

少子化が企業行動に与える影響

森田 陽子

(名古屋市立大学助教授)

出生率が持続的に低下する中、政府による少子化に対する取り組みも90年代以降絶え間なく続いている。しかし、2000年代に入り、少子化対策も新たな段階を迎えることとなった。最も顕著な変化は、少子化対策の対象が、女性だけでなく男性にも拡大したこと、男性も含めた子育て世帯の働き方の見直し、これを実現するための、地域や企業の責任が増加したことである。2003年に成立した次世代育成支援対策推進法は、地域や企業に対して、子育て支援のための雇用環境の整備を義務とすることを定めている。本稿では、このような動きの中で、少子化が企業行動に与える影響、さらに、少子化対策を企業に任せることが企業行動にどのような影響を与えるのかについて、考察を行った。企業にとって少子化という現象は労働供給の減少として理解され、これは賃金の上昇を企業にもたらす。この結果、企業は、労働需要や生産量、生産技術の調整を行うことによって少子化に対応することとなる。一方、少子化対策を企業に課すことは、育児休業制度などの実施を義務化させることになる。これは女性などの子育て中の労働者の労務費を上昇させ、これらの労働者に対する労働需要を抑えたと考えられる。この点について、育児休業法の施行と改正が企業の女性労働需要に与えた影響を検証したところ、90年代ではこのような影響は観察されなかった。しかしながら、今後、少子化対策が社会に浸透し、より多くの労働者が子育て支援を利用するようになると、やはり、企業行動に影響を与える可能性は否定できない。少子化対策における企業の責任を重視する際には、企業がどのような反応をするかという視点が重要である。

目次

- I はじめに
- II 少子化対策における企業の役割
- III 少子化の背景と少子化対策
- IV 少子化が企業行動に与える影響
- V 少子化対策が企業行動に与える影響
- VI まとめ

I はじめに

少子化に対する政府の取り組みは、1990年の「1.57ショック」以降、途切れることなく続いている¹⁾。90年代を通じて、取り組みの基本的な姿勢は「子育てと仕事の両立支援などの子どもを生

み育てやすい環境の整備」であった。この中で、1994年の「エンゼルプラン」、1999年の「新エンゼルプラン」などの取り組みが行われ、保育サービスの改革などの子育てと仕事の両立支援が実施されていった。

しかし、持続的な出生率の低下を背景に、少子化に対する取り組みは、より多面的な広がりを見せている。「少子化対策プラスワン」では、女性だけではなく男性についての働き方の見直しや、これを実現するために企業や地域における子育て支援の充実が盛り込まれることとなった。この結果、2003年には次世代育成支援対策推進法が成立、取り組みの主体も国だけではなく、市町村や都道府県、事業主にまで拡大することとなった。

また、児童福祉政策や労働政策以外の分野でも、例えば、税制改革の中で子どもの数に応じた税額控除を導入する案が出されるなど、幅広い分野において少子化を意識した政策展開が見られるようになっていく。

少子化対策に対する社会的ニーズが持続的に、そして以前にもまして強くなっている背景には何があるのだろうか。その1つには、合計特殊出生率の持続的な低下がある。合計特殊出生率は1980年代半ばから常に低下し、2003年と2004年には1.29に至っている。国立社会保障・人口問題研究所が2002年1月に公表した「平成14年将来推計人口」では、中位推計の出生率について、2003年以後も1.3以上の出生率が仮定されている。1.29は中位推計を下回り、低位推計で仮定されている出生率を実現するような値である。

合計特殊出生率の持続的な低下は、少子化が現在も進行中であることを毎年のように社会に再認識させるとともに、年金制度などの社会保障制度の維持に対する危機感を年々募らせる要因となっている。他方で、スウェーデンなどの北欧諸国においては、合計特殊出生率が一度低下したものの、回復したという経験がある。また、フランスやアメリカなど、先進諸国の中にも合計特殊出生率が比較的高い国もある。このような事例が、政策次第で少子化を食い止めることができるのではないかと期待感をもたらしめている。

背景のもう1つは、最近の調査によって少子化の要因が夫婦の出生力の低下にあることが明らかとなったことである。これまで少子化の原因は未婚化と晩婚化によるもので、夫婦の出生力は低下していないという一種の安心感があった。しかし、「平成14年将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所）では、少子化の主な原因が晩婚化と、結婚した夫婦の出生力の低下であることが初めて指摘された。また、最近の研究でも、90年代の出生率の低下の大きな要因は晩産化や少産化による夫婦の出生力の低下であることが明らかにされている（鈴木（2000））。

「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）によれば、夫婦の完結出生児数（結婚持続期間15～19年の初婚どうしの夫婦の平均出生児数）

は、第8回調査の1982年は2.23人、その後、5年ごとの調査において、1987年は2.19人、1992年は2.21人、1997年は2.21人、2002年は2.23人とほとんど変化していない。しかし、2002年の完結出生児数は、1983～1987年に結婚した夫婦についてのものである。その後、結婚した夫婦の完結出生児数については、今後の調査を待たなければならぬ。ただし、出生コウホート別にみた平均出生児数で、多少の推測は可能である。

