

少子化・人口減少を克服する ために必要な政策について

男女ともに自立できる収入を得て働き、男女ともに
子育てやケアが関われる社会に向かうための具体的な課題

「女性と経済」勉強会

2022年8月17日

お茶の水女子大学教授
永瀬伸子

本日特にお話したいこと：データが示すこと

- 少子化が一層進展する可能性が高い。

○若い世代の家族観が大きく変化：「子どもを持つつもり」が、もっとも高い20歳代女性で6割程度に下落

○子どもをリスクと感じている若者層（確かにサポートが少ない状況）

○非正規雇用の大幅な拡大（特に高卒層の未婚女性と未婚男性）に社会的保護のシステムが対応していない。

- 子どもを持ちやすい社会は日本に必要な構造改革。それには、夫婦共働き、共子育てを前提に、非正規雇用者を含め、社会保障、雇用慣行をかえる必要。

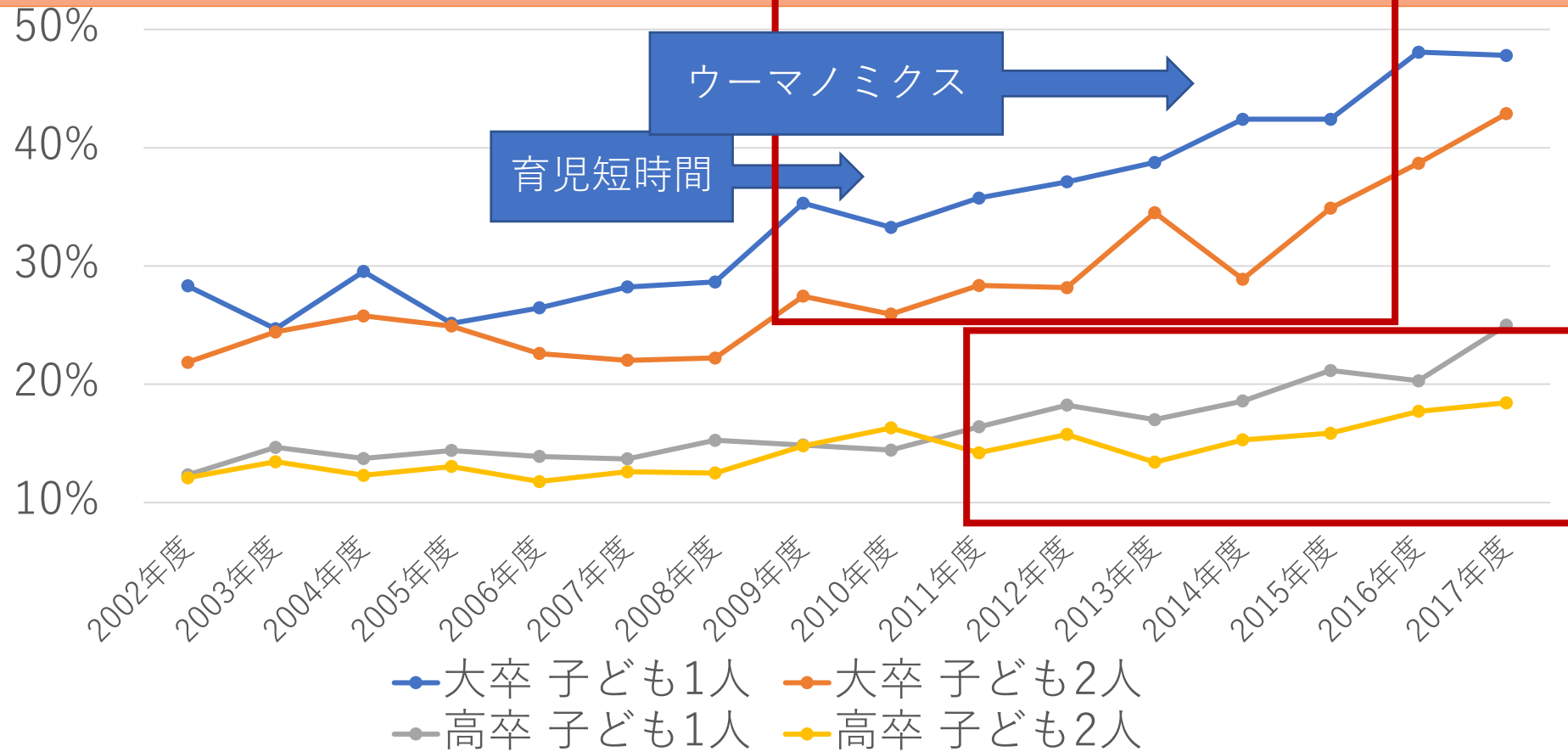
○家族形成をできている若者層では、夫婦フルタイム共働き志向が大幅に拡大している

○有配偶女性全体では、「就業調整」、年収130万円未満が、いまま7割を占めており、夫との収入格差が大きく、20年前からほとんど変わっていない。雇用慣行も、社会保障も夫婦分業に親和的。その転換はぜひとも必要

○次世代育成が可能な社会の構築、生涯を暮らしていけるスキル構築のために必要な政策について

1. 若年層の労働市場の変化

大卒女性の末子0-3歳を持つ女性を100%とした場合の正社員比率が上昇、しかし高卒は低迷、若い世代の変化ゆえ企業ではまだ少数派



最近の大卒出産者については大きい変化

高卒は変化少ない

出所) 『労働力調査』各年 永瀬による特別集計(第33条申請) エコノミスト2018年12月25日号参照、Nagase (2018) Asian Policy Economic Reviewに保育政策を含めた詳細あり 第2子の関係は、別に
 Nagase, Nobuko and Mary Brinton(2017) “The Gender Division of Labor and the Second Birth,” *Demographic Research* vol.36 Article11 339-370. 育児短時間による影響は永瀬 (2014) 、Nagase(2017) 、育児短時間の義務化は第1子出生と出産意欲、就業継続を増やしたことを実証。

