

いないことが原因の一つになっていると思われる。

しかるに、過去3年間ほどにわたり、わが国では、合計特殊出生率の低下をめぐって、わが国雇用システムに対する批判が、様々な方面から提起されるようになってきた（八代1997、厚生省1998）。

こうした批判を整理すると次のようになっている（井口、1999a）。「日本的雇用慣行」の下では、企業内訓練による熟練形成が中心とされ、基幹的な労働者は雇用の安定を享受するかわりに、繰り返される転勤や長い所定外労働時間によって拘束されてしまう。このシステムは、男性は仕事、女性は家事という家庭内の男女の固定的役割分担を前提としており、女性が就労を継続しようとする、家族と職業の「二重負担」を強いられる。また、出産・育児などで一旦離職した女性が、再就職した場合、中途採用者の処遇は継続勤務する者に比べて著しく低く、特に、フルタイム労働者であった者がパートタイム労働者に転換した場合、両者の賃金格差が大きいため、離職・再就職による「逸失利益」（機会費用）が著しく大きくなる。

実際、この現象は、高学歴女性が大都市で就職するケースにおいて顕著になる。つまり、高学歴女性の場合、結婚後、既に家庭と職業の「二重負担」が発生しているところ、出産・育児によって負担が一層増大するのを避けて離職すると、所得減少によって大きな「逸失利益」が発生する。そこで、当初より、こうした負担や損失を避けようとする行動が、未婚率上昇と出生率低下を一層加速すると推論される。

以上のような基本認識に基づいて、本稿では、日仏共同研究の成果をもとに、次のような問題点を論じていくことにしたい。これら論点は、1998年度の調査研究において、抽象的にしか議論できなかったが、今や、具体的に論じる段階に達したものである。

第1に、雇用システムに内在する少子化促進的な要因を整理した上で、日仏における女性の「逸失利益」の発生状況を比較し、雇用システムにおける少子化促進的な要因は、決して日本

特有のものでなく、フランスをはじめ先進諸国に共通する問題であることを示す。

第2に、「パートタイム雇用の活用」が、少子化抑制的に活用し得る可能性について論じるとともに、育児休業制度が「逸失利益」の削減に果たすべき役割を評価し、その直面する問題を解決するため、「育児休暇制度の柔軟化」が不可欠なことを示す。

第3に、家族給付のGDP比率と合計特殊出生率の関係を再度検討し、家族給付が少子化対策に及ぼす効果は直接的なものではなく、育児インフラや雇用システムが整備されていれば、効果的に働く可能性があることを指摘する。

最後に、それまでの議論をまとめ、今後の少子化対策のポリシーミックスにおける雇用システム改革の果たすべき役割について論じる。

2. 出産・育児による直接費用と機会費用

一日仏比較からの示唆—

近年進展してきた日米欧の雇用システムの比較から、わが国の雇用システムにおける特殊な要因とみなされていたものが、実は、先進諸国の雇用システムにも、多かれ少なかれ内在していることが明らかにされることも多い。雇用システムに内在する少子化を促進する諸要因についても同様である。²

結婚による出産・育児は、夫婦それぞれの職業生活に影響を及ぼし、一次的にせよ、職業の中断をもたらさざるを得ない。しかし、これが労働者の勤続年数や賃金カーブにどのような影響を及ぼしているかという問題になると、国によって、かなり違った状況がみられると考えられる。特に興味を引かれるのは、今回、国際比較調査の対象としたフランスと日本の共通点と相違点である。

まず、主要国の勤続年数をみると、フランスでは、ほとんど唯一、男女で平均勤続年数にあまり違いがない（平均で男10.6年、女9.6年）。これに対して、日本（同12.5年、7.3年）を始め、アメリカ（同7.5年、5.9年）、ドイツ（同12.1年、8.0年）、イギリス（同9.2年、6.3年）など、

男性の平均勤続年数は女性の勤続年数を大きく上回っている。³ 全ての男女の勤続年数の違いが、出産・育児に起因しているのではないが、フランスは、その他の先進国と比べて、出産・育児の職業キャリアに及ぼす影響が、他の諸国と異なることが推定しうる。

また、年齢別賃金カーブをみると、男女とも年齢とともに賃金が上昇していくのはフランスだけで、男性では日本とフランス、女性ではフランスとイタリアで、右上がりの賃金カーブが観測される。面白いことに、勤続年数別の賃金カーブをみると、男女とも、日本とフランスでは勤続年数とともに賃金上昇がみられるのに、その他の諸国では、意外なほど、勤続年数が賃金に大きな影響を与えていない。⁴

つまり、フランスでは、日本とならんで、勤続年数の賃金に及ぼす影響が大きいのに、結果的には、フランスでは、男女とも年齢別賃金カーブが右上がりとなり、女性についても、年齢別賃金カーブが右上がりになっている。

このように日仏の間では、非常に興味ある共通点と相違点がある。フランスでは、賃金への勤続年数の影響が大きい点では日本と似ているが、男女の勤続年数に大きな違いが出ないことが、右上がりの賃金カーブは、男女格差が非常に小さくなっている。

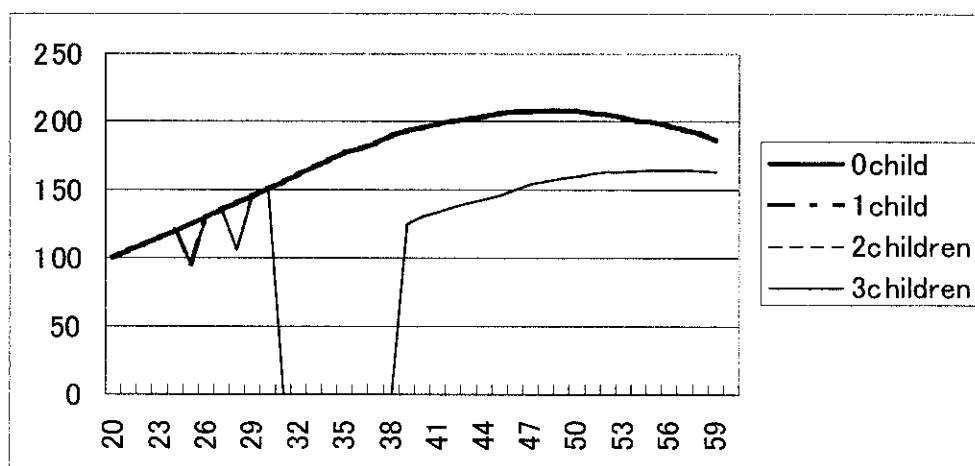
ここで、日仏の女性の労働力率の年齢による変化を比較することが重要な鍵を与える。。Nishimura (2000) は、子供の数でコントロールした年齢・国別に労働力率のカーブを比較検討している。これによると、日本では、第1子がいるだけで、労働力率の低下が著しいが、フランスでは、第3子になるまで、労働力率に対して、子供数は大きな影響を及ぼしていない。⁵

以上のような検討を踏まえ、日仏の女性労働者の「逸失利益」がどのような局面で発生するかを比較してみよう。

図1は、フランス人で、リセを経てビジネス・スクールを卒業し、職業生活に入った女性を想定し、20歳から就業し、結婚して、24歳、27歳、30歳で出産した場合に、どのような賃金カーブの違いが発生するかをモデル的に示したものである。

