

シングルマザーの貧困はいつまで続くのか？

なかぞの まりよ
中園 桐代 ●北海学園大学経済学部・教授

1. はじめに 一子育てがあるからシングル マザーは貧困なのか

コロナ禍において女性、シングルマザーの貧困が深刻化している。内閣府男女共同参画局コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会は「報告書」（2021年4月）の中で「ひとり親世帯にはコロナの影響が厳しい形で表れている事から、特に、迅速にかつ手厚い支援を行なっていく必要」がある事を指摘した。しかし、コロナ以前から多くのシングルマザーは「働いても貧困」の状態におかれている。厚労省「平成28年度 全国ひとり親家庭等調査結果報告」（以下、「調査結果」と表記）によればシングルマザーの81.8%が就労しており、これはOECDの平均65.7%よりも高い。しかし、厚労省「2019年 国民生活基礎調査の概況」によれば、大人が一人の子どものいる現役世帯（ひとり親家庭のことであるが、その約9割はシングルマザー）の貧困率は48.3%であるのに対し、大人

が二人の世帯（二人親家庭）は11.2%である。圧倒的にシングルマザーの経済状況は厳しい。

この貧困がどこから来るのか？多くの人は「シングルマザーは子育てに時間がかかるから短時間労働を好み、非正規で働いているから給料が低いのだ」、「彼女らは子育てがあるから正社員になりたがらない」と思っているだろう。しかし、これは誤りである。彼女らは育児のために時間を割いているから賃金が低いのではなく、育児責任のある女性労働者が低い賃金の仕事しか与えられない現状があると考えた方がよい。

私がシングルマザーの面接調査で出会ったEさん（面接時30歳代、大卒）の例を紹介しよう¹。彼女は就職氷河期に大学卒業、観光サービス業に正社員として就職した。妊娠して育児休業を取ろうと相談したが、叶わず退職せざるを得なかった。子どもを出産後離婚して仕事を探し、派遣として損害保険会社で働いた。派遣期間が2014年で3年になり契約が終了した。その後別の就職先を探したが上手くいかず、同年12月から直雇用で契約社員をしている。派遣の時から一貫して損害保険の

1. 調査の詳細は拙著『シングルマザーの貧困はなぜ解消しないのか 「働いても貧困」の現実と支援の課題』（2021 勁草書房）を参照して欲しい。紹介したEさんのケースは2章に掲載している。後述のアンケート調査についても詳細を掲載している。

支払いの事務を担当している。契約社員となって派遣の時より時給が300円下がった。派遣の時は週4日勤務で月120時間の勤務だった。月13万円くらい手取りがあったが、フルタイム勤務（週40時間）になって月12万円である。

賃金が低いため、彼女は経済自立を目指し契約社員から正社員への転換を目指している。上司の推薦が必要なため、職場での上司との面接等で認めてもらえるよう、派遣社員で働いていたときの元の上司である管理職にアドバイスをもらっている。Eさんは正社員になりたいと職場で公言しているが、長く働いているパート職員には「制度はあるがなった人は見たことがない」と言われている。Eさんには何ができれば正社員へ転換できるのかが明らかにされておらず、彼女は目標が明確でないまま努力を続けなければならない。彼女に必要な支援は何なのだろうか？本稿を通じて読者の皆さんも考えて欲しい。

2. シングルマザーの経済状況、労働の実態

ここで簡単に母子世帯の状況を確認しておく。母子世帯とは父のいない児童（満20歳未満の子どもであって未婚のもの）がその母に養育されている世帯である。「調査結果」によれば、母子世帯は全国で123.2万世帯、離婚で母子世帯となった者が約8割、8割以上は就業しており、平均年間就労収入は200万円、児童手当や児童扶養手当を含めた平均世帯収入243万円である。単純に12ヶ月で割れば月20万円ほどの収入になり、大雑把に言えばシングルマザーは大卒の新人と同じ程度の収入で子どもを育てている。

