



ESRI 政策フォーラム（第76回）

# 少子化の経済的側面 －経済財政白書より

シリーズ：「静かなる有事」少子化と男女共同参画⑥

【冒頭説明資料】

令和5年10月6日

内閣府 上野 有子

※ 本資料は、令和5年度経済財政白書第2章の内容を基に作成されているが、白書の分析に対する報告者の個人的な解釈を含み、ありうべき誤りは報告者の責に帰するものである。

# 本日の議論のポイント

経済財政白書では、「家計の所得向上と少子化傾向の反転に向けた課題」として、以下を指摘。

- ✓ 我が国の男女間賃金格差は年齢に伴い拡大傾向。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等が背景にある。こうした「日本型雇用慣行」の**変革**は、子育て中の女性の追加就業希望を叶え、男女間賃金格差の縮小につながる。また、出産を通じた女性の生涯年収への懸念を抑えることが、婚姻率上昇に資する可能性も。
- ✓ 少子化対策として、①将来の所得上昇期待を高めて、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・男性育休やベビーシッター利用の促進も必要。

## (論点)

・白書では、女性の活躍を潜在的に阻害する要因として「日本型雇用慣行」があることを指摘し、ジョブ型雇用の拡がりを提言しているが、

Q1：こうした「慣行」はどのような面で女性の出産行動や労働市場での活躍に影響しているか。

Q2：仮に「慣行」のデメリットがメリットを上回るとすれば、どのようにして変化を促していくことができるか。

・女性の労働所得が増えにくい要因として、例えば税や社会保険料負担に係る「年収の壁」による就業調整もあると考えられる。

Q3：女性の一層の活躍に向けて見直し求められる制度的な要因には何が考えられるか。

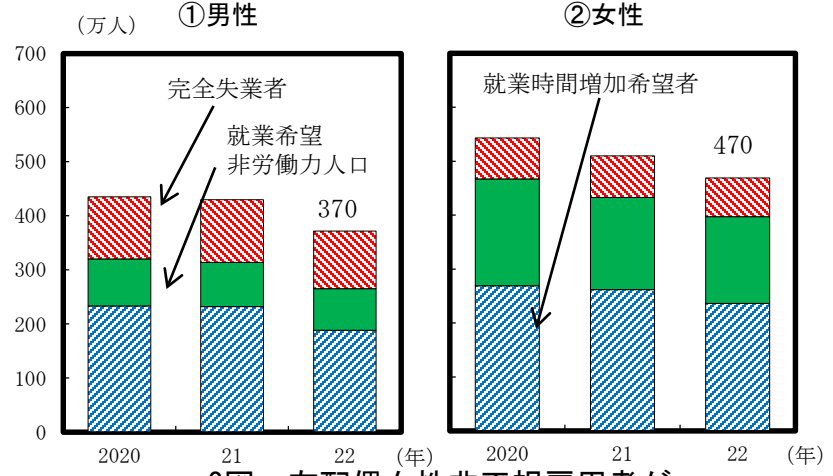
・女性の活躍が進むことに伴い、結婚・出産の機会費用が上昇しているだけでなく、子育てに伴う費用（住居費や教育費など）負担も、少子化要因となっている。

