

単身・共働き世帯が第3号被保険者の保険料を共同負担している問題を検証し、片働き世帯（専業主婦世帯）の場合の本人負担（夫の負担）は、共働きの第2号被保険者より高額であるが、前者における1人あたりの保険料は後者よりも低いことを試算している。片働き世帯の1人あたりの保険料は、2号男性、女性、全体よりも低額となっている。年金給付という形で受益をするのであれば、その受益に応じた負担は必要であり、片働き世帯の保険料引き上げによる被用者保険における応益原理の強化というオプションが考えられる。

また、厚生年金保険料には遺族保険料が含まれているため、配偶者（妻）の所得が高ければ、共働き世帯は遺族リスクがないのに遺族保険料を払っていることになる。遺族年金において妻の厚生年金が掛け捨てになるという問題は、世帯間の公平性のほかに就業調整、就業行動選択にあたっての中立性確保の観点からも論じられるべきであると提言している。

第4章「働き方」では、日本において育児と仕事の両立を困難にしている原因の1つとして、働き方のオプションが少ないことを取り上げている。まず、パートタイム労働者の活用によって経済社会全体を活性化した事例として、いわゆるオランダ・モデルを紹介した上で、日本の非正規雇用をめぐる現状と課題を整理し、多様な働き方を提案している。

一般の労働者とパートタイム労働者の処遇格差の問題には、「擬似パート」に代表されるように、格差に対する納得度の低いケースも多い。これには「仕事」や「職務」を測る方法が確立していないことと関係している。職務を明確化するには、「職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）」の導入が有効であり、これにより仕事の評価を合理的なものにすることができる。働く側にとっては、自分の仕事と責任をはっきりと認識し、目標到達への意欲を高めることができる。また、中途採用を行う場合、応募者がその企業にはどのような職務があるのか情報を得やすいため、「ミスマッチ」が生じにくいという利点もある。その反面、新しい業務や突発的な事柄が生じた場合、柔軟な対応が困難になるという課題もある。

育児後の再就職や業務へのキャッチアップを円滑にするには、ジョブ・ディスクリプションの導入だけでなく、企業に関する新しい情報の提供・新しい業務に必要な能力開発体制の整備等、育児休業中の職員のケアも不可欠である。また、労働者が自ら長期的キャリア形成に係るビジョンをもち、計画的な能力開発を行っていくためにも、人材ニーズやキャリア開発に関する情報が広く公開され、効果的な能力開発のノウハウに容易にアクセスできるような環境を整備する必要がある。

自立的な自己雇用の拡大と女性の就業・起業支援という観点からは、特に「非拡大型企業（マイクロビジネス）」と「事業型 NPO/NGO」に注目し、促進を図ることが重要である。マイクロビジネスの促進には、個人が行う投融資等に関する政策的支援措置を検討する必要がある。また、支援申請の手続き簡素化や手続きに関する情報提供がスムーズに行われるようなワンストップサービス等の体制整備も求められる。独立開業後、仕事の受注

に苦勞するケースも多いので、行政から発注する仕事に「First Commer's Quota」を設けること、大企業や中堅企業からのアウトソーシングのニーズに関する情報提供や SOHO とのマッチング等の支援が望まれる。

「おわりに」では、多様な保育ニーズに対応できていない現状を例に挙げ、「まず足元から始める」ことを呼びかけている。1つ1つのニーズに応えないことが、経済社会における価値創造の1つ1つのチャンスを見逃していることになる。理念や「そもそも論」に時間をかけるのもよいが、問題の解決にはスピードが必要である。どんな素晴らしいメニューでも、時宜を得ないものであるならば、何の価値もない。「出来ることから始めよう」……この何の変哲もない言葉こそ真の意味ある号砲ではないかと結んでいる。

図書文献番号：2

タイトル：「少子高齢化の進展と今後のわが国経済社会の展望」研究報告書

著者：大蔵省財務総合政策研究所（原田泰、初岡道大、鳥生毅、大野啓、岡橋準）

出版年：2001年

テーマ：

本報告書は、本格的な少子高齢化社会を迎えるにあたり、経済、社会のマイナス面ばかりが強調されるなか、社会システムを少子高齢社会に適応したものに变化させることによって、懸念されている諸問題等も解決が可能であり、むしろこれまでよりも個人がより快適に暮らせる社会を再構築できる可能性があることを示している。

内容：

本報告書の目次は以下のような構成となっている。

第1章 生産性の上昇で日本経済は発展

1. 労働生産性の上昇による経済成長と国民の豊かさの向上
2. 日本経済の労働生産性向上の余地と少子高齢社会の経済構造
3. 少子高齢化による産業の生まれ変わりと発展
4. 人口減少がもたらす生活水準の向上

第2章 働きたい女性・高齢者の参加で一層日本経済は発展

1. 働きたい女性の参加を支援する
2. 働きたい高齢者の参加を支援する
3. 働き方の多様化
4. 外国人雇用の活用

第3章 介護の充実と医療の効率化

1. 介護への不安
2. 介護保険
3. 介護保険により安心できる老後へ
4. 医療の効率化

第4章 これからの高齢者の生活設計

1. 公的年金はスリム化の方向
2. 年金以外に生活を支えるもの

第5章 今後の高齢者の生活

1. 高齢者の生活の国際比較
2. 高齢者の生活の充実

補論1 少子化の原因と今後の展望

1. 少子化の原因は未婚率の上昇
2. 晩婚化および非婚化の考察
3. 子育てしやすい環境作りと今後の展望

補論2 将来推計人口が低位推計で推移した場合の負担と可処分所得

本報告書の概要は以下のようにまとめることができる。

第1章「生産性の上昇で日本経済は発展」

少子高齢化社会は、「人口減少、経済縮小、負担増」というイメージが先行しているが、労働生産性が上昇すれば、社会保障負担が増加しても労働人口一人当たりの可処分所得は増加し、豊かさを損なうことはない。

