

研究員 の眼

子どもの数と「世帯主の勤務先」

— 少子化社会データ再考・親の勤務先はどう影響するか —

生活研究部 研究員 天野 馨南子
(03)3512-1812 amano@nli-research.co.jp

【はじめに】

[前回執筆した「父親・母親の年齢と出生率」](#)に引き続き、今回も日本の国が実施している大規模データを分析することによって、出生率上昇のための鍵を探ることにしたい。

前はカップルの年齢差の縮小を背景に、両親とも年齢と出生率には高い関係性が生じ、現在の日本では、母親のみならず父親も若いほど、出生率が上昇する社会となっていることがデータから読み取れた。つまり、少子化対策の視点から見れば、若いカップルが希望する結婚・妊娠を応援する社会への改革が急務であることが示された。

今回は国の大規模データをもとに、子どもの数とその親の勤務先をみることで、少子化対策に資する知見を得ることが出来るか考えてみたい。

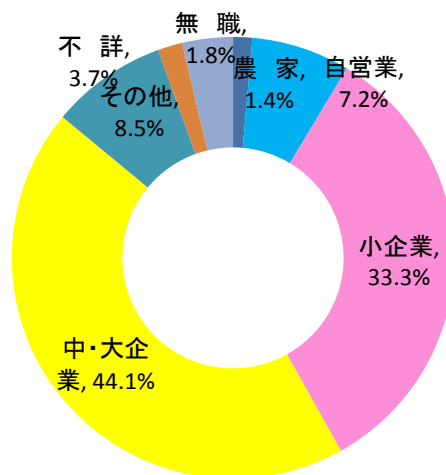
親の勤務先は子どもの数にどう影響しているのか。

まずは、最新の2014年厚生労働省「人口動態統計」調査結果を用いて、第一子から第五子以降出産の際の「世帯主の就業先状況」を俯瞰する。

【大きな企業に勤務する親の家庭ほど多子家庭に・・・なっていない社会】

図表1は調査年に生まれた子どもの総数に占める、親の就業状況の割合をグラフにしたものである。従業員100人以上の中・大企業¹に勤務している親の子どもが約4割、100人未満の小企業に勤務している親の子どもが約3割、自営業の親をもつ子どもが約1割となっている。

【図表1】生まれた子どもの総数と親の就業状況



資料) 厚生労働省「人口動態統計 2014」より筆者作成

次に図表2を見てみよう。総数の中で、「第一子」「第二子」として生まれた子どもの出産の際の親の就業先状況をみたものである。あまり総数と変化がない親の就業先割合となっている。

しかしこの割合に、第三子以降で大きな変化が現れる。

図表3は、第三子・第四子・第五子以降の出産時点における、親の就業先状況をグラフ化したものである。

第三子では、親が小企業・自営業に従事する割合が微増し、一方、中・大企業の割合が減少する。この傾向が、第四子・第五子以降ともなると加速化し、第四子・第五子以降の子どもをもうけている家庭では、その親が小企業に従事している割合が約4割と、トップに躍り出る。

中・大企業で就業している親は第一子では約4割を占めているが、5子以上もうけている多子世帯においては、約2割と、実にその割合を半減させている。

図表2と図表3からは、子どもの数に影響されることなく小企業と農家の親の割合は一定規模を維持しているが、中・大企業の親の割合は子どもの数が増えるにつれて大きく減少していくことがわかる。

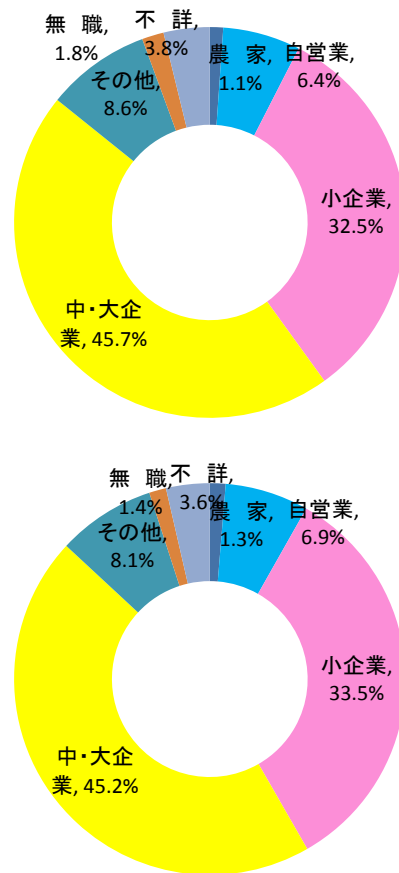
また、自営業に関しては第一子では6.9%であった親の割合が第五子以降では14.6%とその割合を倍増させている。

「子どもを持つインセンティブ（誘因・動機となるもの）」という視点で見ると、データからは多子家庭への誘因が中・大企業に親が勤務する世帯においては、小企業・自営業のそれよりも低くなっている、と思われる。

一般的には、親が中・大企業に勤務している家庭の方が「経済的には安定した家庭」というイメージがあり、より多子家庭の形成に積極的になるのではないかと思われがちであるが、現実のデータはそうはならなかった。

