

子育て負担と経済格差

～若年層の経済基盤の安定が少子化対策の鍵～

第一生命保険相互会社（社長 斎藤 勝利）のシンクタンク、株式会社第一生命経済研究所（社長 石嶺 幸男）では、標記のとおり「子育て負担と経済格差」と題するレポートを取りまとめましたので、ご報告いたします。

<要旨>

- 厚生労働省「人口動態統計」によれば、我が国の2005年の合計特殊出生率は1.25まで落ち込み、予想よりも2年早く人口減少社会に突入したことが明らかとなった。
- 多くの世論調査によれば、日本では子育てへの経済的支援の要望が高くなっており、経済的に将来の展望を描きにくい環境が少子化の主因となっている現状が窺える。
- 90年代後半以降の企業のリストラにより、正社員の減少、非正社員の増加が顕著にみられたが、男性正社員の生涯平均賃金は2億4,221万円であるのに対し、非正社員は6,176万円とその差は1億8,045万円にも及んでいる。また、子ども2人世帯の生涯平均子育て費は3,126万円と、男性非正社員の生涯平均賃金の50.6%にも達することも踏まえると、少子化対策には若年層の経済基盤の安定が喫緊の課題といえる。
- 労働需要が高まるなかで、新卒のみならず「就職氷河期世代」にもその恩恵が受けられるよう雇用政策として手を打つべきである。雇用所得環境の改善を出生率の低下に歯止めをかける契機として捉え、新卒一括採用に偏らず、若年層の多様な入職経路を用意できるよう企業を支援する政策が求められる。

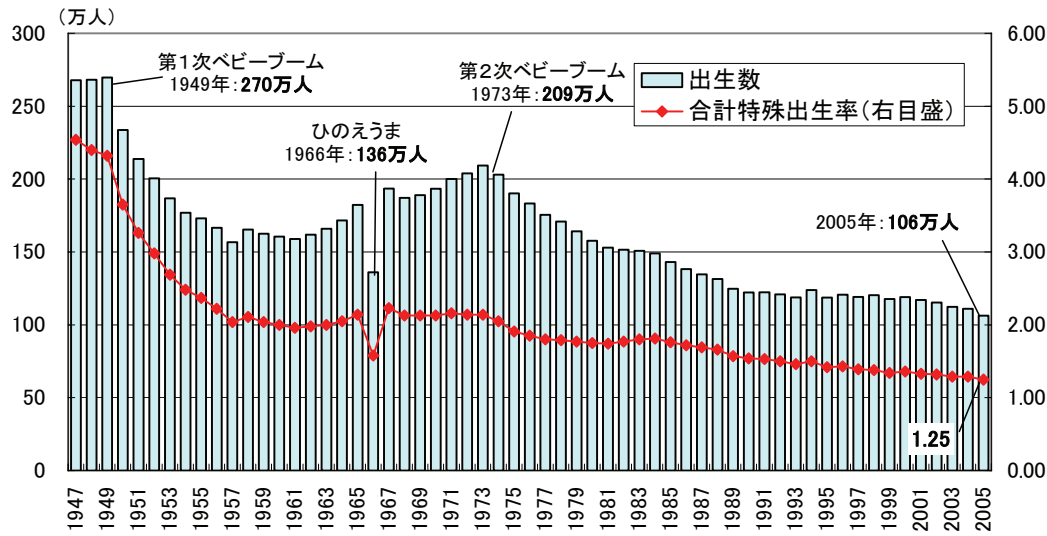
【お問い合わせ先】

第一生命経済研究所 経済調査部
副主任エコノミスト 橋本 択摩
TEL 03-5221-4526、4518
(詳細は次頁以降をご覧ください)

●出生率 1.25 の衝撃

厚生労働省は6月1日に2005年の「人口動態統計」を発表した。「一人の女性が一生の間に生む子どもの数」を示す合計特殊出生率は、過去最低であった昨年の1.29より0.04ポイントも下回り、1.25にまで落ち込んだ（資料1）。また、出生数と死亡数の差である自然増加数は▲21,408人となり、統計のない昭和19年から21年を除き、調査を開始した明治32年以降初めて人口が減少したことも明らかとなった。つまり、我が国では予想よりも2年早く、2005年に人口減少社会に突入したことになる。

