コロナ禍でも底堅い女性の正規雇用

く要旨>

景気の影響を強く受ける非正規雇用者とは異なり、女性の正規雇用者数は、新型コロナウイルス感染症に伴う景気悪化にもかかわらず、感染拡大前(2019 年 12 月以前)からの増加基調を維持している。

労働力調査のフローデータ(前月から当月への就業上の地位の変化)でみると、非労働力人口や自営業主・家族従業者からの流入が女性の正規雇用者数増加の主因となってきた。2018年以降になると、非正規から正規への転換も純流入へと転換した。これらの背景には、人手不足に伴い企業が正社員を積極採用する中で、①女性活躍推進法や②子育てと就労の両立支援、③無期転換ルール、④高齢者雇用安定法などの様々な法制度・政策の整備が、女性の労働参加・就業形態の転換を促してきたことにあるとみる。

今後も、女性の非労働力人口のうち就業希望者が多数存在することに加え、女性活躍推進法の適用対象の拡大や定年の更なる延長の可能性を踏まえると、女性の正規雇用者数は当面増加基調を続けると予想される。

1. コロナ禍でも続く女性の正規雇用者数の増加基調

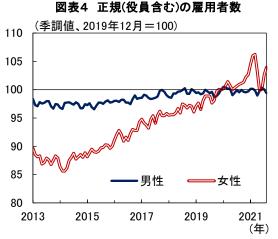
15 歳以上人口がピークアウトした後も、雇用者数は増加を続けてきた(図表1)。2012 年 11 月を底に景気が上向くにつれ、人手不足感が強まり、それに応じて雇用者数も増加率を高めた(図表2)。この間、雇用者数の増加を支えてきたのは、主に女性や高齢者の労働参加である。そのように増加してきた雇用者数も、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う景気悪化で2020年春先をピークに急減し、足下では未だ感染拡大前水準(2019 年 12 月)を回復できていない。





しかし、正規・非正規の雇用形態別¹および男女別の雇用者数をみると、2020 年以降の雇用者数全体の減少に寄与したのは、男女ともに非正規雇用であることが分かる(図表3)。一方、正規雇用では、男性は従前からの横ばい推移を続け、女性は大きな振れを伴いながら感染拡大前から続く2014年以降の増加基調を維持している(図表4)。正規雇用が景気変動に対して安定しているとはいえ、コロナ禍にも関わらず腰折れしない女性の正規雇用の動きは非常に特徴的である。





(注)正規(役員含む)は、全体から非正規を差し引き算出。 (資料)総務省「労働力調査」

コロナ禍は、感染拡大防止措置に伴う外出自粛により、飲食・宿泊、生活関連サービス・娯楽などの対面型サービス産業に対し大きな打撃を与えた。その対面型サービス産業の雇用減少が、女性の非正規雇用者数を押し下げている(図表5)。それに対し、女性の正規雇用では、対面型サービス産業への影響は非正規に比べて限定的であり、その他産業は増加基調を続けている。本稿においては、女性の正規雇用者数が増加基調を続ける背景について整理したい。

図表5 対面型サービス産業とその他産業の女性雇用

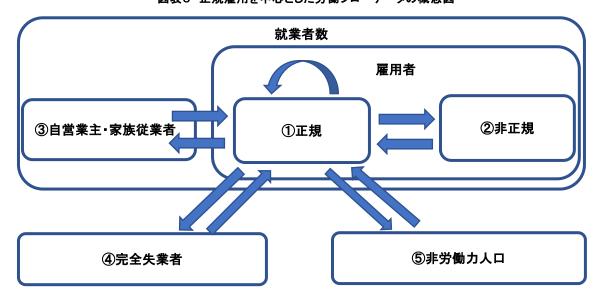


¹ 労働力調査においては、『会社、団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分』し、『「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」』と表章している。本稿では、後のフローデータの加工との整合性から正規の雇用者に役員を含めている。

