

# 少子化時代の 新しい社会的保護 —労働とケア—

2023年5月18日

東京都税制調査会第1回総会

お茶の水女子大学基幹研究院教授

永瀬伸子



# アウトライン

- I. 子どもを持つことは「リスク」と感じる若者の拡大
- II. 福祉国家におけるジェンダーとケアの類型論
- III. 変わらぬ男女の賃金構造 若年で変化は起きているが基本的には性別役割分業型の持続
- IV. 日本の将来人口推計
  - 女性のキャリア形成と出産の両立は日本の将来社会に不可欠 –
- V. 低収入の主婦を保護する政策が、若年非正規を低賃金、低保護としていることの問題性
- VI. 子どもに対して足りない政策
- VII. その他必要な政策

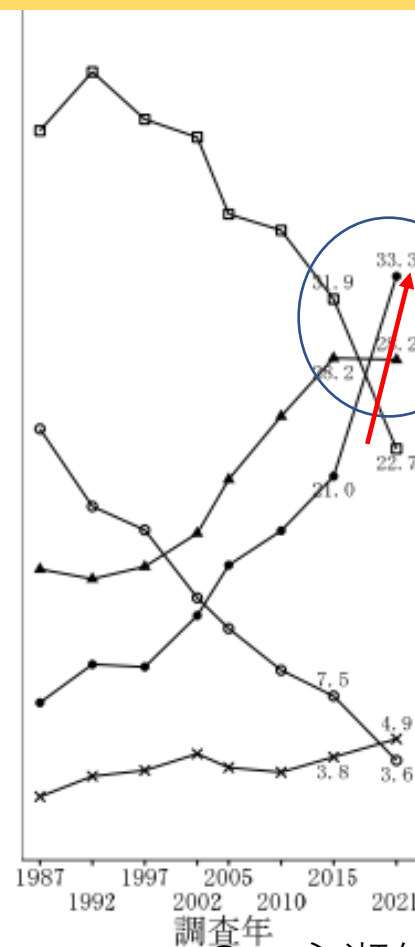
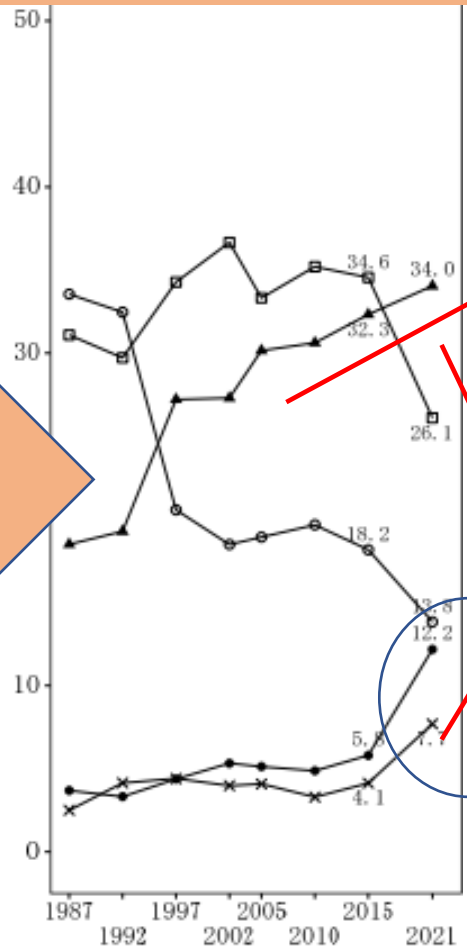
# 1. 子どもを持つことをリスクと感じる若者

- 子どもは持つかどうかはまだ未定、持たないかもしれないという意識
- 子どもを持つことはリスクであるという意識
- 子育てが大変ということは新聞でもニュースでも聞く
- お金がないなら子どもを持たない方が良い、子どもを持つなら時間をかけてあげべき 子どもを持つことのメリットの低さ、負担感の高さ、高いハードル
- 仕事を継続する意識は上昇、また育児休業をとって継続できるという意識も大卒優良企業勤務層では上昇、しかし女性が主に仕事と育児を担う（男性と賃金差がある）認識は継続。

