

少子化対策としての雇用改革¹

週 1 時間からの正規雇用

明治大学 齋藤雅己研究会

2005年12月

宇野正直
小山田伸篤
島村友梨
須永朋穂
松川真太郎
光井智昭
吉原徹

¹本稿は、2005年12月3日、4日に開催される、ISFJ（日本政策学生会議）、「政策フォーラム2005」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、齋藤教授（明治大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得べき誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要旨

日本では、高齢化に伴う老年人口割合の増加によって、公的年金制度などの社会保障支出はますます増大すると予測されている。一方で、少子化による生産年齢人口の減少は、社会保障制度の担い手の減少として重大な問題となる。また、現在政府が抱える約 800 兆円の債務を将来世代が負担しなければならないため、少子化が進むほど将来の現役世代の一人当たり負担は増大してしまう。少子化は、日本経済にとって労働力人口の減少や市場の縮小といった数量的な制約となるだけでなく、政府部門による国民負担の増加という経路を通じて成長を阻害するのである。

政府は 1990 年代から、少子化対策として育児支援の充実を図ってきた。しかし、出生率は回復に転じるどころか、現在も低下を続けている。少子化の原因は、出産・育児から発生する機会費用と時間制約である。これをもたらすのが、週 5 日の正規雇用制度である。この雇用制度の下では、女性は出産・育児のために離職しなければならないため、莫大な機会費用が発生する。また、一度労働市場から退出すると、正規雇用での再参入が難しく、低賃金のパート・アルバイト労働しか選べないため、出産・育児と所得のトレードオフが生じている。女性の社会進出が進んでいる現在、女性が出産・育児と就業を両立できるような雇用形態がなければ機会費用を抑えることはできず、出生率の回復は見込めない。そこで我々は、オランダのパートタイム労働制度を参考にし、「伸縮型正規雇用制度」を導入することを提言する。これは、労働者が雇用主に申請をすることで、労働時間を最短週 3 日まで減らせる。男女共にこの制度を使うことで、育児を夫婦で分担して行えるようになる。また、女性が正規雇用で働き続けることが可能となれば、パートタイム労働で働くよりも、機会費用を約 1 億円抑制できる。少子化の原因である機会費用を抑えることで、出生率の回復が期待できる。

はじめに

第1章 日本の人口動態と経済動向

- 第1節 戦後の人口動態
- 第2節 人口構造の変化と高度経済成長
- 第3節 少子高齢化と近年の日本経済

第2章 少子化の日本経済への影響

- 第1節 家計・企業の2部門経済モデル分析
- 第2節 「超負担社会」による経済活力の低下

第3章 出生率低下の要因

- 第1節 M字型曲線にみる女性の労働
- 第2節 結婚のメリットの低下
- 第3節 子どもを持つ費用と効用

第4章 少子化に対する政府の取り組み

- 第1節 少子化対策の推移
- 第2節 少子化対策の評価と課題

第5章 海外の少子化対策

- 第1節 先進諸国の少子化動向
- 第2節 ケース1：スウェーデン
- 第3節 ケース2：オランダ

第6章 政策提言

- 第1節 理念
- 第2節 Adaptable Employment System(伸縮型正規雇用制度)
- 第3節 実現の阻害要因
- 第4節 政策の効果

補章 政府への陳情書

図表

参考文献・データ出典

はじめに

日本は第二次世界大戦後めざましい経済成長を遂げ、人口も常に増え続けてきた。豊富な労働力供給と国内市場の拡大は日本の高度成長を支えた。しかし近年になって日本経済は低成長期に入り、人口増加率も下がり始めた。そして2006年から、わが国は出生率低下による人口減少を迎えようとしている。それと同時に、急速な高齢化も進行している。我々の第一の問題意識は、高齢化や人口減少をむかえるなかで、今後の日本の経済はどのような影響を受けるのかということである。本論文の目的は少子化が将来の日本経済に大きな問題をもたらすことを示し、その対策としてどのような政策を取るべきか提案することである。構成は以下のとおりである。第1章では、戦後の日本経済の推移と人口の動向について述べる。第2章では、少子化が将来の経済にどのような影響を与えるかを分析する。第3章では、なぜ少子化が起こったのかについての研究を報告する。第4章では、現在政府が行なっている少子化対策について述べ、その評価をすると同時に課題を指摘する。第5章では、海外ではどのような政策が採られているかについて言及し、見習うべき点と教訓を示す。そして第6章において、我々の政策を提言する。ここでは予想される反論をなるべく挙げ、それに答えるよう努めた。また、政策の効果を数値化することも試みた。さらに、補章では政府への陳情書という形で政策提言を完成させた。

第1章 日本の人口動態と経済動向

日本で少子化が叫ばれて 10 年以上が経ったが、子どもの数が減るといふ現象自体は終戦直後の 1940 年代後半から始まっていたことである。少子化を測る一つの指標として、一人の女性が生涯に生む子どもの数をあらわす合計特殊出生率（以下、出生率）が用いられる。人口を維持するのに必要な出生率を置換水準と呼び、その値は約 2.1 とされているが、2005 年現在の日本の出生率は 1.29 である。つまり、現在の値では将来確実に人口が減少していくことが分かる。本論文の問題意識は少子化を出発点としているが、その前にそもそも少子化はいつ頃から始まったことなのかを明確にする必要があるだろう。また、将来の経済を論じる際に歴史的な認識が欠けていては大きな流れが見えてこない。まずは戦後から現在に至る出生率や出生数の推移と日本経済の動向を概観し、本論文の主張の背景を説明する。この流れを大きく分けると 1945 年から 1973 年までの前半と 1973 年から 2005 年現在までの後半である。

第 1 節 戦後の人口動態

終戦直後の日本ではベビーブームと外地からの引き上げによって人口が急増した。当時、日本の経済は戦争によって大打撃を受けており、国民総生産は戦前水準の 6 割程度まで落ちていた¹。人口が急増する一方で経済が縮小していたため、当時の経済水準で人口過剰となり、人々は食糧難・就職難・住宅難に苦しむこととなった。そこで人口過剰への対策として人口抑制が必要とされ、避妊手段が普及するまでは墮胎・中絶が主な手段としてとられた。ベビーブーム期の 1947～49 年は出生率が 4.30 を上回る高水準を記録したが、その後急激に低下し、1950 年に 3.65、1955 年に 2.37、1961 年には 1.96 となった（図 1-1-1）。このように、当時すさまじい速さで出生率が低下していたのである。ここで問題となるのは、出生率が下がったのは結婚の件数が減ったからなのか、それとも結婚している夫婦一組あたりの子どもの数が減ったからなのかということである。後で詳しく述べるように、現在問題とされている少子化は晩婚化が最大の原因となっているが、当時の出生率の低下は現在の少子化の現象と同じものなのだろうか。出生率低下の要因は有配偶率の低下と有配偶出生率の低下に分けられるが、要因分解の結果、有配偶出生率の寄与度は 1950～60 年で 83.5%、1960～70 年で 60.8%²であり、当時の出生率の低下は女性一人あたりの産み方が減ったことが最大の要因であったと分かる。したがって、1950～60 年代の出生率の低下は、現在のものとは異なった性質の現象であるといえる。

こうした出生率の低下と同時に医療技術の発達による死亡率の低下も起こっていた。その結果、1947 年に男性 50.06 歳、女性 53.96 歳であった平均寿命は順調に伸びてゆき、1975 年には男性 71.73 歳、女性 76.89 歳となった³。日本では出生率の低下と死亡率の低下の結果、多産多死から少産少死への「人口転換」が起こっていたのである。

¹大淵寛（1997）『少子化時代の日本経済』原書房 第 1 章 19 頁 参照。

²大淵寛 前掲書 30 頁 参照。

³内閣統計局及び厚生労働省統計情報部『完全生命表』[国立社会保障・人口問題研究所『人口の動向』] 参照。

第2節 人口構造の変化と高度経済成長

経済の面では、1950年代後半から日本の高度経済成長が始まった。1973年の石油ショックまでの約20年間で実質経済成長率は年平均約10%を維持した。名目GDPの規模は1955年の約8兆円から1965年の約32兆円へと10年間で4倍になり、1975年には約148兆円となった¹。

この経済発展を引っ張ったのは労働者の増加であった。労働力人口は1950年の3634万人から1970年の5294万人まで増加した。当時は労働が生産要素として高い比重を占めていたため、労働投入の増加は経済成長に大きく貢献した。これと同時に、高学歴化と海外からの技術移転によって労働力は質的にも改善され、生産性が向上していった。さらに、農村から都市への人口移動は急速な工業化を可能にした。

経済成長の要因としては、旺盛な設備投資も挙げられる。投資の原資となったのは巨額の国民貯蓄であったが、その背景には出生率低下による従属負担の軽減があった。従属負担は、生産年齢人口に対する従属年齢人口の割合（従属人口指数）で表される。生産年齢人口とは、15～64歳の人口を指し、生産活動に従事する労働者の母数となる。それに対し、従属人口とは0～14歳の年少人口と65歳以上の老年人口の和である。死亡率低下から高齢者は増えたが、子供が減ってそれを相殺したので従属人口指数は1947年の66.9%から1965年の46.8%まで減少した（図1-1-2）。つまり、日本経済全体での従属負担は軽くなり、これが国民の高貯蓄率へとつながったのである。

また、一億人の人口規模は消費市場として巨大なものであり、その需要拡大効果は大きかった。耐久消費財への潜在的な需要は所得水準の向上によって顕在化し、1950年代後半からの消費拡大が高度経済成長を主導した。

第3節 少子高齢化と近年の日本経済

1973年に日本の高度成長期は終わったが、この年は出生数が210万7千人をピークに減少へ向かった年でもある。日本では1960年代後半～70年代前半に「第2次ベビーブーム」と呼ばれる出生数の増加が起っていた。これは第1次ベビーブームのときに生まれた世代が親となって発生した一時的な現象で、エコー効果と呼ばれる。この第2次ベビーブームが終わった後に、わが国では本格的な少子化が始まった。1970年代前半まで出生率は2.00あたりで推移していたが、1975年から再び減少し始め、1990年には1.57を割った。当時、出生率は2000年以降には回復すると推計されていたが²、これに反して2003年には1.29まで下がった。1975年から始まった出生率の低下傾向がそのまま現在につながっているため、現在の少子化の始まりは1970年代後半であるといえる。

同じ期間に、高齢化も急速なスピードで進行していた。総人口に占める65歳以上人口の割合を老年人口比率といい、この値が7%を超えると高齢化社会と呼ばれるようになる。日本の老年人口比率は1950年の時点では4.9%であったが、1970年に7.0%となり高齢化社会に突入し、1995年には14.5%となった³。そして2005年現在ではこの比率は19.9%となっており、現在の日本は低出生率とあわせて「少子高齢化社会」と呼ばれている。

少子化も高齢化も、本格的に始まったのは1970年代だということが確認されたが、この期間は経済にとっても大きな転換点であった。日本経済は1971年のニクソンショックと、それに続く1973年の石油ショックを受けて混乱した後、低成長へと移行した。1979年の第二次石油ショックもあり、実質経済成長率は1970年代で平均4.4%と、1960年代の10%から大きく低下

¹内閣府 平成17年度版『経済財政白書』（2005）行政409頁 参照。

²厚生省 平成9年度版『厚生白書』（1997）財団法人厚生問題研究会157頁 参照。

³内閣府 平成17年度版『高齢社会白書』ぎょうせい（2005）3頁 参照。

した。その後、1980年代は年平均4.3%、バブルバースト後の1990年代には年平均1.3%と、成長の鈍化が顕著になっている。(図1-2-1)

この間、人口構造の変化は経済成長にどのように影響してきたのだろうか。1970年代に人口増加率は1%を下回り、現在に至るまでゼロに向かって下がり続け、少子化の影響から労働者や消費者の増加といった人口面からの成長押し上げ効果は小さくなっていった。特に労働力の面を見た場合、人口増加の寄与は過去に比べてかなり限定されたものとなっている。15歳から64歳までの生産年齢人口は1940年から1970年までの30年間で約3000万人増えたのに対し、1970年から2000年までの30年間ではその半分の約1500万人しか増えなかった。また、子どもの減少分を高齢者の増加分が上回り、従属負担は減少から増加に転じた。1970年代からの本格的な高齢化により、経済的な負担が大きいとされる高齢者の割合が増え、従属負担の増加が貯蓄率を押し下げた。1955年に11.9%であった家計貯蓄率は高度経済成長のあいだ上昇を続けていたが、1976年の23.2%をピークに低下し始め、2001年には6.7%まで下落した。¹以上のことから、1970年代からの人口動向は経済成長を制約する方向に働いていたのと考えられる。

¹『経済財政白書』(2005)415頁 参照。

第 2 章 少子化の日本経済への影響

少子化が人口構造を大きく変えた結果、経済にも大きな影響が現れ始めた。人口減少と急速な高齢化はこれからの日本経済にますます大きな問題を引き起こすと考えられる。この章では、人口構造の変化が将来の日本経済にどのような影響を与えるかを考察する。

第 1 節 家計・企業の 2 部門経済モデル分析

まず、人口構造の変化の結果として予想されるのが労働力人口の減少である。将来推計人口の中位推計では、今後少子化による人口減少と高齢化が進み、生産年齢人口は 2000 年の 8622 万人から 2050 年の 5389 万人へと大幅に減少することが予測されている。母数が 3000 万人以上も減少すれば、労働力率が現在より多少上がったとしても、労働力人口の減少を止めることはできない。事実、2005～2025 年の期間に労働力人口は 6772 万人から 6297 万人まで減少すると推計されている¹。この試算は女性や高齢者の更なる労働市場への参入を考慮に入れているが、それでも人口減少によって 20 年間で労働力人口が 500 万人近くも減ってしまうという結果になっている。

このような労働者の減少は経済成長に影響を及ぼす。成長会計分析では経済成長の要因を労働投入と資本投入、全要素生産性の 3 つに分ける。ここでいう資本とは、機械設備などの資本財を指し、全要素生産性とは、労働量でも資本量でも説明できない経済成長の要因のことである。1990 年代後半以降、日本において労働投入はマイナスに寄与している²。この中には労働時間の短縮や一時的な失業率の上昇も含まれているが、生産年齢人口の減少によって今後も労働投入はますます減っていき、経済成長のマイナス要因となり続けるだろう。(図 2-1-1) しかしながら、経済成長率は労働投入以外の要素にも大きく左右されるので、労働力人口の減少がそのまま経済のマイナス成長につながるわけではない。設備投資による資本装備率の上昇、技術革新による生産方式の効率化、教育による人的資本の蓄積によって、労働生産性を引き上げることは可能である。さらに、労働力を知識・技術集約的な産業へシフトさせ、競争政策などと合わせて生産性を向上させる政策をとれば、たとえ労働力人口が減っても産出量を維持し、持続的な経済成長を実現できると考えられる。実際に政府はこの方向で政策を進めている。また、経済がグローバル化する中で国際的な人の移動は増えており、失われた労働力は移民の受け入れである程度補填できるのではないとも言われている³。今後、少子高齢化が労働力人口の減少につながるということに関しては合意が得られている。しかし労働投入のマイナスを考慮したうえでも、将来の経済成長に関する見解は分かれている。

¹厚生労働省『職業安定局推計(2002年7月)』[国立社会保障・人口問題研究所『人口の動向』] 参照。

²『経済財政白書』(2003) 189 頁 参照。

³ ただし、日本が生産年齢人口を維持するのに必要とする移民の数は 2050 年までで 3000 万人を超える。

需要面では、人口減少が市場全体を縮小させると考えられている。また、高度成長期には一億人という巨大な市場が規模の経済を実現させ、企業の生産性の向上に寄与したことから、人口減少による国内需要の縮小が規模の経済性を損なうことになるのではないかと懸念されている。しかし一億人を上回った人口がある程度減少したところで、本当に規模の経済性が失われるのかどうかは定かではない。さらに、市場規模は消費者の数と一人当たり所得、そして家計の平均消費性向によって決まるので、人口以外の要因が変化すれば必ずしも市場規模が縮小するとは限らない。また仮に、国内需要が縮小したとしても海外に市場を求めれば、需要面からの制約というものはなくなるだろう。労働力の減少が労働生産性の上昇や海外からの労働力移動で補えるのと同様に、消費者の減少は一人当たりの所得水準の向上と輸出の拡大で補えるという論理が成り立つのである。

資本市場に関しては、少子高齢化は貯蓄と投資の面から経済成長を阻害するという予測がある¹。ライフサイクル仮説をもとにしたこの予測は、高齢化が国レベルでの貯蓄の取り崩しを引き起こし、投資を資金供給の面から制約してしまうというものである。実際、日本の貯蓄率は1970年代後半から下がり続けており、老年人口比率とも負の相関関係が見られる²。(図 2-1-2) しかし仮に今後貯蓄率が低下しても海外からの資本流入によって企業は資金調達が可能であり、投資が落ち込むことはないという意見や、ライフサイクル仮説自体に対する反論もある。

人口減少によってもたらされる労働者や消費者の減少が、マクロ的な経済成長にとってマイナス要因であることは疑う余地は無い。しかし、そもそも GDP 成長率の低下は問題ではないという指摘がある。仮に人口の減少が GDP 成長率を押し下げたとしても、一人当たり GDP が順調に伸び続けていけば、国民の生活水準は向上しているので問題は無いという主張である。

少子高齢化をめぐる悲観論に対しては必ず反論があり、上述した議論だけでは結論を出すことは難しい。特に少子化のもとでの経済成長を論じる際には、将来の出生率や経済の各要素に様々な仮定をおいて予測を立てなければならず、必然的に不確定要素を含むことになるからである。人口はあくまで経済成長の説明変数の一部であり、他の要因がどう変化するかによって経済は大きく変化する。それゆえ、人口の縮小再生産が経済の縮小再生産をもたらすという短絡的な主張は批判されることになる。楽観論者も将来の予測に関して論拠が不十分であるという点は変わらないが、一人当たり GDP に関する主張には一定の説得力があるといえる。

だが、今後の日本経済を考えるならば、ここまでの議論はある重要な視座を欠いているといわざるをえない。現実の経済は家計と企業の 2 部門のみで構成されているわけではなく、第 3 の経済主体として政府部門が存在するというのを忘れてはならない。政府が経済のなかで果たす役割は非常に大きいので、これを無視すると重大な問題を見落とすことになる。経済問題を論じる際には家計、企業、政府の 3 部門を見渡す広い視野を持つことが必要とされる。これから述べる社会保障制度や財政赤字による負担増の問題に目を向けたときに初めて、少子高齢化が経済にもたらす問題の本質が明らかとなるのである。

第 2 節 「超負担社会」による経済活力の低下

わが国は、急速な経済成長を続ける一方で国民の健康保持と生活の安定を目的として社会保障制度の充実も図ってきた。1961 年に国民皆保険、国民皆年金が達成されたのち、福祉元年と呼ばれた 1973 年に給付の大幅な改善がなされ、その後も医療保険、年金保険を中心に制度の整備が進められた。これらの制度が整った結果、その後高齢化に伴って給付額は増大していった。一般会計(決算額)における社会保障関係費は 1965 年度の 5457 億円から年々増加し、2003 年度には 19 兆 7200 億円に達し、政府の一般歳出に占める割合も 18.2%から 40.0%に増

¹ 『経済財政白書』(2003) 第 3 章 190 頁 参照。

² 同上 参照。(OECD "National Accounts", "Labor Force Statistics" など)

えた¹。高齢者の増加による年金給付費と老人医療費の増大がその最大の原因である。社会保障関係費に占める社会保険費の割合は 1965 年度に 40.4%であったがその後増加し続け、2005 年度現在では 77.8%となっている²。社会保障制度が整備されはじめた当時は、生活保護、保健衛生対策費や失業対策などが高いウェイトを占めており、高所得者から低所得者への所得再分配という色彩が濃かったが、高齢化が進み年金給付額や老人医療費が増加するにつれて世代間の所得再分配という性格が強くなってきた（図 2-2-1）。2005 年度の一般予算では厚生年金・国民年金の国庫負担金は 7.3 兆円、老人医療・介護保険助成費は 4.2 兆円であり、合計で 11.5 兆円となる³。これらの公的年金制度、老人医療保険、介護保険は形やその内訳は違うものの、どれも現役世代から保険料を徴収し、その保険料で高齢者の生活を支える仕組みである。

現在、この公的年金制度を現役世代だけで支えることは難しく、国も国庫負担金という形で支えていが、今後、これらの歳出は高齢者の増大によってますます大きくなってゆく。これらの国庫負担は 7 兆円を超え、さらに 2004 年の年金改革で 2009 年度を目標に国庫負担が 3 分の 1 から 2 分の 1 に引き上げられる。⁴また、介護保険給付費も、財源のうち、50%は公費から出されている。内訳は国庫から 25%、都道府県、市区町村からそれぞれ 12.5%である⁵。

介護給付費は 2000 年度の制度創設以来、年平均 14%ものペースで増加を続け、2003 年度には 4.8 兆円にまで達した。さらに、厚生労働省の見通しによれば、2025 年には介護給付費は 20 兆円にまで達する⁶。また、老人医療保険も現役世代が老年世代を支える構図となっている。老人医療保険の給付額は税金と各医療保険からの拠出金で構成されている。厚生労働省は医療給付額が 2004 年度の 26 兆円から 2025 年度には 59 兆円へと 2 倍以上増加するとの見通しを発表している⁷。医療給付増額の要因は医療の高度化による一人当たりコストの増大と高齢者の増加にある。2002 年の老年世代一人当たりの医療費は一般の 4.7 倍に達する⁸。1994 年から 1999 年までの老人医療保険給付の増額要因は高齢者数の増加が 8 割以上であった⁹。またそれに対する国庫負担金も 2002 年から 2007 年までの間に、3 割から 5 割へと段階的に引き上げられることとなる。

以上のような形で生産年齢人口の所得が政府を介して高齢者に再分配されるという資金の流れは今後も高齢化の進行とともに大きくなっていくが、ここで問題となるのは支え手の数である。先に述べた少子化による生産年齢人口の減少は、労働力人口の減少としてだけでなく、年金制度・医療保険制度の支え手の減少として、より重大な意味を持つ。老年人口は 2050 年には 3586 万人にまで増加すると予測されている¹⁰。その一方で生産年齢人口が減っていけば、将来の現役世代の一人当たり負担が増大することになるのである。

2004 年 5 月に厚生労働省が出した試算によれば、社会保障給付費は 2025 年には現在の 2 倍近い 152 兆円にまで膨らみ、対国民所得比でみた社会保障負担は 2004 年度の 21.5%から 2025 年度には 29.5%まで増えるという。社会保障負担の増加は、保険料率の引き上げか増税、あるいは国債の発行によって賄われるが、どの形をとっても最終的には国民の負担増となることに変わりはない。

¹財務省主計局『財政統計（平成 17 年度版）』（2005）国立印刷局から算出

²木下康司 『図説日本の財政（平成 17 年度版）』東洋経済新聞社 105 頁 参照。

³厚生労働省 平成 17 年度版 『厚生労働白書』（2005）ぎょうせい 396 頁 参照。

⁴木下康司 前掲書 109 頁 参照。

⁵社団法人全国老人保健施設協会 平成 16 年度版『介護白書』（2004）ぎょうせい 15 頁 参照。

⁶「厚生労働省ホームページ」 参照。

<<http://www.mhlw.go.jp//topics/kaigo/kentou/15kourei/zuhyou20.html>>
(2005/11/12 アクセス)

⁷「厚生労働省ホームページ」 参照。

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/05/h0514-3.html>>
(2005/11/12 アクセス)

⁸『高齢社会白書』（2005）104 頁 参照。

⁹一圓光彌（2003）『医療保障論』光生館 61 頁 参照。

¹⁰国立社会保障・人口問題研究所（2005）『人口の動向』厚生統計協会 31 頁 参照。

この結果、「国民負担率」¹は 2025 年に 50%程度まで増えると予測されている（図 2-2-2）。また、政府が国債発行によって調達している資金は、本来なら税金で賄うべき現在の支出を将来世代の負担増という形で先送りしているので、これを考慮に入れた「潜在的な国民負担率」で見ると、2025 年に 70%を超えるという試算も出ている²。国民負担率の上昇は家計の可処分所得の減少を意味し、消費や貯蓄、投資を抑えることになる。また、あまりに高い国民負担率のもとでは人々は労働意欲を失い、経済全体の生産性を下げてしまう可能性もある。

さらに、現在の日本にはストックですでに 800 兆円近い債務残高があり³、将来世代はこの債務返済も負担しなければならない。少子化が続けば続くほど、将来に負担を背負う人口が減り、一人当たりの負担は重くなっていく。

ここにきて初めて、少子化が日本経済にもたらす問題の全体像と、その深刻さを掴むことができる。人口減少が将来の GDP 成長にとって数量的な制約要因となるだけでなく、少子高齢化は政府部門による国民負担の増加という経路を通じて経済の成長を阻害するのである。

以上のことを踏まえれば、少子化は経済に重大な問題を引き起こすと結論付けられる。それは経済成長への制約と国民負担の増加である。特に、膨張する社会保障給付と巨額の債務残高の両方を将来の世代が負担すると考えたとき、少子化は決して楽観できないものとなる。将来世代は負担能力を上回る資金を政府から徴収されるという「超負担社会」に直面することになる。国民負担が増加すれば経済の活力は失われてしまう。政府の当面の課題は、経済成長を維持させるための政策や社会保障制度改革など、人口減少と高齢化に対応した新しい制度作りであるが、これと並行して、根本問題である出生率低下への対策をすることが重要となるだろう。

¹ 租税負担額及び社会保障負担額の国民所得に対する比率

² 『図説日本の財政』（2002）59 頁 参照。

³ 2005 年 6 月末時点での国債及び借入金の残高は、合計で約 796 兆円である。（財務省 平成 17 年 9 月発表）

第3章 出生率低下の要因

日本の異常な低出生率の原因は近年の結婚動向の変化にあり、直接的には女性の晩婚化にあると考えられる。なぜならば、日本における出生の98%が婚姻内で発生しており¹、さらに女性は20代後半にもっとも多くの子供を生むので、結婚が遅くなれば出生数は減ることになるからである。厚生労働省の人口動態統計によると、1970年代から平均初婚年齢は上昇し続け、それに合わせるように平均出産年齢も上昇してきた(図3-0-1)。晩婚化が晩産化を押し進め出生率を低下させているのである。ここで問題となるのは、どこまで晩婚化が進み、それが実質的な少子化にどれほどの影響をもたらすかである。

女性の受胎能力を考えると、晩産化の進行は出生数の減少につながる可能性が高い。さらに、1960年頃までの女性の生涯未婚率は2%にも満たなかったのに対し、1975年には4.4%、1995年には5.2%、そして2000年には5.8%へと上昇しており²、一生独身で過ごす人が増えるという非婚化の現象も起こっている。(図3-0-2)。上述したように、日本では婚姻内での出産がほとんどであるため、非婚化が進めば出生率も低下することになる。

