

## 解决少子化需要什么对策？（2）

### 改变工作时间过长的现状才是正确选择 美国·北欧型的解决方案难以在日本实行

筒井 淳也 立命馆大学教授

#### 〈要点〉

- 克服少子化问题的国家都转变了男性赚钱养家的模式
- 在促进支援工作与育儿兼顾方面，保育成本的负担是难题
- 女性的活跃与男性工作方式的改革要同步推进

2015年的合计特殊出生率（即一名女性一生中生育孩子的数量）为1.46，与2005年的历史最低记录1.26相比恢复了0.2个百分点。此外，25岁至29岁女性的生育率也有所改善，可以说这是最近经济状况好转和加强支援工作与育儿兼顾政策的成果。

然而这个数值与安倍政权提出的，到2025年实现出生率1.8的目标还相距甚远。而且，与成功恢复出生率的其他国家相比，例如美国1.86，瑞典1.89，法国1.99（均为2014年数据），也有很大差距。

说起对抗少子化的政策，人们总会关注让兼顾工作与育儿成为可能的保育服务相关政策，比如自民党在参议院的竞选公约中提出了“增加50万保育名额”，“将保育人员的薪资待遇提高2%”等目标。当然，这些措施都是必要的，但本文将从更广的视野出发，通过与他国情况的对比，阐明我国目前的课题。



筒井 淳也（立命馆大学教授）

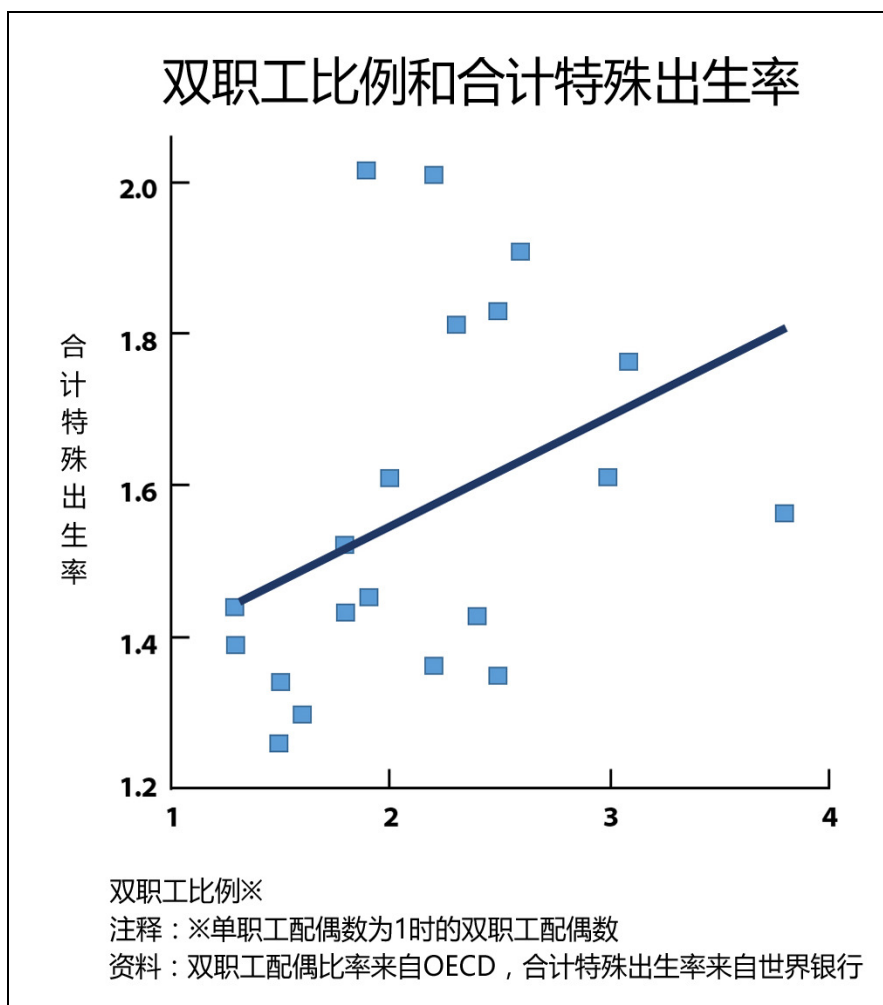
\*\*\* \*\*

在美国、瑞典等其他发达国家，出生率低于人口置换率（维持现在人口规模所需的出生率=2.07）的出生率下降情况出现在 1980 年左右。这一时期，男性失业率大幅度恶化，各国在 70 年代之前建立起的男性赚钱养家模式陷入功能不全，在构建家庭方面出现了困难。

然而，在此之后，各国出生率的动向却出现了分化。美国和瑞典的出生率有所改善，而日本、德国、意大利却未能恢复，进入了出生率极低的阶段。能够解释这种分化的要素之一是“双职工的社会化”。也就是说，利用女性就业弥补了男性就业的不稳定，促进了家庭构建的国家和保存了男性赚钱养家模式的国家之间，情况出现了反差。

