

ESRI - 経済政策フォーラム
21世紀ビジョンシリーズ
「効果的な少子化対策のあり方を求めて」

平成16年11月9日

経済社会総合研究所

E S R I - 経済政策フォーラム
日本21世紀ビジョンシリーズ
「効果的な少子化対策のあり方を求めて」
議事録

経済社会総合研究所
E S R I - 経済政策フォーラム 日本21世紀ビジョンシリーズ
「効果的な少子化対策のあり方を求めて」議事次第

日時： 平成16年11月9日（火） 10：00 ～ 12：30

会場： 東海大学校友会館「阿蘇」（霞が関ビル33階）

1．開 会

2．基調講演

樋口 美雄 慶応義塾大学商学部教授

3．パネルディスカッション

（パネリスト）

（50音順）

池本 美香 株式会社日本総合研究所調査部主任研究員

大石 亜希子 国立社会保障・人口問題研究所第2室長

[日本21世紀ビジョン経済財政展望WG委員]

樋口 美雄 慶応義塾大学商学部教授

増田 雅暢 内閣府共生社会政策統括官付参事官（少子・高齢化対策第1担当）

山田 昌弘 東京学芸大学教育学部教授

[日本21世紀ビジョン生活・地域WG委員]

（モデレーター）

林 伴子 内閣府経済社会総合研究所主任研究官

兼 政策統括官（経済社会システム担当）付企画官

[日本21世紀ビジョン経済財政展望WG委員]

4．会場との質疑応答

本議事録は、フォーラム事務局の責任において作成したものであり、ありうべき誤りはフォーラム出席者に属するものではない。

司会 本日は、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

それでは、ただいまからE S R I - 経済政策フォーラム：日本21世紀ビジョンシリーズ「効果的な少子化対策のあり方を求めて」を開催させていただきたいと思います。

それでは、早速でございますが、モデレーターを務めます林伴子当研究所の主任研究官に進行をお願いしたいと思います。

それでは、お願いします。

林伴子内閣府経済社会総合研究所主任研究官 内閣府経済社会総合研究所の林でございます。座って失礼いたします。

それでは、早速ですが、今日のパネリストの皆様をご紹介いたしたいと思います。

皆様から向かって右側から、池本美香日本総合研究所調査部主任研究員でございます。池本先生は、「失われる子育ての時間」というご著書をあらわされまして、子育ての時間という観点から育児や保育、あるいは諸外国の事例などについて論じておられるご専門家でございます。

次に、国立社会保障・人口問題研究所第2室長の大石亜希子先生でございます。大石先生には、今、経済財政諮問会議で議論しております日本21世紀ビジョンの経済財政展望ワーキンググループの委員としてご活躍いただいております。少子化問題を中心とした人口問題の専門家でいらっしゃいます。

次に、慶応義塾大学商学部の樋口美雄教授でいらっしゃいます。樋口先生は、労働経済学のご専門家でいらっしゃいます。本日は基調講演をいただくことになっております。

そして、東京学芸大学教育学部教授の山田昌弘先生でございます。山田先生には、日本21世紀ビジョンの生活・地域ワーキンググループの委員としてもご活躍いただいております。大変話題になりました「パラサイト・シングル」という言葉をつくられた方でございます。

そして、内閣府の増田雅暢参事官、少子化対策大綱、少子化白書を担当されています。

それでは、早速ですが、本日の議事に移らせていただきたいと思います。

お手元に簡単な資料をご用意しております。

現在の日本の人口、出生数を見てもみると、皆様ご案内のとおり減少の一途にあるという状況にあります。戦後、第1次ベビーブームが昭和22年から24年にございました。その後、その人たちが子供を産んだ第2次ベビーブーム、いわゆる団塊ジュニアの世代の人たちが生まれたのが昭和46年から49年でした。そして、その第2次ベビーブーム世代の人たちは、今30歳から33歳になっているわけですが、第3次ベビーブームが全く起こらない。起こるところか、出生数は低下する一方という状況にあるわけでございます。

こうしたことから、例えば私ども内閣府の世論調査でも、少子化について危機感を持つと答える人が76%と非常に多くなっております。

現在、経済財政諮問会議では、2030年までの日本の経済、社会をどう考えるかという「日本21世紀ビジョン」の策定作業をしているところでございますけれども、少子化問題はその中でも非常に重要な課題と位置づけられております。もちろん、今生まれた人が例えば労働力として労働市場にあらわれるのは2025年ごろです。ただ、少子化の問題というのは2030年を超えて非常に重要な問題ではないかと。例えば、企業の方々が設備投資計画を立てる場合、2030年以前であっても、やはり2030年を超えて日本の経済、社会がどうなるかということを考えてどうするか決めていくわけでありまして。あるいは、財政、年金の問題につきましても、2030年以前においても、2030年以降がどうなるかということは非常に重要になってきます。そういう意味で、少子化の問題は、経済、社会全体にかかわる大きな問題でございます。

少子化問題につきましても、2つのことがよく議論されます。1つは、少子化をいかに抑制するか、少子化にいかに歯止めをかけるか、その流れを変えていくかという、言ってみれば少子化抑制戦略があります。それからもう1つは、少子化あるいは人口減少にどう適応していくか、経済や社会の仕組みをどう適応させていくかという、人口減少適応戦略とも言うべきものがあります。

今回のフォーラムでは、特に前者の少子化抑制戦略に焦点を当てて議論をいたしたいと思っております。出生数が低下し続けて、合計特殊出生率も低下し続けていますが、夫婦に理想の子供数を聞きますと、平均は2.56になっております。それから、独身の女性に将来持ちたい子供の数を聞くと、平均は2.03です。この理想の子ども数というのは、だんだんに減ってきてはいるんですけれども、それでも2を超えている。では、なぜ足元でこんなにどんどん出生率が下がっているのか。そして、この出生率の流れ、少子化の流れを反転させるためにはどうしたらいいのかということを中心に本日はご議論いただければと思います。

お手元の資料の2ページでございますけれども、やはりこうした少子化が進んでいることの1つの理由としてよく言われますのが、家族政策、例えば児童手当ですとか育児休業、あるいは保育所などのサービスでございますが、こういったものの水準が必ずしも日本は高くないのではないかとございます。確かに、実際その家族政策への財政支出の対GDP比を見ますと、OECD諸国の中では低い水準にあります。そして、この家族政策への財政支出と出生率の関係を見たのが次のグラフでございます。横軸に家族政策財政支出対GDP比、縦軸に出生率をとっております。大変緩やかではありますが、この両者の間には正の相関が存在しております。

ただ、家族政策にかかる財政支出を増やして手厚くすればそのまま必ず出生率が上がるかといいますと、やはりいろいろな国の例を見ますと、かなりばらつきがあります。やはり効果的な少子化対策というのはどうあるべきか。単に財政支出を増やすだけではなくて、例えば日本

の制度、社会システムに合ったものはどういうものか、あるいはたくさん財政支出をしても、出生率が上がらない国がありますけれども、こういったところは政策の出来、不出来があるのか、あるいは経済や社会の意識の問題があるのか、いろいろな問題が考えられると思います。

財政が非常に厳しい中で、限られた財源の中で、いかに効果的な少子化対策をするかということが求められているわけでありまして、そうしたものはいかにあるべきか、また、効果的な少子化対策はどういった政策によって支えられるべきか、といったことについて本日までご議論いただきたいと思います。

それでは、早速ですが、樋口先生から基調講演をお願いいたしたいと思います。

女性の就業と少子化対策ということで本日お話をいただくことになっております。よろしくお願いいたします。

樋口美雄慶應義塾大学商学部教授 皆様、こんにちは。慶應大学の樋口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私を与えられましたテーマは、女性就業と少子化がどう関係しているのかというようなことで、特に私は専門がご紹介いただきましたように労働経済学というような立場にございますので、その視点から、普段企業といろいろ接しながら感じていることについてお話をさせていただきたいというふうに思います。

90年代に入りまして、バブル経済が崩壊した後、どうも企業とそこで働く従業員、社員との関係というのが大きく変わってきているのではないかとこのように思います。それに伴って、少子化の理由といったものも80年代までの条件、いろいろな理由、それに新たな少子化を進めるような理由というものもまた勃発してきているというようなことが私は今日申し上げたいというふうに思います。

どういう関係が変わってきているのかということですが、特に、どうも社員についての自己責任を追求していくというような流れが非常に強まってきているわけでありまして、その一例が、例えば給与体系の変更というようなことで、特にここ4、5年を見ますと、多くの企業で家族手当、こういったものを廃止するようになってきているかというふうに思います。このことは、ある意味では今まで企業がパターナリズムというような形で、家族に対しても生活の保障といったものをしてきた、そのところが大きく変わってきたということでありまして、80年代を考えますと、80年代はバブル経済に象徴されますように、高度成長期ほどではなかったわけでありまして、割と成長率も高かった。あるいは、それに伴って所得の方も伸びたというようなことから、山田さんいらっしゃいますが、「パラサイトシングル」というようなことで、豊かさがどうも結婚を遅らせているのではないかとこのような主張としてあ

らわれてきたわけでありますが、90年代は、そういった面と同時にいろいろな制約が、子供を持つ、あるいは働くということに対しての制約が厳しくなっている。その中での子子化対策といったものをどう考えていくのかというような問題提起をさせていただきたいというふうに思います。

女性の就業と少子化の関係というようなことで、ここに示しましたグラフは日本の1975年から2003年の時系列のデータで、横軸の方に見えますでしょうか、お手元に配付されている資料をごらんになっていただきたいと思います。女性に労働力をとってあります。それに対して、縦軸の方が合計特殊出生率というようなことで、この間に右下がりの関係がある。これの意とするところというのは、単純に考えますと、女性が多く働くとその分だけ少子化が進展するというようなことで、両者の間にトレード・オフの関係があるんじゃないかというようなことが指摘されてきたかというふうに思います。

もし、このトレード・オフの関係といったものが今後も継続されるというようなことになりますと、まず個人にとって、特に女性にとって仕事と子育ての間での両立支援を解消、このためのトレード・オフの関係といったものがあるわけでありまして、これをどう解消していくかというようなことが問われることとなります。あるいは、社会にとりましても、現在多くの女性が働きますと、そのことは少子化をもたらす、将来の労働力人口を減らしてしまうというようなことでトレード・オフの関係、これをやはり解消していく必要があるかというふうに思います。さらに財政の当局にとっては、現在の財政収入が多くの女性が働くことによって増えれば、これは年金負担あるいは税負担、両方あると思いますが、そういう形で増えれば、逆に今度は将来の担い手を減らしてしまうというトレード・オフがここにも発生するわけでありまして、私が申し上げたいのは、少子化を考える場合にも、では女性が家庭に戻ればいいじゃないかというような考え方というのは、やはりまずいんじゃないか。むしろそこには選択肢を用意していく、選択肢を広げていくというような視点からこの問題を議論するべきではないかというふうに思っております。

トレード・オフを解消するための施策ということでありますが、もし、先ほど見ましたような関係というものが非常に固く、そしてどこの国でも見られるんだというようなことであれば、なかなかこれに対して対策をとっていく、有効な施策をとるということは難しいかというふうに思います。ただ、国際比較あるいは海外の事例を見ますと、必ずしも少子化と働くというようなことを両立させることが無理とは言えない、かなりそういったグッド・プラクティスといったものも存在するのではないかと。そういったものを参考にしながら、日本の実情に合った対策といったものを考えていく必要があるのではないかとこのように思います。

例えば、80年代に国際比較によりまして、今見ましたような女性の労働力率と少子化の関係

を見ますと、こちらのグラフにありますように負の関係、女性の労働力率が高い国においては出生率が低いというような、こういったトレード・オフの関係があったわけですが、これも有名な話ですが、2000年になると大きくさま変わりをしてくる。むしろプラスの関係ということで、多くの女性が働く国においては、今度は出生率も高いというような、どうもそういった国際比較から変化が起こってきている。

この変化の背景に何があるんだらうかというようなところで、いろいろな論争があったかというふうに思います。幾つかのファインディングに基づいて、私がインタプリテーションするところによれば、これは個々の国において女性の働き手が多くなった場合に、出生率が上がっているかという、どうもそういった完全な逆転現象というのは見られてないらしい。しかし、言えることは、80年代の間はこの関係が非常に強いトレード・オフの関係であったものが、90年代になってその関係が緩くなってきている、あるいはなくなってきているというようなことが言えるのではないかというふうに思います。その背景にはいろいろな施策があった。特に、家族政策というような施策が用いられたわけでありまして、この関係を見ても、こちらは時系列的にここに5つの国の出生率の変化といったものを示しております。

このグラフが日本であります。それに対して、こちらイタリアということで、イタリアについては少子化が日本以上に進展して、ここのところで若干上がっているかなというふうに思いますが、それほど顕著な出生率の上昇というのは見られない。このほかに、スペインあるいはポルトガル、こういった地中海の国々を見ますと、やはり少子化が進展しているというようなことで、そういう文化的な背景といったものもかなり影響しているらしいというふうに思います。

その一方で、ここではアメリカであります。さらにここにフランス、これがスウェーデンというような形ではありますが、かなりこれと言えることは、出生率というのは外から与えられたものというよりも、変動し得るものだというようなことが確認できるかというふうに思います。例えば、フランスにつきましても、この90年代初頭につきましては下がっていたわけですが、その後、いろいろな家族政策がとられることによって上昇してきているというような面もあります。その一方、スウェーデンについて見ますと、ここのところでピークを迎えておりました。ここのところでは、税制的な優遇といったものも行われ、補助金も与えられるというような家族政策がとられる。ところが、90年代に入ってスウェーデンの経済が後退する中で、1つは財政的な厳しさというようなこともありました。さらにもう1つは、労働市場が失業率が上がっていくというようなことで、雇用不安といったものがこういった低下をもたらしたのではないかというふうにも言われています。90年代後半から若干の上昇というような動きが見られている。

