

《2020年度もりおか女性センター研究・調査報告書》

新型コロナウイルス感染症拡大と盛岡における シングルマザー^(註)の生活・就労環境

—市内在住のひとり親のリアルボイス（聴き取り調査）の分析を中心に—

執筆担当

○もりおか女性センター調査研究班（「はじめに」「Ⅰ」「Ⅱ」及び「むすび」）

・植田眞弘（センター長）

・植村亜季子

・加賀麻紀子

○岩手県立大学看護学部プロジェクト・グループ（「Ⅲ」）

・福島裕子（学部長）

・木地谷祐子

・伊藤沙織

(目次)

はじめに

I コロナと女性—地球規模で拡大している格差と人権侵害の実情

II コロナと女性—日本の現状と雇用慣行に起因する固有の課題

III コロナと女性—盛岡のひとり親のリアルボイス（聴き取り調査）から見える現状と課題

むすび

註：総務省は「シングルマザー」を、(1)「母子世帯」（未婚、死別又は離別の母と、その未婚の20歳未満の子のみから成る一般世帯）の母、(2)上記の母子と他の世帯員（例えば祖父母等）からなる一般世帯の母、のいずれかに該当していると定義している。本稿では、とくに説明がない限り、母子世帯を「母と同居している子から成る世帯」、シングルマザーを「母と同居している子から成る世帯の母」と拡張して用いている。

「コロナ禍の今だから伝えたい！ 盛岡のひとり親リアルボイス・アンケート」

《協力者に対する礼状の文面》

このたびの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、多くの方々が生活に困窮しています。特にひとり親世帯においては、経済的負担に加え、子どもに関連した心配事など様々な不安が重くのしかかっているという声があげられています。

そこで今回、もりおか女性センターでは SDGs（持続可能な開発目標）が掲げる「誰一人取り残さない社会」の実現を追求する取組の一つとして、当事者が自ら社会に「声」を届ける場が必要ではないかと考え、「コロナ禍の今だから伝えたい！盛岡のひとり親リアルボイスアンケート」を実施いたしました。

アンケート結果は集計して、令和 2 年度主催事業「もりおか女性センターフェスティバル 2020」において掲示し、センターのホームページでも公表いたしましたが、テレビ局や新聞社からの取材申し込み、また参議院議員や岩手県議会議員、盛岡市議会議員、そして岩手県内企業からも関心が寄せられました。

今回のアンケートにご協力いただきましたひとり親世帯の保護者の皆様、またこのアンケート結果に関心を寄せてくださった皆様、ありがとうございました。

1	実施期間	●令和 2 年 8 月 21 日～9 月 15 日（26 日間）
2	対象者	●ひとり親家庭の保護者 ●離婚はしていないが事実上ひとり親家庭の保護者 ※ 盛岡市在住者限定
3	周知方法	●児童扶養手当現況届申請者、ひとり親支援団体イベント参加者アンケート協力依頼文書配布。当センターホームページで周知。
4	回答数	●100 件（母子家庭：99 件、父子家庭：1 件）



はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的な感染拡大の影響は、すでに社会の在り様を大きく変容させており、収束の見通しを含めて今後の先行きは不透明である。IT を活用したテレワーク、特に在宅勤務が普及することによって通勤が不要になり、自由時間が増えるとともに労働生産性も向上するといった積極面を力説する論調もみられる。

しかし、これひとつ取っても一様に進展することは考えられない。テレワーク・在宅勤務への切り替えがすべての職種で可能であるわけではない。テレワーク・在宅勤務が馴染まない分野である飲食業、宿泊業等は、コロナ禍の影響が大きい。そして、こうした分野では多くの女性がパートやアルバイトといった非正規で働いている。

実際、現時点で生じている経済活動の収縮にしても一様に生じているわけではない。むしろ既存の格差を拡大させる方向で進行している。男女間の賃金を含めた就労条件の格差は拡大していると見るべきである。

1979（昭和 54）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女性差別撤廃条約）が国連総会で成立して以降、女性の人権擁護と経済的・政治的地位の向上を含めたエンパワーメントの向上は一定の前進を遂げてきた。しかし、コロナ対策の方向性如何では、この 40 年ほどの前進が一挙に元に戻ることを ILO（国際労働機関）は後述する報告書で懸念している。

日本は、1985（昭和 60）年に女性差別撤廃条約を批准し、同年、男女雇用機会均等法を制定した。さらに、1999 年には男女共同参画社会基本法を制定し、法的な平等、すなわち男女同権は進んでいる。しかし、男女平等に向けた社会の歩みは国際社会のスピードから大きく遅れを取っている。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が発表したジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index）の日本の順位は、2018（平成 30）年の 110 位から 2019（平成 31）年には 121 位と後退した。そしてその要因は賃金や管理職比率といった経済分野における男女間の格差に起因したものである。コロナによる影響が現れる以前から「男女間の経済格差の縮小・解消」という社会課題に対する取組と成果に関して、日本は国際的に見て遅れていると言わざるを得ない。

この調査研究は、以上のような趨勢を踏まえて、女性の中でも特に厳しい環境に追い込まれているシングルマザーに焦点をあてて、世界と日本の動向を対比させながら跡付け、さらに、盛岡でどのような事態が進行しているか、盛岡固有の課題を浮き彫りにするとともにその打開策を模索したものである。

特に、もりおか女性センターが昨年秋に実施した盛岡市在住のひとり親に対する聴き取り（リアルボイス）の調査結果を、岩手県立大学看護学部の福島学部長を中心に同学部教員のプロジェクトグループに分析を依頼した。もりおか女性センターは、この分析結果を手掛かりに、コロナ禍の影響を強く受けているシングルマザーに対する支援のあり方と、アフターコロナの時代に備えて今から何を準備すべきなのかという課題を追求した。

I コロナと女性—地球規模で拡大している格差と人権侵害の実情

新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大による経済活動の縮小と、それに起因した貧困の拡大、日常生活における制約、抑圧の強まりはとくに女性に集中して生じている。ここでは、国連と国際労働機関（ILO）が発表した3つの論文、報告書からその実態を確認しておきたい。

1 「女性に対する暴力の防止と是正を新型コロナウイルス感染症の国家対応計画の重点項目に」（“Make the prevention and redress of violence against women a key part of national response plans for COVID-19”）

これは、国連事務総長アントニオ・グテーレス（António Guterres）が、2020年4月5日に発表した声明である。声明の中で、グテーレス事務総長は、「多くの女性や少女にとって最も安全であるべき自分の家庭で脅威が最も大きく迫っている。・・・我々は都市封鎖と隔離が新型コロナウイルス感染を抑制するために不可欠であることを理解している。しかしこれらの抑制手段は、女性を虐待の加害者からの脅威に晒す可能性を秘めている。・・・私はすべての政府にたいして、新型コロナウイルス感染症の応急対応の中核に女性に対する暴力の防止と救済を位置付けることを要請する。」と、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大によって、女性や女兒に対する「虐待」が爆発的に増加していること。コロナ対策の中核に「女性に対する暴力の防止と救済対策」を据えることを各国政府に呼びかけた。

2 「政策概要：女性に対する新型コロナウイルス感染症の影響」（Policy Brief：The Impact of COVID-19 on Women）

国連が2020年4月9日に発表した報告書である。各国政府が取り組むべき「コロナ対策」の重点項目と方向性について呼びかけている。

冒頭で「北京行動綱領採択 25 周年となる 2020 年は、男女平等が包括的に展開する年になるはずであった。しかし、新型コロナウイルス感染症の流行拡大によって、この数十年間の僅かな進展が帳消しにされる危機にさらされている。貧困から脱出することができた女性たちが再び貧困に陥ったり、貧困を一層深刻化する危険性がある。これまでの男女共同参画社会の実現に向けた進展が帳消しになる可能性がある」と警鐘を鳴らした。

(1)意思決定への女性の参画

コロナ禍終息に向けた計画策定に女性が参画することの必要性を、以下のように指摘している。「あらゆる新型コロナウイルス感染拡大防止計画とその意思決定に女性の代表がかかわることを確保すること。」、「経済計画や緊急対応を含む部門を超えた取組は、女性に相談したり、女性を意思決定に含めたりしない場合、単に効果があがっていないだけでなく、害を及ぼすことさえあることを示している。」、「個々の女性を超えて地域社会の対応の最前線で活動する女性の組織も代表され支援されなければならない。」

(2)女性、少女の人権

コロナ禍で深刻化している女性、少女の人権抑圧に取り組むこと。そのことが、コロナ禍が終息後のより公平でしなやかな社会の構築につながると、次のように主張している。「新型コロナウイルス感染症の流行拡大により、移動制限と社会的孤立政策を伴った経済的・社会的緊張が高まり、ジェンダーに起因する暴力が急速に拡大している。」、「全ての国家的対応が期待される効果をあげるためには、女性と少女の包摂、代表性、権利、社会経済的成果、平等、保護に中心を置くことが不可欠である。」

