

2022 年度

博士学位論文

女性の非正規雇用選択の行動と解釈に関する研究

－非正規シングル女性の支援に向けて－

指導教員
森詩恵先生

大阪経済大学大学院
経済学研究科経済学専攻
岸上 真巳

目次

はじめに—問題の所在と研究課題—	1
1. 問題意識	
2. 研究の背景	
3. 本論文の目的と構成	
(1) 本論文の目的	
(2) 本論文の構成	
第1章 働く女性をめぐる施策の展開	10
1. はじめに	
2. 雇用労働者としての女性の登場と活用	
(1) 雇用労働者としての女性の「登場」	
(2) 戦後女性労働政策のはじまり	
(3) 「主婦パート」の登場から「勤労婦人福祉法」制定まで	
3. 雇用機会均等法成立—男女平等に向けて—	
(1) パートタイム労働の定着と法制化の兆し	
(2) 「国連婦人の十年」と女性の社会的地位向上に向けた気運の高まり	
4. 就業形態多様化の時代	
(1) バブル経済崩壊と就業形態多様化の進展	
(2) 家族的責任を有する労働者条約の批准に向けて	
5. 不安定雇用対策と「働き方改革」	
(1) セーフティネットの強化	
(2) 非正規雇用をめぐる施策の整備	
6. 女性労働を取り巻く状況・施策を振り返って	
第2章 女性にとって「自分の都合の良い」働き方とは何か	
—「行動」と「解釈」の視点からみる非正規雇用という就業形態の選択理由—	
	26
1. はじめに	
2. 先行研究にみる就業形態の選択理由の位置づけ	
3. 政府調査からみる雇用形態選択の主な理由	
(1) 労働力調査	
(2) パートタイム労働総合実態調査	
(3) 就業形態の多様化に関する総合実態調査	

4. 各種政府調査の「就業形態の選択理由」の共通要素とその位置づけ
 - (1) 就業形態の選択理由の 6 つの共通要素
 - (2) 選択理由の位置づけ
5. おわりに―誰にとって都合がよいのか, どのように都合がよいのか, なぜ都合がよいと思うのか? ―

第3章 非正規シングル女性の労働と生活の実態とその課題

―大阪市調査結果から―47

1. はじめに
2. 非正規シングル女性に対する先行研究および調査
 - (1) 非正規シングル女性に着目した先行研究
 - (2) 先行調査「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」
3. 非正規シングル女性の状況―2018年「大阪市調査」の概要とその結果
 - (1) 調査実施の背景と概要
 - (2) 主な調査結果
 - (3) 「大阪市調査」から見えてくる非正規シングル女性の労働と生活の実態と課題
4. むすびにかえて

第4章 自由記述からみる非正規シングル女性における就業形態選択の捉え方に関する考察73

1. はじめに
2. 非正規シングル女性における就業形態選択の背景とその実情―「大阪市調査」の自由記述回答から―
 - (1) 要素別にみる自由記述内容
 - (2) 選択理由の位置づけからみる自由記述の特徴
3. 非正規シングル女性における就業形態選択の「捉え方のグラデーション」
4. むすびにかえて―非正規雇用を「本意」に選択するとは何か―

おわりに―「捉え方のグラデーション」を踏まえた支援の充実に向けて―95

引用・参考文献100

謝辞107

はじめに—問題の所在と研究課題—

1. 問題意識

わが国における女性労働の特徴の一つである年齢階級別の女性労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)がM字型カーブを描くことは、長らく政策上の課題として認識されてきた。このM字型カーブの示すことは、女性の労働力率が結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという状況である。しかし、近年ではわが国でも、女性の労働力率が上昇傾向にあることからこのM字型カーブの底が引き上げられ、他の先進諸国で見られる台形型に近づきつつある¹。

この背景には、人々の性別役割分業やワーク・ライフ・バランスに対する意識の変化も影響している。2019年の「男女共同参画社会に関する世論調査」²によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という「固定的性別役割分担意識」に「反対」とする回答は全体で59.8%と過去最多となった³。また、「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」という就業継続を支持する回答の割合が61.0%と初めて6割を超えた⁴。これらの結果からは、女性が働き続け、男女ともに子育てと仕事を両立させる志向へと男女ともに意識が変化してきていることがわかる。また、育児介護休業法や次世代育成支援推進法をはじめとする法整備とワーク・ライフ・バランス施策の推進により、両立環境の整備が進んでいることも、これらの意識変革を後押ししている。実際に育児休業取得率は上昇しており、出産を経ても働き続ける女性は増えている⁵。

そして、未婚率の上昇によるシングル女性の増加もM字型カーブの底上げに影響を与えている。2021年の婚姻件数は50万1,138組と戦後最小を記録し、シングル人口は増加している⁶。世帯で見ても、2020年の「国勢調査」によると、世帯人員が1人の世帯が2,115万1,000世帯と最も多く、一般世帯の約4割を占めるまでになった。M字型カーブから想定されていた、「結婚して子どもを持つ」「育児により離職しその後再就職する」というこれまでの女性の生き方・働き方のイメージは、近年では大きく変化しているといえる。

¹ 内閣府[2022:126], を参照。

² 内閣府[2019], を参照。

³ 男女別の結果では、女性が63.4%、男性が55.7%であり、男女ともに2016年実施の前回調査よりも「反対」とする割合が増加している。

⁴ 男女別の結果でも、女性が63.7%、男性が58.0%と、男性も6割近くが就業継続を支持していることがわかる。

⁵ 2021年の「雇用均等基本調査」によると、女性の育児休業取得率は85.1%。ただし、男性は13.97%にとどまり、男女で取得率に大きな差があることがわかる。

⁶ 30歳時点の未婚割合は2020年には女性は40.5%、男性は50.4%にのぼる(内閣府[2022:10])。

その一方で理解しておくべきことは、女性が「働き続ける」状況となっているといっても、それは正規雇用で就業を継続している状況が高まっているわけではなく、非正規雇用で働く女性が増加している点である。経済のグローバル化を背景に雇用形態は多様化し、非正規労働者は男女ともに増加の一途にある。「2021年労働力調査年報」によれば、正規の職員・従業員数は男性 2,334 万人、女性 1,221 万人である一方、非正規の職員・従業員数は男性が 652 万人、女は 1,413 万人となっており、女性の非正規雇用者は男性の約 2.2 倍である。学校卒業後に就いた初職から非正規雇用でキャリア形成をしてきたというケースも見られるようになり⁷、未婚で非正規労働者として働き続けている状況も珍しくない⁸。そして、人々のワーク・ライフ・バランスをめぐる意識が変化してきたとはいえ、家事・育児・介護等をはじめとするケア労働は、いまだ女性にその負担が偏っており、労働時間や勤務日という面で両立が可能な柔軟な働き方として、パートタイマー等の非正規雇用を選択する人が多い状況もこれまで通り続いている。

さらに 2019 年末からの新型コロナウイルス感染症拡大防止によって、外出制限や行動規制が実施され経済活動の停滞を引き起こした。このことは、雇用や就業に大きな影響を及ぼし、我々は「コロナ不況」とも呼ばれる事態に直面することとなった。

世界的に見ても、女性が多く就業する飲食、宿泊等の対面サービス型内需産業での不況が目立ち、女性の就業に大きな影響が確認された。このことから、男性比率の高い製造業や建設業が強い影響を受け「男性不況」⁹ともいわれた 2008 年のリーマンショックと対比して、「女性不況(シーセッション(She-Cession))」という言葉も登場した¹⁰。この「女性不況」は、働く女性の半数以上が非正規雇用という就業構造と、非正規雇用が雇用の調整弁として利用されやすい立場にあることなど、女性労働をめぐる構造的な問題を明らかにした¹¹。さらに緊急事態宣言の発出に伴う学校や保育園の一斉臨時休業は、子どもの世話という点で特に女性に負担が偏り、女性の非労働力化が促

⁷ 日本労働組合総連合会による「非正規雇用で働く女性に関する調査 2022」では、初職(学校卒業後に初めて就いた仕事)が「非正規雇用」だった割合は、46.1%と半数近い。また、本論文で取り上げる 2018 年に実施した大阪市の調査でも、初職が「正社員」以外だった割合は、44.3%であった。

⁸ 初職を非正規で就職する女性の状況については、鈴木[2015]、を参照。

⁹ 男性不況については、永濱[2012][2022]、に詳しい。

¹⁰ シーセッションについては、周[2020][2021]、を参照のこと。

¹¹ 外出制限により、リモートワーク等の急速な進展など、働き方にも大きな変化がもたらされたが、医療、介護、保育などのエッセンシャルワーカーは感染拡大期においても出勤を余儀なくされた。これらの業種は、以前より女性労働者が多く占めており、報酬など労働条件が低いままに据え置かれていることも問題視される機会となった。

進されたことも指摘された¹²。国は、2020年に女性の雇用や生活への影響及び女性の視点からの政策課題を把握する目的で、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を開催し、その内容が政府の経済対策に反映されるに至った（内閣府[2021]）。

このように、現在も女性をめぐる労働・生活の状況は、業種、雇用形態、賃金等の労働面、家事や子育て・介護等の生活面においてジェンダー格差が大きい状況となっており、性別役割分業意識の影響も未だに大きい。そのため、女性のライフスタイルが多様化するなかで、今後の女性の労働・生活支援のありようについて改めて現状を明らかにし、その具体的な支援策を検討する必要がある。

そこで、本論文では、「非正規雇用」で働く「子どものいない」「未婚の女性」（以下、「非正規シングル女性」とする。）に焦点を当てる。既婚女性と比べて家事や育児の負担が低いと考えられる「子どものいない未婚女性」が、低賃金や不安定雇用、教育訓練の機会不足といった課題があるにもかかわらず、なぜ非正規雇用で働くのか、その選択の理由や背景にあるものは何なのかを明らかにする。そのことによって、非正規シングル女性が現在置かれている労働や生活の現状や課題が浮かび上がり、女性の多様な生き方・働き方への具体的方策を導き出すことが可能となるからである。また、それは非正規シングル女性が終身雇用を前提とする正規雇用の夫と、専業主婦の妻と子どもという核家族をモデルに設計されてきた社会保障の枠外に存在しており、その制度の枠組みについて再検討を行うためにも必要である。

現在も、女性が非正規雇用でシングルであることは、ライフステージにおける一時的な姿として認識されており、当事者である本人も行政や支援に携わる人々も、その生活リスクに備える意識が低く、対策や支援が不十分な状況である。そして、未婚率の増加によって家族の在り方が変化し、主たる生計維持者である「正規労働者」の男性によって生活が支えられるといった家族（標準世帯）を単位とする社会保障のあり方も見直されなければならない。また、右肩上がりの経済成長が見込めないなかで、これまでのように、終身雇用を前提とした企業による福祉の提供も期待できない。このような社会・経済状況のなかで、今後ますます増加が見込まれる「非正規シングル女性」が、どのような労働・生活の状況にあるのか、またその働き方と将来についてどのように考えているかを確認し、今後、必要とされる支援を検討することが必要である。

¹² また、ロックダウン（都市封鎖）や外出自粛による在宅時間の増加は、世界的に見てもDV（配偶者暴力）や女性に対する暴力の増加や深刻化が進んだことが国連により指摘され、重点的な対応が各国政府に求められた。

2. 研究の背景

女性労働研究では、1980年代以降マルクス主義フェミニズムの影響を受け、女性労働者が「労働市場には周辺層として出入りせざるをえない」ことから生じる女性労働者固有の問題を、「資本主義的蓄積と家族との関連構造から理論化」してきた(木本[2000a:22-24])。

竹中[1989]は、『戦後女子労働史論』において「労働力商品化体制」という概念を示し、「雇用における性別分業の究極的原因は、労働市場の成立そのものが、労働力の直接的生産単位としての家族を内的存在条件とし、労働力の再生産労働を女性の排他的機能とする性別分業を内包した労働力商品化体制に基礎をおいている点にある」¹³とした。つまり、稼ぎ手としての夫と、家を守る主婦という性別分業を内包した「近代家族」にあって、稼ぎ手である夫の労働は、家事労働を担う妻の存在により可能となっており、この家事労働は女性によって無償で提供されているということである。また久場[1993]は、「男性は、不払いの再生産労働を女性にゆだね、この労働から解放されていることによって労働市場においては女性に対して優位に立ち、一方、家庭にあっては扶養者、あるいは世帯主として位置付けられている。それに対して女性は、結婚をとおして夫に扶養される存在になるか、あるいは労働市場においては、100%企業や資本のために労働能力を発揮しえない二次的労働力として位置づけられている」¹⁴と指摘する。

これらの議論の背景には、1970年代以降の経済のサービス化とグローバル化のなかで、総労働人口に占める女性の労働人口の上昇、つまり「労働力の女性化」¹⁵が先進諸国において進展したことがある。わが国の場合、それは特に雇用労働者において進展したため、「雇用の女性化」¹⁶という言い方がふさわしいものであった。そのなかで、家事・育児・介護といったケア役割を担う女性たちは、労働時間が制限されるために、柔軟に働くことのできる職場環境を求めた。サービス経済化による生産のフレキシビリティに対応できる労働力としての需要もあり、日本における「雇用の女性化」は、パートタイム労働者数の増加によって進展していったといえる。

さらに高度成長期になると、家族手当をはじめとする企業の福利厚生が充実し、「男性労働者と専業主婦と子ども」からなる核家族を標準モデルにした税制や社会保険制度も創設された。配偶者控除(1961年)、基礎年金における第3号被保険者制度(1985年)、配偶者特別控除(1987年)の創設は、会社員や公務員などの「被扶養の

¹³ 竹中[1989:25], より引用。

¹⁴ 久場[1993:79], より引用。

¹⁵ 労働力の女性化については、Jenson,Hagen&Reddy,Feminization of Labour Force,1988, および竹中[1994:5-30], において詳しく論じられている。

¹⁶ 竹中[1994:17], 久場[1994:310], 大沢[1992][1993b:29], を参照。

妻」の地位にとどまることによって経済的メリットが与えられた。このような制度導入のなかで、出産・子育てにより一時的に雇用を中断し、その後子育てがひと段落したところに、家事・育児との両立が可能な働き方としてパートタイマー等の非正規雇用で再就職する人も増加することとなる。そのため、他の先進諸国において年齢別女性労働力率のカーブが M 字型から台形型に変化していくなかでも、日本では M 字型カーブが維持されるという特徴が変わらず続いた¹⁷。竹中[1994]は、「わが国女性パート労働者は、“企業を支える補助労働者”であると同時に、“家族機能を維持する家内労働者”という、二つの役割を担う象徴的労働者」でもあり、そのことにより「先進諸国の中でもきわだつて大きい男女賃金格差」が残り続けることとなったと述べた¹⁸。

1975 年の国際婦人年を契機に、女性差別撤廃条約批准にむけて日本国内においても女性の社会的地位向上に向けた機運が高まった。1985 年には、国内法制の整備の一環として、勤労婦人福祉法の一部改正により男女雇用機会均等法が成立し、募集・採用という入口から定年・退職という出口まで、男女が均等に扱われることが定められた。しかしながら、募集・採用、配置・昇進に関する男女均等な取り扱いについては、事業主の努力義務を求めるにとどまり、男性と同様に転勤を含む長時間労働が求められる総合職と、補助的職務に従事する一般職というコース別人事による労務管理を生み出した。

また同時期に、基礎年金制度の導入に伴い第三号被保険者制度、また税制においては配偶者特別控除が導入されるなど、「女性をめぐる社会政策において、雇用女性に重点を置く政策と、家庭女性を優遇する政策とが混在」¹⁹した状況が生まれた。その結果、男女において就業形態や職務分離によって賃金格差が生じているだけでなく、女性労働者のなかでも、一部の大卒女性からなる「エリート」層と、それ以外の「一般職」女性、および非正規雇用で働く女性とに分断されていった²⁰。

その一方で、非正規雇用のなかでも、その大半を占めるパートタイム労働は、当初の縁辺的労働者という位置づけから、量的拡大と定着によって基幹的役割を果たしていった。中村[2006]は、大阪婦人少年室での事例研究²¹より、職務遂行能力から「基幹パート」と「補完パート」の類型化を行った。また、三山[1991]は、企業がパートタイマーに期待する責任感に関しての分析を行い、基幹化したパートタイムの実態を明ら

¹⁷ 大森[2014:17]は、「女性の M 字型就労は男性の働きすぎと対の関係であることこそ、むしろ強調されなければならない」とし、M 字型就労を女性のみの問題として捉えることに警鐘を鳴らす。

¹⁸ 竹中[1994:20], より引用。

¹⁹ 塩田[1994:146], より引用。

²⁰ とはいえ男女雇用機会均等法により、「従来は女性たちに固く閉ざされていた門戸が開放されたことは確か」(大森[2014:19])であり、この法律の制定をきっかけに、働く女性を取り巻く様相がポジティブに変化していった面があることは間違いない。

²¹ 大阪婦人少年室[1989], を参照。

かにした。さらに脇坂[1998]は、女性のパートタイム労働者の就業意識に着目した「不本意パートと自発的パート」、労働時間に着目した「疑似パートと典型パート」、仕事内容や技能に着目した「補完型パートと基幹型パート」の3つのタイプの別に、パートタイム労働に対する理論的政策的意味づけと位置づけを整理し、分析した。

このように、女性の非正規労働者をめぐる様々な課題は、パートタイム労働者、特に「主婦パート」に関する研究を中心に長年にわたり論じられ、非正規シングル女性に関する研究には十分な光があたっていなかった。また、非正規雇用をめぐる不安定雇用、低賃金などの問題への社会的な関心の高まりという点では、2008年のリーマンショックにより若年男性非正規労働者の「派遣切り」や「年越し派遣村」が報道されるのを待たねばならなかった。それは、これまで女性の非正規雇用が、家計補助的な「自分の都合のよい」働き方として、主に「主婦パート」であるパートタイム労働者を対象として把握され、またそのほかの非正規雇用で働く女性においては、結婚することが前提であり一時的な状態として捉えられていたことが関係しているであろう。

3. 本論文の目的と構成

(1) 本論文の目的

労働環境の悪化により、女性だけでなく男性も非正規雇用者が増加するなかで、ようやく非正規雇用の問題に注目が寄せられその対応施策も整備されつつある。また、未婚化の進展も踏まえ、非正規で働く女性をめぐる貧困をはじめとする生活上の困難にもその支援の在り方が検討され始めている。研究においても、若年女性の貧困問題(労働政策研究・研修機構[2013a], 小杉・宮本編著[2015], 古賀[2017]等)や、壮年期の未婚女性の生活満足度に関する分析(池田[2018]), 中高年期の未婚女性の老後保障(直井[2015], 丸山[2016]), といった研究成果が蓄積されつつある。

女性支援の実践現場では、横浜市の男女共同参画センターを運営する公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会が、1988年の開館以来女性の再就職支援事業に注力している。同協会では、非正規雇用のなかでも、若年や無業でもなく、シングルマザーでもない女性に対して支援ニーズが高いにもかかわらず十分な支援策がないことに着目し、先駆的に支援策の検討をはじめた。そのなかで同協会が中心となり、大阪・福岡を含めた3都市の非正規職²²で働くシングルで子どものいない女性を対象にした「非正規職で働くシングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」(2015年)が実施された。この調査結果分析から、非正規職で働くシングル女性が、低収入と雇用継続の不安を抱えていることと、労働力調査等の国の調査結果と異なり不本意非正規

²² 同調査は、『非正規シングル女性』とすると女性本人を形容する語として『非正規』が付いてしまい、人間への否定的なニュアンスをもたれるのではないかと危惧したことから、総称として「非正規職」という用語を用いることで、社会の問題であることを表そうとしている。(小杉ほか[2017:4])

が6割と高い割合を占めたことなどが明らかとなった。この結果は、多くのメディアで取り上げられ、非正規シングル女性が抱える生活の困難に光があたるきっかけとなった。

そして、非正規シングルの女性への支援を考える際に、確認しておくべき点がある。それは、非正規シングル女性に「不本意非正規」が多いという視点から支援を進めることによって、女性労働が抱える問題の本質を捉えにくくする面があるのではないかという点である。なぜならば、「不本意非正規」が多いことを根拠に支援の必要性を説くことは、「不本意非正規以外」の女性への支援は必要がない、あるいは優先順位を低く扱うことにもつながりかねないからである。非正規労働者への施策を考えるうえで、シングルマザーと比べて子どものいない女性は生活の困難度が低いと捉えることや、「不本意非正規」と比べて、「不本意非正規以外」の女性は自ら望んだ働き方であり不満が少ないと考えることは、彼女たちが労働・生活面で困難な状況にあっても、その課題を見過ごし、支援の手が届かないまま留めおくことにつながる。

以上のような問題意識のもとに、本論文では、「非正規シングル女性」(非正規雇用で働く子どものいない未婚女性)に焦点を当て、なぜ非正規雇用を選択するのか、その理由とその背景を探る。未婚の女性は、結婚して家庭を持つ女性と比べ、「家族的責任」²³が少ないと一般的に考えられがちであるが、家族の事情等の制約が少ないなかで非正規雇用で働くことを自ら選択するのはなぜか、または選択せざるを得ない背景があるのかについて検討する。

本論文の目的は、次の二点である。第1に、働く女性の多くが、なぜ、非正規雇用という就業形態を選択するのか、またはせざるを得ないのか、その理由と背景を探ることである。女性の労働問題について、パートタイム労働や派遣労働等における、不安定雇用、低賃金などの問題が繰り返し問われ研究の蓄積がある。しかし改めて、「非正規シングル女性」という切り口から、特にその就業形態選択の背景と理由を探ることで、非正規女性や非正規シングル女性が現在置かれている状況を把握し、その課題を明らかにすることができる。

第2に、非正規雇用という就業形態の選択が、「非正規シングル女性」の労働と生活にどのような影響を与えているのかを明らかにし、より効果的な支援の方策を導き出すことである。特に、「非正規シングル女性」に着目する理由は、雇用において非正規が増加するなかでも、女性の非正規化傾向が顕著であること、その上、未婚率の上昇によりシングル人口が増加していることを背景に、「非正規シングル女性」が今後ますます増加すると考えられるためである。また、今日の労働環境の悪化、標準世帯を基本とした社会保障制度によって、非正規シングル女性の労働・生活状況は非常に厳しい状況であることが予想され、その支援が必要であると考えられるからである。

²³ 「家族的責任」の概念と日本における状況については、服部[2007]、に詳しい。

(2) 本論文の構成

本論文の構成は、以下のとおりである。

第 1 章では、女性の就業形態と労働政策の展開について、働く女性を取り巻く法律を年代ごとに確認をすることを通じて、特に非正規雇用で働く女性が政策上どのように位置づけられていたのか再整理する。

第 2 章では、女性の非正規雇用者に対して、各種政府調査における就業形態選択理由を問う設問の選択肢を分析することで、先行研究において主に用いられてきた、「自発／非自発」「本意／不本意」という用語が何を指し示すかを整理する。そして、非正規雇用で働く女性にとって「自分の都合がよい」とはどのようなことを指すのか明らかにする。

第 3 章では、2018 年に実施された大阪市の「非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」(以下「大阪市調査」とする)の結果から、非正規雇用で働くシングル女性の労働や生活実態を明らかにし、どのような理由と背景で非正規雇用を選択しているのか、また労働・生活の課題は何なのかを明らかにする。

そして第 4 章では、第 3 章で分析した「大阪市調査」において、特に就業形態の選択について回答者である非正規シングル女性がどのように捉えているかをより具体的にとらえるため、選択した理由についての自由記述回答を分析する。これらの「当事者の視点と言葉」をもとに、非正規シングル女性の就業形態の選択理由とその背景をより具体的に明らかにしたい。そして、第 3 章での分析結果とあわせて、非正規シングル女性がなぜその就業形態を選択するのかについて、非正規シングル女性の労働・生活の実態と照らし合わせながら、今後の支援に向けた視点を示したい。

その上で、本論文には以下の 2 点の意義があると考えられる。まず 1 点目は、女性の非正規雇用をめぐり、これまで先行研究や労働施策等でも用いられてきた「自発／非自発」「本意／不本意」という用語に着目して、就業形態の選択理由を分析することである。それは、非正規雇用を選択する女性にとって、「自分の都合のよい」働き方はどのような働き方なのか、本当に「自分の都合のよい」働き方なのかを明確にできる点である。これにより、非正規雇用という働き方が「不本意」である理由と背景は何か、また、たとえその就業形態の選択が「本意」であったとしても、実際には、どのような不安を抱え、生活上の課題があるのかについて、分析することが可能となる。

2 点目は、非正規シングル女性が置かれている労働・生活の課題とその意識を、調査分析により明らかにすることで、「当事者の視点と言葉」を踏まえた支援の方策を提示することができる点である。近年、非正規シングル女性に着目した研究は増えつつあるが、それらは、若年女性の貧困という問題や高齢期の所得保障など対象を区切ったものが中心である。本論文では、これまで支援の対象としてとらえられてこなかった

非正規シングル女性が抱える不安や、生活の実態について明らかにすることが可能となる。そして、これらの検討を通じて、個々の非正規シングル女性への施策のあり方を提示することが可能となる。

第1章 働く女性をめぐる施策の展開

1. はじめに

2015年8月「働く場面で活躍したい」という希望を持つすべての女性が、「その個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現を目的に、「女性活躍推進法」(正式名称「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」)が成立した。この法律は、事業主に対し、女性活躍に必要な施策の策定と実施に関する責務を明らかにするとともに、「行動計画」の策定や女性活躍推進に関する情報公表を義務付けたものである。本法律の対象となるのは、正規や非正規といった雇用形態や自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性、またこれから働こうとしている女性を含めた「すべての女性」である。法律成立の背景には、結婚や子育てを理由に離職する女性が未だ多いことを念頭に、少子高齢化の進展による人口減少と労働力人口の減少を見据えて、女性の力を「わが国最大の潜在力」として成長戦略に位置づけ、その活用を意図するところがあった。

このように、女性の労働力を経済政策に位置づけ「活用」しようとするのは、今に始まったことではない。女性労働の歴史を振り返れば、近代産業の進展以来、経済的、社会的な状況に応じて、その時々女性労働力の「活用」を意図した政策が取られてきている。しかも、それは、女性労働研究の蓄積において繰り返し指摘されているように、家事・育児・介護等をはじめとするケア役割を、女性が無償労働で提供することを前提としたうえでの労働である。男性が家計の稼ぎ手に位置づけられることにより、その労働には女性よりも高い賃金と企業の福利厚生、そして社会保障等における優遇が与えられた。それを可能にするのは、女性がこれらのケア役割を無償で担うことを前提とした構造である。そのなかで、多くの女性は、ケア役割と仕事の両立という状況から生じる障壁を、パートタイムをはじめとする非正規雇用で就労するというで解決してきた。しかも、この非正規雇用という就業形態は、主たる家計の稼ぎ手である夫や父親との同居が想定されることから、家計補助的な労働とみなされ、景気調整弁的労働力として、不況時には解雇され人手不足の時には雇用されるという役割を担い続けてきた。

現代においてもなお、「仕事と家庭の両立」が特に女性の課題として認識されていること、さらにコロナ禍がその構造的課題と男女の生活と働き方の非対称を露呈したことから、性別役割分業意識はいまだに根強いことは明らかである。女性労働力の「活用」は、この性別役割分業のもとで家事や育児・介護といったケア役割を女性が担うことを前提としたうえでの「活用」であったといえよう。

男女雇用機会均等法以降、女性が社会に進出し、女性が働くことが当たり前になった。しかしながら、性別役割分業意識と世帯を基本単位とする社会保障制度が維持されるなかで、多くの女性は多様な理由・背景から非正規雇用という就業形態を選択し、またその就業形態ゆえに低賃金で不安定な労働状況に留め置かれている。そこで次節からは、非正規雇用で働く女性たちがどのように取り扱われていたのか、働く女性を取り巻く法施策を年代ごとに概観し、その再整理を行う。

2. 雇用労働者としての女性の登場と活用

(1) 雇用労働者としての女性の「登場」

農業をはじめとする第一次産業で家族従業者として働いてきた女性たちが、雇用労働者として働き始めるのは、明治期以降に日本の近代化が進展するなかであった²⁴。製糸業や紡績業において貧しい農村から「口減らし」として奉公に出された若年女性たちは、生産の主力として大きな役割を果たした。ただしこれらの女性労働者たちの賃金は、明治民法下の「家制度」における家父長制に基づく性別役割分業規範により、一家を担う男性に対して、未婚期の家計補助として低く抑えられていた(大森[1990:2-6];藤井[1995:2-7])。藤井の指摘にあるとおり、「いまも残る女性の家計補助的労働の性格は、既に日本の資本主義が成立する当初から採用されていた」わけである[1995:4]。

大正期に入ると、教育や医療などの分野において、専門職の「職業婦人」として活躍する女性も登場しはじめた。しかし、「権利としての就労を望む一部の職業婦人と、もっぱら経済的理由によって自分の意思にかかわらず労働力を販売せざるを得ない労働婦人とを分化」²⁵させる状況になっていったという。

その後、1937年日中戦争以降の戦時下においては、軍需産業の拡大と、男性が軍事応召されることによる労働力不足により、重化学工業分野も含めて女性の労働力が活用された。ここから1944年の女子挺身勤労令による動員政策²⁶に至るまで、女性た

²⁴ 藤井[2006:41]は、農業を中心に女性労働について「家父長制や家族制度の下で女性には過酷な労働が強いられたが、反面生産者の一人として、決して男性に扶養されるだけの立場ではなかった」ことを指摘する。

²⁵ 藤井[1995:9], より引用。このように、働く女性の置かれる立場が二分されることは、女性活躍推進法が制定された現代において、管理職として旧来の男性並みの働き方と活躍を求められる「正社員」女性と、低賃金・不安定雇用の「非正規」女性が分断されている状況が指摘される状況にも通じるといえよう。

²⁶ 塩田[2000:23-25]によれば、女子勤労挺身隊の出動を前に、「家制度における女子役割の維持と女子勤労報国を理念とする女子の母性保護と労働能率の向上」をねらいとして、「工場法による保護行政に代わる女子労務管理指導」が作成されたという。この時期の人口政策に関連した「産む性」としての女性の母性保護政策は、戦後、労働基準法的女子保護規定に継承され、「女子の労働条件改善だけではなく、伝統的女子役割、つまり女性には家事・育児役割があるから保護が

ちは不足する男性労働力の代わりに働くことが求められていたのである。ただし、政府は「産めよ殖やせよ」という戦時下の富国強兵による人口政策と、「家制度」に基づき、女性に対して、結婚・出産し、母として家庭を守ることをも求めてもいたために、戦争が拡大するなかで女子労働力の動員が遅れたことも指摘されている(大森[1990], 藤井[1995], 塩田[2000])。そして、戦後になれば、男性の復員に伴う失業対策のなかで、戦時中に不足する男性労働力の代わりとして働いていた女性たちは「家庭に戻れ」の名のもとに、職を追われ、妻として、また母としての役割が求められていくこととなるのだ。

このように、戦前から働く女性たちは、低賃金の労働力としてその時々々の労働力不足を補う形で「活用」され続けた。それと同時に、性別役割分業に基づき、出産という人口の再生産と一家の稼ぎ手である男性を支える「家庭」という場を守る立場としての「家事・育児役割」が、同時に求められ続けてきたこともわかる。大森[1990:14]は、「人手が足りなければ女性をひっぱりだし、あまれば家庭へ返そうとする。戦時下とその直後の女性労働には、それがもっともよくあらわれているが、同時に、これを当然として受け入れる素地が社会にあった」と指摘する。

(2) 戦後女性労働政策のはじまり

戦後になり婦人参政権が認められると、1946年4月に行われた戦後初の衆議院議員総選挙において女性が初めて参政権を行使し、女性議員39名が当選した。1946年11月には日本国憲法が公布され、憲法第14条(法の下での平等)、第24条(婚姻における両性の平等)の規定に基づき民法も大幅に改正され、家督相続など「家制度」に関する規定が廃止された。そして、1947年9月には労働基準法が施行され、また同月に「婦人少年局」が発足することで、女性の労働政策が本格的に取り組みはじめる。

占領初期の「婦人少年局」は、山川菊栄局長のもとで「日本の民主化促進の重大な役割を担い、女性、年少者の低賃金による搾取や、女性の隷属などを解放するための行政機関と位置付けられ」²⁷、雇用問題に限らず、女性の地位向上全体に関わる取り組みを推進した。労働基準法の第4条では、「男女同一賃金」の原則が規定されるなど、女性の地位と労働条件の改善が図られた。しかし、生理休暇、危険有害業務禁止、坑内労働禁止など、労働基準法の女性保護条項規定には、働く女性の労働条件の

必要であるという考え方も引き継いでいき、「戦後の復興期には、女性を家庭に戻したり、女性の職域を限定してゆく手段」となる面があった。

²⁷ 藤井[1995:45], より引用。

改善²⁸という面だけでなく、「伝統的女子役割、つまり女性には家事・育児役割があるから保護が必要であるという考え方も引き継がれ」ていく側面もあった²⁹。そのため、戦時中に、勤労奉仕や男性の労働力を補うための強制的労働動員という形で職業に就いていた女性たちが、戦後の男性の復員に伴い「家庭に帰れ」という名のもとに失業対策のなかで仕事を失うという状態におかれていた。

1950年代半ばより高度成長期に入ると、農業などの第一次産業から第二次産業、第三次産業へと就業構造が変化していった。男性たちは企業に雇用され、年功序列型の賃金のもとで定年まで終身雇用で働く「日本型雇用慣行」が形成された。また、これらの男性労働者を、専業主婦である妻が支えるという形での性別役割分業が強化されていった。

そのような状況のなかで、1961年の税制改正により配偶者控除が創設される。配偶者控除は、納税者である夫の所得稼得に対し、妻が家庭を守ることによって貢献するいわゆる「内助の功」を、税制上評価する趣旨で導入されたものである。これにより、「伝統的な専業主婦の保護と被扶養の妻の座の強化につながり、ひいては被扶養の妻を持つ男性の優遇措置となる税法上の仕組み」が完成した³⁰。

(3)「主婦パート」の登場から「勤労婦人福祉法」制定まで

高度成長期には、労働力不足と賃金の上昇を背景に、若年の労働者の代わりとして既婚女性がいわゆるパートタイマーとして労働市場に定着していった。いわゆる「主婦パート」の登場である。

農業など第一次産業で家族就業者として働く女性は大きく減少したことにより、労働力率は低下していったものの[大森, 1990:15; 坂東, 2009:41], 雇用されて賃労働に就く女性は増加し、女性雇用者数は、1969年には1,048万人に達し雇用者総数の3割を占めるまでとなった。この年の女性雇用者数を配偶者の有無の別にみると、未婚は49.5%, 既婚は50.5%と、はじめて既婚者が未婚者を上回った(労働省婦人少年局[1970])。このように、女性雇用者のうち既婚者が増加することの背景には、女性の高学歴化による若年女性の就業率の低下があった。戦前には日本の女性の働き方は「若年・未婚型」であったのと比べれば大きな変化いえよう。若年の安価な労働力が不足するなかで、家事・育児をはじめとする家庭責任のために労働時間に制約がある主婦と、賃金の上昇を抑えつつ労働力を確保したい企業側のニーズがマッチし、「特定

²⁸ 豊田は、女性の労働保護について深夜業禁止などの一般女性保護は「本来であれば労働の場における健康と安全のための保護であり、その対象は男女両方の労働者であるべきものである」にも関わらず、「母性保護と同義に語られ、女性の雇用機会を狭め、職域を限定してきた」ことを指摘する(豊田[2007:14-15])。

²⁹ 塩田[2000:25], より引用。

³⁰ 横山[2002:49], より引用。

の日、特定の時間帯にのみ必要となる労働力の確保にはパートタイム労働者をあてるといふ労務管理が普及」していったのである³¹。

既婚女性を担い手としたパートタイム労働者は、その家計補助的な性格から「正規雇用ではない調整しやすい低賃金労働力として、企業に歓迎」され³²、その数は増加していった。それに伴い、低賃金、労働条件の低さなど、パートタイム労働が抱える問題点も多数指摘されるようになる³³。そのため 1960 年代後半から、婦人少年局においてパートタイム労働をめぐる政策が進められていった³⁴。1967 年に設置された「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」では、パートタイマーの常用雇用化、労働条件の改善が主要な目標に据えられ、1969 年には婦人少年問題審議会により「女性パートタイム雇用対策に関する建議」も出された。建議では、「パートタイム雇用は、短時間の就労形態をさすものであって、身分的な区分ではない」と明確に指摘されるなど、パートタイムをめぐる対策は、その労働条件の向上と雇用制度の整備により進めるべきであるとされた³⁵。