# 「理想・予定として子どもを持たない未婚女性」 大幅な増加 (2015年→2021年)

未婚女性の理想のライフコース

未婚女性の予定のライフコース



- 非婚就業コース
- × DINKsコース
- ▲ 両立コース
- 再就職コース
- 専業主婦コース

子どもを持たないで働くのが理想という未婚女性が2割へと増加

子どもも家庭も持たないことになりそうだという未婚女性が3人に1人へ

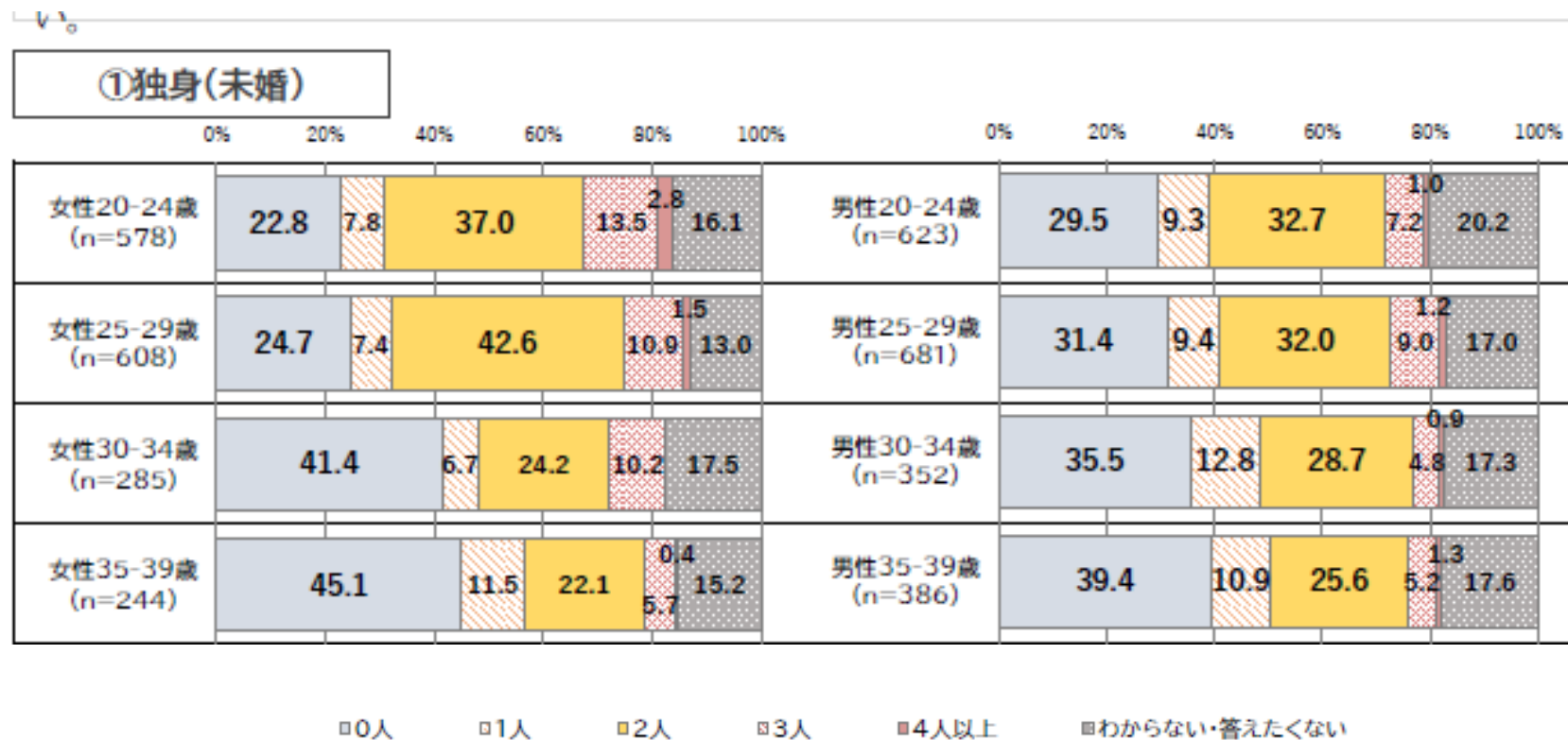
再就職予想の減少

出所) 社会保障人口問題研究所  
『出生動向基本調査』 2021年

# 他の統計でも

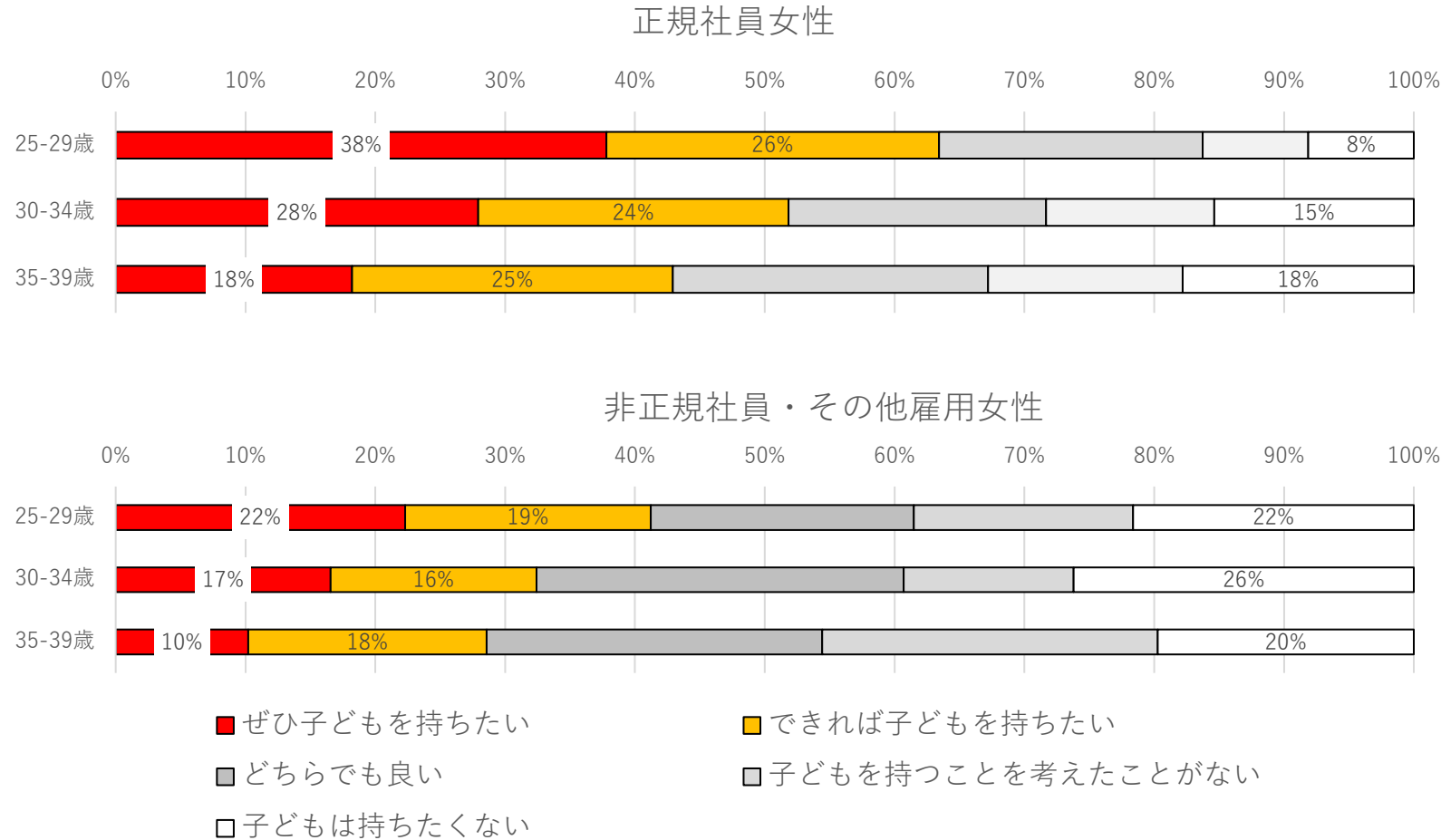
## 子どもがライフプランに入らぬ未婚者意識の拡大

理想の子ども数が1人以上は20-24歳層も6割程度



出所) 内閣府男女局委託 『人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する報告書』  
(2022) より

- 未婚者が「子どもを持ちたい」という希望は雇用形態でも差  
女性非正社員は正社員より低い（男性非正規は一層低い）

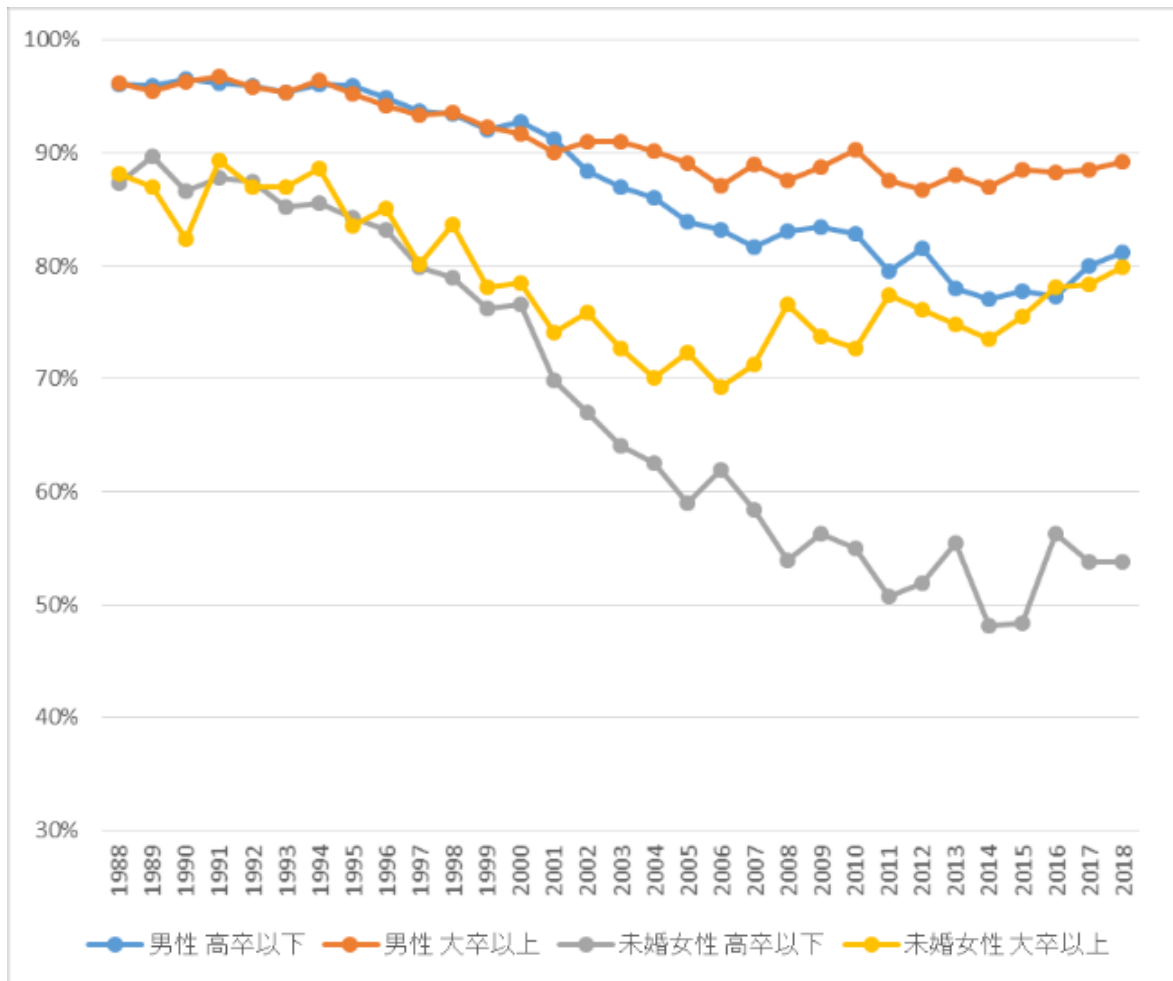


別の聞き方をした別の調査からみても、独身者の子ども希望は下がっている

出所) 『独身男女の金融リテラシー調査』2021年(科研19KK0042:男女賃金格差と少子化:雇用慣行に注目して(代表、永瀬伸子) n=3200)

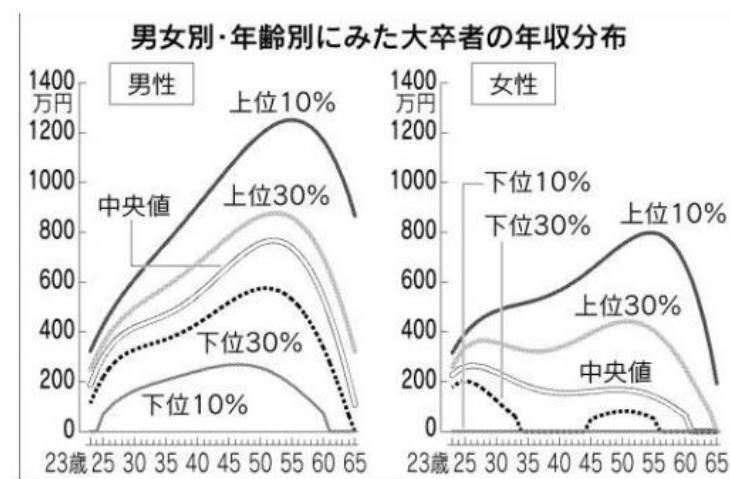
# 若者の雇用の悪化 年功型賃金の中での奨学金返済負担

- 23-34歳若年層の雇用者に占める正規雇用者の割合



高卒の就職悪化の中で、四年制大学進学拡大、**JASSO奨学金貸与、要返済者が大学生の4割へ**：

1998年に大学生の10%程度 → 2012年度 101万人、大学生の37.3%に  
→ 令和3年に122万人



驚くほど異なる(右図) だが大卒女性の収入は男性の半分程度まで上昇し、0万円超えはほとんど見られず、40歳代から労働力が減少する人が増える

年功賃金のため20-30歳代の男性賃金は英米に比べて低く、女性は上がる前に非正規になる者が多い：若年層に低い賃金

日経新聞 経済教室 永瀬伸子 L. Dearden 2018年2月19日



# II 福祉国家におけるジェンダーとケアの 類型論

- 福祉国家とジェンダーの**類型論** (D.Sainsbury 1994, 1999 *Engendering Welfare State*)
- 福祉国家とケア活動 出産育児という活動をどう社会的に保護するか
  - ① 伝統的には 夫の収入の減少を年金保険や失業保険で所得代替  
妻は夫を通じて私的扶養され、出産育児に従事する形  
→ 離婚の増加、シングルの増加、働く女性の増加の中で・・・
  - ② 経過的には、出産育児をする者に対して社会権の賦与なども  
たとえばケア活動に対して年金権の賦与など  
背景には出産育児で収入がない者に対する公平
  - ③ 雇用者がその身分を持ちつつ出産育児ができるルールづくり  
雇用者の地位を保ちつつ、社会的に育児時間や親手当を付与  
背景には、労働人口の減少、働く女性の増加、出生の減少、  
離婚と経済自立の必要

# 日本どの類型か → まだ伝統型か

- 類型
- ① 夫による私的扶養 → 夫から派生する社会権
  - ② ケア者に対する社会としての社会権の賦与
  - ③ 雇用者の身分をなくさずにケアができる社会的ルール

