HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ
学校法人北海学園
北海学園大学
北海商科大学

タイトル	シングルマザーのキャリア継続と正社員雇用
著者	中囿，桐代；NAKAZONO，Kiriyo
引用	季刊北海学園大学経済論集，66(2)：25-36
発行日	2018-09-30

Hokkai-Gakuen Organization of Knowledge Ubiquitous through Gaining Archives.

《論説》

シングルマザーのキャリア継続と正社員雇用

中　囿　桐　代

〈目　次〉

1　課題の設定
2　シングルマザーとなってからの就業継続
3　シングルマザーの長期間の就業継続
4　シングルマザーにとって正社員雇用は目標足り得るのか？
5　正社員雇用とシングルマザー

1　課題の設定

第 2 次安倍政権になり『平成 26 年度のひとり親家庭支援施策の見直しについて』によって「働いても貧困」という状態の日本のシングルマザーの状況を改善するために施策の見直しが行われた。その中の「①就業支援」では以下の 3 点が課題として認識された。「・非正規雇用の者が多く，稼働所得が少ない。・就業を希望しても就職できない者も多数。・就業・転職には資格取得が有効。他方で，訓練と子育ての両立が困難」である。特に非正規雇用で働くシングルマザーに対しての支援の方向性は「ひとり親の多くが就業しているものの，非正規雇用で働き，稼働所得が十分な水準とはいえない者が多い状況を踏まえ，より安定し，よりよい所得が得られるよう，転職やキャリアアップの支援の推進について検討が必要である。」（社会保障審議会児童部会「ひとり親家庭への支援施策の在り方に関する専門委員会中間まとめ」2013 年 8 月 13 頁）と示されている。正社員化とは明言されないが，安定したより高収入の職への移動が望ましいとされる。

これに対して周は政策で正社員化を促しても「多くのシングルマザーが，子どもとの時間を大切にしたいため，フルタイム・正社員就業をそもそも希望しない」と述べる[1]。さらに周は「当分の間正社員になりたくない母親の属性を分析すると，高年齢，低学歴，母親自身の健康不良，3 歳未満乳幼児の子育て，支えてくれる同居祖父母の不在」[2] といった特徴があると指摘する。

この結論に筆者は違和感を感じる。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』（以下，『調査結果報告』）では，約 4 割のシングルマザーが既に正社員として働いているからである。確かに『調査結果報告』でもシングルマザーの「仕事を続けたい」と「仕事を変えたい」は，正社員で 73％と 25.2％，パート・アルバイト等で 60％と 36％となっており，非正規だからといって転職希望が格段に多いわけではない。しかし，単に「希望しない」ということと，正社員に転職しても長時間労働や転勤は無理だから「希望しない」ということは別であろう。

「高年齢，低学歴，母親自身の健康不良，３歳未満乳幼児の子育て，支えてくれる同居祖父母の不在」は，むしろ正社員に「なりたくない」理由なのではなく，正社員に「自分が正社員になれない，諦めている」理由なのではないだろうか。日本の労働社会において多くの企業では正社員を新卒一括採用する場合が多い。さらに正社員の長時間労働等の採用後の労働条件は所与のものとして，正社員になれない理由をシングルマザーの側に帰しているのではないだろうか。「正社員になりたくない」から貧困なのではなく，「自分が正社員になるのが難しい」あるいは「正社員になっても自立は難しい」と考えているシングルマザーが少なくないという事であろう。

本論では，シングルマザーのキャリアの継続と正社員として再雇用される可能性という２つの視点から正社員化への課題を検討する。それはシングルマザーになってからだけを就労支援の対象とする政策にはない視点である。シングルマザーが「正社員になりたくない」としても，その「なりたくない」理由をアプリオリに「子どもとの時間を大事にするため」とするのではなく，日本の労働社会の中での彼女らの比較的長期の働き方から考える。

第一に，シングルマザーになる前から調査時点までの比較的短いスパンでの就業継続の状況を検討する。就業継続は経済的，あるいはシングルマザーとその子どもの生活の安定をもたらし，キャリアの継続は正社員化を見通す１つの指標となるからである。第二に，シングルマザーとなった女性の就業継続，正社員であったか否かを初職，妊娠出産をへて母子世帯となり，そして調査時点という比較的長いスパンで検討することである。第三に，政策が目指す正社員化がシングルマザーにとって妥当なのかを検討する。これらを通じてシングルマザーの就労支援策が日本の労働社会において，有効性を発揮できない要因を検討する。

日本労働社会において日本の正社員がメンバーシップ型の雇用であり，常に仕事を優先する「態度」と「能力」を求められる[3]。であるなら，就労する入り口の支援だけでなく，シングルマザーである女性が労働社会においてどのようなキャリア形成をしているのか検討する必要がある。シングルマザーの長期のキャリア，職業継続と中断，移動については検討されて来なかった。厚生労働省の『調査結果報告』では母子世帯になる前と調査時点という比較はあるが，期間が曖昧であるし，シングルマザーの職業生活全体を追ってはいない。児童扶養手当の減額が予定されていた５年での所得の変動と貧困を明らかにした研究[4]や，正社員就業の希望を実現しやすいシングルマザーの特徴（年齢が比較的若い人，学校卒業後の初職が正社員の人，末子の年齢が６歳以上の人）を明らかにする研究[5]がある。しかし，これまでの研究はシングルマザーになって以降が焦点化されて，比較的長期にどのような職業生活を送ってきたのかは検討されなかった。濱口が強調するように，新卒で正社員として採用され，その後長時間労働や転勤，職務内容の変更に耐える「能力」と「態度」を示さなければ正社員の椅子に座り続ける事ができないのであれば，シングルマザーになった後だけでなくその前からの職業生活を検討することは必要である。

