

コロナ禍の雇用・所得環境 —女性に偏る悪影響とその背景—

調査部 研究員 井上 恵理菜

目 次

1. はじめに
2. コロナ禍における日本の雇用・所得環境
 - (1) 雇用への影響
 - (2) 所得への影響
3. 国際比較からみる日本女性の雇用悪化の背景
 - (1) 産業構造要因
 - (2) 就業形態要因
 - (3) 限定的な政策効果
 - (4) 家庭内無償労働の負担
4. 政策評価と今後の課題
 - (1) 短期的な政策
 - (2) 長期的な政策

要 約

1. 新型コロナウイルス感染拡大により、世界各国で雇用・所得環境が悪化し、日本でも非正規女性の雇用が大きく減少した。対人接触機会の減少により、宿泊・飲食などの対人サービス業で雇用が減少したが、こうした産業では非正規女性の割合が高いためである。属性別にみると、非正規割合の高い高卒以下の学歴の女性や世帯主の配偶者の女性で大幅な雇用・所得環境の悪化がみられる。マクロ全体でみると、失業や非労働力化を含め20%以上収入が減少した世帯は、雇用者世帯の1割に達していると推計される。
2. 女性の雇用悪化は世界各国でみられるが、とりわけ日本では、男性と比べて女性の雇用悪化幅が大きい。その要因には以下の四つが挙げられる。一つ目は、他国に比べてコロナ禍で雇用が減少しやすい対人サービス業の割合が高く、かつそうした産業での女性の就業者が多いという、産業構造要因である。二つ目は、雇用調整されやすいパートタイムで働く女性が多いという、就業形態要因である。三つ目は、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という、政策要因である。四つ目は、外出制限で家庭内無償労働負担が増加したため、女性の非労働力化が進んだという要因である。
3. 雇用・所得環境の悪化に対して求められる短期的な政策は、雇用維持策と所得支援策である。コロナ禍での経験を踏まえると、雇用維持策の利用拡大に向けて、手続きの煩雑さ、大企業での事業者負担の重さ、認知度の低さといった問題を解決する必要がある。また、有効な所得維持策の実行に向けて、各世帯の所得の現状を素早く把握するための行政インフラの整備が必要である。
4. 一方、長期的な雇用・所得環境の改善に向けては、以下の三つの政策が求められる。第1に、今回のような経済ショックに起因する急速な産業構造の変化に対しては、就業訓練への財政支出の拡大を通じ、産業間の労働移動を円滑化することが必要である。第2に、不安定な非正規の雇用に対しては、非正規への待遇差別の禁止を厳格化するとともに、短時間正規労働者を増やすことが重要である。第3に、長時間労働を是正しつつ、男女間での家庭内無償労働負担の平準化を図り、女性の就業継続を後押しすることが望まれる。

1. はじめに

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、世界中で女性の雇用・所得環境の悪化が目立っている。これは、男性の雇用・所得環境の悪化が大きかったリーマン・ショック時とは対照的である。

本稿では、日本の雇用・所得環境に焦点を当て、どのような属性の人々がとくに大きな影響を受けているのかをみていき、女性の雇用・所得環境の悪化が目立つ状況を把握する。次に、なぜ日本において女性が相対的に大きな悪影響を受けているのかを明らかにするため、男女別の雇用環境を国際比較する。最後に、コロナ禍における雇用・所得政策を振り返り、今後の課題を提示したい。

2. コロナ禍における日本の雇用・所得環境

本章では、まず、日本の雇用・所得環境に焦点を当て、どのような属性の人々がとくに大きな悪影響を受けているのかをみていく。

日本のコロナ禍における雇用・所得環境の変化を属性別に調べた先行研究では、大久保 [2020] が、アンケート調査を基に、産業別では飲食・宿泊などの対面サービス業で所得の減少が大きく、所得別では低所得層で所得が減少した人の割合が大きいと分析している。また、周 [2020] は、性別では女性、就業形態別では非正規で失業者や休業者が多く、とりわけ育児負担の増加により子どもを育てる女性で労働時間と賃金が低迷していると、アンケート調査を基に分析している。

それらを踏まえ、本稿では、調査数の多い政府統計を基に、コロナ禍で大きな悪影響を受けた雇用者の全体像をみたうえで、それがどのくらい甚大な影響を所得に与えているのかを把握する。

(1) 雇用への影響

まず、コロナ禍による雇用面への影響をみていく。

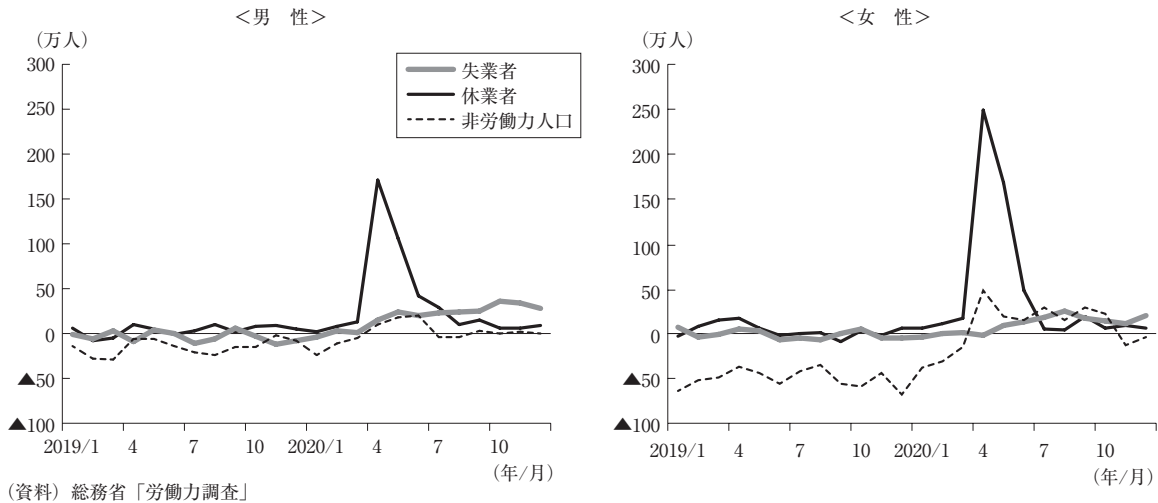
コロナ禍の雇用への影響は、2020年2月末頃に始まった。一部の地域で2月28日に公立の小中学校が休校入りし、3月2日からは全国の小中学校、高等学校、特別支援学校が休校となった。続いて4月7日には緊急事態宣言が発出され、不要不急の外出自粛が要請されたことにより、多くの人々が外食や旅行、ショッピング等を回避する一方、雇用面では休業者が急増した。

男女別にみると、女性の休業者は4月のピーク時に250万人と、男性の170万人よりも多かった（図表1）。女性は宿泊・飲食サービス業など、外出自粛の影響を受けやすい産業に従事している人が多かったことや、世帯の主たる働き手ではない場合が多く、休校中の子どもの世話をする必要があったことが背景にある。さらに、女性では、非労働力人口が前年差で増加に転じるなど、非労働力化が進んだ。