年金の第3号被保険者制度、医療保険・介護保険など、  
夫の被扶養配偶者として夫からの派生としての社会権  
→ ①の亜流

母子世帯は年金権等を付与されていないので②ではない

③の方向への変化もある。育児休業、育児休業給付、保育園拡充  
ただし非正規雇用者や出産離職者はカバーされていないのでこの部分では①

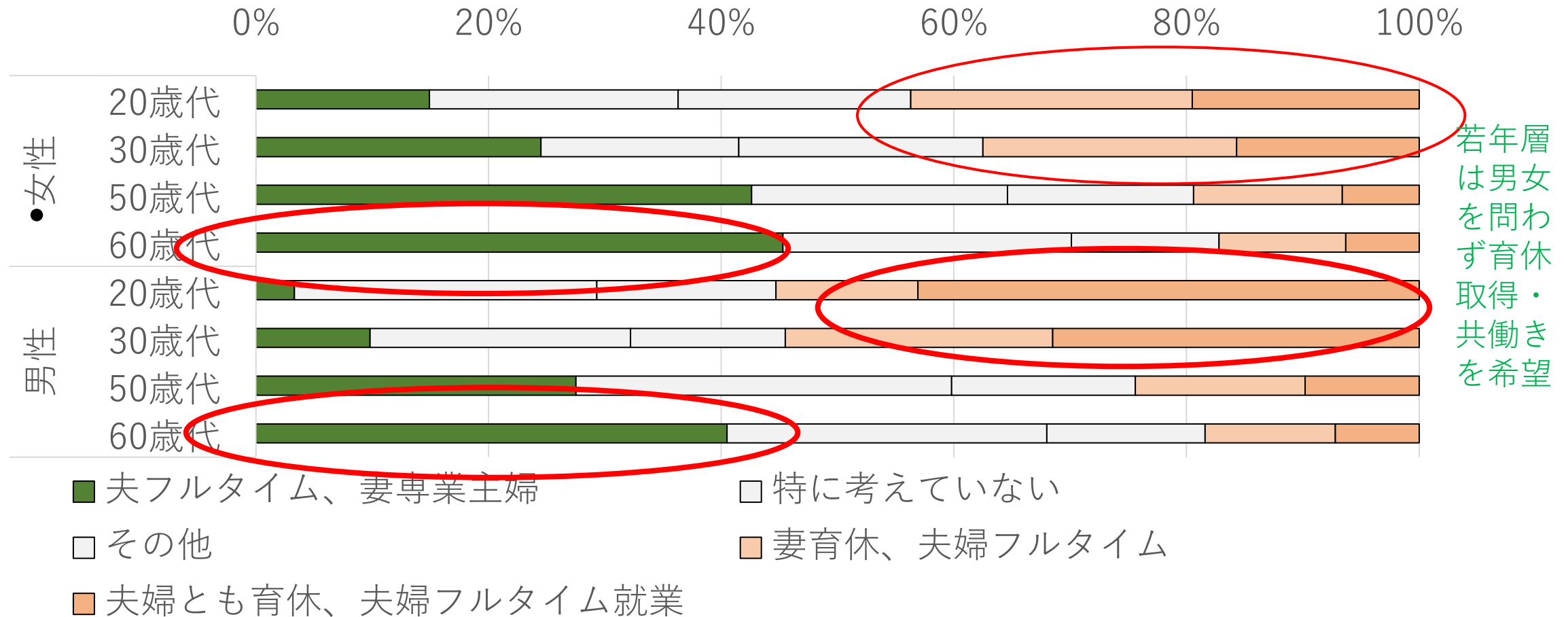
被扶養配偶者が①を通じて、被用者年金からの利益を受けるのに対して、  
非正規雇用のシングルは、当然入れるべき被用者保険に入れていないが放置された

伝統型は若者に支持されているか？ NO

# 子育てについての理想の意識変化

## 若者は夫婦正社員を理想と考えている

子どものいる男女第1子出産後子どもが2, 3歳の雇用の理想



若年層は男女を問わず育休取得・共働きを希望

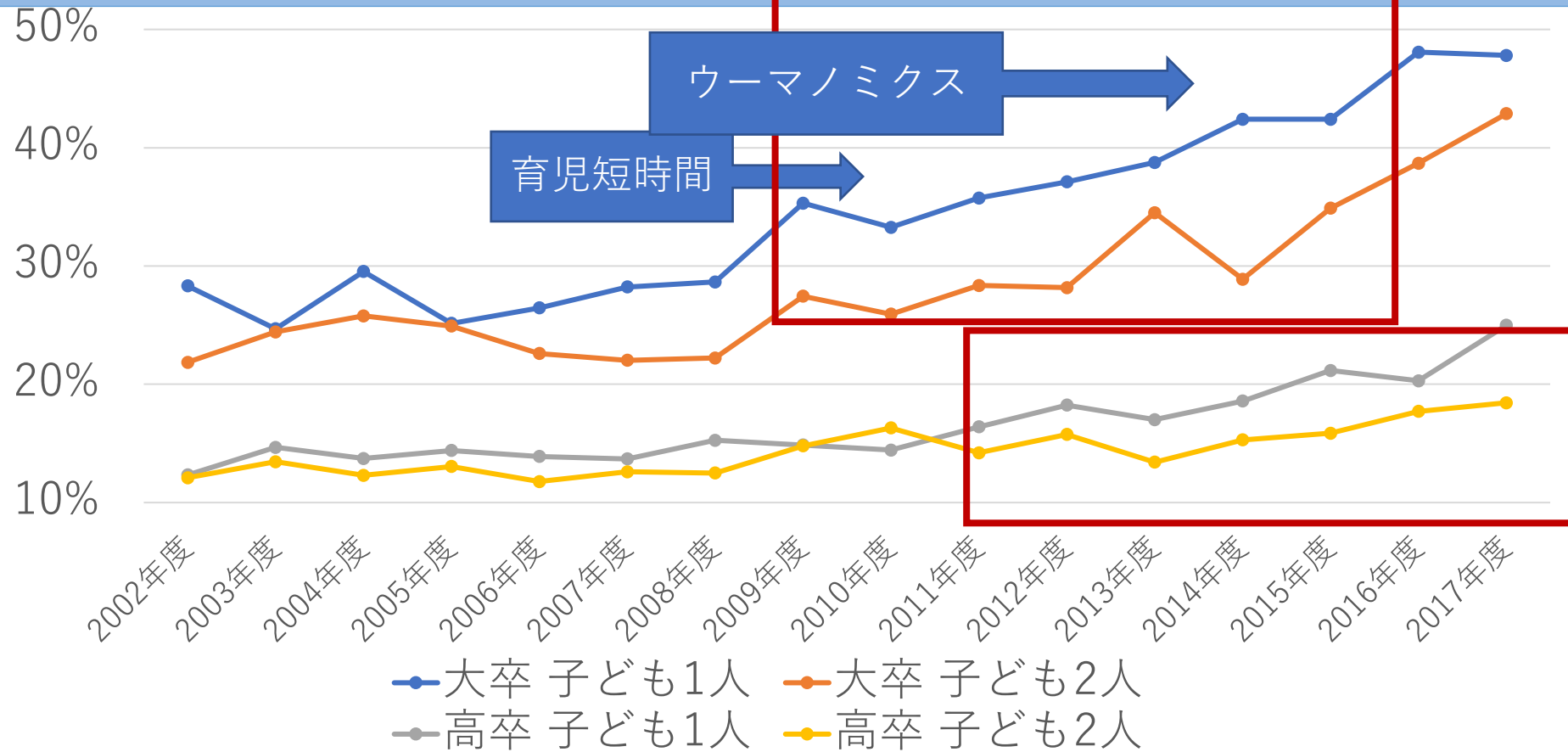
出所) 内閣府男女局委託『人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する報告書』(2022)より作成

# 若者の雇用状況や意識の変化

- 夫婦とも正社員で育児育児休業をとって夫婦ともフルタイムで働くスタイルを希望する若者が大きく増加
- 出産後いったん退職し再就職をするライフスタイル希望の減少
- 子どもを持つ自信・意欲がない者の増加
  - ⇔ 賃金の低い若年層（非正規雇用者や無職）の増加
  - ⇔ 子どもにかかる費用の増加（大学、塾など）
  - ⇔ 男性世帯主の賃金の下落傾向
  - ⇔ 女性に働いてほしい男性の増加、専業主婦希望の下落
  - ⇔ 女性の出産タイミングの難しさ、  
昇進との関係やいったん離職した場合の非正規の低賃金

Ⅲ. 変わらぬ男女の賃金構造 若年で変化は  
起きているが基本的には性別役割分業型の持  
続

# 大卒女性の末子0-3歳を持つ女性を100%とした場合の正社員比率が上昇、しかし高卒は低迷、若い世代の変化ゆえ企業ではまだ少数派



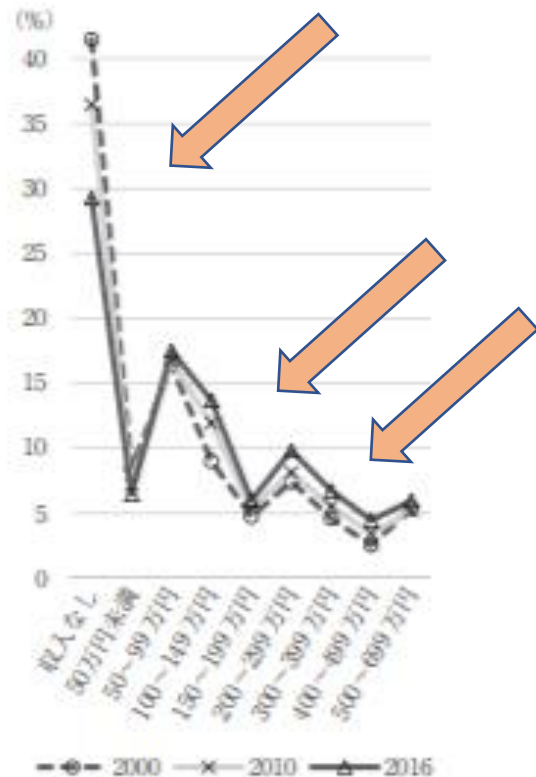
最近の大卒出産者については大きい変化

高卒は変化少ない

出所) 『労働力調査』各年 永瀬による特別集計(第33条申請) エコノミスト2018年12月25日号参照、Nagase (2018) Asian Policy Economic Reviewに保育政策を含めた詳細あり 第2子の関係は、別に Nagase, Nobuko and Mary Brinton(2017) “The Gender Division of Labor and the Second Birth,” *Demographic Research* vol.36 Article11 339-370. 育児短時間による影響は永瀬 (2014)、Nagase(2017)、育児短時間の義務化は第1子出生と出産意欲、就業継続を増やしたことを実証。

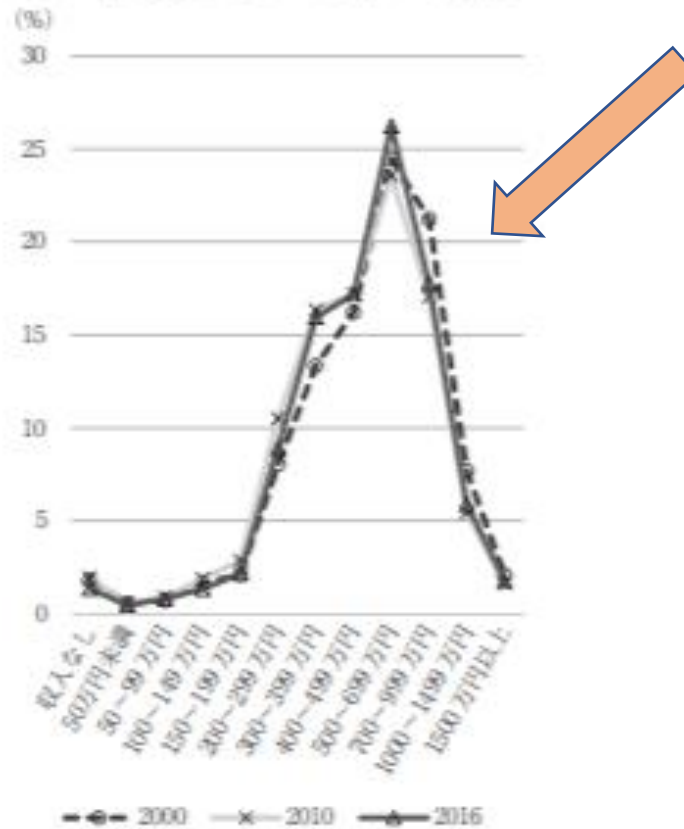
2000→2016 夫と妻の年収階級 23-59歳をみると  
 主婦層の賃金分布は夫と大きく異なったまま低収入である  
 男性が家族を養えなければ家庭を形成しづらい状況を変える必要。  
 女性も稼げる状況をつくっていく必要