このように、女性のパートタイム労働をめぐる施策は、身分的な区分ではないことの周知徹底や、フルタイムの労働者と同様の労働条件の適正化などを志向してスタートした。しかし、大森は、実際の行政の取組みは、パートタイム労働者の増加に対して、「きわめてゆるやかなものに終始」し、「フルタイマーを前提としてできあがっている法や行政のしくみが、パートタイマーの出現に対処できるような融通性をもちえなかったために、政策としては、パートタイマーを積極的に活用していく具体策を打ち出し損ねたという可能性」を指摘している(大森[1990:85-88])。

また、パートタイム労働を中心に女性の労働市場への進出が拡大するなかで、1972 年には「勤労婦人福祉法」が施行された。この法律は、女性が「次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与するものであるこ

³¹ 松原[1994:14], より引用。

³² 大森[2010:37], より引用。

³³ 竹中[1989:254-259]は、この時期の女子雇用の問題点について、「性別雇用管理と女子労働権の不安定性」が特徴であるとし、労働権の不安定性を支えているのは「第一は、経営内での女子の新陳代謝をはかる労務管理であり、第二は、こうした労務管理を許す女子の労働権をめぐる法的不備と、労働組合機能の不在にある。さらに第三は、女子を過当競争労働市場に登場せざるをえなくさせている女子労働者の無技能的性格、これを規定している公的職業制度の欠如であり、第四は、職業と家庭の両立を阻む社会的・経済的条件にあるといわねばならない」と指摘している。特に四つ目の点について、「女子の労働権が真にその社会的裏付けをうるためには、家事労働の社会化と労働時間の短縮をめぐる労働諸条件の改善がいかにおすすめられるかにかかっている」とし、保育所の増設、育児休暇制度の確立、家事労働の社会化は、「母性的機能に対する諸権利の充実とともに、女子雇用問題の重要施策である」と強調する。

³⁴ この時期のパートタイム労働政策の展開と経緯については、松原[1994]、伊岐[2011]、を参照のこと。

³⁵ 中原[2009]、を参照。

ととにかんがみ」(同法第 2 条「基本理念」), 職業生活と家庭生活を調和させることと, 職業人としての自覚をもち, その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるよう, 働く女性の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的にしたものであった。同法では, 事業主に対し, 育児休業の実施など育児に関する便宜の供与に努めるように定めており, その背景には「育児休業が『長期勤続』にとって不可欠という認識」があったとされる³⁶。大森も, 勤労婦人福祉法は, 「女性労働者の仕事の中断よりも, 継続をねらっていたとみてさしつかえないだろう」とし, 「高度経済成長にともなう若年労働力不足と, 産業構造の変化による女性労働力需要の高まりのなかで, 労働政策はかならずしもパートタイマー一辺倒ではなかった」と評価する[1990:85]。

ただし, その一方で, 当時の働く女性を取り巻く状況は, 塩田[2000]の指摘にもあるとおり, 「企業は高度成長下の労働力不足を補う方策として, 技術革新と機械化とで単純化された作業をなすに足る労働力を, 子育てを終えつつある家庭の主婦に見出した。一方, 主婦の側にも, 家事や育児に支障のない働き方ができて, しかも膨張する家計を補う程度の賃金収入を得ればよいといった了解があった」というのが実態であった³⁷。そのため, 勤労婦人福祉法は性別役割分業を前提としたうえで, 働く女性に対してのみ職業生活と家庭生活の両立を説き, 事業主に対しては, 育児休業や母性健康管理の努力義務を示すにとどまったといえよう。

働く女性を主要な対象に据えた勤労婦人福祉法は, 「これまで個別に行われてきた女性労働者に対する労働・厚生行政による福祉的対策を, 総合的かつ一体的に推進するための根拠法としての基本的性格をもつ立法として登場した」³⁸ものではあるが, その対象である「勤労婦人」とは, 既婚女性が念頭におかれ, 女性の家族的責任を強調した上で「家庭と仕事の両立」を目指すものであった。そのため, 働く女性を一個人として捉え, その福祉を旨としたものとは言えない。さらに, この時期は結婚退職制や若年定年などの制度も一般的であり³⁹, 一定の年齢を迎えれば結婚することが当たり

³⁶ 伊岐[2011:55], より引用。

³⁷ 実際, 「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」は, 「女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策について」(1969 年)において, 女性のパートタイム労働の増加について, 「昭和 38 年頃から急速に増加しつつあるものと思われる」とし, その背景には, 「労働力不足とそれにとまなう賃金の上昇が著しく」なったことや, 供給側の要因として, 「ライフサイクルの変化」や「家庭責任との両立」と「短時間就業に対する選好」などもあり, 「フルタイム雇用に比し, 時間的にも仕事の内容からみても職業経験のない, あるいは, 職業生活の中断期間の長い既婚婦人が就業しやすいと感じさせるものを持っている」ことなどを指摘している。

³⁸ 浅倉[1991:347], より引用。

³⁹ 大森[2017]によれば, この時期, 企業側が「女性を非正規雇用化するだけにとどまらず, さらに結婚退職制および若年対象性を組み合わせて導入する事例がいくつもみられる」という。そして自発的に結婚退職する女性にとって「退職金割増が望まれた」という側面に留意すべきとしつつ, 「結婚・若年退職制や結婚退職の退職金優遇は, ある年齢までに結婚するよう女性たちに迫る“社会的圧力”として働いたことも忘れてはならない」と指摘する。

前とされた時代でもある。女性全般に対し、結婚し子どもを産み育てることが期待されるなかで、働く女性は結婚・出産により退職し、その後、子育てがひと段落就いたらパートタイムで復帰する、という M 字型のカーブを描く働き方が形成され定着してきたのがこの時代と言えるだろう。

3. 雇用機会均等法成立－男女平等に向けて－

(1) パートタイム労働の定着と法制化の兆し

第 1 次オイルショック(1973 年)、第 2 次オイルショック(1979 年)と、1970 年代に入ると経済は低成長期にはいる。1975 年の『婦人労働の実情』によれば、この時期、景気後退に伴い雇用の停滞が見られ、企業の雇用調整策により女子雇用者数は減少に転じ、労働時間も短縮傾向が進んだ。そのなかで、「週 35 時間未満の短時間就業者数は 49 年現在 184 万人で、40 年当時(42 万人)の 4 倍以上に増加しており、この間の女子雇用者の増加率を上回る伸びを示している」⁴⁰。

さらに産業構造の転換により、サービス業や小売業、飲食店等の第 3 次産業の割合が大きくなった。これらの産業は、従来から女性比率が高く、また非正規従業員の割合が高いという特徴もある。そのような背景のなかで、「当初、高度経済成長下の労働力不足の時代に限って生じる一時的なもの」⁴¹と予想された主婦パートは、労働力不足という理由ではなく、人件費の安い、調整可能な労働力としてますます定着していった。

パートタイムの量的な増大に伴い、パートタイム対策についての施策化も進み始めた。1980 年代にはパートタイム労働者専用の職業紹介機関であるパートバンクが設置され、雇い入れ通知書によるモデル様式の普及による労働条件の明確化促進などの対策が進んだ。1984 年には「パートタイム労働対策要綱」が策定され、これに基づいて施策が講じられる[松原, 1994:53;堀江, 2005:190-197;伊岐, 2011:103-105]。その後、労働省婦人局により設置された「女子パートタイム労働対策に関する研究会」は、1987 年 10 月に報告書「今後のパートタイム労働対策の在り方について」を公表し、「パートタイム労働者福祉法(仮称)」の早期制定が必要だと示した[松原, 1994:68-73;堀江, 2005:190-197;伊岐, 2011:103-105]。この報告を踏まえ、1988 年には「パートタイム労働問題専門家会議」による「パートタイム労働専門会議」(中間報告)が示されるが、早急な立法に向けた提言には至らなかった。その背景について、伊岐[2011:112]は「パートタイム労働者の就業条件の整備のために事業主に一定の義務をかけ

⁴⁰ 労働省婦人少年局[1975:10], より引用。

⁴¹ 塩田[2000:47], より引用。

る等の内容について労使の合意形成が不可能であれば、労働省も立法についての決断をするのは難しかった」と指摘する。

1989年には労働省が「パートタイム労働指針」を告示し、「パートタイム労働対策要綱」(1984年)に示されていた事項に加えて、「期間の定めのある労働契約のもとで更新の際の労働契約期間をできるだけ長くすること、賃金・賞与・退職金について、就業実態や通常の労働者との均衡等を考慮して定めること、就業の実態に応じて教育訓練を実施すること等について努力を求める内容」が追加された[伊岐, 2011:113]。このように、パートタイムの労働条件の整備に向けた動きが続いているものの、1980年代には法制化には至らないままであった。

(2)「国連婦人の十年」と女性の社会的地位向上に向けた気運の高まり

国際的な動きに目を向ければ、1967年の国連における「女子差別撤廃宣言」の採択、1975年の「国際婦人年」、そしてそれに続く「国連婦人の十年」により、この時期は女性の社会的地位向上に向けた機運が高まった時期でもあった。

国内では、1975年に内閣総理大臣を本部長に「婦人問題企画推進本部」が設置され、女性行政関連施策の整備は急速に進んでいった。1979年の国連総会における「女子差別撤廃条約」の採択を受け、日本国政府も同条約批准にむけた諸条件の整備を開始した。そのなかで、国内法の整備の一環として、雇用分野における男女の均等な機会と待遇確保に向け、男女雇用機会均等法が勤労婦人福祉法の改正という形で1985年に制定された。その翌年の1986年には労働基準法も改正され、時間外労働規制の廃止や深夜勤務ができる業務の拡大など、女子保護規定が緩和された。

男女雇用機会均等法は、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止、婚姻・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止などが定められたものである。同法は「従来の性役割分業を前提とする性別の雇用管理から、性役割分業を解消する男女を問わない個別の雇用管理を促進する第一歩となりうる」⁴²のものであった。ただし制定当初は、差別禁止の対象が女性に限定されており、募集・採用や配置・昇進に関する均等処遇も「努力義務」にとどまっていた。また、同一管理区分内での均等を求めていることから、結果として、総合職と一般職というコース別人事を生み出すなどの課題も多かった。特にコース別人事制度は、一部の大卒女性に対しては、総合職として転勤・長時間労働など男性と同じ働き方を求めるものであり、それ以外の女性については、「一般職」として補助的な業務に就き、均等法以前と同じように一定の年齢がくれば結婚による離職が暗に求められ、結果として、女性労働者において、階層の違いによる格差を生み出したという一面もあった。

⁴² 塩田[2000:68], より引用。

また、女性差別撤廃条約の批准に向けた動きは、公的年金制度にも影響を与えた。1985年の改正により、国民年金の改正による基礎年金制度が創設され、第3号被保険者制度が発足した。これにより、これまで年金に任意加入していなかったために、離婚により無年金になる可能性のあったサラリーマンの無業の配偶者(主に専業主婦)に、保険料の負担なく第3号被保険者として国民年金に加入することが義務付けられた。ただし、横山の指摘にもあるように、個人単位の年金権とはいえ婚姻上の地位が拠出を左右すること、専業主婦世帯は無拠出で共働き世帯と同額の基礎年金を受給できることなどから、「加入者間の平等に大いに問題を残している」ものであったといえよう[2002:348]。

税制においては、1986年に配偶者特別控除が創設された。これは既婚女性がパートタイムで働くことで、配偶者控除適用除外となり世帯全体の手取り額が減少する手取りの逆転現象をなくすためのものであるが、「いわゆる最高限度額一三〇万円という夫の被扶養の枠内に収まる(パートタイム)就労である限り、税も社会保険料の支払いも免除されるというもので、そのような形の『主婦パートタイマー』の選択に大きなインセンティブを与えるもの」⁴³であった。結果として、年収を一定の範囲内に抑えるために就労時間を調整する「就業調整」という働き方が導きだされるなど、性別役割分業をさらに強化するものでもあった。

このように、男女平等に向けた国際的な潮流において、女性差別撤廃条約の批准を契機に、男女雇用機会均等法の制定、基礎年金制度の創設のほかにも、国籍法の改正(1984年)、家庭科の男女共修(1994年)など、男女平等に向けた様々な法制度も整備された。しかし社会的には性別役割分業意識が解消されるような意識の変容に至ったとは言い難いのが実情であった。

男女雇用機会均等法以降、働く女性には企業の第一線で活躍する人も増加していったが、多くの女性は、コース別人事のもとで、一般職として結婚・出産による退職を暗黙の前提として働いており、男性稼ぎ主モデルは依然として継続した。また、女性に対する雇用の場が拡充されたにもかかわらず、家事・育児等のケア役割負担は依然として女性に偏っており、総合職として就職した女性の多くも、結婚や育児を理由に離職を余儀なくされた。離職した元総合職の女性の多くは、その後、パートタイム労働という形で再就職するというM字型カーブに沿った就業形態をたどることにより、女性の非正規雇用化はますます進展していった。さらに、たとえ就業を継続していたとしても、「男性とは異なり上位役職に就けない『ガラスの天井型』や、昇進スピードが男性より遅

⁴³ 久場[1994:313], より引用。

い『昇格遅れ型』の異動パターンを取る女性が半数を占める」⁴⁴というのが実態であった。

男女雇用機会均等法成立と同年には、労働者派遣法(正式名称「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」)が制定される。労働者派遣法は、これまで職安法により禁止されていた「労働者の供給」(職安法第 44 条)のうち、「供給元と雇用契約を結び、供給先の指揮命令を受けて、供給先のために労働に従事させる形態のみを『労働者派遣』として抜き出し、適法」⁴⁵とされたため、一般職の女性の業務の多くが派遣労働に置き換えられていくということも起きていった。1986 年からのバブル経済という景気拡大期において雇用が増大するなかで、特に女性の雇用は著しく増加するが、その増加の内訳を見ると 6 割が非正規雇用において増加しており、女性雇用の非正規化傾向は、この時期一層進行したことが確認できる。

4. 就業形態多様化の時代

(1) バブル経済崩壊と就業形態多様化の進展

1991 年にはバブル経済が崩壊し、日本経済は長い低成長期に突入する。この時期に学校卒業期を迎えた人たち、いわゆる「就職氷河期」世代は、望む就職先が決まらないために、フリーターや非正規雇用などの不安定就労という形で労働市場に出ることになった。また、たとえ就職できたとしても本人の望む業種や企業での就職が叶わず、それ以外の企業での就職を余儀なくされたことによるミスマッチから、十分な能力開発の機会を得ることないまま、早期に離転職を繰り返すことで、転職時に企業に評価されるような職務経歴を積めない状態におかれた。同時に経済のグローバル化を背景に、労働法制の規制緩和も相次ぎ、雇用形態はますます多様化し非正規労働者は増加の一途をたどっていく。

1985 年に制定された「労働者派遣法」は、労働力の需要調整機能の発揮と派遣労働者の就業条件の整備と福祉の増進を図ることを目的とし、制定当初はソフトウェア開発、通訳・翻訳など、専門的な知識や技術、経験を必要とする 16 業務(制定当初は 13 業務)に対象業務を限定していた。しかし 1996 年に新たに 10 業務が追加され、対象業種は 26 業務にまで拡大する。そして、1999 年には派遣対象の業種が原則自由化され、2003 年にはこれまで禁止業務とされていた製造業においても解禁された。これらの改正を受け、これまで一般職として採用された女性が多く担っていた一般事務や

⁴⁴ 大石[2012:110], より引用。

⁴⁵ 神林[2017:377], より引用。

営業事務、経理等の事務業務が派遣に置き換わっていただけでなく、製造業の解禁を受け男性においても派遣労働者は大きく増加することとなった。

また、これまで女性労働政策の中心的な議題の一つであったパートタイムをめぐっては1993年によりやく立法化に至り、「パートタイム労働法」(「短時間労働者の雇用管理改善に関する法律」)が成立する。パートタイム労働法では、労働条件の文書明示の努力義務や、事業主が講ずべき雇用管理改善の措置に関して(旧)労働大臣が指針を定める旨などが定められた。しかし、そこで示される施策は「指針」でいわれている範囲にとどまり、「女性労働者からは、『指針』に比べても『後退している』と言われるようなものであり、法律の制定に際しても、使用者の一貫した反対姿勢が影響したためか、「パート労働法をめぐる政治過程は均等法とは比較にならないほど、盛り上がりを欠いたものとなった」(堀江[2005:212-213])。

しかし、その後の2007年改正において、労働条件の文書交付等による明示、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、正規雇用への転換推進、苦情の自主的解決および紛争解決の援助などの改正がされ、その内容の充実が図られた[伊岐, 2011: 237]。川田[2013]が指摘するように、「主として行政指導の根拠規定にすぎなかったが、2007年のパートタイム労働法改正により、労働契約内容を規律する『労働契約の法』の体裁を整えるように」なったといえる⁴⁶。

(2) 家族的責任を有する労働者条約の批准に向けて

また、この時期には少子高齢化を背景にこれまで女性のみを対象としてきた家庭生活と仕事の両立に関わる制度が、ようやく男女ともに対象とする形へと整えられていった。これまでは、性別役割分業意識のもとで女性が家族的責任を有することは自明のものでされ、育児休業などの職業生活と家庭生活の調和に向けた制度は女性のみを対象に充実が図られてきた。しかし1992年の育児休業法(正式名称「育児休業等に関する法律」)の施行により、男女労働者の法的権利となった。その後1995年には、「育児・介護休業法」(正式名称「育児休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」)に改正され、男女ともに介護や育児等の家族的責任を有する労働者への機会と待遇の均等をめざすよう法制度も整った。これにより、1981年に採択されたILO第156号条約「家族的責任を有する労働者条約」をようやく批准することになる。

⁴⁶ 2008年の一部改正により、昇給、退職手当、賞与の有無の文書交付等による明示義務等が示されるなど、その後も改正が重ねられている。2014年の改正では、「短時間労働者の待遇の原則」(第8条)が新設され「通常の労働者と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者」の対象範囲が拡大された(第9条)。

また、男女雇用機会均等法も 1997 年の第 2 次改正において、募集・採用、配置・昇進に関する均等取扱いがそれまでの努力義務規定から禁止規定化され、セクシュアルハラスメントについても事業主の配慮義務が定められた。また同時に、労働基準法の時間外・休日労働や深夜業の規制が解消され、母性保護以外の女性保護規定が廃止されることとなった。続いて、2006 年の第 3 次改正では、募集・採用、配置・昇進等について男女双方に対し性別を理由とする差別的取扱いが禁止された。さらに、募集・採用における身長・体重・体力要件や、コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用時の全国転勤要件、昇進における転勤経験要件を合理的理由なく付する、いわゆる「間接差別」についての禁止規定も追加となった。また、職場におけるセクシュアルハラスメント防止規定については、女性労働者だけでなく、男性労働者についても対象に追加され、男女労働者に対する雇用管理上の措置義務規定となった。

これまで女性を特に保護すべき労働者として男性を上回る保護を義務付けるなど、働く女性の福祉という視点から女性を対象に整備されてきた施策が、ようやく ILO156 号条約に規定された男女ともに「家族的責任を有する労働者」として扱われるようになった。男女双方に対して差別の禁止が法律に明記されるに至り、女性のみを保護する片面的な側面が解消されたといえる。

しかし、法律面では男女ともに「家族的責任を有する労働者」と認識されるに至ったとはいえ、個々人の就業形態の選択という点では家族的責任との両立を考慮したうえで、「自らの意思」により非正規雇用という就業形態が選択されていることは否めないだろう。パートタイムにしても、派遣労働にしても、雇用体系の多様化の背景には、需要側のニーズだけでなく、供給側が多様な働き方を要請するという現状もある。雇用形態の多様化に伴い、女性たちの多くは、ますます「自らの意思」によりパートタイムや派遣労働などの非正規雇用を選択していくことになる。ただし、たとえ「自らの意思」により非正規雇用を選択しているとしても、女性に家事・育児・介護等をはじめとするケア労働や家族的責任があるとされるなかで、社会からの期待を背景に女性自らが選択している、あるいは選択せざるを得ない状況に置かれていることに、注意することが必要であろう⁴⁷。

⁴⁷ たとえば三山[2018]は、スーパーで働くパートタイマーの事例の分析を通じて、「パートは扶養されている人たちであるという前提で、契約労働時間制度が作られている」と指摘したうえで、「被扶養者が自活できない賃金は、特定の生活スタイルを人びとに強要するものとなる」と分析する。また、正社員には、男女を問わず管理・経營業務の担い手として、「空間的・時間的制約なしに働く」というケア無しモデルというべき働き方が、労働力再生産を担っている労働者を、中核的な正社員雇用からドロップアウト・排除させていると指摘する。つまり、待遇が良くても正社員になりたくない人が一定数あるということであり、「一人で育て働いているひとり親」労働者を、労働基準の設定標準に据えるべきと主張する。

5. 不安定雇用対策と「働き方改革」

(1) セーフティネットの強化

2008年の「リーマンショック」を契機に、世界規模での金融危機が発生した。これ以降、「派遣切り」という言葉に代表されるような契約途中での打ち切りや、次期契約の更新の取りやめなど、派遣労働者が雇用の調整弁として使われている事態があからさまとなり、非正規雇用という就労形態に対して社会の関心が集まった。

特にこの年の年末に開催された「年越し派遣村」をめぐる一連の報道は、雇用を失うことで、同時に住まいも失う場合があることを明らかにした。これまでは、親や夫という同居家族があることにより、住まいもあり扶養家族という形で社会保障の枠組みのなかにあると考えられていた非正規雇用で働く人々が、実際には家計補助的な働きとしてではなく、生計の主たる担い手として働く単身世帯も多いことを露わにした。特に、住宅保障をはじめ、企業福祉や家族による提供に頼ってきた戦後日本における社会保障制度において、企業福祉の対象とならない非正規労働者は結果として社会保障の仕組みから排除されていることがより明確となった⁴⁸。

このような状況を受けて、非正規労働者に対するセーフティネット機能を強化する必要が認識され、雇用保険と生活保護の間を補完する仕組みとして、「第二のセーフティネット」である「生活困窮者自立支援法」の法制化などが行われ、住宅支援給付や就業支援を目的とした生活資金や住宅入居の貸付支給などの制度が整えられていった。

2009年の雇用保険法改正によって、雇用保険の受給要件が緩和され、雇止めにあった場合も解雇と同様の取り扱いとなり、再就職が困難な場合の支給が強化された。また2011年には「求職者支援制度」により、雇用保険を受給できない者で、就職を希望し支援を受けようとする者に対し、職業訓練受講給付金が支給されるようになるなどの施策がとられた。

その後2012年には「生活困窮者自立支援法」が成立し、2015年より施行された。この法律は、生活保護受給者や生活困窮に至るリスクの高い層の増加を踏まえ、「最後のセーフティネット」である生活保護に至る前の段階での包括的な相談と支援の充実を図ることで、自立を支援しようとするものである。前述した求職者支援制度とともに、「第2のセーフティネット」に位置づくものであり、自立相談支援事業による生活全般にわたる横断的な相談支援や、離職等により住むところを失う恐れがある人へ住居確保

⁴⁸ 伊藤[2013:151-152]は、エスピン＝アンデルセン[2000]の福祉レジーム論を引き合いに、従来の福祉国家論では、社会保障を担う「国家」(政府)の役割のみが強調され、「市場」(企業福祉)の果たす役割が軽視されてきたとする。ただし日本においては、正規労働者に対して「住宅手当」が支給されていることから、政府の社会保障だけでなく「企業福祉」による福祉生産が行われてきた点を指摘する。また、1990年代後半以降、「企業福祉の対象とならない非正規労働者の活用、派遣労働者や請負労働者など外部人材の活用」というかたちで、「市場」の福祉生産が縮小してきたと述べる。

給付金の支給、就労準備に向けたサポートや、中間的就労など、包括的な支援体系を創設し、生活困窮者の自立と尊厳の確保と、支援を通じた地域づくりを目指した。

(2) 非正規雇用をめぐる施策の整備

そのほかにも、就業形態の多様化に伴い、非正規雇用をめぐる施策はさらに整備されていった。個別労働紛争が増大したことなどを背景に、2007年には「労働契約法」が制定され、労働契約の基本的なルールが明確化された。2012年の改正では、無期転換ルールが導入され、同一企業との間で有期労働契約が5年を超えて更新された場合には、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換されることとなった。これは、有期労働契約の反復更新のなかでの「雇止め」の不安の解消を図るものであった。ただし更新上限を設定することで通算5年の契約が終わる直前に雇止めが行われるなどの問題も生じている。労働政策研究・研修機構「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果(2019年)をみると、有期労働者のなかには、「辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)」、「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」、「無期労働契約ではなく、正社員になりたいから(無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから)」など、働き方の負担感への忌避や、無期労働契約と正規雇用との相違点に警戒心から、無期転換を希望しない人がいることもわかった。

派遣労働については、2012年の派遣法改正において、はじめて法律の名称に「派遣労働者の保護」が明記された。目的規定に、派遣労働者の保護と雇用の安定を明記し、保護法としての側面を強化された。日雇い派遣の原則禁止など、事業規制を強化し、派遣労働者の無期雇用化と待遇改善や、直接雇用への移行などが規定されるなど、派遣労働者の保護がはっきりと示されるに至った。

2018年に成立した働き方改革関連法では、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるための「働き方改革」に向けて、労働時間法制の見直しによる働きすぎの防止やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みと、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた措置が取られた。

そして、2019年には、いわゆる「就職氷河期世代」の支援に向けて「就職氷河期世代支援推進室」が内閣官房に設置された。1990年代から2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った人々のうち、「不本意非正規」労働者と、無業者、そして社会参画に向けた支援を必要とする人などを対象に、「就職氷河期世代活躍推進プラン」を策定し、ハローワーク、地域若者サポートステーション、ひきこもり等を対象とする各種支援機関等、地域基盤を活用した地域一体の支援を目指した。就職氷河期支援は、西村[2021a:120]が指摘するように「単純に非正規雇用者を正規雇用者に転換するというわけではなく、この世代の生活困窮者あるいは引きこもりなどの無業者を対

象としているとも読むことができる」ものであり、この世代が抱える幅広い将来への不安に対応することを目指して、「きめ細やかな伴走支援型」で相談、教育訓練から就職までの切れ目のない支援と、個々人の状況に合わせた寄り添い支援を意図している。また、2021年の行動計画をみると、特に女性向け就労支援として、デジタルスキル取得・向上のための学び直し・教育訓練のほかに、様々な課題を抱える女性や若年女性などの対象を想定したうえで、NPO等の民間知見を活用したアウトリーチ型の支援等が示されている。

6. 女性労働を取り巻く状況・施策を振り返って

ここまで、戦後以来の働く女性を取り巻く法施策を再確認するなかで、働く女性の増加、雇用形態の多様化、セーフティネットの必要性の高まりなど、その時々々の社会状況や要請に応じて様々な手立てがされていることが確認できた。しかし、非正規雇用の女性を対象を特化した施策はない。生活困難な状況にある人、就職氷河期世代に当たる人、など、それぞれが置かれた状況に応じて活用できる施策があるのみだ。

雇用に関する施策という点で考えれば、取り立てて特定の女性に特化した施策を検討する必要はなく、雇用形態別の支援があれば十分であるという考え方も成り立つであろう。しかし、特定の対象を想定した支援としては、2000年代に入ってようやく若年層、特定の集団として就職氷河期世代に対する支援も始まったが、これらは男女を共に対象とするものであり、特に女性に対する視点を持った支援という点では十分ではない。

税制や年金制度の在り方について、性別役割分業意識があることが繰り返し指摘されてきていることからわかるように、女性は親や夫などに扶養される存在として長く位置づけられてきた。また、非正規雇用に着目される時も、実労働数で見れば女性が多いにも関わらず、フリーター議論においても、リーマンショック以降の経済危機の際の報道でも、非正規雇用施策の対象としてイメージされるのは男性である。実際の施策がどうであれ、一般的にそれらの施策の対象者として第一に男性が想起されるということは想像に難くない。

ここまで見てきたとおり、非正規雇用の女性を重点的な対象とした施策はこれまでないことは明らかだが、鈴木[2013:75]が指摘するように、「未婚女性の困窮者支援が新たな縦割りの支援療育を増やすものであってはならないだろう。これまで関連する支援領域、さらにはこれまであまり存在が見えていなかった領域において可視化され、自らの支援対象として認識されることが第一」にあるという点に注意することが重要である。つまり、非正規シングル女性を対象とした施策がないわけではなく、活用可能な法施策の数々に対して、支援する側が彼女たちを支援の対象として十分に認識してい

ないこと、当事者自身が自らが支援の対象であること、そしてこれらの法施策を利活用する立場にあるという意識を持っていない、あるいは持ちにくいという点に課題があるのではないだろうか。そして、このような状況にあることの背景には、施策の基本単位が「世帯」であることから、家族から離れた単身の場合に活用できるものが少ないこと、また、それらの根底には性別役割分業意識があることなどが影響しているといえよう。

第2章 女性にとって「自分の都合の良い」働き方とは何か

—「行動」と「解釈」の視点からみる非正規雇用という就業形態の選択理由—

1. はじめに

近年、少子高齢化の進展による労働力人口減少への対応として女性の労働参加がますます期待されている。経済のグローバル化・サービス化に伴い雇用が多様化するなかで、わが国では1980年代以降、女性の雇用労働への進出傾向が著しい。総務省「2019年労働力調査年報」によれば、女性の労働力人口(15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口)は3,058万人と前年に比べ44万人増加し、労働力人口総数に占める女性の割合は44.4%と過去最高を更新した⁴⁹。また、10年前と比較して全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、長年わが国の女性労働における課題とされてきたM字型カーブ⁵⁰は、諸外国と同様の台形型に移行している。

しかし、ここで注意してみるべきは、女性雇用者数の増加は正規雇用ではなく非正規雇用の増加によって達成しているという点である。「2019年労働力調査年報」⁵¹において、女性の雇用者数2720万人のうち、正規の職員・従業員は1161万人、非正規の職員・従業員は1475万人であり、女性の雇用者総数に占める非正規の職員・従業員の割合は56.0%と半数を超えている。また、非正規雇用の割合を年齢階級別にみると、女性では「35～44歳」以降のすべての層で非正規雇用の割合は5割を超え、年齢層が上がるごとに割合は高くなっている。つまり、女性雇用労働が増加しM字型カーブに変化がみられるといっても、それは非正規雇用の増加によりもたらされている。その一方、1990年代半ば以降の景気低迷期における企業の雇用再編によって、新規学卒者の一定部分はパートタイム労働者や派遣社員などの非正規雇用となり、さらに2008年末のリーマンショックを契機とした経済危機以降、男性の非正規労働者の存在

⁴⁹ 「2020年労働力調査年報」では、新型コロナウイルス禍のもとで、労働力人口は2020年平均で6,868万人と、前年に比べ18万人の減少(8年ぶりの減少)となり、女性は3,044万人と14万人減少している。「2022年労働力調査年報」では、労働力人口は2021年平均で6,860万人と2年連続の減少となったが、男女別にみると男性は3,803万人と20万人の減少、女性は3,057万人と13万人の増加となった。

⁵⁰ M字型カーブは、性別役割分業意識をもとに女性が無償で家事・育児を担うことを前提とした男性中心の雇用慣行と家族を単位とした社会保障の仕組みに関係することは、女性労働研究のなかで繰り返し指摘されている(久場[1991], 竹中[1994], 深澤[2000])。つまり有配偶の女性は、配偶者控除等の社会保険料や税の控除を通じて、『被扶養の妻』の地位に留まることに、経済的なメリットが与えられている」[竹中, 1994:20]ため、年収を一定に抑えられる労働時間の調整(就業調整)が可能な働き方としてパートタイム労働を選択することが多く、それは「主婦」による働き方として定着した。

⁵¹ 2019年末からの新型コロナウイルスの影響が労働力人口等の統計結果に影響を与えていることと、本論文で主に取り上げる「大阪市調査」の実施が2018年であったことを考慮し、本章で取り上げる各種政府統計調査は主に2019年の結果を中心に引用する

に注目が集ったことで、非正規雇用の低収入や不安定雇用、将来不安といった課題が浮き彫りとなった⁵²。このように、非正規雇用において、これまでその中心であった女性のパートタイム労働者や学生アルバイトだけでなく、若年者や男性において非正規労働者の増大が進んでいる。そのため、非正規労働者は「家族のだれかに経済的に扶養されており、低賃金で有期雇用であっても生活には困らない」[野依, 2017:1]と考えられてきたこれまでの前提を問い直す動きが活発化しつつある。

政府は、「正社員として働ける会社がなかった」という理由により非正規雇用で働くいわゆる「不本意非正規」を対象に、正社員転換や無期転換など積極的な非正規雇用対策を展開しているが、「2019年労働力調査年報」をみると、施策の対象となる「不本意非正規」は非正規労働者の1割ほどであった。一方で、非正規雇用の大半を占める「不本意」以外の非正規労働者は、果たしてどのような理由でその就業形態を選択しているのだろうか。これまで、いわゆる主婦パートやフリーター、派遣労働者において、非正規雇用という働き方は「自分の都合のよい」働き方として、「自発的」にあるいは「本意」に選択された就業形態であると肯定的に捉えられてきた側面がある。しかし、大沢[2020:83]は、「女性は『自由な選択』によってパートにつくという見方が、依然として根強くあるなかで、「女性たちの『選択』がどれほど本当に『自由』か問いかえす必要がある」と指摘している。近年の労働者を取り巻く環境の悪化や未婚率の上昇に伴うシングル化の進行⁵³を考えあわせると、多くの女性労働者が本当に「自分の都合のよい」という理由で非正規雇用を選択しているのだろうか。この点こそ、詳細に検討されなくてはならない⁵⁴。

本章の目的は、次の2点である。第1に、女性が非正規雇用という就業形態を選択する理由に焦点をあて、非正規雇用で働く女性にとって「自分の都合がよい」とはどのようなことを指すのかを明らかにすることである。先行研究において、「自発パート」

⁵² これらの背景には、社会経済の変化、とくに産業構造の転換と景気変動への対応が進行するなかでの雇用形態の多様化がある。ただし、雇用形態の多様化について大森[2014:26]は、「性別で見れば、雇用形態が多様化しているのは、圧倒的に女性側である」と指摘する。

⁵³ 木本[2003:18]の指摘するとおり、「実際には、晩婚化や未婚化によってシングル女性も徐々に増えてきており、また子どもを持たない女性もいる」にもかかわらず、未だに強固な近代家族モデル規範を背景に、「女性を『主婦』の家計補助的就労者として位置づけ、未婚女性はその予備軍たる短期勤続者」と見立てた日本的雇用慣行は維持され続けてきた。

⁵⁴ 久場[1994:312]もまた、「女性のパート就労のなかには、正規就労への道を閉ざされた『非自発的パートタイマー』だけではなく、仕事と家庭との両立のために、一般的労働者よりも短い時間を自ら選ぶ『自発的パートタイマー』が含まれている。とはいえ、『主婦パートタイマー』の創出をめぐることは、たんに女性の選択の問題としてみることはできない。なによりも、女性の選択が、国家や企業のすすめる政策・制度によって左右されていることも見落とすことはできない。八〇年代には女性に関係する税制度や社会保険制度の手直し、また男性(世帯主)優先の賃金政策がすすめられ、そもそもそれらが就労における女性の選択に大きな影響を与えるものとなっている。」と指摘する。

「不本意非正規」などの表現で用いられる「自発／非自発」「本意／不本意」という用語は、その指し示す定義が自明であるかのように用いられている。しかし、定義は曖昧であり、その意味も重なり合いながら使用されていることが多い。第2に、女性にとって非正規雇用という働き方が、「誰にとって都合がよいのか」、「なぜ都合がよいと思うのか」、「どのように都合がよいのか」を明らかにし、個々人の判断基準である「自発／非自発」と「本意／不本意」との関係を明確にすることである。これらの点を明らかにすることで、非正規雇用全体に対する政策的インプリケーションと社会保障政策との接合に関する有用な知見を得ることができるであろう。

