

最近のESRI-政策フォーラム報告より 第76回ESRI-政策フォーラム 「少子化の経済的側面」 —経済財政白書より—

(令和5年10月6日開催)

内閣府経済社会総合研究所 総務部総務課

藤川 百佳

「令和5年度年次経済財政報告」(以下、「白書」)では、少子化傾向の反転に向けて、賃金上昇期待の醸成や経済的支援の拡充に加え、男女間での働き方や育児負担の偏りの是正の必要性を指摘した。本フォーラムでは、こうした課題についての白書の内容を紹介し、政策の在り方について議論が行われた。以下、その概要を紹介する。

冒頭説明

○上野 有子 内閣府大臣官房審議官(経済財政分析担当)

我が国の男女間賃金格差は拡大傾向にあり、その背景には、出産後の女性の労働所得減少や、メンバーシップ型雇用下での長時間労働などがあることが指摘された。子育て中の女性の追加就業希望を叶え、男女間賃金格差を縮小させるためには、「日本型雇用慣行」の変革が必要である。また、出産による生涯年収減少への懸念の抑制が、婚姻率上昇に資する可能性もある。そして、少子化対策としては、①将来の所得上昇期待を高め、結婚・出産の後押しをすること、②住宅・教育費などの子育て負担の軽減、③「共働き・共育て」を支援する仕組みとしての保育所整備・男性育児やベビーシッター利用の促進が必要であることが指摘された。

今後議論すべき論点として、①白書では、女性活躍の潜在的阻害要因として「日本型雇用慣行」を指摘し、ジョブ型雇用拡大を提言しているが、こうした「慣行」は女性の出産や働き方にどのように影響しているか、②仮に「慣行」のデメリットがメリットを上回るとすれば、どのように変化を促していくべきか、③女性の労働所得が増えにくい要因として、「年収の壁」等による就業調整も考えられるが、女性活躍に向けて、見直すべき制度的要因は何か、④女性活躍の進展に伴い、結婚・出産の機会費用の上昇だけでなく、子育て費用の負担も少子化要因となっており、白書では、賃上げ、経済的支援、公教育充実の重要性を指摘しているが、他に必要な課題は何かといった点が挙げられた。

パネリストからの説明

○大沢 真知子 日本女子大学名誉教授

日本の社会システムは男性稼ぎ主を前提として作られており、少子化対策では、その前提をジェンダー平等に変える必要がある。現在、仕事と家庭の両立支援制度は充実しているが、長時間労働を是正する制度や柔軟な働き方の普及は遅れている。両立支援のみならず女性活躍支援も行い、長時間労働や家庭よりも仕事の優先を求める「理想の働き方規範」を変える必要がある。また、日本の正社員は、転勤や残業を受け入れなければならない、家庭のケアを担う(女性)労働者は非正規労働を選択せざるを得ない。雇用形態間には大きな賃金格差があることに加えて、雇用・社会保障制度は、「男は仕事」「女は家庭」という社会規範に基づいて年収の壁が存在する。そのため賃金を上げてでも就労調整をする労働者によって賃金が上がらず、雇用形態間に大きな賃金格差が生じていると指摘された。

以上より、制度の改革だけでは少子化改善は難しいため、日本の社会制度の前提となっている社会規範を男女平等へと変える必要がある。①男性管理職の意識の変化を促し、職場の風土を変えることや、ハラスメントの防止対策を徹底すること、②正規・非正規労働の見直しをし、一時的な仕事以外はレギュラージョブとして、働き方が選べる仕組みや、年収の壁をなくし、働いている人全員が社会保険に加入するセーフティネットの仕組みを作ること、③男性世帯主を前提とする理想の社員像を見直し、働き方の選択肢を増やすなどジェンダー平等な社会を作ること、少子化を解消すべきであると指摘された。

○松浦 司 中央大学経済学部准教授

まず、出生率と人口移動の地域間格差拡大について、日本の課題には、少子高齢化と地方創生の2点があり、地方と首都圏の少子高齢化問題の違いとして、地方では若年層の人口流出や高齢化率の高さが、首都圏では出生率の低さが原因であると指摘された。

次に、コロナ前後の先進国における合計特殊出生率の推移をみると、日本や韓国におけるコロナの影響は、他国と比べて小さいものの、一貫して低下傾向にあることが示された。さらに、日本では、2010年代半ばから合計特殊出生率の低下がみられ、地域間格差も広がっており、2010年代半ば以降、東日本地域で顕著な低下が見られ、2021年には、静岡県から新潟県付近を境界として、西高東低が明確になったことが示された。加えて、若年女性の流出も目立ち、20~24歳が人口流出の大きな要因となっており、地域別にみると、宮城県を除く東北地方でこのような若年女性の人口流出が顕著となっていることが示された。

