

シングルのキャリアと今後の支援の可能性

——シングルは幸せか？

永瀬 伸子

(お茶の水女子大学教授)

非正規雇用に就く若年層は2000年以降大幅に増加している。この間、日本では未婚化がすすみ子どもを持たない男女が急速に増加、40-44歳層の無配偶割合は3割である。本稿は内閣府男女共同参画局委託調査「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査」(2021年)から、無配偶男女の年齢階級別の雇用状況や収入分位を見た。無配偶女性は加齢とともに非正規雇用が増えるが正規雇用と非正規雇用の賃金差は大きく、中年期のシングル女性の年収の中央値は200万円台、男性は300万円台であり、多くは親同居で生計をたてている。増加する非婚シングルは幸福なのか。主観的幸福感を被説明変数に分析するとパートナーがいないことは幸福感を明らかに下げ、初職就職での躓きと幸福度も負の関係である。シングル女性では加えて19歳以下の同居子どもがいること、個人収入の高さが主観的幸福感と正に、親同居が負に関連していた。非正規雇用の低賃金は主婦パートから発展した働き方が見直されることなく若年層に拡大したことが大きい。「非正規雇用者」に対して人的投資が持続的に行われ自立できる賃金を獲得できるよう働き方のルールの見直しと訓練機会の構築が求められる。

目次

- I はじめに
- II 2000年以降の若年層をめぐる構造変化と経済の不安定化
- III 内閣府男女局『人生100年時代の結婚・仕事・収入』データについて
- IV シングル男女の雇用と収入
- V シングルでいることは幸せな選択か
- VI キャリア支援の可能性

I はじめに

日本人口に占める無配偶人口の割合は大幅に増加し、2020年には40-44歳層の男女とも3割は無配偶となった。OECDは40-44歳層女性の無子比率を生涯無子比率と定義し、日本はこれが

もっとも高い国の1つと指摘している¹⁾。

シングルの増加については、山田(2019)は1980年代から90年代にかけて、マスコミは主体的な選択として、また生活を楽しむという視点から語って称揚したとする。しかしその後、未婚化の要因として非正規雇用の拡大があることを示す研究が続いて出される(永瀬2002; 酒井・樋口2005; 水落2006; 北村・坂本2007; 茂木2014; 麦山2017など)。さらに孤立した無業者の増加(玄田2013)、シングル女性の貧困問題(小杉・宮本編2015; 小杉ほか2017)、シングル女性の老後懸念(稲垣2021; 前田2021)などが指摘される。山田(2019)は、こうした中で、最近では、シングルについて、非主体的な選択として、また社会問題ととらえられるようになったと総括している。

シングルでいることは主体的な選択なのか、そ

れとも非主体的な結果なのだろうか。もちろん、どちらにせよ、個々人が、それぞれがおかれた環境の中で歩んだ軌跡であり十分尊重されるべきものである。しかし1980年代には多くの男女が25-34歳層という狭い年齢範囲で一斉に婚姻に向かいサラリーマン家庭を形成したのに対して、2000年代以降になると、多くの若者が親同居の子どもという立場のまま未婚で中年になっていった日本の社会変化はなぜなのかをデータを用いて検討する必要がある。こうした変化は人口減少、高齢社会の圧力がかかる日本社会の未来の選択肢を一層狭め、本人自身の老後も厳しいものとする。婚姻外でもパートナーシップ形成と出産が起きる欧米と比較すると、日本の非婚シングルの増加が社会に与える影響はよりいびつなものである。

本稿ではⅡでこれまでの筆者の研究や政府統計から、2000年以降継続した若者の就職市場の悪化や大学進学時の若者名義の借入金の増加などについて示す。

Ⅲ以降では2021年の内閣府男女共同参画局委

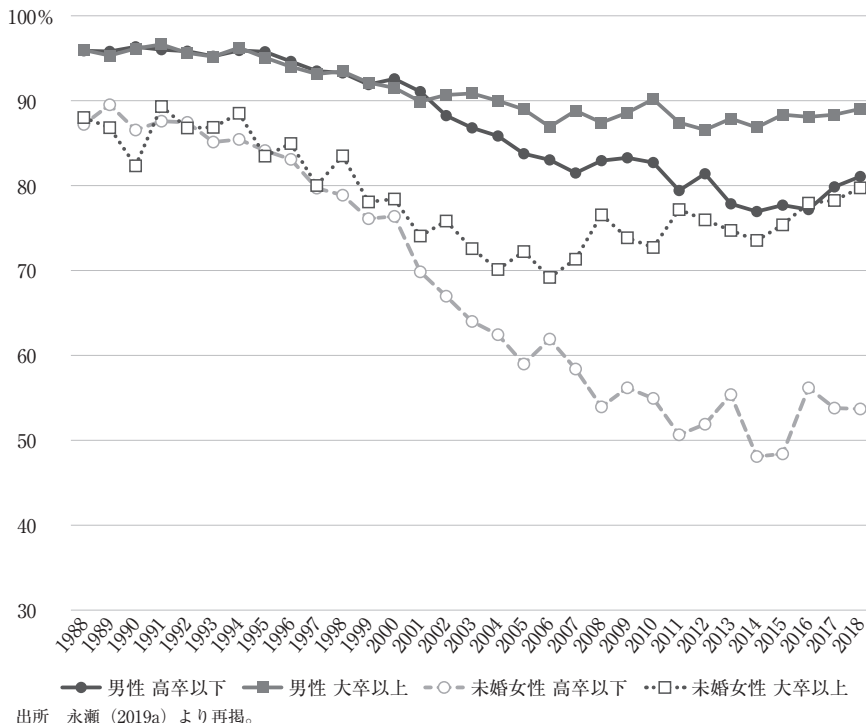
託調査「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査」の個票の分析を行う。具体的にはⅣでは未婚者／無配偶者の雇用と現在の経済状態はどうか、親同居なども含めて検討する。Ⅴではシングルであることは幸せかどうか、ユニークな設問のある本データからみていく。その上で、Ⅵでは必要な政策と支援について考察し示唆を述べる。

Ⅱ 2000年以降の若年層をめぐる構造変化と経済の不安定化

1 労働市場の変化——非正規雇用の拡大と就業中断

図1は、筆者が『労働力特別調査』および『労働力調査』の個票をつないで23-34歳に占める正規雇用者の割合を学歴別、男女別に時系列で示したものである。女性は未婚者に限定している²⁾。1988年当時は、学歴、男女にかかわらず若年雇用者の9割以上は正社員の仕事に就いていた。し

図1 23-34歳層、雇用者にしめる正規雇用者の比率の推移
(性別、学歴別、女性は未婚に限定)



かし1997年、98年のアジア金融危機以降、正規雇用への若者の採用は一段と縮小した。大卒女性は2006年にボトムをつけたものの約3割が非正規雇用者に、大卒男性も2005年頃より約1割が、高卒男性は2015年頃に下げ止まるものの約2割が、未婚の若年高卒女性に至っては下げ止まりがないまま、雇用者の半数が、非正規雇用者となっている。非正規雇用者の時間あたり賃金がきわめて低く、年功的な上昇もないことは、種々の政府統計が示すところだ。

