

### 7 労働需給ミスマッチの長期的動向

わが国では、2005年から人口減少が始まっているのに、失業率は低下するどころか、上昇する兆しすらみられる。この一見すると逆説的な現象の謎を解くには、需給ミスマッチの分析を行うことが不可欠である。

そこで、縦軸に失業率、横軸に欠員率（未充足求人率）をとったベバリッジ・カーブを用いて、この問題を議論してみたい（図1-1）。

測定されたベバリッジ・カーブをみると、UVのトレードオフ関係は、1964～1977年から1982～1990年に原点から遠くなり、1992～1995年には、若干ながら原点に近くなったあと、UVのトレードオフ関係がみえなくなり、ようやく、2002年から2007年になって、原点からかなり遠くに移動したことがわかる。

ベバリッジ・カーブの移動については、以下のように考えられる（図1-3）。まず、ベバリッジ・カーブが原点から遠くなることは、同じ欠員率Vに高い失業率Uが対応することとなり、労働市場の需給ミスマッチが拡大していることを意味する。その要因は、需要または供給にあるのが通例だが、その背後にある経済・社会の構造的な変化が、受給ミスマッチに影響した可能性もある。

ベバリッジ・カーブが原点から遠くなる時は、多くの場合、長期失業者が多くなり、人的資本が磨滅したり、制度的な硬直性から、失業者の再就職が困難になっていることを示す。また、原点に近くなるときは、多くの場合、長期失業者が少なくなり、人的資本の磨滅は少なく、制度的な柔軟性が高いため、再就職が円滑に行われる。

実際の経済がたどる経路がUVカーブ上でなく、景気循環によって、やや離れた点を、回転する場合は観察される。景気回復期には、

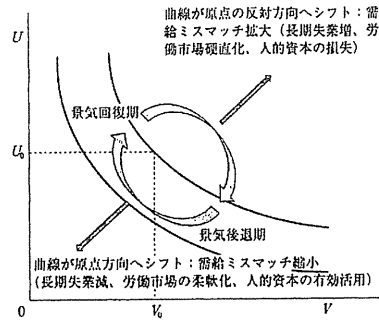


図1-3 ベバリッジ・カーブのシフトおよび景気循環の影響  
資料出所：筆者作成。

失業率は変わらずに欠員率が次第に高まり、その後、欠員率が上昇しながら、失業率は低下する。景気後退期には、欠員率は変わらずに失業率が上昇し始め、その後、欠員率が低下し、失業率は上昇する。

### 8 労働市場の不均衡モデル

このように常時、労働市場に不均衡が発生するメカニズムを説明するのが、レイアル・ニッケルによる不均衡モデルである（Layard & Nikkel 1986）（図1-4）。

このモデルでは、労働市場は、労働組合などの要求する賃金水準と労働供給の関係を示す右上がりの賃金曲線（WW）と、賃金水準に対し企業の雇用需要を示す雇用需要曲線（DD）の交点で、まず賃

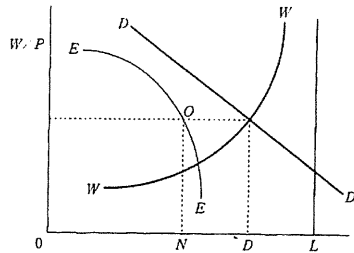


図1-4 標準的なレイアル・ニッケル・モデル  
注：N：雇用者数（DDとWWの均衡点Oにおける）  
L-N：失業者数  
 $u = (L-N)/L$ ：NAIRU（インフレ率を加速しない失業率）  
 $v = (D-N)/N$ ：NAIRUに対応する欠員率  
資料出所：Bellman & Jackmann（1996）をもとに筆者作成。

金水準が決定されると考える。実際の労働供給は、短期的には変化せず、労働供給曲線は、Lから垂直の直線であらわされている。

しかし、決定された賃金水準が、労働供給を均衡させる保障は全くない。労働市場では、そもそも賃金水準以外の様々な要件が合わない限り、マッチングが困難だからである。雇用可能曲線（EE）は、与えられた賃金水準のもとで生じる雇用需要よりも少なくなり、DDの左側に位置することになる。こうして、EEの上で、実際の雇用量が決定され、当該雇用量と労働需要の差は、欠員（未充足求人）とみなすことができる。

この賃金と雇用・失業水準においては、賃金上昇率は安定し、失業率水準は、「インフレを加速しない失業率」（non-accelerating inflation rate of unemployment：NAIRU）と呼ぶ。なぜなら、企業側と労働

側の間に、この賃金水準を変更する意思を持たないという意味で、需給ミスマッチが存在するにもかかわらず、均衡が成立するのである。

また、このモデルでは、労働供給は短期的には一定と仮定され、そこでは、雇用量と労働供給の差が失業となる。このように失業と欠員が同時存在する不均衡が説明される。

確かに、労働供給を一定とする仮定はあまりに限定的であるかもしれないが、このモデルは、労働市場政策の発動で、労働供給が変化した場合の政策効果を説明することを目的とすることを理解すべきである。つまり、労働供給を短期的に一定とすることで、労働市場政策の効果を単純で明快に説明することができる。さらに、このモデルを応用して、雇用可能曲線を、正規労働と非正規労働とに分けたモデルを組み立てることが可能である。

### 9 労働市場改革の理念

失業者の生活を保障するとともに、積極的に失業を予防したり、労働需給のミスマッチを解消したりすることを目的に「積極的労働市場政策（active labor market policy）」が1960年代のスウェーデンで発展した。その後、1969年のドイツの雇用促進法の制定にみられるように欧州諸国に広く普及している。

日本でも、1974年の雇用保険法の成立と1977年の雇用安定資金の発足が、わが国における本格的な積極的労働市場政策の法的基礎となった。

積極的労働市場政策の考え方は、失業者に所得を自動的に保障するよりも、その財源を生かして、労働市場の柔軟性を高め、雇用を維持・創出する方向に振り向けようとするものである。

しかし、時代の変化とともに、財政金融政策による景気刺激が困難になり、経済統合やグローバル化で、財政金融政策の効果が低下するなか、労働市場政策に対する政治の期待が、ますます高まる結果になっている。

特に、経済統合が進み、各国の経済政策の効果が地域に流出してしまう欧州諸国だけでなく、巨額の財政赤字で景気対策の打てなくなった日本でも、労働市場政策による失業率の抑制効果に期待が高まった。

実際には、政府が積極的労働市場政策をもたらす効果として事前に公表する雇用創出や失業率低下などの目標数値は、実施後になっても十分に検証されず、政策効果は評価されず、政治的宣伝に使用されただけのことが多い。そもそも、積極的労働市場政策の効果は限られているという悲観的な見方もある。それは、雇用給付金を中心とする労働市場政策の財政支出が、以下のような理由で、効果を発揮しないためである。まず、①「持逃げ効果」は、雇用給付金がなくても、企業が雇用を増やしていた場合、雇用給付金を支給しなくても効果は同じであったということの意味する。また、②「代替効果」は、給付金を受けた企業では雇用が増えるが、給付金を受けない企業では雇用が減るために、経済全体としては、雇用に代替が生じたに過ぎないという見方である。さらに、③「置換効果」は、企業は一方で給付金を受けて雇用を増やしなが、他方で雇用を減らすなどの措置をとることがあり、それを阻止できない場合には、雇用給付金の効果は実質ゼロになるとする (Walwei 1996)。

積極的労働市場政策の効果を測定するため、各国の集計データをプールして多変量解析を実施した結果によれば (Bellman & Jackmann 1996)、これらの政策が、長期失業者を減らすという効果は検

証できたが、失業率全体を下げるほどの効果はなかった。ただし、こうした測定は、対策の効果を個々に分離して判定したものであって、「雇用戦略」として同時に発動された場合の相乗効果を反映しているわけではない。こうしたなかで、先進諸国では、公的な職業紹介システムのパフォーマンスを高めることを目的に、いくつかの労働市場政策の改革モデルが提起されてきた。

#### 1) 労働市場の柔軟性 (labor market flexibility)

石油危機後の1980年代において、景気回復に伴い、アメリカでは順調に雇用回復がみられたのに、欧州では高失業率が低下せず、次の景気後退でさらに上昇し、失業率の高原化が生じていた。こうしたなかで、OECDなどを中心に、欧州には、労働市場の柔軟性が欠如しているとの批判がなされた。労働市場の柔軟性は、①数量的な柔軟性 (numerical flexibility)、②労働時間 (working hours) の柔軟性、③賃金 (wages) の柔軟性、④機能的柔軟性 (functional flexibility) などによって評価される (OECD 1989 など)。

こうした視点からは、アメリカは、数量的な柔軟性や賃金の柔軟性に優れているのに対し、欧州の労働市場は、労働時間の柔軟性に優れ、日本は、労働時間の柔軟性のみならず、機能的柔軟性の面でも優れているという評価がなされた。

さらに、欧州の労働市場では、安定的な雇用層における社会保険料や福利厚生など非賃金労働費用 (non-wage labor cost) が高く、それが、労働市場の硬直性をもたらしているという議論が説得力を得るようになっていった。

このようにして、労働市場の柔軟性を評価し、これを活用するとともに、労働市場の柔軟性を高める改革を実施することこそ、雇用当局が取り組むべき課題ということになる。

#### 2) 公的職業紹介「独占」モデルから民間職業紹介機関との「共存・協力」モデルへ

労働市場の柔軟性をめぐる論争は、突出した法的地位を有した公的職業紹介システムが、当時の労働市場において、本当に効率的に機能しているかという議論に発展した。すでに述べた通り、労働市場における仲介者は、求人者と求職者の間にあって、効果的なサーチを可能にし、効果的な需給マッチングを実現すべき存在である。

しかし、公的職業紹介システムは、戦後長く、先進諸国の雇用行政により、無料職業紹介機関として運営され、失業保険制度とともに全国的なネットワークとして位置づけられた (Walwei 1996, 井川 1997)。

これにより、1970年代以降、各国で雇用の多様化が進むとともに、管理職や専門職の労働市場が成長した。こうしたなかで、民間の有料職業紹介事業や労働者派遣事業も成長した。公的職業紹介システムは、サービスが官僚的で、顧客満足度が低いなど、次第に批判の対象となっていった。

国による公的職業紹介機関は、ILO (国際労働機関) 第88号条約 (職業安定組織の構成に関する条約、1948年) に基づいて設置・運営されてきた。また、この条約を補完して、ILO 第96号条約 (有料職業紹介所条約、1949年) がある。同条約を批准する加盟国は、営利を目的として経営される有料職業紹介所の漸進的廃止などの規制を定める同条約第2部の規定を受諾するか、あるいは、有料職業紹介所の規制を定める旨の第3部の規定を受諾するかを明記しなければならなかった。国の公的職業紹介機関と民間の職業紹介機関との役割分担を見直そうという流れのなかで、一部諸国でILO 第96号条約の第2部の規定を放棄するという問題が浮上した。それは、職業紹介を

法令上、国の独占として位置づけてきた従来の考え方から、国と民間の職業紹介機関が共存し協力し合う関係を築くという新たな考え方に転換するものであった。

こうした動きのなかで、1997年には、ILO 第96号条約の改正条約としてのILO 第181号条約 (民間職業紹介事業所に関する条約) が採択され、国による民間紹介業 (労働者派遣業を含む) に対する規制の内容が定められ、公共職業安定機関と民間職業紹介所の協力を促進することが併せて明記された。こうして、先進諸国では、公的職業紹介事業の「独占モデル」から、民間職業紹介事業との「共存・協力モデル」に移行する傾向が顕著になった。

#### 3) 「仕事への復帰」(activation) モデル

1993年のOECDの雇用研究によれば、欧州の失業率は、景気循環的失業ではなく摩擦的・構造的失業 (ミスマッチ失業) が、全体の8割を占めた (OECD 2009, OECD 1993, European Commission 2008)。

同時に、欧州の労働市場は、1990年代にはいると、国によって雇用面のパフォーマンスの格差が拡大した。特に、デンマークやオランダなど、比較的小さな諸国で、失業率が高水準を続けたフランスやドイツをしり目に、失業情勢が改善した。

実は、デンマークやオランダなど諸国の取組みにおいて、イギリスで実践されてきた労働市場政策の経験が生かされていた。それは、若年者への「求職者給付」の支給にあたって、職業訓練への参加を義務づける「ニューディール」政策である。これにより、若年者に対する多面的な支援措置を備えた新たな安定所「ジョブ・センター・プラス」を設置し、集中的なカウンセリングが実施された。その結果、イギリスの若年就業率は着実に上昇し続けて、21世紀になるとEUのなかでも高い水準に達した。

こうした政策は、その後、ドイツ・フランス両国にも影響を与えて、失業者に対する最低所得保障を維持しつつ、労働市場から引退し、無業化することがないよう、労働市場政策と社会保障の連携を強化する「仕事への復帰」政策を推進させた (Bender et al. 2009, Eichhorst et al. 2009, Barbier 2006)。

わが国では、生活保護扶助額の引下げと連動して、様々な就労支援事業が拡充され、社会保障財政の緊縮が進められたが、その際に、欧州の政策モデルが安易に転用された感がある。

しかし、もともと「仕事への復帰」モデルは、給付カットなど狭い目的のために考案されたわけではなかった。むしろ、就労意欲を生かした社会づくりのために役立てなければならない。

#### 4) 「労働市場の柔軟性と生活の安定性」(Flexicurity)

今世紀になると、欧州委員会は、先進的な「積極的労働市場政策」を進めた諸国の経験を参考に、労働市場の「柔軟性」と労働者の生活の「安定性」を同時に実現する改革を目指すことを宣言した

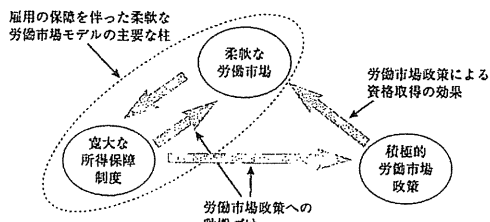


図1-5 Flexicurityのモデル

資料出所：European Commission (2008)。

この改革の原型になったデンマーク・モデルには、様々な解釈がある。基本的には、柔軟な労働市場と寛大な所得保障とは対立する要素でなく、相互補完的であるという考えを基礎にしている。そこに、積極的労働市場政策を加え、雇用促進または積極的な職業能力開発を、寛容な所得保障を享受するための条件とすることにより、積極的労働市場政策の効果を高めることを目指している (図1-5)。

ただし、デンマーク・モデルにおける柔軟な労働市場の形成は、EU域内の産業立地をめぐる競争激化に対応し、デンマーク国内に産業立地を維持することを重要なねらいとしている。このため、解雇制限の緩和などによる「数量的な柔軟性」の拡大を許容するものとなっており、雇用の不安定化を懸念する労働組合関係者の強い批判を招きやすい側面がある。

現在では、flexicurityは、厳密な意味のデンマーク・モデルとは区別され、広く多くの国が採用している。それは、ドイツ型 flexicurityであったり、フランス型 flexicurity であり得るのである。