① 少子高齢化と経済成長

先進諸国の労働力人口増加率と、労働生産性伸び率の関係を見ると、1990年以降に労働力人口が減少している7カ国すべての国で労働生産性は上昇しており、その平均伸び率は2%である。これは、労働力人口の減少が誘因になって労働力の一層の有効活用が図られ、労働節約的な技術革新が促進されるためと考えられる。また、内外価格差を考慮した購買力平価で日米の労働生産性を比較すると、日本はまだ米国に追いついておらずキャッチアップの余地が残されている。日本より労働生産性の高い米国で90年代平均1.9%、直近5年平均2.5%、労働生産性が伸びていることから、日本もその程度の伸びを達成する可能性がある。日本はこれまで、90年代の0.5%を例外とすれば、70年代3.5%、80年代2.8%、労働生産性を伸ばしてきた。以上のことから、今後2025年度までに2%、それ以降2050年度まで1.5%の労働生産性伸び率であれば、実現可能と考えられる。この労働生産性伸び率が達成できれば、2025年までに1.57%、それ以降2050年度まで0.56%の実質経済成長となる。

② 勤労世代の負担と可処分所得

前述の労働生産性伸び率と現在の労働力率を前提にして、今後の勤労世代の可処分所得を実質ベースで試算すると（社会保障負担のうち、年金は厚生省の推計方法により試算、医療は2025年度は厚生省の推計値より試算、2050年度はその延長、介護は厚生省の2010年度の推計値を延長）、少子高齢化の進展に伴って勤労世代の負担は増加するものの、労働力人口一人当たりの可処分所得は2025年度まで年平均1.3%、それ以降2050年度までは1.2%で伸びていく。

③ 産業毎の効率化の余地と規制緩和

日米の労働生産性を産業ごとに比較すると、機械、一次金属などほぼすべての産業で日本は米国よりも労働生産性が低い。この労働生産性の低い産業分野に余剰の就業者が存在すると考えると、“余剰就業者数”は全産業で1700万人にもなる。規制の強い分野ほど労働生産性は低い傾向にあるので、効率化のためには、規制緩和をはじめとする経済の構

造改革を押し進めることが必要である。

④ 人口減少がもたらす生活水準の向上

人口の減少は悪い面ばかりではない。人口の減少は、生活の豊かさの中でこれまで達成できなかった部分を実現可能とする。まず、住環境が改善される。例えば、一人当たりの住宅面積をこれまでと同程度の住宅投資が行われると仮定して試算すると、2018年には現在の英国、2043年には現在の米国を追い抜く。また、通勤地獄や道路渋滞も緩和される。たとえば最も混雑の激しい東京圏について、15～64歳人口の減少による通勤電車の混雑率の低下を試算してみると、1998年度の183%から2025年度には152%へ31ポイント低下する。

第2章「働きたい女性・高齢者の参加で一層日本経済は発展」

第1章の試算は現在の労働力率を前提としているが、働きたい女性・高齢者を支援し、労働市場に参加する女性や高齢者が増えれば、労働力人口の減少幅は小さくなり、一層の成長を実現できる。保育所などの充実により働きたい女性を支援することで、仮に北欧4カ国より実現性が高い米独仏平均までパートタイム労働の増加により女性の労働力率が高まるとすると、2025年128万人、2050年106万人（フルタイムの労働者として換算）労働力人口が増加し、実質GDP、国民一人当たり実質GDPも増加する。

日本では、高齢者の労働意欲が高いので、その維持が課題である。終身雇用、年功序列賃金体系など日本的雇用慣行が変化する中で、短時間雇用など多様な形態による雇用機会の確保、多様な職業情報ネットワークの構築など、高い労働意欲を失わせることがないよう高齢者が働ける環境を整えることが必要である。

第3章「介護と充実と医療の効率化」

介護保険により介護が充実すれば、同じ可処分所得でも介護不安のために貯蓄していた分を消費に回せるようになる。また、医療が効率化できれば、第1章の試算の負担を減らし、可処分所得を増加させることができる。医療については、諸外国に比較して外来受診回数が多い、高額医療機器が多い、平均入院日数が長いなどの点を効率化すれば医療費の負担を減らす余地が多くある。

第4章「これからの高齢者の生活設計」

年金については、給付をスリム化する改正が2000年に行われた。今後のあり方については、積み立て方式への移行や民営化論等まだまだ議論がある。しかし、受給額に着目してみると、今回改正でも、着実に経済が成長して賃金が上昇していけば、若い世代になるほどその成長の恩恵を受け、今の高齢者の受給額と比較してみると、30歳でほぼ同等となり、20歳では上回る事となる。その一方で、年金以外の資金で生活を支える新しい状況も生

まれている。例えば、大都市圏の高齢者世帯のうち、単身世帯の29.4%、世帯夫婦の45.7%が100㎡以上の住宅に居住している。定期借家権によって賃貸が活発になれば、広い自宅を貸して、安くて世帯サイズにあった賃貸住宅に暮らし、その差額分を生活費に充てることのできる場合も考えられる。年金減額ばかりに目を奪われることなく、年金以外でプラスとなる面にも着目して総合的に考えることも必要である。

第5章「今後の高齢者の生活」

今の日本の高齢者の生活を国際比較してみると、健康で、全体としての生活の満足度は劣らない。しかし、暮らしには困っていないが、生活が成り立たなくなることへの不安を持ち、住宅に不満を持ち、趣味が少ない結果テレビに偏りがちな生活をしている。

元気で多様な経験を持つ今後の高齢者が、例えば生涯学習、ボランティア活動で自立して社会的に積極的な生活をするようになれば、高齢者の生活も充実し、現役世代を逆に支えることにもなる。増加する高齢者が積極的に活動することにより、少子高齢化社会は、高齢世代にも現役世代にも快適な社会になることができる。

図書文献番号：3

タイトル：育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書—ケーススタディを中心に—

著者：袖井孝子、竹田久美子、岩科志津子、永瀬伸子、平野順子、林廓子、岡村清子

出版年：2001年

出版：日本労働研究機構（資料シリーズ 2001 No.108）

テーマ：

本報告書は、ケーススタディを通して育児休業・介護休業制度に対する企業の取り組みと実態、利用者の実態や意識を明らかにし、これらの制度が女性の就業継続や家庭生活にどのような影響を与えるのかを実証的に研究することを目的としている。

