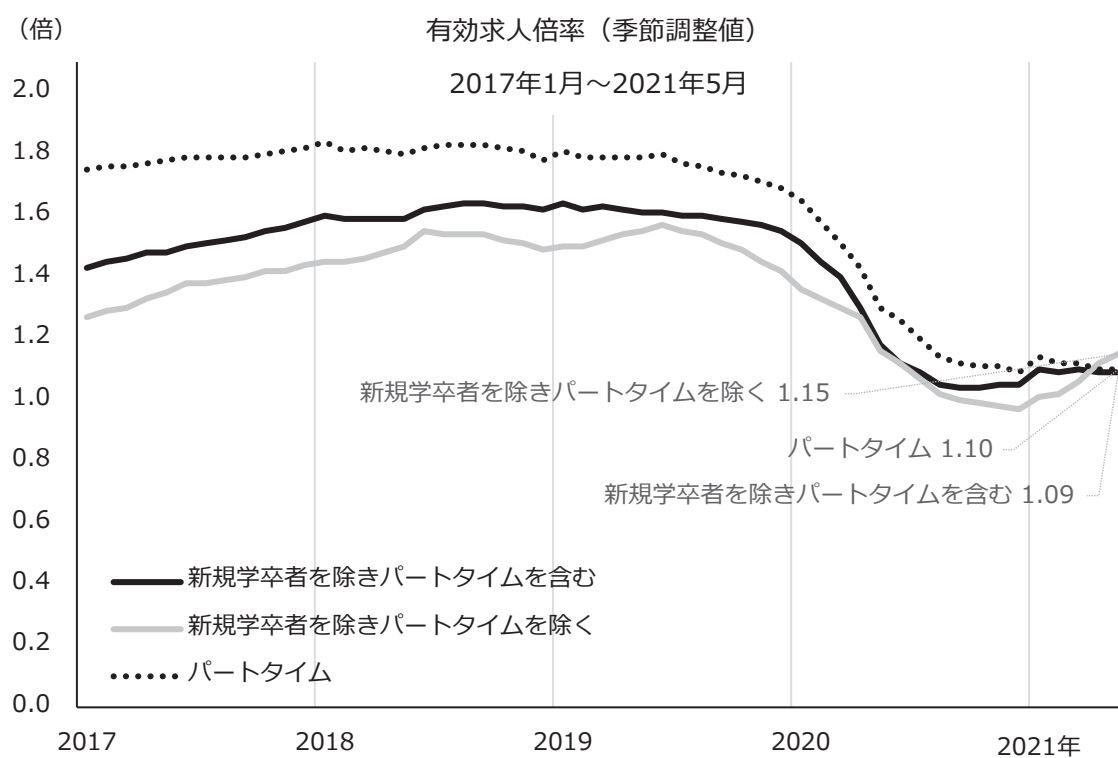
▼ 3 完全失業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査 (基本集計)」)



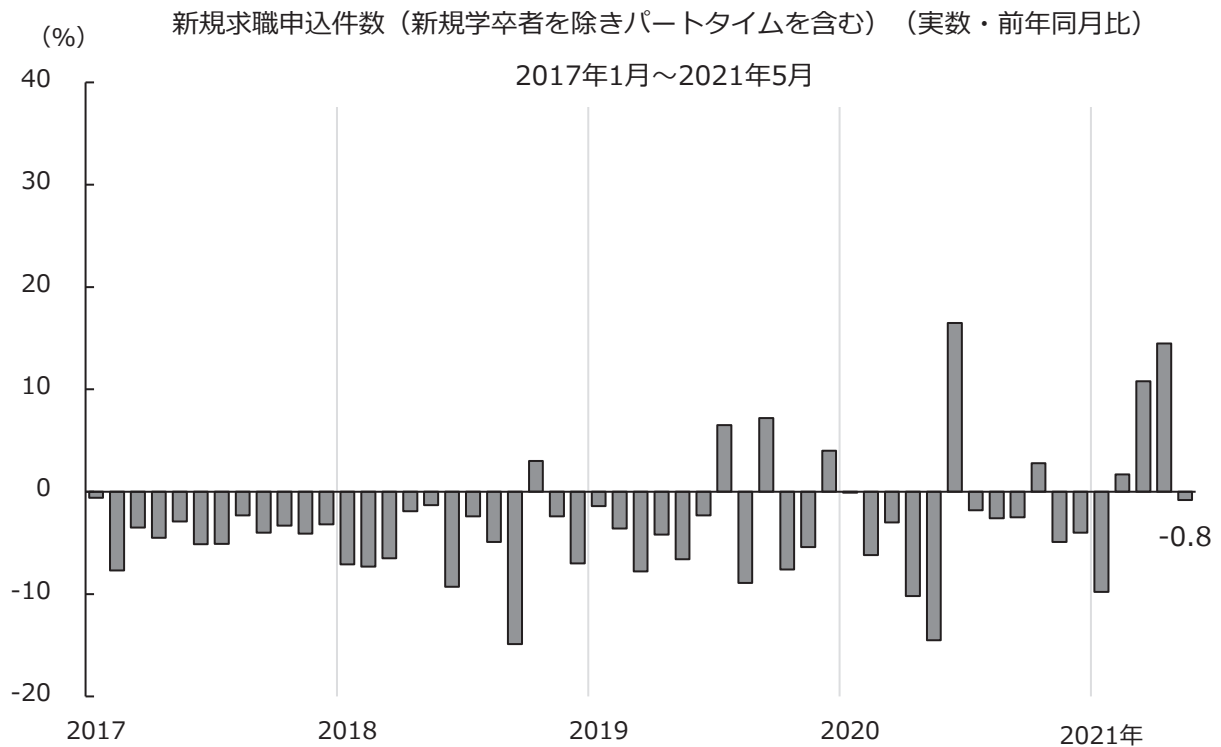
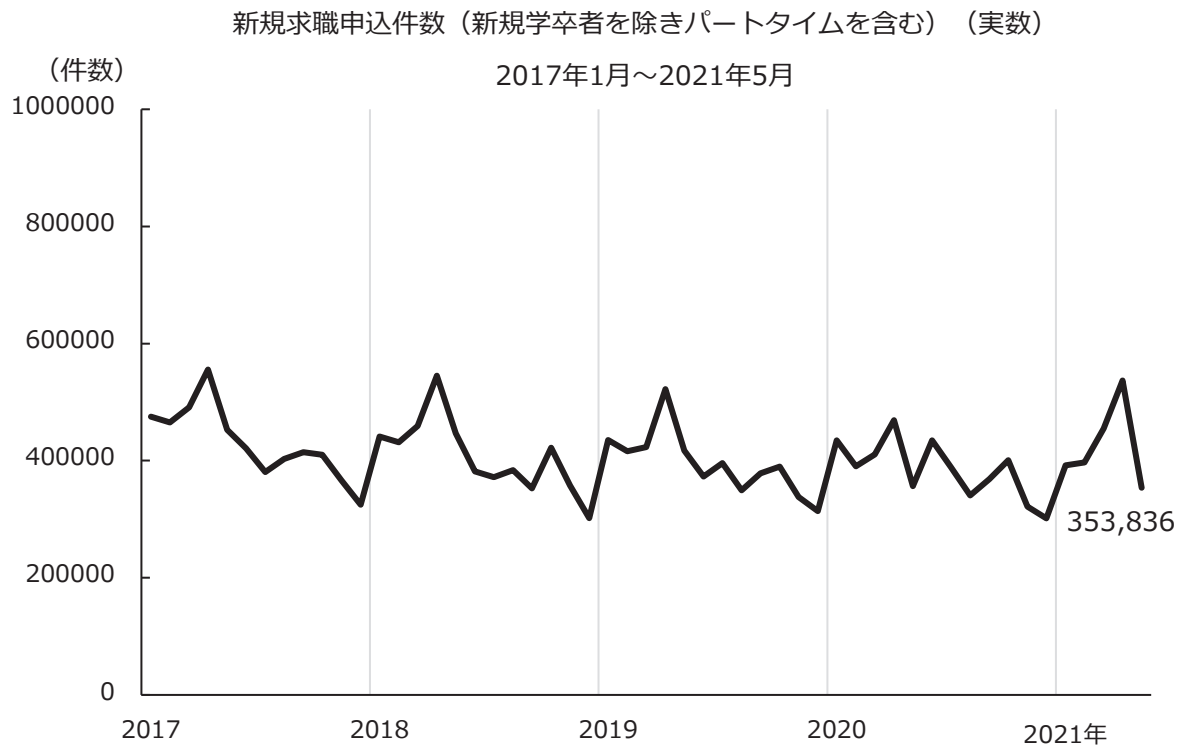
▼ 4 完全失業率 (資料出所 総務省統計局「労働力調査 (基本集計)」)



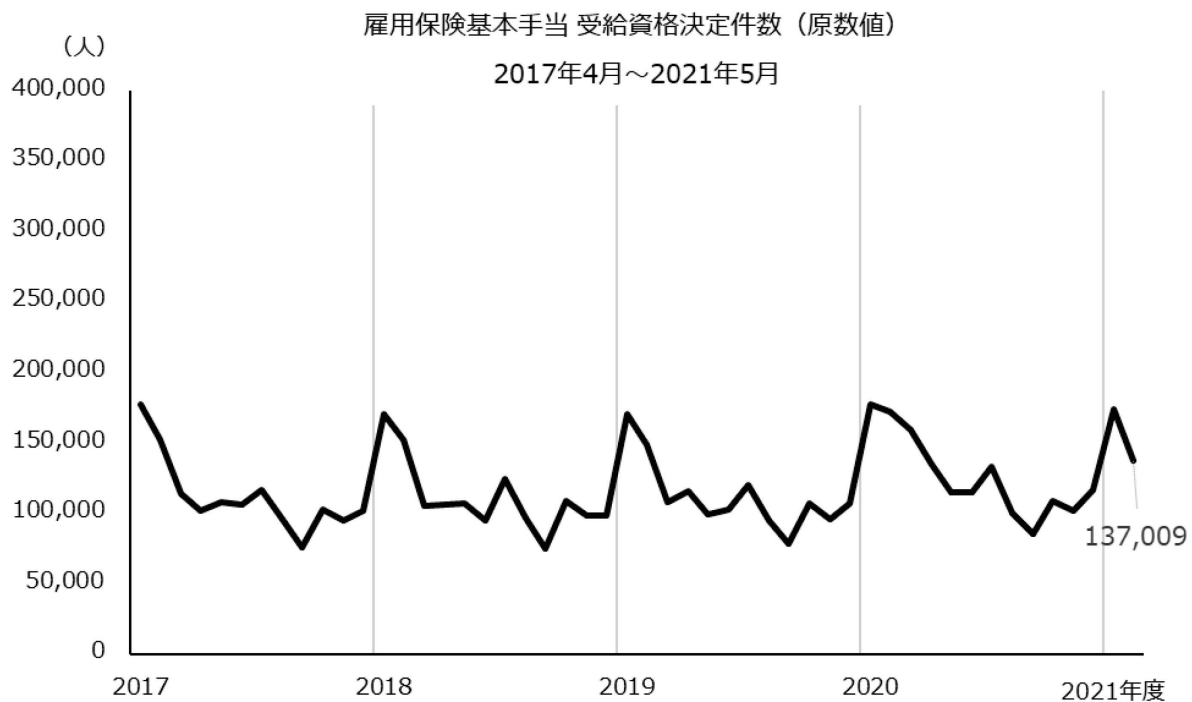
▼ 5 有効求人倍率 (資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」)



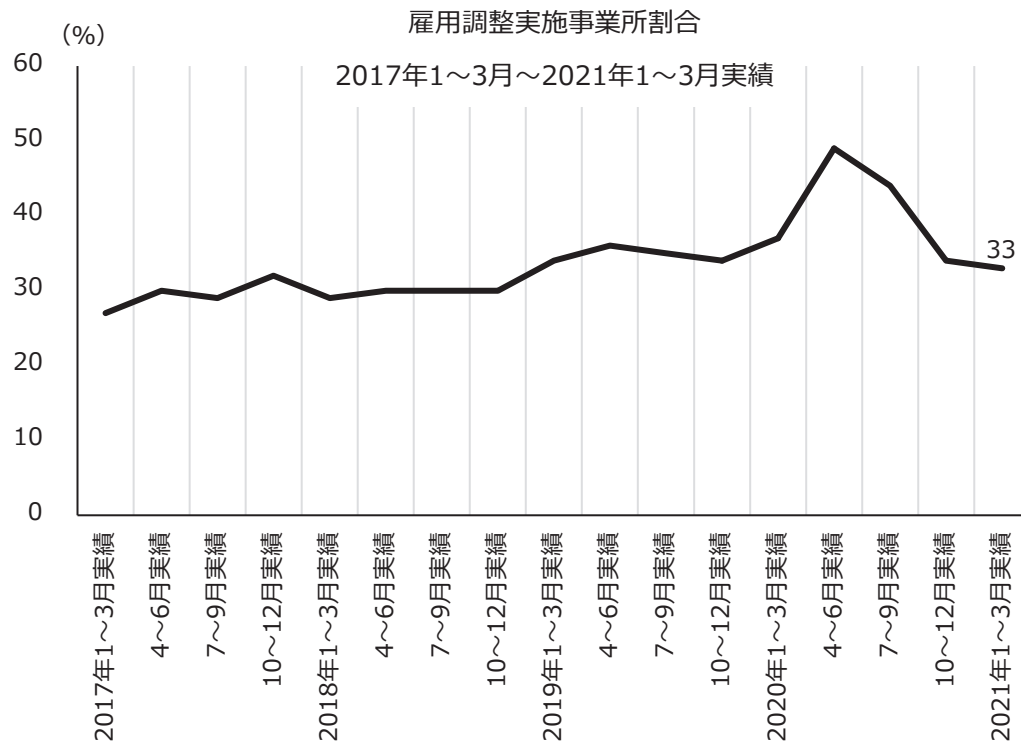
▼ 6 新規求職申込件数（資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」）



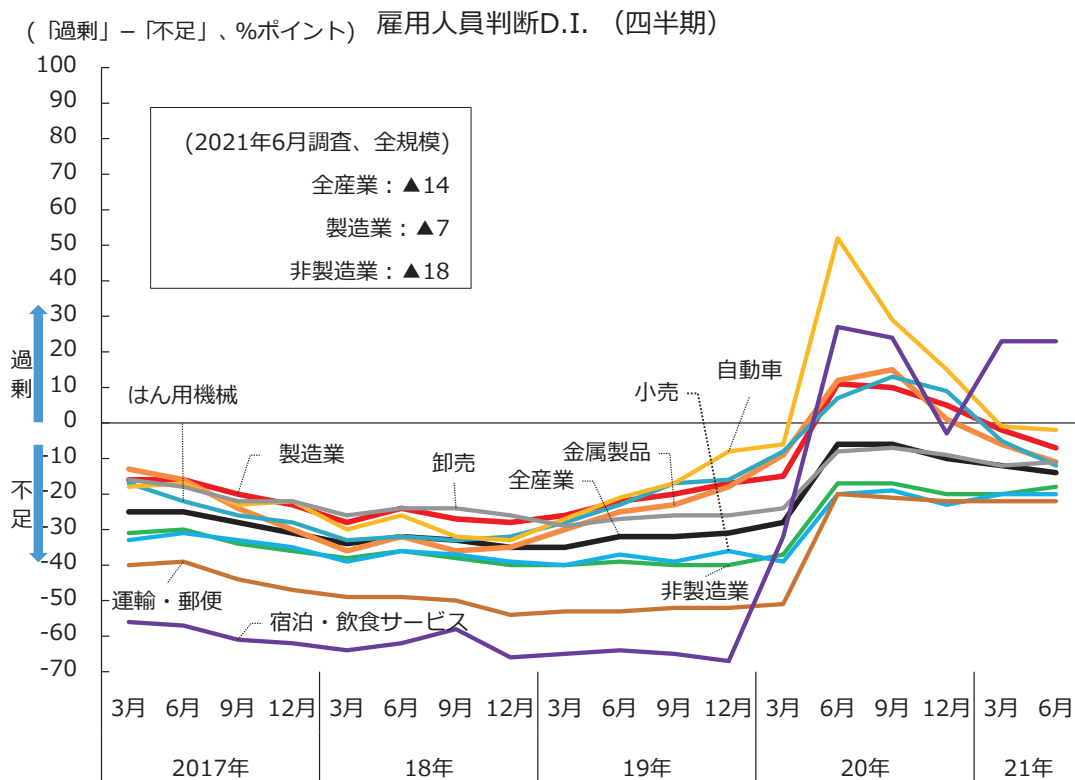
▼ 7 雇用保険受給資格決定件数、受給者実人員（資料出所 厚生労働省「雇用保険事業月報」）



