

人口縮小と「いのちの再生産」
—コロナ禍を超えて持続可能な幸福社会へ—

人口問題とライフデザイン

法政大学 キャリアデザイン学部
武石恵美子

報告の視点と内容

少子高齢化と個人の生活の関係について、特に「働くこと」を中心に課題提起をします。

「男女がともに、働き、生きる」という提言に関する内容となります。

【報告内容】

- 1.少子化と働き方の現状と課題
 - 2.人口減少、長寿化と働き方に関連する主要政策
 - 3.働き方に関連する政策課題
 - 4.新型コロナ禍の影響
 - 5.まとめ：持続可能な社会の働き方
-

1. 少子化と働き方の現状と課題

基本的考え方：「生産労働」と「再生産労働」の両方を含めた適切な再配置が重要

①日本の男女の働き方が少子化の原因の一つであることは多くの研究で言及されてきた問題

- 女性の就業・キャリア継続の難しさ
- 男性を含む恒常的な長時間労働など働き方の硬直性
- 非正規化(とりわけ女性)の進行

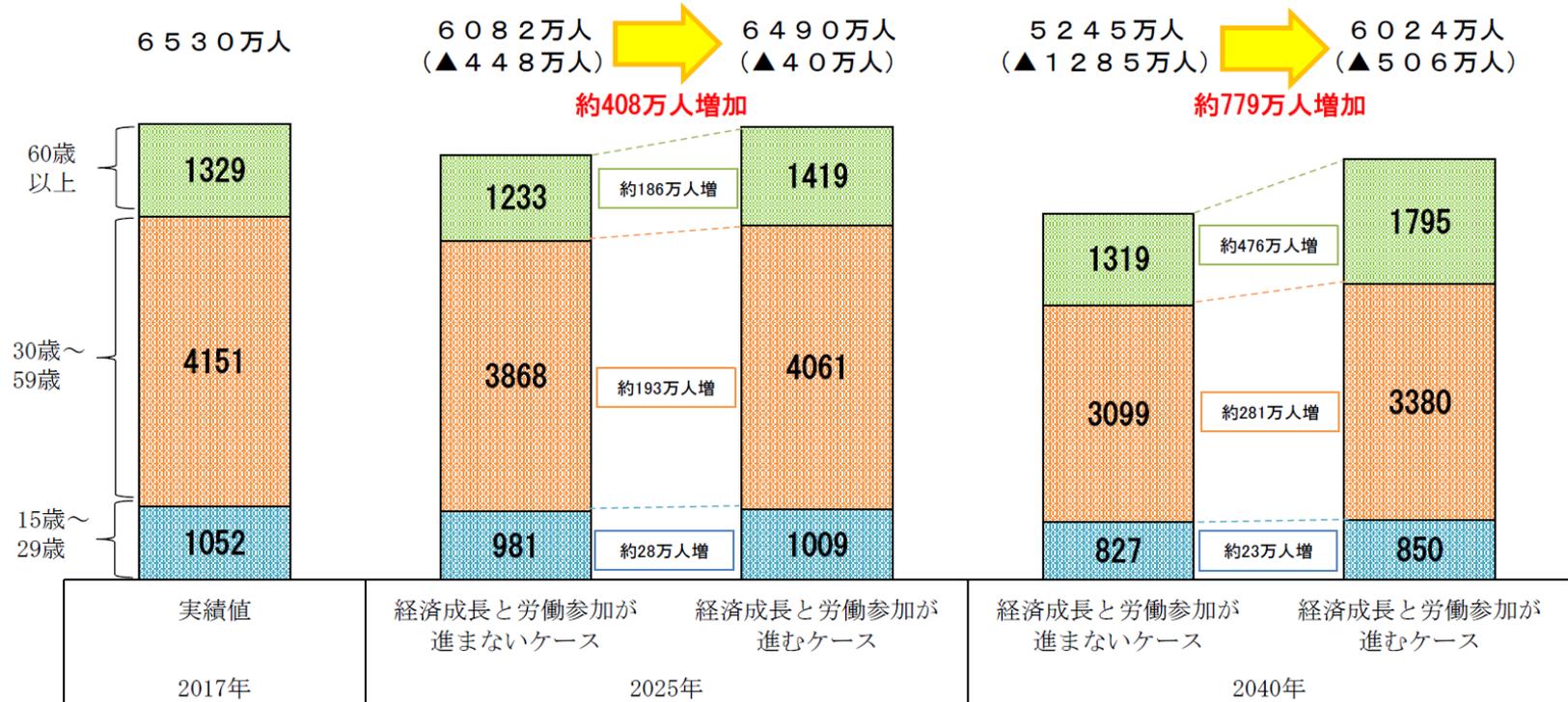
②同時に少子高齢化が雇用システムの変革、その結果としての働き方に影響を及ぼしている

- 女性の能力発揮を含めた人材のダイバーシティへの対応(ダイバーシティの積極的な側面にも注目)
- 長時間労働の是正＋柔軟な働き方
- いわゆる「日本的雇用システム」の変革

③コロナ禍は、働き方にどのような影響を及ぼしているか？

就業者数の将来予測 シミュレーション

2040年までの就業者シミュレーション(男女計)