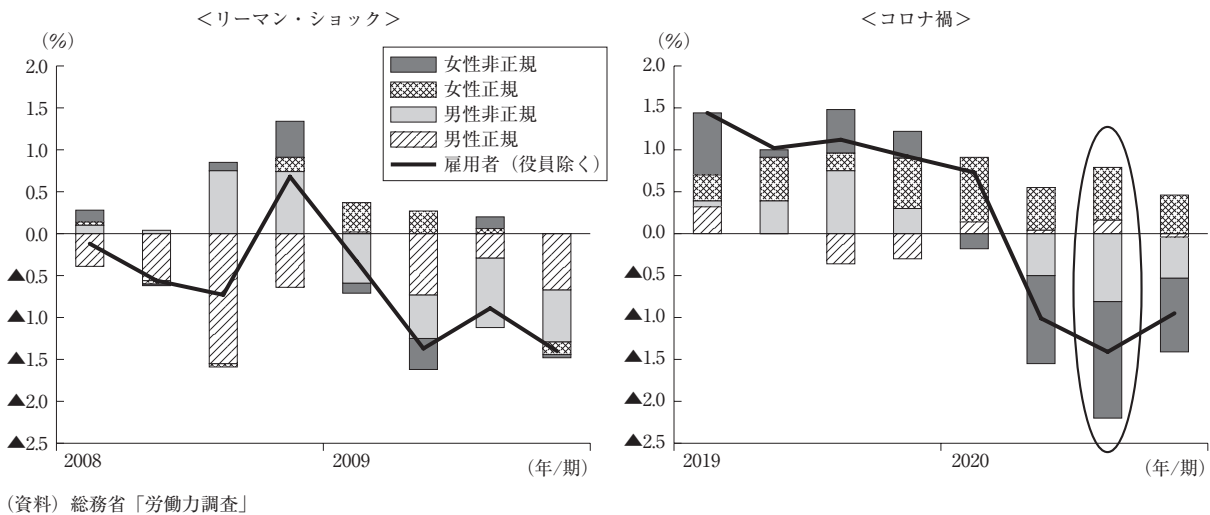
5月25日の全国での緊急事態宣言解除を契機に、企業活動が徐々に再開されると、休業者数は減少に転じ、7月にはほぼ例年並みの水準まで戻っている。一方で、女性の非労働力人口は緊急事態宣言が発出された4月以降増加傾向が続いているほか、男女とも失業者が増加している。春にかけて休業していた人々の多くは夏に職場復帰を果たしたものの、一部は失業や非労働力化したことがうかがえる。

以上を踏まえ、休業者数が元の水準に戻った7月以降の雇用環境を、男女別・就業上の地位別に詳しくみていく。2020年7～9月期の雇用者数（役員除く）は、前年比で1.5%減少した（図表2）。内訳を

(図表1) 男女別の就業状況 (前年差)

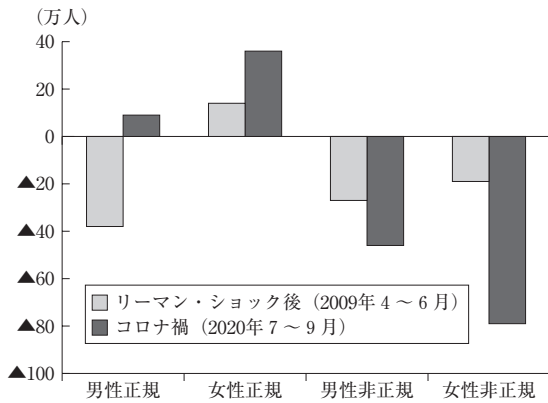


(図表2) 経済ショック後の性別・就業上の地位別雇用者数の増減 (前年比寄与度)



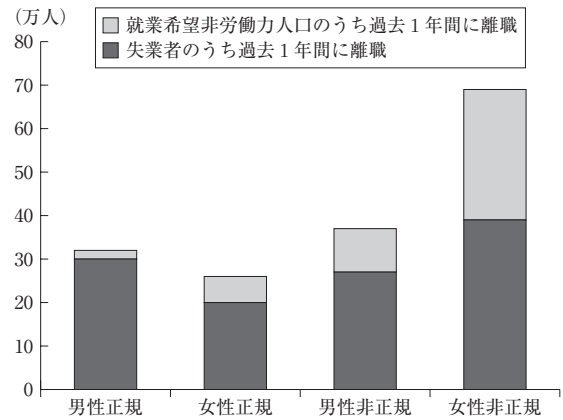
みると、男女ともに正規雇用者は増加した一方、非正規雇用者は減少した。とくに、女性の非正規雇用者の寄与度が1.5%ポイント減と、7～9月期の減少をすべて説明する形となっている。リーマン・ショック後には、正規も含め男性の雇用減が大きかったのとは対照的である。リーマン・ショック後に雇用者数が大きく落ち込んだ2009年4～6月期と2020年7～9月期を比較すると、今回のコロナ禍では正規雇用への影響が軽微である一方、非正規雇用は男性が前年差46万人減、女性が同79万人減と大幅に減少した(図表3)。さらに、非正規女性では、過去1年間に離職した失業者や非労働力人口のうち就業を希望する人の数が69万人と、他の属性に比べてその多さが際立っている(図表4)。過去1年間で、雇用者数が79万人減少し、うち69万人が失業者や非労働力人口となっていると捉えれば、非正規女性の多くは早期の再就職が非常に困難な状況にあると推察される。

(図表3) 雇用者数の変化(前年差)



(資料) 総務省「労働力調査」

(図表4) 就業希望の離職者(2020年7~9月)



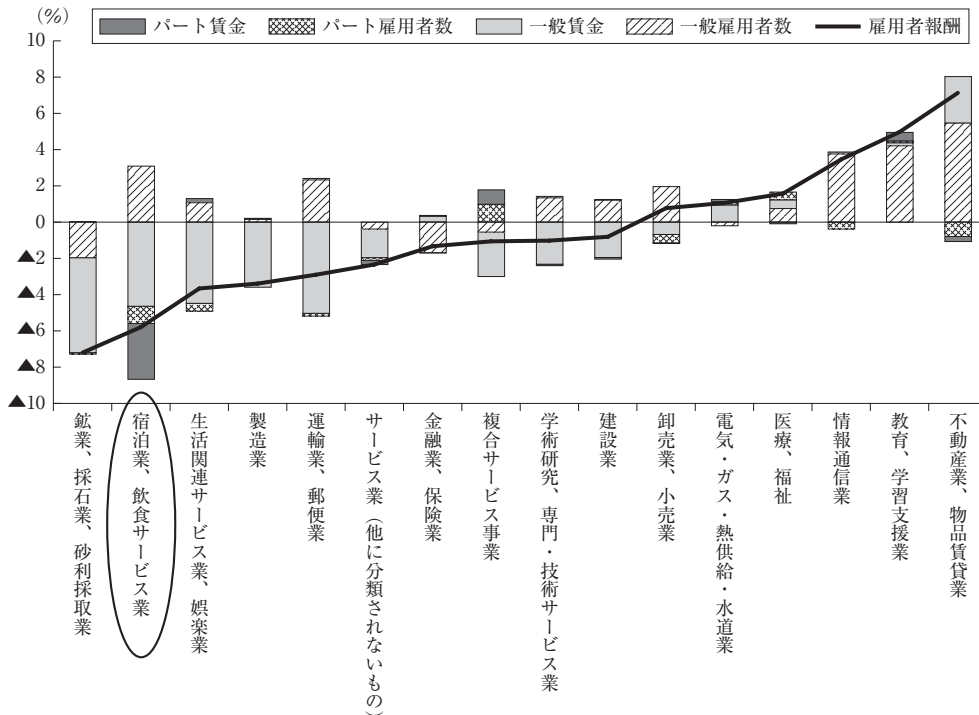
(資料) 総務省「労働力調査」

(2) 所得への影響

コロナ禍では、失業や非労働力となった人だけでなく、大幅な収入減に直面した人も増えた。そこで、次に、雇用者報酬に注目する。雇用への影響は産業別・就業形態別に大きく異なっていることから、以下では、産業別の雇用者報酬の変化を一般労働者の雇用・賃金、パート労働者の雇用・賃金の要因に分解する(注1)。

雇用と同様、休業者数が元の水準に戻った2020年7~9月期の雇用者報酬を前年と比較すると、多く

(図表5) 産業別の雇用者報酬(2020年7~9月の前年比寄与度)