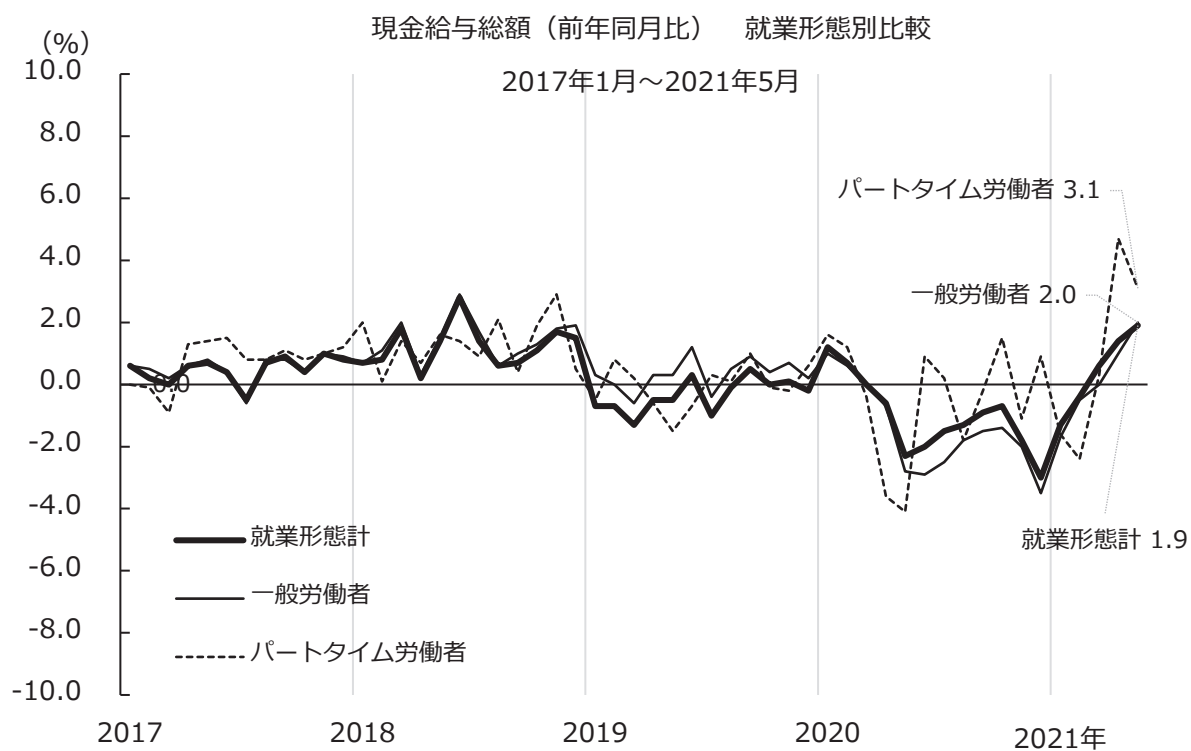
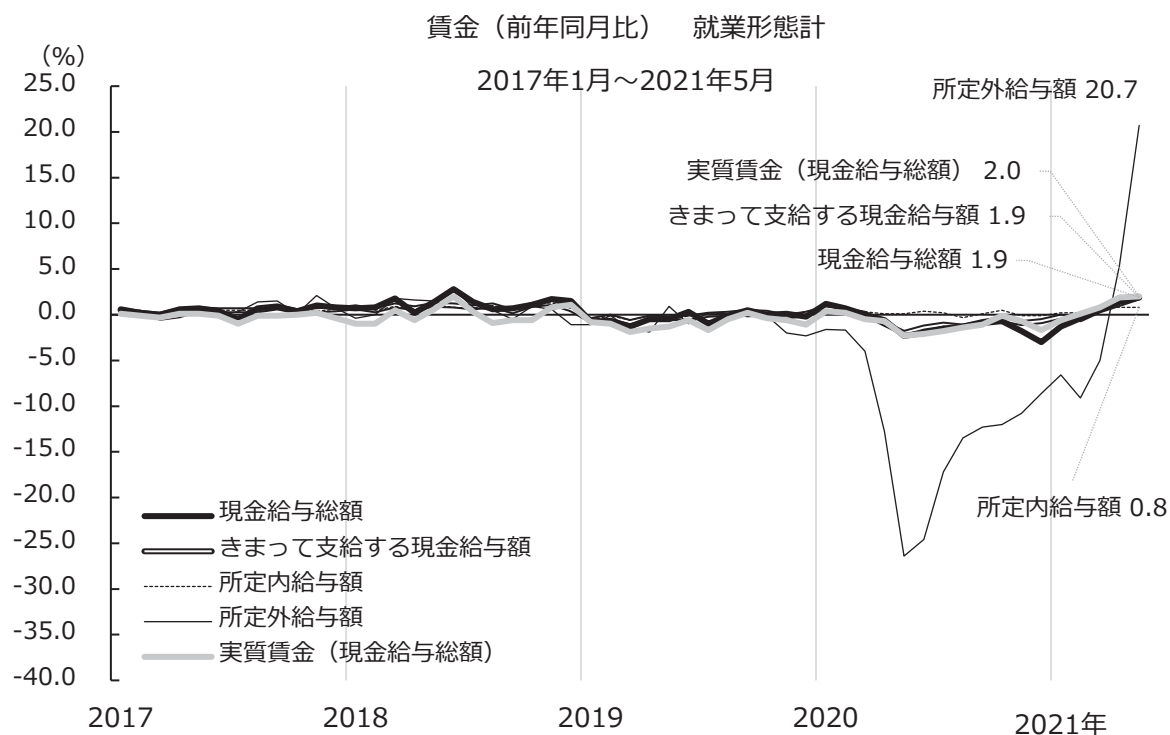
▼ 8 雇用調整実施事業所割合 (資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」)



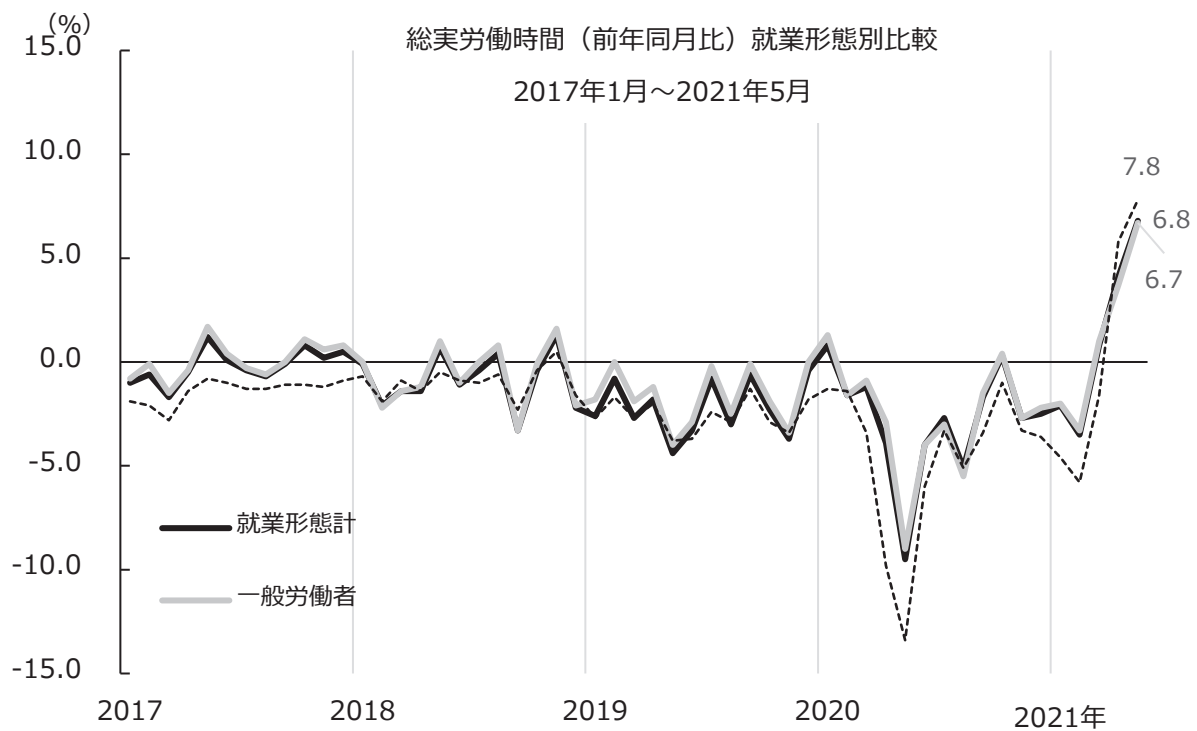
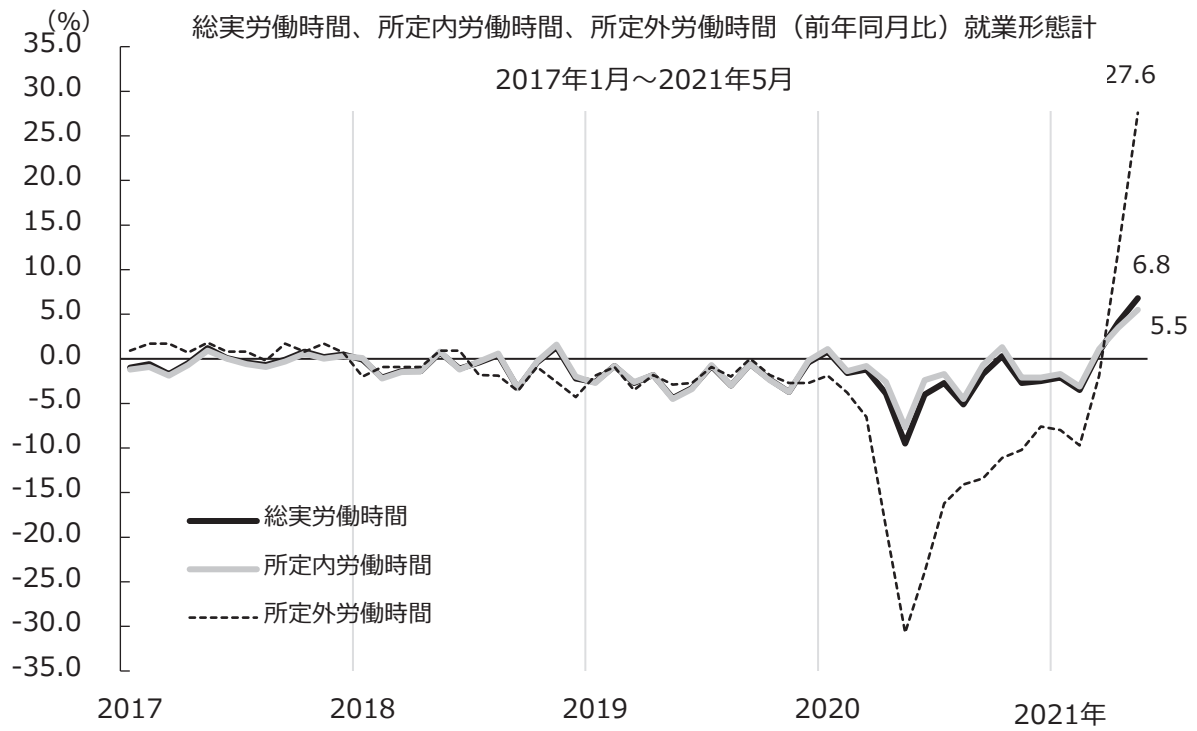
▼ 9 雇用人員判断 D.I. (資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査 (短観)」)



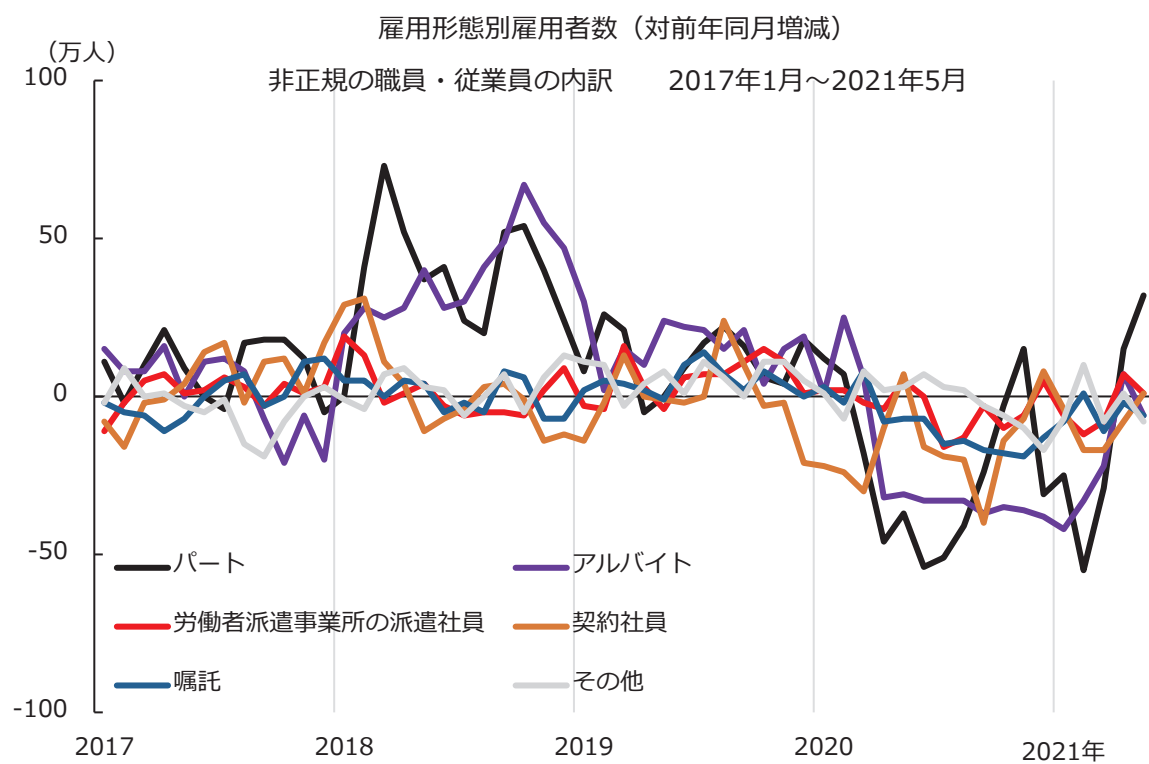
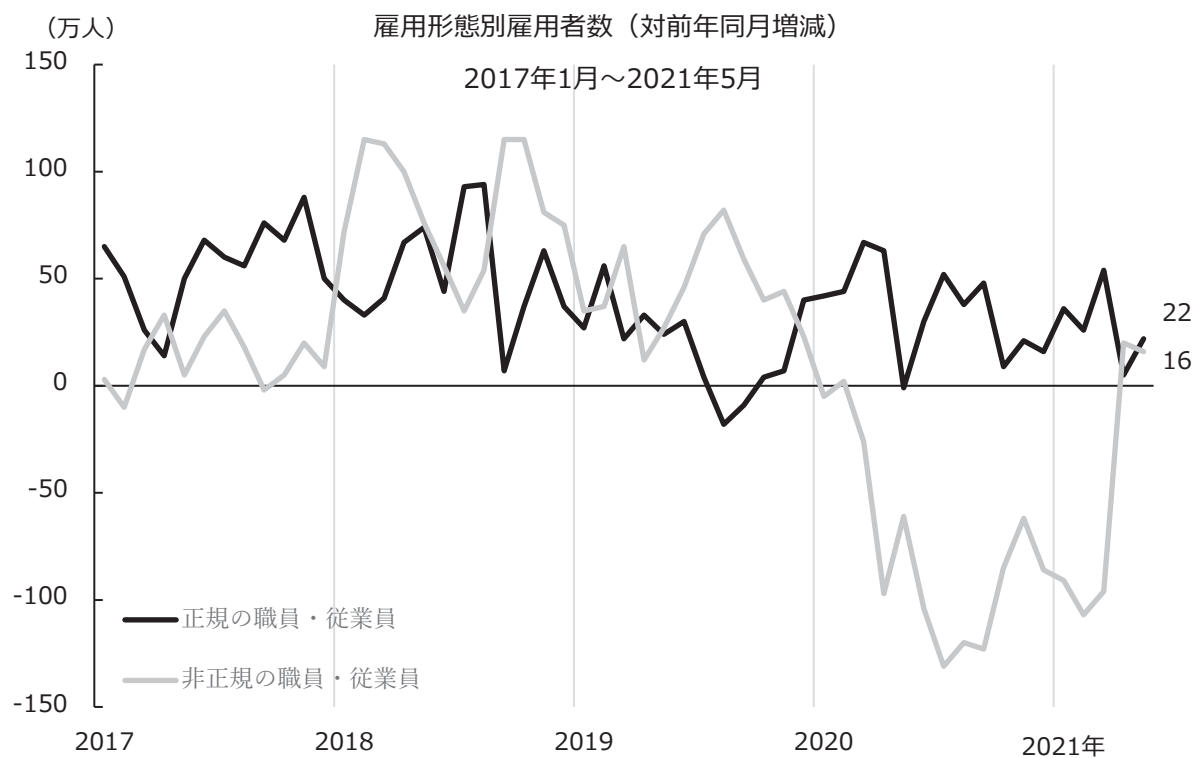
▼ 10 賃金 (資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」)



