

新型コロナウイルスの影響と賞与支給等に関する特別調査

調査結果の概要

- ①ニューノーマルな働き方を推進している企業は 26.7%と前回調査から大きく低下。
- ②うち、コロナ収束後も推進する企業は 10.2%。収束後は推進しない企業は 16.5%。
- ③10～12月の売上が前年割れした企業は 66.6%で前回調査と比較して 12.9 ㊦低下。
- ④賞与に関しては、夏・冬ともに約 4 割の企業で昨年度より減少。減少した企業のうち、ほぼすべての企業がコロナの影響と回答。
- ⑤10～12月の所定外労働時間は昨年より 48.2%の企業で減少。減少した企業のうち、87.5%がコロナの影響と回答。

昨年 12 月に実施した「第 193 回企業動向調査」において、新型コロナウイルスの影響に関するアンケート調査を実施した。当社が昨年 6 月、9 月に行った同調査においても、テレワーク・リモートワークの推進状況や新型コロナウイルスの売上への影響等についてアンケートを行っており、その追跡調査のほか、採用状況、賞与支給・所定外労働時間への影響を検証した。

なお、本アンケートの回答期間は、英国や米国でワクチン接種が始まり、新型コロナの収束に明るい兆しが見え始めた一方で、国内では新規感染者や重症者が増え続け、第 1 波、第 2 波をはるかに上回る第 3 波が襲来した時期にあたり、その後に公表された Go To キャンペーンの一時停止や、変異ウイルスの感染拡大、2 回目の緊急事態宣言発令による影響は織り込まれていない。

調査要領

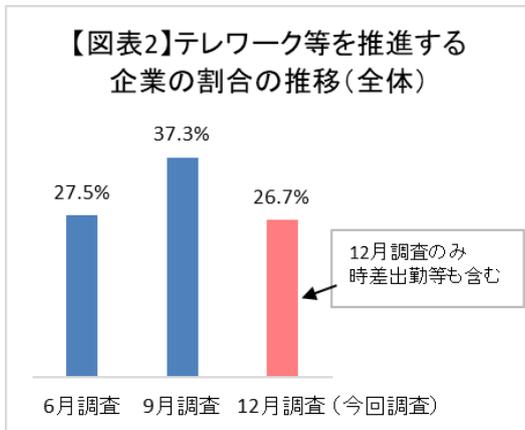
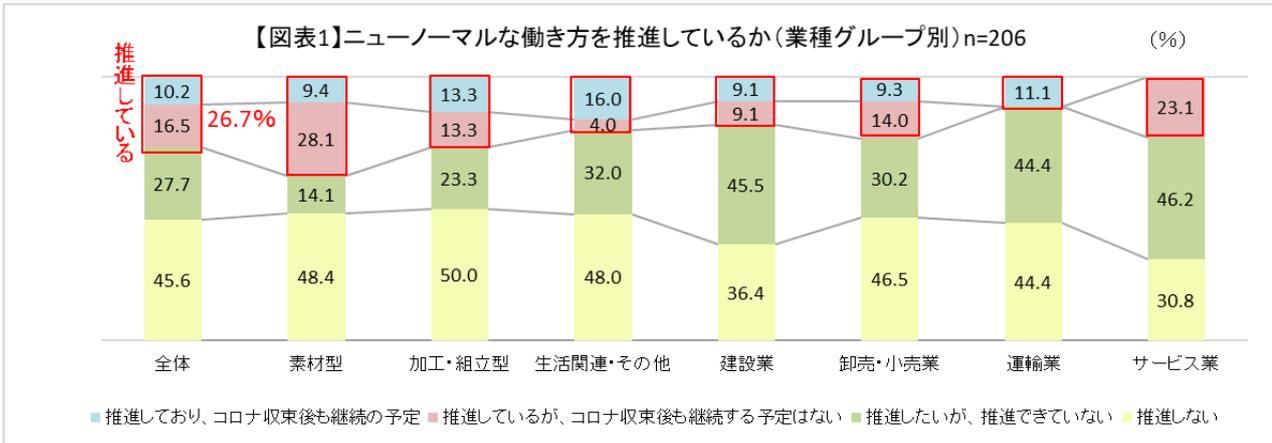
- 1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、郵送によるアンケートを実施
- 2. 調査時期 2020 年 12 月 1 日～15 日
- 3. 回答状況 有効回答数 209 社
(岐阜県、愛知県の企業 600 社 ; 有効回答率 34.8%)

(注)本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

1. 概要

- ①ニューノーマルな働き方を推進している企業は全体の 26.7%だった。前回調査（9 月）ではテレワーク・リモートワークを推進している企業は 37.3%であり、今回、時差出勤等も含めた推進状況を尋ねたにもかかわらず、推進している企業の割合が大きく低下した。
- ②推進している企業のうち、「コロナ収束後も継続の予定」は全体の 10.2%、一方、「推進しているが収束後も継続する予定はない」は 16.5%と、コロナ禍限定で推進している企業の方が多かった。
- ③2020 年 10～12 月の売上が前年割れした企業は全体の 66.6%で前回調査から 12.9 ㊦低下しており、売上への影響は和らいできている。
- ④2020 年夏季賞与が「昨年より減少」した企業は全体の 39.4%。うち 98.8%がコロナの影響により減少したと回答した。
- ⑤2020 年冬季賞与が「昨年より減少」した企業は全体の 40.6%。うち 93.9%がコロナの影響により減少したと回答した。
- ⑥2020 年 10～12 月の所定外労働時間は 48.2%の企業で昨年より減少。うち 87.5%がコロナの影響により減少したと回答した。

2. ニューノーマルな働き方を推進しているか



【図表3】

業種グループ	個別業種 (21業種)	回答数	構成比
1. 素材型	木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業、窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業	66	31.6%
2. 加工・組立型	一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具	30	14.4%
3. 生活関連・その他	食料品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	25	12.0%
4. 建設業	建設業	22	10.5%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	44	21.1%
6. 運輸業	運輸業	9	4.3%
7. サービス業	サービス業	13	6.2%
全業種 合計		209	100.0%

「ニューノーマルな働き方」を推進しているかを尋ねたところ、推進している企業は26.7%だった。そのうち、「推進しており、コロナ収束後も継続の予定」と回答した企業が全体の10.2%だったのに対し、「推進しているが、コロナ収束後も継続する予定はない」が16.5%と、せっかく導入した「ニューノーマルな働き方」を、コロナ後は元に戻してしまう企業の方が多いという結果であった。コロナ禍でオフィス離れが急速に進んだかに見えたが、今後コロナが収束に向かうにつれてリバウンドが進む可能性がある。また、「推進したいが、推進できていない」が27.7%、「推進しない」が45.6%だった【図表1】。

