

第 II 部 未婚化と男女のキャリア

第5章 長期雇用と家族形成—結婚と初職継続との関係

1 はじめに

日本的雇用慣行が前提としてきた日本社会における「標準」的ライフコースは、男性（夫）の安定的な長期雇用と女性（妻）の結婚後の家庭役割重視という性別役割分業に基づくものであった。男性は初職の正規雇用職を継続、30歳前までに結婚、まもなく初子誕生し父親となり稼働力の安定性が求められる一方で、女性は男性同様に学校終了後に就職し正規雇用職につくが、結婚や初子誕生などの家族形成を機に労働市場から全面的もしくは部分的に退出し、家庭役割を重視し、専業主婦または家計補助的周辺労働力化する。日本的雇用慣行は、このような「標準」世帯モデルと表裏をなすものであったといえる（藤井 1991; 1995）。

日本的雇用慣行の主要な1つである長期雇用慣行は、事実上男性のみに適用され、男性は正規雇用職の長期雇用で安定的、女性は適用外で家族形成理由による初職正規雇用職の早期退職によって短期雇用、かつその後非正規雇用として労働市場に再参入したとしても、非正規雇用市場は不安定であり、流動的という図式であった。

現在でもこうした「標準」図式は強固であると考えられるが、女性のライフコースは、男女雇用機会均等法（以下「均等法」と略す）や育児休業法（以下「育休法」と略す）の成立、その後の改正によって、女性の就業継続政策が図られた結果大きく変化してきた。「男は仕事、女は家庭」のいわゆる性別役割分業意識は、男女とも30年間で性別役割分業に否定的な回答が半数以上を占めるようになってきており（細川 2018）、行動面でも意識面でも変化してきている。

他方、男性のライフコースは女性ほど大きな変化はなかったが、1990年代後半からの経済不況期に男性の非正規労働が増加したことにより、男性の稼働力の不安定さが問題になった。これまでの日本社会の「標準」的図式がもはや成り立たないことを象徴的に示す現象も起き始めた（小杉・原編 2011）。

こうした背景を踏まえ、本章は性別役割分業の行動と意識面での変化を検討し、第1章で課題として挙げた初職継続に関する女性労働者の問題と晩婚化・未婚化の影響について検討する。「均等法」や「育休法」などの女性雇用政策によって、初職を継続して就業継続した女性労働者は増加したはずであり、既婚女性はより初職を継続する方向へ変化したことが予測される。結果的に既婚女性にも長期雇用が適用され、より長期雇用化したという変化が生じたと考えられる¹。

¹ むろん、その雇用の質（賃金格差、女性管理職の少なさ等）についてはまだ課題は大きい。これに関連した問題は本報告書の第6章で論じられる。

他方、晩婚化・未婚化によって男女に限らず、生殖家族の束縛なく²、「好きな所へ行けて、好きなことができて」のいわゆる「footloose」の状況におかれる労働者が増加する。これによって、転職がより活発になり、労働者の側からの雇用の流動化がよりすすむ契機となりうる。よって、女性については、未婚女性は既婚女性より初職から転職して流動化している可能性が考えられる。以上のように、女性労働者の未既婚に着目して初職の継続の状況を検討していきたい。

2 方法

本章では初職で正規雇用職についての男女を対象として以下の検討を行う。まず、初職正規雇用者の家族形成の状況をみていく。具体的には、初職入職年を基準に未婚率の推移、現在（調査時点）の配偶関係、現在有配偶者の家事分担や生活費の担い手の状況、未既婚者の性別役割分業意識を検討する。特に、性別役割分業の状態と性別役割分業意識は、先に述べたように日本的雇用慣行を支える基盤として表裏をなすものであり、これらの変化もあわせて検討したい。その上で、男女で未既婚別に初職の継続状況をみて、特に女性の未既婚でどのような違いや変化があったかを検討する。

「職業と生活に関する調査」は、現職・前職・初職の3つの職業経歴を主軸としながら、家族生活については生殖家族（結婚して子どもを育てる家族）と定位家族（生まれ育った家族）に関する質問項目を含み、職業と生活に関する過去の経験がわかるように設計されている。本調査の対象者の年齢は調査時 35～64 歳と幅広く、出生コーホート間の比較によって、時代の変化を読み取ることができる。設定する出生コーホートは第 1 章で用いた 10 歳区切りの 4 区分である。

これらの区分は、女性雇用政策という視点からみると以下のような特徴がある。「均等法」の施行が 1986 年で、その対象となったのはおおむねコーホートⅡ以降の世代となる。よって、1955-64 年生まれのコーホートⅠは「プレ均等法世代」、1965-74 年生まれのコーホートⅡは「均等法第 1 世代」である。さらに、コーホートⅡは「育休法」が 1992 年に施行されその影響を受けた最初の世代ともいえる。

「均等法」は 1997 年に、努力規定だった各種差別禁止の項目が禁止規定に改正された（1999 年施行）。この影響はおおむねコーホートⅢ以降となるので（厳密には 1977 年生以降）、コーホートⅢは「均等法第 2 世代」と呼べる。また第 1 章で述べたように、コーホートⅢは「就職氷河期」世代でもある。

さらに、「均等法」は 2006 年に差別規定の強化、間接差別の禁止の導入、妊娠、出産等を理由とした不利益取扱いの禁止を主とする改正がなされ、翌年（2007 年）施行された。この

² 生殖家族（自分が配偶者を得て形成する家族）の束縛がないとしても、定位家族（自分が生まれ育った家族）の束縛がないわけではなく、この点については本報告書の第 7 章で論じられる。

影響は、コーホートⅣの1985-94年生まれ以降であることから、コーホートⅣは「均等法第3世代」と呼べる。

以上、各コーホートの世代的な特徴を踏まえつつ、性別・出生コーホート別に、家族形成の状況、有配偶者の家庭役割、未既婚者別の性別役割分業意識、未既婚者別の初職の継続状況の順にみていく。

3 初職正規雇用者の家族形成

まず、初職正規雇用者の家族形成についてみていく。

学校を出て初職についた年（初職入職年）を基準に入職3年後、5年後、10年後の未婚率をまとめたものが第5-3-1図表である³。この集計では、初職入職年および初婚年が不明の人、初職について当該年（3・5・10年）に達していない人を集計に含めていない。よって、100%から未婚の割合を引くと既婚（結婚経験あり）の割合（%）となる。

初職入職「3年」後に未婚だった人の割合は、男性ではどのコーホートでも80%台後半、女性でもコーホートⅠで70%台後半と低いほかは80%台となっている。「3年」では男女間、コーホート間で未婚率に大きな違いはみられない。初職「5年」後では、男性では70%台、女性ではやはりコーホートⅠで50%台後半と低いほかは60%台後半で男性のほうが未婚の割合が高く、女性の方が既婚の割合が高くなっている。最も若いコーホートⅣでは男性70%、女性約68%と男女差はほぼみられなくなっている。「10年」後は男性では30%台後半から40%台前半で、男性でコーホートⅠ・Ⅱ・Ⅲと未婚化（あるいは晩婚化）がゆるやかに進んでいることが読み取れる。女性ではコーホートⅠで約21%、Ⅱ・Ⅲで約31%とコーホート

第5-3-1図表(初職正規のみ) 性別・出生コーホート別 初職入職後の未婚率

		3年		5年		10年	
		未婚	有効n	未婚	有効n	未婚	有効n
男性	I 1955-64年	85.5%	(539)	71.1%	(536)	37.9%	(530)
	II 1965-74年	85.6%	(616)	73.3%	(615)	43.8%	(609)
	III 1975-84年	88.4%	(441)	76.0%	(437)	44.7%	(425)
	IV 1985-94年	88.5%	(261)	70.0%	(223)	39.4%	(99)
	計(2071)	86.6%	(1857)	72.9%	(1811)	41.9%	(1663)
女性	I 1955-64年	77.6%	(666)	55.6%	(664)	21.2%	(661)
	II 1965-74年	84.1%	(681)	66.6%	(676)	31.7%	(668)
	III 1975-84年	82.7%	(490)	64.5%	(488)	31.2%	(475)
	IV 1985-94年	83.8%	(291)	68.1%	(254)	41.4%	(140)
	計(2357)	81.7%	(2128)	62.8%	(2082)	28.7%	(1944)

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

³ 学校を終了後、かなり間をおいて初職に就業したケース（特に女性で）はまれであるが有り得るので、初職前に結婚しているケースもある。そうしたケースは、初職入職3年後に「既婚」として集計している。

IとII以降の差が大きい。コーホートIVは、初職に入職後10年に達していない人が多いため最も若いコーホートIVの該当者が少ないが、男女とも40%前後となっており、コーホートIVの年上のほうで初職入職10年の未婚率に男女差がなくなっている。時間経過でコーホートIVをみると、「3年」、「5年」、「10年」とほぼ男女差がなく、80%台→70%前後→40%前後と推移している。

次に、現在の配偶関係および初婚年齢についてみる（第5-3-2図表）。

調査完了時点の2019年12月を現在とすると、男性の未婚者はコーホートIとIIで10%台、コーホートIIIで21%、女性の未婚者はコーホートIで7.5%、IIとIIIで約11~12%と、国勢調査による全国平均と比較してやや低い傾向がみられる。

未婚者のうち「単身」か「同居」の内訳をとると、「単身」の割合がやや低いことから、本調査は訪問留置方式によって、単身・未婚者の回収率が全国平均よりやや低くなった結果と考えられる。分析にあたってこの点は留意する必要がある。

現在、配偶者がいる割合（有配偶率）は、男女ともでコーホートI・II・IIIで70%台、コーホートIVでも男女とも50%前後である。初婚年齢の平均値では、男性でコーホートI・II・IIIで29歳前後とあまり変化がないが、女性ではコーホートIで約25歳、コーホートIIとIIIで27歳前後と晩婚化の傾向がみられる。男女ともコーホートIVは調査時点で結婚した人の平均のため、コーホートIより若いと同じ水準で標準偏差（ばらつき）がかなり低い。今後結婚する人が平均年齢を押し上げる形となるので、将来的には平均年齢、標準偏差ともより高くなり晩婚化の傾向が顕著になるものと推測される。

第5-3-2図表（初職正規のみ）性別・出生コーホート別 現在の配偶関係および初婚年齢

		現在(2019年12月)				初婚年齢			
		小計	未婚		離死別	有配偶	有効n	平均値	標準偏差
			単身	同居					
男性	I 1955-64年(603)	12.3%	5.3%	7.0%	8.5%	76.1%	(497)	28.7	5.4
	II 1965-74年(685)	17.8%	4.8%	12.7%	7.4%	73.1%	(524)	29.1	5.4
	III 1975-84年(485)	21.0%	4.3%	15.5%	4.3%	72.4%	(363)	28.7	4.6
	IV 1985-94年(298)	50.0%	14.1%	34.9%	2.3%	47.0%	(144)	26.3	2.8
	計(2071)	21.6%	6.2%	14.9%	6.3%	70.1%	(1528)	28.6	5.1
女性	I 1955-64年(731)	7.5%	3.4%	4.0%	14.4%	76.5%	(654)	25.3	4.4
	II 1965-74年(765)	11.2%	2.7%	8.5%	12.7%	75.2%	(653)	26.9	4.7
	III 1975-84年(541)	12.4%	2.0%	10.4%	9.1%	76.2%	(455)	27.1	4.4
	IV 1985-94年(320)	44.1%	8.4%	35.0%	3.8%	51.6%	(176)	25.5	2.7
	計(2357)	14.8%	3.6%	11.1%	11.2%	72.6%	(1938)	26.3	4.5

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

第 5-3-3 図表(初職正規のみ) 性別・出生コーホート別 配偶関係と子の有無

	配偶関係と子の有無						
	小計	子なし		小計	子あり		
		未婚/ 離死別	有 配偶		未婚/ 離死別	有 配偶	
男性	I 1955-64年(613)	22.4%	13.6%	8.8%	74.5%	7.1%	67.3%
	II 1965-74年(698)	31.1%	19.4%	11.7%	67.2%	5.8%	61.3%
	III 1975-84年(502)	30.3%	22.3%	8.0%	67.2%	3.1%	64.1%
	IV 1985-94年(305)	64.1%	50.0%	14.1%	35.2%	2.3%	32.9%
	計(2118)	33.1%	22.8%	10.3%	64.7%	5.1%	59.6%
女性	I 1955-64年(742)	14.0%	8.8%	5.2%	84.4%	13.1%	71.3%
	II 1965-74年(778)	21.7%	13.3%	8.4%	77.4%	10.6%	66.8%
	III 1975-84年(550)	21.8%	13.3%	8.5%	75.8%	8.1%	67.7%
	IV 1985-94年(326)	55.0%	43.8%	11.3%	44.4%	4.1%	40.3%
	計(2396)	23.8%	16.0%	7.8%	74.7%	9.9%	64.8%

※「無回答」「不明」の割合は表示していないが、集計に含めている。

続いて、配偶関係と子の有無を組み合わせた集計をみると（第 5-3-3 図表）、「子あり」は、男性コーホート I で約 75%、II と III で約 67%、女性では少し高くコーホート I で約 85%、コーホート II と III では 70% 台後半である。また、女性のコーホート I と II で未婚／離死別で「子あり」、いわゆるシングルマザーの割合が 10% 台とやや高くなっている。

4 配偶者との関係と家庭内分業

次に、初職正規雇用者のうち現在（調査時点）有配偶者のみで、配偶者との関係、家庭内の分業についてみていく。

配偶者の従業上の地位（無業を含む）では（第 5-4-1 図表左側）、男性（夫）⁴は、コーホート I ～IV とも大きな違いがみられない。コーホートが若くなるにつれて配偶者（妻）も「正規」雇用の割合が高くなる傾向はみられる。つまり、夫婦とも正規雇用で働いている割合が高い。

他方「無業」の割合、つまり専業主婦の割合はコーホート II ・ III ・ IV とも 20% 前後と大きな変化がない。また家計補助的に働いていると考えられる「非正規雇用」も 40% 前後と大きな変化がない。

⁴ 「(夫)」、「(妻)」という表記をしているが、本調査は夫婦ペアで調査しているわけではなく、「配偶者」という表現を言い換えているに過ぎない。よって、本調査の男性（夫）と女性（妻）の結果は非対称になることがある。

第 5-4-1 図表(初職正規・有配偶のみ)性別・出生コーホート別
配偶者の従業上の地位と家事分担

		配偶者の従業上の地位				家事分担				
		役員・ 自営等	正規	非正規	無業	夫0: 妻10	夫1: 妻9	夫3: 妻7	夫5: 妻5	夫 負担
男性	I 1955-64年(459)	7.6%	24.6%	40.7%	25.9%	23.1%	50.3%	15.7%	5.9%	4.1%
	II 1965-74年(501)	5.0%	28.5%	48.7%	17.6%	18.8%	49.3%	20.4%	7.8%	3.4%
	III 1975-84年(351)	4.3%	30.5%	42.5%	21.7%	17.7%	46.4%	22.5%	9.1%	3.4%
	IV 1985-94年(140)	2.9%	37.1%	39.3%	20.7%	10.7%	41.4%	30.7%	13.6%	3.6%
	計(1451)	5.4%	28.6%	43.8%	21.5%	19.1%	48.2%	20.4%	8.1%	3.7%
女性	I 1955-64年(559)	25.4%	37.6%	21.3%	14.8%	27.0%	39.4%	20.9%	8.6%	2.9%
	II 1965-74年(575)	18.3%	75.3%	3.8%	1.4%	23.8%	43.7%	19.1%	9.7%	2.1%
	III 1975-84年(412)	12.4%	84.0%	1.9%	0.7%	18.2%	41.5%	26.7%	11.2%	1.5%
	IV 1985-94年(165)	12.1%	84.8%	2.4%	0.6%	10.9%	31.5%	35.8%	18.2%	3.0%
	計(1711)	18.6%	66.0%	8.9%	5.6%	22.3%	40.6%	23.1%	10.5%	2.3%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

女性(妻)では、コーホート I は配偶者(夫)が定年退職して無業となつてとみられるケースが約 15%であるが、コーホート II・III・IVとも、「役員・自営等」(雇用以外の形態)と「正規」を合計すると、おおよそ 90%を超えていて、コーホート間の違いがほとんどないといえる。つまり、男性(夫)の稼得役割の重要性は大きな変化がないということである。

続いて、家事分担についてみると(第 5-4-1 図表右側)、男女ともコーホートが若くなるにつれ、妻の分担が減り夫の分担が増える傾向がみられる。特に「夫 3:妻 7」や「夫 5:妻 5」の分担割合が高くなる傾向がみられる。とはいえ、「夫 5:妻 5」よりも夫負担の大きい「夫負担」(夫が妻より負担する)の割合が高くなるわけではなく、妻の負担のほうが大きいことには変わりはない。

ただし、現在の家事分担は夫婦の家事の需要がライフステージによって、おかれている状況が異なるため、コーホート間の変化を時代効果に単純に結びつけることはできないので、この点は留意する必要がある。

次に、実際の生活費の担い手をみると(第 5-4-2 図表)、「自分の収入だけ」と「自分の収入が主、他の家族の収入も」を合計した「自分が主・計」では、男性(夫)でコーホート I と II で 80%台前半、III・IVで 70%台後半と「自分が主・計」が低くなり、それに対応する形で「自分と他の家族の収入を同等」の割合が高くなる傾向が少しみられるが、自分(夫)が主であることが大勢であることに変わりはない。ここでも、男性(夫)の稼得役割の重要性は大きな変化がないことがわかる。

第 5-4-2 図表(初職正規有配偶のみ)性別・出生コーホート別 実際の生活費担い手

		実際の生活費の担い手						
		自分が主・計	自分の収入が主、他の家族の収入も		他の家族が主・計	他の家族の収入が主、自分も		自分と他の家族の収入を同等
			自分の収入だけ	自分の収入が主、他の家族の収入も		他の家族の収入が主、自分も	他の家族の収入だけ	
男性	I 1955-64年(459)	84.1%	37.7%	46.4%	5.9%	5.2%	0.7%	8.5%
	II 1965-74年(501)	83.4%	32.1%	51.3%	3.0%	2.0%	1.0%	11.6%
	III 1975-84年(351)	79.8%	34.5%	45.3%	4.0%	3.1%	0.9%	13.1%
	IV 1985-94年(140)	75.7%	35.0%	40.7%	5.0%	4.3%	0.7%	14.3%
	計(1451)	82.0%	34.7%	47.3%	4.3%	3.5%	0.8%	11.2%
女性	I 1955-64年(559)	12.7%	5.4%	7.3%	71.7%	37.9%	33.8%	12.5%
	II 1965-74年(575)	9.7%	5.7%	4.0%	72.7%	46.8%	25.9%	14.6%
	III 1975-84年(412)	10.7%	5.8%	4.9%	68.2%	45.9%	22.3%	17.2%
	IV 1985-94年(165)	12.7%	10.9%	1.8%	59.4%	38.8%	20.6%	18.2%
	計(1711)	11.2%	6.1%	5.1%	70.0%	42.9%	27.1%	14.9%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

