

「新型コロナ禍の長時間労働と過労死問題」竹信報告・杉村報告へのコメント ～性・雇用関係によらない普遍的労災保険に向けて～

石井 まこと

大分大学経済学部

1. 過労死・過労自死問題を考える視点

過労死や過労自死の発生は、最も深刻な労働災害の1つである。過労死等防止対策推進法が2014年に公布・施行されてから8年経ったが、過労死・過労自死はなくなっていく方向にあるのだろうか。

2014年度121名の過労死、99名の過労自死としての労災支給が決定している。コロナ前の2019年度には過労死86名、過労自死88名と低下傾向にあり、同法の一定の効果もみられたようにも見える。ここから想定外の状況、新型コロナ禍が発生する。自営業や非正規では多くの仕事がなくなり、生活への悩みが増加する一方、正規でもオンライン化による在宅労働による就業継続など、労働や生活をめぐる不安がまん延することになった。

新型コロナ禍での推移をみると、過労死は2020年度67人、2021年度57人とこれまでよりも大きく減少した。一方、過労自死は2020年度81名、2021年度79名と微減となった。これは過労死・過労自死の請求件数が微減傾向のなかで、過労死は認定率がやや下落し、過労自死の認定率がやや上昇した結果である。

このように新型コロナ禍は、量的には過労死・過労自死案件を減らす方向に作用したが、これを鵜呑みにできない状況が広がっている。新型コロナ禍は、誰もが罹患するリスクを持つ一方、そのリスクは経済的弱者により重くのしかかっている。ワクチンが普及する国としない国の南北問題、有色人種ほど死亡率が高い医療・福祉の現場など、リスクは経済的弱者に重くのしかかっているとされる。日本でも、休みたくても休めない人々、仕事がなくなり生活できずにいる人々の問題が報告され、今回のシンポジウムでも、その実態が報告された。

今回のシンポジウムにおける竹信報告および杉村報告は、日本的雇用システムから排除され

ている女性、あるいはフリーランス、自営として働く者の新型コロナ禍被害を報告した。この2報告を中心に、今回のシンポジウムのコメント述べてい。

まず、最初に新型コロナ禍で明らかになった過労死・過労自死に至る労働社会の問題構造を述べる。日本については、頑強に存在する男性大企業正社員を標準とする日本型雇用システムの存在がある。この対極として、竹信報告が指摘した「緩慢な過労」は生活と仕事をともに抱え込み、ギリギリのバランスをとっている女性たちの存在を明らかにした。また、杉村報告はフリーランスという労働法の無法地帯で、こちらもギリギリのバランスのなかで、仕事も生活も同時にダメージを受けた結果、仕事が続けられない、生活が成り立たない人々の存在が明らかになった。

本稿では、両報告のコメントとして、こうした実態が明らかになったなかで、竹信報告や杉村報告の課題を克服するため、就労により生活が続けられない「労働災害」が発生していると捉え、この「労働災害」の原因と対策を明らかにする調査研究の推進と、その社会的合意の必要性を述べたい。

2. 新型コロナ禍期の水面下で起きていること

日本国憲法第27条に「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」という、勤労の義務がある。国家権力を縛る憲法に国民の義務が記載されていることには、違和感を抱く人も多い。規範的な義務という解釈や、国を成り立たせるための要素としてなくてはならないものとの解釈もある。しかし、規範でも要素であっても、ここから「働かざる者食うべからず」が広がるのは、それほど時間を要しない。

