

仕事と暮らしの両立の視点からみた少子化対策

吉田 千鶴

関東学院大学経済学部教授

日本の出生力水準

2022年の人口動態統計による合計特殊出生率は1.26である。これは、過去最低であった2005年と同じ水準である。日本の合計特殊出生率は、1970年代半ばに人口置換水準を下回り、一時期の微増減はあるものの、長期的な傾向としては低下し続けた。2022年と同様に、1.3を下回ったのは、2003年から2005年の3年間であり、2022年の1.26は、この3年間のうちで最も低い水準と同じである¹。

日本の少子化の要因は、若い人々が結婚しなくなっていること、および、近年では、有配偶者の出生児数が減少していることにあると指摘されている。出産に適した年齢の女性の未婚者割合は大きく上昇した。例えば、20歳代後半の女性の未婚者割合は、1970年の18%から2020年の66%へ上

昇した。30歳代後半の女性の場合、1970年の6%から2020年の26%へ上昇した²。日本では結婚の枠の中で子どもをもつ人が大多数であるため、未婚者割合の増大は、出生数の減少につながる。また、妻の生年コホート別平均出生児数は、近年2.0を下回っている。1970年生まれの妻が45歳である2015年の調査で、1965年から1970年生まれの妻の平均出生児数は、1.86と、初めて2.0を下回った³。さらに、若者の希望子ども数も低下している。18歳から34歳の若い未婚者の平均希望子ども数は、1982年の男性2.33、女性2.28から2021年の男性1.82、女性1.79へと低下し、2.0を下回った⁴。

就業の推移

低出生力の傾向が引き続く中、人々の働き方はどのように推移してきただろうか。図1は、性別、年齢階級別労働力率の推移を表している。1960年から2020年までの期間、男性の労働力率には大きな変化がない一方、女性の労働力化が進んでいる。女性の労働力率は25歳から64歳までの年齢階級ではほぼ一貫して上昇している。また、20歳代後半から30歳代前半の年齢階級で、労働力率が低いM字カーブといわれる特徴も薄れてきている。

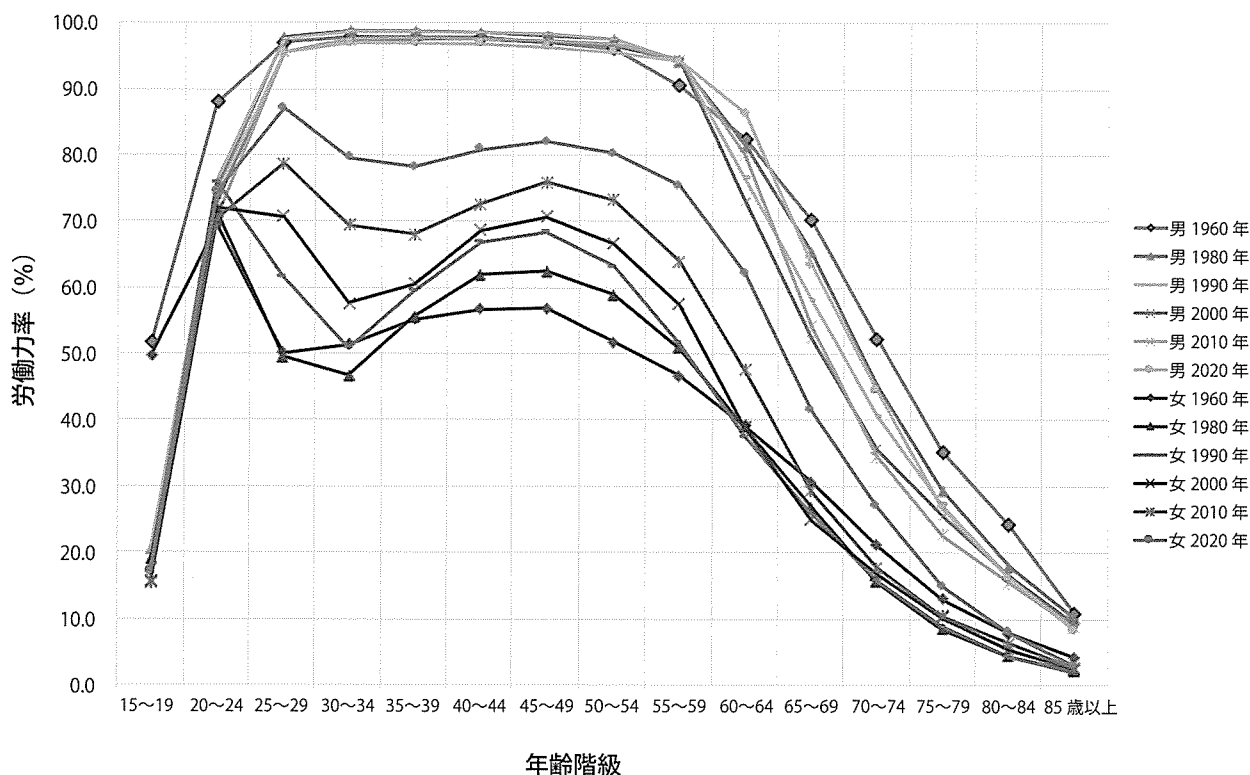
次に、就業構造基本調査から有業者の地位や雇用形態の変化を概観する。2017年から2022年の期間、有業者に占める自営業主の割合およ