第 5-4-3 図表(初職正規有配偶のみ) 理想の生活費担い手

		理想の生活費の担い手				
		夫が主・計	夫を主とするが妻も		同等	妻だけ/妻を主とするが夫も
			夫だけ	夫を主とするが妻も		
男性	I 1955-64年(459)	79.1%	36.6%	42.5%	12.4%	0.9%
	II 1965-74年(501)	75.8%	40.1%	35.7%	14.6%	1.0%
	III 1975-84年(351)	75.8%	38.2%	37.6%	15.4%	1.4%
	IV 1985-94年(140)	86.4%	44.3%	42.1%	7.1%	0.7%
	計(1451)	77.9%	38.9%	38.9%	13.4%	1.0%
女性	I 1955-64年(559)	75.8%	41.0%	34.9%	16.8%	1.3%
	II 1965-74年(575)	82.3%	52.7%	29.6%	11.0%	0.5%
	III 1975-84年(412)	83.7%	48.1%	35.7%	10.0%	0.2%
	IV 1985-94年(165)	86.1%	49.7%	36.4%	10.3%	0.6%
	計(1711)	80.9%	47.5%	33.4%	12.6%	0.7%

※「無回答」「わからない」の割合は表示していないが、集計に含めている。

女性(妻)のほうからみても、「他の家族が主・計」(「他の家族の収入が主、自分も」と「他の家族の収入だけ」の合計)は、コーホートIとIIで70%台前半、コーホートIIIで60%台後半、コーホートIVで60%弱と、「他の家族が主・計」の割合は低下し、「自分と他の家族の収入を同等」の割合が高くなる傾向が少しみられる⁵。

⁵ 女性のコーホートIVで「無回答」が約10%あるため傾向が読み取りにくくなっている。

ただ、この場合「他の家族」＝「夫」とは限らないことに留意する必要がある。とはいえ、「自分が主・計」つまり妻が主は10%前後と、自分以外（おそらく夫）が主であることが大勢であるといえ、コーホート間で大きな変化があるといえない。

現実とは別に理想の生活費の担い手はどうか、夫妻間でどちらが生活費の担い手となるかたずねたところ（第5-4-3図表）、「夫が主・計」（「夫だけ」＋「夫を主とするが妻も」の合計）の割合は、むしろ、男女とも最も若いコーホートⅣで他のコーホートより高くなっている。コーホートⅣでは育児期であるなど、家族生活・夫婦関係の状況が反映している結果と考えられる。男女とも「夫だけ」はコーホートⅠが最も低いが、コーホートⅠには定年で退職した、退職の近い男性（夫）が含まれることが影響していると思われる。

「同等」や「妻だけ／妻を主とするが夫も」の割合についても、コーホートが若くなるほど高くなる傾向はみられず、理想としても「夫を主」とするほうが大勢であることに変化がないといえる。

5 性別役割分業意識

前節では配偶者の従業上の地位や家庭内分業の状況から、現実として性別役割分業について大きな変化がないこと、理想としての稼得役割も大きな変化がなく、依然として性別役割分業が強いことを確認した。本節では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成か反対か、いわゆる性別役割分業意識をみる。前節は有配偶者だけの集計であったが、未婚別に集計した結果でみる。

初職正規雇用者の調査時点現在有配偶者のみで「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成か反対か、いわゆる性別役割分業意識をみると（第5-5-1図表）、男性では「賛成・計」（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）の割合が、コーホートが若くなるほど低くなり、代わって「反対・計」（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）の割合が高くなる傾向が緩やかにみられる（Ⅰ→Ⅱ・Ⅲ→Ⅳ）。ただし、「賛成」だけの割合は、コーホートⅡ→Ⅲ→Ⅳとむしろ高くなる傾向がみられる。他方、女性はこのコーホートでも「賛成・計」が40%台後半、「反対・計」が50%前半程度だが、うち「反対」の割合はコーホートⅠとⅡで約15%前後、コーホートⅢ・Ⅳでは約20%と若いコーホートほど高い傾向がみられる。

続いて、初職正規雇用者の調査時点現在未婚者のみでみると（第5-5-2図表）、男性では「賛成・計」の割合が、コーホートⅣで約41%と最も低い。逆に「反対・計」の割合はコーホートⅣが約55%で最も高い他は45～50%くらいと年齢に応じて割合が高くなる傾向はみられない。他方、女性のコーホートⅠ・Ⅱ・Ⅲでは「賛成・計」の割合が若いほど高い傾向がわずかにみられ、その逆に「反対・計」は年齢が若いほど低い傾向がわずかにみられる。女性は有配偶者と逆に、若いコーホートのほうが賛成は高い傾向がみられる。

コーホートⅣは男女とも未婚者の該当数が多いが（特に女性）、いずれもそれより前のコーホートと比べて、「賛成・計」の割合が低く（41%前後）、「反対・計」の割合が高く（55～

第 5-5-1 図表(初職正規有配偶のみ)性別・出生コーホート別 性別役割分業意識

		夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである					
		賛成・計	どちらかと		反対・計	どちらかと	
			賛成	いけば 賛成		いけば 反対	反対
男性	I 1955-64年(459)	60.1%	10.9%	49.2%	39.0%	23.7%	15.3%
	II 1965-74年(501)	54.1%	5.8%	48.3%	44.5%	30.9%	13.6%
	III 1975-84年(351)	54.4%	8.8%	45.6%	44.2%	26.8%	17.4%
	IV 1985-94年(140)	52.9%	14.3%	38.6%	46.4%	27.9%	18.6%
	計(1451)	56.0%	9.0%	47.0%	42.9%	27.4%	15.5%
女性	I 1955-64年(559)	47.4%	4.5%	42.9%	50.4%	36.0%	14.5%
	II 1965-74年(575)	49.0%	7.8%	41.2%	49.7%	34.6%	15.1%
	III 1975-84年(412)	44.4%	3.9%	40.5%	53.9%	32.3%	21.6%
	IV 1985-94年(165)	45.5%	5.5%	40.0%	53.3%	33.3%	20.0%
	計(1711)	47.0%	5.6%	41.5%	51.3%	34.4%	16.9%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

第 5-5-2 図表(初職正規未婚者のみ)性別・出生コーホート別 性別役割分業意識

		夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである					
		賛成・計	どちらかと		反対・計	どちらかと	
			賛成	いけば 賛成		いけば 反対	反対
男性	I 1955-64年(74)	48.6%	10.8%	37.8%	47.3%	35.1%	12.2%
	II 1965-74年(122)	50.0%	10.7%	39.3%	45.9%	27.9%	18.0%
	III 1975-84年(102)	50.0%	10.8%	39.2%	50.0%	24.5%	25.5%
	IV 1985-94年(149)	40.9%	4.7%	36.2%	55.0%	29.5%	25.5%
	計(447)	46.8%	8.7%	38.0%	50.1%	28.9%	21.3%
女性	I 1955-64年(55)	34.5%	-	34.5%	58.2%	34.5%	23.6%
	II 1965-74年(86)	39.5%	5.8%	33.7%	58.1%	37.2%	20.9%
	III 1975-84年(67)	43.3%	6.0%	37.3%	56.7%	34.3%	22.4%
	IV 1985-94年(349)	41.8%	3.5%	38.3%	56.0%	40.4%	15.6%
	計(1711)	40.4%	4.0%	36.4%	57.0%	37.5%	19.5%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

56%) になっており、結果的に男女差がほぼなくなっている。

有配偶者と未婚者の比較では、男女とも性別役割分業に反対の割合のほうが高く、男女どのコーホートでも、既婚のほうが「賛成・計」の割合が高く、未婚のほうが「反対・計」の割合が高い。つまり、既婚者のほうがより性別役割分業に賛成、未婚者のほうが反対の傾向があるが、「男性・計」で10ポイント前後の差、「女性・計」で6ポイント前後の差で、それほど大きくない。

性別役割分業に関して、現実の家庭内での分業よりも意識の面ではより否定的であり、既

婚より未婚のほうがより否定的になっている。特に未婚の最も若いコーホートで男女差がなくなっており、若い世代での変化がみられるが、性別役割分業意識は特に既婚男性では根強いといえる。

6 未既婚別の初職の継続状況

これまでの検討を踏まえ、第1章でみた初職入職3・5・10年後の継続状況と調査時点現在までの継続状況を未既婚別にみる。

初職の継続の状況については、コーホートIVはまだ初職入職10年に達していない人が多いので、男女とも分析対象となる該当者数（表中の「有効n」）がそれ以前のコーホートよりかなり少なくなっている。よって、10年継続は主にコーホートI～IIIに着目する。

正規雇用の初職の継続状況を初職入職3・5・10年後の状況（該当者のみ）および2019年現在の状況を各時点の未既婚別でみると（第5-6-1図表）、男性は未婚（表の上段）と既婚（表の下段）の差は、ほぼ同じ水準か、既婚者のほうが初職の継続の割合が高い（例外は、最も若いコーホートIVの「10年」および「2019年現在」は未婚者のほうが、割合が高い）。後にみるように、女性より未既婚の差は小さい。

女性はその反対に、結婚・出産によって退職する労働者がいるため、既婚者のほうが継続の割合が低く、未婚者のほうが初職の継続の割合が高い（例外は、コーホートIIIの「2019年現在」は既婚者のほうが継続の割合が高い）。未既婚の差の大きさは、特に「3年」「5年」で約20ポイントとかなり大きい。いずれも未婚者のほうが継続の割合が高い。ただし、初職入職「10年」で、コーホートIIIとIVの未既婚の差は大幅に縮小している。未婚者が約4～5%程度継続割合が高い程度で、未婚者の継続の割合が低くなり（転職の割合が高くなり⁶）、既婚者の継続の割合が少し高くなった結果である。また、コーホートIII「均等法第2世代」の「2019年現在」では、未婚約13%、既婚約17%と未既婚の差がわずかだが、既婚者のほうが初職継続の割合が高くなっている。

男性は全体として、未既婚にかかわらず初職入職「10年」で約50%と、初職の長期雇用傾向が改めて確認できる。女性は未婚者のほうが初職の継続の割合が高く、未婚で「10年」が約30%で低くなり、既婚で「10年」がやや高くなった結果、未既婚の差が縮小している。

次に、現職も正規雇用で働いている人に限定する。つまり、初職も現職も正規雇用のみで限定することで、退職者、経営・自営業や非正規雇用に移った人を除き、正規雇用の職を継続就業している（切れ目のない職業キャリアであると）想定される労働者に限定する⁷。つまり、調査時点現在の正規雇用の「内部労働市場」だけでみた場合となる。正社員・正規職員を対象とした従業員調査を行った場合の集計結果は、これとほぼ同じ結果になるはずである。

⁶ 未婚であるので、家族形成要因による労働市場から撤退による退職の可能性はなく、転職である可能性が高い。

⁷ 本調査では職業経歴をすべて把握していないので、初職と現職が正規雇用だからといって「切れ目のない」職業キャリアであるといえない。ただし、別途尋ねている「正社員経験年数」を考慮すると、男女ともほぼ切れ目のなく正規雇用として継続就業していると考えられる。

第5-6-1 図表(初職正規のみ) 性別・出生コーホート別 未既婚別・初職継続状況

		各時点未婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	81.4%	(456)	72.3%	(376)	59.4%	(197)	24.3%	(74)
	II 1965-74年	77.2%	(513)	69.8%	(437)	57.3%	(253)	29.5%	(122)
	III 1975-84年	76.6%	(381)	64.5%	(324)	45.1%	(182)	36.3%	(102)
	IV 1985-94年	81.4%	(226)	67.5%	(151)	73.5%	(34)	67.8%	(149)
	計	78.9%	(1576)	68.9%	(1288)	55.4%	(666)	43.0%	(447)
女性	I 1955-64年	72.9%	(513)	59.2%	(365)	31.9%	(138)	10.9%	(55)
	II 1965-74年	72.3%	(567)	58.8%	(444)	36.5%	(208)	32.6%	(86)
	III 1975-84年	66.8%	(397)	52.4%	(307)	28.2%	(142)	13.4%	(67)
	IV 1985-94年	68.0%	(231)	52.5%	(160)	24.4%	(45)	44.0%	(141)
	計	70.6%	(1708)	56.6%	(1276)	32.1%	(533)	30.1%	(349)
		各時点既婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	83.3%	(78)	71.6%	(155)	57.3%	(328)	30.0%	(510)
	II 1965-74年	79.5%	(88)	68.1%	(163)	57.2%	(341)	40.2%	(552)
	III 1975-84年	80.4%	(51)	70.2%	(104)	53.4%	(234)	39.8%	(372)
	IV 1985-94年	93.3%	(30)	76.1%	(67)	56.7%	(60)	61.9%	(147)
	計	82.6%	(247)	70.8%	(489)	56.3%	(963)	38.8%	(1581)
女性	I 1955-64年	54.1%	(148)	35.0%	(294)	18.7%	(518)	7.5%	(664)
	II 1965-74年	51.4%	(107)	36.4%	(225)	22.1%	(453)	11.5%	(672)
	III 1975-84年	40.5%	(84)	32.6%	(172)	23.1%	(324)	16.7%	(461)
	IV 1985-94年	42.6%	(47)	32.1%	(81)	20.7%	(82)	24.3%	(177)
	計	49.0%	(386)	34.6%	(772)	21.0%	(1377)	12.5%	(1974)
		未既婚の差(未婚%－既婚%差)							
男性	I 1955-64年	-2.0		0.7		2.1		-5.7	
	II 1965-74年	-2.4		1.7		0.1		-10.7	
	III 1975-84年	-3.8		-5.7		-8.4		-3.5	
	IV 1985-94年	-11.9		-8.6		16.9		5.9	
	計	-3.7		-1.8		-0.9		4.1	
女性	I 1955-64年	18.9		24.1		13.2		3.4	
	II 1965-74年	20.9		22.3		14.5		21.1	
	III 1975-84年	26.3		19.9		5.0		-3.3	
	IV 1985-94年	25.4		20.4		3.7		19.7	
	計	21.6		22.0		11.1		17.6	

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

初職の継続状況を初職入職 3・5・10 年後の状況（該当者のみ）を各時点の未既婚別でみると（第 5-6-2 図表）、男性は先の第 5-6-1 図表の結果とあまり変わらないが、女性は違った結果となっている。

女性では未既婚の差は、おおむね未婚の方が初職の継続の割合は高いが、先の第 5-6-1 図表よりもその差は大幅に縮小しており、コーホートⅢでは、未婚で「10 年」は約 31%、既婚は約 47%と逆転しており、既婚のほうが約 16 ポイントも高い。コーホートⅣはまだ入職 10 年に達した対象者が少ないが、未婚で 44%、既婚で 50%と差は大きくないが、既婚のほうが 6 ポイント高い。

男女差について、第 5-6-3 図表に未既婚別に男女差（男性%－女性%）を示した。未婚は一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高い。未婚者は男女とも家族形成がまだなされていない状況であるにもかかわらず、未婚女性は初職に定着せず、より転職している。コーホートが若くなるほど男女差が縮小する傾向も明確でなく、むしろコーホートⅣの「10 年」では男女差が約 34%と差が最大となり、より女性が転職している。

他方、既婚でも一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高く、男女差が未婚より大きい。ところがコーホートⅢとⅣの「10 年」では、男性との差が 9%台まで縮小してきており、男性既婚者と同じ位の水準に近づいている。

つまり、コーホートⅢ以降の「均等法第 2 世代」以降から、正規雇用を継続した既婚女性労働者は、この間の両立支援策などの雇用継続政策の恩恵を受けたことによる結果と考えられる。確かに、全体としては退職率も高く、継続割合の水準はまだ十分であるとはいえないが、両立支援策の政策的効果が現れてきた結果といえる。

その反対に、未婚女性は男性より転職する傾向がみられ、その男女差は縮小する傾向よりも拡大する予兆がみられる。つまり、未婚者は両立支援策の適用を受ける前に転職してしまうか、あるいは適用を受けられないから転職してしまうのかもしれない。

「均等法」や「育休法」という女性就業継続政策によって、既婚女性労働者はより初職継続・長期化の方向へ変化している。未婚女性は、雇用の流動化・多様化といった労働市場要因だけであれば男性と同じ水準の継続割合になるはずであるが、男性よりも継続の割合は下回っている。未婚女性は転職・流動化の方向へ推移しており、結果的に日本的な長期雇用の適用外のままとなっている。あるいは、長期雇用の適用を受けられないために、より働きやすい環境を求めて、男性より流動化しているのかもしれない。

第 5-6-2 図表(初職正規・現職正規のみ)
性別・出生コーホート別 未既婚別・初職継続状況

		各時点未婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	82.4%	(227)	73.4%	(188)	65.3%	(95)	53.6%	(28)
	II 1965-74年	81.2%	(373)	74.8%	(314)	68.2%	(176)	48.6%	(74)
	III 1975-84年	81.6%	(316)	69.0%	(268)	52.6%	(137)	54.5%	(66)
	IV 1985-94年	83.8%	(204)	73.5%	(132)	78.1%	(32)	77.5%	(129)
	計	82.1%	(1120)	72.6%	(902)	63.4%	(440)	63.0%	(297)
女性	I 1955-64年	77.1%	(83)	62.9%	(62)	39.3%	(28)	27.8%	(18)
	II 1965-74年	74.5%	(184)	58.6%	(145)	46.3%	(82)	49.1%	(55)
	III 1975-84年	74.2%	(163)	59.5%	(131)	30.9%	(68)	22.5%	(40)
	IV 1985-94年	78.2%	(142)	64.3%	(98)	44.0%	(25)	56.0%	(109)
	計	75.7%	(572)	60.8%	(436)	39.9%	(203)	45.9%	(222)
		各時点既婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	83.3%	(36)	71.6%	(74)	55.8%	(163)	40.8%	(255)
	II 1965-74年	81.8%	(66)	70.2%	(124)	61.2%	(260)	48.5%	(412)
	III 1975-84年	85.1%	(47)	76.9%	(91)	56.6%	(212)	44.5%	(321)
	IV 1985-94年	93.1%	(29)	75.4%	(65)	59.3%	(54)	63.8%	(138)
	計	84.8%	(178)	73.2%	(354)	58.3%	(689)	47.5%	(1126)
女性	I 1955-64年	75.7%	(37)	53.4%	(58)	33.7%	(92)	23.2%	(112)
	II 1965-74年	58.8%	(34)	51.4%	(72)	43.6%	(133)	30.3%	(185)
	III 1975-84年	61.5%	(26)	50.0%	(58)	47.1%	(119)	36.6%	(164)
	IV 1985-94年	78.6%	(14)	62.1%	(29)	50.0%	(28)	55.4%	(74)
	計	67.6%	(111)	53.0%	(217)	42.7%	(372)	34.2%	(535)
		未既婚の差(未婚%－既婚%差)							
男性	I 1955-64年	-1.0		1.8		9.4		12.8	
	II 1965-74年	-0.6		4.7		7.0		0.1	
	III 1975-84年	-3.5		-7.9		-4.0		10.0	
	IV 1985-94年	-9.3		-1.9		18.9		13.8	
	計	-2.8		-0.5		5.1		15.4	
女性	I 1955-64年	1.4		9.5		5.6		4.6	
	II 1965-74年	15.6		7.2		2.7		18.8	
	III 1975-84年	12.7		9.5		-16.2		-14.1	
	IV 1985-94年	-0.4		2.2		-6.0		0.6	
	計	8.1		7.8		-2.8		11.7	

