

## コロナ禍における男女間の雇用動向—日米比較

### <ポイント>

- 米国のコロナ禍における男女別の就業状況をみると、女性の就業者数の落ち込みの方が大きく、復元も遅れている。女性の就業者数をコロナ前のピークと比較した場合、一時、約▲1,350 万人減少し、足元では▲74 万人となっている。一方、男性は落ち込みもより小さく、既にコロナ前の水準を回復した。
- コロナ禍においては、飲食・レジャーをはじめとするサービス業種における雇用が大きく削減された。女性はとくにサービス業で就労する割合が大きく、パートタイム労働比率も高いため、コロナ禍における雇用調整で大きな悪影響を受けた。
- 日本でもコロナ禍における雇用の変化をみると、正規雇用者は増加傾向が続いたのに対して、非正規雇用者は 2020 年 4 月に急減した後も回復せずに横ばいとなっている。とくに、女性の非正規雇用者については、25～34 歳や 35～44 歳などの子育て世代を中心に減少している。また、業種別にみると、米国と同様に、特にコロナ禍で需要が急減した宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業などの対面型サービスを中心に雇用者数が大きく減少した。
- 男女間の雇用格差の背景には、①就業業種の違い、②正規労働・非正規労働など雇用形態の違い、③同一職種における賃金格差の問題などがある。中でも、就業業種の違いを解消しない限り、真の意味での雇用における男女平等は達成できない。

米国では、2020 年の新型コロナの感染拡大で急速に悪化した労働市場の修復が進んでいるものの、雇用の回復状況は一樣ではなく、男性に比べ、女性の雇用の回復が相対的に遅れている。日本では米国に比べてコロナ禍において大幅な雇用削減はみられなかったものの、主に非正規雇用者が雇用調整の対象となっており、やはりコロナ禍での景気後退局面では女性の雇用への影響が大きかったことが示唆される。

ここでは、日米の男女別の雇用関連統計を元に、コロナ禍での女性の雇用環境の変化及び中長期的な経済成長に不可欠な男女間の労働条件における格差解消に向けた課題について、考えてみたい。

### 1. コロナ禍の米国の雇用動向

米国では、新型コロナによる感染拡大により、2020 年 3 月に景気後退が鮮明となり、労働市場も急速に悪化した。3 月末には総額 2.2 兆ドルの大型経済対策（CARES 法）の成立により、家計への現金給付と共に、失業保険の上乗せなどが決定したが、それでも、20 年 4 月の家計調査<sup>1</sup>に基づく就業者数はコロナ直前（20 年 2 月）に比べて▲25 百万人以上の大幅な雇用喪失となり、失業率は 3%台から 14.7%に跳ね上がった。

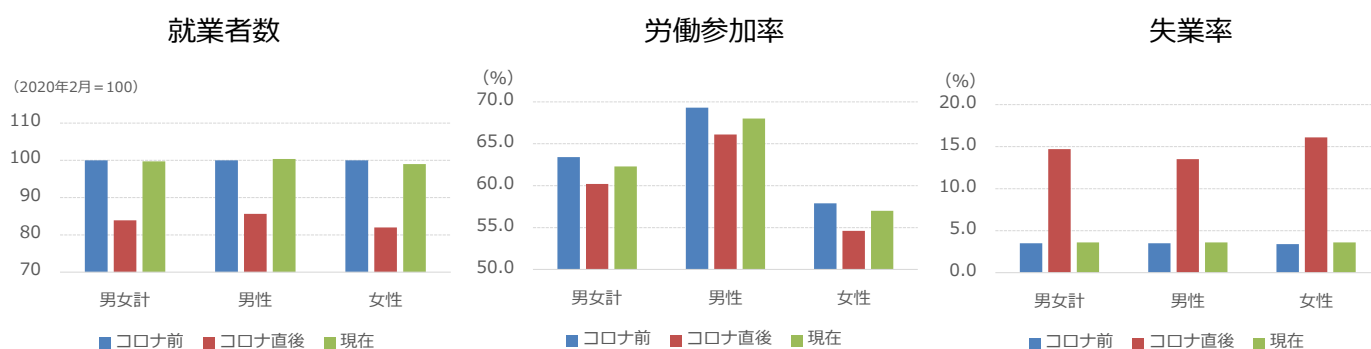
その後、ロックダウンの緩和や経済活動の段階的な正常化に伴い、労働市場はコロナ前の水準に戻りつつある。直近（22 年 5 月）の雇用者数はコロナ直前に比べ、▲34 万人まで戻っている。失業率は 3.6%まで低下しており、コロナ直前とほぼ同等の歴史的低水準に戻った。労働参加率（16 歳以上人口のうち、被雇用者および求職活動中の失業者の合計）は 62.3%に止まっており、高齢者層などによるリタイア増などを理由にコロナ直前の 63.4%を 1 ポイント以上下回っている。一方、コロナ前との大きな違いは、求人件数と離職率にある。