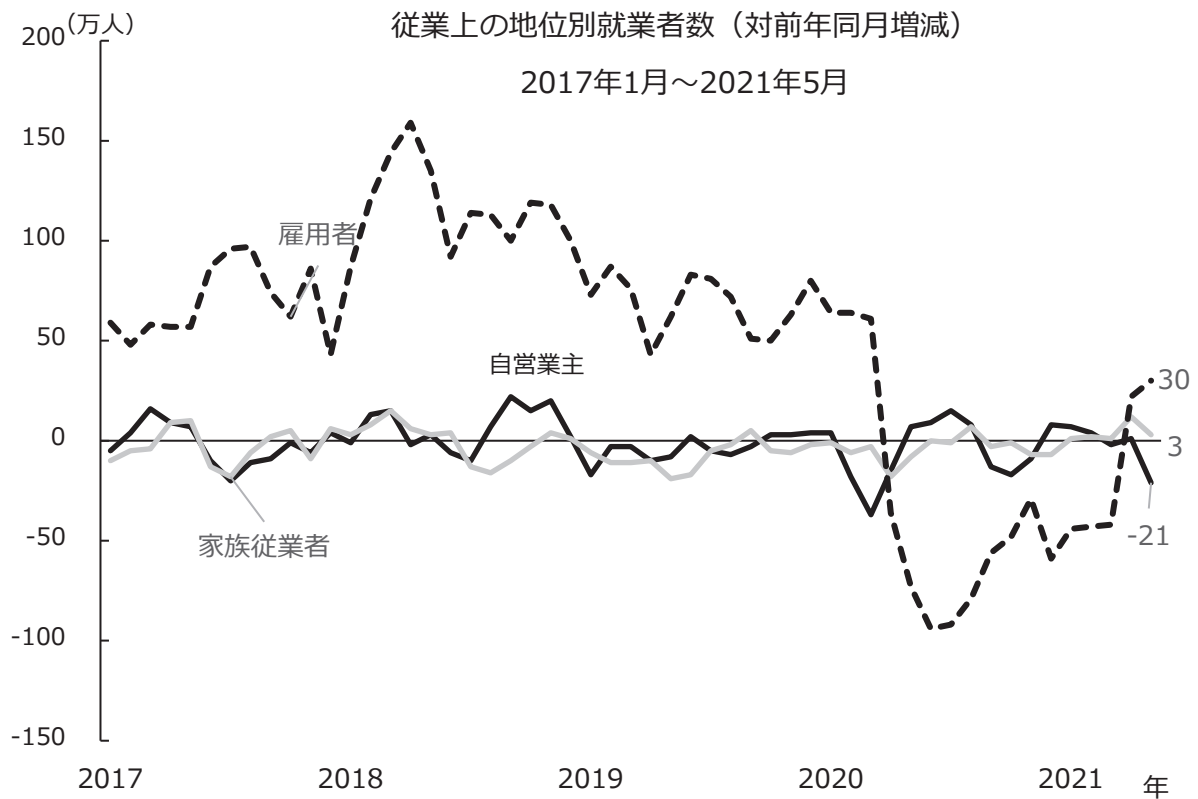
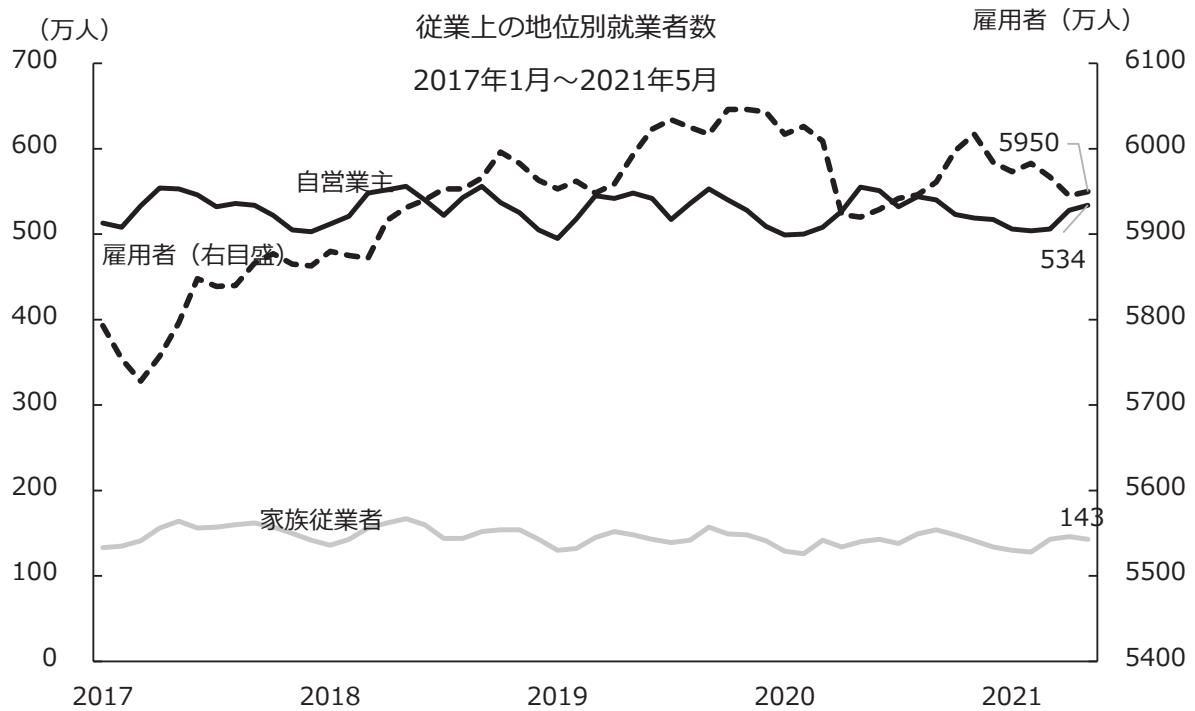
▼ 11 総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間（資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」）



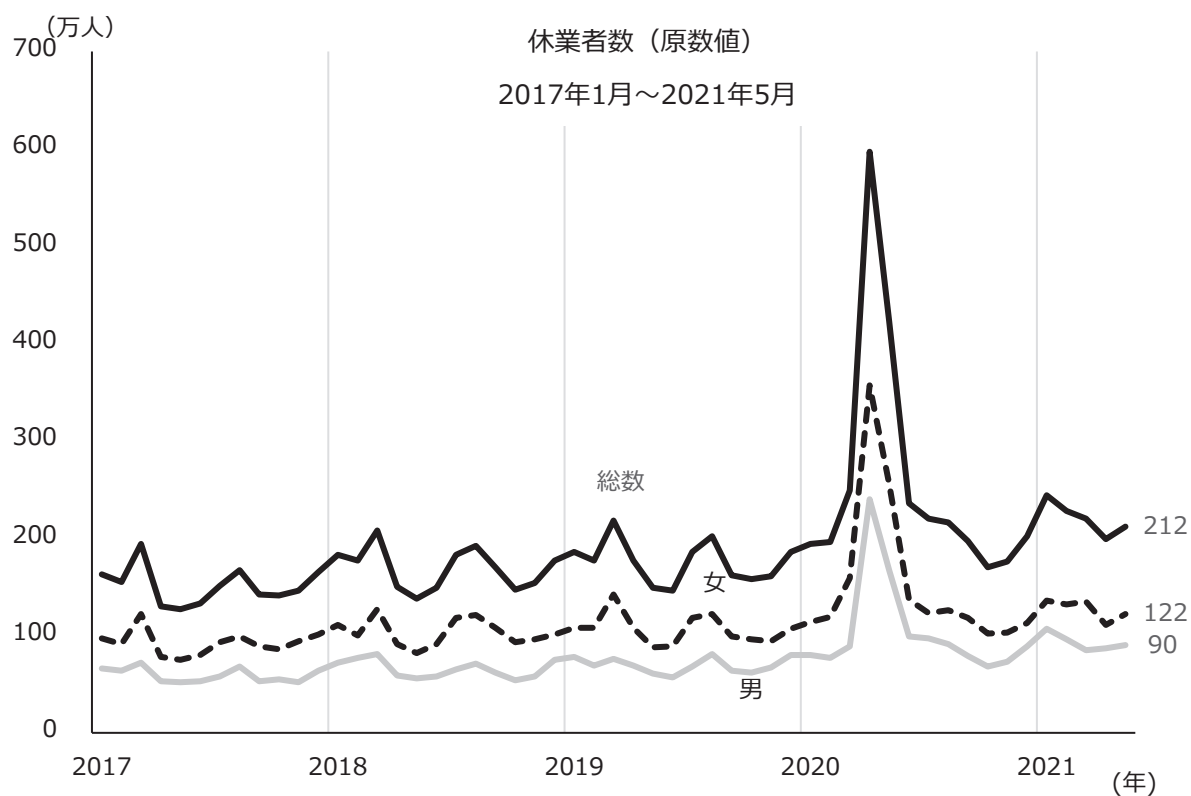
▼ 12 雇用形態別雇用者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)



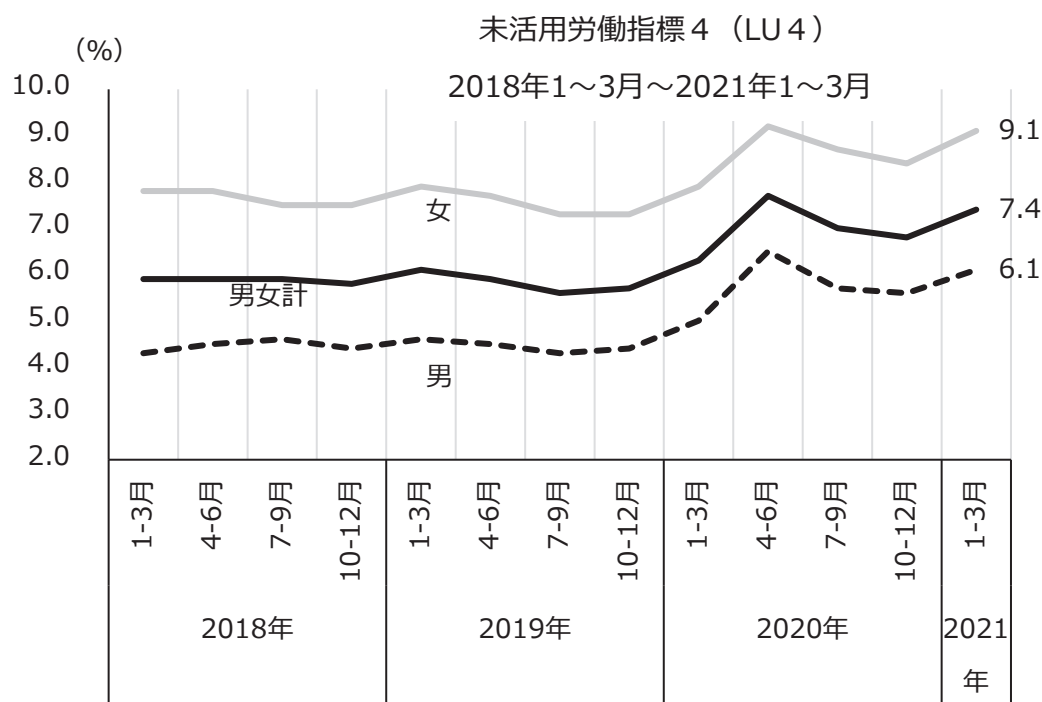
▼ 13 従業上の地位別就業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査 (基本集計)」)



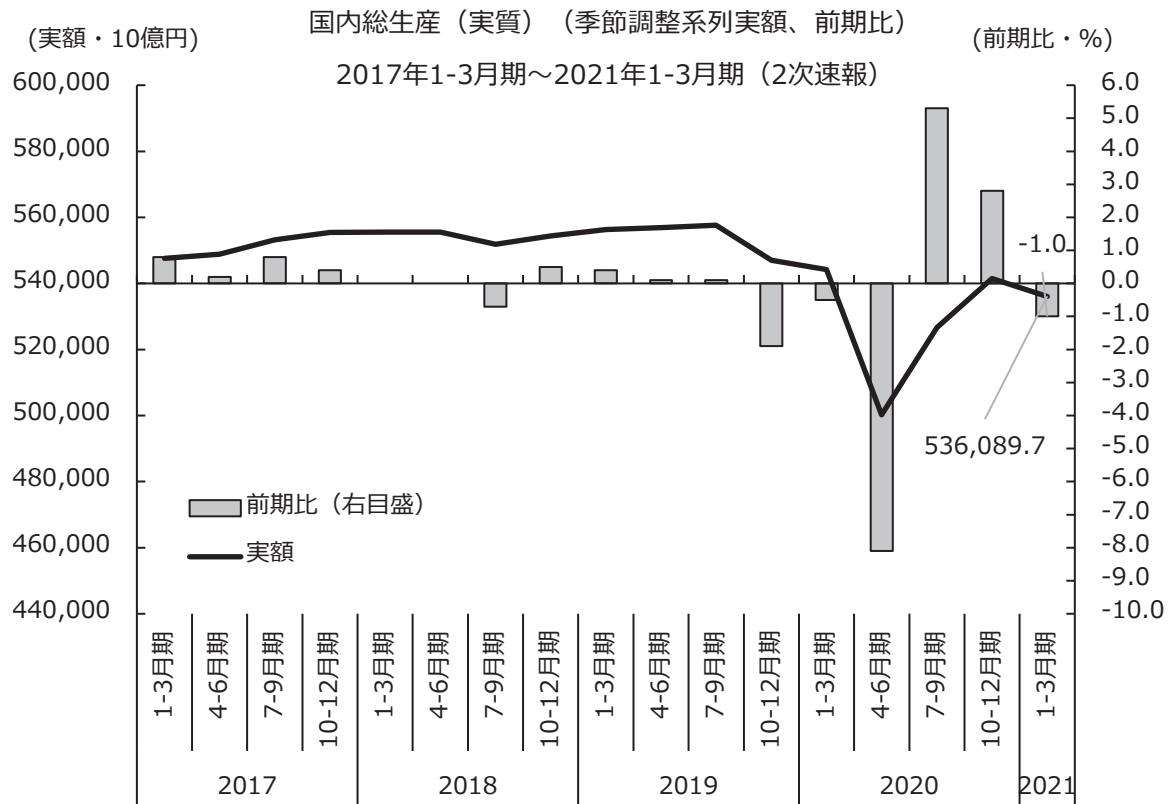
▼ 14 休業者数 (資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)



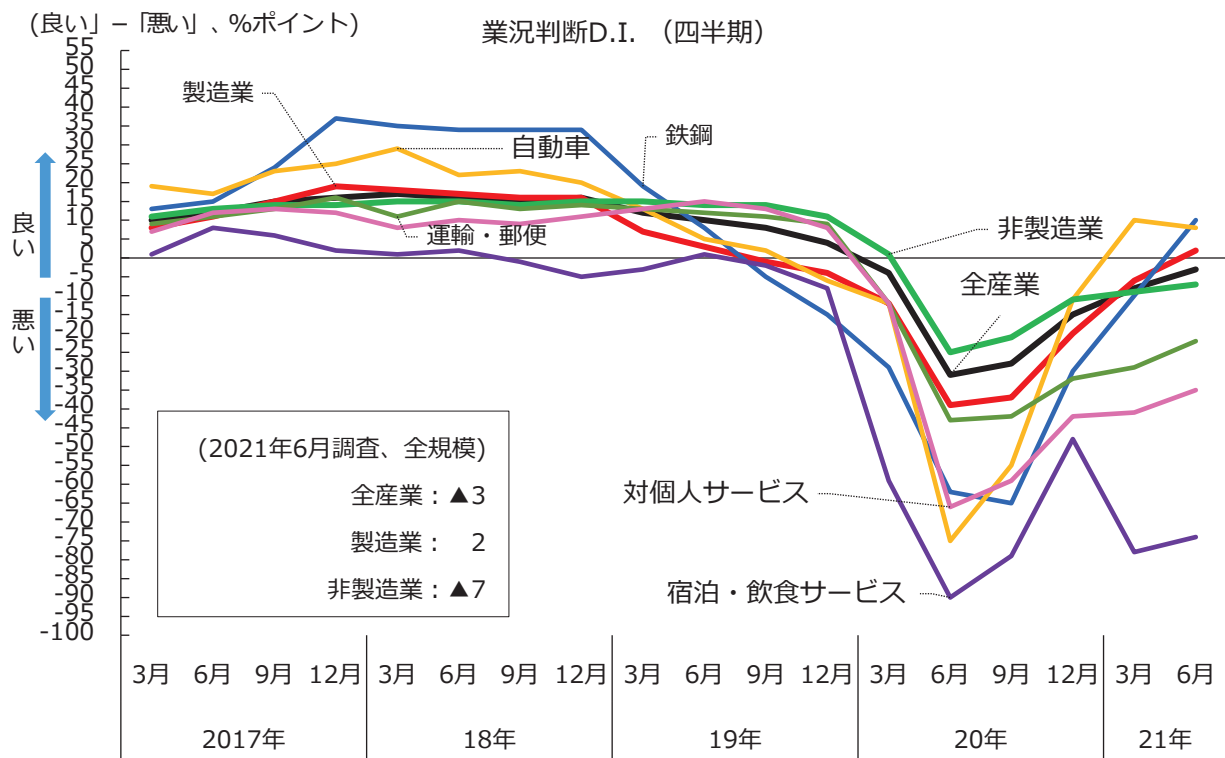
▼ 15 未活用労働指標 (LU4) (資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」)



