

第三次ベビーブーム実現に向けて¹

～ビッグ・プッシュ理論による少子化対策～

神戸大学 地主敏樹研究会 福祉政策

小林真奈 小宮山節也 藤原健嗣 森山奈々実

2007年12月

¹本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、地主敏樹教授・相川康子准教授（神戸大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

今日深刻化している少子化問題を解決するために、出生率を回復させる様々なアプローチが考えられている。少子化問題の原因として考えられる要因は数多く存在し、様々な要因が複雑に影響しあっていると云えるが、我々はその中でも「女性の社会進出」というに要因に着目した。現在「女性の社会進出」は急速に進みつつあるが、わが国においては女性が出産・育児と仕事を両立しやすい現状であるとは到底言いがたい。そこで少子化問題を解決するに当たり、出生率を回復させるためには女性が家庭生活と仕事を両立することの出来る社会体制の確立が必要不可欠であると考えた。

わが国においては現在に至るまで、「女性の社会進出」と「出生率」の関係は負の相関関係にあった。しかしながら、欧米諸国の「女性の社会進出」と「出生率」の関係から、社会制度が女性の両立支援を行う状態に整っていき、ある段階を越えれば、女性の社会進出と出生率の負の相関が正の相関へと逆転するという分析結果が得られている。また、働く女性のための家庭生活との両立支援策は、女性の機会費用の軽減も同時に行えるという点も考慮し、女性の社会進出に見合った「新しい社会体制」の構築を目指した政策提言を行うこととする。

出産者に占める育児休業取得者の割合は7割程度にとどまるのが現状である。調査によると、女性が育児休業を取得しなかった理由として最も多いのは「職場に迷惑がかかるから」であり、次いで「業務が繁忙であったから」というものであった。また、育児休業を取得しないだけでなく、出産を機に退職する女性も多い。男性の育児休業取得も少なく、育児休業取得はまだ不十分であるといえる。現在の企業体制では仕事と育児の両立は難しく、働き方に改善の余地があると考えられる。

ワーク・ライフ・バランスという考えがある。これは仕事と生活のどちらか一方を優先するのではなく、両者の調和が取れた働き方を選択するというものである。ワーク・ライフ・バランスへの取り組みによって従業員は私生活を充足することができる。これによって、結果的に生産性が向上したという報告もあり、ワーク・ライフ・バランスは企業にとっての利点もあるのである。仕事と生活の調和の中でも、我々は特に仕事と育児の両立に注目した。平成11年度から厚生労働省はファミリー・フレンドリー企業の表彰を行っている。これは育児や介護と仕事の両立支援の制度を規定し、その成果を挙げている企業を広く国民に周知し、両立しやすい環境整備促進するというものである。両立しやすい環境整備のためにはどのような取り組みをすべきかを考えるため、受賞企業がどのような取り組みをしているのか分析をした。

結果、受賞企業は両立支援制度の周知などを行っており、休業中の復帰支援も充実している。副業後も育児のための時間が確保できる制度が採用されている。

このような両立のための制度が整えば、育児による女性への負担が軽減され出生率改善へとつながるはずである。両立支援を積極的に行っている企業の売上高の成長率が高いという分析もなされている。両立支援は企業にとっても利点があるのである。国が両立支援へのインセンティブをつけ、企業の環境整備を促進する必要があると考える。

そして我々はフランスの企業向け税制優遇とイギリスの民間による表彰制度を模範とし、複合させた「ファミリー・フレンドリー企業の表彰制度の拡張と税制優遇」を政策として提

言する。さらにここで重要なのはこの政策を「長期継続的」にではなく「短期集中的」に実施し、政策的、人為的にベビーブームを起こそうという点である。

この「短期厚遇」という考え方の根底には「ビッグ・プッシュ理論」という考え方を適用しており、ひとたび大きなインパクトを人為的に生み出すことによって、低水準均衡点にあるものを高水準均衡点に押し上げ、そこで収束させる、つまり出生率を高い水準で安定させるというものである。また今現在、親となる世代について考慮すると現在30代前半である団塊ジュニア世代が子どもをもちたいと思える最後の機会となり得ると考えられる。したがって今こそ国の将来のための「先行投資」という意味あいでも国が一体となって動き始める必要があるのではないだろうか我々は考える。

目次

はじめに

第1章 少子化問題解決の視点

- 第1節 女性の社会進出と出生率
- 第2節 欧米諸国との比較

第2章 仕事と育児の両立

- 第1節 育児休業取得の現状
- 第2節 ワーク・ライフ・バランス

第3章 ファミリー・フレンドリー企業

- 第1節 表彰制度の分析
- 第2節 表彰制度の意義

第4章 政策提言

- 第1節 企業への優遇措置を行うにあたり
- 第2節 他国における企業の両立支援策
 - 1. フランスの企業向け税制優遇
 - 2. イギリスの表彰制度
- 第3節 表彰制度の拡張と税制優遇

第5章 政策の実施形態と効果

- 第1節 政策案の短期集中的実施
- 第2節 ビッグ・プッシュ理論の応用
- 第3節 消費税増税による財源確保

参考文献・データ出典

はじめに

わが国における出生数の推移をみると、第二次世界大戦後の第一次ベビーブーム期(1947~50年)や、その子どもの世代である第二次ベビーブーム期(1971~74年)には200万人をこえていたが、1975年に200万人を割って以降減少を続けており、2005年には戦後最低の約106万人となっている。

また、合計特殊出生率でも、1960年代までは、緩やかに低下していきつつも人口置換水準である2.07付近で推移していたが、1975年に2.00を割って以降は急激に低下していき、1989年の1.57ショックを経て2005年には最低となる1.26を記録している。これは少子化が共通の問題となっている先進諸国の中でも最も低い数字である。

