

コロナ危機による雇用と働き方の 変貌と政策・運動の課題①

コロナ禍の雇用、失業・半失業の変容 ——現状と課題

伍賀 一道

はじめに

コロナパンデミックの襲来から2年が経過したが、コロナウイルスの変異株の相次ぐ発生もあって、いまだ終息の見通しは明らかではない。コロナ禍が日本経済や人々の暮らし、仕事、社会生活、教育や文化などにもたらした影響は、その広がりや深度において過去に例をみないものである。

本稿では、2020年初から今日までのおよそ2年余りの雇用と失業・半失業に焦点をあてて変化の特徴を明らかにし、次にそれがもたらしている格差と貧困についても言及する。さらにコロナ禍で実施された雇用・失業政策の新たな動向について考察しよう。

コロナ禍は雇用・失業とともに働き方・働かせ方にも変化をもたらしている。この点については次号掲載の拙稿「コロナ禍の働き方・働かせ方の変化と問題点」で詳しく検討する。

なお、本稿はおもに「労働力調査」（総務省統計局）をもとに考察している。直近の雇用・失業の動向をトータルに把握するには同調査を活用する以外にない。しかし、この調査はコロナ禍の影響により、労働市場の実態を正確に捉えていない

可能性も否定できない。この点については末尾の補論で取り上げる。

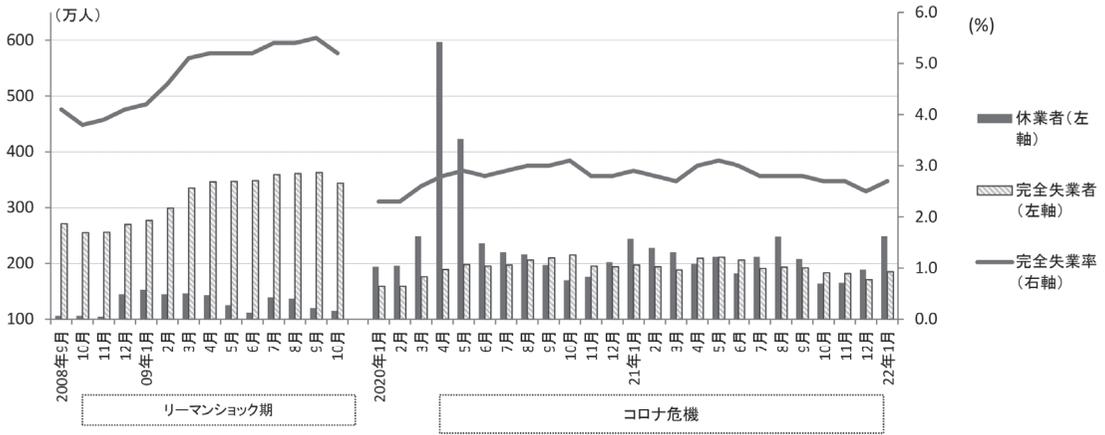
1 雇用の収縮、半失業の新たな形態

(1) リーマンショック期との対比

2020年春以降の相次ぐ緊急事態宣言やまん延防止措置の発出に伴う経済活動の停止・抑制により雇用の収縮が一気に生じた。完全失業者は増加したが、リーマンショック期ほどの規模にはなっていない。ピーク時の21年10月時点の完全失業者、完全失業率はそれぞれ215万人、3.1%である。失業の形態はリーマンショック期とは大きく異なり、おもに休業者の急増として発現した。リーマンショック期の場合は、09年9月にそれぞれ363万人、5.5%に達したことを見れば、完全失業者、完全失業率で示される顕在的失業はかなり抑えられたと言える(図1)。この点がコロナ禍での雇用・失業の第1の特徴である。

もちろん失業の発生がたいしたことはないという意味ではない。失業時の生活保障が貧弱なため、コロナ禍で職を追われた場合でも少なくない人々が時間をかけて自分にあった仕事を探すゆとりがなく、取りあえず見つかった求人先に就労すると

図1 完全失業者、完全失業率、休業者（リーマンショック期とコロナ危機期）



(出所) 2008～09年：「労働力調査（基本集計）」第1表、第2表 / 2020～21年：同、第1-1表、第1-2表より作成（原数値）。

いう選択（労働力の窮迫販売）をしたことも顕在的失業を抑えている一因であろう。

ただし、21年以降、新たな仕事につけず長期にわたって完全失業状態にある人は増えつつある。失業期間が1年以上の完全失業者は20年は50万人台であったが、21年以降、60万人を超えている。うち7割強が男性である¹。

(2) 休業者の急増 — 半失業

「労働力調査」によれば、20年3月に249万人だった休業者は4月に597万人、5月に423万人を記録した後、200万人台を推移し、同年9月～11月は100万人台に減ったが、その後、再び200万人台を前後している。21年秋は100万人台に減ったが、感染第6波によるまん延防止措置発出の影響で22年1月の休業者は249万人に急増した(図1)。今後も感染状況によって増減を繰り返すだろう。

休業者は「労働力調査」では「就業者」に分類されるが、次に見るようにコロナ禍では失業者に限りなく近い人々を含むようになった。これまで休業者の多くは育児・介護休業中の人たちや労働災害や病気で休業している人であった。2015年

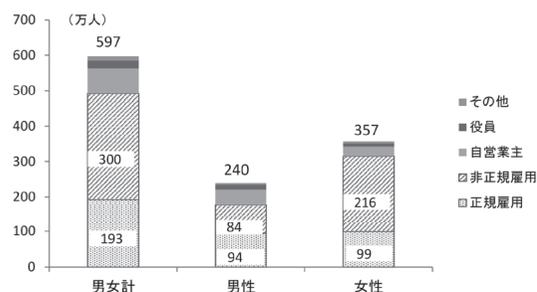
～19年平均の休業者数(約160万人)を差し引いた人数をコロナパンデミック関連の休業者とすれば、その数は20年4月、5月以外は数十万人～百万人規模になろう。ただし、「労働力調査」の休業者は1週間のうち2～3日休むとか、1日のうち半日休むというケースをカウントしていないため²、実際の休業者はもっと多い。

休業者の特徴

休業者が急増した20年4月の休業者(597万人)の内訳を見ると、半数は非正規雇用(300万人)である。これは、休業者の多くが営業自粛を迫られた小売業、宿泊業、飲食サービス業など消費サービス関連産業に集中しており、これらの部門では非正規雇用の比率が高いことと深く関わっている。なかでも女性の非正規雇用の休業者は216万人に上がった(図2)、これは女性非正規雇用(1,379万人)のおよそ6人に1人に当たる。

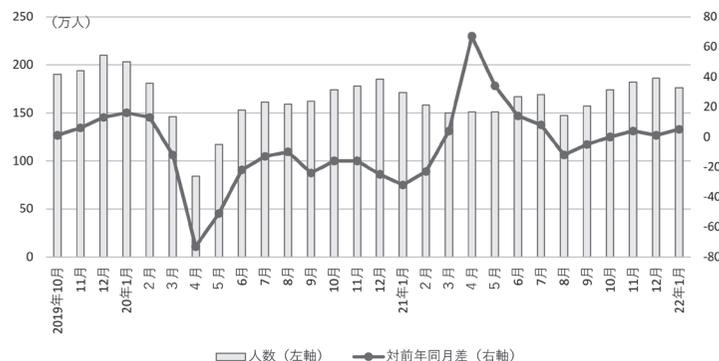
同様に学生アルバイトも深刻な影響を受けた。減少幅は20年春が最も大きかったが、年間を通して、さらに21年以降も影響は続いている(図3)。しかも、学生アルバイトの多くがシフト制労働を理由に休業手当の支給なしに休業状態を強いられ、困難に直面している。各地で取り組まれ

図2 従業上の地位・雇用形態別の休業者の構成 (2020年4月)



(出所)「労働力調査(基本集計)」2020年4月、第II-8表より作成。

図3 学生アルバイトの推移



(注) 15～24歳の「通学のかたわら仕事」をしている人をアルバイト学生と想定
(出所)「労働力調査(基本集計)」各月、第1-2表より作成。

た食糧支援のイベントに学生が列をつくって並んでいることがその端的な証左である。

休業者増加の背景

リーマンショック期は製造業を中心に派遣切りや非正規切り、それによる完全失業者の増加が大きな社会問題になったが、今回のコロナ禍による雇用危機は顕在的失業者(完全失業者)よりも休業者の増加という形態をとって現れた。

こうした休業者急増の背景には、政府が雇用調整助成金の特例措置(事業主に対する助成率の引き上げ、助成金の増額、支給要件の緩和など)を講じて企業による雇用維持を積極的に支えた効果大きい³。これらの措置がなければ完全失業者ははるかに増えていたであろう。

休業手当を支給されていない休業者

「労働力調査」の定義では、休業者は仕事を休んでいるものの、賃金や手当の支払いを受けていることになっている⁴。だが、実際の休業者のうち少なくない人々は休業手当をまったく支払われていないか、一部しか受け取っていない。これはコロナ禍が生み出した失業者の新たな形態である。

ちなみに労働政策研究・研修機構(以下、JILPTと略す)が、20年4月から実施している連続パネル個人調査(「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(個人調査)」)によれば、同年8月の時点で休業を勤務先から命じられた民間労働者のうち、「休業日(休業時間数)の半分以上が支払われた」との回答が半数を超えたのに対し(54.1

%)、「休業日(同)の一部が支払われた」(21.9%)および「(これまでのところ)全く支払われていない」(24.0%)もそれぞれ2割超みられた。

雇用形態によっても休業手当の支払い状況に差異がある。非正社員は33.4%(うちパート・アルバイトは38.5%)が「(これまでのところ)全く支払われていない」と答えたのに対し、正社員は14.8%である⁵。

シフト制労働を利用した脱法行為 — 休業手当不払いの手法

コロナ禍における休業手当不支給を引き起こした背景には、使用者によるシフト制労働を利用した脱法的行為がある。緊急事態宣言などにより事業主が店舗などの休業を余儀なくされた際、パー

表1 失業、半失業、広義の失業率

(単位:万人、%)

	2019年 4～6月	7～9月	10～12月	20年 1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	21年 1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
労働力人口①	6909	6920	6924	6866	6855	6888	6898	6849	6895	6895	6840
完全失業者②	167	164	157	166	194	202	201	193	211	191	178
失業者③	190	179	171	183	214	224	219	214	233	211	194
追加就労希望就業者④	180	173	184	212	267	224	215	252	233	222	195
潜在労働力人口⑤	40	38	39	40	52	43	40	44	42	36	34
広義の失業者a(③+④)	370	352	355	395	481	448	434	466	466	433	389
広義の失業者b(③+④+⑤)	410	390	394	435	533	491	474	510	508	469	423
完全失業率 ②/(①-③+②) ×100	2.4	2.4	2.3	2.4	2.8	2.9	2.9	2.8	3.1	2.8	2.6
広義の失業率a (③+④)/①×100	5.3	5.1	5.1	5.7	7.0	6.5	6.3	6.8	6.7	6.3	5.7
広義の失業率b (③+④+⑤)/①×100	5.9	5.6	5.6	6.3	7.7	7.1	6.8	7.4	7.3	6.8	6.2

(注1) 労働力人口の定義は「労働力調査」の基本集計(就業者+完全失業者)と詳細集計(就業者+失業者)で異なる。本表は後者による。
 (注2) 完全失業者: a) 月末1週間の調査期間中に少しも仕事に従事せず、b) 仕事があればすぐに就くことができ、c) 調査期間中に求職活動や事業を始める準備をしていた者(過去の求職活動の結果を待っている者を含む)

(注3) 失業者: 完全失業者の定義のcについて、求職活動や事業を始める準備をしていた期間を調査期間を含む1か月間に拡大

(注4) 潜在労働力人口: 就業者でも失業者でもない者のうち、次のいずれかに該当する者をいう。「拡張求職者」(1か月以内に求職活動を行っていること、かつすぐではないが、2週間以内に就業できること)または「就業可能非求職者」(1か月以内に求職活動を行っていないこと、就業を希望していること、かつすぐに就業できること)。

(出所)「労働力調査(詳細集計)」四半期集計、第1-1表より作成。

トやアルバイトに対し休業を「指示」するのではなく、「シフト」と呼ばれている従業員の勤務表に入れないという手法(シフトカット)で、労働者に対し補償なしに休業状態におく事例が多数に上っている。コロナ禍で飲食業界を中心に広がっている雇用調整の新たな方法である。

