

賃金と「新しい資本主義」ケア労働

女性ケア労働者の労働環境と 細切れ労働

低賃金とインフォーマルケア保障の脆弱

後藤 道夫 (都留文科大学名誉教授・会員)

はじめに

本稿では、女性を中心にケア労働者の労働環境を概観する。なかでも、介護、保育などの領域で短時間低賃金の細切れ労働が増えていることの意味を考えてみたい。

日本の賃金水準は長らく、世帯主賃金、単身者賃金、「家計補助」賃金の三つのレベルに分割され、女性の大多数は、正規雇用でも世帯主賃金が適用されず、高くても単身者賃金止まりであり、非正規はフルタイムですらそ

の多くは「家計補助」の水準であった。

ケア労働者の大半は女性であり、そのため、ケア労働者の賃金は正規雇用であっても、男女ともに単身者賃金の水準である。看護師は仕事のきつさと医療界の労使の努力によって、変形単身者賃金とも呼ぶべき水準を確保してきたが、他方、訪問介護職、看護助手などは、地域あるいは事業所によって、フルタイムでも単身者賃金未満が少なからず存在する。

ケア労働者数はこの二〇年余りのうちに大きく増加したが、増加分の相当割合はパート労働者であった。産業

全体もそうだが、ケア労働においてもパートの数と割合は上昇し続け、しかも、パート一人当たりの労働時間は、看護師を除き減少し続けている。その背景と影響は多岐にわたっており、現代のケア労働者とケアの内実に、多面的な困難をもたらしている可能性がある。

以下、(1) ケア労働者の労働条件、労働環境を労働統計の側から概観し、ついで、(2) 他職も含めて短時間労働拡大の概況をつかみ、(3) 細切れ労働がもたらす生活苦、および「構想と実行の分離」が労働疎外を拡大し、ケア労働の内実を危うくする可能性を指摘し、最後に、(4) パート労働者拡大の背景諸要因のなかから、日本におけるインフォーマルケア保障の極端な脆弱性を把握するべく、スウェーデンの高い休業率を概観し、あるべきフルタイム労働の姿を考えたい。

I ケア労働者の数と労働条件

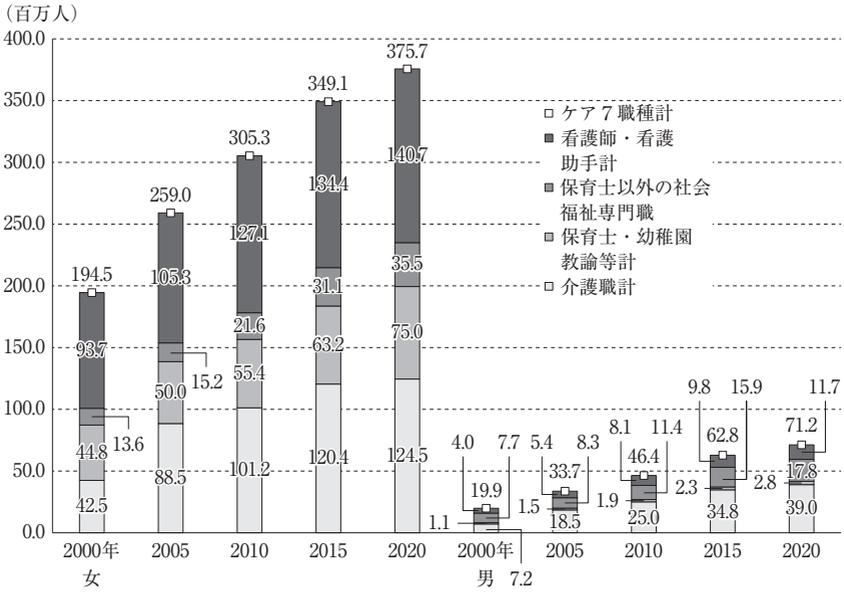
— 概観

就業者数

ケア労働の範囲は職種で考えることとし、看護師（准看護師を含む）、看護助手、保育士、保育士以外の福祉

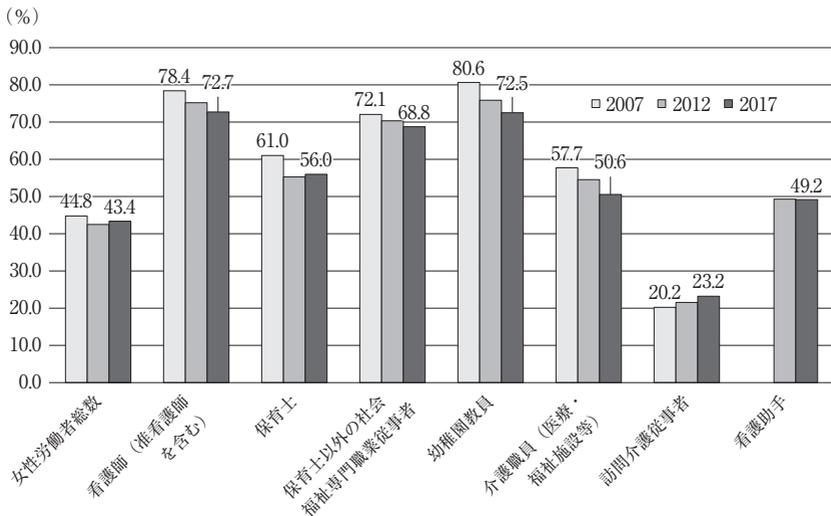
専門職、幼稚園教員、訪問介護職、施設介護職の七職を対象とした。さしあたり、この選定は「職業小分類」あるいはそれに近い分類を用いる総務省「国勢調査」、総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータを利用するためのものである。ほかにも、学童保育職をはじめ、対象とすべき職種があり、それぞれの業界ごとの調査資料もあるが、ここでは職種を超えた共通ベースでのデータが得られるこれらの統計に依拠できる範囲に限定した。