Q4：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、これらに加えて議論が必要な課題は何か。

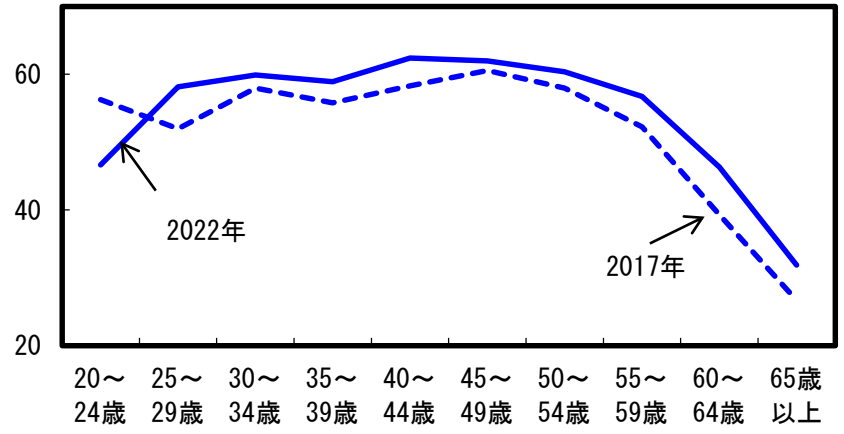
# 女性の能力発揮と男女間賃金格差是正に向けた課題①

- 新規の就業や労働時間の延長を望む追加就業希望者は22年には男女合計で840万人程度存在（1図）。他方、女性の非正規雇用者が就業調整を行っている割合をみると、年収100～149万円の者では若年者を除き上昇（2図）。「年収の壁」を意識せず働ける環境を含め、女性が活躍できる環境整備による追加就業希望の実現が重要。
- 女性に偏った家事・育児負担（3図）は、男性育休の取得割合の引上げやベビーシッター利用の推進（4図）など、「共働き・共育て」の環境を整えることで軽減すべき。

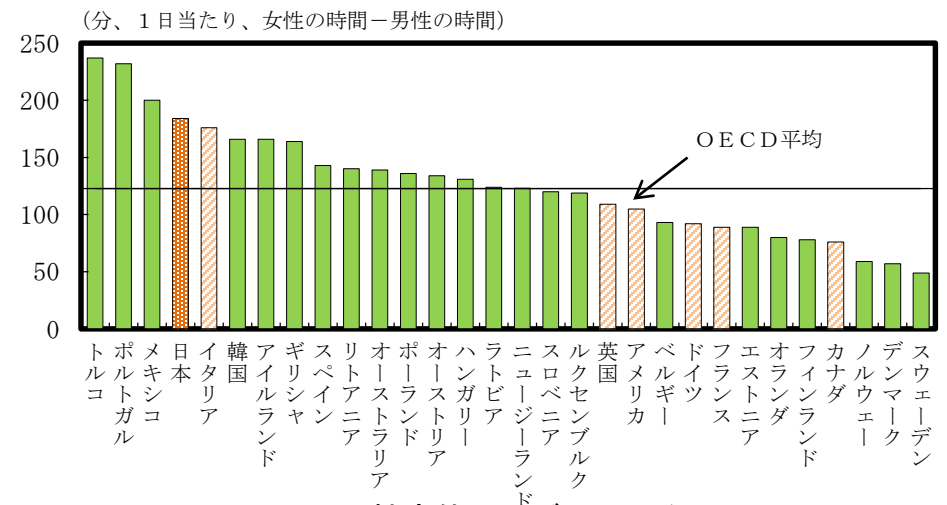
1図 追加就業希望者数



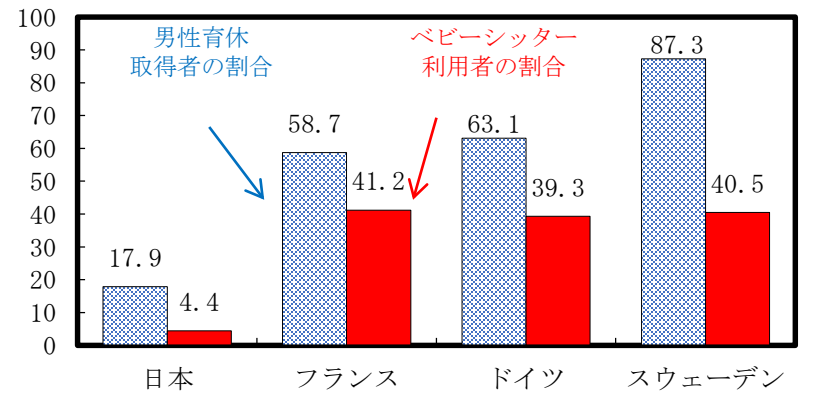
2図 有配偶女性非正規雇用者が就業調整を行っている割合（年収100～149万円）