<sup>1</sup> 家計調査は就業状況の把握を目的に、非軍人などを除く 16 歳以上を対象としたヒアリング調査。サンプル数は約 6 万世帯。

求人件数は1,100万人以上とコロナ前の平均的な水準である700万人を大幅に上回っており、自発的な離職率もコロナ前の2.3～2.4%から3%近くまで上振れしている。

男女別の就業動向にも大きな違いがある。就業者数をコロナ直前と比較した場合、男性は最悪期の20年4月には▲1,203万人となったが、足元では既にコロナ直前の水準を上回っている。一方、女性は20年4月には▲1,351万人と落ち込みがより大きく、足元でもまだコロナ直前と比べ、▲74万人である。女性は家庭内での家事や育児を担うケースが多く、就業機会が制限される傾向があるため、男女間の就業者数はコロナ前から約900万人の差があった（20年2月：男性84百万人、女性75百万人）。とくにコロナ禍においては、学校閉鎖や手頃な保育施設の不足、介護現場における従事者不足によるコスト増や受け入れ能力の制限などが重なり、女性が家庭内労働を代替せざるを得ないケースが増えたとみられ、今でも労働市場への復帰が遅れている。

図1 米国における雇用の推移

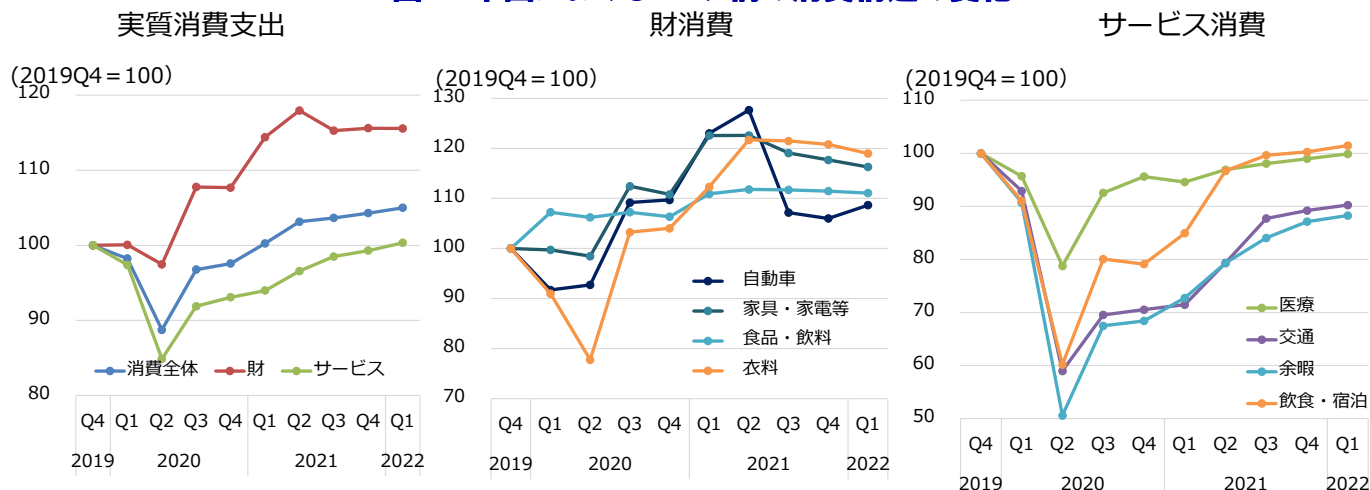


出所：米労働省を元に丸紅経済研究所作成

## 2. 業種別の雇用動向

コロナ前後では、在宅勤務の拡大や外食機会の減少など、日常生活において様々な変化が生じた。行動の変化は消費構造の変化となり、自動車や住居関連などの財消費が大幅に上振れる一方、旅行や外食をはじめとするサービス消費が抑制された。この財及びサービスの需要動向の急激な変化が足元のインフレ要因のひとつだが、これらは労働市場における業種別の雇用動向にも大きな影響を及ぼしたとみられる。