上記七職の就業者数について最も長期にデータが得られるのは「国勢調査」であり（看護助手は二〇一〇年から）、図1はそれを簡略化したものである。就業者数の男女合計は二〇〇〇年二一四万人から二〇二〇年四四七万人へと、二〇年間で二・一倍に増えている。なお、ケア就業者の九八%以上が労働者である。「国勢調査」によれば、労働者全体に占めるケア職の割合は、二〇〇〇年の四・三%から二〇二〇年九・三%に、女性では九・四%から一六・五%に上昇した。二〇二〇年では女性労働者の六人に一人がケア労働者である。¹⁾ 男性のケア労働者はこの二〇年間で三・六倍に増え、ケア職に男性が占める割合も九・〇%から一五・六%に増えた。



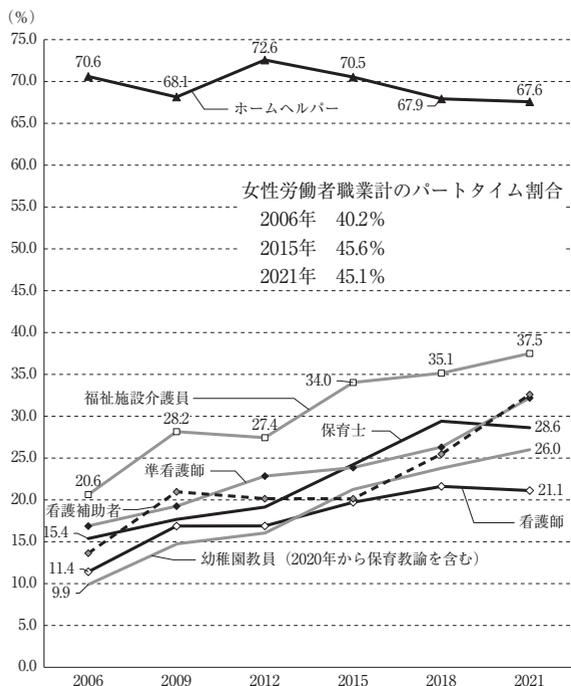
- 注 1 総務省「国勢調査」抽出詳細集計、各年より作成。
 2 職業小分類・中分類から7職業を抽出。訪問介護従事者、施設介護職員、保育士、幼稚園教諭、保育士以外の社会福祉専門職、看護師（准看護師を含む）、看護助手。
 3 学童保育支援員、支援員補助はグラフに含まれていないが、2021年で17.6万人にのぼる（厚生労働省「令和3年放課後健全育成事業〔放課後児童クラブ〕の実施状況」）。

図1 ケア職従事者数の推移（男女別）



注 総務省「就業構造基本調査」2007年、2012年、2017年より作成。

図2 女性ケア職 正規雇用率



注 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年より作成。2018年以前の値は2020年以降の集計方式による遡及値。

図3 女性ケア職労働者 パートタイムの割合(10人以上企業)

労働者である(非正規は九人に一人)。他職と同様、正規率の男女格差は大きい。

パート労働者数と割合の増加、および労働時間の減少——ケア労働の細切れ化

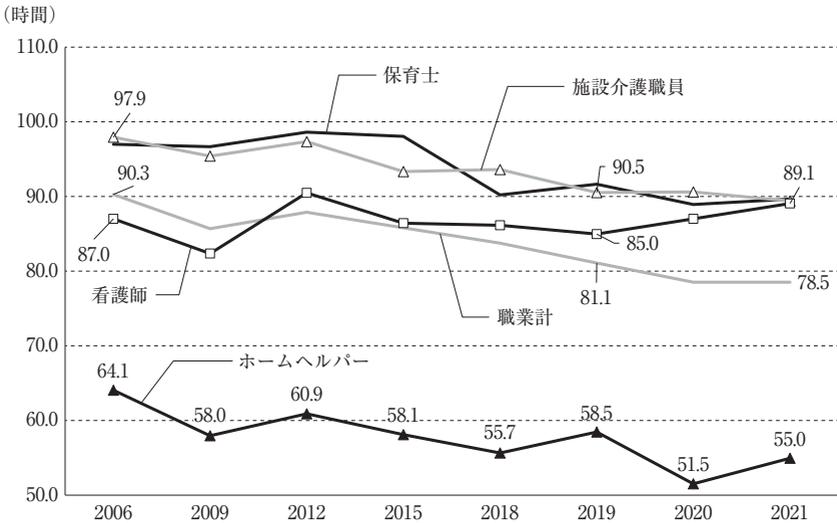
図3は「賃金構造基本統計調査」によってケアの職種ごとに、パートタイム労働者の割合の推移をみたものである。なお、「賃金構造基本統計調査」および厚生労働省「毎月勤労統計調査」の「パート」は、実労働時間による区分ではなく、所定労働日数、所定労働時間による区分である。訪問介護職のパート割合はもとより非常に高かったが、他職もこの一五年間で大きく上昇した。

同時に、看護師を除き、パート労働者の実労働時間は減少している(図4)。

結果として、ケア労働者のなかで、実労働時間が短い、あるいは不規則である労働者の数と割合が増加した。「就業構造基本調査」によれば、ふだんの就業が〈不規則+三三時間未満〉である女性労働者の割合は、二〇〇七年から二〇一七年の一〇年間で、看護師(准看

相対的に高い正規率とその減少

女性労働者全体の正規雇用率は四三・四%である(就業構造基本調査「二〇一七年」)。ケア職女性のそれは、訪問介護を除きこれよりも高いが、二〇一七年までは減少傾向にある(図2)。「就業構造基本調査」によれば、二〇一七年現在、女性正規労働者のうち五人に一人はケア



