

なかせ・のぶこ 東京大博  
59年生まれ。専門は  
士(経済学)。社会保  
労働経済学、社会保  
論



少子化が止まらない。未婚男女が理想とする家族像が大きく変わり、少子化対応の政策は新たな段階に入っている。少子化対策はいろいろ試したが効果が出なかったという見方は多い。だが日本の女性労働と出産を30年近く研究してきた筆者から見ると、女性が望む雇用変革は全く不十分だ。まずこの点を論じたい。今後の課題を述べたい。

問題は企業の男性正社員の「無限定正社員」(長時間労働、転勤など企業主導の配置転換の雇用慣行)という働き方だ。家庭より仕事を優先することが高い評価と昇進・昇格につながる。男女雇用機会均等法もこの働き方を変えるものではない。同じ雇用区分内で有効という法理だから、女性が男性と同様に昇進するには無限定な働き方が前提となる。であれば男性のように専業主婦(主夫)を持たない子育ては難しい。実際、1990年代から2010年ごろまで、女性の7割は第1子を持つとい

永瀬伸子 お茶の水女子大学教授

少子化対策、何ができるか ①

# 「出産は損」の現状 是正急げ

## ポイント

- 未婚男女の子ども持とうとする意欲低下
- 「無限定社員」を優遇する人事評価改めよ
- 子どもを持つ女性の生涯賃金の低下回避を

ったん無業の主婦になり、復帰後は低賃金・パートの仕事にしか恵まれなかった。子どもを持つ女性は年々減り、75年生まれの女性のほぼ3割が生涯無子となる変化が起きた。当時、未婚女性にパート・アルバイト、契約社員や派遣社員という働き方が広がった一方で、総合職も増え始めた。だが前者は育児休業を含め雇用保護が薄くて人的資本投資が少なく、後者は子育てとの両立が厳しい。つまり子どもを持ちにくい働き方が女性に拡大したのである。

また10年ごろまで、低年齢児保育の定員数の伸びは大都市周辺で低調だった。当時はまだ女性の出産意欲が下がっていなかったが、少子化が進展した。

合計特殊出生率は05年の1.26を底に反転し始める。1・26を底に反転し始める。ワーク・ライフ・バランスが政労使で語られるようになり、10年に3歳未満児の「育児短時間」が義務化され育児休業復帰の見通しがつきやすくなり、安倍政権下で保育園が大都市部で大きく増えたことが大きい。

だが19年から出生率は再び1・4を下回り、22年には1・26に急落した。コロナ禍の影響だけでは説明できない。今回の下落は05年とは質が異なる。未婚男女の子どもを持つ意欲そのものが低下したことに加え、望むライフスタイルも変化した。

ほぼ5年ごとに実施される国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」は、未婚女性に理想のライフコースと予想のライフコースを聞いていた。「理想」については97年調査から15年調査まで「再就職」(出産をはさみ家事育児専業後に再就職)が最多だった。21年調査では「仕事と家庭の両立」が3人に1人

と初めて最多となり、子どもを持たない理想(DINKs)子どももない共働き世帯(および非婚就業)も2割に上昇した。

ナ禍の影響だけでは説明できない。今回の下落は05年とは質が異なる。未婚男女の子どもを持つ意欲そのものが低下したことに加え、望むライフスタイルも変化した。

ほぼ5年ごとに実施される国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」は、未婚女性に理想のライフコースと予想のライフコースを聞いていた。「理想」については97年調査から15年調査まで「再就職」(出産をはさみ家事育児専業後に再就職)が最多だった。21年調査では「仕事と家庭の両立」が3人に1人

と初めて最多となり、子どもを持たない理想(DINKs)子どももない共働き世帯(および非婚就業)も2割に上昇した。

一方、「予想」については「非婚就業」が3人に1人と急上昇した。今や未婚女性の過半が仕事を手放すことを好まなくなり、シングルのまま仕事を続ける「予想」が大幅に増えた。

どんな政策をとるべきなのか。まずは若者の不安の現状を踏まえた改革が必要だ。若い女性だけに育児負担のしかり、仕事を失うリスクが上がり、低賃金パートに転じやすくなる現状は変わらず、かつ子どもへの金銭的支援も少ない。

22年の総務省「就業構造基本調査」によれば、結婚経験のある20~59歳で有業者に限定しても、女性は年収200万円未満が47%を占める(男性は5%、凶参照)。今日でも子どもを持つと性別役割分業が進む雇用・賃金の構造がある。34歳以下層の女性では多少変化が出ているが、35歳以上では変化が少ない。企業の命令に従って配置転換、残業、転勤を受け入れる働き方を高く評価する雇用慣行が変わらないからだ。

今後20年間で現役人口が1千万人以上も減少し、労働力不足が進む。これに対応するには、女性が子どもを持つことも最低限自立できる年間300万円程度以上の収入(賃金・社会的給付の合計額)を得られるように、働き方と社会保障について子育てをする雇用者を

