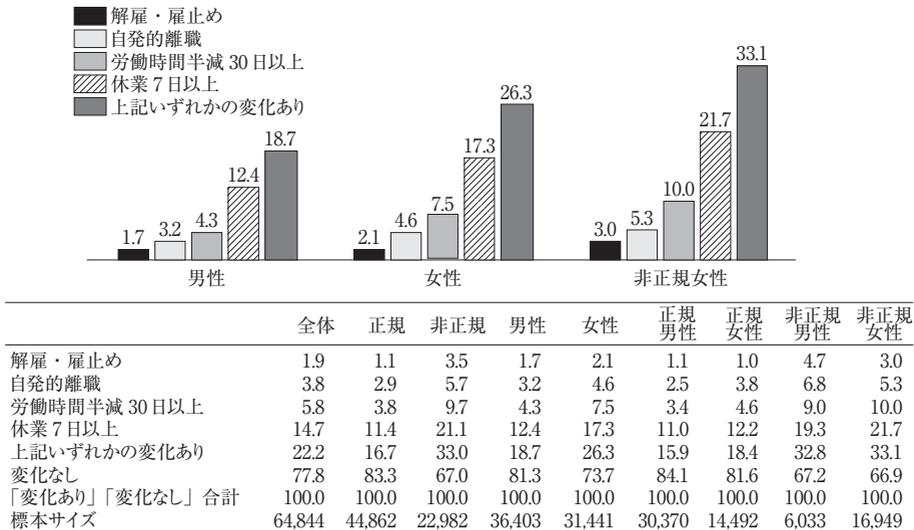


図表1 4月1日以降の約7か月間、雇用に大きな変化が起きた民間雇用者の割合 (%)



出典：「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」（スクリーニング調査）より集計。
 注：(1)「就業構造基本統計調査」の分布に準じた、ウェイトバック(WB)集計値である。
 (2)失業—離職中/無職（求職活動をしていた）
 非労働力化—離職中/無職（求職活動をしていなかった）※無職の学生・専業主婦（夫）を含む。
 周燕飛「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」結果概要より

コロナ禍のケアの現状は何を問いかけているのか——女性・非正規にも及ぶ対策は緊急



蓑輪明子さん（名城大学准教授）に聞く

■コロナ禍における女性の雇用と貧困

——コロナ禍は、日本の政治と社会のあり様をうきまわりにしています。とりわけ現代社会に欠かせない「ケア」をめぐる、とても大きな問題をつきつけています。まず、この点からお話してください。

「女性・非正規の雇用に大きな影響」

コロナウイルス感染の拡大のなかで、ケアに関連して起きているさまざまな問題についてお話をしたいと思います。ケアといっても、高齢者のケア、医療、子どものケア

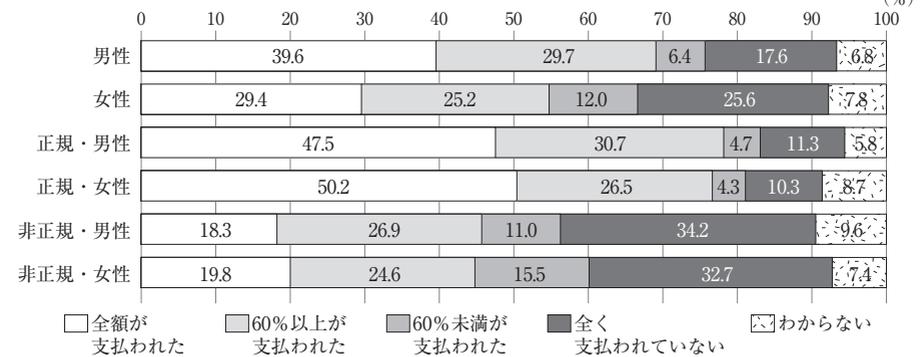
などいろいろな分野がありますが、子育てを中心に、わかる範囲で医療や介護についてもお話をしたいと思います。

コロナ禍のもとでもケアをめぐる問題は、とくに、その担い手である女性に深刻な問題が起きて、それにとまわって、子どもや高齢者のケアの基盤が揺らぐ事態が生じています。コロナ禍でケアの基盤が揺らぐのは各国共通した問題だと思えますが、日本ではより問題が深刻化していると思います。とりわけ、次の三つの大きな問題があると思っています。

一つが女性や非正規労働者の雇用と貧困が引き起こすケアへの影響です。女性たちの所得が途絶したり、減少したりすることによって、ケアを受けなければいけない人にも大きな影響が出ています。雇用に対する影響については、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）とNHKがこの問題について早くから調査をし、問題が起きている規模を明らかにしています（「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」）。昨年の一月の調査ですが、四月一日以降の約七か月間に、解雇・雇止め、自発的離職、労働時間半減が三〇日以上、休業が七日以上など、雇用に大きな変化が起きた人は女性で二六・三％（四人に一人）にのびりました。男性は一八・七％ですから、影響を受けた人は女性に多くなっています。しかも雇用に大きな変化が起きた人は、非正規が三三・〇％で、正規の一六・七％の二倍になっており、非正規に多くなっています。つまり非正規の女性が大きな影響を受けていたのです（図表1）。

もう一つ、雇用が大きな変化を受けるだけでなく、休業に入った場合の手当の未払いが非正規女性で多くなっています。四月一日以降の約七か月間に、休業七日間以上、もしくは労働時間半減が三〇日以上だった人で、休業手当が「全く支払われていない」人は、女性で二五・六％となっており、男性一七・六％に比べると、女性に多くなっています。非正規は男女問わず三割を超えています（図表2）。つまり大きな雇用変動があつて、しかも雇用変動に対し