(3)女性の就労環境

世界中で特に、途上国で顕著に進行している女性の貧困の現状を次のように報告している。「新型コロナウイルス感染症の影響に関する新たな証拠は、女性の経済と生産活動にたいする影響が男性にたいしてとは不釣り合いにそして異なって出ていることを示している。」、「世界中のいたるところで、非公式部門（informal sector）で雇用されがちで、そこでは収入が少なく、貯蓄も少なく、仕事の安全性も保障されていない。」、「IMF（国際通貨基金）は 2020 年 3 月に世界の生産量の大幅な減少を予測している。新型コロナウイルス感染症は世界的規模で景気後退を招いており、これは以前の景気後退とは著しく異なっている。」、「途上国の女性の雇用の大部分（70%）が、解雇にたいする補償や有給の病気休暇といった保護がほとんどない、社会的保護へのアクセスが制限されている“インフォーマル経済”であり、状況はさらに悪化している。」

3 「新型コロナウイルスと男女間格差」(The COVID-19 Gender Gap)

世界の労働者の労働条件と生活水準の改善を目的とする国連の専門機関 ILO (国際労働機関) が 2020 年 7 月 21 日に公表した報告書である。

報告書の冒頭で「新型コロナウイルスの感染拡大が 30 年間に渡って改善が図られてきた男女間格差を拡大させる恐れがある。」「女性のための政策は、世界的に拡大している所得の不平等の解消、経済成長、回復力の強化につながる。」と、男女間格差の縮小・解消のための政策が、人種・国籍・学歴等に起因するあらゆる格差問題に有効に作用すると指摘し、さらに新型コロナウイルス感染症拡大が女性の経済状況に大きな影響を及ぼす要因を以下の 4 点に整理している。

〈1〉業種

男性と比較して女性は、サービス産業、小売業、観光業、接客業といった直接人と接することを要求される仕事により多く就いており感染の危険性が高い。また、これらの業種はテレワークの導入がほとんど不可能である。

〈2〉雇用形態

所得水準の低い国であるほど女性は、正式の雇用契約を結ばず、労働法の保護や年金、健康保険などの給付もないインフォーマル部門で雇用されている。当然賃金水準も低い。こうしたインフォーマル部門で働く女性たちは、景気後退の局面に入ると真っ先に何の補償もなく解雇される。

〈3〉無給の家事労働

男性と比べて女性の方が無給の家事労働に従事する傾向が高く、学校の休校措置による子どもや病弱な老親の世話といった家族介護の責任の矢面に立たされている。このことが女性の就労の機会を狭めており、女性がコロナ禍終息後に仕事に復帰することを困難にしている。

〈4〉教育機会の喪失

途上国では多くの少女が家計補助のために学校を辞めて働いている。教育の機会が提供されなければ、インフォーマルな仕事に就くしかない少女の割合が増え、女性の貧困の悪循環は永続する。

報告は、こうした感染拡大による負の連鎖を断ち切るための政策の方向性を以下のように提言している。

- ① 弱い立場の人たちへの所得支援の拡大
- ② 雇用の確保
- ③ 仕事と家族のケアの責任のバランスをとるインセンティブの提供

- ④ ヘルスケアと家族計画へのアクセスの改善
- ⑤ 中小企業と自営業者へのサポートの拡大
- ⑥ 女性の経済的エンパワーメントにとって障害となる法律の撤廃
- ⑦ 教育とインフラへの投資
- ⑧ 育児への助成, 育児休暇の提供

これらの政策は現在進行している女性の苦境を改善させるためだけではなく, 感染拡大終息後の包括的な回復を促進するためにも必要であると報告は結んでいる。

以上のように国連及び ILO は, 新型コロナウイルス感染症の拡大によって, 劣悪な労働条件での就労を余儀なくされている. 途上国及び途上国から出稼ぎの形で先進国で働いている女性, 少女の就労環境が悪化しており, この問題の解決を政策の中心に据えることなしには, コロナ禍が終息した後 (ポストコロナ) にあらゆる差別や格差のない社会を構築することはできないと提言している。

II コロナと女性－日本の現状と雇用慣行に起因する固有の課題

1 男女間賃金格差の一層の拡大

新型コロナウイルス感染症の拡大による就労環境の悪化は, 男性と比較して女性に顕著に現れていることが指摘されているが, 男女間の就労環境の明確な格差はコロナ以前から存在している. 男女間の賃金を含めた就労環境の格差は 1960 年代の高度経済成長期に定着し, 1990 年代のバブル経済崩壊による長期不況期に一層拡大していった. コロナ禍の現在起きていることは, こうした趨勢を拡大・増幅していると見るべきである. そこでここではまず, こうした構造的格差の実態と背景を概観しておきたい。

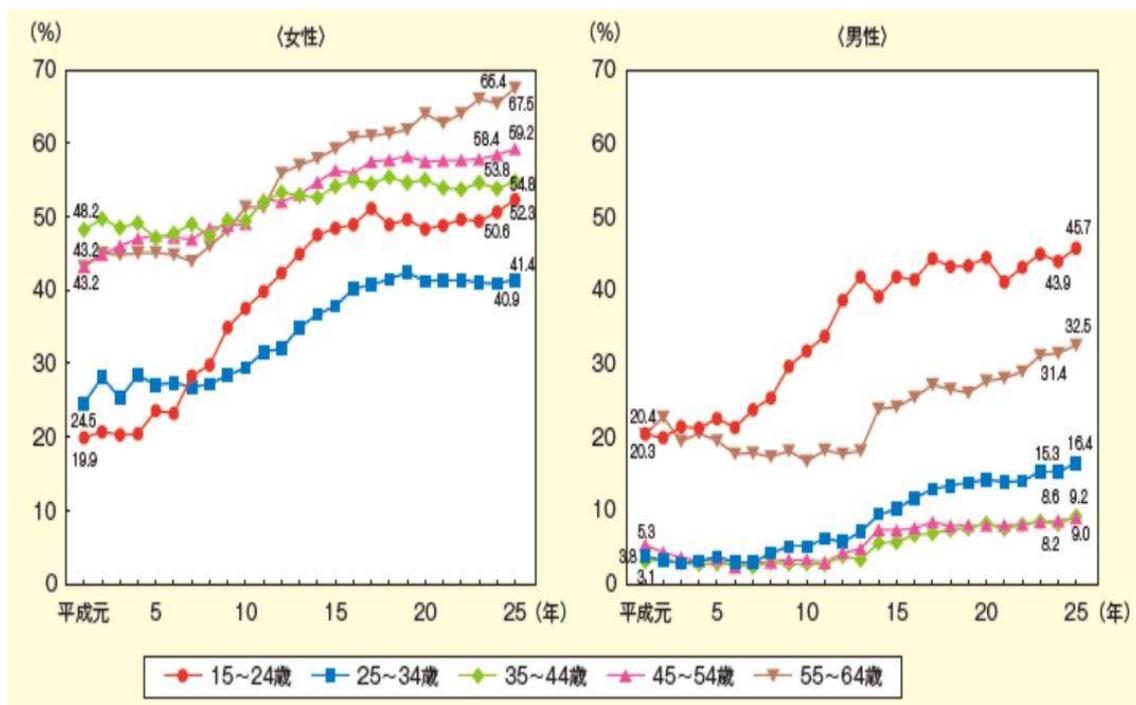
(1) 男性＝正規雇用, 女性＝非正規雇用

日本の会社における男女間の賃金格差は主に二つの要因によってもたらされたものである. 一つは, 男性は正規雇用者として, 女性は非正規雇用者として採用し, 両者の間に大きな賃金格差を設ける日本の多くの会社で定着している慣行によるものである。

男女別の労働者の正規・非正規の割合は生産年齢人口のすべての年齢階層で見られる. 15-24 歳では高校生や専門学校生・短大生・大学生のアルバイトが含まれるため男女とも非正規の割合が高くなっているが, 例えば 25-34 歳男女の非正規雇用者の割合は女性の方が男性の 2.6 倍も高い (図表: 1) .

独立行政法人「労働政策研究・研修機構」は2019（平成31）年に、フルタイム労働者の賃金を100とした場合のパートタイム労働者の平均的な賃金水準を公表している。この調査結果によると、最も格差の小さいフランスで87、イギリス、ドイツ、オランダといった他の欧州連合（EU）諸国でも80を超えているのにたいし、日本は60と格差が極めて大きい。

図表1：男女別非正規雇用者の割合



出所：男女共同参画局「男女共同参画白書 令和元年版」，2019年。

EUでは「パートタイム労働指令」（1997年）によって、「パートタイム労働者は客観的な証拠で正当化されない限り、フルタイム労働者より不利な扱いを受けない」と定めている。日本においても、2008（平成20）年に改正パートタイム労働法が施行され、非正規雇用者の処遇改善が図られたが、賃金格差は是正されていない。

日本の場合、非正規雇用者は、仕事上の責任の度合いや仕事の難易度に応じて賃金が決定される職務給が適用される。その中で非正規雇用者は低賃金の「経験不問の単純労働」を想定して賃金が決定されている。バブル経済崩壊による長期不況期に突入した1990年代半ば以降、人件費削減のために日本的経営慣行の柱である「年功序列賃金制度」と「終身雇用制度」は見直されているとはいえ、経験を積み重ねることで業務のスキルも向上すると想定さ