われわれを取り巻く労働市場では、稼得で生計を立てざるを得ないライフコースであるにもかかわらず、健康を害し、人間関係を劣化させる労

働市場が増加している。冒頭、「勤労の義務」を持ち出したのは、この危険な労働市場の増加への対抗措置があまりにも弱いことを言いたいためである。たとえば、プラットフォーム経済と言われる、情報を活用した労働市場に対し、2020年公開されたケン・ローチ監督の映画「家族を想うとき」は、そのことを問うた。宅配ドライバーを個人事業主としながら雇用者の権利を奪いながら、雇用者以上に働かせる。まさに、情報化社会を活用(悪用)した過労ビジネスあるいは生活・環境崩壊モデルであるが、こうした経済や労働の変化に社会的規制は追いついていない。ITを活用した現代版苦汗労働である。誰にどれだけの負担がかかっていることが分かれば、どれだけの休日が必要かも明らかになる。ハーバード大のズボフ『監視資本主義』で指摘されるように、誰がデータを持つかで社会は大きく変わるが、これらの社会的規制は遅れている。

新型コロナ禍が広がる前から、インターネット、電子メール、SNSなど人と人の対話が変わるとあわせて、こうした情報ツールを活用したビジネスは、われわれの生活を豊かにしてくれる一方、管理の道具でもあり、誰が管理するかで過労を容易に引き起こす。しかも、その管理のメカニズムは見えにくい。危険な労働市場の認識の共有が難しくなっている。まずは、危険な労働市場とは何かを明らかにしていくことである。そこに、過労死や過労自死をなくす社会的規制を提起し、過労ビジネスモデルを見直していかなければならない。そのための調査研究活動の推進と、現場と市民の事実認識のすりあわせや対話が必要である。本稿では見えにくい「労働災害」を可視化するための調査研究の重要性を述べていくことになる。今回の竹信報告や、杉村報告はそのことの重要性を示唆する。

3. 竹信報告について－「見えない過労」＝「緩慢な過労」の可視化

竹信報告では、女性に広がる「見えない過労」について、実態に即して「過労死」概念を拡張することを述べている。新型コロナ禍を「女性不況」とし、そこに2つの過労、休業や雇止めなどの「過小労働」への対応で疲労する過労、エッセン

シャルワーカー等にみられる新型コロナ禍の「過剰労働」という過労を明らかにした。背景には、日本社会の女性のケア労働への軽視と以前から続く新自由主義的改革があるとする。「女性はケアして当然の存在」という「社会通念」が、容易には見えない「女性の慢性的過労状態」を激化させたと竹信は報告した。

竹信は、新型コロナ禍期においても、多くの女性労働が日本型雇用システムを維持するための緩衝剤としてギリギリの生活と仕事のバランスをとらされていることを明らかにした。新型コロナ禍期は、女性にとって、有償労働を続けるための負担が大きく、心のよりどころであるはずの家族が逆に負担となり、仕事と生活のギリギリのバランスが崩壊していることを竹信は指摘した。この点はすでに本田(2010)が「アリ地獄」型雇用として、主婦パートの家事と労働の二重負担を問題にしている。竹信は有償労働を続けるために、新型コロナ禍への夫、企業、保育園の対応に振り回される結果、蓄積される疲労を「緩慢な過労」と命名した。また同時に、新型コロナ禍対応のケアの最前線には多数の看護師、保健師、介護士などに就く女性がおおり、人員不足など、もともとの低い労働条件のなかで、さらに過重労働と自らの家庭ケアができないジレンマを引き起こしていることも指摘した。

竹信はこの背景を「女性はケアして当然の存在」という「社会通念」に求めたことは、先に述べた通りである。この「社会通念」とは、男性稼ぎ主モデルに依拠した勤労の義務と言える。つまり女性労働はあくまで補完として認識され、この男性稼ぎ主モデルを通念とする社会は、女性の生計費を保障しなくても社会問題と認識しない。その結果、それが問題であることを示す公的統計は取られていない。

これまでも男女共同参画といいつつ、女性の二重負担は続いてきたが、新型コロナ禍は、それを一層激化させた。また、男性も非正規やフリーランスであれば、同じく排除の対象になっている。生計費は保障されない上に、ケア労働を担うことが期待され、男性稼ぎ主モデルの社会通念により、勤労の義務を間接的に支えるものとして女性自身もケア労働を受け止めている。竹

