

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

「共感」の意味を考えてみよう

連合総合生活開発研究所・主任研究員 麻生 裕子

【かがい発】

格差社会と Shared Capitalism

コルゲート大学経済学部 W.S.Schupf Professor 加藤 隆夫

特集 「家族」の変化と仕事、生活

- ① 「男は仕事、女は家庭」という意識と仕組みの残像
－雇用管理の課題と必要な理念 4
北海道大学大学院教育学研究院・准教授 駒川 智子
- ② 家事・育児・介護を誰と分担するのか 10
日本女子大学人間社会学部・准教授 永井 暁子
- ③ 「家族」「世帯」の変化と社会保障 14
日本大学法学部・特任教授 神尾 真知子
- ④ シングルマザーの貧困はいつまで続くのか？ 20
北海学園大学経済学部・教授 中園 桐代
- ⑤ 現代日本の若年層における結婚に対する意識の変容 25
東京大学社会科学研究所・教授 三輪 哲

【参考資料】

「令和4年版 男女共同参画白書」

内閣府男女共同参画局（2022）

31

【Research Box】

統計からみた「家族」の変化

－総務省統計局「令和2年国勢調査」より－

39

ワンポイント・ブックレビュー

アダム・ブシェヴォスキ著、粕谷祐子・山田安珠訳

「それでも選挙に行く理由」

白水社(2021年)

「共感」の意味を考えてみよう

あそう ゆうこ
麻生 裕子

●連合総合生活開発研究所・主任研究員

最近、「エンパシー」という言葉をよく聞くようになった。どうやら、あるベストセラーになった本でとりあげられたことがきっかけで、メディアなどで話題になっているらしい。一方、これに類似する「シンパシー」という言葉もある。いずれも日本語では「共感」と訳されることが多い。この二つの言葉はいったい何が違うのか。

辞書で調べると、「エンパシー」は、他人の感情や経験などを理解する能力、という意味をもつ。一方、「シンパシー」には、誰かを気の毒に思う感情、誰かの問題を理解して心配していることを示すこと、ある考え、主義、組織などに支持や同意を示す行為、同じような意見や関心をもつ人びとの間の友情や理解、といったたくさんの意味がある。どちらの言葉も一言で片づけられるような簡単なものではないが、要するに、「エンパシー」は頭で理解するもの、「シンパシー」は心で感じるものといっているのかもしれない。

「共感」という言葉は、労働組合でもいろいろな場面で頻繁に使われる。そのひとつに、労働運動の担い手には「共感」する力が重要だとよくいわれる。多様性を認め合い、包摂する社会づくり、助け合い、連帯する社会づくりをめざすならば、「エンパシー」も「シンパシー」も必要な力であるといえよう。すなわち、相手がどのような状況にいて、どのように感じているのかを、冷静に頭で理解し、温かい心で感じ

るということである。どちらが欠けてもいけない。

それでは、将来の労働運動の担う次世代の人たちがこの力を身につけるにはどうしたらよいのか。労働組合の多くの諸先輩に接すると、「共感」する力は潜在的に備わっているというよりも、労働運動での経験の積み重ねによって身につけていくという印象をうける。いずれにしても、労働組合での人材育成の課題については、さらなる研究や実践が必要だろう。労調協が実施している「次代のユニオンリーダー調査」にもおおいに期待したい。

もうひとつは、労働組合の運動方針やスローガンによく登場する「共感」という言葉である。この場合は、上述のように、支持や同意を意味する「シンパシー」をさす。私が気になっているのは、それは誰からの何に対する「共感」なのか、ということである。組合員からの「共感」なのか、それともさらに幅広く、未組織労働者や地域の人びとからの「共感」なのか。労働組合自体に対する「共感」を得たいのか、それともその先に一歩進んで、連帯社会や包摂社会をつくる運動自体に対する「共感」を得たいのか。それによって、労働運動の広がり方がかなり異なってくる。しかし現状では、労働組合自体の存在感を示すことで精一杯なのかもしれない。幅広い「共感」をうみだす運動につなげるために、あらためて「共感」の意味をもっと考えてみてもいいのではないだろうか。



格差社会とShared Capitalism

かとう たかお
加藤 隆夫

●コルゲート大学経済学部 W. S. Schupf Professor

アメリカでは、富の不平等が過去40年拡大し、わずかに上位0.1パーセントの富裕層が国全体の富の20パーセント以上を所有する深刻な不平等社会となった(Saez and Zucman, 2016)

今、私は、教え子のGabrielle Sorressoと共同で、アメリカの富の格差を是正する方途としてShared Capitalism（従業員持株制、利潤分配制等の労働者の資本参加を進める報酬制度）がどれほど有効かを探っている。うってつけのデータが見つかった。ミシガン大学が米国連邦政府のNational Institute on Agingとthe U.S. Social Security Administrationの委託で収集しているHealth and Retirement Study (HRS)である。様々な所有資産についての詳細な情報とShared Capitalismの実態を示すデータを無作為抽出した2万人にも及ぶ年配者（平均年齢60歳）とその配偶者を対象に集めている。1992年から2年間隔で追跡調査する見事なパネルデータである。6年ごとに新しいコーホートが追加され、私たちは、最新の2018年までのデータを入手した。配偶者も含めたデータになっているのは、特にありがたい。既婚者の資産は、多くはカップルの共同資産となっているため、配偶者の情報は、分析に不可欠である。Shared Capitalismの情報は、欲を言えば限りがないが、必要最小限は、そろっている。

Shared Capitalismが富の不平等を是正する仕組みには、主に三つほど考えられる。その仕組みを説明する前に、やや長くなるが、まず米国におけるShared Capitalismの具体的な制度を説明したい。Shared Capitalismには大きく分けて、従

業員の自社株保有を進める報酬制度（従業員持株制）と毎期の企業利益を従業員に還元するボーナス制度（profit sharingと呼ばれる）の二つがある。従業員持株制には、さらに六つの形態がある。ESOPs; 401ks; KSOPs; deferred profit sharing plans; Employee Stock Purchase Plans (ESPPs); そして broad-based stock option plans (Kruse, Blasi and Kroumova, 2005). この中で、米国企業に最も広く活用されているのは、ESOPsである。上述の6種類の制度のうち少なくとも一つは使う米国企業のうち、その過半数はESOPsを活用している。ESOPsを活用する企業は、一定の勤続を積んだ従業員に自動的に自社株を配分する。従業員からの拠出の必要はない。ただ配分された自社株は、会社がコントロールするESOP信託に委ねられ、退職するまでアクセスできない。ESOPsには税法上の優遇措置があり、特に会社が借入れをしてESOP信託に拠出するレバレッジESOPsには、税法上の恩恵が大きい。401ksは、企業年金制度で従業員からの拠出金に企業が上乗せする。従業員は年金の投資先として自社株を選ぶことができ、自社株を投資先に選んだ401ksは、従業員持株制として機能する。KSOPsはESOPsと401ksの折衷制度で企業からの上乗せ分が自社株として拠出される。deferred profit sharing plansは、通常のprofit sharingとは異なり、ボーナスを現金ではなく自社株として年金の一部として還元する制度で、近年この制度を活用する企業は、減ってきている。ESPPsは、従業員が自社株を自己資金で購入する際に企業が値引きをして従業員の自社株保



有を推進する制度である。前の4つの制度と異なり、自社株の所有は個人名義で、その売買は、他社の株式の売買と同じく、好きな時に好きなだけ自由に売買でき、退職まで待つ必要はない。最後にbroad-based stock option plansは、米国では今や一般的となった役員へのストックオプションを一般従業員にまで広げた制度で、一般従業員への報酬が一部株式で支払われることになる。

このようなShared Capitalismは、なぜ富の不平等を減らす働きがあるのか。第一に、従業員持株制は、もともと株式市場に縁のなかった労働者に自社株の所有を直接推進する。従って労働者の資産形成が進む。その結果労働者と資本家の間の富の格差を縮める。第二に、profit sharingによって還元されるボーナスは、決まって支払われる賃金に上乗せされて支払われるため、その分貯蓄に回り、資産形成に寄与する。(Kruse, Freedman, & Blasi, 2010)。第三の仕組みは学習効果・波及効果である。もともと株式投資に縁のなかった労働者が従業員持株制を通じて株式投資に興味を持

ち、資産形成のノウハウを身に付け、資産形成に積極的に取り組むようになる。

固定効果を使って時とともに変化しない要因（例えば、生まれつきの才能、性格、性別、人種）をコントロールし、さらにはその他の時とともに変化する要因（年齢、勤続、教育、家族構成、産業、職種、地域、組合、労働時間、年ごとのマクロショック）をもコントロールした上で、労働者が一年Shared Capitalismに携わると、純資産が有意に1.25パーセント上がるという推計結果を得た。さらに、Shared Capitalismの資産形成効果には大きな男女差があることが分かった。まず、女性が多い職種ほどShared Capitalismの資産形成効果が少ない。さらに同じ職種内でも、Shared Capitalismの資産形成効果は女性に限れば、0.8パーセントと低く推計された。

まとめると、Shared Capitalismには、富の格差を減らす効果がある。しかし、その効果は女性に限れば、弱い。その原因を探る追加の研究を今進めているところである。

References

- Blasi, Joseph; Kruse, Douglas; Sesil, James and Kroumova, Maya. "An Assessment of Employee Ownership in the United States with Implications for the EU." *International Journal of Human Resource Management*, 2003, 14, pp. 893-919.
- Kruse, Douglas L.; Freeman, Richard B. and Blasi, Joseph R. "Do Workers Gain by Sharing? Employee Outcomes under Employee Ownership, Profit Sharing, and Broad-Based Stock Options," *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*. NBER Conference Report series. Chicago and London: University of Chicago Press, 2010, 257-89.
- Saez, Emmanuel and Zucman, Gabriel. "Wealth Inequality in the United States since 1913: Evidence from Capitalized Income Tax Data." *Quarterly Journal of Economics*, 2016, 131(2), pp. 519-78.



特 集

「家族」の変化と仕事、生活

1990年代半ば以降、専業主婦世帯が減少し、共働き世帯が上回っている。

組合の調査をみても、近年、若い世代を中心に

夫婦ともにフルタイムで働く割合は増加している。

加えて、「未婚者」や「離別」の増加により、単身者も増加しており、

中高年層においても単身者が一定割合を占める。

さらに、シングルマザーについては、いわゆる非正規が多く、

生活が困難なケースが多いこともすでに指摘されている。

このように「家族」の形は変化しており、

それぞれの働き方、生活の仕方は異なることがうかがわれるが、

企業による生活保障や社会保障制度など、現在においても、

夫婦と子どもの世帯を前提とした仕組みも少なくない。

そこで、今回の特集では、「家族」の変化と仕事、生活をテーマに

各分野の研究者からご寄稿をいただいた。

「男は仕事、女は家庭」という 意識と仕組みの残像 —雇用管理の課題と必要な理念

こまがわ
駒川ともこ
智子

●北海道大学大学院教育学研究院・准教授

1. 共働きカップルのあり方と 雇用管理との齟齬

近年、共働きカップルが直面する困難が社会に知られるようになってきた。具体的には、妊娠・出産に関わって女性が嫌がらせを受けるマタニティハラスメント（マタハラ）や、マミートラックと呼ばれる子どもをもつ女性のキャリアの停滞、男性が育児休業を取ろうとした際等に嫌がらせをされるパタニティハラスメント（パタハラ）、などである。これらの問題は以前から存在したが、一部の人のことと見過ごされてきた。しかし雇用の共働きカップルの増加にともない、上記の困難は多くの人にとって他人事ではなく、いつか自分におきるかもしれない問題とみなされている。

問題の原因は、一部の理解ない上司や同僚にあるというよりは、企業の雇用管理そのものにある。すなわち、日本企業の雇用管理が「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業をもとに編まれてきたため、そもそも共働きカップルのあり方と企業の雇用管理に齟齬があるのである。

そこで本稿は、フルタイムの共働きカップルの増加で求められる新しい時代の雇用管理を考える

手がかりとして、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業が雇用管理に織り込まれることで発生する問題を見てゆく。第一に、女性のキャリア抑制と男性を中心とした過重労働を確認する。第二に、共働きカップルが増えることで可視化された、転勤とケア役割の問題をみる。最後に、性別役割分業の残像を振り払い、新たな時代の雇用管理を築くために必要な理念を考察する。

2. 性別役割分業にもとづく雇 用管理

日本企業の雇用管理を人材育成と人員調整の点からみると、性別役割分業が織り込まれているのがわかる。すなわち大手企業では、長期勤続を前提に、転居をとまなう転勤を含めた異動を定期的に行い、管理職に必要な幅広い知識と経験を有する人材へと育成する。そして新卒者を一括採用して年度管理をするため、業務の多寡による人員調整も異動によって行う。長期勤続は主に男性に想定される一方で、女性は結婚や出産等で短期間に退職するか休業すると考えられている。そのため異動による人材育成は男性を対象に施されるものの、女性の異動は限定的である。女性は特定業務

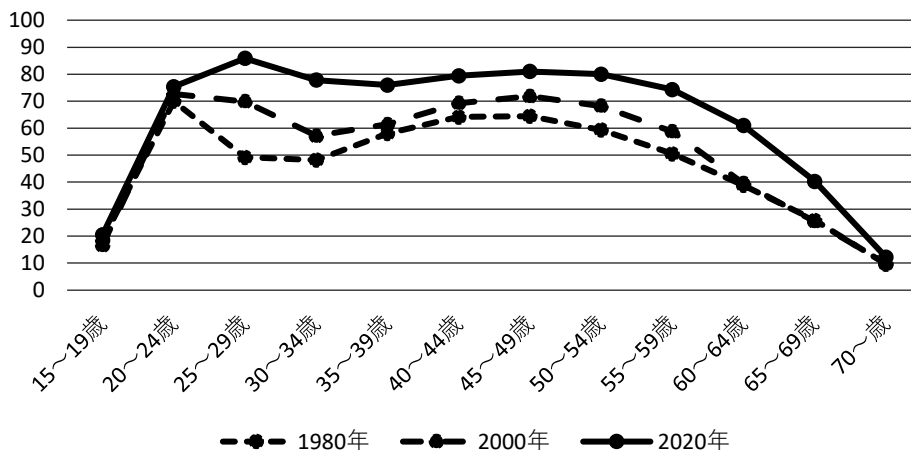
のベテランになることは望まれても、管理職を見据えた育成対象からは除外されるのである。これでは女性人材は育たないが、それは企業にとって不都合なことではない。女性が一定期間で職場を去るか、就労を継続しても定型的業務にとどまり昇進しないなら、より多くの男性に昇進機会が広がり意欲が向上するからである。このように日本企業は、女性はやがて就労を中断し家庭でのケア役割を担うとして人材育成対象から外すとともに、男性を制約の少ない基幹労働者とみなして雇用管理を築いてきた。戦後の雇用管理の基礎が形成された1960年代に、性別役割分業を特徴とする近代家族が広まったことから、雇用管理に性別役割分業が織り込まれたと考えられる。

3. 女性のキャリア抑制と男性を中心とした過重労働

性別役割分業にもとづく雇用管理による代表的な問題は、女性のキャリア抑制と男性を中心とした過重労働である。

女性のキャリア抑制は、女性の管理職の少なさに表れている。『令和3年 賃金構造基本統計調査』から計算すると、管理職に占める女性比率は上位職ほど低く、部長級で8.9%、課長級で13.2%、係長級で21.3%である¹。原因は女性の勤続年数の短さではない。図表1は『男女共同参画白書 令和3年版』をもとに、女性の年齢階級別の労働力率を示したものである。日本の女性は、結婚・出産等で就労を中断し再就労する人が多く、労働力率は30代に低下するM字カーブを描いてきた（1980年、2000年）。しかし2020年のグラフは30代の低下がわずかで、先進諸外国同様の逆U字型（台形型）に近づいている。多くの女性が就労を継続する傾向にあることがわかる。とはいえ転職が含まれ、ひとつの企業で働き続けているわけではない。そこで先の調査で正社員・正職員（雇用期間の定めなし）の勤続年数をみると男性14.0年、女性10.3年であり²、勤続年数に男女差はあるが、女性の勤続年数は10年を超え、もはや短期勤続とはいえなくなっている。

