

6 雇用システムと少子化問題 効果的なポリシー・ミックスのために

井口 泰
(関西学院大学)

<要 旨>

わが国のみならず、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。女性の出産・育児に伴い発生する「逸失利益」を推定すると、日本では第1子から発生しているが、フランスでは第3子から発生している。雇用や社会保障のシステムの改革により、これら「逸失利益」を抑制することが十分可能である。

この「逸失利益」を減少させるため、第1に、保育インフラを整備し、育児休暇取得後の復職を確保できればよいが、第2に、フルタイムからパートタイムに転換して復職させたり、第3に、育児休暇期間中の所得保障を改善したり、第4に、育児休暇制度を柔軟化するなどの対策が考えられる。

少子化対策のため、財政負担が膨大なものとなることが危惧されているが、実は、各国の財政負担の大きさと合計特殊出生率の間には明確な相関関係はない。育児の直接的費用に対して、個人に対し多額の現金給付を行うよりも、雇用システムを改革して「逸失利益」を抑制しつつ、保育インフラを拡充して直接的費用を抑制するといったポリシーミックスを実施することが、効果的な少子化対策を実現する道であろう。

1. 問題の所在

2000年を迎えた現在、あと数年後にわが国人口の減少が始まることは、多くの一般国民が認識するところとなった。そして、この人口減少の時代を前に、漠然とした不安感が支配している。少子化が経済・社会に及ぼす効果については、税・社会保障負担の増加や実質生活水準の低下など否定的なイメージが強い。これを打ち消すほど力強い日本経済の展望は、まだ長期不況から脱却できない現状では打ち出しにくいというのが実情であろう。

現在、少子化対策として強化されつつある様々な育児支援策も、20代後半層から30歳代前半層の未婚率上昇、晩婚化の進展による合計特殊出生率低下について、どこまで政策効果があるのか、懐疑的な論者も多い。既に多くの調査研究がなされているが、先進諸国の実施した少

子化対策に、いまだかつて、決め手らしいものがみあたらない。

しかし、従来の諸研究は、少子化対策を個別の側面から考察することに慣れ、それらの対策が組み合わせられた場合に発揮する効果について十分に検討していない。一方では、少子化対策は育児支援策を中心とし、膨大な財政支出を必要とするが、それらが合計特殊出生率の引上げにどの程度寄与するのかが明らかでない。特に重要なのは、少子化問題のなかで、雇用システムが果たしてきた役割が十分に注目されているとは言い難いのである。

結局、税や社会保障システムが議論の中心となり、雇用システムを、少子化対策の視点でどのように変え、税・社会保障に関する政策と組み合わせ、政策効果を高めるかという問題意識が希薄であった。これは、少子化現象の背後にある雇用システムの問題が、十分に議論されて

いないことが原因の一つになっていると思われる。

しかるに、過去3年間ほどにわたり、わが国では、合計特殊出生率の低下をめぐって、わが国雇用システムに対する批判が、様々な方面から提起されるようになってきた（八代 1997、厚生省 1998）。

こうした批判を整理すると次のようになっている（井口、1999a）。「日本の雇用慣行」の下では、企業内訓練による熟練形成が中心とされ、基幹的な労働者は雇用の安定を享受するかわりに、繰り返される転勤や長い所定外労働時間によって拘束されてしまう。このシステムは、男性は仕事、女性は家事という家庭内の男女の固定的役割分担を前提としており、女性が就労を継続しようとする、家族と職業の「二重負担」を強いられる。また、出産・育児などで一旦離職した女性が、再就職した場合、中途採用者の処遇は継続勤務する者に比べて著しく低く、特に、フルタイム労働者であった者がパートタイム労働者に転換した場合、両者の賃金格差が大きいため、離職・再就職による「逸失利益」（機会費用）が著しく大きくなる。

実際、この現象は、高学歴女性が大都市で就職するケースにおいて顕著になる。つまり、高学歴女性の場合、結婚後、既に家庭と職業の「二重負担」が発生しているところ、出産・育児によって負担が一層増大するのを避けて離職すると、所得減少によって大きな「逸失利益」が発生する。そこで、当初より、こうした負担や損失を避けようとする行動が、未婚率上昇と出生率低下を一層加速すると推論される。