注 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年より作成。2019年以前の値は2020年以降の集計方式による週及値。

図4 女性ケア職パート労働者 月間労働時間の推移 (10人以上企業)

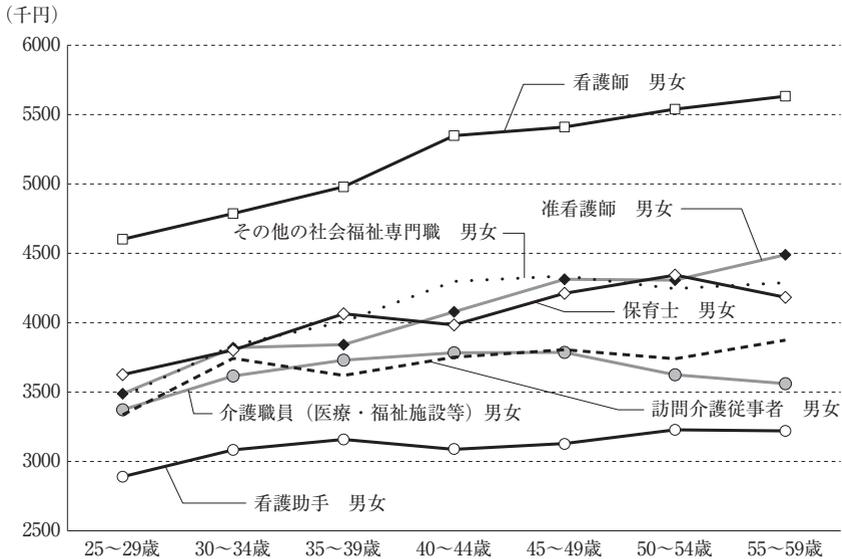
看護師を含む)が二〇・五%から二八・二%、社会福祉専門職(保育士を含む)が一九・九%から二七・五%、訪問介護職と施設介護職の合計は四三・二%から四四・三%に増えた。三職合計の(不規則+三五時間未満)女性労働者数では七七万人から一二六万人への増加である。ケア職における(細切れ労働)の拡大とみなせよう。

各職種の賃金水準 平均と下位半分

図5は「賃金構造基本統計調査」による、一〇人以上企業フルタイム労働者男女の平均年収である。五〜九人企業の労働者、および一〇人以上企業の一〇人未満事業所の労働者を含まない数値であるため、ここでの賃金水準はやや高めに表されていると考えてよい。

看護師の平均年収は四五〇〜五六〇万円とケア職種では最も高いが、それでも、四五歳を超えると高卒男性平均を下まわる。日本看護協会「看護職員実態調査」(二〇二一年)によれば、夜勤を行う看護師の割合は六三%であるため、法律上の割増分と夜勤手当が加わった数値としてみれば、この年収水準は高いとはいえない。

保育士と准看護師は三五〇〜四五〇万円でケア職の中



注 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2021年。年収は「決まって支給する現金給与額」×12+「昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額」によって計算した。

図5 フルタイムケア労働者（年齢別）年収平均（10人以上企業計、2021年）

位である。専門学校・短大・高専卒女性平均に近い。

訪問介護職、施設介護職は三三〇～三九〇万円で、高卒女性平均と専門学校・短大・高専卒女性平均の間に位置している。看護助手は二九〇～三二〇万円。中卒女性平均と高卒女性平均の間である。

以上は平均値だが、それぞれの職種の下半分の賃金を推計してみよう。表1は、「賃金構造基本統計調査」による職種別の所定内月額分布特性値から、各ケア職の低位一〇％、低位二五％、中位にあたる年収金額を仮計算したものである（二〇人以上企業、男女計、二〇二一年）。各職の分布特性値にその職の年収平均を所定内月額平均で除した比率を乗じて算出したが、所定内月額が低い層の場合、実際の値は平均値によるものよりも低いことが予想されるため、高めの年収推計となっているはずである。表1にみるように、低位一〇％、低位二五％の年収が三〇〇万円、二五〇万円を割る職種がある。これは単身者賃金未滿と考えるとよいだろう。

なお、現在の単身者賃金水準だが、労働組合がかかわった近年の大規模な「生計費調査」によって、全国の大都市、大都市、中都市における若年単身者の「ふつうのミニマム」水準の理論生計費（税込み年収）が二六五

表1 フルタイム男女ケア労働者 下位半分の年収推計 (10人以上企業, 2021年)

(万円)

	年収推計値 (各職, 所定内月給与と分布特性値×年収平均/所定内月給与と平均)				年収平均との差		
	第1・十分位数	第1・四分位数	中位数	年収平均	第1・十分位数	第1・四分位数	中位数
	下から10%	下から25%	中位	平均値	下から10%	下から25%	中位
看護師	366	411	479	499	133	88	20
准看護師	302	344	397	407	104	63	10
保育士	280	311	362	382	102	71	20
介護支援専門員 (ケアマネジャー)	311	351	402	410	99	59	8
その他の社会福祉専門職業従事者	284	326	380	404	120	78	24
介護職員 (医療・福祉施設等)	258	293	342	353	95	60	11
訪問介護従事者	260	299	355	364	104	65	9
看護助手	235	262	293	304	69	42	11

注 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における職種別の所定内月額分布特性値 (ここでは各ケア職の年収下位10%, 下位25%, 中位数) に, 各職種の年収平均を所定内月額平均で除した数値を乗じて, 各職種の年収分布特性値を求めた。

