
社会保障制度改革の提言

(その3) 少子化対策

2000年10月 経済同友会 社会保障改革委員会

目 次

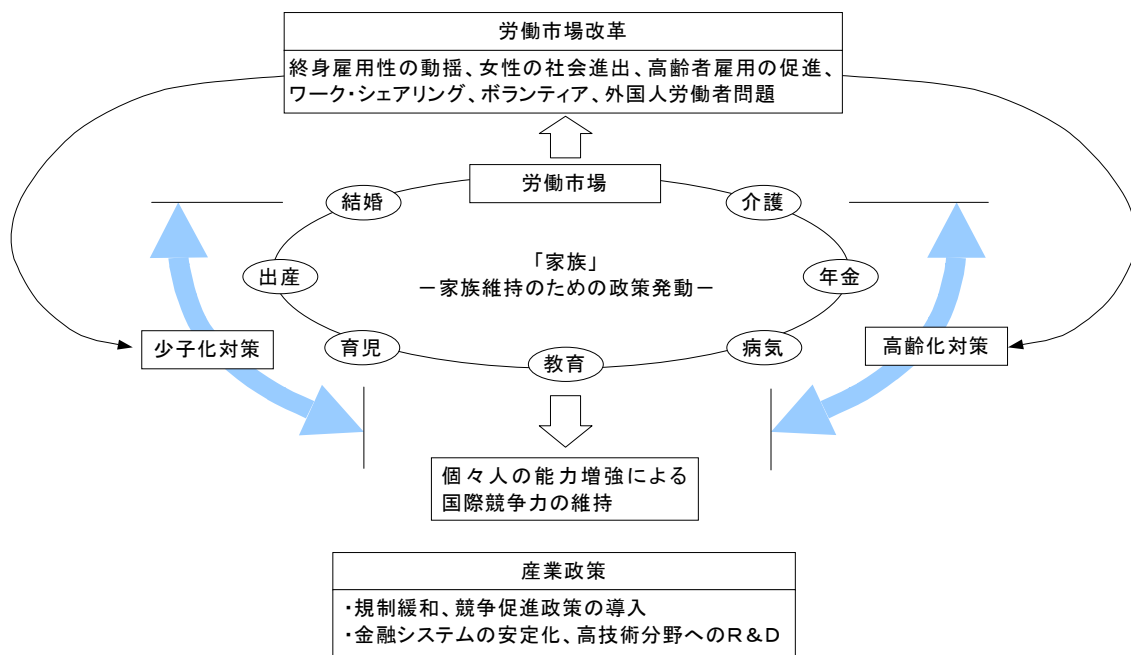
I.	要約と結論	2
II.	少子化の現状	8
III.	家族に対する優遇政策	23
IV.	保育所による育児支援	43
V.	オランダにおけるワーク・シェアリング	61
VI.	「外国人の受入」について	80

I. 要約と結論

- 1) 当報告書は「少子化対策」をテーマとして、いくつかの提言を行うものである。「子供を産み育てること」は家族の問題であり、人口政策の発動についてはアレルギーも強い。したがって、まず基本的な考え方を図-1に沿って説明する。

戦後日本の経済政策は「家族が健全に再生産されている」との前提のもと、先進国へのキャッチ・アップを目指して展開されていた。90年代の経済政策も同様である。図の一番下の部分、すなわちバブル崩壊後の景気低迷に対処するために、金融システムの再構築、規制緩和による競争促進政策の導入が主なテーマであった。しかし、景気回復を目標とした公的支出の拡大は国家財政を破綻させ、将来的には財政再建が重要なテーマとなりつつある。

家族は健全に再生産されているか



- 2) 公的支出が限界を見せ始める中で、家族を取り巻く環境は大きな変化を迎えつつある。高齢化の進行に伴い「老-老」介護が切実な課題となり、介護の社会化を目的として介護保険が導入された。高齢化の進行は公的年金システムに動揺を与えており、老後の所得保障に不安を投げかけている。医療費の急増も無視できない。低成長が続くなかで全ての国民が最高の医療サービスを低価格で享受できるか否かも今後の改革の結果に依存している。仏教で述べる所の人間の4つの苦しみ「生、老、病、死」の「老、病、死」に対する不安が高まってきているの

である。一方「生」にも課題が生じてきている。

- 3) 社会保障制度は相互扶助を理念とするが、根底にあるルールは世代間扶養である。公的年金では、年金世代のために現役世代の資金を移転している。医療保険も、現役世代と高齢者の通院回数を比較するならば、現役世代が高齢者の医療費を負担しているのである。介護保険も半分は公費が投入されているが、公費の中心は現役世代の納める税である。
- 4) つまり現役世代が着実に維持されていなければ、社会保障制度そのものが成り立たず、家族の老後の生活は動揺する。現実の日本の状況は、1975年に2.18であった出生率が1999年には1.34にまで低下し、このままでは日本の生産人口(20~59歳とした)は現状の7千万人から2040年には5千万人にまで落ち込むことが予想される。「家族は健全に再生産されておらず」、年老いた家族は「老一老」扶養でしか維持できない可能性がある。したがって、「プライバシーに国家が介入するのか」との議論もあるが、「少子化対策」が必要な局面に入ったものと判断される。
- 5) 女性の社会進出が続き、晩婚化が少子化の大きな原因となっている。しかし、「女性は家庭において家事、育児を担当」と主張できる時代でもない。第一次石油ショック以降の減速経済のもとで実質賃金上昇率が鈍化する中で、中産階級としての生活を維持するために主婦の労働市場への参入が続いている。女性の社会進出は家族にとって必要なのである。また高学歴化が進行し、女性自身にとっても働くことが必要となってきている。したがって、少子化対策は専業主婦のいる家族を中心に考えるのではなく、「夫婦共稼ぎで中産階級としての生活が維持でき、かつ二人の子供を無理なくスムーズに育てることが出来る環境をどのように整備するか」ということになろう(99年3月末、全女性公的年金保険者に占める専業主婦33%)。まず大都市を中心に、約4万人の待機児童を抱える保育所の大量増設が必要である。
- 6) さらに税制等を改革し、①独身より結婚(「家族」)を優遇し、②出産・子育てに目途のついた女性が再び就労し、収入を増やそうとする時の障害を排除すべきである。国際比較統計によれば、女性にとって働きやすい環境であるほど合計特殊出生率は高いことが観察される。生産人口の減少に対して女性の一層の社会進出が必要でもある。
- 7) 家族の労働市場との関わり方も変えていく必要がある。当報告書では、オランダのワーク・シェアリングに注目した。「フルタイム共稼ぎの夫婦が合わせて200の収入を得ていた。夫が週4日の勤務を、妻が3日の勤務となることを選んだ。夫婦の収入は150に減少したが、家庭にい

る時間は大幅に増加し、育児もスムーズとなった(オランダ流「1.5稼ぎ」モデル)。」これがオランダのワーク・シェアリングシステムであり、93年の労使合意書に「使用者は労働時間の決定に労働者の育児、介護の責任を考慮」という一文が入っている。

- 8) このように、「家族の再生産を健全なものとし、高齢者家族の生活に不安をなくし、安心して死を迎える」ためには、労働市場の変革も必要であろう。勿論、少子化の現象は「社会の価値観の多様化」が進む中で現れた一つの事象であり、真に実効性のある対策を見極めることが困難なことも事実である。しかし、ここ5年の間に本格的な対策が無ければ一層の出生率の低下が懸念視される以上、具体的、かつ対処可能な対策の早急な発動が必要と考える。
- 9) 社会保障改革委員会としては、世代間扶養維持の立場より、①保育所整備、②子育てに理解のある職場環境の整備、③税制、社会保険制度の改革を提案する。
- 10) 保育所対策としては、大都市を中心に5年で100万人分の保育所収容能力の増強を目指すべきである。さらに保育の分野に格付け制度を導入する等、消費者利便の向上を図りつつ、競争促進政策を導入すべきである。より具体的には、
 - ① (情報サービス)居住地を決めようとする若い夫婦が、正確で十分な保育所情報を簡単に得られる必要がある。地方自治体は、例えばコールセンターなどの形で、地域の保育・育児情報を必要とする全ての人々が簡単にアクセスできる体制を整えるべきである。
 - ② (格付け)現状においては、子育てを考える夫婦にはどの保育所が良い保育所であるかの判断基準が示されておらず、口コミなどの情報に頼らざるを得ない。保育所格付けのための第三者機関を創設し、消費者の利便の向上と保育所相互の競争促進を図るべきである。
 - ③ (株式会社規制)2000年4月より株式会社などの保育所への参入が認められた。しかし、保育ビジネスに参入する民間企業に対しては、当局からの厳しい規制が課せられている。保育ビジネスに参入する株式会社に対する配当制限条項等は、大幅に緩和されるべきものとする。
 - ④ (イコール・フットイング)今年度より賃貸方式による保育所経営が認められた。不動産所有者から建物等を賃貸し、社会福祉法人に加え株式会社等が保育ビジネスの運営を行う

形態である。当然の事ながら、社会福祉法人与株式会社はこの方式のもとで競合関係に入る。同じ保育サービスの提供者でありながら株式会社は課税、社会福祉法人は非課税という状態は、利用者のための多様なサービスが競争状態で生まれていく土壌とはいえない。不均衡な税制は修正されるべきと考える。同様に、保育所開設運営に際して社会福祉法人は各種補助金、有利な公的融資等のメリットを享受している。公設民営制度の採用等、株式会社に対しても同等の支援が必要である。

- ⑤ (サービスの多様性) 社会のサービス労働化による労働時間帯の多様化は、当然利用者の保育ニーズの多様化を生む。これに対応して利用者の利便性を向上させるために、夜間および土日等休日におけるサービスの提供が様々に行われるべきである。延長保育のニーズが高まっていることは産業構造の変化に基づいた必然的な需要であり、公民共々この対応に努力すべきと考える。
- ⑥ (利用手続き) そうした利用者本位の多様な保育サービスが生み出される競争促進と、利用者の利便性を高めるために、利用者は地方公共団体を通じてでなく、事業者と直接契約(相対契約)を結ぶ形を基本として考えるべきである。

11) 少子・高齢化の進行のもと、使用者は従業員の育児、介護の責任を考慮し、フレキシブルな勤務形態を承認すべきである(Family Friendly Employment)。例えば、

- ① 有給育児休暇1年の徹底: 0~1歳児の問題については、育児休業制度の一層の普及により1年の有給育児休暇の徹底を図るべきと考える。育児休業制度の普及は、職場に欠員が出るため、従業員相互が連携意識を持ってサポートすることが必要になるが、限度もあろう。この時、派遣会社の利用は、より柔軟に認められるべきである。
- ② 乳幼児を養育する従業員に対し、例えば通常1日8時間労働の場合、7時間または6時間労働を認め給与を7/8または6/8とする、等を認め、フレックスタイム等と組み合わせて柔軟な勤務時間帯の設定を可能にする仕組みの導入。
- ③ 家庭の状況により離職した従業員を人材登録しておき再雇用機会を提供することや、従業員の必要に応じて社内の他の雇用形態にチェンジできる等、自分と家族の状況を考えながら、より柔軟に働き方を選択できる状況を積極的に作り出すべきである。
- ④ 出産、子育てで家庭に入った女性が問題なく、再度労働市場に参加できるシステムも必要

であろう。派遣会社を經由して再び働き始めた人が、その企業への直接雇用を希望することも十分考えられる。したがって、派遣会社が派遣と紹介を柔軟に組み合わせてサービスを提供することが認められるべきである(労働市場への再入口としての派遣会社サービスの充実)。

12) 家族に係わる税制、社会保険料については、独身より結婚(「家族」)を優遇する。かつ、出産、子育てに目途が付いた主婦の就労へのディスインセンティブを排除し、子育て家族に対する支援とする。

- ① 配偶者控除と特別配偶者控除のパッケージを廃止して、基礎控除(38万円)と結婚控除(76万円)のパッケージに移行させる。結婚控除は、夫婦が家族を支え、子供を育てる努力に対して行われる結婚家族控除とし、所得制限を設けない。更に、夫は仕事、妻は育児と家事を担当するケースでは、働く夫に基礎控除38万円が適用され、夫婦共稼ぎの場合は夫と妻に基礎控除が各々38万円ずつ適用される。
- ② 夫婦が共稼ぎの場合、夫婦は健康保険組合を一つにすることを認める。専業主婦の場合、夫の健康保険組合にすでに帰属しており、拠出義務はない。夫婦二人が働いたがために、拠出先が2ヶ所となることは不自然である。
- ③ 共稼ぎのサラリーマン夫婦では、一方が厚生年金保険料のうち報酬比例部分のみを拠出することを認める。サラリーマンの妻は、拠出することなしに基礎年金が受け取れる。これには様々な批判がある。しかし、これを結婚優遇策として承認する。その上で、共稼ぎ夫婦の両方が厚生年金保険料全額支払いとなることを避けるために、一方が報酬比例部分のみを拠出することとし、本人へのインセンティブとする(自分が働いた分だけ、自分の厚生年金報酬比例部分が入る)。計算式は、

共稼ぎ夫婦の一方は年収235万円までは拠出不要

年収が235万円を超えた場合の妻の拠出額は(年収)×0.0679－16(万円)

- ④ 以上の税、社会保障制度の変更によって、例えば年収700万円と年収500万円の男女が結婚し、共稼ぎとなった場合、可処分所得は43万円増加する。また、妻が専業主婦となった場合、所得は減少するが、夫の所得控除は38万円から114万円に増加し、夫の可処分所得は15万円増加する。専業主婦が再び努め始めたとしても、妻の所得の増加に対してディスインセンティブとなる要因はなくなる。

13) なお、当面の労働市場は不況を反映し需給は弱含みであるが、中期的には人口減少により人不足経済が到来するものと予想されている。そこで最後に外国人労働者問題についてコメントする。過去20年、日本企業の国際化は急速に進行した。海外現地生産は日常化し、日本企業の資金調達もグローバルベース化している。海外生産の本格化により、グローバルベースで見て雇用に占める外国人比率は上昇しているが、日本での外国人雇用は一般化していない。日本は「ヒト」の面で門戸を閉ざし続けて行くべきなのだろうか。異なった文化の受入は21世紀の日本に活力を与える可能性もある。したがって、中長期的視野の下で外国人受入の増加を原則とし、副作用を少なくするためにどのような方法で外国人労働者を受入れるかの本格的論議がなされるべきと考える。

II. 少子化の現状

- 1) まず、現状認識を行う。97年10月の日本の人口構成は以下の通りである。

40～59歳	平均180万人×20=3600万人
20～39歳	平均170万人×20=3400万人
0～19歳	平均135万人×20=2700万人

(参考) 現在の0～4歳児の平均人口が120万なので、今後20年間同じ出生であると仮定した場合の2020年の0～19歳の人口は、平均120万人×20=2400万人となる。

つまり、20～59歳の生産人口は現在7000万人であるが、20年後には $2700+3400=6100$ 万人で、現在に比べて900万人の減少となる。また、2020年における0～19歳の人口を2400万人と仮定すると、2040年の生産人口は $2400+2700=5100$ 万人で、さらに1000万人減少する。40年間で1900万人の減少であり、この数値は現在の生産人口7000万人が今後40年間で27%減少することを意味する。

- 2) 将来、生産人口が27%減少すると、現状のGDPを維持することは、労働生産性の大幅な上昇がなければ困難であり、日本の経済活動は長期的に見て規模縮小となる可能性が高い。また、世代間扶養を原則とする社会保障も現役世代が縮小する中で動揺する。したがって、労働力確保、社会保障システムの維持のためには、①高齢者雇用の拡大、②一層の女性の社会進出の促進、③少子化対策、が必要となる、④さらに外国人労働者問題も本格的な検討が必要となるが、当報告書においては、出生率上昇のための政策について提言する。
- 3) なお、出生率の回復を目指す政策を今発動したとしても、その効果は21世紀の第2四半期(2025～2050年)に生産人口の回復として現れる。21世紀の第1四半期(2000～2025年)については、現在のゼロ歳児が25歳になることから理解されるように、21世紀第1四半期の生産人口の供給は人口学的にはすでに決着してしまっている。この四半期には、着実に進行する高齢化のなかで年金、医療システムをどのように再構築するか、介護保険をどのように成功させるかが鍵であり、この時期に現役世代に多大な負担を残せば現役世代の保育能力を低下させ、21世紀第2四半期の生産人口の回復を困難なものとしよう。注意しなければならないことは、現在の0～19歳人口(今後の出生の基礎となる世代)が現在の20～39歳(今の出生の基盤)に比べてすでに700万人少ないことである。つまり、今のままの出生率でも、さらに

21世紀第1四半期には出生数は減少する。したがって、今のうちに本格的な出生率回復戦略を採る必要がある。

- 4) まず、出生数、出生率、合計特殊出生率の推移を見る。

主要な人口統計

	1949年	59年	69年	79年	89年	97年
総人口(1000万人)	8.2	9.3	10.2	11.5	12.2	12.5
出生率(人口1000人当り)	33.0	17.5	18.5	14.2	10.2	9.5
出生数(万人)	270	163	189	164	125	119
合計特殊出生率(人)	4.32	2.04	2.13	1.77	1.57	1.39

1949年(昭和24年)は戦後のベビーブームのピークであり、270万の出生数を記録した。69～73年は、戦後のベビーブーマーが結婚適齢期を迎えたため第2次ベビーブームとなり、その後出生数は低下の一途をたどっている。近年は年間120万の出生数のレベルにある。出生率を問題にすると人々が注目する指標として、合計特殊出生率がある。単純化した説明をすると、女性が一生の間に何人の子供を生むかということである。合計特殊出生率は、1975年に2を割り込み、89年に1.57、さらに99年には1.34にまで低下している。下表は主要国の合計特殊出生率を比較したものである。日本は、最低のレベルにある。日本では、「家族は健全に再生産されてはいない」。「将来の日本の国力はどうなるのか。世代間扶養を前提とする社会保障制度はどうなるのか。」少子化対策が社会問題として表面化してきている。

主要国の合計特殊出生率

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
1.34	2.03	1.73	1.72	1.32	1.61
(99年)	(96年)	(96年)	(96年)	(96年)	(96年)

(注)ドイツの数値は西ドイツ、東ドイツ合計の数値である。

- 5) 近年注目を集めている合計特殊出生率について正確に説明する。単純化のために、各年齢毎に女性が1000人ずついると仮定し、各年代での今年の出生数の平均は以下の通りだとする。

15～19歳 平均出生数 20件

20～29歳	平均出生数	60件
30～39歳	平均出生数	50件
40～49歳	平均出生数	10件

(注)ここでは、15～49歳の女性総数は $1000 \times 35 = 35000$

今年の出生数

$$(5 \times 20) + (10 \times 60) + (10 \times 50) + (10 \times 10) = 1300$$

$$\text{女性1000人当たり出生数 } 1300 \div 35000 \times 1000 = 37.1 \text{ (人)}$$

全人口にしめる15～49歳の女性の割合は日本では24%なので、人口1000人当たり出生数に換算すると8.9人となる。

しかしこの指標は、物事を直観的に理解するためには分かりにくい。そこで、ある一つの仮定を加える。「仮に女性が一生の間に今年の年齢別出生率の通りに子供を生むと仮定するならば、何人になるのか。」

上述の例でいえば、同じ女性1000人が15歳から49歳の間には1300人の子供を産んだと考える。すると、 $1300 \text{ (人)} \div 1000 \text{ (人)}$ で合計特殊出生率は1.3人となる。この合計特殊出生率は以下のように分解できる。

$$(20 \times 5) / 1000 + (60 \times 10) / 1000 + (50 \times 10) / 1000 + (10 \times 10) / 1000$$

$$(15 \sim 19 \text{歳の出生率}) + (20 \sim 29 \text{歳の出生率}) + (30 \sim 39 \text{歳の出生率}) + (40 \sim 49 \text{歳の出生率})$$

つまり、女性の各年代別、1年間の出生率の合計が合計特殊出生率となる。したがって、日本の合計特殊出生率低下の理由を分析するためには、女性の各年齢別の出生率の動き等に注目する必要がある。下表は年齢別出生率及び有配偶出生率の推移である。

年齢別出生率の推移(人口1000人当たり)

	1970(A)	75	80	85	90	95(B)	(B) - (A)
20～24歳	96.5	107.0	77.1	61.7	44.8	40.4	-56.1
25～29歳	209.2	190.1	181.5	178.4	139.8	117.6	-91.6
30～34歳	86.0	69.6	73.1	84.9	93.2	93.5	7.5
35～39歳	19.8	15.0	12.9	17.7	20.8	26.2	6.4
40～44歳	2.7	2.1	1.7	1.8	2.4	3.0	0.3

(出所)厚生省「人口動態統計」

有配偶出生率の推移(人口1000人当たり)

	1970(A)	75	80	85	90	95(B)	(B)-(A)
20～24歳	348.4	353.1	352.1	344.7	331.9	320.6	-27.8
25～29歳	260.5	244.3	243.6	263.5	243.1	237.1	-23.4
30～34歳	95.7	77.5	83.1	98.6	112.7	122.4	26.7
35～39歳	22.1	16.6	14.3	20.0	23.8	30.9	8.8
40～44歳	3.1	2.4	1.9	2.0	2.8	3.5	0.4

(出所)厚生省「人口動態統計」

- 6) 有配偶女性の年齢別出生率に大きな変化がない中で、20～29歳女性の年齢別出生率が急激に低下して、日本の合計特殊出生率が大幅に低下している。したがって、日本の合計特殊出生率低下の理由としては、まず女性の初婚年齢が上昇していることが考えられる。
- 7) 結婚年齢についてはどのように考えていけばよいのであろうか。下表に示すように、男女とも高学歴化が進行している。

	1965年	75年(A)	85年	95年	98年(B)	(B)-(A)
男性	31	46	45	51	56	(10)
女性	13	34	37	53	55	(21)

(注)男性は大学・大学院への進学率、女性は短大・大学・大学院への進学率。

また、女性の社会進出が女性の初婚平均年齢を引き上げることも世界的に見て共通の事象である。

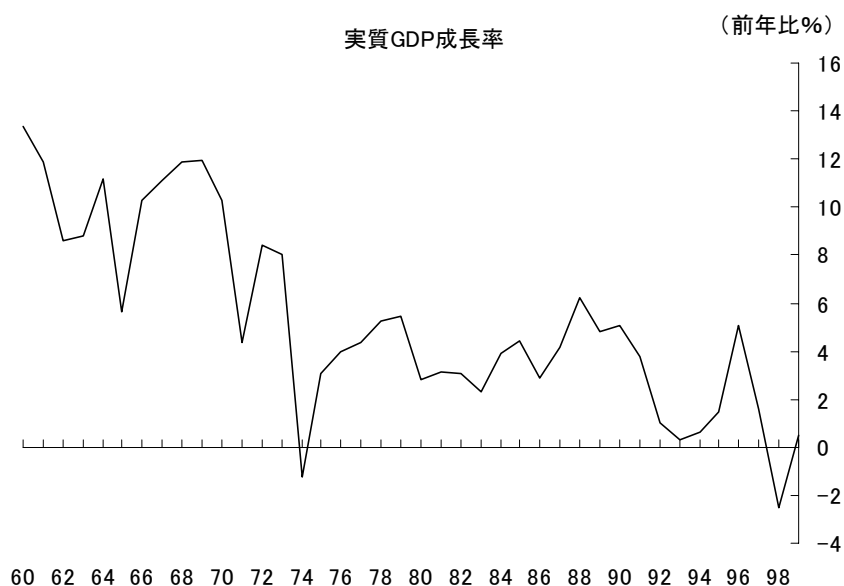
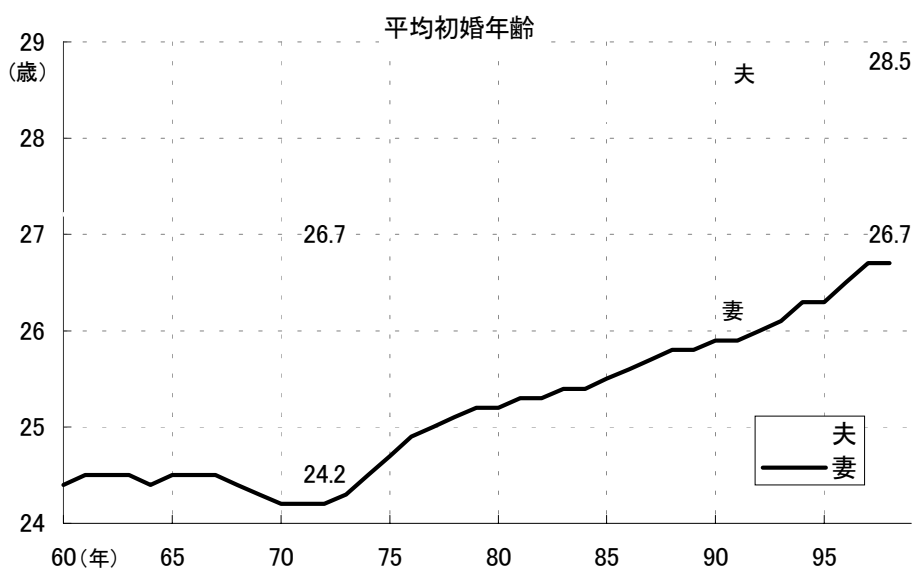
	初婚年齢の変化幅(A)(歳) (1970～1995)	女性の労働化率の変化幅(B)(%) (1970～1995)
日本	2.1	21.2
アメリカ	3.4	28.1
フランス	4.3	31.6
ドイツ	4.2	24.0
スウェーデン	4.7	30.4
イギリス	3.8	28.7

