

ファミリーフレンドリー施策は出生率を上昇させるか

渡邊 博顕

出生率の低下とファミリーフレンドリー施策

「出生率の低下」というときに使われる出生率の指標は、「合計特殊出生率」である。「合計特殊出生率」は女性が一生涯に産む子供の数のことである。総人口が減少しないためには合計特殊出生率は2.08以上でなければならない。ところが、2002年の日本の合計特殊出生率は1.32である¹⁾。

一方、結婚した女性が一生涯に産む子供の数(完結出生児数)は2.23人である²⁾。過去30年間、この数値に大きな変動はない。また、実際に持つつもりの子供の数(予定子ども数)は2.13人となっており、過去の同じ調査の結果と比べて減少している。理想的な子供の数(理想子ども数)は2.56人で、5年前の調査結果と大きな差はない。理想の子供の数と現実の子供の数との間に乖離があることがわかる。この乖離の原因はなにか。

ところで、出生行動に関する経済理論としては、G.ベッカーの「時間配分モデル」がよく知られている。そこでは、出産や育児は、消費財同様、一定の効用が得られる、家計生産の一部として位置づけられる。家計は、一定の所得と時間のもとで効用を最大化するように行動する。家計において、母親は就業と出産・育児の選択をする。母親が出産・育児を選択した場合、その間得られたであろう所得を失うことになる。これは「機会費用」と呼ばれる。機会費用は母親の時間価値が高いほど高くなる。そして、時間価値は教育水準が高いほど高くなる。所得水準が高いほど教育水準も高く、それゆえ、時間価値も高いから、子供は「割高」となり、出産は抑えられると考えられる。

では、実証分析ではどのような結論が得られているのか。合計特殊出生率を決める要因としていくつか指摘されているが、有配偶率の低下(したがって未婚率の上昇)、有配偶出生率の低下等が合

計特殊出生率を引き下げるとされる。とりわけ1970年以降、未婚率の上昇が合計特殊出生率の低下の大きな原因となっているという。また、子育ての負担の重さも影響しているといわれている³⁾。

ファミリーフレンドリー施策の定義と背景

1 ファミリーフレンドリー施策の位置づけ

ファミリーフレンドリー施策は、「従業員が『出産』『子育て』『介護』といったさまざまなライフイベントに直面したときに、仕事を継続しながらそれらと取り組むことができる、家庭生活と仕事の両立を可能にするシステムをつくる施策」と定義できる。そして、このようなシステムを備えた企業はファミリーフレンドリー企業と呼ばれることがある⁴⁾。

企業にとってファミリーフレンドリー施策を講じるメリットはどこにあるのであろうか。守島(2004)は、人材マネジメントという視点から、働きやすさの提供としてファミリーフレンドリー施策を位置づけている⁵⁾。人的資源を企業に提供する人材は、同時に家庭生活もおくっている。生活における仕事の位置づけが変化し、家庭や家庭内での役割分担が変化するにつれて、仕事と仕事以外の生活が両立可能なように配慮することが求められる、というのである。

さて、もし労働力不足の状況において、ファミリーフレンドリー施策なしに継続就業だけが推進されるならば、どうなるだろうか。これは、仕事を続けることが唯一の目標となることを意味する。仕事と結婚、出産、育児、介護等との両立が困難になり、仕事が出産・育児・介護かという二者択一的な行動選択が迫られる。場合によっては、出生率の低下につながり、ますます少子化が加速されかねない。したがって、労働力不足への対応には継続就業とファミリーフレンドリー施策が相互

に補完的な機能を果たし、双方が整備されることで本来の目的が達成される。そういう意味で、ファミリーフレンドリー施策は、出生率を直接引き上げることはないかもしれないが、間接的に出生率の引き上げに寄与するかもしれない。

