

シングル女性の仕事と貧困リスク ——未婚期間の長期化に見る就業継続可能性の低下要因

大風 薫

(京都ノートルダム女子大学准教授)

本稿は、ミドル期シングル女性22名のインタビューにより、未婚化が進行する日本社会における就業継続の壁やハードルの存在を探索し、彼女らの貧困リスク要因を提示することを目的としている。半構造化インタビューを分析した結果、若年期においては、①仕事や職場の理解不足による無計画な離職、②長時間労働を強要される職場からの脱出による離職が行われていた。ミドル期においては、③抗えない要因による離職と一層の転職困難、④予期せぬ長期間勤務による疲労感と働く気力の低下による離職や就業調整ニーズの出現、⑤親のケア役割による就業リスクの高まりが確認された。また、貧困リスクへの対処として、①親の持ち家の利用を前提とした細く長い就業継続、②生活設計のリフレクションによる老後への自信も抽出した。本稿は、社会や職場で増加しながらもなぜかその働き方が可視化されてこなかったシングル女性に焦点をあて、思いがけず長期間一人で就業を継続することになった女性たちには、就業を続ける上で多様な、また折々のタイミングでのハードルや壁があり、それらを上手く乗り越えられない場合に高齢期の貧困リスクに帰結する可能性があることを提示した。その上で、今後も続く可能性のある未婚化社会においては、どのようなライフコースを歩むにしても自立的な生き方ができるような備えと、それを支援する仕組みの整備が必要であると考えます。

目次

- I はじめに
- II 未婚化の現状
- III ライフコース理論、シングルな仕事・キャリアに関する先行研究
- IV 使用データ・分析手続き・対象者の特徴
- V 分析結果
- VI まとめ

I はじめに

現代の日本社会では、大多数の人が早期に結婚する皆婚社会を経て晩婚化や未婚化¹⁾の進展が観察されている。かつて未婚者は規模が小さく量的調査に耐えられないといった理由から、社会科

学の領域で未婚者を対象にした研究は少なかった(Carr and Moorman 2012)。しかし近年では、未婚者・未婚率はともに増加傾向にあり、職場における未婚者の割合も各年代で漸増傾向にあるなど、未婚者はもはやマイノリティとはいえない。

生涯を未婚で過ごすライフコースは女性の人生が多様化した現象の1つとみなすことができるが、現実的には持続的な職業生活や経済基盤の構築について配偶者のいる女性よりも困難を抱えやすい。たとえば配偶関係別の貧困率は、勤労世代(20~64歳)の未婚女性は15.0%、高齢期(65歳以上)では35.6%といずれの年代も有配偶女性にくらべて明らかに高い(阿部 2021)。職業歴についても、独身は家庭より仕事を優先するキャリアウーマンの生き方を選択した結果と見なされがち

だが、そのような女性は一部にとどまり、実際には、職業確立期に必要なとされる職業的成熟が開発されないままに職業人生を送る未婚女性は多く(大羽 2009)、そのことが現役時代や退職後の低所得へとつながる。

援助ネットワークについても、未婚者は配偶者や子どもを通じたつながりがなく、頼れる相手は親やきょうだいなどの定位家族²⁾に限定される。親との同居によって若年期に享受できていたサポート効果は親の高齢化によって逡減し、反対に親の経済状態や健康状態の悪化は未婚者の就業を妨げる生活リスクになり得る。

未婚化や未婚者に着目した研究の問題関心の多くは、少子化防止の観点から未婚化の要因を検討するものであった³⁾。しかし近年は生涯未婚者の孤立や貧困リスクを指摘し(山田 2019)、孤立や貧困の規定要因やプロセスの解明、その対応策に関心をもつ研究が蓄積され始めている。本稿は、後者の問題関心をもとに、単身で稼得役割を果たすために仕事を続ける必要性があり、かつ、配偶者や育児のケア役割がないシングル女性がなぜ就業を継続しないのか/できないのかという問いをもとに、ライフコース理論に依拠しながら、若年期からミドル期までのシングル女性の就業継続に

おける壁やハードルの存在を探索し、貧困のリスク要因の存在を提示することを目的とする。なお本稿では一度も法的な婚姻経験のない者をシングルあるいは未婚者とする。

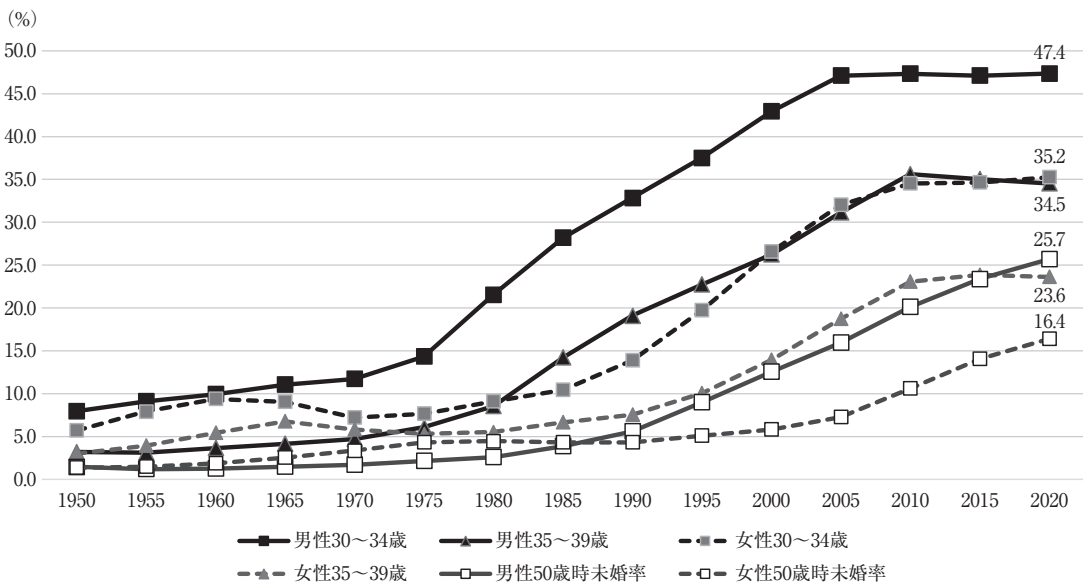
筆者は、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)で実施した複数の調査の分析に携わる機会をいただき、量的分析の結果をもとにシングルの仕事に関する研究報告を行ってきた。本稿は、筆者が実施したミドル期のシングル女性のインタビュー調査の分析結果を示すことを通じて、JILPTの報告書で示したこれまでの結果をさらに読み解くものと位置づけ、シングル女性の仕事と貧困リスクのさらなる理解に貢献したいと考える。

