

## コロナ禍と女性労働～問われる「見えない過労」対策

竹信 三恵子

ジャーナリスト

コロナ禍は、女性非正規が大量に雇用を失ったほか、休校、休園、ステイホームなどによって家庭での滞在時間が伸びた家族へのケア、感染家族の介護、DVなどの多重負担が女性を直撃した。コロナ禍以前から、仕事と家事・育児という女性の二重負担は問題になっていた。それらが、感染症の拡大という特異なできごとによって極端に膨らんだ状況が、コロナ禍での女性の過労を生んでいる。そこからは、職場での過剰労働による従来型の「見える過労」だけでなく、解雇をはじめとする就労の強制的縮小による「過小労働」や、家庭内での無償労働などによるストレスが引き起す「見えない過労」を視野に入れた過労死防止策の必要性が見えて来る。

### 1. 「見える過労」にもジェンダー差

#### ○保健所縮小の果ての保健師の過労

厚労省の調査によると、保健師、看護師、保育士は9割が女性、介護士は7割が女性だ。大阪府内の保健所で働く40代の保健師が働く保健所も女性が多く、家庭と仕事をぎりぎり両立させてきた職員も少なくない。2020年、コロナ禍の嵐が、そんな職場を襲った。

1980年代の「臨時行政調査会(行革臨調)」以来の公務員削減の流れの中で1994年、「保健所法」が廃止されて「地域保健法」が登場した。新法による統廃合の進展で、保健所の数は全国的に減らされていった。大阪府では、2000年に61あった保健所数が、コロナ禍が始まる2020年には18に減った。コロナ以前からぎりぎりの人手で回してきた職場でコロナ禍は第2波、3波と続き、残業は恒常的になった。それでも2021年4月の定期異動は実施され、この保健師は別の保健所に転勤になった。仕事の引き継ぎとコロナ禍対応の二重負担のなかを第4波が襲い、5月には「感染爆発」となった。続いて6月下旬ごろから第5波が来た。住民に対し、保健所が最初に行う健康状態の聞

き取りを「ファーストタッチ」という。そのための電話かけを当日のうちにに行わないと、命にかかわる。聞き取りで血中の酸素飽和度を測る「パルスオキシメーター」が必要とわかれば早急にバイク便で送り、測定結果によってホテルへの宿泊か入院かを決めなければならない。重症化の不安に駆られた高齢者や学校、職場などから「ワクチン接種はいつ」「早く検査を」と相談が相次いだ。時計は毎日深夜を回った。

派遣社員が新規感染者のシステム入力など事務的な仕事は分担したが、責任ある仕事は正規職員が担わざるを得ない。コロナ対応の合間を縫って健康相談のための家庭訪問などの通常業務を必死でこなし。事態の窮迫に、大阪府関係職員労働組合は2020年3月、「公衆衛生の危機！このままでは府民のいのちと健康は守れない！」と声明を発表し、同年8月からツイッターなどで市民に窮状を訴える「大阪府の保健師、保健所職員増やして」キャンペーンを始めた。全国に支援の輪が広がり、ようやく2021年度に大阪府管轄の各保健所に正規保健師が1人増員され、2022年度は各保健所に保健師2人、行政職1人が増員される予定も伝えられた。だが、感染の急拡大の中では焼け石に水だった。

第5波になって他部局からの応援が来たが、ピークの時期には1日90～100件と相談が増え、ファーストタッチは安否確認にとどめて調査は翌日に回さざるを得なくなった。

女性の職員が多数を占める職場でのもうひとつの重大問題は、家族のケアだった。

3人の小さな子どもがいる保健師は、母が自宅に来て孫たちを寝かしつけ、深夜に帰宅する今井とパトタッチし、翌朝の保育園への送りは父が引き受けてしのいだ。

それでも、母の帰りを待って子どもたちの寝る時間は遅くなり、不規則な生活時間から睡眠不足が目立ち始めた。わずかな休みの日には、母に甘えたくて逆に怒りを爆発させる子もいて、そ

の対応で疲労が抜けない。

同僚には子育て世代の中間管理職女性も多い。小学校に入学したばかりの子どもの心のケアに寄り添えないことや、仕事を辞めてほしいと言い出す夫など、家族との板挟みが負担をさらに重くした。妻の体が心配で職場や労組に電話してくる家族もいた。みな、泣きそうになりながら働いていた。

若い職員の負担も重くなり、持病の子宮内膜症が悪化し生理が止まらなくなった職員もいた。だが、生理休暇は取れない。咳が止まらない、発疹が出るといった体調不良も続発していたが、自分の体調管理どころではなかった。何より、いつまで続くのか見通しが立たないことがつらかった。第6波が来たらもう続けられない、と思った。

