

雇用の面から見た コロナ禍の女性への影響と課題

2020年11月16日

山田 久

(株式会社日本総合研究所)

【目 次】

1. コロナ禍の女性雇用へのインパクト
2. コロナ下で芽生えた可能性
3. 政策的な課題

1 コロナ禍の女性雇用へのインパクト

(1) 現下の雇用情勢

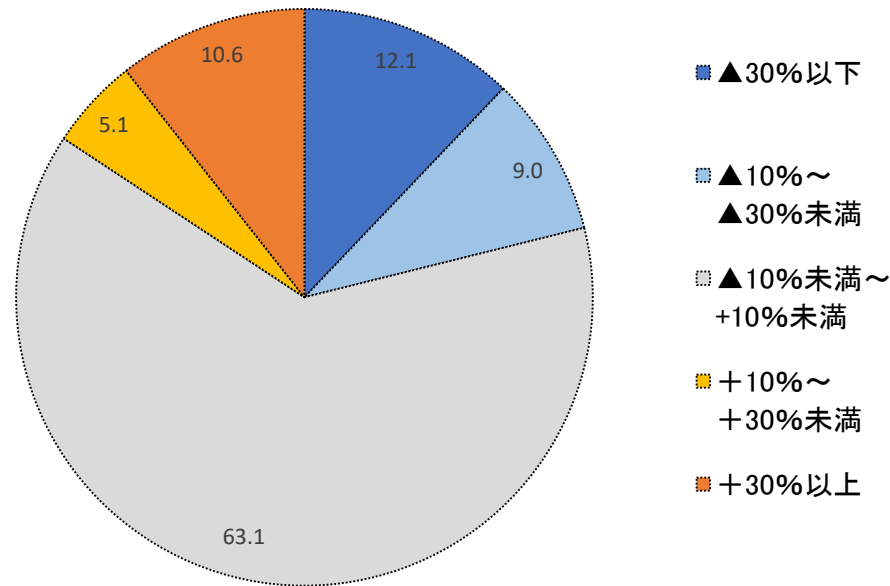
- ・男性よりも女性への影響大 リーマンショック時との違い
- ・背景には、今回の打撃が個人向けサービス業に強く影響したこと

(2) 今後のリスク

①若年雇用への悪影響—就職氷河期再来の恐れ

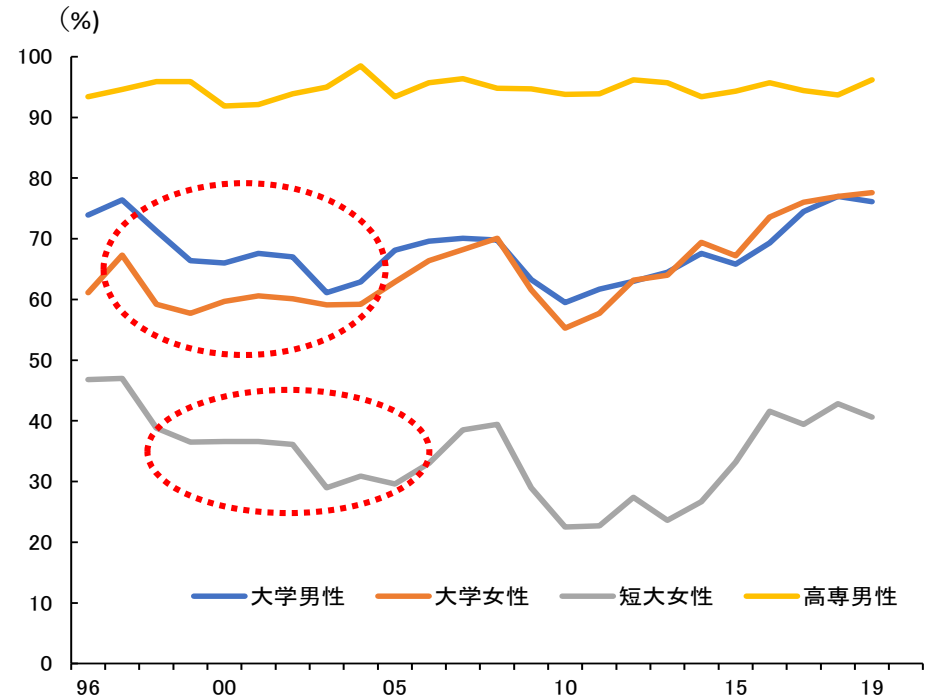
90年代後半から2000年代前半の「就職氷河期」には、**女子学卒者**の雇用情勢が大幅に悪化