2. 先行研究にみる就業形態の選択理由の位置づけ

これまで非正規雇用という就業形態の選択理由を取り上げた研究では、就業形態の選択理由と、その行為を選択するに至る判断を推し量る基準として「自発／非自発」「本意／不本意」の用語を用いて分析がなされてきた。本節では、先行研究においてこれらの用語がどのように使われているか、また就業形態の選択理由をどのように評価しているかを確認する。

非正規雇用という就業形態の選択が、特に女性の場合において「自発的」に選択されているとする認識は、国の施策においても非正規雇用という就業形態を積極的な意味合いで捉える根拠となってきた。中原[2009:4]によると、国のパートタイム労働対策は1960年代後半には正規雇用化を目指していたが、1980年に入ると一転して「良好な雇用形態」として積極的な評価に変化するという。その背景には、女性自身が自発的にその就労形態を選択しているということ、つまり「本人の『自発性』や『属性』」といった個人的要因に注目した評価の視点が根拠とされていると指摘する⁵⁵[中原, 2009:13]。実際、(旧)労働省官僚であった松原[1983]も、「多くの者がそれを自発的に選択していることが示すように、女子自身の要望に合致した就労形態であり、それなりに評価されるべきものである」⁵⁶と記すなど、非正規雇用という就業形態の選択が「自発的」な行動であると評価している。このように、政府は、非正規雇用という就業形態について「自発的」な選択によるものであり、労働者が自ら望む働き方⁵⁷の一つであるとする認識を持っているということは明らかである。

⁵⁵ さらに中原[2009:12]は、「ジェンダーに基づく二重基準が存在」するために、パートタイム労働対策において「若年パートタイム労働者については構造的な要因に、有配偶女性パートタイム労働者については個人的要因に注目するといった違い」により異なる対策を生みだしているとも指摘する。

⁵⁶ 松原[1983:122], より引用。

⁵⁷ 労働者側からみた非正規雇用のメリットについての考察の必要性について、田中[2000:94]は、「今の段階では、パートタイム労働のメリットを評価するには至っていないという指摘もあろう。しかし、本来パートタイムのフレキシビリティは使用者側にだけあるのではない。労働者にとっても、

では、「自発的」な選択による非正規労働者とはどのような人を指すのか。脇坂[1993:132-153]は、「不本意」と「自発」という用語を用い、希望労働時間、パートで働く理由などの就業意識、労働者の持っている技能の三つについて「不本意性」という切り口から女性のパートタイム労働者を分析している。脇坂は、特に就業意識について、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「勤務時間・日数を短くしたいから」といった「時間」理由から自発的にパートタイムを選択していること、さらにフルタイム正社員への希望は少ない⁵⁸、という状況を明らかにした。また「時間」理由による自発的選択については、「家事・育児・介護」理由による選択と、「余暇時間や自分の時間を大切にしたい」という理由による選択を区別し、後者を「純粋な『自発パート』」と位置づけ、「家事・育児・介護」理由による選択にみられる「不本意性」について着目している(脇坂[1998:146])。なお「不本意パート」(involuntary part-timer)という用語については、「非自発的パート」と訳されることも多いが、日常用語として「非自発的」という言葉はないことから「不本意」という方がふさわしいとしている⁵⁹(脇坂[1995:2])。

佐藤[1998]は、「非典型的労働」⁶⁰について「本意／不本意」という用語は用いず、「自発／非自発」という用語と、それに加えて「生活重視／仕事重視」という労働志向の類型を提示し、就労形態と労働志向の関係性から就業形態の選択を評価している。さらに佐藤は、女性の派遣労働者およびパートタイマーは「生活重視の『労働志向』」を有しており、特に女性の派遣労働者、既婚女性パート、若年者パート、高齢者パートにおいて、「それぞれの『労働志向』や就業ニーズに合致した働き方として、現在の就業形態を自発的に選択している者が多い」⁶¹とした。そして最終的に佐藤は、自己の「労働志向」⁶²に合致した働き方として自発的に選択されている場合には、「非典型的労働」を「柔軟な働き方」を提供していると肯定的に評価する。

家計補助というだけではなく、個人が自発的に選択できるという意味でのフレキシビリティが存在するべきである」と指摘する。

⁵⁸ ただし、「職場にパートの正社員への登用の道があるかという点も考えあわせないといけない」とし、日本労働研究機構の調査結果から、「『今のままの勤務形態で正社員になれるならなりたい』という主婦パートが、かなり多いと考えられる」と指摘する。(脇坂[1998:140])

⁵⁹ さらに技能面において、今後の希望する仕事や労働条件の満足度などからその不本意性を分析しており、「技能の意味での不本意パートと対になる用語」としては「自発的パート」はそぐわず、「『満足パート』『本意パート』」などが考えられるが、いいものはない」としている(脇坂[1995:26])。

⁶⁰ 佐藤[1998:2]は、「典型的労働は、『特定の企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業でフルタイムで働くこと』を意味し、それ以外が非典型的労働となる」とし、「両者は重なる部分が多いものの、非典型的労働のすべてを非正規労働によって包括することはできない」とし、非正規労働ではなく非典型的労働という用語を用いている。

⁶¹ 佐藤[1998:11]、より引用。

⁶² 厚生労働省「1994年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の「あなたは生活と仕事を比べるとどちらに重きを置いていますか」という設問への回答から生活重視指数を算出し、生活と仕事の重視度を比較してその労働志向を分析している。

一方で、若年者や男性の非正規雇用の増大を背景に、近年では「不本意非正規」に着目した研究とその取り組みが進んでいる。山本[2011]は、「不本意型」の非正規雇用を「正規社員で働くことを希望していたが、雇ってくれる会社がなかったから」を選択している人とし、それ以外の「賃金・労働条件・待遇などがよかったから」、「個人的な事情から正規社員の労働条件では働けないから」、「その他」⁶³を選択した人を「本意型の非正規雇用」と定義している。非正規雇用で就業している雇用者の大多数は「自ら選択している本意型」⁶⁴であるが、「不本意型」は失業と同程度にストレスが大きく「失業と同様に政策的な対応を施す必要」があり、非正規雇用問題を議論する際には、本意型と不本意型に区別する視点が必要だとしている。また黒川[2020]は、不本意非正規を「現在の職(非正規雇用)に就くときに『正規の職がなかったから』やむを得ず選択した働き方を示すもの」⁶⁵と定義し、女性の不本意非正規労働について年齢構成や婚姻状態、学歴などを踏まえた特徴を整理している。分析結果より本意非正規の女性を「家計補助的な役割にある主婦であり、非正規雇用でも十分な収入が得られることや融通の利く働き方に従事できることから、自発的に非正規雇用という働き方を選択した女性であるといえる」⁶⁶としており、「自発的な選択」という表現を「本意非正規」の説明として用いている。これらの「不本意非正規」に着目した研究では、不本意非正規を、就業形態の選択理由のうち「正社員として働ける会社がなかったから」という選択肢を指すと明確に定義している。その一方で、それ以外の選択肢については、その指し示す内容が多様であるにも関わらず一つのカテゴリーとして扱い、「自発的」あるいは「本意」による選択として一括して分析していることがわかる。

以上のように、これまでみてきた先行研究では、時間的要因などにより非正規雇用という就業形態を「自発的」に選択する場合や、その選択が個人の労働志向に合致している場合に、その働き方を「自発的」あるいは「本意」による選択として肯定的に捉えている。また国の施策においても、「自発的」選択は非正規雇用を積極的に評価することの根拠となっている。しかし、非正規労働者における「不本意」という用語が指し示す理由が「正社員として働ける会社がなかった」と明確に説明されているのに対して、「自発」や「本意」という用語が指し示す理由は多岐にわたっており曖昧なままである。しかも「自発的」に選択しているとされる者たちは、いわゆる「不本意非正規」以外の非正規労働者すべてを一括して指しており、そこに含まれる多様な就業形態の選択理由やその選択の背景について、十分に検討はされていない。

⁶³ これらの選択肢は『慶応義塾家計パネル調査(KHPS)』の個票による。

⁶⁴ 山本は「非正規型」以外のすべて選択肢について「本意型」として分類しているが、「正規雇用に伴う長時間労働などのデメリットと非正規雇用に伴う不安定性などのデメリットを比較考慮し、消去法的に自ら非正規雇用を選んでいる人も含まれるだろう」(山本[2011:4])としている。

⁶⁵ 黒川[2020:5], より引用。

⁶⁶ 黒川[2020:13], より引用。

3. 政府調査からみる就業形態選択の主な理由

非正規雇用という働き方が女性にとって「自分の都合のよい」働き方であると認識されている背景には、各種政府調査において、現職の就業形態選択の主な理由として「自分の都合のよい時間に働きたいから」という選択肢が最も多く選択されているからであろう。この選択肢は女性だけでなく男性でも最も多く選ばれている選択肢である。しかし、実数で見ると非正規雇用で働く女性は男性の2倍以上であることや、就業形態の選択理由は複数回答によるために「家事・育児・介護等と両立しやすいから」などの選択理由とともに選択されていることを踏まえると、「自分の都合のよい」という表現が「女性にとって都合のよい」という意味で捉えられていると考えられる。さらに「自分の都合のよい」という言葉からは自発性が類推され、先行研究にもあるように、就業形態選択における自発性が、就業形態そのものへの肯定的な評価に結びついてきた面もある。

以上のように、これまで非正規雇用という働き方は女性自らが「自分の都合のよい働き方」として選択しているとみなされてきた。一方で、前節でみたとおり先行研究では「自発的」選択あるいは「本意」とされる選択として分類される就業形態の選択肢には、「正社員として働ける会社がなかったから」という内容の選択肢以外がすべて含まれ、一括して取り扱われていることもわかった。つまり、「自発的」あるいは「本意」とされる選択には、「自分の都合のよい時間に働けるから」や「家事・育児・介護等と両立しやすいから」以外の就業形態の選択理由も含まれているということである。

一般的に就業形態の選択理由について触れる際に取り上げられるデータは労働力調査の「現職の雇用形態についての主な理由」であることが多い⁶⁷。労働力調査で「現職の雇用形態についての主な理由」について調査を始めたのは 2013 年の調査票の変更からであるが、それ以前からも「パートタイム労働者総合実態調査」や「就業形態の多様化に関する総合実態調査」において、現在の就業形態を選んだ理由は調査されてきた。そこで本章ではこの 3 つの政府調査を取り上げ、就業形態の選択理由としてどのようなものが挙げられているのかを確認し、それぞれの選択肢とその表現の違い、調査結果について確認する。

(1) 労働力調査

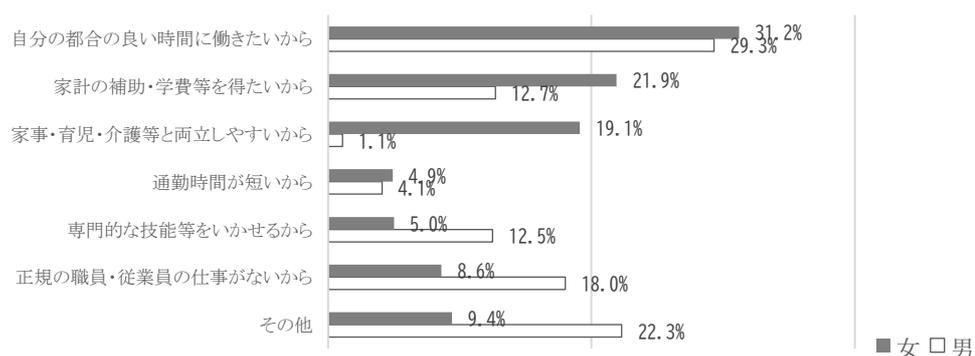
労働力調査は、就業及び不就業の状態を明らかにするための基礎資料を得ることを目的に、総務省統計局が都道府県を通じて実施しているものである。非正規の雇用者について現職の雇用形態についている理由は、2013 年より設問に登場する。

⁶⁷ 例えば、厚生労働省が 2016 年に発表した「正社員転換・待遇改善プラン」では、不本意非正規について、労働力調査で現職の雇用形態(非正規雇用)について主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答したものと定義している。

2019年の調査結果(平均)の「現職の雇用形態についての主な理由」を確認すると、男女ともに最も多い回答が「自分の都合のよい時間に働きたいから」である。男性で29.3%、女性で31.2%と、男女ともに約3割を占める。年齢階級別にみると、女性では「25～34歳」を除く全ての年齢階級で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」を選択した人は2割以上を占める。一方男性では「25～54歳」まででは1割を切っており、若年層と55歳以上の高齢者層で1割～2割を占めている。若年層だけでなく55歳以上の男性でも1割以上の人が「家計の補助・学費等を得たいから」という理由を選択していることから、この理由を選択する人たちのなかには、若年層のアルバイトや、家計補助的に働く「主婦パート」以外に、経済的な理由により非正規雇用として働いている人たちが含まれていることが推察される。

次に、「家計の補助・学費等を得たいから」は女性では21.9%と二番目に多く、男性でも12.7%と三番目に多い理由となっている。また「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由を選択した人は、女性では3番目に多く19.1%を占めるが、男性では1.1%と最も少ないことから、家事・育児・介護といった無償のケア労働が女性に偏っている状況が見えてくる。一方で、「正規の職員・従業員の仕事がないから」は18.0%と男性で二番目に多い理由だが、女性では8.6%にとどまる。経年でみると不本意非正規は減少傾向にはあるものの、男性では25歳から64歳までで20.8%～35.7%と2割を超えており、女性でも25～34歳で13.4%となっていることから、一定の数を占めている。

図表 2-1 2019年労働力調査における雇用形態選択の主な理由



(出典)総務省統計局「2019年労働力調査(年報)」,より筆者作成。

(2) パートタイム労働総合実態調査

厚生労働省では、「雇用の構造に関する実態調査」として雇用情勢に応じてテーマと対象を変えて不定期に実施しており、「パートタイム労働者総合実態調査」(以下、

「パート調査」とする。)は 1990 年以降、1995 年、2001 年、2006 年、2011 年、2016 年と、これまでに 6 回実施している⁶⁸。

現職の雇用形態に就く理由については、「働いている理由」と「パートを選んだ理由」の二段階に分けて聞いており、「働いている理由」について、「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」、「資格・技能を活かすため」など 12 項目の選択肢から聞いている。

「パートを選んだ理由」としては、①自分の都合の良い時間(日)に働きたいから、②勤務時間・日数が短いから、③就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから、④簡単な仕事で責任も少ないから、⑤すぐ辞められるから、⑥正社員として採用されなかったから、⑦正社員としての募集が見つからなかった、⑧家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから、⑨仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから、⑩正社員として働くことが体力的に難しいから、⑪正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから、⑫やりたい仕事が多分パートだったから、⑬転勤がないから、⑭その他の 14 項目から、該当するものすべてを複数回答方式で尋ねている。選択肢は調査年により変化があるが、「自分の都合のよい時間(日)に働けるから」という選択肢は 1990 年調査から一貫して聞かれている項目である⁶⁹。

ところで「自分の都合」という表現がパートタイムを対象とした国の調査に登場するのは、旧労働省婦人局による 1985 年「パートタイム労働実態調査」⁷⁰からで、「今の仕事についている理由」を尋ねる 5 つの選択肢の一つとして「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせてもらえるから」という理由が設定されている⁷¹。それ以前に実施された「製造業における女子パートタイム雇用個人調査」⁷²(1966 年 2 月実施)は、国によるパートタイム雇用に関する最初の実態調査と思われるが、パートタイムという就業形態での就労理由について、「(1)フルタイムのつとめ口がない、(2)病身のためフルタイムで働けない、(3)家事のためフルタイムで働けない、(4)育児のためフルタイムで働けない、(5)ほかに仕事を持っているのでフルタイムで働けない、(5)その他」の 5 つの選択肢の設定であり、ここでは「自分の都合のよい時間」という表現は用いられてい

⁶⁸ パートタイム労働総合実態調査は 2016 年調査を持って終了し、2021 年からは「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」が実施されている。

⁶⁹ 1990 年調査では、「自分の都合よい時間に働きたいから」とあり、都合のよい時間(日)という表現は用いられない。

⁷⁰ 労働省婦人局[1985]、を参照。

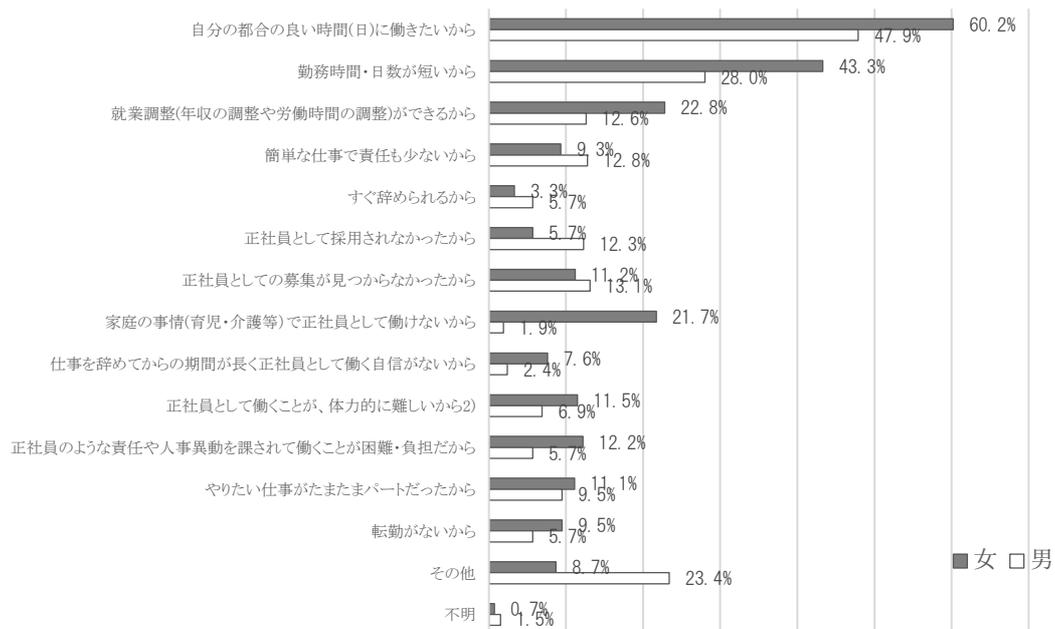
⁷¹ この調査では、「今の仕事についている理由」を①勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせてもらえるから、②家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない、③通常の労働者として勤務するのは身体に無理がある、④通常の労働者としての仕事がなかった、⑤知人・友人がパートタイムで勤務している の 5 択より尋ねている。

⁷² 労働省婦人少年局[1965]、を参照。

ない。中原[2009]は、「女子パートタイム労働対策に関する研究会」(1985年～1987年)の前後で、それまで正規雇用化を目指していたパートタイム労働対策が、「パートタイムを良好な雇用形態として労働市場に位置づけること」を目指す方向へと変容し、その背景に「パートタイム労働増加の背景に社会・生活問題が存在しているという構造的要因に注目していた視点が、自発的に就労形態を選択しているという労働者の個人的要因に注目する視点へと変わっていった」と指摘する。「パートタイム労働実態調査」の実施時期とも一致しており、調査票にある「自分の都合」という選択肢での文言は労働者の自発性を問うたものであると解釈することができるだろう。

「パート調査」の2016年結果をみると、パートを選んだ理由(複数回答)として「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」は、男女ともに最も割合が高い(女性60.2%、男性47.9%)。続いて、「勤務時間・日数が短いから」(女性43.3%、男性28.0%)で、男女ともに2番目に割合が高い。男女ともに、時間の問題にかかわる課題が、パートタイムという働き方を選択する理由の大部分を占めることがわかる。その他の選択肢では、「就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから」(女性22.8%、男性12.6%)と、「家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから」(女性21.7%、男性1.9%)と、特に女性において時間の問題が選択の大きな要素として影響していること、また「家庭の事情」には男女で明確に差が表れていることがわかる。

図表 2-2 2016年パート調査における雇用形態選択の主な理由



(出典)厚生労働省「2016年パートタイム労働総合実態調査」,より筆者作成。

(3) 就業形態の多様化に関する総合実態調査

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(以下、「多様化調査」とする。)は、正社員と非正社員の別に、働き方の多様化の実態や労働者の意識を明らかにすることを目的に 1987 年より調査を開始し、1994 年、1999 年、2003 年、2007 年、2010 年、2014 年、2019 年と、これまでに 7 回実施されている。

2014 年調査では、現在の就業形態の選択理由として、①専門的な資格・技能を活かせるから、②より収入の多い仕事に従事したかったから、③自分の都合のよい時間に働けるから、④勤務時間や労働日数が短いから、⑤簡単な仕事で責任も少ないから、⑥簡単な仕事で責任も少ないから、⑦就業調整(演習の調整や労働時間の調整)をしたいから、⑧家計の補助、学費等を得たいから、⑨自分で自由に使えるお金を得たいから、⑩通勤時間が短いから、⑪組織に縛られたくなかったから、⑫正社員として働ける会社がなかったから、⑬家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから、⑭他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから、⑮体力的に正社員として働けなかったから、⑯その他 の 16 の選択肢から尋ねている。

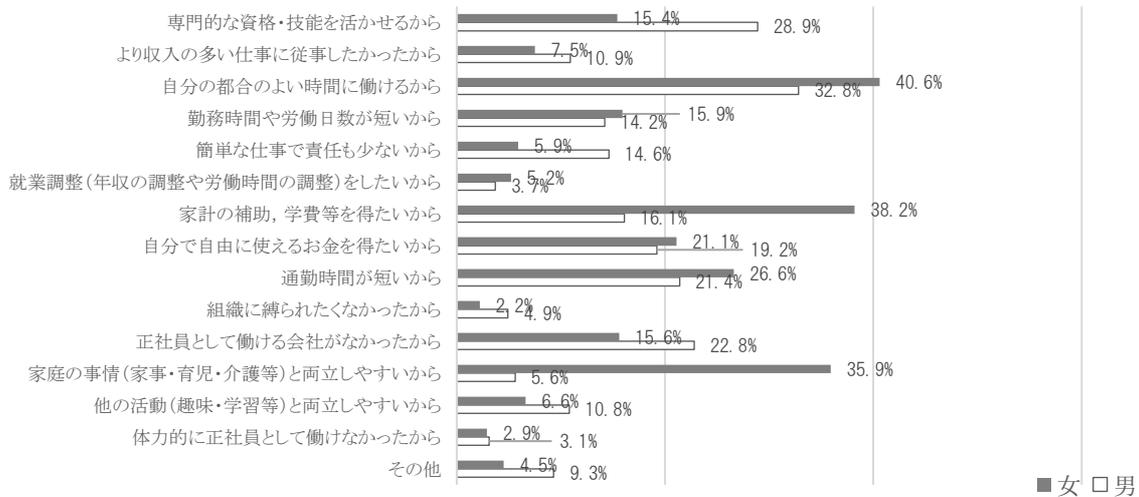
選択肢のうち、「より収入の多い仕事に従事したかったから」、「自分で自由に使えるお金を得たいから」、「組織に縛られたくなかったから」、「他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」という選択肢は、「労働力調査」と「パート調査」には見られないものであり、正社員と比べた働き方の自由さに着目した選択肢といえることができる。本調査が、就業形態の多様化をテーマとした調査であり、非正規雇用という働き方を積極的に評価する姿勢に基づく調査であることがうかがえる。

2014 年結果をみると、現在の就業形態を選んだ理由(複数回答 3 つまで)として「自分の都合の良い時間に働けるから」が男女ともに最も割合が高い(女性 40.6%、男性 32.8%)。続いて、女性では「家計の補助、学費等を得たいから」⁷³ (38.2%)、「家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから」(35.9%)、男性では「専門的な資格・技能を活かせるから」(28.9%)、「正社員として働ける会社がなかったから」(22.8%)の順である。「家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから」は女性では 35.9%と 2 番目に多い回答であったが、男性では 5.6%と低く、「パート調査」と同じように男女により明確な差が表れた結果となった。

また就業形態別に見ていくと、パートタイム労働者では「自分の都合のよい時間に働けるから」(50.0%)、契約社員(専門職)では「専門的な資格・技能を活かせるから」(46.0%)、派遣労働者では「正社員として働ける会社がなかったから」(37.7%)と、就業形態によって非正規雇用で働く理由が異なる傾向にあることがわかる。

⁷³ 家計補助を得たいからという選択肢は、パート調査では「働いている理由」に関する質問の選択肢である。

図表 2-3 2014 年多様化調査における就業形態選択の主な理由



(出典)厚生労働省「2014 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」, より筆者作成。

4. 各種政府調査の「就業形態の選択理由」の共通要素とその位置づけ

(1) 就業形態の選択理由の6つの共通要素

これまで確認してきた政府調査における「現在の就業形態の選択理由」に関する選択肢をみると、「自分の都合のよい時間」、「家事・育児・介護等との両立」、「正社員として働く会社がない」の 3 つは、表現に若干の違いがあるものの全ての調査で共通して聞かれている内容である。さらにそれ以外の選択肢についても、いくつかの共通する要素が見られる。それは、「時間」、「両立」、「収入」、「正社員になれない」、「正社員性の忌避」、「資格、その他」の 6 つである(図表 4)。ここでは、「就業形態の選択理由」の 6 つの共通要素について、詳細に確認する。

①要素1「時間」

まず「時間」という要素についてみていきたい。時間という要素には、自分の都合、労働時間の長さ、通勤時間、就業調整の 4 つの内容が含まれる。

一つ目の「自分の都合」は、多様化調査では「自分の都合のよい時間に働ける」という雇用側の労働条件との関わりでの表現が用いられているのに対し、パート調査と労働力調査では「自分の都合のよい時間に働きたい」と、より個人の意思を示した表現となっている。また二つ目の「労働時間の長さ」はパート調査と多様化調査において「勤務時間・日数が短いから」⁷⁴という表現で尋ねられているが、労働力調査にはない選択肢である。この選択肢は労働時間数を問題とするものであり、非正規雇用が短時間労働

⁷⁴ 多様化調査では「勤務時間や労働日数が短いから」という選択肢である。

働であるから選択されているという理解に結び付く選択肢であろう。多くの先行研究で指摘されているとおり日本では「フルタイムパート」と称される長時間労働のパート労働者も多数存在しており(柴田[2017])、必ずしも非正規雇用が短時間労働であるとは言えない状況にあるが、正規雇用はフルタイムの拘束が前提であるため、短時間労働を希望する場合は非正規雇用でないとそのような働き方が困難であることからその就業形態を選択しているという意味に読み取れる。この点において、労働時間を問う「勤務時間・日数が短いから」という選択肢は、のちに述べる「正社員性の忌避」という要素であると捉えることもできるだろう。三つ目の「通勤時間」は多様化調査と労働力調査のみにみられる選択肢である。職場への拘束性の低さと並んで、労働時間や通勤時間の短さは結婚・育児等による離職後に再就職する子どもがある者にとって「はじめての再就職における求職条件」(奥津[2009:75])であると考えられるが、パート調査では、通勤時間が短いことはパートタイムという就業形態の選択理由として聞いていない。四つ目の「就業調整」は、所得税の非課税限度額や、配偶者の雇用保険・厚生年金の加入要件などから年収を一定額以下に抑えるために就労時間を短く抑えることから「時間」に関係する要素として捉えたい。

②要素2「両立」

次に「両立」という要素には、育児・介護などの家庭の事情との両立と、それ以外の事情との両立の二つの内容が含まれる。家庭の事情との両立は3つの調査に共通してみられる選択肢で、多様化調査と労働力調査では家事・育児・介護の三つとの両立を尋ねているが、パート調査では家事との両立は含まれていない。また、家庭以外の事情との両立については、多様化調査において「他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」という選択肢があるのみである。仕事と生活の両立、つまりワーク・ライフ・バランスの課題は両立のための時間の確保という視点から、一つ目の要素である「時間」に関連したものと捉えることもできる。しかし、たとえ時間的な問題が解決されたとしても、ケア労働は女性が担うべきものとする役割分業意識が解消されない限り、就業選択への影響はなくならないと考えられることから、別の要素として分けて考えるべきだろう。

③要素3「収入」

「収入」という要素には、家計の補助、学費、自由に使えるお金、より多い収入という4つの内容が含まれる。パート調査ではパートを選んだ理由とは別に、「働いている理由」を問う設問として「主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」、「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持する／子どもの教育費や仕送りの足しにする／住宅ローン等の返

済の足しにする／家計の足しにする」,「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」という選択肢により収入に関連して尋ねている。労働力調査と多様化調査では,家計の補助と学費は一つの選択肢として尋ねている。また多様化調査ではそのほかに「より収入の多い仕事に従事したかったから」,「自分で自由に使えるお金を得たいから」という選択肢があり,非正規雇用を家計補助的な労働形態ではなく,柔軟で多様な就労形態の一つとして捉えていることがうかがえる。

④要素4「正社員になれない」

「正社員になれない」という要素には,いわゆる不本意非正規と分類される「正規の職員・従業員の仕事がないから」という選択肢の他に,多様化調査では「正社員として働ける会社がなかったから」と「体力的に正社員として働けなかった」の2つ,パート調査では「正社員として採用されない」,「募集が見つからない」,「体力的に難しい」という3つの内容に細かく分けて聞いている。パート調査ではさらに「仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がない」という選択肢もある。就業形態の選択にあたり,求人状況という社会的な側面と,体力や本人の自信といった個人的な要因があることがわかる。

⑤要素5「正社員性の忌避」

「正社員性の忌避」という要素は,「簡単な仕事で責任も少ない」,「すぐに辞められる」,「組織に縛られたくない」といった「責任」や「拘束性」などの内容に関わるもので,パート調査や多様化調査ではみられるが,労働力調査では聞かれていない要素である。非正規雇用という働き方に対して,正社員という働き方には,働き方や業務内容に高い拘束性があると考えられていることがわかるものとなっている。

⑥要素6「資格・その他」

最後に,「資格」については,多様化調査で「専門的な資格・技能を活かせるから」,労働力調査で「専門的な技能等を活かせるから」という選択肢で聞かれている。パート調査でも,「働いている理由」を問う設問において「資格・技能を活かすため」という選択肢がある。また,パート調査では他に「やりたい仕事がたまたまパートだったから」という選択肢もあり,業種,職種と雇用形態との間に関係があることもうかがえる。

図表 2-4 各種政府調査における就業形態の選択理由の共通要素

調査名 質問文	労働力調査 実施年:令和元(2019)年 「どうして今の雇用形態 についているのですか」	パートタイム労働者総合実 態調査(個人票) 実施年:平成28(2016)年 「パートを選んだ理由は何 ですか」(該当するものすべ て)	就業形態の多様化に関する 総合実態調査(個人票) 実施年:平成26(2014)年 「現在の就業形態を選んだ 理由は何ですか。該当する 主なものを3つまで選んでく ださい」
時間	通勤時間が短いから	—	通勤時間が短いから
	自分の都合のよい時間 に働きたいから	自分の都合の良い時間 (日)に働きたいから	自分の都合のよい時間に働 けるから
	—	勤務時間・日数が短いから	勤務時間や労働日数が短い から
	—	就業調整(年収の調整や労働 時間の調整)ができるから	就業調整(年収の調整や労働 時間の調整)をしたいから
両立	—	—	他の活動(趣味・学習等)と 両立しやすいから
	家事・育児・介護等と両 立しやすいから	家庭の事情(育児・介護等) で正社員として働けないから	家庭の事情(家事・育児・介 護等)と両立しやすいから
収入	—	—	より収入の多い仕事に従事 したかったから
	家計の補助・学費等を得 たいから	※「働いている理由」に関 する質問の選択肢として 「自分の学費や娯楽費を稼 ぐため」がある。	家計の補助,学費等を得た いから
	—	—	自分で自由に使えるお金を 得たいから
正社員 になれ ない	正規の職員・従業員の仕 事がないから	正社員として採用されなか ったから	正社員として働ける会社 がなかったから
	—	正社員としての募集が見つ からなかったから	—
	—	正社員として働くことが、体 力的に難しいから 仕事を辞めてからの期間が 長く正社員として働く自信 がないから	体力的に正社員として働け なかったから
正社員 性の忌 避	—	簡単な仕事で責任も少ない から	簡単な仕事で責任も少ない から
	—	—	組織に縛られたくなかった から
	—	転勤がないから	—
	—	すぐ辞められるから	—
	—	正社員のような責任や人事 異動を課されて働くことが 困難・負担だから	—
資格・ その他	専門的な技能等をいか せるから	※「働いている理由」に関 する質問の選択肢として「資 格・技能を活かすため」があ る。	専門的な資格・技能等を活 かせるから
	—	やりたい仕事があったまま パートだったから	—
	その他	その他	その他

(出典)総務省「2019年労働力調査」、厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査(個人表)」、厚生労働省「2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人表)」(2014年)より、筆者作成。

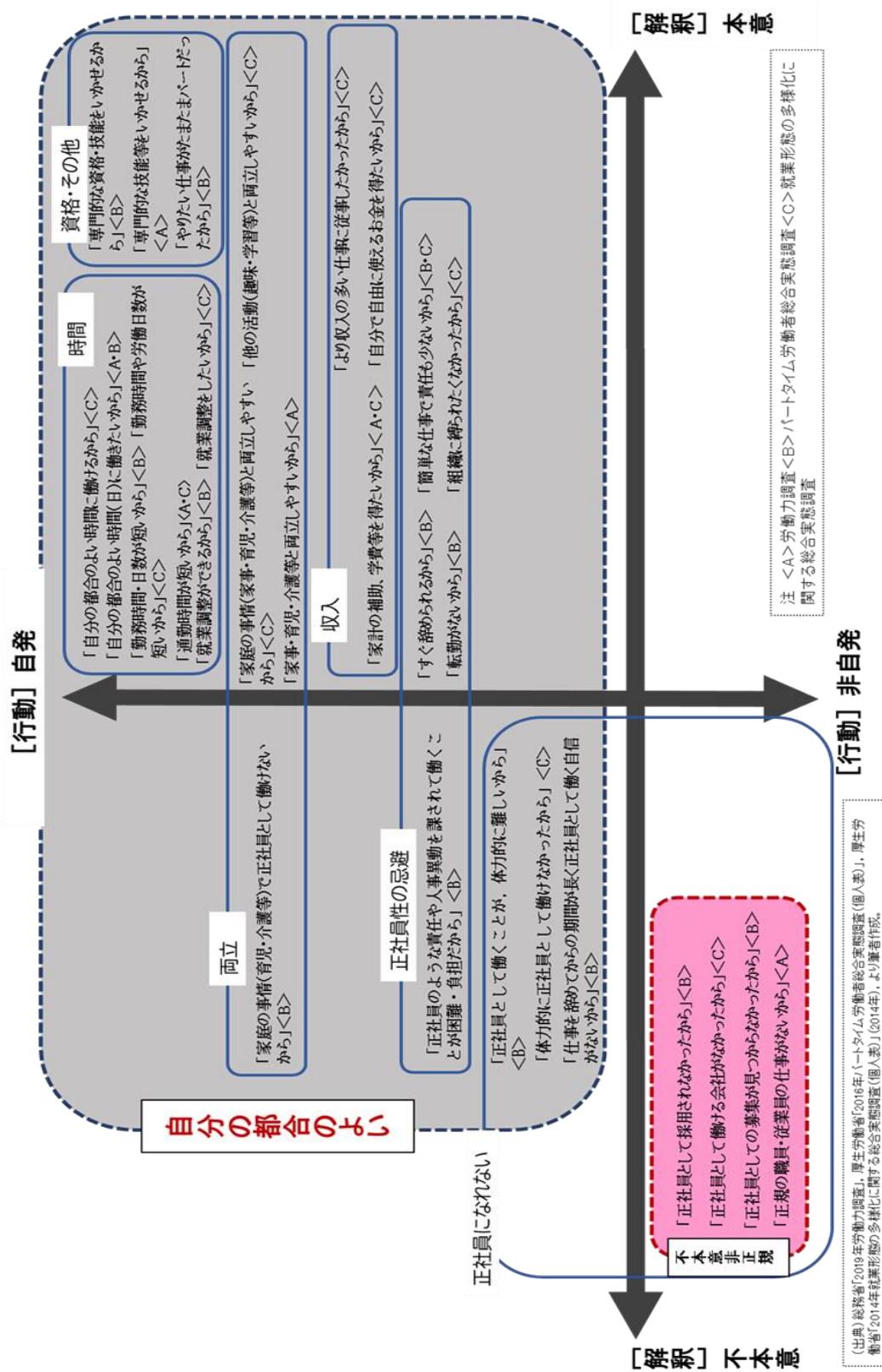
(2) 選択理由の位置づけ

現在の非正規雇用対策においては、優先的な施策の対象者は「不本意非正規」労働者であり、それは就業形態の選択理由のうち「正規の職員・従業員の仕事がないから」という内容の選択肢を選択した者を指していることは「正社員転換・待遇改善プラン」(厚生労働省 2016 年)においても明確に示されている。それに対し、「不本意」以外の非正規労働者は、就業形態の選択理由が多様であるにもかかわらず一つのカテゴリとして取り扱われ、さらに非正規雇用で働く女性の多くに、その働き方を「自発的」に選択しているという従来の評価が加わる。その結果、「不本意」以外の非正規労働者は、自発的な選択をしていると捉えられることもあれば、「不本意」ではないという意味においてその働き方は「本意」であると捉えられることもある。さらには自発と本意を同一の意味として取り扱う場合もみられるなど、その用語は曖昧なまま混在して使用されている状況である。

