

研究委員会報告

「人口減・少子化社会の未来－雇用と生活の質を高める」

人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に関する研究委員会

連合総研は、2004年に「人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に関する研究委員会」（主査：小峰隆夫・法政大学教授）を設置し、幅広い分野の学者研究者に参加いただき、約2年間にわたり議論を続けた。本研究委員会でまとめた成果については、2007年5月、『人口減・少子化社会の未来－雇用と生活の質を高める－』（小峰隆夫・連合総研編、明石書店刊）として出版される予定である。

本書は、第Ⅰ部の第1章で総括的な論議を行い、第2、3章で人口減少、少子化の現状および将来をデータに基づいて分析している。第Ⅱ部の第4～6章では、高齢者雇用、女性を中心とする新しい働き方、社会保障の各側面から、人口減少の悪影響をいかに防ぐかについて論じ、そして第Ⅲ部の第7～9章では、ワーク・ライフ・バランス、家族意識、子育て支援の各側面から、少子化にいかに歯止めをかけるかについて、それぞれの分野で取り組むべき政策課題を明確にしたうえで、実現可能な政策の提案を行っている。以下では、その概要を紹介することとする（文責は連合総研編集部）。

<<本書の概要>>

第Ⅰ部 基本的視点

第1章 勤労者の視点から見た人口問題

－質の高い雇用の場を生み出すことが少子化対策の王道

（小峰 隆夫）

人口減少は、勤労者の視点から、①人口減少の経済社会への悪影響をいかに防ぐか、②人口減少自体にいかに歯止めをかけるか、という2つの対応を同時に進めるべき問題である。

日本の出生率は先進諸国のなかでも低下幅が大きいことに特徴がある。アジアのなかでは、韓国、シンガポールなど日本以上に出生率が低下している国があり、アジア的な価値観が出生率に影響している可能性がある。しかし、先進国の状況をみれば、出生率を上昇させている国もあり、社会全体の対応次第では、とくに働き方を見直すことによって、ある程度、出生率を上昇させることが可能である。

このような観点にたって、少子化に歯止めをかける「少子化抑制戦略」（第Ⅲ部第7・8・9章参照）と人口減少に適合した社会をつくる「少子化適合戦略」（第Ⅱ部第4・5・6章参照）の2つの戦略が不可欠である。

少子化抑制戦略が成功すれば、少子化適合戦略は必要がないかに思われるが、いまただちに出生率が下げ止まったとしても、その影響が現れるのは20、30年先のことであり、このことを考

慮に入れると、2つの戦略が必要である。

少子化の進展によって、現在すでに従属人口指数が上昇過程に入っており、今後さらに上昇する。とくに老年従属人口指数が上昇する結果、世代間バランスが大きく変化するが、これは、生産年齢人口を15～64歳としてきた伝統的な定義を15～69歳に変更すると、勤労世代と老年人口とのバランスは変化し、勤労世代の負担は小さくなる。つまり、高齢者でも就業できるような「高齢就業シナリオ」を実現することが、世代間バランスを改善する上で有効である。

人口の減少と高齢化は、貯蓄率を低下させ、資本形成を妨げ、国内投資の減少につながる可能性がある。貯蓄率の低下への対策としては、①海外からの投資を積極的に受け入れること、②投資の効率を上げること、③財政赤字を削減して、貴重な貯蓄を財政が食いつぶしてしまわないようにすること、などが考えられる。とくに、研究開発への資源の投入により、技術進歩を促進したり、弾力的な資源配分により、資源がより発展性の高い分野に流れるようにすることで、より全要素生産性を上昇させ、労働面、資本面でのマイナスをカバーすることが必要である。この結果として、ある程度の経済成長率が維持されれば、所得も上昇し、需要も増大するから、人口減少が「需要減少論」に直結するとはいえない。

