

の45%と20%ポイント低くなっている。

②卒業後しばらくたつと独身女性はやや非正規への移動が増え、独身男性はやや正規労働への移動がすすむ。とはいえ独身男性30-34歳層でも正社員比率は59%に過ぎない。

③有配偶男性と無配偶男性を比べると年収水準は後者がかなり低い。若年無配偶層は、勤務先企業規模が小規模の構成比が大きく、職種も販売職、労務職が多い、非正規が多いなど、低賃金となりがちな要素を指摘できる。しかし職種、企業規模、就業形態を考慮後、なお、無配偶男性は賃金率が2割も低いことが賃金関数の推計結果から示されている。男性の賃金が低い傾向にあることと男性が結婚しない傾向にあることには関連があると見られる。

④初職で正社員に就けたかどうかは女性のその後の結婚確率に明確に有意な影響を与えている。

⑤親同居であることは若いコーホートでは特に女性の結婚確率を引き下げている。

⑥学歴は高いほど結婚確率が低い。

⑦自分の目標を持つという意識を持つ女性の結婚確率はやや低い、性別役割分業容認、3歳までは母の手でといった主婦役割を重視する女性の結婚確率も低くなっていることから、専業主婦志向が実現できる男性が縮小傾向にあると見られる。

⑧自分が理想とする女性の生き方と現実の予想とを見ると、大卒正社員は両立を理想としこれを可能と思える者が、シングルの加齢とともに増える傾向があり、理想の実現化がすすむとも解釈できるが、非正社員、低学歴は特に、また全般的に加齢とともに、理想と違うが、結婚せず一生独身で仕事をするようになる予想する者が増える。

⑨補論では、超低出産として注目されるソウル、北京と東京の結婚・出産行動の簡単な比較を示した。ソウルは合計特殊出生率が大きく低下しており、北京も一人っ子政策故に子ども数は少ない。とはいえ、3都市を比較すると、東京の非婚化、無子化傾向は他の2都市とは特段に大きい差があった。結婚への移行スピードは、北京、ソウル、東京の順である。しかし出産への移行は北京とソウルはそれほど大きい差はなく、東京だけがきわめて遅いスピードになっていた。特に35歳以下を見ると、他の2都市では子どもを持たない女性は1割弱程度と推計されるが、東京では4割に達している。

⑩東京の女性の4割が35歳時点で子どもを持たないのであるが、それは自立可能な賃金を得ているからあるいはシングルライフを理想の生き方として希望しているからではない。

第八章の矢嶋ほかの共著論文では、公立保育園の利用者908世帯を対象として調査を行い「就学前児の母親の育児サポートが育児自己効力感および精神的健康に与える影響」と題して、とくにサポート提供者である「夫」「実親」「義理の親」「友人・知人」「専門家」について、サポートの種類である「情緒的サポート」ならびに「手段的サポート」について検討した。その結果、育児自己効力感と有意な関連を示した育児サポート変数は、「夫の育児サポート」「実親の育児サポート」「友人の育児サポート」であった。すなわち、夫、実親、友人から育児サポートが強く期待できる母親ほど、育児自己効力感が高いという結果であった。抑うつ傾向を従属変数とした重回帰分析の結果、抑うつ傾向に対して有意な影響を示した変数は「夫の育児サポート」「義親の育児サポート」「育児自己効力感」であった。夫や義親からの育児サポートを期待できる母親

ほど、育児自己効力感が高い母親ほど、精神的健康が良好であることが示唆された。

以上の結果を踏まえるなら、夫、実親、友人からの育児サポートは育児自己効力感を介して、間接的に抑うつ傾向に影響を与えると考えられる。このことから、身近なサポート提供者、とりわけ育児自己効力感と精神的健康の両方に関連がみられた夫の育児参加を促すことが、母親の育児自己効力感と精神的健康の維持・増進していくうえで重要であることが示唆された。

第九章の矢嶋・村上・近藤ほかの共同論文では、「働く母親の職場・職務特性が仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーと精神的健康に与える影響」と題して、就学前の子どもを育てながら働く母親を対象に、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー（精神的に負の悪影響を及ぼす現象、*negative spillover* : NSP）を引き起こす職場・職務特性を明らかにすること、また、それらの精神的健康に対する影響度を明らかにすることを目的として実証的調査研究を行った。O 県内の公立保育所 11 ヶ所を利用する 908 世帯を対象に、無記自記式の質問紙調査を実施した。調査票は各保育所の担当保育士を通じて、保護者に配布され、後日、保育所内に設置された回収箱を用いて回収された。本研究ではひとり親世帯を除き、調査項目に欠損値のない、就労している母親 369 名を分析対象とした。職場・職務特性は既存の研究を参考に、6 つの側面（「評価制度の未熟性」「身分の不安」「失業の不安がある」「非寛容的な職場風土」「過重な仕事の量的・質的要求」「裁量性の低さ」「職場サポートの質の低さ」）から多面的に評価した。母親の就労形態（フルタイム・パートタイム）別に、職場・職務特性の各要素を独立変数、仕事から家庭への NSP、精神的健康をそれぞれ従属変数とした重回帰分析を行ったところ、次の結果を得た。フルタイムで働く母親において、仕事から家庭への NSP に有意な影響を与えていた職場・職務特性は「仕事の質・量の要求度」「非寛容的な職場風土」であった。また、職場・職務特性は仕事から家庭への NSP を介して、精神的健康を低下させる方向に影響していた。一方、パートタイムで働く母親において、仕事から家庭への NSP に有意な影響を与えていた職場・職務特性は「仕事・質の要求度」「身分の不安」であった。また、職場・職務特性は仕事から家庭への NSP を介して、精神的健康を低下させる方向に影響していた。以上の結果、仕事から家庭への NSP は母親の精神的健康を悪化させる可能性が示唆された。働く母親の精神的健康を維持・増進し、ワーク・ライフ・バランスを実現していくうえで、フルタイムで働く母親においては「非寛容的な職場風土」「仕事の量・質の要求度」、パートタイムで働く母親においては「評価制度の未熟性」「身分の不安」「仕事の量・質の要求度」に着目した支援の必要性が示唆された。

第十章の佐々井論文では、「地域における夫婦出生力と変動要因に関する定量分析」と題して、このような地域間にみられる出生率の格差、および出生率変化の背景にはさまざまな社会経済的要因が存在する。少子化の流れを変えるための諸施策の導入には、それらの要因の解明が不可欠であることは言うまでもない。

女性の高学歴化、機会費用の上昇、それらの変化と相容れなくなった労働市場、雇用慣行、税・保険制度、家庭内役割分業、さらには子どもを育てる環境の変化と保育サービスのミスマッチ、また近年においては、景気低迷下での若年層の就職難や不安定雇用が結婚、出産を困難にしているといった分析結果もみられる。本稿では、都道府

県別の出生率変動を結婚行動と夫婦の出生行動とに分解し、それぞれの地域特性と相互の関連について考察する。さらに、若年人口の動向と出生率変化の関連について、人口統計学的な実証分析をおこなった。

現在観察される都道府県間の出生率格差は、有配偶率の差と有配偶出生率（夫婦出生力）の差の2要素の関係によって大半が説明できる。すなわち、有配偶者割合が高い地域では出生率が高くなるという強い相関関係が観測される。とりわけ大都市圏で有配偶者割合が顕著に低くなっている。

有配偶出生率はさまざまな社会経済要因によって規定されていることが示唆され、地域的な傾向も有配偶者割合の様にはっきりとした特定が出来ない。東京圏の有配偶出生率は、他の都道府県のそれと比較して明らかに低いが、それ以外では東日本で低く、西日本とりわけ九州地方で相対的に高いという緩やかな傾向がみられる。さらに出生順位別にみると、東京都、沖縄県といった特定の都道府県において明確な違いがみられる。総じて、西日本で高出生順位の出生率が相対的に高い。また、有配偶者割合の変化はさまざまな社会経済要因によって生じていると考えられるが、地域統計においては人口移動の影響が極めて大きい。

若年人口の増加が未婚者あるいは有配偶人口の転入に起因するのかによって、出生率に及ぼす影響も異なってくる。逆に、若年人口が減少している場合、未婚者の転出と有配偶人口の転出のどちらが相対的に大きいのかによって、出生率の変化の方向が異なることが予想される。