永瀬・水落(2011)は、2002年から2007年の『労働力調査』を用いて、失業率がピークであった2002-2003年に卒業した若者が、その後の景気回復の中で、非正規雇用から正規雇用に移動できたかを分析をした。しかし分析の結果、特に女性は20歳代前半でも移動は難しいほどで(年齢が上がるほど移動できなくなる)、さらにこの間、非正規雇用プールに若者が年々陥りやすくなっていったとわかった。ジョブカフェへ³⁾の若者の訪問を奨励(訪問者割合が若年人口に比べて相対的に高い県)する場合に、同論文から男性には弱い正の効果があったが、女性には有意な効果は見られなかった。

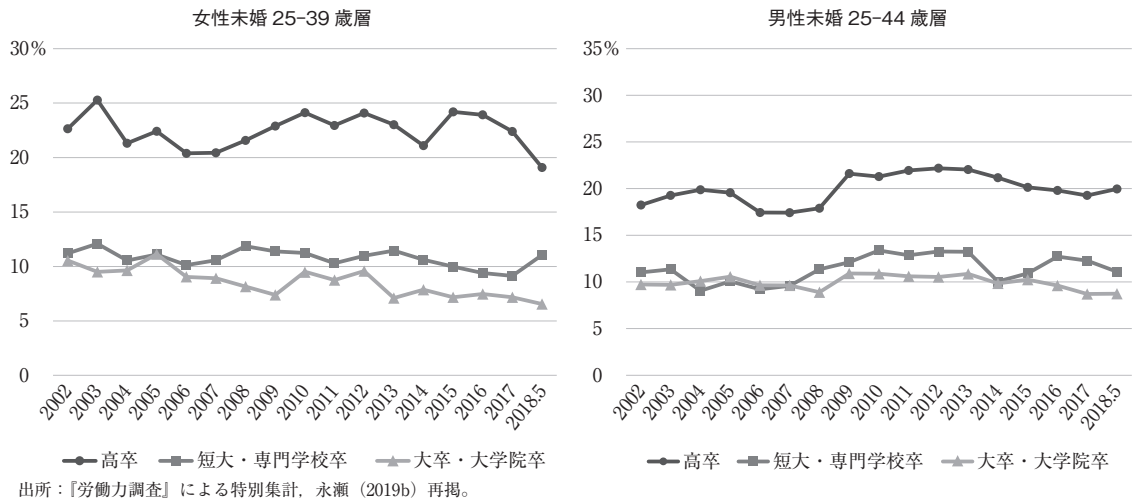
パート・アルバイトなどの非正規雇用の仕事は、雇用契約期間があらかじめ決められており賃金上昇もないため自発的、非自発的に無職になりやすい。図2は、『労働力調査』から、無職者(月

末1週間の無職者(失業を含める))が未婚人口に占める割合を注目したものである。驚くことに25-39歳という働き盛りの高卒未婚女性の2割から25%が無職であった。短大・専門学校卒、大卒女性も約1割が無職である。男性はどうか。婚姻相手候補と想定して25-44歳層の未婚高卒男性を見たところ、同じくほぼ2割が無職であり、大卒・専門学校卒男性も約1割が無職であった。無職者と非正規雇用者の合計を見ると、高卒未婚男性について2002-2007年の平均39%に比べて、2012-2017年には平均47%に上昇、高卒男性の雇用条件が悪化している。

2 大学進学増加, 奨学金負担の拡大, シングルの増加

このように高卒の雇用条件が悪化する中で、あるいは悪化したからこそ、若者の大学進学意欲は高まった。また1999年以降日本学生支援機構の有利子の第2種奨学金の供給が大きく伸び、若年層の進学の上昇を支えた。四年制大学への進学率は2004年には男性49%、女性35%であったが、不況下も上昇を続け、男性は2009以降ほぼ横ばいで2020年に58%、女性は51%にまで上昇した。この中で大学生の4割が日本学生支援機構の奨学金という形の借金⁴⁾を平均で240万円から340万円程度持つようになった。豪州、英国、ニュージーランドで行われているような(1年前

図2 未婚者人口に占める無職者の割合の推移(失業含む、学歴別)



の所得連動ではなく今期の所得への連動、また現行の第1種奨学金だけでなく、第2種奨学金をも含めた所得連動型奨学金への転換についての労働力調査の賃金データを用いた試算や提言はあるもののまだ採用はされていない (Armstrong et al. 2019)。大学進学する若者が増えたものの、就職状況は良くはなく、日本では奨学金の返済が困難な若者も増えていった。そしてこの間結婚は遅延、シングルが増えていった。

Ⅲ 内閣府男女局『人生100年時代の結婚・仕事・収入』データについて

この節からは、内閣府男女共同参画局委託「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査」⁵⁾を用いて、シングル男女を中心にこの横

断面データを分析する。有配偶者を含めたサンプル数は2万である。表1はこの調査の無配偶者の割合である。右欄は各年齢階層に占める未婚者の割合、左欄は、離死別を含めた無配偶者の割合である。

以下は主に「無配偶者」を扱う。しかし時に「未婚者」のみを集計する。たとえば無配偶の40歳代女性の26%が有子であり、子どもがいる者の生活実態はかなり異なると思われるからである。離婚経験がある無配偶女性には、30歳代では31%に、40歳代では49%に19歳以下の子どもがいる。40歳代の女性無配偶者を例にとれば、無配偶女性にしめる離別女性は34%であり、このため有子者が26%になる。男性は同じ年齢層を比較すると未婚割合が高く女性ほどではないが(別居有子を含めて)6%が有子となる。

表1 無配偶者・未婚者の割合

(単位：%)

	無配偶				未婚	
	女性		男性			
		有子割合		有子割合	女性	男性
～29歳	79	2	85	1	71	77
～39歳	34	12	43	4	28	38
～49歳	28	26	33	6	18	27
～59歳	27	39	30	12	12	21
～69歳	25	61	23	25	7	13
計	36	23	40	7	24	33

Ⅳ シングル男女の雇用と収入

1 女性に顕著な中年期の正社員比率の下落

表2は、この調査における無配偶男女の就業形態の構成である。最左欄が正社員割合である。

雇用が安定していると考えられる正社員比率だが、女性は40歳代になると大きく減少、男性以上に中年期の減少は大きい。結婚・出産によるライフコースの変化がない未婚女性であれば無配偶

表2 無配偶男女の雇用形態の構成 (学生を除く)

(単位：%)

	無配偶女性							女性全体		無配偶男性						男性全体		
	正社員 ¹⁾	正社員比率	うち未婚全体の	うち大卒未婚者の	パート ²⁾ その他雇用	自営業 ³⁾	無職	無配偶サンプル数	正社員	パートその他雇用	正社員	正社員比率	うち大卒未婚者の	パートその他雇用	自営業	無職	無配偶サンプル数	正社員
～29歳	54	56	71	29	2	15	1,001	49	27	61	73	20	5	14	1,006	65	17	
～39歳	39	38	57	32	5	24	617	32	28	53	64	20	7	20	780	74	11	
～49歳	34	30	40	37	6	23	670	22	38	51	61	20	11	19	789	77	9	
～59歳	30	33	45	34	9	28	596	17	36	43	43	18	15	24	647	72	9	
～64歳	20	19	14	31	7	42	332	11	29	26	—	22	16	36	304	42	25	
～69歳	7	8	11	24	4	65	208	5	18	14	—	20	11	56	169	21	25	
サンプル数	1,271	937	469	1,091	176	1,099	3,424	24	31	1,812	752	723	355	1,116	3,695	65	14	