少子化・人口減少のもっとも深刻な影響は、地域への影響である。人口移動を通じて、不便な地方の人口減少を促進し、その地域がますます不便になり、さらに人口が流出するという悪循環が発生する可能性がある。現在、地方では熱心な少子化対策が進められているが、人口減の主要な要因が社会移動によるものであるから、地方で必要なのは、地域資源を活かして、雇用の場を創出し、社会移動による人口減を防ぐことである。本来、少子化対策がより必要なのは、人口が社会移動で増えている都市部である。

日本の生産年齢人口は、すでに1995年をピークとして減少してきているが、2000年代初頭までは、労働力不足の状態には陥ることはなかった。これは、企業のリストラにより、新規雇用を抑制してきたためである。しかし、2005年以降は、企業も将来の労働力不足を見据えながら、積極的に新規採用を増やし始めたため、人口減にともなう労働制約が顕在化し始めている。この問題を解決するためには、①働きたくても働く場がない、条件さえ整えば働きたいと考えている高齢者、女性、若年者への就業機会の提供が重要である。②労働制約下では、貴重な労働力に対して、より大きな対価が支払われるのは当然であり、より高い賃金やより質の高い雇用の場を提供するなど、待遇改善が必要である。③とくに、従来型の長期雇用、年功賃金型の日本的雇用慣行のもとでは、女性にとっての子育ての機会費用が高くなってしまいうから、無理に女性労働力率を高めようとする、少子化を促進することになる。したがって、女性労働力の活用は、子育てと就業が両立するような雇用システムの改革とワンセットで行わなければならない。

女性の労働力に関していえば、旧来型の日本型雇用慣行では、子育てによる逸失所得が大きくなるから、①企業間を弾力的に移動しながら、キャリアアップを図ることができるような専門能力に特化した教育訓練、②同一労働同一賃金、の2つが実現されれば、機会費用は低下する。さらに、伝統的な家族観、結婚観、男女の役割意識観などの社会常識が女性にとって子どもをもつことの機会費用を高めており、そうした社会常識の変化を促すことも必要である。

結論的には、雇用の質を高め、勤労者、生活者の立場に立った仕組みをつくることが少子化対

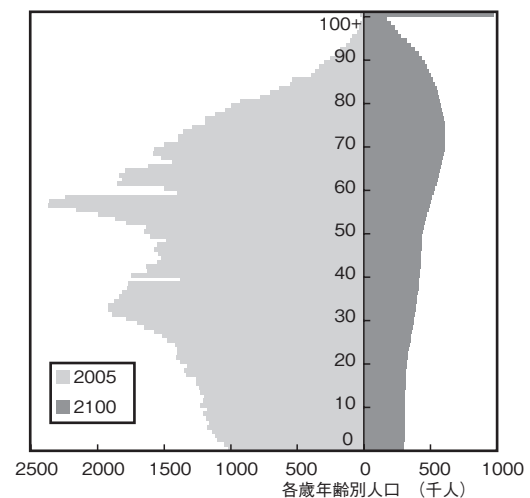
策の王道である。そのためには、①多様な働き手が、それぞれの特性に応じて、対等な立場で働くような仕組みをつくっていくこと、②ワーク・ライフ・バランスを改善し、現在の長時間労働を是正していくこと、③女性の労働市場への参入・退出を弾力化できるように、長期雇用・年功賃金を見直すことが重要である。

第2章 少子化の要因と人口減少の諸相

(和田 光平)

先行研究に基づき、出生についての個人の意思決定を規定する要因を近接要因（人口学的要因と医学・公衆衛生学的要因）と社会経済的要因の二面について検討し、人口政策や少子化是正策を講じる上では、場当たり的なものにならないよう、どのような原因に対してどの程度効果的な政策であるかを客観的に見極め、財源の制約のもとで、できるだけ効果的な政策を講じる必要があることを指摘している。その上で、2005年国勢調査に基づき、将来人口推計を行っている。2005年段階と2100年段階（推定値）は、図のようになっている。同様に、労働力人口の推計も行っているが、推計最終年（2100年）では2,000万人となり、2005年比較では約3分の1となる。

図 人口ピラミッド（2005年・2100年）



第3章 人口減少下の日本経済の展望と課題

－働き方の改善による成長で生活向上が可能

(吉川 薫)