そこで本論では，３つの時点においてシングルマザーが正社員でいるのかどうかを考えたい。ⅰシングルマザーはかつて（新卒時や離婚前）正社員であったのか？　ⅱいつ正社員をやめてしまったのか？　ⅲシングルマザーになってから正社員へなるルートはあるのか？　これらの３つの時点でのキャリア，正社員雇用を検討する。そしてさらに正社員雇用という政策のゴールの設定自体が適切なのかも考えたい。ⅳ正社員であるシングルマザーは経済自立ができているのか？ⅴ近年議論されている〈限定正社員〉はシングルマザーに取って良好な就職先と認識されているか？　これらの課題を検討する。

本論では『調査結果報告』と当事者団体である公益社団法人札幌市母子寡婦福祉連合会[6]（以

表１　学歴ごとの母子世帯になる前と調査時点での就業している者，正社員，パートの割合

		総数	中学	高校	高専・短大	大学以上	専修学校	その他
総数		2005	231	899	382	183	295	15
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
不就業	なる前	23.4%	30.7%	21.5%	24.6%	17.5%	25.4%	26.7%
	調査時点	9.4%	19.5%	8.8%	6.8%	5.5%	8.1%	26.7%
就業	なる前	76.2%	68.4%	78.2%	75.1%	81.4%	74.2%	73.3%
	調査時点	82.1%	71.9%	82.9%	82.5%	87.4%	85.1%	66.7%
パート・アルバイト等	なる前	41.8%	52.4%	47.5%	37.4%	27.9%	30.5%	40.0%
	調査時点	35.9%	51.1%	39.7%	32.2%	20.2%	27.8%	13.3%
正社員	なる前	24.5%	8.2%	21.7%	27.2%	39.9%	33.2%	13.3%
	調査時点	36.4%	15.2%	35.0%	39.3%	47.0%	47.5%	20.0%

（厚生労働省『調査結果報告』より作成）

下，札母連）の会員のアンケート調査[7]から，シングルマザーのキャリア継続の課題と彼女らにとっての正社員雇用の意味を考えたい。そして彼女らの「働いても貧困」という状況をどう変革するのか，考える。

2　シングルマザーとなってからの就業継続

（1）母子世帯になる前と調査時の就業率

『調査結果報告』では長期間の就業継続を調査しておらず，母子世帯になる前と調査時点の２つの時点でのシングルマザーの就業状態を調査している。まずはその２つの時点での就業継続を検討する。

『調査結果報告』のシングルマザーの特徴を概観する。総数 2060 人のうち，母子世帯になった理由は，死別が 165 人（８％），未婚の母 180 人（8.7%）に対して離婚が 1637 人（79.5%）と大部分を占めている。母子世帯となった時の平均年齢は 33.8 歳，調査時点の平均年齢は 41.1 歳である。調査時点での末子の平均年齢は 11.3 歳である。

表１は学歴の分かる者の２つの時点の就業状況をまとめたものである。シングルマザーになる前でも就業している者は 76.2%を占め，そして 23.4%が未就業である。就業していた者のうち 41.8%がパート・アルバイト等，正社員だった者はわずかに 24.5%である。母子世帯になる前に働いていても正規雇用は少ないが，大卒や専修学校卒は比較的正社員が多い。シングルマザーになる前の時点，おそらく結婚や出産で正規雇用から外れてしまった者が多い事が非正規の多さの原因と考えられる。この点については後ほど札母連のアンケート調査で検討する。

シングルマザーとなった後の調査時点の就業者の割合は増えている。就業率は 82.1%と高く，正社員であるものの割合も 24.5%から 36.4%へ増える。どの学歴でも母子世帯になる前と比べて就業者の割合が増えており高い就業意欲があることが分かる。ここでも高専・短大，大卒者，専修学校卒のシングルマザーの就業率の伸びが大きく，調査時点での正社員の割合も高くなる。また，高専・短大，大卒者，専修学校卒の学歴のシングルマザーは仕事内容でも「事務」と「専門的・技術的職業」の者が多く，中卒や高卒では「サービス職業」と「販売」，「生産工程」が多