3図 家事・育児時間の男女間の差



4図 男性育休とベビーシッター利用

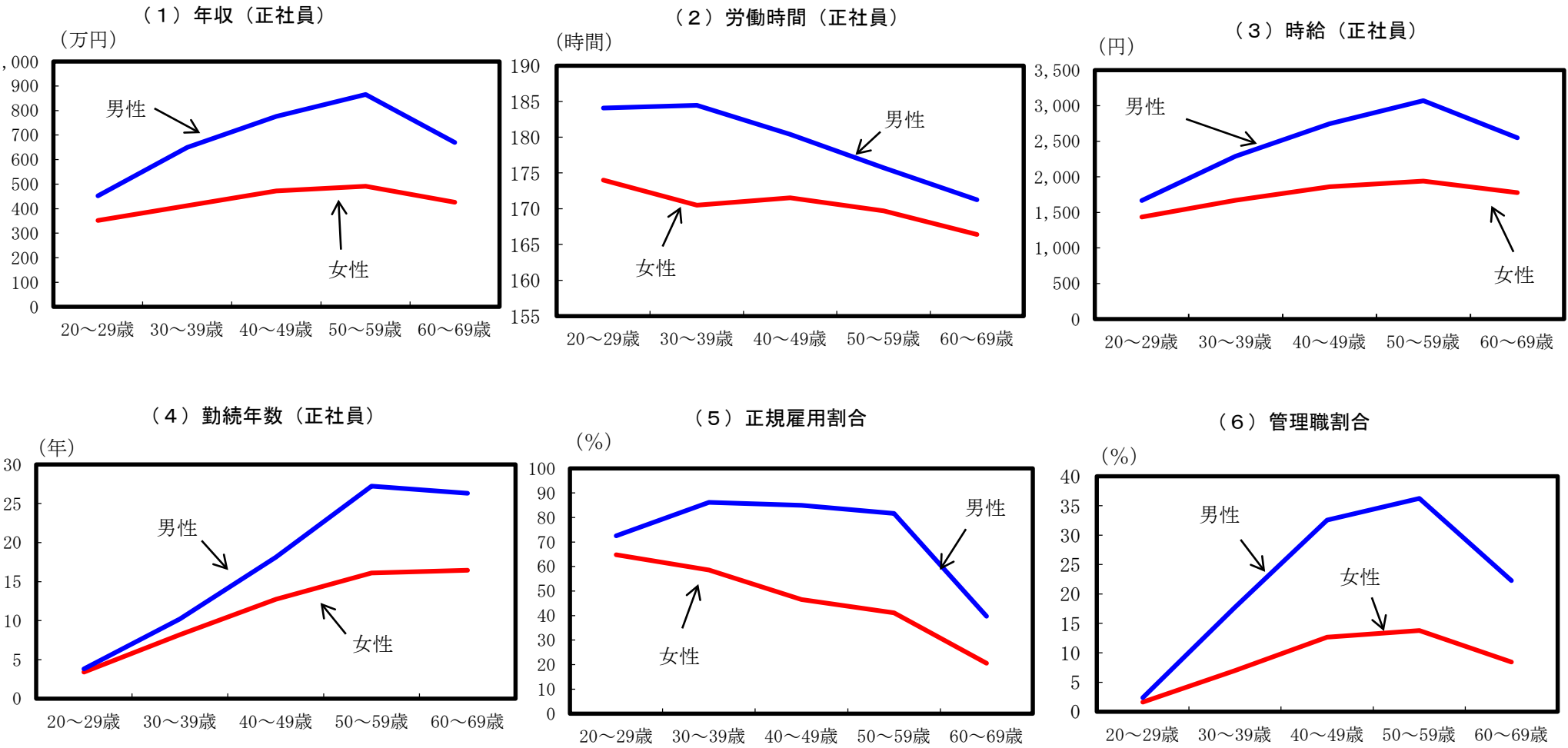


(備考) (1図) 総務省「労働力調査」により作成。(2図) 総務省「就業構造基本調査」により作成。(3図) OECD.Statにより作成。オレンジはG7。(4図) 内閣府「令和2年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」により作成。

## 女性の能力発揮と男女間賃金格差是正に向けた課題②

- 男女間の平均年収の差は、20代から50代にかけて拡大（5図(1)）。背景には、男性比でみて女性の方が労働時間が短く、時給も低いことがある（同(2)-(3)）。
- 時給の男女差の背景には、勤続年数の差がある（同(4)）。また、正規雇用割合の差に加え、管理職割合の差も時給の男女差につながっている（同(5)-(6)）。

