

異次元の少子化対策

～規範に縛られた日本人を解き放つ～

BNPパリバ証券 経済調査本部長・チーフエコノミスト **河野 龍太郎**



河野 龍太郎氏

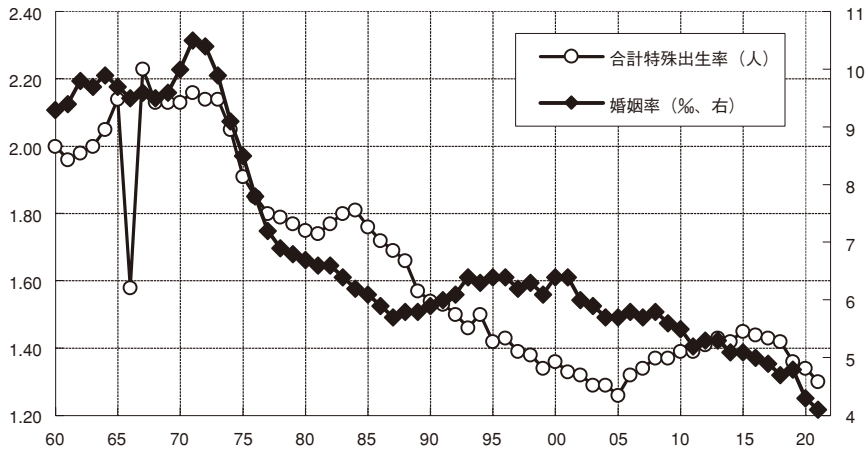
少子高齢化の象徴的現象として、日本で、子供用の紙おむつと大人用の紙おむつの売り上げが逆転したのは2013年だった。もう10年近く前の話だ。筆者は、少子化によって需要が減少しても、高齢化社会に対応して需要を新たに掘り起こせば、企業は売り上げを増やすことができる、というために、紙おむつの話を持ち出したわけではない。

ここで議論したいのは、このまま低い出生率が続けば、いずれ日本人がこの世から消滅するという話である。コロナ禍でも出生率の低下が加速したが、リバウンドの兆しも見えない。日本人の消滅はまだ相当先の話と反論する人もいるだろう。

ただ、おむつの売り上げが示す通り、子供の数が激減しているだけではなく、社会の高齢化も急速に進んでいるため、日本人が消滅する遙か前に、経済活力も相当に損なわれる。いや、既に大きく損なわれている。また、高齢化の進展は、国家財政に大きな負担をかけ、現にそのこともまた経済活力を大きく損なう要因となっている。時代の要請に応じた新たな歳出の拡大が容易に進まないのも、国家財政が高齢者向けの社会保障によって食われているからでもある。

危急存亡の秋を迎えているのに、私たちはなぜ悠長に構えているのか。なるほど、岸田政権は、防衛、グリーンと共に、子育て（少子化）も最優先事項に掲げてはいる。しかし、少子化の原因を的確に把握し、適切な対応策を打ち出していると言えるだろうか。小手先

(図1) 出生率、婚姻率の推移 (暦年)



(出所) 厚生労働省資料より、BNPパリバ証券作成

の対応に終始してはいないか。ここで傾聴に値する論考がある。日本を長く分析してきたメアリー・ブリントンという著名な米国の社会学者が、近著『縛られる日本人』において、日本、米国、スウェーデンの若いカップルへのインタビューと、マクロデータの分析を基に、日本の少子化の対応を探っている。本稿では、ブリントン氏の論考を基に、少子化問題への対応策を考える。