1990年以降の都道府県別の人口分布をみると、日本の総人口が微増しているなかで大都市圏における人口シェアが拡大している。さらにその人口増加は有配偶人口の増加が未婚者に比べて相対的に大きい。若年人口移動の動機は、就学、就業、結婚によるものが多い。今日観測される、就学や就業機会、あるいは結婚後の居住環境の地域間格差は、若年人口の地域間分布の変化を通して、地域出生率に大きな影響を及ぼしている。地域における出生動向を考察し、効果的な少子化対策を講じるためには、出生率という指標の変化だけにとらわれるのではなく、若年人口の転入や定住を促進するための雇用あるいは住宅に関する施策を包括した総合かつ有機的な対応が不可欠である。

第十一章の新谷論文は、「若い夫婦における出生意欲の変化と少子化関連施策」と題し、地域の少子化問題について6自治体の比較分析を行ったものである。

本研究は、結婚持続期間10年未満の若い夫婦における出生意欲の変化の要因を探るため、対象者である妻の結婚年齢、現在子ども数などの人口学的要因、職業、収入、学歴などの社会経済的屬性、親族の育児サポート、各自自治体における子育て支援行政サービスへの要望や満足度などの育児環境要因の三つの視点からその関連性の分析をおこなった。出生意欲の変化の指標としては、「結婚時の予定子ども数と現在の予定子ども数の差」に注目し、修正された予定子ども数（予定数差）が増加する場合と減少する場合では、いかなる差異が見出せるのか、その地域差も含め検討した。

この分析では、若い夫婦における出生意欲の変化の要因を探るため、各自自治体の出生状況、結婚当時、現在の予定子ども数などの出生意欲を概観し、さらに出生意欲の方向を上昇、変化なし、低下の3つのパターンに分類し、それぞれの群における傾向を明らかにしてきた。その結果、首都圏に位置する品川区は、現在の出生数、予定子ども数とともに他

の自治体より低い。結婚当初の予定子ども数はさほど低くなく、結婚した後、出生意欲が低下することが分かった。予定の子ども数以上の子どもを持たない理由をみると、品川区は、経済的な問題、子育て環境の問題、出産年齢の上昇、住居問題など現代の少子化をめぐる諸問題を分散して包括しており、さらなる出生意欲の上昇には、多方面からの対応が必要とされていることが分かる。また育児支援ニーズにも同様の分散した傾向がみられ、仕事と子育ての両立環境が求められているのと同時に、仕事以外の理由における子育て援助の要望も強く、様々な立場にいる親のサポートが可能となるような柔軟な育児支援政策が望まれる。

一方、地方都市である秩父市や地域のコミュニティである栄市は、結婚当時の予定数もやや高めではあるが、結婚持続期間を経ても予定子ども数がそれほど低下することもなく高い出生意欲を保つことができ、結果的出生率が高いということになっているのではない。ただ、地方においては、教育費援助などの経済的な要望が相対的に強い傾向がみられ、都市部と比較して経済的援助がより必要とされている。

また、名古屋市郊外の多治見市、首都圏のベッドタウンである八王子市や秦野市は、都市部と地方の中間的な傾向を示しており、八王子市などは予定の子ども数以上を持たない理由や子育てニーズにおいて、出生意欲の方向性による顕著な差異はみられず、むしろ同様の傾向を示していることが他の自治体と異なっている。

また予定数差を従属変数にした重回帰分析結果では、予定子ども数の変化の要因として、妻の結婚年齢、現存子ども数といった人口学的変数の影響が大きく、社会経済的属性や子育て支援サービス満足度や同別居などの育児環境要因の影響はあまりはっきりしたものではなかった。今後、少子化対策としての育児支援の政策効果を見出すためには、各自治体における人口学的傾向（例えば、他の自治体よりも妻の初婚年齢が高い、晩婚傾向があるなど）を十分に把握した上で、その特性に応じた育児ニーズを政策に反映し、次世代を担う若い世代の出産・育児をサポートしていくことが必要であることが見いだされた。

第Ⅲ部の、次世代育成支援対策に関する自治体調査の調査研究を要約すると次の通りである。

本研究では、自治体が行っている次世代育成支援対策の現状を把握するために、全国1,798市町村と23特別行政区を調査対象として、質問紙調査を実施した。調査票の発送数は1,821票、有効票は1,000票、有効回収率は54.9%であった。その結果得られた次世代育成支援対策に関する自治体調査の主要な結果の詳細は報告書を参照されたい。

さらに、特定の地域について行ったヒアリング調査の結果は次の通りである。

1) 秩父市のヒアリング調査

秩父市は、次世代育成支援対策行動計画（以後、「行動計画」）の先行策定地域であり、他の自治体と比較して積極的な子育て支援施策が展開されている。「先行策定地域」とは、2003年度（平成15年度）中に厚生労働省のモデル指定を受けて、「行動計画」を他に先行して策定した自治体のことであり、全国53市町村がこの指定を受けている（櫻井 2004）。先行策定地域では、540万円を限度として、策定補助金の2分の1が支給されるというメリットがある。また、秩父市の場合、先行策定地域となることで他の自治体とのコンタクトが増え、次世代育成支援に関するデータや情報を共有することができるといった2次的

な利点もあったようである。

秩父市における「行動計画」の策定担当部署は、健康福祉部子ども課である。子育て支援に関する具体的な施策については、区役所においてある冊子や市のホームページなどで公開している。秩父市における「行動計画」の第1の特徴は、他の自治体と比べて、出産や育児に関する経済的支援が手厚いことである。例えば、出産時には1子に対して5万円の出産褒賞金を贈呈している。また、7歳未満の第3子以上の児童の養育者には、第3子以上の児童1人につき、年齢に応じて年額で1-8万円の子育て支援金を支給している。国民健康保険の自己負担分の医療費についても、助成期間を現行よりも3年長い小学校3年生修了前にまで延長している。これらはいずれも養育者の所得に関係なく実施されている。

秩父市の「行動計画」では、出産・子育てに対する経済的支援をはじめとする様々な施策を通じて、出生を促進する取り組みがなされている。厳しい地方財政のなかで、積極的な子育て支援を展開している点は高く評価できる。これを受けてか、秩父市における合計出生率は2006年に入ってからわずかに上昇傾向にあるという。これが出生率回復の兆しであるのか、今後を見守っていきたい。

2) 多治見市における次世代育成支援対策行動計画の展開

多治見市における次世代育成支援対策行動計画（以後、「行動計画」）は、出生促進策としての特徴は薄く、むしろ子育てに関する福祉の向上を主な目的として策定されている。これは出産や育児に対する経済的支援を重視している秩父市とは対照的なアプローチといえる。多治見市における「行動計画」の第1の特徴は、児童館をはじめとする既存施設の有効利用という点に求められる。多治見市では、「行動計画」の基本理念のひとつとして、「子どもが自主的に活動できるまち」を掲げている。具体的には、子どもの居場所の充実や自主的活動の支援等を行っている。これらの活動拠点として、児童館が活用されている。そのため、子育て支援策においても、就学児を対象としたものが比較的多いという特徴がある。

3) 品川区における次世代育成支援対策行動計画の展開

品川区における次世代育成支援対策行動計画では、豊かな財政を背景として、充実した子育て支援策が展開されている。例えば、子どもの医療費については、健康保険の自己負担分について、外来・入院を問わず、中学3年生になるまで区からの助成を受けることができる。また、区の上乗せ処置により、児童手当は所得制限なしで支給されている。さらには、私立幼稚園入園料補助金として、子どもが品川区内の私立幼稚園に入園した場合に、一律10万円が支払われる。不妊治療についても、区の上乗せ支援を受けることができる。国の特定不妊治療費助成では対象とならない一般不妊治療を対象として、自己負担額の2分の1を助成する。その他にも、超音波検査による妊婦健診の検査費や、里帰り出産のため区外で妊婦健診を受けた場合の健診費用に対しても助成が行われる。

品川区における保育サービスは、「行動計画」策定以前より充実していることで定評があった。「行動計画」においても、「安心して働ける子育て支援」の推進が掲げられており、これらを引き継ぐ形で多様な保育サービスが展開されている。具体的には、0歳児保育や夜10時までの延長保育、休日や年末にも子どもを預けられる休日保育や年末保育、病後時保育が挙げられる。また、「行動計画」では新規事業として、病気の子どもを医療

機関で預かる病時保育も開始されている。また、出産後 28 日以内の新生児及び産婦を対象とした新生児訪問を全産婦に対して行うことにより、母親が保健所や児童センターに気軽に相談できるように配慮している。