保育園 ストックが少ない首都圏の2歳児伸び率は2012年まで地方県とかわらなかつた。ようやく2013年以降大都市での保育の拡大

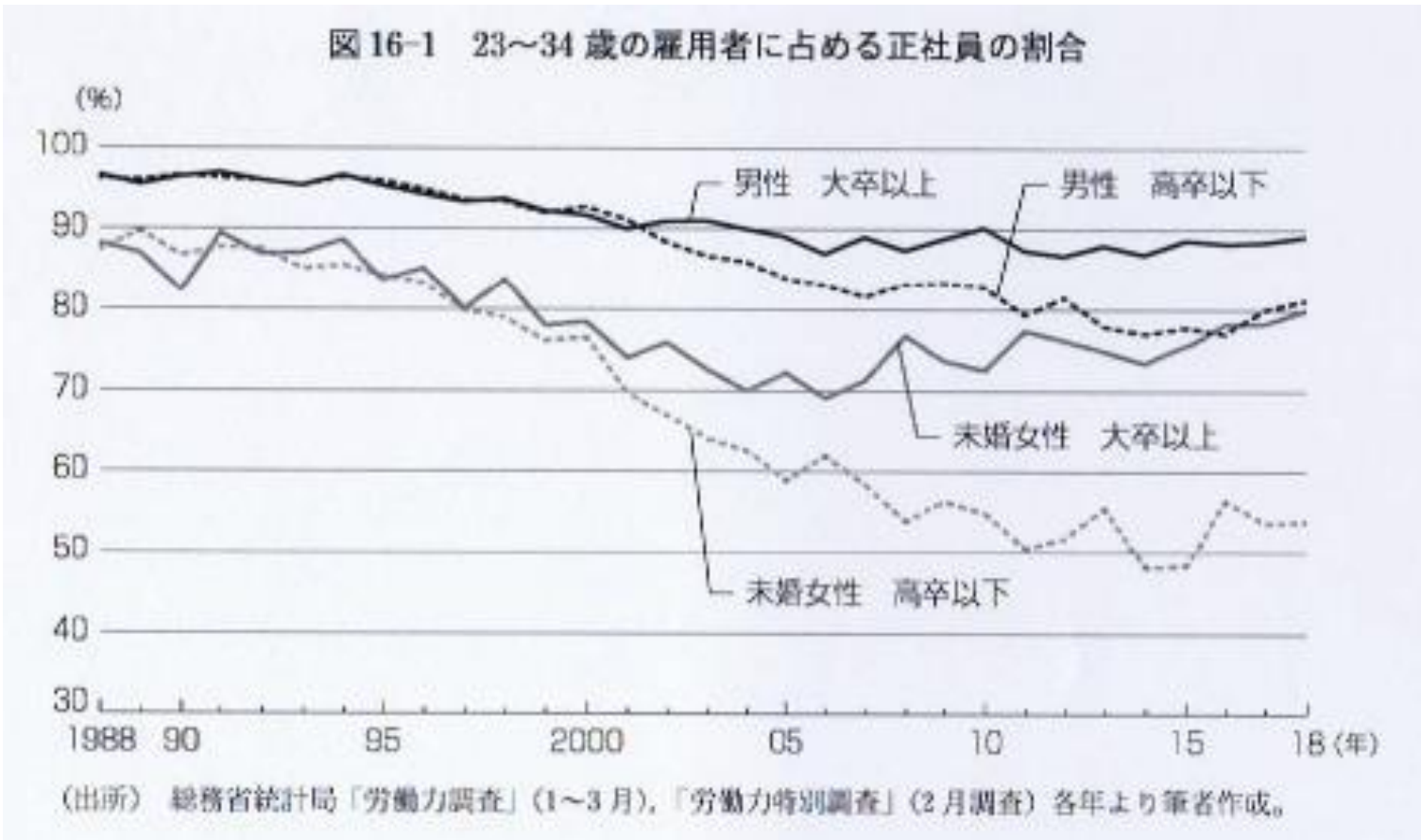
小泉内閣の待機児童ゼロ作戦のころ、首都圏の2歳時保育枠の2歳児に占める割合は、16-26%（地方は24-42%）に過ぎなかつたのに、20-2007年の首都圏の2歳児保育の伸び率は、地方とかわらなかつた。

	Growth rate (%) [†]			Childcare places to child population for two year old [‡]	
	2002 ⇔2007	2008⇔2012	2013⇔2015	2002	2015
Densely populated prefectures					
Tokyo	3	5	8	0.26	0.35
Kanagawa	10	5	8	0.13	0.29
Saitama	8	4	8	0.14	0.28
Chiba	6	4	8	0.16	0.30
Prefectures with declining populations					
Wakayama	5	2	3	0.24	0.41
Tottori	6	2	3	0.40	0.62
Shimane	8	3	4	0.42	0.75
Akita	7	0	0	0.31	0.63

ようやく2013年以降首都圏での保育が大きく増えですが、それでも2015年の2歳児にしめる保育枠は3割程度（地方は4-7割）

- Nagase, Nobuko (2018) "Has Abe's WOMANOMICS worked?" *Asian Economic Policy Review* 13(1)68-101.

一方で若年層に占める非正規雇用者の拡大



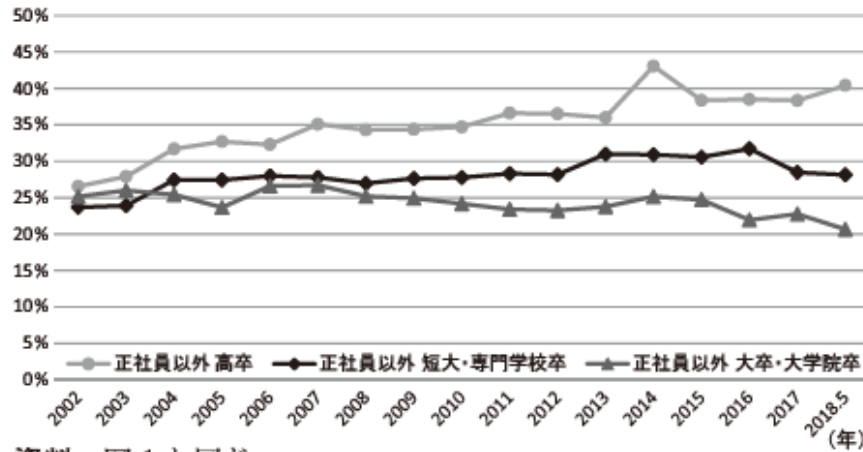
非正規雇用は
未婚女性
にも多い

出所) 大森・永瀬『労働経済学をつかむ』(有斐閣) 2021年より

永瀬作成

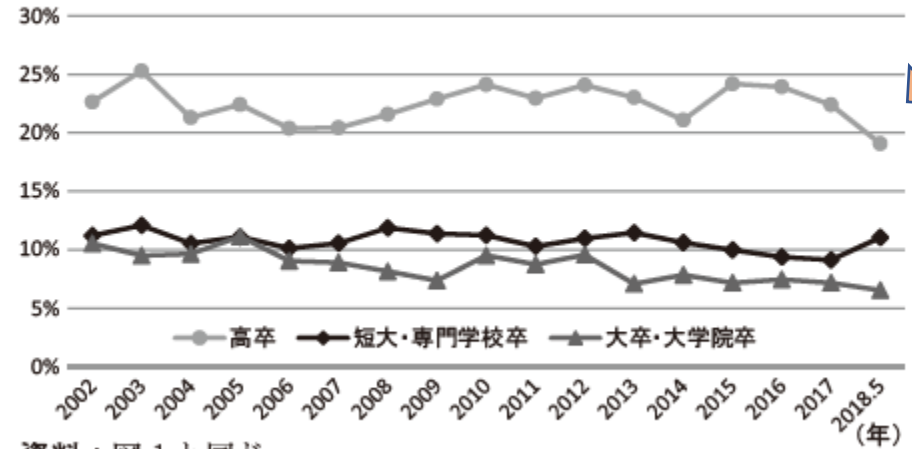
未婚高卒男女：仕事の見通しが持てず家族も持てなくなってきた：雇用の在り方の改革が必要

