

# 独身者の就労とケアに関する実態と政策的対応

## ——政策立案過程における独身者の位置づけ

藤森 克彦

(日本福祉大学教授、みずほリサーチ&テクノロジーズ首席研究員)

本稿では、独身者（未婚者・離死別者）の就労とケアの実態を考察して、その課題を探った。その上で、各課題に関連した政策的対応と政策立案過程を考察し、独身者をどの程度視野に入れてきたのかといった点を考察した。その結果、独身者の抱える主な課題として、①有配偶男性と比べて非正規労働者の比率が高く、生計維持が困難な者が多いこと、②親と同居する未婚者やひとり親を中心に、仕事と育児・介護などのケアの両立が困難であること、③独身の短時間労働者が被用者保険に加入していないこと、といった課題があげられる。各課題に対する近年の主な政策的対応としては、①について、2007年に改正パートタイム労働法が成立し、その後の数次の改正によって、非正規労働者と正規労働者の均等・均衡待遇に向けた対策が採られてきたこと、②について、1990年代半ばに育児・介護休業法が成立し、その後の改正により、育児・介護休業、所定外労働・時間外労働の制限、所定労働時間短縮の措置などを拡充してきたこと、③について、2016年から短時間労働者への被用者保険の適用拡大が始まったこと、を指摘した。これらの政策的対応の背景としては、①1990年代のバブル経済崩壊以降、非正規労働者が増加したこと、②2000年代後半、貧困・格差が社会問題となり、正規労働者と非正規労働者の待遇格差の是正が求められたこと、③1990年代以降、少子化の進展が社会で認識されて対応が求められたこと、といった点があげられる。夫婦で生計維持とケアの役割分担を行えない「独身者」の課題はほとんど視野に入っておらず、むしろ「男性稼ぎ主モデル」の下で主たる生計維持者であるはずの男性が非正規労働に従事することへの対応と、少子化への対応という側面が強かったと考えられる。

### 目次

- I はじめに
- II 「独身者」の定義と分析の枠組み
- III 独身者の就業状況
- IV 独身者の就労とケアに関連した課題
- V 独身者の抱える課題に対する政策的対応とその経緯
- VI おわりに

### I はじめに

日本型雇用システムは、「男性稼ぎ主モデル」が特徴といわれている。すなわち、夫が正規労働

者として働き、安定的な雇用と生活給込みの賃金を得て、世帯の主たる生計維持者となる。そして夫は、正規労働者として職務内容や労働時間や勤務場所について制限のない労働を担う。一方、妻は、専業主婦ないしは主婦パートとして、世帯内の育児や介護などのケアを一手に引き受ける。こうした夫婦の役割分担によって、世帯の生計維持とケアへの対応がなされてきた。そして男性稼ぎ主モデルは、労働政策や社会保障政策などの諸制度の前提になっている面が強い。

ところで、有配偶者の多くは男性稼ぎ主モデルを構成してきたと考えられるが、有配偶者数（15

歳以上)は1990年から2020年にかけて3.3%減少した。その一方で、独身者数(同)は14.9%増加している<sup>1)</sup>。

そして、独身者は配偶者がいないので、男性稼ぎ主モデルのように夫婦での役割分担を行えない。独身者自身が、主たる生計維持者となることや、ケアの担い手となることが考えられる。しかし、労働政策や社会保障政策などが男性稼ぎ主モデルを前提にするため、独身者は働き方やケアの面において課題を抱えることになる。例えば、未婚男性は有配偶男性に比べて非正規労働者の比率が高いため、「主たる生計維持者」となることが困難な場合が考えられる。また、配偶者と離死別したひとり親の多くは、生計維持とケアの両方の役割を担うが、男性稼ぎ主モデルを前提にした働き方では両立が難しい。

そこで本稿では、独身者の就労とケアの実態を考察して、その課題を探る。その上で、課題に対して採られてきた政策的対応を概観して、その政策立案過程において、どの程度、独身者を視野に入れてきたのかという点を考察する。

本稿の構成としては、Ⅱで研究対象と枠組みを示し、Ⅲで独身者の就業状況について考察する。Ⅳでは、40代と50代の中年未婚者と、ひとり親世帯を取り上げて、独身者の就労とケアの実態と課題を考える。Ⅴでは前節で示した課題への政策的対応とその経緯を概観して、独身者がどの程度視野に入れられてきたのかという点や今後の課題を考察する。

## Ⅱ 「独身者」の定義と分析の枠組み

### 1 「独身者」の定義

本稿において、「独身者」とは、配偶者のいない人をいう。具体的には、①未婚者(生涯で一度も結婚したことのない人)、②離別者(妻又は夫と離婚して再婚をしていない人)、③死別者(妻又は夫と死別して再婚をしていない人)を併せて、独身者とする。なお、離別者と死別者を合わせて「離死別者」と呼ぶ。これに対して、配偶者のいる人を「有配偶者」とし、届出の有無に関係なく、現

在、妻又は夫のある人をいう。

### 2 先行研究と本稿の分析枠組み

独身者に関する就業状況やワークライフバランスなどに関する先行研究をみると、主にシングルマザーや独身女性を対象に研究がなされてきた。

例えば、シングルマザーについて、大石(2018)は、シングルマザーの労働時間は既婚マザーよりも長く、母親の労働時間が低収入の原因とはいえないことを指摘する。また、パート・アルバイトで働く場合は、シングルマザーと既婚マザーではほとんど賃金差はないが、正社員として働くシングルマザーの時間当たり賃金は既婚マザーの賃金よりも低いことを指摘する。

また、末盛・小平・鈴木(2017)は、シングルマザーの家庭領域から仕事領域に対するワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因を分析し、仕事の過剰や上司のサポートといった要因に加え、貧困がシングルマザーのワーク・ファミリー・コンフリクトを高めることを指摘する。

一方、独身女性については、永瀬(2013a)が、40代と50代の未婚女性について調査をし、友人との交流の満足度は高く、余暇活動を楽しんでいるものの、賃金水準や経済状況では厳しい状態にある者が少なくないこと、また親同居で生活を賄う者も5割強ほどいて、将来の経済的見通しがもちにくい低所得者が多いことを指摘している。

池田(2018)は、35～44歳の非正規労働者について、シングル(独身)女性と有配偶女性を比較して、シングル女性は有配偶女性に比べて家計が苦しいと感じている者の割合が高いことや、シングル女性は仕事や生活の満足度も有配偶女性に比べて低いことを指摘する。

大風(2017)は、女性について配偶関係別の比較をして、未婚女性は既婚女性や離死別女性に比べて、実際の労働時間が長く労働の柔軟性が低いことや、未婚女性は既婚女性や離死別女性よりも、仕事と生活の両立に関する葛藤を抱えにくい反面、仕事満足度が低いことなどを指摘する。

以上のように、これまでシングルマザーや独身女性を対象に研究がなされてきたが、男性を含めた「独身者(未婚者・離死別者)」という切り口で

行われた研究は少ない。

そこで本稿では、男性を含めた独身者の就労やケアの実態について、未婚者と離死別者を区分して、有配偶者と比べていく。特に、中年未婚者とひとり親世帯を取り上げて、生計維持とケアをめぐる課題を探る。そして、独身者の抱える課題に対して採られた政策的対応の内容とその経緯を概観して、独身者がどの程度視野に入れられたのかを考察する。

### Ⅲ 独身者の就業状況

#### 1 独身の就業者数の変化

まず、配偶関係別に15歳以上の就業者数の変化をみていく。総務省『労働力調査』では、2006年より配偶関係別の就業者数を公表している。そこで、2006年と2021年の就業者数の変化をみると、この15年間で、独身の就業者数は男性で1.10倍、女性で1.13倍となった(表1)。一方、有配偶の就業者数をみると、男性では0.94倍に減少しているのに対して、女性では1.12倍の増加となっている。

年齢階層別に独身就業者の増加状況を見ると、

男女ともに35歳以上の年齢階層で増えている。特に、男女ともに45歳以上の未婚の就業者数が2倍以上となっている。

#### 2 独身者と有配偶者の就業状況の全体像

次に、総務省『令和3(2021)年労働力調査』に基づいて、25~64歳の独身者と有配偶者の就業状況を比較する。なお、学生アルバイトの影響を除去するために、15~24歳の就業者を対象から除いている。

まず、就業者総数の配偶関係別の構成比(男女合計)をみると、独身者33.9%(未婚者26.9%、離死別者7.0%)、有配偶者66.1%となっている。また、配偶関係別に就業率を比較すると、未婚の男女、離死別の男女ともに8割強の水準にある(表2)。さらに、就業者に占める雇用者の比率をみると、どの配偶関係においても概ね9割前後の水準であり、就業者のほとんどは雇用者となっている。そして、役員を除いた雇用者に占める正規雇用者の比率をみると、いずれの配偶関係においても男性の正規雇用者比率が女性よりも高い。