内容：

現在日本では、女性の労働力率が上昇している。しかし一方では、子育て期において労働力率は未だに落ち込み、M字型曲線を描くといった特徴が残存している。子育てや介護と仕事を両立できる環境を整備すべく、この10年は目まぐるしく支援制度が整備されてきた。具体的には、1991年育児休業法が成立し、1995年に育児休業期間中の年金保険料および健康保険料等の本人負担分免除が導入された。また、介護休業法についても、1995年に法制化され、1999年から事業主の義務となった。両制度の所得保障については2001年に休業前賃金の25%から40%へと引き上げられた。さらに2002年には、育児休業法が改正され、罰則規定はないが、労働者の権利を拡充した内容になっている。このように支援制度が整備されても、実際の利用状況を概観すると、利用者は少なく、企業規模や業種によってばらつきがある。また、男女比では圧倒的に女性が多く利用しているのが現状である。

そこで、本研究ではこれらの育児・介護と仕事を両立させるための支援策が十分であるか、また十分に機能しているのかを検討するために、企業側と利用者側の実態と意識をスクリーニング調査とケーススタディを通して明らかにし、その阻害要因や問題点、今後の課題をさぐっている。その研究特徴として、育児と介護は女性の一つのライフイベントであるにとらえる「ライフコースの視点」を取り入れた点、休業制度が職業生活や企業に与える影響ばかりではなく、「個人の家庭生活への影響」に注目するといったマイクロレベルのアプローチを取り入れた点、休業制度の大半を女性が利用している要因を探るべく「ジェンダーの視点」を取り入れた点にある。また、スクリーニング調査によって、回答を得られた企業にインタビュー調査の協力を依頼し、ケーススタディとしてインタビュー調査が行われた。企業側として人事担当者へインタビューをし、「休業制度の概要」「休業中および復職後の給与等」「復帰にあたっての職場・職種」「制度の普及活動」「代替要員」「利用状況」「休業制度に対する評価」について回答を得ている。利用者側として実際に制度を

利用した労働者へのインタビューを育児休業取得者と介護休業取得者とに分け、おのおのについて「取得者の属性」「制度利用時の諸問題や要望」「職場での対応」「取得後の変化」「仕事と家庭の両立」等について回答を得ている。

その結果、育児休業制度については、規定のある企業割合は、平成2年度は21.9%であったのに対し、平成11年度には77.0%へと増加しており、普及が着実に進んでいることがわかった。しかし、事業所規模や産業別に見てみると、かなりのばらつきが見られる。

「500人以上」の大規模事業所や労働組合のある事業所については9割以上で規定されているが、「5人～29人」の小規模事業所や労働組合のない事業所では5割以下となっている。また、産業別では「電気・ガス」や「金融・保険」では9割以上と高く、「建設業」「製造業」では4割前後と低い。育児休業の最長期間については「子が1歳未満」とする事業所が84.0%で最も多かった。対象となる労働者には「労働日数が週2日以下の者」や「勤続1年未満の者」「配偶者が常態として子を養育できることができる者」「期間を決めて雇用される者」などは適用除外となっている。したがって、労働日数が週2日以下のパートタイマーや契約社員、専業主婦(夫)の配偶者を持つ者は適用されないのである。育児休業期間中の定期昇格については復職後に昇格する割合が高く、これも事業所規模によってかなり差があることがわかった。平成11年度の取得者男女比を見てみると、女性が97.6%を占め、男性の取得者が極めて少ないことがわかる。わずかであるが男性の取得者の育児休業期間を見てみると63.0%が「3ヶ月未満」であり、これは女性の取得期間と比べると短い。よって、男性の取得者は少ないだけでなく、取得しても期間が短いことも明らかとなった。復職予定者の復職率については、男性は100%であるのに対し、女性は82.1%となっている。

次に、介護休業制度についてであるが、規定のある事業所は平成2年度13.7%から平成11年度40.2%へと増加している。育児休業制度同様、事業所規模や産業別では差が大きい。平成11年4月より介護休業制度は事業主の義務とされたが、平成8年度を見てみると、大部分の事業所では休業期間・取得回数・対象が規定されており、期間は「1年」が最も多く、回数は「1回」とするところが多い。対象となる家族は、配偶者・本人の父母・子供・配偶者の父母とするところが多い。利用状況については平成5年度14.8%から平成8年度12.2%であり、平成11年度では全事業所を対象とすると、常勤労働者に占める1年度あたりの休業取得者の割合は0.06%となっている。事業所規模別では、育児休業制度と異なり、小規模事業所の方が取得者の割合が高いといった特徴がある。取得者の男女比は女性90.7%に対し、男性9.3%となっており、男性取得者は育児休業よりも割合としては多い。取得期間の男女比は、女性の方が比較的長い休業を取っていることがわかった。このように、育児休業制度・介護休業制度の状況は、全体として制度がある事業所は増加傾向にある。しかし、制度の内容や利用状況については、産業の種類・事業所規模・労働組合の有無・男女によって、差があることがわかる。男女とも利用できるにもかかわらず、あ

まりにも男性利用者が少ないことも明白である。

次に、スクリーニング調査の結果から、休業制度の利用の高低と企業特性との関連について考察している。具体的には、どのような企業で利用度が高いのか、どのような関連支援制度がある場合に休業制度利用による就業継続が促進されるのかといった関連性である。回答を得た 49 社の殆どは、休業制度の先進的な企業とされる大企業であり、法定以上の制度を整備している。実際、出産後の就業継続者の 8 割が育児休業制度を利用している。しかし、育児休業の取得はこのような先進的な企業においても 2 割弱の普及しかしていないのが現状である。育児休業の普及率の高い企業は、相対的に女性退職者数が少なく、女性社員の平均年齢も高めである。特性としては以下のようなものを持っている。①女性社員の専門性が必要とされ、経験が重要な企業である。本人の職業意識の高さに加え、企業も就業継続の奨励によって利益を得る企業である。②女性社員の比率が高く、女性社員の能力活用が重要な課題である企業である。また、女性の就業に関わる諸制度がもともと整っている企業である。③地方工場。ここでは、勤務時間が短く、親族の手助けが要因となり、育児休業の利用が促進されると考えられる。支援制度利用との関連を見てみると、短時間勤務・3 歳までの育児休業制度の長期化などの柔軟な法定以上の支援制度があることがわかる。