II 未婚化の現状

1 性年代別の未婚率と未婚者数の推移

性年代別の推移をみると(図1)、30代男性で1975年以降急速に未婚率が上昇する様子が観察できる。2020年では30歳代前半男性の約半数が、30歳代後半男性の3人に1人が未婚である。女性についても1990年以降から未婚率の上昇幅が広がり、2020年では30歳代前半の3人に1人、

図1 性年代別の未婚率推移



出所:『国勢調査』より筆者作成

30歳代後半の4人に1人は未婚である。50歳時の未婚率も1975年時点で男性2.1%、女性4.3%であったが、最新の2020年『国勢調査』では男性25.7%、女性16.4%と大きく上昇している。2040年時点における50歳時未婚率の予測はさらに高く、男性約30%、女性約20%であり（国立社会保障・人口問題研究所2020）、男性の3人に1人、女性の5人に1人が一生結婚をしないまま生涯を過ごす見込みである。国立社会保障・人口問題研究所（2022）によれば、35歳未満の若年男性は81.4%、女性は84.3%がいずれ結婚するつもりと答えている。未婚率が上昇している現実とは裏腹に、若者の結婚意向は依然として高い⁴⁾。

未婚者の規模の特徴を表1に示す。2020年の『国勢調査』によれば、男性20～34歳の未婚者は612万人、35～44歳235万人、45～54歳224万人、女性もそれぞれ533万人、159万人、144万人で、35歳以上の壮年未婚者は男性459万人、

女性303万人である。1975年からの様相を見ると、35歳以上の壮年未婚者が大幅に増えている。未婚期間の大幅な長期化、未婚者の高齢化が進んでいることが規模の点からもわかる。戦後の日本社会で独身者は制度的にも慣習的にも例外とみなされてきたが、これだけの規模で独身者が存在する社会はいままでない（山田2019）。

2 就業者における未婚者

表2は『労働力調査詳細集計』をもとに、性年代別に配偶関係別の就業者数（2021年）を示したものである。就業者計は15歳から65歳以上までを含む全就業者数である。男性未婚就業者数は1076万人、未婚者の割合は29.5%である。女性は845万人、28.6%である。また同調査において未婚者の規模の推移を見たところ、それぞれ男性未婚就業者は2002年から2021年にかけて96万人増加し、女性未婚就業者数も同期間で112万人

表1 未婚者数の推移

		(単位：人)				
		1975年	1990年	2000年	2020年	
未婚	男性	20～34歳	7,297,279	8,023,320	9,346,720	6,119,327
		35～44歳	406,529	1,486,052	1,773,790	2,352,531
		45～54歳	136,601	475,250	1,181,320	2,238,664
	女性	20～34歳	4,598,231	5,821,580	7,374,008	5,328,947
		35～44歳	427,350	642,134	887,831	1,592,382
		45～54歳	299,677	373,251	555,751	1,439,632

出所：『国勢調査』より筆者作成

表2 性年代別・配偶関係別の就業者数（2021年）

		男性				女性			
		未婚	有配偶者	死別・離別	計	未婚	有配偶者	死別・離別	計
就業者		1,076 29.5%	2,398 65.7%	176 4.8%	3,650 100.0%	845 28.6%	1,763 59.7%	347 11.7%	2,955 100.0%
15～24歳		259 95.6%	12 4.4%	0 0.0%	271 100.0%	259 95.2%	12 4.4%	1 0.4%	272 100.0%
25～34歳		330 55.8%	253 42.8%	8 1.4%	591 100.0%	270 54.7%	209 42.3%	15 3.0%	494 100.0%
35～44歳		201 27.7%	503 69.3%	22 3.0%	726 100.0%	136 23.3%	402 68.8%	46 7.9%	584 100.0%
45～54歳		175 20.1%	650 74.5%	47 5.4%	872 100.0%	117 16.1%	520 71.6%	89 12.3%	726 100.0%
55～64歳		82 12.6%	523 80.1%	48 7.4%	653 100.0%	48 9.4%	376 74.0%	84 16.5%	508 100.0%
65歳以上		28 5.2%	457 85.4%	50 9.3%	535 100.0%	15 4.0%	244 65.8%	112 30.2%	371 100.0%

出所：『労働力調査詳細集計』より筆者作成

増加していた。

2002年からの年齢別の未婚者割合の推移も、男女ともに、女性の25～34歳を除き、いずれの年齢カテゴリーにおいて上昇する傾向がある⁵⁾。具体的には、2002年から2021年にかけて男性25～34歳で4.7ポイント、35～44歳で8.1ポイント、45～54歳で10.5%、55～64歳で9ポイント増加しており、相対的に高い年代での上昇率が大きい。女性は25～34歳までの若年世代の比率は漸減しているが、35～44歳では8.8ポイント、45～54歳でも10.3ポイント、54～64歳で5.4ポイント増加しており、男性と同様に壮年期以降の増加が目立つ。この結果は『国勢調査』における未婚率の上昇の結果と整合的であり、職場においても各年代のシングル存在感が増している状況にある。

