

……
コロナ禍で顕在化した女性労働―日韓の現状と分析

女性を置き去りにした

〈働き方改革〉とコロナ禍対策

竹信 三恵子（ジャーナリスト・和光大学名誉教授・会員）

はじめに

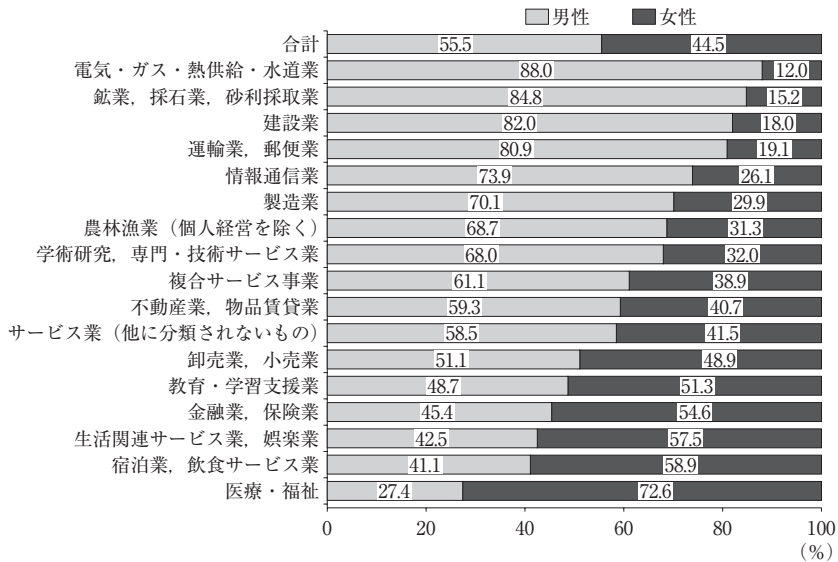
日本で二〇二〇年三月から急拡大した新型コロナウイルスの感染拡大は非正規雇用の女性（非正規女性）を中心に女性たちを直撃し、「女性不況」という呼び名も生まれた。こうした状況は国や地域に共通しているが、その発生のメカニズムは各社会の構造によって異なる部分がある。

日本では、①長時間労働を働き方の基本形とすることで多数の女性を安定労働から排除して男性に経済力を集中させ、②そうした男性を、女性に対する「セーフティ

ネット」と位置づけ、③これによって公的セーフティネットが極端に弱い安価な非正規労働に女性を張り付け、④不安定な非正規雇用と家庭内無償労働の二重負担を女性に割り振ることで社会保障費を切り下げ、同時に女性の低賃金労働力を確保する政策を取ってきた。

これらの政策の結果、公的セーフティネットから外された非正規労働者は、働き手の四割に達し、そのような社会をコロナ禍が襲った。

この報告では、コロナ禍をめぐって登場したジェンダー統計と、当事者の女性、コロナ禍のなかで女性相談にあたった人々への聞き取りからその構造を明らかにし、



出典 経済産業省・総務省「経済センサス活動調査」2016年

図1 産業大分類、男女別従業者数の構成比（2016年）

コロナ禍前後の二〇一八年に成立した「働き方改革関連法」が、このような女性をめぐる労働市場の問題点に効果を発揮したのかどうかを考察する。

I 直撃された 女性非正規労働者

コロナ禍で真っ先に影響を受けたのは女性非正規労働者だった。総務省統計局「労働力調査」によると、新型コロナウイルスの感染拡大が顕在化した二〇二〇年三月、女性の非正規労働者だけが対前年同期比で、二九万人のマイナスとなり、正規女性は五八万人、正規男性は八万人、非正規男性も二万人増えていた。女性非正規労働者の「一人負け」ともいえる状態だ。その後、コロナ禍による経済の縮小は他の分野にも広がり、七月には、非正規男性が五〇万人、非正規女性は八一万人もの減少を記録する。

原因のひとつは、コロナ禍の影響を受けやすい対人サービス業に女性が多く配置され、そこでの非正規比率が高かったことにある。たとえば、コロナ禍の被害が大きかった飲食店業界は、八割が非正規労働だ。

二〇一六年の「経済センサス活動調査」（図1）をみ

ると、女性比率が高い職場の一位は医療・福祉、二位が宿泊業・飲食サービス業、三位が対人サービス・娯楽で、労働市場でも「ケアする役割」を振られた女性たちの姿が浮かぶ。このうちコロナ感染症の拡大によってむしろ人手不足となった医療・福祉は別として、そのような女性の立ち位置が今回の事態に大きく影響していることがうかがわれる。