一方、普及率の低い企業は、このような特徴を持つ。①女性正社員比率は高いが、離職率も高い企業である。若い女性を高い回転率で雇用する企業戦略を持つ小売業や、リース業等の金融関連企業群などがそれにあたる。仕事の負荷量は重いがキャリアの見通しが希薄で、女性自身、出産後の就業継続を望んでいないと考えられる。②男性正社員の比率が高く、かつ女性社員に専門性を期待しない企業群である。このような企業は、企業自体に体力や余裕があり、給与面も安定している。女性社員の仕事負担が過重でない場合には、これから普及率が高まる可能性がある企業群であると考えられる。

次に、ケーススタディについてであるが、企業担当者は、育児休業と介護休業とではほぼ同じ処遇をしている。休業制度を促進するようなアピールは一時的なもので、あまり宣伝に力を入れていない様子が伺われた。利用状況については、育児休業制度はほぼ女性のみが取得者である。子どもの保育園の入園を考慮し、4 月復帰にする企業が多くみられた。ただ、どんなに長い期間の設定をしても、結局取得者は 12 ヶ月以下であり、その背景には、休業することへの不安や抵抗があるようである。また、介護休業については、大抵一人につき一回と取得数に制限があるため、「最期を看取るため」にぎりぎりまで休業をとらないケースや、とらないままに対象者が死亡したというケースのように、取るタイミングが難しいといった現状が明らかとなった。休業制度は良い面もあるが、特に介護休業については、男性の取得者がわずかであり、このまま増えないのではないかとといった悲観論や、復帰の意思が不明瞭なまま、とりあえず休業する女性がいるといった取得者のモラルハザードの指摘もなされている。

一方、利用者へのインタビューにおいて、育児休業制度の取得者は、職場での否定的雰囲気はないが、男性が取りづらい雰囲気があり、やはり取得や復帰は直属の上司に左右される傾向にあると答えている。休業中の企業との連絡については、企業からのアプローチは殆どなく、取得者が積極的にコミットし、情報収集をしている。また、家事育児援助を親から受けているケースが半分以上を占め、逆に親の援助のないケースは、夫の育児参加が多く見られる傾向にあることがわかった。企業には子どもの看護休暇や在宅勤務の導入を希望し、社会には保育園の開園時間延長や送迎、税控除などを希望している。介護休業制度については、取得者があまりにも少なく、インタビュー調査の回答が2ケースであるため傾向としてまとめることはできないが、休業中の所得保障やホームヘルパ・デイサービスの利用料減額、コーディネイターの必要性などが指摘された。

このように、育児休業をとりやすい企業では介護休業もとりやすい傾向にあると言及している。よって、利用し易い企業風土が実際の利用状況を左右しているのである。しかし、介護休業制度については、まだ利用者が少なく詳細な分析は今後の課題であり、明確なところはわからないのが現状である。今後の課題としては、ライフコースの視点から、労働条件の改善が女性の就業継続に影響を及ぼすことは確かであるが、介護休業制度との関係性はまだ明らかになっていないため、これを明らかにすることが挙げられる。また、家庭生活への影響を見ると、親からの援助がない方が夫の育児参加が促されることがわかったが、男性の長時間労働を改善するといった具体的な解決案を提示するまでに至っていない。ジェンダーの視点からも、まだまだ取得者の殆どが女性であり、根本的な解決は施されていない。実際に取得者したい者が利用可能である制度にするためにも、今後、他の社会動向とあわせて、休業制度も見直していく必要がある。

図書文献番号：4

タイトル：家族とライフスタイルに関する研究会報告

著者：内閣府国民生活局 家族とライフスタイルに関する研究会（八代尚宏，大村芳昭，喜多村悦史，木村陽子，住田裕子，永瀬伸子，前田正子，山田昌弘）

出版年：2001年

出版：内閣府国民生活局

テーマ：

低成長への移行、少子高齢化、グローバル化、サービス化、情報化等の進展の中、経済社会の変化に対応しない制度、特に、家族をめぐる諸制度等の改革の方向性について総合的な検討を行っている。

内容：

第1章「なぜ家族の問題をとりあげるのか」では、経済社会の構造変化への対応として、従来型家族を想定した制度の改革が必要であることを強調している。近年、家族を取り巻く環境は大きく変化している一方で、家族をめぐる諸制度はその変革の流れに沿ったものへの見直しが進んでおらず、「構造改革」が求められている。

第2章「家族を取り巻く状況と家族の変化」では、これまでの男女の役割分担を前提とした家族・働き方・制度の現在に至るまでの変遷を取り上げている。高度経済成長期を通じて世帯主の「サラリーマン化」が進行し、これにより職住分離が進み、同時に専業主婦化も進行した。こうして、「サラリーマン+専業主婦+子ども」という形態と、「夫は職場、妻は家事と育児」という役割が固定化されたが、低成長への移行の中で、経済環境の変化に対応した構造改革が求められるようになった。家族の生活がサラリーマンの世帯主のみの所得に全面的に依存し、長期雇用・年功賃金を前提として住宅や子どもの教育に多大な投資を行うような家計行動はリスクが高まっていることを示している。