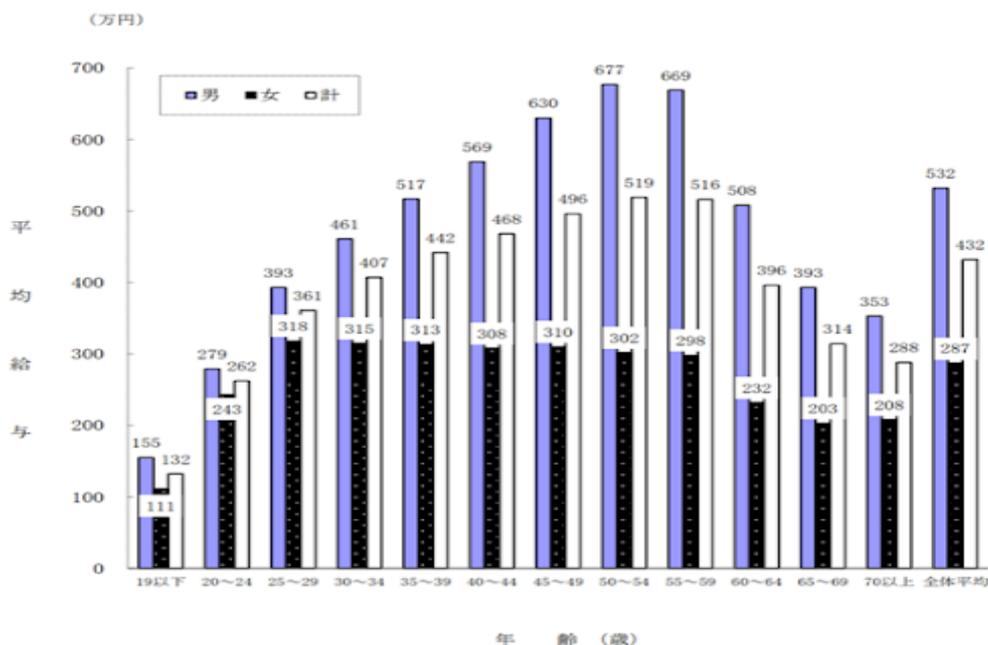
れた定期昇給を「享受」している正規雇用者との賃金格差は勤続年数や年齢に応じて拡大していく。

総務省が2020（令和2）年10月2日に発表した「労働力調査（基本集計）」によると、完全失業率（季節調整済）は3%まで上昇し、非正規雇用者数は前年同月から120万人減った。非正規雇用者数の減少は飲食を含むサービス業のほか製造業で顕著であった。また、厚生労働省が10月2日発表した8月の一般職業紹介状況によると、求人数が前月比で0.9%増加したのに対し求職者は4.7%増加しており、コロナ禍でいったん労働市場から退出した人たちが徐々に戻ろうとしても、求人数が追い付かない状況である。この構図が続くと失業率の上昇につながる懸念される。

(2) 昇進・昇給の男女間格差

二つ目は、同じ正規雇用でも昇進や昇給に男女間で大きな差があることである。多くの日本の会社で戦後の高度経済成長期に定着した「終身雇用制度」と「年功序列賃金制度」に代表される日本型雇用慣行の下では、基本的に勤続年数に応じて昇給していくが、その昇進のスピードが昇給につながっている。そして、能力や経験が同等でも男性の昇進を優先する慣行が定着しており、勤続年数が長くなるほど男女間の賃金格差は拡大していく。

図表2：年齢階層別の平均給与



出所：国税庁「平成29年分 民間給与実態統計調査」。

また、男女雇用機会均等法では募集の時点で男性何名、女性何名と分けることが禁止されたため、それ以降、総合職、一般職というコース別雇用管理を多くの企業が導入した。しかし、総合職＝男性、一般職＝女性が慣行として定着し、実質的には間接的な性別による区別（差別）が定着している。なお、ワーク・ライフ・バランスの確保が困難なため、自ら一般職を希望する女性も多い。

「図表：2」のデータから男女間の平均給与を年齢階層別に計算してみると、20-24歳と25-29歳では男性を100とした場合、女性はそれぞれ87.1と80.9であるのに対して、30-34歳で格差は100：68と拡大する。それ以降、格差は拡大傾向を示し、45-49歳では100：49.2と給与の差は2倍を上回る。そしてピーク時の55-59歳では100：45まで拡大する。

2 ひとり親世帯を取り巻く環境

女性活躍政策によって2013（平成25）年から2019（令和元）年の6年間で女性の就業者数は2,707万人から2,992万人へ300万人近く増加した。しかし、その過半数は非正規雇用が占めている。非正規雇用は就労環境が不安定で、正規雇用者と比較して景気後退の局面では解雇、雇い止めの対象となる。新型コロナウイルス感染の拡大による景気後退により、女性労働者の数は非正規労働者を中心に減少傾向に転じている。

2020（令和2）年7月31日に発表された総務省の「労働力調査（基本集計）」によると、同年6月の非正規労働者数は前年同月比で104万人減少しており、これは2014（平成26）年以降で最大の減少である。同調査によると、減少の6割は女性で、男女年代別で減り幅がもっとも大きかったのは35～44歳の女性で、25万人減少している。コロナによる景気後退の影響を、働きながら子育てに奮闘している世代の女性がもっとも深刻に被っていることがわかる。

図表3：「実質的失業者」を含めた失業者数

	完全失業者	実質的失業者	合計
女性	81万人	103万人	184万人
男性	117万人	43万人	160万人

註：完全失業者は1月の労働力調査から、実質的失業者は野村総合経済研究所の集計。

こうした状況は2020（令和2）年を通じてさらに悪化している。2021（令和3）年3月1日に発表した1月の「労働力調査」によると、非正規で働く女性は前年同月比で68万人減っており11カ月連続の減少である。この減少数は男性の22万人減と比較して3倍の開きがあ

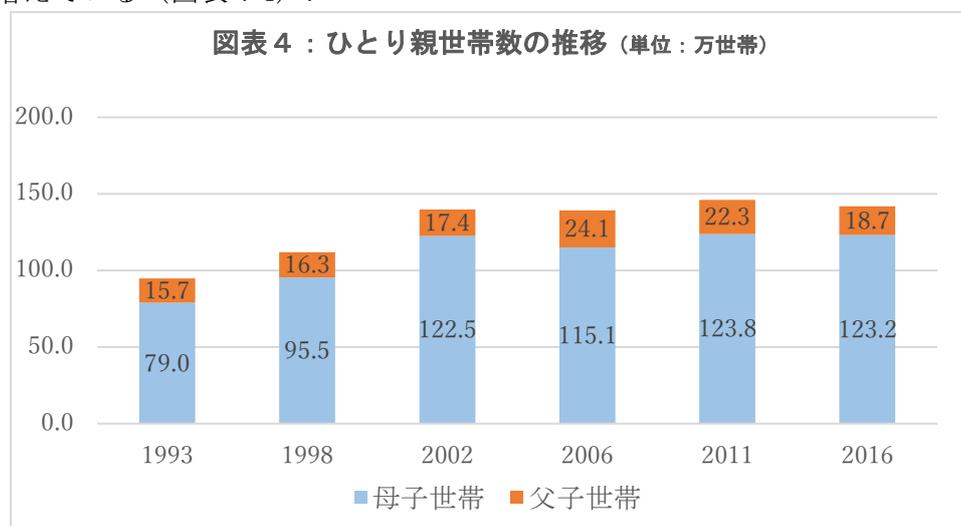
り、コロナ禍の失業は女性の非正規労働者でより深刻化していることが浮き彫りになっている。

日本経済新聞（2021 [令和3] 年3月3日）は、民間のシンクタンクである野村総合研究所の調査結果を報じている。同研究所はパート・アルバイト従業員の内「シフト勤務が5割以上減少」し、「休業手当を受け取れていない」人を“実質的失業者”と定義して調査した（図表：3）。

同研究所によると、女性の実質的失業者の数は、2020（令和2）年12月の90万人から僅か2カ月で13万人増加している。さらに、実質的失業の割合は圧倒的に女性に多いこともこの調査は明らかにしている。

(1) 母子世帯数の急増

厚生労働省の「全国母子世帯等調査」（2016（平成28）年「全国ひとり親世帯等調査」）によると、ひとり親世帯の数は1993（平成5）年から2016（平成28）年の23年間で、94万7千世帯から141万9千世帯へ47万2千世帯(50%pt)増加している。ひとり親世帯の圧倒的部分を占める母子世帯だけで見れば、同期間には44万2千世帯(56%pt)も増えている（図表：4）。



註：2011年値は、岩手県、宮城県及び福島県は除く。2016年は熊本県は除く。

出所：2011年以前は、厚生労働省「全国母子世帯等調査」、2016年は「全国ひとり親世帯等調査」より作成。

しかも、この数字は、2011（平成23）年は、3月11日に発生した東日本大震災の被災県である岩手県、宮城県、福島県のデータは除外されており、さらに、2016（平成28）年

4月14日に発生した熊本地震のため、熊本県のデータも除外されていることを考慮する必要がある。

(2) 母子世帯の収入

「図表：5」によって、世帯別の収入（年収）について見てみると、あらゆる世帯類型の中で母子世帯の収入が最も低いことがわかる。「子あり世帯」の37.1%、「共働き世帯」の35.6%と約1/3という水準であり、年金に依存している「高齢者世帯」よりも低い。しかも「母子世帯」の収入は、児童扶養手当を加算したものであり、就労収入だけでは200万円前後である。

図表5：世帯別収入 (単位：万円)

	母子世帯	高齢者世帯	子あり世帯	共働き世帯
年 収	260	310	700	730
内 訳		夫年金：216 妻年金：94	夫：600 妻：100	夫：450 妻：280