二〇二〇年三月に連合（日本労働組合総連合）や全労連（全国労働組合総連合）、全国ユニオン（全国コミユニティ・ユニオン連合会）、東部労組（全国一般東京東部労働組合）、若者労働相談NPOなどが相次いで実施したコロナ禍をめぐる労働相談の多くで、相談者の六割程度を女性が占め、なかでも休業手当が出ないという非正規労働者からの訴えが多かった。

休業手当は労働基準法二六条に規定され、会社に責任がある休業について、会社が休業前の賃金の六割以上を補償するとされている。厚生労働省は、従業員に休業手当を支給した雇用主を、雇用保険から出る雇用調整助成金（雇調金）等を財源とする休業助成金で支えることでコロナ禍を乗り切る方針を打ち出し、その活用を、雇用主に呼びかけていた。

雇用保険は、非正規労働者でも週二〇時間以上の労働契約などの条件を満たしていれば加入できる。にもかかわらず、支給されない例が相次いだことについて、相談にあたった労組からは次のような理由が聞かれる。

非正規労働者には受給資格はないという誤解、申請手続きの煩雑さの忌避、女性非正規は夫の傘の下の家計補助にすぎないので仕事を失っても困らないという固定観念、そして、コロナ禍以前から、社会保険の保険料負担を避けるため週二〇時間未満の短時間パートを増やす雇用主が目立っていたこと、などだ。

一方、社会保険労務士からは、経営側の立場からの理由も指摘されている。非正規は、そもそも景気の消長に合わせて増減させるための労働力であり、コロナ禍での特例であっても休業手当を認めれば、非正規へのさまざまな保障についての雇用主の責任が固定化されかねない、というのである。非正規の拡大にもかかわらず、人々が向き合うことを避けてきた「働き手の生存権をだれが保障するのか」という課題が、コロナ禍で顕在化したことになる。

女性非正規からの相談内容ではこのほか、「正社員は一〇〇%の休業補償がされても女性が大半を占める非正

規には、無給又は六〇%の支給しかない」という声や、「派遣先が休業手当を補償しても派遣元が出さない」という派遣社員の訴え、「マスクが正規から支給され、一線に立つ非正規にマスクが支給されない」という保育士や女性パートなど、非正規労働者に対する差別的処遇を指摘する声が相次いだ。

Ⅱ 「半雇用」の蔓延と 見えない失業

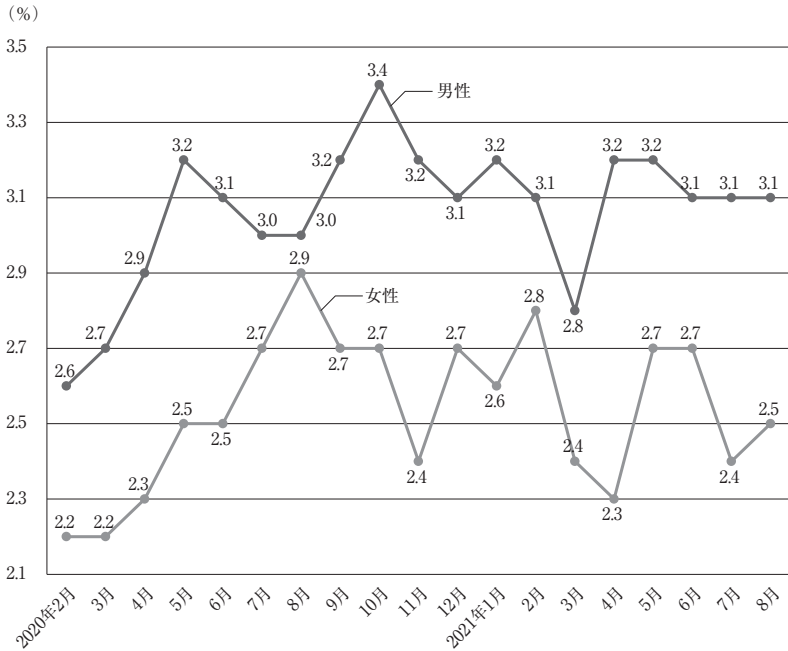
問題は、こうした大量の雇用減少や休業手当の不支給にもかかわらず、女性の失業率が男性を下回る状態が続き(図2)、影響の深刻さが軽視されてきたことだ。このような女性の低失業率を生んだ一因として注目されるのが、「シフト勤務」という不定期な働き方の蔓延だ。

シフト勤務とは、勤務時間が固定されず、日ごとあるいは一定の期間ごとに、複数の勤務時間帯を移動する形態の勤務のことだ。女性は、「主婦パート」に代表されるように、性別役割分業によって家事・育児・介護を担わされることが多く、そうした無償労働の時間を確保するために、時間の不定期なシフト制による短時間パート