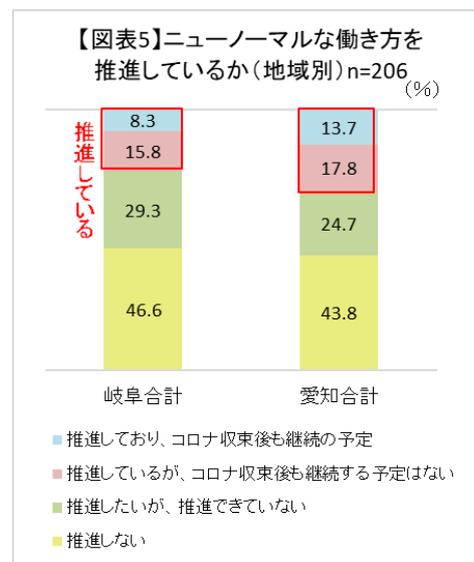
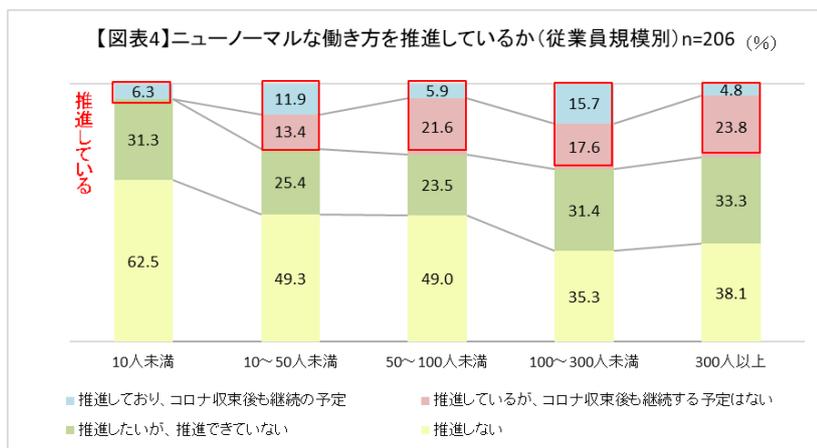
当社が昨年6月に実施した調査では、テレワーク・リモートワークを推進している企業は全

体の27.5%、9月に実施した調査では37.3%だった【図表2】。今回の調査では、従来のテレワーク・リモートワークだけでなく、時差出勤等も含めた「ニューノーマルな働き方」という設問に変えて推進状況を尋ねたにもかかわらず、推進している企業の割合は6月より0.8割、9月より10.6割低下した。

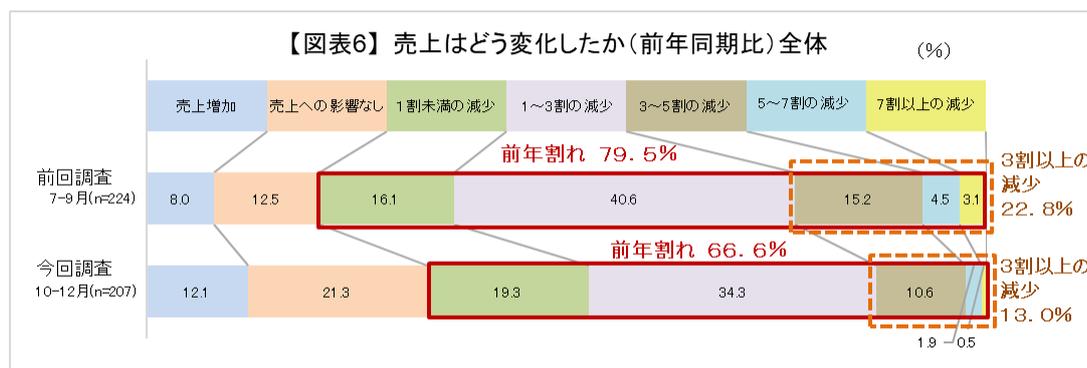
次に、業種を【図表3】の7つのグループに分けて比較すると、推進している企業は素材型が最も多く37.5%、次いで加工・組立型が多く26.6%だった【図表1】。「コロナ収束後も継続の予定」を選択した企業は「生活関連・その他」が最も多く16.0%だった。一方、対面業務が多いサービス業では「収束後も継続の予定」はゼロで、「推進したいが、できていない」の割合が他の業種グループと比べて最も高かった。

次に従業員規模別でみると、10人未満の企業では「推進している」はわずか6.3%であり、規模が大きくなるほど「推進しない」の割合が低くなる傾向がみられた。また、10人以上の従業員規模では、どの規模においても約3割が推進しており、いずれも「収束後も継続する予定はない」が「収束後も継続する予定」を上回った【図表4】。

地域別でみると、岐阜県より愛知県の方が「推進している」の割合が高かった【図表5】。満員電車やバスによる通勤時の感染リスクが懸念されるなか、車通勤の割合が高い岐阜県より、公共交通機関への依存度が高い愛知県の方が、テレワーク・リモートワーク・時差出勤導入のインセンティブが高いためであると考えられる。

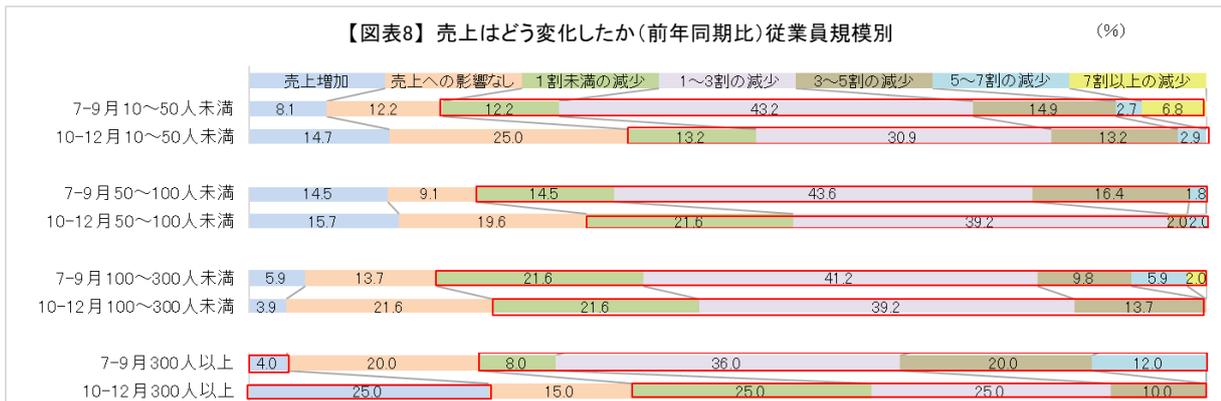
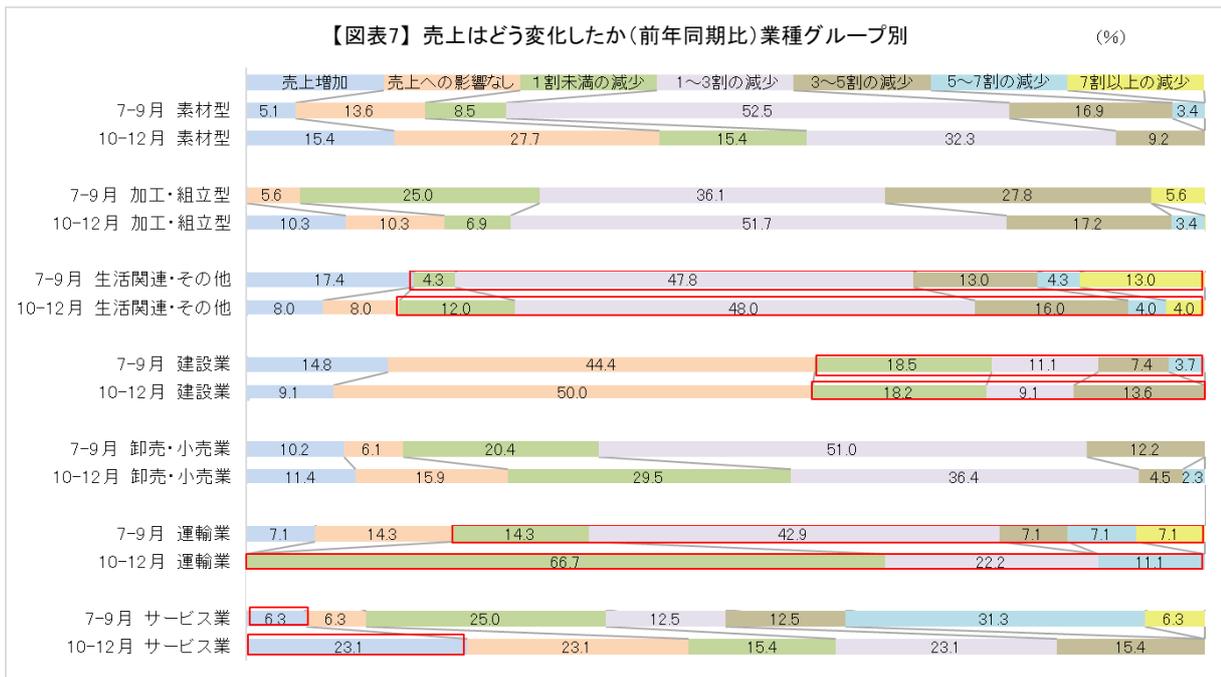