表 2　就業構造基本調査（40〜44 歳女性）とシングルマザーの就業率・就業しているもののうちの雇用形態割合

学歴	調査	総数（人）	有業率	未就業	正社員	派遣	パート・アルバイト等	自営	家族従業者
卒業者	シングルマザー	2005	82.1%	9.4%	44.3%	4.7%	43.7%	3.3%	0.5%
	就業構造基本調査	4,621,600	77.0%	23.0%	40.4%	4.1%	40.5%	3.8%	1.7%
中学	シングルマザー	231	71.9%	19.5%	21.1%	2.4%	71.1%	1.8%	0.0%
	就業構造基本調査	170,300	64.0%	35.9%	20.3%	5.3%	55.8%	5.3%	3.1%
高校	シングルマザー	899	82.9%	8.8%	42.3%	5.4%	47.9%	1.5%	0.5%
	就業構造基本調査	1,472,000	76.4%	23.6%	33.4%	4.3%	48.8%	3.1%	1.6%
高専・短大	シングルマザー	382	82.5%	6.8%	47.6%	3.8%	39.0%	5.1%	0.6%
	就業構造基本調査	1,072,300	75.8%	24.2%	39.3%	4.0%	41.4%	2.8%	1.7%
大学以上	シングルマザー	183	87.4%	5.5%	53.8%	4.4%	23.1%	9.4%	1.3%
	就業構造基本調査	994,300	77.2%	22.8%	52.7%	4.3%	26.2%	4.8%	1.3%
専修学校	シングルマザー	295	85.1%	8.1%	55.8%	5.2%	32.7%	3.2%	0.4%
	就業構造基本調査	884,100	81.4%	18.6%	43.2%	3.3%	39.1%	4.6%	1.8%

シングルマザー：『平成 28 年度　全国ひとり親世帯等調査結果報告』より作成
40〜44 歳女性・卒業者：『平成 29 年　就業構造基本調査』より作成

くなる（『調査結果報告』17 頁）。学歴というシングルマザーになる前に身につけた能力がその後の賃金やキャリアに大きな影響を持つのである。加えていえば，この点は 2003 年の JIL『母子世帯の母への就業支援に関する研究』ですでに〈階層性〉というキーワードで語られた点である。であるとするならば，シングルマザーになった後の就業支援だけの効果は限定的であるといえよう。

表 2 の『平成 29 年就業構造基本調査』の 40〜44 歳女性・卒業者とシングルマザーの有業・無業割合をみると，あきらかにシングルマザーの有業率が高い。全体を見てもシングルマザーで未就業の者は 1 割未満だが『就業構造基本調査』では 2 割以上が未就業である。シングルマザーでは就業者のうち正社員が全体の 44.3%とパート・アルバイト等が 43.7%，『就業構造基本調査』でも 40.4%と 40.5%であり，シングルマザーの方が若干であるが正規雇用の割合が高いことがわかる。これをみれば，シングルマザーは十分に自立への努力をしていると言える。

学歴と雇用形態の関連を見るために『就業構造基本調査』40〜44 歳女性とシングルマザーを比較すると両者とも学歴が高いほど就業率も正社員率が上がるが，どの学歴でもシングルマザーが正社員率は高い。ここからもシングルマザーの積極的な就職活動がみてとれる。しかし，学歴の差は大きい。シングルマザーの中卒では，未就業が 35.9%，就業している者のうちパート・アルバイト等が 77.1%，正社員は 21.1%である。これに対し大卒では未就業は 5.5%，パート・アルバイト等は 23.1%，正社員は 53.8%となる。これは『就業構造基本調査』でも同じ傾向である。学歴が高い方が就業率が高く正社員の割合が高くなる。シングルマザーになった後に学歴によって仕事に戻れるか，正社員になれるかどうか大きな影響がある。新卒として就職する際に学歴が重要であることは一般的に認識されているが，再就職する際も学歴の影響がある。それでも中卒や高卒といったキャリア弱者のシングルマザーが同年代の女性全体より働いている割合が高く，正社員の割合も高い。不利な条件でも高い就業意欲を持っていることが分かる。

（2）シングルマザーの就業継続の難しさ

シングルマザーになる前から働いていた母親のうち 45.5%（就業している 1562 人中 710 人）

はシングルマザーになったことを契機として転職を経験した。転職の理由は「収入がよくない」が 38%（710 人中 270 人）で最も多い（『調査結果報告』27〜 8 頁）。収入増を目指して転職した者は少なくない。

先の節で見たように多くのシングルマザーは母子世帯になる事を機に再就職や転職をするので就業率が上がるが，未就業者の内訳を詳しく見ると母子世帯になる事を機に失職している者もいる。母子世帯になる前に未就業だった者 484 人のうち調査時点で未就業が続いている者は 95 名である。調査時点の未就業者は 193 名であるから，98 名は母子世帯になる前に就業者だった者か不明の者という事になる。母子世帯になる前の就業状態が不明の者は 14 名であるから，それを差し引いても 80 名以上が失職した事になる。調査全体の割合からすれば少ないが，調査時点の未就業者の半数弱はその以前に働いていた可能性が高い。しかし，母子世帯になる事を機に失職したシングルマザーのことは『調査結果報告』では触れられていない。シングルマザーとなった後の就業継続の難しさが見て取れる。

3　シングルマザーの長期間の就業継続

シングルマザーのみならず女性労働者が日本において正社員の椅子に座り続けるのは難しい。では，シングルマザーたちは初職から調査時点までという比較的長期のキャリアでみると何時から何時まで正社員であったのだろうか。何がシングルマザーの長期間のキャリア形成を阻んでいるのかを札母連のアンケート調査から考えたい。