5図 年齢別にみた男女間賃金差と背景

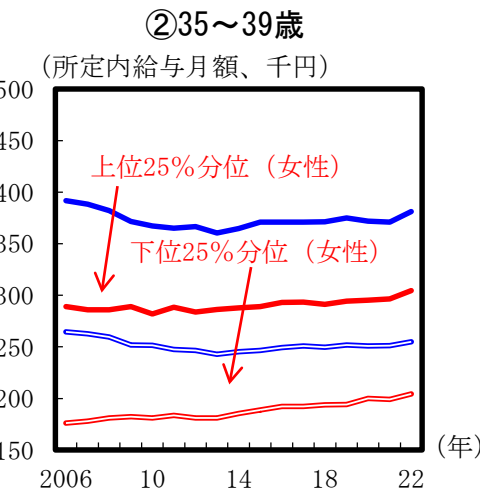
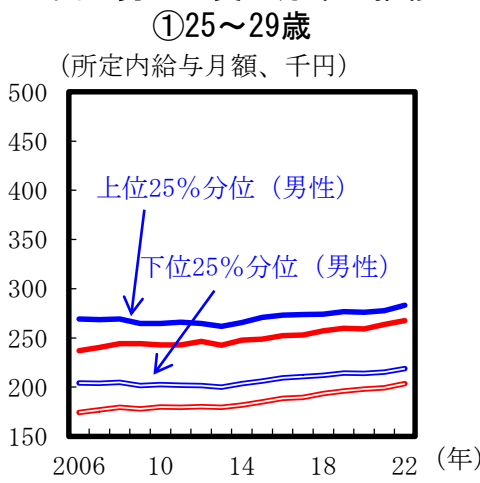


(備考) (5図) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。(5),(6)は全雇用者に占める割合を示し、その他は正社員を対象とした2022年の平均値。

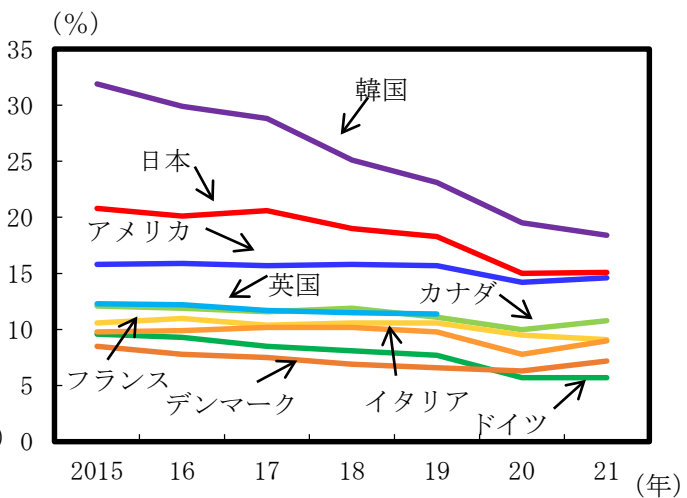
# 女性の能力発揮と男女間賃金格差是正に向けた課題③

- 年収分布で見ても、男女差は20代後半では縮小傾向にあるが、30代後半では依然として大きい（6図）。
- 子育て中の女性など、労働時間や勤務地に制約があり、勤続年数が短い労働者の賃金が高まりにくい主因は、長時間勤務を行うゼネラリストを長期雇用することが前提の「日本型雇用慣行」にある。女性が能力を最大限発揮できる環境整備に向け、職務内容の明確化や成果による業績評価の拡大が課題（7図）。