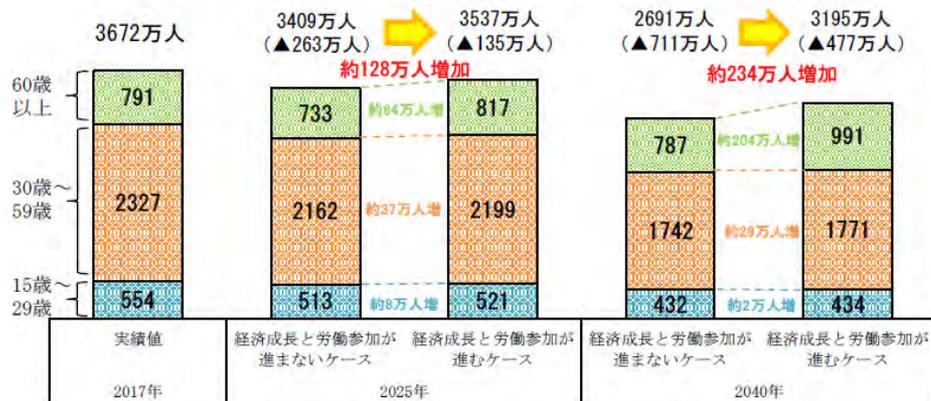
出所: 厚生労働省・雇用政策研究会報告書(2019.7)より

注: 経済成長と労働参加が進む ケース: 「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

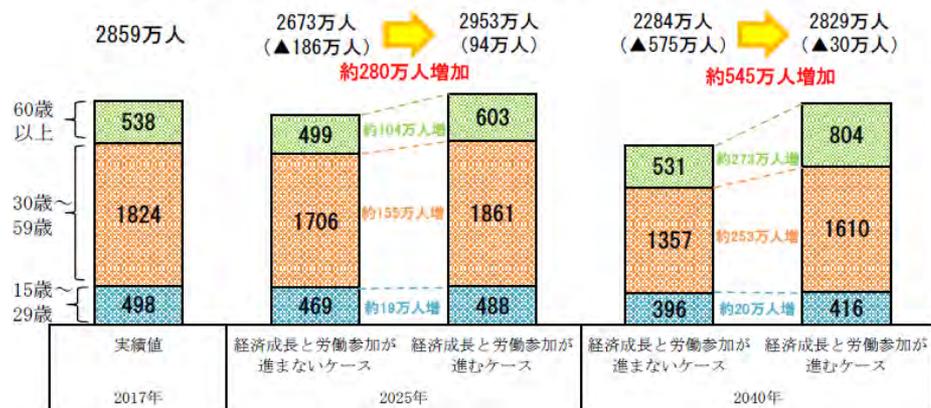
経済成長と労働参加が進まない ケース: ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ労働市場への参加が進まないケース(2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

就業者数の将来予測 シミュレーション(男女別)

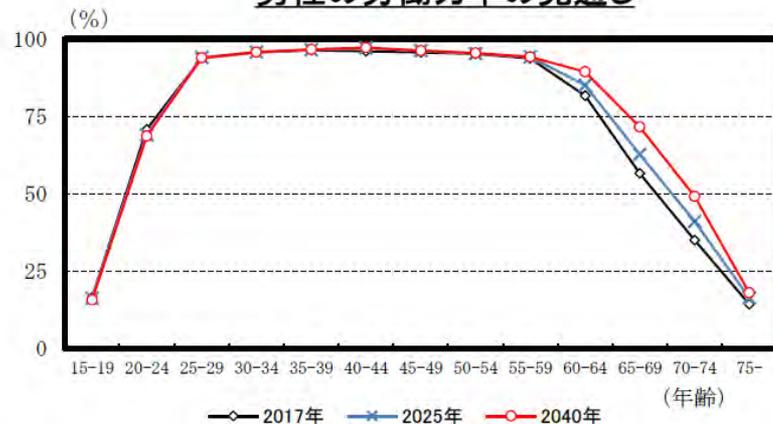
2040年までの就業者シミュレーション(男性)



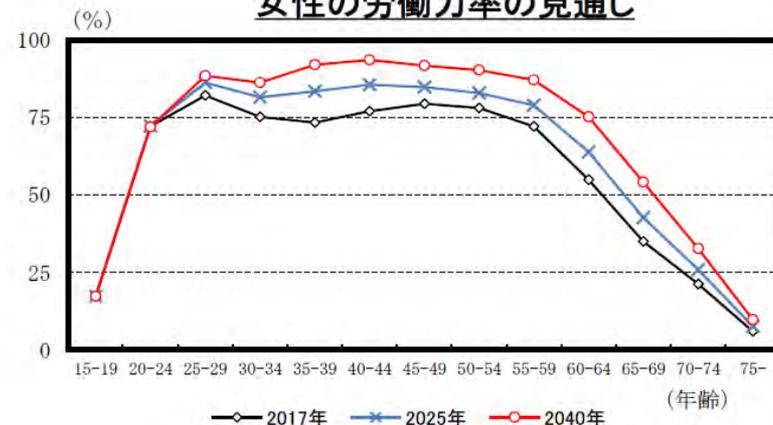
2040年までの就業者シミュレーション(女性)



男性の労働力率の見通し



女性の労働力率の見通し



出所: 厚生労働省・雇用政策研究会報告書(2019.7)より

注: 経済成長と労働参加が進む ケース : 「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

経済成長と労働参加 が進まない ケース : ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ労働市場への参加が進まないケース (2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

人口減少及び長寿化に伴う働き方の変化

人口構造の変化、経済のグローバル化、技術の変化(DXなど)の構造変化が企業の人材戦略や労働市場に変革を迫る。希少な人的資源および最新技術を有効活用して、構造変化に適応して持続可能な社会を目指す。

働く人の「質」が重要に(リカレント教育を含む教育の整備、適切な所得配分を含めた働く人の意欲喚起など)。

【変化の兆し】

- 企業主導の人材育成から従業員主導のキャリア形成への変化
- 新卒一括採用の修正、中途採用の拡大
- 働き方(労働時間、勤務場所)の選択肢の多様化
- 副業などのパラレルキャリアの拡大
- 「雇用」以外(雇用類似)の働き方の拡大

2.人口減少、長寿化と働き方に関連する主要政策

➤ 仕事と育児・介護の両立支援⇒女性の就業継続支援

特に女性の働きやすさを支援する。最近では男性の育児が課題に

➤ 女性活躍推進施策⇒女性の能力発揮支援

特に女性の働きがい・キャリア形成を支援する

➤ 男性を含めた働き方の改革⇒長時間労働の是正、働き方の柔軟化

特に男性の働き方に変革を迫る

➤ 正規-非正規の格差是正⇒雇用形態による不合理な格差をなくす

非正規化に伴う課題に対処する

➤ 日本的な雇用慣行の修正⇒労働市場の柔軟化、外部労働市場の機能強化、働き方の選択肢の拡大

長寿化&社会構造の変化への対応力を高める

➤ 育児・介護休業法: 1992年施行

男女共通の休業制度、短時間勤務制度等柔軟な働き方の制度導入等の義務付け

課題: 男女の取得状況の差

女性のみで育児対応できる制度設計

➤ 次世代育成支援対策推進法 (2005年に10年の時限立法で施行、2015年に延長)

国、自治体や民間企業(101人以上)の両立支援策の充実化を推進

課題: 両立は可能になりつつも、育児期の女性のキャリア形成に課題

➤ 女性活躍推進法(2016年に10年の時限立法で施行)
国、自治体や民間企業(301人以上)の女性活躍を推進
課題:数値目標などが短期的視点になりがちで、長期的な
育成の観点が不十分。女性の非正規化には対応困難。