図3 未婚女性25～39歳、正社員以外の就業



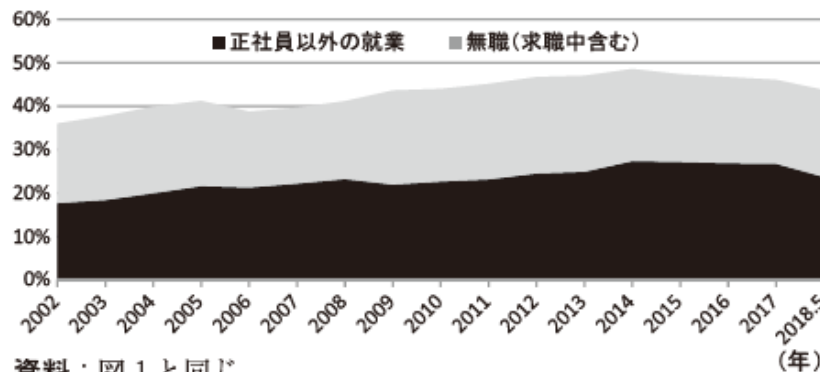
資料：図1と同じ。

図4 未婚女性25～39歳、無職（失業含む）



資料：図1と同じ。

図5 未婚高卒男性（25～44歳）層の不安定雇用の状況



資料：図1と同じ。

非正規が暮らしていけるキャリア構築の道筋を、政労使で考えるべき！

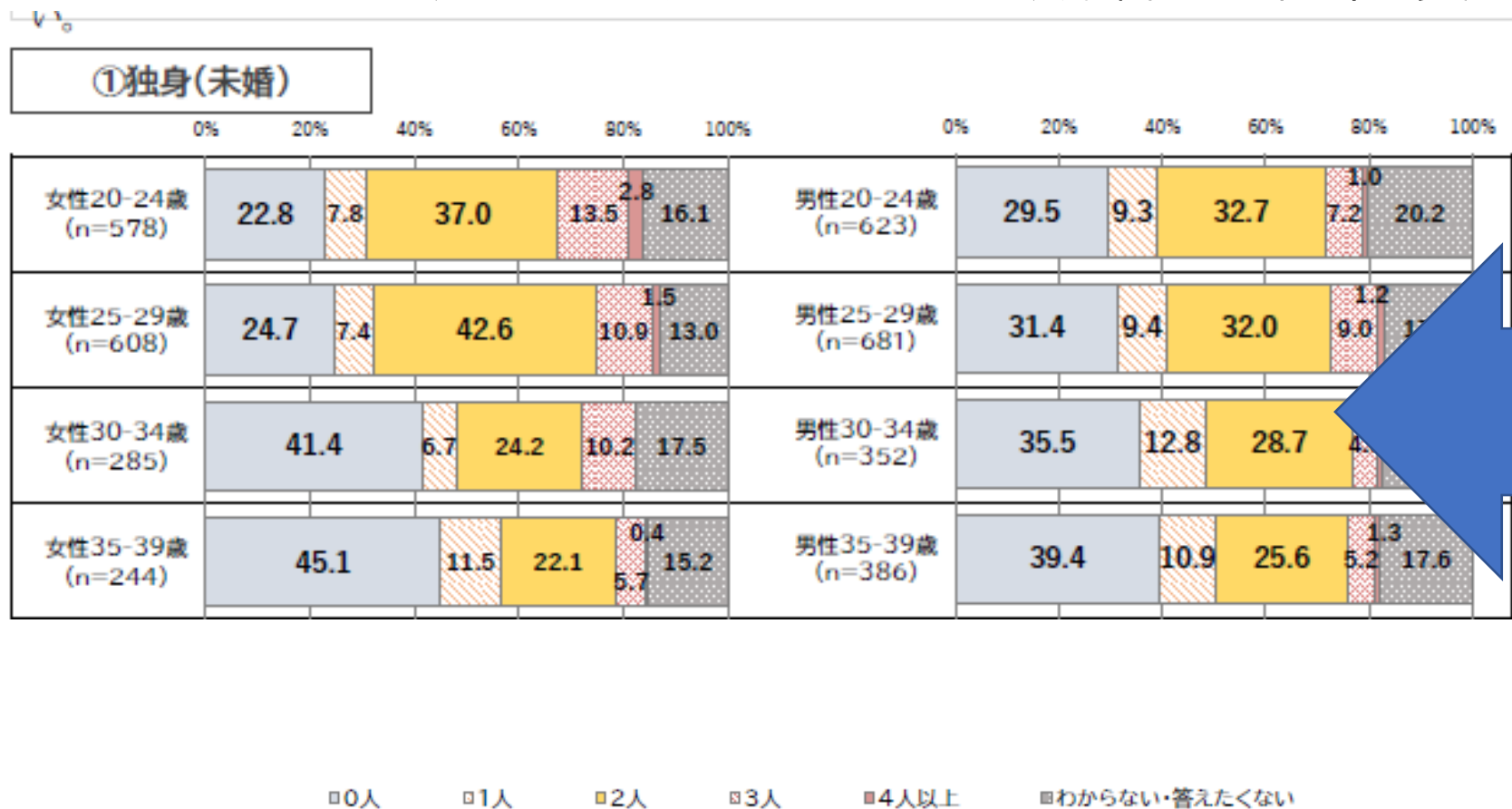
- 永瀬伸子「労働統計にみる少子化の要因：最近の「労働力調査」から」『統計』2019年2月号 54-57頁
- 労働力調査の特別集計
- 永瀬伸子 エコノミスト 2019年1月7日号 参照

