

&lt; 講演録 &gt;

## 雇用調整のメカニズムと出生率

日本女子大学人間社会学部教授 大沢 真知子氏

### 要 約

日興フィナンシャル・インテリジェンス（以下「NFI」）では、去る5月26日、日本女子大学人間社会学部教授 大沢真知子氏をお招きし、「雇用調整のメカニズムと出生率（“Flexible Employment and Fertility Decline in Japan”）と題するご講演をいただいた。本稿はその内容をご紹介しますものである。

過去30年間のOECD加盟30か国のうちで2000年の1人当たりGDPが1万ドル以上となっている24か国における女性の労働参加率と出生率の関係をみると、1970年にはその関係が正になっていたが、1985年にはフラットな関係に変化し、2000年には負の相関に変化している。

このように女性の労働参加率と出生率との関係が変化したのは、女性の社会進出が進んだなかで、出生率が低下を続ける国と、回復する国が出てきたからである。大沢氏はそれらの相関関係の差異は、国ごとに異なる労使関係のあり方や、税・社会保障制度を含む社会システムと、それらから影響を受ける女性労働の就業パターンの差異に起因するものと指摘する。特に激化するグローバルな企業間競争において「雇用調整弁」として機能する非正規就労の在り方と出生率との関係に着目する。

実際に国際間の比較で見ると、1994年から2004年の10年間に臨時労働者の割合が増加した韓国や日本やスペインでは同時期に合計特殊出生率が低下し、臨時労働者の割合が減少した米国や英国やデンマークでは出生率の回復がみられる。日本における妻の就労形態別の子供の数と希望する子供の数とに関する調査結果を分析すると、妻が臨時（派遣）労働者の場合に最も実際の子供の数が少なく「産みたいのに産めない」という状況があることが分かった。これは90年代の日本の出生率の減少が晩婚化というより、「夫婦の出生力の低下」にあるとする分析とも整合する。

非正規就労者はなぜ増加しているのか、その要因を分析してみると、労働力供給側の自発的要因（自ら非正規就労を希望する）よりも、労働需要側（企業の雇用方針）に、より大きな要因があることが分かる。この傾向は同じ経済構造をもつOECD諸国に共通の傾向であるが、その中で不安定な非正規就労の問題をどのように扱うのかの違いが、働く女性にも、出生率にも、社会保障制度にも、国全体のありようにも影響を与えている。

### 目 次

1. OECD 調査における女性の労働参加と出生率の関係の変化
2. OECD 諸国における雇用調整メカニズムと出生率
  - 2.1 非典型労働者の増加と出生率への影響
  - 2.2 各国における就業形態の変化と出生率の変化
3. 日本における合計特殊出生率低下の要因

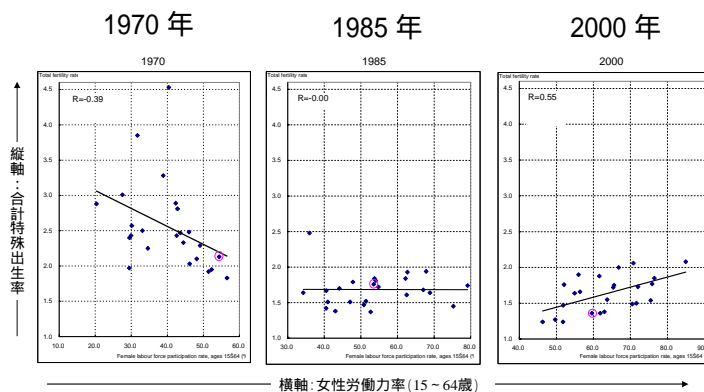
4. 日本における女性の就業形態と出生率  
5. 非正規就労者増加の要因

1. OECD 調査における女性の労働参加と出生率の関係の変化

まず最初に、内閣府がまとめた報告書の OECD 加盟国（30カ国）のうちの、1人当たり GDP が1万ドル以上の国 24カ国を対象にして、女性の労働力率（縦軸）と出生率（横軸）の関係を 1970年、1985年、2000年の3時点で示したグラフをご覧ください（図表1）。

1960年代から70年代にかけて、研究者のあいだでは、女性の労働参加と出生率とのあいだにはマイナスの関係があると考えられていて（図表1の左図）、経済学者は、こうした観測結果をもとに、それがどういう要因によるものかを経済学の理論的枠組みのなかで説明し実証するということを、長い間やってきました。ところが真ん中のグラフをみるとわかるように、1985年になるとこの変数のあいだに明らかな相関がみられなくなってきていて（図表1の中図）、2000年になると、出生率の水準そのものは70年代に比べて低くなっているのですが、両者の関係は必ずしもマイナスの関係ではなくて、プラスになってきています。

図表1 女性の労働参加（労働力率：15～64歳）と合計特殊出生率



(出典)内閣府 男女共同参画会議「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」  
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書(平成17年)」

(資料)Recent Demographic Development in Europe 2004, 日本:人口動態統計、オーストラリア:  
Births No.3301、カナダ:Statistics Canada、韓国:Annual report on the Vital Statistics、ニュージーラン  
ド:Demographic trends、U.S.:National Statistics Report、ILO Year Book of Labor Statisticsより作成。

(注)女性労働力率:国により一部、調査年および対象年齢が異なる。

日本では、この相関関係が2000年で逆転していることから、女性の社会進出を進めることが出生率を上げると議論するグループと、これを作為的な結果で信ぴょう性がないと批判する研究者とのあいだで論争がおきました。赤川学さんは「子供が減って何が悪いか」という本のなかで、この関係をトンデモ統計と呼んで批判しています（赤川、2004）。

ただし、先進国のあいだでこの相関関係が逆転したことは、多くの研究者が事実とし

て認識していることです。赤川さんがいうように、プラスの関係が導かれるように対象となる国が選ばれたからではない。その証拠に、同じ国を対象とした両者の関係を 1970 年でみるとマイナスの関係になっています。