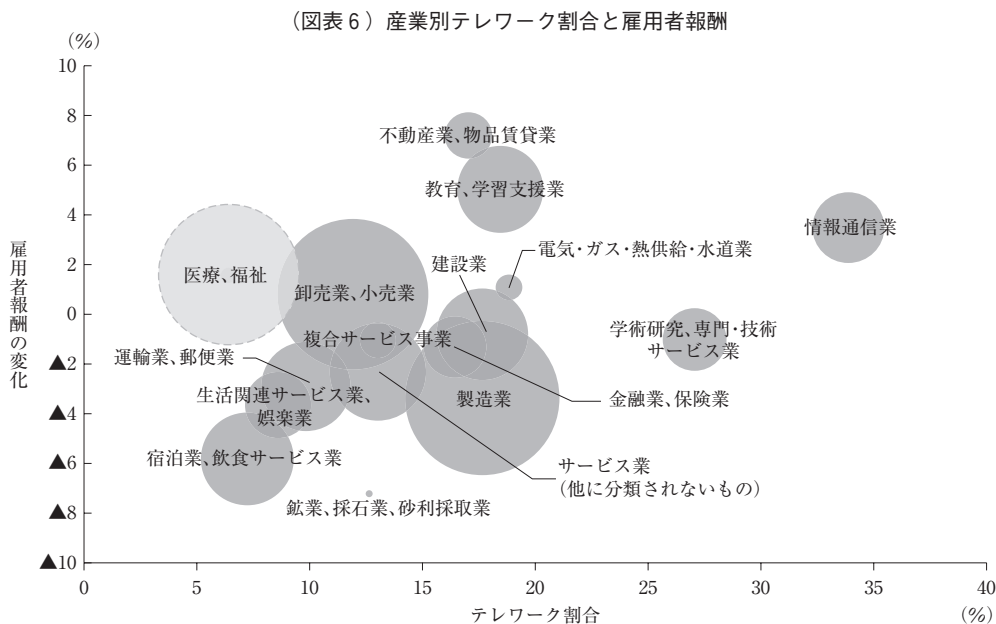


(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

の産業で、一般労働者の雇用の増加がプラスに寄与している一方、一般労働者の賃金の減少やパート労働者の雇用の減少・賃金の減少がマイナスに寄与している（図表5）。すなわち、正規（ここでは一般）雇用者数は増加している一方、非正規（ここではパート）雇用者数は減少していることが改めて確認される。さらに、正規（一般）雇用者の雇用は守られる傾向にあるものの賃金は減少しており、非正規（パート）雇用者では雇用が削減されただけでなく賃金も減少していることがうかがわれる。

産業別にみると、産業規模の小さい「鉱業、採石業、砂利採取業」に続いて、「宿泊業、飲食サービス業（前年比5.8%減）」、「生活関連サービス業、娯楽業（前年比3.7%減）」といった対人サービス業で雇用者報酬の減少幅が大きくなっている。これらは、コロナ禍における対人接触の減少により業績が大きく落ち込んだ代表的な産業である。とくに、「宿泊業、飲食サービス業」は、女性の非正規が雇用者数全体の過半数を占めるが、営業時間の短縮などの影響を受け、非正規（パート）の賃金の減少が雇用者報酬の減少に大きく寄与している。一方、「情報通信業（前年比3.5%増）」など、コロナ禍を契機とするデジタル化ニーズの高まりにより逆に需要が高まった産業では、雇用者報酬が大幅に増加している。

こうした産業別の雇用者報酬の明暗を分けたのは、コロナ禍における人々の消費行動の変化に加え、その産業の需要・働き方両面でのデジタル化への順応性にあったと考えられる。具体的には、コロナ禍で対人接触機会を減らすことが必要となるなか、旅行や外食などの外出機会が激減し、テレワーク比率が急激に高まった。その結果、業務において対人接触を必要とする産業では需要が落ち込み、雇用が減少することとなった。実際に、テレワークと雇用者報酬の関係を産業別にみると、コロナ禍で需要が急増した「医療、福祉」を除けば、テレワーク割合（注2）の高い産業では雇用者報酬が増えた一方、テレワーク割合の低い産業では雇用者報酬が減少した傾向が看取される（図表6）。

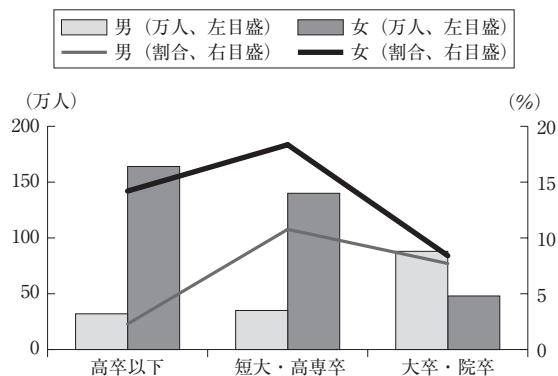


(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」、国土交通省「テレワーク人口動態調査」
 (注) 雇用者報酬の変化は2020年7～9月の前年比。テレワーク割合は、2017年の産業別雇用型テレワーカーの割合。バブルの大きさは、雇用者数による産業規模。

次に、産業横断的に、全体としてコロナ禍において所得面に大きな影響を受けている人々の特徴をみていきたい。以下では、失業や非労働力化を含め、2020年7～9月期の収入が前年比で20%以上減少した人を、コロナ禍でとくに大きな影響を受けた人と定義する。学歴別にみると、大卒・院卒よりも、高卒以下や短大・高専卒の学歴の女性で、20%以上の収入減を経験したとみられる雇用者の割合が高い(図表7)。さらに、世帯別にみると、世帯主の配偶者で20%以上の収入減を経験したとみられる雇用者の割合が高くなっている(図表8)。

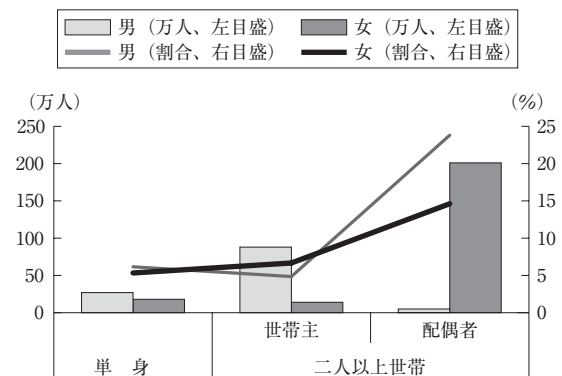
最後に、家計への影響をみるために、どのような世帯が大幅な世帯収入の減少に直面しているのかをまとめる。まず、単身世帯では、男性単身世帯の6.2%(27万人)、女性単身世帯の5.3%(18万人)の合計45万世帯が20%以上の収入減を経験したと推計される。次に、二人以上世帯では、男性世帯主の4.9%(88万人)、女性世帯主の6.7%(14万人)に加え、男性配偶者の24%(5万人)、女性配偶者の15%(201万人)が20%以上の収入減を経験したと推計され、合計で247万世帯(注3)となる。そして、単身と二人以上世帯を合わせると、雇用者世帯の9.6%(292万世帯)がコロナ禍で大幅な世帯収入の減少に直面したと考えられる(図表9)。

(図表7) 学歴別にみた20%以上収入が減少した雇用者 (2020年7～9月の前年比)



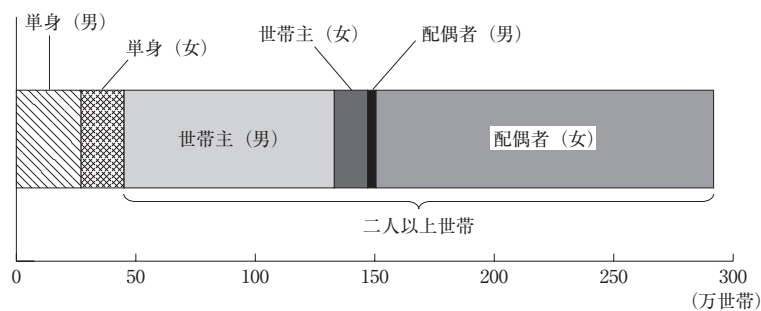
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成
(注) 割合は、各属性に占める該当雇用者の割合。

(図表8) 世帯別にみた20%以上収入が減少した雇用者 (2020年7～9月の前年比)



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成
(注) 割合は、各属性に占める該当雇用者の割合。

(図表9) 大幅な収入減を経験した世帯 (2020年7～9月の前年比)



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成

本章の議論をまとめると、今回のコロナ禍では、対人サービス業での業績悪化が、雇用・所得面では非正規女性の収入減につながり、世帯単位でみると二人以上世帯の世帯主の配偶者の収入減として表れている場合が多いと推察される。

(注1) 前述の正規・非正規雇用の区分は総務省の「労働力調査」に基づき、今回の一般・パート雇用の区分は厚生労働省の「毎月勤労統計」に基づくことから、両者は完全には一致しないものの、正規雇用は一般雇用、非正規雇用はパート雇用としてはほぼ対になる概念として扱う。

(注2) ここでは、産業別の2017年にテレワークをしたことがある人の割合を示している。コロナ禍ではどの産業でも割合が高まったとみられるが、テレワークのしやすさを示す指標として採用した。