図表2 休業手当の支払い状況 (%)



出典：「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」（本調査）より集計。
 注：(1)就業構造基本統計調査の分布に準じた、ウェイトバック(WB)集計値である。
 (2)子育て男性(女性)とは、同居家族に18歳未満の子どものいる男性(女性)である。
 周燕飛「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」結果概要より

て必要な所得保障がなされていない状態に多くの人が落ちています。それがとくに女性が多い非正規に集中的に起きていて、女性全体の四分の一に影響があった。これは家庭で行うケアに対しても相当に大きな影響を与えたと考えられます。

「コロナ禍で女性からの相談が急増」
 そのなかで
 起きているのが貧困の問題です。首都圏青年ユニオンなど労働相談に熱心に取り組んでいる団体によると、平常時の労働相談は男性の労働者からのものがほとんどのようですが、コロナ禍においては、圧倒的に非正規の女性の相談が多く、七割以上を占めていると言います。ほかの労働組合や団体からも、同じような話を聞きます。
 中でも貧困の問題は非常に深刻です。特に、所得面でもケアの面でも頼れる資源の少ないシングルマザーが困窮に陥っています。たとえば、しんぐるまざあず・ふぉーらむの赤石千衣子さんは、昨年の春以降、フードボックスによる支援活動を強化する中で「お金がなくてつらい」「一家五人無理心中しかないんじゃないか」という、深刻な相談が増えてきたと話されています。また、シンママ大阪応援団でもフードボックスの申込者が殺到して、今なお利用者が増えているそうです。こちらの団体の活動をされている寺内順子さんのところには、つながりのあるシンママさんたちから「死にたい」といった深刻なメッセージがLINEに入るそうです。とくに緊急事態宣言が発令される後に、そうした相談がLINEに届くと言います。生活困窮と孤立化の中で、対処しきれないほどの困難をすでに抱えている上に、緊急事態宣言が緊張感と不安感を高めているのだと思います。
 また、路上生活者支援をされている、つくろい東京ファン

ドの稲葉剛さんも、コロナ禍では女性からの相談が増えていることが特徴だと言われています。路上生活者は男性が多く女性は少ないとされてきましたが、この間の相談活動では、女性の相談が全体の二、三割を占めているそうです。

総じて、問題の女性化とでもいえるべき事態が起きています。ケアとの関係でいえば、家庭やコミュニティの中で、子育てや介護などケアの担い手である女性たちの就労の不安定化や貧困は、ケアの基盤の喪失に直結します。例えば、シングルマザーが生活困窮と孤立化の中でストレスを抱えると、どんな頑張っけても子どもにも影響が出てしまう方もおられます。こうしたことは、シングルマザーのみなさんにより深刻な形で起きていますが、ケアの担い手である、多くの女性にも共通しているといえます。

「非正規には及ばない雇用保障」
 雇用と貧困の問題がどうして起きているのか。それは、社会保障と雇用保障が機能していないという問題があるからだと思います。社会保障については別途分析が必要なので、ここでは雇用保障についてだけお話しします。要するに政府がコロナ対策として行っている雇用保障政策の及んでいない層が、非正規を中心に膨大に存在することが最大の問題だと思えます。

ここで注意したいのは、雇用保障が十分に及ばない層が膨大に存在しているのは、コロナ禍だけではないという点

です。コロナ禍以前にも、雇用が不安定な人たちが、事実上の失業状態に容易に陥る扱いを受けており、コロナ禍はこの状況を顕在化しただけだと考えられます。
 まず、違法、適法を問わず、非正規労働者は、安易に解雇、雇止めされやすいという状況がありました。コロナ禍で解雇、雇止めされる非正規労働者が増えています。こうした扱いはコロナ禍以前からも問題となってきました。

また、この間、シフト制労働者の問題が明らかになっています。シフト制労働者とは、労働時間や日数が毎月のシフトで決められている労働者のことです。シフト制労働は事業主が一方的にシフトカットして雇用調整できるしくみでもあり、労働者は容易に失業、半失業状態におかれてしまします。しかも、これまでシフトカットに対する規制はほとんどされず、雇用主はフリーハンドで事実上の「解雇」を行ってきました。そうした中で、コロナ禍が起き、政府・自治体の時短や休業要請によって、休業補償もないままシフトが一方的に削減されてきたのです。しかもシフトが出ていない期間は労働を予定していなかったのだから、休業補償の対象にならないということで、休業手当を払わないどころか、休業給付金・支援金の申請すらも妨害する事業者がいるのです。しかし、こうした一方的なシフトカットは、法的な規制がなされない中でコロナ禍以前から起きており、今回、たまたま顕在化しただけなのです。

図表3 首都圏青年ユニオンが行ったインターネットアンケート
『コロナ禍での子育て・働き方アンケート』(2021年6月10日～6月17日)

○子どもが通っている施設や学校で、利用自粛に応じたり、閉園になったり、休校等になったりした際、休暇をとった人に給料は出ているかどうか。

	年次有給休暇を とって休暇を取得	特別休暇で全額 支払われた	休暇はとったが、 給与は支払われず
全体 (77人)	15人 (19.5%)	29人 (37.7%)	21人 (27.3%)
正規雇用 (38人)	11人 (28.9%)	19人 (50%)	3人 (7.9%)
非正規雇用 (31人)	3人 (9.7%)	8人 (25.8%)	14人 (45.2%)