資料1 日本の出生数および合計特殊出生率の推移



(出所) 厚生労働省「人口動態統計」

1990年のいわゆる「1.57ショック」をきっかけに、我が国ではこれまでも「エンゼルプラン」（1994～1999年度）や「新エンゼルプラン」（2000～2004年度）など、少子化対策に手を打ってきた。しかし、資料1を見ても分かるとおり、出生率、出生数の長期に及ぶ低下傾向に歯止めがかかっていない。いよいよ人口減少社会が現実のものとなった現在、これまでの少子化対策をさらに強化し、より実効性のあるプランの着実な実行に迫られている。また、第2次ベビーブーム世代（1971～74年生まれ）は既に30代となり、結婚・出産年齢を迎えている。したがって、現在は少子化対策を施す「最後の機会」という気構えのもと、国、地方自治体、企業、地域社会などが一体となって少子化の流れを食い止めるべく努力することが求められている。

最近でも政府与党の相次ぐ提言によって、少子化対策メニューが多く提案されている。しかし、昨今の厳しい財政状況下で財源をどこに見出すかなど、その実現性を危ぶむ見方もある。政府の少子化社会対策推進専門委員会が5月15日に発表した報告書でも、「すべてを脈絡なく実施することは、財源上も現実的でなく、施策が総花的となって効果は期待できないだろう」と述べている。多くの提言のうち、優先度の高い施策から早急に実行に移していくことが求められよう。

効果的な施策についてのヒントは、以下で示す幾つかの世論調査結果より得ることができる。本稿では、子育て負担に関する経済的格差に触れ、少子化対策のなかで特に重要度

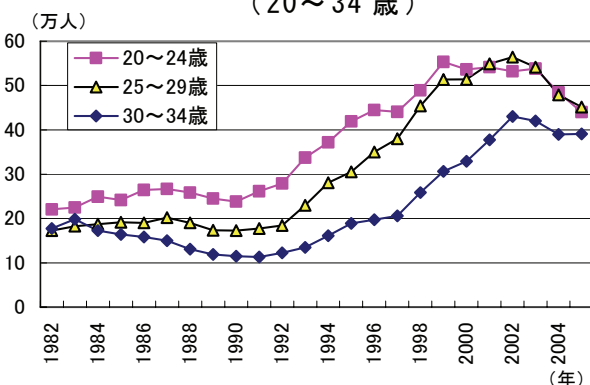
が高いと思われる若年層に対する就業支援の必要性について言及していきたい。

●少子化の要因として無視できない経済的側面

内閣府は、日本、韓国、アメリカ、フランス、スウェーデンの5か国において「少子化社会に関する国際意識調査」を実施し、4月27日に結果を公表した。調査自体は、2005年10～12月に各国20歳から49歳までの男女約1,000人を対象に行い、国際比較を通じて日本の特性を把握することを目的としている。そのなかで、「さらに子どもを増やしたいか」という質問に対し、日本では、「今よりも子どもは増やさない、または、増やせない」と答えた人の割合が53.1%と5か国で最も高い結果となった（韓国52.5%、フランス、22.6%、アメリカ12.5%、スウェーデン11.0%）。また、日本で「増やさない」と答えた人のうち、その理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」と挙げた割合は56.3%と最も高かった。その他、小泉内閣メールマガジンによるアンケート結果（2005年7月）や内閣府の「少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査」（2005年3月）の結果をみても、子育て支援として「経済的支援の充実」を求める要望が非常に高くなっている。これらの調査結果などから、日本では少子化の要因として経済的側面が大きい現状が窺える。

