

## 1. 調査目的と課題

本調査の目的と課題は次の通りである。

1. 非正規雇用シングル女性(以下、非正規シングル女性)の実態を把握し行政施策の可能性をさぐる。
2. 男女共同参画政策、女性政策の“はざま”にある「子どもをもたない」非正規シングル女性の実態を明らかにする。
3. 当該対象の課題、およびその解決に必要な施策を検討する。

その際、とくに以下の3点に留意する。

- 1) 非正規雇用のシングル女性と既婚女性との対比で課題を分析する。
- 2) 実態の特性を調査結果を通じて課題として「見える化」する。
- 3) 現時点の実態に加え「時間的展望」=とくに、いわゆる老後生計リスクを確認する。

2000年代以降、経済構造と人口構造の変化のなか、働き方や家族のあり方が多様化している。家族形成を前提としたライフコースの変化は20世紀の社会政策や公共政策の枠組みを超えた課題を提起しはじめていると言える。

なお本稿ではパートタイマー、アルバイト、派遣労働などを非正規雇用として総称する。非正規雇用と正規雇用の定義については別に論ずる。

## 2. 調査をすすめるにあたって

### 1) 調査設計の視点

本調査においては、非正規シングル女性について以下の3つの視点をもって調査設計を試みた。第1に1980年代以降の労働市場とくに雇用労働への女性の進出傾向が著しいことである。第2にその女性雇用者は「正規雇用」以外の雇用形態において増加している。そして第3に90年代後半から既婚女性パートタイマーに加えて若年層の非正規雇用の増加傾向が顕著となったことである。とくに2000年以降に非正規雇用に男女の未婚者が増加している。

こうした調査の視点を定めたことは次のような社会経済の変化、とくに雇用形態の多様化の進展と拡大があった。また、同時に人口構造の少子高齢化が家族の変化を伴ったことも大きい。この3点はいずれも日本の男女共同参画の現状を左右する要素であるといえる。なぜなら生計費を得るための労働をめぐる状況や、生計を立てる経済生活や社会生活のあり方は、「人々の男女共同参画に関する意識」と強い相関関係にあると推測できるためである。



<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/29chosahyo.pdf>)。

また労働力調査においては、勤め先の呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分している。そして「正規の職員・従業員」以外の区分を「非正規の職員・従業員」としている(2018年11月12日取得 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.html>)。そして2018年1月の調査票からは、常用雇用でも雇用期間の定めがあり、その期間を調査するように変更された。

#### 4) 2018年段階における「非正規雇用」の特徴

##### 非正規雇用と正規雇用

ここで、労働力調査などによって1980年代以降の正規雇用と非正規雇用のトレンドを確認しておこう。

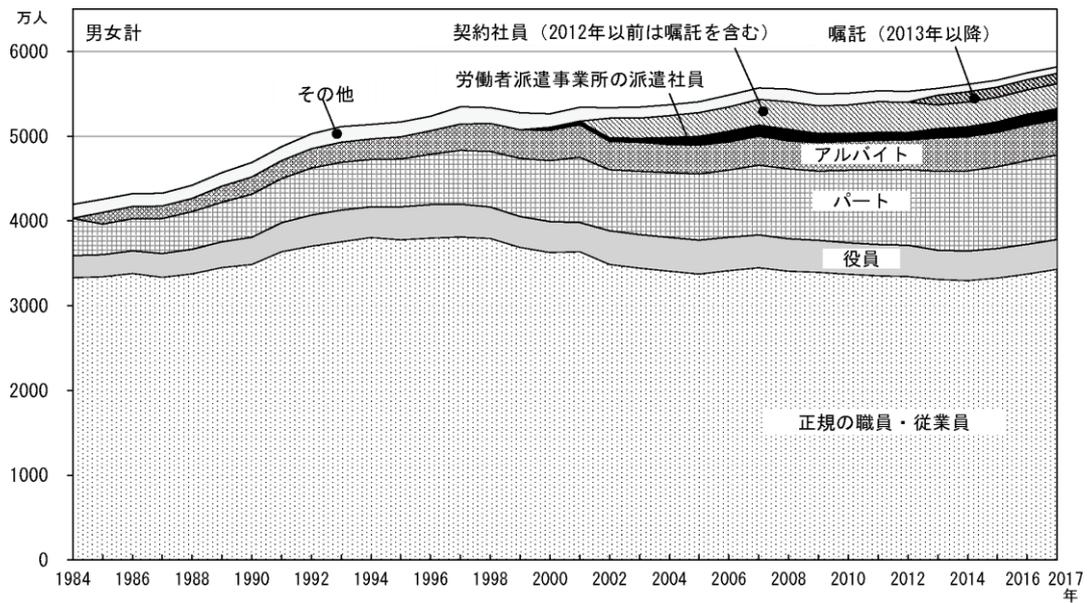
男女あわせてみると90年代以降パート、派遣社員が増加していることがわかる。逆に正社員は80年代以降2010年代も、その絶対人数は3000万人余りで横ばい傾向である。(図2)

