

コロナ禍とシーセッション：2020-2022

周 燕飛*

要 約

本稿は、コロナ禍による雇用の被害が女性に集中するという「シーセッション」現象に注目し、日本におけるその実態や原因、女性自身や家計への影響などをまとめている。シーセッションは2020年3月～11月期に起きた現象であり、主に「非正規女性の不況」と見ることができる。非正規女性の3人に1人は「解雇・雇止め」「労働時間半減30日以上」など、雇用状況の大きな変化を経験している。また、非正規女性の平均月収が通常月に比べて最大14.3%も減少し、休業者比率はピーク時に7.5%に達した。シーセッションによって、家計の逼迫と消費意欲の減退、女性自身のメンタルヘルスの悪化、非正規単身女性の貧困率の上昇等の問題が生じた。他方、シーセッション期間を含め、コロナ禍でも女性正規雇用者数は堅調に伸びている。2014年以降続いている正規雇用の増加トレンドによる影響や、女性活用が進んでいる業界（医療福祉、建設業・製造業等）の牽引、女性自身が働き方の柔軟性や雇用不安の解消を求めたことが、大きな要因となっているものと考えられる。

キーワード：シーセッション、女性不況、コロナ禍、雇用の被害

社会保障研究 2022, vol.7, no.3, pp.210-223.

I 「She-cession（シーセッション）」現象

2020年初から始まった新型コロナウイルスのパンデミックは、公衆衛生上の危機であるとともに、経済危機でもあった。特に感染拡大の初期段階においては、ほとんどの国で経済活動の自発的縮小、もしくは一時的停止が余儀なくされ、経済成長率が大きく落ち込んだ。そして、今回の経済危機は、男性よりも女性（She）の雇用に、不況（recession）の影響が大きく表れたことが大きな

特徴であり、両者を合わせた造語として、「She-cession（シーセッション・女性不況）」と呼ばれるに至った。

経済協力開発機構（OECD）は早くも2020年4月1日の政策レポートで、2014-15年の西アフリカエボラ出血熱大流行の経験から、今回のコロナ禍は男性よりも女性の雇用に大きな被害をもたらすことを予想し、警鐘を鳴らした（OECD2020）。その後の国際機関の雇用統計¹⁾をみると、やはりコロナ禍の影響が特に深刻だった2020年第1～2四半期において、シーセッションが各国で進行したこと

* 日本女子大学人間社会学部現代社会学科 教授

¹⁾ 詳細は、OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, ILO Statistics and databases (ILOSTAT)などを参照のこと。

が確認できる。日本でも、女性の雇用者数（季節調整値）が、2019年末から2020年7月までの7か月で2.7%（71万人）減少し、男性雇用者（同0.6%減）の減少率よりも2ポイント高かった（総務省統計局「労働力調査」）。

また、シーセッション現象は、先進国のみならず途上国でも確認されており、OECDや国際労働機関（ILO）、国連（UN）等の国際機関が次々と政策レポートを発表し、女性雇用の現状に危機感を示している（UN Women 2020; OECD 2021; ILO 2021）。さらに、厚生労働省も、「令和3（2021）年版厚生労働白書」（第I部）においてこの問題を大きく取り上げている。このほか、学術的な研究として、Alonほか（2020）をはじめ、シーセッション現象に関する実証論文が国内外で続々と発表されている（Fabrizioほか2020, 2021; Hupkau and Petrongolo 2020; Gates 2020; Russel and Sun 2020; Fukaiほか2021; Zhou 2021など）。

シーセッションがこれほどまでに大きく注目を浴びている背景には、政策上のさまざまな懸念があるものと思われる。すなわち、これまでに官民を挙げて取り組んできた女性活躍の成果がコロナ禍で一気に後退してしまうのではないか、経済力の低い女性の貧困問題が一層悪化するのではないか、女性の収入減は家計の消費意欲を低下させて景気回復の足かせになるのではないか、失業や収入減で追い詰められた女性の間にうつ病、虐待、自殺等の深刻な社会問題が増えるのではないか、といった懸念である。

実際問題として、コロナ禍におけるシーセッション現象はどれほど深刻で、どのくらいの期間、続いたであろうか。また、上記の懸念点は現実に生じたのだろうか。シーセッションがたとえ一過性のものであったとしても、今後、女性雇用を構造的に変えてしまう可能性があるのか。本稿はこのような諸疑問に答えるべく、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）などがコロナ禍

期間中（2020-2022）に行った個人アンケート調査の結果と、それらを用いて著者が行ってきた諸研究（周 2021a, 2021b, 2001c, 2022, 2023; Zhou 2021）を元に、日本のシーセッション問題を掘り下げてゆく。その意味で、本稿は、日本におけるシーセッションの現状と課題をまとめた展望論文と言えるだろう。

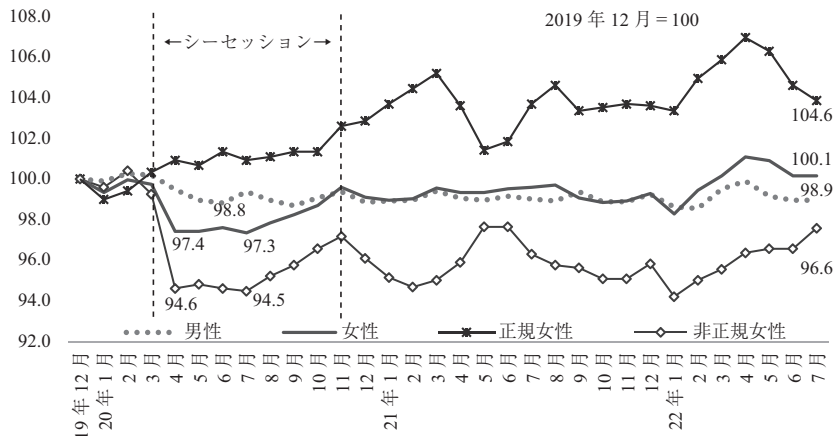
なお、本稿で用いている個人アンケート調査は、JILPTが実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（以下“JILPTパネル調査”）およびNHKとJILPTが共同で実施した「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」（以下“NHK・JILPT共同調査”）である。いずれの調査も、2020年4月1日時点で就業していた民間企業の会社員（20歳～64歳）を対象に行われたウェブ調査である。このうち、JILPTパネル調査は、2020年5月の第1回調査を皮切りに、2022年3月までの約2年間において男女4,307人に対して、計6回の追跡調査を行っている。他方のNHK・JILPT共同調査は、2020年11月中旬に行われた1時点の調査であり、スクリーニング調査の対象となる6万8千人に対して、コロナ禍で失業・離職、休業、労働時間急減といった「変化」があったかどうかを調べた上で、男女5,000人（雇用に何らかの変化があった人4,000人、無かった人1,000人）について詳細な調査（本調査）を行っている²⁾。本稿の第3～5節は、これらの個票データを分析した周（2021b）および周（2023）の一部を大幅に加筆・修正したものである。