第1子、第2子の出産においては、1年程度に職場に復帰しており、賃金カーブは2年以内にはほとんどもとに戻っている。しかし、第3子については、離職して再就職するまでに8年間を要しており、この結果、再就職後の賃金カーブは元には戻らず、第2子までで復職した場合と比べて大きな逸失利益が発生していることがわかる。

図1 フランスにおける女性の賃金カーブと「逸失利益」の発生



資料出所：Heather J. (1992) 出典：Nishimura (2000)

ただし、このようなモデル試算の背景にあるプロセスには不明の点も多い。敢えて説明を試みれば、フランスでは、子供が増えると家族給付が手厚くなるので、その意味では、賃金カーブに現れない収入が存在するはずである。⁶ また、フランスでは、第3子以上では、女性がパートタイム労働する比率が高まるが、復職によらずにパートタイム雇用で再就職した場合、賃金が低下し逸失利益が拡大した可能性が高い。

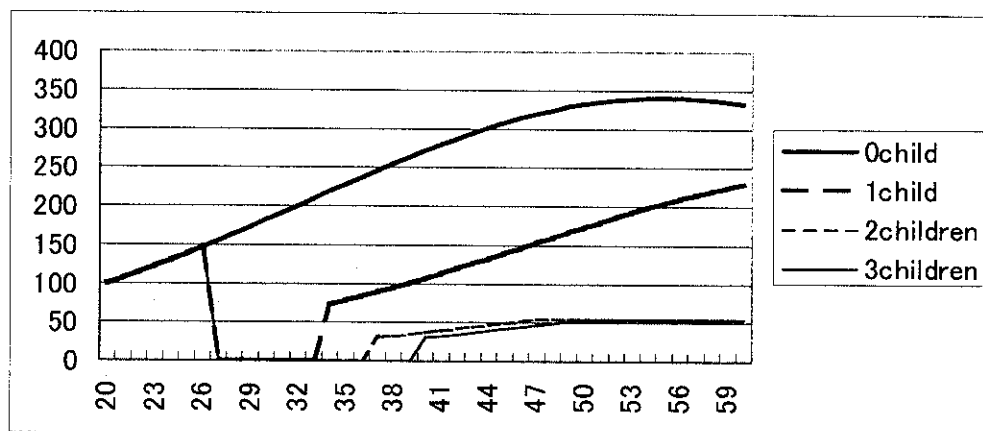
これに対して、日本の場合はどうか。日本については、Nishimura (2000) が新たに行なった推定がある。ここでは、日本人女性は、高校、短大卒業後に就職し、結婚して、25歳、37歳、40歳で子供を出産している。第1子出産の場合も、再就職まで8年以上かかっており、復職はできない。また、再就職先は、パートタイム勤務であり、賃金カーブは離職前の半分以下のところに位置している。第2子、第3子を出産した場合、再就職までの期間は短くなっているが、賃金低下は一層大きくなり、勤続による賃金上昇も期待できなくなっている。

このように、日本の場合、第1子出産後から困難が発生し、保育所が確保できなかったり、通勤が長くなったりすることから、元の職場には戻れず、自宅にいる期間が長期化するため、再就職しても賃金カーブは低下する。子供が増えるにつれて、家事の都合に合った低賃金のパートタイム雇用しか従事できなくなり、フランスと比べて、相当大きな逸失利益が発生してしまうことがわかる。

本研究は、日仏間でなお継続中ではあるが、現時点でも、フランスでも第3子以上については、出産・育児による「逸失利益」が大きくなることが概ね推定できる。

このように、少子化の経済的背景の一つである「逸失利益」は、決して日本のみの現象ではないことが確認された。しかし同時に、雇用や社会保障システムのあり方によって、かなりの程度、日本でも「逸失利益」を減らし得る可能性があることが、フランスの例から理解できるだろう。

図2 日本における女性の賃金カーブと「逸失利益」の発生



資料出所：Nishimura (2000)

ただし、フランスの場合、家族給付の支出が失業情勢の悪化とともに増加する現象もあり、むしろ、失業するよりも家庭で育児を選ぶ女性

も増えるなど、わが国とは異なった意味で深刻な問題もみられる。

3. パートタイム労働の活用と育児休暇制度の柔軟化

前章でみたように、日本では、働く女性が第1子を出産したところから、既にかんりの「逸失利益」が発生しやすい。これは、既に第1子の段階から、育児休暇後の復職を妨げる様々な条件が存在するからである。

これに対し、フランスでは、第3子以上を有する女性については「逸失利益」が発生するが、第1子と第2子については、ほとんど発生しない。第1子と第2子の場合、比較的短期間の育児休業取得後、同一職場へ復職が可能になっているためである。

この場合、企業の雇用管理面の柔軟な対応が不可欠であるが、出産後、1歳前後の幼児の保育の問題が、社会的にどのように解決されているのかが大きな分かれ目になる。

まず、日本をみると、育児休業からの復帰は1年未満がほとんどである。復帰時点の最大の問題は、ゼロ歳児保育の施設が絶対的に不足していることである。だからといって職場復帰時点で時間短縮の措置を講じ、育児支援の不足を補うことすら十分に行なわれない。結局、育児休業終了後に復職できるかどうかは、企業側の対応にもよるが、家族や親戚などの援助を受けられるかどうか大きく依存する。ただし、教員や公務員などについては、復職は完全に保障され、制度は比較的良く機能している。いずれにせよ、育児休業の利用は、ほとんど女性に限られ、男性の利用はほとんどない。

フランスにおいては、0歳や1歳程度の幼児の保育も、主としてクレシェ（Creché）とよばれる託児所を中心に対応されており、⁷もし、その利用が困難な場合は、家庭に保育者を雇い入れれば、国から保育手当が支給されている。こうした保育サービスは、共働きの家庭に優先的に利用されている。育児休暇は、最長3年間であり、1年間はパートタイム就労が可能である。また、育児休暇期間に、労働者派遣による代替要員の利用が一般的である。

もちろん、あまり長期に育児休暇をとって

ると、職場復帰の上で困難が増大するのは日本と同じである。しかし、フランスの女性の場合、第1子、第2子の出産の際に、例えば、各1年程度の育児休暇を取った後、フルタイム労働で職場に復帰しても、育児と就労を両立できる。フランスをのみならず欧州各国でも、育児休暇は圧倒的に女性が取得しているが、近年、欧州では男性の育児休暇の取得を促進する動きがみられ、注目に値する。

このような日仏の比較を踏まえ、「逸失利益」を削減する観点から、取り得る方策を整理してみると、次の4つの可能性があると考えられる。

第1は、比較的短期間の育児休業後に、十分な育児サービスを受けて、フルタイムで職場復帰することである。このような方法が、もっとも逸失利益を大幅削減に貢献することはいうまでもない。

しかし、このような状況は、フランスでは可能でも、日本のみならず他の欧州諸国においては必ずしも現実性があるとは限らない。それは、長年蓄積された保育サービスのインフラや人材、さらには、保育サービスの支援にかけている財政支出の規模が、各国であまり大きく異なるからである。

第2は、育児休業後に職場復帰する場合、十分な育児サービスが受けられなくても、フルタイムからパートタイムに転換することによって、比較的早い復職を可能にすることである。このため、フルタイム労働とパートタイム労働の間に転換しやすいような条件を作ることや、将来、フルタイムに戻ることが、ある程度、期待可能でなければならない。