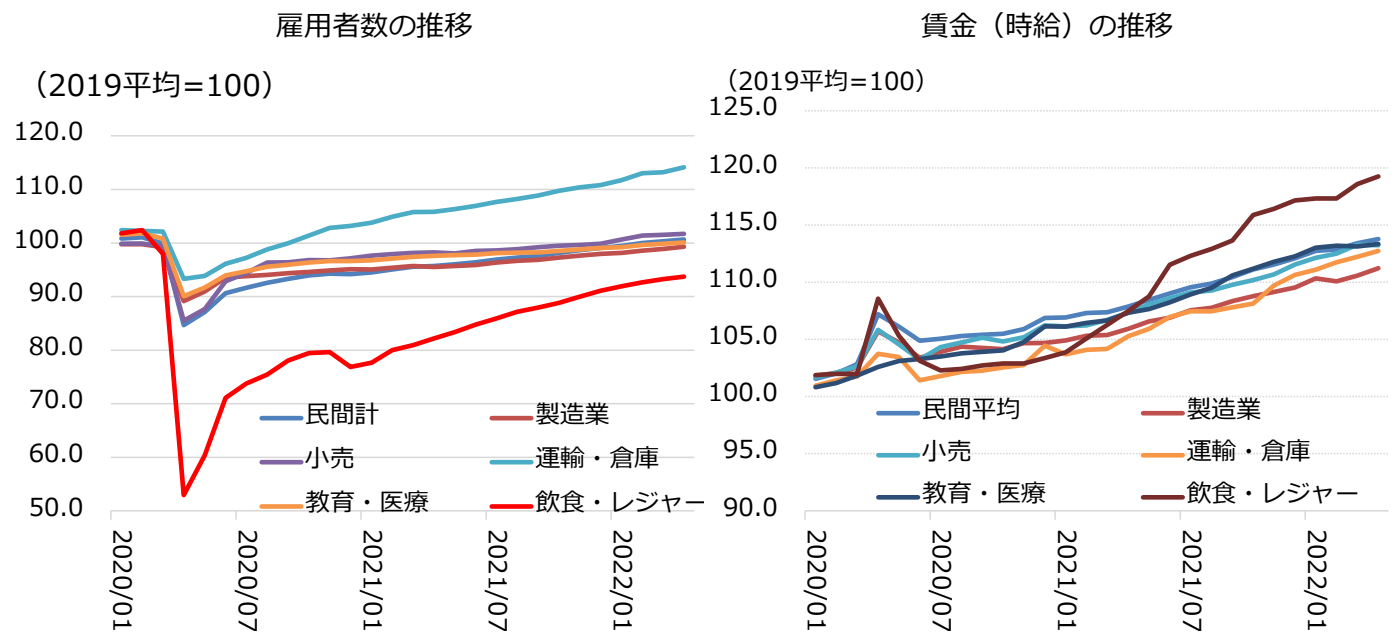
図2 米国におけるコロナ禍の消費構造の変化



出所：米商務省を元に丸紅経済研究所作成

事業所調査<sup>2</sup>に基づく過去 2 年間の業種別の雇用動向については、運輸・倉庫業の雇用増が顕著である。これはコロナ禍でのサービスから財への消費構造のシフトやインターネット販売の拡大を反映したものである。また、コロナ直後の雇用削減の大部分は対面型サービス、とくに飲食・レジャーに集中した。飲食・レジャーにおける雇用者数は未だにコロナ前の水準に比べ▲135 万人となっており、雇用回復の遅れが目立つ。一方、足元の賃金水準の動きを見ると、飲食・レジャーにおける時給は前年比+10.3%と全業種平均の同+5.2%を大幅に上回っており、同業種では労働者の供給不足が発生していることが示唆される。

**図3 米国における業種別・雇用者数及び賃金の推移**



出所：米労働省を元に丸紅経済研究所作成

飲食・レジャーは女性雇用者数の 11%を占める業種であり、女性が重要な労働の担い手となっている。しかし、同業種の平均時給は約 20 ドルにも満たず、労働時間も週当たり 26 時間と短い。全業種平均と比べた場合、時給は約 6 割程度、労働時間は約 7 割の水準に過ぎない。従い、同業種における足元の賃金上昇率は大きいものの、相対的な低賃金を解消するほどではない。こうした特徴は、小売や教育・医療など、女性の就業率が高い他のサービス業にも共通する課題である。一方、相対的に賃金水準が高く、労働時間も長い製造業においては、男性の雇用者数が圧倒的に多い。

米国における男女間の賃金格差は 1980 年代以降、かなり縮小してきたものの、それでも女性の賃金水準は男性の 83%に止まっている。この大きな要因が業種別の就業状況の違いにある。また、男女間では雇用形態の違いも大きい。パートタイム労働者の比率をみた場合、男性は 12%であるのに対し、女性は 29%となっている。パートタイム労働など、労働時間が限定された職種では昇給や昇進の可能性も限られるため、賃金が低水準に据え置かれる可能性が高くなる。実際、管理職に占める女性の割合は全体の 4 割に留まっている。こうした職種の違いは同一業種における賃金格差につながっており、女性雇用が圧倒的に多い教育や看護師などの職種でさえも、女性の賃金水準は男性を下回っている。