3. 売上高の増減 (前年同期比)



当期(2020年10~12月)の売上高が前年同期(2019年10~12月)と比較してどう変わったかを尋ねたところ、前年割れした企業は全体の66.6%を占めた。前回調査(7~9月)と比較すると前年割れの割合は12.9%低下した【図表

6】。3割以上の売上減となった企業の割合は前回調査の22.8%から9.8%低下して13.0%となっており、7割以上の大幅な減少は今回0.5%だった。新型コロナの売上への影響は和らいできているといえる。



業種グループ別でみると、前年割れした企業の割合が9月調査よりも増加したのは生活関連・その他と建設業、運輸業だった【図表7】。特に運輸業ではすべての企業が前年割れしていた。

一方、サービス業では「売上増加」の割合が16.8%増と大幅に上昇しており、前年割れした企業は約半数にとどまった。アンケートはGo Toキャンペーンの停止前の時期であり、政府による消費喚起策が功を奏したものとみられる。

生活関連・その他は、9月調査では「売上増加」の割合が最も高かったものの、今回調査では大幅に低下しており、消費者がコロナ慣れしたことによる買いだめ等の減少がその背景にあるものと考えられる。

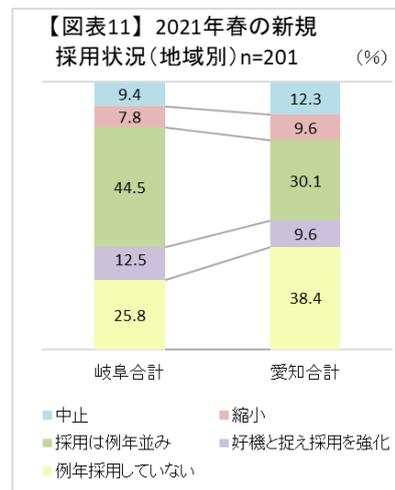
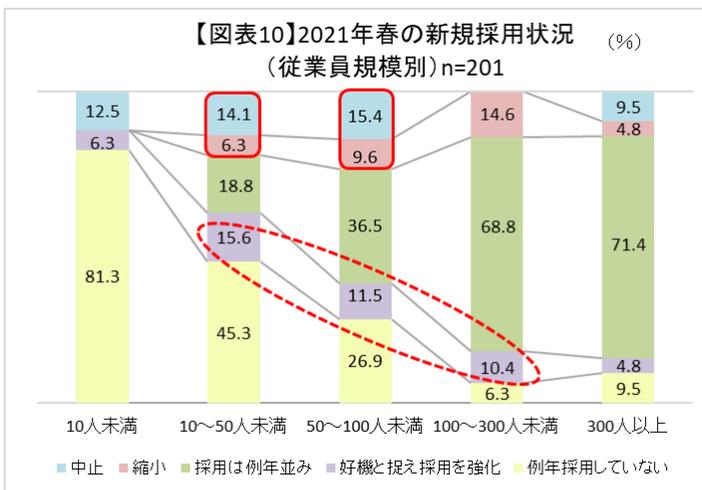
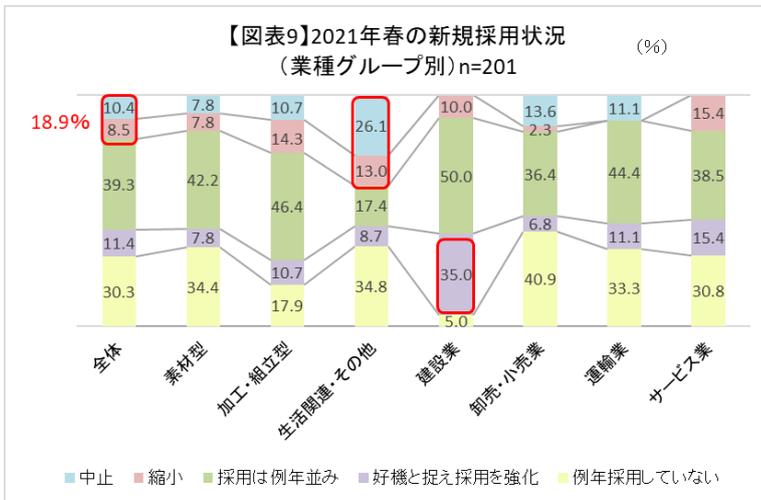
えられる。

建設業では9月調査に引き続き、「売上への影響なし」と回答した企業の割合が高く、「売上増加」を合わせると約6割を占めた。しかし、3割以上の売上減となった割合は建設業のみ9月調査より増加しており、他の業種グループに比べコロナの影響が遅れて出てきている可能性がある。

従業員規模別でみると、300人以上の規模では「売上増加」の割合が大きく上昇した。どの従業員規模においても前年割れの割合は9月調査よりも低下した【図表8】。

地域別でみると、岐阜県・愛知県の間には大きな違いはなかった。

4. 新規採用



2021年春の新規採用状況について尋ねたところ、全体では「中止」が10.4%、「縮小」が8.5%、合わせて18.9%が中止・縮小を選択した【図表9】。反対に「好機と捉え採用を強化」を選択した企業は11.4%であった。最も多かったのは「例年並み」の39.3%であり、「例年採用していない」は30.3%だった。