II シーセッションの実態

1 シーセッションの期間

コロナショックにおける景気の谷は2020年4月～6月期とされる³⁾。第1次緊急事態宣言（2020年4月7日～5月25日）の発令によって、日本経済は、（当

²⁾「変化あり」がオーバーサンプリングとなっているため、標本にバイアスが生じないように、性別×年齢層×居住地域ブロック×正規・非正規において、「就業構造基本調査」と同じ分布となるよう、ウェイト値を算出、ウェイトバック集計を行っている。両調査の詳細については、JILPTのウェブサイトを参照のこと（<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/enq/index.html>）。



出典：総務省統計局「労働力調査」(長期時系列表1a-4-全国、月別結果)より作成。

図表1 雇用者数(季節調整値)の推移(2019年12月～2022年7月)

時の安倍首相の言葉を借りれば)「戦後最大の危機」に陥った。4月の休業者数は597万人にまで急増し、比較可能な1967年12月以降の数字の中で過去最大となった。求職活動をやめる人も急速に増加し、非労働力人口はわずか1か月で94万人も増えた。実に労働者の10人に1人が、休業もしくは職探しを諦めている状態であったのである。

景気の谷を前後に挟んだ2020年3月～11月は、男女ともに多くの雇用が失われたが、男性よりも女性の雇用喪失の方が深刻である(図表1)。後節でJILPT調査をさらに詳しく見ていくが、日本におけるシーセッションは、まさにこの期間中に起きた現象と考えられる。

なお、日本のシーセッションの特徴として、雇用被害が非正規雇用の女性に集中している点が挙げられる。実は、女性の正規雇用者数は、コロナ禍でもむしろ堅調な伸びを示している。つまり、日本のシーセッションとは、正確には、パート、アルバイト、派遣社員等の「非正規女性の不況」と言うべきである。

2 シーセッションはどれほど深刻だったのか シーセッションの推定期間は約8か月間とそれ

ほど長くないものの、その進行はどの程度、深刻なものだったのであろうか。実は、雇用者数の減少や失業率の上昇等、マクロの統計指標を見るだけでは、シーセッションの切実さはあまり伝わってこない。例えば、労働力調査によれば、状況が最も厳しい2020年においても、女性失業率はコロナ前と同じく2%台を維持しており、女性雇用者数は最大でも2～3%程度の減少に収まっている。不況でも人員整理を行わず、残業削減やボーナスカット等、労働時間と賃金で雇用調整を行う日本企業の雇用慣行がその背景にあると考えられる⁴⁾。シーセッションの実態をよりよく知るためには、個人の休業状況や、労働時間、賃金、生活状況などに関するミクロレベルの変化を見る必要がある。

(1) 雇用の大きな変化の経験

NHK・JILPT共同調査(スクリーニング調査)によると、2020年4月1日から11月中旬までの約7か月間に、「解雇・雇止め」「自発的離職」「労働時間半減30日以上」「休業7日以上」といった雇用状況の大きな変化を経験した者の割合は、男性が18.7%であるのに対し、女性は26.3%と男性の1.4

³⁾ 日本経済新聞「20年5月「景気の谷」認定 コロナで変動、回復は険しく」(2021年11月30日)。

⁴⁾ 実際、2020年第2四半期までのデータを用いた小林(2020)の推計によれば、日本の雇用調整速度は欧米諸国に比べて相対的に遅いものの、賃金の調整速度は決して遅くないことがわかっている。

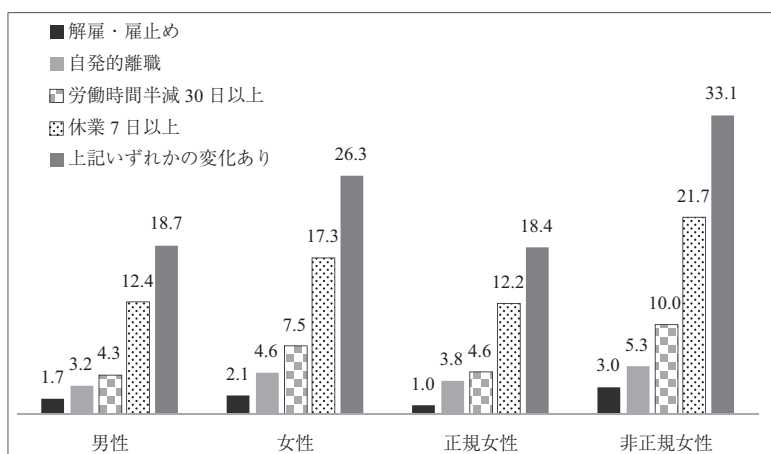
倍、非正規女性が33.1%と男性の1.8倍となっている。

その内訳をみると、「解雇・雇止め」にあった割合は、女性が男性の1.2倍（2.1% vs.1.7%）、非正規女性が男性の1.8倍（3.0% vs.1.7%）である。「労働時間半減30日以上」の割合は、女性が男性の1.7倍（7.5% vs.4.3%）、非正規女性が男性の2.3倍（10.0% vs.4.3%）である。「休業（が）7日以上」に及んだ割合は、女性が男性の1.4倍（17.3% vs. 12.4%）、非正規女性が男性の1.8倍（21.7% vs. 12.4%）に上る（図表2）。