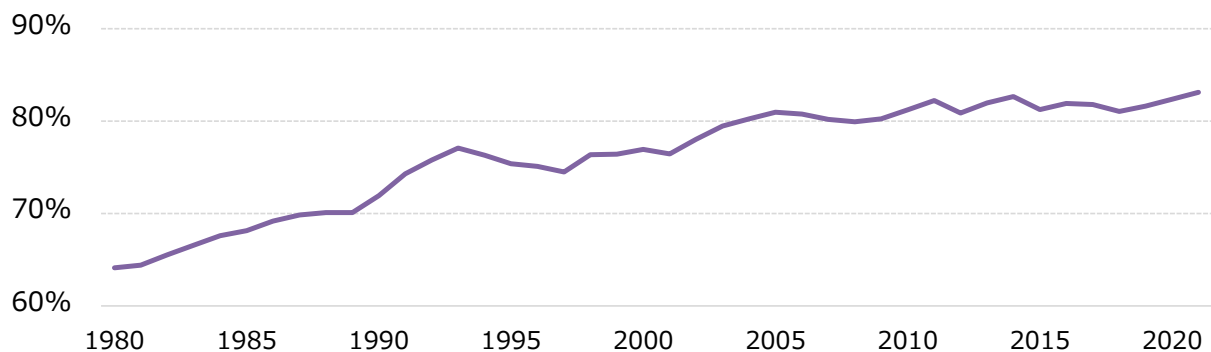
<sup>2</sup> 事業所調査は、主に雇用や給与状況を把握するため、約 13 万社の約 67 万カ所の事業所を対象にしたヒアリング調査。

図4 米国の業種別雇用の内訳

|          | 雇用者数 (千人) |        |         | 構成比   |       |       | 平均時給<br>(ドル) | 労働時間<br>(時間/週) | 賃金/週<br>(ドル) |
|----------|-----------|--------|---------|-------|-------|-------|--------------|----------------|--------------|
|          | 男性        | 女性     | 男女計     | 男性    | 女性    | 男女計   |              |                |              |
| 非農業部門合計  | 76,189    | 75,493 | 151,682 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | -            | -              | -            |
| 民間合計     | 66,817    | 62,601 | 129,418 | 87.7  | 82.9  | 85.3  | 32.0         | 34.6           | 1,105        |
| 製造産業     | 16,203    | 4,847  | 21,050  | 21.3  | 6.4   | 13.9  | 32.3         | 40.1           | 1,295        |
| 建設業      | 6,593     | 1,071  | 7,664   | 8.7   | 1.4   | 5.1   | 34.6         | 39.0           | 1,348        |
| 製造業      | 9,072     | 3,696  | 12,768  | 11.9  | 4.9   | 8.4   | 30.8         | 40.4           | 1,244        |
| サービス業    | 50,614    | 57,754 | 108,368 | 66.4  | 76.5  | 71.4  | 31.9         | 33.5           | 1,068        |
| 通商・輸送・公益 | 17,311    | 11,340 | 28,651  | 22.7  | 15.0  | 18.9  | 27.6         | 34.0           | 939          |
| 卸売業      | 4,067     | 1,785  | 5,852   | 5.3   | 2.4   | 3.9   | 34.9         | 39.1           | 1,363        |
| 小売業      | 8,078     | 7,679  | 15,757  | 10.6  | 10.2  | 10.4  | 22.9         | 30.1           | 688          |
| 輸送・倉庫    | 4,764     | 1,740  | 6,504   | 6.3   | 2.3   | 4.3   | 28.2         | 38.2           | 1,078        |
| 情報       | 1,782     | 1,185  | 2,967   | 2.3   | 1.6   | 2.0   | 45.7         | 36.6           | 1,673        |
| 金融       | 3,959     | 4,989  | 8,948   | 5.2   | 6.6   | 5.9   | 41.0         | 37.5           | 1,536        |
| 専門サービス   | 11,934    | 10,280 | 22,214  | 15.7  | 13.6  | 14.6  | 38.7         | 36.6           | 1,415        |
| 教育・医療    | 5,608     | 18,650 | 24,258  | 7.4   | 24.7  | 16.0  | 31.4         | 33.5           | 1,053        |
| 飲食・レジャー  | 7,348     | 8,290  | 15,638  | 9.6   | 11.0  | 10.3  | 19.9         | 25.9           | 514          |
| その他サービス  | 2,672     | 3,020  | 5,692   | 3.5   | 4.0   | 3.8   | 28.2         | 32.3           | 910          |
| 政府部門     | 9,372     | 12,892 | 22,264  | 12.3  | 17.1  | 14.7  | -            | -              | -            |

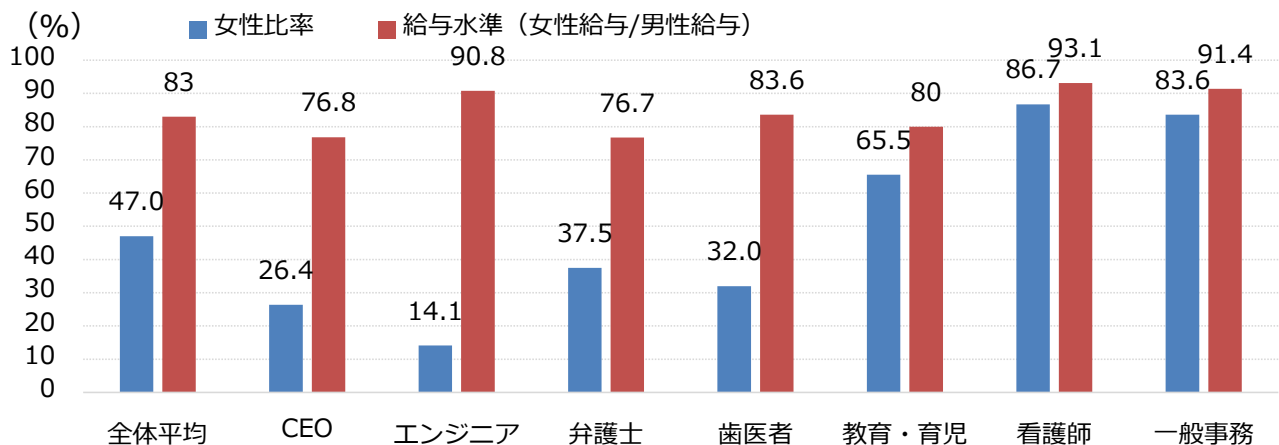
出所：米労働省を元に丸紅経済研究所作成（2022年5月、網掛けは女性就労が多い業種）