信は特に、この従来から続く二重負担による「緩慢な過労」も含む過労死防止に向けた政策課題を訴えた。

4. 労災概念の狭さと女性の働き方

○労災保険にアクセスできない人々

竹信が指摘する「過労死」概念の拡張について、筆者は、石井(2019)において、橋本(2018)の指摘する「アンダークラス」とは「構造的に作られた労災」ではないかということ述べた。橋本は学歴が低く、単身で、仕事や生活の満足も低い層であるアンダークラス層が就労者の15%、930万人いると推計した。絶望に近づく、誰からも嫌がられるつらい仕事である一方、なくてはならない仕事である。また、矢野・井上(2011)に述べているように、非正規雇用とは健康を害する働き方であるという研究結果がある。ところが、非正規雇用は増加するなかで労災統計の死傷者数は減り続けた(石井2017)。こうした結果になったのは、女性や非正規労働者が、男性や正規労働者よりも労災保険にアクセスできないためということではないだろうか。

過労死・過労自死の認定を行う労働者災害補償保険制度は、2つの機能を持つ。1つ目は、労災の発生しない職場環境にすること、2つ目に、労働者の生存補償機能であり、亡くなられた場合は遺族への補償である。労災で労働問題を捕捉するということは、業務で死亡・怪我が起きない就労環境を作ると同時に、生活保障を行うことにある。こうした優れた社会的機能を持つのが労災保険である。保険料は全額事業主負担であり、全ての就労者をカバーしている漏れのない保険というも優れている。

しかし、女性や非正規雇用は労災へアクセスできていない事例は枚挙に暇がない。それは、労災が申請主義であり、労使自治という原則を持ち、職場への行政的介入を遠慮する労使関係構造のため、労災申請が困難な雇用関係になってしまっていると考えられる。例えば、怪我をすれば、雇止めされるため、我慢する雇用関係である。怪我をしたため、もしくはうつ病になったために会社を辞めさせられれば、個人で労災を勝ち取る行動を起こすことは困難である。それど

ころか、家庭内のケアを抱えた女性はそうしたことに時間を割くことすらできない。しかし、この結果、雇用は劣化し、生活困窮に陥る。これは、次の報告でみるフリーランスの問題も同じである。フリーランスという働き方を選択すると実際には労働を管理する事業主がいるのに、労災保険という職場改善・生活保障の機能をもつ仕組みから排除される。

○労災は男性の問題という認識を問う

労災をなくすことに異論を述べるものはおらず、社会的合意はとれている。問題は、労災を捕捉する行政や労使自治に構造的問題があると考えられる。石井(2019)はEUでは普通に行われている労災のジェンダー分析を日本で行おうとした。しかし、性別の労災統計が一部を除き公開されていないため、それは難しいし、別途データを請求しないとできず、そのことを問題視した。

労災保険は、もともと炭鉱や製造業といった有害性が高い定型的なリスクが想定され、第三次産業で起きる可視化されにくいトラブルへの対応は十分ではない。1972年の労働安全衛生法の施行以降、企業内の労使自治の仕組みも使いながら、この対策は大きく進み、製造・建設業を中心に労災事故は減少傾向にある。一方で、近年増加しているのは、脳・心臓疾患や精神疾患という業務起因性の判断が伴う事案である。さらにやや増加傾向にあるのが、労働市場に次々に参入する女性や非正規雇用での労災である。しかし、労災統計は上述したように、性別雇用形態別の統計は、一部を除き公開されていない。これはなぜか。大森(2012:38)は「労災はともすれば暗黙のうちに男性の問題として受け止められる傾向が強く、女性の労災が看過されやすい」とする。1999年からは女性の深夜業の解禁に伴い、ますます女性は安全衛生リスクが高まってきた。にもかかわらず、その問題を把握することは公開された統計では不可能である。ましてや、労災発生時に事業所が労働基準監督署に提出する「労災死傷病報告」には、雇用形態や被災者の所得など労務管理データなどは記載義務がない。現在も派遣労働以外、労災統計による雇用形態の影響分析はできない。