こういうことを考えても、どうも日本の参考にするべきこととして、文化的な背景、考え方をどうするかというようなことも重要ですし、同時に有効な家族政策を求めていくというようなことも私は重要なテーマではないかというふうに思います。

特に、女性の就業と子育て、この両立支援といったものが重要であろうというふうに思いますが、しかし、それだけではやはり限界があるんじゃないか。先ほどの地中海の国々に見られるように、どうも女性だけに両立支援というようなことを期待しても、そこには限界があるわけでありまして、どういうふうに夫も対応していくのかというような問題、家族の問題、あるいは政府の問題というようなことで、これは後で見ますが、それぞれの子育て負担、この費用的な負担、時間的な負担といったものを社会として、また家族としてどういうふうに負担していくのか、その負担割合はどうしていくのかというようなところが大きな課題になってくるかというふうに思います。

その一方、キャリア女性よりも、一方においてフリーターの女性の方がどうも結婚していないというような、これも後でグラフをご覧くださいますが、そういった問題が起こってきているわけでありまして、特に90年代の労働市場の不安感の高まりといったものが、この少子化にもかなりの影響を与えてきているというようなことが言えるかと思えます。そうなってききました場合に、これは育児支援で、例えば育児休業をとられる範囲をどうするのか、対象者をどうするのか。従来、正社員だけというようなことによるサポートであったわけでありましたが、それだけでは限界が起こってくるというような問題も提起されているかというふうに思います。

ここで時間的なコストを考えたときに、まずやはり重要なのは、基本的に子育てというのはそう苦しいことばかりじゃなく楽しいこともあるんだというような、そういった考え方を持ってもらうというようなことも重要だろうと思えますが、しかし、現実にはこれにコストがかかる。その結果、希望子供数といったものをゲンすることができないというような問題が起こってくるわけでありまして、だれがこのコストをどのような割合で負担していくのかというようなことについて議論していく必要があるだろうというふうに思います。

コストといった場合に、大きく2つ、1つは時間的なコスト、もう1つは金銭的な経済的コストというようなことがあるわけでありまして、まず時間的なコストで考えますと、日本の場合圧倒的に女性が担っているというような面が強い。女性が働くこともまた育児についてもというようなことで、非常に忙し過ぎるといのが私は最近感じているところでありまして、こういったものをどう分担していくのかというようなことが重要になってくるだろうと。

そうした場合に問題になってくるのは、夫の働き方をどうするのかというようなところ、あるいは所得についても、給与の面についても家族としてどうしていくのかというようなことが議論になるだろう。さらに負担の主体としまして企業も、これは育児休業の間、例えば代替要

員を見つける、雇うというようなこともあるでしょうし、代替要員を見つけなくても、ほかの社員が休んでいる間の仕事を分担していくというような、そういった負担というものも払っているだろうと。

この企業に対して、例えば次世代育成支援のような高度計画をどういうふうに求めていくのかというようなところもポイントになってくるだろうというふうに思います。さらに、社会として、特にコミュニティとして、どうもコミュニティの基盤がしっかりしているところでは、少子化のスピードが遅いというようなこともファインディングとして見つかっているわけでありまして、そういうコミュニティとしての支援をどうするのか。さらには、行政として保育サービス、あるいは多くの場合は保育サービスを通じての時間的な負担といったものを進めていく。ここで申し上げたいのは、特に企業と行政による女性の両立支援、それと夫の役割と男女共同参画、これを同時に進めていく必要があるんじゃないかというのが私の問題意識であります。

今申し上げました育休が制度化される、法制化されるというようなことによって、果たしてどれぐらい両立支援といったものが可能になってきているのかというようなことを示していますのがこの表1でございます。特に、卒業年というふうに書いてあります上の3つの比較を見ていただきたいわけですが、一番上は均等法の前に学校を卒業して就職した人、その人たちが出産する1年前に正社員として働いていた。その人が1年後もまた正社員として働き続けている比率がどうかというのを見ています。それが32.8%で、均等法の世代、87年から90年というふうにはここでは規定しておりますが、この世代になりますと、32.8%が39.3%というようなことで上昇しています。

この時代、考えますとバブル経済の時代でありまして、労働力不足というようなことから、高齢者も、また女性も働いてもらおうというような継続就業を促進するというような各種の施策が企業の中でもとられた。また、女性の意識も変わったということが言われまして、それがこういった継続就業を推し進めていく、両立支援を少し可能にしたというようなことが言えるかと思いますが、では、そのまま90年代に入ってもこの両立支援によって継続就業が可能になっているかといいますと、どうもそうも見られない。

これは91年以降にバブルが崩壊した後の世代についてこれがどうなっているかということでありますが、これはむしろ39.3%よりは下がっているというようなことで、制度、法律は整いながらも、実態として例えば労働時間の問題等々を考えますと、継続就業が容易になってきているというふうに必ずしも言えない状況ではないか。こういった法制度をつくるのと同時に、それをどう運用していくのか。その背景には、経済的要因というようなことが強く働いている。特に労働市場の影響といったものが強く働いているというふうに思うわけでありまして、この

制度、法律をつくるのと同時に、その実態面をどう運用としてカバーしていくのかというようなことが重要なポイントになってくるかというふうに思います。

もう一つのコストの方が、これが経済的な金銭的なコストの負担というようなことでありまして、それは家族あるいは社会、行政、これが負担するわけでありまして、この中にも直接的な費用と機会費用というような形で家族の負担する費用、金銭的な費用といったものがかかっているだろうと思います。

直接的費用、例えば養育費とか教育費、特に大学の授業料の場合、日本の場合は個人負担が多い、国による助成金が少ないというようなこともあります。これは私が大学人であるから言っているわけではありませんが、そういう面もあることは間違いのないわけでありまして、その分、個人の負担に頼っているというようなところもあるかというふうに思います。

さらに機会費用のところにつきましても、再就職をする、例えば出産をきっかけに会社をやめて再就職しようというふうになったときに、従来の年功賃金のもとにおいては、相当に転職先における給与といったものがダウンするということがありました。さらに、正社員として再就職するということが非常に難しくなっている中において、むしろパートタイマーであるとか、非正社員であるとかという形での再就職というようなことが多くなっているわけがあります。もはや女性の就業者、雇用者の中の過半数はこういった非正社員になってきているわけでありまして、例えば、就業構造基本調査に基づけば、53%が非正社員だということで、正社員として働いている人たちは47%に過ぎないというようなことから、この53%の人たちにも両立支援をどうしていくのかというようなことが重要なポイントになってくるかというふうに思います。

特に日本の場合、どうも正社員と非正社員の間での賃金格差、雇用条件の格差というようなことが非常に大きいわけでありまして。大体、パートタイマーと正社員、一般労働者の時間当たりの賃金を換算しますと、従来は大体差が35%ぐらいあった、これが1980年ぐらいの数字であったわけでありまして、最近ですと、その差がさらに広がるというようなことで、43%ぐらいまで、平均賃金で見ると限りにおいては差があるわけでありまして。その分時間も短くなる、さらにこういった給与が、時間給が下がるというようなことになれば、再就職したときに給与ダウン、総額のダウンといったものがあるわけでありまして、これも機会費用が非常に大きいというように指摘することができるのではないかというふうに思います。

もう一つ、社会や行政がどう負担していくのかということでありまして、育児休業の場合、育児休業手当といったものが雇用保険の中から支給されます。現在40%の支給というふうになっているわけでありまして、この対象者にならない、雇用保険に入っていないというような人たちも増えてきているわけでありまして、これだけで何とかしようといったものには限界があ

るだろう。

そういった場合に、例えば扶養者控除というような税制の増額というものも考えられるわけですが、これが望ましいのか、あるいは児童手当の支給、行政による保育、教育費支出、こういったものが望ましいのかと、いろいろな議論があるかというふうに思いますが、私は、従来の日本の補助金の制度で、例えば機関に対して、保育所に対して助成を行う、そしてその園児さんに対して一律の授業料等々、保育料等々を引き下げるといったような政策には限界があるんじゃないか。むしろ本人に直接補助を出していくというような、機関援助、機関補助からやはり個人補助といった形式に日本でも変えていった方がいいのではないかというふうに思っています。

これもまた後で議論の中で出るかと思いますが、その点、日本では実額控除制度といったものが保育等々について実際にとられてこなかった。例えば、保育、子供、仕事をしながら働く、育児をする上では子供を保育所に預けるといった場合の、その実際のコストをどういうふうに税金として控除していくのか、あるいは子供が教育を受けるといった場合、さらには本人が自己啓発という形で教育を受ける、そういった場合に、こういったコストが、今までですと一律控除というような形で、実際に幾ら金がかかったのかとは関係なしに税制といったものがつくられてきたというような面があるわけでありまして、そのこのところについての制度の改革したのも必要ではないかというふうに思います。

最後のところが、育児コストの負担割合と負担の能力が今どう変化しているのか。そして、それがまた出生率にどういう影響を与えてきているのかというようなことでありますが、各国の事例から見てもわかりますように、社会経済環境に出生率というのは大きく左右されるものであって、これは社会にとって外から与えられた予見ではないというような認識が一つは必要ではないかというふうに思います。ですから、少子化といったものを前提に、これに社会がどう対応していくのか、こういったことも必要だろうと思います。中には、人によっては少子化というのは国民が選択した結果なんだと。したがって、それを少子化対策という形で対策を考えていくよりは、むしろ少子化は進展するということを中心に考えていくべきではないかというような議論もあるかというふうに思います。しかし、それについては、選択といっても無条件な制約ではないわけでありまして、あるいは制約なしの選択ではないわけでありまして、その制約をどう緩めていくのか、いろいろな選択肢をどう拡大していくのかというようなことが、施策を考える上では私は最も大切なことかなというふうに思っております。

そういった視点から、世帯のコスト負担能力も変化してきているわけでありまして、例えば所得の上昇、今までの経済学、この分野での研究によれば、大きく3つほど所得の上昇の効果というのはあるというふうに指摘されてきました。1つは、女性に代表されるような所得の上

昇というものは賃金の上昇でもたらされるということになれば、それだけ育児の機会費用が増大するんだと。これによって、出生率は下がるよというようなことが言われてきました。この前提というのは、仕事と育児との間にトレード・オフの関係がある。どちらを選択するんだというような結果として指摘されてきたものかと思います。これをどう両立させるのかといったところからは、あまり(1)の議論というのは出てこなかったというふうに思います。

(2)は、子供の量から質への転換、ゲーリー・ベッカーが指摘しているようなところでありますが、そこでは、子育てのコストが増大していく。特に、教育に対して人数を減らして教育をたくさん受けさせたいというような親の願望が強まっていくというようなこと、さらにはパラサイトシングルというようなこともあるかと思いますが、そういった意味での子育て、教育費、そのところが一人当たりの子供にかかるお金が高まっていくんだと。これが量から質への転換という形で起こってくるわけでありまして、その出生率の低下といったものも懸念されるということでもあります。

しかし、これもまたトレード・オフの関係を想定しての上だろうというふうに思いまして、私は(3)の理想の子供数を達成可能にするための、所得が上昇するということは、その分だけ選択肢が増えるというようなことでもありますから、それによって出生率の上昇というものも期待できるのではないかと。

しかし、その一方において、現実の世界を見ますと、フリーターが増大している。あるいは世帯の所得が給与体系の変更に伴って起こっているというようなことを見ますと、それはどちらかというとな出生率の引き下げにつながっている可能性がある。

問題提起としまして、最近の労働市場を見ますと、特に二重構造化、人によって雇用形態の多様化、就業形態の多様化というふうと呼んでいる人もいますが、実際の多様化というのは、選択肢が連続的に存在するというようなことでもあります。私はどちらかというとな選択肢は今のところ2つではないかと。1つは、正社員として長い時間働く、そのかわりある程度給与は支払われますよというような選択肢と、もう一方で、時間は短い、その分だけ就業の責任、この仕事の責任というのは軽い。しかし、その分賃金も軽いといったような形での二重構造化といったものが進展しているのではないかとというふうに思います。

これは男性の労働時間、例えば週60時間以上働いている人たちの比率をとったものであります。従来から、小さな企業においては、こういった長時間労働者が多いというようなことであつたわけでありましたが、90年代に入って、90年代に時短、労働時間法、労働時間が週所定内40時間に変更される。その過程におきましては、こういった60時間以上働く人たちの比率は下がったわけでありましたが、その後、94年から急速に従業員500人以上の企業規模におきましても上昇している。週60時間といいますが、所定内40時間ですから20時間以上残業していると。5

日間働くことにして、1日4時間以上残業しているのが平均だというような人たちが、特に20代、30代で増えているというようなことが言えるかと思えます。

したがって、こういった正社員については、リストラで残った人については労働時間が長時間化しているというようなことが現実として起こっている。これによって、どうも結婚できないような、出会いの場を失っているというような人たちも増えているんじゃないかというふうに思います。

その一方で、今度はフリーターの人たち、あるいはニートの人たち、こういった人たちも増えているわけでありまして、従来だと女性のキャリア志向の強まり、高まりといったのが晩婚化をもたらせているというようなことが言われてきました。しかし、これは家計経済研究所のパネルデータといったデータを使った分析結果であります。私どもの分析結果でも、必ずしもそういったことを示唆しないような結果が出てきている。

例えば、ここでは23歳のときに未婚で、そしてパートアルバイトあるいは無業であったというような女性について、どういうふうにその後出生率が、結婚している人たちの比率が変わったかというのを見ておりますが、上の実線の方が正社員であった人たち、この点線の方がフリーターであった人たちの有配偶率でございます。キャリア女性の方がもし結婚していないということであれば、この関係は逆転しているわけでありまして、どうもそうはなっていないというようなことから、一種のいろいろな不安であるとか、雇用の状況の不安といったものが、どうも女性についても結婚といったものを遅らせているのではないかということが予想されます。