6図 男女の賃金分布の推移

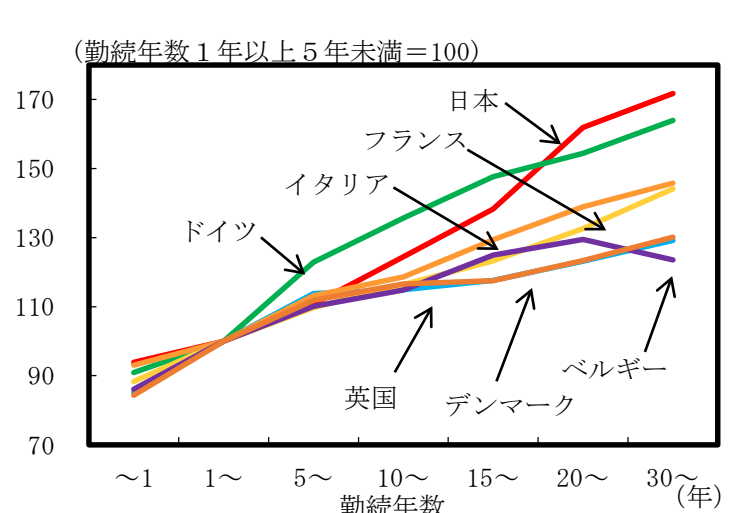


① 長時間労働者割合

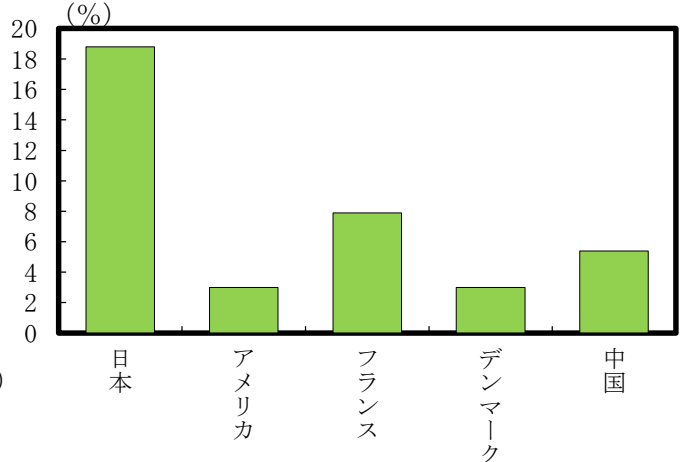


7図 日本型雇用慣行の特徴

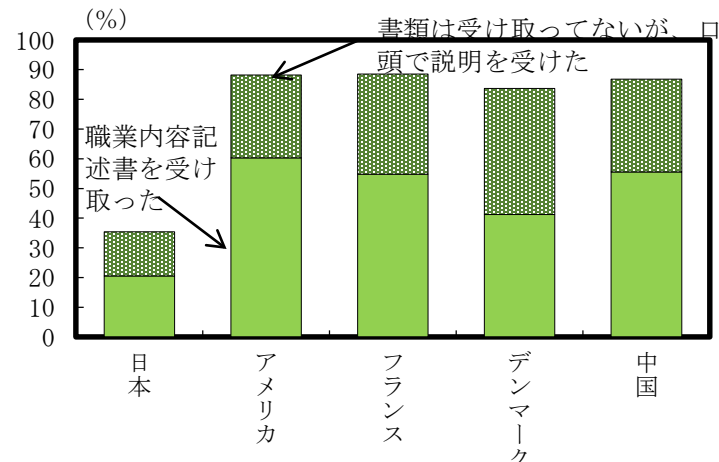
② 勤続年数と賃金



③ 同意のない転職の割合



④ 職業内容記述書の説明を受けた割合

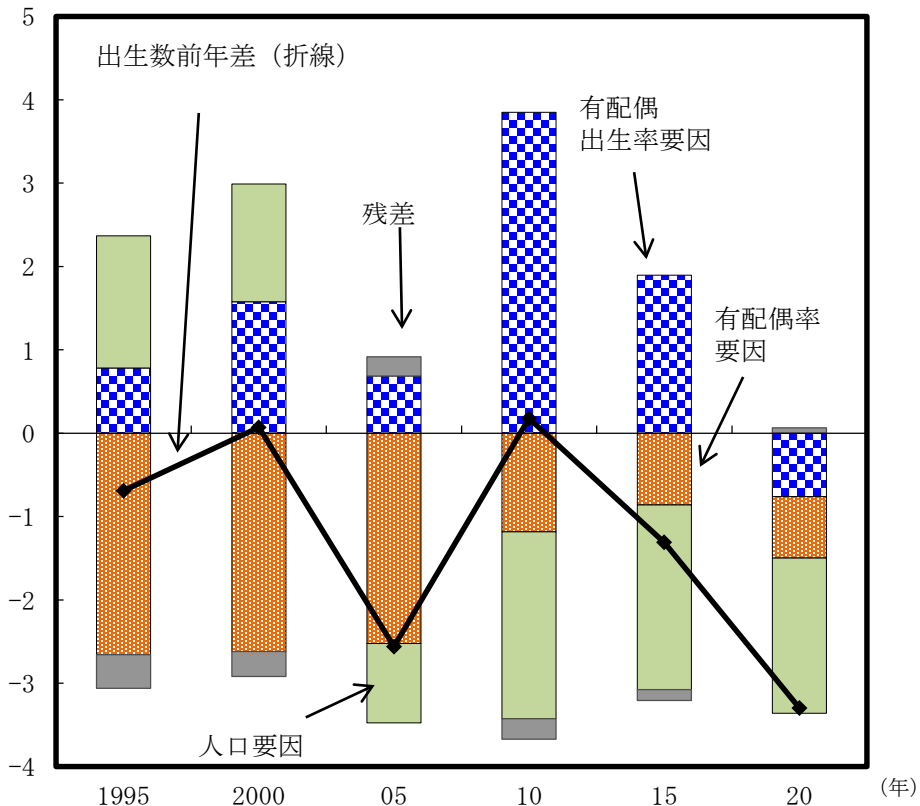


(備考) (6図) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。一般労働者の値。(7図) 労働政策研究研修機構「データブック国際労働比較2023」、株式会社リクルート「5か国リレーション調査」により作成。①は週49時間以上の労働者割合。③と④は大卒以上で民間企業で働く30~49歳を対象としたアンケート調査の結果。