2022年2月、その第6波がやってきた。大阪市では、新規感染者のシステム入力が他の自治体と比べて突出して遅れ、感染者に対応しにくくなっていることが報じられた。感染拡大による病床ひっ迫の中で市が、高齢者施設に、救急車を呼ばずに保健所に連絡するよう文書を出していたことも伝えられた。

### ○責任は現場に依存、休めない保育士

女性の多い専門職はコロナ危機のなかで、①職場の有償労働の過重化だけでなく、②月経など女性に固有の健康問題への無配慮、③家庭での負担の過重化という多重負担にさらされた。①は男女共通の危機であり、可視化されやすい。だが、②③の負担から来るストレスについては、ほとんど語られていない。

そんな医療・保健従事者たちの苛酷な状況にもかわらず、2021年9月、大阪府内の病院のベテラン看護師は、筆者の取材に、こう語っている。「コロナ禍でいらだつ患者らから暴言を浴びせられることが多いのはつらい。でも、それは、こちらの手が回らず、十分なことができていないせい。患者さんに申し訳ない」。

家族を抱え、生理休暇も必要な女性たちに支えられているライフライン職場には、平時から、担い手の実態に見合ったゆとりある人員配置が必要なはずだ。だが、この看護師のような強い使命感に依存する形で、そうした措置は十分に行わ

れないまま、コロナ禍が到来した。

これらの背景に、「女の仕事」への無理解と軽視がある、と語るのは、東京都内の私立保育園で働く55歳のベテラン保育士だ。

2020年2月27日の安倍晋三首相(当時)による一斉休校要請が始まった。感染防止のために休校を求めるなら、学童保育や保育園も休園にするのが理屈だ。だが、それでは、共働きや一人親家庭は働けず、生活苦の深刻化はもちろん、経済が動かなくなる。このため、学童保育や保育園はむしろ休校の受け皿として、当時の文部科学相から、「どうしても仕事に行かなくてはならないご家庭に対しては、放課後児童クラブなどの受け皿を確保していただく」とある意味、丸投げされている。

現場を知らずに行政を行ってきた「ジェネラリスト」の自治体幹部からは、実態にそぐわない要請が次々と降りてきた。「三密」を避けろと言われたが、保育園は「抱っこ」「食事」と「密」の連続だ。子どもが平熱なら登園できるとされたが、送迎する保護者の体調が不良な時の対応も必要だ。保育士が子どもへの感染源になってはいけなさと、保健所にPCR検査を求めたが、当初、検査はしてもらえなかった。子どもは重症化しにくいから休園しなくても大丈夫と言われたが、保育士は大人だ。感染したら重症化するかもしれない。それでも危険業務手当などの保障はなかった。遊具を毎日、すべて消毒し、マスクもするように言われたが、2020年3月時点では消毒薬もマスクも入手しにくくなっていた。子どもが大切ならその手当が先なのに、と思った。

2020年4月には東京都の緊急事態宣言が出て、感染防止のため、仕事を休める保護者には児童の登園を控えてもらうよう要請があった。園児の数は激減し、保育士を休ませる園も出てきた。実質はコロナ休業だが、特別休暇や自宅勤務扱いではなく、自前の有給休暇や無給の休みで対応するよう求める園もあると聞いた。

そんな職場にも、やがてコロナ対策金が出た。だが、「60人以上の園で年間50万円」が最大だった。おもちゃなどの消毒要員としてパートを雇うよう言われたが、1年契約で一人雇えば最低賃金以下になってしまう額だ。これでどうしろとい

うのか、と思った。

預ける母たちも苦しんでいた。会社を休むと賃金が払われず、助成金も申請してもらえない。パートは休んだら雇い止めにされる。保育園はそんな母たちの命綱だ。「保育園がいっさい子どもを預からなくなったら保健師も看護師も働けずライフラインはもたない。にもかかわらず、保育士や母親など女性の世界の困難は、男性が多数を占める行政の中枢で軽視され、待遇も人員も、絞られ続けてきた」と保育士は言う。

## 2. 「過小労働」と見えない過労

### ○ダブルワークにコロナ禍が追い打ち

このような事態は、コロナ禍で不安にさらされる住民相談の一線の大半を占める自治体の非正規公務員たちにも共通している。

DV相談や健康・福祉相談など「住民支援サービス」大半は、不安定で低賃金の非正規公務員が担い、その4人に3人は女性だ。こうした女性たちは、コロナ禍拡大のさなかに一線で住民対応に奔走した挙句、年度末には契約を打ち切られるという「二重の惨劇」に見舞われた。2020年4月から「会計年度任用職員」という1年有期の公務員制度が導入され、契約更新のハードルが一段と高くなったからだ。