○子どもが新型コロナウイルス感染時、仕事はどうなるか

	仕事は休めて給与は全 額保障／一部減額保障	仕事は休めるが、 無給	わからない
全体	64人 (26.4%) ／24人 (9.9%)	87人 (36%)	60人 (24.8%)
正規雇用 (111人)	45人 (40.5%) ／13人 (11.7%)	22人 (19.8%)	28人 (25.2%)
非正規雇用 (76人)	9人 (11.8%) ／6人 (7.9%)	46人 (60.5%)	15人 (19.7%)

○子どもが新型コロナウイルス濃厚接触時、仕事はどうなるか

	仕事は休めて給与は全 額保障／一部減額保障	仕事は休めるが、 無給	わからない
全体	54人 (22.3%) ／21人 (8.7%)	89人 (36.8%)	63人 (26%)
正規雇用 (111人)	39人 (35.1%) ／12人 (10.8%)	24人 (21.6%)	28人 (25.2%)
非正規雇用 (76人)	6人 (7.9%) ／5人 (6.6%)	47人 (61.8%)	17人 (22.4%)

のうち、特別休暇で賃金が全額保障された人は、正規ですら五〇％にすぎず、正規の二八・九％は年次有給休暇で対応していました。非正規だとさらにひどくて、特別休暇を有休で取った人は二五・八％、年次有給休暇でとった人は九・七％に過ぎません。では、非正規はどうしているかというと、四五・二％の人が無給で休んでいる(ちなみに、正規の人も七・九％が無給で休暇をとっています)。つま

■ケアと就労の両立の困難

政府は、コロナ禍でも雇用調整助成金によって雇用と所得の保障を行っていると言っていますが、シフト制労働者のように、雇用法制の欠陥によって雇用保障制度が及んでいない層が膨大に存在しています。そして、そこから貧困やケアの問題が生じているのです。

——こうしたもとは、ケアへの影響が深刻です。

「離職や所得保障なしの休暇が多い」

コロナ禍で生じている、ふたつめの問題は、ケアと就労との両立が困難になっているという問題です。現在のデルタ株の感染拡大で、昨年に続いて学校や保育施設が休校、閉鎖、登園自粛、時短、学級閉鎖などをするケースが増えています。子どもがコロナ感染したり、濃厚接触者となっ

ちなみに、シフトカットとは逆の問題、事業者が一方的にシフトを入れすぎた問題は、学生アルバイトの過重労働で問題となってきました。授業やテストがあるのに事業者にシフトを入れられ、学生は学業とバイトが両立できなくなるという問題です。外形上はコロナ禍のシフトカットと真逆の現象なのですが、事業者が一方的に労働時間を増減するのに対して規制がないという点で、同じ根っこから問題が生じているといえます。

たりするケースも含めると、親が家庭でケア・保育・教育をしなければいけない状況が頻発しています。先日、首都圏青年ユニオンと協力して「コロナ禍での子育て・働き方アンケート」と題するインターネット調査を行いました。コロナ関連で休校や自粛等を経験した人に、その期間を聞いたのですが、二週間から一カ月近くの、長期にわたる人も多いことがわかりました。しかも保育園・学校だけでなく、学童保育の自粛や閉鎖もかなり多い。いずれにしても、親が子どもを世話するためにどうしても休まざるを得ない。しかし、ここで問題が起きています。

まず一つは、休暇が保障されない、とりづらいために離職する女性労働者が出てきています。先ほど紹介したJILPTとNHKの共同調査でも、休校や登園自粛が母親の離職につながっていることがわかっています。昨年四月からの一カ月間で、自ら離職した人のうち、子育て世代の女性だけで見ると「保育園・学校の休園(校)や時間短縮」が離職の理由だとしている人が一四・五％にもなっています。離職者全体で「休園(校)・時短」を理由に離職している人は三％に過ぎません。

また、休校等に伴う休暇がとれても所得保障がないことも問題となっています。この傾向は、特に非正規に多いこともわかっています。先ほど紹介した首都圏青年ユニオンと一緒に行った調査では、休校等で休暇を取得した労働者

り、非正規ほど、休校等の間、所得喪失につながっており(図表3)、感染対策による学校休校や登園自粛が、格差の拡大や生活困窮と直結する事態になっています。

アンケート調査と並行して、非正規の聞き取り調査もしているのですが、休校等の際、有給の休みがとれないのは、先ほどお話ししましたシフト制労働の問題とも関わってくるようです。平時にも、シフト制労働者が学校行事や子どもの風邪などで休むときにはシフトを入れない、入らないという形で「休暇」をとるために、やはり無給になっている。子どもの関係でシフトに入れない日が多く続く、「この人は使いにくい」と希望のシフトに入ってもらえなくなるので、相手を遣って休んで、経営者の顔色をうかがっているということも聞きました。ですから、コロナ禍でもいつもと同じように、シフト制労働者はシフトを入れない形で「休暇」をとり、無給となっているのだからと思われまます。

「政府の政策は後退? 再開したが……」

こうしたことが起きないように、政府は休校時の親に対する支援策を講じていたのですが、この間、その支援策が後退していました。昨年春の全国一律の学校休校措置を打ち出した後、政府は、小学校休校等対応助成金を作りました。学校休校などで特別休暇を付与して休業補償した企業に対して、休業手当分(一日あたり一万五〇〇〇円まで一

○分一〇）を助成するしくみです。年度途中からは、事業主だけでなく労働者本人が個人で申請できるようにしたのですが、休暇の取得、手当の支払が進んでいないと言われってきました。ほかの労働者が感染リスクをおかして働いているのに、あなただけ休校でお休みになるなどとてもないといと、企業が休暇を取らせない、あるいは取っても無給という形で、休暇取得や有休取得を制約しようという動きが広くみられたのです。また休暇を取って個人申請で補償を得ようと思っても、会社が欠勤扱いのままにすると言ったり、手続きの過程で労働局から事業所に問い合わせが行くのを嫌がったりして、申請を控えた労働者もいたようです。