第1節 M字型曲線にみる女性の労働

では、なぜ晩婚化や非婚化が起こっているのだろうか。この原因として、女性の社会進出が挙げられる。女性の年齢別労働力率を見てみると、M字型の曲線を描いていることが分かる(図3-1-1)。これは女性のライフサイクルに対応した日本特有のものである。女性は20代前半に大学卒業と同時に労働市場に参入するため、労働力率は急上昇する。しかし、20代後半～30代前半にかけては結婚・出産により多くの人が退職し、子育てに専念することになる。これがM字型曲線の谷間である。そして子育てが一段落する40代頃から再び労働市場に参入し、M字型曲線の第2の山を形成する。やがて、50代後半から徐々に労働力率は低下していく。ここで注意したいのは、40代～50代の半数近くの女性がパート・アルバイトなどの非正規雇用者として働いていることである。このことは、女性の労働が家計補助的な性格を持っていることを示している。これに対し、男性の年齢別労働力率は20代後半～50代を山とする台形を描いている。これは、女性とは対照的に結婚や育児が労働力率に影響しないことを表している。

このM字型曲線から次の3つの点が指摘できる。まず結婚、特に出産は女性の退職を伴って行われていることである。このことは出産・育児と就業がトレードオフの関係、つまり両立が困難な状況にあるということを示している。この原因は出産・育児と就業の両立を支える環境がまだ十分に整っていないことにある。例えば、保育サービスの不足や短時間勤務などが認められない固定的な雇用環境などである。また、依然として家事や育児を主に女性が担っていることも出産・育児と就業の両立を困難なものにしている。6歳未満の子供を持つ世帯の家事・育児時間を夫婦で比較すると、平日は夫が1日21分、妻が5時間とその差は歴然としている

¹内閣府『平成16年度版 少子化社会白書』ぎょうせい22頁 参照。

²同上17頁 参照。

1. ここに、男性は仕事に専念し、女性は仕事にも家庭にも責任を負うという性別役割分業の構造が見出される。

次に、1980年代以降、20代後半～30代の労働力率が上昇していることも分かる。これはサービス経済化や女性の職業意識の高まりにより、女性雇用者が増加したために引き起こされた。また、1986年に男女雇用機会均等法が施行されるなど、女性の就業環境が以前に比べて整備されたことも労働力率を高めた。特に、1990年頃からの25～29歳の労働力率の上昇は著しく、2002年には20代後半の労働力率が20代前半の労働力率を上回る水準にまでになった。

最後に、M字型曲線の谷間が25～29歳から30～34歳へ移動したことも読み取れる。これは明らかに晩婚化の現れである。

以上のように、M字型曲線から女性の社会進出に伴う晩婚化や非婚化の傾向が分かる。

第2節 結婚のメリットの低下

結婚のメリットの低下も晩婚化や非婚化の原因のひとつである。未婚者の9割はいずれ結婚するつもりであり²、結婚に対する意識が低下したとは言えない。しかし、結婚に対して必要性を感じない、あるいは自由や気楽さを失いたくないという考えを持つ人が増えていることも事実である。つまり、独身であることへの魅力が増大しているのである。以下では、結婚のメリット・デメリットについて経済学的な観点から分析する。

結婚のメリットとしては次の3点が挙げられる。①夫は仕事、妻は家事といったように夫婦がそれぞれの得意分野に特化する、つまり比較優位に基づいた分業のメリット、②夫婦が一緒に暮らすことで、独身よりも1人当たりの生活費が安くなる規模のメリット、③病気になったり失業したときに相手が面倒を見てくれたり所得を補ってくれる保険機能のメリットである。近年、これらの結婚のメリットが小さくなっているのである。

まず、分業のメリットは、夫が働いて妻が家事を担うという伝統的な性別役割分業のもとに成り立っており、それぞれの得意分野が差別化されているほどその効果は大きい。しかし、近年女性の高学歴化や社会進出が進み、男女の賃金格差は縮小している(図3-2-1)。また、性別役割分業意識も薄れているために、分業のメリットは成り立たなくなっているのである。

次に、規模のメリットと保険機能のメリットについて考えると、これらのメリットは親と同居する独身者の増加によって低下している。親との同居により住居費や食費など基礎的な生活コストは節約される。また、不測の事態が生じた際にも親に助けをもらえるなど、すでに十分なメリットを享受しているのである。

では、結婚のデメリットとは何だろうか。まず、経済的自由の制約が挙げられる。1ヶ月平均で自由に使えるお金は、結婚前は男性5.6万円、女性5.3万円だが、結婚後はそれぞれ2.4万円、1.5万円へと半減する³。また、個人の自由時間も減少する。1週間当たりの自由に使える時間は、結婚前は男性5.53時間、女性5.36時間であるが、結婚後はそれぞれ5.32時間、

¹総務省統計局『社会生活基本調査』(2001) 参照。

<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/jikan/pdf/ni_ji.pdf>

(2005/11/12 アクセス)

²国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』(2002) 参照。

<<http://www.ipss.go.jp/>>

(2005/11/12 アクセス)

³内閣府『若年層の意識実態調査』(2003)

[『平成15年度版 国民生活白書』(2003)] 参照。

<<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h15/honbun/html/15312100.html#15031050>>

(2005/11/12 アクセス)]

4.56 時間に減少する¹。女性は働き方によって結婚後の自由時間に差があり、正社員では 4.13 時間、パート・アルバイトでは 5.24 時間となっている²。

以上のように、結婚のメリットに対しデメリットが大きくなっているため、結婚の魅力が小さくなっているのである。

補足として結婚観の変化にも言及すべきだろう。かつては、ある程度の年齢までには結婚すると考える人が多く、結婚適齢期というものが暗黙のうちに存在していた。しかし、近年理想の相手が見つかるまでは結婚しないと考える人が増えており、必ず結婚しなければならないという意識は低下している（図 3-2-2）。つまり、日本の皆婚社会は崩れつつあるのである。このことは、晩婚化や非婚化にさらに拍車をかけているのである。

第 3 節 子どもを持つ費用と効用

次に、子供に対する費用と効用の観点から女性の出生行動と少子化を分析する。経済学者ライベンスタインが子供を持つことの費用と効用という考えを提示し、後にゲーリー・ベッカーが戦後の出生率や結婚行動を説明する理論モデルを発表している³。これらの研究によれば、親が子供から得られる効用には次の三種類がある。①子供を持つことで得られる心理的満足としての消費効用、②子供がある程度成長してからもたらす所得や労働力としての所得効用、③老後や病気の際に子供に面倒を見てもらう社会保障的役割としての年金効用である。

発展段階の低い国では、子供に対する所得効用と年金効用は大きいと考えられる。農業社会などの未熟練労働が多い社会では親は子供を学校へやるより少しでも稼ぎになるよう働かせる。また国家的に社会保障制度が未発達であれば老後の生活は子供に頼ることになる。しかし日本では、経済的発展に伴う所得水準の急上昇や社会保障制度の整備などにより、子供の所得効用と年金効用は大きく低下した。したがって、現在においては子供を持つ効用は消費効用がほとんどであると考えられる。それは「子供はあなたにとってどのような存在ですか」という質問のアンケートに対して、多くの人が「生き甲斐、希望、喜び」や「無償の愛をささげるもの」などと回答していることから分かる（図 3-3-1）。

一方、子供を持つ費用とは、出産や育児、教育にかかる直接的な費用と、女性が出産・育児のために仕事をやめなくてはならない場合に発生する機会費用である。ここでの機会費用とは働いていれば本来得られたであろう所得である。

低い所得水準であれば、母親が仕事をやめる際の機会費用は小さい。戦前の日本はこのような状態であったため、子供を多く持つインセンティブが働いていた。しかし、近年における女性の社会進出と高学歴化は経済的自由を拡大し、独身に対する魅力を高めるとともに結婚・出産に対する機会費用の増大へとつながっている。大学を卒業して直ちに就職し、就業を中断することなく定年 60 歳まで働き、退職金も受け取った場合の生涯所得は 2 億 7700 万円と試算されている。このケースと出産・育児を理由に退職や休業をする場合など代表的な 3 つのパターン⁴を比較して機会費用を考えてみる。

¹総務省『社会生活基本調査』（2001）参照。

<<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/h13kekka.htm>>
(2005/11/12 アクセス)

²同上 参照。

³The Economic of life (with Guity Nashat-Becker) McGraw-Hill, Inc. 1996 など

⁴内閣府『平成 17 年度版 国民生活白書』行政第 3 章 1 節 3 機会費用 参照。

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/pdf/hm030103.pdf>
(2005/11/12 アクセス)

生涯所得は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき職種ごとの年齢別賃金を求め、それを合計することによって求める。子供を持たずに就業を続ける場合と 28 歳に第一子、31 歳で第二子を産む女性について考える。これは国立社会保障人口問題研究所「人口統計資料集」の 2005 年度版に基づき、2003 年における平均第一子、第二子出産年齢が 28.33 歳と 30.59 歳となっているからである。

(1) 育児休業後、同一企業に復帰する場合 (図 3-3-2)

正規社員の女性が育児休業を取得した場合、休業中は就労時の賃金の約 40%が補償される。さらに、休業からの復帰前と復帰後では賃金水準や賃金上昇率はあまり変わらないため、生涯所得に与える影響はほとんどない。試算結果を見ると、就業を継続したケースに比べ、生涯所得で見た出産・育児に対する機会費用は 1,910 万円となる。このように雇用が継続されるケースでは、出産・育児の機会費用が最も小さい。しかし、実際にはこのパターンは少ない。厚生労働省「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」(平成 13 年度)によると、第 1 子の出産 1 年前に有職であった母親のうち 67.4%が無職になっており、第 1 子の出産を機に約 7 割が退職している。一部の大手企業では育児休業制度が充実しているが、現状の正社員の多くは育児休業を取得し、復帰できていない状況にある。

(2) 一度退職して、別企業に正社員として再就職する場合 (図 3-3-3)

出産・育児のために女性が退職した場合は、育児期間中の賃金はゼロである。育児期間を終え、正社員として他の企業に再就職した場合は、賃金水準は一旦リセットされるので賃金下落が起こる。さらに就業期間に差があるので退職金も少なくなる。再就職後は正社員なので就労年数と共に賃金も上昇していくが、再就職をするのが遅くなればなるほど、機会費用は大きくなっていくのである。図 3-3-3 のケースのように子供を二人もち 8 年間の無職期間があった場合、生涯所得で見た機会費用は 9940 万円になる。しかし、特別なスキルを持ってない限り、子供を持つ女性を正社員として雇ってくれる企業は多くはないのが現状である。

(3) 育児後パート・アルバイトとして再就職する場合 (図 3-3-4)

日本で一番多いケースと言われ、最も機会費用のかかるケースが、出産・育児のため退職し、その後パートタイム労働やアルバイトに再就職する場合である。育児中の賃金はゼロであり、再就職の際には正規雇用の場合と比べ大幅な賃金下落がある。また、非正規雇用では仕事の内容が限定されているため就労年数を重ねても収入は増加せず、退職金も発生しない。この場合の生涯所得は 4913 万円であり、正社員で就業を続けた場合に比べ、2 億 2500 万もの機会費用が発生しているのである。

このように女性が出産・育児を理由に就業形態を変えなければならないのはなぜだろうか。この原因は男性の労働時間の長さにある。長時間労働が家事・育児のための時間的な制約となり、男性の育児参加を困難なものにしている。実際、夫婦と 6 歳未満の子供のいる世帯における週当たり平均育児時間は夫 25 分、妻 3 時間となっており、夫の育児参加時間は妻に比べて非常に短い¹。男性の長時間労働が、女性に育児の過重負担を負わせているのである。

子どもを持つ費用が大きいのは、機会費用だけでなく教育費も増えているからである。高学歴化が進む現代日本においては、親は子供の質を高めるために多額の教育費を投じている。そのため、子どもを生みたくても生めない理由として経済的負担が挙げられ、「教育や子育てにお金がかかりすぎるから」と答える人が多くなっている (図 3-3-5)。

教育費の負担が大きいと感じるのは、子どもが進学する期間において教育費の伸び率が親の所得の伸び率よりも高いからである。教育水準が高等化すれば学費が増えるうえに補習教育が必要となり、教育費はよりいっそう増大する。総務省の「家計調査」(1993~2003)のデータによると、2003 年の子育て世帯の月当たり教育費は、20 代で 5,470 円、30 代で 1 万 3,600 円、40 代で 3 万 7,400 円となっており、世帯主の年齢が上がるにつれて急激に増加することが分かる。これは、40 代の親の子どもが大学などの高等教育の段階に入っているからだと考えられる。

内閣府の報告によると、世帯主の所得が 1%増えた場合に教育費が 1.3%増加していることが分かった²。教育費の内訳である授業料等、補習教育、教科書・学習参考教材についても同様

¹内閣府『少子化社会白書』(2004) 41 頁 参照。

²内閣府『国民生活白書』(2005) 第 3 章 2 節教育にかかる費用 参照。

に計測すると、それぞれ 1.1%、1.7%、1.3%と、いずれも所得以上に支出が伸びるという結果が得られた。こうしたことから、世帯主の所得の上昇率だけでは説明できない大きさで教育費が伸びていることが分かる。近年の大学進学率上昇が教育費の増大を引き起こしていると考えられる。内閣府研究報告では、大学までの子育て費用は一人当たり 1300 万円であるといわれている¹。

昔と比べ子供の効用は年金効用と所得効用の面で低下したといえるが、消費効用がどのように変化したかは定かではない。よって、近年になって子どもの効用が低下したとは断言できない。しかし、女性の出産・育児に対する機会費用や子供の教育費は明らかに増大している。この結果、効用に対し費用が大きくなっているため、子供を持つインセンティブは弱まってしまったと考えられる。

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/pdf/hm030200.pdf>

(2005/11/12 アクセス)

以下データ算出方法 同参考文献 付注・不図表 第3章教育費と所得の関係より引用 <

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/pdf/fh000003.pdf>

(2005/11/13 アクセス)

総務省「家計調査」の 1993～2003 年の特別集計データを利用し、月毎の世帯年収階層別の教育費平均値を算出した。

世帯年収を 7 階層 (400 万円未満、400～500 万円未満、500～600 万円未満、600～700 万円未満、700～800 万円未満、800～1,000 万円未満、1,000 万円以上) に分類する。各世帯年収階層が支出した 10 年間の教育費平均値を月別に算出する。1 月～12 月までの世帯年収階層別の教育費平均値を足し合わせ、そのデータをもとに回帰分析を行った。その結果は図-3-2-脚注参考資料の次表の通りである。

36 国民生活白書の 1300 万円という数字は子育てにかかる費用の合計ではない。これは子供を持ったときに、子育てをしない状態に比べて余計にかかった費用がどのくらいかで試算したものである。データは「家計調査」を基にしている。子供がいない家庭といる家庭のお金の使い方を比較して、その差額にあたる支出部分を「子育て費用」と見て計算したもので、「広義の子育て費用」とでも言うべき数字である。実際に子供ひとりあたりにかかる養育費と教育費の合計は 3000 万円以上という人もいる。

¹ 国民生活白書の 1300 万円という数字は子育てにかかる費用の合計ではない。これは子供を持ったときに、子育てをしない状態に比べて余計にかかった費用がどのくらいかで試算したものである。データは「家計調査」を基にしている。子供がいない家庭といる家庭のお金の使い方を比較して、その差額にあたる支出部分を「子育て費用」と見て計算したもので、「広義の子育て費用」とでも言うべき数字である。実際に子供ひとりあたりにかかる養育費と教育費の合計は 3000 万円以上という人もいる。

第 4 章 少子化に対する政府の取り組み

第 1 節 少子化対策の推移

日本において、出生率の低下が初めて政策課題として取り上げられるようになったのは、1990 年である¹。当時発表された前年の出生率は 1.57 であり、丙午の年²（1966 年）の出生率 1.58 を下回って戦後最低を記録した。これは「1.57 ショック」と呼ばれ、この言葉からも当時の社会の驚きがよく分かる。これに対し政府は、「健やかに子供を生み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡会議」を設置した。

1992 年には育児休業法が制定された。この時点では休業時の給料は補償されておらず、原則無給であった。また、国民生活白書で『少子化』という言葉がはじめて使われたのもこの年であった。このように少子化に対する社会の関心は高まったが、当時の中位推計では将来の出生率は 1.80 まで回復すると予測されており、少子化の現象は一時的なものと考えられていた。この当時の政府の取り組みは、少子化社会に対する現状認識や、子育てに関する啓発活動³が中心であった。

1994 年には「エンゼルプラン」が策定された。これは政府の本格的な少子化対策の第 1 歩であり、保育サービスの充実に重点がおかれていた。1995～1999 年度までの 5 年間で約 6000 億円の事業費が投入された。しかし、「エンゼルプラン」の実施中も、少子化は止まらなかった。1997 年には将来の出生率の中位推計は下方修正され 1.61 となった。

1999 年以降、政府は少子化対策関係閣僚会議を開催した。これまでは厚生省中心の対策課題であったものが、内閣総理大臣を主宰とした政府の中心的な課題へと移行されていったのである。さらにこの年は「新エンゼルプラン」が策定され、2000 年～2004 年度までの期間に、更なる保育サービスの拡大・多様化へ向けて取り組むことが掲げられた。

その後、2000 年のミレニアムベビー効果⁴によって出生率は一時的に上昇したものの、翌年からは更に下降していき、2002 年、将来の出生率は前回推計よりも下方修正され 1.39 となった。また、少子化の要因として以前は晩婚化・晩産化が挙げられていたが、結婚しても子供を持たない夫婦が増えたことや非婚化が新しい要因として追加された。このような状況から、厚生労働省は過去の対策の検討と今後すべきことは何かということを取りまとめた「少子化対策

¹対策に関する内容は内閣府『少子化社会白書』（2004）を主に参考にした。

² 丙午は干・支ともに火性である。火性が重なることから、この年は火災が多いとか、この年に生まれた女性は気が強いという迷信が生まれた。この迷信は現代でも信じられており、1966 年（昭和 41 年）の丙午の年は、子供を設けるのを避けた夫婦が多かったため、出生数は 136 万人と、他の年に比べて極端に少なくなった。

³ 当時の啓発活動の例としては、ウェルカムベビーキャンペーン（1992）などがあげられる。

⁴ ミレニアムベビー効果とは、ミレニアムブームに便乗した形で出産をする人が増加する効果。少子化の進行している欧米の国でも出生率が 2000 年、一時的に微増しているところが多い。

プラスワン」を発表した。ここでは、従来の保育サービスの充実だけでなく、子育てをする家庭の視点を取り入れて総合的な対策を取ることが必要とされた。

2003 年には 1999 年に議員立法で提出された少子化対策基本法案が成立し、それに伴い少子化関係対策閣僚会議は廃止され、新たに「少子化社会対策会議」が内閣府に設置された。ここでは、少子化に対処するための施策である「少子化社会対策大綱」の作成が行われた。特に重点的に取り組む課題として「若者の自律とたくましい子供の育ち」「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」などの 4 分野が設定され、28 の行動計画が立てられた。また、この大綱に基づいた施策の具体的実施計画である「新エンゼルプラン（仮称）」を策定することが定められた。

第 2 節 少子化対策の評価と課題

政府の少子化対策にも関わらず、現在も出生率は低下傾向をたどっている。その原因はどこにあるのか、ここでは政府の少子化対策を、子育てサービス、経済的支援、働き方の見直し、の 3 つの点から考察する。

(1) 子育てサービス

2004 年度までの「新エンゼルプラン」において子育て支援施設設置計画の目標値はほぼ達成されている（図 4-2-1）。さらに、子育てのしやすい雇用環境の整備に取り組む事業主に対して助成金を支給するなどの支援も行っている。また、「待機児童ゼロ作戦」によって待機児童数は 2004 年には前年の 26,383 人から 24,245 人に減少するなど、保育サービスは充実に向かっているようである。しかし、単なる数値目標だけではなく質の面での充実も必要である。地域によって育児者の生活状況が異なることや、新興住宅地の開発などの要因によって全国一律の対策とはいかない。平成 17 年度版厚生労働白書によると 1970 年頃は、都道府県ごとの出生率に大きな差はなかったが、2005 年現在では地域間で出生率にばらつきがあり、特に都市部の出生率の低さが目立っている（図 4-2-2）。ここでは社会経済を表す指標を用いて分析が行われており、グループ分けされた地域の特性が述べられている。それによると、都市部に近い地域のほうが社会保障需要のうち育児支援に対する需要が高いというデータが得られている。保育施設は的確な需要予測に基づいた設置が望ましく、詳細な設置場所は住民の生活環境に合わせるなど地域ごとに異なった工夫が必要となってくるだろう。現在では、駅前の商店街の空き店舗や、駅に隣接した保育所の建設が行われているところもある。また、企業内に託児所が設けられているところなどもあり、地域の住民の生活環境に合わせた工夫が徐々にされつつある。育児者の長時間勤務に対応するために、通常の 11 時間を超えて保育を実施する延長保育や、土日なども受け入れ可能な休日保育を行なうなどの利用者の多様なニーズに対応した保育園も増えている。

ただし、2004 年の待機児童総数のうち、67.8%は低年齢児（0～2 歳児）が占めていることや、熱がある子供は預からないこと、緊急時の預かりサービスが足りていないことなど解決すべき問題点が挙げられる。

(2) 経済的支援

児童手当は 1972 年に発足されて以来、数度にわたり充実が図られてきた。2004 年にも「児童手当法」の改正により支給対象年齢が義務教育就学前から、小学校第 3 学年終了前までに引き上げられた。それにより支給対象児童数は 2003 年の約 645 万人から 2004 年の約 940 万人まで引き上げられている¹。対象は所得が 596.3 万円未満、サラリーマンは 780.0 万円²未満の世

¹内閣府『少子化社会白書』（2004）141 頁 参照。

² 収入ベース

帯で、現在の支給は第1子・第2子が月額5000円、第3子が月額10,000円となっている。平成17年度の厚生労働省予算案では育児手当の総額は3174億円とされている。しかし、このような経済的支援は決して大きな額ではない。他の先進国¹では、GDPに占める家族・子供向け公的支出の割合が2%近いのに対して、日本はわずか0.6%とかなり低い(図4-2-3)。また、GDP比7.3%と比較的高い高齢者への公的支出と比べても、家族・子供向けの支出割合がかなり低いことがわかる。

(3) 働き方の見直し

働き方の見直しには、主に育児休業支援と労働環境の改善がある。

育児休業支援のベースには出産休暇(以下、産休)がある。産休とは、産前・産後の休業のことを指し、労働基準法第65条では、女性は出産前に6週間²、出産後に8週間の休業を取得できると規定されている。出産前に休業の請求があれば雇用主は休業を認めなければならない。出産後は原則8週間経過せずに雇用主は就業を強制してはいけないが、本人の就業希望があれば6週間後から就業させても良い。産休中の賃金に関しては、法律により定められておらず、各企業の就業規則・労働協約などの定めているところによる。これを補う形で育児休業法が施行された当初は、休業中の給付はなかったが1994年には賃金の20%、1997年には40%が支払われることになった。また、その後の法改正によって、育児中の深夜労働や時間外労働の制限、不利益な取り扱いの禁止などが新たに規定された。さらに、政府は企業に育児休業の取得目標値として男性に10%、女性に80%を課すなどの対策も講じている。しかし、実際には男性の取得値が3.5%と低いことや、職場の雰囲気や理由に育児休業が取得できないなどの現状もある³。また、育児休業取得者の25%が職場復帰を果たしていないことも大きな問題である⁴。

労働環境の改善については、1997年に労働時間が週40時間へと短縮されている。しかし、週当たりの労働時間を見てみると、子育て期にあると考えられる25~49歳の男性の半数近くが49時間以上働いており、そのうちの約半分が週60時間以上働いている⁵(図4-2-4)。また、週60時間以上働く人の割合の年次推移を見てみると、1990年以降は増加傾向にある(図4-2-5)。

その背景には1990年代から長く続いた不況がある。倒産する企業が増加するとともに、倒産を免れた企業も業績の悪化から、多くが合理化を推し進めていった。そこでは賃金の一律カットやリストラなど、雇用者に負担が強いられた。このことは、平均1%~2%台だった失業率が急激に上昇し5%を超えたことにも表れている。失業せずに企業に残った労働者や、新規採用が抑制された若手労働者は、一人当たりの仕事量やノルマが増加し、その結果労働時間に反映されないサービス残業なども増えていった。

このような状況では男性が育児参加をすることは難しく、依然として女性が主に育児を担わなければならなかった。

ここで最も重要なことは、政府の少子化対策では、出産・育児により女性が正規雇用の労働市場から退出するという構造がまったく変わっていない点にある。厚生労働省(2001)の調査によると、出産1年前の女性の有職率は73.8%であり、そのうちの67%が出産半年後に無職になっている(図4-2-6)。また、出産1年半後に有職に復帰したとしてもおよそ6割の人がパー

¹ 世界銀行定義による OECD 高所得国比較

² 多胎妊娠の場合は14週間

青山善充、菅野和夫『判例六法』(平成18年度版)有斐閣1840頁 参照。

³ 新新エンゼルプラン(仮称)の策定について」参照。

<<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/event/041026/1.html>>

(2005/11/13 アクセス)

⁴ 育休中の被解雇者や、職場復帰を初めからあきらめている人を含む。『朝日新聞』(2002/9/21, 27) 参照。200292127

⁵ 内閣府『少子化社会白書』(2004)第2章40頁 参照。

トタイム労働であり、育児休業制度が整備されても就業を続けることは難しい。さらに、全体で見ると、子供のいる共働き夫婦のうち、妻がフルタイムで働く割合は 1990 年の 49.2% から 2004 年の 38.3%へと低下する一方で、妻がパートタイムで働く割合は 46.2%から 55.6%へと増加している。現状では正規雇用の労働と育児の両立は難しく、状況はむしろ悪化しているのである¹ (図 4-2-7)。女性は正規雇用の継続を望んでいるものの、男性の長時間労働により育児は主に女性が担わなければならない、仕事をする際は正規雇用より柔軟な非正規雇用に就かざるを得なくなっている。

つまり、現在行われている対策では女性の出産・育児に伴う莫大な機会費用は減少しておらず、現状の偏った労働状況を改善しない限りは他の支援策が効果を持たない。出生率を上昇させるためには、男性を含めた雇用構造の改革が必要なのである。

¹内閣府『国民生活白書』(2005)第2章97頁 参照。

第5章 海外の少子化対策

少子化は、日本だけで起こっている現象ではない。先進諸国では、「黄金の60年代」といわれた1960年代の経済的繁栄期のころからほぼ一斉に出生率が下がり始め、1970年代には人口置換水準を下回り、その後1980年代、1990年代を通して一部の国を除いて低下傾向にある。そこで、まず最初に、先進国における出生動向を概観し、次に出生率低下の問題に日本よりも早い時期から対策を講じてきた国の事例を考察していく。このことにより、どのような政策が出生率回復に有効であるのかを明らかにしていきたい。

第1節 先進諸国の少子化動向

先進国における出生率の推移をみると、出生率は、1960年代半ばから低下し始めた（図5-1-1）。近年の先進国における低出生率もまた、日本と同様に、晩婚化の影響によるものだと考えられる。第1子平均出産年齢の変化をみても、ほとんどすべての国で、2~4歳平均出生年齢が上昇していることがわかる。（図5-1-2）晩婚化・晩産化が進行した背景には、女性の社会進出が進んだことと、ピルをはじめとする近代的避妊手段の普及により、自らの妊娠をコントロールできるようになったことが挙げられる。また、日本と違う点は、同棲の増加が晩婚化を促進してきたことである。特に北欧諸国での同棲割合は高く、スウェーデンでは2000年の時点で、20代前半の未婚女性の77%が同棲をしているというデータも出ている¹。