（1）初職から第 1 子出産までのキャリア

まず，札母連のアンケートの回答者の属性を紹介しよう。年齢は 30 歳代が 22.6%（265 名中 60 名），40 歳代が 60%（159 名），50 歳代以上が 16.2%（43 人）である。最終学歴は，中卒（高校中退含む）が 4.6%（268 人中 15 人），高卒 41%（110 人），短大・高専卒 25.7%（69 人），大卒以上 9 %（24 人），専門学校 18.8%（52 人）である。正規雇用で働いている者 33.9%（92 人），非正規で働いている者 47.2%（128 人），自営 3.3%（ 9 人），未就業 15.5%（42 人）である。

学校を卒業した時の初職は正社員が 72.7%（267 人中 194 人）で多くのものが正規で働いている。パート・アルバイトは 16.5%（44 人），嘱託，臨時，準社員は 8.6%（23 人）である。第 1 子を出産した時の仕事の状態を聞くと「産休を取った」7.9%（265 人中 23 人），「産休と育休を取った」9.8%（26 人）と何らかの休業を取り仕事を続けた者は少ない。かわりに「自分から仕事を辞めた」55.5%（147 人）と半数以上を占めるが，一方では「退職させられた」10.6%（28 人）もいる。約 2/3 が第一子出産を機に職場を去っている。そして「出産前から無職」というシングルマザーも 14%（37 人）もいる。つまり多くのシングルマザーは第 1 子出産の段階で他の女性と同様に仕事を辞めている事が確認できる。現在行われているシングルマザーの就労支援において，母子世帯になった後からの支援のみを考えるのではなく，女性が一般的に良好な職として認識されている正社員を出産後も続けられるような労務管理，労働政策がそのベースとなっていなければならない。

(2) シングルマザーになる前の就業状況

シングルマザーになる前の働き方をきくと，やはり「結婚や出産で退職していた」40.6%(266 人中 108 人) が最も多い。その一方「結婚や出産で退職したが再就職していた」21.1%(56 人),「転職したがおおむね仕事は続けていた」19.2%（51 人）と母子世帯になる以前に転職しながら仕事に戻っていた人も，退職していた者とほぼ同数である。その一方で,「結婚や出産前から同じ仕事をずっと続けていた」のは 15%（40 人）にとどまる。55%のシングルマザーが母子世帯になる前に既に働いている。

(3) シングルマザーになった時の就業状況

では，母子世帯になった時の働き方はどうか？「無職だったが（再）就職した」27.1%（70 人),「就職活動を始めた」23.3%（60 人）と再就職とそのための準備を始めたものが多い。「そのまま仕事を続けた」は 22.1%（258 人中 57 人）と多くはない。「転職した」17.8%（46 人),「副業などの仕事を増やした」3.9%（10 人）の一方「仕事を辞めて無職になった」5.8%（15 人）いる。就業していても転居等の理由で失業する場合もあるのである。

この再就職の活動等通じて母子世帯になった時の就労率は非常に高い。「無職」であったものはわずかに 11.7%（266 人中 31 人）にとどまり,「正社員」19.5%（52 人),「パート・アルバイト」48.9%（130 人),「派遣」9％（24 人),「嘱託，臨時，準社員」6％（16 人),「自営」3.4%（9 人）とほとんどの者が仕事についている。シングルマザーの就業意欲の高さの現れであるが，約半数はパートである。

そして調査時点では,「無職」であるものは 15.5%（266 人中 42 人）とわずかに増加するが,「正社員」も 33.9%（92 人）と増加する。母子世帯になった後に，離職した者が少数であるがいる一方，正規雇用につく事ができた者も増える。

シングルマザーのキャリアは，新卒時に正社員で働き，出産を機に退職，母子世帯になる以前から仕事に戻り，収入増加を目指して転職するというパターンが一般的と言えよう。一部に母子世帯になった後に正社員になれた者もいるが，いずれの場合も初職の職場を続けられるもの，母子世帯になる前からの職場を続けられる者は少ない。

(4) シングルマザーになってからの失業

さらにシングルマザーになってからの失業についてもう少し詳しく分析したい。札母連のアンケート調査では,「母子家庭になってから仕事を辞めたことがあるか」という問いに「ある」と 60.4%（268 人中 162 名）が答えている。その理由は「次の転職先が見つかった」というポジティブなものが 29.3%（150 人中 44 人）と最も多い。しかし,「自分の健康に問題があった」と回答した者 20%（30 人）の他に「いじめやパワハラがあった」が 10.7%（16 人),「倒産解雇等」が 8.7%（13 人）と本人が望まない状況で仕事を辞めているシングルマザーも全体の 2 割近くを占めている。「いじめやパワハラがあった」とする者は，現在正社員で 1 名，非正規雇用が 11 名となっている。現在正社員でも過去にハラスメントを経験した者もいるし，非正規雇用者は賃金も低い傾向にあるがハラスメントに遭う者も多い。