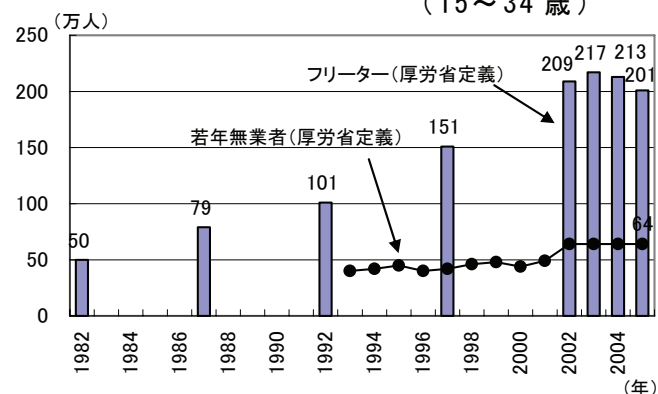
ところが、第二次ベビーブーマーを含む結婚・出産年齢にある若年世代の雇用所得環境は、依然厳しい情勢が続いている。2002年1月以降の景気回復が漸く家計部門にも波及したこともあり、足元では雇用環境の改善がみられてはいるものの、若年層における失業者数やフリーターの人数は未だ高い水準にある（資料2・3）。新卒に関しては、足元の長期に及ぶ景気回復、企業のリストラの進展、団塊退職の影響等により採用状況は好転しており、今後も改善傾向が続くと見込まれる。しかし重要なのは、バブル崩壊後の未曾有の不況の煽りを受けた就職氷河期世代への対処であろう。彼らの中には、採用抑制の影響から正社員への道を閉ざされ、未だに失業やフリーター生活を余儀なくされている者も多い。この世代は人口も多いことから、雇用所得環境が好転すれば、少子化に歯止めをかける効果も相対的に大きいだろう。したがって、労働需要が高まるなかで、新卒のみならず氷河期世代にもその恩恵を受けられるよう雇用政策として手を打つべきである。

資料2 若年失業者数の推移
(20～34歳)



(出所) 総務省「労働力調査」

資料3 若年フリーター数・無業者数
(15～34歳)