註

(1) 世帯：住居や生計を共にする生活体のこと。一般的には、同じ住居で暮らす家族

(2) 世帯年収：世帯を構成する人々の年収の合計

(3) 母子家庭世帯：母子手当（児童扶養手当）を含んだ年収。就労収入に限定した場合、平均年収は200万円程度。

出所：2017（平成29）年「国民生活基礎調査の概況」（厚生労働省）をもとに作成。

3 コロナとシングルマザー

(1) 就労環境の悪化

新型コロナウイルス感染症の拡大がシングルマザーの就労環境に与えている影響について、厚生労働省所管の独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が2020（令和2）年11月に、20歳未満の子を育てるひとり親を対象に実施したインターネットによるアンケート調査の結果を紹介する。同調査の対象は、回答数は1,000人であった（図表：6）。

この調査結果は、シングルマザーとその家族の収入の減少による生活の困窮が深刻さを増していることを端的に示している。

朝日新聞（2020〔令和2〕年9月11日）は、コロナ禍でのシングルマザーの就労環境の悪化について特集している。特集記事は冒頭でNPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむと専門家の調査チームが行ったアンケート調査（有効回答数：1,800件）の結果を報告している。

まず、減収等の影響を受けたかどうかの質問に対して、正規雇用：52.0%、非正規雇用：72.5%と、影響を受けている割合は非正規雇用の方が20.5%pt高くなっている。また、同年2月から5月の4カ月間で月収の減少幅は、正規雇用者：約4,000円であるのに対して

図表6：コロナとシングルマザー、アンケート結果

項 目		割合 (%)
(1)	年末に向けた暮らし向きが苦しい	60.8
(2)	直近1カ月以内に食料が買えないことがあった	35.6
(3)	コロナの影響で就労収入が減少したまま戻っていない	20.2
(4)	現在の預貯金額	
	一切ない	23.6
	50万円未満	17.0
	50万～100万円未満	10.4

出所：独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が2020年11月に実施したアンケートより抜粋。

非正規雇用者では約12,000円と非正規雇用者の方がより深刻な収入減に見舞われていることがわかる。また、正規、非正規を問わず3割強が「感染すると家族の面倒が見られなくなる」という理由で自発的に休職、退職した、と回答している。

繰り返しになるが、この調査からも「非正規で働くシングルマザー」に新型コロナウイルス感染症拡大による就労環境の悪化が集中的に生じていることが、読み取れる。

読売新聞（2020（令和2）年8月21日）は、コロナ禍が女性の、特に非正規で働いているシングルマザーの生活を直撃していると報じた。以下に記事の要旨を紹介する。

新型コロナウイルスの感染拡大による景気の落ち込みでそれまで増え続けていた女性就業者数は減少に転じた。特に、非正規・ひとり親は貧困の危機に直面している。2020（令和2）年7月31日に発表された「労働力調査」（基本集計）によると、6月の非正規労働者数は前年同月比104万人減と2014年以降で最大の減少幅で、このうち女性は6割を占め、男女年代別で一番減り幅が大きかったのは、35～44歳の女性で同25万人減であった。ここからも子育て中の女性たちにたいする影響が大きいことが解る。

以上のように、非正規雇用者の割合の増加は「多様なライフスタイルに応じた多様な働き方」として主体的に選択された結果というより、バブル経済崩壊以降の長期不況期に多くの企業が、「年功序列賃金制度」「終身雇用制度」という「安定」した雇用環境に守られている正規雇用者にとって代わって、人件費を削減するために低賃金で相対的に容易に雇用契約

を破棄できる非正規雇用者の割合を増やしていった結果といえる。20 世紀末から 21 世紀はじめにかけて、労働者派遣法が数度に渡って「改正」され、生産現場にも派遣労働を可能にしたが、こうした法制度の「改正」も非正規雇用の拡大傾向を助長した。

そして、性別役割分担意識の浸透によって男性＝正社員、女性＝非正社員という雇用慣行を定着させてきた。特に、シングルマザーの多くは、離婚等の理由で家族の生計を支えるために求職活動をしても、上記の理由からパート、アルバイト、契約社員、派遣社員といった非正規の働き方しか見つけることができない。

新型コロナウイルス感染症拡大の打撃を最も大きく受けている飲食業や宿泊業では女性の非正規雇用者の割合が大きく、コロナ禍によって深刻な影響を受けているのはシングルマザーとその家族といっても過言ではない。こうした事態は個人の責任に帰する問題ではなく、社会の仕組みの問題である。その意味でも、自助、共助、公助のなかでどれを強化すべきかはおのずと明らかである。

(2) 政府の支援

解雇、雇い止め、就労時間の削減によって大幅な収入減に見舞われているひとり親に対して政府は、以下のような支援のメニューを策定している。

① ひとり親世帯臨時特別給付金

児童扶養手当が支給されるひとり親及び新型コロナウイルス感染症の影響で収入が児童扶養手当受給者と同水準に下がったひとり親に対して、1 世帯あたり 5 万円。第 2 子以降 1 人につき 3 万円が給付される。一定の条件を満たせば 5 万円の追加給付もある。

② 住居確保給付金

仕事を失ったり休業したりした人に、原則 3 か月間の家賃相当額(上限あり)を支給する。支給額は、世帯の人数や自治体によって異なる。さらに、一定の要件に該当すれば国民年金保険料の支払いを免除したり、電気やガスなどの料金支払いが猶予される。この他に、各自治体にひとり親を対象にした各種給付金等の支援情報を提供している。

③ 国民年金保険料の免除

一定の要件に該当すれば支払いが一時的に免除される。

④ 緊急支援策

政府は 2021 年 3 月 17 日に以下のような追加的な緊急支援策を打ち出した。

生活困窮者支援	◇一時的に生活費が必要になった人へ 1 回最大 20 万円の貸し出し ◇総合支援資金 ・ 2 人以上世帯で 1 回最大 60 万円を 3 回まで *いずれも無利子。返済は 2022 年度から。ただし、申請者と世帯主が 21 年度から 22 年度に住民税非課税となった場合は免除。総合支
---------	---

	<p>援資金は, 23 年度が非課税の場合は 2 回目, 24 年度が非課税の場合は 3 回目の返済が不要.</p> <p>◇住宅確保給付金</p> <p>・ 離職したり大幅に収入が減った人を対象に家賃の一部を支給.</p>
子育て支援	<p>◇困窮する子育て世帯を対象に, 子ども 1 人当たり一律 5 万円</p> <p>*これまで 2 回の給付金は, 児童扶養手当を受給するひとり親世帯が対象であったが, 両親がいても住民税非課税の場合も対象に加えた.</p> <p>◇就労や職業訓練に取り組むひとり親世帯</p> <p>・ 住宅の借り上げ資金として上限月 4 万を無利子で貸し付け</p>
休業者・離職者支援	<p>◇子どもの世話で仕事を休んだ保護者に休業中の賃金分として 1 日当たり最大 1 万 5 千円を支給する制度に関して, 企業を通じた支給を改め, 20 年 2 月 27 日～3 月 31 日分は, 労働局に直接請求できる.</p> <p>20 年 4 月以降は国が休業手当を支払う「休業支援金・給付金」の対象とする.</p>

(3) 盛岡市独自の雇用支援策

盛岡市は以下のようにひとり親を市の会計年度任用職員として雇用することを決めた.

募集開始日は 2020 年 10 月 24 日.

対 象	<p>盛岡市在住で, 今年度末時点で 18 歳以下の子どもを持つひとり親.</p> <p>①児童扶養手当受給世帯</p> <p>②ひとり親家庭等医療費助成</p> <p>③コロナによる経済状況悪化で①②と同水準の世帯のいずれかに該当する人.</p>
募集人数	20 人
雇用期間	11 月中旬～来年 3 月中旬の最大 4 カ月間
報 酬	<p>月額 134, 090 円, 通勤手当</p> <p>なお, 同事業は令和 3 年度も実施</p>

4 コロナ禍での女性相談

「Ⅰ」及び「Ⅱ」で述べたように, 新型コロナウイルス感染症の拡大による就労環境の悪化と日常生活における様々な制約から, 女性の人権が蹂躪される事態が世界で, そして国内でも大きく増加していることが報じられている. こうした状況を反映して大都市圏では配偶者暴力相談支援センターにおける女性相談の件数は増加傾向を示している.

