

次節で、OECD 諸国の集計されたデータを使って、女性の賃金率をもつ代替効果と所得効果を検証した研究について、第 4 節で、先進諸国における出生タイミングの遅延に関する研究について述べる。

### 3 先進国における出生力と女性労働力率との関係の変化

出生と女性就業に関する実証研究では、女性の賃金率と出生の関係では負の関係がしばしば指摘されてきた。ところが、1990 年時点でクロスナショナルに TFR と FPR (female participation rate : 女性の労働力率) を比較すると、女性の労働力率が高いほど、TFR が高いという正の関係が指摘されている (阿藤誠 1996)。

#### 3.1 OECD 諸国の出生力と女性労働力率の推移

クロスナショナルな TFR と FPR の正の関係は、いつごろから観察されるのだろうか。OECD 諸国について、1990 年代半ばまでの TFR と FPR の関係を分析した研究に、Ahn and Mira (2002) がある。彼らは、OECD の 21 カ国について、1970~1995 年まで TFR、FPR、UR (失業率) の時系列データを利用して分析している。データソースは、OECD 「Labor Force Statistics」 1970-1996 年である。

彼らによると、この期間における OECD 諸国全体の TFR と FPR の関係は、次のようにまとめられる。

第一に、1970~1995 年の間、OECD 諸国の平均 FPR は 44.1% から 60.8% へほぼ一貫して増大している。女性の労働力率は平均で約 16% 上昇している。一方、平均 TFR は、この期間 2.45 から 1.63 に低下している。ただし、FPR が一貫して上昇しているのと異なり、平均 TFR が微増した期間がある。TFR は、1985 年までに 1.69 に達した後、1980 年代後半に微増している。平均 FPR は逆に、41% の上昇が 1985 年以降の 10 年間に起こっている。以上から、1980 年代後半には女性の労働力率が大幅に上昇したにもかかわらず、TFR に微増傾向がみられるといえる。

第二に、クロスナショナルな TFR と FPR の相関係数は、1980 年代半ばにその符号を逆転させた。この相関係数は、1970 年代から 1980 年代初めまで約 -0.5 で安定している。しかし、1986 年までにゼロに近づき、1989 年までに +0.44 に達する。そして、1980 年代後半以降、約 0.5 で安定している。パートタイム雇用の増大や失業率を与える影響を考慮して、FPR の代わりに女性の雇用者割合 (female employment rate) またはフルタイム雇用者割合 (female full-time employment rate) を使用した場合でも、結果に変化はない。

1980 年代後半に OECD 諸国では TFR と FPR の関係が逆転し、1980 年代後半以降、女性労働力率の高い国ほど TFR が高いという関係がみられる。なぜ、この TFR と FPR の相関の符号逆転は生じたのだろうか。Ahn and Mira (2002) は、OECD 21 カ国を FPR の水準に従い以下の 3 つのサブグループに分けて比較している。

- (1) グループ A : 1970~1995 年の間、平均 FPR が 60% を超え、女性の労働力参加水準が高い国。USA、カナダ、UK、スウェーデン、ノルウェー、デンマーク、フィンランド、スイスの 8 カ国が、このグループに所属する。
- (2) グループ B : 1970~1995 年の間、平均 FPR が 50~60% の範囲で、女性の労働力参

加水準が中程度の国。ドイツ、フランス、オーストリア、日本、オーストラリア、ニュージーランド、ポルトガルの7カ国が、このグループに所属する。

(3) グループC：1970~1995年の間、平均FPRが50%を下回り、女性の労働力参加水準が低い国。イタリア、スペイン、オランダ、ベルギー、ギリシア、アイルランドの6カ国がこのグループに所属する。

これら3つのグループについて、FPR、TFR、失業率の変化をまとめたのが、表2-1である。なお、FPRが期間中に上昇している点は、この3つのサブグループに共通である。

表2-1 OECD諸国を女性労働力率（FPR）の水準に従い分類した3グループにおけるTFRと失業率の変遷：1970~1995年

グループ	平均FPR		平均TFRの変化（変化の程度）			失業率	
	1970~95		1970~86	1987	~95	期間全体	1990~95
A	>60%	上昇	2.19から低下 (減少程度は小)	3グループで	上昇	上昇	上昇
B	50~60%	上昇	2.54から低下 (減少程度中)	ほぼ同水準	減少(小)	上昇	上昇
C	<50%	上昇	2.71から低下 (減少程度大)		減少(大)	上昇	上昇(大)

出典) Ahn and Mira (2002)から筆者作成

表2-1において、1970年の時点で女性の労働力率が低い国ほどTFRが高い。しかし、1970年以降TFRの減少の程度が、女性の労働力率が低い国ほど大きい。そのため、1987年までに3グループの平均TFRは同水準に達した。その後、労働力率が高いグループAでは平均TFRが上昇し、労働力率が中程度のグループBでは平均TFRが僅かに減少し、最も労働力率が低いグループCでは平均TFRが大きく減少した。従って、1990年代には、グループAが最も平均TFRが高く、グループCが最も低い。すなわち、1980年代後半以降OECD諸国でクロスナショナルなTFRとFPRの関係が正になったのは、平均TFRの変化量がFPRと正の関係にあったためと考えられる。

### 3.2 出生力と労働市場

女性の労働力率が高水準になるにつれ、TFRとFPRとの関係が正になる理由を、Ahn and Mira (2002)は次のように推論している。女性の労働力率上昇は、女性の所得上昇につながると考えられる。女性の所得向上は、前節で述べたように、TFRに対し逆方向に影響する所得効果と代替効果をもつ。女性の所得がある水準を越えて上昇すると、所得効果のプラスの影響が、代替効果のマイナスの影響を上回る。この推論の根拠には、労働供給理論から導かれる所得と労働時間の関係がある。

労働供給理論では、賃金率は労働時間にプラスの影響を及ぼし、賃金率が上昇すると労働時間は増大する。ところが、賃金率が高水準になった後にさらに上昇すると、賃金率は労働時間にマイナスの影響を及ぼす。なぜなら、所得効果によって余暇の消費が増大するからである。言い換えれば、賃金率が上昇するとより短い労働時間で等しい所得を得るこ

とができるので、所得がある一定水準に達すれば、個人にとって所得を増大させるよりも余暇時間を増大させる方が効用の増大につながるのである。

この論理と同様に、女性の所得が高水準になった後にさらに上昇すると、労働時間よりも余暇時間の消費が増大するように、育児時間への時間配分のシフトが起こり、子供への需要が増大すると推論しているのである。

所得効果の他にも、失業率などが TFR と FPR の関係に影響していると指摘されている。表 2-1 に、OECD 諸国の失業率の変遷が示されている。1970~1995 年の間、グループ A、B、C、のすべてのグループで失業率は上昇している。ただし、グループ A で TFR の上昇が見られた 1980 年代末以降の失業率は、グループによって異なる動向を示している。TFR が大きく減少したグループ C において、失業率は最も大きく上昇している。この顕著な失業率の上昇が、TFR の低下に寄与していると指摘されている。