- 働き方改革関連法(2019年4月以降施行)
- ✓ 長時間労働の是正:残業時間の上限規制、年休取得の義務付け(年5日)、勤務間インターバル制度
 - ✓ 裁量性のある働き方:高度プロフェッショナル制度
 - ✓ 雇用形態にかかわらず公正な待遇確保:同一労働同一賃金

➤ 雇用慣行に関するもの

- ✓ 正社員の多様化：勤務時間、職務、勤務地を限定して働く正社員の働き方の普及
- ✓ 外部労働市場の機能強化：企業に中途採用割合の公表を義務付け（301人以上、2021年）
- ✓ 副業・兼業、雇用類似の働き方：副業・兼業のに関して「ガイドライン」の策定など検討を進める
- ✓ キャリア支援制度の充実化：キャリアコンサルタントの国家資格化（2016年）、ジョブ・カード制度の普及促進、キャリア

3.働き方に関連する政策課題

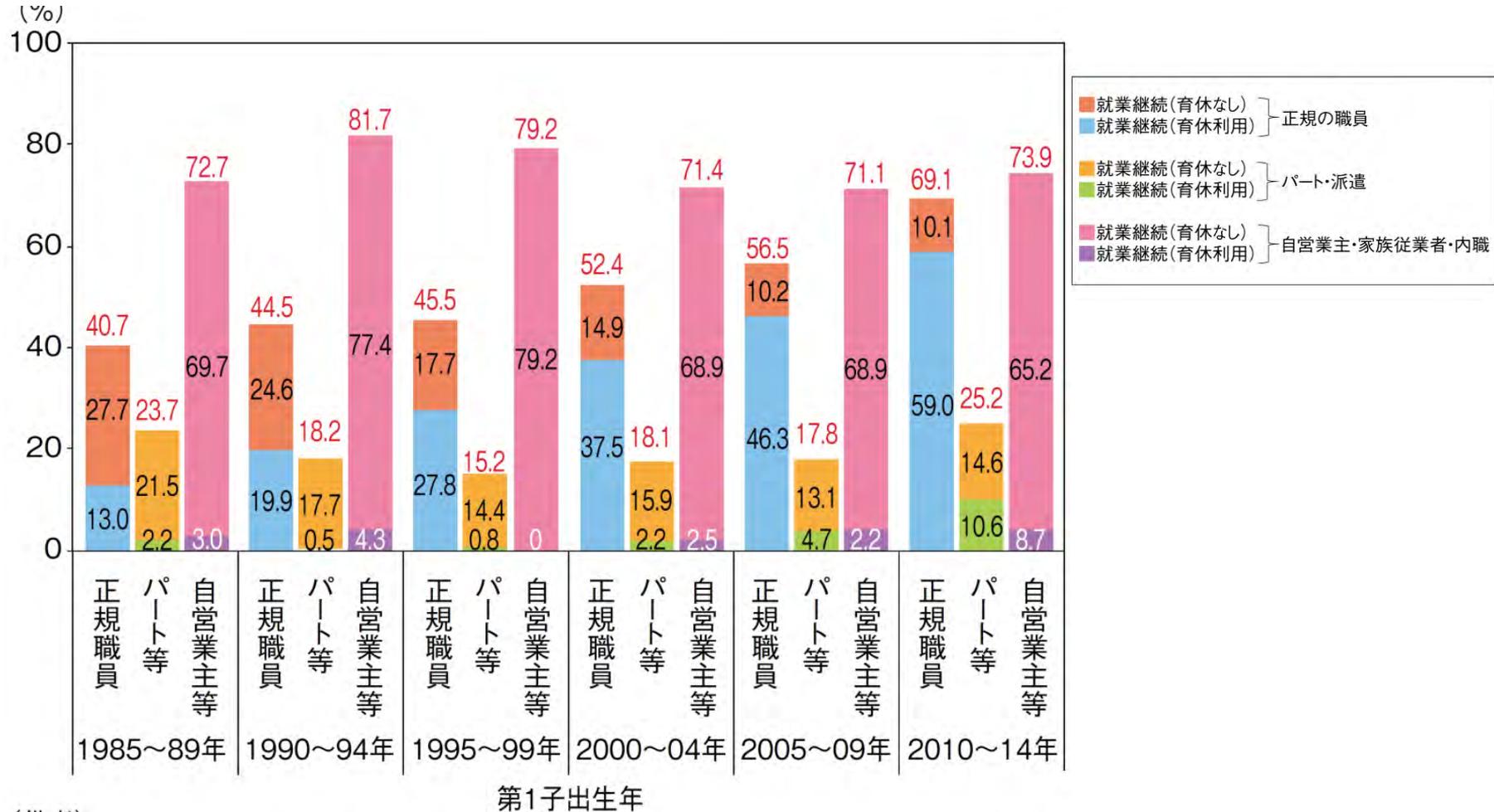
①育児と仕事の両立から一歩進んだ育児とキャリアの両立の必要性と男女平等の推進

育児休業法の目的(第1条)

「この法律は、(中略)子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」

この目的規定は、「女性のキャリア継続」「男性の育児と仕事の両立」の意味合いが薄い

第1子出生年別にみた第1子出産前後の妻の就業変化



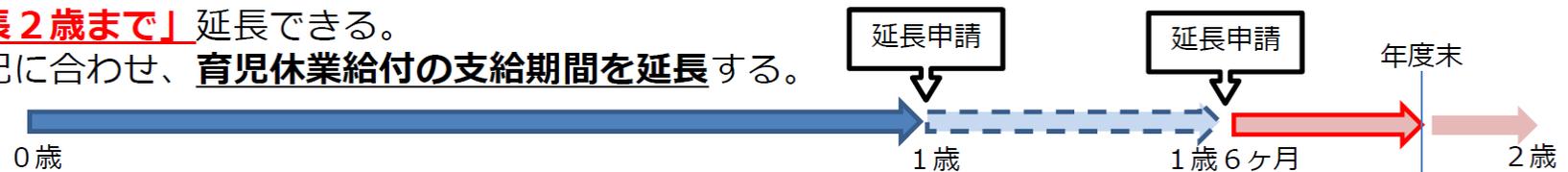
出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より厚労省作成
 注: 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

