

職場における「シングル」の課題

——労働組合の男女平等の取り組みの経験から

後藤 嘉代

(労働調査協議会主任調査研究員)

未婚率の上昇などを背景に「シングル」(単身者)が増加しており、「シングル」の仕事や生活にかかわる課題が明らかになってきている。しかし、社会のさまざまな制度や仕組み、そして、職場の課題解決の担い手である労働組合の取り組みにおいても、従来の家族の形が念頭に置かれており、「シングル」の存在やその課題は見えにくい。現在、日本の労働組合は、高齢層や外国籍の組合員の増加など組合員の「多様化」がキーワードとなっているが、組合員を対象とした調査からは、男性の単身者、非正規労働者を中心にシングルマザーの組合員が増加している傾向がみられ、組合員の家族構成も「多様化」していることが確認できる。しかし、現在もなお「男性既婚者」を念頭においた取り組みが残存しており、「シングル」を対象とした取り組みはほとんど見当たらない。そこで、本稿では、これまでの労働組合による男女平等の取り組みの経験から、現在の「シングル」の課題の整理を試みたい。家族手当などの支給や育児・介護との両立、ハラスメントなど「シングル」が抱える課題は現在もなお残る男女平等課題、そして、LGBTQや高齢組合員の課題とも共通する点がみられる。つまり、労働組合による「シングル」の課題への取り組みは、男女平等の実現や多様な属性を持った労働者の課題解決にもつながる可能性がある。

目次

- I はじめに
- II 「シングル」の増加
- III 組合員のなかの「シングル」
- IV 職場における「シングル」の課題——男女平等の取り組みの経験から
- V 「シングル」の課題への対応
- VI 「シングル」からみた労働組合の役割

I はじめに

未婚率の上昇などを背景に「シングル」(単身者)が増加しており、シングルマザーなど女性単身者の所得水準の低さや中高年単身者の孤独など、シングルの仕事や生活にかかわる課題が明らかになってきている。しかし、社会のさまざまな

制度や仕組み、そして、職場の課題解決の担い手である労働組合の取り組みにおいても、従来の家族の形が念頭に置かれており、「シングル」の存在やその課題は見えにくい。

日本の労働組合は、かつては男性正社員中心の組織として見られてきたが、2000年代半ば以降、パートタイム労働者等非正規労働者の組合員が増加しており、女性組合員比率も上昇傾向が続いている。また、近年、高齢層や外国籍の組合員の増加に加え、LGBTQなどいわゆる性的マイノリティの組合員の実態把握が行われるなど、労働組合運動にとって組合員の「多様化」は重要なキーワードとなっている。他方、労働組合の主要な取り組みの1つである賃金改善においては、「男性既婚者」や「夫婦と子ども」という世帯が念頭に置かれてきた。しかし、近年の組合員の婚姻状況

を見ると、男性においては既婚者が減少している一方で、女性は正社員の就業継続及びパートタイム労働者等の組織化により既婚者が増加している傾向がみられ、男女の組合員の属性にはそれぞれ異なる変化が生じている。すなわち、婚姻状況の変化による組合員の属性の変化も「多様化」の1つの側面として捉えることができる。

以下では、2000年代以降の単身者の増加とその課題をみたく、労働組合の男女平等の取り組みの経験をもとに、シングルの組合員が抱える課題を整理し、今後、労働組合が取り組むべき課題について検討を行いたい。なお、労働組合の男女平等の取り組みは、これまで職場における男女平等や女性の就業継続にかかわる法制度の整備に貢献しており、女性組合員のみならず、女性労働者の就業環境の改善をもたらしてきた。シングルの課題は従来の男女平等課題とも共通する面が多く、労働組合のシングルに対する取り組みは、組合員にとどまらず、シングルの労働者に波及する可能性を持つと考える。

労働組合研究において、シングルの組合員に注目したものはほとんど見当たらない。戦後日本における最初の賃金体系である電産型賃金に関する河西(2015)の研究では、電産型賃金が性差別賃金にあたるのかについて検証が行われており、この検証を通じて、電産型賃金において「家族」がどのように位置づけられていたのかを見ることができる。河西によると、電産型賃金においては、生活保障給の基準となる本人の年齢の「本人」は、男性・世帯主を想定しているのではなく、女性も含めた「生計維持者」であったこと、また、生活保障給における「扶養家族」は現在のような核家族ではなく、幅広い家族が想定されており、単身の女性であっても、親や弟妹などが扶養家族として認められていたことを明らかにしている。そして、以上のような検証から、電産型賃金が性差別賃金ではなかったと結論づけている。さらに、電産型賃金においては、結婚退職した女性は、『「夫は外で働き、妻はイエを守るべきだ」という『性別役割分業イデオロギー』に強制されて、やむなく退職せざるをえなかった人たち』とされ、「自己都合によらない退職者」として退職

したあとも在職しているのと同じように賃金が支払われていたという。電産型賃金は日本企業における賃金体系に家族手当が深く根付くきっかけとなった(笹島 2009)一方で、家族手当の支給要件は、のちに見るようにその後変化してきたといえる。

