

# 少子化対策という言葉を使うのはやめよう

赤川 学

2005年の合計特殊出生率は、1.25と過去最低を更新し、日本の総人口も減少に転じた。

少子化と人口減少に歯止めがかからない現状の前に、官民あげての少子化対策が提案されている。1990年代の少子化対策、エンゼルプランや新エンゼルプランは、保育所や育児サービスの拡充に重点を置いてきた。しかし、何の効果もなかった。現在では、子どもに対する経済的支援と仕事と子育ての両立支援のどちらを優先するかで政策決定の綱引きが行われているらしいが、民間企業に少子化対策への取組が求められるようになったのは、少子化対策プラスワン（2002年）や、次世代育成支援対策推進法の制定（2003年）以降のことである。

いちおう確認しておく、少子化対策プラスワンでは、「男性を含めた働き方の見直し」として、残業時間の縮減、父親も含めた育児休暇の取得、短時間正社員制度の導入、育児休業取得率の目標値設定（男性10%、女性80%）などが強調されていた。次世代育成支援対策推進法では、地方自治体や事業主に、従業員が仕事と子育てを両立するための行動計画の策定を求めている。当時「ファミリー・フレンドリーな企業」という言葉が流行したことを覚えている方も多いだろうが、近年は「ワーク・ライフ・バランス」というキーワードが目立つ。その延長線上であろうか、つい最近、男女共同参画会議の「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」も、男性が育児に参加できる環境を整備するために、男性の長時間労働の是正や、正規社員とパート社員の賃金格差の是正を求める報告書を提出した（2006年5月）。

これらはいずれも、仕事と子育ての両立支援と

いう範疇に含まれるが、さて、これらの政策リストを、いかに評価したらよいのだろうか。少なくとも三つの視点がありうる。第一に、少子化対策としての有効性という観点、第二に、労働者の視点、第三に、企業の経営者の視点である。順に論じよう。

まず、少子化対策としての有効性については、多くを期待できないように思われる。期待すべくでもない。労働時間の短縮も、育児休暇／休業の拡充（柔軟化）も、賃金格差の是正も、仕事と子育ての両立とか、ワーク・ライフ・バランスという価値観からは望ましい政策ではある。しかし単純に考えて、数十年前の日本人は、育児休暇も育児休業も充実していない職場環境で、今よりはるかに長時間労働してきた。だが、今よりたくさん子どもを産んでいる。労働時間の短縮や育児休暇／休業の拡充が、出生率回復につながる保証はない（主として北欧諸国の制度を理想化する人たちは反論があるかもしれないが、そもそも社会の仕組みが異なる北欧諸国と日本を比較すること自体に、相当無理がある）。百歩譲って、子どもが増える効果がいくばくかあったとして、そのことで少子化がもたらす弊害——年金制度の破綻、経済成長の鈍化——をカバーしきれるとは、とても思えない。

第二に、労働者の立場から評価すると、労働時間の短縮も、育児休暇／休業の拡充も、賃金格差の是正も、一般的にはたいへん結構なことである。一労働者としては、私もこうした制度が望ましいと思う。ただ他方、これらの政策、特に労働時間の短縮と育児休暇／休業の拡充が、あくまで子ど

もを産み育てながら働く男女にとってのみ有意義な政策であることには、注意を促したい。そもそも仕事と子育てを両立する労働者が減らした分の労働量を、穴埋めするのは誰なのか。両立ライフを営む労働者同士ならば、「お互いさま」で済むかもしれないが、子どもを産まない選択をした労働者にとっては、単なる負担増加だ。見返りは何もない。「いや、労働者全体の総労働量を減らせばいい」と考える人がいるかもしれないが、その場合、少子化がもたらす弊害、とりわけ経済成長の低下は、かえって加速しかねない。出生率回復という政策目標にコミットする者は当然、経済成長の鈍化や低下を認めないだろうから、結局のところ、子どもをもつ男女の労働時間の短縮と、育児休暇／休業の拡充を提唱することは、子どもをもつ労働者と、子どもをもたない労働者に存在する負担の「格差」を容認し、拡大することにほかならない。子どもをもたない労働者は、どこまでこの負担を甘受すべきなのか。

さらに、企業経営者の立場で考えてみよう。やや抽象的に表現すれば、次世代育成支援対策推進法以降、政府が民間企業に求めてきた「少子化対策」は、一種の規制強化である。少なくとも、ここ数十年唱えられてきた「規制緩和」「小さな政府」というスローガンとは逆行する潮流といえるだろう。「少子化対策だけは、大きな政府で」と考える政治家や官僚もいるのかもしれないが、今年初頭、経団連会長が行った発言は、きわめて示唆に富んでいた。曰く、「経済的なサポート、雇用面での待遇で少子化を解決しようと言うのには限界があるのではないかな。なにをするにも社会が悪いから、企業が悪いから、そういう風潮はいかなものか」。曰く、「雇用者支援を今以上に手厚くすることは、率直に言って大きな負担になる。手厚い支援の結果、業績が悪化したら企業自体が成り立たず雇用が消えてしまう」（読売新聞、2006年1月5日）。企業経営者として、きわめて率直な本音であろう。同時に、企業経営者としても合理的な懸念であると思う。

さて、私自身の提案だが、労働時間の短縮、育児休暇／休業の拡充、賃金格差の是正といった事項は、もともと経営者と労働者の間で交渉し、解決すべき「労働問題」であるはずだ。それを「少子化対策」という美名のもとに、労使間で解決すべき問題を、政府による民間企業に対する規制強化という形で決着させることは、もうやめようではないか。「女性の安定雇用が出生率の向上につながる」といった論説には実証的な根拠は薄いし、仮に政策の実現後に出生率が回復しなくても、「出生率が回復しないのは、政策の実現度合が不十分だからだ」という反証不能な理屈には、これ以上つきあう必要もないだろう。労使間の問題は、労使間で解決すればよい。ただそれだけのことだ。

同時に、子どもをもつ労働者と子どもをもたない労働者の間で広がりかねない負担の格差に歯止めをかける配慮も、今後は必要になるだろう。現時点では、「ワーク・ライフ・バランス」という、それ自体中立的であるはずの概念も、「仕事と子育てを両立する労働者」だけを念頭に置いて使われる傾向が強い。だが、せつかくこの言葉を使うのならば、子どもをもたない労働者にとっても有意義な、たとえば介護休暇やボランティア休暇の拡充も、セットにして論じるべきだ。特に介護休暇は、育児休暇などよりも優先してしかるべきだ。なぜなら子どもを産むのは親の自由意志だが、親が要介護状態になることを子どもは選べないからだ。特に高齢化が進む人口減少社会では、介護休暇取得の緊急性は高い。

いずれにせよ、民間企業に求められている政策リストを、「少子化対策」という名のもとに推進するのは、もうやめにしたらどうだろう。それはあくまで「労働問題」である。その是々非々は、「少子化対策」とは無関係に論じればよい。その原点に立ち返ろうではないか。

あかがわ・まなぶ 東京大学大学院人文社会系研究科助教授。最近の主な著作に『子どもが減って何が悪いか!』（ちくま新書、2004年）。社会学専攻。