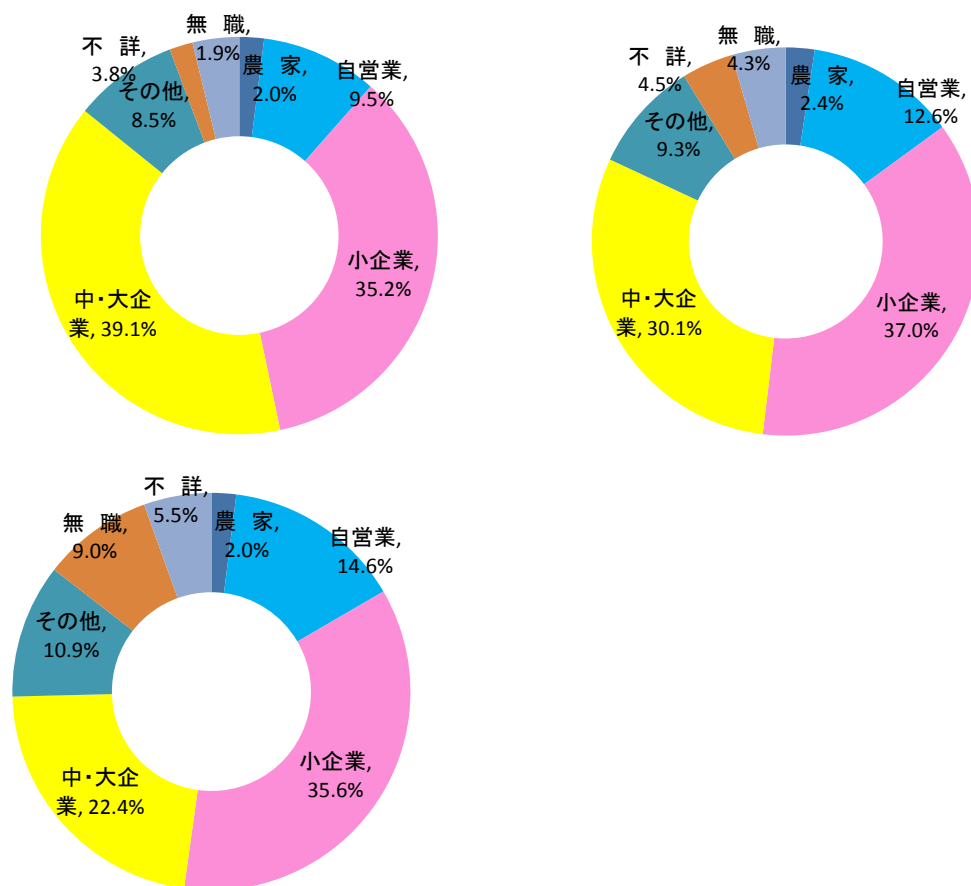
むしろ、中・大企業に親が就業する世帯は、その他の勤務者世帯よりも多子家庭の形成に消極的な傾向にあるという結果が現れたのである。

【図表2】 第一子・第二子の親の就業状況
(上：第一子、下：第二子)



(資料) 厚生労働省「人口動態統計 2014」より筆者作成

【図表 3】 第三子・第四子・第五子以降の親の就業状況（上左：第三子、上右：第四子、下：第五子以降）



（資料）厚生労働省「人口動態統計 2014」より筆者作成

なぜ、経済的に安定しているとみられる家庭のほうが子どもを沢山持つインセンティブが低くなるのか。一つ、興味深いデータを紹介したい。

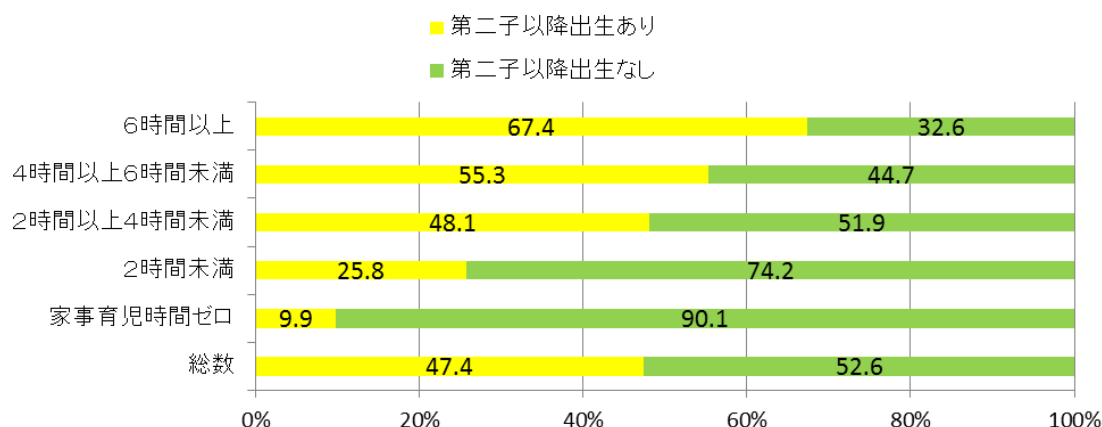
【夫が家事・育児参加するほど、第二子以降の生まれる割合が高くなる】

図表 4 は日本においては、夫が育児・家事に関与する時間が長いほど、第二子以降が出生している割合が高くなる、という大変面白いデータである。

現在の日本において、第二子以降、1人でも多くの子を望むならば、夫が家事・育児に参加できる時間が増えたほうが希望は叶い易いことを図表 4 は示している。しかし、夫がいくら家事・育児に時間をもっと費やしたいと希望しても、労働時間の問題でバランスをとることが困難になる場合もあるだろう。

