

2021年2月19日
No.2020-041

コロナ禍で浮き彫りになった 日本の女性雇用の問題点

調査部 研究員 井上恵理菜

《要 点》

- ◆ コロナ禍において、世界各国で女性の雇用が悪化している。なかでも、日本は男性と比べて女性の雇用の悪化が著しい。その要因として、以下の4つが考えられる。
- ◆ 1つ目は、産業構造である。日本は、外出制限の影響を受けやすい対人サービス業の就業人口割合が大きいため、コロナ禍で雇用が減少しやすかった。さらに、そうした対人サービス業で働く就業者に占める女性の割合が高く、雇用減少の影響は女性に偏って現れた。
- ◆ 2つ目は、就業形態である。日本は、他国に比べて女性のパートタイム割合が高く、パートタイムはフルタイムに比べて雇用調整されやすいため、コロナ禍で女性の雇用が大きく減少した。パートタイムへの待遇差別の禁止を早急に進めていくことが求められる。
- ◆ 3つ目は、限定的な政策効果である。日本では、今回、過去の趨勢以上にパートタイムの雇用がフルタイム対比で大きく減少しており、手続きの煩雑さなどから雇用維持策が十分に活用されていない可能性が示唆される。行政手続きの簡素化を目指すことが求められる。
- ◆ 4つ目は、子育ての負担である。日本では、コロナ禍で小さな子どもを持つ女性が非労働力化した。その背景には、子育て負担が女性に偏りがちであることが挙げられる。長期的にみて労働力が不足するなか、いま一度、ジェンダーの在り方を社会全体で考えていく必要がある。

本件に関するご照会は、調査部・研究員・井上恵理菜宛にお願いいたします。

Tel: 080-7154-4730

Mail: inoue.erina@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

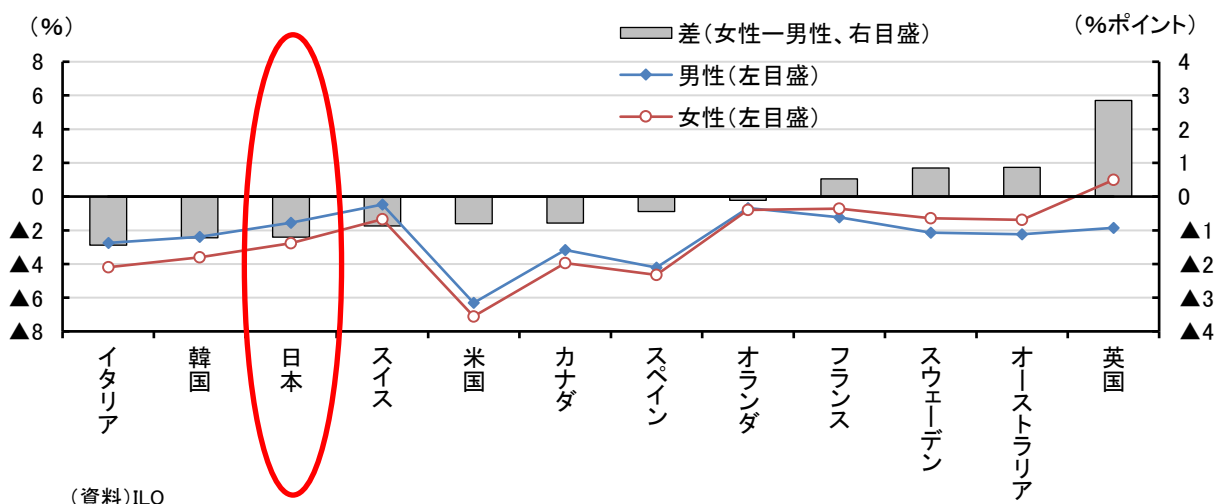
<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

1. 女性の雇用悪化

2020年、新型コロナウイルス感染拡大により世界各国の雇用環境が悪化した。とりわけ、今回の新型コロナウイルス感染拡大局面（以下、コロナ禍）では、各国で女性の雇用悪化が目立っている。もともと、性別による雇用の悪化度合いには国によってばらつきがあり、日本は男性と比べて女性の雇用が大きく悪化した国の1つになっている（図表1）。日本では、25～54歳の2020年7～9月期の就業者数は、男性で前年比▲1.6%であるのに対し、女性は同▲2.8%と、1%ポイント以上の差がある。実数で見ると、男性は前年に比べて35万人就業者数が減少したのに対し、女性では51万人も減少している。この差は、なぜ生じているのか。以下では、コロナ禍での雇用の減少幅が大きく、各国のデータが揃っている2020年7～9月期に着目し、日本の女性の雇用悪化¹の原因を主要先進国²との比較により明らかにしたうえで、そうした事態をもたらす原因・背景について考察する。

（図表1）性別の就業者数の変化（25～54歳、2020年7～9月、前年比）



2. 女性雇用悪化の構造的要因

（1）産業構造要因

はじめに、コロナ禍による業績悪化度合いは産業により大きな差があるため、産業構造の違いが女性雇用の悪化にどう影響したかをみていく。

コロナ禍では多くの国で不要不急の外出が制限され、宿泊や飲食、娯楽など対人サービス業の需要が大きく減少した。そこで、外出制限の影響を受けやすい対人サービス業の就業人口割合を国別にみると、日本は約3割と、主要先進国のなかでスペインに次いで大きくなっている（図表2）。そのため、日本は、他国に比べてコロナ禍で雇用が減少しやすい産業構造といえる。

¹ コロナ禍で日本のどのような人が雇用・所得環境の悪化に見舞われているのかについては、拙稿「コロナ禍で悪化した女性の雇用・所得環境—大幅な収入減に直面する非正規女性に集中的な支援を」
<<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/12308.pdf>>を参照。

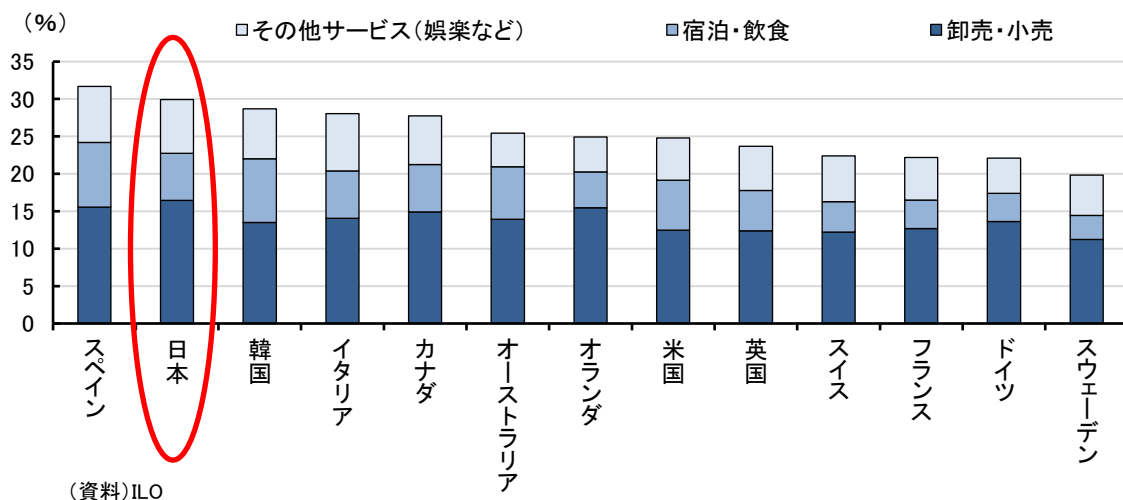
² 名目GDPが世界25位以内かつ一人当たりGDPが世界35位以内の国々で比較。具体的には、日本・韓国・オーストラリア・米国・カナダ・英国・ドイツ・フランス・イタリア・スペイン・オランダ・スイス・スウェーデンの13カ国。若年層や高齢層の雇用慣行は国ごとに大きく異なるため、可能な限り25～54歳の働き盛り世代（プライムエイジ）のデータを採用。データが不足しているなどの影響で、韓国・オーストラリア・ドイツは一部の図表で非掲載。