Ⅲ ライフコース理論、シングルの仕事・キャリアに関する先行研究

1 ライフコース理論

本稿が分析の枠組みとして援用するのはライフコース理論である。ライフコースとは、年齢別に分化した役割と出来事を経て個人がたどる道(pathway)である(Elder 1998)。人は就職、結婚などの出来事を通じて社会的人間として生活しながら、発達の変化を遂げるが、例えば結婚のタイミングがその社会の典型的な年齢から逸脱することはストレスや貧困などの負の影響を及ぼし、結婚イベントのない未婚者はライフコースに不確実性を感じやすい(Sharp and Ganong 2007)。本稿ではライフコース理論の概念としてコーホート、社会的役割、年齢、重要な他者(未婚者の親)に着目し、①どの人のライフコースも歴史的な時間と置かれている場所での経験によって形作られる、②役割移行、出来事、行動パターンがもたらす発達や結果は、それらが生じるタイミングによって、人びとに与える影響が異なる、③人びとのライフコースは交差し、人生は、関係するネットワークの中で相互依存的に送られるという原理を手掛かりに分析を進める。

2 シングルの仕事・キャリアに関する先行研究

未婚者は、稼ぎ主や子育て役割などの家族責任がないため労働上の制約が少なくキャリアを追求しやすいが、単身で稼得役割を担わなくてはならないという点において、長期的な展望をもってキャリア形成を計画・実現する必要がある。未婚者のキャリア形成や経済基盤に関する先行研究は多くないが、親子関係や年齢・ライフスタイルとの関わりは明らかになっている。

親との関係性については、就職して自立できるのに親元を離れずに可処分所得を上げて生活水準を維持しようとする「パラサイト・シングル」と呼ばれる若年期の未婚者の姿(山田1999)がよく知られている。バブル経済が崩壊する以前の、親の経済状態が良く、未婚者の多くが学卒後に正規雇用されていた時代に見られた現象である。親のライフコースと未婚者の就業との関わりについては、母親が仕事をしながら出産・育児を継続していると未婚女性の初職継続率は高くなる(大風2018)。

バブル経済崩壊以降の低成長の時代になると、親の経済力が子どもの生活水準を規定する状況がみられる(宮本・岩上・山田1997)。西(2017)は、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と指摘する。親が未婚者の就業に影響する研究として大風(2014)では、母親との同居や家庭内労働頻度が中年期の未婚女性の正規就業確率を低下させるとする。丸山(2016)も、家族の中に要介護者がいた経験は失業や非労働力など労働市場から退出させる効果があり、特にその効果が女性に表れやすく、非正規労働者の多くが老後の低年金のリスクを負い老後への準備行動も行われていないことを明らかにした。

未婚男女の現職継続意向の規定要因を分析した大風(2021)は、若年期の未婚男女は有配偶者に比べて同一企業でキャリアを蓄積したいという意識や現職の継続意向が低く転職回数も多いが、中年期の未婚男女は現職の継続意向が高いことを明らかにし、未婚者のキャリア形成の意識や行動は

年代によって異なるとする。また、中年未婚女性の初職継続率は24%程度と有配偶女性より低く、父親の就業が安定していることは未婚女性の初職離職確率を高める(大風 2018)。未婚女性の転職が多いのは、若年期は未来の夫へ経済的に依存できると期待しているため、仕事を継続することの意味をあまり考えていないという示唆もある(直井 2015)。直井(2015)は、未婚女性のライフコースにはハードル(つまらない仕事や介護などの飛び越えなくてはいけない障害物)と落とし穴(家族への依存など、一見良い条件だがそれがいつの間にか不利な条件につながるもの)があり、そのような落とし穴や障害物によって未婚女性はキャリア形成を真剣に考えることなく職を辞めてしまうためキャリアの継続性がなく、その後の長い一生の貧困につながる。また未婚者の昇進希望を分析した大風(2022a)では、未婚者は男女ともに有配偶者に比べて昇進希望が低く、経済の心配がなければ仕事をしないという考え方を持っており、キャリア形成意識には配偶関係による違いがあるとした。

以上から得られるシングル女性の仕事における知見は以下の通りである。①未婚期間が長期化する間に就業に対する意識は変化する。その変化は、家庭内のケア役割がない立場を利用したキャリア上昇を目指すのではなく、むしろ加齢に応じて現状維持や調整に向かっている。②就業継続や働き方については、親の経済的な状況や母親のライフコースが影響を及ぼす。③親の世話役割によって就業を調整することは、老後の経済的な安定を損なうことになる。本稿は、質的データの分析によって、これらの知見に対する理解を進め、シングル女性の就業継続を阻む壁やハードルとそれらがどのような過程を経て影響を及ぼすのかを検討してゆく。

IV 使用データ・分析手続き・対象者の特徴

1 使用データと分析手続き

本稿で使用するのは、筆者が2017年2月から

2018年3月にかけて実施した40歳から57歳までの未婚女性22名のインタビューデータである。サンプリングは、調査会社のモニター登録者で調査協力を申し出てくれた人、あるいは縁故によって行った。インタビュー方法は半構造化面接で面接時間は2時間前後である。すべてのインタビューは筆者自身が行った。主なインタビュー内容は、初職からの職歴や仕事に対する考え方、老後の生活設計や相続の見込み、親子・きょうだい関係、結婚意向であるが、本稿の分析は職歴や仕事に対する考え方やその背景について語られている箇所に着目した。