2021年6月、広島県内の自治体のDV相談員は、10年ほど勤めた職場を53歳で去った。夫のDVで離婚し、シングルマザーとなった。自治体職員は安定し、恵まれた働き方と思われがちだが、DV相談員はみな、短期契約で低賃金の非常勤だった。

DV被害者の支援には、DV防止法、生活保護法、男女雇用機会均等法など多角的な法的知識や支援の専門知識が必要だ。生命の危険にさらされる女性からは、夜中でもSOSが入り、加害者の脅しにも直面する。四六時中気を抜けない重責にもかかわらず、非常勤の年収は手取り200万円程度だった。

子育てしながらの生活費にはとても足りず、夕方から深夜までファミリーレストランで働き、他の女性相談機関でもアルバイトするダブルワーク、トリプルワークの日々が続いた。それでも辞めなかったのは、自らのつらい経験を他の被害者の

ために役立てたいという強い思いがあったからだ。

2001年に財政削減を掲げて登場した小泉政権の「構造改革」以降、短期契約で低賃金の非正規公務員は増やされ続けた。2020年4月時点で、警察や消防、教育部門などを除いた一般行政部門で非正規は43%に膨らんでいる。こうした働き方に「官製ワーキングプア(お上が作った働く貧困者)」との批判が高まった。これに対し、「非正規の位置づけを法律で明確にし、待遇を改善する」として生まれたのが、「有期雇用の合法化」ともいえる1年有期の「会計年度任用職員」だった。

「会計年度任用職員」は非正規の9割近くを占め、その8割が女性だ。正規職員と同じ労働時間契約の「フルタイム会計年度任用職員」になれば、正規と同じく給与や退職金が認められ、待遇は改善するとされた。だが、5分でも10分でも労働時間が少ないと「パート」に仕分けされ、ここでは従来通りの低待遇で退職金も支給されない。パートを増やせば人件費を下げられる仕組みだ。

その結果、2020年4月時点で「パート」は会計年度任用職員の88・8%となり、この女性も、1日7時間労働の「パート」となった。退職金がないのはもちろん、月給制から時給制に変わったため、5月の連休など休みの多い月は大幅な減収になった。名目的な労働時間は減っても仕事量は変わらないため残業が恒常化した。請求回数多さに残業代申請は気が引けてタダ働きが増え、手取りは年140万円程度に落ち込んだ。

そんなとき、コロナの感染拡大が始まり、バイト先の外食店の仕事がなくなって副収入が入らなくなった。感染への不安や生活苦から、暴言や執拗な苦情をぶつける住民が増えた。同僚の「会計年度職員」たちは、「住民からの電話を取るのが怖くて手が震える」と言い始めた。

夫の暴力から女性を守るというDV被害者支援での緊張感に、こうした心労が加わり、睡眠薬がないと眠れない日が続いた。疲労から仕事で移動中に車の運転ミスを起こし、あわや大けがという自損事故を起こした。心の糸が切れたとき、東京の困窮者支援団体から女性支援を担当して

ほしいという誘いが来た。子どもが独立した時期でもあり、その誘いに倒れ込むようにして、女性は郷里を出た。

女性非正規たちの惨状に、2021年3月、当事者たちが「全国非正規女性公務員ネットワーク(はむねっと)」を結成した。7月に「はむねっと」が発表したオンライン緊急アンケート結果では、1252件の有効回答のうち、年収200万円未満が5割を占め、勤続年数も3年未満が4割を占める不安定ぶりが明らかになった。45.8%がメンタル不調を訴え、93.5%が将来への不安を感じると回答。「契約の更新時が来ると、仕事がつながるかどうかの不安でメンタル不調が激しくなる」という声もあった。

しかし、同年7月から総務省が全地方自治体を対象に実施した初のメンタルヘルス調査で、非正規公務員は対象から事実上外された。「はむねっと」は公開質問状で理由を聞いた。これに対し総務省は、今回の調査は「自治体の事務負担を考慮し、まずは首長部局の正規職員を対象としたもの」とし、再度行うときは改めて検討する、と文書で回答した。

複雑で高度な専門的な公的な支援業務の多くが女性の非正規によって担われている。その過大なストレスが「女性は夫の扶養があるから困らない」という偏見をてこにした短期雇用のシステムを通じて保護の外に置かれ、過労の可視化を阻んでいる。

### ○雇止めと保育園の不安定化の二重苦

千葉県に住む36歳の女性は、コンピュータで家電などの設計・製図を行うCADオペレーターの契約社員として、同県内の中小企業で働いてきた。だが、同年3月、政府がコロナの感染防止策として突然の一斉休校措置を求め、4歳の娘息子が通う保育園は休園になった。