欧州では、フルタイムとパートタイムの転換制度は、幾つもの国で制度的には導入されているが、現実に実施しているのは、一部の大企業や公務部門といわれている。

いずれにせよ、計画的なパートタイムへの相互転換は、長期的には、「逸失利益」を低める効果があろう。

第3に、育児休業後に、企業側の理由でなかなか復職できなかつたり、あるいは、育児サービスが十分でなかつたり、パートタイムへの転

換が困難であったりした場合、育児休暇を長めに取得して、復職の条件が揃うタイミングを待つことである。

育児休暇中の所得保障が国によって異なるため、一概には言えないが、休暇期間中一定の条件でパートタイム雇用が認められれば、育児休業期間の所得の減少を補うことが可能になる。なお、育児休暇中の所得保障を手厚くすると、高失業といった情勢の下では、ほとんど失業対策に近い効果を持つことが有り得る。

要するに、育児休暇の長期化は、復職又は再就職のリスクを高める場合もあるが、休暇期間中の所得を改善し、「逸失利益」の増大を押さえる必要がある。

第4に、最初、妻が取得した育児休暇を、一定期間経過後に夫が交替して取得することで妻の職場復帰を早めたり、育児休暇を職場の繁忙にあわせて分割取得したり、学齢期までの期間に分散させて父母が交替ないし同時に取得することである。⁸

このような柔軟な育児休暇の制度は、欧州でも一部の国で実現しているにすぎず、しかも、企業側が柔軟な育児休暇の取得に協力しなければ実施は難しい。しかし、こうした制度があれば、男性の育児休暇取得を促進し、育児休暇に家族看護休暇の性格を持たせる効果も期待できる。

このような育児休暇の「柔軟化」の方策は、企業側の協力が得られれば、「逸失利益」を小幅に押さえるのに寄与するであろう。

以上の考察からわかるように、「逸失利益」の抑制ないし削減のためには、育児サービスのインフラ整備が最も根本的な対応であるとしても、現今の各国の財政的制約の下では、むしろ、「パートタイム雇用の活用」と、「育児休暇制度の柔軟化」が、雇用システムの面からの有効な対策であることが理解できよう。

ここで、「パートタイム雇用の活用」は、二重のことを意味している。まず、パートタイム雇用を、社会保障制度が完全に適用され、フルタイム労働との差別のない健全な雇用期間として育成することであり、同時に、フルタイムと

パートタイムの転換の可能性を高めて、企業内に様々なスタイルの雇用を生み出し、従業員のニーズに合わせることである。

このような考え方は、欧州におけるパートタイム雇用対策の基本をなす方向であり、これを現実化することが、少子化対策にも寄与する点が重要であろう。⁹

「育児休暇制度の柔軟化」は、既に各国の育児休暇制度のなかで、多かれ少なかれ取組まれており、育児休暇を父親にも取得しやすい条件を作ることは、即ち、母親の出産・育児による「逸失利益」の抑制に大きく寄与するといえよう。現実には、父親が育児休暇を取得したがない理由は、休暇による所得の減少、職業上のキャリアへのマイナスなど、母親が蒙っている問題点と類似している。従って、「育児休暇制度の柔軟化」は、今後の少子化対策の重要なメニューの一つであり、日本を含めた先進諸国が挑戦する価値のある政策テーマといえよう。

4. マクロの育児給付支出額と合計特殊出生率：雇用システム改革の影響

次いで議論しておかなければいけないのは、各国政府の家族給付関係の財政支出は、合計特殊出生率にどのように影響しているといえるのかという問題である。これを言い換えれば、わが国でも、少子化対策として、どの程度の家族給付、特に児童手当の支出があれば、合計特殊出生率を一定水準に維持できるのかということになる。

この問題を本稿で取り上げざるをえなくなったのは、従来からなされている試算が、家族給付のみの規模を問題とし、重要な育児サービスのインフラ整備の状況や、前章で論じたばかりの「パートタイム雇用の活用」、「育児休暇制度の柔軟化」等を含む雇用システム改革の効果を、完全に度外視しているからである。

これと同様の問題点は、少子化対策の強化のために、児童手当など現金給付を増額する政策を、政権政党が選択したがる傾向にも見出される。

確かに、わが国政府は、児童手当を中心とする家族給付に関してみれば、国際的にみて、GDP比で非常に低い率の財政支出しかしてこなかつ

た。そこで、児童手当の GDP 比と合計特殊出生率を比較して、そこから、どのような相互関連が見出せるかを検討してみる必要がある。

表 1 主要国の児童手当対 GDP 比と合計特殊出生率 (%)

国	フランス	スウェーデン	イタリア	イギリス	ドイツ	日本
児童手当対 GDP 比 (1989)	2.77	4.84	2.16	1.07	0.60	0.03
合計特殊出生率 (1990~95)	1.70	2.01	1.24	1.78	1.30	1.48

資料出所：ILO The Cost of Social Security 1987~89
United Nations World Population Prospects 1996

容易に理解されるように、この種の統計数値は、加工の仕方、様々な数値を取りうるものであり、しかも、統計の時点が異なると、相互の関係も全く異なることがありうるのである。

都村 (1999) は、児童手当について、日本の財政支出があまりに先進諸国と比べて少ないことを論じている。¹⁰ 確かに、GDP 比で見ると、日本の児童手当の財政規模は、フランスの 90 分の 1、スウェーデンの 160 分の 1 にすぎず、ドイツと比較しても、20 分の 1 となる。

しかし、児童手当をはじめとして、家族給付の対 GDP 比が、合計特殊出生率と正の相関を持つということは簡単には言えないのである。児童手当の場合も、児童手当の支出が GDP の 2% を超えるイタリアで、合計特殊出生率は異常なほどに低下している。イギリスでは、児童手当の対 GDP 比は 1% 以下であるが、出生率はフランスを凌ぐ水準を示していた。

さて、原田・高田 (1993) は、児童手当及び育児休業期間の手当を合計し、子供一人当たり年間に 33 万円を支給しないと、合計特殊出生率は 1.4 から 2.1 に上昇しないと、これを子供が 6 歳になるまで支給すると、年間に 150 万人の出生者があると仮定して、年間 36 兆円

の財政支出 (対 GDP 比 7%) を支出しなければならないとしている。この推定は、年間 1 万円の児童手当の増額で、出合計特殊出生率が 1.3 ~ 1.8% 上昇するという前提に基づいており、合計特殊出生率を 5 割上昇させるには、その 33 倍の給付が必要という計算になっている。¹¹

こうした推計に対しては、多くの批判が可能である。その批判を繰り返すよりも、この推計の意味は、家族への現金給付に依拠した少子化対策は、非常に多額の財政支出をもたらしかねないということであろう。本稿の言葉で言いかえれば、出産・育児の「直接費用」を現金で補填するという少子化対策は、財政的に行き詰まることを意味している。

従って、財政的な実行可能性からみて、必要なことは明かなのである。「直接費用」の補填は、基本的には育児インフラの整備で行なうこと、そして、何と云っても、雇用システムの改革によって「間接費用 (逸失利益)」を減らすことである。

経済企画庁の試算を基礎に幅を持たせて考えると¹²、出産・育児に教育費用を加えた「直接費用」は、通学するのが公立学校か私立学校かでは大きく異なるものの、子供一人当たり 2000

～ 4000 万円程度となるが、出産・育児による職業中断で発生する「間接費用（逸失利益）」は、短大卒で 6300 万円に達するうえ、Nishimura (2000) によれば¹³、大学卒の「間接費用（逸失利益）」は 1 億円を若干超えると推計される。