よしだ ちづ

慶應義塾大学大学院後期博士課程単位取得退学、社会科学修士。専門分野は、労働経済学。1987年厚生省（現厚生労働省）入省。2001年関東学院大学経済学部専任講師着任、2011年より現職。

著書に『人口変動と家族の実証分析』（分担執筆、慶應義塾大学出版会、2020年）、『少子高齢時代の女性と家族』（分担執筆、慶應義塾大学出版会、2018年）、『少子化時代の家族変容—パートナーシップ形成と出生行動』（分担執筆、東京大学出版会、2011年）など。

図1 性、年齢階級別労働力率



出所: 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2023)改訂版」に基づき筆者作成

び家族従業者の割合は男女とも微減である。つまり、この期間、雇用者の割合が男女とも微増であった。会社などの役員を除き、雇用者に占める正規雇用の割合は増加した。特に、女性で増加が顕著であり、3.4ポイント増加した(就業構造基本調査2022)。女性の非正規雇用のうち、最も減少割合(%)が大きいのがパートタイムで、2ポイントの減少である。

女性の労働力率が上昇し、正規雇用者割合も増加している。これらから、個人の都合で労働時間の調整が難しい働き方の女性が増大したといえる。

少子化対策の推移

引き続き低出生力水準は、生産年齢人口の減少、すなわち労働力人口の減少につながりうる。また、日本の市場規模の減少にもつながる可能性がある。これは、日本の経済社会に大きな影響を及ぼすことから、政府は引き続き低出生率への対策として、様々な施策を実施してきた。まず、1994年12月

「今後の子育て支援のための施策の基本的方針について」(エンゼルプラン) および、エンゼルプラン実施のための「緊急保育対策等5か年事業」が策定された⁵。これに続き、1999年12月「少子化対策推進基本方針」に基づき、2000年度から2004年度の期間「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(新エンゼルプラン)が策定された。これらの目的には、保育関係の整備、仕事と子育ての両立のための雇用環境整備や働き方についての固定的な性別役割分業などの是正が含まれていた。

次に、社会全体で子育てを支援しようという観点を加え、2003年7月「次世代育成支援対策推進法」が策定され、さらに同年9月「少子化社会対策基本法」が施行された。同法に基づき少子化社会対策会議が設置され、大綱も決定された。大綱に基づき、2009年まで子ども・子育て応援プランが実施されたが、2005年に合計特殊出生率が1.26の過去最低を記録したのは前述のとおりである。

新エンゼルプランにおいて、仕事と子育ての両立

が対策の目的に加わったが、子育てだけでなく、広く生活と仕事の両立の観点がいかに加えられた。憲章という形で明示的にこの観点が加わったのが、2007年12月少子化社会対策会議でのことである。ここで、「働きかたの見直しによる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」が重要性であるとされ、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使の代表などから構成される会議で決定された。仕事と生活の両立が肝要であると、政労使が合意し、行動指針が示された。その後、重点戦略や新たな大綱などの策定を経て、2012年に子ども・子育て支援法等の3法案が制定された。これは、子育て支援の財源確保や保育緊急確保事業など保育や教育に関わる事柄に重点が置かれており、これまでの政府の対策を踏襲している。そして、2021年のこども家庭庁の設置まで、エンゼルプランの策定から数えて、20余年、子育て支援は、現在の制度の枠組みの中で多方面から行われている。