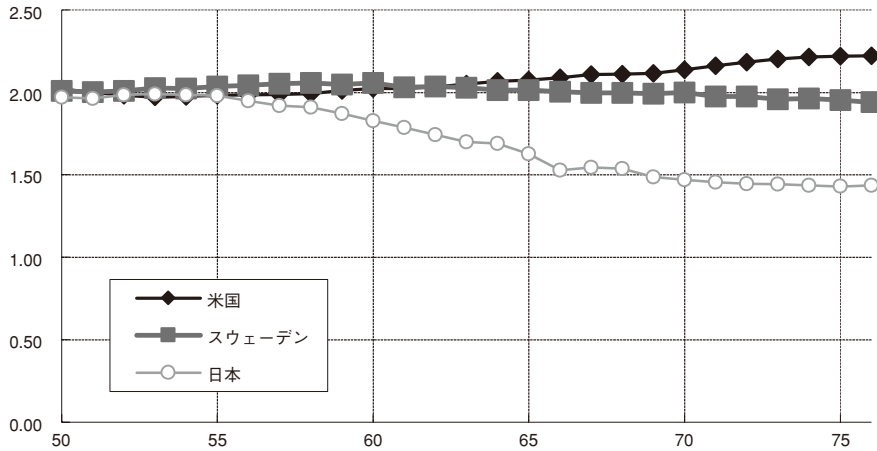
女性の就業率が高まると出生率も高まるが…

インタビューでは、日米欧のいずれのカップルも子供を2人儲けるのが望ましいと考えているが、(合計特殊)出生率は米欧では高く、日本では1.30人(2021年)と低迷が続く。米国は1.71人(2020年)であり、高い数値は移民の影響が大きいと考える人がいるだろうが、白人女性だけを取り出しても1.61人と高い水準が維持されている。

各国とも第一子を出産する年齢が上昇しているため、合計特殊出生率は低下しているが、45歳程度と考えられる再生産年齢を終えるまでに出産した子供の数の平均であるコーホート完結出生数を見ると、米国は2を超え、スウェーデンも2近傍を保つが、日本は低下傾向が続いている。

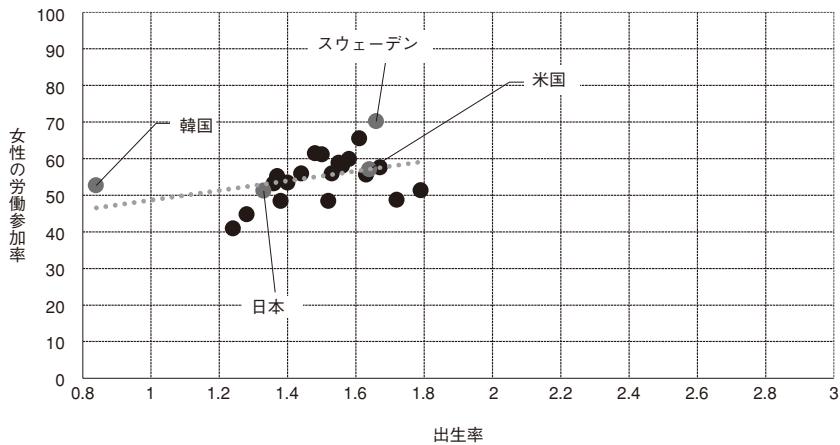
かつて、多くの先進国では、女性の就業率が高まると、出生率が低下する傾向が観測されていた。しかし、近年、女性の就業率が高まると、出生率が回復するという関係が観測されるようになってきている。背景には、過去40年余りで、ジェンダー平等が多くの先進国で

(図2) 日本、スウェーデン、米国のコーホート完結出生数



(出所) Human Fertility Databaseより、BNPパリバ証券作成

(図3) 女性の労働参加率と出生率 (2017年、%)



(出所) OECD資料、Human Fertility Databaseより、BNPパリバ証券作成

進展したことがある。経済学的に考えれば、豊かになれば多くの子供を持つとする所得効果と子供を儲けるための機会費用の増大という代替効果が綱引きとなるが、リベラルな社会規範の浸透や制度改革が後者の代替効果を抑えているということなのだろう。しかし、女性の就業率が高まると、出生率が未だに低下する日本と韓国は例外である。

(図4) 3ヶ国の両立支援政策

	日本	米国	スウェーデン
母親向けの有給の産休・育休の充実度 (満額支給換算、単位：週)	36	0	35
父親向けの有給の育休の充実度 (満額支給換算、単位：週)	30.4	0	10.9
公的保育を受けている3歳未満の子どもの割合	29.6	28*	51