#### 5) 社会的排除の是正 (social inclusion)

2008年、EUは「社会的排除を是正する積極的戦略 (Active inclusion strategy)」を採択している。その背景となる認識は、高水準の貧困や労働市場からの排除が特続する事態に対して、各国政府が、人々の直面する複雑かつ増大する困難に適切な対策を講じることができていないということである。また、仕事への復帰、所得の確保および社会参加の促進を実現するのに、従来の労働市場の仕組みだけでは対応できないことに他ならない。そこでは、①適正な所得の支援、②排除の克服を可能とする労働市場 (inclusive labor market)、③高質な地域サービスへのアクセスが、人々の社会的統合の前提条件になると指摘する。これら3つの柱を実現するため、地域・自治

体、国およびEUが連携し、地域・自治体レベルで、3つの柱を連動させる必要がある (Commission of European Communities 2007)。

## 10 雇用戦略の策定・実施プロセス

労働市場政策の改革の推進とともに、先進諸国では、「雇用戦略」を策定し、雇用政策の目標を掲げ、様々な雇用対策を実施した上で、実績を評価するようになっている。

EUは、1999年に向けて通貨統合を進展させてきた過程で、各国がマーストリヒト条約に基づく基準を達成するために財政緊縮を進めた結果、雇用問題の深刻化を招いた。このため、1997年のアムステルダム条約では、EUレベルで「雇用戦略」を実施し、そのガイドラインに基づいた雇用政策の目標を、各国が労働市場政策を動員して達成することが、新たな重要課題として浮上した。例えば、そこには、各国の就業率全体を70%に引き上げ、女性就業率を50%に引き上げるなどの数値目標が設けられた。

こうした数値目標を達成するため、EU各国は、域内の労働市場政策のベスト・プラクティスを各加盟国の「個別雇用計画」に反映させ、国内改革を進め、労働市場政策を推進するよう求められる。しかも、その推進状況は、EUレベルのプロセスを通じて評価される (Council of Europe 2008, Gouvernement Francais 2008, Bundesregierung 2008)。

EUにおける雇用戦略は、域内諸国のベスト・プラクティスを普及させる機能を持つ。特に所得保障に依存した失業者の労働市場への復帰による就業率向上のため、現場のノウハウを積み上げようとするねらいもある。

わが国でも、2009年6月に、自民・公明連立政権下で、厚生労働省が「新雇用戦略」を公表し、人口減少下での就業率上げの目標を掲げたことがある。ただし、当時において、目標は掲げても、それに必要な手段が十分備わっているわけではなかった。その上、安定所や地域の工夫を基礎としたベスト・プラクティスを見出し、これを応用し普及させるアプローチではなかった。

目標達成が可能かどうか、また現場の当事者たちの目標達成へのモチベーションが高められるかは不明である。少なくとも、国が雇用対策の目標を宣言するという意味で、「雇用戦略」は、政治スローガンとして重要な役割を果たしていることは間違いないであろう (厚生労働省 2008, 内閣府 2010)。

さらに、「雇用戦略」は、「経済 (成長) 戦略」の一環として策定されるようになった。これは、EUでも「新リスボン戦略」(2006年)以降の流れであり、日本でも同様の対応がみられる。民主党政権下では、2010年6月の「新成長戦略」のなかに「雇用・人材戦略」が設けられ、20～64歳の就業率を74.6%から80%に引き上げ、20～34歳の就業率を73.6%から77%に、25～44歳の女性就業率を66%から73%に引き上げることが目標とされている (Council of Europe 2008)。

しかし日本では、安定所における労働市場政策の実施体制を強化することや、国の自治体との連携の推進、労働市場政策と社会保障政策との連結などの取組みが弱い。例えば、自治体や出先機関の工夫で、地方独自の雇用対策を試行的に実施したり、試験的な雇用対策を行って効果を検証したり、ベスト・プラクティスを発見し普及を図る柔軟な仕組みに乏しく、今後改善すべき点は少なくない。

## 11 労働市場政策の効果：実証分析

これまでみてきたような様々な労働市場政策の改革を経た結果、公的職業紹介機関は、労働市場におけるミスマッチ失業を改善する効果を発揮できるのだろうか。あるいは、職業紹介と失業保険、それに積極的労働市場政策は、実際に、失業率、長期失業率または非労働力率に対し、期待される政策効果を発揮してきたのだろうか。

積極的労働市場政策が失業率などに与える効果を測定することは、細かいデータの入手が困難なため、一般的に非常に難しい。こうした制約を踏まえつつ、1990年代における先行研究にならって（前掲 Bellman & Jackmann 1996）、21世紀以降のデータを使用した多変量解析により、日欧の積極的労働市場政策の効果を測定してみよう。

まず、欧州で労働市場政策の改革が進行した21世紀初頭の国別の経済および労働市場のデータをプールし、多変量解析を試みる。日本についても、地域別のデータにより、可能な限り類似の分析を実施して比較する。こうして労働市場政策が需給ミスマッチに対してどのような影響を与えることができたかを検証する。

欧州について労働需給ミスマッチ関数を、以下のように定式化する。

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + a_9 X_9 + a_{10} X_{10} + a_{11} X_{11} + a_{12} X_{12} + a_{13} X_{13} + \mu$$

とする。ここで $\mu$ は残差項である。

被説明変数 $Y$ は、失業率のほか、長期失業率および非労働力率とする。これは、失業率で示される需給ミスマッチが長期化し、就労意欲を失った場合に生じる効果を明らかにするためである。

説明変数には、完全な外生変数のみならず、政策変数や内生変数

も含まれる。すなわち、

$X_1$ は、実質GNP成長率とする。経済成長は雇用を増加させ、失業率を低下させると考えられる。

$X_2$ は、労働生産性上昇率とする。生産性上昇は、規模の経済が働く場合は、雇用増加と整合的であり、失業率を低下させると考えられる。

$X_3$ は、名目賃金上昇率とする。名目賃金の改善は、労働市場における人材集積の結果であり、失業率を低下させると考えられる。

$X_4$ は、GDPデフレーター上昇率とする。物価上昇または下落は、フィリップス曲線の想定により、失業率を下落または上昇させると考えられる。

$X_5$ は、若年層（15～24歳）の就業率とする。この変数は内生変数であり、積極的労働市場政策が、若年層の雇用を促進することを想定している。

$X_6$ は、成年層（25～54歳）の就業率とする。この変数は内生変数であり、積極的労働市場政策が、成年層の雇用を促進することを想定している。

$X_7$ は、高齢層（55～64歳）の就業率とする。この変数は内生変数であり、積極的労働市場政策が、高齢層の雇用を促進することを想定している。

$X_8$ は、パートタイム労働比率とする。雇用に占めるパートタイムの比率の上昇は、フルタイムを希望する失業者には就職が困難なため、失業率は上昇すると考えられるためである。

$X_9$ は、有期雇用比率とする。雇用に占める有期雇用の比率の上昇は、期限のない雇用を希望する失業者には就職困難であるため、失業率は上昇すると考えられるが、期限ある雇用を利用して、無業

から脱出しようとする場合は、非労働力率は低下すると考えられる

$X_{10}$ はサービス産業雇用比率とする。サービス産業の急速な雇用創出は失業率を低下させると考えられる。

$X_{11}$ は製造業雇用比率とする。製造業の急速な雇用創出は失業率を低下させる。

$X_{12}$ は、積極的労働市場政策支出額（対GDP比）で、政策変数である。積極的労働市場政策が強化されると、失業率を低下させると考えられる。

$X_{13}$ は、失業給付・手当等支給額で、政策変数である。失業給付など、失業者に対する手厚い給付は、失業期間を長期化させ、失業率を上昇させると考えられる。同時に、非労働力率については、無業者が失業給付を受給して失業者に転換する結果、低下すると考えられる。

ここで、日本の労働需給ミスマッチ関数を、以下のように定式化する。

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + \mu$$

とする。ここで $\mu$ は残差項である。

日本については、データセットを構成する地域データの計算で、長期失業率が得られないため、被説明変数 $Y$ は失業率と非労働力率のみとする。

説明変数には、同様に、外生変数のほか、政策変数や内生変数が含まれる。

$X_1$ は、GDPデフレーター変化率とする。物価上昇または下落は、フィリップス曲線の想定により、失業率を下落または上昇に対応すると考えられるためである。

$X_2$ は、製造業雇用比率とする。製造業の急速な雇用創出は失

業率を低下させると考えられるためである。

$X_3$ はサービス産業雇用比率とする。サービス産業の急速な雇用創出は失業率を低下させると考えられるためである。

$X_4$ は、一人当たり雇用者報酬とする。一人当たり雇用者報酬の増加は、労働市場における人材集積の結果であり、失業率を低下させると考えられるためである。

$X_5$ は、雇用者数とする。この変数は内生変数であり、積極的労働市場政策が、雇用を促進することで、失業率を低下させると想定している。

$X_6$ は、有効求人数に占めるパート求人数の割合とする。求人に占めるパートタイムの比率の上昇は、フルタイムを希望する失業者には就職が困難なため、失業率は上昇すると考えられるためである。

$X_7$ は、雇用保険受給者の公共職業安定所による紹介就職率とする。紹介就職率が上がると、就職する失業者が増えて、失業率は低下すると考えられるためである。

単純最小二乗法による計量方程式の推定結果は、欧州（EU15ヶ国）については表1-2、日本については、表1-3の通りである。

欧州の失業率の決定要因に関しては、高齢就業率、パートタイム労働比率、積極的労働市場政策支出額、失業給付・手当等支給額について有意な結果は得られなかった。しかし、GDPデフレーター上昇率を除き、多くの仮説は支持された。特に、積極的労働市場政策支出額と失業給付・手当等支給額は、失業率に明らかな影響を及ぼしてはいるが、積極的労働市場政策を通じて、若年就業率および成年就業率を引き上げることに成功すれば、失業率は全体として低下すると考えられる。

長期失業率の決定要因についてみると、労働生産性上昇率、高齢



表1-2 EU15ヶ国における労働需給ミスマッチの決定要因に関する分析結果 (2002~2008年)

被説明変数 説明変数	失業率		長期失業率		非労働力率	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値
実質GNP成長率	-0.280***	-3.352	-0.156***	-2.151	0.160***	2.538
労働生産性上昇率	-0.330***	-3.195	0.075	0.836	-0.153*	-1.959
名目賃金上昇率	-0.640***	-4.880	-0.406***	-3.553	0.368***	3.717
GDPデフレーター上昇率	0.467***	4.425	0.211***	2.296	-0.175***	-2.205
若年失業率	-0.055***	-4.007	-0.065***	-5.401	-0.128***	-12.337
成年失業率	-0.275***	-7.132	-0.025***	-6.697	-0.512***	-17.616
高齢失業率	0.016	1.276	0.007	0.695	-0.180***	-19.296
パートタイム労働比率	0.005	0.260	0.053***	2.891	0.029*	1.812
有期雇用比率	0.187***	10.958	0.015	1.022	-0.108***	-8.421
サービス産業雇用比率	-0.036	-1.048	-0.132***	-4.355	0.012	0.455
製造業雇用比率	-0.288***	-5.336	-0.265***	-5.690	0.129***	3.184
積極的労働市場政策支出額	-0.631	-0.411	0.102	0.284	-0.169	-0.546
失業給付・手当等支給額	0.588	0.283	0.626***	2.546	-0.478***	-2.243
定数項	38.684***	7.565	37.810***	8.490	78.970***	20.491
サンプル数	105		105		105	
自由度調整済み決定係数	0.791		0.681		0.980	

注：\*は10%水準で有意。\*\*\*は1%水準で有意。  
資料出所：井口・長谷川(2010)。

表1-3 日本の労働力需給の決定要因に関する分析結果 (2002~2008年)

被説明変数 説明変数	失業率		非労働力率	
	係数	T値	係数	T値
GDPデフレーター変化率	0.029*	1.748	0.000	0.951
製造業雇用比率	1.836	1.216	-0.225***	-5.080
サービス産業雇用比率	8.271***	5.511	-0.084*	-1.909
一人当たり雇用者報酬	-0.000***	-2.679	-0.000	-0.307
雇用者数	-0.000**	-2.277	-0.000***	-3.462
有効求人数に占めるパート求人数の割合	-3.680***	-3.946	0.126***	4.606
雇用保険受給者の公共職業安定所による紹介就職率	-0.305***	-10.265	-0.000	-0.508
定数項	-0.494	-0.258	0.455***	8.106
サンプル数	329		329	
自由度調整済み決定係数	0.650		0.368	

注：\*は10%水準で有意。\*\*は5%水準で有意。\*\*\*は1%水準で有意。  
資料出所：井口・長谷川(2010)。

就業率、有期雇用比率、積極的労働市場政策支出額について有意な結果が出なかった。しかし、GDPデフレーター変化率を除き、概ね仮説は支持された。積極的労働市場政策支出額は、長期失業率に明らかな影響を及ぼしたとはいえないが、ここでも、積極的労働市場政策を通じ、若年失業率および成年失業率の引上げをもたれば、長期失業率も低下させられると考えられる。

さらに、非労働力率の決定要因についてみると、実質GNP成長率、パートタイム労働比率、サービス産業雇用比率では、有意な関係はみられなかった。名目賃金上昇率、有期雇用比率、製造業雇用比率、失業給付・手当等支給額では、反対の仮説が支持された。しかし、これ以外の仮説は概ね支持された。特に、若年、成年、高齢の全ての就業率の上昇は、非労働力率そのものを低下させる。

日本の需給ミスマッチ関数に関し、最も重要な点は、雇用保険受給者の公共職業安定所による紹介就職率の上昇は、失業率および非労働力率を低下させることが検証できた点にある。つまり、地域労働市場において、安定所の雇用保険受給者に対する積極的な職業紹介活動は、失業率を低下させる効果を発揮している。ただし、その効果は、非労働力の動きには影響を与えず、無業者を減少させるような効果はみられない(長谷川2009a)。つまり、雇用対策は、無業者にまで届いてはいない。

このほか、失業率の決定要因については、GDPデフレーターと有効求人に占めるパートタイム求人の比率は、仮説とは正反対の効果を発揮し、物価の低下やパート雇用の増加すらも、失業率を下げる効果をもたらしている。第2次産業比率については有意でなかったものの、一人当たり雇用者報酬や雇用者数などについて、予想された仮説は支持された。

また、非労働力率の決定要因については、GDPデフレーターと紹介就職率に関し有意な結果は出ていないが、それ以外については、概ね仮説は支持された。

一般的に、積極的労働市場政策が、失業率、長期失業率および非労働力率に与える影響を、計量的に立証することは簡単でない。それにもかかわらず、今回の多変量解析においては、日欧のいずれについても、安定所の直接または間接の関与が、需給ミスマッチ指標の改善をもたらしたと推論できる証拠が得られた。

## 12 問題解決の方向性

本章では、経済のグローバル化のもとで、経済危機に伴う雇用不安に対処するため、労働市場政策について、基本的な改革への努力が続けられていることをみてきた。さらに、近年において、日欧の労働市場政策が、就業率や失業率・失業期間などに、直接・間接に影響を与えてきたことを検証した。同時に、労働市場政策は、労働市場の需給ミスマッチの改善に何らかの影響を及ぼすべきものであるが、置かれた経済的、社会的条件によっては十分な効果を発揮できず、労働市場全体の制度的インフラを改善することが必要になる。