なお、本稿で用いる「シングル」は、未婚および離死別により配偶者を有さない者を指す。また、世帯という点では、単独世帯だけでなく、親や子どもとともに生計を営む者も含むこととする。

II 「シングル」の増加

以下では、シングルの増加について、2000年代以降の家族の形の変化や未婚者の増加の動向を見たく、世帯所得や将来不安などについて単身者(未婚者)と有配偶者との比較を行い、シングルが抱える課題について見ていきたい。

1 未婚率の上昇に伴う単独世帯の増加

まず、内閣府男女共同参画局(2022)「令和4年版男女共同参画白書」から、『国勢調査』のデータを基にした世帯の構成の変化を見る。2020年では「単独世帯」が38.0%と4割近くを占め、「夫婦と子供」(25.0%)を大きく上回っている。そのほか、「夫婦のみ」が20.0%、「ひとり親と子供」が9.0%、「三世帯等」が7.7%となっている。この間、「単独世帯」が増加を続ける一方で、「夫婦と子供」「三世帯等」が減少している。2000年調査以前は、「夫婦と子供」が「単独世帯」に比べて多かったが、2005年調査でほぼ同程度の割合となり、以降は「単独世帯」が「夫婦と子供」を上回っている。また、「ひとり親と子供」の世帯も微増傾向が見られている。

単独世帯の増加は、婚姻状況の変化がその背景にある。『国勢調査』から2020年の15歳以上人口の配偶関係を見ると、男性は「未婚」が34.6%、「有配偶」が57.4%、「離死別」が8.0%、女性は「未婚」が24.8%、「有配偶」が54.0%、「離死別」が21.2%である。有配偶以外、すなわち配偶者がいない割合は男性42.6%、女性は

46.0%を占める。また、上記白書によると、2020年の50歳時の未婚割合は男性28.25%、女性17.81%である。2000年との比較では男性で16ポイント、女性は12ポイント増加しており、男女ともに生涯未婚のままの割合が増加していることがうかがわれる。さらに、こうした未婚化に加え、若年層においては、配偶者や恋人がいない、また、結婚の意思を持たない層が一定数を占めることが示されており¹⁾、今後もシングルは増加していくことが予測される。

2 シングルの世帯所得

表1は、総務省統計局『平成29年就業構造基本調査』から有業者のうち、仕事が主な者について、単身・有配偶別の世帯所得を男女別に見たものである。まず、単身世帯主の年間世帯所得300万円未満の割合を見ると、男性単身31.4%、女性単身では52.5%と過半数を占める。一方、有配偶の男性世帯主、また、(女性の場合、世帯主が少ないため)有配偶女性の世帯主の配偶者の世帯所得をみると、いずれも300万円未満の割合は1割前後にとどまる。単身と有配偶との比較は、それぞれの年齢構成の違い等を考慮する必要があるが、男女ともに有配偶に比べて単身の方が、世帯所得が少ない層が多く、とりわけ女性でその割合が多い。また、有配偶の場合、住居費や食費、子どもがいる場合などは教育費がかかり、単身者の方

表1 単身・有配偶別世帯所得の構成

(単位：%)

	単身・世帯主		有配偶	
	男性	女性	男性世帯主	女性世帯主の配偶者
200万円未満	12.1	23.6	5.2	2.6
200～299万円	19.3	28.9	7.3	5.2
300～399万円	19.9	18.6	10.6	8.8
400～499万円	15.4	11.6	10.7	10.9
500～599万円	10.3	6.0	10.1	12.1
600～699万円	6.4	3.7	10.1	11.3
700～799万円	4.6	1.9	9.0	10.1
800万円以上	10.7	4.1	35.1	36.7

注：有業者のうち、仕事が主な者。世帯所得に無回答の層が含まれるため、世帯所得の各比率を足し合わせても100%にはならない。
出所：総務省統計局『平成29年就業構造基本統計調査』より筆者作成。

が生活にかかる支出が少ないことが想定されるが、男性非正規の未婚率の高さや、高齢単身女性の貧困問題などにも表れているように、単身者の経済的問題にも注視する必要がある。

ここで、単身・世帯主のうち、ひとり親について見ておきたい。労働政策研究・研修機構のシングルマザーの研究によると、子どもの年齢が一定以下の場合、育児による制約から非正規雇用を選択せざるを得ないケースが少なくないことが示されている(労働政策研究・研修機構2012)。また、厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果報告」では、就業している父は7割近くが正規雇用で就業しているのに対し、就業している母のうち48.4%が非正規雇用で就業していることが明らかとなっている²⁾。また、母子の平均年間就労収入は200万円、平均世帯所得は348万円にとどまっており、父子(平均年間就労収入398万円、平均世帯所得は573万円)を大きく下回る。

3 シングルの「孤独」と「不安」

内閣府官房孤独・孤立対策担当室(2022)「人々のつながりに関する基礎調査(令和3年)」によると、単身者の場合、孤独感が「しばしばある・常にある」が男性10.9%、女性6.5%、これに「時々ある」と「たまにある」を合わせた“孤独感がある”割合は、男性56.3%、女性52.5%とともに過半数を占め、同居人がいる(33.3%)を大きく上回っている。また、単身者(同居人がいない)のなかでも、30～50代で“孤独感がある”が多く、とりわけ50代では67.2%と7割近くに及んでいる³⁾。