図4 有配偶女性(23-59歳)の年収分布



出所:『労働力特別調査』『労働力調査』の個票から筆者作成

図5 有配偶男性(23-59歳)の年収分布



出所:『労働力特別調査』『労働力調査』の個票から筆者作成

2000年 → 2016年

有配偶女性 無収入が減少し、年収100-149万および年収200-499万円がやや増加しかしきわめて大きい男女収入差があり続けて、変化はさほどは大きくない

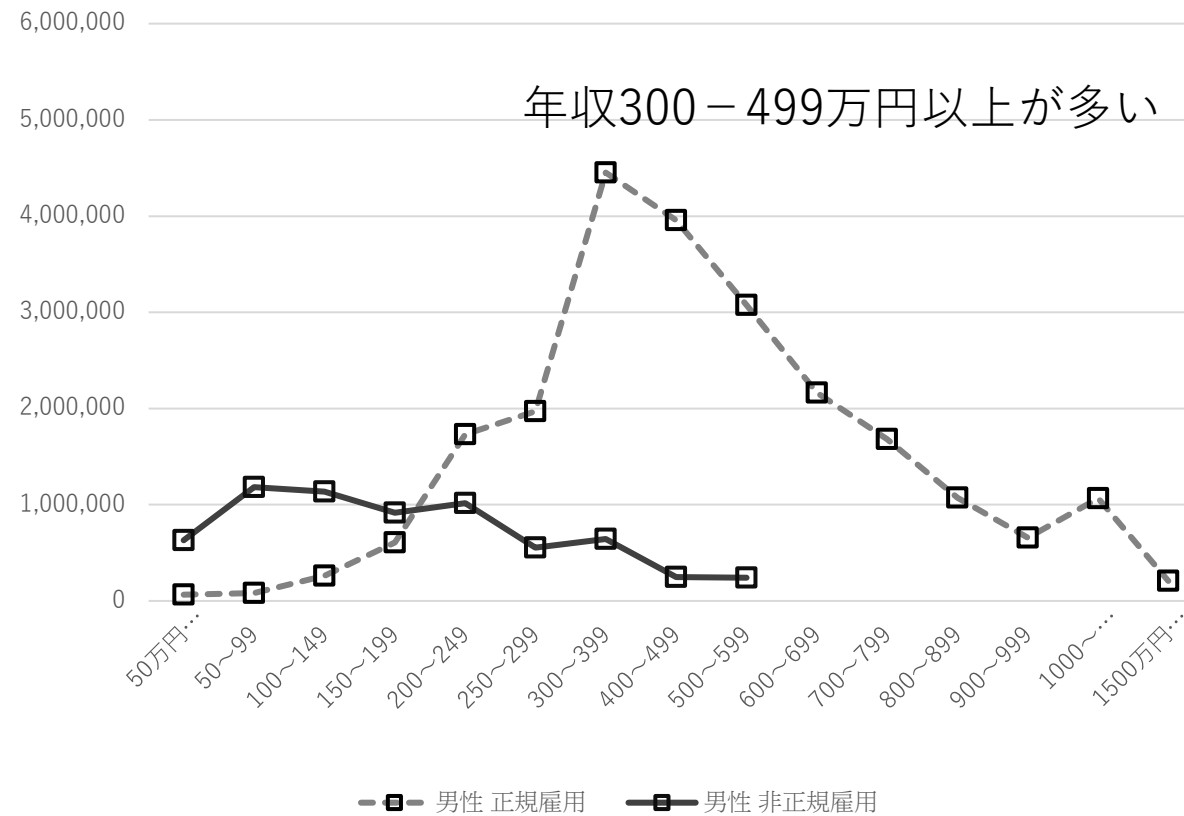
ただし有配偶男性に関して年収が下落、女性の収入が重要になっている

意識面では変化が起こっている

永瀬 (2018) より

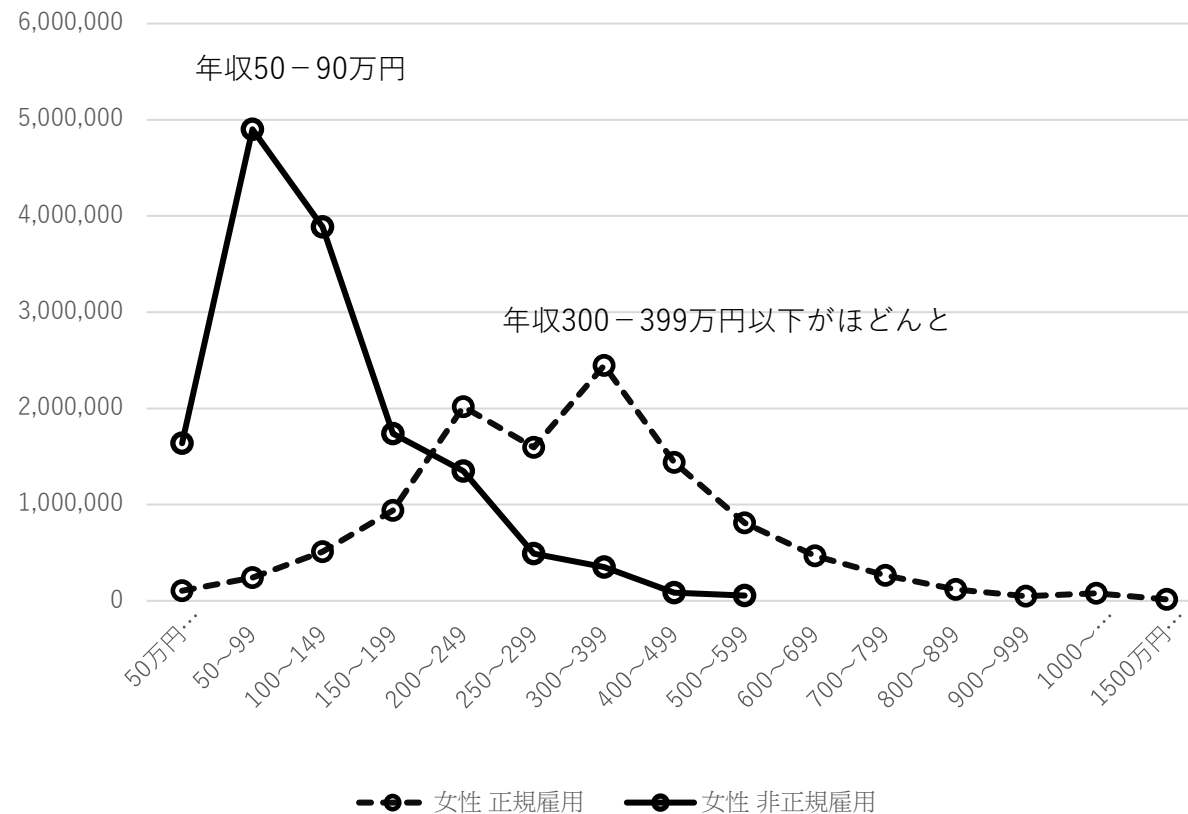


# 男性の年収分布



出所) 総務省『就業構造基本統計調査』2017年

# 女性の年収分布



出所) 総務省『就業構造基本統計調査』 2017年

## IV. 日本の将来人口推計

－女性のキャリア形成と出産の両立は日本の  
将来社会に不可欠－

# 2000年からの変化 将来人口推計（令和5年推計）

	人口変化（万人）				
	0～19歳	20～64歳	65～74歳	75歳以上	計
2000→2020年	△540万人	△1140万人	+410万人	+925万人	△350万人
2000→2040年*	△1050万人	△2065万人	△400万人	+1330万人	△1390万人

出所) 総務省統計局『国勢調査』

\*社会保障人口問題研究所 「日本の将来推計人口」（令和5年推計）

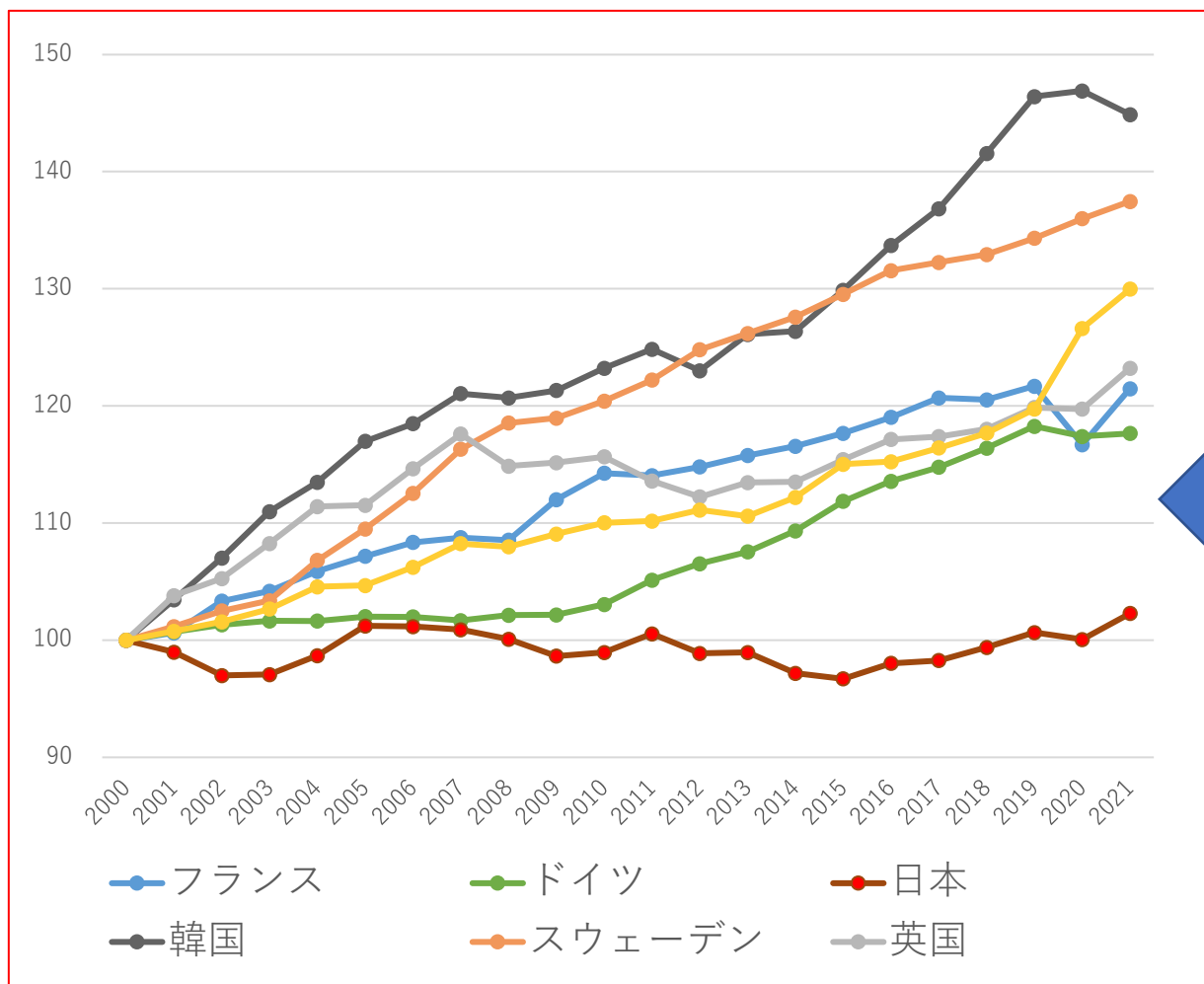
	労働力人口変化（万人）				
	計	男性	女性	うち20-64歳	
				男性	女性
2000→2022年	+130万人	△210万人	+340万人	△430万人	+155万人