一方、もりおか女性センター（配偶者暴力相談支援センター）が実施している女性相談の件数は昨年春以降現在まで大幅には増えてはいない。これは当センターに限ったことではない。全国的な傾向として、大都市圏では相談件数が増えているが地方では顕著な増加は生じていない。地方では女性を取り巻く環境がそれほど深刻化していない、ということは考えられない。むしろこうした傾向の背後に地方固有の深刻な実態が潜んでいると考えるべきである。

この点に関して島根県女性センター所長の眞邊玲子氏の分析「コロナ禍での女性相談の現状」（「しまねの女と男」第46号, 2020（令和2）年12月10日.）は、盛岡にも共通すると考えられる興味深い内容が含まれている。以下にその概要を紹介したい。

「・・・今年度の11月までの状況を昨年の同じ時期と比較すると、相談内容としても相談件数としても大きな変化は表れていません・・・」、「島根という土地柄もあって・・・そこまで切羽詰まった状況でなければ、ひとりで我慢したり、何となくやり過ごすという対応で、だましまし日々を送ってしまう場合が多いのではないのでしょうか。」、「加えて、コロナ禍で家に家族がいる状況ではますます相談できなくなっているのだと思います。」、「相談現場は、被害者のお話を聞く機関なので、コロナ禍がどれくらい加害者の側に影響を与えているのか十分に分析できる情報は持っていない。」。

いずれにしても女性相談の件数から、大都市圏と比較して地方ではコロナ禍に起因したDV等の被害は深刻化していないと判断するのは性急である。

Ⅲ コロナと女性—盛岡のひとり親のリアルボイス（聴き取り調査）から見える現状と課題

もりおか女性センターが2020（令和2）年8月に実施した盛岡市内在住の100名のひとり親に対する聴き取り調査—「コロナ禍の今だから伝えたい！盛岡のひとり親リアルボイス・アンケート」の分析を、岩手県立大学看護学部の研究グループに依頼した。聴き取り調査から浮かび上がってきた「コロナ禍」が及ぼしている影響と、そこから見えてくる盛岡で働き、生活しているひとり親とその家族がかかえている困難の実態と背景、困難な現状に対する対応策及び支援のあり方について検討した。

1 分析方法

「聴き取り調査」には100名のひとり親が応じてくれた。得られた記述を意味内容毎に整理し、【就労に関すること】、【感染に関すること】の大きく2つのテーマ分類した。

2 分析結果

(1) 就労に関すること

就労に関する記述単位数は 43 で、3 カテゴリー、9 サブカテゴリーが抽出された。

図表 7： 就労に関すること （記述単位数 43）

カテゴリー（記述単位数）	サブカテゴリー（記述単位数）
<収入の減少に関すること> (26)	【勤務時間の減少】(8) 【収入が減少するのではないかという不安】(8) 【収入の減少】(6) 【子どものアルバイト収入の減少】(3) 【元夫の収入が激減したことによる養育費の滞納】(1)
<解雇に関すること> (5)	【解雇された】(1) 【解雇されるのではないかという不安】(4)
<就職に関すること> (12)	【就職先が見つからない】(9) 【就職できるか不安】(3)

1) 収入の減少に関すること

<収入の減少に関すること>として【勤務時間の減少】，【収入の減少】，【収入が減少するのではないかという不安】，【子どものアルバイト収入の減少(3)】という 4 つのサブカテゴリーが抽出された。

① 勤務時間の減少

【勤務時間の減少】を訴えていたひとり親 8 名全員が 20～40 代の母子家庭で、勤務形態はパート・アルバイトであった。実際のひとり親の声として、「今現在働いているパートの仕事の時間が減ってしまった。(20 代 母子家庭 パート・アルバイト)」，「ビジネスホテルで清掃のパートをしており、コロナの影響を非常に受けております。経済対策により少し戻りかけましたが、お盆明けからまた度々仕事を休まされています。(40 代 母子家庭 パート・アルバイト)」，「レストラン勤務です。売上が不安定な状態で、就労時間が激減しています。(40 代 母子家庭 パート・アルバイト)」といった声が聞かれた。

ここから感染拡大が、パート・アルバイト雇用の一人親にダイレクトに影響を与えたことが分かる。勤務時間の減少による収入の減少を補うため、転職をしていたひとり親もいた。転職をしたひとり親からは、「飲食関係の事務員をしていたが、コロナの影響により勤務日数、収入が大幅に減少したため、転職した。パート雇用のため、ダイレクトに収入に響いた。ひとり親で未就学児がいると、正社員で働きづらい。そうなるとパート雇用となり、こうい

った場合収入の保障がないのは辛い。転職するにも幅が狭い為、正社員で働ける環境が整ってほしい。(30代 母子家庭 パート・アルバイト)」、「最初は先の見えない不安。シフトが減ってその後店が休業し、どうなるかわからないため転職。転職先はコロナ受け入れ病院で、それを働く前に聞かされていなかったのがコロナに自分もなるかもしれない不安と、転職によるストレス、疲労で疲れ切っている。(30代 母子家庭 パート・アルバイト)」といった声が聞かれた。

② 収入の減少

【収入の減少】を訴えていたひとり親は6名で、30～40代の母子家庭であった。勤務形態は、正社員が3名、パート・アルバイトが2名、休職中が1名であった。シフト制で勤務しているひとり親にとって、週1回のシフトの削減が、月に換算すると4日分の収入の減少につながる。実際、「仕事のシフトが週1程度減りました。週1でもアルバイトなので月にすると4日分になり、かなりのダメージがあります。転職も考えますが、なかなか仕事も見つかりません…(30代 母子家庭 パート・アルバイト)」、「コロナの影響で仕事の時間が減り生活が大変(20代 母子家庭 パート・アルバイト)」といった声が聞かれ、生活に大きな影響が出ていた。このように、パート・アルバイト雇用のひとり親にとって、勤務時間の減少が収入の減少に直結することが分かる。

さらに、苦境に立たされていたのは、パート・アルバイトといった非正規雇用のひとり親だけではなく、正社員のひとり親からも、「現在実質アルバイトと同じ待遇で仕事をしているので転職を考えていた時に、コロナの影響で求人も減っているように感じるし現在の職場も仕事が減ってしまい収入が減少しているので就職のためのサポートなどがあると嬉しいです。(30代 母子家庭 正社員)」といった声が聞かれた。

③ 収入が減少するのではないか

【収入が減少するのではないかという不安】を訴えていたひとり親は8名で、20～40代の母子家庭であった。勤務形態は、正社員4名、パート・アルバイト2名、派遣社員・契約社員1名、自営業1名であった。正社員のひとり親からは、「これから先お給料が減った場合、自分だけの収入でやっていけるか不安です。(40代 母子家庭 正社員)」、「何を基準にすればいいのか不安なことに加え、親の収入減の可能性もあり先が見えない状況です(50代 母子家庭 正社員)」といった声が聞かれた。正社員であっても、収入の減少への不安を抱えながら就労していることが分かる。

パート・アルバイトのひとり親の声はより逼迫しており、「アパート暮らしで、私が感染したら、収入源が無くなり、子供の面倒もみれなくなるのが不安です。(40代 母子家庭 パート・アルバイト)」といった声が聞かれた。また、仕事を解雇されないために、「自分が働か

ないと生活は出来ないし、仕事を解雇される訳には行かないので、勤務時間や日数で多少の無理をせざるを得ません。それでも今後が保証されている訳では無いし、様々な制限のある生活で金銭面、精神面が不安です。(20代 母子家庭 パート・アルバイト)」というように、多少の無理をして勤め先の条件を飲んでいるひとり親もいた。

自営業のひとり親からは、「会社経営をしているのですが、社員への給料支払もあり、今後、仕事が以前のように戻るか不安です。(40代 母子家庭 自営業)」といった声が聞かれた。

④ 子どものアルバイト収入の減少

ひとり親に特徴的なサブカテゴリーとして、【子どものアルバイト収入の減少】、【元夫の収入が激減したことによる養育費の滞納】が抽出された。

【子どものアルバイト収入の減少】を訴えていたのは40～50代の3名のひとり親で、いずれも母子家庭であった。勤務形態は、正社員1名、派遣契約社員1名、パート・アルバイト1名であった。ひとり親にとって、子どものアルバイト収入は家計を支える上で重要な収入源である。その収入源が絶たれたひとり親もいた。あるひとり親は、「万が一娘がコロナにかかった場合、自分の職場の人も濃厚接触者になり迷惑かけてしまっは大変だと思ひ、娘のバイト先には「コロナが落ち着くまでお休み下さい」と申し出たところクビになってしまいました。(50代 母子家庭 派遣・契約社員)」と述べ、子どもがアルバイトを解雇され収入が絶たれていた。また、「3人の子育て中です。長男は大学4年バイトをしながら生活費にして通って居ましたが、コロナでまったくバイトが無くなりひとり親の少ない給料ですが、何とか来年の春からを無事卒業して欲しいと思ひサポートしてます。負担も大きく子供達からは、支援して欲しいとは思ひませんが…ひとり親で今までの不便さを思うとここは何とか貯金を切り崩し過ぎしている毎日です。(40代 母子家庭 正社員)」、「子供のアルバイト時間も減り 私自身も時短だったり 遅番勤務等 不条理な勤務体制を強いられている。(40代 母子家庭 パート・アルバイト)」という声も聞かれ、解雇までいかずとも、勤務時間を減少される、アルバイトが無くなるというように何らかの影響を受けていた。

⑤ 元夫の収入が激減したことによる養育費の滞納

【元夫の収入が激減したことによる養育費の滞納】を訴えていたひとり親は1名で、50代、母子家庭であった。勤務形態は、派遣社員・契約社員であった。「元夫の仕事がコロナの影響を受け、激減したらしく、養育費が滞っているなか、市県民税は容赦なく1日分の給料より高い金額を支払わなければならない。コロナに関わらず、母子家庭低所得者への税制は見直して欲しいとは思ひ。2ヶ月分とはいえ、8,000円という金額を支払うのは生活困窮、逼迫する(50代 母子家庭 派遣社員・契約社員)」と述べ、貴重な収入である養育費が元夫の収入減により滞っている現状が明らかとなった。