(注)米国のAは70～90年、Bは70～91年、ドイツのAは70～94年、スウェーデンのAは70～94年、イギリスのAは70～93年、Bは70～93年。

日本の平均初婚年齢上昇の理由としては、まず、女性の高学歴化、社会進出が考えられる。

- 8) 下図は日本の実質成長率と、平均初婚年齢の推移を示したものである。日本の平均初婚年齢は、73年のオイルショックにより成長率が大幅に低下した時点で上昇トレンドに入っている。「いつ結婚するか」等については、心理学、社会学のテーマであろうが、経済成長率が大幅に減速した後で、平均初婚年齢が着実に上昇していることは、そのかなりの部分が経済的要因であることが推察される。例を挙げると、「将来の所得の増加があまり期待できないとするならば、結婚して子供を持つことはリスクである」等々である。

成長率と平均初婚年齢



- 9) 平均初婚年齢の上昇は晩婚化とも呼ばれているが、逆の見方をすれば未婚比率の上昇とも言えよう。下表は、年齢別女子の未婚率の推移を示したものである。高学歴化の進行により、

20代前半の女性の多くは独身でいると考えられる。したがって、25～29歳、30～34歳のゾーンに注目した。25～29歳女子の未婚率は70年の18%から95年には48%へ、30～34歳女子の未婚率は70年の7%から95年には20%へと上昇し、その結果、全体の未婚率は80年20.9%から95年に24%へと上昇している。

未婚率の推移(女子)

(単位：%)

年齢層	1955年	60	65	70	75	80	85	90	95
25～29	21	22	19	18	21	24	31	40	48
30～34	8	9	9	7	8	9	10	14	20
35～39	4	6	7	6	5	6	7	8	10
全体の未婚率						20.9	21.7	23.4	24.0
全体の婚姻率						64.0	62.5	60.4	59.1

(出所)厚生省

- 10) つまり、日本の合計特殊出生率低下の主な要因は既婚女性の出生数の減少ではなく、晩婚化、未婚率の上昇である。では、結婚に対して人々はどのような意識を持っているのであろうか。まず、基本的なアンケート結果を見る。

未婚男女の結婚の意志

(単位：%)

	男				女			
	82年	87	92	97	82年	87	92	97
いずれ結婚するつもり	95.9	91.8	90.0	85.9	94.2	92.9	90.2	89.1
ある程度の年齢までには結婚するつもり	—	60.4	52.8	48.6	—	54.1	49.2	42.9
理想的な相手が見つかるまでは結婚しなくても構わない	—	37.5	45.5	50.1	—	44.5	49.6	56.1
一生結婚するつもりはない	2.3	4.5	4.9	6.3	4.1	4.6	5.2	4.9

(注)全国の18～35歳未満の未婚男女を対象とした調査

(出所)国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

まず、男女とも基本的には結婚する意志はある。ただ、平均初婚年齢が上昇しているなかで、「理想的な相手が見つかるまでは結婚しなくても構わない」と答える人が増えている。

さらに、同じアンケートで独身の理由について質問すると、25～34歳の男女は、以下のような回答をしている(97年調査、3つまで選択可)。

- | | |
|-----------------|-----|
| ① 適当な相手に巡り会わない | 49% |
| ② 必要性を感じない | 34% |
| ③ 自由や気楽さを失いたくない | 34% |
| ④ 趣味や娯楽を楽しみたい | 20% |
| ⑤ 結婚資金が足りない | 18% |
| ⑥ 仕事に打ち込みたい | 14% |
| ⑦ 異性とうまくつきあえない | 9% |

この答えには、生活に追われている感はどこにもなく、現在の生活にある程度満足し、理想の人が訪れることを待っている姿が伺われる。

さらに、二つのアンケート結果を加えると、一つのイメージができあがる。

仕事を持つ未婚女性の親との同居率

(単位：%)

	1975年	86年	96年
20～24歳	70.8	80.0	83.6
25～29歳	68.5	77.6	79.5
30～34歳	53.2	67.2	69.3

(出所)厚生省「国民生活基礎調査」

結婚において重視する項目

ここでは、18～35歳未満の未婚者へのアンケートで「いずれ結婚するつもり」と答えた人の答えで男女間に大きな格差があった項目を示す(重視は「重視する」+「考慮する」である)。

(単位：%)

	男(A)	女(B)	(B)－(A)
相手の学歴	23.5	49.7	(26.2)
相手の職業	35.8	77.9	(42.1)
相手の経済力	30.2	90.9	(60.7)
相手の親との同居	57.8	78.9	(21.1)

(出所)第11回出生動向基本調査

仕事を持つ大半の未婚の女性が自宅から通勤し、親に頼って自分の生活水準を高く維持して

いること、結婚に関しては相手のポテンシャル、経済力に注目し、自分の現在の生活水準を出来ることなら維持したいと考えていることが推察される。つまり、愛情も重要であるが、自分の生活水準を維持あるいは上昇できるかと言うこともやはり重要なのである。しかし、90年代の日本は長期に渡る不況を経験した。「うまい話は十分にはなく」その結果、「理想の相手が見つかるまでは結婚しなくても構わない」という回答が多くを占めるようになったのではないだろうか。まさに、東京学芸大学山田昌弘助教授の「パラサイト・シングル」仮説である。「パラサイト・シングル仮説」を女性に焦点を絞って説明するならば、三大経済圏を中心に親元から通勤しつつ、両親から経済的支援、家事面での支援を受け、現在の生活に満足し、結婚願望を持っている若い女性たちである。彼女たちは、別に強いキャリアウーマン指向もなく、結婚によって現状の生活水準を落とすことなく、幸せな生活を運んでくれる相手を求めている。しかし、減速経済の中で結婚に躊躇しているのである。昔なら両親は貧しく、自立が求められたが、今の両親は高度成長を支えてきた豊かな世代であり、子どもたちに強く自立を求めない。豊かな両親にパラサイト(寄生)することは、悪くない考えである。このことは、「出会いから結婚までの年数」が87年の妻2.5年から97年妻3.4年へと上昇していることから明らかなように、女性たちの結婚への決断の長期化を招いている。

11) 山田助教授のパラサイト・シングル仮説を承認した場合、初婚平均年齢の引き下げ戦略は、かなり困難となる。パラサイト・シングルは、真冬の夜「ぬるいお風呂」に入っているようなものである。お風呂はやがて冷え、両親は高齢化してしまう。入り続けていいとも思えないであろう。しかし、外に出れば風邪を引くかもしれない。長期不況は終了した模様であるが、より鮮明な能力主義の時代であり、大企業は倒産しないと言う常識は通用しない。確実な「白馬の騎士」はそれほど多くはない。時代は変わったとして、「未来は不確実であるが、自分の力で切り開く」と覚悟すべきであろうが、結婚への意志決定が遅れ、時間だけが経過していくかもしれない。山田氏是对応策として、個人の自立促進、奇手として親同居税の導入を主張しているが、現実性は薄い。当報告書は、「結婚した若い夫婦の人生を生きやすいものとする」と政策発動の原点となるものとする。

12) 一方、既婚女性の出生数は、次表の通りである。

	1972年	77年	82年	87年	92年	97年
平均出生児数	2.20	2.23	2.23	2.19	2.21	2.21
平均理想の子供の数		2.61	2.62	2.67	2.64	2.53

(注1)平均出生児数:結婚後15~19年たった妻に対する調査

(注2)「理想の子供の数」:50歳未満の妻に対するアンケート調査

(出所)「出生動向基本調査」、「生産力調査」

平均出生児数は、過去30年間平均2.2と極めて安定した数値で推移している。つまり統計で見える限り、日本の出生率の低下は、結婚した夫婦が持つ子供の数の減少によるものではなく、未婚率の上昇が原因と判断できる。しかし、97年の2.21の意味は「1978年から82年に結婚した夫婦には現在平均で2.21人の子供がいる」ことであり、80年代後半から90年代前半に結婚した夫婦がどのような平均出生児数(完結出生児数とも呼ぶ)となるかは不透明な部分がある。現在、40代の夫婦の完結出生児数は現状のままであろうが、20代、30代の若夫婦の将来の完結出生児数は予断を許さない。

97年の完結出生児数の中身を妻の初婚年齢別にみると、以下のようになっている。

(単位:人)						
19~20	21~22	23~24	25~26	27~28	29~30	平均
2.35	3.34	2.21	2.24	2.15	1.78	2.21

(出所)厚生省

つまり、妻の初婚年齢が高くなるに従い、完結出生児数は低下している。日本では、妻の初婚年齢が一貫して上昇している。このため、安定している完結出生児数の今後については不安が残るのである。

また、出生のポテンシャルも低下しているように思われる。下表は、結婚持続期間別平均理想の子供数の推移である。

	(単位:人)				
	77	82	87	92	97
0~4年	2.42	2.49	2.51	2.40	2.33
5~9年	2.56	2.63	2.65	2.61	2.47
平均	2.61	2.62	2.67	2.64	2.53

理想の子供数は、若い夫婦では低下傾向を示しており、若夫婦の潜在的な出生意欲の低下が示唆されている。

13) では、少子化対策としてどのような対策が必要なのだろうか。上表に見られるよう、完結出生児数と理想とする子供の数との間にはギャップがある。この点について、厚生省「平成9年結婚と出生・育児に関する基礎的調査」において、18歳以上40歳以下の男女に対し「様々な施策について実現されれば、理想の数だけ子供を持つとどうするか」を質問している。これは、少子化対策としてどのような政策が必要かについて考える際のヒントとなろう。賛成との回答の比率が高かった項目は以下の通りである。

- ・子育てに理解のある職場環境の整備
- ・保育園の充実
- ・経済的支援(税負担の軽減と教育費の軽減)
- ・住宅費用の支援

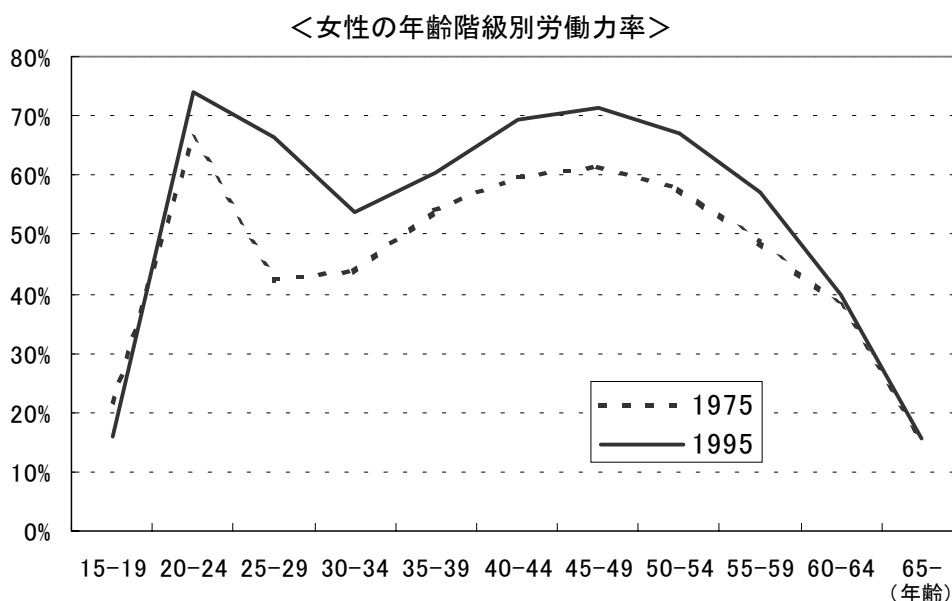
すなわち、経済的な支援と女性が保育と仕事を両立し得る環境整備が既婚女性が安定的な完結出生児数を維持するために必要であることを示唆している。つまり、現在女性が安心して子育てと仕事を両立できる環境が整っていないことが問題なのである。下表は、サラリーマンの妻に占める働く妻の割合を示したものである。直近では働く妻の比率が専業主婦を上回っているものと考えられている。とりわけ、若い家族では共稼ぎ比率は50%を大幅に超えていると想定され、少子化対策は女性の労働市場における処遇改善を必要としているのである。

	妻と仕事						
	1965年	70年	75年	80年	85年	90年	95年
全有配偶者女性に占めるサラリーマンの妻の比率(%)	56.7	60.9	—	66.2	70.8	70.2	71.8
サラリーマン世帯の専業主婦の数(万人)	797	903	—	1093	931	878	925
サラリーマンの妻で専業主婦の比率(%)	66.1	62.0	—	56.6	50.8	47.1	46.6
サラリーマンの妻で雇用者の比率(%)	20.7	24.7	—	31.8	39.4	44.2	45.7
サラリーマンの妻で農林業、自営、家族従業員の比率(%)	12.9	13.0	—	10.6	8.6	7.5	6.0

(出所)「国民生活白書」(平成9年版)より

14) 日本の女性の年齢別社会進出はMパターンである。下図に見られるように、女性の社会進出

比率は上昇しているが25～34歳のところで出産・子育てのために家庭にはいる。このようなMパターンは他の先進国では見られない。



これは、出生動向基本調査でも確認できる。下表は、結婚持続期間別妻のライフコースの分布を、人口集中地区すなわち大都市で見たものである。

(単位: %)

	0～4年(A)	5～9	10～14	15～19(B)	(B)－(A)
一貫就業コース	37.1	24.6	19.2	18.4	－18.7
専業主婦コース	55.7	55.8	42.5	34.1	－21.6
再就職コース	2.5	13.6	30.7	37.9	35.4

現在の日本では、結婚し子育てが開始されると、多くの女性は家庭に入り、専業主婦となる。そして、子供が成長するに従い住宅ローンの返済、教育費を賄うため、典型的にはパートタイマー主婦となって労働市場に再び登場してくる。結婚しても一貫して働き続けることは困難であり、結婚後15～19年経過すると、再就職コースのパターンを取る主婦の比率が一番高くなる。子育てにはコストがかかる。しかし、日本では主婦はチーププレーヤーとして、位置付けられている。

15) 下表は、未婚女性の理想と予定のライフ・コースを質問したものである。

(単位:%)

	理想のライフ・コース			予定のライフ・コース			(B) - (A)
	87	92	97(A)	87	92	97(B)	
非婚就業	3.7	3.3	4.4	7.1	9.5	9.3	4.9
結婚子供なし (DINKS)	2.5	4.1	4.4	1.4	2.6	3.0	-1.4
両立	18.5	19.3	27.2	15.3	14.7	15.5	-11.7
再就職	31.1	29.7	34.3	42.2	45.8	42.9	8.6
専業主婦	33.6	32.5	20.6	23.9	19.2	17.7	-2.9

(出所)平成9年出生動向基本調査

まず第1の特色は、専業主婦を理想あるいは予定とするライフ・コースが一貫して低下していることである。つまり、今の未婚の女性たちが専業主婦として生きていく可能性は、様々な理由により低下したと判断される。それに代わって、「仕事も家庭も両立させていきたい」、「育児にめどが立ったら再就職する」というコースのウェイトが上昇している。少子化対策として注目せざるを得ないのは、97年の理想と予定のギャップ((B) - (A))である。本人たちの理想は両立であるが、実際は再就職だろうと考えている点が注目される。その背後には仕事と子育てを両立させてくれない社会環境がある。一方、女性の動きを男性も承認している。男性の期待する妻のライフ・コースは以下の通りであり、未婚の男性も女性が働くことを望んでいる。男性側から見ても、経済的に見て専業主婦を抱えることは困難になりつつある。

(単位:%)	1987年	92年	97年
両立	11	11	17
再就職	38	44	43
専業主婦	38	30	21

16) 最後に、最近の公的部門によるアンケートの結果、99年2月調査「少子化に関する世論調査」(総理府)で、人々の考え方を要約しておこう。

①「結婚したら子供を持つべきだ」……「そう思う」と答えた人の比率

(単位:%)	男性	女性
20~29歳	79.1	71.9
30~39歳	82.4	71.5

- ②「3歳ぐらいまでの日中は、どこで子育てするのがよいか」……「主に家庭(自宅)が良い」と答えた人の比率

(単位:%)	男性	女性
20～29歳	70.9	71.9
30～39歳	71.4	65.5
既婚	81.7	81.5
未婚	66.9	68.7
子供有り 3歳未満	71.7	70.9
3歳～小学校前	75.8	68.7

- ③「子育て期における賃金やポストなどの処遇」……「賃金やポストより、育児に使える時間を優先する」(「確保する」+「優先する」)と答えた人の比率

(単位:%)	男性	女性
20～29歳	62.3	86.4
30～39歳	61.3	92.9

- ④「保育所等の子育て支援サービスの利用に於いて重視すること」(女性の回答の場合)

(単位:%)	質が高いこと	必要な時間帯に利用できること	利用できる場所が便利であること
全体平均	36.5	35.6	12.4

- ⑤「子育ての経済的負担に対して、社会的支援を行うこと」……「行うべきだ」と答えた人の比率

(単位:%)	男性	女性
20～29歳	79.1	82.8
30～39歳	82.8	88.1
3歳未満の幼児有り	84.8	93.9

⑥「どのような支援が必要か」についての答え

(単位:%)		子育て中に夫婦がともに働ける環境の整備	子育て世帯の税負担の軽減	児童手当などの現金給付の充実
(男性)	20～29歳	25.9	45.4	28.2
	30～39歳	30.3	39.9	29.3
(女性)	20～29歳	34.4	38.3	25.1
	30～39歳	34.6	30.1	34.3

⑦「少子化対策の基本戦略について」の答え

(単位:%)		結婚・出産そのものを奨励	結婚・出産を阻む社会経済、心理的要因を取り除く	個人の問題なので何もするべきではない
(男性)	20～29歳	19.1	54.5	18.6
	30～39歳	15.0	63.9	15.0
(男性全体平均)		20.1	55.3	16.0
(女性)	20～29歳	13.1	63.3	14.0
	30～39歳	13.0	69.5	11.6
(女性全体平均)		17.3	58.1	12.8

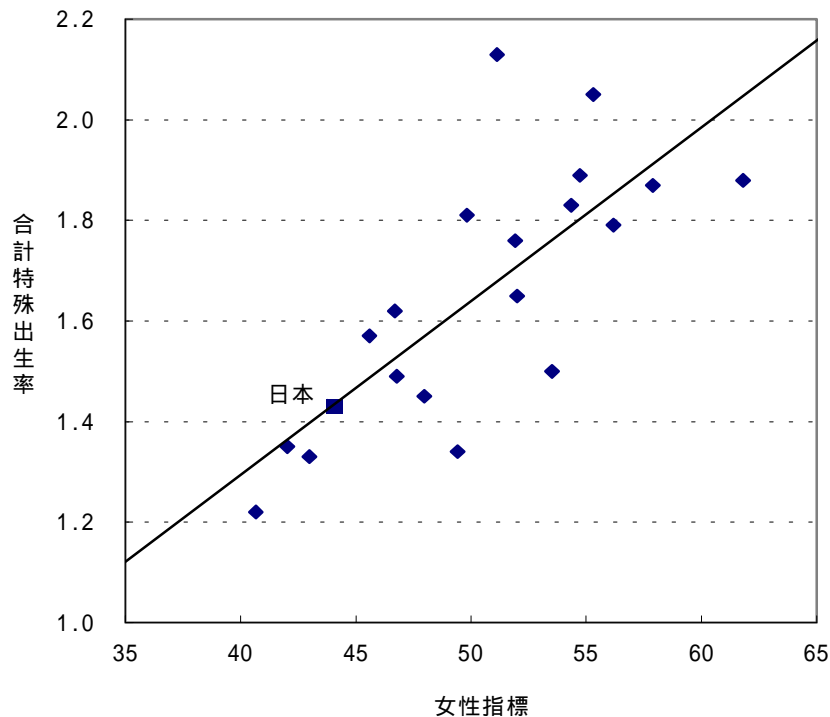
つまり、7割以上の20～39歳の男女は結婚したら子供を持つべきだと考えており、子供が小さいうちは出来ることなら家庭で、特に女性の場合は仕事を犠牲にしても、育児をすべきと考えている。社会は育児に対して、社会的支援をすべきであり、その内容は、子育て中の夫婦がともに働ける環境整備と経済的支援からなる。注意すべきことは、保育所については利用時間帯をもう少しフレキシブルにすべきと考えている人が多いことである。保育は自宅での考え方が強いが、一方で夫婦共稼ぎで働ける環境も必要との答えも有力であり、人々の心がまだ伝統的価値観と現実の間で定まっていないことを示している。しかし、将来の生産人口の急減を考えれば、女性の社会進出と育児の両立が必要であろう。

17)したがって、2000年1月に発表された読売新聞のアンケートが一つの答えを出しているものと判断する。

「次の項目は政府が現在検討している少子化政策の主な内容です。この中で、あなたが特に重点的に取り組むべきだと思うものがあればいくつでも上げて下さい。」

① 出産や子育てで退職した人が再就職しやすくする	52.0
② 延長保育や休日保育などのサービスを充実する	42.2
③ 育児休業制度を充実する	41.8
④ 児童手当を増やすなど子育ての経済的支援を拡充する	35.6
⑤ 保育所を増やす	30.0
⑥ 在宅勤務や短時間勤務など柔軟な勤務形態を定着させる	29.6
⑦ 事業所内の託児施設設置への助成制度を充実させる	27.2

18) なお、下図は女性指標と合計特殊出生率をプロットしたものである。女性指標とは、経済企画庁の作成した「女性の働きやすさ」を示す指標であり、①男性に対する管理的職業従事者比率、②男女賃金格差、③労働力人口に占める女性の割合、④男女間失業率格差、⑤女性の(30～34歳労働力率)／(20～24歳労働力率)(出産、子育てで社会から一回離れるか否かを示す)等よりなる。図から、女性の働きやすさが保障されている国では概して出生率も高いことが分かる。したがって、少子化対策としては、女性の「結婚しても仕事も家庭も両立させたい」という願いを可能とする社会環境を整備することであり、①保育所支援、②育児にかかわる経済支援、③子育てに理解のある職場環境の整備、が必要と考える。