図表1 女性の年齢階級別労働力率



出典：『男女共同参画白書 令和3年版』より作成

1. 産業計、企業規模計（10人以上）、学歴計の数値である。
 2. 産業計、企業規模計（10人以上）、学歴計の数値である。

管理職に占める女性比率が低い要因は、女性は退職や休業で就労を中断すると想定し、女性を定型的・補助的とする職務に配置してきたことにある。女性活用に取り組む際も、「手先の器用さ」や「丁寧な応対」といった「女性らしさ」を活かすとして、実質的な「女性職」に配置してきた。このように「女性の特性」を根拠に男女で職務を異ならせることをジェンダー間職務分離とよぶ³。ジェンダー間職務分離のもとで女性が担う職務は限定され、管理職に必要な知識や経験を積むことができていないのである。このため女性自身も管理職になることを忌避しがちである。

育児休業制度などの両立支援策が整備され、女性が出産後も就労を継続するようになっても、事態はあまり変わっていない。子どものいる女性は残業や出張をこなせないと想定し、本人の意思と関係なく責任のある業務や職位からはずし、突発的な対応が少なく休暇も取りやすい職務につける傾向にあるのである。こうした職務は仕事と育児の両立を比較的楽にするが、キャリア展開が見通しづらい。このような育児休業復帰後の女性が入りやすい、仕事と育児を両立しやすいルートをマミートラックとよぶ。マミートラックに入ると昇進は遠ざかる。陸上競技と同様に、マミートラックはどこまで行ってもマミートラックで、管理職昇進が可能な人材育成がなされるトラックとは別なのである。

男性の過重労働は、過労死や過労自死（自殺）の多さに表れている。過労死とは、業務での過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする

死亡のことである。業務上の強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺である過労自死と、死亡には至らない脳血管疾患、心臓疾患、精神障害を含めて「過労死等」と定義される⁴。令和3年度「過労死等の労災補償状況」で労災請求件数をみる。脳・心臓疾患は男性629件、女性124件で、男性比率は83.5%、うち死亡では男性173件、女性17件で、男性比率は90.2%である。精神障害では男性1,161件、女性1,185件で、男性比率は49.4%、うち死亡では男性156件、女性15件で、男性比率は91.2%である。男性の健康被害はきわめて深刻で、特に死亡のケースで男性比率が高い。

過労死等の発生要因は複合的であるが、重要な要因に長時間労働がある。図表2は2015年の労働政策研究・研修機構の調査をもとに、正社員の男性と女性について1カ月の所定外労働時間の経験をまとめたものである⁵。過去1年以内に経験した1カ月の所定外労働時間について、「45時間以上」とする回答は「男性20歳代以下」「男性30歳代」「男性40歳代」で40%を超える。この層では、過労死ラインとなる「80時間以上」も10%を超える。男性は全体的に長時間労働の経験比率が高く、女性の一定層も男性同様の働き方をしていることがわかる。

性別役割分業を織り込んだ雇用管理のもと、ケア役割を免れるとされる男性は仕事に専念するのが当然とされ、いつでも、どこでも、どれだけでも働くことが求められてきた。それが男性の過重労働となり、深刻な健康被害をもたらしているのである。

3. 駒川智子、2007、「女性事務職のキャリア形成と『女性活用』——ジェンダー間職務分離の歴史的形成・変容過程の考察」『大原社会問題研究所雑誌』No.582。

4. 過労死等防止対策推進法。

5. 労働政策研究・研修機構、2016、「『労働時間管理と効率的な働き方に関する調査』結果および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果——より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか」(JILPT調査シリーズNo.148)、労働政策研究・研修機構。

図表2 過去1年以内に経験のある1カ月あたりの所定外労働時間

性別×年齢層	1週間の 所定労働時間(時間)	過去1年以内に経験の有る 1カ月の所定外労働時間 (%)		
		45時間以上	60時間以上	80時間以上
男性20歳代以下	39.3	45.5	26.1	11.4
30歳代	39.3	49.1	29.3	12.0
40歳代	39.3	43.2	26.4	10.8
50歳代以上	39.4	28.8	14.2	4.9
女性20歳代以下	39.2	21.9	8.8	3.0
30歳代	38.6	19.8	8.0	2.6
40歳代	39.1	17.4	7.4	2.9
50歳代以上	39.0	12.1	5.3	0.5

注:調査対象者は正社員男女である。

出典:労働政策研究・研修機構、2016、JILPT調査シリーズNo.148より作成

4. 共働きカップルから見える 転勤とケア役割の問題

共働きカップルの増加は、見過ごされがちだった転勤とケア役割の問題を浮かびあげている。

フルタイムで働く共働きの女性が直面するのは転勤の問題である。制約の少ない男性を基幹労働者とみなす雇用管理では、転居をとまなう転勤は、人材育成の手段であると同時に人員調整の手法として重要で、だからこそ昇進要件となることが多い。とはいえ就労者とその家族の生活に与える影響は大きく、転勤に際して従業員の育児や介護状況に配慮する義務を定めた育児・介護休業法をもとに、転勤命令を無効とする判決も出されている⁶。そのため転居をとまなう転勤のないコースの設定や転勤停止制度の導入など、育児や介護状況に配慮する制度を設ける企業が増えている。しかし昇進が制限され、賃金も伸びないこともあり、利用者は女性に偏る傾向にある。フルタイムで働く共

働きの女性にとって、転勤はキャリア形成の踏み絵と化しているのである。

共働きで自身もケア役割を担う男性にとっては、転勤も大きな問題であるが、そもそもケア役割を担いにくい問題がある。厚生労働省の「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性で、育児休業等ハラスメントを受けたとの回答は26.2%である。要因となった理由・制度(複数回答)は「育児休業」が49.6%と最も高く、「育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」38.9%、「育児のための所定労働時間の短縮(いわゆる短時間勤務制度)、始業時刻変更等の措置」29.8%、「子の看護休暇」19.8%、「その他育児のための休暇等制度(育児のために取得する年次有給休暇等を含む)」19.1%と続く。ハラスメントの内容は、図表3に示した通りである。「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」が53.4%と最も多い。また「昇進、昇格の人事考課に

6. 夫婦で共働きしながら、重症のアトピー性皮膚炎の子の世話をしている夫が転勤命令の無効を求めた明治図書出版事件など。

おける不利益な評価」22.1%、「上司による、解雇その他不利益な取り扱いの示唆」19.1%、「減給または賞与等における不利益な算定」13.7%というように、キャリアや賃金への不利益を受けた人が1割以上いるほか、「退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要」「解雇」「雇い止め」といった就労継続を阻む内容もある。男性が育児休業等を取得しようと

すれば、昇進、賃金、さらには就労そのものが危ぶまれることを示すもので、男性がケア役割を担うことを阻む強い力がみてとれる。男性がケア役割を担うことは、企業にとっては制約なく働ける基幹労働者が失われることを意味する。雇用管理の根底を揺るがすものであり、それが厳しい対応をもたらしていると推察される。

図表3 男性の育児休業等ハラスメントの内容（複数回答）

	(%)
上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	53.4
同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	33.6
繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等 (嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる)	26.7
昇進、昇格の人事考課における不利益な評価	22.1
上司による、解雇その他不利益な取り扱いの示唆	19.1
減給または賞与等における不利益な算定	13.7
労働者が希望する期間を超えた、意に反する所定労働時間の制限、時間外労働の制限等の適用	13.0
契約更新回数の引き下げ (あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合)	9.2
退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要	8.4
不利益な配置転換	7.6
自宅待機命令	4.6
降格	2.3
解雇	1.5
雇い止め	0.8
その他	0.8

出典:「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」より作成

5. 新しい時代の雇用管理を築くために

これらの問題に対しては、法制度の整備と企業の取り組みが進められている。一例をあげれば、男性のケア役割を保障するため、育児・介護休業法は2022年4月から、従業員や従業員の配偶者の妊娠・出産の申し出があれば、育児休業制度を周知し、取得の意向を確認することを企業に義務付けている。

しかし個々の問題に対処するだけでは不十分である。本稿で見てきたように、問題の根幹は性別役割分業をもとにした雇用管理であり、この残像を振り払う必要がある。すなわち、誰もがWLBを実現できることを前提に、主体的にキャリアを形成してゆける雇用管理に変えることが求められる。具体的には、人員の適正配置による過重労働の削減と転勤を含めた異動のあり方の見直しが急務であり、無意識のジェンダーバイアスの払拭を含めたジェンダー平等な職場文化の構築が求められる。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2020年7月号	新型コロナウイルス感染症と 諸外国の労働・生活	2021年8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動
8月号	セーフティネットの現状と課題	9月号	最低賃金の意義を考える
9月号	男女平等からジェンダー平等へ	10月号	労働相談活動の現状と課題
10月号	テレワーク ～ポストコロナ社会の働き方を考える	11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 新型コロナ禍における 労働安全衛生の取り組み課題 II. 労調協の仕事、この1年	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
3月号	ITエンジニアの労働と課題	4月号	純粋持株会社における労使関係
4月号	コロナ禍における情宣活動	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
5月号	非正規雇用をめぐる課題	6月号	労働教育の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	7月号	ジョブ型を考える
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告

家事・育児・介護を誰と分担するのか

ながい
永井

あきこ
暁子

●日本女子大学人間社会学部・准教授

1. 家族の変化

国勢調査が始まった1920年、基本的な家族類型は三世代家族だった。日本は直系制家族、つまり一代に一組の夫婦（主に長男夫婦）がいてイエが継承される。裏を返せば、それ以外の子どもたちは他出するので、子ども数が多ければ核家族（夫婦家族ともいう。夫婦と未婚の子からなる家族、あるいは夫婦のみ）が相当数誕生することになり、この頃も半数以上が核家族だった。にもかかわらず、1960年代初頭の家事分担の調査報告書では、妻（親夫婦の妻）と嫁（子夫婦の妻）や他の（主に女性）世帯員での分業がとりあげられていた。

分業の調査というのは、社会的関心が反映される。この頃はまだ農業を中心として自営業も多く、家内労働を誰が担うのかというのは、今日とは異なる関心であったのは想像に難しくない。その後、核家族（夫婦家族）が社会における家族のモデルとなり、同時に、自営業が減少し職域分離が進み、

夫が仕事、妻が家事という分業が明確化することにより家事の分担は夫婦間の問題として関心の対象となった。

分業が社会的関心になったもうひとつの背景は、共働き世帯の増加である。女性の就労の増加や家事や育児の女性に偏っていることにより、女性の社会進出の遅れが問題視される中、夫婦間の公平な家事分担に関心が集まるようになった。

父親の育児を推進するために、厚生労働省が「育児をしない男を、父とは呼ばない」のキャッチコピーを用いたのは1999年である。あれから何が変わったのだろうか。厚生労働省の2021年国民生活基礎調査によると、18歳未満の子どもがいる世帯で、母親が仕事をしている世帯が占める割合は、75.9%にのぼり、過去最高を更新したことが分かった。前回の19年調査から3.5ポイント上昇し、「共働き世帯」の標準化が進んでいる。世帯の経済的脆弱性を示すために、稼得者1人世帯、稼得者2人世帯の区分は必要だとしても、もはや「共働き世帯」の区分も必要なく、世帯内に家事に専念する人がいないことを前提にすべき時期はすでに来ているようだ。

2. 夫婦の家事時間の現状

2021年社会生活基本調査から、夫と妻の家事・育児時間について見てみよう。男性の家事関連時間（家事、介護・看護、育児、買い物）の週全体の1日あたり平均は25分、前回調査の2016年に比べて7分増加している。一方、女性は2016年の3時間28分から4分減少して3時間24分となっているが、やはり女性の方が家事関連に圧倒的に時間をかけていることがわかる。

6歳未満の子供を持つ夫の家事関連時間は、2001年48分、2011年1時間7分、2021年1時間54分とこの20年間に1日あたり1時間以上増加している。妻は2001年7時間41分、2011年7時間41分、2021年7時間28分とこの10年間にわずかに減少しているが、夫と妻の差は大きいままであることに変わりはない。しかし、20年前の夫の週平均1日当たりの仕事時間は7時間39分、2021年調査では7時間20分と19分しか短縮していない。つまり夫と妻の差は大きいものの、夫が仕事と家事・育児に費やす時間は20年前に比べて増加していることがわかる。子ども数は減り、夫の家事関連時間が増えても、妻の家事関連時間はさほど減っていない。子どもがいる夫妻の負担は増すばかりだ。

3. 家事・育児等の内容の変化と代替性の低い家事などの増加

上記の生活時間調査においても計測が難しいので、数字に反映されていないかもしれないが、家事や子育てなどの負担を増やしている要因にそれらの内容の変化がある。

現代の家事は、家計管理はもちろんであるが、育児を含めて情報の管理、ネットワーク資源の開

発・維持などもより重要になってきている。この情報収集は育児や介護などのケア、教育、健康管理、家計管理にとって、情報をどのように集め取捨選択していくか、これは必要な家事の一部となっている。

ネットワーク資源の開発や維持というのは、ママ友、パパ友だけではなく、子どもの障害や発達状況によって、話題を共有したいネットワークであり、必要性が高いものから緩やかな関係まで様々なものがあり得る。子育てに限らず、介護、看護などにおいてもこのようなネットワークは必要になっている。

さらに、現代の家事・育児の内容というのは、モノを扱うものから、ケア（人を扱うもの）や情報を扱うものも増えたのである。ケアの必要性は高齢化による介護の必要性だけではなく、子どもの多様性に合わせたニーズの必要性は、教育現場だけではなく家庭の中でも増している。モノを扱う家事は近代化以降、商品化され、省力化され外部化されてきたが、ケアの比重が高まることにより省略できることは少なくなり、子育てなど分担作業で少なくなるとは限らない部分の比重が高まっているため、家族は楽になっていない（永井1992）。

久保（2017）によれば、子どもの遊びや話しの相手の項目は、夫の頻度と妻の頻度に代替関係はなく、夫の頻度が高くても妻の頻度には影響しない。妻の就業形態別に各項目をみると、食事の後片付け、洗濯・衣類の整理などの正規雇用の妻の頻度が低い項目で、その夫の頻度が高い傾向にあり、正規雇用の妻と夫の代替関係が強い傾向がうかがえる。労働時間との関係では、食事の準備などの従事する時間に裁量の余地のない家事や、育児のような時間消費的な活動では労働通勤時間の長い夫の頻度が低い傾向にあり、時間的に裁量の余地のある家事では影響が少ない。家族との時間

は量だけではなくタイミングも重要であり、労働者の日々の時間配分の自律性を高めることが重要であると強調しているのである。

鈴木（2011）は、平日と休日における夫の「家事・育児」時間を組み合わせて、専業主婦の場合、休日の夫の家事は平日の埋め合わせになるが、妻が就業している場合には、「休日」の関与が「平日」の「埋め合わせ」にならないこと、特に正社員の場合にその傾向がより一層明確であることを明らかにした。

永井（1996）が家事の中に繰り延べ可能なものと不可能なものをしめし、それぞれの家事項目が女性の働き方とどのように関係しているかを示したが、今日、増加しているのは繰り延べできない、つまりタイミングが重要な家事育児などである。これは仕事の時間のタイミング、仕事がどの場で行われるのかと強く関連している。

4. 家族内の問題から社会の分業の問題

まとめてみると、現在の日本社会は、依然として強固な性別分業が残っている一方で、男女ともに二重負担を強いられている。家事時間は減少しているものの育児時間は増加しており、男女の二重負担はとりわけ子育て世帯で顕著である。介護などのケアが生じた場合、子育て世帯と同様、担い手への負担は非常に大きいだろう。

家事・育児などの内容の変化は、誰かが作業を代替した分だけ他のメンバーの負担が単純に減るものではないことを示している。男性の家事時間が増加したことは事実であるが、その分女性の家事時間が短くなったわけではない。もう少し考えてみよう。自営業中心で仕事と家事が未分化だった家内労働の分業であった時代から、夫と妻が仕

事と家事をそれぞれに分業した時代を経て、現在は誰もケア役割を担う可能性をもって働いている時代にかわった。家族だけで家事や子育てなどを分担する時代ではないのではないか。介護保険による介護の社会化、保育所の量的拡充による育児の社会化などがあげられるが、家族が家事や育児、介護を負担するには労働時間の調整という面で家族と社会との分業が必要なのではないか。