インタビューはすべて録音して逐語録を作成した。逐語録を数回にわたり詳細に読み込んだのちにコーディングを行い、ライフコース理論における概念や原理に依拠しつつ、コーディング間の類似性や関連性を検討しながら演繹的・帰納的アプローチにより概念の生成を行った。インタビュー実施時には、アンケートによって年収と資産形成手段も確認した。

2 分析対象者の属性

分析対象者の属性を表3に示す。表記順はインタビュー当時の年齢順としている。まず年代については、40代が13名、50代が9名、学歴は、大学卒以上が8名、専門・短大卒が8名、高卒が6名である。40代には学歴によって就職氷河期に直面したものとそうでないものが含まれている。男女雇用機会均等法の制定前に働き始めたものは4名、制定後は18名である。現在の就業形態については、正規雇用者が5名、非正規雇用者が10名、自営・自由業が2名、無職者が5名である。初職の就業形態は、22名中17名が正規雇用者であるが、そのうち、一貫して正規が4名、正規から非正規が8名、正規から無職が5名である。初職非正規雇用者3名の内訳は、非正規から正規が1名、一貫して非正規が2名である。

親との同別居については、両親あるいは母親との同居者が17名、別居者は5名である。別居者も含めて、親の持ち家がある人が19名である(うち1名は本人保有の持ち家あり)。結婚意向については、若い頃から非婚志向であった人は2名で、

表3 調査協力者一覧

記号	年齢	学歴	現在の就業形態	現在の仕事	就業状況	初職の就業形態	仕事の経歴	年収(万円)	親の状況		住居		
									父親	母親			
A	40	高校	アルバイト	労務(倉庫の梱包業務)	週6日	アルバイト	正規社員になったことがなく、学卒後は7カ所ほどの非正規を転々とする	100-200	離別	同居	64	親名義の家で同居	
B	40	専門	正規	事務	フルタイム、毎日のように残業	正規	初職を継続	500-600	同居	68	同居	64	親名義の家で同居
C	42	専門	正規	事務	フルタイム、毎日のように残業	正規	初職を継続	500-600	同居	88	同居	79	親名義の家で同居
D	43	大学	無職	前職はアルバイトで販売	—	正規	正規社員として働いたが仕事が終わらず5年で自己都合退職、以降は派遣とパートの仕事を転々とする	200-300(直前)	同居	75	他界	—	親名義の家で同居
E	43	高校	派遣	労務職(検品)	週5日	正規	初職の会社に事務職として長年勤めたが、病気によりやむを得ず退職	100-200	他界	—	別居	68	民間の賃貸で一人暮らし
F	43	高校	派遣	事務	週5日	正規	初職の会社を結婚のため退職したが、破談になり派遣へ	300-400	同居	76	同居	71	公団の賃貸で同居
G	43	専門	自営業	労務(クリーニング)	週5日	自営業	就職をする時期に父親が大病を患い、実家のクリーニング店に就業	200-400	他界	—	同居	67	親名義の家で同居
H	43	大学	正規	事務	フルタイム、残業なし	派遣	米国留学後に外資系の会社数社を経て、派遣	300-400	他界	—	同居	73	親名義の家で同居
I	44	短大	派遣	事務	週5日、残業あり	正規	就職難を経て証券会社の正社員になるが、激務のため退職	500-600	別居	74	別居	68	民間の賃貸で一人暮らし
J	45	大学	アルバイト	事務	週4日(4時間/日)	アルバイト	就職が決まらず非正規で図書館司書に、病気を発症し、仕事を転々としている	100未滿	別居	78	別居	69	公団の賃貸で同居
K	48	短大	派遣	事務	週4日	正規	正社員として勤めるが人間関係で辞めて転々としている間に病気を発症	100-200	別居	78	同居	76	親名義の家で同居
L	48	大学	正規	専門職	フルタイム	正規	学習塾講師からアルバイトを経て正社員の検査技師へ	300-400	他界	—	別居	73	自分名義の家で一人暮らし
M	48	大学	正規	専門職	フルタイム、残業なしだが土日は仕事で平日休み	正規	アメリカ留学後に外資系の会社数社を経て好きなシステム会社の正社員へ	600-800	同居	75	同居	73	親名義の家で同居
N	50	短大	無職	前職は派遣で事務	—	正規	正社員として商社に勤め、その後は商社で派遣を続けたが3年前に辞めて今はほぼ無職	100未滿	同居	80	同居	78	親名義の家で同居
O	51	大学	無職	前職は正規で事務、土日出勤、残業、繁忙期あり	—	正規	初職は広告代理店の営業、その後いくつかの正規を経て無職	200-300	別居	79	同居	79	親名義の家で同居
P	51	大学	自由業	専門職	不定期	自由業	大学の途中からバレエ講師として活動し、自分の教室を持っていたが、今は出張講師	300-400	同居	81	同居	89	公団の賃貸で同居
Q	52	短大	無職	前職は契約で事務	—	正規	初職で先輩に恵まれ仕事の目標もできたが、会社の雰囲気が変わり転職、現在は無職	100未滿	同居	82	同居	83	親名義の家で同居
R	52	大学	派遣	事務	週によって1日から5日	正規	証券会社に長く勤めていたがリストラにあい、その後派遣に	200-300	同居	79	同居	77	親名義の家で同居
S	53	高校	アルバイト	販売・労務・事務を掛け持ち	ほぼ毎日だが、労働時間は不定期	正規	生命保険会社の正社員だったが、働き方に嫌気がさして退職、以降は自営とアルバイト	200-300	他界	—	別居	82	親名義の家で同居
T	53	短大	派遣	事務	週5日	正規	ドイツ系の銀行に就職したあと海外の銀行数社で働くが、会社都合で解雇。帰国後は派遣	300-400	他界	—	同居	84	親名義の家で同居
U	55	高校	アルバイト	事務	週4日、1日5時間勤務	正規	地元の電器会社に就職したが倒産、以降は派遣・アルバイト	100-200	他界	—	同居	83	親・妹名義の家で同居
V	57	高校	無職	前職は正規で事務、繁忙期は残業多	—	正規	舞台照明の会社に入ったものの人間関係で辞めてしまい、その後は非正規や正規を転々とする	100未滿	別居	86	別居	82	親名義の家で同居

