

2020年10月14日

## 新型コロナウイルス感染症への企業の対応アンケート

～在宅勤務の実施状況、社員が感染した場合の対応などを調査～

民間調査機関の一般財団法人 労務行政研究所（理事長：猪股 宏）は、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）に企業がどのように対応したのかを調べるために、2020年8月25日～9月4日にかけてアンケートを実施し、495社から回答を得た。

本調査では、感染拡大防止に向けた対応・対策をはじめ、在宅勤務・テレワークの実施状況や、社員の感染疑い、感染発覚時の対応など、新型コロナに関わる企業の対応を幅広く調べている。

本プレスリリースでは、その一部を紹介する。

### <調査結果のポイント>

#### ①在宅勤務の導入・実施状況

31.3%が新型コロナ感染拡大前の時点で在宅勤務を導入。感染拡大前に導入していなかった企業でも、94.2%が新型コロナを受けて在宅勤務を導入・実施 [図表 1]

#### ②在宅勤務時の費用補助

感染拡大前に在宅勤務制度を導入していた企業では、15.8%が定額で手当を支給。ただし、支給しない企業が67.1%と過半数 [図表 3]

#### ③社員に新型コロナ感染の疑いがある場合の対応

出社を制限する場合の具体的な対応（複数回答）として、「在宅勤務」が65.7%、「自宅待機を命じる」が50.4% [図表 4]

#### ④新型コロナの影響による休業の実施状況

「新型コロナの影響により休業した」企業は31.8%で約3割 [図表 6]

#### ⑤新卒採用活動における感染対策の実施状況（複数回答）

「Web面接を実施」83.0%と「Web説明会を開催」78.8%が約8割と多い [図表 9]

### 調査要領

**1. 調査時期** 2020年8月25日～9月4日

**2. 調査対象** 『労政時報』定期購読者向けサイト「WEB 労政時報」の登録者から抽出した人事労務担当者2万9036人

**3. 集計対象** 上記調査対象のうち、回答のあった495社（1社1人）。集計社数の内訳は、[参考表]のとおり。

#### 【参考表】産業別、規模別集計対象会社の内訳 - 社 -

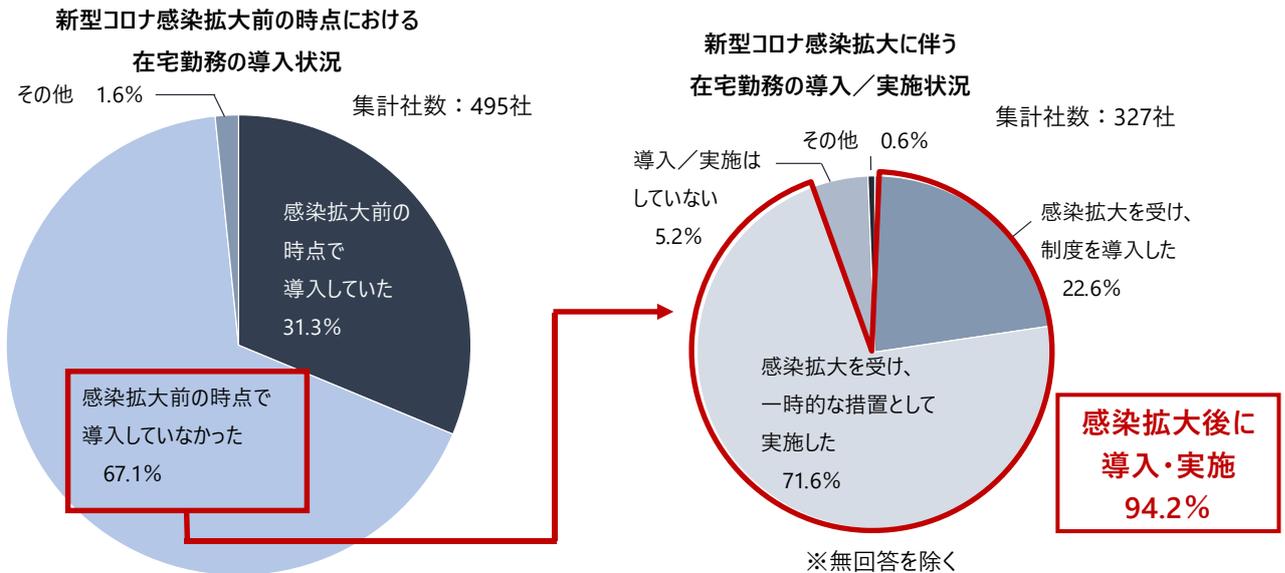
区分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満
全産業	495	141	171	183
製造業	226	70	93	63
非製造業	269	71	78	120