第3章「新しい家族像と制度改革の視点」では、少子高齢化の進展により社会コストが増大する中、社会保険制度の持続可能性をどう確保するかを検討している。それには、年齢や性別にかかわらず、能力と意欲に応じて働けるようにし、社会保険料拠出等を通じて社会的扶養を行う側に留まる人を増やすことが重要である。具体的には、女性や高齢者の社会参加をしやすくすること、現役世代の男性も家庭責任を果たせるようにすること、特に女性が就労と出産・育児が両立可能な状況をつくりだすことが挙げられる。また、サラリーマンの夫の給料だけで家族に豊かな生活を保障することは難しくなり、妻の就業と、夫の家事・子育ての分担という、家族内での「水平分業」への転換が必要である。今後、経済的依存から精神的依存関係への家族の機能の移行が進むとともに、性別や年齢にとらわれず、自由でフレキシブルな役割分担を行い、状況の変化やリスクに対応しやすい家族

形態への移行が進むことが予想される。

家族のあり方や就業にかかわる選択肢の自由度を高め、伝統的な役割分担からの解放を円滑にし、新しい家族像を実現するには、家族をめぐる制度改革が不可欠となる。制度改革の視点は、①ライフスタイルの多様化がすすむ中での個人の選択肢の拡大、②性別・年齢にかかわらない機会均等とライフスタイルへの中立性の確保、③家庭生活の安定性の維持の3点に整理できる。

第4章「具体的対応の方向」では、婚姻等男女の関係を中心とした現役世代同士のつながりである「ヨコの関係」と、現役世代と子ども世代、現役世代と高齢世代のつながりである「タテの関係」の観点から、制度改革を検討している。

「ヨコの関係」においては、基本的に個人の責任に基づく自由な選択を行えるような社会の実現が肝要である。第1に、現行の諸制度には、サラリーマン家庭の配偶者の就労に対して抑制的な側面があり、社会保険制度における負担面での家族形態間等の公平性という点でも問題がある。税における配偶者控除・配偶者特別控除を再検討するとともに、第3号被保険者制度を含めた公的年金制度を抜本的に見直し、年金を個人単位化することが求められている。具体的には、第3号被保険者にも個々の負担を求めるとともに、遺族年金は廃止し、また、給付水準を見直すことが必要である。但し、当面の間は移行措置が必要である。第2に、ライフスタイルの多様化の中で、いかにして個人の尊厳と両性の平等を実現し、同時に、子どもの権利をどう確保するかという観点から、家族法の改正の検討を行うべきである。選択的夫婦別氏制度の導入に加え、婚姻最低年齢の男女差の見直し・再婚禁止期間の短縮・離婚における破綻主義の明確化・離婚の際の養育費等の取り扱いの明文化・離婚の際の財産分与基準明確化・非嫡出子の法定相続の見直しが挙げられる。

「タテの関係」、特に、現役世代と子ども世代の関係においては、男女とも家庭生活と仕事の両立が可能で、出産・育児など次世代を担う人材の再生産活動に対して積極的評価をし、社会的支援をするという観点から、制度設計を再構築する必要がある。それには、第1に、子育てへの社会的支援が不可欠である。これまでのように、専業主婦なら家庭内保育、フルタイム就業者なら保育所という非連続的な選択ではなく、ショートステイ、パートタイムで預かる等、社会的保育の連続性を前提とした様々な選択を自由にできるようにする必要がある。就学前児童の保育・教育の総合化や資源の有効活用の観点から、保育所と幼稚園の施設共用、連携強化を図ることや、保育ママ等の家庭保育が安心して利用できるよう、保育提供者に対するケアが十分できるような仕組みづくりについても検討すべきであると指摘している。経済的支援（現金給付等）については、配偶者の就労の有無にかかわらず、子どもに対して給付が行われるべきである。第2に、家族のあり方や就業にかかわる選択の連続性を確保することが重要である。正規社員を前提とした社会保険制度を見直し、育児休業の弾力的運用を検討するとともに、就業と家庭生活の組み合わせを個人の裁量で選択でき、雇用形態にかかわらず「同一価値、同一労働」を原則とするような

雇用システムを実現する必要がある。

現役世代と高齢世代の関係においては、少子高齢化の進行や老親扶養に対する意識の変化によって、従来型の「タテの関係」による扶助が成り立ちにくくなっている中、どのように高齢時の安心の確保を図るかが重要な課題となる。特に、意欲と能力のある高齢者が社会活動に参加しやすくし、いきいきとした高齢時代を送れるようにすること、加えて、高齢期の身体的状況や経済的状況に関するリスクをマネジメントするシステムが求められている。具体的には、第1に、リバースモーゲージ制度の普及促進が考えられる。リバースモーゲージ制度とは、高齢者が自己保有の住宅に生涯住み続けながら、その資産価値を生活費や医療費などにあてるシステムである。この制度への関心は高まっているが、生存中の生活を豊かに過ごしたい高齢者の希望に沿い、現役世代への負担増になるものでもなく、国民経済にプラスとなるような仕組みにはなっていない。特に、「長生き・金利上昇・不動産価値下落」の3大リスクの分散についての方法等は検討を要する。第2に、税制等における年齢のみを要件とした優遇措置を抜本的見直し、高齢者の所得再配分を進める必要がある。老人マル優、老年者・老人扶養控除、公的年金控除等を再検討することが挙げられる。第3に、高齢者の就労意欲を阻害しないような、高齢者の自助のための方策を講じることである。それには、在職老齢年金を廃止し、在職中か否かで年金支給額が大きく変動しないシステムを構築することが必要であり、これによって、所得税による高齢者内での所得再配分を強化する効果が期待される。第4に、高齢期のリスク対処のための社会保険制度である公的年金制度・老人医療制度・介護保険制度の見直しが必要である。特に、公的年金制度については、国民の不安感・不信感を払拭し、負担を担う支え手を増やすことと年金給付水準の見直しが急務である。以上の見直しにあわせて、セーフティネットの強化は必須であり、生活保護の運用のあり方についても検討を要する。

図書文献番号：5

タイトル：家族と職業 [家族生活についての全国調査 (NFR98) 報告書 No.2-7]

著者：嶋崎尚子編

出版年：2001年

テーマ：

「家族生活についての全国調査」(NFR) データの職業領域に関する4つの論文が集められている。夫婦の就業構造の地域特性、家族領域から仕事領域への葛藤と女性の就業行動との関連、「過去の職業」と老後生活の関連についての分析がなされている。