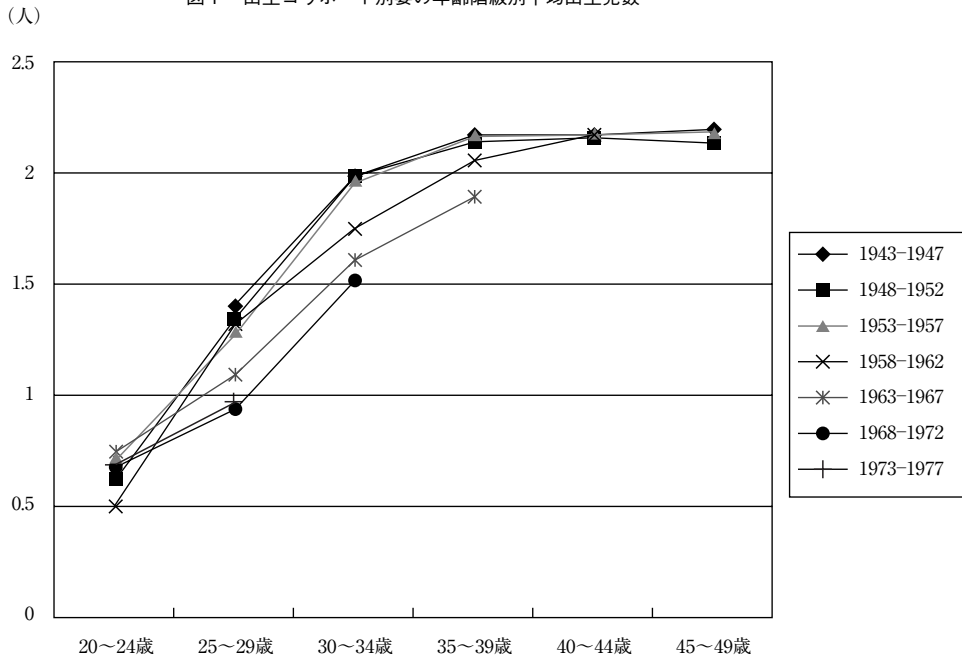
図1はコウホート別に見た、妻の年齢階級別の平均出生児数である。1958～62年生まれのコウホートについては、2002年調査時点で40～44歳であるが、この時点ですでに平均出生児数が2.17人に達している。しかし、それ以降のコウホートについては、25～39歳時点の平均出生児数が大きく減少している。このような動きは、出生率低下の背景に90年代以降に結婚した夫婦の出生力低下があること、また、今後、完結出生児数が減少する可能性があることを示唆している。

津谷（2003）によれば、スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランドでも晩産化が進んだが、にもかかわらず、これらの国で合計特殊出生率が回復した背景には、出産開始の遅れを取り戻すべく、出産のテンポをはやめる「キャッチ・アップ（追いつき）効果」が働いたことが指摘されている。日本においても、1963年以降のコウホートについてキャッチ・アップ効果が働かなければ、完結出生児数の低下につながり、かなり深刻な少子化の局面を迎えると言わざるを得ない。

このような持続的な出生率の低下と夫婦の出生力の変化が観察されたことで、少子化に対する社会の関心が年々高まり、そのピークに達しつつあるのが現在であろう。しかし、少子化が注目され、少子化対策が社会から強く求められるということは、少子化が社会にとって何らかの不利益をもたらすものであるという認識に基づいていることにほかならない。それらは、年金などの社会保障制度の維持が困難になるといった経済的な問題意識であったり、あるいは、子どもが少なくなることで地域社会の活力がなくなるといった生活環境にかかわる問題意識であったりする。

ここでは、少子化という現象が社会にどのよう

図1 出生コウホート別妻の年齢階級別平均出生児数



出所：「出産力調査」「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）より筆者作成。
各回調査とも妻が50歳未満の初婚どうしの夫婦についての集計。

な変化を与えるのか、そして、その対応策は社会にどのような影響を与えるのかということについて、企業行動という観点から考察してみたい。将来起こりうる人口減少に対して、企業がどのように反応すると考えられるのか、また、少子化対策自体は企業行動にどのような変化をもたらすものなのか、その可能性を探ることが本稿の目的である。

前述のように、少子化対策における企業責任がこのところ急速に重くなっている。少子化対策が社会に対して何らかの利益をもたらすものであったとしても、企業側からみた場合、少子化対策はまた違ったものとして映るはずである。なぜなら、企業は少子化対策のコストを支払う主体とならなければいけないからである。これは少子化対策を進めていく上で、あまり注意を払われることがない側面であるが、しかし、重要な視点である。コストを負担しなければならない企業が少子化対策にどのように対処するのかによって、ときには、少子化対策がその役割を果たすことができなくなる可能性も出てくるからである。