万円) 三一九万円 (二〇二〇年消費者物価指数で調整) におさまることが明らかになった。ケア労働者の下位が単身者賃金未満という評価は、これをふまえたものである。

各職のフルタイム女性平均年収の都道府県別格差も大きい。二〇二〇年の「賃金構造基本統計調査」によれば、各職の全国平均値と最も低い県との差は、看護師・大分県八七万円、准看護師・宮崎県一一三万円、保育士・福島県七四万円、介護ケアマネジャー・香川県六三万円、施設介護職・青森県六二万円、訪問介護職・鳥取県一二九万円、看護助手・鹿児島県九二万円である。

賃金水準の変化―フルタイム賃金の上昇とパート賃金の停滞

表2は、各職の平均年収を二〇一五年と二〇二一年で比較したものである。ケア労働者の処遇改善が喧伝されているが、その効果は看護職を除くフルタイム労働者を中心であり、ケア職女性パートの年収上昇率は女性パート全体の

表2 ケア職平均年収（就業形態別）最近の変化（2020年消費物価指数による実質値，万円）

	フルタイム労働者			パートタイム労働者		
	2015年	2021年	上昇率	2015年	2021年	上昇率
看護師 女	489	497	1.8(%)	180	189	5.4(%)
准看護師 女	407	405	-0.4	152	165	8.3
看護補助職 女	295	301	2.1	131	129	-1.8
訪問介護職 女	310	354	14.2	102	109	6.9
施設介護職 女	312	354	13.5	126	135	7.1
施設介護職 男	351	380	8.3	139	135	-2.9
保育士 女	332	381	14.9	129	138	6.9
(参考) 職業計 女	371	386	4.0	115	126	9.6
(参考) 職業計 男	544	546	0.4	147	139	-5.4

注 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」，2015年の数値は2020年以降の集計方式による週及値。2020年消費者物価指数による調整済み。

昇率を下回っている。

女性労働におけるケア職の位置

「就業構造基本調査」二〇一七年によれば、女性では、労働者の一五・一％、正規労働者の二一・二％、非正規労働者の一一・一％がケア七職で働いており、その正規割合、フルタイム割合、フルタイム労働者の単身者賃金以上割合は、女性労働者平均より高い（訪問介護職を除く）。経済的に自立でき働き続けられる職業としての期待が、女性ケア職に寄せられることが多い所以である。

低所得の親の教育戦略のなかで、「手に職・資格」戦略が二〇一〇～二〇年で、定着、増大したようだが、ケア職はそうした戦略の中心的対象の一つである。関連して、大都市への就職を前提とするのではなく、職業準備のローカルトラックが形成されはじめ、地方の専門学校もそうしたサイクルの重要な一環となっている^⑤。

ケア職労働者の、学歴を含む職業準備にも、関心が払われて当然であろう。他職を含め現代の若者の職業的社会化は、高卒後の一定期間の準備・訓練を標準とせざるをえない。職業高校の専攻課、職業訓練校、一～三年の専門学校、短大、四年制の職業系大学等による、職業準

準備期間の保証が必要である。また、そうした準備期間と照応する資格・労働内容へと、低処遇ケア職も変容させる必要がある。

以下、ケア職が直面している多くの問題のなかから、短時間労働の野放図な拡大、労働の細切れ化を考えた。まず、産業全体の動向を眺めよう。

Ⅱ 日本における短時間労働の長期大幅拡大

もともと、標準労働日と違う短時間労働は、強い法的規制、労働組合規制がなければ、低賃金と無権利・低権利の温床となる。細切れ化された労働提供にたいして、雇い主は労働者の生活維持への配慮、責任感を後退させるのが普通だからである。これを抑制するためには、雇用条件と雇用にかかわる権利、時間当たりの賃金と各種福利、社会保障上の権利が同等でなければならない。こうした規制なしに短時間労働が拡大すれば、短時間労働者の処遇が下がるのみならず、フルタイム労働者をふくむ労働条件全般が引き下げ圧力にさらされる。フルタイム労働と短時間労働のあいだにも処遇をめぐる競合が存

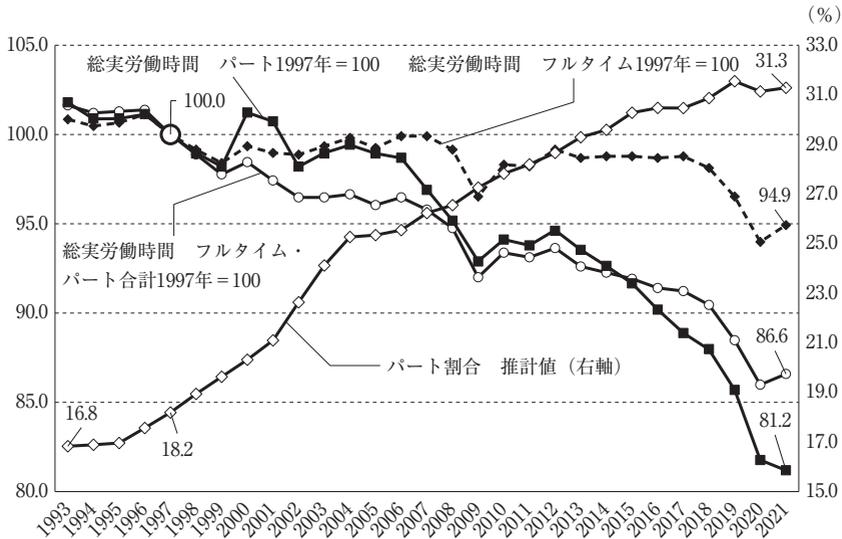
在するからである。

日本の場合、短時間労働の大多数は「非正規」であり、非正規雇用への規制はきわめて脆弱であるため、オランダ等の短時間労働と異なり、その拡大は労働者全体の処遇引き下げの長期的要因である可能性が高い。