*米国のデータは2011年、民間保育施設の値

(出所) メアリー・C・プリントン著『縛られる日本人』p.186より、BNPパリバ証券作成

男性の育休制度が最も充実している日本

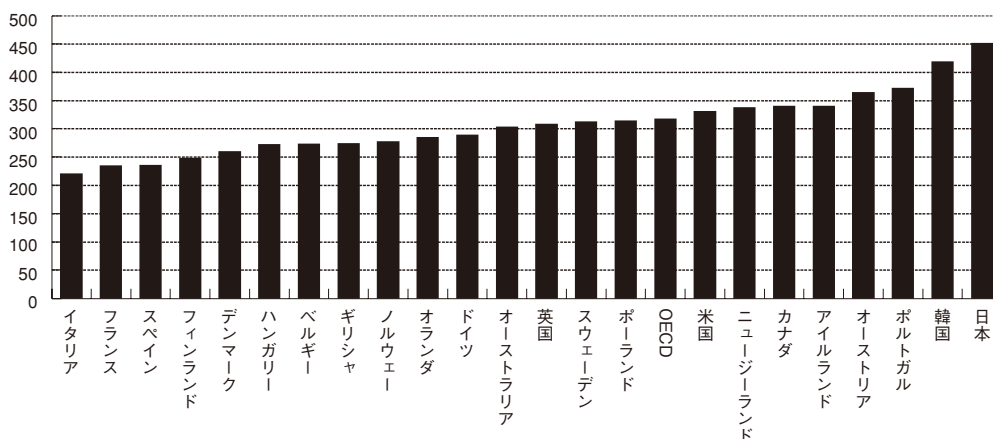
実は、先進国の中で、男性の育休制度が最も充実しているのは、北欧の国々ではなく、日本である。しかし、キャリア形成に響くことへの恐れなのか、現実には、利用しない（できない）男性が多数派を占める。数日はともあれ、1カ月を超えるような長期の育児休暇を男性社員が取ることができる社風の企業は稀であろう。社風と書いたのは、法律上は取得可能であるからだが、私たちは皆、男性が長期の育児休暇を取得しないことが今も「普通」であると考えている。男性は稼ぎ手、女性は育児という強固な社会規範に日本は縛られたまま、ということである。

本当は、若者を中心に社会の意識は大きく変わっているはずであり、上司が育休を取得してくれさえすれば、自らも育休を取得しやすくなるはずである。ただ、年功序列の日本型雇用システムにおいては、ほとんどの場合、上司は年上であり、管理職のほとんどは、男性が稼ぎ手、女性は育児という社会規範の中で、子育てを行ってきた。

時代は徐々に変化しつつあると言っても、変化のスピードは極めて鈍い。親の世代も当然にして従来の社会規範に染まっているから、夫や妻の母親が子育てを手助けし、妻が出産しても、夫は仕事に専念するという慣行は簡単には揺るぎそうにはない。日本型雇用システムの下では、一般に男性の所得の方が高いため、妻が育休を取るのが経済的にも有利であり、自然な姿となる。年金などの社会保障制度も、フルタイムで働かない妻を持つ世帯に今もなお有利であり、強固な社会規範は、様々な制度的補完性によって強化されている。

因みに、米国には、女性に対してすら、公的な育休制度は存在せず、公共の保育制度も存在しないという。多くが上司との交渉で、強い立場にあれば、有給での育休休暇が可能となるが、全ての人が恵まれた環境で働いているわけではない。それでも、夫婦が協力し、親だけでなく、兄弟・姉妹や友人の助けを借りて対応している。どうやら、日本人に比べ

(図5) 男性の1日当たりの有償労働時間(分)



(出所) OECD資料より、BNPパリバ証券作成

て、頼れる家族の範囲はかなり広い。スウェーデンについては、夫婦が共に育休や時短を利用するが、そもそも優れた制度が存在する以前に、働く役割についても、子育てについても、男女が同等である。ここに日本が学ぶべき大きなヒントがあると思われる。