②男性の育児の低調さへの対応

- 女性のみで対応できる休業制度の制度上の問題
- 全般的な男性の育児に低調さだけでなく、育児時間「0」への集中的な対応の必要性

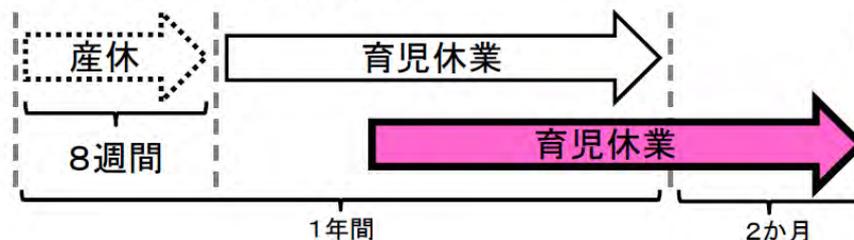
育児休業の延長制度の仕組み

- 保育所に入れられない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れられない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。

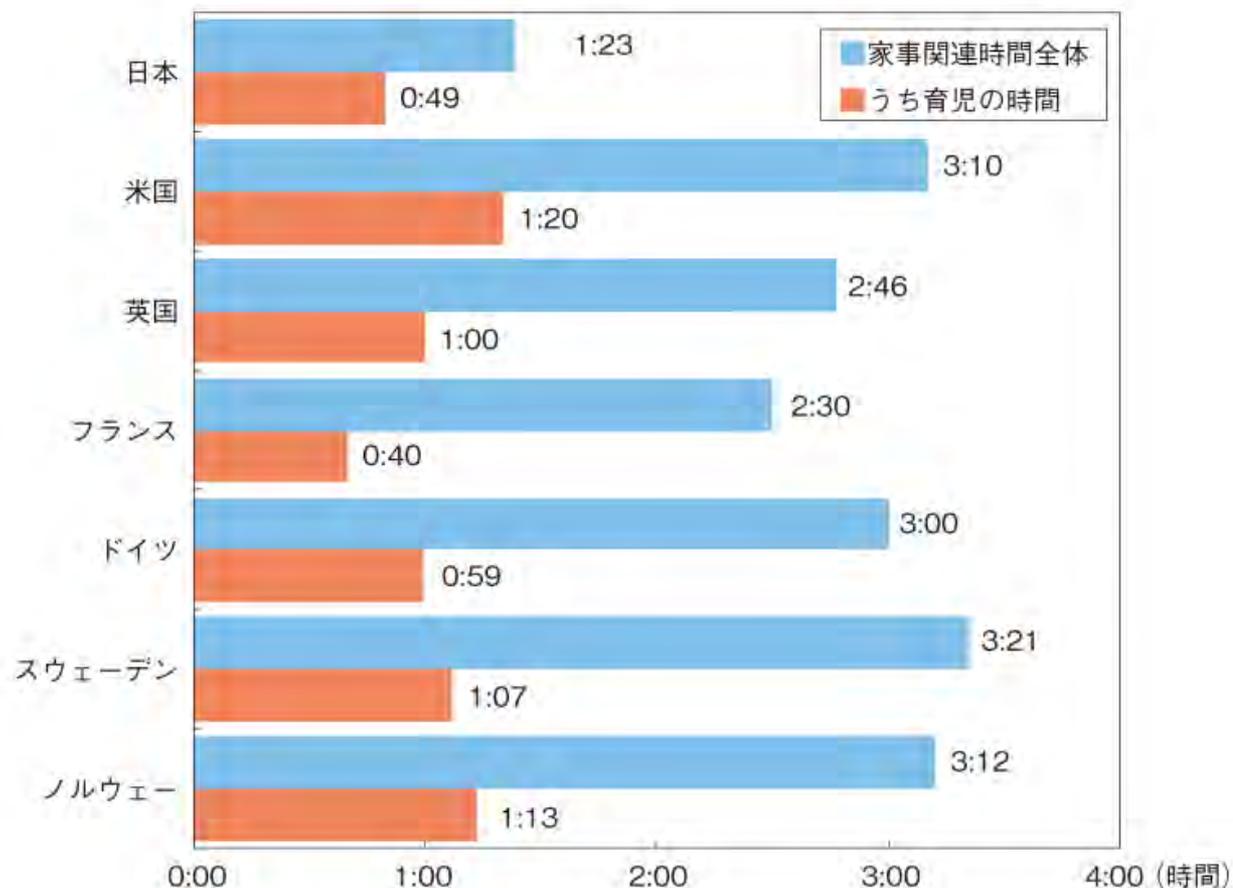


パパ・ママ育休プラスの仕組み

母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長される制度を設けた



6歳未満児を持つ夫の家事・育児時間

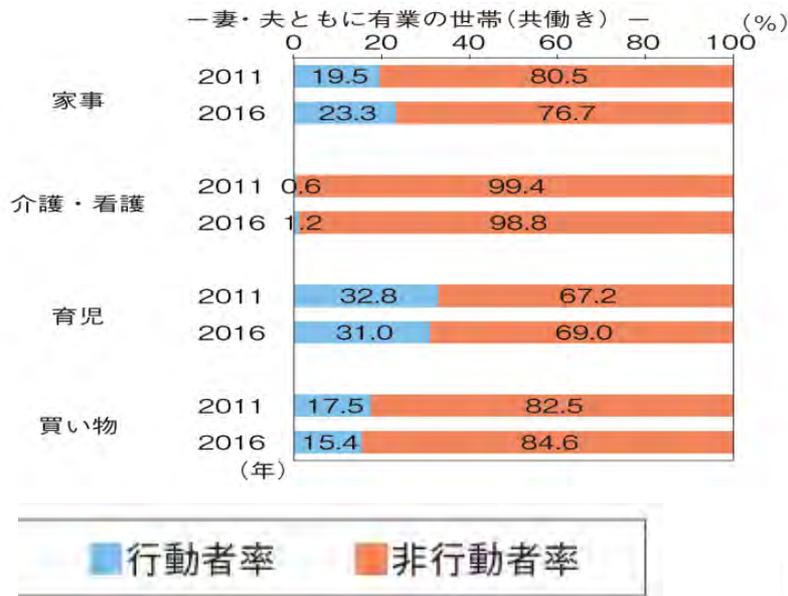


出所: Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2016) 及び

総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。

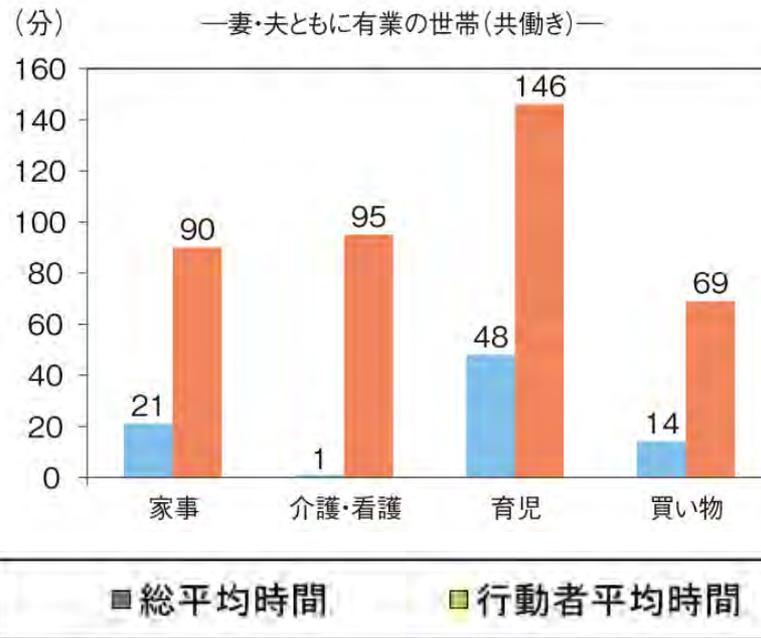
注: 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