図5 米国における男女間の賃金格差の推移



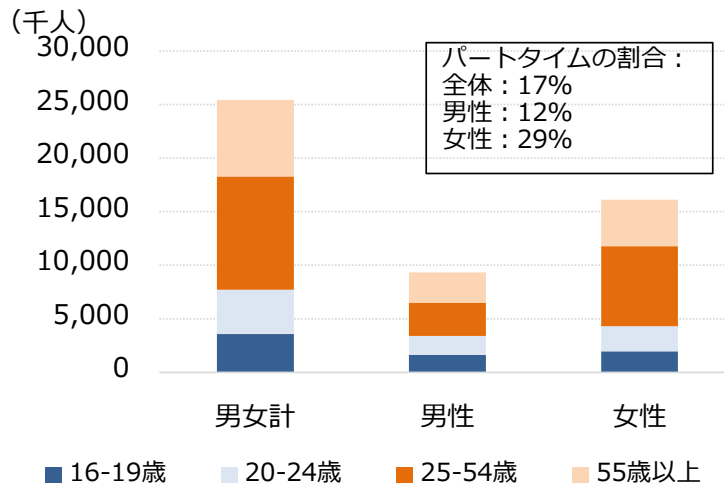
出所：米労働省を元に丸紅経済研究所作成

図6 米国における男女間の主な業種別の賃金格差



出所：米労働省（2021年）を元に丸紅経済研究所作成

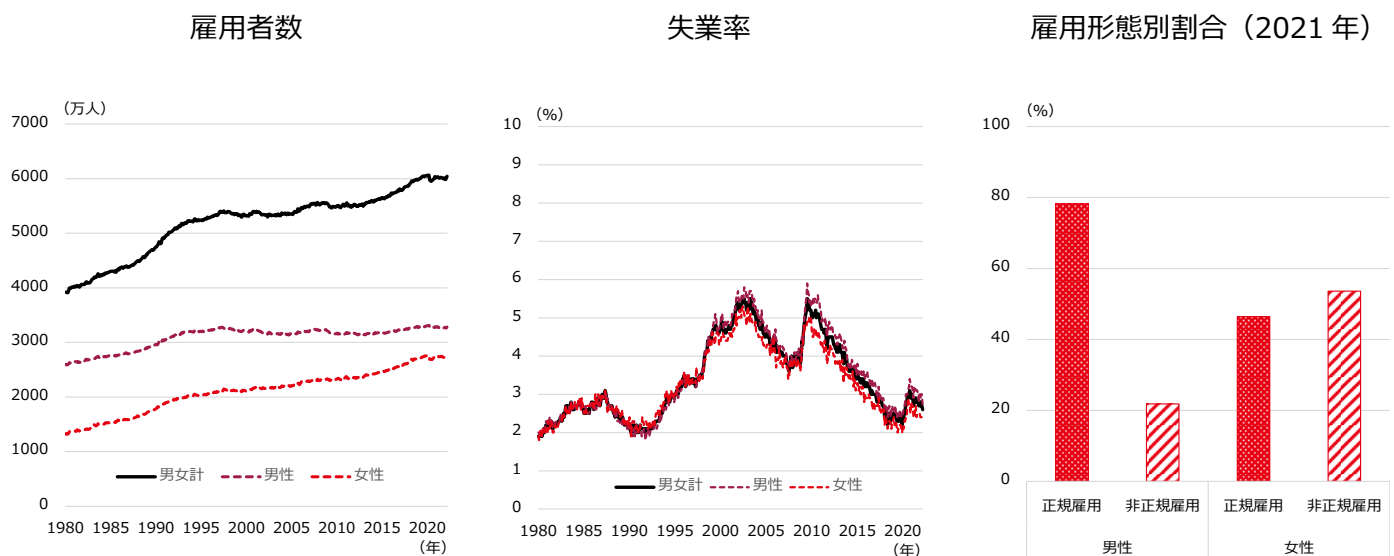
図7 米国におけるパートタイム比率



### 3. 日本の男女別雇用動向

日本の雇用状況を見ると、女性の社会進出が進む中、長期的な視点で見れば女性の雇用者数の割合が増えてきている。失業率は、男女ともにリーマンショック時などに急上昇する局面もみられたが、コロナショック時には政府による雇用調整助成金等の支援策が功を奏して相対的に低位に抑えられた。雇用形態別にみると、男性は正規雇用が多いのに対して、女性は非正規雇用の割合が高いという特徴がみられる。