そして二〇二一年度、政府はこの制度を廃止し、両立支援等助成金コロナ特例という制度に衣替えしてしまいました。昨年は全国一律の休校を要請したけれど、今年は全国一律での休校を想定していないから学校休校等対応助成金には必要ないというのがその理由です。二〇二一年度に行われた両立支援等助成金コロナ特例は、小学校等の休校の際に取得できる特別休暇の規定を整備し、労働者が休暇を取得した事業所に助成を行うという仕組みです。申請するのは事業者、しかも助成金額は一人五万円、一企業一〇人まで、トータル五〇万円というもので、額も少なければ、労働者本人が申請することもできないというしくみに後退させられていたのです。ですから、事実上、二〇二一年度は

なお、障がいを持つ子どもなど、ケアをより必要とする子どもの親たちには、非正規雇用が多いことも忘れてはなりません。障害がある子どものいる家庭のコロナ禍における様子を調査した北海道教育大学の小野川文子さんが、よりケアが必要な子どもの親ほど非正規雇用で働いていると指摘されています。フルタイムで働こうにも子どもの世話のために休みや時短をとる必要もあり、企業から嫌がられたり、自ら希望してパートタイムとして働いていたりするからです。しかし、非正規雇用の人たちはコロナ禍で雇用と所得を奪われています。よりケアの基盤を大事にしなければいけない人ほど、コロナ禍で雇用と所得から排除され、ますますケアの基盤は奪われているという問題があるのです。親の中には困窮するのは自分たちの頑張りが足りないからだと思っている方もおられるようですが、生活困窮は本人の責任ではなく、政策の欠陥にほかなりません。

■エッセンシャルワーカーの困難

「医療、介護、保育の現場では」

コロナ禍おきている三つ目の問題が、エッセンシャルワーカーの困難の問題です。

一つは言うまでもなくケアワーカーの問題です。たとえば医療現場では、コロナ対応に当たっている看護師は、長

子どもの休校等の休暇、所得保障がほばない状態で、コロナ感染の急拡大を迎えたわけです。親たちの強い要求があり、小学校休業等対応助成金の個人申請を求める親の会や首都圏青年ユニオンといっしょに、研究者たちも後に紹介するような提言も出し、野党も、野党合同国会・コロナ対策ヒヤリングで政府に迫るなかで、やっと制度の再開が発表されました。とはいえ、制度詳細はいまだ明らかにあっておらず、特別休暇が付与されるのかどうかわからないで困っている事業所や親も多いようです。

先日、小泉進次郎環境大臣が、菅首相の総裁選不出馬表明を受け、目に涙をためて、菅さんはコロナ対策を一生懸命やっていると趣旨の発言をしましたが、私にはとても子育てをされている親の発言だとは思えませんでした。子育てをふつうにしていれば、パパ友やママ友たちの様子は伝わってくるでしょうし、政治家であればなおのこと、親たちの状況をよりリアルに考えざるを得ないでしょう。まさにほかでもなく菅政権が学校休校等対応助成金をなくしたわけですが、親たちが休校や登園自粛への対応に苦しんでいる最中、小泉さんは先のような発言をしたのです。小泉発言は、政府が学校休校等対応助成金再開を表明した直後でしたけれども、二〇二一年度に制度を廃止していなければ生じなかった困窮への責任は誰がとるのか。私はテレビで小泉さんの様子を拝見し、強い違和感と怒りを覚えました。

期間にわたって感染リスクや暑さなどの過酷な環境での看護を長期間余儀なくされています。保健師も、保健所が統廃合され、人員削減されるなかで、コロナ禍を迎え、超長時間労働、深夜に及ぶ労働をすることによって、業務をこなしています。

保育所も、もともと業務が過剰で、平時の保育ですら時間外労働をしないと回らない現状があったわけですが、コロナ禍では感染対策や保育の見直しなど、平時以上に業務が多くなっています。また、保育園は若い女性たちが非常に多い職場ですから、保育士自身が子どもの休校等で休暇を取らなければいけないという人も多く、深刻なケースでは、フルで動ける数名で保育を回さなければいけないという園もあったと聞きました。

同じようなことは介護施設にも言えます。介護は特にヘルパー事業が高齢者中心の労働力編成になっています。しかし、ご自身の感染不安、あるいは事業所の感染対策方針によっては出勤を控えるため、ヘルパーの数が確保できなくなり、サービス提供が困難になる事例も出ていていると聞いています。

また、それぞれの現場で非正規ケアワーカーの所得保障問題も発生しています。たとえば、保育所の登園自粛で子どもの登園が減ったときに、非正規の勤務はシフトカットしてその間は無給にしたという保育園もかなりあるという

図表4 この領域に多い女性労働と低賃金／長時間労働

労働力査	建設業	製造業	卸売小売業	宿泊・飲食サービス業	医療・福祉
2002年	9.5%	20.8%	17.7%	5.6%	8.3%
2019年	6.8%	16.9%	16.4%	6.1%	13.6%
02→19年	-2.7	-3.9	-1.3	0.5	5.3
女性比率(19年)	18.3%	29.4%	52.6%	64.3%	76.8%

(労働力基本調査、2002→2019年)