もし就業時間をゼロとする「ゼロ時間労働契約」が合法となれば、使用者による雇用調整はやりたい放題になる一方、労働者はきわめて不安定な状態に置かれ、労働契約は意味をなさないことになる。労働基準法第15条では労働契約において「労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と定めている。その具体的内容については同法施行規則で定めているが、労働時間に関わる事項は「始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、二交代制等に関する事項」などを指定している。飲食サービス業や小売業においては、使用者が労働契約(または労働条件明示書)において、これらの事項を記載した後に、「詳細はシフト表による」と付記する事例が少なからずある。使用者はこのシフト表に就労時間帯の記載

がない場合は労働時間を指定していないと強弁している。労働時間の明示責任を免れるこのような手法が労働基準法第15条に抵触しないと言えるだろうか。

シフト制労働については、本誌次号掲載の拙稿「コロナ禍で顕在化した働き方・働かせ方の変化と問題点」で詳しく取り上げる。

(3) 追加就労希望就業者の増加

休業手当をまったく支給されないか、わずかなかないまま休業状態に置かれた場合、多くの人は別の仕事を探して収入を確保せざるをえない。コロナ禍でそのような人々が増えた。

「労働力調査」の「追加就労希望就業者」は現在就業している人のうち、①就業時間が週35時間未満、②就業時間の追加を希望している、③就業時間の追加ができるという3つの要件を満たす人々である。表1が示すように、緊急事態宣言発出期を含む20年4～6月期にはこのような追加就労希望就業者が267万人に達した(前年同期差87万人の増)。その後、その人数は減ったが、21年1月～3月期には再び増加に転じた。コロナ禍

表2 コロナ禍の雇用調整の推移（厚生省のまとめ）

(単位：所、人)

	雇用調整の可能性 がある事業所数	解雇等見込 み労働者数
2020年5月	16,745	12,949
6月	19,581	12,688
7月	25,262	11,980
8月	11,532	8,935
9月	15,729	11,298
10月	10,215	7,506
11月	4,523	5,193
12月	3,331	5,285
21年1月	2,146	5,165
2月	2,415	5,412
3月	1,581	9,292
4月	923	3,256
5月	2,211	2,524
6月	1,016	3,697
7月	914	3,586
8月	1,623	1,470
9月	603	3,375
10月	694	1,960
11月	683	2,615
12月	474	1,614
22年1月	239	3,009
2月	308	2,013

(注) 月次の数値の合計と全体の数値は一致しない。全体には月次が不明なデータが含まれていると考えられる。

(出所) 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」(2022年3月4日公表)より作成。

第5波が沈静化した同年10月～12月は195万人である。これらは事実上、半失業状態と見てよからう。

オミクロン変異株による感染爆発によるまん延防止措置の発出によって22年以降、追加就労希望就業者は再び増えることが予測される。「失業者」⁶に追加就労希望就業者を加えた人々を広義の失業者とすれば、その人数は450万人前後に上る。これに潜在労働力人口を加えれば500万人を上回る時期もあった。広義の失業率は7%前後となっている。コロナ禍の失業の特徴は、休業者の増加とあいまって、このような半失業が増加したことである。

2 正規雇用・非正規雇用の新局面

(1) 雇用調整の実施 — 事業主都合の解雇、雇止め

表3 コロナ禍の雇用調整の推移（累積数の大きな業種）

(単位：件、人、%)

雇用調整の可能性がある事業所数		解雇等見込み労働者数			
製造業	24,622	18.1	製造業	31,008	24.1
飲食業	16,087	11.8	小売業	17,981	14.0
小売業	13,359	9.8	飲食業	14,306	11.1
サービス業	12,314	9.0	宿泊業	14,264	11.1
建設業	10,077	7.4	卸売業	7,554	5.9
卸売業	8,304	6.1	サービス業	6,823	5.3
医療、福祉	7,122	5.2	労働者派遣業	5,996	4.7
宿泊業	6,033	4.4	道路旅客運送業	4,461	3.5
専門サービス業	5,930	4.4	娯楽業	4,354	3.4
理容業	5,311	3.9	運輸業	4,079	3.2
全体	136,246	100.0	全体	128,806	100.0

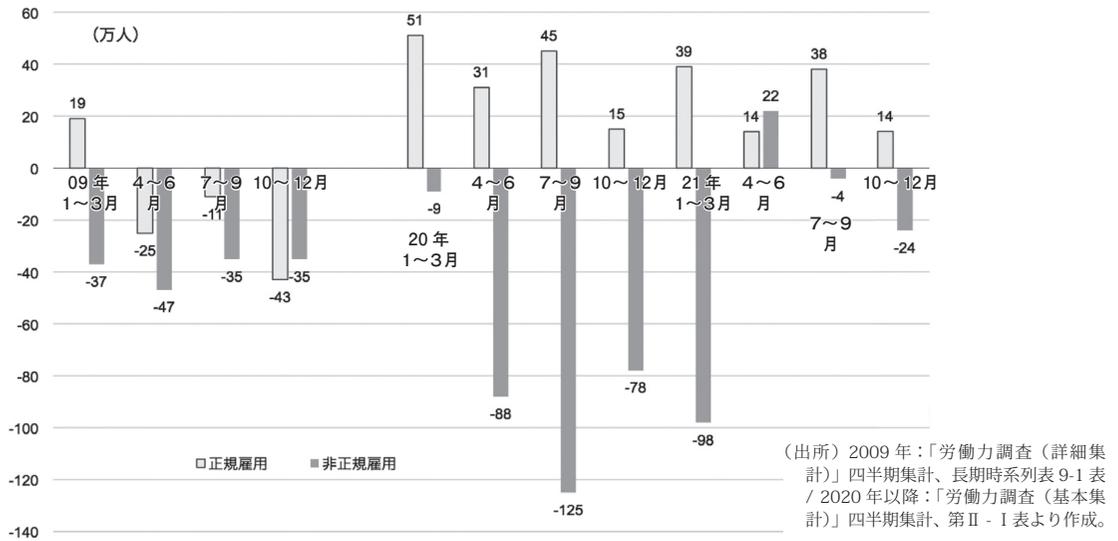
(出所) 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」(2022年3月4日公表)より作成。

リーマンショック期では、2008年暮れから09年初めにかけて労働組合や反貧困団体によって取り組まれた「年越し派遣村」(東京・日比谷公園)に象徴されるように、おもに製造業の派遣労働者や契約社員などを中心に人員削減が強行された。厚生労働省のまとめによると、その規模は25万6,000人を超えた(2008年10月～10年3月末)。内訳は派遣労働者14万6,565人、期間工など契約労働者5万8,543人、請負労働者1万9,847人、その他3万1,806人であった。また正社員の離職は5万9,846人であった(08年10月～10年1月)。

これに対し、今回のコロナ禍では休業や営業短縮を余儀なくされた宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業で人員削減が行われ、次第に製造業に波及した点が特徴的である。表2は、厚生労働省が取りまとめているコロナ禍における事業主都合の解雇や雇い止め(見込みを含む)など、雇用調整の可能性のある事業所数および労働者数の月次集計である。22年2月までの累計では13万6,246事業所、12万8,806人に上った。このうち非正規労働者は5万9,009人である⁷。業種別に見ると(表3)、事業所数および労働者数ともに製造業がトップで、これに小売業、飲食業、宿泊業などが続いている。

ただし、このデータは厳密な統計調査ではなく、ハローワークや労働局の担当者が日常業務を通じ

図4 正規雇用・非正規雇用の対前年同期差（リーマンショック期、コロナ危機期）



て得た情報をまとめたものであるため、解雇や雇止めの実態はこれをはるかに上回っている。解雇という形態を取らずに労働者が離職した場合、厚生労働省のデータ（表2、表3）にはカウントされない。

ちなみに「労働力調査（詳細集計）」によれば、失業者のうち非自発的理由による離職者は2020年52万人（勤め先や事業の都合による離職30万人、定年又は雇用契約の満了による離職22万人）、21年57万人（それぞれ34万人、23万人）に上っている。前年に比べそれぞれ13万人、5万人の増である。

(2) 非正規雇用への打撃

コロナ禍の雇用・失業の第2の特徴は非正規雇用への打撃がリーマンショック期以上に大きいことである。飲食・宿泊サービス業や小売業ではパートやアルバイトなどの非正規雇用の比率が特に高い。「労働力調査（基本集計）」（19年平均）によれば、飲食店に働く労働者235万人のうち、正規雇用は46万人（19.6%）に対し、非正規労働者は189万人（80.4%）である。後者の大半をパート・

アルバイト（182万人）が占めていた。

コロナ禍はこれらの産業を直撃したため、非正規雇用は大幅に減少した。その規模はリーマンショック期をはるかに上回っている（図4）。リーマンショック期のピーク時（2009年4～6月期）に非正規雇用は対前年同期に比べ47万人減少したが、コロナ禍の20年7～9月期は対前年同期差125万人の減（男性46万人、女性79万人減）を記録した。21年1～3月期もこの傾向は続き、非正規雇用の対前年同期差は98万人の減である。21年4月以降は前年の非正規雇用の減少が大幅であったこともあり、対前年同期差は微増ないし微減となったが、21年10～12月期は24万人減に再び拡大している。

リーマンショック期は製造工程の派遣労働者の解雇に代表されるように、男性非正規雇用の減少が顕著だったが、コロナ禍では女性非正規雇用の減少が男性を大きく上回っている。特に、19年から20年にかけて非正規雇用が大幅に減ったのは15～24歳および25～54歳層の女性である（表4）。前者は学生アルバイトなど、後者はパートで、いずれも飲食サービス業や小売業の基幹的労

表4 年齢別人口、正規雇用、非正規雇用の推移（対前年差）

(単位：万人)

		男性				女性			
		人口	労働力人口	正規雇用	非正規雇用	人口	労働力人口	正規雇用	非正規雇用
15～24歳	2017年	0	-3	0	0	0	0	2	-2
	18年	1	18	5	13	0	20	4	19
	19年	0	9	2	5	-1	10	2	8
	20年	-5	-5	-1	-3	-4	-8	3	-13
	21年	-10	-5	-1	-5	-9	-1	0	-1
25～34歳	2017年	-11	-10	-1	-4	-8	3	6	-1
	18年	-11	-9	2	-6	-13	1	7	-4
	19年	-9	-10	-8	0	-11	-3	4	-4
	20年	-3	-3	-6	-2	-8	-1	11	-14
	21年	-6	-5	-1	-3	-7	2	11	-8
35～54歳	2017年	9	7	14	-4	5	25	22	5
	18年	-6	-4	8	0	-7	17	13	12
	19年	-8	-8	-10	0	-8	16	12	-2
	20年	-15	-16	-8	-7	-15	-18	9	-26
	21年	-10	-8	-6	0	-8	1	11	-10
55～64歳	2017年	-9	2	12	-1	-14	10	1	11
	18年	-8	-1	10	-4	-10	12	3	11
	19年	-2	2	9	-2	-3	10	5	8
	20年	4	9	13	-8	3	8	7	0
	21年	-4	-3	2	-3	-4	2	6	-1
65歳以上	2017年	30	22	6	8	29	17	4	9
	18年	21	28	4	19	24	25	-2	23
	19年	15	20	3	17	18	12	1	13
	20年	14	9	4	-3	16	6	1	5
	21年	9	0	3	-3	13	7	1	7

(注) 35～44歳と45～54歳を一括したのはいわゆる団塊ジュニア世代が前者から後者に移動する時期と重なる影響を小さくするためである。
(出所)「労働力調査（基本集計）」各年、第I-2表より作成。

表5 非正規雇用の内訳別推移

(単位：万人、%)