図8 日本における雇用の推移

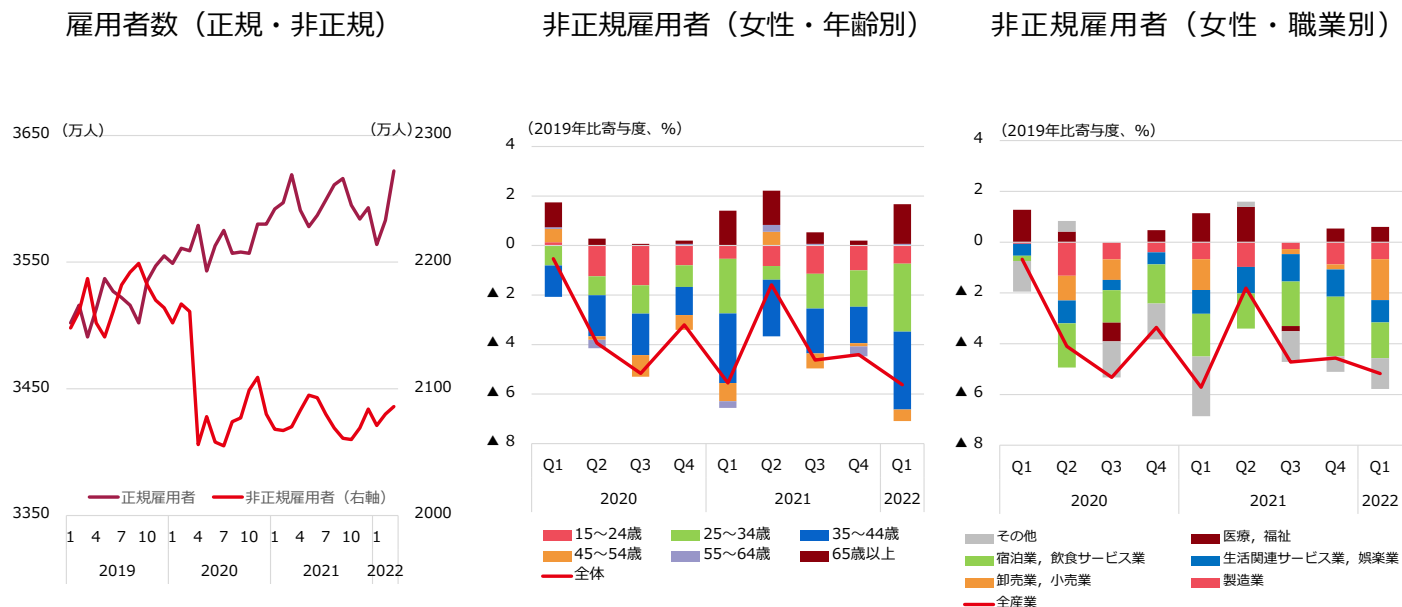


出所：厚生労働省「労働力調査」を元に丸紅経済研究所作成

コロナ禍における雇用の変化を形態別にみると、正規雇用者は増加傾向が続いたのに対して、非正規雇用者は2020年4月に急減した後も回復せずに横ばいとなっている。こうした雇用調整のしわ寄せがいった非正規雇用者の女性について年齢別にみると、25～34歳や35～44歳などの子育て世代を中心に減少している。度重なる

緊急事態宣言などの発令に際して、保育所の休園などに伴って家で子供の世話をする必要性が高まった人々の離職が増えたことが考えられる。また、業種別にみると、特にコロナ禍で需要が急減した宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業などの対面型サービスを中心に雇用者数が大きく減少した。