III. 家族に対する優遇政策

II章では少子化の現状とその要因について分析した。ここから引き出される対応策は、①保育所支援、②育児に関わる経済支援、③子育てに理解のある職場環境の整備である。III章では、結婚を独身より経済的にプラスとし、出産・子育てが経済的につらくない状況とするために、税制等をどのように変更すべきかを論ずる。IV章では子育て中の女性に対する保育所支援の在り方について提案する。そして、V章では、家族にとって family-friendly-employment とは何かについて、オランダの事例を紹介する。

80年代以降の日本経済の大きな特徴は女性の社会進出である。この流れは以下の二つの要因により、もはや止められないものと考えている。①第一次石油ショック以降の低成長の結果、中産階級としての生活水準を維持するために主婦が労働市場に参入している。したがって、主婦の、より収入を得たいという動きに制度的阻害要因があってはならないと考える。②下表に見られるよう、「女性は家にいるもの」との社会常識は消滅したと考える。したがって政策発動としては、税制、社会保険制度面で明確に、独身より結婚(「家族」)を優遇する。かつ、専業主婦を持つ家族を基準にするのではなく、「夫婦共稼ぎで中産階級としての生活、二人の子供の育児がなるべく無理なく出来る」制度改革が必要と考える。

97年出生動向基本調査「結婚・家族に対する質問」に対する妻の回答

(単位:%)

	賛成(A)	反対(B)	(A)－(B)
生涯を独身で過ごすのは望ましい生き方ではない	51	38	13
結婚前でも愛情があるなら性交渉を持って構わない	85	12	73
男女と一緒に暮らすのならば結婚すべきである	70	21	49
結婚したら子供は持つべきである	77	13	64
結婚したら、夫は外で働き妻は家庭を守るべきだ	33	66	－33
結婚したら、家庭のために自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ	35	63	－28
結婚しても、人生には家族とは別の自分だけの目標を持つべきである	83	16	67
結婚したら、性格の不一致くらいで別れるべきではない	50	48	2

(注)20代、30代の妻の平均回答

共稼ぎ夫婦の比率が今後とも上昇していくことを前提に少子化対策として税制対応を考える場合は、二つのケースが考えられる。一つは夫婦二人がフルタイムで働いているケースであり、も

う一つは結婚、子育てで会社を辞めたが育児に目途が付くに連れて、もう一回社会に出て来るパートタイマー主婦のケースである。パートタイマー主婦の多くは、育児にコストがかかる家計をサポートする目的で労働市場に参入している。このパートタイマー主婦がより多くの収入を得ることに対して、「103万円の壁」が阻害要因になっていると言われている。すなわち、配偶者控除論争である。はじめに配偶者控除及び特別配偶者控除について説明する。

1) 夫の配偶者控除 38万円夫の所得から控除できる。

要件:妻の所得が38万円以下であれば、夫の所得から38万円控除できる。

妻の所得(38) = 年収(103) - サラリーマン控除(65)①

妻の年収が103万円以下ならば、妻の所得が38万円以下となり、夫に配偶者控除が適用される。

年収(103万円)の時の主婦への課税はサラリーマン控除、基礎控除があるため、所得はゼロとなる。

$$103 - 65 - \text{基礎控除}(38) = \text{課税所得}(0)$$

課税所得がないから妻の所得税ゼロ、かつ夫が配偶者控除枠38万円を使用出来る。

2) 夫の配偶者特別控除 38万円(夫の所得が1000万円以下の場合)

i) 配偶者控除対象者(年収103万円以下の主婦)の場合の控除額.....「38万円 - (妻の所得)」.....②(所得は5万円の整数倍とし、5万円未満は切り捨て)

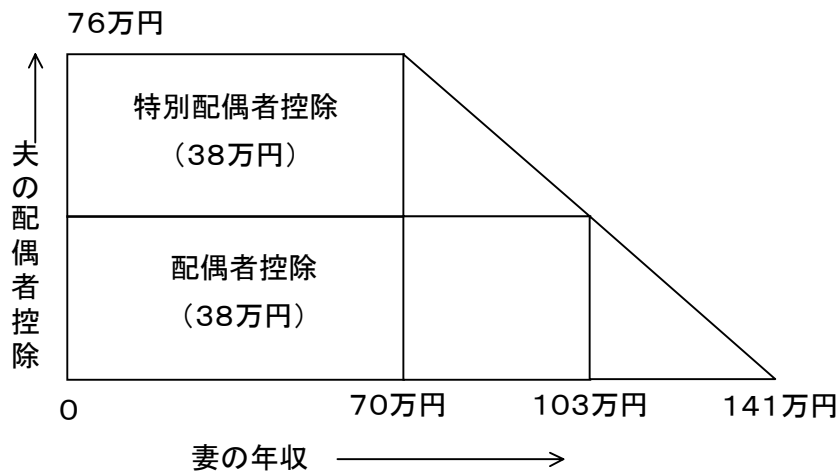
①及び②式から、妻の年収が70万円未満の場合、妻の所得はゼロとなる(例、69 - 65 = 4(妻の所得)、しかし5万円の整数倍で切り捨てであるから所得ゼロとなる)。したがって、妻の年収が70万円未満の時は、夫には特別配偶者控除38万円が全て手にはいる。つまり、年収70万円未満の妻のいる夫は配偶者控除(38万円) + 配偶者特別控除(38万円) = 76万円が所得控除枠となる。そして、パートタイマー主婦の年収の増加に合わせて配偶者特別控除枠は減少し、年収が103万円になると、所得が38万円となるため②式より配偶者特別控除がなくなり、夫には配偶者控除の38万円のみとなる。

ii) 配偶者控除対象者以外(年収103万円を越す主婦)の配偶者特別控除枠の計算式は、
「38万円 - (所得 - 38万円)」 = 「76万円 - (所得)」(所得は5万円の整数倍とし、5万円未満は切り捨て)

年収141万円－サラリーマン控除(65万円)＝所得76万円…………③

したがって、③式より年収141万円以上のパートタイマー主婦の場合、夫の配偶者特別控除はゼロとなり、かつ配偶者控除もない。

この配偶者控除と特別配偶者控除の関係を図に示すと以下のようになる。つまり、パートタイマー主婦の年収が70万円未満までは夫の控除枠76万円、妻の年収103万円まで夫の控除枠36万円、妻の年収が141万円に近づくと、夫の控除枠が減少し、妻の年収が141万円以上となると夫の控除枠はゼロとなる。つまり、妻の努力が夫の可処分所得を減少させる結果となっている。



(注)配偶者特別控除は5万円刻みで計算されるが、図では無視した。

3) 配偶者控除、配偶者特別控除に妻の所得税を合わせて考慮すると(夫の課税所得1000万円以下)、

i) 妻の年収70万円未満

夫は、配偶者控除(38万円)と配偶者特別控除(38万円)、合計76万円の所得控除あり
妻の所得税はゼロ

ii) 妻の年収70万円以上103万円以下

夫の所得控除は、 $38 + [38 - (\text{年収} - 65)]$

$141 - (\text{年収})$ (夫の控除枠は71－38万円の範囲となる)

妻の課税所得はゼロ、したがって所得税もゼロ。

年収(103万円)－サラリーマン控除(65万円)－基礎控除(38万円)＝0

iii) 妻の年収103万円以上141万円以下

夫の所得控除は、 $38 - [(年収 - 65) - 38]$

$141 - (年収)$ (夫の控除枠は38-0万円の範囲となる)

妻の所得税

妻の年収103万円を越す部分に10%の所得課税。

4) パートタイマー主婦にとっての年収103万円の壁の意味は、以下のようなものである。

夫の所得控除として配偶者控除の38万円がフルに享受できる

妻の所得税はゼロ

会社の配偶者手当で支給の要件として、妻の所得税ゼロ(すなわち夫が配偶者控除あり)としているケースが多い(妻の毎月のパート収入が8.6万円($8.6 \times 12 = 103$)なら会社の配偶者手当3万円、妻の毎月のパート収入9万円($9 \times 12 = 108$)なら3万円カットでは働く気にならない)。

妻の年収が130万円を越し企業に常時雇用されているとみなされると、健康保険、厚生年金保険料支払い義務が生じる(年収130万円未満の妻は夫の会社の健康保険が利用でき、基礎年金は自分が支払うことなしに65歳以降、夫と同額の給付が受けられる。したがって、保険料支払いは妻にとって何の価値ももたらさないことであるにもかかわらず、年収が130万円を越すと手取が減少する)。

5) したがって、妻が一家の生活を支えるために働きに出た場合、何となく「103万円の壁」が生じる。税、保険、そして会社側の賃金体系が妻の労働意欲に対してマイナスに作用する。では、具体的なイメージを例示しよう(ここでは、税だけで分析する)。夫は、年収700万円、社会保険控除50, 給与所得控除190, 基礎控除38, 課税所得422万円とする。

i) 妻が完全に専業主婦(年収ゼロ)

夫の課税所得 $422 - 76$ (2つの控除の合計) = 346

330万円まで10%(税率)、残りの16万円には20%なので所得税は36.2万円

したがって夫婦の可処分所得合計は、 $700 - 50$ (社会保険料) - 36.2 (所得税) = 613.8 (万円)

ii) 妻が年収65万円のパートタイマー主婦の時

夫の課税所得 $422 - 76 = 346$ 、所得税36.2万円

妻の税引収入65万円

したがって夫婦の可処分所得は、 $700 - 50 - 36.2 + 65 = 678.8$ (万円)

iii) 妻が年収103万円のパートタイマー主婦の時

夫の課税所得 $422 - 38 = 384$ 、所得税43.8万円

妻の税引収入103万円

したがって夫婦の可処分所得は、 $700 - 50 - 43.8 + 103 = 709.2$ (万円)

iv) 妻が年収141万円のパートタイマー主婦の時

夫の課税所得422、所得税51.4万円

妻の課税所得 $141 - 65 - 38 = 38$ 、所得税 $38 \times 10(\%) = 3.8$ (万円)

妻の税引収入 $141 - 3.8 = 137.2$ 万円

したがって夫婦の可処分所得は、 $700 - 50 - 51.4 + 137.2 = 735.8$ (万円)

v) 妻が年収200万円のパートタイマー主婦の時

夫の課税所得422、所得税51.4万円

妻の課税所得 $200 - 65 - 38 = 97$ 、所得税 $97 \times 10(\%) = 9.7$ (万円)

妻の税引収入 $200 - 9.7 = 190.3$ 万円

したがって夫婦の可処分所得は、 $700 - 50 - 51.4 + 190.3 = 788.9$ (万円)

i) ~ v) を整理すると、以下ようになる。

	(単位:万円、%)			
妻の年収	65	103	141	200
妻の年収増加(A)	65	38	38	59
夫婦の可処分所得増加(B)	65	30.4	26.6	53.1
(B) / (A) × 100	(100)	(80)	(70)	(90)

配偶者控除、配偶者特別控除が妻の収入の増加に合わせて、夫の税引所得を減少させる力となるため、主婦の年収増に対する夫婦の可処分所得増の比率が141万円に向けて低下する。その後は、妻の所得税率10%分を引いた残りの増加で安定する(妻の課税所得330万円まで)。配偶者控除の問題点は、妻が所得を増加させると夫の控除が減少し、夫の税引所得

が減少することである。自分が努力しても配偶者控除がブレーキとなるため、家族全体の所得がスムーズに増加しないのである。このような生きづらいシステムは廃止すべきである。さらに主婦が100万円以上の年収を得るに当たっての大きな障害としては、健康保険、厚生年金保険料及び会社の家族手当制度がある。つまり、家計を助けるために働いても実質手取りが増えないという税以外の社会環境がある。

- 6) 少子化対策として税制変更を考える前に、所得課税の課税単位としては何が適切であるかについて、まず議論を整理しておくことが必要であろう。夫のみが働き、妻が全て専業主婦であるならば、所得のある人間に課税する個人単位課税で問題はないはずである。そして、当然のことながら、500万円の年収がある独身と、妻と子供のいる500万円の年収の夫を考えるならば(500万円まで所得税率10%とする)、家族のある夫に所得控除枠を追加しようということになる。つまり、基礎控除100万円とするならば、独身に対しての所得税は $(500-100) \times 0.1 = 40$ 万円、家族のある夫には追加で特別控除100万円を与えて $(500-200) \times 0.1 = 30$ 万円の所得税とし、妻子のある家族の可処分所得を10万円増加させ、家族の再生産を順調なものとしようとの考えは自然である。

しかし専業主婦のウェイトが下がり、働く女性のウェイトが上昇していくと、個人単位課税とするのか、あるいは夫婦合算課税とすべきか、の問題が発生する。事実認識として消費単位は家庭である。夫が1000万円の年収で妻が専業主婦、夫婦共稼ぎで1000万円の両ケースにおいても、夫婦で1000万円の年収、夫婦と子供で一つの消費単位であるから、家族単位課税が正しいとの考え方もある(子供がいる、いないの問題は、児童手当、あるいは扶養控除で解決すればよい)。しかし、累進課税下では、夫婦合算課税は夫婦別産課税より重税となってしまう。夫と妻の年収が500万ずつのケースを考える(基礎控除なし、かつ所得500~1000万円までの所得税率を20%とする)。

合算課税	$500+500=1000$
所得税	$500 \times 0.1 + 500 \times 0.2 = 50 + 100 = 150$ 万円
別産課税	$500 \times 0.1 \times 2 = 100$ 万円

50万円の差である。そこで調整が必要となり、夫婦合算分割課税となる。米国、ドイツでは2分2乗方式が採用されている。

$$500+500=1000 \quad 1000 \div 2=500$$

500×0.1×2=100万円が夫婦の所得税額となり、夫婦別産課税のケースと変わらないことになる。2分2乗以外の方式では、フランスが有名である。フランスでは人口政策への配慮があり、n分n乗方式となっている。すなわち極端に単純化すると、家族が3人なら、所得を3で割って所得税計算を行い、それを3倍して所得税納付額を決定する。子供の数が増加するにしたがって、所得税納付額が減少していくのである。

- 7) 夫婦合算分割課税(例えば2分2乗法)の弱点は、独身に比べて結婚が優遇されることである。800万円の年収の夫(妻は専業主婦)と同じ年収の独身を比較する。

夫婦の場合は、2分2乗法であるから、

$$800 \div 2 = 400 \quad 400 \times 0.1 \times 2 = 80 \text{万円}$$

独身の場合は、

$$500 \times 0.1 + 300 \times 0.2 = 50 + 60 = 110 \text{万円。}$$

独身一人の家族と専業主婦のいる家族で、家族の年収は同じでありながら2分2乗法を採用すると、所得税で30万円の格差が生じてしまう。米国では、この問題を調整するため、2分2乗法を採用しながらも税率表は、①個人単位課税を選択する既婚者用、②合算分割を採用する既婚者用、③独身者用、④母子家庭等の単身世帯用の4つに別れている。

日本では少子化対策の都合上、政策的に独身より結婚を優遇することが必要であるため、2分2乗法が独身を不利とすることは問題とはならない。しかし、2分2乗法は片稼ぎ世帯での年収が多くなるほど別産課税より優遇される点は問題であろう。夫の年収1500万円(所得1000~1500万円の所得税率30%とする)、妻は専業主婦の場合では、夫婦別産課税ならば、

$$500 \times 0.1 + 500 \times 0.2 + 500 \times 0.3 = 300 \text{万円}$$

2分2乗法を採用すると、

$$1500 \div 2 = 750 \quad (500 \times 0.1 + 250 \times 0.2) \times 2 = 200 \text{万円}$$

が所得税となり、税負担が100万円も減少してしまう。さらに、夫と妻がともに500万円の所得の共稼ぎ夫婦と、夫が1000万円の所得で妻が専業主婦の夫婦の比較が焦点となる。2分2乗法の場合、夫婦の所得は合算され、それから人的控除、 $38 \times 2 = 76$ 万円が控除され、下表に見られるように両者の所得税が同額となる(ここでは所得500万円まで所得税10%、1000万円まで20%とする)。

	夫婦共稼ぎ (万円)	専業主婦の夫婦(a) (万円)	(a)が別産の場合 (万円)
所得(A)	1000	1000	1000
控除(B)	76	76	76
(A-B)=(C)	924	924	924
(C)÷2=(D)	462	462	
2分2乗の所得税	92.4	92.4	
(別産の所得税)			(134.8)

共稼ぎの夫婦にとって世帯の収入が同じならば、夫が1000万円の所得で妻が専業主婦の場合と同じ所得税であるべきと理論的に説明されても納得できないであろう。

また、米国では確定申告制度であるが、わが国では源泉徴収制度が採用されており、もし日本が米国のように2分2乗法を使用する場合は、夫婦の合計所得を企業が把握できず、年度末の確定申告事務が煩雑となる。したがって、夫婦合算分割課税を日本が本格的に検討するには無理があると判断される。現実的な解決策は、現行制度(夫婦別産制)を前提にしつつ、税技術で調整して家族が生きやすい環境を作ることであろう。

- 8) フランス、ドイツ、米国は合算分割課税を採用しているが、日本、英国、オーストラリア、カナダ、イタリア、スウェーデン、オランダ等の国々は女性の社会進出が続いているなかで、夫婦別産制が採用されている。ここでは、英国に注目する。英国では夫婦合算課税の時代が長く続いていた。夫婦が共稼ぎの場合、累進課税下では夫婦合算課税は夫婦にとって不利に働くが、夫の配偶者控除を独身者の人的控除より大きくすることで事実上夫婦の税負担の増加は抑えられていたのである。しかし、女性の社会進出が増加する中で合算課税方式に動揺が起きた。1986年のグリーン・ペーパーでは夫婦は課税上完全に平等になるべきだとして、完全な個人単位課税、夫に認められる配偶者控除の廃止(代わって夫と妻に同額の基礎控除)を提案した。そして、1990年英国は完全に個人単位課税に移行した。

1988年の3月に、ローソン蔵相は次のように述べている。

「行動をとるべき時が来た。したがって、私は、次の二つの目的を持って重要な所得税の改革

を提案する。第一は、既婚女性に、租税の問題について他の全ての人々と同じプライバシーと独立性を与えることである。第二は、税制が結婚に制裁を与えるようなやり方を終わらせることである。私は4月の実際上可能なもっとも早い時期に、独立課税という完全に新しい制度を導入することを決定した。この新しい制度の下では、夫と妻は、全ての種類の所得に対して独立に課税される。全ての納税者は、男女、既婚・未婚の別なく、同じ人的控除を認められる。」

(内容)

1. 夫婦は同額の基礎控除を持つ
2. 夫には婚姻控除を認める(既得権を残す)
3. 子の扶養控除はなく、児童手当
4. 婚姻控除については夫婦間で譲渡することが出来る
5. 年金も個別単位課税

英国では夫婦合算課税及び累進課税下での夫婦の税制上の不利益を、夫の配偶者控除を大きくすることによって調整していたが、女性の社会進出が続くなかで「夫と妻は全ての種類の所得に対して独立に課税される。全ての納税者は、男女、既婚、未婚の別なく同じ人的控除を認められる」との個人単位課税に移行した。この時移行をスムーズなものとするために婚姻控除を導入したのである。

日本でも女性の社会進出が続いており英国と同じ方向にある。女性の年収の増加に対して租税が阻害要因とならないことが必要である。ただし、日本の原点は少子化対応である。したがって、日本では英国で移行を円滑にするために登場した婚姻控除を、移行に伴う調整弁としてだけでなく、独身より結婚を優遇する人口政策からの視点も加えて導入する必要があるだろう。

- 9) イギリス税制に若干変更を加えて日本に導入することは十分可能である。ここでは、配偶者控除と特別配偶者控除のパッケージを廃止して基礎控除(38万円)と結婚控除(38万円)のパッケージに移行させるケースを示す。ここでは少子化対策が念頭にあるため、独身より結婚の方を税制上優遇するのである(山田昌弘東京学芸大助教授はパラサイト・シングルに対する追い出し税的な同居税を提案したが、結婚控除は結婚に対するインセンティブ税の性格を持つ)。結婚控除を38万円とし、基礎控除(妻分)も38万円とすると、以下のような所得税計算となる(前述の夫の年収700万円のケース)。

- i) 妻の年収がゼロ

夫の課税所得 $422 - 38$ (結婚控除) = 384万円、

所得税43.8万円

したがって、夫婦の可処分所得は、 $700 - 50 - 43.8 = 606.2$ 万円

ii) 妻の年収が103万円

夫の課税所得 $422 - 38$ (結婚控除) = 384万円、所得税43.8万円

妻の税引年収103万円

($103 - 65$ (サラリーマン控除) - 38 (基礎控除) = 0)

したがって、夫婦の可処分所得は、709.2万円

iii) 妻の年収が141万円

夫の課税所得 $422 - 38$ (結婚控除) = 384万円、所得税43.8万円

(結婚控除は有利な方から引く)

妻の税引収入は、137.2万円

したがって、夫婦の可処分所得は、743.4万円

iv) 妻の年収が200万円

夫の所得税43.8万円

妻の税引収入は、190.3万円

したがって、夫婦の可処分所得は、796.5万円

i) ~ iv) を整理すると、以下のようになる。

	(単位:万円、%)		
妻の年収	103	141	200
妻の年収増加(A)	103	38	59
夫婦の可処分所得増加(B)	103	34.2	53.1
(B) / (A) × 100	(100)	(90)	(90)

以上のように、現状のケースに比べてスムージングが可能となり、妻の年収増加が現状よりストレートに夫婦の可処分所得の増加につながる。かつ、会社側は家族手当の要件を変更すればよい。今までは、「配偶者控除有り」を要件としていたが配偶者控除はなくなっており、結婚控除をもって要件とするしかないはずである。このことにより、妻の収入が増加すると夫の家族手当が減額されることはなくなろう。

10) 以上は、パートタイマー主婦を前提に話を進めたが、通常の共稼ぎ夫婦にとってもプラスはある。通常の二人分の基礎控除に加えて、所得の多いパートナーサイドから結婚控除が所得控除となり、二人が独身であったときよりも結婚した方が税制上優遇され、税制に明確な人口政策が入ることとなる。夫と妻は全ての種類の所得に対して独立に課税され、同じ人的控除を持つ。ただし結婚は独身より結婚控除の面で優遇されることとなる。このイギリス税制を若干修正した改革案を現行の制度と控除額(除く扶養控除)で比較すると、以下のように整理できる。

	結婚			独身
	専業主婦		共稼ぎ夫婦	
	1000万円以下	1000万円以上		
現行(A)	基礎控除、配偶者控除 特別配偶者控除	基礎控除 配偶者控除	基礎控除 基礎控除	基礎控除
改革案(B)	基礎控除 結婚控除	基礎控除 結婚控除	基礎控除 基礎控除 結婚控除	基礎控除
(A) - (B)	-1	0	+1	0

英国を参考にした改革案と現行の税制との大きな違いは、共稼ぎ夫婦の方が一つ控除枠が増え、夫の所得1000万円未満の専業主婦のいる夫婦の控除枠が一つ減少することである。この方式は、結婚した男女が共稼ぎを続けた場合は結婚控除分だけプラスとなるが、結婚して女性が専業主婦となった場合は独身の時と控除枠が変わらない。これでは、独身より結婚が優遇されるとは言えない。また既存の専業主婦のいる夫婦から控除枠を一つ削除することとなり、社会的にも反発が予想される。必要なことは、①既得権を大きく侵害しない、②明確に独身より結婚を税制上有利とする、③結婚後は専業主婦となるケースと共稼ぎとなるケースの双方から納得できるルールとする、ことであろう。