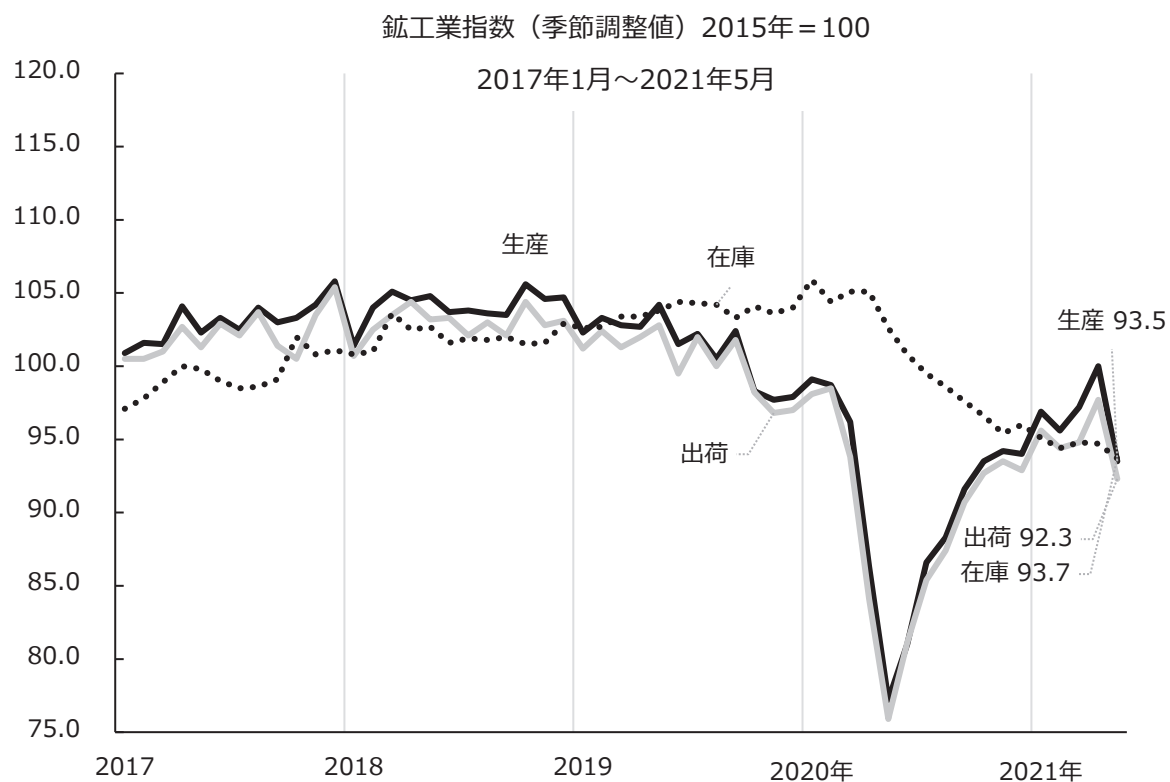
▼ 16 実質国内総生産 (資料出所 内閣府「国民経済計算」(2021年1-3月期2次速報))



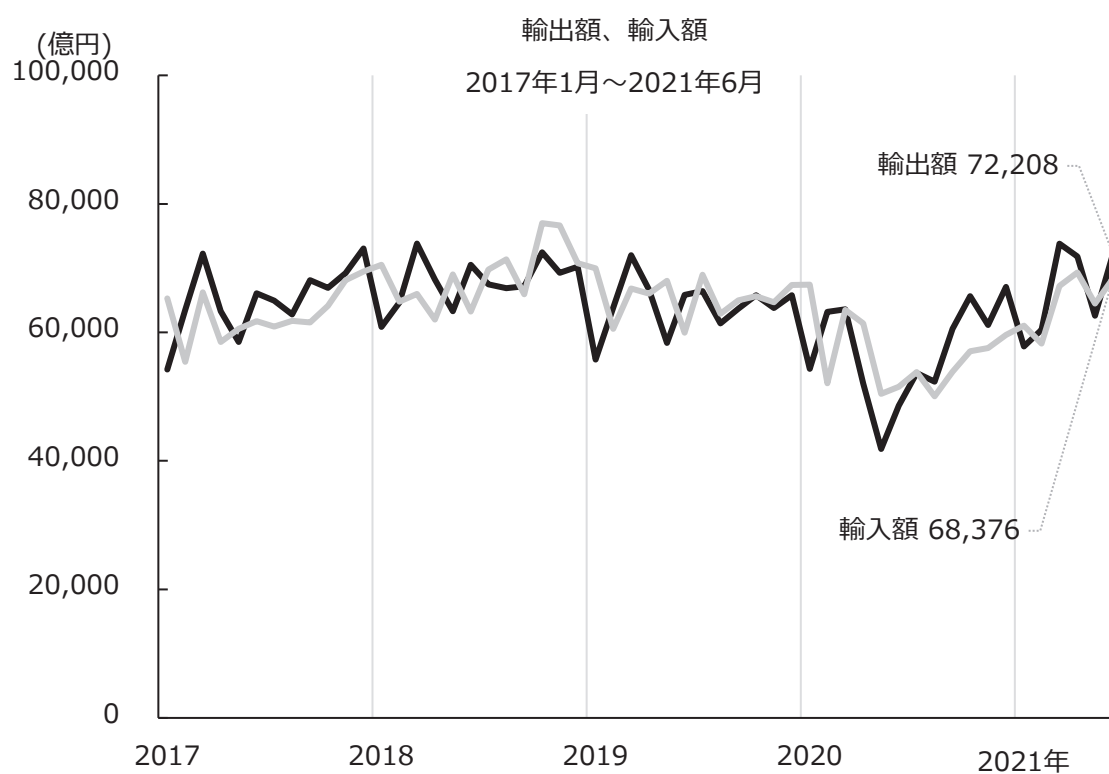
▼ 17 業況判断 D.I. (資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査 (短観)」)



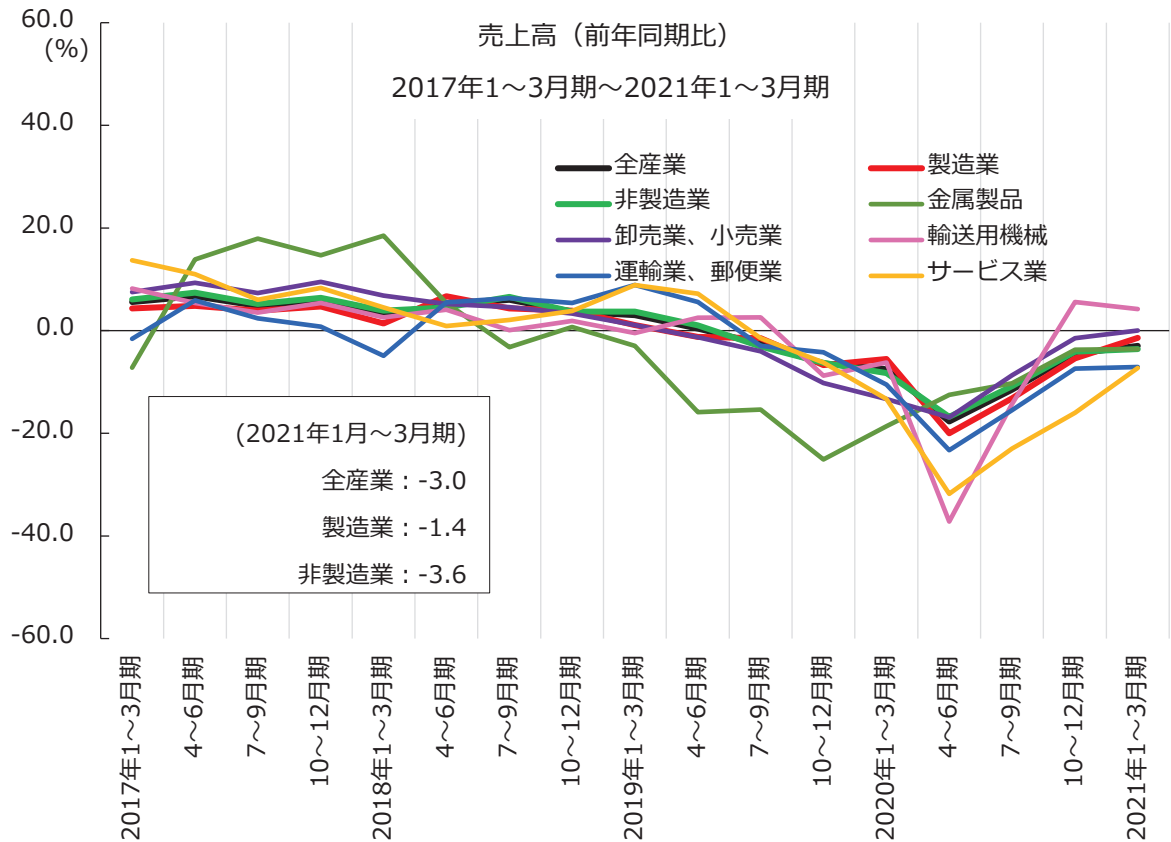
▼ 18 鉬工業指数 (資料出所 経済産業省「鉬工業指数」)



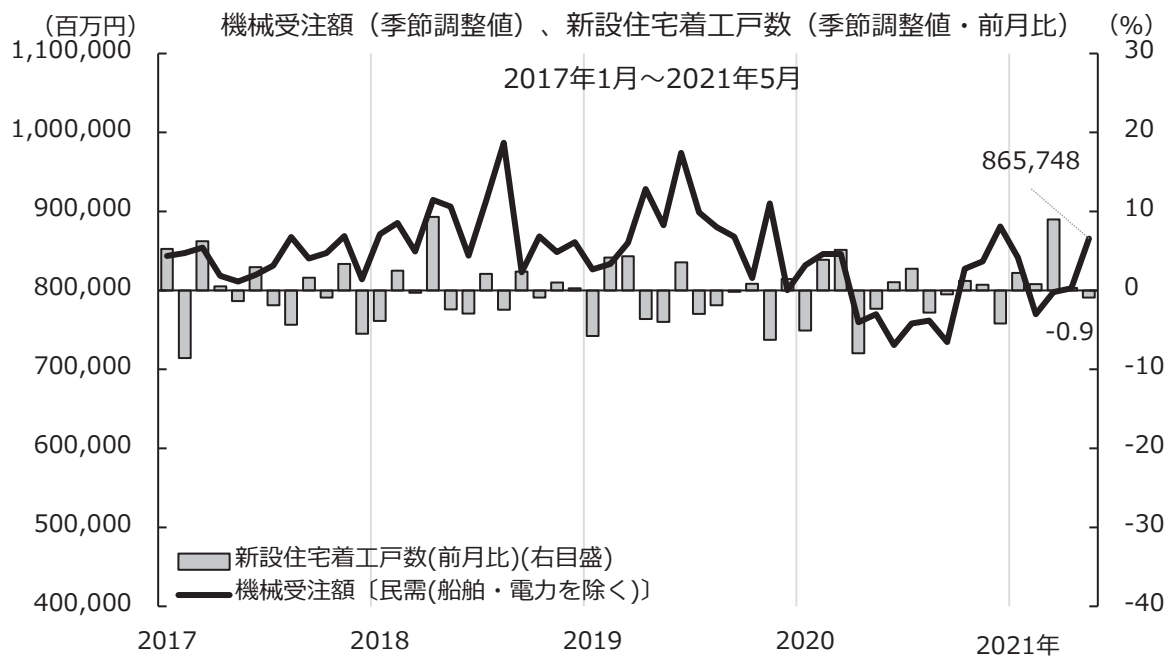
▼ 19 輸出額、輸入額 (資料出所 財務省「貿易統計」)



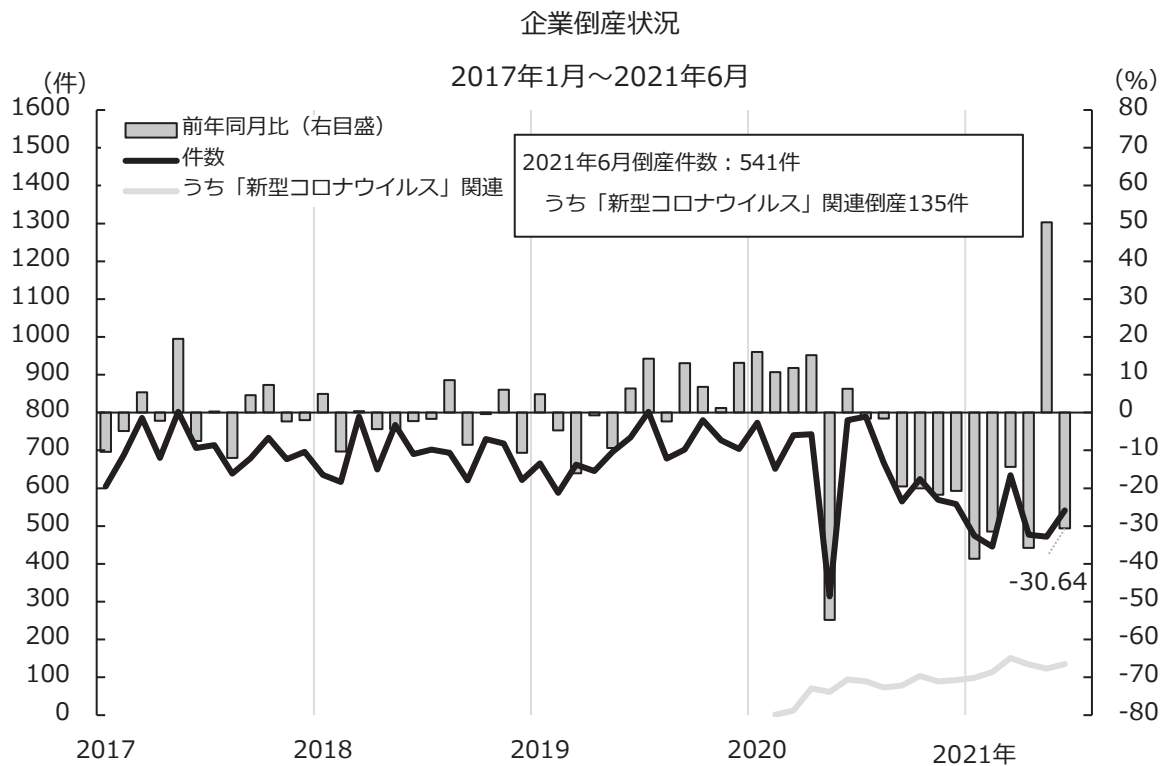
▼ 20 売上高、営業利益、経常利益、設備投資 (資料出所 財務省「法人企業統計」)



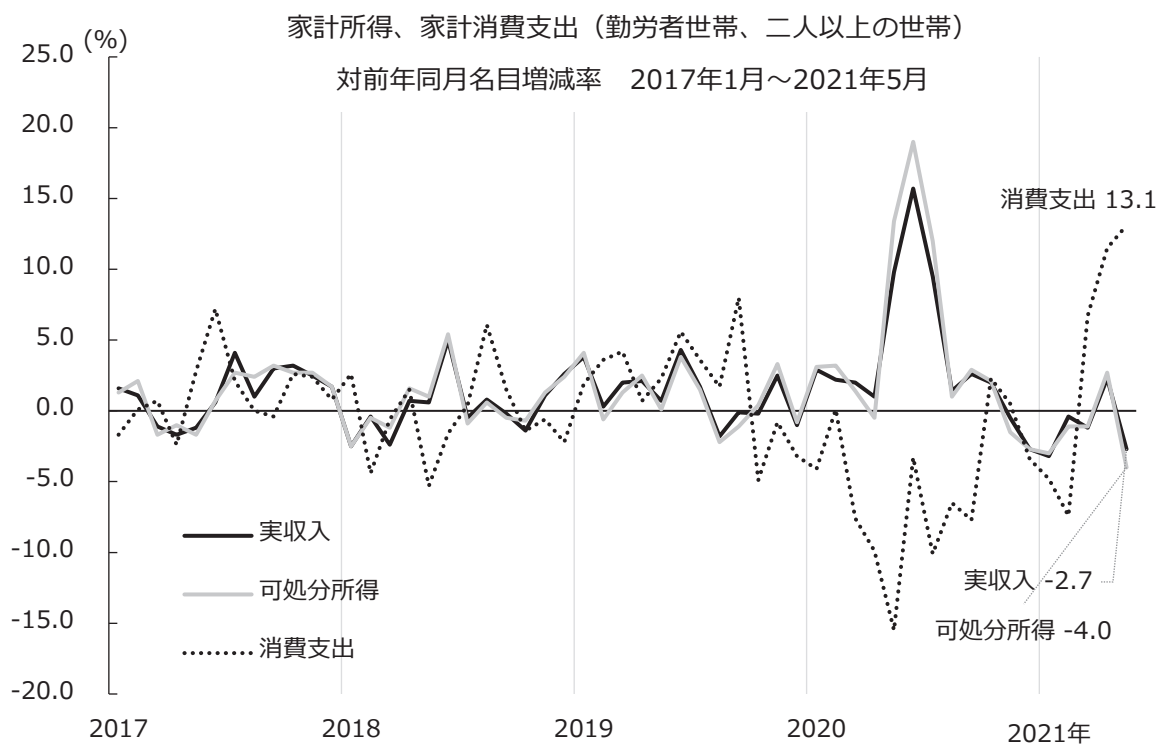
▼ 21 機械受注額、新設住宅着工戸数 (資料出所 内閣府「機械受注統計調査」、国土交通省「建築着工統計調査」)