以上のような基本認識に基づいて、本稿では、日仏共同研究の成果をもとに¹、次のような問題点を論じていくことにしたい。これら論点は、1998年度の調査研究において、抽象的にしか議論できなかったが、今や、具体的に論じる段階に達したものである。

第1に、雇用システムに内在する少子化促進的な要因を整理した上で、日仏における女性の「逸失利益」の発生状況を比較し、雇用システムにおける少子化促進的な要因は、決して日本

特有のものでなく、フランスをはじめ先進諸国に共通する問題であることを示す。

第2に、「パートタイム雇用の活用」が、少子化抑制的に活用し得る可能性について論じるとともに、育児休業制度が「逸失利益」の削減に果たすべき役割を評価し、その直面する問題を解決するため、「育児休暇制度の柔軟化」が不可欠であることを示す。

第3に、家族給付のGDP比率と合計特殊出生率の関係を再度検討し、家族給付が少子化対策に及ぼす効果は直接的なものではなく、育児インフラや雇用システムが整備されていれば、効果的に働く可能性があることを指摘する。

最後に、それまでの議論をまとめ、今後の少子化対策のポリシーミックスにおける雇用システム改革の果たすべき役割について論じる。

2. 出産・育児による直接費用と機会費用 日仏比較からの示唆

近年進展してきた日米欧の雇用システムの比較から、わが国の雇用システムにおける特殊な要因とみなされていたものが、実は、先進諸国の雇用システムにも、多かれ少なかれ内在していることが明らかにされることも多い。雇用システムに内在する少子化を促進する諸要因についても同様である。²

結婚による出産・育児は、夫婦それぞれの職業生活に影響を及ぼし、一次的にせよ、職業の中断をもたらさざるを得ない。しかし、これが労働者の勤続年数や賃金カーブにどのような影響を及ぼしているかという問題になると、国によって、かなり違った状況がみられると考えられる。特に興味を引かれるのは、今回、国際比較調査の対象としたフランスと日本の共通点と相違点である。

まず、主要国の勤続年数をみると、フランスでは、ほとんど唯一、男女で平均勤続年数にあまり違いがない（平均で男10.6年、女9.6年）。これに対して、日本（同12.5年、7.3年）を始め、アメリカ（同7.5年、5.9年）、ドイツ（同12.1年、8.0年）、イギリス（同9.2年、6.3年）など、

男性の平均勤続年数は女性の勤続年数を大きく上回っている。³ 全ての男女の勤続年数の違いが、出産・育児に起因しているのではないが、フランスは、その他の先進国と比べて、出産・育児の職業キャリアに及ぼす影響が、他の諸国と異なることが推定しうる。

また、年齢別賃金カーブをみると、男女とも年齢とともに賃金が上昇していくのはフランスだけで、男性では日本とフランス、女性ではフランスとイタリアで、右上がりの賃金カーブが観測される。面白いことに、勤続年数別の賃金カーブをみると、男女とも、日本とフランスでは勤続年数とともに賃金上昇がみられるのに、その他の諸国では、意外なほど、勤続年数が賃金に大きな影響を与えていない。⁴

つまり、フランスでは、日本とならんで、勤続年数の賃金に及ぼす影響が大きいのに、結果的には、フランスでは、男女とも年齢別賃金カーブが右上がりとなり、女性についても、年齢別賃金カーブが右あがりになっている。

このように日仏の間では、非常に興味ある共通点と相違点がある。フランスでは、賃金への勤続年数の影響が大きい点では日本と似ているが、男女の勤続年数に大きな違いが出ないことが、右上がりの賃金カーブは、男女格差が非常に小さくなっている。

