

## 〔論 説〕

# コロナ禍が労働移動および女性の働き方に 与えた影響に関する一考察

板 倉 文 彦

### 1. はじめに

筆者は前稿<sup>1</sup>にて、新型コロナウイルス感染症による影響（コロナ禍）が、企業および女性の働き方にどのような影響を与えるかについて論考してきた。そこでは、企業が事業運営に影響を与える様々なリスクに対して、BCP（事業継続計画：business continuity plan）によって備えている様相を示してきた。また、2019年末に端を発したと言われているコロナ禍は、企業が想定して練り上げてきたBCPの想定範囲を超える未曾有の出来事であることもあわせて確認してきた。コロナ禍は社会に対して、これまで経験したことのない状況をもたらしてきたのである。

そのようなコロナ禍に対し、日本では2022年3月17日に新型コロナウイルス感染症対策本部より、新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置の終了が公示された。この時点以降においても新型コロナウイルス感染症の変異株に対する懸念が示されているが、措置の終了を経て全国的に行動制限が大幅に緩和され、学校での対面授業も再開されるという社会活動の正常化へ一歩前進したことから、本稿においてはこの時点をコロナ禍の一区切り<sup>2</sup>と仮定し論考を進めるものとする。

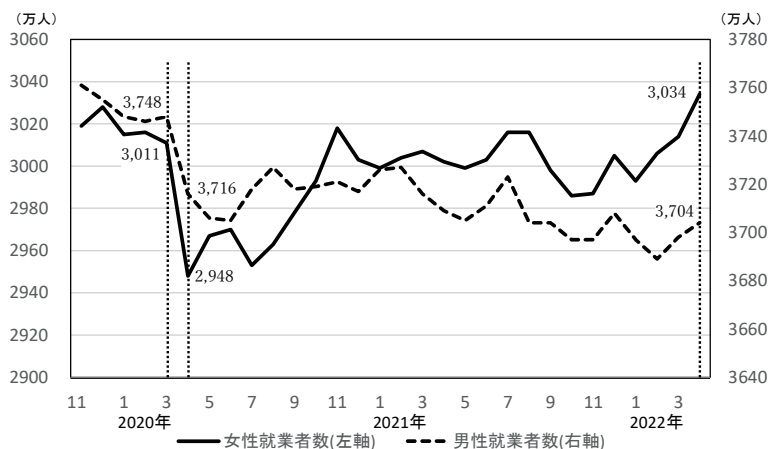
この一区切りまでの2年以上にわたる期間において、企業は突然事業環境が

変容し、それに合わせて就業者も働き方をはじめ様々な変化を余儀なくされた。具体的に、残業が減ったり離職したことにより経済的な問題が生じたり、あるいは幼児教育や初等教育を受けている子供のいる家庭においては、教育機関が閉鎖されて子供の面倒を見る必要が生じたりといった様々な影響を受けてきたのである。

筆者はこれまで女性の働き方と企業の関係について研究してきた。その一環として本稿では、コロナ禍に起因する労働移動が企業に与えた影響、および女性の働き方への影響に主眼を置いて論考を進めるものとする。

## 2. コロナ禍が就業者に与えた影響

総務省の労働力調査では、日本におけるコロナ禍まん延初期の2020年3月から4月にかけて、女性の就業者数は3,011万人から2,948万人へと63万人減少し、男性の就業者は3,748万人から3,716万人へと32万人減少したことが示されている。



図表 1. 就業者数の推移 (季節調整値<sup>3</sup>)

出所：「平成4年（4月）労働力調査結果」総務省統計局（筆者、グラフ化）  
[https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html#hyo\\_1](https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html#hyo_1)（2022年6月24日閲覧）

る(図表1参照)。このことはコロナ禍が大量の離職者を生み出したことを物語っており、特に女性の就業に多大な影響を与えたことが分かる。この間の減少は男女いずれも、これまでのコロナ禍期間中最大の下落幅となっている。また、過去にこの下落幅を超えたのは女性、男性共に1954年以降の月次統計において1963年1月のみであり、コロナ禍が雇用全体に与えた影響が深刻であったことがうかがえる。

この期間の増減を雇用形態別に示したものが図表2である。表から分かるように、女性・男性共に正規の職員・従業員は増加しており、非正規の職員・従業員が減少している。その中でも特に女性の非正規の職員・従業員が大量に離職した事実が分かる。

	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
女性	+7万人	-69万人
男性	+12万人	-34万人

図表2. 雇用者<sup>4</sup>数(役員を除く)の増減(2020年3月~4月、季節調整値)

出所:「平成4年(4月)労働力調査結果」総務省統計局(筆者、加工作成)  
[https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html#hyo\\_1](https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html#hyo_1) (2022年6月24日閲覧)

その後2022年4月時点では、女性の就業者は3,034万人と、2020年3月の就業者数を上回っており、コロナ禍前の水準に戻ったと言える。一方男性の就業者は3,704万人と、コロナ禍前の水準にはまだ戻っていないことが分かる。いずれにせよ、これらの事実は日本でコロナ禍がまん延し始めた2020年初頭から2年程度の間、「離職-就職」と多くの労働移動(人材移動)が発生したことを示している。