(2) 休業者比率

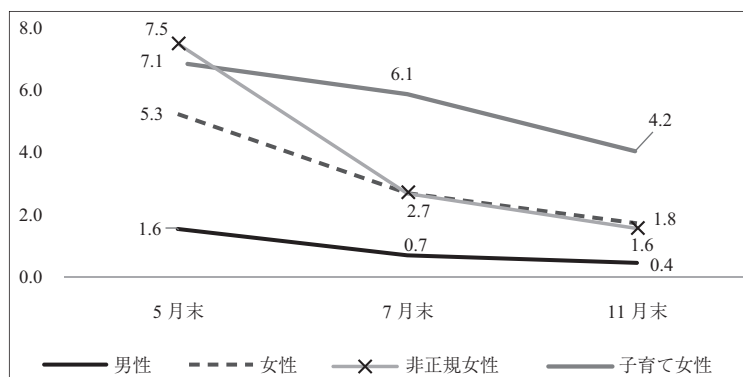
休業した雇用者は、男性よりも女性に集中していることが、JILPTパネル調査（2020年5月調査）によって明らかにされている。2020年5月末時点で職に就いているのに、実際は仕事をしていなかった「休業者」の割合は、男性が1.6%、女性が5.3%となっており、女性の休業者比率は男性の3倍以上である。とりわけ、非正規女性の休業者比率は7.5%に達している（図表3）。

7月末時点では、景気の底入れを反映して、男女ともに休業者の割合が減少しているが、依然、男女差が顕著である。特に、18歳未満の子どものい



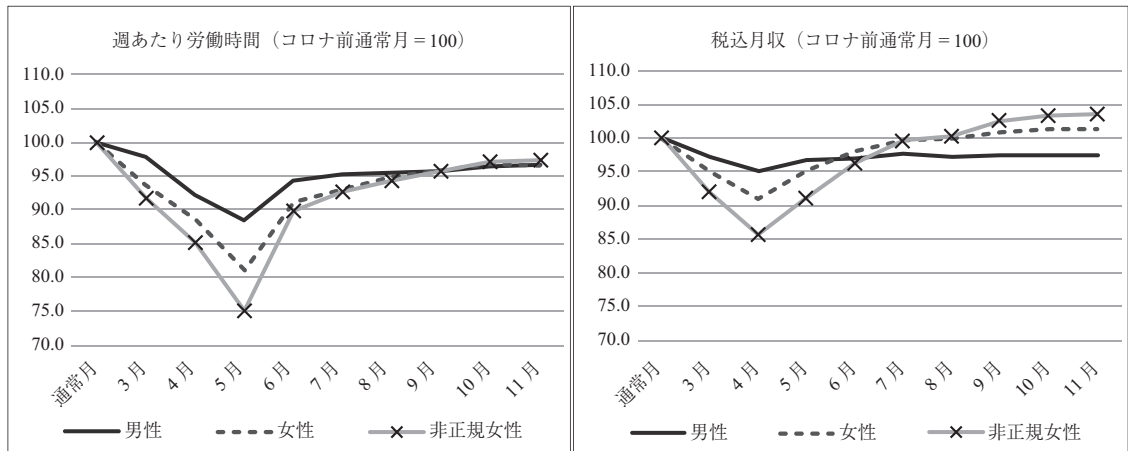
出典：周（2021c）。NHK・JILPT共同調査のスクリーニング調査（n=67,844）より筆者が集計。

図表2 雇用に変化が起きた民間雇用者の割合（%，2020年4月～11月期）



出典：周（2021b）。JILPTパネル調査（5月調査、8月調査、12月調査）より筆者が集計。

図表3 休業者になった民間雇用者の割合の推移（%，2020年5月～11月）



出典：周（2021b）。JILPTパネル調査（8月調査，12月調査）より筆者が集計。休業者を含む集計結果である。

図表4 労働時間と賃金の推移（2020年3月～11月）

る女性の休業者比率が高止まっており，保育園・幼稚園や小中高校の臨時休校（園）が影響したものと考えられる。

(3) 休業手当の受給状況

NHK・JILPT共同調査では「労働時間半減（が）30日以上」または「休業（が）7日以上」を経験した者に，休業手当の支払い状況を尋ねている。「これまでのところ全く支払われていない」と回答した比率は，男性が17.6%であるのに対して，女性は25.6%である。非正規女性に限ると，休業手当が支払われない人の割合は32.7%に上っている⁵⁾。

非正規雇用者が，休業手当を受け取れなかった理由としては，「支払い対象ではないと言われた」が最も多く，全体の約3割を占めている。「もらえなかったことを知らなかった」，「有給休暇を使うよう指示された」を挙げている人もそれぞれ17.3%と8.2%に上る。

(4) 労働時間と賃金の変化

図表4（左側）は，2020年3月から11月まで，男女別平均労働時間の推移をみたものである。労働

時間が最も落ち込んだ2020年5月第2週において，男性の平均労働時間が通常月の88.4%であるのに対して，女性は81.2%である。非正規女性に限ると，平均労働時間の5月対通常月比は75.2%であった（24.8%減）。

図表4（右側）は，同時期における男女別平均税込月収の推移をみたものである。労働時間に比べると，賃金の下落幅は男女ともにややマイルドであるが，男女差があるという点は変わらない。状況の最も厳しかった2020年4月時点において，男性会社員の平均月収が通常月の95.2%であるのに対して，女性会社員は91.0%である。非正規女性に限ると，2020年4月の平均月収は通常月の85.7%である（14.3%減）。

Ⅲ シーセッションはなぜ問題なのか

以上みてきたように，シーセッションの期間は必ずしも長くはないものの，当該期間において女性（特に非正規女性）を取り巻く雇用環境は非常に厳しいものであったことがうかがえる。それでは，冒頭で触れた諸懸念は，実際にシーセッションの間に生じているのだろうか。調査結果を見る

⁵⁾ ちなみに，非正規男性の同比率は32.4%である。男女ともに，非正規雇用であれば，休業手当をもらえていない割合は高くなっている。

と、家計の逼迫と消費意欲の減退、女性自身のメンタルヘルスの悪化、非正規単身女性の貧困率の上昇といった問題が露呈している一方で、女性活躍の大きな後退や広範囲での女性貧困の加速は確認できなかった。

1 女性の収入減による家計逼迫

伝統的に、多くの日本の家庭では、男性（夫）が主たる稼ぎ手であり、女性（妻）は補助的な労働力と位置付けられてきた。したがって、男性の雇用が守られている限り、女性の雇用減少が家計に与える影響は少ないものとみられがちである。しかしながら、NHK・JILPT共同調査によれば、世帯総収入のうち、妻の収入が占める割合は、正規雇用の妻で42.7%、非正規雇用の妻でも23.8%に上っている。もはや女性の収入減少は、家計にとって大きな打撃となっているのである。