品川区では、他の地方都市と比べて豊かな財源を背景に、多様かつ充実した子育て支援が展開されている。また、先進の気風が盛んであり、幼保一元化の推進にみられるように、現行の制度に縛られない柔軟な施策展開を行っている点に特徴がある。大都市でありながら、商店街を中心とした地域社会が根付いており、住民のマンパワーを活用した施策を行える点も子育て支援には有利である。このような改革的な取り組みが、都市部の人口行動にどのような影響を与えるのか、興味深く今後を見守りたい。

第1章 出生率の将来シミュレーションと少子化対策効果の分析

増田 幹人

はじめに

本研究では、我が国で少子化対策を実施した際に、それが出生率の変化に及ぼす数量的な効果を、マクロ計量経済モデルに基づく合計特殊出生率（以下 TFR）の将来シミュレーションによって明らかにする。具体的には、様々な社会経済に関するマクロ時系列データを使って連立方程式モデルを組み、それに基づき少子化対策の代理変数（少子化対策変数）と GDP が変化するシナリオを組み合わせることで、我が国の TFR の将来シミュレーションを実施し、そこから少子化対策の効果を数量的に示す。今年度は昨年度のモデルをより精緻化し、少子化対策変数を増やしている。また推定手法も改良を行い、時系列データの定常性を考慮に入れるため階差をとって推定を行っている。

本研究では少子化対策として家族政策と労働政策の二つを取り上げる。家族政策は1990年代から既に実施されてきた狭義の少子化対策で、主に女性の就業と出産・子育ての両立を推進するものと、出産・子育ての直接費用を補助するものに分けることができる。ここでいう労働政策は、働き方の見直しという視点に立って労働市場や勤務形態の柔軟化を押し進めていくワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）施策で、最近少子化対策として効果的だと考えられるようになっている広義の少子化対策である。

また家族政策と労働政策をさらに細かく分ける。家族政策としては保育環境の充実と出産・子育て世帯への現金の直接給付という施策を取り上げ、これらを変数として表す際は、それぞれ保育所定員数、児童・家族関係給付費の現金給付部分を用いる。また労働政策としては労働時間の短縮、不安定就労の解消、同一労働同一賃金の達成という施策を取り上げ、これらの代理変数は、それぞれ女子短時間就業率、女子正規就業率、女子非正規賃金（厳密には後者二つはトレンド変数で代理）とする。このように今年度は、可能な限り少子化対策変数をマクロ計量経済モデルに取り込んでおり、幅広く少子化対策を実施した場合の政策効果を示すことができると考えられる。

1. 我が国の少子化対策

1.1 少子化対策の流れ

我が国で実施された最初の具体的な少子化対策は1992年の育児休業法施行だと考えられており、1995年には育児休業給付制度が発足し、それ以降育児休業の賃金保障は引き上げられてきている。また、1994年に政府はエンゼルプラン策定をした。この新たな施策では保育所の量的拡大や低年齢児保育、延長保育等の多様な保育サービスの充実等が目標とされた（内閣府2007）。その後、1999年には新エンゼルプランが策定され、旧エンゼルプランの内容を見直し、これまでの保育サービス関係を中心とした内容だけでなく雇用、母子保健・相談、教育等の事業も加えた幅広い内容となった（内閣府2007）。また児童手当制度も年々拡充されてきており、2008年現在では第1子以降について小学校修了前まで支給されるに至っている。これらの少子化対策はすべて家族政策に含まれるもので、もっぱら女性の就業と出産・子育ての両立に焦点を当て、子どもを産み育てやすい環境づくり対

策という内容にとどまるものであった。

しかし1990年代後半頃から、従来の家族政策の内容に加えて働き方の見直しという視点が重要視されるようになり、2002年に策定された少子化対策プラスワン以降ではこの視点が大きく取り上げられるようになった。この理由は、働く女性の増加、長時間労働と雇用の非正規化という働き方の実態を背景として、家族政策だけでは少子化対策として不十分で、働き方の見直しの視点に立った労働市場や勤務形態の柔軟化を促す労働政策も必用だという認識が強まったためである。

この施策は、ワーク・ライフ・バランスの達成を目指した一連の施策（ワーク・ライフ・バランス施策）として位置づけられる。ワーク・ライフ・バランスとは、企業における雇用形態や勤務形態等の就業状態を根本から見直すことにより、柔軟に働ける社会の実現を目指すことによって、企業にとって効率性の高い生産性を実現しながら、個人にとっても職業生活と家庭生活がともに充実し、満足のいくものにするを目的とする考え方で、仕事と生活の調和を意味するものである（山口 2006）。

ワーク・ライフ・バランス施策は様々なものがあり、労働市場や勤務形態の柔軟化の推進に力点を置く労働政策だけでなく、本来は就業と出産・子育ての両立に力点を置く家族政策も含まれる（山口 2006）。しかし我が国でワーク・ライフ・バランス施策という場合には、労働市場や勤務形態の柔軟化の達成という意味合いが強い。実際、アメリカやイギリスではこの達成がワーク・ライフ・バランス施策の核となっている（労働政策研究・研修機構 2005）。したがってこれらの点から、本研究では労働市場や勤務形態の柔軟化の達成という労働政策をワーク・ライフ・バランス施策とし、就業と出産・子育ての両立という家族政策はこの施策に含めないこととする。

ワーク・ライフ・バランス施策は本来少子化対策ではないが、最近我が国ではこの施策が少子化対策として効果的だと考えられるようになっており、この点も含め、ワーク・ライフ・バランスの重要性に関する指摘は出始めている（大沢 2006, 山口 2005, 2006, 労働政策研究・研修機構 2005）。