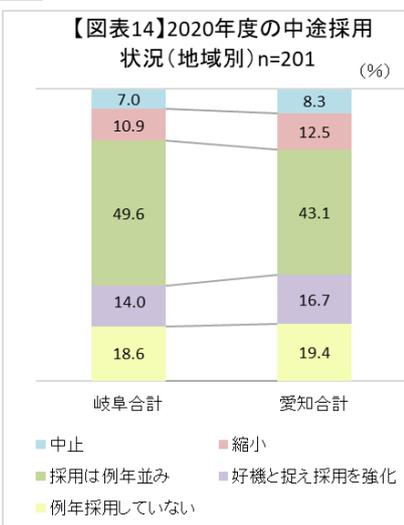
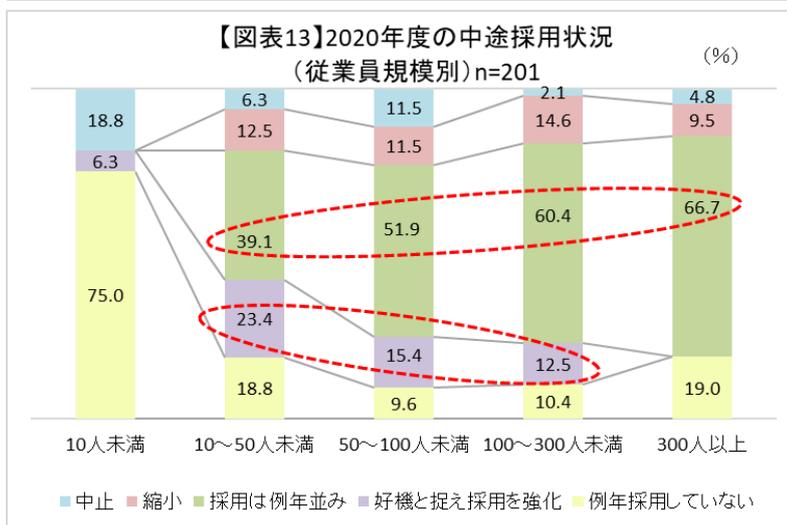
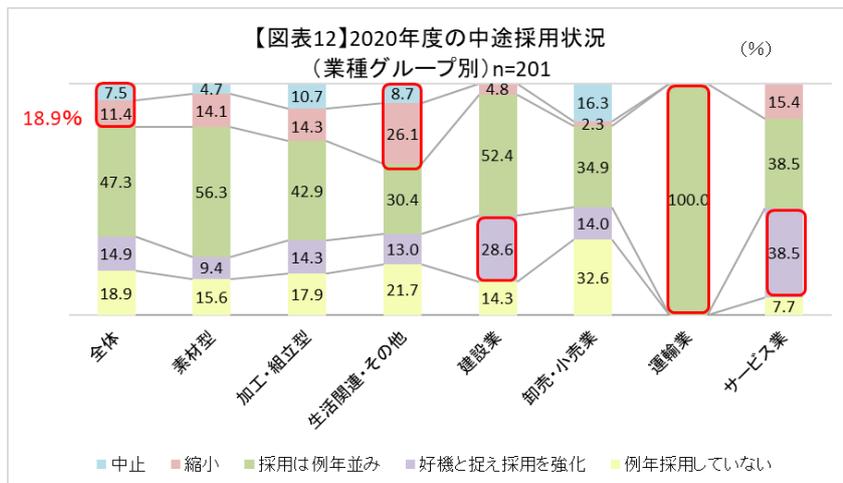
業種グループ別でみると、生活関連・その他では「中止」が26.1%、「縮小」が13.0%、合わせて39.1%の企業が中止・縮小を選択しており、他の業種グループと比較して高い割合を占めた。新型コロナウイルスによる企業活動への影響が比較的少なく、人手不足が慢性化している建設業では、「好機と捉

え採用を強化」が35.0%を占めており、他の業種グループよりも採用に前向きな姿勢がみられた。

従業員規模別でみると、「好機と捉え採用を強化」の割合は10人~300人未満の規模で1割を超えており、10人未満の規模や300人以上の規模よりも相対的に高かった【図表10】。一方、10人~100人未満の比較的中規模な企業では、中止・縮小を選択した企業が2割を超えるなど、プラスマイナスともに採用への影響がやや強く出るようだ。

地域別でみると、岐阜県よりも愛知県の方が、「中止・縮小」を選択した割合が若干高かった【図表11】。

5. 中途採用



2020年度の中途採用状況について尋ねたところ、全体では「中止」を7.5%、「縮小」を11.4%が選択した。中止・縮小を合わせると新規採用と同率の18.9%であったが、新規採用では「中止」が多かったのに対し、中途採用では「縮小」が多かった【図表12】。一方、「好機と捉え採用を強化」は14.9%と新規採用(11.4%)よりも若干高い割合となった。「例年並み」は47.3%で最も多く、「例年採用していない」は18.9%だった。

