

人口減少と意識改革

2024年1月に民間の人口戦略会議が「人口ビジョン2100」と題して緊急提言を行った。同会議は、本格的な人口減少時代を迎えた日本の現状を憂いた有志28人によって構成され、議長は三村明夫日本製鉄株式会社名誉会長、副議長は増田寛也日本郵政株式会社代表執行役社長である。緊急提言の詳細は『中央公論』2024年2月号に掲載されているが、その概要は次の通りである。

まず人口戦略会議メンバーの基本認識に触れよう。現在の基調が変わらない限り、1億2400万人（2023年）の人口は、2100年には6300万人に半減すると推計されている。こうした未曾有の事態を眼前にして、日本経済は縮小スパイラルに陥り、国富を失い続け社会保障の持続性が大きく損なわれていくのでないか。私たちは、このような歴史的な転換期にあって、ただ少子化の流れに身を任せていいのだろうか。今、ここで行動を起こさなければ、日本とその国民が人口減少という巨大な渦のなかに沈み続けていくことは明らかだ、というものである。

本提言では、今世紀の終わりに当たる2100年を視野に据えて、目指すべき目標を提示している。その第一は、総人口が急激かつ止めどもなく減少し続ける状態から脱し、2100年までに8000万人の水準で安定化させることによって、国民が確固たる将来展望を持つようにすることである。第二は、現在より小さい人口規模であっても、多様性に富んだ成長力のある社会を構築することである。そのような社会では、個人の選択と社会の選択が両立し、多様なライフサイクルの選択が可能な社会・経済環境が整う。また、国際社会のなかで、政治・経済・文化などのさまざまな面で存在感と魅力を有し、国際貢献をなし得る国家として存続し続けることが期待できる。

人口減少という事態に立ち向かい、持続可能な社会を創るために、2100年を視野に据えて「定常化戦略」と「強靱化戦略」の二つの戦略を一体的に推進することによって、未来として選択し得る望ましい社会の実現を目指す。第一の定常化戦略は、人口減少のスピードを緩和させ、最終的に人口を安定させること（人口定常化）を目指す戦略である。提言では人口定常化をめぐる4つのケースを想定しているが、このうち2つ目のケース（出生率回復ケース）を採用している。このケースでは、2060年までに出生率（合計特殊出生率）が2.07に到達することが条件となり、そのためには、2040年頃に1.6、2050年頃に1.8程度への到達が望まれる。これは決して容易ではないものの、総力をあげて少子化対策に取り組むならば決して不可能ではない。定常化戦略が目指すべきシナリオはこのケースとし、2100年に総人口8000万人の規模で人口が定常化することを目標とすべきである。定常化戦略の効果を発現するために必要なことを列挙する。・若年世代の所得を向上

させ、雇用の改善を図り不安定な就労を解消する。・育児給付制度の拡充や就労形態を見直し、社会保険など制度面を改善し、夫婦がともに仕事を続けながら子育てすることが当たり前になるような職場づくり社会づくりが重要である。・20代や30代のうちは子育てや能力形成に多くの時間を充てることのできるような、多様なライフサイクルの選択が可能となる社会へ変えていく。・若い男女の選択を支えるために、自らの健康管理やライフプランの設計を高める「プレコンセプションケア」（男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、思春期から生涯にわたって健康管理を行うよう促す取り組み）を普及させる。・妊娠時から出産・子育てまで一貫した伴走型相談支援と経済的支援の充実、周産期医療と母子保健を地域全体で支える体制づくりを進める。・全ての子ども・子育て世帯を切れ目なく支援する観点から、一つの制度へ統合し、総合的な制度を構築する。・東京一極集中を是正し、多極集中型の国土を目指すとともに、東京圏が抱える深刻な問題（住宅費の高騰や長時間通勤のために平均収入以下のクラスの若年層や子育て世帯の苦境）の解決を図る。