そこで、当報告書は以下の提案を行う。結婚控除を $38 \times 2 = 76$ 万円とする。結婚控除は、夫婦が家族を支え、子供を育てる努力に対して行われる結婚家族控除であり、所得制限はない。したがって、結婚している夫婦全てに対して適用される。夫婦が結婚生活において、夫は仕事、妻は育児と家事を担当するというケースでは働く夫に基礎控除38万円が適用され、夫婦共稼ぎの場合は夫と妻に基礎控除が各々38万円ずつ適用される。結婚控除が独立に設定されているため、妻が子育てに目途がついて再び社会復帰したとき、その所得の伸びが夫の税引所

得を減少させるという現行のいわゆる「103万円の壁」は発生しない。また、現状で夫の基礎控除、配偶者控除、特別配偶者控除合計で $38 \times 3 = 114$ (万円)の控除を受けている夫婦にとっても控除枠は3つから2つ(結婚控除と夫の基礎控除)に減るが額は変わらない。哲学的には、内助の功に報いる配偶者控除の考え方ではなく、結婚し次の世代を育てていくことに対して、結婚控除を適用し、これとは別に働き収入を得る場合に基礎控除を適用するとの考え方である(したがって、独身で収入のある人に対しては基礎控除のみが適用される)。このことによるメリットは、年収700万円の男性と500万円の女性が結婚した場合、以下のようになる。

(単位:万円、%)

	独身男性	独身女性	共稼ぎの夫	共稼ぎの妻
年収	700	500		
給与所得控除	190	154		独身と同じ
給与所得	510	346		
基礎控除	38	38	$38 + 76 = 114$	
課税所得	472	308	396	
所得税	61.4	30.8	46.2	30.8
所得税合計	92.2		77.0	

すなわち、各々独身でいた場合に比べてこのケースにおいては結婚した場合、15.2万円所得税額が減少する。また、すでに結婚している共稼ぎ夫婦も上例と同じ所得の場合、15.2万円の減税となる(現行の所得税法は、共稼ぎの夫婦と独身の男女に対して同じ税制となっている)。妻が専業主婦である夫の所得が700万円の場合、控除枠に変化はなく所得税額は46.2万円である。しかし、将来妻が働きに出たとき妻の収入増が夫の税引所得を減少させることはなくなる。

- 11) 次は税以上に大きな障害となっている健康保険と厚生年金保険料の問題となる。米国企業の福利厚生制度では、多くの企業でフレックス・プランが採用されている。単純な例で説明すれば、企業は従業員に対してA、B、Cの医療保険を提示する。保険料はA:100円、B:200円、C:300円である。保険料が高いほどカバーが広く、かつ自己負担も少ない給付体系となっている。会社側は従業員に対してA、B、Cをメニューとして提示するが、会社負担は200円と宣言する。X氏は独身、Y氏は既婚で子供が二人いる。両者とも給与は1000円とする。X氏は健康に自信もあり家族もいないのでAを選択し、Y氏は扶養家族が3人いるのでCを選択したとする。

	X氏	Y氏
会社負担	200	200
Aを選択	100	
Cを選択		300
	(+)100	(-)100
給与	1000	1000
結果としての給与	1100	900

X氏は会社負担が200円であるにもかかわらず、100円の保険を購入したので差額の100円が現金給与に加えられて現金給与は1100円となる。Y氏は会社負担が200円なのに300円の保険を購入したので、現金給与が900円に減少した。

通常の医療保険制度は企業拠出損金、従業員拠出所得控除、従業員が医療サービスを受けたときも所得として認定しない方式がとられている。この時、企業側の医療保険が上記のように選択制となっていたとき、問題が発生する。Bを選択した場合は問題はない。Aを購入すれば、現金で受け取った100円の税はどうなるのか。Cを購入した時は従業員の追加拠出となるが、この拠出増はどうなるのか。米国内国歳入法125条はフレックス・プランを承認し、Aの時は100を課税所得とし、Cの時は従業員の100の追加拠出を所得控除とすることを認めている。フレックス・プランのエッセンスは、会社は従業員に対して適切な給与と適切な医療保険のメニューを提示するということである。従業員は自分と家族のことを考え、自分にあった医療保険を購入すればよい。従業員には選択権が与えられ、会社側は医療負担を200で固定化することにより医療費コストの圧縮が可能となる。ここでは単純化のために単一商品で説明したが、米国では会社側の提示する様々な福利厚生プランについて、従業員が選択権を持つ。また、夫婦が共稼ぎの場合は、2つの会社の医療プランを夫婦で再調整することが実際に行われている。

日本での健康保険料拠出の問題については、米国内国歳入法のアイデアを利用すべきと考える。米国的アイデアをストレートに表現するならば、「夫婦が働いていた場合、夫婦が二人とも一方の健康保険組合に加入することを認める。そして、一方の配偶者が健康保険組合への加入を辞退したときは、当人分の健康保険組合への企業拠出分を給与として現金で受け取ることを認める(課税対象となる)」。前述の例でいえば、全く医療保険に拠出し

ないのであるから、会社負担200円を現金で受け取れるということである。このことにより通常の共稼ぎ夫婦は可処分所得の増加となる。しかし、日本では会社負担の現金での受け取りまでは不要であり、「夫婦が働いていた場合、夫婦は健康保険組合を一つにすることを認める」だけでよいものと判断する。これにより、パートタイマー主婦は年収130万円を超えても健康保険料拠出義務がなくなる。

12) 次が公的年金問題の処理である。3号被保険者(専業主婦)は現状では拠出なしで夫と同額の基礎年金が認められている。この点に関して不平等との議論がある。不平等と主張する根拠は、「働いていたら拠出せねばならないのに、専業主婦は拠出せずに基礎年金給付が受けられるのはおかしい」という考え方であろう。この点に関して主要国の動向を見ると、米国では、専業主婦に対しては夫の50%、英国では60%の給付となっている。保険方式を前提に考えるならば、給付を受けるためには拠出すべきである。全ての主婦が働いているならば、拠出し給付を受けることとなり、問題はない。しかし、全ての主婦は働いておらず、事実問題として専業主婦はいるのである。一人で生きるのと二人で老後を生きるのでは生活費は異なる。一人より夫婦二人の方が生活コストは高いのである。したがって、「働いていた夫婦は二人分の公的年金で二人の老後を賄い、夫だけが働いていた夫婦は夫分だけの公的年金で生活せよ」と割り切ることはできないので調整が必要となり、英米においても専業主婦は拠出していないが給付が受けられる。このような調整が必要であるとの立場に立つならば、日本の問題点は、公的年金が2階建て方式である国と比較してみても、英国では妻の基礎年金が夫の60%であるのに対して日本が100%と高いことであり(公的年金財政健全化のためにも、夫の50%に引き下げるか否かは十分検討されるべきであろう)、「拠出していないのに給付を受けている」ということではないはずである。

13) 日本での3号被保険者問題をもう少し細かく考えてみよう。サラリーマンの平均年収は約600万円であるから、A氏の年収が600万円のケースで考える(標準報酬額は $600 \div 1.3 = 460$ 万円と考える)。A氏の妻は専業主婦だとする。A氏の厚生年金保険料拠出額は、 $460 \times 0.1735 = 80$ 万円で、夫婦での拠出が40万円、会社側の拠出が40万円である。自営業者の場合は、夫婦が各々基礎年金を得るためには二人で $13300円 \times 2 \times 12ヶ月 = 約32万円$ の年間拠出が必要となる。このため、まず自営業者側から不満が出てくる。「自分たちは夫婦二人

分の基礎年金を受け取るためには、妻も拠出する必要がある。それなのにサラリーマンは、妻が拠出していないのに夫婦二人分の基礎年金をもらえるなんて不公平だ」という主張である。しかし、上記二つのケースを比較してみると、

	基礎年金用	更に夫婦で	会社が
自営業者の夫婦	32万円	—	—
サラリーマンの夫婦	32万円	8万円	40万円

基礎年金給付を二人分受けるために、自営業者夫婦は32万円拠出している。サラリーマンであるA氏は妻は拠出していないが、自分で40万円拠出している。これを夫婦で40万円と見なせば、自営業者の夫婦よりも8万円余分に拠出していることになる。この他に会社側の40万円の拠出がある。つまり、平均的なサラリーマン夫婦は自営業者より少なく負担しているのではない。すると、自営業者側から、自営業者には企業拠出分がなく不公平であるという考え方が出てくる。米国では、公的年金(ソーシャル・セキュリティ)に対する拠出は、サラリーマンの場合、労使折半で所得の12.4%、自営業者も所得の12.4%の負担である(ドイツ、スウェーデンでも同様)。全ての人が率で負担し、サラリーマンの場合は労使折半である。しかし、日本は英国公的年金システムと同様に、自営業者は定額、サラリーマンは定率と異なった拠出方法となっている。このため、平均的なサラリーマン夫婦の拠出は額で見れば少なくないにもかかわらず、自営業者側から「サラリーマンの専業主婦はずるい」と言われてしまうのである。この問題を明快にする手段はある。厚生年金保険への拠出を基礎年金と報酬比例部分に完全に分断するのである。つまり、サラリーマンも夫婦で月 $13300 \times 2 = 26600$ 円を基礎年金用に拠出し、報酬比例部分には労使で収入の一定比率を拠出する。このように制度変更するならば、「基礎年金は個々人が定額で拠出し、定額の給付を受ける」、報酬比例部分は労使の問題、とはっきりし、3号被保険者問題はなくなる。しかし、これは制度の大変更であり、実現することは極めて困難であろう。

- 14) 3号被保険者問題は、夫婦がともにサラリーマンである家庭の妻からも生じる。この夫婦は夫も妻も600万円の年収があったと仮定しよう(標準報酬額は460万円)。A氏と比較すると、以下のようなになる。

	夫婦で	会社が
専業主婦のいるサラリーマン夫婦	40万円	40万円
共稼ぎのサラリーマン夫婦	80万円	80万円

報酬比例部分の年金額は無視して基礎年金部分だけに注目すると、共稼ぎ夫婦は二倍の拠出をしているにもかかわらず、基礎年金給付は専業主婦のいる夫婦と同じとなる。このため、働く女性の専業主婦への批判が生じる。「専業主婦は働いていないのに受け取っている」。どこが不公平かを単純化して示すと、以下の通りである。ここでは、専業主婦のいる夫、共稼ぎの夫婦各々との年収が同じと考える。

		拠出	給付
専業主婦の夫婦	A氏	<input type="text"/>	<input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 報酬比例
共稼ぎ夫婦	B氏(夫)	<input type="text"/>	<input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 報酬比例
	C氏(妻)	<input type="text"/>	<input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 報酬比例
	夫婦でみると	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 報酬比例 <input type="text"/> 報酬比例

A氏は厚生年金保険料を支払い、老後に二つの基礎年金と一つの報酬比例部分の年金を手にする。B氏も、もし妻が専業主婦ならA氏と同じ額がもらえるはずである。C氏もし夫が専業主夫なら、A氏と同じ額がもらえるはずである。しかし、共稼ぎ夫婦としてB氏、C氏が老後に受け取ることができるのは、2つの基礎年金と2つの報酬比例であり、基礎年金を2つ損している(上図の点線基礎部分)。現行制度での問題は、「専業主婦が支払っていないことだ」と言われているが、見方を変えれば共稼ぎ夫婦が支払いすぎているとも言えよう。この問題は、年収130万円を超すパートタイマー主婦のケースでも表面化する。年収130万円までならば、3号被保険者であるため老後の基礎年金が保証されているのに、130万円を超えると厚生年金保険料の支払い義務が生じ、収入を増加させようとする手取が減少するというディスインセンティブが働いてしまう。当報告書は、以下の立場をとる。定額で支払っているグループと定率で支払っているグループの問題(所得比例部分と基礎年金の完全な分断)には手はつけない。定率で支払っているグループ(サラリーマン)の中での不公平感やディスインセンティブの解消を目指す。このように射程距離を短くし、①共稼ぎのサラリーマン夫婦の負担減、及び②サラリーマン

の主婦が再び働きに出るとき収入をより増加したいというインセンティブに対する阻害要因の排除、の二つをまず目指す。

15) 結婚を優遇するとの立場から、専業主婦に対する現状の基礎年金の制度は残すべきと考える。働く主婦を支援し、払いすぎの基礎年金分の保険料を調整するために、夫が2号被保険者(サラリーマン)であった場合は、年収金額がある一定レベルを超えた妻は報酬比例部分のみの拠出を行うことを認めることを提案する。したがって、共稼ぎ夫婦は、妻が報酬比例分のみ拠出し(妻の基礎年金拠出分が節約され)年金生活者となったとき、二つの基礎年金、夫と妻それぞれの報酬比例部分を受け取ることになる。パートタイマー主婦も、ある年収を超えた場合は報酬比例部分の拠出が開始され、手取は一時的に減少するが、老後の自分の報酬比例部分の年金は増加することとなる。ここまでの説明を一般化して述べるならば、自営業者すなわち定額で支払っている人々の問題は解決していないが、少なくとも「共稼ぎのサラリーマン夫婦の一方に対して、厚生年金保険料のうち報酬比例部分のみの拠出を認める」となる。

16) サラリーマンは、報酬に対して17.35%(本人分8.675%)の厚生年金保険料を拠出している。これを報酬比例部分と基礎年金拠出分にどのように切り分けるか、またどこまで調整するのかについては、様々な考え方が有り得よう。ここでは、極めて単純な例を示す。自営業者は、一人年間 $13300 \times 12 = 159600$ 円支払って、老後に基礎年金の給付を受け取っている。したがって、基礎年金見合い拠出は、16万円と見なして良いのではなかろうか。共稼ぎのサラリーマンの夫婦の一方の厚生年金保険料支払額は、以下のようになる(厚生年金保険料は、2003年4月よりボーナスを含めた総報酬に対して徴収されることとなっている(保険料率13.58%、労使折半)。したがって、年収がほぼ総報酬となる。以下では、これを前提に計算式を作成した)。

年収が130万円以上となった場合は、厚生年金保険に加入する。

ただし、夫婦の一方は年収235万円までは拠出不要

年収が235万円を上回った場合は、以下の式により拠出額を定め、会社側も同額の拠出を行う。

(厚生年金保険料) = (年収) \times 0.0679 - 16万円

将来の年金額は現行と変わらないが、現状に比べて拠出の水準が下がり、かつ拠出が必要と

される年収が増加する。

新しい改革案で独身、専業主婦のいる夫婦、共稼ぎ夫婦を比較すると、下表のようになる(全て年収は同じと仮定する)。基礎年金の分で独身より結婚が優遇される。結婚している夫婦で比較すると、専業主婦のいる夫婦は今まで通りであるが、共稼ぎ夫婦では16万円分拠出は減少するが、従来通りの給付が受けられることとなる。

	拠出	給付
独身	<input type="text"/>	<input type="text"/> 基礎 <input type="text"/> + <input type="text"/> 報酬比例
専業主婦の夫婦	<input type="text"/>	<input type="text"/> 基礎 + <input type="text"/> 基礎 + <input type="text"/> 報酬比例
共稼ぎ夫婦	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> 報酬比例 <input type="text"/> 基礎 + <input type="text"/> 基礎 + <input type="text"/> 報酬比例

17) さらに遺族年金も修正が必要となろう。現行の老齢年金は、夫と専業主婦の場合は夫婦で両者の基礎年金プラス夫の報酬比例部分となる。夫婦共稼ぎで年金生活者となった場合は、両者とも各々自分の年金受給権に見合った給付を受け取る(基礎年金プラス報酬比例部分)。配偶者が死亡すると遺族年金となる。専業主婦の場合は、自分の基礎年金と夫の報酬比例分の3/4が遺族年金となる。共稼ぎ夫婦で妻が残された場合は、現行では以下の3ケースの計算結果のうち一番多いケースを選択できる。①「夫の報酬比例プラス本人の報酬比例」の1/2と本人の基礎年金、②夫の報酬比例の3/4と本人の基礎年金(専業主婦のケースと同じ)、③本人の報酬比例と基礎年金(未婚で働いていたケースと同じ)。この3ケースからの選択は複雑すぎ、妻の現役時代の年収が少なかった場合、②のケースが有利となる場合が多く、妻の働き分が年金額に反映されない。この制度を以下のように修正すべきである。①専業主婦の遺族年金は本人の基礎年金プラス夫の報酬比例の1/2(夫の所得は夫婦の共同作業の結果と考えるならば、3/4でなく1/2が妥当であろう)、②働いていた主婦は以下の二つのうち高い方を選択する。(a)本人の基礎年金と「夫と自分の報酬比例」の1/2、(b)本人の基礎年金と本人の報酬比例部分。夫婦が共同で行った作業は1/2が妻に帰属するとのコンセプトを強く打ち出すことによって、女性が家庭にとどまる、あるいは社会進出をするという選択に対し

て、公的年金はほぼ中立となろう。

18) 以上のような制度変更を行ったことによって、共稼ぎ夫婦の可処分所得はどの程度増加するのであろうか。次表は、年収700万円と年収500万円の男女のケースである。現行では、共稼ぎ夫婦に対する課税保険料支払いは独身の男女と同じ扱いとなっている。表左側は現行での独身の男女、共稼ぎ夫婦のケースである。右側が改革案のもとで結婚したらどうなるか、あるいは共稼ぎ夫婦にとって改革案がどの程度の負担減少となるかを示している。

改革案でA氏の方を見ると、所得控除が76万円増加する。これは、結婚控除である。B氏の場合は、健康保険料拠出がなくなる。A氏の方を選択したためである。さらに、厚生年金保険料が16万円減少する。このため、収入から保険料所得税額を差し引いた可処分所得は、A氏が15万円増加、B氏が28万円増加し、夫婦で43万円の増加となる。つまり、独身より結婚は43万円得であり、共稼ぎ夫婦は現行より43万円負担が軽減するのである。

また、妻が専業主婦であったが子育てに目途が付いてパートで働きに出て150万円の年収を得た場合は、65万円が給与所得控除、38万円が基礎控除となる。当案においては、健康保険拠出義務はなく、公的年金支払いも年収235万円までは拠出しないため、 $150 - 65 - 38 = 47$ (万円)が課税所得となり、4.7万円の所得税支払いとなる(手取145.3万円)。制約が排除されているため、使用者側も能力ある人に高給の支払いができ、かつ可能ならばより長期間の勤務を依頼できる。

共稼ぎ夫婦の負担減少

(単位:万円)

	現行		改正案	
	700(A氏)	500(B氏)	700(A氏)	500(B氏)
年収	700	500	700	500
給与所得控除	190	154	190	154
給与所得	510	346	510	346
基礎控除	38	38	114	38
健康保険料	21.0	15.0	21.0	—
厚生年金保険料	47.5	34.0	47.5	18.0
課税所得	403.5	259.0	327.5	290.0
所得税	47.7	25.9	32.8	29.0
可処分所得	583.8	425.1	598.7	453.0
可処分所得合計	1008.9		1051.7	

(注1) 標準報酬は年収の75%とし、健康保険組合への従業員拠出は標準報酬の4%とした。

(注2) 厚生年金保険料は年収の6.79%とした。

(注3) 可処分所得 = 年収 - 健康保険料 - 厚生年金保険料 - 所得税

(注)課税最低限所得の計算(妻が専業主婦で子供が大学生と小学生の場合)

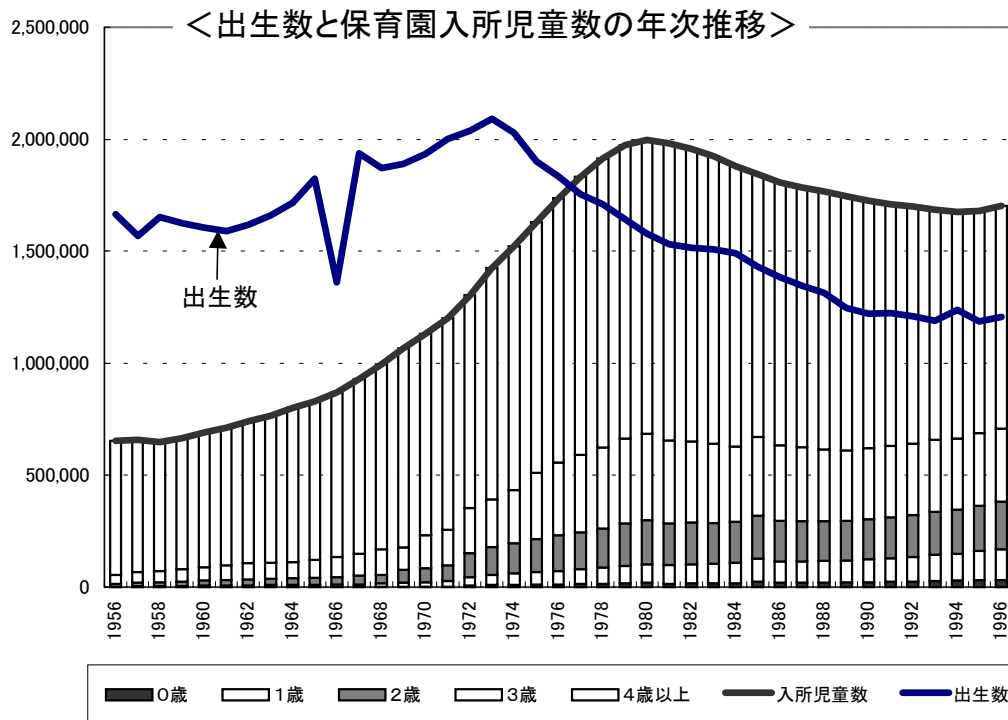
- 1) 夫がサラリーマンで年収386万円の時、給与所得控除は131万円なので、夫の給与所得は255万円。
- 2) 保険料はボーナスから徴収されないため、 $386 \div 1.3 = 297$ 万円が標準報酬となる。保険料率を約10%とすると、年間保険料支払いは30万円

3)	給与所得	255 (万円)
	厚生年金保険料等支払い	30
	夫の基礎控除	38
	妻の配偶者・特別配偶者控除	76
	扶養控除(大学生)	63
	扶養控除(小学生)	48
	<hr/>	
	課税所得	0

- 4) したがって、妻が専業主婦で子供が大学生と小学生の場合、夫の年収386万円以下の場合、所得税支払いはないこととなる(これが課税最低限所得)。
- 5) 現在、課税最低限の引き下げについての議論がある。その手段としては、以下のものが考えられよう。
 - ①基礎控除等の金額を下げる。あるいは廃止する。
 - ②給与所得控除を小さくする。
 - ③保険料支払いを控除しない(税とする)。
- 6) 当報告書では、配偶者控除、特別配偶者控除を結婚控除に切り替える提案を行っているが、これは5)の①「配偶者控除をどうすべきか」と係わり合いを持っている。

IV. 保育所による育児支援

- 1) 現在、保育所に入れない「待機児童」が大きな社会問題となっている。全体としての出生数は急速に減少を続ける一方で、働く母親が急増しているため、需要の増加に対して保育所の供給が間に合わない状況となっている。保育に対する需要は、両親の就業率・就業形態、家族の形、環境などにより大きく変化する。



日本の保育所は、戦後の経済復興が本格基調に入る1950年頃から本格的な整備が始まり、60年代から80年までは急速に拡充されていった。この20年間の特徴は、都市化・雇用者化・専業主婦化であろう。それまでの農業を中心とした産業形態では3世帯が同居し、産まれる子供の数も多かったが、子供達の面倒は祖母や母親が交代で家や農場で見ることが可能であった。従って保育所の需要は子供の数が多いにも関わらずそれほど高くなかったと思われる。しかし、産業構造の変化に伴う雇用者化の進行は、若い夫婦の都市流入を進め、核家族化へと繋がった。また働き手となる現役男性の数が多かったことから、多くの女性はあこがれのライフスタイルとして、サラリーマンの妻となり専業主婦となった。1973年の第2次ベビーブームを迎えるまで出生数は増加を続け、専業主婦増加の一方で都市部の働く母親も増加していたことから、保育所の入所児童数も同じように増加した。しかし73年をピークとして一転して出生児数は急速に減少し始め、それと軌を同じくして保育所の定員数も80年を境に一貫して減少して