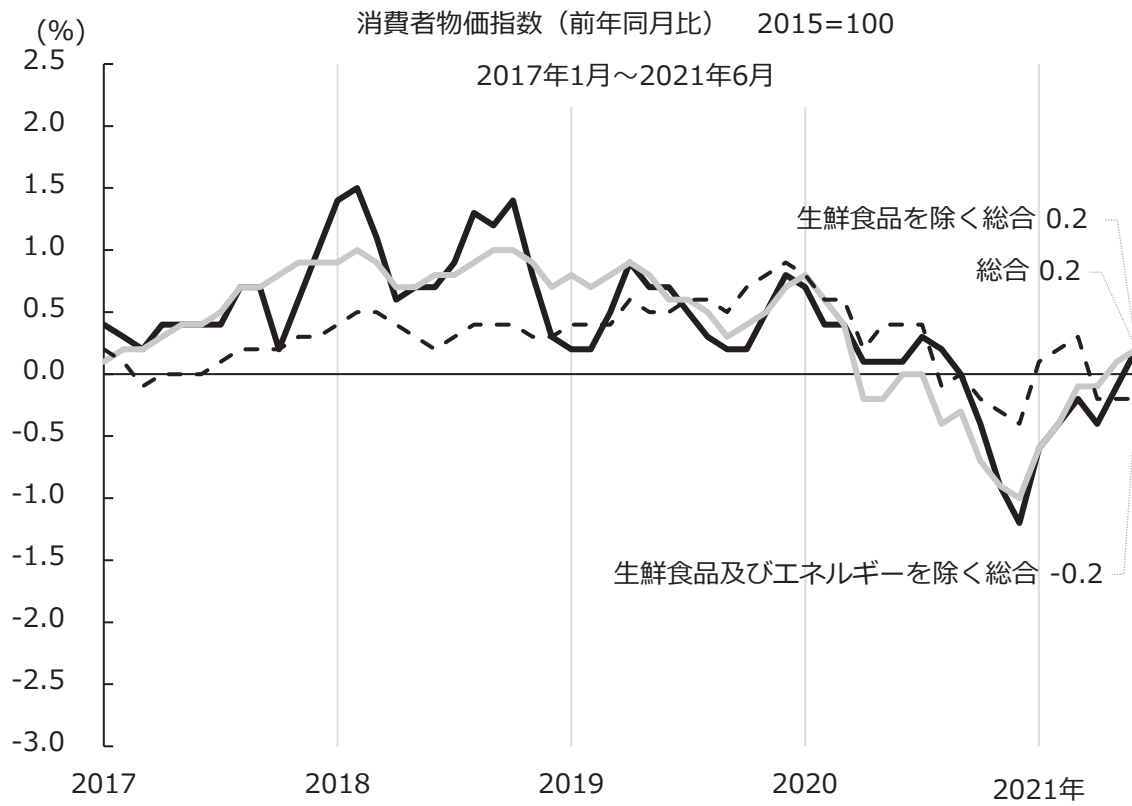
▼ 22 企業倒産状況 (資料出所 東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」)



▼ 23 家計所得、家計消費支出 (資料出所 総務省統計局「家計調査」)



▼ 24 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。

▼ 1 就業者数

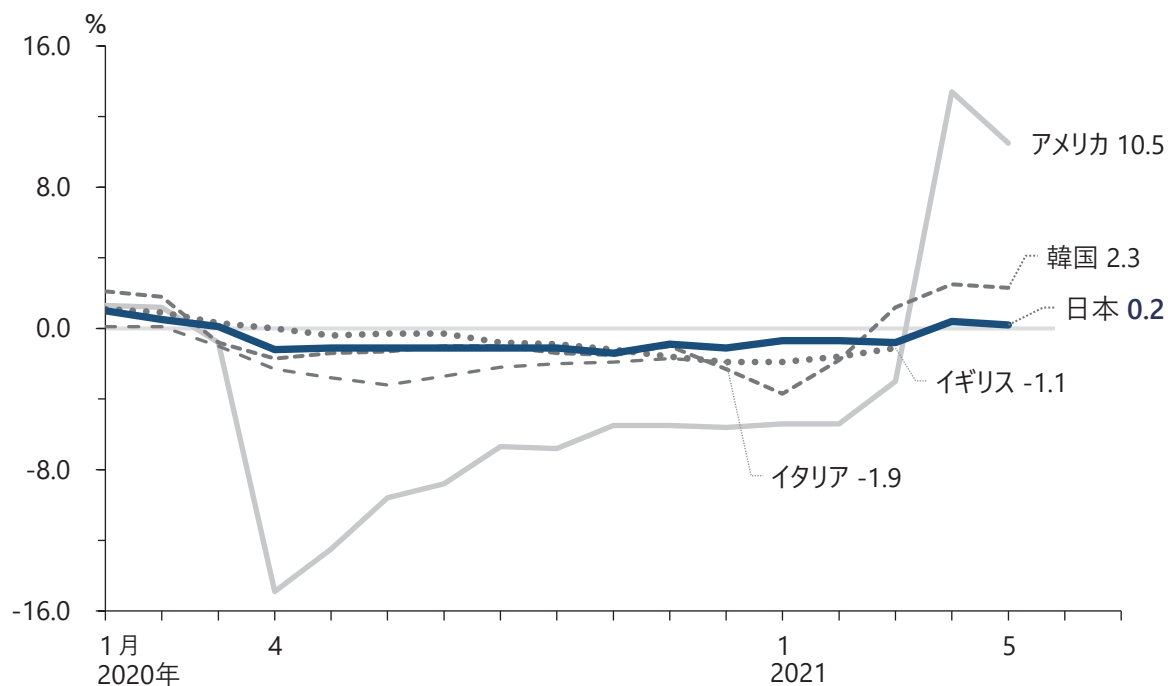
(1) 実数（月次概況、季節調整済）

	2020年1月		直近の結果	最小値
日本	6,741 万人		6,645 万人 ('21年5月)	6,629 万人 ('20年4月)
アメリカ	15,866 万人		15,162 万人 ('21年5月)	13,337 万人 ('20年4月)
イギリス	3,307 万人		3,249 万人 ('21年3月)	3,237 万人 ('20年12月)
イタリア	2,325 万人		2,284 万人 ('20年12月)	2,272 万人 ('20年6月)
韓国	2,750 万人		2,731 万人 ('21年5月)	2,649 万人 ('21年1月)

(2) 前年同月比（月次概況、季節調整済）

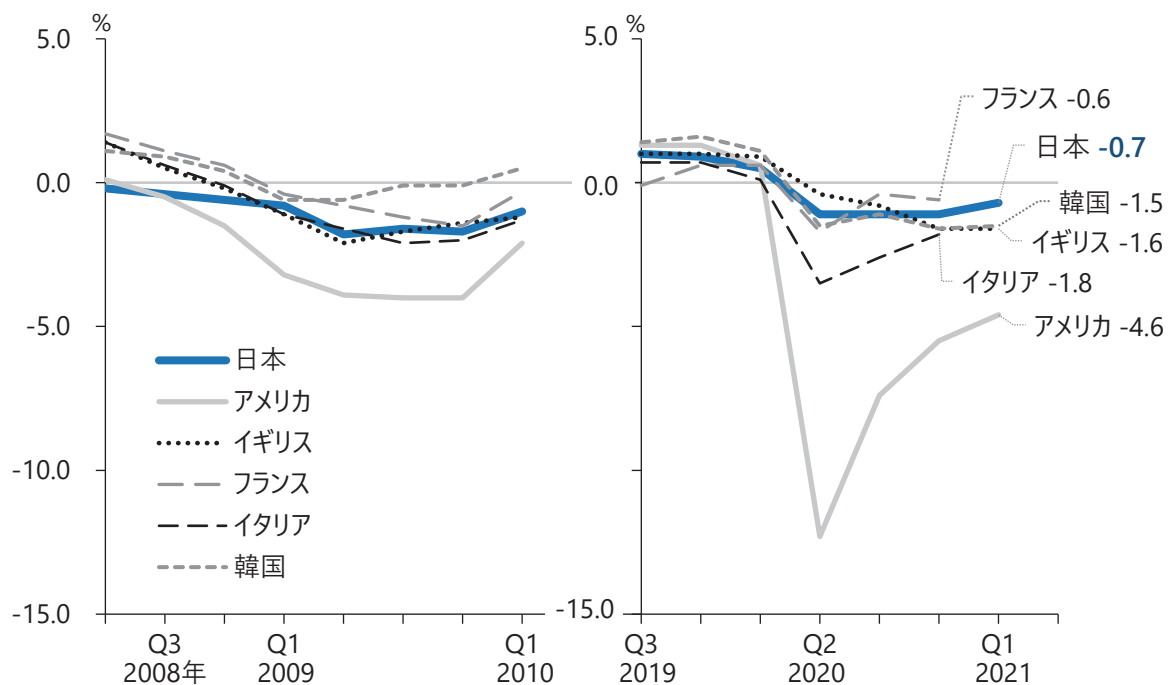
	2020年1月		直近の結果	最小値
日本	1.0 %		0.2 % ('21年5月)	▲1.4 % ('20年10月)
アメリカ	1.3 %		10.5 % ('21年5月)	▲14.9 % ('20年4月)
イギリス	1.1 %		▲1.1 % ('21年3月)	▲1.9 % ('20年12月, '21年1月)
イタリア	0.1 %		▲1.9 % ('20年12月)	▲3.2 % ('20年6月)
韓国	2.1 %		2.3 % ('21年5月)	▲3.7 % ('21年1月)

(3) 前年同月比（月次、季節調整済）



資料出所 日本・アメリカ・韓国：OECD.Stat（2021年7月1日現在）、イギリス：ONS（2021年6月15日公表資料）、イタリア：ISTAT（2021年6月28日現在）

(4) 前年同期比（季節調整済）—リーマンショックとコロナショックの比較—



資料出所 OECD.Stat（2021年7月1日現在）

▼ 2 雇用者数

(1) 実数（月次概況、季節調整済）

	2020年1月		直近の結果	最小値
日本	6,030 万人		5,955 万人 ('21年5月)	5,923 万人 ('20年6月)
アメリカ	14,913 万人		14,133 万人 ('21年5月)	12,502 万人 ('20年4月)
イギリス	2,786 万人		2,803 万人 ('21年3月)	2,780 万人 ('20年4月)
イタリア	1,798 万人		1,779 万人 ('20年12月)	1,757 万人 ('20年6月)
韓国	2,072 万人		2,076 万人 ('21年5月)	1,997 万人 ('21年1月)

(2) 前年同月比（月次概況、季節調整済）

	2020年1月		直近の結果	最小値
日本	1.1 %		0.5 % ('21年5月)	▲1.5 % ('20年6,7月)
アメリカ	1.5 %		10.1 % ('21年5月)	▲15.2 % ('20年4月)
イギリス	0.5 %		0.7 % ('21年3月)	0.4 % ('20年12月)
イタリア	0.3 %		▲1.3 % ('20年12月)	▲3.3 % ('20年6月)
韓国	2.8 %		3.2 % ('21年5月)	▲3.7 % ('21年1月)

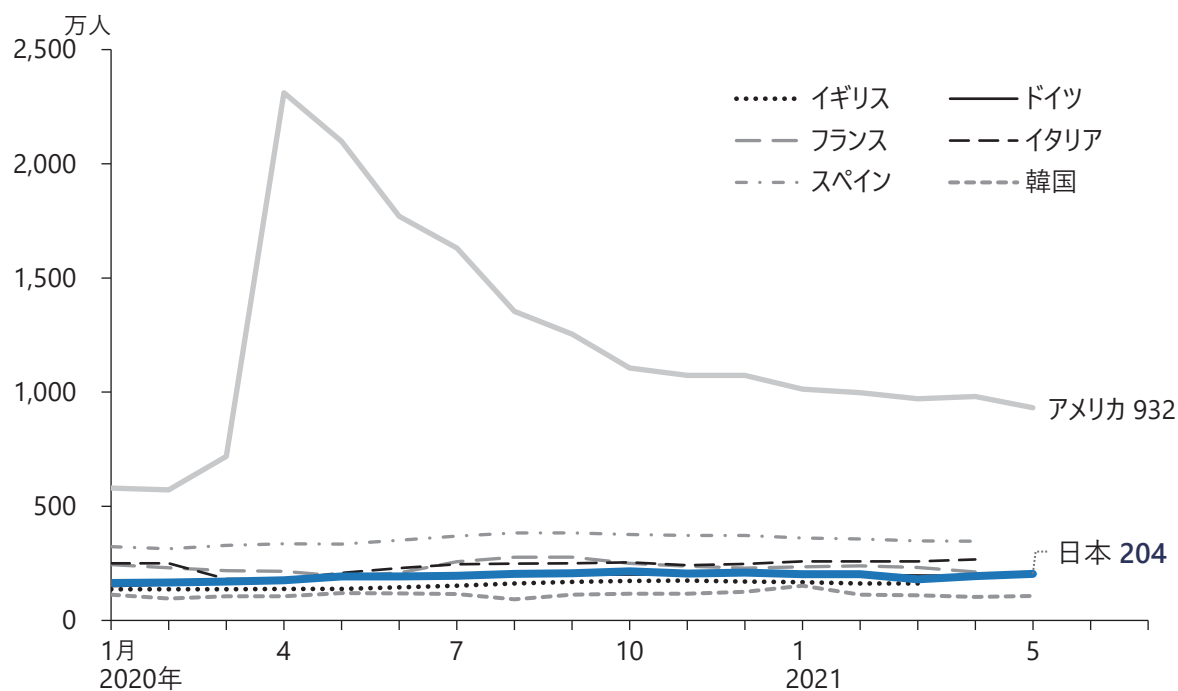
資料出所 日本・アメリカ・韓国：OECD.Stat（2021年7月1日現在）、イギリス：ONS（2021年6月15日公表資料）、イタリア：ISTAT（2021年6月28日現在）

▼ 3 完全失業者数

(1) 実数（月次概況、季節調整済）

	2020年1月		直近の結果	最大値
日本	164 万人		204 万人 ('21年5月)	215 万人 ('20年10月)
アメリカ	580 万人		932 万人 ('21年5月)	2,311 万人 ('20年4月)
イギリス	136 万人		161 万人 ('21年3月)	174 万人 ('20年11月)
ドイツ	150 万人		195 万人 ('21年4月)	202 万人 ('20年12月)
フランス	244 万人		213 万人 ('21年4月)	277 万人 ('20年9月)
イタリア	250 万人		267 万人 ('21年4月)	267 万人 ('21年4月)
スペイン	323 万人		347 万人 ('21年4月)	383 万人 ('20年8月)
韓国	112 万人		107 万人 ('21年5月)	152 万人 ('21年1月)

(2) 実数（月次、季節調整済）



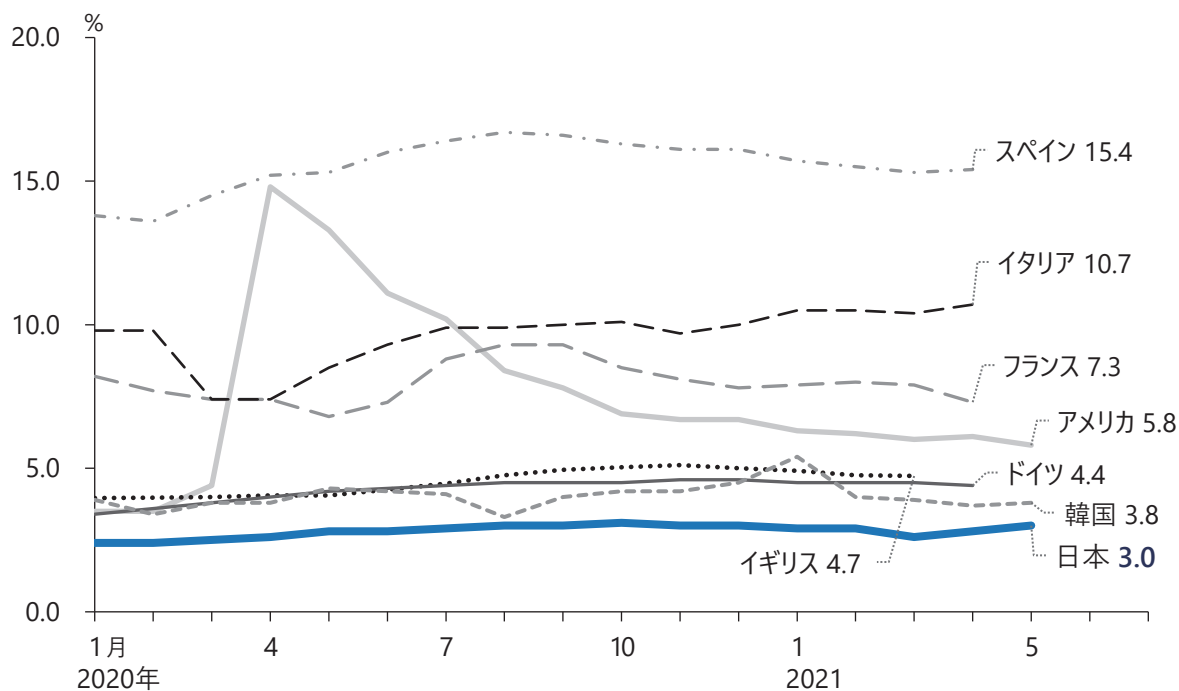
資料出所 OECD.Stat (2021 年 6 月 30 日現在)