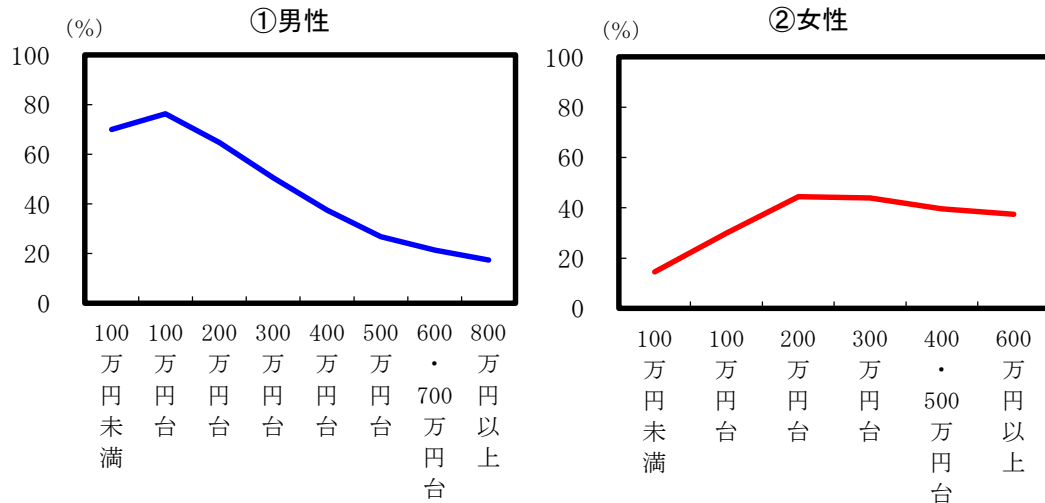
# 少子化の要因と対策①

- 2015年以降の出生数は、人口要因・有配偶率要因（結婚の減少）・有配偶出生率要因（夫婦の出産減少）の三重の下押し（7図）。特に、結婚の減少は1990年代以降、長らく出生数を下押し。
- 男性では年収が上がると未婚率が下がるが、女性ではこうした傾向はみられない（8図）。
- 都道府県別にみると、家賃や教育費の高さ、非正規雇用者割合の高さは有配偶率を下押し（9図）。

(万人/年率) 7図 出生数の要因分解

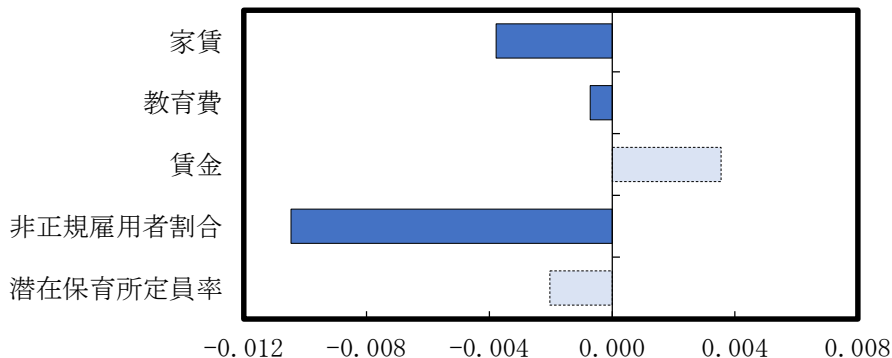


8図 有業者の所得と未婚率 (30代)



9図 都道府県別にみた有配偶率差の要因分析

推定値 (各変数の変化1%当たりの影響度)