重要なことは、この関係がどうして逆転したのかを解明することなんです。国による違い、つまり何らかの両立のための基盤整備をした国とそうでない国との違いがここに反映されているのか、そして、この国ごとの違いをコントロールすると、両者のあいだの関係はどのように変化するのか、について、各国の研究者がいま研究をしているところなんです。

国による違いも大きいということが指摘されています。女性の労働力率と出生率の関係には、マイナスが非常に強い国と、それほどマイナスではない国、あるいは 2000 年になって上昇基調に転じた国があって、そういった国による違いをコントロールした後は、女性の労働力率と出生率とのあいだの関係はマイナスになります。ただ、30 年前に比べてこのマイナスの関係がかなり緩やかになってきていることは、精緻な分析によって明らかになってきていると言っているとおもいます。

つまり、女性が働くということが、それほど出生率に影響しなくなっているということです。最近シカゴで国際会議<sup>1</sup>が開かれました。そこでもシカゴ大学の山口一男先生が研究発表されましたが、OECD 諸国を対象に分析をした結果、女性の労働参加が進展すると出生率が下がるという負の関係はあるものの、この関係が 85 年以降は弱まってきていることを実証されています。この関係を弱めたのは、仕事と家庭の両立支援策が打ち出されたことに関係していること、また、両立支援策を「育児と仕事の両立度」<sup>2</sup>と「職場や労働市場の柔軟性による仕事と家庭の両立度」<sup>3</sup>とに分けてみると、後者の影響力が前者の影響力の 2 倍に近いこと、などが明らかにされました。

図表 1 の左側のグラフから右のグラフまで 30 年という時間が経過しているのですが、この間に、先進国を中心に大きな社会変化が起きているということです。

## 2. OECD 諸国における雇用調整メカニズムと出生率

### 2.1 非典型労働者<sup>4</sup>の増加と出生率への影響

次に、雇用調整のメカニズムと出生率の関係について考えてみたいとおもいます。私

<sup>1</sup> Fertility Decline, Women's Choices in the Life Courses, and Balancing Work and Family Life: Japan, the USA, and other OECD Countries, Abe Fellowship program CGP-SSRC Seminar Series, The Gleacher Center at the University of Chicago, May 16-17, 2006.

<sup>2</sup> NFI 注) 託児施設の充実や育児休業により、育児と仕事が両立しやすい程度を示す。具体的には(1)3 歳以下の子供について託児所・育児施設の利用率、(2)政府の保証する育児休業、(3)民間の雇い主が(政府が保証する程度を超えて)自発的に育児休業や、子供が病気の場合の休業などを有給提供する程度、を含む。

<sup>3</sup> NFI 注) 労働市場や職場の柔軟性により仕事と家庭が両立しやすい程度を示す。具体的には(1)フレックスタイムでの就業の程度、(2)自発的パートタイム就業の程度、を含む。

<sup>4</sup> アメリカ労働統計局の調査では「典型」「非典型」の分類は、労務提供の方法(雇用形態および作業スケジュール等)によって定義され、直接雇用された企業の下で定められた作業スケジュールにしたがって労務提供するものを「典型労働者」、人材派遣等の仲介者を通じて労働の配置が取り決められるものおよび労働の場所・時間・内容が標準化されていないものを「非典型労働者」という。臨時労働者のことを言うが、日本ではパート就労を含めていうことも多い。本稿でもパート就労を含めた概念として用いている。

の研究関心のひとつは、雇用調整のメカニズムの各国の違いとそれがもたらす雇用への影響にあります。

今、非常に変化の激しい時代の中であって、それぞれの国が変化に柔軟に対応できる柔軟性が社会の中に求められてきています。社会が、どういう形で、その柔軟性に対応していくのか。それは国によって違いがあって、労使関係のシステムとか、それを支える労働法とか、税制とか社会保障制度とかいったものに影響されています<sup>5</sup>。最終的に雇用調整の調整弁としての役割を担わされているのはどういうグループの人たちなのか、それが国によってどのように異なるのかについて国際比較をしています。

先ほど説明したように、同じ国においても、出生率と女性の労働力率の関係は、70年から2000年のあいだに変化を遂げているわけですが、女性の社会進出が続く中で、出生率が低下を続ける国と出生率が回復する国とを抽出し、それらのグループを比較してみると、いくつかの特徴がみえてきます。

アメリカの研究者 Adsera(2004)は、国際比較の研究から、失業率が高かったり、不安定な雇用が多く生み出されている国で出生率が低いこと、他方、正規社員の短時間勤務制度が広く活用されていたり、アメリカやイギリスのように労働市場への再参入がしやすい国で出生率が回復していることを指摘しています。

例えば図表2を見てください。アメリカとかイギリスのように、臨時雇用の労働者（臨時労働者）がそれほど多くない国では出生率がこの間回復しているのが見られますし、30～35歳の年齢層の女性のパートタイム労働者（正規社員の短時間勤務者）の比率が高い国、オランダとかデンマークでは、出生率が回復する一方で、失業率が高かったり、臨時労働者の比率が高かったり増加率が高い国、例えばスペインや韓国や日本などでは出生率が減り続けています。それらのことから、先ほどエンプロイメント・アジャストメント・メカニズム（雇用調整メカニズム）と言いましたけれども、そのメカニズムの違いが、この出生率の動向に影響を与えているのではないかという仮説を立てたわけです。