男女別・配偶関係別に、正規雇用者比率を比べると、男性で正規雇用者比率が高いのは、「有配偶者>離死別者>未婚者」の順である。未婚男性

表1 配偶関係別にみた就業者数の変化—2006年と2021年の比較

		2006年(万人)				2021年(万人)				倍数(2021年/2006年)			
		独身			有配偶	独身			有配偶	独身			有配偶
		未婚	離死別	有配偶		未婚	離死別	有配偶		未婚	離死別	有配偶	
男	15歳以上	1,171	1,022	149	2,537	1,285	1,109	176	2,375	1.10	1.09	1.18	0.94
	15~24歳	266	265	1	22	263	263	0	13	0.99	0.99	0.00	0.59
	25~34歳	450	438	12	367	349	342	7	246	0.78	0.78	0.58	0.67
	35~44歳	214	187	27	591	227	205	22	501	1.06	1.10	0.81	0.85
	45~54歳	125	89	36	623	232	185	47	641	1.86	2.08	1.31	1.03
	55~64歳	84	39	45	650	133	85	48	521	1.58	2.18	1.07	0.80
	65歳以上	32	4	28	284	81	29	52	453	2.53	7.25	1.86	1.60
女	15歳以上	1,066	765	301	1,572	1,200	850	350	1,760	1.13	1.11	1.16	1.12
	15~24歳	267	265	2	15	261	260	1	14	0.98	0.98	0.50	0.93
	25~34歳	355	328	27	215	284	269	15	211	0.80	0.82	0.56	0.98
	35~44歳	159	105	54	389	182	137	45	402	1.14	1.30	0.83	1.03
	45~54歳	105	39	66	461	210	120	90	516	2.00	3.08	1.36	1.12
	55~64歳	111	22	89	368	135	49	86	375	1.22	2.23	0.97	1.02
	65歳以上	69	6	63	124	128	15	113	242	1.86	2.50	1.79	1.95

注: 1) 倍数=2021年の数値/2006年の数値

2) 倍数の網掛け部分は、1.0倍以上の箇所。太字は、2.0倍以上の箇所。

3) 2006年は、総務省『労働力調査』において、男女別・配偶関係別に就業者数を把握できる最も古い年度。

出所: 総務省『労働力調査』(基本集計)の2021年版と2006年版より、筆者作成。

表2 男女別・配偶関係別にみた25～64歳人口の就業状況（2021年）

	未婚		離死別		有配偶	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
就業者数（万人）	817	574	124	236	1,909	1,504
就業者総数に占める構成比	15.8%	11.1%	2.4%	4.6%	37.0%	29.1%
就業率	82.2%	83.1%	85.5%	83.7%	96.9%	72.2%
就業者に占める雇用者比率	91.9%	95.3%	88.7%	94.5%	91.3%	92.8%
役員を除く雇用者に占める正規雇用者の割合	77.8%	68.5%	81.0%	49.8%	91.1%	41.5%

注：1)「25～64歳人口」は、配偶関係不詳分を除き、「未婚」「離死別」「有配偶者」の合計とした。  
 2)「就業者」とは、従業者と休業者の合計をいい、雇用者と自営業主・家族従業者に分かれる。  
 3)「就業率」とは、各25～64歳人口に占める就業者の比率をいう。  
 4)「雇用者」とは、会社、団体、官公庁または自営業主などに雇われて給料・賃金を得ている者及び会社団体の役員をいう。  
 5)役員を除く雇用者については、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」に分けている。  
 出所：総務省『令和3（2021）年労働力調査（基本集計）』第1-4表より、筆者作成。

で正規雇用者比率が低いのは、正規雇用者ではないために、経済的に不安定で結婚することが困難であることが推察される。

一方、女性で正規雇用者比率の高い順に並べると、「未婚者＞離死別者＞有配偶者」となっている。同じ独身女性であっても、離死別女性の正規雇用者比率は、未婚女性よりも約19%ポイントも低い水準である。

なお、有配偶男性で正規雇用者比率が最も高く、有配偶女性で正規雇用者比率が最も低いのは、男性稼ぎ主モデルの反映と考えられる。

### 3 年齢階層別にみた独身者の就業状況

#### (1) 年齢階層別にみた独身（未婚者、離死別者）と有配偶の雇用者数

次に、年齢階層別に独身（未婚者、離死別者）と有配偶の雇用者数をみていく（図1）。なお、各配偶関係において正規雇用者と非正規雇用者を区分している。

まず、男性の独身雇用者数（雇用される未婚者と離死別者の合計）をみると、20代前半と20代後半では各々200万人を超えているが、20代後半から30代後半にかけて大きく減少する。そして、30代後半から50代前半にかけて、独身の雇用者数は90万～107万人の間で推移する。雇用者全体に占める独身者の割合も、20代後半までは7割以上であったが、30代前半で5割弱に低下し、30代後半以降は約2～3割程度となる。

独身の雇用者における未婚者と離死別者の比率をみると、40代後半まで独身雇用者の8割以上

を未婚者が占める。一方、離死別の雇用者は30代前半から増え始め、40代前半～50代後半の各年齢階層に10万～20万人程度となる。離死別者では正規雇用者が大部分であり、非正規雇用に従事する離死別者が増えるのは60代以降である。

女性の年齢階層別の独身雇用者数の形状は、男性と似ている。しかし、独身の雇用者数の急激な減少は20代前半から始まる。また、離死別者の増加も男性よりも早く、30代後半には20万人弱となり、40代後半から60代前半まで40万人前後で推移する。

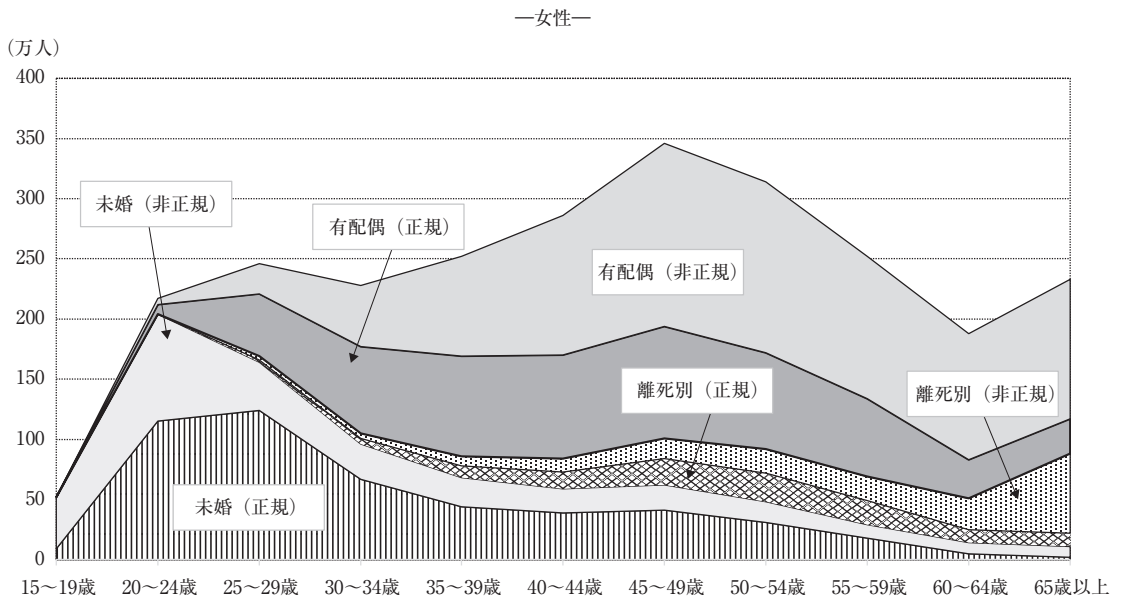
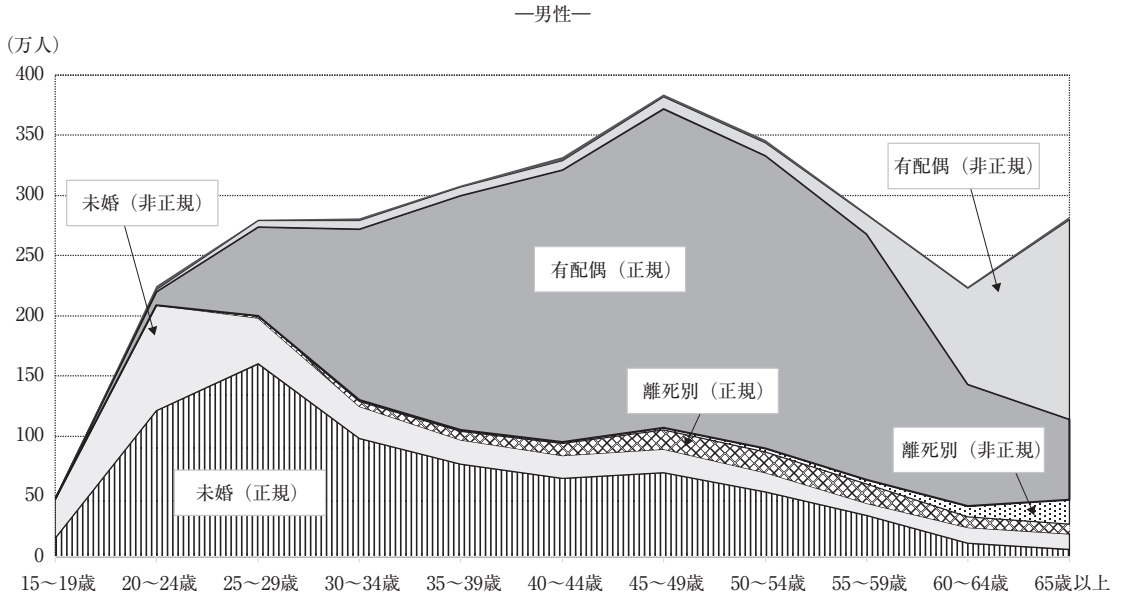
有配偶者をみると、男女で大きな違いがある。男性では、20代後半から50代後半までの男性有配偶者の9割以上は正規雇用者であるのに対して、女性では、20代後半から非正規雇用者が増え、40代後半がピークになる。