		原数値				対前年差			対前年増減率		
		2018年	19年	20年	21年	19年	20年	21年	19年	20年	21年
男女計	合計	2120	2165	2090	2064	45	-75	-26	2.1	-3.5	-1.2
	パート	1035	1047	1024	1018	12	-23	-6	1.2	-2.2	-0.6
	アルバイト	455	472	449	438	17	-23	-11	3.7	-4.9	-2.4
	派遣社員	136	141	138	140	5	-3	2	3.7	-2.1	1.4
	契約社員	294	294	279	275	0	-15	-4	0.0	-5.1	-1.4
	嘱託 その他	120 80	125 86	116 85	113 81	5 6	-9 -1	-3 -4	4.2 7.5	-7.2 -1.2	-2.6 -4.7
男性	合計	669	691	665	652	22	-26	-13	3.3	-3.8	-2.0
	パート	121	123	122	123	2	-1	1	1.7	-0.8	0.8
	アルバイト	226	232	225	217	6	-7	-8	2.7	-3.0	-3.6
	派遣社員	51	56	54	53	5	-2	-1	9.8	-3.6	-1.9
	契約社員	156	156	146	147	0	-10	1	0.0	-6.4	0.7
	嘱託 その他	75 40	81 43	75 43	71 41	6 3	-6 0	-4 -2	8.0 7.5	-7.4 0.0	-5.3 -4.7
女性	合計	1451	1475	1425	1413	24	-50	-12	1.7	-3.4	-0.8
	パート	914	924	902	895	10	-22	-7	1.1	-2.4	-0.8
	アルバイト	229	240	223	221	11	-17	-2	4.8	-7.1	-0.9
	派遣社員	85	85	85	87	0	0	2	0.0	0.0	2.4
	契約社員	138	138	133	128	0	-5	0	0.0	-3.6	-3.8
	嘱託 その他	45 40	44 43	41 42	41 41	-1 3	-3 -1	0 -1	-2.2 7.5	-6.8 -2.3	0.0 -2.4

(出所)「労働力調査（基本集計）」年次、第I-2表より作成。

働者である。「労働力調査」の定義から考えると、この減少数のなかには休業者は含まれていない。事実上の失業者にきわめて近い休業者を含めれば

非正規雇用の減少数はさらに大きくなる。なお、同表のとおり、19年から20年にかけて35～54歳の人口は男女共に大幅に減っているが、女性非正規雇用の減少数はこれを上回っている。

コロナ禍で非正規雇用のなかでも減ったのはどの雇用形態だろうか。表5によれば、19年から20年にかけては男性は契約社員(10万人減)が、女性はパートおよびアルバイトが大幅に減少した(それぞれ22万人減、17万人減)。他方、派遣社員はリーマンショック期とは異なって男性は2万人の減にとどまっている。女性は減っていない。

前出の図3によれば、学生アルバイトは第1回目の緊急事態宣言(20年4月7日～5月25日)が発出された時期と重なる20年4月、5月には大幅に減少した(それぞれ対前年同月差73万人、51万人の減)。21年に入ってから緊急事態宣言やまん延防止措置などによって飲食店の営業時間が規制を受けた時期に学生アルバイトは減っている。宿泊業、飲食サービス業の学生アルバイトは20年10～12月および21年1～3月には対前年同期差でいずれも16万人減少した(「労働力調査(詳細集計)」各四半期、第II-I表)。

先の厚労省のコロナ禍に起因する雇用調整の動向のデータでは、20年5月から22年3月までの非正規雇用の解雇等の見込み数は約6万人であった。一方、「労働力調査(基本集計)」によれば、20年には非正規雇用は対前年差75万人減少したのに対し、正規雇用は36万人増えている(表6)。特にこれは女性で顕著で、21年についても同様の傾向が

見られる。コロナ禍における正規雇用の増加をどう考えるかについては後述するが、ここで注目したいのは、リーマンショック期を上回る規模の非

正規雇用の減少があつたにもかかわらず、厚労省のデータではリーマンショック期の雇用調整の人数をかなり下回っている点である。これはなぜだろうか。

コロナ禍の非正規雇用の減少は、休業状態の長期化に直面し、やむなく離職するなど、解雇によるものが相対的に少ないからだろうか。労働組合や生活困窮者支援ボランティアが取り組んでいる食糧支援や生活相談のテント村には多数の人々が救いを求めて集まっているが、かつての派遣村ほどには社会的関心が高まっているとはいいがたく、厚労省・労働局が捉えることのできないところで事実上の人員削減が行われているのではないか。

さらに、「労働力調査」によれば、非正規雇用の減少分は、解雇された人のほかに、正規雇用に転換した人および非労働力人口に移動した人を少なからず含んでいることも影響している可能性がある。この点については「3」で検討しよう。

(3) 正社員にも広がる雇用調整、リストラ

一時休業や希望退職募集、解雇などの雇用調整は非正規雇用にとどまらず正社員にも広がっている。コロナウイルスの相次ぐ変異株の出現により感染症の終息が見通せない状況を受けて、航空業界では20年に続き21年以降も人員削減を強めている。ANAは21年10月29日、25年度末までの5年間で従業員を約9千人削減する計画を発表した。20年度末の約3万8千人を25年度末に2万9千人にするというものである⁸。

早期退職や希望退職募集を行う企業も増加している。東京商工リサーチによれば、20年に希望退職を募った上場企業は93社に達した。これはリーマンショック後の09年(191社)に次ぐ過去2番目の高水準である。業種別にはアパレル・繊維製品(17社)、自動車関連(11社)、電気機器(10社)、外食(7社)などで多い。募集人員数は判明

表6 正規雇用、非正規雇用の推移
(2019年→20年→21年)

(単位:万人)

		2019年	20年	21年	19年→20年	20年→21年
男女計	正規雇用	3503	3539	3565	36	26
	非正規雇用	2165	2090	2064	-75	-26
男性	正規雇用	2342	2345	2343	3	-2
	非正規雇用	691	665	652	-26	-13
女性	正規雇用	1161	1194	1222	33	28
	非正規雇用	1475	1425	1413	-50	-12

(出所)「労働力調査(基本集計)」各年、第I-1表より作成。

分だけで合計1万8,635人で、約2万3,000人だった09年に迫る多さである⁹。

21年以降も人員削減は続いている。21年に早期・希望退職を実施した上場企業は、同年12月9日現在で80社、1万5,296人に達する。2年連続の1万5,000人超は2002年(3万9,732人)、03年(1万6,833人)以来、約20年ぶりの水準となる。20年に続いてアパレル・繊維製品(11社)が最多である。1,000人以上の大型募集の実施企業は5社で、このうち4社は黒字企業である(黒字リストラ)¹⁰。

コロナ感染症の終息が見通せないなか、居酒屋チェーン店を運営する大手企業でも店舗を閉鎖する動きが強まっている。東京商工リサーチのまとめでは、居酒屋チェーン上場主要14社の店舗数は、19年12月末から21年12月末までの2年間で1,356店減少した(7,200店から5,844店へ、18.8%減)¹¹。外食部門には学生アルバイトをはじめ非正規雇用が多数就労しているが、正規雇用への影響も大きい。「労働力調査(基本集計)」によれば、コロナ禍前の2019年から21年にかけて、飲食店で働く正規労働者は46万人から41万人へ、5万人減っている(男性3万人、女性2万人の減)。

3 正規雇用・非正規雇用をめぐる論点

(1) コロナ禍で減少した非正規雇用はどこに移動したか

図5 雇用・失業に関する主要指標の対前年同月差（男性）

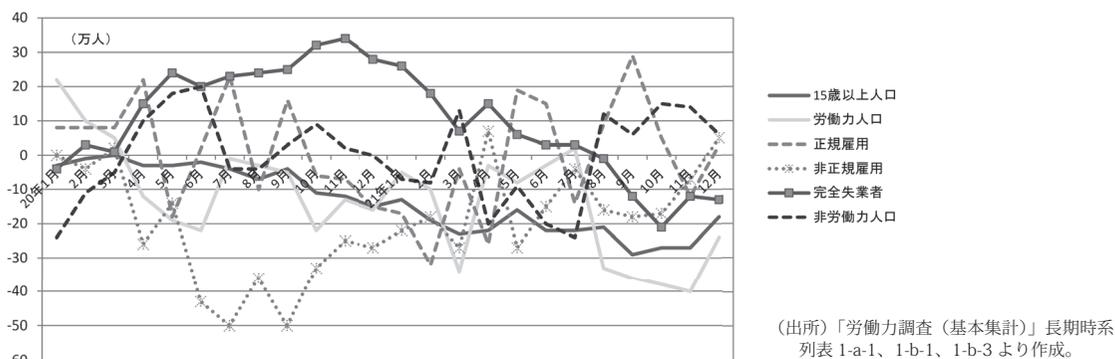
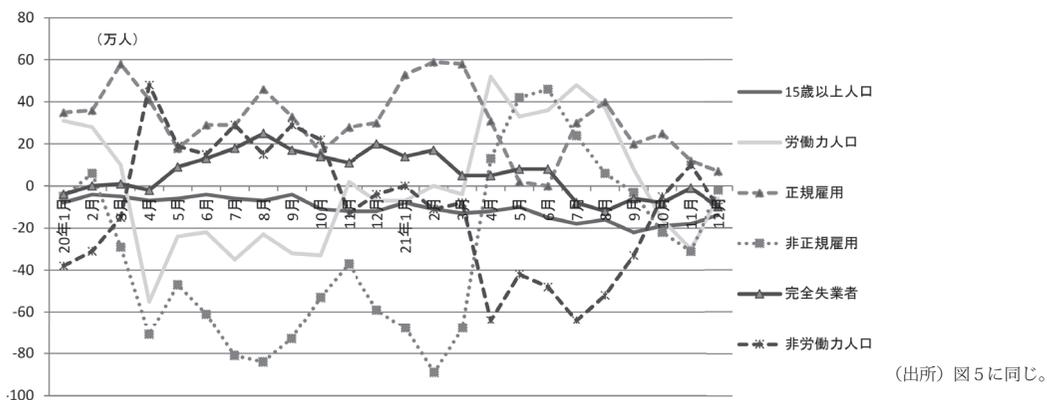


図6 雇用・失業に関する主要指標の対前年同月差（女性）



前述のとおり、コロナ禍にもかかわらず正規雇用は増加した一方、非正規雇用は大幅に減少した(表6)。2019年から20年にかけて75万人、20年から21年にかけては26万人の減である。職を離れた非正規労働者の多数が失業者になったかと言えば、必ずしもそうではない。非正規雇用の一部は失業者となったが、リーマンショック期ほどではない。失業者のほかに非労働力人口に、さらに正規雇用に転換する者もいたのである。ただし、この変化は男女で異なっている(表7)。

19年から20年にかけて(対前年差)、男性は女性よりも非正規雇用から完全失業者になる者が多く、正規雇用から完全失業者になるケースも加わって¹²⁾、完全失業者は増加傾向が顕著である(図5)。これに対し女性は完全失業者だけでなく、非労働力人口および正規雇用の増加が目立ってい

る(図6)。

21年4月以降、女性非正規雇用は対前年同月差の数値が大きくプラスに、一方非労働力人口は減少に振れているが、これはそれぞれ前年の減少幅、増加幅が大きかったためである。正規雇用は同年5月、6月に増加幅が減ったものの、その後は一貫してプラスを示している。一方、男性の正規雇用は増減の変動が激しく、女性正規雇用のように安定した増加傾向は見られない。

(2) 正規雇用と非正規雇用間の移動について

前述のとおり「労働力調査」によれば、コロナ禍にもかかわらず非正規雇用から正規雇用に移動する人々が少なからず存在している(表7)。従来、「ひとたび非正規雇用になったなら正規雇用への転換は容易でなく、学校卒業時に正規職につくこ

とがその後の職業人生を左右する」という考えが流布していたが、少なくとも最近の数年間については必ずしもそうとは言えないようである。

ではより長い期間を見ればどうだろうか。図7は2002年から21年までのおよそ20年間における、過去1年間に「役員を除く雇用者」(労働者と同義)を離職し、再就職した人の雇用形態間の移動状況を示している。移動した人数は年間300万人を超え、2019年には労働力不足もあって340万人に迫ったが、コロナ禍で急減、21年には279万人にまで減った。リーマンショック期もそうだったが、不況期に離職後、再就職できた人は大幅に減少している。

雇用形態間の変化に注目すると、非正規雇用内での移動が多く、その数は正規雇用内での移動を凌駕している。図8、図9は2010年から21年までの雇用形態間の移動について男女別に示している。男性は正規雇用内の移動が多く、正規から非正規への転換が非正規から正規への転換を上回っている。

女性については、非正規雇用内での移動が圧倒的に多いが、19年をピークに急減した。職を失った女性非正規労働者が別の再就職先(非正規職)を見つけることは容易でなく、コロナ禍における女性の貧困化の要因となっていると考えられる。注目すべきは、男性とは異なり、コロナ禍でも正規雇用内での移動が増えていることである。医療・福祉部門の正規労働者の需要増加の反映ではないか。