労働科学研究所では戦前期から女性が就労する際の健康上の問題について、医学・生理学、栄養学、社会科学の立場から総合的に研究し、男性とは異なり、生理、妊娠、出産、育児期を経験する女性たちが抱える就労上の負担への適切な配慮を研究していた(堀川2022)。戦後も女性労働の負担研究は続く。同研究所の藤本武は「婦人はいろいろの特質をもっているので、労働災害にはかかりやすい」(藤本1965:41)としており、労働災害として性別に捕捉する労働統計の意義を調査する行政は認識していたはずである。しかし、高度経済成長期においては、定型的な災害を捕捉するレベルに留まっていた。医師であり、労働科学研究所の特別研究員でもある毛利一平は「欧米でも同様の問題はありますが、その改善のための努力が、近年欧米で盛んになされる一方で、日本では全く動きがない」(毛利2017:38)とする。

○女性の健康が保障されない労働市場

労災統計でようやく過労死・過労自死については2013年から性別統計が表記されている。この性別統計だけでも興味深い事実が分かる。女性は景気拡大期に「女性活躍」の名の下に労働市場に参入した。このなかで、脳・心臓疾患や精神障害の請求件数が上昇しているのである。一方で、労災認定は男性よりも低く、女性の労災認定のハードルが高いことが分かる。そもそも請求件数は上昇しても全体からみると少ない申請に対して、認定率も低いとなると、申請への障壁があることが推測される。

飯島(2016)では、女性が過酷な就労の結果、心身ともにボロボロになっていることが克明に綴られている。こうした女性たちは、労災保険の存在を知らないし、明らかに業務による心身の不調による労災だとしても、本人も企業も行政も、そして労使自治に閉ざされた労働組合も労災との認識がないままに放置してしまう。竹信が言う「緩慢な過労」や本田の言う「アリ地獄」は、稼がざるを得ない生活状況のために、就労をする女性たちが増加してきたことの帰結である。一方で、女性の健康、例えば生理休暇などリプロダクティブ・ヘルス・ライツ(性と生殖に関する権利)が保障さ

れていない危険な労働市場が広がり、仕事ができなくなる労働災害が広がっているにもかかわらず、それを顕在化させる統計や手段がないと言える。竹信が見聞した事例が、労災の枠組みから排除されていることこそが最大の社会問題である。

5. 杉村報告についてー

○新型コロナ禍で分かれる大企業正社員とその他労働

次に杉村報告についてコメントする。杉村は「コロナ禍でのメディア関連フリーランスの実態と課題」として、雇用者と比した安全網に格差があること、雇用者とも共通する妊娠・出産・育児と仕事の両立困難性があること、そして、フリーランスの労働者性を形式的に無くしてしまう個人事業主化の問題などを提起した。これらは、「生身の働き手」であるにもかかわらず、労働法等で守られず、労働者が無権利・無保護状態に置かれている問題と言える。たとえば、新型コロナ禍期に仕事なくなっても、雇用者のように雇用保険は適用されないし、新型コロナによる病休であっても労災や傷病手当金などもない。出産・育児や介護で働けなくなっても自己責任であり、休む制度がない。非正規労働と同じく、社会に必要とされているにもかかわらず、雇用者のような安全網はほとんど使えないことをWeb関連で働くフリーランスの労働組合であるユニオン出版ネットワーク(出版ネッツ)が2020年に実施した「新型コロナウイルス感染拡大の影響に関するアンケート調査結果」により明らかにした。それに加えて、実際には管理されているにもかかわらず、個人事業主として労働法が適用されないことを問題にしたアメリカで展開される「誤分類の修正」について紹介した。

今回の新型コロナ禍において、組織労働者に対しては雇用保険から雇用調整助成金が、個人事業主には持続化給付金が措置された。しかし、これらの制度も非正規雇用は雇止め、個人事業主は収入証明やオンラインのトラブルなどもあり、救済策が届かない人も多数でている。フリーランスの働き方は「雇用関係によらない働き方」として経済産業省の報告書が2017年に出さ