以上により、合計特殊出生率の顕著な低下や人口移動

は、これらの地域での若年女性の負担感の深刻化を示すシグナルと言えるのではないかと指摘がなされた。

○山口 一男 シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授

男女平等と少子化対策において、①OECDの分析では、合計特殊出生率と女性の労働力参加率の国内変化の負の相関関係は、「働き方の柔軟性」や「仕事と育児の両立度」が高いほど弱まるため、女性の労働力参加推進と少子化対策の両立には、出産後も正規雇用を継続できる社会の実現が重要であること、②Gary Becker理論の、出生率に関する所得効果と「子供の質の価格」（子供一人当たりの養育・教育費用）効果に基づき、子育て世代の男女の安定雇用実現と実質賃金を上げる政策が重要であること、③ファミリーフレンドリーな職場環境、夫婦の対話や夫の育児の役割分担の増加を実現することにより、女性の出産意欲が向上すること、④非正規雇用拡大とその低賃金への平準化は、若者世代への教育やリスキリングを通じた人材投資による賃金上昇効果を縮減させるため、派遣労働法の見直し等、非正規雇用を制限する施策が重要であることが指摘された。また、性別に関わらず職員の能力発揮に努める人事政策方針（以下、「GEO方針」）のある企業では、男女間賃金格差は小さく、組織的なワークライフバランス推進もより格差を減少させる。

以上により、低出生率の原因は多岐にわたり、労働市場における男女不平等と密接な関係であるため、男女平等な共働き夫婦のあるべき姿とし、家庭内の男女の伝統的分業や、女性の就業を家計補助的なものとする視点を根本的に変えることが必要であると指摘された。

○横山 泉 一橋大学経済学研究科教授

ある所得以上において、所得増加を補助金減額がほぼ打ち消してしまうような極端な屈曲点や手取りの下落があると、日本の「年収の壁」や生活保護制度のように、労働抑制を行う人が出てきてしまうため、年収の閾値を目立たなくする制度設計や、税の顕著性を下げる努力が必要であることが指摘された。また、制度面の誤解による労働抑制も少なくないため、税制の単純化やこれらの誤解をなくす必要性があり、このような労働市場の積極的参加を阻んでいる要因について、修正していくことが重要であると指摘された。

その上で、少子化との関係性では、金銭的に出産・子育てが困難な人だけでなく、若いキャリアウーマンや、すでに第一線で活躍している女性など、現代のキャリア志向の女性の支援策にも力を入れるべきとの指摘がなされた。具体例として、子供をもつ女性が管理職になることができる環境が整備されている企業へ補助金拠出や表彰を行うことで、女性が子供をもつことで間接的に企業に貢献できる環境となり、キャリア

アップにもつながることに加え、子供をもたない人への差別にならない対応が可能であることが挙げられるなど、女性活躍と少子化対策が対立しないような社会を目指すべきであるとの指摘がなされた。

パネルディスカッション

○日本型雇用慣行と労働コストの調整方法について（山口氏）政府による人材仲介システムの構築や、子育て・若年世代の安定的な雇用を保障しつつ、企業のニーズに応じた再雇用形式の導入などを通して、人材投資が活きる社会を作っていくことが必要。

（大沢氏）時間当たり生産性の高い働き方など、GEO方針を取り入れた労働政策が重要。また、「年収の壁」などによって、非正規雇用のインセンティブが生じているため、所定内労働時間の短縮や同一労働同一賃金の担保を行いつつ、多様な働き方を選択できる環境作りが大切。

（横山氏）勤労者皆保険の導入により、有能な非正規労働者のみが解雇されずに残った結果、あたかも同一労働同一賃金が達成されたような状況になりかねないが、元々非正規労働者であった人との格差が拡大していく可能性もあるため注意して見極めていく必要がある。

○先進国における少子化の原因について

（上野氏）出産や育児の機会費用の上昇、高学歴化であると考えられる。

（松浦氏）先進国では、養育費・教育費や機会費用が増加していく上に、特に東アジアでは、子供の教育に熱心という文化的側面があり、子育てに費用がかかる点に原因があると考えられる。

（大沢氏）女性の高学歴化による第一子出産の遅れに原因があるが、労働市場での雇用の平等と男性の育休取得など家庭での平等の両者が達成される必要がある。

（山口氏）伝統的な男女の家庭内分業は女性の機会費用を高める。日本は機会費用を減らすための社会制度整備が進んでいない点が問題。

（横山氏）所得の高い人ほど養育費も高くなる。また、女性の高学歴化により晩婚化・キャリア志向化しているという傾向の中で、急に高賃金により若い間に子供を産むことを奨励しても、金銭面以外でそれを実現するのが難しい人も多くいる。産める人の偏りが生じないよう、金銭的インセンティブでは動かないタイプのキャリア志向の女性の少子化問題にも政府がもっと配慮すべき。

※各登壇者の肩書きは、フォーラム開催時のもの。

藤川 百佳（ふじかわ ももか）