内容：

本書は、日本家族社会学会によって1999年に実施された「家族についての全国調査」の、職業領域の変数に関する分析を行った4つの論文に加え、NFRの特徴や分析の方向性を示した渡辺秀樹「NFR98の思想」が収められている。論文の1つである嶋崎尚子「NFR98結婚・出産による就業変化に関する調査項目の検討」は、調査項目の信頼性・妥当性の検討であり、ここでは割愛する。

1. 嶋崎尚子「夫婦の就業構造の地域特性」では、夫婦が共働きする条件ならびに、共働きの形態の規定要因について、地域規模に主眼をおいた説明を試みている。有配偶で夫婦とも35-59歳の3642サンプルを対象としている。

まず、地域変数(地域規模)、基本属性(妻年齢階級、夫年齢階級、妻学歴、夫学歴)、ライフコース変数(初職内容、結婚継続時間)、世帯変数(世帯構成、親との同居、子どもの有無、子どもの人数、末子年齢、子ども年齢構成、夫現職8カテゴリー、夫現職4階級、夫年間収入)ごとに、夫婦の就業状態(ここでは共働き率)の記述が行われている。妻年齢、夫婦の学歴、妻の初職、夫の現職、夫年収、親との同居、子どもの年齢構成の7変数を用いたプロビット推定を行い、地域規模別に次のような知見が得られた。

「13大都市」においては、夫の学歴、現職、年収による効果が大きく、ダグラス=有沢の法則が最もあてはまる。小学生の子どもがいる場合には共働きが抑制されるような「稼ぎ手ひとりの世帯」を形成しやすい。

「10万以上都市」の場合、夫婦の学歴が高いほど共働きが促進される。ダグラス=有沢の法則があてはまるが、年収についての効果は大きくない。また13大都市にくらべ、ライフステージの早い段階から共働き率に正の効果をもつという特徴をもつ。

「10万未満都市」では、夫婦の学歴が大卒に加え準高等教育も促進効果をもつ。ダグラス=有沢の法則を支持し、夫の年収による効果が認められる。他方、ライフステージによる効果は、10万以上都市と類似の傾向を示し、親との同居による促進効果が非常に高い。

「町村」では、夫婦の学歴による効果は13大都市と同様であるが、年収については支

持されない。ライフステージによる効果も13大都市と共通している。

次に、夫婦の就業形態を「妻がパートとなる確率」と「夫婦とも一般従業員」となる確率について上記の独立変数でプロビット推定を行っている。その結果、妻の年齢、夫婦の学歴、夫の年収、親との同居、子どもの年齢が強く関連している。しかし、その現れ方は、地域規模で一定方向ではなく、とりわけ子どもの年齢や夫婦の学歴による効果は「13大都市」とそれ以外の都市、あるいは「町村」で大きく異なっているという知見が得られる。先行研究で示される、学歴が高いほど正規従業員へ、低いほど非正規従業員へという知見は、「13大都市」において明確に出現し、子どもの年齢による効果は、7～14歳で非正規従業員へ正の効果をもつことが全地域で、15歳以上では、正規従業員へ正の効果をもつことが「13大都市」で認められた。

2. 吉田悟・南隆男『「家族領域から仕事領域への葛藤」の規定要因と女性の就業行動との関係』では、“ワーク・ファミリー・コンフリクト”研究のレビューを行い、概念整理、その規定要因、ワーク・ファミリー・コンフリクトが及ぼす影響について整理し、ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因と女性の就業行動との関係について分析されている。

ワーク・ファミリー・コンフリクトとは、「ある個人の仕事と家族領域における役割要請が、いくつかの観点で、互いに両立しないような、役割間葛藤の一形態」であり、3形態（①時間、②ストレイン、③行動、に基づく葛藤）および、「家族領域から仕事領域への葛藤（以下、FWCと略）」と「仕事領域から家族領域への葛藤（以下、WFCと略）」という2方向からなる概念、と定義される。ここでは、FWCに分析の焦点が当てられる。FWCの規定要因については、先行研究のメタ分析の結果次の5点にまとめられる。①末子年齢が低いほど、子どもの数が多いほど、FWCが高い。②配偶者の就業行動との関連は認められない。③家事・扶養家族の世話に費やす時間が長くなるほどFWCは高い。④家族役割ストレスが大きいほど、FWCは高い。⑤家族員および配偶者のサポートがあるほど、FWCは低くなる。次に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの結果変数は①退職意志、②組織コミットメント、③職務満足の3つの変数をとりあげそれぞれ整理している。

NFRの49歳以下の女性を対象とし、“本人のキャリア”を従属変数とした分析から、6歳未満の子の数、6歳以上12歳以下の子の数、配偶者の年齢、本人の食事の用意の頻度、本人の育児・子どもの世話の頻度が負の効果をもち、逆に、本人の学歴、家族同居者人数、配偶者のキャリア、性別役割意識が正の効果をもつことが見出された。また、“本人の年収”を従属変数とした分析では、6歳未満の子の数、6歳以上12歳以下の子の数、本人の食事の用意の頻度、本人の育児・子どもの世話の頻度が負の効果をもち、逆に、本人の学歴、家族同居者人数、性別役割意識、家族ストレスが正の効果をもつことが見出された。

年少の子どもが存在と本人の家事・育児遂行の頻度は女性の就業にネガティブな影響を

与えており、保育サービスの充実が就業を促進するが、就学前児童を対象とした保育サービスの充実だけでなく、小学生を対象にした保育サービスの充実をはかることも女性の就業を支援する上で重要であることが示唆された。

3. 木村好美『過去の職業』と老後の生活」では、60歳以上の男性（N=1037）を対象に、高齢者の就業状況を確認し、過去の職業が老後の生活、すなわち所得にどのような影響を及ぼすのか分析され、以下の5点の知見が得られている。