れて以降、その広がりや「働き方改革」の1つの軸として「日本型雇用システム」の変革につながるものとして注目されてきた。しかし、日本型雇用システムで大企業正社員という枠組みにおいては、テレワーク等を通じて、新型コロナ禍リスクを避けつつ就業が続けられた一方、そうした就業形態を取れない労働者との格差が大きいことが明らかになった。

○量的拡大するフリーランスと生活への影響

杉村報告では、新型コロナ禍期において就業困難なフリーランスが顕在化しつつある一方、民間のフリーランス事業支援のランサーズによる『新・フリーランス実態調査 2021-2022年版』によればフリーランスは新型コロナ禍期にさらに増加し、2021年で1,577万人もの人が関わっていると報じられている。これは2020年の1,062万人から約500万人も増加している。年齢的には中高年が多く、どこかの組織に入っているのではなく、独立して個人のスキルをベースに仕事をしている独立自営業者である。しかし、その平均収入は新型コロナ禍で急速に増加した「自由業系フリーワーカー」(58万人→297万人)が年89.7万円、同じく増加した「自営業系独立ワーカー」(296万人→500万人)でも年297.5万円と極めて低い。週の平均労働時間がそれぞれ10.3時間、27.4時間と極めて短いので時給ベースでは高いが、仕事の多寡に左右される不安定な働き方である。それは同社のアンケート調査で「満足のいく収入を得ている」割合が自由業系で13.5%、自営業系で22.5%と低いことから分かる。

同社の調査では、仕事への満足度は雇用労働者と比べ高いのだが、「ライフワークバランスが良いと感じている」ではほぼ雇用者と同じになっている。フリーランスという働き方は、「時間にとらわれない働き方」という積極面だけが強調されている一方で、収入面や生活時間では雇用労働に劣ることが分かる。

ここに杉村報告を重ねあわせると、家事・育児・介護など扶養者としての生活労働負担を抱えるフリーランスにとっては、就労継続することが困難であったことが分かる。雇用労働から排除され、自ら脱出した労働者が新型コロナ禍期に急

増している一方で、生活労働負担を避けることができる層、つまり単身層のフリーランスも増加し、その標準化が進んでいるようにみえる。

この結果、一部の自立可能なフリーランスを除き、非正規労働でみられる生活と労働のギリギリのバランスのなかで心身をすり減らす労働者が生み出され続けている。それゆえ、このバランスを個人の問題でなく、社会の問題に還元する取り組みが必要と考える。

○心身が休まる休日を過ごす権利の保証

杉村報告で印象的であったのは、フリーランスの休日の過ごし方である。多くの者は、休みの時も次の仕事はどうなるかで心身を疲弊させている。フリーランスという働き方は、一定の雇用経験をもった中高年が「時間にとらわれない働き方」を求めて、生活と仕事のバランスを考えるなかで選択した。しかし、仕事の繁閑を決めるのは顧客との関係である。そのため、フリーランスの生活を支える仕組みは雇用に比べて脆弱であり、顧客の要望には無理をせざるをえない。仕事の無理は休日や生活の側面に影響し、それが心身の過労を引き起こしていることが、杉村報告から垣間見える。

この点については、筆者が行った地方の非正規で働く若者の休日の過ごし方に関するインタビュー調査により明らかにされている(石井・宮本・阿部2017)。

A: 24歳女性・自治体臨時職員(大卒、2014年調査、手取り月11万円)

「休日は自室のパソコンでオンラインゲームをすることが多い。外出することはほとんどなく、したとしても近所のコンビニへ行くくらい。外出するとお金が必要になってしまうから外出は控えるようにしている。」

B: 25歳男性・販売業正規社員(大学中退、2013年調査、手取り月18万円)