さらに、少子化と並行して高齢化が進行していることもまた大きな問題となっている。わが国の少子高齢化の特徴として、スタートが遅く、スピードが速いことがあげられる。日本は1970年に高齢化社会(高齢化率7%)となったが、これはフランス(1865年)やイギリス(1929年)、ドイツ(1932年)、アメリカ(1942年)と比べると遅いといえる。しかし、そこから高齢社会(高齢化率14%)となるまでのスピードをみると、フランス(115年)、イギリス(47年)、ドイツ(40年)、アメリカ(73年:予想)と比較して日本の24年というのはとても速い速度であるといえ、急速な少子化の進展が、今後の国民生活に深刻かつ多大な影響をもたらす可能性が高い。

以上のような現状から、少子化問題は我が国の早急に取り組むべき課題の一つであることは言うまでもないのである。少子化対策を行うにあたり、合計特殊出生率の向上を目標とすると、現在までの出生率低下の要因は非常に多く存在し、かつ様々な要因が複雑に影響し合っていると考えられる。それら多く存在する要因の中で我々は「女性の社会進出」という視点から、女性にとって出産・育児などの家庭生活と仕事を両立できる環境が確立されれば、出生率向上にインパクトを与え、大きく少子化問題の解決につながるのではないかと考えた。そこで本稿では、仕事を持つ女性が生きやすく、育てやすい環境を作ることを目標とするため、その政策のターゲットを企業とし、政策提言を行っている。

本稿の構成としては、まず第1章では本稿において少子化問題を考えるにあたり、我々が女性の両立支援に焦点を当てた動機について述べている。次に第2章においては現在の企業の両立支援策に関して言及しており、第1節で育児休業取得の現状、第2節「ワーク・ライフ・バランス」について述べている。第3章においては、「ワーク・ライフ・バランス」の考えを汲んだ厚生労働省による「ファミリー・フレンドリー企業」の表彰制度から、両立支援策を推進する企業の分析を行っている。第4章においては前章までの現状・分析を踏まえたうえで、フランスとイギリスにおける企業の両立支援策を参考に、企業に両立支援策実施を推進させるための政策について提言を行っている。第5章においては、第4章において述べられた政策の実施方法・形態とその政策による効果について述べている。また第2節において少子化問題解決に向けての根底的な理論として用いてきた「ビッグ・プッシュ理論」について述べ、最後の第3節で政策実施のための財源確保に関して述べている。

第1章 少子化問題対策の視点

第1章においては我々がどのような視点から少子化問題について対策を行っていくかを論ずる。女性の社会進出に焦点を当て、それと摩擦を起こしている旧弊な社会体制の問題点を取り上げ、また女性の社会進出と出生率の相関関係を欧米諸国と比べることにより、出生率回復の可能性を見出している。女性が育児と仕事を両立出来る新しい社会体制の必要性が結果として出生率回復に繋がる経緯について説明している。

第1節 女性の社会進出と出生率

今日、少子化の諸問題に対する意識は国民の関心事になってきており、少子化を解決するために出生率を上げる手段は数多く考えられている。その中でも今回われわれは「女性の社会進出」に焦点を当てた。

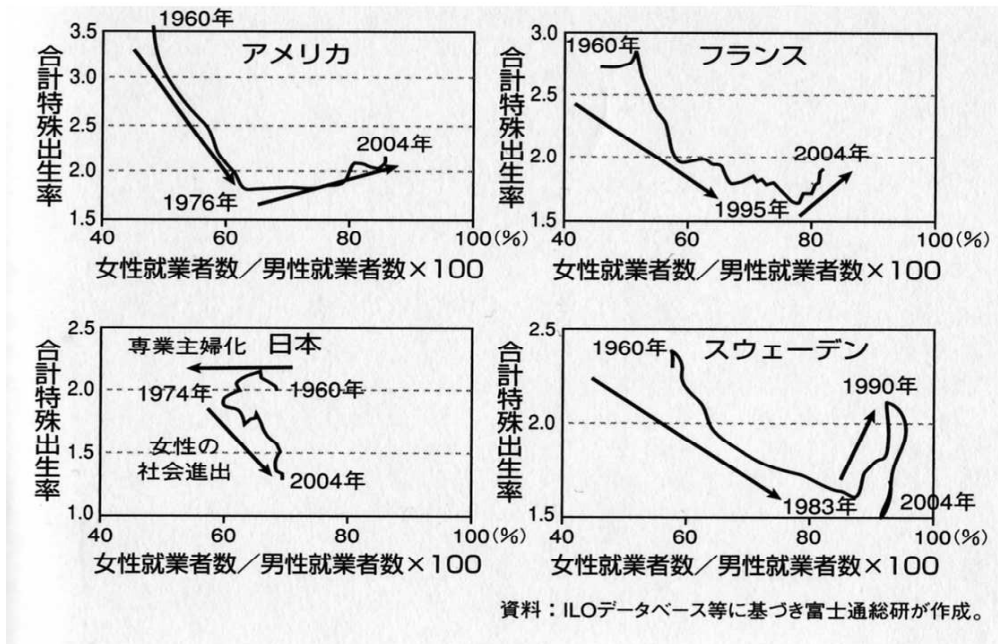
現在、日本において女性の社会進出が急激に進んでいるにもかかわらず、日本の雇用環境があまり整備されておらず、働いている女性が出産・退職する場合、多大な機会費用が存在することが少子化の大きな要因であると考えられる。