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

第 5-6-3 図表(初職正規・現職正規のみ) 性別・出生コーホート別
未既婚別・初職継続状況の男女の比率の差[ポイント差](男性%－女性%)

	未婚			既婚		
	3年	5年	10年	3年	5年	10年
I 1955-64年	5.3	10.5	26.0	7.7	18.2	22.1
II 1965-74年	6.8	16.2	21.8	23.0	18.8	17.5
III 1975-84年	7.4	9.5	21.7	23.6	26.9	9.5
IV 1985-94年	5.7	9.2	34.1	14.5	13.3	9.3
計	6.4	11.8	23.5	17.3	20.2	15.6

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

7 まとめ

本章では、家族形成の状況ならびに性別役割分業の行動と意識の変容を検討した上で、初職正規雇用職の継続割合を未既婚別で性別・コーホート間で比較し、長期雇用と家族形成の関係がどのように変化しつつあるかを明らかにすることを試みた。

有配偶者では、より若いコーホートでは変化の兆しはみえるものの、全体として日本的長期雇用慣行の背景にある性別役割分業に基づいた「標準」世帯モデルに、行動面でも意識面でも大きな変化がないことが確認できた。特に、性別役割分業意識は既婚男性では根強く、行動面でも稼得役割を担うものがほとんどである。ただし、未婚者は既婚者より男女とも性別役割分業意識に否定的になってきている。最も若いコーホートで性別役割分業意識の男女差がなくなっており、若い世代での変化はみられる。

初職正規雇用職の継続については、男性は全体として未既婚にかかわらず初職入職「10年」が約50%であり(第5-6-1図表)、初職の長期雇用傾向が改めて確認できた。女性は未婚者のほうが初職の継続の割合が高いが未既婚の差は縮小しつつある。

さらに対象を初職も現職も正規雇用で働いている労働者に限定し、調査時点現在の正規雇用の労働者の「内部労働市場」だけでみた場合、「均等法第2世代」であるコーホートⅢ以降では未婚より既婚のほうが継続の割合が高かった。また、未婚は一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高い。未婚女性は初職に定着よりも転職する傾向があり、男女差が若い世代で拡大する予兆もみられた。既婚でも一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高かったが、「10年」継続では、男性との差が9%台まで縮小してきており既婚女性は継続する方向へ変化しつつある。女性労働者は、既婚が長期雇用で、より初職に定着する流れ、未婚がより初職に定着しないで流動化する流れの2つの流れ(変化)に分かれてきているといえる。

長期雇用慣行は、学卒→就職→結婚→第1子誕生というライフコースで、家族形成と結びつくことで、男性は長期雇用、女性は早期退職による短期雇用で流動的という男女別の雇用管理を形成してきた。他方、「均等法」や「育休法」等の女性の就業継続支援策は男女間の継

続の格差の是正をめざしてきた。その結果として、既婚女性の初職継続率の上昇が確認できたが、未婚女性は、同じ未婚の男性よりも流動化している傾向がみられた。結婚や出産を契機とする退職防止政策としての両立支援策の効果が既婚女性にあったといえるが、未婚女性には初職正規雇用職の継続という面では、政策的な保護が行き届いていない可能性が高い。両立支援策はある程度浸透してきたが、均等政策がまだ不十分であることが、両立支援策の適用前に転職してしまうことが背景にあるのではないかと考えられる。

晩婚化による未婚期の長期化、あるいは生涯未婚化が進行していく中で、未婚女性が初職正規雇用に着いていない理由、流動化している理由を今後より詳細に明らかにしていく必要がある。

参考文献

小杉礼子・原ひろみ編（2011）『非正規雇用のキャリア形成』勁草書房。

藤井治枝（1991）「日本的経営における女子労働の推移と変貌」『労務理論学会研究年報』1巻, pp.17-30.

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。

細川千紘（2018）「女性の性別役割分業意識の変遷とライフコース」石田淳編『2015年SSM調査報告書8 意識I』2015年社会階層と社会移動調査研究会, pp.111-141.

労働政策研究・研修機構（2018）『非典型化する家族と女性のキャリア』JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ No.9.

第6章 雇用流動性と収入の男女間比較—現職在籍年数に着目して

1 はじめに

少子高齢化、人口減少社会の進展を背景に、女性活躍推進法の整備など、女性労働を取り巻く環境整備に関する動きが活発化している。

総務省「労働力調査」によれば、1985年～2019年まで女性労働力率は増加傾向にあり、女性労働力人口も増加し、年齢別女性労働力率のM字カーブも解消傾向が見られる。ただし、未既婚別では、未婚女性では男性労働力率に近似してきているが、既婚女性は、上昇傾向にはあるものの、2019年においても、どの年代でも8割に満たないと相対的に低い割合にとどまる（総務省2019）。

また女性の勤続年数も長期化の傾向が見られ、男女間賃金格差は縮小傾向にはあるものの、2019年において女性は男性の74.3%と未だ少なくない男女差が見られる（厚生労働省2019）。

昨今では、未婚化・晩婚化や、社会経済状況の変化により、未婚者の位置づけも変化しているとされる。未婚者は1990年代において「パラサイト・シングル」と呼ばれ、未婚者の親同居が親からの経済的援助を享受できるなど、未婚者にとってのセーフティネットになりうるという位置づけ（山田1999）から、親への経済的支援を行うという役割への変化が指摘される（坂本2011・大風2016）。特に、大風（2016）は未婚壮年期の女性に着目し、親同居によって隠された貧困や、自身の高齢化に伴い、親への支援が増大するリスクを指摘している。

産業構造に関しては、Esping-Andersen(1999)が指摘するように、1980年代から、脱工業化などを背景として、先進諸国でサービス産業化が進んだが、日本では当時製造業が中心であり、ややサービス産業化が遅れ気味であった（長松2016）とされる。しかし、現在においては、製造業・建設業などの第二次産業の就業者数が減少している一方、サービス産業を含む第三次産業の就業者数は増加しており、第三次産業の比率は全体の73.4%と10年前よりも約10%ポイントの増加がみられる（総務省2019）など、急速なサービス産業化が進んでいる。

本章では、経済活動における脱工業化・サービス産業化だけでなく、家族生活における未婚化・晩婚化を含めて様々な社会変化が起こる中で、現在の雇用状況や雇用流動性に関する実態について、性別、配偶関係、職種、業種に着目して、明らかにすることを目的とする。

産業セクターは、第2章を踏まえて以下のように類型化する。すなわち、「鉱業・採石業、建設業、製造業」、「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」を長期雇用型として、「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」「卸売・小売業、宿泊業・飲食業、娯楽業、その他サービス業」を雇用流動型として扱う。

2 基本データ

本章では、男女及び未既婚¹での実態に焦点を当てるため、対象者を正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む）の男女、30～54歳に限定した。データの特徴としては、やや未婚者が少なく、既婚者が多いという傾向が見られるが、概ね国勢調査の分布との差はない。基本統計量を第6-2-1図表に示す。本章では特に女性において、結婚がキャリア形成に及ぼす影響が大きいことから、男女だけではなく、女性を有配偶別にし、男性、既婚女性、未婚女性で比較を行う。また、職種ダミー、業種ダミー、学歴ダミー、転職回数ダミーは該当の場合1、非該当の場合0とする。

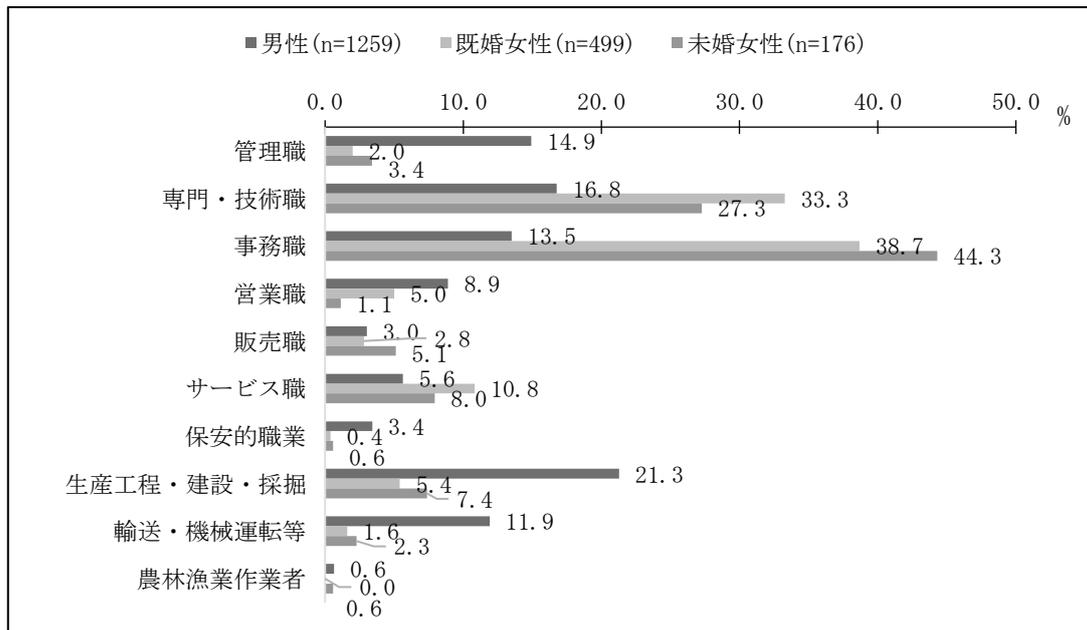
第6-2-1図表 基本統計量

	男性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
年収	1207	565.41	249.60	471	378.18	188.38	167	404.19	197.78
現職在籍年	1240	14.63	9.37	487	12.36	8.94	173	11.70	9.16
職種ダミー									
事務職	1259	0.14	0.34	499	0.39	0.49	176	0.44	0.50
管理職	1259	0.15	0.36	499	0.02	0.14	176	0.03	0.18
専門・技術職	1259	0.17	0.37	499	0.33	0.47	176	0.27	0.45
営業・販売・サービス	1259	0.18	0.38	499	0.19	0.39	176	0.14	0.35
現業職	1259	0.37	0.48	499	0.07	0.26	176	0.11	0.31
業種ダミー									
鉱・製造・建設業	1260	0.38	0.49	498	0.17	0.38	175	0.19	0.39
金融保険不動産業	1260	0.05	0.23	498	0.09	0.28	175	0.07	0.26
運輸・情報通信業	1260	0.15	0.35	498	0.06	0.23	175	0.05	0.22
卸売・小売サービス業	1260	0.17	0.37	498	0.12	0.33	175	0.21	0.41
医福教専業	1260	0.16	0.37	498	0.49	0.50	175	0.43	0.50
公務	1260	0.10	0.30	498	0.12	0.32	175	0.07	0.25
その他	1260	0.02	0.14	498	0.01	0.08	175	0.01	0.08
年齢	1267	42.87	6.85	501	43.14	6.66	176	40.84	7.69
学歴ダミー									
高卒以下	1238	0.37	0.48	497	0.30	0.46	173	0.28	0.45
専門学校・短大	1238	0.19	0.39	497	0.42	0.49	173	0.36	0.48
大学・大学院	1238	0.44	0.50	497	0.29	0.45	173	0.36	0.48
転職回数ダミー									
初職継続	1232	0.47	0.50	494	0.34	0.47	175	0.34	0.48
転職1回	1232	0.27	0.44	494	0.24	0.43	175	0.30	0.46
転職2回以上	1232	0.27	0.44	494	0.43	0.49	175	0.36	0.48
大都市ダミー	1267	0.26	0.44	501	0.23	0.42	176	0.34	0.47

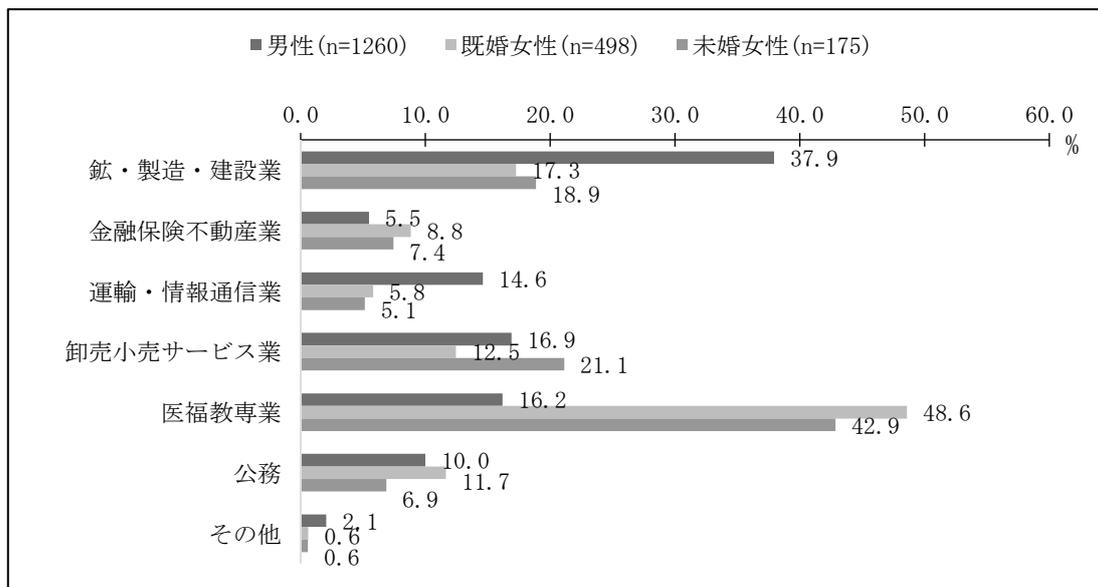
¹ 本章での「未婚」とは、結婚した経験がない人をいう。既婚には離死別者が含まれる。

職種の内訳としては、男性は、生産工程・建設・採掘が21.3%ともっとも高く、専門・技術職(16.8%)、管理職(14.9%)が次いで高い(第6-2-2図表)。未婚女性・既婚女性ともっとも高い職種は事務職で、次いで専門・技術職である。未婚女性で事務職は約4割を占め、既婚者よりも5.6ポイント高い。一方、専門・技術職は既婚女性が33.3%と未婚女性よりも6%ポイント高くなっている。未既婚女性ともに事務職及び専門・技術職で約7割を占めている。

第6-2-2図表 職種分布



第6-2-3図表 業種分布



業種別では、男性は鉱・製造・建設業（37.9%）がもっとも高く、女性は医療福祉・教育・専門サービス業が既婚女性で約半数、未婚女性で約4割ともっとも高い（第6-2-3図表）。次いで、未婚女性では卸売・小売サービス業（21.1%）、既婚女性では鉱・製造・建設業（17.3%）が高い。

さらに、男性、既婚女性、未婚女性それぞれにおいて、職種と業種を掛け合わせると²、男性では鉱・製造・建設業の現業職が全体の21.7%、次いで、卸売・小売サービス業の営業・販売・サービス職（8.3%）、運輸・情報通信業の現業職（8.1%）が高い（第6-2-4図表）。既婚女性は、第6-2-5図表で見られるように、医療福祉・教育・専門サービス業の専門・技術職がもっとも高く、既婚女性の約4人に1人が占める。次いで、医療福祉・教育・専門サービス業の事務職（9.7%）、鉱・製造・建設業の事務職（9.1%）、医療福祉・教育・専門サービス業の営業・販売・サービス職（8.9%）が相対的に高い割合を示す。

未婚女性においては、既婚女性と同様に、医療福祉・教育・専門サービス業の専門・技術職がもっとも高く、21.1%を占める（第6-2-6図表）。また、卸売・小売サービス業の事務職（12.0%）、医療福祉・教育・専門サービス業の事務職（10.9%）、鉱・製造・建設業の事務職（9.7%）と、サービス産業を中心とした事務職が高いといえる。

第6-2-4図表 男性における職種・業種分布(%)

	鉱・製造・建設業	金融保険不動産業	運輸・情報通信業	卸売・小売サービス業	医福教專業	公務	その他	合計
管理職	4.9	1.9	1.8	3.0	2.3	0.7	0.2	15.0
専門・技術職	4.3	0.1	2.6	0.3	6.0	3.0	0.6	16.8
事務職	4.1	1.3	1.2	2.1	1.3	3.4	0.2	13.5
営業・販売・サービス	3.0	2.1	0.8	8.3	2.9	0.2	0.3	17.4
現業職	21.7	0.2	8.1	3.0	0.8	2.8	0.7	37.3
合計	38.1	5.5	14.6	16.6	13.2	10.0	2.0	100.0

第6-2-5図表 既婚女性における職種・業種分布(%)

	鉱・製造・建設業	金融保険不動産業	運輸・情報通信業	卸売・小売サービス業	医福教專業	公務	その他	合計
管理職	0.2	0.4	0.0	0.0	1.0	0.2	0.2	2.0
専門・技術職	1.8	0.0	1.6	0.0	23.7	6.0	0.0	33.2
事務職	9.1	4.6	3.0	7.4	9.7	4.8	0.2	38.8
営業・販売・サービス	0.6	3.8	0.4	4.4	8.9	0.4	0.0	18.5
現業職	5.6	0.0	0.6	0.4	0.4	0.2	0.2	7.4
合計	17.3	8.9	5.6	12.3	43.7	11.7	0.6	100.0

² 職種について観測数に偏りが見られるため、以下では営業職、販売職、サービス職を「営業・販売・サービス」として、保安的職業、生産工程・建設・採掘、輸送・機械運転等、農林漁業作業者を「現業職」としてカテゴリ化する。

第 6-2-6 図表 未婚女性における職種・業種分布(%)