**図9 日本におけるコロナ禍の雇用調整**



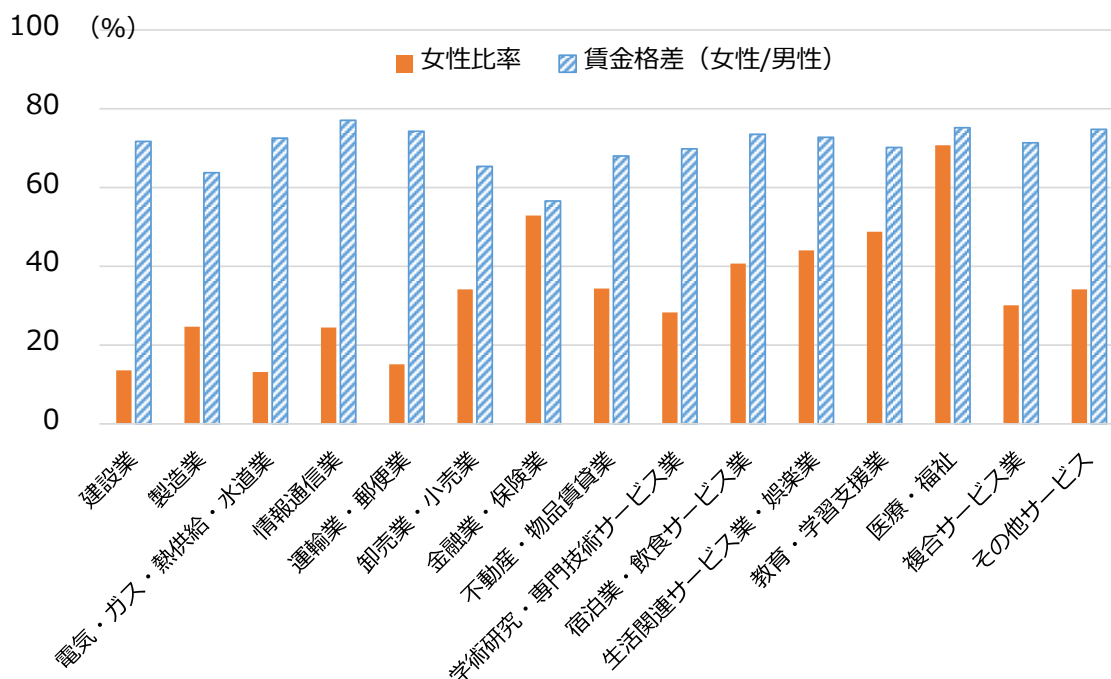
出所：厚生労働省「労働力調査」を元に経済研究所作成

続いて、男女の雇用者数を業種別にみると、米国と同様に男性の雇用者数は相対的に労働時間が長く賃金水準も高い製造業などの割合が多いのに対して、女性は医療・福祉や教育・学習支援業、宿泊業・飲食サービス業などの比較的労働時間が短く賃金水準も低めな業種の割合が高い傾向がある。また、同じ業種内でも賃金水準に男女間の差が見られ、これは雇用形態（正規・非正規）や労働時間の違いから生じているものと考えられる。このような状況下、長期的にみれば日本における男女間の賃金格差は縮小傾向にあるものの、2022年時点の女性の賃金は男性の賃金の約7割に留まっており、米国と比較すると依然として遅れをとっている。

**図10 日本における業種別雇用の内訳**



| 2021年          | 雇用者数（10人） |         |         | 構成比（％） |      |      | 平均時給 | 労働時間  | 賃金    |
|----------------|-----------|---------|---------|--------|------|------|------|-------|-------|
|                | 女性        | 男性      | 男女計     | 女性     | 男性   | 男女計  | （千円） | （時間）  | （千円）  |
| 建設業            | 24,769    | 157,584 | 182,353 | 2.4    | 8.6  | 6.4  | 2.4  | 2,208 | 5,370 |
| 製造業            | 153,779   | 468,964 | 622,742 | 15.2   | 25.6 | 21.9 | 2.3  | 2,172 | 4,920 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業  | 1,823     | 12,000  | 13,822  | 0.2    | 0.7  | 0.5  | 3.4  | 2,028 | 6,928 |
| 情報通信業          | 31,951    | 98,799  | 130,750 | 3.2    | 5.4  | 4.6  | 3.0  | 2,100 | 6,207 |
| 運輸業・郵便業        | 34,035    | 191,135 | 225,170 | 3.4    | 10.5 | 7.9  | 2.0  | 2,292 | 4,528 |
| 卸売業・小売業        | 158,272   | 305,379 | 463,651 | 15.6   | 16.7 | 16.3 | 2.3  | 2,088 | 4,800 |
| 金融業・保険業        | 53,817    | 47,979  | 101,796 | 5.3    | 2.6  | 3.6  | 3.2  | 1,980 | 6,385 |
| 不動産・物品賃貸業      | 16,049    | 30,638  | 46,687  | 1.6    | 1.7  | 1.6  | 2.5  | 2,100 | 5,301 |
| 学術研究・専門技術サービス業 | 30,591    | 77,651  | 108,242 | 3.0    | 4.2  | 3.8  | 3.0  | 2,112 | 6,299 |
| 宿泊業・飲食サービス業    | 29,805    | 43,399  | 73,204  | 2.9    | 2.4  | 2.6  | 1.7  | 2,100 | 3,615 |
| 生活関連サービス業・娯楽業  | 24,728    | 31,457  | 56,185  | 2.4    | 1.7  | 2.0  | 1.8  | 2,076 | 3,739 |
| 教育・学習支援業       | 39,079    | 41,013  | 80,092  | 3.9    | 2.2  | 2.8  | 2.9  | 2,064 | 5,886 |
| 医療・福祉          | 311,882   | 129,276 | 441,158 | 30.8   | 7.1  | 15.5 | 2.2  | 2,016 | 4,449 |
| 複合サービス業        | 8,900     | 20,650  | 29,550  | 0.9    | 1.1  | 1.0  | 2.3  | 2,028 | 4,753 |
| その他サービス        | 83,532    | 161,147 | 244,679 | 8.2    | 8.8  | 8.6  | 1.9  | 2,100 | 3,989 |