また、連合総研・全国労働金庫協会・全労済協会の共同調査研究『『人生100年時代』長寿社会における新たな生き方・暮らし方に関するアンケート調査』では、40～50代の正社員を対象に「これまで」と「将来」の2つの不安について、未婚者と有配偶者との比較分析を行っている(連合総研2021)。「これまで」の不安について、有配偶者に比べて未婚者で多い不安の内容を見ると、住宅の確保、老後の資産管理、高齢期の生活や自身の介護、葬儀やさまざまな事務手続きなど、老後の生活にかかわる不安が中心ではあるが、これ

らに加えて未婚者では、「リストラや失業」や「一人暮らし（単身での生活）をすること」といった仕事や生活に関わる不安、そして、「地域に生活に関わる相談相手がいないこと」といった地域生活での孤立に対する不安を抱える割合が有配偶者に比べて多い。また、未婚者で多い「将来」不安について見ると、「リストラや失業」を除く「これまで」の不安の中身とともに、「親の病気治療や看護、介護」「地域の人間関係が疎遠なこと」が追加されている。

上記のようなシングルの課題は、単身者の増加だけでなく、コロナ禍においてより顕在化した面もみられる。所得に関しては、コロナ禍においてシングルマザーの失業率の上昇やシングルマザーで比率の高い非正規雇用の女性の収入の減少なども報告されている⁴⁾。また、コロナウイルス感染拡大により、多くの人が人との直接的なコミュニケーションが「減った」と感じており（内閣府官房孤独・孤立対策担当室 2022）、こうした変化により孤独感を感じる人が増えたことが推察される。

Ⅲ 組合員のなかの「シングル」

連合の「2022～2023 年度運動方針」では、「多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応わしい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法等の整備を推進する⁵⁾」ことが明示されており、冒頭の“多様な家族のあり方”の中には、シングルも含まれると解される。以下では、組合員の家族構成の変化からシングルの組合員がどの程度いるのかについて見ることにする。

1 シングルの組合員

組合員全体の婚姻状況を確認できるデータは存在しないが、連合が組合員を対象に隔年で実施している連合「生活アンケート」から正社員組合員の配偶者の有無、子どもの有無の変化を見ていきたい。男性は、2000年時点（平均年齢38.4歳）では「配偶者あり（事実婚含む）」が72.9%、「子ど

もあり」が61.4%だったのに対し、直近の2021年調査（平均年齢39.8歳）では「配偶者あり」が67.7%、「子どもあり」は53.8%と、「配偶者あり」の割合は5ポイント、「子どもあり」は8ポイント減少している。一方、女性は、2000年調査（平均年齢35.8歳）の「配偶者あり」が43.7%、「子どもあり」が31.3%、2021年調査（平均年齢38.8歳）では、「配偶者あり」が44.9%、「子どもあり」が31.1%である。女性は約20年前との比較において「配偶者あり」「子どもあり」の割合に大きな変化はみられないが、女性の場合、平均年齢の上昇が男性に比べて大きい。これは未婚化の一方で、結婚・出産後も就業を継続する女性が増えている結果と考えられる。

2 ひとり親世帯の組合員

次に、同調査（2021年）からひとり親の組合員がどの程度いるのかについて確認したい。正社員組合員の場合、単身・子どもありの割合は、男性1.0%、女性4.0%とわずかにとどまるが、パート・派遣等労働者の組合員では、男性1.0%に対し、女性は8.9%を占め、40～50代の1割が母子世帯となっている⁶⁾。こうした結果から組合員においてもいわゆる非正規労働者においてシングルマザーが多いことが確認できる。

パートタイマーや契約社員が組合員の6割を占める産業別組織のUAゼンセンでは、2017年に実施した調査から、ひとり親の女性組合員の数が約5万人いると推計し、2018年労働条件闘争要求からひとり親の処遇改善に取り組んでいる⁷⁾。なお、UAゼンセンが2022年に組合員を対象に実施した調査の結果によると、正社員、短時間・契約社員の組合員とともに、ひとり親は新型コロナウイルス感染拡大以前と比べて家計や生活に変化が生じた割合が相対的に多いことが明らかにされている（労働調査協議会 2022b）。

Ⅳ 職場における「シングル」の課題

——男女平等の取り組みの経験から

以上のように、組合員においても男性シングルや、女性については非正規労働者のシングルマ

ザーの組合員が増加している傾向が見られている。しかし、現在の労働組合の取り組みにおいては「単身」や「未婚」といったキーワードは見当たりにくい。これは、現在においてもなお、男性既婚者を念頭においた取り組みが行われていることを示しているのではないだろうか。

労働組合においては、かつては今以上に少数派であった女性組合員を中心に職場における男女差別是正の取り組みが行われてきた。以下では、こうした労働組合の男女平等の実現のための取り組みを振り返り、その経験を手掛かりにシングル組合員の課題の整理を試みたい。