図表2 非正規就労者の割合と合計特殊出生率

### Flexible Work Arrangements and total fertility rates

	Part-time(パートタイム労働者の割合)		Temporary(臨時労働者の割合)		Total Fertility Rate(合計特殊出生率)	
	1994年	2004年	1994年	2004年	1994年	2004年
Japan(日本)	9.1%	12.0%	5.4%	11.4%	1.50	1.29
United State(アメリカ合衆国)	18.6%	17.4%	4.5%	3.6%	2.02	2.08
Denmark(デンマーク)	21.7%	22.2%	11.6%	9.5%	1.78	1.81
Germany(ドイツ)	15.8%	22.3%	10.4%	12.4%	1.37	1.24
France(フランス)	15.2%	16.7%	11.5%	12.9%	1.90	1.66
Italy(イタリア)	5.9%	12.7%	6.8%	11.8%	1.33	1.21
Netherlands(オランダ)	36.7%	45.5%	11.3%	14.8%	1.73	1.57
Spain(スペイン)	6.7%	8.7%	34.2%	32.5%	1.32	1.21
Sweden(スウェーデン)	20.8%	23.6%	14.1%	15.5%	1.75	1.88
United Kingdom(イギリス)	24.0%	25.8%	6.9%	6.0%	1.74	1.74
Korea(韓国)	4.5%	8.4%	26.5%	32.2%	1.71	1.24

## 2.2 各国における就業形態の変化と出生率の変化

私はアメリカの Upjohn institute のスーザン・ハウスマンと一緒に、先進国 10 カ国の非典型労働者の国際比較の会議をやりました。図表 2 はその 10 か国に韓国を加えて、非典型労働者の動向と、出生率との関係をみたものです。ここでパートタイム労働者（regular part-time employment; 短時間働いている正規社員）の比率、テンポラリー（臨時労働者）の比率、合計特殊出生率という 3 つの数値を比較してみると、例えば、韓国は、臨時労働者の比率が非常に高いんですね。実に 32.2% の就労者が臨時労働者という状況です。94 年から 2004 年にこの割合が 26.5% から 32.2% に増えているわけですけどこの間、出生率はかなり落ち込んでいます。

日本が一番上の列ですけれども、臨時労働者がかなりふえています（1994 年：5.4% 2004 年：11.4%）。日本の場合、パートという場合には非正規社員であり、みなさんご承知の通り有期雇用なんですね。なのでむしろテンポラリーに近い。そこで臨時労働者に、パートタイマーの数字を足すと、日本の臨時労働者の割合は 23%（2004 年）になります。

それに対して、ここで見るアメリカはテンポラリーの割合が低いんです。その理由というのは、むしろ正規が日本でいう臨時労働者に近いということがあって、雇用契約上は有期契約が一般的で雇用保障というのがないですから、事業主はいつでも解雇できる。ただ、ホワイトカラーには雇用保障がないかということ、そうとはいえない。実際に、ホワイトカラーの雇用は安定している。裁判になると解雇が無効になる場合もあり、ホワイトカラーに雇用保障がないということではないのですが、法律上は全く自由に契約が解除できるようになっている社会です。

アメリカの場合は、1994 年から 2004 年の 10 年間で、パートも減っているし、臨時雇用も減っています。でもパートタイマーなどの非典型労働者の方が解雇されやすく、また出身階層が低所得階層ほど非典型労働者になりやすい。そういう面では、非典型労働者の拡大は、経済格差の拡大を生んでいる。だから、アメリカの仕組みがいいと言っているわけではないんですが、雇用の流動性を社会が推進している国として、アメリカは非常におもしろい。今いる人の雇用保障はしないけれども、生活の保障というのをモビリティを高めることで確保するという考えをとっていて、国の政策も、企業に対して雇用を調整するというよりは、個人に対して自立支援をして、会社を移りやすい仕組み、やり直しのしやすい社会の仕組みをつくっているんですね。それに近いのがイギリスですが、イギリスの方が組合の力が強いし、もともと福祉国家であるので、アメリカとイギリスが同じかということ、必ずしもそうではない。ただ、非典型労働の増加が問題になっていないという面では、イギリスとアメリカは似ている。日本でいう正規と非正規という違いがそれほどあきらかに設けられていない。政府の規制が少なく、労働のモビリティがあり、正規労働者の解雇に関する規制が少ないということが共通点でしょうか。

<sup>5</sup> NFI 注) 後述の「<補論 1>少子化対策について」も参照。

ほかのヨーロッパの国と比べたイギリス、アメリカの共通の特徴というのは、パートタイマーの時間あたりの賃金がフルタイマーに比べて非常に低いということです。パートタイマーが低スキルの仕事に集中していて、パートを選ぶ人というのはそういうスキルレベルの低い人たちが多く、日本でも正社員とパートタイマーの賃金格差が問題になっていますが、その要因は、日本とイギリスやアメリカとは違います。日本では賃金制度や税・社会保障制度によって生み出されている部分が多々ある<sup>6</sup>。米国での賃金格差はもっと問題です。確かに非典型労働者の増加は少ないし、比率も低いんだけど、社会の階層化というような面で、階層化を生みやすいものを内包している。これが理想かと言われれば、理想だとはアメリカ人も思っていないですね。いいかえれば、政府の規制を排除すれば非正規就労の増加の問題や格差の問題が解決できるわけではないということです。

パート就労というのも、そういうわけで、低スキルで望ましくない仕事というふうに位置づけられることが多いです。アメリカでは女性たちがパート就労からフルタイム就労にだんだん移っていく中で、民間部門で多様な子育てサービスが提供され、広がっていきました。そこに女性が採用されるようになり、新たな雇用が生み出されるという形で、90年代は経済が上向きになっていったと言われていますが、それを数字で示すようなデータです。

米国はそういうふうに94年から2000年にかけてパートタイム就労からむしろフルタイム就労に就労形態が変わっていき、出生率も回復していています。出生率の内訳を見ると、マイノリティー（少数民族）の人たちよりも、むしろ白人の人たちの出生率が多少回復している。マイノリティーの出生率の方は、水準は高いですが傾向としては、むしろ減少傾向にあります。