## 1. 在宅勤務・テレワーク

### 在宅勤務の導入・実施状況 [図表1]

新型コロナ感染拡大前の時点で既に在宅勤務を導入していた企業は 31.3%であった。感染拡大前の時点で導入していなかった企業でも、「感染拡大を受け、一時的な措置として実施した」が 71.6%と約 7 割に上り、「感染拡大を受け、制度を導入した」が 22.6%と続く。これらを合わせた 94.2%は、在宅勤務による感染拡大の防止などに努めていたといえる。

【図表 1】在宅勤務の導入・実施状況



### 在宅勤務時の通勤手当の支給状況 [図表 2]

“基本は在宅勤務”という働き方がある程度定着していく中で、通勤手当の支給をどうするかが問題となっている。そこで、在宅勤務を①感染拡大前の時点で導入していた場合と、②感染拡大後に新たに導入・実施した場合に分け、在宅勤務時の通勤手当の支給状況を調べた。

①感染拡大前の時点で在宅勤務を導入していた場合は、「定期券代など定額を支給しているため、特別な対応はしない」が 72.1%、「実費精算のため、在宅勤務時は支給しない」が 19.7%となっている。②感染拡大後に在宅勤務を導入・実施した場合は、「定期券代など定額を支給しているため、特別な対応はしない」が 87.1%に上り、①の場合と比べて 15.0 ポイント高い。

【図表 2】在宅勤務時の通勤手当の支給状況

— (社)、%—

区分	①感染拡大前の時点で在宅勤務を導入していた場合	②感染拡大後に新たに在宅勤務を導入・実施した場合
合計	(147) 100.0	(303) 100.0
実費精算のため、在宅勤務時は支給しない	19.7	9.6
定期券代など定額を支給しているため、特別な対応はしない	72.1	87.1
その他	8.2	3.3

[注] 1. 「通勤手当はもともと支給していない」と回答した企業はなかった。

2. 「その他」では、「月の出社日数により実費精算と定期券代支給を分けている」といった回答が多く見られた。

**在宅勤務時の費用補助 [図表 3]**

在宅勤務時に発生する通信費や光熱費などの費用補助（在宅勤務手当・テレワーク手当の支給）について、通勤手当の支給と同様、在宅勤務の導入時期ごとに調査した。

①感染拡大前の時点で在宅勤務を導入していた場合、手当を「支給しない」が 67.1%である。一方、「テレワーク手当などの形で、一括して定額で支給」が 15.8%、「通信費・光熱費などの費目ごとに支給」が 3.4%で、この二つを合わせた 19.2%が費用補助を行っている。

②感染拡大後に在宅勤務を導入・実施した場合は、「支給しない」が 76.9%で、①の場合に比べて 9.8 ポイント高い。一方、費用補助を行うのは、「定額で支給」5.9%と「費目ごとに支給」3.6%を合わせた 9.6%にとどまる。

**【図表 3】在宅勤務手当・テレワーク手当の支給状況**

— (社)、%—

区分	①感染拡大前の時点で在宅勤務を導入していた場合		②感染拡大後に新たに在宅勤務を導入・実施した場合	
合計	(146)	100.0	(303)	100.0
テレワーク手当などの形で、一括して定額で支給		15.8		5.9
通信費・光熱費などの費目ごとに支給		3.4		3.6
通勤手当で代替する		13.0		12.9
支給しない		67.1		76.9
その他		0.7		0.7