いずれにせよ、長期失業が増大しつつある今日では、経済格差の拡大が、社会的な不平等を拡大するような事態を防止する上でも、最低所得保障制度の改革や国・自治体の新たな協力関係の構築などを通じ、労働市場政策を改革することは重要な課題となるだろう。

また、需給ミスマッチの概念は、失業と欠員という狭い定義のみで考察されるべきではない。広い意味での労働市場における不均衡の実態を把握し、その改善を図るための努力が積み重ねられるべきである。

## 2章

### 雇用をめぐる世代間利害調整

#### 1 若年層だけが雇用不安の被害者か

本章では、わが国で若年失業問題が注目を浴びようになる過程で、その原因が、高齢者の雇用保障が原因であると主張された問題を取り上げる。雇用における世代間利害対立が、本当に存在するのかどうかを、企業のマイクロデータを使用した研究と、人口と雇用変動に関するマクロのデータを使用した研究で比較しながら検討する。同時に、1990年代初頭において、「フリーター」という用語が流布した背景に、中高年層の仕事の仕方や人生に対する若年層の批判的な見方が反映されていたのではないかとという視点からも検討する。

こうした検討に先だって、「企業内労働市場」において、長期雇用の従業員と有期雇用の従業員が、なぜ異なる処遇を受けることになるのかを、ラジアーの定年理論をもとに、理論的に検討したい。

さて、1990年代以降若年失業が悪化し、2003年に5.5%に達し、2006年6月時点には、15~24歳層の完全失業率は8%台、年齢計の完全失業率は季節調整済で4%台前半に達した。

その後、世界経済危機に伴い、15~24歳層の完全失業率は9%程度に高まり、年齢計の完全失業率も5%台となり、深刻な雇用情勢が続いている。しかし、55歳以上の高年齢者の失業率は6%台と

## 4章

### 少子化のメカニズムと家族政策の可能性

#### 1 「超」少子化は克服できるか

本章では、少子化のメカニズムを、夫婦当たり子ども数の減少と、若年層の自立および家族形成の遅れの2つの面に特に着目して検討する。ここでは、各国の家計就業モデルを検討し、出生率回復のみられる諸国の制度や政策を安易に部分的に取り入れることでなく、わが国の家計就業モデルにあって、出生率が回復する条件をどうやって整備していくべきかについて論じたい。

国連の人口部が2006年に公表した世界の人口推計では、先進国および開発の進んだ途上国で人口転換が生じ、少子・高齢化が進展していることが確認されている。開発途上国では、依然として人口増加が続いている国がほとんどだが、最近ではエイズなどの影響で人口増加が小幅になるといった必ずしも喜べない理由による変化もみられる。21世紀前半の人口予測を観察する上では、そこに、2つの共通した特徴があることに注意したい。

第1に、主要な諸国において、総人口が減少する時期が始まる。  
第2に、老年人口比率（65歳以上人口が人口全体に占める比率）が急上昇する。

したがって、雇用や年金などの各国のシステムが大きく変化しない限り、今世紀前半における少子化の動きは、勤労世代の老後世代

に対する負担を急速に高めるリスクを内包している。同時に、長期的な少子化の動きを逆転させたり、高齢化の速度を緩めたりすることは難しいと同時に、部分的ながら影響を人口動態に及ぼす政策が可能であるということは、長年の欧米諸国の家族政策の経験が示している。

家族政策によって出生率を回復させる努力と並んで、近年、議論されることが多いのは、少子・高齢化などの人口構造の変化を、外国からの移民や外国人労働者の受入れで補正する政策（「補充移民」Replacement Migration）である。日本でも、2009年に、国会議員のグループが、2050年までに1000万人の移民受入れを提案した場合も、この「補充移民」に類似した発想がみられる。しかし現実には、一国への人口純流入を政府がコントロールすることや、経済・社会情勢にかかわらず高水準の移民を毎年受け入れることは現実的でない。このことは、この概念を提起した国連人口部自体が強調していたことを忘れるべきではない（UN 2000）。

これらを踏まえ、少子・高齢化のメカニズムとその影響を経済学および社会学的理論を参照しつつ実証データを踏まえて議論する。

#### 2 先進国の「超少子化」の動向

日本における合計特殊出生率（TFR：女性が一生の間に産する子ども数）の低下は、戦後のベビーブームの後から生じ、当初は、夫婦当たりの子ども数の減少が寄与した。1949年の優生保護法（現在の母体保護法）の施行による人工妊娠中絶の増加の影響は無視し得ないとして、1975年には、合計特殊出生率は置換水準（人口を維持するのに必要な水準：2.07）を下回った。

国際的な人の移動が各国の人口変動に大きな影響を及ぼさないと

いう前提のもとでは、各国の人口は、合計特殊出生率低下の影響を直接的に受ける。合計特殊出生率が、その国の人口再生産に必要な率を下回るならば、短期的に人口は増加していても、中長期的には、必然的に減少することになる。したがって、人口減少を食い止めるには、病気、事故や自殺による死亡率を低下させるか、合計特殊出生率を高めるほか方法はない。

これに対し、人口高齢化に関しては、事情がやや異なる。人口高齢化が促進されるのは若年人口の相対的な減少のみによるのではなく、高齢者の平均寿命が上昇することによるためである。

詳細にみれば、経済発展の初期段階においては、高い出生率のもとで若年層（特に、乳幼児）の死亡率が低下して老年人口比率は大きく低下した。成熟段階においては、老年層の平均余命の延長が老年人口比率を着実に上昇させた。したがって、先進国の人口の高齢化は、合計特殊出生率の回復のみによって是正することはできないのである。

アジアやアフリカの開発途上国でも、急速に死亡率が低下したにもかかわらず、出生率がかなりの間、高く維持されたため、人口が爆発的に増加した。その結果、農村の疲弊や大都市のスラム膨張を招いた経験がある。また、開発途上国では、女性の社会的な地位が低く、教育も受けられず、子どもを産む人数を自分で決められない状態が続いていた。国連などによる家族計画の普及がなければ、出生率の低下が進まない状況が存在した。

このようにみると、出生を自分でコントロールし、子ども数を減らせるということは、それ自体が社会的進歩を意味しているといえる。女性が、子どもを産むこと以外に、もっと広く社会的な役割を担うことにつながるためである。こうした経験を踏まえば、アジ

アの少子化の動きは、決して悪いことではなく、むしろ、社会的進歩だという評価が可能なおことに注意すべきである。

実は、先進国において、私たちが問題にしている少子化問題とは、合計特殊出生率が2.07を切った超少子化が引き起こす問題である。合計特殊出生率が2.07に達するまでは、夫婦当たり子ども数の減少が、その主たる要因と考えられた。その後、特に、1990年代以降になると、日本における合計特殊出生率の低下の3分の2は、晩婚化または未婚率の上昇によると考えられてきた。加えて、アジア金融危機や世界経済危機などの影響で、経済がマイナス成長を経験するなかで、短期的に、夫婦当たりの予定子ども数が低下するという動きが生じてきた。

いずれにせよ、近年は、日本における合計特殊出生率の低下については、晩婚化の影響が夫婦当たり子ども数の低下の影響より大きい。晩婚化と夫婦当たり子ども数の低下には、共通する要因も作用していると考えられる。しかし、晩婚化には、若年層の雇用情勢や経済力の低下、それに親との同居継続など、夫婦当たり子ども数の減少とは相当に異なった要因が関与している。

国内でも、合計特殊出生率は、東京都(23区)が1.00すれすれとなっているなど、大都市部では低い出生率が一般的であり、しかも高学歴女性に広がっている。同時に、男性の未婚率も上昇を続けており、最近では30歳前半半層の未婚率が5割に達している。

こうして、わが国の2005年の合計特殊出生率は1.25と過去最低を記録したが、2008年および2009年は、いずれも1.37と若干回復している。ただし、これは30代半ばの晩婚世代の結婚が増加し出産数にも影響が出た結果であるが、出産年齢にある女性数が減少しているため、出生子ども数も年間110万人を下回る低水準であった。

国際的にみると、近年、超少子化が最も急速だったのは、韓国である。1990年代後半の金融危機後は雇用不安や非正規化が深刻化し、2005年には1.08に合計特殊出生率が低下し、2009年は、1.19程度となっている。欧州諸国では、1990年代前半の経済停滞の際に、スウェーデンでは合計特殊出生率が大きく下がったものの、現在は、1.94に回復し、フランスでは、高い若年失業率にもかかわらず、家族政策の手厚い支援があり、合計特殊出生率が2.00まで上昇したのは快挙であった。ドイツでは依然1.34と低いが、急速な家族政策の強化を背景に下げ止まっている。先進国では、超少子化を運命として甘受するのではなく、危機感を持って受け止める政府が増えてきたことが背景にあると考えられる(European Commission 2011)。

その変化を細かくみると、1990年代以降、各国の労働市場改革の影響で、「労働市場の変動」と「人口変動」の関係は、先進国でも、国によって大きく異なってきたことがわかる。

特に、女性就業率が出生率に与える影響は、マイナスである国とプラスである国が存在する。1970年代には、先進国の多くでは、女性就業率の高い国は出生率は低かった。しかし、制度・政策の改革により、1990年代には、女性就業率の高い国で出生率も高いという現象が生じてきた。

逆に、伝統的な性別の役割分業意識が残っている国(日本、韓国、イタリア、スペインなど)では、女性就業率上昇が出生率低下を招いているというわけである。これに対し、女性の労働市場への参加が進み、家庭レベルでも平等意識が高まった国(フランス、アメリカ、スウェーデンなど)では、男性の家事参加率が高まり、出生率が回復していると解釈されている。

日本でも、女性の労働力率が高く出生率も高い県では、親との同

居が背景にある。ただし、男性の家事参加の程度は、現時点では、出生率に明白な影響を与えていない。2006年の都道府県別統計では、合計特殊出生率は、東京都で1.05、北海道1.09、大阪府1.24、神奈川県1.24と低く、沖縄県1.75、長崎県1.59、熊本県1.54、福井県1.52などとなっていた。大都市で高学歴女性が多い地域では、少子化傾向が顕著になる傾向がみとれる。同時に雇用失業情勢や3世代同居率も大きな影響を及ぼしている。農村部でも、3世代同居率が低下するにつれ合計特殊出生率が低下している点に注意すべきである。

こうした事実観測に基づいて、性別平等度に関する出生力理論(McDonald 2006ほか)が支持を得るようになってきた。これは、縦軸に出生率、横軸に性別平等度を測定するU字曲線(図4-1)である。ただし、この理論は、基本的に人口学や社会学を土台とする理論で

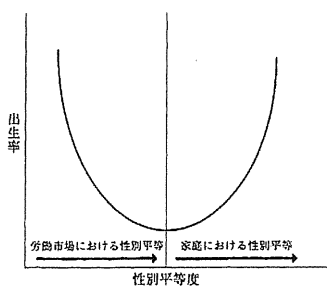


図4-1 性別平等度に関する出生力理論

資料出所: McDonald (2006) などに基づき筆者作成。

あり、経済学的には解明されていない部分が多い。日本においては、まだ、この理論を検証できていない。

ここで、U字曲線中央下の転換点を越える移動のためには、おそらく様々な条件を満たす必要がある。①男女の教育水準のみならず、男女の家事労働の意思・能力にあまり格差がなくなること。②女性の就業の育児に与える所得効果(+)が、代替効果(-)を上回ること。特に、育児の機会費用を抑制する仕組みが整備されていること。③多様な就業形態や労働者の属性による雇用や労働条件面の差別禁止を実現していることなどである。

欧州諸国では、法律婚と事実婚で税制や社会保障面の格差をなくしたことが、出生率の復活につながったという指摘もある。2000年の調査によれば、スウェーデンでは、法律婚が64%、事実婚(サムボと呼ばれる)は36%となっている。

いずれも、家事・育児の分担や家計支出の分担や自己責任による財産管理が義務づけられ、社会保障の権利も同等である。子どもの権利も同等に保護されている。

法律婚との違いは、サムボ解消時の財産分割の対象は共同住宅と家財だけである。なお、スウェーデンでは、夫婦の所得に対する課税は完全に個人単位になっている。

フランスでは、法律婚が66%、PACSなど事実婚が31%となっている。いずれの場合も、社会保障の権利や子どもに対する保護は同等である。

ドイツでも、2002年になって、事実婚(余体の20%を占める)による子どもの権利を保護するために法令が制定されたものの、夫婦間の財産分与などに関しては法律婚ほどの保護はない。

いずれにせよ、欧州諸国では、事実婚の法制化が進んでおり、子

## コラム

## サムボと PACS

先進諸国において、結婚以外の事実婚に法的地位を与える法制度は、未婚のカップルを社会的に認知し、当事者の権利を保護する側面と、それらカップルの間で生まれた子どもたちの保護を図る側面とがある。また、法律婚に比べ、締結も解消も容易であるため、結婚の形骸化を招くとの批判は根強く存在する。しかし、事実婚と法律婚の関係は国により多様で、事実婚から法律婚に移行する場合もある。

サムボは、スウェーデン語で「ともに生活すること」を意味し、サムボ法は、共同生活を営む異性のカップルが、家事・育児とともに、家計を負担し合うことが規定されている。サムボを解消する場合、住居と家財は分割の対象となるが、これ以外の人所有する資産は、サムボ開始後に取得した場合も分割の対象とはならない。サムボに未成年の子どもがいる場合、サムボ解消後、子どもと同居する親に対し、当該住居に居住する権利が与えられる（内閣府社会経済総合研究所 2004などを参照）。

PACSは、フランス語で「市民連帯契約」を意味し、同性・異性を問わず、共同生活を営もうとするカップルが、お互いの権利と義務を定めた契約書を作成し、裁判所で公証することにより成立する関係をいう。PACSのもとでは、相続権が保障され、パートナーが死亡しても、同じ住居に住み続けることができるほか、法改正により、税法の適用は法律婚と同じになり、家計の総所得を世帯構成員数（成人は1人、子どもは0.5人）で除して課税対象所得とすることができる（内閣府社会経済総合研究所 2006などを参照）。

どもに対する保護が強化されている。なお、アメリカ、イギリスおよびオーストラリアでは、10代のシングルマザーの問題が深刻化していることが、顕著である。

## 3 「人口減少経済」論の誤解

2005年から、日本人人口は戦後初めて減少し、各方面に衝撃が及んだ。また、合計特殊出生率は1.37の超少子化の状況が続いている。こうしたなかで、日本経済も人口減少とともに早晚縮小する

が、それでも、一人当たり所得は維持できるという「人口減少経済」論（または「定常型社会論」）が関心を集めてきた（松谷 2004、廣井 2003）。

少子化をマクロ経済的に議論する場合、先進国で人口が減少すると、環境への負荷が減り、アメニティが上昇するという指摘があり、これは必ずしも間違っていないと思われる。

しかし、先進国はグローバルな経済競争のなかにあるため、人口減とともに市場が収縮したり、労働力が減って生産力が低下したり、老後世代を労働世代が支えることができなくなったりする危険は無視できない。