これよりも顕著にあらわれますのが男性の方であります。これは、高卒以上の男性ということで、慶應が今年から始めておりますパネル調査に基づいての調査結果であります。ここで見ましても、明らかにフリーターであった男性の方が正社員であった男性よりも結婚していないというような関係があります。この背景として、やはり結婚しようというふうに思ったときには、かなり生活的な基盤といったもの、経済的な基盤といったものが求められるわけでありまして、それがどうもフリーターの場合になかなか獲得することができない。いろいろなハローワークに行って、職探しをしている若者に話を聞きますと、自分は結婚したいと。したがって、正社員としての仕事を探しているんだけど、今までそういった仕事をしてこなかった。フリーターとしてやってきた場合に、技能の面あるいは職歴の面で非常に見劣りがするというようなことから、正社員として雇ってくれる人たちがいないというようなことが言われています。

従来、フリーターというのは若者の問題だと、意識の問題だというふうに言われてきましたが、最近ですと、フリーターもどうも中高年化してきておりまして、30代前半におけるフリーターといったものが急増してきている。政策的にも、今までは例えばフリーターを雇った企業

に対して、給与の一部分を雇用保険から給付するというようなことをやってきました。ところが、今回、施策を改正しまして30歳を35歳までに引き上げた。その背景には、30代前半におけるフリーターが急増しているというようなことがあるわけでありまして。ということは、今までは若いからフリーター、安定した雇用についていないんだと。年齢が一定年齢になって結婚するようなときになれば、それなりの正社員の道を求めていくから、そう心配することはないというふうに言われてきた面がありますが、どうもそれが現実化していない。これは、海外どこの国を見てもそうですが、やはり本来、20代の能力を高めるべきときにそれが高まっていないと、そのまま不安定雇用といったものが将来続くというようなこともあるわけでありまして、そういった社会の階層化の問題といったものも現実にも日本でも起こりつつあるのではないかとこのように思います。こういう状況の中での晩婚化、非婚化というようなことが起こっているというようなことが私は言えるんじゃないかというふうに思います。

以上の結果をまとめますと、どうも労働市場において、長時間労働で高所得の人、それと時間的余裕はあるけれども低所得の人というふうに二極化してきている。共通して言えるのは、結婚が遅れてくる、あるいは結婚できないとか、子供をなかなか持つことができないというような結論のところは同じではあります、それに対する対策というものは異なってくるだろうというふうに思います。

さらに、両立支援の対象にならないような、少なくとも企業における両立支援施策の対象にならないような人が増えてきているというようなことから、これを社会としてどうサポートしていくのかというような問題、さらに雇用不安、所得不安、将来不安といったこの不安の拡大といったものが結婚とか出生、こういったものを遅らせている、あるいは出生率を下げているというようなことが言えるんじゃないかというふうに思います。

最後の結論のところでありまして、どんな施策がいいか、具体的にはまた後のパネルディスカッションの中でお話しさせていただきたいと思いますが、やはり制約つきの選択の結果が現在の社会であろうと。その制約したものをどう緩和するのか。今まで、個人とかあるいは企業が担ってきた役割、こここのところがどうも弱体化してきている中において、これをどうサポートしていくのかというようなことが今日の議題になってくるのではないかと思います。そうしたときに、やはり特定のターゲットに対して個別の施策をとっていかないと非常に難しいのではないかと。この1本の施策をとればすべてうまくいくというような施策は、これだけ多様化している時代においてははないであろうと。だとすれば、きめ細かな対策をいろいろな施策を用意して、そしてそれを個々人に選択してもらうというようなことが重要な視点になってくるのではないかとこのように思います。そのために、最終的に選択肢拡大のための多様な少子化対策が必要になってきているというようなことを申し上げて、話を終わりたいと思います。

どうもありがとうございました。（拍手）

林 樋口先生、どうもありがとうございました。

労働市場の観点から非常に有益な示唆をたくさんいただいたと思います。

それでは、パネルディスカッションに移りたいと思います。

パネリストの先生方から10分程度で皆様のお考えを順番にお聞きしたいと思います。また、あわせて樋口先生の基調講演に対するコメントもございましたら、ご一緒をお願いをいたしたいと思います。

それでは、池本先生からよろしく願いいたします。

池本美香株式会社日本総合研究所調査部主任研究員 ただいまご紹介いただきました池本です。よろしく願いいたします。

今日は、パワーポイントの方を皆様の方にもお配りしていると思いますけれども、そちらに沿ってご説明させていただきたいと思います。ちょっと分量が多過ぎましたので、割愛しながら10分ほどでご紹介したいと思います。

今日は、後にも発言の機会があるということで、まず私自身が効果的な少子化対策のあり方について重要だと思われるポイントについて、お話をさせていただきたいと思います。

先ほどご紹介いただきましたように、昨年、「失われる子育ての時間」という本を書きまして、私のテーマは、先ほどの保育サービスを充実させていくというようなことも少子化対策の中では重要な論点だと思うんですけども、むしろ子育てにかかわる時間をどうしていくかということも非常に重要ではないかということがメインのテーマになっております。

それで、これまでの少子化対策を、非常に大ざっぱに眺めてみますと、大体90年の1.57ショックごろからこの少子化対策が議論されてきたわけですが、具体的に行われてきたことというのは、男女雇用機会均等法の後に、女性も男性と対等に働けるようにという、どちらかというところ、女性の働く権利に配慮して保育政策を充実させてきたという流れがあったかと思います。それを90年代行ってきましたけれども、出生率がじりじり下がりを続けたということでして、ようやく最近になってより広い範囲の対策が必要だということで、昨年の次世代育成支援対策推進法ですとか、あるいは2002年には少子化対策プラスワンというようなことで、少し流れが変わってきたということです。

私自身は、まさに少子化対策の対象となっている世代の1人としまして、実はこの1.57ショックと比較された丙午生まれの1.58の出生率のときに生まれたわけですが、その世代の1人として、やはりその世代の感覚をベースに少子化対策をもっと議論する必要があるだろうということから考えている立場です。

1つ、少子化世代から見て疑問に思いますが、この90年代に、働く女性だけが何かえらい

というか、もてはやされて、90年代後半には特に専業主婦バッシングが強まっていったということでも、同じ女性でそれぞれ社会の中で多様な役割があるにもかかわらず、子育てにかかわるですとか、地域の活動をやるということが非常に軽視されてきたということに対して疑問を感じております。それが先ほども樋口先生からお話しがありましたように、女性が非常に忙しくなっていて、仕事もまた子育てもという、何か効率的にとにかく女性に働いてもらおうということがかなり90年代に強まってきたように思います。

それから、もう一つ違和感を持っていますのが、少子化対策の議論が、今回の1.29が発表になりましたときにも、年金制度とのかかわりで新聞で取り上げられたということでも、少子化をもたらしている世代の苦しみだとか悩みということがあまり議論されずに、数の問題だとか、年金制度だとか、政策批判のことばかりで取り上げられるということも今の議論の問題ではないかというふうに思っているところです。

それで、今日は私は少子化の背景ということで、少しなぜ少子化がこんなに進んでいるかという意識面のことについて3点ご紹介したいと思います。

ベースとなっておりますのは、先ほどもお話しありましたが、選択の自由ということと自己責任というのがこの世代の価値観というか、行動パターンのベースに置かれているということでも、そのことが非常に子育てを難しくしているのではないかということです。

1つは、最近の産まなくなっている世代は、子育ては損だとか、産み損という意識を持っているということでも、これは1つには男女雇用機会均等法ができたことで、女性の時間に価値があるということが出てきたために、それとの比較で子育てが損だというふうに思われているということです。ここでは内山節さんの本をご紹介しているんですけども、この本では昔は農業をだれも損と思わなかったのが、工場で働くという選択肢ができたことによって、農業を損だという意識が生まれ農業をする人がいなくなったという話が出ています。これと同様に、女性が子育てをしなくなったのは、もう一つの選択肢ができたからではないかというふうに考えています。

それから2点目ですけれども、これは選択の自由というのは非常に重要なことなんですけれども、一方で、自己責任を強調する議論が強まったために、子供を産んだらすべて自分で責任をとらなければいけないということに対して抵抗感を感じているということも一つ、新たな問題になってきているように思います。

ここで挙げましたシュムークラーの「選択という幻想」という本ですが、これは先ほども樋口先生が何度もお話しされましたように、選択肢というのは実は制約があって、本当は自分がしたいと思っている選択肢が存在しないにもかかわらず、その中で選んだことの責任を自分でとろうというふうに思い込んでしまっているという話でも、そののが今の少子化世代ではな

いかということで、もう少し新たな選択肢をつくるということに、我々世代としても取り組まなくてはいけないのではないかと考えています。ただ、それが非常に、少子化世代がそういうことができなくなっているという問題ももう一方で指摘されていまして、これは門脇厚司先生の「社会力」という概念ですけれども、これはこの60年代生まれ以降の世代というのは、学校教育なり社会人になってからも、先ほども非常に企業が厳しい環境になってきているというお話もありましたけれども、何か協力して社会を変えていくとかそういうことではなくて、ずっと個人個人がばらばらに競争してきたという体験が強い世代ではないかということです。そのために新たな選択肢をつくるという、政策として議論も大切なんですけれども、当事者の世代も何か社会を変えていこうという、そういう運動のようなことも起こらず、結局、それぞれがばらばらに社会にかかわらないというような動きになってきていて、それが家族をつくるですとか、子育てをするということを一層困難にさせているのではないかとことです。

社会力がなぜなくなっているかというデータとして2つほどお持ちしましたのは、まず60年代生まれ以降というのは、そもそも兄弟が少なく、核家族化も進んでいますので、非常に人間関係が乏しく、多様な人と付き合うという経験をしてきていないということが育った環境としてあると思います。それから、都市化が進んだ中で幼少期を過ごしているということで、それは一つの例として、家電製品なども60年代に急速に家庭に入ってきたために、お手伝いをするとか、何か試行錯誤するということもなくなっているということです。

その結果として、今、とにかく家族をつくるというその意欲がなくなっているということとして、未婚率もこのように急上昇しておりますし、また一たん結婚したからといってそれが持続できなくなっているということで、これは世代ごとに見た離婚率ですけれども、若い世代ほど離婚が増えていると。そして、今、子供がどういう状況に置かれているかといいますと、母子世帯が急増しているということが、今自治体などでは非常に大きな問題になっているところなんです。

それで、こういった状況に対して、これまでの少子化対策は何をやってきたかということなんですけれども、こういう都市化した中で、効率性や予測可能性、計算可能性を重視する、そういう価値観を持っている世代に対して、先ほどの保育サービス中心の対策というのは、そういった感覚に合わせて、子育ての負担を取り除いてあげるという方向が中心に進められてきたと思いますが、これは、もちろん少子化対策として重要なことではあるんですけれども、一方で、起こってきていることというのは、子育てにかかわりたいと思う人までも子育ての時間が持たなくなっているということです。これは、先ほどの労働環境の厳しさというものも大きく影響していますけれども、例えば延長保育ですとか、病児保育サービスが整ったことによ

って、それでますます長時間労働をさせられてしまっている親たちの悩みが私のところにも届けられるようになってきていますし、また、そのことによって親子でじっくりかかわることによる安心ですとか、そこから子供の教育ということも非常に重要な意味を持ってくるわけですが、けれども、そういった目に見えない部分でマイナスの結果も生じているのではないかということです。

ですから、もちろん子育てを効率化していくということも一方では必要ですがけれども、逆に非効率な子育ての時間を親にきちんと保証していくという、ここでは子育てをする権利というような言葉を使っておりますけれども、改めて豊かな子育ての時間をどう保証するのかということについての対策もあわせてとっていく必要があるのではないかということです。

グラフでご紹介していますのは、これが特に女性だけが子育ての時間を求めているというわけではなくて、今は男性ももっと仕事以外のことに、生活を大切にしたいという意識が増えてきているということです。仕事であれば自分の生活を犠牲にするのは当たり前だと思うという男性は減っていますし、また勤務地についても、昇格、昇進のためにはどこでも転勤しますというような男性も減ってきているという変化が出ているところです。

ところが、実際に働き方としては、例えば単身赴任の人が増えているですとか、先ほども忙しさについていろいろありましたけれども、東京近辺ですと、小さい子供のいる父親の2割が23時以降に平日帰宅するというような労働環境がある中で、非常に困難な状況があるということです。

それから、先ほどの病児保育を整えるですとか、低年齢児保育を充実するという話がありましたけれども、一方の育児休業ですとか看護休暇といった子育てに親がかかわることについては、まだ充実していないという現状がありまして、こちらの女性の育児休業の取得率については6割を超えているというデータもありますけれども、これは無事正社員で働き続けられた人に限ったデータですので、先ほどお話ありましたように、そもそもそういう育児休業がとれる職につけない人、あるいは出産とともにやめてしまうという人が大半でして、女性でも実際に出産で育児休業が適用されている人は1割強ぐらいのレベルにしかっていないということです。

そうであれば、家に入った人は幸せなのかということにつきましては、例えば、近所付き合いというものが今明らかに減っている中で、その近所付き合いのなさというものが子育てを苦しいものになっているというようなことが言われているところでして、その結果、児童虐待の相談処理件数も増えています。それから、親の側をみますと30代、40代で最新のデータですが、自殺が過去最高になっているということでも、これは失業率が高まる中で、このように自殺数も増え、そんな中で子育てというものもより難しくなっているということです。