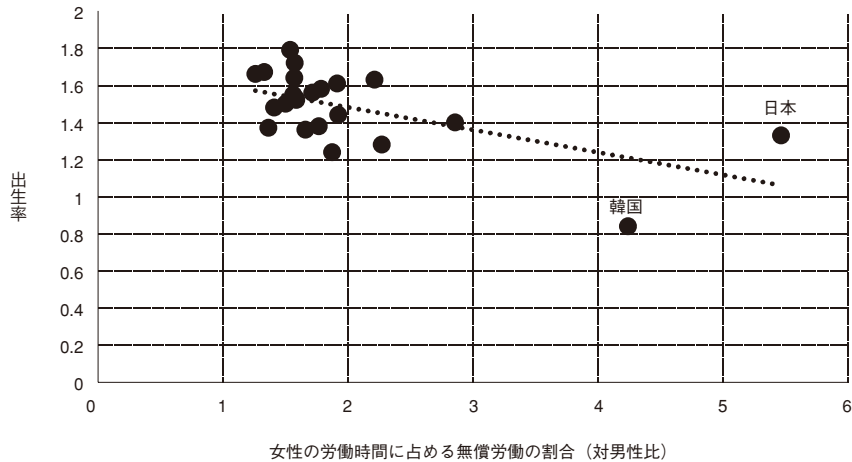
女性が男性の働き方に近づいた

日本では、男性は猛烈に働いて家庭を犠牲にし、女性は、親の助けがあればまだいいが、多くは1人で子育てに奮闘し、夫婦は共に疲弊する。これが幸福度の低い日本の実態であろう。幸福度の高い国は、子供の数が多いが、日本は男女ともに幸福度が低く、さらに他国と異なり、女性より男性の幸福度が低い珍しい国だという。

全てを一人で対応せざるを得ない女性の幸福度の方が低いと思いきや、そうではないらしい。ブリントン氏は、ジェンダーの不平等研究の第一人者でもあるが、日本の男性は、仕事という側面でしか評価されず、仕事ができなければダメな人という烙印を社会が押すため、女性以上に、生きづらさを抱えているという。少子化には未婚化・非婚化も影響するが、独身のままの男性が増えているのは、そうした社会の画一の価値観も影響しているのだろう。

1986年の男女雇用機会均等法の施行以降、働き方に関して言えば、日本でもジェンダー平等が大きく進んだが、それは、常に女性が男性の働き方に近づく形での進展であった。非正規雇用に関して言えば、かつては主婦のパートや学生のアルバイトとみなされていた

(図6) 合計特殊出生率と女性の無償労働割合(男性=1)



(出所) OECD資料より、BNPパリバ証券作成

時代もあり、男性が女性の働き方に近づいたとも言える。

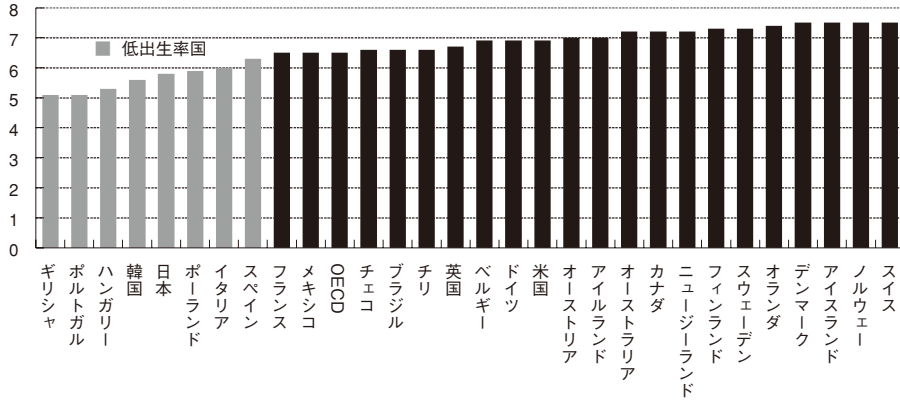
しかし、正規雇用に関して言えば、男性の働き方は、週休二日制の導入で昭和のモーレツ・サラリーマンの時代からは多少、変わったとはいえ、大枠は変わらず、基本的には、総合職となった女性が男性の働き方に近づいている。そうした場合、多くの妻は、苛烈な有償労働の後に、家事、育児などの無償労働を1人でこなさなければならない。これでは、一部のスーパー・ウーマンを除くと、中々、2人目の出産とはならないのだろう。