2)解雇に関すること

<解雇に関すること>として【解雇された(1)】、【解雇されるのではないかという不安(4)】という2つのサブカテゴリーが抽出された。

① 解雇された

【解雇された】ひとり親は1名で、40代の母子家庭であった。勤務形態は、派遣社員・契約社員であった。実際の声として、「派遣社員だと、どうしても影響を受けた。どんなに働く意欲があってもなかなか就職出来ない。私の何がいけないのか…。(40代 母子家庭 派遣社員・契約社員)」といった声が聞かれた。

② 解雇されるのではないかという不安

【解雇されるのではないかという不安】を訴えていたひとり親は4名で、勤務形態は、正社員2名、パート・アルバイト1名、派遣社員・契約社員1名であった。感染拡大の状況によっては解雇もやむなしという社内通達を受けた正社員のひとり親は、「数日前、勤務先にて、新型コロナウイルス感染拡大の状況によっては、解雇もやむなしという社内通達が、予期せぬ解雇があり得る状況を実感。と同時にやり場のない不安が募りストレスを感じています。(40代 母子家庭 正社員)」と述べていた。

また、業績の上まらない社員は解雇と通達を受けた正社員のひとり親は、「会社の業績が下がっている私の会社ではコロナであっても個人の営業努力が足りないと責められます。業績の上まらない社員は解雇だとも言われます。頑張らなければなりません、頑張るにも働き方を変えなければ、コロナにかかっては家庭が回りません。あまりにも会社都合が酷いので、職場を変えたい気持ちもありますが、辞めればコロナ禍では再就職も難しいのかな…と不安ばかりです。(40代 母子家庭 正社員)」と述べ、解雇されるかもしれないという不安とともに、自分から転職したとしても再就職出来ないのではないかという不安を訴えていた。

解雇されるのではないかという不安、非正規雇用のひとり親はより一層強く感じていた。パート・アルバイトのひとり親は、「アルバイトしている会社が負債がかさんだら、障がい者雇用の私など真っ先に解雇されるだろうという不安も大きいです。経済的にいつも苦しいので。(40代 母子家庭 パート・アルバイト)」と述べ、非正規雇用である自身が真っ先に解雇されるのではないかと危惧していた。

3)就職に関すること

<就職に関すること>として、【就職先が見つからない(9)】、【就職できるか不安(3)】という2つのサブカテゴリーが抽出された。

① 就職先が見つからない

【就職先が見つからない】と訴えていたひとり親は 9 名で、20～50 代の母子家庭であった。勤務形態は無職が 3 名、休職中が 3 名、派遣社員・契約社員（うち 1 名が解雇）が 2 名、パート・アルバイト 1 名であった。無職のひとり親は、「仕事がなかなか見つからないうえ、自身の体調の悪さにより通院が必要な為金銭的に不安な日々を過ごしている。とても怖い。

（30 代 母子家庭 無職）」、「求人が減り、応募しても競争倍率が高すぎる。（40 代 母子家庭 無職）」と述べていた。待機後によりやく保育園に入所することが出来たものの、就職先は決まらないひとり親は、「せっかく長く待機してやっと入れた保育園ですが、なかなか就職できず退園に脅えながら求職をする毎日です。ただでさえ働き口がない中、1 歳児を抱え不安な日々を過ごしています。（20 代 母子家庭 無職）」と述べ、就職先が見つからないことへの不安と、保育園が退園になるのではないかという不安を同時に訴えていた。

非正規雇用である派遣社員・契約社員、パート・アルバイトのひとり親も、無職のひとり親と同様に就職先が見つからないことへの不安を述べていた。期限付きの仕事に就労している派遣社員・契約社員のひとり親は、「現在就業中だが、期限つきなので、次の事を考え、期限なしの職を探しているが、求人が少なくなり、将来に不安がある。（40 代 母子家庭 派遣社員・契約社員）」と述べ、求人数の減少により、契約期限が切れた後、再就職が難しいのではないかと不安を訴えていた。

② 就職できるか不安

【就職できるか不安】と訴えていたひとり親は 3 名で、30～40 代の母子家庭であった。勤務形態は非常勤が 1 名、派遣・契約社員が 1 名、パート・アルバイトが 1 名であった。

実際の声として、「今事情があって、パートとして働いてますが、いずれ、正社員などを目指しているので、コロナの影響で就職できるか不安。（30 代 母子家庭 パート・アルバイト）」、「この先安定した仕事に付けないのでは？いつも、2 人親より稼げない。アパート代、生活費で手一杯。子供を 1 人前にしたら、あとはその日暮らししか出来ない。生活保護を受けるかしか無くなる。その後は孤独死しかない。（40 代 母子家庭 非常勤）」といった声が聞かれた。

(2) 感染に関すること

感染に関する記述単位は 33 で、3 カテゴリー、7 サブカテゴリーが抽出された。

1) 感染後の子どもの養育や家族の預け先についての不安

<感染後の子どもの養育や家族の預け先についての不安>として【感染後の子どもの養育の問題】、【特別な養育を要する家族への心配】という 2 つのサブカテゴリーが抽出された。

図表 8 : 感染に関すること (記述単位数 33)

カテゴリー(記述単位数)	サブカテゴリー(記述単位数)
<感染後の子どもの養育や家族の預け先についての不安> (11)	【感染後の子どもの養育の問題】 (9) 【特別な養育を要する家族への心配】 (2)
<自身や家族への感染について> (11)	【感染への不安と収入減少の不安の混在】 (6) 【感染対策や感染によって家族や生活に及ぶ影響の心配】 (5)
<感染に関連した多様な不安> (11)	【感染対策についての負担や不安】 (5) 【差別への不安】 (3) 【リスクのある行動をとらざるを得ない状況】 (3)

【感染後の子どもの養育の問題】を訴えていたひとり親9名のうち7名は20～50歳代の母子家庭で、2名は30～40歳代の事実上ひとり親であった。実際の声としては、「もし自分がコロナになったら子どもたちをどうするか不安。(30代 事実上ひとり親 無職)」といった声が聞かれた。さらに、「もし自分が感染してしまったら、子供はどうしたらいいのか...不安。親は高齢で頼れない。(50代 母子家庭 正社員)」、「私がもし感染して入院などする事になったら、もしくは、そこからさらに死んでしまったら、娘の面倒を充分みられる人間が周りに、居るとは言えないので不安になりました。(40代 事実上母子家庭 パート・アルバイト)」、「自分が新型コロナウイルスにかかってしまったら、遠方にいる祖父母を頼ることもできないし、子どもの面倒をみってくれる人が誰もいない不安が常につきまっています。(40代 母子家庭 フリーランス)」、「普段から子供の世話を頼める人がいない。数時間なら頼れても、病気の場合など、頼れるのは自分だけ、といつも肝に命じている。(40代 母子家庭 正社員)」といった声が聞かれた。ここから自身が感染した際の子どもの養育先や預け先がないことに不安を抱いていることに加えて、普段から身近に頼る人が少ないという状況がひとり親の不安を大きくさせていることが明らかとなった。そのような中で、「もし自分が感染した場合の子どもたちの生活がどうなるのか、セーフティネットはあるのかもわからず、漠然とした不安を抱えています。(20代 母子家庭 職業訓練生)」、「新聞で家族の中に感染者が出た場合、同居家族を別の施設で保護する場所があると知りました。盛岡はどのようになっていますか？もしもの時にすぐ対応できるよう、分かりやすい案内があると良いと思います。(40代 母子家庭 看護学生)」という声も聞かれ、感染後の子どもの養育先の情報についてニーズがあることが分かった。

【特別な養育を要する家族への心配】を訴えていたひとり親2名は、30～40歳代の母子家庭であった。実際の声としては、「障害者福祉を利用している娘の預け先がなく今後の見通しが立たない(40代 母子家庭 正社員)」、「子どもと同居の母が喘息持ちのため、コロナなどで重症化しないか心配。(30代 母子家庭 正社員)」といった声が聞かれた。

2) 自身や家族への感染について

＜自身や家族への感染への感染について＞として、【感染への不安と収入減少の不安の混在】、【感染対策や感染によって家族や生活に及ぶ影響の心配】という2つのサブカテゴリーが抽出された。

【感染への不安と収入減少の不安の混在】を訴えていたひとり親6名は、20～40歳代で、全員母子家庭であった。実際の声としては、「常にコロナにかかるかもしれないという恐怖がありつつ仕事をしているので怖い。いつ、コロナのせいで、給料が下がるかもしれないという不安にかられる。(40代 母子家庭 派遣・契約社員)」、「自分が感染して働けなくなると子供たちの世話が出来なくなる事、収入が減少どころかゼロになる不安でいっぱいです。(40代 母子家庭 パート・アルバイト)」、「アパート暮らしで、私が感染したら、収入源がなくなり、子供の面倒も、みれなくなるのが不安です。(40代 母子家庭 パート・アルバイト)」といった声が聞かれた。ここから、ひとり親家庭での感染の心配は、生活維持の心配と密接に関連しており、感染によって働けなくなることは、生活の継続を難しくさせる問題に直結することが分かった。

【感染対策によって家族や生活に及ぶ影響の心配】を訴えていたひとり親5名は、20～40歳代で、全員母子家庭であった。実際の声としては、「医療機関に勤務してるため、今後、首都圏のように感染者が増え、患者を看ていかななくてはならない場合、子供と同居するのが不安。私がホテル住まいにするにしても家に子供だけにはしてはおけない。(40代 母子家庭 正社員)」、「コロナ禍で離婚し、9か月男児のひとり親となった。保育園では毎朝の検温で37度以上あると登園できず、仕事に行けなくなる。(20代 母子家庭 正社員)」、「学校がまた休校になったら日中、子どもが生活する場所の不安。前は学童を利用したが、金額も高いので…(30代 母子家庭 正社員)」といった声が聞かれた。ここから、感染リスクを下げるための対策によって、普段の生活や労働環境の維持を困難にさせる状況があることが分かった。