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計」を元に経済研究所作成（上図の網掛けは女性の就労割合が高い業種。）

#### 4. 男女間の雇用の平等を実現する上での課題

このように、男女間の雇用格差の背景には、①就労業種の違い、②正規労働・非正規労働など雇用形態の違い、③同一職種における賃金格差の問題などがあり、これらは日米間で共通している。また、家事労働の負担割合が雇用機会を限定する要因にもなっている。6月に発表された女性版骨太の方針2022では女性の経済的自立を掲げ、こうした課題への取り組み方針が明示された。男女間賃金格差の開示や女性の登用目標の達成は同一職種における賃金格差の解消に寄与し、男性の育児参画を促す諸制度は女性の労働参加率や正規労働の割合の上昇につながる可能性がある。一方、就労業種や雇用形態の違いを解消しない限り、雇用における真の意味

での男女平等は達成できないというのも明らかであり、この点では職業選択を考え始める教育過程での取り組みも必要であろう。とくに日本では労働力人口が減少する中で、中長期的な経済成長を確保するためには女性の一層の活躍が不可欠であり、今後も格差解消に向けた動きが加速するとみられる。

図11 女性版骨太の方針 2022

| ▽ 女性版骨太の方針2022の4つの柱                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 女性の経済的自立<br>(1) 男女間賃金格差への対応<br>・ 社内格差：①男女間賃金格差に係る情報開示（常勤301人以上の事業主に対し、2022年7月から）、②非正規雇用労働者の賃上げ（同一労働同一賃金の徹底）<br>・ 職種間格差：①女性デジタル人材の育成、②看護、介護、保育などの分野の現場で働く方々の収入の引上げ、③リカレント教育の推進<br>(2) 地域におけるジェンダーギャップの解消、(3) 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消、(4) 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、(5) ひとり親支援、(6) ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握                                                                     |
| 2. 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現<br>(1) アダルトビデオ出演被害対策等、(2) 性犯罪・性暴力対策、(3) 配偶者等からの暴力への対策の強化、(4) 困難な問題を抱える女性への支援、(5) 女性の健康、(6) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方                                                                                                                                                                                                                                           |
| 3. 男性の家庭・地域社会における活躍<br>(1) 男性の育児休業取得の推進及び働き方改革（男性育休取得率（2020年：12.65%）を2025年までに30%に）、(2) 男性の育児参画を阻む壁の解消、(3) 男性の孤立・孤独対策                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 4. 女性の登用目標の達成<br>・ 20年12月の第5次男女共同参画基本計画では「202030目標」（社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」というもの、2003年に目標設定）を先送り、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指すことに。<br>・ (1) 政治分野、(2) 行政分野：国家公務員の採用者の35%、係長相当30%（2025年）、課室長相当10%、指定職相当8%を女性に、(3) 経済分野：2025年に係長級が30%、課長級が18%、部長級が12%を女性に、(4) 科学技術・学術分野、(5) 地域における女性活躍の推進、(6) 国際分野：在外公館の公使、三時間以上を10%、大使・総領事8%（2025年） |

以上

|     |                                                                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 担当  | 経済研究所<br>経済調査チーム長 チーフ・エコノミスト 井上 祐介 ( <a href="mailto:inoue-y@marubeni.com">inoue-y@marubeni.com</a> )<br>エコノミスト 浦野 愛理 ( <a href="mailto:urano-a@marubeni.com">urano-a@marubeni.com</a> ) |
| 住所  | 〒100-8088 東京都千代田区大手町一丁目 4 番 2 号                                                                                                                                                          |
| WEB | <a href="https://www.marubeni.com/jp/research/">https://www.marubeni.com/jp/research/</a>                                                                                                |

(注記)

- ・ 本資料は丸紅グループ内での利用を目的としたものであり、対外的な利用に関しては担当までご連絡願います。
- ・ 本資料は公開情報に基づいて作成されていますが、当社はその正当性、相当性、完全性を保証するものではありません。
- ・ 本資料に従って決断した行為に起因する利害得失はその行為者自身に帰するもので、当社は何らの責任を負うものではありません。
- ・ 本資料に掲載している内容は予告なしに変更することがあります。
- ・ 本資料に掲載している個々の文章、写真、イラストなど（以下「情報」といいます）は、当社の著作物であり、日本の著作権法及びベルヌ条約などの国際条約により、著作権の保護を受けています。個人の私的使用及び引用など、著作権法により認められている場合を除き、本資料に掲載している情報を、著作権者に無断で複製、頒布、改変、翻訳、翻案、公衆送信、送信可能化などすることは著作権法違反となります。