「(仕事が忙しく休日は)一人になると、前日のDVDを借りてきて見て、家にひきこもっている。」

これらは、雇用者の休日の過ごし方である。Aさんは収入が少なく、節約で家に引きこもり、Bさん

は心身を休ませるために、家に引きこもっている。フリーランスの中高年は、これに家族へのケアが加わり、さらに女性は男性稼ぎ主モデルによる社会通念の前に、より多くの負担を抱え込む。休日を休日として機能させることが、勤労の義務には必要不可欠なことはあまり議論にならない。フリーランスは裁量労働でかつ何の規制もかからないエグゼンプション労働者であり、個別に仕事をする場合が多ければ、過労がまん延しても、「見えない過労」のままで、誰もアラートを関知できない。ましてや、過労で倒れても労災の枠組みから排除されているので、労災として認定されることもなく、単なる私傷病として扱われる。韓国では、一歩進んだ取り組みが始まった。2021年より「特殊形態労働従事者」として、雇用類似のフリーランスを労働者として認定し、雇用保険の受給対象にしている²⁾。その規模は166万人にもなると調査されている。宅配のバイク便も適用対象である。

日本では、2021年4月から開始された労災の「特別加入制度」に芸能関係従事者などが入れられるようになった³⁾。この背景には、協働組合・日本俳優連合にいた俳優・森崎めぐみらによって進められた社会運動が大きい。一方で、宅配便の個人事業主として労災が適用されなかったウーバーも、2021年9月から特別加入制度が適用できるようになったが、あくまで任意であり、事故があっても、労災保険料を払っていない人には適用されないとの問題が指摘されている。雇用者が無償で保障されるのに、格差があり、ウーバー配達員の労働組合「ウーバーイツユニオン」は「おかしい」と声明を出している(「朝日新聞」2021年5月24日電子版)。

このように、労災から漏れている職種も多く、今後もフリーランスの労災については、ホット 이슈になることが予想される。その上で、一歩踏み込んで、可視化された事故による生活補償や職場改善だけでは、これらフリーランスという働き方は、危険な労働市場が広がることを容認することになってしまう。休日も心身の疲労がとれない働き方、女性に多くみられる生活と労働の二重負担による心身の疲労は、やがて精神疾患にもつながっていくが、これも現在では私傷病扱い

になる。個人で選んだ就労形態である一方、中身は非正規雇用と変わらない非補償型の就労であるため、急成長している。社会はその利益を利便性・必要性として享受しているのであるから、その報酬を労働者に還元する仕組みが必要である。ウーバーなどのプラットフォームへの規制や労働者への適正な利益分配が不可欠であるだけでなく、すべての労働者に心身を休める休日を保証する普遍的な社会運動や仕組みを提起する必要がある。

筆者は、雇用労働者も日々の「営み」があるように、こうしたフリーランスの仕事も、本人や扶養者のライフコースを形作る「営み」とみている。そうした「営み」はともに生活を支える経済活動であるが、社会保障制度が企業別の雇用システムと強く関連しており、かつ、市民自らもそれを受け入れているため、非正規や自営やフリーランスは、現行の社会保障制度から排除されやすい。

竹信や杉村の提示する問題を解決する1つの切り口として、性・雇用関係によらない普遍的な労災保険の重要性を最後に論じたい。

6. 性・雇用関係によらない普遍的な労災保険に向けて

竹信や杉村に共通するのは「見えない過労」であり、そこでは過労の可視化が求められている。過労が可視化されれば、改善することが可能である。石井(2019:37)が紹介したEUの「女性の仕事が安全である理由(仮説)」では、「調査が実施されない→リスクが認識されない→調査動機が見当たらない→調査費用が集まらない→リスクが証明されない→調査が実施されない」のループに入っているとされる。ゆえに過労が見えるための調査が必要である。

調査を行い、事後的ではあるが必要な手当を行い、予防対策を打つという、この流れが必要である。そのために、労働安全衛生と労災保険の2つの側面から、危険な労働市場が増加しているにもかかわらず、社会的対応が遅れている点を指摘し、その打開策を論じて本稿を閉じたい。