さらに、日本は、卸売・小売業と宿泊・飲食業において就業者数に占める女性の割合が高い（図表3）。このように、外出制限の影響を受けやすい産業で働く人の割合は女性が男性よりも13%ポイントも高く、13カ国のなかで一番男女差が大きい（図表4）。このことから、日本は、他国に比べてコロナ禍で雇用が減少しやすい産業構造にあり、その影響は特に女性に偏って顕在化しやすいといえる。

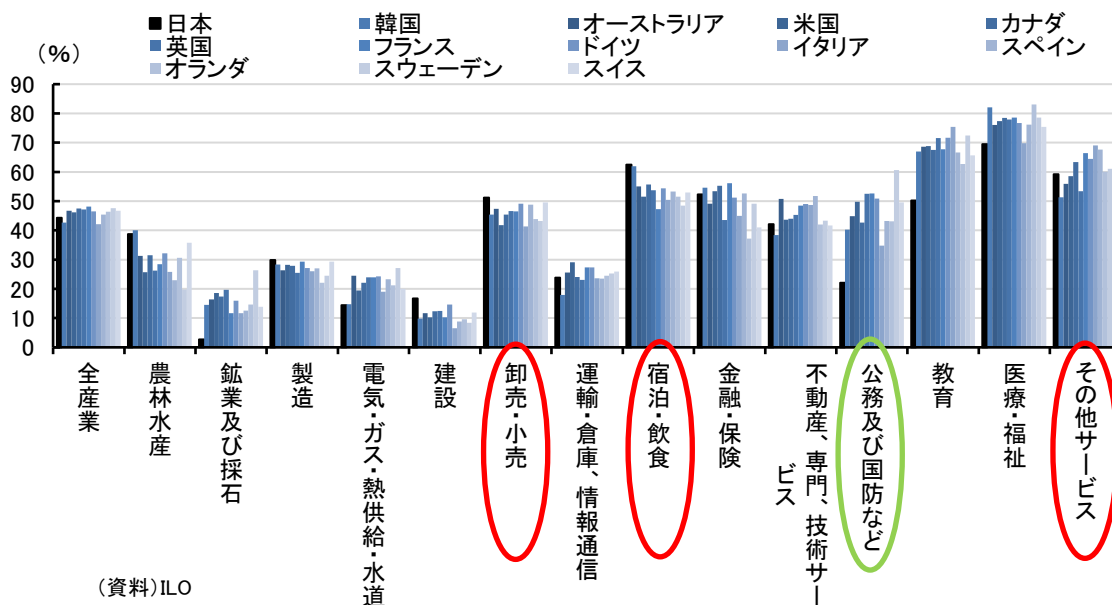
なお、日本では公共部門の就業者数に占める女性の割合が約2割と、他国の4～5割の半分程度にとどまっている。景気変動の影響を受けにくい公共部門での女性雇用が少ないことも、男性に比べて女性の雇用が大きく悪化した一因とみられる（再掲図表3）。

各国における産業別の業績悪化度合いは、コロナウイルス感染の広がり度合いや外出制限度合い、その他の景気変動要因によって異なっている。そこで、産業別の就業者数の変化と産業別の女性就業者比率の関係をみることで、女性雇用の悪化の背景を国ごとに探ってみる。まず、日本や韓国で