①60歳代では就労している人が多いが、大企業はホワイトカラー・ブルーカラーとも就労率が大幅に低下する。70歳頃に雇用・被雇用側双方にとって就労に対する障壁があると予想される。

②60歳代・無職で過去の主な勤め先が大企業であった人は、ホワイトカラー・ブルーカラーとも無職にも関わらず年収が300万円以上あり、「安定した大企業の勤め人」というイメージは、退職後の生活にもあてはまる。

③70歳以上の就業者は、70歳以上でも働く場のある人（自営・自由業主、企業役員など）と、何らかの事情で働かざるを得ない人に二極化する傾向がある。

④現在無職である者については、60-69歳、75-77歳では中小ホワイトより大企業ブルーの方が所得が高く、また従業員数が増加すると所得も高くなる傾向があり、職務内容を超えた、中小企業に対する大企業の優位性が示唆される。

⑤在職中の主な職が「一般従業員」である人について重回帰分析を行った結果、「ホワイト上層（専門・管理職）」は「ブルー（技能）」よりも所得が高いが、「ホワイト下層（事務・販売職）」と「ブルー（技能）」との間に有意な差はみられず、また従業員数が多くなるほど所得が上がる。よって、「ホワイト上層」であるほど、また、「従業員数」が多い企業に勤めるほど老後の所得は高い。

これらの結果から、専門職、自営ホワイト、大企業勤務であった者は「老後の生活の安定」が約束されていることが示され、過去の職業によって老後の所得格差が生じないように、ひいてはすべての高齢者が健康的・文化的な最低限度の生活を送れるよう、何らかの形で公的機関の保障が必要であることが示唆される。

図書文献番号：6

タイトル：現代日本の夫婦関係〔家族生活についての全国調査（NFR98）報告書 No.2-3〕

著者：岩井 紀子編

出版年：2001年

出版：日本家族社会学会・全国家族調査（NFR）研究会

テーマ：

「家族生活についての全国調査」（NFR）データを用い、結婚満足感や夫婦間の情緒的サポート、ディストレスならびに夫の家事・育児遂行などを中心とした夫婦関係に関する14の論文が集められている。

内容：

本書は、日本家族社会学会によって1999年に実施された「家族についての全国調査」を用い夫婦関係に関連する分析を行った論文が集められている。それぞれ問題設定と得られた知見をみていくことにする。

1. 廣嶋清志「夫婦の年齢差と性別役割分業意識」では、夫婦の年齢差とその夫婦関係にもたらす影響を検討している。近年、初婚年齢の上昇とともに夫婦年齢差が縮小しているが、それらは性別役割分業意識の否定への意識変化とみなすことができること、また年齢差が少ないことが性別役割分業否定をもたらす関係は大都市の女性にのみ見出されることを示している。女性の結婚年齢上昇により夫婦の年齢差は縮小され、性別役割分業意識を否定するメカニズムが働く可能性が見出された。

2. 立山徳子「都市度・親族ネットワークと家族意識・夫婦関係ー『下位文化理論』による検証ー」では、都市度ならびに親族ネットワークが家族意識や夫婦関係に与える影響について検討している。都市規模が大きくなるほど役割規範から解放され、愛情優先志向が強くなること、夫婦関係の説明力は全般に大きいとは言えないことが示された。

3. 土倉玲子「ディストレスと結婚満足度」では、心理的ディストレスが結婚満足度に及ぼす影響について分析された。結婚満足度は妻の平均が夫の平均より有意に低いこと、家庭関連ディストレス度は妻の平均が夫の平均より有意に高く、夫妻ともに、家庭関連ディストレス度が結婚満足度に影響を与えている。

4. 松田茂樹「性別役割分業と新・性別役割分業ー仕事と家事の二重負担ー」では、「夫は仕事、妻は家庭と仕事」という〈新・性別役割分業〉の規定要因を探り、性別役割分業よりも妻の心身の負担が大きいのかについて検討をおこなっている。〈新・性別役割分業〉の妻はディストレスが高くはなく、家庭生活ストレーンも若干高かったものの、二重負担が大きいとみられる乳幼児を抱えた妻ではあてはまらず、〈新・性別役割分業〉の妻が二重負担に苦しむというイメージは、家庭生活ストレーンのみについて、かつ乳幼児を

抱えた者以外において、限定的にあてはまる。乳幼児を抱えた妻たちが二重負担を感じていない理由は、仕事と家事の両立にさいなまれる妻たちは労働市場から撤退してしまい、両立が可能な妻だけが就労しているという<サンプル・セレクション・バイアス>によるものと結論される。

5. 稲葉昭英「夫婦間サポートのパターンと発達的变化」では、配偶者から得られるサポートのパターンとその発達的な変化について、性別とライフステージや結婚年数の経過に伴う変化を中心としてパターンの把握が行われる。①総じて男性の方が女性よりも夫婦関係から多くの情緒的サポートを得ている、②情緒的サポートの量は、結婚直後の時期に男女とも最も多く、その後次第に低下し、高齢期に再び上昇するU字型パターンとなる。③U字型のパターンは子どもをもった夫婦に典型的にみられるが、子どもをもたない夫婦にも類似した傾向がみられることから、結婚年数の経過による夫婦関係それ自体の変化によって生じている、という知見が得られる。

6. 施利平「家族の愛情は誰によって支えられているのか」では、夫婦間の感情ワーク構造の規定要因を探り、男性よりも女性の方が感情ワークを行っているが、夫婦間の就業パターンの組み合わせによって異なっており、夫無職・妻有職夫婦の場合、感情ワークが少ない傾向が見出される。彼らは、現状と理想のギャップが最も大きく、結婚生活への不満を抱え、感情ワークを行わなくなると解釈される。

7. 松岡英子「配偶者間の職業の組み合わせとその影響—夫婦間の情緒的サポートを中心に—」では、夫婦の職種の組み合わせの実態を明らかにした上で、夫婦間の情緒的サポートを説明する変数として有効であるか検討している。半数強のカップルが類似した職業に就き、妻が夫と類似した職業を選択する傾向がみられ「地位類似仮説」を支持している。女性の場合、自身の職種よりも、夫との職種組み合わせが情緒的サポートに大きく影響しており、夫婦の職種の組み合わせが夫婦関係を分析する上で有効であることが示唆される。