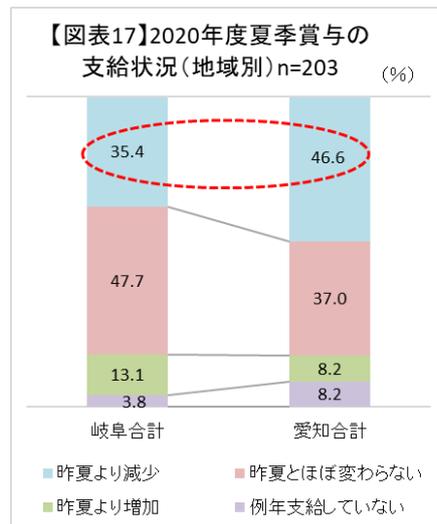
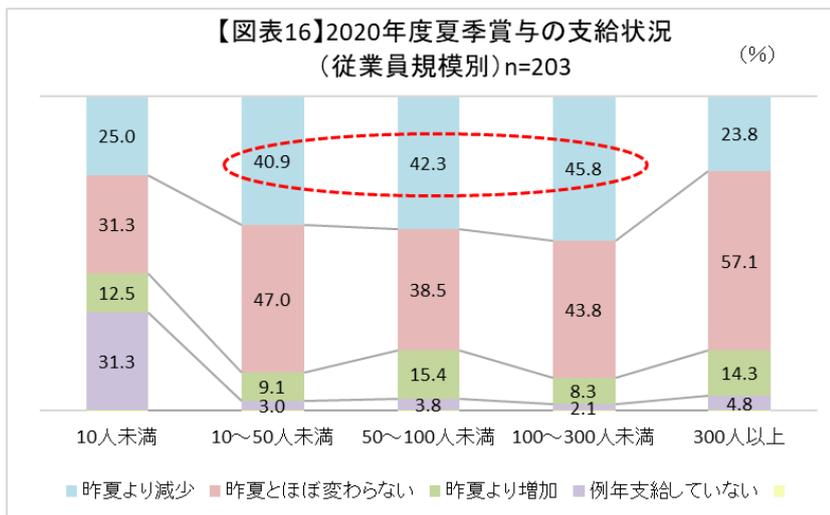
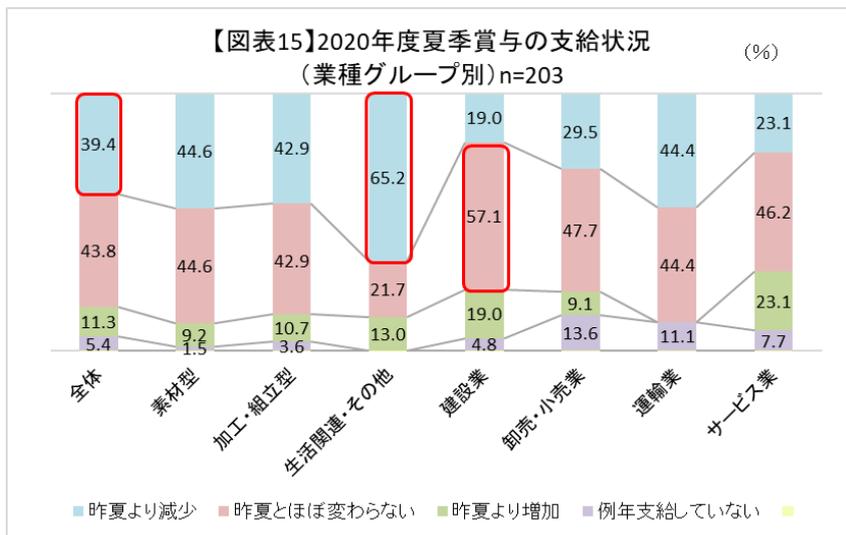
業種グループ別でみると、中途採用においても生活関連・その他で中止・縮小の割合が高く、「中止」が8.7%、「縮小」が26.1%だった。また、サ

ービス業では「好機と捉え採用を強化」が38.5%、建設業では28.6%占めており、他の業種グループよりも中途採用に前向きな姿勢がみられた。運輸業ではすべての企業が「採用は例年並み」と回答した。

従業員規模別でみると、新規採用と同じく、10人～300人未満の規模で「好機と捉え採用を強化」の割合が比較的高く、規模が大きくなるほど「採用は例年並み」の割合が高くなった【図表13】。また、いずれの規模でも、2割前後の企業が中止・縮小を選択した。

地域別での大きな違いはなかった【図表14】。

6. 夏季賞与の支給状況



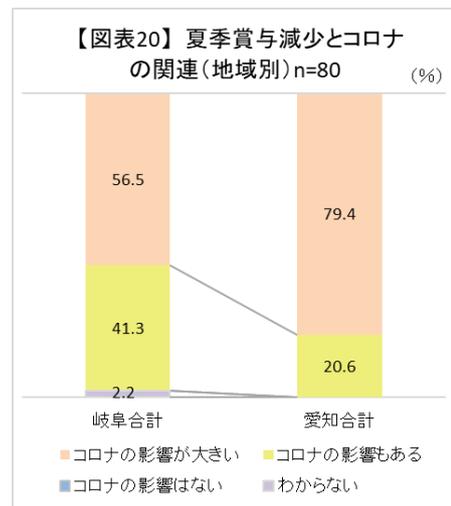
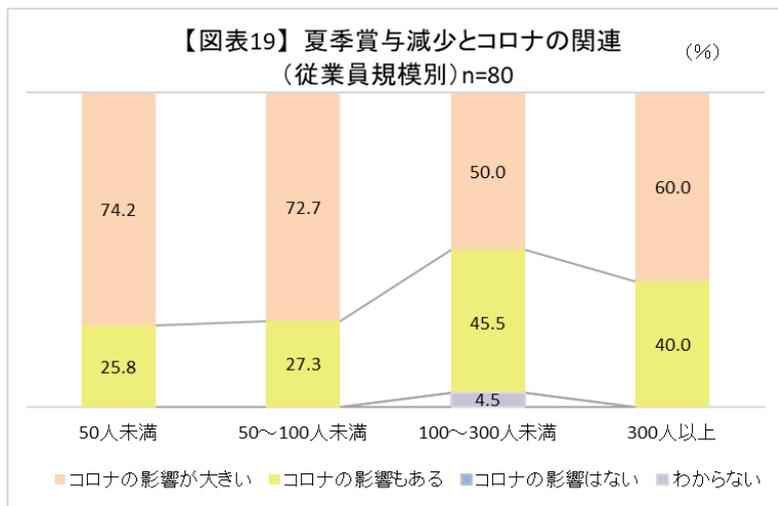
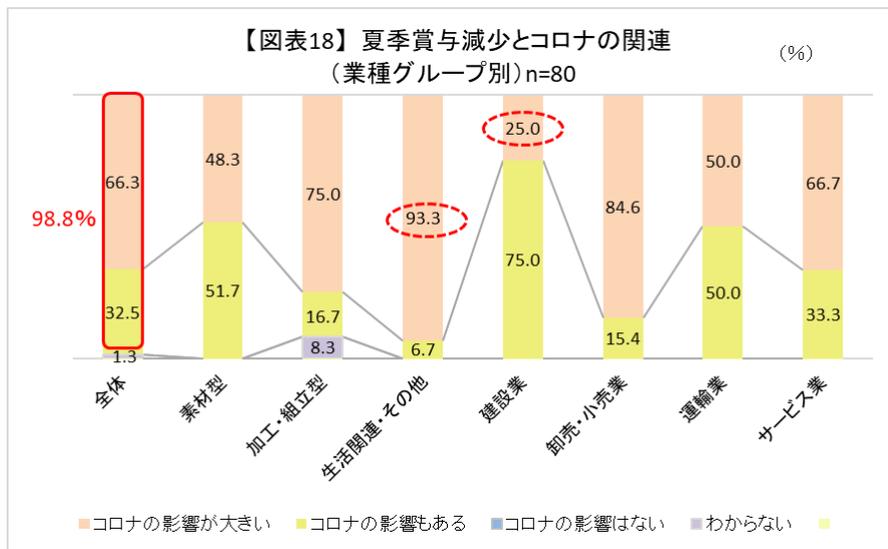
2020年度夏季賞与の支給状況について尋ねたところ、「昨夏より減少」と回答した企業の割合は全体の39.4%を占めた【図表15】。

業種グループ別でみると、生活関連・その他では「昨夏より減少」が65.2%にのぼった。一方、建設業では「昨夏とほぼ変わらない」が57.1%で、「昨夏より増加」(19.0%)を合わせると76.1%が昨夏以上の水準を支給している。

従業員規模別でみると、10人~300人未満の規模では「昨夏より減少」が4割台を占めており、10人未満や300人以上の企業より高い割合となった【図表16】。10人未満の企業では「例年支給していない」の割合が31.3%と高かった。