その他は男性との交際経験や見合い・婚活の経験があり、いずれは結婚する人生を歩むと考えていた。現在、交際相手のいる人は2名であるが、当面、結婚は考えていないとのことであった。

V 分析結果

1 働き続けるイメージをもたないままの就業開始

本稿の調査協力者(以下、協力者)たちは、もともと結婚志向がない2名(S・H)を除き、いずれは結婚をして専業主婦かパートになると予想し

ていたと語る。Bは「若い頃は早く結婚して子どもを産んで、専業主婦やパートをして過ごそうと思っていましたが、それは自分の母親がそうだったからです。母親は結構優雅で習い事とかしてとても楽しそうで、私もそれを見てこうなりたと思って」いた。またFは職場の同僚との結婚のために退職をしたものの破談になり、「若いから何とかなるだろうと思ひ」派遣となったが、その後も正社員の職を得られないまま派遣を続けている。

協力者たちが仕事を始めた時代は、親は「学校を出たら結婚するまでは働いて家にお金を入れるもの(I)」「大学は必ず行くように、でも仕事はしなくてよい」と父親が語っていたHのように、高等学校への進学については親と相談したが、就職先や職業生活について親と話し合った経験をもつものはいなかった。職場でも、「面接に行っても結婚はどうするのと聞かれて、女性がどう働いていくのが見えなくて(M)」「やっぱり女性が働いていくということは男性とは違う。会社に自分の居場所があって定年で辞めていく女性は僅かです(F)」のように、女性が働き続けるイメージを持たないままに仕事を始めた。このような語りは均等法制定前後の世代に見られた。女性の働き方は法律の制定によって突然変容するものではなく、彼女らは前時代の規範が依然として残る環境下で社会人生活をスタートさせ、制度が浸透する過程とともに歩み、その恩恵を得ることはなく働いていくことになる。

2 入社後間もないタイミングでの離職

(1) 仕事や職場の理解不足による無計画な離職
就業継続において最初に訪れる関門は初職入職後の間もない時期にある。入社数年で正社員を辞めたケースでは、やりがいを見い出せない仕事や人間関係の不満で、数年の勤務の後に躊躇なく正社員の身分を手放したことが語られた。「データ入力だけをしていると、頭を使わないので、頭だけは別のことを考えてしまう。そうなると不調和になってもう無理だと思いました(S)」「父親のコネでメーカーに入社して営業事務の仕事をしたけど、辞めたくて仕方なかった、仕事が合わ

なくて。ルーティーンワークばかりで細かい入力ばかり、本当はもっと感覚的な仕事があった(D)」「大手の会社に入ったのですが、職場の怖い先輩と合わなくて辞めてしまいました(K)」。これらに共通するのは、直井(2015)の指摘する「つまらない仕事」による落とし穴である。仕事や職場に対する理解が不十分な時期に、異動の機会を待ったり、周囲に相談したりすることもなく辞めている。退職後に就職活動をしたSは、「(たとえ若くても)すぐに辞めてしまう人は取ってもらえなかった」と語った。転職市場が現在ほど発展しておらず、ましてや知識やスキルの蓄積がない人材の転職は困難であった。これらの協力者はこの後、「自営業を開業せざるをえず(S)」、また派遣やアルバイトを転々とする。職業人生の初期の決断が後の仕事や収入を規定することになる。

(2) 長時間労働を強要される職場からの脱出

本当は正社員として働き続けたかったが、一般職にもかかわらず男性並みの長時間労働を要求されたことで身体的・精神的な負担を抱えて退職を余儀なくされたケースもある。「氷河期時代の就職で31社目に入った会社でしたが、毎日朝8時から22時、23時まで働いて。それでも任されている部分がありやりがいもありました。でも残業は20時間しかつけられず、終電にのれないときは自家用車で来ていた人の車で途中の駅まで送ってもらって帰る、自分の体力の限界でめちゃくちゃでした(I)」「通関手続きの仕事は専門的な知識も若干必要で面白かったのですが、本当に忙しく大変で、職場は男性中心という感じでした。派遣の人は責任がないから、私もう絶対に派遣になると思って働いていました(N)」という。Nは、退職後は初職の経験を生かして派遣社員になったものの、正社員と派遣社員の待遇差を実感し、「あとから社員のほうがよかったと思いましたけど、やってみないとわからなかった」と語り、Iは「(今の派遣先で)正社員登用の途はありますがかなりの狭き門で、仕事をしながらの勉強は、この年では覚えが悪くて難しい。だからもう収入は上がりません」というように、離職への後悔を語った。現在正社員のB・Cにも同様の語り

があり、最初に配属された部署が長時間労働で「いつも辞めることを考えていた」という。しかし、彼女らは運よく周囲の助言や異動の機会を得て退職危機を乗り越えられ、現在も同じ会社に勤務し経済的に安定している。