いる。

しかし、80年代から現在までの20年間は都市化・核家族化に加えて、女性を中心とした変化が起こった。すなわち「雇用者女性の急増」であり「専業主婦比率の低下」である。女性の高学歴化に伴って、社会に出て働くことは女性にとって自己実現の当然の手段となり、若い世代を中心にキャリアとして働く女性が増加している。このため現状においては、ベビーブームの73年に比べて出生数が100万人減少しているにもかかわらず、保育所の受入能力は不足するという事態が起こっている。この結果、男性と同じように働く上で、出産・育児は女性のキャリアアップの障害として捉えられるに至っている。日本の労働力人口は2005年以降減少に転じる。これは過去の少子化がついに人口全体の減少まで及んだ結果である。このような時代背景の中で、少子化対策として政策が対応可能な方策の一つは、働きながら子供も育てたい夫婦や女性に、必要な保育サービスを整備することではないだろうか。以下では、女性の結婚、出生、就業率を中心に、必要となる保育所の整備規模について考察する。

- 2) まず、必要となる保育所の必要受入数の規模についてのイメージを固めるため、前提となる今後の出生数を単純な方式で予測する。計算の基礎として、97年10月の年齢別女性人口のデータを使用する。予測の方法は、①女性の年齢階級別(5歳刻み)に出生数を予測するが、この各ゾーンの女性人口が心太式^{ところてん}に年齢を経ていくことにする。つまり、死亡率は考慮しない。②15～19歳、40～44歳の出生数は極めて少ないので考慮せず、20～39歳のゾーンだけで計算する。③まずケースAは95年の出生率が続いた場合の出生数予測である(合計特殊出生率1.42人)。

下表は、ケースA(95年の出生率が続くと仮定した場合)の20～39歳の女性人口の推移を示したものである。2017年に今の0～4歳が20～24歳ゾーンとなり、2027年からは今の出生数の下で2002年頃生まれた女性が20～24歳ゾーンとなっていく。したがって、2017年以降の0～4歳ゾーンは前提とする出生率の違いによって異なった数値となっていく。

＜95年の出生率が続いた場合の年齢別女性人口＞

	単位:万人							
	1997	2002	2007	2012	2017	2022	2027	2032
20-24歳	462	387	348	302	288	308	288	255
25-29歳	458	462	387	348	302	288	308	288
30-34歳	398	458	462	387	348	302	288	308
35-39歳	380	399	458	462	387	348	302	288
小計	1,698	1,706	1,655	1,499	1,325	1,246	1,186	1,139

- 3) 注目すべきことは、過去の出生数そのものが既に減少していたために、出生率が一定にもかかわらず、20～39歳人口が今後急速に低下することである。97年に1699万人であった20～39歳の女性人口は、2032年には1137万人へと減少する。母体となる女性の数が減少するため出生数は低下を続け、2032年頃に産まれる子供は年間80万人まで低下すると予想される。

＜ケースAにおける出生数(現状の出生率のまま)のケース＞

	単位:万人							
	1997	2002	2007	2012	2017	2022	2027	2032
出生数	120	123	115	102	90	83	79	80

長期的には、子供の数が減少していく以上、保育所の収容規模を拡大することは不要との見解もある。事実、ここでは95年の出生率を使用したがる、直近の出生率は一層低下しており、直近の出生率のまま推移した場合、出生数は現在の120万人から2010年ごろまでに100万人を下回る公算は極めて大きい。しかし、少子化対策はこの出生数を回復させるための努力であり、「子供の数が減少しているから、何もしないでよい」ではないはずである。

- 4) ここで、出生数に関する現状を、女性の結婚率を加えて少し詳細に分析する。97年の人口構成と95年の年齢別出生率を使用するため精度は低下するが、現状を明らかにするには有益であろう。下表は、年齢別女性人口のうち、既婚女性の数を計算し、有配偶出生率を乗じて、各年齢別の出生率を算出して、20～39歳ゾーンの出生数を示したものである。

＜出生数の現状＞

	女性人口 (1997年) (万人)	未婚女性 (万人)	既婚女性 (A) (万人)	有配偶 出生率 (B) (%)	出生数 A×B (万人)	未婚率 【参考】 (%)
20-24歳	462	414	46	0.32	14.72	90
25-29歳	460	230	230	0.24	55.20	50
30-34歳	400	80	320	0.12	38.40	20
35-39歳	380	38	342	0.03	10.26	10
(小計)	1700	762	938		118.6	

直近の出生数が約119万人であり、計算上の出生数合計が118.6万人であることから、上表は今の実態をほぼ反映していると思われる。有配偶出生率は過去25年間にわたり極めて安定し、30～34歳ゾーンではむしろ上昇しているにも関わらず、日本の出生数が大きく低下している理由は「未婚率の上昇」である。この十年余り、女性の就業者数は大幅に増加したが、それは女性が結婚しない、子供を持たないで働き続けることで実現している面が大きいのである。

この状況を年齢階級別にみると、20～24歳の未婚率を引き下げることが、大学教育への参加比率の上昇などから見て困難である。従って、25～29歳ゾーン及び30～34歳ゾーンの未婚率が引き下がることが、日本の出生率回復にとって不可欠であり、さらに追加すれば晩婚化の流れを受けて30～34歳ゾーンで穏やかに上昇している有配偶出生率が更に上昇することも必要となる。つまり、出生数に強いインパクトを与えるのは25～34歳の女性の行動となる。

- 5) ここで、出生率が85年水準(合計特殊出生率1.76人)まで回復した場合の出生数の動向をシミュレーションしてみる。主要諸外国の合計特殊出生率は、スカンジナビア諸国が1.8人台、カナダ1.66人、オーストラリア1.82人、フランス1.65人、英国1.71人、米国は移民国家であるため2.04人等を考えると、85年の1.76人が、目標とする出生率の目途となろう。シミュレーションは、現在の出生率のまま推移した場合(=先のケースA)と、未婚率に歯止めがかかり、女性の有配偶率が95年の直近の水準から順次上昇し2005年に85年の水準まで回復する場合(ケースB)を比較する。日本において婚外子はまだ極めて少数であることから、有配偶率が回復すれば、前述したように極めて安定した有配偶出生率により出生数も回復すると考えられる。シミュレーションの結果は以下の通りである。

＜出生数の比較 現状と回復ケース＞

単位：万人

ケースA【現行水準】	2000	2002	2004	2006	2008	2010
20-24歳	16.6	15.5	14.8	14.2	13.5	12.7
25-29歳	56.0	54.0	49.9	46.2	43.7	42.0
30-34歳	39.8	42.9	44.4	44.0	41.3	38.1
35-39歳	10.3	10.5	11.0	11.8	12.3	12.5
計	122.8	122.8	120.1	116.2	110.8	105.3
ケースB【回復】	2000	2002	2004	2006	2008	2010
20-24歳	19.8	19.8	20.3	20.2	19.2	18.0
25-29歳	65.5	67.1	66.0	63.0	59.6	57.3
30-34歳	42.2	46.6	49.5	49.6	46.5	43.0
35-39歳	10.5	10.8	11.4	12.3	12.8	13.0
計	138.0	144.3	147.2	145.1	138.2	131.3
B-A(増分)	15.3	21.5	27.1	28.9	27.4	26.0

有配偶率が85年水準まで回復することで、現状を表すケースAに比べて出生数は25万人前後増加する。出生数が回復しても出生数が80年代のように150万人規模へと回復しないのは、母体となる女性人口が今後大幅に低下していくためである。よって、少子化対策とは日本の現状の人口構成の中で出生数を回復させる試みであり、「このまま放置すると長期的に80～90万人まで落ち込んでしまう出生数を、何とかして110～120万人前後に維持しようとする」政策努力となる。

- 6) 出生率低下の主因が晩婚化である。しかし、結婚は各人が自分の考えで決定することである。政策が対応可能なことは、結婚への意志決定について、心の中で「何か気にかかる」いくつかの即物的な問題を解決することであろう。「何か気にかかる」こととしては、①結婚しても働きたいが、子供が出来たら家庭に入らなければならない、②結婚・子育てはお金がかかるので経済的に不安、③子供を産んだ後、会社の自分に対する処遇はどうなるのか、の3点が挙げられよう。②については税制、社会保険料の面での優遇策を示した。③は次章でオランダにおけるワークシェアリングの検討で論ずる。①はまさに保育所問題であろう。

ここでは、「長期的に子供の数は減少するので、保育所拡充はそれほど必要ではない」との見解は妥当でないと考える。確かに現状では、保育所の収容能力、192万人に対して実際に入園している児童数は170万人(1998年現在)であり、収容能力は十分のように見える。しかし、

大都市圏においては4万人にのぼる待機児童が存在しているのである。マクロ的には需要をカバーしたかにみえる保育定員数の実態は、地方が過疎化して収容能力が余る一方で3大経済圏を中心に共稼ぎ夫婦が増加し、下表に示したように若夫婦が多く住む地域では、特に0～2歳児を預かる乳幼児保育が圧倒的に不足している。

＜首都圏の待機児童の現状＞

		単位:人						
		総数	0～2歳児 小計	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児以上
全国 ①		39,545	25,601	6,479	10,364	8,758	8,117	5,827
(総数=100の構成比)		100	64.7	16.4	26.2	22.1	20.5	14.7
東京都		7,818	6,085	1,328	2,794	1,963	1,228	505
	大田区	439	354	130	127	97	58	27
	世田谷区	595	470	130	187	153	91	34
	練馬区	632	439	60	237	142	119	74
	足立区	712	553	145	241	167	102	57
神奈川県		4,077	2,592	486	1,149	957	961	524
	横浜市	1,845	1,219	216	520	483	430	196
	川崎市	795	557	110	271	176	143	95
	相模原市	488	253	51	108	94	144	91
小計 ②		11,895	8,677	1,814	3,943	2,920	2,189	1,029
②/① (%)		30.1	33.9	28.0	38.0	33.3	27.0	17.7

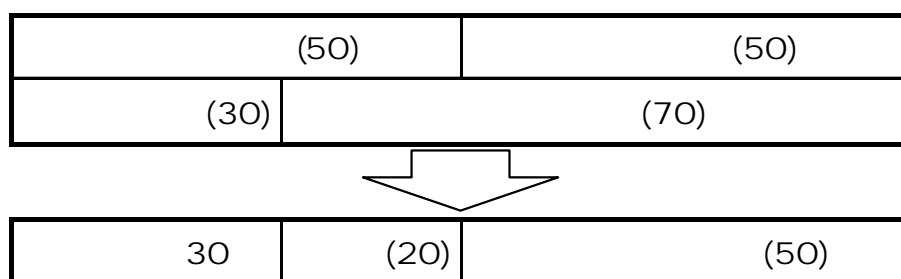
背景には共稼ぎ比率の上昇と、大都市では核家族化の進行により両親に子供の保育を頼むことのできない若夫婦の増加がある。首都圏を例に取れば、東京では世田谷区、練馬区、足立区、中央線沿線であり、神奈川では横浜市、川崎市であり、待機児童数は両県で1万人を超える。「保育所のあるところに住むべき」との主張もあるが、都内のビジネスセンターへの通勤時間、保育所への子供の送り迎えを考えて若夫婦が選択した住宅地での保育所が圧倒的に不足しており、このことが大都市に住む独身女性にとって「保育所を探すのは本当に大変だ」との意識を植え付けているのであろう。

したがって、「長期的に子供の数は減少するので、保育所はあまり必要ない」ではなく、「晩婚化を阻止し、出生数を増加させるためには、必要とされている地域での保育所の大量増設が必要」との立場に立つべきであろう。

また、待機児童4万人という数字の意味を少し掘り下げて考えてみたい。保育所に申請が許されているのは、実態上、今現在、夫婦共働きで実際に子供の生まれた世帯に限られる(「保育

に欠ける」という意味で、介護責任がある世帯、また病気により保育ができない世帯等が含まれるが、これは人数にすると少数である。「親(保護者)の就業状態」という側面からみると、仕事を持っていて子供が生まれる予定の者、子供がいるが今現在は仕事についていない者は、申請することができない。4万人というのは、この条件の下で実際に申請した人数、つまり、今、預け先の無い子供と仕事を抱えている人数となる。一方、4万人には、事情により離職して再就職を希望する者や、入園の申請を諦めて他の方法を選んだ者(祖父母に預ける)などは含まれていないのである。更に、この申請要件は、就業を希望する母親に困難な問題をもたらしている。就業面接では会社から「保育所の手配が済んでから、具体的に話し合おう」といわれ、保育所申請では、「実際に就業していないと待機児童が多く優先順位が低い」と断られるのである。多くの母親はこの板挟みの状況で、就業を諦めるか、「質」の保障のない認可外保育園を探すことになるのである。このように、4万人という数字は、あくまでも保育所の未整備・不足を前提とした氷山の一角に過ぎず、真の需要を表す数字とは言えない。

- 7) 晩婚化と保育所の関係を説明するためには、下図が便利であろう。人口統計から各年齢ゾーンの何割が結婚しているかが分かる。一方、労働省統計からは何割の人が就業しているかが分かっている。これを重ね合わせると、女性の結婚と就業に関する一つのイメージが出来る。25～29歳のゾーンで見ると、5割が独身で5割が既婚である。そして、7割が就業しており、残りの3割は働いていない。働いていない3割は家庭にいる、独身は就業していると仮定すると以下のようなになる。



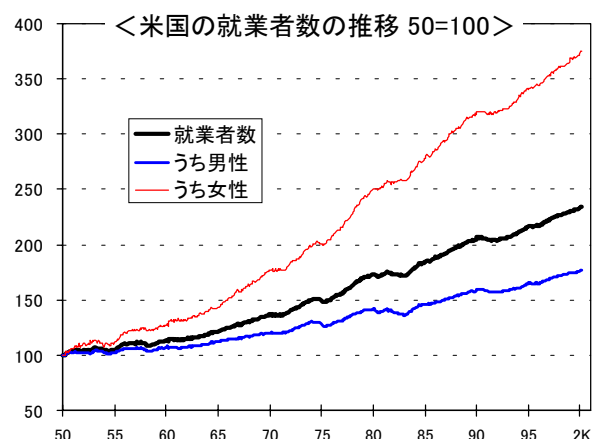
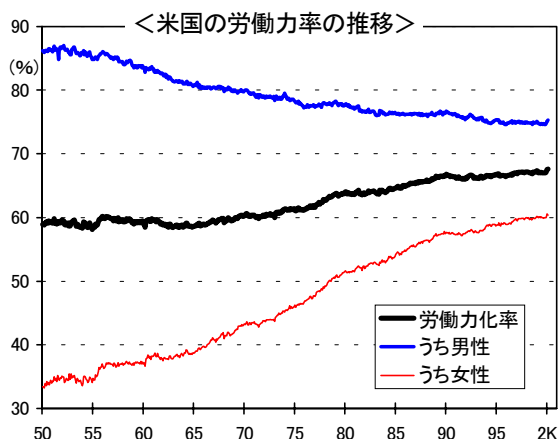
同様に、20代後半から40代前半までの女性の「就業と結婚」状態(=属性)を大胆に整理すると、以下の通りとなる。

単位:%

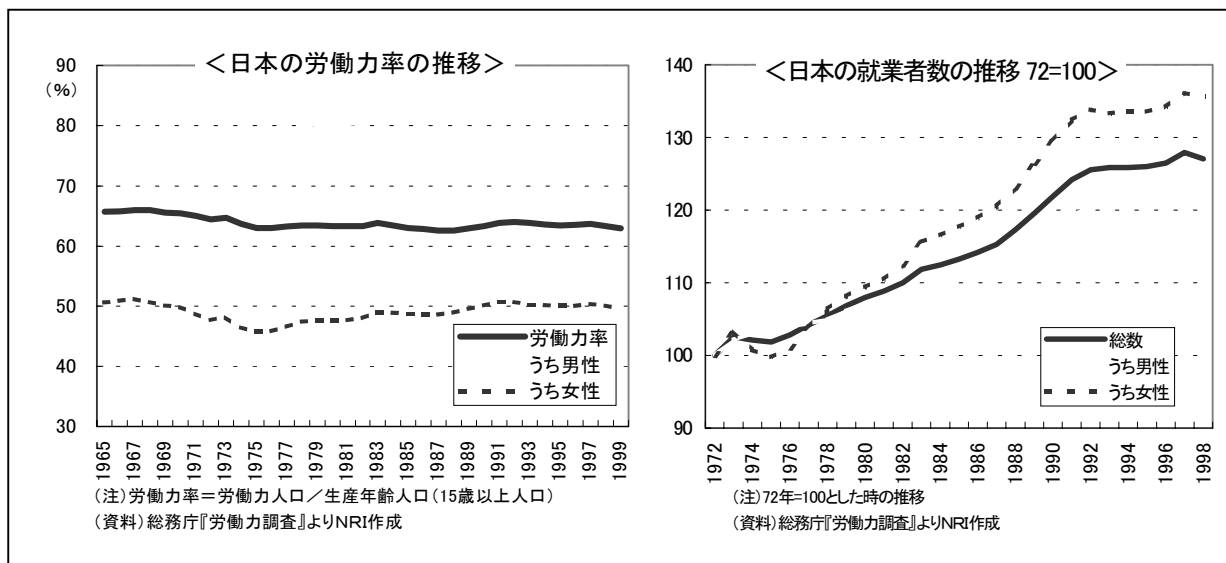
	専業主婦	共働き (A)	働いている独身 (B)	就業している女性 (A)+(B)
25-29歳	30	20	50	70
30-34歳	45	35	20	55
35-39歳	38	52	10	62
40-44歳	30	65	5	70

25～29歳のゾーンでは独身女性が一番多く、30～34歳ゾーンでは専業主婦がトップとなる。結婚、子育てのために家庭に入るのである。そして、35～39歳から子育てに目途が付くにしたがって共働きの比率が上昇し、40～44歳では共働きのシェアが65%となる。中核はパートタイマー主婦である。このように、女性の就業率がM字を示すのが日本の特徴である。

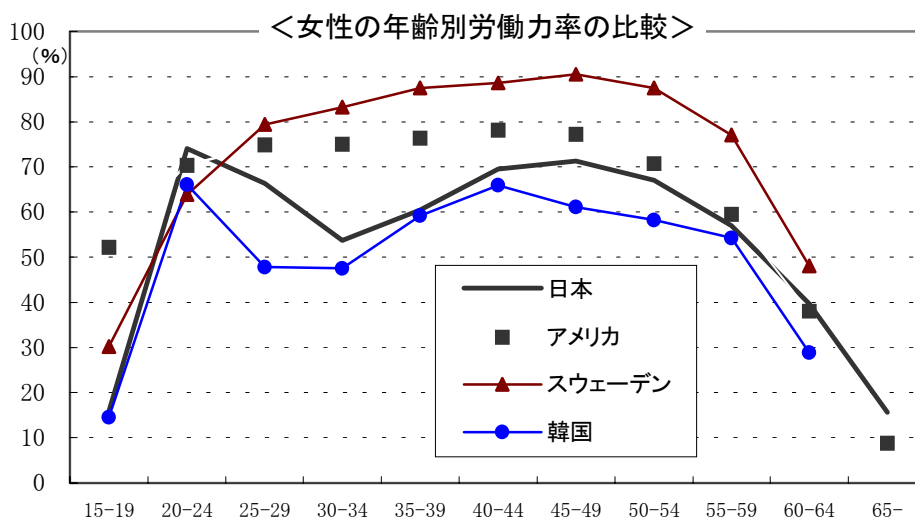
- 8) 下図は、米国の男女別の労働力比率(人口に占める就業者の比率)と就業者の推移を示したものである。米国では、70年代以降女性の社会進出が進み、労働力比率は70年の40%から98年には60%にまで上昇した。一方、男性の労働力比率はむしろ低下傾向を示している。これを男女別の就業者数の推移(1950年=100で指数化)でみると、75年以降、就業者数の増加の圧倒的部分は女性就業者の増加によってもたらされていることが分かる。さらに男女別の就業者数で見ると、直近では男女の就業者数が大接近してきている。戦後の日本社会は、例えばモータリゼーションの普及による郊外型大規模ショッピングセンターの進出等、常に米国の後を追いかけている。経済のサービス化、IT化、ホワイトカラー化、さらに近年の労働市場流動化の動き等、日米の社会構造の変化は同じ方向を示している。したがって、女性の社会進出も今後、米国と同じ傾向を示す可能性が高い。また、日本の人口が減少方向にはいることを考え合わせれば、女性の一層の社会進出が必要であろう。



9) 次図は、日本の男女別労働力比率、就業者数の推移を示したものである。就業者の動向を見ると、米国と同様の傾向であるが、全体の労働力比率では明確な上方シフトは見られない。理由としては、25～50歳までの米国女性の就業率がフラットであるのに対し、日本がM字型を示しているためである。M字型は既に欧米には見られず、日本・韓国などアジア諸国に特徴的な形態である。21世紀前半、このM字型を解消することが日本の労働市場において必要であろう。



また、現在、日本の女性の年齢別労働力率を見ると70%代前半がピークとなっているが、例えばスウェーデンでは80%台の就業率で、かつ年をとるにしたがって上昇している。長期的に予想されている日本の労働力不足に対処するためには、女性労働のM字型の解消、労働力率の一層の嵩上げが可能となる社会環境の整備が必要となる。



10) 女性の就業の現状を簡単に見た上で、7)で作成した年齢別の女性の属性を利用して、今後の保育所に対する需要規模の大まかなシミュレーションを試みる。基本的な問題意識は、98年度民間被用者のうち、出産後も引き続き就業を継続したのは5.2万人、この年の出生児数122.5万人に比べてあまりにも少ない。多くの女性は出産前に退職しており、育児と就業の両立が困難であることを示している。出産しても働き続けることを可能とするために、保育所がどの程度必要かについて目途を付けることにする。認可保育所には「保育に欠ける」と行政が判断した小学校就学前の児童が入所していることから、保育所の対象となる女性の属性は大きく分けると結婚していて且つ就業している女性、つまり「共働き」となる。現実の有配偶出生率のデータが95年までしか整備されていないため、シミュレーションでは、25～39歳の女性の有配偶率が96年から徐々に回復し、2005年に85年水準に到達するケースBを用いた。更に2つのケースを想定し、ケースB-①は労働力率がM字のままの場合、ケースB-②は女性が育児のために退職せず一貫して就業を続ける場合、つまり女性労働力のM字が解消する場合に分けてシミュレーションする。どちらのシナリオも、女性の年齢別就業率から「働いている独身」を差し引いて「共働き」比率を求め、その人数に「有配偶出生率」を乗じることで、保育所への入所ニーズを持つ出生児数を算出する。前提となる女性の年齢別労働力率は、ケースB-①は現状の労働力率を、ケースB-②は労働力率の2つのピーク(20-24歳の最初のピークと45-49歳の2つ目のピーク)を直線的に結ぶ方法を使った。下表はその結果である。30-34歳ゾーンを説明すると、出生率が回復するため、2010年の出生数は43万人、うち働く母親の出生数が20.4万人となるが、仮にこの人数が一貫して就業する場合は29.4万人が保育サービスを必要とする。

＜出生児に占める働く母親の出生数の比較＞

	ケースBの出生数								
	(万人)			ケース①(M字)			ケース②(M字解消)		
	2000	2005	2010	2000	2005	2010	2000	2005	2010
20-24歳	19.8	20.6	18.0	10.0	8.7	7.6	10.0	8.7	7.6
25-29歳	65.5	65.5	57.3	29.2	34.5	30.1	35.4	39.7	34.7
30-34歳	42.2	50.2	43.0	18.7	23.8	20.4	28.1	34.4	29.4
35-39歳	10.5	11.6	13.0	5.8	6.5	7.2	7.2	8.0	9.0
計	138.0	147.9	131.3	63.6	73.5	65.4	80.6	90.8	80.8
出生児に占める割合(%)				46.1	49.7	49.8	58.4	61.4	61.5