1 労働組合における男女平等の取り組み

1986年の男女雇用機会均等法（均等法）が施行される以前は、労働基準法第4条「男女同一賃金の原則」以外、男女差別を禁止する法律はなかった。そのため、均等法施行以前においては、「結婚退職制」「女性みの若年定年制」「男女別定年制」など女性の結婚（年齢）、つまり既婚女性の就業に対する差別的な制度が運用されていた。1950～1970年代には労働組合においても結婚退職制に対する団体交渉や反対闘争などが行われた記録が残っている（大森 2021；河西 2015）⁸⁾。

労働組合の取り組み課題は、運動方針だけでなく、その時々労働組合役員が作成する調査項目から当時の組合がどのような課題に注視していたのかを見ることができる。そこで、以下では、連合が実施した男女平等関連の調査をもとに、労働組合の男女平等の取り組みを振り返りたい。

表2 1990年代以降の男女平等関連調査からみた男女平等課題

	調査で取り上げられた課題
雇用	定年制度、結婚退職制度および慣行、コース別雇用管理
賃金・手当	家族手当、男女間賃金格差
労働時間	労働時間短縮
育児・介護	育児休業制度、看護休暇、介護休業制度、短時間勤務
母性保護	生理休暇、産前産後休暇、妊娠期の制度
ハラスメント	セクシュアル・ハラスメント
その他	旧姓使用

出所：連合・女性参画20年の歩みプロジェクト（2011）より筆者作成。

表2は、均等法の施行後、1980年代後半以降に実施された男女平等関連の調査から、調査項目として取り上げられた課題を整理したものである。これらの調査は、法制定、法改正に向けたものが多く、1990年代は均等法改正、育児・介護休業法の制定・改正などにかかわる数多くの調査が実施されている。また、2000年代以降も均等法や育児・介護休業法改正後の職場における運用や労働組合の取り組み状況について調査を通じた実態把握が行われている。

(1) 雇用

均等法の制定・施行により定年・退職・解雇について女性に対する差別的取り扱いが禁止されるようになったが、1990年代までは、調査のなかで結婚退職制度や慣行の有無について実態把握が行われている。例えば、1988年に実施された「均等法施行3年目の雇用・労働条件と労働組合の対応状況調査（事業所・支部編）」では、男女で異なる定年制度の有無、再雇用制度の男女の違いなどについてたずねている。その後、1995年に男女の組合員を対象に実施された「10年目を迎えた均等法事前調査」でも「結婚退職慣行」のほか、「結婚退職優遇制度」「出産退職慣行」「職場内結婚時に女性が退職する慣行」「職場内の夫の管理職昇進時に妻が退職する慣行」の有無を調べており、1990年代半ば当時、さまざまな慣行が結婚・出産後の女性の就業継続を阻んでいた状況が確認できる。

また、1990年代半ば以降、コース別雇用管理にかかわる調査項目が目立つようになる。1994年に民間組合を対象に実施された「新卒女性の募集・採用実態調査」では、企業における採用予定者の女性比率や女性正社員の増減、コース別雇用管理制度がある企業の総合職採用者に占める女性採用者数などの把握が行われており、コースという雇用管理区分による男女の分離が問題視されていたことがわかる。さらに、翌年には総合職を退職した女性を対象に「女性総合職退職者追跡調査」が実施されており、総合職女性が就業継続できない背景の検証が行われている。

(2) 賃金・手当

賃金・手当については、男女間賃金格差とその背景にある家族手当など生活関連手当の支給と支給要件にかかわる調査項目が多い。また、生活関連手当については、「世帯主」を支給対象としているケースが多く、相対的に世帯主の比率が低い女性に手当が支給されないことが間接差別にあたりと指摘されてきた。

1990年に実施された「35歳以上の女性組合員の仕事と暮らしの調査」では、男女間賃金格差の実態とその背景として、人事考課上の男女差別とともに、家族手当の支給について調べており、家族手当において女性が排除されてきた実態が明らかにされている。また、「男女雇用機会均等法施行後の職場実態調査」(2004)においても、性別、職種別、勤続年数別の所定内賃金の格差とともに家族手当、扶養手当、住宅手当による支給状況が調査項目としてあげられており、さらに、2018年に単組を対象に実施した「職場環境および男女平等に関する実態調査」でも家族手当や住宅手当の支給状況と支給要件が調査されている。このように家族手当の支給は30年近くの間、男女平等関連の調査項目の1つとされており、長期間にわたり男女平等の取り組み課題となってきたことがわかる。

(3) 育児・介護との両立

また、1980年代後半以降、1992年の育児休業法施行、1995年の育児・介護休業法施行を前後して、育児・介護にかかわる休業、短時間勤務、看護休暇の制度利用の状況など、さまざまな調査が実施されている。回答数は限られるものの、制度利用者に対する調査が実施されており、「育児休業制度利用者の休業期間中の生活調査」(1990)では、休業期間中の家計の厳しさ、社会保険料の負担の実態などについて調査している。また、1994年に実施された「介護休業・短時間勤務制度取得者実態調査」(1994)では、要介護家族の状況、利用した制度内容、制度利用中の経済面、精神面での苦勞などについて調べている。また、介護者と被介護者の性別や関係性についての把握が行われており、同じ介護者であっても、男女で