女性の雇用形態別雇用者の場合も、正規雇用が1000万人水準で80年代以降2017年まで保たれている。ところが、女性パートについては80年代後半に500万人水準であったのが、2017年にはおよそ1000万人と正規雇用とパートはほぼ同規模になっている。2000年以降は派遣社員と契約社員をあわせるとアルバイトと同じ200万人水準になっている。結果、2000年以降、女性雇用者の1500万人がパート、アルバイト、派遣、契約、嘱託など“正規雇用でない”雇用形態であることがわかる。実に女性正規雇用の1.5倍もの非正規雇用女性がいる。(図3)

男性の場合もやはり正規雇用は80年代以降、2017年まで増えていない。2000年以降、契約社員、派遣社員が嘱託・アルバイトとあわせて非正規雇用は500万人水準である。男性非正規雇用は女性の非正規雇用者の三分の一にとどまる。

非正規雇用の中でパートタイマーは女性中心の雇用形態として定着している。そしてバブル崩壊後の「失われた10年、20年」とされる90年代以降、35歳以上の女性に非正規雇用が拡大してきた。男性の場合も同時期に非正規雇用は発生している。しかし、それは女性に比べると絶対数においても比率においても小さい。非正規雇用は女性を中心とする雇用形態であるといえる。

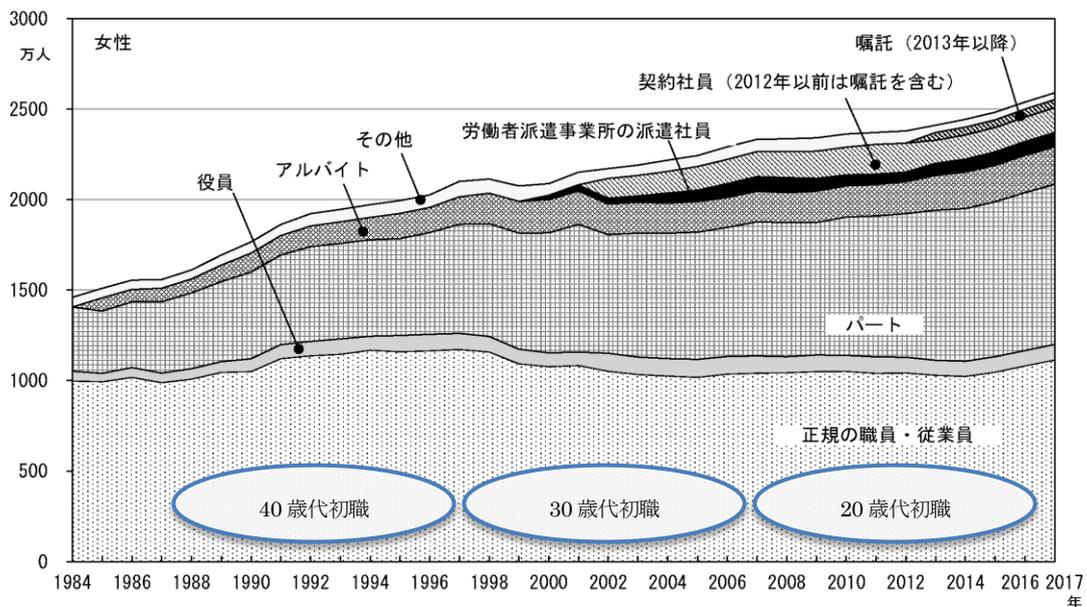
年齢階級別にデータを確認すると、30歳代以上の女性の非正規が多い。しかもそれは1980年代から継続した傾向である。そして2000年以降、30～50歳代では正規雇用よりも非正規雇用に従事する女性が多数を占めるようになっている。(図4)