不本意に対比する言葉として「本意」という用語が用いられる場合があるが、これまで見てきたとおり「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答するもの以外をすべて「本意」理由として扱うには、その中身が指し示す内容は多様である。個々の選択肢を確認すると、1つのカテゴリとして扱われるなかにも複数の異なる要素が含まれており、また、同じ要素のなかにも、肯定的な表現が用いられる選択肢と、否定的な表現が用いられる場合もみられる。

そこで、これまでの「自発／非自発」「本意／不本意」という二項対立の分析フレームではなく、「自発／非自発」を「選択行動」として捉え、「本意／不本意」を「選択行動に対する解釈」と捉えることによる二つの分析軸から四象限マトリックスを設定した。そして、この二つの軸にそって、各種政府調査の「就業形態の選択理由」の選択肢を再整理したのが、図表 2-5 である。

図表 2-5 「行動」と「解釈」からみる「就業形態の選択理由」の位置づけ—政府調査をもとに—



(出典) 総務省「2019年労働力調査」、厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査(個人表)」、厚生労働省「2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人表)」(2014年)より、筆者作成。

国の施策の優先的な対象となる「不本意非正規」は、就業形態の選択理由のうち正社員として働ける会社がなかったとされる内容に限定される。図表 2-5 のマトリックスで見ると第 3 象限に位置し、就業形態の選択行動が「非自発」的であり、その選択行動に対する解釈も「不本意」であるところに位置する⁷⁵。一方で、不本意以外の非正規労働者については、これまで見てきた先行研究においても明確に定義されておらず、「不本意」以外の選択から浮かび上がるものとして分類される。つまりそこには、図表 2-5 の第 1 象限の就業形態の選択行動が「自発」的で、その選択行動に対する解釈が「本意」である場合と、第 2 象限の就業形態の選択行動は「自発的」だが、その選択行動について「不本意」性が含まれる場合が含まれると考えられる。

また、選択肢に示される要素で見ていくと、「両立」という要素の選択肢では、「家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから」という肯定的な表現を用いたものと、「家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けなかったから」という否定的な表現を用いたものの二種類がある。これらの選択肢は、従来の二項対立の整理では「自発的」な選択の理由として解釈されていたものだが、選択肢で用いられた文章表現に注意して見ると、その選択行動が自発的であっても、当人にとっては実は不本意な選択として解釈されているケースもあると考えられる。この点から「自分の都合の良い時間に働きたい」という就業形態選択の背景には、個人の意思とは関係のない「家庭の事情」がある場合もあり、「自分の都合」という一見すると個人の自発的な動機と思われる選択理由に、「家庭」という純粹に個人の事情とはいえない要因が影響している場合があることがわかる。

また他にも、「正社員性の忌避」という要素の選択肢では、「簡単な仕事で責任も少ないから」、「転勤がないから」など責任や拘束性の低さを表現することから自発性が類推される選択肢もあれば、「正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから」と否定的な要因として表現される選択肢もみられる。

このように選択肢の表現と内容に注意をしながらみていくと、就業形態の選択には、雇用情勢や、家族の状況など、本人の就業意識以外の事由が影響していると考えられるものも多く含まれているばかりか、同じ内容に関連する選択肢であってもその表現が肯定的なものと否定的なものとの両極が存在しており、調査によって焦点の当て方に違いがあることが分かった。さらに、選択する時点でそれらが「自発的」な選択行動であったとしても、それを不本意であると本人が解釈している場合もある。また働き方の捉え方は時間的経過によって変化することも考えられる。

⁷⁵ 「正社員になれない」については、これまで「不本意非正規」と呼ばれていた「非自発/不本意」グループだけでなく、体力等の問題から正規社員になれない「自発/不本意」グループも含まれる。

就業形態の選択理由を問う質問は、複数選択により回答を得るものである。選択肢の設定自体、それぞれが関係しあったものであり、また優先順位の違いがあることを前提としたものと考えられ、「自分の都合のよい時間に働きたい」背景に、自分以外の家族の事情の影響があることは想像に難くない。家事や育児負担などの無償労働が女性に偏重している現状や、役割分業意識などのジェンダー・バイアスを内面化することが働き方の選択に影響を与えている可能性を考慮する必要がある。

そのため不本意な選択理由だけでなく、「自発的」あるいは「本意」であるとされる選択理由についても、なぜその選択をしたか選択行為の背景を詳細に検討し、個々の非正規労働者(ここでは女性)がどのような状況に置かれているかについて分析しない限り、女性がなぜ非正規雇用を選択しているのか、なぜより安定的であるとされる正規雇用として働くことを求めないのか、または求めていたとしてもなぜそれが叶わないのかを理解することはできないだろう。

5. おわりに―誰にとって都合がよいのか、どのように都合がよいのか、なぜ都合がよいと思うのか?―

本章では、女性が非正規雇用という就業形態を選択する際に、その判断を押し量る基準として使われてきた「自発／非自発」「本意／不本意」という用語に着目し、非正規雇用を選択する理由との関係を明らかにしたうえで、非正規雇用で働く女性にとって「自分の都合がよい」とはどのようなことを指すのか分析した。そして、現在の「不本意非正規」以外を対象に含めない非正規雇用対策の課題と今後の施策の方向性を検討するにあたって、以下の3点の知見を得た。

第1に、これまで政府や先行研究が使用してきた「自発／非自発」「本意／不本意」という用語使用における曖昧さの問題である。非正規雇用という就業形態の選択について分析する際にしばしば用いられる「自発／非自発」「本意／不本意」という用語は、「不本意」という用語以外は明確に定義づけされず、その内容も曖昧であった。つまり、「正規雇用を希望しただがなれなかった」、「正規雇用の求人がなかった」というような、本人の希望に沿わない「不本意」非正規労働者がどのような人を指すのかが明確であるのに対し、それ以外の非正規労働者については、その就業形態の選択理由が多様であるにも関わらず、「自発」または「本意」というカテゴリーとして一括に扱われていた。

就業形態の選択理由について詳細な検討がおこなわれないうまま、非正規雇用という就業形態が女性にとって「自分の都合のよい」働き方と一括りに扱われ、それは非正規労働者の「自発」あるいは「本意」による選択であると解釈されていたのである。さらに「自発」の反対に位置するものとして「不本意」という用語が用いられ、「自発」と「本意」を同じ意味として扱う場合があったりするなど、「自発」あるいは「本意」という用

語は曖昧かつ混乱した状態のまま使用されている。このように、女性労働者の非正規雇用選択理由としてこれまで政府等により用いられてきた「自発／非自発」「本意／不本意」という用語は、女性労働者の選択を「自らに都合がよい」としてきたが、実際には、「誰にとって都合がよいのか」「どのように都合がよいのか」「なぜ都合がよいと思うのか」について曖昧なまま用いられていた。

第2に、政府の各統計調査における「就業形態の選択理由」の選択肢から選択理由の共通要素を明らかにし、非正規雇用を選択する女性にとって「自分にとって都合がよい」とはなにを示すのかを明らかにした。「就業形態の選択理由」を分類すると、「時間」、「収入」、「両立」、「正社員になれない」、「正社員性の忌避」、「資格・その他」の6つの共通要素が確認できた。

しかし、このような共通要素に分類はできても、「誰にとって都合がよいのか」という問題が残る。例えば、「自分の都合よい」という表現は、「家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから」という選択肢との関係を考慮すれば、実際には個人としての「自分」ではなく、「家族」との関係でケア役割などを担う「自分」の都合に合わせるためと解釈することもできる。つまり、「自分の都合のよい」は、「家族の都合のよい」と言い換えることが可能である。また、真に「自分の都合のよい」働き方として非正規雇用を選択するとしても、それは時間だけでなく、家庭の事情との両立や、経済的な状況からみた「自分の都合のよい」働き方として、やむを得ず選択された場合を排除できない。

長らく非正規雇用に関する研究において、有配偶女性のパートタイム労働、いわゆる「主婦パート」問題は、この「家族にとって都合のよい」働き方を前提にしていた。ただしここでいう「家族」とは、配偶者や子どもを主に想定していた。しかし、核家族化と未婚化が進展するなかで、親の介護などを考慮すれば、配偶者や子どもを持たない「シングル」の女性でも家族的責任を有しており、家族の都合により非正規という働き方をしていることもあり得る。既存の研究や政府統計では、この点が見過ごされる可能性がある。また、「就業調整ができるから」という選択肢は、配偶者の雇用保険・厚生年金の加入要件などから労働時間を調整するために非正規雇用を選択しているということである。つまり、この場合の「自分の都合のよい」とは、社会保障制度の制度設計に合わせた働き方といえる。

このように、「自分の都合のよい」働き方とは、純粋に個人にとっての都合がよい場合で決定されるのではなく、家族や制度の関わりのなかでやむなく「自分の都合のよい」働き方として選択されている場合もあれば、体調など個人の意思とは関係のない要素に影響される場合もある。家族や制度の関わりのなかでの都合のよさは、あくまでも主たる稼得者たる配偶者を前提とし、当人にとって「都合のよい」働き方とはいえないのである。そのため、「自分の都合がよい」として一括りにまとめることは、個々人の多様

な選択理由を隠すこととなり、またそのことによって非正規雇用を選択する女性の多様性への理解を困難にする。

第3に、各種政府調査で「就業形態の選択理由」として尋ねられている選択肢の6つの共通要素（「時間」、「収入」、「両立」、「正社員になれない」、「正社員性の忌避」、「資格・その他」と、これまで曖昧であった「自発／非自発」「本意／不本意」という用語との関係を明らかにした点である。これまで一つの категорияとして扱われてきた「不本意」以外の非正規労働者の選択理由について、「自発／非自発」「本意／不本意」という類型をもとにした二項対立の分析フレームではなく、「自発／非自発」という「選択行動」と、「本意／不本意」という「選択行動に対する解釈」という視点から四象限マトリックスを析出した。

そして、図表 2-5 のとおり、縦軸に「自発／非自発」という「選択行動」、横軸に「本意／不本意」という「選択行動に対する解釈」を設定し、政府調査における就業形態の選択理由の選択肢を置きなおしたところ、同じ要素の選択肢であっても、肯定的な表現を用いて尋ねる場合と否定的な表現で尋ねる場合があった。これにより、これまで「自分の都合のよい」働き方として自発的にその働き方を選択してきているとされる人のなかにも、就業形態の選択が「不本意」であるケースの存在を明らかにすることができた。つまり、「自分の都合のよい」とされる働き方のなかには、選択行動としては「自発的」であったとしても、そこに「不本意」性が含まれている内容も存在している。そのため、「不本意」以外を一つの categoria として扱うことは、非正規雇用という就業形態を選択する人々の多様な想いを無視するものであり、その背景に潜む課題を見えなくしている。

近年、非正規労働者数増加により男性の非正規雇用の問題が着目されるなかで、「不本意非正規」、非正規雇用をめぐる低賃金、不安定雇用等の不利益が問題視されるようになった。しかし、女性労働者は、「不本意非正規」以外は、相変わらず、一つの categoria としてまとめられ、その選択理由が多様であるにも関わらず、「自分の都合のよい」働き方であるとして就業形態を自発的に選択していると捉えられている。実際には「自分の都合のよい」とは、育児や家事、介護の担い手として家族にとって都合のよいものであり、従業員に「家事・育児・介護を担う家族がいる」という点で企業にとって都合がよいものであり、またこのような状況を前提として設計された社会制度にとって都合のよい働き方であり、必ずしも女性個人にとって都合のよい働き方とはいえない。

今後、女性の非正規雇用の問題を検討するにあたり、非正規労働者の就業形態選択の背景を検討することが重要である。困難を抱えた人に向けた支援を進めるにあたり、各自の選択が自発的行動であること、本人がその行動を本意として捉えているかは異なるという点に十分に注意しなくてはならない。そのことによって、施策のミスマッ

チを防ぐことが可能となり、個々人の多様化した働き方・生き方が実現できる。当然であるが、たとえ非正規雇用という働き方が自発的に選択されていたとしても、また納得していたとしても、その働き方に伴う不利益を補うような施策は検討されるべきであることは言うまでもない。

第3章 非正規シングル女性の労働と生活の実態とその課題

—大阪市調査結果から—

1. はじめに

1990年代以降、パート・派遣社員といった非正規雇用者の増加が著しい。1985年に470万人だった女性の非正規雇用者は、2000年には934万人と2倍近くまで増加し、その後も着実にその数を増やし続けた。「大阪市調査」を実施した2018年には1,451万人に達し、女性雇用者総数に占める非正規雇用の割合は、56.0%と半数を超える。その一方で、正規職員数は1985年には994万人だったのが、2000年に1,077万人、2018年に1,138万人と、30年以上たっても1割ほどしか増加はなく、横ばいといえる状況である⁷⁶。

このように雇用者全体に占める非正規の割合が増加するなかでも、低収入や不安定雇用など非正規雇用をめぐる課題を解決するため、国は2016年1月に「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定した。このプランでは、非正規雇用を取り巻く現状として、正社員としての就職を望んでいるにも関わらず非正規雇用として働く、いわゆる「不本意非正規」の数が相当数であること、その内訳をみると若年層や派遣社員・契約社員の比率が比較的高いことなどを指摘している。そのうえで、施策の重点的な対象を「不本意非正規」に定め、正社員転換の推進、無期転換ルールを導入などの取組みを推進することとした。さらに、2017年3月には「働き方改革実行計画」を策定し、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(2018年)などの整備を通じて、非正規雇用を取り巻く状況の改善にむけた取組みを進めている。また、2019年からは就職氷河期世代支援プログラムとして3年間の集中的な支援に取り組む方針をとりまとめるなど、より対象を絞った施策が展開されているところである。

非正規雇用において女性雇用者の占める割合が高いという点は、「正社員転換・待遇改善実現プラン」においても認識されており、女性が貧困に陥りやすい背景の一つであると指摘されている。しかし、これまでの非正規労働者に対する国の施策は、必ずしも女性を念頭に置いたものとはなっていない。その背景には、これまで女性の非正規雇用といえば、いわゆる「主婦パート」といわれる有配偶女性のパートタイム労働や学生アルバイトなどが念頭に置かれ、稼得者である夫や親に扶養されている状態にあると考えられているからである。そして、その労働は「家計補助的」な収入手段として捉えられてきたということもあるだろう。そのため、女性の非正規労働者には、国の非正規雇用対策の重点的対象である「不本意非正規」とされる者は少ないとも考えられてきた。

⁷⁶ 厚生労働省[2019], 参照。

実際、プランが策定された年である 2016 年の「労働力調査」をみると、不本意非正規にあたる「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した女性は 11.5%で、男性の 24.8%と比較してその割合は小さい⁷⁷。一方、女性では「自分の都合のよい時間に働きたいから」(28.1%)、「家計の補助・学費等を得たいから」(25.1%)との回答が多く、非正規という働き方を、「自分の都合により働き方」または「家計補助的な働き方」として、「自ら選択している」と解釈できる状況である。さらに、未婚無業を指し示す「家事手伝い」という言葉からもわかるように、未婚の女性は「いずれ結婚する存在」として捉えられ、非正規で働く結婚していない女性たちは、低賃金や不安定性といった働き方の課題があったとしても、ゆくゆくは結婚し主たる稼得者を得ることによって、その課題が解決すると、本人や親、さらには支援者さえもそのように考えてきた背景がある⁷⁸。

このように非正規雇用で働く未婚の女性たちは、父親や夫などの主たる稼得者である男性に扶養されている状態の「家計補助的な労働」、あるいは将来的に結婚して扶養されるまでの「一時的な労働」の形態として見なされていた。そのために、非正規雇用という働き方について低賃金であることや不安定な労働条件など様々な問題が指摘されているにもかかわらず、非正規雇用として働くことに起因する将来の生活リスクについて、周囲も、当事者である女性自身も見過ごしてきた面がある。

非正規雇用で働く女性たちの将来不安が、本当に「結婚すればなんとかなる」のかどうかはさておき、現実には、結婚をしない、または、結婚したくてもできない人たちが増加している。2021 年の「少子化社会白書」によれば、2019 年の婚姻率は「1970 年代前半と比べると半分程度の水準」で、それ以降も低下傾向は続いており、将来的に結婚しないまま非正規雇用による不安定な就業状況のなかで老後を迎える女性が少なくないことは明らかである。守泉[2019]によれば「日本では結婚と出産が緊密に関連しているため、50 歳時未婚者のほとんどは無子である」⁷⁹という状況である。つまり、これまで「家族」という枠組みで形作られてきた社会保障制度から漏れる存在が増えてくるということであり、また非正規雇用という不安定雇用にあることにより、正社員を対象にした企業による福利厚生からも外れる人々が増加しているということである。

女性に対する施策は、結婚・子育てにより一時離職した女性を対象とした復職支援事業や、シングルマザーを対象とした支援が十分とはいえないまでも整いつつあるが、子どものいないシングル女性は、行政による支援が必要な対象として認知されてこなかったため、支援が必要な状況にあったとしても使える支援が無く、自助が前提とされ

⁷⁷ ただし実数で見ると不本意非正規というべき女性労働者は男性よりも多くなる。

⁷⁸ 鈴木[2013]は、『結婚すればなんとかなる』女性にとって労働はそれほど人生のウェイトの高いものではない』というようなバイアスが当事者にも、周囲にもある」ために、支援につながりにくく、「見えにくい存在にされてきた可能性」があると指摘する。

⁷⁹ 守泉[2019:30]、より引用。

ている状況にある。しかも、子どもがいないために、子どもというチャンネルを通じて行政からの情報に接する機会が子どものいる人と比べて少なく、そのために、低収入などの生活困難な状況にあったとしても支援情報が届きにくい存在でもある。さらに将来のケアという点でも、家族つまり次世代である子どもからの支援が期待できず、様々なサポートから取り残された存在としてみる事ができる。

つまり就労自立している状態とはいっても、正規雇用と比べて福利厚生などの恩恵を十分に受けることもなく、退職金や年金も十分でない人たちでもある。そのため現状においてなんとか生活を維持できているとしても、低賃金で働く状況ゆえに老後の年金や貯蓄不足、自身の老後の生活への不安など、将来において様々な困難を抱えることが想定できる。さらには、子どもがいないということで親の介護を一手に引き受ける可能性が高い存在でもあり⁸⁰、大風[2014]が指摘するように、「たとえ、夫や子の世話役割のない未婚女性であっても」、中年期に入ると「親の高齢化にともなって家庭内労働が増加すると、正規就業する可能性が低下する」のだ。

「非正規雇用で働く子どものいないシングル女性」たちは、社会政策的に大きな課題を抱えるターゲットであり、このままでは大きな社会問題となる一群であるといえよう。それにもかかわらず、これまでは「結婚すればなんとかなる」という漠然とした期待のもとで、当事者も、また国・地方行政をはじめとする支援者側も見過ごしてきた、または、見ないようにしてきた面があるのだ。

そこで本章では、「非正規雇用で働く子どものいないシングル女性」(非正規シングル女性)を対象とし、2016年に大阪市で実施された「大阪市 非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」(以下、「大阪市調査」とする)を用いて、非正規雇用の女性が、なぜその働き方を選択しているのか、または選択せざるを得ないかについて検討する。これまで支援の在り方や方向性について十分に検討されてこなかった「子どものいない」非正規で働くシングル女性について確認することは、非正規雇用という就業形態に起因する不安定雇用といった状況に置かれているにもかかわらず、扶養すべき子どもがいないために⁸¹就労自立できている状態とみなされ、たとえ困難な状況にあったとしても福祉の枠組みからの支援を受けにくいという課題を抱えているからである。そして、配偶者や子どもの状況の影響を受けない「一人の働く女性」としての状況を把握することでもあり、人が一人で生きていくために必要とされる支援を検討するうえで土台となる貴重な情報が得られることにもつながると考える。

⁸⁰ 知脇[2016:36]は、親と同居する壮年未婚者が増加しており、特に娘の場合において「親の連れ合いなど他の介護者がいても、介護が必要な親との同居により就業が抑制されやすいこと」を指摘する。

⁸¹ しかも守泉[2019:49]はその研究結果より、未婚かつ同棲経験のない25～39歳の女性は、「積極的に無子を選択しているというより、低収入や異性の交際相手の不在といった現状の困難により子どもを持つことをあきらめている層である可能性が示唆された」とする。

2. 非正規シングル女性に対する先行研究および調査

(1) 非正規シングル女性に着目した先行研究

非正規雇用で働く人が抱える将来不安や生活上の困難については、2000年代後半から貧困問題や若年層の労働問題と関連して活発に議論されている。2008年末の「年越し派遣村」の動きにより、非正規雇用の低賃金や不安定性といった問題が社会一般にも着目されることとなったが、その議論の中心は男性であった。実数で見ると男性をはるかに上回る数の女性たちが非正規雇用として働いているにも関わらず、女性たちが置かれている困難な状況が可視化され、議論の中心となることはなかった(伊田[2015], 宮本[2016]等)。

非正規雇用で働く女性の困難が、労働者一般、つまり男性の問題に関する議論の影に隠れてしまったこと背景には、性別役割分業意識から女性には経済的自立を求めず、特に非正規雇用で働く女性については、主たる生計維持者である労働者として見てこなかったことがあるだろう。女性学や女性労働研究で繰り返し性別役割分業や、女性の低賃金の問題などに関する研究の蓄積があるにもかかわらず、女性の労働問題は、結婚や出産などのライフイベントによる影響を受ける女性の「特殊」な課題としての議論としてのみ捉えられ⁸²、実際には多くの女性たちが困難を抱えている状態にあるにも関わらず可視化されず、「男性の労働問題」の影に隠れていたといえよう⁸³。

その後2013年になって、労働政策研究・研修機構が「アンダークラス化する若年女性－労働と家庭からの排除」というテーマで労働政策フォーラムを開催した。このフォーラムでは、それまで「議論の真ん中」[労働政策研究・研修機構, 2013a:2]からは抜け去っていた若年女性の自立困難が、ようやく議論の中心に据えられた。本フォーラムの内容は労働政策研究・研修機構[2013a]にまとめられ、それをもとに『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困』[小杉・宮本, 2015]が書き下ろされた。編者の一人である宮本は、副題に「家庭からの排除」という用語を用いたことについて、男性の雇用の不安定化の結果、女性の未婚率が上昇し、結婚(家族形成)が出来ないことに加え、娘に対する家父長的支配と暴力を背景に出自家族からも排除される女性たちが置かれる貧困を念頭に置いたとしている。

以降、女性の貧困への関心が高まりは一般的にも拡がりを見せる。2014年のNHKクローズアップ現代の特集「あしたが見えない～深刻化する若年女性の貧困～」(1月

⁸² 大沢[1993a]は、「女性のみが特殊な条件を負うという枠組み」を批判し、「女性労働が特殊な周辺領域であるという問題構成には、終止符が打たれなければならない」と主張する。また木本[2000b]も、「労働市場外部での家事・育児役割の負担関係から市場内部での労働配分や地位・処遇条件を説明するという方法は、労働供給サイドを重視した、いわば家庭内性別分業決定論の立場にたつものであるといわなければならない」と指摘する。

⁸³ 労働研究のなかの女性労働研究の位置づけについては、竹中[1995], 木本[2000a], 大沢[1993a]等がある。

放送)と続編の NHK スペシャル「調査報告 女性たちの貧困～“新たな連鎖”の衝撃から」(4 月放送)の放映が大きな反響を呼び、「貧困女子」という言葉とともに、その後もルポルタージュ等を中心に数多くの書籍が出版された(沢木[2016], 飯島[2016]他)。このように、働く女性たちの実情と貧困と隣り合わせの暮らしの実態が着目され、その課題についての議論も活発になってきている。また、子どもを抱えるシングルマザーの置かれた厳しい生活状況についても、その困難の大きさと次世代への影響という視点も踏まえた研究の蓄積が進んできている(湯澤[2015], 田宮[2019]他)。

しかし非正規雇用で働く女性の困難は、若年層やシングルマザーだけの問題ではない。壮年期から高齢期までの幅広い年代において、そして扶養すべき子どもがなく一見すると「自由な存在」であるはずの未婚の女性たちにも存在している問題である。

例えば、高齢期未婚女性の貧困については、『平成 25 年国民生活基礎調査』により単身女性の相対的貧困率が高いことなどが示されている。直井[2015]によれば、1975 年には高齢女性の貧困に着目した調査⁸⁴が実施され、離婚・死別だけでなく、未婚の中老年・女性にも低所得であることが既に確認されているという。直井[2015]は、この調査に加えて、2006 年、2010 年に実施した調査をもとに、未婚女性が貧困に陥りやすい状況について、最初の安定した職業から不安定な職業に移行していく職歴、職場そのものの不安定さ、仕事内容への不満からの離職や親の介護などの要因により職歴が中断し、それが「その後の長い一生の貧困につながっている」ことなどを指摘する。他にも、大風[2014]は、未婚女性の非正規就業率が加齢とともに進行し、特に中年期に入ると「親の高齢化にともなって家庭内労働が増加すると、正規就業する可能性が低下する」ことや、「母親と近くに住むほど正規就業の可能性が低下する」ことなど、家族という要因が未婚女性の就業選択に影響することを明らかにした。また丸山[2016]は、女性に非正規や無業など経済的基盤が脆弱な層が多く、家族に要介護者がいた経験は男性よりも女性に対して失業など労働市場から退出させること、中老年未婚者のうち非正規労働者や失業者に老後への準備を何もしていない者が多いことなどを指摘している。これは、日本の社会保障制度は未婚の非正規労働者には十分なセーフティネットを整備していないためであり、老後の所得保障政策として、中老年層に対する就職支援や社会保険の適用拡大が未婚者の生活リスク軽減のために必要であるとしている⁸⁵。

⁸⁴ 東京都老人総合研究所[1978], より参照。

⁸⁵ その他、藤森[2019]は、中年単身層に着目し、単身世帯に、無業者や非正規労働者の割合が高いこと、経済状況や、社会的孤立の可能性、家族の介護の必要性などの生活上のリスクが高いことを指摘し、家族の支え合いを超える公的な支え合いや地域での支え合いの強化の必要性を述べている。また、西村[2021b]は、「従来の『男性稼ぎ主』モデルから外れた単身者と非正規における社会的リスクの可能性」を指摘し、「雇用社会において均等処遇が不十分なままでは、家族機能が不足する単身女性の自立には依然として多くの課題が残っている」と述べる。

このように未婚女性のなかでも非正規雇用で働く女性に対して、高齢期になってからの貧困のリスクが指摘されているわけだが、その貧困は働き盛りといえる壮年期の非正規雇用という働き方が影響している。高橋[2014]によると、2002年から2012年にかけて若年だけでなく壮年の雇用者に占める非正規労働の割合は増加し、特に男性または未婚女性の労働者数・割合が増加しているという。その上、若年フリーターとは異なる課題として、自身の加齢、両親の他界などによる生活上の負担の増加、同年代の正社員との間の賃金格差、転職による正社員転換の可能性が相対的に低いこと、男性および未婚女性で仕事に対する満足度が、年齢が高まるにつれて低下していることを挙げる。また非正規労働に至る要因については、労働政策研究・研修機構が2012年に実施した個人ヒアリング調査⁸⁶から、正社員であった初職での長時間労働や違法な労務管理の経験を忌避して非正規労働に至ることを指摘している。

池田[2018]は、非正規労働のなかでも特にシングル女性に着目し、「無配偶でありかつ非正規雇用である女性は家族生活と仕事の双方において非典型的な存在」⁸⁷であり、「非典型化を所与としてなお満足できる生活を実現する政策の在り方を検討することも重要」⁸⁸という問題意識から、「外部労働市場で正社員就業の機会を探すよりも現在の勤務先で正社員に転換する」⁸⁹ことと、「内部労働市場でキャリアアップしていくこと」⁹⁰が壮年期の女性の実情に合っているとし、無期転換や同一労働同一賃金に関する諸政策を通じて、企業への働きかけを強化することが重要であると結論づけている。

このように非正規雇用の女性が抱える労働や生活上の課題に着目した研究が進むなか、2011年の公益財団法人せんだい男女共同参画財団による「女性の生活状況及び社会的困難をめぐる事例調査」や、2014年の公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会「非正規で働くシングル女性(35～44歳)のニーズ・課題に関するヒアリング調査」など、当事者の声を聴きまとめる取組みが始まった。2016年には公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会を中心に、横浜・大阪・福岡の3都市を対象とした「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」(以下、「横浜・大阪・福岡調査」とする)が行われ、非正規雇用の女性のなかでも特に未婚で子どももいない「非正規シングル女性」の置かれた状況がメディアでも注目を集めるに至った。

⁸⁶ 労働政策研究・研修機構[2013b], を参照のこと。

⁸⁷ 池田[2018a:193], より引用。

⁸⁸ 池田[2018a:194], より引用。

⁸⁹ 池田[2018a:210], より引用。

⁹⁰ 同上。

(2) 先行調査「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」

①「横浜・大阪・福岡調査」の調査概要

本調査は、2014 年度に(公財)横浜市男女共同参画推進協会が実施した個別ヒアリング調査(「非正規で働くシングル女性(35～44 歳)のニーズ・課題に関するヒアリング調査」)により、非正規雇用で働くシングル女性が不本意な選択として非正規で働いていることや、メンタルヘルスの課題を抱えていること、低収入であることなどの状況を把握したことを受け、それを検証するために、大阪市と福岡市の調査協力主体((一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会、福岡女子大学野依智子教授)とともに実施されたものである。

調査対象者は、横浜市、大阪市、福岡市を中心とする地域に在住し、非正規職で働いている 35～54 歳の子どものいないシングル女性である。なお、シングルマザーは対象外とし、非正規職には、個人事業主や業務請負など、雇用契約以外の人も含んでいる。

調査方法は横浜市男女共同参画推進協会ホームページにアンケートページを設置し、実施するものであり、SNS やウェブメディア、新聞等で回答を呼びかけた。調査期間は 2015 年 10 月 3 日～2015 年 10 月 30 日で、回答件数は 279 件、うち有効回答件数は 261 件であった。

居住地別の年齢分布は図表 3-1 のとおりである。主な調査項目は、①基礎属性、②仕事の状況、③住まいと同居の状況、④家計収入の構成と住居費負担、⑤支援機関の利用経験、⑥今後のサポートへの意向など、33 項目である。

図表 3-1 居住地別の年齢分布

	全体	首都圏	近畿圏	九州圏	その他
35～39 歳	88 人(33.7%)	51 人	21 人	8 人	8 人
40～44 歳	79 人(30.3%)	41 人	22 人	8 人	8 人
45～54 歳	94 人(36%)	54 人	24 人	9 人	7 人

(出典)「横浜・大阪・福岡調査」をもとに、筆者作成。

②調査結果

調査結果をみると、年齢は「35～39 歳」が 33.7%、「40～44 歳」が 30.3%、「45～54 歳」が 36%で、回答者の平均年齢は 42.6 歳であった。居住地は、首都圏が 55.9%、近畿圏が 25.7%、九州圏が 9.6%、その他の地域が 8.8%であった。最終学歴は、「大学院修了」10.7%、「大学卒業」が 40.6%、「短大卒業」18.4%、「専門学校卒業」13.0%、「高校卒業」10.0%であり、高学歴層の割合が非常に高い。

暮らしぶりについては、「同居者あり」が 52.1%、「ひとり暮らし」が 47.9%であった。世帯の主な家計収入については、「自分の勤労収入」が 85.4%、「家族の年金」が 34.5%、「家族の勤労収入」21.8%であった。住居費負担については、「賃貸住宅(自分が全額負担)」が 40.2%と最も多く、次いで「持ち家(家族が全額負担)」が 31.8%であった。

自身の税込年収は、「200～250 万円未満」が 26.1%と最も多い。全体を 3 区分すると「150 万円以上 250 万円未満」が 39.9%と約 4 割、「250 万円以上」が 31.8%と 3 割強、「150 万円未満」が 28.3%と全体の 3 割弱を占める。年代別にみると、年代が上がるほど年収が下がる。

非正規という就業形態で働く理由としては、「正社員として働ける会社がなかったから」が 61.7%と最も多く、次いで「専門的な資格・技能を活かせるから」24.5%、「体力的に正社員として働けなかったから」22.2%、「組織や人間関係にしばられたくなかったから」20.3%などがみられる(複数回答)。

③「横浜・大阪・福岡調査」の特徴

本調査は、非正規労働者のなかでも、シングル女性の数・割合ともに増加している状況のなか、男女共同参画センターが就業支援事業の対象として十分に支援できていない層として非正規のシングル女性に注目したものである。調査方法として、横浜市男女共同参画推進協会のホームページにアンケートページを設置し、調査依頼を広めることも非正規シングル女性が抱える課題に対する啓発キャンペーンの一環として実施された点や、アンケート回答者を対象としたグループインタビューを実施した点も含め、「フェミニスト・アクション・リサーチ」⁹¹を意識して実施されていることが特徴的である。つまり、非正規で働くシングル女性に、個々人が抱える労働や生活面での不安や課題について、個人的な問題ではなく社会的に解決すべき課題であることを、アンケートの回答呼びかけを通じて、意識化することも目指しているものであった。

また、調査結果における特徴的な点として、回答者の6割が「不本意非正規」であり、労働力調査(2014年)における女性の「不本意非正規」(13.6%)の5倍近い結果であり、「女性の非正規労働者は、積極的に非正規労働を選択しているという他調査にみられる解釈とは相反する結果となった」ことや、3割が年収150万円未満で、仕事についての悩みや不安としても低収入と雇用継続が挙がっていることなどを指摘している[植野 2017]。

⁹¹ 「女性が自らの意思で調査に参加し、女性にとって重要な問題にかかわる制度・システムや人々の意識などを変革していくことを目的とした調査法とされ、その過程で一人ひとりがエンパワメントされていくものである」(横浜市男女共同参画推進協会ほか[2016:93])。

本調査は高学歴者の回答が多く、「日本全体の壮年の非正規職のシングル女性の問題を考える際には、調査でとらえ切れなかった高校卒業や学校中退などで早く学校を離れた人、パート社員の人、サービスや生産工程の仕事に就いている人などに、別の課題を抱えた人もいる可能性について十分に留意する必要がある」（小杉[2017: 65]）という指摘もある。しかし、この調査結果が多くのメディアに取り上げられるなどの反響を呼び、非正規で働くシングル女性が抱える課題に注目が集まったことは、実際に困難を抱えている女性が少なくなかったことに他ならない。