**2. 新型コロナウイルス感染時等の対応**

**社員に感染の疑いがある場合と、濃厚接触者となった場合の出勤制限 [図表 4]**

①発熱や体調不良など、社員に新型コロナ感染の疑いがある場合と、②同居している家族の感染など、社員が濃厚接触者となった場合に、会社がどのような対応を取るかを調査した。

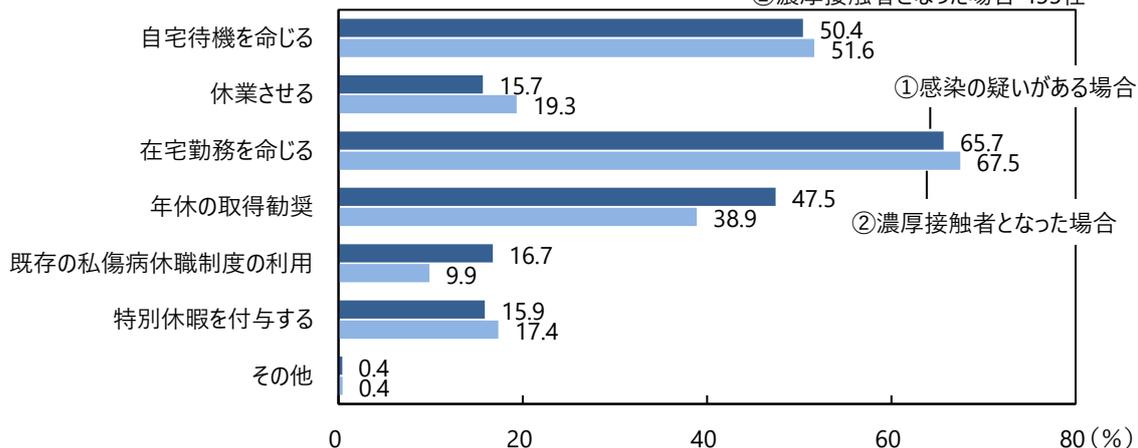
①感染の疑いがある社員の出勤を制限する場合の具体的な対応（複数回答）は、「在宅勤務を命じる」65.7%、「自宅待機を命じる」50.4%、「年休の取得勧奨」47.5%が多い。

②濃厚接触者となった社員への対応（複数回答）では、「在宅勤務を命じる」67.5%と「自宅待機を命じる」51.6%が半数以上となり、①感染の疑いがある場合と同水準である。「年休の取得勧奨」は 38.9%と①感染の疑いがある場合と比べ 8.6 ポイント低い。

**【図表 4】感染の疑いがある場合と、濃厚接触者となった場合の出勤制限（複数回答）**

集計対象：①感染の疑いがある場合 472社

②濃厚接触者となった場合 455社



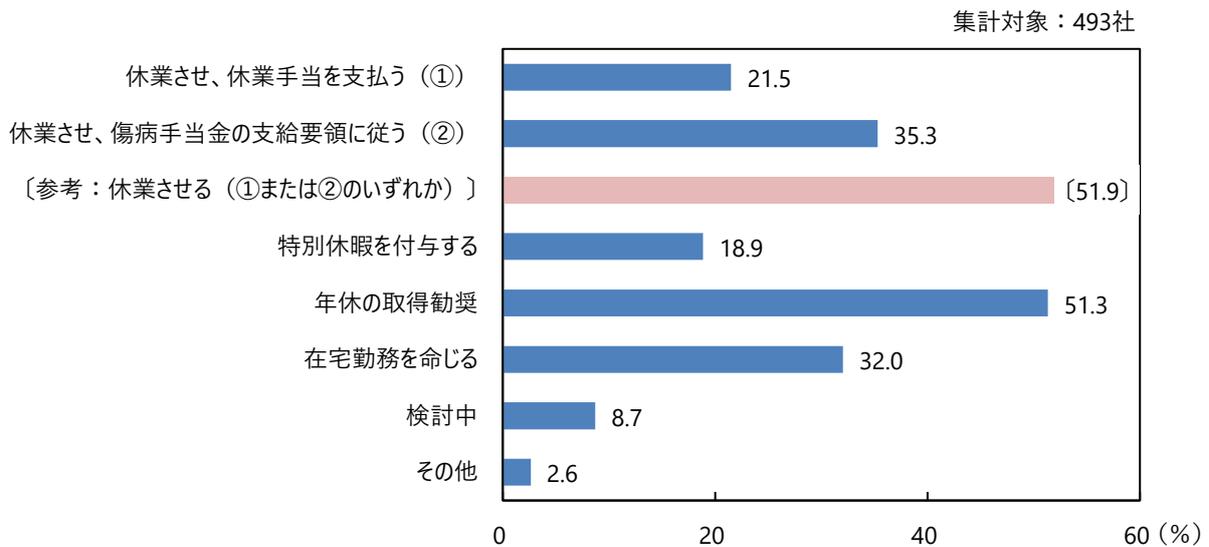
社員が新型コロナに感染した場合の対応 [図表 5]