先進国の出生率は、1970年代に置換水準を下回り、その後も全体的に低下を続けていたが、1980年代後半からは、出生率の動向が多様化してきた。アメリカやスウェーデンでは、出生率回復の度合いは大きく、2.0を超える水準にまで達し、アメリカは今もなお高水準を維持している。一方、イタリアや日本では低下が続いている。先進国での出生率低下要因となる女性の晩婚化のような現象はどの国でも共通して起こっているのに、なぜ出生率に格差があるのだろうか。これが各国の政策対応の違いによるものであるとすれば、出生率を回復させた国の政策をみることは重要であると言える。以下では育児支援などを充実させた国、女性の労働市場への参加を促進させる政策を施した国の政策について詳しく見ていく。

第2節 ケース1：スウェーデン

日本では、性別役割分業体制が維持され、女性が育児・家事と仕事の両立を行うことは非常に困難であり、それが結婚や出産の障害になっている。そのため日本では、安心して子育てと仕事ができる社会を築いていくことが少子化対策として有効であるとされ、その見本として取り上げられるのがスウェーデンの支援制度である。

スウェーデンにおける子育て支援は、家族政策の枠組みの中でなされており、それは、児童手当、親保険制度、保育サービスの3つの柱から成り立っている。

¹内閣府『国民生活白書』（2005）65頁 参照。

児童手当¹は、16歳未満の児童をもつ親に対して社会保険事務所から全額国庫負担で給付される。2001年の児童一人当たりの手当基礎額は、月額950クローネ²（約1万4千円）で、第3子以降は多子加算がつけられ、第3子が月額1195クローネ、第4子が1719クローネ、第5子以降は1900クローネとなっており、もし5人子どもを持つと、受給額は6714クローネ（約9万8千円）となる。児童手当は、親の所得制限やその他の受給要件が設けられていないという特徴をもっている。

次に、親保険制度とは、国が運営する社会保険制度で、出産・育児の際に手当てが給付されるものである。育児休業手当の支給期間は、2004年の時点で合計480日、支給額は最初の390日が収入の80%、もしくは最低保証額の180クローネで、残りの90日は一律60クローネである³。育児休業を取得できる期間は子どもが8歳になるまでで、半日単位、4分の1日単位で取得することも可能である。また、取得可能日数480日のうち父母共に各60日分は、「母親の月」「父親の月」と呼ばれ、もう一方の親には譲れないようになっていて、母親だけが育児休業を取得することにならないよう工夫されている。2003年の育児休業手当の利用状況をみると、1年間で育児休業取得をしたのはのべ53万5000人で、57%が女性、43%が男性であった。男性の取得率は約30年の間で確実に上昇してきている⁴。

最後に、保育サービスについて見ていく。保育サービスの責任はコミューン⁵が負い、1995年からは、両親が就労または就学している1歳から12歳までの児童に対して保育の場を保障することが義務づけられている。具体的な保育サービスには、保育所・家庭保育所・開放型就学前保育・短時間グループ活動・学童保育所がある。保育所は、両親が就労・または就学している6歳以下の児童を対象として、1週間に5日間、朝から夕方まで開所している。家庭保育所は、両親が就労または就学している12歳以下の児童を対象に、保育担当者が自宅で保育する。開放型就学前保育とは、無就業の親、育児従事者、そしてその子どもを対象に、社会的・教育的活動を行うもので、週に数回、数時間ずつ行われる。開所時間・曜日は施設によってさまざまであるが、全国に約1000ヶ所ある。短時間グループ活動は、主に4～6歳を対象とし教育的観点の強いグループであり、学期制で1日3時間実施されている。6歳児活動と9年間の義務教育を合わせて基礎教育を10年としているコミューンも存在する。最後に、学童保育所は、両親が就労または就学している12歳以下の児童を対象に、学校の始業前や放課後の余暇の時間に教育的活動や保育を実施している。6～9歳の児童では、62.2%⁶が利用している。

以上のような3つの柱からなる育児支援は、日本と比べても手厚いものである。スウェーデンにおけるこの支援制度は、以下のような理念に支えられている。第一に、発達した経済社会のもとでは、少子高齢化は避けられないものだと判断し、子どもを社会の宝、つまり公共財とみることによって、産み、育てる負担を社会全体で担うことが公平であるという理念である。第二に、少子高齢化が進むなかで持続的な経済成長を実現していくには、女性の労働市場進出が不可欠であるため、手厚い出産・育児支援が必要であるという理念である。そして第三に、女性の社会進出がさらに少子化を推し進めるのではないかと懸念を軽減するためにも、子育ての負担を減らすことが必要であるという理念である。

実際、スウェーデンの女性の労働力率⁷は、政策が施された1970年代ごろから上昇し始め、1990年には82.6%に達した。2000年でも75.5%と高い水準にあり、男性の80.2%と比べても大差はない。また、7歳未満の子どもがいる女性の労働力率は79.7%と非常に高い。賃金水準

¹内閣府『国民生活白書』（2005）190頁 参照。17190

²1クローネは2005年10月現在約15円。

³従来この手当は社会保険料の一部であったが、1999年から両親保険料が分離した。

⁴善積京子（2004）『スウェーデンの家族とパートナー関係』青木書店48頁 参照。

⁵一義的に基礎的自治体のこと。

⁶保育サービスに関するデータは、善積 前掲書 第2章と、藤井威『スウェーデン・スペシャルI』（2003）新評論 第5章を参照した。

⁷16～64歳

の男女格差も年々減少してきている。このことから、スウェーデンでは男女そろって労働市場に進出することはごく当たり前になっていることがわかる。

また、出生率の推移をみると、1960年代半ばまでは置換水準を上回る水準で推移していたが、それ以降徐々に低下し始め、1978年には1.60を記録した。しかし、1980年代半ばから上昇に転じ、1989年から1993年にかけて出生率は2.00を上回り、ピーク時の1990年には2.14を記録した。実際には、スウェーデンでは出生率はあまり注目されておらず、出生率が上昇に転じたときもそれほど注目されなかった。その後、日本においてスウェーデンの出生率動向が注目され、出産・育児政策に効果があると評価されるようになって初めてスウェーデン当局も注目するようになったのである。

しかし、そのスウェーデンでも1994年に出生率が再び2.00を割り、1999年には1.51まで低下した。この時期の出生率低下の要因として、第一に、1990年代初めの経済不況により若年失業者の著しい増加があったために家庭の収入が減り、出生率の低下をもたらしたこと、第二に、経済不況に伴う財政悪化現象のもとで政府がさまざまな社会保障給付の削減措置を行ったことにより、出産適齢層の生活環境を悪化させたこと、第三に、1990年代前半を通して晩婚化が進行したことが考えられる。高福祉・高負担社会であるスウェーデンでは、不況によって税収入も大きく影響を受け、給付水準を下げない限り財政の維持は不可能となる。したがって、政府の手厚い育児支援、つまり手当の給付は一時的に出生率を回復することはできても、維持させることは難しいのである。

日本では、女性が子どもを生む機会費用は大きく、その負担を育児手当だけでまかなうことは不可能である。育児支援は、女性が仕事と家事・育児を両立するために必要な条件ではあるが、それだけでは不十分なのである。

第3節 ケース2：オランダ

オランダも近年出生率が回復していると注目されている国である。オランダの出生率¹は、戦後のベビーブームが起こった後も比較的高い水準を維持し、1950年代から1960年代にかけては3.00を超えていた。しかし、1960年代後半から出生率は低下を始め、1983年には戦後最低の1.47を記録した。その後、出生率は横ばいを続けていたが、1990年代後半からは上昇傾向に向かい、2002年には1.72まで回復している。北欧諸国同様、オランダも出産・育児に対する支援政策が充実しており、18歳未満の子どもを持つ親に対しては、所得制限や国籍も関係なく育児手当が支給される。3ヶ月単位で支給されるが、その金額は年齢に応じて、6歳未満までは176.62ユーロ²、6～12歳未満では214.46ユーロ、12～18歳未満までは252.31ユーロとなっている。育児手当を受けない代わりに所得税控除を受けることも可能である。この場合、親の年収³や年齢、子どもの人数に応じて税の控除額が細かく分かれているが、所得の少ない世帯ほど手厚い控除を受けることができる仕組みとなっている。また、出産に関しては、女性は産前4～6週間、産後10～12週間の出産休暇を取得する権利があり、100%の所得補償がなされる。男性は2日間の父親休暇を取得でき、これも所得の100%が補償される。

しかし、上述したとおり、育児支援政策だけでは、少子化の問題を根本から解決することはできない。オランダの出生率回復の要因として考えられるのは、雇用改革によるパートタイム労働の増加である。

オランダは、1970年代後半から1980年代にかけて「オランダ病」と呼ばれるほど低成長と高失業率に苦しんだ。1960年代に北海海底で天然ガスが発見された後、1970年代初めの一次産品ブームによって天然ガスの輸出拡大が起こった。このことは、オランダに多大な外貨収入を

¹厚生労働省『平成16年度版 海外情勢白書 世界の労働2004』61頁 参照。

²2005年11月現在 1ユーロ=約139円

³世帯の中で最も所得の高い人の年収に基づいている。

もたらし、政府は財政収入の増加を受けて、財政支出を拡大し、社会福祉制度も次々と拡充していった。その結果、1970年代当時では世界で最高水準の社会保障制度となった。しかし、その後の天然資源価格の下落により財政収入が減少したので、社会保障制度を維持するために増税せざるを得ない状況となった。一次産品によって不労所得を得ていたオランダ企業の国際競争力は低く、また政府が経済政策を誤ったために、ブーム終息後は、大不況と高い失業率に見舞われたのである。しかし、オランダ経済はその後の15年間で見事に回復した。1996～2000年の経済成長率は3.1%でEU平均よりも高いものとなった。失業率も2000年には2.5%にまで低下した。財政収支に関しては、1999年に25年ぶりの黒字を実現した。

この「オランダの奇跡」を可能にしたのは雇用改革である。

1982年に政府・労働組合・企業の三者が「ワッセナー合意」を締結し、5、6年にわたってフルタイム労働者の週当たり労働時間の短縮が行われた。また、年金などの社会保障制度も見直された。1993年には労働法が改正され、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金や年金の差別の撤廃が義務付けられた。パートタイム労働の差別禁止措置がとられることで、賃金格差が縮小した。そして、自分の生き方に合わせてフルタイム労働かパートタイム労働かを選択できるようになった。

オランダにおけるパートタイム労働の特徴は、まず、基本的に常勤雇用契約、つまり正規雇用者であり、雇用契約や収入の不安定さはない。パートタイム労働は、週35時間未満の労働と定義される。パートタイム労働の中でも週に30～35時間働き、週休3日の「大パートタイム」、週15～29時間の労働の「ハーフタイム」、週12時間未満の「短時間パートタイム」の3つに区分できる。そして、パートタイム労働の雇用契約は最低週3時間以上と法律で規定されているため、たとえ週に1時間しか働かなかつたとしても、雇用者側は3時間分の給与を支給しなければならない。これは、パートタイム労働者の権利強化措置として1999年に導入された。さらに、パートタイム労働者も社会保険に加入することができる。日本のパートタイム労働にあたるものは、オランダではフレキシブル労働と呼ばれ、これは人材派遣会社からの派遣労働が多い。したがって、オランダでは、常勤雇用のうち週休2日で週に36～38時間働く「フルタイム労働」か「パートタイム労働」、または一時雇用的な「フレキシブル労働」の3つの雇用形態の中から自分の働くスタイルを選択できるのである。

パートタイム労働の導入によって、労働時間の短縮分を補充するために新しい雇用が発生したため、ワークシェアリングが起こった。マクロ経済レベルでは、ワークシェアリングが実現したことによって雇用が増加し、失業者数が大幅に減少した。また、女性がパートタイム労働で労働市場に参入していったことで、世帯所得が上昇し、家計消費の増加により経済は活性化し、高い経済成長が実現した。失業の減少が失業保険手当の政府負担を減らし、高い成長率が税収を増加させたため財政赤字は削減された。これによって、インフラ整備や情報技術部門などへの効率的な公共投資が可能になった。

企業側は、より柔軟な雇用システムをとることができるようになるとともに、すぐれた人材を多く確保しておけるようになった。そして、新しい雇用形態に合わせた社会保障システムが作られたことで、企業の総労働コストを大きく下げることに成功した。

労働者にとっても雇用形態の多様化と、自由な労働時間の選択ができるようになったことで、自分や家族の人生設計に合わせた働き方が可能になった。オランダでは、1970年代まで、男性が働き、女性が家事をするという性別役割分業がはっきりしており、1975年において、15～64歳既婚男性のうち、妻が専業主婦をしている割合は約85%であった。1999年にはこの比率が31.5%¹にまで低下した。女性は家事をするという男女分業論がいまだに存在していたことと、保育所の供給数が少なかったことが女性のパートタイム労働市場への進出を促し、実際に6歳以下の子どもをもつ夫婦が共働きである比率は59.6%²と高くなっている。女性は出産の際に退職するのではなく、正規雇用のパートタイムを続け、働きながら出産や子育てを行う

¹ OECD, *Employment Outlook 2001*, p. 135 参照。

² 厚生労働省『世界の厚生労働』（2004）第5章

ことが容易になった。パートタイム労働をすることによって、子どもを毎日保育所に預けなくてもよくなるため、保育サービスの供給不足の問題も解決された。そして、たとえ両親が共働きであっても子どもと一緒に過ごす時間は確保できるようになったのである。こうした雇用改革がなされた結果、1980年代を通じて低迷していた出生率も、90年代後半から徐々に回復の兆しを見せた。

オランダにおけるパートタイム労働の制度から日本は何を学ぶことができるだろうか。派遣社員やフリーターの増加は、日本においても多様な働き方を求めている表れとも考えられる。また、日本でもオランダと同様に、家事・育児は女性の仕事だという考え方がいまだに存在する。このことから、日本においても、オランダのように雇用改革を通じて女性の育児・家事と仕事の両立が実現する可能性がある。出生率の低下の要因である機会費用の削減、育児と就労とのトレードオフ関係の解消のためにも、オランダのパートタイム労働経済モデルは有益な洞察を与えてくれる。

第 6 章 政策提言

本章では、これまでの考察を踏まえて我々の政策を提言する。

第 1 節 理念

少子化対策の政策を提言するにあたり、我々の最大の関心事は経済問題であるということを確認しておきたい。第 3 章や第 4 章では女性の労働環境に焦点を当ててきたが、これらは決してジェンダー・フリーやフェミニズムの観点から論じたものではなく、経済にとって何が問題であり、どのような政策が経済にとって最善であるかを追求するためのものである。ここで、政策の理念を明確なものとするために本論文の論理展開を簡単に振り返る。

1970 年代半ばから出生率が下がり続けた結果、わが国では人口構造が大きく変化した。こうした高齢化と人口減少が将来の日本経済に引き起こす最大の問題は「超負担社会」である。社会保障制度と財政赤字の負担増によって経済の活力は失われ、国民の生活水準は悪化していくだろう。我々が提言する政策の最大の目的は、このシナリオを回避することである。そのためには、少子化を一刻も早く止めなければならない。少子化の原因は出産・育児の機会費用と時間制約である。そして、これらをもたらしているのは日本の雇用慣行である。週 5 日間の正規雇用は、夫が働いて妻が家事・育児を担うという社会構造のもとでは合理的な制度であった。しかし、女性の社会進出が進んだにも関わらず、男性中心の雇用形態が残っているため、現状のままでは、女性は出産・育児のために正規雇用を離れなければならない。これにより、出産・育児の機会費用は莫大なものとなり、子どもを持つ効用と費用のバランスが崩れてしまった。この結果、出生率の低下が起こっているのである。雇用慣行の問題は男性の過酷な労働状況にもある。男性の労働が長時間に固定されている現状では、育児のために女性が就労の形態を変えなければならない。しかし、週 5 日間労働の正規雇用か、低賃金のパート・アルバイト労働しか選べないという雇用形態の二極化が起こっているため、出産・育児と所得の間に極端なトレードオフが生じている。夫婦が子どもを産んで育てようとしても、経済的にも時間的にも制約が大きすぎる。したがって、出産・育児の機会費用と時間制約を抑えるためには、男女の正規雇用のあり方を根本から改革する必要がある。社会制度が時代の変化に対応できていないために少子化が生じているなら、制度改革によってこれを食い止めることは可能である。

現在、日本政府は少子化対策として育児サービスの充実に力を入れている。「仕事と両立できる育児環境」を整えることは、少子化への対策として評価できるものである。しかし、「育児と両立できる労働環境」の整備という点では、政府の対策は十分ではない。現在の対策だけでは本質的な問題が解決されていないことは、止まらない出生率の低下を見ても分かる。莫大な機会費用を抑えなければ、子どもを持つインセンティブは生まれないのである。

ここで我々がとるべき方法は二つある。一つは、パート・アルバイトの待遇を向上させることである。出産・育児の際に正規雇用を離れ、育児が終わってから非正規雇用の形で労働市場に復帰する女性が多いため、パート・アルバイトの賃金水準を上げるか福利厚生を充実させれば、生涯所得の格差は縮まり、機会費用は抑えられる。しかし、非正規雇用の労働者が従事している労働は単純労働であり、その仕事内容は限定されているため、高度な仕事をするための

経験が蓄積されない。また、退職が容易な非正規雇用の従業員は、いつやめるか分からないため教育費用が無駄となる可能性が高い。このため企業はパート・アルバイトに長期間の職業訓練をしない。この結果、パート・アルバイトの労働生産性は生涯を通してそれほど上がらない。企業が正社員に高い給料を支払って福利厚生を充実させるのは、正社員がそれに見合うだけの仕事をするからである。そもそもパートやアルバイトは労働力や人件費の調節弁として一時的に雇われる低賃金労働者である。したがって、給料や各種手当などを総合して労働生産物への対価とするなら、生産性の低いパートやアルバイトの待遇を改善する政策は合理性を持たない。

二つ目の方法は、短時間労働の正規雇用枠を創出するというものである。正規雇用は週 5 日間という長時間労働に固定されているが、労働基準法で最低労働時間というものが規定されているわけではない。つまり、わが国の雇用形態を決めているのは「制度」ではなく「慣行」である。この雇用慣行のもとでは、労働者が短時間労働を希望しても、その受け皿は非正規雇用限定される。上述したように、労働生産性の上昇率が賃金上昇率を規定するため、非雇用形態では生涯所得が大きく落ち込んでしまう。労働時間と賃金の二極化が進む労働市場の中で、中間の労働市場が欠如しているため、労働時間を制約する出産・育児の機会費用が大きくなっている。そこで、短時間正社員の制度を作ることができれば、これらの問題を解消することができる。なぜならば、労働生産物への正当な対価として、比較的高い賃金が期待できるのは正社員だからである。出産・育児をしながら正社員として働ける環境を整えるためには、長時間に固定されている労働時間を変えるしかない。しかし、現在の雇用慣行は、企業が利潤最大化を迫った結果形成されたものであり、企業に努力を求めるだけの現状では改革は実現しない。政府が主体となって改革を進めるしかないのである。

第 2 節 Adaptable Employment System(伸縮型正規雇用制度)

ここに、我々は Adaptable Employment System (以下、AES) (伸縮型正規雇用制度) を導入することを提言する。これは、生活スタイルや価値観の多様化に合わせて労働時間を伸縮的・適応的に選ぶことができるという新しい正規雇用の形である。現在、わが国での正規雇用は原則として週 40 時間労働・週休 2 日制だが、これを週 1 日・1 時間労働から選べるようにする。オランダの雇用改革を参考にして、日本でさらに大胆な改革を行なうのである。具体的には、企業と正社員との雇用契約に、以下のような項目を追加することを義務付ける。

- ①労働者 (以下、甲) は、使用者 (以下、乙) に対し労働時間を変えることを請求する権利が常に与えられている。
- ②甲は、労働時間を最短で週 3 日間・24 時間労働まで減らすことを請求でき、乙は、請求を受理してから 6 ヶ月以内にこれを実現しなければならない。
- ③甲は、労働時間を最短で週 1 時間まで減らすことを請求でき、乙がこれに合意した場合、両者が決めた日から直ちにこの請求は実現される。
- ④甲は、労働時間を最長で週 5 日間・40 時間労働まで増やすことを請求でき、乙がこれに合意した場合、両者が決めた日から直ちにこの請求は実現される。
- ⑤乙は、甲が請求しない限り、一方的に労働時間を変更してはならない。

この契約のもとでは、週 5 日間労働の労働者がいつでも週 4 日間あるいは週 3 日間に労働時間を減らすことができる。しかし、労働者の都合で労働時間が減らされるということは、企業側の意図しない稼働労働量の低下を意味する。このとき、生産量を維持するためには、企業が

新規採用などでこの穴を埋めなければならない。生産活動の安定性に対するリスクが大きくなり、労働力を調整するコストが増える。このような企業の負担を減らすため、労働時間を減らす際は請求から実行まで6ヶ月間の猶予を与える。また、原則として週3日間・24時間労働が自由選択の下限であるが、多様な働き方を想定して、これよりも労働時間を減らすことも可能にしてある。ただし、この場合は企業の合意がなければならない。

次に労働時間の延長請求の項目だが、労働者の都合でいつでも労働時間を増やせるという契約内容では、労働時間延長の請求が集中した場合に企業で労働過剰が発生する可能性がある。よって、労働時間を増やす際は企業の合意を条件としている。また、この場合は両者の利益が調整されるため、実行までの期間をおく必要は無いだろう。これによって企業の人員調整も容易となる。

最後の項目は、企業は労働者に労働時間を増やしたり減らしたりすることを要求できないというものである。この契約はあくまで労働者の権利を保証するものであり、労働時間の選択権は労働者にある。

実際に AES（伸縮型正規雇用制度）の潜在需要は大きいと考えられる。現在、労働者の 37.3%がフルタイムの正社員より短く働く短時間勤務を希望している¹（図 6-2-1）。特に、女性は 52.4%と半数近くが希望しており、結婚・出産期にあたる 30 代では 62.4%にまで達している。その中でも結婚や出産・育児により退職した人、現在パート・アルバイトとして就業している人の要望は多い。短時間勤務を希望する理由としては、育児と仕事の両立が可能になることが挙げられる。一方、男性は短時間勤務を希望する人は 8.4%と少ないが、20 代に限ってみると 25.3%の人は短時間勤務を希望している。この理由には育児と仕事の両立の他に余暇活動の時間が増える、学習時間が増えるといったことを挙げる人が多い。また、現在パート・アルバイトとして就業している女性の 68.5%もの人が正社員を希望している²。

この制度を取り入れた場合、これまで不可能であった働き方が可能となる。以下に、想定されるモデルケースをいくつか挙げる。（図 6-2-2）

(1) 夫が週 4 日、妻が週 3 日で働く場合（育児期間中）

これは夫婦が互いに労働時間を減らすケースである。この場合は、一週間のうち、それぞれが育児に専念する日を分担することになる。出勤の日が重なる場合もあるが、そのときは保育園やベビーシッターに子供を預ければよい。共に正社員として週 5 日働いている場合は、子供を毎日保育園に預けなければならなかったが、その必要がなくなるため保育サービス不足の問題も解決されると考えられる。また、両親とも育児に携わることが可能になる。

(2) 夫が週 5 日、妻が週 3 日で働く場合（育児期間中）

これは妻のみが短時間労働を利用するケースである。この制度の導入により、妻の仕事と育児の両立が可能となる。夫が週 5 日働き、妻が専業主婦の家庭の所得を 1 とすると、このケースの場合、妻の週 3 日分の所得が加算されるため、家庭の所得は 1.5 に上昇する。妻がパート・アルバイトで働いている場合と比べても、家庭の所得は上昇するだろう。さらに、従来の共働きの場合に比べて時間制約が解消されるため、育児の負担も軽減される。育児が終了した段階で、妻は労働時間を増やすことも可能である。育児休業後の復帰が困難なのは、完全に職場から離れてしまい、即戦力として復帰することができないという理由がある。しかし、週 3

¹厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査結果の概要」（2003）参照。
<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-3a.html>>
(2005/11/12 アクセス)

²内閣府『国民生活白書』（2005）

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/hm02020104.html>
(2005/11/13 アクセス)

日間で働き続けることで、変化する仕事の内容を常に把握しておくことができるため、育児が終わった後でも、円滑に復帰することができるのである。AES（伸縮型正規雇用制度）を導入した場合に最も増えるのが、このケースであると考えられる。

(3) 男性・女性が週3～4日で働く場合

育児期間中でなくとも短時間労働は選択可能である。このケースでは、所得は減るものの自由に使える時間は増える。より多くの余暇時間を楽しんだり、仕事をしながら大学院や専門学校などで勉強をして能力を上げるといったような働き方が可能になるのである。労働観が変化する現代社会にとって、多様な雇用の形態が用意されることは、労働市場の需給のミスマッチを解消するという意味でも有意義なものである。フリーター問題に対しても効果が期待できる。また、優秀な高齢者が労働市場に再び参入することも容易となる。これらは副産物的なメリットである。

(4) 男性・女性が週5日で働く場合

この制度は労働時間の選択の範囲を広げるものだが、このケースでは生涯賃金が最も高くなるため、従来からの週5日間労働を選ぶ人は依然として多いだろうと予想される。また、制度の導入後も専業主婦（主夫）がいなくなるわけではなく、夫（妻）の稼ぎで家計を支えるという家庭も十分想定される。あるいは、夫婦とも週5日間労働に就く可能性もある。

仮に、週3日の正規雇用が実現された場合、パート・アルバイト労働に比べ、女性の機会費用はどれほど削減されるのだろうか。まず、1年間の育児休業を取得した場合、賃金の40%が保証される。育児休業を取得し、復帰した場合の生涯所得が2億5737万円である¹。その後、週3日労働を請求すると、賃金水準は単純に5分の3以下に落ち込むことになる。週5日の正規雇用に比べ、賃金上昇率も低下すると予想されるが、それでも着実に賃金は上昇していく（図6-2-3）。単純計算して、育児休業を取得したケースの5分の3の生涯所得は1億5442万円であり、機会費用に換算すると、1億2200万円となる。実際の機会費用はこの数字よりも若干大きくなる可能性はあるが、出産後にパート・アルバイト労働を選択するケースの機会費用が2億2700万円であることを考えると、機会費用は1億円以上も削減されることになる。これまで、2億円以上の機会費用をかけて出産・育児に臨むか、子供との時間をまったく取れない週5日の正規雇用に就くかという選択肢しかなかったが、機会費用を抑えながら、子供との時間を取れる週3日の正規雇用が選べるようになることは画期的であるといえる。

第3節 実現の阻害要因

我々の政策の目的は出生率の回復だが、雇用制度の改革という手段をとる以上、企業に様々な影響が及ぶことは明白である。これまで、一般的にワークシェアリングは失業対策として緊急避難的に行われる側面が強かった。我々の提案する政策を実行した場合、どのような効果があるのだろうか。AES（伸縮型正規雇用制度）が実現すれば、労働環境が改善される反面、雇用する企業側の負担するコストが高くなると考えられる。そのため、企業がこの政策に反発することは避けられない。よって、政策実現の阻害要因を制度、費用、生産性、の3点から考察し、それらをどのように克服していくかを検討していく。