そして、犯罪というものも最近急増していきまして、地域で子供を遊ばせられるかといったことについても、非常に難しい状況が出てきているということです。

以下、次に日本ではあまり議論されていない諸外国における子育てする権利を保障する政策というのをここでご紹介しています。これについては、もう時間も来ておりますので、また後ほどそういう具体的な政策のところでお話ししたいと思います。日本では、例えば育児休業ですとか、パートタイムといった子育ての時間を確保しながら働くということがあまり保障されていないということがありますし、また手当の面でも児童手当、また保育所を利用しないで自分で育てる人に手当があるかというようなことですとか、また保育のサービスにつきましても、親がかかわることが想定されているかどうかといったさまざま違いがございます。全体として、親に子育ての時間を保障する政策というものを今後議論していく必要があるだろうと思っております。

ちょっと中途半端になってしまいましたが、ここで一たんに切らせていただきます。

林 池本先生、どうもありがとうございました。

子育てをする時間を確保する、子育てをする権利を保障するという観点から非常に有意義なお話をいただいたと思います。どうもありがとうございました。

それでは、次に大石亜希子先生、お願いいたします。

大石亜希子 国立社会保障・人口問題研究所室長 国立社会保障・人口問題研究所の大石です。

私は、90年代の経済環境と少子化というテーマでお話をしたいと思います。

なぜ、1990年代を取り上げるかといいますと、90年代から従来言われていた少子化の要因に変化が見られるということがあります。人口を維持するには大体2.08の出生率が必要だと言われておりますが、日本の合計特殊出生率は1975年に2を割りこみ、長期的に低下し続けています。

1970年代後半から80年代にかけては、少子化の主な原因は晩婚化にあると言われていました。結婚している人の割合が減っているので、出生率も下がっているけれども、結婚している人に限ってみれば、子供はほぼ2人という水準で維持されている状態でしたので、晩婚化に歯止めがかかれば、そのうち出生率は回復すると当時は考えられていたのです。

ところが、90年代に入りまして、いろいろと新たな現象が出てきました。第1は、生涯未婚率の上昇です。これは50歳時点での未婚者の割合ということですが、80年代までは、この数字は2~4%台と低かったものが、2000年時点で男性の生涯未婚率は12.6%、女性が5.8%に達しました。これは晩婚化ではなくて未婚化・非婚化ではないか。

第2は、夫婦出生力の低下です。これまで2人は確保されていたと思っていた夫婦の子供数に低下傾向が、特に若い世代で見られます。

さらに、新たな現象としては、婚前妊娠が90年代から増加しているということがあります。当研究所の岩澤美帆主任研究官の研究によると、90年代に結婚したカップルの大体14%ぐらいは妊娠を伴っていた、つまりできちゃった婚だったとみられます。また厚生労働省の人口動態統計でも、2000年に生まれた嫡出第一子のうち、25%は婚前妊娠によるものと分析されています。ということは、意図しなかった妊娠がなければ、結婚や出産はもっと少なかったのではないかと考えることもできるわけです。

このほかにも、不妊という問題も出てきています。当研究所の調査では、夫婦の4組に1組は不妊に悩んだ経験がある、あるいは現在悩んでいることがわかっています。

さて、本日お話しするテーマは2つあります。ポイントとしては、まず第1は、晩婚化や未婚化をもたらしている背景としての若年層をめぐる労働市場の状況、第2は、夫婦出生力の低下というものをもたらしている背景としての子育て世帯の経済状況の悪化です。この2点についてお話を絞っていきたいと思います。

はじめに、若年層の状況です。この図は当研究所の『第12回出生動向基本調査』に基づいて、未婚者の学卒直後の正規就業率を描いたものです。

男性、女性いずれについても、90年代後半、95年から99年以降から、正規就業率がかなり大幅に落ち込んでいることがおわかりいただけると思います。大卒男性で正規就業した割合が大体54%、女性も54%。高卒者になりますと、4割前後、4割を割り込む水準になりつつあります。私が分析したところでは、卒業前年の失業率と学卒後に正規就業できるかどうかという確率の間には極めて有意な関係がある。つまり学校を出る直前の失業率が高いと、なかなか正規就業できないということが有意な関係として出ています。

その結果として、未婚者の就業状況に大きな変化が出ています。これは未婚者の就業状況を1997年と2002年で比較したのですが、パートタイマー・アルバイトあるいは無職・家事にしている未婚者の割合が、特に男性で顕著に増えている。逆に正規就業者の割合は、1997年には男性未婚者全体の58%ぐらいだったものが、2002年には47%まで低下しています。ここ数年、男性で特に非正規化が進んでいるということがご覧いただけるかと思います。

同居パターンにも変化がみられます。図は未婚者の親との同居率の推移を示していますが、2002年になりますと、特に男性で親と同居する割合が非常に高まっています。女性の場合も、

従来は30代半ばを過ぎると親元を離れる傾向にあったのですが、高原型に移行しています。私が分析したところでは、男女を問わず、非正規であったり無職であったりする未婚者ほど、親と同居する傾向にあるということが有意に出ています。

さらに、先ほど樋口先生がお示しになったグラフにもありましたように、非正規就業者ほど晩婚傾向にあるということは、幾つかの研究からも明らかにされています。

全体を図解しますと、まず、学卒時に正規就業できない。非正規就業についたり無業になったりすると、経済力が足りないので親元からなかなか独立できない。そうすると、それが晩婚化や未婚化に結びつく。こうした関係がどうも90年代になってあらわれてきているように思われます。

続きまして、2つめのテーマである夫婦出生力の低下と子育て世帯の経済状況の関係です。この表から言えることは、第1に、理想子ども数、予定子ども数、現実に生んでいる子ども数のすべてについて減少傾向にあるということです。第2に、理想子ども数と予定子ども数のギャップが拡大している。第3に、結婚しても子供を生むペースが遅くなっている、あるいは少なく生むようになってきているということが言えます。

これは非常にラフなグラフですが、『国民生活基礎調査』に基づいて、児童のいる世帯（18歳未満の未婚者のいる世帯のこと）の実質所得と高齢者世帯（65歳以上の高齢者のみか、これに18歳未満の未婚者が加わった世帯）の実質所得の推移を過去10年ほどの間について見たものです。1993年を100として、高齢者世帯の場合は2002年時点で実質所得は103、ですから3%ほど上がっている。ところが、児童のいる世帯の実質所得は93で、7%ほど低下している。つまり、過去10年間ほどのうちに子供がいる世帯の所得水準というのは実質的に低下しているということです。

さらに、所得が低迷する中で、結婚してから第一子を生むまでの期間というのが延びつつあります。これは先ほどの岩澤主任研究官の分析によるものですが、結婚した時期別に第一子を生むまでの期間を、結婚したときの就業状況別に示すと、特に1995年以降に結婚したグループにおいて、パート就業者あるいは派遣・嘱託など、非正規雇用についている女性が第一子を生むまでの期間が延びています。

まとめますと、仕事と育児との両立が困難だから、結婚してもなるべく遅く子供を生むことにして、その間に働いて稼いでおくというような、そういった傾向があらわれてきているのではないかと。それから、非正規就業化、それから失業リスクの増大、実質所得の低下といったも

のがより少なく生む方向、子供数を減らす方向に影響しているのではないかとと思われるわけです。

政策的なインプリケーションとしましては、第1に、適切な経済運営をすることは、人口の面でも重要なのだということです。労働市場の状況は特に若年層で悪化しているわけですが、それはとりもなおさずバブル崩壊後の新卒採用抑制の影響をかぶっているわけです。したがって、バブルを起こすというように、マクロ経済政策が適正に運営されなかった場合に、家族の状況にも大きな影響を及ぼすことを考えなくてはならない。

第2に、先ほどから樋口先生もおっしゃっていますが、少子化対策は労働政策とのリンケージを十分に図って進めていくことが重要だということ。第3に、高齢者をターゲットとした給付と子育て世帯への給付の配分について、私たちは考えなくてはいけないのではないかとということです。

以上です。

林 大石先生、どうもありがとうございました。

90年代の経済環境の変化と少子化の関係について非常にクリアなピクチャーを描いていただいたと思います。ありがとうございました。

それでは、次に山田先生、お願いいたします。

山田昌弘東京学芸大学教育学部教授 東京学芸大学の山田昌弘でございます。

私は、「パラサイトシングル」ということでいろいろ話題になったのですけれども、そのときも相当バッシング、匿名の手紙、メールをいただきました。どうも私のやっていることというのはタブーに触れているみたいなのです。

昨年、文藝春秋で70歳が日本にだめにしたというタイトル文を書いたら、いやだめにしたのは70歳代ではなくて60代だとか80代だとか、そういう電話までかかってきました。もう覚悟をいたしまして、毒の役割を引き受けようと思いました。今日も 今度、「希望格差社会」というのが今週発売になりますので、ここでも希望がある人とならない人に日本は分かれていくんだという、あまり希望のないお話をさせていただいて、そうならないためにいろいろ少子化対策を含めてやらなくてはいけないという気持ちを酌み取っていただければ幸いです。

今、配られたものと社会学会の原稿と、あと今度池本さんも論文を同じ雑誌に書くんですが、ジュリストの少子化特集号というのが12月に出ますので、その原稿をもとに報告していきたいと思います。

ジュリストに書かせていただいたように、結局、タブーというのはお金とセックスに関する問題、それもお金とセックスの格差ですね。橘木京大教授が「封印された不平等」という本を

書きましたけれども、とにかく不平等とか階層格差とか、そういうのを日本社会で論じるのはタブーなら、論じるのもタブーどころではなくて、政策課題として取り上げることは今まではタブーであったと思います。

私から言わせれば、今までは論じなくてもよかったのだと思います。しかし、私はこの前の「パラサイト社会のゆくえ」という本で、1998年からどうも日本社会は変わってしまって、二極化の方向に行っているというようなことを書きました。樋口先生、大石先生、池本先生たちと、やはり1990年代に社会が変わってきてしまったと発言していました。そして、未婚化だけではなくて、夫婦の出生数も低下してしまったということから、そのタブーを論じないで少子化問題を語ることはできなくなったんだという時期に来ているんだということをまず強調させていただきます。

最もタブーなのはセックスの問題で、私もよく聞かれるんだけれども、大石さんが婚前妊娠結婚の増大と不妊というふうにおっしゃいました。私は不妊のかなりの部分はセックスレスに基づくものだと思っています。もちろんこれは調査はできないんですが、第一子を産んだ後にセックスレスに陥る夫婦も増えているらしいというのがインタビュー調査では出てきています。ただ、これは正確な調査もできないし政策課題にならないので、これは放っておくしかないんですけども、つまり結婚前はセックスをしなくて、結婚後は必ずセックスをするという前提はなくなってきている。やはりそれも1990年代後半に生じてきたというふうなことが言えると思います。

ついでに、できちゃった結婚（婚前妊娠結婚）に関しては、量的にふえているのがわかっていますが、私が今度毎日新聞の人口調査で行った分析によると、やはりできちゃった結婚をした夫婦は、収入が相当低いという結果が出てきております。

私の基本的な立場について述べさせていただきます。

私は、どちらかという少子化をミクロ的に論じているものでございます。今、追加で配られました1枚紙の資料をごらんください。私は、家族を持ちたい、結婚したい、子供を持ちたいという欲求というものは、昔とそれほど変わらないのではないかというふうに思っています。それは、やはり個人化した近代社会においては、結婚相手や子供というものが個人の利益以上にかげがえのない、安心できる、信頼できる関係が築けるんだというふうな状況はまだまだ変わっていない。幾ら一人で経済的にやっていけても、やはり一人では心理的に生きられないわけです。今日の日経の朝刊をご覧になった方は、ペットを家族と見なす人が増えているという記事があったと思います。ペットを家族と見なす人が増えているくらい結婚相手を持ちたい、子供を持ちたいという欲求は変化がないんだと思っています。

ただ、結婚は同時に生活でございいますから、いわゆる人並み以上の生活を送りたい。つまり

子供を育てながら人並み以上の、一定以上の生活水準を持ちたいという欲求も存在して、この2つが両立不可能になっている状況が今できているんだと思います。

そこで、図1と図2をご覧いただきたいと思います。これは当たり前のことなんですけれども、結婚や子育て生活に期待する生活水準とカップルが稼ぎ出せる所得水準の将来見通しを比べた場合、期待する生活水準の方が見通しより低ければ、結婚したり、子供を産む行動を控えるであろうし、期待する生活以上の生活ができそうだと、稼げそうだと思えば、結婚し、子供を産む行動をとるんだと私は思っています。

そして、次に歴史的変動の概略に移ります。私が考えましたのは、1955年から1975年までは、若い男性の所得が上昇する見通しが立ったからこそ出生率は安定していた。しかし、1975年から若者の収入、若年男性の収入増加の見通しがだんだん低くなってきた一方で、私がパラサイトシングルというように、親元で育つため結婚後に期待する生活水準が高い、私が何度も言っていることですが、高度成長期は結婚するときには風呂なし四畳半の2人でもよかった。しかし、今は車があって、クーラーつきで、そういう一通りのものをそろえないと、結婚することが生活水準を低下させてしまう。だからそういう結婚をしない。つまり、パラサイトシングルがなぜ少子化をもたらすかというのは、子供の結婚生活に対する生活水準の期待を高めてしまう効果があるというふうに考えてパラサイトシングル仮説を立てたわけです。

しかし、樋口先生、大石先生がおっしゃるように、90年代からは、生活水準の期待の上昇だけではなくて、若者の所得見通しの方がどうも低下しているらしいと、どうもしているというような現実が見えてきたんだと思います。