### 3. 労働移動が企業に与えた影響

コロナ禍前(2019年4月)と一区切り後(2022年4月)の産業別就業者人数の増減を示したものが図表3である。就業者全体で見ると「宿泊業、飲食サービ

ス業」が減少人数・減少率ともに最も大きな値となっている。一方、増加人数では「医療、福祉」が、増加率では「情報通信業」が高くなっていることが分かる。数値の大小はあるが、「宿泊業、飲食サービス業」から「複合サービス事業」までは就業者数が減少し、「サービス業（他に分類されないもの）」から「医療、福祉」までは就業者数が増加している。この産業分類（業界）によって増減が分かれているという現象から、就業者数が減少した業界から増加した業界へある程度の労働移動が起きていたと考えられるのではなかろうか。

(人数：万人)

産業分類	増減人数 (全体)	増減率 (全体)	増減人数 (女性)	増減率 (女性)	増減人数 (男性)	増減率 (男性)
宿泊業、飲食サービス業	-53	-13%	-36	-14%	-17	-11%
卸売業、小売業	-50	-5%	-22	-4%	-28	-5%
製造業	-30	-3%	-21	-7%	-9	-1%
建設業	-25	-5%	3	4%	-28	-7%
生活関連サービス業、娯楽業	-17	-7%	-14	-10%	-3	-3%
金融業、保険業	-15	-9%	0	0%	-15	-19%
農業、林業	-12	-6%	-6	-7%	-6	-5%
複合サービス事業	-1	-2%	0	0%	-1	-3%
サービス業(他に分類されないもの)	8	2%	8	4%	0	0%
不動産業、物品賃貸業	13	10%	7	15%	6	8%
学術研究、専門・技術サービス業	14	6%	13	16%	1	1%
運輸業、郵便業	17	5%	5	7%	12	5%
公務（他に分類されるものを除く）	22	9%	18	28%	4	2%
教育、学習支援業	39	12%	27	15%	12	9%
情報通信業	49	22%	13	21%	36	23%
医療、福祉	105	13%	71	11%	34	17%

図表3. コロナ禍前（2019年4月）と2022年4月の主な産業別就業者数の増減

出所：「労働力調査結果」総務省統計局（筆者、加工作成）  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index2.html#kekka>（2022年6月24日閲覧）

さらに男女別では、女性については「宿泊業、飲食サービス業」が減少人数・減少率共に最も値が大きく、減少人数では以下「卸売業、小売業」「製造業」「生活関連サービス業、娯楽業」と続いている。一方、増加については率であれば「公務（他に分類されるものを除く）」「情報通信業」が高くなっているが、就

業者数では「医療、福祉」が71万人と圧倒的に多くなっており、以下「教育、学修支援業」「公務（他に分類されるものを除く）」と続いている。なお、女性の就業者数変動が最も多い「宿泊業、飲食サービス業」と「医療、福祉」は、女性の就業比率がそれぞれ61.4%、74.6%と主要産業別の男女比率では最も割合の高い2業種となっている。また男性については、減少率は「金融業、保険業」が最も高く、減少人数では「卸売業、小売業」「建設業」が多くなっており、増加については「情報通信業」「医療、福祉」が人数・率共に大きな値となっている。以上のことから、女性は「宿泊業、飲食サービス業」をはじめとする業界から、「医療、福祉」へ多くの労働移動が起きたと考えられ、男性は「情報通信業」「医療、福祉」へ多くの労働移動が起きたと考えられる。

「情報通信業」はコロナ禍前から慢性的に人材不足が続いている業界である。コロナ禍を機に人材不足業界への労働移動が起きたであろうことは、結果的にこの業界における人材不足問題解決に多少なりとも寄与したと考えられる。また「医療、福祉」関連業界も「情報通信業」と同様に、コロナ禍前から高齢化社会を迎えている日本において人材不足が社会問題となっており、こちらについてもコロナ禍を機に労働移動が起きたことにより問題解決に多少なりとも寄与したと言えるのではなかろうか。しかしその反面「宿泊業、飲食サービス業」や「卸売業、小売業」は大量の人材が離職した現実がある。特に女性については、「宿泊業、飲食サービス業」の離職者がかなり多いため、以降この業界にフォーカスして論考を進めるものとする。

#### 4. コロナ禍が観光業、飲食サービス業に与えた影響

コロナ禍により、宿泊業を含む観光業や飲食サービス業が大きな打撃を受けたことは周知の事実である。またこれら業界は中小企業が多い<sup>5</sup>事に加え、地域に根差した企業も多いため、結果的に地域経済にも大きな影響を与えているのである。そしてこれらの業界はコロナ禍による行動制限によって人の動きが