2. 出産をめぐる若年層の意識変化

さらに未婚層を見ると・・・

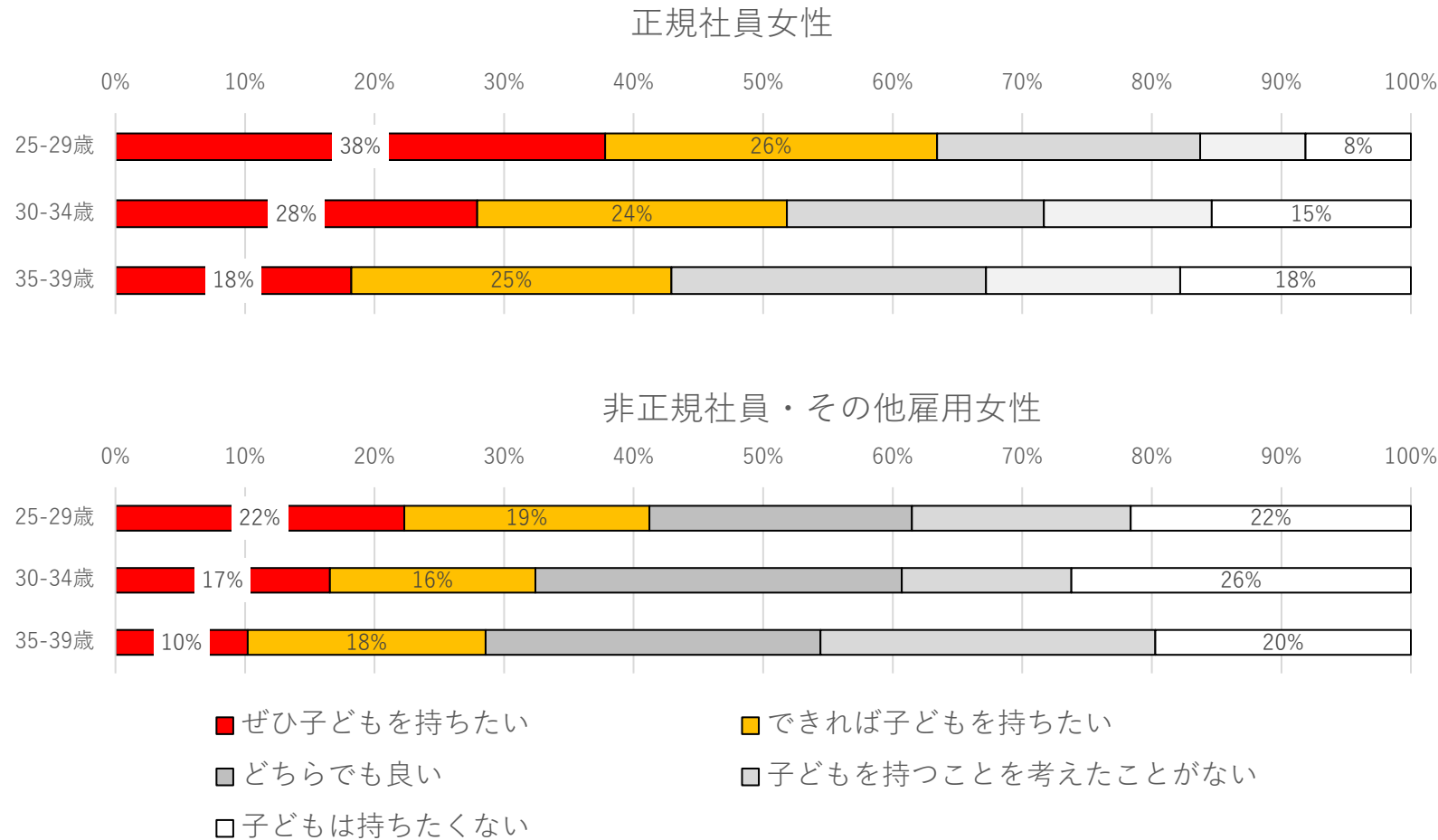
子どもがライフプランに入らぬ未婚者意識の拡大という変化！

理想の子ども数が1人以上は20-24歳層も6割程度



代表的な国のデータである社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』では、過去20年、結婚希望のある独身者は9割、うち理想子ども数が1人以上が9割で変化がないと示してきたが、「わからない」という選択肢がなかった。子ども希望は下がっていると私は見ている

- 未婚者が「子どもを持ちたい」と思うかは雇用形態でも異なる。
女性非正社員は正社員より低い（男性非正規は一層低い）

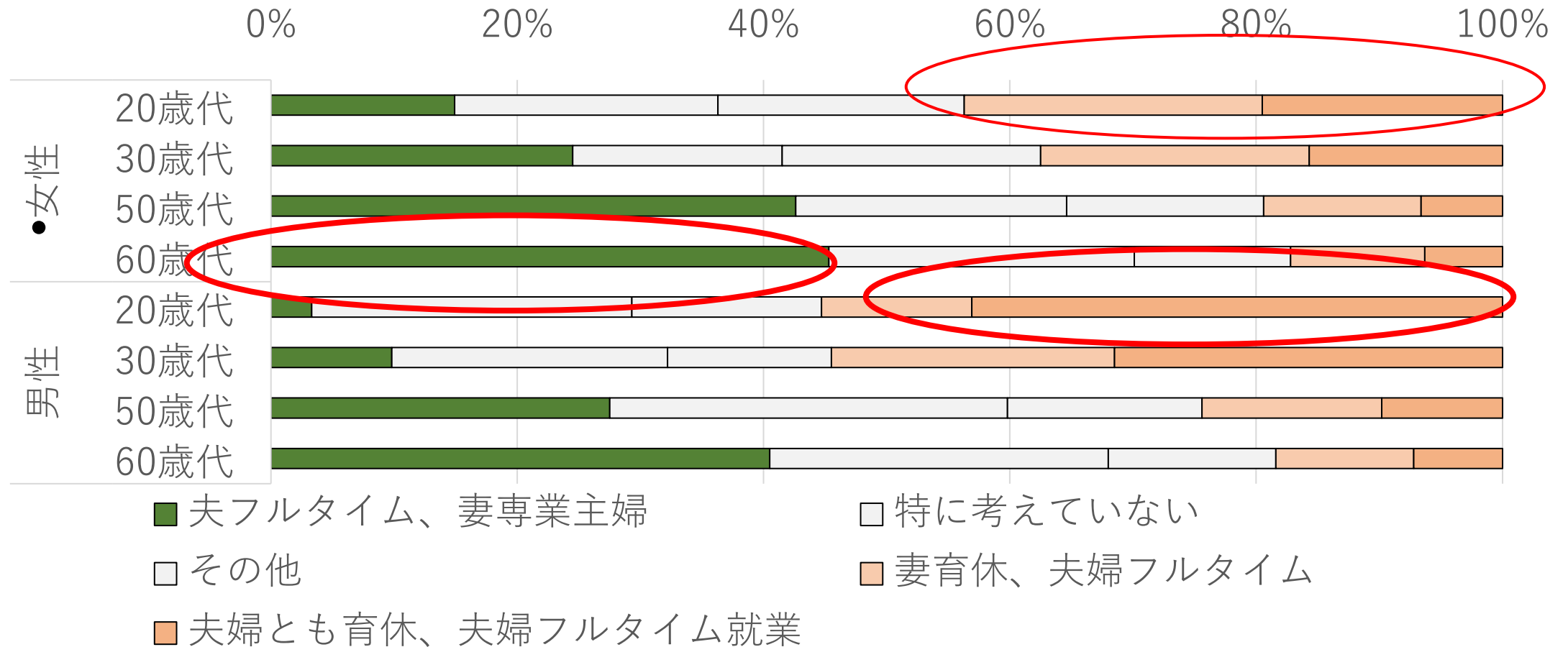


別の聞き方をした別の調査からみても、独身者の子ども希望は下がっている

出所) 『独身男女の金融リテラシー調査』2021年 (科研19KK0042 : 男女賃金格差と少子化 : 雇用慣行に注目して (代表、永瀬伸子) n=3200)

子育てについての理想の意識変化（中高年と対比）

子どものいる男女第1子出産後子どもが2, 3歳の雇用の理想



出所) 内閣府男女局委託『人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する報告書案』より作成

若い大卒女性へのインタビュー

- 子どもは持つかどうかはまだ未定、持たないかもしれないという意識
- 子どもを持つことはリスクであるという意識
- 子育てが大変ということは新聞でもニュースでも聞く
- お金がないなら子どもを持たない方が良く、子どもを持つなら時間をかけてあげるべき **子どもを持つことのメリットの低さ、負担感の高さ、高いハードル**
- **仕事を継続する意識は上昇、また育児休業をとって継続できるという意識も大卒優良企業勤務層では上昇、しかし女性が主に仕事と育児を担う（男性と賃金差がある）認識は継続。**

3. 夫婦全体をみると変わらぬ夫婦分業型

- 現実に、日本の夫と妻の稼得収入格差はきわめて大きい
(妻の年収0が3割、149万未満が4割、7割は社会保険料免除程度
の年収)