このように、少子化対策を本当に効果的に実施するのであれば、本格的な雇用システムの改革により、「間接費用（逸失利益）」を減らすことを前提とし、現金給付ではなくて育児インフラの整備にこそ力を注がなければならない。財政制約の下で、少子化問題を真剣に考えるのであれば、児童手当など家族給付の水準が、合計特殊出生率に大きな影響を及ぼしているという思い込みは捨てるべきである。むしろ、雇用システムの改革を優先的に進め、これを社会保障システムで補完する少子化対策を構想すべきでのものであろう。そのような少子化対策の場合、国の財政負担は少なく済む可能性が高いといえよう。

5. 結論

—効果的なポリシーミックスを求めて—

以上の検討から、様々な政策的な含意が導かれる。本稿の冒頭で、私たちは、少子化問題を雇用システムとの関係で議論することが不可欠であることを強調した。同時に、日仏共同研究の成果から、出産・育児に伴う「間接費用（逸失利益）」は、日本のみでなく、フランスでも第 3 子を持つ母親に発生していることを確かめた。

少子化の進展については、いわゆる日本的雇用慣行が原因の一部となっていることは否定できないが、日本的雇用慣行を捨てて、例えばアメリカのような雇用慣行にすれば、「逸失利益」が発生しないというような議論は乱暴すぎよう。フランスのように、女性の就業環境がかなり整備されている国ですら、「逸失利益」が検出されたことには、実は大きな意味がある。もちろん、各国別に「逸失利益」を測定する作業はまだ終わっていない。しかし、「逸失利益」の発生は、先進諸国の雇用システムに共通する

現象であり、各国に程度の差はあれ発生しており、日本の雇用慣行のみが批判されるべきことではないことは明らかである。

さて、雇用システムの改革において、「逸失利益」の発生を抑制するための具体的な方法は、基本的には育児インフラの整備であることを強調した。しかし同時に、現実的な雇用システムの改革の具体策として、「パートタイム雇用の活用」と「育児休暇制度の柔軟化」を挙げた。これらの施策は、少子化問題の検討にとって重要なだけでなく、最近の欧州における新たな雇用政策の流れとも一致している。¹⁴ また、ここで言う「パートタイム雇用の活用」は、社会保障などが完全に適用され、フルタイム雇用と同等の待遇を備えたパートタイム雇用の活用でなければならない。そのような条件の下で、パートタイムとフルタイムの転換を行なえる柔軟な雇用システムを作ることは、少子化問題への対処のみならず、広い意味で、堅固な雇用システムと安定した社会保障システムを構築する上で意味のあることである。

さらに、「育児休暇制度の柔軟化」は、未だ、欧米の政策担当者には聞きなれないかもしれないが、出産・育児に伴う「逸失利益」の発生を抑止し、育児休暇制度のみならず、既存の雇用システムを活性化する上で効果が期待できる。これは、父親の育児休暇への参加を促進し、母親の職業キャリアの維持にも貢献するなど、その効果は意外なほどに大きいと考えられる。

これまでは「逸失利益」の抑制の観点からの分析と、雇用システムの改革の議論をしてきた。しかし、少子化対策の観点からの雇用システムの改革は、これに尽きるわけではない。容易にわかるように、「逸失利益」は、就業の中断の有無やパートタイムか、フルタイムかといった相違から生じるのみではなく、教育訓練機会への有無や昇進格差などからも生じてくる。また、出産・育児期以外における一般的な家庭責任の遂行が、労働者に不利益をもたらす可能性もある。その意味で、フレックスタイムの導入や残業規制など労働時間制度の改善による就業環境の改善も重要なテーマとなるだろう。

そして、合計特殊出生率と、児童手当に代表される家族給付の財政規模とは、実は直接的な関係はない。これら現金給付を増加させれば、合計特殊出生率が改善されるとは考えにくい。それは、現金給付で補填される「直接費用」よりも、雇用システムを通して発生する「間接費用（逸失費用）」の方が大きいからである。

従って、少子化対策は、「雇用システムの改革」を核とし、これを補完する「育児の社会的インフラの充実」によって実現しなければならない。雇用システムの改革を中心に置いたポリシーミクスによってこそ、効果的な少子化対策が期待できるであろう。

主要参考文献

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche (BMFSFJ) (1999) Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub, 10. November 1999, Bonn
- 藤田良治・塩野谷祐一 (1999) 『先進国の社会保障⑥フランス』東京大学出版会
- 原田 泰 (1999) 『日本の失われた十年』、日本経済新聞社
- Iguchi Y. (2000) Is the employment system responsible for declining fertility rate in Japan? Paper presented to the France - Japan Symposium on February 26, 2000, Tokyo
- 井口 泰 (1999a) 「雇用システムと少子化問題」、『季刊年金と雇用』vol18, No.1, May 1999, (財)年金総合研究センター
- 井口 泰 (1999b) 「諸外国における雇用・失業対策の動向」『日本労働研究雑誌』vol 41, May, 1999, No. 5 日本労働研究機構
- 経済企画庁 (1998) 『国民生活白書』大蔵省印刷局
- 厚生省 (1998) 『厚生白書』大蔵省印刷局
- 日本労働研究機構 (1999), 『国際労働比較』, 日本労働研究機構
- Nishimura T. (2000) The married women's

- foregone earnings: Comparative Study France - Japan Paper presented to the France - Japan Symposium on February 26, 2000, Tokyo
- 白波瀬佐和子 (1999) 「西欧諸国における家族政策—育児支援対策の視点から—」『季刊年金と雇用』vol18, No.1, May 1999, (財)年金総合研究センター
- 高山憲之・原田泰 (1993) 『高齢化のなかの金融と貯蓄』日本評論社
- 都村敦子 (1999) 「家族政策の国際比較」『季刊年金と雇用』vol18, No.1, May 1999, (財)年金総合研究センター
- 八代尚宏 (1997) 『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社

<注>

- ¹ ここでの議論の基礎になったのは、関西学院大学経済学部とリール第1大学経済社会学部の協定を踏まえた「少子化問題に関する日仏共同研究」である。
- ² 井口 泰 (1999a) pp40 ~ 46 を参照。
- ³ 日本労働研究機構『国際労働比較』, 2000年、3 - 14 表参照。
- ⁴ 日本労働研究機構『国際労働比較』, 2000年、6 - 3、6 - 4 図参照。
- ⁵ Nishimura (2000) p4 Fig 2
- ⁶ 藤井・塩野谷 (1999) PP168~175
- ⁷ 白波瀬 (1999) pp 18~20 を参照。
- ⁸ ドイツにおける養育休暇及び養育手当法改正をめぐる論議を参照した。BMFSFJ (1999) pp1~3
- ⁹ この論点は、既に井口 (1999a) pp42~45 で論じてある。
- ¹⁰ 都村 (1999) pp4~14 を参照。
- ¹¹ 原田 (1999) pp214~216 参照。
- ¹² 経済企画庁 (1997) を参照。
- ¹³ Nishimura (2000) pp10~11 を参照。
- ¹⁴ 井口 (1999b) を参照。なお、欧州の雇用政策を考える場合、いわゆる「オランダ・モデル」を無視することはできない。

厚生省科学研究費補助金（子ども家庭総合研究事業）
分担研究報告書

少子化に対する企業及び労働組合の対応に関する研究
少子社会における勤労者の家族観について

分担研究者 山中 正和（連合総合生活開発研究所）

研究要旨

21世紀を目前にしたわが国の「少子化」問題は、社会、経済、労働、人口、家庭、教育などあらゆる分野にわたって最重要課題となっている。とりわけ、家族・家庭の急激な変化は、個々の生き方をも問い直しており、「少子化」時代に大きな影響を及ぼしている。