（図表2）外出制限の影響を受けやすい産業の割合（2019年、就業者数ベース）



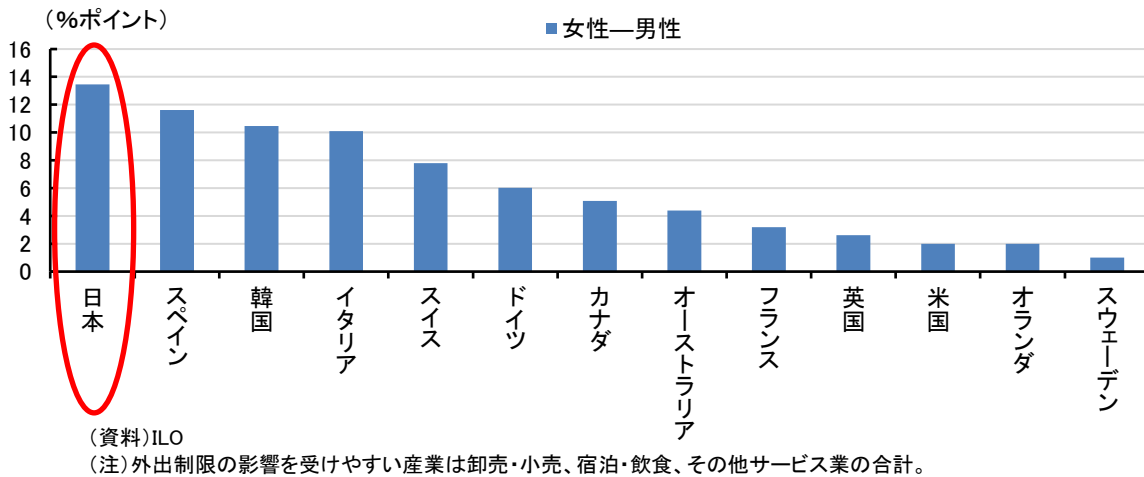
（図表3）産業別の就業者に占める女性の割合（2019年）



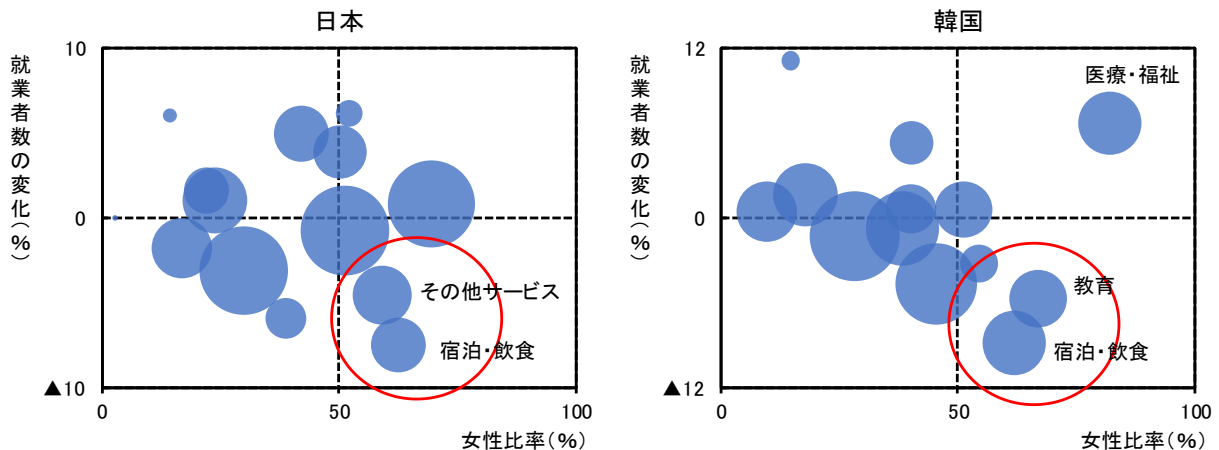
は、女性比率が高い産業ほど就業者数が大きく減少しているという、右下がりの関係が看取される（図表5）。右下に位置する宿泊・飲食など女性比率の高い対人サービス業での需要減少が、女性の雇用悪化の一因となった。これに対し、その他の国では明確な右下がりの関係はみられない。このうち、スペインやイタリアでは、観光が国の主要産業の一つであり、女性比率が比較的高い観光に関連する宿泊・飲食業での大幅な需要減少が、女性の雇用悪化につながったとみられる。一方、英国では、男性の方が女性よりも雇用が大幅に悪化した。対人サービスでの女性雇用の減少以上に、Brexitをめぐる先行き不透明感から製造業や建設業の生産活動が低下し、男性雇用が減少したことが影響している。

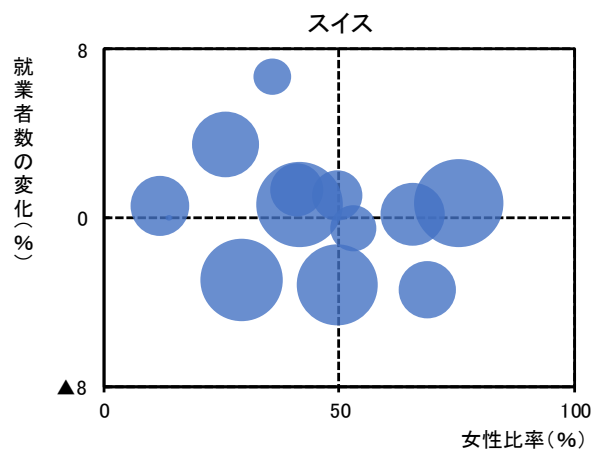
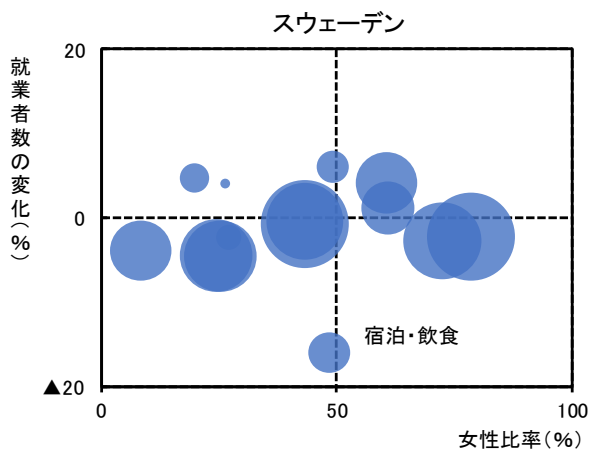
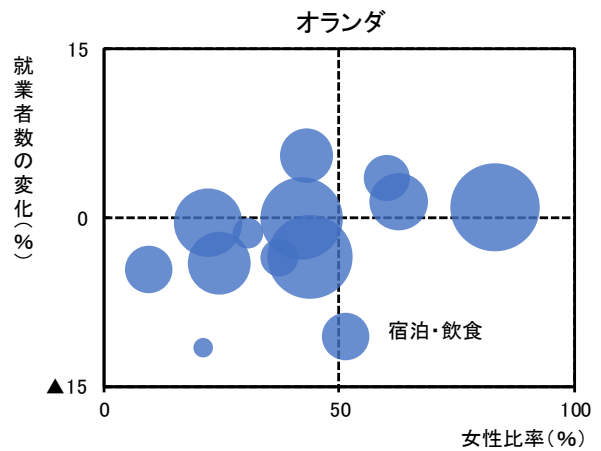
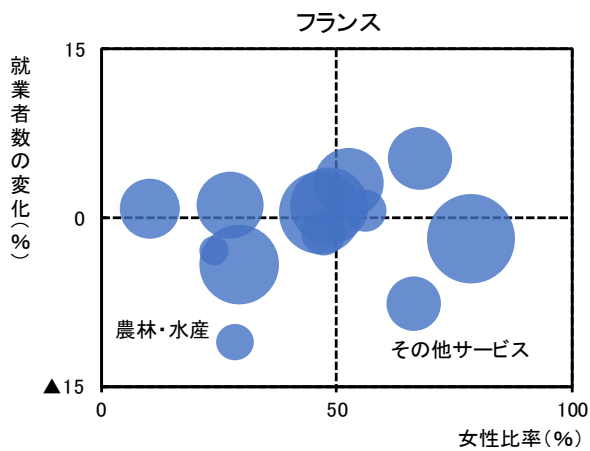
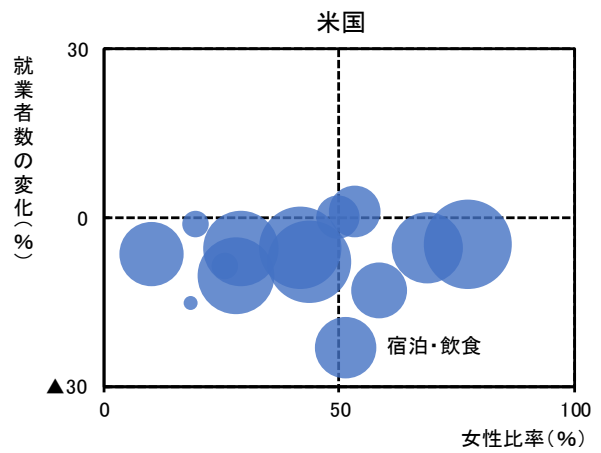
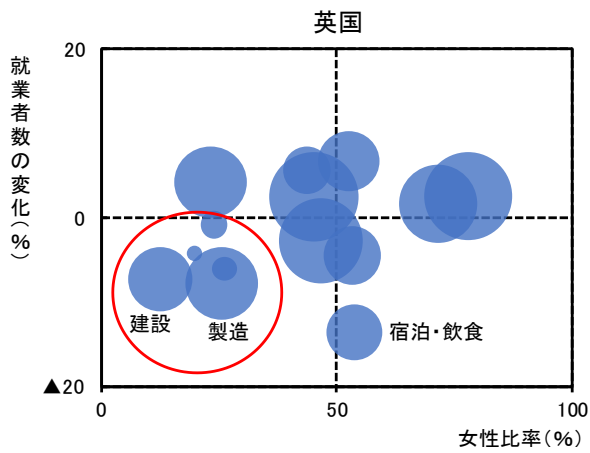
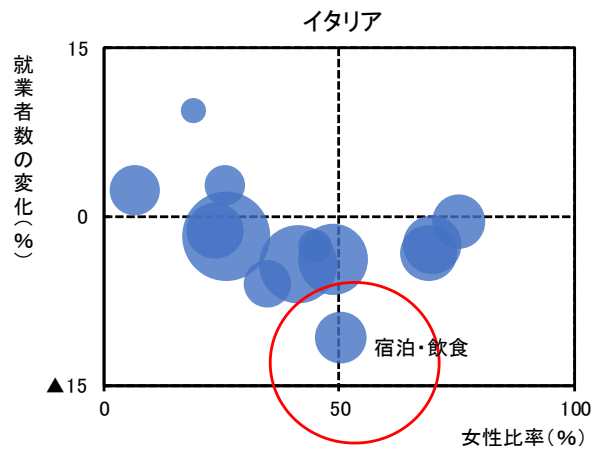
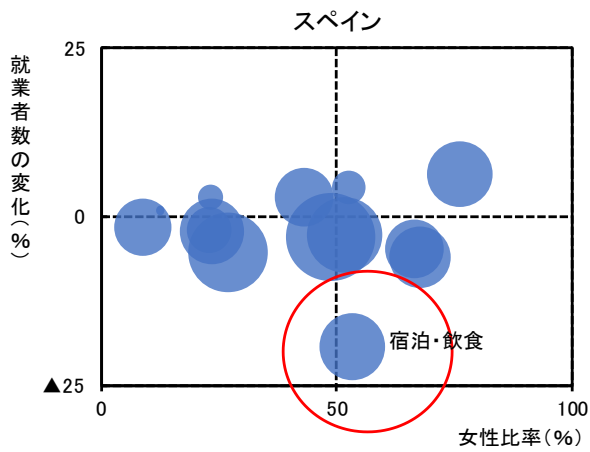
なお、米国では、日本と比べると性別による雇用の悪化幅の差は小さい。これは、外出制限の影響を受けやすい産業で働く人の割合の男女差が小さいことなどが背景にある。ただし、米国では産業における偏りは男女差よりも人種差の方が大きい。例えば、ヒスパニックは、白人よりも外出制限の影響を受けやすい娯楽・ホスピタリティ産業で働く人の割合が3.8%ポイント高い。これは、女性の同割合が男性よりも1.5%ポイント高いことと比べて差が大きい（図表6）。こうした構造を背景に、ヒスパニックの就業者数は白人よりも1.7%ポイント大きく減少しており、これは、女性の就業者数が男性よりも0.7%ポイント大きく減少したこと以上に大きな差となっている。