停滞し、外国人観光客の入国も制限されてしまったため、突然顧客が来なくなるという状況に陥ってしまったのである。

『国土交通白書2021』<sup>6</sup>によると、宿泊業では2020年5月時点において2019年同月比で宿泊予約が7割以上減少したと返答した事業者は89%まで上昇しており、その後「GoTo トラベル事業」が実施され、同11月には6%と回復したが、2021年1月に緊急事態宣言が発出され、2月には52%まで急上昇するという状況であったことが示されている。また、同白書では旅行業についても同様の増減があったことが示されている。元来、安倍元首相が「観光立国」の推進を表明<sup>7</sup>し、それ以降菅元首相、岸田首相と引き継がれ現在も進められる中で、宿泊業を始めとした観光業はそれを担う重要な存在となっている。しかし日本における今後の経済発展および地域経済発展の一翼を担うこの業界が、実際にはコロナ禍に翻弄されていた状況が浮かび上がる。コロナ禍の状況下で影響を受けたこれら業界を含む、幅広い業種の事業者に対しては、雇用調整助成金、持続化給付金・補助金等の様々な制度（以下、雇用調整助成金等）による援助がなされコロナ禍を凌ぐ状況が続いてきた。しかし、現実問題として顧客はほとんど来ない、または大幅に減少した状況下で事業者が就業者を雇用し続けることは困難で、コロナ禍による景気低迷とあいまって、前項で示したように観光業や飲食サービス業をはじめ様々な業界で就業者が離職していったのである。

本稿執筆時点では、2022年7月には日本政府が新たな観光喚起策に乗り出すという方針であることが報じられている。これは、2022年度に入って各地で実施されている「県民割」を全国の旅行を対象とした制度に切り替えるというものであり、観光地への集客や宿泊設備の稼働率向上、飲食店や小売業の売り上げ向上を目的としている。また、外国人の入国制限も徐々に緩和されつつあり、本稿執筆時点においても外国人観光客が徐々に日本を訪れるようになってきている。コロナ禍が今後順調に収束していった場合、社会全体は徐々にコロナ禍前の状態に戻っていくであろう。その過程では一気に街や観光地に人があふれることが想定される。宿泊業や飲食サービス業界にとっては待ちに待った解禁

とも捉えられるが、この時人材不足が深刻な問題として浮上することが想定される。中小の事業者が多く経済的にも疲弊している状況下で今後新たな人材獲得を行うことには困難が予想され、結果的に現場を支える人材が不足するという課題が生じていくと思われる。コロナ禍が一区切りしたとはいえ、人材が流出した宿泊業、飲食サービス業において急激に新たな就業者が流入するといった状況になる可能性は以下の3つの理由により低いと考えられる。

1つ目は、宿泊業、飲食サービス業での就業に対する不安である。コロナ禍による影響は、ほとんど想定不能な未曾有の出来事であったと言える。そしてその影響により一気に売り上げを無くし、雇用にも大きな影響を与えたのである。コロナ禍が収束しても、人材（特に宿泊業、飲食サービス業で就業していた人材）は、今後コロナ禍のようなパンデミックが発生した場合、再度雇用が不安定となることが起こるのではないかという不安を感じるであろう。

2つ目は、離職率の高さである。厚生労働省の雇用動向調査<sup>8</sup>によると、2009年から2020年の離職率は主要全産業の平均値が15.0%となっているのに対し、宿泊業、飲食サービス業は29.3%と最高値となっている（ちなみに医療、福祉は14.9%である）。離職率が高いことは求職者に対して不人気業種と映るため、かなりの人材流動化が期待できないとこの業界に人材は集まらないと考えられる。

3つ目は、正規／非正規就業の問題である。「2.」項でコロナ禍が広がり始めた2020年3月から4月にかけて、非正規就業者が減少して正規就業者が増加したことを示したが、他業界に正規就業した人材については、状況の変化に応じて直ぐに安定した正規就業の身分から再移動（他業界に転職）するとは考えづらい。

実際に業界別の人手不足割合を示したものが図表4、5である。2022年4月の調査時点では「飲食店」「旅館・ホテル」は正社員においては6位と9位、非正社員では1位・2位となっている。また正社員においては、「情報サービス」が最も深刻な状況となっていることが分かる。しかし、2021年と2022年の差分

を算出してみると、「飲食店」「旅館・ホテル」が正社員・非正社員ともに1位・2位となっており、やはりこれら業界は深刻な人手不足となっていることが分かる。

(%)

	業種	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2021年と 2022年の差分
1	情報サービス	44.6	54.1	64.6	10.5
2	メンテナンス・警備・検査	46.5	55.6	60.1	4.5
3	建設	48.2	54.5	59.4	4.9
4	自動車・同部品小売	33	50	58.4	8.4
5	人材派遣・紹介	26.9	37.1	58	20.9
6	飲食店	14.3	27.6	56.9	29.3
7	農・林・水産	48.2	53.5	55.7	2.2
8	放送	40	46.7	55.6	8.9
9	旅館・ホテル	12.5	23.5	52.4	28.9
10	運輸・倉庫	41.1	42.3	52.2	9.9

図表4. 正社員の人手不足割合（上位10業種）

出所:「人手不足に対する企業の動向調査(2022年4月)」株式会社 帝国データバンク(筆者、加工作成)  
<https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/sp20220526.php> (2022年7月1日閲覧)

(%)