¹内閣府『国民生活白書』（2004）142頁 参照。

本論文第3章2節 就業パターンに見る機会費用の比較 参照。

(1) 制度面

現行の社会保障制度は、正社員が長時間で働くということを前提にして作られているため、こうした短時間の正規雇用を導入するには様々な障害がある。

終身雇用制や年功序列といった日本の雇用慣行は、人手の不足していた高度成長期に作られた。当時は生活に必要な製品が大量に生産・販売されていく社会だったので、大量生産・大量販売を求められた企業は規模の経済性を働かせるべく、多くの労働者を雇い入れていった。また、社員教育に関しても仕事を実践させながら覚えさせてゆき、徐々に生産性をあげていく企業内訓練という方法がとられた。この様な状況では企業は労働者が多ければ多いほど、そしてより長期間勤めるほど、企業の収益は上がる。その結果として終身雇用や年功序列といった仕組みが作られた。それは、企業にとって熟練労働者を大量に雇用することが合理的な選択だったからである。また、労働者としても安定した収入を得ることができるというメリットがあった。

そして、こうした雇用慣行をもとにさまざまな社会保障制度が整えられてきた。それらの制度は男性が定年まで正社員として働き続け、女性が結婚・出産をした後には家庭に入り、育児・家事中心の生活をするというライフスタイルを暗黙のうちに想定して作り上げられた。家族に正社員が一人いれば、その労働者の扶助を受けるものは安価で高水準な治療を受けられたし、主婦は第三号被保険者として年金を納めなくても老齢年金が受け取れた。また、税制面でも配偶者、扶養者がいるものは税金の一部控除が行われた。経済・社会の安定のために、日本の雇用政策は家計維持者である正社員の雇用安定に力を入れてきた。正社員は法律・判例によって理由なく解雇されることがないように保護されてきた。

ここに新しい雇用制度を導入すれば、従来の制度と整合性がとれなくなる部分が出てくる。

現在、健康保険組合は日本全国に1500以上あるが、それらは単独、もしくは複数の企業である¹。短時間正社員を増やすと、保険料収入はあまり増えないのに被保険者が多くなり、給付額が増えることになる。そのため、企業は保険料率を上げざるを得なくなり、労使折半という形で労働者・企業双方の負担が増える。また、健康保険だけではなく厚生年金も労使折半で成り立っている。そして、雇用保険が適用されるものは週20時間以上働く労働者だけであり、現状のままでは正社員であったのに失業手当が支給されない、という事態にもなりかねない²。

このように現行の社会保障制度のままでは、短時間正規雇用という雇用システムは労使双方にデメリットをもたらす。しかしながら、それは正社員が週5日で働くものとして捉えられてきたために起こるものであり、我々の政策を導入するには制度間の調整を行なうことによって、十分解決可能な問題である。

(2) オーバーヘッドコスト

企業が従業員の総労働時間と総賃金を変えずに雇用者数だけを増やした場合、追加的な費用がかかる可能性がある。それは、福利厚生コストや机などの備品費用、交通費など、賃金水準に関わらず労働者一人にかかる固定費である。これをオーバーヘッドコストという。また、労働者数の増加は企業の雇用管理を複雑にし、雇用管理費を増加させる。

福利厚生コストとしての社会保険料は労使折半となっているため、オーバーヘッドコストが発生すると考えられやすい。しかし、労働時間に見合った形で給料が上下すれば、保険料率は一定なので問題は生じない。オーバーヘッドコストとなるのは扶養手当や住宅手当などの企業個別の手当てである。これらは新しい労働形態に対応した制度に変える必要があるだろう。

¹ 「健康保険組合連合会ホームページ」 参照。 <<http://www.kenporen.com/>> (2005/11/11 アクセス)

² 「厚生労働省ホームページ」 参照。 <<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/koyouhoken/index.html>> (2005/11/11 アクセス)

机などの備品コストは、出勤日数が週 3 日間以下の従業員にはデスクワークの共同スペースを設けるなどして備品を何人かで共有すれば解消できる。以前は、主に書類や情報を紙面に残す手段しかなかったため、各自がそれを管理・保存する空間的なスペースとしての机やロッカーなどが個別に用意される必要があった。しかし、現在のような情報化社会では、電子ファイルという手段での保存が可能である。これは大量の紙の消費を抑えること、企業内で情報の共有が容易になることなど、別の観点からも効率的であり、企業のコスト削減手段となる。

交通費は原則として企業から支給されるものなので、入社する人数が増えれば当然オーバーヘッドコストとなる。電車通勤には週 5 日間労働を想定した定期券の価格が短時間労働に馴染まないという問題もあるが、回数券の利用などである程度の対処ができる。また、短時間労働が定着すれば、ニーズに応じて定期券の新商品が作られるだろう。

給料の仕組みも変わる必要がある。これまで正社員の給料は基本的に役職による段階的な月給であり、新卒の初任給は統一されていた。しかし、労働時間が多様化すれば、給料体系を変えないとオーバーヘッドコストが発生してしまい、働く時間ごとに賃金の水準を設定しなければならない。しかし、後で述べる生産性との関係上、単に週 5 日間労働と週 3 日間労働の賃金比率が 5 対 3 では、不公平が生じる。単純に賃金を時間分だけ引き下げるだけでは、労働の成果に対するへの正当な報酬ではなくなってしまふ。そのため、労使間の協議で短時間労働者の賃金を調整することが必要となってくる。厚生労働省の多様就労型ワークシェアリングの制度導入意識調査によると、フルタイムと比べた時間あたりの賃金水準では 21.2%の人が同水準を望んでいるものの、9 割、8 割程度でも良いと答えている人もそれぞれ 25.7%、37.2%と多く、ある程度の賃金引き下げならば受け入れられると思われる。AES（伸縮型正規雇用制度）の下では、正社員の仕事内容から考えれば、賃金がパート・アルバイトの水準まで落ち込むことはない。労働者は、働いて得られる所得と余暇時間から得られる効用を比較して、最も満足できる労働時間を選ぶ。短時間労働者は人的資本の蓄積が少ないために賃金上昇率が低いということ認識すれば、多くの所得を得ようとする労働者は長時間労働を選択するだろう。また企業も、会社に利益をもたらす人材に対しては高い賃金を支払おうとするので、給料は両者が納得する水準へと自然に調整されるはずである。

政策によって企業のコストが増えるということには留意する必要がある。しかし、オーバーヘッドコストは、政府の制度整備・企業の努力によってある程度まで下げることが可能である。

(3) 生産性

企業の不安材料は費用だけではなく、一人当たりの労働時間が減ると生産性が落ちるのではないかという議論がある。ここで我々は、AES（伸縮型正規雇用制度）と労働生産性についても言及しなければならない。

労働生産性とは、労働が一定の時間にどれだけの付加価値を生み出すことができるのかということである。労働が生み出す財・サービスの付加価値は産業によって様々であり、どのような財を生産するかは国によっても異なる。輸送費が低下した現在では、各国の企業が自国の比較優位に基づき生産を行い、世界市場へ販売している。発展段階が低い国は、安価な労働力を大量投入する労働集約的な産業に優位性を持ち、仕事の内容は労働者の代替が可能なマニュアル化されたものとなっている。ここでは、産出量を決めるのは主に稼働労働量である。企業は多くの労働者を長時間働かせることでより多くの付加価値を生み出すことができる。一方、現在の日本のように経済が成熟段階にある国は、国民の教育水準が高く、専門化・多様化した知識・技術集約的な産業に優位性を持っている。ここで重要となるのは労働の質である。単純作業によって価値を生む規格化された大量生産・大量雇用型の労働から、知識によって価値を生み出す頭脳労働へと仕事の内容が変化した現代では、短時間でも集中的に職務をこなすことで高い生産性を実現することができるのである。

また、重要なことは、急速に情報化が進む社会においては、情報通信機器をいかに用いるかで仕事の効率が大きく変わるということである。労働の価値は出勤時間で測れるものではなくなりつつあり、職種によっては、自宅でほとんどの仕事をする事も可能になっている。情報通信機器を使って、時間と場所を選ばずに働く労働形態をテレワークという。このテレワークは、1980年代前半にアメリカで都市の渋滞緩和を目的として始められ、情報通信技術の急速な発達によって普及していった。2005年現在では、アメリカの全就業者の約20%がテレワーカー（テレワークを行う労働者）となっている¹。ITAC²が2003年に発表した報告書「ブロードバンド時代のテレワーク」³によると、テレワーカーの63%がオフィスの個室を利用しているものの、共有スペースを利用するワーカーは15%、タッチダウンスペース⁴の利用者は8%で、特定の作業スペースは必要ないと答えたテレワーカーは15%であり、一部のテレワーカーは場所を選ばずに働くことができることが分かる。ITACによれば、テレワーク導入の効果は、生産性上昇分と設備運営費⁵の削減分を合わせて1人当たり年間5000ドルになるという。日本でもテレワークの普及は進んでいる。企業のテレワーク実施率は1999年には0.8%と割合が少なかったが、2001年には7.7%、2003年には9.4%と徐々に浸透しつつある⁶。また、「非常に効果はあった」が30.9%、「ある程度効果はあった」が66.1%というアンケート結果から、導入の目的である生産性の向上や勤務者の移動時間の短縮が達成されていることが分かる。日本政府は、2003年に公表されたe-Japan戦略II⁷の中で、2010年までにテレワーカー数を全就業者の20%まで増やすという目標を立てている。毎日会社に出勤しなければならないという労働形態は変わりつつある。したがって、週5日間40時間労働という固定的な枠組みに捉われない労働形態があってもおかしくはないのである。

ここまでは、あくまで学問的な主張だと企業の経営者から批判されるかもしれない。実際には、労働生産性にとって労働時間というものはかなり重要なものである。上述したように、わが国の企業における教育方法は企業内訓練が主流である。つまり、働けば働くほど労働者は仕事を覚えて、生産性はますます上昇していくのである。10年間の経験があるベテラン社員と1年目の新入社員では、その仕事が生み出す価値に10倍以上の開きがある。生産性を追及するならば、企業は10人の新人を10分の1ずつの給料で雇うよりも、10年目の社員1人を1人分の給料で雇うことを選ぶだろう。仕事を知らない新人が10人増えたところで、彼らにできることは限定されており、結局はフルタイム正社員がその分働かなければならなくなる。これは、人的資本という概念で説明できる。つまり、投資によって企業が設備などの物的資本を蓄積すると同様に、教育や経験によって、労働者も人的資本を蓄積していると考えるのである。人的資本は労働生産性を大きく左右するので、短時間労働者は人的資本の蓄積が遅いと考えれば、企業の主張する生産性の低下は起こりえる。厚生労働省の調査によると、短時間労働の仕事内容に関する問題点として、「顧客等会社外部への対応で支障」(48.1%)、「仕事の配分」(47.1%)、「フルタイム正社員への仕事のしわ寄せ」(44.0%)、「責任の所在」(43.4%)などが挙げられている。(図6-3-1) また、各社員群・職種別で見た導入容易度指数では、導入が最も困難とされているのは、「管理職」であり、次いで「勤務地に限定のない社員」、「販売・営業職」となっている(図6-3-2)。

これらの多くは、経験を積んだ一人の労働者が担当していた仕事を複数の労働者に引き継ぐことが困難であるという認識が根底にある。しかし、ここで注意しなければならないのは、仕事の内容を覚えさえすれば、短時間労働の正社員も十分な生産性を発揮できるということである。確かに、単純労働に従事するパートやアルバイトのような短時間労働者は人的資本の蓄積

¹ 総務省事務局：ICT産業におけるプラットフォーム機能について 参照

² アメリカテレワーク協会 (International Telwork association & Council)

³ ITAC 『e-WORK GUIDE 概要』 参照。

⁴ 情報通信機器の使用が可能なスペースを指す。

⁵ 賃貸料、減価償却費、光熱費、固定資産税など空間所有にかかる経費。

⁶ 内閣府『少子化社会白書』(2004) 120頁 参照。

⁷ 内閣に設置されたIT戦略本部による。「元気・安心・感動・便利」社会を目指すことを目的としている。

に限界があるが、短時間正社員はいつまでも未熟練な状態が続くわけではなく、生産性は確実に上昇していく。オランダの経験では、業務の引継ぎの問題は生じていないと報告されている¹。

また、労働者が増えることで生産性が上がるということも考えられる。短時間労働の一つの形態として、「パートナーワーク」というものがある。これは、他者と職務を共有し同一職務のパートナーとして就労することで週当たりの労働日数を減らすというものである。アメリカでジョブシェアリングを導入した企業では、「パートナーに迷惑をかけないように気をつけるためミスが減る」、「明日に伸ばそうと思っていた仕事もその日のうちに終わらせるようになる」、「1人で考えるよりも2人で考えることによって仕事のアイデアが豊富になる」などの生産性上昇の効果が挙げられている²。

2005年のIMD国際競争力ランキングによると、日本は21位であった。一方、ワークシェアリングが進んだオランダは13位、アメリカは1位と、柔軟な労働形態が必ずしも生産性を低下させるわけではない。生産性の上昇は、企業側の努力や政府の制度整備によるところが大きいのである。

(4) アメリカ企業の事例³

労働者一人当たりの労働時間を減らすことが企業にとって必ずしもデメリットになるわけではない。実際にアメリカでは、子育てをする女性が働きやすいよう、多様な就労形態を積極的に取り入れている企業がある。このような企業は、女性社員への福祉という観点ではなく、最終的には会社のメリットとなるという、あくまでも企業戦略の一環としてさまざまな雇用形態を取り入れている。その結果として、育児支援にかかったコスト以上の見返りを受けているのである。

アメリカでは、1980年代ごろから急速に女性の社会進出が進み、女性社員が企業にとって貴重な戦力として扱われるようになるにつれ、女性が出産や育児を理由に30代になって職場を離れてしまうことは企業にとって大きな損失となっていった。アメリカでは公的な育児支援対策が十分に整っていないので、女性の貴重な労働力を確保するために、各企業が独自に子どもをもつ女性の働きやすいシステムをつくってきた。アメリカの家族・労働研究所が行った調査によれば、対象となった企業約1200社のうち、フルタイムとパートタイムの間の異動を認めている企業は57%にのぼる。

ファースト・テネシー銀行では、家事や育児に合わせて、勤務時間を社員一人ひとりが自分で決めることができる。子どもが病気になれば、在宅勤務をすることも可能である。ファースト・テネシー銀行が多様な働き方を認めるようになったのは、1993年であるが、それ以降業績は急速に伸び、2年間で1億600万ドルの増収を記録した。また、家族を大切にしてくれる企業に対しての社員の忠誠心が高まり、転職率の高い銀行業界の中で、社員の定着率が全米でトップクラスになり、新規採用と研修にかかるコストを3年間で100万ドル削減することにも成功した。

その他にも、育児休業の期間を半年間延長し、パートタイム正規雇用での復職を認めた保険会社エトナでは、復職率が2割から8割に上昇し、新人採用や教育にかかる費用を年間100万ドル削減できるようになった。⁴

労働時間を減らすだけでなく、社内に保育施設を設ける企業も多くなってきている。ジョンソン・エンド・ジョンソン(J&J)では、92年に500万ドルを投じて本社内に社員専用の保育園を建設した。これは、1980年代に入ってから急増した女性社員のニーズを受けて実現した。現在では生後6ヶ月から6歳まで約200人の子どもたちが預けられ、音楽からコンピュータ教

¹根本孝(2002)『ワークシェアリング』ビジネス社161頁 参照。

² Newsweek 1999/2/24 参照。

³ 同上 参照。

⁴ 資料は米財務省 FAMILIES&WORK INSTITUTE , WORK FAMILY DIRECTIONS, [WORKING MOTHER MAGAZINE]

育まで幅広い教育が行われている。また、子どもが病気になったときに親が欠勤しなくて済むように専任の看護師もついているという質の高い保育園であるから、会社側の負担は相当大きい。それにも関わらず、J&J が莫大な費用を育児支援に注ぐのは、仕事と子育ての両立に苦勞して社員の生産性に悪影響を及ぼさないよう、能率よく働く環境をつくるためである。人事コンサルティング会社のワーク・ファミリー・ディレクションズの試算によれば、J&J が育児支援に 1 ドル費やすごとに社員の生産性が 4 ドル上がるという。

以上見てきたように、多様な働き方を認めたり、保育施設を設けたりといった育児支援は、企業に負担はかかるが、結果としてその費用以上の利益が得られていることがわかる。日本では、育児支援というと、女性社員への福祉という概念が強く、企業の負担が大きくなるだけだと考えられている。しかし、女性の人的資源を長期的に活用できると考えれば、育児支援にかかるコストは企業にとって投資の一部となる。

第 4 節 政策の効果

最後に、この政策から得られる効果を考察する。AES(伸縮型正規雇用制度)の政策効果として、我々が最も期待しているのは出生率が回復することである。この政策によって、少子化の最大の原因であった莫大な機会費用が抑えられる。なぜならば、出産・育児の際に正規雇用を離れなければならなかった従来の雇用慣行が変わることで、女性が子供を産んでも正社員として働き続け、高い所得を維持することができるようになるからである。この結果、子供を持たずに働き続けたケースと比べても、生涯所得に大きな差はなくなり、出産・育児と所得の極端なトレードオフが解消される。人口問題研究所の調査によれば、わが国の既婚女性の「理想子ども数」は 2002 年で 2.56 人であり、1977 年の 2.61 人とあまり変わっていない¹。したがって、出産・育児の最大の障害であった機会費用が解消されれば、出生率は回復するはずである。

1970 年代前半、日本の出生率は置換水準の 2.10 を上回っていた。我々の提案する政策の結果、出生率が少子化以前の水準まで回復したとしたら、将来の人口構造はどのように変化するのだろうか。人口問題研究所の推計システム²を使って計算したところ、非常に興味深い結果が得られた。2010 年までに出生率が 2.10 となり、その後も変化しないと仮定した場合の推計結果を出生率回復ケースとし、現在の中位推計を現状維持ケースとして、人口構造や経済を 2050 年時点で比較する。(図 6-4-1)

出生率が回復した場合、2050 年での総人口は 1 億 2303 万人となる。これは中位推計より 2000 万人以上も多い。年齢構造を見ると、生産年齢人口は 6730 万人となり、中位推計の 5388 万人を約 1300 万人上回る。この数字をもとに試算すると、2050 年での労働力人口は 5926 万人となり、中位推計をもとに算出した労働力人口(4878 万人)を 1000 万人以上も上回る³。2004 年現在のわが国の GDP は約 505 兆円である。これを単純に同年の労働力人口(6642 万人)で割り、将来の労働力人口をかけて将来の GDP を算出した⁴。仮に物価上昇率を年平均 1.5%とす

¹内閣府『国民生活白書』(2005) 38 頁 参照。

² これは、ある年とその 5 年前の男女の年齢(5 歳階級)別人口を入力し、期初と期末の出生率を設定すると 100 年後までの人口の推移が推計されるというものである。入力するデータは、人口問題研究所「人口の動向」から用いた。

「小地域簡易将来人口推計システム」

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Shou/S_Jouken.asp>

(2005/11/10 アクセス)

³ 将来の労働力率は厚生労働省職業安定局推計(2002 年 7 月)による 2025 年の性、年齢(5 歳階級)別労働力率を用いて計算した。

⁴ 本来ならば、GDP を推計するには稼働資本量、稼働労働量、全要素生産性などの変数が必要となる。また、労働力人口は失業者を含んでおり、正確には就労者の数ではない。しかし、将来の失業率に仮定をおくことを避け、現在も将来も労働力人口で計算することにした。

ると、2050年のGDPは回復ケースで894兆円、現状維持では736兆円となる。次に、将来の経済を需要面から再計算を試みる。2003年の民間最終消費支出と総人口を用いて同様の計算をすると、消費水準から算出した2050年のGDPは回復ケースで978兆円、現状維持では800兆円となる¹。子どもが増えたことで将来の労働者や消費者が増え、少子化が進んだ場合よりもGDPが押し上げられていることが分かる。労働力、消費支出、どちらからの計算もかなり単純化されたもので、算出されたGDPの数字自体は推計として不完全なものだが、早く出生率が回復すれば将来の経済成長に大きくプラスになることは間違いない。

また、出生率が回復すると「超負担社会」のシナリオにも変化が起こる。出生率回復ケースでは、2050年の老年人口は3279万人であり中位推計とあまり変わらないが、全人口での割合は35.7%から26.7%へと大幅に減少し、老年人口指数²は66.6%から48.7%となる。仮に中位推計での将来の現役世代の負担を100とすると、出生率が回復した場合の将来世代の負担は73.2となり、人口だけでみてもかなり負担が軽減されることが分かる³。ここでも社会保障制度の負担を簡単に計算してみる。2004年度の社会保障給付費のうち年金・医療・介護にかかる費用は77兆円であり、これをその年の老年人口(2472万人)で割ると、一人当たり約311万円の給付となる⁴。これに将来の老年人口をかけたものが将来の総給付額であり、それを生産年齢人口で割れば、将来の現役世代の一人当たり負担額が概算できる。ちなみに同計算では2004年の一人当たり負担は約91万円である。中位推計をもとに将来世代の負担を計算すると、2025年で150万円、2050年で207万円に増え、高齢者の増加と生産年齢人口の減少によって負担が現在の2倍以上にまで増大することが分かる。これが出生率回復ケースでは2025年に139万円、2050年には152万円となる。高齢化によって負担が増えるという傾向は現状維持と同じだが、支え手が増えたために将来の現役世代の負担は一人当たり50万円ほど軽くなっている⁵。年金改革をはじめとした社会保障制度の改革によっても、将来世代の負担を小さくすることは可能だが、この場合は必ず高齢者への給付が減らされることになる。一方、出生率回復による負担の軽減では給付水準は維持されたままである。つまり、高齢者と若年層の双方にとって最も望ましい形で負担が軽くなるのである。また、人口減少が緩和されると、わが国の抱える巨額の借金の一人当たり返済負担も軽くなる。

我々の提言する政策自体は財源を必要としない。考えられる費用は制度改革によって企業に強いられる調整コストである。しかし、子どもが増えた際に将来の経済全体がどれほどの効用を得られるかを考えれば、子育て支援への支出は決して大きくはない。問題は、現在その大部分を子育て世帯が負担しているということである。出生率回復の効用は誰もが得られると考え

国立社会保障・人口問題研究所『人口の動向』(2005)139頁 参照。

¹ 2003年での民間最終消費支出は約283兆円である。これを同年の総人口で割った数字に将来の推計人口をかけて将来の消費水準を単純計算した。ここでも物価上昇率を平均1.5%と仮定すると、2050年での民間最終消費支出は、回復ケースでは549兆円、現状維持では449兆円となる。民間最終消費支出がGDPに占める割合は過去20年以上55.0%あたりでほとんど変わらず推移しており、過去10年の平均割合を用いて消費水準から将来のGDPを逆算した。民間最終消費支出の出典は内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部『平成17年度版 国民経済計算年報』29頁

² 老年人口(65歳以上)の生産年齢人口(15~64歳)に対する比率

³ ただしこれは高齢化による負担だけを述べている。高齢者に年少人口を加えた従属人口指数は86.7%から82.8%までしか減らない。ここで問題となるのは年金や育児手当など、それぞれの世代への一人当たり給付額であるが、現状では低年齢層への給付よりも高齢者への給付のほうが圧倒的に多いため、将来世代の負担が軽減されるという趣旨に変わりはない。

⁴ 医療費は高齢者だけに給付されているわけではないが、ここでは計算を簡単にするため全額が高齢者に給付されると仮定した。厚生労働省「社会保障の給付と負担の見直し」(2004年5月)では、年金・医療・介護の総給付額は2025年で141兆円とされている。本論文の計算方法で算出した額は108兆円だが、物価上昇率を考慮に入れると近似値をとる。

(物価上昇率が1.4%の場合は147兆円)

⁵ この計算では物価上昇分や利子率を考えていないため、50万円という額は割引現在価値である。今の感覚で50万円ほど負担が軽くなると考えてよい。

れば、企業が負担する費用はは公共財の観点からも妥当なものだろう。政策にかかる費用と効用を比較した結果、この政策は有意であると結論付けられる。

補章

関係各位
日

平成 17 年 11 月 10

雇用形態に関する提言

拝啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。
さて、この度私達は少子化対策の一環として、下記のとおり「伸縮型正規雇用制度」の導入を提言させていただきます。

記

1.《立法事実》

少子化の原因は出産・育児にかかる機会費用の増大と時間制約であると言われております。しかし、現在の日本的雇用慣行の下では少子化を食い止めることは難しく、より柔軟な働き方が必要とされています。そこで、男女の正規雇用の抜本的な改革が必要だと思われま

2.《立法趣旨》

私達は「伸縮型正規雇用制度」の導入を通じて、機会費用の抑制と時間制約の解消を図り、出生率の回復に貢献致したく存じます。

3.《制度の概要》

- ①雇用者（以下、甲）は、雇用主（以下、乙）に対し労働時間を変えることを要求する権利が常に与えられている。
- ②甲は、労働時間を最短で週 3 日間・24 時間労働まで減らすことを申請でき、乙は、申請を受理してから 6 ヶ月以内にこの要求を実現しなければならない。
- ③甲は、労働時間を最短で週 1 時間まで減らすことを申請でき、乙がこれに合意した場合、両者が決めた日から直ちにこの要求は実現される。
- ④甲は、労働時間を最長で週 5 日間・40 時間労働まで増やすことを申請でき、乙がこれに合意した場合、両者が決めた日から直ちにこの要求は実現される。
- ⑤乙は、甲が要求しない限り、一方的に労働時間を変更してはならない。