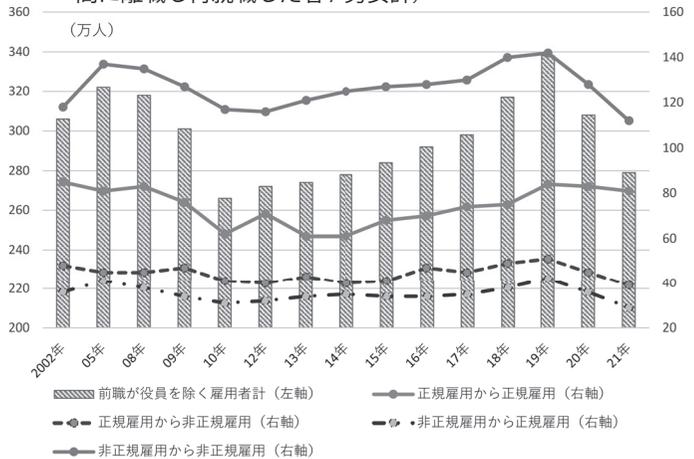
表7 前職が非正規雇用で過去1年間に離職した者の現在の状態

(単位:万人)

前職→現職(または現在の就業状態)		2019年	2020年	2021年	19年→20年	20年→21年
男女計	①非正規雇用→正規雇用	42	36	29	-6	-7
	②非正規雇用→非正規雇用	142	128	112	-14	-16
	③非正規雇用→失業者 うち非自発的理由の離職	33	42	38	9	-4
	④非正規雇用→完全失業者 うち非自発的理由の離職	12	21	19	9	-2
	⑤非正規雇用→非労働力人口	36	36	27	0	-9
<hr/>						
前職→現職(または現在の就業状態)		2019年	2020年	2021年	19年→20年	20年→21年
男性	①非正規雇用→正規雇用	18	14	12	-4	-2
	②非正規雇用→非正規雇用	41	36	32	-5	-4
	③非正規雇用→失業者 うち非自発的理由の離職	12	18	15	6	-3
	④非正規雇用→完全失業者 うち非自発的理由の離職	5	9	8	4	-1
	⑤非正規雇用→非労働力人口	12	18	14	6	-4
<hr/>						
前職→現職(または現在の就業状態)		2019年	2020年	2021年	19年→20年	20年→21年
女性	①非正規雇用→正規雇用	24	21	18	-3	-3
	②非正規雇用→非正規雇用	101	92	79	-9	-13
	③非正規雇用→失業者 うち非自発的理由の離職	21	24	23	3	-1
	④非正規雇用→完全失業者 うち非自発的理由の離職	8	11	10	3	-1
	⑤非正規雇用→非労働力人口	21	21	20	0	-1
<hr/>						
前職→現職(または現在の就業状態)		2019年	2020年	2021年	19年→20年	20年→21年
女性	①非正規雇用→正規雇用	24	21	18	-3	-3
	②非正規雇用→非正規雇用	101	92	79	-9	-13
	③非正規雇用→失業者 うち非自発的理由の離職	21	24	23	3	-1
	④非正規雇用→完全失業者 うち非自発的理由の離職	6	10	10	4	0
	⑤非正規雇用→非労働力人口	28	26	20	-2	-6

(出所) ①および②:「労働力調査(詳細集計)」各年、第Ⅱ-7表 / ③、④:同、第Ⅲ-10表 / ⑤:同、Ⅳ-4表より作成。

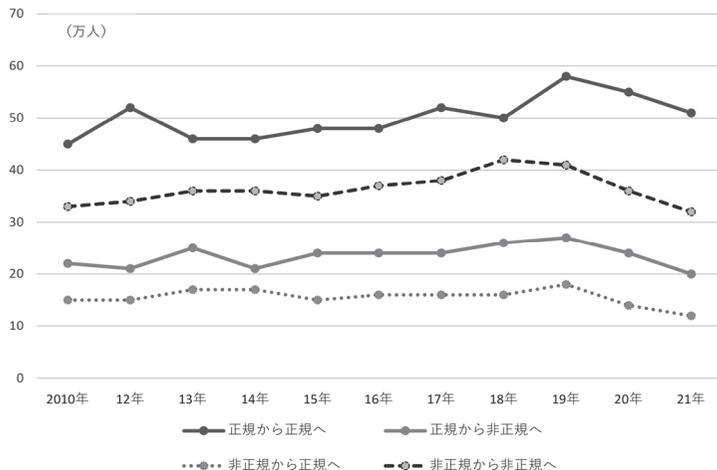
図7 雇用形態間の移動状況(前職が役員を除く雇用者で過去1年間に離職し再就職した者/男女計)



(注) 2002年～10年の非正規雇用は、役員を除く雇用者から正規雇用を差し引いて算出。
(出所) 2002年～10年:「労働力調査(詳細集計)」年次平均、第8表 / 2012年:同、第13表 / 13年～21年:同、年次平均、第Ⅱ-7表より作成。

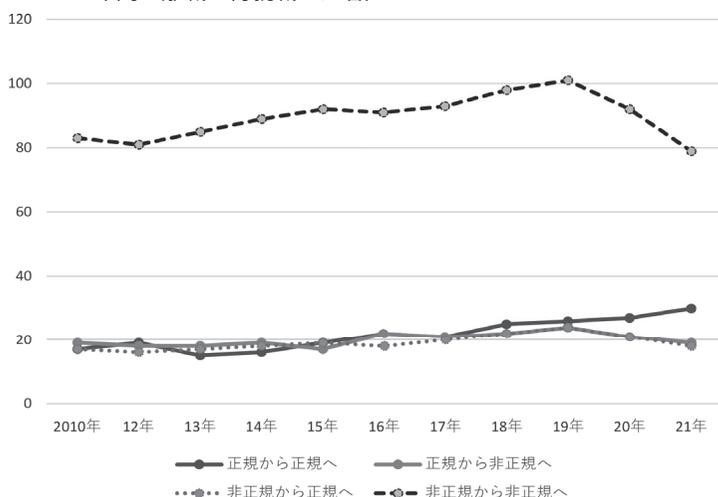
2010年から21年までの各1年間平均の正規→非正規間の移動について見ると(表8)、女性は年平均21万人、男性は17万人が非正規雇用から正規雇用に移動しており、女性が男性を上回って

図8 雇用形態間の移動状況（男性 / 前職が役員を除く雇用者で過去1年間に離職し再就職した者）



(注) 2011年の「労働力調査」（年次集計）は東日本大震災のため実施されていない。
 (出所) 2010年：「労働力調査（詳細集計）」年次平均、第8表 / 2012年：同、第13表 / 13年～21年：同、年次平均、第II-7表より作成。

図9 雇用形態間の移動状況（女性 / 前職が役員を除く雇用者で過去1年間に離職し再就職した者）



(注) 2011年の「労働力調査」（年次集計）は東日本大震災のため実施されていない。
 (出所) 図8に同じ。

いる。逆に正規雇用から非正規雇用に転換した者は男性26万人、女性22万人であった。非正規から正規に転換した人数より多い。これは男女共通して見られるが、特に男性で顕著である。定年後、嘱託や契約社員に移動するケースが多いためであろう。これは、55～64歳層の男性で正規雇用から非正規雇用への転換者が多いことからもうかが

える。

非正規雇用から正規雇用に転換した人の特徴

では、非正規雇用から正規雇用に転換した人はどのような特徴があるだろうか。過去1年間に離職した人のうち、非正規雇用から正規雇用へ転換した人を年齢別に見ると（表9）、女性の35～54歳層が比較的多いことがわかる。在学中にアルバイトをしていた学生の多くが卒業後、正社員として就職するため、男女ともに15～24歳層の正規転換者が他の年齢層よりも多いと考えていたが、表9を見る限り、必ずしもそうとは言えない。男性の場合、非正規雇用内部で移動する者は全年齢層のなかで15～24歳層が最も多いのである。女性では35～54歳層について15～24歳層が多い。若年層の移動のなかには、学生アルバイトが頻繁に職場が変わる事例が含まれるが、それだけではなさそうである。若者の中には年齢が上昇しても正規雇用へ転換することなく、非正規雇用内で移動を繰り返す人が

少なくないのではないかと。若者の貧困を考える際、事例調査をまじえてこの点を詳しく見る必要があるだろう。

女性中年層で他の年齢層や男性以上に非正規雇用から正規雇用への転換者が多い要因として、正規雇用の保健医療従事者の需要増加が考えられる。夜勤を担当できる正規雇用の介護サービス従

表8 雇用形態間の移動状況
(2010年～21年の平均)

(単位:万人)		
男女計	正規雇用内部での移動	79
	正規から非正規へ	48
	非正規から正規へ	38
	非正規内部での移動	139
男性	正規雇用内部での移動	55
	正規から非正規へ	26
	非正規から正規へ	17
	非正規内部での移動	40
女性	正規雇用内部での移動	24
	正規から非正規へ	22
	非正規から正規へ	21
	非正規内部での移動	98

(注1) 東日本大震災のため、2011年の「労働力調査」(年次集計)は実施されていない。

(出所) 図8に同じ。

(出所)「労働力調査(詳細集計)」各年、第Ⅱ-7表より作成。

表9 年齢別・過去1年間に転職した者のうち、雇用形態間の移動状況
(単位:万人)

		15～24歳	25～34歳	35～54歳	55～64歳	65歳以上	
2019年	男性	正規雇用内部での移動	6	20	25	6	1
		正規から非正規へ	3	4	4	12	3
		非正規から正規へ	7	6	4	1	0
		非正規内部での移動	15	6	8	4	7
	女性	正規雇用内部での移動	5	10	10	2	0
		正規から非正規へ	4	7	6	5	1
		非正規から正規へ	8	6	8	1	0
		非正規内部での移動	21	19	45	13	4
20年	男性	正規雇用内部での移動	5	17	25	7	1
		正規から非正規へ	4	3	4	11	2
		非正規から正規へ	5	4	4	1	0
		非正規内部での移動	13	6	6	4	6
	女性	正規雇用内部での移動	3	13	10	1	0
		正規から非正規へ	3	6	6	5	0
		非正規から正規へ	5	5	10	1	0
		非正規内部での移動	19	13	43	12	5
21年	男性	正規雇用内部での移動	5	16	23	5	2
		正規から非正規へ	2	2	3	10	2
		非正規から正規へ	5	3	3	1	1
		非正規内部での移動	11	5	6	4	7
	女性	正規雇用内部での移動	5	11	11	1	0
		正規から非正規へ	3	5	4	6	1
		非正規から正規へ	6	5	6	1	0
		非正規内部での移動	15	13	37	9	4

事者の増加が関係していると想定したが、後出の表10を見る限り必ずしもそうとは言えないようである。

全体をとおして多いのは異なる雇用形態間の移動ではなく、正規雇用および非正規雇用内での移動である(図8、図9)。男性は正規雇用内、女性は非正規内での移動が顕著である。

正規雇用と非正規間を移動する人、非正規雇用内に滞留する人

以上のデータは、正規雇用と非正規雇用との間には超えられないほどの壁があるのではなく、相互間の移動があることを示唆している。つまり、非正規雇用は、正規雇用との間を行き来する人々と、非正規雇用の中を流動しながら非正規雇用内に滞留する人々に二分されるのではないか。その量的割合は、図7や表8が示すように後者の方が多い。特に女性で顕著である。

前者の非正規雇用と正規雇用の間を行き来するタイプの正規雇用は、年功型賃金や定年までの長

期雇用が想定される日本型雇用ではなく、低処遇かつ会社都合で簡単に辞めさせられるリスクを抱えている「名ばかり正社員」あるいはそれに近い労働者ではないか。

仮にそうであっても、「労働力調査」では回答者が職場で「正社員」と呼ばれていれば、「正規の職員、従業員」、つまり正規雇用を選択するように指示している。「名ばかり正社員」が増えるにつれて、正規雇用と非正規雇用を隔てる壁は低くなっている。正規雇用に転換することもある非正規雇用と、非正規雇用内で転職を繰り返している非正規労働者の違いは相対的なものであろう。

コロナ禍における非正規雇用内部の転職者の減少

図7～図9のとおり、コロナ禍で非正規雇用内で転職する人が減っている。19年から21年にかけて142万人から112万人へ、30万人減少した(男女計)。このことは、コロナ禍で非正規の仕事奪われた人が代替りの非正規の職を見つけることが難しいケースが増えていることを物語っている。

る。特に女性はこの2年間に22万人減った(101万人→79万人)。コロナ禍で生活に困窮し、食糧支援の催しに並ぶ人が増えた背景には以上のような雇用の変化が関係している。