政策としてマッチングを行い就業できたとしても，そこでの継続性が保障されなければシングルマザーの生活は安定しない。また，職場にパワハラやセクハラがあった場合にシングルマザーの側が辞めざるを得ないというのも問題である。パワハラやセクハラによる精神的な痛手だけで

なく，失職することによって経済基盤が失われ，再び就職活動からやり直す負担は相当なものであろう。シングルマザー，あるいはもっと広く女性労働者が就労を継続できるような支援，職場環境の整備を考える必要がある。

4　シングルマザーにとって正社員雇用は目標足り得るのか？

正規雇用といえばシングルマザーの就労支援のゴールの一つと設定されている。では，シングルマザーは正規雇用に就きたいと望んでいるのか？　その正規雇用は経済自立を可能にしているのだろうか？　この点を引き続き『調査結果報告』や札母連のアンケート調査から検討していく。

（1）正社員とパート・アルバイト等の賃金

シングルマザーの就労支援の一つの目標としてとらえられている正社員はどのような状態になのだろうか？　正社員は自立できているのだろうか？　ここでは厚労省の『調査結果報告』と札母連のアンケートでシングルマザーの正社員とパート・アルバイト等の収入を確認しよう。

雇用形態による賃金の違いをみると，『調査結果報告』のシングルマザーの平均の就労収入は年 214 万円，正社員は年 305 万円，パート・アルバイト等は 133 万円と正社員の半分に満たない[8]。これに対し厚労省は「より収入の高い就業を可能にするための支援が必要」（厚生労働省『ひとり親の支援について　平成 30 年 4 月』 6 頁）と指摘する。しかし，経済的に相対的に恵まれていると思われる正社員シングルマザーと『平成 28 年賃金構造基本調査』では差が生まれている。正社員のシングルマザーの年間就労収入 305 万円に対し，『賃金構造基本調査』で雇用期間の定めのない 40〜44 歳の女性正社員（学歴計，産業計，平均年齢 42.5 歳，平均勤続年数 12.3 年）の年収を（きまって支給する現金給与＊12＋年間賞与）で計算すれば約 390 万になる。その差は約 85 万円にもなる。一度出産等で仕事を辞めている正社員シングルマザーは，いわゆる〈周辺的正社員〉のような正社員の中でも賃金の条件の厳しいところで就労している可能性がある。

札母連アンケートでの正社員の平均の月の賃金は 18.3 万円であった。児童扶養手当等を含む総収入は 22.4 万円である。子どもの数にもよるが生活保護基準を下回る可能性のある世帯が多い。

一方，パート・アルバイト等のシングルマザーの年間就労収入 133 万円，これに対し『賃金構造基本調査』の短時間労働者で正社員以外の雇用期間の定めのある 40〜44 歳女性（学歴計，産業計，平均年齢 42.6 歳，勤続年数 4.6 年）の平均年収 125 万円（＝時給＊労働時間＊実労働日数＊12＋年間賞与）となっており，むしろシングルマザーの方が高い。たかが年間 8 万円程度と思われるかもれないが，北海道の最低賃金（2018 年）810 円で換算すれば，約 100 時間分である。1 日 5 時間勤務なら 20 日分，約 1 ヶ月分にあたる。パートを典型とする非正規でもシングルマザーが長時間働いていると言える。

札母連アンケートでの非正規雇用者の平均の月の賃金は 12.4 万円であった。児童扶養手当等を含む総収入は 19.4 万円である。こちらも子どもの数にもよるが生活保護基準を下回る可能性のある世帯が多い。

以上のように正社員の方がパート・アルバイト等よりも就労収入が多いが，それはあくまでもシングルマザーどうしで比べたものであり，『賃金構造基本調査』の同年代の女性正社員から比

べると低い賃金レベルとなってしまう。札母連のアンケートでも生活保護基準を多くのシングルマザーが明らかに超えているとは言えない。一方パート・アルバイト等で働くシングルマザーは,『賃金構造基本調査』の同年代の女性短時間労働者から比べると長時間働いていると思われる。しかし，賃金は低く，札母連のアンケートでも多くのシングルマザーが生活保護基準を下回っている可能性がある。

（2）シングルマザーの労働時間

日本では正社員であることは長時間労働であることを意味していると一般的に考えられるが，シングルマザーの労働時間はどうであろうか？　残念ながら『調査結果報告』では労働時間は未調査で，かわりに母の帰宅時間の調査がある（『調査結果報告』26 頁)。パート・アルバイト等のシングルマザーは午後 6 時前に帰宅する者が約半数である。午後 6 ～ 8 時が約 1/3 を占める。しかしながら，このように比較的早く帰宅できるパート・アルバイト等は（1）で検討したような低賃金とバーターとなっている事を忘れてはならない。