（図表4）外出制限の影響を受けやすい産業で働く人の割合（2019年、就業者数ベース）



（図表5）産業別の就業者数の変化と女性比率





(資料)ILO、総務省

(注)就業者数の変化は、2020年7～9月の前年比。女性比率は2019年。バブルの大きさは、就業者数による産業規模(2019年)。

(図表6) 米国の属性別雇用環境

	男性	女性	白人	アジア人	黒人	ヒスパニック
就業者数の変化(%、2020年7～9月の前年比)	▲ 7.1	▲ 7.8	▲ 6.7	▲ 7.9	▲ 10.7	▲ 8.4
娯楽、ホスピタリティ産業従事者の割合(%、2019年)	8.6	10.1	8.9	9.9	9.9	12.7
週あたり賃金(USドル、中央値、2019年)	1,007	821	945	1,174	735	706

	男女差(女性－男性)	人種差(ヒスパニック－白人)
就業者数の変化(%ポイント)	▲ 0.7	▲ 1.7
娯楽、ホスピタリティ産業従事者の割合(%ポイント)	1.5	3.8
週あたり賃金(USドル)	▲ 186	▲ 239

(資料)U.S. Bureau of Labor Statisticsを基に日本総研作成

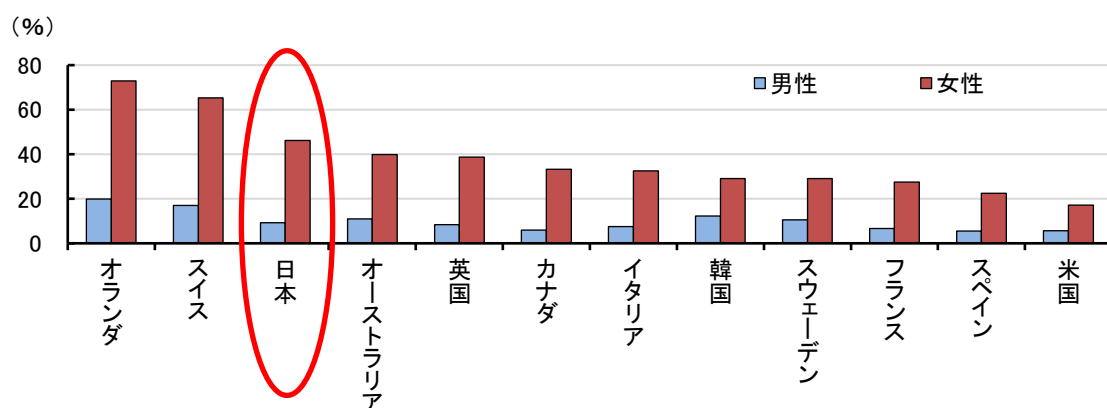
(2) 就業形態要因

次に、就業形態の差が雇用の悪化に及ぼした影響をみていく。

就業形態別の就業者数をみると、すべての主要先進国で、女性は男性よりもパートタイムで働く人の割合が高い(図表7)。日本には国際比較が可能なパートタイム割合のデータがないため、非正規の労働者をパートタイムとして比較していることに留意する必要があるものの、他国に比べてその女性割合は高く、男性は低くなっている。こうした構造のもとで、25～54歳の2020年7～9月期の就業者数は、フルタイムが前年同期比▲0.5%と小幅な減少にとどまったのに対し、パートタイムは同▲6.7%と大幅に減少している(図表8)。パートタイム雇用はコロナ禍による業績悪化に伴いいち早く削減されており、「雇用の調整弁」として扱われたとみられる。

一方、オランダやスイスでは、女性のパートタイム割合が6～7割と日本以上に高いものの、パートタイムであっても雇用が大幅に減少していない。これは、フルタイムとパートタイムの待遇差別が禁止されており、パートタイムであるからという理由で安易に解雇されないように国内法が整

(図表7) 就業者に占めるパートタイムの割合(25～54歳)