まず、「毎月勤労統計調査」（五人以上事業所）によって、ここ三〇年の産業計のパート割合、およびパート、フルタイムごとの実労働時間の変化をみよう（図6）。一九九三年から二〇二一年で、パート割合は一六・八%から三一・三%へと大きく上昇したが、同時に、パート労働者の実労働時間指数（一九九七年＝一〇〇）は、一〇一・八から八一・二へと二〇・六%減少した。フルタイムの実労働時間は五ポイントほどの減少だが、パート割合の上昇とパート労働時間の減少の影響が大きく、労働者全体の实労働時間平均は一四・八ポイントの減少となった。

〈不規則十二〇時間未満〉の大幅増加と労働市場の細切れ化

実労働時間の分布、とくに短時間労働者の数と割合はどう変化したのか。図7は役員を除く雇用者の「ふだ



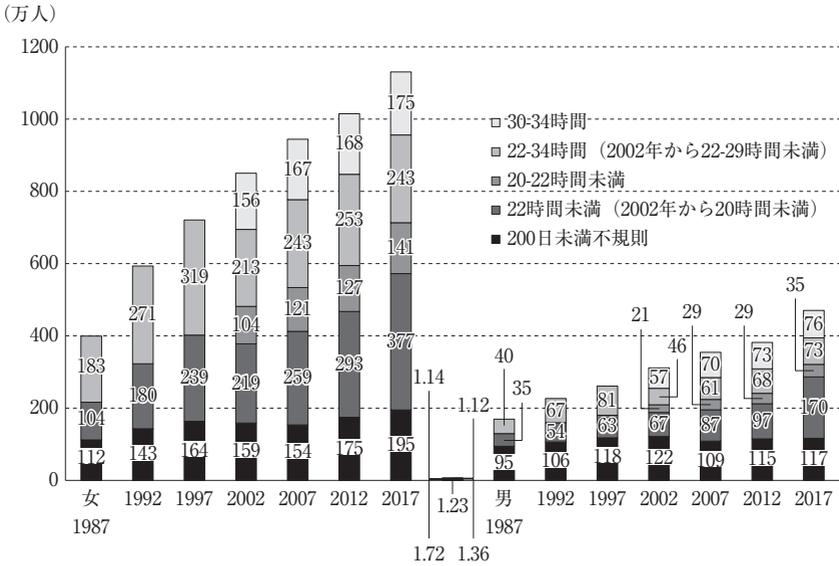
注 厚生労働省「毎月勤労統計調査」長期時系列表および実数原表より作成。

図6 パート労働者割合（就業形態別）実労働時間指数（5人以上事業所）

ん」の状況を問うて、三五時間未満就業者、および二〇日未満で不規則就業者の数を示したものである（「就業構造基本調査」。一九八七年から二〇一七年の三〇年間で、女性の〈不規則＋三五時間未満〉は四〇〇万人から一一一三万人、割合では二四・四％から四三・七％へと大幅に増え、男性も一七〇万人から四七〇万人、六・四％から一五・七％へ増加した。

女性は労働者数全体が三〇年間で一・六倍に増えたが、〈不規則＋三五時間未満〉は二・八倍、なかでも二二時間未満は五倍に増えている。二〇〇二年以降でみると、図7で扱った時間区分のうち、最も伸びたのは二〇時間未満であり、女性一・七倍、男性二・六倍となった。労働市場の細切れ化が大きく進んだことがわかる。

年齢別に二〇〇二年からの変化をみよう。雇用者（役員を含む）で〈不規則＋二〇時間未満〉の増加は三四九万人であり、そのうち六五歳以上の増加分は一一四万人、二〇～六四歳二二六万人、一五～一九歳一九万人であった（「就業構造基本調査」。変化の主役は勤労年齢であり、二〇～六四歳の〈不規則＋二〇時間未満〉の割合は、女性一四・九％↓一九・六％、男性四・六％↓七・〇％と上昇した。



注 総務省「就業構造基本調査」各年より作成。

図7 役員を除く雇用者数 短時間就業者と200日未満の不規則就業者

日本におけるこうした短時間労働の拡大はきわだったものである。OECD三七カ国のなかで、実労働時間三〇時間未満割合がこの一〇年間で二ポイント以上上昇したのは、日本（五・五ポイント）、韓国（四・七ポイント）、コスタリカ（二・三ポイント）のみである。OECD平均はこの一〇年間変わっていない。三〇時間未満割合の日本の順位は、二〇〇六年では女一〇位、男九位であったが、コロナ直前の二〇一九年は男女ともに三位である。

Ⅲ 短時間労働の大幅拡大がもたらす生活苦、労働の内実の衰退と労働疎外

一五〇万円未満労働者の全般的増大と生活苦の拡大
 就業構造基本調査によれば、一九九七年からの二〇年間で、年収二五〇万円未満の雇用者は二〇一六万人から二五九〇万人へと五七四万人増えたが、そのうち三九一万人（六八％）は一五〇万円未満であった。短時間労働者が大幅に増加した結果である。二〇一六四歳に限っても、二五〇万円未満の増加分三一六万人のうち、女性六二％、男性五〇％が一五〇万円未満であった。

周知のように男性正規労働者の賃金はこの二〇年で大幅に下落した。そのため、非正規女性であっても、おそらく家計「補助」とはいえない人びとが増加し、単身者賃金水準への要求は拡大している。しかし実際には、逆に「家計補助」水準の賃金と無権利・低権利の労働者は増大した。世帯所得下落と貧困／生活苦の拡大は変わっていない。