2 ファミリーフレンドリー施策が求められる背景

ファミリーフレンドリー施策が登場した背景には、いくつかの要因がある。ひとつは、企業側が前提としてきた従業員像の変化が挙げられる。企業がこれまで想定してきた従業員は、仕事中心のライフスタイルを前提とした男性である。その場合、育児や介護などを専業主婦である妻が担当するという家庭生活を前提としてきた。しかし、結婚や出産後も働き続ける女性が増加し、男性も自分の妻や職場の女性が仕事を持つ環境の中に置かれるようになった。家族も核家族化し、妻だけに育児や介護の家庭責任を負わせることができなくなってきている。さらに、女性の就業行動とともに、男性の意識にも変化が見られる。「男性は外で仕事、女性は家で家庭を守る」という性別役割分業についての意識が変化している。男性の意識は女性ほど変化していないものの、仕事と家庭の両方を大事にしたいという男性も着実に増加している。

家族構成の変化という点では、育児や家事を援助してくれていた祖父母が身近にいないケースが増えている。祖父母の存在は、同居・別居を問わず、子供が病気のときや土日休日に助けになることが多い⁶⁾。

このように、従業員の構成や就業観、仕事観、家族構成が変化しているのに、企業の人事システムはそれに追いついていない。そのため、従業員は仕事と生活のコンフリクトに直面することになる。それは、企業における従業員の働きぶりにマイナスの影響を及ぼす。

以上のように、従業員の職業観やライフスタイルの変化によって人事や働き方を柔軟に変化させることが企業に求められており、ファミリーフレンドリー施策は大きな課題となっている。

ファミリーフレンドリー施策の現状

1 日本の場合

では、実際にファミリーフレンドリー施策の導入状況はどうなっているのだろうか。これまで多くの調査が実施されてきたが、ここでは厚生労働省『平成14年度女性雇用管理基本調査』の結果を見ることにする。調査は、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所のうちから約1万事業所を対象に実施し、7654事業所から有効回答を得ている。

紙幅の都合上、育児に関する項目だけに焦点を当てる。まず、育児休業制度の規定状況であるが、回答事業所全体では61.4%の事業所で規定があるという結果になっている。事業所規模が大きいほど規定がある比率は高い。育児休業制度の期間は、「子が1歳未満」(86.1%)というところが多い。では、実際に育児休業の利用状況はどうか。育児休業取得率(平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間の出産者または配偶者が出産したもののうち、平成14年10月1日までに育児休業を開始した者またはその申し出をしている者)は、女性が64.0%、男性が0.33%となっており、事業所の規模が大きくなるほど取得率は高い傾向がある。取得した育児休業の期間(平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した人)は、「10~12カ月」(41.4%)、「6~10カ月」(26.9%)が多い。

仕事と出産・育児に関して言えば、休業だけでは対応しきれないことも多い。仕事に復帰した後についても何らかの施策が不可欠である。調査では勤務時間短縮等働きながら子育てをする人を援助する措置について調べており、50.6%の事業所で勤務時間短縮等の措置を導入しているという。具体的な措置の内容(複数回答)は、「短時間勤務」(38.5%)、「所定外労働の免除」(24.1%)、「始業・就業時間の繰上・繰下」(21.6%)が多い。

2 海外の場合

ところで、海外でも先進諸国を中心に少子化が進んでいる。イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン、イタリア、アメリカそして日本について最近の合計特殊出生率を比べると、米国以外の国々

は、1.2~1.9の間である（表）。

スウェーデンの合計特殊出生率は1980年代半ばに上昇に転じ、2.0以上になるまで回復したが、その後また低下している。こうした出生率の変動の背景には、育児支援のあり方が影響している。スウェーデンでは手厚い育児支援が行われていた。たとえば、所得補償については、育児支援が出産による休業に対して1年間収入の90%を保証し、さらに3カ月間は一定額支給されていた。こうした施策の結果、出生率はいったん上昇したが、財源の問題から育児支援策が後退したとたん、出生率も低下してしまった。