調査もなされています。「もともとの不安定・低賃金にコロナ禍が襲い」もう一つは、ケアワーカーも含めた、エッセンシャルワーカー全体に共通する問題です。ケアワーカーや流通小売業で働く人々など、エッセンシャルワーカーと言われていた人たちが、十分な感染対策がなされないまま就労を低賃金で余儀なくされています。こうした部門では、もともと非正規の人が多く、しかも

多くは女性でした。あるいはケアワークや流通小売業では、正規でも低賃金あるいは長時間労働の余裕のない仕事をさせられてきた実態もあります(図表4)。そこにコロナ禍が襲ってきて、所得面でも、生活面でも、業務の維持という面でも、現場の努力だけではとても対応し切れないところまで追いつめられた。しかも、職場では立場が弱いことから、感染対策も不十分となり、女性たちの生活、健康が危険にさらされています。その中で、女性たちがケアしている子どもたち、高齢者たちのケアの基盤——ケアし

ず、どの社会、国であっても、ケアには、フォーマルとインフォーマルの両方が存在していることを指摘しています。フォーマルなケアとは、たとえば高齢者や保育、医療——教育も一部担うと思いますが——など、社会的に行われているケアです。要するに施設等で行われる社会的に組織されたケアのことを指しています。一方、インフォーマルなケアとは、家族や、地域のボランティアといった助け合いによってなされているケアを指します。

子育てなどは典型ですが、外部化された保育施設における子育てと同時に、(私的)な存在である家族も子育てし、両者が協力しながら子育て・ケアをしているわけですが、国連文書には平時、緊急時間問わず、こうしたフォーマルとインフォーマルの両方がケアを担っているという基本認識があるわけです。そしてその担い手の多くは女性で、女性によってケアが担われている現実がある。これがヨーロッパも含め世界のいろいろなところで発信されている視点です。

そして、コロナ禍では、このフォーマルとインフォーマルの役割分担が少し変わることが強調されています。というのも、コロナ禍では感染状況や対策によって、フォーマルな部分のケアはどうしても縮小せざるを得なくなりま

ている対象は家族だったり、施設の人だったり、いわゆるフォーマル、インフォーマル両方に及んでいるのですが——に揺らぎが生じるといっていい構造になっているのです。

■世界ではどう対応しているのか

「国連におけるコロナ対策の考え方」

——こうしたコロナ禍の社会への影響は世界で共通していると言われます。世界ではどういう対応がなされているのでしょうか。

おっしゃるように、コロナ禍の社会への影響、とりわけ女性に対しての影響は、各国共通で起きている問題です。では、世界的に見て、これにどのような対応がされているのか、その考え方をお話ししたいと思います。

国連が昨年四月九日に、「新型コロナウイルスの女性への影響」という文書を発表し、そこで女性にかかわるコロナ対策の考え方が示されていて、この考え方が非常に参考になると思っています。日本でも、男女共同参画局のホームページに掲載されています(https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/pdf/20200427_1.pdf)。ところが、日本政府は、この文書をまったく顧みておらず、対策がかけ離れていると私は思っています。

では、この文書はどんな考え方を示しているのか。まず、そのときに、インフォーマルな部分の役割が重要になってくるということを認識したうえで、この両方をきちんと保護、支援していくことが大事だ、そうでなければ、コロナ対策は成功しないと、この文書で強調されています。

そして、フォーマルにしろ、インフォーマルにしろ、どちらもケアの担い手は女性が多いわけですから、両方の領域で女性を保護しながらコロナ対策をやる、これが大事なのだ。これはすなわち、女性の健康や生活、経済を守る対策を講じることを意味しています。女性が貧困に陥ったり、健康上のリスクを抱えたりすると、ケアもできなくなるし、コロナの乗り越え方が悲惨なものになってしまう。しかし、女性を保護して、フォーマル、インフォーマルの両方の領域で行われているケアというものを十分に保護し、支えていけば、より犠牲が少ない形で、コロナ禍を乗り越えていくことができる。だからこそ、コロナ禍には女性の視点が必要なのだとおっしゃっているのです。

エッセンシャルワーカー(文書では女性が多い業種は、観光、教育、小売、飲食、接客等だと書かれています)に対しても、十分な支援をしなければいけないと提言しています。彼女たちが仕事を続けるためのフォーマルなケアをきめ細かく行うことこそが、社会的な機能を維持していくためにも重要な点だとも言っています。先ほど、日本における学校休校下の現状や非正規の貧困の話をしました

いま紹介した国連文書の視点が、まったくないのが日本の政府の現状だと思います。

「ドイツでは日本より充実した仕組みをさらに拡充」

——外国での具体的な対応の例について紹介してください。

たとえば、ドイツでは、フォーマル、インフォーマルなケアの担い手に配慮した形で、政策がとられていると思います。もともとドイツでは、フォーマル、インフォーマルなケアの両方を保護するしくみがありました。コロナ禍でも、介護や子育てにおいてインフォーマルなケアの役割が大きくなっているのです。そこは権利としてさらに拡充していきたいましようとの考えで、コロナ対策が打たれていると思います。

具体的にどんなことをドイツでやっているか、子育てに限って紹介してみると、まず子育てに携わる親の減収の補償を行っています。施設の閉鎖（保育、学校、障害者すべてが対象になっています）、子どもの保育、介護のために就業できなくなった親に対しては、現金給付を最長一〇週間、ひとり親については二〇週間、減収額の六七％を補償されています。また子どもの休校やコロナ感染の際、子どもの看護休暇を拡充することで対応しています。

もともと、日本は子どもの看護休暇は就学前の子どもに対して五日間となっていますが（子が二人以上の場合は一〇日）、ドイツの場合は、子ども一人あたり年一〇日、しかもその間も有給で、保険から六七％の支給があるという