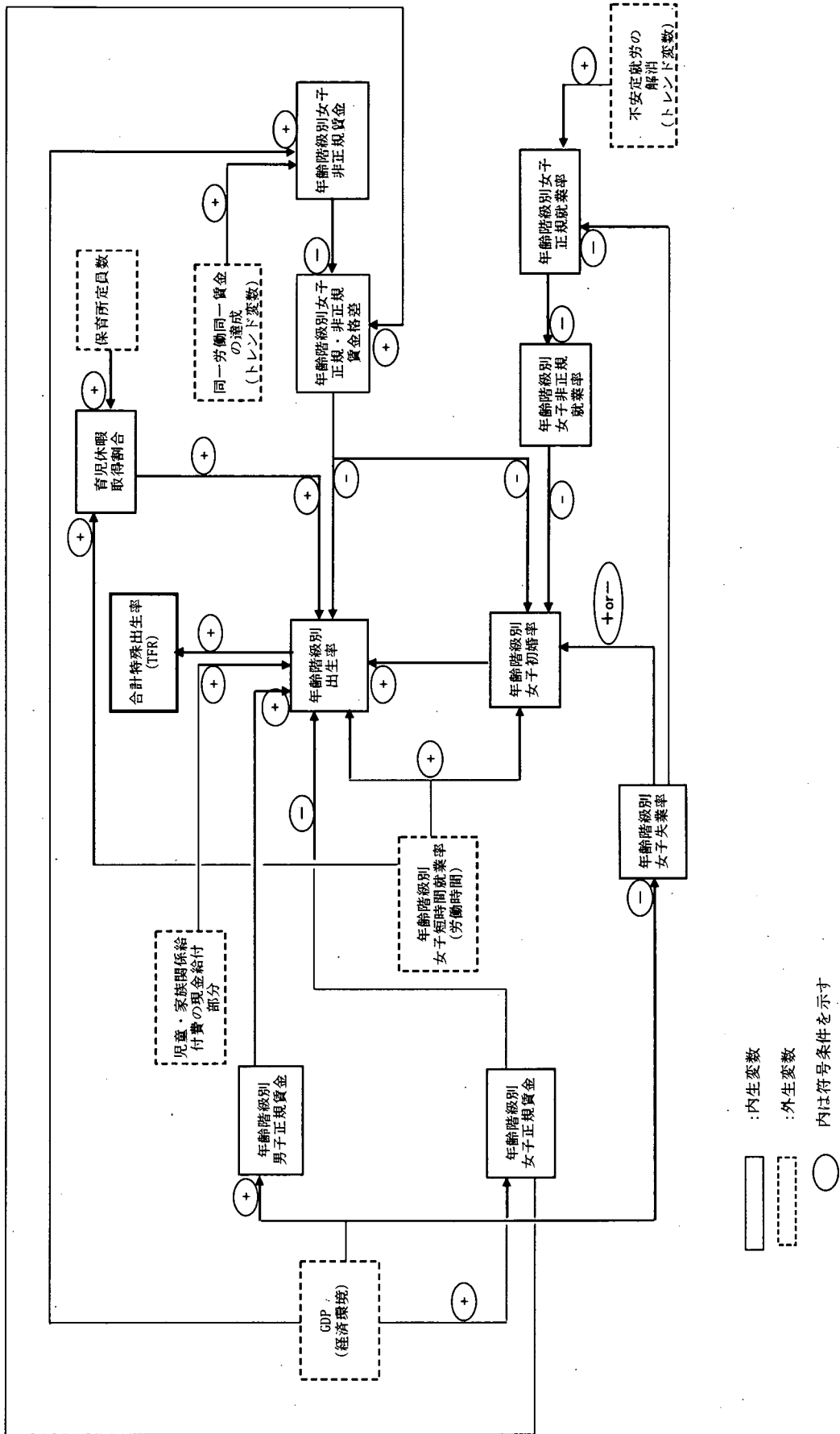
1.2 労働政策

① 不安定就労の解消

次に、家族政策と労働政策に含まれるそれぞれ個別の少子化対策の意味、およびそれらの代理変数の説明、そしてそれらが結婚・出生へ影響を及ぼすメカニズムの説明を行う。様々な社会経済変数と結婚変数（初婚率）および出生変数（出生率）との詳しい関係は、図1のモデルの全体構造、および付録1の方程式一覧に示してある。まず労働政策について説明を行う。

不安定就労が増えるほど結婚、延いては出産が遅れるという分析結果がある（樋口・酒井 2003, 2005）。この理由を男性の立場から考えると、就業形態が非正規だと収入が低く雇用も不安定なので、結婚して家庭を作るのが難しく結婚を先延ばしにするからだと考えられている。また女性の立場からみると、就業形態が非正規だと周りにいる男性も非正規社員が多く、上方婚を望む女性にとっては良い結婚相手が周りに少ないという職場環境に身を置くことになり、やはり結婚を先延ばしにすると考えられている。また結婚した後にもこの問題は起こる。夫のみが稼ぎ手の夫婦の場合には、夫の就業形態が非正規だと家計の

図1 モデルの全体構造



収入も低くなるために、お金のかかる出産にはなかなか踏み込みにくい。また、必要から妻も働いている場合を考えると、もしも妻の就業形態が収入の少ない非正規ならばその分家計収入は減るので、出産に対する動機は働きにくくなる。したがってこれらのことから、正規の仕事を望んでいる非正社員が実際正規の仕事を得れば、収入が上がり雇用も安定するので結婚・出産に対する意欲は高まると考えられている。この非正社員の正社員化という、不安定就労の解消は労働政策の一つで、正規就業率の上昇はこの実施状況を反映できる。本研究では女性の非正社員から正社員への動き、すなわち女子正規就業率の上昇に焦点を当てる。

不安定就労の解消を正規就業率によってコントロールしようとする場合には、正規就業率を外生変数として設定するのが機能的には望ましいが、本モデルでは理論的観点から経済環境からも影響を受けるように定式化されているので、外生変数に設定できない。したがってこの代わりに正規就業率の説明変数にトレンド変数を加え、これを不安定就労の解消施策の代理変数としている。シミュレーションを実施する際には、正規就業率を上昇させるようにトレンド変数を変化（他の少子化対策変数の年変化率に準拠。非正規賃金の場合も同じ）させている。また正規就業率の変化は、非正規就業率の変化を通じて初婚率・出生率に影響を及ぼすように定式化している。

なお本研究では、正規就業率を週35時間以上就業率、非正規就業率を週35時間未満就業率とする。前者は労働力人口に占める非農林業週35時間以上就業者の割合、後者は労働力人口に占める非農林業週35時間未満就業者の割合のことである。正規就業率の分母は労働力人口なので、正規就業率の上昇は失業者が正規就業者に転じる状況、すなわち潜在的に正規就業を望んでいた者が正規就業者になるという状況も反映することになる。

図2は、20-39歳の女性について、5歳階級別に正規就業率の時系列変化（1985～2005年）を示したものである。これをみると明らかなように、正規就業率は近年低下傾向にあるかもしくは全体を通して横ばいで、これが結婚・出産を抑制するように作用していると考えることができる。

② 同一労働同一賃金の達成

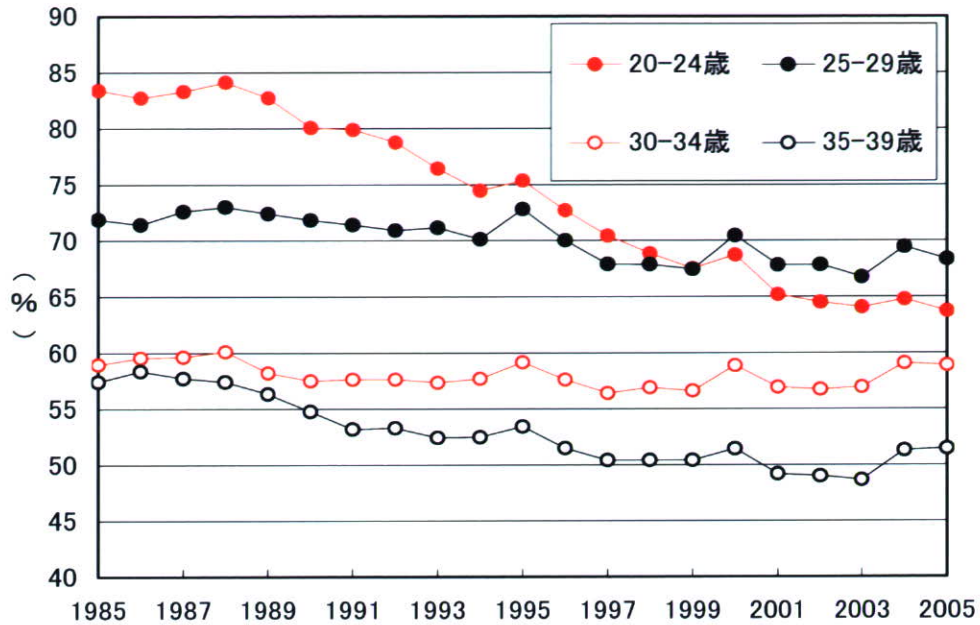
収入が低く雇用も不安定なほど結婚・出産が遅れるという考え方に基づけば、非正社員が正社員に移動しなくても、非正社員の賃金が上がり非正規の仕事そのものが正規並みに安定してくれば結婚・出産は促進されると考えられている。この正社員と非正社員との均衡処遇という、同一労働同一賃金の達成も労働政策の一つで、非正規賃金の上昇はこの実施状況を反映できる。本研究では女性の均衡処遇、すなわち女子非正規賃金の上昇に焦点を当てる。

同一労働同一賃金の達成を非正規賃金によってコントロールしようとする場合には、非正規賃金²を外生変数として設定するのが機能的には望ましいが、本モデルでは理論的観点から経済環境からも影響を受けるように定式化されているので、外生変数に設定できない。したがってこの代わりに、先と同じ要領で非正規賃金²の説明変数にトレンド変数を加え、

¹ 正規就業率と非正規賃金の説明変数であるトレンド変数を将来シミュレーションの際に変化させる場合は、他の少子化対策変数と同様に年率2%と3%で変化させている。

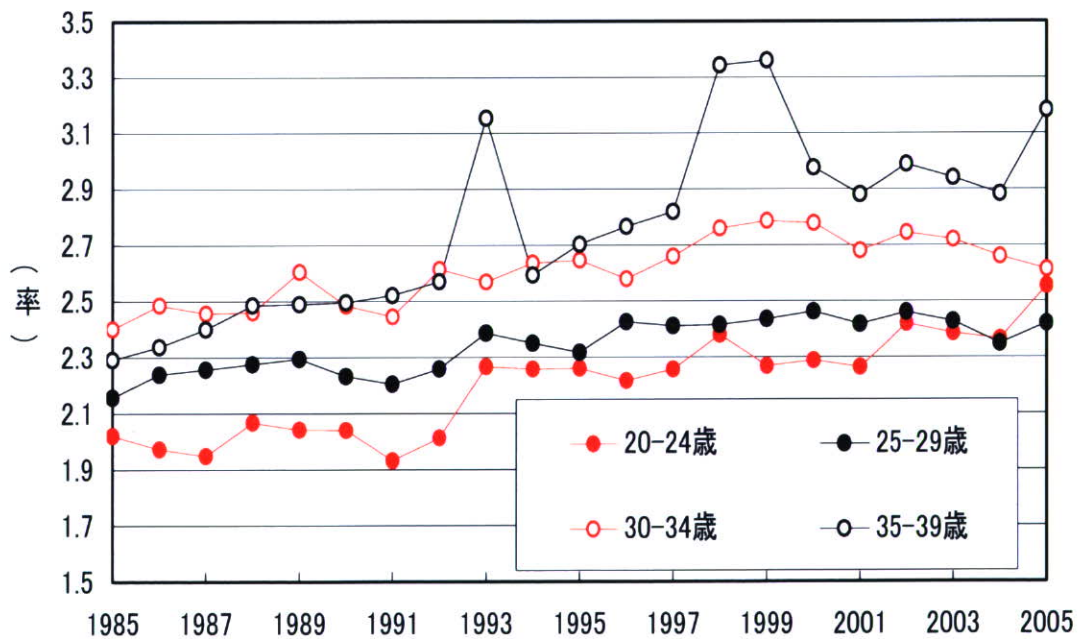
² 本研究の非正規賃金とは、賃金構造基本統計調査におけるパートタイム労働者の賃金（所定内給与額に賞与やその他特別給与額を含めたもの）のことである。