社員が新型コロナに感染した（PCR 検査で陽性の診断を受けた）場合の対応（複数回答）は、「年休の取得勧奨」が 51.3%で半数を超える。

また、「休業させ、休業手当を支払う」は 21.5%、「休業させ、傷病手当金の支給要領に従う」は 35.3%であり、いずれかに回答があった「休業させる」企業も 51.9%となっている。

「在宅勤務を命じる」も 32.0%あり、PCR 検査で陽性と診断されても症状のない（無症状の）ケースでは、在宅での勤務に支障のない社員について、こうした対応を取っていると考えられる。

【図表 5】新型コロナに感染した社員に対する措置（複数回答）



3. 休業

新型コロナの影響による休業の実施状況 [図表 6]

4～5月に発令された緊急事態宣言時には、各都道府県知事から、特定の業種や業態に対して休業の要請が行われた。また、新型コロナの影響により、生産量・受注量が大幅に減少し、休業せざるを得なかった企業もある。

回答のあった 491 社のうち、「新型コロナの影響により休業した」企業は 31.8%である。従業員規模別・産業別に見ると、1000人以上（40.0%）と製造業（40.2%）では約 4 割と高く、300人未満（26.9%）と非製造業（24.7%）は 2 割台半ばと差が見られる。

【図表 6】新型コロナの影響による休業の実施状況

－(社)、％－

区分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満	製造業	非製造業
合計	(491) 100.0	(140) 100.0	(169) 100.0	(182) 100.0	(224) 100.0	(267) 100.0
新型コロナの影響により休業した	31.8	40.0	30.2	26.9	40.2	24.7
新型コロナの影響による休業はしていない	68.2	60.0	69.8	73.1	59.8	75.3