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「平成17年版 労働経済白書」

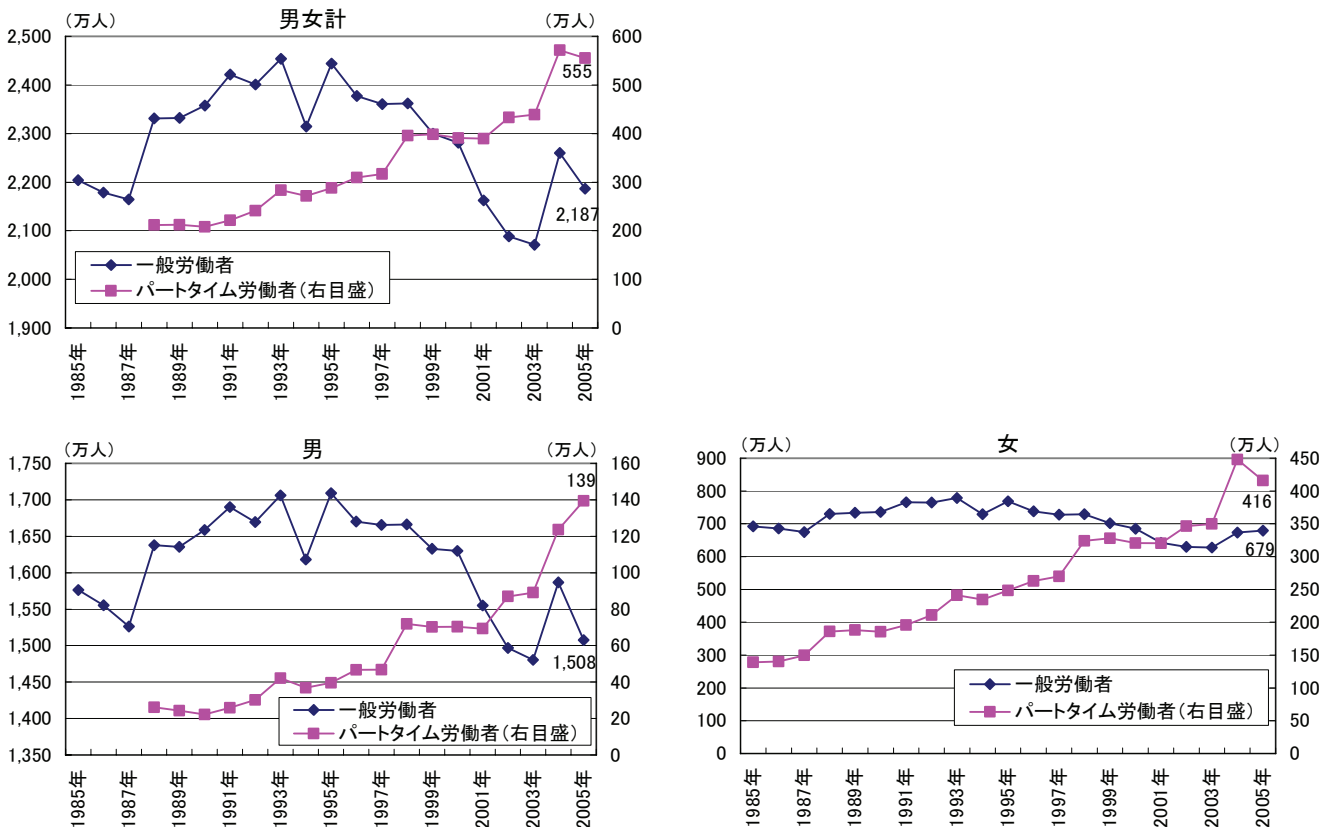
●ヒト・カネ・トキの視点からみた正社員と非正社員

労働市場の二極化が出生率低下をもたらした可能性について指摘されることは多いが、ここで正社員と非正社員を巡る環境について、公表データをもとに確認することにする。その際、現状を理解しやすいようにヒト・カネ・トキの視点から比較していく。

①ヒト

緊縮財政や金融不安により景気が底割れした1997年、過大な人件費負担に耐えられなくなった企業は本格的にリストラに着手し、過剰雇用の削減に取りかかった。その結果、資料4にあるとおり、97年を契機に正社員の数は大きく減少し、一方で人件費の安い非正社員の数は顕著に伸びている。ただし、最近については、足元の景気回復等により新卒採用者数の増加する動きや、パート・派遣社員といった非正社員を正社員化する動きが見られ始めている。団塊世代の退職という構造的な変化を併せて考えれば、「正社員増加・非正社員減少」という構図は持続的なものとなる可能性もある。

資料4 正社員数と非正社員数の推移



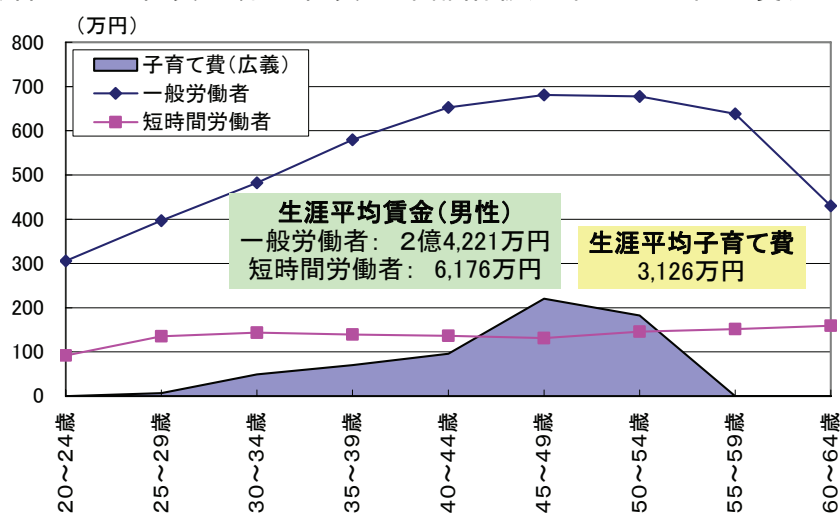
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 一般労働者とは、パートタイム労働者以外の労働者。パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者。また、2005年より定義が「パートタイム労働者」から「短時間労働者」に変更。