ここで、77回日本社会学会大会報告原稿の方に移らせていただきます。

ここで1と2、調査の概要、厚生労働省に助成していただいて東京と青森で調査をしたんですけども、詳しいデータはあまり述べている時間がありませんので、概略だけお話すると、やはり若年男性の職業が不安定になっている。常勤雇用者でない人が増えるし、実際、常勤雇用者であっても収入は低いし、さらに意識も聞いていますので、実際に収入が低下する危機感を持っている人が多い。

そして、この樋口先生のフリーターは結婚しにくいというようなことからわかるように、職が不安定な男性は結婚相手として女性から選ばれにくい。そして、この年齢の未婚男性の収入は未婚女性の期待からかけ離れているというのが出てきたわけです。

ここで、表1をご覧ください。経済産業省の研究会で発表したときに、一体女性は幾らぐらいの年収の男性だったら結婚しようと思うかというデータはあるのかというふうに言われて、お見合い斡旋会社以外のデータを私は見たことないというふうに言ったので、私、自分で調査してみました。すると、青森と東京で違いが見られるんですけども、こだわらないという女

性は東京、青森とも30%ぐらいずついるわけですがけれども、年収200万円以上、400万円以上、600万円以上と区切りますと、青森で400万円以上、600万円以上、つまり400万円以上なければしたくないという人が過半数を超えているわけですね。じゃあ未婚男性の収入はと見てみますと、25歳から34歳までのデータですがけれども、結婚していない人で400万円以上の収入を稼ぐ、もちろんサンプリング調査ですから全体ではないですが、結婚していない人は何と2.6%にしかならない。つまり40人に1人の確率なわけですね。こんなに低いわけじゃないかと思うかもしれませんが、つまり収入が高い人はもう既に結婚しているんですね。結婚してしまっているから、結婚している人としていない人の格差はますます開いて、その結婚していない人に求める未婚女性の期待がこれだけ高いわけですから、これは無理でしょうということです。

東京においては、未婚男性の年収も青森に比べれば多少上がりますけれども、それ以上に未婚女性の期待の方がどんどん上がってきてまして、600万円以上なければ結婚したくないという25歳から34歳までの未婚女性が約4割いるわけですが、それ以上稼ぐ未婚、25歳から34歳までの未婚男性は3.5%しかいない。このミスマッチというものはほとんど埋めることができないくらいの差が出てきているわけです。

そして、既婚者はどうかというと、雇用が安定している男性、つまり夫を持つ女性であっても、将来の雇用や収入の見通しが立たず、将来生活に不安を感じる人が多くなっています。そして、予定子供数等いろいろ分析しました。ここでは1つだけ表を挙げました。追加子供数、つまり予定子供数マイナス今いる子供の数です。見てみますと、今後の生活が今以上豊かになると回答する人はそれほど人数的にはいないんですけれども、追加予定子供数は多くなっています。今より豊かでなくなっているというふうに回答する人は、追加予定子供数が少なくなっている。つまり、結婚していても、25歳から34歳までのいわゆる出産、子育て期にかかる若者も将来に対する収入不安というものが夫婦の出生を引き下げる効果を持っているということです。

では、男性の収入が不安定だったら女性が働けばいいじゃないかというふうに思いますが、先ほど樋口先生や大石さんがおっしゃるように、女性の就労条件は男性以上に不安定であって、男性の雇用や収入の不安定化を補うものになっていない。つまり、日本社会というのは極めてここが難しい、出生対策等をする場合に難しいと思っています。つまり、ヨーロッパ諸国では雇用の二極化、いわゆる非正規化が起きる前に女性の社会進出が進んだので、育児休業や保育園の対策が私は功を奏したんだと思います。つまり、女性と男性が正規で働いて、そこで子供を育てる方策を考えていたんだと。

しかし、今は男性のフリーター化が始まっているし、女性も正規社員として勤める人がそれ

ほど多くなっていない中で、育児休業や保育園というのはもちろんやらなくてははいけないんですが、それだけでは結局そういう制度を利用できない、就職できない女性や育児休業がとれない立場で働いている人が増えているわけです。つまり、政策的なインプリケーションとしては、働く女性の対策だけではなくて、女性を働かせる、こんなことを言うのも変ですが、きちんとした立場で働かせた上で、保育園なり育児休業なりを整えなくてははいけない。つまり、就労対策と育児支援を両方やらなくてははいけないということが今日本社会が非常に難しい立場になっている点だと思います。

あとは、子育てにかけたいと思っている費用、手間が高水準であるというのは、樋口先生もおっしゃいましたけれども、大学だけではなくて、女性はお稽古事や学歴、男性は自分の子供に個室を与えたい、これはどこで調査をしても、自分の子供だけには個室を与えたいというのは男性においてすごく高く出るんですね。だから、個室が用意できる数しか子供は作りたくないということが起きてくるんだと思います。

さらに、大都市、地方の比較というのもしなくてははいけないと思うのは、大都市では、確かに雇用状況は良好で、収入の高い男性は比較的多いんですが、生活費が高くて、共働きがしにくい。一方、地方では生活費が安くて、親同居率が極めて高くて、共働きがしやすいんですけども、男女ともに雇用状況が悪いというふうに両方ミスマッチが起きていて、都市部でも地方でも少子化が進むというふうな結果になっていると思います。

ということで、結局、樋口先生や大石さんのほとんど補強データになってしまいましたが、1990年ぐらいまでの少子化というのは、パラサイトシングルが増大による晩婚化、未婚化。しかし、それが多分なくなったというわけではなくて、それに加えて1990年代からは若者の生活の不安定化による少子化というのがさらにその上に加わったと私は判断しています。

そして、一つ樋口先生の所得上昇のところがあったんですが、やはり所得の再配分の状況というのは考えなくてははいけないと思います。つまり所得の上昇が子育て、出生率にプラスかマイナスかという効果がありましたが、私は中高年の所得が高くなるとマイナス、若い人の所得が高くなるとプラスというふうに判断しております。後で樋口先生にこの点についてお聞きしたいと思っております。

終わります。

林 ありがとうございました。

非常に示唆に富むお話をいただいたと思います。ありがとうございます。

それでは、増田参事官お願いいたします。

増田雅暢内閣府共生社会政策統括官付参事官（少子・高齢化対策第1担当） 内閣府の少子・高齢化対策担当第1の増田と申します。

私のところでは、昨年制定されました少子化社会対策基本法に基づく政府の少子化社会対策会議、あるいは今年6月策定の少子化社会対策大綱などを所管しております。そして、現在、第1回目の少子化社会白書を作成中であり、年内中に刊行する予定です。第1回目の白書ですので、今の少子化の状況、少子化の原因や背景、少子化が与える経済的、社会的影響、そしてこれまで日本でとってきた少子化対策の経緯という内容で、全体的にこれまでの少子化をめぐる議論や対策のサーベイとしております。年内中に刊行予定ですので、ぜひ発刊されましたらご覧になっていただければありがたいと思います。

それでは、私は、「少子化対策に関するこれまでの取組と今後」と題して、政府の政策としてどのようなことが取り組まれてきて、今後どういった点が課題かということについて簡潔にお話ししたいと思います。

最初に、少子化対策の経緯ですが、1990年の1.57ショック以来、少子化が認識され始めて、いろいろな政策が講じられてきました。この年表の中で、アンダーラインを引いているところがポイントとなるところです。当初は、旧厚生省中心の政策でした。1994年にエンゼルプランが策定されましたけれども、その中身はほとんど保育サービスの充実ということでした。その後、1998年の人口問題審議会報告や、あるいは平成10年版厚生白書で少子化問題が取り上げられ、少子化に対する認識が一般化をして、1999年、政府全体の方針として、少子化対策推進基本方針が作成され、政府全体で取り組んでいこうということになりました。

新エンゼルプランでは、子育てと仕事の両立支援ということを大きなテーマとして対策が講じられましたが、その後もなかなか少子化の傾向はとどまらないため、2003年、次世代育成支援に関する当面の取組方針、これは仕事と子育ての両立支援だけではなくて、例えば、男性の働き方の見直しとか地域における子育て支援のあり方とか、いわゆる専業主婦など家庭の女性に対する施策とか、幅を広げた政策を打ち出してきたわけです。そして、今年になり、少子化社会対策大綱を策定し閣議決定をして、少子化の流れを変えるということをキーワードにして施策を講じることとしています。

次に、90年代からの少子化対策と、出生数と合計特殊出生数の推移を図にしています。合計特殊出生率が下がり続けている点がいづつも話題になりますが、私は、出生数がずっと横ばいで来ていたということも大変大事な点ではないかと考えています。冒頭、林さんから第3次ベビーブームはなぜ起きないのかという問題提起がありましたが、実はこの出生数の横ばい状態というのは、もし第2次ベビーブーマーがいなかったらもっと下がっていた可能性が大きかったと考えられます。逆に、このように出生数が横ばいで推移し、低下しなかったので、90年代は、少子化に対して危機感が弱かったということも言えるのかもしれません。

次に、新エンゼルプランの概要ですが、1999年12月につくられたもので、保育サービスなど

子育て支援サービスの充実や、仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備などについて、それぞれ数値目標を立てて推進されています。ちょうど、今年がその最終年の5年目に当たりまして、これからの課題は、新エンゼルプランを見直した新新エンゼルプランを年内中につくるということが課題となっています。

この新エンゼルプランにつきましては、今年、総務省で政策評価が行われています。総務省の評価では、大きく3点ポイントを示していて、1つが仕事と子育ての両立にかかる負担感、これについてはいまだ十分と言えないものの総じて緩和されてきているという評価となっています。それから、子育てそのものの負担感、これは若い世代にアンケート調査をした結果をもとにしていますが、必ずしも緩和されているとは言えない。それから、出生率・合計特殊出生率に対して歯止め要因となったり、あるいは反転させているかということについては、いずれも低下の一途をたどっているため、政策の効果はあらわれていないが、ただし、低下傾向には結婚や出産に対する個人の意識の変化など外部要因も大きく影響しているのではないかと、そういう分析となっています。

次に、先ほど紹介しました次世代育成支援対策ですが、これは昨年3月、次世代育成支援対策の方針が閣議決定をされまして、7月に次世代育成支援対策推進法が成立をしました。今年度中に地方自治体、あるいは301人以上の労働者を雇用する事業主においては、次世代育成支援のための計画をつくることが義務付けられ、現在、その取り組みが進められているといます。地域における子育て支援や仕事と家庭の両立を図るための雇用環境の整備などについて目標を定めて進めていこうという内容となっております。

そして、今年の6月に策定された少子化社会対策大綱ですが、3つの視点と4つの重点課題、重点課題に取り組むための28の政策を掲げています。ここのポイントとしましては、4つの重点課題のところ、若者の自立とたくましい子供の育ちということを一番目に挙げていることです。これは、樋口先生を始めとして今までご指摘がありましたように、最近の若者の失業率の増大あるいはフリーターの増大が、所得の低下や経済的な不安定をもたらして、それが結婚という自立した生活への障害となっているということで、若者の自立促進ということを第一の重点課題として挙げています。

それから、3番目に命の大切さ、家族の役割などについての理解ということを盛り込んでいます。仕事と家庭の両立支援あるいは経済的支援なども重要ですが、あわせて、そもそも家庭をどのように築いていくのか、生命を大切にしながら次世代をどのように継続していくのか、そういった点に関する意識の普及啓発も大事であるという点を取り上げています。

推進体制としては、総理を会長にした少子化社会対策会議が設置され、具体的実施計画を年内に策定するとしておりますが、これが先ほど申し上げた新新エンゼルプランということに

なります。

次に、重点課題に取り組むための28の行動ということで、4つの重点課題に即して、全省庁でそれぞれ取り組むべき課題を挙げております。

そこで、年内中につくるという新新エンゼルプランですが、これは、新エンゼルプランをつくった経緯から、厚生労働省を中心に現在作業が進められております。具体的なイメージは、先ほどの28のプランに対して具体的な数値目標を設定して、来年度からの5年間の計画にするということです。ちょうどこのスライドに挙げておりますように、これまでいろいろな政策に取り組んできたけれども、なかなか少子化の流れに歯止めがかかっていない。実際にいろいろな事業の拡充を図ってきたけれども、子供を生み育てやすい環境整備が進んだという実感が持てないのではないかとといった問題意識から、もっと政策全体がどこまで進んでいるか、これからどう進めるか、もっと目に見えて、子供を生み育てやすい環境整備が進められているという実感が持てるような計画づくりが課題であるということで、現在、政府全体で検討を進めているところであります。

次のスライドは、今年の9月に内閣府で行った特別世論調査の結果です。少子化対策で特に期待する政策として、これは少子化社会対策大綱の課題に応じて選択肢をつくったものですが、やはり多いのが、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しの促進、それから子育てにおける経済的負担の軽減ということで、50%の方が選択をしています。こういう世論調査結果も踏まえながら、新新エンゼルプランを策定していきたいと考えております。

そこで、少子化対策の好機ということで、先ほど、90年代は合計特殊出生率が下がっているけれども、出生数は横ばい状態であったと説明しました。現在、日本の人口構成上、2010年ぐらいまでが実は少子化対策のチャンスといえるような人口構成となっているのです。このスライドでは、20代後半と30代前半の女性の人口の推移をあらわしています。第2次ベビーブーマーとその前後は現在よりも人口が多い世代ですから、ちょうど90年代半ばぐらいから、800万人を超えて、さらに900万人を超え、2010年ぐらいまではまだ800万人台を維持しますが、それ以降になるとどんどん下がっていくという状況になります。そういうことを考えますと、やはりこの少子化対策につきましては、待ったなしで、20代後半から30代前半の女性の人口がまだ多いこれから5年間、新新エンゼルプランも含めて、鋭意取り組んでいかなければならない、そういった時期ではないかというふうに認識をしているところです。