なお、20～24歳については、現在未婚率が約9割であり、この数値を変化させることは不可能と判断した。このため、既婚女性比率は1割、そのうち共働き比率を6割として計算している。また、共働き夫婦の子供で祖父母に保育されている人数は、各年齢にそれぞれ7万人いるものと想定した。以上の計算より、各年に生まれる子供のうち、保育所サービスを必要とする人数は以下の通りとなる。

	ケース①(M字)			ケース②(M字解消)		
	2000	2005	2010	2000	2005	2010
出生数(万人) (D)	138	148	131	138	148	131
働く女性の出生数 (A)	64	73	65	81	91	81
うち祖父母が保育サポート (B)	7	7	7	7	7	7
(A)－(B)＝(保育ニーズ) (C)	57	66	58	74	84	74
(C)／(D)＊100 (%)	41.3	44.6	44.3	53.6	56.8	56.5

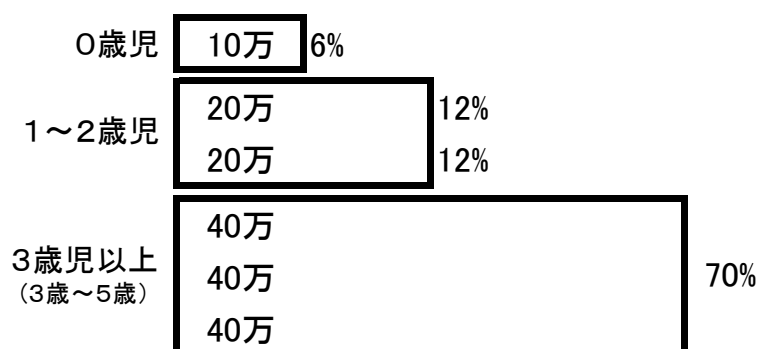
統計が95年データまでしかないため、96年から2005年までの10年間で出生率を85年の水準に回復させている。したがって、現状が2000年であるから出生数を若干差し引く必要がある。2010年までに出生率が回復した場合、保育所への入所ニーズを持つ出生児の数は年あたり50～60万人もの規模となると推計される。もし働く全ての女性の一貫就業が可能となった(M字の解消)場合には、70～80万人の規模が必要となることが分かる。

現実的には、M字の解消も出生率の回復も、より穏やかな形をとると思われる。したがって、2005年に向けてまず各年齢50万人の保育体制を実現し、一旦需給を見極めた上で、改めて2010年からの対策を考える等、2段階で供給体制を整備することが現実的に妥当といえるのではなかろうか。

では、現実の保育所の供給能力はどのようになっているのであろうか。

- 11) 現在の認可保育所は、児童の年齢別に措置定員が決まっている。先に見た首都圏の待機児童数を見ても判るように、現在圧倒的に不足しているのは、0歳から2歳までの乳幼児保育である。措置児童数の内訳は下図にまとめられる。

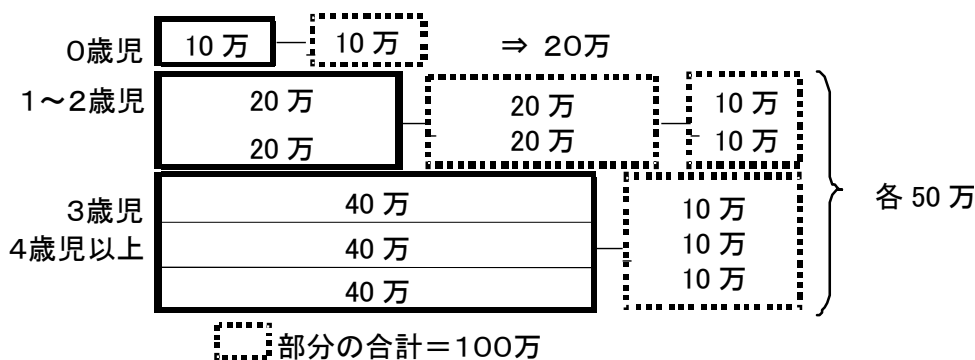
＜現在の措置児童数の年齢別内訳＞



保育所に措置されている児童数は合計で170万人である。そのうち3歳児以上が措置総数の70%を占めるのに対し、0歳から2歳の合計は30%、0歳児は全体の6%に過ぎない。3歳以上の幼児に比べて、保育単価が高く保育士などの人手のかかる乳幼児保育は、地域の保育計画に責任を負う地方自治体の整備が遅れる傾向にある。しかし、このような偏重は、乳幼児を中心とした4万人の待機児童が切実に保育所への入所を望む状況の中では、妥当ではないと考える。

- 12)したがって、新エンゼルプラン(当局の第2次5ヶ年計画)の大幅な予算拡大が必要と考える。待機児童の解消を含めて、2005年を目途として大都市を中心に100万人規模の保育所の増設を図るべきである。第一段階の保育所増設のイメージは下図の通りである。

＜保育所増設のイメージ＞



まず緊急の第1ステップとして、大きく偏重している年齢別定員数を、1歳児以上を各年齢40万ずつの同数とする。次に第2ステップとして10万人ずつ上乘せし、2005年までに最終的には各年齢50万人体制を整える。また、0歳の乳児は、基本的には母親の「育児休業」1年取得を強力に推進し、0歳児の間は親が育児できる体制を整える。しかし、たとえ育児休業の制度が整備されても、一定程度の0歳児保育に対する需要増加が見込まれることから、10万人程

度の整備をはかり、第一次5カ年計画としては全体で100万人の増設を目指す。

出生数が毎年120万人とすると、現状では3歳児以上は各年齢児童の3人に1人、1歳及び2歳児では約6人に1人、乳幼児では12人に1人が保育所に通っているが、これが各年齢50万人体制が整備されると、各年齢児童の約40%が対象となる。このような大規模な増設計画が発表されるならば、アナウンスメント効果として女性の結婚への意志決定をサポートし得ると期待される。

13) 2006年からの第二段階では、改めて女性の社会進出動向や出生動向を見極めながら、第三次エンゼルプランを策定する。女性の雇用者化に伴って保育サービスは「供給が需要を生む」傾向がある。保育所が整備された自治体では母親に退職の必要がなくなり、更に、評判を聞いて子育てと仕事の両立に悩む若夫婦が流入することで、新たな需要が生まれる。さらに、日本の労働力人口が減少を始めることから、女性の社会進出が一層活発になっているとも考えられる。M字の解消が本格的に起こるならば、2006年から2010年にかけて新たに70-100万人の追加増設が必要となる可能性もあろう。この70-100万の増設が計画され達成されれば、出生数の約60%が保育所に通う規模である。

14) 第二次エンゼルプランの修正に加えて更に大切なことがある。それは、保育所や保育計画に関する情報が全て国民・住民に対して開示されることである。居住地を決めようとする若い夫婦が、正確で十分な保育所情報を簡単に得られる必要がある。地方自治体は、例えばコールセンターなどの形で、地域の保育・育児情報を必要とする全ての人が簡単にアクセスできる体制を整えるべきであろう。

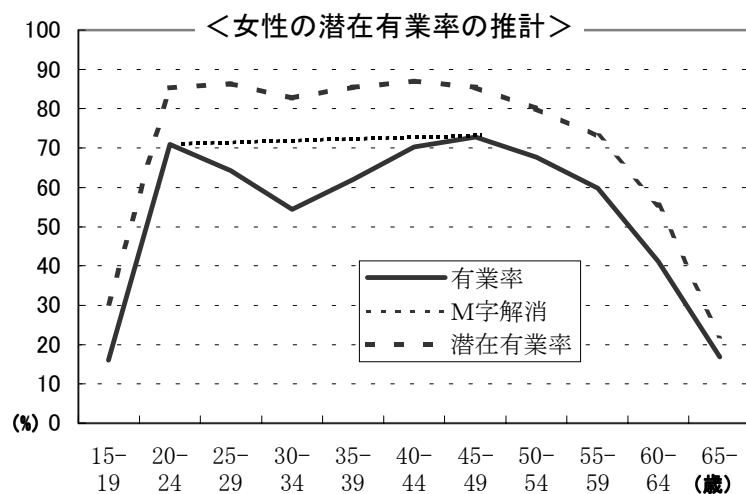
さらに、保育園の設立・運営の規制の一定程度の緩和も必要となろう。床面積や園庭、調理室などの規制により認可されない民間の「認可外保育園」に、現在20万人程度の児童が通園しているといわれ、その数は年を追って増加している。保育内容はしっかりしているところが多いにもかかわらず、その多くは認可外ということで自治体からの補助金や負担金は支給されず、費用は全額保護者負担である。しかし、地価の高い都市部で深刻な待機児童問題が発生していることを考えれば、今後、4歳以上の児童を中心に、より柔軟な保育所の運営を考える必要がある。保育環境の改善に関する具体的な対策を積極的に打ち出していくことで、これから子育てを始める若い夫婦の育児に対する「不安感」を緩和し、少子化対策として、間接的ではあるが着実な効果が期待される。

- 15) 0歳児の保育については、職場における1年間の育児休業期間取得を強く推進し、親が安心して育児に専念できる体制を整えることが必要と考える。日本では、育児と仕事の両立を目指すために育児休業法(現在は、育児・介護休業法)が1991年に成立してから、約10年が経過した。しかしながら、育児休業制度の利用者は未だに多数派に至っていない。日本労働研究機構の「女性と仕事に関するアンケート」(1996年)によると、「結婚、出産・育児を機に仕事をやめた理由」として、正社員の約3割が「職場の雰囲気」を挙げており、権利としての制度の存在を浸透させる上で、個々の職場における理解が重要となろう。
- 16) この育児休業は、労働者の事業者に対する申請を要件としており、一人の子供につき一回、連続した休業期間を取得することになる。育児休業をすることができるのは、1歳に満たない子供を養育する男女労働者であり、期間の定めのない労働協約の下で働いているパートタイマーも対象となる。一方、事業主は、育児休業の申請や実施を理由に労働者を解雇してはならない。ただし、労使協定があれば、①雇用期間が1年未満である、②配偶者が常態で子供を養育できると認められる、③育児休業申請日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである、④一週間の所定労働日数が2日以内である、⑤内縁の妻や夫が子供を養育できる状態にある、といった労働者については、その申請を拒否することができる。育児休業期間中は、雇用保険から育児休業取得前の賃金月額額の25%相当額が、「育児休業基本給付金」と「育児休業職場復帰給付金」として支払われている。この給付水準については、雇用保険法の改正によって2001年1月より、25%から40%へ引上げられることになった(育児休業基本給付金を20%から30%へ、育児休業職場復帰給付金を5%から10%へそれぞれ引上げ)。その他、健康保険料と厚生年金保険料の被保険者本人負担分の納入は、申請により免除される。
- 17) それでは、制度の利用実態はどのようになっているのだろうか。労働省の「平成11年度女子雇用管理基本調査」(有効回答6,990事業所)の結果から概観する。まず、制度について規定がある事業所は、事業所規模5人以上では53.5%である。これを規模別にみると、500人以上の事業所では98.7%であるが、30~99人の事業所では74.0%、5~29人では49.4%にとどまっている。また、業種別に見ると電気・ガス・熱供給・水道業と金融・保険業では90%を越えるものの、女性が多い職場と考えられる卸売・小売業、飲食店では58.8%、サービス業で52.3%と大きな偏りがある。労働組合の有無別では、組合がある事業所では91.8%だが、無い場合には43.5%と5割に満たない状況であり、制度の一層の普及を徹底させる必要性が見てとれる。

続いて、制度のある事業所について出産した女性労働者のうち育児休業を取得した者の割合を見ると 56.4%となっている(配偶者が出産した男性が取得した割合は 0.42%)。しかし、育児休業を終了して復職した女性が取得した休業期間は、「10～12 か月未満」が 29.2%しかない。このようにほぼ1年間取得した者が約3割しかない一方、「3か月未満」や「3～6か月未満」といった短期間の取得者は合わせて 37.2%になる。1年間フルに休職できた人が3割に過ぎないことは、この制度の課題であろう。

18)「雇用保険事業年報」によると、平成 10 年度においては、育児休業基本給付金の受給要件確認件数は約 7 万 3 千件であり、これらのうちの約 5 万 2 千人が育児休業職場復帰給付金を得た。同年の出生数は約 122 万 5 千人であり、同じ職場に復帰できた女性が 5.2 万人であることはあまりに少ない。さらに分析をするならば、子供の出来た働く女性をxとすると、制度の普及率が 53.5%、制度取得率が 56.4%なので、 $x \times 0.54 \times 0.56 = 7.3$ 万人となる。 $x = 24.1$ 。つまり、子供の出来たサラリーマン女性が 24.1 万人に対して、出産後元の職場に復帰した人は約2割の 5.2 万人と言うことになる。もちろん、子供が出来たので退職するという意志決定もあろうが、2割という比率はあまりに低いと考える。したがって、各企業において育児休業制度の取得を大幅に進め、育児と仕事を両立させやすい企業文化を育成することが、まず重要であろう。

19) なお、21世紀を長期的に展望する上で、日本の労働力人口が減少を始めることと女性の社会進出についても、再度考えておく必要があるだろう。2005年から2010年にかけて労働力人口の減少が始まる。このため、外国人労働者の導入論が台頭し始めている。一方、女性の一層の社会進出も要請されよう。どこまで女性の労働力化が可能かについて検討してみる。



将来の女性労働力のイメージを描く上で、総務庁が行っている『就業行動基本調査報告』が一つの手がかりになろう。同調査には、仕事についていない者に就業を希望しているかどうかを問う調査項目がある。この結果、仕事についていない25歳から34歳の女性のうち、60%以上が就業を希望すると答えている。これら女性は、育児や保育所の整備不足などの理由で、就業の意志を持ちながら実際には仕事を持っていない「潜在的な就業者」とみることができる。この「潜在的な就業者」に「就業している者」を加えることで、「潜在有業率」(失業者を含まない)が推計できる。結果は図にあるように、20歳から49歳までが軒並み85%を超える大きな台形を描く。これによると、女性の就業者数はおよそ800万人増加し、専業主婦比率は10-15%に低下する。これは、現在のスウェーデンの労働力率とほぼ同水準である。もし労働市場が女性の労働力率80%台以上という事態を必要とするのであれば、労働市場の国際比較を含めて、どこまでが現実的な水準であるかを検討した上で、2025年に向けて中長期的に一層の保育所の規模拡大が必要となるであろう。

20) 保育所の増設に加えて、消費者利便の向上のために、21世紀に向けて保育の分野にも競争促進政策が導入されるべきタイミングに入ったものと判断する。まず、格付制度の導入である。現状においては、子育てを考える夫婦にはどの保育所が良い保育所であるかの判断基準が示されておらず、口コミなどの情報に頼らざるを得ない。この状況は改善されるべきである。提案は、保育所格付けのための第三者機関を創設し、認可保育所は格付機関に対して情報開示とヒアリングを受諾する義務を持つ。この調査内容を公開することによって、保育所に関する格付けとなり、消費者の保育所選択が容易となると同時に、保育所相互の競争促進を活性化させる効果が期待できる。

21) 中期的に、大都市部を中心に保育所の増設が必要であるが、その全ての建設コストを公費とすることは、近年における地方自治体の財政状況からみて困難であろう。したがって、民間資本の導入が必要となる。事実、2000年4月より株式会社などの保育所への参入が認められた。しかし、保育ビジネスに参入する民間企業に対しては、当局からの厳しい規制が課せられている。問題となる規制としては、配当を行うことが事実上禁止されていることがあげられよう。公益性を重視し、株式会社などに対して非営利法人的な規制を行ったためである。しかし、公益性の高い電力、鉄道等の公益産業は東京証券取引に上場しており、株主に対して配当を行っている。当局の規制のもとで営利企業が活動することは、多くの分野で承認されているので

ある。保育ビジネスに参入する株式会社に対する配当制限条項は、大幅に緩和されるべきものとする。

22) また、今年度より賃貸方式による保育所経営が認められた。典型的な例を示せば、待機児童の多い都市部において不動産所有者から建物等を賃貸し、社会福祉法人に加え株式会社等が保育ビジネスの運営を行う形態である。すなわち、保育所の所有と経営の分離である。当然の事ながら、社会福祉法人と株式会社はこの方式のもとで競合関係に入る。このとき、両者が税制面でイコール・フットイングでないことは是正されて然るべきである。株式会社に対しては営利法人として様々な課税が行われているのに対し、社会福祉法人は基本的に非課税法人であり、民業は税制面で不利な立場となる。元来、社会福祉法人は個人が公益性の高い福祉事業を実施するため、土地を提供すること等により設立される。この土地に公的補助を投入し、建物等を整備した上で運営が開始される。このように一部民間の資本が投入されているが、かなりの比率が公的資金であり、かつ公益性が高いために非課税法人となっているのである。しかし、賃貸方式においては、社会福祉法人側に建設コスト等の負担はなく、純粋に運営委託ビジネスであるといえる。この方式での運営に税制上の恩典を与える必要はなく、民業とのイコール・フットイングを図ることが望ましいのではなかろうか。同じ保育サービスの提供者でありながら株式会社は課税、社会福祉法人は非課税という状態は、利用者のための多様なサービスが競争状態で生まれていく土壌とは言いがたい。条件整備のため不均衡な税制は修正されるべきと考える。同様に、保育所開設運営に際して社会福祉法人は各種補助金、有利な公的融資等のメリットを享受している。公設民営制度の採用等、株式会社に対しても同等の支援が必要である。

保育所運営費等の補助の概要(東京都の場合)

設置者	国施設整備費	都施設整備費	国運営費負担金	国補助金	都補助金
社会福祉法人	○	○	○	○	○
株式会社	×	×	○	○	×

保育所における市からの公費補助の概要

(園児一人あたり年額の比較 : 公立を1とした場合)

東京23区	公立	1.00
	社会福祉法人	0.62
	株式会社	0.00
<hr/>		
東京市部	公立	1.00
	社会福祉法人	0.32
	株式会社	0.00
<hr/>		
大阪市部	公立	1.00
	社会福祉法人	0.19
	株式会社	0.00
<hr/>		
その他市部	公立	1.00
	社会福祉法人	0.23
	民間企業	0.00

23) 社会のサービス労働化による労働時間帯の多様化は、当然利用者の保育ニーズの多様化を生む。これに対応して利用者の利便性を向上させるために、夜間および土日等休日におけるサービスの提供が様々に行われるべきである。延長保育のニーズが高まっていることは産業構造の変化に基づいた必然的な需要であり、公民共々この対応に努力すべきと考える。利用手続にも再考が必要であろう。利用者本位の多様な保育サービスが生み出されるための競争促進政策の推進と、利用者の利便性をより高めるために、利用者は地方公共団体を通じてでなく、事業者と直接契約(相対契約)を結ぶ形を基本として考えるべきである。

24) なお、各種アンケートによると共稼ぎ夫婦の妻より専業主婦の方が育児に係るストレスが高いことが示されている。大都市における核家族化の進行は専業主婦の孤立化を生み出している可能性もある。当報告書においては、保育の一層の社会化を目指して保育所の大幅増設を提案した。この増設課程において、専業主婦に対しても保育所の育児機能は開放されるべきだと考える。

V. オランダにおけるワーク・シェアリング

主要国の少子・高齢化の動向は4つのグループに分けられる。①アメリカ、オーストラリア等まだ問題となっていない国、②北欧4カ国とイギリス、フランスは高齢化は進行しているが出生率の高い国、③ドイツ、イタリアなどの少子・高齢化の進行している国(日本もここに含まれる)、④オランダ、スイスなどの中間的な国である。ここでは、90年代、新しい労働形態を創造したオランダに注目した。オランダが90年代、世界に発信したメッセージは「1.5稼ぎ」モデル、及び「ファミリー・フレンドリー・エンプロイメント」である。

		特殊合計出生率(人)			
		～1.4	1.4～1.6	1.6～1.8	1.8～
人口に占める65歳以上の比率(%)	～13			カナダ (12.0、1.66)	アメリカ (12.6、2.04) オーストラリア (11.7、1.82)
	13～15	日本 (14.2、1.39)	オランダ (13.2、1.54) スイス (14.3、1.50)		フィンランド (14.1、1.81)
	15～17	ドイツ (15.2、1.25) イタリア (16.1、1.27)		フランス (15.2、1.65) イギリス (15.8、1.71)	デンマーク (15.1、1.82) ノルウェー (15.9、1.88)
	17～				スウェーデン (17.3、1.88)

(注1) ()内は、左側が65歳以上比率、右側が特殊合計出生率(1995年頃の計数)

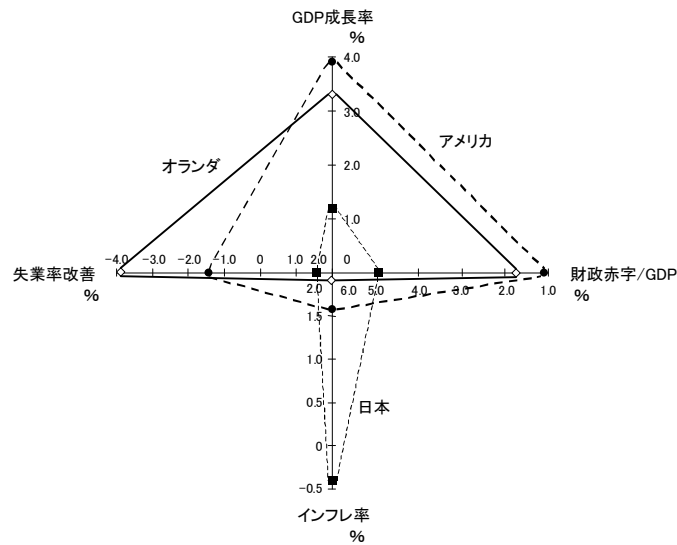
(注2) オランダの特殊合計出生率は、80年1.60、85年1.51、90年1.62、95年1.54と過去20年間1.5～1.6人の間で推移している。

- 1) オランダは人口1580万人、面積は九州程度の国である。但し、九州の人口は850万人であり、人口密度はオランダの方が高い。麻薬の一部自由化、安楽死の容認などやや特異な社会政策を持つ国として有名である。経済では古くはチューリップ・バブル、70年代にはオランダ病等

の話題を提供してきた。最近、同国の経済パフォーマンスの良さから「オランダの奇跡」が話題になっており、パフォーマンスの良さを社会・歴史的な背景から説明する「ポルダー・モデル」、「オランダ・モデル」が提唱されている。