注：1) 正社員の区分に、いずれも少数だが仕事の安定という点で会社役員および従業員のいる自営業を加えた。

2) パートその他雇用は、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他雇用である。

3) 自営業は従業員のいない自営業、家族従業者、家庭内の賃仕事である(以上は、表3、表4も同様)。

4) サンプル数30未満は集計として出していない。

男性の正社員比率に近づくかと予想し、第2欄は未婚女性に限定したが、傾向は変わらなかった⁶⁾。大卒未婚でも（女性は左から第3欄、男性の左から第2欄）、大卒未婚男性の正社員比率が40歳代で6割なのに対して女性は4割と男女差が大きい。加齢とともに未婚者の正社員比率が下落する要因の1つはセレクションと考えられる。先行研究群が示すとおり、正社員であることが婚姻につながりやすいとすれば、未婚者に残る者は相対的に非正社員が高くなるからである。しかしそれは正社員比率の男女差が30歳代、40歳代で拡大する理由にはならない。女性は正社員として民間企業に長く勤務し続けにくいといわれたが、現在も女性が男性よりも正社員として職場にとどまりにくい理由があるようだ。直井（2015）は2005年の生涯未婚女性への聞き取りから、「『仕事を簡単にやめるなあ』という印象がぬぐいきれなかった……一方で女性の女性の人生は以前より『自由』になり、夢もあるように変化してきている」と印象を語っている。永瀬（2013）は当時この同じインタビューに参加し同様の印象を持ったが一方で「やっぱり男女平等でないとすごく思います」などの聞き取りから、男女格差があることが、女性の離転職を促す側面もあると考えている。小杉ほか（2017）では（公財）横浜市男女共同参画推進協会が2014年に行った子どものいない35-44歳のシングル女性のヒアリング結果を紹

介しているが、シングル女性が雇用を継続する難しさが縷々語られている⁷⁾。

2 無配偶者の年収——下位四分の一 女性 99万円以下、男性 149万円以下

表3は、表2に沿って雇用形態別に平均収入を表に入れた。紙面の都合から標準偏差を示さないが、かわりに分位別年収を入れた。

正社員であれば年収は高めだが、男性に比べると女性正社員の年収の年功的な上昇はあるとしても小規模である。就業中断がないはずの未婚正社員に限定しても年収の男女差は大きいままであった。「ジェンダーギャップなのか（男女という性による格差か）」「ファミリーギャップなのか（子どもがいることによる格差なのか）」というWaldfoegel（1998）の論文がある。英国ではジェンダー格差はほぼなくなり、ファミリーギャップ（子どもがいることで起きる格差）だとする本が出されたのはかなり昔だ（Joshi and Paci 1998）。私も2003年に同様の推計をして日本はまだジェンダー格差が大きいとの結果を得たが（永瀬 2003）、2021年でも日本はジェンダー格差が大きいのだろう。また「パートその他雇用」についても、年収水準の男女差がみられる。

表3の右欄には年齢階級別に、収入の第1四分位、中位、第3四分位を入れたが、無配偶者女性の第1四分位は50万～99万円である⁸⁾。つまり

表3 無配偶男女の雇用形態別、年齢階級別の収入（学生を除く）

（単位：万円）

	無配偶女性						第1四分位	中位	第3四分位	無配偶女性収入平均	有配偶女性収入平均	無配偶男性						無配偶男性収入平均	有配偶男性収入平均		
	正社員	大卒未婚者の正社員の収入	うち未婚正社員収入	パートその他雇用	自営業	無職						正社員	大卒未婚正社員の収入	パートその他雇用	自営業	無職	第1四分位			中位	第3四分位
～29歳	329	337	327	179	—	32	75	250	350	254	162	398	399	192	279	93	75	250	350	320	442
～39歳	404	445	418	175	—	24	75	250	350	243	151	464	483	215	326	49	125	350	450	337	545
～49歳	411	456	436	187	198	51	75	213	350	238	129	491	517	208	386	54	125	350	450	343	619
～59歳	374	—	374	191	217	73	75	175	350	219	113	565	566	224	331	89	125	250	450	356	682
～64歳	458	—	—	206	382	131	75	175	350	240	98	526	—	293	297	126	125	250	450	296	508
～69歳	—	—	—	186	—	166	100	175	250	197	130	—	302	—	186	—	125	250	350	284	448
計	372	384	369	186	247	83	75	175	350	238	126	466	467	221	336	94	125	250	450	331	580

注：サンプル数30未満は集計として出していない。

ボトム 25%は非課税限度内の年収しか得られていない。30歳代、40歳代を見ると、無配偶女性の中位年収は200万～299万円階級であり、男性より100万円程度低い。また30歳代、40歳代で300万円台の年収があればこの調査では無配偶女性のトップ25%に入ることになる。男性は400万円台がトップ25%である。自立できる収入だが高収入とまでは言い難い。

表3の男女別の最右欄では、無配偶と有配偶者の平均収入を比較した。40歳代になると無配偶男性の平均年収は343万円だが、これに対して有配偶男性では619万円である。男性有配偶と無配偶者の平均収入の差は300万円以上にもなる。他方で有配偶女性は、無配偶女性の平均年収200万円台に比べて年収は低めであり、平均が100万円台である。つまり有配偶世帯については男性が稼ぎ手、女性が家事の担い手という分業の度合いが大きいことが示唆される。

総括すれば、無配偶女性の「正社員」の割合は年齢上昇とともに男性以上に下落する。正社員にとどまれた女性の賃金は、それ以外の雇用形態に比べれば高いが、男性と比べると年功的な賃金上昇はあまり見られない。また就業中断のないはずの未婚女性について、離別女性と比べて高い賃金上昇がみられることもなかった。無配偶女性より平均年収が高い無配偶男性ではあるが、有配偶男性と比べると一段低い平均年収である。有配偶女性の年収は低く、有配偶男性については、自身が妻子の生計費を一手に担っている様子が見られる。無配偶女性は有配偶女性より収入は高い。しかし平均200万円台であり、自立は難しい。

3 親同居による暮らしは親の加齢とともに限界へ

それでは個人収入の低い無配偶者はどうやって暮らしているのだろうか。その多くは親同居をしている。この調査の30歳代、40歳代の未婚者の親同居の比率は、男性56%、女性61%である。40歳代も同程度だが、65-69歳になると16%、20%に下落する。『国勢調査』ともほぼ整合的である⁹⁾。離別シングルの親同居はより低く、30-40歳代男性で27%、女性で31%である。

親同居によりどの程度生活水準が上がるのか。

一人当たりの生活水準の簡便な計算法として、世帯の合計収入を、世帯員数のルートで割り「等価収入」を出す方法がOECDや厚生労働省『国民生活基礎調査』で使われている。1人よりも2人、3人の方が1人あたりの生活費が下がることを勘案する簡便法だ。たとえば本人年収が100万だとしても、親子で550万円の年収であれば、3ではなくルート3で割るため等価収入は318万円となる。この方法でこの調査の対象者の等価収入を出し、「親同居」（親同居者はきょうだい等とも暮らす者が多い）と「親同居以外」、また特に「一人暮らし」かどうかを抜き出して比較する。個人年収が高いと一人暮らしが多いが、（表は割愛するが）女性の40歳代はそれぞれ283万円、284万円、304万円と世帯特性間でほとんど差はなかった。男性は、女性よりも中年期の賃金が比較的高いため、20歳代は女性とほぼかわらないが、40歳代の等価収入ではそれぞれ316万円、412万円、407万円であり、「親同居」の等価収入のみが女性なりに低めであった。