(資料)ILO、総務省「労働力調査」

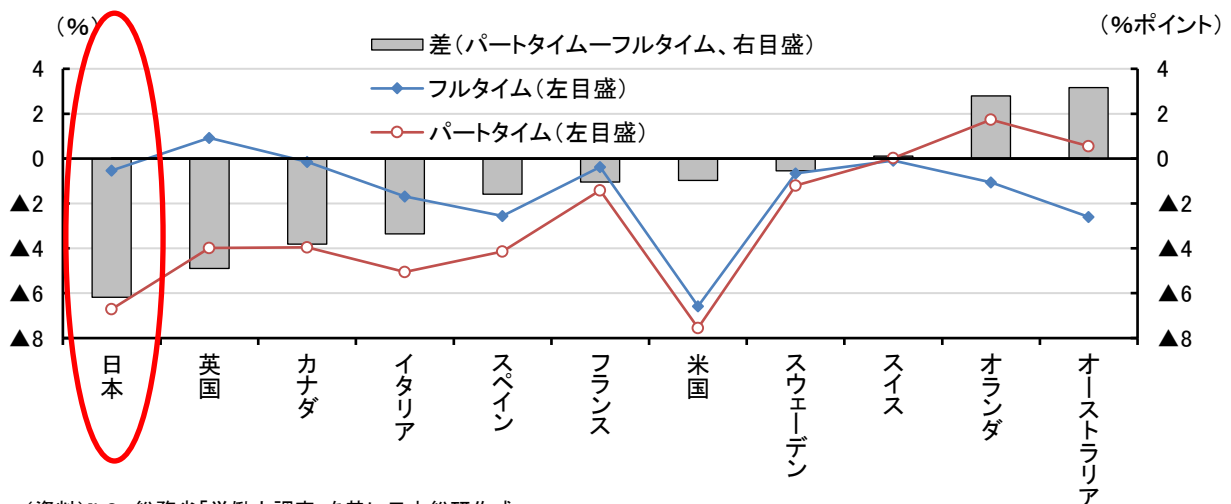
(注)パートタイムとは、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の就業者を指す。日本についてはこれに該当するデータがないため、非正規の就業者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。

備されているためである³。むしろ、オランダではコロナ禍でパートタイムの就業者が増えている。この背景として、労働者が、時間当たり賃金を維持したままで、自らの判断で労働時間を短縮したり延長したりする権利を持っているため⁴、コロナ禍での企業活動の縮小や家事育児負担の増加に伴い、フルタイムからパートタイムへと働き方を変える動きがあったことが推察される。

以上を踏まえると、日本では「雇用の調整弁」となりやすいパートタイムにおいて、女性の割合が高いことが、女性が男性よりも雇用悪化度合いが大きくなった一因とみられる。実際に、性別・就業形態別の就業者数の変化をみると、日本ではパートタイムで働く女性の雇用減少幅が他国に比べて著しく大きくなっている（図表9）。わが国では、2020年4月に大企業で「同一労働同一賃金」が適用されるなど労働法制が見直されているが、他国の先行事例に学びつつ、パートタイムへの待遇差別の禁止を早急に進めていくことが求められる。

なお、米国では、他国よりも雇用の悪化幅が顕著に大きい。これは、米国の雇用が他国に比べて流動的で、業績悪化に際して賃金の引き下げよりも雇用者数の削減が優先されやすいという雇用慣行によるものであり、フルタイム雇用の減少において男女間に特段の差はみられない。

(図表8) 就業形態別の就業者数の変化(25~54歳、2020年7~9月、前年比)



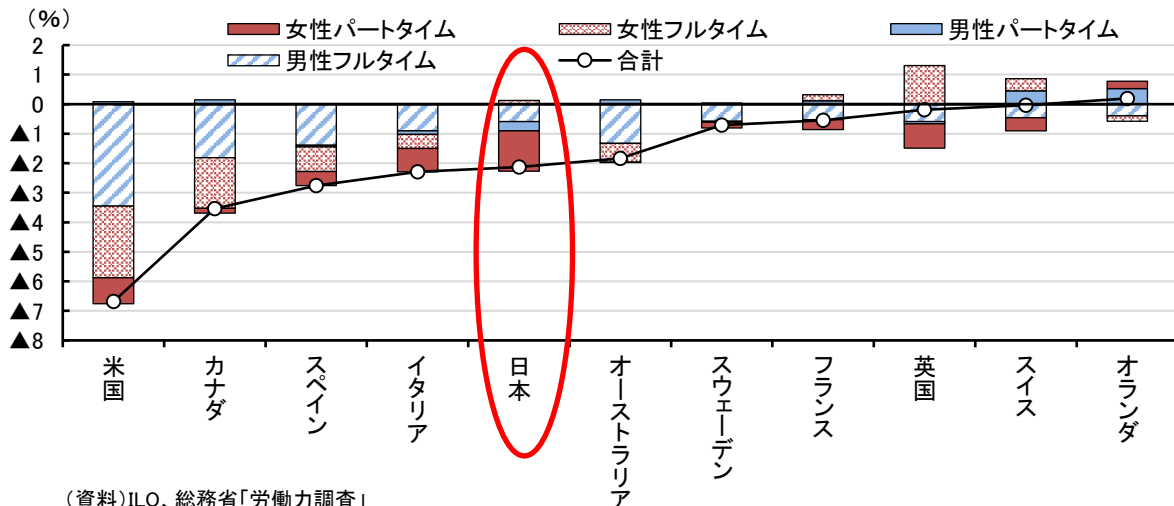
(資料)ILO、総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

(注)パートタイムとは、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の就業者を指す。日本についてはこれに該当するデータがないため、非正規の就業者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。

³ EU 各国は、パートタイムの差別を禁じる EU 法令に基づき、国内法の整備を行っているが、実際のフルタイムとパートタイムの待遇差は EU 各国で異なっており、オランダのように差のない国もあれば、差が残っている国もある。

⁴ 権丈英子「パートタイム社会オランダ：賃金格差と既婚男女の就業選択」『社会政策学会誌』第 16 号、2006 年、pp.104-118.< http://www2.asia-u.ac.jp/~kenjoh/own%20articles/Kenjoh_Parttime%20society%20NL.pdf>

(図表9) 性別・就業形態別の就業者数の変化(25~54歳、2020年7~9月、前年比寄与度)



(資料)ILO、総務省「労働力調査」

(注)パートタイムとは、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の就業者を指す。日本についてはこれに該当するデータがないため、非正規の就業者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。

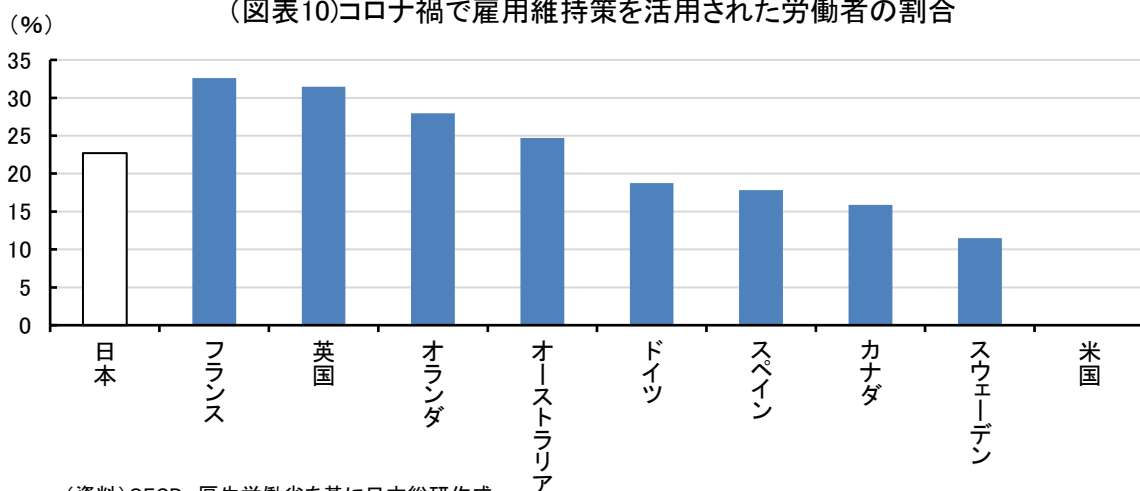
3. 政策・制度上の問題点

(1) 限定的な政策効果

上記の産業構造や就業形態という構造的要因以外にも、女性の雇用が悪化した要因はいくつか考えられる。以下では、その他の要因として政策効果と子育ての負担についてみていく。