さらに、高度な技術を持った人材が減って、技術革新や生産性向上が達成できなくなり、国際競争力の低下から経常収支が赤字となり為替レートが低下して、海外からの輸入も困難になるといった可能性さえも指摘できる。

しかし、人口が減少しても、当面、労働力人口の減少を小幅に抑制できるならば、技術進歩による生産性向上により、経済全体の縮小が不可避とはいえない。また、最近の急激な少子化が労働力人口に大きな影響を与えるのは、20～25年後である。労働供給の制約が経済の潜在成長率を下げるまでには、時間がかかることに注意すべきである。

さらに、日本経済は、中国を中心とする東アジア経済の高成長と、域内貿易の急激な増加などによって、需要面から成長率を維持することが可能な環境にあり、人口減少のみによって実際の経済成長率を予測することは非現実的である。

とはいえ、イソップの「ありとぎりぎり」の話ではないが、超少子化を放置するキリギリスには、25年後に、急激な人口や労働

力の減少という大きな「冬」がまともに襲ってくる可能性がある。加えて、少子化と同時に、大都市への人口増加と、中小都市における急速な人口減少が同時的に発生することが予測される。しかも、大都市でも、中小都市でも、高齢化の進行を食い止めることは、極めて難しい。

もつとも欧州では、ドイツやイタリアなどで、人口減少が進んでいる。しかし、EU域内の労働力自由移動や域内国境管理の廃止の影響で、当該国の人口減少の影響が、当該国の潜在成長率の低下にはつながりにくくなると思われる。

## 4 少子化のメカニズムに関する社会学・経済学的仮説

ここでは、少子化がなぜ進むかについて、代表的な社会学・経済学的な仮説に限り紹介しておきたい。それらは、それぞれに提起された国や時代背景があるため、必ずしも、日本の現代の状況にそのまま適用できないが、条件を付して応用する可能性は期待できよう。これらのうち、家計生産の理論と、同居の理論については、日本の少子化の2つの側面をあらわしていることから、前提された条件を含めて、特に検討を加えることにしたい。

## 1) 社会学理論によるアプローチ

## ○「第2の人口転換」仮説 (Lesthaeghe 1995, Van De Kaa 1987)

先進諸国は、結婚に代わる同棲の一般化、夫婦中心家族の普及などにより、第2の人口転換（出生率低下の時期）にはいったという仮説である。

## ○「パラサイト・シングル」仮説 (山田 1999, 2009)

基礎的な生活条件を両親に依存したまま、正規雇用に従事しない若年層の増加が、晩婚化と出生率低下を促進しているという仮説で

ある。日本の特殊な仮説とされてきたが、欧米でも類似の現象が観察されている。

## ○性別平等度に関する出生率理論 (McDonald 2006) (図4-1)

各国の性別平等度が上昇する際、当初は、それが雇用・労働市場に限定され、家庭内の固定的役割と矛盾することから、出生率は低下すると考えられる。しかし、社会全体として労働時間の短縮が進むことなどを背景として、家庭内の役割の平等が進み、男性の家事参加が進む。こうして、雇用・労働市場における平等は、家庭内の役割の平等とあいまって、出生率上昇をもたらすと説明される。

## 2) 経済学理論によるアプローチ

## ○効用・不効用仮説 (Leibenstein 1957)

夫婦における出生率低下は、子どもの所得効用（労働力としての役割のこと）や年金効用（老後の生活保障の役割のこと）の低下で説明されるという仮説である。ただし、子ども数が夫婦当たり2になることを説明するものであって、それ未満なることを説明するものではない。

これは、自営業が中心の家計構造から、サラリーマンの家計構造に移行すると、子どもは、所得効用や年金効用を失い、消費効用しか持たなくなると理解することができる。当該仮説は、開発途上国を念頭に置いていたが、一般的には、家族における2人以上の子どもの出産について適用することができる。

## ○家計生産関数の理論 (Becker 1960, 1965, Mincer 1963, Willis 1973)

家計は、市場財と家事時間を投入し家計生産物（例：子どもの質×量）を生産すると考えている。一般的には教育水準などであらわされる子どもの「質」を一定とした場合、子ども数は、出産費用、必要な衣類や食事、医療費や教育費など直接費用と、育児の機会費用



(育児の時間に、仮に就労していたならば、得られたはずの逸失所得に相当)の増加により低下し、夫の育児参加などにより上昇すると考える。

実際、欧米における経済学的アプローチによる少子化の説明は、家計生産関数の理論と実証研究を基礎とするものが中心である。以下では、家計生産関数による子ども数の決定モデルを組み立てる。

○家計生産関数による子ども数の決定

$$\text{家計生産関数: } Zi = Zi(Xi, Ti) \quad (\text{ただし } i = h, s)$$

$Xi$  は市場財・サービスの投入量、 $Ti$  は投入時間、 $Pi$  は価格を意味する。ここで、 $i$  は、子どもの養育の場合は  $h$ 、そのほかの家事サービスの場合は  $s$  と表示する。

$$\text{効用関数: } U = U(Zh, Zs)$$

この場合、通常の消費理論と大きく異なる。効用関数は、投入する財、サービスそのものに依存するのではなく、家計生産に依存する。

$$\text{時間制約式: } T = TL + Th + Ts$$

$TL$  は妻が雇用されて働く時間、 $Th$  は育児時間、 $Ts$  は、それ以外の家事時間、 $T$  は24時間から生理的必要時間を除いた時間である。

$$\text{所得制約式: } PhXh + PsXs = I + V + WfTL$$

$I$  は夫の所得で、ここでは変化しないことにする。 $V$  は資産所得、 $Wf$  は妻の市場賃金率を意味する。

家計生産関数は、一次同次関数で、財やサービスの規模が大きくなって、家計生産は比例的にしか増加しないものと仮定する。そこで、

$$Zi = Xi/xi = Ti/ti \quad \text{ここで、} xi \text{ は、家計サービス単位当たり市場財・サービス投入量、} ti \text{ は、家計サービス単位当たり時間投入量とする。}$$

ここで、完全所得  $F$  を定義し、式を展開する。

$$\begin{aligned} \text{完全所得 } F &= I + V + WfTL = I + V + WfTL - Wf(T - TL) \\ &= (PhXh + PsXs) + Wf(Th + Ts) \\ &= ZhPhxh + ZsPsxs + Wf(Th + Ts) \\ &= ZhPhxh + ZhWfth + ZsPsxs + ZsWfts \\ &= Zh(Phxh + Wfth) + Zs(Psxs + Wft) \end{aligned}$$

家計生産関数は、一次同次関数であるので、

$$Zi = Xi/xi = Ti/ti$$

$xi$  は、家計サービス単位当たり市場財・サービス投入量、 $ti$  は、家計サービス単位当たり時間投入量と書くことができる。そこで、

$$U(Zh, Zs) + \lambda [I + V + WfTL - Zh(Phxh + Wfth) - Zs(Psxs + Wfts)] \rightarrow \max.$$

$\lambda$  はラグランジュ乗数で、これは、制約条件付の最大化問題となる。1階の条件は

$$\delta U / \delta Zh - \lambda (Phxh + Wfth) = 0$$

したがって、 $\delta U / \delta Zh = \lambda (Phxh + Wfth)$

ここで、 $\lambda$  は完全所得の限界効用、 $Phxh + Wfth$  は子どもサービス単位の「シャドウプライス」(影の価格)を意味する。

ここから、「シャドウプライス」は、子どもの「直接費用」 $Phxh$  と「機会費用」 $Wfth$  の合計になることがわかる。この条件下において、 $Wf$  (女性の賃金率)のみが上昇すれば、限界効用も上昇し、これに対応する  $Zh$  (子どもサービス:ここでは、子どもの質と量を乗じたもの)は低下することになる(代替効果)。

家計所得全体の上昇による「所得効果」( $\lambda$ の低下)がこの「代替効果」( $Wf$ の上昇)より大であれば、子ども数(質を一定)は増加すると推論できる。

各国の雇用システムには、少子化を促進する要因が内在していると考えられる。それは、家庭で育児を行う場合、その時間帯に、労働市場で働いて得られるはずの所得が機会費用となるためである。法律的には、当該機会費用は、逸失利益と呼ばれている。

そこで、各国において女性の出産・育児に伴い発生する逸失利益を国際比較してみよう。これは各国において、主流をなす家計就業モデルが異なっていることと深い関係があるであろう(図4-2)。

国際比較から発見される問題とは、日本における逸失利益が先進国のなかで突出して大きく、しかも第1子から発生していることである。また、日本においては、育児による就業中断から、多額の逸失利益が生じるが、子どもの数が増えると、労働市場への再参入が

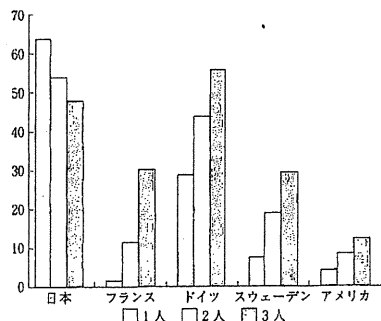


図4-2 育児の「機会費用」の国際比較  
注: 子ども数別、購買力平価換算、単位: 100万円  
資料出所: 井口・西村(2002)参照。

早まり、逸失利益は減少する。

逸失利益が生じる原因を整理すると、①育児に伴い、就業期間の中断があること、②もとの職場に復帰せず、パートタイム労働者として再就職すること、③パートタイム労働者とフルタイム労働者の労働条件格差があることがあげられる。

ここで、誤解のないように断っておきたいのは、家計生産関数は、子どもに価格をつけることを目的とするものではない点である。人々が経済合理的に行動する場合、出産・育児という市場外の行動についても、機会費用が発生する。これに直接費用を加えることで、「シャドウプライス」が推定可能だと主張しているにすぎない。換言すれば、経済合理的に行動しようとする主体について、出産・育児などの市場外の行動を促進するには、これに必要な財・サービスの費用を補填するだけでは不十分で、これに必要な時間に伴って発生する機会費用を抑制しなければならないことを意味する。

G. S. ベッカーが家計生産関数を考案した際(Becker 1960)、男性が雇用労働、女性が家事労働ということを前提としたため、前提に対しても批判が出された。ただし、当時は、アメリカでも男女間賃金格差が大きかったため、男性が外で働き、女性が家事を行う行動は家計の合理的行動とみなされた。

現在では、男性と女性がともに雇用労働と家事労働するモデルが開発され男性の家事労働の出生促進効果は理論的に確認されている。しかし、男性と女性の家事能力の差がある日本のような国では、理論的に成り立つ結論が、実証データの上では確認できない状況がある。結果的にみて、現在では家計生産関数そのものは、男女差別的な理論とは考えられていない。

子どもを育てるための直接費用は、分娩・出産、医療、教育など、

多岐にわたる。分娩費用は、健康保険から直接医療機関に支払われ、2010年度では最高42万円となっている。しかし、これに、衣服費、医療費、紙おむつ代、行事費用などが加わる。

また、わが国でも、小中学校での義務教育は基本的に無償であり、高等学校の授業料にも、公的支援が導入された。しかし、実際には、教材費や給食費、制服費、修学旅行費などは無償でなく、学習塾の費用も無視できない。私立高校の授業料は国公立学校の授業料よりはるかに高い。大学でも、国公立大学と私立大学の間や、文系学部と理工系の学部には授業料や入学金などに著しい格差がある。政府統計をもとに教育費に限って推計しても、小学校から大学まで、全て国公立の場合で1000万円程度、これが、全て私立の場合、学部により2000万円から2500万円程度になる（文部科学省「子どもの学習費調査」ほか）。

国立大学の授業料が段階的に引き上げられ、私立大学との格差が縮小したことや、塾などの進学学校の経費が所得低下のなかで伸びてきたことは、出生力にさらにマイナスの影響を与えたとみられる。

大陸欧州では、原則として大学教育まで公立学校で運営されている。イギリスやアメリカでは、私立大学の授業料が寮費を込みにして年額500万円以上に達する場合がある。しかし、親でなく学生本人が教育ローンを組む場合が多く、成績優秀者に贈与の奨学金がある。こうしたことから、教育費が出生力低下の大きな原因とは考えられていない。

日本と状況が似ているのは韓国であるが、韓国の場合、大学進学率が80%にも達すること、経費のかかる海外留学熱が日本より高いことが特徴である。教育費の増加は、家計生産関数にいう子どもの質の上昇を意味するが、進学競争の過熱化は、子ども数の減少に

拍車をかける結果となっていると化案が得られる。

そこで、経済的条件とその変動が出生率に与える影響に関する有力な仮説として、以下のものがある。

#### ○相対所得仮説 (Easterin 1966)

自分の子ども時代よりも、将来の経済状態がよくなるという予測のもとでは、夫婦は出生数を増加させると考える。この仮説が生まれた背景に、1929年のアメリカの大恐慌の後、出生率が大きく低下したことがある。

#### ○出生力の動学理論 (Cigno 1994)

出産の意思決定には、将来にわたる経済変動の予測や家計の時間選好が影響すると考える。この理論を応用し、結婚した都市の景気動向で、出生率の変動を説明することも可能になる。

これらの議論は、夫婦の出生力を説明することには効果がある。しかし、未婚化や非婚化を説明するには十分ではなかった。特に、わが国の少子化が、親と同居したままで、結婚しない若年層の増加と密接な関係があることを無視できない。

実際、わが国でも、晩婚化の進展は、子どもの親との同居率と密接な関係がある。25～29歳層の推定同居率は、日本が55%であるのに対し、イタリア66%、ドイツ23%、フランス23%、イギリス22%であった (European Commission 2008)。そこで、結婚市場における晩婚化を説明するため、「サーチ・モデル」や「同居 (乗り換え) モデル」が注目されることになる。

#### ○サーチ・モデルの応用 (Ermish 2003)

一般的サーチ・モデルでは、情報が不完全な世界を想定しつつ、結婚することで得られる当期の便益に離婚のゲイン (ロス) と離婚確率を乗じたものが、結婚効用の増分に一致するというサーチ・モ

デルを用いる。ここでは、サーチのタイミングの違いにより、以下の通り全く異なる仮説が導かれる。

- ① 賃金の高い男性は賃金の低い男性と比べ、早い時点で結婚市場に参入しようとする。したがって、男性の賃金の高さと結婚年齢の間に負の相関関係が生じるとの仮説。
- ② 男性の能力は、労働市場での稼働能力で評価され、自信がある男性ほど、自分の能力をアピールできる年齢になってから、魅力ある女性と結婚することを望む。したがって、男性の賃金の高さと結婚年齢の間に、正の相関関係が生じるとの仮説。

わが国では、かつて、長期雇用慣行の下にいる男性について、賃金が高いと結婚も早まるという関係があった。しかし、雇用の不確実性が高まり、男性の稼働能力が低下するなか、賃金が高くなるまで結婚を遅らせる傾向が強まり、晩婚化が進むと結論される。晩婚化が進みすぎると、出産のタイミングを逸し、結果的に子ども人数を減少させることに注意が必要である。