研究雑誌』No.691より

永瀬(2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差：女性、若年の人的資本拡充のための施策について『日本労働

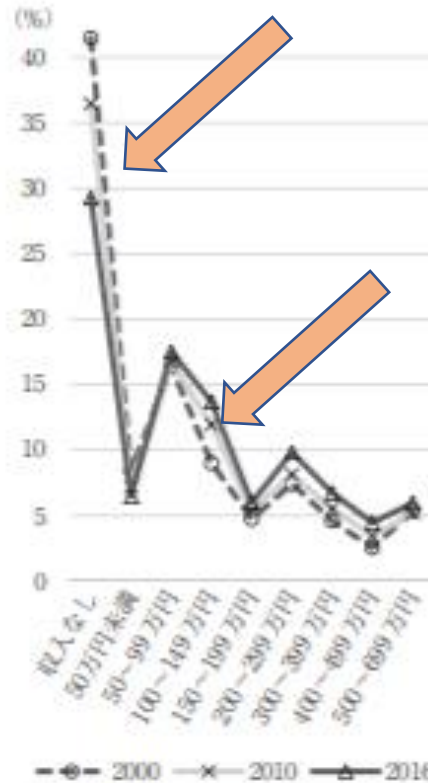
- 夫婦の家事時間格差も大きい (13大都市圏において、19時45分から20時の間に仕事中の有業男性は30歳台男性の4割にのぼる総務省『社会生活基本調査』2016年)

- 若い世代にとって、変わらぬ母親の姿 一方で、未婚や離婚をして
いる周囲の経験の拡大

主婦層の無職は減ったが男性との賃金格差は大きいまま
 (逆にいえば家族を養えなければ家庭形成しづらい状況が
 今もかわらない。しかし高賃金男性は若年で減っている)

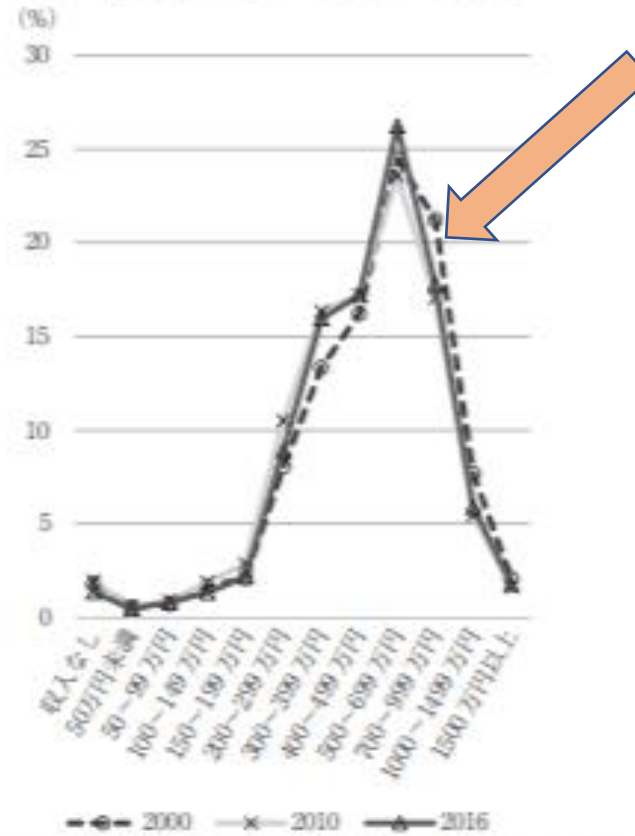
永瀬 (2018) より

図4 有配偶女性 (23 ~ 59 歳) の年収分布



出所: 『労働力特別調査』『労働力調査』の集票から筆者作成

図5 有配偶男性 (23 ~ 59 歳) の年収分布



出所: 『労働力特別調査』『労働力調査』の集票から筆者作成

2000年 → 2016年

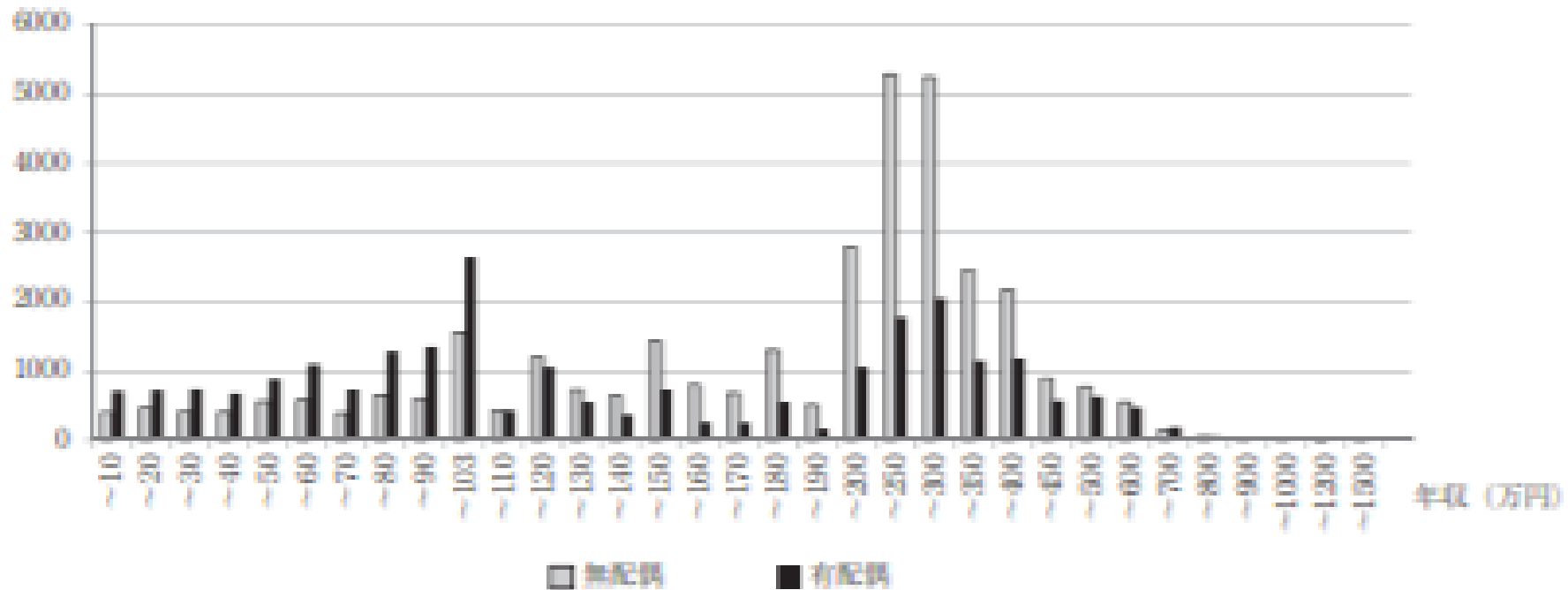
有配偶女性 無収入が減少し、年収100-149万および年収200-499万円がやや増加しかしきわめて大きい男女収入差があり続けて、変化はさほどは大きくない