仕事と生活の調和には、子育てという主に家庭が担う活動とともに、働き方の改革も必要である。働き方の改革実行計画が2017年に策定され、翌2018年に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立した。この法令は、長時間労働の抑制に関する規制を含む。時間外労働の上限規制の施行は2019年4月であったが、中小企業への適用は2020年4月とされ、施策が始まったばかりといえる。

以上のような少子化対策にもかかわらず、合計特殊出生率や若者の平均希望子ども数が長期的に低下し続けていることは前述の通りである。

仕事と暮らしの両立支援と少子化対策

(1) 子育て支援

エンゼルプランなど1990年代の少子化対策の中心にあったものの一つは、子育て支援である。保育サービスの充実などの子育て支援は、保育サービスの供給によって、育児に使う親の時間を、

仕事に振り分けることが可能になるものである。その観点から、仕事と暮らしの両立を支援するものであった。

1990年代において、年齢階級別労働力率における日本女性の特徴は、結婚・出産・子育て期の20歳代後半から30歳代後半において、労働力率が顕著に低下するM字カーブにあった。出産、子育てによる就業の中断は、就業を続けていけば得られたであろう生涯賃金よりも収入が低下することを意味する。これは子育ての機会費用であり、子どものコストのうち大きな部分を占める。保育サービスや育児休業制度などの子育て支援によって、出産・子育てによる女性の機会費用を下げるのが期待された。子どもをもつかどうかの決断が、子どもをもつことのベネフィットとコストを考慮して決定されているという観点に立てば、子どものコストの減少は、出生力の維持もしくは増大につながることも期待された。

子育て支援の効果はどうであったか。M字カーブの谷は1990年から2000年に浅くなっており(図1)、子育て支援が労働力率の低下を緩和した可能性がある。ただし、1990年代に生まれた子どもの妻の就業継続割合にはほとんど変化がなかった。第一子出産前後の妻の就業状況を、妊娠前に無職の妻を含め概観すると、第一子が1985年から1989年生まれの妻で、就業継続割合は24%、出産退職割合は37%、第一子が1995年から1999年生まれの妻で、就業継続割合24%、出産退職割合39%である。なお、2000年代に生まれた子どもの妻においては、育児休業を利用した就業継続が、第一子1995年から1999年生まれの場合の11%から、2015年から2019年生まれの場合の43%へ大きく増大した⁶。

(2) 仕事と生活の調和

妻が子育てをしながら就業を続けることが容易ではない背景の一つに、家事育児の主たる担い手が妻であるという状況がある。この状況、つまり性別による役割分業が、日本において強固で、引き続いている(筒井 2014、Tsuya et al. 2005、吉田

2020)。夫が子どもの年齢によって家事育児参加を増減する量は少ないものの、統計的に有意な差はある(吉田 2020)。これは、時間的余裕があれば、夫の家事育児参加が増大する可能性を示唆する。労働時間は、雇用者の個人裁量で自由に増減することが困難である。労働時間の制約によって、夫婦が最適と考える労働と家事育児との時間配分、夫婦の協働が困難である可能性が示唆される。子育て支援による育児時間短縮だけでは不十分であり、働き方を含めたより広い視点からの対策が不可欠である。

政府の施策において、仕事と生活の調和という広い視点を明示的に述べているのが、2007年策定の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章である。ここで、子育て期にある家庭だけを対象にするのではなく、広く社会全体で、人々が就業しながら、子育て、介護、地域とのかかわりなど様々な活動ができる自分の時間をもてること、仕事と生活の調和が重要であり、そのための取り組みを策定するとされた。少子化の傾向を変えるためには、子育て期にある家庭だけを対象とするものであっては不十分であると明示的に述べられた。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と同時に「行動指針」が策定され、13項目について2020年の目標値が設定された。『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)総括文書』によると、目標達成もしくは、ほぼ達成が、4項目である。これらの目標値は、週労働時間60時間以上の雇用者割合が5%、認可保育所等の児童数116万人、放課後児童クラブ122万人、数値は省略するが就業率である。後者2つの項目は、育児・子どもの養育に関する時間支援にかかわる項目である。

目標が達成されていない項目には、男性育児休業取得率や夫の育児家事関連時間、および第一子出産前後の女性の継続就業率、年次有給休暇取得率、短時間勤務を選択できる事業所割合が含まれる。これらは、仕事と生活の調和のために、「自分の時間をもてる」という目的を実現するために重要な項目である。「自分の時間をもてる」ため、労働時間の制約を緩めるには、労働生産性の向上が大