一方、ここで取り上げた国の中でアメリカの合計特殊出生率が上昇している⁷⁾。アメリカの育児（介護）施策は、前田（2000）によれば、第1に、アメリカの女性の労働力率が上昇したこと、特に、育児期の子供を持つ女性も就業継続が増加したこと。第2に、離婚した女性や結婚していない女性が増加し、女性が1人で子育てをするシステムが求められたこと⁸⁾、結婚・出産・育児と仕事が排他的な二者択一的構図から両立型へと変化したという。もともとアメリカの場合、育児や介護などの家族問題には国家が介入しないという方針であるため、仕事と家庭生活の調和については企業による従業員福祉支援という形で対応してきた。アメリカでは女性の就業率が高く、また、女性の管理職比率も相対的に高い。育児・介護を行いながら就業することも少なくない。企業からすれば、貴重な人的資源を失わないためにも、人的資源管理の一環として、仕事と家庭生活の調和に積極的に関与することが求められる。ただ、個別企業レ

ベルでは、労働時間の短縮やパートタイム労働の促進、パートタイム労働者の管理職への登用など非典型的労働者の活用によって、ファミリーフレンドリーな雇用管理が行われている事例もあるが、そうした対応も大企業が中心で、専門職や一部の管理職に限定されているという。また、育児および医療休業法（1993）の施行以降であっても、育児介護休業の利用に対する効果は少ないとのことである。

ファミリーフレンドリー施策は女性の出生率を高めるか

日本の女性の年齢階層別労働力率は「M字型」が特徴となっている。しかし、女性の労働力率が上昇し、M字の谷の部分は右上に上がってきている。結婚、出産、育児、さらには介護といったライフイベントを超えて仕事を継続しようとする女性が増えた。しかし、それは「労働力率」が上がっているのであって、出産や育児といったライフイベントを通じて就業し続けている女性が増加しているのと同値ではない。

厚生労働省が実施した「第1回 21世紀出生児縦断調査（平成13年）」⁹⁾によれば、平成13年に第1子を出産した母親のうち、有職の人の割合は25.0%、無職の人の割合は73.9%であった。

また、「第2回 21世紀出生児縦断調査（平成14年）」では、1年前に「有職」だった人のうち、14.0%が仕事を辞め、逆に1年前に「無職」だった人のうち12.7%が新たに仕事に就いている。

さらに、1年前に子どもが1人だった女性の就業状態について、出産前後を比較すると、出産1

表 合計特殊出生率の国際比較

	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	イタリア	アメリカ	日本
1950年	2.19	2.92	2.05 (51年)	2.32	2.52	3.02	3.65
1980年	1.89	1.99	1.46	1.68	1.61	1.84	1.75
現在	1.63 (2001年)	1.90 (2001年)	1.29 (2001年)	1.57 (2001年)	1.24 (2001年)	2.13 (2000年)	1.32 (2002年)
1950年以降 最低の合計 特殊出生率	1.68 (1999年)	1.65 (93,4年)	1.24 (94年)	1.50 (98,9年)	1.15 (98年)	1.77 (76年)	1.32 (2002年)

出典：厚生労働省統計情報部『人口動態統計』、United Nations, *Demographic Yearbook*などにより作成。

引用：国立社会保障・人口問題研究所のホームページ。

年前には73.8%の女性が有職であったのが、出産半年後も仕事をしている人は24.5%まで減少する。出産を契機に多くの女性が仕事を辞めているのである。

出産前後を境に仕事をやめてしまう人たちが依然として多い、このことをどう考えればよいのだろうか。仕事か出産・育児かという選択肢は変わっていないのではないだろうか。

さて、わが国のファミリーフレンドリー施策は出生率を高めているであろうか。

この点について十分な研究の蓄積はない。日本労働研究機構(2003)¹⁰⁾では、育児休業制度に焦点を当て、その効果を検討している。それによれば、育児休業が出生率を上げているという結果はなく、育児休業は少子化対策に対して直接的な効果があるとはいえない、ということが見いだされている。すなわち、子供の数が「2人以上」の比率を見ると、制度があるのに利用せず継続就業したもので相対的に高くはなっているものの、親との同居など、育児休業制度を利用しなくても就業を継続できる環境にあったことと関係している可能性があること、そして、平均子ども数については、育児休業利用者のほうが少ない傾向がある、というのである。