ここでは、まず、少子化が企業行動に与える影響を考え、その後、少子化対策と企業との関係をみていくこととする。少子化対策の影響については、企業による少子化対策の中から育児休業を取り上げ、育児休業法後の育児休業制度の導入が企業の人事管理にどのような影響を与えたのかを検証する。

少子化、あるいは少子化対策と企業行動との関係を考える前に、まず90年代以降の少子化対策の動きをまとめ、企業の役割の変化について整理しておきたい。次に、少子化対策が経済学的にどのように捉えられるものであるのかを考え、企業による少子化対策が夫婦の出生行動にどのような役割を果たすのかを考察する。

以下では、Ⅱで、1990年代以降の少子化対策の動向を整理し、少子化対策における企業の役割の変化をまとめる。Ⅲで夫婦の出生決定のメカニズムと、少子化対策が出生決定に与える役割を考察する。Ⅳで、少子化が企業に与える影響を考え、Ⅴで育児休業法を中心に少子化対策の企業行動への影響を考察する。Ⅵでまとめを述べる。

II 少子化対策における企業の役割

少子化対策は90年代前半から始まったが、ここにきて、その必要性が社会においてさらに強く認識されるようになってきている。一口に少子化対策といっても時代によって、その内容や趣はかなり異なったものになっている。以下で、90年代に入ってから少子化対策の動きを整理し、その中で企業の役割がどのように変化してきたのかをまとめることとする。

少子化対策は、1990年の1.57ショックを機に、主に旧厚生省を中心に始まった。90年代前半における取り組みは、児童手当法の改正や、エンゼルプランの策定による仕事と就業の両立支援などが中心である。育児休業法が成立したのもこの時期である。

90年代後半に入り、少子化対策が社会全体で取り組むべき課題として扱われるようになる。国立社会保障・人口問題研究所による「平成9年将来推計人口」(1997年1月)が公表され、中位推計における合計特殊出生率の予測値が、5年前の1.80から1.61に下方修正された。このことにより少子化の進行が社会において広く、そしてより深刻に受け止められることとなった。その後、1999年12月に「少子化対策推進基本方針」が決定され、政府による初めての少子化対策の基本方針が打ち出された。

具体的な施策として6つの方針が立てられたが、それらは仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備や子どもを安心して産み、育てるための環境整備などである。新エンゼルプランも「少子化対策推進基本方針」の具体的実施計画として策定されている。この時点では、企業の役割が認識されつつも、育児・介護休業法を根拠とした範囲のものであり、雇用環境の整備もまだ女性労働者を対象としたものであった。

しかし、2000年に入り、少子化対策は新たな段階に入る。背景には、2002年1月に、国立社会保障・人口問題研究所が「平成14年将来推計人口」を公表し、この中で出生率のさらなる下方修正が行われたことと、少子化の原因として夫婦

の出生力の低下が指摘されたことがある。この結果、2002年にこれまでの少子化対策を見直した、「少子化対策プラスワン」が厚生労働省から発表されることとなった。そこでは、従来の女性労働者を中心とした仕事と子育ての両立支援に加え、男性労働者も含めた働き方の見直しを図られ、また企業や地域社会における取り組みが重視されることとなった。

「少子化対策プラスワン」の後、2003年3月には「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が決定された。この中で、経営者や職場における意識改革や、子どもが生まれたときの父親の休暇取得等の男性の働き方の見直し、育児休業取得率の目標値を女性80%、男性10%にすることが具体的な施策として掲げられた。これらの取り組みを具体化するための方策として、次世代育成支援対策推進法が2003年7月に成立し、企業や地方公共団体は子育て支援のための雇用環境の整備を行い、そのための具体的な計画を策定する義務を負うこととなった。次世代育成支援対策関連三法として、児童手当法、児童福祉法、育児・介護休業法も2004年以降に改正された。

次世代育成支援対策推進法の成立は、企業や地方公共団体の少子化対策における責任と義務を明言するものである。これまで企業の自主的な取り組みに任せられていた部分が、法的根拠を得て、義務的な取り組みに変化したことになる。

企業にとって、少子化対策の根拠となっている法律は、大きくは育児休業法と次世代育成支援対策推進法である²⁾。これらの法の内容を見ながら、企業の少子化対策における役割の変化をまとめてみよう。

育児休業法が成立したのは1991年5月、施行は翌年の4月である。これにより常用雇用者が30人を超える事業所において育児休業は事業主の義務となった。その後、1995年4月に育児休業法が改正され、30人以下の事業所も適用対象となる。この時点ですべての企業は育児休業制度を導入しなければならなくなった。同じ年、育児休業中の厚生年金保険料と健康保険料の労働者負担分も免除となった。しかし、事業主負担分はそのまま残され、厚生年金については2000年4月