そして、今、家族は類型で捉えられるものではなくなった。家族形成、あるいは家族キャリアに大きな変化が生じている。これまでは初婚継続夫婦がライフステージの変化により家事と仕事のバランスをとることが考えられてきた。現在は、離婚、再婚などパートナーが変わることも、無配偶状態になることも人生の可能性の中には多く含まれる。親と同居し親が家事を担ってくれているかもしれないが、親の加齢により介護に至る前でも親の通院の世話や家事を担っているかもしれない。短い期間、妻が専業主婦であるかもしれないが、再就職するかもしれない。共働きだったかもしれないが、どちらかがケアが必要な状況になるかもしれない。離婚するかもしれない、再婚するかもしれない。家族、あるいは家族生活は常に流動的である。

個人が体験する「家族」は流動的であり、家事と仕事を両立する、家族内で誰かと分担することは確実な戦略でもない。有田（2019）が「ネガティブ・ケイパビリティ」（対処が難しい状況に身を置きつつ耐える能力）の個人差を指摘しているが、家族生活を送ることは、現在の日本では「ネガティブ・ケイパビリティ」の高い者だけが家族と仕事を両立しているのだろう。社会が分業することにより、誰もが家族と仕事の両立が可能になるということをあらためて認識する必要があるだろう。

参考文献

- 有田伸（2019）「考えたくない事態にどう対応するか？－災害への備えとネガティブ・ケイパビリティ」東大社研・玄田有史・飯田高編『危機対応の社会科学（下）－未来への手応え』東京大学出版会，pp349-369.
- 石井クンツ昌子（2013）『「育メン」現象の社会学－育児・子育て参加への希望を叶えるために』ミネルヴァ書房.
- 久保桂子（2017）「共働き夫婦の家事・育児分担の実態（特集 雇用共働き化社会の現在）」『日本労働研究雑誌』，59(12)，pp17-27.
- 鈴木富美子（2011）「休日における夫の家事・育児への関与は平日の「埋め合わせ」になるのか－妻の就業形態、ライフステージ、生活時間に着目して（特集 女性・家族・仕事）」『家計経済研究』(92)，46-58.
- 総務省統計局（2021）「社会生活基本調査」（各年版）.
- 直井道子編（1989）『家事の社会学』サイエンス社.
- 永井暁子（1992）「共働き夫婦の家事遂行」『家族社会学研究』4（4），pp67-77.
- （2020）「家事と仕事をめぐる夫婦の関係（特集 無償労働と有償労働の間）」『日本労働研究雑誌』No. 719，pp38-45.

「家族」「世帯」の変化と社会保障

かみお
神尾

まぢこ
真知子

●日本大学法学部・特任教授

はじめに

今年6月に発表された内閣府男女共同参画局の「男女共同参画白書」は、大変興味深い。「第1節 家族の姿の変化・人生の多様化～結婚と家族の現状～」には、次のことが指摘されている。

- ・1980（昭和55）年から2020（令和2）年までの40年間で、男女ともに「未婚」と「離別」の割合が大幅に増加した。
- ・2020年時点で、30歳時点の未婚割合は、女性40.5%、男性は50.4%、50歳時点で配偶者のいない人の割合は、男女ともに約3割となっている。
- ・離婚経験があるのは、50代女性19.4%、60代女性18.4%、50代男性13.3%、60代男性12.9%であり、50代から60代で現在独身の人に注目すると、女性は約半数が離婚経験があり、男性は半数以上がこれまで一度も結婚していない。
- ・1980年の時点では、家族の姿をみると、「夫婦と子ども」42.1%、「3世代等」19.9%、「単独」19.8%、「夫婦のみ」12.5%、「ひとり親と子ども」5.7%の順であり、「夫婦と子ども」及び

「3世代等」の家族が全世帯の62%を占めていた。2020年の時点では、「単独世帯」が最も多くなり（38.0%）、「夫婦と子ども」25.8%、「夫婦のみ」20.0%、「ひとり親と子ども」9.0%、「3世代等」7.7%の順になっている。

「夫婦と子ども」及び「3世代等」の家族は、40年間で全世帯の33.5%とほぼ半減している。

また、子どものいる世帯は徐々に減少する中、「ひとり親と子ども」世帯は増加している。

- ・「雇用者の共働き世帯」は増加傾向にある一方、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」は減少傾向にある。

- ・2021（令和3）年の「雇用者の共働き世帯」（1,177万世帯）は、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」（458万世帯）の2倍以上になっている。

「一家の男性稼ぎ手」世帯をモデルとする社会保障

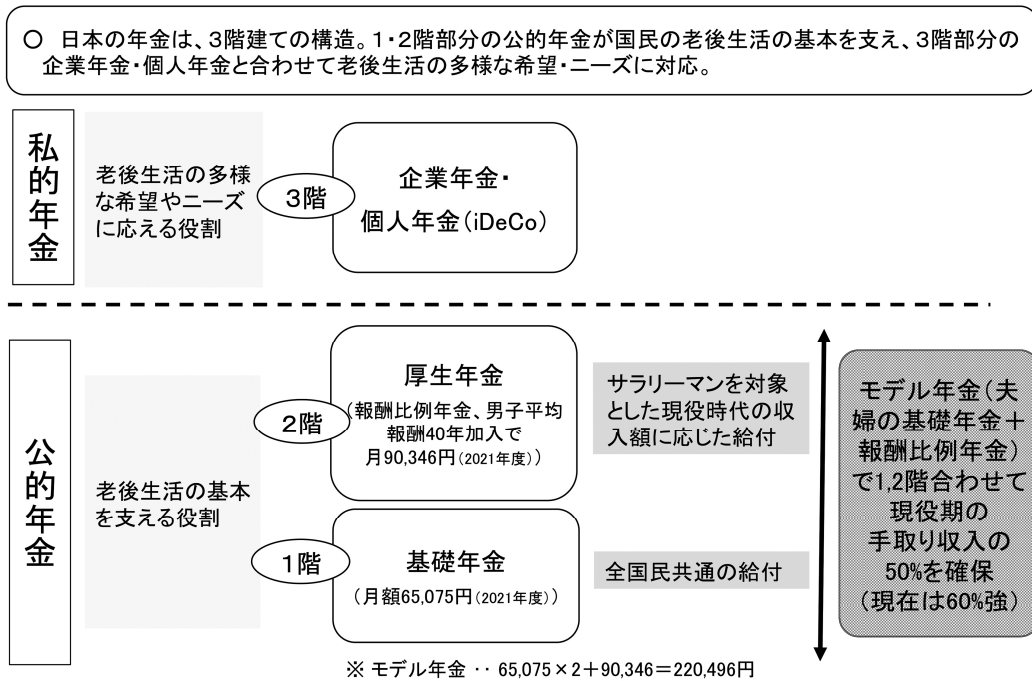
このように、結婚・離婚をめぐる状況、家族の姿、世帯のあり方はここ40年の間に大きく変化していることがわかる。しかし、日本の社会保障制度は、「昭和の家族・世帯モデル」である、固定

的性別役割分業の異性婚夫婦（事実婚を含む）である「一家の稼ぎ手の男性正社員と専業主婦」を前提にしたままである。

その典型が厚生年金保険である。厚生年金保険は、労働者について標準的な被保険者像を設定し、その被保険者が世帯として得られる老齢年金を示したものである「モデル年金」を基にして制度設計されている。モデル年金は、年金水準を設定したり、制度的に保障される年金の姿を示す際の標

準として用いられる。標準的な被保険者像は、「40年サラリーマンの男性労働者」であり、現役男性の平均標準報酬月額50%以上となるように給付水準が設定されている。具体的には、モデル年金は、夫婦の基礎年金+夫の報酬比例年金で示される。すなわち、標準世帯とされているのは片働き世帯であり、妻は40年間専業主婦！である。以下は、「年金制度の設計の考え方」を図に示したものである。

年金制度の設計の考え方



出所：厚生労働省HP (<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000906960.pdf>)

これから述べる「第3号被保険者」、「加給年金・振替加算」、「離婚時年金第3号分割」は、条文上は性中立的で、男性であっても該当すれば適用される。しかし、いずれの制度も女性を念頭に制度設計されたものであり、また、実際にも女性を対象であることがほとんどであるので（たとえば、2019年の第3号被保険者のうち98.6%は女性）、「妻」として記述する。

モデル年金の妻は、「第3号被保険者」として基礎年金の保険料を負担しない。第3号被保険者の基礎年金は厚生年金保険の被保険者全体の保険料によって賄われる。第3号被保険者は被扶養配偶者（扶養される配偶者）であり、行政実務上、年間収入が130万円未満で、かつ配偶者である厚生年金保険の被保険者の年間収入の2分の1未満であることが要件となっている。年間収入には、

賃金のみならず、資産等による収入も含まれる。

さらに、妻が年下の場合、妻が65歳に達して老齢基礎年金を受給するまで、一定の要件の下、夫の老齢厚生年金には「加給年金」が加算される。いわば、「年金の家族手当」である。そして、妻が65歳になると、それまで夫に支給されていた加給年金額が打ち切られる。この時に妻が老齢基礎年金を受けられる場合には、妻自身の老齢基礎年金の額に加算される。これを「振替加算」という。振替加算は、妻の厚生年金保険の加入期間が20年未満等の場合に支給される。

1985年の年金改革までは、サラリーマンの扶養する妻は、国民年金に任意加入だった。そのために、1986年4月1日以降、それまで任意加入していなかった妻が第3号被保険者になったとしても、結果的に国民年金の加入期間が短く、65歳から支給される老齢基礎年金の額が低額となる者が生じる。そこで設けられたのが、振替加算である。したがって、1986年4月1日において20歳未満の妻は、20歳から国民年金に強制加入し、満額の老齢基礎年金を受けることができるので、振替加算の対象にはならない。

厚生年金保険には、夫婦が離婚した場合、老齢厚生年金の報酬比例部分を対象とし、婚姻期間にかかる夫の標準報酬を離婚した妻に分割する「離婚時の年金分割」がある。年金分割には、「合意分割」と「第3号分割」がある。事実婚を解消した夫婦は、原則として年金分割は認められないが、妻が第3号被保険者であった場合に限り第3号分割が認められる。第3号被保険者期間については、分割割合が2分の1と法定されている。

厚生年金保険には、被保険者が亡くなった場合、残された生計維持関係にある配偶者（年収850万円未満。「生計維持」の定義は「被扶養」の定義とは異なる）に支給される遺族厚生年金がある。遺族厚生年金の額は、死亡した被保険者が生前受

給していた老齢厚生年金額の4分の3に相当する。

妻は、年齢にかかわらず遺族厚生年金を受給できるが、厚生年金保険の被保険者である妻に先立たれた夫は、妻死亡時に55歳以上でなければ、遺族厚生年金の受給資格はない。このほか、遺族厚生年金には、遺族基礎年金（遺族基礎年金は、18歳未満等の子のいる母子家庭又は父子家庭に支給）を受給できない子のない40歳以上65歳未満の寡婦等に対する中高齢寡婦加算や1956年4月1日以前に生まれた妻について65歳以後に一定の加算をする経過的寡婦加算がある。これらの制度は、明確に性別がついていて、男性は対象となっていない。

第3号被保険者は、同時に健康保険の家族療養費の対象である被扶養者となる。健康保険法の条文上は、家族療養費は、被扶養者にかかった治療費の一部を補填するために被保険者に現金として事後的に支給されることになっているが、実務上、被扶養者は、被保険者と同様に、医療費の自己負担分を支払って、治療を受けることができる。

このように、厚生年金保険制度は、健康保険制度と連動して、固定的性別役割分業夫婦を手厚く保障する仕組みとなっている。しかし、他方で、男性は「一家の稼ぎ手」と位置づけられているので、遺族厚生年金に関して女性とは異なる取扱い（差別的取扱い）を受けている。

モデル年金の世帯は一般的な世帯なのか？

それでは、厚生年金保険制度が前提とする「40年間サラリーマンの男性労働者と40年間専業主婦の妻」という世帯は、今どのくらい存在しているのだろうか。政府は同じ対象に対する定期的な調査（パネル調査）を行っていない。民間の調査であるが、1986年から2011年までの5年ごとのパネ

ルデータに基づく、高山憲一橋大学名誉教授の分析がある。それによると、生涯第3号被保険者の女性は、いずれの世代においても1%未満であるという。すなわち、生涯第3号という女性は「例外中の例外」となっているのが現状である。

また、モデル年金の標準的な被保険者像の男性は結婚することを前提としている。しかし、現在では、未婚の割合が増え、離婚が増え、中高年になって独身の人も増えている。「失われた10年」が示すように、正規雇用に就けなかった世代の男性も存在する。

モデル年金の想定する世帯や家族の姿からはずれる者—今や少数派ではない—にとって、現在の社会保障の制度設計のあり方はずれてしまっている。

「一家の男性稼ぎ手」モデルの社会保障制度が作り出す「被扶養」という女性の働き方

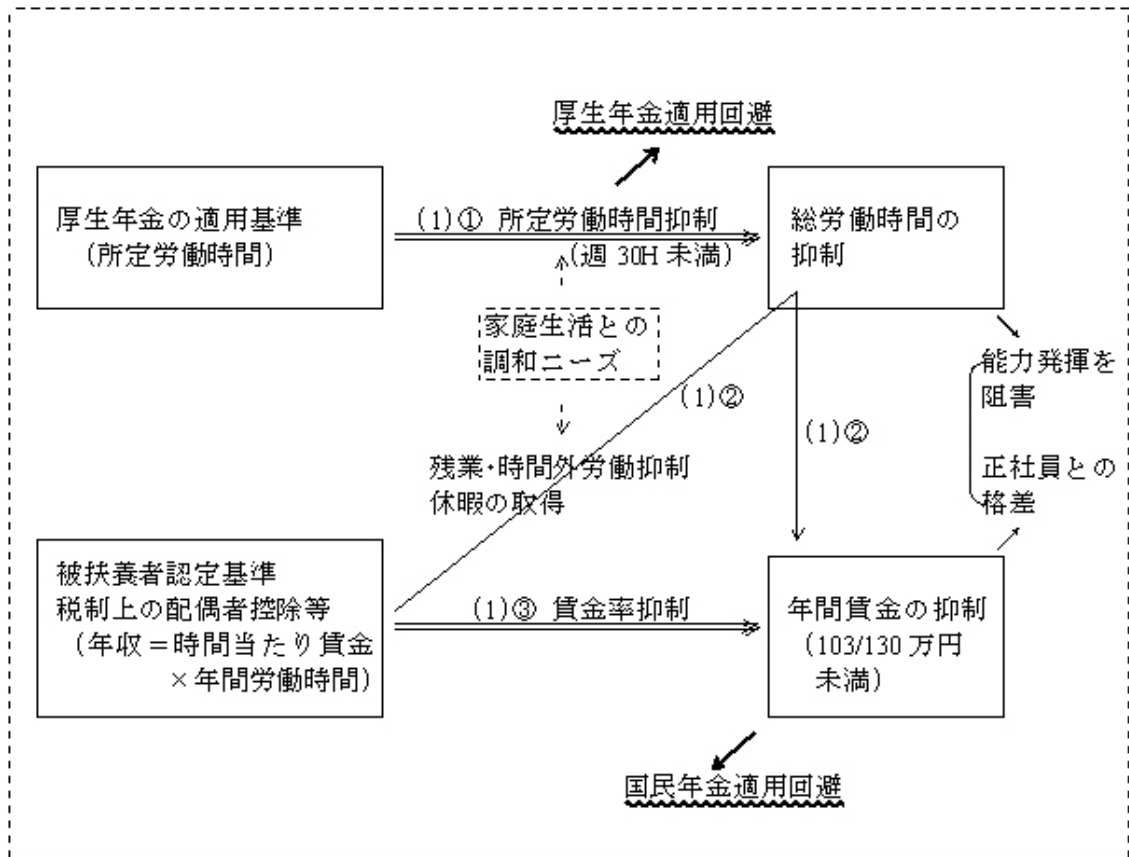
上記で述べたように、第3号被保険者であること及び健康保険の被扶養者であることは保険料を負担せずに基礎年金を受給でき、医療も受けることができる、とつても「お得な制度」である。第3号被保険者でなくなれば、年金と医療保険の保険料を負担しなければならない。それに税制上の配偶者控除等があいまって、女性の働き方に、「被扶養という働き方」を作り出している。