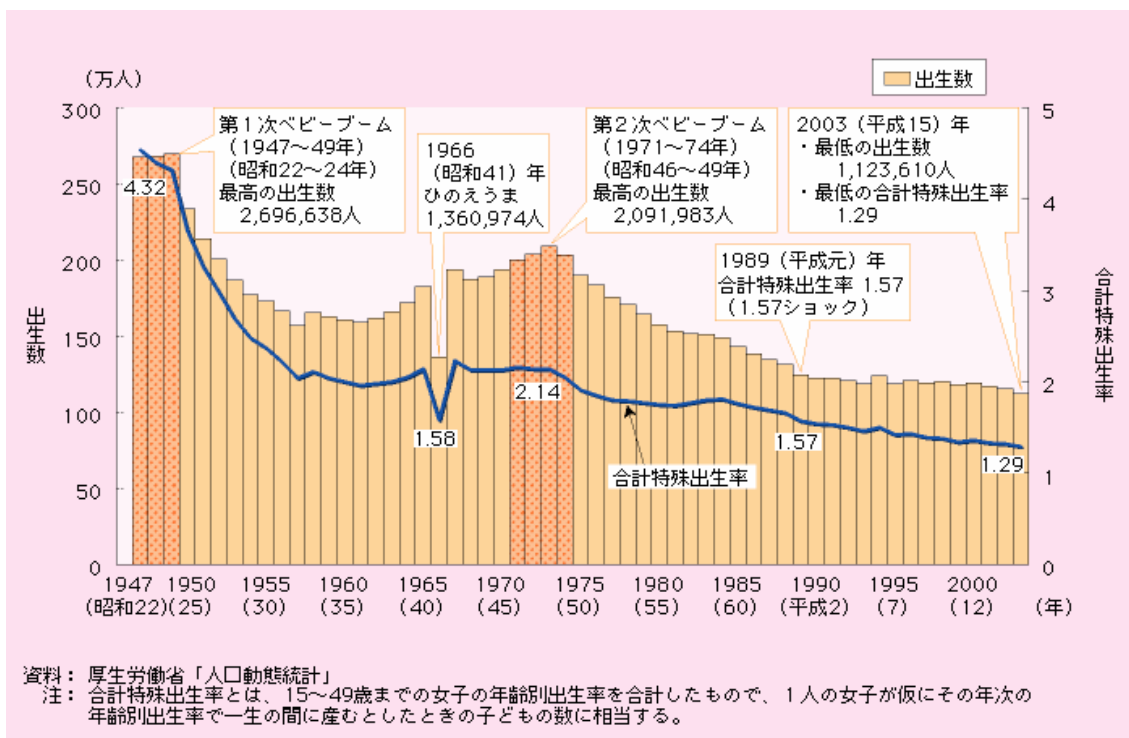
以上の規定を就業規則の絶対的記載事項に盛り込む事を義務付ける。

何卒、ご検討を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

図表

図 1-1-1 出生率の推移

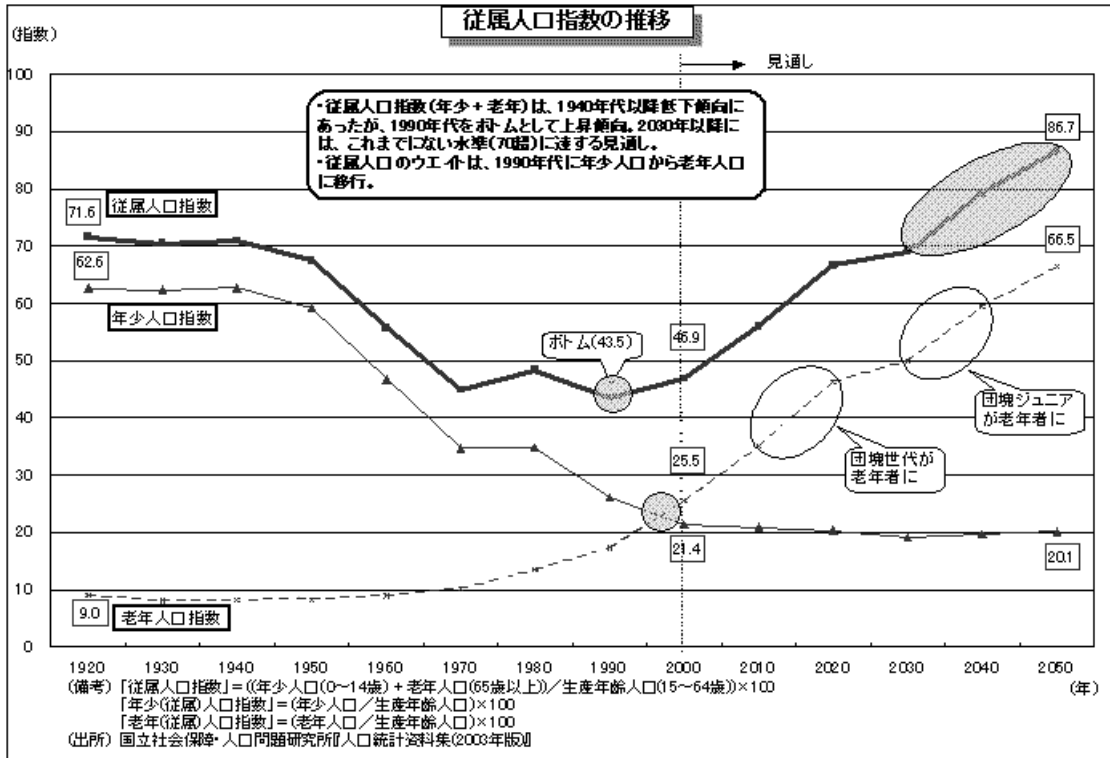


「平成 16 年度版 少子化社会白書」

< <http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/html/g1120040.html> >

2005/11/10 アクセス

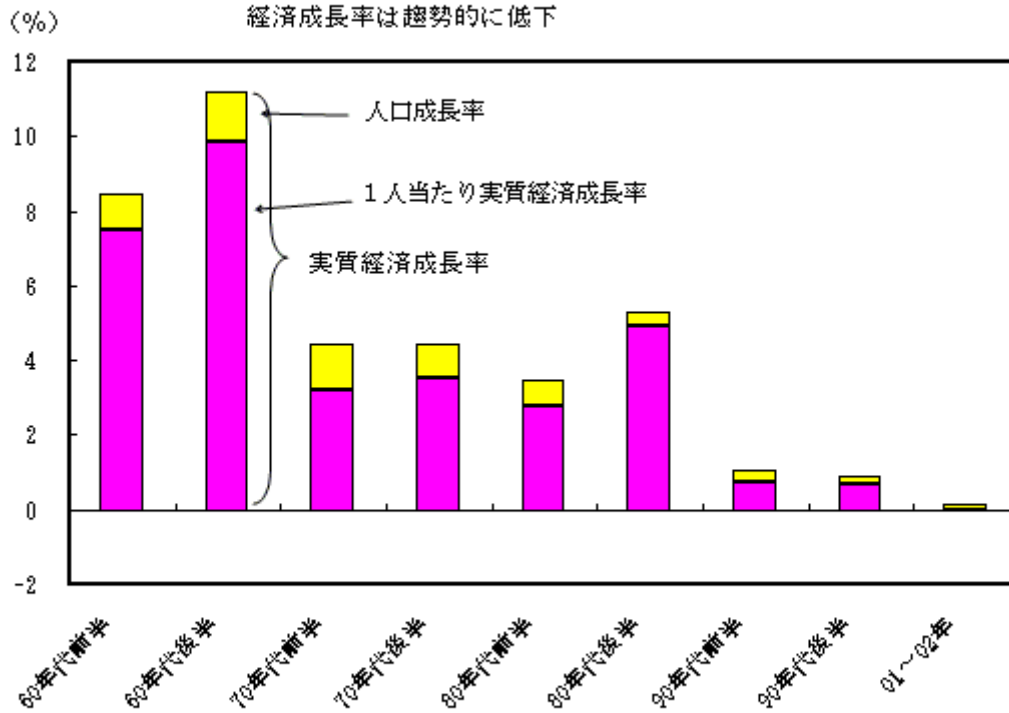
図 1-1-2 従属人口・老年人口比率の推移



「税制をめぐる最近の動き(平成 16 年 1 月～12 月)」
 < <http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzzei/sy012h.htm> >
 2005/11/10 アクセス

図 1-2-1 成長率の推移

第 3 - 2 - 1 図 経済成長率と一人当たり経済成長率の推移



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」等により作成。
2. 70年代までは68SNA、それ以降は98SNAを使用。

「平成 15 年度版 経済財政白書」

< <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je03/03-3-2-01z.html> >

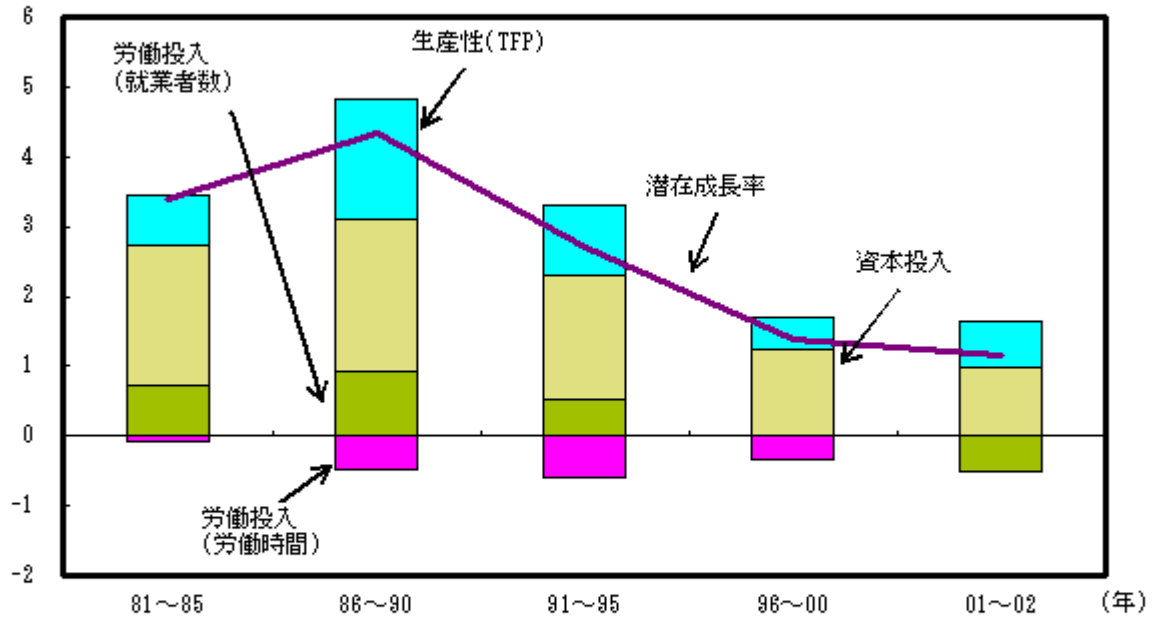
2005/11/12 アクセス

図 2-1-1 成長会計分析

第 3-2-2 図 潜在成長率の推移及びその要因分解

(%)

労働投入の寄与はマイナス



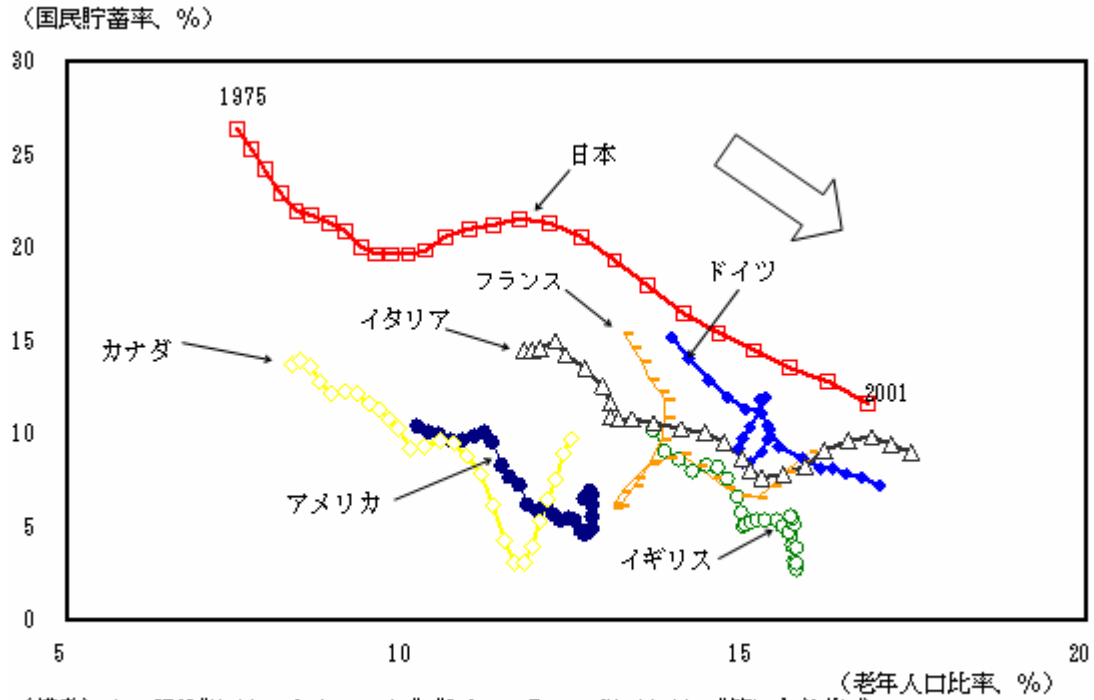
- (備考)
1. 内閣府「国民経済計算」等により作成。
 2. 労働投入は、労働時間の寄与と就業者数の寄与に分解。
 3. 潜在成長率の推計方法は付注 3-1 を参照。

「平成 15 年度版 経済財政白書」

< <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je03/03-3-2-02z.html> >

2005/11/13 アクセス

図 2-1-2 貯蓄と老年人口比の相関関係



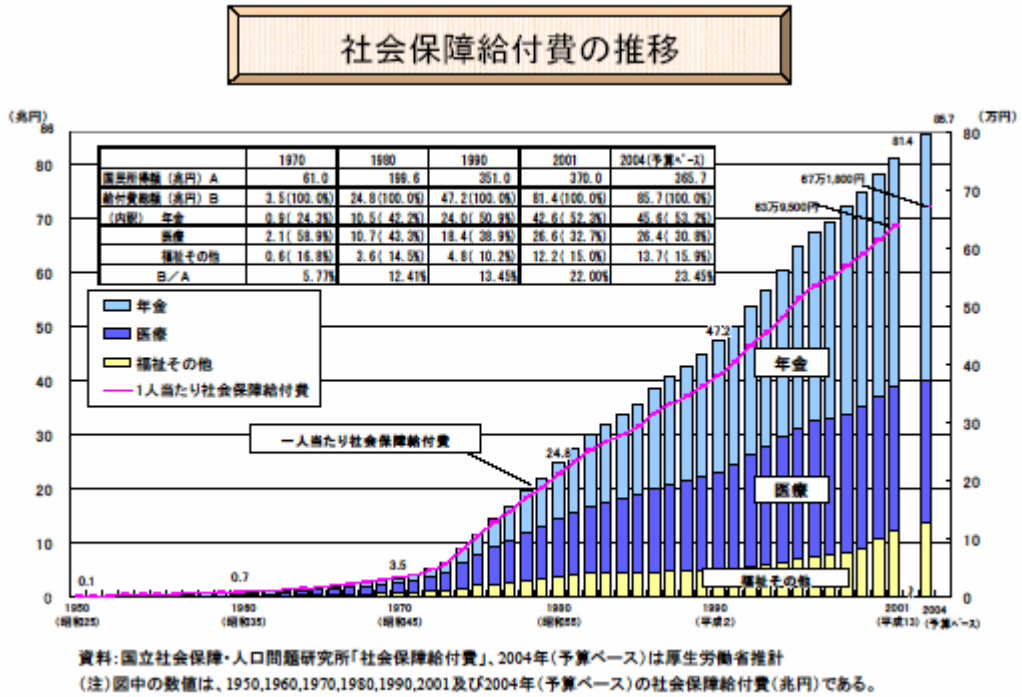
- (備考) 1. OECD "National Accounts", "Labour Force Statistics" 等により作成。
 2. 老年人口比率とは、総人口に占める65歳以上人口の割合。
 3. 数値は1975年から2001年までの後方5ヵ年移動平均。

「平成 15 年度版 年次経済財政報告書」

<<http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je03/03-3-2-05z.html>>

2005/11/12 アクセス

図 2-2-1 社会保障費の推移

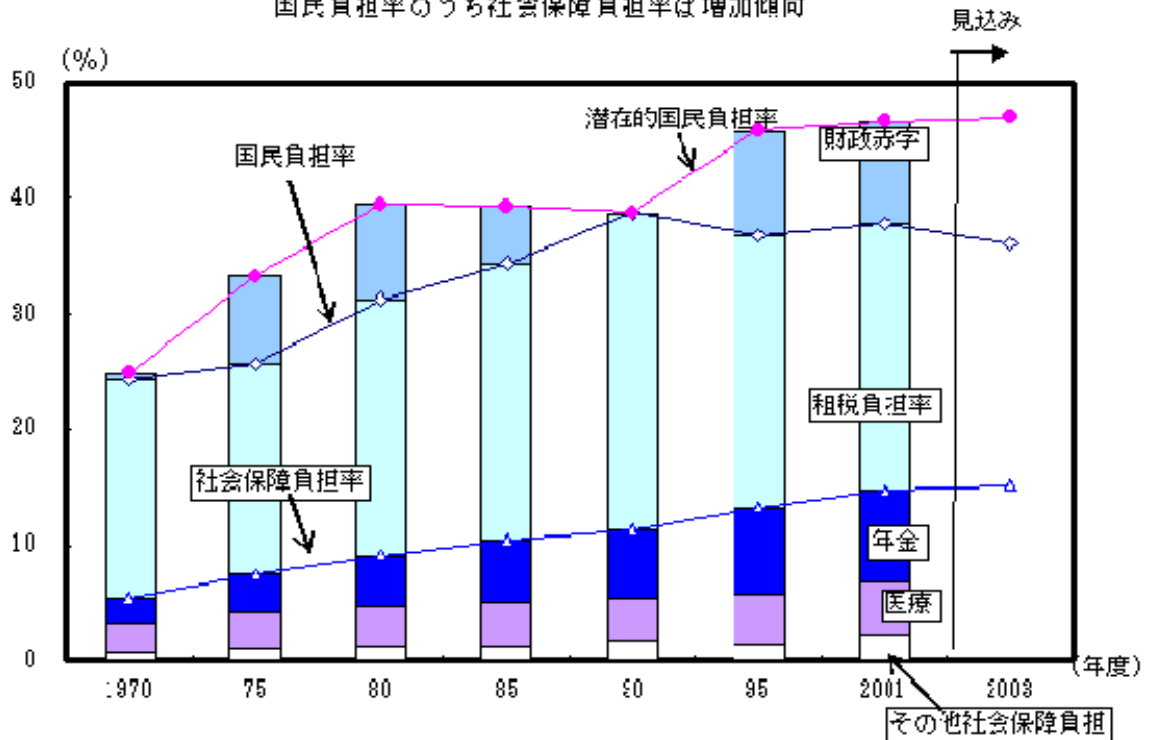


「首相官邸ホームページ」
 <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyou/dai1/1siryou4.pdf>>
 2005/11/10 アクセス

図 2-2-2 国民負担率の推移

第 3-3-2 図 国民負担率の推移

国民負担率のうち社会保障負担率は増加傾向



(備考)1.内閣府「国民経済計算」等により作成。

2.70～89年度は83SNAベース、90年度以降は93SNAベース。租税負担の係数は租税収入ベース。

3.2001年度までは実績、2003年度は当初見込み。

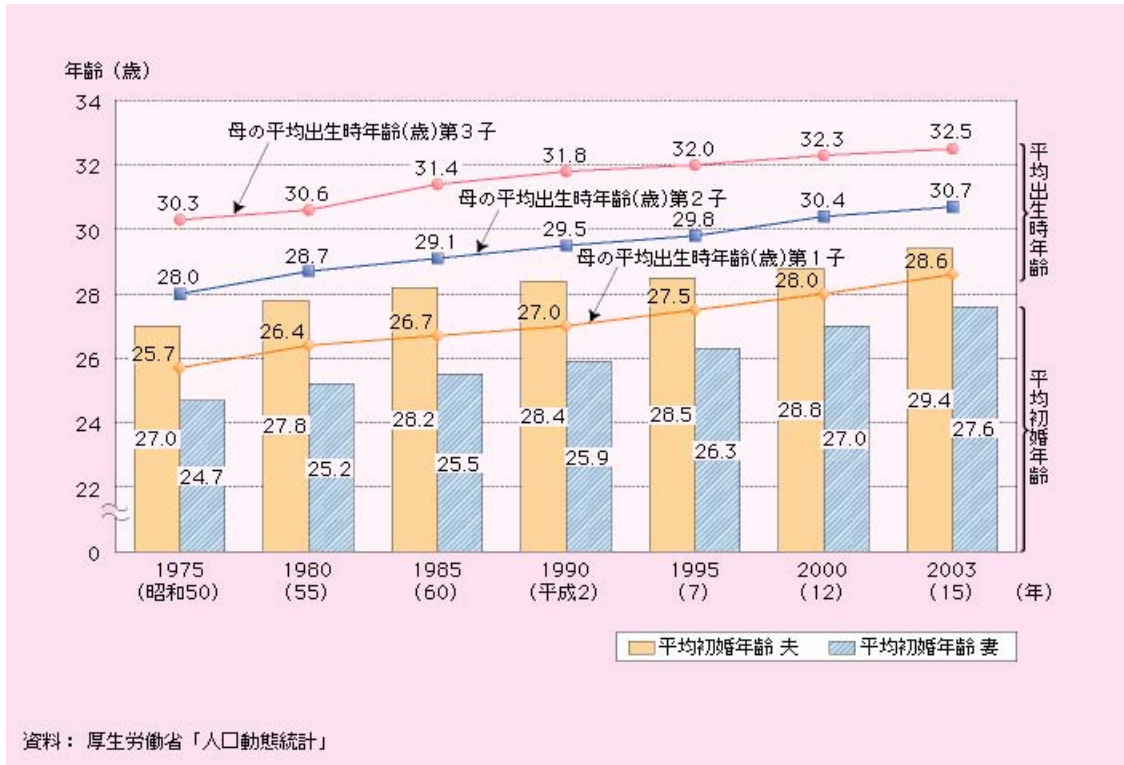
4.負担率は国民所得比。

「平成 15 年度版 経済財政白書」

< <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je03/03-3-3-02z.html> >

2005/11/13 アクセス

図 3-0-1 : 平均初婚年齢と母の平均出生時年齢の推移

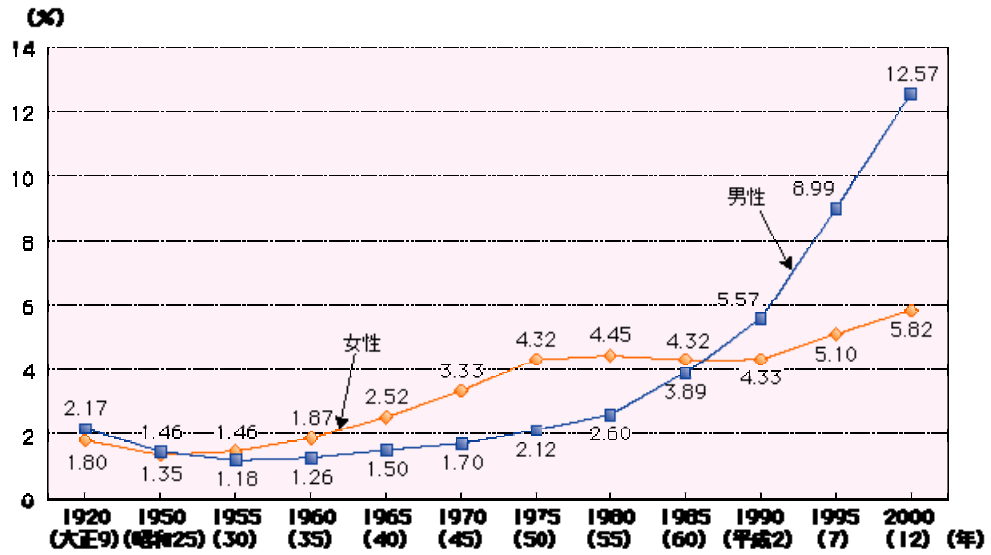


「平成 16 年度版 少子化社会白書」

< <http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/html/g1130010.html> >

2005/11/10 アクセス

図 3-0-2 生涯未婚率の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

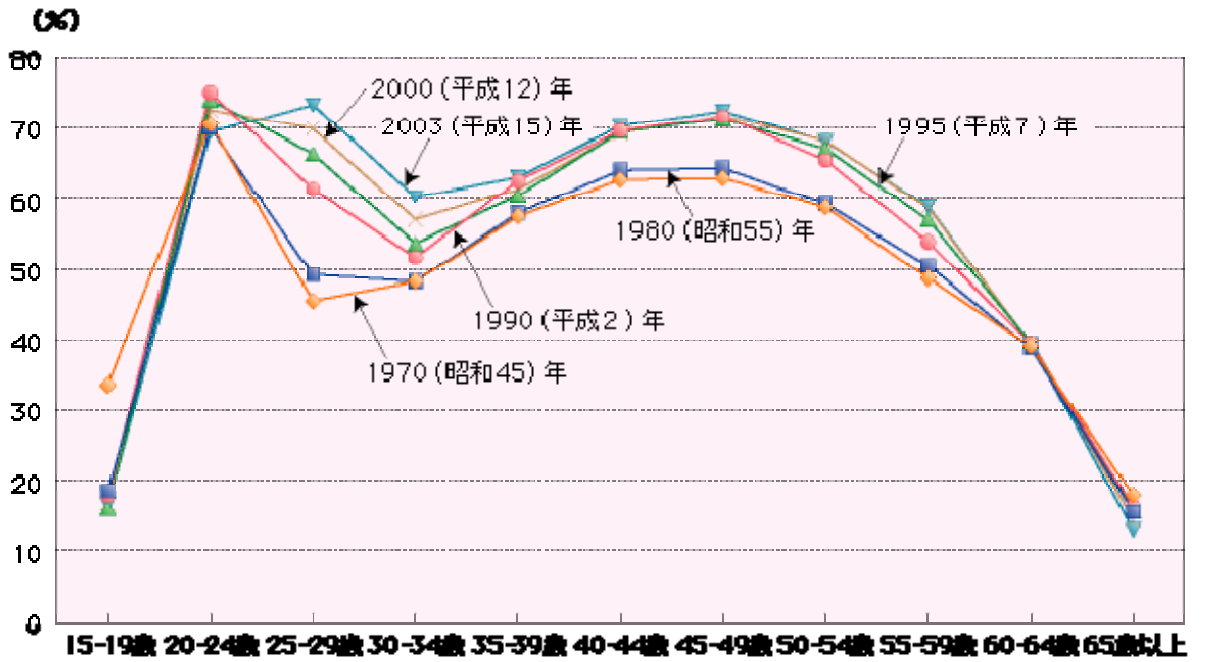
注：総務省統計局「国勢調査」より算出。生涯未婚率は、45～49歳と50～54歳未婚率の平均値であり、50歳時の未婚率を示す。

「平成 16 年度版 少子化社会白書」

<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/html/g1211020.html>>

2005/11/10 アクセス

図 3-1-1 年齢階級別女性の労働力率の推移



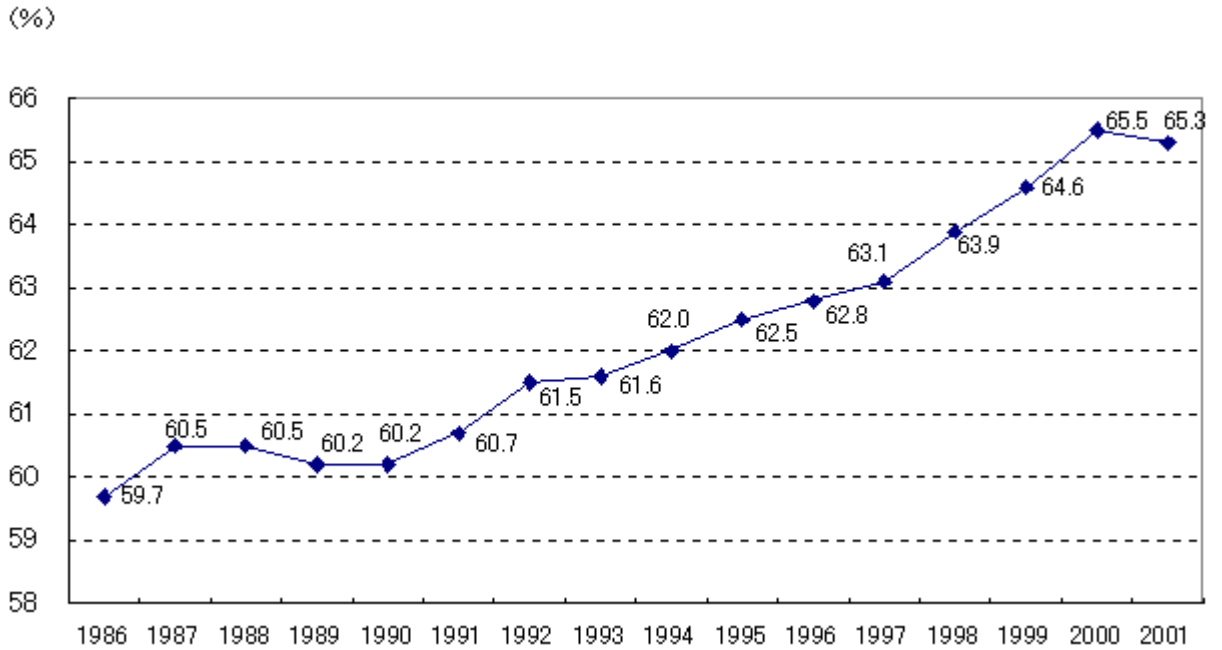
資料：総務省統計局「労働力調査」

「平成 16 年度版 少子化社会白書」

<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/html/g1221010.html>>

2005/11/10 アクセス

図 3-2-1 一般労働者の男女間所定内旧給与格差の推移 (男性=100)