から、健康保険については2002年から免除となるまで、企業は休業中の労働者の社会保険料を負担する義務があった。

育児休業中の賃金負担については、事業主の支払い義務は定められておらず、あくまで労使間の協議に任されている。休業者の所得補償は、雇用保険による育児休業給付が中心である。育児休業給付は1995年から開始され、育児休業取得前の賃金の25%が、2001年1月からは40%が雇用保険から支給される。したがって、賃金支払いについては、労使間の取り決めなどが無い限り、企業側の負担とはなっていない。

育児休業法には、育児休業制度以外にも、勤務時間などへの対策について規定がされている。事業主は、1歳未満の子どもを養育する労働者で育児休業を取得しない労働者を対象に、勤務時間短縮等の措置を講ずる義務がある³⁾。小学校入学までの子どもについては努力義務である。しかし、2002年4月に施行された改正法では、これが3歳未満の子どもを養育する労働者にまで拡大されることとなった。また、小学校入学前の子どもを養育する労働者の時間外労働について、それまでは労働基準法により、女性に限り2002年3月まで時限的に年間150時間の上限が決められていたが、この改正によって男女を問わず年間150時間(月間24時間)を超える時間外労働の免除が請求できるようになった。加えて、子どもの看護休暇の創設が努力義務(目安として年間5日間)となり、小学校入学前の子どもを養育する労働者の転勤への配慮などが盛り込まれた。

2005年4月からは新たに改正法が施行され、育児休業期間がそれまでの子どもが1歳になるまでから、保育所への入所ができない場合などについて1歳6カ月まで延長となった。また、子どもの看護休暇も事業主の努力義務から義務へと改正された。さらに、期間労働者などでこれまで育児休業の対象外であった労働者についても対象枠が拡大された。

このように、育児休業法は、出産直後の支援から長期的な子育て世帯への支援へと拡大している。これらは子育て中の労働者の側からは、歓迎されるものである。しかし、企業側にとっては、育児

休業法の対象となる労働者の雇用負担が増加したということになる。脇坂(2002)などのいくつかの調査研究が指摘するように、育児休業を運営する上での問題として、企業が第一にあげることは代替要員の確保や取り扱いである。育児休業法の改正により、育児休業期間の延長や就業時間が規制されることは、企業側の負担をより増大させていることにほかならない。

次に、次世代育成支援対策推進法についてみてみよう。この法律は2005年4月に施行され、301人以上の労働者を雇用する事業主は、労働者の仕事と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備等に関し、目標および目標達成のための対策等を定めた一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届けることを義務づけた。300人以下の事業主については努力義務である。

行動計画では、以下の3つの分野から、事業主の実情に合わせて目標と対策を立てることになる。それらは、1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、3. その他の次世代育成支援、である。事業主の義務は行動計画を届けるところで終わり、行動計画の達成度は問われない。

ただし、行動計画策定の中には認定制度というものがある。これは行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合に、「認定」を受けることができ、認定を受けた事業主は、認定マークを広告、商品、求人広告などにつけることができる。これにより、企業は次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいることをアピールすることができ、企業イメージの向上、優秀な人材の確保などのメリットが期待されることになる。

認定を受けるためには行動計画の内容や期間、達成度などの要件を満たす必要がある。この中に、計画期間内(2~5年間)に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと、という要件があり、これが認定を受ける上での一番の課題となっている⁴⁾。

以上のように、2000年以降、少子化対策における企業の責任が増大していることがうかがえる。新しい法律の制定や、改正を伴っている点で、こ

れまでの努力義務とは、一線を画するものである。また、女性労働者だけではなく、男性労働者も含めた働き方の見直しを求められていることも、これまでと異なった動きである。次に、このような少子化対策の導入がなぜ求められるのか、すなわち、夫婦の出生力に効果があると考えられる理由はどこにあるのか、少子化対策と出生行動との関係を整理しておくことにする。

Ⅲ 少子化の背景と少子化対策

少子化および、少子化対策と企業行動との関係を考える前に、少子化がなぜ起こり、少子化対策はどのような意味をもつものであるのかを考えてみよう。

夫婦が何人の子どものを持つかという決定はどのようになされるのだろうか。最初に子ども数の決定について論じたのはマルサスである。彼は、1798年に発表された有名な『人口論』の中で、所得の増加が夫婦の持つ子どもの数に対してプラスの作用をもたらすことを明らかにした。

マルサスの説によれば、所得の上昇は子ども数の増加を促すはずである。しかし、世界で観察されるのは、先進国における低い出生率と途上国における高い出生率である。ここで新たに子ども数の決定に大きな要因として上ってくるのが、子どもの価格、すなわち子どもの養育にかかるコストである。一般的な財・サービスの需要量は、標準的なミクロ経済学の消費者理論を用いれば、所得と価格によって決定される。この理論を初めて出生行動の説明に当てはめたのが、ベッカーを中心としたシカゴ学派である。ベッカーは所得の上昇がなぜ出生率を低下させるのかについて、子どものコスト（価格）を導入することで説明することを試みた。