事な要因の一つであり、これも目標設定項目のひとつであったが、目標値は達成されていない。

おわりに

人は幸せを追求して行動するとの視点を経済学からとらえ、幸せを経済学の「効用」とするなら、人は効用がより大きくなるよう、行動するとの視点に立つことができる。効用を構成する要因は、消費、余暇時間、子どもの存在である。そして、効用に対して、どの要因が、どの程度のウェイトをもつかは、個人の選好で左右される。人の幸せを構成する要因は複数あり、人の幸せは子どもの存在だけに由来するわけではない。子どもをあきらめて、消費や余暇時間を増やすことでも、人は幸せになれる。また、時代の変遷による価値観の変化は、個人の選好を左右することを通じて、どの要因に重きをおいて幸せになるかという個人の決断に影響する。

日本の合計特殊出生率が人口置換水準を下回った1970年代半ばから、40年余が経過した。現在の若者が生まれたとき、既に低出生力の状態であった。彼らにとっては、平均的に兄弟姉妹が2人以下である環境が日常である。先進諸国で多産多死から少産少死へ移行したことに関する、ゲーリー・ベッカーの子ども数から質への転換理論がある。少なく生んで、一人の子どもに手厚く養育費をかけて育てるというものである。現在の日本においても、その理論に当てはまり、子どもを少なく生み、手厚い養育費、すなわち高い消費水準をもって子どもを養育している。これらは、若者の価値観を通して、彼らの選好に影響する。高い消費水準と少ない子ども数が当然であれば、若者が子どもをもつ決断をするとき、その消費水準を落として、子どもをより多く欲しいとは思にくい。高い消費水準を保ちつつ、子どもをもつという状況が生まれるには、労働生産性の向上や賃金率の向上が必要になるだろう。仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章に基づく数値目標の設定項目に労働生産性向上が含まれているように、経済政策も含めた包括的な対策が必要になる。

第二に、人々が自分の時間をもてる「生活時間の自由さ」は、仕事と生活の調和のためには必要不可欠であり、少子化対策の観点からも重要である。子どもをもてば、子どものために時間が必要になる。就業時間中の保育サービスを受けたとしても、育児は夜間も必要である。育児や家事に時間を使い、自分のための時間量、すなわち余暇時間量がどの程度であるかは、個人の効用水準を左右する。労働時間量は、個人の裁量で増減しにくいいため、労働時間の長さが、余暇時間量を左右する規定要因の一つである。もう一つの規定要因が、家事育児時間の夫婦の分担状況である。長時間労働については、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章に基づく数値目標項目のうち、ほぼ達成された項目であるが、夫の就業時間の長さの学歴間格差が拡大しており(吉田 2020)、改善の必要性は依然として高い。育児や家事への夫の参加は十分に進んでいないとはいえず、妻は夫より余暇時間が短く、夫の協力ではなく自身の家事・育児時間を減らして余暇時間を確保している(吉田 2020)。

自分の時間をもてるようになるには、労働時間の柔軟さ、働き方の改革が必要である。仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章とその行動指針は、政労使の合意に基づくもので、法的な強制力は弱い。政府は、「働き方改革」にも取り組み、2019年に、時間外労働の上限規制等を含む「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関す

る法律」が施行された。2007年から2020年の期間に達成できなかった項目を実現するには、法的な強制力をもって行う必要があるのではないか。■

《注》

- 1 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2023)改訂版」による。
- 2 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2023)改訂版」による。
- 3 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2023)改訂版」による。
- 4 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査結果の概要」による。
- 5 内閣府「令和4年版少子化社会対策白書」による。
- 6 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査結果の概要」による。

《参考文献》

仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議(2021)『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)総括文書-2007~2020-』内閣府ホームページ <https://www.cao.go.jp/>、2023年8月12日アクセス。

筒井淳也(2014)「女性の労働参加と性別分業-持続する『稼ぎ手』モデル」『日本労働研究雑誌』No.648、pp.70-83。

吉田千鶴(2020)「日本の夫婦の生活時間と子ども」津谷典子・菅佳太・四方理人・吉田千鶴編著『人口変動と家族の実証分析』慶應義塾大学出版会、第7章 pp.213-235。

Tsuya, Noriko O., Larry Bumpass, Ninja Kim Choe, and R. Rindfuss (2005) "Is the Gender Division of Labour Changing in Japan?" *Asian Population Studies*, Vol.1, Issue 1, pp.47-67.