実際、JILPTパネル調査（2020年8月分）からは、女性の収入減が家計を逼迫させている実態が浮かび上がっている。女性の収入が1割以上減った家庭では、5世帯に1世帯が食費を切詰めており、1割弱が公共料金を滞納している。女性の収入があまり減っていない家庭と比較すると、食費切詰めと料金滞納の発生割合は、2倍～4倍もの高さとなっている。

2 雇用変化の精神的な影響

雇用の変化と精神的不安の間には強い関連性が見られる。NHK・JILPT共同調査によると、新型コロナ感染拡大後に「精神的に追い詰められていた」割合は、「雇用に変化あり」と報告した女性が26.9%に上り、「雇用に変化なし」女性（16.3%）の1.7倍である。そのうち、解雇・雇止めにあった女性の34.7%、自ら離職した女性の33.6%が「精神的に追い詰められていた」と回答している。

そのほか、「雇用に変化あり」女性が「うつ病的症状（傾向）と診断された」割合は4.3%、「自殺を考えたことがあった」割合は4.7%に上り、いずれも「雇用に変化なし」女性よりも顕著に高い。もっとも、男性についても雇用状況に大きな変化が起きた場合、メンタルヘルスの悪化が著しい。特に「解雇・雇止め」にあった男性のうち、15.8%の人が「自殺を考えたことがあった」と回答しており、女性よりも厳しい精神状況に追い込まれているケースもある（図表5）。

3 非正規単身女性の貧困率の上昇

労働時間の減少幅に比べて、男女ともに収入は比較的マイルドな下げ幅に抑えられている。背景には、かつてない規模の新型コロナ対策費が国の補正予算に組み込まれ、「雇用調整助成金（新型コロナ特例）」、「保護者休業手当助成」、住居確保給付金や子育て世帯への臨時特別給付金等、家計への救援策が次々と打ち出されたことがある。つま

図表5 新型コロナ感染拡大後のメンタルヘルス（MA、%）

	女性						
	全体	雇用に変化なし	雇用に変化あり	解雇・雇止め	自発的離職	労働時間半減30日以上	休業7日以上
精神的に追い詰められていた	19.1	16.3	26.9	34.7	33.6	28.6	25.6
うつ病的症状（傾向）と診断された	2.9	2.4	4.3	12.8	7.9	2.3	3.3
自殺を考えたことがあった	2.8	2.1	4.7	8.2	8.0	5.7	4.7
	男性						
	全体	雇用に変化なし	雇用に変化あり	解雇・雇止め	自発的離職	労働時間半減30日以上	休業7日以上
精神的に追い詰められていた	13.4	10.7	24.9	42.9	20.6	29.6	23.5
うつ病的症状（傾向）と診断された	2.2	1.4	5.6	11.0	9.1	4.6	5.1
自殺を考えたことがあった	2.8	2.0	6.1	15.8	7.7	7.4	4.7

注：雇用に変化あり—解雇・雇止め、自ら離職、労働時間半減30日以上、休業7日以上のいずれか。
 出典：周（2021b）。NHK・JILPT共同調査の本調査（n=5,000）より筆者が集計。

り、企業の自助努力に加え、国民の痛みを緩和する諸政策が功を奏して、貧困の広がりがある程度阻止されたと考えられる。

実際、2020年では世帯全体の収入はあまり落ち込まなかったとの調査結果が続々と発表されている。総務省統計局「家計調査」によれば、勤労者世帯の2020年分平均実収入（名目値）は前年比0.8%増である。20歳以上の成人男女を対象とするゆうちょ財団の「暮らしと生活設計に関する調査」を見ると、全対象者における2020年分平均世帯年収（税込み名目値）は595.1万円となっており、コロナ前の2018年分（597.1万円）とほぼ同じ水準を維持できている。

また、懸念されていた貧困率の上昇も確認されていない。ゆうちょ財団の調査によれば、2020年分の等価可処分所得が貧困線（127万円、2019年基準）を下回った成人女性の割合（貧困率）は、18.7%となっており、コロナ前（20.4%）よりわずかに低下している⁶⁾。コロナ禍での雇用被害が特に大きいとされる非正規女性（20-64歳）についてみると、貧困率が上昇したのは、単身女性のグループのみである。非正規単身女性の貧困率は、コロナ前の36.5%から7ポイントも上がって、43.4%となった。配偶者所得によるリスクヘッジができないことが主要な原因と思われる（図表6）。

Ⅳ シーセッションの発生要因

コロナ禍の被害が男性よりも女性に集中している要因として、以下の3つのものが考えられる。第1は、飲食・宿泊等、女性雇用者が多い業種に大きな被害が生じたことである。第2は、家事や育児負担の増加が女性の方に偏っていることである。第3は、半数以上の女性が雇用調整の対象になりやすい非正規雇用者として働いていることである（Alonほか2020; Fabrizioほか2021; 周2021b）。

周（2021b）は、上記の3つの要因仮説を確かめるために、本稿は「雇用に変化あり」および「収入3割以上減少」になる確率に対し、Probitモデルによる分析を行っている。具体的には、「雇用に変化あり」または「収入3割以上減少」に遭う場合を1、そうでない場合を0とする被説明変数に対して、説明変数を性別、年齢、学歴と居住地域のみとするBase推計（1）、雇用形態変数を追加したFull推計（4）の結果を報告している。図表7はその推定結果を転載したものである。一方、図表中の業種変数を追加した推計（2）、子ども変数を追加した推計（3）は、今回、新たに分析を加えた推定結果である。以下、（1）～（4）の結果を比較しながら見ていこう。

まず、Base推計を見ると、男性に比べて女性が「雇用に変化あり」に遭う確率が5.3ポイント高く、「収入3割以上減少」に遭う確率が2.4ポイン

図表6 相対的貧困率の変化：2018年vs.2020年

	2018年所得分		2020年所得分	
	n	貧困率 (%)	n	貧困率 (%)
男女計	1,374	17.6	1,549	15.8
男性	687	14.8	801	13.0
女性	687	20.4	748	18.7
a.65歳以上女性	174	28.2	203	27.6
b.20-64歳女性	507	17.2	534	15.4
b1：非正規単身	74	36.5	76	43.4
b2：非正規有配偶	256	15.6	261	8.0