日本では、「アメリカの出生率が高いのは、移民が多く、移民の出生率が高いから」というふうにいわれていますが、確かに水準の高さはそうだとおもいますが、出生率の回復には、白人女性の出生動向が大きな影響を与えています。多くのアメリカの女性たちが、特に高学歴の女性なんですけれども、子供を出産し育てることが女性が働くときの障害にならないと考えていることも大きな理由だとおもいます。実際にそれが障害になっていないかどうかは別にして、若いアメリカの学生たちに聞くと、自分の産みたいときに産める社会だと彼女たちは考えていました。

それに対して、イタリアやスペインは、日本と似ています。違いは、イタリアやスペインで、若いときの女性の雇用率が低いということと、パートタイム労働者比率も低いということです。つまり、女性労働のパターンが似ているわけではないのですが、スペインの場合などは正社員の雇用保障が非常に強く、その結果、非典型労働者が、94年で全体の労働者の34%を占めています。2004年は32.5%で少し減少していますが、

<sup>6</sup> NFI注）例えば、配偶者の年間給与所得が、配偶者控除を受ける際の基準（103万円）や、社会保険加入の際の基準（130万円）を超えたところでは、世帯の手取りの実所得が減少してしまうため、配偶者が就業を抑制するなどの行動をとることが報告されている。例えば「男女共同参画会議・影響調査専門委員会『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する中間報告』（2002）」

私たちが実施した国際会議でも、この比率の高さと、非典型労働者（臨時労働者）が典型労働へと移動することなく留まれば、それが社会の階層化につながる恐れがあることが議論されました。

変化の激しい時代には柔軟に活用できる労働者が必要とされるわけで、それを規制するのではなく、その不安定な雇用形態にいつまでも定着しないように社会が支援したり、規制したりすることで、階層化や格差の拡大を防ぐことが大切だということです。

それから、ドイツ、フランスというのは、またちょっと違って、ドイツは日本と同じような男性の世帯主を前提とした税制度、社会保障制度、労使関係の仕組みなどがあり、出生率は低いです。フランスの場合は、非典型労働はふえています。同時に非常に手厚い家族政策を用いて出生率を高める努力をしています。オランダは正社員の短時間労働の法的整備を 80 年代から 90 年代にかけてやりましたので、子供を育てやすい社会になっています。ただ、図表 3 の数字で見ると、94 年の合計特殊出生率 1.73 が、2004 年の 1.57 と下がっています。これはユーロスタットという統計からとりましたけれども、内閣府の資料の方では出生率は上がっています。94 年と 2004 年の間で、いったん下がった出生率が上がるというプロセスをとっているからだと思います。

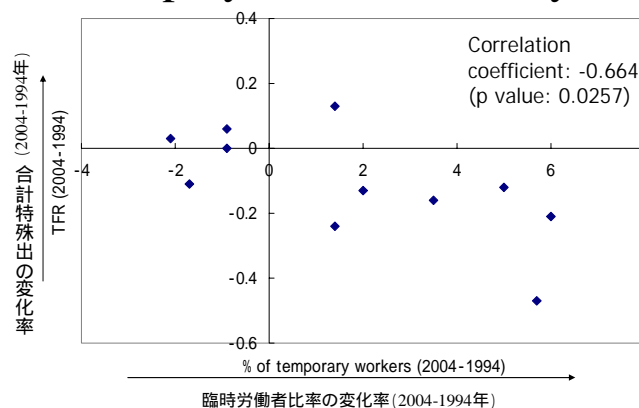
いずれにしても、女性が働くとう出生率が下がるということは事実で、女性の社会進出を進めれば出生率も回復するというわけではないのですが、この関係を弱める政策をうまくとった国で、出生率が回復しているということです。

これを別の見方でいうと、正規雇用にも規制がある場合には、変化への対応が非正規就労者に一方的に押し付けられることになり、臨時雇用の増加が著しい。これに対して、たとえばオランダのように、正社員の雇用形態にも柔軟性を取込むことができると、臨時雇用がそれほどふえずに、出生率にもプラスの影響がみられる。

今の話を裏付けるために、テンポラリー・エンプロイメント（臨時労働者）の増加の割合と出生率の動向との関係を見ると、図表 3 にみられるように、両者はマイナスの関係にあることがわかります。

図表 3 臨時雇用就労者の割合と合計特殊出生率の関係

### Relationship between temporary employment and fertility



### 3. 日本における合計特殊出生率低下の要因

次は、日本の出生率の要因分析についてお話ししたいと思います。図表4は、1975年から2000年の日本の合計特殊出生率がどのような要因で低下したのかをみたものです。合計特殊出生率の変化は、晩婚化や非婚化などの結婚の変化と、夫婦のあいだに生まれる子供数の変化のふたつの要因に分解することができます。人口問題研究所の高橋重郷さんの研究結果です。

図表4 合計特殊出生率の変化に関する要因分析（1975年～2000年）

## Decomposition of the Japanese Total Fertility rates 1975~2000

	75～80年	80～90年	90～00年
Change in population of marriage (婚姻者数の変化による影響度)	86.9%	89.3%	38.6%
Change in No. of Children within couple (夫婦あたりの子供数の変化による影響度)	13.1%	10.7%	61.4%
Total Change (影響度の合計)	100.0%	100.0%	100.0%

出所：大淵寛、高橋重郷編著『少子化の人口学』原書房(2004)

