

# 正社員女性が第2子を出産する条件 時短と男性の育児参画が効果

正規・非正規を問わず、働く女性が子どもを持てるようになるための条件は何か。  
ハーバード大学で共同研究した少子化問題の専門家が、3回にわたり解説する。

**日** 本が抱える根底的な課題は出生数の減少である。今回は、

正社員女性が子どもを2人持てないことの問題について考える。人ごとと思われるかもしれないが、日本経済の今後、社会保障の今後を考えれば自分ごとであると知ってほしい。

すでに読者はご存じかと思うが、平均的な女性が産む子どもの数の指標である合計出生率は2005年に1・26と最低を記録、その後は06年に1・34に、また12年には1・41に上昇し、15年には1・45となったが、17年には1・43とやや下落傾向にある。このように出生率は回復傾向にあるものの、1年間の出生数は05年の106万人に対して、16年から2年連続で100万人を割った。これは出産年齢にある女性人口の減少が主因である。国立社会保障・人口問題研究所の中位予測によれば、合計出生率は今後1・4前後で横ばいと

しても、出生数は30年には現在よりさらに下がり82万人へ、40年には74万人に、50年には66万人に減るとされている。子ども数が大きく減っていくのは、今日子どもが生まれなければ、20年30年後に子どもを持つであろう人口そのものが減ってしまうからである。人口は減少し、超高齢社会はより深刻となる。

## 効果あった「育児時短」義務化

しかし、実は男女ともに結婚意識はやや上がっている。国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」から、「いずれ結婚するつもり」という回答は1992年以来、独身女性にはほぼ9割、独身男性も9割弱でほとんど変わらない。加えて「理想的な相手が見つかるまでは結婚しなくても構わない」ある程度の年齢までに結婚するつもり」と回答した者の

割合をみると、97年、02年調査では男女ともに「理想」を重視する者が過半数を超えた。しかし、15年では逆に「ある程度の年齢」を意識する

男女が過半数を超えるまでになり、結婚意識は高まったとみられる。それでも簡単に結婚への移行が起きない。むしろ交際行動が減ったという調査結果がある。背景には若年層の経済状態が安定していないこと、正社員については労働時間の硬直性、非正社員は低賃金問題などもあるだろう。

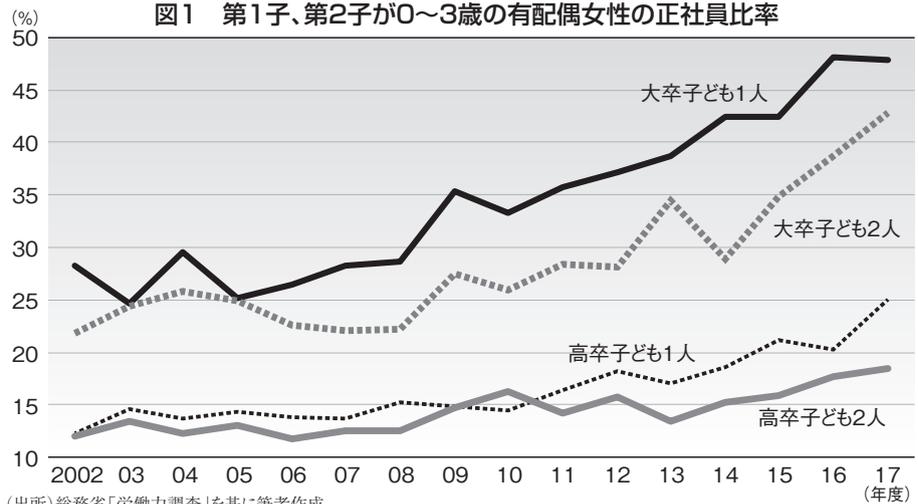
大きい効果を持った政策は09年の育児・介護休業法の改正である。3歳未満の子どもがいる被雇用者を持つ企業に対し「育児短時間」を義務化した。これは大卒女性の「出産と仕事の両立期待」を大きく向上させた政策となった。

日本では、05年ごろまでは、第1子出産後に無業になる女性が出産女

性の7割を占めていた。しかし1日6時間の「育児短時間」が10年に101人以上の企業で、12年に全企業で施行され、計量分析から、法改正に対応した企業では、その直後に「結婚」「第1子出産」、さらには「第1子出産者の正社員継続」が統計的に有意に増え、さらに、子どものない未婚者の「子どもを持ちたい」という強い意欲が高まったことがわかった。つまり「育児短時間」が両立の可能性を高め、とくに大卒女性の結婚・出産へ背中を押したのである。