女性はテレワークを申請した。だが、CADの仕事は集中が必要で、目が離せない年ごろの子どもの世話をしながら行うのは難しかった。それなら保育園の再開まで休んで子育てに専念した方が効率的と考え、一斉休校などの際に保護者に有給休暇を保障した企業に支給される「小学校等休業助成金」の申請を会社に頼んだ。会社は

申請してくれた。だが、8月からの契約更新はなく、7月に雇止めとなった。物流関係の会社のパートをみつけて転職したが、時給は6割弱で月収もほぼ半減した。

ようやく保育園は再開したものの、園児が一人感染するとクラスがすべて休みになる方式なので、すぐまた休園になる。正社員の夫もテレワークができない仕事で、休園のたびに女性の方が休む。娘はリズムが崩れ、保育園に行きたがらなくなった。なだめて登園させると24時間働き続けたような疲労感がのしかかり、ぐったりして出社する。「休園措置の二次被害」だ。

そこへ追い打ちをかけたのが「保育園の適正利用について」とする市のお知らせだった。テレワークで通勤時間がなくなった分は保育園に預けないこと、保育園の迎えの前に買い物をしてこないこと、平日に親が休みの場合は保育園に預けないこと、とあった。母親には、勤務時間以外は家事という無償の労働がある。遊んでいるわけではない。仕事も家事も育児も地続きで、食事のための買い物や洗濯ができなければ育児はできない。

追い詰められた気持ちになった。

コロナ禍の仕事の減少による「過少労働」の弊害は、経済的貧困による生活不安だけに焦点があてられがちだ。それはもちろん、最大のストレス要因になる。ただ、女性の過少労働は、加えて「働かないこと」による保育支援の打ち切りなど、育児負担の増加ストレスも伴っていることがわかる。

### ○非正規単身女性の多重負担

ここまでは、女性の過労を複雑化し、強めている無償労働の負担、そうした多重的な負担の可視化を阻む短期雇用のシステムを中心に述べてきた。ただ、こうしたシステムは、無償労働の負担が軽いと考えられがちな単身女性にも、実は深刻な影響をもたらしている。女性の雇用の多くは「夫の扶養に入って無償労働を行う人が片手間で行うもの」という偏見の下で経済的自立が難しい形に設計されてきた。そうした働き方が、「夫に扶養される労働者の予備軍」という理屈の下で単身女性にも適用され、その深刻さを覆い隠し

てしまうからだ。

東京都内に住む30代女性は、大手エンターテインメント会社の契約社員だ。大学卒業後、大阪市内でこの会社で契約社員として働き始めた。仕事に慣れてきたころ、東京で働いてみたいと考え、上司に「人事異動の道はないのか」とたずねてみた。非正社員には地域間異動はないと言われたが、「東京でベテランの契約社員を必要としているのでそちらで働いてみては」と言われ、東京の本社へやってきた。

正社員は店長だけ、後は派遣社員という構成のなかで、契約社員のこの女性が、派遣社員の研修や、新しい店舗を出すときの支援、支店での勤怠管理などを任せられ、店内でトラブルがあったときの警察との対応など、店長代理のような役割もこなした。働き方は、毎月、働く日時を決められるシフト制で賃金は時給払い。普段はほぼフルタイムだが、仕事が少ない時はシフトを減らされる。「来月、シフトゼロだけど、大丈夫？」と言われることもあり、しかたなく、入職が簡単で終業後にも働けるキャバクラでダブルワークをし、収入の不足を補った。収入不足を嘆くと「結婚すればいいじゃん。女はいいよね」と言われた。

そこへ、コロナ禍が来た。勤務は極端に不安定になり、収入は激減した。キャバクラも、感染防止策の標的となって、休業となり、ヤミで営業している店をみつけてかろうじて収入を得た。そんななかで、「雇用保険に入れば週20時間以上働ける」「加入すれば店が休業給付金を申請する」と店長に言われて保険に加入した。ところが、毎月の給料明細書の総収入の欄には32万円とあるのに、手渡されたのは月10万円程度だった。助成金の詐取ではないのかと思ったがどう対応していいかわからず、労働基準監督署に指導を求めたが監督官は「会社の言い分を覆す証拠の確保が難しい」と、調査を打ち切った。

「不安定雇用の掛け持ちで、四六時中働いてきたが、コロナで両方とも一気に激減し、それを支えるはずの給付金もない。労基署通いもあり、心身ともに疲れ果てた」と女性は言う。