入社後早い時期の退職は、一見、若さゆえのわがままや忙しさに耐えきれなかった自己都合退職のように見える。しかしそれは、男性中心の考え方で回る職場で女性が働き続けることの難しさを示すものである。結婚・出産退職の前提が強かった中、職場内の相談ネットワークの欠如、成長を感じられない仕事、ワーク・ライフ・バランス意識に欠ける風土といった時代的な要因が影響したといえるだろう。

3 ミドル期の就業継続の壁

(1) 抗えない要因による離職と一層の転職困難

若年期の離職危機を乗り越え、初職を継続したとしても、その後もさまざまな理由によって就業継続には困難が訪れる。突然の病気に見舞われたことで、思うように働けず退職したEは17年間定型業務を行う正社員として勤務したが病気が判明し、休職を勧められながらも「大変悩んだすえに」周囲に迷惑をかけたくないという気持ちから退職した。その後、派遣社員として仕事を再開するが、正社員時代の収入水準に至らず転職を希望するものの、働きながら仕事を探す時間がとれないと語り、やむなく現職を続けている。

会社都合で退職せざるを得なかったRは、長く勤めていた金融機関でリストラに遭い、その後は「派遣で食いつないでいるような形で」簿記の資格をとり、現在は会計事務所の派遣社員になっている。自分の人生を「面白くなかった人生。同窓会でまだ独身かと言われて、かといってバリバリ仕事をしているわけでもなくて。年取も低くてパラサイト生活でなぜこんな生活になってしまったのか」と振り返る。Uも20年近く働いた会社が倒産し退職を余儀なくされた。その後は「再就職をしようと挑戦したのですが、なかなか難しく。正社員になりたかったのでそれ以外の働き方を受け入れられなくて、でも35歳で何も技術がなかったので(正社員として再就職するのは)難し

かった」という。

予想外の事態によって準備期間のないままに突然離職を強いられたケースからは、年齢と職業面の知識・スキルの蓄積の両面において不利な状況に陥りやすい女性たちの困難さを浮かび上がらせるものといえる。

(2) 予期せぬ長期間勤務による疲労感と働く気力の低下

いつかは結婚して専業主婦やパートになることを想定して働いてきた協力者たちには、思いがけず数十年間一人で働き続けてきたことで、一種の疲労を感じているものがいた。そして、40歳を過ぎたころから気持ちや身体的な変化を自覚し、安定的で穏やかな暮らしに対する欲求が高まり、仕事の時間や負荷を調整したいと思うようになっていた。Iは「40歳を過ぎてから急に体も疲れやすくなって、今までと同じように仕事もバリバリできなくなってきました。残業しても疲れて、病院に行くことが増えています」と加齢による変化を語る。また派遣切りに遭う予定のFは「ずっとフルタイムで働いてきたということは、どんなに仕事があっても雇用されている以上は気を張って働いてきました。途中、周りの友達には結婚、出産があってお休みをしていた人もいました。でも、私にはそれがなくてずっと働いてきたから、派遣切りにあって不安ですけど、何かふと肩の荷が下りたというか」と語り、今後の仕事への不安とともに仕事からの解放と休める喜びを語った。

都内の商社で15年間派遣として勤務したNは、2時間の通勤時間の体力的な負担が大きく契約が切れるタイミングで離職した。仕事を辞めたことが家のことを見直すきっかけとなり、「今の関心は仕事よりも家に向いています。家事の方が仕事より楽」と話す。また、派遣時代を振り返り、結婚している正社員は「(昔とは違い)育児休暇ももらえてお給料もこれだけもらえてうらやましかった。(中略)今の派遣は以前にくらべて仕事量が多くきゅうきゅうとしていた」と語る。今は近所で週2・3日の定期的な事務仕事を探しているが、退職後3年たっても望む仕事は見つかっていない。

均等法の制定後の長期間で社会や職場の女性労働に対する考え方や環境は大きく変わってきた。そのような変化とともに歩んできた協力者たちは、“独身の派遣”と“結婚している正社員”の格差を強く感じつつも、それに抗うことができずにいる。加齢による身体状況の変化とそのような社会環境や格差の自覚は、シングル女性の精神的な疲労感を強め、働くことからの撤退を望む方向に導くのだろう。

(3) 親のケア役割による就業リスク

親の加齢に伴うケア役割は、シングル女性の心身や時間的負担を高め、働くことへの気力を低下させる。ワーク・ライフ・バランス意識の高い職場で派遣として働くIは何とか仕事を続けようと努力をしているが、「仕事をしながら、自分のことと実家のことを考えるのは大変で、仕事を辞めたいと思ったことは何度もある。本当は今すぐにも辞めたい」と語るが、収入の道が途絶えるため辞められないという。Rは「親の面倒を見ようと思ったのは45歳くらいのときで、仕事も行き詰っていました。体力の限界で、精神的にも大丈夫かと思っても辞めたほうが良いと思いました。仕事を辞めると本当に収入が途絶えるのでなんとか定期的にお金が入ってくるようにはしたいのですが。若い頃は親がどうにかなると思っていなくて、父親が倒れたあたりから親も長くないと感じて、面倒を見るしかない」と語り、フレキシブルに就業日数を変えられる職場に移った。Vも「少し前まで働いていた会社は正社員でしたが待遇が悪かったので派遣切りの話が出たときに（派遣の代わりに）辞めました。その直後に両親が交互に手術して入院してしまい、仕事を探さないままに病院に付き添い無職のような状態です。親の面倒を見ながら働けるかは不安で、面倒をみている間に私も肉離れを起こしたり坐骨神経痛を発症しました。年齢もあるので仕事が見つかるかどうかもわからず、結局何もしない状態で今います」。