	鉱・製造・建設業	金融保険不動産業	運輸・情報通信業	卸売・小売サービス業	医福教専業	公務	その他	合計
管理職	0.6	0.0	0.0	1.7	1.1	0.0	0.0	3.4
専門・技術職	1.1	0.0	1.1	0.6	21.1	2.9	0.0	26.9
事務職	9.7	6.3	2.3	12.0	10.9	3.4	0.0	44.6
営業・販売・サービス	0.6	1.1	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	14.3
現業職	6.9	0.0	1.7	0.6	0.6	0.6	0.6	10.9
合計	18.9	7.4	5.1	21.1	40.0	6.9	0.6	100.0

3 雇用流動性に関する分析

職種及び業種別における男女及び未既婚者の雇用流動性について検証するため、勤続年数に相当する現職在籍平均年数に着目し、その実態及び、要因について検証を行う。

分析には、個人要因のコントロールを必要とするが、まずは、実数値を概観したい。

現職在籍平均年数は男性全体で 14.6 年、次いで既婚女性は 12.4 年、未婚女性は 11.7 年と、男性>既婚女性>未婚女性の順に長い（第 6-3-1 図表）。職種別に現職在籍平均年数を男女別で比較すると、男性は管理職の勤続年が 19.1 年ともっとも長く、事務職も 15.9 年と長い一方、営業・販売・サービス職が 12.5 年と短い。男性、既婚女性、未婚女性ともに、専門・技術職に比べて事務職が 2 年程度と長くなっている。

業種別における現職在籍平均年数において、男性は、公務が 18.1 年ともっとも長く、第二次産業（鉱・製造・建設業）も 15.3 年とやや長い（第 6-3-2 図表）。一方、医療福祉・教育・専門サービス業（12.3 年）や、運輸・情報通信業（12.8 年）が短い。

女性に関しては、多くの方が従事する医療福祉・教育・専門サービス業で 10.8 年であり、男性よりも 1.5 年短くなっている。

第 6-3-1 図表 職種別現職在籍年数に関する記述統計

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
管理職	186	19.1	9.2	16	14.4	9.8	10	13.7	9.7	6	15.7	10.8
専門・技術職	208	13.6	8.7	210	11.1	8.7	164	11.7	8.8	46	9.1	8.1
事務職	167	15.9	9.2	267	13.7	9.3	188	14.4	9.2	77	11.9	9.2
営業・販売・サービス	217	12.5	8.8	117	10.4	8.0	89	9.4	7.0	25	12.6	9.3
現業職	457	13.8	9.4	55	12.5	10.3	34	11.9	10.3	19	14.7	10.2
全体	1,240	14.6	9.4	667	12.2	9.1	487	12.4	8.9	173	11.7	9.2

第 6-3-2 図表 業種別現職在籍年数に関する記述統計

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
鉱・製造・建設業	466	15.3	9.5	118	12.8	9.7	83	13.1	9.6	33	12.5	10.0
金融保険不動産業	68	15.4	10.2	55	13.0	8.7	42	12.2	8.5	13	15.7	9.3
運輸・情報通信業	181	12.8	9.3	37	10.9	8.8	28	12.0	9.4	8	7.9	6.1
卸売・小売サービス業	208	14.7	8.9	101	13.9	9.3	62	14.0	8.5	37	13.6	10.7
医福教専業	201	12.3	8.6	311	10.8	8.6	236	11.0	8.7	74	9.9	7.8
公務	124	18.1	8.5	71	18.8	8.1	58	19.2	7.8	12	16.3	9.0
その他	26	18.3	10.3	3	7.7	4.6	2	9.0	5.7	1	5.0	-

第 6-3-3 図表 現職在籍年数に関する重回帰分析

	全体		男性		女性		既婚女性		未婚女性	
	限界効果	標準誤差								
職種ダミー (ref:事務職)										
管理職	1.417	0.707 **	0.870	0.834	0.973	2.051	-0.645	2.637	4.920	3.243
専門・技術職	-0.421	0.592	-1.045	0.840	-0.546	0.877	-0.668	1.013	-0.640	1.715
営業・販売・サービス	-2.581	0.602 ***	-2.513	0.826 ***	-3.084	0.923 ***	-4.468	1.065 ***	1.872	1.822
現業職	-1.822	0.567 ***	-2.379	0.708 ***	-0.038	1.270	-2.317	1.558	5.167	2.171 **
業種(ref:鉱・製造・建設業)										
金融保険不動産業	-0.747	0.802	-1.920	1.024 *	1.450	1.331	0.702	1.545	5.000	2.567 *
運輸・情報通信業	-2.284	0.610 ***	-2.653	0.657 ***	-0.732	1.511	-0.484	1.739	-2.240	2.986
卸売・小売サービス業	-0.300	0.581	-1.095	0.683	1.762	1.116	1.954	1.349	1.051	1.964
医福教専業	-3.618	0.550 ***	-3.740	0.703 ***	-2.099	0.970 **	-2.386	1.122 **	-0.970	1.879
公務	4.810	0.613 ***	4.134	0.756 ***	6.598	1.071 ***	6.648	1.195 ***	5.743	2.374 **
その他	2.157	1.483	2.455	1.542	-2.862	4.663	-2.157	5.772	-4.013	7.827
年齢	0.657	0.026 ***	0.744	0.032 ***	0.504	0.045 ***	0.472	0.055 ***	0.609	0.076 ***
既婚ダミー	-0.328	0.441	-0.068	0.561	-0.459	0.714				
女性ダミー	-1.659	0.434 ***								
N	1877		1220		657		484		173	
調整済みR ²	0.327		0.364		0.240		0.230		0.320	

*** p 値<0.01、**p 値<0.05、*p 値<0.1

雇用流動性の指標として、現職在籍年数を被説明変数として、業種、職種、個人属性要因を独立変数とした重回帰分析を行った(第 6-3-3 図表)。現職在籍年数は女性の方が有意に短いということが示された。つまり、女性の方が男性に比べて雇用が流動的であるといえる。既婚であることは、男女共に有意な相関が見られていない。

業種に関しては、第二次産業(鉱・製造・建設業)と比較して、男性、未婚、既婚女性全てで公務の方が長く、雇用流動性が低い。一方、男性及び既婚女性において、現職在籍年数は、第二次産業と比べて、医療福祉・教育・専門サービス業で有意に短く、より雇用流動的であるといえる。男性では、金融保険・不動産業、運輸・情報通信業で短い、医療福祉・教育・専門サービス業よりも係数の絶対値が小さい。また興味深いことに、未婚女性では、第二次産業と比較して、金融保険・不動産業で長く、長期雇用型であるといえる。

職種においては、事務職と比較して、男性、既婚女性において、営業・販売・サービス職で短く、雇用流動的である。また現業職は男性では事務職よりも短い、未婚女性においては長い傾向が見られた。

次いで、業種ごとに、年齢及び学歴をコントロールして現職在籍年数について重回帰分析を行ったところ、現職在籍年数は、鉱・製造・建設業、医療福祉・教育・専門サービス業において、女性は男性に比べて、有意に短いことが示された（図表は省略）。ただし、既婚女性においてのみ、男性に比べて有意に短く、未婚女性において有意な関連は見られない。

また、同様に、職種ごとに年齢及び学歴をコントロールして、現職在籍年数に関する重回帰分析を行った結果、現職在籍年数は、専門・技術職、事務職、営業・販売・サービス職で女性の方が男性に比べ、有意に短いことが確認された（図表は省略）。さらに、男性と女性未既婚で同分析を行ったところ、管理職（既婚）、専門・技術職（未既婚）、事務職（未既婚）、営業・販売・サービス職（既婚）で現職在籍年数が男性に比べ有意に短いことが確認された。また、専門・技術職及び事務職では雇用流動性が低い順に、男性＞既婚女性＞未婚女性であることが示された。

4 年収に関する分析³

職種及び業種別における男女及び未既婚女性の年収の差とその要因について検証を行う。

分析には、個人要因などのコントロールを必要とするが、まずは実数値を概観したい。

男性・既婚女性・未婚女性の年収を平均して比較すると（第6-4-1図表）、男性の565.4万円でもっとも高く、次いで、未婚女性は404.2万円、既婚女性がもっとも低く378.2万円である。つまり、平均収入は、男性と比較して、未婚女性で161.2万円、既婚女性で187.2万円少ないことがわかる。女性間では、未婚女性の方が既婚女性と比べて26万円高い。

職種別に平均年収を見ると、男性は管理職で777.5万円ともっとも高く、次いで高い順に、専門・技術職632.3万円、事務職591.0万円と続く。一方で、営業・販売・サービス職が506.6万円、現業職467.8万円と低い。

専門・技術職が未婚女性では477.3万円、既婚女性では431.3万円、それぞれ事務職（どちらも400万円未満）よりも高い。

第6-4-1 図表 職種別年収の記述統計量

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
管理職	181	777.5	319.0	16	470.3	189.1	10	462.5	207.2	6	483.3	172.2
専門・技術職	203	632.3	235.7	196	441.6	210.1	152	431.3	204.3	44	477.3	228.1
事務職	158	591.0	182.1	256	381.5	184.8	182	380.9	179.5	73	384.0	199.8
営業・販売・サービス	212	506.6	232.5	115	315.8	137.6	89	303.5	144.4	25	360.0	104.1
現業職	445	467.8	179.9	57	317.1	174.2	36	305.8	178.0	19	345.5	175.9
全体	1,207	565.4	249.6	642	384.3	190.7	471	378.2	188.4	167	404.2	197.8

³ 本来であれば、年収は労働以外の要素を含む可能性があるため、賃金を用いることが望ましいが、本稿では正規雇用者のみを対象とすること、調査上の都合から収入を用いる。

業種別年収では、男女ともに公務で高い（第 6-4-2 図表）。男性における業種別の平均年収においては、公務は 645.2 万円と高く、一方、卸売・小売サービス業は 496.4 万円ともっとも低く、運輸・情報通信業も 533.2 万円と次いで低い。

女性の年収に関しては、医療福祉・教育・専門サービス業で未婚女性は 397.6 万円、既婚女性は平均 373.3 万円と、未婚女性と比較して、24.3 万円少なく、男性は平均 576.8 万円である。

本人年収を被説明変数として、業種、職種、転職回数や個人属性要因を独立変数とした重回帰分析を行った（第 6-4-3 図表）。

この結果、男性及び既婚女性において現職勤続年数は長い方が、年収が高いことが示された。未婚者では有意でないものの、係数はマイナスとなった。

また、職種や業種、業務経験、個人属性要因をコントロールしても、女性であることが年収に有意な負の影響を与えていることが示された。また、年収において男性では既婚男性の方が未婚男性よりも高く、女性では、既婚女性の方が未婚女性と比べて、低い。

また、転職経験については、男性でのみ、転職 1 回と比べ、初職継続で有意に高くなったが、男性転職 2 回以上や、既婚女性・未婚女性においては有意な関連が見られなかった。

職種としては、事務職と比較して、男性、未既婚問わず女性全てにおいて、専門・技術職が有意に高く、男性においてのみ、管理職も有意に高い。現職在籍年数と職種の交差項では、既婚女性、未婚女性では有意な関連は見られず、男性の管理職及び専門技術職でマイナスとなった。

業種に関しては、未婚女性において、第二次産業（鉱・製造・建設業）と比較して、公務で高く、金融保険・不動産業、医療福祉・教育・専門サービス業で低い。現職在籍年数と交差項に関しては、男性は卸売・小売サービス業でマイナス、既婚女性は公務でプラス、未婚女性は金融保険・不動産業でプラスであった。

第 6-4-2 図表 業種別年収の記述統計量

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
鉱・製造・建設業	458	562.1	231.0	112	351.0	187.2	80	344.6	178.1	30	374.7	214.8
金融保険不動産業	66	754.2	396.8	57	403.7	220.1	44	391.1	220.5	13	446.2	222.2
運輸・情報通信業	175	533.2	236.2	36	419.9	199.1	26	439.0	205.1	9	377.8	192.2
卸売・小売サービス業	203	496.4	209.7	96	348.7	168.1	58	323.7	139.5	37	389.2	202.5
医福教専業	194	576.8	259.7	297	379.0	181.0	227	373.3	182.1	70	397.6	177.5
公務	120	645.2	179.7	66	580.3	197.6	55	555.9	200.5	11	702.3	130.6
その他	24	618.8	303.8	4	425.0	189.3	3	466.7	208.2	1	300.0	.

個人属性要因に関しては、男性、既婚女性、未婚女性全てにおいて、高卒以下と比べて、大学・大学院卒の方が年収が高いという学歴効果が確認された。未婚女性においてのみ、高卒以下よりも専門学校・短大卒が高いという効果が見られた。

次いで、年収においても、業種ごとに年齢及び学歴をコントロールして、重回帰分析を行った（図表は省略）。この結果、その他を除くすべての業種で女性の方が男性に比べて年収が有意に少ないという結果となった。男性と女性未既婚を比較すると、鉱・製造・建設業、金融保険・不動産業、卸売・小売サービス業、医療福祉・教育・専門サービス業では男性に比べて未既婚女性ともに有意に年収が少ない。また、これら全ての産業で、年収が高いのは、男性＞未婚女性＞既婚女性の順である。一方、運輸・情報通信業は未婚女性の有意な関連が見られず、公務では既婚女性は男性と比べて負の関連が見られるが、未婚女性は有意ではな

第 6-4-3 図表 本人年収に関する重回帰分析⁴

	全体		男性		女性		既婚女性		未婚女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
業種 (ref: 鉱・製造・建設業)										
金融保険不動産業	28.611	36.731	73.589	52.655	-14.985	48.124	47.329	55.060	-198.803	102.014 *
運輸・情報通信業	7.339	27.609	-7.900	32.864	43.794	53.284	78.469	62.786	-121.767	117.092
卸売・小売サービス業	-46.328	27.147 *	-51.167	36.112	-45.256	39.233	-26.615	49.593	-95.859	70.065
医療福祉	-65.171	24.803 ***	-51.420	35.223	-81.602	35.328 **	-57.175	40.884	-173.621	72.648 **
公務	-14.677	35.794	-32.206	47.339	-26.672	51.850	-116.204	60.673 *	241.211	100.368 **
その他	-29.730	69.091	-29.837	82.212	-271.084	199.460	-295.313	282.336	-87.860	159.500
現職在籍年×金融保険不動産業	0.187	2.091	-1.354	2.797	2.843	3.049	-1.522	3.528	15.563	6.237 **
現職在籍年×運輸・情報通信業	-2.135	1.698	-1.206	1.991	-2.522	3.587	-5.681	3.897	16.229	10.944
現職在籍年×卸売小売サービス業	-3.075	1.585 *	-3.931	2.075 *	-0.203	2.431	-1.410	3.109	3.917	4.800
現職在籍年×医療福祉	0.723	1.547	0.075	2.175	1.180	2.319	-0.094	2.597	5.728	5.399
現職在籍年×公務	3.140	1.797 *	2.249	2.350	6.688	2.610 **	9.993	2.985 ***	-2.751	5.613
現職在籍年×その他	5.031	3.578	5.211	4.049	46.995	22.918 **	49.748	27.696 *	0.000 (omitted)	
職種ダミー (ref: 事務職)										
管理職	163.517	35.227 ***	189.887	47.980 ***	39.212	77.919	66.296	95.483	-59.014	160.741
専門・技術職	97.972	26.490 ***	109.114	44.026 **	82.424	30.688 ***	68.964	35.890 *	138.832	61.962 **
営業・販売・サービス	-10.520	26.204	-17.682	43.249	16.470	31.430	-4.839	37.160	89.959	62.664
現業職	-48.535	25.759 *	-37.391	39.229	-43.463	43.178	-43.150	50.710	-24.609	90.150
現職在籍年×管理職	-2.008	1.750	-4.810	2.405 **	2.723	4.322	0.037	5.553	9.931	8.052
現職在籍年×専門・技術職	-1.960	1.669	-5.295	2.555 **	2.454	2.141	2.531	2.404	2.519	4.863
現職在籍年×営業・販売・サービス	0.405	1.667	-0.566	2.536	-0.143	2.229	-0.154	2.718	-0.040	4.132
現職在籍年×現業職	-0.326	1.438	-2.659	2.089	1.037	2.808	0.061	3.530	4.569	5.416
年齢	2.319	1.065 **	2.829	1.682 *	3.087	1.261 **	3.214	1.469 **	2.712	2.734
既婚ダミー	45.698	10.996 ***	105.115	15.337 ***	-36.201	14.393 **				
女性ダミー	-125.864	11.362 ***								
学歴ダミー (ref: 高卒以下)										
専門学校・短大	6.744	12.753	-3.670	17.984	30.898	16.573 *	15.666	18.766	101.066	37.010 ***
大学・大学院	111.085	12.588 ***	96.855	16.524 ***	124.844	18.552 ***	106.186	21.857 ***	196.873	37.606 ***
転職回数 (ref: 1回)										
初職継続	30.333	12.843 **	55.029	16.794 ***	-15.208	18.347	-20.711	21.909	-4.274	36.008
転職2回以上	-16.960	12.826	-13.591	17.625	-17.618	16.786	-25.761	19.804	7.911	33.228
大都市ダミー	59.475	10.288 ***	53.522	13.658 ***	53.118	14.594 ***	64.316	17.615 ***	40.895	28.039
正社員在籍年	3.818	0.965 ***	1.993	1.505	5.202	1.174 ***	4.347	1.354 ***	7.337	2.531 ***
現職在籍年	5.247	1.488 ***	7.618	2.266 ***	2.210	2.053	3.992	2.378 *	-3.054	4.443
定数項	211.468	41.180 ***	165.778	61.484 ***	108.215	52.721 **	79.291	63.304	67.957	103.493
N	1660		1073		587		431		156	
調整済みR2	0.466		0.405		0.432		0.427		0.480	

*** p 値<0.01、**p 値<0.05、*p 値<0.1

⁴ 第 6-3-3 図表では限界効果を示したが、本分析では、交差項を用いたため、係数を示した。

いもののプラスの係数が見られた。このように、運輸・情報通信業及び公務の未婚女性においては、男性との年収差が相対的に少ないといえる。

同様に、職種ごとに分析を行ったところ、全ての職種で女性は男性よりも年収が少ないことが示された（図表は省略）。さらに、男性と未既婚女性を比較すると、業種と同様に、全ての職種において、年収は高い順に、男性＞未婚女性＞既婚女性である。ただし、男性と管理職の未婚女性は有意な関連が見られないこと、営業・販売・サービス職において男性と未婚女性の差は相対的に少ないことが指摘できる。

5 まとめ

本章では、サービス産業化などの産業構造の変化に加え、未婚化・晩婚化など様々な社会変化が起こる中で、男性及び未既婚女性において、職種と業種間で、現在の雇用状況の実態把握及び、雇用流動性と年収に関する差異が見られるのかを検証した。