図2 女性の正規（週35時間以上）就業率の推移



資料：総務省『労働力調査年報』より作成。

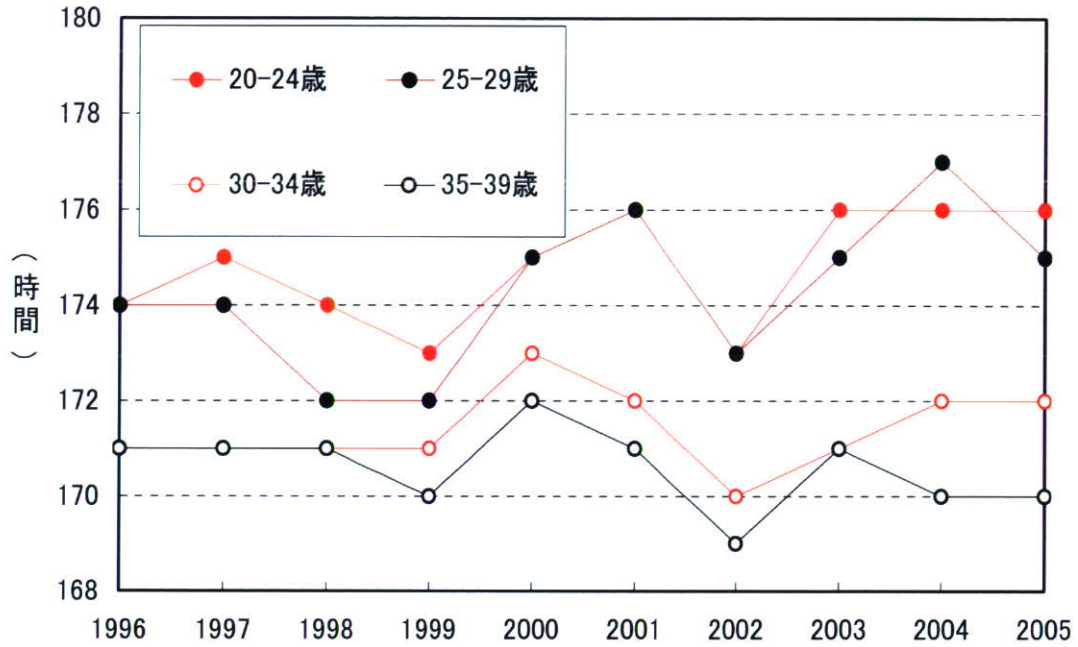
図3 女性の正規・非正規賃金格差の推移



注：正規・非正規賃金格差とは、非正規賃金に対する正規賃金の比率のことである。

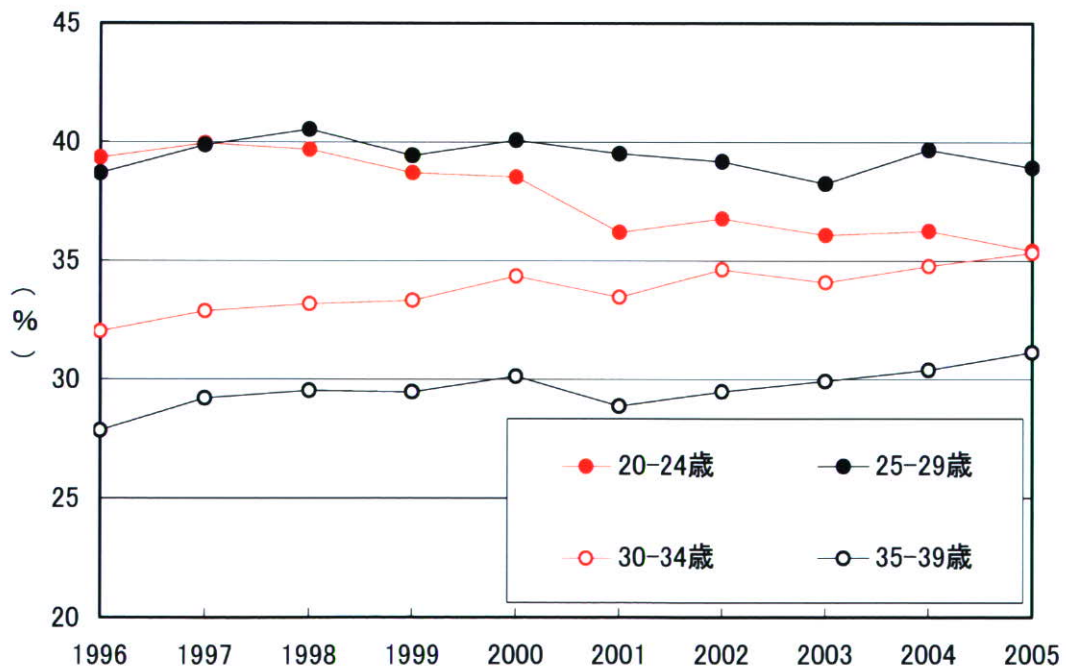
資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より作成。

図4 女性労働者月1人当たりの労働時間の推移



資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より作成。

図5 女性の短時間（週35-42時間）就業率の推移



資料：総務省『労働力調査年報』より作成。

これを同一労働同一賃金の達成施策の代理変数としている。シミュレーションを実施する際には、非正規賃金を上昇させるようにトレンド変数を変化させている。また非正規賃金の上昇は、正規³・非正規賃金格差（非正規賃金に対する正規賃金の比率）の変化を通じて初婚率・出生率に影響を及ぼすように定式化している。

図3は、20-39歳の女性について、5歳階級別に正規と非正規の賃金格差の時系列変化（1985-2005年）を示したもので、これをみると明らかなように賃金格差は時系列で上昇している。このことは、正規賃金と比べて非正規賃金の伸びが十分でないことを意味しており、結婚・出産を抑制するように作用していると考えられることができる。

③ 労働時間の短縮

労働時間の短縮は結婚・出産を促進させると考えられている。労働時間が短くなると企業活動に拘束される時間が短縮され、個人がプライベートに費やす時間が拡大する。その結果、独身者にとっては結婚相手と出会う確率が高まり、結婚した後も子育てに費やす十分な時間を確保できるようになる。また、夫婦にとっては家族生活の時間が拡大し、産み控えられているとみられる出生行動が高まるものと期待されている。本研究では労働時間を変数として用いず、短時間就業率をその代理変数としてモデルに組み入れている。本来は労働時間そのものを変数として用いる方が望ましいが、方程式における適合度を考慮した結果代わりに短時間就業率を用いることとした。

ここでも女性のみ（女子短時間就業率）を対象としている。労働時間と少子化との関係を論じる際には、よく男性の労働時間が取り上げられる。確かに、結婚・出産を行う女性の周辺にいる男性（交際している男性）や夫の労働時間は結婚・出産に対して重要な影響を及ぼすが、女性の労働時間も十分に結婚・出産に対して影響を及ぼす。また、そもそも女性の交際相手の男性や夫を特定化することはマクロ時系列データからでは難しいため、この点からも女性のみを対象とすることは妥当性がある。このことは正規就業率や非正規賃金についてもいえる。