(注3) 二人以上世帯には少なくとも男女一人ずつの雇用者がいると仮定し、世帯主と配偶者がともに20%以上の収入減を経験した場合には1世帯として数えた。また、配偶者のうち月収が8万円以下の人(配偶者の26%を占める)は配偶者控除内での就労である可能性が高く、配偶者の月収が大幅に減少しても家計への影響はそれほど大きくないとみられることからこれを除いている。世帯主と配偶者以外の世帯構成員の収入減は含まない。

3. 国際比較からみる日本女性の雇用悪化の背景

こうしたコロナ禍における女性の雇用悪化は、日本だけでなく世界各国でみられる現象である。本章では、主要先進国の雇用情勢を比較することで、日本の女性の雇用悪化の背景を明らかにしたい。

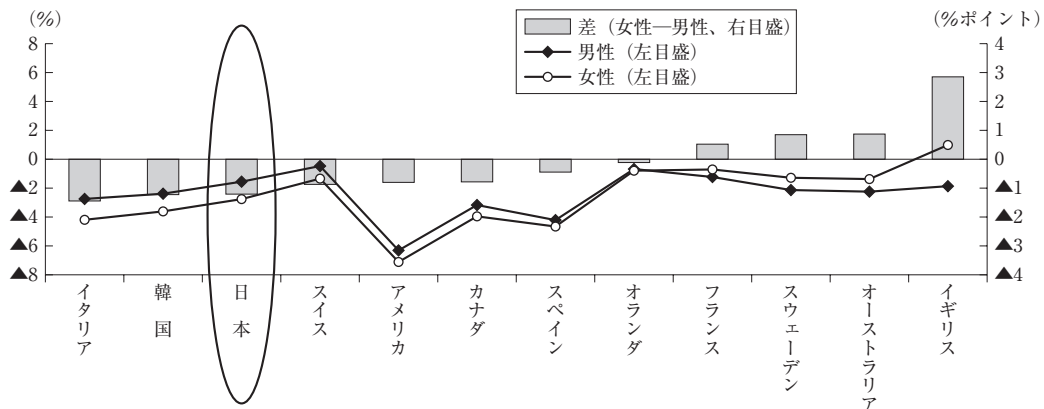
コロナ禍の雇用情勢を男女別に比較した先行研究では、世界的な女性の雇用悪化の背景について、産業構造と就業形態の二つの要因が指摘されている。2020年4月中旬の雇用情勢を中国、日本、韓国、イタリア、イギリス、アメリカでのアンケート調査を基に明らかにしたDang and Nguyen [2020] は、男女で就業する産業に違いがあり、女性はコロナ禍の影響を受けやすいサービス業での就業割合が高いため、男性よりも雇用を失いやすかったと結論付けている。また、OECD [2020] は、EU諸国の雇用情勢を比較し、女性はサービス業での就業割合が高いことに加えて、フルタイムではない非典型雇用従事者の割合が高いため、失業のリスクが高いと指摘している。

本稿では、GDPの規模が大きく、一人当たりGDPの水準も高い13カ国(注4、日本・韓国・オーストラリア・アメリカ・カナダ・イギリス・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)の雇用情勢を男女別に比較する。期間は、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月期に着目した。その際、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、いわゆるプライムエイジのデータを採用する。

各国の雇用情勢を比較すると、日本は男性と比べて女性の雇用が大きく悪化した国の一つになっている(図表10)。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%減であるのに対し、女性は同2.8%減と、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51万人減少している。一方、コロナ禍でも性別による雇用減に差がないオランダや、男性の方が悪化幅の大きいイギリスといった国もある。

では、この差はなぜ生じているのか。以下では、日本の女性の雇用悪化の要因を主要先進国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背景について考察する。データを詳細にみていくと、日本の女性の雇用悪化においては、産業構造や就業形態のほかに、限定的な政策効果、家事・育児・介護など家庭内の無償労働の負担も要因として挙げられる。以下では、上記四つの要因について一つずつ検討していく。

(図表10) 性別の就業者数の変化 (25~54歳、2020年7~9月、前年比)



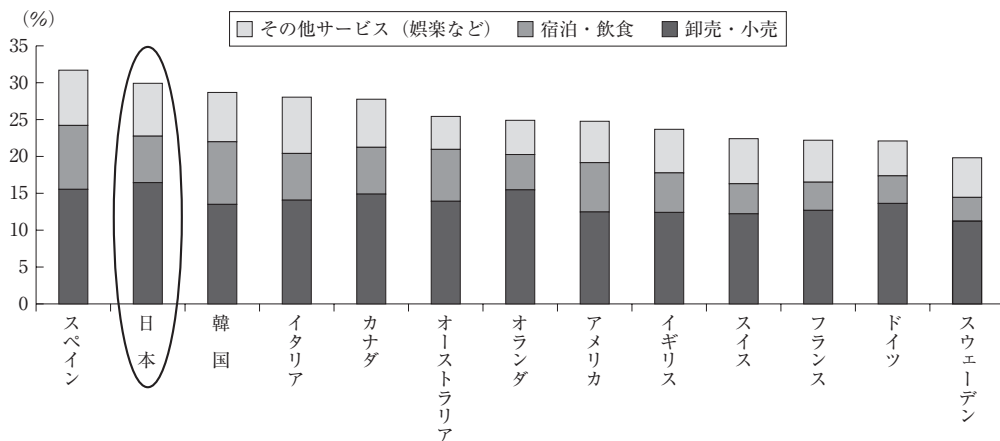
(資料) ILO

(1) 産業構造要因

一つ目は、産業構造要因として、日本では、他国に比べてコロナ禍で雇用が減少しやすい産業の割合が高く、かつそうした産業での女性の就業者が多いという点である。

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11)。そのため、この点から日本は、他国に比べてコロナ禍で雇用が減少しやすい産業構造といえる。

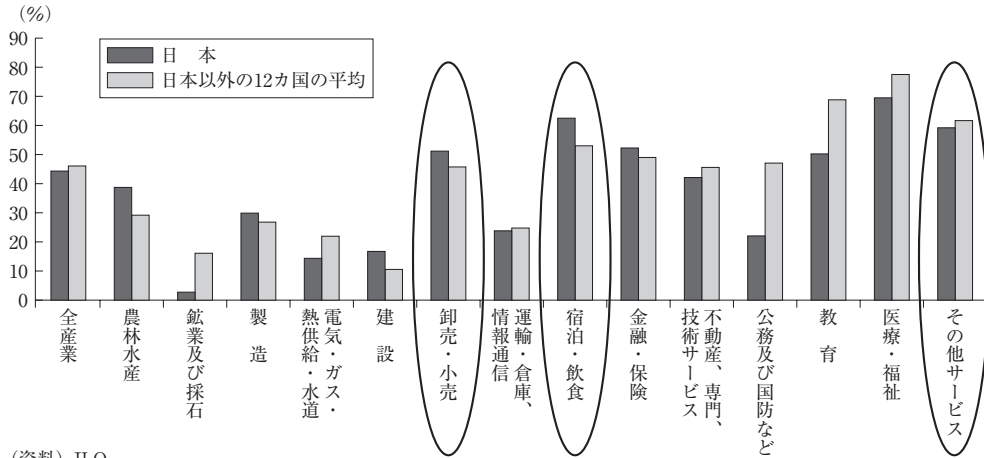
(図表11) 外出制限の影響を受けやすい産業の割合 (2019年、就業者数ベース)



(資料) ILO

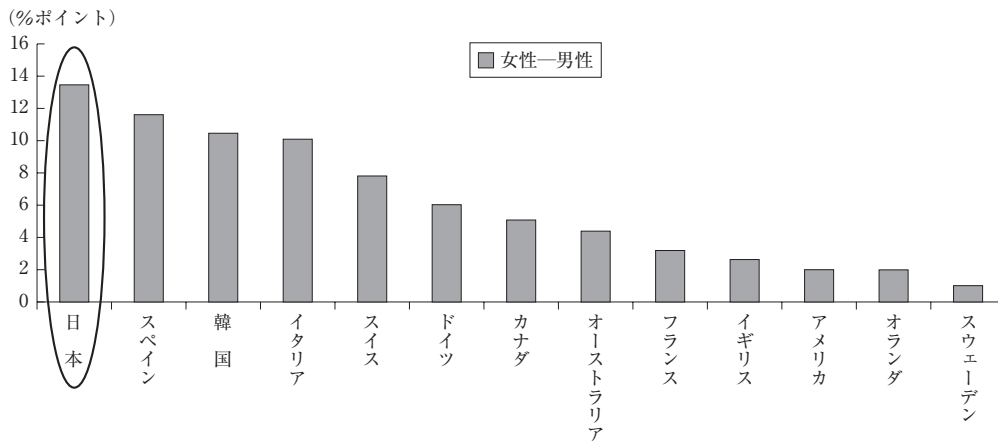
さらに、日本は、卸売・小売業と宿泊・飲食業において就業者数に占める女性の割合が高い (図表12)。このため、外出制限の影響を受けやすい産業で働く人の割合は女性が男性よりも13%ポイント高く、13カ国のなかで最も男女差が大きくなっている (図表13)。このことから、日本は、他国に比べてコロナ禍で雇用が減少しやすい産業構造にあり、その影響はとくに女性に偏って顕在化しやすいといえる。