自由記述やその後のグループインタビューなどからは、経済的困難だけでなく、女性でシングルであることによる心理的な圧迫を受け、傷ついていることが多くの女性から語られた。さらに、娘であるということから親の介護を期待され、そのために職を失いがちな状況もみられ、ジェンダー規範による差別を受けている状況も明らかになった（横浜市男女共同参画推進協会ほか[2016:246-247]）。そのうえで、同調査報告書は「女性の労働は家計補助的労働という賃金体系とそれを強化する性別役割分業の規範が、女性を非正規職のまま“活用”し続ける現状につながっているのではないか」とし、「非正規職シングル女性の社会的支援を考えるならば、まずは社会構造の把握と改革が必要である。」と結論づけている。

このように「横浜・大阪・福岡」調査では、非正規シングル女性にも「不本意非正規」が多いことを指摘し、その厳しい生活実態を描き出し支援の必要性を説いている。

しかし 2020 年労働力調査の結果などからは、非正規雇用という就業形態の選択理由として正社員になれなかったとする「不本意非正規」は男女ともに減少傾向にあり、「自分の都合のよい時間に働きたいから」は女性で 31.5%、男性で 29.9%と増加している。山本[2011]の指摘にあるように、不本意非正規の割合が少ないとしても、そのストレス度合いは高く「失業と同様に施策的な対応」を施すことは必要だが、それ以外の大多数の非正規雇用で働く者も様々な困難に直面し高い不安を抱えていることは明らかだ。山本[2017]の指摘にもあるが「一見困窮せずに生活を送っているように見える女性非正規雇用者」にも、有期雇用ゆえの雇用不安や、非正規雇用から脱却できない社会構造、年金制度への不信感などの生活課題があり、それらの困難は、不本意非正規への支援を強調すればするほど不可視化される可能性もあるのではないだろうか。

そこで、次節では 2018 年に実施した大阪市の非正規シングル女性に対する調査結果を用いて、非正規雇用で働く女性の労働や生活の実態を確認し、どのような理由と背景で非正規雇用を選択しているのか、彼女らの労働・生活の課題は何なのかを確認していきたい。

3, 非正規シングル女性の状況－2018年「大阪市調査」の概要とその結果

(1) 調査実施の背景と概要

大阪市では第2次大阪市男女共同参画基本計画において、「今後も生涯未婚率が増加するなか、非正規雇用労働者が増え続けることが予想され、なかでも壮年以上の女性の貧困リスクの高さが懸念されており、アンケートにおいても『収入が少ない』、『雇用継続の不安』といった仕事の悩みが最も多く、こうした女性への支援も必要⁹²であると指摘している。この指摘を受ける形で、大阪市立男女共同参画センター中央館の研究室により2018年に「平成30年度 非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」が実施された。この調査は非正規雇用で働く女性が抱える課題について、「特に社会保障や行政施策の対象となりにくい未婚で子どものいない女性の状況を把握しその課題を明らかにすることで、これからの男女共同参画施策に資すること」を目的に実施したものである⁹³。

アンケート対象者は、大阪市内在住で、20代～50代の非正規労働者で子供がいない女性400名である。内訳は、未婚が219名、既婚が181名。調査方法は、インターネットによるアンケート調査で、調査会社登録モニターから条件該当者を抽出している⁹⁴。調査期間は2018年9月21日～9月28日の8日間、回収率・有効回答率は400名(100%)であった。

調査目的は、行政による既存の支援施策対象の「はざま」にあるために社会保障や行政施策の対象となりにくいと考えられる「未婚」で「子どものいない」女性で、かつ非正規雇用で働く者の実態を明らかにし、その課題解決に必要な施策を検討することである。

そのため、調査対象の設定については、まず対象年齢を20代から50代とし、高齢者政策の対象となる60歳以上を除外した。次に、「ひとり親家庭」を対象とした施策や子ども全般を対象とした政策アプローチは、十分と言えないまでも既に存在していることから、同居、別居を問わず子どもの「いない」人を対象とした。そのうえで、配偶者の有無による違いを確認できるよう、各年代100名ずつを既婚と未婚それぞれおよそ半数となるように割り付けて回収している。

既婚については「戸籍婚」のみを対象とした。これは、社会保障や行政施策の対象外であることの影響について把握するためである。なお未婚には、「事実婚」2.3%、「離別」が11.4%、「死別」0.5%が含まれる(図表3-2)。年齢は各年代100名ずつを

⁹² 大阪市[2017:44], より引用。

⁹³ 筆者は、調査実施主体機関の職員として、他2名の外部研究者(服部良子:大阪市立男女共同参画センター中央館研究室長, 森詩恵:大阪経済大学経済学部教授)とともに調査設計段階から調査に関わった。

⁹⁴ 先行調査でもある「横浜・大阪・福岡調査」もウェブ調査により実施している。一方で、『就業形態の多様化に関する総合実態調査』が事業所・個人双方を対象とした郵送調査である。

既婚と未婚それぞれおよそ半数となるように割り付けて回収している。ただし 20 代既婚についてサンプル確保が困難だったため、未婚を多く割り付けた。また 50 代についても既婚より未婚を多く回収している。

図表 3-2 婚姻状況

	合計	既婚	未婚			
		戸籍婚	事実婚	未婚	離別	死別
未婚	219 人	12.8%	2.3%	85.8%	11.4%	0.9%
既婚	181 人	100%	0%	0%	0%	0%

(出典)「大阪市調査」をもとに、筆者作成。

調査項目の設定にあたっては、「労働」、「社会保障」、「生活」の 3 つの領域を定めている。「労働」ではキャリア形成、現在の雇用の状況とその捉え方について、「社会保障」は所得水準、労働と並び公的に生活を支える公的医療保険・介護保険や雇用保険、そして年金制度についてなど将来の備えについて、そして「生活」は、住まい方や社会的なつながり(ネットワーク)や不安などの感情面について尋ねている。主な調査項目は、①基礎属性(年齢、配偶者の有無、最終学歴、現在の就業形態)、②労働(初職の就業形態・勤続年数、現在の職種、週当たり労働時間、雇用期間の定めの有無、非正規雇用という働き方の捉え方、正社員転換の希望)、③社会保障(生計の主な収入、個人および世帯の年収、社会保険・私的な備えの状況)、④生活(住居形態、同居の有無・理由、介護・看護の状況、自身の療養、SNS 利用状況、会話の相手、ホッとできる場所(居場所)、今後の希望、不満を感じる事、他人の目や評価、不安について)など、30 項目である。

調査設計にあたっては、先行調査である横浜・大阪・福岡調査のほか、厚生労働省『平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査』(2014 年)の個人調査の設問項目を中心に、日本労働組合総連合会(略称:連合)の実施した『非正規職雇用で働く女性に関する調査』(2017 年)や内閣府『子供・若者の意識に関する調査』(2016 年)などを参考に作成している。先行調査にはない設問として、①同居家族の有無と同居している理由、②「雇用期間の定めがある」と回答した者を対象に、期間を定めない契約への変更希望の有無とその理由(自由記述)、③非正規雇用という働き方についてどう捉えているか、「自ら望んで選択した働き方」と「やむを得ず選択した働き方」の二択と、その理由(自由記述)、④各種保険制度等の加入状況の 4 点がある。

特に、就業形態の選択理由について回答者自身に「自ら望んで選択した働き方」と「やむを得ず選択した働き方」か、2 択により尋ねた上でその理由について自由記述

による回答を求めている点が特徴的である。これにより、「自分自身の都合のよい時間に働きたい」、「家事・育児・介護等と両立しやすい」、「正規の職員・従業員の仕事がないから」など、政府統計等でも用いられている選択肢からはうかがい知ることのできない、就業形態選択に至る具体的な背景について詳細に検討することが可能である。

(2) 主な調査結果

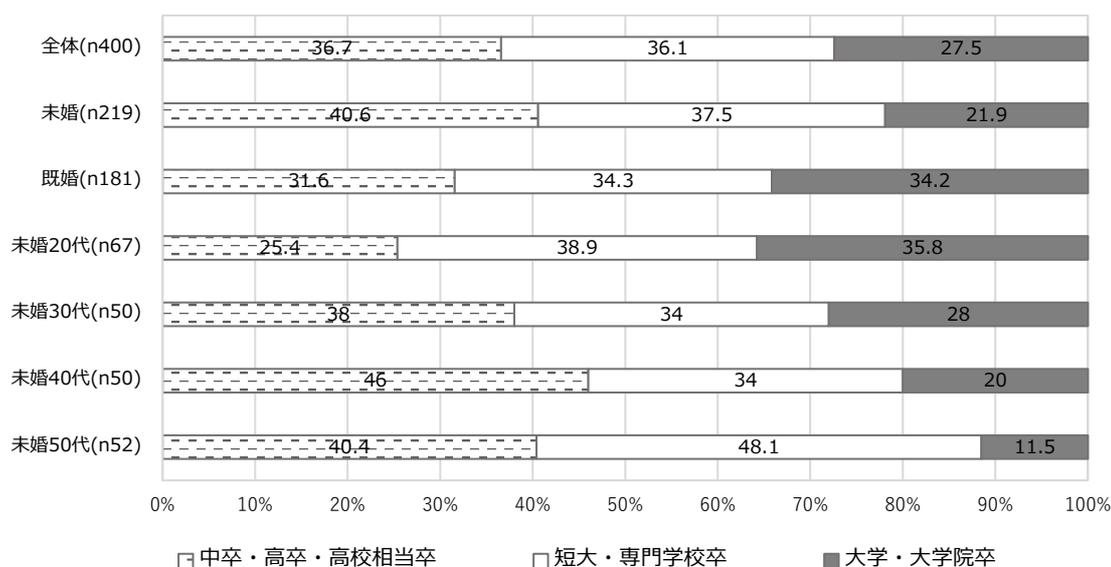
ここからは、未婚女性の結果を中心にみていくことで、「非正規シングル(配偶者無し、子ども無し)の女性」の状況について確認していきたい。

① 回答者のプロフィール

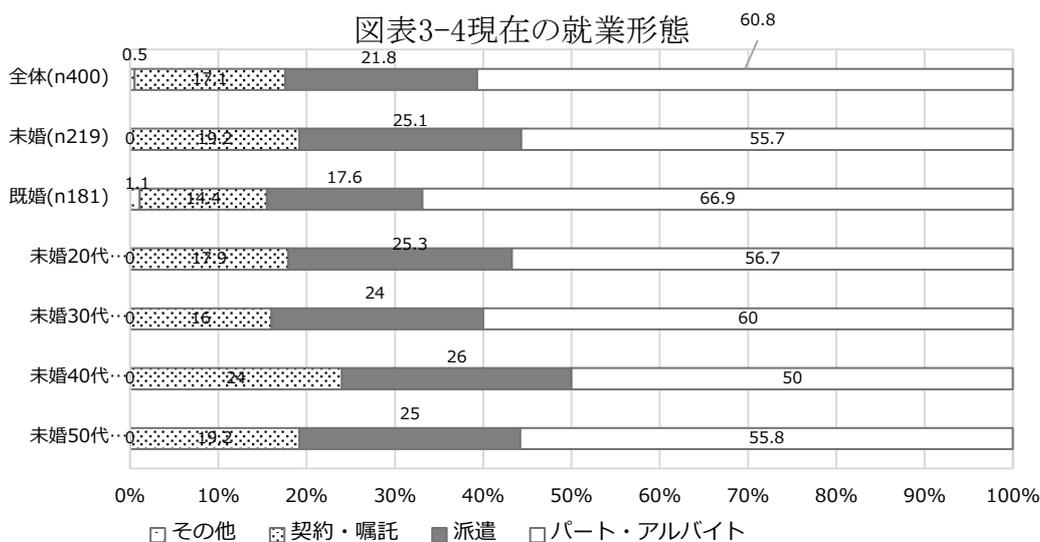
未婚全体の最終学歴(図表 3-3)は「中学校・高校卒業」40.6%と最も多く、次いで「専門学校・短大卒業」が 37.5%、「大学・大学院卒業」が 21.9%、である。一方、既婚全体では、「専門学校・短大卒業」が 34.3%と最も多く、次いで「大学・大学院卒業」が 34.2%、「中学校・高校卒業」は 31.6%であった。

現在の就業形態(図表 3-4)は、未婚全体では「パート・アルバイト」が 55.7%と最多で、続いて「派遣社員」(25.1%)、「契約・嘱託職員」(19.2%)であった。いずれの年代でも、「パート・アルバイト」が最も多い就業形態となり、30代では6割を占める。また40代で「契約・嘱託職員」が 24%と他の年代よりも多い結果となった。一方、既婚全体では「パート・アルバイト」が 66.9%と最多で、続いて、「派遣社員」(17.6%)、「契約・嘱託社員」(14.4%)であった。

図表3-3 最終学歴



(出典)図表 3-2, と同じ。

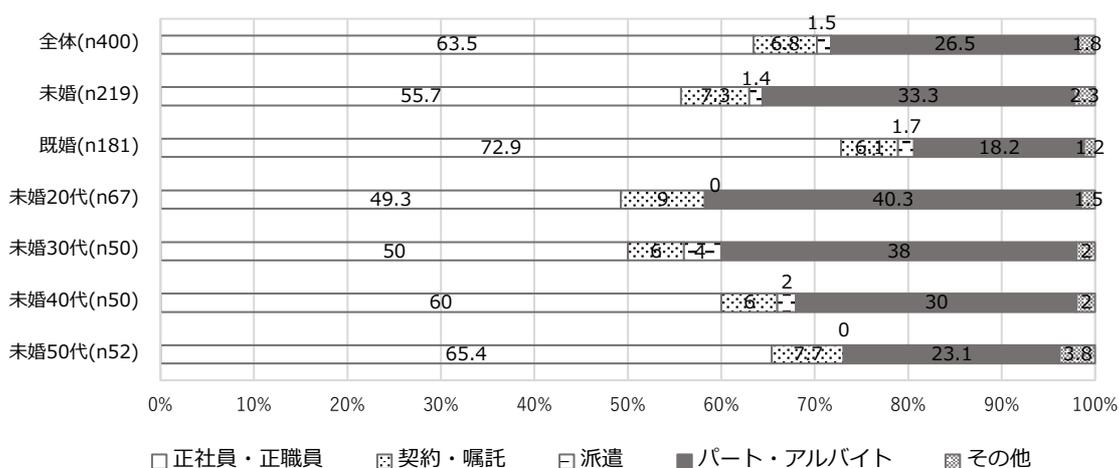


(出典) 図表 3-2, と同じ。

②労働

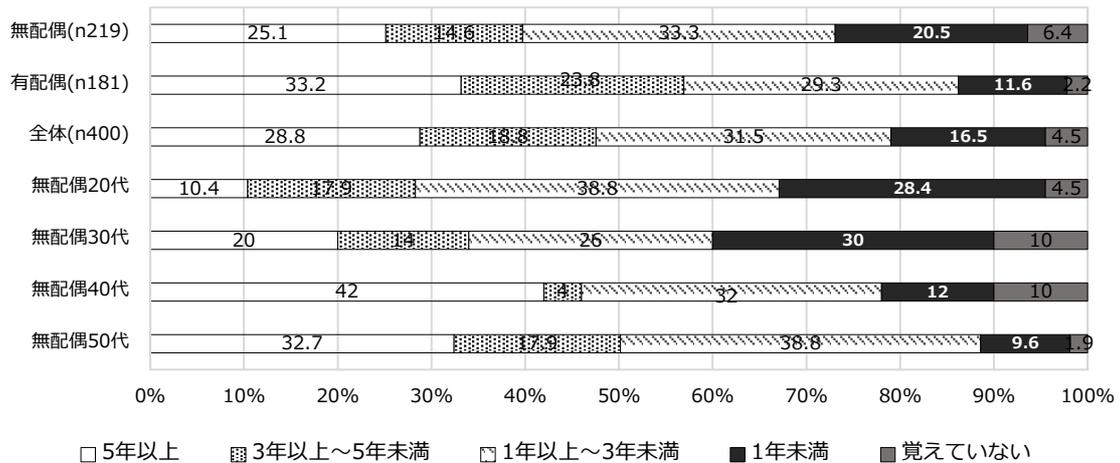
学校卒業後について初職の形態(図表 3-5)は、未婚全体では、「正社員」が55.7%だが、「パート・アルバイト」(33.3%)や「契約・嘱託職員」(7.3%)など、非正社員も半数近くにのぼる。一方、既婚全体では、「正社員」が72.9%が最も多く、「パート・アルバイト」(18.2%),「契約・嘱託職員」(6.1%)など、非正社員は3割弱にとどまる。また未婚全体の初職の勤続年数(図表 3-6)は、「1年未満」が20.5%,「1年以上~3年未満」が33.3%と、半数以上が3年以内に初職を辞めていることがわかる。

図表3-5 初職(学校卒業後に始めた就いた仕事)の就業形態



(出典) 図表 3-2, と同じ。

図表3-6 初職の勤続年数



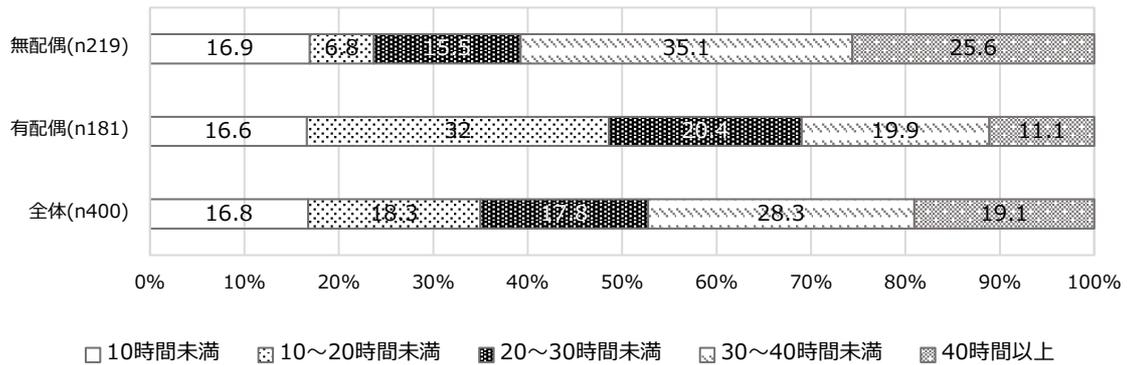
(出典)図表 3-2, と同じ。

現在の勤め先での職種は、未婚全体では、「事務的な仕事」が 40.2%と最も多く、次いで「サービスの仕事」(25.1%)、「販売の仕事」(8.7%)となる。既婚全体でも、「事務的な仕事」が 43.6%と最も多く、次いで「サービスの仕事」(22.7%)、「販売の仕事」(9.4%)と、大差はない。現在の就業形態の選択理由(主な理由1位)は、未婚・既婚ともに「自分の都合のよい時間に働けるから」が最も多い。未婚全体で 41.6%、既婚全体で 43.1%である。それに続く回答は、未婚全体では「年齢的に正社員として働けなかったから」(10.0%)、「自分の体調管理・療養と両立しやすいから」(6.8%)、既婚全体では「家庭の都合(家事)と両立しやすいから」(18.2%)、「家計の補助、学費を得たいから」(7.2%)が上位に選択された。年代別にみると、「自分の体調管理・療養と両立しやすいから」が未婚 20代で 10.4%、未婚 30代で 12.0%と、全体よりも高い。また未婚 50代では、「年齢的に正社員として働けなかったから」(21.2%)も全体よりも高い結果となっている。

また、仕事のかげもち状況について、未婚全体で 81.3%が「かけもちはしていない」と回答しているが、2割近くは2つまたはそれ以上の仕事を掛け持ちしている「ダブルワーク(あるいはトリプルワーク)」状態にある。また、雇用期間途中での解雇や雇止めの経験については、未婚全体より、既婚全体で、解雇や雇止めいずれかの経験率がやや高い結果であった(未婚全体 23.7%、既婚全体 28.2%)。

1週間の実労働時間数(図表 3-7)は、未婚全体の 25.6%が週 40 時間以上勤務している。社会保障の加入対象となる週 30 時間以上でみると 60.7%と 6割を超えている。一方で既婚全体では、20 時間未満で 48.6%と約半数を占める。

図表3-7 1週間の実労働時間数



(出典)図表 3-2, と同じ。

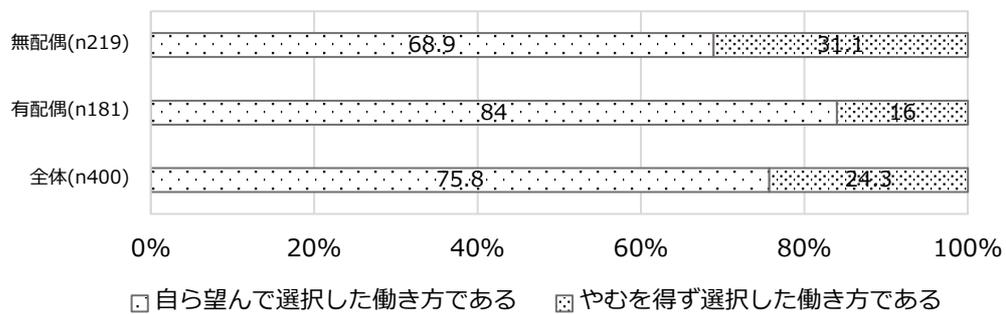
現職の雇用期間については、未婚全体の75.3%が「雇用期間の定め無し」と回答している。また「雇用期間の定めあり」と回答した24.7%のうちの半数は無期雇用への変更を「希望しない」としている。希望しない理由としては、「辞めやすいから」(30代契約),「会社に縛られたくない」(40代派遣)など積極的に有期雇用を選択していると思われる記述が見られた。他には「毎年契約更新できるので」(30代契約),「更新を拒否されることはないので」(30代契約),「更新はされると思うから」(50代パート)などのこれまで契約更新がされてきたことに基づく希望的観測に基づく判断とみられる記述も見られた。一方で、無期転換を希望すると回答した者の理由には、「将来が不安」(30代契約),「将来的な不安の解消になる」(30代契約),「慣れた会社で慣れた業務を続けていきたいから」(30代派遣),「雇い止めが不安だから」(40代契約)など、将来不安に関する記述が多くみられた。

現在の就業形態を選んだ理由(主なものを3位まで選択)の1位結果を全体の降順でみると、未婚では「自分の都合のよい時間に働けるから」(41.6%)が最も高く、続いて「年齢的に正社員として働けなかったから」(10.0%),「自分の体調管理・療養と両立しやすいから」(6.8%)の順である。既婚では「自分の都合のよい時間に働けるから」(43.1%)が最も高く、続いて「家庭の都合(家事)と両立しやすいから」(18.2%),「家計の補助,学費を得たいから」(7.2%)となった。

非正規雇用という働き方をしていることをどう捉えているか(図表 3-8)については、未婚の31.1%が「やむを得ず選択した働き方である」、68.9%が「自ら望んだ働き方である」と回答している。その理由についての自由記述(図表 3-9)をみると、「やむを得ず選択」した者の自由記述には「正社員に受からない」(20代嘱託),「正社員の仕事

が見つからなかった」(50代パート)など、いわゆる「不本意非正規」の定義と同じ内容の記述が散見される。

図表3-8 非正規雇用という働き方の捉え方



(出典)図表 3-2, と同じ。

図表 3-9 現在の就業形態の捉え方(未婚・自由記述(一部抜粋))

自ら望んで選択	やむを得ず選択
<p>「時間を縛られたくないから」(20代契約)</p> <p>「長時間働くのがしんどいから」(20代パート)</p> <p>「体調面が安定しないため」(20代パート)</p> <p>「気が楽だから」(20代パート)</p> <p>「前職がブラック正社員だったから」(20代パート)</p> <p>「正社員が辛かったから」(20代パート)</p> <p>「正社員になる前に非正規雇用としてたくさんの挑戦をしたかったから」(20代派遣)</p> <p>「経験のために」(20代パート)</p> <p>「正社員登用もあるから選択した」(30代パート)</p> <p>「雇って貰いやすかったから」(30代契約)</p> <p>「勤務地が変わらないから」(30代パート)</p> <p>「環境や勤務地など選べる」(30代派遣)</p> <p>「休みが自由にとれる」(30代パート)</p> <p>「辞めるのも自由で働き方も自由だから」(30代パート)</p> <p>「社員で働くよりも自由だから」(30代派遣)</p> <p>「正規雇用で働く自信がない」(30代契約)</p> <p>「ブランクがあり、正社員で働くには不安だったから」(30代契約)</p> <p>「介護支援が必要な家族がいるから」(40代パート)</p> <p>「採用されやすい」(40代パート)</p> <p>「重い責任がほとんどないから」(40代派遣)</p> <p>「縛られたくないから」(40代パート)</p> <p>「社員には二度となりたくない」(40代パート)</p> <p>「通院しながら続けられるので」(50代パート)</p> <p>「親と同居のためフルタイムの仕事ができない」(50代パート)</p> <p>「実家の父の介護もあるので正社員は不都合」(50代パート)</p> <p>「年齢のことを考えて」(50代派遣)</p> <p>「すぐに仕事したい時に便利だったから」(50代派遣)</p>	<p>「資格勉強中のため」(20代パート)</p> <p>「体調を崩し、正社員での就職が難しいので」(20代パート)</p> <p>「正社員登用があるから」(20代契約)</p> <p>「就職活動方法がわからなかったから」(20代派遣)</p> <p>「早く働き始めたかった」(20代派遣)</p> <p>「会社がアルバイトからと決まっている」(20代パート)</p> <p>「正社員に受からない」(20代嘱託)</p> <p>「職歴も浅く、経験がないため一時しのぎで働いている」(20代派遣)</p> <p>「体を壊したため」、「病気のため」(30代パート)</p> <p>「親の介護があるため、半日出勤など時短を希望する日があるため」(30代パート)</p> <p>「正社員でなかなか仕事が見つからず、貯金も無くなってきたから」(30代派遣)</p> <p>「正社員の仕事がなかったので」(30代パート)(30代派遣)</p> <p>「とりあえず働けるところってことで」(30代パート)</p> <p>「正社員採用してもらえないから」(30代派遣)</p> <p>「通院中にて」(40代パート)</p> <p>「やめたらこれより上の水準には到達できない」(40代契約)</p> <p>「正社員になりたいけどなかなかできないから」(40代派遣)</p> <p>「年齢的に仕方ない」(40代パート)</p> <p>「正社員で就労できるスキルがない」(40代パート)</p> <p>「採用されない」(40代契約)</p> <p>「正社員の職を得る機会が殆どなかった」(40代パート)</p> <p>「資格を取得するための期間」(50代パート)</p> <p>「正社員ではなかなか仕事に就けないから」(50代派遣)</p> <p>「正社員を希望して活動しても、全く就業できないため」(50代派遣)</p> <p>「年齢的に正社員は難しいから」(50代パート)</p>

(出典)図表 3-2, と同じ。

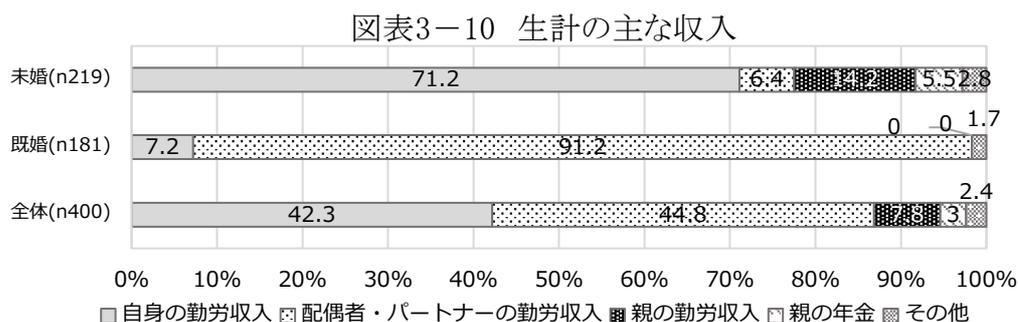
③社会保障

社会保障については、現在の収入状況、社会保険等の加入状況(雇用保険、厚生年金、国民保険、健康保険)と個人による生活リスクに対する備えの状況(民間保険等)、そして職場の制度・施設利用状況について尋ねている。

生計の主な収入(図表 3-10)をみると、未婚全体では、「本人の勤労収入」が71.2%と、7割以上が「主たる生計維持者」であることがわかった。一方で、「親の勤労収入」(14.2%)、「親の年金」(5.5%)の合計が19.7%と、約2割が生計を親の収入に頼っていることもわかる。未婚について年代別にみると、20代、30代では2割が「親の勤労収入」、40代、50代では1割が「親の年金」が生計の主な収入である。一方で既婚では年代に関係なく「配偶者の勤労収入」が主な収入源になっている(図表8)。

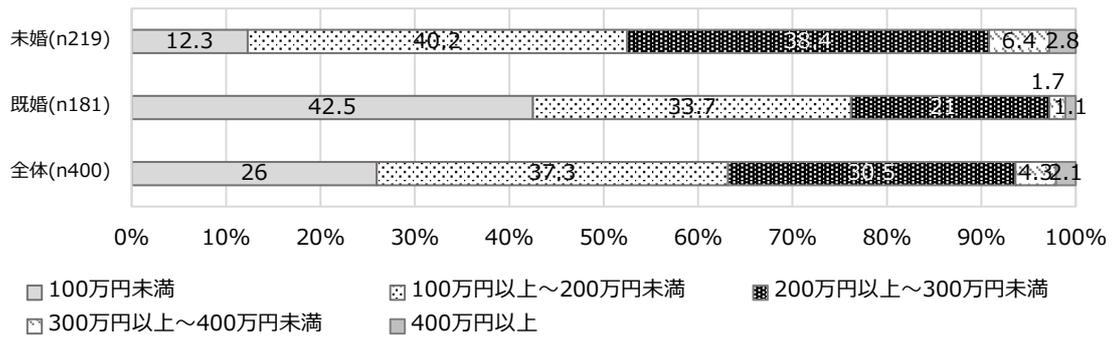
本人の年収状況(図表 3-11)は、未婚全体では「100万円～200万円未満」が40.2%と最も高く、次いで「200万円～300万円未満」(38.4%)、「100万円未満」が12.3%であった。つまり未婚の7割は本人の勤労収入により生計を維持しているが、全体の53.2%と半数以上が本人年収200万円未満という状況にあるということである。一方で、既婚全体では、「100万円未満」が42.5%と最も高く、次いで「100万円以上～200万円未満」(33.7%)、「200万円～300万円未満」(21.0%)である。

世帯年収(図表 3-12)で見ると、未婚全体では「200万円未満」が26.9%、「200万円以上～300万円未満」が34.7%と、6割以上が世帯年収300万円未満であった。一方で、既婚全体では約8割が世帯年収「400万円以上」で、配偶者の有無により世帯の収入状況に大きな差があることが明らかである。



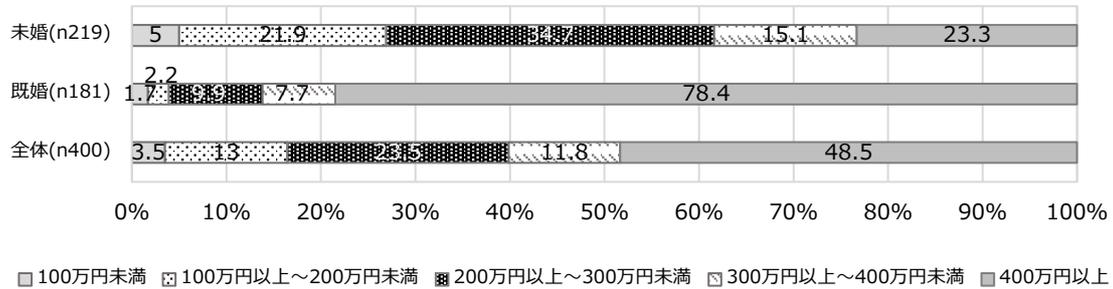
(出典)図表 3-2, と同じ。

図表3-11 個人年収



(出典)図表 3-2, と同じ。

図表3-12 世帯年収



(出典)図表 3-2, と同じ。

このような収入状況のなかで、将来の備えである社会保障についてどうなっているかについても確認している。雇用保険への加入状況は、未婚で 65.8%，既婚では 47.5%と、未婚の方と加入率が高い傾向にあった。また年金制度への加入状況(図表 3-13)は、未婚全体の 49.8%と約半数が厚生年金に本人が被保険者として加入していた。この点は、2012 年から始まった厚生年金被保険者拡大の成果と考えることができるだろう。また、疾病などのリスクに備える健康保険の加入状況(図表 3-14)は、未婚では「本人が被保険者として加入」が 43.8%，「国民健康保険加入」が 17.8%であった。

ただし雇用保険、年金保険、医療保険、ともに「無回答」が 3 割以上を占めており、このことから、社会保障に対する関心の無さや理解不足、また、回答したくない、という思いを垣間見ることが出来る。

図表 3-13 年金加入状況

	厚生年金に被保険者として加入	国民年金第3号被保険者	国民年金保険料免除	国民年金保険料滞納	公的年金を受給している	無回答
全体 (n400)	42.0	17.0	5.5	2.0	0.8	33.8
未婚 (n219)	49.8	0.0	8.7	2.7	0.9	38.8
既婚 (n181)	32.6	37.6	1.7	1.1	0.6	27.6

(出典)図表 3-2, と同じ。

図表 3-14 健康保険加入状況

	被保険者として加入	被扶養者になっている	国民健康保険に加入	無回答
全体 (n400)	37.0	16.0	14.0	33.3
未婚 (n219)	43.8	4.1	17.8	34.7
既婚 (n181)	28.7	30.4	9.4	31.5

(出典)図表 3-2, と同じ。

また、個人による備え(図表 3-15)については、「民間の生命保険・医療保険に加入」が未婚全体で 33.3%, 既婚全体で 51.9%, 「預貯金がある」が未婚全体で 22.4%, 既婚全体で 35.4%, 「個人型年金保険に加入している」が未婚全体で 11.4%, 既婚全体で 14.9%であり、いずれも未婚の方が低く、備えが十分でない状況がみてとれる。

図表 3-15 個人による備えの状況(複数回答)

	民間の生命保険・医療保険に加入	個人型年金保険に加入	預貯金がある	その他(個人型確定拠出年金, 投資等で運用している)	無回答
全体 (n400)	41.8	13.0	28.3	9.5	44.3
未婚 (n219)	33.3	11.4	22.4	7.7	52.1
既婚 (n181)	51.9	14.9	35.4	11.6	34.8

(出典)図表 3-2, と同じ。

さらに、法定外の福利厚生について確認するために、職場での制度・施設利用等(図表 3-16)についても尋ねている。

通勤手当については 46.1%が、年次有給休暇制度については 50.2%が「実際に利用している」と回答している。仕事に必要な研修や教育は、46.6%が「勤務先にある制度」として認知しているが、「実際に利用している」とする回答は 28.8%にとどまる。また、キャリアアップのための研修や教育についても、34.2%が「勤務先にある制度」とし

て認知しているが、「実際に利用している」とする回答は 13.2%にとどまる。育児休業制度、介護休業制度については、「制度がない／あるかどうか分からない」とする回答が、育児休業制度で 68.5%、介護休業制度では 81.7%あった。

図表 3-16 職場での制度・施設利用について(未婚・複数回答)

	勤務先にある制度・設備	あなた自身が利用できる制度・設備	あなた自身が実際に利用している制度・設備	制度・設備がない／あるかどうか分からない
通勤手当(n219)	64.8	48.4	46.1	32.9
年次有給休暇(n219)	65.3	53.9	50.2	32.0
仕事に必要な研修や教育(n219)	46.6	32.0	28.8	51.1
キャリアアップのための研修や教育(n219)	34.2	18.7	13.2	64.4
育児のための休業制度(n219)	31.1	11.9	4.6	68.5
介護のための休業制度(n219)	17.8	7.3	2.7	81.7