また、社会保障給付費の中で、児童関係の給付が非常に少ない現状にあります。これは、2002年度の社会保障給付費の図ですが、児童・家族関係の給付費は、数字が読めないぐらいなの小ささでありまして、3.2兆円、3.8%という水準です。高齢者関係は全体の約7割を占め、約58兆円の給付費に社会保険料や税財源をつぎ込んでいるのに対して、児童関係は3.8%に過

ぎません。その内訳を右側に挙げていますが、児童手当、児童扶養手当、保育サービス、育児休業といった項目が主たるものとなっております。これから少子化対策にもっと重点的に取り組んでいくためには、こういった社会保障給付の配分の問題についても議論をしていかなければいけないというふうに考えております。

以上で、報告を終わります。

林 ありがとうございました。

ディスカッションに移ります前に、先ほど山田先生から樋口先生にコメントがございました。樋口先生、よろしければお答えいただければと思います。

樋口 中高年の給与が高まると少子化はますます進展するのではないかと、むしろ若者の給与が上がれば、逆に少子化はブレーキがかかってくるのではないかというような指摘だったかというふうに思います。

問題は、中高年といったときの年齢を一体どこら辺に考えるのかなというのが問題でありまして、例えば、最近、年功賃金が崩れてきています。賃金カーブを書いても、フラット化というようなことで、高齢化の進展で企業の給与総額を引き下げようというようなところから、そこが変わってきている。では、これで少子化にストップかかるんだらうかというふうに考えると、果たしてそうなんだらうかと。

私の周りを見ますと、晩婚化で第一子を例えば35歳ぐらいで持っている連中が、ちょうど50代になって、子供が大学を卒業するまでに自分は定年を迎えてしまうというような心配をするような人たちが増えているわけですね。子供が育った後について給与が下がる分については、これは構わないかもしれませんが、やはりそここのところは50ぐらいは、自分の世代ぐらいまで何とか給与上がってほしいなと、これはだれもが思うことだらうというふうに思いますので、単に年功賃金が崩れていくことによって少子化対策になるんだよというふうには単純には言えないんじゃないかなというふうに思います。

むしろ問題なのは、政策的なところで、やはり世代間の対立的なところが政策についても多くあらわれてきている。増田さんの先ほどの社会保障の最後の説明でも、やはり高齢者を中心に、あるいは年金を中心というふうに読んだ方がいいかもしれませんが、多くの財源が投入されてきた。それに対して、若い人あるいは児童に対しては、あまりお金が使われてこなかったというような、そういった世代間の対立について政策としてどう考えるのかというようなことも重要なポイントになってきているかなというふうに思います。

これは、社会保障の中だけで議論しても、私はあまり効果がないわけでありまして、実り多い議論というのは、やはり公共事業とかそういった政策費まで含めて経済財政諮問会議で、これは何か関連するんでしょうから、ぜひ議論してほしいなというふうに思っています。

といいますのも、これは手元にちょっと数字があるんですが、ドイツ、フランス、日本、GDPに占める各財政支出の比率を見ますと、明らかにやはり大きな違いがある。ドイツ、フランスでも1970年代前半までは、GDPに占める約7%近く、6.8%くらいだったと思いますが、公共事業にお金を使ってきた。日本の場合には、それが1990年代の頭まで8%の水準というようにことで推移してきて、こここのところ下げられたということですが、それでも6%の水準。それに対して、雇用政策費、例えばフランス、ドイツですと約3%ですから、公共事業費とほぼ等しいお金をこの財政として雇用政策に使っています。

ところが、日本は現在、失業率が上がりまして、失業給付に対する一般財源からの補てん、これまで含めましても約0.8%というようなことで、簡単に言えば、公共事業に対して、こういった雇用政策に使われているのが10分の1の金額に過ぎない。おまけに家族政策の話が出ておりましたが、家族政策、先ほど林さんの方から配付していただきました資料を見せていただきましても、日本は0.6%ですから、大体雇用政策費と同じぐらい、公共事業の10分の1というようなことになるかと思えます。

ところが、ドイツは1.9%とかフランス2.8%というような額、公共事業と大体等しい額をこの家族政策費という形で使ってきている。こういったところが見直す必要があるだろうというふうに思うのと同時に、雇用政策の中でも、主にこれまで使ってきたお金というのはやはり高齢者の雇用支援というようなところでありまして、これはOECDのレポートによりまして、若年対策というところに日本はバーが引いてあります。計算できないというようなことでありまして、ほとんどゼロであった。こここのところ、幾つかの対策費が投じられるようになりましたが、少なくとも2001年の数字においてはほとんど使われていなかった。

同じことが社会保障についても、先ほどのお話で世代間の問題ということがあるわけでありまして、もちろん財政を広げれば、拡大すれば、これによって効果が生まれるというふうには必ずしも思いません。思いませんが、有効な政策を打つというのが大前提ではありますが、その上で、やはりこのバランスをどう考えていくのかというのは重要な問題に私はなるのではないだろうかというふうに思っております。

以上です。

林 ありがとうございます。

それでは、ディスカッションに移りたいと思います。

お手元の最後の資料で、A3の大きな資料は、少子化対策に関するいろいろなアイデアを私どもの方で集めて、整理してみたものでございます。少子化に歯止めをかけるためには、いろいろな子育てに伴う負担やリスクを軽減すべきではないかということでもあります。まず、就業にかかわる負担やリスクへの対応ということで、例えば育児休業や保育サービス、そして経済

的な負担の軽減ということで児童手当や税制などの問題、そして子供の病気、けが、障害への対応ということで、小児医療などの問題、あるいは配偶者等の死別・離別にかかるリスクへの対応ということでひとり親家庭の支援、あるいは妊娠・出産に伴うリスクへの対応、地域における育児支援、あるいは結婚や出産への支援をどうするかなど、いろいろな施策を並べてみました。これをご参考にさせていただきながらディスカッションに入りたいと思います。

先生方のお話を伺って、大きく2つの問題があると思います。

1つは、経済や労働市場の問題への対応をどうするかということがございます。フリーター等非正規雇用の問題、労働市場の流動化、あるいは働き方や労働時間的问题があります。労働市場の流動化、柔軟化は、実は90年代、グローバル化への対応として産業構造を転換し、できるだけ労働資源を高成長の分野へと移動していくなかで、非常に意味のある政策と考えられ、できるだけ多様な就業形態を支援する、あるいはその多様な就業形態を許容するような規制改革を行う、そういったことをやってきたわけです。しかし、それが結果として労働市場の二重構造化になっており、一方では正社員の長時間労働で相手が見つけれない人がおり、他方でフリーターなど不安定な雇用のために結婚できない人がいる。こうしたことが少子化をもたらしているという状況にあるわけです。こうした問題についてどう対応していくべきなのか、ご議論いただければと思います。

そして、2つ目は、具体的な育児や就業の両立支援策、あるいは子育てにかかわる経済的負担の軽減策など、いろいろな政策メニューが考えられます。育児休業や産休あるいは保育サービス、児童手当、あるいは税制、そういった具体的な政策のあり方と財源のあり方などを中心にいろいろな具体的な政策のあり方についてご議論をいただければと思います。

ちょっと欲張ったメニューですが、まず、1つ目の経済、労働市場の問題の対応策ということで、お1人、2～3分から5分程度でお話をいただければと思います。

それでは、池本先生からお願いしてもよろしいでしょうか。

池本 私自身が一番問題意識を持っていますのは、労働市場の問題です。結局は、長く働いている人が本当にそんなに長く働きたいわけではなくて、もっと子育ての時間をとりたいと思っているのに、それができないということで、そこをもっと進めていけば自然と雇用機会が、そういう一部の正社員の人に占領されるということがなくて、もっと若い人にも雇用機会がふえていくのではないかなというふうに思っています。

ですので、私の先ほど説明し切れなかったシートの30枚目当たりから企業への期待ということで少しまとめさせていただいておりますけれども、基本的には、男女ともに子育ての時間を確保できる働き方をまず整えていくことによって、労働をできるだけ分配していくという方向に進めていくことが必要ではないかということで、それに当たっては、最近、企業の社会的責

任ということが言われて、環境問題などについてはそれが言われるようになってきていますけれども、それをもう少し広めて、そういう男女ともに子育ての時間も確保しながら働ける働き方を企業が提供できているかですとか、あるいは若い人を積極的に採用しているかなんていうことを、企業の社会的責任としてチェックできるような仕組みを整えていってはどうかというのを1つ考えています。

いろいろ諸外国の事例などを見てもみますと、日本ですと育児休業をとることは、その個人のキャリアの形成にとってマイナスだという議論がすごくあって、育児休暇を長くするということはあまり意味がないみたいな話があるんですが、スウェーデンとかデンマークの北欧の国を見てもみますと、逆にそこでしっかり育児休業をとってもらうことで、そこに若い人の雇用機会を創出できるんだということから、むしろ育児休業給付を100%とか、非常に高い水準に設定して、ほぼ全員が育児休暇をしっかりとれるようにしているという対策も考えられるというふうに思っています。

また、それは単に若い人にも雇用機会を提供できるというだけではなくて、逆に育児休暇をとることが、これまでにない経験を社員がするというところで、それが企業の生産性向上にもプラスになるという考え方も1つとられる必要があるんじゃないかと思います。これについては、まだ今後も内閣府の方でいろいろ研究されるというふうに伺っていますので、そのリサーチ結果も楽しみにしているところなんですけど、幾つかインタビューの調査などを見てもみますと、なぜ北欧では男性が育児休暇をとれるのかといった場合に、育児休暇を経験している男性というのは、いろいろな物事を調整する能力だとか、人の心を読む力が高いとか、そういう意味で管理職の研修機会としてむしろ積極的に育児休業に送り出すとか、そういった考え方も一部にあるというふうに聞いていますので、そういった一人の人の雇用を充実させるということではなくて、全体的にその雇用をどう配分するかということを考えて子育ての時間をできるだけ捻出する。それから、それを企業として社会的責任を果たすという方向で何か誘導することが仕組みとして考えられないかなというふうに思っております。

以上です。

林 ありがとうございます。

それでは、大石先生、いかがでしょうか。

大石 労働関連では2つ申し上げたいことがあります。1つは、労働時間管理の重要性です。配布された資料の政策番号9番のところに時短のことが書いてありますが、日本の残業割増率というのは国際的に見ても低い。これを引き上げて正社員の非常に長い労働時間を修正するというのも1つの方法なのですけれども、実際の労働の現場では、裁量労働制が普及してきたり、

成果賃金というものが導入されたりすることによって、労働時間を管理することが難しくなっています。

特に、成果賃金の体系になってきたために、長時間働くことで無理やり成果を出すという方向になりがちで、そうすると、労働時間短縮が難しいということがあります。このように裁量労働制が普及した中での適切な労働管理政策というものを考える必要があるのではないかと思います。

それから、2つ目としては、やはりパートなど非正社員、あるいは最近では請負といった労働形態も増えているんですが、そういった人たちと正社員との処遇格差をなくすことが重要です。特に社会保障上の地位の格差が大きいので、そちらについて均等待遇をすることが重要だと思います。例えば、週20時間以上なら雇用保険に入れるとか、週30時間以上だったら社会保険に、被用者保険に入れるとか、社会保障上の地位も不連続に異なっている。非正社員の人についてもいろいろなリスクを抱えながら生活しているわけですから、社会保障のカバーする範囲というのを広めていくというのが重要ではないかと思います。

林 ありがとうございます。

それでは、樋口先生、お願いいたします。

樋口 申し上げたいことがたくさんあり過ぎて、絞って話をさせていただきますが、もう既にお2人から指摘されていること、私も同感するところが多くございます。

よくこういう女性の両立支援の話をしたときに、労働市場が流動化してくれば、こういった両立支援は必要ないのではないかと。例えば、子供を産む前は正社員として働いて、一定期間会社をやめて、そしてお休みをする。また、ある程度子供が大きくなったら再び就職できる。そのためには、労働市場を流動化させて、転職コストを下げていけば、これによってそういった問題、希望、やはり女性の希望を見ても、そういった働き方、ライフスタイルをどうも選好する傾向が強いわけで、その方がいいんじゃないかというような話が出てきますが、これは私は非常に難しいなというふうに思っております。

むしろ労働市場を流動化させるというような、転職コストを引き下げるということも重要だろうと思いますが、雇用継続、それをちょっと軽視し過ぎてきたかなというような気がこのところしておりまして、育児休業を充実させて、これはある意味で継続就業を可能にしていくというような考え方でありまして、これを実施していく。特に、期間を1年の育休を3年に延ばすとか、もっと5年に延ばせばいいではないかというようなご指摘もあるわけですが、これをしたときの復職が非常に難しい。やはり離職期間が1年を超えてということになりますと、社会の変化も激しいですし、企業の中における変化といったものも激しい。

そうなりますと、なかなか今度は復職したときにキャッチアップすることができない、あるいはまだ子供は5歳あるいは3歳ということで、一緒にいたいという時間がありますので、これよりはやはり短時間勤務の制度といったものを充実させていくべきではないかというふうに思います。

このことは、要はどのようなライフステージにあるかによって働き方を選ぶことができる、これは市場を通じて選ぶということも大切だろうと思いますが、企業の中で選ぶことができるというような、そういった転換制度というものを促進していくというようなことが重要ではないかというふうに思います。

転換制度を充実させるための前提としましては、パートタイマーあるいは短時間勤務者と長時間勤務者の間での格差の是正。ここにつきましては、パート法の改正、指針の改正が昨年行われまして、同一の企業の中においては、同じ仕事をしている、職務になっている、責任を負っている人については、給与の決め方を一律にしてくれと。パートだから、例えば時間給で市場賃金で払いますよと。正社員については、いろいろな手当を出しますというような、この二本立ての施策というものをやはり見直していくべきではないか。それが均衡化への一歩ではないかというような施策を出しましたが、これはやはりそうした形を進めていく必要があるんじゃないか。じゃないと、なかなか転換をすることができない。労働時間が同じ人でも、正社員からパートになった人と最初からパートで雇われている人では給与体系が違いますという、ここにはやはり矛盾が出てくるというふうに思いますので、それを進める必要があるのではないかと。