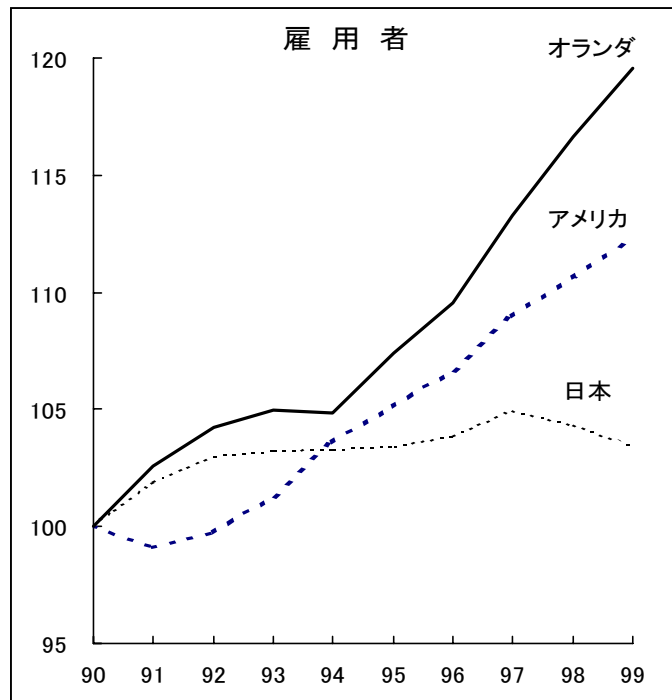
- 2) 90年代の世界経済の勝者はアメリカであった。90年代後半の経済パフォーマンスがそれを証明している。すなわち、アメリカの95～99年平均の実質GDP成長率は3.9%、日本の1.2%、ドイツの1.5%を大きく上回る。消費者物価上昇率こそ、アメリカ1.6%、日本-0.4%、ドイツ1.2%とアメリカが劣るものの、日本の物価下落はデフレであり、必ずしもパフォーマンスの良さを示すものではない。名目GDPに対する財政赤字の比率はアメリカが1.1%であるのに対し、日本は5.0%、ドイツは2.5%である。直近の数字はアメリカが財政黒字になっており、パフォーマンスの格差はさらに拡大している。失業率はアメリカが95年の5.6%から99年は4.2%へ1.4%ポイント改善したのに対し、日本は1.6%ポイント悪化(失業率の上昇)、ドイツも1.7%ポイント悪化している。
- 3) こうした中で、オランダの経済パフォーマンスの良さが注目される。95～99年の動きを見ると、実質GDP成長率は3.2%、消費者物価上昇率は1.8%、財政赤字の名目GDPに対する比率は1.7%とアメリカに比肩しうる。特に失業率は95年の7.1%から99年は3.2%に低下し、改善の幅は3.9%ポイントに達している。この労働市場の大幅な改善を中心とした経済パフォーマンスは「オランダの奇跡」の名に恥じないといえよう。

注目されるオランダの経済パフォーマンス



(注) 95～99年の実績
(出所) OECD “Economic Outlook”

- 4) 労働市場の改善を、雇用者の増加という視点から見ると、状況はより明確になる。90年の雇用者数を100.0とした場合、日本は99年に103.4とほとんど増加しなかったのに対し、アメリカは112.4、オランダは119.6となっている。



(出所) OECD “Economic Outlook”

5) この90年代のオランダの雇用の増大には、パートタイム労働、派遣労働といういわゆる非典型(atypical)雇用が大きく寄与している。オランダの被雇用者は、①労働時間:正規労働時間(労働協約により異なるが36~40時間/週)より労働時間が少ないか否か、②雇用契約の期間:期間無し・長期か有期・短期か、という二つの軸から、下図のように四つのカテゴリーに分類することができる。つまり、①正規・フルタイム(カテゴリーAとする)、②正規・パートタイム(カテゴリーB)、③派遣・フルタイム(カテゴリーC)、④派遣・パートタイム(カテゴリーD)の四つである。データの限界から概数に留まるが、99年の被雇用者をA:B:C:Dに分けるとその比率は67:23:3:7になると推定される。総雇用に占めるパートタイム比率は30%((B23+D7)÷100)、派遣比率は10%((C3+D7)÷100)である。

パートタイムと派遣

99年の状況

		労働時間		
		フルタイム	パートタイム	
契約期間	正規	A 67	B 23	90
	派遣	C 3	D 7	10
		70	30	100

(注) 被雇用者をを100としたときのパーセンテージ
(出所) 各種統計から試算

90~99年の増加分

		労働時間		
		フルタイム	パートタイム	
契約期間	正規	21	44	65
	派遣	14	21	35
		35	65	100

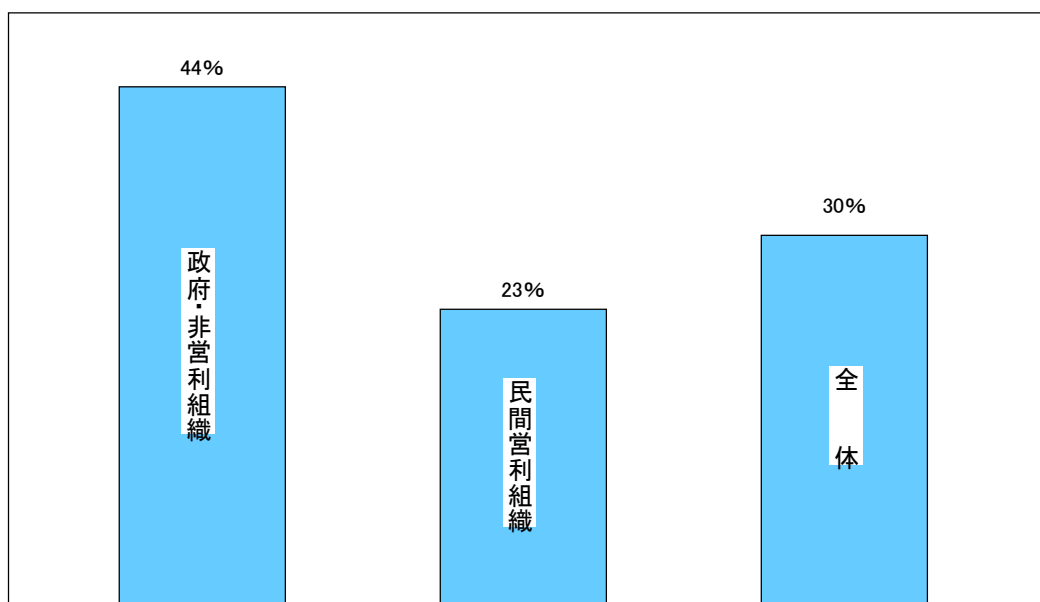
(注) 被雇用者の増加分をを100としたときのパーセンテージ
(出所) 各種統計から試算

6) 90年から99年にかけてオランダでは被雇用者が約89万人増加したが、このうち非典型雇用つまりカテゴリーB、C、Dでそれぞれ39万人、12万人、19万人増加している。つまり90年代の雇用増加の約80%が、非典型雇用によるものであった。正規・フルタイム労働者の雇用増加は全体の雇用増加の約20%しか占めていないのである。別の言い方をすると、パートタイム労働の増加によるものは58万人(39+19万人)、雇用増加の約65%、派遣労働の増加によるものは31万人(12+19万人)、雇用増加の約35%を占めたのである。(パートタイム労働の増加

と派遣労働の増加で $65 + 35 = 100\%$ となるが、パートで派遣という人=カテゴリ-D の人が二重勘定されていることに注意)。

- 7) このようにオランダでは 90 年代の雇用改善に大きく寄与したのは非典型労働であった。以下では、①雇用の増大に対する寄与は派遣労働よりもパートタイム労働の方が大きかった、②最近までのオランダ政府の取組みは、派遣労働よりもパートタイム労働の促進が中心であった、③ワーク・シェアリングに焦点を当てていることから、パートタイム労働に焦点を当てて分析していくことにする。
- 8) まず、オランダのパートタイム労働の実態を、企業経営者、人事(労務)担当者へのインタビューを交えながら、データに基づいて概観していく。オランダの被雇用者(この中には自営業者も含む)のうち、パートタイムで働く人は5)で述べた通り、約 30%(98 年 30.1%)である。ここでは週 12~30 時間労働の者をパートタイマーとして定義しているが、12 時間未満のものも含めると 37.9%になる。日本は直近の数字が 98 年で 21.2%である。ただし、日本の場合、週 35 時間未満労働の者をパートタイムとしており、定義がやや広がっていることには注意を要する。
- 9) パートタイム労働の比率が高いのは、政府、非営利団体(NPO)であると考えられる。オランダは医療・介護、特に介護の分野はNPOが中心になって行われている。この介護NPOに女性がパートタイム労働者として進出したのである。インタビューでも、ある在宅介護NPOで働く人のうち現業部門のほとんど全てがパートタイム労働者であるとの答えを得ている。オランダ産業使用者連盟とのインタビューによれば、政府・非営利団体で働く者のうちパートタイムで働く者は約 44%を占める。民間営利企業で働く者のうちパートタイマーは約 23%である(この数字は全体でパートタイム比率 30%という数字に符合する)。

パートタイム労働者の比率



(注)97年

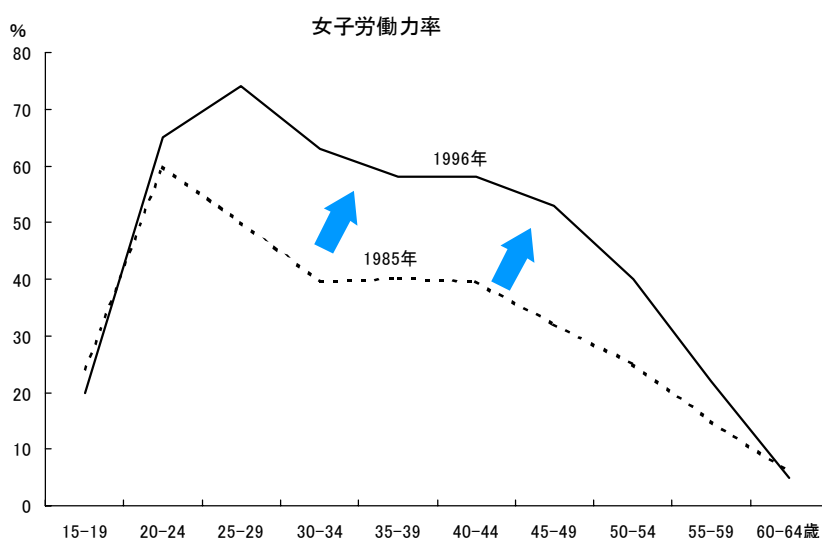
(出所)オランダ産業使用者連盟(VNO-NCW)でのヒアリングに基づき推計

10) 民間営利団体(企業)では、パートタイム労働者はサービス業で比率が高く(約29%)、製造業・建設業は比率が低い(約10%)。中堅梱包会社では、「製造現場にパートタイマーはいない。稼働率を調整するため派遣労働は利用している。」(人事部長)としている。大手鉄鋼会社の人事部長は「当社のブルーカラーにパートタイマーはいない。24時間のシフト労働にパートタイム労働はなじまない。」としている。同氏は「パートタイム、派遣が多いのは、サービス産業、特にホテル、ケータリング、クリーニングだと思う」とも言っている。これらサービス産業にインタビューすると、パートタイム比率は極めて高いことがわかる。「パートタイマーは従業員の約60%。」(コールセンター最大手、人事部長)。「パートタイマーは約25%。」(運輸業、人事部マネージャー)とのことである。サービス業でパートタイム労働が多いのは、①コールセンター、ホテルのように「1日24時間、週7日」サービスへの対応、②クリーニング(ビル清掃)のように仕事の時間が早朝、夕方以降と偏りがあることへの対応、③ホテル、レストランのように、季節、天候等の要因で売り上げの変動が大きいことへの対応(これらの業界はパートタイムというよりも、必要なときだけ呼び出すという「オンコール」で対応している。なお、オランダの統計ではオンコールもパートタイムとして計算されている)、によるものである。一方、サービス産業で派遣労働は使用する場合もあるが、ほとんどのインタビュー先では、「コストが高いため、なるべく減らすよう

にしている」(レストラン、取締役)という答えであった。

- 11) 製造業にパートタイム労働者が少ないということと、サービス業にパートタイム労働者が多いことを合わせて考えると興味深い事実が伺える。つまり、製造業、特に装置産業では昔から24時間操業＝労働が行われていた。製造業は、供給＝製造の現場と需要＝販売の現場は離れていることが多く、また在庫という形で、需要と供給の緩衝を作ることが可能である。したがって、供給の現場では、均等に継続的に製造すること、つまり稼働率の維持が重要事項であり、ブルーカラーがシフト制で対応するという労働形態が常識化している。これに対してサービス産業では週7日化(日曜営業、週末営業)が進められ、24時間化も最近動き始めた。サービスは需要と供給の現場が同じ場所であることが多く、また在庫は不可能である。現在は完全に24時間対応するわけではなく、シフト制で24時間対応したのでは、コストが引き合わない。サービス産業でパートタイムの比率が高いのはこうした事情によるものと思われる。なお、サービス産業の方が製造業よりもパートタイムの比率が高いことは、日本も同じである。
- 12) パートタイマーを性別で見ると、女性の比率が高い。男性被雇用者のうちパートタイマーは約10%、10人に1人である。女性被雇用者の場合約54%、2人に1人である。日本の場合、男性は約11%、女性は約37%、女性被雇用者のうち3人に1人がパートタイマーである(この場合も定義の違いから日本が高い比率になることは注意が必要)。オランダのインタビューでは、「パートタイム労働者の中心は女性である。相対的に低位の仕事が多い」(オランダ産業使用者連盟)、「パートタイマーの70%は女性で、そのうちの75%が30代の既婚、子持ちである。」(コールセンター最大手、人事部長)、「パートタイマーの75%は女性である」(運輸業、人事マネージャー)、とされている。介護NPOで働くパートタイマーはほとんど女性である。女性被雇用者のパートタイム比率が高いのは、製造業・建設業の現場にパートタイムが少なく、政府、NPO、サービス産業にパートタイムが多いことが原因であろう。パートタイム労働の増加は、下図に見るように女性の労働市場への参加率を大きく高めている。

高まる女性の労働市場参加



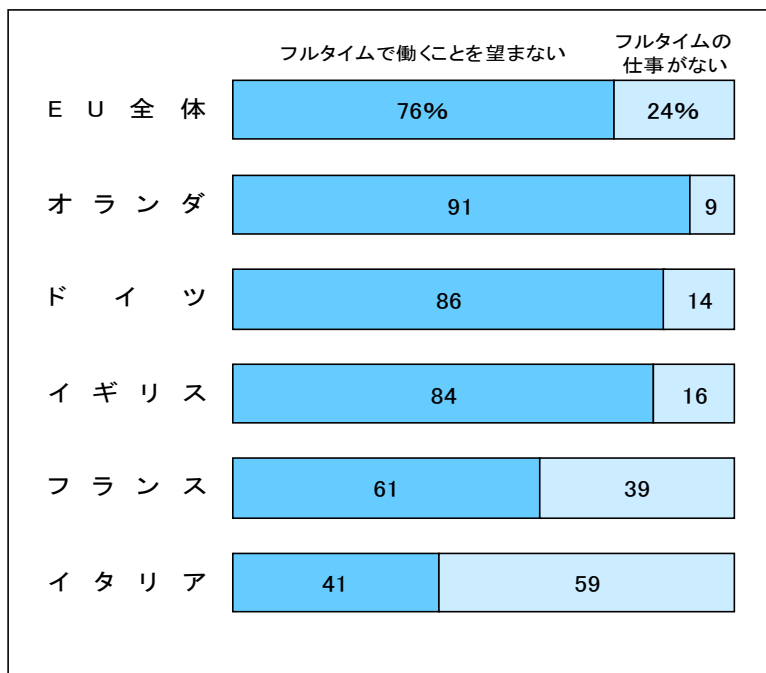
(出所) CBS(1997)

13) オランダのパートタイマーは、民間では低ポストの仕事が中心であり、マネージャークラスは極めて少数であると考えられる。データが存在しないが、インタビューでは「マネージャーのパートタイマーはいない」(大手コンピューターソフト会社 社長)、「マネージャーがパートタイムになることは考えられない。私を含めマネージャーは時間で仕事をしない」(中堅梱包会社 人事部長)、という答えであった。サービス業でも銀行は、「パートタイムワーカーは、低いポストである。マネージャーのパートタイム化は理論的には可能だが、現実には存在しない。」(大手銀行 人事担当役員)という。一方、サービス産業でも 24 時間・7 日営業の企業では現場のマネージャーがパートタイムである場合が多い。「ルームサービス部門のマネージャーはパートタイム、他にもパートタイムのマネージャーはいる」(ファイブスター級の大手ホテル、人事部マネージャー)。これはコールセンターでも同じである。また日本でもパートタイマーの活用が進んでいる流通小売業界では、「マネージャーとバイヤーは原則週 4 日労働以上でなければならない(つまり、週休 3 日のマネージャー、バイヤーもいる)」(大手チェーンセルフ店、人事担当役員)としている。また、このセルフ店には約 700 店の中で 1 店のみ店長がパートで月～木、金～日で入れ替わる店があるとのことである。この様にサービス産業の一部には現場のマネージャーがパートタイムの場合があるが、インタビューした限りではそうした企業でもシニアクラスのマネージャーはほとんど例がない。またサービス産業でもパートタイマーが現場のパートタイムのマネージャーに昇格できるかは企業・業界によって異なる。人手不足の強いコールセンターでは、現場の

マネージャー、インストラクターにパートタイマーが昇進する仕組みがあり、現実に機能している。しかし、ビル清掃会社では現場の監督者でさえ、ビル清掃員からの昇格はなく、監督者は全て外部採用である。以上、インタビューのみの調査であり情報が限られているため、パートタイマーと役職の関係は一概に判断できない。しかし、「高級官僚」がパートタイマーというような一部のマスコミに伝えられる状況は、極めて特殊な例であるということではなかろうか。

- 14) 以上オランダのパートタイマーについて、統計データ、インタビュー等に基づきその実態を述べてきた。要約すれば、①オランダのパートタイマーは、政府・NPO が中心になって推進されてきた、②民間営利団体(企業部門)ではサービス産業が中心で、製造業・建設業は比率が低い、③女性が中心で、民間企業では職階が低い層が多い、となる。
- 15) こうした中で、パートタイム労働の社会的な認知が進んでいることが注目される。オランダの大手銀行では、「当行グループの従業員は 99 年末時点で 53,147 人、フルタイム換算では 48,224 人である。」(同行 人事担当役員)という発言があった。他社でも同様の発言が聞かれた。パートタイムで働く社員は従業員として計算されるのである。また、次頁の図にあるように、オランダではパートタイムで働いている人のうち 91%がフルタイムで働くことを望まない、つまり自ら進んでパートタイムで働いている人である。欧州の平均値は 76%であり、オランダはこの比率が欧州で最も高い。さらに、インタビューでも、「パートタイムという働き方は女性の間で広く受け入れられるようになった。労働時間の自由という考え方が社会に受け入れられるようになった。」(大手鉄鋼会社 人事部長)、「若い人の労働に対する態度は変化している。パートタイムで仕事をしたいと考えている人は多いようだ。」(大手コンピューターソフトウェア会社 社長)、「労働市場が個人主義の時代が変わってきた。」(派遣業協会 会長)、という声があり、パートタイムが女性、若い人の中で定着していることを示している。さらに、「マネージャークラスのパートタイマーは今はいない。しかし、若い人の中でそういう要求が出てきてもおかしくはない。将来は起こり得ることとしてオープンである。」(大手家電会社 オランダ社長)という声もあり、将来、民間企業でも職階が低位の者から高位の者にパートタイムが広がる可能性が言及されている。

パートで働く理由



(注) 95年調査
 (出所)「オランダにおけるパートタイム労働の動向と家庭生活の変化」
 前田信彦、海外社会保障情報No.124.1998

- 16) 次にオランダにおけるパートタイム労働拡大の要因を、パートタイム労働の促進策という視点を中心に見ることにする。オランダにおけるパートタイム労働の推進はかなり古くから行われており、70年代にもパートタイム労働は失業率を低下させる方法として意識されていたようである。しかし、オランダにおけるパートタイム労働の推進をオランダ・モデルという枠組みの中で全体的に捉えようとする時、1982年の「ワッセナーの合意」に注目しなければならない。
- 17) オランダは第二次世界大戦後、人件費の上昇を抑制し国際競争力を高め、50年代の繁栄をもたらした。60年代に入ると沿岸で天然ガスの発見があり、その輸出収入が財政支出の拡大を可能にし、高度な福祉社会を築き上げた。しかし、貿易黒字拡大による自国通貨の上昇、インフレ率と賃金・年金の連動化、という問題に加え、エネルギー価格が低下したため、高インフレ・高失業・高財政赤字に悩む国となった。天然資源の保有国がその価格高騰時の経済政策を間違え、経済が混乱するという現象を指して「オランダ病」という名前がつけられた。こうした70年代後半～80年代初めの危機的状況に対して、1982年に経営者、労働組合、政府の要人が、アムステルダム郊外の高級住宅地ワッセナーに集まって今後の経済運営について協議したのが、いわゆるワッセナーの合意である。オランダ語では“Akoord Stitching van de Arbeid”(労働の協調に対する合意)と名づけられたA4サイズ1枚程度の合意の内容を要約す

ると、①労働組合は企業収益の回復の必要性を認識し賃金抑制に協力する、②雇用主はより良い労働の配分 (division of labor) を目指すことを約束する、③政府は労使が自由に交渉することを受け入れる。財政の健全化と労働市場の規制緩和に合意する、の三点になる(オランダ産業使用者連盟)。

フィリップス・オランダのCEOは我々とのインタビューで、個人的見解として以下のように述べている。「オランダ・モデルの始まりは第二次世界大戦後である。オランダは破壊され、貧困な国であった。国を再建するには賃金、労働条件が大切であり、組合、経営者組織、政府が話し合い、賃金は低く、資本コストも低くした。そのため賃金水準はドイツ、イギリス、フランスよりも低くなった。その成果が現れオランダは復興したが、63 年あたりで(記憶は不確か)賃金が 10% 上昇した。70 年代にはいつてオイルショックが加わり、インフレが激しくなった。

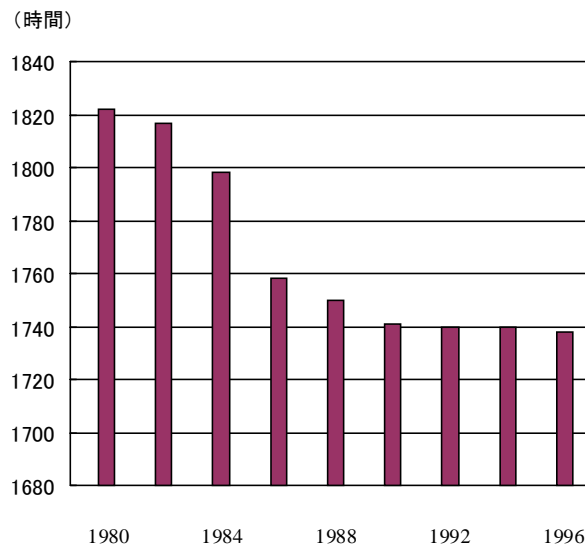
インフレ上昇分を償うために、経済学者はインデクセーションを薦め、政府はそれにしたがった。皆一緒に上がるのだから影響はないということだった。しかし、それが 70 年代末、80 年代初めに機能しなくなった。失業率は 12% に上がった。インデクセーションで、賃金→インフレ→年金というリンクができてしまい、政府は賃金交渉に介入せざるを得なくなった。このリンクを切る必要があった。

82 年のワッセナーの合意は、読むと分かるが、極めてシンプルな合意である。賃金、労働条件 (working condition) は企業レベル、つまり経営者、労働者間で決定され、政府は賃金交渉に介入しない。インデクセーションを断ち切ったということである。労働組合は賃金の上昇を抑制する代わりに、労働時間の低下を得た。これは労働時間のフレキシブル化となった。賃金を自発的にコントロールし (voluntary wage control)、賃金上昇を抑制したことが重要である。これがワッセナーの合意であり、経営者は金を儲け、政府は税率や財政赤字を下げる、組合は賃金のインデクセーションをやめる。これをステップ・バイ・ステップで行うのがオランダ流である。」

18) 上記ワッセナーの合意の②の部分、オランダのパートタイム促進策の原点の一つであることは間違いない。ただし、あえて言えば、当初はパートタイムよりもフルタイムの基準労働時間の短縮、いわゆる時短によるワーク・シェアリングが強く意識されたと考えられる。82 年のオランダの標準労働時間は年間 1815 時間であった。基準労働時間は毎年低下し、90 年には 1740 時間になった。しかし、次頁の図に見るようにそこからは大きく低下しない状況が 90 年代前半は続いている。この時期にワーク・シェアリングの重点は時短からパートタイムの促進にシフト