この結果、以下の点が主な知見として挙げられる。

第1に、男女で就いている職種及び業種に差異が見られ、特に男性は製造業の現業職の割合が高いが、女性では未婚で事務職、既婚で専門・技術職が多いという違いはあるものの、未既婚ともに医療福祉・教育・専門サービス業に就く割合が高く見られた。

第2に、現職在籍年数の指標から、男性と比べて女性、とりわけ未婚女性において雇用流動的であることが示された。全体の傾向として、業種に関しては、製造業と比べ、公務が長期雇用型で、医療福祉・教育・専門サービス業が雇用流動型であること、職種では、営業・販売・サービス職が事務職と比べて雇用流動的であることが示された。

第3に、年収に関しては、男性では、現職在籍年数や初職継続が年収に有意に正の影響を与えていた。一方、既婚女性において現職在籍年数のみ正の影響が見られたが、転職回数の影響は見られず、未婚女性は現職在籍年数、転職回数ともに有意差は見られなかった。このことから、長期型雇用は一部の初職継続の男性にのみあてはまることが推察される。また、職種や業種、業務経験、個人属性要因をコントロールしても、男女間年収差が存在し(女性の方が少なく)、既婚女性よりも雇用流動性の高い未婚女性の方が既婚女性と比べて年収が高く見られた。

また、産業別において、未婚女性は、第二次産業と比べて、金融保険・不動産業や医療福祉・教育・専門サービス業で年収が低いが、金融保険・不動産業においては現職在籍年数が長くなると、年収が高くなる傾向が見られた。また、未婚女性において、長期型雇用の管理職だけでなく、男女ともに雇用流動型といえる営業・販売・サービス職において、雇用流動性における男性との差が少なく、かつ、年収も相対的に男性に近い水準であることが示された。職種別においても、男性、未既婚女性において、事務職と比べ専門・技術職の年収が高いが、男性における、管理職及び専門・技術職においては、現職継続年数の交差項と年収がマイナスとなり、雇用流動的であることが年収を高める可能性が推察された。

総括すると、30~54歳の正社員男女においても、女性を中心に、サービス産業化が進んでおり、従来の日本的長期勤続モデルで年功賃金型の収入を得ている傾向はごく一部の人に限られる。女性とりわけ未婚女性を中心に多くが雇用流動的であり、未だ年収の男女差は大きいものの、未婚女性における一部の職種では男性に近い水準であるといえる。

今後、IT化やサービス産業化の進展で、女性活用の幅が広がることが期待されるが、特に、サービス業や、専門・技術職以外の職種においても待遇改善を図っていくこと、職種や業種の変更が容易となるような職業訓練の充実等が求められる。

本章では、社会経済的要素に焦点化したため、個人の就業意識との関連や役割規範等については分析に加えることができなかった。これらについては、第7章を参照されたい。

参考文献

大風薫（2016）「中年期未婚女性の経済資源と親支援役割:二次データ分析から見る幸福度との関係の変化」お茶の水女子大学 博士課程学位論文.

厚生労働省（2019）「賃金構造基本統計調査」.

坂本和靖（2011）「パラサイト・シングル—親同居未婚者が抱える問題」『日本労働研究雑誌』 No.609, pp.10-13.

総務省統計局（2019）「労働力調査」.

長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化—「仕事の質」に注目して」『日本労働研究雑誌』 No.666, pp.27-39.

山田昌弘（1999）『パラサイト・シングルの時代』ちくま新書.

Esping-Andersen, Gøsta, ed. (1999) “Social Foundations of Postindustrial Economies”, Oxford University Press 渡辺雅男・渡辺景子訳（2000）『ポスト工業経済の社会的基礎—市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店.

第7章 未婚男女の就業継続意向・年代・家族内役割からの検討

1 はじめに

晩婚化が進行し、50歳時点未婚率（生涯未婚率）は2030年時点で男性30%、女性19%と予想されており（国立社会保障・人口問題研究所2018）、未婚男女労働者の増加が予想される¹。1980年から2010年の女性の労働力率上昇の3分の1は未婚女性の人口割合の増加によって説明でき、結婚行動の変化が将来の女性労働供給に影響することも示唆され（レイモ・福田2016）、未婚労働者を対象にした研究の蓄積が必要である。

稼ぎ主役割やケア役割といった家族責任のない独身者は日本的雇用慣行が前提としていた男性稼ぎ主とは異なるタイプの労働者ではあるが、企業にとって労働時間や労働場所などの制約が少ない働き手になり得ると同時に、単独で稼得役割を担う独身者のニーズからも長期的な働き方を期待できる存在と考えられる。

その一方で独身者については、結婚というサポートメカニズムに内包されていない点で生産性が高まりにくく、収入や資産などの経済効果を受けにくいことや将来の生活設計を描きにくいことが先行研究によって明らかにされている。たとえば配偶者のいる男性はいない人に比べて家族を支える責任によってより懸命に働き、また配偶者が家庭内のケア役割を担うことによって有配偶男性は必然的に家庭外で稼ぐ必要性が高まる（Cornwell & Rupert 1997）。子どもをもつ有配偶男女は長期間にわたって家庭の経済を安定させることに対する責任を感じ（Whitaker et al. 2013）、配偶者を得ると老後までの生活がイメージされるため経済的な準備行動が促される（Knoll et al. 2012）。対照的に、未婚女性には障害物（つまらない仕事や介護）や落とし穴（家族への依存）の存在によってキャリア形成を真剣に考えることなく職を辞め、キャリアの継続性を形成しにくい（直井2006）。そしてそのような独身者は、親との同居によって、若年期には親へ経済面や生活面で依存するが（宮本2004）、中年期以降は親の加齢に伴う資源低下によって逆に親のケア役割を担う状況に陥りやすく（白波瀬2004；鈴木2011；山田2013）、そのことが労働供給制約につながる確率を高める（大風2014）。

女性の就業に関するこれまでの研究は、家族責任のある女性を対象に、離職、就業継続、あるいはワーク・ライフ・バランスなどに着目するものが多く（たとえば坂本2016；矢島2014）、未婚女性を対象とする研究は未だ少ない。また未婚者研究の多くは、男性の就業や稼得力の不安定さが結婚行動を抑制させることを明らかにしているが（加藤2011；筒井

¹ 15歳から65歳以上までを含む未婚就業者数は2019年1890万人である。公開されている2002年からのデータでは、2002年は1714万人で以降、徐々に増加する傾向が見られる。全就業者数に占める未婚者数の割合は2019年で28.4%（男性29.0%、女性27.7%）で、公開されている2002年からのトレンドを見ると男性で約3ポイント上昇しているが女性はほぼ変化がない。しかしながら、年齢別では、男女ともに35歳以上未婚者の比率が上昇する傾向にある（「労働力調査 詳細集計」をもとに筆者算出）。一方で、35-44歳の親同居未婚者における2016年時点の完全失業率は8.1%と同年齢全体の2.9%に比べてかなり高く、基礎的生活条件を親に依存している可能性のある未婚者が増加している（西2017）という指摘もある。

2015)、未婚男性の就業自体に着目した研究も介護離職との関連で論じられていることが目立つ。現状の経済環境において特に男性の安定的な稼働力を期待しにくいことを考慮すると晩婚化・未婚化の傾向は継続すると考えられることから、未婚者に着目して労働供給の促進・阻害要因を検討し、彼ら彼女らが現在の、あるいは近未来の日本的雇用慣行の中でどのような役割を果たすのかを考えてゆく必要がある。

そこで本稿では、日本的雇用慣行が前提としてきた標準世帯（男性稼ぎ主モデル、夫婦とその子どもからなる世帯）とは異なるライフコースを歩む未婚男女労働者における、就業継続意向とその規定要因を明らかにする。就業継続の規定要因については、有配偶女性で育児と仕事との両立が難しいことを背景に研究が蓄積されている（武石 2009; 杉浦 2015）が、本稿はこれまで家族責任がないと考えられてきた未婚男女労働者に着目し、年代による違いや親子関係によって生じる「家庭内役割」に注目して長期雇用意向との関連を検討する。分析対象は正規従業員として就業中の男女であり、未婚男女の特徴の理解を促すため、分析の前半では、有配偶男女との比較視点を取り入れる。

2 長期勤続希望、現職就業継続意向、転職経験

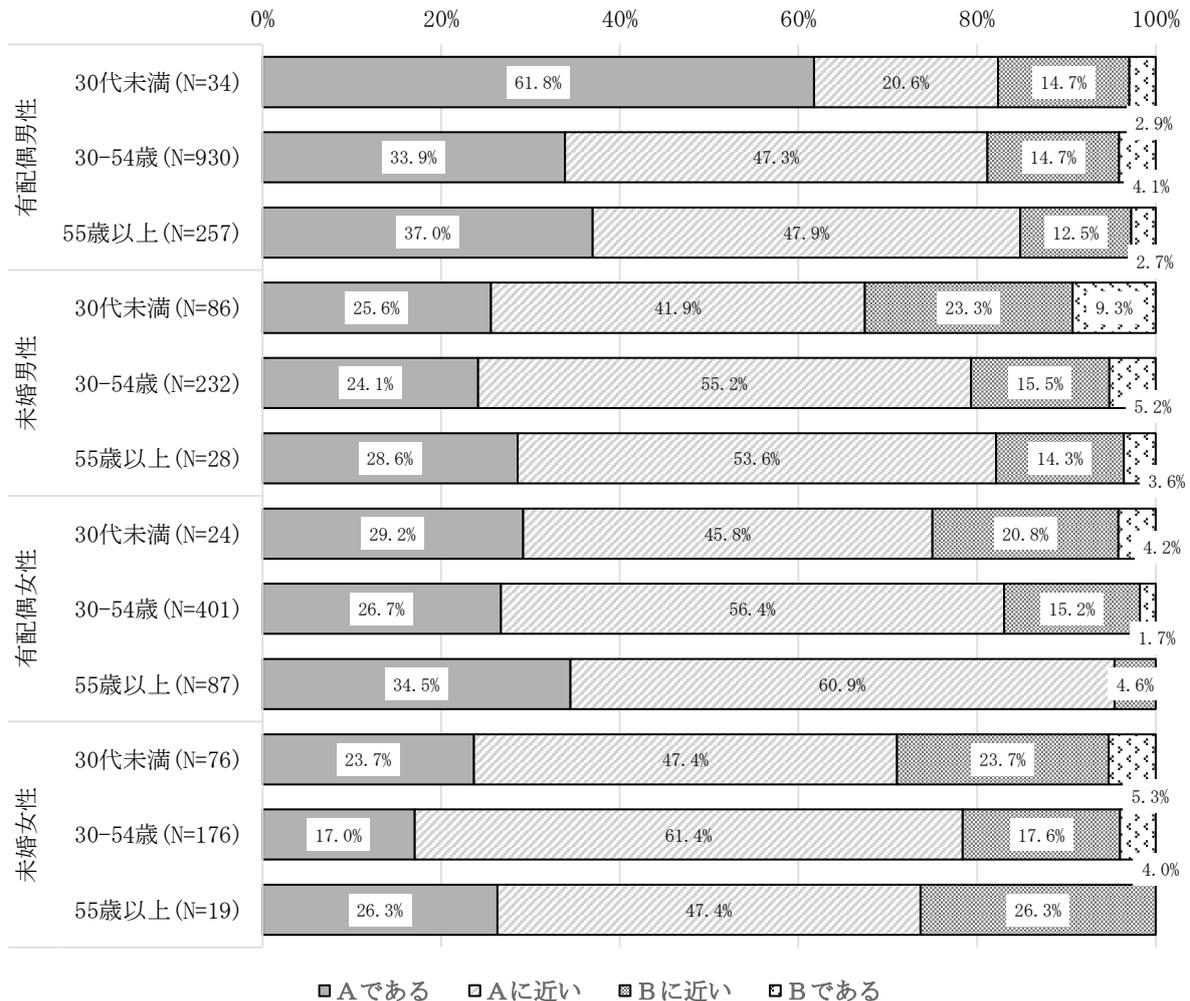
未婚男女の長期勤続希望、現職就業継続意向および転職経験について検討するため、年代・

第 7-2-1 図表 分析対象者の特徴

		度数	平均値	標準偏差	標準誤差	最小値	最大値
年齢	有配偶男性	1238	45.98	9.09	0.26	25	64
	未婚男性	356	38.62	10.15	0.54	25	62
	有配偶女性	519	44.66	9.36	0.41	25	64
	未婚女性	274	37.99	10.62	0.64	25	64
	合計	2387	43.68	10.03	0.21	25	64
個人年収	有配偶男性	1184	603.69	257.08	7.47	35.00	2075.00
	未婚男性	342	436.99	207.46	11.22	35.00	2075.00
	有配偶女性	483	391.16	198.48	9.03	0.00	1300.00
	未婚女性	257	382.28	196.79	12.28	0.00	1300.00
	合計	2266	508.12	253.01	5.31	0.00	2075.00
現職勤続年数	有配偶男性	1207	17.36	11.34	0.33	0.00	48.59
	未婚男性	346	12.31	10.23	0.55	0.00	40.59
	有配偶女性	502	13.89	9.97	0.45	0.08	39.50
	未婚女性	265	10.66	10.13	0.62	0.17	42.58
	合計	2320	15.09	11.05	0.23	0.00	48.59

		中学校	高校	専門・各種学校(中卒含む)	短大・高専	国公立大学(日本国内)	私立大学(日本国内)	海外の大学	大学院
学歴	有配偶男性 (N=1225)	1.7%	35.4%	13.9%	3.8%	9.2%	29.3%	0.1%	6.6%
	未婚男性 (N=352)	2.3%	31.5%	17.9%	2.0%	8.5%	30.7%	0.3%	6.8%
	有配偶女性 (N=517)	0.8%	26.9%	22.2%	21.1%	10.4%	15.1%	0.4%	3.1%
	未婚女性 (N=271)	1.1%	23.2%	19.9%	14.0%	5.9%	31.7%	0.0%	4.1%
	合計	1.5%	31.6%	17.0%	8.5%	9.0%	26.7%	0.2%	5.6%

第 7-2-2 図表 長期勤続意向—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=25.552 (6)$, $p<.001$

配偶関係・男女による相違に着目して結果をみてゆく²。配偶関係別・男女別の基本情報は第 7-2-1 図表の通りである。

男女ともに年齢については有配偶者のほうが未婚者よりも高く、それを反映して個人年収や現職勤続年数の間にも未既婚間で差異が見られる。

第 7-2-2 図表は、長期勤続希望を示したものである。「A：一つの会社に長く勤めてその会社で待遇を上げる」と「B：より良い労働条件を求めて転職を繰り返す」のどちらかがより望ましいかを尋ねる問いを利用し、A である、A に近い、B に近い、B であるの回答を分析した。

男性においては、30 代未満の有配偶男性の長期勤続意識（A である）が 61.8%と高い。職業キャリアの初期にあり収入の水準もまだ低い家庭を持っているため、未婚者以上に安定

² 本節の分析で使用している従属変数は、第 2 章と第 3 章でも用いられているため、参照されたい。なお、二つの章では主にセクター（産業×企業規模）の視点から分析が行われている。

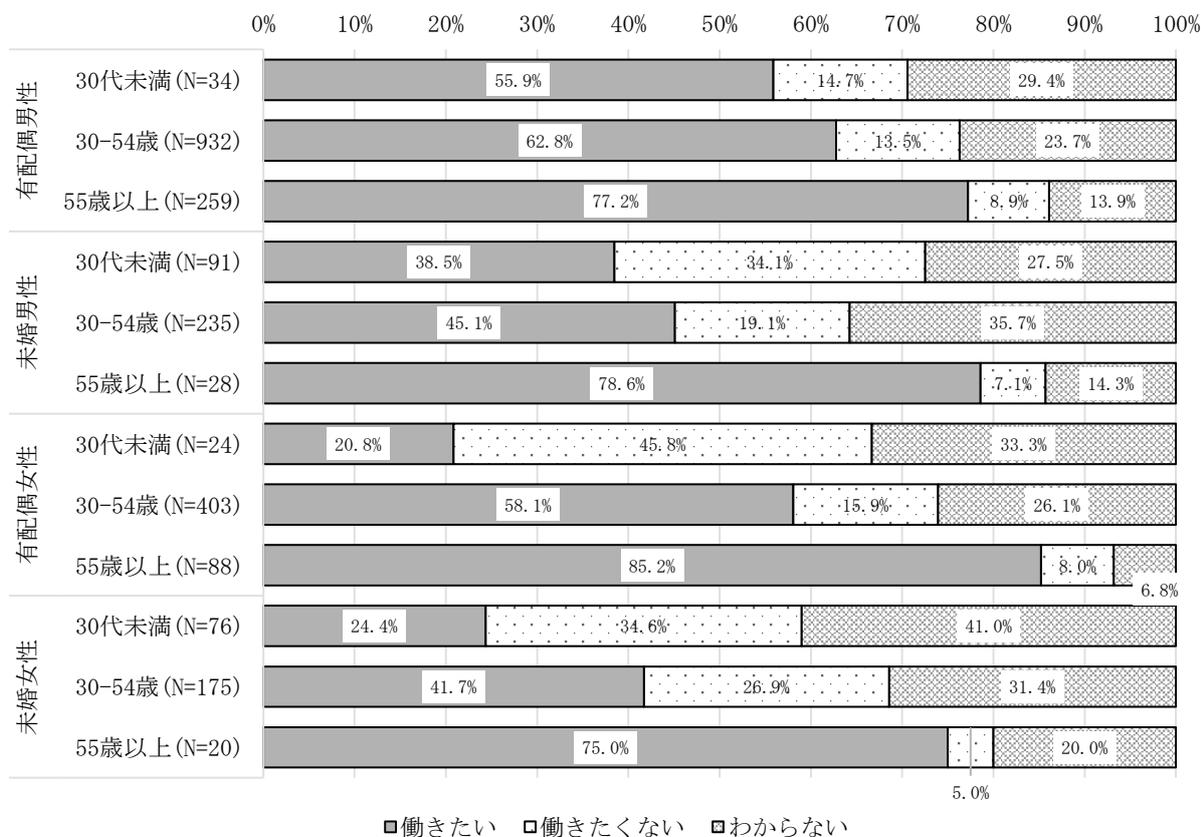
的な働き方を望んでいることの現れだろう。その他の年代についても、未婚者は有配偶者よりも長期勤続を望ましいと考える割合は低く、また、そのような意識について未婚男性内では年代の違いもみられない（未婚男性 $\chi^2=6.798$, n.s）³。