▼ 4 完全失業率

(1) 完全失業率（月次概況、季節調整済）

	2020年1月		直近の結果	最大値
日本	2.4 %		3.0 % ('21年5月)	3.1 % ('20年10月)
アメリカ	3.5 %		5.8 % ('21年5月)	14.8 % ('20年4月)
イギリス	4.0 %		4.7 % ('21年3月)	5.1 % ('20年11月)
ドイツ	3.4 %		4.4 % ('21年4月)	4.6 % ('20年11,12月)
フランス	8.2 %		7.3 % ('21年4月)	9.3 % ('20年8,9月)
イタリア	9.8 %		10.7 % ('21年4月)	10.7 % ('21年4月)
スペイン	13.8 %		15.4 % ('21年4月)	16.7 % ('20年8月)
韓国	3.9 %		3.8 % ('21年5月)	5.4 % ('21年1月)

(2) 完全失業率（月次、季節調整済）



資料出所 OECD.Stat (2021年6月30日現在)

▼ 5 主な産業別性別就業者の増減率

前年同期比（四半期、原数値）

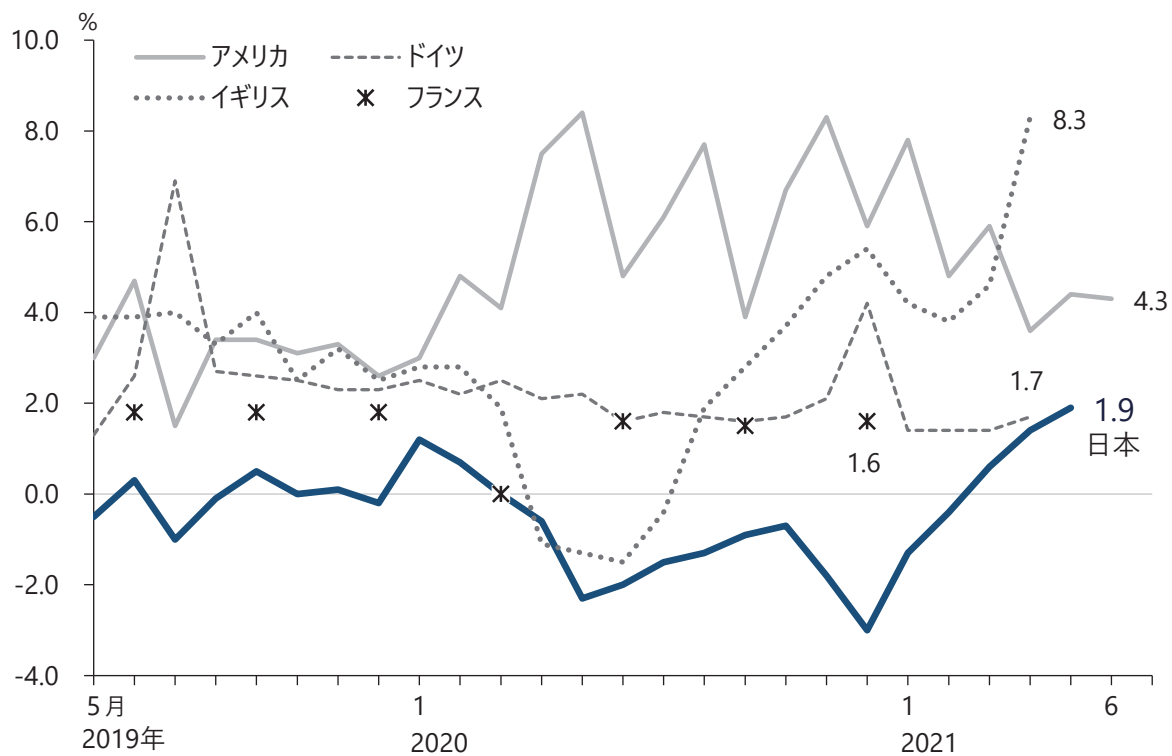


(注) 日本の芸術・娯楽は生活関連サービス、娯楽業。

資料出所 日本：総務省「労働力調査」(2021年4月30日公表資料)、韓国・イギリス・フランス・アメリカ：ILOSTAT (2021年6月1日現在)

▼ 6 実収賃金

前年同月比（月次）

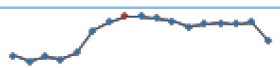
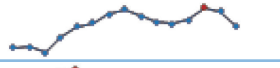
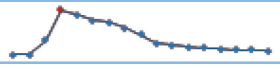


(注) 日本：現金給与総額（事業所規模5人以上、就業形態計、調査産業計）。アメリカ：全産業民間、生産および非管理職労働者、週当たり賃金。直近2か月は速報値。ドイツ：時間当たり賃金。イギリス：平均賃金（ボーナス含む）。季節調整値。フランス：時間当たり賃金。製造業。四半期データによる。

資料出所 日本：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、アメリカ：アメリカ労働統計局「Employment, Hours, and Earnings from the CES survey」、ドイツ、イギリス、フランス：内閣府「海外経済データ」

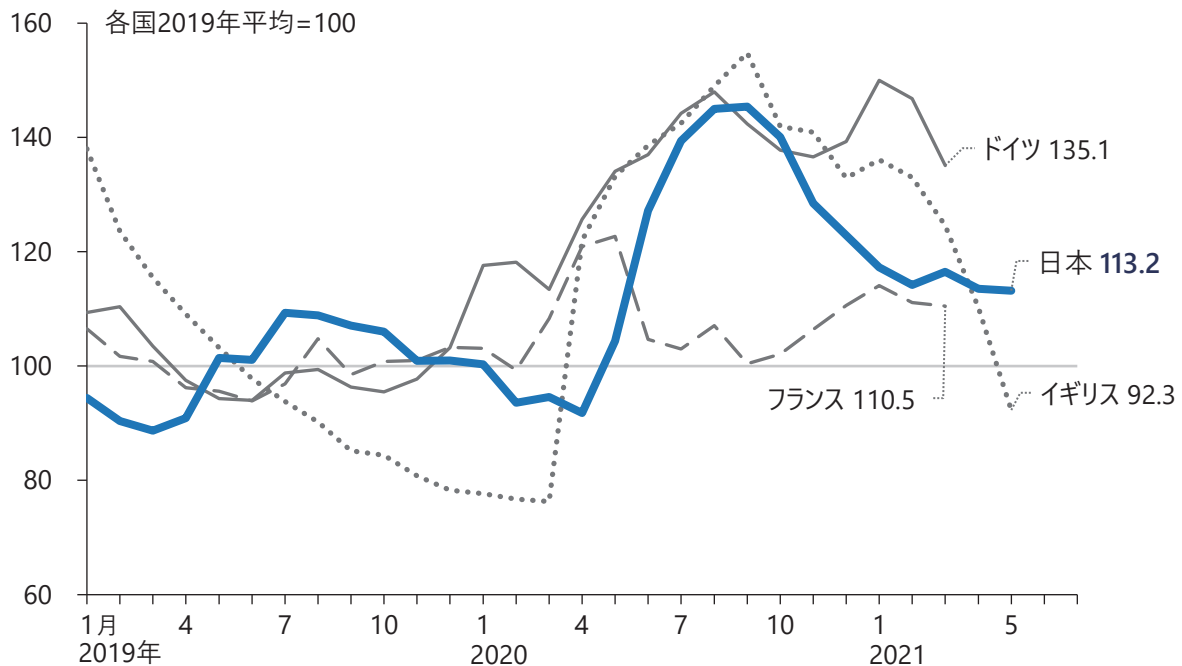
▼ 7 失業給付受給者数・申請者数

(1) 実数（月次概況、季節調整値*）

	2020年1月		直近の結果	最大値
日本	41 万人		44 万人 ('21年5月)	51 万人 ('20年8月)
イギリス	17 万人		20 万人 ('21年5月)	34 万人 ('20年9月)
ドイツ	95 万人		110 万人 ('21年3月)	122 万人 ('21年1月)
フランス	260 万人		291 万人 ('21年3月)	332 万人 ('20年5月)
アメリカ				
① 新規	21 万人		39 万人 ('21年5月)	599 万人 ('20年3月)
② 継続	175 万人		352 万人 ('21年5月)	2,166 万人 ('20年4月)

（注）イギリスは求職者手当申請者数、アメリカは失業保険の①新規申請件数、②継続申請件数。*ドイツは原数値

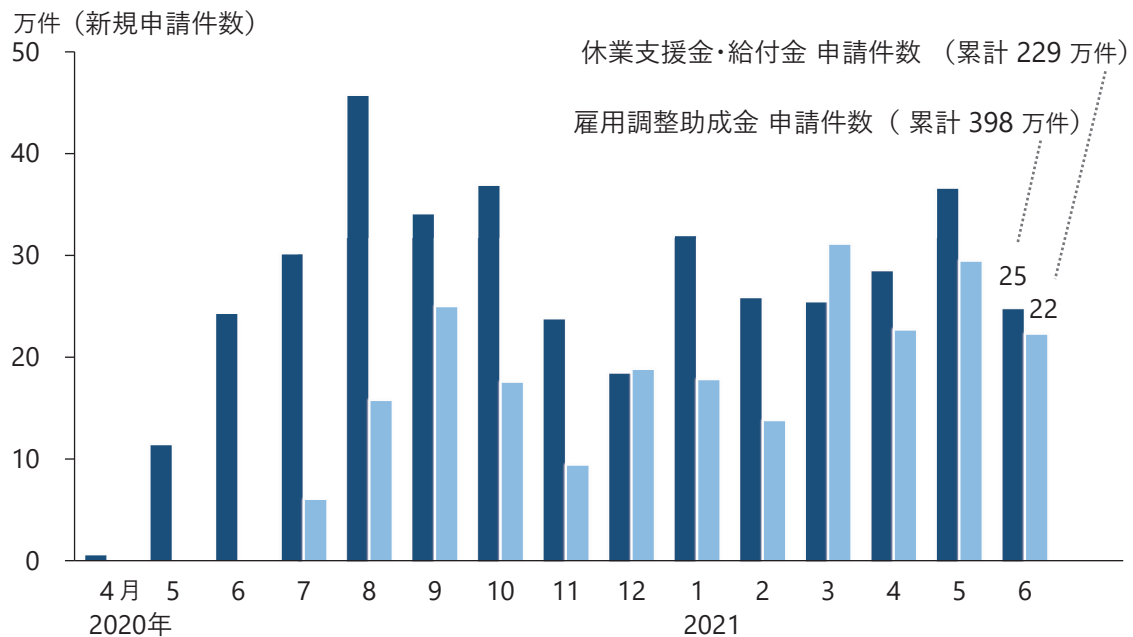
(2) 指数（月次、原数値）



資料出所 日本：厚生労働省「雇用保険事業月報」（2021年6月29日公表資料）、イギリス：ONS, NOMIS（2021年6月25日現在）、ドイツ：連邦雇用エージェンシー（BA）（2021年6月1日公表資料）、フランス：仏雇用局（Pôle emploi）（2021年6月25日現在）

▼ 8 雇用維持制度申請状況

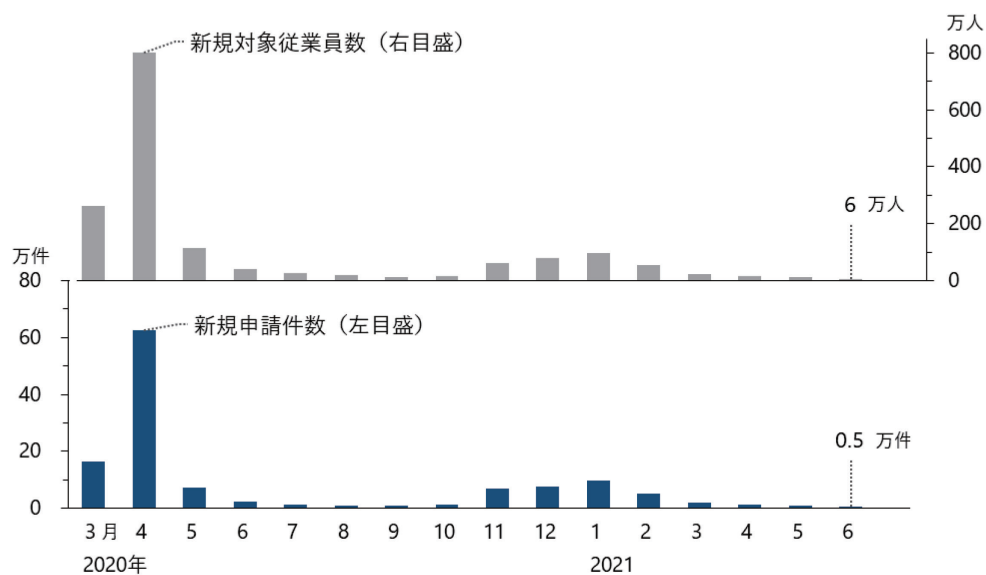
(1) 日本：雇用調整助成金および休業支援金・給付金申請件数



(注) 公表は週単位のため、月をまたぐ週は前月に計上。

資料出所 厚生労働省ウェブサイト

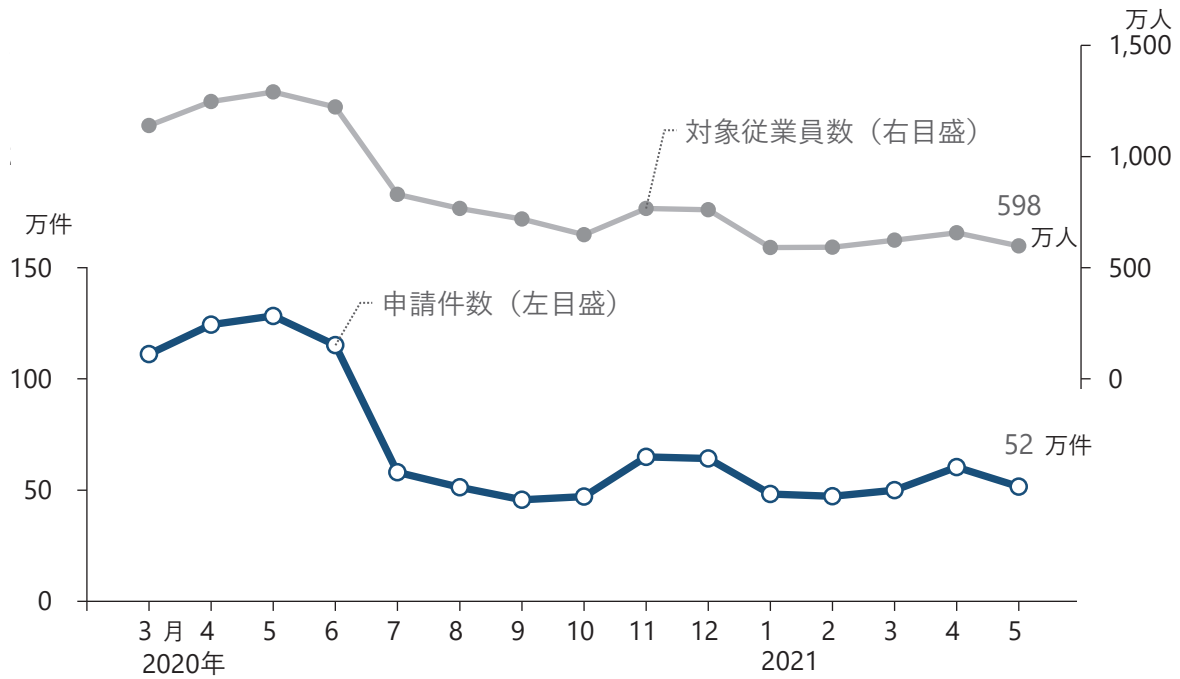
(2) ドイツ：操業短縮手当申請件数、対象者数



(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。

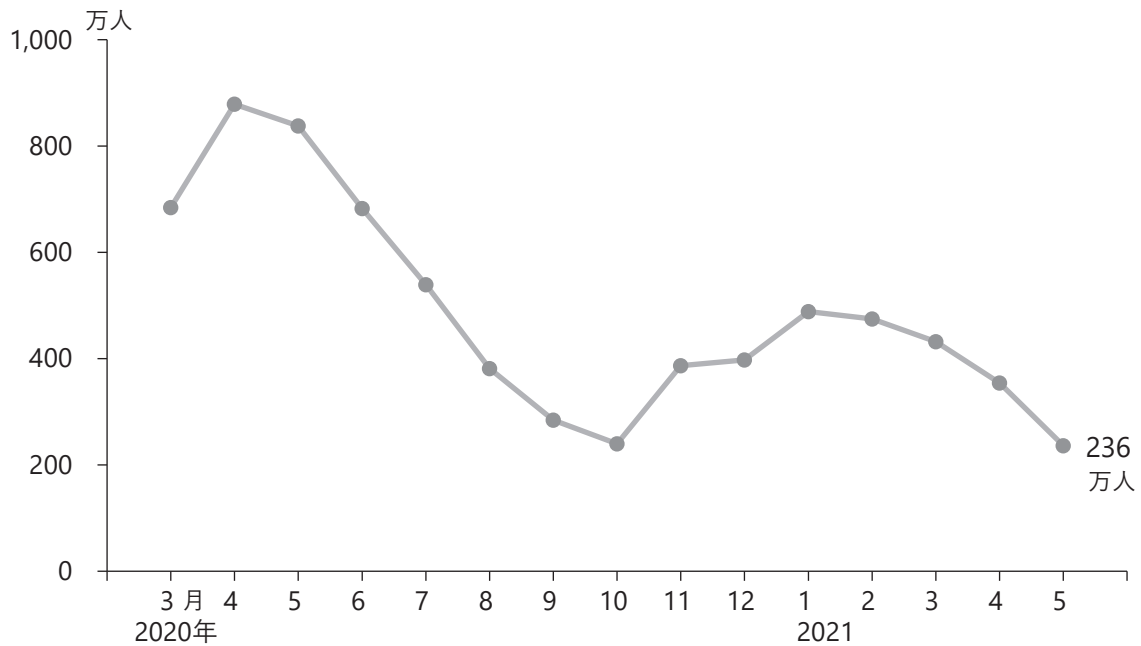
資料出所 連邦雇用エージェンシー (BA) (2021 年 6 月 30 日公表資料)