これをみると、80年代までは、確かに結婚の変化による要因のウエイトが高かったのですが、90年代からは夫婦の子供数の減少の影響が大きくなっていることがわかります。女性の晩婚化が出生率を下げたと言われることが多いですが、たしかに80年代まではそういうことが言えます。女性の社会進出は、サービス経済の進展とともにおきるのですが、その出生率への影響は日米で異なります。日本では女性が独身の時期を延ばすことによって、サービス化にともなう労働需要の増加に対して労働力を提供してきましたが、アメリカの場合は、最初は日本と同じように独身の女性がふえていきますが、その後、結婚前に働いていた女性が再度労働市場に戻ってきたり、あるいは出産後も継続して働く女性がふえ、既婚女性の労働参加率の増大が、サービス経済とともに進展しているのです。日本の場合、一旦、キャリアが中断すると、なかなか同じ職場に戻れない。かといって結婚してからフルタイムで働くのは難しい。そうすると、結婚することによる機会費用というのは非常に高いものになる。それ（機会費用）は高学歴の女性ほど高いので、そういったことが高学歴の女性を中心に、晩婚化をもたらしているのだとおもわれます。つまり労働市場の制度によっても晩婚化が誘導されてしまっているのです。日本の晩婚化は、経済の変化と労働市場の制度との両面で誘導されているといっているとおもいます。サービス経済化にともなう女性労働の就労パターンの変化は、国の



制度に大きく影響を受けているんですね。

両立支援策が整っている北欧では、女性も仕事をやめないで、夫婦ともに働きながらパート就労などを活用して働くというのが一般的です。だから、女性の就業は、夫の所得水準に余り影響を受けないんですね。女性の教育水準にもそれほど大きな影響を受けない。それは北欧（とくにスウェーデン）の特徴だと思います。それに対して、イギリスやアメリカでは、既婚女性の就業は、夫の所得水準や、教育水準に影響を受けやすい。仕事と家庭を両立させるためにかかるコストを自分で負担しなければならないからです。

イギリスやアメリカ、特にイギリスでは就業を中断する女性も多いですけれども、ただ、それ以前にキャリアの蓄積がある女性ほど再参入の時期が早い。自分自身に対し多く投資をした女性ほど、その回収のために中断期間が短くなるのです。人的資本投資と就業行動のあいだに整合性が見られます。ところが日本の女性の場合にはこの整合性があまりみられない。高学歴の女性ほど、一旦仕事を辞めると再就職しない確率が高いからです。このことは、何らかの制度が阻害要因となって、既婚女性の就業機会が閉ざされており、それが逆に高学歴の女性の晩婚化を進めていることが見て取れます。

#### 4. 日本における女性の就業形態と出生率

少子化の原因は働く女性がふえたことだと言われるわけですがけれども、もう少し詳しくみてみたいとおもいます。どういう形態で働いている人の出生率が低いのか、どういう形態で働いている人はそれほど影響を受けていないのかを見たのが図表 5 です。使っているデータは、2003 年の毎日新聞社のデータ<sup>7</sup>です。

妻の雇用形態が、子供数にどのような違いをもたらしているのか、ということを見ています。図表 5 の Temporary（臨時労働者）はここでは妻の就業形態が主に派遣である場合ですがけれども、子供数が少ないですね。就労の継続性について不安を持っている人も一番多い。また、パートタイマーの人の方がフルタイマーよりも子供数が多い。興味深いのは自営業とか、家族従業の人の方が他の就業形態の女性よりも子供数は多い。主婦の子ども数はそれほど多くない。

経済学の理論にしたがえば、フルタイマーの子供数が一番少なく、パートや専業主婦のほうが子ども数が多いだろうと思われるのに対して、実際に見てみると、必ずしもそういうふうになっていない。働くことによって、どれだけ賃金をもらうのか、それが多いか少ないかということも子育ての機会費用として重要なだけけれども、いま働いている働き方が、自分の働きたい働き方で、かつ、子育てと両立できる働き方かどうかというのが機会費用に影響し、出生率を決めているのです。

どうもテンポラリーの人たちは、子供が欲しいのに産めなくなっているらしい。他方、

<sup>7</sup> NFI 注) 第 1 回人口・家族・世代世論調査。毎日新聞社は 1950 年から、ほぼ 1 年おきに計 25 回の「全国家族計画世論調査」を実施してきたが、「少子高齢化社会となった現在の社会状況には適合しなくなった」と、04 年にリニューアルし「第 1 回人口・家族・世代世論調査」として、実施された。対象は 20 歳から 49 歳の女性 4000 人。「留置法」により実施。有効回答率 61%。

フルタイムの人たちは、計画的にキャリアを形成して、自分の人生を設計し、そのなかで出産をしているのではないのでしょうか。

ここから2つの仮説が考えられます。1つは、不安定な収入のひとがふえると、出生率が下がる。もう1つは、子育てと仕事が両立できるような就業形態であれば、出生率はあまり下がらない。

5段階に世帯所得を分類して、その中で実際の子供数と、それから、あと何人子供が欲しいかということも聞いていますから、希望の子ども数を見たのが図表6です。

これをみると、それほどクリアに所得が子供数に影響していないことがわかります。例えば、最高分類では、子供がもっと欲しいというよりは、むしろ子供1人にもっとお金をかけたいという傾向もあるようです。数から質への転換がおきている。

所得水準と子供数との間にそれほどはっきりした関係が見られるわけではないのですが、ただ、もっと子供が欲しいと思っているのに産んでいない世帯の割合というのが、所得階層の下位になると多くなっていて、同時に将来に対して経済的に不安があるという世帯の割合もふえています(図表6)。

図表5 妻の就労形態別子供数

### Average number of children by Women's Employment Status

	平均子供数	いない	あと1人	あと2人	平均時間当たり賃金
Full-time worker (フルタイム)	2.03人	62.6%	18.4%	14.8%	1,834円
Part-time/arubaito (パートタイム/アルバイト)	2.17人	80.2%	12.5%	5.7%	944円
Temporary (臨時雇用)	1.86人	56.1%	22.0%	17.1%	1,358円
Self-employed (自営業)	2.29人	92.0%	3.5%	3.5%	2,315円
Unpaid family worker (家庭内労働)	2.39人	85.2%	9.3%	5.6%	——
Housewife (主婦)	1.90人	57.6%	27.1%	11.0%	——