(図表1-1) 2022年卒採用予定数の前年伸び率 (2020年9月)



(資料)就職みらい研究所「新卒採用に関する調査」

(図表1-2) 卒業予定者の就職内定率(10月時点)

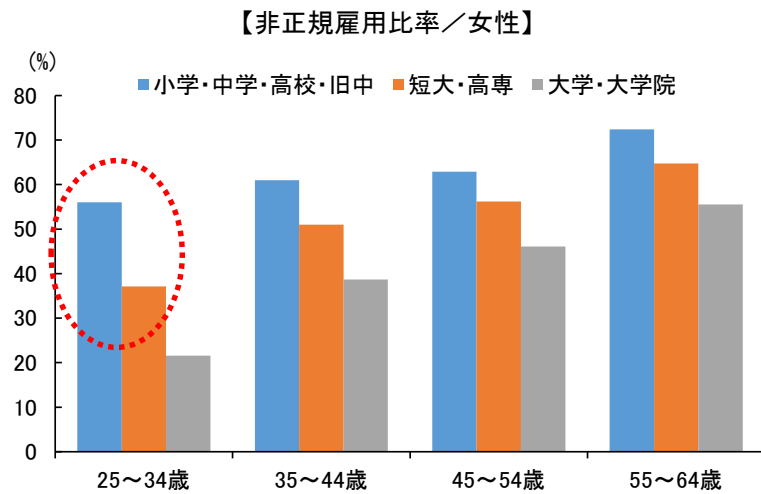
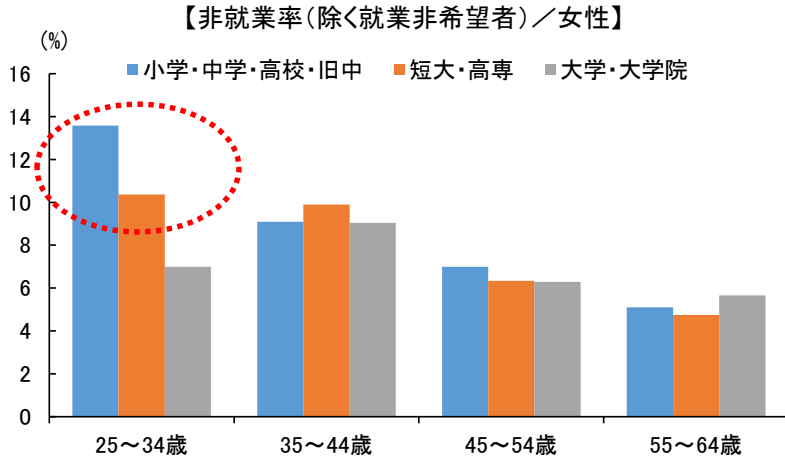