介護をする相手との続柄に違いがあることなども明らかとなっている。

また、1993年に実施された「女性の労働・生活時間調査」では、労働基準法的女子保護規定の一部緩和を受け、女性組合員の時間外・休日労働、年休取得、生活時間、配偶者との家事・育児の分担などについて調査が行われている。

(4) ハラスメント

ハラスメントについては、1986年の均等法施行後、男女平等の取り組みの1つのテーマとなっており、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの実態把握が行われてきた。1995年に実施された「10年目を迎えた均等法事前調査」(1995)では、「身体に接触」「容姿についての批評」「年齢を強調した会話」などセクシュアル・ハラスメントの具体的な内容とともに、ハラスメントの行為者についての把握が行われている。

2000年代以降は、セクシュアル・ハラスメントだけでなく、パワー・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、近年では性自認や性的指向にかかわるSOGIハラスメントなど幅広いハラスメントが調査項目として取り上げられている。また、ハラスメントの区分が細分化されるなかで、各ハラスメントの事例を示したうえで組合員の認知状況を確認するなど、調査を通じたハラスメントの理解につながる啓発も行われている。

以上のように、労働組合が実施した調査から男女平等の取り組みを振り返ると、職場における法律の遵守や制度整備の状況を確認する形で、その時々課題に対する実態把握が行われていることがわかる。そのなかでは、職場の男女平等とともに、育児や介護との両立が主要なテーマとなっており、結婚、出産後も就業を継続できる、すなわち、既婚女性の就労が念頭におかれているといえる。

また、上記調査のなかでは、職場における男女平等の実現に対する労働組合自身の取り組み状況も調べており、法改正後の改正内容について、組合内部における討議や企業側との協議、組合員への周知の有無などが調査項目に含まれており、調

査実施によって男性中心の労働組合に男女平等の取り組みを定着させるといった意図も見受けられる。

2 シングルに対する課題

表3は、これまでの労働組合の男女平等の取り組みをもとに「シングル」にかかわる課題を整理したものである。シングルの課題は男女で共通している部分が多いが、女性既婚者についても類似した課題が存在している。

(1) 雇用

結婚・出産にかかわらず就業を継続する女性が増えた一方で、特にシングルマザーにおいては、非正規雇用で働いている割合が多く、シングルマザーの貧困化も社会問題となっている。他方、現状においても、結婚や出産により離職する女性がないわけではない。『平成29年就業構造基本調査』によると、過去5年間（2012年10月～2017年9月）に「出産・育児のために」に前職を離職した女性は101万人に及んでおり、いわゆる「退職慣行」とまではいかなくても、シングルマザーに限らず結婚・出産後に就業を続けにくい職場環境が残っているといえる。

(2) 賃金・手当

家族手当や扶養手当といった生活関連手当は主に配偶者や子どもがいる従業員に対して支払われる手当である。1990年代以降、配偶者手当を支給している企業割合は減少しているものの⁹⁾、大企業を中心に家族手当制度がある企業は多数を占め、配偶者に対する手当を支給する割合も多い¹⁰⁾。そのため、子どものいないシングルはこれらの手当の支給対象とならないケースが大半であると考えられる。つまり、家族手当によって、シングル

とそれ以外では、得られる収入が異なり、生涯賃金には大きな差が生じることが想定される。また、厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」によると、2019年11月の「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」が支給されている割合は68.6%、手当が支給された労働者1人平均の支給額は17.6千円である。企業によって、子どもにのみ手当を支給するケースや、支給額も異なるため、あくまでも試算にすぎないが、この金額から手当の受給者とそれ以外の収入の違いを計算すると、年間で約21万円、2021年の男性の初婚年齢である31.0歳から60歳まで就業したと仮定すると、その額は600万円を超える。

なお、これらの手当は、該当する家族1人に対し、一律の額が支給されることが多く、相対的に賃金の低い女性については、賃金額に占める手当額の割合は大きくなる。

(3) 育児・介護との両立

シングルの場合、男女にかかわらず、育児や介護などの家族的責任を一人で担わなければならないケースが多い。男性の育児休業取得率が女性を大きく下回っているのは、周知のとおりであるが、厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」によると、介護休業者に占める男性の割合は38.9%と、女性（61.1%）を大きく下回っている。育児に比べると介護の方が男性の制度利用者割合は多いが、育児・介護にかかわる制度の利用状況を見る限り、男性にとって利用しにくい制度と職場環境があることがうかがわれる。また、同調査によると、介護の問題を抱えている従業員の有無を「把握していない」事業所が4割を占めており、仕事と介護の両立のための制度を利用できないまま介護離職を余儀なくされている中高年シングルが存在していることが想定される。

表3 シングルに対する課題

	男性シングル	女性シングル	女性既婚
雇用		シングルマザーの非正規化	出産・育児による離職
賃金・手当	家族手当（配偶者手当）	家族手当（配偶者手当）	家族手当（配偶者手当）
育児・介護との両立	家族的責任による負荷	家族的責任による負荷	家族的責任による負荷
ハラスメント	結婚に対するジェンダー・ハラスメント	結婚に対するジェンダー・ハラスメント	