平山・川田（2015）は、年収200万円未満の若者の居住空間の調査をし、家事負担が軽い、住居費を軽減できる、などの理由で低収入の若者の7割が親の持ち家に住み続けたいとし、「かろうじて生活を維持しており、そこから抜け出す展望を持っていない」としている。そして、政府は、未婚・低所得の若者を住宅政策の新たな対象として位置付けるべきとして、若い時から離家できる住宅環境の整備の必要性を述べている。

この調査によれば50歳代までシングルの等価収入は250万円を超える。しかし男女とも、65-69歳層になると、親の死亡によるのだろうが「一人暮らし」が増える。半数以上が有業でも一人暮らしの等価収入は男性275万円、女性205万円へと下がっている。さらに加齢がすすみ働けなくなったときの貧困が懸念される。

V シングルでいることは幸せな選択か

この節では、シングルで生き、子どもは持たないという意識が若年層に増えているという調査結果が出ていることから、シングルでいることは幸

せなことが、併せてシングルで子どもを持つことは幸せかどうかを検討する。最近の調査で、子どもを持たないという意識が未婚若年層に増えている。代表的な統計の1つは国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』2021年である。未婚女性の「理想のライフコース」として、「非婚就業」と「DINKS」、すなわち子どもを持たない人生がはじめて合計で2割となった。また未婚女性の「予定のライフコース」としては「非婚就業」が3人に1人へと大きく増えた。主に減少したのは子どもを育てる期間に一時的に無職となる「再就職」である。主婦になって低賃金で働くという生活に希望を持っていない女性が増えたのかもしれない。そこで日本でシングルで生きる男女は幸せなのかを検討する。

本調査では「あなたはどの程度幸せですか、とても幸せを10点、とても不幸を0点とすると何点くらいになると思いますか」として、0から10のスケールで聞いている。回答者の平均は5.73(標準偏差2.43)である。本稿では、パートナーのいる者といない者、子どものいる者といない者などで上記の幸福度が異なるかどうかを検討する。

シングルの場合、パートナーがいなくとも親との交流で幸福度は上がるのではないか。また日本におけるシングルマザーの貧困は良く知られている(たとえば大石2018)ものの、それでも子どもの存在が幸福度を上げるのかどうかを知りたいと考えた。

このように大規模調査を用いて、幸福指標を被説明変数とし、たとえば子どもがいることが幸福度に与える影響を、性別や年齢、収入などを統制して行う幸福研究は、第1ステップとして行う研究だとNelson, Kushlev and Lyubomirsky (2014)はサーベイしている。他にも出産前、出産後の個人の幸福感の変化を見る方法や、生活時間の中での子育て活動とその時々幸福感など他の行動と比較する方法などがあり、幸福指標も心理学では単一指標ではなく複合指標が検討されるが、本稿が用いる方法は最初に行う一般的な方法として紹介されている。

(1)式の通り、各人の幸福度を被説明変数に、説明変数として、収入や雇用状況、年齢をコント

ロールした上で、パートナーの有無(恋人がいるか、配偶者がいるか)、子どもの有無、親同居の有無など、家族変数の影響を順序プロビットで推計する。またこの二十余年、初職でつまずく若者が多かったことから、卒業後、仕事にすぐ就けなかったダミーや、初職の企業規模の影響をも説明変数に加える。

$$\begin{aligned} \text{幸福度}_i = & F((\text{パートナーの有無})_i, \\ & (\text{同居・別居子どもダミー})_i, \\ & (\text{親同居の有無})_i, (\text{現在の雇用形態})_i, \\ & (\text{個人収入})_i, (\text{世帯収入})_i, \\ & (\text{新卒就職に関する変数})_i, \\ & (\text{年齢階級})_i) + u_i \end{aligned} \quad (1)$$

表4の最初の2列は、男女別に、全サンプルで推計を行ったものである。次の2列は無配偶男女に限定して推計した結果である。回答者の年齢層は20-69歳である。幸福の構造は年齢層によってもかわるため、その点も簡単に報告する。

まず男性も女性も、パートナーがいることが幸福度を上げている。その度合いは男性の方がやや大きい。無配偶者も、恋人がいることで幸福度は増加する。離婚経験そのものは、未婚と比べて有意な影響はない(ただし男性はマイナス、女性はプラスの効果である)。離婚後に再婚相手に巡り合った女性の幸福度は有意に高く、男性はむしろ初婚者より低くなる。

一方、予想外であったが、親同居であることは、息子であれば有意な影響はないが、娘の場合、幸福度が有意に下がることがわかった。なお対象者を44歳以下とした場合は、係数はマイナスだが有意ではない。親が高齢になると、同居の娘には、家事負担や親の介護負担が出てくるからなのかもしれない。

次に子どもがいることの影響である。結果を見ると、シングル女性の場合、同居の19歳以下の子どもがいれば、いない場合と比べると幸福度は有意に上がることがわかった。なお59歳以下、49歳以下、39歳以下などの離別シングル女性だけに限定し、子どもがいることの効果を見たが、やはり19歳以下の同居子どもがいることはほぼ