大石さんから社会保障の適用拡大というご指摘がありましたが、まさに私もそれは必要だろうというふうに思います。それと同時に、なぜ企業で正社員を減らしてパートタイマー、あるいは非正社員を増やしているんだろうか。この原因を考えますと、右肩上がりの経済成長が期待できないために、人件費の固定費化を回避したいんだというようなこと、これがよく出てきます。それも事実だろうと思います。しかし、すべての国でそれが進展しているわけではないわけでありまして。なぜ日本で、特に90年代に入ってそれが急速に進展するようになったのか。どうも私は法体系についての歪みが出てきているのではないかなというふうに思うところがあります。特に、90年代についての規制緩和の中で、法律改正が労働法についてもいろいろなされてきました。主に何をやったのか、労働基準法における例えばテンポラリーワーカー、有期雇用についての期間の1年から3年への延長、さらには労働者派遣法における職種の拡大、期間の延長、こういったどちらかというところテンポラリーワーカーについての規制緩和はやってきましたが、正社員についての規制緩和といったものは、むしろ雇用保障を強めるというような流れがあるわけでありまして、法体系自身がちょっと労働市場について二重構造化してきて

いるのではないかというふうに思う面があります。

これは、私よりもOECDのエンプロイメント・アウトルックというようなレポートの中で、各国、これまでOECDは規制緩和によって雇用創出を促進するべきだというようなスタンスをとってまいりましたが、今回のエンプロイメント・アウトルックの中で言っておりますのは、そういった視点は重要であるのと同時に、もう一つ重要なのはその進め方であると。規制緩和の進め方であって、それが例えばテンポラリーワーカーばかりに規制緩和といったものが進んでいく場合に、全体の労働市場が歪んでしまうのではないかというような指摘もしております。

そこで、例えば労働者についてのプロテクションが正社員とパーマネントワーカーとテンポラリーワーカーについてどう違いがあるかということ各国比較しておりますが、日本はかなりその差が大きい国だというような位置づけをされておまして、その点、雇用主の視点から見れば、それは規制の緩い、ある意味で調整のしやすい労働者を雇っていくというのは合理的なわけではありますが、その土俵であるところの法体系とか指針といったものをどう考えていくのかということも重要なポイントになってきているのではないかというふうに思います。

もう一つは、労働時間の問題というのは、これは大石さんのご指摘のとおりでありまして、やはり女性だけの話でこの少子化対策というのは私は乗り切ることができないだろうと。日本人の働き方、日本企業における働き方自身、男性も含めて、あるいは年齢にかかわらずどうしていくのかというのが、実はこれは問われている問題でありまして、そここのところが今までは経済の成長、あるいは企業の成長ということであまり見えなかったところが、今度成長がストップすることによって顕在化するようになった。それを今までは企業の福祉政策であるとか、あるいは生活給的な給与支払い、昇進の問題でカバーしてきたのが、本当に合理的になってくることによって、そここのところが後退してきている。それを政策として、社会としてどうサポートするのかというのが、これは繰り返しになりますが、重要な課題になってきているのではないか。その歪みが今出てきているのではないのというのが90年代に通じて申し上げたいことであります。

林 ありがとうございます。

それでは、山田先生、お願いします。

山田 まず、労働の二極化に関して、不安定化に関しては、私はむしろもう避けなという気がするの、大企業はプロテクトしても体力はあるかもしれないんですけども、私、最近、従業員200~300人ぐらいの経営者の方にインタビューしたり、地方の状況を聞いたりしていますと、とてもじゃないけど正社員として雇っていく余裕はないだろうと思います。経営者の方は、涙ながら、ほとんど涙を流しそうに語るんですね。やはり1997年以降、リストラしないと融資を断るぞなんていうふうな圧力が中小企業にどんどんかかってきて、涙ながらに従業

員を非正規化せざるを得なかったというところが多いわけで、そこをプロテクトしたら逆につぶれてしまうような気がします。その点は経済の問題だと思いますが。

そこで、もう二極化をして不安定な労働者ができるということを、かなり前提にした政策を立てなくてはいけないと思います。もう私、若者の代弁者とは言えない年齢になってきましたが、不安定化した人々、契約社員とかフリーター等のインタビューをしてきたり、アンケート調査をしてきた結果から言うと、若者が求めているのは将来の収入の見通しなんですね。別にすごい高い賃金を欲しいわけではないし、別に処遇格差をすごく気にしているわけでもない。そうではなくて、果たして5年先、10年先にちゃんと働いていられるかどうかという見通しが無いということが、一部の若者に絶望感を与えているということがあります。

だから、もちろん法的な規制でもって長く働きたいという人には働き続けられる保障を与えるというヨーロッパ的な方向性も1つありますし、もちろんアメリカのように、実力さえあればどこでも雇ってもらえるという市場がそういうことを保障するというのも可能かと思えます。そういう見通しがつけられれば、そこそこの収入であっても、年収300万円で暮らそうとありましたけれども、男女合わせて年収400～500万ぐらいの収入が10年、20年続くという保障があれば、若者はどんどん結婚して子供を産みたいと思っている人が多いと思います。でも、今の若者、非正規社員の男性、女性にとっては、その見通しさえ、10年、20年、300～400万円の収入が続くという見通しさえも立てられない状況にあるということを皆さんにご理解いただきたいと思えます。

特に、あとチャレンジ支援とか教育訓練とか言われますが、ここもまた若者をがっかりさせるんですよ。つまり、チャレンジするところがあるとか、教育訓練する場があると言われても、その努力を払ったら、それに見合った就職先があるかといったら、ないところも多いんですね。つまり、それもやはり保障の問題で、これだけの教育訓練を受けたら、確実にこれだけの職につけるという保障なり見通しなりをつけさせる、つけるような制度というものをつくっていかなくてはいけないと思います。

1つ言いましたら、今、司法試験改革でいろいろ言われていますけれども、あれも200～300万円投資して、2、3年の時間を使って、一生法曹資格につけない人が年何千人出てくるという制度をつくってしまったら、やはりそれは、つけた人はいいですけども、つけなかった人にはがっかりさせてしまうような制度ですよ。つまり、お医者さんとか看護婦さんみたいに出れば、9割以上一定の職につけるというような制度というものをいろいろなところでつくっていくということが今求められていることなんだと思っています。

林 ありがとうございます。

それでは、増田参事官、いかがでしょう。

増田 今までの先生方のご意見の中で大分出尽くしているというような感じもしますけれども、先ほど申し上げましたように、若者、特に20代、30代前半におけるフリーターの増大と、失業者の増大が大きな問題です。20代から30代前半の人たちの10人に1人はフリーターという、そういう時代になっています。そこで、政府の政策としては、昨年、厚生労働省、文部科学省、経済産業省、内閣府で若者自立挑戦プランというものをつくって、若者たちの職業的自立を促進するため、職業訓練やアドバイス、職業紹介といったことに重点的に取り組んでいこうとしています。したがって、こうした施策の展開に期待するということと、あともう一つは、育児休業、勤務時間短縮、労働時間短縮など、大分メニューは出そろってきているわけですが、なかなかメニューが実際に使われていない、あるいは使い勝手が悪いという、そういった問題点があるわけです。

そこで、今年度中には、先ほど紹介しましたように、地方自治体や事業主は、次世代育成支援のための計画をつくって、目標値を設定して、育児休業の取得促進などを図るようにするということとなっております。こうすることにより、育児休業制度などをもっと利用できるように、利用する人が増えていくように期待したいというふうに考えております。

あともう一つは、私の個人的な意見ですが、経済界の人たちの話では、労働力人口が減ったときには、外国人労働力を入れればいいのかという議論に飛んでしまうところがありますが、実際は今の20代でも失業者も多いし、フリーターも多いわけですから、やはり今の若者たちをどうしていくのかということについてもっと企業を始めとして社会全体で真剣に考えていくべきではないかというふうに思います。

林 ありがとうございます。

それでは、2つ目の議題に移りたいと思います。育児や就業の両立支援策、あるいは子育てにかかわるいろいろな負担の軽減策など、具体的な政策のあり方や財源についてご議論いただきたいと思います。

時間も押してまいりましたので、手短にお願いしたいと思います。

池本先生、お願いします。

池本 一つは、また育児休業の話になってしまいますけれども、私もとにかく労働時間を短縮するという選択肢として保障することが非常に重要で、諸外国の育児休業制度の中には、育児休業を1回でまとめてとるのではなくて、それをためて8歳ぐらいまで使っていったり、それをまた父親と母親で組み合わせるといって、非常に柔軟性の高い制度になっているところもあります。それは、企業にとっては手間がかかることですが、今は時短をするということは、法律上保障されていないところですので、そこをしっかりとっていく必要があるだろうというふうに思っています。

それから、育児と就業の両立支援ということでは、保育サービスのことが今非常に議論になっていると思いますけれども、保育サービスの質の低下ということも考える必要があるだろうと思っています。文部科学省にこのたび初めて中教審の中に幼児教育部会というのが設定されて、私も議論に参加していますが、今、保育サービスの量だけの話をしていますけれども、それが子供にとってどういう影響を及ぼしているかということですか、あるいはそうやって預けることが親とか、またその地域をどういうふうに変えていくのかということについても、非常に懸念されているところです。そういった保育サービスの質、特に子供の教育や子供に親がかかわることによって親が成長するとか、あるいはそこで地域コミュニティをつくっていくということについても、非常に重要な課題ではないかと思っております。

以上です。

林 ありがとうございます。

それでは、大石先生、お願いします。

大石 それぞれの支援策の分配的な帰着について、考える必要があるのではないのでしょうか。現状では、育児休業あるいは育児休業給付金というのは、雇用保険に入ることができる、ある意味では恵まれた立場にある女性に対して、40%の所得保障を行うという制度です。非正規就業している人たちにとっては使う機会がないということもありますので、そういった分配の格差というのをどう考えるのか。

それから、保育サービスについても、私が分析したところでは、特に保育所を利用しているのは低所得層と、高所得層に特に二極分化している傾向があります。認可保育所といった機関を通じた補助を行いますと、補助金を所得階層にかかわらず一律に出しているようなことになりますので、分配的な帰着というのを特に考えなくてはいけないと思います。

これと関連して、先ほど池本さんが、母子世帯が増加しているということをおっしゃいましたけれども、私たちが推計したところでは、現在、子供の17人に1人は母子世帯の中で育っているような状況です。小学校でしたら1クラスに2人ぐらいは母子世帯の子供がいるような状況になりつつあるわけですが、所得はおしなべて低い。貧困の再生産を防ぐためにも、これらの人々にどのような支援ができるのかということについても考えなくてはならないと思います。

林 ありがとうございます。

それでは、樋口先生、お願いいたします。

樋口 労働市場が専門なので、細かいところはよくわかりませんが、最近の動きを見ますと、特にヨーロッパの人たちと話をしていると、どこの国でもトランズアクションのプロセスにおいては少子化が進展するのではないかと。日本の場合、例えば従来、封建主義的な考え方

に基づいた割と企業運営なり政策運営がなされてきた。例えば、男が外で働いて、女は家庭を守っていくんだというような、そういった性別の役割分担というものを前提にいろいろな制度ができてきたわけでありますが、その制度が市場競争主義と申しますか、そういったところで変わりつつある。その混在している状況というのが今の日本かなど。市場競争主義と封建主義の混在、これによってかなり混乱しているような状況があるわけで、その歪みというものが少子化という形で起こってきているのではないか。

そうした場合に、やはり今までの問題点というのは、何となく労働市場もそうなんですが、入り口のところでスクリーニングをみんなしてしまって、例えば、あなたは正社員ですよと、あなたは非正社員ですよというような分け方をやってきたかというふうに思います。そのこと自身が、今この低成長になったところで問題になってきているわけでありまして、やはり入り口のところは広げて、例えばトライアル雇用のようなもの、一定期間働き方を見て、そしてそれから直接採用にするのかどうかとか、正社員として雇うのかどうかというような、やはりチャンスを与えていくということは私は基本的に重要ではないかと。これがない限り、階層化が進展して、やはり活力が失われていくといようなことになるわけでありまして、社会の活力といったものとこの少子化というのは無縁ではない、非常に密接な関係をしているのではないかとこのように思いますので、そここのところどうするのか。

助成金のあり方あるいは財政の問題についても、同じようなことを言えるわけでありまして、今までの対策を考えてみますと、予算をどこにつけるのかというのを政府が決めていくと。どれが恐らく有効でしょうかとかというような決め方をして、例えば、認可保育所にお金を出しますとか、あるいは公的な保育所に支援補助を出します。こういうやり方もどうなんだろうかというところがありまして、むしろやはり国民それぞれの利用者が選択できるというのが基本的な問題ではないか。そうなりますと、学校とかあるいは保育所といった機関に対してお金を補助金として出すというよりは、むしろ個人が選択できる幅をどう広げていくか。そのプロセスの中では、例えば税金のところ、これも先ほどお話し申し上げましたが、例えば実額控除制度といったような、何にお金を使うのかというのは、個人が選択して、そしてその使ったものに応じて、税額を控除してもらいますよというような仕組みというものをつくっていく方が、むしろ国民のプライオリティーというものが直接反映するようなことになってくるのではないかとこのように思います。

でありますので、そういった方向の施策をこの具体的な施策の中でも考えたらどうでしょうかというふうに思います。大学への補助金というのも重要だろうと思いますが、念のために言っておきますが、それは減らしても、むしろ奨学金を充実させて、個人がそれを選べるようにという方向を打ち出した方が、私は長期的に見て望ましい動きではないかとこのように思います。