ここで、日仏の女性の労働力率の年齢による変化を比較することが重要な鍵を与える。。

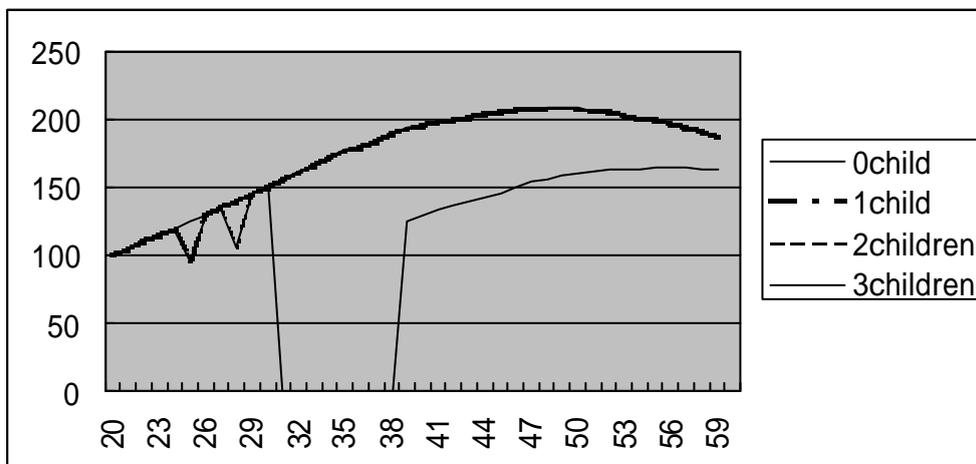
Nishimura (2000) は、子供の数でコントロールした年齢・国別に労働力率のカーブを比較検討している。これによると、日本では、第1子がいるだけで、労働力率の低下が著しいが、フランスでは、第3子になるまで、労働力率に対して、子供数は大きな影響を及ぼしていない。⁵

以上のような検討を踏まえ、日仏の女性労働者の「逸失利益」がどのような局面で発生するかを比較してみよう。

図1は、フランス人で、リセを経てビジネス・スクールを卒業し、職業生活に入った女性を想定し、20歳から就業し、結婚して、24歳、27歳、30歳で出産した場合に、どのような賃金カーブの違いが発生するかをモデル的に示したものである。

第1子、第2子の出産においては、1年程度に職場に復帰しており、賃金カーブは2年以内にほとんどもとに戻っている。しかし、第3子については、離職して再就職するまでに8年間を要しており、この結果、再就職後の賃金カーブは元には戻らず、第2子までで復職した場合と比べて大きな逸失利益が発生していることがわかる。

図1 フランスにおける女性の賃金カーブと「逸失利益」の発生



資料出所：HeatherJ. (1992) 出典：Nishimura (2000)

ただし、このようなモデル試算の背景にあるプロセスには不明の点も多い。敢えて説明を試みれば、フランスでは、子供が増えると家族給付が手厚くなるので、その意味では、賃金カーブに現れない収入が存在するはずである。⁶ また、フランスでは、第3子以上では、女性がパートタイム労働する比率が高まるが、復職によらずにパートタイム雇用で再就職した場合、賃金が低下し逸失利益が拡大した可能性が高い。

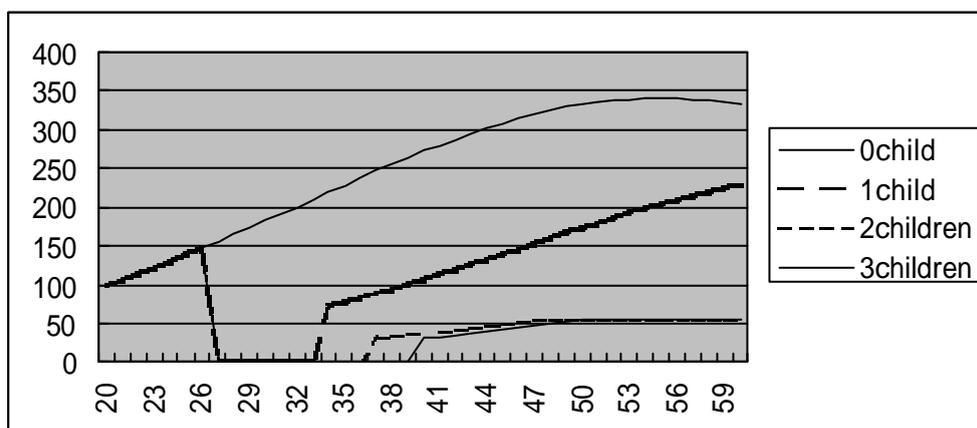
これに対して、日本の場合はどうであろうか。日本については、Nishimura (2000) が新たにを行った推定がある。ここでは、日本人女性は、高校、短大卒業後に就職し、結婚して、25歳、37歳、40歳で子供を出産している。第1子出産の場合も、再就職まで8年以上かかっており、復職はできない。また、再就職先は、パートタイム勤務であり、賃金カーブは離職前の半分以下のところに位置している。第2子、第3子を出産した場合、再就職までの期間は短くなっているが、賃金低下は一層大きくなり、勤続による賃金上昇も期待できなくなっている。