ベッカーの考え方を基に、標準的な消費者理論を用いて、夫婦の子ども数の決定メカニズムを考えてみよう。夫婦は、子どもの数と市場で購入する財・サービスから効用を得ているものとし、子どもが多いほど、また、多くの財・サービスを消費するほど、夫婦の効用は高まるものとする。

夫婦は彼らの効用をできるだけ高めるために、

子どもを何人持つか、財・サービスをどれだけ購入するかという意味決定を行う。しかし、子どもを持つことや財・サービスを購入することには費用がかかり、これらの費用を彼らが利用できる所得の範囲内で賄わなければならない。つまり、予算の制約の下で、効用を最大にするように子ども数と財・サービスの購入量を決定する。

これは以下のように表すことができる。

効用関数： $U = u(N, X)$

予算制約： $I = p_N N + p_X X$

N ：子どもの数、 X ：財・サービスの量、 I ：所得、 p_N ：子どものコスト p_X ：財・サービスの価格

夫婦は所得制約の下で、 U を最大化する N と X を選択する。これを図示したものが図2である。曲線 U は無差別曲線と呼ばれる効用水準 U を達成する N と X の組み合わせを表したものである。予算制約は、直線 $I/p_X I/p_N$ で表されている線である。予算制約線の傾きは、子どものコストと財・サービスの価格の比である。無差別曲線 U が予算制約線と接する点が、夫婦が持っている所得の下で効用が最も大きくなる点である。予算制約線よりも原点に近い点では、子ども数や財・サービスの購入を増加させる余地が残されており、夫婦はさらに効用を増加させることができるので最適選択ではない。また、予算制約線を右方に超える点では、所得以上の支出が必要となるので実現可能な点ではない。

したがって、夫婦の最適選択は E 点となり、このとき夫婦が持とうとする子どもの数は2人である。今、所得が上昇し、 I から I' に変化したとする。このとき予算制約線は平行に右方シフトし、新しい均衡は E' となる。 E' の下での夫婦の最適子ども数は3人となる。所得の増加によって子ども数が1人増加したことになる。これが所得効果といわれるもので、マルサスが示した所得の増加と子ども数の増加との間の正の相関を表している。児童手当を通じた所得に対する補助もこうした所得の子ども数に対する正の効果を期待したものと考えることができる。

ここで子どものコストの上昇が夫婦の子ども数

図 2

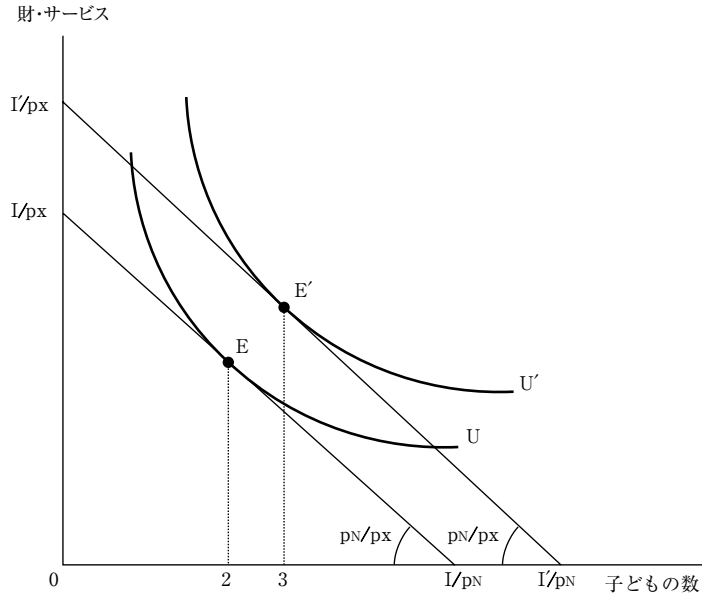
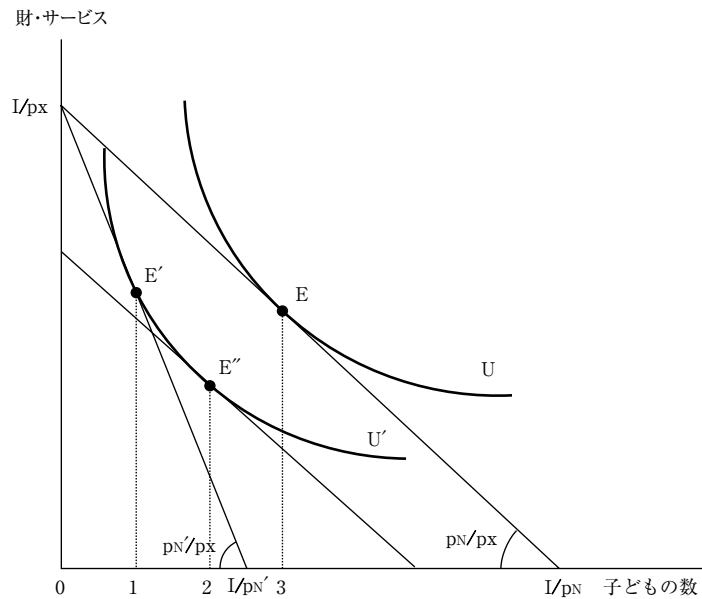