6歳未満児をもつ夫の家事関連 行動者率



※総務省「社会生活基本調査」より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
 ※行動者率.....該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率.....(100%-行動者率)で算出

時間



※総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の総平均時間と行動者平均時間(週全体平均)。
 ※総平均時間...該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間
 ※行動者平均時間...該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

③働き方改革で不十分な点

➤ 労働時間の柔軟化

欧米のワーク・ライフ・バランスのポイントは、フレキシブル・ワーク。恒常的な長時間労働を是正しつつ柔軟性を高める。

➤ 働き方の柔軟化とそれに伴う課題

同時に、on-offが不明確になりがちな働き方への歯止め（「バウンダリー・マネジメント」「つながらない権利 The right to disconnect」）

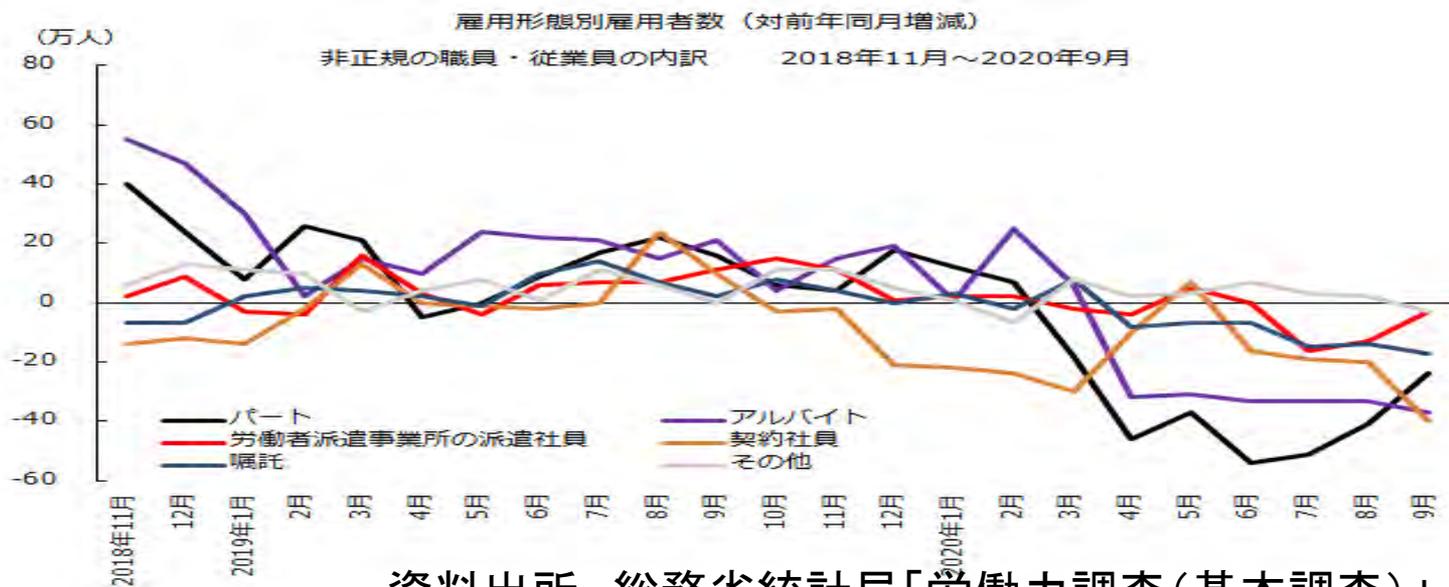
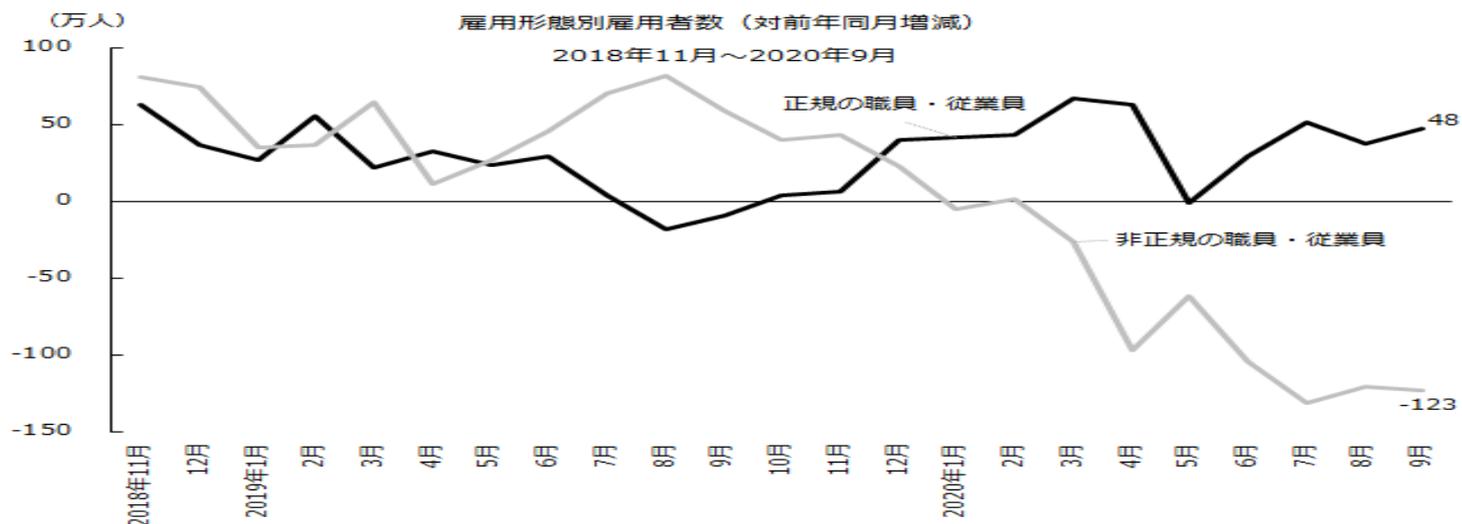
➤ 勤務地の課題（転勤問題）