(3) 正社員の分割

非正規雇用と正規雇用の間を行き来する労働者が少なからず存在していること、および特に女性に多く見られるということは、正規雇用の内実が変容しつつあることを示唆している。先に「名ばかり正社員」の増加に言及したが、「労働力調査」の「正規雇用」(正規の職員・従業員)は、①期限の定めのない雇用、②直接雇用、③標準的労働時間というメルクマールを有する「正社員」にあてはまらない人々を含むようになった。徐々にその数は増えているのではないか。日本経団連はじめ財界が「日本型雇用システムの見直し」と、「円滑な労働移動の推進」を打ち出しているもとで(日本経団連『2022年版経営労働政策特別委員会報告』22年1月)、この傾向はより強まりつつある。

中小企業では従来から労働移動は頻繁に見られた。大企業労働者のなかでも、同一企業で、ともかくも定年まで働ける日本型雇用に適する労働者の割合はすでにかなり縮小していた。いまでは企業経営の意思決定にかかわる中枢機能を担うごく一部の正社員(正社員Ⅰ)を除いて、それ以外の正社員(正社員Ⅱ)はジョブ型雇用に切り替え、流動化しやすくするという、いわば正社員の分割が進んでいる。

政府はキャリアアップ助成金を設けて、企業に対して有期雇用労働者や派遣労働者を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成金を支給しているが、この「正規雇用労働者」の中にはいわゆる「多様な正社員」(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)が含まれている。

ただし、日本経団連などが推奨するジョブ型雇

用は欧米のジョブ型とは似て非なるものである。ジョブ型雇用のカナメである「職務記述書」とは「職務分析から職務評価へのプロセスの途中でつぐられ、その職務で労働者に要求される業務の内容と水準を文書化したもの」¹³で、本来個々の労働者とは無関係である。ところが、日本経団連は職務記述書について「担当者・個人を単位として、所属や職務の名称、職務の概要、遂行要件などが記載」されたものと定義している¹⁴。結局のところ日本経団連のジョブ型雇用は職務限定型正社員の性格が強い。

以上のような正社員Ⅰ、Ⅱのほかに、労働契約法18条によって無期雇用に転換した、従来の非正規労働者がある。職場で「正社員」と呼ばれていても、賃金体系やボーナスおよび退職金の規定が正社員Ⅰ、Ⅱと異なり、低位に押しとどめられている(正社員Ⅲ)。

コロナ禍はこのような正社員の3分割構想を進める契機となっている。感染症対策のため人々の移動抑制によって業務の縮小を余儀なくされた運輸、旅行、宿泊、飲食サービス、製造業の一部などで企業は自社での就業時間を削減し、その分だけ賃金を減らす。その代わり労働者に対し副業を奨励するケースが相次いでいる。副業・兼業の奨励は、正社員ⅡおよびⅢに対して自社内で働くことへの執着を断ち切る効果をも期待しているのではないか。

(4) 「非正規雇用の大幅減少、正規雇用の増加」は本当だろうか

これまでコロナ禍における雇用・失業の変化について、おもに「労働力調査」をもとに種々検討した。依然として疑問が残るのは「非正規雇用の大幅減少、正規雇用の増加」という「労働力調査」が示すデータである。

コロナ禍で20年度のGDPは前年度比マイナス

表 10 職業別・正規雇用の対前年差 (2020年、21年)

(単位:万人)

		総数	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
男性	20年	3	1	20	16	-4	-2	-1	0	-20	-1	0	0	-6
	21年	-2	0	12	10	-3	-3	-4	0	-5	-3	-6	5	-5
女性	20年	33	0	11	15	5	1	1	-1	3	0	0	2	-4
	21年	28	0	19	14	-1	-4	-1	0	1	0	1	0	-1

(注)「労働力調査」では介護サービス職業従事者は「サービス職業従事者」に含まれる。

(出所)「労働力調査(基本集計)」各年、第II-10表より作成。

4.6%となった。この下落幅はリーマン・ショック期の08年度(3.6%減)を超え、戦後最悪となった。それにもかかわらず「労働力調査」によれば正規雇用、特に女性の正規雇用の増加傾向が目立っている(図6)。19年度平均と20年度平均を比べると、男性は4万人減少したのに対し、女性は36万人増えている。暦年で見ると、男性は3万人の増に対し、女性は33万人の増加である。21年も男女それぞれ2万人の減、28万人の増と、この傾向が続いている(表6)。

リーマンショック期には非正規雇用だけでなく正規雇用も減少したが(図4)、コロナ禍では不況期にもかかわらず女性の正規雇用は増加している。この中には非正規雇用から正規雇用に転換した者も含まれている。コロナ禍でシングルマザーをはじめ女性の貧困が大きな社会問題となっているなかで、女性の正規雇用が増加しているのはなぜだろうか。

職業別・産業別の動向

職業別に正規雇用の動向(対前年増減)を見ると(表10)、専門的技術的職業とともに事務職で正規雇用の増加が顕著である。これは男女共通している。従来、女性の事務職は次第に派遣社員などの非正規雇用置き換えられると考えられていたが、必ずしもそうになっていない。表示していないが、専門的技術的職業のなかで、男性は技術者、女性は保健医療従事者の増加が顕著である¹⁵。介護サービスに従事する女性正規雇用は20年に対前年差3万人増加したが、21年になると逆に

3万人減っている。

女性事務職の正規雇用の増加要因のひとつとして、派遣労働から業務請負に切り替える企業の雇用方針が関係している可能性がある。業務請負であれば派遣法の制約(同じ派遣社員は派遣先の同一職場で3年を超えて就労できないなど)を回避できる。業務請負業者は事実上の派遣労働者を名目上正社員として募集し、就労させている事例が少なからずある。

次に、コロナ禍での女性正規雇用の増減を産業別に見ると、非農林業の大半で増えている。表11のとおり、19年から20年にかけて増加した業種は、増加人数の多い順に医療・福祉(9万人増)、卸売業・小売業(6万人増)、製造業(4万人増)、金融業・保険業(同)、教育・学習支援業(3万人増)、情報通信業(同)、不動産業・物品賃貸業(同)、公務(他に分類されるものを除く)(同)、運輸業・郵便業(2万人増)、学術研究・専門技術サービス業(同)、電気・ガス・熱供給・水道業(1万人増)、サービス業(他に分類されないもの)(同)などである。特に医療・福祉のうち医療業は6万人増えている。他方、女性正規雇用が減少した業種は宿泊業・飲食サービス業(2万人減)および複合サービス業(1万人減)のみである。

コロナ禍にあって医療・福祉部門で女性正規雇用が大幅に増加しているのはわかるが、製造業で男性正規雇用が減少した一方、女性の正規雇用が増えているのはなぜだろうか。また公務でも増えているが、定員管理の厳しい同部門で本当に女

表 11 産業別・正規雇用の対前年差（2019年→21年）

(単位：万人)

	2019年		20年		21年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全産業	-5	23	3	33	-2	28
建設業	-2	2	-3	0	-6	0
製造業	-1	-2	-1	4	-4	4
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	2	1	1	1
情報通信業	1	5	6	3	10	5
情報サービス業	1	4	3	1	7	3
運輸業、郵便業	-2	0	2	2	0	1
卸売業、小売業	-9	2	-1	6	4	-1
金融業、保険業	3	1	-3	4	-1	1
不動産業、物品賃貸業	0	0	3	3	0	1
不動産業	-1	0	2	4	1	0
学術研究、専門・技術サービス業	-2	1	0	2	6	3
宿泊業、飲食サービス業	-2	1	-2	-2	-3	-1
宿泊業	-1	1	0	-1	-1	-1
飲食店	-1	-1	-2	0	-1	-2
生活関連サービス業、娯楽業	1	-1	0	0	-2	0
教育、学習支援業	1	3	3	3	-3	2
学校教育	1	2	3	4	-2	1
医療、福祉	1	4	4	9	4	10
医療業	0	2	2	6	2	6
保健衛生	0	0	1	0	0	0
社会保険・社会福祉・介護事業	2	3	2	2	1	4
複合サービス事業	0	0	-1	-1	-1	0
サービス業(他に分類されないもの)	1	4	2	1	-1	2
公務(他に分類されるものを除く)	5	2	-1	3	-2	1
国家公務	3	2	0	2	-1	1
地方公務	1	0	-2	1	-1	1
分類不能の産業	3	1	-6	-4	-6	-1

(出所)「労働力調査(基本集計)」各年次、第Ⅱ-1表より作成。

性正規職員が3万人も増えたのだろうか(男性は1万人減ったため、男女計では2万人の増)。

表11のとおり、20年から21年にかけても、前年とほぼ同様の傾向がある。なかでも医療・福祉の女性正規雇用は20年に比べ10万人増えている(医療6万人、社会福祉・介護事業など4万人の増)。「労働力調査」と逆の結果を示す国税庁「民間給与実態統計調査」

ところが国税庁「民間給与実態統計調査」はこれまで見た「労働力調査」とは逆の動きを示している。この調査は民間企業(従業員1人以上)の源泉徴収データをもとにしており、正規雇用だけ

でなく非正規雇用や役員を含む従業員を調査対象としている。ただし、日雇労働者のように、「労働した日又は時間によって給与の金額が算定され、かつ、労働した日にその都度給与の支給を受ける者」(たとえば日雇労働者)は対象から除外されている。

図10は国税庁「民間給与実態統計調査」と「労働力調査」の正規雇用の推移を示している。前者では公務部門の労働者は除外されているなど調査対象や調査方法などが異なるため¹⁶、「労働力調査」結果と単純に比較できないが、国税庁調査ではコロナ禍の2019年から20年にかけて男性正規雇用は増加し続けている一方、女性正規雇用は減少に転じている。同図のとおり減少数は23万人である。これに対し「労働力調査」の女性正規雇用は30万人の増加である(公務を除いて算出)。

務を除いて算出)。

「民間給与実態統計調査」の正規雇用には「個人」(青色事業専従者)が含まれるが、図10はこれを除いている。青色事業専従者が「労働力調査」の対象となった場合、「雇用者(正規の職員、従業員)」ではなく「家族従業者」を選択している可能性が大きいと考えられるからである。

なお「個人」(青色事業専従者)を正規雇用の給与所得者に含めた場合、19年から20年にかけて男性は30万人の増に対し、女性は34万人の減である。

以上見たように、「民間給与実態統計調査」と「労

「労働力調査」の結果は逆である。果たしてコロナ禍で正規雇用、特に女性の正規雇用が増えたという「労働力調査」のデータは労働市場の実態を正しく反映したものでしょうか。コロナ禍における「労働力調査」に関する私の疑問は後に「補論」でも取り上げる。

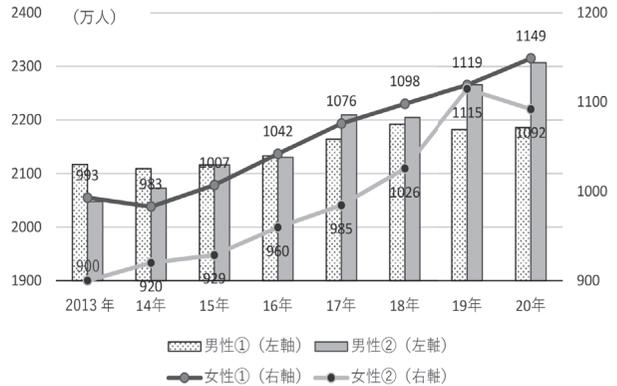
4 コロナ禍における格差と貧困の拡大

これまで見たように「労働力調査」に依拠する限りでは、コロナ禍にもかかわらず女性で正規雇用が増加するなど、雇用の不安定化とは言えない一面が浮かび上がっている。だが、その一方で変異株のあいつぐ登場によるコロナ禍の長期化は低所得層、非正規労働者（特に女性）、シングルマザーをより厳しい状態に追い込んでいる。「1」で指摘したように、非正規雇用の低所得者が休業手当の支払いなしに休業状態に置かれたことが生活の危機を深刻化している。

野村総研が20年10月に休業中の労働者（2,163人）を対象に実施した「コロナによる休業者の実態と今後の意向に関する調査」では、休業中のパート・アルバイト女性のうち、実労働時間が7割以上減少した場合でも休業手当を受け取っていないケースが67.8%に及んでいる。しかも、世帯年収が低い人ほど休業手当を受け取っていない傾向が高く、世帯年収200万円未満のパート・アルバイト女性の8割近くは休業手当を受け取っていない¹⁷。