(資料)文部科学省「大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査」

②非大卒女性層への悪影響

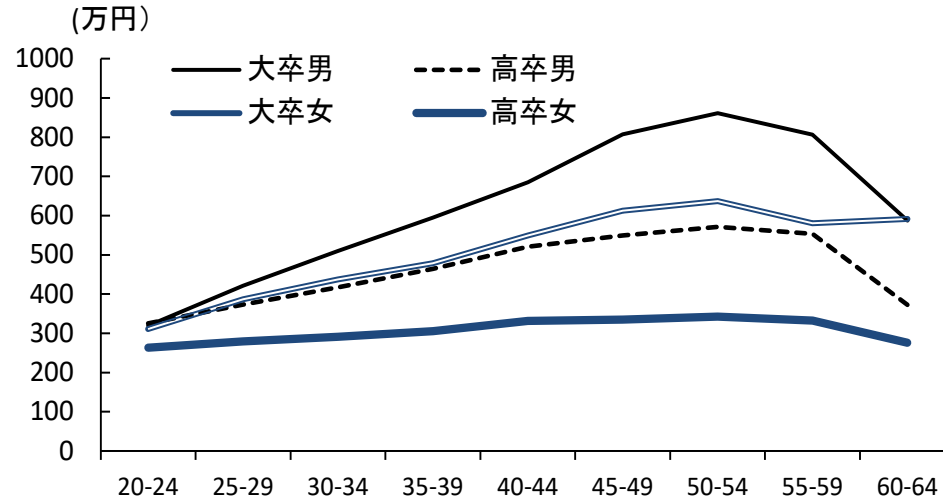
コロナ前の人手不足の状況下でも、**未就業あるいは非正規の非大卒女性が多数存在**。コロナ禍による雇用情勢の悪化で一層厳しさが増す恐れ。職があっても**非大卒女性の処遇は低く**、**未婚化・非婚化**が進むなか、デジタル化による定型労働への代替圧力もあり、とりわけ非婚の非大卒女性で貧困層が増える恐れ。

(図表1-3) 学歴別にみた女性の就業状況(2019年)

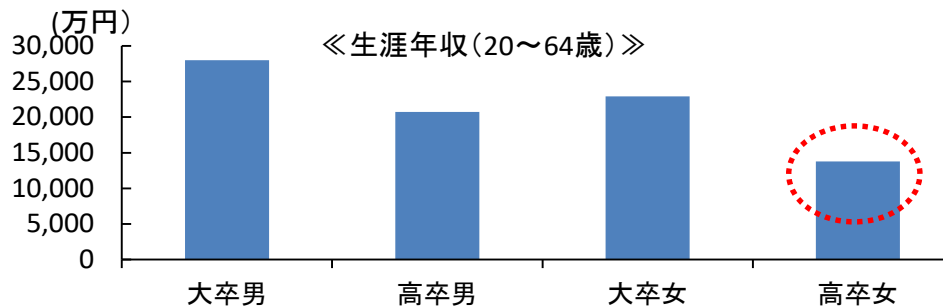


(資料)総務省「労働力調査・詳細集計」

(図表1-4) 賃金カーブの男女比較

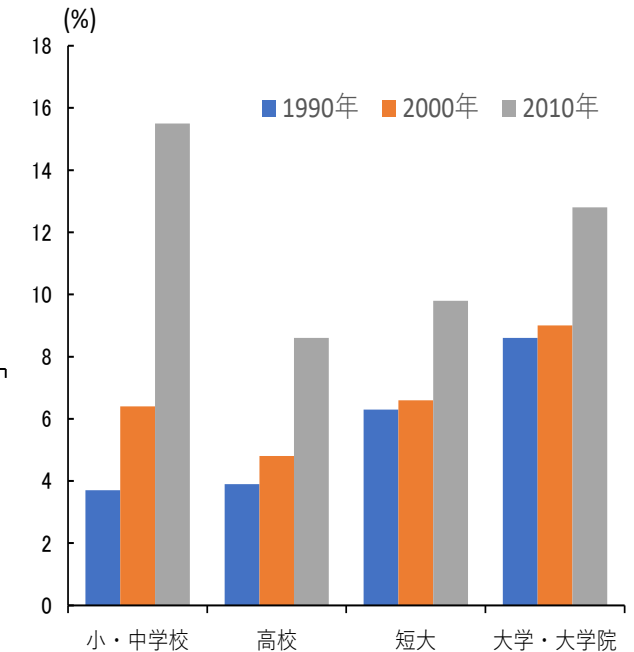


(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査(平成27年)」
(注)年収=定期給与×12+年間賞与(前年)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査(平成27年)」
(注)年収=定期給与×12+年間賞与(前年)