「育成」目的の転勤政策への歯止め

4. 新型コロナウイルス禍の影響

- 必要性に迫られた「働き方の変革」によるリモートワークの拡大等
- 非正規雇用、フリーランス等でネガティブな影響大
- 性別で見ると、女性にネガティブな影響大
- 「アフター」を見据えた動き
 - リモートワークの拡大等働き方の見直しの必要性に迫られる
⇒その後元の働き方に戻る企業と、これを契機に働き方を見直す企業に分かれる
 - 通勤手当の廃止、単身赴任や転勤の縮小
 - 柔軟な働き方(テレワークなど)を前提にした人事制度改革

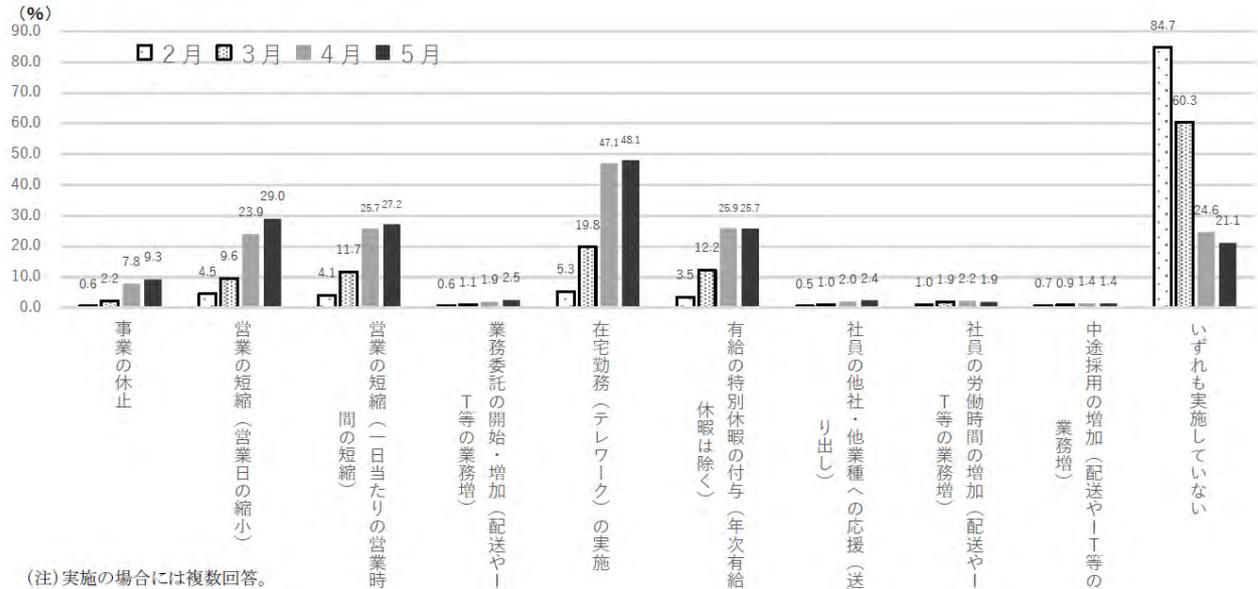
雇用者数の増減(対前年同月比)



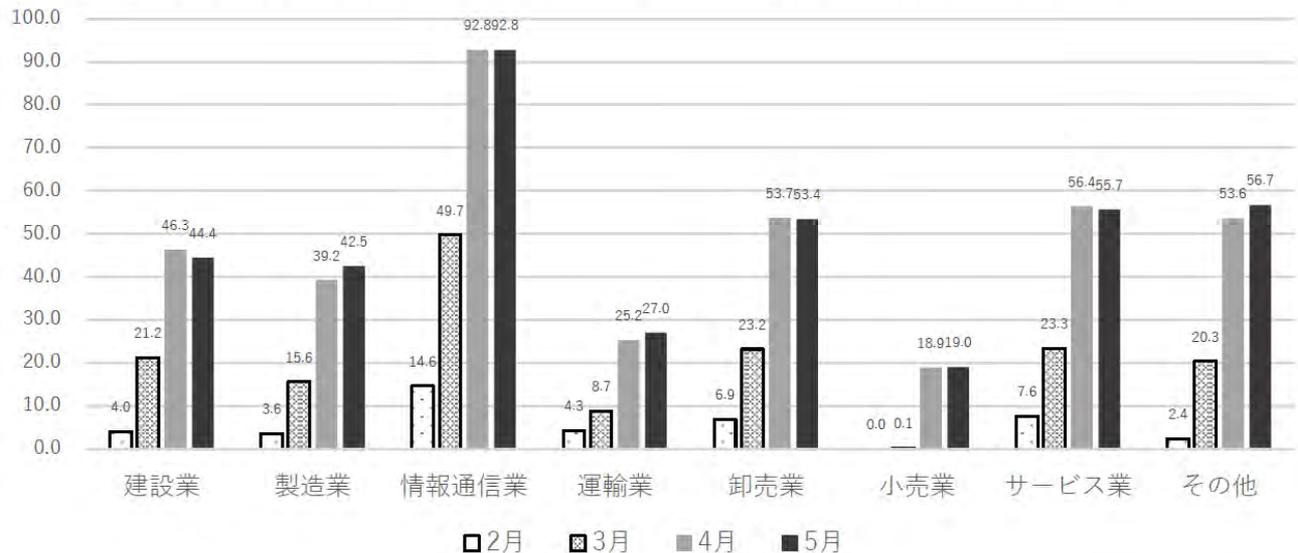
資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本調査)」