現在、家族・家庭がどのような実態にあり、構成する個々人がどのような家族・家庭観をもっているかの調査研究は、きわめて重要な課題であるが、「少子化」の観点からの研究は十分とはいえないと思われる。

また、家族・家庭環境の変化が、結婚、子育てなど家庭での男女の役割分担のみならず、社会制度、労働条件、福利厚生制度、教育制度などにどのような影響を及ぼしていくかは「少子化」問題への貴重な資料となることだろう。

このような観点から、勤労者の家庭生活の実態、家族観などについての意識調査を中心に、「少子化」問題へのアプローチを試みた。アンケート調査は、京浜地区の男女30代を中心としたさまざまな業態・規模から選定した勤労者を対象に、家庭生活の実態、家族観、子ども観などについて1200名（男女約半数ずつ）の意識調査を実施した。回収率は91.1%（1094/1200）であった。

今回の調査結果から次のようなことがわかった。仕事と家庭の両立を見る上で、会社中心、あるいは家庭中心の生き方を探るために、就業時刻または、就業時刻から1時間未満で退社する日はどのくらいありますかという問いがあった。これに対しては、ほとんどないと答えた人と、ほぼ毎日と答えた人が両極に分布し、いずれも3割以上を占めて、拮抗している。就業時刻後、すぐ退社しない理由として、自分が行うべき仕事の量が多いと答えた人が8割に上る。また、終業時間後に会議やミーティングなどが開かれると答えた人も多く、退社しづらい雰囲気があると答えた人も多い。家に帰るまで、まっすぐ帰ると回答した人は7割近くおり、夕飯などの買い物を済ましてから帰る人を合わせると8割以上になる。

次に、家族の生活を経済的に支える責任は夫にあるという考えに賛成、どちらかといえば賛成と答えた人は8割を超え、夫の収入が多ければ、妻が無理して働く必要はな

いという考えに賛成、どちらかといえば賛成と答えた人も6割を超える。しかし、家事や育児の責任は妻にあるという考えに賛成、どちらかといえば賛成と答えた人は5割を越す程度だが、妻が専業主婦であっても、夫は家事・育児にかかわるべきであることに賛成、どちらかといえば賛成と答えた人は9割を越している。

少子化の原因の一つとしてよく挙げられる未婚、晩婚については、次の結婚観についての問いが興味深い。未婚者に結婚したいと思いませんかとたずねたところ、8割以上が結婚したいと答えている。ところが、自分の結婚について今後どうしたいかという問いに対しては、ある程度年齢までには結婚したいと答えた人よりも、理想的な結婚相手がいなければ結婚しなくてもよいと答えた人のほうが上回った。結婚したい相手がいるけれども、まだ結婚しない理由は、結婚予定の人を除くと、相手が結婚を望んでいないが多く、以下経済条件が整わない、独身生活を楽しまたいが続いている。

結婚後の家事・育児分担を見ると妻がほとんどやる、妻が7割はやる、で全体の9割を占めている。育児については、やはり子どもの身になって育児ができるのは母親だとの意見が強い。しかし、3歳までは母親の手で育てるべきだという意見は、減少する。

政府に対する子育て支援についての要求は、経済援助が最も多い。育児と仕事の両立のための政策として、職場復帰の保証、育児期間中の上司や同僚の理解、子どもが急病になったときの看護休暇などが、重要度の高いものとして示された。保育所に関しては、保育料の軽減、保育時間の延長が多く、育児休業制度の拡充や再就職の支援などの働き方にかかわる要望を上回っている。

これらの調査結果から、理想的な結婚相手がいなければ結婚しなくてもいいと答えた人が多いことは、結婚後の暮らし方、経済レベルなどについて自分の考えを優先する人が増えていることを物語っている。

また、子育て支援のためには保育時間の延長などの環境整備や保育料の軽減、周囲の理解などが多く期待されていることがわかる。中でも、勤務先の職場環境の整備として、育児休業後の職場復帰の保障、育児期間中の上司や同僚の理解、子どもが急病になったときの看護休暇、育児休業中の賃金補償の拡大などが勤労者にとって育児と仕事の両立を考える上で切実な要求といえるだろう。

A. 研究目的=

21世紀を目前にひかえ、急速に進む少子化現象はますます深刻な問題となっている。少子化の進行は、労働力人口の低下のみならず、現在の社会保障制度にも関連し、将来のわが国経済社会のあり方に大きな影響を与えることが懸念されている。その解決のためには、社会保障・社会福祉の充実など総合的な対策が必要とされているが、なかでも、勤労者にとっては結婚・育児生活と職業生活の両立は切実かつ重要な課題となっている。さらに家族構成や家庭観・結婚観の変容も少子化問題に大きな影響を及ぼしていると考えられる。このような観点から、雇用労働者に対する企業の支援、また家事・育児の現状とを明らかにするとともに、少子化と結婚観や家庭との関連などについて調査研究を進め、政策的諸課題を明らかにすることとした。

B. 研究方法=

首都圏の30代の男女1200名、男女半数ずつにアンケート調査を実施した。回収数は1094名。回収率は91.1%であった。

(倫理面への配慮)

アンケート調査は、匿名を厳守し、個人に意見などが外部の漏れることのないよう十分配慮した。

C. 研究結果及び考察=

1. 属性

【基礎属性】

F1からF11までは、この調査の基礎属性について「あなたご自身のことにつ

いておたずねします」としてフェイス調査を行っている。

F1の性別については、トータル1,094名のうち、女性が561名(51.3%)、男性が533名(48.7%)であった。

F2の年齢については、30～34歳が49.2%、35～39歳が50.8%となっており、平均が34.6歳となっている。

F3の結婚の状況については、結婚している(初婚)が82.3%、結婚していないが13.3%、再婚が2.0%、離別・死別が2.5%となっている。そのうち、初婚者の結婚後年数については、6～10年目が41.7%、それ以上が29.6%、4～5年目が13.4%となっており、平均は8.4年であった。再婚者の結婚後年数については、2～3年目が31.8%、6～10年目が27.3%となっており、平均は4.2年であった。

F4の女性に対し「あなたは専業主婦ですか」の質問については、専業主婦が45.3%、いいえが54.5%となっている。

F5の子供の有無については、子供がいるが82.3%、いないが17.0%となっている。子供がいるのうちについての人数については、2人が52.4%、1人が30.9%、3人が15.1%となっており、平均は1.9人となってい

る。

子供の性別については、第1子が男性48.3%、女性51.3%、第2子が男性52.9%、女性46.9%、第3子が男性50.8%、女性が49.2%となっている。

子供の年齢については、第1子については5～8歳が25.6%、0～3歳が24.1%、9～12歳が21.7%で、平均が6.7歳となっており、第2子については、0～3歳が39.1%、6～8歳が23.4%、4～5歳が18.7%で、平均が5.1歳となっており、第3子については、0～3歳が50.0%、6～8歳が23.1%、4～5歳が20.0%で、平均が3.9歳となっている。

F6の「あなたと一緒に住まいの方の人数は、あなたご自身を含めて何人ですか」の世帯構成員数の質問に対しては、4人が35.1%、3人が24.4%、5人以上が20.0%となっており、平均が3.6人となっている。

F7の世帯構成員について「あなたと一緒に住まいの方すべてにお答えください」の質問については、配偶者が83.2%、子供が71.4%、実母が14.9%、実父が10.8%の順になっている。