協力者は全員、介護離職に否定的であった。しかし、介護に直面するケースを見る限り、実際には、ぎりぎりのところで踏みとどまっているもの、就業日数を減らして調整しているもの、介護

に巻き込まれて就職活動を先延ばししているものがおり、それぞれが介護と仕事の両立不安を語っていた。「50歳を過ぎたら単発の派遣の仕事さえもらえない(V)」ように、ミドル期の介護は転職年齢の限界と重なる。就業調整や就業中断の期間が長引くことは、再就職へのハードルとなり、貧困リスクを一層高めることになる。

4 貧困リスクの回避に向けた対処

(1) 親の持ち家の利用を前提とした細く長い就業継続

就業継続のためのさまざまなハードルを経てシングル女性は貧困リスクへどのように対処しようとしているのか。「お金のために長く働こうとは考えていない」と語る正社員のC・Hとは対照的に、非正規や無職の協力者はみな、老後生活に対する不安を「今から先のことは考えられない、考えたくない(A)」「不安だらけで押しつぶされそうです。仕事を辞めたらどうなるか、どうしているかわからない(J)」と語る。そして、体が続く限りは「その時々のできることを選んで(A)」、1日短時間でも可能な限り長く働く心づもりをしている(S・O)。

細い就業の前提は、親の持ち家をあてにした生活である。「自宅があるのはやっぱり大きいです。住宅費を払う心配がないので、そこは両親に感謝しています。住む家があるだけでも良かったという人は周りにも多くて、家があれば安い国民年金だけで何とかやっていけます(B)」や親の家があるから派遣を選べた(N・F)という語りからも、シングル女性にとっての親は就業リスクでもあり同時に生涯のセーフティネットでもある。しかし親への依存を続ける人生設計は新たなリスクへの対応力が蓄積されない危うさがある。

(2) 生活設計のリフレクションによる老後への自信

親との同居を続ける協力者とは対照的に、別居生活をする協力者の経済状況は厳しいものの、そのような厳しさや親の介護をきっかけに生活設計を見直し、定期的なりフレクションをしながら将来に備えているものもいる。親の面倒をみながら

派遣で働くIは「親がびんびんしていたら保険やお金の勉強はしていなかったと思います。一生一人で生きていくことを考えて、専門家のセミナーに行き相談したりするようになりました。会社からも生活設計の勉強は個人で必ずやるようにと言われていました」という。正社員のLは「40歳になる前から将来のことが気になって、ファイナンシャルプランナーに定期的に相談して自分を振り返るきっかけにして」、数年前に中古マンションを購入した。

シングルは、結婚や育児といったライフイベントがなく、生活の振り返りや調整の機会が少ない。気が付くと抜本的な対策が講じられないという状況に陥りやすく、収入、就業、加齢、親の介護など不確実な要素があるだけに、定期的な振り返りによる見直しが必須で、そのような振り返りが自己統制力を向上させる可能性がある。

VI まとめ

本稿はミドル期シングル女性の語りを通して、配偶者や子どものケア役割がない女性たちがなぜ就業を続けないのか／続けられないのかという問いをもとに、シングル女性たちの就業継続における壁やハードル、貧困リスク要因の存在を提示することを目的に行った。分析の結果、得られた概念は、①仕事や職場の理解不足による無計画な離職、②長時間労働を強要される職場からの脱出、③抗えない要因による離職と一層の転職困難、④予期せぬ長期間勤務による疲労感と働く気力の低下、⑤親のケア役割による就業リスクである。また、貧困リスクへの対処として、①親の持ち家の利用を前提とした細く長い就業継続、②生活設計のリフレクションによる老後への自信を抽出した。本稿は、増加する存在でありながらもなぜかその働き方が可視化されてこなかったシングル女性に焦点をあて、思いがけず長期間を一人で就業することになった女性たちには、就業を続ける上で多様な、また折々のタイミングでのハードルや壁があり、それらを上手く乗り越えられない場合に高齢期の貧困リスクに帰結する可能性があることを提示した。

本稿の協力者たちは均等法の制定前後のコーホートであり、バブル崩壊前後の日本経済の変化の中で、女性差別や男性中心の働き方から平等的でワーク・ライフ・バランスに配慮する働き方へという志向の変化に直面しながら働いてきた女性たちである。母親世代のライフコースはほぼ専業主婦で職場にシングルのロールモデルも存在せず、家庭より仕事を選ぶようなキャリア志向を持っているものはいなかった。仕事上の相談ネットワークは脆弱で、人的資本を高めるような仕事経験や職業訓練も受けられていない。本稿の結果は、そのような経歴をもつミドル期のシングル女性の語りから導き出されたものであるが、シングル女性の就業継続がなぜ困難になるのか、就業継続の困難さがどのように貧困リスクへつなげるのかについて一定の知見を提供することができたと考える。

では、今後も続く可能性のある未婚化社会において、女性たちが経済的自立を果たし貧困リスクを回避するためにはどうすればよいのか。それは、多様なライフコースの存在を認識しながら大羽(2009)や岩田(2015)のいう「職業的成熟」をいかに女性たちが獲得していくか、獲得するための支援や仕組みをいかに整えるのかが重要な鍵になると考える。女性の就業を取り巻くこの数十年の変化によって、これからのシングルは、本稿の協力者とは異なり、入社数年後の離職で二度と正社員に戻れない事態は回避できるであろうし、長時間労働による離職も減らせるだろう。また、両立支援が充実できれば介護と仕事を両立しやすく、離職や就業の調整をする必要がなくなり、貧困リスクの低下が期待できる。しかし、新たなリスク要因は日々生まれ、対処療法では解決できない。よって、多様な人生を想像しながら、どのような人生を歩むことになっても自立が可能となるよう、女性自身が自らの人生のなかで「職業的成熟」の実現を真剣に考え、また、制度や施策がそれを後押しするものとなっていく必要がある。そのために大学では、ライフキャリア関連教育のブラッシュアップやキャリアコンサルティングの拡充による対応が必要である。現在これらは主に就活対策になっているが、多様なライフコースへの