日本では、結婚して育児が始まると、多くの女性は家庭に入ることとなる。このため 30 代前半に結婚や育児を理由に、この世代の労働力率、就業率が減少する。しかしながら、子供の成長に伴い、住宅ローンの返済や教育費をまかなうために、再就職したり、パートタイマーとなったりして、労働市場に再び戻ってくることになるといわれている。ゆえに日本人女性の年齢別就業率はいわゆる「M字型曲線」を描くこととなる。

日本における出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額（機会費用）は、出産・育児によって退職後に再就職した場合、出産・育児によって退職後パートタイマーとして復職した場合では、就職を継続した場合と比較してそれぞれ、約 8 千万円、2 億 3 千万円となる。日本におけるこの機会費用の金額は内閣府の調査などから、他の先進国と比較しても過大であることがわかっている。女性の新規学卒者の就業率が上がり、正規雇用労働者への出産・育児支援策が改善されてきているとはいえ、実際は出産・育児と正規雇用の持続は困難であり、各種支援策の利用率・実施率は必ずしも高くなく、女性は出産前後に退職する割合が高い。しかも、出産育児後の女性の再就職、再雇用の労働市場はきわめて狭く、出産一年前に正規労働者であった女性が出産後も正規雇用される割合は 3 割程度にしかならず、過半数が無業であり、再就職しても非正規雇用となる可能性が高い。かつてのわが国においては、多世代家族や多様な階層関係、近隣関係のなかで、育児が行われてきた。しかし核家族や希薄な近隣関係、就業構造の中で、育児の責任が母親に限定されるようになってきただけでなく、わが国の社会通念では、子供の養育にとどまらず、しつけ、進学、大学卒業までの教育費の負担が両親の責務であるとの社会通念があり、カップル、特に女性にとって出産・育児の機会費用は極めて高いといわざるを得ない。この機会費用を低下させる上で有効な支援政策を抽出することが必要である。

このように「女性が働きながら育児が可能である」社会体制を整えることによって、女性の機会費用を軽減することが可能であると考えられるが、この社会体制の変革が少子化に対

してもう一つの大きな意味合いを持つと考えられるのである。それは「女性の社会進出」と「出生率」の相関関係である。



第2節 欧米諸国との比較

上記の表はアメリカ、フランス、日本、スウェーデンの合計特殊出生率と女性の社会進出の関係を表したグラフである。日本以外の欧米三カ国においては時期や社会進出の度合いは異なるものの、一度出生率が下がった後に回復するというトレンドが見られる。つまり、女性の社会進出が「働きながら育児をすることが困難」な旧弊な社会体制と摩擦を起こしている間は出生率が低下していくが、制度的な対応が整えられていき、「働きながら育児が可能である」社会体制に改善されれば回復していくことが示されている。また、グラフには載せていないが、制度的な対応が大幅に遅れたドイツでは出生率は回復していないというデータもある。よって日本もアメリカ、フランス、スウェーデンのように制度的な対応がなされ新しい社会経済システムが構築されれば、三カ国のようなV字回復が見込まれると考えられる。

よって、女性の社会進出に対応した「働きながら育児が出来る」社会体制への変革は「出産・育児に伴う機会費用の軽減」と「出生率の回復」という二つの課題をもっとも効率よく、かつ同時に解決できると考えた。

そして今回私たちターゲットとするのは企業である。それは女性を取り巻く社会の変革には企業の体制を新しいものにする必要があり、そのためには国が主導となって企業内の体制を改める必要があると考えたためである。

次の第3章では出産・育児における日本の企業の体制、その中でもファミリー・フレンドリー企業というものに焦点を当てることとする。

第2章 仕事と育児の両立

第2章では企業の制度について取り上げる。出生率改善のためには様々なアプローチが考えられるが、我々は前章で女性の社会進出と出生率について注目した。働く女性も出産・育児ができる環境整備という観点から、まず第1節で育児休業取得の現状について述べる。そして第2節では第1節をふまえて仕事と生活の調和がとれた働き方について述べる。

第1節 育児休業取得の現状

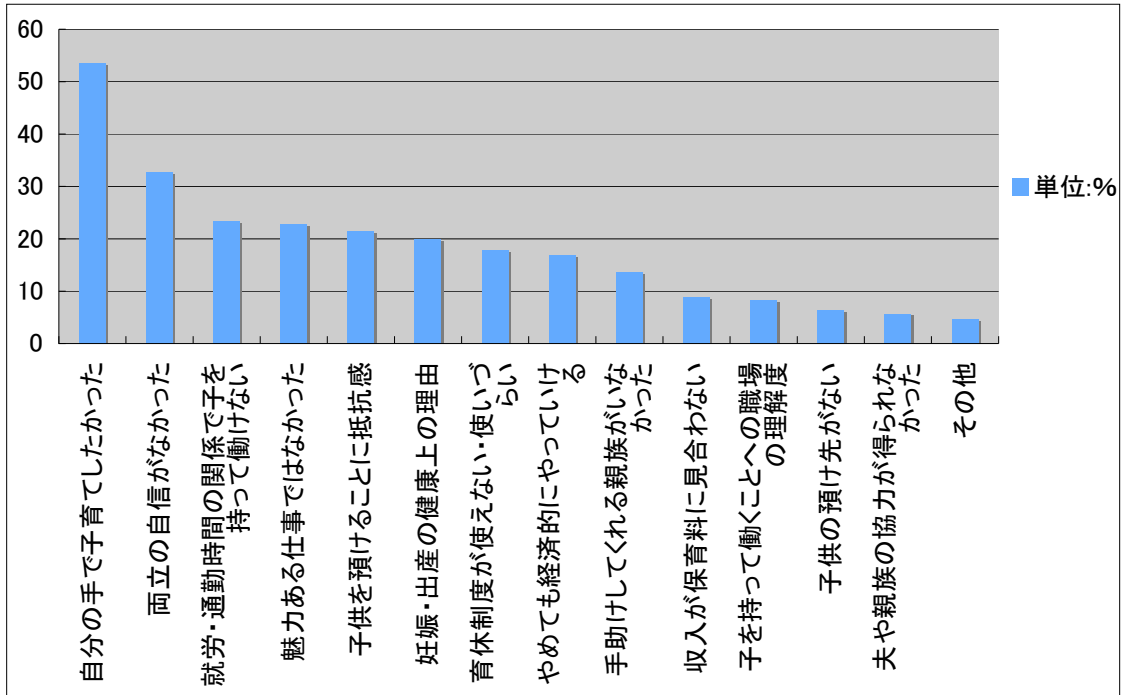
本章ではまず、育児休業についてとりあげる。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律では「労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。」(第5条)とされている。休業期間は原則として一人の子につき1回、誕生日から1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間となる。