定常化戦略と一体となって推進すべき「強靱化戦略」（生産性上昇率の引き上げ、人への投資等）および「永定住外国人政策」も本提言の重要な論点だが、本稿では省略する。

さて、本稿は単に緊急提言「人口ビジョン2100」の概要を説明することが目的ではない。これからが本番である。人口戦略会議は、2100年に総人口8000万人規模で人口を定常化することを目標に掲げているが、そのための制度改革はもちろん必須の前提条件であるが、鍵を握るのはわれわれ日本国民の意識改革である。

まず身近にある現象から話を進めよう。定年退職後の男性は、長年の経常的な勤務から解放されて自由な時間を得る。そこで長年苦勞をかけた伴侶である妻に感謝しつつ、家事を分担しようとする？本当にそうだろうか。共働きであった時代でも妻の家事労働の方が俄然多かったのだが、妻が専業主婦であれば、それを良いことに定年後も家事は相変わらず妻がこなしている。男性の勤務時代には少なくとも平日のお昼は外での食事であったが、今では日に毎日3度ずつ自宅での食事である。夫は食事ごとに妻の作った料理を食べ、食べ終わると席を外してテレビを見たりして、家でゴロゴロしている。食器洗いなどは思いつきもしない。妻に頼まれたときには食器を洗うこともあるが、嫌々しているのが分かるので、妻も頼まなくなる。この夫の態度は”右へ倣い“で、掃除・洗濯・買い物など家事全般に通用する。何もしない割には、妻の行動を知りたがり、興味があれば「俺も行く」と言う。”ぬれ落ち葉“や”粗大ゴミ“と言われる所以である。この例に挙がっている男性には家事を分担するという意識はなく、あくまでも頼まれて行うという意識である。だから、たまに力仕事や長時間の仕事をする、いかに自分が苦勞をしたかを誇示し、妻の感謝の言葉が無いと機嫌が悪い。このように会社勤めをしていたときは周囲の人々との関係性を大事にする社会人として活躍してきた男性が、定年後は一挙に社会性を失ってしまう。

私のこのような指摘に対して、「とんでもない。定年退職後妻と平等に家事を分かち合

っている」とか「病身の妻やまだ勤務中の妻に代わって主夫をしている」という反論も多いだろう。もとより私はこれらの反論をすべて受入れる。ただ、このような方々は、定年退職後ににわかに意識が変わったのではなく、現役中も家事労働に関して一定の意識を持ち、実行もしてきたのだ。私は圧倒的多数の趨勢を述べたに過ぎない。

ところで、まず私が挙げた事例が、主題である人口減少問題とどのように関係があるのか疑問に思う方々が多いだろう。実は大いに関係があるのだ。昨年3月末をもって定年（企業で最も多い60歳と設定）を迎えた人は、1963年（昭和38年）に生まれている。大学卒の人は、大体1985年（昭和60年）頃に就職しているが、その際の経営幹部は昭和以降（1926年以降）に生まれており、部長・課長などの管理職は昭和10年代後半以降（1941年以降）に生まれている。有名な団塊の世代－1947年～1949年生まれ－もこの中に含まれる。彼らは、第二次世界大戦からの復興期を経て高度経済成長期（1955年頃～1973年頃）に企業戦士としてガムシャラに働いた。私自身は1965年（昭和40年）にODA（政府開発援助）を司る某政府機関に就職し、1985年には課長より上の部次長の職にあった。1985年頃に就職した人々はこのような経営幹部や管理職にひたすら鍛えられ、また就職後間もなくバブル景気（1986年12月～1991年2月）に遭遇して管理職の指導の下で懸命に働いた。バブル景気の真っ最中には栄養ドリンクの宣伝文句に「24時間戦えますか」が登場し、昭和から平成に移り変わった1989年の新語・流行語大賞にランクインした。こうして、企業戦士に鍛えられ、自らも企業戦士になった人が定年を迎えた。ただ、ここで留意しなければならないのは、このような働き方は基本的に男性間で通用し、女性は基本的に補助職としての役割で終始したことである。