図1は、総務省「労働力調査」の月間データを年度でまとめ、第1子、第2子が0〜3歳の有配偶女性の正社員比率の推移をみたものである。09年の法改正だけではなく、その後09年のウーマノミクス(女性活躍推進)、都市部での保育園の拡充、さらには人手不足の影響があり、17年には第1子が0〜3歳の有配偶大卒女性の

図1 第1子、第2子が0～3歳の有配偶女性の正社員比率



(出所)総務省「労働力調査」を基に筆者作成

うち正社員が5割を占めるようになった。一方、高卒女性では図1のとおり正社員は2割を切る。しかしパート等の働き方を含めると仕事を持つ母親が高卒層も大きく増えている。05年までの3割に対して、17年には高卒層も5割が仕事をを持つ。逆に言えば、専業主婦は若い世代に大きく減った。

また重要な点だが、図1より第2

子を持つ女性も大卒女性を中心に正社員の継続がかなり増加したことがわかる。しかし子どもを持つても自分の仕事が続けられる環境がない大卒女性は第1子で産み止めている可能性がある。私は12年までのデータ分析から正社員の第2子出産が進まないのではないかと予想していた。

図2はその後の推移を「労働力調査」でみたものである。子どもがある程度産み終わった40～44歳の大卒有配偶女性の平均子ども数を、現在正社員か、それとも正社員以外（現在専業主婦やパート・派遣等を含む）かで集計した。いったん離職すると正社員にはなりにくいから、前者は就業継続組、後者は再就職および専

業主婦組と考えた。02～03年は両者で子ども数が1.7とほぼ一致する。これは偶然なのだが、02～03年に40～44歳層の大卒女性は、60年ごろの生まれである。実家や夫の母親が子どもの面倒をみられるなど、子どもを持てる環境にある者だけが正社員を続け、子どもが持てない者は離職して子どもを持たないのだらうと思われる。

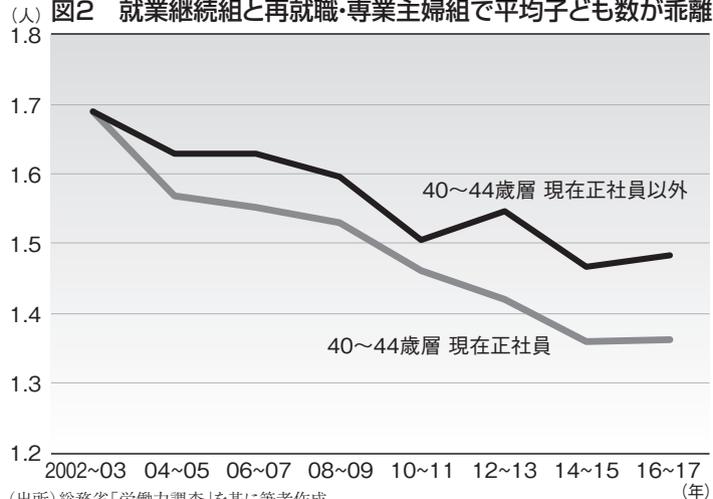
しかし10～11年あたりを境に、就業継続組と、再就職・専業主婦組との出生数が乖離していく。勤務しつつ第1子を持つ女性が増えたのだが、その層で第2子が持てない者が増えているものとみられる。仕事を重視する大卒女性が増え、子どもを持つために離職する者が減ったのだらう。

### 男性育児参画へ 風土改革を

筆者がハーバード大学メアリー・ブリントン教授と17年に実施した分析では、第2子出産に効果があるのは男性の家事育児分担であった。しかし共働き男性の家事育児分担の平均時間は専業主婦世帯とは大きく変わらない。母親の就業により第2子出産が遅れる効果を補償するほどには、共働き世帯の男性の育児分担は増えていない。男性の家事育児分担に大きい差が出るのは週末である。平日に分担できればもっと良いだろうが、週末の分担があるだけでも統計的に有意な差が出て第2子出産が増えることが示された。

近年、大卒正社員女性の中で仕事を継続して出産する者が大幅に増えているが、その層が第2子を持つ

図2 就業継続組と再就職・専業主婦組で平均子ども数が乖離



(出所)総務省「労働力調査」を基に筆者作成

ないとすればこれは新しい少子化要因である。出産した女性の就業継続は、自身および次世代の労働力人口を増やし、社会保障・税の担い手をも増やす。しかし第2子が持つような雇用慣行の変化が同時に伴う必要がある。いまだに正社員は、「子育て責任なしに」働くことが前提とされている。私たちの分析で、男性の家事・育児家事分担を増やすのは、職場の風土、すなわち、同僚男性が家事育児分担をしていることである。

企業風土改革を早急にすすめる必要がある。(次回に続く)