本研究の短時間就業率とは、非農林業就業人口に占める非農林業週35-42時間就業者の割合のことで、この上昇は正社員の労働時間の短縮を表すことができると考えられる。その理由は、週35-42時間という就業時間が、本研究で定義した正規就業者の週35時間以上という就業時間のうち比較的短い場合だからである。週35-42時間就業率の上昇は、正社員のうち比較的就業時間の長い週43時間以上就業率の低下だけでなく、本研究で非正規就業率と定義した週35時間未満就業率の低下にも影響を受けるが、後者の影響はあまり大きくないので⁴、週35-42時間就業率の上昇は正社員の労働時間の短縮を表すことができるの

³ 本研究の正規賃金とは、賃金構造基本統計調査における一般労働者の賃金（所定内給与額に賞与やその他特別給与額を含めたもの）のことである。

⁴ 週35-42時間就業率の分母は全体の非農林業就業者なので、この率の上昇は週43時間以上就業率の低下以外に、週35時間未満就業率の低下にも影響を受ける。この週35時間未満就業率の低下によって達成される週35-42時間就業率の上昇は、非正社員が就業時間の比較的短い正規就業に移行することを意味するので、正社員の労働時間の短縮そのものを意味しない。しかし、労働時間の適正化という点では労働時間の短縮と同じ質のもので、この効果を考慮に入れることは意味がある。ただし、週35時間未満就業者と週43時間以上就業者の、非農林業就業者全体に対する割合の変化を比べてみると（図は割愛）、前者の変動は後者の変動と比べて弱いため、この効果はあまり大きくない。

である。

しかし週 35-42 時間就業率の上昇は、週 35 時間未満就業率以外の非正規就業率の変化にも影響を受ける。なぜなら、週 35-42 時間就業者の中にも非正規就業者が含まれていて、この就業者が増えても週 35-42 時間就業率は上昇するからである。この場合、週 35-42 時間就業率の上昇は一般的な労働時間の短縮を表現できても、正社員の労働時間の短縮を主に表す変数ではなくなってしまう。非正規就業の主な特性が短時間労働なので、本研究でそれを週 35 時間未満就業として位置づけたこと自体に問題はない。しかし週 35 時間以上の就業時間にも非正規就業者がいないとは限らない。そしてここで問題なのは、非正規就業者は収入状況が不安定だということで、この就業者が増えると前述の議論が示すように結婚・出産は抑制される。すなわち、短時間就業率の上昇には結婚・出産を抑制する要素も含まれている可能性がある。しかし、もしも週 35-42 時間就業者のうちの非正規就業者の変化が、全体の週 35-42 時間就業者の変化と連動していなければこうした問題は発生しない。

このことを明らかにするためには、週 35 時間未満就業以外で非正規就業を反映できる指標が必用となる。そこで、労働力調査特別調査報告における非農林業パート・アルバイト就業者（企業の自己申告に基づく）の割合を用い、これと週 35-42 時間就業率が連動しているかどうかをみる。プロジェクト初年度では、このパート・アルバイト就業者の割合を非正規就業率として用いていたが、いくつか問題点があるため 2 年目以降は前述の週 35 時間未満就業率を用いることにしている。その問題点とは、データの期間が限られているということと、10 歳階級別にしか情報が得られないということである。しかし週 35-42 時間就業率の動きとの連動を確認する上では十分である。

ここではパート・アルバイト就業率（分母は非農林業就業者）に週 35-42 時間就業率を回帰した結果、およびパート・アルバイト就業率が週 35-42 時間就業率の原因なのかどうかについてのグレンジャー因果性検定の結果を提示する。なおパート・アルバイト就業率は 10 歳階級でしかデータが得られないため、15-24 歳パート・アルバイト就業率は 20-24 歳の週 35-42 時間就業率に対応し、25-34 歳パート・アルバイト就業率は 25-29 歳と 30-34 歳の週 35-42 時間就業率に、そして 35-44 歳パート・アルバイト就業率は 35-39 歳の週 35-42 時間就業率に対応する形となっている。単位根検定を行った結果これらの変数は 1 階の階差定常データであったため、1 階の階差をとって回帰分析を行った。回帰分析の結果は付録 2 に示す通りで、説明変数の t 値はすべての方程式について有意ではなく、自由度修正済み決定係数も負の値を示す非常に低い値となっている。グレンジャーの因果性についての検定結果は付録 3 に示す通りである。2、4 回のラグについて調べてみたが、 F 値が示すようにどれも因果関係がないという帰無仮説は棄却されておらず、両者の間に因果関係がないことも明らかとなった。

以上の結果から、パート・アルバイト就業率と週 35-42 時間就業率の間には有意な関係がなく、また因果関係も存在しないことが明らかとなった。したがって、パート・アルバイト就業率の変化は週 35-42 時間就業率の変化に影響を与えていないと判断できるので、この率の上昇を正社員の労働時間の短縮の代わりとして扱うことができる。本モデルで週 35-42 時間就業率は外生変数に設定しており、これを上昇させることによって労働時間の短縮という少子化対策の効果を数量的に示すことができる。

なお図 4、5 は、20-39 歳の女性について 5 歳階級別に労働者月 1 人当たりの労働時間と週 35-42 時間就業率の時系列変化（1996-2005 年）を示したものである。これをみると明らかのように、最近労働時間の短縮や短時間就業率の上昇はほとんど起きていない。近年の景気回復とそれに付随した労働環境の引き締めは、むしろワーク・ライフ・バランスの実現を阻んでいることを意味し、結婚・出産が抑制されているとも考えることができる。

1.3 家族政策

① 保育環境の充実

保育環境の充実が家族政策の重要な一部で、仕事を持つ女性が出産後においても就業を継続しやすい環境を整えることにより、希望する子どもを産みやすくすると考えられている。保育環境の充実の程度は保育所定員数の推移で把握することができるので、本研究ではこれを使用するが、0-4 歳人口当たりの保育所定員数として用いる。

本モデルでは、保育所定員数の増加は、育児休暇取得割合の上昇を通じて出生率を押し上げるように作用する。なぜなら、育児休暇の取得条件に保育環境の充実があると考えられるからである。また、育児休暇の取得条件には勤務形態の柔軟性もあると考えられるので、育児休暇取得割合の説明変数には労働時間の代理変数である週 35-42 時間就業率も加えている。すなわち、育児休暇を取得できる環境にあったとしても、その後の保育環境の充実や勤務形態の柔軟性などの子育てサポートの仕組みが十分でない社会では、就業と子育ての両立が難しいために出産自体も難しくなり、育児休暇を取得する意味がなくなってしまうからである。

② 出産・子育て世帯への現金直接給付

児童手当などの出産・子育て世帯に対する現金の直接給付も家族政策の重要な一部である。これは出産・子育てにかかる直接費用の負担を、補助金を通じて軽減しようとするもので、その結果親世代にとって子どもを産む経済的コストが軽減され、子どもが産みやすくなると考えられている。この出産・子育て世帯に対する現金の直接給付は、児童・家族関係給付費における現金給付部分の項目（児童手当、育児休業給付、出産関係費の合計）でその状態を把握することができる。本研究では、児童・家族関係給付費における現金給付部分を 0-4 歳人口で除したものを変数として使用する。

2. モデル構造・推定手法・データ

本モデルは 39 の内生変数（方程式）と 9 の外生変数によって構成されており、人口および他の変数の対象年齢は 15 歳から 39 歳までとし、必要かつ可能な場合はそれぞれを 5 歳の年齢階級に分けることとした。推定対象期間は 1975 年から 2003 年までだが、すべての変数が揃うのは 1985 年から 2003 年までとなる。将来シミュレーション期間は 2004 年から 2030 年までとしているが、この理由は推定期間がおおよそ 30 年だからである。ただし、TFR のデータが 2006 年まで公表されているので、将来シミュレーション結果は 2007 年から表示することとした。

変数間の諸関係については、図 1 のモデルの全体構造、および付録 1 の方程式一覧を参照されたい。ここで重要なことは、GDP の増加（経済環境の改善）には結婚・出生を促進させる所得効果とともに、相反する抑制させる代替効果（機会費用効果）も存在するとい

うことである⁵。本モデルでは、結婚・出生を促進させる所得効果は男子正規賃金、女子正規就業率、女子非正規賃金等の上昇を通じて作用し、結婚・出生を抑制させる機会費用効果は女子正規賃金の上昇を通じて作用する。これら二つの異なる効果のうちどちらが強いかは、将来シミュレーションを通じて明らかにすることができる。なお経済環境の改善には、失業率の変化を通じても結婚に対して直接的なプラスとマイナスの効果を及ぼすが、これらは前述の効果とは質の異なるものである。この詳細は前年度の報告書における増田（2007）を参照されたい。