この間に出生率（合計特殊出生率）はどのように変化したのだろうか。第1次ベビーブーム（1947年～1949年、団塊の世代）の出生率は4%を超えていたが、その後第2次ベビーブーム（1971年～1974年）に至るまで、出生率はおおむね2%台で推移していた。しかし、1975年に出生率が1.91%になって以来、現在まで出生率は1%台で推移しており、1995年以降はすべての年で1.5%未満となっている。このような出生率の低下傾向は、女性の高学歴化や就職率の向上の傾向と軌を一にしている。第二次世界大戦後の日本が高度経済成長やバブル景気を経てひたすら経済大国への道を歩んできた過程は、男性が主役となって官民の職場で長時間労働を厭わず働いてきた過程でもあった。この過程でどの家庭も経済的に中流意識を持つようになり、進学希望の女性はみな大学・短大へ進むようになり、卒業後は企業等に就職することが当たり前になったのである。ところが晴れて就職した職場環境は企業戦士たる男性の論理で支配されており、そこで女性がフルタイムで働くには多くの制約があった。職場第一主義の男性の協力を得られない女性は、結婚へのためらい、結婚しても子供を持つことへのためらいなどを抱えることとなった。特に総合職を目指す女性は男性並みに働くことを求められ、子育てとの両立が著しく難しくなった。このような事情が、1995年以降の出生率（1.3%台を中心に推移）に見事に反映されている。ただし、バブル景気がはじけて日本が低成長経済に移行すると、経済格差が顕著

になり、それが出産を控えさせ、未婚率を高くしている面も多い。未婚率については、国勢調査によると、生涯未婚率（50歳時の未婚率）は、1985年において男性3.9%、女性4.4%から、2020年において男性25.7%、女性16.4%と、大きく増加している。

もとより、女性の社会進出や出生率の低下に行政が手を拱いていたわけでない。1985年には男女雇用機会均等法が制定・施行され、それ以降男女共同参画基本法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等も制定・施行され、多くの改正を重ねてきた。ただ、これらの法律制定時には苦勞も多く、男女雇用機会均等法制定に当たっては、当時の労働省（現厚生労働省）担当局長（女性）が家父長的家族観や古い男女の役割分担意識を持った男性国会議員の理解を得るために大変な苦勞をし、内容面での妥協（後退）を強いられたこともあった。しかし、その後女性労働に関する理解が進み、少なくとも育児を含め女性労働に関する法制面での整備は進んできている。

問題は、法律や関連法令の活かし方や国民の意識の変化である。まず、国際比較を見てみよう。世界経済フォーラムは、2023年6月「Global Gender Gap Report」（世界男女格差報告書）を発表したが、それを見ると、日本のジェンダーギャップ指数は何と146か国中125位である。この指数は、経済・政治・健康・教育の4つの項目の平均で計算されている。経済（労働参加率の男女比、同一労働における男女の賃金格差、推定勤勞所得の男女比、管理的職業従事者の男女比）は、123位である。政治（国会議員－衆院議員－の男女比、閣僚の男女比、過去50年間の行政府の長の在任期間の男女比）は、138位である。健康（出生時の男女性比、平均寿命の男女差）は59位で、教育（識字率・初等教育就学率・中等教育就学率・高等教育就学率の男女比）は47位であった。経済と政治の分野での順位の高さが突出しているために、全体のギャップ指数順位が劣悪な状況となったのである。世界経済フォーラムの指数算出方法に問題があるとしても、日本における女性の位置づけの傾向は如実に示していると言える。ちなみにG7各国のジェンダーギャップ指数ランキングは、ドイツ6位、英国15位、カナダ30位、フランス40位、米国43位、イタリア79位である。アジアでは、マレーシア102位、韓国105位、中国107位と、いずれも日本よりも上位となっている。