表4 男女の幸福度の規定要因（全体および無配偶のみ）

	男性	女性	無配偶男性	無配偶女性
(ベース 有配偶あり, 無配偶の場合は恋人なし)				
配偶者・恋人なし	-0.6057*** (0.03852)	-0.5090*** (0.04300)	-0.4390*** (0.05384)	-0.3279*** (0.05392)
恋人あり	-0.1180* (0.05583)	-0.2097*** (0.05772)		
事実婚	-0.0642 (0.08573)	-0.0713 (0.07634)		
離婚経験あり	-0.0861* (0.03917)	0.1219** (0.03823)	-0.1357 (0.07393)	0.0589 (0.07530)
(ベース 子どもなし)				
19歳以下の同居児あり	0.0085 (0.03416)	0.0441 (0.03436)	-0.1001 (0.18484)	0.2194* (0.09946)
20歳以上の同居児あり	-0.0726 (0.03726)	-0.1631*** (0.03592)	0.0774 (0.15675)	0.0273 (0.08733)
別居子あり	0.0986** (0.03454)	0.0977** (0.03473)	0.0290 (0.09917)	0.0125 (0.07975)
(ベース 親同居でない)				
親同居である	-0.0241 (0.03593)	-0.1756*** (0.04236)	-0.0622 (0.05033)	-0.1768** (0.05729)
(ベース 現在無職)				
正社員・役員	0.0534 (0.04670)	-0.0585 (0.04670)	0.1965** (0.07023)	0.0843 (0.08036)
パートその他雇用	0.0035 (0.04857)	-0.0314 (0.03186)	0.1805** (0.06965)	0.1371* (0.06816)
自営業	0.0880 (0.06270)	-0.0389 (0.07056)	0.2381* (0.09373)	0.0596 (0.12518)
個人収入	0.0001* (0.00007)	0.0001 (0.00010)	0.0003* (0.00013)	0.0005** (0.00018)
世帯収入	0.0003*** (0.00005)	0.0005*** (0.00004)	0.0004*** (0.00010)	0.0005*** (0.00010)
(ベース 初職の企業特性 下記以外)				
初職企業規模 300-999人	-0.0023 (0.03728)	0.1377** (0.04244)	0.0770 (0.06388)	0.0489 (0.07832)
初職企業規模 1000人以上	0.0897** (0.02842)	0.1280*** (0.03156)	0.0939 (0.05048)	-0.0381 (0.05716)
初職公務員	0.1533** (0.04898)	0.2357** (0.07276)	0.1030 (0.10566)	0.5713*** (0.13878)
(ベース 卒業後1年以内に仕事についた)				
1年以上たってから	-0.1461*** (0.04379)	-0.1491** (0.05166)	-0.0585 (0.06816)	-0.1298 (0.08874)
2年以上たってから	-0.1183 (0.06179)	-0.1487* (0.06110)	-0.1296 (0.08717)	-0.0047 (0.09943)
(ベース 20歳代)				
30歳代	-0.2281*** (0.04590)	-0.1985*** (0.04892)	-0.3321*** (0.05993)	-0.2140** (0.07008)
40歳代	-0.2869*** (0.04519)	-0.2629*** (0.04791)	-0.3743*** (0.06089)	-0.2326** (0.07133)
50歳代	-0.3210*** (0.04768)	-0.2671*** (0.05180)	-0.3848*** (0.06637)	-0.0512 (0.07658)
60歳代	-0.0315 (0.05407)	-0.1193* (0.05736)	-0.0253 (0.07844)	0.1445 (0.09168)
尤度関数	-16035.5	-14552.1	-5517.8	-4589.6
サンプル数	7714	6917	2667	2170

注：() 内は標準誤差, *** 有意水準 0.001% ** 有意水準 1% * 有意水準 5%

同等に有意に幸福度を上げている。また全体での推計では男女ともに別居子どもがいると有意に幸福度が上がっている。しかし20歳過ぎても家を出ない子どもがいると、母親の幸福度は下がっていた。成人子の世話の負担が母親にかかるからだろう。表には示さないが年齢39歳以下に限定すると、有配偶者を含めても、同居の19歳以下の子どもがいることは女性を幸せにする。なお無配偶男性には子どもの有意な影響は見られなかった¹⁰⁾。

次に仕事と年取である。59歳までの推計を別に行った場合、男性全体でみて、仕事を持っていることのプラスの影響は高いものだったが、図表のように69歳までを含めると、引退した者も含まれるため、有業と無業とで幸福度の差はなかった。また有配偶女性を含めると、女性にとって世帯収入は重要だが就業状況や個人収入は幸福度と無関係だった。一方、シングルの場合は、無配偶男性の場合にはどの年齢層でみても有業であることが幸福度を上げ、また有配偶・無配偶男性とも世帯収入とともに個人収入は有意に正であった。特に無配偶女性の場合は、世帯収入だけでなく、個人収入が高いことは大事であった。自分の収入が少ないと好きなことにお金を使いにくいかもしれない。なお雇用形態の影響は、無配偶女性に限定すると、「パートその他雇用」は無業と比べてプラスで有意であるが、正社員は有意ではなかった。男性にとっては、正社員という雇われ方そのものも重要だが、無配偶女性にとって正社員という働き方自体は幸福度を上げず、収入が高いということを通じて幸福度を上げているようだ。なお未婚女性に限定すると、無業に対して正社員効果は有意に正であったが、係数は「パートその他雇用」の方が高いという点では類似の結果であった。

初職については、仕事になかなか就けなかった者はその後も幸福度が低い。これは全体では年齢層をかえても効果はほぼ同じだ。しかし無配偶に限定すると全体では有意ではない。年齢層をかえると、若い層、特に女性は有意に負の場合が多い。一方、初職に一定規模以上の企業に就職したことの効果の係数の影響はやや不安定で、若い世

代に限定すると有意水準は下がり、50、60歳代を含めると有意となる。中高年において大企業で職場結婚が多かったことから、女性の場合は結婚相手の効果が含まれるのかもしれない。大企業は福利厚生や企業年金を含め充実している¹¹⁾。しかし初職で官庁に入ったということは、若い世代に限定しても、無配偶女性の幸福度を高める有意な大きい効果がみられた。公務員セクターの女性賃金は、民間企業に比べて平均的に高く、男女差も少なく、平均勤続も長い。こうした職場環境が女性の幸福度を高めるのであろう。

(1) 式のモデルは重要な要因、たとえばパートナーとの関係性、個人の性格、健康状態、余暇活動の豊かさや友人関係の豊かさ、居住環境などは考慮に入れられてない。また個人間の差は大きい。しかし配偶者やパートナーがいる方が、また全般には子どもがいる方が、また世帯収入が高い方が、そして有配偶女性以外では個人収入が高い方が、他の変数を考慮した上で、主観的な幸福が高いことをこの結果は示している。ただ因果関係まではわからない。この結果は、亀坂・吉田・大竹(2010)がパネル調査で行った日本の結果と整合的だ。すなわち配偶者がいることが幸福度に大きい影響を与えていること、また子どもがいなくて幸福感が低いという結果は共通している。なお同論文は子どもの効果は米国についてはむしろ負と報告しているが、米国では子どもが幸福感に与える影響は正も負もあるようだ(たとえばHansen 2012)。また大竹・白石・筒井編著(2010)には日本の幸福度の研究がまとまって示されているが、子どもの効果は日本でも負という研究と正という研究論文が同書にはある。ただ無配偶の分析はされていない点で、今回の結果は無配偶であることが積極的な選択というよりは、ライフコースの時々選択の結果にすぎない可能性を示すものとして重要な結果かと考える。

シングル女性にとって、収入は重要であるが、働き方としては、正社員であることが幸福感を直接に有意に上げていないことは男性と異なる点として興味深い結果だ。聞き取り調査からも、必ずしも正社員という働き方を望ましいと思わないという女性の発言を聞くことがある。企業に同一

化するほど企業社会の一員になっていけない女性にとって、企業主導の仕事配置、残業を受け入れる必要性、拘束性の高さ、暗黙の男女格差などは好まれておらず、年収を統制した上では勤務時間や仕事が明確な非正規雇用の仕事特性が好まれるのかもしれない。

VI キャリア支援の可能性

今回分析したデータは、インターネット調査という限界はあるが、初職にすぐに就けたか、恋人はいるか、主観的幸福度など国の統計にはない興味深い項目があった。若者の状況がこれほど悪かったのに放置してしまったことに改めて気づき、もう少し何かできなかつたのだろうかと思いを噛み思いで統計を見た。私は、コロナの一時要因を除けばこの5年ほど大学生の就職状況は好転し、仕事と家庭の両立も大卒女性では改善しているとやや楽観していた。しかし日本全体を見れば若者の非正規雇用割合は高いままであり、卒業後、仕事を探しているのにもかかわらず1年以上仕事に就けない若者は今も少数ではない。このデータで29歳以下層をみると、「卒業後1年内」に「正社員の仕事」に就いた者は、男性の69%、女性の64%に過ぎず、大卒に限定しても男性76%、女性78%である¹²⁾。