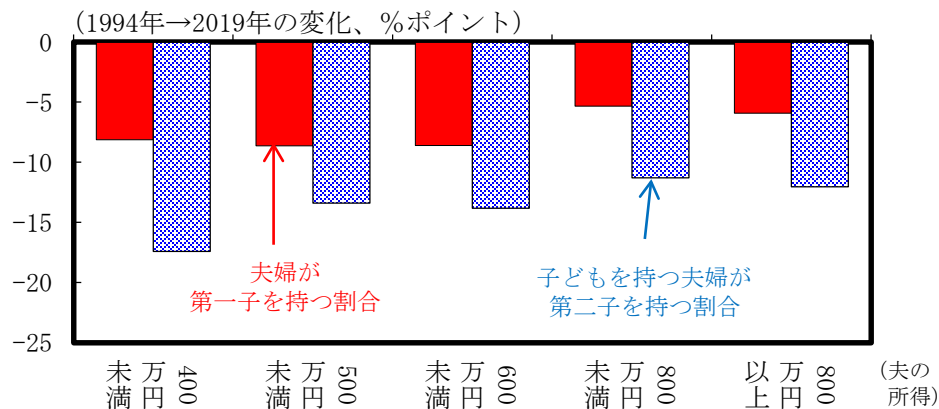
(備考) (7図) 総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」により作成。母の年齢が15歳から49歳までの出生が対象。(8図) 総務省「就業構造基本調査」により作成。2022年。(9図) 総務省「国勢調査」、「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」、「就業構造基本調査」、厚生労働省「人口動態統計」、「賃金構造基本統計調査」及び厚生労働省公表資料により作成。都道府県別の合計特殊出生率差(全国平均との差)を有配偶率要因と有配偶出生率要因に分解し、前者に対する各変数の影響を重回帰分析により推計。掲載した変数以外に、長時間労働者割合もコントロールしているが非有意。破線枠囲いは統計的に非有意。

# 少子化の要因と対策②

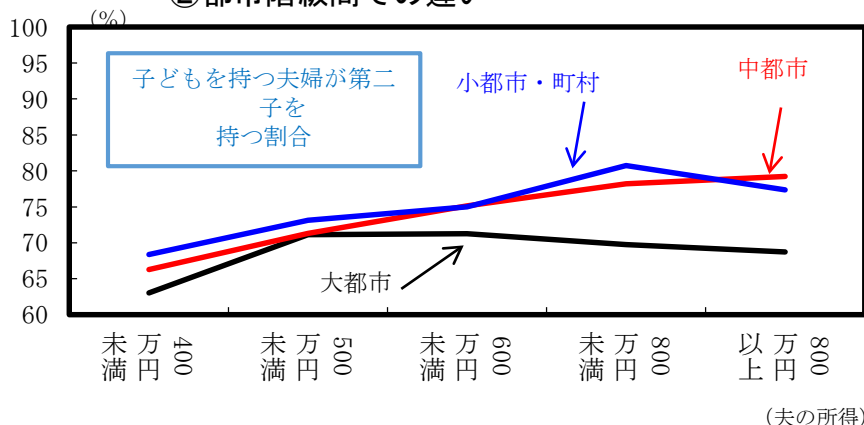
- 所得水準の中央値（550万）を下回る所得層では、高所得層に対し、第一子・二子ともに持ちにくくなる傾向（10図①）。都市別には、大都市では所得が増えても第二子を持つ割合が高まりにくい（10図②）。また、補助学習費を含め教育費がかかる年齢で世帯主の収入が伸びにくくなっている（11図）。
- 家賃の高さは有配偶出生率を下押し（12図）。他方、賃金や潜在保育所定員率（若年女性の人数に対する保育所定数）の上昇は有配偶出生率を押し上げ。
- 将来の所得上昇期待の低下や、都市部の高い生活費・教育費負担が出生行動に影響を及ぼしている可能性。