#### (2) 年齢階層別・配偶関係別にみた非正規雇用者比率

次に、年齢階層別・配偶関係別に、雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用者比率をみていこう（図2）。まず、有配偶の男女では、折れ線グラフの形状が大きく異なる。有配偶男性は、50代後半から非正規雇用者比率が上昇するが、25～54歳は低位に安定している。一方、有配偶女性の非正規雇用者比率は、25歳以降、年齢が上昇するにつれて右肩上がりに高まる。

そして、未婚男女と離死別男女の非正規雇用者比率は、概ね有配偶男性と有配偶女性の非正規雇用者比率の間に収まっている。35～54歳の非正規

図1 年齢階層別にみた独身（未婚と離死別）雇用者数と有配偶雇用者数



注：1) 雇用者は、役員を除く。

2) 独身者＝未婚者＋離死別者

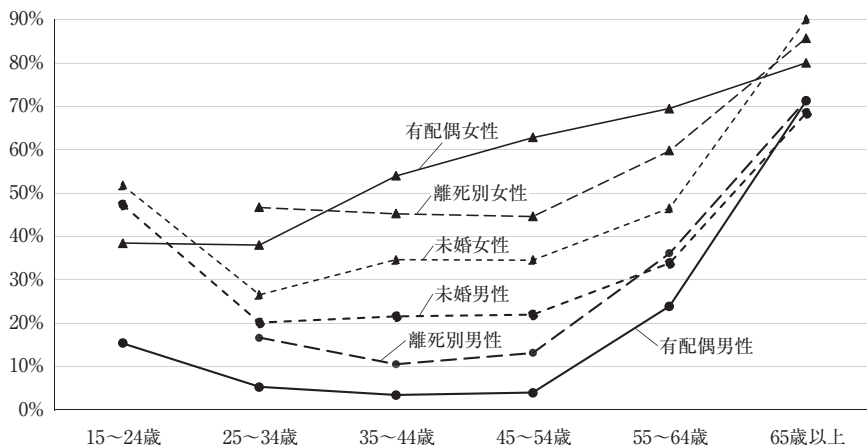
出所：総務省『令和3（2021）年労働力調査』（基本調査第I-4表）により作成。

雇用者比率を高い順に並べると、「有配偶女性」>「離死別女性」>「未婚女性」>「未婚男性」>「離死別男性」>「有配偶男性」となる。どの配偶関係においても、女性の方が男性よりも非正規雇用者比率が高い。

ところで、独身者には「主たる生計維持者」と

しての役割を担う者も少なくないと考えられる。しかし、實際上、独身者は有配偶男性に比べて非正規雇用に従事する人の比率が高いので、こうした役割を担うことが困難な者が多いと推察される。具体的には、独身者の35～54歳の非正規雇用者比率をみると、「離死別女性」約45%、「未

図2 男女別・配偶関係別にみた非正規雇用者比率（2021年）



注：役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員数の割合。

出所：総務省統計局『令和3（2021）年労働力調査（基本集計）』第I-4表より筆者作成。権丈（2019：64）を参照。

婚女性」約35%、「未婚男性」約2割、「離死別男性」約1割となっている。

男女別・配偶関係別に分けた上記の6つグループの中で、育児の主たる担い手となる人が多いのは、離死別女性と有配偶女性と考えられるが<sup>2)</sup>、特に離死別女性の多くは、主たる生計維持者としての役割も求められる。この点、離死別者において、年齢上昇に伴って育児負担が軽減すれば、非正規雇用から正規雇用へ変わる人が増えてもおかしくない。しかし、35~54歳の離死別者の非正規雇用者比率は5割弱で変わらない。これは、日本の労働市場では、非正規雇用から正規雇用への転換が難しいことがあろう。この点は、課題と考えられる。

なお、有配偶女性において非正規雇用者比率が右肩上がりなのは、出産を機に離職した有配偶女性が、育児負担が軽減した段階で非正規雇用として働き始めるためと考えられる。一方、有配偶女性の中にも正規雇用を望む人はいるので、いったん離職すると正規雇用者としての就職が難しい点は、正規雇用を望む有配偶女性にとって課題といえよう。

#### IV 独身者の就労とケアに関連した課題

では、独身者は就労とケアに関連して、どのような課題を抱えているのだろうか。以下では、①

独身者の生計維持とケアの両立が困難なこと、②被用者保険に加入していない独身の短時間労働者の増加、③育児・介護責任を担わない独身者への業務負担の高まり、といった独身者の課題を考察する。

##### 1 独身者の生計維持とケアが困難なこと

独身者の生計維持とケアの実態について、「40代と50代の中年未婚者」と「ひとり親世帯」を取り上げる。40代と50代の中年未婚者を取り上げるのは、40代と50代は、世帯において生計維持の中心者であることや、親の介護が始まる年齢階層であると考えられるためである。一方、ひとり親は生計維持と育児の二つの役割を一人で担っていることが考えられるためである。

##### (1) 40代と50代の中年未婚者

40代と50代の中年未婚者の実態について、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構「第5回独身者（40代~60代前半）の老後生活設計ニーズ調査」のデータを用いる。同調査は、全国の40~64歳の未婚の男女——結婚経験がなく、かつ現在、異性と同居をしていない人——を対象に、2020年6月22日~23日に実施したインターネット調査である。回答者数は2500人である。

筆者は、上記対象者のうち、40代と50代の未婚者2147人について、①単身男性（n=495）、

②単身女性 (n=463), ③親と同居する男性 (親同居男性, n=585), ④親と同居する女性 (親同居女性, n=604) の4グループに区分して生活実態を調査した<sup>3)</sup>。以下では、「生計維持」と「ケア」の面に着目する。

まず、生計維持に関連して、中年未婚者の従業上の地位をみると、正規労働者44.2%, 非正規労働者23.3%, 無職19.3%などとなっている(表3)。このうち、非正規労働者の比率を4グループで比べると、親同居女性と単身女性で3割前後の高い水準となっている。また、無職者の比率をみると、親同居女性と親同居男性で各々2割を超える水準にある。

次に、「本人が過去1年間に得た年収」について100万円未満の比率をみると、中年未婚者全体では17.1%にのぼる。特に親同居女性では、本人年収100万円未満が26.3%, 親同居男性では19.8%と高い比率である。

さらに、親と同居する中年未婚者に、世帯における「生計維持の中心者」を尋ねると、本人が生計維持の中心者となっている人の割合は、親同居男性47.2%, 親同居女性24.7%である。逆に、親が生計維持の中心者となっているのは、親同居男性では49.9%, 親同居女性では68.4%にのぼる<sup>4)</sup>(藤森2021b:58)。

以上のように、中年未婚者では非正規労働者と

無職者の比率が各々2割前後の水準となっている。その中でも、親同居女性では非正規労働者の比率が3割強、無職者が2割強の高い水準である。また、生計維持の中心者をもても、親同居女性の7割弱が、親が生計維持の中心者となっている。親同居女性では、自らの就労収入によって生計を維持することが難しい人の比率が高いことが窺える。