②カネ

①では、統計によりこれまで非正社員が増加したことを示したが、ここでは正社員と非正社員との経済的格差をみることにする。厚生労働省が3月23日に発表した「2005年賃金構造基本統計調査」によれば、男女平均の正社員の所定内給与額は31.9万円（平均年齢40.4歳、平均勤続年数12.9年）であったのに対し、パートなど非正社員は19.1万円（42.9歳、5.7年）に過ぎず、非正社員の所定内給与額は正社員の約6割程度であることが分かった。しかし、それぞれの年齢階級別の賃金データを積み上げることによって生涯賃金を求めると、その格差はさらに大きく表れる。男性一般労働者が20歳から64歳まで働いた場合、その生涯平均賃金は2億4,221万円に達するのに対し、短時間労働者（男性）の生涯平均賃金は6,176万円と、その差は1億8,045万円にも及んでいる（資料5）。

資料5 正社員・非正社員の年齢階級別年収と子育て費用



（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）、総務省「全国消費実態調査」（2004年）より第一生命経済研究所作成

（注意）2005年より定義が「パートタイム労働者」から「短時間労働者」に変更（「賃金構造基本統計調査」）、生涯平均子育て費については「夫婦と子どもが2人の世帯」

さらに資料5では、正社員・非正社員の賃金カーブとともに、総務省「2004年全国消費実態調査」より求められる子育て費のカーブも描いている。子育て費は、上記統計から「夫婦と子どもが2人の世帯」における「教育」や「子ども用洋服」など子育てに関する支出を抽出したものである¹（資料6）。手法としては、まず第一子を世帯主が平均値である29歳で出産すると仮定し、小学生、中学生といった長子のライフステージごとに世帯が支出する子育て関連費用を統計より抽出、それらを年齢階級別に合計して年齢階級別子育て費を計算した。次に、全ての年齢時における消費支出額を合計して生涯平均子育て費を計算した。その結果、子ども2人世帯の生涯平均子育て費は3,126万円と求められ、短時間労働者の生涯平均賃金6,176万円の50.6%にも及ぶことが分かった。そのうち、最も支出

¹ その他、「食料」や「光熱・水道」など、世帯人数が増えることによって支出が増えると思われる品目についても、それぞれの支出額から「長子が2歳以下の幼児」の世帯の支出額を差し引き、その差額を「広義の子育て費」としてカウントした。

額の多い「教育」費は1,442万円にも達するが、この「教育」費が多くなる時期（世帯主が45～54歳）では、年間平均子育て費が短時間労働者の平均年収を上回ってしまう。このような現実のなかでは、非正社員が結婚・出産の年齢を迎えても経済的に将来の展望を描きにくいことから、結婚・出産をしないという選択肢を取ることは止むを得ないことであろう。上述のように少子化対策については数多くの提言がなされたが、若年層の経済基盤の安定が喫緊の課題といえる。

資料6 生涯子育て費の内訳（子ども2人世帯）

(万円)			(万円)		
大分類	小分類	子育て費合計	大分類	小分類	子育て費合計
食料	(下記以外)	485.2	教育		1,442.2
	学校給食	76.5		教養娯楽	耐久性文房具
光熱・水道		123.2	消耗性文房具		16.1
被服及び履物	(下記以外)	133.3	スポーツ用具		10.8
	子供用和服	0.8	スポーツ用品		39.2
	男子用学校制服	1.8	テレビゲーム		8.0
	女子用制服	1.0	他のがん具		19.8
	子供用洋服	53.6	月謝類		181.1
	子供用シャツ・セーター類	12.9	スポーツ観覧料		1.3
	子供用下着類	9.1	スポーツ施設使用料		23.2
	子供用靴下	4.8	遊園地入場・乗物代		11.5
	子供靴	5.8	他の入場・ゲーム代		11.7
	紙おむつ	27.7	その他の消費支出		51.3
	保健医療サービス	出産入院料	19.9		保育所費用
交通・通信	(下記以外)	141.3	子育て費(狭義)		2,243.4
	鉄道通学	54.0	子育て費(広義)		883.0
	バス通学	10.8	合計		3,126.5