	業種	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2021年と 2022年の差分
1	飲食店	16.4	50	77.3	27.3
2	旅館・ホテル	6.9	27.3	56.1	28.8
3	人材派遣・紹介	26.3	37	53.6	16.6
4	各種商品小売	55.3	45.2	52.3	7.1
5	飲食料品小売	32.4	38.8	48.7	9.9
6	メンテナンス・警備・検査	35.2	42.8	43.9	1.1
7	農・林・水産	38.5	37.9	43.3	5.4
8	繊維・繊維製品・服飾品小売	28.1	17.9	42.9	25
9	娯楽サービス	23.6	33.3	42.6	9.3
10	教育サービス	25	46.2	41.7	-4.5

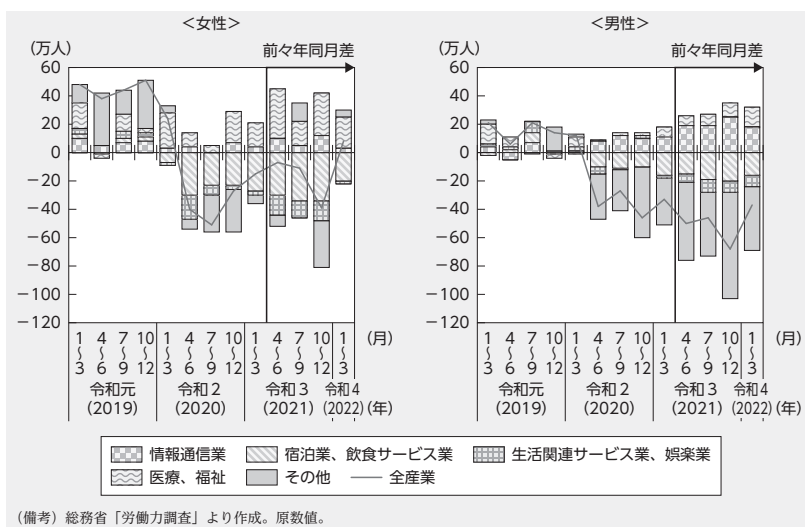
図表5. 非正社員の人手不足割合（上位10業種）

出所:「人手不足に対する企業の動向調査(2022年4月)」株式会社 帝国データバンク(筆者、加工作成)  
<https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/sp20220526.php> (2022年7月1日閲覧)



## 5. コロナ禍が女性就業者に与えた影響

図表6は、コロナ禍の状況下での3ヶ月毎の就業者数の増減（コロナ禍前と比較）を示したデータである。コロナ禍の期間中、女性の就業者で最も減少した「宿泊業、飲食サービス業」については2020年4月～6月に就業者数が大きく減少し、2021年に入りさらに減少幅を広げ、結果的に2019年4月と比較して2022年4月時点で36万人が離職したのである（図表3参照）。一方、女性就業者数の増加に関しては「医療、福祉」が最も多く、同期間で71万人の増加となっている。



図表6. 産業別就業者数の前年、前々年同月差の推移

出所：『男女共同参画白書（令和4年版）』内閣府男女共同参画局，4頁。

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zentai/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/index.html)（2022年6月26日閲覧）

なお、総務省の労働力調査（2022年4月分）の詳細データによると、2020年時点の「宿泊業、飲食サービス業」での就業状況は、女性雇用労働者について

は正規就業（役員を除く）が15%、非正規就業が85%となっている。一方、「医療、福祉」の女性雇用労働者は、正規就業（役員を除く）が57%、非正規就業が43%となっており、他業界と比較して正規雇用率が高くなっていることが示されている。この事実から、「宿泊業、飲食サービス業」から「医療、福祉」に向けての労働移動があった場合、雇用形態が非正規から正規へと変化した要員が多く存在することが想定される。しかしこれは一部であって、全産業で見ると女性就業者においては、未だ非正規就業が過半を占めているのが現状である（図表7参照）。このことは、前田（2000）、山口（2017）、平澤・中村（2017）をはじめとする多くの先行研究にて指摘されている、家族的責任（family responsibilities：家庭内の育児、介護等に対する責任）を女性の方が多く負担しているという状況が、男性の在宅時間が増えたはずのコロナ禍の期間中においてもさほど変化していないためと考えられる。

	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
女性	1,288万人	1,406万人
男性	2,363万人	664万人