Ahn and Mira (2002)は、所得効果や失業率が TFR に与える影響について、Butz and Ward (1979)のモデル（以下で BW モデルと呼ぶ。）を拡張して分析している。Butz and Ward (1979)は、男性の所得、女性の賃金率等と出生の関係について、静学的なモデルを用いアメリカの集計されたデータによって分析している。彼らは、経済が発展し女性の労働力化が進むにつれ、女性の賃金率は上昇する。女性の賃金率上昇はアメリカの出生力に対し負の影響を与え、男性の所得上昇は正の所得効果にあたえると指摘している。Butz and Ward(1979)は、経済の発展によって女性の労働力率は上昇を続けるので、出生力は低下するだろうと予想している。すなわち、彼らは女性労働力率上昇が女性の賃金上昇を通じて出生力に負の影響を及ぼしており、女性の賃金上昇の所得効果を代替効果が上回っていると指摘している。

Ahn and Mira (2002)のモデル（以下で AM モデルと呼ぶ。）は、出生力と女性労働力の相関係数符号逆転を説明するため、BW モデルに、①労働時間の固定、②チャイルドケアの価格、③失業 という 3 つの要因を導入している。3 つの要因それぞれが、TFR に与える影響について以下に述べる。

第一に、労働供給理論では、個人が労働時間を自由に選択できるという前提がしばしばおかれる。BW モデルにおいても同様に、個人が自由な労働時間が選択できると仮定されている。しかし、個人が労働時間を自由に選択できず、就業するという選択をすれば自動的に労働時間が決定される場合は多いと考えられる。この場合、労働時間が固定されているので、就業女性にとって賃金率上昇は、労働とそれ以外の活動との間の時間配分のシフトとは無関係であり、所得上昇のみを意味する。就業している女性にとっては、賃金率上昇は所得効果のみをもち、出生水準の上昇をもたらす。一方、新しく就業を始める女性にとって、賃金率上昇は出生力水準の低下をもたらす。賃金率が上昇すると、それまで就業していなかった女性について新しく就業を始める傾向が強くなる。新しく就業を始めた女性は、労働とそれ以外の活動との間で時間を再配分する。このとき、配分は出生に関わる時間を減らす方向にシフトし、出生にマイナスの影響があると考えられる。

後者の賃金率のマイナスの影響は、新規に就業を開始する女性が多い国で大きい。新規に就業を開始する女性の割合が高いのは、女性の労働力率が低い国である。女性の労働力率がより高水準に達し、新規参入する非労働力女性人口が減少すれば、後者のマイナス効果を前者のプラス効果が上回り、所得や労働力率の上昇は出生力と正に相関する。

第二に、女性労働力率が、チャイルドケアの価格を左右することを通じ、TFRに影響するという経路が考えられる。チャイルドケアの価格は、女性の労働力率および平均賃金が上昇するにつれて低下する。なぜなら、女性の労働力率が上昇し、チャイルドケアに対する需要が増大するほど、政策的なサポートが充実し、チャイルドケアの価格は低下するからである。女性の平均賃金率上昇は、チャイルドケアに従事する女性の賃金上昇を意味するので、チャイルドケアの価格は上昇するという考え方は、女性の労働力率が高水準にある国には該当しない。なぜなら、女性の労働力率が上昇するほど、女性は熟練を要する高賃金の職に進出し、相対的にチャイルドケアに従事する低熟練の女性賃金が平均賃金に与える影響は小さくなるからである。以上から、女性の労働力率が上昇すると、チャイルドケアの価格が低下することを通じて、TFRが増大する。すなわち、女性の労働力率はTFRに対し正の影響をもちうる。

第三に、表2-1から1990年代における失業率上昇程度の差異が、OECD諸国間のTFRのトレンドの違いを生み出していると言及されている。1980年代半ば以降、OECDの平均失業率は8%であり、多くの国は大幅な失業率上昇を経験している。このような状況下では、賃金以外の雇用環境はTFRに影響すると考えられる。BWモデルのように、景気循環が賃金率の変動を通じてのみTFRに影響すると考えるのでは、不十分だろう。

Ahn and Mira(2002)は、失業と出生の関係を次のように推論している。男性の失業は、出生に対し強い所得効果をもつ。なぜなら、失業すなわち所得がゼロになると出生力は低下すると考えられるからである。男性の失業は、特に女性労働力率が低い国で顕著な影響をもつ。なぜなら、女性の労働力率が低いことは、世帯の収入源が男性の所得のみである世帯が多いことを示唆するからである。一方、就業する女性の失業は、出生に対し所得効果・代替効果の両者をもつ。女性の賃金がゼロになることは、出生に対し、所得効果によってマイナスの影響をもつが、代替効果によってプラスの影響をもつ。従って、就業女性の失業が持つ効果は、男性の失業と比べて小さいと考えられる。女性の労働力率が高ければ、男性の失業の持つ強いマイナスの効果を緩和することができると考えられ、これら男性と女性の失業が持つ効果をまとめたものが下表2-2である。

表2-2 失業がTFRに対して持つ影響とFPRの関係

FPR	男性の失業がTFRを低下させる影響
高い	小さい
中	中
低い	大きい

表2-2の関係から、スペイン、イタリア、ギリシア、アイルランド(低FPRグループ)における1980年代および1990年代の大きなTFR低下は、高い失業率によるものと推測される。若い男女の間で失業率が高く、彼らは就業期間がほとんどなく失業手当を通常は受け取っていない。従って、若い男女の間で、失業がTFRに対して持つマイナスの効果は大きかったと推測される。

以上のように、OECD諸国において1980年代後半以降TFRとFPRとの間に正の相関が見られる理由について、Ahn and Mira(2002)は、女性の労働力率上昇に伴い、①女性の

賃金の所得効果が大きくなったこと、②チャイルドケアの価格が低下したこと、③男性の失業が持つマイナス効果が緩和されたこと、の3つを挙げている。

これら3つの要因が出生に与える影響を検証するには、集計されたマクロデータでは不十分である。出生行動は個人レベルの問題であり、所得変化や失業の有無も個人レベルで検討されるべきものである。OECD諸国で1980年代後半以降TFRとFPRとの間に正の相関が見られる理由を検証するには、本プロジェクトが目指す個人レベルでの就業の変化を補足し、国際比較可能にするデータの整備が不可欠である。

#### 4 出生タイミングの変化とTFR

前節は、出生力の指標としてTFRを用い、TFRの増減が出生の増減であると解釈して、TFRと女性労働力率の関係について述べている。しかし、よく知られているように、TFRは出生タイミングの変化に影響される。出生タイミングが変化したことが、TFRの上昇や低下に現れている可能性も考えられる。Bangaarts(1999)は、1980年代後半のTFRについて出生タイミングの変化を調整した場合、出生力はTFRが示すほど低くはないことを示している。1980年代のTFRが、出生タイミングの変化に影響されているならば、前節の議論はどのような影響を受けるだろうか。出生タイミングの変化を考慮した場合、出生と労働力率の関係は、前節の議論とは異なった関係になるのだろうか。

第2節で、人的資本蓄積が女性の賃金率に影響するという観点を取り入れた動学的モデルについて述べた。このモデルによると、第一子の出生タイミングは、女性にとって、高い人的資本蓄積を必要とするより高い賃金の職への道が開かれるほど、出生タイミングは遅くなるといえる。高い人的資本蓄積が必要とされる職に女性が進出するのは、女性の労働力率がある水準に達した後であると推測される。従って、女性の労働力率が一定水準に達した後、出生タイミングの遅れによるTFRの低下が生ずると予想できる。