その仕組みは、次のとおりである。厚生年金保険が適用される被保険者となるための要件のひとつ

つが、「所定労働時間」である（通常の労働者の労働時間の4分の3以上。現在は労働時間が週20時間以上で厚生年金保険の被保険者となることができる場合がある）。企業がパートタイム労働者の厚生年金保険の適用を回避するためには所定労働時間を抑制する（企業は従業員の保険料を負担しなくてよい）。他方、厚生年金保険が適用されないパートタイム労働者自身が、年金制度、税制等を考慮して、被扶養者となることを希望する場合には、年収を一定範囲（年金や医療保険であれば被扶養者認定基準の130万円未満）に抑えるために、労働時間を抑制する就業調整行動に出て、年間賃金の抑制を図る。その結果、国民年金の適用が回避される（パートタイム労働者は保険料を払わなくてよい）。企業は、パートタイム労働者のこのような就業調整行動を念頭に賃金率を設定することで、賃金の抑制という結果が生じている。パートタイム労働者は、短時間働くことによって、家事や育児等との両立が可能となり、家庭生活を維持できる。その代わりに、能力発揮は阻害され、正社員との格差が生じる。

その仕組みは、図に示すと以下のとおりである（以下の図では、年間賃金の抑制のところに「103万円」と書かれている。現在では、103万円を超えると所得税をパートタイム労働者自身が支払わなければならないが、103万円を超えても配偶者特別控除の対象となるので、税制上は、配偶者控除の壁としての「103万円の壁」はなくなっている）。

短時間労働者の就業行動等に対する年金制度等の影響



出所：厚生労働省第1回「雇用と年金に関する研究会」（2002年6月5日）資料4-5「厚生年金の適用拡大が企業の行動や労働市場に及ぼす影響・効果等について」
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/06/s0605-1j.html>

メンバーシップ型の雇用制度と 社会保障の「一家の稼ぎ手男性」 モデルは車の両輪

日本の雇用制度は、メンバーシップ型であるといわれている。メンバーシップ型は、労働契約において職務が限定されず、労働時間や就業場所に柔軟性がある。最高裁判所も、時間外労働義務のある労働者が時間外労働を拒否したこと等を理由とする懲戒解雇を有効とし（日立製作所武蔵工場事件最一小判平3・11・28）、勤務地を限定しない労働契約を結んだ労働者が家庭事情を理由に転

勤に応じなかったことを理由とする懲戒解雇も有効と解している（東亜ペイント事件最二小昭61・7・14）。

賃金の決め方は、家族の扶養に対する家族手当、住宅費に対する住宅手当など、正社員の家族の生活費を含めて保障する「生活給制度」である。

メンバーシップ型は、社会保障と同様に、「一家の稼ぎ手の男性正社員」を前提としている。家庭責任から解放されている男性労働者は、長時間労働の働き方ができるし、転勤に応じることできる。他方、固定的性別役割分業により労働時間や就業場所に制約を受ける女性は、メンバーシップ型の雇用から排除されてしまう。

このようなメンバーシップ型の雇用制度は、社会保障の「一家の稼ぎ手男性」モデルと連動し、共鳴している。

おわりに

－労働組合に期待すること

労働組合に期待したいことは、2つある。

第1に、男女間賃金格差是正への取組みである。賃金は、最終的に年金に反映される。65歳以上の高齢女性の相対的貧困率（所属する世帯の可処分所得から世帯規模を調整した等価可処分所得を算出した上で、同所得の中央値の50%－貧困線－未満で生活する人々の割合。2018年の貧困線は127万円）は、他の年齢層や男性の貧困率よりも突出して高く、5人に1人が貧困状態にある。そのなかでもきわだって貧困率が高いのは一人暮らしの女性である。高齢単身女性では50%に近くなる。

なぜ、高齢単身女性の貧困率が高いのだろうか。高齢世帯の総所得に占める公的年金の割合は、単身世帯で高い。基礎年金のみの受給者は貧困に陥りやすい。また、厚生年金を受給していても、女

性は、現役時代の賃金が低いことや就労期間が短いことから低額になることが考えられる。

女性活躍推進法の省令が改正され、2022年7月8日から施行された。301人以上の企業は、男女の賃金の差異の情報公表が義務づけられた。注目すべきことは、全労働者における男女賃金格差を公表することも義務づけていることである。労働組合は、企業の男女の賃金格差の情報を基に、性差別的な賃金格差及び不合理な賃金格差の是正に取り組んでほしい。

第2に、ケア（育児・介護・看護）の問題への取組みである。かつて、保育所が十分なかったころ、女性労働者たちの働き続けたいという思いを形にした「育児休業」が、労働組合の力によって労働協約化され、労働者の権利となった。そして、そのような育児休業の労働協約化の広がりが、育児休業法制定を促す要因のひとつになった。

今や労働者は多様な生き方をし、多様な家族、多様な世帯を形成するようになった。労働者に最も身近な存在である労働組合が、労働者の切実なケアの要求を形にして、労働者の権利として獲得して欲しい。

文献

- 神尾真知子「社会保障法制・労働法制に見る夫婦像及び家族像－自由な選択とジェンダー」ジェンダーと法第19号、2022年
- 阿部彩「女性の貧困」せかいしろう（世界思想社のwebマガジン）第1回から第8回、2020年11月6日から2021年5月14日
- 濱口桂一郎「日本型雇用システムをあした」ひろばユニオン2020年7月号
- 浅倉むつ子・萩原久美子・神尾真知子・井上久美枝・連合総合生活開発研究所『労働運動を切り拓く－女性たちによる闘いの軌跡』旬報社、2018年
- 藤森克彦「高齢単身女性と貧困」学術の動向、2018年5月
- 堀勝洋『年金保険法（第4版）』法律文化社、2017年
- 高山憲之「パネルデータからみた第3号被保険者の実態」年金研究第1号、2015年
- 『女性と年金－女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書』（株）社会保険研究所、2002年

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。

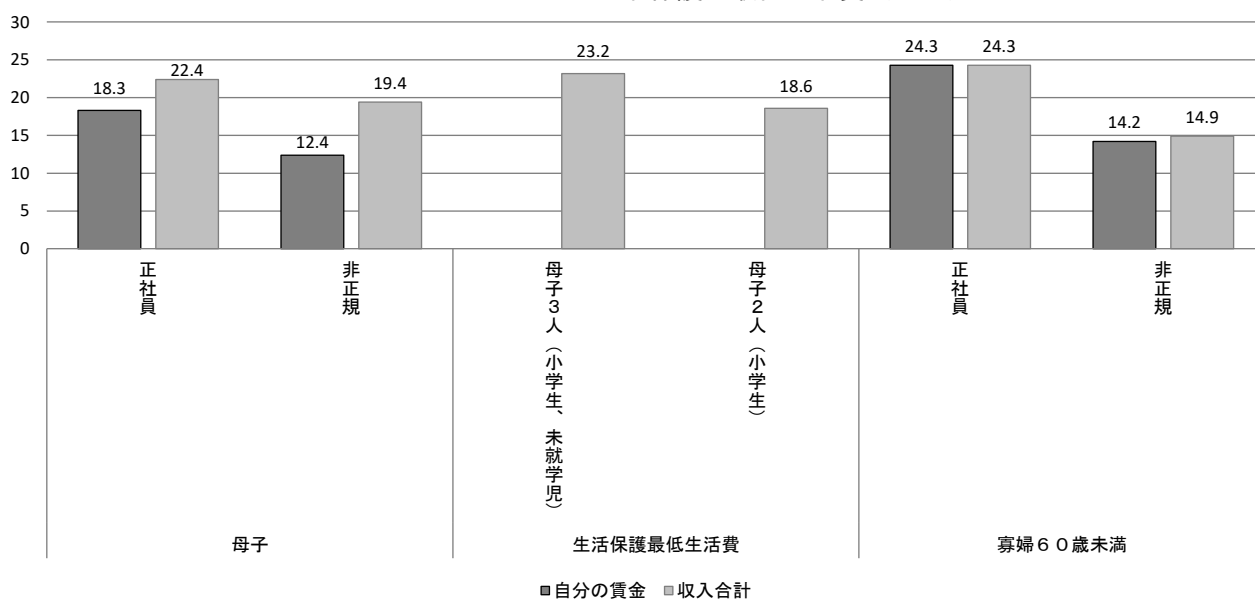
児童扶養手当とは、ひとり親家庭の児童の福祉を増進するための社会手当である。子どもが満

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。

特集 5

現代日本の若年層における
結婚に対する意識の変容みわ
三輪 さとし
哲

●東京大学社会科学研究所・教授

1. はじめに

よく知られているように、日本では少子化が進んでおり、社会問題と化している。その少子化を引き起こす主因が、未婚化・晩婚化である。50歳時での未婚率を「生涯未婚率」と呼ぶが、国立社会保障・人口問題研究所の「人口資料統計集（2022）」によると、1980年時点だとそれは男性で2.6パーセント、女性で4.5パーセントに過ぎなかったが、2020年時点では男性は28.3パーセント、女性は17.8パーセントにまで上昇した。日本の未婚化のレベルとスピードは、世界でもトップランクに位置することが現実なのだ。

なぜこうした事態が起きたのか。理由として知られているのが、見合い結婚と職縁結婚の減少である（岩澤・三田 2005）。つまり結婚するために妻候補と夫候補を結びつけるしくみやお世話をする人が消滅したというわけである。一方で、結婚に対する意識は、依然として高い水準を保っているとされる（国立社会保障・人口問題研究所編 2017）。

だがそれは本当だろうか。とりわけ現代の若年

層にも妥当といえるのか。本稿では、継続して若年層を追跡調査している信頼できるデータに基づき、未婚の若年者たちの結婚に対する意識の変容を検討する。あらかじめ結論を先取りすると、明らかに結婚意欲が弱まってきている様相がとらえられる。

2. 未婚者たちの家族類型

結婚意識を検討する前に、まずは、その背景となる未婚者たちの同居家族類型の時代的趨勢を確認することとしたい（図1）。なお、ここでの集計は、20歳以上35歳未満の若年層のみを対象としている。

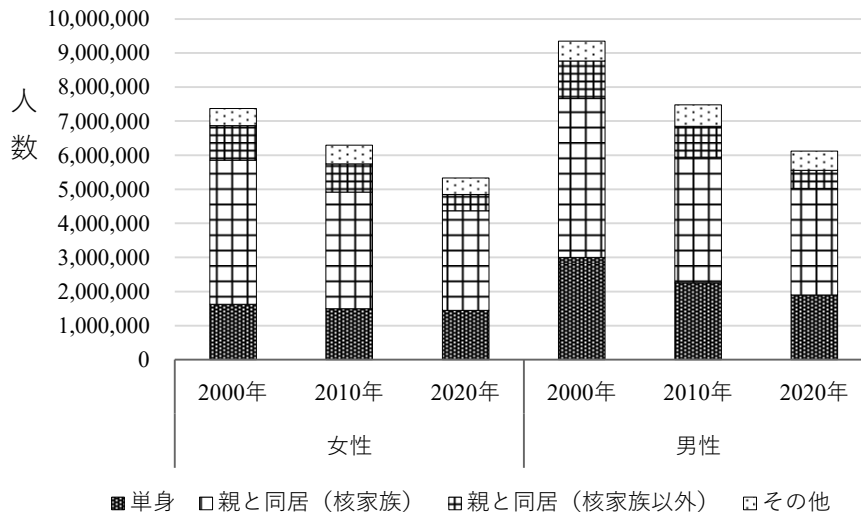
国勢調査のデータによれば、若年未婚者の人数は男女ともに減少の一途にある。この年代において初婚を経験する割合は下がっているが、それ以上に少子化の進行が速いことを受けての結果といえる。内訳をみると、女性においては、親と同居する者は、2000年当時は71.1パーセントであるのに対し、2020年では63.7パーセントほどとなっているように、この20年間のあいだに徐々にその割合が低下してきた。それに対し、単身世帯で暮ら

す者は、22.1パーセントから27.2パーセントへと、その構成割合が上昇しつつある。

他方、男性においては、若年未婚者の家族類型の内部構成の変化は比較的小さい。同様に2000年から2020年までの変化をみると、親と同居する者の割合は61.6パーセントから59.7パーセントへ、単身の者の割合は32.2パーセントから31.0パーセントへと移ったので、いずれも概ね横ばいとみることができる。

まとめると、若年未婚者層のなかでは、女性では単身者が増加し、男性は構成割合があまり変わっていない。親同居よりも単身のほうがより交際が活発になって結婚に近づきやすいと言われることもあるが、この結果をみる限り、単身者の割合は増加基調なので、こうした同居家族類型の変化を未婚・晩婚化の原因とみなすことはできない。

図1 若年未婚者の同居家族類型の趨勢



出所：総務省「国勢調査」（平成12年、平成22年、令和2年）をもとに筆者作成

3. 結婚意欲の減退

従来、日本では、「若者のほとんどは結婚をしたがっている（が、できない）」ことが前提とされることが多かった。その根拠となっていたのは、国立社会保障・人口問題研究所による「出生動向基本調査」の結果である。同調査では、「自分の一生を通じて考えた場合、あなたの結婚に対するお考えは、次のうちどちらですか」との質問に対

し、「いずれは結婚するつもり」という選択肢の回答率が報告されてきたが、それは2021年の第16回調査において18歳以上35歳未満の男性では81.4パーセント、女性は84.3パーセントであった（国立社会保障・人口問題研究所編 2022）。今なお高水準だが、減少傾向を示し始めてもいる。

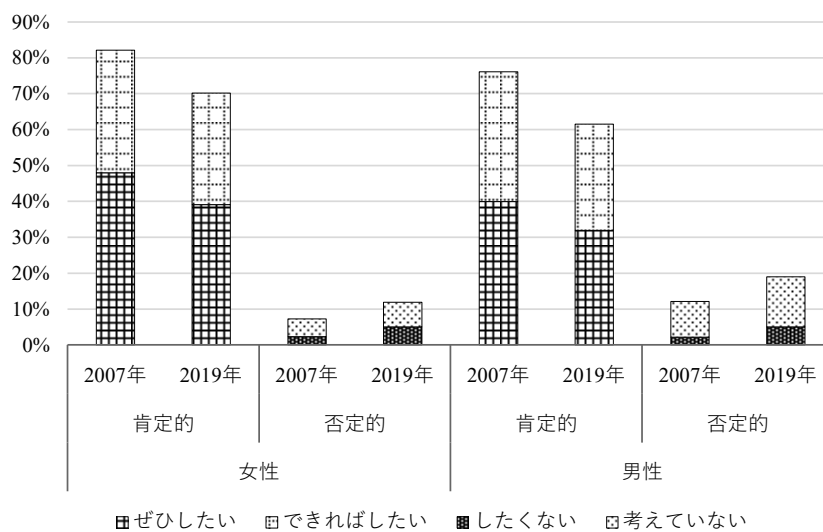
ここで、異なるたずね方をした結果より、再検討してみよう。東京大学社会科学研究所のおこなっている「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」（JLPS、東大社研パネル調査）では、回答者本人の結婚に対する意欲が質問され

ている。この質問への回答によって、現代の日本の若年未婚者がどれほど結婚を求めているのかを定量的に把握する。この調査は、2019年に20歳から31歳までの男女を対象に調査したが、そのなかの未婚者たちのデータと2007年調査時に同年代であった未婚回答者のデータとを比較することで、世代間の結婚に対する意識の変容をとらえることができる（図2）。

2007年当時の若年層（1975～1986年出生世代）に比して、2019年の若年層（1987～1998年出生世代）のほうが、明らかに結婚意欲が弱くなっている。結婚を「ぜひしたい」という強い肯定的回答