試みに、二〇二一年の「労働力調査」をベースとして、六五歳未満非正規労働者一六七一万人のうち、家計の「補助」とはいえない状況の労働者数を推計したところ、一〇五七万人と六割を超えていた。もともと家計「補助」論は、賃金の使途（主たる支持者vs補助者）で賃金水準を差別し、「同一労働同一賃金」の思想を正面から否定するため、現代の賃金思想として到底受け入れられるものではない。加えて、家計の支え手の実態の評価としてもまったく実情に合わないことは明らかである。

「構想と実行の分離」の拡大と労働内容の衰退

一般に、細切れ雇用の拡大は「構想と実行」の分離を拡大する。

「構想と実行の分離」は計画・管理・調整にたずさわる人間と、それによってつくられたプランの実行者とを分離・分割することであり、テラー主義、フォード主義の労働管理で極端化した。現在では、情報通信技術の高度化と一体になった労働管理の発達とともに、対人サービス産業、卸売小売産業にも拡大している。

日本の場合、パート労働者とフルタイム労働者が「同一労働同一賃金」原則で処遇されておらず、「資格」あるいは経験蓄積が重視されず、仕事上の裁量権も同等ではない。そうであれば、細切れ雇用の拡大は、フルタイム労働者にパート労働者の仕事の管理／指導／補完を押しつけることで、「構想と実行」の分離をさらに拡大する。〈非正規〉と〈短時間〉の相乗作用である。

介護保険下のケア労働が典型だが、改善された制度枠組みと参酌標準という強い縛りのなかで、ケアマネジャーが「構想」を受け持ち、それを前提した「実行」の内部でさらに、パートとフルタイムが分断される。仕事への満足度がパート、フルタイム双方にとって下がり、各種のあつれきやパワハラが生じやすくなる。特にパート労働者は、裁量権が極小化し、指示されるケアの内容が自分の思いと食い違い、ケア対象者の必要の充足ができ

ないという「未達成感」が大きくなる可能性がある。本来、インフォーマルケアを含め、ケアの労働／活動は、「構想と実行の分離」がなじまない、あるいは大きな限界をもつ労働／活動領域である。ケアを担当する人びとのあいだの関係は平等、共同であるべきだ。

ケアの市場化、準市場化はサービスに価格をつけ、そのためのサービス内容の均一化、および均一化させるための「構想」を必要とし、それにもとづく労働管理を必然化する。それによるケア労働の困難は、〈非正規〉枠組みと短時間労働の相乗効果によって倍化したのである。

短時間労働増大の背景―考えられる諸要因

短時間労働の拡大はケア領域だけの問題ではない。トータルな背景把握はできていないが、さしあたり、議論され、推測される諸要因をあげておく。

a. インフォーマルケア・社会的承認と所得補償の脆弱性

フォーマルケアの保障とともに、インフォーマルケア（育児、子の看護、介護）を社会的に承認し、所得を補償することなしには、仕事とケアの両立は困難である。

本来、ケアの二領域は「世帯単位」ではなく、労働者一人ひとりに即して、ともに社会的に保障／支持される必要がある。だが、現在の日本はそれが著しく脆弱なままだ。紙幅の制約で結論だけいえば、この脆弱性は日本型雇用の惰性によるところが大きい。

たとえば、日本では所得補償をともなった子の看護休業が制度化されておらず、パンデミックなどに際して、その臨時拡大適用を試みることもできなかった。コロナ禍による学校、保育所等の休校、休園、時間短縮に際して、離職を含む、まったくの自己責任による対処を迫られた女性労働者は少なくない。

また、就業女性の育児休業取得率は、分母を出産時の雇用保険被保険者とすれば八五％（二〇二一年）と低くない。だが、分母をその年の出生数とすれば四六・四％であり、出産前の離職、あるいは雇用保険非加入が依然として多いことがわかる。なお、四六・四％にゼロ歳児の保育所利用率一七・五％を加えると六三・九％になる。これは、乳児ケアが何らかの形で社会化されている割合とみることができよう。しかし、それでもなお、出産した女性のうち三分の一以上は、乳児期間のケアをまったくの「私事」として行っている。

インフォーマルケアを保障する「休業」については次節でふれたい。

b. 高齢労働者の増加は短時間労働増加の一要因である。だが、先にみたように、短時間労働増加の主役は勤労年齢層である。

c. 最賃、パート時給の上昇により、所得税課税や夫の配偶者控除等の喪失などを嫌っての「就業抑制」を重視する見解もある（内閣府『男女共同参画白書』二〇二二年、など）。しかし、就業抑制を行ったと回答した労働者の割合は、最賃上昇と重なる二〇〇六年、二〇一一年、二〇一六年では、むしろ下がり気味である（厚生労働省『パート労働者等総合実態調査』）。

d. 社会保険強制加入の基準は週の所定労働時間二〇時間が原則となり、適用される企業範囲は、従業員規模（被保険者数で数える）で、二〇一六年五〇一人以上、二〇二二年一〇一人以上、二〇二四年五一人以上と、拡大中である。社会保険料負担の増加をきらう事業主が二〇時間未満の雇用を増やす可能性があらう。だが他方、人手不足のなかで、社会保険加入を含む環境整備をすすめる企業も増えるはずであり、結果としてどの程度の影響が出ているか、わからない。

e. コロナ禍での事業主命令による時間短縮、休業に際して注目されたように、「シフト制」の悪用を含め、不規則・短時間・無権利で労働者を使い回す企業が増えている可能性は高い。

f. 仕事がマニュアル化され、細かい規則で縛られ、直接の指導者・管理者も仕事に習熟していない、大半が非正規あるいは低処遇正規からなる職場が増えた。職場での人間関係と仕事そのものが苦痛である度合いが拡大し、できる限り労働時間を短くしたいという欲求が従来よりもずっと強くなっている可能性がある。

g. 心身の不調によって、フルタイムの労働に耐えられない労働者の割合が増加している可能性がある。「精神と行動の障害」による傷病手当件数（毎年一〇月分）は、『協会けんぽ』の場合、一九九九年から二〇二二年で、五四七二件から五万一〇五四件へと九・三倍に激増している。メンタル不調による傷病手当の激増は、メンタル不調を抱える（1）働き続けている被保険者、（2）短時間就業で社会保険非加入の労働者、（3）非就業者、のそれぞれ的大幅増加を推測させる²⁾。