8. 百瀬靖子「結婚満足感から家族の親和感を探る」では、結婚生活全体の満足度が高い群と低い群を対象として「家族の親和感を醸成すると考えられる項目」の比較を行っている。結婚満足度が高いグループは、子どもとの接触頻度が多く、父母・義父母との関係がおおむね良好で、サポートが必要な場合も配偶者を中心に親族を頼りにできると認知していることから「家族の親和感」が維持されていることが確認された。

9. 篠崎正美「農業者の抑うつ・家庭の悩みと夫婦の伴侶性」では、農業従事者の心身状態および家庭の悩みについて全国サンプルと比較し、「厳しい」といわれる生活実態が確認された。また、夫婦の伴侶性の実態を、抑うつや家庭の悩み、結婚満足度との関連で検討した結果、結婚満足度には配偶者からのケア行動というコミットメントが重要であること、性別役割分業に基づいて女性が大部分を行っている家事・育児という日常生活のニーズが満たされていることが結婚満足度に貢献していること、配偶者間のトラブルは、ケア行動や配偶者との関係満足度と負の相関を示し、抑うつ状態と相関していることが示され

た。

10. 石井クンツ昌子「日本の共稼ぎ結婚における男性の家事と家族ネットワークについて」では、共働き夫婦を対象として、夫の家事参加が増す条件について、夫婦の相対資源仮説（年齢差、学歴と収入差）、イデオロギー仮説（性別役割分業意識）、夫婦を取りまく現実仮説（就労時間、通勤時間、子どもの数）、夫婦の親族ネットワーク（親との居住距離、親からの援助）、労働環境（職種、従業先の規模）について検証を行っている。親族ネットワーク（母親・義母）が利用しやすい、労働時間が短い、平等主義的性別役割分業観をもっている、世帯収入に占める妻の稼ぎが多い、夫婦の年齢差が大きい、妻の通勤時間が長い夫が家事参加している知見が示された。

11. 松田茂樹「夫婦の家事・育児分担の規定要因」では、夫と妻の家事・育児遂行の規定要因について先行研究のレビューを行い、①家事・育児の必要性、②時間的余裕、③絶対的資源（デモグラフィック要因）、④相対的資源、⑤イデオロギーという5つに整理し実証分析を行っている。家事は<夫婦分業的>な性格が強く、育児は<夫婦協業的>な性格が強い傾向がある。夫の家事遂行は妻が保有する経済的資源のパワーや性別役割分業意識に強く規定されるのに対して、育児遂行は夫の労働時間が長いと減少し、性別役割分業意識には強く規定されていない。また、家事は妻が担うことができないときに夫が行う<代替的>な性質が強く、条件がそろっても夫の家事の量は少ないことから家事労働の分担が<硬直的>であるという知見が得られた。

12. 永井暁子「夫の育児遂行の要因」では、夫の育児遂行の要因をめぐる次のような6つの仮説を提示し、どの仮説があてはまるのか、特に、夫の育児遂行が、妻との分担や代替という枠組みで説明されるのか、共同行動という枠組みで説明されるのか、両者がともにあてはまるのか注目している。相対資源説、時間制約説、性別役割イデオロギー説、ニーズ説、代替資源説、情緒関係説について分析を行った結果、末子年齢、妻年齢、夫労働時間、妻就業形態、夫婦の同伴行動が夫の育児遂行に影響をもたらす説明変数となっており、ニーズ説、時間制約説、情緒関係説によって説明される。よって、現状の夫の育児遂行は、妻の代替、分担としてというよりは、妻との共同行動として解釈できると示唆される。ただし、夫の家事遂行が性別役割分業の上に成り立っている限り、共同行動としての夫の育児遂行は、「手伝い」程度にすぎないという問題点が指摘できる。

13. 末盛慶「どのような条件が父親と子どもの接触をもたらすのか—父親の社会階層と夫婦関係のインパクト—」では、乳幼児期以降に焦点をあてて子どもと父親との接触の促進条件を、相対的資源説、時間制約説、性別役割イデオロギー説、職務負担感説、父親の企業形態説、夫婦関係説という7つの仮説を提示し検証を行っている。分析の結果、①大卒で、民間企業に勤務し、管理職で、高収入の父親は子どもとの接触頻度が少ない。これらは育児遂行に関する知見と一致しないが、子どもの年齢段階や職場の組織風土によるものと理解される。②夫婦関係の状態が良いほど、子どもとの接触機会（外出）が多くなっ

ており、父子間の接触頻度は、家庭内要因である夫婦関係のありようと共に、父親の階層的地位により構造的に規定されていることが示唆される。

14. 岩井紀子「高年齢層の夫婦における夫の家事参加—夫婦の就業、健康状態、介護への従事、世帯構成、性別役割分業観の影響—」では、夫の年齢が 60 歳以上の高年齢層の夫婦を対象として、高齢夫婦において夫の家事参加が増す要因とその背景について、夫婦の就業、健康状態、介護経験、性別役割分業観、世帯構成、との関連で分析が行われる。その結果、①夫の家事遂行頻度の認知は男女で異なり、男性の方が全般的に高く認知している。②夫の家事参加を規定する要因は、男性と女性の回答で異なる。③60 代の夫婦と 70-77 歳の夫婦で異なる。④家事の項目によって異なる。⑤子ども夫婦との同居の影響が非常に強い。⑥妻の家事遂行頻度の影響も非常に強く、この要因をコントロールすると、60 代の夫婦では、妻の就業、夫の就業、妻の健康状態の影響が低下する。⑦妻の性別役割分業志向が強いほど、60 代の夫が食事の用意をする頻度は抑制される。このようなことから、職業生活から退いた男性は、自らの性別役割分業観にかかわらず、妻の健康を気づかしながら、家事に参加している。その傾向は子どもと同居せず、自分たちでやるしかないという状況において顕著であることが示唆される。