正社員のシングルマザーは午後 6 時までに帰宅する者は約 2 割，午後 6 ～ 8 時までが 54%，8 ～10 時までが約 1 割である。一定でない者もパート・アルバイト等で 6.5%，正社員では 14.2%を占めている。正社員シングルマザーの方が，帰宅時間が遅く，シフト勤務等により帰宅時間が一定ではなく，子育てにしわ寄せが行っている可能性が高い。母親の帰宅時間が遅いということは，夕食の買い物や調理，入浴，洗濯，そして学校の宿題をみるといった家事や子育てが深夜にずれ込む事を意味している。あるいは，保育所や児童館等を利用したとしても午後 6 時で閉館になる地域であれば，二重保育や子どもだけで留守番をする時間が長くなるという影響が生じる。シングルマザーの賃労働と家事労働の二重労働の負担だけでなく，子どもの生活リズムの問題も生じる。

札母連アンケートの調査では，週の労働時間について興味深い結果が明らかになった。正社員の副業も含めた週の労働時間は 35～40 時間が 42.4%（92 人中 39 人）いるものの，40～50 時間 43.5%（40 人），50～60 時間，60 時間以上がそれぞれ 5.4%（5 人）となっている。これに対し非正規では 35 時間未満が 32.3%（127 人中 41 人），35～40 時間が 33%（42 人）と約 2/3 が 40 時間に満たない。正社員ではボリュームゾーンである 40～50 時間が 22.8%（29 人）とやはり少ない。ここまでは「非正規，短時間労働，低賃金」という特徴を見て取れる。しかし，50～60 時間 5.5%（7 人），60 時間以上が 6.3%（8 人）と 50 時間を超える者の割合は正社員とほぼ変わらない結果なっている。時給が低いためダブル，トリプルワークをしている者もいるのである。

シングルマザーは，正社員はもとよりパートであっても副業をしている場合も含め，決して労働時間は短くないし，帰宅時間も子どもの世話と両立しやすいような時間に就業しているわけでもない。総務省『平成 28 年労働力調査』での週の就業時間が 60 時間以上の雇用者割合は女性で 2.6%，男性で 11.7%である。シングルマザーは正社員，非正社員とも週 60 時間以上働いている者が女性全体より多いのである。

（3）シングルマザーの勤続年数

次に勤続年数をみよう。勤続年数が長いという事は雇用が安定している事でもあるし，昇進・昇給も期待できよう。先の『賃金構造基本調査』の 40～44 歳女性・雇用期間の定めの無い正社員の平均勤続年数は 12.3 年である。厚労省の『調査結果報告』では勤続年数の調査がない。札

母連のアンケートの正社員の平均勤続年数は 7.7 年である。シングルマザーの方が正社員である期間が短い。これはほとんどの者が結婚や出産を機に退職しているためであろう。つまり，新卒から一貫して同じ企業で働く男性を中心とする「中心的正社員」とは異なる「正社員」である可能性が高い。

一方で非正規雇用でも勤続年数は重要である。なぜなら「無期転換ルール」によって勤続 5 年を過ぎると期間の定めのない労働契約を申し込める事になったからである。『賃金構造基本調査』の同年代の女性短時間労働者の平均勤続年数は 4.6 年，札母連のアンケート調査では 5 年である。シングルマザーの方が若干同じ職場で働く期間が長い。両者とも「無期転換ルール」の適応となる期間働いている者が少なくないはずである。雇い止めといった雇用の不安定性を打破するために作られたルールを実質化することが短時間雇用で働く女性，シングルマザーにも重要である事がうかがえる。

（4）周辺的正社員，限定正社員

この他にもシングルマザーの「正社員雇用」は「中心的正社員」とは言いがたい面が多い。札母連の調査では，シングルマザーの正社員であってもボーナスが出ている者は 73.6%（91 人中 67 人）にとどまっている。今後の管理職への登用の可能性は 51.1%（92 人中 47 人）が無いと答えている。転勤の可能性がない者は 68.5%（63 人），である。ここから考えれば，シングルマザーの正社員の中でも半数以上は「周辺的正社員」といえよう。諸手当についても通勤手当が出ている者は 81%（84 人中 68 人）と多いが，住宅手当 48.8%（41 人）や扶養手当 52.4%（44 人）となっており，扶養家族がいるということを考慮した賃金ではないといえよう。正社員シングルマザーであっても「周辺的正社員」に近い者がかなり多いと考えられる。このような結果をみれば，「正社員雇用」がシングルマザーに取って魅力的なものであるのか，疑問を持たざるを得ない。諸手当が薄く，昇進の見込みが薄い正社員職にシングルマザーがついている可能性が高い。

それではシングルマザーにとって，従来のような無限定に能力と時間が求められる正社員ではなく「限定正社員」は現実味があるのだろうか？　これについても非常に悲観的な結果である。正社員と非正規雇用で現在働いている者に「限定正社員の制度があるか」と聞いた所，「あてはまる制度はない」と答えた者が 60.2%（216 人中 130 人），「制度がわからない」26.7%（56 人）である。地域限定社員，短時間正社員の制度があると答えた非正規雇用者は 1 割に満たない。シングルマザーの働く職場では，現状の正社員と異なるいわゆるジョブ型の社員制度があるとは認知されていない。