と。また、フォーマルなケアの拡大を抑制するために、インフォーマルなケアが重視されているといった側面もあるからです。とはいえ、ドイツでは日本ほど家族がケアするうえでの制度整備をおざなりにしたまま、ケアを家族に押しつけるような形にはなっていません。フォーマル、インフォーマル両方のケアを支えることによってケアは実行可能なのだという、国連でも採用された枠組みが前提されていて、それがコロナ対策でも徹底されていると思われる。

■なぜ日本ではケアは軽視されるのか

——なぜ、日本ではケアが軽視されるのでしょうか。

「企業社会のもとで広がったケアレスマン・モデル」

これはネオリベの問題、新自由主義の問題と言われ、そのように理解されている方も少なくないと思います。しかし、日本の場合、新自由主義の問題と同時に、もともとの戦後資本主義の構造も大きく影響していると思います。日本では、ケアの担い手である家族を保護、サポートしていく仕組みは、新自由主義の時代の以前からなかったのです。資本主義が始まって以来、そうしたことを日本ではやったことはない。ケアを無視し、資金や資源をケアに分配・再分配せず、資本蓄積を最優先するという資本主義のもともとの構造を、新自由主義が加速させているというこ

制度になっていました。これを、コロナ禍のもとで日数を親一人当たり二〇日、一人親の場合は四〇日間に拡大し、その間の所得も保険から補償する形をとりました。

また、育児休暇や時短勤務制度はコロナ禍でも活用されているようです。育児休暇、時短勤務は、全体で三六カ月分（うち二四カ月分は八歳まで取得可）、その間の所得については従前賃金の六七％が補償されてきました。この間、時短で働くことも可能で、無給にはならないしくみになっています。日本の場合、法律上、育児休業は二歳まで、育児のための時短は三歳まで取得できますが、その分の給与は無給となっています。看護休暇は子が就学前のみの時期に、子ども一人五日、二人いても三人いても最大一〇日で、公的な所得補償はありません。日数も少なくても無給なのですが、それすら実際上はほとんど取れないという声が多いわけですが、もともとの仕組みがそもそも違っています。このように、もともと手厚かった仕組みを、コロナ禍で手厚くし、さらに新しい対策も立てることで対応しているのです。

ただし、ドイツのようにインフォーマルのケアの基盤を拡充する政策に対しては、いろいろな見方があります。というのも、新自由主義・グローバル化に伴って、男性労働者の所得が世帯収入の中心となる男性稼ぎ手モデルが崩壊し、女性の労働力商品化がなかば強引に進められてい

とだと思えます。

では、もともとの日本の資本主義の問題は何だったか。わかりやすく言えば、戦後の日本——それは低成長期に完成したと言えますが——は、企業が強い支配力をもち長時間労働も厭わない男性労働者に対して日本型雇用を保障した。男性が稼ぎ手となって世帯収入を得る代わりに、家族のケア、子育てや家事は、妻である女性が担う、そして公的なケアの整備を限定し、企業の社会的コスト負担を最小限にするというシステムの問題です。男性が稼ぎ手、女性がケアの担い手である家族モデルが一般化し、その半面として社会的なケアが拡充されてこなかった歴史がある。

しかも、男性の稼ぎ手が企業に賃金を支払ってもらって、それで妻がケアをする形になっているので、家族のケアができるようにするための労働時間規制や子育てに関する休暇は十分に保障されていないのです。稼ぎ手の男性は、とにかく長時間労働で働く、あるいは企業の要請に応じてフレキシブルに転勤したり、異動したりできるような働き方をする。ケアを担うことを想定しない働き方のことを「ケアレスマン・モデル」労働と言いますが、男性のケアレスマン・モデル労働が広がるなかで、ケアが存在していないかのような働き方が普及してきた。実際には女性が家庭でケアを一手に担っているのですが、その事実は無視されるといって構造が企業社会のなかでできたわけでは

しかし、新自由主義の時代には、妻が家庭でもっぱらケアを担う、働くにしてもケアと両立できる範囲でしか働けないという状況が少し変化してきました。私は現代の労働者家族は家族総出で働く多就業家族だと言っています。男性の所得が抑制され、低下し、妻あるいは青年期の子どもたちも含め、家族総出で働くことによって、家計がようやく成り立つ「多就業家族モデル」に現状では転換していると思います。

「女性が働くようになるなかでも……」

現在、雇用労働者の四五・三%が女性で（二〇一九年「労働力調査」、三歳未満の子どもがいる夫婦と子からなる世帯でも五二・七%が共働きです（一九九七年は二五・三%「就業構造基本調査」）。そのもとで、ケアを社会で支える環境が整ってきたかといえば、必ずしも十分には行われていないのが現状です。

まず、家庭の代わりにケアを担うフォーマルなケアの整備が量的にも質的にも不十分となっています。待機児童対策や介護保険のもとで、外部化されたケアの拡大が行われてきましたが、量の提供それ自体も足りていませんし、保育や介護の拡充が市場化と軌を一に行われたことにより、その担い手の労働条件も悪化し、ケアの変質も危惧されているのはご承知のとおりです。たとえば保育で見ると、保育士の非正規の割合は二〇〇七年に三八・四%（四