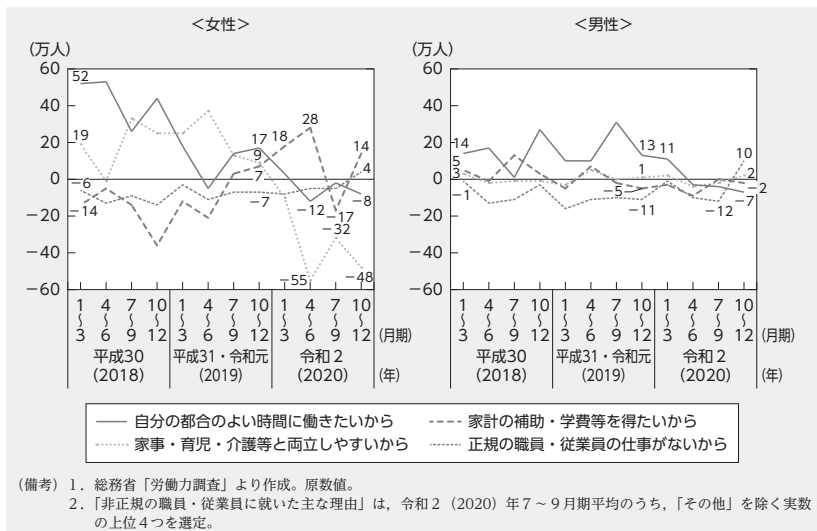
図表7. 雇用者<sup>9</sup>数（役員を除く、季節調整値）

出所：「平成4年（4月）労働力調査結果」総務省統計局（筆者、加工作成）  
[https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html#hyo\\_1](https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html#hyo_1)（2022年6月24日閲覧）

実際に、非正規就業者がその雇用形態を選んだ理由を示したものが図表8である。男性については「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由がコロナ禍前は多かったが、コロナ禍以降は減少していき、これと対照的に「正規の職員・従業員の仕事がないから」が増加している。コロナ禍の景気低迷で、思うように職を選べなかったことが要因であると考えられる。一方女性については、コロナ禍前は「自分の都合のよい時間に働きたいから」と「家事・育児・介護等と両立しやすいから」がかなり多かったが、コロナ禍が広がる過程では「家計の補助・学費等を得たいから」が多くなっていった。連合の調査によると、非正規雇用で働く女性の生活意識で「経済的なゆとりがない」と返答した者は

コロナ禍が労働移動および女性の働き方に与えた影響に関する一考察

66.9%にのぼり、こちらについても男性と同様、やはりコロナ禍の景気低迷が家計に影響を与え、それを解消するためにこういった理由が増えていったと考えられる。



図表8. 非正規の職員・従業員に就いた主な理由の前年同期差の推移

出所：『男女共同参画白書（令和3年版）』内閣府男女共同参画局，14頁。  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>（2022年6月26日閲覧）

それでは、今後コロナ禍が収束していくことを想定した場合、女性の労働はどう変化していくのであろうか。本稿ではこれまで女性就業者について、宿泊業、飲食サービス業界から医療、福祉業界に向けてある程度の労働移動が起きた可能性があることを論じてきた。医療、福祉業界は正規雇用率が高いため、移動に合わせて正規雇用者として就業した女性も多いと思われる。一般的に非正規雇用より正規雇用の方が安定度が高く離職の可能性が低いため、コロナ禍収束後に直ちに医療、福祉業界から女性が離職することは考えづらい。しかし現時点で様々な業種に非正規就業している女性については、コロナ禍が収束して社会が安定を取り戻し、生活様式がコロナ禍前に戻った時、改めて働き方に

ついて再考する可能性があると思われる。

筆者は前掲拙稿にて、働き方の変化の一例としてコロナ禍の中急速に広まったテレワークについて論じてきた。しかしそこには課題もあり、今後テレワークを含めた新しい働き方が急速に広がり、就業を含めた生活様式が一気に変化するとは考えていない（中・長期的にはあり得ると考えている）<sup>11</sup>。当面は変化するものと、コロナ禍前の働き方や考え方に戻っていくものが混在するのではないかと考えている。その時非正規就業の女性は、就業の理由として図表8で示されたコロナ禍前の「自分の都合のよい時間に働きたいから」と「家事・育児・介護等と両立しやすいから」といった状態を再び求めるようになり、コロナ禍の中での「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由で就業した業界から離れることを考える就業者も出てくるであろう。その場合、「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由で（特に非正規の）就業者が増加した業界は人材流出が起こることが懸念される。しかしこの時、コロナ禍の中人材流出が激しかった宿泊業、飲食サービス業に人材が戻るのであれば、ある意味コロナ禍前の状態に戻りバランスが取れるといった判断もできるかもしれない。しかし今後コロナ禍が収束していった場合、宿泊業、飲食サービス業に人材が戻るかという点、「4.」項で示した懸念が解消されない限りその可能性は低いのではなかろうか。

## 6. コロナ禍後を見据えて

政府はコロナ禍で大きなダメージを受けてきた宿泊業、飲食サービス業へのテコ入れのために、コロナ禍の中実施してきた「Go To～（Eat、トラベル事業等）」等の施策を今後もしばらくは実施していくであろう。人々も2年にわたり我慢していた旅行や外食を自由に行うようになり、インバウンドも増加していくと思われる。具体的にインバウンドの実績を見てみると、旅行収支<sup>12</sup>で見した場合2019年はプラス2.7兆円であったが、2020年には5,552億円、2021年には2,084

億円と大きく落ち込んでいる。また訪日外国人旅行者数<sup>13</sup>については、2019年に3,188万人であったものが、2020年には412万人、2021年には25万人と1/127にまで激減している。今後コロナ禍が順調に収束していき、ひとまず2019年の数値に戻っていくと仮定した場合、収縮した市場が一気に膨らんでいくこととなる。