女性においても男性と同様に、未婚者は有配偶者よりも長期勤続を望ましいとする割合は低い。未婚女性も年代による差異はなく（未婚女性 $\chi^2=6.260$, n.s.）、有配偶女性に比べてよりよい条件を求める転職をポジティブに捉える傾向もみられる。

同一勤務先での長期勤続を望ましいと考えるかどうかについては、男女ともに配偶関係の違いが表れており、未婚者は有配偶者以上に流動的な働き方を肯定的に捉えており、稼得役割や家族責任の有無と安定的な職業キャリア志向の関係が読み取れる。

第 7-2-3 図表は、現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたいかどうかについて見たものである。まず特徴的なことは、配偶関係や性別を問わず年代が上昇すると現職の就業継続意向が高くなることである。定年が視野に入る年代になれば、現在の会社で勤め上げようとするのは自然なことといえよう。では性別の違いはどうだろうか。

第 7-2-3 図表 現職の就業継続意向—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=135.113$ (4) , $p<.001$

³ カイ二乗検定の結果は、特にことわりがない限り、全体のものである。以下の図表も同様である。

男性において未婚者と有配偶者の違いに注目を見ると、有配偶者は年代があがるごとに少しずつ現職の就業継続意向が上昇するのに対して、未婚者は 55 歳以上で 78.6%と急激に増加している。女性においては未婚・有配偶ともに年代による現職の就業継続意向の上昇幅が大きく、30 歳以上では有配偶者のほうが未婚者よりも就業継続意向が高い。

以上のことから考えられるのは、有配偶者が稼得役割やケア役割といった家族責任との関連で安定的な就業を希望するのに対して、身軽で人的資源が高く評価される「壮年期までの」未婚男性は自己の転職やキャリアアップを自由に考えられるが、一定の年代を超えると内部市場への居残りを希望するようになるということである。一方、女性の未婚者においては、身軽ではあるが外部労働市場での有利な転職は恐らく男性以上に加齢とともに難しくなるため、加齢とともに急速に内部労働市場に留まりたい意向が強まるということだろう。先の長期勤続意向の結果と併せると、家族責任と長期勤続意向の間には関係があり、未婚者はより流動的な働き方を志向しやすいが、それには年齢的な制約があると解釈できる。

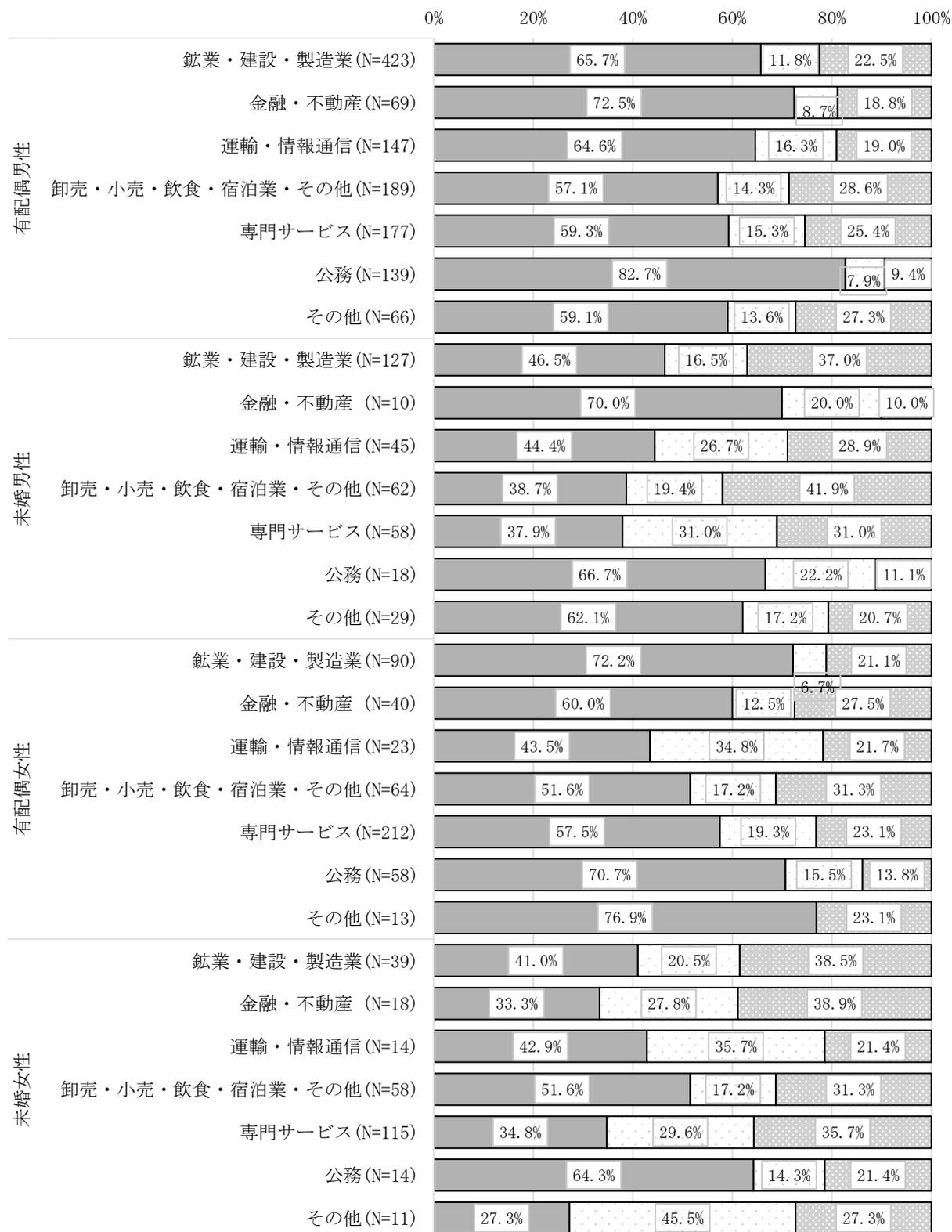
では、このような現職就業継続意向において産業別の違いはあるのだろうか。第 7-2-4 図表は、同じく配偶関係・男女別に産業と現職就業継続意向との関わりを見たものである。配偶関係・性別を問わず、継続意向が高いのは公務であり、公務がどのようなライフコースに対しても魅力的な就業環境にあることがうかがえる。では性別の違いを見てみよう。

男性においては、いずれの産業においても未婚者は有配偶者よりも就業継続意向が低い。一部のサンプルサイズが極めて小さいことを考慮して解釈すべきではあるが、先の分析で見たように、未婚男性の流動志向が反映されている結果といえるのではないだろうか。

女性においては、運輸・情報通信、卸売・小売・飲食などでは配偶関係による違いはなく、逆に鉱業・建設・製造業では差が大きい。これまで見てきたように就業継続意向は、家族責任や長期勤続意向、働きやすさなどの複合的な要因によって規定されるものであり、また産業は個別企業を合成した集合ではある。しかしながら、女性の結果からは、女性を戦力としてより重視する産業においては、女性の多様性を踏まえた（あるいは特定のライフコースのみ傾注するのではない）雇用環境が形成されている可能性を指摘できる。

これまでの分析では長期雇用に関わる意識・意向の状況を見てきたが、実際の行動はどうなっているのだろうか。第 7-2-5 図表は年代・配偶関係・男女別の転職経験を示している。これまでの職業キャリアを初職継続、転職 1 回経験、転職複数回経験に分類し、その違いを見たところ、いずれの配偶関係・性別も 30 代未満の若い年代では初職継続率が高く 30 歳以上で転職者が増える傾向にある。ではこのような職業キャリアの違いを男女別にみてみよう。まず男性においては、30 代未満の未婚者の初職継続率が高く 30 歳以降で転職割合が大きくなる。有配偶者は、第 7-2-2 図表において若年者の長期勤続意識が高いことを指摘したが、初職継続率は未婚者よりも低く、意識と行動にギャップがあるようである。このような配偶関係間の違いが生じているのは、30 歳未満の有配偶者のサンプルサイズを考慮すべきではあるが、(子どものいる夫婦において) 妻の就業が夫の転職行動を促す(大嶋 2018) ことを踏

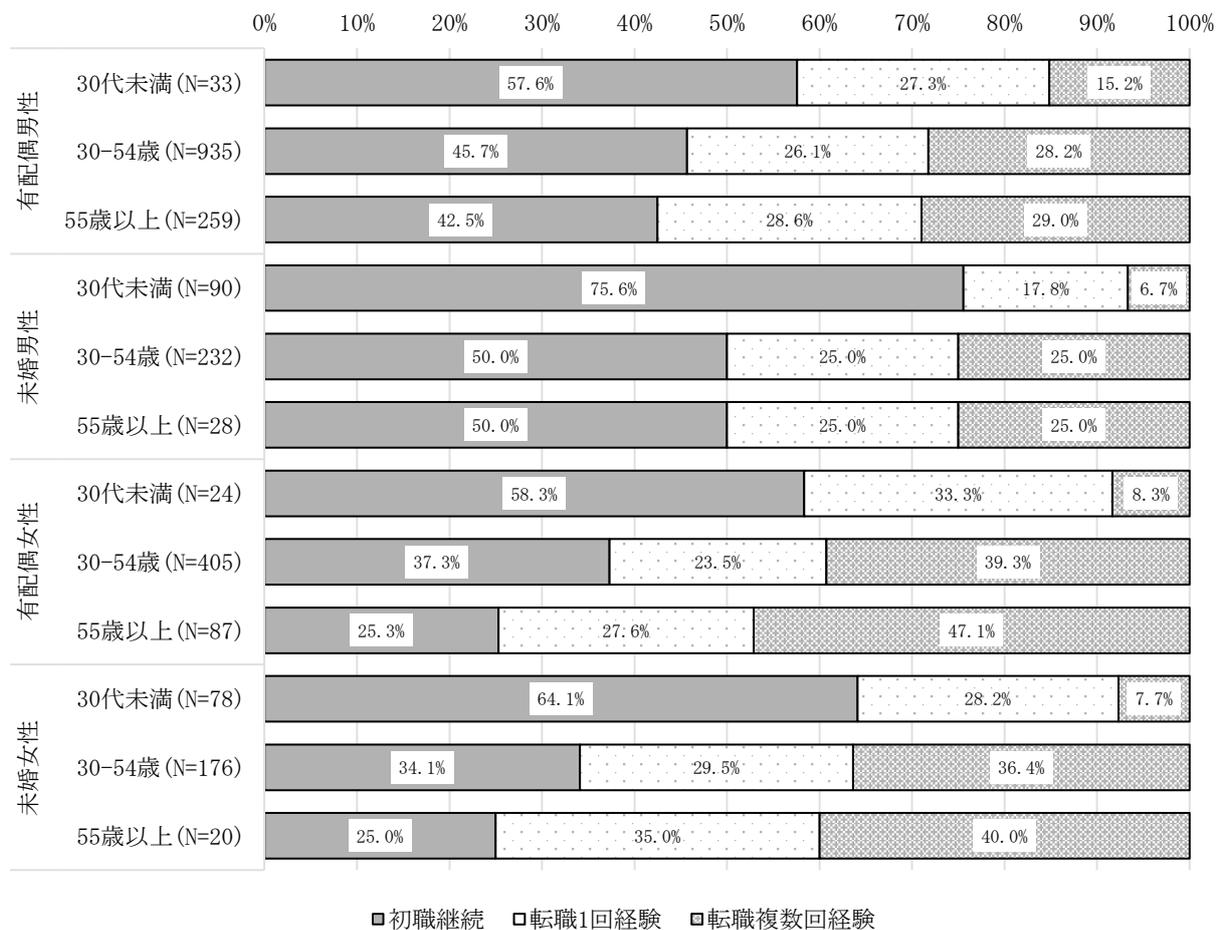
第7-2-4 図表 産業別の現職継続意向—配偶関係・男女別—



□働きたい □働きたくない □わからない

$\chi^2=72.305 (12)$, $p<.001$

第 7-2-5 図表 転職経験—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=68.053 (4) , p<.001$

まると、妻と稼得役割を分担できる有配偶者は職業選択の幅が広がるという解釈ができるのではないだろうか。

一方女性においては、配偶関係間で傾向の違いはあまりなく、未婚者も有配偶者も 30 歳未満の若年期では初職継続率が高く 30 歳を超えると大きく低下する。ただしこのような類似性が生じる要因については、有配偶者が結婚・出産といったライフイベント経験に影響を受けるのに対して、未婚者はそのようなライフイベント経験以外の要因の影響を受けるといった相違があると考えられるべきだろう。

3 家族内役割と現職就業継続意向

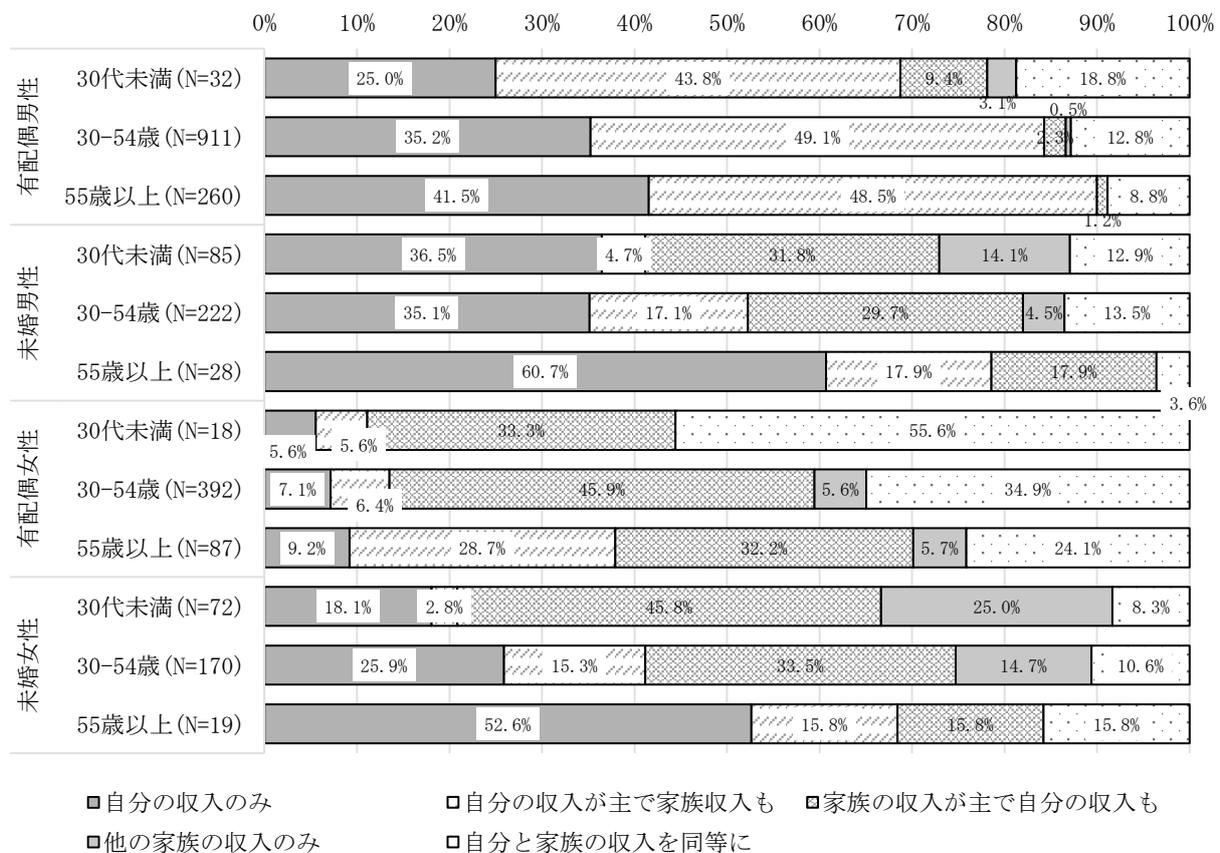
前節では、未婚者の就業意向や就業行動を有配偶者と比較することを通じて、家庭内で担う稼得役割やケア役割と就業との関連を検討し、若い世代の未婚者はより流動的な働き方を希望し行動しているが、未婚者であっても年代が高くなると、就業意向や就業行動が有配偶

者と類似する傾向にあることを確認することができた。このような年代による傾向の相違はなぜ生じるのだろうか。本節では先行研究の知見を踏まえ、未婚者に特有の親子関係から生じる家庭内責任に注目し、未婚者の現職就業継続意向との関係を検討する。ではまず家庭内における家計分担から見てみよう。

第 7-3-1 図表は世帯の家計分担と現職就業継続意向との関係を示したものである。生活費の分担を「自分の収入だけでまかなっている」「自分の収入を主として他の家族の収入もあてている」「他の家族の収入を主として自分の収入もあてている」「他の家族の収入だけでまかなっている」「自分と他の家族の収入を同等にあてている」の 5 つのカテゴリーで把握し、配偶関係と年代の違いを見る。

男性においては、未婚者と有配偶者で家計分担の様相が異なる。まず未婚者では、自分の収入のみの割合がいずれの年代でも高いが、同時に、家族の収入が主で自分が補助的である割合も相対的に高い。また有配偶者ではほとんど見られない他の家族の収入のみでまかなっている割合が 30 歳未満で 14.1%である。このような家計分担は居住形態によって異なることが推測されるが、経済的に不安定な人が結婚しにくいことを示していると考えられる。

第 7-3-1 図表 家計分担—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=160.472 (8)$, $p<.001$

有配偶男性の家計分担については、自分の収入を主にして他の家族（おそらく妻）も分担している割合が高く、自分の収入だけでまかなっている割合は未婚者よりも低い。夫が正規従業者で妻が非正規という組み合わせで家計分担をしているのが主流と考えられる。

女性においても配偶関係による家計分担の違いがある。有配偶女性では 30 代未満の若い世代では自分の家族（おそらく夫）と同等で分担する割合が 55.6%ともっとも高いがその割合は年代によって低下し、代わりに家族の収入が主とする割合が高くなる。一方、未婚女性では若年期は家族収入が主になる割合が 45.8%、家族の収入のみが 25.0%と、生活費を家族に依存している様子が見て取れるが、55 歳以上では自分の収入のみの割合が半数以上を占めるようになる。有配偶者が夫との家計分担の中で生活費をやりくりしているのとは対照的に、未婚者は女性も男性も年齢が高くなると親の経済力に頼ることができず、経済的な自立が求められるようになっている。