ただし、保育所に入所を希望しているが入所できない場合や子を養育している配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合は子が1歳6ヶ月に達するまで休業できる。

しかし、平成16年度の厚生労働省の「女性雇用管理基本調査」によると、育児休業取得者の男女比は女性が96.1%を占める。また、出産者に占める育児休業者の割合は飲食店・宿泊業は93.5%、情報通信業90.9%と高水準なのに対し、卸売・小売業では41.3%でしかない。ということは卸売・小売業に従事する女性の58.7%は育児休暇を取得せず働き続けるか、退職していることになる。産業全体でみても出産者に占める育児休業者の割合は70.6%にとどまっている。

また、ニッセイ基礎研究所の「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年度)では育児休業を取得しなかった理由が明らかにされた。育児休業を取得しなかった女性の最も多い理由は「職場に迷惑がかかるため」(57.5%)となっている。次いで「業務が繁忙であったため」(42.9%)、「家計が苦しくなるため」(32.5%)、「職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため」(25.0%)、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」(20.0%)となっている。このように女性は企業体制や働き方を理由に育児休業を取得しない傾向が強い。女性ばかりが育児をするということが前提となっている現状では、女性にとって出産が大きな負担になり得る。子供が1人の女性の場合、出産する1年前には有職者だった人のうち67.4%が出産6ヵ月後には無職となっている[厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)]。出産前に退職した理由は、「自分の手で子育てしたかった」(53.6%)と最も多い。しかし「両立の自信がなかった」(32.3%)、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」(23.3%)、「育児制度が使えない・使いづらい」(17.9%)、「子を持って働くことへの職場の理解度」(8.3%)など仕事と育児の両立が難しい環境であるということが大きな要因である。



男性についてみても、育児休業を取得しやすいとはいいがたい。「自分以外に育児をする人がいたため」という回答をした女性は 12.5%でしかないのに対し、57.3%の男性がそう回答しており、男女間で 44.8%もの差がある。この差は、男性は「育児は妻がするから自分は休業しない」と考えていることの現われであると考えられる。さらに男性は「仕事が繁忙であったため」(42.7%)、「職場への迷惑がかかるため」(41.1%)という回答が多い。男性の育児休業取得は取得者中わずか 3.9%であり、男性の育児休業取得は意識面でも制度面でも充分とはいいがたい。

男女を通じて「職場への迷惑がかかるため」「業務が繁忙であったため」という理由で育児休業を取得しない人が多いが、ここから仕事と生活の調和が取れていないということが読み取れる。現在の働き方は仕事優先で育児のための時間を確保することが難しい。そのため男性は育児休業を取得することなく働き働きつづけ、出産のために退職してしまう女性も多いと考えられる。

第2節 ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスという考え方がある。これは仕事と生活のどちらか一方だけではなく、両者の調和がとれた働き方を選択するというものである。欧米では 1990 年代からワーク・ライフ・バランスの取り組みがなされている。ワーク・ライフ・バランスの取り組みとしてはパートタイムや在宅勤務、フレックスタイム、就業時間を週 35 時間にするなど挙げられる。このような柔軟な働き方であれば趣味やボランティア活動などの私生活を楽しむ時間的余裕が生まれる。ワーク・ライフ・バランスは企業にとっても利点がある。プレス金型の制作を行っている株式会社カミテではワーク・ライフ・バランスを導入する以前は製品 10 万個当たり 1000 個程度の不良品があったが、導入後は 30 個を下回っている。ワーク・ライフ・バランスの取り組みが職場の雰囲気改善や勤労者のやる気向上につながり、不良品率が改善したと考えられる。

アメリカ、イギリスの企業は従業員の家庭生活に配慮した就労環境を整備している。特にアメリカでは、企業経営上メリットがあると考えた企業が、「生産性の向上」につながるとして、積極的に託児所の設置やさまざまな休業制度、経済的支援等を実施している。

このような取り組みは 1980 年代の不況を契機とする。当時、アメリカの企業は他社との競争に勝ち抜くために人種や性別、配偶者の有無を問わず多様（ダイバーシティ）かつ優秀な人材を確保する方針を採った。優秀な人材ほど家庭生活との両立を就職や転職の際の基準にする傾向も強まり、人事施策として「いかに優秀な人材を確保し、生産性を向上させるか」という観点から企業はファミリー・フレンドリー施策を充実させてきた。

さらに、90年代初期の不況時、大規模なリストラを行った結果、従業員の忠誠心が揺らいだ。もはや終身雇用は期待できず、次は自分がリストラの対象になるかもしれないため、従業員の就労意欲および生産性が低下し、業績も落ち込む一方であった。リストラによるコスト削減も、期待したほどの成果を出せなかった。