(出所) 総務省「全国消費実態調査」(2004年)より第一生命経済研究所作成

ここで生涯平均賃金と生涯平均子育て費について、夫婦の勤務形態別にケース分けをすることで、さらに詳しく見てみよう。先ほどの計算と同様、「2005年賃金構造基本統計調査」により女性の生涯平均賃金を求めると、一般労働者は1億5,444万円、短時間労働者は5,130万円と計算される。また、子ども1人世帯の生涯平均子育て費用は、前述の「2004年全国消費実態調査」より2,128万円と求められる²。これらのデータを使い、例えば、夫＝正社員、妻＝非正社員といったように、夫婦の勤務形態等で世帯を分類し、子育て負担感を比べると、資料7のような結果を得ることができる。

生涯賃金と生涯子育て費用のバランスに着目すると、正社員と非正社員の子育て負担感の違いは明らかであり、非正社員の厳しい経済的現状が改めて浮き彫りとなる。夫が非正社員のケース7～10のうち、ケース8の「夫婦が非正社員共働き」の世帯のみ子育て費用の割合が20%を下回るが、それ以外のケースについては生涯子育て費用が生涯賃金の4分の1～2分の1となることから、そもそも非現実的なケースであるといえる。つまり、このような経済的現状の下では、非正社員が結婚・出産に二の足を踏むことは当然の帰結であり、若年層への就業支援が少子化対策としても重要であるといえよう。

² 子ども2人世帯の場合、第二子に服などの「おさがり」が使われるほか、規模の利益が働くことから、子ども一人当たりの子育て費は子ども1人世帯よりも低くなる。

資料7 夫婦の勤務形態別、子育て負担感の比較

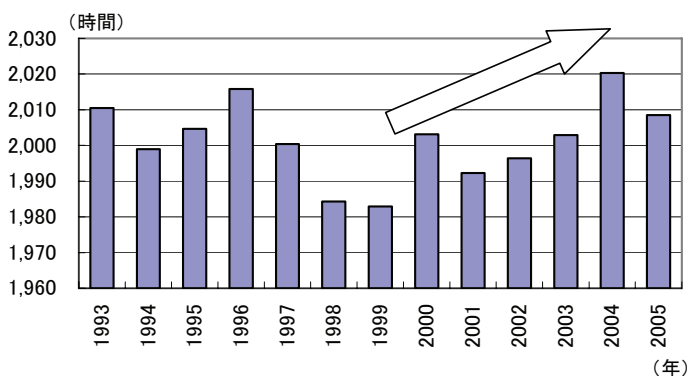
	ケース1	ケース2	ケース3	ケース4	ケース5	ケース6	ケース7	ケース8	ケース9	ケース10
夫	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員	非正社員	非正社員	非正社員	非正社員
妻	正社員	正社員	非正社員	非正社員	無職	無職	非正社員	非正社員	無職	無職
子どもの数	2人	1人	2人	1人	2人	1人	2人	1人	2人	1人
a.夫婦の生涯平均賃金(万円)	39,665	39,665	29,351	29,351	24,221	24,221	11,306	11,306	6,176	6,176
b.生涯平均子育て費用(万円)	3,126	2,128	3,126	2,128	3,126	2,128	3,126	2,128	3,126	2,128
b/a	7.9%	5.4%	10.7%	7.3%	12.9%	8.8%	27.6%	18.8%	50.6%	34.5%
a-b.その他生計費(万円)	36,539	37,537	26,225	27,223	21,095	22,093	8,180	9,178	3,050	4,048

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005年)、総務省「全国消費実態調査」(2004年)より第一生命経済研究所作成

③ トキ

一方の正社員の側にも問題がないわけではない。長期停滞、長引くデフレの影響により各企業は正社員を減らすことによってスリム化してきたが、その結果、正社員の長時間労働が常態化する事例が見られるようになってきた。厚生労働省「毎月勤労統計調査」より、一般労働者の一人当たり年間総実労働時間をみると、企業がリストラに着手した1997年の翌年あたりから一人当たりの労働時間が着実に増えていることが窺える(資料8)。また、厚生労働省による「2005年度労働時間等総合実態調査結果」によれば、時間外労働(残業)時間が労働基準法の上限である年間360時間を超えた事業所は7.3%となった。これは2002年度の前回調査(7.0%)より0.3%上回っており、企業の人員スリム化による一人当たり労働時間の長期化傾向が別の統計にも表れている。