若い層の非正規雇用の拡大は、若者の未婚化の原因として多くの研究が一致して指摘しているものだ。平均値で見てもシングルは幸福度は、有配偶よりも明らかに低い。パートナーがいないこと、収入が低いことが幸福度を下げる。親は同居を通じて成人子と生活を支えあっているが、親同居はシングルは娘の幸福度を下げ、一方、成人子が独立しないことは母親の幸福度を下げる。

すぐに仕事に就かなくともギャップイヤーとして視野と経験を広げる時間やインターンシップとして経験を積む期間とする国もある。しかし今の日本の労働市場では、卒業後すぐに就職しないことは将来年収を有意に引き下げる。仕事探しの長い時間の精神負担も重いはずだ。こうした者は、幸福度も、また別稿に譲るが結婚意欲そのものも、明らかに下がる。もちろん選択としてのシン

グルもあるだろうが、今日のシングルの少なくとも一部は、不安定で低収入の雇用から抜け出せない結果なのではないかと思われる。

この状況が20年以上続いてきたが、我々は本格的に日本の労働市場の構造改革をしてこなかった。パートやアルバイトで働く若者を、被用者保険に迎え入れることさえしてこず主には自主的に地域保険に入ってもらったから、将来の年金権も低いものにとどまる¹³⁾。これはパートやアルバイトの多数を占める有配偶女性の多くが、被用者保険の被扶養配偶者の地位を持ち、その社会保険料が免除されていることもパートの年金加入の遅れとパートの低賃金の一因である(永瀬 2018)。

またパート・アルバイトの働き方そのものも、有配偶女性が空き時間に働くというイメージのまま、賃金水準や訓練、昇進について本格的に問い直してこなかった。厚生労働省のガイドラインは、「賃金差がある理由を納得できるように説明する」ことを求めたため、正社員と非正社員とで職務を分離する企業が増えた。しかし若者に必要なのは、どうしたらステップアップができるのか、自助努力ができる道筋を示し、機会を与えることではないだろうか。非正社員と正社員で仕事を分け、3年程度で有期雇用を終了すれば、企業は合法的に非正規雇用人材を低賃金で使い続けられる。しかし長い目では、それは日本の人的資本投資を減らし、家族形成を減らし、国力を下げる。国際的にみて日本のみ2000年以後一人あたり雇用者の実質賃金が上がっていない背景には、非正規雇用者が増える一方、人的投資がされず、また非正規雇用者の賃金評価も低いことが大きいと私は考えている。

市川(2016)はPIAACデータを用いた日蘭比較を通じて、日本は初職に学歴に見合わない仕事につくとそれが持続しやすいことを明らかにし、外部労働市場における職務経験を評価する仕組みが不可欠としている。小松(2020)は、日本は、男女ともに、正規雇用、あるいは管理職・専門職に就いていないと、国際的にみても数的思考力、読解力などの認知スキルが高いにもかかわらず、それが利用されていないことを指摘している。いずれも非正規雇用にいったん陥った場合に、能力

活用がされず、かつ訓練も受けにくいことを示している。

「子ども若者育成支援推進大綱」（令和3年）は、ニートや引きこもりに加えて、キャリア教育について触れられてはいる。しかし私には不十分な印象だ。また政府の「少子化対策大綱」において、もっと若者の雇用対策を重点化し、雇用ルールと社会保険加入ルールを変えるべきだろう。

たとえば年収150万円程度しか得られていないが、親子で暮らす若者はどうしたら生活を好転できるのか。福田・喜始・長松（2014）は「ジョブカフェ」の設置「地域若者サポートステーション事業」などの政府の対策を列挙するが、これらは就職支援が主である。小杉ほか（2017）の中で、支援相談員の朝比奈氏は「仕事がありぎりぎりだけれど生活がなりたっている」時には支援の手立てがないと語る。同書では当事者が望むサポートとして「仕事に必要なスキルアップの場」「職業訓練・資格取得支援」を挙げるが、そうした場はあるのだろうか。また同書では正規職との不公正な条件格差に対して、是正勧告をしたり、調査権限を持ったりする独立の機関の創設という意見や、年齢制限のない採用や訓練機会との意見もあげており傾聴に値する。

成人になった若者が、人的資本を獲得できるようにすることは、少子高齢化のすすむ日本では特に重要な課題である。そしてキャリアを構築しつつ、パートナーを持って、（たとえ離婚する可能性を考えても一定の安心をもって）子育てができる環境と働き方の整備が必要である。そのためには正社員と非正社員と大きくわかれた働き方のルールを本格的に見直す必要がある。その際に、非課税限度および社会保険料免除で働くことを奨励する被扶養配偶者に対する制度を改め、就業者の身分を持ちつつ子育て時間もとれるような働き方を設計しつつ、正社員男性の働き方も変えていくべきだ。これまで大企業正社員については、企業に長期の雇用責任がある代償として、使用者側は「無限定」に社員の働く場所、時間、仕事内容をかえられるとされてきた。そして実際に、有配偶男性は長時間労働をしつつ年収が年功的に上がり、有配偶女性が家事育児を担う分業的な家庭は今回の

調査でも見られる。しかしそうした働き方はもはや男性の誰もができるわけではなく、一方で女性の就業可能な生涯時間は長く、もはや専業主婦家庭モデルは今日の経済社会に合わなくなっているとともに、若い世代からも支持を得られなくなっている¹⁴⁾。日本の人口構造を考えれば、男女とも働き続け、子どもも持てるように、働き方の雇用慣行そのものを転換することが人口構造にかなうものである。

ではすでに非正規雇用となっている若年層の職業能力開発をどうすすめるのか。職業能力開発について、非正規雇用に対しては企業だけでは難しいのかもしれない。原（2014）は、米国ジョージア州の雇用創出と人材育成について紹介し、職業教育訓練の2年制大学である Technical College System of Georgia¹⁵⁾ において、企業とともに Technical College が職業訓練プログラムを構築するクイックスタートや、応用数学、情報読解、位置情報読解など職業能力アセスメントテストを行って適切な訓練につなげる事例などを紹介している。

私は、非正社員がこれだけ拡大しているため、地域の需要を勘案し、需要に応じて訓練を行う地域的司令塔（そこには行政だけでなく企業や大学も参加する）を創り¹⁶⁾、地域単位で訓練プログラムを行う機関の創設を検討することが必要なのではいかと考える。また、外部労働市場における職務経験を企業人事が評価する仕組みづくりを通じて、個人が適職に移っていきけるような労働市場の構築に尽力することを推奨したい。また非正規雇用者などの不安定雇用者を含めて、育児休業と育児休業給付の権利が明確に与えられるように法律を見直す。子どもを将来持つ年齢層の無配偶女性の半数が無職者を含む不安定雇用者であるから（表2）、これは当然の対策だ。また非正規雇用者の配偶者やシングルマザーを含めて子育てによる低収入期間に対しては、社会保険料の免除を行い、これは社会が負担するよう改正する（永瀬2021）。これに加えて、子どものいる低収入世帯には、傾斜的に児童手当を手厚くするべきだ。