(図表1-5) 生涯未婚率の推移(女性)



(資料)内閣府「男女共同参画白書 平成25年版」

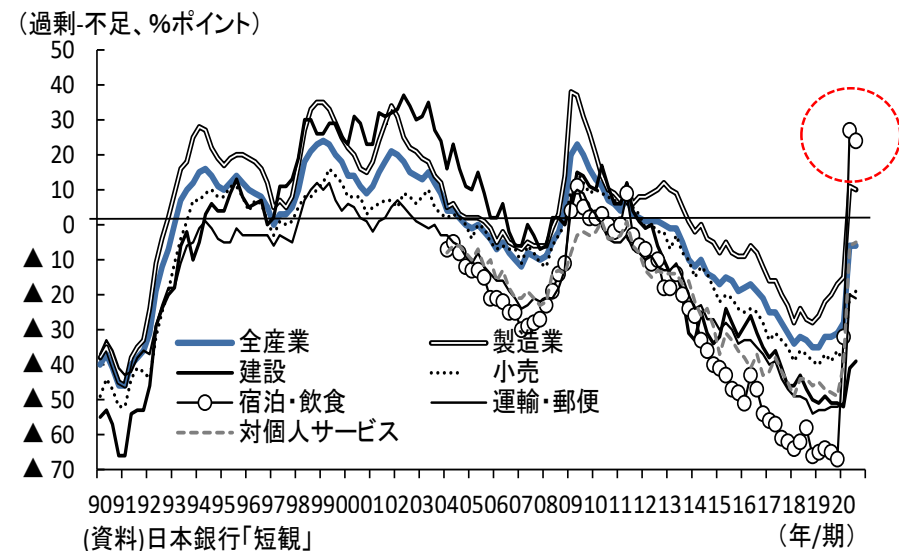
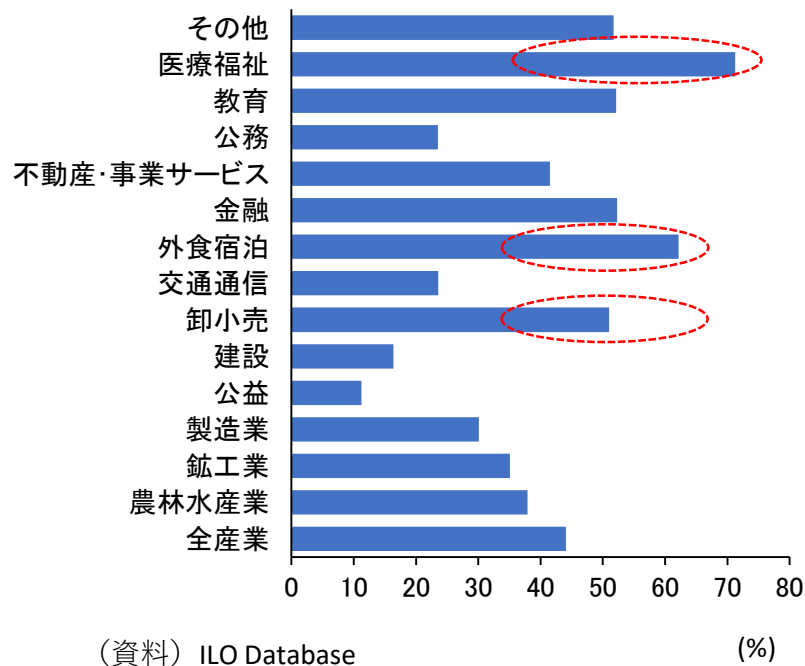
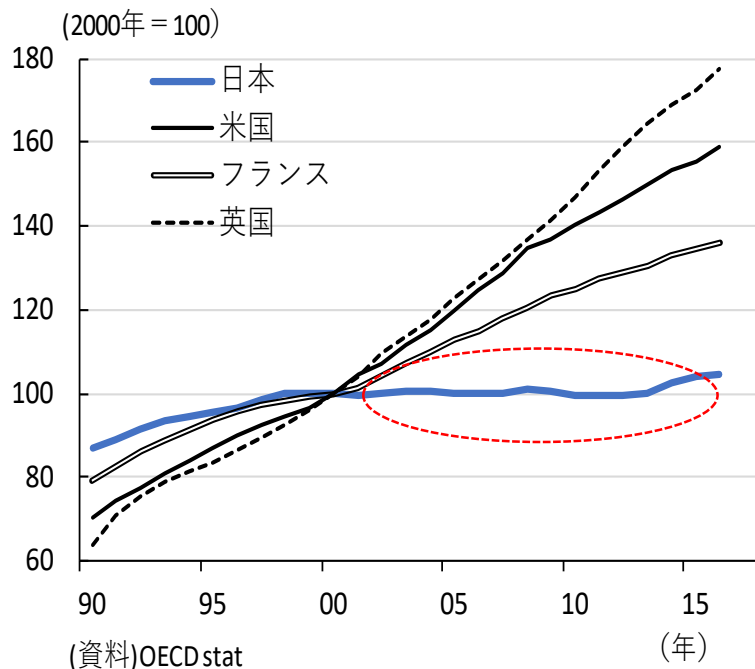
③デフレの再燃