図表6 所得階層別子供数

### Number of actual and desired children by income level

	平均子供数 (40歳以上の女性)	あと何人子供が欲しいか			将来に対して 経済的な不安 がある
		いない	あと1人	あと2人	
Lower 20% (低所得20%層)	2.02人	59.4%	23.1%	14.0%	44.8%
20 ~ 40% (20 ~ 40%層)	1.90人	59.1%	23.7%	13.3%	38.5%
40 ~ 60% (40 ~ 60%層)	2.07人	71.4%	20.5%	7.0%	29.3%
60 ~ 80% (60 ~ 80%層)	2.26人	74.1%	15.5%	9.1%	31.8%
Highest 20% (高所得20%層)	2.07人	77.1%	13.1%	9.1%	16.9%
No. of Sample (サンプル数合計)	536人	143人	413人	185人	385人

## 5. 非正規就労者増加の要因

シフト・シェア・分析 (Shift Share Analysis) を使って非正規がふえた理由を分析した結果が図表7です。もし非正規がふえた理由が、そういう就業形態を望む人によってふえているとすれば、それほど大きな問題ではない。ところが、企業の採用方針が変わって、そういう就業形態が増加したという需要面でふえているのだとすれば問題だということです。

計算式は、以下のとおりです。

$$(1) \Delta P = \sum \Delta P_i W_i + \sum P_i \Delta W_i + \sum \Delta P_i \Delta W_i$$

ここでの  $i$  は年齢と性によって分けたグループ、 $P_i$  はグループ  $i$  の雇用者に占める非正規就労者の割合、 $W_i$  はグループ  $i$  の雇用者が雇用者全体に占める割合を示しています。そして、全体の非正規就労者の割合の増加は、(1) 各グループの雇用者数の雇用者全体に占める占率の増加（供給要因）と(2) グループ内での非正規比率の増加（需要要因）と(3) 交差項の3つに分解することができます。上の数式でいうと、一番目の項が、供給要因、2番目が需要要因、そして3番目が交差項になっています。

ここでの計算は、アルバイトとパート労働者の両方を足したグループ。それから、パートだけ、アルバイトだけという、3つのグループに分けてやっています。

この供給要因というのは、若者や既婚女性や定年退職者といった、非正規就労を選ぶ確率の高い労働者の92年から02年にかけての雇用者占率の増加が、全体の非正規就労の増加の何%を説明しているのかということを見ています。それから、需要要因というのは、（年齢構成や性別の構成が92年と02年で同じだと仮定して）同じ性・年齢層のなかで、10年間にどれだけ非正規の割合がふえているか、また、それが全体の非正規の増加にどれだけ寄与しているのかということを見ています。

こうして見ますと、2列目のパート就労の増加は、やはり既婚女性の労働参加率がこの10年でふえているので、3割の要因（全体の33.2%）は供給要因によって説明できます。それでも需要要因が残りの3分の2を占める。

それから、3列目のアルバイトに関していうと、若者の数そのものは減っているわけですから供給要因は大幅なマイナス。それに対して、企業は大幅にアルバイト求人をつやしていることがアルバイトの増加につながっていることになります。

つまり、90年代にはいって、需要側の要因が強く働いて日本で不安定就労が生み出されたということがここからわかります。

図表7 非正規就労の増加に関する要因分析

## Decomposition of the change in non-standard Employment in Japan

就労者に占める割合			要因分析		
1992年	2002年	増分	Supply Factor (労働供給側の要因)	Demand Factor (労働需要側の要因)	Interaction Term (需要と供給の交差項)
Arubaito (Student temporary workers) and Part-time Employment (1)+(2)					
16.13%	22.04%	5.91%	0.32%	5.52%	-0.42%
		(100.00%)	(5.50%)	(93.3%)	(-7.10%)
(1)Part-time Employment					
11.35%	14.30%	2.95%	0.98%	1.84%	0.12%
		(100.00%)	(33.20%)	(62.40%)	(3.90%)
(2)Arubaito (Student temporary) Workers					
4.78%	7.74%	2.96%	-0.66%	3.67%	-0.53%
		(100.00%)	(-22.20%)	(124.10%)	(-18.00%)

いままでの出生率の減少は、女性の社会進出との関連で議論されることが多かったのですが、以上の議論は、出生率の減少のもうひとつの要因として、二重労働市場<sup>8</sup>の存在に注目する必要があるということです。つまり、内部労働市場によってキャリアが形成される労働市場と、周辺部分の単純労働のふたつの労働市場の分断が大きい国で出生率の低下がとまっていな

日本では、若者の晩婚化が出生率の低下に結びついていると議論されますが、それだけではなくて、不安定な非正規就労の増大というのが90年代にさらに出生率を低下させた要因だといえるのではないのでしょうか。

これは経済の国際化ということと関連があって、日本だけの現象というふうにとらえることはできないのではないかと思います。フレキシブルな雇用へのニーズ、というものをどういうふうに関係の中に取り込むかということが非常に重要になってきている。それを周辺部分に位置する労働者がその役割を担うのか。それに加えて、内部労働市場に位置する労働者の働き方を変えることで、さらに柔軟な労働市場を形成するのか。後者を選べば、それは働く女性にとってもプラスに作用し、出生率にもプラスに働いて、年金制度の維持その他においてもプラスに働くということです。さらに、多様な働き方の選択肢を男性労働者にまで拡大すれば、そのメリットは社会全体に広がり、柔軟性の導入で経営側だけがメリットを得るわけではなく、社会全体でそれを分かち合うことができるのです。

#### <補論1> 少子化対策について

今までとられてきた少子化の政策というのが、本当に機能してきたのかということ、そうではない。継続就業に全く影響してない。育児休業を取得している女性はふえてきたけれども、継続就業している女性の割合は変化していない。出産退職が4割。続けているのは3割にも満たない<sup>9</sup>。(図表8)