2. フローデータでみる女性の労働移動

以下では、労働力調査のフローデータ(前月から当月にかけての就業上の地位の変化を調査したもの)を用いて、女性の正規雇用が増加基調を辿るようになった 2014 年以降について分析する。

図表6は正規雇用を中心としたフローデータの概念図である。各労働者は、①正規雇用(以下、正規)、②非正規雇用(以下、非正規)、③自営業主・家族従業者(以下、自営・家族)、④完全失業者(以下、失業)、⑤非労働力人口(以下、非労働力)の何れかに属し、時間の経過とともに①~⑤の属性間を移動するか、属性内に留まることになる。なおフローデータは、労働力調査における半分のサンプルサイズにて算出されており、その集計値は、全サンプルを用いて集計された公表値とは一致しない。そのため、フローデータの活用に際して、公表値との整合性を保つための補正を実施した²。そのため、結果は十分に幅を持ってみる必要がある。



図表6 正規雇用を中心とした労働フローデータの概念図

女性の雇用について、「正規以外」の属性から「正規」への純流入についてみたのが次頁図表7である。まず、非労働力から新たに仕事を始める労働参加(「非労働力⇒³正規」)と、自営・家族からの就業形態の転換(「自営・家族→正規」)が、2014年以降に一貫して正規を増加させてきたことが指摘できる⁴。さらに2018年以降になると、それまで流出超であった「非正規→正規」への就業形態の転換が流入超に転じた。今般のコロナ禍においても、「正規→非正規」が減少基調を強めた⁵一方で、「非正規→正規」への動きは底堅く推移した(次頁図表8)。

これらの背景には、正規(正社員)の人手不足感が非正規(パートタイムなど)より強い中、企業が

² 本稿では、労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2020 ―労働統計加工指標集―」の補注 1 における方法を参考に補正を行った。

³ 属性間の純流入は「⇒」、一方の属性から他方への流入は「→」と表記し区別する。

⁴ なお 2020 年以降、「自営・家族→正規」への流入が減少する一方で、「正規→自営・家族」への流入が急増したことから、直近は純流出に転じている。詳細不明であるものの、感染症流行に伴う自粛が広がる中で、外部の企業で働くことを控え、家族の事業を手伝う労働者が増えた可能性が考えられる。

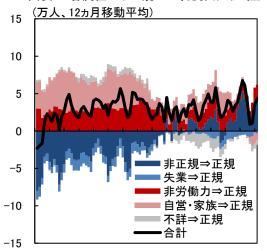
⁵ コロナ禍による先行き不透明な中、「正規」からの就業形態の転換を控えた者もいたとみる。

正規雇用の採用を積極化させてきたことがあるとみる。実際、2014 年以降、女性の雇用者に占める正社員比率は、一時期を除き⁶、高まってきた。また、従来、結婚・出産・育児などで「正規→非正規」を選択する女性が多かったが、後述の法制度・政策の整備も相まって、「非正規→正規」が優勢となったことがある。

また正規雇用が非正規雇用に比べ安定的であることを映じ、「正規→失業」は、「非正規→失業」 に比べて、景気変動に伴う振幅が小さい(図表9)。今般のコロナ禍においても、2020 年に入り「非 正規→失業」が急増した局面で、「正規→失業」の増加は限定的であった。加えて、2020 年以降、 感染拡大防止措置に伴う自粛が広がる中、「非正規→非労働力」が急増した一方で、相対的に 「正規→非労働力」の動きも限定的であった(図表 10)。

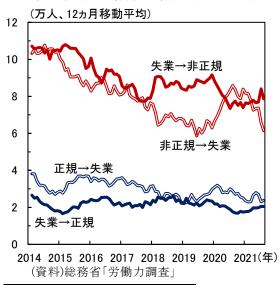
なお「失業⇒正規」は純流出が続いている(図表7)。正規雇用の中断は非正規雇用に比べて 女性のキャリアにとって不利に働く可能性が高く、元の就業形態に戻りづらいことが示唆される。

図表7 各属性から正規への純流出入(女性)