(図表12) 産業別の就業者に占める女性の割合 (2019年)



(資料) ILO

(図表13) 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)



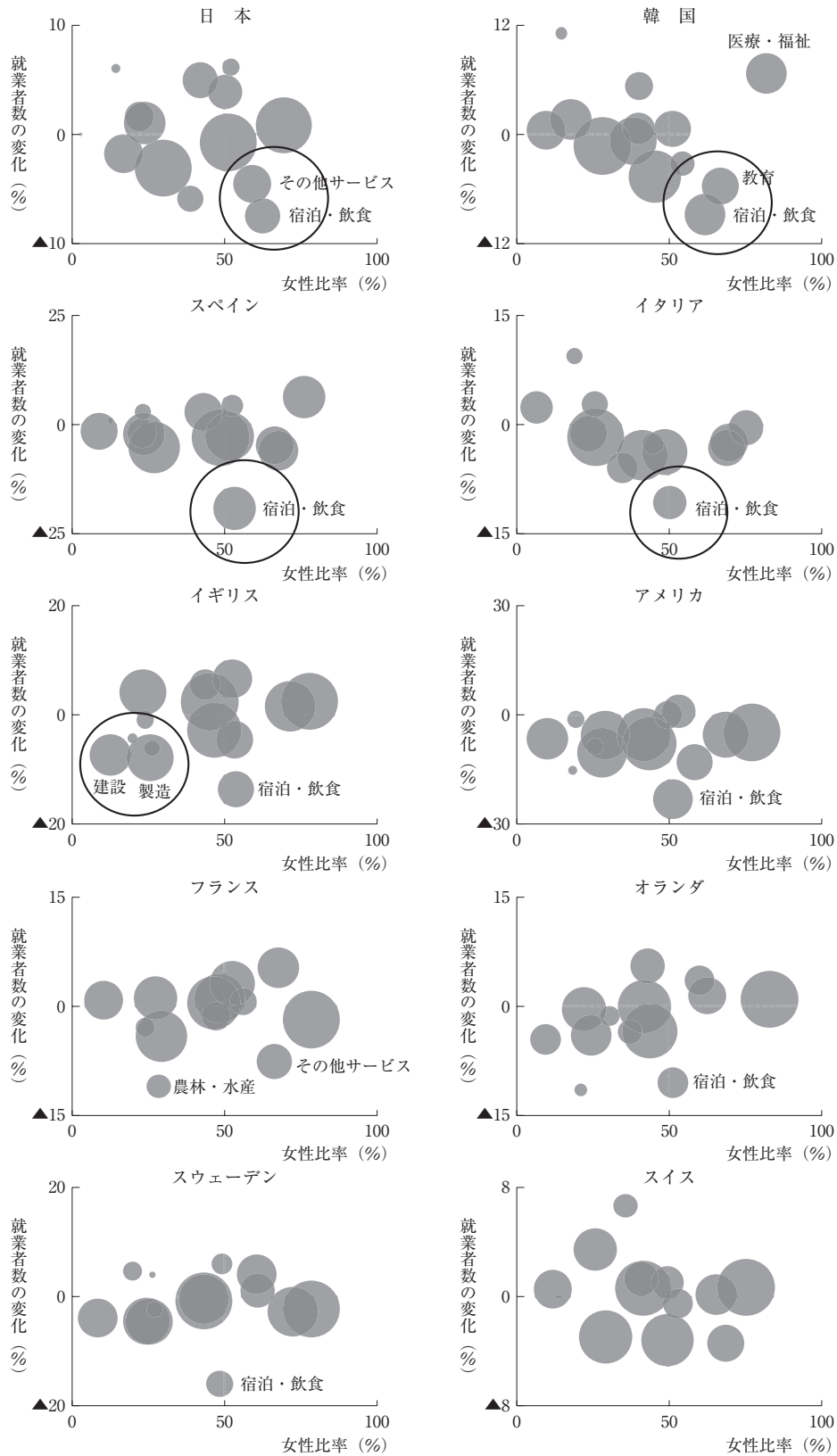
(資料) ILO

(注) 外出制限の影響を受けやすい産業は卸売・小売、宿泊・飲食、その他サービス業の合計。

加えて、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。

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と、日本や韓国では、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14)。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、イギリスでは、男性の方が女性よりも雇用が大幅に悪化した。この背景には、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、

(図表14) 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）。

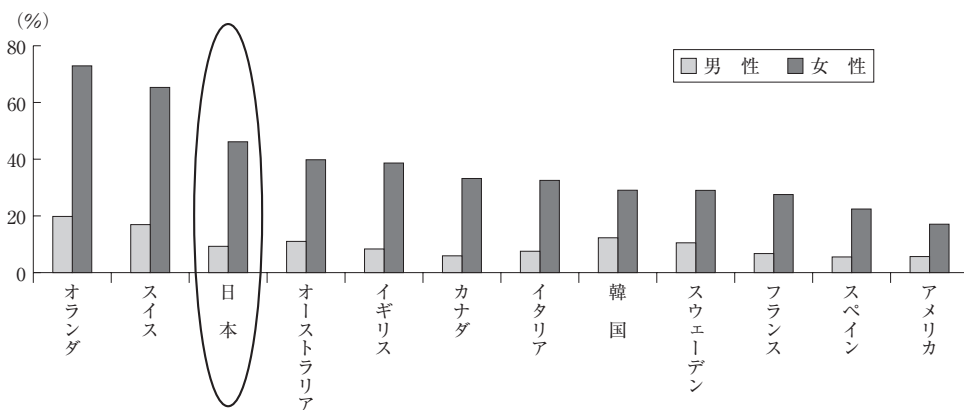
男性雇用が減少したことが影響している。

(2) 就業形態要因

二つ目は、就業形態要因として、日本では、雇用調整されやすいパートタイムで働く女性が多いという点である。

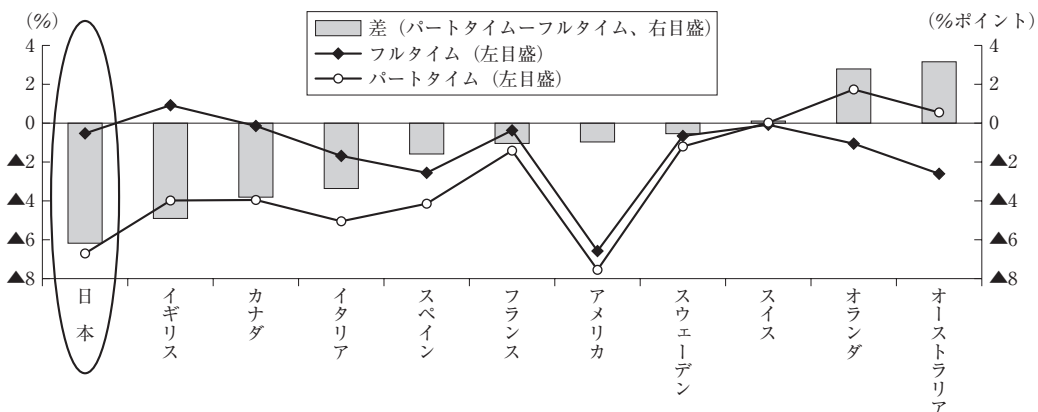
就業形態別の就業者数をみると、すべての主要先進国で、女性は男性よりもパートタイムで働く人の割合が高い（図表15）。日本には国際比較が可能なパートタイム割合のデータがないため、非正規の労働者をパートタイムとして比較していることに留意する必要があるものの、他国に比べてその女性割合は高く、男性割合は低くなっている。こうした構造のもとで、25～54歳の2020年7～9月期の就業者数は、フルタイムが前年同期比0.5%減と小幅な減少にとどまったのに対し、パートタイムは同6.7%減と大幅に減少している（図表16）。言い換えれば、パートタイムの雇用、ひいては女性の雇用は、コロナ