資料8 一般労働者 一人当たり年間総実労働時間の推移



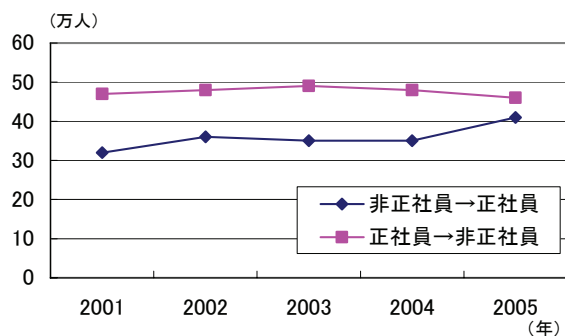
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

つまり、正社員にとって労働時間の長時間化は、家庭での生活時間(=子育てに向かう時間)の短時間化を余儀なくされる。男性が子育てのための時間を確保できない場合、女性が子育てのための時間的コストを過度に負担することになる。したがって、長時間労働を是正するための「ワーク・ライフ・バランスの推進」は、少子化対策としてはやはり重要であるといえよう。

●若年層の雇用所得環境の改善を、出生率低下に歯止めをかける契機として捉える

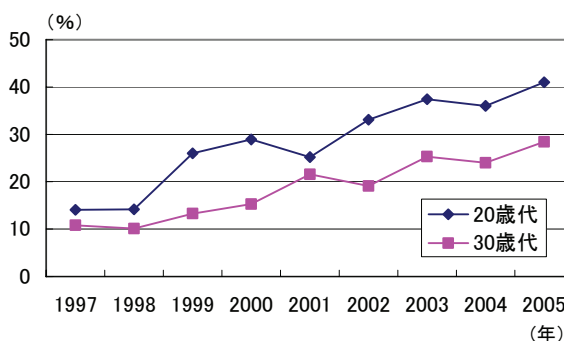
上述のように、長期に及ぶ景気回復、企業のリストラの進展、団塊退職の影響等により、若年層における雇用所得環境は改善傾向にある。労働需給が逼迫していることから、新卒採用者数の増加に加え、パートから正社員への転換制度導入企業の増加、正社員として登用することを前提とした紹介予定派遣の広まりといった動きも徐々にみられている。総務省「労働力調査」によれば、2005年に「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」といった非正社員から「正規の職員・従業員」へ1年以内に転職した雇用者数は41万人と、昨年（35万人）に比べて増加した（資料9）。逆に正社員から非正社員へ転職した雇用者数は46万人と依然「非正社員→正社員」よりも多いものの、2003年をピークに若干減少傾向にある。こうした傾向が今後も継続すれば、少子化を巡る環境も幾らかは好転しよう。つまり、若年層の雇用所得環境の改善によって出生率が反転するとまでは言い切れないものの、その低下傾向に歯止めをかける可能性はあると言える。繰り返しになるが、若年層の経済基盤の安定こそが少子化対策の大前提であり、その上でワーク・ライフ・バランスの推進や育児支援企業への優遇措置等、少子化対策として実効性のある施策から手を打っていくべきであろう。

資料9 転職者数の推移



(出所) 総務省「労働力調査」

資料10 貯蓄残高ゼロ世帯率の推移



(出所) 金融広報中央委員会「家計の金融資産に関する世論調査」

若年層において貯蓄なし世帯の割合が増加していることから分るとおり、雇用所得環境は改善傾向にあるとはいえ、依然厳しい状況に変わりはない（資料10）。政府は2006年3月より「再チャレンジ推進会議（多様な機会のある社会推進会議）」を開いているが、5月下旬に提出された中間報告に「国家公務員三種における30-40歳を対象とした中途採用枠の設置」も盛り込まれた。また民間企業に対しても、例えば中途採用者の割合を増やす企業に一定の助成金を交付する制度をつくるなど、新卒一括採用に偏らず、若年層の多様な入職経路を用意できるような企業を支援する政策も必要になってこよう。格差問題、若年雇用問題、少子化問題はそれぞれ軌を一にしているのである。

以上