出所) 総務省統計局『労働力調査』

2000年～2020年に人口は350万人減ったが労働力人口は130万人増加。しかし壮年層の男性労働力は430万人減少。

2000年～2040年の現役の減少は2000年～22年より倍増。

# 現在の賃金構造のもと、労働力構造変化は日本の賃金にどう影響したか？

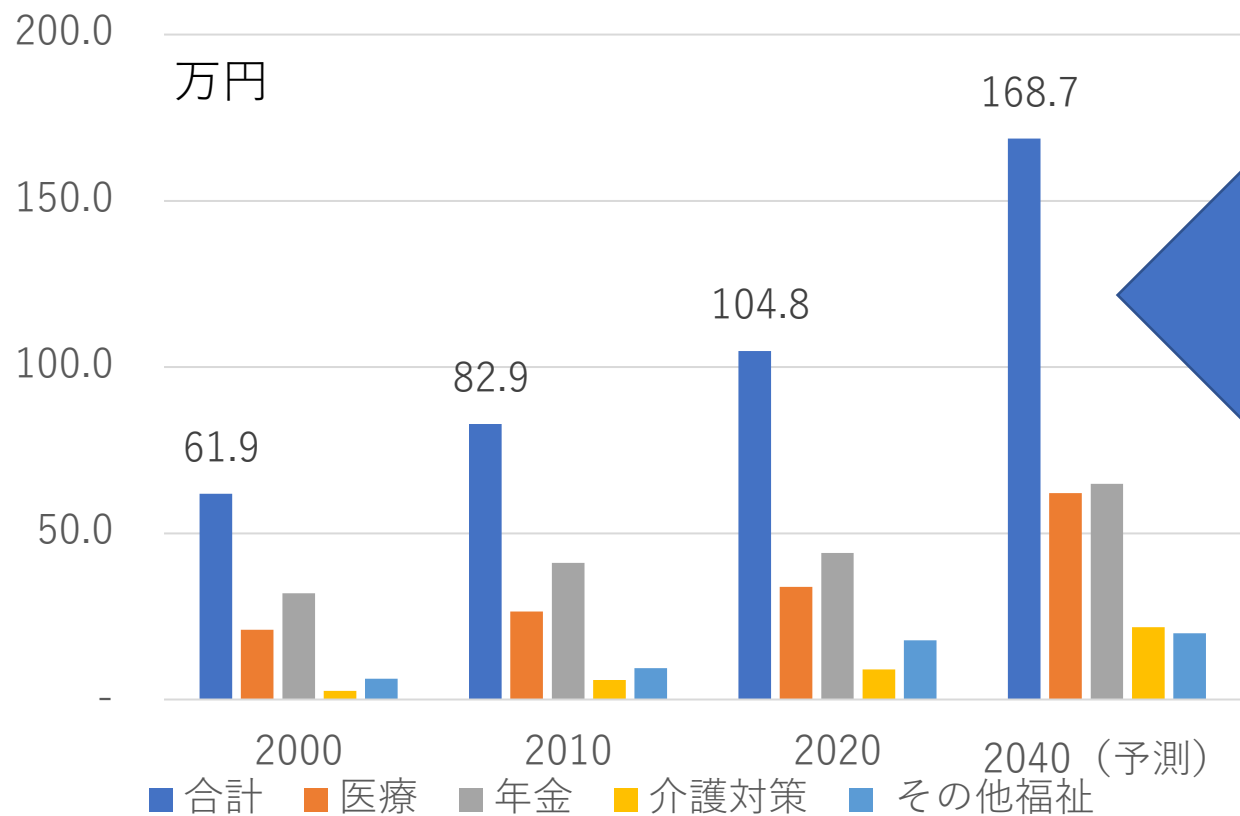


国民経済計算における雇用者報酬を雇用者人数（短時間労働者についてはフルタイムに換算）で割って平均年収を出したもの。

日本の停滞の背景の1つは、男女および正社員・非正社員の賃金構造がかわらなかったこと。そのまま賃金が高い男性正社員の人数が減少していったことが大きい。

2000年から2020年の変化と比べると、2000年から2040年の男性壮年層の下落は2倍に拡大する見込み

# 一人当たり社会保障給付費



2040年には高賃金の男壮年層が一層減少する見込み。一方、社会保障負担は大幅増加。

非正規雇用者を一人前の賃金の得られる働き方にする  
こと、被用者保険に入れる  
こと、  
女性が自立できる賃金を得られる改革が不可欠。

社会保障とケアの在り方を③類型（雇用者が離職せずケアができる）方向に転換し、子どもを持ちかつ一人前に雇用者であり続けられるような政策転換が日本の持続には不可欠。

総額は2020年までは社会保障給付費 表12、部門別は同調査を人数で割り計算  
2040年予測は政府予想ベースラインケースを内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省  
「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」2018年5月21日をもとに、  
令和5年の人口予測中位で割った粗いもの

V. 低収入の主婦を保護する政策が、若年非正規を低賃金、低保護としていることの問題性

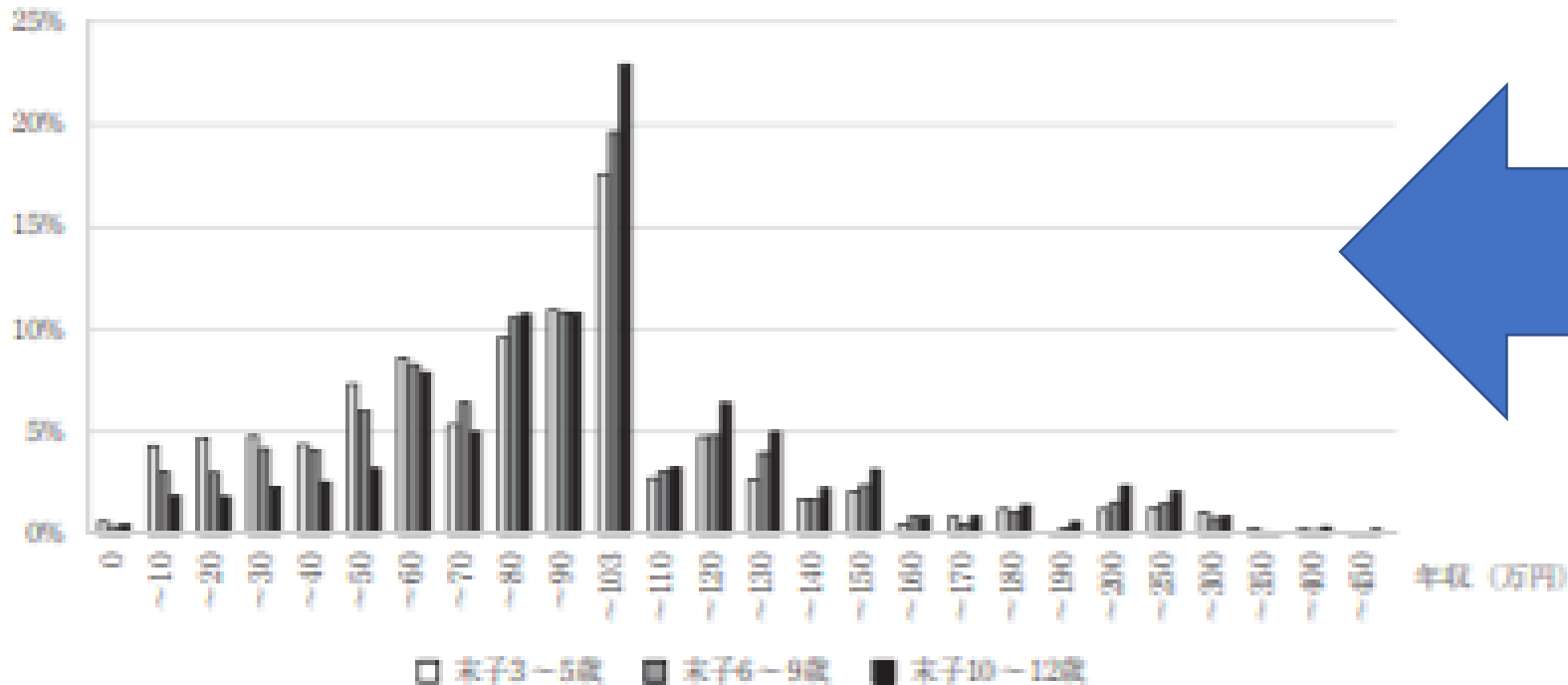
# パートの就業調整問題

- 非常に古い問題 1980年代から言われていた
- 今日はなくなっただのか？ ある
- 正社員といわゆる「パート」で労働市場が分かれたままである
- 正社員は月給制、パートは時給制で仕事時間を選べる



# 有配偶短時間パート女性に限定した年収分布

図7 末子年齢別にもと有配偶パート就業女性の昨年年収分布



同じ個人を見た場合、子ども年齢があがるに従い、働ける時間が伸びるが、103万、130万円の壁にぶつかり就業調整

とても大きい壁

永瀬伸子 (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差：女性、若年の人的資本拡充のための施策について」 『日本労働研究雑誌』 No.691 19-38。