ただし有配偶男性に関して年収が下落、女性の収入が重要になっている

意識面では変化が起こっているのでは パートの年金加入について前向きな点もみられる

有配偶と無配偶女性の有収入者の年収分布

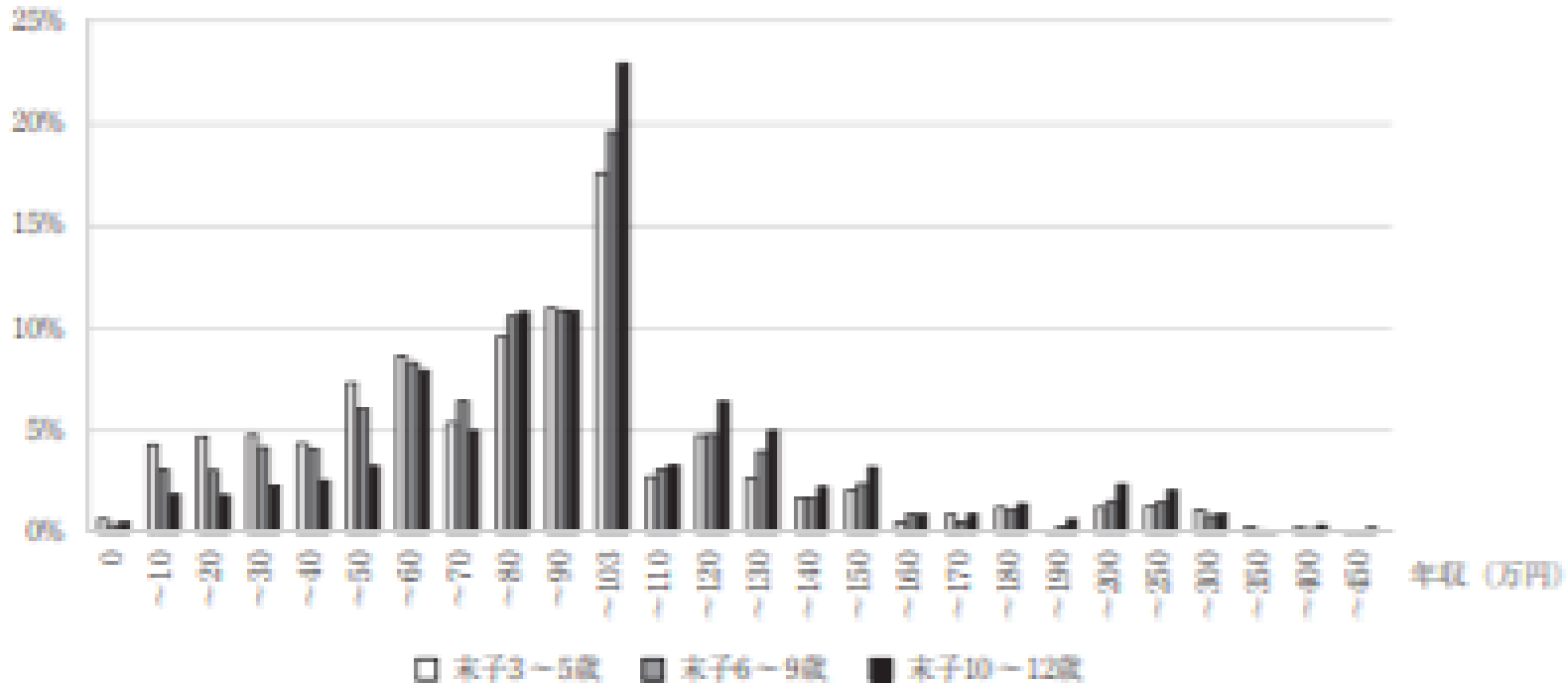
図6 女性の昨年年収（有収入者限定）



出所：厚生労働省「21世紀成年者雇用調査」 プールデータ（2002～2012）より筆者作成

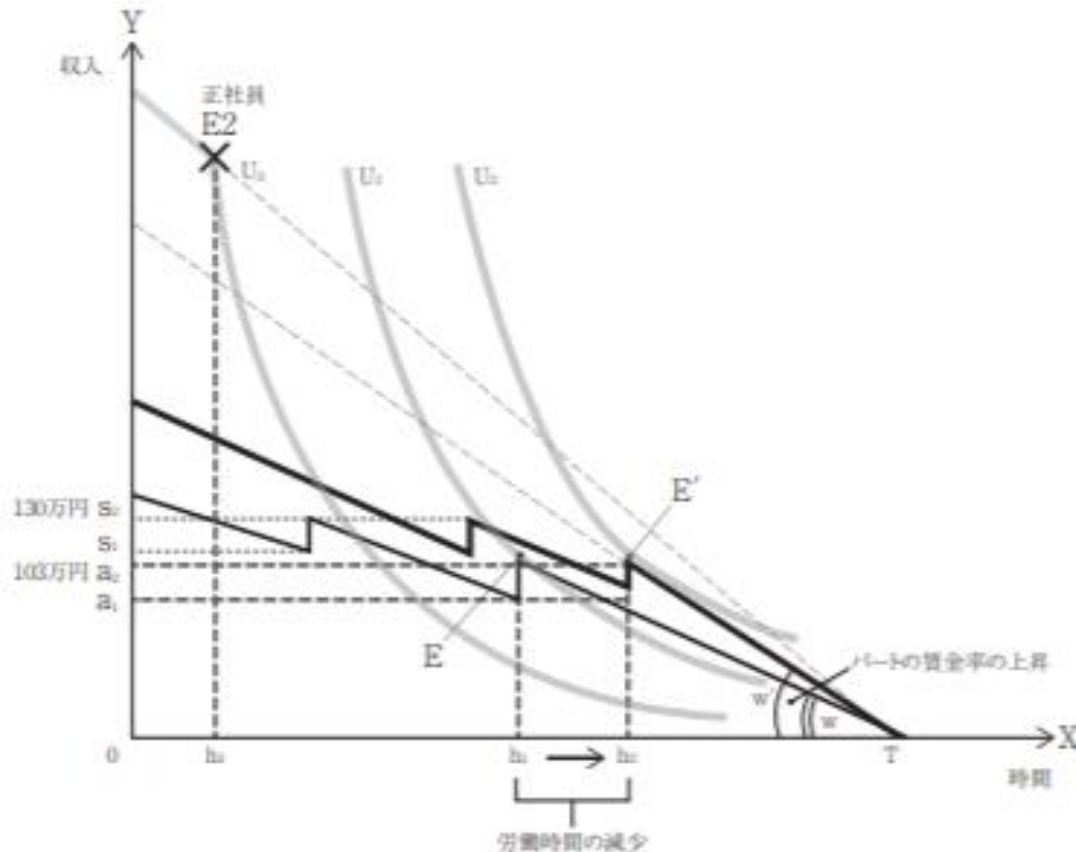
パート就業女性に限定した年収分布

図7 末子年齢別にみた有配偶パート就業女性の昨年年収分布



出所：厚生労働省「21世紀成年者雇用調査」 プールデータ（2002 - 2012）より筆者作成

図10 賃金格差モデル、およびコーナースタイルにいる個人に対する賃金上昇の影響



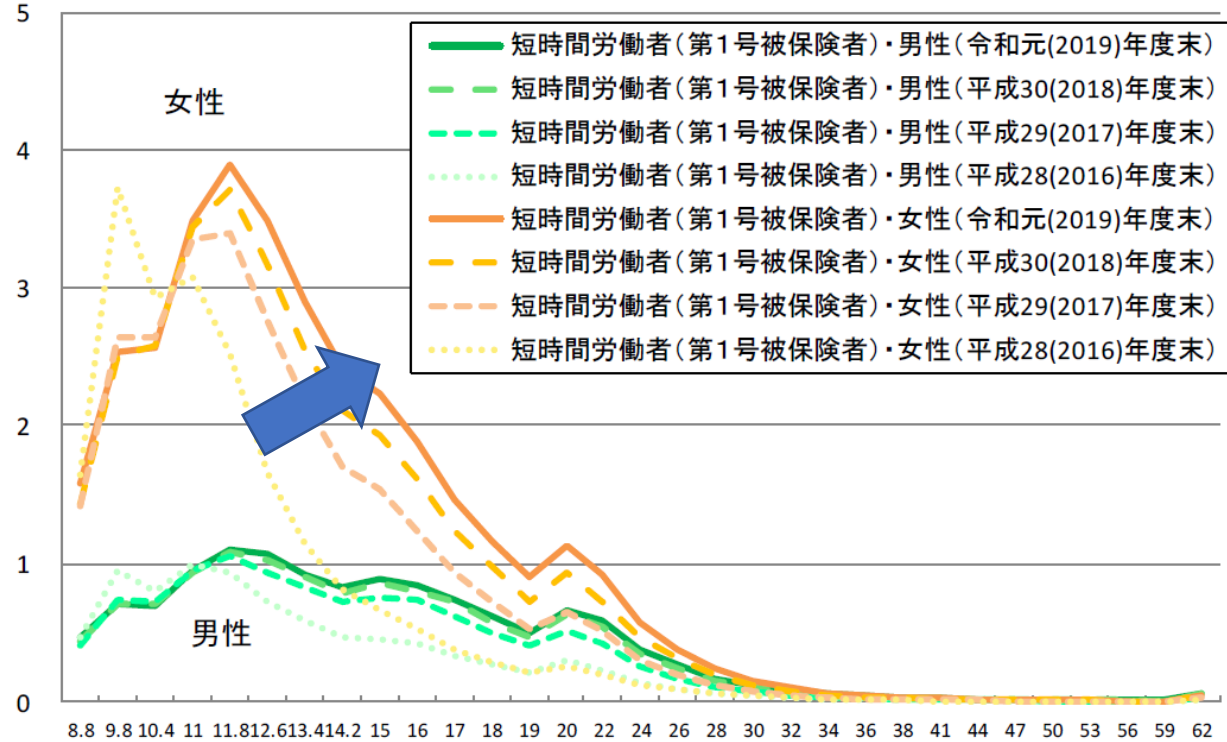
賃金が増えると、労働時間を自主的に削減することがベストな選択となっている。

その理由は第1に賃金が低いから。

第2に賃金率の低さに対して、配偶者手当の削減や、社会保険料納付による負担増が大きく、便益の増分が少ないから。

短時間雇用者(501人以上企業)の被用者保険加入の義務化後は、短時間雇用者の賃金を上げる効果を持っていることが明らかになりつつある

被保険者数(万人) (c) 第1号厚生年金被保険者(民間被用者)のうち短時間労働者



社会保険料を免除されるもとで年収100万円程度に働くことが多かったが、

→106万円のかべができ、これを超えて社会保険料を支払うことを義務付けることで、相応の賃金で働く方向に変化が起きつつある（まだ対象者は40万人程度と限定的、今後の推移を見る必要があるが、賃金が上がる政策は重要！）

企業側も本人も、年収を抑制する、賃金を上げると働いてくれなくなる、という重しがとれて、しっかり働く、訓練する、という方向になったのではないか？

4. 出生行動の変化

- 2000年代 子どもを持つこと → 離職につながる
→ 結婚・出産遅延の大幅な高まり
- 2009年 「育児短時間の義務化」は、就業女性の結婚増、第1子出産増加、就業継続増、未婚者の子ども希望増加をさせた政策であった(永瀬(2014)、Nagase(2017))。
幼い子どもがいる正社員が育児休業復帰時に短時間勤務を選べるという政策は永瀬が委員として効果ありと予想したもの。2008年厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」(参考 永瀬(2010))
- 第2子出産に重要なのは夫の育児 (Nagase and Brinton(2018)) → 夫の育児時間はあまり増えておらず第2子がもちにくくなっている (出産低下要因)