まず、労働災害を予防する労働安全衛生の面からである。石井(2019:37-39)でも指摘したが、常時50人以上雇用している事業所に設置が

義務づけられている労働安全衛生委員会についてである。労働安全に関する企業の責任が明確になったと評価されるが、下山(1983:248)は労使が対等でないなかでの労働安全衛生法は「労働者の権利を侵害することはなほだしい法律」と述べている。労働災害件数は近年のコロナ禍で上昇傾向にあるが、70年代以降、激甚災害を伴う製造・建設労働からサービス労働に移行した産業構造変化もあり、急速に低下した。そのため、単年度ベースで保険料給付よりも保険料収入が多くなる年もみられるので、いまだ顕在化していない労災事案を解決するための財源がないわけではない。

過労死や過労自死の防止のためとして、2015年12月から従業員50以上の事業者を対象に労働安全衛生法の改正によりストレスチェックの実施が義務づけられた。本来であれば、そのデータはストレスの原因を探り、必要に応じて仕事配分や人員の見直しなどに活用されることにより、企業内での「働き方改革」につながるものであろう。しかし、労働安全衛生法の枠組みは労使自治を前提にしているため、企業の管理機構の1つとして機能する。労使対等な立場になれば、データは企業内の「働き方改革」に有効に活用されることはない。また、プライバシーを理由にデータの活用も制限される。こうなると、ストレスチェックは単なる業務となってしまう、労働者には負担にしかならず、ストレスチェックの委託費用が発生するのみである。労働安全衛生の労使自治の限界がここにある。下山が40年も前に危惧したことは、現在まで続いている。

もう1つの側面、危険な労働市場の増加である。労働を通じて病気や怪我をし、最悪、死にまで至る事態を避けるために、労災保険は存在する。労災保険は業務起因性の事故にあった場合に事後的に休業補償をするとともに、そうした事故が起きないよう職場改善を求めるという2つの機能を持つ。特に後者は重要である。この労災の範囲については、2つの側面から考察が必要である。一つは、これまでの男性稼ぎ主モデルの中心にいる大企業男性正社員たちの過剰な業務の割り振り問題である。これは伝統的な危険な労働市場での話しであり、労災保険の対象

になり、業務起因性をめぐる認定で左右される。

もう一つは、今回、竹信や杉村が提起した男性稼ぎ主モデルの外にある多様な労働者の過労問題の側面である。こちらは、労災保険の対象になることが少ない。それは、労災が男性のものであるという認識、非正規は正規の補完であるとする認識、フリーランスは労災の対象ではないとする認識、これらの認識が労働災害補償保険をめぐる労働行政に定着しているからである。

労働災害を分析するには、まず顕在化した労働災害の分析が必要である。ところが、これができない。前述したように、労働者がなぜ事故にあったのか分析するための労働条件に関するデータがほとんどないからである。雇用形態、賃金、労働時間、業務ノルマの状況など、心身に負担をかけている要因のデータの記載欄はなく、被災者にインタビューするしかない。そのため、調査は困難である。せめて、こうしたデータをとっていくことが重要である。さらに、女性やフリーランスの置かれた状況が、これらの人々の健康を蝕んでいる可能性は否定できないことが明らかになっている。女性にしわ寄せされる無償のケア労働が有償の雇用労働に与える影響は、「緩慢な過労」として今回提起された。労災統計では性別の区分が可能であるが、公開はされておらず、厚生労働省に申請して入手しない限り、アクセスできないものである。

一方、EUでは性別比較により、なぜ男性よりも女性が労災の顕在化が少ないかの分析が進んでいる。さらに、性別だけではなく、労働安全衛生環境を悪化させる因子をさぐるために、時間制約や職場内のコミュニケーション・協力の欠如などのベンチマークの調査が2009年から5年おきに行われている⁴⁾。このようにみると、日本の労働安全衛生研究や労働災害研究は多様な労働者の健康を守る取り組みから大きく遅れをとっていることがわかる。