企業の対応

事業の運営等



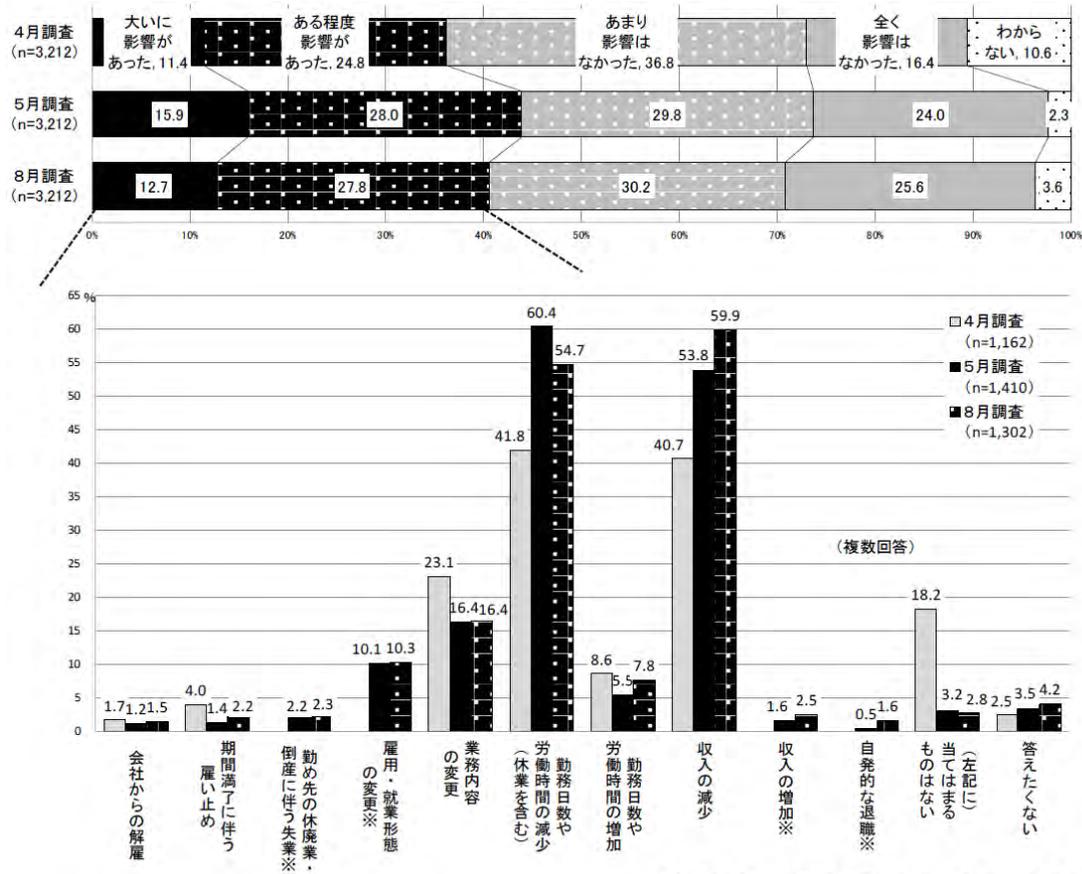
テレワークの実施状況



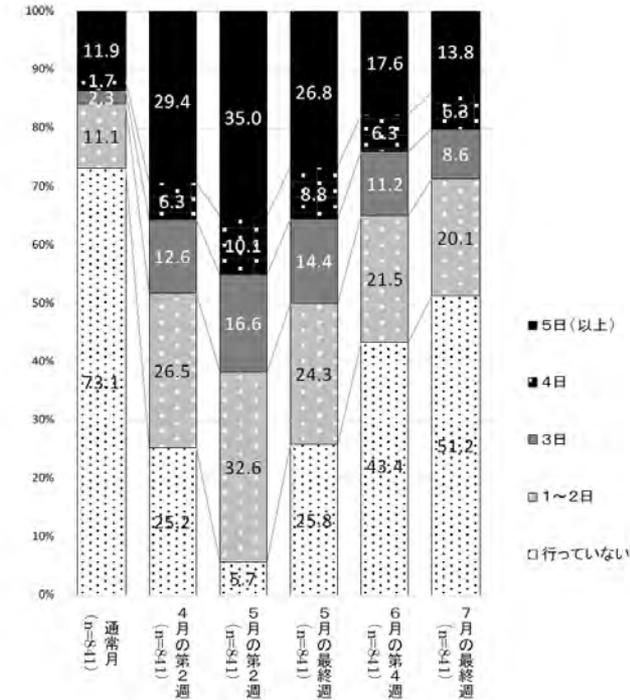
労働政策研究・研修機構「『新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査』(一次集計)結果」(2020.7公表)

新型コロナの影響

雇用や収入にかかわる影響

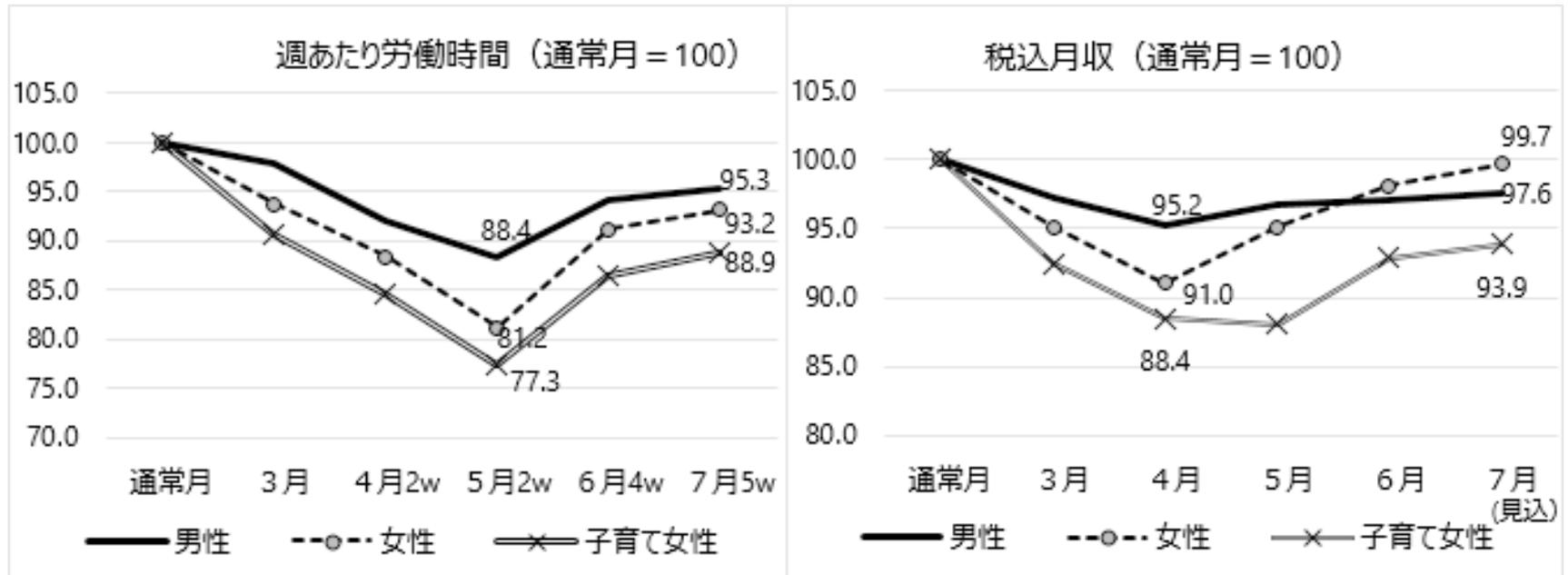


「在宅勤務・テレワーク」の実施日数



労働政策研究・研修機構『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(一次集計)結果(2020.8公表)