しかし、その時現実問題として浮上するのは「4.」項で論じた深刻な人材不足である。宿泊業、飲食サービス業の営業が正常に戻っていき顧客が訪れるようになって、就業者が不足しては顧客のニーズに応える十分な事業活動は出来ない。そのため、就業者が不足している分は営業範囲を狭めざるを得なくなる。さらに事業者側は「Go To ~」等の諸施策は一時的なもので、終了後には需要が一旦落ち着くことを想定するであろう。そもそも宿泊業や飲食サービス業は人手を要する業界であり、しかもパンデミック、災害、風評、景気等に左右されやすい面を持ち合わせているであろうことが今回のコロナ禍でさらに明確となった。その上地域に根差した中小企業も多いため、何かが起こるとたちまち経営が窮する環境に身を置いている。そう考えると、企業はむやみに人材を抱えるというリスクを回避する行動をとることが想定される。また就業者側も「4.」項で示した通り、これら業界で就業することを躊躇する可能性がある。このような状況となった場合、宿泊業、飲食サービス業はコロナ禍前の状態にまで戻ることが出来ず、その結果日本政府が進める観光の振興、ひいては日本経済の進展にまで影響を与えることになり得るのである。宿泊業、飲食サービス業は女性の就業率が高い業界であり長期的には需要も見込めるため、今後は就業に対する不安を払しょくして人材確保を可能とすることが肝要となる。

では宿泊業、飲食サービス業の就業に対する不安を払拭し、人材確保を可能とするにはどうすれば良いのであろうか。実際にコロナ禍の状況下で実施された企業支援策には以下のものがある。

＜コロナ禍における主な企業支援策＞

- ・各種助成金
- ・資金繰り支援
- ・税負担の軽減・延長措置
- ・ハンズオンによる経営支援（専門家派遣）
- ・Go To ～ 等

これらの支援策は、今後コロナ禍が再燃した場合必要に応じて同様な支援がされていくであろう。しかしこれらは全て期間限定のもので、さらに現場で問題となる人材確保に直接的に寄与するものが見当たらないという問題点を有している。筆者の調べたところでは、京都府がコロナ禍における人材確保策として企業説明会を開催した事例があった。しかし企業説明会に類するものは以前から幅広く行われており、結局そこでは人気のある業界・企業に人が殺到してしまい、求職者が不安を感じる業界には人が集まらないことが多々発生する。そのため効果のほどは不明だが、経済面を中心とした支援策があふれる中、実際に企業が困っていると思われる人材確保に対して具体的に取組んだことは評価されるべきことと言える。

筆者は長期的に就業に対する不安を払しょくさせるためには、労働者数を増やすこととジョブ型雇用のある程度の定着が効果をもたらすと考えている。まず労働者数の増加についてだが、日本は少子化により人口減少が続き、就業者もそれに合わせて減少していくことが明確となっている。そうになると、限られた労働者を企業が取り合う状況となり、人手を必要とする宿泊業、飲食サービス業は他業界と比較して人材獲得が困難となることが予想される。労働者数減少の対策としては、現在定年延長や女性の働き方改革<sup>14</sup>による就業者数の増加が進められている。しかし、母数である日本国民の数が減少していく中ではその効果には限りがある。そのため、これらに加えて外国人の雇用を早急に増加させることが肝要となる。これについては在留資格に対する制限を実態に合わせて早急に緩和していく必要がある。主要先進国の中では日本をはじめイタリア、ドイツなどで今後人口減が続いていくことが想定されており、日本と同様

の課題を抱えている。これらの国々は、その解決策の一つとして外国人労働者に目を向けるであろう。そういった中で、他国より入国制限が厳しいと外国人労働者に選んでもらえないことになってしまう。この課題を早急に解決することで外国人労働者の確保に向かい、結果的に本稿で論じている宿泊業、飲食サービス業の人材不足解消にもつなげていく必要があるのではなかろうか。

一方のジョブ型雇用は昨今注目を集めているが、現在日本で主流となっている就社イメージのメンバーシップ型雇用が、一気にジョブ型雇用に置き換わるとは筆者は現時点では考えていない。しかし実際に導入する企業も出始めており、今後はジョブ型雇用に移行または併用（一部職種に対応させる）する企業や、メンバーシップ型雇用であってもジョブ・ディスクリプション（職務記述書）のみを導入するといった、ジョブ型雇用の一部の要素を組み入れる企業は増えていくと思われる。いずれの場合もジョブ・ディスクリプションをベースとして運用されることになるため、より個人の持つ経験やスキルを採用者／被採用者が今よりも明確に意識するようになるであろう。

そしてこの運用が定着すれば、雇用の流動性が高まる可能性が見えてくるのである。日本の雇用形態の特徴として終身雇用的な特徴があげられ、現状では流動性は高いとは言えない。このままでも企業が競争環境で勝ち抜けるのであれば良いのだが、現代の経営においてはそれが足かせになることも指摘されてきている。雇用の流動性が高まれば、自身のスキルや取り巻く環境、ライフステージの変化に合わせて仕事を選ぶことが可能となる。そうすれば業界に対して就業したいが多少の不安があるという状況下でも、社会全体が今より雇用流動性が高まっているのであれば、まずはその世界に飛び込むという決断も可能となる。そうなると、例えばコロナ禍の状況下で宿泊業、飲食サービス業から他業種に転職した人材が再度宿泊業、飲食サービス業に戻ることを考えたり、新たに就業を考える人が出てくるといった可能性が増え、結果的に職業選択の幅が広がっていくことが考えられるのではなかろうか。