していったのであろう。90年代のオランダのパートタイム促進策の背景として、この時短の限界がまず指摘できる。第二に、ワッセナー合意による賃上げの抑制で、家計では共稼ぎの必要性が高まったことがあげられよう。第三に、後述するように育児・介護など家族への責任と労働の調和を図るべきであるという考え方が強まったことも指摘できよう。

オランダの基準労働時間



(注)フルタイム、年当り。
(出所)オランダ産業使用者連盟

19) パートタイム労働に対して、上述したように70年代から促進策が採られたが、当初は企業に補助金を与えるなど、試行錯誤の域を出なかった。パートタイム労働の促進策として、最も重要と考えられるのは、ワッセナーの合意を受けて80年代半ばから推進された、パートタイムとフルタイムの均等待遇政策である(均等待遇の原則そのものは81年に労使で合意されている)。「労働協約や法律がパートタイムとフルタイムの権利を同一のものとしたことが、パートタイム労働の拡大に大きく寄与した。」(オランダ産業使用者連盟)のである。オランダの労働政策は、①まず大きなテーマについて労使で話し合い合意を作る、②個別の労働協約に合意内容を盛り込む、③法制化する、という手順で進められる。この均等待遇の原則が法的に確立されたのは96年の労働法改正であった。現在ではパートタイム労働者は賃金、休日・休暇、年金、等については労働時間当りで対等の権利を持つ。また、失業、障害などの社会保障は労働時間に係わらず適用される。

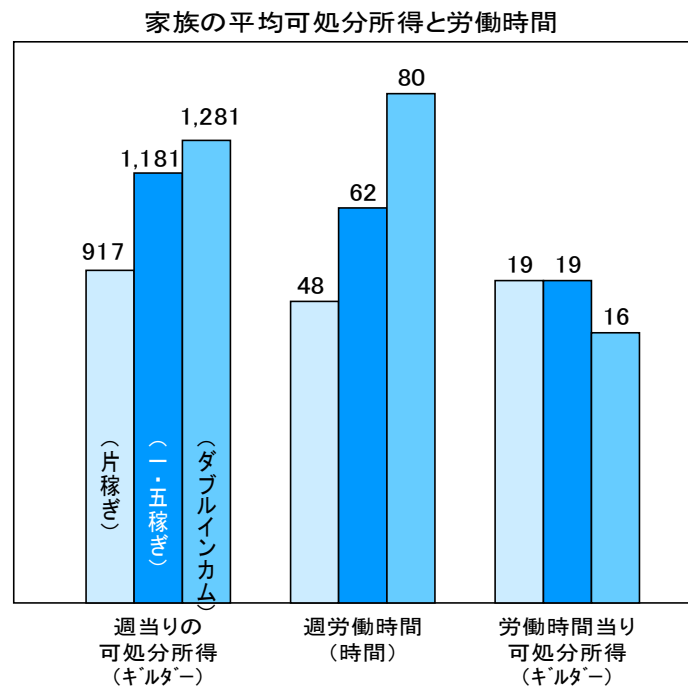
20) 90年代のパートタイム促進策としては、93年に「New Course」(新しい道)という労使の合意が提出されたのが注目される。New Courseでは様々なことが合意されたが、パートタイム労働の

促進という観点からは、「使用者は労働時間の決定に際し、労働者の育児・介護の責任を考慮しなければならない」「使用者は経営上認められない場合を除き、労働者からの労働時間変更の要求に応じるべきである」という二点が重要である。前者は 96 年の労働法改正で、後者は 98 年の労働法改正で法制化された。なお後者については、法の内容を巡り論議が続き、法制化に時間がかかった。結局「労働者は労働時間を選択することができる。雇用者は組織上、コスト上の理由からそれを拒否できる。」という形で決着をみた。2000 年 4 月にオランダ産業使用者連盟とインタビューした時点では中小企業への影響が懸念されていた。結局、従業員 10 人以下の企業には適用除外となったが、9 月にサービス産業を中心にインタビューを行った時は、多くはないがフルからパートへの変更の要請が各社とも数ケース発生していた。「パートタイムに転換しないように一生懸命説得するが、裁判になると負けるかもしれない」(大手セルフチェーン店、人事担当取締役)というように、経営者側はやむを得ない動きとして受け止めているようである。

- 21) 派遣労働に関してはパートタイム労働ほど明確に促進策が採られたわけではなく、派遣業の規制緩和が順次進められていた。96 年に労使が「Flexibility & Security」という報告書を作成、人材派遣業の規制緩和と派遣社員の法的地位の改善を提案した。この内容は Flexibility & Security 法として 98 年に成立、99 年から施行されている。注目されるのは、派遣社員が一定期間経験を積むと、派遣会社の社員になる可能性が示されたことである。
- 22) 90 年代のオランダのパートタイム促進策の背景が、①時短が限界に近づいた、②ワッセナー合意による賃上げの抑制で、家計では共稼ぎの必要性が高まった、③育児・介護など家族への責任と労働の調和を図るべきであるという考え方が強まった、ことに求められることは既に述べた。このうち、②③は注目すべきメッセージを世界に送ることになる。90 年代のオランダのパートタイム促進策は、労働市場のみならず、新しい家族像を提示する政策と捉えることもできる広がりを見せているのである。
- 23) ②共稼ぎの必要性が高まったことに関連して、オランダ政府は「1.5 稼ぎモデル (anderhalfverdieners)」という家族像を提唱している。「1.5 稼ぎ」とは夫婦のうち片方は週 30 時間以上、片方が 30 時間未満の労働についている夫婦・家族を指す。これに対し、「ダブルインカム」は夫婦のうち両方とも週 30 時間以上の労働を行う、「片稼ぎ」は夫婦の内、片方のみが労働する夫婦・家族である。下図はこの三つの家族モデルの週当たり可処分所得(夫婦合計、

以下同じ)、週労働時間、労働時間当たりの可処分所得を示したものである。例えば「片稼ぎ」夫婦では、所得が低く生活が苦しくなってきた場合、「ダブルインカム」で二人がフルタイムで働く週当たりの可処分所得は 917 ギルダールから 1281 ギルダールへ 40%増加する。しかし、労働時間は 48 時間から 80 時間へ 67%も増加し、育児・介護など家族に対する責任を果たす時間が制約されると共に、労働時間当たりの可処分所得も 1 時間あたり 19 ギルダールから 16 ギルダールに低下してしまう。「1.5 稼ぎ」では、もう片方が(多くの場合妻であろう)がフルタイムではなく、労働時間が少なく家族に対する責任の果たし易いパートタイム労働に出ることになる。労働時間当たり可処分所得は 19 ギルダールで変わらず、夫婦二人の週当たり可処分所得は 1181 ギルダールへと 29%増加する。逆に、夫婦がフルタイムで働いていた場合、出産を機に育児の責任が発生する。この場合もいきなり「片稼ぎ」になるよりも「1.5 稼ぎ」の方が可処分所得の低下は小さくて済み、また労働時間当たりの可処分所得は上昇する計算になる。

なお、「1.5 稼ぎモデル」が成立するためには、所得税の課税単位が世帯ではなく個人であることが必要である。そのもとで累進課税のカーブを調整する必要があるだろう。



(出所) 日本労働機構 前田信彦氏の資料から作成

24) ③育児・介護など家族への責任と労働の調和を図るべきであるという考え方は、93 年の New Course で労使の合意事項となった。これはパートタイム労働の正当性を確立しその社会的な認知を高めたと評価できよう。政府はこれを「ファミリー・フレンドリー・エンプロイメント」として大

きく取り上げ、上述したように 96 年の労働法の改正により法的に担保された。

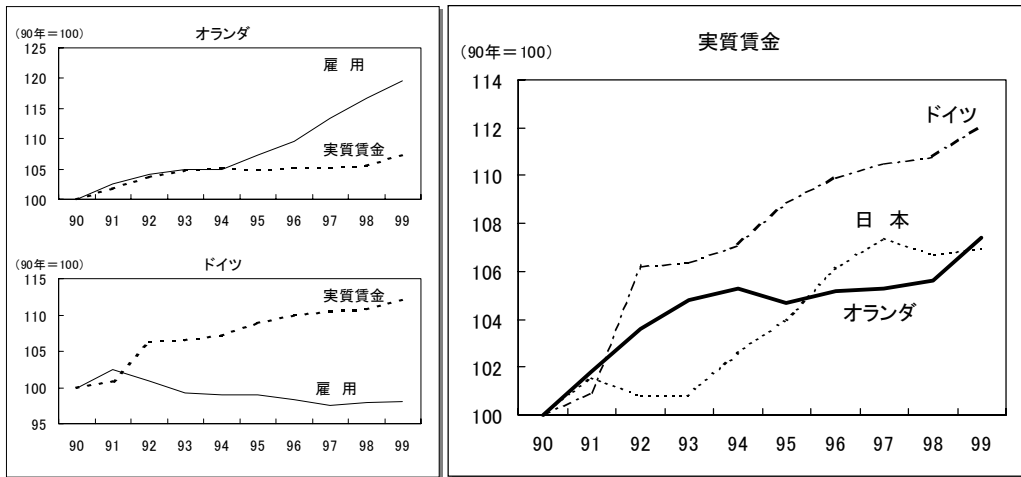
「ファミリー・フレンドリー・エンプロイメント」と「1.5 稼ぎモデル」に対して、オランダが男性は稼ぎ女性は家庭を守るという男女役割分担の概念が強い国であったため、公的な託児所、保育所が発達していないという特殊事情を反映したものであるという説明がなされている。これらは我々のインタビューでも確認された。しかし、それらが「ダブルインカム」と高額な託児所、保育所という組み合わせに対して、別のアプローチが存在し得ることを示している点で注目に値すると思われる。

25) 報告書の本筋からやや外れるが、あわせてオランダ政府は「コンビネーション・シナリオ」として、女性のみならず男性もパートで働くとともに、男性も積極的に育児・介護といった家族の責任を分担すると言う動きを推奨している。都市部の 30 代、高学歴、ホワイトカラーの間で広がっているとされている。

26) 90 年代のオランダのパートタイム労働推進策は、93 年の New Course を基本とし、「1.5 稼ぎモデル」、「ファミリー・フレンドリー・エンプロイメント」、「コンビネーション・シナリオ」として労働政策の枠を超えた展開をみせている。以下ではワッセナーの合意、New Course によって推進されてきたパートタイム労働及びその背景となったオランダ・モデルを、オランダの経営者、人事・労務担当者がどのように受け止めているか、インタビュー調査を基に見ていくことにする。

27) ワッセナーの合意・New Course に代表されるオランダ・モデルのなかで、オランダの経営者にとって最も意味の大きかったのは、賃金の安定であった。「企業経営者の関心は、オランダの企業が世界貿易の中で競争力を失わないことである。オランダ・モデルは賃金上昇を抑制したことの意味が大きい。」(オランダ産業使用者連盟)、「オランダ・モデルは EU の中で賃金上昇を相対的に低く抑える点で重要であった。」(大手コンピューターソフトウェア会社 社長)。次頁の図に示すようにドイツ、日本、オランダの実質賃金を 90 年を 100 としてプロットするとオランダの賃金が安定していたこと良く分かる(99 年を除くとその傾向がさらに鮮明になる)。特にオランダとドイツを比べると、ドイツが高い実質賃金の伸び・低い雇用の伸びという組み合わせなのに対して、オランダは低い実質賃金の伸び・高い雇用の伸びという組み合わせになっており、その差が明確になる。実質賃金と雇用のトレードオフというマーケット・メカニズムが機能していることが歴然と示されているわけである。オランダの 90 年代の雇用拡大は賃金上昇率の相対的安定の下でこそ可能であったというマクロ経済的事実は、指摘されなければならないであろう。

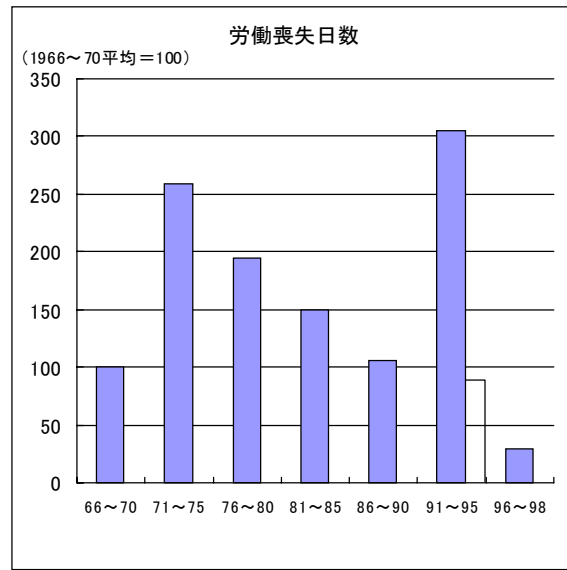
賃金の安定



(出所) 左右ともOECD “Economic Outlook”より作成

28) 経営者にとって、第二に重要であったのは、労使関係の改善であった。次頁の図に見るようにオランダの労働喪失日数は 70 年代前半をピークに改善している。ワッセナーの合意に示された労使の協調は労使関係の大幅な改善をもたらし、それが設備投資の拡大の背景になっている。「労働の Security 重視は労使関係の安定化をもたらし、設備投資に良い影響を与える。」(オランダ産業使用者連盟)、「良好な労使関係が企業の設備投資に関するリスクを低下させた。大規模な設備投資や新技術の導入は労働者の配置転換を伴う。そこでストライキをやられると問題だ。」(大手鉄鋼会社 人事部長)。

労使関係の改善



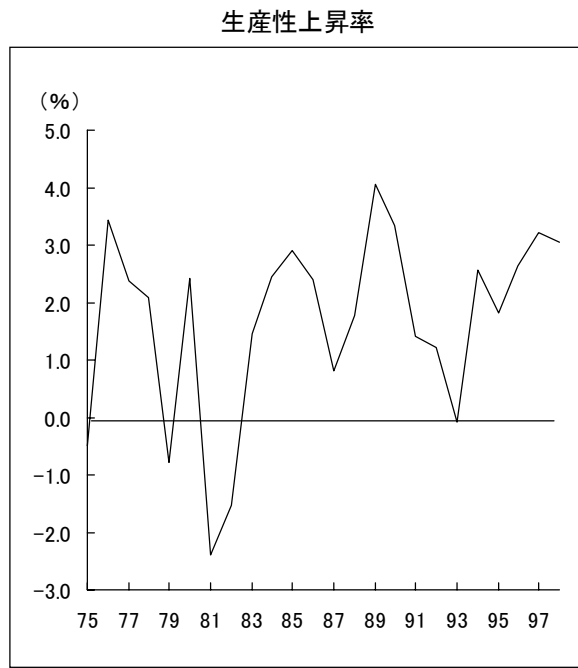
(注)95年に、派遣労働者の建設業への導入を巡って大規模なストが発生、それを除くと左側白ヌキの図になる。
(出所) ILO

29) パートタイムの増加に対するオランダの経営者の懸念はコストの上昇、生産性の低下である。

一部で「パートタイムの導入により労働時間が減少した時、……たとえば週 5 日勤務を 4 日勤務に 20%低下させた時、仕事量は 10%しか低下せず、結果的に 10%の生産性上昇が起きることは起こり得る。サービス産業でこれが起きているといわれている。」(オランダ産業使用者連盟)という話は聞かれた。「しかし、経営者にとってこれはパートタイム導入の副次的効果である。」(〃)。オランダ産業使用者連盟の結論は「パートタイムの増加はフレキシビリティの上昇をもたらすが、コストの点では総経費が上昇し、競争力に悪影響を与える。」ということである。また、大手コンピューターソフトウェア会社社長は、「パートタイムが増えると、集中力が高まる、モチベーションが上がる、欠勤率が下がることなどから、生産性上昇の効果が有るという議論はわかる。しかし、パートタイムの増加で組織の効率性は下がる可能性が高い。前者のプラス効果よりも後者のマイナス効果の方が大きいと思う。」としている。こうした問題に対してはITの活用などで問題を最小限に抑える努力がなされている。「パートタイムの導入と運用上の問題を軽減するのにIT技術が寄与しているのは確実である。」(オランダ産業使用者連盟)。

一方で、下図に示されるように、マクロ的な統計を見る限り、オランダの生産性は 80 年代、90 年代を通じて少なくとも傾向的な低下は示していないといえる。このデータは労働時間を考慮していないので、オランダの労働時間が長期的には低下したことを考慮すると、生産性は上

がっていると言えなくもない。もちろんこうした単純な推計だけで生産性について結論を得るのは困難である。パートタイム労働の増加と生産性、総経費の関係はまだオランダの経営者にとって解決途上の問題と言うべきであろう。そうした留保の下で、パートタイム労働によりオランダ全体の生産性が低下したという明確なデータは存在しないことは、強調しておくべきであろう。



(注) 労働生産性上昇率は一人当り実質GDPの上昇率。
 (出所) OECD "Economic Outlook"より計算

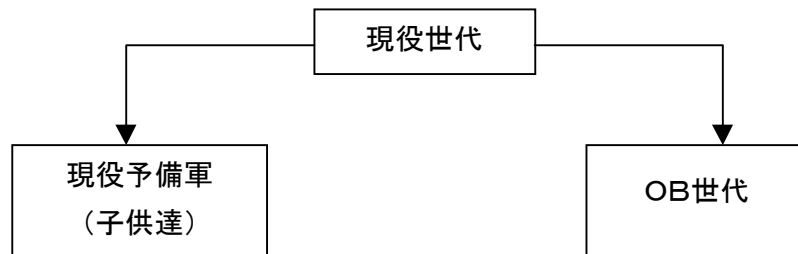
30) 結論

オランダは、90年代、パートタイム労働の活用により、高い経済、社会のパフォーマンスを達成した。主な経済指標を見ても、90年代の米国とほぼ同様な経済パフォーマンスである。パートタイム労働の推進は女性の労働市場への参加を促進し、「1.5稼ぎ」という新しい家族モデルを導入したのである(共稼ぎ夫婦に比べて収入は減少するが、時間的な「ゆとり」は増加し、その時間を家族のために使うことが出来る)。なお、パートタイム労働の普及は生産性にとってマイナスではないかとの懸念もあったが、オランダのマクロデータで見ると限り生産性は低下していない。したがって、日本でも「使用者は労働時間決定に労働者の育児、介護の責任を考慮」すべき時代に入ったものと考えられよう(Family Friendly Employment)。この基本哲学のもと、柔軟性のある従業員の勤務形態を承認すべきである。具体的には、

- ① 乳幼児を養育する従業員に対し、例えば通常1日8時間労働の場合、7時間または6時間労働を認め給与を7/8または6/8とする、等を認め、フレックスタイム等と組み合わせて柔軟な勤務時間帯の設定を可能にする仕組みの導入。
- ② 家庭の状況により離職した従業員を人材登録しておき再雇用機会を提供することや、従業員の必要に応じて社内の他の雇用形態にチェンジできる等、自分と家族の状況を考えながら、より柔軟に働き方を選択できる状況を積極的に作り出すべきである。
- ③ 出産、子育てで家庭に入った女性が問題なく、再度労働市場に参加できるシステムも必要であろう。派遣会社を経由して再び働き始めた人が、その企業への直接雇用を希望することも十分考えられる。したがって、派遣会社が派遣と紹介を柔軟に組み合わせてサービスを提供することが認められるべきである(労働市場への再入口としての派遣会社サービスの充実)。

VI. 「外国人の受入」について

- 1) 当報告書においては、閉鎖経済を前提にして少子化対策を提案した。基本的な考え方を下図を利用して整理する。



極端に単純化するならば、現役世代が付加価値を生み、社会保障制度のもとではその一部が公的年金、介護保険、老人医療等の形態でOB世代に移転されていく。一方、子どもたち、現役予備軍に対しても義務教育費、保育費、医療費の形で付加価値の一部が移転されていく。高齢化の進行(現役世代に対する年金世代の比率上昇)は、現役の負担を上昇させ、経済の活力を鈍化させる可能性がある。

- 2) 対応策として必要なことは、まずOBに対する現役の負担を現役世代にとって無理のないものとするところであり、社会保障制度の改革が必要となる。次に現役世代の生み出す付加価値の増大が必要となる。つまり、OBへの負担が100であるとき、現役の生み出す付加価値が500であれば20%の負担率であるが、1000であれば10%の負担率となる。

付加価値は、(現役人数)×(一人当たり生産額)であり、現役の数が多い方がよい。したがって、高齢者雇用の促進、女性の一層の社会進出が必要であり、これに現役予備軍の増加、少子化対策が必要となる。当報告書においては、女性の 一層の社会進出を前提にしつつ、出生率の回復を求める手段として、①保育所の充実、②育児と仕事を両立しやすい労働形態についての提案、③共稼ぎ夫婦にとって生きやすい税制、社会保障制度の改革案を提示した。

- 3) しかし、少子化対策の効果は極めて長いタイムラグを持って現れることも事実である。仮に、ここ2、3年以内に本格的な少子化対策が実施され、2005年からその効果が現れ、現状の120万人の出生数が150万人に上昇したとしても、この子どもたちが20歳となるのは2025年である。21世紀の第1四半期の労働力人口の増加には貢献しない。当面の労働需給は不況を反映して、極めて厳しいものがあるが、長期的な労働需給はむしろタイトである事実を忘れてはならない。労働省の予測によると、2010年の労働力人口は、現状より150万人減少するも

のと予測されている。したがって、日本経済が中長期的に安定成長を維持していくためには、少子化対策に加えて、2010～2020年に向けての労働力不足対応が必要となる。この対策としては、高齢者雇用の促進、女性の一層の社会進出の促進に加えて、「外国人受入をどうするか」が避けて通れない課題となろう。「ヒト」の面での国際化である。

- 4) 国際化が「ヒト」、「モノ」、「カネ」の分野でどのように進行しているのであろうか。「モノ」=企業の生産活動はグローバル化が進んでいる。「カネ」の面では、日本企業の資金調達でユーロ市場を利用することはもはや日常化している。東京国際金融センターは様々な課題を抱えているもののロンドン、ニューヨークに準ずる地位にあらう。「人」=雇用は下表のような状況にある。

		日本での雇用	
		日本人	外国人
雇用主	本邦資本	○	△
	外国資本	○	○

- 5) すなわち、①本邦資本が日本で日本人を採用することは当然であるが、②外国資本支配下の日本企業が増加しており、多くの日本人が働いている、③また外資系証券会社等で多くの外国人プロフェッショナルが雇用されており、自動車産業では2つの会社のトップは外国人である。しかし、④本邦企業が日本で外国人を採用している例は少なく、違法外国人労働者問題が話題を集めるなど、この分野の議論は整理されていない。日本企業のグローバル展開に伴い、日本企業には世界中で多くの外国人が雇用されていながら、日本での外国人採用は進んでいないのである。「ヒト・モノ・カネ」の国際化で一ヶ所抜け落ちているのである。
- 6) もちろん、外国人の受入には様々な課題があることも事実である。①全ての職業に対して開放するのか、②受入人数をどうするのか、③どの国からどのようなルールで受け入れるのか、④受入に伴うコストはどの程度のものとなるのか、等々である。
- 7) しかし、日本は「ヒト」の面で閉ざされたままで良いのであろうか。中長期的に見て、日本は労働力不足に直面することは確実である。したがって、中長期視野の下で外国人受入の増加を原則とし、副作用を極小化するためにどのような方法で外国人労働者受入を実施するかの本格的論議がなされるべきだと考える。異なったカルチャーを受け入れることは21世紀の日本社会に活力を与えるはずである。