東京の39歳のフリーランス女性も、コロナ以前から、不安定な収入を補うためにキャバクラでバイトをしてきた。だが、コロナによる閉店で、2020

年4月分から収入ゼロになった。低収入では貯蓄も少なく、これも底をついて、「個人事業主」でも利用できる社会福祉協議会の緊急小口融資や、3カ月間受けられる総合支援資金を借りた。5万円の家賃を払うとそれでも足りず、それまでの給料明細などを集め、収入が激減した自営業を対象にした「持続化給付金」を申請した。

なんとか交通費をひねり出し、求人誌を頼りに飲食店などを10件以上回った。どこもコロナ禍による経営縮小で採用されず、12月前半になってようやく「ブラック企業大賞」にも名前が挙がった飲食店に、時給1200円、社会保険に加入できない週20時間未満の条件で採用された。

この店で正午から午後7時以内で週3日働き、ようやく開き始めたキャバクラ店で客がいるときだけ、4時間程度働いてしのいだ。だが、キャバクラでのバイトについて、飲食店の店長から、「閉店まで働けない人は使い勝手が悪いからシフトに入れない」と言われてシフトが入らなくなり、残った持続化給付金などで生活費の不足を埋め合わせながら暮らした。

「毎月支給され、生活の見通しがきく休業手当に対し、いつ来るか来ないかわからない支援金頼みの不安も、こうした女性たちを追い詰めている」と女性は言う。「結婚すればすむ」という社会の軽視によって、経済的に苦しい働き方に追い込まれ、そうした働き方ほどセーフティネットが不備なため、劣悪な就労で長時間働いて埋めなければならない、というシステムが、単身女性を追い詰める。

### 3. テレワークの疲労のジェンダー格差

#### ○在宅勤務での家事負担は女性に

コロナ禍では、2020年7月には西村康稔・経済再生担当相が、コロナの感染防止対策として「テレワーク率70%」を経済界に要請すると表明した。

落合恵美子・京都大学大学院教授らは2020年4月8日～15日の期間、インターネット上でアンケート(首都圏、近畿圏を中心に男女340人が回答、男女比4対6)を行い、その自由記述の回答を分析した。

アンケートでは、「在宅勤務になって困ったこ

と」という設問では、回答した女性の4割以上が、「3食作らなければならない」「子どもの勉強を見ながら仕事」など家事・育児に関することを挙げた。また、3割が「けんかが増えた」「家族全員が同じ空間にいるストレス」といった家族関係の悪化を挙げた。

男女とも「在宅勤務前より家事の総量が増えた」と感じていたが、注目すべきは、男性の多くが家事の負担は「変わらない」と答える一方、女性からは「夫婦で在宅勤務だが、夫は自分の部屋で仕事に集中」「子どもが寝た後の夜間にしか仕事ができない」という声が出たことだ。

性別役割分業によって、女性は家族のケアなどの無償労働を引き受けることが多い。アンケートが行われた時期は、政府の一斉休校措置などで、家族全員が自宅で過ごす時間が大幅に増えていた。その結果、家事・育児などの家庭内無償労働の負担が増し、それが女性たちに集中していたことがうかがわれる。勤め先の在宅勤務などのテレワーク奨励は、働く女性たちにとって、そのうえに会社の仕事が付け加えられる事態を招いた。

#### ○テレワーク時間の規制緩和論も

独立行政法人「労働政策研究・研修機構（JILPT）」の周燕飛・主任研究員の研究によると、テレワークを行っている労働者は、行っていない労働者と比べ、休業率が顕著に低い。一般的には、テレワークのおかげで休まずに働き続けやすくなるということだ。

ただ、男性と未成年子のいない女性の場合は、テレワーク労働者と非テレワーク労働者の休業率には4～5倍の開きがあるのに対し、未成年の子のいる女性については、1.2倍の差に止まっているという。普段は、保育園が育児労働を代替することで、働く母たちの会社での仕事の時間が確保されている。ところが在宅勤務では、小さい子どもの世話をしながらで会社の仕事もこなすことを求められ、両立が難しい状況に追い込まれやすい、ということになる。

加えて、一部マスメディアでは、在宅勤務での女性の二重負担を軽くするためとして、テレワーカーに対する労働時間規制を緩和すべきだ、と

いう論も登場した。2020年6月18日付「日本経済新聞」に掲載された「出社は仕事にらず もう時間に縛られない」という見出しの記事がそれだ。ここでは、二人の幼児がいる建設会社勤務の女性がテレワークに入った例が紹介されている。労働時間規制のために夕方までの定時で仕事を終えるよう会社に求められ、子どもの就寝後は働くことができない。このため、家で遊ぶ子どもを気にかけてながら自宅前に止めた車の中で仕事をしているという。

厚生労働省は、テレワークによる働きすぎを防ぐため、会社が労働時間を計測し、管理することを求める指針を出してきた。記事は、「両立に悩む女性が子どもの就寝後にも働けるよう」こうした労働時間管理の縛りを緩めるべきだ、と示唆するものになっている。