(4) ハラスメント

シングルにとって、職場の人たちとのコミュニケーションのなかで発せられる「まだ結婚しないの?」や「子どもはまだ?」など、結婚や子どもを持つことについての言動などはジェンダー・ハラスメントに該当するとされる(連合 2021)。こうしたシングルに対する結婚に関するジェンダー・ハラスメントは、同性愛者などLGBTQに対するハラスメントとも共通する¹¹⁾。

V 「シングル」の課題への対応

以上のように、男女平等の取り組みを手掛かりにシングルの課題を見てきた。シングルの課題はこれまでの男女平等課題と連動するものも多く、取り組みのなかにシングルの視点を入れることで、シングルの課題だけでなく男女平等課題の解決にもつながることが考えられる。今後、労働組合はシングルが抱える課題にどのように取り組んでいく必要があるのだろうか。

1 生活関連手当の見直し

連合の2022春季生活闘争方針には、生活関連手当の支給基準の是正として、「生活関連手当(福利厚生、家族手当等)の支給における住民票上の『世帯主』要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは、男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める」ことが明示されている¹²⁾。しかし、家族手当の支給は、第2次世界大戦直後のインフレ期において労働組合が生活保障の要素を重視する観点から手当の支給や引き上げを要求し(笹島 2009)、正社員として長期に雇用される男性世帯主を中心に支給される形で定着したものであり、日本企業における賃金制度が変化を遂げてきたなかでも、労働組合のある企業で制度がある割合が多い。また、家族手当、扶養手当、住宅手当の支給要件は「世帯主であること」が多いだけでなく、一部では「既婚者であること」が要件とされているケースも見られる¹³⁾。こうした世帯主に限定される生活関連手当は、女性に対する賃金差別にあたると同時に、既婚者に限定して支

給される生活関連手当はシングルに対する差別にあたる。こうした点から、世帯主や既婚者に限定した支給要件の廃止は必須であり、特定の層が不利な状況とならない賃金制度を構築していくことが求められる。

2 シングルにとっての育児・介護との両立

すでに確認したように、高齢期の親を持つシングルにとっては、親の介護にかかわる不安は大きい。電機連合が2018年に実施した組合員意識調査の再分析では、40代以上の回答者を対象に、婚姻状況別に家族の介護に関する将来不安を分析している。家族を介護することについて、将来も含めて不安なこと(3つ以内選択)を見ると、「会社を辞めなければならない」すなわち介護による離職の不安を持つ割合は、男性の場合、未婚者で26.7%と既婚者(14.9%)を12ポイント上回る。また、男性未婚者で、かつ要介護家族がいる層では、「職場での理解を得るのが難しい」(20.9%)や「両立支援制度の利用で収入が減る」(22.4%)なども他の層に比べて多く、男性シングルは介護との両立への不安が強いことがうかがわれる。実際、連合が2015年に実施した介護休業等の制度利用者を対象とした調査(連合 2015)の結果をみると、制度利用者の3割前後が「賃金や一時金の引き下げ」「人事考課での不利益な評価」「言動による嫌がらせ」など制度利用により不利益な扱いを受けたと回答している。加えて、シングルマザーの非正規化は、育児との両立がその理由の1つとされており、シングルマザーの就労という点からも育児・介護との両立は重要な課題である。他方、女性既婚者においても出産・育児による離職者が一定数存在しており、仕事と家庭生活との両立は男女平等という点においても引き続き重要課題といえる。

関連して、シングルの家族的責任と「転勤」との関係についても見ておきたい。転勤の経験や頻度には男女差があり、その経験はその後の昇進にも結びつくため、転勤についての男女差は男女差別として位置づけることもできる。他方、介護が必要な家族を持つ(可能性がある)シングルにとっては、「転勤」も仕事を続けるうえでの困難にな

りかねない。労働政策研究・研修機構（2017）「企業の転勤の実態に関する調査」から過去3年間の転勤において考慮した家族的事情等を見ると、「親等の介護」が56.7%と最も多く、また、同研究の正社員を対象とした調査でも、会社に対して転勤免除配慮を求めた事情は「親等の介護」が最も多い。関連して、転勤経験者の転勤があることにより困難を感じたことを見ても「介護しづらい」と感じる割合が75.1%と多数に及んでおり、「介護」と「転勤」の両立の難しさが示されている。また、晩婚化や晩産化により今後は未婚者の多い若年層においても親の介護に直面する割合が多くなることも予測される。シングルにとっての育児・介護は、制度の利用のしやすさだけでなく、キャリア形成にとって必要とされる「転勤」への考慮も求められるだろう。

3 ジェンダー・ハラスメントの周知

シングルに対する結婚に関するジェンダー・ハラスメントについてはすでに指摘したが、シングルの視点を加味したジェンダー・ハラスメントの周知も重要な取り組みである。連合の調査によると、ジェンダー・ハラスメント¹⁴⁾の認知や職場で見聞きした割合は、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどに比べて少ない（連合2019aなど）。また、自治労が2021年に実施した「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」¹⁵⁾では、仕事（飲み会等を含む）上で経験したジェンダー・ハラスメントのなかで、「結婚について必要以上に質問された」は6.7%（LGBTQ+：18.2%、非LGBTQ+男性：4.8%、非LGBTQ+女性：7.3%）を占め、シングルが職場で本意に結婚について質問を受ける場面があることも想定される。