調査を行った野村総研の担当者は、生計を維持する上でパート・アルバイト女性の収入が非常に重要であった世帯が多いこと、また休業中のパート・アルバイト女性自身が主たる生計維持者であった世帯も少なくないことが推察される、そうした状況にある女性が、本来受け取り可能な休業手

図10 正規雇用の給与所得者数の推移



(出所) 男性①、女性①:「労働力調査(基本集計)」年次集計、第Ⅱ-Ⅰ表より作成。公務を除く全産業対象 / 男性②、女性②:国税庁「民間給与実態統計調査」第6表より作成。同表の正規雇用から「個人」(青色事業専従者)を除いている。

当を受け取れず、強い不安と生活困窮に直面している実態が浮かび上がったと述べている。

また、JILPTが20年11月末に実施した「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」¹⁸ 結果によれば(20年12月10日公表)、20.2%のひとり親が「月あたり収入が感染症の影響で、減少したまま戻っていない」と答えている。ひとり親以外では18.5%である。世帯の貯蓄金額はひとり親世帯では「貯蓄は一切ない」が最も多く(23.6%)、50万円未満(17.0%)を合わせると40.6%になる。ひとり親以外ではそれぞれ18.0%、10.0%、計28.0%で、両者の差は明らかである。

20年の年末に向けての暮らし向きについては60.8%のひとり親が「苦しい」と回答している(「大変苦しい」27.4%、「やや苦しい」33.4%)。これに対し、既婚・子ありや子なしのひとり親以外は「苦しい」という回答は計47.6%である。

このようにひとり親世帯ではそれ以外の世帯と比べ、コロナ禍での生活はより厳しくなっているが、両者の差がそれほど隔絶したものではないことにも注目すべきであろう。全般に生活は厳しくなっていることを示している。

21年以降も生活の厳しさを訴える声は減って

いない。JILPTが21年10月に実施した「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」(JILPT第6回調査)の一次集計結果によれば、コロナパンデミック以降における民間企業雇用者の月収は「ほとんど変わらない」が回答の約3分の2(66.8%)を占める一方、約7分の1(14.4%)は「低下したままの状態」と答えている。現在から年末にかけての暮らし向きについて、フリーランスを加えた全回答者の38.6%が「苦しい」と答えた。「ゆとりがある」(11.2%)と回答した者との差は27.4ポイントとなった。コロナ禍直前の暮らし向き(16.4ポイント差)より11.0ポイントの悪化である¹⁹⁾。

また内閣府「子供の生活状況調査の分析報告書」(2021年12月)は、20年度に実施した「子供の生活状況調査」結果をもとに、次のように指摘している²⁰⁾。①世帯収入の水準や親の婚姻状況によって、子供の学習・生活・心理面などに影響が生じている、②最も収入が低い水準の世帯やひとり親世帯が親子ともに多くの困難に直面している、③収入が中低位の水準の世帯でも多様な課題が生じている、④新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、そうした世帯での生活の状況がさらに厳しくなっている可能性がある。

こうした一連の調査報告を裏づけるように、生活困窮者に対する支援団体が各地で取り組んでいる「大人食堂」やテント村に、弁当やレトルトの丼、お菓子、缶詰などの食料を求めて列をつくる人の数が次第に増えている。

21年暮れ、東京都千代田区の教会で行われた「年越し大人食堂」には20代～70代の278人が訪れたという。厚生労働省の集計によると、全国約900自治体に設置されている生活困窮者向けの相談窓口「自立相談支援機関」に寄せられた21年度上半期の新規相談件数は、3万7,072件に上った。コロナ禍前の19年度同期(12万4,439件)と比べ、

約2.5倍の増加である(「読売新聞オンライン」2021年12月30日付)。

労働者の収入階層の変化

ところで、先にコロナ禍における女性正規雇用の増加という「労働力調査」結果について疑問を提起したが、収入階層についても不可解なデータが見られる。

表12、表13は「労働力調査(詳細集計)」と「民間給与実態統計調査」(国税庁)をもとに、コロナ禍前後の2019年と20年の正規雇用(男性、女性)の収入階層別構成の変化を表している。先述のとおり、「労働力調査」では女性正規雇用がコロナ禍においても増加しているが、「民間給与実態統計調査」では減少している。女性の収入階層についても「労働力調査(詳細集計)」と「民間給与実態統計調査」では逆の動きを示している。前者では19年から20年にかけて300万円以下の低所得層が人数および構成ともに減っているのに対し、後者では300万円以下層が増え、300万円以上の階層は減っている。

男性の場合、「労働力調査(詳細集計)」では300～500万円以下の階層が減少したほかは、中間層および高所得層が増えているのに対し、「民間給与実態統計調査」では700万円以下層は増えたが、700万円以上の高所得層は減っている。

コロナ禍で正社員にも解雇や希望退職募集などのリストラが強行されているなか、中間層および高所得層の労働者が増えたという「労働力調査(詳細集計)」の結果は不可解である。「民間給与実態統計調査」は労働者の源泉徴収データをもとにしているため、収入に関わる調査では「労働力調査」よりも精度が高いと考えられる。「労働力調査」は低収入層を十分捉えきれていないのではなかろうか。

なお、表12、表13で年間収入300万円を低所得層の基準にしたのは、中澤秀一氏らによる最低

表 12 男性・正規雇用の収入階層構成の変化（2019年→20年）

（単位：万人、％）

		2019年		2020年		19年→20年	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
(A)	300万円以下小計	392	16.8	395	16.9	3	0.1
	300万円～500万円以下	876	37.5	860	36.8	-16	-0.7
	500万円～700万円以下	529	22.7	531	22.7	2	0.1
	700万円～1000万円以下	344	14.7	359	15.4	15	0.6
	1000万円超小計	132	5.7	142	6.1	10	0.4
	合計	2334	100.0	2336	100.0	2	0.0
(B)	300万円以下小計	249	11.0	269	11.7	19	0.6
	300万円～500万円以下	878	38.7	917	39.7	39	1.0
	500万円～700万円以下	612	27.0	625	27.1	12	0.1
	700万円～1000万円以下	367	16.2	353	15.3	-14	-0.9
	1000万円超小計	159	7.0	143	6.2	-16	-0.8
	合計	2266	100.0	2307	100.0	41	0.0

（注1）A：「労働力調査（詳細集計）」、B：「民間給与実態統計調査」

（注2）国税庁「民間給与実態統計調査」には公務部門の労働者は含まれていない。同調査の正規雇用には「個人」（青色事業専従者）が含まれるが、ここでは除いている。

（出所）「労働力調査（詳細集計）」年次集計、第Ⅱ－9表、国税庁「民間給与実態統計調査」第6表より作成。

表 13 女性・正規雇用の収入階層構成の変化（2019年→20年）

（単位：万人、％）

		2019年		2020年		19年→20年	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
(A)	300万円以下小計	497	42.8	494	41.4	-3	-1.4
	300万円～500万円以下	430	37.1	459	38.5	29	1.4
	500万円～700万円以下	130	11.2	136	11.4	6	0.2
	700万円～1000万円以下	47	4.1	54	4.5	7	0.5
	1000万円超小計	10	0.9	10	0.8	0	0.0
	合計	1160	100.0	1193	100.0	33	0.0
(B)	300万円以下小計	358	32.1	362	33.2	5	1.1
	300万円～500万円以下	522	46.8	511	46.8	-11	-0.1
	500万円～700万円以下	168	15.0	160	14.6	-8	-0.4
	700万円～1000万円以下	51	4.6	46	4.2	-6	-0.4
	1000万円超小計	16	1.4	14	1.3	-2	-0.2
	合計	1115	100.0	1092	100.0	-23	0.0

（注1）A：「労働力調査（詳細集計）」、B：「民間給与実態統計調査」

（注2）国税庁「民間給与実態統計調査」には公務部門の労働者は含まれていない。同調査の正規雇用には「個人」（青色事業専従者）が含まれるが、ここでは除いている。

（出所）表 12 に同じ。

生計費調査の結果、若年単身者世帯の最低必要生計費が各都道府県ともに年額にして約300万円（税込）であることをふまえたものである²¹。

5 雇用・失業政策をめぐる対抗と課題

小論では、コロナ禍で生じた雇用と失業の変容

に焦点をあてて考察し、続いて生活困難と貧困の広がりについて明らかにした。最後に、コロナ禍で取られた雇用・失業政策の新たな特徴と、これをめぐる対抗について触れておきたい。

（1）企業による雇用維持支援か、雇用流動化促進か

(i) 雇用調整助成金などの拡充

2012年末に発足した第2次安倍政権が当初掲げた「雇用制度改革」は長期雇用を前提とした日本型雇用を転換し、労働移動の促進を基調としていた。不況期に企業による雇用維持を支援する雇用調整助成金（以下、雇調金）を縮減し、労働者の移動を促進する政策に転換した。人材ビジネス（有料職業紹介事業者や労働者派遣業者など）を活用してリストラの推進や他企業への移動を促す企業を支援する労働移動支援助成金の拡充はその具体化であった。

雇調金の特例措置、休業支援金・給付金の新設

ところがコロナ危機のもとでは、これと逆方向の雇用維持を目的とする政策が実施されている。政府の緊急事態宣言やまん延防止措置に基づく休業要請、営業時間短縮によって生み出された「余剰人員」を解雇する企業も少なからずあったが（表2、表3参照）、別の方法をとる企業も多かった。「余剰人員」について、ひとまず雇用関係を維持したまま、休業者とする施策を選択したのである。リーマンショック期とは異なる対応である。

政府はこれを支えるため雇調金制度の拡充を図った。雇用保険臨時特例法を制定し特例措置を実施した（20年6月12日公布、即日施行）。労働者に休業手当を全額支払う企業に対し（解雇等を行っていない場合）、中小企業についてはその10分の10を、大企業は4分の3を支給するとともに、上限を日額8,330円から1万5,000円に引き上げた。学生アルバイトをはじめ雇用保険の被保険者でない労働者に休業手当を支給した企業に対しても新たな助成措置（緊急雇用安定助成金）を設けた。

21年1月8日からの緊急事態宣言の再発令に伴い、宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等に対しては、大企業についても雇調金等の助成率を最大10分の10に引き上げた。以上のような雇調金の助成率や1

日あたりの上限額に関する特例措置は一部変更のうえ22年6月まで継続される予定である。

また使用者から休業手当が支払われない中小企業労働者に対し、本人に直接休業支援金を支給する制度（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金）が20年7月に開始された。休業前賃金の8割を休業実績に応じて支給するというものである（ただし月額上限33万円、日額上限1万1,000円）。

当初、休業支援金・給付金は使用者が休業指示を認めて労働者の申請に協力することが同制度利用の条件であったが、実際には非協力の使用者が少なくなかった。これに対し首都圏青年ユニオンなどの労働組合は当事者からの相談を受けて機敏に対応し、使用者と団体交渉を行うとともに厚生労働省に働きかけるなどした結果、使用者が休業指示したことを認めず、非協力の場合にも休業支援金・給付金を受給できるように運用が変更された。

ところが、この制度には大企業の非正規労働者については適用除外という重大な欠陥があった。大企業は休業手当を支払う能力があるとの前提に立ったものであるが、実際には労働基準法の休業手当支払い義務を果たさない事例が相次いだ。このため大企業に働く非正規労働者は休業手当も休業支援金・給付金も受け取れない事態に直面した。政府は首都圏青年ユニオンなど労働組合や野党の要求を受け、21年2月になって大企業の非正規労働者や、日々雇用および登録型派遣労働者も休業支援金・給付金の支給対象に含めるとの方針を示した。

みなし失業制度

ここで、上記の特例措置を整理しておきたい。繰り返しになるが、20年6月施行の雇用保険臨時特例法によって、次の3つの制度が創設された。

①休業支援金

休業期間の全部または一部について賃金の支払いを受けることができなかった雇用保険の被保険者に対し、支給する（個人が申請し、個人に対し直接支給する）。

②休業支援給付金

休業期間の全部または一部の賃金の支払いを受けることができなかった被保険者でない労働者（公務員を除く）について、予算の範囲内において支援金に準じて支給する。

③緊急雇用安定助成金

学生アルバイトをはじめ雇用保険の被保険者でない労働者に休業手当を支給した事業主に対する新たな助成措置である。

①は一般会計からの繰り入れで実施する。②および③は一般会計によって雇用保険の被保険者以外を支援する措置で、保険原理を超えた性格を有する。①および②の支給額は休業前賃金の8割（月額上限33万円）を休業実績に応じて支給するもので、労働基準法上の休業手当の下限である休業前賃金の6割を超えている。失業給付（求職者給付）ではないが、実質的に「災害時のみなし失業制度」²²に対応したものと見える。