日本的女性工作参与率也从 70 年代后期以来持续上升。但这种现象可以用持续工作的单身女性有所增加和已婚女性加入临时工劳动市场来解释。女性能够长期就业，并持续获得稳定收入的希望依然很小。

在克服了少子化问题的国家中，女性的持续就业都是有可能的，并且男女间的工资差距也较小。这些国家通过减少结婚、生育而带来的持续就业难问题，从而成功激发了女性就业赚钱的积极效应。而长时期以来，女性的就业都被认为是不利于家庭构成的。图表总结了在获得统计数据的部分国家里，双职工夫妇的比率和合计特殊出生率的比率。尽管没有得到日本与美国的数据，但总的来说，可以看出二者具有正相关。



可以说，对于女性来说“结婚后就难以继续工作，所以不结婚”的状态转变成了“因为自己能一直工作赚钱，所以可以结婚、生子”的状态。作为男性来说，也不会再寻找婚后就回归家庭的女性，为了在充满不确定性的社会生存下去，他们更愿意找有能力赚钱的女性。实际上这种倾向在日本也开始显现，国立社会保障·人口问题研究所研究员福田节也的实证研究结果就显示了这种倾向。

\*\*\* \*\*

要使女性的经济能力对家庭构建产生积极效果，就必须避免在兼顾工作和育儿中产生的问题。从这个意义上来说，许多政府提出“对抗少子化的政策就是对兼顾工作·育儿的支援”这个方针也是合理的。然而，这绝不仅仅是实施育儿期政府援助就好的问题。

最大的问题在于成本。保育服务很难实现高效率，技术创新也无法大幅度降低服务成本。而讽刺的是，需要保育服务的全职·高薪职业女性越多，主要由女性从事的保育服务成本就越高。如果不随着职业女性工资的改善将保育工作者的工资一同调高，就会出现保育人员选择其他工作的困境。

保育成本是每个国家都会面对的难题。而各国的解决方法也不尽相同。

美国在保育服务方面基本没有政府支出，女性会迅速回归工作岗位，用夫妻二人工作得来的收入雇保姆。大量的移民劳动者从事护工工作。由于双职工白领阶层和移民劳动者之间存在工资差距，保育成本得以控制在较低水平，该体系才可能实现。

如果国内外的工资差距较大，那么从市场购买保育服务这个选择就可能实现。二战前的日本也有过这种倾向，但战后经济的高速发展提高了全体国民的收入水平，因此入户服务的保育工作者市场大幅度缩小了。

通过公共部门解决上述困境的是北欧各国。首先，公共部门提供保育服务，既能将保育人员的工资与市场工资水平挂钩，也能减轻保育费用对家庭经济的负担。其次，与民营部门不同，大量女性在公共部门就业可以缓解因工作中断而导致男女工资差距拉大的压力。这种做法不仅能够大幅度降低育儿成本，还能促进人们休育儿假。因为一般人们都会担心休育儿假会对今后的收入造成不良影响。

也就是说，美国和瑞典等改善了出生率的国家具备了国内外工资差距大，或公共部门的规模足够大等条件。而上述条件日本都不具备。

日本在移民储备和外国劳动力供应量上都处于经济合作与发展组织(OECD)成员国中的最低水平，公共部门的就业规模在 OECD 中也处于最低水准。而且，公共部门就业总数中的女性比率非常低。在这种情况下，育儿服务的扩大和支援工作·育儿兼顾的制度完善都难有进展。

正因为工资差距和公共部门就业这两个要素，在对抗少子化的讨论中都很少被关注，所以重新认识日本所处的不利状况才尤为重要。日本必须在背负沉重枷锁的状态下解决提高出生率的难题。要想真正解决这个难题，必须实施大胆的政策干预。

\*\*\* \*\*

从上述考察中能得出的对策就是扩充公共部门就业。公共部门就业的竞争压力较小，对于容易经历工作中断的日本及其他所有国家女性来说，都是构建稳定职业规划的魅之选。尽管如此，但在财源严重不足的情况下，恐怕很难就此达成意见一致。

回到支援工作·育儿兼顾的正确方法上来，当下最要紧的课题是要改变工作时间过长的现状。阻碍女性持续就业的原因除了匮乏的保育服务以外，还有不合理的职场现状。因为只要女性想积极参与社会工作，就会被要求像“有妻子的男人”一样拼命干活。

所以需要构建严密无漏洞的系统，来设立工作时间的上限。在同样实现了生育率改善的法国，女性的社会就业与男性工作方式的改革是配套推行的。

不过这个方法也有副作用。政府就工作方式对企业提出条件和限制，会增加企业的经营难度。日本在工作时间的限制和支援兼顾工作·育儿义务化的政策实行方面都有避免给各企业增添负担的倾向。

从这个意义上来说，改变“通过企业确保就业”的现状方针，让难以遵守规则（经营方面没有余力）的企业退出市场，取而代之地实施由公共部门保护劳动者的欧洲式方针，也许这样的转型期已经来临。

[译自《日本经济新闻朝刊》2016年8月17日26页，本文经日本经济新闻社同意翻译转载。]

---

## 筒井 淳也

生于1970年。一桥大学社会学博士。研究专业为家族社会学、计量社会学。

---