次に日本における職場の現状を考察すると、2022年の男女別就業率（15歳～64歳）は、女性が70.6%、男性が83.8%であった。女性は非正規雇用で就業している割合が高く、女性の約半数が非正規雇用である（以上政府作成「男女共同参画白書」）。前述のように人口戦略会議が真剣に2100年に総人口8000人規模で人口を定常化することを目標にするからには、いまだ本当の意味での女性の社会進出が果たされていない現状を抜本的に是正する必要がある。そのためには就職後の結婚を望む女性が心おきなく結婚・育児をし、その過程が職場におけるキャリア形成に支障をきたさないような環境を整備する必要がある。ところが実際には結婚前や育児前にはバリバリ働いていた女性が、家事負担や育児疲れのために追い込まれ、育児休業の間をキャリア上不利に扱われたり、退職を余儀なくされたりしている。例え復職できたとしても、キャリア形成実績の断絶期間があり、不利で

ある。確かに育児・介護休業法が2019年に施行され、その後も改正を重ねて、男女ともに休暇や短時間勤務がとれるように雇用環境を整備することを事業主に義務づけている。また、事業者は労働者やその配偶者が妊娠・出産した場合に個別に育児休業に関する定めを周知することを求めている。しかし、実際にはどうだろうか。育児休業（育休）の取得自体には男性のほとんどが賛成しているにもかかわらず、2022年度の育休取得率は女性80.2%、男性17.1%（厚生労働省調査）である。しかも取得日数は半数近くが1日～5日未満と、短い。ある調査（エン・ジャパン、2023年）によれば、男性の育休取得率が低い最大の理由は、「職場に育休を取得しづらい雰囲気がある」（61%）で、以下、「職場が人手不足」（54%）、「収入を減らしたくない」（52%）、「昇給・昇格等キャリアに影響が出る」（49%）と続く。意外に思うのは、女性の61%が「育児は女性の役割という考え方が根強い」ことを男性の育休取得率が低い理由に挙げていることである（男性は34%）。これは、女性が職場や男性を日頃どう見ているかという観点から興味深い。

以上のことから法律や法令で女性の社会進出について環境整備をしてみても、経営者や職場の上司の考え方が旧態依然であれば、実態は遅々として進まず、変わっていかないことが良く分かる。若い男性の考え方が男女協働（男女ともに子育てをしながら力を発揮していくこと）の方向に変わっていても、彼らを指導し、その仕事ぶりを評価する上司やその上の経営層が変わらなければ、実態は改善されない。女性が男性並みに長時間労働に耐え実績を挙げなければ出世しないのであれば、労働時間の増加や責任の重さを理由に「管理職になりたくない」と考える女性が多くなるのは当然である。このことは、国際的に見て男女間の賃金格差が大きいことと関連してくる。日本では、女性は男性に比べ勤務年数が短く、役員や管理職などの指導的地位にある割合が低い水準にある。そこで、女性の管理職の割合や就業率が向上すれば、男女間の賃金格差の縮小に繋がるのである。長時間労働是正の方向にも向かうであろう。

結論に移ろう。人口戦略会議が「人口ビジョン2100」として緊急提言を行ったのは時宜を得ており、高く評価したい。しかし、提言にあるような制度の見直しや強化をいくら図っても、通奏低音のように流れているわれわれ日本人の男女の生き方に関わる意識が変わらなければ、目標は達成されないであろう。いまだに「女性は結婚したら仕事を辞めて専業主婦になるべきだ」という男性は居るし、この考え方を肯定する女性もある程度は居る。「女性も正社員としてフルタイムで働き、家事は男女が平等に分担し、場合によっては外注する」というジェンダーギャップが少ない国では当たり前の考え方が日本では根づいていない。国民には、このような伝統的な結婚観や家族観を選択し続ける権利はもちろんある。しかし、このような考え方に馴染まない女性はそもそも結婚しないだろうし、結婚しても子供を設けないか、数を制限するであろう。

女性が働きやすい環境の整備は絶対に必要であり、冒頭に紹介した人口戦略会議の緊急提言において示されている施策は実践されるべきである。しかし、2100年に総人口を一定規模で定常化できるか否かは、一に日本人の意識が抜本的に変化し、改革されるか否かに

かかっているのである。