地域別でみると、岐阜県よりも愛知県の方が「昨夏より減少」の割合が高かった【図表17】。

7. 夏季賞与減少とコロナの関連



前問で「昨夏より減少」を選択した企業(80社)のうち、賞与の減少は「コロナの影響が大きい」と回答した企業は全体の66.3%にのぼり、「コロナの影響もある」の32.5%を合わせるとほぼすべての企業(98.8%)がコロナを賞与減少の理由としていた【図表18】。

業種グループ別でみると、「コロナの影響が大きい」の割合が最も高かったのは生活関連・

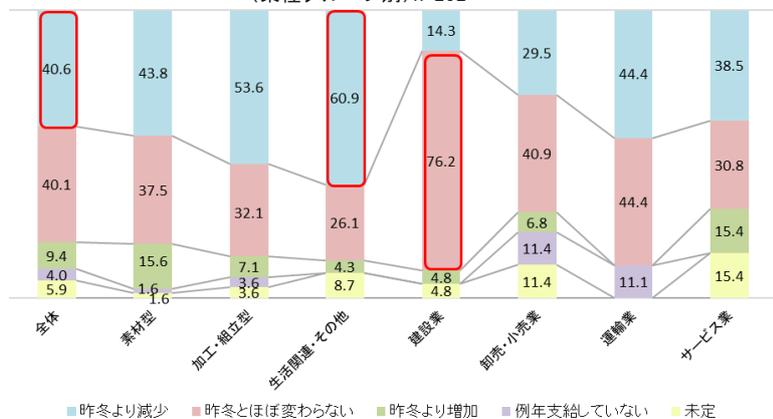
その他で93.3%、最も低かったのは建設業で25.0%だった。

従業員規模別でみると、規模が大きい企業の方が「コロナの影響が大きい」の割合が比較的低かった【図表19】。

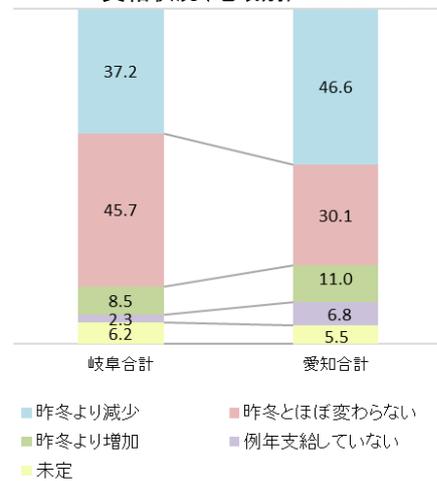
地域別でみると、「コロナの影響が大きい」の割合は岐阜県が56.5%、愛知県が79.4%と愛知県の方が高い割合を占めた。【図表20】。

8. 冬季賞与の支給状況

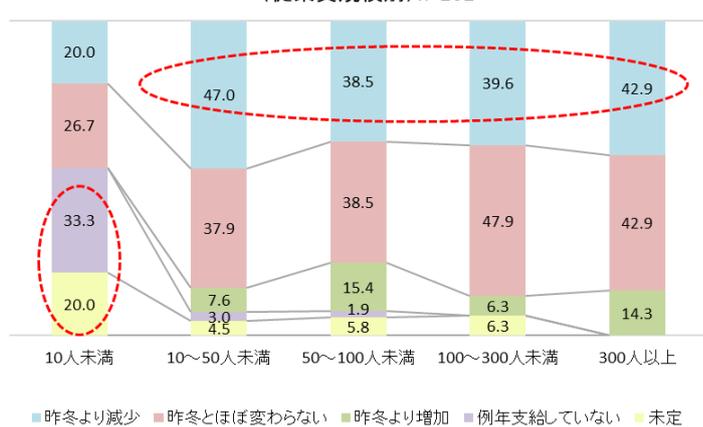
【図表21】2020年度冬季賞与の支給状況
(業種グループ別)n=202 (%)



【図表23】2020年度冬季賞与の
支給状況(地域別)n=202 (%)



【図表22】2020年度冬季賞与の支給状況
(従業員規模別)n=202 (%)



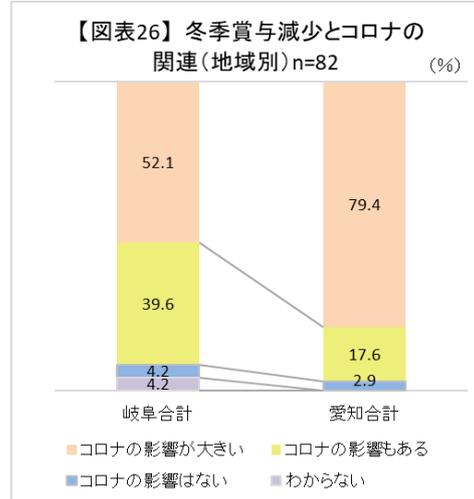
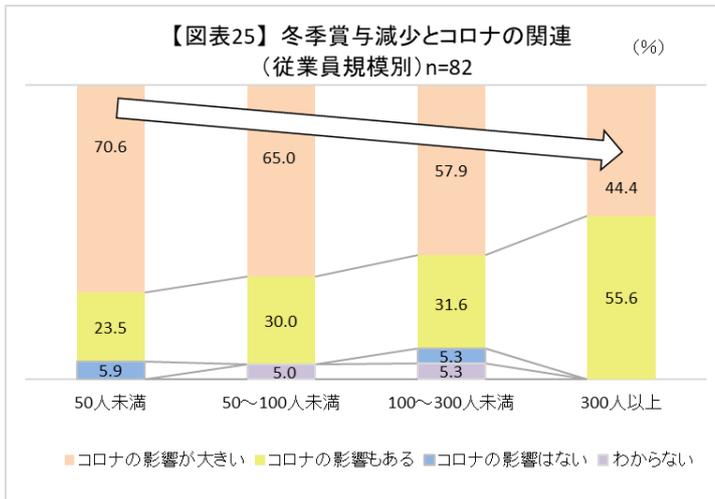
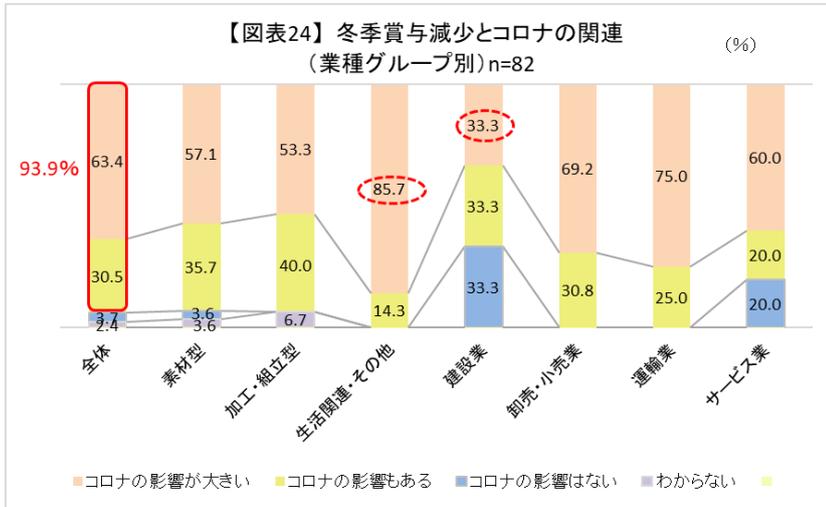
2020年度冬季賞与の支給状況について尋ねたところ、「昨冬より減少」と回答した企業の割合は全体の40.6%を占め、夏季賞与とほぼ同じであった【図表21】。