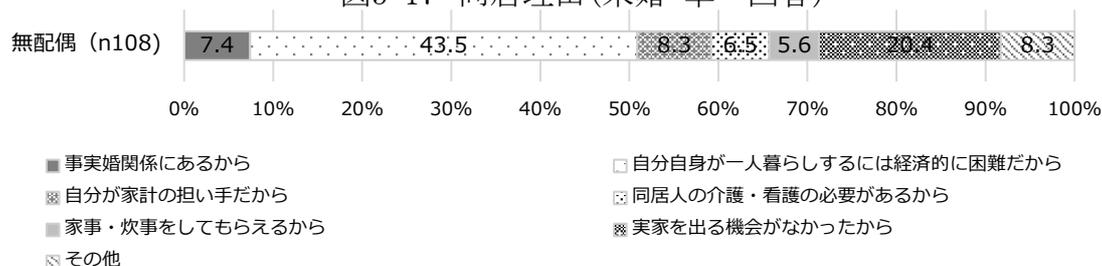
(出典)図表 3-2, と同じ。

④生活

生活については、住まい方、社会的なつながり(居場所、やりとりする相手)等について、そして不安などの感情面について尋ねている。

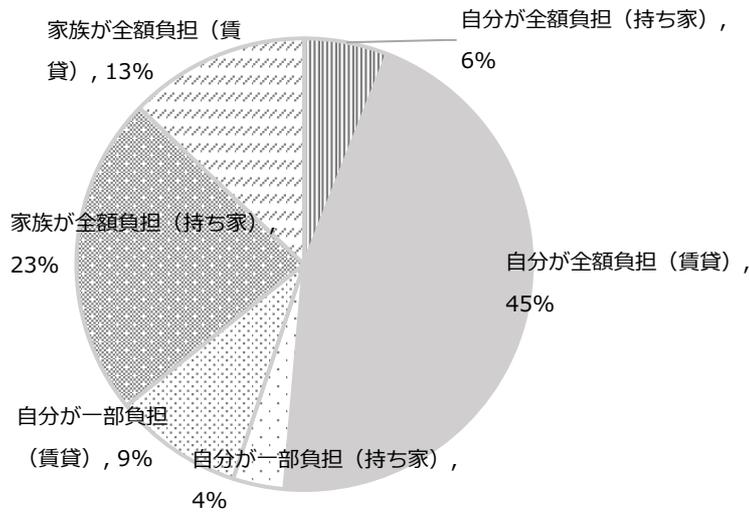
住まい方については、「一人暮らし」は 50.7%で、シングルといっても半数近くには同居者がいる。同居者の内訳は、「恋人・パートナー」の 10.5%と比べて、「母」36.5%、「父」22.8%、「兄弟姉妹」14.6%と家族との同居率が高い(複数回答)。同居の理由(図表 3-17)は「自分自身が一人暮らしするには経済的に困難だから」が 43.5%と最も多く、次いで「実家を出る機会がなかったから」(20.4%)、「自分が家計の担い手だから」(8.3%)と続く。住居にかかる費用(図表 3-18)は、「自分が全額負担する賃貸住宅」が 45.2%と最も多く、次に「家族が全額負担する持ち家」(22.8%)である。費用負担の別にみると、「自分が全額負担」が 51%、「家族が全額負担」が 35.6%となる。

図3-17 同居理由(未婚・単一回答)



(出典)図表 3-2, と同じ。

図3-18 住居にかかる費用(未婚・単一回答)



(出典)図表 3-2, と同じ。

居場所(ホッとできる場所)(図表 3-19)として「そう思う」「そう思う」と「どちらかと言えはそう思う」の計)と回答した者の割合は、「自分の部屋」が 95.4%と最も高く、「家庭」「実家や親族の家を含む」が 76.7%と続く。「職場」でも 31%にのぼり非正社員であっても職場への帰属意識を持っていることをうかがわせる回答となった。また、公共施設は 18.7%と 2 割弱、お店等は 45.6%と 5 割近い回答となった。普段の生活でやりとりする相手(図表 3-20)は、「友人」(78.0%)が最も高く、「親」(55.7%),「兄弟姉妹」(43.4%),「職場の人」(40.6%)と続く。

図表 3-19 居場所(ホッとできる場所)(未婚・単一回答)

	そう思う	どちらかと言えは そう思う	どちらかと言えは そう思わない	そう思わない
自分の部屋(家) (n219)	79.9	15.5	1.8	2.7
家庭(実家や親族の家を含む) (n219)	41.6	35.2	10.5	12.8
職場(n219)	5.0	26.0	37.4	31.5
地域にある公共施設(n219)	0.9	17.8	37.0	44.3
インターネットカフェ(n219)	2.7	16.9	27.4	53.0
お店・飲食店等 (インターネットカフェ以外)(n219)	5.9	39.7	30.1	24.2
インターネット空間(n219)	7.8	25.6	29.7	37.0

(出典)図表 3-2, と同じ。

図表 3-20 普段の生活でやりとりする相手(未婚・複数回答)

	親	兄弟姉妹	友人	恋人・パートナー	職場の人
未婚全体(n219)	55.7	43.4	78.5	33.8	40.6
未婚 20代(n67)	76.1	46.3	76.1	52.2	34.3
未婚 30代(n50)	66.0	40.0	76.0	36.0	48.0
未婚 40代(n50)	44.0	34.0	80.0	18.0	38.0
未婚 50代(n52)	30.8	51.9	82.7	23.1	44.2

(出典)図表 3-2,と同じ。

「不満を感じること」に関する質問(図表 3-21)では、「賃金」(59.8%),「仕事の内容・やりがい」(34.7%),「雇用の安定性」(29.7%)と、雇用に関するものが上位にあがる。その一方で「今望んでいることや目ざしたいこと」に関する質問(上位3つ選択)(図表 3-22)では、「収入を増やしたい」(33.8%),「今の職場で働きたい」(22.8%)が、「正社員になりたい」(9.1%),「転職したい」(8.2%)よりも多かった。

また「現在感じている悩みや不安」について、自由記述により回答を得ている(図表 3-23)。記述内容を見ていくと、仕事、収入、老後に関する記述が多く見られた。特に収入については、低収入で将来の生活を維持できるかどうか不安に思っていることや、税金や社会保障費の負担感の大きさを示す記述内容となっている。また、シングルとして将来を迎えることに対する不安や、「特に考えないようにしている」、「あきらめているので特になし」など、諦念といえる感情が垣間見える記述もあった。

図表 3-21 不満を感じること(未婚・複数回答)

	全体	未婚	既婚
1位	賃金 51.8%	賃金 59.8%	賃金 42.0%
2位	やりがい 33.5%	やりがい 34.7%	やりがい 32.0%
3位	雇用の安定性 25.5%	雇用の安定性 29.7%	評価・処遇 20.4%

(出典)図表 3-2,と同じ。

図表 3-22 今望んでいることや目ざしたいこと(1位結果)

	全体	無配偶	有配偶
1位	収入を増やしたい 29.8%	収入を増やしたい 33.8%	今の職場で働きたい 28.7%
2位	今の職場で働きたい 22.8%	今の職場で働きたい 22.8%	収入を増やしたい 24.9%
3位	ゆっくりペースで働きたい 10.0%	正社員になりたい 9.1%	ゆっくりペースで働きたい 13.8%
4位	転職したい 6.8%	転職したい 8.2%	子どもが欲しい 12.7%
5位	子どもが欲しい 6.0%	結婚したい 7.3%	転職したい 5.0%

(出典)図表 3-2,と同じ。

図表 3-23 現在感じている悩みや不安(自由記述)(未婚・一部抜粋)

仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・「やりたいことがあり、時間が取れる職場に転職をしたが、実際今の生活に いっぱいいっぱいやりたいことを勉強する時間や、お金に余裕がないこと。お金を貯めているうちにどんどん歳をとっていき、結局できなくなりそうで不安」(20代契約) ・「正社員になりたいけど職歴も就活もしたことがなくて、どうしたらいいかわからずズルズル目先のお金欲しさにバイトを詰めてしまう」(20代パート) ・「通勤時間が長い。拘束時間が長い」(30代パート) ・「スキルアップの勉強をするにも、何をしたらいいかわからない」(30代派遣) ・「派遣の立場は弱い」(30代派遣) ・「5年の雇用期間の間に自身の希望に沿った次の就職先が見つかるか、またそこへ就業できるかが不安です。」(40代契約) ・「職場の基準に基づき、昇給のためのスキルアップ項目がいくつかあるが、スキルアップを満たせる教育がなかなか受けられない」(40代パート) ・「年齢を重ねるにつれて、仕事があるかどうか」(40代契約) ・「派遣元に正社員になれるからと言われて派遣になったのに、いざ働いてみたら社員になれていない派遣社員で前が詰まりました。現状を把握できていない派遣元の会社に呆れました。」(40代派遣) ・「いつまで派遣で仕事(オフィスワーク)が出来るか。派遣で仕事ができなくなったら、他に仕事があるか不安。年齢で断られることも多く、あっても低賃金で、一人暮らしだとやって生活していけないから」(50代派遣) ・「今派遣で働いていますが、今の就業先にいつまで行けるのか。また直接雇用の道があるのかどうかかわからない」(50代派遣)
収入	<ul style="list-style-type: none"> 「収入が安定しないので裕福な生活ができないこと」(20代パート) 「収入が無いのに税金や年金で出費が酷く、生きていけないのではないかと思う」(20代パート) 「生活するだけのお金しかなく、趣味なども楽しめない。暮らしていく楽しみや人生においての目標、好きだったものも心底どうでもよく、生きていだけで一杯一杯な現状のまま将来が漠然と不安」(20代派遣) 「収入も少なく、これから大丈夫かと心配になる」(20代パート) 「残業がないとギリギリの生活」(20代派遣) 「金銭的に余裕が欲しい」(30代パート) 「10年以上今の職場だが時給が1円も上がらない」(40代契約) 「賃金が低いし、ワンオペで10時間働くのはつらい」(40代パート) 「このままの収入でやっていけるのか」(40代パート) 「収入と貯金が少ない」(40代パート) 「将来、年金がもらえない」(40代パート) 「女性一人暮らしに対して減税が全くないのはどうかと思います。税金が高すぎます。」(40代パート) 「市民税や府民税などの公的機関のお金が異常に高い」(50代派遣) 「収入が少なくほとんど貯金ができないため、将来・老後の生活がとても不安」(50代パート)
将来・老後	<ul style="list-style-type: none"> 「いつ結婚できるのか」(20代パート) 「この先ずっと一人で生きていくのか」(20代パート) 「年金あるんだろうか。職業は将来どれだけ残っているんだろうか。田舎な地元は20年度はどうなっているんだろうか等たくさんあります」(20代派遣) 「将来年金で暮らしていけるかどうか」(30代パート) 「ずっと契約社員のまま働くのは、いつか一人で暮らすとき大丈夫なのか不安」(30代契約) 「頼れる人が誰もいない」(40代パート) 「このまま結婚できなくて孤独死しないか不安です。」(40代パート) 「このままではいずれホームレスになるであろうこと」(40代派遣) 「一人でいるのに不安を感じる」(40代派遣) 「両親が亡くなった後の生活」(50代パート)
諦念	<ul style="list-style-type: none"> 「書きたくない」(30代パート) 「特に考えないようにしている」(40代派遣) 「あきらめているので特になし」(50代契約)

(出典)図表 3-2,と同じ。

(3)「大阪市調査」から見えてくる非正規シングル女性の労働と生活の実態と課題

「大阪市調査」から結果から、非正規シングル女性が置かれた労働と生活の実態について、以下の3点を確認することができた。

第1に、「主たる生計維持者」であるにも関わらず、自ら望んで非正規雇用を選択しているという点である。調査結果をみると、非正規シングルといっても、労働時間からみても大半はフルタイムといえる働き方で、7割は自身の勤労収入によって生計を立てている。つまり未婚の場合、「家計補助」ではなく、「家計自立型」といえる働き方として非正規雇用という就業形態に就いていることがわかり、既婚の9割が「配偶者・パートナーの勤労収入」によって生計を立て、その労働時間も就業調整していたこととは対照的な結果であった。またこのような働き方のなかで、「期間の定めがある」働き方をしていると認識している者のうち半数は無期雇用への転換を希望していないことも明らかとなった。つまり、非正規シングル女性は「主たる生計維持者」として働いているにも関わらず、自ら望んで非正規雇用を選択し、今後も非正規雇用であり続けることを望んでいるとも解釈できる結果であった。

第2に、家族と支えあうことで成り立つ厳しい生活実態である。「主たる生計維持者」として働いているとはいえ、低収入で厳しい生活実態にあることがわかった。年収「100万円未満」という「貧困」といえる状況にある者も1割以上あり、2018年の貧困線(等価可処分所得の中央値の半分)が127万円となっていることから考えると⁹⁵、1割以上が貧困線以下の状況にあり、生活保護予備軍もしくは生活保護受給世帯、または対象にあるものの受給していない状況にあることがわかる。

また、「シングル」といっても「自分自身が一人暮らしするには経済的に困難だから」という理由で家族と同居している者も多い。世帯収入で見ても6割は年収「300万円」と低収入であることから、親と同居していてもそれは支援を受けているというよりは「支えあっている」状況であると言うことができる。現在は親と同居していても将来的には単身世帯となることが予想され、親なき後の生活において、住まいの確保の問題や経済的困窮などの困難が予想される。子どもがいないということは、次世代からの支援も見込めないということを意味しており、住まいの確保も含めて、家族による相互支援の枠から外れる人たちの困難の増加が懸念される。

第3に、生活リスクに対するアンビバレントな態度である。現状において低収入であることは、将来の年金額に直結する問題である。さらに、低収入であるために貯金など個人による備えもできていない。自由記述回答からは、将来の生活に対する不安感の高さだけでなく、低収入のなかで税・社会保障負担が大きいことと、将来において十分な年金がもらえないだろうという思いから、社会保障に対する不満が強いことも垣間見

⁹⁵ 厚生労働省[2020:14], を参照のこと。

える。社会保障面と個人による備えの両面において将来の備えが不十分であることを自覚するが故に、老後に対する不安感はますます高くなっている。

しかし、将来に対する不安感が高い一方で、雇用への楽観的な現状認識や、備えに向けた行動が不十分であることも明らかとなった。自由記述には雇用や老後の生活、親の介護などに対する不安についての記述が見られるが、現在の雇用契約については大半が無期雇用契約であると認識し、有期雇用の者もその半数が無期転換を希望していない。「これまで契約更新されていたからこの先も大丈夫」という希望的観測に基づいた判断とも思われる自由記述回答もあり、働き方の捉え方は楽観的であるとも言えよう。社会保険の加入状況についての「無回答」の多さや、現在の職場での介護休業について「制度がない／あるかどうかわからない」とする回答が8割を占めることなどからは、不安に対処するための情報収集が不十分であることも明らかとなった。

4. むすびにかえて

繰り返しになるが、女性の非正規雇用といえば、いわゆる「主婦パート」の家計補助的な働き方や結婚するまでの若年女性の一時的な働き方として想定されることが多く、非正規雇用として働くことに起因する将来の生活リスクが軽視されがちである。本章では、大阪市調査の結果分析を通じて、非正規シングル女性の労働と生活実態とその課題を確認することを通じて、非正規雇用で働く女性がどのような労働・生活の状況にあり、不安や困難を抱えているかを確認した。

その結果、非正規シングル女性は、家計補助としてではなく、主たる生計維持者として働いているものの、その労働・生活実態は貧困と隣り合わせの厳しい状況であり、将来に対する不安を抱えていることがわかった。その一方で、働き方という点では、何らかの理由から「自ら望んで非正規雇用」という就業形態を選択し続けている実態も明らかになり、高い不安感を抱えながら収入増を望む一方で、状況改善にむけた認識や準備の不足といったアンビバレントな態度をとっていることもわかった。

ただし、現在感じている悩みや不安に関する自由記述(図表 3-23)では、「書きたくない」(30代パート)、「特に考えないようにしている」(40代派遣)、「あきらめているので特になし」など、諦念ともいえるべき諦めの感情に関する記述が見られた。金銭的にも時間的にも今を生きるのに「いっぱい、いっぱい」であるともいえる労働・生活実態が、高い不安感に対して認識し備えるという行動が不足するアンビバレントな行動と態度を引き起こしていることにも注意を払う必要がある。

そこで、次章では、非正規シングル女性における就業形態の捉え方に関する自由記述を詳細に分析することを通して、非正規シングル女性が、自ら望んで非正規雇用を選択するその背景について、具体的に検討する。

第4章 自由記述からみる非正規シングル女性における就業形態選択の捉え方に関する考察

1. はじめに

従来の研究や各種政府統計調査では、非正規雇用を選択する理由は、「家計補助」や「柔軟な働き方を望むため」であり、特に女性にとって非正規雇用は「自分の都合のよい」働き方とし、その就業形態を「自発的」に選択していると考えられてきた。また、そうでない場合については、正社員としての就職を望んでいるにも関わらず非正規雇用として働く、いわゆる「不本意非正規」として位置づけられ、それらの人々を重点的な対象に据えて、正社員転換や無期転換を中心とした施策がとられてきた。

しかし、これまでみたように、非正規雇用で働く女性の大半は『不本意非正規』以外の人々であり、非正規労働者に対しては、正規労働者との格差是正に向けた待遇改善の必要性が言われつつも、重点的な施策はとられてきていないのが実情である。それは、女性が非正規雇用を「本意」あるいは「自発的」に選択しているという理解のもと、低賃金、不安定雇用などの状態にあったとしても、日々の生活においては主たる稼得者（それらは、主に父親や夫など男性であるとされることが多い）によって扶養されており、生活に困らないと考えられてきたためである。また、たとえ生活上の困難に直面していたとしても、柔軟な働き方や自分の都合を優先させたことへの「自己責任」であるかのように捉えられてきた面さえもあった。

また、第2章で各種政府調査選択肢⁹⁶の内容と位置づけを確認したとおり、『不本意非正規』以外の非正規労働者は、その就業形態を選択した理由が多様であるにもかかわらず、「本意」あるいは「自発」として一つのカテゴリーに扱われていた。縦軸に選択行動（「自発／非自発」）、横軸に選択行動に対する解釈（「本意／不本意」という四象限マトリックスを用いて選択肢を分析したところ、選択行動が「自発」であったとしても、その選択行動に対する解釈は「本意」である場合と「不本意」である場合があることが確認でき、不本意非正規とは分類されない労働者のなかにも「不本意ながらも自発的に非正規雇用を選択する」可能性があることが明らかとなった。

例えば、第一象限（「自発」×「本意」）には「勤務時間・日数が短いから」、「転勤がないから」、「家庭の事情や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」、「簡単な仕事で責任も少ないから」など、非正規雇用という就業形態に就いていることを肯定的に

⁹⁶ 各種政府調査とは、「労働力調査」、「パートタイム労働者総合実態調査」、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を指す。一般的に就業形態の選択理由について触れる際に取り上げられるデータは労働力調査の「現職について主な理由」であることが多い。労働力調査で「現職の雇用形態について主な理由」について調査を始めたのは2013年の調査票の変更からであるが、それ以前からも「パートタイム労働者総合実態調査」や「就業形態の多様化に関する総合実態調査」において、現在の就業形態を選んだ理由は調査されてきた。

捉えていると考えられる選択肢が位置する。一方で、第 2 象限(「自発」×「不本意」)には、選択行動が「自発」であっても「家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから」や、「正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから」という選択肢のように、「働けない」、「困難・負担だから」など正社員として働くことを否定し、消極的な選択として非正規を選んでいることをうかがわせる選択肢がある。さらに「正社員として働くことが、体力的に難しいから」、「体力的に正社員として働けなかったから」、「仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから」など、「正社員になれない」ことを理由としながらも、自発的に非正規雇用を選択したことがうかがえる選択肢も含まれている。

つまり就業形態の選択には、「自発／非自発」や、「本意／不本意」という二分法では分けきれない多様な状況が想定され、非正規雇用で働く人のなかには、その働き方を「自発」で「本意」と捉えていたとしても、そこに不本意性が含まれる可能性もあるということである。いわゆる「不本意非正規」以外に分類される非正規雇用者は、特に女性において、その働き方が女性にとって「自分の都合のよい」働き方であると一括りに取り扱われがちであり、このことが、支援施策の対象として十分に認識されていない一つの理由として考えられる。

また、第 3 章「大阪市調査」結果分析からは、非正規シングル女性の約 7 割が、その就業形態を「自ら望んだ働き方」と回答していることがわかった。しかし、「柔軟な働き方を望むため」、あるいは「自分の都合のよい」働き方として非正規雇用を自ら望んで選択していたとしても、それは「家計補助」的な働き方ではないことが明らかとなった。実際の労働・生活状況も併せて確認すると、非正規シングル女性は「主たる生計維持者」として、ほぼフルタイムに近い働き方をしているにもかかわらず、低収入で厳しい労働・生活実態にあり、これまで言われてきたような「家計補助」という言葉からイメージされるゆとりのある生活からは程遠い状況にある。さらに、非正規雇用という就業形態ゆえに、契約更新への不安や、今後年齢を重ねた先の就労の見通しの立たなさ、経験やスキル不足など、さまざまな不安な気持ちを抱えている状態であることもわかった。その一方で、就業形態の選択という点においては、働き方にまつわる不安があるにもかかわらず「自らその働き方を選択し、転職を希望せず、非正規雇用の現職であり続けることを希望する」という、一見すると非合理と思われる選択をしている。

これらの「不本意ながらも自発的に非正規雇用を選択する」非正規シングル女性は、その働き方ゆえに、低収入や雇用不安などの様々な困難を抱える厳しい労働・生活実態にある。それにも関わらず、なぜ、自らの意思で非正規雇用を選択し、その働き方であり続けたいと考えているのだろうか。そこで、本章では「大阪市調査」の自由記述回答から、非正規シングル女性の就業形態選択の理由と背景について詳細に検討

することで、「自発」や「本意」とされる就業形態選択に含まれる不本意性について明らかにし、その実情を描き出すことを試みたい。

2. 非正規シングル女性における就業形態選択の背景とその実情－「大阪市調査」の自由記述回答から－

(1) 6つの要素別にみる自由記述内容

「大阪市調査」は、就業形態の選択を回答者自身がどのように捉えているか、「自ら望んだ」と「やむをえず選択」の2択により回答してもらい、さらにその理由について自由記述による回答を得ている。この設問により、これまでその指し示す内容が曖昧なままに取り扱われていた「本意」という意味について、回答者自身がどのように捉えているか、自ら選択肢を選ぶことを通じて確認することができる。さらに、それぞれの自由記述から就業形態選択の背景にある多様な事情について探ることも可能となる。

「大阪市調査」をみると、未婚では、非正規雇用という就業形態を「自ら望んで選択した働き方である」と回答したものが68.9%、「やむを得ず選択した働き方である」と回答したものが31.1%とであった。一方、既婚では「自ら望んで選択した働き方である」が84.0%、「やむを得ず選択した働き方である」が16.0%であった。

そこで、第2章において析出した「自発／非自発」という「選択行動」と「本意／不本意」という「選択行動に対する解釈」の二つの分析軸からなる四象限マトリックスを用い、就業形態の選択の捉え方と、その自由記述回答の内容についての詳細な分析を通じて、各種政府調査で用いられる選択肢からは、明らかにすることができなかつた就業形態選択の理由とその背景を、より具体的に明確にしたい。

分析にあたっては、就業形態を「自ら望んだ」と回答した者の自由記述を「選択行動に対する解釈」の「本意」として、「やむを得ず選択」と回答した者の自由記述を「選択行動に対する解釈」の「不本意」として横軸に配置し、さらに自由記述の内容から「選択行動」の自発性を類推して「自発／非自発」の縦軸に配置した。

第2章で確認した通り、各種政府調査の「現在の就業形態の選択理由」に関する選択肢は、①時間、②両立、③収入、④正社員になれない、⑤正社員性の忌避、⑥資格、その他、の6つの要素に整理することができる。ここからは、この6つの要素別に、自由記述の内容をマトリックスに配置し、自由記述における特徴的な内容、政府調査選択肢の位置づけとの共通点や相違点について確認したい。なお、「大阪市調査」は未婚、既婚の双方から回答を得ているが、本章では未婚の回答を中心に、既婚の回答にも触れながら分析を進めることとする。

①要素1「時間」

「時間」という要素に係る各種政府調査の選択肢は、「自分の都合のよい時間(日)に働きたいから」、「勤務時間が短いから」、「就業調整ができるから」である。非正規雇用という就業形態の選択を肯定的に捉え、自ら選択しているとみなすことのできる選択肢であり、第1象限(「自発」×「本意」)に位置する内容である。

「大阪市調査」の自由記述回答を確認すると、非正規雇用という就業形態を「自ら望んだ」と回答した者(以下、「本意選択」とする)の回答では、この「時間」という要素に関する記述が多い(図表4-1)。

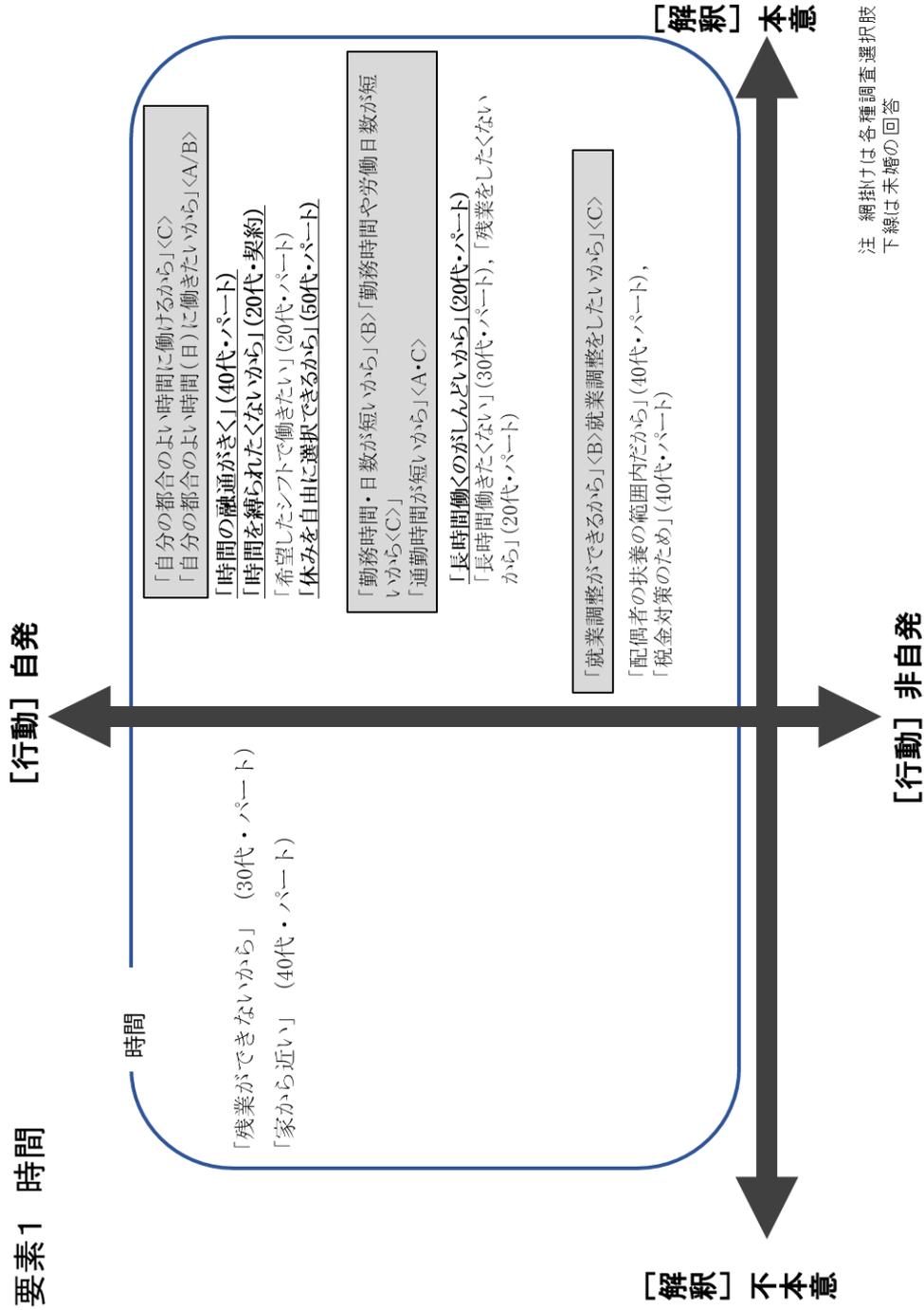
未婚の回答(図表では下線)では、「趣味に使うための休みを自由に取れたため」(30代パート)、「休みを自由に選択できるから」(50代パート)など、プライベートの時間を優先して働くために、積極的な選択として非正規雇用という就業形態を選んでいる記述が目立つ。これらは、いわゆる「自分の都合のよい」時間に働けることを理由にした回答といえる。また、「時間を縛られたくないから」(20代契約)、「定時で上がれるため」(20代派遣)、「時間の融通がきく」(40代パート)など、労働時間の融通を望む記述も多い⁹⁷。

一方で、既婚の場合は、「配偶者の扶養の範囲内だから」(40代パート)、「税金対策のため」(40代パート)など、就業調整に関連した記述が目立つ。つまり、既婚女性にとっての「自分の都合のよい時間」とは、「自分の都合」というよりも、「家族の都合」や、税や社会保障などの「制度に合わせた都合」と捉えることができるだろう。

また数は多くないが、非正規雇用という就業形態を「やむを得ず選択した」と回答した者(以下、「不本意選択」とする)の回答においても時間に関する記述がみられた。「家から近い」(40代パート)という回答は、各種政府調査選択肢の「通勤時間が短いから」に相当する自由記述と考えられるが、「不本意選択」の自由記述として記されていた。また「残業できないから」(30代パート)という記述は、政府調査選択肢の「勤務時間・日数が短いから」または「就業調整ができるから」に相当する回答と考えられるが、働き方の捉え方としては「不本意選択」の自由記述として記されていた。

⁹⁷ 既婚女性の回答においても、「希望したシフトで働きたいから」(既婚20代パート)、「残業がないため」(既婚20代派遣)、「時間の融通が利いている」(既婚30代パート)など、労働時間の融通を望む記述は見られる。ただし、既婚女性の場合は働き方の融通を求める背景に、家事・介護等、家庭の事情が含まれることも想定される。

図表 4-1 「行動」と「解釈」からみる「就業形態の選択理由」(自由記述)の位置づけ
(要素1「時間」)



(出典) 総務省「2019年労働力調査」<A>, 厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査」, 厚生労働省「2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人表)」<C>, および「非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」(大阪市・2016) 問8自由記述, より筆者作成。

②要素2「両立」

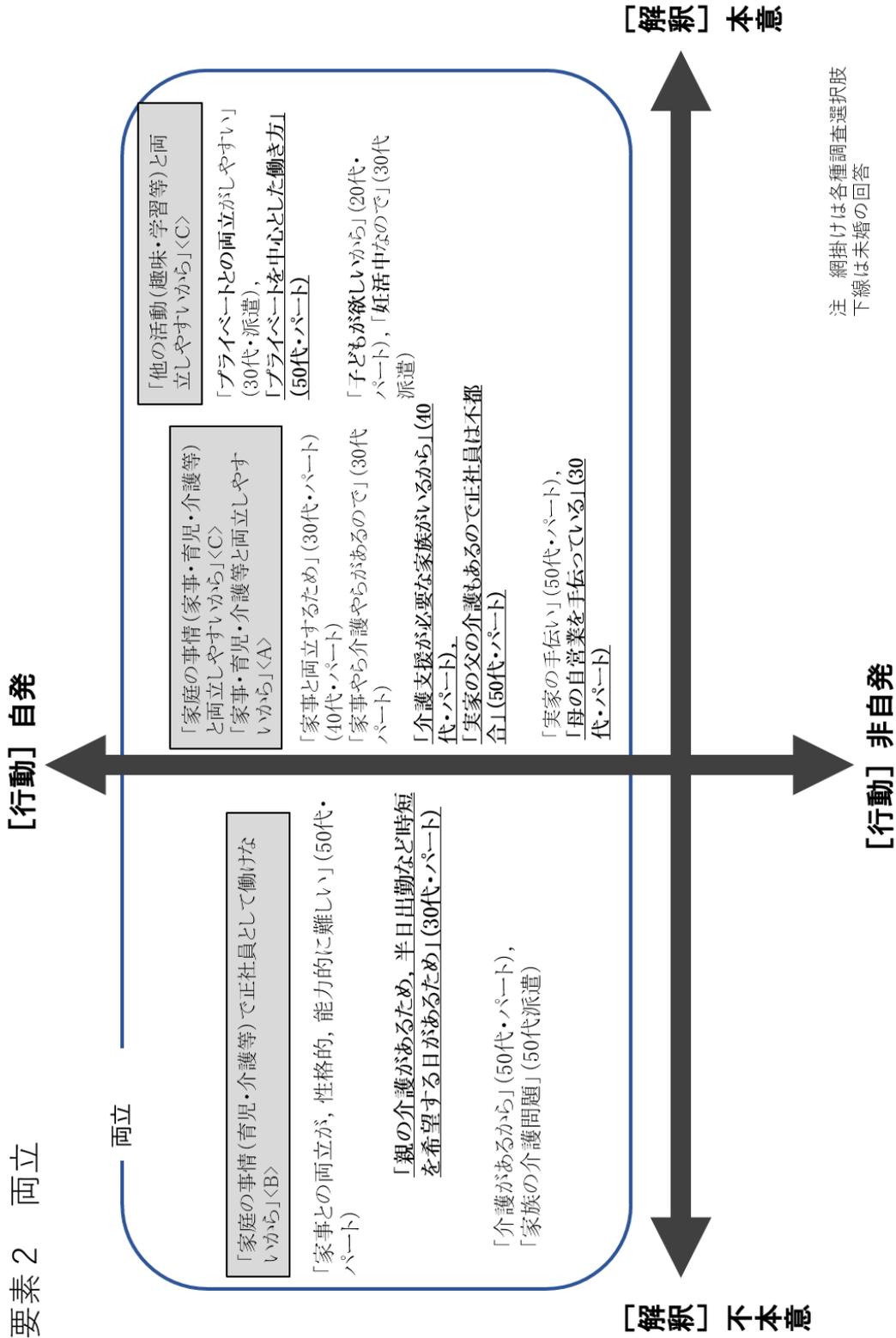
「両立」という要素は、各種政府調査の選択肢では、育児・介護などの「家庭の事情との両立」と、「他の活動との両立」の二つの内容が含まれている。

「家庭の事情との両立」に関する選択肢としては、「家庭の事情で正社員として働けないから」(傍点筆者)という否定的な表現と、「家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから」(傍点筆者)という肯定的な表現が用いられ、第1象限(「自発」×「本意」)と第2象限(「自発」×「不本意」)の双方に位置づけられる要素である。「大阪市調査」の自由記述回答で確認すると、各種政府調査の選択肢と同じように、「家庭の事情との両立」に関する記述が、「本意選択」と「不本意選択」の双方で両立に関する記述を確認することができた。そこで記述された内容は、介護、家事、実家の仕事といった「家庭の事情」との両立に関するものである(図表4-2)。

そのなかでも、介護との両立に関する記述は、未婚・既婚双方の回答に登場している。未婚の回答を見ると、「本意選択」の回答に、「介護支援が必要な家族がいるから」(40代パート)、「親と同居のためフルタイムの仕事ができない」(50代パート)、「実家の父の介護もあるので正社員は不都合」(50代パート)など、家族の介護を理由とする記述があり、「不本意選択」の回答にも「親の介護があるため、半日出勤など時短を希望する日があるため」(30代パート)という記述が見られる。同じように既婚の回答でも、「本意選択」の回答に、「家事やら介護やらがあるので」(30代パート)、「旦那が自宅療養しているから」(30代パート)、「不本意選択」の回答に、「家族の介護問題」(50代派遣)などの記述がある。

また、各種政府調査選択肢にある「他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」相当する内容として、自由記述回答では「本意選択」の回答に、「プライベートとの両立」という表現が、未婚・既婚双方で登場している。さらに、既婚の「本意選択」にのみ見られる回答には、「子どもが欲しいから」(20代パート)、「妊活中なので」(30代派遣)など、子どもを持つことを望んでいる、いわゆる「妊活」中であることを理由とする記述がある。

図表 4-2 「行動」と「解釈」からみる「就業形態の選択理由」(自由記述)の位置づけ
(要素 2「両立」)