#### ○「同居モデル」 (Koltikoff & Morris 1990)

「同居モデル」では、一組の親子を想定し (単身か夫婦かは区別せず)、夫婦は一つの意思決定主体とする。親子の間に取引費用はないとし、交渉により、パレート最適な結果が実現する。その場合、親の別居時の効用を  $U$  (親、別居)、子の別居時の効用を  $U$  (子、別居) と表示すると、

$$U \text{ (親、同居)} + U \text{ (子、同居)} > U \text{ (親、別居)} + U \text{ (子、別居)}$$

となる。

ここで、同居の便益の最大のものは、共用部分で重複を避けることによる「規模の経済」であり、同居の費用は「プライバシーの減少」といえる。低所得者の場合、別居すると住居が小さくなるため、

同居の便益が高く評価される。もし、プライバシーが上級財 (所得が上昇すると需要の増大する財) であれば、高所得者ほど同居によるプライバシーの減少を深刻に受け止めるかもしれない。この場合は、所得が低いほど、同居確率が高まると考えることができる。

この理論の検証は、まだ十分ではないが、筆者の研究グループは、総務省統計局「就業構造基本統計」(2002)を用い、統計的に有意な関係を得ている。すなわち、①親に対する子の相対所得が低いと、同居率が高まる (親の所得の絶対水準でない)、②子どもの労働力率が低いと、同居率が高まる、③就労する子どもの非正規就労 (パートタイム) 比率が高いと、同居率が高まる、④子どもの有配偶率が高いと、同居率が低くなる (非口ほか 2010)。

さらに、少子化が、広範な社会経済的現象である以上、家計や育児をめぐる経済変数のほか、個人の価値観、経済変数との関係と家計の構造の変化を考慮に入れる必要がある。その意味で、純粋な経済学のアプローチには限界があると考えられる。

例えば、若者を中心とする価値観の変化について、女性の「脱伝統主義的価値観」の増加は、結婚や出産を直接的に減少させるかもしれない。「個人主義的価値観」は、正規雇用の増加をもたらすものの、直接的に、結婚や出産自体を否定することにはなっていない。近年、「伝統的価値観」の女性の比率が上昇気味だが、これが婚姻率や出生率にどう影響するのかが明らかでない。

## 5 先進諸国の「家計就業モデル」と少子化対策の特徴・評価

少子化対策は、各国で特定の「家計就業モデル」を前提にして構想されている。女性就業が出生率に与える影響 (所得効果・代替効果)

は、各国で想定されている典型的な「家計就業モデル」によって異なるからである。

各国の「家計就業モデル」は、それぞれ歴史的な背景から形成されたものである。そこで、以下の家計就業モデルを考察する<sup>4)</sup>。

- ① 「スウェーデン型」：「ダブル・インカム」と「1.5人就業」の間の転換
- ② 「フランス型」：「ダブル・インカム」モデル
- ③ 「ドイツ型」：「ブレッド・ウイナー」モデル
- ④ 「オランダ型」：「1.5人就業モデル」の構築
- ⑤ 「アメリカ型」：「ダブル（マルチ）・インカム」モデル
- ⑥ 「日本型」：「ハイブリッド」モデル

#### 1) 「スウェーデン型」：「ダブル・インカム」と「1.5人就業」

スウェーデンは、第2次世界大戦中、唯一ナチス・ドイツに占領されず、大陸欧州の工業生産力が破壊された後も、復興需要によって高度成長を遂げた。その過程で、労働力需給がひっ迫し、女性の就業を促進するため、地域に公的な育児インフラが整備され、これらサービス業が、女性の就業機会を拡大してきた。その結果、スウェーデンの労働市場は、アメリカと同程度に流動性が高く、女性が一旦離職しても、再就職する機会が存在している。出産後の育児と就業の両立のため、フルタイムから、一時的に、パートタイムに転換することが一般的になっている。

子育てが終了すると、パートタイムからフルタイムに転換する道が開かれている。スウェーデンの育児休業は、夫と妻に30日ずつの取得が義務づけられ、両親手当による所得保障が行われている。

このような「スウェーデン型」は、非常に高い国民負担率のもとで、共稼ぎ世帯の「所得効果」によって、出生数ある程度、高く

維持することが可能なことを示唆している。戦後一貫してスウェーデンで続けられた育児インフラの普及と流動的な労働市場の形成とは、日本の現状から遠く隔たっているため、日本でスウェーデン型政策を導入する基本的条件を整えるのは容易でないと考えられる。

#### 2) 「フランス型」：「ダブル・インカム」モデルの発展と継承

すでに17世紀にパリで発生した新しい女性のライフスタイルが、地方都市に広がり、少子化の流れが決定的になったとされる。しかしフランスは、伝統的に隣国ドイツとの対立もあって、人口規模の維持のために、出生促進策を強化してきた。

1960年代後半、若年層の価値観が社会構造を転換させ、男女平等の考え方が、その子どもたちの世代に継承された。1970年代以降、経済停滞のなかで、女性の正規雇用のみが伸び、出産育児にもかかわらず女性がフルタイム就業を続けるための家族支援が強化された。

フランスでは、男女の勤続年数に格差がほとんどなく、年齢とともに賃金が高まっており、家計の経済力を維持している。課税対象所得は、夫と妻の所得を合計した上で、大人人数と子ども人数（一人0.5人換算）で割って計算されている。この場合、子ども数の多い家族には、大きな減税効果が発生する。

しかも、法令上育児休業は3年でも、1年前後で職場復帰するのが通例である。保育所、有資格者による託児（補助金あり）、保育ママの雇用（一部助成）といったメニューから、居住地の条件により選択できるのである。

出産にあたって、第2子からの家族手当、第3子からの家族補足手当、職業活動を中断した場合の養育手当など多様な給付が加算されている。これらは、妻の就業上の地位と直接の関係がなく支給されるため、高失業の時期にも、出生率は低下しない。かえって、失

業した妻が、家族補足手当などをもらうことで、出産のインセンティブが高まる場合もある。

フランスでは、フルタイムとパートタイムの労働条件および社会保険加入の格差はなく、女性のパートタイム比率は欧州諸国のなかでも低い。フルタイム就業の女性でも、子どもが小学生なら、多くの場合、水曜日は休日扱いとなっていることは意外と知られていない。なお、近年、養育手当の充実が図られたものの、これを利用して、失業した女性が家庭に戻るケースが少なくないため、批判も高まっている。

#### 3) 「ドイツ型」：「ブレッド・ウイナー」モデル

ドイツでは戦後において人口政策がタブー視され、1960年代に平均寿命の低下や労働力人口の減少が生じたにもかかわらず、育児支援策は講じられなかった。ただし、近代ドイツにおいては、3歳から6歳までの幼稚園教育は事実上の義務教育であり、3歳未満の子どもは家庭で育てるのが前提となっていた。

そこで、幼稚園入園前の3年間について、戦後、連邦法による養育休暇（3年）が整備され、連邦政府および州政府による養育手当が整備されてきた。養育休暇中の社会保険の面からの支援も充実してきた。

ただし、幼稚園と小学校が午後2時に終わり家で食事をとる習慣や、学童保育の不備が、女性就労の阻害要因となっている。公務員では、比較的以前から育児期間中の半日勤務が導入され、民間でも、既婚女性はパートタイム勤務が普及した。

しかし、結婚形態の多様化や都市部における「ディンクス（DINKS：とも様で子どもを持たない夫婦のこと）」が増加するなか、ドイツの出生率は急速に低下し、欧州のなかで最も低い水準に低下し

たのである。1990年代後半になると、社会民主党を中心に、幼稚園や小学校の終了時刻を4時以降に遅らせ、「終日学校」（Ganztagschule）を設置する動きが始まった。市町村レベルで、小学校を「終日学校」にする実験的導入が盛んになった。

その後、2002年には養育休暇法が改正され、休暇を夫と妻が柔軟に取得できるようになったことも、出生率回復への期待を高めることになった。なお、ドイツでは、家族手当は低取得者には現金給付として支払われ、高所得者には、確定申告時の税の還付として実施されている。

もう一つ注目すべき動きは、ドイツの憲法裁判所が、介護保険のケースについて、子どもを持つ家庭と持たない家庭の保険料負担の不均衡の是正を命じたため、連邦政府は、子どもを有する家族の保険料を軽減する措置を講じてきた事例である。子どもが多い家庭は、それだけで、生活水準の低下に甘んじる面があるため、子どものいない家庭と同じ保険料を徴収するのは適当でないと判断されたためである。

なお、欧州では「養育手当」は、託児サービスの利用の実費補填ではなく、一種の家事労働に対する評価とも考えられている。託児サービスの補填の費用は、欧州では、キリスト教会や福祉団体が提供する場合には、かなり低いレベルに抑えることが可能である。養育手当について、欧州各国の状況について比較するのは簡単でない。ドイツの場合、連邦および州から合計3年間支給される額は、月額300ユーロ程度となっている。このほか、養育期間は、平均的賃金を受け取り社会保険料を支払ったとみなして老齢年金が計算される。

#### 4) 「オランダ型」：「1.5人就業モデル」

オランダは、約20年前の経済危機のなかで、政労使が、社会保

障や労働市場の改革に着手し（「ワッセナー合意」）、特に、1996年頃から経済回復と失業率低下を遂げた。社会保険料の引上げを抑制しつつ、加入が可能なパートタイム就労者の範囲を拡大し、週15時間でも、定額および所得比例の年金を得られるようにしたことが重要である。

オランダ企業では、夫が週35時間前後のビッグ・パート、妻が週20時間程度のスモール・パートに従事する場合が多い。つまり、夫が週40時間労働で家計の全所得を稼得する構造から、夫と妻の1.5人分の労働時間で家計を支える構造にシフトしたのである。こうしたオランダの既婚女性のパート就労比率は6割を超え、男女計でも30%強と先進国中で最高になっている。このようなワークシェアリング成功とは裏腹に、オランダには育児インフラの不足の問題が存在し、高齢者の長期失業率も高いことが指摘されなければならない。

また、フルタイムとパートタイムの均等待遇は保障されているが、パートタイムからフルタイムへの転換が必ずしも保障されているわけではない。現実には、女性はパートタイムで就労し続ける場合が多い点に問題が残されている。

##### 5) 「アメリカ型」：「ダブル（マルチ）・インカム」モデル

アメリカの家族構成は、低所得層と中所得層ではかなり異なる。しかし、いずれの場合も、「解雇の危険回避」および「企業を通じた健康保険加入」は、家計構成による複数就労の背景となる重要な動機となる。

特に、1970年代終わりから1990年代半ばまで、アメリカの生産・現場労働者の実賃給与水準は長年低下を続け、単一の個人の所得では家族全体を支えることはできなくなった。複数就労と家族の互助があってこそ、家族が生活水準を維持することが可能であった。

中堅層の場合、民間の保育サービスに高い保育料を払いつつ夫婦で育児したり、子どもが小さい間だけ女性が家庭に戻ったりする場合も少なからずみられる。このほか、高所得者を中心に、育児のために家庭にメイドを雇用するケースが少なくない。専業主婦は、高所得者に限られており、夫の所得が極めて高額な場合における極めて貧乏なステータスとみなされる。

##### 6) 「日本型」：「ハイブリッド」モデル

15年以上もデフレーションが続き、賃金上昇率の停滞している日本では、高齢化の社会負担を背負いつつ、出生率を維持するには、家計の稼得力を高めることが不可欠である。

しかし、雇用の非正規化が進んでおり、夫婦とも正規雇用で収入のある「ダブル・インカム」の世帯を多くの人々の目標とすることは、次第に困難になってしまった。高い非正規雇用比率が持続することを前提とすれば、日本の家計就業モデルにおいては、「1.5就労モデル」や「0.5×2就労モデル」で家計を維持する期間が長くなる可能性がある。

ここでは、夫と妻の両方が働き、正社員から非正社員に転落するリスクをお互いにカバーする家計就業モデルが現実的となる。

こうしたいわば「ハイブリッド」な家計就業モデルによって、家計のリスクがカバーされ、家族形成が行えるような制度基盤の整備が必要になる。ここでは、結婚を愛憎または絆としてとらえるだけでなく、夫婦がお互いのリスクをカバーし合うという側面を強調することが必要になる。

これと並行して、非正社員と正社員に共通した労働法上のルールを設け、非正社員から正社員への転換を可能とする制度を機能させることが重要になる。個人のレベルでは、家計就業モデルが「ダブル

ル・インカム・モデル」となるような理想を失うべきではないからである。

## 6 総合的家族政策の構想

自公連立政権下で、エンゼルプランから、少子化対策へ、さらに、次世代健全育成対策へと展開してきた施策の効果は、依然として十分とはいえない。2009年9月に発足した民主党政権は、児童手当に代わって、15歳まで、月額2万6000円の「子ども手当」を創設する（初年度は半額）ことをマニフェストに掲げた。単純計算では3人子どもを育てれば、1400万円程度の給付が行われ、「子ども手当で家が建つ」とまでいわれた。

現状では、育児の機会費用が第1子だけで6000万円を超え、直接費用のうち、大学卒業までの教育費用だけで、前述の通り、子ども一人当たり1000万円から2000万円に達する。この状況下では、子どもが増えると、家族構成員の生活水準が低下するというわが国の現状は改善されない。このままでは、労働市場での就労の代替効果が所得効果を上回り、子ども数を抑制しようとする傾向を反転させる施策は十分でない。

子どもの直接費用を削減するためとはいえ、民主党政権の子ども手当だけでも、2兆7000億円（最終的に5兆5000億円）の財政支出を必要とする。わが国では、高齢者対策に多くの財源が投入され、若年層に対する施策が立ち遅れている点から、子ども手当の創設自体は、世代間利害対立の緩和に資するものである。同時に、わが国の財政が危機的な状態にあることを考えると、現金給付を増額するよりは、子どもの機会費用を大幅に引き下げの方が現実的である。現金給付は、就労インセンティブを低下させる恐れがあり、基本的に

は、現物給付の方が好ましいといえよう。

むしろ、これまでの少子化対策に根本的に欠けてきたのは、社会全体で、子育ての家族を支援しているという実感である。子ども2人まではともかく、3人以上については、家計の負担は増えないという安心感がないと、夫婦当たり子ども数を回復させることは困難である。そこで、以下の4つを柱とする総合的家族政策を提案することとした。

第1に、従来の育児支援の考え方に加え、価格システム自体が家族に優しい価格体系を導入する。これにより、当然ながら、子ども数が多い家庭における、育児の直接費用を大幅に削減する効果も期待される。

直接費用を削減するために、個人に対する子ども手当や被扶養者控除などの税制上の措置も存在しているが、現実的にみて、これらを大幅に拡充するには財政上の制約があまりに厳しい。

世帯構成別に消費実態をみると、子ども数が多くなっても、交通・通信費は絶対額でも構成比でも、さほど増加しないのに、教育費は、絶対額でも構成比でも増加し、貯蓄から取り崩しさえ行われている（総務省統計局「全国消費実態調査」）。