出典：ゆうちょ財団「暮らしと生活設計に関する調査（2019、2021）」より筆者が集計。

⁶⁾ もっとも、「家計調査」によると、救援策が逐次に打ち切られた2021年においては、勤労者世帯の実収入（名目値）は1.4%減に転じている。2021年に貧困率が一転上昇する可能性もある。

図表7 雇用と収入の変化におけるProbitモデル

	雇用に変化あり				収入3割以上減少			
	(1) Base	(2) 業種追加	(3) 子ども追加	(4) Full	(1) Base	(2) 業種追加	(3) 子ども追加	(4) Full
女性	0.0532 ***	0.0486 ***	0.0254	0.0051	0.0238 ***	0.0229 **	0.0074	-0.0036
	0.0150	0.0147	0.0174	0.0164	0.0094	0.0091	0.0101	0.0101
	[0.00004]	[0.001]	[0.1444]	[0.7556]	[0.0117]	[0.0115]	[0.4594]	[0.7201]
年齢層：20-24歳 (ref = 25-54歳)	0.1515 ***	0.1051 ***	0.0938 ***	0.0746 ***	0.0672 ***	0.0503 ***	0.0473 ***	0.0362 ***
	0.0244	0.0235	0.0239	0.0230	0.0106	0.0098	0.0102	0.0095
55-64歳	-0.0255	-0.0220	-0.0324 *	-0.0516 ***	0.0306 **	0.0312 ***	0.0287 ***	0.0184 *
	0.0171	0.0164	0.0173	0.0169	0.0106	0.0104	0.0109	0.0106
学歴：中学校・高校卒 (ref = 大学(院)卒)	0.0667 ***	0.0458 ***	0.0447 **	0.0313 *	0.0254 ***	0.0193 *	0.0184 *	0.0106
	0.0180	0.0175	0.0174	0.0170	0.0100	0.0099	0.0099	0.0095
短大・高専等	0.0695 ***	0.0778 ***	0.0759 ***	0.0670 ***	0.0208 *	0.0209 *	0.0203	0.0154
	0.0187	0.0183	0.0182	0.0178	0.0123	0.0125	0.0129	0.0129
業種：飲食サービス業、 宿泊業 (ref = 製造業)	0.2497 ***	0.2436 ***	0.2436 ***	0.2075 ***	0.0768 ***	0.0768 ***	0.0725 ***	0.0542 ***
	0.0370	0.0370	0.0370	0.0367	0.0146	0.0146	0.0145	0.0149
生活、娯楽等サービス業	0.0641 **	0.0641 **	0.0618 **	0.0477 *	0.0162	0.0162	0.0146	0.0058
	0.0284	0.0284	0.0281	0.0273	0.0158	0.0158	0.0156	0.0155
卸売業、小売業	0.0036	0.0036	-0.0014	-0.0278	0.0011	0.0011	-0.0026	-0.0158
	0.0257	0.0257	0.0256	0.0252	0.0169	0.0169	0.0171	0.0173
医療、福祉	-0.1565 ***	-0.1587 ***	-0.1587 ***	-0.1541 ***	-0.0386 *	-0.0386 *	-0.0421 **	-0.0383 *
	0.0251	0.0251	0.0248	0.0242	0.0209	0.0209	0.0206	0.0207
情報通信業	-0.1353 ***	-0.1379 ***	-0.1379 ***	-0.1350 ***	-0.0128	-0.0128	-0.0158	-0.0150
	0.0328	0.0328	0.0327	0.0317	0.0248	0.0248	0.0253	0.0245
その他	-0.0099	-0.0099	-0.0122	-0.0218	0.0024	0.0024	-0.0003	-0.0053
	0.0220	0.0220	0.0218	0.0211	0.0157	0.0157	0.0156	0.0158
未成年子あり			-0.0680 ***	-0.0523 **			-0.0413 **	-0.0320 **
			0.0229	0.0225			0.0160	0.0162
女性×未成年子あり			0.0674 **	0.0366			0.0517 **	0.0357 *
			0.0305	0.0304			0.0213	0.0215
非正規雇用者			0.0960 ***	0.0960 ***			0.0474 ***	0.0474 ***
			0.0139	0.0139			0.0083	0.0083
都道府県ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
標準サイズ	5,000	5,000	5,000	5,000	4,527	4,527	4,527	4,527

注：(1) 限界効果(1行目の数値)と標準誤差(2行目の数値)が報告されている。括弧中はp値である。
 (2) 雇用に変化あり＝解雇・雇止め、自ら離職、労働時間半減30日以上、休業7日以上をいすれか。/収入3割以上減少＝10月の収入対コロナ前の通常月が3割以上減少
 (3) * p値<0.1, ** p値<0.05, *** p値<0.01。
 出典：Base推計とFull推計の結果は周(2021b)からの引用。NHK・JILPT共同調査の本調査より筆者が集計。

ト高いことが分かる。

次に業種変数がモデルに加えられた推計(2)においては、男性に比べて女性が「雇用に変化あり」に遭う確率が4.9%ポイント高く、「収入3割以上減少」に遭う確率が2.3%ポイント高い。業種の影響を考慮したことで、説明されない雇用被害の男女差がわずかに縮まるものの、その差は依然として統計的に有意である。

一方、子どもに関する変数をさらに加えた推計(3)では、女性ダミーの限界効果がBase推計の半分程度の大きさとなっており、統計的に有意ではなくなる。つまり、業種と子どもの影響を同時に考慮すると、雇用被害に遭う確率に男女間の差が観察されなくなるのである。雇用形態がさらに加えられたFull推計においては、女性ダミーの限界効果はBase推計の10分の1以下の規模までに縮小し、p値も1に近づくようになっている。

推計(1)～(4)の結果を要約すると、3要因のいずれもシーセッションの発生に寄与していることが分かった。そのうち、雇用形態の影響が特に大きいことも明らかになった。

各要因の影響(Full推計)を詳しく見ると、業種においては、「製造業」に比べて、「飲食サービス、宿泊業」従事者は「雇用に変化あり」に遭う確率が20.8%ポイント高く、「収入3割以上減少」に遭う確率が5.4%ポイント高い。「生活、娯楽等サービス業」従事者は「雇用に変化あり」に遭う確率が4.8%ポイント高い。一方、比較的好況の業種もある。製造業に比べて、雇用の被害が少ないのは、「医療、福祉」および「情報通信業」である。