IV スウェーデンの「休業」—フルタイム労働のイメージチェンジ

以下、上記 a. インフォーマルケアの社会的承認、所得補償の中心をなしている、労働者の「休業」制度について、スウェーデンをながめ、日本の現状を考えるヒントとしたい。上記論点の a、c、g と密接に関連する。

「休業」には、ストライキや制度化されていない個人的理由によるものも含まれるが、先進諸国で重視されているのは、雇用契約が持続しているもとの、所得補償付き非就業期間である。事業主都合による休業は別にして、傷病の治療・休養、乳児の育児、子の看護（日本は所得補償の制度化なし）、介護、休養と労働力のリフレッシュのための休暇などがそれによって保障される。「休業」は、これらの活動／時間が社会的に認知され、所得補償される仕組みとなっている。

だが、日本は休業者の割合が異様に低く、対就業人口比で二・三％にすぎない（二〇一八年）。OECD 加盟三七カ国では二七カ国が六％を超え、うち一四カ国は一〇％以上であり、スウェーデンは二位の一五・七％、日

本は下から二番目である。なお、これは調査週を通して休んだ労働者の割合である。

図8は、休業者、従業者の対人口割合を日本とスウェーデンの女性について図示したものである。とくに、出産／子育て期の差が大きい。日本は休業率が低く、従業率は高いが、就業率は低い（＝無職が多い）。つまり、子に手がかかる時期でもわずかな休業で働くか、安定した仕事と収入から撤退するかの、二者択一が迫られやすい環境ということだ。

スウェーデンの休業は時間単位でも可能である。週の部分的休業を含んだ数値でみると（表3）、二五～五四歳の休業者割合は対従業者で女性四一％、男性三五％に及び、それぞれ、週すべてを休んだ労働者割合の二倍を超えている。部分的休業を含む休業の理由では、女性が傷病一五％、休暇三四％、その他五一％、男性がそれぞれ一一％、三五％、五四％である。「その他」には各種ケアのための休業、事業主都合による休業が含まれる。

実際の労働時間数はどうか。スウェーデンの一六～六四歳女性就業者の契約による所定労働時間平均は二〇一九年で三六・一時間だが、実労働時間平均は二七・八時間である（スウェーデン「労働力調査」）。

表3 スウェーデン 理由別休業率 (25～54歳, 2019年)

(%)

スウェーデンの就業者25～54歳								(参考)日本 25～54歳	
		人口中の割合		就業者中の割合		休業理由, 内訳		人口中 の割合	就業者中 の割合
		週すべて を休業	週の部分的 休業を 含む	週すべて を休業	週の部分的 休業を 含む	週すべて を休業	週の部分的 休業を 含む	週すべて を休業	週すべて を休業
女性	傷病	2.3	5.0	2.7	6.0	13.8	14.6		
	休暇	7.6	11.7	9.1	14.0	46.2	34.1	0.3	0.3
	その他	6.6	17.6	7.8	21.0	39.9	51.3		
	休業計	16.4	34.3	19.6	41.0	100.0	100.0	3.3	4.2
男性	傷病	1.5	3.6	1.7	4.0	12.3	11.5		
	休暇	7.1	10.8	8.0	12.1	59.3	34.9	0.2	0.3
	その他	3.4	16.6	3.9	18.7	28.5	53.6		
	休業計	12.0	30.9	13.5	34.8	100.0	100.0	1.0	1.1

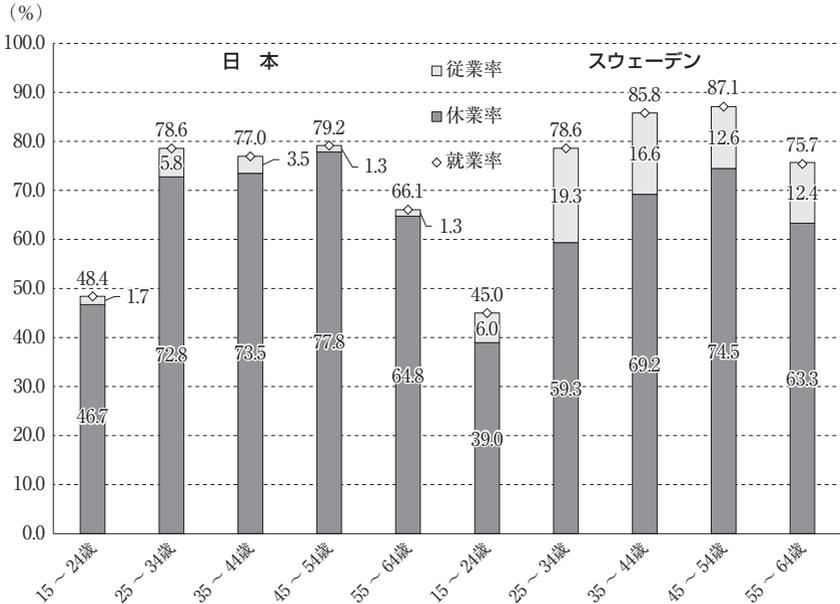
注 Statistics Sweden “Labour Force Surveys.” 総務省「労働力調査」より作成。休業理由の「その他」は、事業主都合によるもの、ストライキ、各種ケアのための休業を含む。なお、日本の労働力調査に部分的休業の調査項目はない。