こうした労災研究の遅れは労働行政が男性稼ぎ主モデルを労働の中心とみていることにある。このモデルを相対化し、そこを補完しつつ、企業社会から排除された結果、社会保障は手薄になっている社会構造を明らかにするためにも、労災保険調査の見直しが求められる。

もし現状を放置するならば、以下のことが起きる(すでに起きている)ことを想起すべきである。

まず、冒頭でも述べた情報化によって互いの関係性をみえなくさせて広がる過労ビジネスモデルへの有効な社会的規制が編み出せない。企業社会の中心から押し出された労働者層がプラットフォームという新たな雇用主に吸収され、フリーランスといいながら互いに競争関係に置かれ、健康を害し、生活維持の家族形成を困難にしている。こうした働き方に家族の団らんや、気のおけない仲間の集まりは生まれず、社会の維持は不可能である。

生活に追われて駆り立てられた労働の仕組みが維持されれば、人は育っていかない。社会の変化に対応するためには、誰もが質の高い教育を受け、多角的に物事を考えることが必要である。生活の逼迫や仕事への駆り立てが行われるなかでは、そうした人材を育てることはできない。休日をしっかり休む権利もこうした人材育成には必要であり、もっと要求すべきである。

その他にも地域経済が回らなくなり、少子高齢化は加速化し、社会維持についてのリスクが増していく。こうならないための認識転換をするために、労働や生活のバランスを壊すビジネスモデルに対して社会的規制をかけていくことが必要である。それら犠牲になっている人々の生活保障と、労働市場に安心して参加ができるための良質な休日の権利の確立こそが、過労死や過労自死の防止につながると考えられる。

注

1. <https://www.lancers.co.jp/news/pr/21013/> (2022/11/07アクセス)
2. https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/04/korea_02.html (2022/11/07アクセス)
3. 「全国芸能従事者労災保険センター(Art Workers

Japan)」が2021年4月に作られ、芸能従事者が労働者災害補償保険(労災保険)に加入する為の窓口となっている。

4. ESNER(European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks)として2009年、2014年、2019年に実施され、EU内の約4.5万の企業での労働安全衛生に関するリスクの有無の回答があり、EU間で比較できる設計になっており、公開データである。時間圧力(Time Pressure)といった心理的な要因もEU間でそのリスクを比較できる。<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/esener> (2022/11/07)

文献

- 飯島裕子(2016)『ルポ 貧困女子』岩波書店
- 石井まこと・宮本みち子・阿部誠(2017)『地方に生きる若者たち:インタビューからみえてくる仕事・結婚・暮らしの未来』旬報社
- 石井まこと(2017)「多様な就業形態と労災保険: 労災統計と実態の乖離をめぐって」大原記念労働科学研究所『労働の科学』72(9)
- 石井まこと(2019)「労働災害・職業病・安全衛生とジェンダー—労災統計の性別分析から分かること—」中央大学経済学会『経済学論纂』59(5-6)
- 大森真紀(2012)「労働安全衛生におけるジェンダー」早稲田大学社会科学学会『早稲田社会科学総合研究』13(2)
- 下山房雄(1983)『現代日本労働問題分析』労働旬報社
- シヨシヤナ・ズボフ(野中香保子訳)(2021)『監視資本主義』東洋経済新報社
- 橋本健二(2018)『アンダークラス—新たな下層階級の出現』筑摩書房
- 堀川祐里(2022)『戦時期日本の働く女たち』晃洋書房
- 藤本武(1965)『労働災害』新日本出版社
- 本田一成(2010)『主婦パート 最大の非正規雇用』集英社
- 毛利一平(2017)「労災職業病統計の源流を探る(その1): 労働災害の数え方について考える」大原記念労働科学研究所『労働の科学』72(5)
- 矢野英二・井上まり子(2011)『非正規雇用と労働者の健康』財団法人労働科学研究所