また予想通り、正規雇用者と比較すると、非正規雇用者は「雇用に変化あり」に遭う確率が9.6%ポイント高く、「収入3割以上減少」に遭う確率が4.7%ポイント高い。

一方、「未成年子あり」については、男女間で正反対の効果が観察される。男性の場合、子どものいない男性にくらべて子どものいる男性は「雇用に変化あり」に遭う確率が5.2%ポイント低く、「収入3割以上減少」に遭う確率が3.2%ポイント低い。一方、女性の場合、子どものいない女性と比較して、子どものいる女性は「収入3割以上減

少」に遭う確率が0.37%ポイント高い。子育て中の男女間で比較すると、子育て女性が子育て男性より「収入3割以上減少」に遭う確率が3.6%ポイント高い。子育ての負担が男性の雇用状況にはあまり影響せず、女性のみにも現れていることは、既存研究(Fukaiほか2021; Fabrizioほか2021)でも確認されている。

V 逆境下でも増え続ける女性正規雇用

コロナ禍でのシーセッション現象は、女性自身や家計に深刻な影響を及ぼしている。ただし、幸いなことに、シーセッションは女性の長期的キャリアに影響を与えるほど、長引くことはなかったと考えられる。確かに、景気がやや持ち直した2020年6～7月期において、女性雇用の回復は男性よりも鈍かった。しかしながら、経済がさらに回復した2020年8～11月に入ると、男性の労働時間や収入が頭打ち状態になったのに対して、女性の方は引き続き改善している(周2021a)。その後、現在に至るまで、女性雇用は男性を上回るほどの回復ぶりを示している。

実は、雇用回復の牽引役となったのは正規雇用の女性である。労働力調査によれば、2019年から2021年まで2年間に、15～64歳の女性正規雇用者数は63万人も増加し、同年齢層男性の2万人増を大きく引き離している。一方、同時期の非正規雇用者数は、男女ともに大きく減少している。非正規雇用の減少と正規雇用の増加により、第2次安倍政権下(2012-2019)で伸び悩んでいた女性雇用者の正規比率は、コロナ前(2019年)の44.1%から一気に46.5%(2021年)へと跳ね上がった。

コロナ禍でも一貫してプラス基調を維持する女性の正規雇用は、労働市場の情勢から考えると、不思議に思えるとの指摘がある(斎藤2021)。労働需要の堅調さを示す有効求人倍率は、正社員は非正社員と同様、コロナ前より大きく落ち込んでいるからである。厚生労働省「一般職業紹介」によれば、正社員の有効求人倍率(季節調整値)は、2020年9月にはいったん1倍を割り込んでいた。それが、直近の2022年7月では1.30倍に持ち直した

ものの、コロナ前（2019年12月）の1.46倍を下回る水準が続いている。

コロナ禍による不景気や雇用悪化にもかかわらず、なぜ女性の正規雇用だけが堅調な伸びを続けられるのだろうか。以下、周（2023）の分析を元に、考察していこう。

Ⅰ 正規雇用増加トレンドの延長

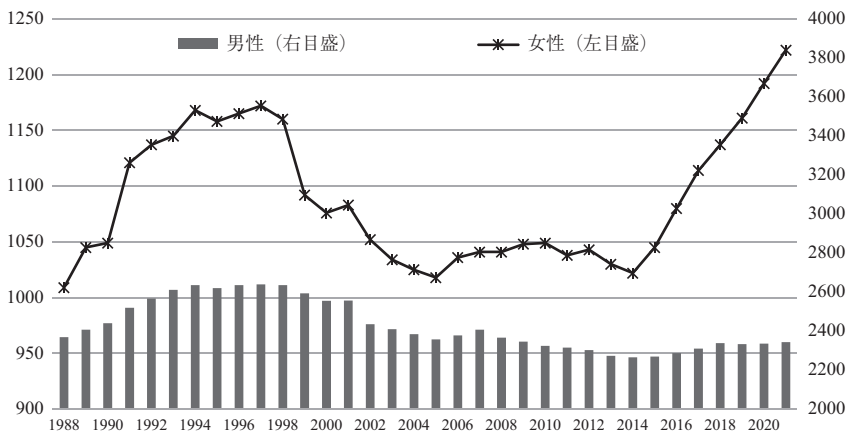
コロナ禍での女性正規雇用増加は、基本的に、2014年以降に続いた正規雇用増加トレンドの延長と見ることができる。図8に示した通り、女性の正規雇用者数はバブル崩壊後の低迷状態から、2014年に増加に転じ、その後、勢いよく増加してきている。この間、保育の待機児童問題の改善や、子育てと就労の両立支援策などが功を奏し、子育て年齢層の25-44歳女性において、非正規雇用から正規雇用へのシフトが顕著であった。また、2013年4月施行の改正労働契約法による非正規から正規への「無期転換ルール」の導入や、2013年の改正高年齢者雇用安定法による定年年齢の延長などの影響もあったと考えられる（周2022）。そのほか、第2次安倍政権の発足とともに始まった景気拡大の要因も大きかったと思われる。

Ⅱ 労働需要側要因と供給側要因の両方が影響

正規雇用の増加トレンドは、男性がコロナ禍で突如ピリオドを打ったのに対し、女性が持続できているのはなぜなのか。周（2023）は、労働需要側の要因と労働供給側の要因の両方に原因があることを指摘している。

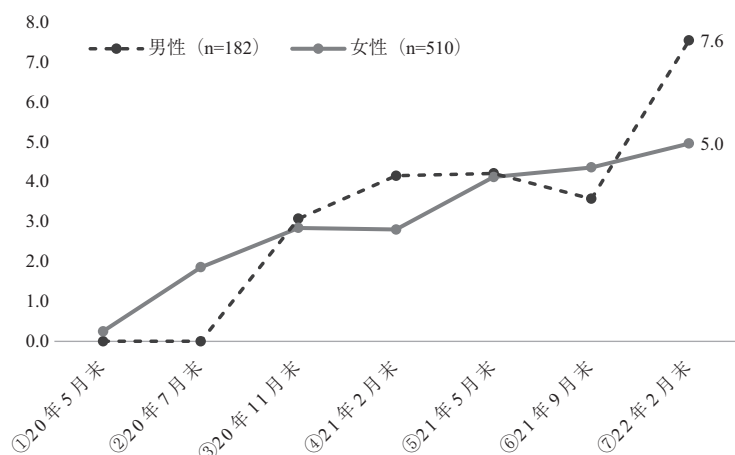
労働需要側の要因として挙げられているのは、女性の正規雇用者を多く活用している産業における労働需要の伸びである。その代表は医療福祉産業である。労働力調査によれば、2002年から2021年まで約20年間に、医療福祉産業で働く雇用者の割合は8.1%から14.2%に上昇し、雇用シェアは約6ポイントも上昇している。また、医療福祉産業は処遇条件が他産業に比べて劣っている場合が多く、コロナ禍以前から慢性的な人手不足状態に陥ってきた。コロナ禍を人材確保の好機と見て、むしろそれを逆手に取って、女性の正規雇用増を積極化させた可能性もある（周2022；斎藤2021）。