す。

林 ありがとうございます。

それでは、山田先生、お願いいたします。

山田 先ほど述べたように、まず若者たちの生活に長期的とは言いませんが、少なくとも10年、20年先の仕事、生活を心配しないで済むような施策が必要だと思っています。あと、それに関しましては、政府がやろうとしている施策に関しても、今まで皆さんがおっしゃった施策に関しても、方向性は私は全然間違っていないと思います。知恵を出されてつくったんだと思います。

私が一番言いたいのは、去年の厚生労働省家計の報告会できょとんとされたんですけども、多分所長以外にわかる人は少ないと思うんですが、ガダルカナルになってはいけないというふうに言ったら、皆さんきょとんして、やはりきょとんとしますよね。つまり戦力、203高地とかガダルカナルとか、ちょっと私、戦史オタクなので、説明しますと、つまり戦力の逐次投入、つまり本当は重要地点、アメリカ軍は一度にわっと投入した。しかし、日本軍はちまちまちまちまち戦力を投入していったら、各個撃破されて、結局は負けてしまったというのがあるんですね。つまり、やはり重点を決めたらどこでもいいんです。あっと言わせるような政策を、スピードと規模を大規模にしてやるということがないと、若者についていけないと思います。児童手当を何千円上げるとかという話で議論するのではなくて、子供1人産んだらばんと100万円あげますよと言ったら1兆円要りますけれども ぐらいのものをやると、政府もちゃんと若者たちのことを考えているんだなど。若者仕事公社というのをつくって、そこに入りさえすれば仕事を与えられるし、就職先もどんどん紹介しますよというのをばんとつくるといったような、スピードと規模を大規模にして進めない限り、戦力を逐次投入、財源資源を小出しにしている。つまり今までの政策がどうしてというのが最初の問題意識だったと思うんですが、やはりちょっと逐次投入し過ぎているのではないかというふうに思いました。

林 ありがとうございます。

それでは、増田参事官、お願いいたします。

増田 先ほど28のプログラムをご紹介して、まさにこれから数値目標を立てて進めていくところではありますが、そういった施策を進めると同時に、今までのいろいろな課題などを考えてみますと、子育てに対する負担感の問題があります。精神的な負担感が大きいということが、子育て問題の中で大変大きなウエートを占めているわけです。いわゆる大都市部でも地方でも、子育ての孤立感がある。私は、よく仕事柄、高齢者福祉と比較をするんですけども、高齢者福祉の方はもっと長い歴史を持って、それから1990年代、介護保険の導入によって介護の社会化ということで、大分社会的に支援するという意識が一般化しました。しかし、どうも子育て

に関しては、いまだに家族あるいは親だけの問題という認識が大変強くて、どうもそれが子育ての孤立感や負担感につながっていく。もっと子育ての社会化を図るべきでないかというふうに考えております。そういった意味では、これから進める政策とあわせて、例えば私が個人的に考えておりますのは、これから三位一体との関連でも地方自治体が主役となっていくわけですから、もっと地方自治体が生まれてくる子供たちに対して関心を持って、いろいろとフォローアップをする、お節介を焼くような、例えば今でも妊娠をすれば母子健康手帳を出して、その後いろいろな教育とかあったり、その後講習会や相談事業などがあり、それから生まれた後の健診があるわけですから、たまたま健診に来る子供たちだけを診るのではなくて、来ない人たちに対してどうなのかということで、もっと地域において保健師さんたちの指導とか、あるいは地域社会での子育て支援とか、そういった地域、自治体全体で若い夫婦の子育てを支援していくという、そういう仕組みが大変重要ではないかというふうに考えています。

したがいまして、そういった点も新々エンゼルプランをつくる過程の中で議論していきたいというふうに考えております。

林 ありがとうございます。

それでは、せっかくの機会でございますので、フロアの方々からご質問、ご意見をいただきたいと思えます。

どなたからでも、最初にご所属とお名前、それからどのパネリストにお聞きしたいかということをおっしゃった上でご質問いただければと思えます。

いかがでしょうか。

聴衆 A

樋口先生にお伺いしたいのですが、例えば高齢者に偏っている給付を若年対策、少子化対策に増やすべきだという議論は、最近よく言われていることだと思いますが、政治の現場で見ると、高齢者の方が政治に参加意欲が強く、既得権益を持っているの方が政治参加意欲が強いのは当然で、若年層は将来の山田先生がおっしゃるような見通しもない中で、政治への参加意欲が乏しい。これを実際に子供対策、家族対策の中にお金を投入していく方に変えていくプロセスというのは実際に可能なのか。いつも現場を見ていると疑問に思うのですが、その辺はどうお考えでしょうか。

樋口 投票率がやはり年代によって大きく違う。政治家としては合理的な行動として、やはり当選するためには投票率の高い人たちを支援するというような、そういうメカニズムに働いているというふうに思いますね。

これは、冗談半分に聞いてほしいんですが、1つのやり方というのは、例えば、都道府県別あるいは選挙区別に代表を選ぶのではなく、世代別に国会議員を選んだらというような話もあ

るかというふうに思うんです。投票率が低い人たちの中から選ぶというようなこともあるわけでありまして、それはやはり政治に対して若者の意識というのがあまり期待していないと。自分が参加したからといって、これによって政治が変わるわけがないというような閉塞感がやはりあるというところに問題が私は存在するのではないかなというふうに思います。

例えば、そういったいろいろな政党の中からも、私はこれだけやりますよと、それこそ若者の支援とか少子化対策だけを重点的にやっていくんだというような立候補の仕方もあるわけで、そういう人を支援するかどうかというのは結局は国民の選択というようなことになってしまうのかなというふうに思います。

解決策にならないかもしれませんが、それしかないのではないのでしょうかね。

林 ありがとうございます。

聴衆 B

樋口先生と、それから池本先生にお伺いしたいんですけれども、継続して働くことにやはり重きを置くべきだということで樋口先生がおっしゃっていて、短時間勤務を企業の中でやはり促進していくべきだというお話だったんですけれども、賃金だけではなくてやはり賃金もパートの人と普通に8時間働く人という意味の格差の是正ということだけではなくて、やはり長く働くことが企業へのコミットメントを図るといふか、忠誠度とかあるいは優秀さとか、出世度合いをはかるといふやり方、そういう文化的な背景 文化的といふべきか社会的といふべきかわからないんですけれども、そういうものが男性の育児への参加を阻害しているし、やはり女性にとっても、子供を生まないというチョイスにつながっているのかなと思うんですが、そのあたりはどういうふうにお考えでしょうか。

林 池本先生、それではお願いいたします。

池本 長く働くことについて、私がイメージしているのは、やはり同じ会社で長く働き続けられるという安心感というのは非常に大きいものがあるって、やめてしまって、先ほど樋口先生もお話ありましたけれども、次にまた雇用につけるかということは非常に難しいし、子育てしながらまた次のことを考えると、今日は再就職支援の話はあまり出てこなかったんですけれども、それはそれで政策としてやっていかなくはないところですが、それとあわせて、できれば職場での関係なり、またこれまで築いてきたネットワークを生かしながらやっていくという働き方を保障していくべきだと思っています。

それで、そのためには育児をしたらそれが継続できないということではなくて、時間を短縮しても、あるいは一時期育児休業をとっても、働き続けられる、またそういう期待をされて働くというような仲間意識というのを、ちょっと言葉が適切でないかもしれませんが、そういった中で働くという選択肢も整えていく必要があるのではないかと思います。

ちょっとお答えになっているかわかりませんが。

林 それでは樋口先生、お願いします。

樋口 私がよく使う言葉で、今までの日本企業における社員と会社の雇用主との関係というのは、保障と拘束の関係があったんじゃないか。片方で生活とか雇用保障をしますよと。しかし、その代償として拘束をかけますよ。その拘束が辞令1本での転勤であるとか、あるいは長時間労働というようなところ、これを断れないという状況をつくってきたということがあると思います。

ところが、これが今大きく変わってきている。1つは保障が薄れてきているというような形での問題でありますし、もう1つは、拘束をかけることが本当に企業の生産性あるいは利潤につながるのかどうかというような、従来のような産業構造ではそれがしばしばあったというふうに思います。例えば、生産現場を考えれば、それは長い時間働くことによって、一定時間当たりの何個製品ができるかというのが割と時間に比例するというようなことがあったわけですが、今のこういった産業構造とか企業における付加価値を高めていくというようなことになってきたときに、必ずしも長い時間働くということがその人の業績に直結しないというようなことが起こってきているのではないかと。時間はある意味でインプット、仕事に対するインプットですね。それに対して、業績の方はアウトプットということで、従来はこれが比例関係にあるようなものが多かったのが、必ずしもイコールではなくなってきていると。

そういったことを考えると、企業経営者が賢い人であれば、拘束されて、そしてそれに対して従順に従っていく労働者と、自分でいろいろな工夫をしながらクリエイティブに生活していく人、どちらの方が企業にとって望ましいかということを考えると、徐々にそれに対する価値観というものが経営者の間でも変わってきているのではないかと。それが、例えばフレックスタイムの問題でありますとか、裁量制であるとかというような形で出てきているわけでありまして、これを促進するという、すなわち柔軟な働き方を認めていくというような、それが企業経営にとってもプラスになるのだというようなことをやはり我々は実証していく必要があると思いますし、そういった考え方をサポートしていく施策といったものが必要になってくるのではないだろうかというふうに思います。

林 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

聴衆 C

池本先生と山田先生に質問なのですけれども、ちょっとお2人の話が、微妙に考え方が今回違うのかなという印象を受けましたので、お2人にあえてお聞きしたいんですけれども、池本先生の方で育児休業の取得を子供が3歳、ヨーロッパ諸国では8歳という取得も可能にしてい

るのでというお話だったんですけども、例えば、育児休業をあえてとらないという働き方もあると思うんですね。実際、子供が生まれても自分の仕事はしたい、もしくは本当は育児休業をとりたくても、自分が母子家庭だからとれないという状況の人もいるかと思うんです。そういう人に対する支援も必要だなという考え方も本当はあったんですね。

山田先生の方は、そういう地方の中小企業の方では、逆にそんな育児休業をとっていたら企業がつぶれてしまうかもしれないという逆の意見もありまして、その2人の方でお伺いしたいのが、育児休業をとらない、とれない、そういう人に対しての企業と自治体が果たすべき役割というのはどんなものがあるかというのを伺います。

林 では、池本先生、お願いいたします。

池本 まず、育児休業をとりたくてとれないという、例えば中小企業の問題ですとか、母子家庭の問題というのは、私自身はとれる方向でサポートをしていく必要があるなというふうに思っています。

例えば、今も40%の保障ですから、結局とれているのは高収入で経済的にゆとりがある人だけがとれているので、例えばそうでない、経済的な理由でとれない人には、その保障率を上げていくとか、あるいは先ほどの非正規社員の問題についても、そういう人であっても、スウェーデンなりノルウェーなどでは雇用保険以外の財源から出ているので、そういった人にもきちんと一定の保障がなされるということで、全員がとれるように、ですから、それは育児休業というよりは、子供を生んで子育てをする時間を持つための経済的な保障をしていくという考え方でやっていく必要があると思っています。

それで、一方でとらない人には、とりたくないという人はどうするのかというお話でしたけれども、それについては、逆にそういう人たちにも本来、時間をとりたいということでもらった手当を、その分で例えば保育サービスを購入するなり、そういった選択で公平性を保っていくということはどうなのかなと思っています。

今は保育所を、例えばゼロ歳児保育は物すごいお金がかかりますけれども、そこを利用すると、それなりに認可保育所で補助金も出ていますが、自分で仕事を途中でやめた人には全く補助が出ないということで、むしろ今の状況は、そういう保育サービスを使う人の方に有利に働いている面があるように思っておりますので、私自身は育児休業をとりたい、子育てにかかわりたいという人のこともきちんと保障していくことが今の少子化対策では欠けている視点なのではないかなというふうに思っています。

林 では、山田先生、いかがでしょうか。

山田 個々の政策に関してはさまざまな選択肢があると思うんですけども、育児休業に関しては、やはり企業の負担の公平化というのは必要だと思います。つまり、育児休業が多い企

業と育児休業が全くない企業と税金やその他が同じというのはまずいでしょうから、雇用保険なりそういうところから、育児休業がないところからペナルティーをとり、あるところにはインセンティブを与えるということをするれば、それに関しては企業側に関してはクリアできる問題かと思えます。

問題はやはり家庭側にありまして、男性が育児休業をとれないのは、とりたくても奥さんが専業主婦なりパートタイマーだったら、それは生活が成り立たなくなってしまうわけです。そこは、家庭に関しては何らかの形で休業した人も、しない人も何らかの形で生活が成り立っていけるような保障というものをしていく必要があるのではないかと。つまり、母子家庭で育児休業がとれないということになれば、給料の7、8割、多少は下がったとしても7割、8割を2、3年とれるようにしていけばいいんだと思えます。

だから、その財源負担を個々の企業ではなくて、全体で負担してくいべきと思っています。
林 ありがとうございます。

大変熱心なご議論をいただきまして、予定の時間も超過してしまいました。まだまだご質問あるかと存じますが、ここまでということにいたしたいと思えます。

本日は、皆様から大変たくさんの非常に貴重なご提案、ご示唆をいただきまして、本当にありがとうございました。

今後、21世紀ビジョンを検討します経済財政諮問会議の専門調査会やワーキンググループに報告いたしまして、ビジョンでの審議に反映させてまいりたいと思えます。また、政策立案に生かしてまいりたいと考えております。

本日は本当にどうもありがとうございました。（拍手）