関連して、「夫婦別姓」についても触れておきたい。前掲したように連合の運動方針には、選択的夫婦別氏制度の導入など民法改正が掲げられているが、これは1990年代前半から行われている取り組みでもある。1991年には、「夫婦別氏の選択」を認める政策制度要求をしており、1998年には「職場での旧姓使用についての調査」を実施している。日本では、多くの場合、婚姻時に女性

が姓を変更するが、姓を変えることは、既婚であることの表明につながる。職場における旧姓使用は一般的にはなっているが、給与の支払い等、税金や社会保険と結びつく場面では、戸籍姓による手続きが求められる。女性が婚姻により姓を変更することが一般的な日本においては、女性が姓を変更しないこと自体が、シングルであることを表明していることになり、結婚に対するジェンダー・ハラスメントに結び付く可能性も考えられる。

VI 「シングル」から見た労働組合の役割

労働組合では、かつて多数派を占めてきた男性（既婚者）を中心とした取り組みが行われてきたが、雇用形態、年齢、国籍などの組合員の多様化とともに、未婚者やひとり親の増加など、婚姻状況や家族構成においても、変化がみられている。しかし、この間増加傾向にあるシングルに対する取り組みはほとんど行われていない。

これまでみてきたように、生活関連手当の支給にみられるシングルに対する差別や、シングルの家族的責任との両立の難しさ、また、結婚にかかわるジェンダー・ハラスメントなどの問題がすでに確認できる。また、シングルのなかでも、シングルマザーは子育てとの両立により正社員の仕事を選擇できない状況がすでに指摘されているが、中団（2021）は、シングルマザーの非正規雇用の多さは、育児負担が減れば解消されるというわけではなく、長期雇用を前提とした「能力」と「態度」が求められる「メンバーシップ型雇用」がシングルマザーを含む家族的責任を担う労働者を正社員から排除していることを問題視している。男性を中心にしたこれまでの組合員の多くはいわゆる「メンバーシップ型雇用」のなかにいる存在であり、労働組合もまたシングルマザーを含む女性やシングルの男性など家族的責任をより多く担う存在を排除してきたという面もあるのではないだろうか。今後は、シングルという存在を通して、特定の層が不利な状況に陥らない制度や職場環境を構築していかなければならない。そして、シングルの課題の解決は、今もなお残る男女平等課題

の解決にもつながる可能性を持つ。現時点では、シングルの組合員に関するデータは少ないが、男女平等の取り組みが調査による実態把握により進展してきたように、シングルという視点からの実態把握もまた重要である。また、シングルについては、高齢層や外国籍など新たな組合員層とは異なり、従来の組合員層のなかでの変化である。そのため、既存の取り組みを「シングル」という視点から再点検することによって、課題解決につながることもできるのではないだろうか。

加えて、2010年代以降、労働組合をはじめ「多様性」に対する認識が高まり、LGBTQに対する取り組みが行われてきた。それぞれのセクシュアルティの違いも考慮すべきではあるが、LGBTQ当事者は、非当事者に比べて単身者割合が多いことが想定される。また、高齢労働者が増加するなかで、離死別による高齢層の単身者の増加も予測され、労働組合における「多様化」への対応の取り組みにおいても、シングルの視点の必要性が示唆される。

また、コロナ禍はシングルにとっての「孤独」をより顕在化させている。労働組合は、組合員にとって、会社とは異なるもう一つの居場所である。しかし、労働調査協議会が2021年に組合役員を対象に実施した調査では、コロナ禍を経て、組合役員と組合員、組合員同士が日常的に交流する機会が減少していることが報告されており、在宅勤務の導入や感染症対策を理由に仕事の場面だけでなく、「対面」を重視してきた労働組合の活動においても、人と人との接触の場面は減少している（労働調査協議会 2022a）。オンラインの導入など新たな活動スタイルの変更が求められるなか、組合員の「孤独」の解消を労働組合がどのように担っていきけるのかについても労働組合のシングルからみた新たな課題といえるのではないだろうか。

- 1) 20代で「配偶者、恋人はいない（未婚）」の割合は男性65.8%、女性51.4%を占める。また、「結婚意思なし」は男性20代19.3%、30代26.5%、女性20代14.0%、女性30代25.4%となっている（内閣府男女共同参画局 2022）。
- 2) 従業上の地位が「パート・アルバイト等」と「派遣社員」の合計数を「就業している」で除した割合。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188147.html（2022年10