る余地がまったくないような構造にもともなっていたのだと思います。

こうした課題は、政府の女性活躍社会の推進といった論理だけでは見えてこない。ケアの視点から女性解放を考えるケア・フェミニズムといわれる潮流が最近、出てきていますが、こういった主張をする人たちの中には、女性の労働力化やケアの外部化、担い手のジェンダー的な偏りは是正が行われても、それが市場化を徹底させる形で進めば、女性の間にも格差を生み出し、ケアの質は悪化するだけだという危惧があります。共働き化する社会の中で、誰がどうケアを行い、支え、ケアを受ける人たちの権利を守っていくのか、という問いを立てる必要があります。その上で、フォーマル・インフォーマルの担い手の役割分担やケアを行う条件とはどうあるべきか、ジェンダー平等なケアのあり方とはどんなあり方なのかといった問いを立てる必要があると思います。

■どのような対策が必要か

——では、どのような対策がいま求められていますか。

「両立支援は決定的に重要」

結局のところ、ケアをめぐる問題は、フォーマル、インフォーマルともに、ケアができる条件整備がきちんと行わ

六万四七〇〇人）だったのが、二〇一七年には四二・七%（六七万八〇〇人）に増加しています。しかも、少なくとも非正規保育士がフルタイムで、クラス担任など基幹的労働に配置され、職務に見合わない低賃金・低処遇で働いています。正規でも低賃金、業務の多さが問題となっています。

また、インフォーマルなケアを就労と両立させながら行う条件整備も遅れています。先ほど来、強調しているように、福祉国家諸国に比べれば、そもそも家族がケアを行う条件整備が非常に遅れています。よく日本でも両立支援だとか、男性の育児参加ということが言われるわけですが、とても十分なものになっていないとは言えません。

つまり、家族の多就業化のもとで、労働者がケアを担える労働条件を整備しなければならないし、外部のケアもこれまでと違う形で整備されなければならないに行われてこなかった。新自由主義の制度枠組みのなかで、家庭内でケアするための労働条件整備はされず、他方で、外部化されたケアは市場化され、結果としてフォーマルでもインフォーマルでもまともなケアができないような状況がつくられてきたわけです。先ほどドイツの例でみたように、あるタイプの福祉国家のケアモデルは、フォーマル、インフォーマルの両方が協力してケアを行うことになっています。しかし日本では丸裸の家族が市場化された外部のケアを利用している状況になっていて、コロナ禍に対応されることが重要で、フォーマル、インフォーマルを通じたケアの保護を政策的に重視することに尽きると思います。言うまでもなく、ケアの領域において、資本の利益追求や市場の論理は追求すべき価値ではありません。

家庭におけるケアについては、労働者全体の働き方の規制が不可欠です。日本のように長時間労働で、雇用が不安定で、状況によって容易に仕事を失っているような状態というのは、ケアにとってもよくない状況です。

子どもの権利条約でも「締約国は、児童の父母、法定保護者又は児童について法的に責任を有する他の者の権利及び義務を考慮に入れて、児童の福祉に必要な保護及び養護を確保することを約束し、このため、すべての適当な立法上及び行政上の措置をとる」とあるように、子どもの権利を保障するためには、子どもをケアする人びとの権利が保障されなければならない旨が強調されています。それは、第一義的には養育を担う者、たとえば親であったりしますが、その人たちの所得が十全に保障されていなければ、子どもを十分に保護して育てていくことはできず、子どもの権利の侵害につながってしまうからです。労働時間だけではなく、所得保障を行うことが、ケアされる側の子どもの権利保障につながっていくと思います。

また働き方の規制では、雇用保障や労働時間規制だけではなく、仕事と子育てあるいは介護、仕事とケアを両立す

るための支援策をもっと徹底して行う必要があります。とくにコロナ禍で私もあらためて不足を認識したのですが、子どもの病気のときの休暇、休校等への対応が必要などの休暇については、いまの制度はあまりにも貧弱です。所得がきちんと保障され、もっと十分な日数を取れる形にしていく必要があります。子育てと仕事の両立ができないことになると、それが母親の自己責任になり、結局、仕事を失い、所得を失うことになるわけです。両立支援策の拡充は決定的に重要だと思えます。

「専門労働者の役割が発揮できる条件を」

もう一つは公共的なケアの再建です。インフォーマルなケアに負担をかけ過ぎないためにも、フォーマルなケアの拡充は重要です。専門的なケア労働者、たとえば保育労働者は、子どもが登園している間、子どもをケアし育てる役割をもちろん果たしているのですが、それだけでなく、専門的な立場で親や子どもとかわるることによって、インフォーマルに行われている子育てを軌道に乗せて健全化させるという役割も大きいと思います。個人的には、子育てのオーガナイザーというイメージで、保育の仕事をつええるとわかりやすいかなと感じています。

それが顕著に現れるのは、虐待であったり、障がいがある子どもの子育てなど、特別な支援が必要だといわれるケースです。たとえば、父親からのDVを背景として、母親ケアを組織する拠点であり、専門的ケア労働者の中核的役割を果たすのだろうと考えています。

ただ、現状では、そうした積極的な役割を専門労働者が果たせるような施設のあり方、働き方になっていないところが多いのは明らかです。ケアの市場化をやめ、国の責任を背景に自治体がケアを提供する中で、専門労働者が役割を發揮できる供給体制に再建していく必要があると思います。

ちなみに、子育ての担い手は家族だけではない点には、注意してほしいと思います。それぞれの事情によっては、家族ではなく施設が第一義的ケアを行う方が最もよいという状況も起ります。また、家族以外の人々がもつとつとケアに関わる必要があります。インフォーマルな場面でのケアの脱家族化は必須の課題だと思います。その際、何より重要なのは国や自治体の公的責任であり、子育てでいえば、保育施設はもちろん、児童館など子どもに関わる施設や公的ヘルパーサービスなど、公的な制度整備をして、インフォーマルな部分を小さくしていく、インフォーマルをフォーマルが支えていく方向が不可欠です。フォーマルなケアの削減や市場化のために、インフォーマルなケアを動員する構造を変える必要があります。その上で、公的に提供されるフォーマルなケアに加えて、シングルマザー支援、学習支援や子ども食堂、フードバンク、その他のさまざまな民間の関わりも固有の役割を果たさだろうと考えています。