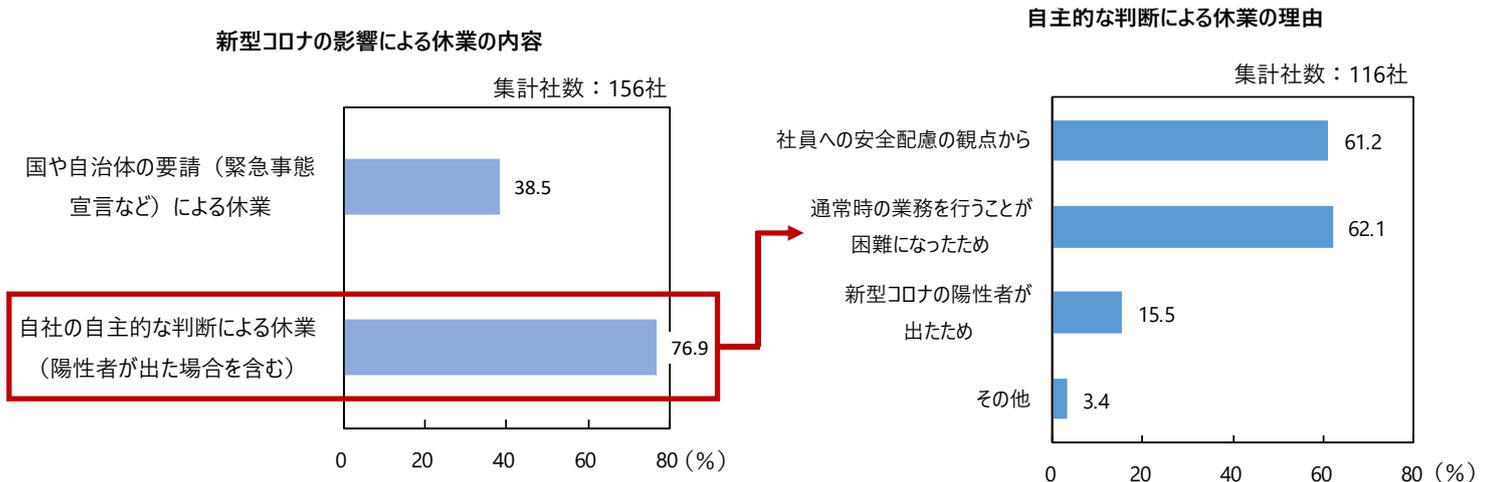
[注] 一部の社員や一部の事業所のみ休業した場合も含む。

新型コロナウイルスの影響による休業の内容と休業の理由 [図表 7]

休業の内容（複数回答）は、「自社の自主的な判断による休業（陽性者が出た場合を含む）」が 76.9%で、「国や自治体の要請（緊急事態宣言など）による休業」の 38.5%を上回る。

自主的な判断による休業の理由（複数回答）としては、生産量・受注量の減少などで「通常時の業務を行うことが困難になったため」が 62.1%、「社員への安全配慮の観点から」が 61.2%でともに 6 割台となっている。

【図表 7】 新型コロナウイルスの影響による休業の内容と休業の理由（複数回答）



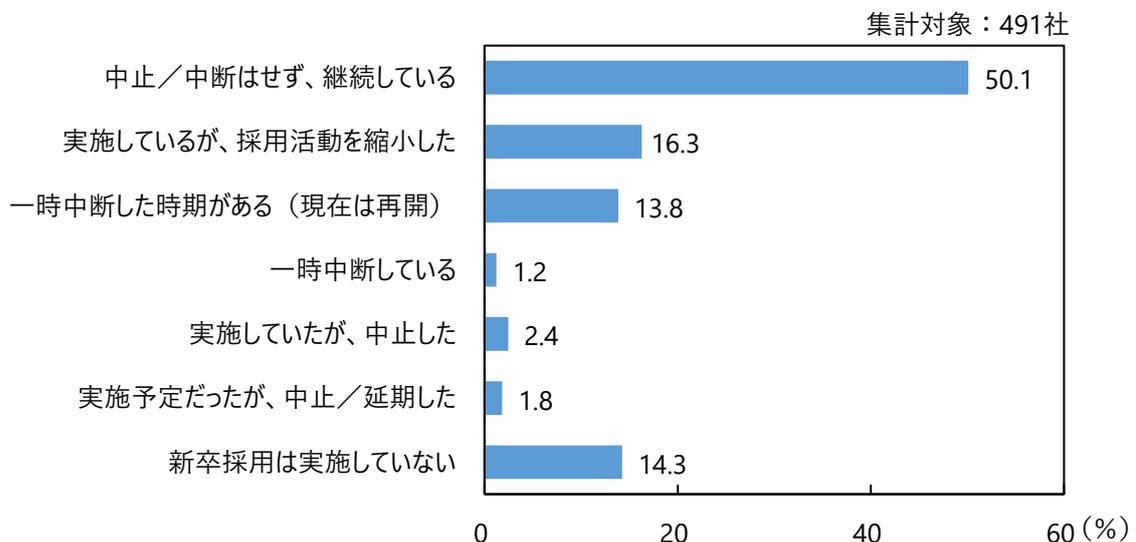
4. 新卒採用（2021 年卒）

新卒採用(2021 年卒)の実施状況[図表 8]

調査時点（8 月 25 日～9 月 4 日）での新卒採用（2021 年卒）の実施状況は、「中止／中断はせず、継続している」企業が 50.1%と過半数に達した（既に終了している企業を含む）。