2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021(年) (注)正規への流入から流出を差し引いた純流入。 (資料)総務省「労働力調査」

図表9 失業と正規、非正規間の流出入(女性)



図表8 正規、非正規間の流出入(女性)



図表 10 正規、非正規から非労働力への流出(女性)



^{6 2018~2019} 年頃は、建設や飲食・宿泊、生活関連サービス・娯楽などで、2020 年に予定された国際スポーツ大会に向けたとみられる非正規雇用者が急増したため、女性の正規雇用比率は一時的に低下した。

まとめると、女性の正規雇用者数の増加基調は、人手不足を背景にした企業による積極採用の下、①非労働力からの労働参加の継続、②自営・家族から正規への就業形態の転換、加えて2018年以降は、③非正規から正規への転換という要因に支えられてきた。またコロナ禍では、④非正規と比べて失業や非労働力への転換が限定的であったことも、短期的には効いている。

3. 女性の正規雇用者数の増加を促す制度的要因

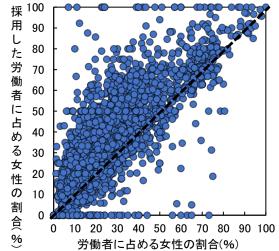
女性の労働参加、就業形態の転換を促し、正規雇用を増加させてきた背景⁷には、人手不足の他、以下に詳述するような、法制度や政策が整備されてきたことも挙げられる。

(1)女性活躍推進法

第一に、女性活躍推進法(2015年8月成立、2016年4月施行)の制定である。同法は、人口減少局面に突入する中、将来の働き手の確保や、社会における多様性(ダイバーシティ)の確保、雇用機会の均等を促すために、常用労働者301人以上の企業に対して、女性活躍に向けた行動計画の策定・届出、および自社情報の公表を義務化したものである。

経済センサス(2016 年活動調査)によれば、常用労働者数 301 人以上の企業は全体の 0.5%と僅かであるものの、その下で働く労働者数は 46.4%に及び、その企業群の正規雇用に占める女性の割合は 30%に留まる。女性活躍推進法は、必ずしも女性の正規雇用数を増加させることを義務付けたわけではない。しかし、女性活躍に関する自社情報として「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「労働者に占める女性労働者の割合」などが公表項目の候補として挙げられており、女性の正規雇用としての採用や雇用形態の転換を促進してきたものと思われる。

実際、女性活躍推進法に基づき公表されたオープンソースのデータベース(2021 年 10 月7日時点)では、サンプルにバイアスはあるものの、「労働者に占める女性労働者の割合」と「採用した



図表 11 企業別 既存の女性労働者割合と採用した女性労働者割合

(注)2020年以降に更新があり、当該自社情報を公表している企業の中で、

雇用区分に関し正規の職員と推測できる企業を抽出。企業規模301人以上。

(資料)厚生労働省「女性の活躍推進企業データベースオープンデータ(2021年10月7日時点)」

⁷ 女性の大学進学率の上昇により、正規雇用として新卒入社する女性が増加していることも背景にはある。

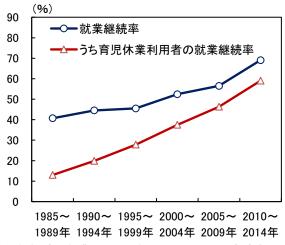
労働者に占める女性労働者の割合」を公表している企業の多くで、既存の女性労働者割合よりも 新規採用の女性労働者割合が高くなっている(前頁図表 11)。

今後、2019年の法改正により、これまで努力義務の対象であった常用労働者 101~300 人の企業も(経済センサスによれば約 4.1 万社)、2022 年4月より数値目標・行動計画の公表が義務化されることになっている。