85年から2000年の変化を見てみると、それまで育休なしに仕事と家庭を両立していた女性たちが、育児休業制度ができたことによって、育休を利用するようになってきたことは事実だけれども、それによって就業を継続する女性がふえたわけではない。育児休業制度が継続就業者をふやす効果を持っていないですね。育休そのものが悪いといっているわけではなくて、それによってメリットを得た女性はいた。ただ、効果的だったのかということ、効果がない。これは、働いている人たちが負担した雇用保険で賄われていたので、常用的に働いているひとたちのなかで、助け合いが行われただけかもしれない。継続就業している女性は高学歴の女性が多いし、高学歴の女性は高学歴の男性と結婚して、経済的には結構恵まれている。そういう人たちを優遇してしまっている。

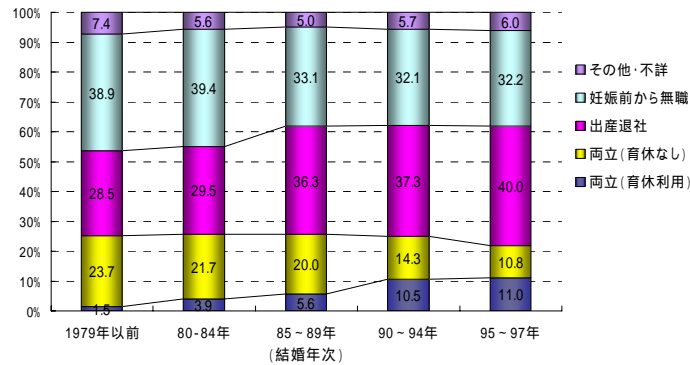
---

<sup>8</sup> 「二重労働市場」については『今月の用語』を参照。

<sup>9</sup> 1979年以前は、自営の割合が大きく、その後急速に雇用が就業化しているという背景もある。全く就業機会が変わらずにこのような結果になっているわけではない点には注意が必要とのご説明があった。

図表 8 結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化

育児休業を取得している女性は増えているが、  
出産前後に継続就業している割合は増えていない



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2002年)  
結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第一子を出産した初婚同士夫婦の妻4,647人を対象とする。  
妻の第一子出産前後の就業経歴を結婚年次別に示している。「両立(育休利用)」: 第一子妊娠前就業-育児休業取得-第一子1歳時就業、「両立(育休なし)」: 第一子妊娠前就業-育児休業取得なし-第一子1歳時就業、「出産退職」: 第一子妊娠前就業-第一子1歳時無職、「妊娠前から無職」: 第一子妊娠前無職-第一子1歳時無職

より多くの女性が育児休業制度によって恩恵を受けられるようにするにはどうしたらいいのか。育児休業制度をより効果的にするための施策とは何なのかを考える必要があるのです。

大体同じ頃に生まれた女性の出産前後の就業形態の変化を日米で比較してみたことがあるのですが、アメリカを見ると、就業形態が変わらずに、常用フルタイムで就業を継続する人が多い。出産して常用パートに移るひとは1割くらいいます。つまり労働時間を短くして短時間就労者として働くんですね。出産退職する女性は1割にも満たない。つまり、出産前後を比べてみると、出産が雇用形態にほとんど影響を与えないというのがアメリカの状況です。ところが、日本の場合は、同じ年齢層、同じコホートで、先ほどのデータと同じように、出産後も働いている人というのは25%に減ってしまうんですね。つまり、結婚や出産で仕事を辞める女性が他の国に比べて圧倒的に多い。

働き方の選択肢が少ないことが問題なのではないかと考えています。たとえば、日本には、オランダのような、正社員のパートタイマーといった仕事が標準的な働き方として職場のなかで位置づけられていない。

パートの処遇は正社員にくらべて悪く、有期契約で、同じ仕事をしていても賃金は低いわけですね。違う見方をすると、雇用保障はあるけれども時間的に拘束されて働く働き方と自分の都合は優先できるが、不安定で賃金は低い仕事の2種類しかない。その中間に位置する安定的な仕事で自律的に働ける仕事がない。それがないから、潜在的に働きたいとおもっている女性が正社員のフルタイムでは働けないと無業を選んでしまうのではないのでしょうか。

イギリスにキャサリン・ハキム(Catherine Hakim)さんという社会学の先生がいるのですが、彼女は preference theory という理論を提起しています。高学歴の女性だって専業主婦志向の人がいれば、キャリア志向の人もある。個人の preference に起因した

多様性を政策のなかに組みこんでいかないと、政策効果が上がらないと主張しているのです。

5月にシカゴで開かれた出生率の低下について考える国際会議で一緒にしたのですが、ハキムさんは、女性のライフスタイルの preference を3つに類型化しています。1つは、home-centered、つまり家庭を優先したい女性のグループ。家庭や子育てを優先して生きるグループです。これがイギリスでは大体2割いるという。その対極に位置するのが、work-centered、これはキャリアが重要と考える女性。これも大体2割くらいじゃないかというのです。そして、それ以外の6割というのは、adaptive と呼ばれる女性たちで、両立志向。ワークライフバランスを重んじる。両極端の2割は、それぞれに自分の好み分かっている、それほど政策に左右されない。しかし、6割はどちらにもこぼる女性たち。両立できる働き方が提供されれば働くし、それが無理なら家庭に入る。同時に、税制度や社会保障制度などにも大きな影響をうけて労働供給が決定されるグループです。

日本の場合、働き方の選択肢が少なく、女性のパート就労や専業主婦を優遇する税や社会保障制度などが、6割の adaptive のグループの女性の多くを home-centered(家庭優先)のグループに追いやっている。つまり、家庭も重視しながら、かつ、やりがいのある仕事を持って働きたいという、そういう人たちの就業機会が、うまく生み出されてこなかった。それが日本の女性の多くが結婚や出産で無業になる理由であり、育児休業制度によってメリットを受ける女性が work-centered キャリア志向の強い女性に限られていることの原因なのではないかと、考えています。