(ii) 雇用維持と労働移動支援政策の併存

このような雇用維持支援の特例措置に対して、雇用流動化による産業構造の転換を求める規制緩和推進論者から「労働移動を阻害し、産業構造の転換が遅れる。生産性の向上と経済成長を妨げる」として反対論が出されている²³。

これを受けて厚生労働省は雇用維持と労働移動支援の併存型として在籍出向支援策を講じる方針を打ち出し、出向元・出向先の双方を支援する産業雇用安定助成金制度を新設した（21年2月）。1人あたりの上限額（出向元、出向先の合計）を月額1万2,000円、賃金や教育訓練など出向にかかる経費の助成率は中小企業が最大10分の9、大企業が同4分の3とした。

在籍型出向は余剰人員が生じた企業が雇用関係を維持したまま、労働者を必要とする他企業へ出向させることで「失業なき労働移動」を実現することを目的としている。出向先での業務内容、労働条件（賃金、労働時間など）、勤務地、出向期間など、労働者本人の意思がどこまで尊重されるのかが課題となる。なお、制度開始から22年2月までの1年間でこの対象となった労働者は1万人以上という（厚生労働省発表、22年2月28日）。

利用客の大幅減少に見舞われた航空各社では、異業種への出向によって正規労働者の雇用を維持する措置を取っている。JALは自治体や企業などへの出向・一時派遣を1日あたり600人から1,000人に拡大。出向先も20団体から40団体に増やした（「日本経済新聞」21年2月2日付）。出向元の企業規模によって出向先にも差異がある。20年秋の報道であるが、JALのグループ企業であるJALグランドサービスでは延べ約4,000人の社員が異業種に派遣され、1日最大で500人程度が農作業や宅配便の仕分け作業に従事しているという（「毎日新聞」20年11月29日付）。

(2) 雇用維持と職業転換の支援

コロナ禍の襲来から2年余が経過したが、依然として終息の見通しは不透明である。表2のとおり解雇者数は減少傾向にあるものの、相変わらず解雇や雇止めは続いている。コロナ禍に便乗した恣意的な解雇や「黒字リストラ」も発生している。

雇用維持にあたっては過労死のリスクを抱えた働き方を改め、労働時間の抜本的短縮とセットで進めることが肝心である。リストラ企業はコロナ危機による経営状況の悪化を人員削減の理由にあげるが、内部留保を活用した雇用維持が不可欠である。非正規労働者の解雇・雇い止めに対しては企業内外の労働組合の役割が重要である。地域ユニオンは解雇された人々を組合に迎え入れ、積極

的に団体交渉や、労働委員会および裁判闘争に取り組んでいる。特に職場の組合は、自分たちのすぐそばで働いている非正規労働者の雇用を守る運動を起こすことが求められている。

雇用維持の課題と同時に、職業転換を希望する人には全面的に支援することがいま一つの課題となろう。コロナ禍の終息が見通せないなか、飲食業や観光業関連のサービス職から他職種に転換する人が増えている²⁴。

職業を変えるには職業訓練や専門的資格の取得が必要となるため、その実現には種々の条件整備が不可欠である。他の先進国と比較した日本の就業構造の特徴はサービス・販売職の比重が高い一方、専門職や技術職の比率が低い点にあるが、専門職・技術職への移動を希望する人にはより手厚い教育費や訓練期間中の生活保障などが必要である。解雇規制の緩和と一体の労働力流動化論との違いを明確にしつつ、職種転換を希望する人を支える課題に積極的に取り組むことが必要ではないだろうか。雇用維持と職業転換の支援は対立するものではない。

同時に強調しなければならないのは、職業転換支援と労働力流動化とは別ものという点である。企業主導の労働力流動化を促進しようとする日本経団連などは、労働移動促進とセットで解雇の金銭解決制度の導入や、公的職業紹介に代えて人材ビジネスの活用を企図しており、警戒が必要である。

(3) 失業時生活保障のあり方、雇用保険料の引き上げ、国庫負担について

失業時生活保障の貧困、コロナ禍の生活困難者の増加

21世紀初頭の小泉政権が推進した構造改革政策によって離職者が急増し、完全失業者も増加したが、政府は雇用保険法を改正して離職者を非正

規雇用に誘導する政策をとった。

2000年の雇用保険法改正で離職理由（倒産・解雇による離職者か、自己都合等による離職者か）によって失業給付の基本手当の所定給付日数に格差を設ける措置を導入した。つづいて03年の同法改正では基本手当の給付率「6割～8割」を「5割～8割」とし、基本手当日額の上限額を引き下げた。また、再就職手当を就業促進手当に名称変更し、従来、1年を超える常用雇用に再就職した場合にのみ支給していた再就職手当を、常用以外の職にも拡大した。これらは、離職失業者の生活保障を切り下げ、非正規・短期雇用へ誘導する措置であった。

この結果、完全失業者に占める失業給付受給者の比率は大幅に低下した。2001年度まで3割を超えていたが、その後、2割台に下がり、リーマンショック期の09年度では24.9%、今回のコロナ禍でも24.0%である（完全失業者198万人、雇用保険基本手当受給者実人員47.6万人、20年度平均）²⁵。日本の失業時生活保障は西欧諸国に比べきわめて脆弱である。労働者が失職した場合、ゆとりをもって再就職先を探すことができない要因である。これはまた「4」で触れたコロナ禍の生活困窮者増加の背景でもある。

雇用保険料の引き上げ、国庫負担軽減

コロナ禍への緊急対応のため実施された特例措置によって雇用保険財政は逼迫している。労働政策審議会雇用保険部会は21年9月から年末にかけて雇用保険法全般の検討をした。委員から前述の2000年および03年の雇用保険法改正の見直しについて発言があったが、同部会報告書（22年1月14日）には基本手当の給付率、給付日数等の引き上げは盛り込まれなかった。

雇調金の支給額総計は例年であれば数十億円だが、20年1月24日から21年10月15日までの雇調金支給実績は4兆6,540億円に達した。リー

マンショック期の09年度(6,536億円)、10年度(3,249億円)と比較すると、コロナ禍の規模は明らかに大きい(厚生労働省資料)²⁶。

労政審雇用保険部会は雇用保険財政についての対応を上記の部会報告書で示した。これをふまえて労働政策審議会は、厚労省が示した雇用保険料の引き上げおよび国庫負担などを含む雇用保険法改正案要綱を了承した。改正案は、0.2%に引き下げられていた失業等給付に関する保険料を22年10月から0.6%に引き上げる(労使折半)、育児休業給付分を含め、雇用保険料の労働者負担分は給与総額の0.3%から0.5%とするというものである。

また、失業等給付に関する国庫負担の割合について、雇用保険法66条が定める4分の1に戻すよう労使双方の委員が求めたが、厚労省は雇用保険財政が悪化した場合にだけ本則に戻し、それ以外は現行の40分の1(2.5%)に据え置くとした。本則に戻す要件は、前々年度の失業給付の受給者実人員が「平均70万人以上」であること、および同省が示す雇用保険財政指標を満たすことである。だが2004年度から19年度まで、この要件を満たした年はない(「連合通信(隔日版)」22年1月20日付)。

なお、この改正雇用保険法は22年3月末に成立した。

雇用保険法改正の課題

上記の雇用保険部会報告は、雇用保険の国庫負担の根拠について、「雇用保険の保険事故である失業は、政府の経済政策・雇用政策とも関係が深く、政府もその責任を担うべき」と述べている。これは国の政策に責任がある範囲に限定して財政負担するという発想にはかならない。国庫負担にたいして消極的な姿勢が現れている。生存権保障の視点に立って失業時生活保障を国の責任で実施するという基本姿勢に立つべきである。

また、国庫負担割合を法の原則(4分の1)に戻すか、現行の低い水準(40分の1)のままとするかを判断する指標として「受給者実人員が70万人」を置いたことも大きな問題である。失業給付を受給できるハードルを高くすれば、また、給付日数を短縮すれば、たとえ労働市場の状況が悪化している場合でも失業給付受給者は減少する。職を失った人々は、仮に受給者となったとしても短期間で給付が終了し、その結果、受給者は減少する。今回のコロナ禍でも受給者実人員は47万6,000人(20年度)、先の指標(70万人)よりはるかに少ない。日本の失業時の生活保障の水準があまりに低い結果である。雇用保険法を改正するにあたっては、コロナ禍によって離職した人の実態をふまえて、失業時の生活保障をどのように再構築するかという基本に立ち返って検討する必要がある。

また、2つ以上の職をかけもちしているマルチジョブホルダーの雇用保険加入も急ぐ必要がある。先の改正高年齢者雇用安定法(2020年)では65歳以上の高齢者に限定して、複数の職場で合算して週20時間以上就労している場合、雇用保険加入の対象とした。これを全年齢階層に拡大すべきである。

さらに雇用保険加入要件(①31日以上引き続き雇用されることが見込まれること、②週の所定労働時間が20時間以上)を見直し、「20時間」という基準は引き下げるべきである。

補論 コロナ禍の「労働力調査」をめぐる

日本で直近の雇用・失業の動向をトータルに把握するには総務省統計局が毎月実施している「労働力調査」において他にない。同調査は総務省統計局の指揮のもと、都道府県の統計主管課の統計調査員が調査対象として抽出された世帯を訪問

し、調査票を配布、調査の趣旨を説明のうえ記入を依頼し、後日回収するという方法で実施していた。しかし、個人情報保護意識の高まりもあって、コロナ禍前から対面調査が次第に困難になっていた。これを打開するため、郵送方式やオンラインによる回答が取り入れられてきた。オンライン方式は2019年9月より首都圏の一都三県で開始、20年9月から全国に拡大された。その利用者は月により変動があるが、全体の回答者の3～4割になるという²⁷。

オンライン調査の場合、インターネット環境が十分でない人々（特に低所得層や高齢者など）が回答を忌避している可能性や、設問や用語についての理解が不十分のまま回答しているおそれがある。これらは郵送方式の場合にも危惧されることではあるが、それらによって統計の不正確さが増していることはないだろうか。オンライン調査は対面調査と比較すれば、統計の質の担保という点で難点がある。

「労働力調査」に限らず、対面方式の調査はコロナ禍でさらに難しくなっている。調査を担当する統計調査員も、調査対象となった世帯の人々も感染リスクを警戒し、調査をためらう傾向が生じている²⁸。

コロナ禍のもとでの対面による労働市場調査の困難は世界の国々に共通している²⁹。とりわけロックダウンを実施した諸国では調査環境が厳しさを増している。労働市場の状況を捉える調査は各国の基幹統計で、これが円滑に実施されなければ社会科学的研究にとって支障が生じるだけでなく、経済政策や失業対策を講じる際の基礎データが得られず政策運営が難しくなる。

(1) 「労働力調査」についての疑問点

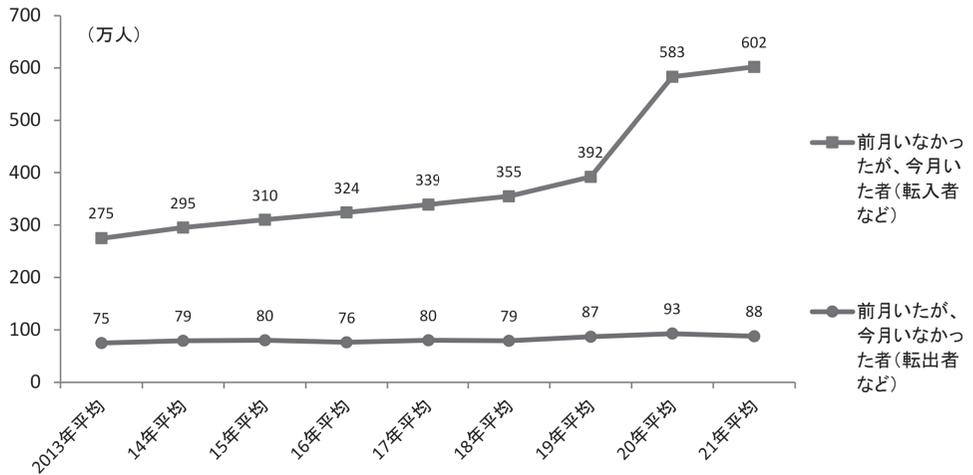
日本の「労働力調査」は対象となった世帯の15歳以上の世帯員に2ヵ月連続で回答するよう求め