このように、日本の場合、第1子出産後から困難が発生し、保育所が確保できなかったり、通勤が長くなったりすることから、元の職場には戻れず、自宅にいる期間が長期化するため、再就職しても賃金カーブは低下する。子供が増えるにつれて、家事の都合に合った低賃金のパートタイム雇用しか従事できなくなり、フランスと比べて、相当大きな逸失利益が発生してしまうことがわかる。

本研究は、日仏間でなお継続中ではあるが、現時点でも、フランスでも第3子以上については、出産・育児による「逸失利益」が大きくなることが概ね推定できる。

このように、少子化の経済的背景の一つである「逸失利益」は、決して日本だけの現象ではないことが確認された。しかし同時に、雇用や社会保障システムのあり方によって、かなりの程度、日本でも「逸失利益」を減らし得る可能性があることが、フランスの例から理解できるだろう。

図2 日本における女性の賃金カーブと「逸失利益」の発生



資料出所：Nishimura (2000)

ただし、フランスの場合、家族給付の支出が失業情勢の悪化とともに増加する現象もあり、むしろ、失業するよりも家庭で育児を選ぶ女性

も増えるなど、わが国とは異なった意味で深刻な問題もみられる。

3. パートタイム労働の活用と育児休暇制度の柔軟化

前章でみたように、日本では、働く女性が第1子を出産したところから、既にかんがりの「逸失利益」が発生しやすい。これは、既に第1子の段階から、育児休暇後の復職を妨げる様々な条件が存在するからである。

これに対し、フランスでは、第3子以上を有する女性については「逸失利益」が発生するが、第1子と第2子については、ほとんど発生しない。第1子と第2子の場合、比較的短期間の育児休業取得後、同一職場へ復職が可能になっているためである。

この場合、企業の雇用管理面の柔軟な対応が不可欠であるが、出産後、1歳前後の幼児の保育の問題が、社会的にどのように解決されているのかが大きな分かれ目になる。

まず、日本をみると、育児休業からの復帰は1年未満がほとんどである。復帰時点の最大の問題は、ゼロ歳児保育の施設が絶対的に不足していることである。だからといって職場復帰時点で時間短縮の措置を講じ、育児支援の不足を補うことすら十分に行なわれない。結局、育児休業終了後に復職できるかどうかは、企業側の対応にもよるが、家族や親戚などの援助を受けられるかどうか大きく依存する。ただし、教員や公務員などについては、復職は完全に保障され、制度は比較的良く機能している。いずれにせよ、育児休業の利用は、ほとんど女性に限られ、男性の利用はほとんどない。

フランスにおいては、0歳や1歳程度の幼児の保育も、主としてクレシェ(Crèche)とよばれる託児所を中心に対応されており、⁷もし、その利用が困難な場合は、家庭に保育者を雇い入れれば、国から保育手当が支給されている。こうした保育サービスは、共働きの家庭に優先的に利用されている。育児休暇は、最長3年間であり、1年間はパートタイム就労が可能である。また、育児休暇期間に、労働者派遣による代替要員の利用が一般的である。