F8の自分の両親の居住地について「あなたとどの程度離れた場所にお住まいですか」の質問については、乗り物を利用して2時間以上の距離が26.6%、乗り物を利用して1時間～2時間未満の距

離が13.6%、同居しているが15.6%の順になっている。

また、配偶者の両親の居住地については、乗り物を利用して2時間以上の距離が26.1%、乗り物を利用して1時間～2時間未満の距離が13.1%、乗り物を利用して30分未満の距離が12.9%の順となっている。

F9の住居形態についての質問については、貸家・賃貸マンション・賃貸アパートが33.4%、持ち家一戸建て（自分の代で取得・建て替え）が25.0%、持ち家マンション（自分の代で取得）17.2%となっている。

F10の最終学歴についての質問では、大学・大学院が39.5%、高校が30.4%、専門学校・専修学校が14.0%となっている。

F11の「政府の一般的な政策としてどの分野が重要だと思いますか。3つまで答えてください」の質問については、景気対策が50.8%、環境政策が36.9%、年金政策が35.8%、子供の教育政策が34.3%、介護政策が32.1%の順になっている。

2. 仕事について

【本人の就業状況】

Q1の「現在、収入を伴う仕事に就いていますか」の質問については、就いているが79.5%、就いていないが20.3%となっている。

Q2の「あなたの就業形態は」の質問については、正社員・正職員・公務員が74.8%、パート・アルバイト・契約社員が16.0%、自営業主・家族従事者が5.7%の順である。

Q3の「あなたはどのような時間帯に勤務していますか。平日の通常の出勤時間と帰宅時間を教えてください」の質問については、平日の出勤時刻は、午前7時台が38.3%、午前8時台が29.8%、午前6時台が9.7%、午前9時台が7.5%、勤務時間不定が10.7%となっている。
平日の帰宅時刻は、午後6時台が16.8%、午後7時台が15.1%、午後8時台が14.5%、午後9時台が11.6%、勤務時間不定が10.7%の順になっている。

Q4の「職場までの片道通勤時間を教えてください」の質問については、90分未満が31.3%、60分未満が31.0%、30分未満が26.3%となっている。

Q5の「あなたの通常労働時間はどのくらいですか」の質問については、1日の労働時間は9時間未満が25.4%、11時間未満が17.2%、10時間未満が15.5%、12時間以上が9.7%の順となっている。
1週間の労働日数は、5日が67.6%、6日が11.2%、労働時間不定が6.8%となっている。

Q6の現在の職種の質問については、事

務職が29.8%、営業・販売・サービス職が23.5%、技術・研究・専門職が21.4%、現業職・技能職が17.0%の順になっている。

Q7の現在の勤務先での勤続年数の質問については、6～10年目が28.5%、11～15年目が24.6%、1年目が13.4%、2～3年目が12.6%の順となっており、平均は8.3年となっている。

Q8の勤務先の正社員・正職員の人数(他支店・他支社を含む)の質問については、1000人以上が32.2%、10人未満が15.5%、300～999人が11.3%、100～299人が11.1%、30～99人が11.0%の順になっている。

Q9の1999年1月～12月の年間収入(税込み)の質問については、400～600万円未満が31.6%、600～800万円未満が23.6%、200～400万円未満が14.0%、800～1000万円未満が6.5%となっている。

【配偶者の就業状況】

Q10の「配偶者は、現在収入を伴う仕事に就いていますか」の質問については、就いているが66.5%、就いていないが30%となっている。

Q11の配偶者の就業形態の質問については、正社員・正職員・公務員が75.

1%、パート・アルバイト・契約社員が13.0%、自営業主・家族従事者が7.6%、派遣社員が2.1%の順となっている。

Q12の「配偶者はどのような時間帯に勤務していますか」の質問については、平日の出勤時刻については、午前7時台が36.3%、午前8時台が24.7%、午前6時台が11.0%の順に、勤務時間不定が14.7%となっている。

平日の帰宅時刻については、午後8時台が14.4%、午後7時台が13.7%、午後9時台が13.4%、午後5時より前が11.1%、午後6時台が10.7%の順に、勤務時間不定が14.7%となっている。

Q13の配偶者の通常労働時間の質問では、1日の労働時間について、9時間未満が20.2%、11時間未満が18.4%、10時間未満が14.7%、12時間以上が12.6%の順に、労働時間不定が10.8%となっている。

また、1週間の労働日数については、5日が57.7%、6日が18.6%、4日が3.2%、労働時間不定が10.8%となっている。

Q14の配偶者の現在の職種については、営業・販売・サービス職が29.2%、事務職が21.6%、現業職・技能職が20.7%、技術・研究・専門職が17.0%となっている。

Q15の配偶者の1999年1月～12

月の年間収入(税込み)については、400～600万円未満が30.5%、600～800万円未満が23.7%、200～400万円未満が10.2%、800～1000万円未満が9.2%となっている。

3. 仕事と家庭の両立について

Q16では、「就業時刻から1時間未満で退社する日はどれくらいありますか」と聞いている。「ほとんどない」が、30.3%。この反対に、「ほぼ毎日」と答えた人は、34.4%となっている。「ほとんどない」に「週1日程度」を加えると、39.5%。「ほぼ毎日」に「週4日程度」を加えると、38.1%でその割合はほぼ拮抗する。中間をあわせて20%ほどだから、両極に分岐している傾向である。さらに、「就業後すぐに退社しない(できない)理由」を二つまで選択すると、1位では「自分が行うべき仕事の量が多い」と答えた人が、79.6%と断然多い。ところが、2位では「終業時間後会議やミーティング、勉強会などが開かれる」が23.4%、「定時では退社しづらい雰囲気職場にあるから」と答えた人が14.6%、「仕事や職場生活にやりがいや充実を感じるから」が10.8%と続く。30代という職場の中核である年代では、アフター5は会社にしばられている部分が多いといえよう。

Q17では、「勤務先を出たあと家に帰るまでの時間をどのように過ごしているか」を聞いている。頻度順に3位までたずねている。1位では「まっすぐに帰宅する」

が68.0%。次に多い「夕飯の買い物などを済ましてから」を加えると、8割を超えている。寄り道をせず、まっすぐ帰る人が圧倒的に多い。2位では、「上司や同僚、部下などとのつきあいの後、帰宅する」と「友人、知人とのつきあいの後、帰宅する」を合わせると31.8%。「夕飯の買い物などを済ましてから」と「買い物や一人でふらふらして自由な時間を過ごした後帰宅する」を合わせると、31.8%となり、Q16での退社時刻の両極分布と相応する。

Q18では、「育児の都合や家族の病気など家庭の都合によって自分の仕事がこなせないとき、どうすることが多いか」をたずねている。(2つまで回答)「遅刻・早退・有給を利用する」が58.1%、「職場で変わりの人に頼む」が46.7%とこの二つが断然多い。自由記入回答によると、女性が再就職時に面接で決まって聞かれるのは、「お子さんが病気になったらどうしますか」という質問。また、行政に「急病時預かってくれる保育園を」との声も出ている。また、「企業の意識改革」を求める声も多い。

Q19は女性だけに、「もし夫の収入が高かったり、その他に収入があった場合、あなたは現在の仕事を続けたいですか」という質問。「現在の仕事を続けたい」と答えた人が、47.6%と多く、「仕事はやめたい」と答えたのは16%にすぎない。これは、アンケート対象者が30代に限定したことや、雇用不安、不況の長期化などと関連している可能性もある。