以上の2項目については、宿泊業、飲食サービス業のみにでなく、産業界全

体に関わる内容である。しかし職業選択の自由が憲法にて保証されており、就業者自体が減少しつつある日本においては、今回のコロナ禍をはじめとする様々な要因によって人手が集まらない業界がどうしても出てしまう。そういった中で必要な施策を考えた場合、長期的視点では個別の支援策に加えて日本の産業界全体を見渡したものが有効となってくるのではなかろうか。女性の就業率が高い宿泊業、飲食サービス業の不安が払しょくされていくことは、結果的に女性の職業選択の可能性を広げることとなり得るのである。

## 7. おわりに

本稿では、2022年3月時点でコロナ禍が一区切りしたと仮定し、コロナウイルスまん延以降の2年を超える期間において、企業や女性労働者がどのような影響を受けているかを分析し、最終的に今後コロナ禍が収束していくことを想定して、長期的にどうすれば良いかを考察してきた。

コロナ禍の初期（2020年3月～4月）に、日本では多くの就業者が一気に離職した。またその内訳は女性の非正規の職員・従業員が最も多く、身分の不安定さを露呈することとなった。さらに詳細なデータからは、業界毎では減少したところと増加したところが見受けられた。しかもその数値は偏ったものとなっており、そのことから、就業者が減少した業界から増加した業界へある程度の労働移動が起こっていたことが想定される。就業者の減少が多かった「宿泊業、飲食サービス業」は、コロナ禍の影響を大きく受けた業界であることは周知の事実であり、就業者の減少はやむを得ない感がある。また、増加した「情報通信業」「医療、福祉」はコロナ禍前から慢性的な人材不足が伝えられている業界で、コロナ禍を機に就業者を増やしたことは人材不足解消の一助となったものと思われる。

女性に多い非正規就業者は、コロナ禍の影響を受け就業理由が大きく変化していることが分かった。女性の場合コロナ禍前は「自分の都合のよい時間に働



きたいから」と「家事・育児・介護等と両立しやすいから」といった理由がかなり多かったが、コロナ禍後は一変して「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由が伸びていった。このことから、コロナ禍で経済的に困窮していった姿が浮かび上がった。

そういった中、まだ予断を許さない状況ではあるが政府の宣言の元、社会は少しずつ平常を取り戻しつつある。そうになると就業者が流出した「宿泊業、飲食サービス業」はたちまち人材不足に陥ることが懸念される。仮にこの業界に戻りたいと考えた労働者が居た場合、今後今回のコロナ禍と似たような状況が起こるかもしれないと考えると就業を躊躇するであろう。そうすると業界に顧客が戻っても対応しきれないという状況に陥る可能性がある。

このように苦境に陥った企業を支援するものとして、これまでも実施されてきた雇用調整助成金等の各種施策があるが、それらは現場の人材確保にまで踏み込めていないという問題を抱えている。そのため筆者は人材確保がより長期的に期待できる方策として、日本におけるジョブ型雇用のある程度の普及と労働者数の増加の必要性を提起した。労働者数増加の切り札は外国人労働者の増加にあると言え、この問題はコロナ禍前からの課題でもあり、早急な取り組みが求められる。一方、ジョブ型雇用については日本においてはまだ導入する企業は少ない。しかしこの形態は日本の雇用形態が抱える課題を解決する可能性も秘めていると筆者は考えている。しかしながら、ジョブ型雇用は日本企業にどのように適合していくのかは未知の状態なため、今後研究課題の一つとして探求していきたいと考えている。また、コロナ禍は一区切りしたとはいえ、収束にはまだ時間がかかると思われ、その間企業や就業者、特に女性就業者には更なる影響が及ぶ可能性がある。この点についても引き続き研究を進めていく所存である。