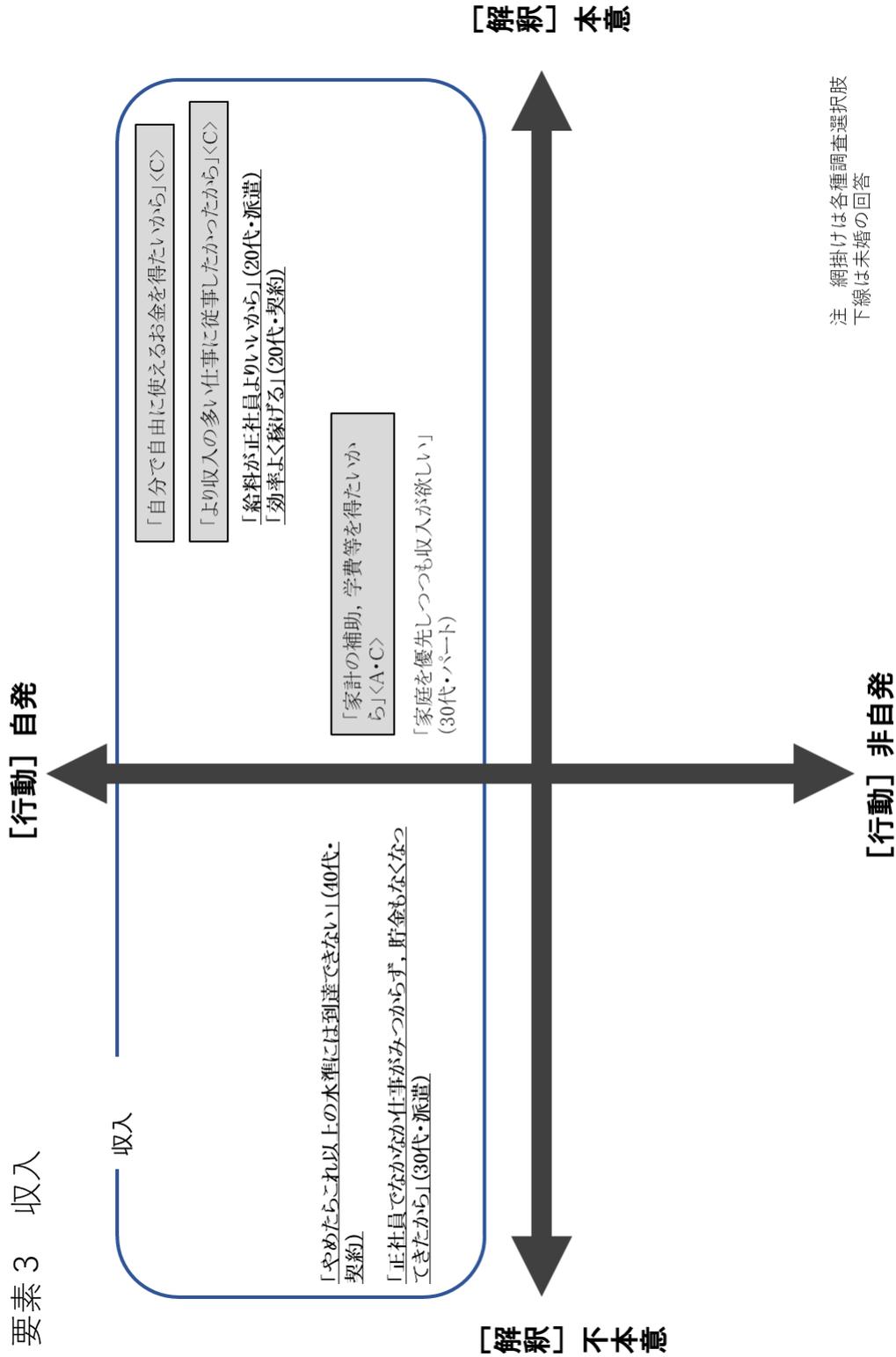
(出典) 総務省「2019年労働力調査」<A>, 厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査」, 厚生労働省「2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人表)」<C>, および「非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」(大阪市 2016) 問8自由記述, より筆者作成。

③要素3「収入」

「収入」という要素は、各種政府調査の選択肢では「家計の補助、学費等を得たいから」、「自分で自由に使えるお金を得たいから」など第1象限(「自発」×「本意」)に位置した内容として尋ねられている。「大阪市調査」の自由記述回答で確認すると、収入に関する記述はそれほど多くはない。「本意選択」理由として、未婚の回答に「効率よく稼げる」(20代契約社員)、既婚の回答に「家庭を優先しつつも収入が欲しい」(30代パート)という回答が見られる(図表4-3)。

一方で、各種政府調査選択肢の位置づけと異なり、「不本意選択」としての回答にも、「収入」という要素に関わる記述がある点に着目したい。未婚の「不本意選択」理由にある「正社員でなかなか仕事が見つからず、貯金もなくなってきたから」(30代派遣)、「やめたらこれより上の水準には到達出来ない」(40代契約)という記述からは、政府調査で想定している「家計補助」としての理由だけではなく、生計維持のための収入が必要であることがわかる。主たる生計維持者であるために生活のための収入確保を急いでおり、そのために就職が容易かつ確実な非正規雇用を選択していることが類推できる。

図表 4-3 「行動」と「解釈」からみる「就業形態の選択理由」(自由記述)の位置づけ
(要素3「収入」)



注 網掛けは各種調査選択肢
下線は未婚の回答

(出典) 総務省「2019年労働力調査」<A>、厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査」、厚生労働省「2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人表)」<C>、および「非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」(大阪市 2016) 問8自由記述、より筆者作成。

④要素4「正社員になれない」

「正社員になれない」という要素について、各種政府調査の選択肢では、いわゆる「不本意非正規」と分類される「正規の職員・従業員の仕事がないから」が第3象限（「不本意」×「非自発」）に位置する。その他に、「正社員として働くことが、体力的に難しいから」、「仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから」など、体力や自信の無さを理由とする選択肢が第2象限（「不本意」×「自発」）に位置する。いずれにせよ、政府調査選択肢では「不本意選択」の内容として尋ねられているものである。

大阪市調査の自由記述回答で確認すると、「正社員になれない」という要素は、「不本意選択」だけではなく「本意選択」の理由としても登場することが確認できる。そこで記述される内容は、「体調」に関する内容や、「スキル・経験不足」、そして「自信の無さ」などに関する内容である。

まず、「体調」を理由に正社員になれないとする記述は、配偶者の有無に関わりなく「本意選択」・「不本意選択」の双方でみられる。たとえば「不本意選択」では、「体調を崩し、正社員での就職が難しいので」（未婚 20代パート）、「体調を崩して勤務日数を減らしたため」（既婚 50代パート）などの記述があり、「本意選択」では「通院しながら続けられるので」（未婚 50代パート）、「毎日就労できる体力がないので」（既婚 50代パート）などがある。これらは体調管理や病気治療と、仕事との「両立」という視点でとらえることもできる内容である。本人の捉え方によって、非正規雇用が体調管理との両立が可能な働き方として「本意選択」と認識されることもあれば、体調を理由に正社員になれないという「不本意選択」の理由として捉えられている場合もあることがわかる。

次に、各種政府調査選択肢の「仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから」は「不本意選択」に位置する選択肢として分類したが、自由記述回答をみると、「自信の無さ」を理由に正社員になれないとする記述は「本意選択」で確認できる。例えば、未婚で「ブランクがあり、正社員で働くには不安だったから」（30代契約）、「正規雇用で働く自信がない」（30代契約）などが、既婚では「正社員で働ける自信がない」（30代派遣）などがある。また「不本意選択」では、未婚で「正社員で就労できるスキルがない」（未婚 40代パート）、「正社員で職を得る機会が殆どなかった」（40代パート）や、既婚で「正社員で就労できるスキルがない」（40代パート）など「スキル・経験不足」に関連する記述があった。

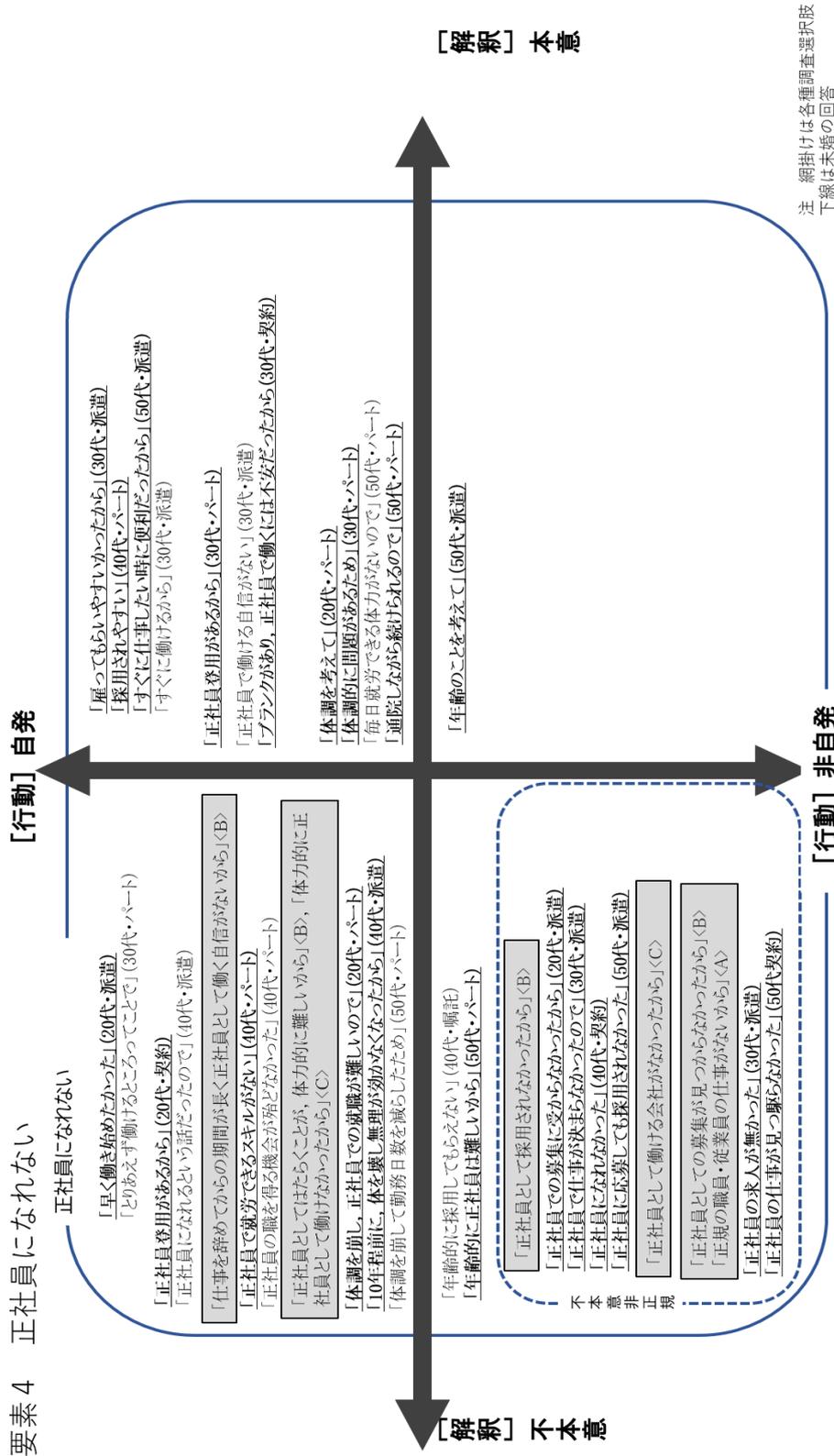
また、「正規の職員・従業員としての仕事がないから」という記述は、自由記述においても「不本意選択」でのみ確認できる内容であり、各種政府調査選択肢と同じように、「正社員として採用されない」というものと、「正社員の募集がない」というものの2種類の記述があった。たとえば、「正社員での募集に受からなかったから」（20代派遣）や、

「正社員の求人が無かった」(30代派遣)などで、これらは、いわゆる「不本意選択」として分類される非正規雇用という就業形態選択理由である。

さらに、「正社員になれない」という否定的な表現ではなく、非正規なら仕事があると言い換えることができる記述も多く見られた⁹⁸。例えば未婚の「本意選択」で「雇ってもらいやすかったから」(30代派遣)、「採用されやすい」(40代パート)、「すぐに仕事したい時に便利だったから」(50代派遣)がある。「不本意選択」でも「早く働き始めたかった」(20代派遣)などの記述がみられた。前述の「収入」という要素では、生活維持のために収入確保を急ぐために、不本意ながらも自発的に非正規雇用を選択している人の存在が明らかになったが、それと同様の背景による理由である。

⁹⁸ 「非正規なら仕事がある」に関連する内容として、正社員登用について触れた記述も、本意選択、不本意選択の双方で見られる。ただし、正社員登用を理由とする非正規就業は、正社員登用が必ずしも保障されているわけではない点にも注意をする必要があるだろう。

図表 4-4 「行動」と「解釈」からみる「就業形態の選択理由」(自由記述)の位置づけ
(要素 4「正社員になれない」)



⑤要素5「正社員性の忌避」

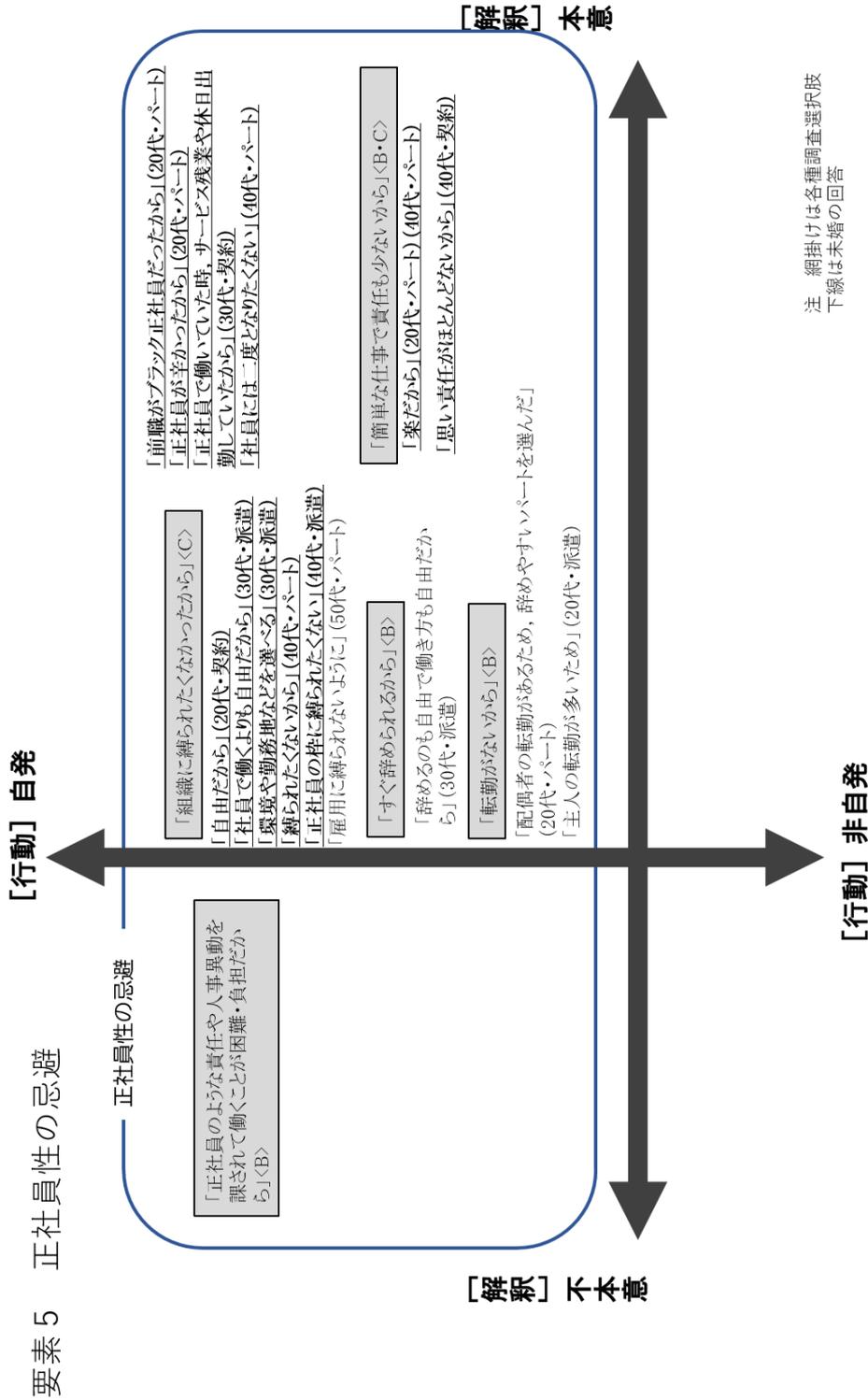
5 つ目の要素「正社員性の忌避」について、各種政府調査の選択肢では「すぐに辞められるから」「組織に縛られたくなかったから」「簡単な仕事で責任も少ないから」など第1象限(「自発」×「本意」)に位置するものと、「正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから」という第2象限(「自発」×「不本意」)に位置した内容の選択肢として尋ねられている。

「大阪市調査」の自由記述回答では、「本意選択」の理由としての記述のみ確認することができた。未婚では「社員で働くよりも自由だから」(30代派遣)、「辞めるのも自由に働き方も自由だから」(30代派遣)、「正社員の枠に縛られたくない」(40代派遣)、「重い責任が殆どないから」(40代契約)など、働き方の自由さや、責任の軽さにふれた記述がみられる。また、既婚では「配偶者の転勤があるため、辞めやすいパートを選んだ」(20代契約)、「責任が軽く、いつでも辞めやすい雇用形態だから」(20代契約)など、夫の働き方にあわせて非正規雇用の方が仕事を辞めやすいとする記述がある。

一方で、未婚でのみ見られる記述に、「前職がブラック正社員だったから」(30代パート)、「正社員が辛かったから」(40代パート)など、正社員である前職での就労経験を理由に、正社員として働くことを忌避していることを示す記述がみられた。本意選択の理由として記述されてはいるが、前述の要素4「正社員になれない」では「不本意選択」の理由としても記述されていた「体調を崩した」ことを理由に非正規雇用を選択する記述⁹⁹と重複する内容といえよう。

⁹⁹ 要素4「正社員になれない」という要素に関連する自由記述として、「体調を崩し、正社員での就職が難しいので」(20代パート)、「10年程前に、体を壊し無理が効かなくなったから」(40代派遣)などがある。体調を理由に正社員になれないとする背景には、長時間労働やストレスなど前職での働き方が影響していることが想定される。

図表 4-5 「行動」と「解釈」からみる「就業形態の選択理由」(自由記述)の位置づけ
(要素 5「正社員性の忌避」)



注 網掛けは各種調査選択肢
下線は未婚の回答

(出典) 総務省「2019年労働力調査」<A>、厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査」、厚生労働省「2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人表)」<C>、および「非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」(大阪市 2016) 問8自由記述、より筆者作成。

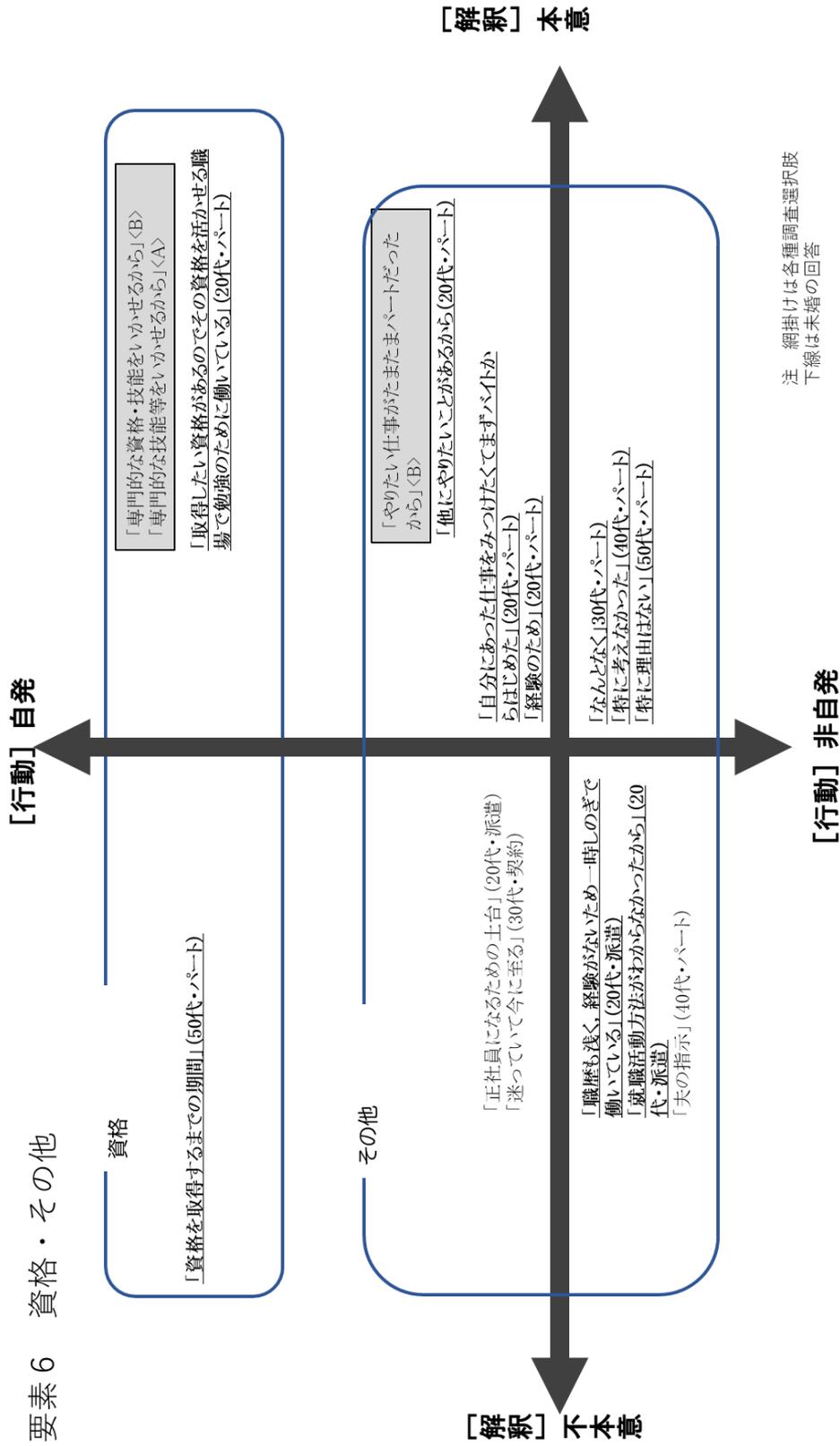
⑥要素6「資格・その他」

最後に、「資格」については、各種政府調査の選択肢では、「専門的な資格・技能を活かせるから」、「やりたい仕事がたまたまパートだったから」など第1象限(「自発」×「本意」)に位置する選択肢である。

大阪市調査の自由記述回答で確認すると、「資格」に関する記述は、本意理由、不本意理由の双方で確認できる。また、「その他」の記述として、「経験」について触れた記述は、「本意選択」と「不本意選択」の双方に記述がみられる。「経験がない」と否定的な表現として用いて「不本意選択」の理由として記述されることもあれば、「経験のため」という表現で非正規就業を積極的な機会として捉え、「本意選択」の理由として記述される場合もあった。このように同じ「経験」という内容であっても、本人の捉え方によって異なる評価を導き出すことがわかる。

さらに「本意選択」の理由にある、「なんとなく」(30代パート)、「特に理由はない」(50代パート)などの自由記述からは、「悩みや不安」に関する設問での自由記述にあった「特に考えないようにしている」(40代派遣)、「あきらめているので特になし」(50代契約)といった回答は、「諦念」とも解釈できる内容であり、非自発的な選択として位置付けた。

図表 4-6 「行動」と「解釈」からみる「就業形態の選択理由」(自由記述)の位置づけ
(要素 6「資格・その他」)



(出典) 総務省「2019年労働力調査」<A>、厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査」、厚生労働省「2014年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人表)」<C>、および「非正規雇用で働くシングル女性の実態調査」(大阪市 2016) 問8自由記述、より筆者作成。

(2) 選択理由の位置づけからみる自由記述の特徴

ここまで「大阪市調査」の自由記述回答について、第2章で確認した①時間、②両立、③収入、④正社員になれない、⑤正社員性の忌避、⑥資格、その他の6つの要素に、選択行動(「自発／非自発」と選択行動に対する解釈(「本意／不本意」))という二つの分析軸からなる四象限マトリックスに分類し、その就業選択の理由と背景を分析した。これらの結果と各種政府調査選択肢の位置付けとを比較するなかで、以下の点が明らかになった。

まず、第2章で各種政府調査選択肢の分析を通じて明らかにしたように、女性が「自分の都合の良い時間に働きたい」という理由から就業形態を選択する背景には、体調不良・経験不足などの「個人の都合」と、介護という個人の意思だけの問題とはいえない「家庭の事情」という要因が影響していると点を確認した。

また、「両立」(要素2)に関する自由記述内容のなかでも、介護という「家庭の事情」との両立に関する記述や、体調や体力を理由に「正社員になれない」(要素4)とする自由記述は、「本意選択」「不本意選択」双方の理由として登場するという点も確認できた。

例えば、介護について触れた記述では、「親の介護があるため、半日出勤など時短を希望する日があるため」(30代パート)という回答がある。この回答は、一見すると非正規雇用を、「働き方が柔軟」な雇用形態として肯定的に捉えているように見受けられるが、実際には「不本意選択」の理由としての記述であった。また、「実家の父の介護もあるので正社員は不都合」(50代パート)という回答からは、親の介護という「制約」が正社員として働けない理由となっていることがわかり、消極的に非正規雇用を選択しているようにも思われるが、「本意選択」の理由として記述されたものであった。

自由記述回答からは、介護という「家庭の事情」との両立を理由に非正規雇用を選択することについて、たとえ選択行動が自発的だとしても、当人にとっては「不本意選択」である場合があることが確認できる。さらに、これらの「介護」に関する自由記述は、未婚・既婚双方で確認できたことから、介護というケア役割に関する家族的責任が、配偶者の有無に関わらず就業形態の選択に影響するという点も明らかになった。

高齢化の進展により、介護と仕事の両立は、ますます大きな課題となっており、核家族化と未婚化により、配偶者と子どもを持たないシングル女性も、親の介護という家族的責任を担っていることから、「シングル」の女性が非正規雇用という就業形態を選択するうえで、家族の介護という理由が一つの要因となっていることが明らかとなった。

さらに、「収入」(要素3)では、各種調査選択肢にみられる「家計補助」的な「本意選択」の理由としてではなく、「不本意選択」の理由として回答されている点を確認した。各種政府調査選択肢では、「収入」という要素は、「家計補助」や「自由に使えるお金」

など、「本意選択」の理由として第 1 象限(「自発」×「本意」)に位置づけられていた。一方、自由記述回答から確認すると、「本意選択」としてだけではなく、「不本意選択」の理由としても収入に関する記述を確認することができた。例えば、「やめたらこれ以上の水準には到達できない」(40 代契約)、「正社員でなかなか仕事が見つからず、貯金もなくなってきたから」(30 代派遣)という回答である。そこからは、生計維持者として収入確保を急いでいることや、現在の収入源の維持を切望している状況など、切実な労働実態が垣間見える。つまり、収入確保を急ぐためにやむを得ず非正規雇用を選択しているケースがあるということ、自由記述回答において新たに確認できた。

3. 就業形態選択における「捉え方のグラデーション」

前節でみてきたとおり、6 つの要素別に自由記述を確認するなかで、女性が非正規雇用という就業形態を選択する背景には、①体調や経験不足など、「自分自身の都合」と、②介護や家事など「家庭の都合」、そして③そもそも募集が少ないなどの需要側の要因や、年齢や経験など応募要件との兼ね合いなど採用環境に関する状況など、様々な影響があることがわかった。そのなかでも、特に介護と仕事との両立に関する記述や、経験に関する記述、体調に関する記述は、「本意選択」「不本意選択」の双方の選択理由として登場していた。

家庭の事情(家事・育児・介護等)との両立は、各種政府調査選択肢においても、「家庭の事情と両立しやすいから」という肯定的な表現を用いた選択肢と、「家庭の事情で正社員として働けなかったから」という否定的な表現を用いた選択肢の 2 種類があることから、「本意選択」「不本意選択」双方に位置づけられよう。「大阪市調査」の自由記述回答でも、介護との両立に関する内容が、配偶者の有無に関わらず、「本意選択」「不本意選択」の双方で確認できた。

この、家族の「介護」が必要であることが、非正規雇用という就業形態選択が「本意選択」の理由にも、「不本意選択」の理由にもなりうる、ということはどういうことであろうか。それは、一言で「介護との両立」が理由といっても、介護を主にしたいという人、介護と仕事を両立したいが現状の正社員に求められている就労は無理だと本人が判断している人、そして正社員として働く意思があっても介護をせざるを得ない状況にある人まで、それぞれの選択に至る背景には多様な状況があるということである。

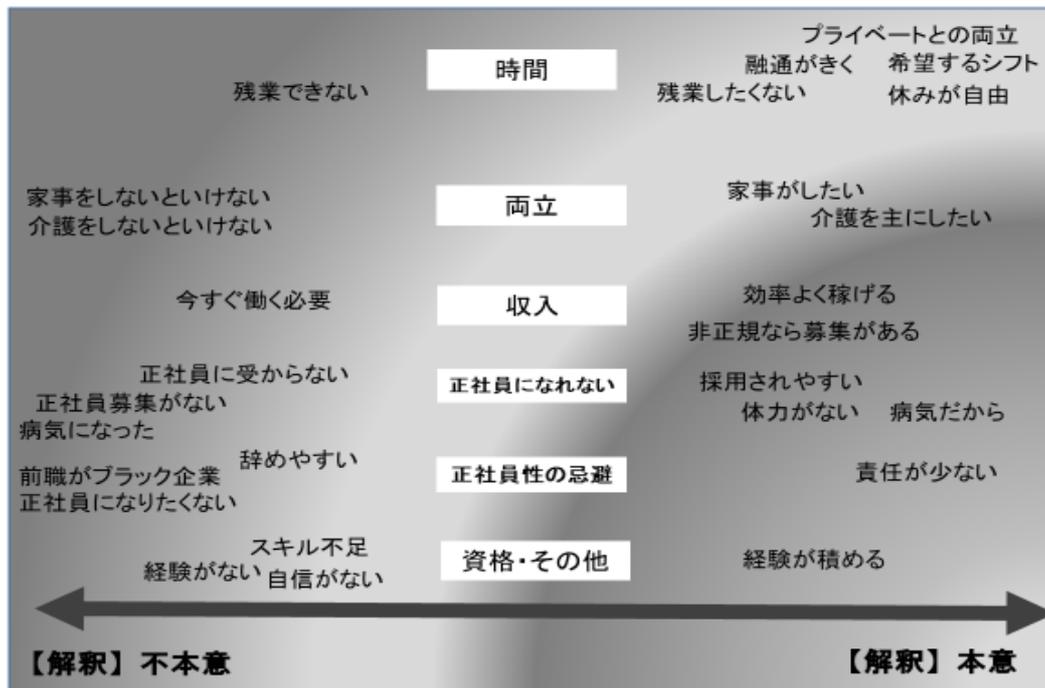
同じように「本意選択」「不本意選択」の双方に登場する選択理由に、「病気」に関する自由記述がある。ここでは、「不本意選択」の理由として「体調を崩し、正社員での就職が難しいので」という表現がある一方で、「本意選択」の理由としても「体調的に問題があるため」「通院しながら続けられるので」といった表現が見られる。これらの自由記述からは、体力に合わせてゆっくり働きたいと本人が考えている場合もあれば、通院の

ための時間がある、フルタイムで働く体力が無い、そもそも正社員の時の働き方が原因で体調を崩したために正社員そのものを忌避している、など選択の背景に多様な状況があるということである。

その他にも、「本意選択」と「不本意選択」に共通して登場する「残業ができないから」という記述からは、「本意選択」で「残業」をしたくないから労働時間の融通がきく(と考えられる)非正規雇用を選択しているものがある一方で、「不本意選択」で「残業できない」ために、やむを得ず非正規雇用という働き方を選択したと捉えていることがわかる記述もみられる。さらに「経験」に関する記述として、「経験がない」ことを「不本意選択」の理由とする人もいれば、非正規雇用なら「経験を積める」と前向きにとらえる人もいることもわかる。

このように、自由記述回答から非正規雇用という就業形態選択に対する捉え方を確認すると、就業形態の選択背景は様々であり、同じ事柄であったとしても、「本意選択」「不本意選択」という異なる結果を導き出すことがわかる。働き方を選択するきっかけや原因が同じであっても、非正規雇用という働き方を「本意」と捉えるか、「不本意」と捉えるかについては個々人の捉え方に「幅」があり、また年齢を重ねることにより「流動的に」変化するといえ、それは「捉え方のグラデーション」という言葉で表すことができる。つまり、個々人の置かれた状況、つまり年齢や家族構成や関係性、本人あるいは家族の性別役割意識、などの影響により、その就業選択の捉え方は自ら望んだ選択であるからポジティブで、やむを得ない選択だからネガティブであるといった具合に単純に二分することはできない。

図表 4-7 非正規シングル女性における就業形態選択の「捉え方のグラデーション」



(出典)「大阪市調査」をもとに筆者作成。

4. むすびにかえて—非正規雇用を「本意」に選択するとは何か—

ここまで、就業形態選択に関する各種政府調査選択肢および、「大阪市調査」結果と自由記述回答の分析により、特にシングル女性が、生活や労働における不安や不満を抱えているにも関わらず、非正規雇用を自発的に選択している場合があることを確認し、その背景と理由について検討してきた。

まず、自由記述分析からは、就業形態の選択の背景には多様な状況があることがわかった。その状況とは、体調や経験など個人に起因するもの、介護や家事など家族に起因するものなど様々である。さらに、働き方の選択に対する捉え方は、「本意」「不本意」という二分法では分けきれぬものではなく、本人がその働き方を「本意」と捉えていたとしても、自由記述内容からそこに「不本意」性が垣間見られる場合もあった。このように「本意」という用語一つをとっても、選択を肯定的に捉えている「本意」から、不本意性を含んだ「本意」、はっきりと自覚された「不本意」、「不本意ながら」も自発的になされた選択、など就業形態の選択にはさまざまな背景があり、それは就業形態選択の「捉え方のグラデーション」として表れていた。

この就業形態選択の「捉え方のグラデーション」に着目することは、「労働者」である当事者を主体に置き、女性が非正規雇用という就業形態選択の背景を理解することと

いえる。就業形態選択に「捉え方のグラデーション」があることに着目すれば、柔軟な働き方を求める理由や正規雇用をあえて選択しないことの背景に、体調などの個人の事情や、介護などの家族の事情があること、主たる稼ぎ手だからこそ就労を焦る気持ちなどがあることが見えてくる。就業形態選択に様々な事情があり、その選択背景には「幅」があることを意識し、多様な事情に応じた個別の対応を検討することが重要である。

また、「大阪市調査」の自由記述分析からもわかるように、非正規雇用という就業形態を「自発」的に選択し、それがその人にとって「自分の都合のよい」働き方であったとしても、その就業形態の選択自体を「不本意」と捉えている場合がある。また、就業形態の選択を「本意」と捉えていたとしても、その選択の背景には、社会状況や家庭の事情など、「働く上での制約」がある場合もある。いずれにしても、少なからぬ人が、様々な事情で、非正規雇用を「自発」的に選択していると考えられるが、各種政府調査選択肢および「大阪市調査」自由記述回答の分析からも明らかになったように、「自発」的行動であるから「本意」とは言い切れない。つまり、「自発」的な就業形態の選択行動と、その就業形態が「本意」かどうかは、区別して検討する必要があるのだ。これまで「自発的」あるいは「本意」という用語を一つのカテゴリーで曖昧に取り扱ってきたことは、非正規雇用という就業形態選択の理解を阻害することだといえよう。

そして、従来、非正規雇用を「自発」的に選択する理由の一つと考えられてきた「自分の都合のよい」働き方を求めることには、「個人の都合」と、個人の意思とは関係のない「家族の都合」が影響している。「自分の都合のよい」を「個人の都合」と捉えた場合には、希望したシフトで働きたい、自由な休みが欲しい、プライベートとの両立を求める、など、「柔軟な働き方」を望んだ結果としての選択理由である。