一方、労働供給側の要因として挙げられているのは、コロナ禍での家計不安の増加や家事育児負担の増加を背景に、安定雇用と在宅勤務に対するニーズが女性の間で高まったことである。コロナ禍では、失業や収入低下、労働時間減などの雇用ロスが非正規雇用者に集中していた。在宅勤務・



出典：JILPT『早わかり グラフでみる労働の今』より作成。元のデータは総務省統計局「労働力調査」。

図表8 男女別正規雇用者数の推移 (万人, 1988-2020年)



出典：周（2023）。JILPTパネル調査の全7Wave（第1回～第7回調査）回答者が対象である。

図表9 2020年4月1日時点非正規雇用だった男女の正規転換比率（％，Wave1～Wave7）

テレワークの割合も、非正規雇用者のほうが格段に低かった（山口・大沢2021）。このため、コロナ禍で露呈した非正規雇用者の立場の脆さを回避するために、正規雇用への転換を希望した女性が増えたものと考えられる。

実際、JILPTパネル調査（Wave1～Wave7）を用いた周（2023）の分析によれば、女性雇用者の正規比率上昇には、非正規雇用から正規雇用への転換が大きく寄与している⁷⁾。2020年4月1日時点で非正規雇用だった男性の7.6%および女性の5.0%は、2022年2月末までに正規雇用に移行している（図表9）。コロナ前（2016年）の正規転換比率は、男性が9.2%、女性が3.4%であったことから⁸⁾、女性はコロナ禍でも従来と同様のペースで正規転換が進んでいるのに対して、男性の転換比率は大きく低下したことが分かる。

女性の正規転換をけん引する労働需要側の要因も確認できる。予想通り、女性正規転換がもっと多い業種は医療福祉業（全体の18.7%）である。ただ意外なことに、建設業・製造業も女性正規転換全体の17.1%の貢献をしており、医療福祉業と

ほぼ同程度のけん引力を持っている。そのほか、「金融・保険・不動産業」「飲食・宿泊業」でも雇用シェア以上の正規転換が行われていることが分かった。

また、正規転換をしなかった非正規女性に比べて、正規転換した女性のテレワーク比率はコロナ前の通常月より大きく上昇し、雇用不安を感じる確率も低くなっている。週1日以上在宅勤務・テレワークを行う割合を比較すると、正規転換をしなかった非正規女性は5%前後と、コロナ前とほぼ同じ水準にとどまっているのに対して、正規転換者は、コロナ前の4.1%から大幅に上昇し、2022年2月末時点で25.5%までに上昇している。また、正規転換者は「今後1年くらいの間の失業・失職」について「かなり不安」「やや不安」と回答する確率が19.6%ポイント低い。これらの結果は、働き方の柔軟性や雇用不安の解消を求めているという、正規雇用に対する労働供給側のニーズ上昇仮説と一致している。

ただし、正規転換後の課題として、時間あたり賃金の伸び悩みと仕事満足度の低下が浮かび上

⁷⁾ 女性雇用者の正規比率上昇には、正規転換のほか、非正規雇用者の失業と非労働力化も寄与している。一方、正規雇用者の非正規移行や失業、非労働力化は、女性雇用者の正規比率上昇を抑える効果がある。これらの各要素が合わさった結果、前者の効果が勝り、女性雇用者の正規比率がコロナ禍で上昇することになったと考えられる。

⁸⁾ 厚生労働省（2017）がリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」に基づく集計結果である。

がっている。まず、時間あたり平均実質賃金は転換前（コロナ前の通常月）とほとんど変わっていない。平均月収は1割程度上昇したものの、労働時間も同程度増加したことが原因である。また、コロナ前と比較して、正規転換後の仕事満足度の変化に二極化傾向がみられる。すなわち、正規転換しなかった非正規女性に比べて、正規転換した者は、仕事満足度が上がった者の割合が高かった一方（29.3%vs.23.6%）、満足度得点が下がった者の割合も急増した（44.7%vs.26.2%）。周（2023）では、年齢、学歴、業種、職種等個人属性の影響を考慮しても、正規転換者は満足度が低下する確率が有意に高いことが報告されている。

Ⅵ 結びにかえて：ポストコロナの女性雇用

本稿は、コロナ禍による雇用の被害が女性に集中するという「シーセッション」現象に注目し、日本におけるその実態や原因、女性自身や家計への影響などを、行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）などがコロナ禍期間中（2020-2022）に行った個人アンケート調査の結果と、筆者のこれまでの一連の研究を元にまとめた。主な結論は以下の通りである。

第1に、シーセッションは景気の谷（2020年第2四半期）を前後に挟んだ2020年3月～11月期に起きた現象である。その時期において男女ともに多くの雇用が喪失されたが、男性よりも女性の雇用喪失の方が深刻であった。

第2に、シーセッションは主に「非正規女性の不況」と見ることができる。非正規女性の3人に1人は「解雇・雇止め」「労働時間半減30日以上」など、雇用状況の大きな変化を経験している。また、非正規女性の平均月収が通常月に比べて最大14%も減少し、休業者比率はピーク時に7.5%に達した。

第3に、シーセッションによって、家計の逼迫と消費意欲の減退、女性自身のメンタルヘルスの悪化、非正規単身女性の貧困率の上昇等の問題が生

じた。一方、女性活躍の後退や広範囲での女性貧困の加速は確認できていない。

第4に、シーセッション期間を含め、コロナ禍でも女性正規雇用者数は堅調に伸びている。この背景には、まず、2014年以降続いている正規雇用の増加トレンドの影響がある。また、女性活用が進んでいる業界（医療福祉、建設業・製造業等）の牽引や、女性自身が働き方の柔軟性や雇用不安の解消を求めたことも、大きな要因となっているものと考えられる。