の割合は、女性では2007年の48.0パーセントから2019年の39.1パーセントへ、男性でも2007年から2019年にかけて40.0パーセントから32.0パーセントへと変わったので、男女いずれも大きく低下したことがうかがえる。「できればしたい」という弱い肯定的回答についても同様で、男性、女性ともに回答割合が低下した。その反面、結婚を「したくない」という強い否定的回答および「考えていない」という弱い否定的回答の回答割合は、この間において、それぞれ上昇している。総じていえば、世代間で比べると、明らかに結婚意欲は弱くなったというべき結果といえる。

図2 結婚意欲の分布の時点間比較



出典：「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」をもとに筆者作成

紙幅の都合で図表は割愛するが、交際の状態別に結婚意欲の世代間変容を検討した結果についても付言しよう。若年未婚者を、「交際中」、「過去に交際経験あり」、「交際経験なし」の3つのグループに分けたうえで、グループごとの結婚意欲の世代間変化を確認した。すると、交際状態の違いによって、結婚意欲の低下の程度が異なることが明らかとなった。現在交際相手がいるグループだ

と、これら2つの世代の間での結婚意欲をもつ者の割合低下は、男女ともにわずかな程度にすぎなかった。しかしながら、（現在は交際相手がおらず）過去に交際経験があるグループだと結婚意欲の低下はよりはっきりしたものとなった。まったく交際経験のないグループについては、20ポイント弱もの大幅な回答割合の低下が観察された。これらの知見より、結婚意欲の低下がより大きくな

るのは恋愛や交際から遠ざかっている人たちだと、傾向を整理することができよう。結婚意欲の低下は一律に起きているわけではなく、恋愛経験が少ない層においていっそう顕著になるのである。

ここで鍵となっている、交際や恋愛にかんしても、現在の若年層ではそれ以前よりも不活発になっている。それは20代の人びとだけでなく、より若い世代にかんしてもあてはまると指摘される。日本の中高生、大学生を対象におこなわれる「青少年の性行動調査」の結果によると、高校生や大学生にかんして、交際相手のいる者の割合は低下傾向がみられ、交際の面でも消極化が進んでいるとされる（林・石川・加藤編 2022）。

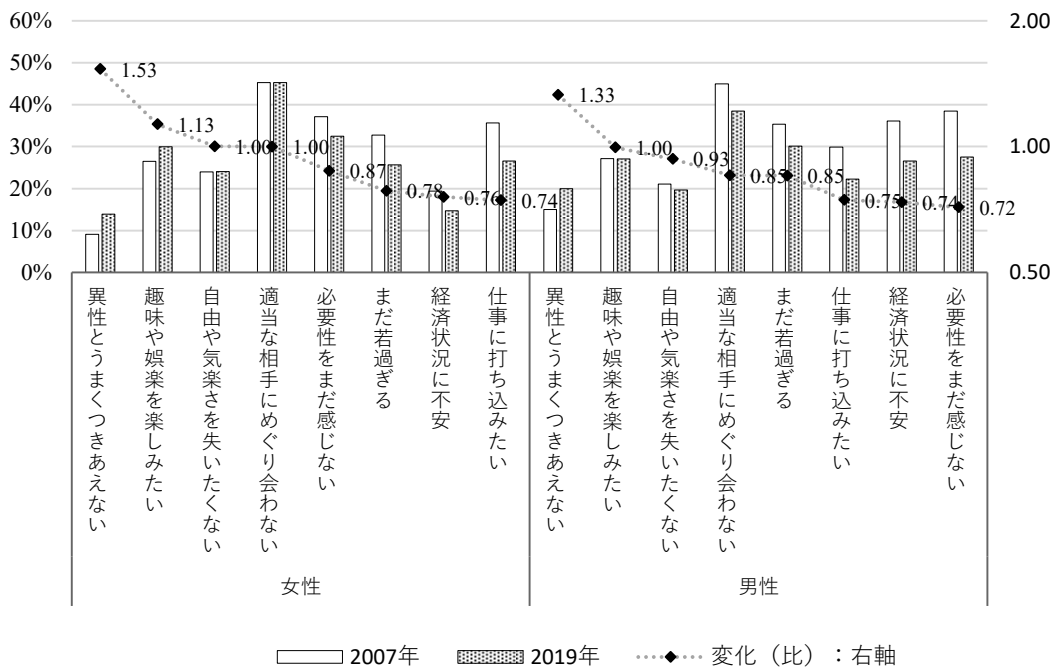
それゆえ、恋愛に消極的な層が徐々に増大していき、その層の結婚意欲が急激に低下してきたの

が、この10数年ほどの結婚意識の変化の大勢を決定づけているとみることができる。

4. 独身理由の変化

それでは、結婚離れが進みゆく現代の若年未婚者たちは、自身の独身理由をどのように解釈しているのだろうか。この点を、同じく「暮らしとライフスタイルの変化に関する全国調査」のデータに基づいてみてみよう。同調査では、未婚者の独身理由についての自己評価を複数回答可能な形式でたずねている。その選択肢は19もあるが、それらのなかから上位8位までの選択肢に絞って、回答率の変化を図示した（図3）。

図3 独身理由の選択率の時点間比較



出典：「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」をもとに筆者作成

選択肢の回答率にかんしては、細かくみれば順位の変動はみられるものの、どの時点においても上位になるものは概ね同じである。男女のどちらにおいても、「適当な相手にめぐり合わない」という理由は4割超の回答率になり、常にトップであり続けている。相手とのマッチングの機会に恵まれていないと解釈されているわけだ。それに次ぐのは、「まだ若過ぎる」や「必要性をまだ感じない」などである。30代になるとこれら理由は挙がらなくなるが、20代ではかなり多い。それから「趣味や娯楽を楽しみたい」、「仕事に打ち込みたい」なども安定して高い。これらは、結婚できないのではなく、結婚を選択しない理由というべきものであろう。

続いて、2007年から2019年にかけての回答率の変化へと着目しよう。図3のダイヤモンド型のプロットは、2019年の回答率を2007年のそれで除した比で、変化の向きと大きさをあらわしている。変化を示す比の値が0.9から1.1くらいのもは、この2世代のあいだで回答率がほぼ変わらなかった項目である。それには、「趣味や娯楽を楽しみたい」、「自由や気楽さを失いたくない」、「適当な相手にめぐり合わない」が該当する。

回答率が明確に上昇した項目はただ1つだけ、「異性とうまくつきあえない」という項目である。異性と交際をしようにもうまくはできないと自己認知する若者が、これまで以上に広がりつつあるのが現状なのだ。これは、先に確認した結婚意欲の低下とも相まって、恋愛や結婚へと向かう力をさらに弱める方向へと作用することは疑うべくもない。

それら以外の項目では、世代間で回答率が低下している。ここには、「経済状況に不安」や「仕事に打ち込みたい」といった、生活や労働に関連

付けた理由も含まれる。日本の若者は仕事が忙しすぎて恋愛や結婚のことを考えにくいのではないかと、かつて未婚化対策の議論において論じられることもあったが、少なくとも当事者の認知の上ではそうした状況が薄れつつある。また、経済的な問題も、若年未婚者たちの結婚を控える理由としては弱くなっている。ただこれは、結婚の意思決定が現実問題となる、交際相手のいる若者が減少していることの影響が出ているのだろう。というのは、事実として結婚へと移行するかどうかを判別する研究では、男性が非正規雇用であり、収入が低いと、結婚は起きにくいという知見は繰り返し得られているからである（たとえば、佐藤・石田編 2019）。意識の問題と事実の問題は、分けて考えるべきであろう。

相手がみつからないのなら、みつけるように能動的に行為選択をするのが、結婚活動、略して「婚活」の考えの基礎にある。「婚活」は、社会学者の山田昌弘とジャーナリストの白河桃子の提唱した造語であり、その後急速に社会に広まった（山田・白河 2008）。それから10数年経過し、現在の若年層は、「婚活」に熱心かというところには疑問がある。ここまで述べたような結婚意欲の減退を反映してか、活動が低調化している証拠がある。同じ「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」データで検証した結果から、2007年の未婚若年層よりも、2019年のほうが、交際相手を見つけるための諸活動、とりわけ合コン、友人への紹介依頼などの従来型の活動をしなくなっている傾向がある（石田浩ほか 2020）。こうした活動が減っていることもまた、現代の若年層が結婚や恋愛から離れてきていることを映し出したものなのかもしれない。

5. おわりに

本稿では、未婚の若年層の結婚に対する意識の変容を検討した。明らかとなったのは、少子化や未婚化が進む時代背景のもとで、現在の若年層はかつてよりも結婚に対する意欲が顕著に弱くなってきていることであった。生徒・学生時代から恋愛する機会があまりなく、異性とのつきあい方がわからない（怖い、面倒、などもおそらく含まれる）というのが、この現象の根底にあることだろう。

「婚活」などの結婚支援により、ただちにこの状況が打破されるとは考え難い。なぜなら、当の若年未婚者たちが、それにのってくれるわけではないからだ。われわれははまだこの問題の出口を見出せずにいると言わざるを得ない。結婚意欲の減退は少子高齢化の根本原因とも言いうるのだから、これは単に個人の問題ではなく、社会共通の問題なのである。次世代が、結婚を通じた家族形成に明るい展望を抱くような日本社会をどうつくれるのか。喫緊かつ重要な課題に、現代日本は直面している。

文献

- 石田浩・石田賢示・三輪哲・大久保将貴. 2020. 「『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査（JLPS）2019』にみる若年・壮年者の初職への移行、職業キャリア、結婚活動、介護問題（後編）」『中央調査報』756：1-9.
- 岩澤美帆・三田房美. 2005. 「職縁結婚の盛衰と未婚化の進展」『日本労働研究雑誌』47(1)：16-28.
- 国立社会保障・人口問題研究所編. 2017. 『2015年社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国調査）現代日本の結婚と出産—第15回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書—』国立社会保障・人口問題研究所.
- 国立社会保障・人口問題研究所編. 2022. 『2021年社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国調査）第16回出生動向基本調査結果の概要』国立社会保障・人口問題研究所.
(<https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf>. 最終アクセス2022年9月13日)
- 佐藤博樹・石田浩編. 2019. 『格差の連鎖と若者2 出会いと結婚』勁草書房.
- 林雄亮・石川由香里・加藤秀一編. 2022. 『若者の性の現在地—青少年の性行動全国調査と複合的アプローチから考える』勁草書房.
- 山田昌弘・白河桃子. 2008. 『「婚活」時代』ディスカバー携書.

「令和4年版 男女共同参画白書」

内閣府男女共同参画局（2022）

「令和4年版 男女共同参画白書」では、特集として「人生100年次代における結婚と家族～家族の姿の変化と課題にどう向き合うか～」として、日本における「家族」の姿の中長期的な変化を追い、家族の変化や多様化に対応するためにどのような制度設計、政策が必要なのかを考えるうえで、男女共同参画においてどのような課題があるのかが整理されている。

白書では、コロナ下において男女共同参画の遅れが顕在化し、その背景には「家族の姿が変化しているにもかかわらず、男女間の賃金格差や働き方等の慣行、人々の意識、さまざまな政策や制度等が、依然として戦後の高度成長期、昭和時代のままとなっていることが指摘されている」こと、また、「もはや昭和ではない。昭和の時代、多く見られたサラリーマンの夫と専業主婦の妻と子供、または高齢の両親と同居している夫婦と子供という3世代同居は減少し、一人ひとりの人生も長い年月の中でさまざまな姿をたどっている」と論じている。

以下では、「令和4年版 男女共同参画白書」から家族の変化・多様化に関するデータを抜粋して掲載する。なお、以下に用いるグラフは、内閣府男女共同参画局のホームページ「男女共同参画白書令和4年版」(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/index.html) から転載している。

「令和4年版 男女共同参画白書」の特集の構成は以下のとおりである。

第1節 家族の姿の変化・人生の多様化

- ・結婚と家族の現状（婚姻関係の変化、家族の姿の変化）
- ・人生の多様化（専業主婦の減少、ひとり親の増加、単独世帯の増加）
- ・家事・育児・介護参画に対する意識、介護の担い手の変化 など

第2節 結婚と家族を取り巻く状況

- ・結婚を取り巻く状況（配偶者の状況、結婚に対する意思、子供を持つことに対する意思）
- ・離婚を取り巻く状況（離婚をめぐる状況、シングルマザー）
- ・収入を取り巻く状況 など

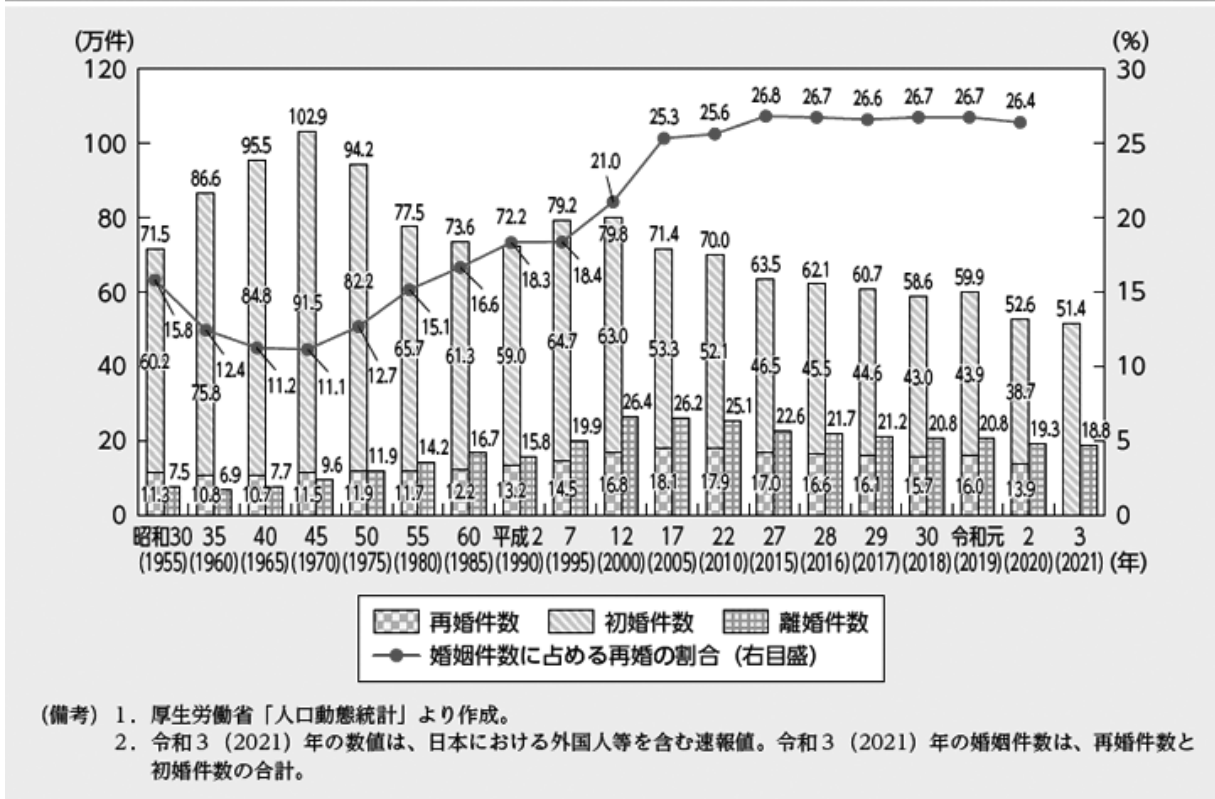
第3節 人生100年時代における男女共同参画の課題

- ・人生100年時代を迎え、日本の家族と人々の人生の姿は多様化し、昭和の時代から一変。
- ・今後、男女共同参画を進めるにあたっては、このことを念頭において、誰ひとり取り残さない社会の実現を目指すとともに、幅広い分野で制度・政策を点検し、見直していく必要がある。