## 注

- 1 板倉文彦著「働く女性を取り巻く環境変化とその課題に関する一考察」実践女子短期大学部『紀要』, 第43号, 2022年3月, 1-14頁。
- 2 収束した訳ではなく、コロナ禍の中で生活様式が変化したという概念である。
- 3 総務省統計局では、季節的な変動要因（農林業就業者が春から夏にかけて増加し、秋以降減少していく等）で毎年同じような動きをするものを「季節変動」と呼んでいる。月次統計分析を行う場合、「原数値」とそこから季節変動を除去した「季節調整値」の両方が公表されている。
- 4 雇用者は、就業者から自営業主および家族従業者を除いた者である。
- 5 中小企業庁の「中小企業実態基本調査 令和3年速報（令和2年度決算実績）」によると、「宿泊業，飲食サービス業」の就業者が50人以下の割合は98.7%となっている。
- 6 『国土交通白書2021』国土交通省，  
<https://www.mlit.go.jp/statistics/hakusyo.mlit.r3.html>（2022年6月26日閲覧）
- 7 「観光立国推進基本計画」として2017年に閣議決定された。
- 8 「雇用動向調査 2020年（年別別推移）」厚生労働省，<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-23-1.html>（2022年7月5日閲覧）
- 9 雇用者は、就業者から自営業主および家族従業者を除いた者である。
- 10 「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」日本労働者組合総連合会（連合），  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220331.pdf?4668>（2022年7月5日閲覧）
- 11 前掲拙稿にて、テレワーク普及の課題としてその生産性比率がパーソル総合研究所の調査（2020年11月）で84.1%（入社時の生産性を100%として）と、入社時と比較して生産性が落ちる点を課題として指摘してきた。パーソル総合研究所による最新の調査結果（2022年2月）においても生産性比率は84.2%でほぼ横ばいとなっており、コロナ禍の2年間でテレワークに順応したにも関わらず生産性比率が上昇しないことは、テレワーク自身およびその運用方法が未成熟な状況にあることを示唆しているのではなからうか。従って、コロナ禍を機に急速にテレワークが普及する可能性は低いと想定する。同様に、コロナ禍の状況下での働き方は、正常状態に戻るに従いその方法も戻っていくものが多く存在すると考えられる。また、安藤はテレワークにより働きすぎやそれによる健康障害の問題が懸念されることを示している。テレワークで業務量100%をこなそうとした場合、生産性比率が84%だとすると1.19倍の時間が必要となる。このことが安藤の示す問題につながっていく可能性があるのではなからうか。安藤史江著『コア・テキスト人的資源管理』新世社，2008年11月，174頁。
- 12 「国際収支の推移」財務相，  
[https://www.mof.go.jp/policy/international\\_policy/reference/balance\\_of\\_payments/bpnet.htm](https://www.mof.go.jp/policy/international_policy/reference/balance_of_payments/bpnet.htm)（2022

## コロナ禍が労働移動および女性の働き方に与えた影響に関する一考察

年7月2日閲覧)

- 13 「訪日外客数・出国日本人数データ」日本政府観光局、  
[https://www.jnto.go.jp/jpn/statistics/visitor\\_trends/index.html](https://www.jnto.go.jp/jpn/statistics/visitor_trends/index.html) (2022年7月2日閲覧)
- 14 2017年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律として「女性活躍推進法」が国会で成立し、その後改正も行われている。

### <参考文献>

- 浅川賢司、栗山昭久著「コロナ禍の状況を踏まえたテレワークの継続的な実施可能性の検討」『環境経済・政策研究』14巻1号、36-40、2021年
- 阿部正浩・山本勲編『多様化する日本人の働き方』慶應義塾大学出版会、2018年1月
- 安藤史江著『コア・テキスト人的資源管理』新世社、2008年11月
- 石田雅彦著『企業価値を高める組織・人材マネジメントの思考と実践』（一社）金融財政事情研究会、2021年9月
- 伊丹敬之著『日本企業の復活力 コロナショックを超えて』文藝春秋、2021年1月
- 乙部由子著『女性のキャリア継続』勁草書房、2010年12月
- 河合雅司著『コロナ後を生きる逆転戦略 縮小ニッポンで勝つための30カ条』文藝春秋、2021年6月
- 基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と女性』青木書店、1995年10月
- 熊沢誠著『女性労働と企業社会』岩波書店、2000年10月
- 熊沢誠著『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店、2007年6月
- 熊沢誠著『私の労働研究』堀之内出版、2014年12月
- 今野晴貴『賃労働の系譜学』青土社、2021年11月
- 清家篤、濱口桂一郎他著『ジョブ型 vs メンバーシップ型』中央経済社、2022年4月
- 日本婦人団体連合会編『女性白書2021』ほるぷ出版、2021年8月
- 日本弁護士連合会第58回人権擁護大会シンポジウム第1分科会実行委員会編著『女性と労働』旬法社、2017年4月
- 原田曜平、小祝誉士夫著『アフターコロナのニュービジネス大全』ディスカヴァー・トゥエンティワン、2021年7月
- 濱口桂一郎著『働く女子の運命』文藝春秋、2015年12月
- 濱口桂一郎、海老原嗣生著『働き方改革の世界史』筑摩書房、2020年9月
- 濱口桂一郎著『ジョブ型雇用社会とは何かー正社員体制の矛盾と転機』岩波書店、2021年9月
- 樋口美雄、労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容ー働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会、2021年11月

- 平澤克彦、中村艶子編著『ワーク・ライフ・バランスと経営学』ミネルヴァ書房，2017年11月
- 藤井治枝、渡辺峻編著『日本企業の働く女性たち』ミネルヴァ書房，1998年9月
- 前田信彦著『仕事と家庭生活の調和－日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構，2000年6月
- 宮川努編著『コロナショックの経済学』中央経済社，2021年4月
- 山口一男著『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版社，2017年5月
- 山口幹幸、高見沢実著、編『Before/With コロナに生きる社会をみつめる』ロギカ書房，2021年3月
- 協阪明著『女性労働に関する基礎的研究』日本評論社，2018年8月
- 和田肇編著『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社，2021年1月