図 3



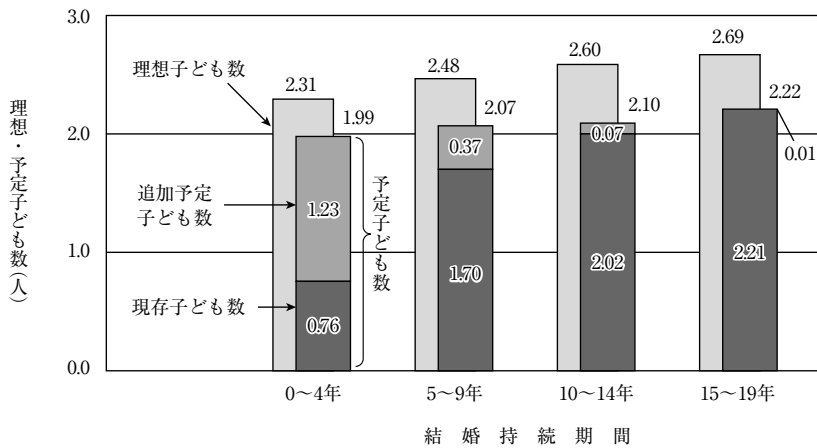
の選択にどのような影響を与えるのかをみてみよう。図 3 は子どものコストが p_N から p_N' に上昇したときの子ども数の変化を示している。子どものコストが上昇することによって、予算制約線は I/p_x を中心に原点に向かってシフトする。新しい均衡は E' であるが、 E から E'' への変化は所得効果、 E'' から E' への変化は子どものコストが相対的に上昇したことによる需要のシフトを表し、

代替効果といわれるものである。

これらの標準的な消費者理論から言えることは、第 1 に、先進国でみられる少子化の背景には子どものコストが上昇していることがあるということである。確かに所得の増加は出生力を上昇させるが、それ以上に子どものコストの上昇による出生力低下の効果の方が大きくなっているのである。

子どものコストには、食事、衣服、医療などの

図4 結婚持続期間別にみた、平均理想子ども数と平均予定子ども数（第12回調査）



出所：『第12回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査：夫婦調査の結果概要』（国立社会保障・人口問題研究所 <http://www.ipss.go.jp>）から引用。

生きることに直接かかわる費用から、玩具や教育費といった子どもの育成にかかわる費用がある。子どもに対して教育などの費用をより多く支出する親ほど、子どものコストが上昇し、子ども数が減少するという結果を生む。

子どもの教育費が上昇する背景には、死亡率の低下の影響も大きい。死亡率が高ければ、子どもに投資してもその収益を手にする確率が低くなるため、子どもの教育に費用をかけるインセンティブがない。死亡率が低下することで親は安心して子どもの教育により多くの支出を行うことができるのである。

また、子どものコストには、出産育児のための就業中断による機会費用がある。男女雇用機会均等法により女性の雇用機会が拡大したことや、女性の高学歴化などによる女性の賃金の上昇は子育てのために仕事を辞めることの機会費用を拡大させる。内閣府（2003）の推計によれば、大卒女子が出産時に退職し、その後正社員として再就職した場合の機会費用は約8500万円、パートとして再就職した場合の機会費用は約2億4000万円である⁵⁾。これらは非常に大きなコストである。

その他のコストとしては、例えば、治安が悪化しているような社会では、子どもの安全のために支払わなければならないコストが上昇するだろう。

あるいは、年金制度や介護保険制度が充実するにしたがって、老後に備えて子どもを持つ利益が低くなり、相対的にコストが上昇することも考えられる。

第2に言えることは、子どものコスト上昇によって、夫婦の持つ子ども数が減少しているとしても、夫婦は最適な選択を行っているということである。夫婦は彼らが利用できる所得と子どものコストを所与として、彼らの効用が最大になるように、子ども数を決定している。つまり、子どもの数が少ないとしても、彼らの効用は最も高まっているということである。

「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）では、夫婦の理想子ども数と予定子ども数の調査を行っている。図4は第12回調査（2002年6月実施）における結婚持続期間別にみた、平均理想子ども数と平均予定子ども数である。図4からすべての結婚持続期間において、理想子ども数が予定子ども数を上回っており、夫婦が理想子ども数を持っていないことがわかる。報告書では前回調査（1997年6月実施）と比べると、平均予定子ども数が結婚後15年未満の比較的若い夫婦を中心に減少し、これらのグループで予定子ども数と理想子ども数との差がわずかであるが広がっていることも指摘されている。

消費者選択の理論を当てはめると、夫婦が選択した最適子ども数は予定子ども数に該当し、理想子ども数は、仮にもう少し所得が多ければ、あるいは子どものコストが低ければ、持ちたい子ども数ということになるだろう。図4では、結婚持続期間が15～19年の夫婦の予定子ども数と現存子ども数が、ほぼ一致していることが示されている。しばしば、少子化の背景として、夫婦が理想の子ども数を持っていないことをあげ、少子化対策の必要性を論ずることがあるが、これはどのように解釈することができるのだろうか⁶⁾。