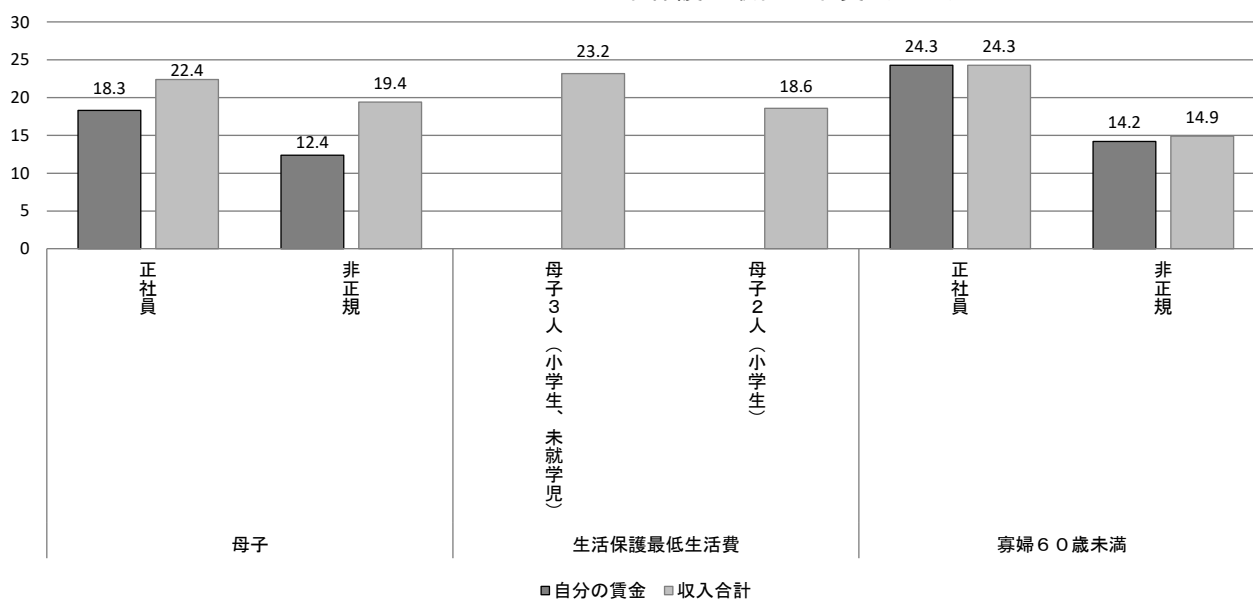
児童扶養手当とは、ひとり親家庭の児童の福祉を増進するための社会手当である。子どもが満

18歳の年度末（高校を卒業するまで）まで受給できる。シングルマザーの収入が増加すれば手当て額は下げられる。子ども一人の場合、年収160万円以下で満額の43,160円／月の手当てが支給される。母親の収入がそれ以上になれば十円単位で減額が行われ、年収360万円を超えれば支給は0である。最近、共同親権とセットで話題となっている元夫からの養育費も控除はあるがシングルマザーの収入と認定されるので、児童扶養手当の受給額は下がる。2人目の子どもは満額で10,190円／月、3人目は6,100円／月である。2人目以降の手当て額は異常に低い。シングルマザーが高い手当を受給しているというバッシングがあるが、月4万円は子どもを育てるのに決して十分な額とは言えない。

私が2016年にアンケート調査を行ったシングルマザーの当事者団体である公益社団法人札幌市母子寡婦福祉連合会（以下、札幌連と表記）の会員の（末子が20歳未満、母親の年齢は40歳代が60%）は84.6%が就業しており、未就業は15.4%である。就業している者の就業形態は正社員40.0%、非正規55.7%、自営等4.3%である。シングルマザーは非正規を好むとよく言われるが、4割は正社員であり、就業構造基本調査の40歳代女性よりも多いのである。