次に、中年未婚者におけるケアの側面をみていく。現在家族に要介護者がいる人を含めて「親の介護が必要になった場合に、主にどのような対処をするか」を中年未婚者に尋ねると、「仕事をやめて自分で介護」と回答した人13.6%にのぼる(藤森2021b:62)。特に、親同居男性では18.3%, 親同居女性では15.9%と高い水準にある。

また、先述の「従業上の地位」では、中年未婚者の約2割が無職であった。そして無職の中年未婚者に「無職の理由」を尋ねると、「親などの介護で手を離せないから」という理由が10.9%にのぼっている(藤森2021b:60)。4グループ別にみると、親同居女性20.3%, 親同居男性9.1%, 単身女性4.3%, 単身男性2.5%となっていて、特に親同居女性において、親の介護を理由に無職となる人の比率が高い。

表3 40代と50代の中年未婚者の従業上の地位と本人年収

(単位: %)

		総数				
			単身男性	単身女性	親同居男性	親同居女性
従業上の地位	正規労働者	44.2	54.9	44.9	43.2	35.9
	非正規労働者	23.3	14.5	28.9	17.8	31.5
	自営業・家族従業員	6.1	6.9	3.5	10.4	3.1
	自由業・内職	5.3	5.3	6.0	4.6	5.5
	無職	19.3	16.2	15.1	20.7	23.7
	その他	1.8	2.2	1.5	3.2	0.3
本人年収	100万円以下	17.1	11.4	7.6	19.8	26.3
	100万~200万円	12.0	8.1	13.2	9.9	16.1
	200万~300万円	16.3	12.5	21.9	15.1	16.1
	300万~400万円	14.9	12.3	20.1	15.7	12.4
	400万~500万円	11.5	11.6	10.6	12.7	11.1
	500万~750万円	17.2	23.2	15.0	19.4	11.9
	750万~1000万円	5.6	9.0	6.0	4.7	3.6
	1000万円以上	5.4	12.0	5.5	2.8	2.6

出所: 藤森(2021b)より、筆者作成。

(2) ひとり親世帯

次に、厚生労働省『平成 28 (2016) 年度全国ひとり親世帯等調査結果報告』に基づいて、ひとり親世帯の「生計維持」と「ケア」の実態をみていく。なお、同調査において「ひとり親世帯」とは、子どもは満 20 歳未満の未婚者であり、その母親あるいは父親によって養育されている世帯をいう。母子世帯と父子世帯に分けると、ひとり親世帯の 86.8% を母子世帯が占めている。

まず、生計維持の面から就業率をみると、母子世帯、父子世帯ともに 8 割を超えている (表 4)。ひとり親世帯になる前の就業率と比べると、母子世帯では、一人親となった後に就業率が上昇し、父子世帯では低下している。

就業者について従業上の地位をみると、母子世帯では正規労働者の比率が 44.2%、非正規労働者 (「パート・アルバイト等」と「派遣社員」の合計) の比率が 48.4% になっている。ひとり親になる前の従業上の地位と比べると、母子世帯では正規労働者の比率が高まり、パート・アルバイト等の比

率は低下している。

父子世帯をみると、正規労働者の比率が 68.2% であり、母子世帯より約 24% ポイント高い。また、父子世帯では非正規労働者の比率は 7.8% にすぎず、母子世帯よりも約 40% ポイントも低い水準にある。さらに、父子世帯では、自営業・家族従事者の比率が 2 割を超えている。

次に、シングルマザーの年間就労収入をみると 243 万円であり、シングルファーザー (420 万円) の 6 割弱の水準になっている。同居親族を含む世帯全員の収入をみると、母子世帯の世帯収入は年間 348 万円になる。それでも左記の世帯収入は、児童のいる世帯の平均所得の 49.2% にすぎない (厚生労働省 2017: 3)。

一方、父子世帯では、平均年間就労収入 420 万円、平均年間世帯収入 573 万円であり、母子世帯よりも高い水準である。ただし、父子世帯の平均世帯収入であっても、児童のいる世帯の平均所得の 81.0% の水準である (厚生労働省 2017: 3)。

次に、ケアの側面を帰宅時間からみていこう。

表 4 ひとり親世帯の就業状況 (2016 年)

		母子世帯		父子世帯	
世帯数 (推計値)		132.2 万世帯		18.7 万世帯	
就業率		81.8% (75.8%)		85.4% (95.8%)	
就業者における 従業上の地位	正規労働者	44.2%	(32.1%)	68.2%	(71.9%)
	パート・アルバイト等	43.8%	(54.7%)	6.4%	(4.6%)
	派遣社員	4.6%	(2.9%)	1.4%	(1.5%)
	自営業・家族従事者	3.9%	(6.4%)	20.8%	(17.5%)
	その他	3.4%	(3.7%)	3.1%	(4.3%)
平均年間就労収入 [母又は父自身の就労収入]		243 万円		420 万円	
平均年間世帯収入 [同居親族を含む世帯全員の収入]		348 万円		573 万円	
子以外に同居者あり		38.7%		55.6%	
帰宅時間		正規労働者	パート・ アルバイト等	正規労働者	パート・ アルバイト等
	18 時以前	19.9%	49.6%	19.1%	40.9%
	18~20 時	54.4%	32.7%	46.2%	40.9%
	20~22 時	9.4%	4.7%	17.8%	13.6%
	22~24 時	1.2%	2.4%	3.4%	—
	深夜・早朝	0.5%	3.1%	1.3%	4.5%
	一定でない	14.2%	6.5%	11.9%	—
	不詳	0.4%	0.9%	0.4%	—

注: 1) 上記表における「ひとり親世帯」とは、子どもは満 20 歳未満の未婚者であり、その母親あるいは父親によって養育されている世帯をいう。

2) 「就業率」と「従業上の地位」における括弧内の数値は、一人親になる前の就業状況を示す。

3) 従業上の地位の「その他」は「会社などの役員」と「その他」の合計。

出所: 厚生労働省『平成 28 (2016) 年度 全国ひとり親世帯等調査の結果報告』により筆者作成。



正規労働者として働くシングルマザーの帰宅時間を見ると、18時以前の帰宅は19.9%にすぎず、18時～20時が54.4%、20時以降が11.1%となっている。一方、パート・アルバイト等として働くシングルマザーでも、18時以前の帰宅は49.6%にとどまる。20～24時帰宅や深夜・早朝帰宅も合わせると10.2%にのぼる。パート・アルバイトに従事しているにもかかわらず、20時以降の帰宅者の比率は、正規労働のシングルマザーとほぼ同じ水準である。

父子世帯をみると、正規労働者で18時以前の帰宅が2割程度であることは母子世帯と変わらない。しかし、20時以降の帰宅が2割強となっていて、母子世帯の約2倍の比率である。父子世帯では、母子世帯に比べて子以外の同居者の比率(55.6%)が高いので、同居者の助けも借りながらやりくりをしているものと推察される。

以上のように、母子世帯では、就業率が8割を超えているものの、その半分は非正規労働に従事し、低所得者の比率が高い<sup>5)</sup>。また、ケアに関してみると、母子・父子世帯のひとり親で、18時以前に帰宅する者が正規労働者では2割、パート・アルバイト等でも4～5割の水準にとどまる。子以外に同居人がいないひとり親は、「稼ぎ主」と「育児」の2役をひとりで担うことが考えられ、経済的にもケアの面でも厳しい現実に直面していることが推察される。

## 2 被用者保険に加入していない独身の短時間労働者の増加

前節でみた通り、独身者は、有配偶男性に比べて非正規労働者の比率が高い。そして、総務省『労働力調査』によれば、非正規労働者の約7割は短時間労働者である。

ところで、自営業者・農業従事者等グループと被用者グループでは加入する社会保険が異なっている。具体的には、公的年金では被用者保険として厚生年金保険がある。被用者は、自ら生産手段をもつ自営業者等と異なって定年があるので、高齢期の防貧機能を強化する必要がある。そこで、厚生年金保険では、保険料を労使折半で負担することができ、給付も国民年金(基礎年金)に報酬比例部分が上乘せされる。また医療では、被用者保険として健康保険がある。健康保険では、傷病手当金や出産手当金の支給が、法定給付として義務付けられている。

しかし、短時間労働者は被用者であるにもかかわらず、その多くは自営業者等が加入する国民年金や国民健康保険に加入している<sup>6)</sup>。国民年金は報酬比例部分の加算がなく、国民健康保険では傷病手当金や出産手当金の給付が保険者に義務付けられていない。