こうしたなかで、交通機関の利用、娯楽・文化・スポーツ施設の利用、教育機関の利用、宿泊施設の利用など、社会の隅々において、大人2人と子ども（被扶養者である22歳未満の者）以上の場合、大人3人分の費用を支えれば、子ども数が増えれば、全て「家族パス」で利用できる仕組みを導入する。これにより、家計の交通費総支出を維持するか若干増加させるだけで、家族としての文化活動や交通機関での移動が増加し、経済的厚生が改善が期待される。

教育費のうち、家計にとって最大の負担となるのが大学教育であ



る。大学教育に関しては、同一の家族から、子どもが3人以上大学に進学する場合は、段階的な減免制度または贈与による奨学金を拡充する必要がある。特に、国立大学は、長期的に授業料を引き上げて、わが国の少子化を促進してきた可能性が高く、授業料の抑制や奨学金の拡充に率先して取り組む必要がある。こうした制度は、長期的に安定して維持しなければ、総合的家族政策の手段とはなり得ない。毎年の予算編成で、制度が容易に廃止されるようでは効果は期待できない。

実際、3人以上の子どもを有する世帯は、今世紀になって世帯全体の3%台に低下している（厚生労働省「国民生活基礎調査」）。こうした世帯に対して支援する措置の社会的な限界費用は非常に小さく、短期的な家族による施設や交通機関の利用を促進する効果や、長期的な子ども3人以上世帯の増加による支出増加を考慮すると、施設や交通機関の運営側の料金収入減少を心配する必要はほとんどない。

むしろ、現在のシステムでは、子どもの年齢と人数に応じて料金を徴収するため、利用を控えるマイナスの効果が明白に働いている。この点について、現在、実証研究を進めている過程であり、その結果を制度設計に生かすことが必要である。

家計というものは、従来は、そもそも子どもが増えるたびに必要経費が人数分増えるわけではなかった。家計自体には「規模の経済」が働いている。ところが、家庭を取り巻く経済システムが、家族構成に何ら配慮もせず、人数に応じて負担が比例的に増加する価格体系をあたりまえとしてしまった。そのことが、子どもの直接費用を一層引き上げ、家計において、「規模の経済」が働きにくい経済環境を作り出している。

いいかえれば、社会全体で、家計の「規模の経済」を支援する仕組みを導入することで、「直接費用」を大幅に削減し、育児支援による「機会費用」の削減に加え、夫婦当たり子ども数を増加させる効果が出るように総合的に設計されるべきである。

第2に、保育施設や学童保育の定員の増加や人材・設備の充実、「保育ママ」の拡充などの社会インフラへの投資と、育児休業から職場復帰に至る系統的な「復帰計画」の実施などにより、「両立支援」の環境をさらに改善する。このような政策は、今後とも、妻に生じる子どもの「機会費用」を大幅に削減する効果が、依然として大きい。

ただし、育児休業にはいった時点から、職場復帰に至るまで、妻を雇用する企業、その企業が立地する自治体および住居のある自治体、それに、夫を雇用する企業の間では、あまり連携はとられていない。育児休業を終了する時点で育児サポートが予約できず、計画的な職場復帰が困難という状況は改善していない。また、育児休業期間について、職業人として復帰に備え情報収集や自己啓発を支援する措置も存在しない。職場復帰に向けて、本人のモチベーションの向上を支援する雰囲気なくなると、結局、育児休業から復帰せずに継続する者は減りそうにない。

したがって、復帰計画の立案から実施に至る部分につき、休業取得者本人やその配偶者にアドバイスを行うとともに、関係企業や行政関係者との調整を行う権限を有する「両立支援コーディネータ」（仮称）を設け、地域・自治体またはその委託を受けたNPOを通じて実施してもらうことが考えられる。

第3に、総合的家族政策の一環として、若年層を自立させ「家族形成」を促進する。すなわち、両親から離れ生活する22歳以上の

者が一定以下の収入しか得られない場合、雇用保険に加入して就労する（現行では、31日以上の契約期間があり、週20時間以上就労することが条件）ことを条件に、「最低住宅給付」を、雇用保険において、1年以上3年以下の契約期間の間、家主に対し直接支給する。給付額は、生活保護の住宅扶助に準じた額とする。なお、3年経過後、必要があれば、県営住宅など公共住宅への入居の権利を確保することが考えられる。

なお、濫用を防止するため、雇用保険加入の対象とならない雇用の場合には支給を認めない。また、支給にあたっては、正規雇用への転換を支援する。また、財政負担は、ハローワークの審査と一体に雇用保険から行うべきである。

従来、若年層は、家族との同居を通じて生活が維持されてきたが、伝統的な支援策では、一方で若者の自立を遅らせ、他方で家族形成にも大きな影響が生じることが避けられなかった。この分野で提案されてきた政策の多くは、フリーターや非正規雇用自体に否定的であって、非正規雇用につく若年層の自立をもたらし政策とはならなかった。そこで、発想を転換して、若年層の自立を支援し、非正規雇用を活用しながら、正規雇用を促進する施策を本格的に展開すべきである。

その際、非正規雇用の正規化を促進する法制度を導入することがセットでなければならない。すなわち、企業は当該非正規雇用者から正規雇用への転換の申請があった場合に、当該雇用者を採用選考の対象としなければならない。この場合、企業に対し申請があったからといって、自動的に正規雇用を採用する義務はない。しかし、雇用者に占める非正規雇用の増加に伴い、非正規雇用のモチベーションを維持し、生産性をあげ、離職を防ぐ観点から、優秀な

非正規雇用者を正規雇用で雇入れする制度の創設は、企業の利益にかなう。したがって、制度化の機運は、雇用の非正規化が進むとともに熟しつつある。

第4に、総合的家族政策においては、年金保険における負担と給付の関係について、世代会計の論理を援用し、各年齢層の出生率に対する貢献を、各年齢層の年金保険料に反映させる。

すなわち、予定する出生率より現実の出生率が高くなった世代について、これより低い世代と比べ、給付額を一定範囲で引き上げる。この調整を、2017年度から実施するマクロの自動調整措置に組み込む。現在の措置では、労働力人口全体の変動は、新規裁定の年金給付額に反映されるが、世代別の出生率の向上への貢献は、目にみえる形で給付額に反映されることがない。

このような提案は、あたかも出産奨励政策のようだとの批判を受けられるかもしれない。しかし、合計特殊出生率が予定を上回った年齢層について負担を軽減することは可能で、子ども数多い世帯に個別に軽減するわけではない。子育ての意義と責任を自覚してもらい、その負担軽減を図る意味が大きい。

こうした世代間利害調整のための諸政策にかかわらず、調整しきれない世代間不均衡はかなり大きいままに残存することは、ほぼ避けられない。

そこで第II部では、増加する失業・無業者や不安定雇用層ないし低所得層に対する社会統合政策をどのように設計するかを検討することにしたい。

注) 各国で典型的な家計就業モデルを検討する場合に、各国の家庭環境に関する研究を参考に必要がある。例えば、内閣府（2005）。

2006)、井口・西村(2002)、前田(2000)などのほか、最近の文献として、湯元・佐藤(2010)や江口(2011)を参照されたい。

## 第II部

### 格差の拡大と社会統合

## 6章

### 正規・非正規雇用の格差と差別禁止政策

#### 1 正規・非正規雇用の格差はなぜ放置されたのか

本章の目的は、正規・非正規雇用の格差の原因を問い直し、その格差是正の一環として、雇用均等および差別禁止政策の可能性を検討することである。雇用のなかで、正規・非正規雇用の組合せは、どのようにして決定されるのかについては、厳密な意味で労働経済学的理論はいまだに存在していない。しかし、正規・非正規雇用の組合せと、正規・非正規の賃金・労働条件格差とは、深く関係し合っている可能性が高い。

そこで、本章では、理論的な枠組みを構築しながら、正規・非正規の格差是正と雇用ポートフォリオの決定について究明する。

近年、雇用全体に占める非正規雇用の比率が、若年層では5割に近づいている。こうしたなか、非正規雇用を正規雇用に変換させる制度設計への関心も高まっている。しかし、非正規雇用から正規雇用に変換できる制度が普及しても、雇用全体に占める非正規雇用の比重はかえって高まる可能性すらある。そこで重要なことは、正規雇用と非正規雇用の不合理な格差を、どこまで是正できるのか、そもそも、こうした格差はどのような根拠で拡大してしまったのかを問い直すことである。

## 2 正規・非正規雇用の間の賃金・労働条件格差

### 1) 格差を生み出す基本的要因

近年、アジアなど新興国向けの需要をキャッチした企業の成長期待が高まる反面、国内市場のみに依存する企業は、そのままでは、次第に衰退の危機に直面している。また、情報通信技術が飛躍的に進歩するなか、それらを十分に活用する業種と、情報通信を有効に活用できない業種では、生産性の伸びだけでなく、雇用機会や賃金を含めた処遇格差が拡大するリスクも先進諸国に共通して存在している。

ただし、日本の労働市場の大きな特徴は、欧米のような職種間や産業間の賃金格差の変動だけでなく、同一あるいは類似の仕事に従事しながら、「正社員（定年までの期間の定めた雇用形態）」と「非正社員（有期雇用や派遣社員）」という雇用形態の違いから、処遇にも大きな格差が発生することである。これは、正社員と非正社員の間における賃金の決定方式の違いによる面が大きいと指摘されている。

第1に、職能給制度のもとで、企業内の勤続年数と正の相関がある正社員の賃金と、職務給中心で、そうした相関が弱い非正社員の賃金の間の格差をあげることができる。これが、実に、男女間の大きな賃金格差の一つの要因にもなっている。実際、勤続年数とともに高くなる正社員の賃金と、賃金カーブがフラットな非正社員との賃金格差は、男女を問わず勤続年数を重ねるとともに拡大する傾向にある（図6-1）。

第2に、企業利益の配分としてのボーナスがある正社員の賃金と、ボーナスがないまたは、その額が低いために、基本給が主となって

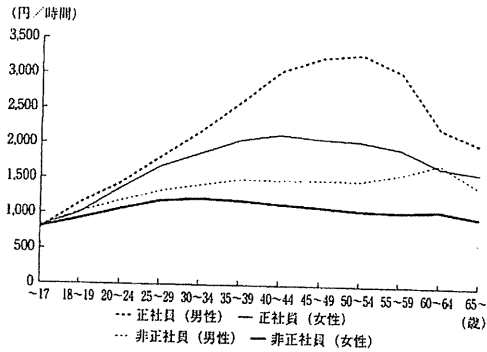


図6-1 年齢別賃金の比較

出所：厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」。

いる非正社員の賃金との差がある。

企業自治（コーポレート・ガバナンス）の観点からは、一方で、利害関係者（ステークホルダー）として株主・債権者等と並んで、従業員があげられる。この場合、従業員というのは、企業内において雇用が保障されている正社員をさす場合が多かった。他方、企業外労働市場で職種別の賃金を得る非正規雇用の人たちは、正規雇用の人たちのような企業利益の配分を受けにくい立場にあるといえよう。

第3に、雇用契約に期間の定めのある非正社員の場合には、雇用契約が更新されなければ、次の就業先との契約の間に切れ目が生じ、その間の生活が不安定なものとなる可能性が高い。

正規雇用と非正規雇用の賃金水準の違いは、正規雇用の場合、転

勤・異動のリスクや残業等が当然視されてきたことと、拘束性の高い働き方に対する対価が支払われていないことを考える必要がある。つまり、限定された範囲の仕事にしか従事しない非正規雇用の賃金にプレミアムが加えられて、正規雇用の賃金ができあがっていると考えることもできる（内閣府 2008）。

### 2) 非正社員の増加と規制緩和の関係

非正社員比率の高まりは、1980年代から一貫して生じてきた。1997年の東アジア経済危機の発生を契機とした日本経済のマイナス成長で、その傾向は一層加速してきた。

1995年以降、回復が見込まれていた経済成長が再び屈折してしまい、長期の継続的な雇用保障を前提とする正規雇用について、企業の雇用過剰感が、再び急速に高まったと考えられる。

そもそも、1980年代までの景気後退期には、非正規雇用を削減して正規雇用を維持することが日本企業の一般的な行動とみられてきた。しかし、1990年代末から、経済成長のトレンドが低下し、企業にとって正規雇用を維持するコストが高すぎると認識されるようになったと考えられる。このため1990年代末から、正社員比率を引き下げる動きが本格化してきた。すでに、非正規雇用者は、雇用者全体の3分の1を占めている。

具体的には、希望退職の募集や、定年による退職者の不補充・補充削減、さらには補充する場合に非正社員に限定するという企業行動へと変化が幅広く生じたと考えられる。

非正規雇用比率の高まりに対し、企業による非正規雇用への需要は、労働者派遣法の規制緩和によって増加したとの見方もある。しかし、これに対しては反論もある。第1に、非正社員の増加は2003年の労働者派遣法改正等の以前からみられた長期的な現象で

あること、第2に、禁止されていた製造業務の派遣が解禁され、請負契約のもとで就業していた請負社員や期間工が、派遣社員として就業するようになった面に注意すべきであること、第3に、非正社員の7割近くは、規制緩和の対象ではないパートタイム労働者で、派遣社員の比率は非正社員全体の1割にも満たないことをあげることができる。

1989年以降、雇用者の増加は非正規雇用の増加によるところが大きく、特に、1995年以降、女性雇用者の非正規雇用が大幅に伸び始め、コストの低い労働者へのシフトが顕著になっていった。不況時においてすら正規雇用を維持し増加させてきた大企業も、同年以来、正社員を減少させて非正規雇用に切り替え始めたと考えられる。

実際、「賃金構造基本統計調査」によれば、1995年から2000年の間で大企業（従業員1000人以上）のパートタイム労働者の比率は10%から18%強に急上昇した。また、「就業構造基本調査」では、2002年から2007年までの5年間の派遣社員の増加の約半分は、生産工程・労働作業者の増加によるものだった。

現在、日本の雇用慣行では、正社員の採用を、新卒時に大きく依存している。しかし、卒業時に雇用機会が乏しく、就職時期を逃した若年者が、一度、非正規雇用者になった場合、なかなか正規雇用へ転換できないという現象、すなわち「非正規雇用の固定化」現象が生じている。

非正規雇用者が、雇用者全体の3分の1を占めるなかで、同一あるいは類似の仕事をしている場合の正規雇用者と非正規雇用者の間に、賃金や福利厚生等の点で合理的根拠のない処遇差が存在する。これは、労働市場における公平性と効率性の両面から改善すべき課

題である。

繰り返すと、非正規雇用者を正規雇用に転換することで格差を解消するという考え方もないではない。しかし、非正規雇用自体が増加している以上、非正規雇用者の雇用の安定や不合理な格差の是正こそ重要な課題と考えられる。