そこで、リストラ後に残った少数精鋭の社員の就労意欲と生産性を高め、活性化を図ることが最重要であるとアメリカ企業は認識した。そして、これまでのファミリー・フレンドリー施策から、子どもや家族を持つ従業員のみならず、すべての従業員のプライベートな生活全般にも配慮していく「ワーク・ライフ・バランス」へと施策の幅は広がったのである。

第3章 ファミリー・フレンドリー企業

第3章ではファミリー・フレンドリー企業を取り上げる。第1節では両立が可能な環境整備のためにはどのような取り組みがあるのかを明らかにする目的で、ファミリー・フレンドリー企業として表彰を受けた企業の取り組みについて分析する。第2節では分析の結果をふまえてファミリー・フレンドリー表彰の意義について述べる。

第1節 表彰制度の分析

ワーク・ライフ・バランスは仕事と育児の両立支援につながる。例えば就業時間を週 35 時間に制限すれば、男性も育児にあてる時間が生まれ、出産・育児による女性への負担も軽減すると考えられる。ここで特に仕事と育児の両立に焦点を当てた取り組みについて分析する。

厚生労働省は、平成 11 年度からファミリー・フレンドリー企業表彰を実施している。ファミリー・フレンドリー企業とは仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業をいう。この表彰の目的は、ファミリー・フレンドリー企業を広く国民に周知させることで、家庭生活と仕事を両立しやすい職場環境の整備を促進することである。

表彰基準表彰には都道府県労働局長賞、厚生労働大臣努力賞、厚生労働大臣優良賞の 3 種類があるが、両立のための制度を持ち、かつ著しく成果があがっており他の模範であるとも企業に与えられるのが厚生労働大臣優良賞である。厚生労働省が発表した各企業の表彰理由から優良賞受賞企業のどのような取り組みがなされているのかを育児部門に限定して分析する。

○受賞企業

平成 11 年度	ベネッセ
平成 12 年度	セイコーエプソン
平成 13 年度	日本電気
平成 14 年度	富士ゼロックス
平成 15 年度	マツダ
平成 16 年度	花王
平成 17 年度	ソニー、東芝、松下電器産業
平成 18 年度	住友スリーエム、サタケ

○指標

- ① 休業制度
- ② 勤務時間短縮等
- ③ 利用状況

④ 環境づくり

優良賞受賞の表彰理由の中で広く採用されている制度を挙げてみると、休業制度では、「育児休業の対象となる子の上限年齢が法定を超える」(7社)、「休業後に復職しやすくするため、休業中の従業員に情報提供している」(5社)となっている。

勤務時間短縮等で多く採用されている制度は、「フレックスタイム制の導入」(6社)、「始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げ」(11社)、「育児サービス費用を補助する制度」(7社)、「小学校就学前の子のための看護休暇」(8社)となっており、柔軟な働き方が可能となっていることがわかる。

利用状況についていえば、「過去数年間では出産者の全員が育児休業取得」(2社)、「出産者の90%以上又はほぼ全員が育児休業取得」(5社)、「毎年30名以上が育児休業取得」(1社)となっており、高い水準で育児休業を取得していることがわかる。

環境づくりでは、「両立のための制度紹介や事例紹介など、利用促進のための情報提供」(9社)、「両立支援のためにプロジェクトチーム等を設けている」(5社)、「両立支援促進や希望調査のための社内アンケート実施」(5社)となっている。

優良賞受賞企業の取り組み

休業制度	該当社数
育児休業の対象となる子の上限年齢が法定を超える	7
子1人につき2回以上休業取得可能	2
育児休業中の従業員への経済援助(給与の何割かを支給する等)	3
休業後に復職しやすくするため、休業中の従業員に情報提供	5
育児休業後は原則として原職に復帰させる	1
円滑な職場復帰のための職業訓練の機会を提供	3
勤務時間短縮等	
フレックスタイム制	6
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	11
育児サービス費用を補助する制度	8
在宅勤務制度(部分的在宅勤務も含む)	3
小学校就学前の子のための看護休暇	8
利用状況	
過去数年間では出産者の全員が育児休業取得	2
出産者の90%以上又はほぼ全員が育児休業取得	5
毎年30名以上が育児休業取得	1
環境づくり	
仕事と家庭の両立支援への取り組みの考え方を明文化	2
両立支援のためにプロジェクトチーム等を設けている	3
両立支援促進や希望調査のための社内アンケート実施	5
両立のための制度紹介や事例紹介など、利用促進のための情報提供	9

第2節 表彰制度の意義

上記のように優良賞を受賞した企業の傾向としては、社内にプロジェクトチームを設置し、かつ従業員に対して両立のための制度周知やアンケート調査を行なうことで、制度の利用率を高めている。また、ただ利用率を向上させるだけではなく、休業中の従業員に対する情報提供や復帰支援を行うことで従業員は安心して育児、職場復職できると考えられる。復職後も柔軟な働き方が可能になっており、従業員は育児に当てる時間を確保できる。育児休業を取得しなかった女性の約 60%が「職場への迷惑がかかるため」と回答する現状において企業が積極的にファミリー・フレンドリー企業へ向けた取り組みを進めることは、働く女性にとって重大な意味を持つだろう。子を育てやすい環境が整えば、育児における女性の負担も軽減し、出生率改善へとつながるはずである。

平成 14 年度に厚生労働大臣優良賞を受賞した富士ゼロックスでは、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを進めてきた 15 年間ほどの間に女性の勤続年数が伸び、人的資源やノウハウの蓄積が高まったという事例がある。このように女性が仕事と育児を両立させて働き続けることは企業にとっても大きな利点である。