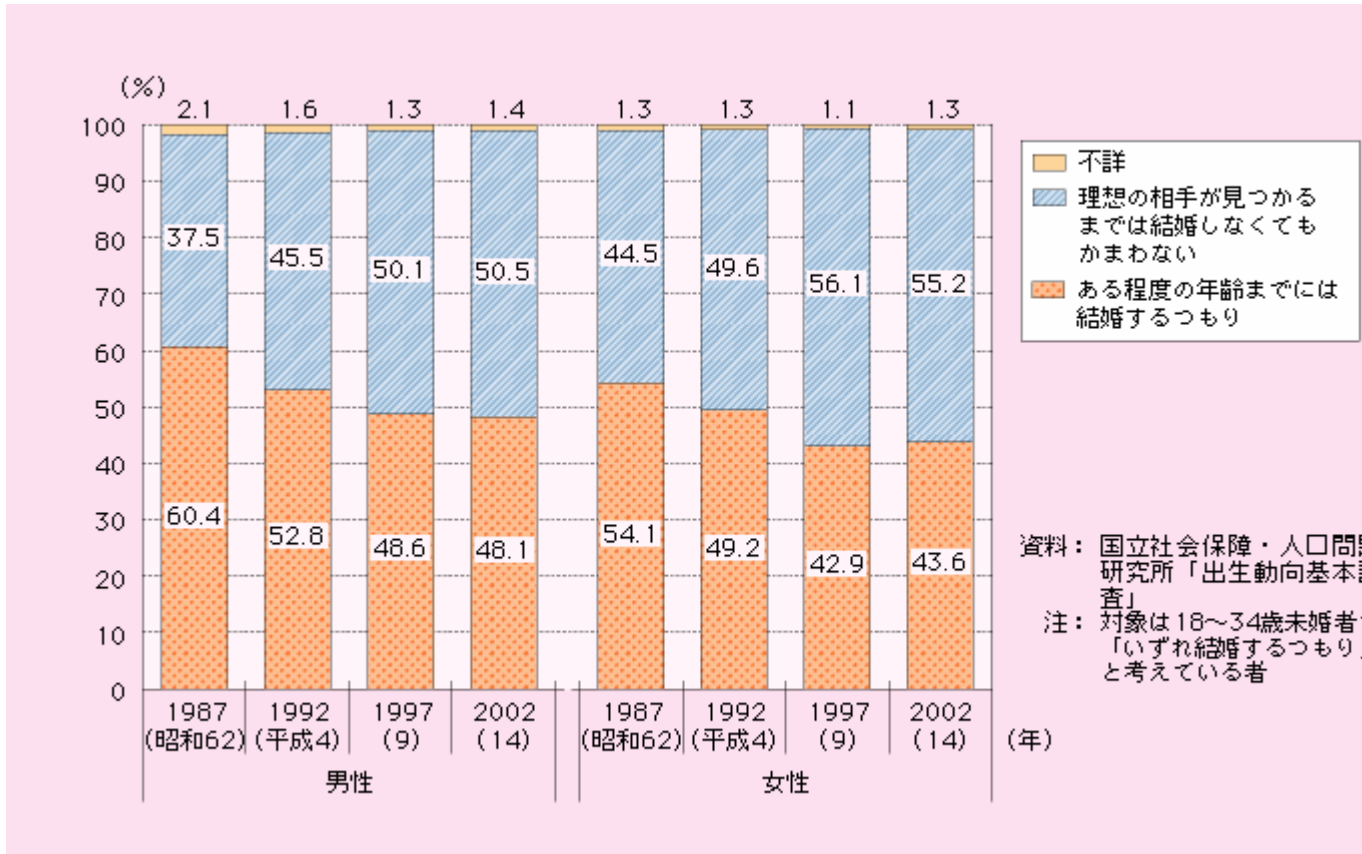


「厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2001)」

<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/s1129-3c9.html>>

2005/11/10 アクセス

図 3-2-2 結婚の時期に対する考え方（未婚者）

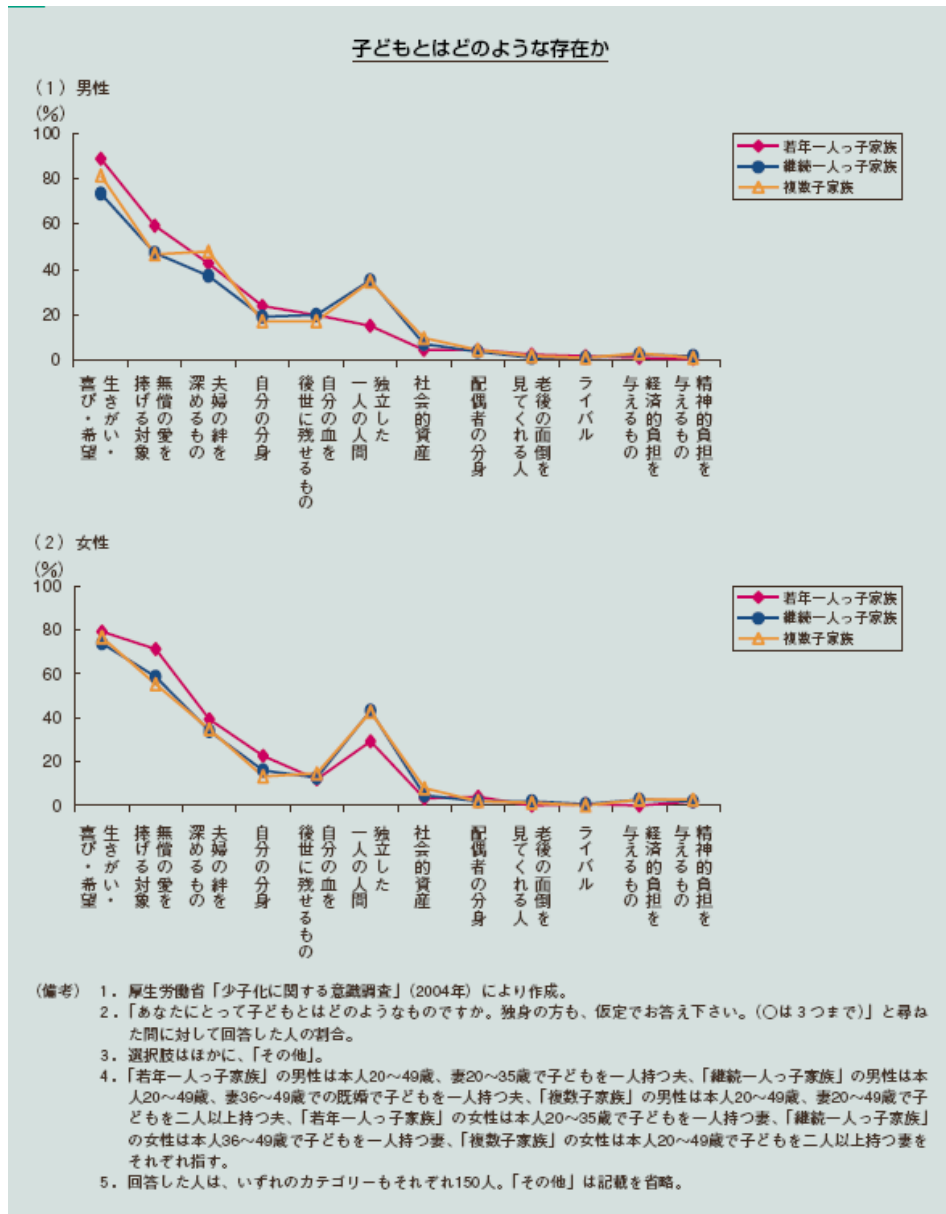


「平成 16 年度版 少子化社会白書」

<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/html/g1222110.html>>

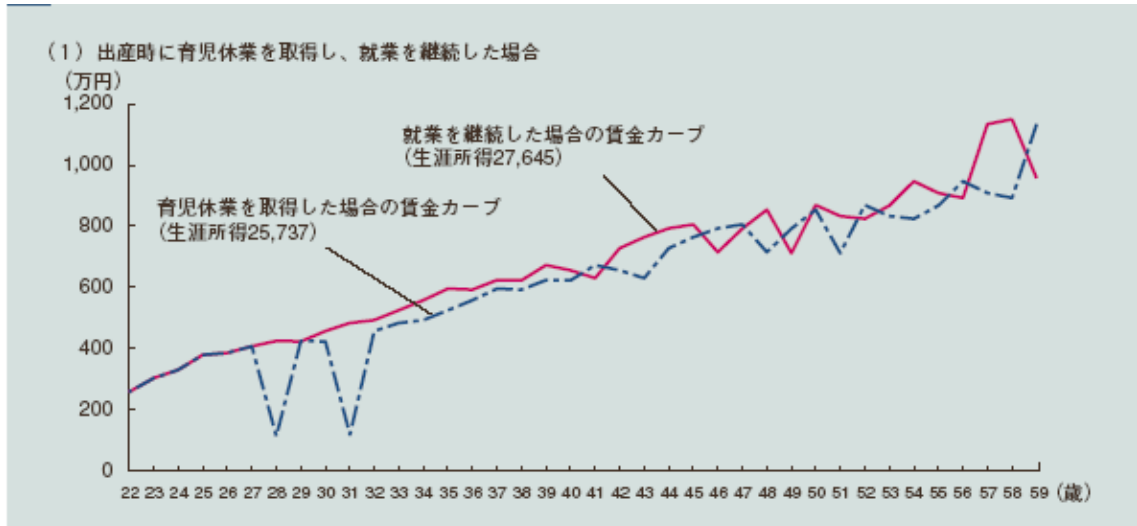
2005/11/10 アクセス

図 3-3-1 子供とはどのような存在か



「平成 17 年度版 国民生活白書「子供とはどのような存在か」アンケート結果」
 <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/pdf/hm010300_1.pdf>
 2005/11/13 アクセス

図 3-3-2 育児休業し、復帰の場合

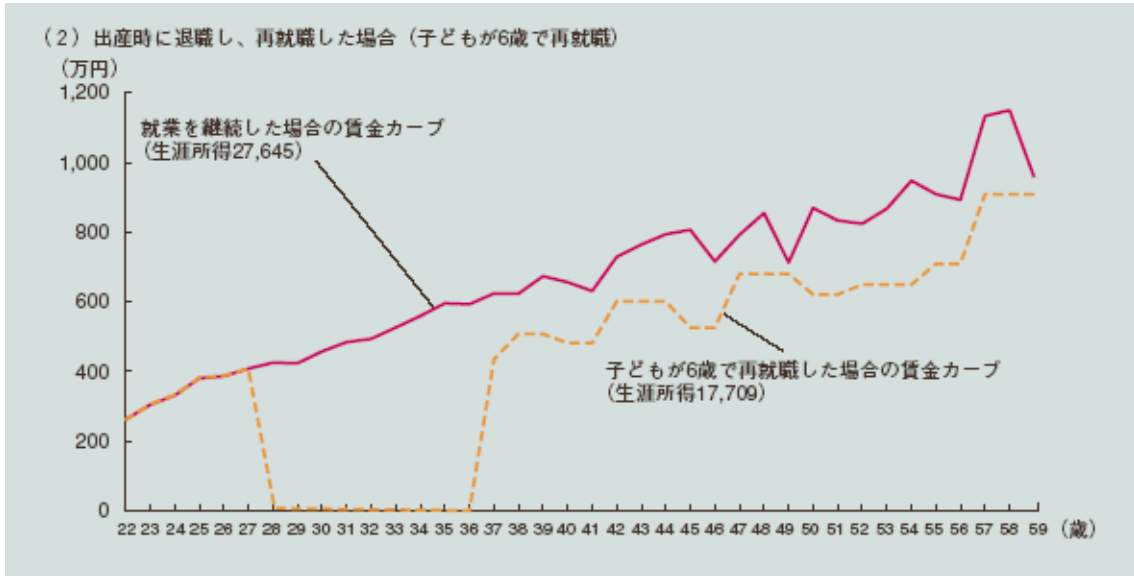


「平成 17 年度版 国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/hm03010303.html>

2005/11/10 アクセス

図 3-3-3 一度退職して、別企業に正社員として再就職する場合

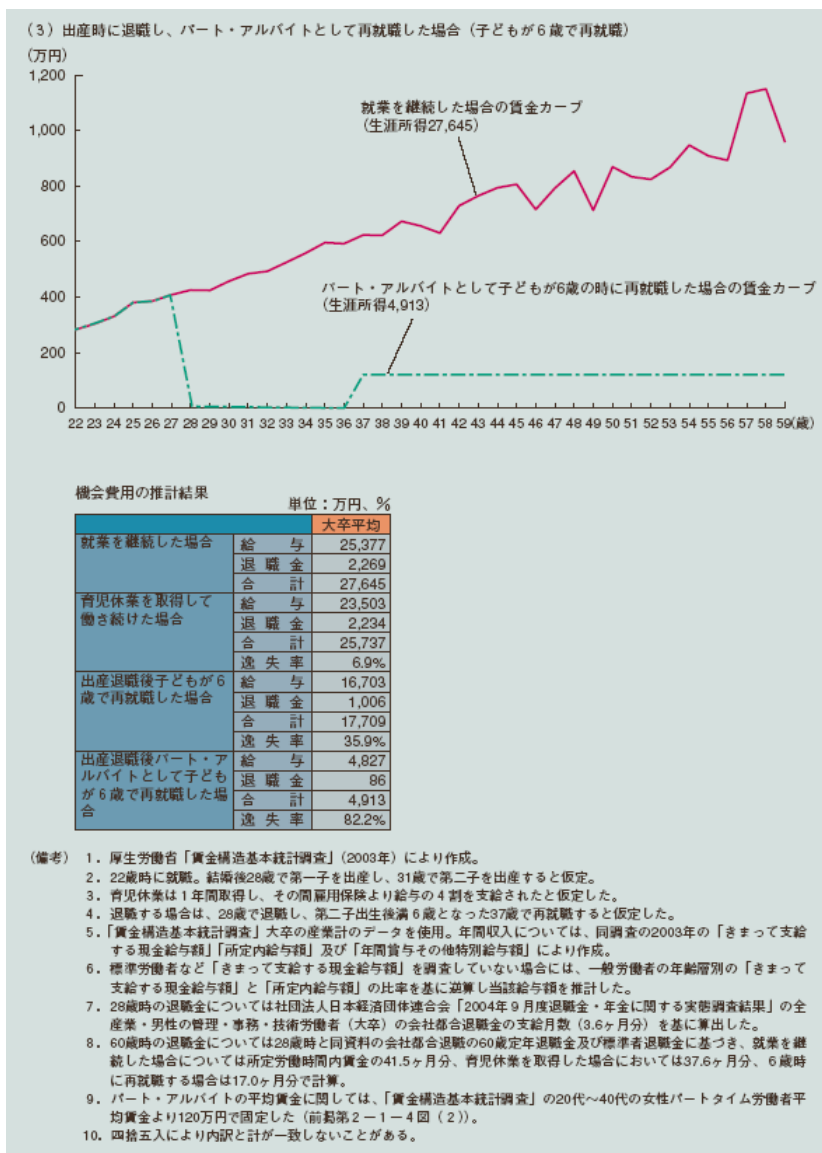


「平成 17 年度版 国民生活白書」

< http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/hm03010303.html >

2005/11/13 アクセス

図 3-3-4 育児後パート・アルバイトとして再就職する場合

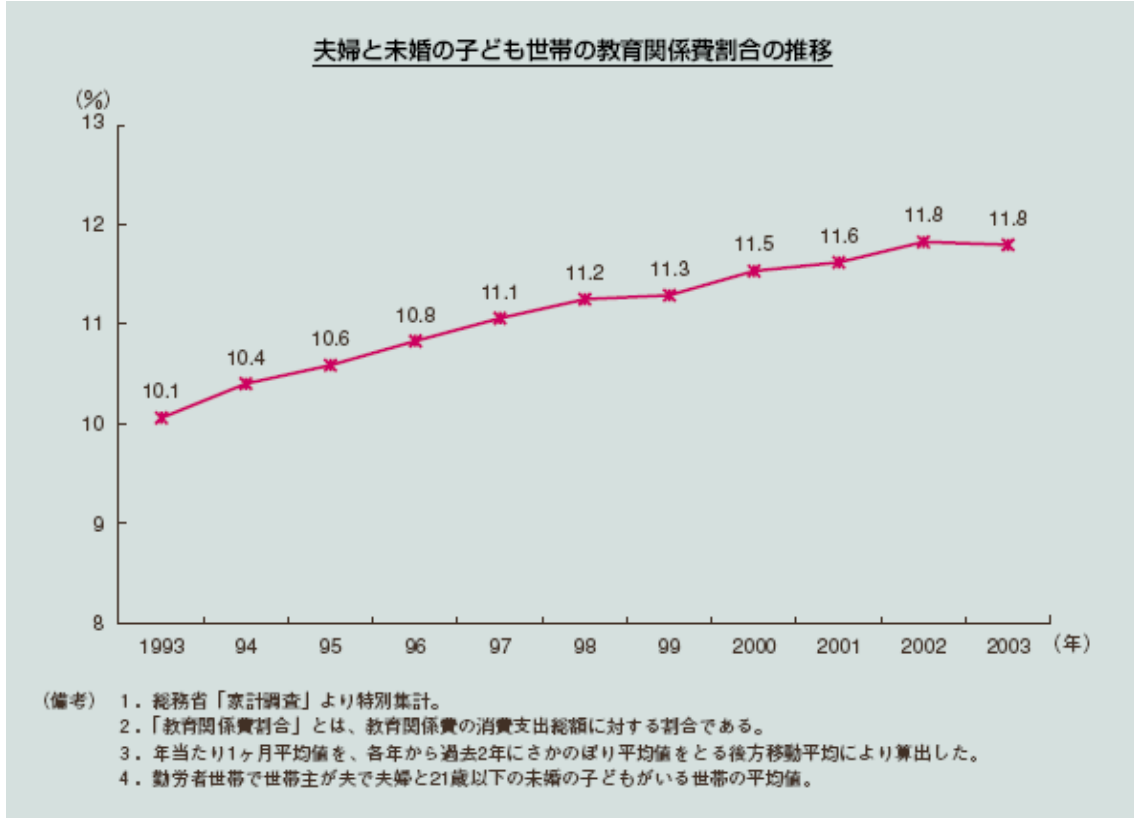


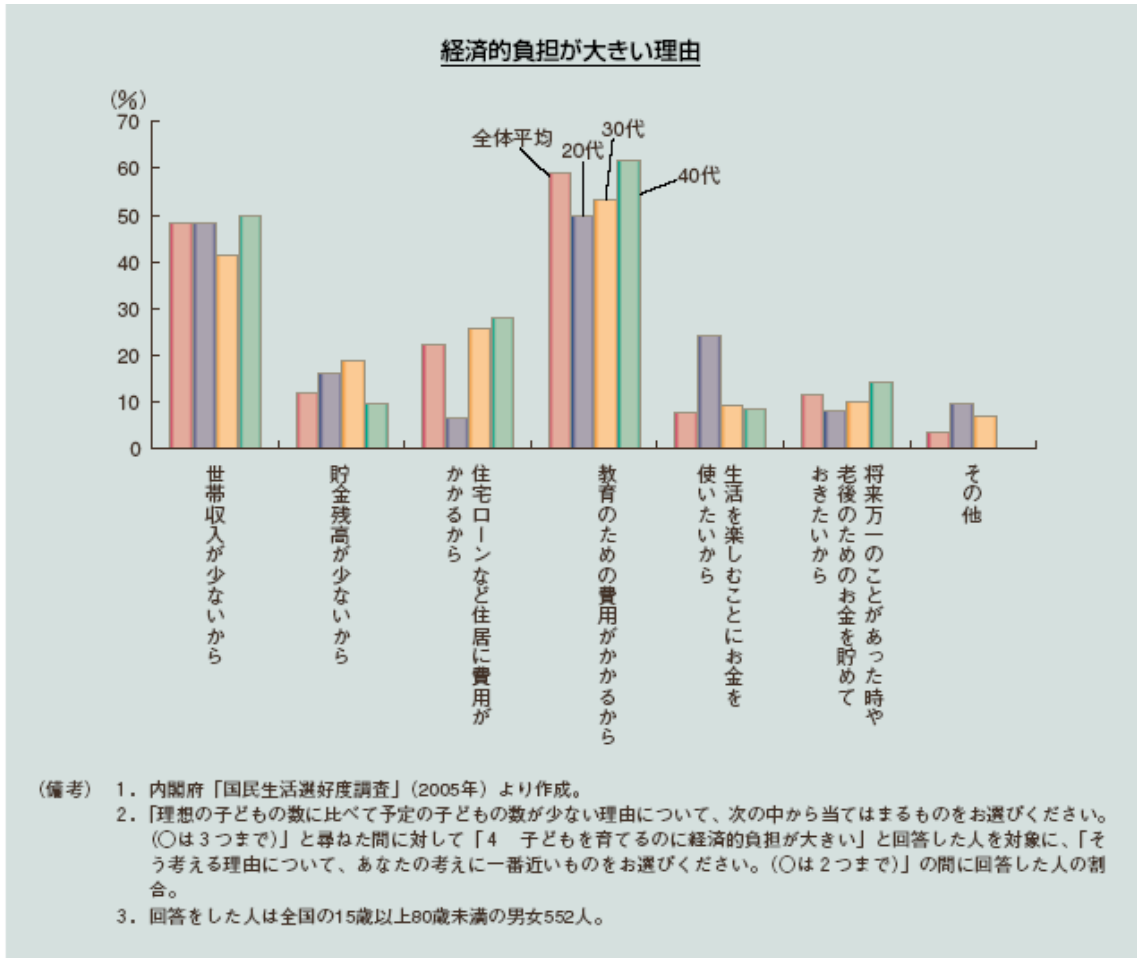
「平成 17 年度版 国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/hm03010303.html>

2005/11/10 アクセス

図 3-3-5 経済的負担が大きい理由





「平成 17 年度版 国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/pdf/hm030200.pdf>
 2005/11/13 アクセス

(脚注の参照資料) 教育費と所得の関係

教育費と所得の関係

(1) 教育費

説明変数:	被説明変数:教育費 (対数)	
	回帰係数	t 値
年間所得 (対数)	1.2597	13.08321***

自由度修正済み決定係数 0.9659

(2) 授業料

説明変数:	被説明変数:授業料 (対数)	
	回帰係数	t 値
年間所得 (対数)	1.1498	14.78255***

自由度修正済み決定係数 0.9731

(3) 補習教育費

説明変数:	被説明変数:補習教育費 (対数)	
	回帰係数	t 値
年間所得 (対数)	1.7165	9.49819***

自由度修正済み決定係数 0.9659

(4) 教科書・学習参考教材費

説明変数:	被説明変数:教科書 (対数)	
	回帰係数	t 値
年間所得 (対数)	1.3025	9.541128***

自由度修正済み決定係数 0.9375

(備考) 1. 総務省「家計調査」により特別集計。
2. ***は1%有意水準で、**は5%有意水準で、*は10%有意水準で帰無仮説が棄却されることを示す。

「平成 17 年度版 国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/fc030201.html>
2005/11/10 アクセス

図 4-2-1 新エンゼルプランの計画

	2000 (平成12) 年度	2001 (13) 年度	2002 (14) 年度	2003 (15) 年度	2004 (16) 年度	目 標 値
低年齢児受入れの拡大	(59.3万人) 59.8万人	(62.4万人) 61.8万人	(64.6万人) 64.4万人	(67.1万人) 67.4万人	70.4万人	16年度 68万人
延長保育の推進	(8,052か所) 8,000か所	(9,431か所) 9,000か所	(10,600か所) 10,000か所	(11,702か所) 11,500か所	13,100か所	16年度 10,000か所
休日保育の推進	(152か所) 100か所	(271か所) 200か所	(354か所) 450か所	(525か所) 500か所	750か所	16年度 300か所
乳幼児健康支援一時預かりの推進	(132市町村) 200市町村	(206市町村) 275市町村	(251市町村) 350市町村	(307市町村) 425市町村	500市町村	16年度 500市町村
多機能保育所等の整備	(333か所) 305か所 [11' 補正88か所]	(291か所) 298か所 [12' 補正88か所]	[13' 1次補正83か所] 268か所 [13' 2次補正76か所]	(372か所) 268か所 [14' 補正48か所]	268か所 累計 1,790か所 総計 [2,180か所]	16年度までに 2,000か所
地域子育て支援センターの整備	(1,376か所) 1,800か所	(1,791か所) 2,100か所	(2,168か所) 2,400か所	(2,499か所) 2,700か所	3,000か所	16年度 3,000か所
一時保育の推進	(1,700か所) 1,800か所	(3,068か所) 2,500か所	(4,178か所) 3,500か所	(4,959か所) 4,500か所	5,000か所	16年度 3,000か所
ファミリー・サポート・センターの整備	(116か所) 82か所	(193か所) 182か所	(262か所) 286か所	(301か所) 355か所	385か所	16年度 180か所
放課後児童クラブの推進	(9,401か所) 9,500か所	(9,873か所) 10,000か所	(10,606か所) 10,800か所	(11,324か所) 11,600か所	12,400か所	16年度 11,500か所
フリーフレー・テレフォン事業の整備	(39都道府県) 39都道府県	(43都道府県) 43都道府県	(47都道府県) 47都道府県	(47都道府県) 47都道府県	47都道府県	16年度 47都道府県
再就職希望登録者支援事業の整備	(24都道府県) 24都道府県	(33都道府県) 33都道府県	(47都道府県) 47都道府県	(47都道府県) 47都道府県	47都道府県	16年度 47都道府県
周産期医療ネットワークの整備	(14都道府県) 13都道府県	(16都道府県) 20都道府県	(20都道府県) 28都道府県	(24都道府県) 37都道府県	47都道府県	16年度 47都道府県
小児救急医療支援事業の推進	(51地区) 240地区	(74地区) 240地区	(112地区) 300地区	(158地区) 300地区	300地区	13年度 360地区 (2次医療圏)
不妊専門相談センターの整備	(18か所) 24か所	(24か所) 30か所	(28か所) 36か所	(36か所) 42か所	47か所	16年度 47か所
子どもセンターの全国展開※1	(728か所) 730か所	(986か所) 1,095か所	—	—	—	1,000か所程度
子ども放送局の推進※2	(1,606か所) —	(1,894か所) —	(2,093か所) —	(2,212か所) —	—	5,000か所程度
子ども24時間電話相談の推進※4	(21都道府県) 31都道府県	(14都道府県) 31都道府県	(6都道府県) 15都道府県	—	—	47都道府県
家庭教育24時間電話相談の推進※4	(35都道府県) 32都道府県	(25都道府県) 31都道府県	(7都道府県) 12都道府県	—	—	47都道府県
総合学科の設置促進※2	(144校) —	(163校) —	(186校) —	(218校) —	(248校)	当面 500校程度
中高一貫教育校の設置促進※2	(17校) —	(51校) —	(73校) —	(118校) —	(152校)	当面 500校程度
「心の教室」カウンセリング・ルームの整備※3	(8,467校) —	—	—	—	—	12年度までに 5,234校を目標