### 3 正規・非正規雇用の選択に関する経済モデル

正規雇用と非正規雇用の組合せが、どのような経済的要因によって決定されるのかを、理論的に説明する試みは意外と少ない。ここでは、残業増加と新規雇入れの選択の決定を経済学的に考えるなかで、非正規雇用の増加の要因を理論的に考えてみたい。

まず、労働時間不等式とは、 $\alpha > (C/wH)$  を意味する。ここで、 $\alpha$  は、時間外労働の割増率、 $C$  は非賃金労働費用 (non-wage labor cost)、 $w$  は時間当たり賃金率、 $H$  は所定労働時間、 $h$  を一人当たり残業時間とする。なお、 $H = nh$  とし、一人当たりの所定労働時間数は、 $h$  時間の残業  $n$  人分に相当すると仮定する。

第1命題： $\alpha > (C/wH)$  ならば、企業は雇用創出を選択し、 $\alpha < (C/wH)$  ならば、企業は残業増加を選択する。

企業において労働投入量を  $nh$  だけ増加させる必要が生じた場合、これを  $n$  人の労働者の残業で対応するための総コストは、

$$w(1+\alpha)nh = w(1+\alpha)H \quad (1)$$

したがって、時間当たりのコストは

$$w(1+\alpha) \quad (2)$$

この労働投入量の増分を、労働者1人を採用して労働させる場合、採用コストはゼロに近いとの条件を満たす場合、総コストは、 $wH + C$  となる。

これに対し、時間当たりのコストは

$$(wH+C)/H = w\{1+(C/wH)\} \quad (3)$$

(2) と (3) が等しくなる場合、

$$w(1+\alpha) = w\{1+(C/wH)\} \quad (4)$$

したがって、

$$\alpha = C/wH \quad (5)$$

ここから、割増賃金率が、非賃金労働費用と賃金費用 (wage cost) の比率と一致すれば、残業を行っても、新たに労働者を採用しても、追加のコストは同じとなる。

そこで、 $\alpha > C/wH$  ならば、

残業を行う方が、新たに労働者を採用するよりも、時間当たりコストが高くなるので、企業は雇用創出を選択し、

$\alpha < C/wH$  ならば、

新たに労働者を採用する方が、残業を行うよりも、時間当たりコストが高くなるので、企業は、残業を行うことを選択することが導かれる。

非賃金労働費用というのは、1970年代以降、欧州における雇用問題の深刻化の背景として指摘されてきたものである。賃金以外の労働コストが高まると、雇用創出力が低下し、労働の資本への代替(機械化やOA化)を加速し、単純で低賃金な雇用が減少する効果をもたらす。

所定労働時間の短縮は、時間当たり非賃金労働費用を増加させるため、長期的には、雇用創出を阻害する結果をもたらすと推論が可能である。

本モデルでは、当初は、労働者に正規労働者と非正規労働者がい

ることを考慮していなかった。そこで、正規労働者と非正規労働者の賃金率が同等であったとした上で、正規労働者の非賃金労働費用  $C_r$  は、非正規労働者の非賃金労働費用  $C_{ir}$  と比べると

$C_r > C_{ir}$  となる。このため、

$\alpha < (C_r/wH)$  であっても、ほとんどの場合、

$\alpha > (C_{ir}/wH)$  となると推論できる。

以上から、企業は正規労働者の残業を増加させ、残業時間が限界に至っても正規労働者の雇用を増やさず、非正規労働者の雇用を増やすことが導かれた。

なお、わが国の割増賃金率は、時間外で25%、休日で35%、深夜で25%に設定されていた。2010年4月から、時間外労働が月間60時間を超えると50%(中小企業には経過措置あり)に引き上げられた。

ちなみに、欧米諸国では、時間外も休日も50%が通例で、日本では、依然として、割増賃金率は低めに設定されている。その背景には、欧州では、人口高齢化の進展が早かったことや社会保障負担が大きく、非賃金労働費用が1970年代以降に急速に高まった事情がある。わが国でも割増賃金率を50%以上に引き上げないと、高齢化の進んだ将来、短期的にも雇用創出が抑制される事態が生じ得るだろう。

### 4 正規・非正規雇用の間の共通ルールの可能性

長期雇用・年功型賃金などの慣行を前提とした正規雇用者の働き方は、高い経済成長率とピラミッド型の人口の年齢構成の時代に成立した。今後の成長減速・人口の高齢化など労働市場環境の変化のもとでは、そのままの形で維持することは困難になってきた。

そこで、正規雇用者と非正規雇用者の間の格差を是正するため、

労働市場改革に関する専門調査会として、以下のような改革を提案した経緯がある(内閣府2008)。

#### 1) 制度の促進

まず正社員と賃金決定方式は共通していても、労働時間は短いという「短時間正社員」制度に対する支援や、正社員と短時間正社員の相互転換の制度化があげられる。これら施策は、既婚女性の子育てと仕事との両立促進や、高齢者の労働市場への参加を促進するためにも必要である。ただし、短時間正社員制度は、短時間非社員との格差を顕在化させることになるため、企業はその導入に消極的であるという問題点も指摘されている。

#### 2) 非正規雇用者の雇用安定

非正規雇用者について、有期労働契約における「雇止め」が避けられない。このため、不意に雇用の場を失う事態を回避し、その雇用をより安定的なものとするために、雇止めに関するルールを明確化することが必要である。

担当する仕事自体が臨時的なものでなく、中長期に継続する場合には、日々雇用を避け、有期雇用の期間をできるだけ長くすることで、過度に頻繁な労働者の交代を防ぐような仕組みを構築することが重要である。

同時に年単位の契約が長期にわたって更新されてきた場合の雇止めの際には、継続雇用期間の長さに応じた一定の手当の支払いをルール化することも考えられる。

#### 3) 正規雇用の中間的な働き方の導入

OECDは、労働市場の二重性を助長しないため、一時的契約と恒久的契約の中間に、例えば勤続年数とともに解雇から保護される権利を高めるなど、より均衡のとれた待遇が追求されるべきと指摘



した。

こうした考え方に基つけば、従来の働き方に加えて、特定企業での長期の継続雇用を前提としなくても、労働市場でより安定した働き方を選択肢とすることが可能ならざるを得ない。

そのため、企業内で非正社員としての熟練形成を図るため、非正規雇用者の雇用契約期間を少しでも長くするとともに、企業を越えて技能形成を可能とし、企業を越えたキャリアの安定化の可能性を高めることが重要になる。

有期契約でかつ契約更新を繰り返す非正規社員の雇用の安定を図るには、「短期雇用」と「長期雇用」との間に位置する「中間的な雇用契約」についてのルールを設けることも選択肢の一つとみられる。

その場合、現行の業務や職場・事業所を限定した「契約期間に定めのある有期雇用契約」と、頻繁な配置転換や転勤を前提とした「契約期間に定めのない雇用契約」との間に位置する新たな「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」という選択肢を設けることが考えられる。

ここでは、業務や職場が限定されているため、景気状況の悪化や、企業の業務の再編成等から仕事がなくなる可能性もある。このため、あらかじめ雇用契約の解除に関するルールを明確化する必要が出てくる。こうした業務や職場・事業所が縮小したこと等を理由とする雇用契約の解除の際には、雇用期間に応じた一定額の金銭補償等を使用者に義務づけること等の手続き規定を整備すべきだという主張もある。

このような雇用契約解除のルールを設定することについては、使用者の都合による解雇が容易に行われる不安定な雇用形態を増大さ

せることにならないかという懸念に十分配慮する必要がある。しかし、その一方で、現行の有期契約の多くが、新しい形態の「契約期間の定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点が指摘され得る。

また、企業にとっても、雇用調整の余地を残しつつ、非正規雇用者を新しい雇用契約のもとで中長期的に職力化することが可能になることが期待される。

#### 4) 雇用・処遇の「共通ルール」の策定

多様な働き方を求める労働者が増えるなかで、異なる雇用形態を対象とした「共通ルール」としての雇用・処遇ルールの策定が必要である。

具体的には、有期契約の労働者や派遣労働者、さらには請負について共通に適用される雇用・処遇制度の基本方針を整備することにより、雇用形態にとられない労働者の権利保護と公正処遇の実現を図ること等が考えられる。

2008年4月1日に施行された改正パート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律）では、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由とする差別的取扱いの禁止が明記され、賃金をはじめ教育訓練、福利厚生などを含む労働条件の均衡待遇が事業主に義務づけられた。しかし、同法の差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者は、全体の5%程度にすぎないことも事実である。

通常の正社員と短時間労働者との間における処遇の均衡などパート労働法のルールを、正社員と有期契約のフルタイム社員の間にも適用拡大することについては、以下の問題点が指摘されている（内閣府 2008）。

① 正社員の働き方が現在と変わらないなかで、機械的に非正社員の雇用保障や処遇のあり方を正社員に合わせることは容易ではなく、無理にそのようなことをすれば、むしろ雇用機会の減少をもたらすことになりかねないこと、

② 特定の企業にしか通用しない企業内訓練を集中的に受ける正社員のインセンティブや後輩への企業内訓練による指導・技術の円滑な移転を維持するためには、長期雇用を前提とした賃金・雇用システムが必要なこと、

③ 正社員の処遇には、残業を当然視した長時間勤務や転勤など事業所間の異動等、企業への拘束性の強い働き方の代償としての意味があること、

④ 成績連動型賃金などによって企業利益の配分を受ける仕組みが正社員にしか適用されないことは、非正社員との雇用契約上の違いに基づくものであることなどの指摘である。

これらのように、合理的に説明できる格差以外については、賃金決定の仕組みが見直される必要がある。

#### 5) 脱法行為に対する効果的な是正措置

非正社員を雇用する事業主や請負事業主の一部では、社会保険への未加入等の問題が生じており、これを解消するための実効的な措置が必要である。

例えば、民間事業者を活用した加入促進事業の推進や、事業者が適法に社会保険等に加入していないことや、未加入事業者を下請けに用いていないことを、公共入札など政府調達の際にすることなどである。

例えば、1ヶ月単位の契約を繰り返し更新することで、事実上2ヶ月を超える雇用でありながら社会保険に加入しないこと等に対す

る効果的な是正措置の検討が必要である。これは、「日雇派遣（1ヶ月未満の期間の労働者派遣）」に対する規制を強化し、一般の労働者派遣（1ヶ月以上の期間の労働者派遣）に対し、社会保険を全面適用するという流れとも一致する。

#### 5 正規・非正規雇用格差の是正と差別禁止法制

先進諸国の多くが、雇用における正規・非正規の格差の拡大に直面しているとはいえ、日本における格差の拡大と固定化はあまりに顕著である。

その背景の一つに、ここでは、雇用機会均等と差別禁止の政策が依然として整備されていないことが指摘できる。

特に、間接差別的禁止措置の導入が遅れたため、間接的な男女差別は違法とされず、その影響で、男性の多い正規雇用と女性の多い非正規雇用の格差拡大を抑制できなかったことを改めて認識し、これを、わが国の雇用対策の重要な課題としなければならない。

近年、日本でも、雇用差別に関しては、法令上は大きな動きが相次いでいる（根庭 2008）。

第1は、男女雇用機会均等法の改正によって、初めて間接差別的な概念が導入されたこと（2006年）。

第2に、雇用対策法第10条において採用・募集における年齢差別の禁止が、義務規定になったこと（2007年、多くの例外が認められている）。

第3に、パート労働法において、正社員労働者と類似の実態にあるパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止したこと（2008年）である。

しかし、いずれも立法の効果は非常に小さいとされる。なお、職

後制定された労働基準法第3条は、国籍、信条、社会的身分によって、労働条件について差別的取扱いをしてはならないと規定した。この「信条」には、宗教的および政治的信念を含むとされ、社会的身分には、人種を含むといわれる。しかし、年齢や障害の有無など、現代における重要な差別的諸要因を含んでいない。

労働基準法第4条では、男女による差別を包括的に禁じることは、女性保護規定と矛盾すると考えられ、賃金に限定して差別を禁止するにとどまっている。

総合してみると、労働基準法の差別禁止規定は、刑事罰を伴いながら、間接差別を視野にいれなかったために、適用されるケースは限定され、救済が得られる範囲も小さく、結局、民事上の効果はあいまいなままである。

1985年に制定された男女雇用機会均等法は、当初、募集・採用、配置、昇進に関する差別禁止を努力義務としていた。これは、女性の平均勤続年数が男性より短いという統計的事実を基礎とする差別(統計的差別)を、経営者側の主張として認容したものとされる。しかも、同法は、女性差別を禁止したものの、男性差別を禁止しない片面的規制と呼ばれていた。

一般職を女性のみ、総合職を男性のみ(および一部の女性)とする扱ひも、その解消は努力義務の対象となったが、違法とはしていなかった。女性にのみ、広い選択肢が与えられるのは優遇措置とみなされたためといわれている。

男女雇用機会均等法は、バブル崩壊後の雇用情勢の変化を踏まえて次第に強化され、1997年改正で募集・採用、配置、昇進に関する差別を禁止しセクシュアル・ハラスメントの禁止規定を導入した。2006年改正では、①女性のみ職種・雇用形態の変更などを禁止

する規定も導入された。また、性別による異なる扱ひが認められるのは、「ポジティブ・アクション」と職務上の要請による場合に限定された。さらに②女性差別のみならず男性差別を禁止し、③間接差別の禁止規定が導入された。

間接差別の禁止は、今後の雇用差別禁止政策に、広範な影響を及ぼす可能性がある。しかし、わが国の雇用差別禁止法令は、アメリカやEUと比べて、依然として断片的で非体系的なものにとどまっていることを認識すべきである。

2007年に改正・施行された雇用対策法第10条は、「年齢にかかわらず均等な機会を与え」ることを義務としながら、厚生労働省令が多数の例外を認め、日本的な雇用慣行の維持のためなら学卒に関する年齢制限も合法的とみなしている。このため年齢差別を禁止するという考え方を普及させるものとも言い難いもので、啓蒙的效果もあまり期待できない。

高年齢者雇用安定法第8条は、60歳未満の定年を無効としつつ、第9条は、60歳前半層について、①定年延長、②継続雇用(非正規雇用でも許容)、③定年の廃止のいずれかの措置を講じよう事業主に義務づけ、年齢差別を禁じたものではない。これは、年齢差別を一般的に禁止する法令を設けず、むしろ定年制による雇用保障機能を認め、それを、現実的方法で延長しようとしたものといえよう。

## 6 欧米の雇用差別禁止法令

規制緩和が進んだアメリカにおいても、1970年代以降、差別禁止法令は増加し続けた。その原点は1967年の公民権法第7編(タイトル・セブン)であった。これにより幅広い人種・性差別が禁止された。

さらに、企業が学歴や知能テストなどを採用条件とすることも、教育機会に恵まれない黒人層にとって、差別的効果をもたらすと判断された。これが、間接差別(indirect discrimination)禁止の考え方の起源となっていた。

また、1967年には、年齢差別禁止法も制定され、差別が禁止される年齢の範囲は、その後、40歳以下から、次第に70歳以下にまで拡大された。

EUでは、1980年代に、パートタイム労働者に対して賃金を低くすることは、家庭責任ゆえにパート労働を選択せざるを得ない女性に対する差別(ローマ条約の男女同一労働同一賃金の原則違反)と判断され、「間接差別」が、賃金以外の処遇に関しても禁止されている。