ただし、その背景には、病気を理由とする体力不足や、治療との両立の必要性などから、働き方に「柔軟性」、つまりフレキシビリティを求めていることがわかった。自身の体調との両立が必要となる背景には、そもそも正社員として勤務していた前職での働き方が原因という場合もある。そのために、正規雇用としての働き方では体調管理と仕事との両立が無理であると本人が捉えている状況も浮かび上がった。つまり、正規雇用に求められる働き方が、労働時間やストレスという点で過重労働であり、就業形態の選択に大きな影響を及ぼしている。言い換えると、非正規雇用という就業形態の選択が、長時間労働に代表される正社員に求められる働き方や拘束性を忌避した結果であるとも考えられる。

また、「自分の都合のよい」働き方を、「家族の都合」という点からみると、これまで「家族」の影響を受けない自由な立場として考えられてきた配偶者や子どもを持たない「シングル」の女性も、介護などの家族的責任を有しており、その影響があることがわか

った。配偶者や子どもを持たない「シングル」女性に家族介護の負担が偏る可能性は、非正規シングル女性の支援を考えるうえで、今後さらに考察する必要がある点である。

おわりにー「捉え方のグラデーション」を踏まえた支援の充実に向けてー

本論文では、非正規雇用で働く子どものいないシングル女性(非正規シングル女性)に焦点を当て、各種政府調査選択肢の位置づけからみる国の視点と、アンケート調査自由記述から見る当事者の視点を通じて、女性が非正規雇用という就業形態を選択する理由と背景について、多面的にその意識と選択行動に対する解釈を分析してきた。また、大阪市調査から、これまで十分に把握されてこなかった非正規シングル女性の労働と生活の実態を明らかにした。さいごに、各章について簡潔に振り返ったうえで、今後の非正規シングル女性支援の重要性とその支援策の視点について提示する。

第1章では、わが国の女性の就業形態と取り巻く労働政策の展開を時系列に再整理することを通じて、労働者としての女性が、その時々、労働力不足を補う形で「活用」され、また同時に家庭を守る立場として家事・育児・介護等の家族的責任を担うことが求められてきたことを確認した。また、男女雇用機会均等法の整備と国際的な女性の社会的地位向上に向けた機運の高まりと同時に、雇用形態の多様化によって非正規雇用が量的増大し、その労働条件の整備や保護に向けて、社会状況や要請に応じた施策が取られていることも確認できた。しかし、非正規雇用の女性を対象にした施策があるわけではなく、未婚化が進展するなかで、これまで十分に支援されてこなかった非正規シングル女性に対する施策も必要であることが認識された。

第2章では、非正規雇用で働く女性の就業形態における選択理由を明確にするために、各種政府調査選択肢を縦軸に「自発/非自発」、横軸に「本意/不本意」をおく四象限マトリックスによって再整理した。このことによって、これまでの先行研究で示されていたような、「自発/非自発」「本意/不本意」という従来の二項対立にはとどまらない、就業形態選択の選択理由・背景の多様性が明らかとなった。また、女性の非正規雇用者における就業形態の選択理由が多様であるにも関わらず、①政府の支援対象となっているのは「不本意非正規」のみで、それは女性の非正規雇用者の一部であること、②「不本意非正規」以外の非正規労働者は、「自発」あるいは「本意」というカテゴリーとして一括して扱われてきたこと、③「自発的選択」や「自分の都合のよい」働き方と捉えられてきた働き方のなかには「不本意ながら自発的に非正規雇用」を選択した結果が含まれる可能性があること、が明らかとなった。

そして、④「不本意ながら自発的に非正規雇用」のカテゴリーにおいても、大枠ではその働き方が「自分の都合のよい」働き方で捉えられているが、特に女性の場合、家族の都合に合わせた働き方であったり、社会保障制度に合わせた働き方である可能性が示唆された。つまり、本当の意味での「自分」にとって都合がよいかどうかは判断がつかず、それが「自分にとって都合のよい」としてひとまとめにされ、個々人の多様な選択理由の理解を困難にしていることを確認した。

そこで、第3章では2018年に実施した「大阪市調査」の結果を用いて、「非正規シングル女性」の労働と生活の実態を明らかにした。調査結果からは、「非正規シングル女性」の労働・生活実態として、①従来認識されていたような「家計補助的」な働き方ではなく、「主たる生計維持者」として働いていること、②低収入で厳しい生活実態であること、③そのため一人では生活できず家族と同居を同じにしていること、が把握できた。しかし、それにも関わらず、④無期雇用への転換を望まない人も多く、非正規雇用という働き方を自ら選択し、またその働き方であり続けるという、一見すると非合理的な態度にあることも明らかとなった。さらに、⑤将来の生活に対する不安は高いにもかかわらず、非正規雇用という働き方ゆえに社会保障面と貯金や保険等の個人の備えも不十分な状況にあった。また、⑥老後に対する不安感は極めて高い状況である一方で、雇用への楽観的な現状認識や備えに対する行動が不十分というアンビバレントな態度をとっていることも明らかとなった。

このような状況のなかで、非正規雇用という就業形態の選択について、本人がどのように捉えているかをより具体的に明らかにするため、第4章では自由記述分析を通じて分析した。分析にあたり「大阪市調査」を用いた理由は、就業形態の選択について、回答者自身に「自ら望んだ」と「やむを得ず選択」の2択による回答を求めていることと、それぞれの選択理由について自由記述による回答を得ていることから、就業形態選択に対する当事者の捉え方とその背景にある多様な事情を探ることが可能となるためである。また調査対象が、女性の非正規雇用労働者の中でも、特に子どものいない未婚者を対象に実施しており、これまで支援の在り方や方向性について十分に検討されてこなかった非正規雇用で働く子どものいないシングル女性の実態と就業形態選択の背景を探ることが可能となるためである。

その結果、就業形態選択の背景には、①体調や経験不足などの自分自身の都合と、②介護や家事など家族の都合、そして、③求人状況など社会的な状況が影響していることが把握できた。特に、介護と仕事の両立に関する記述や、経験に関する記述、体調に関する記述は、「本意選択」「不本意選択」の双方の選択理由として登場する。これらの自由記述内容から、就業形態選択は、選択を肯定的に捉えた「本意」から、不本意性を含んだ「本意」、そしてはっきりと自覚された「不本意」などがあり、その捉え方には個々人多様な「幅」があり、「本意／不本意」という二項対立では、その背景を捉えきれず、年齢を重ねることにより流動的であることが明らかとなった。それを本稿では就業形態選択の「捉え方のグラデーション」という言葉で表した。

もう一度振り返れば、非正規シングル女性は、主たる生計維持者として働いているにも関わらず、非正規雇用という就業形態ゆえに低賃金で厳しい生活実態にある。また、日々の生活に精一杯の状況で、老後の備えも十分でなく、社会保障制度での対

応も限られていることから、将来の生活に対する不安感は非常に高い。一方で、その不安を生み出す要因でもある非正規雇用という就業形態から、正社員への転職や無期雇用への転換を希望するなど、状況改善に向けた行動とる気持ちがあるかという点、そうとは限らないようであった。むしろ、苦しい生活実態や、不安感がありつつも、家族の介護や自身の体調などの理由から、非正規雇用という就業形態であり続けることを望んでいる人が多いことが分かった。

その一方で、非正規雇用という就業形態を自ら望んで選択し、またその就業形態であり続けることを望んでいるにもかかわらず、その選択行動を肯定的に捉え、満足しているのかという点とそうではない。就業形態の捉え方の位置づけとその選択理由に関する自由記述を分析すると、「本意」「不本意」という二項対立には整理しきれない複雑な思いを抱えていることがわかる。そこには、非正規雇用という就業形態を選択したことを肯定的に捉えている「本意」から、不本意な気持ちを抱えながらもその選択は「本意」であるという場合、さらには、はっきりと「不本意」であると自覚している場合などが入り交じり、「捉え方のグラデーション」として表れている。

このように、非正規雇用という就業形態を選択する背景に「捉え方のグラデーション」がみられるなかで、「非正規シングル女性」が、非正規雇用という就業形態であり続けることを望むのは、家族の都合や、自身の都合などから、フレキシビリティのある柔軟な働き方を求めているためであった。「柔軟な働き方」とは、従来、非正規雇用が女性にとって「自分の都合のよい」働き方であると言われていたのと同じ意味ではあるが、その中身を詳細に確認すると、第2章の各種政府調査選択肢や第4章の自由記述回答の分析においても確認したとおり、純粋に個人にとっての都合がよい場合で決定されるのではなく、家族や制度の関わりのなかでやむなく「自分の都合のよい」働き方として選択されている場合や、体調など個人の意思とは関係のない要素に影響される場合、さらには制度の関わりのなかでの都合がよいとされる場合もあることが明確となった。つまり、個々人の気持ちや状態、家族や周囲の状況など様々な要因により、「本意」から「不本意」まで「捉え方のグラデーション」があり、柔軟な働き方が可能だからと自発的にその就業形態を選択しているからといって、その選択が、肯定的に捉えられた本意とは限らない。この「捉え方のグラデーション」が示される背景には、家族の在り方の変化や働き方の変化があり、「柔軟な働き方」が意味する内容もそれらと共に変化しているといえよう。

そのため、労働・生活に困難を抱えている非正規シングル女性を支援するには、より個別化したライフプランを想定し、支援の道筋を立てることが重要である¹⁰⁰。「不本意

¹⁰⁰ 守泉[2017:181-182]は、「社会保障制度が特定のライフコースを支持していることで、生き方の多様化を阻害する状況も発生している」とし、昨今の結婚・出産行動の変化を踏まえ、「一生シングルで生きるライフコースを基礎にして、社会的リスクに備える制度設計」の必要性を述べる。

非正規」に対しては正社員転換、無期転換といった画一的な支援ではなく、本人のニーズやそこに至る状況を細やかに確認したうえで、個別の状況に応じた支援を行わない限り、ミスマッチが生じるであろう。

以上を踏まえて、今後の非正規シングル女性に対する支援における重要な視点として、以下の3点を提案したい。まず1点目として、女性が非正規雇用を選択する理由やその背景について、「自分の都合のよい」という内容が示す意味について再認識し、多様な女性の非正規労働者に対する支援拡大を実施する必要がある点である。つまり、これまでのように女性が非正規雇用を選択した理由やその背景を「自発／非自発」「本意／不本意」というような二項対立、また画一的な認識での取り扱いを再検討する必要がある。女性が非正規雇用を選択する背景には、個々人のおかれた状況によって異なる多様な理由があり、それらが現状の働き方の捉え方の認識にも大きな影響を与えている。そのため、同じ非正規雇用を選択し、労働や生活に困難を抱えているとしても、それぞれの非正規雇用選択の理由や背景を理解し、本人のニーズやそこに至る状況を細やかに確認したうえで、より個別化したライフプランを作り出し、支援の道筋を立てることが重要である。

2点目として、「不本意非正規」以外の非正規労働者、そのなかでも特にシングル女性や行政に対して、労働・生活環境を改善するための支援の対象となりうる存在であることへの気づきを促すことである。繰り返しになるが、現在の非正規対策の施策は、「不本意非正規」が重点的な対象である。この用語が広く認知されるなかで、非正規雇用という就業形態を本意に選択していると捉えている人は、就業形態ゆえに導き出される様々な困難があったとしても、支援の対象であると十分に自覚できていない可能性がある。

これらの人々は、現状において就業していることから現在の社会政策の枠組みでは支援が特に必要でないと認識されている状況であり、また、自身も同じように認識しているということが考えられる。しかし、現状、なんとか生活ができているとはいえ、将来的な困難も予想され、また自身もそのことに対する不安を抱いている存在でもある。そのため、非正規シングル女性が、将来の不安を少しでも解消できるような力や知識をつける支援、エンパワメント施策¹⁰¹を打ち出すことが必要である。子どもがいるシングルマザーと比べ、子どもがいない人は、支援現場において優先順位が下がることも予想されるが、社会資源との接点は子どものいない人の方が少なく、今(壮年期)には問題にならなくても、老年期に入ったときの社会資源との接点を持った経験の多寡が、情報収集能力や機会の差として現れる可能性もある。このようなことを踏まえて、非正規シ

¹⁰¹ 女性の経済的エンパワメント施策について、飯島[2017]は、労働形態の一つとして起業に着目し、女性の経済的なエンパワメント獲得への効果を論じている。

シングル女性に対する政策不足を念頭に、より積極的な情報提供を必要としている存在であることに特に留意し、政策を打ち出す必要があるといえる。

3点目として、「社会保障リテラシー」獲得支援の必要性である。労働契約をはじめとするワークルールについての理解と社会保障に関する理解の向上、つまり「社会保障に関するリテラシー」の向上に向けた支援が求められる¹⁰²。例えば、「大阪市調査」における自由記述回答では、非正規雇用を選択した理由として「正社員性の忌避」という状況が明らかとなった。しかし、これは、経験や正しい情報が不足し、限られた情報のなかで、自分自身のキャリアプランを判断している可能性も読み取れた¹⁰³。非正規シングル女性は、自身の労働条件についての理解が不足しているという可能性や、あえて今の状況を理解せず、曖昧なままにとどめておく心理状態に置かれているという状況であることから考えても、正しい労働・社会保障の知識を獲得する必要がある。今を生き延びるのに精一杯な状況のなかでも、すこし先を見通す力をつける支援は不可欠である。特に、非正規雇用労働者とシングル人口の増加により、これまでの「標準世帯」をベースとした社会保障制度が立ち行かなくなることが想定される状況において、調査結果からも、社会保障制度に対する諦めや、無関心が垣間見られた。それでも、社会保障は労働の連続性のなかに保障されることを理解し、今の生活がこれからの生活に続いていくという視点から、備えるための意識づくりをすることは、今後の日本の社会保障制度を考えるうえでも極めて重要といえよう。また、新たな情報入手チャネルの確保という点からも、労働運動との連携が必要である¹⁰⁴。労働組合の加入率が減少しているとはいえ、現状を改善していく上では、労働運動が持つ力と実効性¹⁰⁵は重要である。非正規労働者が労働・社会保障の知識を身につけるために労働運動の果たす役割は大きい。社会全体として社会保障リテラシーを高め、現状ある支援や社会保障の仕組みを活用し、少しでも良い労働と生活の環境を作りだしていくことが今後必要である。

¹⁰² 社会保障リテラシー獲得の必要性については、森[2022]を参照のこと。

¹⁰³ 久本[2018:6-7]は、実際の正社員の働き方が多様であるにもかかわらず、残業も転勤も拒否できない雇用区分として「正社員像」が画一化されており、非正社員を自発的に選ぶ人が少なくなる理由は、「イメージされる正社員の働き方がひどいからにすぎない」と指摘する。

¹⁰⁴ 近年では、女性が多く勤める図書館やDV相談等の公務サービスにおける「会計年度任用職員」制度の問題をめぐり、当事者たちが「公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)」を結成し、実態調査や情報発信につとめている。

¹⁰⁵ 伊藤[2013:154]は、地方都市において、請負労働者組合に加盟する(男性)労働者に関する研究を通じて、彼ら一人一人が「主体としての労働者」として組合運動を通じて、権利を獲得する道のりを描いた。筆者は「労働運動は、私たちの眼前にある事実、現実からしか出発できない」という立場に共感しつつも、伊藤が描いた運動の道筋が、非正規シングル女性にそのまま活用することはできないとも考える。男女というジェンダーの違いからくる違いや、大阪と四国の徳島という都市部と地方都市での生活実感からくる考え方の違いなども影響するかもしれない。

〈引用・参考文献〉

- 浅倉むつ子, 1991, 『男女雇用平等法論ーイギリスと日本』ドメス出版
- 飯島絵理, 2017, 「女性の起業と経済的エンパワーメントのプロセス」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』66(1), 59-77 頁
- 飯島裕子, 2016, 『ルポ 貧困女子』岩波新書
- 伊岐典子, 2011, 「女性労働政策の展開 —「正義」「活用」「福祉」の視点から—」『労働政策レポート』(9)労働政策研究・研修機構
- 池田心豪, 2018a, 「壮年非正規雇用シングル女性の働き方と生活満足」『非典型化する家族と女性のキャリア』((独)労働政策研究・研修機構 JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.9), 193-210 頁
- 池田心豪, 2018b, 「包摂的女性労働政策に向けて」『非典型化する家族と女性のキャリア』((独)労働政策研究・研修機構 JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.9), 211-215 頁
- 伊田久美子, 2015, 「女性学・女性問題における貧困・階層問題:フェミニズムと労働をめぐる」『大原社会問題研究所雑誌』680, 21-32 頁
- 伊田広行, 1994, 「経済サービス化の下での性別分離構造」『労働力の女性化 21世紀へのパラダイム』(竹中恵美子・久場嬉子編)有斐閣選書, 32-65 頁
- 伊藤大一, 2013, 『非正規雇用と労働運動ー若年労働者の主体と抵抗』法律文化社
- 植野ルナ, 2017, 「非正規職シングル女性が直面する困難と社会的支援ニーズ」『大原社会問題研究所雑誌』699, 33-49 頁
- エスピノーアンデルセン, イエスタ, 2000, 『ポスト工業経済の社会的基礎』(渡辺雅男・渡辺景子訳)櫻井書店
- エスピノーアンデルセン, イエスタ, 2008, 『アンデルセン, 福祉を語る』(林昌宏訳)NTT出版
- 大風薫, 2014, 「中年期未婚女性における家庭内労働と就業ー中年期未婚男性との比較による検討」, 『生活社会学研究』21, 17-28 頁
- 大沢真理, 1992, 「雇用の女性化」『労働の科学』47
- 大沢真理, 1993a, 「日本における『労働問題』研究と女性」『現代女性の労働と社会政策ー社会政策学会年報』(37), 3-21 頁
- 大沢真理, 1993b, 「現代日本の社会保障と女性の自立」『女性と社会保障』(社会保障研究所編), 13-34 頁
- 大沢真理, 2020, 『企業中心社会を超えてー現代日本を<ジェンダー>で読む』岩波書店
- 大森真紀, 1990, 『現代日本の女性労働』日本評論社
- 大森真紀, 2010, 「労働政策におけるジェンダー」『社会政策のなかのジェンダー』(木本喜美子・大森真紀・室住眞麻子編)明石書店
- 大森真紀, 2014, 『世紀転換期の女性労働 1990年代~2000年代』法律文化社

- 大森真紀, 2015, 「定年年齢における性別格差」『早稲田社会科学総合研究』16(1), 1-20 頁
- 大森真紀, 2017, 「性別定年制の事例研究」『早稲田社会科学総合研究』17(2), 1-24 頁
- 奥津眞里, 2009, 「主婦の再就職と働き方の選択」『日本労働研究雑誌』586, 68-77 頁
- 川田知子, 2013, 「非正規雇用の立法政策の理論的基礎」『日本労働研究雑誌』636, 4-13 頁
- 川東英子, 2019, 『続ジェンダー論 労働力の女性化の光と影』ドメス出版
- 岸上真巳, 2021, 「女性にとって『自分の都合のよい』働き方とは何かー『行動』と『解釈』の視点からみる非正規雇用という就業形態の選択理由ー」『大阪経大論集』72(3), 199-218 頁
- 木本喜美子, 2000a, 「女性労働研究の到達点と課題」『現代日本の女性労働とジェンダー』(木本喜美子・深澤和子編)ミネルヴァ書房, 22-51 頁
- 木本喜美子, 2000b, 「労働とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』500, 2-16 頁
- 木本喜美子, 2003, 『女性労働とマネジメント』勁草書房
- 久場嬉子, 1983, 「資本制経済と女子労働」『女子労働論』(竹中恵美子編)有斐閣選書, 2-43 頁
- 久場嬉子, 1991, 「資本制経済と女子労働」『新・女子労働論』(竹中恵美子編)有斐閣選書, 2-31 頁
- 久場嬉子, 1993, 「家庭における労働の評価」『女性と社会保障』(社会保障研究所編), 75-96 頁
- 久場嬉子, 1994, 「新しい生産と再生産システムの形成へ向けてー二一世紀へのパラダイムー」『労働力の女性化 21 世紀へのパラダイム』(竹中恵美子・久場嬉子編)有斐閣選書, 292-321 頁
- 黒川すみれ, 2020, 「女性活躍推進と不本意非正規労働」『東京女子大学社会学年報』8, 1-16 頁
- 古賀奈穂, 2017, 「経済的困難に直面する若年女性たちー世田谷区における若年女性支援の展開ー」『せたがや自治政策』10, 3-36 頁
- 小杉礼子, 2017, 「統計から 35~44 歳の非正規雇用に就くシングル女性」『シングル女性の貧困-非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』(小杉礼子・鈴木晶子・野依智子・(公財)横浜市男女共同参画推進協会編)明石書店, 50-69 頁
- 小杉礼子・宮本みち子, 2015, 『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困』, 勁草書房
- 佐藤博樹, 1998「非典型的労働の実態ー柔軟な就業機会の提供か?ー」『日本労働研究雑誌』462 号, 2-14 頁
- 沢本文, 2016, 『貧困女子のリアル』小学館新書
- 塩田咲子, 1994, 「日本の性役割分業政策の構造」『労働力の女性化 21 世紀へのパラダイム』(竹中恵美子・久場嬉子編)有斐閣選書, 146-178 頁
- 塩田咲子, 2000, 『日本の社会政策とジェンダーー男女平等と経済基盤ー』日本評論社
- 柴田弘捷, 2017「日本の非正規労働者問題ー女性パートを中心にー」『専修人間科学論集 社会学編』7(2), 25-42 頁

- 嶋津千利世, 1978, 『婦人労働の理論』青木出版
- 社会保障研究所, 1993, 『女性と社会保障』東京大学出版会
- 周燕飛, 2020, 「JILPT リサーチアイ第 47 回コロナショックの被害は女性に集中」労働政策研究・研修機構
- 周燕飛, 2021, 「コロナ禍での女性雇用-マクロ統計とミクロ統計の両面から」, 第 115 回労働政策フォーラム「新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方」(2021 年 6 月 25 日—29 日)研究報告1
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史, 2003, 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』512:58-73.
- 鈴木晶子, 2013, 「未婚女性の貧困問題を考える—若者支援・困窮者支援からのレポート」, 『日本労働研究雑誌』638, 66—75 頁
- 鈴木陽子, 2015, 「非正規女性たちのキャリアのゆくえ」『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155 人の軌跡から読み解く』(岩田正美・大沢真知子編著・日本女子大学現代女性キャリア研究所編) 青弓社
- 高橋康二, 2014, 「壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から」, 『ビジネス・レーバー・トレンド』4 月号, 14-17 頁
- 竹中恵美子編, 1983, 『女子労働論』有斐閣
- 竹中恵美子, 1989, 『戦後女子労働史論』有斐閣
- 竹中恵美子編, 1991, 『新・女子労働論』有斐閣
- 竹中恵美子, 1994, 「変貌する経済と労働力の女性化-その日本的特質-」『労働力の女性化 21 世紀へのパラダイム』(竹中恵美子・久場嬉子編)有斐閣選書, 2-30 頁
- 竹中恵美子・久場嬉子編, 1994, 『労働力の女性化—21 世紀へのパラダイム—』有斐閣
- 竹中恵美子, 1995, 『女性論のフロンティア: 平等から衡平へ』創元社
- 竹信三恵子・戒能民江・瀬山紀子編, 2020, 『官製ワーキングプアの女性たち』岩波書店
- 田中裕美子, 2000「パートタイム労働をめぐる最近の研究動向—日本および欧米との国際比較に向けて—」『経済学論集』51(4), 91-111 頁
- 田中裕美子, 2019, 「日本における既婚女性のパートタイム労働—変わる働き方, 変わらない女性の役割」, 同志社大学大学院総合政策科学研究科総合政策科学専攻博士論文
- 田宮遊子, 2019, 「母子世帯の貧困と低賃金に対する政策効果についての分析」『社会政策』10(3), 26-38 頁
- 知脇希, 2016, 「未婚の子の就業と親介護」『生活社会科学研究』23, 31-40 頁
- 豊田真穂, 2007, 『占領下の女性労働改革 保護と平等をめぐって』勁草書房
- 直井道子, 2015, 「中高年女性が貧困に陥るプロセス」『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困』(小杉礼子・宮本みち子編) 勁草書房, 98-112 頁

- 永濱利廣, 2012, 『男性不況—「男の職場」崩壊が日本を変える』東洋経済新報社
- 永濱利廣, 2022, 「コロナ禍における女性雇用の実態と課題 日本の労働市場を変える非接触化経済」『NWEC 実践研究』12, 49-63 頁
- 中原朝子, 2009, 「パートタイム労働対策における二重基準—パートタイム労働研究会における対策の変容とフリーター対策との比較から」『日本家政学会誌』60(6), 531-544 頁
- 中原朝子, 2010, 「有配偶女性はパートタイム就労を自発的に選択しているのか—就労形態規定要因および社会的ストレス研究の再評価—」『人間文化研究科年報』25, 169-181 頁
- 中村恵, 2006, 「技能という視点からみたパートタイム労働問題」『神戸学院経済学論集』37(3), 49-94 頁
- 西村幸満, 2021a, 『生活不安定層のニーズと支援 シングル・ペアレント, 単身女性, 非正規就業者の実態』勁草書房
- 西村幸満, 2021b, 「単身女性の生活保障・家族と雇用に注目して」『IPSS Working Paper Series』46, 3-35 頁
- 野依智子, 2017, 「特集にあたって (特集 非正規雇用と生活保障)」『大原社会問題研究所雑誌』699, 1-3 頁
- 坂東眞理子, 2009, 『日本の女性政策—男女共同参画社会と少子化対策のゆくえ—』ミネルヴァ書房
- 服部良子, 1991, 「労働力の女性化—家事労働・家庭責任の視角から—」『大阪市立大学生活科学部紀要』39, 1-18 頁
- 服部良子, 1994, 「家族の変容と家事労働の社会化」『労働力の女性化 21 世紀へのパラダイム』(竹中恵美子・久場嬉子編)有斐閣選書, 106-144 頁
- 服部良子, 2007, 「家族的責任」『三訂 社会政策を学ぶ人のために』(玉井金五・大森真紀編)世界思想社, 180-206
- 濱口桂一郎, 2017, 「非正規雇用の歴史と賃金思想」『大原社会問題研究所雑誌』699, 4-20 頁
- 久本憲夫, 2018, 『新・正社員論 共稼ぎ正社員モデルの提言』中央経済社
- 深澤和子, 2000, 「女性労働と社会政策」『現代日本の女性労働とジェンダー—新たな視覚からの接近—』(木本喜美子・深澤和子編)ミネルヴァ書房, 52-85 頁
- 藤井治枝, 1995, 『日本型企业社会と女性労働—職業と家庭の両立をめざして—』ミネルヴァ書房
- 藤井治枝, 2006, 「戦後女性労働の推移と日本の特質」『労務理論学会誌』16, 41-65 頁
- 藤森克彦, 2018, 「高齢単身女性と貧困」『学術の動向』23(5):10-13
- 藤森克彦, 2019, 「中年層の単身世帯が抱える生活上のリスクと求められる対策」『家族社会学研究』31(2), 172-189 頁
- 藤原千沙・山田和代編, 2011, 『労働再審③女性と労働』大月書店
- 堀江孝司, 2005, 『現代政治と女性政策』勁草書房

- 松原亘子, 1983, 「女性パートタイム労働者の増加と労働条件」『変わりゆく婦人労働』(高橋久子編)有斐閣, 100-123 頁
- 松原亘子, 1994, 『短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律』労務行政研究所
- 丸山桂, 2016, 「中高年未婚者の就業形態と老後の所得保障」, 『年金研究』(3), 42-77 頁
- 三山雅子, 1991, 「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』377, 28-36 頁
- 三山雅子, 2007, 「非正規雇用とジェンダー」『フェミニスト・ポリティクスの新展開 労働・ケア・グローバリゼーション』(足立真理子・伊田久美子・木村涼子・熊安喜美江編)明石書店, 271-298 頁
- 三山雅子, 2018, 「非正社員の働き方・暮らし方と政策課題ーパートタイマーを中心にー」『社会政策』10(1), 46-61 頁
- 宮本みち子, 2016, 「仕事と家庭から排除される若年女性の貧困」『女性労働研究』60, 41-57 頁
- 森詩恵, 2022, 「非正規シングル女性の労働・生活状況と『社会保障リテラシー』〜『2020年度非正規シングル女性実態調査』をもとに〜」『大阪経大論集』73(2), 83-98 頁
- 守泉理恵, 2017, 「ライフコースの変化と社会保障」『日本の人口動向とこれからの社会 人口潮流が変える日本と世界』国立社会保障・人口問題研究所, 169-183 頁
- 守泉理恵, 2019, 「日本における無子に関する研究」『人口問題研究』75(1), 26-54 頁
- 山本勲, 2011, 「非正規労働者の希望と現実ー不本意型非正規雇用の実態ー」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052
- 山本勲, 伊藤大貴, 2014, 「地域の育児支援策と女性就業:子育て支援総合推進モデル市町村事業」の政策評価分析」『三田商学研究』57(4), 1-24 頁
- 山本咲子, 2017, 「ケイパビリティ・アプローチからみた未婚の女性非正規雇用者の生活課題」, 『日本家政学会誌』68(8), 421-429 頁
- 湯澤直美, 2015, 「『子どもの貧困』とフェミニズム」『大原社会問題研究所雑誌』680, 9-20 頁
- 横山文野, 2002, 『戦後日本の女性政策』勁草書房
- 横山由紀子, 2011, 「男性の非正規就業:雇用形態選択の背景」『商大論集』63(1・2), 63-176 頁
- 横山由紀子, 2012, 「女性の非正規就業:家族構成と就業意識」『商大論集』63(3), 149-165 頁
- 芳崎文香, 2017, 「働き方の多様性と選択の異質性ー女性のライフスタイルを通して-」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』18, 271-278 頁
- 脇坂明, 1986, 「女性労働者の昇進の可能性-スーパー調査の事例からー」小池和男編著『現代の人材形成』ミネルヴァ書房
- 脇坂明, 1993, 『職場類型と女性のキャリア形成』御茶の水書房
- 脇坂明, 1995a, 「パートタイマーの類型化(I)」『岡山大学経済学会雑誌』27(2), 26-292 頁
- 脇坂明, 1995b, 「パートタイマーの類型化(II)」『岡山大学経済学会雑誌』27(3), 545-573 頁
- 脇坂明, 1998, 『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』御茶の水書房

脇坂明, 2018, 『女性労働に関する基礎的研究－女性の働き方が示す日本企業の現状と将来』
日本評論社

脇坂明・松原光代, 2003, 「パートタイマーの基幹化と均等処遇(Ⅰ)」『学習院大学経済論集』
40(2)

Golla, Anne Marie, Anju Malhotra, Priya Nanda, and Rekha Mehra, 2011, Understanding and
Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators,
International Center for Research on Women (ICRW)

Jane Jenson, Elisabeth Hargen & Ceallaigh Reddy eds., Feminization of Labour Force: Paradoxes and
Promises, Polity Press, 1988

<資料>

大阪市, 2017, 『大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画～』

大阪市, 大阪市立男女共同参画センター中央館(クレオ大阪中央), 2019, 『「非正規雇用で働
くシングル女性の実態調査」報告書』

大阪婦人少年室, 1989, 『技能という視点からみたパートタイム労働問題についての研究』

公益財団法人せんだい男女共同参画財団, 2013, 『女性の生活状況及び社会困難をめぐる事
例調査(平成23年度)』

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会, 2015, 『非正規職で働くシングル女性(35～44
歳)のニーズ・課題に関するヒアリング調査報告書』

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会, 一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創
成協会, 公立大学法人福岡女子大学 野依智子, 2016, 『非正規職シングル女性の社会的
支援に向けたニーズ調査報告書』

厚生労働省, 2016年, 「正社員転換・待遇改善実現プラン」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110955.html> (2022年12月6日閲覧)

厚生労働省, 2018, 『平成30年版 労働経済の分析』

厚生労働省, 2019, 『平成30年版 働く女性の実情』

厚生労働省, 2020, 『令和元年版 働く女性の実情』

厚生労働省, 2022, 『令和3年版 働く女性の実情』

厚生労働省, 2020, 『2019年国民生活基礎調査の概況』

厚生労働省, 2022, 『令和3年(2021)人口動態統計(確定数)の概況』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei21/index.html> (2023年1月7日閲覧)

厚生労働省, 2022, 「令和3年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html> (2023年1月23日閲覧)

総務省統計局, 2020, 「2019 年労働力調査年報」

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2019/pdf/summary1.pdf>

総務省統計局, 2021, 「2020 年労働力調査年報」

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2020/pdf/summary1.pdf>

東京都老人総合研究所, 1978, 「中高年無配偶女性の老後不安－未婚・死別・離別の場合」

内閣府, 2019, 「男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年 9 月調査)」

<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/index.html> (2023 年 1 月 23 日閲覧)

内閣府, 2021, 「男女共同参画白書 令和 3 年版」

内閣府, 2021, 「少子化社会白書 令和 3 年版」

内閣府, 2022, 「男女共同参画白書 令和 4 年版」

労働省婦人少年局, 1965, 『パートタイム雇用の実情-実態調査報告-』(婦人労働調査資料第 51 号)

労働省婦人少年局, 1970, 『婦人労働の概況』(婦人労働資料 No.120)

労働省婦人少年局, 1975, 『婦人労働の実情 昭和 49 年』(婦人労働資料 No.132)

労働省婦人局, 1985, 『昭和 60 年パートタイム労働実態調査報告』(婦人局調査資料 No.4)

労働政策研究・研修機構編, 2009, 「特集 若者問題への接近－誰が自立の困難に直面しているのか」『ビジネス・レーバー・トレンド』10 月号:2-17 頁

労働政策研究・研修機構編, 2013a, 「特集 若年女性が直面する自立の危機－取り巻く環境と障壁」『ビジネス・レーバー・トレンド』10 月号, 2-16 頁

労働政策研究・研修機構編, 2013b, 『壮年期の非正規労働－個人ヒアリング調査から』(JILPT 資料シリーズ No.126)

労働政策研究・研究機構編, 2017, 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究－正社員転換を中心として－』(労働政策研究報告書 No.188)

労働政策研究・研修機構, 2021, 「早わかり グラフでみる長期労働統計」図 13-1 平均勤続年数 1976 年～2020 年(2021 年 10 月 21 日更新)

https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0213_01.html (2023 年 1 月 25 日閲覧)

謝辞

本論文執筆にあたり、様々な面で見守り、辛抱強くご指導して下さった指導教官の森詩恵先生に、心より感謝申し上げます。途中、何度も諦めそうになる気持ちが湧き上がる中で、森先生が、あたたかな励ましの言葉をかけて下さったお陰で、挫けずに書き上げることができました。本当にありがとうございます。

また、副査の伊藤大一先生、塚谷文武先生には、お忙しい中、本論文の副査として時間を割いていただき、貴重なご意見を頂きましたこと、心よりお礼申し上げます。

そして、勤続20年を迎え、多忙ながらも慣れた仕事環境の中で悶々としていた私に、社会人学生として研究をするという道を指し示し、導いて下さった、クレオ大阪中央研究室長の服部良子先生に心より感謝申し上げます。また、仕事をしながらでも研究者としての一歩を踏み出すことを許してくれた勤務先の一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会にも、感謝します。

服部良子先生に背中を押していただき、森詩恵先生に、手を引き導いていただくことで、20代の時には諦めた研究者としての道のスタート地点に、こうしてなんとか立つことができました。本当に感謝の言葉しかありません。

博士課程2年目からコロナ禍に入り、キャンパスでの大学生活を満喫することは叶いませんでしたが、オンラインを活用することで、なんとか仕事と両立しながら研究を進めることができました。仕事をしながらも博士論文に取り組む各地の友人と、オンライン上で会って励ましあうことができたのも、コロナ禍ならではの貴重な経験でした。

最後に、思いがけず再び迎えた学生生活を応援してくれた両親と、仕事と研究の両立にもがき体調管理も乱れる中で、生活面でも精神的にも支えてくれたパートナーに感謝を伝えます。

岸上真巳