両立支援を積極的に取り組んでいる企業は他の一般企業と比較して売上高の上昇率が高いという分析もある。両立支援だけが売上高の成長の要因とは言えないが、一つの変数であるとは言える。このように企業にとっても利点の大きい両立支援へのインセンティブを何らかの形で国がつけ、両立可能な環境整備を推し進める必要があると我々は考える。

第4章 政策提言

第4章では、我々が政策案として提言する、両立支援策を行う企業への表彰制度と税制優遇について説明する。まず、第1節において優遇税制・表彰制度等の両立支援策実施企業への優遇措置を策定する目的について述べ、第2節においては、フランスにおける両立支援策実施企業への優遇措置、イギリスの企業における両立支援策実施状況を紹介する。第3節においては政策提言として、われわれが考える両立支援策実施企業への優遇政策についてより具体的に述べる。

第1節 企業への優遇措置を行うにあたり

企業に「ワーク・ライフ・バランス」を実現することの重要性を理解させ、両立支援策を推進させるには如何にすべきか。重要なのは、企業社会に家庭生活を尊重する気風を持たせることであるが、そのためにも出産・育児をサポートし推進する企業には、政府によって税制優遇や表彰制度でインセンティブをつけるべきである。我々は、特にフランスの企業向け優遇税制、イギリスの表彰制度を参考にした、企業の両立支援策推進のための企業向け優遇措置をわが国でも導入すべきであると考えた。

第2節 他国における企業の両立支援策

1. フランスの企業向け優遇税制

まず「積極・保守的福祉国家観」をもつフランスの状況について述べる。フランスでは2000年に「週35時間労働法」が施行されて労働時間の短縮を実現しており、ワーク・ライフ・バランスが進んでいる。

フランスが税制面で行っている両立支援策としては、フランスにおいてはベビーシッターや家事代行サービスにかかる費用の半額が個人の所得税から控除される。また企業に向けての税制優遇としては、企業がそれらのサービスに利用できるバウチャーを従業員向けに発行した場合も、その経費の4割程度が法人税から控除されることになる。すなわち、企業が積極的に子育て支援をするように、税制優遇でインセンティブをつけるとともに、バウチャーで市場原理を働かせてサービス供給の拡大を図っているのである。

2. イギリスの民間による表彰制度

英米型の家族政策は原則として国は個人の生活に不介入である。しかし、イギリス企業は競い合って両立支援に取り組んでいる。その大きな推進要因となっているのは、民間のメディア（『サンデータイムズ』や『フィナンシャルタイムズ』）が設けている「働きやすい職場ベスト100」「両立しやすい職場ベスト50」といった各種の表彰制度である。

こうした表彰制度自体は日本にも存在しているが、日本の場合においては民間によってではなく厚生労働省により、平成11年からファミリー・フレンドリー企業として表彰が行われている。

渥美由喜氏による『少子化克服への最終処方箋（2007）』によれば、日本以外の各国においてもこのような表彰制度はあるものの、イギリスの制度には大きな特徴があるという。それは、企業からの情報のみならず「各企業の従業員をランダムに抽出し、匿名性の確保を約束したうえで、本音をアンケート調査する」という点である。企業の自己申告のみならず、それぞれの企業に勤務する従業員の回答で裏を取るような工夫がなされていることから、ランクインのステイタスは非常に大きなものになっている。ランクインを機に就職応募者が殺到したため、それまで数十万ポンド（数千万円）かかっていた広告宣伝費がゼロになる企業が続出しているという現状がある。このため、ランクインにチャレンジする企業は年々増加の一途をたどっており、前年度上位にランクされた企業が翌年はランク外になるなど、競争はとて激しくなっている。

イギリスの表彰制度の仕組みを述べると以下のようなようである。主催団体は『サンデータイムズ』や『フィナンシャルタイムズ』であるが、調査の実施自体は外部の中立的な立場の民間シンクタンクやNPO法人に委託している。そして、応募をしたい企業は要綱に添った基礎データ（数ページにも及ぶ詳細な内容）とともに全従業員の名前と連絡先を提出する。調査機関は、それぞれの企業の提出名簿から無作為で抽出した従業員に対してアンケート調査を送付する。従業員の回答はWeb上で集計されるなどの方法により、企業を経ることなく、直接調査機関に届けられる。さらに、主催団体が組織した有識者の審議会に企業の経営者や人事担当者が呼ばれ、「働きやすい職場環境」「両立しやすい職場環境」づくりのために工夫している点などをプレゼンテーションした後に、審議会委員との間で質疑応答が行われる。その審査結果も定量的に数値化される。ある表彰制度のポイント配分は、従業員の回答結果が8割、企業のプレゼンテーションで2割というように、従業員の声を重視するものになっている。

非常にきめ細かく設計されている分、調査にはかなりの費用がかかる。そのため貿易産業省が後援しているほか、応募企業も審査を受けるための費用を支払い、残りは主催団体が負担している。毎年、ランキングを掲載した特集号は飛ぶように売れるため、財務的にはこれで十分カバーできるそうである。

第3節 表彰制度の拡張と税制優遇

既に3章で述べたように、現在わが国においても平成11年から厚生労働省によりファミリー・フレンドリー企業の表彰が行われている。ここで表彰されている企業の多くが、「ワーク・ライフ・バランス」の実現を重要視していると言える。今後においてより多くの企業に家庭生活を尊重する気風を持たせることを目標とするため、この表彰制度をより拡張していくことが望まれると考えた。