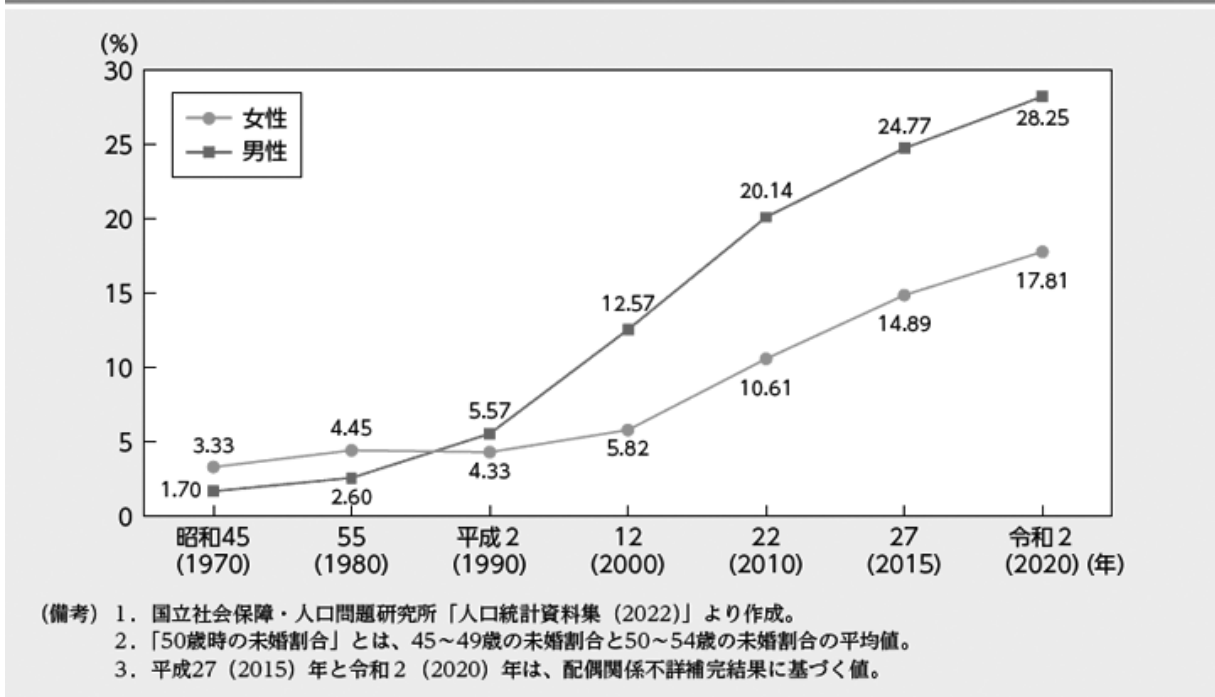
● 配偶関係別人口構成の変化

・男女ともに「未婚」と「離別」が大幅に増加。

特－1 図 婚姻・離婚・再婚件数の年次推移

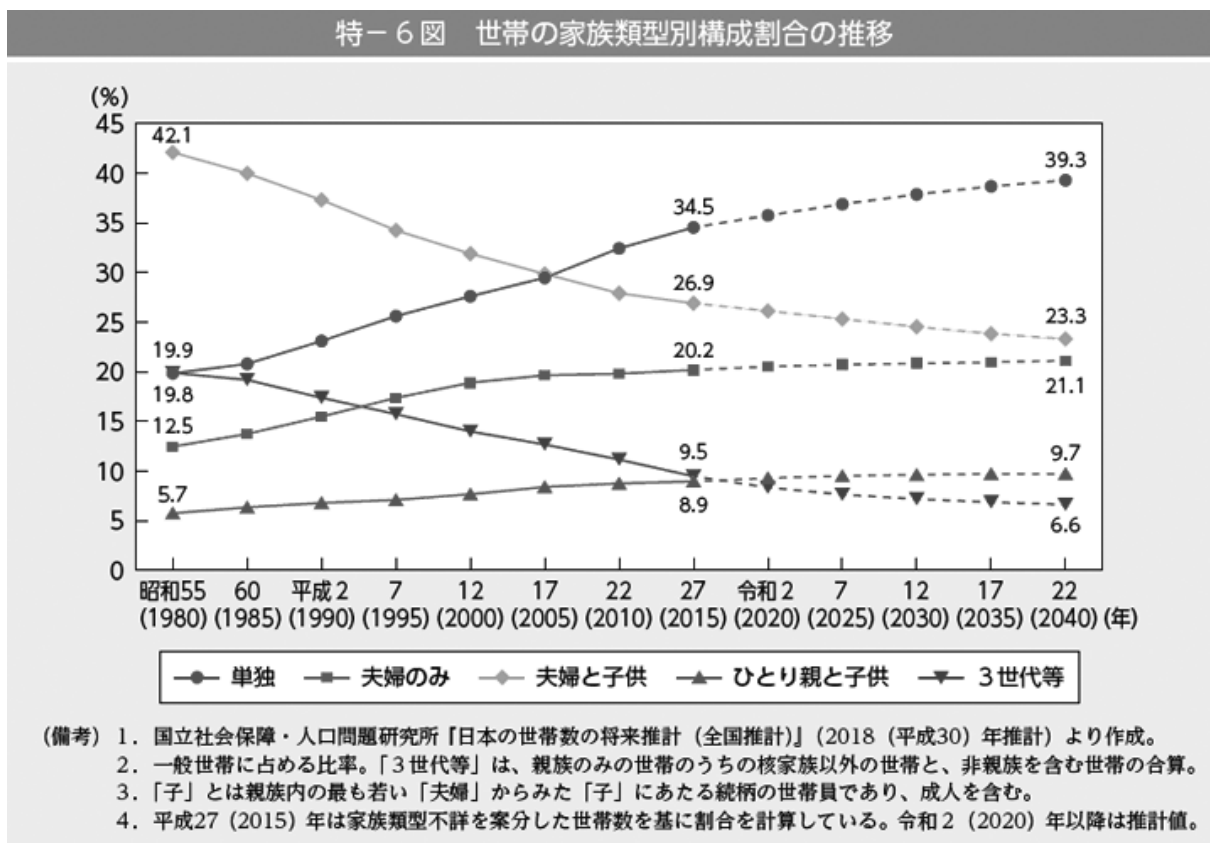
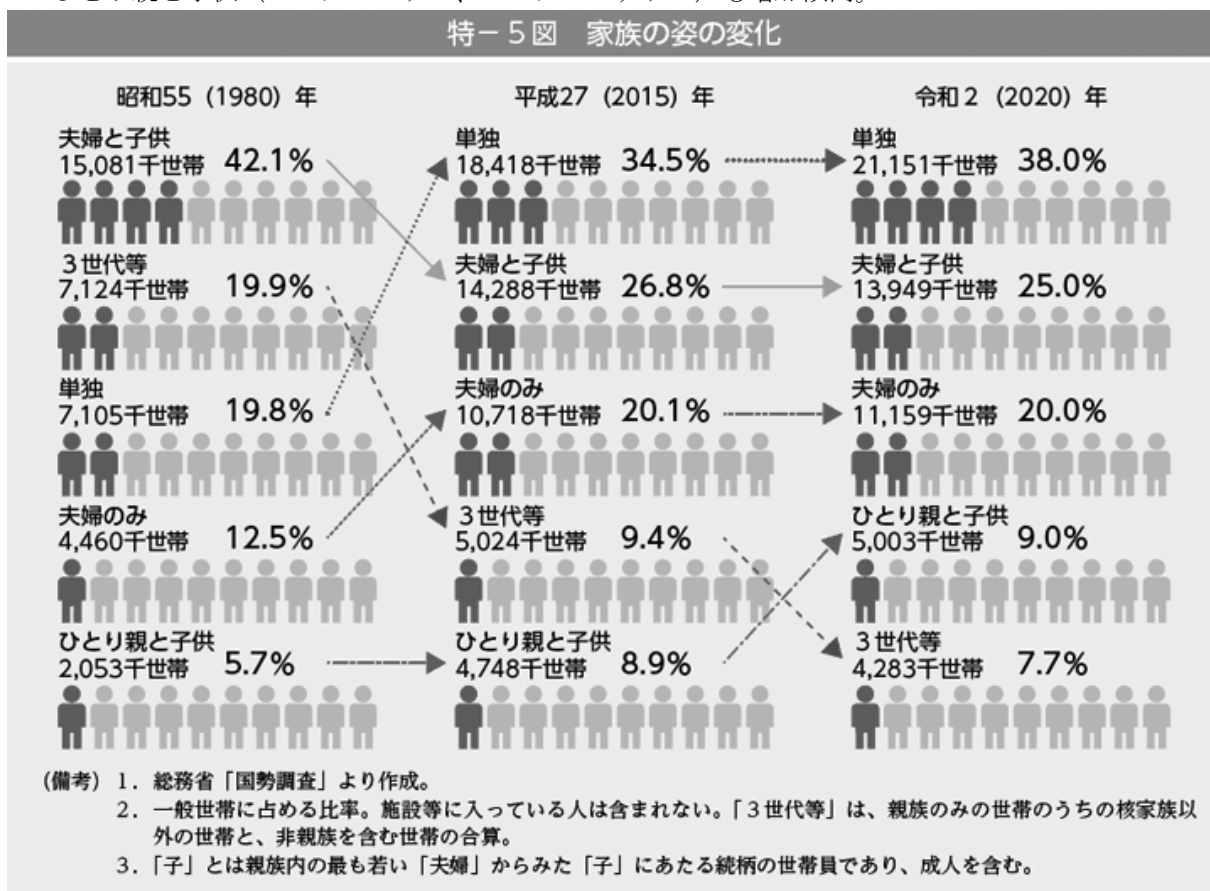


特－4 図 50歳時の未婚割合



● 家族の姿の変化

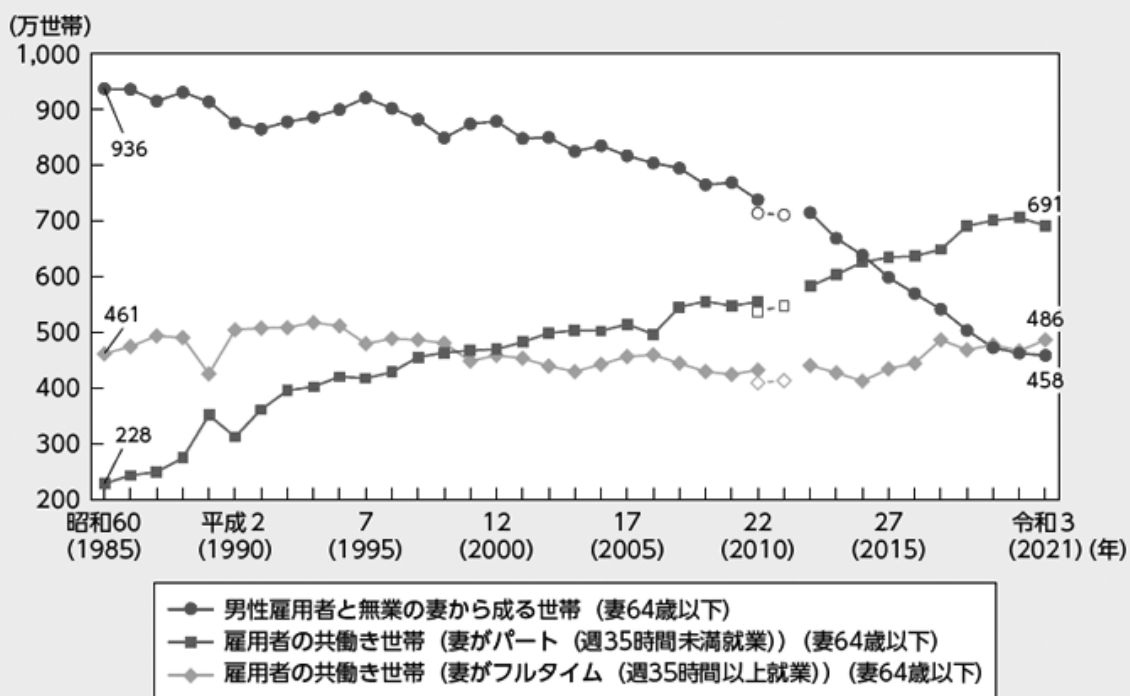
- ・「単身世帯」「夫婦のみ」が増加する一方、「夫婦と子供」「3世代等」は減少。
- ・ひとり親と子供（シングルマザー、シングルファザー）も増加傾向。