- 不安定雇用層 → 男性の賃金下落とともに子どもリスク高まり、結婚、出産遅延の増加 (高卒短卒層の出産低下、出産低下要因)

望まれる子どもへの政策

- 男女とも原則雇用者を続けることを前提の教育・雇用・児童に対する政策を。
- 子どもを育てる時間の権利は、子供1人に対して、雇用者の親に、正社員か、非正規雇用か、母子世帯かなどにかかわらず、平等に与える。この間の育児休業給付の権利も平等に与える（育児休業復帰を企業と約束できない場合も、育休手当は個人で申告し個人が得られるようにする 海外は個人申告以外ほぼない）。現状、非正規雇用の未婚女性は未婚者の半数近く、安心して出産できるルールでない
- 児童手当を貧困世帯に傾斜的に手厚く（たとえばカナダの例）。
- 大学については、Income contingent loanを（いわゆる出世払いの奨学金、前年収入ではなく現在収入とリンクさせるべき）

子どもに関して足りない政策：若い頃から キャリアとケア時間とを考えこれを保障する 政策

- これまでは ケア → 女性が無職で担うという社会の前提
低収入主婦を社会が保護
（年金、医療、介護 ： たとえば第3号被保険者政策）
他方、女性は不安定雇用、低収入でも良しとする政策
（一般職、派遣、パート、アルバイトなど）
- これから キャリアの途中でケアを柔軟にできる政策が必要
女性も生涯のキャリアをつくれる、その中にケア（出産育児を
入れることができる、つまり男性も育児ケアをする政策でもあり
平均的な個人が無理をせずに両立できる政策でもある）
- 専業主婦保護政策ではこれからの日本に合わない

サラリーマンと専業主婦保護の政策転換

- 現実のストックとしての有配偶女性は、「就業調整」、年収130万円未満が、いまでも有配偶女性の7割を占めており、夫との収入格差が大きく、20年前からほとんど変わっていない。雇用慣行も、社会保障も夫婦分業に親和的。これからの転換が必要
- 被用者保険に原則個人が加入するものとし、ただしフルタイムのケアで収入が低い時期はサラリーマンの妻に限らず社会保障上の恩典を与えるよう改革。（たとえば段階的な改革として第3号被保険者となれる期間を制限するとともに、現在第1号も子どもケア期間中に税金から社会保険料を補填する恩典を与えてはどうか）。
- 夫も妻も雇用者でありつつ子育てにかかわれる雇用慣行へ
- パート労働者を一人前の雇用者と位置付ける雇用慣行へ（賃金制度の改革、被用者保険の加入資格を広げる）
- リカレント教育の拡充、企業横断的な職の評価を拡充
- サラリーマンの働き方も、夫婦がともに育児期には育児時間を与えられるが、夫婦ともになき仕事を持つ前提で考えるべき（長期雇用において、入社時に転勤を前提とする働き方ではないか、転職が可能な働き方を前提に、退職金をはじめ、日本的雇用のルールを見直すべきではないか）