(図表15) 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、非正規の労働者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。

(図表16) 就業形態別の就業者数の変化（25～54歳、2020年7～9月、前年比）



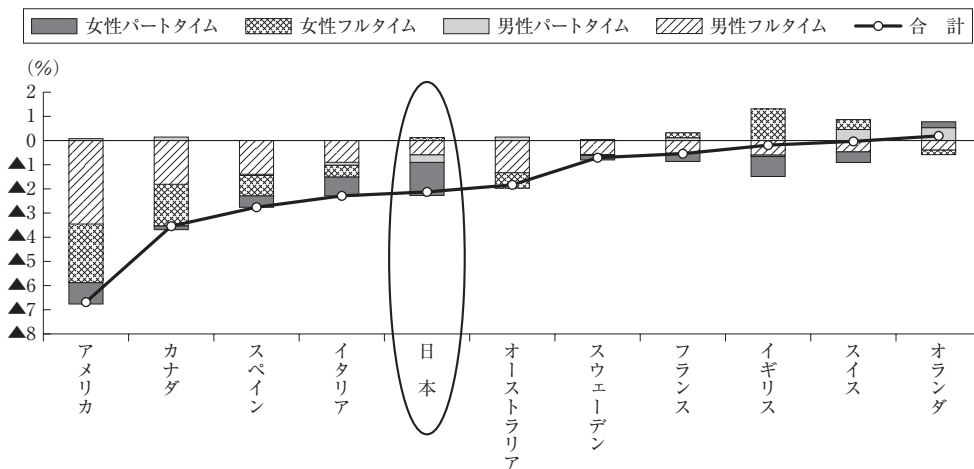
(資料) ILO、総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成
 (注) パートタイムとは、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の就業者を指す。日本についてはこれに該当するデータがないため、非正規の労働者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。

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。日本ではパートタイム労働者の7割が女性であり、こうした就業形態要因がコロナ禍の女性の雇用悪化の大きな要因となっている。

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きく減少していない。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備されているためである。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（権丈英子 [2006]）、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が大きく悪化した一因とみられる。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17）。

（図表17）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、非正規の労働者をパートタイムとし、それ以外をフルタイムとした。

（3）限定的な政策効果

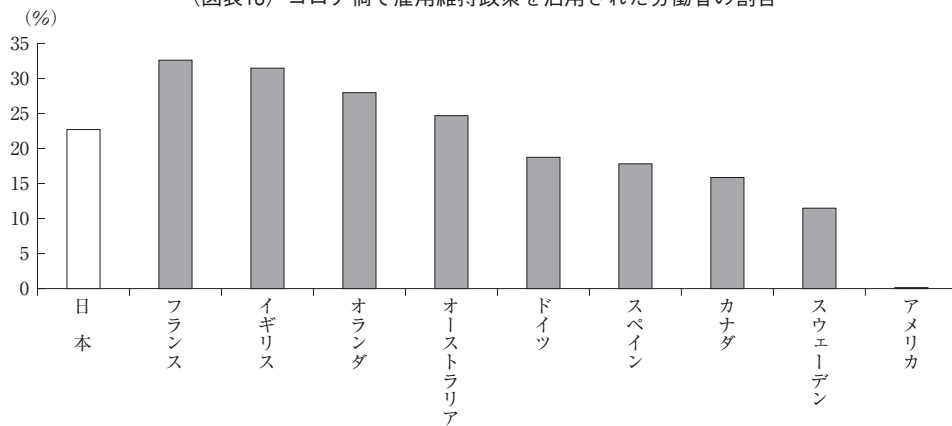
三つ目は、政策要因として、手続きの煩雑さなどから、雇用維持策が十分に活用されていないという点である。

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（注5）されているほか、フランスやイギリスでは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18）。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かった。実際、図表19をみると、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い。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度線よりも左側に位置する国が増えている。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れば問題はないが、日本に関しては、政策効果が一

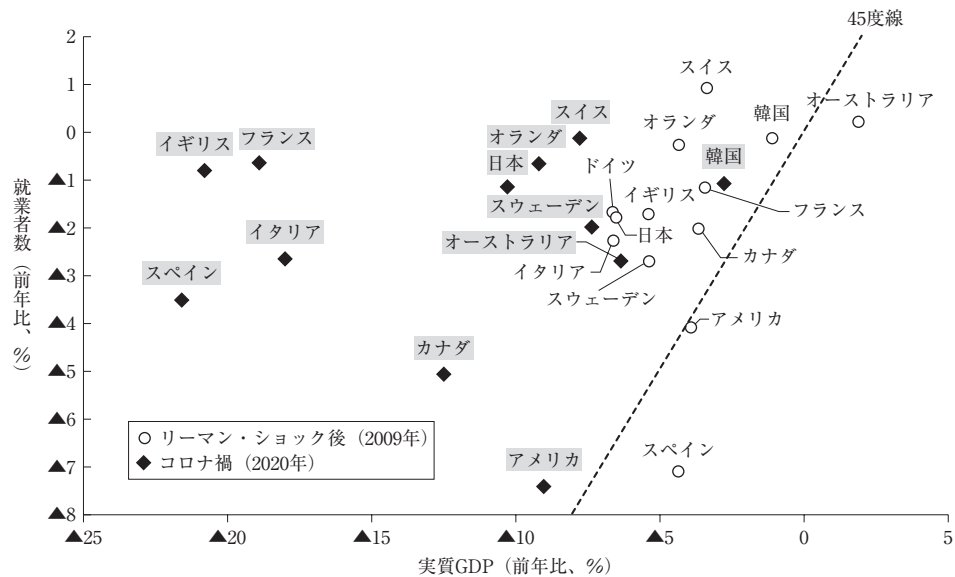
（図表18）コロナ禍で雇用維持政策を活用された労働者の割合



（資料）OECD、厚生労働省を基に日本総合研究所作成

（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。

（図表19）経済ショック後の景気と雇用

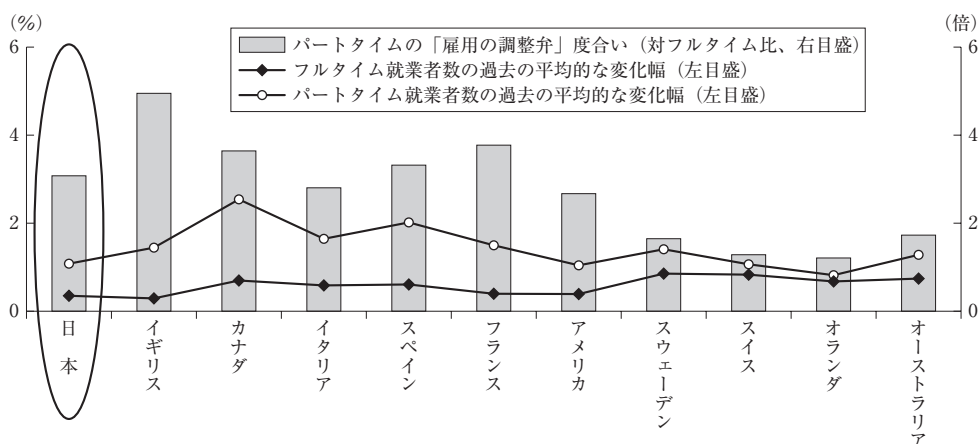


（資料）ILO、OECDを基に日本総合研究所作成

（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。

部の人に偏っている可能性がある。この点を確認するために、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みることで、「雇用の調整しやすさ」を比較してみよう。これによれば、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20）。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みると、日本では、過去の趨勢に比べて、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対比、顕著に悪化したことがみてとれる（図表21）。