図のように彼女らの1ヶ月あたりの就労収入（手取り額）は正社員が18.3万円、非正規が12.4万円である。児童扶養手当等を含めた収入は正社員が22.4万円、非正規が19.4万円である。2021年の札幌市における母子3人（小学生、未就学児）の夏季の生活保護の最低生活費は23.4万円である。正社員も含め多くのシングルマザーは最低生活費以下で生活しており、経済状況は本当に厳しい。そして、非正規のシングルマザーは正社員よりパワハラ、セクハラ等を経験したことが多い。

シングルマザーの収入と生活保護の最低生活費（万円）



出典：著者作成

シングルマザーは育児を優先するため労働時間の短い非正規に就くため収入が少ないと言われる。札幌連の調査でも週40時間未満で働く者の割合は、非正規が65.4%に対し正社員は45.7%である。しかし、週50時間以上就労する者の割合は非正規11.8%と正社員10.8%であり、大きな差はない。副業をしている非正規は22.6%で、6カ所で働いている者もいる。

3. 末子が成人したシングルマザーも「働いても貧困」という現実

既に述べたように母子世帯の定義は子どもが20歳未満であった。では、子どもが20歳を過ぎたらシングルマザーはどうなってしまうのだろうか？多くのシングルマザーは子どもを大学等に通わせながら働いている。しかし、子どもが20歳をすぎたシングルマザーは統計上も、社会支援からもインビジブルなものへ移行してしまう。子どもが成

人したシングルマザーを「寡婦」とし、2018年に札幌連での寡婦のアンケートを行い、その労働と生活の実態を明らかにした。

アンケートを行って驚いたのは年金を繰り上げて受給している寡婦の多さである。アンケートを行う前は高齢者となる65歳を区分に考えていたが、アンケートを行ってみると、多くの寡婦が60歳から年金を繰り上げ受給している事が分かった。65歳未満で繰り上げ受給すれば年金額は下がり、2020年現在の減額率は60歳から繰り上げの場合30%である。60歳未満の就業する寡婦は自分の賃金で生計を成り立たせ、60歳以上の就業者は年金+賃金で、60歳以上の未就業は年金等で生計を成り立たせている事が分かったのである²。

60歳未満寡婦（平均年齢52歳）の就業率は84.9%であり、先に述べた母子の84.6%とほぼ変わらない。60歳未満寡婦の就業形態は、正社員42.2%、非正規53.3%、自営4.4%である。母子の就業形態は先に述べたように、正社員40%、非正規55.7%、自営4.3%であり、母子と60歳未満

2. 詳しくは拙著第4章を参照して欲しい。

の寡婦ではほぼ割合は変わらない。つまり、シングルマザーは子育て負担が軽くなっても、年齢が上がり仕事の経験年数が上がっても正社員に移行できない厳しい現実を示している。

図のように母子と60歳未満の寡婦の正社員の月当たりの賃金を比べれば、18.3万円と24.3万円と寡婦が6万円程多い。しかし、寡婦になると児童扶養手当や児童手当等が受けられなくなるので、総収入は母子の22.4万円に対し、24.3万円と差は2万円程度となる。60歳未満寡婦の非正規の賃金をみると14.2万円であり、母子の非正規12.4万円より1.8万円多い。ただし、寡婦になり児童扶養手当や児童手当等が受けられなくなるので、総収入は14.9万円、母子の19.4万円より4.5万円低くなる。非正規の寡婦の経済状況は非常に厳しい。

週40時間未満で就労している者の割合は、60歳未満寡婦の正社員で42.1%（母子45.7%）、非正規では39.1%（同65.4%）であり、非正規で差が大きい。週50時間以上働いている者の割合をみると、60歳未満の寡婦で正社員が10.5%（母子10.8%）に対し、非正規は26.0%（同11.8%）となる。子育てに手がかからなくなり、特に非正規で労働時間を伸ばしている者が多い。非正規では賃金水準が最低賃金と同程度の者が多いため、労働時間を伸ばして収入を確保しようとしている。

