

男女平等と少子化—実証分析から何が分かったか

山口一男

シカゴ大学、経済産業研究所

主な参考文献

山口一男. 2009. 『ワークライフバランス—実証と政策提言』

山口一男. 2017. 『働き方の男女不平等—理論と実証分析』

山口一男. 2023. 「『科学技術スキル』と『対人サービススキル』の2種の職業スキルが日本の労働市場においてどう評価され、またそれが男女賃金格差や非正規雇用による人材の不活用にどう結びついているのか」RIETI-DP 23-J-033

少子化と女性の労働力参加—OECD分析

(1) OECD諸国におけるTFR（出生率）とFLPR（女性の労働力参加率）の相関は、1980年以前は「負」、1980–1990年は過渡期で、1990年以降は「正」となっている。

(2) しかし、この推移は国々によるTFRのレベルの違いの影響が混在し、国の固定効果を入れて、TFRとFLPRの国内変化の相関を見るとTFRとFLPRの関係は依然として負である。

(3) しかし「働き方の柔軟性（フレックスタイムや質の良いパートタイムの勤務）」や「仕事と育児の両立度（託児所充実や育児手当）」が高いほど、その負の関係は弱まり、十分高ければ、女性の労働力参加率の増大は出生率の低下をもたらさない。また「働き方の柔軟性による両立度」と「仕事と育児の両立度」は、ともに出生率を増加させるが、前者が与える影響のほうが2倍も大きい。この事実は晩婚化・少子化の主な原因は出産・育児の機会コストが、仕事と家庭の両立度の低い社会制度の下で、大きいからであるという理論を間接的に支持する。

(4) 従って、女性の労働力参加推進と少子化対策が矛盾しないためには職場や雇用の柔軟性が不可欠である。特に女性が出産しても（正規雇用を）離職しないですむ社会の実現が極めて重要だ。

2

▶ 山口一男. 2009. 『ワークライフバランス—実証と政策提言』第3章

Gary Becker理論の出生率に関する所得効果と「子供の質の価格」効果

(1) 「子供の質の価格」とは子供一人当たりにかかる養育費用・教育費用を意味する。ベッカーは、家庭の所得が増えると、より大きな養育・教育費を払う傾向を仮定し、所得効果自体は正である（所得の増大は出生率を上げる）が、出生率を下げる価格効果が子供の数に比例して増加するので、パリティー（既存の子供数）と所得の交互作用効果が生まれることを理論化した。具体的仮説は、所得の増大は一子目の出生率をあげ、3子目以降の出生率を下げる。

(2) この仮説は、日本と韓国については筆者が成り立つことを実証した。なお、大学進学率が日本より高い韓国では、この交互作用効果は日本より有意に大きい。山口（2009）第2章、Youm and Yamaguchi（2016）

(3) なお近年子育て世代の実質賃金が下がり続けている日本では、負の所得効果（所得が低くなると結婚して第一子を持つ傾向を下げる）が働き、少子化を更に進める方向に働いていると考えられる。

(4) 少子化対策には、大学費用の削減と共に、子育て世代の男女の安定雇用の実現と実質賃金を上げる政策が極めて重要となる。

妻の出産意欲と家庭内分業—日本の分析

(1) 有配偶女性では出産意欲が出生行動に非常に強く影響しており、子どもが欲しいという妻の意欲の実現が重要である。これには育児が喜びとなるような家庭環境や社会環境が欠かせない。

(2) 少子化対策には育児期の有業女性にとってファミリーフレンドリーな職場環境が重要である。特に育児休業制度があることは直接的な影響に加え、出産意欲を高めることを通じて間接的にも出生率を向上させる。

(3) 夫の役割のあり方が重要である。1子目の育児でのネガティブな体験、特に夫の育児への参加が少ないこと、が2子目を欲しない女性を多数生み出している。夫婦の対話や夫の育児の役割分担の増加は、妻の出産意欲を高め間接的に出生率、特に第2子目の出生率、を上げる。少子化は、夫は主に家計を担い妻は主に家事・育児を担う、という伝統的役割分業のもとで進行する。

4

▶ 山口一男. 2009. 『ワークライフバランス—実証と政策提言』 第1章、第3章

企業のワークライフバランス(WLB)施策と男女賃金格差

(1) GEO (Gender Equality of Opportunity) 方針 (性別に関わらず職員の能力発揮に努めているという人事政策方針) の有る企業では、無い企業に比べ、女性の係長以上割合が有意に高くなるが、課長以上割合には影響していない。またGEO方針が有る企業は、無い企業に比べ、女性の平均賃金が有意に高く、男女賃金格差が有意に小さい。

(2) 組織的なWLB (ワークライフバランス) 推進は、GEO方針の有る企業では、GEO方針の影響を超えて女性の平均賃金を有意にさらに向上させ、男女賃金格差を有意にさらに減少させるが、GEO方針の無い企業では、女性の平均賃金を下げ、男女賃金格差をかえって有意に増大させてしまう。GEO方針のない企業でのWLB施策は、「マミートラック」の女性を多くしてしまうからと考えられ、この意味で企業のWLB施策はもろ刃の剣である。

非正規雇用の拡大と人材投資への負の影響

女性が男性に比べ非正規雇用者割合がはるかに大きく、それが男女賃金格差の大きな一因であることが良く知られているが、非正規雇用には以下の大きな問題がある。

(1) 科学技術スキルの高い職を得ることの最も重要な決定要因は学歴である。2000-2018年の約20年間に起こった高学歴化は、人々が科学技術スキルの高い職に就ける可能性を押し上げる年代効果を生んだが、この押し上げ効果は各教育レベルで科学技術スキルの高い職に就く可能性が年代とともに減少したことにより、かなりの程度(約40%)相殺されてしまった。そして後者の相殺効果は、年代とともに非正規雇用が増え、非正規雇用者には科学技術スキルの高い職に就ける可能性が低いことによってもたらされた。

(2) 科学技術スキルも対人サービススキルも、ともにスキルが高い職に就くほど、同じスキルレベルの男女の賃金格差を小さくするが、非正規雇用は、職の科学技術スキルや対人サービススキルの高さに対する賃金の見返りを大きく引き下げる。これは特に男性に多い科学技術スキルの高い職を持つ者、女性に多い対人サービススキルの高い職を持つ者に対し、非正規雇用が賃金搾取的性格(スキルに対し不当に低い賃金を支払っている)ことを示唆する。

(3) 子育て世代の、所得の増大を生む施策の一つは、若者世代への教育やリスキリングを通じた人材投資だが、日本における非正規雇用の拡大と、非正規雇用賃金の低いレベルでの平準化は、そういった人材投資の賃金上昇への効果を大きく割り引く。派遣労働法の見直しなど、非正規雇用を制限する施策が重要と思われる。

結論

低出生率の原因は多岐にわたり、かつ労働市場における男女の不平等と密接に結びついている。まずはじめに男女平等な共働き夫婦をあるべき姿とし、家庭内の男女の伝統的分業や、女性の就業を家計補助的なものとみる企業や労働市場のあり方を根本的に変えることがないかぎり、出生率の改善は極めて難しい。