女性正規比率の上昇は、女性雇用にとっての明るい材料である。賃金停滞や満足度低下といった課題が残されているものの、正規転換を実現する女性が今後さらに増えれば、管理職候補となる人材の不足や、配置、昇進、教育訓練、評価といった処遇面の男女差が自然と解消していく可能性がある。

そのほか、男性の家事・育児参加の増加も明るい材料の1つである。コロナ禍で男性の在宅時間が長くなったため、夫が家事、育児を担う機会が多少なりとも増加している⁹⁾。それが新たな生活習慣として定着すれば、「男は仕事、女は家庭」という旧来の社会規範も変わっていく可能性がある。

さらに、コロナ禍において進んだテレワークをはじめとする働き方改革の波も、働く女性にとっての追い風と言える。感染症対策をきっかけに、テレワーク、時差出勤、裁量労働等の柔軟性の高い働き方が定着すれば、女性のライフスタイルに革命的な変化をもたらす可能性がある。そうなれば、出産・子育て期を乗り越えて、正社員として働き続ける女性が増えることになるであろう。その意味では、コロナ禍は女性にとって危機だけではなく、同時に転機、好機となった可能性がある（周2022）。

参考文献

厚生労働省（2017）「正規雇用へ転換した方の特徴と影

⁹⁾ 総務省「社会生活基本調査2021」によれば、6歳未満の子どもがいる夫婦世帯では、夫の家事・育児時間は1時間54分であり、5年前より31分増え、1976年の調査開始以来最長となった（日本経済新聞「男性の育児、やっと1時間超「昭和モデル」なお根深くだった」（2022.9.21）。

- 響」労働経済分析レポート No.1 (2017/8/9)。
- 小林 徹 (2020)「JILPTリサーチアイ 第49回 新型コロナ影響下の雇用減少と雇用調整速度の国際比較」(2020.12.1)。
- 齋藤 潤 (2021)「コロナ下における女性の正規雇用増加」日本経済研究センター「齋藤潤の経済バーズアイ (第109回)」(2021/05/06)。
- 周 燕飛 (2020)「JILPTリサーチアイ 第47回 コロナショックの被害は女性に集中 (続編) —雇用回復の男女格差—」(2020.9.25)。
- (2021a)「コロナショックの被害は女性に集中 (続編Ⅱ) —雇用持ち直しをめぐる新たな動き—」JILPTリサーチアイ第55回 (2021.2.19)。
- (2021b)「コロナ禍の女性雇用」樋口美雄・JILPT編『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策—』慶応義塾大学出版会。
- (2021c)「コロナショックと女性の雇用危機」JILPTディスカッションペーパー 21-09。
- (2022)「女性雇用の「危機」と「転機」—コロナ禍で見えてきたこと—」、『全国労保連』2022年5月号, 12-15。
- (2023)「コロナ禍での正規転換—女性雇用者の正規比率上昇に注目して」樋口美雄・JILPT編『検証・コロナ禍の日本の働き方—個人・企業の多様化と就労・生活支援策 (仮)』慶応義塾大学出版会, 2023年1月刊行予定。
- 山口一男・大沢真知子 (2021)「新型コロナの影響下での在宅勤務の推進と男女の機会の不平等」RIETI Discussion Paper Series 21-J-002。
- Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt (2020) “This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession”, *IZA DP No.13562*.
- Fabrizio S., V. Malta, and Marina M. Tavares (2020) “COVID-19: A Backward Step for Gender Equality,” *VoxEU.org*.
- Fabrizio, S., D. B. P. Gomes, M. Tavares (2021) “COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children,” *IMF Working Paper WP/21/58*.
- Fukai, T., M. Ikeda, D. Kawaguchi, S. Yamaguchi (2021) “COVID-19 and the Employment Gender Gap,” *IZA DP No. 14711*.
- Gates, M., 2020, “The Pandemic’s Toll on Women: COVID-19 Is Gender-Blind, But Not Gender-Neutral,” *Foreign Affairs* (2020.7.15).
- Hupkau, C, and B. Petrongolo (2020) “COVID-19 and Gender Gaps: Latest Evidence and Lessons from the U.K.,” *VoxEU.org*.
- ILO (2021) “An Uneven and Gender-unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021,” *ILO Policy Brief* (2021.10.26).
- OECD (2020) “Women at the Core of the Fight Against COVID-19 Crisis,” *Key Policy Responses from the OECD* (2020.4.1).
- (2021) “The Pandemic Has not Improved Things for Women,” *Key Policy Responses from the OECD* (2021.8.3).
- UN Women (2020) “From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19” .
- Russel, R., and C. Sun (2020) “The Effect of Mandatory Childcare Center Closures on Women’s Labor Market Outcomes During the COVID-19 Pandemic,” *Covid Economics*, 124-154.
- Zhou, Yanfei (2021) “How Women Bear the Brunt of COVID-19’s Damages on Work”, *Japan Labor Issues*, vol.5, no.28, 2-8.

(ZHOU Yanfei)

Covid-19 Pandemic and the “She-cession”: 2020-2022

ZHOU Yanfei*

Abstract

This paper sheds light on the “she-cession” phenomenon, in which women bear the brunt of Covid-19’s damages on work. In specific, we summarize the actual situation and causes of She-cession in Japan, as well as its impact on women themselves and their household finances.

She-cession spanned over a period of eight months (Mar-Nov 2020) and can be viewed primarily as a recession for non-regular female employees. During this period, one out of three non-regular female employees experienced a major change in their employment situation, such as “dismissal or termination of employment” or “working hours reduced in half for 30 days or more”. In addition, the average monthly income of non-regular female employees decreased by up to 14.3% compared to a normal month, and their furlough take-up rate reached 7.5% at its peak. She-cession caused problems such as large cut of food budget and reduced willingness to consume, deterioration of women’s own mental health, and an increase in the poverty rate among single, nonregular females. On the other hand, work opportunity of regular female employees keeps growing steadily in the pandemic. Although rising demand for female regular workers is a trend that has been continuing since 2014, factors such as female-thriving industries (health care and manufacturing etc.) competing for talented female personnel, women themselves seeking flexibility of workplace and relief from employment insecurity are also contributing to the increasing number of regular female employees.

Keywords : She-cession, Covid-19, Damages on Work

* Professor, Faculty of Integrated Arts and Social Sciences, Japan Women’s University