子どもが成人してもシングルマザーの「働いても貧困」は続いている。

4. シングルマザーの貧困への対応＝日本のメンバーシップ型雇用の変革を！

シングルマザーの「働いても貧困」という問題を考えるには、日本のメンバーシップ型雇用における女性、特に子どものいる女性の位置を考えなければならない。濱口桂一郎著『働く女子の運命』

（2015 文春新書）によれば、日本的雇用システムは、ある職務（ジョブ）ができる技能（スキル）を持つ人を採用する「ジョブ型社会」ではなく、新卒採用から定年までの長期間、企業が求める職務を無理をしてでもこなす「能力」とどんな長時間労働も遠方の転勤でも受け入れられる「態度」を有する労働者が認められる「メンバーシップ型社会」である。育児に時間を取られるからシングルマザーが非正規になるのではなく、日本の企業の側にシングルマザーを含む女性、家事や育児を担当する労働者を正社員から排除する論理が働いているのである。女性の正社員率はL字型カーブと呼ばれ、20歳代後半から減少の一途をたどる。

最初に述べたEさんの例を思い出して欲しい。彼女は育休が取得できずに初職を退職し、再就職した職場で正社員への転換を目指しているが、何ができれば正社員たりうるのかを明示されていない。まさに彼女は日本的なメンバーシップ型の正社員雇用から排除されて来たと言えないだろうか？

では、シングルマザーの自立を可能にするためには、何が必要なのであろうか？私はシングルマザーのみを対象とする支援ではなく、働く女性、子育てしながら働く女性の支援を充実させることが重要であると考えている。

まず必要なのはワーク・ライフ・バランスの確立によって出産、育児を機に仕事をやめる女性を少なくすることである。厚労省の「令和元年度雇用均等基本調査」（2020）によれば、女性の育児休業取得率は83.0%と高いが、内閣府男女共同参画局「第1子出産前後の女性の継続就業率および出産・育児と女性の就業状況について」（2018）を見れば、2010～2014年に第一子出産後就業継続した女性は38.3%（育休なし10%、育休あり28.3%）しかいない。育児等の時間を持てるようにするワーク・ライフ・バランスの確立と、無限

定に働く正社員の働き方には矛盾が生じる。そのため、労働時間、場所、職務に何らか制限を加えることが必要であり、希望する正社員にはジョブ型雇用を適用することを検討する必要がある。

第二には、非正規雇用から正社員への移行をシームレスにする必要がある。一度正社員の椅子から降りた者が（あるいは新卒時に正社員になれなかった者が）、正社員に戻りづらい（なりにくい）のが日本のメンバーシップ雇用である。企業は新規学卒者を正社員として一括採用し、そこから様々な職務を担当させつつ人材育成を行っていくからである。一度退職した女性の多くは、パートを典型とする非正規に就かざるをえない。彼女らが比較的安定的な雇用を得るためには、ジョブ型の正社員への移行を可能にするような雇用管理が必要である。何ができれば正社員になれるのかという明示的なハードルが示されなければ、努力しようとしても何をしていいのかわからない。

第三には、異常に低い非正規雇用の賃金の向上が必要である。男性正社員を主たる家計保持者とし、女性の非正規を補助的な収入と位置付けるのではなく、非正規であっても子どもを養育できる賃金水準を目指し、正社員との同一労働同一賃金を目指す必要がある。あるいは、国や自治体による非正規でも子どもを育てられるような教育を含めた社会サービスの給付等も必要である。

職場で時間、場所、職務を無限定に働く正社員（男性の家計保持者）を前提にした雇用管理を変容していく事が、結局はシングルマザーが経済自立をするために必要であると私は考えている。労働組合もマッチョな男性正社員を前提とせず、多様な人材を包摂し、彼女ら／彼らの生活と労働を支えて欲しい。シングルマザーの調査でパワハラ、セクハラ、低賃金等の問題を労働組合に相談したという人に私はまだ出会ったことはない。彼女らの悩みや困難を労働組合も気づいてほしい。

次号の特集は

「コロナ下の勤労者の生活と意識（仮題）」の予定です。