こうした中で、コロナの感染拡大を踏まえて厚労省が改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」は、労働基準法の適用と労働時間の把握・時間管理は維持しつつ、フレックスタイムなどを利用して働き手が始業・就業時間を選んだり、在宅の日は短時間に、オフィス就労ではやや長めに働いたりして通算で労働時間規制を守る、などを規定している。働き手が労働時間を選べる権利に配慮したことは前進だが、過重負担の解決には、先に述べたような、休業も選べる権利や、在宅勤務の際の保育サービスの保障、男性の家事分担の推進など、女性への過重負担を軽くする支援が必要だ。

## 4. 新自由主義と疲労の多様化

### ○雇用の規制緩和に直撃された層

本稿が、コロナ禍の下での個々の女性の状態を詳細に記述してきたのは、女性たちの複合的過労状態を可視化するための取り組みが十分に整っていないなかでは、実例を通して女性の複合疲労を明らかにするしかないと考えたためだ。

これらの事例に共通しているのは、雇用の規制緩和の影響を強く受けた仕事に就いていた女性たちの被害の大きさだ。

今回は反貧困NGOなどによる「駆けつけ支援」によって、派遣などで働いてきた男性非正規労

働者の「所持金100円」「携帯の料金が払えないので仕事がさがせない」「交通費がなく、生活保護申請に出向けない」といった窮状が明らかになった。こうした非正規の7割は女性で、休業手当や失業給付からも外されて収入の道を絶たれている。また、感染拡大によって業界全体が影響を受けたことから、従来の「解決策」だった転職の道も封じられ、路上に出たり、炊き出しに並んだりする例も続出した。

このような非正規化は、1985年の労働者派遣制定、1999年の派遣労働などの大幅規制緩和、2004年の製造業派遣解禁といった雇用の規制緩和によって拡大を続けた。そのなかで、女性の安定職とされてきた事務職を、正規の一般職から事務派遣に移行させた企業は多い。同じく、女性の安定職と見られてきた公務員の非正規化も拡大され、その8割程度はいま女性が占めている。介護や保育など、女性が多数を占めるケアワーカーも、福祉の民営化の中で公務員準拠の縛りが外れ、最低賃金が最後の歯止めという状況に置かれ、訪問介護のような出来高払い的な働かせ方も登場した。

これらの雇用の激変の結果、本稿でも指摘してきたように、単身女性はストレスの多いダブルワークで生活を支えることが恒常化し、コロナ禍によってダブルワークの両方の仕事を絶たれた末に、さらに劣悪な仕事さがしに追いこまれた。こうした窮状は、「女性は家計補助」「夫の扶養がある」「単身で困っているなら結婚すればいい」という「夫セーフティネット」論によって深刻さが覆い隠され、対策は遅れた。

一方、1980年代以降続いてきた労働時間規制の緩和と、2018年の「働き方改革関連法」の再規制措置の不備によって、保健師のように無際限の長時間労働に追い込まれ、「男性並みの見える過労」の犠牲になった例も目立つ。こうした正規女性も、根強い性別役割分業に

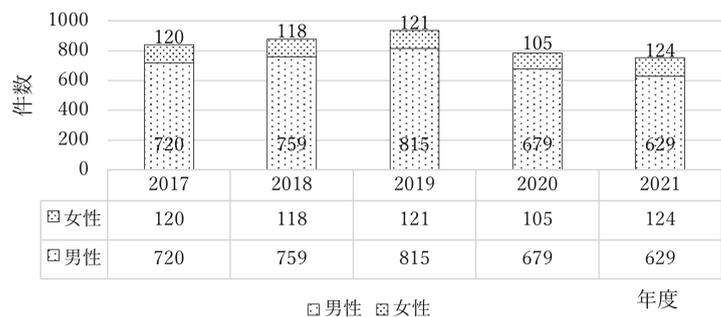
よる無償の家庭内労働を負い、休校や保育サービスの不安定化による子育てストレス、ステイホーム下での夫によるDVストレスなどによる「見えない複合過労」にさらされた。

それらは「雇止め」と「自主退職」によっても不可視化された。非正規であれば、短期契約によって、「過労死」の前の段階で体調不良から雇止めに遭うことが多く、既婚であれば、夫や子どもとの兼ね合いで疲れ果て自ら辞める、という選択に追い込まれやすいからだ。

### ○男性を上回った精神疾患労災の請求件数

ただ、コロナ禍の下ではその深刻さを示唆する数字も登場し始めている。過労死の労災申請件数だ。[図表1]、[図表2]は、コロナ禍前から直近の2021年までの男女別労災申請件数の推移を示したものだ。脳・心臓疾患では男性が圧倒的に多く、女性は少数にとどまっている。一方、精神疾患では、2017年度まで4割を下回っていた女性の比率が2020年には4割を超え、2021年に