資料出所 2013年以降は総務省「労働力調査」（基本集計、年平均）、2002年以降2012年までは総務省「労働力調査」（詳細集計、年平均）、2001年以前は同「労働力調査特別調査」（2月）

図2 雇用形態別雇用者数 男女計 1984年～2017年 2001年までは2月、2002年以降年平均  
(データ出所 2019年3月7日取得

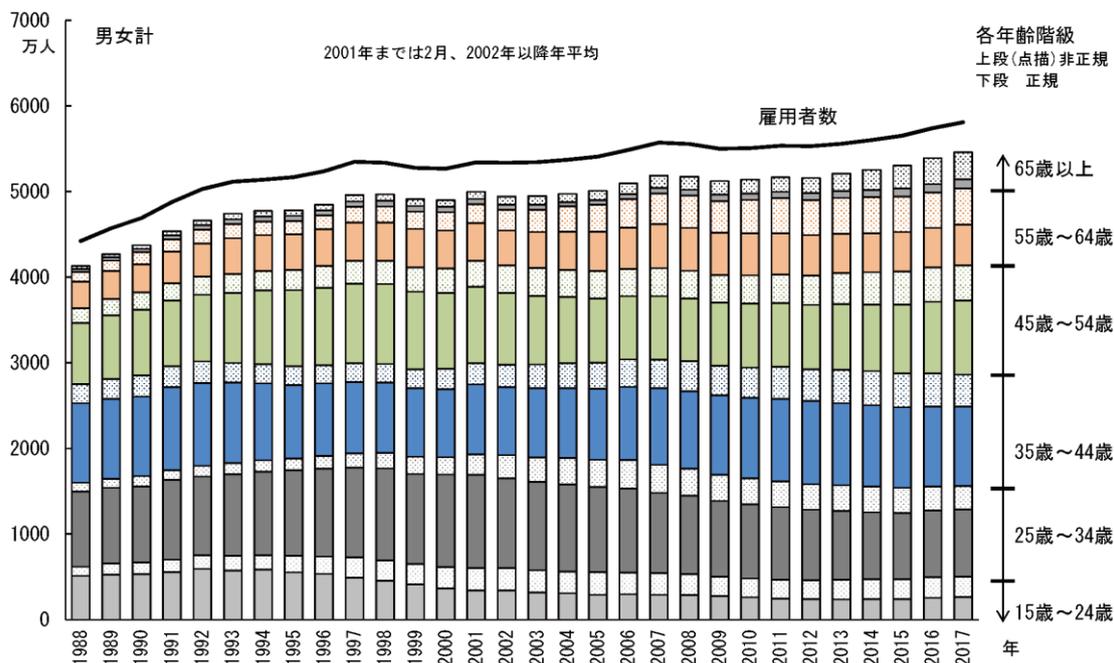
<https://www.il.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/pdf/g0208.pdf> )



資料出所 2013年以降は総務省「労働力調査」（基本集計、年平均）、2002年以降2012年までは総務省「労働力調査」（詳細集計、年平均）、2001年以前は同「労働力調査特別調査」（2月）

図3 雇用形態別雇用者数 女性 1984年～2017年 2001年までは2月、2002年以降年平均  
(データ出所 2019年3月7日取得 に一部追記

<https://www.il.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/pdf/g0208.pdf> )



資料出所 2002年以降は総務省「労働力調査」（詳細集計、年平均）、2001年以前は同「労働力調査特別調査」（2月）  
 注 雇用者数と、棒グラフの高さ（正規の職員・従業員数と非正規の職員・従業員数の計）の差は、役員の数に相当する。