業種グループ別で見ると、生活関連・その他では「昨冬より減少」が60.9%を占めた。一方、建設業では「昨冬とほぼ変わらない」が76.2%を占めた。

従業員規模別で見ると、10人以上の規模では「昨冬より減少」が約4~5割を占めた。10人未満の規模では「例年支給していない」と「未定」の割合が他の規模よりも高かった【図表22】。

地域別で見ると、夏季賞与と同様、岐阜合計よりも愛知合計の方が「昨冬より減少」の割合が高かった【図表23】。

9. 冬季賞与の減少とコロナの関連



前問で「昨冬より減少」を選択した企業(82社)のうち、賞与の減少は「コロナの影響が大きい」と回答した企業は全体の63.4%にのぼり、「コロナの影響もある」の30.5%を合わせると、約9割(93.9%)がコロナを賞与減少の理由としていた【図表24】。

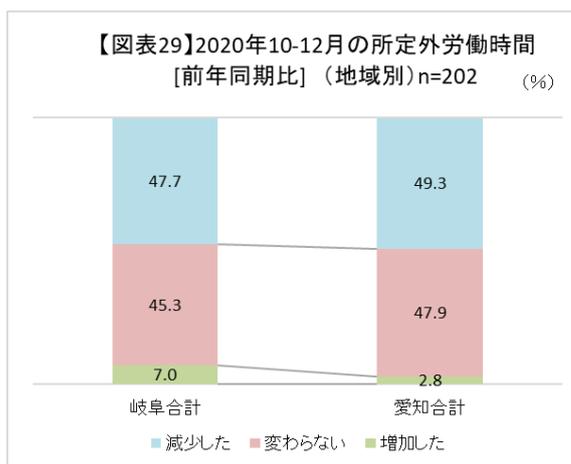
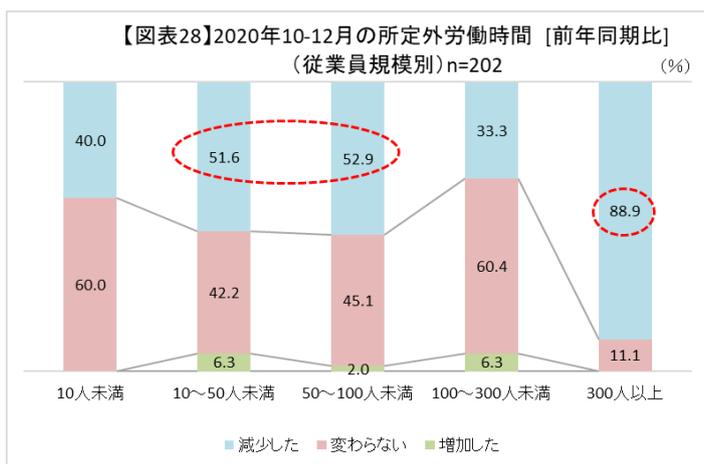
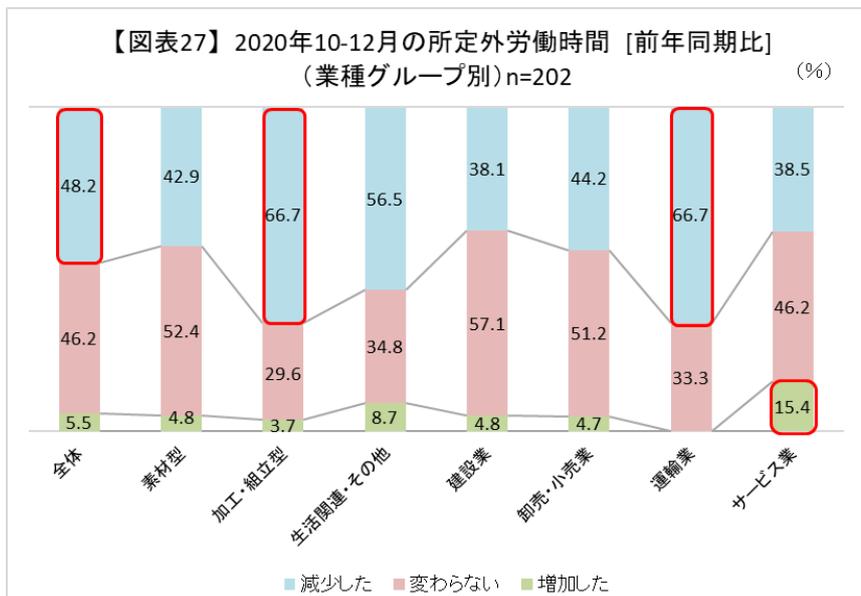
業種グループ別でみると、「コロナの影響が大きい」の割合が最も高かったのは生活関連・その他で、85.7%を占めた。また、最も低か

ったのは建設業で33.3%であり、夏季賞与と似たような傾向がみられた。

従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど「コロナの影響が大きい」の割合が低下した【図表25】。

地域別でみると、「コロナの影響が大きい」の割合は岐阜県が52.1%、愛知県が79.4%と、夏季賞与と同じく愛知県の方が高い割合を占めた【図表26】。

10. 所定外労働時間の状況



2020年10~12月の所定外労働時間（残業・休日出勤等）が、前年同期と比較してどう変わったかを尋ねたところ、前年より「減少した」が全体の48.2%で約半数を占めた【図表27】。