また、1997年のアムステルダム条約において、性、国籍、民族などに限らず、年齢や障害の有無などについても包括的に差別を禁止する条文が導入された。これに伴い、EU各国では、新たな雇用差別禁止法令が導入されたが、その運用や解釈は各国で異なり、今後に課題を残しているように思われる。ただし、パートタイム労働者とフルタイム労働者の差別を禁止する法令は、欧州各国に広範に普及している。

## 7 雇用差別に関する経済学的説明と政策的含意

ここでは、雇用における差別を説明する仮説について、ひと通りの検討を行いたい。主たる仮説は、労働需要側原因を求める①統計的差別(statistical discrimination)(Arrow 1973)、②労働市場の分断(segmentation)(Doring & Piore 1971)などがある。労働供給側原因を求めるものは、③女性の能力が家事に費やされる結果生じる「人的資本」のロス、④女性の希望する職種がもともと相対的に低

賃金であるといった問題などがある。

このなかで、最も影響力の強い仮説は、なんといっても統計的差別の理論である。これが、労働者の種類別にみた統計的行動パターンの違いから、企業による雇用差別を正当化する役割を果たしてきた。特に、女性の高い離職率が、女性に対する雇用面の差別の理由とされ、差別は経営者の合理的な行動の結果であるという説明は、差別の結果として生じる格差を肯定する論理につながりかねない。

特に、わが国の場合、男女別賃金格差は、男性を100として女性はほぼ60前後であり、過去20年間あまり変わっていない。女性の管理職比率も、10%前後にとどまり、改善は極めて遅い(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)。しかも、多くの国では、政治家や上級公務員に女性が多く進出しているのに、日本では遅々として改善していない。

日本の場合、大企業を中心とする長期雇用慣行が、離職率の高い女性の前に立ちはだかっている。正社員は、雇用の安定と引き換えに、長い残業と、頻繁な配置転換や転勤を拒むことができない。これらに耐えられずに離職する(有能な)女性を、日本企業は正社員から排除して、結果的には、非正規雇用に進みやすくなる。このことは、決して経済的にも社会的にも合理的といえない。

そこで、「ワークライフ・バランス」の普及によって男性の働き方を変え、女性の社会進出を促すことを、企業が経営戦略として実施することに希望を託す考えもある。このため、経済学や社会学の分野でも、「ワークライフ・バランス」に関する研究が急増している(大森 2010、池田 2010)。

実際には、今世紀になって正社員の過重労働と長時間労働がかえって深刻化し、正社員のなかでの二層化が起きている兆候もある。

企業レベルでは、雇用機会均等と両立支援の制度はあっても、施策がバランスよく実施されないという問題もある。ワークライフ・バランスの実現を通じて男女格差を是正するには、あまりに時間がかりすぎると懸念が生じてくる。

## 8 差別禁止政策の可能性

そこで、差別禁止政策を強化する可能性を検討する。山口 (2008) は、男女の時間当たり賃金格差の分析から、①フルタイムの正規雇用者の男女間賃金格差が、全労働者の男女間賃金格差の55%を説明し、その背景には、男女の職階格差があり、昇進機会の不平等があると考えられること、②正規・非正規雇用で賃金が大きく異なるなかで、女性が非正規雇用に多い結果、生じる格差が、男女の賃金格差の30%を説明できることを示している。特に、結婚・出産・育児による離職の後、その後の正規雇用への復帰が妨げられることが重要な要因となっていることを指摘した。

これらは、日本と欧米における男女の賃金格差の要因が大きく異なることを示唆している。アメリカでは、労働者の人的資本の違いと職業の違いで男女の賃金格差のほとんどが説明される。なお、アメリカでは、管理職の4割以上を女性が占める。

欧州では、男女の賃金格差は、かつてパート労働とフルタイム労働の格差が主たる要因であったが、間接差別の解消を図る動きが本格化し、均等待遇の原則が実施に移されて格差は縮小した。

このため、日本においても、欧米と同様、職務給を基本として、同一(価値)労働同一賃金を実現すれば、格差は縮小できると考えがちな。しかし、日本の雇用慣行の性格からみると、正社員の給与は職能給中心であり、これを廃絶することは、非現実的であり、

好ましいとも考えられない。

森 (2005) によれば、正社員のなかでは、欧米のような「同一(価値)労働同一賃金」の原則ではなく、職能資格による職能給が賃金の決定要因となり、企業内の職能評価に明らかに「ジェンダーバイアス」が作用していると判断される。そこで、長期雇用を前提とする従業員と、長期雇用を前提としない従業員の間で、賃金、昇進や教育訓練の格差をなくす「ポジティブ・アクション」を実施することが基本的な戦略となる。つまり、正社員が職能給中心であるなら、非正規雇用の給与体系にも、むしろ、職能給の要素を取り込んでいく方が格差是正につながりやすい。

正社員は職能給、非正社員は職務給という全く異なる賃金体系であることが、格差是正を困難にしている。正社員も非正社員も、共通のルールを適用することが、両者の処遇を連続的なものにし、格差を是正する上で重要であると考えられる。

また、雇用における男女格差は、女性の家庭内における役割と深く関係しているとの指摘(フィードバック仮説)がある。したがって、差別禁止法令の整備と同時に、特定の家庭内分業や特定の就業形態を優遇するような税・社会保障の仕組みを改革し、これらから中立的な仕組みに変化させることが重要と主張されている。

最終的には、間接差別の禁止の考え方を、男女のみならず、国籍・人種、年齢、障害の有無などの分野に、次第に拡充しつつ、企業や組織が多様な人材を受け入れることを可能とするよう、雇用慣行を改善することを展望すべきであろう。

## 9 問題解決の方向性

わが国では、世界経済危機のなかで、様々な取組みにかかわらず、

非正規雇用化の流れが持続し、労働市場のミスマッチが拡大する状況がみられる。これが、雇用面からも、若年層と高齢層の世代間利害を悪化させる兆候が強まっている。

問題の深刻化の背景の一つに、差別禁止・機会均等政策が基本的に立ち遅れている現実がある。特に、間接差別禁止の法理の遅れは、雇用の非正規化の際限ない拡大をもたらしかねない。

近年、ワークライフ・バランスという言葉が、これまで普及していながら、実態はかえって悪化していることを認識し、反省しなければならない。その際、間接差別禁止の法理を段階的に普及させていくことは、総合的な家族政策の導入を含めた新たな社会政策の重要な柱になるであろう。

注) 男女の適性の違いを生物学的側面を含めて検討し、ジェンダー経済格差の発生メカニズムや日本の雇用制度のもとにおける女性に対する制約を論じた総合的な研究として、川口 (2008) をあげたい。

# 7章

## 人口減少下の社会統合と外国人政策

### 1 地域・自治体から始まった外国人政策の改革

東アジアの経済統合や国内地域における少子・高齢化の影響を受け、国内に在留する外国人は2009年末現在で218万人(1.7%)、就労する外国人も推定92万人(特別永住者を除く)に達している。2008年9月の世界経済危機の影響で、南米日系人を中心に、外国人集住地域では、2009年4月時点で外国人労働者の30~50%が失業したと推定される。しかし、外国人人口は様々な地域に集中し、4~15%に達する自治体のみみられる。

こうしたなかで、出入国管理中心の外国人政策(「多文化共生」政策または社会統合政策)を強化するための制度的インフラの整備を中心とする改革は、地域・自治体のイニシアチブでようやく動き出した。

外国人政策の一環としての「社会統合」の推進は、長期失業者、若年者(高校のドロップアウトを含む)、シングルマザー、障害者、ホームレスなどに対する社会統合政策を自治体施策のなかに組み込む上でも、極めて重要なテストケースになり得る。この分野では、自治体の政策への関与、その権限、財源および情報強化が必要がある。

また、高失業が続くなかで、外国人受入れに対する風当たりが強

まっている。しかし、外国人受入れは、次の視点からは、今後のわが国にとって不可欠な面がある。

第1に、外国人雇用によって、日本人雇用を増やすという観点である。特に、世界経済危機後においては、欧米経済が疲弊し、東アジアなどの新興国経済に重心がシフトしている。これら市場に積極的に対応して経済社会の活性化を実現する視点から、外国人との協働の必要性は高まる。

第2に、若年人口の急激な減少と地方経済や社会の発展を持続可能にする観点である。人口減少の急速な影響は、地方経済に深刻な打撃を与えつつある。国レベルの外国人政策で、その視点が抜けてしまう恐れがある。

第3は、家族移民としての外国人住民を地域で受け入れることの必要性である。外国人労働者でも難民でも、受入れに伴う家族受入れが不可避だが、日本語習得や教育・医療など地域のインフラ整備が遅れている。

第4は、経済統合の進む東アジア地域での労働力の需給ミスマッチの解消に向けた努力や貢献という観点であり、経済統合と労働移動が進むなかで、東アジアの経済統合に関する社会的な取組みを強化する必要がある。

これらを踏まえ、以下では、外国人受入れの影響と政策対応の課題を検討する。

## 2 世界経済危機の影響

2008年9月の世界経済危機によるわが国の外国人に与えた影響は、在留外国人統計だけでは把握しきれない。現在の外国人登録データは、再入国許可をもって出国した外国人の登録に変更をもちたらず、

出国の増加を直接には反映しない。また、毎年、永住権を取得する外国人も4万人前後で推移し、定住化の流れは持続していると考えられる。

このうち、南米日系人労働者は、永住権取得者を含めると30万人を超えている。ただし、世界経済危機の影響で7万人近くが帰国し、このうち、2万人は政府の帰国支援事業で帰国したと考えられる。

こうしたなかで、わが国で就労する外国人労働者（特別永住者を除く）は、1990年に26万人程度であったが、1995年に62万人、2000年に75万人、2005年に91万人に達した。その後は、世界経済危機の影響もあって伸び悩んでいるが、2009年には92万人程度と推計される（表7-1）。

なお、外国人の子どもの高校進学率は公立学校統計では、外国人集住都市では60%前後である。しかし、把握できない者を含めると、4人に3人が進学しておらず、非正規雇用へ流れた可能性があるものの、実態把握すら十分でない。

外国人雇用が、世界経済危機で大幅に削減されたのは、派遣・請負労働者として多数が就労していたためである。このため、雇用と併せて住居を失う外国人は多く、地域のハローワークでは、職業紹介と併せ、住宅支援などを実施するワンストップ・サービスを実施した。

労働者派遣については、2007年頃に、偽装請負の摘発が強化され、労働者派遣への転換が一部に進んだものの、労働者派遣法の規制強化に向けた協議のなかで、労働者派遣から請負に復帰する動きが進行している。これでは、外国人労働者の境遇改善につながりにくい。これに加え、2008年まで、研修生を含めた技能実習生の流入の速度は高く、一時期は17万人を超えた。受入団体などの不正行為

表7-1 外国人労働者数の推移（推計）（1990～2009年）

	1990	1995	2000	2005	2007	2008	2009
就労目的の在留資格を有する外国人	67,983	125,726	134,748	180,465	193,785	211,535	212,896
うち 高専人材	43,823	64,672	89,552	180,465	193,785	172,600	172,900
うち 外国人ならでは技能を有する者	24,110	23,324	65,196	51,488	36,994	38,894	39,996
技能実習生など特定活動	3,260	6,558	29,749	87,324	104,488	121,863	130,636
資格外活動でパートタイム就労する外国人留学生	10,935	32,366	59,435	96,959	104,671	99,485	106,588
日系人労働者	71,803	193,748	220,458	239,259	241,325	229,569	202,101
不法残留者	106,497	284,744	233,187	193,745	149,785	113,072	91,778
資格外活動	—	—	—	—	—	—	—
一般永住権を有する外国人	—	17,412	39,154	113,899	143,184	160,212	173,696
特別永住者を除く外国人労働者総数	260,000	620,000	750,000	910,000	930,000	930,000	920,000
雇用者数に占める比率 (%)	0.6	1.2	1.4	1.7	1.7	1.7	1.7
外国人登録者総数	1,075,317	1,362,371	1,686,444	2,048,919	2,159,973	2,217,426	2,186,121
人口総数に占める比率 (%)	0.87	1.08	1.33	1.57	1.69	1.74	1.71

資料出所：筆者推計。

が増加するなか、制度改革を急ぎ、被害者を早期かつ確実に救済し、不正行為を抑制する必要があった。2010年7月の改正入管法の一部施行で、実務研修中の研修生にも労働法が適用され、技能実習生が自らの法的権利について学ぶ初期講習が導入され、受入団体の責任が強化された。

また、インドネシアおよびフィリピンとの経済連携協定に基づく看護師・介護福祉士受入れが開始されたが、国家試験に合格するための日本語の習得には困難が多いなどから合格者は非常に少なく、これら協定を機能させる上での課題点は解決されていない。

## コラム

### 南米日系人の「デカセギ」就労

すでに、1980年代の前半から、ブラジルやアルゼンチンなど南米諸国から、日系移民の人たちが、父母または祖父祖母の出身地である日本各地に親族訪問の形で帰国し、そこから、国内各地の工場で就労するといった現象がみられた。これは、中南米諸国が、1970年代後半の金融危機からハイパーインフレに見舞われ、経済成長が止まり、失業率が上昇し、低所得層が非常に深刻な状況に陥ったことと関係している。

1980年代後半以降、円高が急速に進むなか、バブル経済で国内各地の中小企業の人手不足が深刻化した。こうして、いわゆる日系人「デカセギ」が増加した。

日本政府は、「いわゆる単純労働」分野への外国人労働者受入れを行わない方針を維持するなか、1989年に入出国管理及び難民認定法を改正し、原則として、日系2世には「日本人の配偶者等」、日系3世および配偶者には「定住者」などの在留資格を付与することとした。こうして、日系人は、日本に単独で渡航し、国内で就労しつつ旅費を調達し、相互に行き来することが可能になった。

1990年代前半には、日本国内で、日系人の多数は、製造業の企業で直接雇用されていた。日系人が一人雇用されると、その親族も雇用される場合も少なくなかった。1995年以降の円高と中国への生産拠点のシフトによって、日本の製造業の雇用は非正規化が進み、日系人の多くは、請負事業者によって住居を提供されて雇用されるようになった。

南米日系人労働者は、次第に家族を呼び寄せて定住化し、2007年には25万人程度に達した。その多くは、東海、北関東を中心とする輸送用機械、金属機械や電子機械などを製造する企業で雇用された。

しかし、2008年9月の世界経済危機の影響で、製造業で派遣・請負などで就労する日系人の雇用の多くが失業した。これを契機に日系人は7万人程度は帰国した。さらに東日本大震災と福島第1原発事故を契機にその直後の約1ヶ月間に、9000人程度が帰国した。その後も日本に残った人々は定住志向が強く、その子どもたちや家族とともに、各地域の経済や社会を支える役割を担っている。

2007年から2009年までのフローおよびストックの統計分析によれば、中国やインドなどの東アジア諸国とのビジネス交流への、世