を受け入れざるをえないことが多い。このような働き方は、「人の経済的自立を保障するものとしての雇用」の条件には到底、満たないという意味で「半雇用的働き方」との呼び名がある。無償労働を一手に担わされていることが、女性の多くをそのような「半雇用」状態におく原因となっている。

筆者の聞き取りでも「正社員を希望したが、正社員は店長一人だけで、残業が恒常化し、子育てを考えたらあきらめざるをえなかった」という回答が複数あった。学生アルバイトも、授業との両立からこのような働き方を受け入れるしかない点で似ている。私生活と仕事の両立という、働き手の再生産からみても基本となる要件を満たすため、極度に不安定で自立ができない低賃金を選択せざるをえないシフト制の矛盾が、そこからみえてくる。

加えて、雇用主による女性非正規の短時間労働化がコロナ禍の被害を大きくした。週二〇時間以上の労働が社会保険の加入条件であるため、社会保険料負担を逃れようと、女性のニーズを逆手に取って極端な短時間就労を強いる雇用主が増えていたからだ。その結果、非正規の多くがダブルワーク、トリプルワークの多就業化を強いられ、コロナ禍で休業手当の支給を雇用主に求めようと



出典 総務省統計局「労働力調査」より筆者作成。

図2 男女別完全失業率の推移

したとき、どの雇用主の責任を問うべきかわからないままあきらめる事態が起きた。

また、コロナ禍の緊急事態宣言などに応じて、雇用主の間では、この「シフト」を大幅に減らす動きが目立った。ところが、「シフト減らし」は「休業」ではないとして、休業手当を申請しない雇用主が多く、また、シフトを極端に減らされて収入がゼロに近づいても「失業」とみなさない対応が問題化した。

たとえば、週一日でもシフトが入れば仕事があるのだから休業ではないとされ、シフト労働者が生活できないような低収入に陥っても「失業者」「休業者」とはみなされない事態が生まれた。

こうした状況を背景に、野村総研（野村総合研究所）は、「シフトが五割以上減少し、かつ休業手当を受け取っていないパート・アルバイト」を「実質的失業者」と定義し、二〇二〇年一二月時点でのアンケートをもとにその数は九〇万人にのぼると推計した。二〇二〇年の政府統計ではこの時点の女性の完全失業者は七八万人で、合わせると計一六八万人、公的調査の失業者数の倍以上の「失業者」の存在がみえてくる。続く野村総研の二〇二一年二月時点の調査では、実質

的失業者の女性の数は一〇三万人に増え、男性の四三万人を大きく上回った。¹⁾

厚労省がまとめた二〇二一年版の『労働経済白書』では、雇調金等による完全失業率の抑制効果は二・六ポイント程度と試算されている。だが、このような事態をみる限り、それは、多数の女性については必ずしも機能していなかった可能性がある。これらの指摘に、政府は急ぎ、シフト労働者などが個人で申請できる「休業給付金支援金」（休業支援金）を設けた。セーフティネットの懸念の穴ふさぎである。

だが野村総研の調査では、これについても、シフト労働者の六割がシフト減らしでも支給されることを知らず、知っている人のうち九割近くが申請していないことがわかった。申請しない理由のトップは、「自分が受け取れるかどうかがわからなかった」だった。

家事や育児が本業のように語られ、「半雇用」の状態におかれた女性たちは、自らが労働者として権利づけられていることを意識しにくい。また雇用関係の情報は、会社や労組を通じてもたらされることが多く、自力で情報を得たとしてもなかなか活用できない。実際、休業支援金の申請窓口で書類の不備などから受け付けてもらえ

ず、ユニオンなどの個人加盟労組の同行支援によって支給を実現したシフト制の女性パートは少なくない。

パートの組織率はやや拡大しているとはいえ、二〇二〇年の厚労省「労働組合基礎調査」では八・七%、女性全体の組織率も一二・八%にとどまる。このように、女性たちが「労組」という労働基本権の行使に不可欠なセーフティネットからもこぼれ落ちてきたことが、助成金などの経済的支援を受ける権利を阻み、貧困化を助長した可能性が浮かぶ。

III 「夫セーフティネット」から

「コマ切れ雇用セーフティネット」へ

シフト制のような脆弱雇用が女性に集中しているのは、偶然ではない。コロナ禍直前の二〇一九年の「労働力調査」では、雇用されている女性の過半数にあたる五六%が非正規であり、非正規労働者の七割近くを女性が占めている。その背景に、女性を経済的に夫依存させる「夫セーフティネット」が労働政策の基本とされてきた歴史があるからだ。

一九八五年に制定された男女雇用機会均等法（均等