- 月31日ダウンロード)
- 3) https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodoku_koritsu_taisaku/zittai_tyosa/tyosakekka_gaiyo.pdf（2022年10月31日ダウンロード）
- 4) コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書（2021）「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書——一人取り残さないポストコロナの社会へ」など。
- 5) 連合「2022～2023年度運動方針」重点分野3：1。（3）。https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/data/2022_2023_houshin.pdf?104（2022年10月31日ダウンロード）
- 6) 連合「生活アンケート」（2021年調査）と同時期に実施された「連合パート・派遣生活アンケート」（一部組合員以外を含む）の結果である。
- 7) 労働政策研究・研修機構ホームページ調査部「賃金引上げ要求は前年並みの「2%基準」／UA センセン中央委員会（2018年2月2日）」https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20180202a.html
- 8) 大森（2021）は、1950～1970年代は、東京電力労組など労働組合が会社側からの結婚退職制の提案を撤回させた事例もあるが、女性雇用の非正規化とともに結婚退職制や若年定年制の導入といった会社側からの提案が労働組合との労働協約に盛り込まれるようになった時期であったとしている。
- 9) 女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会報告書（2016）。https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000139688.pdf（2022年10月31日ダウンロード）
- 10) 人事院（2021）「令和3年職種別民間給与実態調査の結果」https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/minR03_index.html（2022年10月31日ダウンロード）によると、「家族手当制度がある」企業割合は74.1%、その大半が配偶者の収入による制限はあるものの、家族手当制度がある企業の74.5%が配偶者に家族手当を支給している。
- 11) LGBT 法連合会（2019）「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難リスト」（第3版）には結婚にかかわる困難として「職場での昇進・昇格に結婚要件があったため、同性パートナーがいたのにもかかわらず、昇進・昇格できなかった」などがあげられている。https://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC3%E7%89%88%EF%BC%8820190304%EF%BC%89.pdf（2022年10月31日ダウンロード）
- 12) 加盟産別の方針をみても、UA センセンでは、「家族（配偶者）手当や住宅手当等、家族の扶養に関連して発生する賃金・福利厚生などの支給要件が住民票上の世帯主となっている場合はこれを見直し、『世帯において最も収入が多いもの』等、扶養の実態に即した支給要件とする。また、支給手続きも男女同じとする」としている。連合ホームページ 2022 春季生活闘争構成組織取り組み方針（案）の概要 https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2022/houshin/data/houshin_01_20220114.pdf?7157（2022年10月31日ダウンロード）
- 13) 連合「夫婦別姓と職場の制度に関する調査 2022」https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220825.pdf?30（2022年10月31日ダウンロード）及び連合（2019b）など。
- 14) 連合（2019a）のジェンダー・ハラスメントとして記載されている事例は「『男のくせに根性がない』といった発言や、女性に対して『〇ちゃん』と呼ぶ、女性にだけお茶くみをさせる等、性別役割分業意識に基づく行為」であり、「結婚」など婚姻にかかわる事例の記載はない。
- 15) 全日本自治団体労働組合第38年次自治研作業委員会（2022）

「LGBTQ+/SOGIE 自治体政策」。

参考文献

- 大森真紀 (2021) 『性別定年制の史的 연구——1950年代～1980年代』法律文化社。
- 河西宏祐 (2015) 『電産型賃金の思想』平原社。
- 後藤嘉代 (2022) 『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』日本生産性本部生産性労働情報センター。
- 笹島芳雄 (2009) 「なぜ賃金には様々な手当がつくのか」『日本労働研究雑誌』No. 585, pp. 26-29。
- 全日本自治団体労働組合第38年次自治研作業委員会 (2022) 「LGBTQ+/SOGIE 自治体政策」。
- 電機連合総合研究企画室 (2020) 「第17回組合員意識調査追加分析報告」。
- 内閣府男女共同参画局 (2022) 『令和4年版男女共同参画白書』。
- 中冨桐代 (2021) 『シングルマザーの貧困はなぜ解消されないのか——「働いても貧困」の現実と支援の課題』勁草書房。
- 連合 (2015) 『介護休業制度等に関する意識・実態調査』れんごう政策資料 No. 228。
- (2017) 『雇用における男女平等に関する調査』れんごう政策資料 No. 241。
- (2019a) 『生活アンケート』れんごう政策資料 No. 247。
- (2019b) 『職場環境および男女平等に関する実態調査』れんごう政策資料 No. 249。

- (2021) 「世界標準のハラスメント 対策ガイドブック」。
- (2022a) 『生活アンケート』れんごう政策資料 No. 259。
- (2022b) 『パート・派遣生活アンケート』れんごう政策資料 No. 260。
- 連合・女性参画20年の歩みプロジェクト (2011) 「連合・男女平等への歩み」。
- 連合総研 (2021) 『「人生100年時代」長寿社会における新たな生き方・暮らし方に関する調査研究報告書』。
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『シングルマザーの就業と経済的自立』労働政策研究報告書 No. 140。
- (2017) 『企業の転勤の実態に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 174。
- 労働調査協議会 (2022a) 「2021～2022年 労調協共同調査『第5回次代のユニオンリーダー調査』調査報告」『労働調査』2022年8月号 (通巻621号)。
- (2022b) 「コロナ下における勤労者の生活と意識 UAゼンセン『組合員意識調査』」『労働調査』2022年10月号 (通巻623号)。

ごとう・かよ 労働調査協議会主任調査研究員。最近の主な著作に『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』(日本生産性本部生産性労働情報センター, 2022年)。労使関係論, ジェンダー論専攻。