● 共働き等世帯数の推移

- ・専業主婦世帯が減少する一方で、共働き世帯のなかでも妻がフルタイムの世帯が増加。

特-8図 共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

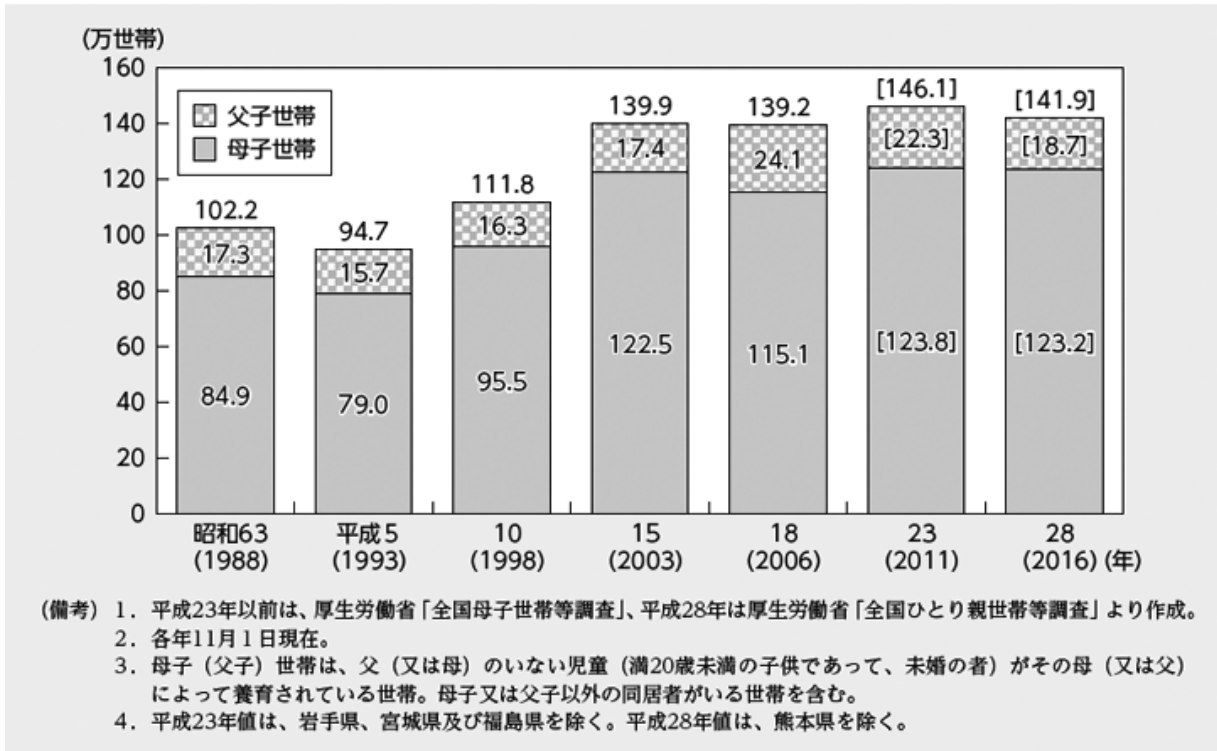


- (備考) 1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

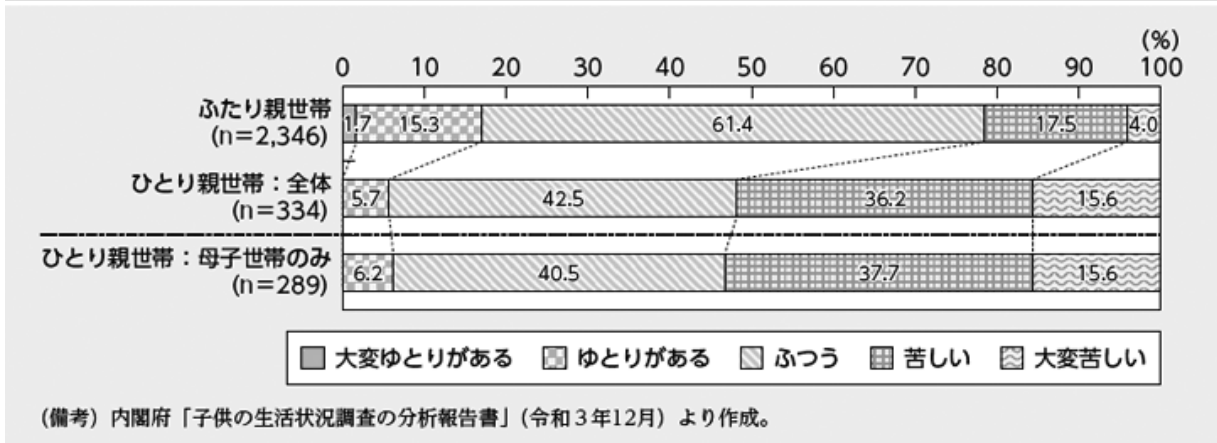
● 母子世帯数及び父子世帯数の増加

- ・ およそ30年間で母子世帯は1.5倍、父子世帯は1.1倍に増加。
- ・ 母子世帯の半数強が現在の暮らしが“苦しい”。

特-16図 母子世帯数及び父子世帯数の推移



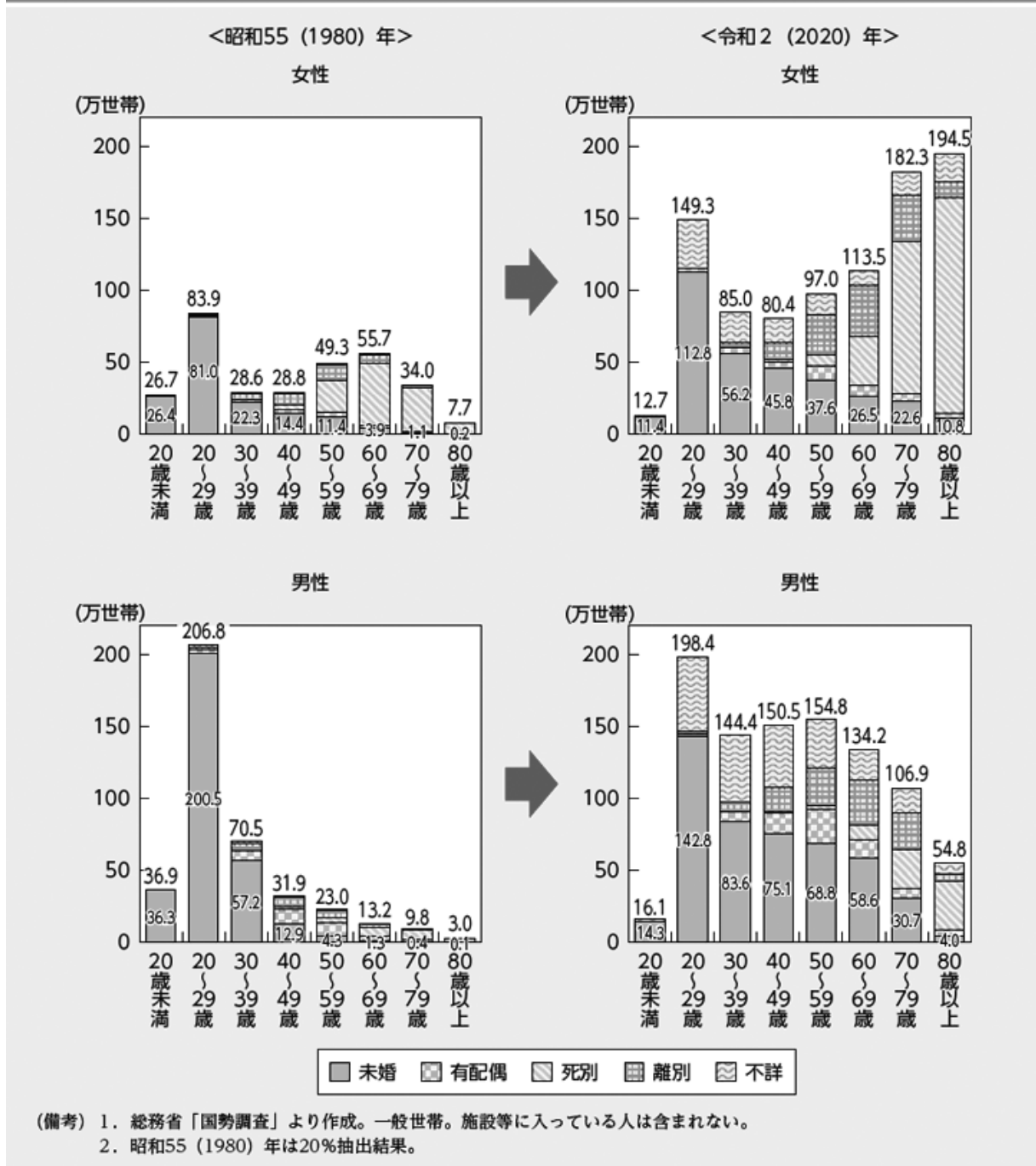
特-21図 現在の暮らしの状況について



● 単独世帯数の増加

- ・ 女性は20歳以上のすべての年齢層で単独世帯が増加。特に、配偶者と死別し単独世帯となっている70歳以上の高齢女性で増加が大きい。
- ・ 男性は30歳以上の年齢階層で増加。40歳以上の「未婚」による単独世帯が増加。

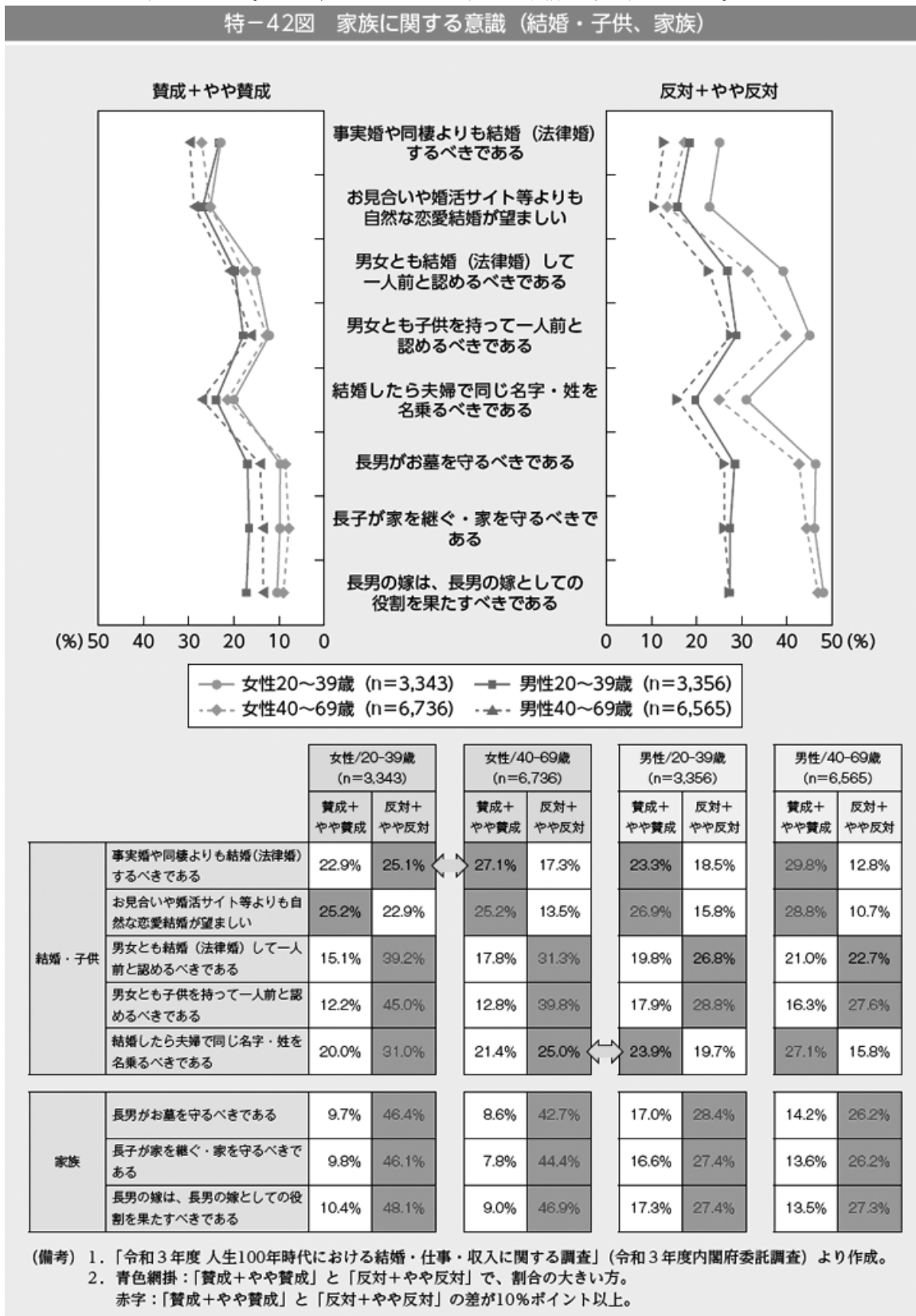
特-22図 単独世帯数（年齢階級別）



● 家族に関する意識（結婚・子ども、家族）

- ・「事実婚や同棲よりも結婚（法律婚）するべきである」は、20～30代の女性は賛成が反対を上回るが、40～60代の女性及び男性は賛成が反対を上回る。
- ・「結婚したら夫婦で同じ名字・姓を名乗るべきである」は、女性20～30代は反対が3割を占め、賛成を10ポイント以上上回る。一方、男性の40～60代では賛成が反対を上回る。

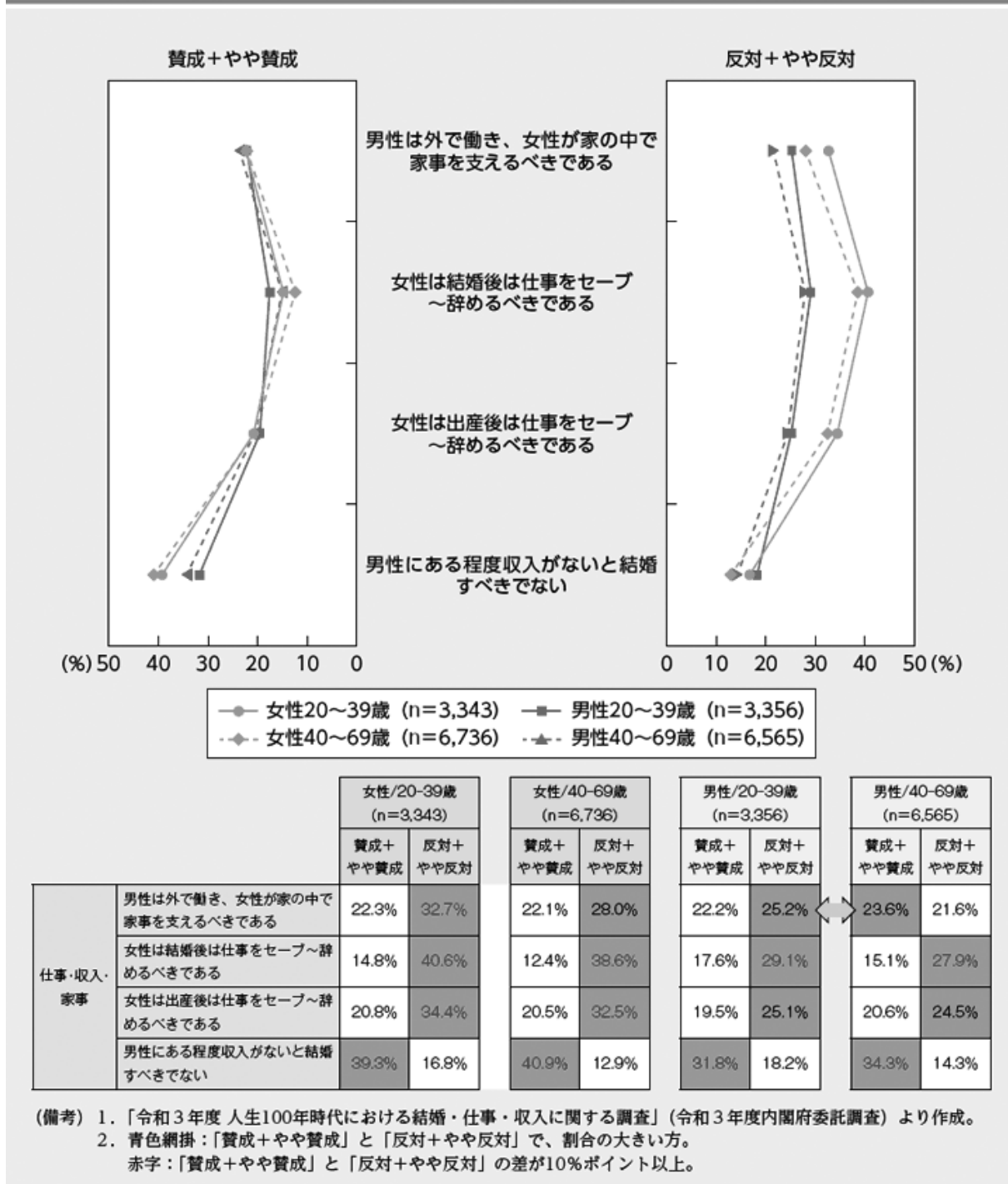
特-42図 家族に関する意識（結婚・子供、家族）



● 家族に関する意識（仕事・収入・家事）

- ・「男性は外で働き、女性が家の中で家事を支えるべきである」、女性と20～30代の男性では反対が賛成を上回るが、40～60代の男性は賛成が反対を上回っている。
- ・「男性にある程度収入がないと結婚すべきでない」について、男女ともに賛成が反対に比べて10ポイント以上多く、同割合はいずれの年齢層も女性が男性を上回る。

特-66図 家族に関する意識（仕事・収入・家事）



統計からみた「家族」の変化

—総務省統計局「令和2年国勢調査」より—

「国勢調査」は国内の人及び世帯の実態を把握し、各種行政施策その他の基礎資料を得ることを目的に5年おきに実施され、令和2（2020）年調査は21回目、調査実施100年目となった。

令和2年調査は令和2年10月1日において、日本国内に「常住している」者が対象に実施された。調査項目は、「世帯員に関する事項」として、氏名、男女の別、出生の年月、世帯主との続き柄、配偶の関係、国籍、現在の住居における居住期間、5年前の住居の所在地、在学、卒業等教育の状況、就業状態、所属の事業所の名称及び事業の種類、仕事の種類、従業上の地位、従業地又は通学地、従業地又は通学地までの利用交通手段、「世帯に関する事項」として、世帯の種類、世帯員の数、住居の種類、住宅の建て方で構成されている。

調査方法は、調査員等が世帯を訪問し、調査票（紙）等を封筒に入れて配布した。なお、国勢調査のインターネットによる回答は平成22（2010）年調査より東京都をモデル地域として、平成27（2015）年調査からは全国で導入が行われた。令和2年調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、調査票の配布及び回収において非接触による調査方法がとられ、インターネットでの回答が促された。

回答状況は、人口等基本集計世帯数が55,830,154世帯、回答世帯数はインターネットが21,157,565世帯、郵送が23,389,478世帯、計44,547,043世帯である。

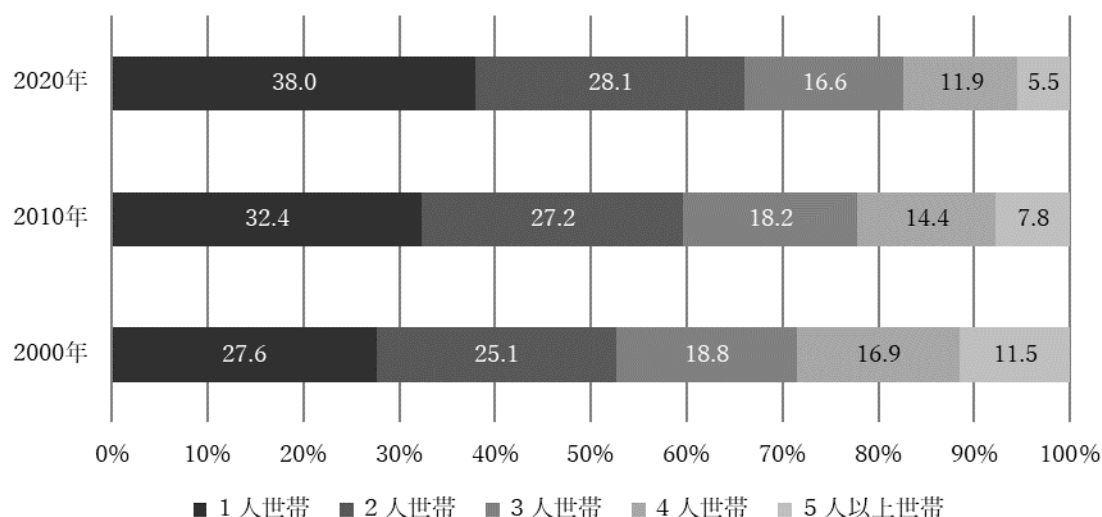
令和2年調査の結果は、現時点ではすべての集計結果が公表されているわけではないが、就業状態にかかわる統計などについては、総務省統計局のホームページやe-Statなどから入手することができる。