消費者選択の理論に基づけば、子どもは他の消費財と同じ位置づけである。すなわち、理想子ども数は3人であるが、家計の状況や生活環境を考えると予定子ども数は2人であるという発言は、理想の自家用車の台数は3台であるが、所得や自動車の価格を考慮すると2台しか所有できないという発言と同じような意味合いである。言い換えると、少子化対策は自家用車を理想台数所有できない世帯に対して、所有できるように支援することと変わりはない⁷⁾。

しかし、夫婦の子ども数については、政策介入が強く求められているという現実がある。その理由は、夫婦の選択の問題を解決するというよりは、子ども数が減少すること、ひいては人口規模や年齢構成が変化することが社会全体に大きな影響を与えると考えられていることによると推測される。子どもの数が減少することで生じる年金制度の崩壊、経済成長の鈍化や労働力不足といったマクロ的な影響に対する懸念が、少子化対策のニーズを高めているのだろう。

夫婦の選択の問題に限定して、少子化対策を導入する理由があるとすれば、構造的な理由で予定子ども数を持つことができない場合である。例えば、女子よりも男子が好まれるために、女子であった場合の中絶率が高く、実際の子どもの数が少なくなるといった場合には、そのような社会通念を解消することが必要となる。あるいは、不妊症治療に対する補助なども該当する。

企業による子育て支援の役割を考えてみよう。夫婦の出生力を高めるためには、子どものコストを軽減することが重要である。その方法としては、

子どもに関する財の価格を抑えること、女性の機会費用を抑えるために、出産や育児の際にも就業を中断しなくてもよいよう、子育てと仕事の両立のための支援を行うことがあげられる。育児休業法や次世代育成対策推進法により、雇用環境の整備が企業に期待されているのも、出産・育児期の女性の就業継続を可能にすることで、女性の機会費用を軽減し、子育てのコストを抑えるという目的がある。また、女性が就業を続けることは夫婦の所得水準を上昇させることにもなるため、所得効果により子どもの数が増加することも期待される。ただし、所得の上昇は子どもに対する支出を増加させることもあるため、子ども数に負の影響を与える可能性もある。

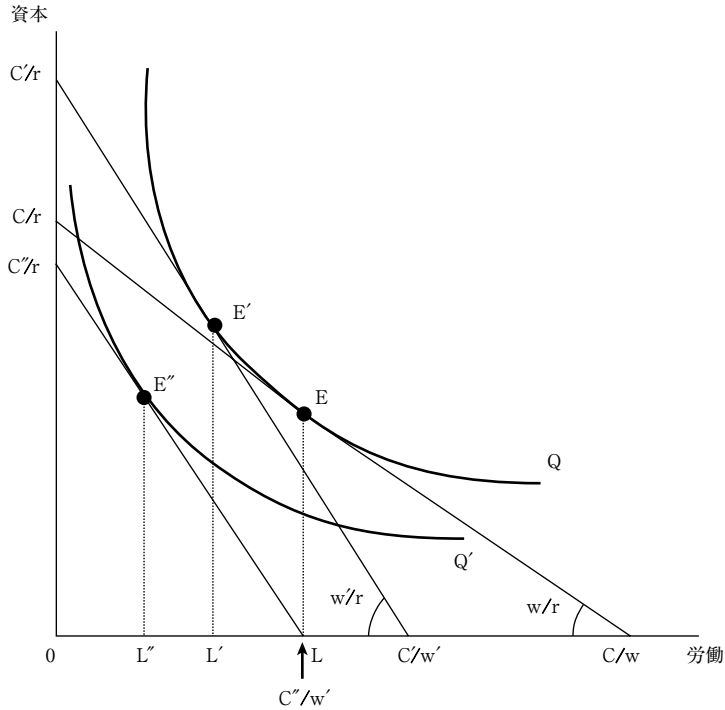
IV 少子化が企業行動に与える影響

少子化によって企業活動はどのような影響を受けるのだろうか。少子化による影響として、第一に挙げられるのは、労働力不足である。平成17年平均の労働力人口は、「労働力調査」(総務省)によれば6650万人である。厚生労働省職業安定局が2002年に行った推計によれば、2025年の労働力人口は6300万人に減少すると推計されている。

これに対し、高齢者や女性の労働力率を上げることで、労働力人口の減少に歯止めをかけることができるという意見もある。また、外国人労働者を受け入れることで対応できるという意見もある。これらの方法が労働力人口の減少に効果があるのかどうかという問題は別として、仮に労働力人口が減少した場合、企業はどのような影響を受けるのかを考えてみよう。