このように現状のシングルマザーの正社員は「周辺的正社員」である可能性が高い。賃金は同年代の女性の正社員から比べれば低く，諸手当，住宅手当，扶養手当が出ていない者も多い。加えて，管理職への昇進の見込みがない者，転勤の可能性がない者が多い。管理職への登用や転勤が無い事によって，低賃金と引き換えにシングルマザーの働きやすさを「周辺的正社員」が提供しているともいえる。一方，転勤や労働時間が限定される「限定正社員」の制度はシングルマザーからは可視化されていない。シングルマザーを含め再就職する女性等がある種の「働きやすさ」を得るためになし崩し的に昇進・昇給の可能性が低く，転勤なしの「周辺的正社員」に押し込まれるのではないだろうか。労働時間が限定され，転勤も少ない（あるいはない）働きやすい男性中心の「無限定正社員」と異なる「限定正社員」という雇用形態をどう制度化し，どう今ま

での「正社員」の給与や労働条件にリンクさせるかをシングルマザーのためだけでなく労働社会全体で検討する必要がある。そして，もちろんそこで働く者へは生活賃金を保障しなければならないし，また子どもを含めた生活を支える社会保障が提供されなければならない。

(5) シングルマザーは正規雇用につきたいのか？

これまで見たように「正社員」はシングルマザーにとって，すぐさま飛びつきたくなる好条件ではないことが分かった。それでもやはり，シングルマザーにとって経済自立を果たすためには正社員になれるかどうかは大きな問題となる。正規雇用につけば収入も伸び，失業の心配も無いと一般的に考えられるからである。

先ほどの札母連のアンケートにおいて非正規雇用で働くシングルマザーに「正社員に登用する制度があったら応じるか」を尋ねると「はい」と答えた者が 65%（123 人中 80 人）に上る[9]。その理由としては「就労収入が上がる」が 43.7%（71 人中 30 人）と最も多く，「安定就労」が 28.2%（20 人），「手当が出る」14.1%（10 人），「社会保険に入れる」11.3%（8 人）と続く。雇用の安定，経済的な安定が正社員雇用によって実現できると考えるシングルマザーが多い。

その一方で「登用に応じない」と答えた者は 35%（123 人中 43 人）おり，非正規雇用で働くシングルマザーの少なからぬ者が正規雇用を望んでいるわけではない事が分かる。その理由では，「休みが取りにくくなる」が 26.7%（30 人中 8 人），「転勤がある」や「労働時間の増加」もそれぞれ 10%（3 人）があげられている。この他に「なっても増収が見込めない」20%（6 人）もいる。つまり正社員として長時間労働や転勤に耐える「能力」と「態度」に応える見込みがないシングルマザーは，正社員登用に消極的になってしまう。また，正社員登用へ応えたとしても，周辺的正社員であるなら登用は増収を意味しない事も危惧されているのである。

5　正社員雇用とシングルマザー

シングルマザーは高卒以下の学歴の者が多く，正社員である割合は高学歴の者に比べて低くなる。シングルマザーにとって，母子世帯となる前から既に就職に厳しい条件を抱えている者も多いと言う事だ。もちろん 2015 年から高校卒業程度認定試験合格支援事業も始まっている。しかし 2015 年度の利用者は全国で 7 人と少なく，働き，子育てをしながら母親が勉強するという構想がいかに現実にマッチしていないか明らかである。改めてキャリア弱者のシングルマザーの支援のあり方を検討する必要があろう。

国の就業支援では正社員雇用がゴールとして設定されて来た。長期的なキャリアの視点で見ると，シングルマザーの多くは出産等で仕事を辞めてしまうので未婚時からの仕事，正社員の仕事を続けられた者は少ない。つまり〈女性らしいキャリア〉をシングルマザーになる前を歩んでいたのだ。シングルマザーは母子世帯になる前から既に仕事に戻るものも多いが，非正規雇用も多い。そしてシングルマザーになる事を契機に，就職する者，就職活動を始める者，よりよい条件を求めて転職する者も多く，札母連の調査ではシングルマザーになった時に約 9 割が働いている。しかしここでも約半数が非正規雇用である。つまり，シングルマザーにとっては結婚や出産で退職した後，条件の良い再就職をどのように果たすのかが重要なのである。あるいは，正社員の仕事を辞めないで済む働き方の確立が重要である。母子世帯になった後を支えると言う意味では就労支援でマッチングが重視されているのは正しい。札母連のアンケートでも母子世帯になった後

に正社員になっている者もいる。しかし，再就職という設定そのものが条件の良い正社員雇用につながりにくいのが，多くの場合新卒で正社員を一括採用するわが国の労働社会の特徴である。非正規雇用の労働条件の向上はもとより，非正規から正規雇用への連続するキャリアルートを選べるようにすることが必要である。

そして就業支援策のゴールとして設定される正社員雇用も課題は多い。一度仕事を辞めているシングルマザーたちは正社員雇用についたとしても，それは「周辺的正社員」である可能性が高い。多くの場合，非正規に比べれば労働時間の長さや帰宅時間の遅さという生活や子育ての犠牲をはらって正社員になっても，同じ年代の正社員女性より賃金が低い。一方では，「周辺的正社員」であるがゆえ転勤がないことや昇進がない事が「働きやすさ」を保障していることにもなっている。