3) 感染に関連した多様な不安

＜感染に関連した多様な不安＞として、【感染対策についての負担や不安】、【差別への不安】、【リスクのある行動をとらざるを得ない状況】という3つのサブカテゴリーが抽出された。

【感染対策についての負担や不安】を訴えていたひとり親 5 名は、30～50 歳代で、全員母子家庭であった。実際の声としては、「医療機関で働いています。自分が感染した時の心配はもちろんです。自宅待機になった場合の家庭での感染予防がどこまでできるか不安なこともあります。(50 代 母子家庭 正社員)」, 「職業柄、接する方達が、かかったら重症化しやすいこと、祖父母や子供たちへの感染を懸念して、消毒作業やマスクの着用などの負担が増えているため、神経をすり減らしています。(40 代 母子家庭 正社員)」といった声が聞かれ、自宅での感染対策について負担や不安を感じていることが分かった。

【差別への不安】を訴えていたひとり親 3 名は、40～50 歳代で、全員母子家庭であった。実際の声としては、「医療従事者です。もし自分がコロナに感染したとき高校生のこどものいじめや職場の同僚からのいじめなど仕事に復帰できるか心配です。(中略)コロナ感染も怖いがそれ以上に周囲の目が怖いです。(50 代 母子家庭 正社員)」, 「自分自身が感染した場合、仕事仲間などに感染が疑われ社内で嫌な雰囲気になるのではないかと思い、外出していても常に不安が付き纏い疲れます。(40 代 母子家庭 正社員)」というように、職場や子どもの学校における差別を心配している声が聞かれた。

【リスクのある行動をとらざるを得ない状況】を訴えていたひとり親 3 名は、全員 40 歳代で母子家庭であった。実際の声としては、「販売の接客なのでうつされる可能性、うつす可能性で気を使います。(40 代 母子家庭 パート・アルバイト)」, 「(子どもについて)密な学童滞在時間がながいため、感染リスクが高いこと。(40 代 母子家庭 正社員)」といった声が聞かれ、就労継続のために、自らもしくは子どもが感染リスクに晒される行動をとらざるを得ない現状があることが分かった。

3 考察

① 感染と収入減少の不安の混在

令和元年の厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」のデータをもとに転職サイト“岩手の転職. com”によって算出された岩手県の平均年収は 391.3 万円で、全国で 41 位という結果であった。ここから、新型コロナウイルス感染症の流行前から岩手県の世帯収入が全国的にみて低い水準であったことが分かる。

また、岩手県の 2018 (平成 30) 年「ひとり親世帯等実施調査報告書」によると、ひとり親の困りごととして、母子家庭の約半数が「家計」、約 3 割強が「自身や家族の健康」を挙げている。ひとり親は日常的に様々な問題を抱えているが、そこに新型コロナウイルス感染症は拍車をかけた。新型コロナウイルス感染症に関連した問題は、ひとり親に「生計を確保すること」と「健康を守ること」という 2 つの課題を突きつけた。

さらに、同報告書によると、父子家庭・母子家庭ともに 8 割以上の世帯が生活保護や年金を受給していない。このことから、岩手県のひとり親家庭の多くは、高くない収入の中で家計に不安を抱えながらも、自立した生活を送っていることが分かる。このように新型コロナウイルス感染症の流行前からの状況に、流行後の影響が加わることで、ひとり親の不安や負担は自助だけでは、対応が困難な状況であることが推察される。

このことから、元々の岩手県の地域性を踏まえた収入についての支援や、生活状況に応じた感染対策の支援が求められると考える。これらの支援を行うことによって、長期的にはひとり親家庭の自立した生活維持や就労継続につながると考えられる。

③ ひとり親と支援のつながり

岩手県の 2018（平成 30）年「ひとり親世帯等実態調査結果」によると、母子世帯の 5 割、父子世帯の 4 割が親などとの同居をしていない。このようなひとり親は、特に子どもが幼いうちは家事や育児、就労などの生活全般の負担を抱えているといえる。このようなひとり親が抱える孤独な状況に、感染確認前後で隔離が必要となる新型コロナウイルス感染症への対応の特殊性が、ひとり親が抱える悩みに拍車をかけたと推察される。

また、自身が新型コロナウイルス感染症に罹患した際に、子ども達に及ぼす影響に危機感を抱いていた。感染対策に一段の配慮を行うがゆえに、これまでも生活全般の負担を一人で担ってきたひとり親は、更なる経済的・身体的・精神的な負担を抱えながら生活している現状が明らかとなった。ひとり親家族は、自己肯定感の低さや社会的偏見から、支援制度が充実していても相談窓口につながっていかない傾向が指摘されている（渡辺, 2020）。しかし、今回の調査から、ひとり親家庭で家族構成員の誰かが感染者もしくは濃厚接触者となった場合の子どもの養育環境についての情報提供を求めていることが明らかとなった。つまり、普段は支援とつながることに消極的な傾向があるひとり親が、今回の調査では自らが支援へのつながりを求めていることが支援ニーズとして浮き彫りになった。

このことから、新型コロナウイルス感染症に関連した問題は、ひとり親がこれまでの日常で抱えてきた問題を、より対応困難な状況に陥れていることが推察された。しかしながら、ひとり親への支援は、支援につながるものが阻まれやすい状況にある（渡辺, 2020）。そこに、コロナ禍による外出や対面でのコミュニケーションの制限が、より一層支援を困難にしている。これらのことから、支援の充実とともに支援利用までの行程がスムーズに進むような情報提供の工夫と、情報が適切に届いているかの確認を行うことによって、ひとり親のニーズによりマッチした支援となっていくと考える。

③ 子どもへの影響について

労働政策研究・研修機構による平成30年「第5回子育て世帯全国調査」にて、母子世帯の貧困率は5割を超えているとしており、末子の年齢上昇とともに、経済的困窮を感じている世帯の割合が上昇傾向にあることを明らかにしている。また、余田(2012)の調査では、ひとり親世帯出身者は二人親世帯出身者に比べて短大・大学への進学格差が顕著に拡大していることを明らかにしている。

このような現状より、ひとり親世帯の子どもは、貧困や教育格差の影響を受けるリスクが大きいことが分かる。また、新型コロナウイルス感染症の流行によって、このようなリスクがさらに高まることが推察される。その影響はひとり親世帯の生活だけでなく、子どものライフコースにまで及ぶことが示唆される。ひとり親世帯の子どもたちが抱えるリスクを軽減するために、感染対策を行いながらも、ひとり親世帯の子どもたちの修学支援や情操教育の機会を確保する取り組みが、今後より一層求められると考える。

引用文献

- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018), 子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2018.
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/192.pdf> (検索日:2021年1月7日)
- ・ 岩手県保健福祉部(2018), 平成30年度岩手県ひとり親世帯等実態調査結果報告書.
https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/025/987/zen-taiban_syuusei.pdf (検索日:2021年1月7日)
- ・ 厚生労働省(2016), 平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11920000-Kodomokateikyoku/0000188154.pdf> (検索日:2021年1月6日検索)
- ・ 余田翔平(2012), 子ども期の家族構造と教育達成格差—二人親世帯/母子世帯/父子世帯の比較—, 家族社会学研究, 24(1), 60~71.
- ・ 渡辺恵(2020), 地域子育て支援における課題を考える—ひとり親家族に関する最近の研究を手がかりに—, 杏林大学研究報告, 37, 35-45.

むすび

世界的な新型コロナウイルス感染症拡大は、突然の経済活動の収縮をもたらし、劣悪な労働条件の下で働かざるを得ない多くの女性たち、とりわけシングルマザーの生活・就労環境に打撃を与えている。国連は 1980 年代以降、男女平等社会の実現に向けた国際社会の取組の成果が、コロナ禍によって一挙に逆戻りすることに警鐘を鳴らし、女性施策をコロナ対策の最重要項目に据えることを各国に求めている。

日本においても新型コロナウイルス感染症拡大による経済活動の収縮によって、解雇、雇い止め、労働時間短縮による減給等、女性、なかでもシングルマザーの就労環境に甚大な影響が出ている。国内の状況を正確に把握するためには、日本固有の構造に着目することが重要である。

第一に、解雇や雇い止めは正規雇用者よりも非正規雇用者で生じている。これは年功序列、終身雇用という日本型雇用慣行が、長期不況と経済のグローバル化による国際競争の激化による収益の低下に人件費の節減で対応しようとした企業の姿勢によるものであった。非正規雇用者の増大は一連の法改正によっても促進された。例えば 20 世紀末から 21 世紀初めにかけて労働者派遣法が「改正」され、生産現場にも派遣労働が認められ、派遣労働者は急増していった。

第二に、日本では正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差が先進国の中で例外的に大きい。非正規雇用を増やす狙いが、バブル崩壊以降の長期不況による企業収益の低下に人件費部分の節約で対応しようとした結果であることから当然といえる。さらに、非正規雇用者は終身雇用制度で守られている正規雇用者と比較して、企業収益の増減によって雇用を調整しやすい（解雇しやすい）という面も、人件費の節約につながっている。