一方で、「実施しているが、採用活動を縮小した」16.3%、「一時中断した時期がある（現在は再開）」13.8%など、新型コロナウイルスにより採用活動に何らかの影響のあった企業も少なくない。

【図表 8】 新卒採用（2021 年卒）の実施状況



[注] 「中止／中断はせず、継続している」には、調査時点で既に採用活動を終了しているケースを含む。

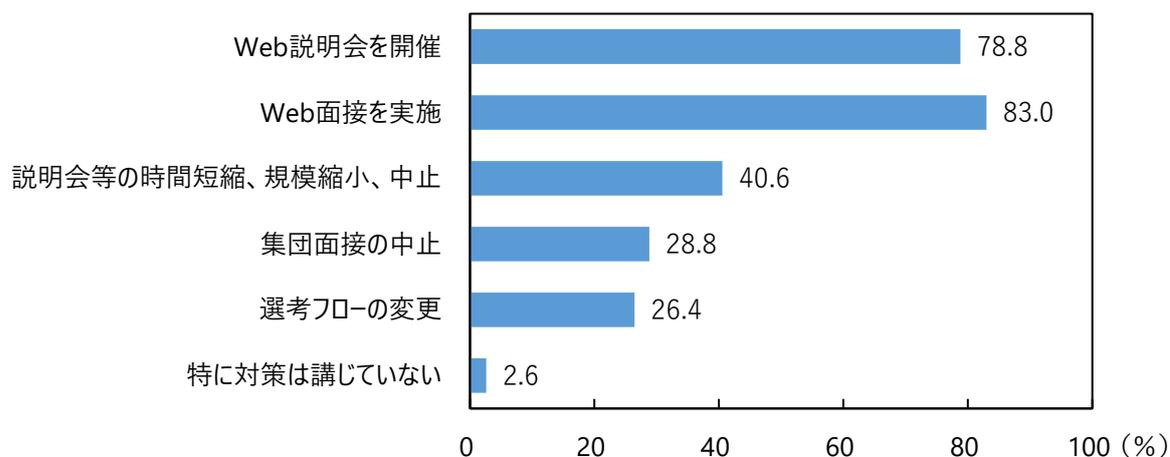
## 新卒採用活動における感染対策の実施状況[図表 9]

[図表 8] で「中止／中断はせず、継続している」「実施しているが、採用活動を縮小した」「一時中断した時期がある（現在は再開）」のいずれかに回答した企業に、採用選考活動で実施している感染対策を尋ねた（複数回答）。

最も多い「Web 面接を実施」は 83.0%、「Web 説明会を開催」も 78.8%と 8 割近くとなり、Web の活用が進んでいることが分かる。その他、「説明会等の時間短縮、規模縮小、中止」が 40.6%、「集団面接の中止」が 28.8%、「選考フローの変更」が 26.4%となり、「特に対策は講じていない」とした企業は 2.6%にとどまる。

【図表 9】新卒採用活動における感染対策の実施状況（複数回答）

集計対象：491社



- [注] 1. [図表 8] で「中止／中断はせず、継続している」「実施しているが、採用活動を縮小した」「一時中断した時期がある（現在は再開）」のいずれかに回答した企業に尋ねた。
2. 「Web 面接を実施」には、“一次面接のみ”や“希望者のみ”など、一部の面接で実施したケースを含む。

## 本プレスリリースに関する問い合わせ先

一般財団法人 労務行政研究所 編集部（担当：金岡・上林） TEL：03-3491-1242

※本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第 4002 号（20.10.23）および第 4003 号（20.11.13）で紹介します。

## 一般財団法人 労務行政研究所の概要

設立	1930年7月（2013年4月、一般財団法人に移行）
理事長	猪股 宏
事業内容	①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびに WEB コンテンツの編集 ②人事・労務、労働関係実務図書の編集 ③人事・労務管理に関する調査
所在地	〒141-0031 東京都品川区西五反田 3-6-21 住友不動産西五反田ビル 3 階
URL	<a href="https://www.rosei.or.jp/">https://www.rosei.or.jp/</a>