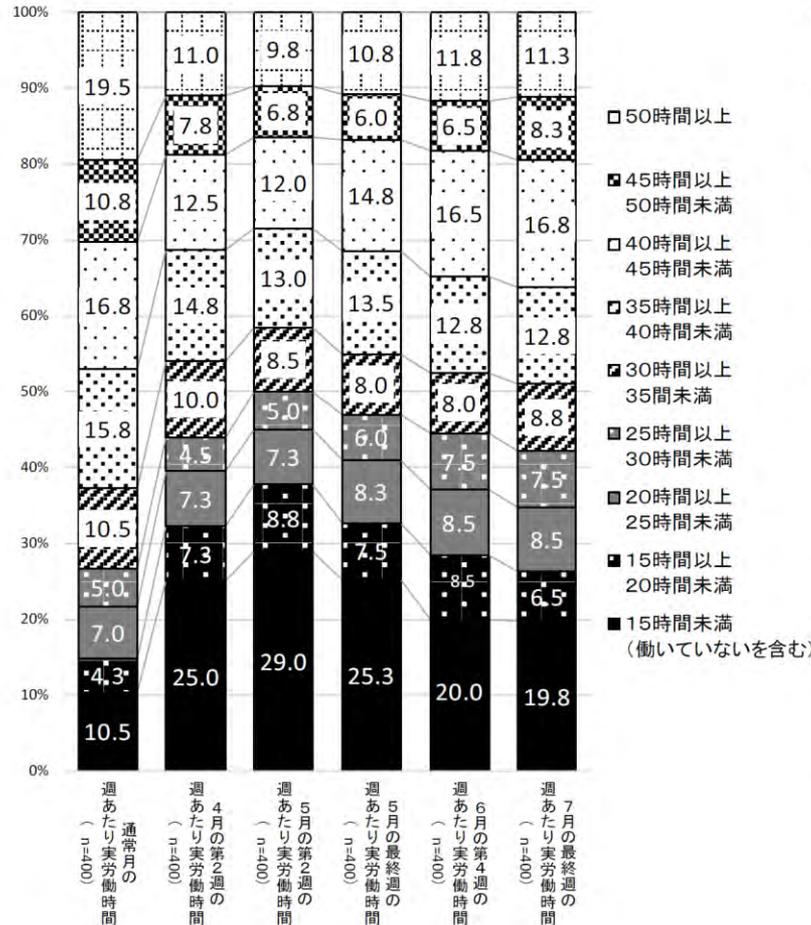
労働時間、収入の変化



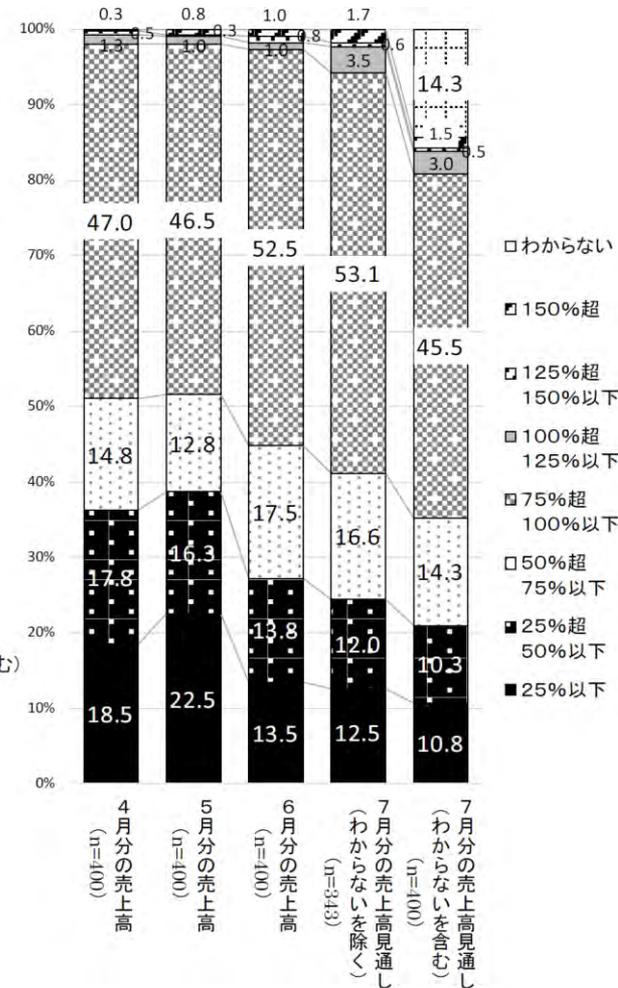
周燕飛(2020)「JILPTリサーチアイ 第47回 コロナショックの被害は女性に集中(続編)-雇用回復の男女格差-」

フリーランス: 新型コロナ発生前の通常月との比較

仕事をしている時間



売上高の変化



労働政策研究・研修機構「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(一次集計)結果」(2020.8公表)

5.まとめ：持続可能な社会の働き方

男女がともに「働き」「生きる」ために

- 「再生産労働」の男女での配分の適正化と「生産労働」における男女平等を実現する
- 出産・育児を経て女性がキャリア形成できることを支援し、男性の育児を増やす
- 恒常的な長時間労働の見直し、勤務時間や勤務地の柔軟化などによるワーク・ライフ・バランスを実現する
- これらを実現するためには企業の制度改革や個人の意識改革も必要に。それを支援する政策も重要となる。
- コロナ禍がこうした動きを加速するか？元に戻るのか？一部の属性等の労働者へのネガティブな影響は？コロナ禍は一過性のものではなく、生活の中に働くことを各自が位置付けて自身のライフデザインを再構築する契機となった可能性がある？