そこで我々はイギリスの民間による表彰制度を参考にした同様の表彰システムを厚生労働省主体で行い、その表彰制度に税制優遇を組み合わせることを提案する。厚生労働省は、表彰のための「ワーク・ライフ・バランス」を重要視している、「働きやすい」企業のランキング作成を行うにあたり調査機関となり、実際に調査を行う。ランキングに参加したいと考える一般企業からエントリーを募り、イギリスでの表彰制度の仕組みと同様、実際に各企業の従業員のアンケート調査を行うことにより、より信憑性の高い「働きやすい」企業を表彰することが可能となる。さらにこのランキングに基づいて表彰すると同時に、そのランキングをマスメディアを通じてより多くの一般市民に公開する。それにより信憑性の高い調査結果により打ち出されたランキングにランクインした「働きやすい」企業は、社会的評価を得ることが出来るうえに、広告宣伝費削減等の効果が期待される。またランキング上位企業に関しては法人税における税制優遇措置を施すことにより、両立支援策を推進する企業にさらにインセンティブをつけることを提案する。このようなランキング作成に基づく表彰制

度の仕組みと税制優遇措置は、評価を受ける企業にとっても上記のようなメリットが見込まれるために、各企業は「働きやすい職場環境」「両立しやすい職場環境」づくりのためにさらに進んで努力することになると考えられる。

以上のようなイギリスの民間による表彰制度を、我が国においては民間主体ではなく厚生労働省主導で行い、さらにフランスの例を参考に両立支援策先進企業に税制優遇のインセンティブを与えることにより、企業の両立支援策をより活発に推進させることが出来るのである。企業の両立支援策が推進されれば、働く女性にとっても子どもを生み・育てやすい職場環境が整っていくと考えられる。

調査費用やマスメディアを利用するコスト等に関して、財源の捻出方法は第5章で述べることとする。

第5章 政策の実施形態と効果

この章においては前章で述べた政策案の実施形態とその効果について述べることにする。第1節においては我々の考える政策案の実施形態とそれにより見込まれる効果について述べ、第2節においては少子化問題解決に向けた政策案の実施形態から見込まれる効果についての根底的な理論である「ビッグ・プッシュ理論」について述べることにする。第3節においてはその政策実施における財源の捻出方法について述べる。

第1節 政策案の短期集中的実施

我々は出生率に貢献すると考えられる上記の政策を長期継続的ではなく、短期集中的、具体的には約10年という限定的な期間を設けて行うことにより、厚遇世代を創出する。つまり人為的、政策的にベビーブームを起こすことを目標とする。長期においては財政的に負担が過剰となるために不可能と考えられる財政支出を伴う政策を短期集中的に行うことにより、一時的にでも出生率を大幅に回復させ、その過程を通じて社会システムの構築、例えば保育所の増設や企業の出産・育児に対する体制の確立を見込み、出生率の長期安定化を実現する。一時的にベビーブームを起こすことにより、企業社会をはじめとした社会体制が子どもを生み・育てやすい環境に整い、出生率が回復し少子化問題の解決につながると考えている。

第2節 ビッグ・プッシュ理論の応用

今回、少子化問題に対する対策を「短期厚遇」で行うというアイデアの根底には「ビッグ・プッシュ」という考え方がある。

ビッグ・プッシュ理論というものはローゼンシュタイン・ロダン(1960)によって提唱された開発戦略論であり、基本的には発展途上国の貧困状態の改善などに用いられるが、その応用の幅は広いと考えられる。実際に植民地時代後のラテンアメリカやアフリカの開発政策に多く取り入れられた実績がある。

この理論の適用の前提として、モデルの中に低水準均衡と高水準均衡という2つの均衡点が存在する必要がある。貧困国のモデルで考えた場合には貧困の罠という状況が想定される。貧困の罠とは、低開発均衡状態であり、総需要と生産量が双方に規定し合い、小さい総需要からは少ない生産量しか求められず、それに伴う技術も発達していない状態である。この負のスパイラルから抜け出すためには自発的な力だけでは不十分であり、外部から大規模な資金の投入といったような手段を用いることによって、高需要と高供給の高水準均衡点に移すのが「ビッグ・プッシュ」である。つまり、この理論は規模の経済と弾力的な労働供給の相互作用から生じる外部経済の創出によって低開発均衡状態が望ましい経済環境から高開発均衡状態が望ましい経済環境へと移行させ貧困の罠から脱するというものである。

ではなぜこの「ビッグ・プッシュ理論」を少子化問題に適用することができるかを説明する。今の少子化の原因というのはさまざまな要因が複合的に絡み合っていると考えられ、その中でも大きな要因のひとつと考えられるのは本論文でも取り上げている女性を取り巻く環境の変化であると考えられる。社会体制すなわち「子供の産みやすさ・働きながら子供を育てられるか」が低水準であるために「子供を産まない」という選択をする女性が多いために今日の少子化が深刻化していると考えられる。つまり「女性の社会進出」と「旧弊な社会体制」の間に大きな摩擦が起こっているのである。この摩擦を解消するために、「旧弊な社会体制」から、女性が働きながらも子育てが可能になり、女性が子供を欲しいと思えるような「新しい社会体制」を作り上げる必要がある。よって「旧弊な社会制度による低出生率」という低水準均衡点と「新しい社会制度による高出生率」という高水準均衡点の二つの均衡点が想定されるため、少子化問題に対して「ビッグ・プッシュ理論」を適用することが可能であると考えられる。