方程式の推定手法は昨年度と異なり、階差をとってから OLS で推定を行っている。これは時系列データの定常性を考慮に入れるためである。このため、前年度の内容とはシミュレーション結果や政策効果等について異なる点がみられるが、より信頼性の高い結果を得ることができるようになってきている。ただし、説明変数にトレンド変数を持つ方程式や、階差をとると適合度が非常に悪くなるか予測誤差が非常に大きくなる方程式は、階差をとらずそのまま推定を行っている。

ここで、本研究で使用したデータを簡単に示しておく。出生、初婚は厚生労働省「人口動態統計」、労働市場関係は総務省「労働力調査年報」、賃金は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から用いている。また、保育所定員数は厚生労働省「厚生労働白書」、児童・家族関係給付費は国立社会保障・人口問題研究所（社人研）「社会保障給付費」から用いている。育児休暇取得割合は、社人研の第 10 回～13 回出生動向基本調査（夫婦票）より計算されたもので、調査時点で 1 歳以上の子どもがいるすべての女性の第 1 子出産時における育児休暇取得割合のことである。また、経済データはすべて内閣府「国民経済計算年報」から用いている。データによっては実質化を行っているが、これには総務省「消費者物価指数」を使用している。

3. 将来シミュレーションと政策効果

先に示したように、TFR の将来シミュレーションは推定されたモデルに基づき、GDP が変化するシナリオと少子化対策変数が変化するいくつかのシナリオとを組み合わせる。ここでまず、GDP のみが増加すると TFR がどのように変化するかをみる。

図 6 は、少子化対策変数がすべて一定という仮定のもと、GDP が年率 0%、1%、2% で変化する三つの経済成長シナリオについて、将来シミュレーション期間における TFR の時系列の動き、および 2030 年の TFR の値（図中の吹き出し部分）を示したものである。これをみると明らかなように、GDP の年増加率の高い方が TFR は高く、このことは経済環境の改善が出生率を上昇させる効果が、低下させる効果を上回っていることを示している。したがってここから、経済成長が少子化を食い止める一つの有効な手段にもなり得ることが示唆される。

なお、GDP が年率 1% と 2% で増加する時系列の動きを図示すると図 7（2004 年から予測期間）のようになる。これは名目 GDP を消費者物価指数（2005 年=100）で除して算出した実質 GDP だが、年率 2% 増加シナリオは過去の趨勢とほぼ同じで、年率 1% 増加シナリオは過去の趨勢を下回っている。中長期の将来における経済状況を予測することは難しいが、

⁵ この考え方はバツ＝ウォード・モデルに基づいている。

2030年までに持続的に年増加率を2%で維持するためには相当の努力が必要と思われる。したがって、GDPが年率2%で増加するとTFRは2030年に1.365まで上昇することが示されているが、これはそれほど容易に達成されるわけではないと考えられる。

しかし、経済環境の改善がTFRを上昇させる効果はそれほど強いものではないので、ここから少子化対策の重要性が示唆される。これらの結果は前年度までの報告書に掲載された結果（増田 2006a, 2007a）と比べると異なる。前年度までの結果は経済環境が改善するほど出生率の値は低いという結果であった⁶。この違いの原因は、推定方法が変わったこともあるが、正規就業率と非正規賃金が経済環境から影響を受けるように定式化し直したことが大きいと思われる。

それでは次に、少子化対策がどれだけ出生率を上昇させるかをみる。表1は、本研究で用いられる少子化対策変数の変化、およびそれらが初婚率・出生率に及ぼす影響等を整理して表にしたもので、少子化対策変数が変化するとTFRは上昇する。シミュレーションを実施する際に少子化対策変数をコントロールする場合には、次の三つの変数について上限を設けている。まず、保育所定員数は0-4歳人口に対する保育所定員数なので1を上限とし、週35-42時間就業率は分子が分母の構成要素なので100%を越えないように設定している。また児童・家族関係給付費の現金給付部分は総額が2030年までに1.5倍程度に収まるように設定している。非正規就業率と非正規賃金に上限は設けていないが、内生変数としてトレンド変数に影響を受けて変化するので、外生変数として直接コントロールする場合（計算結果は割愛）よりも増加の勢いは抑えられており、将来値は過去の値と比べてかけ離れた値とはなっていない。非正規就業率を仮に直接コントロールするのであれば、週35-42時間就業率と同様に100%を越えないように設定しなければならないが、トレンド変数に影響を受ける設定でもこの場合とほぼ同じ趨勢になっている。このように、少子化対策変数の設定は変数ごとに異なるので、同じ年率で変化させても厳密に同列比較をすることはできない。しかし、少子化対策変数の将来値はすべて現実的な範囲内に収まっているので、粗くはなるがある程度までなら諸政策の効果を比較することはできる。

ここで各少子化対策変数の将来値を確認してみる。表2は、少子化対策変数の2005年の実績値と年率2%、3%で変化した場合の2030年の値を示したものである。児童・家族関係給付費の現金給付部分は0-4歳人口当たりの額と総額（括弧内に表示）の両方が示してある。また、正規就業率と非正規賃金の将来値は、コントロールされたトレンド変数に影響を受けて変化した値である。正規就業率の30-34歳と非正規賃金の35-39歳の値はないが、これは適合度を考慮した結果トレンド変数が説明変数に組み入れられていないためである。この表から各シナリオにおける少子化対策変数の将来の値を確認することができる。

まず、表1の大分類に基づき家族政策変数と労働政策変数、そして両方合わさったものが変化（少子化対策変数すべてが変化）した場合の、出生率の変化に及ぼす効果を、前述の三つのGDP年増加率シナリオと組み合わせ示してみる。少子化対策変数の年率変化は2%と3%についてみる。図8、9は、これらの結果を1970年代から時系列で示したもので、図中の吹き出し部分には2030年の値が示してある。この結果、すべての少子化政策変数を変化させた場合には、TFRは最も高くなるシナリオで2030年に1.718にまで上昇する。こ

⁶ 増田（2006b, 2007b, 2007c）にも同様の結果が示されている。

図6 GDP年増加率仮定の比較

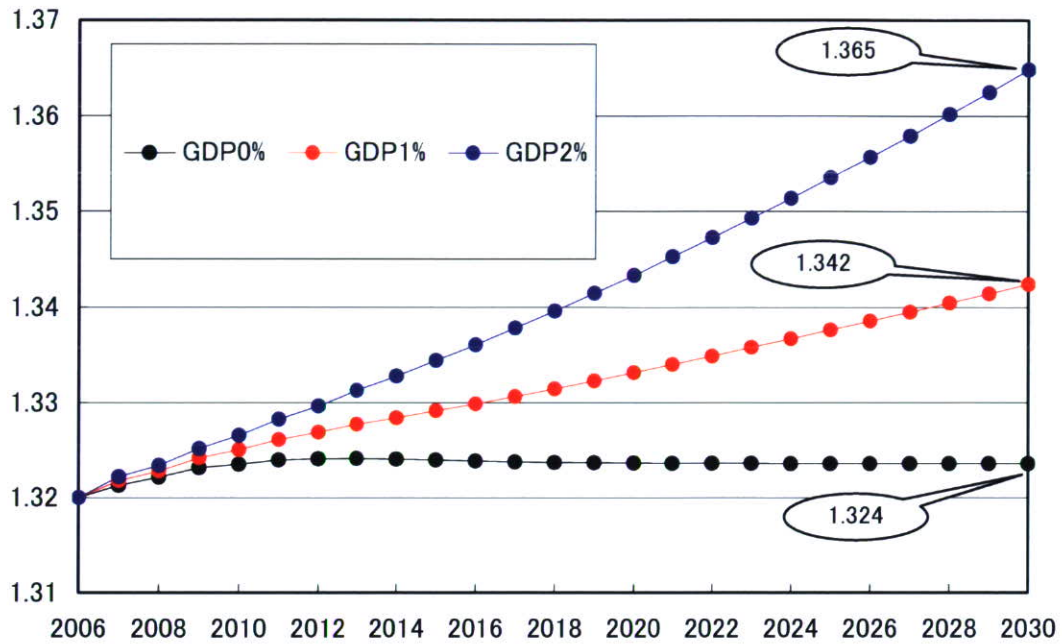
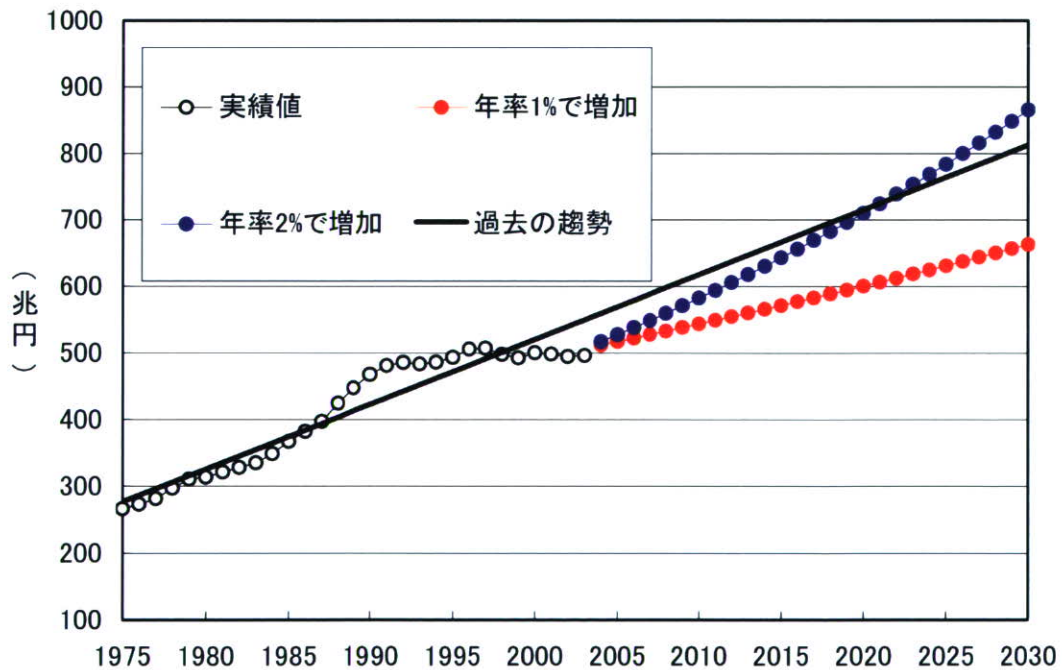