(3) フランス：部分的就業（失業）手当申請件数、対象者数



(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。
資料出所 仏労働省、Dares (2021年7月7日公表資料)

(4) イギリス：雇用維持スキーム申請対象者数



(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。
資料出所 英政府 (HMRC) (2021年7月1日公表資料)

▼ 9 休業者数

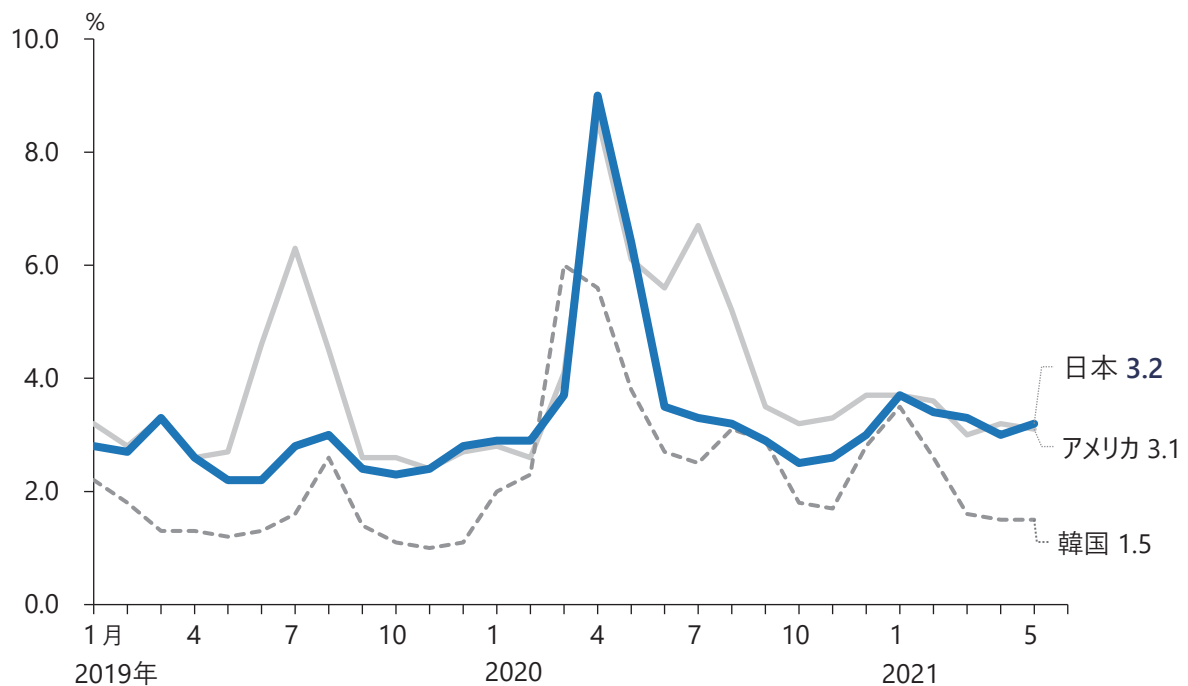
(1) 実数（月次概況、原数値）

	2020年1月		直近の結果	最大値（2020年）
日本	194 万人		212 万人（'21年5月）	597 万人（4月）
韓国	55 万人		42 万人（'21年5月）	161 万人（3月）
アメリカ	439 万人		473 万人（'21年5月）	1,152 万人（4月）

(2) 前年同月比（月次概況、原数値）

	2020年1月		直近の結果	最大値（2020年）
日本	4.3 %		▲49.9 %（'21年5月）	237.3 %（4月）
韓国	▲5.0 %		▲58.6 %（'21年5月）	363.1 %（3月）
アメリカ	▲10.9 %		▲43.4 %（'21年5月）	182.6 %（4月）

(3) 就業者に占める休業者の割合（月次、原数値）



資料出所 日本：総務省「労働力調査」（2021年6月29日公表資料）、韓国：KOSIS データベース（2021年6月28日現在）、アメリカ：米国労働省（2021年6月4日公表資料）

▼ 10 非労働力人口（15～64歳）

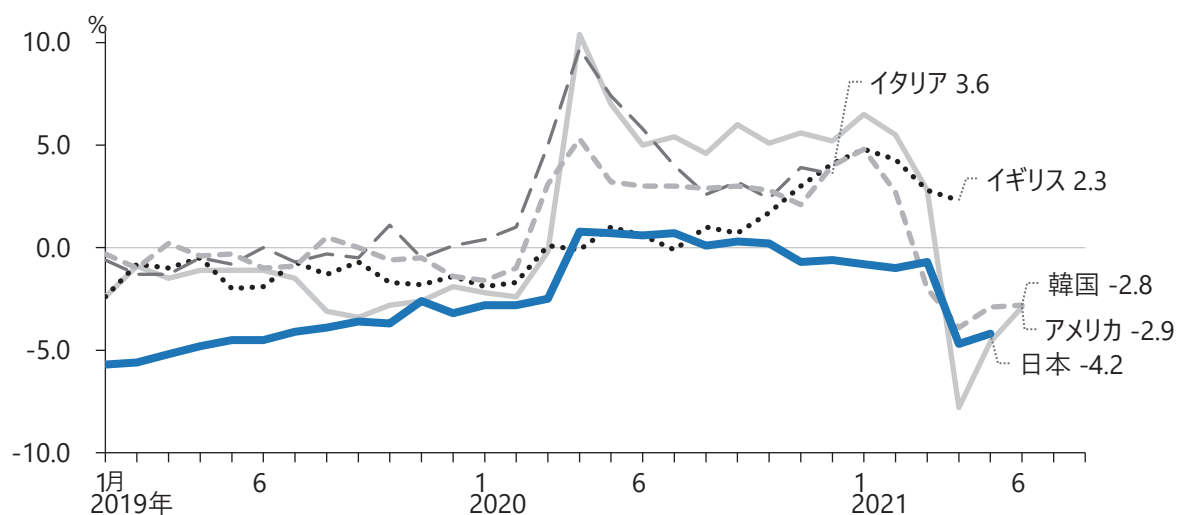
(1) 実数（月次概況、季節調整済）

	2020年1月		直近の結果	最大値
日本	1,503 万人		1,474 万人 ('21年5月)	1,544 万人 ('20年4月)
アメリカ	5,250 万人		5,491 万人 ('21年6月)	5,964 万人 ('20年4月)
イギリス	837 万人		881 万人 ('21年4月)	883 万人 ('21年3月)
イタリア	1,332 万人		1,376 万人 ('20年12月)	1,437 万人 ('20年4月)
韓国	1,104 万人		1,125 万人 ('21年6月)	1,182 万人 ('20年4月)

(2) 前年同月比（月次概況、季節調整済）

	2020年1月		直近の結果	最大値
日本	▲2.8 %		▲4.2 % ('21年5月)	0.8 % ('20年4月)
アメリカ	▲2.2 %		▲2.9 % ('21年6月)	10.4 % ('20年4月)
イギリス	▲1.9 %		2.3 % ('21年4月)	4.8 % ('21年1月)
イタリア	0.4 %		3.6 % ('20年12月)	9.7 % ('20年4月)
韓国	▲1.6 %		▲2.8 % ('21年6月)	5.3 % ('20年4月)

(3) 前年同月比（月次、季節調整済）



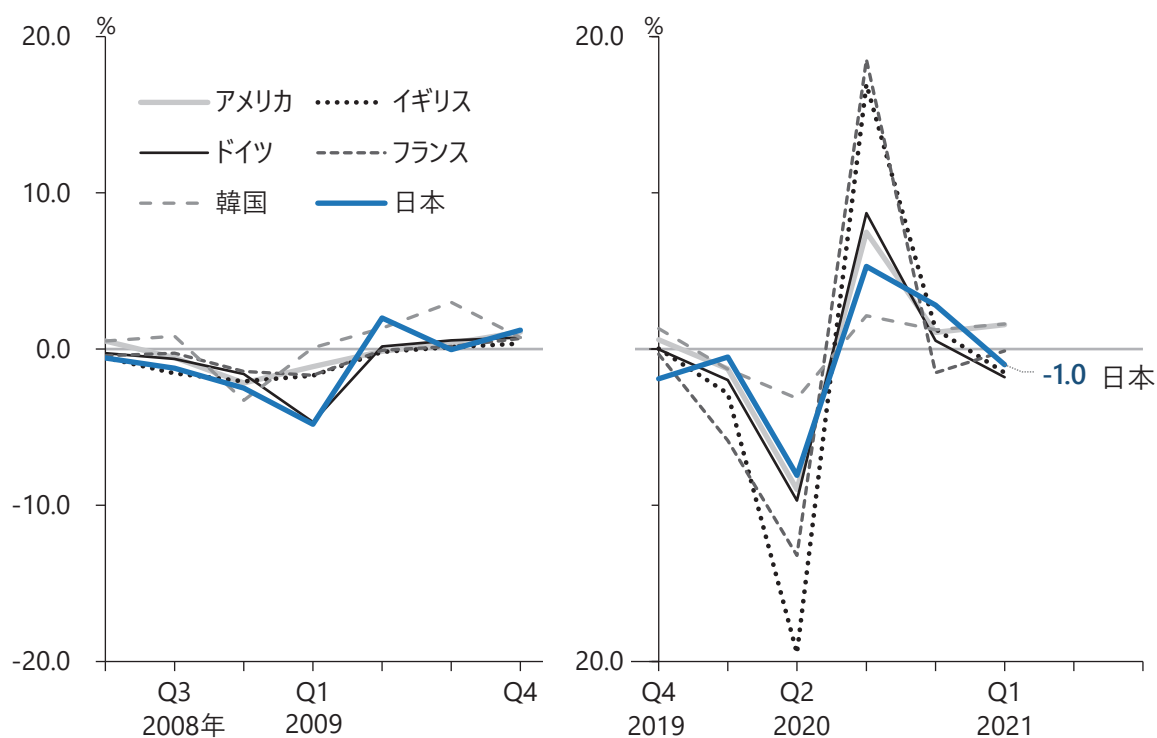
資料出所 日本・アメリカ・韓国：OECD.Stat（2021年7月26日現在）、イギリス：ONS（2021年7月15日公表資料）、イタリア：ISTAT（2021年7月19日現在）

▼ 11 実質国内総生産

(1) 前期比（四半期概況、季節調整済）

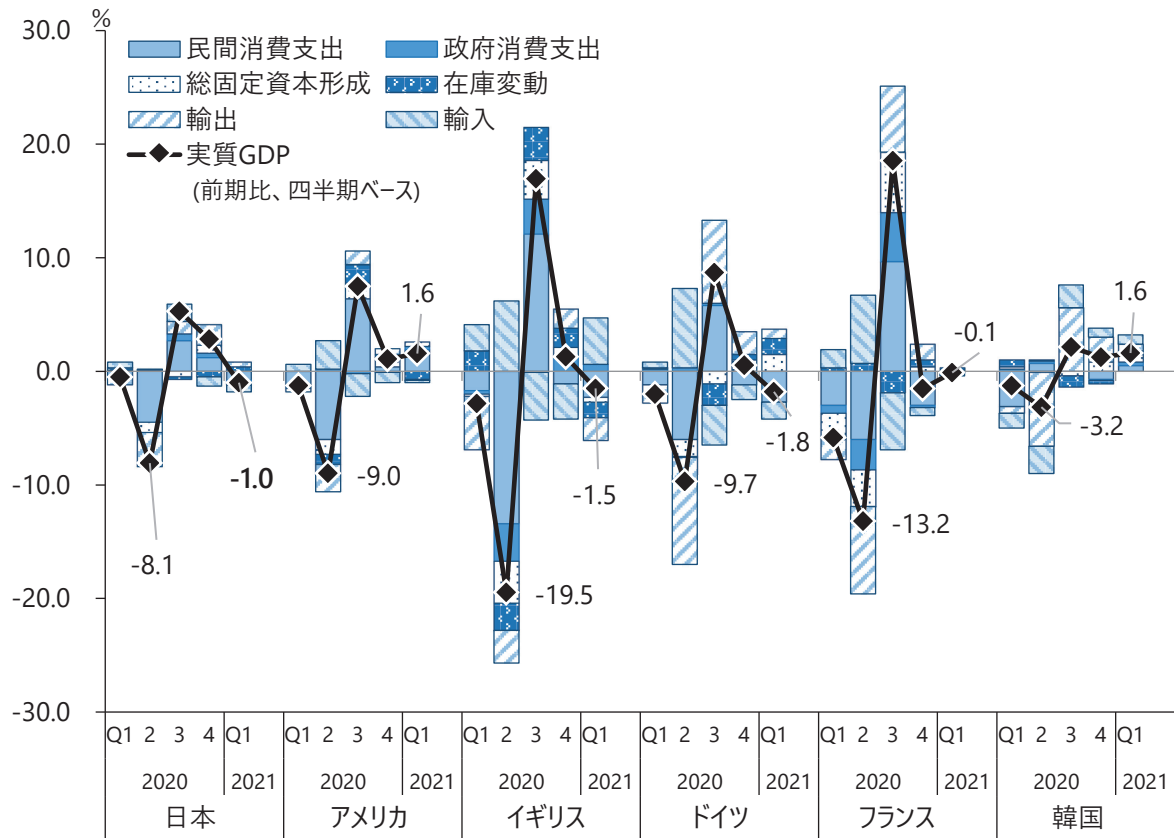
	2019年1-3月期		直近の結果		最小値
日本	0.4 %		-1.0 %	('21年1-3月)	-8.1 % ('20年4-6月)
アメリカ	0.7 %		1.6 %	('21年1-3月)	-9.0 % ('20年4-6月)
イギリス	0.6 %		-1.5 %	('21年1-3月)	-19.5 % ('20年4-6月)
ドイツ	0.6 %		-1.8 %	('21年1-3月)	-9.7 % ('20年4-6月)
フランス	0.6 %		-0.1 %	('21年1-3月)	-13.2 % ('20年4-6月)
イタリア	0.0 %		0.1 %	('21年1-3月)	-12.9 % ('20年4-6月)
スペイン	0.5 %		-0.5 %	('21年1-3月)	-17.8 % ('20年4-6月)
中国	2.0 %		0.6 %	('21年1-3月)	-9.7 % ('20年1-3月)
韓国	-0.3 %		1.6 %	('21年1-3月)	-3.2 % ('20年4-6月)

(2) 前期比（四半期、季節調整済） —リーマンショックとコロナショックの比較—



資料出所 OECD.Stat (2021年6月9日現在)

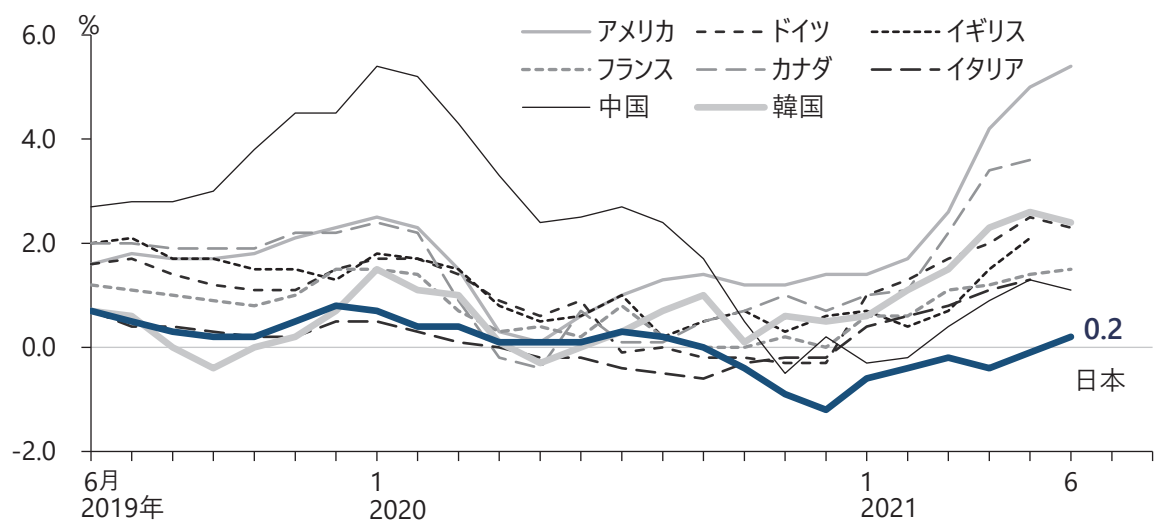
(3) 需要項目別寄与度（四半期、季節調整済）



資料出所 OECD.Stat (2021年6月9日現在)