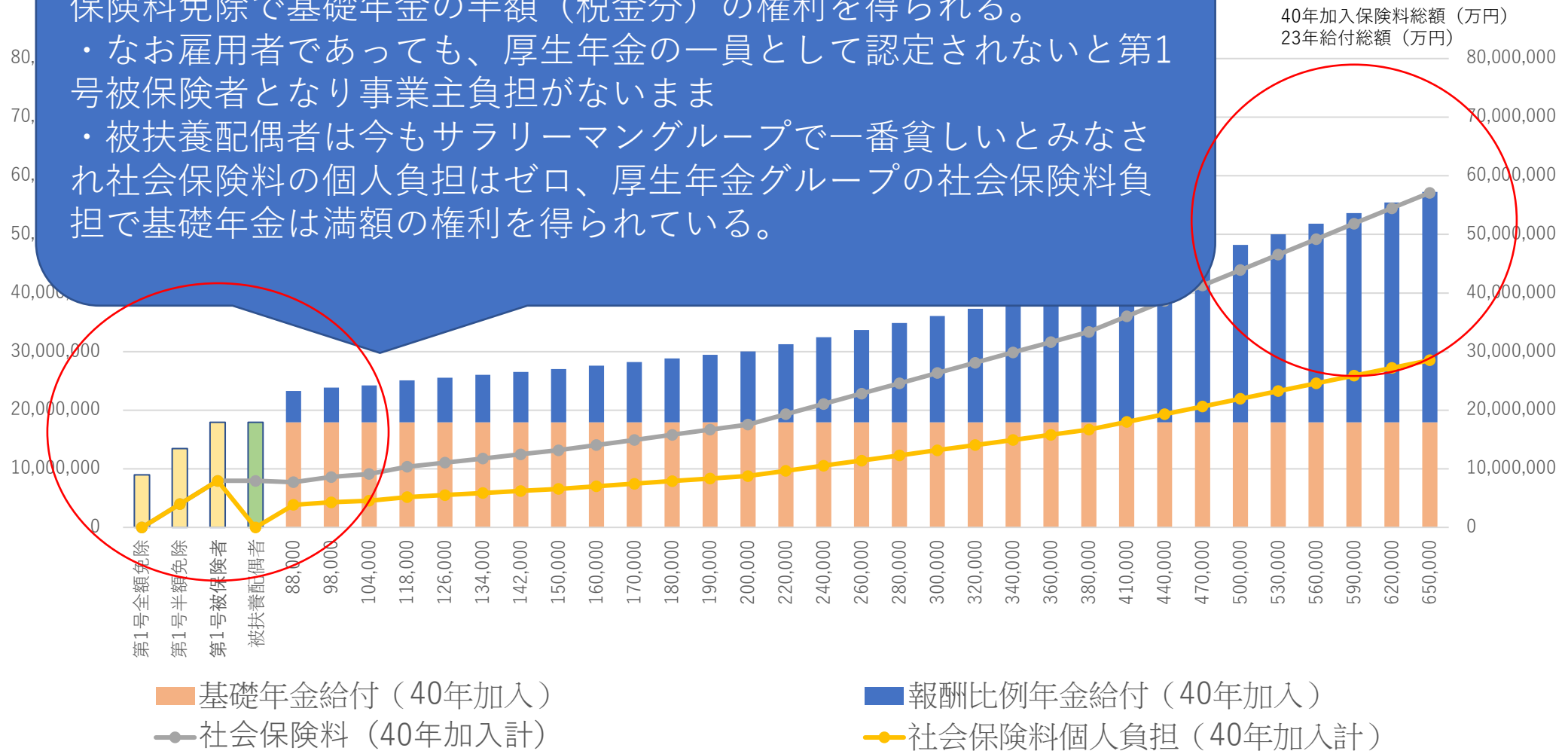
# なぜ日本の非正規雇用は低賃金なのか

- 総務省『就業構造基本調査』2017年より
- 女性雇用者の55%、男性雇用者の5人に1人が今や非正規雇用者
- 年収300万円以上をみると、正規雇用者、男性8割、女性5割。非正規雇用者は男性17%、女性3%である。
- 年収149万円以下 女性非正規雇用者 71% 男性非正規雇用者44% 永瀬（2022）より
- 主婦パートを想定して発展、人的資本蓄積への考慮・仕組みがない
- 年収103万、130万まで働いてもらうことで企業は社会保険料を節約、本人も手取りが減るとしてこうした働き方に低賃金を納得する
- 同じ個人が「パート」になると賃金関数で2割ほど賃金は下落する（「大企業」「中小企業」間の転職による賃金変動より、「正社員」「パート」間の変化が与える同じ個人間の賃金率の変動は2割と大きい）
  - 離職や短時間を低く評価する雇用慣行
  - 専門性を評価せず、急な残業や転勤を評価する慣行いわゆる「日本型雇用」 永瀬（2018）より

# 第3号被保険者制度（年金）について

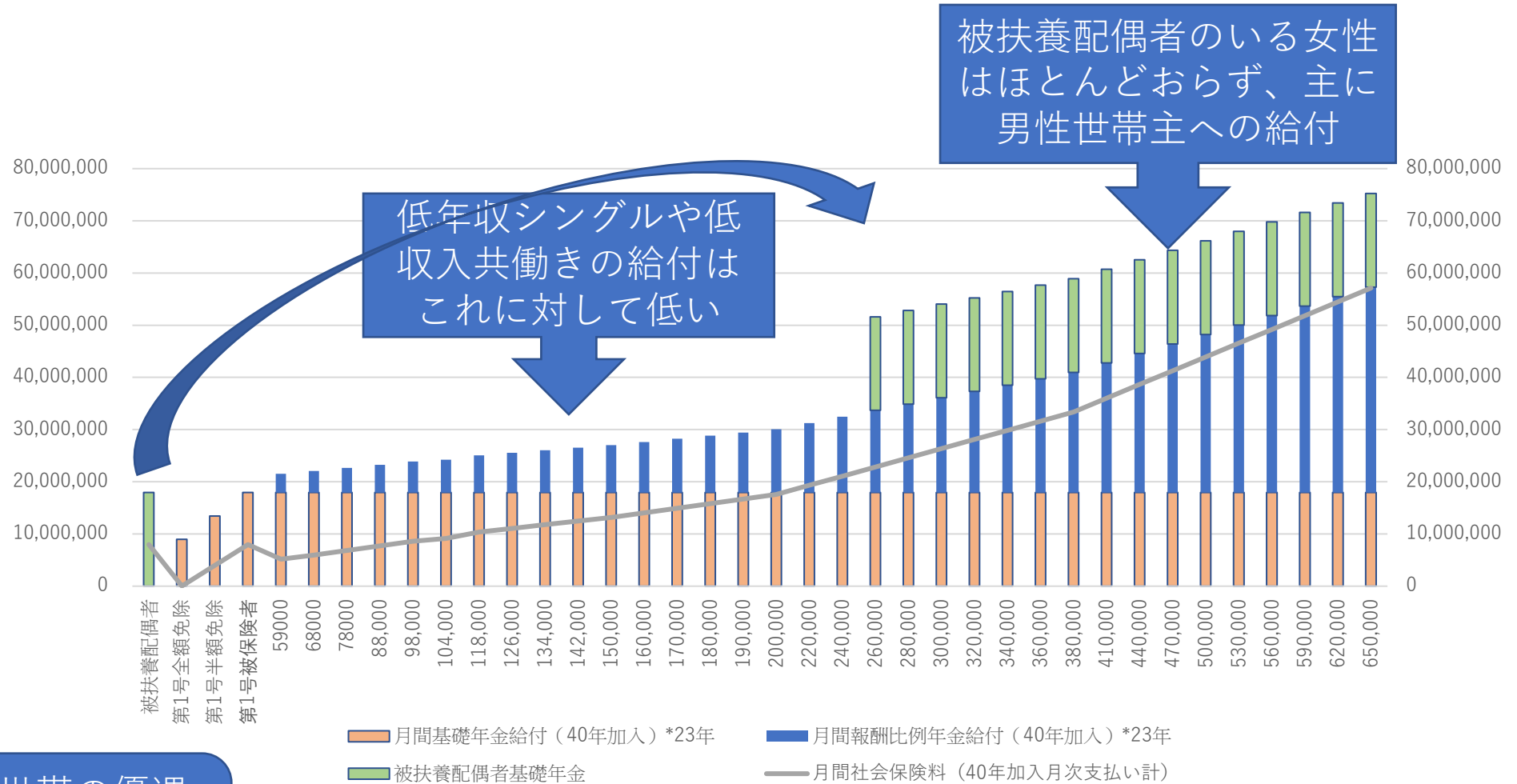
# 現在の公的年金制度の収入と保険料負担

- ・現在は低収入の第1号被保険者に対して、自治体で認められると、保険料免除で基礎年金の半額（税金分）の権利を得られる。
- ・なお雇用者であっても、厚生年金の一員として認定されないと第1号被保険者となり事業主負担がないまま
- ・被扶養配偶者は今もサラリーマングループで一番貧しいとみなされ社会保険料の個人負担はゼロ、厚生年金グループの社会保険料負担で基礎年金は満額の権利を得られている。