わが国がデフレに陥りやすい傾向の背景には、サービス価格が上がらないこと。その背景の一つに、サービス業に多く従事する女性の処遇の低さ。今回はサービス業に打撃が大きく、女性の処遇が切り下げられると同時にデフレが再燃する恐れ。結果として、経済の縮小均衡圧力が強まり、弱い立場にある女性が一層厳しい状況に追いやられるリスク。

(図表1-6) サービス物価(除く住宅)の国際比較

(図表1-7) 産業別女性雇用比率(2019年)

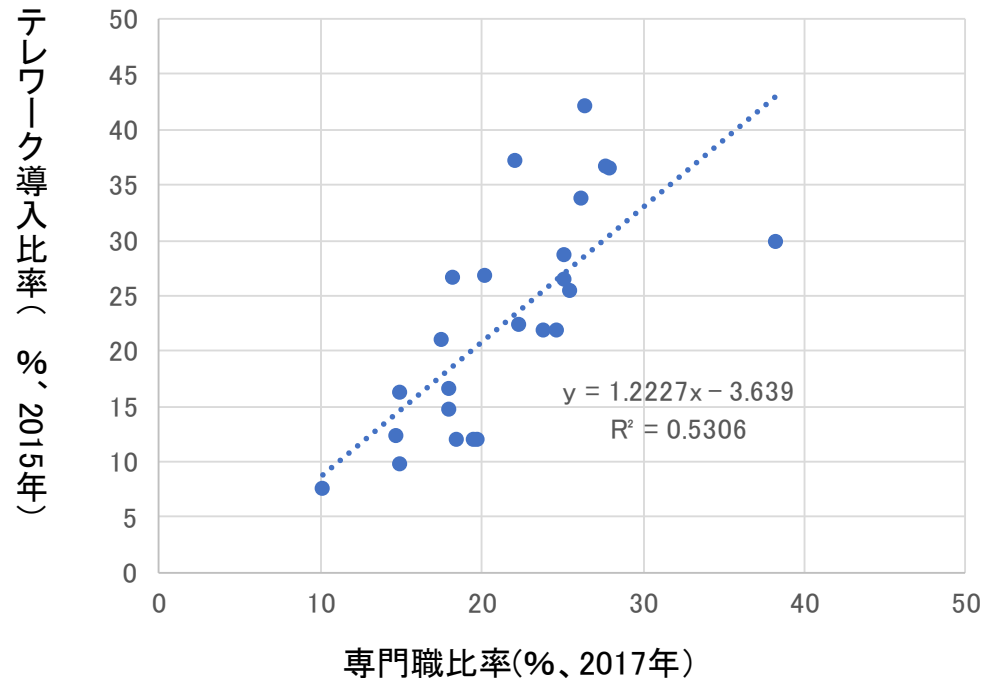
(図表1-8) 日銀短観・雇用人員判断DIの推移



2 コロナ下で芽生えた可能性

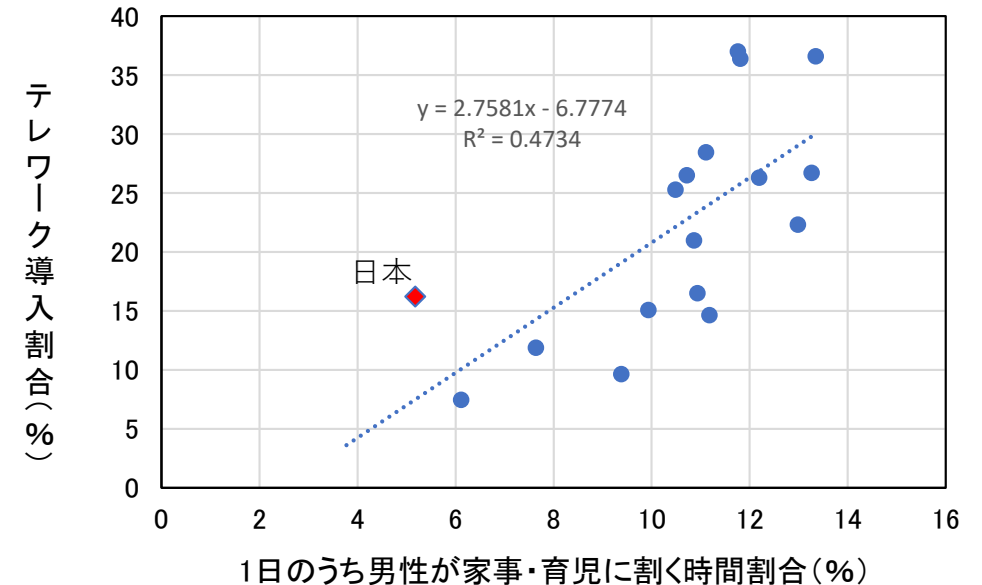
- (1) **エッセンシャル・ワーカーの再評価**…コロナ禍は看護・介護・保育、小売店員、配達員など、ライフラインを支える現場労働者の重要性を再認識させてくれた面。**女性が、とりわけ非正規雇用形態で多く働いており**、仕事の社会的価値に見合った処遇改善につなげる必要。同時に、フィー適正化でサービス価格下落の歯止めにも。
- (2) **テレワーク・時短による家庭生活の在り方の見直し**…OECD主要国で見れば、**テレワーク導入率が高い国ほど専門職比率が高い**とともに、**男性の育児・家事参加が積極的な傾向**。生産性向上や仕事と生活の両立にテレワークを効果的に活かすには、プロフェッショナル化に向けた雇用・人事制度の改革と、家庭内分業の見直しが重要。今回が、女性活躍に資する**家事・育児の男女分業の在り方を見直す**好機となることを期待。