Q20は「子育て期にあなたはどのような働き方をしたいか」をたずねている。「どちらかといえば仕事を優先させて働く」(34.2%)と「どちらかといえば育児を優先させて働く」(38.3%)とほぼ拮抗しているように見えるが、これにそれぞれ、前者に「育児に使える時間がなくなっても、仕事に専念する」(2.7%)を加えても37.9%であるのに対し、後者に「働かずに育児に専念する」(16.7%)を加えると、55%となる。仮に、前者の二つを仕事派、後者の二つを育児派を名づけると、育児派が優勢であるとともに、職場と育児の両立が困難な環境がうかがえる。

Q21は、同じ質問を配偶者に向けて行ったものである。これをQ20のように、仮に区分けすると、仕事派は33%、育児派は59.1%となり、育児派は仕事派の約2倍となり、この世代での育児の優位性はいっそうはっきりする。

3. 結婚と夫婦に対する考え方

Q22は、「夫婦間の責任や規範について」①～⑤までの5つの意見を提示し、「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」の4つの選択肢で答えてもらった。この選択肢により、前二者は広い意味での賛成、後二者は広い意味での反対とみなすことができよう。

- ①「夫婦の生活を経済的に支える責任は夫にある」
「どちらかといえば賛成」は45.2%、

「賛成」は40.7%。圧倒的に賛成が多い。「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせても、13.5%にとどまる。戦後、飛躍的に女性の就業率が高まったとはいえ、就業率に伴う就業条件がまだまだ整備されていない現状を浮かび上がらせると同時に、妻の就業が困難である状況を反映している。自由回答のなかには、次のような意見が多く出されている。

「職場復帰が困難なことが多く、以前より、パートや就航など、待遇が悪くなってやめざるを得ない人も多い。」

② 「家事や育児の責任は妻にある」

「どちらかといえば賛成」が47%、「賛成」(7.2%)を加えて、54.2%とようやく過半数を超える程度。「どちらかといえば反対」(30.3%)と「反対」(14.9%)を加えて、45.2%である。今後この数字は、「反対」が増えていくのであろうか。

③ 「夫の収入が多ければ、妻が無理して働く必要はない」

「どちらかといえば賛成」が34.7%、「賛成」が30.4%、合わせて65.1%が賛成派である。「どちらかといえば反対」、「反対」を合わせて、34.2%であり、賛成が反対を倍近く上回る。

④ 「なんと行っても女の幸せは結婚にある」

古くからある質問であるが、「どちらかといえば反対」が35.9%、「どちらかといえば賛成」が32.7%。「反対」が25%、「賛成」が5.3%、と反対がはつきりと賛成を上回っている。結婚への理想が(幻想も)うすれてきていることは、つぎのQ23でより顕著になる。

⑤ 「妻が専業主婦であっても、夫は家事・育児にかかわるべきである」

「賛成」が47.9%。続いて「どちらかといえば賛成」が44.6%で、賛成が大多数を占める。家事育児は夫婦で分担すべきものという意識と現実が浸透してきたことの証明であろう。また、たとえ専業主婦であっても「核家族化の進んだ社会では、(育児は)本当に母親に多大なストレスを与えます。子どもは地域社会で育てるもの。母親がもっと自由に過ごせる時間をつくるため、一時保育や託児所サービスを充実させてほしいです。」という意見に見られるように、妻の自由時間という、女性の生き方にかかわる意識があらわれている。

Q23は独身の人に結婚観についてたずねている。「あなたは結婚したいと思いますか」という質問に対し、

① 結婚したい相手がいる

② 結婚したいと思うが相手がない

③ 結婚したいとは思わない

以上3つの選択肢を用意し、①②については、それぞれ付問につづいている。まず、①の問に対して、当てはまる人は、31%。②については、49.7%。③については14.5%であった。

さらに、①の「結婚したい相手がいる」と答えた人の中で、「まだ結婚しない理由」をたずねたところ、結婚を予定しているもの(37.8%)を除くと、多かった順に、「相手が結婚を望んでいない」(13.3%)、「経済条件が整わない」(6.7%)、「独身生活を楽しみたい」(6.7%)、「親の面倒を見なくてはな

らない」(6.7%)、「仕事を優先したい」(4.4%)、「親が反対している」(2.2%)と続く。

次に、②の「結婚したいと思うが相手がいない」と答えた人に対し、「結婚について今後どうしたいか」と、二つの選択肢を示したところ、「理想的な結婚相手が現れなければ結婚しなくてもよい」(45.8%)が、わずかであるが「ある程度の年齢までは結婚したい」(43.1%)を上回った。家庭生活の基本的な一つの単位を構成する夫婦、あるいは結婚に対する考え方が出ている項目である。

30代独身者の約半数が、「結婚したいが相手がいない」と答えている。また結婚したい相手がいると答えた3割ほどの人の中でも、結婚予定者は37.8%にすぎず、相手が結婚を望んでいなかったり、経済条件で今より生活程度を落とすたくないと考えたり、現在の自由な生活を楽しみたいといったような理由で、結婚にはとりたてて積極的なアプローチを見せていないように見られる。その傾向がさらにはっきりするのは、結婚したいと思うが相手がいないと答えた人の中では、理想的な相手がいないければ、結婚しなくてもかまわないと答えている人がある程度の年齢までには結婚したいと答えた人を上回っていることだ。結婚願望は高いからといって、結婚のために現在の生活や自由のレベルを落とすたくないということができよう。このことは、次の子育てや子育て支援への課題を見ると、30代の男女にとって、子どもを産み育てにくい環境やその要因、ひいては少子化の原因とその課題がよりはっきり

してくる。

5. 子どもと育児に関する考え方

Q24では、「自分の子どもは何人」にしたいかをたずねている。「子どもは要らない」と答えたのは、5.4%にすぎない。ここで、F5でたずねた「あなたにはお子さんがいらっしゃいますか」の設問を思い出してみよう。「子どもがいない」と答えた人は17%であった。「子どもが要らない」と答えた人は、5%程度であったから、「子どもが要らない」と答えた人の3倍の人に、子どもがいないということになる。

自由回答から、子どもがいない人の特徴的な意見を挙げてみる。

「保育施設を増やして、順番待ちをせず子どもを預けられるように。安心して預けられるように保母さんの教育をしっかりと。」「現状では怖くて(環境・税金・高齢者問題など)子どもを生めない」「女性は働かずに育児をすべし、という固定概念を崩さぬ限り、少子化はとめられないと思う」「母親が子どもを預けてちょっと息抜きしたり、美容院に行ったり、お買い物に行ったりできたら、子育ても楽になると思う。」(いずれも女性)等の声としてあらわれている。

次に「2人にしたい」と答えた人は、

56.4%。「3人」は25%。「4人以上」は2.4%となっている。これを上述と同様にF5での子どもの人数を見ると(子ども0は含まれていないが)ほぼ、子どもの数については、0人を除けば希望と現実ほぼ一致している。