図表1 脳・心臓疾患の労災補償請求件数の推移



図表2 精神障害の労災補償請求件数の推移



いずれも、厚生労働省の令和3年度「過労死等の労災補償状況」から筆者作成

は男性を上回って50.5%に達した。

増加の主な理由としては、3点が考えられる。ひとつは、女性の就業率が増え続け、2019年に7割を超えたこと、二つ目が、男性固有の現象と考えられがちだった過労死が女性にもありうるという意識が社会に広がったことだ。その背景には、2017年、電通女性社員の過労自死(2015年)をめぐる訴訟で遺族側が勝訴し、同年、NHKが女性記者の過労死(2013年)の労災認定を発表、これらが広く報道されたことがある。

三つ目が、本稿で述べてきたような、コロナ禍での女性の多重負担の増大だ。「令和3年(2021年)版自殺対策白書」でも、コロナ禍の拡大が始まった2020年の女性の自殺者数は前年より935人(15.4%)増える一方、男性は11年連続で減少した。2020年と過去5年(15～19年)の平均値とを比較したところ、職業別で最も増えたのは「被雇用者・勤め人」で、381人増。次いで「学生・生徒」は140人増とされている。逆に「そのほか無職者」は98人、「主婦」は70人それぞれ減り、原因別でも、「勤務問題」が過去5年平均より34.8%増えている。

第4回「自殺総合対策の推進に関する識者会議」での清水康之・「いのちを支える自殺対策推進センター」代表理事の報告によると、過去5年平均との比較で、増加幅が大きい上位6職種は、事務員、その他サービス職、医療・保健従事者、販売店員、飲食店店員、その他の専門技術職と、本稿で取り上げてきた実例と重なっている。こうした女性の自殺の増加傾向は、「令和4年(2022年)版自殺対策白書」でも止まらず、2021年の男性は1万3,939人で前年比116人(0.8%)減少する一方、女性は7,068人と同42人(0.6%)増え、2年連続の増加となった。

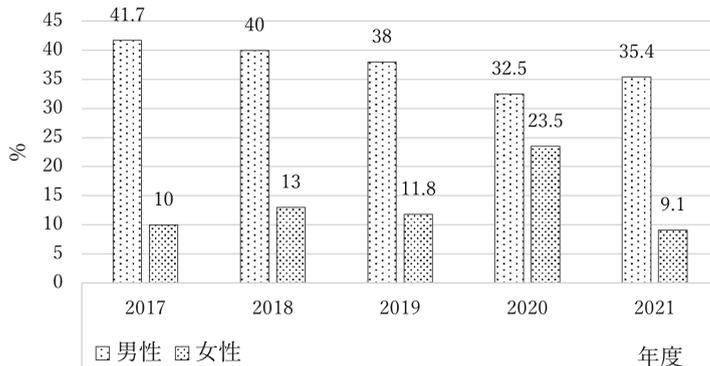
一方、清水の報告では、2020年10月から12月にかけての時期には、「同居人あり」の女性の自殺が「同居

人なし」の女性を上回っている。男性では「同居人なし」の自殺が、「同居人あり」を一貫して上回っていることを考えると、非正規・単身女性の雇用喪失への不安だけでなく、同居人のケア負担など、既婚女性の家庭内ストレス増大が複合要因として働いている可能性は否定できない。

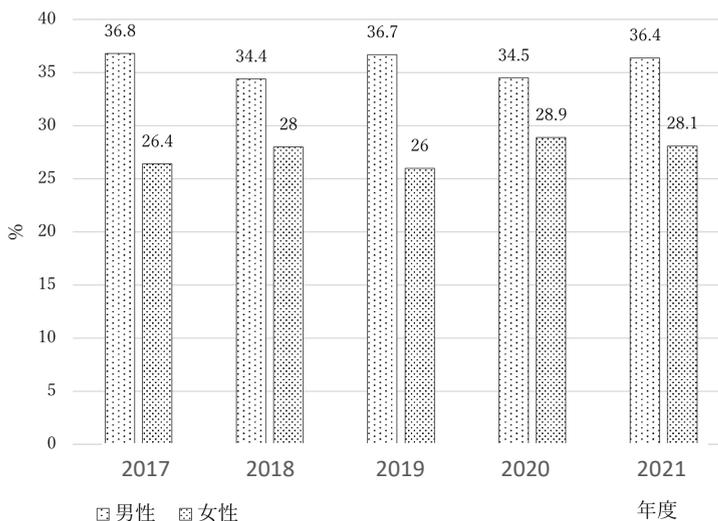
### ○女性の労働実態に即した「過労死」概念を

ただ、女性の精神障害における請求件数は増えてきた一方で、労災の認定率(業務上か業務外かを決定したもののうち業務上と認められた件数の割合)は、男性より低いままだ[図表3]、[図表4]。精神障害の認定率は、2017年から2021年度まで男性が3割台で推移する一方、女性は2割台