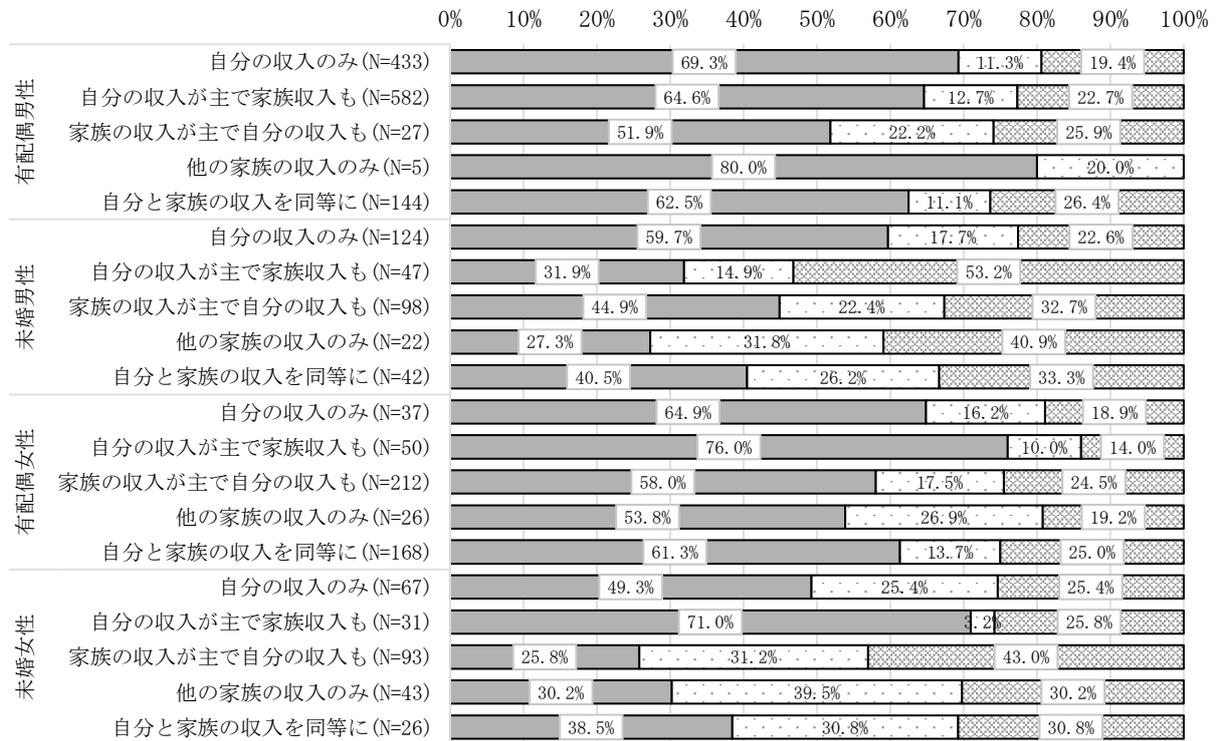
第 7-3-2 図表は家計分担と現職就業継続意向との関係を示している。まず男性において、未婚者は自分の収入のみで生活費を賄っている場合に現職継続意向が約 6 割と高く、他の家族の収入のみでまかなっている場合に就業継続意向は低い。有配偶男性でも自分の収入のみで生活費をまかなっている場合に就業継続意向が 69.3%と最も高いが（他の家族の収入のみはサンプルサイズが小さいため考慮していない）、家計の分担別の現職継続意向の違いは未婚者ほど大きくない。つまり、親と家計を分担する未婚者では、実質的な家計負担が就業意向により大きく関わるが、有配偶者は負担状況の実際のみならず、稼得責任意識も現職の就業継続意向に影響を及ぼしていると解釈できるのではないだろうか。

女性においても配偶関係によって家計分担と就業継続とのかかわり方に違いが見られる。未婚女性では自分の収入が主で家族収入も生活費にあてている場合に現職継続意向が 71.0%と高く、他の家族収入を主に生活費にあてられる場合には現職を継続したい意向は顕著に低下する。親は子である男性未婚者には経済的役割を期待し女性未婚成人子にはケア役割を期待する（宮本・岩上・山田 1997）ことから、未婚女性が親との関係において主たる生計維持者になる場合は親の経済状態が良好ではない場合と考えられ、そのような状況では稼得責任意識が強まり就業継続意識を高めるのかもしれない。

第 7-3-3 図表および第 7-3-4 図表は、配偶関係・男女別に父親と母親の手助け状況を示したものである。全体的な傾向として、年代が高いと親を手助けをする割合はいずれのカテゴリにおいても高くなる。男性・女性ともに未婚者は有配偶者よりも父親・母親をよく手助けする割合は高く、特に未婚女性の母親を手助けする割合は、55 歳以上のサンプルサイズが小さいことに留意すべきではあるが顕著に高いといえる。

すでに述べているように日本の 40 代・50 代の未婚男女の親との同居率は 2015 年で 52.4%であり、1995 年の 40.6%から大きく上昇している（藤森 2019）。三世代同居世帯の減少に反して成人未婚子との同居率は上昇し、同居によって未婚者の親を支援する役割が促されるといえる。

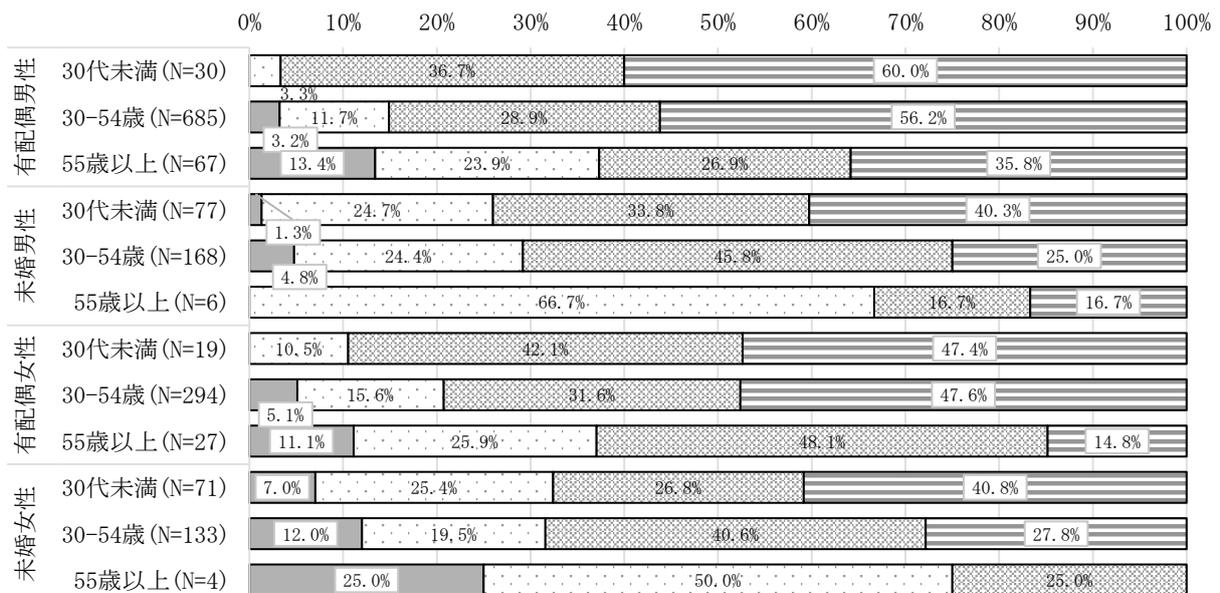
第 7-3-2 図表 家計分担と現職就業継続意向—配偶関係・男女別—



□働きたい □働きたくない □わからない

$\chi^2=69.253 (8)$, $p<.001$

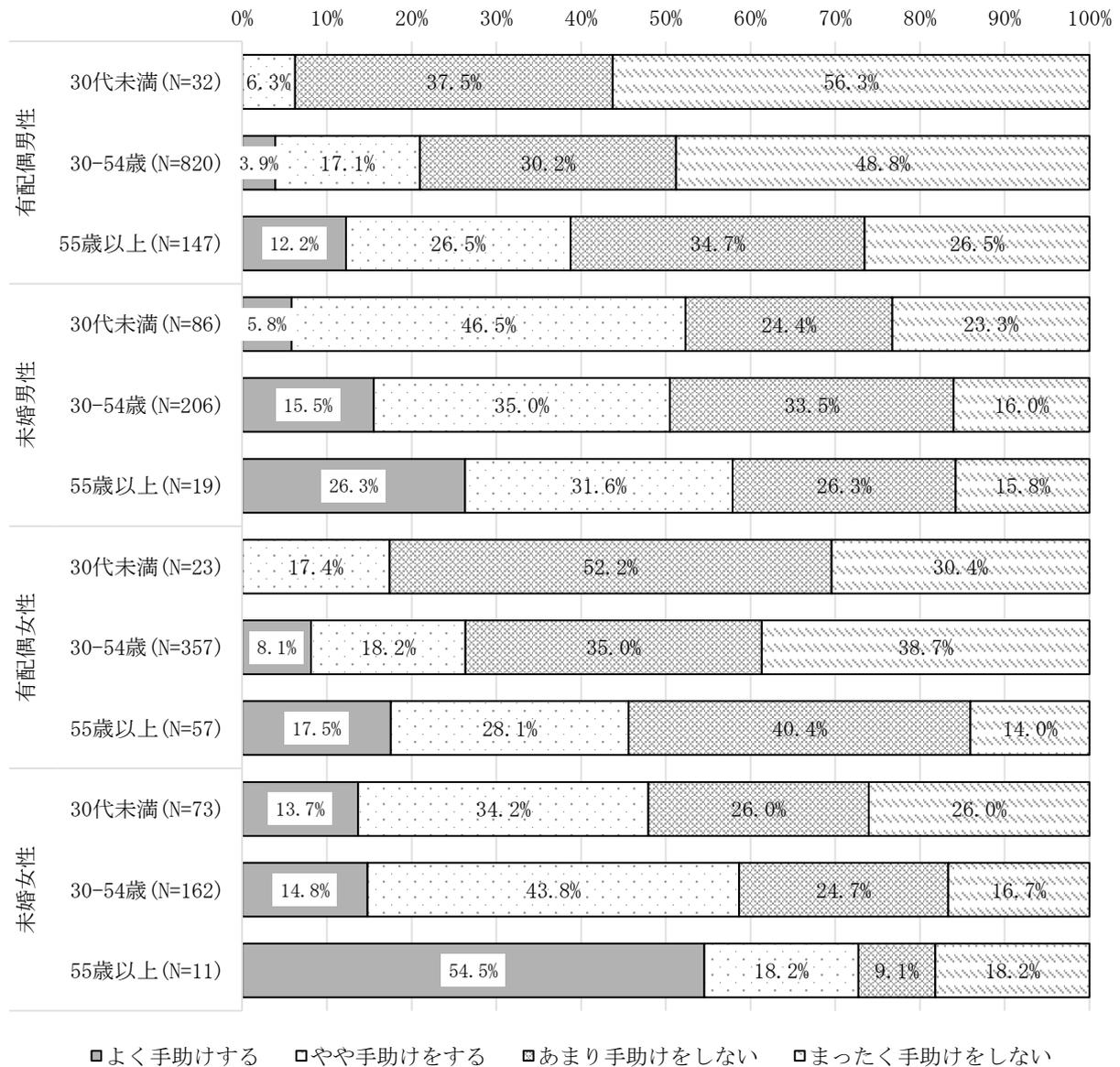
第 7-3-3 図表 父親の手助け—年代・配偶関係・男女別—



□よく手助けする □やや手助けをする □あまり手助けをしない □まったく手助けをしない

$\chi^2=32.603 (6)$, $p<.001$

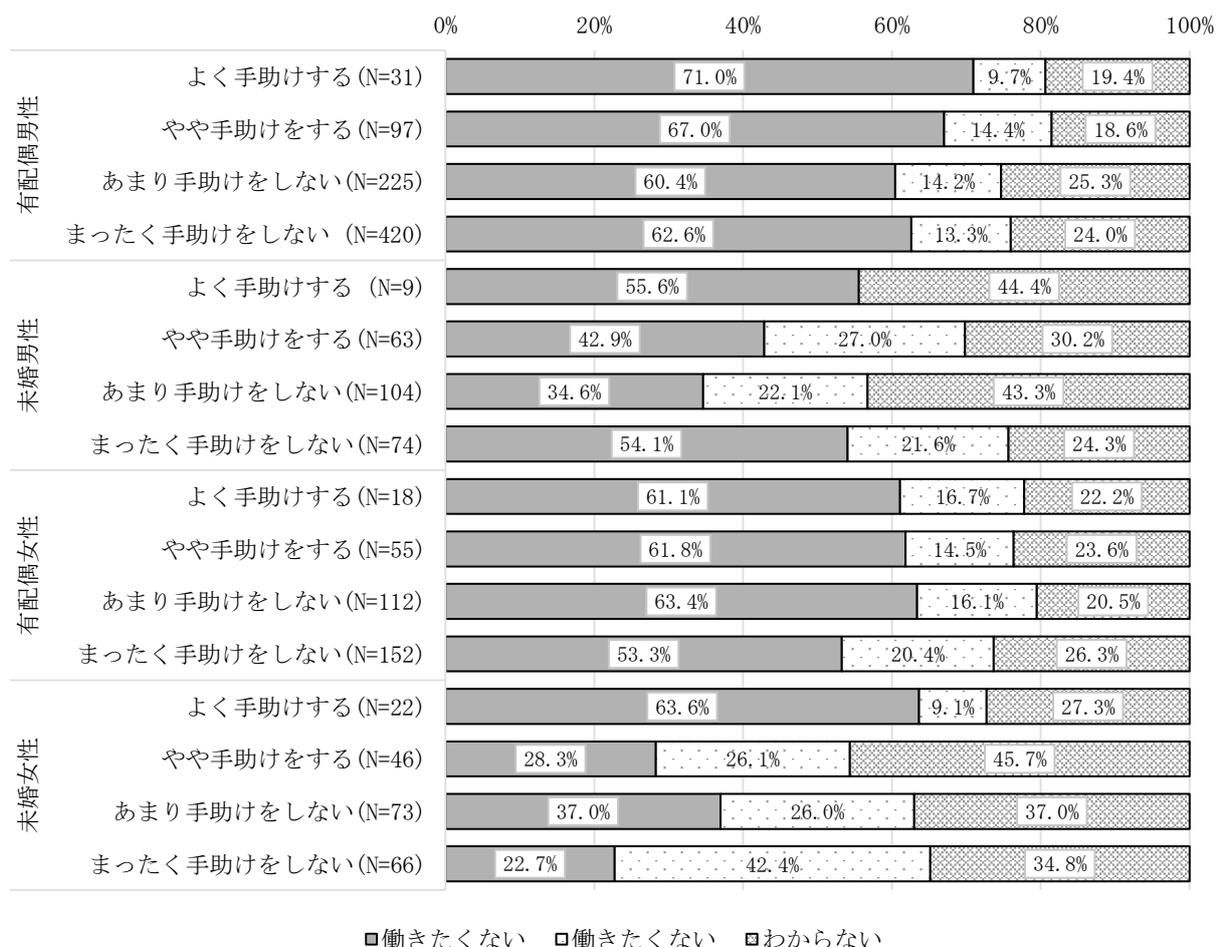
第 7-3-4 図表 母親の手助け—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=48.427 (6)$, $p<.001$

第 7-3-5 図表および第 7-3-6 図表は、親のケア役割と現職就業継続意向との関りをみたものである。まず第 7-3-5 図表の父親のケア役割と現職の就業継続意向の関係については、いずれの 카테고리 も手助けをする場合に現職を継続したいと考える傾向が見られるが、ケアの程度と現職継続意向との関係は未婚男性と未婚女性でより強くみられる。しかし、未婚男性と未婚女性では異なる関係性が見られ、未婚男性は手助けをしないと現職継続意向が高く、逆に女性は手助けをするほうが現職継続意向は高い。介護負担による離職が問題視されているが、本分析対象者が正規従業者であることを踏まえると、ケア役割を担うためにはむしろ正規従業者としての資源を活用したほうが都合がよいと考えている可能性が指摘できる。未婚男性は父親のケア役割は母親に任せて、正規従業者を続けることで経済的に家族をバックアップする、一方、未婚女性も正規従業者としての資源を活用しながら、母親との共同によって父親のケア役割を担っていることが推察される。

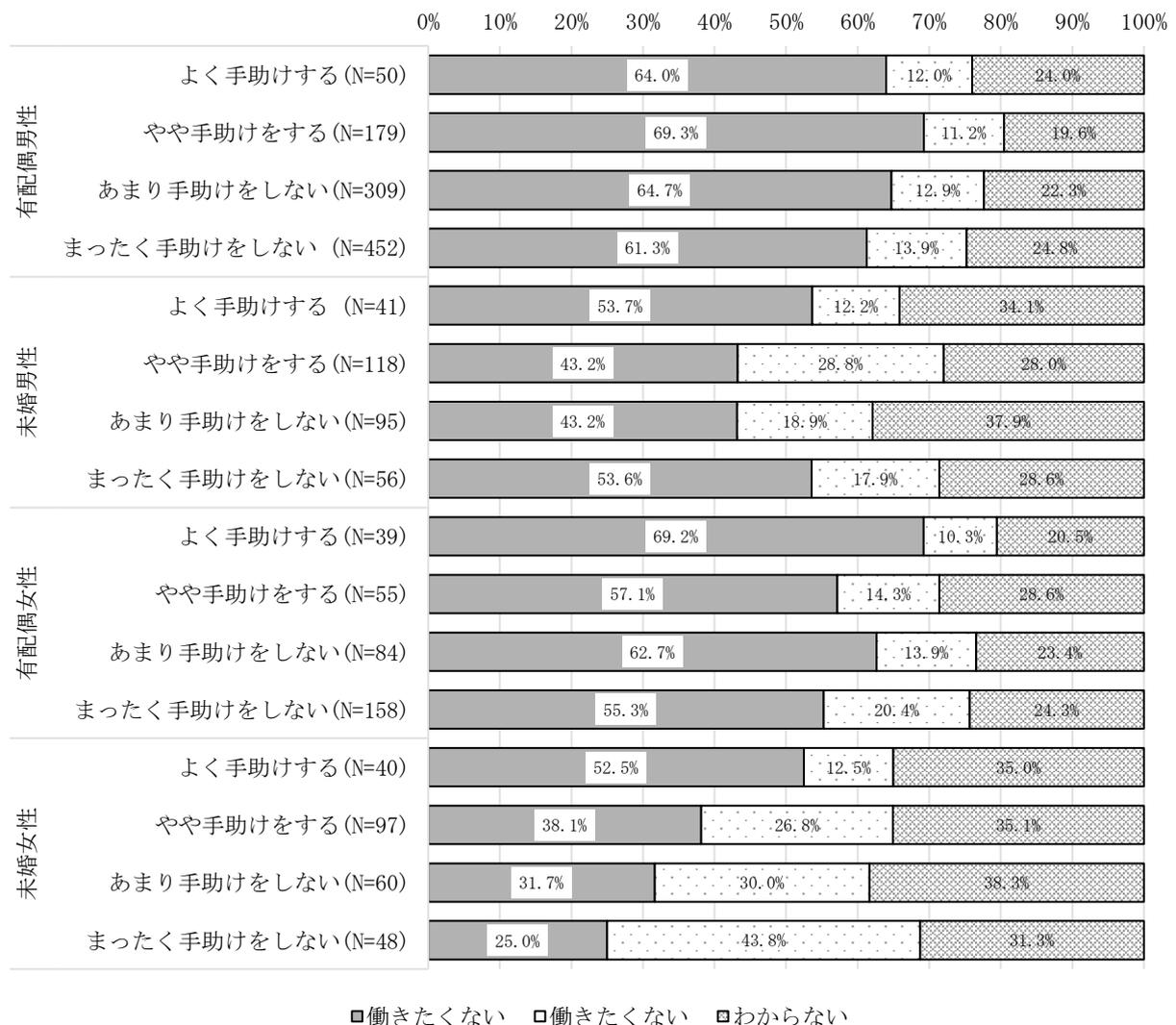
第 7-3-5 図表 父親のケア役割と現職就業継続意向—配偶関係・男女別—



$\chi^2=7.475 (6)$, n. s. (ただし、未婚男性: $\chi^2=11.898 (6)$, $p.<01$ 未婚女性: $\chi^2=17.832 (6)$, $p.<001$)