なおサラリーマンの被扶養配偶者に対する社会保険料の免除（第3号被保険者）という現行制度

は、役割を終えたと考える。今日この制度は有配偶女性に対して自主的な低年収選択を奨励する。パート労働市場が自立ができない年収の市場となっている一因に就業調整がある。それが自立すべきパートシングルの貧困を招いている。労働力減少・少子化の社会においては、社会保険のあり方や雇用保護の在り方そのものを大きく見直し、若年シングルを貧困から救い出す道筋を、彼／彼女らに見える形で示すことが何よりも必要である。

- 1) https://www.oecd.org/els/family/SF_2-5-Childlessness.pdf (2022年10月20日取得)。40-44歳層の無子女性の比率を生涯無子と定義。
- 2) 現状では有配偶女性には自主的にパートになる者の比率も高いため女性には未婚者に限定した。ただし有配偶女性も(子育て期には社会的な配慮をしつつ)生涯仕事をもち続ける社会政策を今後組むことが日本社会の人口構造のもとでは望ましいと筆者は考える。
- 3) 2004年から若者の就業支援のために厚生労働省と経済産業省の支援で都道府県に作られた若者の就業支援のワンストップセンターである。
- 4) 「文部科学省独立行政法人日本学生支援機構の在り方に関する有識者検討会報告書」(平成24年)、付属資料で、1998年に大学生の10%程度であった貸与人数は、2012年度で101万人、大学生の37.3%になったとしている。9割が貸与型であり、1割が給付型である。令和3年においては、貸与型奨学金は122万人(大学、高等専門学校、専門学校、通信教育、海外留学含む)である。奨学金の貸与額については永瀬(2017)を参照。
- 5) 内閣府男女共同参画局「人生100年時代の結婚・仕事・収入に関する調査」は、(株)マーケティング・アプリケーションズが調査を実施したインターネットモニター調査である。サンプリングは令和2年の『国勢調査』に基づき、男女、配偶者の有無、20歳代から60歳代の5年齢階級、東日本と西日本という地域区分で行われた。座長は山田昌弘中央大学教授であり、成蹊大学小林盾教授と筆者が委員であった。(https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/hyakunen_r03.html (2022年11月取得))
- 6) 表2の集計結果を大規模な政府統計である平成29年総務省『就業構造基本調査』と比較したところ、本稿で用いた調査の方が不安定雇用者の割合が相対的に高いことがわかったので付言しておく。ただし公表されている『就業構造基本調査』では「未婚」はわかるが、「未婚・離死別」の数字はとれなかった。「未婚」に限定すれば、正社員割合の男女差はあったものの、表2ほど女性の加齢による正社員比率の下落は大きくはなく、40歳代女性で50%、男性で65%、50歳代女性で50%、男性で52%であった。また大卒未婚男女についても、表2ほど女性の正社員比率の下落はなく、40歳代の男女でそれぞれ6割程度であった。一方、表3の年収については比較できる形で公表はなかった。
- 7) 書籍で紹介される5名のヒアリングのうち2名は初職が正社員だったが、1名は大手企業子会社に10年勤務したが結果的にリストラで派遣に。その後契約社員になるも病休休みがとれず退職。もう1名は住宅販売会社に総合職として就職したが女性は補助業務ばかりのため自ら派遣になる。その後派遣会社

- の紹介で正社員として就職し総合職になるも女性のキャリアの先が見えないと退職し、33歳以後派遣社員や契約社員である。
- 8) 平均年収などはすべて階級値の中央としたもので計算した。75万円は、50万-99万円階級の中央値として75万円をあてたものである。200万円までは50万円階級であるが、これ以上は100万円階級である。また最後の階級は2000万円以上であるが、2200万円をあてた。表記を統一するために、そのまま中央値として表には示したが、文章ではもとの階級に戻すことにする。
 - 9) 『国勢調査』2020年では40-44歳層の未婚者の親同居比率は男性62%、女性61%である。64-69歳となると男性29%、女性31%、65-69歳となると男性14%、女性17%である。
 - 10) 年齢を若い層に限定すると、別居者がいることが大きく幸福度を下げるケースも見られたものの、やや不安定であった。離別した子が別居であることが一部の父親の幸福度を下げているのだろう。
 - 11) 茂木(2014)は、出会いが職場であった場合に限り、初職が大企業や官公庁の方が女性が結婚に移行しやすいとしている。若い世代で有意でなくなることは、職場結婚が下がっている(岩澤・三田2005)ことの反映かもしれない。
 - 12) 「卒業してすぐ仕事に就けた者」の割合は、20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代とみていくと、男性ではそれぞれ76%、79%、83%、92%、93%であり、女性では82%、82%、87%、90%、93%であった。つまり、50歳代、60歳代は9割が卒業後1年以内に仕事に就いていたが、今の20歳代では4.5人に1人がそうではない。また男性よりも女性の方がすぐ仕事に就けているように見えるが、それは、女性の方がパートでも良いと受け入れるからである。たとえば20歳代で1年以内に仕事に就いた者だけを対象にすると、男性の正社員比率は83%だが女性は73%である。30歳代では男性は85%だが女性は69%、40歳代では男性は88%、女性は75%である。
 - 13) 収入が低い場合は社会保険料を軽減されるかわりに基礎年金権さえ削られてしまう。
 - 14) この調査の報告書121-122頁によれば、第1子が生まれ、子が2-3歳の頃の理想の働き方は、男女とも60歳代は4割が専業主婦世帯である。20代は育休復帰後夫婦フルタイムが4割を超える。
 - 15) <https://www.tcsgeu/about-tcsge/> 州の技術教育、成人教育、企業産業に合わせた職業訓練を行う司令塔であり、そのもとに州内に23校があり、コミュニティカレッジとして職業訓練を行っている。授業料は比較的安く、たとえば州の労働需要が特に高い職(たとえば現在、コンピュータプログラム、建築、保育、看護補助など)の授業料は無料である。
 - 16) 以前、専門学校で学び救急救命士の資格をとった若い男性が病院で看護補助として安い時給で働く姿に出会った。資格をいかに消防署採用はそもそも少なく、看護師として働くには別に専門学校に行かなければならないという。司令塔があれば、また授業単位の学校を超えた共通化をはかることができれば、労働需要を勘案した上で、職業訓練プログラムの供給数を適宜調整できるのではないと思われる。