異次元の少子化対策は、男性の育休取得の社内ルール化

女性の時短や育休の制度充実は極めて有用であり、その恩恵を受ける人も少なくない。ただ、それは、「稼ぎ手は男性、育児をするのは女性」という男女の役割を固定化する両刃の剣でもある。必要なのは男性を女性の働き方に近づけるジェンダー平等である。

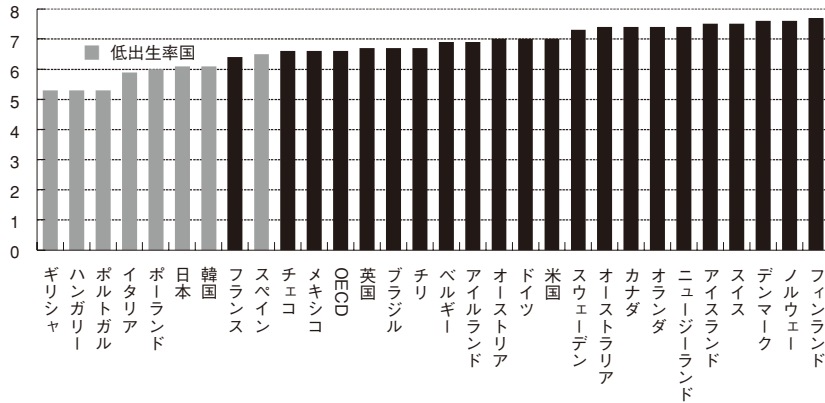
ブリントン氏は、社会規範を打ち壊すために、「過激な案」と断った上で、少なくとも4週間の男性の育休取得の義務化を提案している。手を挙げれば出世に響くが、義務ならばスティグマ問題は回避できる。家族を犠牲にする男性の働き方が修正され、男性が家事や育児に積極参加すれば、少子化に歯止めがかかるだけでなく、男女ともに幸福度が上がる。長期的には、有能な女性はさらに登用され、男女の賃金格差もなくなり、日本政府が掲げてきた男女共同参画社会が真に訪れる。男女の賃金格差がなくなれば、そもそも育休を男性がとっても女性がとっても経済的な有利・不利の問題もなくなる。少子化のためだ

(図7) 男性の人生に対する満足度 (最高は10)



(出所) OECD資料より、BNPパリバ証券作成

(図8) 女性の人生に対する満足度 (最高は10)



(出所) OECD資料より、BNPパリバ証券作成

けでなく、ジェンダー平等のためにも、本来進めるべき改革である。

問題の所在は明らかである。男性の働き方が変わらなければ少子化は止まらない。

もちろん、男性の育休取得の法的な義務化のハードルは相当に高いと思われるが、まずは企業内の義務的なルール・制度として採用する大企業経営者が現れるかどうか、我が国の行く末を大きく左右するのだろう。正規雇用に関して言えば、世界で最も充実した男性の育休制度が法的に既に整っているのだから、例えば岸田文雄首相が、財界人に個々の企業が男性社員の育休義務化を社内ルールとして採用するよう強く働きかけてはどうか。

追加的な財源措置は不要であり、これこそが異次元の少子化対策となり得る。

当初は産業界も躊躇するかもしれないが、後々は岸田首相の英断を褒め称えるはずである。ジェンダー平等な企業に、若く優秀な人材が集まるのは、想像に難くない。もちろん、将来は、非正規雇用にも対象を広げ、子育てのための皆保険としなければならない。

〔参考文献〕

- ・メアリー・C・プリントン著、池村千秋訳『縛られる日本人 人口減少をもたらす「規範」を打ち破れるか』中央公論新社 2022年