前提とするものに変えていく必要がある。それは男性も育児分担できる働き方にするということでもある。

在宅勤務を含め労働時間が柔軟な働き方により高い生産性を確保できるように働き方の改革を進め、人事評価を「無限定社員」を優遇するものから変えていく。

そもそも長期雇用・年功賃金の構造が、30歳代男性の相対的な賃金水準を諸外国に比べて低くしていることも子どもを持ちにくくしている。若い女性は男性以上に低賃金だ。

とるべき対策としては、まず有配偶女性の夫の配偶者手当を廃止し、それにより浮いた資金は非正規雇用の賃金上昇の原資として待遇改善を進める。第3号被保険者制度を廃止し、社会保険料の賦課を原則にするとともに、「パート」を通常の一人前の雇用者とするよう賃金体系を見直す。

育児期の低収入については年金給付・保険料納付上、積極的に評価・配慮する。なお同一労働同一賃金を進める際に「パート」などと比較すべき雇用者の定義について、配置の範囲に対する企業権限を同一の定義から除かなければ、子どもがいる優秀な女性を活用しづらい。正社員とパートの賃金格差を縮めることは、日本の時間あたり賃金を生産性が反映したものにするためには最も重要だ。若年女性の収入不安を減らす大きなメッセージにもなる。

「子どもを持つことは個人の選択」という考え方は、子どもを持つ責任を個人が負うべきだという現代の常識を

筆者は思い違いと考える。子どもは一人では育てられないし、子どもを育てられない社会に未来はない。

米経済学者のゲーリー・ベッカー氏は「子ども投資」について、平均的な男女にとって、貯金や株式投資以上に収益率が高い投資だと指摘した。その通りだが、社会保障制度を通じて子どもを育てることは、子ども投資の収益率を下げている。とはいえ子どもが健康やかに育つことは一番確実な未来への投資だ。これが可能となるように雇用と社会保障を変えていくべきだ。それは現代日本では、子どもを出産・ケアする女性の生涯賃金が下がらない働き方と社会保障だ。

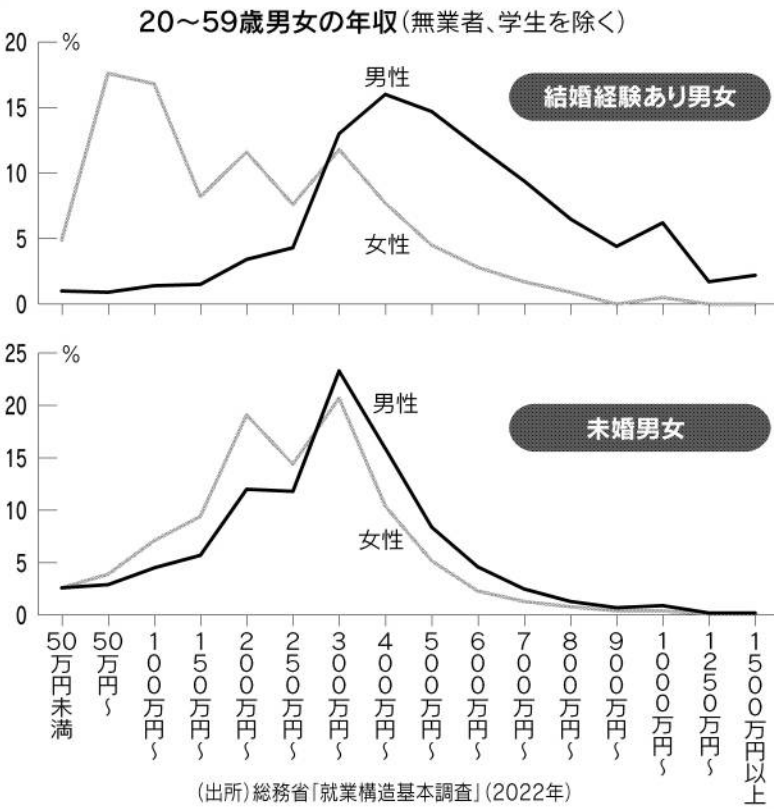
日本の社会保障を巡っては、若者と高齢者の間で負担と給付のアンバランスが指摘される。例えば大学進学者の約4割が奨学金という借金を抱えているが、返済額を所得連動型として保険の視点を入れるべきだ。また子どもに低所得者に社会的給付を傾斜的に与える必要もある。子どもを持つ世帯に対し、空き家を利用した家賃補助住宅を供給することも子どもを持つコストを下げるだろう。

改革は既得権益に厳しい面もあるが、人口減少社会に向けて政労使で本格的に取り組むべきだ。生産性を確保しつつ、子どもを持つ女性がキャリア展望のある働き方を目指すことが肝要だ。そうでなければ出産は若い女性にとって、自由な時間とお金を奪うものとしてしか認識されないだろう。

20~59歳男女の年収(無業者、学生を除く)

結婚経験あり男女

未婚男女



(出所)総務省「就業構造基本調査」(2022年)