(2)子育てと就労の両立支援

第二に、育児休業制度の充実や、待機児童問題解消のための保育所の増設、2019 年からの幼児教育の無償化などの実施である。これらの政策により、女性の就労継続を妨げる要因となってきた出産・育児による職場離脱が緩和されるようになった。2014 年までとやや古いデータであるものの、女性の正規雇用における出産後の就業継続率は上昇基調となっており、近年の子育てと就労の両立支援策を踏まえると、2015 年以降も上昇が続いているものと推測される(図表 12)。また結婚・出産・育児を理由とした女性の離職は減少傾向を示している(図表 13)。育児休業(労働力調査上は就業者のうち休業者に分類)等を利用して、就業を継続する女性が増加していることが背景にあり、こうしたことも女性の正規雇用者数増加に寄与しているとみる。

図表 12 女性正規雇用の出産後の就業継続率

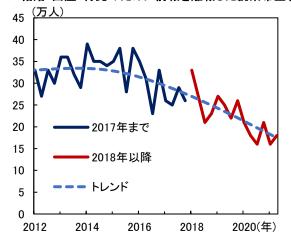


(注)妊娠時に就業していた女性のうち、子が1歳時点で 就業していた女性の割合。第1子妊娠前の従業上の 地位が正規の職員。

(資料)国立社会保障・人口問題研究所

「第 15 回出生動向調査」

図表 13 結婚・出産・育児のために前職を離職した就業希望者数



(注)2017 年までは完全失業者+非労働力人口(就業希望者)、 2018 年以降は失業者+非労働力人口(就業希望者)。 トレンドは HP フィルター(λ = 1600)。

(資料)総務省「労働力調査(詳細集計)」

(3)無期転換ルール

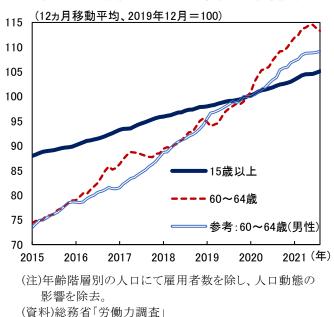
第三に、改正労働契約法(2012 年8月成立、2013 年4月施行)である。同法改正により、有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる「無期転換ルール」が導入された。

施行から5年が経過した 2018 年4月以降、無期転換申込権が発生し始めている。厚労省の調査(令和2年有期労働契約に関する実態調査)によれば、無期転換ルールに基づく申込権が発生し、実施に企業に無期転換を申し出た労働者は、2018 年度・2019 年度の合算で対象者の3割弱

に留まる(男女合算である点に留意)。とはいえ、フローデータでみたように、2018 年頃より非正規から正規への転換が増加したこととも整合的であり、女性の正規雇用者数の増加に対して一定の効果はあるものと考えられる。

(4)高齢者雇用安定法

第四に、高齢者雇用安定法の改正である。これは、60歳以上における女性の正規雇用者数増加に大きく寄与したとみる。同法改正により、2013年から①65歳までの定年年齢の引き上げ、②65歳までの継続雇用制度導入、③定年制の廃止の何れかにより希望者全員の65歳までの雇用継続が義務化されたためである。また2020年3月の法改正の下、2021年4月より「70歳までの就業機会確保の努力義務」が導入されている。将来的には70歳までの継続雇用が義務化される可能性もあろう。実際、人口動態の影響を除いても、60~64歳で女性の正規雇用者数の増加ペースが顕著となっている(図表14)。同年代男性との比較では、女性に与えた影響の方が大きかった。



図表 14 年齢階層別の女性の正規雇用者数(役員含む)

4. おわりに

以上のように、人手不足を背景に企業が正規雇用を積極採用する中、様々な法制度や政策の整備が女性の労働参加、就業形態の転換を促し、女性の正規雇用者数の増加に繋がってきたとみられる。女性の非労働力人口のうち就業希望者は 2020 年時点において約 200 万人と相当数存在していたことを勘案すると、直近の法改正も相まって、女性の正規雇用者数の増加基調は当面続くと予想する。

(調査部 シニアエコノミスト 岩橋 淳樹:Iwahashi_Junki@smtb.jp)

[※] 調査月報に掲載している内容は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を 目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解を示すものではありません。