もちろん、あまり長期に育児休暇をとって

ると、職場復帰の上で困難が増大するのは日本と同じである。しかし、フランスの女性の場合、第1子、第2子の出産の際に、例えば、各1年程度の育児休暇を取った後、フルタイム労働で職場に復帰しても、育児と就労を両立できる。フランスをのみならず欧州各国でも、育児休暇は圧倒的に女性が取得しているが、近年、欧州では男性の育児休暇の取得を促進する動きがみられ、注目に値する。

このような日仏の比較を踏まえ、「逸失利益」を削減する観点から、取り得る方策を整理してみると、次の4つの可能性があると考えられる。

第1は、比較的短期間の育児休業後に、十分な育児サービスを受けて、フルタイムで職場復帰することである。このような方法が、もっとも逸失利益を大幅削減に貢献することはいうまでもない。

しかし、このような状況は、フランスでは可能でも、日本のみならず他の欧州諸国においては必ずしも現実性があるとは限らない。それは、長年蓄積された保育サービスのインフラや人材、さらには、保育サービスの支援にかけている財政支出の規模が、各国であまり大きく異なるからである。

第2は、育児休業後に職場復帰する場合、十分な育児サービスが受けられなくても、フルタイムからパートタイムに転換することによって、比較的早い復職を可能にすることである。このため、フルタイム労働とパートタイム労働の間に転換しやすいような条件を作ることや、将来、フルタイムに戻ることが、ある程度、期待可能でなければならない。

欧州では、フルタイムとパートタイムの転換制度は、幾つもの国で制度的には導入されているが、現実に実施しているのは、一部の大企業や公務部門といわれている。

いずれにせよ、計画的なパートタイムへの相互転換は、長期的には、「逸失利益」を低める効果があろう。

第3に、育児休業後に、企業側の理由でなかなか復職できなかったり、あるいは、育児サービスが十分でなかったり、パートタイムへの転

換が困難であったりした場合、育児休暇を長めに取得して、復職の条件が揃うタイミングを待つことである。

育児休暇中の所得保障が国によって異なるため、一概には言えないが、休暇期間中一定の条件でパートタイム雇用が認められれば、育児休業期間の所得の減少を補うことが可能になる。なお、育児休暇中の所得保障を手厚くすると、高失業といった情勢の下では、ほとんど失業対策に近い効果を持つことが有り得る。

要するに、育児休暇の長期化は、復職又は再就職のリスクを高める場合もあるが、休暇期間中の所得を改善し、「逸失利益」の増大を押さえる必要がある。

第4に、最初、妻が取得した育児休暇を、一定期間経過後に夫が交替して取得することで妻の職場復帰を早めたり、育児休暇を職場の繁忙にあわせて分割取得したり、学齢期までの期間に分散させて父母が交替ないし同時に取得することである。⁸

このような柔軟な育児休暇の制度は、欧州でも一部の国で実現しているにすぎず、しかも、企業側が柔軟な育児休暇の取得に協力しなければ実施は難しい。しかし、こうした制度があれば、男性の育児休暇取得を促進し、育児休暇に家族看護休暇の性格を持たせる効果も期待できる。

このような育児休暇の「柔軟化」の方策は、企業側の協力が得られれば、「逸失利益」を大幅に押さえるのに寄与するであろう。

以上の考察からわかるように、「逸失利益」の抑制ないし削減のためには、育児サービスのインフラ整備が最も根本的な対応であるとしても、現今の各国の財政的制約の下では、むしろ、「パートタイム雇用の活用」と、「育児休暇制度の柔軟化」が、雇用システムの面からの有効な対策であることが理解できよう。

ここで、「パートタイム雇用の活用」は、二重のことを意味している。まず、パートタイム雇用を、社会保障制度が完全に適用され、フルタイム労働との差別のない健全な雇用期間として育成することであり、同時に、フルタイムと