まず、政策効果を考える。日本をはじめ、多くの国ではコロナ禍に際して緊急の雇用維持策が実施された。日本の主要な雇用維持策は「雇用調整助成金」であり、事業者の申請に基づき、休業時の休業手当を政府が肩代わりするというものである。日本では23%の事務所がこの制度を利用したと推計⁵されているほか、フランスや英国では3割を超える労働者が同様の制度を使って休業手当が支払われるなど、多くの国でこうした政策により雇用が維持され、就業者数の減少抑制に寄与しているとみられる(図表10)。そこで、リーマン・ショック後と今回のコロナ禍で景気と雇用の悪化

(図表10) コロナ禍で雇用維持策を活用された労働者の割合



(資料)OECD、厚生労働省を基に日本総研作成

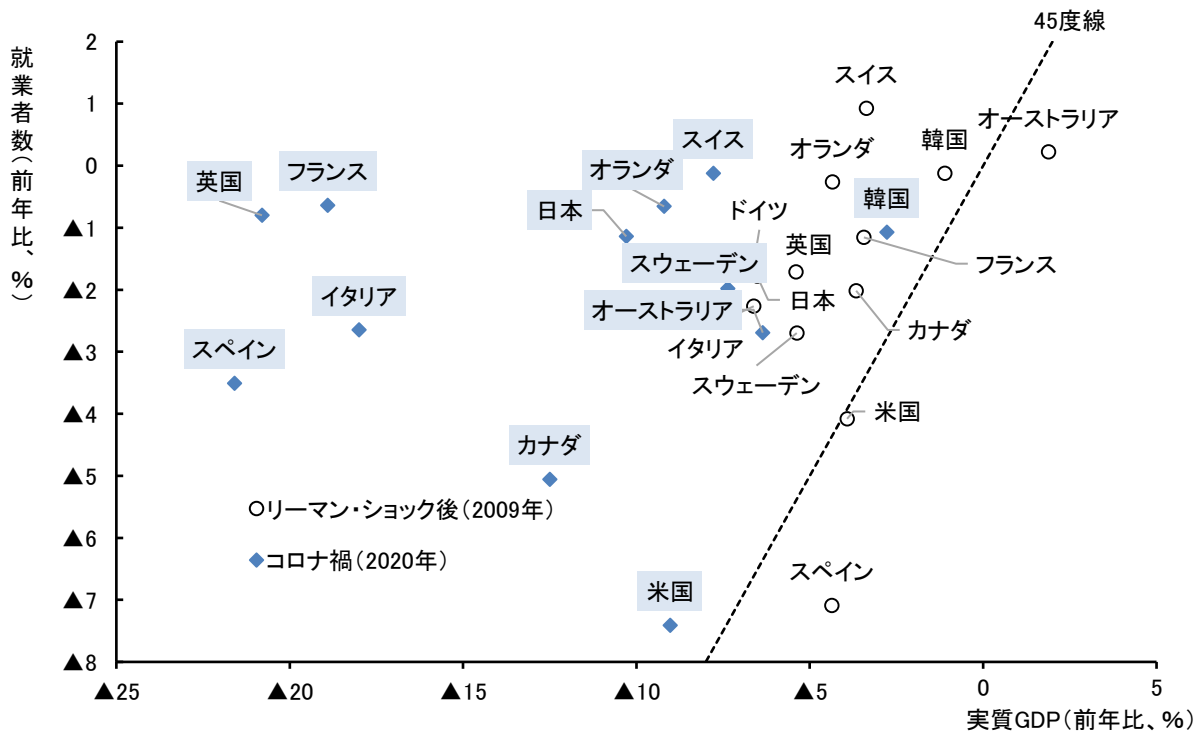
(注)日本は厚生労働省による推計値(2020年4~8月に雇用調整助成金を支給された事務所の割合)。他国は5月末時点。

⁵ 厚生労働省「雇用調整助成金等のサンプル調査による推計」p.33 雇用調整助成金等の利用割合【事務所】を参照
<<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000694860.pdf>>

度合いを比べると、リーマン・ショック後には景気の悪化を受けて雇用が同程度悪化する国が多く、図表 11 のグラフで実質 GDP の減少率と就業者数の減少率が同一となる左下がりの 45 度線付近に位置する国が多かった。一方、今回のコロナ禍では景気の悪化に比べて雇用の悪化が軽微である国が多く、45 度線よりも左上に位置する国が増えている（図表 11）。日本はドイツやフランスなどと同様に、従前から存在した雇用維持策をリーマン・ショック後に拡張して大量失業を回避した経験があったため、今回のコロナ禍で迅速な対応が可能であった。

こうした政策効果が、すべての人に行き渡っていけば問題はないが、日本に関しては、政策効果が一部の人に偏っている可能性がある。それを確認するために、就業形態別の就業者数の変化を過去の趨勢とコロナ禍の動きで比べてみたい。まず、過去の趨勢は、フルタイムとパートタイムの就業者数の前年差の標準偏差を比べる。前年比の標準偏差をみることで、雇用の変化のしやすさがわかる。これをみると、日本はパートタイムの標準偏差はフルタイムよりも 3 倍大きく、パートタイムはフルタイムよりも 3 倍雇用調整されやすい、つまり、パートタイムが「雇用の調整弁」として機能していると考えられる（図表 12）。一方、フルタイムとパートタイムの待遇差別の禁止が徹底されているオランダでは、標準偏差の差はほぼない。この過去の趨勢とコロナ禍の就業者数の変化を比べてみると、日本では、過去の趨勢よりも、今回のコロナ禍ではパートタイムの就業者数がフルタイムに比べて大幅に悪化したことがみてとれる（図表 13）。