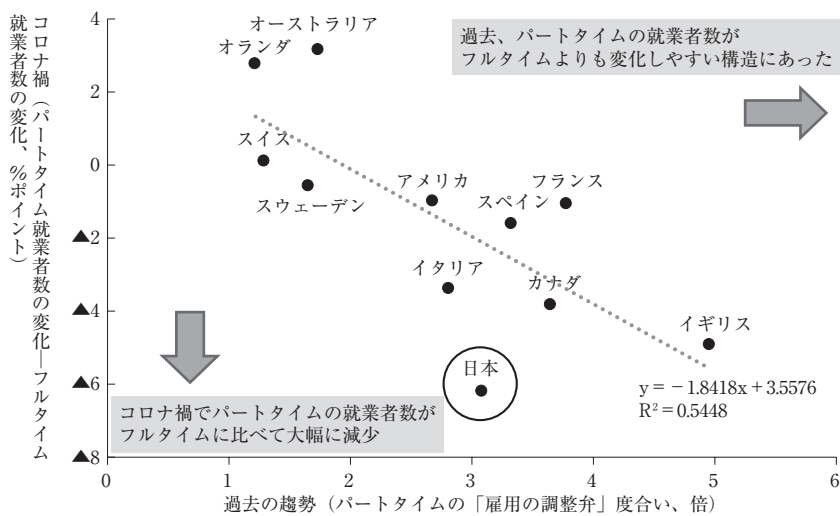
（図表20）パートタイムの「雇用の調整弁」度合い（25～54歳、2016～2019年、前年比）



（資料）ILO、総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成

（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、非正規の労働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21）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」を基に日本総合研究所作成

（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、非正規の労働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16の棒グラフ、横軸データは図表20の棒グラフに相当。

この一因として考えられるのが、日本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である（注6）。とりわけ、日本の「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、オンライン申請が機能しない（注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22）。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を短くする一方で、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。

加えて、日本では、事業者が「雇用調整助成金」を使って労働者に「休業手当」を支給するにあたり、大企業の場合、その25%を事業者が負担しなければならないため（注8）、事業者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23）。

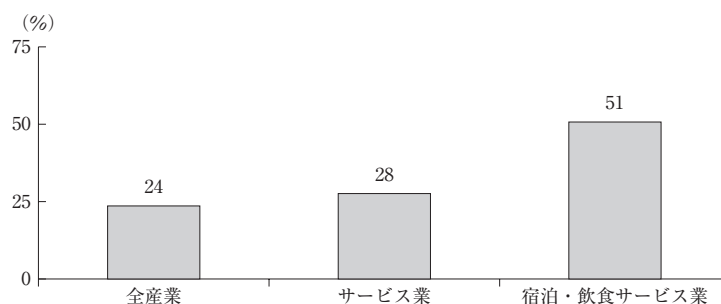
さらに、コロナ禍では、勤め先から「休業手当」を受け取れない場合、労働者本人が申請できる「休業支援金」が新設された。もっとも、アンケート調査（野村総合研究所 [2020]）によると、シフト勤

（図表22）休業時の主な雇用維持策

名称	日本	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
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カ月分を融資、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カ月	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合研究所作成
（注）2020年7～9月の状況。

（図表23）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」を基に日本総合研究所作成
（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。

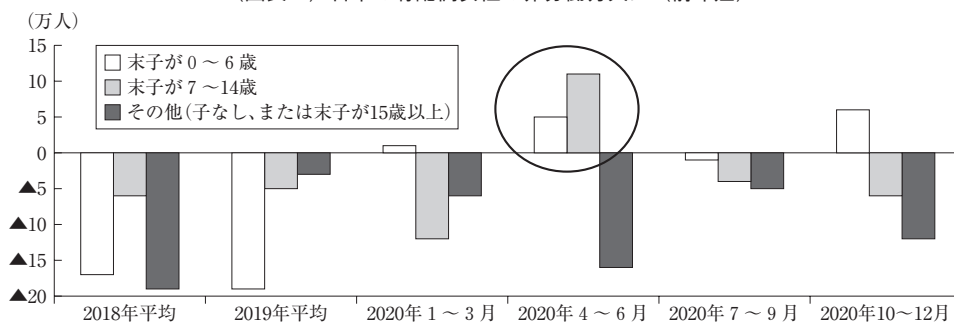
務で「休業支援金」の受け取り対象となるパート・アルバイトの女性のうち、6割がその存在を認知しておらず、4分の3が受給していなかった。「休業支援金」は制度活用の出発点である認知において躓いてしまったことで、活用が進まなかったと判断される。

(4) 家庭内無償労働の負担

四つ目は、外出制限で家庭内無償労働の負担が増加したため、女性の非労働力化が進んだという点である。家庭内無償労働にはいろいろあるが、本稿ではコロナ禍でとくに需要の高まった育児に焦点を当てる。

日本では、2020年3月2日に全国の公立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、幼稚園や保育所、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の支払い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」など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（注9）の非労働力人口が急増した（図表24）。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。したがって、産業構造や就業形態といった構造的要因だけでなく、育児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。その一因には、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。

（図表24）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。

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、あるいは、仕事を探すために失業者となったとみられる。ただし、2020年7～9月期の非労働力人口の減少幅は2018～2019年の趨勢からみると小さく、10～12月期には再び増加に転じていることを踏まえると、外出自粛の動きが続くなかで、労働市場への復帰が十分に進んでいない公算が大きい。さらに、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たものの、一部の地域では保育所の登園自粛が要請されたため（注10）、小さな子どもを持つ母親の非労働力化を助長した可能性がある。

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（Meekes, J., Hassink, W. H. J., and Kalb, G. [2020]）。さらに、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、育児は母親がするもの、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。

（注4）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。データが不足しているなどの影響で、一部の国は各図表で非掲載。

（注5）厚生労働省 [2020] のp.33「雇用調整助成金等の利用割合」を参照。

（注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」といった制度もある。

（注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。

（注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。

（注9）同様の父親のデータはない。

（注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。

4. 政策評価と今後の課題

以上のコロナ禍での経験を踏まえ、短期的、あるいは長期的な雇用・所得に関する政策の望ましい在り方を考えていく。

(1) 短期的な政策

雇用・所得環境の悪化に対する短期的な政策としては、雇用維持策と所得支援策がある。

コロナ禍の雇用維持策は、前章でみたように、雇用維持への効果が一定程度認められるものの、手続きの煩雑さ、事業者負担の重さ、認知度の低さなどを背景に、利用が十分に広がらなかったと推察される。雇用維持策の利用拡大のため、デジタル庁創設を契機として、行政手続きのオンライン化を進めることなどにより、申請手続きの簡略化を図ることが求められる。

より改善余地が大きいのは、所得支援策であると考えられる。第2章でみたように、大幅な収入減に直面したのは雇用者世帯の1割と推計されるが、そうした困窮世帯に的を絞った所得支援策は実施されなかった。代わりに実施されたのは、特別定額給付金や、育児世帯・ひとり親世帯への臨時特別給付金である。特別定額給付金はすべての国民への給付であるほか、臨時特別給付金は基本的にすでに児童手当・児童扶養手当を受給している世帯への支給であるため、新たな受給者の選定が不要であった。コロナ禍での困窮世帯の把握が困難であることから、次善の策として幅広い層への給付が採用されたと判断される。結果として、今回のコロナ禍による新たな困窮世帯には十分な支援が行き渡らず食費の切り詰めなどの例（貧困研究会 [2020]）がみられる一方で、マクロでみると貯蓄率が上昇し、多くの非困窮世帯で金余りが生じている。より適切なのは、困窮世帯の生活を下支えし、マクロの消費を刺激するような財政政策である。その実現のために、各世帯の所得の現状を素早く把握する行政インフラの整備が

必要となる。具体的には、森信他（森信茂樹他 [2021]）が主張するように、現在、事業主が国税庁と地方自治体、日本年金機構の3カ所に別々に給与情報を報告しているものを、1カ所への報告で済むようにし、かつオンラインで月ごとに報告を行うような仕組みが望ましい。