短期的には・・・非正規雇用を含めて出産後の社会手当の拡充政策

- 非正規雇用者を含め、育児期の収入保障に関する政策

女性：収入ありが常態 → 出産離職で生活水準下落

育児休業給付 こうした収入下落を社会的に補う仕組み

妊娠離職者や多くの非正規社員にこうした給付がない

(就業者の利用が増加しているがまだ2010-14年の有業者の出産の半数程度

理由 自分で子育てをしたいもあるが、

理由 人事部と調整しきれないと、育児休業がとれず給付も来ない

(個人申請が基本の海外との差)

カナダ、イギリス、フランスなどでは出産による収入低下そのものが手当につながっている

日本もそうした考慮が必要

育児休業を復帰と関連づけることで、女性の就業継続が実際に2013年以降上がったことについては評価するとしても

復帰できない者についても経済的な配慮が必要

出生育児の経済支援および育児を女性だけの時間負担としないことのために

- ほとんどの女性が、出産前に収入あり
- 出産を境に非正規であれば収入ゼロとなる場合が多く、経済問題
- 特に非正規社員に対する保護がきわめて手薄い。国の施策として、個人が申請できる形で、出産事由での収入下落は（育児休業復帰をできない場合を含めて）社会保障で保障すべき（英国、カナダなど雇用保険から育児休業手当を出している国も、個人が申請できるのであり、企業人事部と調整した上で、企業人事を通じて育児休業手当を申請することを中心に据えている国は欧州では私の知る限りない）
- 子どもを保育に預けられることを市町村の義務に
- 男性の長期雇用の在り方 → 20代30代の競争がし烈で子どもの時間とれない状況 雇用の在り方そのものの再考

中年女性がしっかりと収入を得られる政策

妻の年収0が3割、149万未満が4割、7割は社会保険料免除程度の年収ということを国の政策としていることが問題。

日本の主婦層は優秀だが、彼女らが「低収入にとどまる」ことを奨励する政策（年金、医療、介護に関する被扶養配偶者に対する社会保険料の政策の変更を）

社会保険等について国から補助（奨励）を受けている主婦層と、未婚非正社員男女が、賃金競争をせざるを得ない

→ シングル非正社員（若年未婚、母子世帯、中年離婚世帯など）が「食べていけない」年収にならざるを得ない

働き方と社会保障：女性の働き方と非正規雇用の ルールの見直し

- 女性が雇用の半数を占める重要な労働力であること、子育て期には夫妻、親族、社会が子どもに時間を費やすことが重要であり、また中年期以降も収入が必要であるという視点から、雇用と社会保障を見直すべき
- 全国転勤かどうかを入社時点で選ばないと出世ルートにのれないといった雇用慣行の見直し（主婦がいないと難しい働き方）そのものを見直していく
- 年金、健康保険、介護保険ともに、非正社員の多くが被用者保険に入れないが、一方で第3号被保険者の権利と社会保険加入とが矛盾する（自ら入らないことを選ぶ）点を見直す
「第3号被保険者制度」と「非正規雇用の生計自立政策」の矛盾
- 母子世帯や夫が厚生年金に入っていないが子どもを持つ世帯では社会保険料免除の恩典がない不平等を見直す
- シングル非正社員の増加 → 雇用者はサラリーマンの妻を含めて、段階的に被用者保険加入を原則としたらどうか
- サラリーマンの被扶養配偶者に対する第3号被保険者的な優遇は、末子が小学3年までで良くはないか。一方、サラリーマンの妻だけでなく、自営業の妻、母子世帯も、子どもが一定年齢までは社会保険料は国庫負担とし、同時に子どものいる世帯に対して、事業主と被保険者からの育児手当拠出を拡充し、8歳くらいまでは子ども1人に対して親のケア時間の時間貯蓄と、これを利用するために収入が下落するときに社会手当としたらどうか。
- 年金は、雇用保険同様に個人加入を奨励する方向へ、医療は被扶養者を現在のまま広くとる方向が妥当ではないか。

高齢者支援と比べて薄い子ども支出

- 高齢者国民年金をまったく払わないとしても、(免除申請を行えば) 基礎年金の半分は税金から生涯給付される設計、厚生年金における被扶養配偶者は個人の負担なしに基礎年金が給付されて保護される。
- 現役パートの多くはきわめて低賃金。年金上の再分配配慮がないばかりか、被用者保険から原則除外の設計。児童所得制約つきで1万円程度の児童手当、しかも「世帯主」に給付され、ケアをしている母親の預金通帳には入らない場合が主。
- 介護保険 要介護5であれば約35万円相当のヘルパー利用が10%の価格で利用可能、要介護1でも16万円強 (所得制限なし)
- 保育園 0歳児 40-50人規模(保育園全体 地域区分20/100) で約21万円、1, 2歳児 13万円、3歳児 7万円弱 応能負担とはいえ原則では親が半分負担 高齢者に比べて低コスト想定

引用文献リスト

- Armstrong, Shiro, Dearden, Lorraine, Kobayashi, Masayuki, Nagase, Nobuko(2019) "Student Loans in Japan: Current Problem and Possible Solutions," *Economics of Education Review* 71 120-134.
- 永瀬伸子(2021a) 「女性のライフコースの変化に合わせた社会保障と雇用慣行の変革」永瀬伸子・寺村絵里子共編著『少子化と女性のライフコース』人口学ライブラリー19 原書房
- 永瀬伸子(2021b) 「女性と年金：現状、課題と提案」『年金と経済』40巻3号3-14頁。
- Nagase, Nobuko (2018) “Has Abe’s WOMANOMICS worked?” *Asian Economic Policy Review* 13(1)68-101.
- 永瀬伸子(2019) 「労働統計にみる少子化の要因：最近の「労働力調査」から」『統計』2019年2月号 54-57頁
- 永瀬伸子 (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差：女性、若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』No.691 19-38。
- 永瀬伸子(2018) 「正社員女性が第2子を出産する条件：時短と男性の育児参加が効果」『エコノミスト』2018年12月25日号 78-79頁。
- Nobuko Nagase (2017) “The Effect of Family Friendly Policies on Fertility and Maternal Labor Supply,” Stanford University Asia Health Policy Program working paper #42 May 2 2017.
- Nagase, Nobuko and Mary Brinton(2017)“The Gender Division of Labor and the Second Birth,”*Demographic Research* vol.36 Article11 339-370.
- 永瀬伸子(2016) 「女性の就業促進について—非正規雇用女性に対する育児休業給付— 一億総活躍社会意見交換会 2016年3月29日 於内閣官房 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/iken_koukankai/dai6/siryou1.pdf
- 永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」,『人口学研究』,第37巻第1号,p27-53.
- 永瀬伸子・守泉理恵 (2013) 「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか：『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析」『生活社会科学研究』20巻19-36頁
- 永瀬伸子 (2010) 「男女賃金格差の解消に向けて：何が中立的な制度か」労働調査協議会『労働調査』483号14-22頁。