パートタイムの転換の可能性を高めて、企業内に様々なスタイルの雇用を生み出し、従業員のニーズに合わせることである。

このような考え方は、欧州におけるパートタイム雇用対策の基本をなす方向であり、これを現実化することが、少子化対策にも寄与する点が重要であろう。⁹

「育児休暇制度の柔軟化」は、既に各国の育児休暇制度のなかで、多かれ少なかれ取組まれており、育児休暇を父親にも取得しやすい条件を作ることは、即ち、母親の出産・育児による「逸失利益」の抑制に大きく寄与するといえよう。現実には、父親が育児休暇を取得しながらない理由は、休暇による所得の減少、職業上のキャリアへのマイナスなど、母親が蒙っている問題点と類似している。従って、「育児休暇制度の柔軟化」は、今後の少子化対策の重要なメニューの一つであり、日本を含めた先進諸国が挑戦する価値のある政策テーマといえよう。

4. マクロの育児給付支出額と合計特殊出生率：雇用システム改革の影響

次いで議論しておかなければいけないのは、各国政府の家族給付関係の財政支出は、合計特殊出生率にどのように影響しているといえるのかという問題である。これを言い換えれば、わが国でも、少子化対策として、どの程度の家族給付、特に児童手当の支出があれば、合計特殊出生率を一定水準に維持できるのかということになる。

この問題を本稿で取り上げざるをえなくなったのは、従来からなされている試算が、家族給付のみの規模を問題とし、重要な育児サービスのインフラ整備の状況や、前章で論じたばかりの「パートタイム雇用の活用」、「育児休暇制度の柔軟化」等を含む雇用システム改革の効果を、完全に度外視しているからである。

これと同様の問題点は、少子化対策の強化のために、児童手当など現金給付を増額する政策を、政権政党が選択したがる傾向にも見出される。

確かに、わが国政府は、児童手当を中心とする家族給付に關してみれば、国際的にみて、GDP比で非常に低い率の財政支出しかしてこなかつ

た。そこで、児童手当の GDP 比と合計特殊出生率を比較して、そこから、どのような相互關連が見出せるかを検討してみる必要がある。

表 1 主要国の児童手当対 GDP 比と合計特殊出生率 (%)

国	フランス	スウェーデン	イタリア	イギリス	ドイツ	日本
児童手当対 GDP 比 (1989)	2.77	4.84	2.16	1.07	0.60	0.03
合計特殊出生率 (1990~95)	1.70	2.01	1.24	1.78	1.30	1.48

資料出所：I L O The Cost of Social Security 1987~89
United Nations WorldPopulationProspects 1996

容易に理解されるように、この種の統計数値は、加工の仕方で、様々な数値を取りうるものであり、しかも、統計の時点が異なると、相互の關係も全く異なることがありうるのである。

都村 (1999) は、児童手当について、日本の財政支出があまりに先進諸国と比べて少ないことを論じている。¹⁰ 確かに、GDP 比で見ると、日本の児童手当の財政規模は、フランスの 90 分の 1、スウェーデンの 160 分の 1 にすぎず、ドイツと比較しても、20 分の 1 となる。

しかし、児童手当をはじめとして、家族給付の対 GDP 比が、合計特殊出生率と正の相関を持つということは簡単には言えないのである。児童手当の場合も、児童手当の支出が GDP の 2 % を超えるイタリアで、合計特殊出生率は異常なほどに低下している。イギリスでは、児童手当の対 GDP 比は 1 % 以下であるが、出生率はフランスを凌ぐ水準を示していた。

さて、原田・高田 (1993) は、児童手当及び育児休業期間の手当を合計し、子供一人当たり年間に 33 万円を支給しないと、合計特殊出生率は 1.4 から 2.1 に上昇しないと、これを子供が 6 歳になるまで支給すると、年間に 150 万人の出生者があると仮定して、年間 36 兆円

の財政支出 (対 GDP 比 7 %) を支出しなければならないとしている。この推定は、年間 1 万円の児童手当の増額で、合計特殊出生率が 1.3 ~ 1.8 % 上昇するという前提に基づいており、合計特殊出生率を 5 割上昇させるには、その 33 倍の給付が必要という計算になっている。¹¹