が子どもに虐待的な対応をしていた家庭で、子どもが保育所に通い始めてしばらくして父親のDVが解消されたケースがあったそうです。父親は非常に不安定な雇用で社会的にもしんどい目にあつてきた人のようですが、子どもが保育所に通うようになり、子育てに関わっていることを保育者にほめられたり、保護者同士でフラットな関係をもったりして、父親にも社会的な位置ができたことが大きかったのではないかと思います。あるいは、障がいがある子どもの子育てされている親は、施設の保育士や学校の先生とかかわることによって、障がいに対してきちんとした認識をもてるようになり、子どもにかかわっていくことができるようになるという話も聞くことがあります。直接、親が保育者からいろいろなことを教わったりするだけでなく、保育施設で子どもがケアされる中で、子ども自身が成長し、今度は子どもを通じて親が変わるといった面もあるのかもしれない。

より困難を抱えている子どもの場合には、保育者の役割がより際だって見えるとは思いますが、そうではない子どもと親たちにとつても、専門的な知見をもつて対応ができるケア労働者とのかわりは、インフォーマルなケアの充実にとつても大きな意味があると思います。そういう意味では、フォーマルなケアは家庭で面倒をみられない時にただ面倒を見る場所ではなくて、インフォーマルも含めた

「非正規に休暇と所得保障を」

——養輪さんたちは「新型コロナウイルス感染症による休校・登園自粛、欠席等に伴う親の就労、所得保障に関する緊急声明」も出されましたね。

いまのケアをめぐる現状には多くの方が怒り心頭だと思えます。たとえば保育士には慰労金が出られていなくて、支給するかしないかは自治体任せになっています。自治体によつては慰労金を出しているところもあります。国の慰労金としては医療関係と介護にとどまっています。それがコロナ禍で保育士や教師の意欲がそがれる一つの原因になっています。同時にインフォーマルなケアの担い手——たとえば親たち——の扱われ方が、ほんとうにひどい。休暇とその間の所得保障がまま、休校等が散発し、子どものケアが自己責任、自己処理に任されている状況は許せません。そこでこの間、コロナ禍のなかで親の子育てがどうなっているのかを調べ、声を上げておられる研究者と運動団体の人といっしょに、休校や登園自粛などのときに、親の休暇取得や所得保障に関する制度整備を早急にするよう求める緊急声明を九月三日に記者会見で発表しました。

私たちが求めていることは、時短、休校、休園、登園自粛、オンライン授業などが行われているとき、希望する労働者に対して事業者が休暇付与するよう義務づけ、労働者が権利として休暇を保障されるようにしてほしいという点で

す。当然のことですが、休暇取得した労働者を不利益取扱しないようにきちんと国が方針を出すことも一つの柱にしました。そして、その間は休業手当を出すことにし、国が休業補償に対する助成をしつかりして、事業者休業手当を出さない場合には個人で労働者が国に申請し、休業手当相当が補償されるようにする。少なくとも昨年あった小学校の休校等対応助成金については、これを復活してほしいということも提言しました。提言を前後して、政府が助成金を復活させる方向を打ち出していますが、非正規雇用労働者も含め現実に利用できるもののが今後の焦点となります。

しかし、これだけではどうしても足りません。貧困な世帯ほど不安定就労をしています。短期間の有期雇用で働いていたけれども雇用期限が切れた、仕事を探そうにもコロナでなかなか仕事がなく、失業状態に置かれてしまっているなどの家庭も多く存在しています。あるいはフリーランスの仕事をしている親もいます。そうした方々は、小学校等休校対応助成金の恩恵を受けられない可能性が高いため、迅速に給付を受けることのできる子育て世帯の一律給付も求めました。

休園などのときの保育料や給食費などの自己負担については返還免除してほしいということや、子のコロナ感染や濃厚接触者認定のときには、看護休暇を使えるように休暇を拡充し、しかも取得の間は有休にする助成をきちんとつ

くるようにということも要請しました。

子どもは、コロナ禍であっても施設での育ちの保障を基本にして、子育ての仕組みが守られることが大事だと思います。最大限、学校を開けるという方針はとても重要だと思っけています。とくに困難を抱えている子どもであればあるほど、その必要性があり、施設は絶対に閉じるべきではないとも提言では強調しています。しかし、どうしても休まざるを得なくなったときに、しっかりと休みが取れて、そして所得が保障される仕組みを細やかにつくっていくことも必要です。これはお金でできることですから、すぐにもやるべきだと思います。

提言を出した際には、各メディアでもずいぶん報道してくださいました。与党も検討に入っていますが、休校の際に事業者が休暇付与を義務づけるところまでやらないと、非正規の人たちが休暇を取って所得保障される状態がつかれません。休校、休園に際し、一部の安定した雇用の労働者だけが休暇を取得して所得保障され、他方で、雇用が不安定な人ほど休暇が取れず無給になるという状況は、格差の拡大につながり、社会の分断を深めます。子どもの休校等においても休暇取得と所得保障ができるよう、徹底した制度をつくらないと、子どもを守るコロナ対策が社会的怨念の源泉となってしまうと思います。このことをくり返し、粘り強く訴え続けていきたいと思ひます。

(みのわ・あきこ)