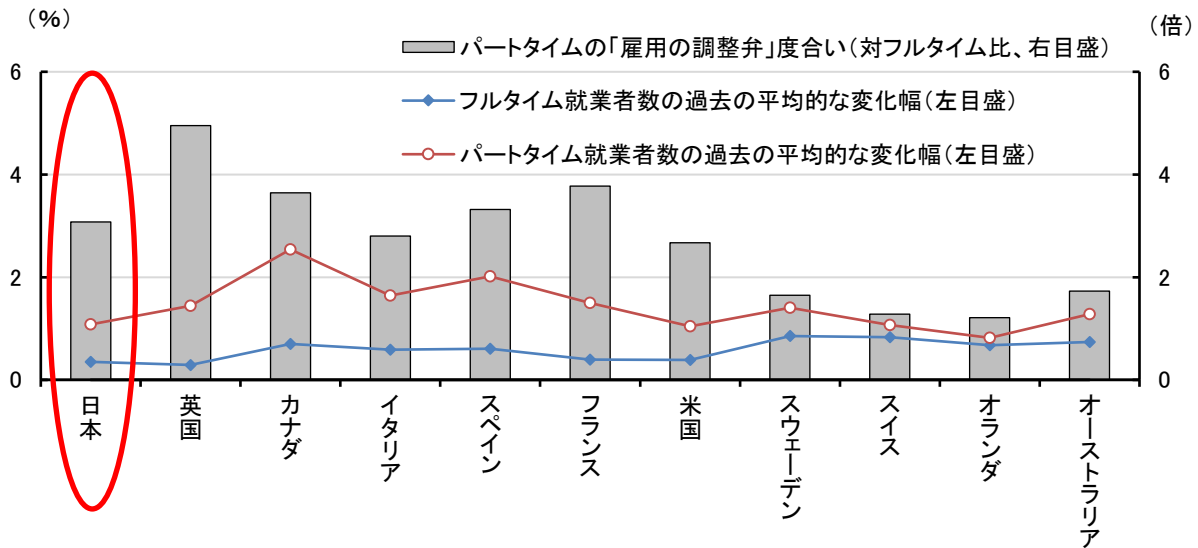
（図表 11）経済ショック後の景気と雇用



（資料）ILO、OECDを基に日本総研作成

（注）実質GDPは4～6月、就業者数は7～9月。雇用は景気に遅行するので、1四半期ずらしたデータを採用。スイスはデータ制約により2009年の就業者数は4～6月。

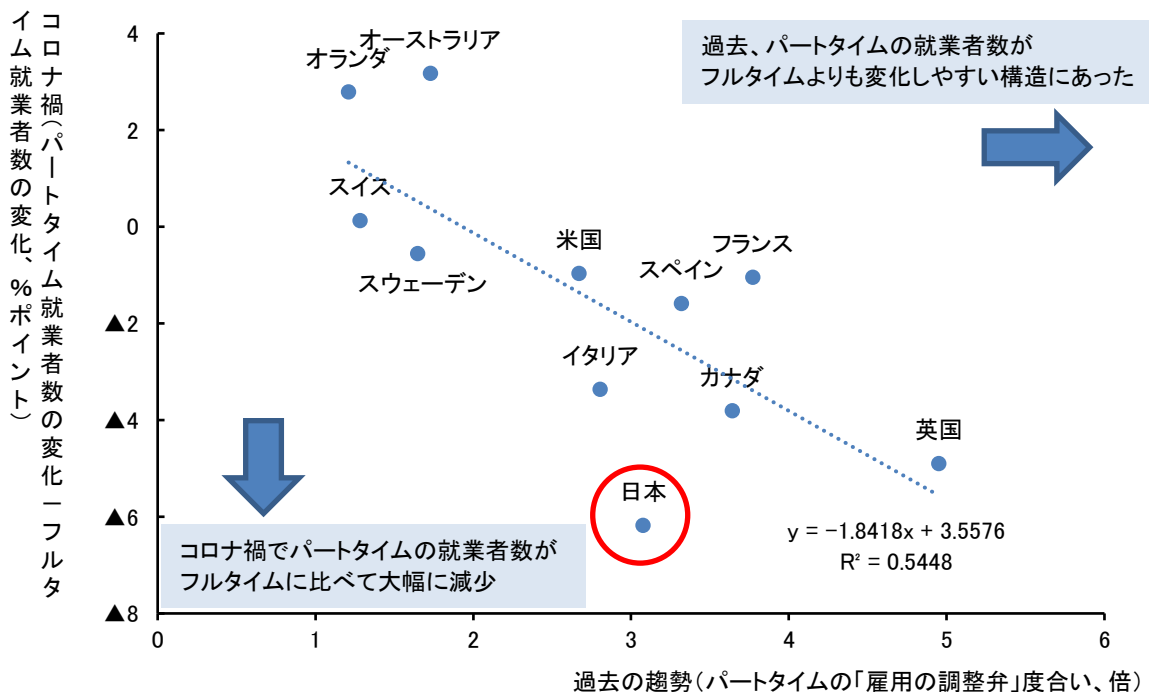
(図表12) パートタイムの「雇用の調整弁」度合い(25~54歳、2016~19年、前年比)



(資料)ILO、総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

(注)パートタイムとは、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の就業者を指す。日本についてはこれに該当するデータがないため、非正規の就業者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。就業者数の過去の平均的な変化幅は、四半期データの前年比標準偏差による。パートタイムの「雇用の調整弁」度合いは(パートタイムの標準偏差/フルタイムの標準偏差)により算出。

(図表13) パートタイムの「雇用の調整弁」度合い(過去の趨勢とコロナ禍の比較)



(資料)ILO、総務省「労働力調査」を基に日本総研作成

(注)パートタイムとは、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の就業者を指す。日本についてはこれに該当するデータがないため、非正規の就業者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。縦軸データは図表8の棒グラフ、横軸データは図表12の棒グラフに相当。

この趨勢以上のパートタイム雇用の悪化の一因として、女性のパートタイム比率の高い飲食・宿泊などの対人サービス業で集中的に需要の減退が生じたことが挙げられるが、各国が大規模な雇用維持策を打ち出すなかで、わが国の「雇用調整助成金」などの雇用維持策がパートタイムの雇用維持に十分活用されていないことも指摘できる⁶。

まず、「雇用調整助成金」は事業者からみて使い勝手が悪い。他の主要国の雇用維持策と比べると、オンライン申請ができない⁷、提出書類が多い、申請から支給までに時間がかかる、等の問題点がある（図表 14）。こうした手間を嫌忌して、事業者が有期の労働者を中心に休業申請を行わなかった可能性がある。一方、ドイツやフランスでは、提出書類を少なくするなど申請手続きを簡素化し、申請から支給までの期間の短くする一方で、不正受給の防止策として事後に抜き打ち検査を行う等の対応を行っている。今後は、わが国でも他国の雇用維持策を参考に行政手続きの簡素化を目指すことが求められる。

また、日本では、「休業手当」支給にあたり、大企業の場合、その 25%を企業が負担しなければならないため⁸、企業負担軽減のために有期の労働者の雇い止めなどが行われた可能性がある。コロナ禍で大きな影響を受けた宿泊・飲食サービス業では労働者の半分以上がパートタイム従事者であることを踏まえると、その影響は大きいと推察される（図表 15）。