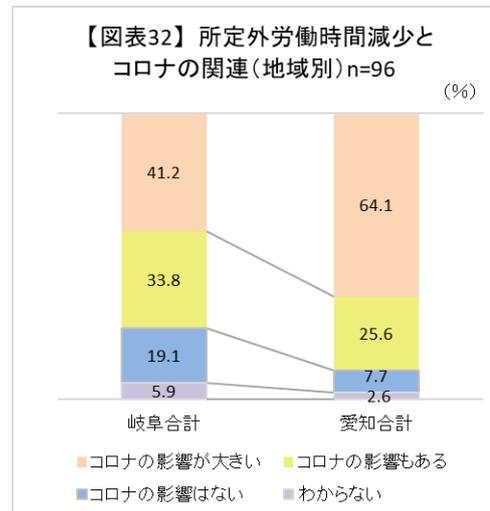
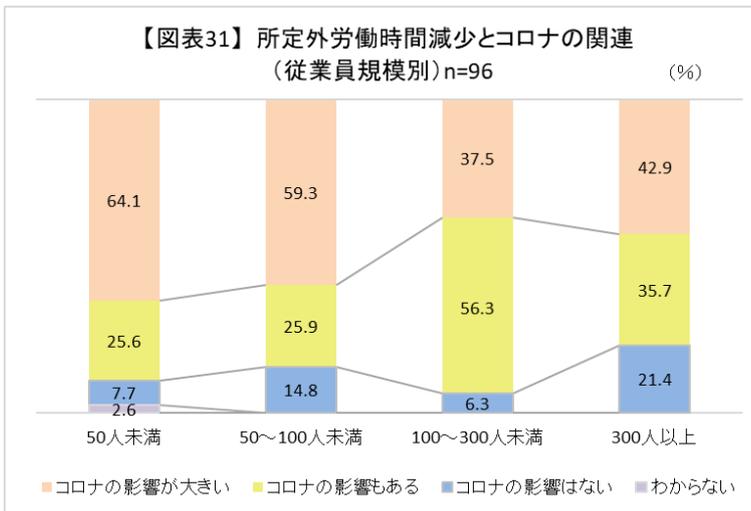
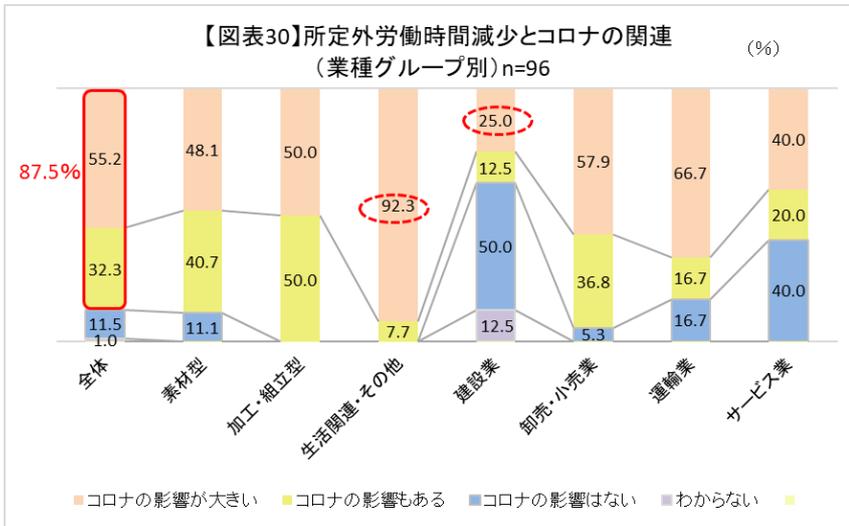
業種グループ別でみると、どの業種グループも約4~7割が「減少した」を選択しており、特に「加工・組立型」と「運輸業」ではいずれも66.7%と高い割合を占めた。一方、「増加した」の割合が比較的高かったのは「サービス業」

(15.4%)であり、Go To キャンペーンによる来客数の増加や、店舗・施設における感染防止対策等の業務量増大が、所定外労働時間の増加に繋がった可能性がある。

従業員規模別でみると、300人以上の規模では「減少した」が88.9%を、10~100人未満の規模でも過半数を占めた【図表28】。

地域別でみると、岐阜県、愛知県の違いはなかった【図表29】。

11. 所定外労働時間の減少とコロナの関連



前問で前年と比較して所定外労働時間が「減少した」と回答した企業（96社）のうち、「コロナの影響が大きい」を選択した企業は全体の55.2%と約半数にのぼり、「コロナの影響もある」の32.3%を合わせると、約9割（87.5%）が、コロナの影響で所定外労働時間が減少したと回答した【図表30】。

業種グループ別でみると、「コロナの影響が大きい」の割合が最も高かったのは生活関連・その他で、92.3%を占めた。また、最も低かったのは建設業で25.0%であり、所定外労働時間に

おいても賞与と似たような傾向がみられた。

従業員規模別でみると、「コロナの影響が大きい」と「コロナの影響もある」を合わせるとどの規模でも約8~9割を占めた【図表31】。

地域別でみると、「コロナの影響が大きい」の割合は岐阜県が41.2%、愛知県が64.1%と、夏季賞与、冬季賞与と同じく愛知県の方がマイナスの影響を受けた企業の割合が高いという結果となった【図表32】。

12. 終わりに

with コロナ時代において、「ニューノーマルな働き方」が標準的な働き方として定着することが期待されている。当社が2020年6月、9月に実施した調査は、オフィス離れが確実に進んだことを示唆していた。一方で、テレワーク・リモートワークを推進していない企業の多くは「テレワーク・リモートワークには向かない業務であること」を理由として挙げていたことから、テレワーク等の実施率は早晚頭打ちになることが予想された。

今回の調査では、6月、9月調査で尋ねたテレワーク・リモートワークに、時差出勤等を加えた「ニューノーマルな働き方」の推進状況を尋ねた。しかし、質問で対象とする働き方の範囲を広げたにもかかわらず、推進している企業の割合は6月より0.8 ㊦、9月より10.6 ㊦低下しており、新型コロナウイルスの感染が拡大するなかで、頭打ちどころかリバウンドしてしまった。

リバウンドに関しては、全国の調査においても同様な結果がでている。内閣府が昨年5月と12月に実施した、1万人規模の調査（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）によると、テレワークの実施率は5月が34.6%、12月が21.5%と7か月間で低下した。テレワーク実施頻度の減少、中止の理由は「職場のテレワーク実施方針が変化した」の割合が最も高く44.8%だった。1回目の緊急事態宣言の解除後、感染者数の一時的な減少を受け、テレワークを取りやめたり、縮小したりした企業が増えたことが原因とみられる。

1月8日に首都圏に発令された2回目の緊急事態宣言は、同月14日に当地域も対象区域に指定された。（ただし、2月28日に当地域は解除された。）事業者は政府から出勤者7割削減を求められ、「ニューノーマルな働き方」へのシフトは再び進んでいる可能性もあるが、今後、新型コロナウイルスの感染拡大が収束に向かうと、再度リバウンドが生じることも予想される。

また、今回の調査では、新型コロナウイルスによる賞与や所定外労働時間への影響が鮮明となった。長時間労働はさまざまな問題をはらんでいるため、所定外労働時間の減少自体は本来望ましいことである。その理由が生産性の向上にある場合、浮いた人件費が賞与として還元され、所得増に繋がる可能性もあるが、今回はコロナ禍を背景とした景気の低迷・消費の停滞が主な理由であり、賞与が増加する余地は少ない。むしろ企業業績の悪化に伴い、従来から支払われていた賞与も減少している企業が多く、個人消費への悪影響も懸念される。

厚生労働省が2月9日に発表した毎月勤労統計調査（速報）によると、2020年12月の実質賃金は前年比1.9%減と10か月連続で低下した。個人消費は我が国のGDPの約5割を占めるが、実質賃金の減少は購買力の低下に繋がり、コロナ後の景気回復の足かせともなりうる。

「ニューノーマルな働き方」を効果的に推進することは、生産性の向上、ひいては企業収益や雇用者の所得増加に繋がり、長期的な経済成長を実現するうえでも重要であると考えられる。

（研究員 藤木 由江）