Bangaarts(1999)は、1975～1990年の期間アメリカ合衆国のTFRについて、TFRを出生タイミングの変化に由来する部分(以下ではtempo effectと呼ぶ。)とそれ以外の部分に分けて計算している。この計算結果と、アメリカ合衆国の女性労働力率の変化を示しているのが、表2-3である。

表2-3から、アメリカ合衆国では、1975～89年の間tempo effectはプラスである。Tempo effectの影響を除くとTFRは増大することから、出生タイミングの遅れによってTFRが過小になっていることがわかる。アメリカ合衆国における第一子および第二子出産時の母親の平均年齢は、1970年ごろから1990年まで一貫して上昇していることをBongaarts and Feeney(1998)が示していることから、出生タイミングの遅れが確認できる。

表2-3が示すように、アメリカ合衆国では1975年に労働力率は53%で、半数を超える女性が労働力化しているという高い水準にある。その後、女性の労働力率は11%から5%という高い伸び率で上昇している。半数を超える女性が労働市場に参加していることは、少なくない割合の女性が高い技能・知識が必要な職に進出していることを示唆している。高い人的資本が要求される職で女性が就業することが出生タイミングを遅らせた可能性が考えられる。

表 2-3 において、tempo effect は 1990 年にはマイナスに転じており、出生タイミングの遅れに由来する TFR 低下は消失したといえる。Tempo effect がマイナスであることから、1990 年からタイミングを遅らせていた出産が開始された可能性が推測される。

アメリカでは、出生タイミングの変化によって、1970 年代後半と 80 年代前半の TFR が過小にみえ、逆に 1990 年代の TFR が過大に観察されている。TFR が時期によって過小評価と過大評価されているとすると、第 3 節で述べた所得効果による TFR の上昇が過大に評価されている可能性がある。

アメリカにおける出生タイミングの変化の影響を除いた TFR の変化を見ると、観察される TFR ほど顕著な TFR の上昇は見られないが、微増傾向にあるといえる。また、TFR は、1985～89 年の平均値と比べると 1990 年には上昇している。この期間、女性の労働力率は上昇している。これは、出生タイミングの変化の影響を除いた場合であっても、出生力と女性の労働力率には正の相関が伺われる。第 3 節では、出生タイミングの変化による影響は無視されていたが、出生タイミング変化を考慮しても、これらに正の相関がある可能性が考えられる。

表 2-3 女性の労働力率 (FPR) と TFR、調整 TFR、tempo effect :  
アメリカ合衆国、1975～1990 年

期間	期首 FPR (%)	期間中の変化量	FPR 成長率 (%)	TFR (観察値)	TFR (調整値)	Tempo effect
1975-79	53.2	5.7	11	1.78	1.97	0.19
1980-84	59.7	3.0	5	1.82	2.01	0.19
1985-89	63.8	4.3	7	1.90	1.98	0.08
1990	68.2			2.07	2.06	-0.01

出典) OECD 「Labour Force Statistics 1992」および Bongaarts(1999)から筆者作成

他の先進諸国で、出生タイミング変化を除いた TFR と労働力率の関係はどのようなものだろうか。表 2-4 は、Bongaarts(1999)の計算による調整 TFR、tempo effect および観察された TFR、OECD 「Labour Force Statistics」によるそれぞれの国の FPR を掲げている。表 2-4 の「FPR 水準」とは、表 2-1 に掲げたグループのどれに所属するかを示している。1970～95 年の期間の女性労働力率が中水準もしくは低水準であった B、C グループに所属するフランス、オランダで tempo effect が大きい。これらの国では、TFR が過小に観察されているといえる。従って、第 3 節における 1980 年代後半のクロスナショナルな TFR と女性労働力率の正の相関は、過大に評価されている可能性がある。

表 2-4 から、各国の FPR 平均値と調整済み TFR 平均値をプロットしたのが図 2-1 である。国の数が少ないので相関関係に触れることは難しいが、フランスを除けば、労働力率の平均値と TFR 調整値の間には正の関係が伺われる。

以上から、第 3 節の先行研究では、出生タイミングの変化から TFR が受ける影響を無視しているが、この影響は小さくないと考えられる。1980 年代後半以降 TFR と女性労働力率の相関関係が逆転し、正の関係に変化したことが、TFR の上昇を過大に評価した結果である可能性がある。6 カ国という限られた国についてであるが、出生タイミング変化の

影響を除いた TFR 調整値と女性労働力率との関係をプロットした図では、それほどはつきりした正の相関関係はみられない。

マクロレベルで出生と就業の関係を分析する際には、出生力の指標として TFR がしばしば使用される。しかし、TFR には、前述の出生タイミング変化の影響が含まれることのほかにもいくつかの問題がある。それらは、①ピリオドとコウホートとの関係、②仮想的なコウホートによって表されること、③結婚持続期間などの人口学的変数による影響、等の要因によってもたらされるものである (Bongaarts and Feeney 1998)。

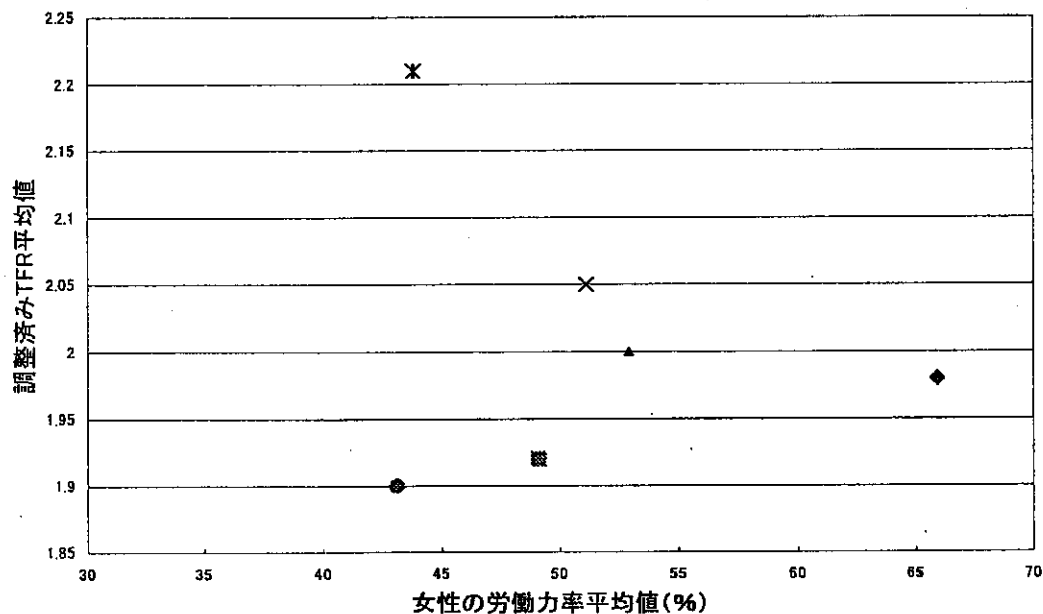
表 2-4 女性の労働力率 (FPR) と TFR、調整 TFR の推移 : 1985~1989 年