また，労働時間や転勤に制限のある「限定正社員」という制度も彼女らの視界の中には入っておらず，努力の対象としてはなり得ていない。「周辺的正社員」なのか「限定正社員」なのか，いわゆる男性中心の「無限定正社員」がワーク・ライフ・バランスの確立や雇用のダイバーシティを確立するための課題と認識されるようになった今日，あらためて多様な「正社員」の雇用条件と労働の中身，賃金を再検討する必要がある。

「正社員」に様々な問題があっても，経済自立を求め，多くのシングルマザーは経済的な自立や安定した雇用を求め正社員雇用を希望する。その一方で確かに正社員になることへのあきらめを感じる者や冷ややかな視線を投げかける者もいる。彼女らは正社員の長時間労働や転勤等をきらっているのである。そう考えるなら「限定正社員」という働き方も雇用する企業とシングルマザーの現実の目標として可視化されるべきだろう。

しかし，やっと就職できたとしてもリストラ，会社倒産等の会社都合，さらにはセクハラ，パワハラといった労働条件の悪化で職を辞めざるを得ないシングルマザーがいる事が札母連の調査では明らかになった。体調を崩す者もいる。厚生労働省の『調査結果報告』ではシングルマザーになってからの失職を全く検討していない。施策としては就業支援，就労支援が中心であるが，既に職についている者を支援する，就業継続やセクハラやパワハラ等による非自発的な失業を防ぐ事も政策として必要であろう。

そして，非正規雇用のシングルマザーの中には短時間で働く者が確かに多いが，一部には正社員と同等，それ以上の長時間労働を行っている者もいるのである。一概に非正規を「ソフトワーク」と呼ぶ事はできない。非正規雇用と正規雇用の賃金の水準の検討，同一労働同一賃金の実効性の検討も求められる。

このようにシングルマザーの就労支援策をもう一度，女性労働者の評価，子どもを抱える女性労働者の支援策の中におき直し，女性労働者が働きやすい支援策，あるいは「限定正社員」のような無限な「能力」と「態度」を要請されない雇用形態を考えなければ，シングルマザーが働き続ける事は難しいであろう。そして，それは単身者や男性にとっても無縁なものではなく，社畜とよばれるような厳しい労働条件を全体として見直す動きと連動するはずである。

そして最後に厚労省の『調査結果報告』について，正社員雇用をシングルマザーの就業支援の１つのゴールとするのであれば，雇用期間の定めの有無や勤続年数，労働時間などもう少し雇用の内実に迫る項目を追加してほしいと思う。正社員であれば安定という時代は過去のものである。

注

[1] 周燕飛『母子世帯のワーク・ライフと経済自立』 2014 年　労働政策研究・研修機構　序章

[2] 同上

[3] 濱口桂一郎『働く女子の運命』 2016 年　文春新書

[4] 湯沢直美，藤原千沙，石田浩「母子世帯の所得変動と職業移動」 社会政策学会誌『社会政策』第 4 巻第 1 号 2012 年

[5] 周　前掲書　第 7 章

[6] 詳しい活動内容等は拙稿「母子家庭の母の当事者団体における就業支援の意味―札幌市母子寡婦福祉連合会を事例として―」(『釧路公立大学地域研究』9 号　2010 年)，あるいは札母連 HP（http://www.satsuboren.or.jp/）参照のこと

[7] 2016 年 11 月に公益財団法人札幌市母子寡婦福祉連合会の母子部（20 歳未満の子がいる会員）を対象として，就労に関するアンケート調査を実施させて頂いた。ご協力頂いた会員の方にこの場をかりてお礼を述べたい。回収は 276 名，正社員 92 名，非正規 128 名，自営 9 名，未就業 42 人である。

[8] 2018 年度の札幌市の生活保護基準でからみてもシングルマザーの賃金は決して高くはない。母親 32 歳，子ども 9 歳と 4 歳の母子家庭の夏期（5～9 月）が 234,900 円，冬期（10～翌年 4 月）が 255,130 円であり，年間に直せば 290 万円程度である。

[9] 周は「JILPT の調査によると，現在正社員以外に働き方をしている母親のうち，8 割弱は将来正社員になりたいと考えながらも，半数以上の者は当分の間，正社員就業を望んでいない。・・・正社員として既に働いている者を加えたとしても，今後 3～5 年に正社員になりたい者の割合は，全体の半数にも満たない」（前掲書　第 7 章）と述べているが，札母連の調査では正社員雇用を望む者は多かった。

参 考 文 献

濱口桂一郎（2016）『働く女子の運命』文春新書

JIL（2003）『母子世帯の母への就業支援に関する研究』

厚生労働省（2017）『平成 28 年度全国ひとり親世帯等調査結果報告』

中囿桐代（2010）「母子家庭の母の当事者団体における就業支援の意味―札幌市母子寡婦福祉連合会を事例として―」『釧路公立大学地域研究』 9 号

周燕飛（2014）『母子世帯のワークライフと経済的自立』JILPT 研究双書

湯澤直美，藤原千沙，石田浩（2012）「母子世帯の所得変動と職業移動」社会政策学会誌『社会政策』第 4 巻第 1 号