（図表14）休業時の主な雇用維持策

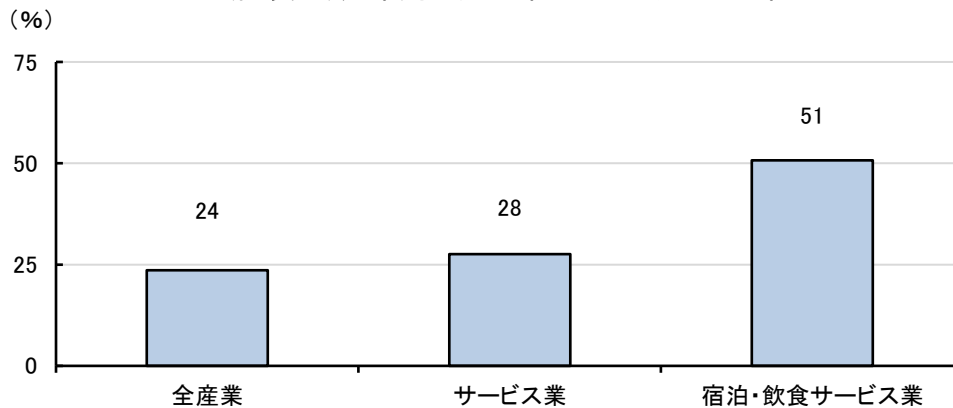
	日本	ドイツ	フランス	英国	米国
名称	雇用調整助成金	操業短縮手当	部分的失業	雇用維持スキーム	給与保護プログラム
申請要件	売上や生産が前年比5%以上減少	10%以上の従業員が労働時間の短縮に該当し、当該従業員の賃金が10%以上減少	事業の縮小や一時停止	従業員を一時帰休として雇用を維持	従業員500人未満の中小企業
企業の賃金負担割合	0%（中小企業） 25%（大企業）	0%	0%（外食、観光業） 15%（その他産業）	0%（8月まで） 10%（9月）	0%（給与2.5か月分を融資、雇用や賃金を維持すれば返済免除）
オンライン申請	不可	可	可	可	可
申請書の数	7種類（簡略化後）	2種類	1種類	3種類	1種類（その後銀行等に他の書類を提出）
申請から給付までの期間	1か月	15営業日	12日間	6日間	12日間

（資料）各国政府ホームページ等、各種資料を基に日本総研作成
 （注）2020年7～9月の状況。

⁶ 日本では「雇用調整助成金」のほかに、学生アルバイトなど雇用保険被保険者以外の労働者への休業手当を企業に助成する「緊急雇用安定助成金」や、休業手当が支給されなかった労働者へ国が直接休業手当を支給する「休業支援金」といった制度もあったが、パートタイムの雇用は大幅に削減された。

⁷ 日本でも当初オンライン申請が導入されたが、不具合が多発し事実上不可能だった。

⁸ 2021年2月12日に全額政府が負担する「休業支援金」の対象に大企業も追加した。

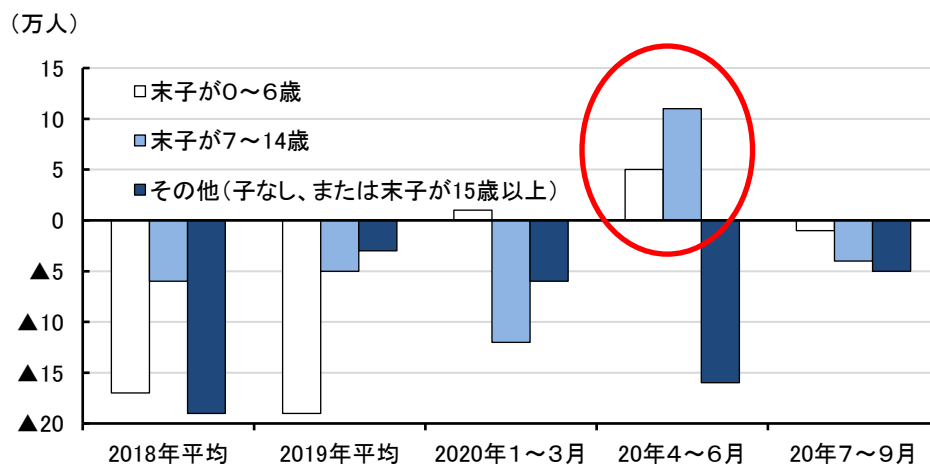
(図表15) 産業別の大企業のパートタイム比率


(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」を基に日本総研作成

(注)大企業の定義は、雇用調整助成金の要件では、従業員数が小売業は50人以上、サービス業と卸売業は100人以上、その他は300人以上だが、統計上の制約により、小売業・サービス業・卸売業は100人以上、その他は500人以上で算出。

(2) 子育ての負担

最後に、子育ての負担が女性の就業者数の減少に与えた影響を考える。日本では、2020年3月2日に全国の小中学校、高等学校、特別支援学校が休校となったほか、休園にならなかった幼稚園や保育園(所)でも登園自粛が強く要請され、小さな子どものいる保護者は、子どもの世話をするために仕事を休まざるを得なくなった。3月18日には、こうした保護者を雇用する事業者向けに、「小学校休業等対応助成金」の受付が開始され、幼稚園や保育園、小学校、特別支援学校などに通う子どもの世話をするために仕事を休む場合の休業手当を政府が肩代わりできるようになった。仮に、「雇用調整助成金」や「小学校休業等対応助成金」を活用し保護者が休業できていれば、あえて労働市場からの退出を選ぶことはないはずである。実際には、休校や登園自粛の影響が大きかった4～6月期には、小さな子どもを持つ母親⁹の非労働力人口が急増した(図表16)。一方、小さな子どもをいない有配偶女性ではこうした非労働力化の動きがみられないことから、産業構造や就業形態

(図表16) 日本の有配偶女性の非労働力人口(前年差)


(資料)総務省「労働力調査」

(注)夫が就業者の二人以上世帯。

⁹ 同様の父親のデータはない。

といった構造的要因だけでなく、子育て負担による非労働力化も女性の就業者数の減少の背景にあるとみられる。背景には、助成金は事業者が申し込む必要があるため、制度を利用するための手続きの煩雑さなどから申請をしない事業者があり、この制度を使えない保護者が多かったことが考えられる。

その後、7～9月期には小さな子どもを持つ母親の非労働力人口は減少に転じており、4～6月期に非労働力化した人々のうち、多くは労働市場に復帰し、就業者となったり、仕事を探すために失業者となったりしたとみられる。ただし、2020年7～9月期の非労働力人口の減少幅は、2018～19年の趨勢からみると小さく、外出自粛の動きが続くなか、労働市場への復帰が十分に進んでない公算が大きい。現在、2021年入り後の緊急事態宣言下では、小学校などは開校しているものの、一部の地域では保育園（所）の登園自粛が要請されており¹⁰、今後も小さな子どもを持つ母親の非労働力化が解消しない恐れがある。

一方、オランダではコロナ禍の雇用維持策と既存の充実した有給休暇制度の活用により、性別や就業形態を問わず雇用が維持されたとされるが¹¹、制度の背後にあるジェンダー意識も女性の就業持続に重要な役割を果たしていると考えられる。翻って日本では、子育ては母親がするもの、というジェンダー意識の強さがコロナ禍での女性の就業者数減少の一因となっている可能性がある。長期的にみて労働力が不足するなか、いま一度、ジェンダーの在り方を社会全体で考えていくことが、日本の将来的な雇用の安定化に資すると考えられる。

以 上

¹⁰ 国は保育施設を「原則開園」としているものの、東京都の一部の区は保護者に「可能な範囲での登園自粛」を要請している。

¹¹ Meekes, J., Hassink, W. H. J., and Kalb, G. (2020). “Essential Work and Emergency Childcare: Identifying Gender Differences in COVID-19 Effects on Labour Demand and Supply” (IZA Discussion Paper No. 13843). Institute of Labor Economics. <<http://ftp.iza.org/dp13843.pdf>>