1985-89	FPR 水準注1	FPR 平均値	TFR 観察値	TFR 調整値	Tempo effect
U.S.A	A	65.9	1.90	1.98	0.08
UK	A	49.1	1.80	1.92	0.12
スウェーデン	A	52.9	1.90	2.00	0.10
ノルウェー	A	51.1	1.78	2.05	0.27
フランス	B	43.8	1.81	2.21	0.40
オランダ	C	43.1	1.54	1.90	0.36

出典) OECD「Labour Force Statistics 2002」および Bongaarts(1999)から筆者作成

注1 表 2-1 のグループと同じ。

図2-1 女性労働力率の平均値と調整済みTFR: 1985~1989年



出典: 表2-4に同じ

このように、出生力を TFR によって表すことは問題を内包するといえる。一方、女性の就業を労働力率で表すことには、問題はないのだろうか。本報告では、労働力率が高いことは、少なくとも割合の女性が高い技能・知識が必要な職に進出しているであろうと推測している。アメリカで出生タイミングの遅れが観察された理由は、高い人的資本蓄積が必要な職で女性が就業し、人的資本蓄積が出生によって影響されるからだと解釈している。

人的資本蓄積が出生によって影響されること、すなわち、出生の機会費用を考える際に、女性労働力率はよい指標となりうるのだろうか。次節5は、雇用システムの国際比較調査によって人的資本蓄積が出生から受ける影響を国別に考察するとともに、女性労働力率がその指標となりうるのか述べる。

## 5 日米英独の人材育成に関する雇用システムの比較

本節では、人的資本蓄積が出生から受ける影響として、昇進をとりあげる。このときに問題になるのは、昇進に必要な人的資本の量とタイミングである。昇進には、いつまでに、どれだけの人的資本を蓄積する必要があるのかという観点である。出生は、人的資本蓄積を中断させる、あるいは遅らせることによって、人的資本の量を減らし、蓄積のタイミングを遅らせるといえる。ここで、昇進を取り上げる理由は、昇進可能性が高まることは将来の所得上昇を意味し、昇進可能性が低下することは将来の所得減少を意味すると解釈したことにある。昇進の可能性によって、出生が人的資本蓄積に影響することを通じて、将来の所得に影響する機会費用を推測する。

人的資本は、Off-JT と呼ばれる教育や研修によって、あるいは OJT と呼ばれる仕事をしながらの訓練によって蓄積される。Off-JT と OJT では、OJT の方が施される期間が長く、高度な技能習得や技量の向上は主に OJT によると指摘されている（小池 2002）。人的資本の蓄積は、OJT による能力開発のあり方に左右されるだろう。しかし、OJT による能力開発システムの定量的な国際比較は、製造業ブルーカラーに関してはいくつかの先行研究があるが、ホワイトカラーについては、クロスナショナルな統計的データはほとんどない（小池 2002）。しかし、近年の先進諸国では、ブルーカラーの仕事よりもホワイトカラーに類似した仕事のウエートが高くなっている。これは、サービス産業での就業者割合や第三次産業での就業者割合が上昇する傾向が多く、多くの国で観察されていることから容易に推察される。

日本労働機構の共同研究プロジェクトは、ホワイトカラーの能力開発についてクロスナショナルにアンケート調査を実施している。本節では、日本労働研究機構研究報告書『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、米、独、米の大企業 アンケート調査編』を中心に、日米独の人材開発に関する雇用システム比較と女性の人的資本蓄積について述べる。

### 5.1 「国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、米、独、米の大企業」アンケート調査について

本節では、「国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、米、独、米の大企業」アンケート調査について述べる。



## (1) 実施方法

### ・サンプルの抽出方法

日本：「ダイヤモンド会社職員録」のデータファイル（1995）から、人事、営業、経理担当の本社部次長を各社 1 名ずつ、従業員規模の大きい順に 1000 名になるまで抽出。課長の選出は、抽出された部長に対して部下 2 名に調査票を配布依頼することによる。企業によって掲載がない役職があるので、すべての企業から 3 職能の部次長が 1 名ずつ抽出されていない。

アメリカ：Ward's Business Directory（1995）および Compustat II（1995）によって、従業員規模の大きい順に 1000 社を抽出し、各社の人事、営業、経理担当部長を抽出。課長の選出は、日本と同様である。

ドイツ：Index of Deutsche Gesellschaft für Personalführung（1996）および Hoppenstedt, Handbuch für Grosunternehmen（1996）をもとに、Heidack 教授が抽出。人事、営業、経理担当部長について 630 社、営業、経理担当課長について 500 社、人事課長について 570 社を抽出。

### ・アンケート実施時期

日本が 1996 年 7～8 月、アメリカが 1995 年 6～9 月、ドイツが 1996 年 11 月～1997 年 1 月である。

### ・アンケート記入方法

日本・アメリカ：部長宛に部長用調査票と課長用調査票を郵送。自記式。

ドイツ：部課長それぞれに調査票を郵送。自記式。

### ・回収率

各国の回収率は表 2-5 のとおりである。日本の部課長が 1567 名回答（回収率 17.4%）、アメリカの場合で 752 名回答（回収率 8.4%）、ドイツの場合 674 名回答（回収率 19.5%）である。回収率は高くないので、回答したグループにはセレクションバイアスがあると思われる。しかし、同じ質問票による 3 カ国の調査であることは、各国の人材開発のあり方を比較分析する上での大きなメリットである。

職能別に回答率をみると、日本とアメリカでは経理が最も高く、日本 24%、アメリカ 11% である。ドイツの場合、人事が最も高く 23% である。本アンケート調査のデータは、日本およびアメリカでは経理に偏り、ドイツでは人事に偏っている可能性が考えられる。

表 2-5 アンケート調査の調査客体と回収率

	日本			アメリカ			ドイツ		
	人事	営業	経理	人事	営業	経理	人事	営業	経理
部長 郵送数	1000	1000	1000	1000	1000	1000	630	630	630
回収数	148	157	282	99	92	132	131	91	120
回収率(%)	14.8	15.7	28.2	9.9	9.2	13.2	20.8	14.4	19.0
課長 郵送数	2000	2000	2000	2000	2000	2000	570	500	500
回収数	260	314	564	126	110	193	150	94	88
回収率(%)	13.0	15.7	28.2	6.3	5.5	9.7	26.3	18.8	17.6
計：回収率(%)	13.6	14.2	24.4	7.5	6.7	10.8	23.4	16.4	18.4

出典) 日本労働研究機構『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、米、独、米の大企業 アンケート調査編』。

## 5.2 アンケート調査から見た日独米の人材育成

### (1) 部課長職への女性の進出

アンケートの回答者のうち女性が占める割合は、アメリカの 26.2%およびドイツの 15.0%に比べ、日本の 0.4%は突出して低い。調査対象が大企業であることから、いわゆる総合職と呼ばれるホワイトカラー正社員に女性が採用されるようになったのは、日本では雇用機会均等法が施行された 1987 年以降であると考えられる。日本での調査は 1996 年であり、雇用機会均等法施行以降 9 年しか経過していないので、管理職に昇進している女性は少ないと思われる。