(図表2-1) OECD主要国のテレワーク導入率と専門職比率の関係



(資料)ILOSTAT、OECD.Stat

(図表2-2) OECD主要国のテレワーク導入率と男性の家事・育児参加の関係



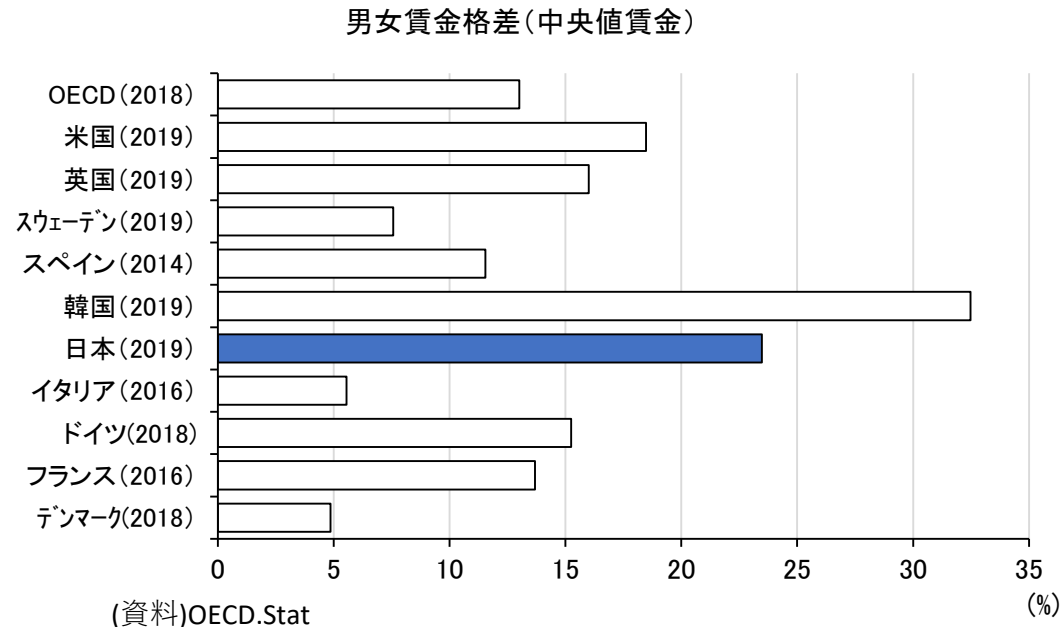
(資料)OECD(2019)“How's Life in the Digital Age?”, OECD Family database

(注)テレワーク導入比率は2015年時点。男性の家事・育児時間は1999-2013年で各国で異なる。双方のデータが採れる17カ国をプロット。

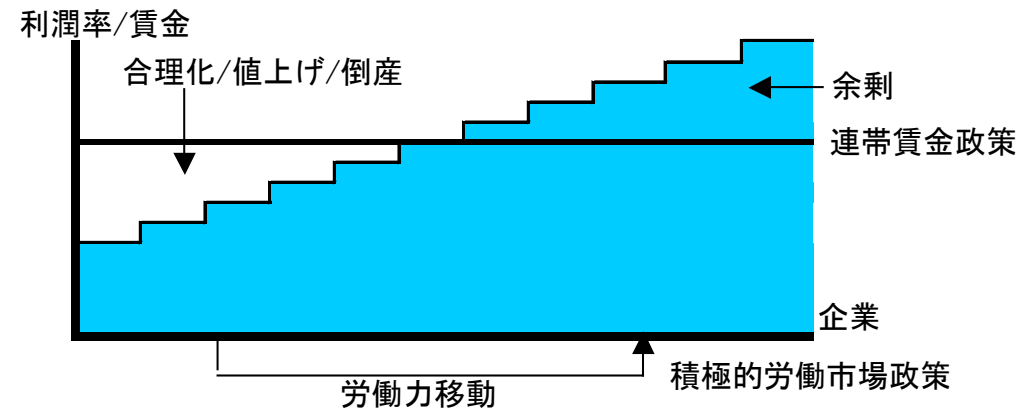
3 政策的な課題

- (1) 同一労働同一賃金の推進…女性非正規の処遇改善への寄与を期待
- (2) キャリアラダー制度の整備…職業能力認定制度と処遇の連動
- (3) サービスの価値に見合った価格づけ…サービス品質を保証する認定制度、処遇改善を条件とした介護報酬の引き上げ
- (4) 価格の合理的決定につながる「量より質の経営」を促す労働力流動化促進策…賃金底上げと積極的労働市場政策の組み合わせ
- (5) 労働時間制度の見直し…在宅勤務を前提にした制度へ（自己申告と健康管理強化）
- (6) 男性の育児休暇取得の促進

(図表3-1)OECD各国の男女賃金格差



(図表3-2)レーン・マイドナー・モデルの概念図



(資料)宮本太郎(2001)「雇用政策の転換とスウェーデンモデルの変容」(『スウェーデンの労働と産業』学文社収載)