これまで短時間労働者の多くは、正規労働者を夫にもつ「主婦パート」と考えられてきた。主婦

表5 男女別・年齢階層別にみた未婚の雇用者数とパート・アルバイト数  
—2002年と2021年の比較—

(単位:万人)

		2002年			2021年			④/② (倍)
		雇用者総数 (①)	パート・ アルバイト (②)	パート・ アルバイト 比率(②/①)	雇用者総数 (③)	パート・ アルバイト (④)	パート・ アルバイト 比率④/③	
男性	25～34歳	393	30	7.6%	299	30	10.0%	1.00
	35～44歳	125	7	5.6%	175	17	9.7%	2.43
	45～54歳	67	5	7.5%	146	15	10.3%	3.00
女性	25～34歳	300	44	14.7%	251	37	14.7%	0.84
	35～44歳	66	9	13.6%	124	24	19.4%	2.67
	45～54歳	31	5	16.1%	106	18	17.0%	3.60

注:1) 上記の「未婚者」は、未婚であり、かつ学生ではない人をいう。

2) パート・アルバイトは、勤め先での呼称による。

3) 雇用者は、役員を除く。

4) 2002年と比較をしたのは、総務省『労働力調査』では、男女別・年齢階層別・配偶関係別にパート・アルバイト数が公表されているのは、2002年が最も古いため。

出所:総務省『令和3年労働力調査(詳細集計)』(第I-A表)、同『平成14年労働力調査(特別集計)』(第1表)に基づき、筆者作成。

パートの多くは、国民年金第3号被保険者であり、高齢期に自らの基礎年金と夫の厚生年金（報酬比例部分と基礎年金）を合わせれば、世帯全体として貧困に陥ることを防止できる。

しかし、1990年代以降、未婚者としてパート・アルバイトに従事する人が増加している。具体的には、2002年と2021年で未婚のパート・アルバイト数を比較すると、男女ともに「35～44歳」「45～54歳」で約2倍以上増加している（表5）。また、先述の通り、就業するシングルマザーの43.8%が「パート・アルバイト等」である。独身者は短時間労働者の比率が高く、被用者保険に加入していないことが考えられる。被用者保険に未加入の独身者が、このまま高齢期を迎えると、貧困に陥る人が急増する懸念がある。

### 3 育児・介護責任を担わない独身者への業務負担の高まり

正規労働者として働き、かつ育児・介護責任を負わない独身者には、職場での業務負担が高まっていることが指摘されている。この背景には、育児・介護責任を担う人の中で、育児・介護休業や時短制度を活用する人が増えてきたことがある。育児・介護休業や時短制度の利用者の増加によって対応しきれない業務が生じれば、その業務が育児・介護責任を担わない独身の正規労働者の負荷となっているとの指摘がみられる（吉田 2014：123-133）。

## V 独身者の抱える課題に対する政策的対応とその経緯

前節でみたように、独身者の抱える課題として、①有配偶男性と比べて非正規労働者の比率が高く、生計維持が困難になる者が多いこと、②親と同居する未婚者やひとり親において家族の中でケアを要する場合に、仕事とケアの両立が困難であること、③独身の短時間労働者が被用者保険に加入していないこと、④育児・介護責任を担わない独身者において、業務の負荷が高まっていること、といった点が考えられる。

では、これらの課題に対して、どのような政策

的対応がなされてきたのだろうか。また、関連する政策的対応がなされる過程では、独身者はどの程度視野に入っていたのだろうか。以下では上記の点について、政策的対応の内容と、導入の経緯、今後の課題を考察する。

### 1 非正規労働者と正規労働者の均等・均衡待遇について

#### (1) パートタイム・有期雇用労働法の内容

2018年に成立したパートタイム・有期雇用労働法は、非正規労働者と正規労働者の待遇について均等・均衡を図る措置を講ずることが規定されている。具体的には、①職務の内容（業務内容と責任の程度）と、②職務の内容や配置の変更範囲（人材活用の仕組みや運用など）が「通常の労働者<sup>7)</sup>」——いわゆる「正規労働者」——と同じと判断されるパートタイム・有期雇用者は、基本給、賞与、役職手当、教育訓練などのすべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されている（均等待遇、第9条）（厚生労働省 2022b：10-11）。

また、すべてのパートタイム・有期雇用労働者は、基本給、賞与その他の待遇について、通常の労働者と職務内容、職務の内容や配置の変更範囲、その他の事情（職務の成果、能力経験など）から、待遇の性質や目的に照らして、不合理な待遇格差が禁止されている（均等待遇、第8条）。いかなる待遇差が不合理かといった点は、「同一労働・同一賃金ガイドライン（短時間・有期労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇格差禁止等に関する指針）」において、原則となる考え方や具体例が示されている（厚生労働省 2022b：9）。同法は、2021年4月から中小企業にも適用され、全面施行となっている。

#### (2) 導入の経緯

2018年のパートタイム・有期雇用労働法は、パートタイム労働法と有期雇用労働法が一緒になったものである。パートタイム労働法は1993年に成立したが、その後数回の改正が行われた。特に、重要な改正は、2007年改正と2014年改正である。2007年改正では、正規労働者と同視すべきパートタイム労働者の要件として、①「職

務内容（業務の内容と責任の程度）」が正規労働者と同一であること、②「職務内容と配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用）」が正規労働者と同一であること、③無期契約であること（期間の定めのない労働契約を締結。反復更新を含む）」の3要件をあげた。そして、①～③を満たすパートタイム労働者については、正規労働者と同視すべきであるので、正規労働者との間で均等待遇を図るように規定した。しかし、実際のところ、①～③の要件を満たすパートタイム労働者はほとんどいなかった<sup>8)</sup>。

そこで2014年改正では、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の3要件から、無期契約要件を削除するとともに、すべてのパートタイム労働者を対象に含めつつ「合理性」という基準で対処した（濱口 2018：650）。2014年改正は、2018年改正の均等・均衡待遇につながっている<sup>9)</sup>。

では、2000年代半ば以降、パートタイム労働者の均等・均衡待遇に向けて動き出した背景にはどのような点があるか。1970年代～80年代にかけては、正規労働者とパートタイム労働者の待遇格差は大きな社会問題となっていなかった。なぜなら、当時のパートタイム労働者は、家計補助を目的に働く主婦パートが主であったので、待遇格差に対する意識は薄かったと考えられる。

2000年代半ばになると、貧困や格差が社会問題となった。その背景には、1990年代のバブル経済崩壊以降、企業が新卒採用を絞り込んだため、多くの若者が就職できずに非正規労働者になったことがあげられる。特に、2005年以降、25～34歳男性の非正規労働者比率が二桁を超え

る状況になった（表6）。男性稼ぎ主モデルの下、主たる生計維持者であるはずの若い男性で非正規労働者が増えたことは、社会問題と認識されるきっかけになった。なお、女性においても、1990年から2005年にかけて25～34歳の非正規労働者比率が約10%ポイント上昇している。中年女性においても未婚化が進み、主たる生計維持者として非正規労働に従事する未婚女性が増えているのに、この点はあまり問題にされなかった。男女のこの違いは、「男性稼ぎ主モデル」の意識が根強いためではないかと推察される。

また、2008年9月にリーマンショックが起き、その年末には日比谷公園に「年越し派遣村」が開設された。これも、非正規労働者の待遇について世論の関心が高まった背景と考えられる。

### (3) 今後の課題

独身者では、非正規労働者の比率が高く、自らの力で生計を維持することが難しい人の比率が高い。今後、2018年改正で示された「同一労働・同一賃金ガイドライン」などを用いて、非正規労働者と正規労働者の間で均等・均衡待遇を図っていくことになる。

一方、均等・均衡待遇を図ることによって、どの程度の賃金格差が是正されるのかという点は、定かではない。特に男性の正規労働者の賃金は、50代前半をピークにして、年齢や勤続年数に伴って上昇していく年功賃金である（図3）。このような賃金カーブには、実質的に中高年期に負担が重くなる子供の養育費や教育費、住宅費などを賄えるように「生活給」が盛り込まれていると言われ