第1章の総論で示された結論を裏付けるデータを、経済成長率についてのつぎの算式により導き出している。

経済成長率 = 全要素生産性上昇率 + 労働分配率 × 労働投入量の増加率

+ 資本分配率 × 資本ストック投入の増加率

この算式に基づいて、2030年ごろまでの日本経済を展望すると、人口減少下で労働力の制約が強まるなかで、勤労者、国民の生活水準の維持・向上を図っていくためには、働き方の改善により生産性を高め、その成果を家計に適切に還元していくことで持続的、安定的な経済成長を達成していくことが重要である。人口減少下の財政収支の健全化を進めるためには、歳出の削減だけでなく、持続的な成長の達成と税収の所得弾性値上昇につながるような歳出・歳入構造の改革が必要となる。それとともに生活の維持・向上にとって就業の場、生活の場である地域経済社会の自立・活性化が欠かせない。また、労働力人口の減少を外国人労働者で全面的に補うというのはその規模や社会的コストを考えれば、現実的ではない。

第Ⅱ部 人口減少の悪影響をいかに防ぐか

第4章 労働力減少時代の高齢者雇用—多様性管理と新たな課題 (奥西 好夫)

労働力減少時代を迎え、企業は多様な労働力をいかに活用するか、また労働者は就労期間が長期化する中で、いかに満足のいくキャリアを形成するかが大きな課題となっている。高齢者の労働力参加は重要であり、多様性管理を前提として、定年制度の廃止や定年年齢の引き上げによる労働力の引き上げ効果が期待できる。ただし、その上限は労働力率90%程度と推定され、これでは労働力人口の減少は避けがたい。また、就業条件や報酬のばらつきの大きい高齢者の就業が今以上に進むと、高齢者間の所得格差が一層拡大する懸念もあり、高齢者内部での所得再分配のしくみが課題となる。

第5章 少子社会と女性の労働供給—新しい働き方のルールの模索 (永瀬 伸子)

労働経済学から理論的に考えると、①女性労働力率を引き上げるだけでなく、1人あたりの労働生産性を向上させるという視点が必要であり、②女性の就業が妊娠出産に与える負の効果を可能なかぎり緩和することが必要である。現段階では、依然として出産後の退職が多く、また雇用者が増加しているといっても、パートやアルバイトが中心で、仕事と家庭の両立政策はこの2つの論点からみて効果を上げていない。それは、とくに非正社員について育児休業、雇用保護、労働保険、社会保険などの社会の安全ネットのルールづくりがなおざりにされてきたためであり、少子化時代の新しい働き方のルール形成が必要である。たとえば、非正社員を多く雇用し、失業と低生産性を生み出す企業に対しては、そのコストを払うような社会的な規制をつくる必要がある。

また、連合加盟の労働組合員へのアンケート調査(男女同数サンプル)を用いて、非正社員の働き方にも留意しながら、仕事と家庭の両立のできる働き方について考察した。その結果、子育てと仕事の両面におけるジェンダー・インバランスを是正する必要があることが示された。

第6章 高齢化・人口減少社会における年金制度・医療制度の将来 (駒村 康平)

これまでの年金改革と人口構造の変化が年金財政に与える影響を検証すると、年金の所得代替率は2020年前後には50%を割り込むことが不可避である。保険料率の引き上げ、給付乗率のカット、マクロ経済スライドの延長など、年金パラメータの変更政策は、年金財政の持続可能性を高めるが、年金制度の役割そのものを失わせる可能性がある。基礎年金部分(または定額部分)の財源を確保するとともに、高齢者や女性といったこれまで年金の支え手ではなかった人々の労働力率を高める必要がある。

医療費については、厚生労働省の過去の医療費予測は過大推計で、高齢化が医療に与える影響はそれほど大きくない可能性もある。しかし、2006年にスタートした後期高齢者医療制度を支える若い世代からの支援金は、実質的に世代間移転目的の所得税であり、そうした賦課対象は再