第 7-3-6 図表は、母親のケア役割と現職の就業継続意向との関係を見たものである。父親と同様に母親においても、よく手助けをする場合に現職を継続したい意向が高い様子が見られ、その関係は、未婚女性においてより強く表れている。親の日常生活をサポートしたり介護が必要になる場合、母親が健康であるならば、父親の主たる介護者は母親が担い子どもは母親のサポート役になる。しかし、母親のケアは男性である父親よりも同居する未婚女性に期待されることが多いと考えられる。父親のケア役割と就業継続意向との関係における推察と同様に、母親のケア役割を担う場合にも、未婚女性が正規従業者としてのベネフィットを生かすために、現職の継続意向が高まるものと考えられる。

第 7-3-6 図表 母親のケア役割と現職就業継続意向—配偶関係・男女別—



$\chi^2=7.475 (6)$, n. s. (ただし、未婚女性: $\chi^2=13.039 (6)$, $p.<.05$)

4 未婚男女における現職就業継続意向の規定要因

—結婚関連要因と親との関係性要因への着目から—

前項までの検討と未婚者に特徴的な要因を検討することを主眼に、結婚関連要因と親子関連要因を投入してモデルを作成し、多項ロジスティック分析によって現職就業継続意向の規定要因を検討する。統制変数は「年齢」「学歴」「収入」「現職継続年数」「単身世帯」で、結婚や結婚・仕事との関係に関する変数として「交際相手の有無」「親や同僚・友人からの結婚圧力」「結婚と転職・職場の信用に関する考え方」を投入し、結婚の可能性や、結婚と仕事との関りに関する未婚者自身の考え方と就業継続意向との関連を検討する。また、本人の健康資源が就業に及ぼす影響を検討するため、「怪我や病気による通院」とメンタルヘルスの状態を表す「ディストレス」を用いる。さらに未婚者においても親子関係によって生じる家族責任が就業に影響を及ぼすことを仮定し、「家計役割」と「母親のケア役割」を投入する。また、配偶者のいない未婚者において、家族内と家族外に「頼れるネットワーク」を持つことは就業を促す可能性があるとして想定し、ネットワーク要因もモデルに加える。各変数の記述統計は第7-4-1図表の通りである。

第7-4-1 図表 多変量解析の記述統計

	未婚男性					未婚女性				
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	356	25.00	62.00	38.62	10.15	274	25.00	64.00	37.99	10.62
中学高校卒業	352	0.00	1.00	0.34	0.47	271	0.00	1.00	0.24	0.43
専門短大専卒業	352	0.00	1.00	0.20	0.40	271	0.00	1.00	0.34	0.47
収入500万円以上	342	0.00	1.00	0.36	0.48	257	0.00	1.00	0.24	0.43
収入200万円以下	342	0.00	1.00	0.13	0.33	257	0.00	1.00	0.23	0.42
現職勤続年数	346	0.00	40.59	12.31	10.23	265	0.17	42.58	10.66	10.13
交際相手あり	351	0.00	1.00	0.18	0.38	264	0.00	1.00	0.19	0.39
親からの結婚圧力	352	0.00	1.00	0.40	0.49	272	0.00	1.00	0.38	0.49
同僚からの結婚圧力	351	0.00	1.00	0.43	0.50	272	0.00	1.00	0.42	0.49
転職しやすすくない	349	0.00	1.00	0.18	0.38	272	0.00	1.00	0.26	0.44
転職しやすいかわからない	349	0.00	1.00	0.23	0.42	272	0.00	1.00	0.18	0.38
信用されない	348	0.00	1.00	0.38	0.49	272	0.00	1.00	0.57	0.50
信用されるかわからない	348	0.00	1.00	0.28	0.45	272	0.00	1.00	0.25	0.43
病気・怪我による通院	354	0.00	1.00	0.28	0.45	274	0.00	1.00	0.30	0.46
ディストレス	318	1.00	4.00	1.54	0.87	250	1.00	4.00	1.60	0.86
主たる家計役割	335	0.00	1.00	0.64	0.48	261	0.00	1.00	0.48	0.50
親を頼りにしている	351	0.00	1.00	0.65	0.48	273	0.00	1.00	0.79	0.41
仕事関係の知人・友人を頼りにしている	351	0.00	1.00	0.31	0.46	273	0.00	1.00	0.43	0.50
学校時代の友人・恩師を頼りにしている	351	0.00	1.00	0.27	0.44	273	0.00	1.00	0.46	0.50
単身世帯	349	0.00	1.00	0.30	0.46	270	0.00	1.00	0.24	0.43
母親の手助け	311	1.00	4.00	2.47	0.94	246	1.00	4.00	2.53	0.98

第 7-4-2 図表 現職就業継続意向の規定要因

	未婚男性			未婚女性		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
切片	1.795	1.579		1.226	1.913	
年齢	-0.132	0.044	0.876 **	-0.035	0.035	0.966
中学高校卒業(参照:大学卒業以上)	-0.557	0.549	0.573	1.343	0.708	3.832 †
専門短大高専卒業	0.496	0.512	1.642	0.924	0.585	2.520
収入500万円以上(参照:200~500万円未満)	-0.738	0.544	0.478	-0.254	0.701	0.776
収入200万円以下	-0.354	0.607	0.702	0.827	0.612	2.286
現職勤続年数	0.060	0.042	1.062	-0.062	0.037	0.940 †
交際相手あり(参照:なし)	0.209	0.502	1.233	0.360	0.592	1.433
親からの結婚圧力(参照:なし)	-0.369	0.441	0.691	0.371	0.520	1.450
同僚からの結婚圧力(参照:なし)	-0.334	0.434	0.716	0.067	0.494	1.070
転職しやすすくない(参照:転職しやすい)	-0.438	0.591	0.645	-0.329	0.561	0.719
転職しやすいかわからない	-0.836	0.620	0.434	0.120	0.736	1.127
信用されない(参照:信用される)	0.168	0.479	1.183	0.789	0.635	2.201
信用されるかわからない	0.292	0.639	1.339	-0.753	0.830	0.471
病気・怪我による通院(参照:なし)	0.609	0.511	1.838	0.215	0.569	1.240
ディストレス	0.698	0.234	2.010 **	0.682	0.311	1.979 *
主たる家計役割(参照:なし)	-0.519	0.507	0.595	-1.588	0.759	0.204 *
親を頼りにしている(参照:なし)	0.194	0.471	1.214	-0.084	0.628	0.919
仕事関係の知人・友人を頼りにしている(参照:なし)	-0.489	0.507	0.614	-0.664	0.502	0.515
学校時代の友人・恩師を頼りにしている(参照:なし)	0.357	0.494	1.429	1.188	0.594	3.282 *
単身世帯	0.461	0.574	1.586	0.056	0.837	1.058
母親の手助け	0.365	0.238	1.440	-0.659	0.272	0.517 *
切片	-0.449	1.147		3.372	1.678	*
年齢	-0.005	0.027	0.995	-0.065	0.032	0.937 *
中学高校卒業(参照:大学卒業以上)	0.566	0.398	1.761	0.651	0.622	1.918
専門短大高専卒業	0.392	0.450	1.480	0.408	0.520	1.504
収入500万円以上(参照:200~500万円未満)	-0.185	0.408	0.831	0.327	0.538	1.387
収入200万円以下	-0.118	0.510	0.889	0.141	0.566	1.151
現職勤続年数	-0.022	0.025	0.978	-0.020	0.030	0.980
交際相手あり(参照:なし)	-0.199	0.463	0.819	-0.217	0.539	0.805
親からの結婚圧力(参照:なし)	-0.002	0.359	0.998	0.026	0.471	1.026
同僚からの結婚圧力(参照:なし)	0.017	0.344	1.017	0.058	0.443	1.060
転職しやすすくない(参照:転職しやすい)	-0.446	0.462	0.640	0.294	0.466	1.342
転職しやすいかわからない	-0.818	0.503	0.441	0.230	0.635	1.258
信用されない(参照:信用される)	0.266	0.388	1.304	0.999	0.607	2.715
信用されるかわからない	0.336	0.516	1.399	0.416	0.731	1.516
病気・怪我による通院(参照:なし)	0.613	0.373	1.846	0.245	0.498	1.277
ディストレス	0.293	0.207	1.340	0.109	0.276	1.115
主たる家計役割(参照:なし)	-0.072	0.398	0.930	-0.286	0.514	0.751
親を頼りにしている(参照:なし)	0.034	0.372	1.035	0.109	0.556	1.116
仕事関係の知人・友人を頼りにしている(参照:なし)	0.092	0.389	1.097	-0.693	0.440	0.500
学校時代の友人・恩師を頼りにしている(参照:なし)	-0.386	0.415	0.680	-0.161	0.499	0.851
単身世帯	-0.272	0.462	0.762	-1.019	0.629	0.361
母親の手助け	-0.017	0.187	0.983	-0.556	0.244	0.574 *
χ ² 乗値			64.716 *			85.768 ***
-2対数尤度			427.423			323.212
Cox-Snell R ² 乗			0.240			0.368
Nagelkerke R ² 乗			0.274			0.414
N			236			187

***p<.001, **p<.01, *p<.05, †p.<.01

第 7-4-2 図表に、現職就業継続意向を従属変数とする多項ロジスティック回帰分析の結果を示す。従属変数の参照カテゴリーは「現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたい」であり、比較するカテゴリーは「働きたくない」「わからない」である。

まず未婚男性の分析について、「働きたくない」に対しては、「年齢」と「ディストレス」

が有意な影響を示し、「年齢」が高いと「働きたくない」意向が高まり、「ディストレス」が高いことも「働きたくない」意向を上昇させた。「わからない」に対して有意に影響を及ぼす変数はなかった。

未婚女性の分析において、「働きたくない」に対しては、「年齢」「現職勤続年数」に有意傾向がみられた。また「ディストレス」「主たる家計役割」「学校時代の友人・恩師を頼りにしている」「母親の手助けをしている」が有意に影響を及ぼしていた。つまり、「年齢」が高いと「働きたくない」意向は高まる傾向にあるが、「現職勤続年数」が長いと「働きたくない」意向は低下する傾向にある。また「ディストレス」が高いこと、「学校時代の友人・恩師を頼りにしている」と「働きたくない」意向は高く、「主たる家計役割を担っていること」「母親の手助け」をしているほど「働きたくない」意向は低下した。

「わからない」に対しては、「年齢」と「母親の手助け」について有意な影響が確認された。具体的には、「年齢」が高いと「わからない」意向は低下し、「母親の手助け」をするほど「わからない」意向は低まった。

以上の通り、本モデルにおいては未婚男性で現職就業継続要因を説明するのは「年齢」と「ディストレス」であり、未婚男性において結婚や親との関係性は現職就業継続を規定するほどの要因にはなっていないことがわかった。一方、未婚女性においても、結婚関連要因は現職就業継続要因を説明するものにはなっていなかったが、「ディストレス」に加えて、家計分担役割や母親のケア役割は就業継続を規定する要因になることが明らかとなり、未婚者共通の規定要因としてメンタルヘルスの状態を示すディストレスが就業継続にとって重要な要因となること、また、家族責任が就業継続意向へ与える影響には男女差があり、未婚女性においては、家族責任を担うほど正規従業員としての利点を活用するために、就業継続意向が高まることが示唆できる。

5 まとめ

本章では増加する未婚労働者に着目し、標準世帯とは異なるライフコースを歩む未婚男女労働者は長期勤続を望むのかを検討するために、有配偶男女との比較から就業意識、行動、就業継続意向の規定要因を検討した。分析結果は、以下のように要約することができる。

(1) 未婚男女は有配偶男女に比べて流動的な働き方を望む傾向にあるが、年齢の上昇に伴い長期就業意向は上昇する。これは、未婚者自身の加齢に伴い、就業選択やキャリアアップの選択肢が狭まること、経済面や生活面における親への依存を減らさざるを得ないことによって、就業選択やキャリアアップに対する意欲が低下することによるものと考えられる。

(2) 定位家族における経済面やケア役割といった家族責任を担うことは、未婚女性の長期就業意向を高める。親に頼れず自立的な生き方をしなくてはならない環境下では、就業にお

けるリスクをとりやすく、より安定的な働き方を志向するためと考えられる。

(3) 未婚者の長期就業意向にはメンタル面の健康状態が影響する。メンタルの不調は身体面の健康状態よりも周囲にわかりにくく、職場の理解を得にくい状況が推察でき、長期就業意向を低下させる可能性がある。

晩婚化、生涯未婚者の増加は、未婚男女労働者を増加させる。本章の分析でみてきたように、配偶関係の違いは長期就業意向に影響を及ぼし、若年期から壮年期にかけての一定の期間においては家族責任のない未婚者は流動的な働き方を志向することから、長期就業意向は低下する。ただし、未婚男女の就業選択やキャリアアップの自由度は年齢に依存する限定的なものである。特に、未婚女性において、老親との同居などにもなって生じる家族責任役割は、未婚者自身の生活保障手段として長期就業意欲を高めると考えられる。

一般的に生活設計が後手になりがちになると言われる未婚者ではあるが、現在の日本の経済・労働環境やキャリア教育の効果によっては、早い時期からライフプランを考え、長期勤続にベネフィットを見出す未婚者も今後出現してくる可能性がある。そのとき、未婚者の長期就業を支えるために重要なのは、自身の健康維持と老親のケア役割の軽減である。労働者の就業継続支援が育児との両立支援にとどまらず多様な労働者へ届けられることによって、未婚者の長期就業意向もまた変化するといえるだろう。

参考文献

- 大風薫（2014）「中年期未婚女性の家庭内労働と就業—同時性バイアスの可能性も含めた検証」『生活経済学研究』40, pp29-39.
- 大嶋寧子（2018）「妻の就業は夫の転職を支えるか—子どもの有無に注目して」『リクルートワークス研究所 研究紀要』13, pp.1-12.
- 加藤彰彦（2011）「未婚化を押し進めてきた2つの力—経済成長の低下と個人主義のイデオロギー」『人口問題研究』67(2), pp.3-39.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2018）「日本の世帯数の将来推計（全国推計）—2015（平成27）～2040（平成52）年」（<http://www.ipss.go.jp/pp-ajsetai/j/HPRJ2018/t-page.asp>, 2021年1月12日取得）.
- 坂本有芳（2016）『キャリア・デザインと子育て—首都圏女性の調査から』お茶の水学術事業会.
- 白波瀬佐和子（2004）「親子の間に存在するジェンダー」袖井孝子編著『少子化社会の家族と福祉—女性と高齢者の視点から』ミネルヴァ書房, pp147-158.
- 杉浦浩美（2015）「就労意欲と断絶するキャリア—初職離職と転職・再就職行動に注目して」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155人の軌跡から読み解く』青弓社, pp.91-119.

- 鈴木亘（2011）「10年後のパラサイト・シングルとその家族」『一橋大学経済研究所ディスカッションペーパー』.
- 武石恵美子（2009）「キャリアパターン別に見た女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』13, pp.3-15.
- 筒井淳也（2015）『仕事と家族』中央公論新社.
- 直井道子（2006）「独身女性の老後生活—落とし穴とハードルと」財団法人シニアプラン開発機構『第2回 独身女性（40～50代）を中心とした女性の老後生活設計ニーズに関する調査』財団法人シニアプラン開発機構, pp.103-109.
- 西文彦（2017）「親と同居の未婚者の最近の状況」（<http://www.paoj.org/taikai/taikai2017/abstract/1065.pdf>, 2021年1月12日取得）.
- 藤森克彦（2019）「親と同居する中年未婚者の増加と生活上のリスクへの対策」みずほ情報総研オピニオン（https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/contribution/2019/seikatsu/keizai1908_01.html, 2020年12月10日取得）（『生活経済政策』2019年8月号（発行：一般社団法人生活経済政策研究所）に掲載されたものを、同編集部の承諾のもと掲載）
- 宮本みち子（2004）『ポスト青年期と親子戦略—大人になる意味と形の変容』勁草書房.
- 宮本みち子・岩上真珠・山田昌弘（1997）『未婚化社会の親子関係—お金と愛情にみる家族のゆくえ』有斐閣.
- 矢島洋子（2014）「女性の能力発揮を可能にするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤俊樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, pp59-82.
- 山田昌弘（2013）「シングル化と社会変動—シングルの孤立化がもたらすもの」藤村正之編『協働性の福祉社会学 個人化社会の連帯』東京大学出版会, pp73-94.
- レイモ, ジェームズ・福田節也（2016）「女性労働力率の上昇—結婚行動の変化の役割」『日本労働研究雑誌』No.674, pp.26-38.
- Cornwell, Christopher, and Peter Rupert (1997) “Unobservable Individual Effects, Marriage and the Earnings of Young Men,” *Economic Inquiry*, 35, pp.285-294.
- Knoll, Melissa A. Z., Christopher R. Tamborini, and Kevin Whitman (2012) “I Do...Want to Save: Marriage and Retirement Savings in Young Households,” *Journal of Marriage and Family*, 74, pp.86-100.
- Whitaker, Elizabeth, Janet Bokemeiner and Scott Loveridge (2013) “Interactional Associations of Gender on Savings Behavior: Showing Gender’s Continued Influence on Economic Action,” *Journal of Family and Economic Issues*, 34 (1), pp.105-119.