では、育児休業制度はどのような効果を持つのか。同じ報告書によれば、第1子出産後も就業を継続した者は、育児休業を利用したか否かにかかわらず、現在も有職である者が多数であること、特に正社員であった者に育児休業制度利用継続者の比率が高く、育児休業制度は正社員として働き続けることに対しては有効であるが、継続就業そのものに対する効果はそれほど大きくはない。第2子出産時に雇用者であった者については、第1子出産時に育児休業を利用したかどうかにかかわらず、就業継続者は第2子出産後も継続就業する者の比率が高い。

さらに、第2子出産時に雇用者であった者についてみると、育児休業を利用して就業継続した者が増加しており、特に、第1子出産時に育児休業を利用して継続就業した者でその比率が高い。

つまり、育児休業制度は就業継続を望む人たち

にとっては有効であるが、継続就業するかどうかは、それだけではなく、雇用制度、保育サービス、職業観、育児観、就労動機などさまざまな要因が関連している。育児介護休業制度をはじめとするファミリーフレンドリー施策だけでは十分な効果が上げられていない可能性が高い、というのが同書による結論である。

どのような施策を講じれば出生率を引き上げることにつながるのか、読者を含め、われわれすべてに課せられた宿題である。

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所による。
- 2) 以下の数値とも、国立社会保障・人口問題研究所(2002)『第12回出生動向基本調査』による。
- 3) この点については、たとえば、「21世紀の日本経済——少子化社会に向けての課題パネルディスカッション」井堀利宏・岡田章・伴金美・福田慎一編(2001)『現代経済学の潮流2001』東洋経済新報社所収、を参照。
- 4) 少子化対策として、育児休業法の制定(1991年)、エンゼルプラン(1994年)、育児休業給付(1995年)、新エンゼルプラン(1999年)、少子化対策プラスワン(2002年)など、さまざまな政策が採られてきた。
- 5) 守島基博(2004)『人材マネジメント入門』日本経済新聞社、162-164頁。
- 6) たとえば、労働政策研究・研修機構(2003)『育児や介護と仕事の両立に関する調査』によれば、同居家族以外の育児サービス・手助けとして多いのは、保育ママやベビーシッターといった外部サービスよりも別居の祖父母という回答比率が高い。これは、母親の正社員・パート等といった就業形態にかかわらず、同じ傾向である。
- 7) 前田信彦(2000)『仕事と家庭生活の調和』日本労働研究機構、111-121頁。以下の既述は同書によっている。藤本哲史(1998)「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」『日本労働研究雑誌』459号、63-72頁も参照。
- 8) これらのほかにも、家族以外のケアが子供の発達に及ぼす影響への関心が高まったことが挙げられている。なお、前田前掲書には、アメリカにおける育児および介護政策の変遷が紹介されている。
- 9) 全国の2001年に出生した子を対象に、1月10日から17日の間および7月10日から17日の間に出生した子のすべてを調査の客体として、第1回調査の回収数は4万7010、第2回の回収数は4万3920である。
- 10) 日本労働研究機構(2003)『育児休業制度に関する調査研究報告書——女性の仕事と家庭生活に関する研究調査』結果を中心に。調査研究報告書No.157、特に第5章、第6章。分析の対象になったデータは、東京都(杉並区、江戸川区)、富山県(富山市、高岡市)在住で、育児介護休業法施行以降に第1子を出産した女性2160人を対象にしたアンケート調査で、1464票の回収があった。第1子妊娠出産時に有職であった人の比率は7割、うち出産前に仕事をやめた比率は富山県在住者のほうが低い。

(わたなべ・ひろあき 労働政策研究・研修機構主任研究員)