表6 男女別・年齢階層別にみた雇用者に占める非正規労働者の割合の推移

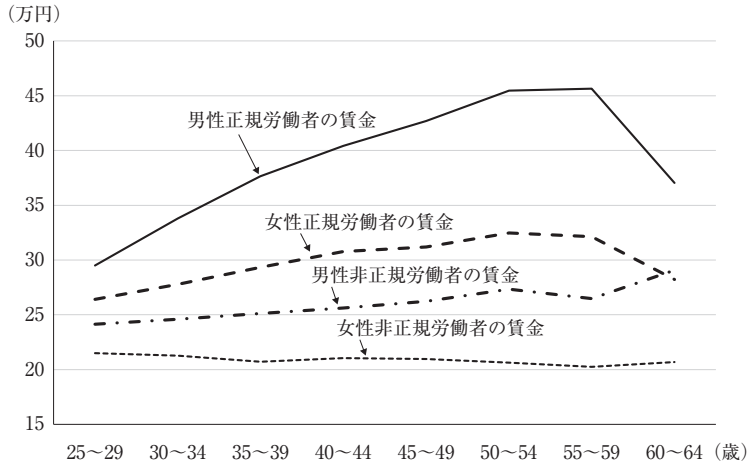
（単位：％）

	男 性			女 性		
	25-34 歳	35-44 歳	45-54 歳	25-34 歳	35-44 歳	45-54 歳
1990	3.2	3.3	4.3	28.2	49.7	44.8
1995	2.9	2.4	2.9	26.8	49.0	46.9
2000	5.7	3.8	4.2	32.0	53.3	52.0
2005	13.2	7.1	9.1	38.3	54.4	56.7
2010	13.3	8.2	7.9	41.6	51.1	58.0
2015	16.5	9.7	9.5	41.3	55.3	59.1
2022	14.6	8.6	7.4	30.4	47.5	53.4

注：1990-2000年は2月の数値。2005-2022年は1～3月の平均値。

出所：総務省『労働力調査』により筆者作成。

図3 正規労働者と非正規労働者の賃金カーブ（月額）



出所：厚生労働省『令和3（2021）年賃金構造基本統計調査』により筆者作成。

ている<sup>10)</sup>。これは、男性稼ぎ主モデルを前提にした賃金カーブであり、女性の正規労働者や非正規労働者の賃金には、生活給は盛り込まれていない。

確かに、「同一労働・同一賃金ガイドラインの概要」には、正規労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準に違いがある場合、将来の役割期待が異なるためといった主観的抽象的説明では足りず、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものは禁止されることが示されている（厚生労働省 2022b：47）。しかし、上記ガイドラインが男性の正規労働者に支払われてきた生活給の扱いについてどのような効果をもつのか不明である。

今後、検討すべきは、実質的に生活給によって賄われてきた子どもの養育費や教育費、住宅費を、社会保障制度などの公的制度で支えていくことではないか。住宅や教育は市場経済の下で自立した生活を送る基盤である。非正規労働に従事する独身者が増えている中では、こうした費用を、社会保障制度などの公的制度で支えていく必要がある<sup>11)</sup>。

## 2 ワークライフバランス施策

次に、ワークライフバランス施策をみていく。ワークライフバランスに関連した制度としては、

1995年に成立した育児・介護休業法があげられる。同法は、その後の改正を経て、制度の内容は充実してきた。

一方、労働法制だけでなく、内閣府において、少子化対策や男女共同参画の流れからワークライフバランスが取り上げられている。以下では、育児・介護休業法を中心にワークライフバランス施策をみて、改正の経緯や今後の課題を概観していく。

### (1) 育児・介護休業法の内容

育児・介護休業法は、子育てや介護など時間的制約を抱えている時期の労働者の仕事と家庭の両立支援を行う。同法の内容としては、①育児・介護休業、②子の看護休暇及び介護休暇、③所定外労働・時間外労働の制限、④深夜残業の制限、⑤所定労働時間短縮の措置、などがあげられる（厚生労働省 2022c：7-13）。

例えば、育児休業では、原則子が1歳6カ月に達する日まで休業取得が可能である。父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの1年間の取得が可能となる（パパ・ママ育休プラス）。さらに、2022年10月からは出産直後に男性が取れる産後パパ育休も導入された。一方、介護休業については、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日までの休業を取得でき、3回まで分割することが可能である<sup>12)</sup>。

また、所定外労働の制限については、3歳に満たない子を養育する労働者や、要介護状態にある家族を介護する労働者が、所定外労働の制限を事業主に請求した場合は、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない。同様に、時間外労働の制限についても、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者や、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が時間外労働の制限を事業主に請求した場合には、事業主は制限時間（1カ月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働をさせてはならない。

さらに、所定労働時間の短縮についても、3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならないことが定められた。また、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、事業主に所定労働時間短縮やフレックスタイム制度、始業・終業時刻繰上げ・繰下げ等の措置を講じなければならないとする。

## (2) 導入の経緯

1995年の育児・介護休業法は、1991年に成立した育児休業法に、介護休業制度が加わって成立したものである。過去からの経緯を概観すると、1972年の勤労婦人福祉法において、勤労婦人の仕事と生活の調和を図るために、事業主に育児休業の提供を努力義務とした。その後、1970年代後半の男女雇用機会均等法の成立過程において、育児休業は男女にかかわらず取得すべきという議論があった。しかし、使用者側は、「代替要員の確保、要員計画上の困難性、能力低下、コスト増、女性の雇用回避等の問題があり、特に中小企業では対応が困難である」として、一律法制化には反対した。この結果、1985年に成立した男女雇用機会均等法においても、育児休業は女性労働者のみを対象とし、事業主の努力義務として制定された。1987年に4野党が育児休業の法制化に向けた法案を提出したが、実質審議は行われなかった（濱口2018：825-827, 831）。

しかし、1991年に成立した育児休業法では、男女の労働者に1年間の育児休業を認めることを事業主の義務とした。この法案が成立した背景と

して、第一に、当時の政治状況の変化があげられる。1989年の参議院選挙で野党が過半数を取り、「ねじれ国会」となり、参議院が主導して同法案が可決した。第二に、少子化が社会問題となった点である。1989年の合計特殊出生率が1.57となり、「1.57ショック」が報道された。1990年には1.53に低下して、出生率の向上が求められた（濱口2018：832；権丈・権丈2022：161）。

そして、2000年代に入ると、少子化対策や男女共同参画などを背景に、ワークライフバランスが議論された。2007年に経済財政諮問会議、男女共同参画会議などで仕事と生活の調和の実現に向けた提言がなされ、2007年12月に、経済界、労働界、有識者などからなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「ワークライフバランス憲章」と「行動指針」が策定された。

行動指針では、「年次有給休暇の取得率」や「短時間勤務を選択できる事業所割合」など13項目について数値目標を設定し、2020年における数値目標の達成を目指した。2020年の達成状況をみると、13項目中4項目が「達成」「ほぼ達成」となった<sup>13)</sup>。

## (3) 今後の課題

以上のように、育児・介護休業法は数次の改正を重ねて充実してきた。また、ワークライフバランスの行動指針で掲げた数値目標の達成状況をみると、達成した項目は少ないものの、ほとんどの項目で以前よりも数値が改善している。しかし、先述の通り、母子及び父子世帯では帰宅時間が18時前の比率は、正規労働者で約2割、パート・アルバイト等で4～5割の水準にとどまっている。これは、依然として長時間残業を担う男性正規労働者の働き方が「標準形」になっているためであろう。今後の課題としては下記の点があげられる。

第一に、時間外労働（残業時間）の上限規制の検討である。2018年6月に働き方改革関連法が成立し、労働基準法上初めて、時間外労働（残業時間）の上限規制が設定された<sup>14)</sup>。しかし、この上限は労災保険の過労死認定基準の労働時間である（厚生労働省2020：6）。今後、仕事と生活のバ

ランスを取れる程度の残業時間規制の導入について議論をしていく必要がある。

欧州をみると、EU 労働時間指令の中で、週の最長労働時間は、時間外労働を含め 48 時間であることが定められている。労働時間規制が土台になって、その上に育児・介護を要する人への措置が定められている<sup>15)</sup>。

日本において、これまで労働時間規制が導入されてこなかったのは、時間外・休日労働の弾力的運用が、正規労働者の雇用維持機能を果たしてきた面があったと考えられる(濱口 2018: 521, 539)。しかし、共働きの増加や労働移動も増えるなど社会経済環境は変化している。また、配偶者との間で仕事とケアの役割分担を行えない独身者も増えている。さらに、生産年齢人口が減少する中、育児や介護を含めさまざまな事情を抱える人が、その人にあった労働時間で労働市場に参加できることが重要になっている。男性稼ぎ主モデルを前提にした雇用維持機能をどこまで重視していくかは、残業時間規制との関係で議論をしていく必要がある。

第二に、非正規労働者の育児・介護休業の利用が正規労働者に比べて低い点だ。独身者は非正規労働者の比率が高いため、非正規労働者も利用できる制度に改善していく必要がある。ちなみに、2015～2019 年にかけて第一子の妊娠が分かった時に就業していた妻について、育休を利用して就業継続した人の比率をみると、正規労働者は 74.7%なのに、非正規労働者(パート・派遣)は 23.4%にとどまっている(国立社会保障・人口問題研究所 2022: 68)。