ている。翌年にも2ヵ月連続調査するので、当該世帯員は合計4回、回答することになる。しかし、調査対象者がこれらすべてに回答するとは限らない。たとえば22年3月と4月に調査対象となった人が、3月（1ヵ月目調査）は回答しなかったけれど4月調査（2ヵ月目調査）には回答していることがある。3月は調査対象世帯の世帯員でなかったが、4月に転入し世帯に加わったという人や、何らかの事情で3月調査に協力しなかった人が4月調査には回答するというケースである。「労働力調査（基本集計）」第I-7表はこれらの人を「前月いなかった者（転入）」と表記している。逆に、3月調査（1ヵ月目調査）に回答したが、4月調査（2ヵ月目調査）に回答しなかった場合、「前月いて今月いなかった者（転出・その他）」としている。

コロナ禍のもと1ヵ月目調査に回答せず、2ヵ月目調査のみ回答する人が急増するという新たな事態が生まれている。図11は2013年から21年までの「前月いなかった者（転入）」（2ヵ月目調査のみ回答した人）および「前月いて今月いなかった者（転出・その他）」（1ヵ月目調査のみ回答した人）の推移を示している。これによれば、19年まで「前月いなかった者（転入）」は年平均300万人台だったが、コロナウイルス感染症が襲った20年は583万人、21年602万人へ、一気に増加した。19年と20年の差は200万人近くに達する。コロナ禍前と後では明らかな違いがある。

図示していないが、月次変化を見ると20年1月以降、400万人を超え、コロナ禍が顕著になった同年4月以降は大幅に増えた。6月～7月は700万人を突破、8月は減少したが、9月には806万人を記録した。10月以降は500万人台に低下したが、21年春以降増加に転じ、10月以降は600万人台が続いている。コロナ感染の第6波が襲った直近の22年1月は664万人である。感染

図 11 前月いなかったが、今月いた者(転入者など)、前月いたが、今月いなかった者(転出者など)



(注) 2013年は2月～12月の平均。
(出所)「労働力調査(基本集計)」各年、第1-7表より作成。

症の拡大と転入者、つまり2か月目調査のみ回答した人の増加とは何らかの関係があるのではないかと。

前月の調査時にいなかったが、今月になって実際に世帯に転入したという人もあろうが、コロナ禍でこれほどまで移動する人が増加したとは考えにくい。おそらく前月調査に回答しなかったが、今月は回答に協力したという人が多数を占めるのではなかろうか。なお、図示していないが、「転入者」(2か月目調査のみの回答者)の男女比に顕著な差異はない。

これに対し、「前月いて今月いなかった者(転出・その他)」(1か月目調査のみの回答者)は、13年から21年まで70万～90万人台を推移している。もし、実質的な転入、転出であれば、両者の人数に図11のような大きな差が生じるとは考えにくい。

ではなぜコロナ禍で1か月目調査に回答しなかったが、2か月目調査は回答する人が増えているのだろうか。この理由について、「労働力調査」

を所管している総務省統計局(労働力人口統計室)に問い合わせたが、「はっきりしたことはわからない」とのことであった³⁰。だが、理由なしに2か月目調査のみ回答した人が増えるわけではない。なぜこのようなことが生じているのか、その理由を究明すべきであろう。

「1か月目調査に回答した人が、翌月も同じ調査に回答することを忌避する結果、2か月目調査に回答しない人が増える」というのであれば自然であるが、逆になっている現状はなかなか理解しがたい。

(2)「労働力調査」の回答率の低下か

1か月目調査に回答しない人の増加は「労働力調査」の回答率の低下を示唆している。たとえば22年3月の「労働力調査」を例にとると、①22年2月および3月調査の対象者の3月分(2か月目調査)の調査票と、②同3月および4月調査の対象者の3月分(1か月目調査)の調査票とを合わせて集計するため、②の回答者、つまり1か月目

調査の回答者が少なければその分だけ回答率は下がるはずである。これは調査結果に何らかの影響を及ぼしているのではなからうか³¹。

「労働力調査」の回答率は公表されていないが、筆者の問い合わせに対し、コロナ禍で回答率が若干低下したことは総務省統計局も認めている。推測の域を出ないが、この低下はおもに雇用の不安定層、生活の困難層の人たちの回答忌避によって生じているのではなからうか。オンライン調査の場合、ネット環境が不利な人々の回答忌避を加速するであろう。「4」で指摘した、年間収入についての「労働力調査（詳細集計）」と国税庁「民間給与実態統計調査」との差異はその現れではないだろうか。

もしそうであれば、コロナ禍によって雇用不安と生活の困難が増すならば、その実態と「労働力調査」のデータの乖離がより大きくなるのではなからうか。「労働力調査」を活用する際には、

この点への目配りが必要と思われる。

雇用・失業、貧困の実相は「労働力調査」のデータだけから捉えることに限界がある。特に非正規雇用のなかで転職を繰り返す雇用流動層、低所得層の実態について、現場で支援活動に取り組んでいる反貧困団体や労働組合の活動報告などから学ぶ必要がある。

【付記】小論は次の拙稿をもとに大幅に加筆修正しました。

・「コロナ禍の雇用・暮らしへの影響とその構造的背景、政策課題」（法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』第91集、旬報社、2021年）

・「コロナ禍の雇用・失業・貧困の動向と『労働力調査』の問題」（『経済科学通信』No153、2021年）

・「コロナ禍で雇用・失業、働き方はどうなっているか」（『経済』2021年10月号）

（ごか かずみち・金沢大学名誉教授・労働総研理事）

1 直近の21年10～12月期は、完全失業者総数178万人、うち失業期間が1年以上の者64万人（男性45万人、女性19万人）、完全失業者に占める比率は36.0%である（「労働力調査（詳細集計）」2022年2月15日公表、長期時系列表）。

2 「労働力調査」の調査票には、休業者に該当する「仕事を休んでいた」という選択肢は、「少しも仕事をしなかった」という人だけが選べるようになっている。たとえば、月末1週間の調査期間中に2日だけ就労したというケースは「休業者」にはなりえないのである。

3 厚生労働省に設けられた雇用政策研究会の報告書（20年12月24日公表）は、「2020年4月の緊急事態宣言により社会経済活動のレベルを大きく引き下げるといった過去に類のない対応が講じられたことに加え、それ以前に、企業は深刻な人手不足に直面していた経験もあり、雇用維持に積極的な姿勢があること、さらには雇用調整助成金の特例措置等をはじめとした政策効果などが要因と考えられる」と分析している。

4 「労働力調査」では就業状態を、①従業者（現に働いている人）、②休業者、③完全失業者、④非労働力人口（家事、通学、高齢、病気などで一切働かず、求職活動もしていない人）の4つに区分し、「休業者」については次のように定義している。

〈仕事を持っていないが調査週間に病気や休暇などのため仕事をしなかった者のうち、a. 雇用者（その仕事が会社などに雇われてする仕事である場合）で、仕事を休んでいても給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者、b. 自営業主（その仕事が自分で事業を営行する仕事である場合）で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者をいう。〉

5 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>（最終アクセス日時：2022年2月28日）

6 「労働力調査（詳細集計）」では2018年1～3月期より新たな就業状態区分を用いている。「完全失業者」のほか「失業者」を導入した。完全失業者と失業者の違いは表1の注2、注3を参照されたい。

7 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000881986.pdf> 非正規労働者の解雇等見込み数は20年5月25日より把握しているため、解雇等見込み労働者の内訳ではない。

8 共同通信、21年10月29日付配信。最新の情報では、JALは23年度に総合職と客室乗務員の新卒採用を再開する方針を示した。ただし採用数はコロナ禍前より縮小する。ANAは総合職の新卒採用を23年度に再開するが、客室乗務員は3年連続で見送るという（『毎日新聞』22年2月19日付）。

9 Diamond Online 21年2月1日付（<https://diamond.jp/articles/-/261038>）ほか、報道資料による。

- 10 Diamond Online 21年12月20日付 (<https://diamond.jp/articles/-/291076>)。21年に人員削減を募集した主な企業と募集人数は、日本たばこ産業がパートタイマー、子会社の従業員を合わせて計2950人、本田技研工業約2000人、KNT-CTホールディングス1376人などである。
- 11 <https://news.yahoo.co.jp/articles/2cdd30f1d6c6f971a4bcddea545b7f44e764d875> (アクセス日時: 2022年2月16日)
- 12 20年1年間に離職して正規雇用から完全失業者になった者は男性25万人、女性15万人、また21年については男性24万人、女性15万人である(「労働力調査(詳細集計)」2020年、21年、第Ⅲ-10表)。
- 13 遠藤公嗣『これからの賃金』旬報社、2014年、87頁。
- 14 日本経団連『2022年版・経営労働政策特別委員会報告』(22年1月)、35頁。
- 15 男性正規雇用の技術者は20年対前年差13万人、21年7万人の増、女性正規雇用の保健医療従事者はそれぞれ6万人、8万人の増である。
- 16 「民間給与実態統計調査」は正規雇用、非正規雇用ともに「1年を通じて勤務した給与所得者」が対象である。
- 17 <https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/mediaforum/2020/forum299.pdf> (アクセス日時、22年1月24日)
- 18 スマートフォン等調査のモニター会員(20歳~60歳前半、学生を除く)から無作為に抽出された1万人を対象に、「満20歳未満の子どもを養育しているひとり親(未婚・離婚・死別者)」及び、比較のための「ひとり親以外(満20歳未満の子どもを養育している既婚者、子どもを養育していない既婚・未婚・離婚・死別者)」各500人(計1000人)の回答を収集したものである。<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201210.pdf> (アクセス日時: 21年2月16日)
- 19 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20211222.pdf> (アクセス日時: 22年3月2日)
- 20 <https://www8.cao.go.jp/kodomonohinkon/chousa/r03/pdf-index.html> (アクセス日時: 22年3月10日)
- 21 中澤秀一「生計費調査の到達点、最賃引き上げの機運」(『経済』2021年10月号)参照。
- 22 「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律」第25条の「雇用保険法による求職者給付の支給に関する特例」に類似の制度である。なお濱口桂一郎「新型コロナウイルス休業への公的直接給付をめぐって」(労働政策研究・研修機構、2020年5月15日) <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/010.html> (アクセス日時: 2022年3月10日)を参照されたい。
- 23 労働政策審議会の雇用保険部会報告書(22年1月)は「長期にわたる特例措置が産業の新陳代謝を遅らせている可能性は否めず、また、労働者のスキルや労働意欲の低下が懸念される」との意見が出されたと述べている。
- 24 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(20年12月24日)は、コロナ禍の労働移動について次のように述べている。
20年1月~3月および4月~10月の再就職者の構成を比較すると、「同職種間で再就職される方の割合が高いものの、他職種へ再就職される方の割合も上昇している。性別や希望する雇用形態によって差異があるものの、新型コロナウイルス感染症の影響が強い『接客・給仕』『飲食物調理』では、他職種へ再就職される方の割合が上昇しており、例えば、男性・常用では『製品製造・加工処理』『商品販売』、女性・常用では『一般事務』『介護サービス』『商品販売』へ転職される方の割合が上昇している。」
- 25 「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「雇用保険事業年報」(各年度)、労働政策審議会「雇用保険部会報告」(22年1月)などによる。
- 26 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000846956.pdf> (アクセス日時: 2022年3月10日)
- 27 筆者の質問に対する総務省統計局労働力人口統計室の回答による(2021年2月1日)。
- 28 たとえば2020年度の内閣府「国民生活に関する調査」はコロナ感染拡大を考慮して、対象者と調査員の接触を避けるために中止となった(「朝日新聞」20年7月16日付)。
- 29 ILO, COVID-19 impact on the collection of labour market statistics, May 2020, <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/> (アクセス日: 2020年9月5日)
- 30 総務省統計局労働力人口統計室あてに事前に質問事項を送付した後、21年2月1日に電話を通して回答を得た。
- 31 総務省統計局は「労働力調査」の回答率を公表していない。ここで指摘した「労働力調査」に関する問題点について、詳しくは拙稿「コロナ禍の雇用・失業・貧困の動向と労働力調査の問題」(基礎経済科学研究所『経済科学通信』No153、2021年7月)を参照されたい。