▼ 12 消費者物価指数

前年同月比（月次）



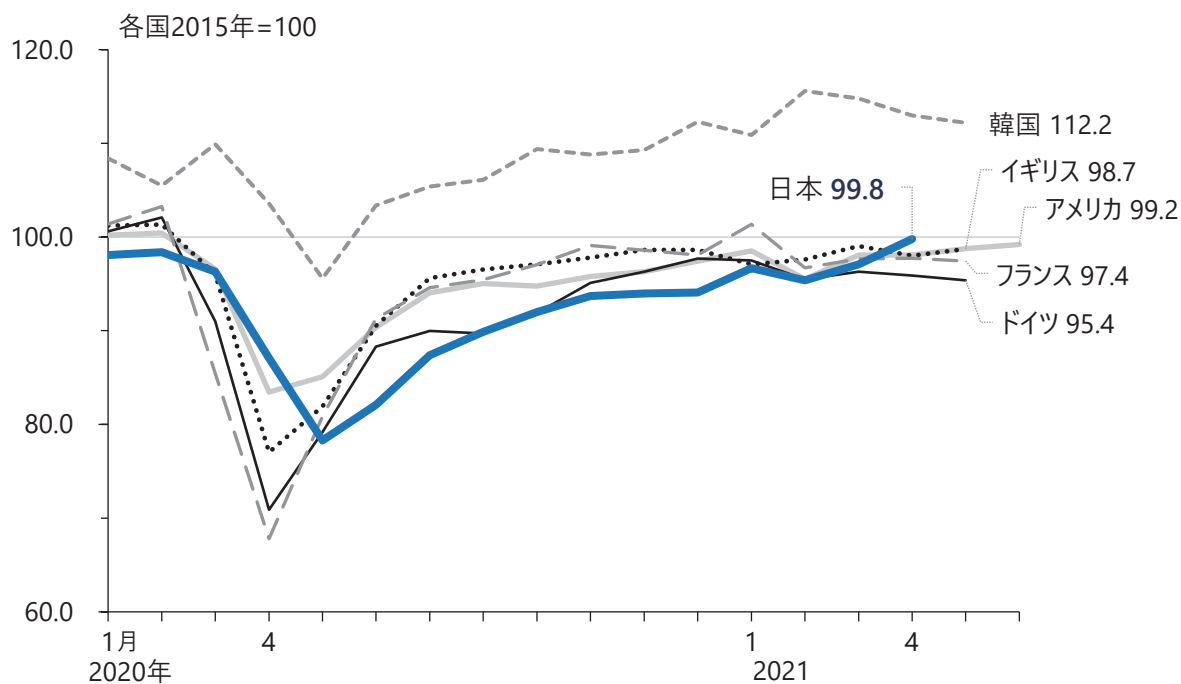
資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」（月報参考表）

▼ 13 鉱工業生産指数

(1) 指数（月次概況、季節調整済）

	2020年1月（各国2015年=100）		直近の結果	最小値
日本	98.1		99.8 ('21年4月)	78.3 ('20年5月)
アメリカ	100.2		99.2 ('21年6月)	83.5 ('20年4月)
イギリス	101.2		98.7 ('21年5月)	77.0 ('20年4月)
ドイツ	100.6		95.4 ('21年5月)	70.9 ('20年4月)
フランス	101.4		97.4 ('21年5月)	67.8 ('20年4月)
イタリア	104.6		102.4 ('21年5月)	58.5 ('20年4月)
スペイン	103.5		107.4 ('21年5月)	69.5 ('20年4月)
韓国	108.4		112.2 ('21年5月)	95.6 ('20年5月)

(2) 指数（月次、季節調整済）



資料出所 OECD.Stat (2021年7月26日現在)



6

調査研究成果の提供

JILPT コロナプロジェクト ワークショップ 2021 (4 月 9 日開催)

『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響』

JILPT では 2020 年 3 月に、新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響に関する実態把握のためのプロジェクトチームを立ち上げ、同年 5 月以降、個人と企業を対象とした 2 種類の「連続パネル調査」を実施し、その結果を速やかに公表するとともに、国内外の研究者の参画を得て、「連続パネル調査」の結果データの二次分析やディスカッションペーパーの執筆などを進めてきたところです。

2021 年 4 月 9 日、「コロナ禍における個人の意識・働き方の変化」、「コロナ下における企業行動および政策の対応」などのテーマで、二次分析に参画の国内外 21 名の研究者による研究報告および総括コメント形式でのワークショップを開催しました。

新型コロナウイルスが社会をどのように変えていくのかという大きな問題に対し、学際的かつ国際比較のアプローチなどにより、精度の高いデータを用いて長期的・構造的な研究課題として取り組むことが重要であることが確認されました。本ワークショップの成果については本年秋頃、書籍の刊行を予定しています。

JILPT コロナプロジェクトワークショップ 2021

新型コロナウイルス感染拡大の 雇用・就業への影響

2021 年 4 月 9 日 (金曜) 11:00 ~ 17:45

オンライン・ワークショップ
ZOOM・ライブ配信

主催：労働政策研究・研修機構 (JILPT)

プログラム

開会挨拶 樋口美雄（JILPT 理事長）

第1部 コロナ禍における個人の意識・働き方の変化Ⅰ 個人パネル調査データから

- 1 コロナ禍で女性の主観的ウェルビーイングが男性よりも低下しているのはなぜか？
打越文弥・ジェームズ・レイモ・由里詩奈（プリンストン大学）
- 2 コロナ禍のなかでの収入減少と家計悪化——就業形態の違いに注目して
長松奈美江（関西学院大学）
- 3 コロナ禍にふみとどまったフリーランスとは——テレワーク・オンラインの効用
玄田有史（東京大学社会科学研究所）
- 4 コロナ禍における自営業者のセーフティネット——持続化給付金制度の利用は事業継続に寄与したのか
仲 修平（明治学院大学）

第2部 コロナ禍における個人の意識・働き方の変化Ⅱ 個人パネル調査データから

- 5 緊急事態宣言は誰の働き方を変えたか
大竹文雄・加藤大貴（大阪大学）
- 6 新型コロナウイルス感染症流行初期時点における失職や減収の国際比較
石井加代子・山本 勲・吉田大喜（慶應義塾大学）
- 7 在宅勤務の経験による「新しい日常生活」——生活時間の変化を読む
高見具広（JILPT）・山本雄三（九州国際大学）
- 8 コロナショックと非正規雇用者——仕事と生活への影響を中心に
高橋康二（JILPT）
- 9 COVID-19 がもたらした所得格差——社会階層の視点から
黒川すみれ（東京大学社会科学研究所）

第3部 コロナ下における企業行動および政策の対応 企業パネル調査データから

- 10 コロナ禍における市場変動への企業の対応——マクロ・ミクロ統計からの示唆
井上裕介（世界経済フォーラム第四次産業革命日本センター）
- 11 コロナ禍の企業支援策と雇用
福田 皓・山本 勲（慶應義塾大学）
- 12 コロナ流行下での企業業績の変化と企業支援策
小林 徹（高崎経済大学）
- 13 コロナ禍でのテレワークの実施状況について
神林 龍（一橋大学）
- 14 職業特性と新型コロナ以降の企業行動変化
荻島 駿（三井住友トラスト基礎研究所）・権 赫旭（日本大学）・児玉直美（明治学院大学）

ワークショップ総括コメント 樋口美雄（JILPT 理事長）

ブックレット テレワーク コロナ禍における政労使の取組

2021年6月3日刊行 A4判 89頁

定価：1,100円（本体1,000円）

テレワークに関する現状と課題を提示

本ブックレットでは、各種調査結果や情報収集の研究成果を活用して取りまとめた「テレワークの労働法政策」と「テレワークの現状と今後」という2つのレポートにより、注目の高まっているテレワークに関する現状と課題を提示しています。

主な内容

- » レポート テレワークの労働法政策
2021年3月17日に開催した東京労働大学講座特別講座「テレワークの労働法政策」の講義録を編集・整理。



- » レポート テレワークの現状と今後
新型コロナウイルス感染拡大に伴うテレワーク経験を通じ、企業労使は何を学び、どういった対応を行いながら、今後の働き方を追求しようとしているのか

DP「コロナショックと女性の雇用危機」

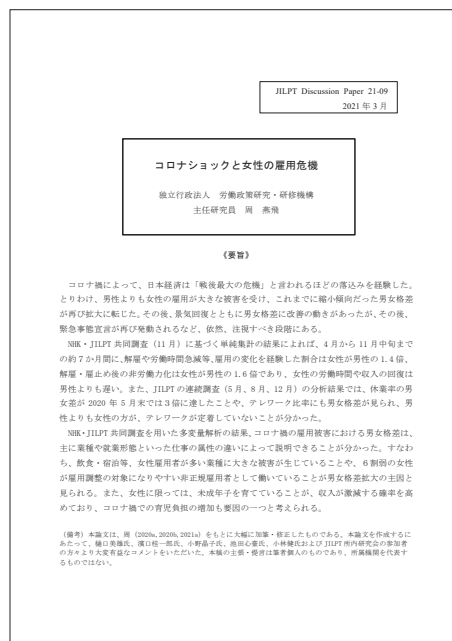
ディスカッションペーパー

2021年3月30日公表 A4判 25頁

労働政策研究・研修機構 主任研究員
周 燕飛

「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」などをもとに、コロナ禍での女性の厳しい雇用状況を分析しました。

調査結果によると、4月から11月中旬までの約7カ月間に、解雇や労働時間急減等、雇用の変化を経験した割合は女性が男性の1.4倍、解雇・雇止め後の非労働力化は女性が男性の1.6倍となり、女性



の労働時間や収入の回復は男性よりも遅いことなどが明らかになりました。

月刊誌 「ビジネス・レーバー・トレンド」

独自取材とともに、定期的の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し、特集テーマを設定。

2021 年 1・2 月号 テレワークの現状



労働政策フォーラム 「テレワークをめぐる課題」

労組の対応 導入費用の負担は原則として使用者／時間外・休日のメール送付は就業規則で禁止を

特別企画 コロナ禍での労働組合の動向

トピックス 海外労働事情

2021 年 6 月号 コロナ禍での働き方をめぐる動き



労働政策フォーラム 「新型コロナと働き方の変化——就業意識の変化と在宅勤務の動向に注目して」

BLM 特別調査 新型コロナウイルス感染症が賃金や働き方の議論に色濃く影響

スペシャルトピック 厚労省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

トピックス 海外労働事情

2021 年 7 月号 コロナ禍での春闘



動向 春闘での連合・金属労協の賃金交渉

取材 コロナ禍での春闘における労働組合の取り組み

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

スペシャルトピック 厚労省「労使間の交渉等に関する実態調査」結果

トピックス 海外労働事情

Japan Labor Issues

2017年創刊の電子版英文ジャーナル。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。



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 Office on June 8, the indicator for current economic conditions (DI) stood at 15.5%. Although the DI had recovered slightly from its lowest point in April (7.9), it continued to be far below the DI of January (41.9), prior to the coronavirus pandemic.

With the lifting of the state of emergency declaration (May 25), there are signs of a slight improvement in recent business confidence. However, the risk of a resurgence in infections remains, and therefore it is likely that a full recovery is still a long way away. When *The Asahi Shimbun* (June 23) newspaper surveyed 100 major companies about when they expect the economy to recover to its pre-coronavirus level, none of the managers surveyed anticipated a V-shaped recovery during the year. Most companies (45) said they expect the recovery will be in "autumn of 2021 or later."² Despite the enormous economic stimulus being provided by the government,³ it is likely that deteriorating

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 number of unemployed persons (1.78 million). The number of people who cease job-hunting activity is also rising rapidly, and the population not in the labor force has grown by 940,000 since March. In other words, as of April, one in ten workers is in a condition of either being on furlough or being discouraged job seekers and can thus be referred to as latent unemployed persons.



II. Females are three to four times more likely to be on furlough than males

The most recent JILPT survey revealed that the coronavirus pandemic is having a larger impact on the jobs of females than males. This is particularly true for females who are rearing children. When the survey asked 4,307 employees (aged 20 to 64) of private companies who were employed on April 1 about their employment situation in May,⁴ it found a remarkable gender gap in terms of percentage of persons who

Trends

Column

Job Separation and Reemployment amid the COVID-19 Crisis in Japan

TAKAHASHI Koji

I. Background

The COVID-19 pandemic has dealt a significant blow to the Japanese economy. Particularly in the second quarter (April-June) of 2020, in which the declaration of a state of nationwide emergency from April to May was also an influencing factor, the GDP growth rate in real terms was down 8.3% from the previous quarter, sinking to its lowest level since the end of the Second World War.¹

to draw on multiple regression analysis to reveal the types of people who have experienced job separation in the COVID-19 crisis in Japan.

The official statistics also fail to reveal which types of people who have experienced being unemployed/unoccupied in the pandemic are likely to find new employment (reemployment). It is likewise unclear what kinds of



Trends

Column

Working Hours under the COVID-19 Pandemic in Japan: Reviewing Changes by Situation Phase during and after the 2020 State of Emergency Declaration

TAKAMI Tomohiro

I. Introduction

This column discusses how working hours changed by COVID-19 spread during the State of Emergency Declaration (April 7–May 25) and up to July in 2020. The Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) examined the changes by situation phase based on a series of questionnaire survey “Survey on the Impact That Spreading Novel Coronavirus Infection Has on Work and Daily Life.”¹ It especially focused on the decreases in working hours that hit bottom during the declaration and subsequent delays in recovery as economic activity returned.

Up to the end of 2020, no broad increase in the

school closures.

Such reductions in working hours had a major impact on working people’s daily living with reduced pay and other consequences.⁵ It also has a direct impact on their health and welfare in such areas as psychological well-being. Thus, whether or not working hours were maintained should be discussed in terms of decent working conditions under the COVID-19 related recession. The discussion of this column is based on the analysis of the August data from the abovementioned survey. The results show that hours worked decreased significantly in April and May 2020 and



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。新型コロナプロジェクトチーム（調査研究 PT）の成果を活用し、次のテーマなどで開催。

労働政策フォーラム2021 労働政策研究・研修機構（JILPT）主催 日本生産性本部共催

新型コロナと働き方の変化

就業意識の変化と在宅勤務の動向に注目して

オンライン開催 視聴無料 参加申込不要

第1部 研究報告・事例報告
オンデマンド配信 **3月5日(金)10:00～3月8日(月)13:30**
上記の期間に事前に録画した動画を視聴いただけます。

第2部 パネルディスカッション
ライブ配信 **3月8日(月)14:30～16:00**

コーディネーター 荻野 登 労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
パネリスト 柿岡 明 日本生産性本部 生産性総合研究センター 上席研究員
事例報告企業 3社

お申込み方法
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/>

お問い合せ先
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>

QRコードまたは検索してアクセス！

第114回 2021年3月5日（金曜）～3月8日（月曜） 新型コロナと働き方の変化 —就業意識の変化と在宅勤務の動向に注目して—

第1部

挨拶 樋口美雄 理事長

研究報告 荻野登 リサーチフェロー

柿岡明 日本生産性本部 上席研究員

事例報告

ソニー株式会社、凸版印刷株式会社、エーザイ株式会社

第2部 パネルディスカッション

荻野登 リサーチフェロー

労働政策フォーラム2021 労働政策研究・研修機構（JILPT）主催 内閣府男女共同参画局 共催

新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方

オンライン開催 無料でご視聴いただけます（要申込）

第1部 オンデマンド配信 **6月25日(金)～6月29日(火)**
第2部 ライブ配信 **6月29日(火)15:30～17:00**

上記の期間に事前に録画した動画を視聴いただけます。

第1部 研究報告・事例報告 **第2部 パネルディスカッション**
オンデマンド配信 **6月25日(金)10:00～6月29日(火)14:00** ライブ配信 **6月29日(火)15:30～17:00**

コーディネーター
濱口桂一郎 労働政策研究・研修機構 客員研究員

パネリスト
周 燕飛 労働政策研究・研修機構 客員研究員
日本女子大学 人間社会学部 教授
白波瀬佐和子 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 客員研究員
矢野 正枝 内閣府 男女共同参画局 調査室長

事例報告 3者
お申込み方法
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/>

お問い合せ先
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>

QRコードまたは検索してアクセス！

第115回 2021年6月25日（金曜）～6月29日（火曜） 新型コロナによる女性雇用・生活への影響と 支援のあり方

第1部

挨拶 樋口美雄 理事長

林伴子 内閣府 男女共同参画局長

研究報告 周燕飛 労働政策研究・研修機構 客員研究員／

日本女子大学 教授

白波瀬佐和子 東京大学大学院 教授

報告 矢野正枝 内閣府 男女共同参画局 調査室長

事例報告

自立生活サポートセンター・もやい、横浜市男女共同参画推進協会

しんぐるまざあず・ふぉーらむ

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



新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2021 上半期

2021年8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