出所) 永瀬による計算

# 公的年金給付はこうなっているか



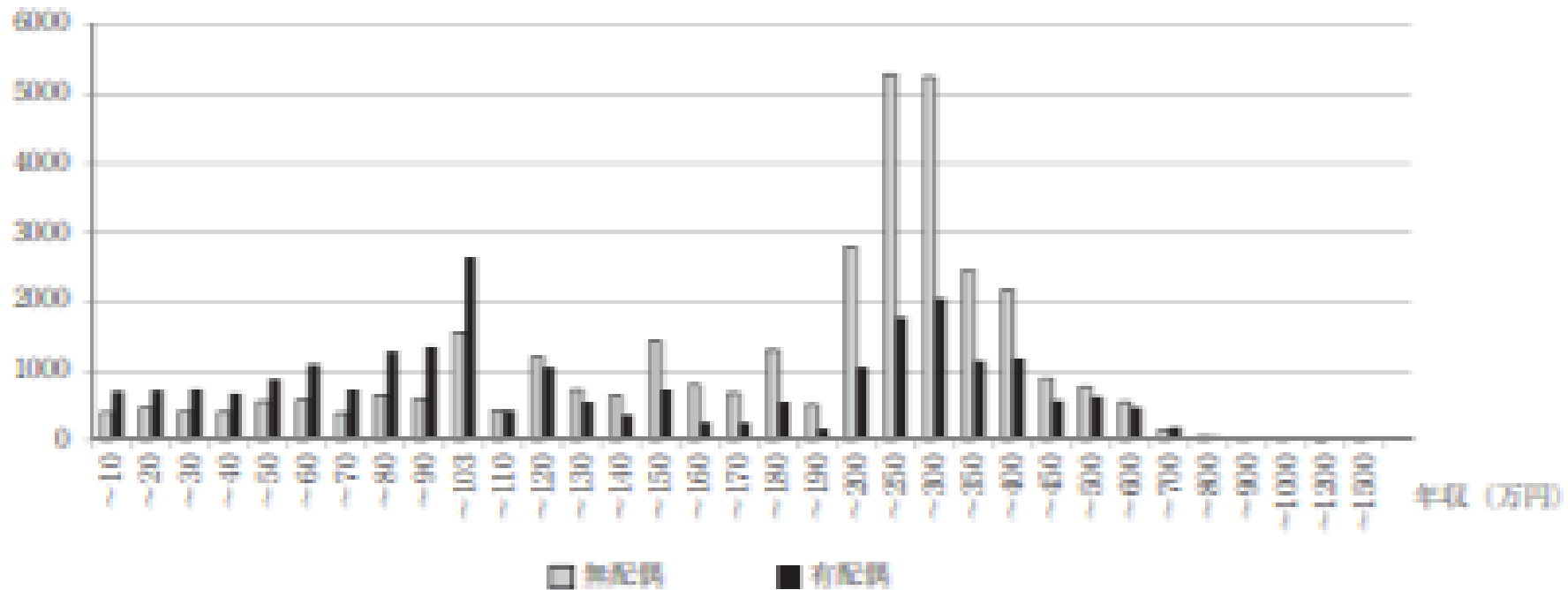
専業主婦世帯の優遇  
がいまだに行われて  
いる

# ストックとしてはまだ多くの主婦層 がいるが、そこに対する政策

- 現在45-59歳の女性は、1960-1974年生まれ  
30歳時は1990-2004年  
結婚出産が減少しつつも出産離職世代

# 有配偶と無配偶女性の有収入者の年収分布

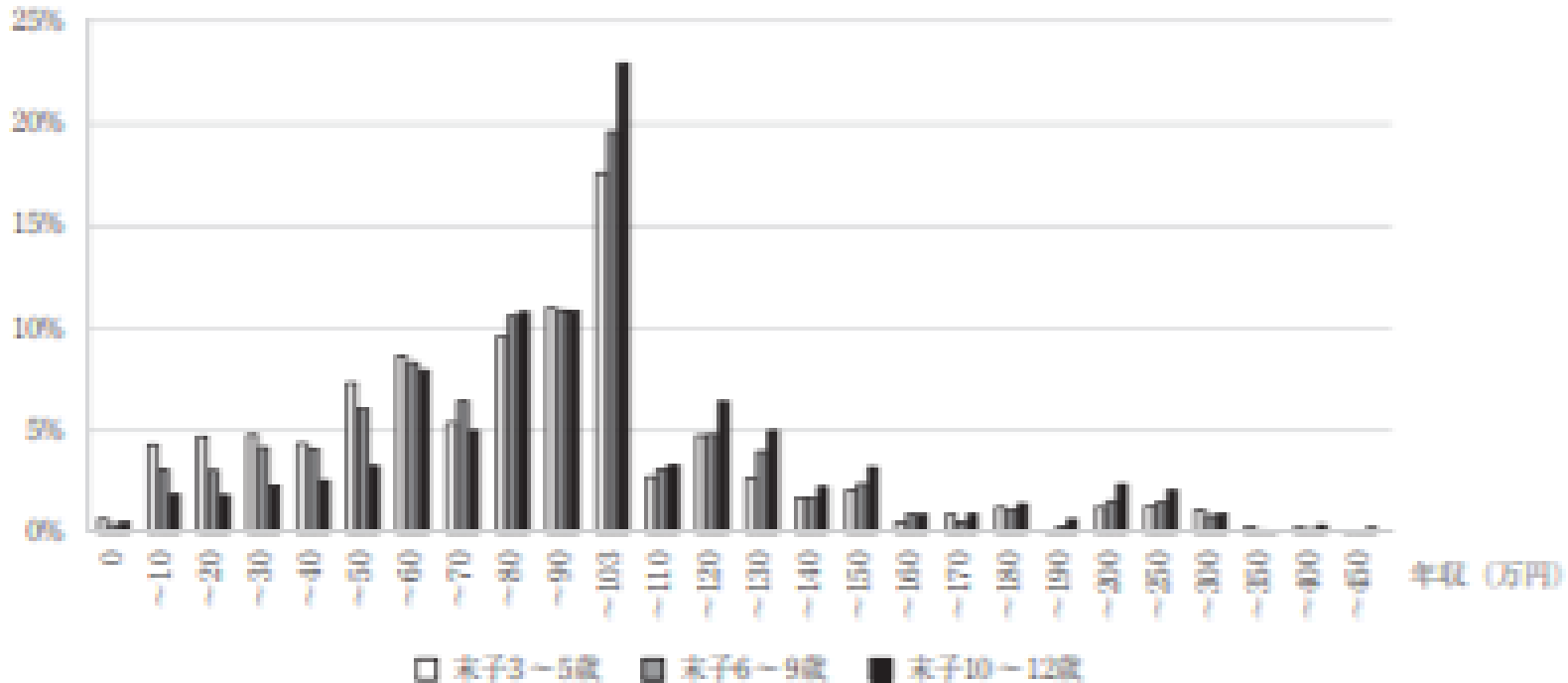
図6 女性の昨年年収（有収入者限定）



出所：厚生労働省「21世紀成年者雇用調査」 プールデータ（2002～2012）より筆者作成

# パート就業女性に限定した年収分布

図7 末子年齢別にみた有配偶パート就業女性の昨年年収分布

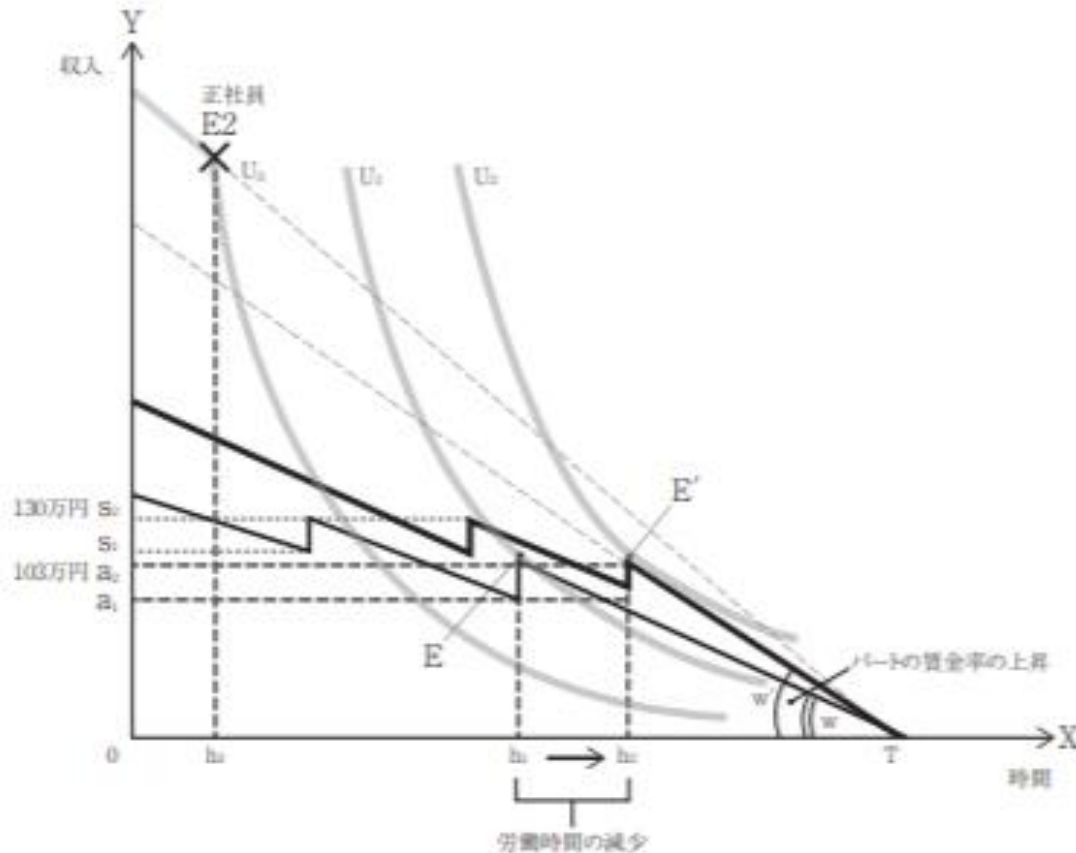


出所：厚生労働省「21世紀成年者雇用調査」 プールデータ（2002 - 2012）より筆者作成

永瀬伸子（2018）「非正規雇用と正規雇用の格差：女性、若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』No.691 19-38。