そこで、上の図表 2 と図表 3 で示した勤務先の中で企業に勤務しているサラリーマンのケースについて、その労働時間は一体どうなっているのかについてのデータを次に検討してみたい。

【図表 4】夫の休日の家事・育児時間別 第二子以降出生状況（8年間累計）



（資料）平成25年版厚生労働白書より筆者作成

【労働時間の格差が子どもの数に影響？】

図表5は、労働基準法で定められた法定労働時間（1週40時間以内、かつ、1日8時間以内とし、休日を1週に1日以上与えること。労働基準法第32、35条。）を超える「法定時間外労働」（以下、残業）がどの程度発生しているかを従業員規模別に表したデータである。

企業規模が大きくなるほど最長時間従業員の平均残業時間が長くなっている。しかも、労働者に残業を課す場合には企業が必ず役所に届け出なければならない36協定（正式名称：「時間外・休日労働に関する協定届」。労働基準法第36条。）の月当たり上限の45時間を残業時間が超える労働がある事業所の割合が、大企業になるほど激増してゆく様子も明確となっている。

【図表 5】法定時間外労働の実績（最長の者）

| 企業規模 | 平均(時間) | 45時間超労働のある事業所割合(%) |
|----------|--------|--------------------|
| 1-9人 | 14:00 | 6.8 |
| 10-30人 | 28:19 | 20.1 |
| 31-100人 | 36:40 | 29.0 |
| 101-300人 | 44:35 | 40.7 |
| 301人以上 | 57:54 | 63.3 |
| 大企業 | 26:25 | 17.0 |
| 中小企業 | 15:21 | 9.0 |

（資料）厚生労働省「平成25年度労働時間総合調査」より筆者作成

これでは、経済的に安定しているとされる大企業に勤務すればするほど、労働時間の増加によって、勤務者が家事・育児に費やす時間が奪われてしまう可能性が高まることになる。

この図表5の結果と先ほどの図表4の結果を照合すると、「大企業に勤務すればするほど第二子以降をもつことが難しくなる」という結論が導き出され、それはそのまま、図表2・図表3の結果が示している「経済的に安定している勤務者世帯ほど多子家庭形成に消極的」を支持する結果となっている。

【時間泥棒が子どもを奪う、二者択一社会】

総務省統計局の平成26年経済センサスによれば、大企業ⁱⁱに従事する従業員は1458万人、中小企業に従事する従業員は3336万人である。サラリーマンの30.4%が大企業に、69.6%が中小企業（ただし、ここには図表1の定義の大企業も含む）に勤務していることになる。

図表1からサラリーマン世帯は、子どもをもつ世帯として主力世帯であり、少子化対策を考える際には「サラリーマン世帯における出生力の向上」はもっとも注力しなければならないところである。

しかしながら、今回の考察の結果では、安定企業に世帯主が勤務する世帯ほど、多子世帯に消極的になる、ということ、ならびに、出生力の足かせになっているのが「労働時間」ではないか、ということが示唆された。

簡単に言うならば、今の日本は「経済的安定を取るか、子どもの数をとるか」の二者択一社会の矛盾に悩まされている、ということが出来るだろう。

ドイツの哲学者、ミヒャエル・エンデの「モモ」の世界ではないが、まさに今の日本は、「時間泥棒に将来の子どもたちを奪われている社会」、そういえるのではないだろうか。

ⁱ 図表1-3においては、わかりやすく説明するために以下の用語変換を行っている。

「小企業」：人口動態統計上の区分名 常用勤労者世帯（I）

最多所得者が企業・個人商店等（官公庁は除く）の常用勤労者世帯で勤め先の従事者数が1人から99人までの世帯（日々または1年未満の契約の雇用者はその他の世帯）

「中・大企業」：人口動態統計上の区分名 常用勤労者世帯（II）

最多所得者が常用勤労者世帯（I）にあてはまらない常用勤労者世帯及び会社団体の役員の世帯（日々または1年未満の契約の雇用者はその他の世帯）

ⁱⁱ 経済センサスにおける定義である。以下の中小企業に属さない企業。

ここでの中小企業とは、

ア 製造業、建設業、運輸業その他の業種：資本金3億円以下又は常用雇用者規模300人以下

イ 卸売業：資本金1億円以下又は常用雇用者規模100人以下

ウ サービス業：資本金5000万円以下又は常用雇用者規模100人以下

エ 小売業：資本金5000万円以下又は常用雇用者規模50人以下