第三に、男性において育児・介護休業の利用が低迷しており、取得しやすい制度となるように一層の改善が求められる。例えば、2021 年度の育児休業取得率をみると、女性は 85.1%なのに対して、男性は 14.0%であった(厚生労働省 2022d: 22)。独身男性では、中年未婚の親同居男性やシングルファーザーを中心に親の介護や育児などを抱える人が少なくない。一層の改善が必要である。

### 3 短時間労働者への被用者保険の適用拡大

#### (1) 被用者保険の適用拡大の内容

短時間労働者は、1980 年の厚生省や社会保険庁の課長クラスの内翰によって、厚生年金保険や健康保険の適用から除外された<sup>16)</sup>。その後、長らく適用除外のままであったが、2012 年の年金改正によって、短時間労働者への被用者保険の適用拡大が決定した。短時間労働者に被用者保険が適用される要件としては、①週の所定労働時間が 20 時間以上であること、②賃金が月額 8.8 万円(年収 106 万円)以上であること、③勤務期間が 1 年以上見込まれること、④学生でないこと、⑤企業規模が 501 人以上の企業であること、の 5 点がある。同法が施行となったのは、同法成立から 4 年後の 2016 年である。

その後、2020 年改正によって、「従業員 501 人以上の企業等であること」という企業規模要件は、2022 年 10 月から「101 人以上」、2024 年 10 月からは「51 人以上」の事業所に広げることになった。また、勤務期間要件も、「1 年以上」から「勤務期間 2 カ月超」に短縮した。

2016 年の適用拡大は、「主たる生計維持者」として短時間労働に従事する未婚者や離死別者の労働時間の延長を促し、高齢期の防貧機能の強化につながったと考えられる。労働政策研究・研修機構(2018: 71, 219)が適用拡大後に短時間労働者に行ったアンケート調査によれば、「働くのをやめると日々の生活が維持できない」と回答した人は、有配偶者(26.8%)に比べて、未婚者(52.7%)や離死別者(66.7%)において高かった。これらの人々は主たる生計維持者と考えられる。さらに、「適用拡大によって働き方が変化した」と回答した人に「どのように働き方が変化したのか」を尋ねると、「所定労働時間を延長した」人の比率は、未婚者(71.4%)、離死別者(58.8%)、有配偶者(53.3%)となっている。一方、「所定労働時間を短縮した」人の比率は、未婚者(11.4%)、離死別者(20.6%)、有配偶者(35.3%)であった。適用拡大によって、短時間労働に従事する未婚者や離死別者は、労働時間を延ばして、厚生年金に加入する人が増えたと考えられる。

## (2) 導入の経緯<sup>17)</sup>

短時間労働者は1970年代後半から増加を続けていたにもかかわらず、適用拡大が初めて問題にされたのは、厚生省の年金審議会が提出した1998年の意見書とされている(濱口2020:87)。この背景には、1970年代から90年代初めまでは、短時間労働者の多くは主婦パートや学生アルバイトであり、家計補助のために働く人と認識されていたことがある。しかし、1990年代以降、主たる生計維持者として短時間労働に従事する人が増加した。これが、2000年代に短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大が行われた背景と考えられる(永瀬2013b:173;濱口2020:32)。

2004年改正時には、厚生年金の適用拡大に関する意見や改革案が政府与党間で議論された。しかし、外食産業や流通業界の反対を受けて、2004年の与党合意は先送りとなった。2007年改正でも適用拡大が提案されたが、最終的に衆議院解散に伴い廃案となった。

民主党政権下の2012年改正において、社会保障と税の一体改革の一環として、適用拡大を内容とする法案が提出され、国会での修正を経ながら可決された。

なお、2016年に新たに適用拡大をした企業にその理由を尋ねると、「短時間労働者自身が希望したから」が78.2%で最も高いが、「短時間労働者の処遇を改善し、人材の確保定着を図りたいから」45.4%、「適用を回避すると業務に支障が出るから(短時間労働者の離職等につながる)」39.6%となっている(労働政策研究・研修機構2018:180,183)。一方、企業が年金保険料負担を回避しようとする理由として、「短時間労働者自身が希望していないから」が91.6%と最も高いが、「総額人件費の増加につながるから」は18.5%であり、意外に低かった。労働市場のひっ迫から、企業は「人材の確保・定着」や「離職防止」を重視するようになったと考えられる。

## (3) 今後の課題

2020年改正によって適用拡大はさらに進められたが、新規適用対象者をみると約70万人である。これは、厚生年金保険に加入していない短時

間労働者の約17%にとどまる。高齢期の貧困予防には、被用者の雇用形態にかかわらず厚生年金が適用されることが必要である。今後、企業規模要件の撤廃などとして、被用者保険の適用拡大を更に広げていく必要がある。

## 4 育児・介護責任を担わない独身者への業務負担の高まり

育児・介護責任を担う同僚が休業や所定労働時間短縮措置などを活用する場合、その分、育児・介護責任を担わない独身者の業務負担が高まるといった課題がある。これは、ミクロ的には経営課題であり、マクロ的には制度上の課題と考えられる。

前者については、経営者は社内に「お互い様」の意識を醸成しつつも、育児・介護責任を担わない正規労働者に過重な負担がかからないように、代替要員を確保することが必要であろう。特に、育児休業・介護休業の取得者には、雇用保険制度から従前賃金の7割弱の給付がなされている。その間、企業は賃金負担が減少するので、財政的には代替要員確保の余地はある。

後者については、日本型雇用システムでは、時間無限定な正社員の残業時間によって業務量の調整が行われてきた。しかし、育児や介護などを抱えて労働時間に制限のある正社員が増える中では、その調整も難しくなっていくことが考えられる。先述の通り、無限定正社員においても、仕事と生活の両立ができる程度に、残業時間に制限を設けることが必要と考える。それによって、企業では業務量に見合った増員を検討していくことになるだろう。

## VI おわりに

本稿では、独身者(未婚者・離死別者)の就労とケアの実態を中心に考察して、その課題を探った。その上で、各課題への政策的対応と政策立案過程を考察し、独身者をどの程度視野に入れてきたのかという点や今後の課題を考察した。

独身者の抱える主な課題として、①有配偶男性と比べて非正規労働者の比率が高く、生計維持が

困難な者が多いこと、②親と同居する未婚者やひとり親を中心に、仕事と育児・介護などのケアの両立が困難であること、③独身の短時間労働者が被用者保険に未加入であること、といった点があげられる。

各課題に対する近年の主な政策的対応としては、①について、2007年に改正パートタイム労働法が成立し、その後の数次の改正によって、非正規労働者と正規労働者の均等・均衡待遇に向けた対策が採られてきたこと、②について、1990年代半ばに育児・介護休業法が成立し、その後の改正により、育児・介護休業、所定外労働・時間外労働の制限、所定労働時間短縮の措置などを拡充してきたこと、③について、2016年から短時間労働者への被用者保険の適用拡大が始まったこと、を指摘した。

これらの政策的対応の背景としては、①1990年代のバブル経済崩壊以降、非正規労働者が増加したこと、②2000年代後半、貧困・格差が社会問題となり、正規労働と非正規労働の待遇格差の是正が求められたこと、③1990年代以降、少子化の進展が社会で認識されて対応を求められたこと、といった点があげられる。夫婦で生計維持とケアの役割分担を行えない「独身者」の課題はほとんど視野に入っておらず、むしろ「男性稼ぎ主モデル」の下で主たる生計維持者であるはずの男性が非正規労働に従事することへの対応と、少子化への対応という側面が強かったと考えられる。

今後の課題としては、独身者が「主たる生計維持者」として生活していくには、正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇を進めるとともに、男性正規労働者の「生活給」によって賄われてきた子供の養育費や教育費、住宅費について、社会保障制度などの公的制度で支えていくことを検討すべきであろう。また、独身者のワークライフバランスを向上させるためには、非正規労働者や男性も育児・介護休業制度を活用しやすい制度にするとともに、仕事と生活のバランスがとれる程度に時間外労働（残業時間）を規制する議論を進めていく必要がある。さらに、短時間労働に従事する独身者が被用者保険に加入していないという課題については、適用拡大における企業規模要件

を撤廃していくなどして被用者保険の適用拡大を一層進める必要がある。

これまで「男性稼ぎ主モデル」を前提に、労働政策や社会保障政策が考えられてきたが、独身者（未婚者・離死別者）が増加する中では弊害が大きくなっている。時代環境が大きく変化する中では、それに合わせた制度改革が求められる。