アンケート調査からは、企業サイドが女性に対し男性と同等の昇進機会を与えているかどうかはわからない。本報告での問題点は、企業サイドが与える昇進機会ではなく、人的資本を蓄積して昇進・高収入を得るためにはどんな能力開発が必要かという点である。能力開発にはどのような職務経験が何歳までに必要と考えられているのか。他社での職務経験は評価されるのか。このような観点から、各国の人材開発を考察する。女性が出産を考える時期にもし就業を中断したら、その女性の能力開発や昇進可能性はどのような影響をうけるのだろうか。

以下で、第一に、部課長職にはどのような能力が必要と考えられているか。第二に、必要な能力を持つ人材の調達方法、第三に、何歳までにそのような能力を開発する必要があるのかについて述べる。

### (2) 営業、人事、経理の部課長職に必要な能力開発

ホワイトカラーの仕事には、定型的な業務と非定型的な業務がある。上位職では、非定型的な業務が増え、判断を求められるケースが増えることになる。将来の不確実さのもと

で判断を下す技能を測る尺度を、猪木（2002）は次のようにまとめている。

- ① 他の専門領域の理論と実際の要点をすばやく理解する力。
- ② 当面の問題に関する事実を構成する推理力。データの理解だけでなく、データの欠落している隙間を埋める力。例えば、予算と実績の乖離の原因究明がこれに当たる。
- ③ 不確かな人間行動の予測。
- ④ 不確実な情報のもとで推量した結果が、良識と直感にあうかをすばやく判断する力。

これら4つの能力のうち、Off-JTで開発できるものは①と②の一部で、ほとんどの能力は実務経験を蓄積して培われていくものと考えられる。このような能力を開発する機会について、日米独の3ヶ国の部課長はどのように考えているのだろうか。

アンケート調査では、7つの項目について「現在の仕事を効率的に進めていく上でどの程度役に立ちましたか」と質問している。日米独で共通して3位以内にあげられた項目が、「当該職能内のいろいろな仕事の経験」および「当該職能内の特定の仕事の経験」である。前者の項目は、日米独とも1位にあげられている。3カ国で異なる項目は、日本の「当該職能の他の職能の仕事の経験」、アメリカの「最終学歴の教育内容」、ドイツの「独学や自費で受けた教育訓練」である。日本では、他の職能における経験が重視されている。

さらに、現在の職能分野で課長を育成するために望ましいキャリアとして、3カ国で共通して3位以内に挙げられているのが、「当該職能の中で数多くの仕事を長く経験する」である。米独ではこの項目が1位で最も高い割合（アメリカ57.0%、ドイツ36.2%）を占めるが、日本では2位で16.2%とそれほど高い割合ではない。日本で1位にあげられているのは「当該職能だけでなく、別の職能の仕事を経験する」であり、最も割合が高い56.7%を占める。ここからも、日本では能力開発のために幅広い職能の経験が重視されているといえる。日本では8割の人が転職を経験していないので、同じ会社内での他の職能経験が重視されているともいえる。

以上から、アメリカやドイツと比べて、日本は部長職でも課長職でもより幅の広い職務経験を重視しているといえる。この点は、日本は人材を企業内部から調達しているといわれることと整合的である。なぜなら、内部の人材ならば、企業が最適と考える職能の組み合わせで広く経験させ、能力開発することが容易であるからである。では、アンケート調査から、日本の人材調達は内部調達型といえるのだろうか。

### （3）人材の調達方法

人材調達の方法には、企業内部の人材を登用するという内部調達の方法、そして、必要な人材を企業外部から調達する外部調達方法の2つがある。人事、営業、経理の部課長職に登用する人材を、企業内部と企業外部のどちらから調達しているのだろうか。外部調達方法をとる企業では、外部の人材を登用するので、部課長の勤務したことがある企業数は多いと予想できる。

前述のアンケート調査によって、これまでに勤務したことのある企業数を示しているのが、表2-6である。これまでに勤務したことのある企業が現在の企業のみである部課長の割合は、日本81.5%、アメリカ18.1%、ドイツ33.0%である。日本では勤務先を変え

たことのない人が8割と大部分を占める。アメリカやドイツでは、他の企業勤務経験がある部課長の方が多数である。

他の企業で勤務経験がある部課長のうち、日本では73.1%の人が2社に勤務経験がある。転社経験がある人の中でも、大部分の人は転社をしたのは1回である。アメリカおよびドイツの場合、他の企業で勤務経験がある部課長のうちで、経験企業数が2社または3社の人の割合が同程度の3割程度で最も高い。アメリカやドイツでは、1回から2回転社する人が多いことがわかる。

以上から、企業から企業への人材移動が、日本で最も低く、ついでドイツ、アメリカが最も高いといえる。日本では管理職の人材調達は企業内の労働市場から行い、アメリカやドイツでは企業外部の労働市場から行っている程度が高いといえる。

表 2-6 これまでに勤務したことのある企業数別にみた大企業の人事・営業・経理担当部課長割合：日本 1996 年、アメリカ 1995 年、ドイツ 1996 年

割合 (%)	日本		アメリカ		ドイツ注1	
	全体	経験あり	全体	経験あり	全体	経験あり
現在の企業のみ	81.5	--	18.1	--	33.0	--
他企業勤務経験あり	18.2	100.0	81.8	100.0	65.8	100.0
2社	13.3	73.1	27.3	33.4	23.6	35.9
3社	3.5	19.2	23.3	28.5	22.4	34.0
4社	1.0	5.5	15.6	19.1	11.1	16.9
5社以上	0.4	2.2	15.6	19.1	8.7	13.2
3社以上	4.9	26.9	54.5	66.6	42.2	64.1
無回答	0.2		0.3		1.2	
N (人)	1567	285	752	615	424	279

出典) 表 2-5 に同じ。

注 1：ドイツでは、企業規模 1000 人以上の回答者のうちの割合である。ドイツの調査では調査客体の抽出法が異なるので、回答者の企業規模に偏りがあるため。

女性が出産で退社した場合、同じ企業に再就職する可能性はほとんど考えられない。人材内部調達型のシステムの場合、女性は退社すると昇進の可能性は非常に低くなるといえる。すなわち、内部調達型システムでは、女性が退社すると昇進可能性が低下することを通じ、将来の所得は大きなマイナスの影響をうけると推測できる。出産で就業を中断するコストは、日本が最も高く、ついでドイツ、アメリカが最も低い可能性がある。

#### (4) 企業間人材移動の時期

アメリカやドイツは、企業間人材移動が相対的に盛んであるといえるが、何歳でも移動が生ずるのだろうか。表 2-7 は、現在の企業へ入社した年齢の平均値を、日本、アメリカ、ドイツについて示している。他の企業で勤務経験がある部課長の平均入社年齢は、日本 33 歳、アメリカ 34 歳、ドイツ 34 歳で、ほぼ同じである。

表 2-7 現在の企業へ入社した年齢の平均値：日本 1996 年、アメリカ 1995 年、ドイツ 1996 年

平均値・(歳)	日本	アメリカ	ドイツ注1
全体	24.8	32.0	30.8
他企業勤務経験あり	33.4	34.0	33.6
現在の年齢 (全体)	48.5	44.0	43.7