図表3 脳・心臓疾患認定率の推移



図表4 精神障害認定率の推移



いずれも、厚生労働省の令和3年度「過労死等の労災補償状況」から筆者作成

で、うち自殺については、男性の4～5割は認定されている一方、女性は1割～2割台にとどまっているからだ。脳・心臓疾患での認定率となると、男性が3割から4割台にのぼる一方、女性は2020年の23.5%以外は1割前後にすぎない。

認定率はさまざまな条件に左右されるものの、精神障害の労災認定要件は、認定基準の対象となる精神障害の発病前及びおおむね6か月間の間に「業務による強い心理的負荷」が認められること、とされている。2020年には、心理的負荷表の「出来事の累計」に上司からのパワーハラスメントが追加されたが、家庭責任などの負荷が強くかかっていた状態での「業務による心理的負荷」の重さは、認定の対象にはされにくい。

わかりやすい過労死と見える場合ですら労災認定されなかった事件も起きている。2015年に、68歳の女性の家事労働者の死亡事件がそれだ。この女性は、介護・家事サービス会社の紹介で、高齢者の介護のため住み込みで約1週間連続して働き続け、勤務明けの午後に心筋梗塞で亡くなった。ところが、個人と契約を結んで家事にあたる「家事使用人」が労基法の対象外とされていることをもって労災申請は受け付けられなかった。この決定の取り消しを求めて遺族が起こした訴訟の東京地裁判決(2022年9月29日)でも、5時間の睡眠時間を除く1日19時間働き続けたと認定されたものの、介護報酬の対象になった1日4時間半しか労災対象の労働と認められず、それ以外の14時間半は「家事使用人」の仕事とされて敗訴している。個人に雇われた家庭内の家事労働が、職業として行われている場合でも労働者保護の対象外に置かれてきたことが、労災認定を阻んだ。

これほど明確な排除ではなくても、女性が行っている仕事は軽くて楽、といった偏見から過労防止の対象とみなされない事態は数えきれない。本稿の事例にも登場するキャバクラの接客は、精神的負荷が大きいにもかかわらず「座って酒を飲んでいるだけの仕事」とみなされがちだ。日々の顧客対応に神経を使うスーパーのレジ打ちについて、「立ってレジを打っているだけの仕

事」といった反応は珍しくない。

これらを改めるため、まずは、職場での「感情労働」の負荷を考慮した労災認定を整備し、女性労働の軽視や実態に合わない非正規化に歯止めをかけることが必要だ。また、従来の「劇症型」の過労死だけでなく、無償労働と有償労働の二重負担による「緩慢な過労」状態に光を当てた過労死防止が政策課題となる。さらに、「1日8時間労働」が融解してしまっただけで、コロナ禍で見えてきた家庭内ケアの負荷の重さを考慮した労働時間の規制強化が改めて問われている。サービス産業化が進み、共働きが一般化する中で、家庭内労働の負荷も考慮した新しい「過労」観の構築が問われている。

## 注

1. 一般財団法人アジア・パシフィック・イニシアティブ『新型コロナ対応・民間臨時調査会 調査・検証報告書』2020年
2. 総務省「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果」(2020年4月1日現在)
3. 同上
4. 同上
5. 詳細は、「はむねっとホームページ」<https://nrwu.com/date/2021/09/> 参照
6. 「反貧困ネットワーク」や「東京つくろいファンド」などが行ったアウトリーチ型支援。自ら行政などに出向く余力を失った困窮者たちのもとに支援者が出向き、その場で対応する手法で、看護師とケアワーカー、運転手がトリオで路上者などの救援にあたるフランスの「サミュ・ソシエル」や、公務員と看護師がペアで家庭訪問、地域の住民主導のネットワークと連携し、韓国のチャットン事業(出前型福祉サービス)チャットン事業(出前型福祉サービス)など、申請主義の克服へ向けて海外で普及した手法禍で、コロナ禍を機に、日本でも広がった。
7. キャバクラで働く女性たちの間では「昼職」「夜職」という用語が日常的に使われ、ダブルワークの恒常化が見て取れる。
8. 厚生労働省 令和3年度「過労死等の労災補償状況」
9. 第4回「自殺総合対策の推進に関有識者会議」(2021年11月8日)での清水康之報告から