図10 賃金格差モデル、およびコーナースタイルにいる個人に対する賃金上昇の影響

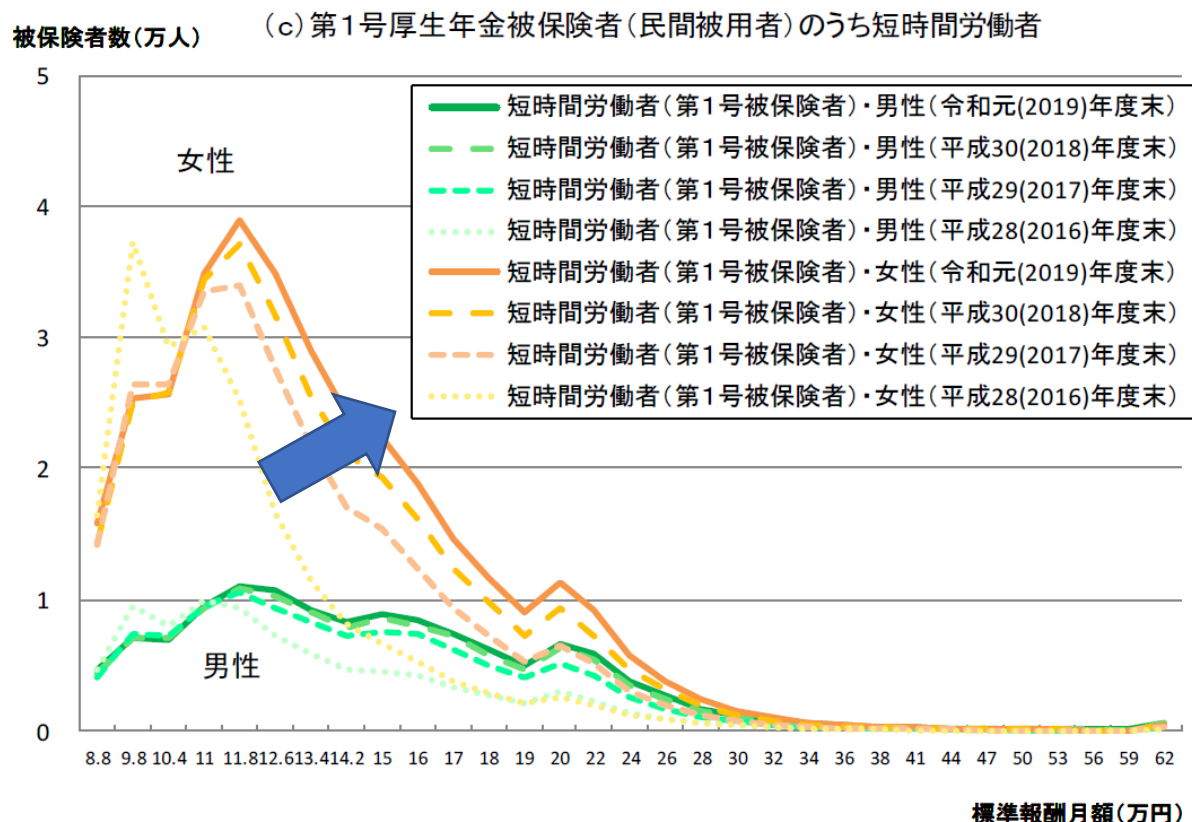


賃金が増えると、労働時間を自主的に削減することがベストな選択となっている。

その理由は第1に賃金が低いから。

第2に賃金率の低さに対して、配偶者手当の削減や、社会保険料納付による負担増が大きく、便益の増分が少ないから。

# 短時間雇用者(501人以上企業)の被用者保険加入の義務化後は、短時間雇用者の賃金を上げる効果を持っていることが明らかになりつつある



社会保険料を免除されるもとで年収100万円程度に働くことが多かったが、

→106万円のかべができ、これを超えて社会保険料を支払うことを義務付けることで、相応の賃金で働く方向に変化が起きつつある(まだ対象者は40万人程度と限定的、今後の推移を見る必要があるが、賃金が上がる政策は重要!)

企業側も本人も、年収を抑制する、賃金を上げると働いてくれなくなる、という重しがとれて、しっかり働く、訓練する、という方向になったのではないか?

# 若者の出産とキャリアをサポートする社会保障への変革

= 若年女性も若年男性も被扶養配偶者になること、持つことを望んでいない

- 大卒男女が5割となる若年層（奨学金の借金もその4割が持つ）  
人材活用の必要性
- 今後の人口減少、高齢者増加を考えると女性が離職せず人的資本を保ちながら出産ができることが重要
- 出産子育ては「罰する（時間もお金もなくなる）」のではなく「社会が資源を与え出産育児を支える」必要
- そのためには妊娠出産後しばらくは第3号被保険者のような社会保険料免除の制度もあった方が良いが、生涯第3号にとどまることを奨励すべきではなく、むしろスムーズな仕事への復帰を支援すべき。
- 夫婦が相互に調整しつつ、育休、子どもが一定年齢までの時間単位の育休、育児休業手当を受けつつ仕事を継続できることを、非正規雇用の若者も含めて保障する政策が必要
- 保育園、放課後児童クラブなどの拡充が必要
- 低所得世帯の場合は児童手当の拡充も必要
- 「非正規雇用者」は「主婦パートモデル」ではなく、正当な雇用者としての保護とキャリア見通しをつくる必要

# VI 出産育児に関して足りない政策1：非正規雇用を含めて出産後の社会手当の拡充政策

- 非正規雇用者を含め、育児期の収入保障に関する政策

女性：収入ありが常態、奨学金返済などもある → 出産離職で生活水準下落

育児休業給付 こうした収入下落を社会的に補う仕組み

妊娠離職者や多くの非正規社員にこうした給付がない

(出産者に占める利用者は、2015-19年の第1子出産の4割程度—社会保障人口問題研究所)

理由 自分で子育てをしたい場合もあるとともに、妊娠退職者などには手当がでない

理由 人事部と調整しきれないと、育児休業がとれず給付も来ない

(個人申請が基本の海外との差)

カナダ、イギリス、フランスなどでは出産による収入低下そのものが手当につながっている

日本もそうした考慮が必要

育児休業を復帰と関連づけ育児短時間を認めることで、大卒女性の就業継続が実際に2013年以降上がったことについては評価するとしても

復帰できない者(より雇用条件が弱い者)についても経済的な配慮が必要

## VI. 出産育児に関して足りない政策2：子どもを持つ労働者が柔軟に労働時間調整し子育てできる仕組み

- 子どもを持つ者が希望すれば保育園に入れるとともに、子どもの都合で柔軟に労働時間短縮ができる仕組みの拡充 → 保育園入園を市町村の義務に
- 女性だけが短時間をとると男女賃金格差拡大

→ 人生100年時代においては  
男女が交替でとりやすい仕組みづくり

子どもの権利として社会が労働者（親）に子どもあたり平等に時間を与え、その権利時間をどう使うか、親が時間や時期を選択できるという仕組みを

# VI. 出産育児に関して足りない政策3：若い頃からキャリアとケア時間とを見越してこれを保障する政策

- これまでは ケア → 女性が無職で担うという社会の前提

低収入主婦を社会が保護

(年金、医療、介護 : たとえば第3号被保険者政策)

他方、女性は不安定雇用、低収入でも良しとする政策

(一般職、派遣、パート、アルバイトなど)

- これから キャリアの途中でケアを柔軟にできる政策が必要

女性も生涯のキャリアをもつ、その中にケア(出産育児を入れることができる、つまり男性も育児ケアをする政策でもあり平均的な個人が無理をせずに両立できる政策でもある)

- 専業主婦保護政策ではこれからの日本に合わない

- 男性の長期雇用の在り方 → 20代30代での残業の多さ、長期の競争によって性別役割分業的家族になりがち雇用の在り方そのものの再考、男性も子育てができる必要

## VII. 大きくは性別役割分業を前提とする雇用慣行と社会保障を変える必要

- 1985年当時、自営世帯（と家族従業者）と、夫が正社員で妻が低収入であることを前提とした被用者世帯という社会保障の2分化があった。非正規雇用者は基本的には、「被用者」ではなく、「自立生計しない働き方」と位置付けられ、社会保障の被扶養枠が広くとられてきた。しかし今やシングルの非正規雇用者も多く、社会保障制度の改革（参考（永瀬(2021b)））また人生100年時代に向けてキャリア構築が必要。
- 非正規雇用者を「暮らしていける経済水準」、「職業能力の形成」、「雇用者としての保護（当然、育児休業や育児休業給付含む）」としての組み換えを考えていくべき
- 子どもを育てる責任は男女および社会のものに（現在は母親が孤立）



## VII. 中年女性がしっかりと収入を得られる政策

妻の年収0が3割、149万未満が4割、7割は社会保険料免除程度の年収ということを国の政策としていることが問題。

日本の主婦層は優秀だが、彼女らが「低収入にとどまる」ことを奨励する政策（年金、医療、介護に関する被扶養配偶者に対する社会保険料の政策の変更を）

社会保険等について国から補助（奨励）を受けている主婦層と、未婚非正社員男女が、賃金競争をせざるを得ない

→ シングル非正社員（若年未婚、母子世帯、中年離婚世帯など）が「食べていけない」年収にならざるを得ない

子ども罰（Child Penalty）



## VII. 高齢者支援と比べて薄い子ども支出の改善

- 介護保険 要介護5であれば約35万円相当のヘルパー利用がおおむね10%の価格で何年でも利用可能、要介護1でも16万円強（所得制限なし）
- 保育園 0歳児 40-50人規模(保育園全体 地域区分20/100)で約21万円、1, 2歳児 13万円、3歳児 7万円弱 応能負担とはいえ原則では親が半分負担 高齢者に比べて低コスト想定
- 高齢者に対しては原則67000円程度の基礎年金。子どものいる世帯で低所得世帯には配慮が必要

# 引用文献リスト

- Armstrong, Shiro, Dearden, Lorraine, Kobayashi, Masayuki, Nagase, Nobuko(2019) "Student Loans in Japan: Current Problem and Possible Solutions," *Economics of Education Review* 71 120-134.
- 永瀬伸子 (2023) 「シングルキャリアと今後の支援の可能性：シングルは幸せか？」『日本労働研究雑誌』1月号掲載予定
- 永瀬伸子 (2022) 「女性の働き方と社会保障」有斐閣『書齋の窓』にて連載、特に第4回、第5回
- 永瀬伸子(2021a) 「女性のライフコースの変化に合わせた社会保障と雇用慣行の変革」永瀬伸子・寺村絵里子共編著『少子化と女性のライフコース』人口学ライブラリー19 原書房
- 永瀬伸子(2021b) 「女性と年金：現状、課題と提案」『年金と経済』40巻3号3-14頁。
- Nagase, Nobuko (2018) "Has Abe's WOMANOMICS worked?" *Asian Economic Policy Review* 13(1)68-101.
- 永瀬伸子(2019) 「労働統計にみる少子化の要因：最近の「労働力調査」から」『統計』2019年2月号 54-57頁
- 永瀬伸子 (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差：女性、若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』No.691 19-38。
- 永瀬伸子(2018) 「正社員女性が第2子を出産する条件：時短と男性の育児参加が効果」『エコノミスト』2018年12月25日号 78-79頁。
- Nobuko Nagase (2017) "The Effect of Family Friendly Policies on Fertility and Maternal Labor Supply," Stanford University Asia Health Policy Program working paper #42 May 2017.
- Nagase, Nobuko and Mary Brinton(2017) "The Gender Division of Labor and the Second Birth," *Demographic Research* vol.36 Article11 339-370.
- 永瀬伸子(2016) 「女性の就業促進について一非正規雇用女性に対する育児休業給付」一億総活躍社会意見交換会 2016年3月29日 於内閣官房 [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/iken\\_koukankai/dai6/siryou1.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/iken_koukankai/dai6/siryou1.pdf)
- 永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」、『人口学研究』,第37巻第1号,p27-53.
- 永瀬伸子・守泉理恵 (2013) 「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか：『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析」『生活科学研究』20巻19-36頁
- 永瀬伸子 (2010) 「男女賃金格差の解消に向けて：何が中立的な制度か」労働調査協議会『労働調査』483号14-22頁。