第三に、雇用の非正規化は若者と女性で顕著に進行している。バブル経済が崩壊し不況が深化していった 1990 年代半ば以降、いわゆる団塊ジュニア世代の多くは、自ら非正規雇用を選択したわけではない「非自発的非正規雇用者」として職業生活をはじめたことを余儀なくされた。団塊ジュニア世代は、現在 40 代半ばを迎えているが未だに低賃金で不安定な就労を強いられており、社会問題となっている。

女性に関しては、男性中心の企業社会において、男性＝正社員、女性＝非正社員という構図が定着していることを要因としてあげることができる。1985（昭和 60）年に男女雇用機会均等法が成立し、雇用の場において性別による差別は禁止されたが、コース別雇用管理、すなわち男性＝総合職、女性＝一般職という形が新たに導入され定着していった。言うまで

もなく総合職に比べて一般職は昇進の機会が限られている。こうした、昇進のスピードの男女間格差は男女間賃金格差の大きな要因となっている。

本稿で課題として設定したシングルマザーの多くは、非正規での就労を余儀なくされている。子育てのために早退や欠勤が多いことを雇用主が嫌うということに加えて、専業主婦からシングルマザーになった場合、仕事上の経験・スキル・資格を身に付けていないケースが多いため、不熟練で低賃金の仕事にしか就けないという事情がある。また、結婚・出産・子育てによるブランクを経て再就職しようとする場合、それまでの経験・スキル・資格が認められない場合が多い。

以上のように、新型コロナウイルス感染症拡大による女性、特にシングルマザーの就労環境の悪化は、それ以前から構造的にあった女性にとっての不合理的な就労環境を拡大・増幅したものであるとみなすべきである。

最後に、今回の調査研究から得ることができた成果に基づいて、シングルマザーの生活・就労環境を解決するための課題を、リアルボイスの分析を踏まえた盛岡固有の課題も含めて提示し、本調査研究の“むすび”としたい。

<男女間賃金格差の縮小・解消>

(1) 同一価値労働同一賃金⁽¹⁾の導入

同じ職務を担っているのであれば正規雇用者と非正規雇用者の賃金に差を設けないという「同一労働同一賃金」という考え方では、正規雇用者と同じ職務を担っているごく一部の非正規雇用者にしか適用できない。一方、同一価値労働同一賃金では、それぞれの職務について「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」を点数化し、それを基にして賃金を決定するという考え方で、異なる職務であっても、また、正規・非正規に関わりなく賃金が決定される。そのための「職務評価」の在り方が議論になっているが、賃金の決定についての公平性は格段に高まる⁽¹⁾。

(2) コース別雇用管理の禁止

1985年の男女雇用機会均等法制定以降に多くの企業で導入している総合職と一般職という区別は、総合職が基幹的業務で、一般職が補助的業務という分け方となっているが、実質は男性＝総合職、女性＝一般職という形で運用されている⁽²⁾。両者には賃金、昇進に差が設けられており、男女間賃金格差の要因となっている。

〈リアルボイスの分析結果から〉

(3) 「生計を確保すること」と「健康を守ること」

この問題はコロナ禍以前から課題とされているが、コロナ禍で深刻さを増している。仕事と子育ての責任を一人で負っているシングルマザーの場合「感染リスクが高い仕事であっても家計を維持するために仕事を辞めることは難しい」「自身が罹患してしまったら子供の養育をどうすればいいのか」「子どもが罹患した場合、養育のために仕事を続けられなくことが心配。また、そのことを理由に解雇をされることも怖れる。」といった問題を抱えている。

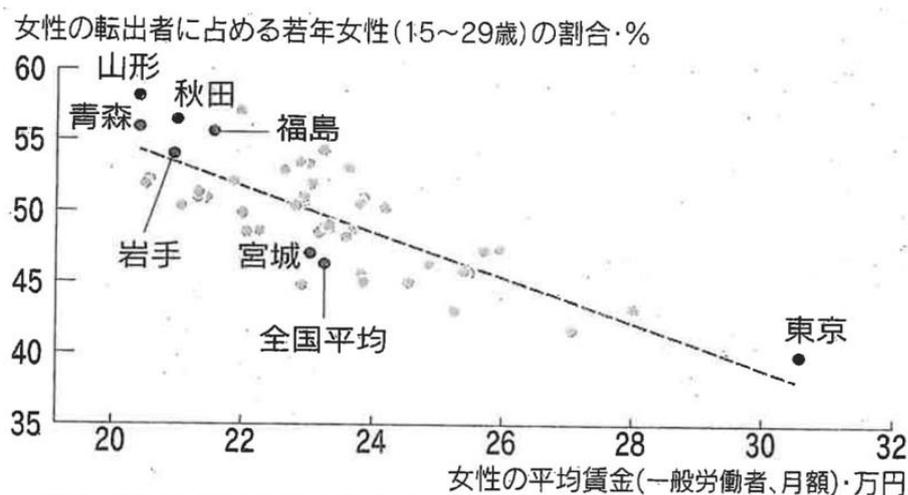
いずれも、ニーズに寄り添った公的支援の充実が喫緊の課題である。生活と養育環境についての公的支援の充実と、現行の支援制度についての情報提供の強化が求められる。

(4) 正規雇用者であっても不安は増大

岩手県の世帯収入は全国的にみて低い水準にある。コロナによる解雇、雇い止め、労働時間の減少により生活の困窮度が増したのは、非正規雇用者だけではないということが浮き彫りになった。今回の聴き取りは正規雇用者からの回答の割合が多かったが、非正規雇用者と比較すれば相対的に高水準とはいえ男性正規雇用者との賃金格差は大きい。首都圏等の一部の地域を除き、女性の場合、正規雇用者であれば生活するのに十分な賃金を得ているとは言えない。

こうしたシングルマザーの不安定な就労環境と低賃金は、子どもの進学のを奪うことにもつながり、格差拡大の連鎖をもたらすことになる。

図表 9：若年女性（15-29 歳）の平均賃金と転出の相関



典拠：厚生労働省「2020年賃金構造基本統計調査」、総務省「住民基本台帳人口移動報告」(2019年)より日本経済新聞社が作成。

ポストコロナの時代に備えて、昇進・昇給の機会が男女に等しく与えられることを含めて男女間賃金格差の構造にメスを入れることが求められる。

ちなみに、今世紀に入ってから若い世代の女性の大都市圏への流出が社会問題になっているが、その最大の理由は賃金格差。「2020年度賃金構造基本調査」（厚生労働省）と「住民基本台帳人口移動報告書 2019」（総務省）から「若年女性の転出が多い都道府県は女性の賃金が低い傾向にある」ことが明らかに読み取れる（図表：9）。同図表は首都圏に限定したものであるが、山形、秋田、青森、岩手の東北4県からの若年女性の首都圏への流出は多い。

コロナ禍で拡大・増幅されているシングルマザー世帯の貧困問題と、ワーク・ライフ・バランスの確保の難しさに対しては、多様な就労の機会を設け、不安定で低賃金の非正規雇用にはしか就けないという構造を変えていくこと。そのために会社が企業の雇用慣行を見直すことと、そのことを可能にする法制度の改革が不可欠である。また、働いて家計を支え日常の子育ての責任も一人で負わなければならない実態と、そう思わざるを得ない社会的支援の不十分さを改善していくことが求められる。

新型コロナウイルス感染症の拡大によって私たちの社会が大きく変容しているが、こうした困難を抱えることのない社会を見据えた改革が求められる。それは一言でいえば、ジェンダー平等の社会を築くということにつきるのではないだろうか。

註

- (1) 遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』旬報社、2013年、第4章。
大沢真理「税・社会保障」（金子勝、大沢真理、山口二郎、遠藤誠治、本田由紀、猿田佐世『日本のオルタナティブ』岩波書店、2020年。）第2章。
- (2) 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月公表）の第2部政策編、第3分野で、女性の経済的自立を図る手段として「正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進」によって同一価値労働同一賃金の導入を推進することを目標に掲げている。33ページ、44ページ。
- (3) 山口一男『働き方の男女不平等—理論と実証分析』日本経済新聞出版社、2017年、239-242ページ。

謝辞

新型コロナウイルス感染症の拡大は、盛岡においても女性たちを取り巻く環境に深刻な影響を与えています。私たちもおか女性センターは、特に影響が集中していると思われるシングルマザーを対象に聴き取り調査「リアルボイス」を実施しました。

聴き取り調査にご協力いただき貴重な情報をご提供いただいた方々にお礼申し上げます。

また、この貴重な声から私たちは何を読み取る事ができるのか専門家集団に分析を依頼することを考え、岩手県立大学看護学部の福島学部長に分析を依頼しました。そして福島先生を通じて木地谷先生と伊藤先生に分析をご担当いただくことになりました。

先生方のご尽力のおかげで、個人的課題と社会的課題をつなげて考察し、直面する課題の解決と、盛岡に持続可能なジェンダー平等社会を築いていくための指針を得ることができました。この報告書が、すべての人が自分らしく生きることができる社会の実現に向けて活動している人たちのお役に立てることを期待しています。

年末から年度末にかけてのお忙しい時期にもかかわらず分析に取り組んでいただいた福島学部長をはじめとする先生方に心から感謝申し上げます。