この二七・八時間という数値は実際に働かれた総労働時間を「従業者」、つまり週に一時間以上働いた労働者の数（従業者数÷就業者数から休業者を除く）で割った平均値である。週全部を休む休業者は数字のうちにはいない。そこで見方を変え、休業者を含む就業者を分母として総労働時間を割ると二二・七時間となる。

いい換えれば、労働者が契約上の所定労働日に実際に労働している時間の年間での週平均は、二三時間弱だということである。所定週労働時間三六時間中の残り一三時間のほとんどは、事業主都合休業を除けば、自分と家族の再生産／ケアのための、社会的に承認され・所得補償された活動／時間と解釈できよう。

契約上／制度上のフルタイム労働が、自分と家族の再生産／ケアのための時間と所得の保障をそのうちに包含できれば、スウェーデンが努力してきたように、そうした契約／制度の適用を男性にひろげること、インフォーマルケアの分担平等化を進めることができる。

一九六〇年代、一九七〇年代に「家事労働論争」が行われた。一九九〇年代には、ILOでの議論を援用しながら塩田咲子がそれになりたいするある種の政策的解決枠組みを提示したことがあり、竹中恵美子もこれを支持し



注 総務省「労働力調査」、Statistics Sweden “Labour Force Surveys” より作成。

参考 スウェーデンの育児休業・看護休業・介護休業

- * 1 育児休業：両親休暇18カ月。うち割当月（父親の月）3カ月。所得補償（両親給付）は16カ月。約80%の所得補償：上限月38万円程度・下限10万円程度。出産前が無収入でも可。
- * 2 子どもの看護休暇：子ども1人につき、年間120日間。子どもが8カ月を迎えてから12歳に達するまで。重篤な子どもは、18歳に達するまで対象。子どもの通院の付き添いのための取得も可能。約80%の所得補償。育児休暇と同様に1時間単位で分割取得が可能。
- * 3 重病の近親者の看護・介護介護対象者1人につき、年100日以内の休暇。約80%の所得補償。親族に限らず、友人の介護のための休業取得も可能。

出典 JILPT「海外労働情報 フォーカス」2018、高橋美恵子「スウェーデンにおける仕事と育児の両立支援施策の現状——整備された労働環境と育児休業制度」より筆者抜粋。

図8 日本とスウェーデン 年齢別 女性の就業率・従業率・休業率（2019年、対人口比）

た。家事労働の経済的価値を直接に云々するのではなく、社会保障制度によって、教育・福祉・介護の公的サービスを保障するとともに、家事労働のうちの育児と介護に限って、男女ともに労働からの一時的離脱にたいする所得を補償する、いわば、間接的な経済的評価・給付を行う、というものであった。スウェーデンの休業保障の高い水準は、こうした議論のリアリティを示したものとみなせよう。

〔注〕

(1) 「就業構造基本調査」では上記七職労働者の合計は二〇二二年四一七万人、二〇一七年四七五万人と国勢調査よりも大きい。「国勢調査」は調査年九月末一週

間の就業状況、「就業構造基本調査」は「ふだん」の就業状況を尋ねている。

- (2) 「就業構造基本調査」は月末一週間の就業状況を問う「労働力調査」と違い、「ふだん」の就業状況を調査するため、年間二〇〇日未満の就業者中に「不規則」就業の項目が設けられている。

- (3) 「全労連最低生計費試算調査PT」作表「最低生計費試算調査・総括表」(二〇二二年六月現在 http://www.zenroren.gr.jp/jp/housei/data/2022/220527_07.pdf)。二〇二一年まじ二二市区が調査されており、本文の数値は、そのうちの二五歳男性単身世帯のものである。調査方法については中澤秀一「『ふつうの暮らし』がわかる——生計費調査と最低賃金」(後藤・中澤ほか編著『最低賃金一五〇〇円がつくる仕事と暮らし』大月書店、二〇一八年)を参照。

- (4) 山田哲也監修・松田洋介/小澤浩明編集『低所得層家族の生活と教育戦略』(明石書店、二〇二二年)序章、第二章、第五章、終章参照。

- (5) 上原慎一「学校基本調査」における専修学校関連データの推移に関する一考察——北海道の事例」(『北海道大学大学院教育学研究紀要』二〇一七年六月)、上原慎一ほか「長崎県・山形県における専門学校進学の実態について——『地方の若者』にとっての職業教

育』の事例として」(『北海道大学大学院教育学研究紀要』二〇二〇年一二月)参照。

- (6) 非正規労働者中の以下の人びとを合計。①単身者(二五〜六四歳)(単身在学者は自分の賃金が主な収入であるもの)、および世帯主(二人以上世帯、一五〜六四歳)男女合計四三〇万人、②夫が低所得である世帯の妻である女性二〇〜五九歳三七六万人(夫低所得基準・妻が二〇歳代四〇〇万円、三〇歳代、四〇歳代五〇〇万円、五〇歳代六〇〇万円。それぞれ無業を含む)、③低所得世帯(四人世帯で六〇〇万円未満)から通う学生アルバイト三七万人、④親元無配偶二五〜六四歳男女合計二一四万人。

- (7) 後藤道夫「勤労年齢のメンタル不調増大をどうとらえるか」『非営利・協同総合研究所 いのちとくら』研究所ニュース八〇号(二〇二二年一月)参照。

- (8) 塩田咲子「現代フェミニズムと労働論の再構成——税・社会保障をとおしての家事労働の経済的価値」『社会政策学会年報』三七巻、一九九三年、竹中恵美子「家事労働論の新段階——アンペイド・ワークとその社会的評価」(初出は一九九六年)竹中恵美子著作集VI巻『家事労働(アンペイド・ワーク)論』明石書店、二〇一一年。

(ことう みちお)