以下では、本号の特集テーマである「家族」の変化について、国勢調査からその実態と2000年以降の変化についてみていくことにする。

1. 世帯人数の減少

まず、一般世帯（学校の寮・寄宿舎の学生・生徒や病院・療養所などの入院者等「施設等の世帯」以外の世帯）の世帯人数の変化をみると、令和2年調査（以下、「2020年」と表記）は世帯人員が「1人世帯」が21,151,042世帯で、全世帯の38.0%を占める。そのほか「2人世帯」（15,656,588世帯）が28.1%、「3人世帯」（9,229,513世帯）が16.6%、「4人世帯」（6,629,815世帯）が11.9%、「5人以上の世帯」（3,037,991世帯）が5.5%である。平成22年調査（以下、「2010年」と表記）、平成12年調査（以下、「2000年」と表記）から2000年以降の変化をみると、「1人世帯」は2000年時点では27.6%と「2人世帯」をわずかに上回る程度であったが、2010年には3割を超え、20年間の間に10ポイント増加している。その他の世帯をみると、「2人世帯」も2000年と比較して3ポイント上昇しているが、3人以上の世帯については減少がみられ、4人以上の世帯の割合は10ポイント減少している。

図1 世帯人数の変化（一般世帯）



出所：総務省統計局「令和2年国勢調査」より作成。

2. 未婚化・晩婚化

次に、家族の変化として婚姻状況をみることにする。2020年では、男性は「未婚」が34.6%、「有配偶」57.4%、「死別・離別」8.0%、女性は「未婚」が24.8%、「有配偶」54.0%、「死別・離別」21.2%である。「未婚」は男性が女性を約10ポイント上回るのに対し、平均寿命の長い女性は男性に比べて「死別・離別」の割合が多い。

表1は、年齢別に「有配偶」の割合をみたものである。2020年についてみると、男性は、30代後半で「有配偶」が半数を上回り、年齢の上昇とともに「有配偶」比率は高くなる。60代前半層では7割強に及んでいる。なお、「未婚」の比率は、男性50代前半で21.6%、50代後半で16.9%と50代においても、男性の2割程度が「未婚」であり、60代以上になると、その割合は1割程度と少なくなる。一方、女性は、いずれの年齢層においても男性に比べて「有配偶」の割合が多い。また、女性の場合、30代前半で「有配偶」が6割近くを占め、30代後半以上については、いずれも7割前後を占める。

2000年と比較すると、男女ともにいずれの年齢層においても2020年の方が「有配偶」比率が低い。2000年時点では、男性の40代前半～50代前半では8割前後、50代後半から60代前半では9割近くが「有配偶」であったが、2020年ではいずれも減少がみられる。特に、40代後半以上の層では、「有配偶」比率が20ポイント近く低下しており、中高年層における「未婚化」の状況がうかがわれる。女性についても、20代後半から50代前半の幅広い年齢層で2000年に比べて「有配偶」比率が10ポイント以上減少しているが、50代後半以上については、男性に比べて変化は小さい。

表1 年齢別有配偶比率 (%)

	男性				女性			
	2000年	2010年	2020年	2000-2020	2000年	2010年	2020年	2000-2020
20～24歳	6.8	5.7	4.1	2.7	11.3	9.5	6.5	4.8
25～29歳	29.6	27.1	22.7	6.9	43.5	37.1	32.3	11.2
30～34歳	55.0	50.4	46.1	8.9	69.0	60.8	57.4	11.6
35～39歳	70.6	60.8	58.2	12.4	79.9	69.8	67.7	12.2
40～44歳	77.3	66.4	63.1	14.2	83.9	73.2	70.5	13.4
45～49歳	80.1	71.3	64.0	16.1	84.3	76.4	70.0	14.3
50～54歳	83.5	75.1	65.5	18.0	83.0	79.0	70.2	12.8
55～59歳	86.9	77.3	69.2	17.7	81.1	79.1	72.3	8.8
60～64歳	88.5	80.5	72.5	16.0	76.4	76.6	73.9	2.5

出所：総務省統計局「令和2年国勢調査」より作成。

ちなみに、国勢調査では、配偶者の有無として、「未婚（幼児などを含む）」「配偶者あり」「死別」「離別」の4つの選択肢から選ぶ。配偶者の有無については、「届出の有無に関係なく記入してください」との記載があり、いわゆる事実婚も含まれるが、「法律婚」か「事実婚」に関するデータは現時点ではほとんどない。内閣府の各種調査からは、「事実婚」を選択している割合は、成人人口の2～3%と推測されている¹。

1. 内閣府男女共同参画局（2022）「令和4年版 男女共同参画白書」p.63-64.を参照。

3. 就業者における「家族」の変化

次に、就業者のデータから、家族の変化についてみていきたい。

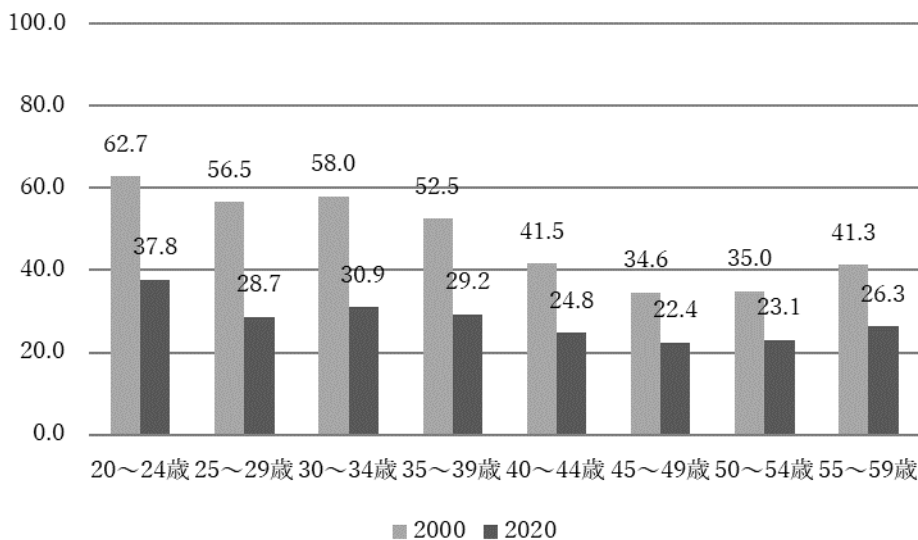
(1) 夫婦の世帯

①夫（就業者）の年齢別にみた妻の就業状態

図2は、夫（就業者）の年齢別にみた、妻が「非就業」の割合をみたものである。1990年代半ばには共働き世帯が専業主婦世帯を上回り、近年ではフルタイムの共働きを中心に共働き世帯が増加を続けていることは、すでに各種統計から明らかとなっている。

国勢調査の結果からも、夫の年齢にかかわらず、妻が「非就業」の割合が減少しており、とりわけ、30代以下の減少幅が大きい。日本の女性の就業の特徴とされてきた「M字型」の谷の部分にあたる年齢層でも2020年には「非就業」の割合は3割程度にとどまる。

図2 夫（就業者）の年齢別 妻が「非就業」の割合（%）



出所：総務省統計局「令和2年国勢調査」（夫婦のいる一般世帯）より作成。

なお、「世帯主」は男性が多く、生活関連手当などの支給対象が「世帯主」が要件となっている場合も少なくない。そこで、世帯主に占める女性比率（非就業者等も含めた一般世帯）をみると、2020年では14.4%である。同割合は、2000年（10.4%）よりも4ポイント上昇したが、依然として、男性世帯主が多数であることは変わらない。

②夫（就業者）の年齢別にみた子どもの有無

同様に、夫（就業者）、すなわち、男性有配偶者の年齢別データから、同一世帯内の子どもの有無についてみていきたい（表2）。2020年をみると、「子どもあり」の比率は、30代前半で7割強、30代後半から40代後半層では8割強を占める。これを2000年のデータと比べると、20代後半と40代以上の年齢層で「子どもあり」の比率が5～7ポイント低下している。

また、「子どもあり」の変化は比率の増減よりも、人数の増減に注目する必要がある。2000年と比べて「子どもあり」の比率の低下が小さい30代では、30代前半、後半のいずれも80万人程度の減少がみられる。こうした結果から、結婚後子どもを持つ割合が減っている以上に、未婚者の増加による「子どもあり」の減少が大きいことが確認できる。

表2 夫（就業者）の年齢別、「子どもあり」人数（人）と割合（％）

	2000		2020		人数増減	比率増減
	人数（人）	比率（％）	人数（人）	比率（％）		
20～24歳	153,354	60.0	48,647	56.7	▲ 104,707	▲ 3.3
25～29歳	823,546	59.9	302,433	53.0	▲ 521,113	▲ 6.9
30～34歳	1,716,659	74.2	917,823	72.6	▲ 798,836	▲ 1.6
35～39歳	2,297,212	85.1	1,496,458	83.3	▲ 800,754	▲ 1.9
40～44歳	2,531,949	89.9	1,898,780	85.4	▲ 633,169	▲ 4.5
45～49歳	2,868,804	88.1	2,147,336	82.2	▲ 721,468	▲ 6.0
50～54歳	3,073,394	79.6	1,727,759	74.4	▲ 1,345,635	▲ 5.2
55～59歳	2,077,348	66.2	1,375,522	61.5	▲ 701,826	▲ 4.7

(2) ひとり親の就業状態

家族の変化の1つとしてひとり親世帯の増加にも注目する必要がある。厚生労働省「平成28年度 全国ひとり親世帯等調査」によると、2016年のひとり親の世帯の数は141.9万世帯（母子世帯数123.2万世帯、父子世帯数18.7万世帯）で、ひとり親世帯に占める母子世帯の割合は86.8%に及んでいる²。

表3は、国勢調査から就業者に占めるひとり親の割合を年齢別にみたものである。男親と子どもの世帯の割合は、就業者全体のごくわずかにとどまるが、女親と子どもの世帯については、30代後半以上の年齢層で就業者全体の5～10%を占める。2000年と比較すると、女性の40代以上の年齢層でひとり親の比率が増えていることも確認できる。

表3 就業者に占めるひとり親世帯の比率（%）

	男親と子ども		女親と子ども	
	2000年	2020年	2000年	2020年
20～24歳	0.0	0.0	0.5	0.4
25～29歳	0.1	0.0	2.0	1.4
30～34歳	0.2	0.1	4.7	3.4
35～39歳	0.3	0.3	6.4	5.8
40～44歳	0.5	0.6	5.7	7.6
45～49歳	0.6	0.9	3.1	9.2
50～54歳	0.3	1.2	1.2	9.5

出所：総務省統計局「令和2年国勢調査」より作成。

このように、国勢調査からは、未婚者の増加、共働きの増加、子どもの減少、ひとり親の増加など、さまざまな「家族」の変化が確認できる。しかし、税や社会保障の制度や企業における人事処遇制度など、従来の「夫婦と子ども」の世帯が念頭に置かれたままの制度も多い。時系列の変化をみると、日本における「家族」の変化は、今後も形を変えて続いていくことが想定され、引き続き変化を追っていく必要があるだろう。

2. 内閣府男女共同参画局（2022）「令和4年版 男女共同参画白書」p.25-26.を参照。

アダム・プシェヴォスキ著、粕谷祐子・山田安珠訳『それでも選挙に行く理由』

白水社（2021年）

選挙には失望がつきまとう。選挙の結果は期待通りになるわけではないし、選挙で選ばれた政治家や政府に対して不満を感じることも多々ある。はたして選挙には政治システムとしてどのような価値があるのか。本書では選挙の分析を通じて、その限界と本質的な価値が示されている。

著者は選挙の限界や制約の一つとして、選挙が公正・清廉ではないことを指摘する。選挙では有権者が自らの選好に応じて自由に投票を行う権利を持つという前提にも関わらず、歴史的にみると現職の再選率が高いことが示される。その一原因として、与党多数派が自らの利益になるように選挙制度を操作できることがあげられている。例えば、アメリカの州知事グリーが自党に有利な選挙区の区割りを編成した結果、その形がサラマンダーに似ていたことから、選挙区の区割りを恣意的に編成することは「ゲリマンダー」と呼称されるようになった。

著者はこうした選挙の限界や制約を踏まえつつ、選挙に期待される機能の分析と棄却を通じて、選挙の本質的価値を明らかにする。分析の一つに選挙と経済的平等の関係をとり上げている。貧困層が多数派として富裕層から財産を没収することを受容してきたという選挙の歴史からすれば、選挙は再分配を通じた経済的平等をもたらすことが期待される。しかし実際には、独裁体制と民主主義とでは所得の不平等には大差がなく、また、経済的不平等の程度が高い場合には、不平等が進むほど逆に再分配がなくなるという。つまり分析からは、民主主義は選挙を通じた経済的不平等を是正するための効果を持たないことが示される。

では選挙の本質的な価値はなにか。著者は、それを「社会で紛争が起こった場合に、ある程度の事由を伴って平和裡にそれを解決でき、暴力による紛争の解決を防ぐこと」と述べる。つまり選挙は、その結果に対して期待や失望が入り交じるとしても、暴力やクーデターを伴うことなく、相対する政治勢力がルールに従って勝者と敗者に分かれることを可能にする。このように選挙が競合性を持ちながら機能するための条件として、選挙で「賭けられるもの」が少ないことが重要であるという。例えば選挙での敗北が命や自由を脅かす場合、つまり敗北の代償が高すぎる場合、暴力を伴ってでも現職の地位や権力を維持しようとするだろうし、逆に野党は権力を握ろうとすることが考えられる。

選挙は限界と制約を持つにもかかわらず、多くの国で競合的な選挙が行われており、多くの人が失望を経験したとしても再び選挙に向かう。民主主義において選挙によって変わる政治システムが生じづらいのは、選挙の本質的価値が機能しているからであるだろうし、また著者が述べるように「統治するものを選ぶにあたり、選挙よりもましな方法がない」からなのであろう。著者の分析を通じた選挙の本質的価値を踏まえれば、選挙が完全無欠な政治システムではないにしても、悲観的になる必要はないと思えてくる。（中川 敬士）

最近の主な 調査報告書

労働調査協議会（略称：労調協）は労働組合のための調査研究センターで、労働組合と力を合わせて労働問題を調査・研究し、組合活動に役立てていくことを目的とする団体です。

労調協では労働組合員の状態をつかみ、明日の組合活動の参考とするのに適切な調査活動を行っています。近年、労働調査協議会が共同調査として実施した調査の報告書は下記の通りです。

なお、労調協が実施あるいは協力した主な調査については「労働調査」の11・12月合併号で紹介しています。

「共同調査・第2回次代のユニオンリーダー調査」(2003年)

「共同調査・新しいライフスタイルを求めて（本報告）」(2006年)

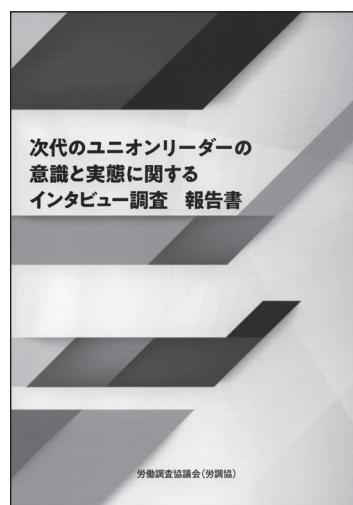
「共同調査・第3回次代のユニオンリーダー調査」(2008年)

「共同調査・定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「共同調査・人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「共同調査・第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>