注1：（ ）は実績、その他は予算ベース。
 2：待機児童ゼロ作戦を推進するため、16年度においては、保育所の受入れ児童数を約5万人増加させることとしている。
 3：多機能保育所等の整備の16年度目標値累計2,000か所及び16年度の総計「 」については、少子化対策臨時交付金による計画数390か所を含む。
 4：※1 子どもセンターの全国展開の目標値については、11年度から13年度までの「全国子どもプラン（緊急3か年戦略）」において策定。13年度で新規の設置は終了。
 5：※2 子ども放送局の推進、総合学科の設置促進及び中高一貫教育校の設置促進については、実績のみ記載。
 6：※3 「心の教室」カウンセリング・ルームの整備については、12年度実績のみ記載。13年度以降は市町村の整備計画に応じて整備。
 7：※4 子ども24時間電話相談の推進及び家庭教育24時間電話相談の推進については、事業終期の到来により終了。

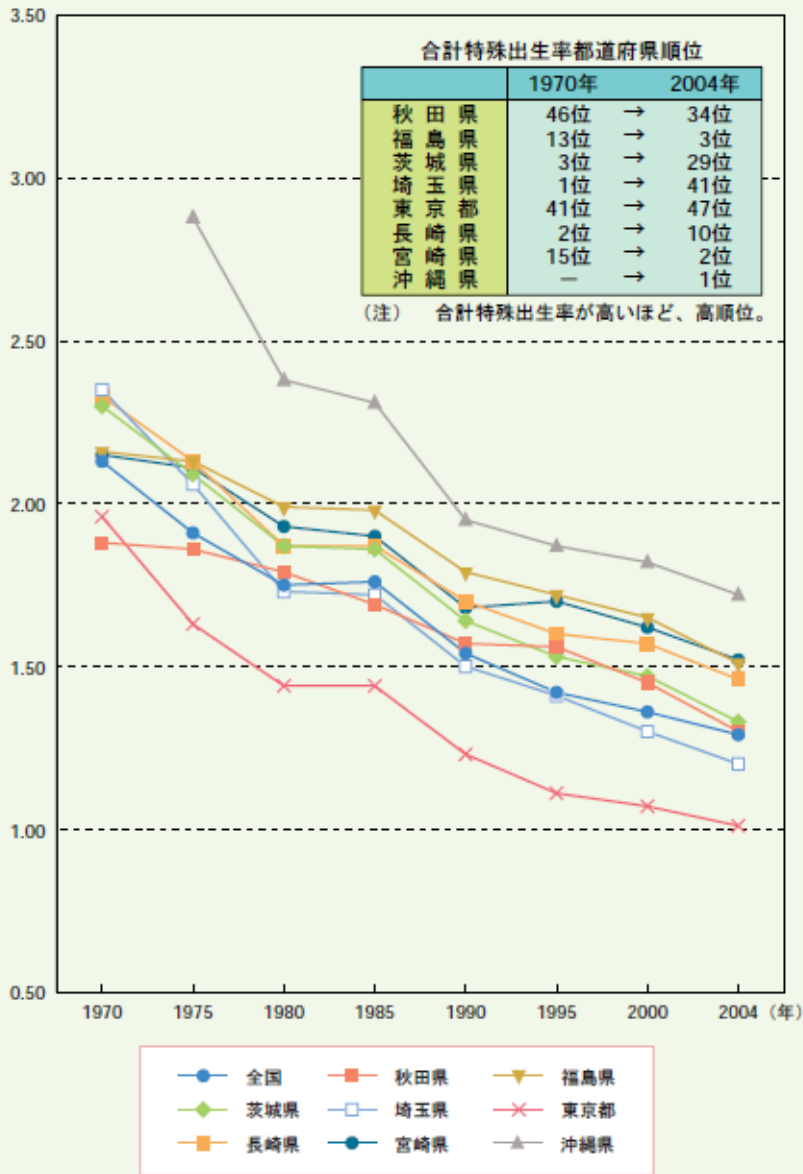
「平成16年度版 少子化社会白書」

<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/pdf/h/pdf/g2010000.pdf>>

2005/11/12 アクセス

図 4-2-2 都道府県別合計特殊出生率の推移

図表 1-1-15 都道府県別合計特殊出生率の推移



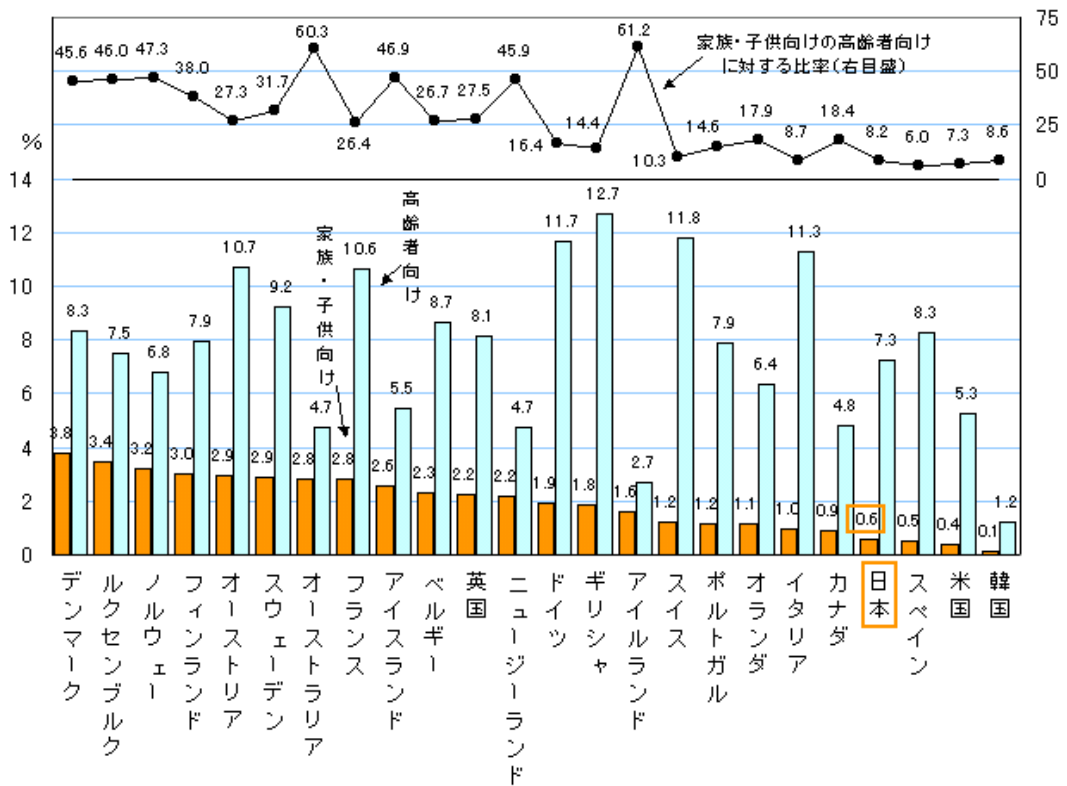
	2004年
東京都	1.01
京都府	1.14
奈良県	1.16
北海道	1.19
埼玉県	1.20
神奈川県	1.20
大阪府	1.20
千葉県	1.22
千葉県	1.24
兵庫県	1.24
福岡県	1.25
和歌山県	1.28
山梨県	1.29
秋田県	1.30
高知県	1.30
岐阜県	1.31
徳島県	1.31
茨城県	1.33
広島県	1.33
愛媛県	1.33
新潟県	1.34
愛知県	1.34
三重県	1.34
青森県	1.35
群馬県	1.35
石川県	1.35
山梨県	1.36
山梨県	1.36
山梨県	1.36
山梨県	1.37
山梨県	1.37
山梨県	1.37
山梨県	1.37
山梨県	1.38
山梨県	1.40
山梨県	1.41
山梨県	1.42
山梨県	1.43
山梨県	1.43
山梨県	1.45
山梨県	1.46
山梨県	1.47
山梨県	1.47
山梨県	1.47
山梨県	1.47
山梨県	1.48
山梨県	1.49
山梨県	1.50
山梨県	1.51
山梨県	1.52
山梨県	1.72

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」
 (注) グラフは、1970年、2004年の上位、下位の都県のみを表示している。

「平成 17 年度版 厚生労働白書」
 <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/05/dl/1-1b.pdf>>
 2005/11/13 アクセス

図 4-2-3 発展途上国における家族・子供向け公的支出と高齢者向け公的支出の対 GDP 比率 (2001)

先進諸国における家族・子供向け公的支出と高齢者向け公的支出の対GDP比率(2001年)



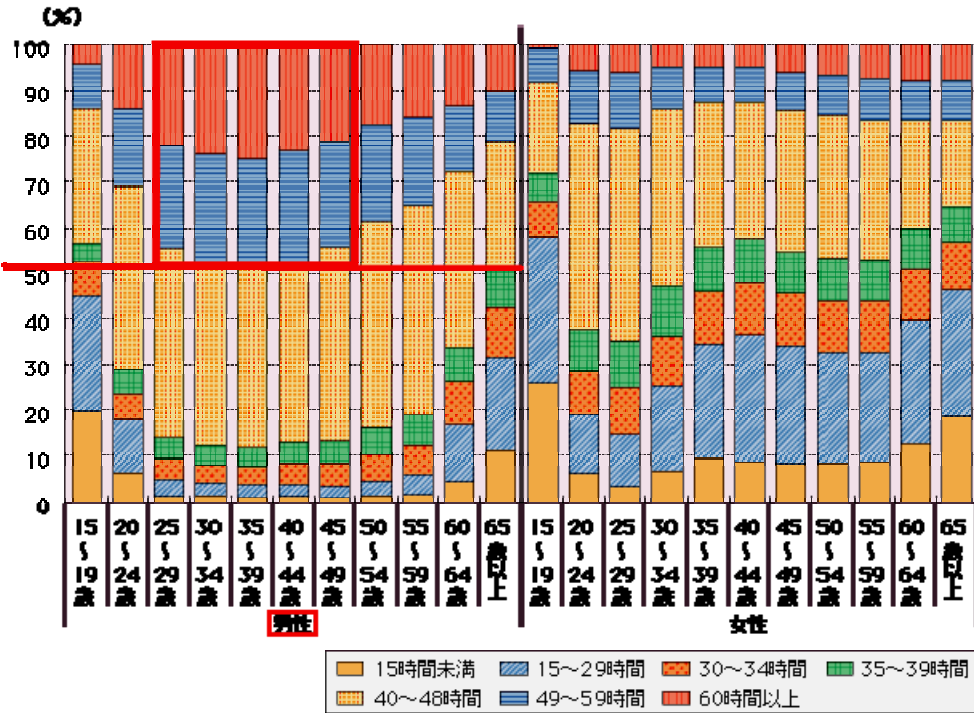
(注) 対象国は世銀定義によるOECD高所得国。公的支出とは税や社会保険による支出(public social expenditure)。家族・子供向け公的支出には児童手当などの他、出産手当、産休給付金などを含む。高齢者向け公的支出には高齢年金、高齢者向け在宅・施設サービス給付などを含む(医療は含まない)。(資料)OECD (2004), Social Expenditure Database (SOCX, www.oecd.org/els/social/expenditure).

「社会実情データ図録」

< <http://www2.ttcn.ne.jp/~honkawa/5120.html> >

2005/11/10 日アクセス

図 4-2-4 男女の年齢別労働力率



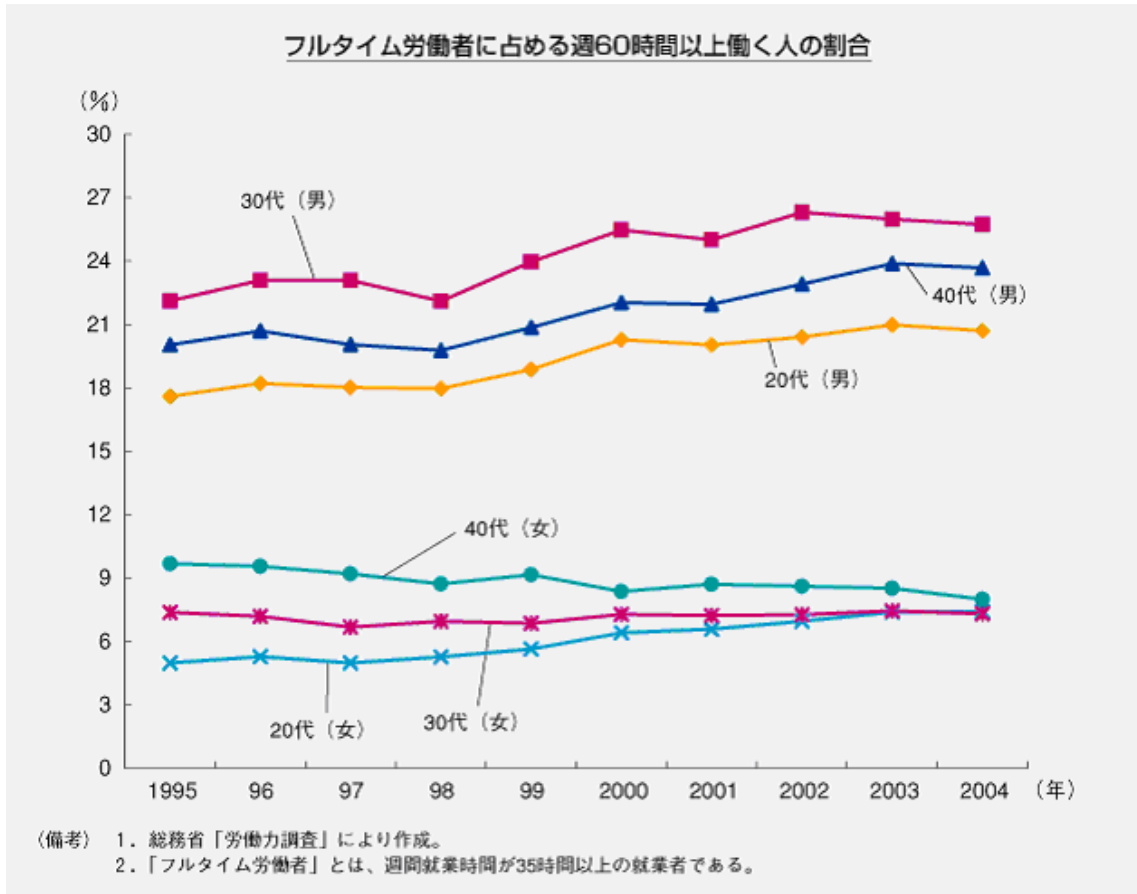
資料：総務省統計局「労働力調査」(2003 (平成15)年)

「平成16年度版 少子化社会白書」

<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/pdf-h/pdf/g1020232.pdf>>

2005/11/13 アクセス

図 4-2-5 フルタイム労働者に占める週 60 時間以上働く人の割合

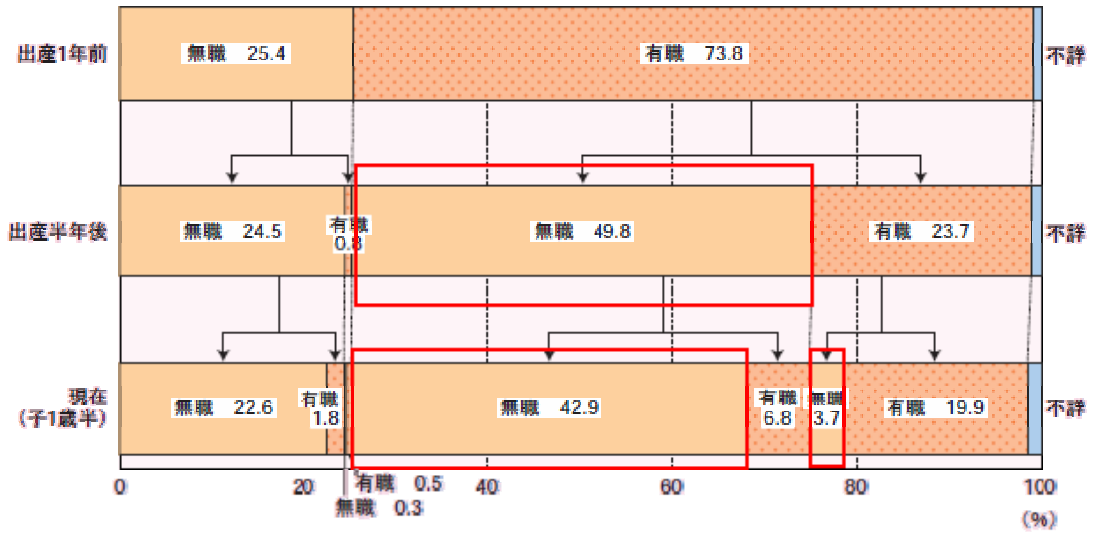


「平成 17 年度版 国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/hm03040005.html>

2005/11/12 アクセス

図 4-2-6 女性の出産前後の就労形態



資料：厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」

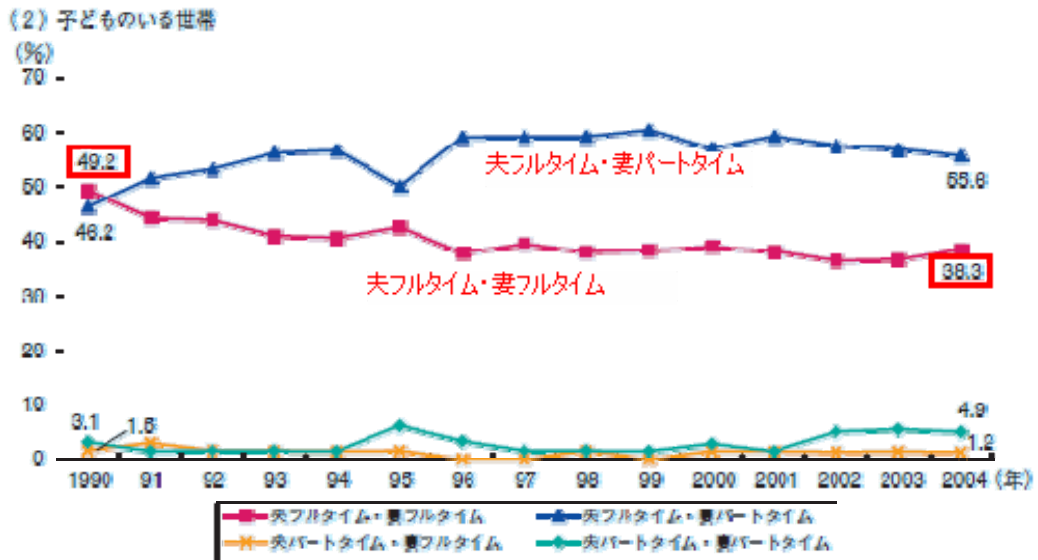
注：第1回調査及び第2回調査の同方の時点で子どもが母と同居している場合のみ集計

「平成 17 年度版 少子化社会白書」

< <http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/pdf-h/pdf/g1020210.pdf> >

2005/11/13 アクセス

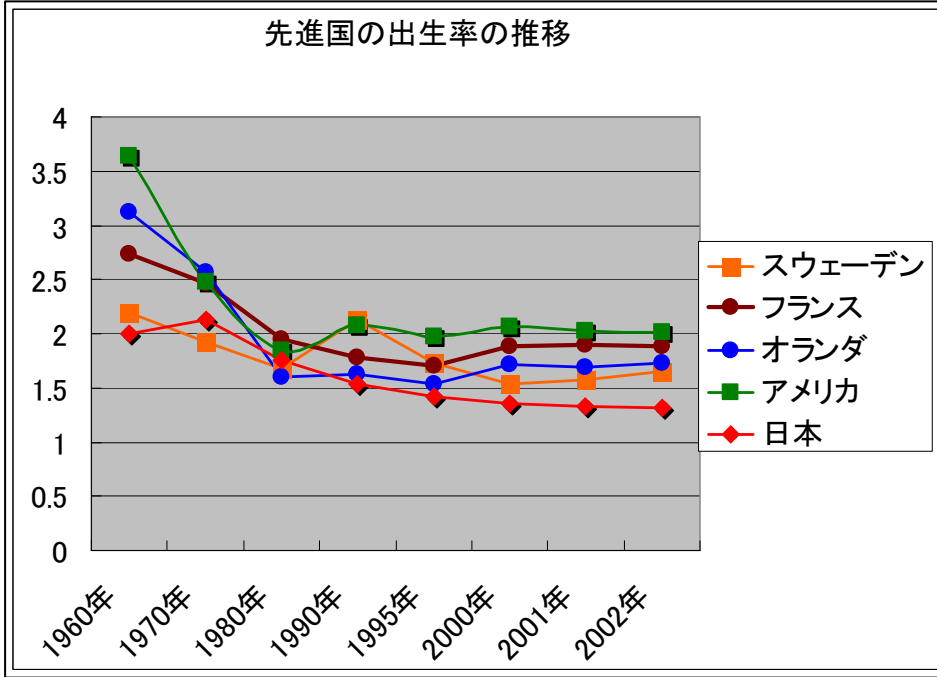
図 4-2-7 子供のいる世帯の夫婦の就労形態



(備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」(1990~2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(2002~2004年)により作成。
 2. 「労働力調査特別調査」は各年2月の調査結果による
 3. 「労働力調査(詳細結果)」は年平均値である。
 4. 妻の年齢が25~34歳の非農林業雇用者共働き世帯における夫婦の就業形態の割合を、子どもの有無別に示したものである
 5. 「子どものいない世帯」とは、夫婦のみで構成される世帯である。
 6. 「子どものいる世帯」とは、夫婦と子どもから構成される世帯である。
 7. 「フルタイム」とは、週間労働時間が90時間以上の非農林業雇用者である。
 8. 「パートタイム」とは、週間労働時間が34時間以下の非農林業雇用者である。
 3,271人)である(いずれも「わからない」「不詳」を除く)。

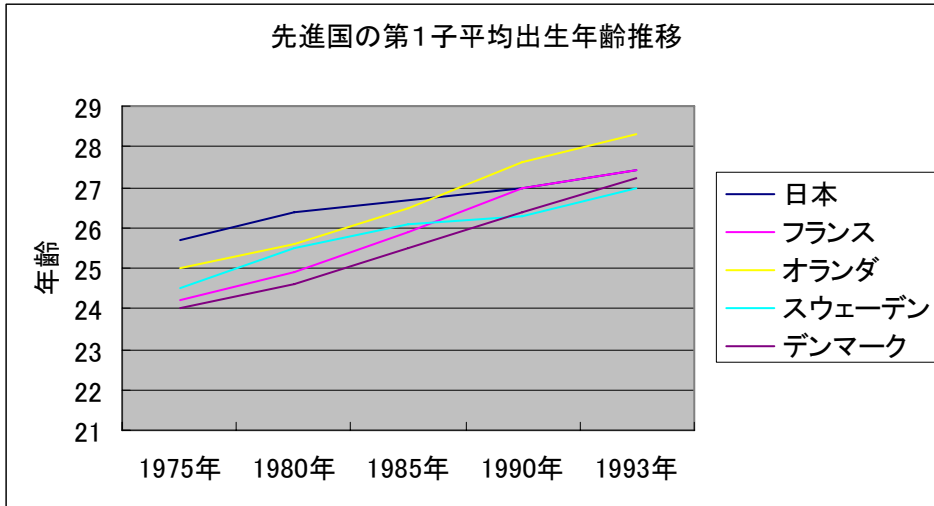
「平成 17 年度版 国民生活白書」
 <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/hm02020202.html>
 2005/11/13 アクセス

図 5-1-1 先進国の合計特殊出生率の推移



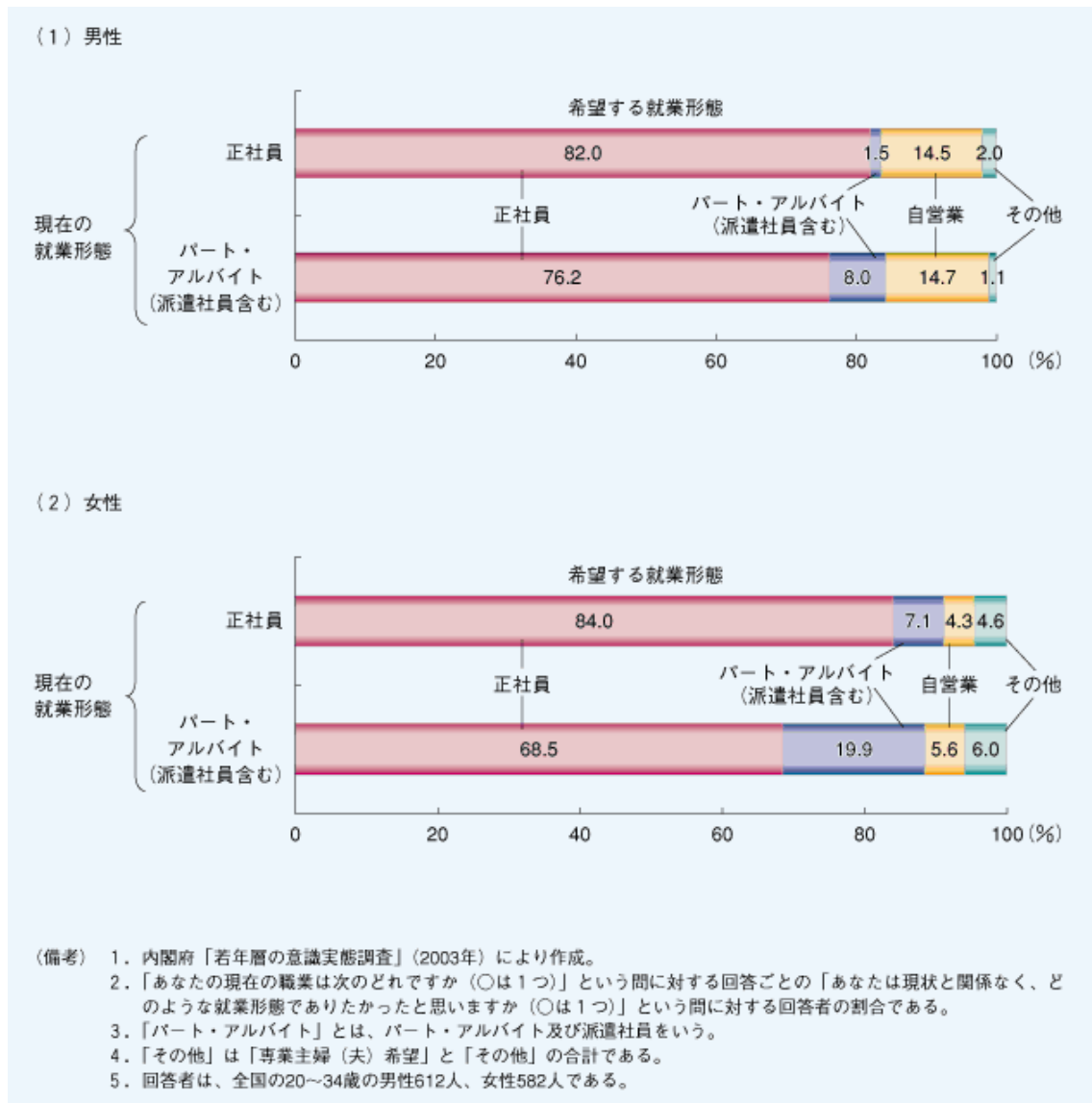
平成 16 年度版 少子化社会白書 p112(主要国の合計特殊出生率の動き) から作成