理解を促し、働くことを自らの人生の中の主要な活動領域として考えられるよう低年次からの教育や助言を行い、社会に出る前に働くことに対する態度を醸成することが必要である。そのような取り組みを親世代にも共有し、若い世代の人生設計に対する理解を深めてもらう必要もあるだろう。また、学卒後も定期的にキャリアを振り返ることが可能になるよう、職場や公的な相談機関におけるコンサルティング支援を拡充しその利用を推進すべきである。これらは就職・転職時のみならず、職業能力や価値観・態度の振り返りや人生の棚卸をする機会を得る場としての活用も強く望まれる。

本稿の協力者のインタビューを通じて、不確実な結婚イベントを前提に、キャリアとライフの設計や女性たち自身の能力開発が先送りされてしまう実情を示した。そしてプランを見直す時期には職業人としての立場や社会的な評価はある程度定まってしまう、その後彼女らの職業面での選択余地は狭まっていた。女性たちには、人生の早い段階からのライフプランニングとその定期的な振り返りをしつつ、多様なライフコースを想定しながら、自律的な生き方を実現して欲しいと考える。

- 1) 晩婚化は、人びとが結婚のタイミングを遅らせ未婚期間が長期化するもののいずれは結婚する状態を指す。一方、未婚化は、各年齢層において未婚の状態にとどまる人の割合が上昇し、その結果として一生結婚しない人の割合（生涯未婚率=50歳時の未婚割合）が高くなることである（加藤 2011）。
- 2) Family of Orientation で生まれ育った家族のことを指す。
- 3) 未婚化要因を探索する研究のレビューについては大風（2022b）を参照されたい。
- 4) ただし、この割合は前回調査（2015年）に比べて、男性4.3ポイント、女性5ポイント低下している。
- 5) この結果も『労働力調査詳細集計』から筆者が算出した。紙幅の関係で表は示していない。

参考文献

阿部彩（2021）「貧困の長期的動向——相対的貧困率から見えてくるもの」科学研究 費助成事業（科学研究費補助金）（基盤研究（B））「『貧困学』のフロンティアを構築する研究」報告書。
 岩田正美（2015）「おわりに」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社，pp. 223-233。
 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』No. 40，

pp. 29-39.

——（2018）「未婚女性労働者のキャリアパターンと就業継続要因」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』pp. 170-192. 労働政策研究・研修機構。
 ——（2021）「未婚男女の就業継続意向——年代・家庭内役割からの検討」労働政策研究・研修機構『長期雇用社会のゆくえ——脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書No. 210，pp. 123-140。
 ——（2022a）「正社員未婚男女の結婚意向と昇進希望」労働政策研究・研修機構『変わる雇用社会とその活力——産業構造と人口構造に対応した働き方の課題』労働政策研究報告書No. 221，pp. 144-166。
 ——（2022b）「現代日本における未婚化・晩婚化の実態および研究の現状と課題」『生活環境研究』No. 5，pp. 11-20。
 大羽綾子（2009）「婦人の職業的生活歴の類型と職業的発達に関する調査」『職研資料シリーズ婦雇』（戦後女性雇用資料集成第二期・第15巻）日本図書センター。
 加藤彰彦（2011）「未婚化を推し進めてきた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』第67巻第2号，pp. 3-39。
 国立社会保障・人口問題研究所（2020）『人口統計資料集』。 <https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2020.asp?chap=0>（取得日2022年2月1日）
 ——（2022）『第16回出生動向基本調査 結果の概要』。 <https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyu.pdf>（取得日2022年9月22日）
 直井道子（2015）「中高年女性が貧困に陥るプロセス」小杉礼子・宮本みち子編著『下層化する女性たち——労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房，pp. 98-112。
 西文彦（2017）「親と同居の未婚者の最近の状況」第69回日本人口学会発表資料。 <https://www.stat.go.jp/training/2kenkyu/pdf/gakkai/jinko/2017/nishi.pdf>（取得日2022年3月31日）
 丸山桂（2016）「中高年未婚者の就業状態と老後の所得保障」『Web Journal 年金研究』No. 3，pp. 42-77。
 宮本みち子・岩上真珠・山田昌弘（1997）『未婚化社会の親子関係』有斐閣。
 山田昌弘（1999）『パラサイト・シングルの時代』筑摩書房。
 ——（2019）「独身者の生活実態」『家族社会学研究』第31巻第2号，pp. 150-159。
 Carr D. and S. M. Moorman（2012）“Social Relations and Aging.” in R. A. Stursten and J. L. Angel (eds.) *Handbook of Sociology of Aging*, Springer, pp. 145-160.
 Elder, G.H.（1998）“The Life Course as Developmental Theory.” *Child Development*, Vol. 69, No. 1, pp. 1-12.
 Sharp, E. A. and Ganong, L.（2007）“Living in the Gray: Women’s Experiences of Missing the Marital Transition,” *Journal of Marriage and Family*, Vol. 69, No. 3, pp. 831-844.

おおかせ・かおる 京都ノートルダム女子大学現代人間学部生活環境学科准教授。主な論文に「中年未婚者の就業と生活リスク——キャリア形成・転職・能力開発に注目して」WEB Journal『年金研究』No. 15，pp. 17-51（2021年）など。生活経営学，生活経済学，家族社会学専攻。