Q25は現在、子どものいる人にたずねている。「本人と配偶者以外で、子どもが1歳になるまで主に世話をした人は誰ですか」この質問に対して、「特にいない」と答えた人が45.5%にのぼり、半数近くが主たる援助なしで夫婦二人で育てていることがわかる。それ以外では、まず、配偶者の親が23.9%で一番多く、その他の家族が9.7%と続く。以上で8割近くを占め、保育所は6.9%と低位にとどまっている。行政区によって0歳児保育をしている保育所とそうでない保育所のばらつきがある。自由回答でも0歳児保育についてはかなりの多くの意見が寄せられている。「特に0歳児の園の定員は少なく即刻充実してほしい」「保育園の入園については、0~1歳児はとて入りにくい状況があります。入園させるために復職を早め、4月に合わせるといったことをしなければ入園できません。」「0歳児の保育園が空きがなく、先のことまで考えると多く子どもは産めない。」「結婚してずっと仕事を続けていますが、出産に踏み切れないのは、やはり行政のバックアップに不安があるからなのです。本気で少子化を食いとめたいのであれば、企業に強制的に職場環境の整備を義務付けるとか、もっとわかりやすい手段をとってほしいと思います。」

Q26では子どもがいない人も含め、全員にたずねている。「最初の子ども(いない人は予定で)は何歳から、幼稚園・保育園に通いましたか」とたずねている。1位は「4歳から」で36.1%、2位は「3歳から」で32.4%、3位が「1歳~3

歳未満」で13.9%、次になってようやく「0歳から」8.5%が登場する。すなわち、全体の1割にも満たないのである。この背景も、Q25での意見が参考となろう。次の意見は端的に入園の難しさを表明している。「就労していなければ保育園に入園できなし、入園していないと就労できないという悪循環で、いつまでたっても保育園に入れなくて困っている。」

Q27~Q30は、現在結婚している人にたずねている。

Q27は家事・育児の分担について、大きく3つのグループ、より詳しく5つわけて選択肢を設定している。1は「ほとんど夫」、2は「夫7、妻3」の割合。3は「ほぼ半分」で分担。4は「妻7、夫3」の割合。5は「妻がほとんど」している。回答は、設問の逆順に多い。すなわち、「妻がほとんど」が58.8%、「妻7、夫3」が31.9%。この二つで大多数9割を超えている。ちなみに、「ほぼ半分」で分担は5.2%。1および2は加えても1%に満たない。Q22でたずねた「家事や育児の責任は妻にある」という意見に対し反対(どちらかといえば反対を含む)が半数近くあったことを想起すると、現実には、圧倒的に妻の負担となっており、夫は「気持ちは半分あるのだが…」という結果になっている。

Q28では、「出産・育児への不安」についてたずねている。1位においたのは、「養育や教育にお金がかかること」が圧倒的に多く、49.8%とほぼ半数があげている。これに「家事や育児の負担が

増えること」(22.8%)が続いている。「住居が狭い」(9.3%)、自分の仕事に支障が出る(4.7%)はわずかといいてよい。2位にあげたものでは、やはり「養育や教育にお金がかかること」(22%)がトップだが、以下との差は小さく、「住居が狭い」(21.3%)、「家事や育児の負担が増えること」(17.7%)と続いている。自由回答でもこの意見は当然多い。「少子化の今、子どもを産む産まないは個人の自由ですが、子どもは社会の宝です。社会を支えていく子どもを持つ親が、税制面で優遇されるのは当然ではないでしょうか。」「児童手当、乳幼児医療費女性など収入による制限が厳しすぎる。3歳児未満すべてに適用されてのいいと思う。」「パートだと認可保育園に入れず、高い保育料の無認可保育園に入れなければならず、給料はほとんど保育でなくなり、時には赤字になるのはおかしい。」

Q29 出産・育児についての典型的な意見8つに対し考えの近いものをたずねている。1は「そう思う」、2は「どちらかといえばそう思う」、3は「どちらかといえばそう思わない」、4は「そう思わない」であるが、大きく賛成・反対の傾向がわかる。

① やはり子どもの身になって育児ができるの母親である。

「どちらかといえばそう思う」が49.9%、「そう思う」が22.9%。あわせて7割以上となる。「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を加えても、24.3%である。

② 子どもを産めば、女性も自然に母性愛に目覚めるものだ。

「どちらかといえばそう思う」が45.9%、「そう思う」が28%。あわせるとやはり7割以上となる。「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を加えて、23.2%である。

③ 少なくとも子どもが3歳になるまでは母親の手で育てるべきだ。

「そう思う」が38.1%、「どちらかといえばそう思う」が35%。加えると7割を越す。「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を加えると、24.1%である。

④ 女性は子どもを産んでこそ1人前である。

「そう思わない」が41.5%、「どちらかといえばそう思わない」が29.4%で、加えると7割以上がそう思っていない。「どちらかといえばそう思う」と「そう思う」をたしても、4分の1程度である。

⑤ 女性が出産を選択しない権利も認められるべきだ。

「そう思う」が36.9%、「どちらかといえばそう思う」が36.8%。くわえると、やはり7割を越す。これは④の問いに対する答えと照応している。

⑥ 出産は女性の権利であり、女性のみ許された特権である。

「どちらかといえばそう思う」が35.2%、「そう思う」が29.6%。「そう思う」がやや少ないが、加えると7割には届かないものの3分の2が賛成している。「どちらかといえばそう

思わない」が21.9%、「そう思わない」が9.9%で3割以上が反対である。「特権」という間に違和感を覚えたのだろうか。

⑦ 女性の妊娠・出産は女性の仕事や自由の確保の妨げになる。

この問はなかでも意見が分かれたところである。「どちらかといえばそう思う」は41.1%と多いが、「そう思う」は14%にとどまり、あわせて半数を超える程度である。「どちらかといえばそう思わない」は28.2%、「そう思わない」は13.4%であわせて4割を越す。理念と現実とのゆれを見て取ることができるのではないだろうか。

⑧ 男性も妻の出産に立ち会うべきだ。

最後の問いは意見がほぼ拮抗している。「どちらかといえばそう思う」(31.4%)に「そう思う」(16.3%)を加えると、48%に上り、ほぼ半数といえる。一方、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を加えると49%となる。新しい世代の出産に対する考え方の変化に注目したい。

Q30では子どもへの期待を、Q29と同様の手法でたずねている。子どもがいない場合は、想定して答えてもらっている。

① 子どもには将来豊かな生活をしてほしい。

「そう思う」が53.8%、「どちらかといえばそう思う」が41%である。圧倒的多数が豊かな生活を願っているのは当然といえよう。

② 子どもは親のものというよりも、社

会全体のものである。

「どちらかといえばそう思う」が39.9%、「そう思う」が15.6%。半数以上が賛意を示している。それに対し、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を加えると41.1%あり、意見が分かれているところである。

③ 子どもの人生と親の人生は別である。

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」で9割以上が子どもの人生を認めているといえる。

④ 自分の代で得た財産は、子どもには残さずに使い切りたい。

しかしこと金、財産となると事柄は違ってくるようだ。子どもの人生は認めながらも、①の豊かな生活を願っていることから考えれば、子どもに財産を残してあげたいと思うのは親子の情であろうか。

「どちらかといえばそう思わない」が52.2%、「そう思わない」が20.3%。あわせて7割を超える。意見に賛成なのは、4分の1ぐらいか。

⑤ 子どもには教育を含めてできるだけ経済援助をしたい。

これもほぼ同様の結果となった。「どちらかといえばそう思う」が54.8%、「そう思う」が29.5%で85%に達する。④の質問を上回る賛成が出たのはうなずける。

⑥ 自分の老後は子どもには迷惑かけないつもりだ。

「どちらかといえばそう思う」が54.9%、「そう思う」が33.9%。圧倒的に子どもには借金など経済的負担ばかりでなくその他の迷惑もかけたくな