図7 GDPの推移



注：消費者物価指数（2005年=100）で調整した実質GDPである。

資料：内閣府『国民経済計算年報』より作成。

表 1 本研究の少子化対策の整理表

少子化対策大分類	少子化対策小分類	変数の上限	変数として出生率・初婚率へ及ぼす影響
家族政策 (狭義の少子化対策)	保育所定員数の増加	0-4歳人口1人当たり定員数の上限を1に設定	育児休暇取得割合の上昇を通じて、出生率を押し上げる 正の効果
	児童・家族関係給付費の現金給付部分の増加	2030年までに総額が現水準の1.5倍程度に収まるように設定	出生率を直接押し上げる 正の効果
労働政策 (広義の少子化対策)	女子短時間就業率の上昇 (週35-42時間就業率)	100%を上限に設定	育児休暇取得割合の上昇を通じて、出生率を押し上げる 正の効果 出生率と初婚率を直接押し上げる 正の効果
	女子正規就業率の上昇 (週35時間以上就業率) 〔厳密にはトレンド変数で代理〕	設定せず	非正規就業率低下を通じて初婚率を押し上げる 正の効果
	女子非正規賃金の上昇 〔厳密にはトレンド変数で代理〕	設定せず	正規・非正規賃金格差の縮小を通じて出生率と初婚率を押し上げる 正の効果

※ 変数が変化する際は年率2%もしくは3%で変化

表 2 少子化対策変数の将来値

少子化対策変数		2005年 (実績値)	2030年 (将来値)	
			年率2%変化	年率3%変化
女子短時間就業率 (週35-42時間就業率) ※ 単位：%	20-24歳	35.4	41.5	43.4
	25-29歳	38.9	42.9	44.5
	30-34歳	35.3	40.1	42.3
	35-39歳	31.1	37.1	39.9
女子正規就業率 (週35時間以上就業率) ※ 単位：%	20-24歳	63.7	67.5	68.6
	25-29歳	68.4	73.5	76.8
	35-39歳	51.5	53.0	54.4
女子非正規賃金 (パートタイム労働者賃金) ※ 単位：千円	20-24歳	84.1	106.0	110.3
	25-29歳	106.5	116.6	118.6
	30-34歳	109.1	112.2	113.1
保育所定員数 ※ 単位：人		36.8	40.4	42.5
児童・家族関係給付費の現金給付部分 ※ 単位：1人当たり額は千円〔総額は億円〕		217 〔12,091〕	260 〔15,141〕	301 〔17,461〕

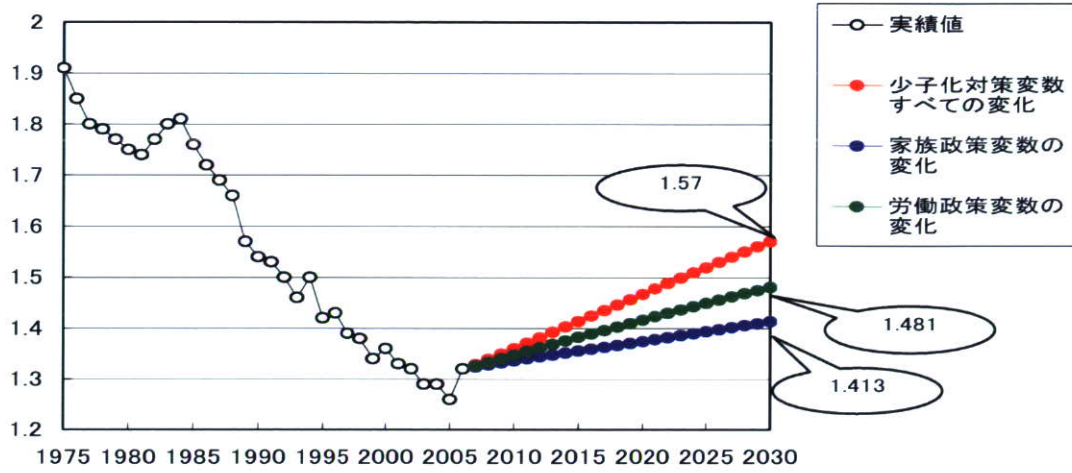
注：週35-42時間就業率とは非農林業就業者に占める週35-42時間非農林業就業者の割合、週35時間以上就業率とは労働力人口に占める週35時間以上非農林業就業者の割合のことである。

保育所定員数は0-4歳人口100人当たりの定員数として表示してある。

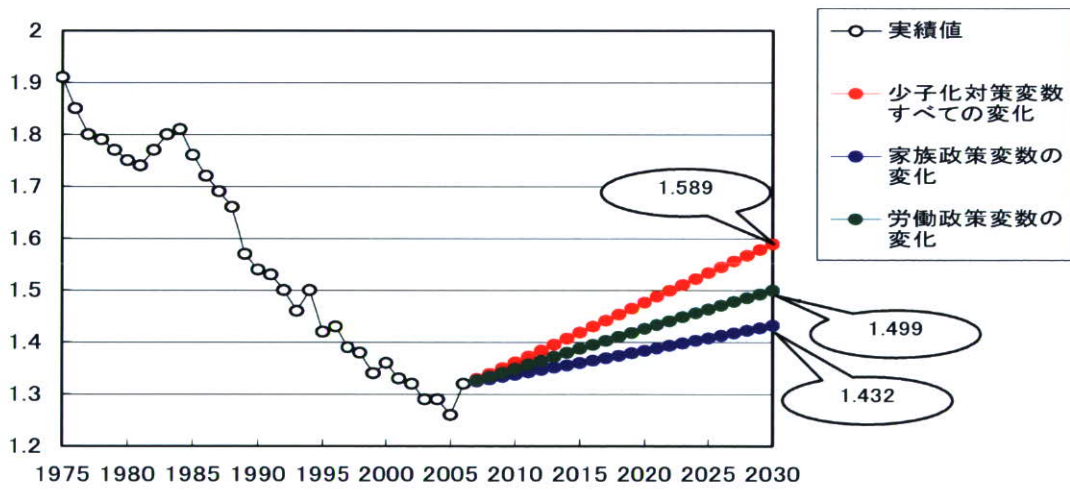
児童・家族関係給付費の現金給付部分は、0-4歳人口当たりの給付額と総額（括弧内に表示）が表示されている。なおこれらの実績値と非正規賃金は消費者物価指数（2005年＝100）で調整したものである。

図8 すべての少子化対策変数の変化シナリオに基づく政策効果（政策変数年率2%変化）

① GDP年率0%増加



② GDP年率1%増加



③ GDP年率2%増加