こうした推計に対しては、多くの批判が可能である。その批判を繰り返すよりも、この推計の意味は、家族への現金給付に依拠した少子化対策は、非常に多額の財政支出をもたらしかねないということであろう。本稿の言葉で言いかえれば、出産・育児の「直接費用」を現金で補填するという少子化対策は、財政的に行き詰まることを意味している。

従って、財政的な実行可能性からみて、必要なことは明かなのである。「直接費用」の補填は、基本的には育児インフラの整備で行なうこと、そして、何と云っても、雇用システムの改革によって「間接費用 (逸失利益)」を減らすことである。

経済企画庁の試算を基礎に幅を持たせて考えると¹²、出産・育児に教育費用を加えた「直接費用」は、通学するのが公立学校か私立学校かでは大きく異なるものの、子供一人当たり 2000

～ 4000 万円程度となるが、出産・育児による職業中断で発生する「間接費用（逸失利益）」は、短大卒で 6300 万円に達するうえ、Nishimura（2000）によれば¹³、大学卒の「間接費用（逸失利益）」は 1 億円を若干超えると推計される。

このように、少子化対策を本当に効果的に実施するのであれば、本格的な雇用システムの改革により、「間接費用（逸失利益）」を減らすことを前提とし、現金給付ではなくて育児インフラの整備にこそ力を注がなければならない。財政制約の下で、少子化問題を真剣に考えるのであれば、児童手当など家族給付の水準が、合計特殊出生率に大きな影響を及ぼしているという思い込みは捨てるべきである。むしろ、雇用システムの改革を優先的に進め、これを社会保障システムで補完する少子化対策を構想すべきでのものであろう。そのような少子化対策の場合、国の財政負担は少なく済む可能性が高いといえよう。

5. 結論

効果的なポリシーミックスを求めて

以上の検討から、様々な政策的な含意が導かれる。本稿の冒頭で、私たちは、少子化問題を雇用システムとの関係で議論することが不可欠であることを強調した。同時に、日仏共同研究の成果から、出産・育児に伴う「間接費用（逸失利益）」は、日本のみでなく、フランスでも第 3 子を持つ母親に発生していることを確かめた。

少子化の進展については、いわゆる日本的雇用慣行が原因の一部となっていることは否定できないが、日本的雇用慣行を捨てて、例えばアメリカのような雇用慣行にすれば、「逸失利益」が発生しないというような議論は乱暴すぎよう。フランスのように、女性の就業環境がかなり整備されている国ですら、「逸失利益」が検出されたことには、実は大きな意味がある。もちろん、各国別に「逸失利益」を測定する作業はまだ終わっていない。しかし、「逸失利益」の発生は、先進諸国の雇用システムに共通する

現象であり、各国に程度の差はあれ発生しており、日本の雇用慣行のみが批判されるべきことではないことは明らかである。

さて、雇用システムの改革において、「逸失利益」の発生を抑制するための具体的な方法は、基本的には育児インフラの整備であることを強調した。しかし同時に、現実的な雇用システムの改革の具体策として、「パートタイム雇用の活用」と「育児休暇制度の柔軟化」を挙げた。これらの施策は、少子化問題の検討にとって重要なだけでなく、最近の欧州における新たな雇用政策の流れとも一致している。¹⁴ また、ここで言う「パートタイム雇用の活用」は、社会保障などが完全に適用され、フルタイム雇用と同等の待遇を備えたパートタイム雇用の活用でなければならない。そのような条件の下で、パートタイムとフルタイムの転換を行なえる柔軟な雇用システムを作ることは、少子化問題への対処のみならず、広い意味で、堅固な雇用システムと安定した社会保障システムを構築する上で意味のあることである。

さらに、「育児休暇制度の柔軟化」は、未だ、欧米の政策担当者には聞きなれないかもしれないが、出産・育児に伴う「逸失利益」の発生を抑止し、育児休暇制度のみならず、既存の雇用システムを活性化する上で効果が期待できる。これは、父親の育児休暇への参加を促進し、母親の職業キャリアの維持にも貢献するなど、その効果は意外なほどに大きいと考えられる。