出典) 表 2-5 に同じ。

注 1：ドイツでは、企業規模 1000 人以上の回答者のうちの割合である。ドイツの調査では調査客体の抽出法が異なるので、回答者の企業規模に偏りがあるため。

表 2-8 他の企業で勤務経験ありの部課長が入社したときの年齢構成：日本 1996 年、アメリカ 1995 年、ドイツ 1996 年

割合 (%)	N (人)	29 歳以下	30~39 歳	40~49 歳	50~59 歳	60 歳以上
日本	283	48.1	23.6	13.5	14.8	0.0
アメリカ	603	34.3	42.2	17.7	5.8	0.0
ドイツ注1	266	32.0	45.1	18.4	4.5	0.0

出典) 表 2-5 に同じ。

注 1：ドイツでは、企業規模 1000 人以上の回答者のうちの割合である。ドイツの調査では調査客体の抽出法が異なるので、回答者の企業規模に偏りがあるため。

そして、現在の年齢の平均値<sup>(1)</sup>と比べると、アメリカ、ドイツでは、平均的に現在の企業へ入社して 10 年程度たっていると推測できる。日本は約 15 年と、アメリカやドイツよりも数年長いといえる。

40 歳代の人が転社して、他社の部課長に移動するケースはどのくらいあるのだろうか。表 2-8 は、他の企業で勤務経験ありの部課長が入社したときの年齢構成を示している。日本では、29 歳以下で入社している人が 48%と最も多く、約半数になる。アメリカやドイツは、30 歳代で入社している人がそれぞれ 42%、45%と最も多く、約半数になる。企業間の人材移動が盛んであるアメリカやドイツでも、入社する年齢のピークは 30 歳代にあり、40 歳代に入ると減少するといえる。

部課長の現在の年齢は 40 歳代半ばであり、今後転社をする人は少ないと思われる。従って、アメリカやドイツでも 30 歳代半ばで入社したら、その後は企業に定着すると考えられる。日本では、数年早く 30 歳までに転社して、その後はその企業に定着するといえる。

企業間人材移動が相対的に盛んなアメリカやドイツにおいても、30 歳代半ばまでに移動できるだけの職務経験を蓄えておく必要があるといえる。出産適齢期が 20 歳代後半であることを考えると、出産が人的資本蓄積に与えるマイナスの影響は小さくない。20 歳代後半に出産し子供が学齢期を迎えるまで人的資本蓄積が停止していれば、30 歳代半ばまでに

十分な職務経験を蓄えることは困難であろう。また、この出産が人的資本蓄積に与えるマイナスの影響は、30歳までに転社する必要がある日本の場合に最も大きい可能性がある。

### 5.3 出生が人的資本蓄積に与える影響と労働力率

第2節において、ドイツと日本はグループB（労働力率が中程度のグループ）に分類されていた。人的資本蓄積に対し出生が与えるマイナスの影響は、日本とドイツでは異なり、日本の方が大きいといえる。グループA（労働力率が高水準のグループ）に分類されたアメリカとグループBのドイツは、ホワイトカラーの人材育成の観点から見た限り、類似したマイナスの影響を持っている可能性がある。

以上から、労働力率を指標として出生のコストを類推することは問題を含んでいる可能性が高いといえる。

## 6 まとめ

1980年代半ばまで、出生力と女性の労働力率の関係はマイナスであると観察されてきた。ところが、1980年代後半以降、先進諸国においてこの関係が逆転し、女性労働力率の高い国ほど出生力水準が高いという関係が指摘されている。この要因の一つは、女性の賃金率が出生力に与えるプラスの所得効果がマイナスの代替効果を上回ったためとの先行研究がある。しかし、この先行研究には集計されたデータを使っているため、まだ検証の余地を残している。出生力の指標であるTFRは、出生タイミング変化に影響を受けるなどの問題を含んでいる。また、就業の指標として労働力率を使用しているが、労働力率が同水準の国であっても、雇用システムが異なれば女性にとっての出産のコストが異なる可能性は高い。

女性の賃金率上昇が、出生力に対してプラスの効果をもっているのか。もつとすれば、どのような雇用システムのもとでプラスの効果をもたらすのか。これらの問題は、研究上においても政策立案上においても、重要なものである。

これらの問題を分析するには、国際比較可能な就業歴および出産歴のデータを含む調査が必要であり、世代とジェンダープロジェクトによるパネルデータの整備は非常に重要である。

### 注

1) 現在の年齢の平均値は、部課長全体のもので、他の企業で勤務経験のある部課長のものではない。調査の公表されているクロス表では、他の企業で勤務経験のある部課長の平均年齢がわからない。勤務経験のある部課長の方が平均年齢の高い可能性が考えられるが、平均値は全体とそれほど変わらないと仮定した。

参考文献

- Ahn, N. and Pedro Mira, 2002, "A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries", *Population Economics*, 15:667-687.
- Becker, G. S., 1965, "A Theory of the Allocation of Time" *Economic Journal*, 75:493-517.
- Becker, G. S. and HG Lewis, 1973, "On the Interaction Between the Quantity and Quality of Children", *Journal of Political Economy*, 81:813-846..
- Bongaarts, J. and G. Feeney, 1998, "On the Quantum and Tempo of Fertility", *Population And Development Review*, 24(2):271-291.
- Bongaarts, J., 1999, "Fertility Decline in Developed World: Where Will It End?", *American Economic Review*, 89:256-260.
- Butz, W. P. and M. P. Ward, 1979, "The Emergence of Countercyclical U.S. Fertility", *American Economic Review*, 69(3):318-328.
- Hotz, V. J., J. A. Klerman and R. J. Willis, 1997, "The Economics of Fertility in Developed Countries", In: Rosenzweig and Stark ed. *Handbook of Population and Family Economics*, 1A:275-347, North-Holland.
- OECD, 1992, *Labour Force Statistics*.
- OECD, 2002, *Labour Force Statistics*.
- 阿藤誠、1996、「先進諸国の出生率の動向と家族政策」、阿藤誠編著『先進諸国の人口問題』東京大学出版会。
- 小池和男、2002、「問題、方法、意味」、小池和男・猪木武徳著『日米英独の比較 ホワイトカラーの人材形成』、東洋経済新報社
- 猪木武徳、2002、「ホワイトカラー・モデルの理論的含み」、小池和男・猪木武徳著『日米英独の比較 ホワイトカラーの人材形成』、東洋経済新報社。
- 日本労働研究機構、1998、『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システムー日、米、独の大企業 (2)アンケート調査編』、調査研究報告書 No.101.