図4 各年齢階級における正規、非正規の内訳 女性 1984年から2017年

（データ出所 2019年3月7日取得）

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0209.html>

以上のように、人口と労働市場の状況を見わたすとき、婚姻数の伸び悩み、未婚率の上昇の結果、人口構造におけるシングルが増加が見られた。また1980年代以降の雇用情勢と雇用政策の推移にともない、男女ともに正規雇用は増加していない。そして逆に非正規雇用は量的に増加し、1980年代にもまして男性ではなく30歳代以上の女性が多いことが明らかとなった。

### 5) 非正規をめぐる政策転換

#### 無期転換奨励～非正規雇用を前提とした経済へ

2018年現在、雇用政策として拡大する非正規雇用対策として焦点になっているのは非正規雇用の無期雇用への転換である。平成24年成立の改正労働契約法により平成25年から施行された。非正規労働者が同一の会社で通算5年を超えると、労働者申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールである。一般には無期転換は正規雇用への転換と受け取られがちである。

しかし、あくまで有期雇用が無期雇用になるだけで給与や福利厚生などが正社員と同じになるとは限らない。賃金や雇用条件は非正規雇用と変わらず、雇用期間のみ定めがなくなるケース

が少なくない。その意味で、正社員並みの責任を制限して働きたい労働者の要望と、企業側の非正規並みの待遇で雇用できるなら無期労働契約としてよいというニーズに応えた制度である。したがって正社員として働くキャリアを求める労働者に応えるものではない制度の側面もある。

もともと日本の非正規雇用は圧倒的に既婚女性のパート就労であった。しかし先に述べたように 90 年代半ばからの長期不況は雇用調整を新卒採用抑制として進めた。その結果、若年失業率が上昇し、男女ともに 20 歳代から 30 歳代が就職困難に直面し失業率が上昇した。こうした若年失業率上昇の対応策として 1985 年制定の労働者派遣法の対象業種が次々と拡大された。

1990 年代以降、初職に正規雇用につけなかった人々は、非正規雇用では技能形成が困難であった。日本企業の新卒採用重視の傾向もそれを加速した。正規雇用につけないことはキャリア形成を阻害した側面もある。

以上、人口構造と就業構造および非正規雇用に関する時系列変化を確認した。その変化は非正規のシングル女性の社会的クラスターとして存在を示唆している。80 年代までであれば、25 歳時点で 80%の女性は結婚制度の枠組みに組み込まれた。30 歳であれば 90%以上の女性は結婚していた。

しかし 2010 年には 30 歳でも 4 割が未婚である。彼女たちは 70 年代以前のように家事手伝いをしない。雇用労働に従事している。こうした未婚女性が正規雇用についているのは 25～34 歳の雇用者の三分の二程度である。残りは非正規雇用である。

こうした非正規雇用のシングル女性が、「いかに働き生活し、自らの仕事と生活についてどのように考えているか」の実態を明らかにすることが本調査の目的となる。

## 6) 仮説の設定

調査設計をすすめるにあたり、調査対象を社会政策体系のなかにおける非正規雇用のシングル女性と設定した。とりわけシングルマザーについては、子どもに対する政策アプローチが整備されているので、「子どものいないシングル非正規雇用の女性」とした。また、年齢について、60 歳以上については高齢者政策のフレームが存在するため、50 歳代までとした。

調査項目の設定には 3 つの領域をさだめた。すなわち労働、社会保障、そして生活である。労働は雇用の状況や所得水準、キャリア形成について質問を設定した。また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の調査項目をたてた。そして、生活については、住まい、居場所、消費を想定し、その実情を通じて非正規雇用のシングル女性のつながりや不安の問題を調査することとした。

加えて、子どものいない非正規雇用の女性というカテゴリーに対比して、非正規雇用の既婚女性を加えることとした。

調査の分析に際しても、労働、社会保障、生活の 3 つの領域を設定し、それぞれについて次の 3 点を念頭に置いた調査項目を設計した。すなわち①自らのおかれた状況に関するリテラシーは保持され発揮されているか。②今後直面するであろうリスクへの対応や備えはなされているか。そして③ 国・地方自治体および民間の政策チャンネルからのサポートや情報発信の有無や今後の可能性である。