図 5-1-2 先進国の第 1 子平均出生年齢推移



阿藤誠『先進諸国の人口問題』（1996）東京大学出版会 p 21 から作成

図 6-2-1 現在の就業形態に関わらず正社員への希望は高い

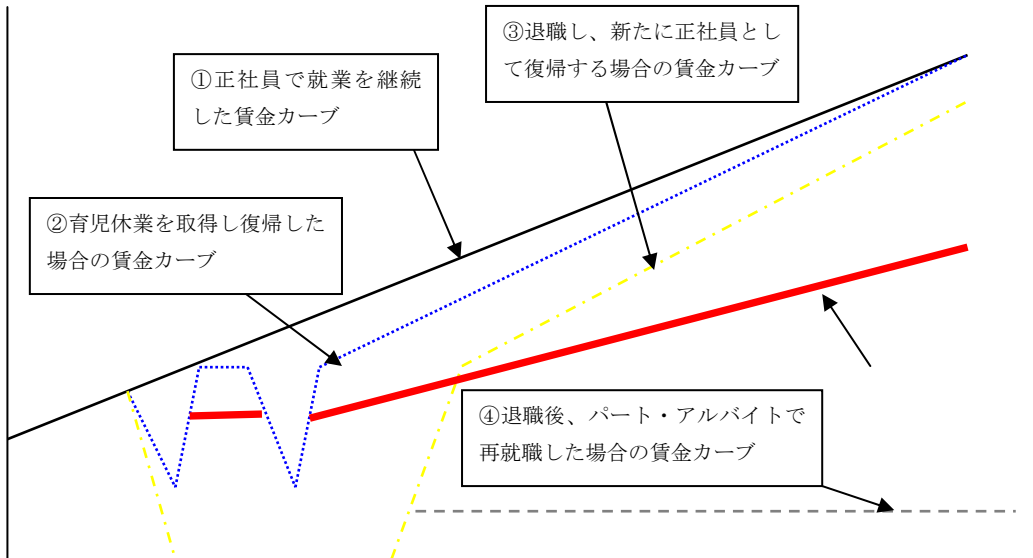


「平成 17 年版 国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/01_honpen/html/hm02020104.html>

(2005/11/13 アクセス)

図 6-2-2 機会費用の推計



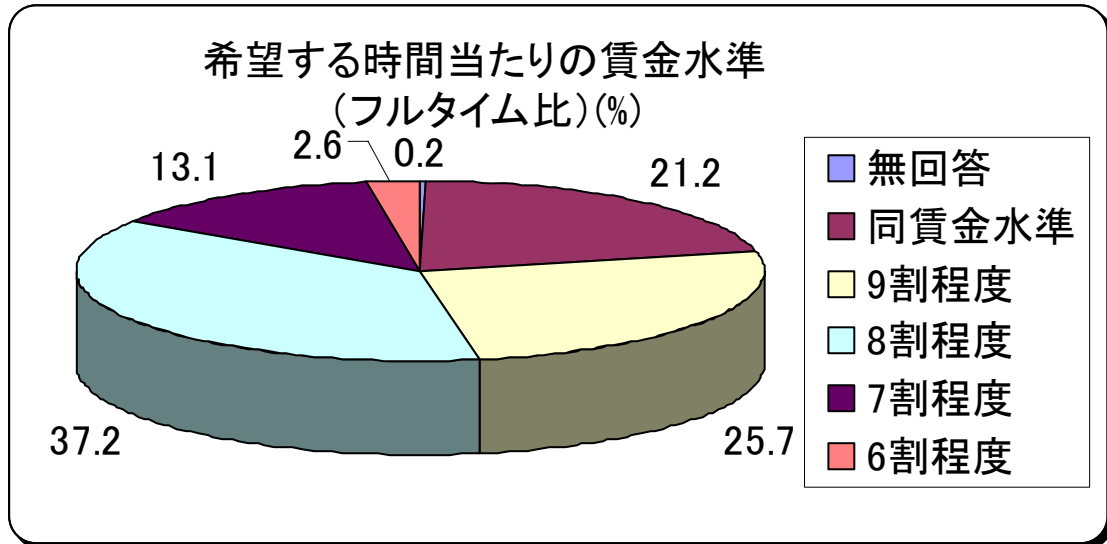
<図の説明>

縦軸が所得、横軸は女性の年齢。

- ①黒い実線は就業を続けた場合の賃金カーブ（生涯所得 2 億 7645 万円）
- ②青い点線は育児休業を取得し、復帰する場合（生涯所得 2 億 5737 万円）
- ③黄色い点線は一度退職し、8 年間の期間において正社員として就職する場合（生涯所得 1 億 7709 万円）
- ④灰色の点線は退職後パート・アルバイトで再就職する場合（生涯所得 4913 万円）
- ⑤赤い実線は育児休業取得後、週三日正規雇用の場合の予想（1 億 5442 万円）

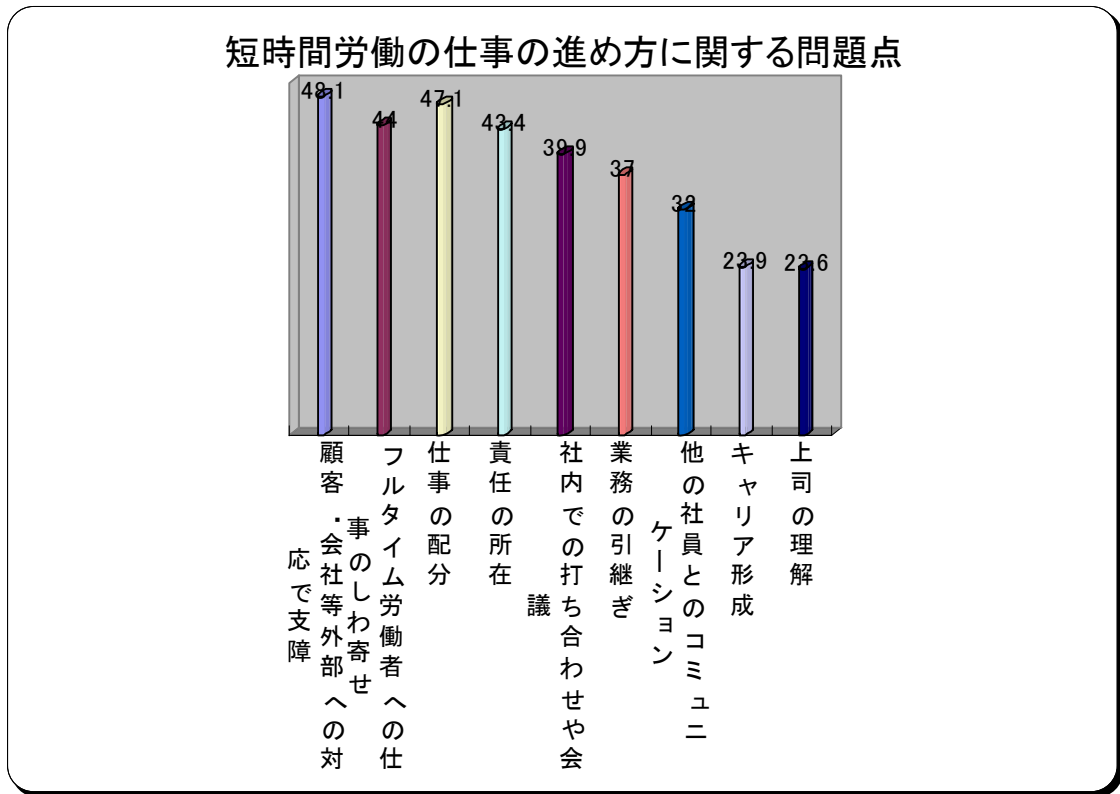
平成 17 年度版 国民生活白書 をもとに作成

図 6-2-3 希望する時間当たりの賃金水準



「多様就労型ワークシェアリング制度導入意識調査」
<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-3a.html>>
2005/11/12 アクセス
から作成

図 6-3-1 短時間労働の仕事の進め方に関する問題点



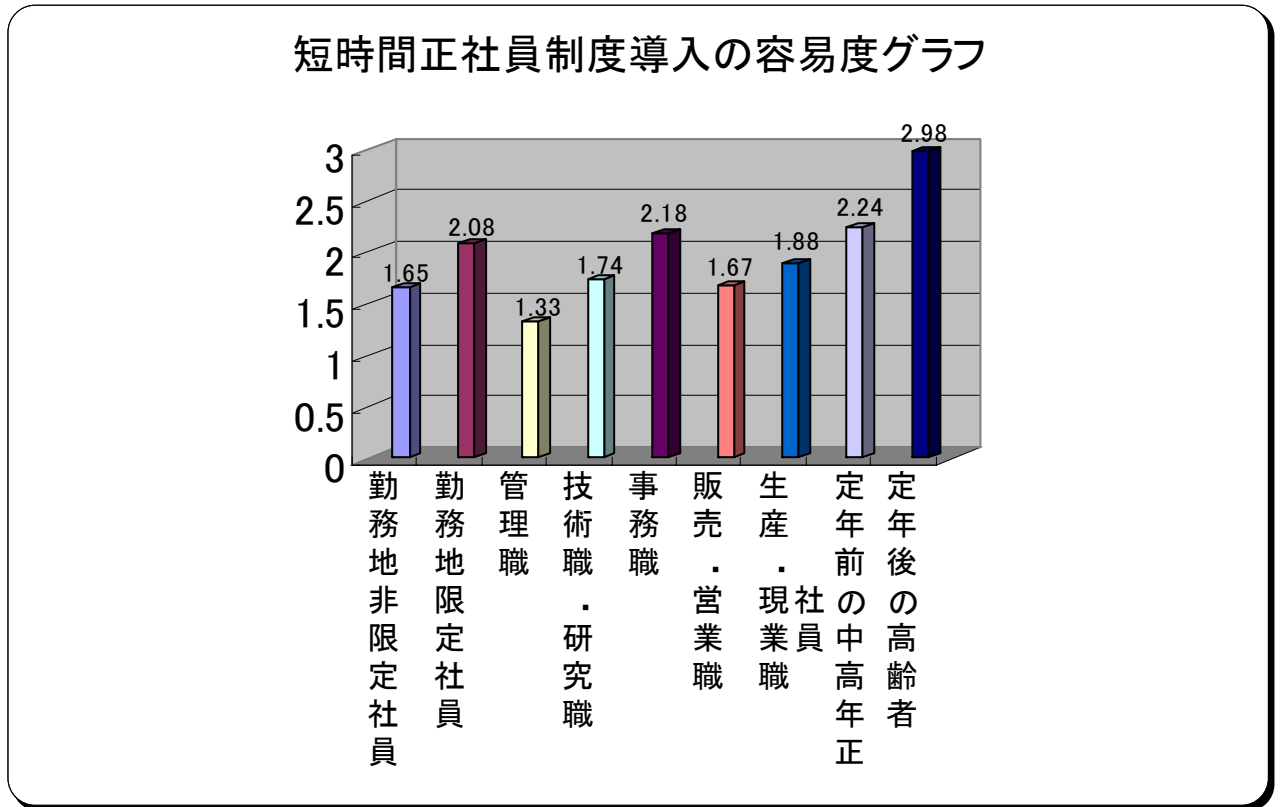
「多様就労型ワークシェアリング制度導入意識調査」

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-3a.html>>

2005/11/11 アクセス

から作成

図 6-3-2 短時間性社員制度導入の容易度グラフ



「多様就労型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査結果の概要」

< <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-3a.html#zuhyou20> >

(2005/11/12 アクセス)

から作成

図 6-4-1 推計

「人口問題研究所＞日本の将来推計人口（中位推計）」

<[http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Mokuji/1_Japan/J_Detail_14.asp?fname=1_1chu/1-1-1.htm&title1=1-1.推計結果表-中位推計&title2=表1-1-1.総人口,年齢3区分\(0~14歳,15~64歳,65歳以上\)別人口および年齢構造係数:中位推計](http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Mokuji/1_Japan/J_Detail_14.asp?fname=1_1chu/1-1-1.htm&title1=1-1.推計結果表-中位推計&title2=表1-1-1.総人口,年齢3区分(0~14歳,15~64歳,65歳以上)別人口および年齢構造係数:中位推計)>

2005/11/10 アクセス

「人口問題研究所＞※将来推計人口データベース -小地域人口推計プログラム-」

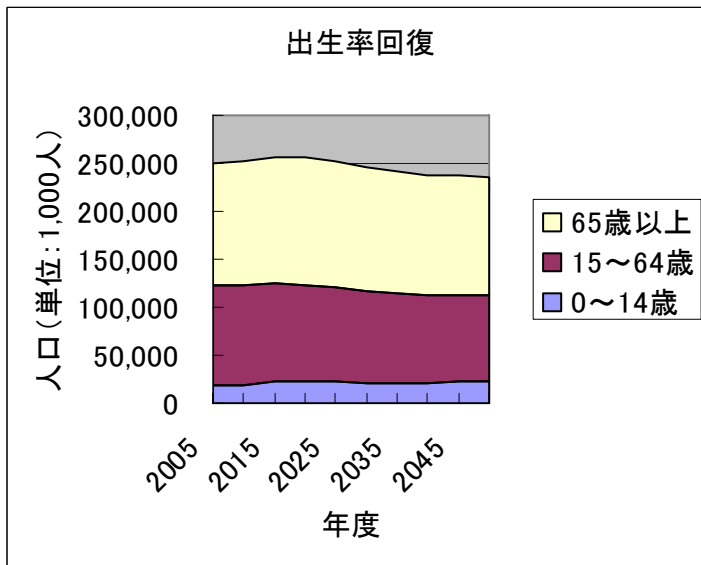
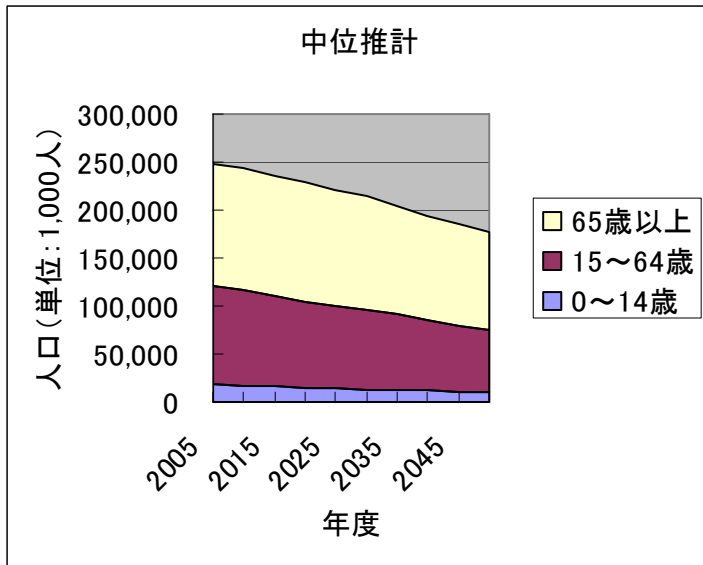
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Shou/S_Jouken.asp>

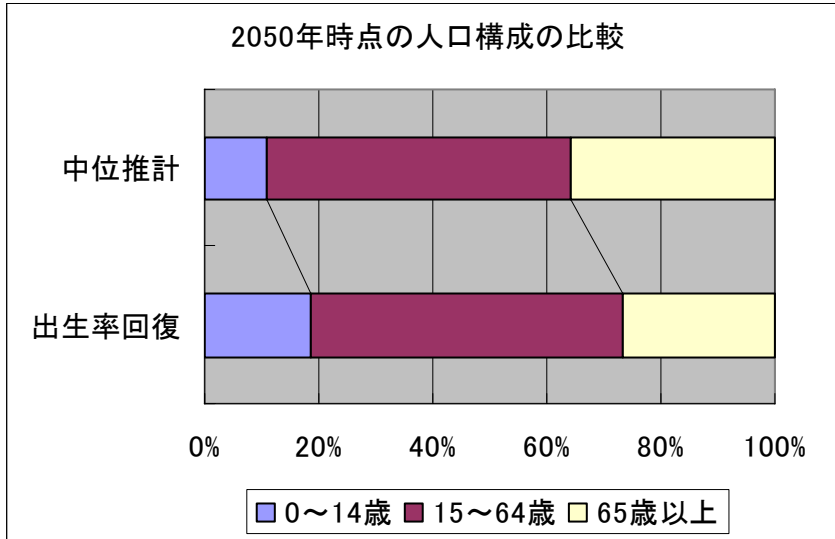
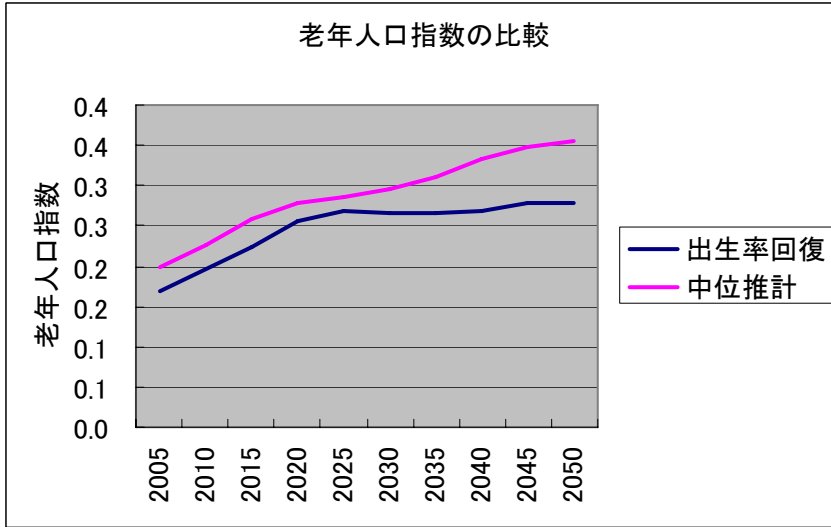
2005/11/10 アクセス

「統計局＞日本統計年鑑」

<<http://www.stat.go.jp/data/nenkan/02.htm>>

2005/11/10 アクセス





参考文献

文献

- ・ 内閣府編『少子化社会白書（平成 16 年度版）』（2004）行政
- ・ 内閣府編『国民生活白書（平成 17 年度版）』（2005）行政
- ・ 大淵寛、高橋重郷『少子化の人口学』（2004）原書房
- ・ 加藤久和『人口経済学入門』（2001）日本評論社
- ・ 土志田征一『経済白書で読む日本経済の歩み』（2001）有斐閣
- ・ 大淵寛『少子化時代の日本経済』（1997）日本放送出版協会
- ・ 木下康司ほか『図説日本の財政（平成 14～17 年度版）』（～2005）東洋経済新報社
- ・ ステイグリッツ『ステイグリッツマクロ経済学』（1998）東洋経済新報社
- ・ 伊藤達也、金子武治『人口分析入門』（1989）清水浩昭古今書院
- ・ 行政『経済財政白書（平成 15 年度・平成 17 年度版）』（2003・2005）
- ・ 朝日新聞社経済部『日本縮小・ダウンサイジング社会への挑戦』（2004）朝日新聞社
- ・ 久場嬉子『現代の経済社会とジェンダー』（2002）明石書店
- ・ 早瀬保子、阿藤誠『ジェンダーと人口問題』（2002）大明堂
- ・ 武智秀之『福祉国家のガバナンス』（2003）ミネルヴァ書房
- ・ 財務省主計局『財政統計（平成 17 年度版）』（2005）国立印刷局
- ・ ダニエル・ベル『知識社会の衝撃』（1996）ティービーエス・ブリタニカ
- ・ 八代尚宏『日本の雇用慣行の経済学』（1997）日本経済新聞社
- ・ 小塩隆士『人口減少社会の社会保障改革』（2005）日本経済新聞社
- ・ 小塩隆士『社会保障の経済学第 2 版』（2001）日本評論社
- ・ 吉原健二『わが国の公的年金制度』（2004）中央法規出版
- ・ 竹下昌三『新版わが国の医療保険制度』（2004）大学教育出版
- ・ 長谷憲明『介護保険制度入門』（2004）瀬谷出版
- ・ 内山『こんなに変わる！年金改正重要ポイント』（2004）日本法令
- ・ みずほ総合研究所『図解年金のしくみ（第 3 版）』（2002）東洋経済新聞社
- ・ 神野直彦・金子勝『住民による介護・医療のセーフティネット』（2002）東洋経済新聞社
- ・ 川廷宗之『介護保険実践ハンドブック改訂版』（2003）エルゼビア・ジャパン
- ・ 一圓光彌『医療保障論』（2003）光生館
- ・ 石畑良太郎・牧野富雄『新版社会政策』（2003）ミネルヴァ書房
- ・ 清水谷諭・野口晴子『介護・保険サービス市場の経済分析』（2004）東洋経済新聞社
- ・ 山田昌弘『希望格差社会』（2004）筑摩書房
- ・ 大淵寛・阿藤誠『少子化の政策学』（2005）原書房
- ・ 長坂寿久『オランダモデル』（2000）日本経済新聞社
- ・ 善積京子『スウェーデンの家族とパートナー関係』（2004）青木書店
- ・ 藤井威『スウェーデン・スペシャル I』（2003）新評論
- ・ 阿藤誠『先進諸国の人口問題』（1996）東京大学出版会
- ・ P・F ドラッカー『ネクスト・ソサエティ』（2002）ダイヤモンド社
- ・ P・F ドラッカー『プロフェッショナルの条件』（2000）ダイヤモンド社
- ・ レスター・C・サロー『知識資本主義』（2004）ダイヤモンド社

- ・ レスター・C・サロー『資本主義の未来』（1996）ティービーエス・ブリタニカ
- ・ ロバート・B・ライシュ『THE WORKS OF NATIONS』（1991）ダイヤモンド社
- ・ 野中郁次郎・泉田裕彦・永田晃也『知識国家論序説』（2003）東洋経済新聞社
- ・ 川本敏『論争・少子化日本』（2001）中央公論新社
- ・ 根本孝『ワークシェアリング』（2002）ビジネス社
- ・ 竹信三恵子『ワークシェアリングの実像』（2002）岩波書店
- ・ 脇坂明『日本型ワークシェアリング』（2002）PHP 新書
- ・ 橋本俊詔『失業克服の経済学』（2002）岩波書店
- ・ 八代尚宏『雇用改革の時代』（1999）中央公論新社
- ・ 熊沢誠『リストラとワークシェアリング』（2003）岩波書店
- ・ 社団法人全国老人保健施設協会『介護白書（平成 16 年版）』（2004）ぎょうせい
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所『人口の動向』（2005）厚生統計協会
- ・ 内閣府『高齢社会白書（平成 17 年版）』（2005）ぎょうせい
- ・ 厚生労働省『厚生労働省（平成 17 年版）』（2005）ぎょうせい

URL

- ・ 多様就労型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査結果の概要

URL : <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-3a.html#zuhyou20>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 厚生労働省ホームページ

URL : <http://www.mhlw.go.jp/index.html> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 財務省ホームページ

URL : <http://www.mof.go.jp/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 国土交通省ホームページ

URL : <http://www.mlit.go.jp/>(2005/11/13 アクセス)

- ・ 総務省ホームページ

URL : <http://www.soumu.go.jp/>(2005/11/13 アクセス)

- ・ 内閣府ホームページ

URL : <http://www.cao.go.jp/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 統計局ホームページ

URL : <http://www.stat.go.jp/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 少子高齢化対策ホームページ

URL : <http://www8.cao.go.jp/kourei/index.html> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 国民生活政策ホームページ

URL : <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ IMD 国際競争力ランキングホームページ

URL : <http://www02.imd.ch/wcc/ranking/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 社会実情データ図録

URL : <http://www2.ttcn.ne.jp/~honkawa/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所

URL : <http://www.ipss.go.jp/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 社団法人日本テレワーク協会

URL : http://www.japan-telework.or.jp/activity/conduct/jirei_2004.html

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 日本労働研究機構

URL : <http://www.jil.go.jp/jil/> (2005/11/12 アクセス)

- ・ 健康保険組合連合会ホームページ

URL : <http://www.kenporen.com/> (2005/11/12 アクセス)

<データ出典>

- ・ 経済財政白書 (平成 17 年度版)

URL : <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je05/05-00000pdf.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 少子化社会白書 (平成 16 年度版)

URL : <http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/index.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 経済財政白書 (平成 15 年度版)

URL : <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je03/03-00000pdf.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 高齢社会白書 (平成 17 年度版)

URL : http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2005/zenbun/17pdf_index.html

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 税制をめぐる最近の動き (平成 16 年 1 月～12 月)

URL : <http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/sy012h.htm>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 経済白書 (平成 3 年度版)

URL : <http://wp.cao.go.jp/zenbun/keizai/wp-je91/wp-je91-000i1.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 社会保障のあり方に関する懇談会開催状況

URL : <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyou/kaisai.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 男女間の賃金格差問題に関する研究会報告

URL : <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/s1129-3.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 国民生活白書 (平成 17 年度版)

URL : http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/index.html

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 国民生活白書 (平成 16 年度版)

URL : http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h16/10_pdf/01_honpen/index.html

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 厚生労働白書 (平成 17 年度版)

URL : <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/05/index.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 働く女性の実情 (平成 16 年度版)

URL : <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0328-7.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 海外情勢報告 (2003～2004)

URL : <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/04/index.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査結果の概要

URL : <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-3a.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 厚生労働省・最近公表の統計資料

URL : <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/index.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 厚生労働省・職業安定局

URL : <http://www.mhlw.go.jp/general/work/syokuan.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所；人口動向

URL : <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2005.asp?chap=0>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所；将来人口推計システム

URL : http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Shou/S_Jouken.asp

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 経済審議会 21 世紀に向けての財政・社会補償問題を考える

URL : <http://www5.cao.go.jp/j-j/doc/1996ea13-j-j.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 総務省統計局；社会生活基本調査

URL : <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/h13kekka.htm>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 厚生労働省統計情報部完全生命表

URL : <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/19th/>

(2005/11/13 アクセス)

- ・ 内閣府；SNA（国民経済計算）

URL : <http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html>

(2005/11/12 アクセス)

- ・ 統計局・社会生活基本調査（2001）

URL : <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/jikan/pdf/niji.pdf>

(2005/11/13 アクセス)

- ・ 介護保険財政の状況について

URL : <http://www.mhlw.go.jp//topics/kaigo/kentou/15kourei/zuhyou20.html>

(2005/11/13 アクセス)

- ・ 2002 年時点の日本におけるテレワークの実態

URL : http://www.mlit.go.jp/daisei/telwork/14telwork_jittai_honpen.pdf

(2005/11/13 アクセス)

- ・ アメリカテレワーク協会の概要

URL : <http://www.japan-telwork.or.jp/activity/conduct/pdf/s.pdf>

(2005/11/13 アクセス)

- ・ ICT 産業におけるプラットフォーム機能について

URL

http://www.soumu.go.jp/joho_tsusin/policyreports/chousa/yubi_pla/pdf/050316_2_05.pdf

(2005/11/13 アクセス)