### 第3章 家族政策研究と社会関係資本

岩間 暁子

#### 1 本稿の目的

先進国の中でも日本の少子化は際だっている。従来は晩婚化がその主要な要因であったが、最近では、結婚した夫婦の間で生まれる子どもの数も減少していることから、子育てをとりまく環境にも目が向けられるようになってきている。

「子育て」を担う単位として「家族」が占める重要な位置は今後も基本的に変わらないと考えられるが、これまでのようなやり方では家族が子育てを担えない状況が生まれている以上、社会の中で分担する新たな仕組みをつくることが必要であり、それができなければ少子化の流れをとめることはできないだろう。

先進国の国際比較研究によれば、女性の労働力率が高い国ほど出生率が高いという一見逆説的な関係が見られ(阿藤 1996:41; Esping-Andersen 1999=2000:106)、女性の就業継続が少子化をひきおこすか否かはそれぞれの国がどのような政策を採用するかによって異なることが示されている。

家族が果たす機能の変化と、その変化に対応した新たな支援のあり方について総合的に検討するためには、「市場」や「国家」にも目を向ける必要がある。そこで、本稿では、脱工業化社会において人々が直面するさまざまな社会的リスクを家族、市場、国家という3つの制度がどのように分担するのか、という問題を検討したエスピン-アンデルセンの議論を出発点とし、その上で、有効な家族政策の策定に先立って不可欠な現状把握、すなわち、「家族が期待されている機能をどのように果たしているのか」を明らかにするために必要となる分析枠組みの検討を主な課題とする。

まず最初に、エスピン-アンデルセンの議論を紹介する。1990年に出版した著書の中では、OECDに加盟している欧米諸国のデータを用いて「自由主義的モデル」「コーポラティズムモデル」「社会民主主義的モデル」という福祉国家レジームの3分類を提示し、従来の「福祉先進国-福祉後進国」という単純な一次元的な分類を超えた点が高く評価されたが、他方でフェミニストを中心として、家族の役割を軽視しているという批判が寄せられた<sup>(1)</sup>。また、たった3つですべてを分類できるのか、という疑問の声もあがった。これらの批判に応える形で分析枠組みの改訂版が1999年に出版した著書で提示されており、本稿では家族政策に焦点をあてて考察を進める都合上、この新しい分類に依拠しながら、日本の福祉レジームが有する基本的な特徴について確認する。

家族は、それぞれの家族が有するさまざまな資源や資本を動員して、育児や介護などの家族に割り当てられた機能を果たしているわけだが、全体としてどのようなパターンが存在するのかを明らかにすることによって初めて層別に有効な支援策のあり方の検討が可能となる。そこで、第二に、考慮すべき資源や資本の種類について、主に社会階層研究の知見を用いて整理する。特に、近年社会科学のさまざまな分野で関心を集めている「社会関係資本 (social capital)」を取り上げ、その有効性を検討する。

ただし、1990年代以降関心を集めている社会関係資本の研究は、概念定義をめぐっても統一した見解には得られておらず、理論的にも、また、実証的にも(計量的アプローチ、



質的アプローチを問わず)未だ模索の段階にある。特に、計量分析を用いた実証研究に関しては、筆者が調べた限り、社会関係資本の測定と計量分析に体系的に取り組んでいるのは、世界銀行の主導によって実施された発展途上国の開発における一連の研究が唯一である。先進国における家族機能の変化をいかに把握するのか、という本稿の目的とは直接的に結びつくものではないが、計量分析に基づく先行研究がきわめて少ない現状を鑑み、第三に、世界銀行の一連の研究で用いられている調査手法や項目の紹介を通じて、今後の分析に向けて課題を検討する。

## 2 福祉レジームと日本の特徴

### 2.1 エスピン＝アンデルセンの理論枠組み

エスピン＝アンデルセンの理論は、現在では古典となっているマーシャルやポラニーの研究を手がかりとしながら、家族、市場、国家という3者を通じた資源分配に着目している。これを資源分配を受ける人々の側から見れば、人々が入手する所得や福祉は、a) 家族自らが提供するサービス活動(子どもや病人を家族内で世話をすることなど)、b) 市場活動(賃金や労働に結びついた福祉、市場で購入された福祉)、c) 政府の供給(移転やサービス)という3つのものの総計から構成されている(Esping-Andersen 1990=2000:iv)。換言するならば、個人の福祉は、個人が3つの構成要素から提供されるインプットをどのように総合化(「パッケージ」)できるかにかかっている(Esping-Andersen 1999=2000:66)。

そして、ここで重要となるのは、各々の資源分配の主体が根本的に異なる原理を代表しているという認識である。上記のa)～c)に対応させるならば、a)「互酬性の原理」に基づく分配、b)「金銭関係を通じた分配」、c)「権威的な再分配」という異なる原理である(Esping-Andersen 1999=2000:65)。この点を見逃してしまうと、現実には代替不可能であるにもかかわらず、可能であるという前提において、たとえば市場に任せて失敗する事態が生じる。それぞれの主体が有する分配原理の特徴を活かすことによって、人々が直面する「社会的リスク」はより適切な方法で軽減される。

エスピン＝アンデルセンによると、社会的リスクは、「階級的リスク」「ライフコースにおけるリスク」「世代間リスク」の3つに大別される(Esping-Andersen 1999=2000:71-75)。

「階級的リスク」の例としては、職業によって失業に陥るリスクの違い、低賃金で貧困にあえぐリスクの違いがある。多くの実証的な階級・階層研究によって既に明らかにされているように、階級・階層的地位は再生産されており、この事実は、階級的リスクも同様に世代間で受け継がれる構造的な問題であることを示している。これが、「世代間リスク」である。このようなリスクの性格上、「階級的リスク」や「世代間リスク」は市場を通じた資源分配では階級間の格差が是正されないため、国家によるリスク管理が特に望まれている。

「ライフコースにおけるリスク」は、ラウントリーの「労働者階級のライフサイクル」という概念の発見から生まれたものであり、子どもと高齢者により集中的にあらわれるという特徴を持つ。伝統的に「ライフコースにおけるリスク」を引き受けてきたのは家族であり、3世代同居、世帯を単位とした世代間の所得移転や貯蓄、資産運用の他、私企業(市

場)が提供する生命保険や個人年金の利用、国家が提供する家族手当や年金などを組み合わせて家族はこのリスクのコントロールに努めてきた。エスピン＝アンデルセンが指摘するように、現在生じているのは、家族の安定性にかげりが見え始め、かつては子どもや高齢者が直面していた「ライフコースのリスク」が、若年層や壮年といった成人層まで入り込んでくるようになったという新たな現象である。後述するように、日本ではこのような事態が少子化現象をひきおこしていると考えられる。

家族、市場、国家の各々がどのようにリスクを分担するのか、に関して、3つの福祉レジームに分類している(表3-1)。

表3-1 福祉レジームの特徴

	自由主義	社会民主主義	保守主義
役割			
家族の役割	周边的	周边的	中心的
市場の役割	中心的	周边的	周边的
国家の役割	周边的	中心的	補完的
福祉国家			
連帯の支配的様式	個人的	普遍的	血縁、コーポラティズム、国家主義
連帯の支配的所在	市場	国家	家族
脱商品化の程度	最小限	最大限	高度(稼得者にとって)
典型例	アメリカ	スウェーデン	ドイツ、イタリア

出典) (Esping-Andersen 1999=2000:129)。

この表を理解するために、いくつかの専門用語について簡単に解説をおこなう。まず、「脱商品化」とは、個人あるいは家族が市場参加の有無にかかわらず社会的に認められた一定水準の生活の維持がどれだけできるか、という程度をあらわす(Esping-Andersen 1990=2000:41)。したがって、この程度が最小限にとどまる<自由主義的福祉レジーム>のもとでは、国家の役割が周边的であることともあいまって、家族がリスクを担えない場合には福祉不在という状況がいとまたやすく生み出されてしまう。

連帯の支配的様式に関する「普遍的」という意味は、現実にはかなり階層化し分節化した労働者階級の統一を促すような、純粋に普遍主義的な構想に基づく連帯を指す。これは、後述するように、<保守主義的福祉レジーム>における連帯の支配的様式と対比するとわかりやすい。