これまでは「逸失利益」の抑制の観点からの分析と、雇用システムの改革の議論をしてきた。しかし、少子化対策の観点からの雇用システムの改革は、これに尽きるわけではない。容易にわかるように、「逸失利益」は、就業の中断の有無やパートタイムか、フルタイムかといった相違から生じるのみではなく、教育訓練機会への有無や昇進格差などからも生じてくる。また、出産・育児期以外における一般的な家庭責任の遂行が、労働者に不利益をもたらす可能性もある。その意味で、フレックスタイムの導入や残業規制など労働時間制度の改善による就業環境の改善も重要なテーマとなるだろう。

そして、合計特殊出生率と、児童手当に代表される家族給付の財政規模とは、実は直接的な関係はない。これら現金給付を増加させれば、合計特殊出生率が改善されるとは考えにくい。それは、現金給付で補填される「直接費用」よりも、雇用システムを通して発生する「間接費用（逸失費用）」の方が大きいからである。

従って、少子化対策は、「雇用システムの改革」を核とし、これを補完する「育児の社会的インフラの充実」によって実現しなければならない。雇用システムの改革を中心に置いたポリシーミクスによってこそ、効果的な少子化対策が期待できるであろう。

主要参考文献

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche (BMFSFJ) (1999) Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub, 10. November 1999, Bonn
- 藤田良治・塩野谷祐一 (1999) 『先進国の社会保障 フランス』東京大学出版会
- 原田 泰 (1999) 『日本の失われた十年』、日本経済新聞社
- Iguchi Y. (2000) Is the employment system responsible for declining fertility rate in Japan? Paper presented to the France - Japan Symposium on February 26, 2000, Tokyo
- 井口 泰 (1999a) 「雇用システムと少子化問題」、『季刊年金と雇用』 vol18, No.1, May 1999, (財)年金総合研究センター
- 井口 泰 (1999b) 「諸外国における雇用・失業対策の動向」、『日本労働研究雑誌』 vol 41, May, 1999, No.5 日本労働研究機構
- 経済企画庁 (1998) 『国民生活白書』大蔵省印刷局
- 厚生省 (1998) 『厚生白書』大蔵省印刷局
- 日本労働研究機構 (1999), 『国際労働比較』、日本労働研究機構
- Nishimura T. (2000) The married women's

foregone earnings: Comparative Study France - Japan Paper presented to the France - Japan Symposium on February 26, 2000, Tokyo

- 白波瀬佐和子 (1999) 「西欧諸国における家族政策 育児支援対策の視点から」、『季刊年金と雇用』 vol18, No.1, May 1999, (財)年金総合研究センター
- 高山憲之・原田泰 (1993) 『高齢化のなかの金融と貯蓄』日本評論社
- 都村敦子 (1999) 「家族政策の国際比較」、『季刊年金と雇用』 vol18, No.1, May 1999, (財)年金総合研究センター
- 八代尚宏 (1997) 『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社

<注>

- 1 ここでの議論の基礎になったのは、関西学院大学経済学部とリール第1大学経済社会学部の協定を踏まえた「少子化問題に関する日仏共同研究」である。
- 2 井口 泰 (1999a) pp40 ~ 46 を参照。
- 3 日本労働研究機構 『国際労働比較』, 2000年、3 - 14 表参照。
- 4 日本労働研究機構 『国際労働比較』, 2000年、6 - 3、6 - 4 図参照。
- 5 Nishimura (2000) p4 Fig 2
- 6 藤井・塩野谷 (1999) pp168~175
- 7 白波瀬 (1999) pp18~20 を参照。
- 8 ドイツにおける養育休暇及び養育手当法改正をめぐる論議を参照した。BMFSFJ (1999) pp1~3
- 9 この論点は、既に井口 (1999a) pp42~45 で論じてある。
- 10 都村 (1999) pp4~14 を参照。
- 11 原田 (1999) pp214~216 参照。
- 12 経済企画庁 (1997) を参照。
- 13 Nishimura (2000) pp10~11 を参照。
- 14 井口 (1999b) を参照。なお、欧州の雇用政策を考える場合、いわゆる「オランダ・モデル」を無視することはできない。