- 1) 総務省『国勢調査（時系列データ）』による。15歳以上人口に占める独身者の構成比も、1990年の37.5%から2020年には41.7%に高まった。
  - 2) 未婚女性、未婚男性は子どものいない人がほとんどと考えられ、離死別男性においては、子どもがいた場合、子どもは母親と同居するケースが多いと考えられる。
  - 3) 藤森（2021b：52-76）に基づく。筆者は、年金シニアプラン総合研究機構の「第5回独身者（40代～60代前半）の老後生活設計ニーズ調査委員会」に委員として参加した。
  - 4) なお、単身世帯の場合、親などから仕送りを受けない限り、本人が生計維持の中心者と考えられる。
  - 5) ひとり親世帯の相対的貧困率は48.1%にのぼり、全世帯の貧困率15.4%と比べて極めて高い水準である（内閣府2022：29）。ちなみに、日本のひとり親世帯の相対的貧困率は、OECD35カ国中2番目に高い（内閣府2020：139）。
  - 6) 2020年の国民年金第1号被保険者の就業状況を見ると、「パート・アルバイト・臨時」が32.6%を占めている（厚生労働省2022a：9）。「常用雇用者」も6.3%いるので、第1号被保険者の38.9%が被用者となっている。
  - 7) 「通常の労働者」とは、正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（無期雇用フルタイム労働者）をいう（厚生労働省2022b：2）。
  - 8) 正規労働者とパート労働者の両方を雇用している事業所において、パートタイム労働者を100%とすると、そのうち正規労働者と職務が同じパートタイム労働者は8.1%（要件①を充足）、このうち人事異動の有無や範囲等が正規労働者と同じパートタイム労働者は2.1%（要件①と②を充足）、さらにこのうち無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パートタイム労働者は1.3%（要件①と②と③を充足）であった（厚生労働省「パートタイム総合実態調査」2011年、表16-2）。
  - 9) なお、2016年2月の一億総活躍会議で「同一労働・同一賃金」の導入が議論になった。「同一労働・同一賃金」とは、同一又は同等の職務内容であれば同一賃金を払うことを原則とする。しかし、正規労働者と非正規労働者では賃金の決定方式が異なるので、日本の雇用システムでは実現可能性に乏しいという見方が専門家間で広がった。その後、「同一労働・同一賃金」は実現可能性が乏しいことが認識され、従来の均等・均衡処遇の議論に戻った（権丈・権丈2022：45-48）。
  - 10) なお、「年功賃金」の考え方には、さまざまな説がある。筆者は、年功賃金には労働者の生活費を賄う「生活給」が組み込まれているという説が有力と考えている。戦後の賃金体系の原形となったのは、1946年に日本電気産業労働組合協議会が作成した「電産型賃金体系」である。それは「本人の年齢と扶養家族数に応じて生活保障給を定め、これに能力給や勤続給を加味した典型的な年功賃金制度」であったという（濱口2015：81-83）。
- これに対して、勤続年数が長くなれば、教育や訓練によって「職務遂行能力」が高まるため、賃金は上昇するという説もある。しかし、日本では欧米と異なって、配置転換があるなど



「職務」が限定されず、また職務ごとの企業横断的な賃金基準もない。職務と賃金が結びついていないので、「職務遂行能力」を客観的に見ることが難しく、後付けの説明になりがちだと考えられる。

- 11) 教育費や住宅費については、公的支援の拡充の動きがみられる。例えば、教育費では、2022年4月から「高等教育の就学支援新制度」などが始まり、経済的に困難な学生等に授業料等の減免や給付型奨学金が付与されている。住まいの面では、全世代型社会保障構築会議(2022:4)に、「……住まいをいかに確保するかは高齢期を含む生活の維持にとっても大きな課題となるため、制度的な対応も含め検討していくことが求められる」と記載されている。
- 12) 休業中の経済的援助についても、育児休業の最初の6カ月間は休業前賃金の67%、残りの期間は50%支給される。介護休業については、1支給期間を原則30日(3回まで)として、休業前賃金の67%を支給する。
- 13) 「達成」「ほぼ達成」となった4項目は、「週労働時間60時間以上の雇用者割合」「認可保育所定員数」「放課後児童クラブ取容児童数」「就業率」である(仕事と生活の調和連携推進・評価部会/仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議2021:14)。
- 14) 法律による残業時間の上限は、原則、月45時間・年360時間であり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。そして、臨時的な特別の事情があって労使が36協定で合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間(休日労働を含む)、月100時間(休日労働を含む)を超えることはできないとして上限が設定された(改正労基法36条、改正労基則16条等)。
- 15) 濱口(2015:230-234)は、一定時間以上働かせてはならないという労働時間規制を「第一次ワークライフバランス」、育児や介護のための短時間勤務や時間外労働の免除など特別な状況に対応するための労働時間の柔軟性を「第二次ワークライフバランス」とする。そして、欧州では、「第一次ワークライフバランス」の確保を前提にして、「第二次ワークライフバランス」が整備されているという。これに対して日本では、第二次ワークライフバランスは欧州と遜色がないくらい充実しているが、「その基盤となるはずの第一次ワークライフバランスが空洞化している」ことを指摘する(濱口2015:234)。
- 16) 1980年の内翰の中で、「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数の概ね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱う」という基準が設定された(雇用と年金に関する研究会:2002;濱口2020:26-27)。
- 17) 藤森(2021a:52-56)参照。

#### 参考文献

池田心豪(2018)「壮年非正規雇用シングル女性の働き方と生活満足」JILPT第3期プロジェクト研究シリーズNo.9『非典型化する家族と女性のキャリア』労働政策研究・研修機構。  
大石亜希子(2018)「シングルマザーは働いていてもなぜ貧困か」JILPT第3期プロジェクト研究シリーズNo.9『非典型化する家族と女性のキャリア』労働政策研究・研修機構。  
大風薫(2017)「女性労働者の配偶関係とキャリアアップ意欲」『育児・介護と職業キャリア』労働政策研究報告書No.192, pp.114-134。  
権丈英子(2019)『ちょっと気になる「働き方」の話』勁草書房。  
権丈善一・権丈英子(2022)『もっと気になる社会保障——歴史

を踏まえ未来を創る政策論』勁草書房。  
厚生労働省(2017)「平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果の概要」。  
——(2020)「脳・心臓疾患の労災認定——「過労死」と労災保険」。  
——(2022a)「令和2年国民年金被保険者実態調査結果の概要」。  
——(2022b)「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」。  
——(2022c)「育児・介護休業法のあらまし」。  
——(2022d)「令和3年度雇用均等基本調査(事業所調査結果概要)」。  
国立社会保障・人口問題研究所(2022)「第16回出生動向基本調査結果の概要(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〉)」。  
雇用と年金に関する研究会(2002)「厚生年金の適用基準について」(第1回「雇用と年金に関する研究会」資料4-3,2002年6月5日)。  
仕事と生活の調和連携推進・評価部会/仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議(2021)『仕事と生活の調査 総括文書——2007~2020』。  
末盛慶・小平英志・鈴木佳代(2017)「ひとり親のワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因——貧困との関連性」『日本福祉大学社会福祉論集』No.137, pp.39-52。  
全世代型社会保障構築会議(2022)「議論の中間整理」(2022年5月17日)。  
内閣府(2020)『令和2(2020)年版男女共同参画白書』。  
——(2022)『令和4(2022)年版男女共同参画白書』。  
永瀬伸子(2013a)「生涯シングル女性の中年期と仕事」『経済学論集』第53巻第5・6合併号, pp.187-189。  
——(2013b)「非正規雇用と社会保険との亀裂」濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用 福祉+a⑤』ミネルヴァ書房, pp.169-188。  
濱口桂一郎(2015)『働く女子の運命』文春新書。  
——(2018)『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構。  
——(2020)「年金保険の労働法政策」JILPT労働政策レポートNo.13。  
——(2021)『ジョブ型雇用社会とは何か』岩波新書。  
藤森克彦(2021a)「短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大」日本年金学会編『人生100年時代の年金制度——歴史的考察と改革の視座』法律文化社。  
——(2021b)「中年未婚者の生活実態と老後への備えに関する分析——「単身世帯」と「親と同居する世帯」の比較」『年金研究』No.15, pp.52-76。  
吉田典史(2014)『悶える職場』光文社。  
労働政策研究・研修機構(2014)「壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究」労働政策研究報告書No.164。  
——(2018)『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果』JILPT調査シリーズNo.182。

ふじもり・かつひこ 日本福祉大学福祉経営学部教授、みずほリサーチ&テクノロジーズ主席研究員。主に「単身急増社会の希望」(日本経済新聞出版社,1997年)など。社会政策専攻。