「コーポラティズム」とは、伝統的に認知されてきた地位を維持しようとする職業集団を基礎として構築されるのが典型的であり、地位アイデンティティに基づく仲間意識、強制的で排他的なメンバーシップ、相互扶助主義、利益代表の独占といった特徴を持つ連帯のあり方を指す(Esping-Andersen 1990=2000:66-69)。この精神が具体化された制度の例としては、日本で広く見られるような会社別の組合、職業別の共済組合が挙げられる。

エスピン＝アンデルセン自身は「国家主義」について明示的な定義をおこなっていないが、ビスマルクの主張を例に出しながら、国家が社会給付に関する財政運営と分配に直接あたることとみなしているようである(Esping-Andersen 1990=2000:66-67)。社会政策における「国家主義」の存在を確認するために用いられた指標は二つあり、一つは公務

員に対して付与される福祉特権、もう一つは社会移転支出総額に占めるミーンズテスト(資力調査)付き給付支出の割合である。前者が多いほど適切な忠誠心や従順な態度に対して報酬あるいは保証を与えようとする意図が働いているとみなし、後者の割合が高いほど伝統的な救貧観を有しているとみなす。

〈保守主義的福祉レジーム〉の中では、連帯の様式が血縁に基づく家族主義なのか、それとも職業に代表されるような地位に基づくコーポラティズムなのか、あるいは、厳格な階級制を施行する国家主義なのか、といったバリエーションが見られるが、いずれも、その根底には共通して、社会統合のためには伝統的地位関係を維持する必要があるという考え方があり(Esping-Andersen 1990=2000:66)。この意味での共通点をもつがゆえに、このレジームは「保守主義」という名前をつけられている。

他方、〈自由主義的福祉レジーム〉では、競争的個人主義を理念の核心部分におき、しかも、この競争的個人主義は市場によって涵養されるものと想定しているため、他者との連帯という発想自体がそもそも組み込まれていない。

## 2.2 福利国家レジームと家族政策

日本の特徴を検討するに先立ち、各レジームの特徴について、家族政策との関わりを中心に概観する(Esping-Andersen 1999=2000:5章)。

### (1) 自由主義的福祉レジーム

このレジームの現代的なあり方は、アメリカに典型的に見られるように、小さな国家、リスクの個人的責任、市場中心の問題解決に向けた政治的取り組みを軸とする。したがって、政府が積極的に家族を支援するという仕組みは基本的には存在しない。

このレジームの特徴は3つある。第一に、社会保障はあくまでも「悪性のリスク」に限定され、特別に貧しい人々を対象とした社会扶助のみが事実中存在し、権利としての社会扶助という視点はほとんど存在しない。そのため、厳格なミーンズテストが課せられる。

第二に、リスクを「社会的」とみなす範囲がきわめて狭く、リスクを担う主体は国家ではなく、あくまでも個人と考える。つまり、市場を通じて提供される福祉サービスを個人が自己責任のもとで購入することが前提とされている。実際、アメリカには国民健康保険のみならず、疾病手当、出産手当、家族手当、育児休暇制度も存在していない。

第三に、イギリスのサッチャー時代に顕著に表れているように、市場が奨励されるという特徴がある。「悪性のリスク(高リスク)」は国家が提供する最小限の福祉にまかせ、それ以外の「よいリスク」は市場に任せるという発想である。たとえば、公的年金に対する私的年金の割合を調べると、このレジームに属するオーストラリアで0.5、カナダで0.7、アメリカで0.3であるのに対し、大陸ヨーロッパやスカンジナビア諸国では0.1かそれ以下という違いが見られる。もう一つの指標として用いられた、ミーンズテストを条件とする社会扶助が社会支出全体の中で占める割合についても、〈自由主義福祉レジーム〉に属する諸国で高い傾向を示している。

## (2) 社会民主主義的福祉レジーム

事実上、スカンジナビア北欧諸国を指すこのレジームの特徴について、エスピノーア・デルセンは他の二つのレジームとは異なり必ずしも明示的には述べていないが、筆者が整理すると、以下のような特徴を有していると考えられる。

第一に、総合的なリスク対策を希求し、その基礎として「普遍主義」をおく。これは、(1)で述べたように、<自由主義的福祉レジーム>が最低限のニーズを国家がミーンズテストに基づいて認定し、その範囲内でのみ国家がリスクを負担するといった姿勢や、(3)で述べる<保守主義的福祉レジーム>が基幹男性労働者の完全雇用を最優先させ、その人たちを介してリスクの軽減を図るという取り組みと比較すると、権利は等しく個人に属するという意味での普遍主義的性格が明確である。つまり、国家が認定するニーズや、市場における雇用関係に基礎を置くのではなく、シティズンシップに基礎を置くという姿勢である。

第二に、「福祉の脱商品化」、つまり、市場への依存からの脱却に向けて積極的であるという点である。そのために、a) 第一の特徴として述べた「普遍主義」を給付水準の引き上げによる「高額支給」と融合させ、さらに、b) リスクを包括的に社会化するという取り組みがなされている。より具体的には、金持ちであれ、貧乏人であれ、皆が同じ権利を持ち、同じ給付を受けることができるようにし、しかも、給付される金額が十分であることによって、市場による福祉サービスの提供を閉め出している。結果的に、格差が減らされ、平等化の促進にも寄与する。

第三に、「脱家族化」へ向けて強い姿勢を有している。女性の雇用および家族の不安定化（失業や離婚）という二重の問題に対して、家族だけがそれらに対処するのではなく、国家が積極的に福祉負担を担っていくという姿勢である。このことは、本稿の冒頭で述べたように、女性の労働力率が相対的に低い国がより低い出生率であるという一見したところ逆説的とも言える結びつきを理解する上での鍵となる。<社会民主主義的福祉レジーム>では、家族サービスへの公的支出、デイケアの普及率、ホームヘルパーの普及率が群を抜いて高く（Esping-Andersen 1999=2000:97-98）、女性が家事と仕事を両立する上で直面する困難が国家によるケアサービスの提供によって大幅に改善されているという指摘（Gustafsson 1995）を裏付ける結果が得られている。

## (3) 保守主義的福祉レジーム

このレジームの特徴は3つある。第一は、リスクを共同で負担するために（表1の連帯の支配的様式に相当）、職業別の各種制度、すなわち既述したコーポラティズムである。数多くの職業別の制度を整理統合しようとする試みが若干なされているが、実際には、今なお、職業という身分的区別に基づく社会保障制度が採用されている。

第二に、民間の市場を通じた福祉政策が周縁的なものにとどまっているという点である。職業を通じた強制的な社会保険に重きを置き、その上で、「通常の」雇用関係からはずれた人々に対しては、特別に国家が社会扶助をおこなうことで、市場の介入を奨励しない立場をとる。つまり、積極的に市場を活用する<自由主義的福祉レジーム>と、逆に、積極的に脱商品化を推し進める<社会民主主義的福祉レジーム>の中間に位置している。

市場や国家に積極的役割を求めない代わりに、<保守主義的福祉レジーム>は家族に福祉機能を割り当てる。これが第三の特徴となる「家族主義」であり、具体的には、世帯主