検討の必要がある。

介護保険については、現状のままでは介護労働力の確保はますます困難になり、労働条件の引き上げが不可欠である。

第Ⅲ部 少子化にいかに関止めをかけるか

第7章 仕事と育児の両立を超えて

—子育て世帯の現状とワーク・ライフ・バランス

(大石 亜希子)

コーホート分析を行うと、①夫の稼働所得は、1952年以降では、同じ年齢で前の世代より実質所得が低くなる傾向がある、②このこともあり、若い世代になるほど、出産後の妻の労働市場への復帰が早まる傾向がある(小幅ながら、子どもをもち、正規雇用者として働く妻の割合も増えている)、③2000年代以降、片働き世帯に比べ、共働き世帯の方が貧困率が有意に低くなっている。このような事情を考えると、少子化に関止めをかけるために本当に必要なのは、現在の社会システムを維持するための後ろ向きの少子化対策ではなく、より豊かで満足度の高い国民生活を実現するための前向きな少子化対策である。具体的には、長時間労働の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの確立、家庭形成期にある若年層に長時間労働を仕向けるような賃金制度の見直し、男女労働者が同じような頻度で企業内での生産性にかかわらず育児休業を取得する枠組み、保育所や学童保育へのアクセスの保障が必要である。児童手当は、女性の出産退職の機会費用が2億2,700万円であるのに比較すると、機会費用のごく一部を相殺するのにすぎず、現金給付の拡充のみで結婚や出産に対する意欲を高めることができるかどうかは疑問であり、また労働供給を抑制するという側面がある。

第8章 家族意識の変化と少子化

(渡辺 秀樹)

家族意識の国際比較調査(1994年と2006年の2時点のカバーする6カ国比較:日本、韓国、タイ、アメリカ、イギリス、スウェーデン)を用いると、着実に出生率が低下し続ける日本と急速に低下している韓国では共通性があり、多様な家族のライフサイクルを許容しているスウェーデンなどと比べ家族規範が強いほど超少子化をもたらしている。この結果として、日本では婚外子割合が低く、妊娠先行型結婚が増加している。同じ6カ国比較調査では、父親の子どもとの接触時間は日本と韓国で短く、また職業意識との関連でも性別分業的となっている。

第9章 少子化と子育て支援

(大日向 雅美)

1.57 ショック以来、さまざまな少子化対策が打ち出されてきたが、出生率の低下は進む一方である。少子化対策が真の子育て・子育て支援として効果を発揮しなかったのは、人々の意識にすでに根強く存在している結婚や子どもをもつ意義にもかかわらず、実際には生めないという実

態があることに着目してこなかったためである。この課題を解決するためには、在宅で子育てをしている母親への支援に社会との接点という視点が必要であり、また3歳までは母親が子育てをしなければならないという3歳児神話の再検討が必要である。ただし、それは保育サービスの量だけを拡大すればよいというのではなく、家族のあり方、保育の質、企業の両立支援など、社会全体が取り組む課題のなかに位置づけられなければならないと、とりわけ働き方の見直しと地域の保育・子育て力の充実が問われている。

<<研究委員会の構成>>

主 査：小峰 隆夫 法政大学社会学部教授
委 員：和田 光平 中央大学経済学部教授
吉川 薫 白鷗大学経営学部教授
奥西 好夫 法政大学経営学部教授
永瀬 伸子 お茶の水女子大学大学院人間文化研究科教授
駒村 康平 慶應義塾大学経済学部教授
大石亜希子 千葉大学法経学部准教授
渡辺 秀樹 慶應義塾大学文学部教授
大日向雅美 恵泉女学園大学大学院教授
伊藤 彰久 連合生活福祉局部長
河村 雄三 前連合経済政策局部長
事務局：鈴木不二一 連合総研副所長
茂呂 成夫 前連合総研主幹研究員
久保 雅裕 前連合総研主任研究員（現 中央労働委員会）
桑原 進 前連合総研主任研究員（現 内閣府）
岡田 恵子 連合総研主任研究員
佐川 英美 連合総研主任研究員
麻生 裕子 連合総研研究員