ハキムさんは、少子化対策は保育所をたくさんつくればいいんだというような議論ではもうすまないんだとっています。この adaptive な人たちがどう考え、どう行動するのか。彼女たちの多様なニーズに対して、多様な対策を打つ必要があるというのです。"One size fits all"といった画一的な政策が機能しない時代になったのだと主張しています。ハキムさんはスウェーデンのような福祉政策には反対で、スウェーデンの女性は本当に幸せかという、そうじゃないと。みんなが働かざるを得ないように誘導されているんじゃないかと。働かないという選択がないなかで、満足だと言っている人たちは本当は少ないのではないかと。実際には女性たちは働かざるを得ないから、家庭と仕事が両立しやすいような公的部門とか、福祉の部門に行ってしまうと、男性と女性の職業分離というのは、スウェーデンではイギリスやアメリカよりも大きく、その職業分断は女性の労働参加が進むなかで全然解消していないではないかと、というようなことを言うんですね。

では、女性の多様性を尊重して日本の少子化対策を考えるとどうなるのか。女性や雇用形態間の差別をなくしていくような労働市場での均等待遇政策を作ること。また、男性もふくめて多様な働き方の選択肢をもっと生み出すような雇用環境をつくる必要があるのではないかと考えます。女性たちがもっと所得を得るようになると、良質のケアを市場で購入することができたり、それが新しい需要と雇用機会を生み出すと思います。

今無業の女性が全く働かなければ、労働力がますます不足して経済発展も減速していくのですけれど、働き方を変えろというような方向に世の中が変わり、男性にももっと育児に参加してもらおうような仕組みが整えられれば、柔軟性を今とは違った形で社会の仕組みの中に導入することができるようになり、国際力の強化にも繋がると考えています。

#### < 補論 2 > 非正規・正規雇用とワークシェアリング

オランダやデンマークなどをたずねてみると、たくさんの教育訓練の機会が社会で提供されていることに気づきます。そこで若い人たちが訓練を受けることによって、単純な仕事ではない仕事につけるように訓練しています。専門的で雇用が安定した仕事に少数の人がついて長い時間働のか、それともその数をふやしてワークシェアリングをして質の高い仕事を多くの人が分かち合うのかを考えると、それは後者のワークシェアリングの方がいいわけですね。ただ、1人の人を雇うときの固定費というのはどうしてもかかりますから、会社としてはそういうコストを節約したい。ですから国全体としてそういうコストを負担し、新たな雇用機会をどうやって生み出していくのかということを考えることが大切です。

私は日本が抱えている問題というのは、非正社員の問題ではなくて、正社員の方にあるのではないかと考えています。重要な仕事が任されてはいるんだけど、全体的にみれば、その人たちの生産性は必ずしも高くない。生産性よりも高い賃金が払われ、それが企業の高コスト体質を形成している。90年代、不況が長く続いて、最終的には中高年のリストラもせざるを得なくなったし、コスト削減のために非正規をふやしたということだったと思います。正社員に比べて非正社員であれば非常に安く使えるから、安易にそこに依存してしまって、それが正社員の高い賃金を維持しているということになってきているんじゃないかと思うんですね。その辺をこれから変えていかなければいけないのかな、とと思っています。

2007年から団塊の世代の退職がはじまりますが、労働力が不足したらどうするのか。今の社会保障制度のもとでは正社員を雇うと企業の負担増となるから、正社員数を抑制しようというインセンティブが働いてしまうのではないのでしょうか。そうすると賃金の低い非正規就労が増えて、今の制度を温存することになる。

もちろん、みずから好んで長時間労働をすることもありますが、私は労働者が拘束をうけて働く時間は短くしていったほうがいいと思います。それが生産性を高めるインセンティブになるからです。短時間勤務を望んでいるのは男性でも同じです。73.1%の男性は、短時間正社員を希望する理由に、学習活動を上げています。これはよくわかります。雇用保障が万全でない社会になって、雇用保障を働く側が自分で生み出していかなければならなくなった。自分でよりよい労働条件を確保し、自分のキャリアを形成していく時代になったからです。そういうことならば、早く退社して、自由な時間を学習活動に使ったり子供と過ごしたりしたい。定年後の生活を考えても、やっぱり自分が自由に使える時間をもつということは非常に重要だと思うんですね。

企業にとっても正規社員の人件費が高いということであれば、お金でなくて時間で払

うということも可能なわけです。雇用主にとっても、何でもかんでも非正規就労者をふやしてコストを削減するよりも、多少痛みは伴うけれども、仕組みを変えて、短時間就労を生み出すことによって、優秀な人材を確保できたり、ホワイトカラーの生産性を上げることができたりすれば、メリットがあるわけです。まず非正社員として雇って、その後、そのひとの実力を見極めてから、正社員にする動きというのは、アメリカでも、結構一般に見られます。それが非正社員の仕事の満足度を高めたりしているんですね。今まではパートさんというのを安く使うということを考えていた企業が方向転換して、やる気さえあれば、非正社員でも店長になれるんだとか、正社員になれるんだということになれば、非正社員の仕事の満足度も上がり、業績も上がるんじゃないかと思うんですね。正社員と非正社員の均等待遇をした方が人材活用がうまくいくんだいうところに企業が気がつけば、そちらの方向に流れると思うんです。そうすることが合理的な状況にいま近づいてきているような気がしています。新卒を雇うことも大切ですが、既に非正社員でも能力がある人がいて、そのひとの実力がわかっている場合、そういう人を雇うことは企業にとってもメリットがあって、ほかの非正社員の人たちのやる気も出る。経営効率を上げるきっかけにもなるわけだから、日本経済全体にとってもよいことだと考えます。

(談)