参考文献

- 市川恭子(2016)「学歴ミスマッチの持続性に関する男女別実証分析の日蘭比較」『ジェンダー研究』第19号、pp.137-156。
稲垣誠一(2021)「老後生活の経済」永瀬伸子・寺村絵里子編著『少子化と女性のライフコース』原書房、pp.165-187。
岩澤美帆・三田房美(2005)「職縁結婚の盛衰と未婚化の進展」『日本労働研究雑誌』No.535、pp.16-28。
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」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, pp. 134-161.
- 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著 (2010)『日本の幸福度——格差・労働・家族』日本評論社.
- 亀坂安紀子・吉田恵子・大竹文雄 (2010)「ライフステージの变化と男女の幸福度」『行動経済学』第3巻, pp. 183-186.
- 北村行伸・坂本和靖 (2007)「世代間関係からみた結婚行動」『経済研究』第58巻第1号, pp. 31-46.
- 玄田有史 (2013)『孤立無業 (SNEP)』日本経済新聞社.
- 小杉礼子・鈴木晶子・野依智子・(公財)横浜市男女共同参画推進協会編 (2017)『シングル女性の貧困——非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』明石書店.
- 小杉礼子・宮本みち子編著 (2015)『下層化する女性たち——労働と家族からの排除と貧困』勁草書房.
- 小松恭子 (2020)「日本女性のスキル活用と男女賃金格差——PIAACを用いた日・韓・英・ノルウェー比較」『生活社会科学研究』第27号, pp. 41-57.
- 酒井正・樋口美雄 (2005)「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No. 535, pp. 29-41.
- 直井道子 (2015)「中年女性が貧困に陥るプロセス」『下層化する女性たち——労働と家族からの排除と貧困』勁草書房, pp. 98-112.
- 永瀬伸子 (2002)「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』第58巻第2号, pp. 22-35.
- (2003)「男女間および就業形態間の賃金構造と賃金格差の推計」日本労働研究機構『非典型雇用労働者の多様な就業実態——「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析』調査研究報告書 No. 158.
- (2013)「生涯シングル女性の中年期と仕事」『経済学論纂』第53巻, 第5・6号, pp. 187-199.
- (2017)「大学生の奨学金負担をめぐる問題から浮かぶ社会的課題」『WEB労働時報』Point of view 第97回 (2017年10月13日掲載).
- (2018)「非正規雇用と正規雇用の格差——女性・若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』No. 691, pp. 19-38.
- (2019a)「共働きの拡大に対して求められる社会基盤の拡充」『DIO』No. 310, pp. 8-12.
- (2019b)「労働統計にみる少子化の要因——最近の「労働力調査」から」『統計』第70巻2号, pp. 54-57.
- (2021)「女性と年金——現状、課題と提案」『年金と経済』第40巻3号, pp. 3-14.
- 永瀬伸子・水落正明 (2011)「若年層は経済回復期に安定雇用に移行できたのか——前職およびジョブカフェ利用の影響」『生活社会科学研究』第18号, pp. 27-45.
- 原ひろみ (2014)『職業能力開発の経済分析』勁草書房.
- 平山洋介・川田菜穂子 (2015)「若年・未婚・低所得層の居住実態について」『日本建築学会計画系論文集』第80巻716号, pp. 2303-2313.
- 福田志織・喜始照宣・長松奈美江 (2014)「国の福祉政策・労働政策の変遷」筒井美紀・櫻井純理・本田由紀編『就労支援を問い直す——自治体と地域の取り組み』勁草書房, pp. 21-35.
- 前田正子 (2021)「生涯未婚・シングル女性の経済生活」永瀬伸子・寺村絵里子編著『少子化と女性のライフコース』原書房, pp. 121-144.
- 水落正明 (2006)「学卒直後の雇用状態が結婚タイミングに与える影響」『生活経済学研究』第22巻, pp. 167-176.
- 麦山亮太 (2017)「職業経歴と結婚への移行——雇用形態・職種・企業規模と地位変化の効果における男女差」『家族社会学研究』第29巻第2号, pp. 129-141.
- 茂木暁 (2014)「日本女性の結婚への移行の再検討——夫婦の「出会い方」の違いに注目して」『人口学研究』第37巻第1号, pp. 55-74.
- 山田昌弘 (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.
- Armstrong, Shiro, Dearden, Lorraine, Kobayashi, Masaaki and Nagase, Nobuko (2019) "Student Loans in Japan: Current Situation and Possible Solutions," *Economics of Education Review*, Vol. 71 (C), pp. 120-134.
- Hansen, T. (2012) "Parenthood and Happiness: A Review of Folk Theories Versus Empirical Evidence," *Social Indicators Research*, Vol. 108, No. 1, pp. 29-64.
- Joshi, Heather and Pierella Paci (1998) *Unequal Pay for Man and Women: Evidence from British Birth Cohort Studies*, MIT Press Cambridge: MA.
- Nelson, S. K., Kushlev, K. and Lyubomirsky, S. (2014) "The Pains and Pleasures of Parenting: When, Why, and How is Parenthood Associated with More or Less Well-Being?" *Psychological Bulletin*, Vol. 140, No. 3, pp. 846-895.
- Waldfogel, Jane (1998) "Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 1, pp. 137-156.

付表 記述統計量

	男性				女性				最小値	最大値
	全体		無配偶		全体		無配偶			
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
幸福スコア	5.620	2.393	4.664	2.412	6.113	2.416	5.214	2.422	0	10
配偶者・恋人なし	0.282	0.450	0.815	0.388	0.237	0.426	0.757	0.429	0	1
恋人あり	0.064	0.245	0.185	0.388	0.076	0.266	0.243	0.429	0	1
事実婚	0.019	0.137	0.000	0.000	0.027	0.163	0.000	0.000	0	0
離婚歴あり	0.109	0.312	0.162	0.369	0.167	0.373	0.347	0.476	0	1
19歳以下の同居児あり	0.304	0.460	0.012	0.111	0.303	0.459	0.075	0.264	0	1
20歳以上の同居児あり	0.147	0.354	0.018	0.134	0.182	0.386	0.099	0.299	0	1
別居子どもあり	0.226	0.419	0.073	0.260	0.267	0.442	0.166	0.372	0	1
親同居	0.173	0.378	0.373	0.484	0.127	0.333	0.329	0.470	0	1
現在正社員・役員	0.701	0.458	0.565	0.496	0.257	0.437	0.429	0.495	0	1
パート・その他雇用	0.137	0.343	0.204	0.403	0.329	0.470	0.343	0.475	0	1
自営業	0.055	0.228	0.068	0.252	0.035	0.183	0.040	0.195	0	1
自分の年取	506.1	336.6	353.0	277.6	172.1	189.6	257.1	192.4	0	2200
世帯年取	653.8	404.1	473.6	358.5	597.1	375.0	400.9	306.5	0	2200
初職 300-900 人	0.123	0.328	0.117	0.321	0.098	0.298	0.092	0.289	0	1
初職 1000 人以上	0.293	0.455	0.228	0.419	0.219	0.414	0.206	0.405	0	1
初職官公庁	0.066	0.248	0.038	0.192	0.030	0.171	0.026	0.160	0	1
卒業後 1 年よりたってから就職	0.079	0.270	0.097	0.296	0.061	0.239	0.067	0.250	0	1
卒業後 2 年よりたってから就職	0.038	0.191	0.057	0.233	0.043	0.202	0.053	0.223	0	1
年齢階級 30-39 歳	0.189	0.391	0.204	0.403	0.185	0.389	0.174	0.379	0	1
年齢階級 40-49 歳	0.256	0.436	0.217	0.412	0.250	0.433	0.197	0.398	0	1
年齢階級 50-59 歳	0.229	0.420	0.181	0.385	0.231	0.422	0.190	0.392	0	1
年齢階級 60-69 歳	0.214	0.410	0.143	0.350	0.215	0.411	0.175	0.380	0	1
N	7,714		2,667		6,917		2,170			

ながせ・のぶこ お茶の水女子大学基幹研究院教授。最近の論文に Nagase, Nobuko (2021) "Abe's Womanomics Policy: Did it Reduce Gender Gap in Management?" in T. Hoshi and P. Lipsy (eds.) *The Political Economy of the Abe Government and Abenomics Reforms*, Cambridge University Press, pp. 310-356。労働経済学, 社会保障論専攻。