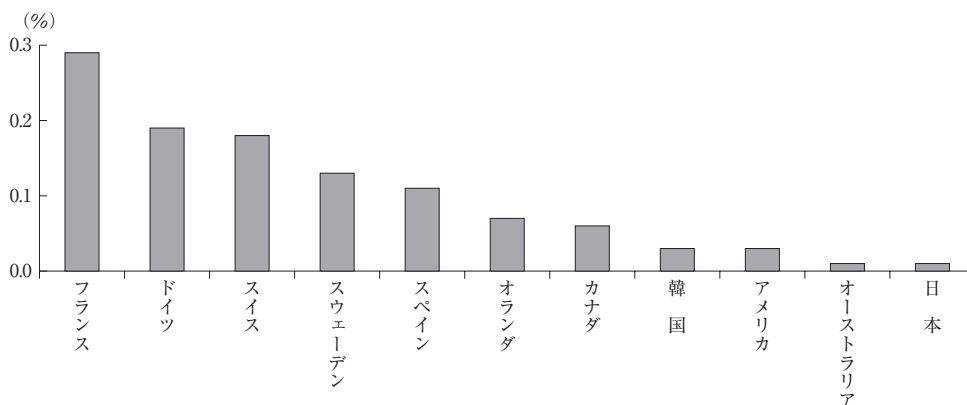
(2) 長期的な政策

一方、長期的な政策としては、産業構造の変化に対応した就業支援、非正規労働者の処遇改善、女性への家庭内無償労働負担の偏りの是正の三つが求められる。

コロナ禍では、対人接触機会の削減のため、これまで雇用の受け皿となってきた対人サービス業で雇用が大きく減少した。こうした産業構造の変化に対しては、学び直しやジョブマッチングへの援助を通じて、雇用が不足する産業での就業を促す政策が求められる。労働需給は足元で緩んでいるものの、医療・介護など一部産業では構造的な労働供給不足が続いている。コロナ前の推計（パーソル総合研究所・中央大学 [2019]）では、2025年に全体で500万人の労働力不足が予測されていた。コロナ禍で省力化が一段と進んだ部分もあるとはいえ、コロナ禍が収束すれば、再び数百万人規模の労働力不足に陥ると予想される。第2章での推計結果によると、約300万世帯がコロナ禍で大幅な収入減に直面しているとみられるため、労働力が産業間移動することで、人的資本をより有効に活用できる余地は大きい。足元で非正規雇用が雇用者の4割を占め、日々の生活費の捻出に苦勞する人が多いなか、学び直しのための資金を援助する必要性は高まっている。現在、日本での就業訓練に対する財政支出の規模は対GDP比で0.01%と、フランスの0.3%やドイツの0.2%に比べて非常に小さい（図表25）。まずは、現在の10倍の規模である対GDP比0.1%まで就業訓練への支出を拡張することを目指すことを提言したい。具体的には、ハローワークを通じたハロートレーニングで年間12万人程度が職業訓練を受講しているが、今後はオンラインなどさまざまな媒体を通じて10倍の100万人程度に拡充し、雇用が不足する産業での就業に繋げる支援を強化することが望ましい。

また、第3章で、日本ではパートタイム割合が高いという就業形態要因によって、コロナ禍で女性の雇用が減少しやすかったことも確認された。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、今後も非正規労働者への待遇差別の禁止を厳格化していくことが求

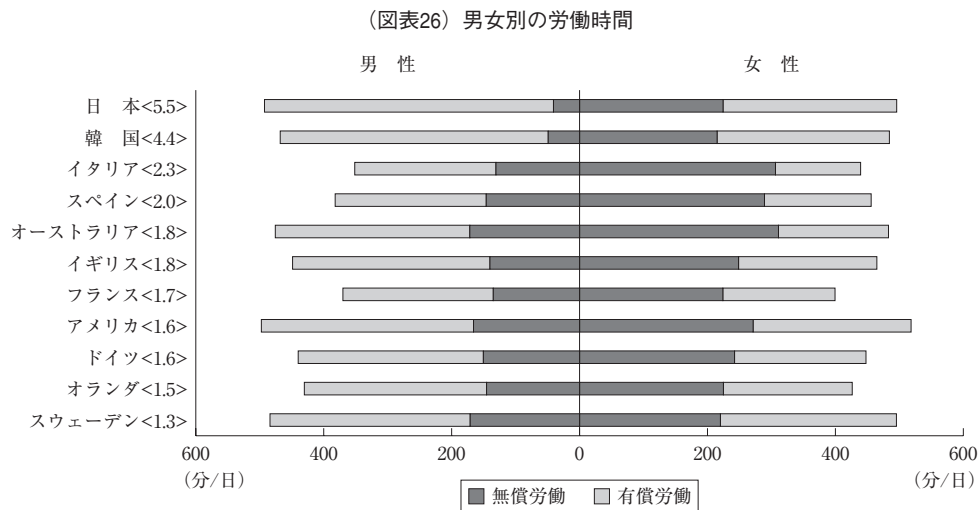
（図表25）就業訓練に対する財政支出の規模（対GDP比、2017年）



（資料）OECD

められる。女性の非正規労働者は、家庭内無償労働との両立のために労働時間の少ない働き方を選んでいる人が多いことを踏まえると、短い時間でも質の面では現在の正規雇用と同内容の職務を果たす、短時間正規労働者の拡充を目指すことが女性の雇用安定につながるだろう。例えば、オランダでは、1996年に「労働時間差別禁止法」が施行され、労働時間に基づいた待遇差別が禁止されたうえ、2000年の「労働時間調整法」で、同じ企業に1年以上勤続する労働者に労働時間数の変更を請求する権利が認められたことにより、女性の労働力率が高まったとされる（大嶋寧子 [2011]）。こうした事例に学びつつ、短い労働時間であっても雇用が守られ、かつ誰もがその時の状況に応じて労働時間を自ら選択できる仕組みが求められる。

さらに、女性の非労働力化を抑制するために、育児などの家庭内無償労働の負担が女性に偏った状況を是正する必要がある。日本では、女性の無償労働の時間が男性の5倍超となっており、主要先進国のなかで最も無償労働の偏りが大きい（図表26）。その要因は、女性の無償労働時間が長いというより、むしろ男性の無償労働時間が短いためであり、背景には男性の有償労働時間が長いことがある。コロナ禍の副産物としてテレワークが増えているが、通勤時間の短縮やワーク・ライフ・バランスの意識変化などを背景に、子どものいる世帯ではテレワークをしている男性の無償労働時間が増加した（内閣府 [2020]）。こうした変化を一過性のものとせず、正規労働者の残業時間規制などを通じて企業における長時間労働を是正していくことが、男女間での家庭内無償労働負担の平準化につながり、女性の就業継続を後押しするだろう。



(資料) OECD

(注) 15~64歳。各国とも最新年のデータ。国名横の括弧内は無償労働時間の男女比 (女性/男性、倍)。

(2021. 3. 9)

参考文献

- ・ Belot, M., ChoiDang, H., and Nguyen, C. V. [2020]. “Six-Country Survey on COVID-19” IZA Discussion Paper, No. 13230, Institute of Labor Economics.

-
- ・ Dang, H., and Nguyen, C. V. [2020]. “Gender Inequality during the COVID-19 Pandemic: Income, Expenditure, Savings, and Job Loss” IZA Discussion Paper, No. 13824, Institute of Labor Economics.
 - ・ 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.
 - ・ OECD [2020]. “Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations”, OECD Policy Responses to Coronavirus.
 - ・ 大久保敏弘 [2020]. 「コロナショックが加速させる格差拡大」NIRAオピニオンペーパーNo.53, 公益財団法人NIRA総合研究開発機構
 - ・ 大嶋寧子 [2011]. 『不安家族』日本経済新聞出版社
 - ・ 権丈英子 [2006]. 「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、pp.104-118
 - ・ 厚生労働省 [2020]. 「令和2年度第2回雇用政策研究会事務局説明資料」2020年11月16日
 - ・ 周燕飛 [2020]. 「コロナショックの被害が女性に集中（後編）」JILPT第47回リサーチアイ、独立行政法人労働政策研究・研修機構
 - ・ 内閣府 [2020]. 「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」、2020年12月24日
 - ・ 野村総合研究所 [2020]. 「コロナによりシフト減少中のパート・アルバイト女性の6割近くが「短時間休業でも休業手当を受け取れること」を知らないと回答」、2020年12月29日
 - ・ パーソル総合研究所・中央大学 [2019]. 「労働市場の未来設計2030」、2019年3月1日
 - ・ 貧困研究会 [2020]. 「特集コロナ禍と貧困」『貧困研究』vol.25、2020年12月、明石書店
 - ・ 森信茂樹他 [2021]. 「共同論考「緊急提言：そろそろポスト・コロナの財政、税制、社会保障の議論を」最終回」、2021年2月2日、東京財団政策研究所