また女性の社会進出と出生率の関係とは各国によって異なることがわかっており、現在までにおいて日本では逆相関にある。しかしながら第1章で取り上げた研究においては現代社会において社会体制が整い、ある程度の水準を越えると、女性の社会進出と出生率の関係は逆相関から相関関係になるという結果が得られており、その「ある程度の水準」というのが出産・育児に対する社会や企業の体制が整うということであるとされている。つまり、女性の社会進出が旧弊な制度と摩擦を起こしている間は出生率が低下していくものの、徐々に制度が整えられるにつれて、再び出生率は回復していくのである。日本の出生率の急速な低下は、「専業主婦世帯」を標準モデルとする社会経済システムがいったんできた後に、女性の社会進出が急速に進んだため、両者の間に不整合が生じた結果という見方ができる。したがって、日本も今後他の国のように制度的な対応がなされて、新しい社会経済システムができれば、第1章のグラフにおいて取り上げた4国と同じようなV字回復を見込むことができると考えられる。つまり今現在、わが国は少子化問題という命題に対して大きな分岐点に立っているのである。このことから「ビッグ・プッシュ」による大きな社会変革は大きな効果が期待される。

次になぜ「今」そして「短期集中的」にやる必要があるかを説明する。我々の当初からの少子化対策案として「第三次ベビーブームを人為的に起こしてみようか」というアイデアがあった。そこで第二次ベビーブームが第一次ベビーブーム（団塊の世代）の子供たちということを考慮し、現在年齢が30代前半である第二次ベビーブーム世代（団塊ジュニア世代）を政策の影響が及ぶターゲットにすることによってより効率よく、かつ爆発的に出生率が回復することが期待できる。この世代を出生率改善のためのターゲットにするタイミングとしては今が最後のチャンスであるといっても過言ではない。

そして我々がもっとも重要視するのが「短期集中的」に政策を行うという意義である。長期継続的に厚遇政策を行うことが最も好ましいが、財政面を考えると実現可能性は低いと考えられる。そこで約10年間という限定的期間を設け、集中的に政策を行うことを提言する。この考え方の裏づけとして上記の「ビッグ・プッシュ理論」というものが存在する。大規模な政府による財政支出のみこそ低水準均衡から「働きながら子供を育てやすい」社会体制の整った高水準均衡に押し上げることができ、ひとたび高水準均衡点に留まってしまえば微小な変動があったとしても結果その高水準均衡点に収束するというメカニズムによって、出生率は高水準（置換水準）を維持すること考えられる。

よって少子化問題の対策として「ビッグ・プッシュ」を行うには「短期集中的」にやることで社会体制を大幅に変革する必要性があり、また第二次ベビーブーム世代を政策の影響が及ぶターゲットにするためにまさに「今」やる必要性があるのである。

第3節 消費税増税による財源確保

私たちが財源として考えているのは消費税の増税である。数ある税制の中で消費税増税という選択に至った理由はいくつかある。まず国民に一律に課税できるという点である。所得税や法人税のような累進課税の財源で行った場合、勤労世代しか所得がないために世代間において不公平が生じる可能性があり、また今後の高齢化を考えると、税収そのものが減少していくとも考えられる。しかしながら格差社会が指摘されている今日に一律課税での財源調達には批判の声が上がることも考えられる。とはいえ、2004 年から簡易課税・免税点の縮小等の改正が行われ、EU 諸国の消費税に近づき、総額表示方式への切り替えが進み、消費者の負担意識も大きく変わってきているといえる。その意味では納税者が内税に慣れてきた今こそが消費税率引き上げの好機であるとも考えられる。

つぎに消費税は景気変動に左右されにくい安定した財源であるという点である。前述したように、現在家族政策に関する財政支出の規模は対 GDP 比 0.6%と OECD 加盟国の中でもかなり低い水準にある。消費税の 1%の増税によって約 2 兆 5000 億円の税収が見込まれ、これは対 GDP 比では約 0.5%となる。この増税による税収をすべて家族政策に関する財政支出に使用すれば家族政策に関する財政支出は現在の倍に当たる約 1.1%になる。これによって十分な財源が確保され、短期集中的厚遇政策の実施可能性が高まると考えられる。しかしながら家族政策に関する財政支出の対 GDP 比約 1.1%という水準は第 1 章で紹介したフランスやスウェーデンに比べると約半分にしか満たないという点にも留意しておくなくてはならない。

ではなぜ企業をターゲットにした政策に対して財源を消費者に求めるかを説明する。ここでは長期的視点に立ち将来に対する「先行投資」という考え方をとると、人口が増えれば結果として将来的な税収は確実に増加する。つまり、消費者が年金をもらう世代になる時期には豊富な労働力と税収といった形で見返りが得られるのである。

少子化対策の財源確保のための増税を消費税において行う理由は上記のようである。大前提として、このような少子化対策のための税負担に関して多くの国民が「人口が増えれば将来的に税収が増えるのだから、先行投資になる」という寛容な考えを持つべきであることは言うまでもない。

参考文献・データ出展

《参考文献》

- 猪口邦子、勝間和代（2007）『猪口さん、なぜ少子化が問題なのですか？』ディスカヴァー
携書
足立正樹（2006）『高齢社会と福祉社会』高菅出版
島田晴雄、渥美由喜（2007）『少子化克服への最終処方箋』ダイヤモンド社
三木義一（2003）『日本の税金』岩波新書
山口三十四（2001）『人口成長と経済発展（少子高齢化と人口爆発の共存）』有斐閣
岡澤宏（1980）『計量経済学概説』啓文社
川野辺裕幸 「出生率の逆転と女性就業：出産育児支援政策の課題」
内閣府経済社会総合研究所（2005）「フランスとドイツの家庭生活調査」

《データ出典》

- 厚生省統計局『人口動態統計』
内閣府（2002）『国民生活白書』
内閣府（2005）『少子化社会白書』
厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2006）『児童手当事業年俸』
国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集（2007）』
ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する報告会報告書」（平成 15 年度）
厚生労働省 「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」（平成 13 年度）