10図 所得と子どもを持つ割合の関係

①時系列でみた変化

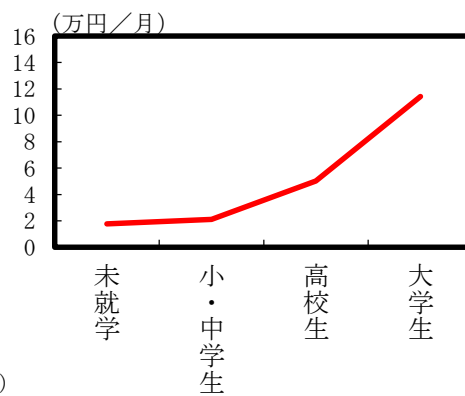


②都市階級間での違い

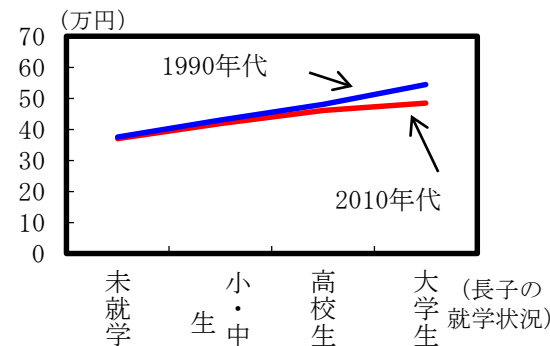


11図 子育てステージ別にみた収入と教育費 (子ども2人世帯)

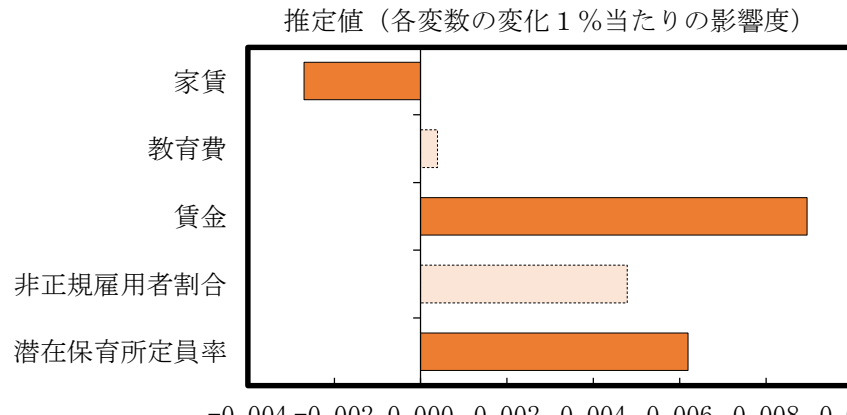
①教育費 (含む補助学習費)



②世帯主月収



12図 都道府県別にみた有配偶出生率差の要因分析



(備考) (10図) 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」により作成。ロジットモデルにより推計される平均的な属性の世帯を想定したときの割合とその変化。②は2019年。(11図) 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」により作成。①は2010年代。(12図) 総務省「国勢調査」、「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」、「就業構造基本調査」、厚生労働省「人口動態統計」、「賃金構造基本統計調査」及び厚生労働省公表資料により作成。都道府県別の合計特殊出生率差(全国平均との差)を有配偶率要因と有配偶出生率要因に分解し、これらに対する各変数の影響を重回帰分析により推計。掲載した変数以外に、長時間労働者割合もコントロールしているが非有意。破線枠囲いは統計的に非有意。

# 本日の議論のポイント

経済財政白書では、「家計の所得向上と少子化傾向の反転に向けた課題」として、以下を指摘。

- ✓ 我が国の男女間賃金格差は年齢に伴い拡大傾向。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等が背景にある。こうした「日本型雇用慣行」の**変革**は、子育て中の女性の追加就業希望を叶え、男女間賃金格差の縮小につながる。また、出産を通じた女性の生涯年収への懸念を抑えることが、婚姻率上昇に資する可能性も。
- ✓ 少子化対策として、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・男性育休やベビーシッター利用の促進も必要**。

## (論点)

・白書では、女性の活躍を潜在的に阻害する要因として「日本型雇用慣行」があることを指摘し、ジョブ型雇用の拡がりを提言しているが、

Q1：こうした「慣行」はどのような面で女性の出産行動や労働市場での活躍に影響しているか。

Q2：仮に「慣行」のデメリットがメリットを上回るとすれば、どのようにして変化を促していくことができるか。

・女性の労働所得が増えにくい要因として、例えば税や社会保険料負担に係る「年収の壁」による就業調整もあると考えられる。

Q3：女性の一層の活躍に向けて見直し求められる制度的な要因には何が考えられるか。

・女性の活躍が進むことに伴い、結婚・出産の機会費用が上昇しているだけでなく、子育てに伴う費用（住居費や教育費など）負担も、少子化要因となっている。

Q4：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、これらに加えて議論が必要な課題は何か。