労働力人口が減少するということは、労働供給が減少することなので、需要と供給の関係を考えると、賃金は上昇すると予想される。賃金の上昇は企業の労働需要にどのような影響を与えるだろうか。企業が資本と労働とを生産要素にして生産を行っているとする。つまり、以下のような生産関数を基に生産を行っていると考えよう。

図5



$$Q=f(L, K)$$

L：労働の投入量，K：資本の投入量

今、企業の生産量が Q で、現在の賃金が w 、資本コストが r であるとしよう。企業の目的は利潤を最大にすることである。利潤は売り上げから生産費用を引いたものである。完全に競争的な企業を考えると、生産物の価格は市場で決定されており、生産量も決まっているので、企業は生産の費用を最小にすることを考えることになる。つまり、生産費用、 $C=wL+rK$ を最小にすることを考える。

生産費用を最小にする労働と資本の組み合わせを表したものが、図5である。線分 $C/rC/w$ が等費用曲線といわれるものである。Qで示される曲線は、 Q という水準を達成するLとKの組み合わせを表したもので、等量曲線とよばれる。Ⅲにおける消費者理論と同様の考え方をを用いると、 Q という水準を生産する場合の費用を最小にする点はEとなる。このときの労働の投入量はLである。

今、少子化によって労働供給が減り、賃金が上

昇し、 w' に変化したとする。これは等費用曲線を $C'/rC'/w'$ にシフトさせる。つまり、賃金が上昇した分、同じ Q という生産量を維持するためにはより多くの費用がかかることを意味している。このとき、費用を最小にする点は E' に移り、新しい労働投入量は L' に減少する。代わりに資本の投入量が増加するが、これを代替効果と呼ぶ。

しかし、賃金の上昇は、生産の費用を上昇させることから、生産物の価格も変化すると予想される。これにより、企業の利潤を最大にするような生産量も変化すると考えられる。企業にとって最適な生産水準が Q' に低下したとすると、新しい等費用曲線は、 $C''/rC''/w'$ にシフトし、生産費用も低下する。このとき、最適な労働投入量は L'' に減少する。 L' から L'' への変化を規模効果という。

図5から言えることは、賃金の上昇は、代替効果を通じて労働と資本の代替を促すこと、また、生産水準の低下による規模効果によって労働需要が減少するということである。すなわち、少子化による労働力人口の減少は、賃金の上昇を伴い、これに対して企業は生産技術や生産量の調整を行

い、労働投入量を減少させると予想される。短期的には資本への代替がスムーズに行われないなどの理由により、労働力不足が生じるかもしれない。しかし、長期的には、企業は少ない労働力人口に対応するように行動するので、少子化による労働力不足は解消することになる。

賃金が上昇することにより、労働集約的な産業の競争力はやはり低下するだろう。この結果、国内の産業構造が変化したり、労働集約型産業の海外移転が進む可能性がある。また、賃金の上昇に対して、企業は、基幹労働者を正規労働者として雇用し、補助的な労働については高齢者や女性によるパート就業、あるいは請負などによって、労務コストの平均的な上昇を避けようとすることも考えられる。これにより非正社員化がいつそう進むことも考えられる。

図5を用いると、現在採られている少子化対策の労働需要への影響を考えることができる。今度は、生産要素が女性労働と男性労働の2種類であるとする。女性労働者の就業継続を支援するような政策は、女性の労務費を上昇させる。例えば、育児休業者がいる職場では、代替要員の確保や、職場における業務の見直しが必要となる。また、賃金水準が勤続年数に比例する場合、継続就業によって女性の賃金水準が上昇する。女性労働者の賃金が上昇すると、企業は生産要素の投入量や生産量を調整し、この結果、女性労働者に対する労働需要を減少させることとなる。

少子化対策には、企業にとってマイナスの効果だけでなく、プラスの効果もある。女性労働者の継続就業を可能にすることで、女性労働者の職場での経験や教育投資が増加し、生産性が高まることも考えられる。あるいは、女性労働者を大規模に必要とするような産業では、就業継続者が増加することで、労働者の採用にかかる費用や、新たに教育を行う費用を軽減することができる。しかし、少子化対策の費用が相対的に大きいと、企業は女性労働者の雇用を抑制したり、生産性の高い女性労働者だけを正社員として雇用し、そうでない場合は、非正社員として雇用するようになる可能性がある。

少子化対策の結果、女性の雇用機会そのものが

失われたり、非正社員化によって女性の賃金が低下するならば、子育ての機会費用が低下することになる。すなわち、子どもを持つコストが小さくなり、この結果、夫婦の出生力は上昇するかもしれない。このような経路により、少子化対策の目的が達成されることもある。

しかし、少子化対策の本来の意図は、仕事と育児の両立を支援し、子育てのコストを軽減するというところにある。また、育児休業制度などは少子化対策という目的もあるが、男女共同参画に根ざした女性の就業支援という目的もある。この意味において、少子化対策の責任を企業に負わせることは、本来の趣旨とは反した結果を生じることになり、注意が必要である。

V 少子化対策が企業行動に与える影響

前述のように、企業による少子化対策の一番の問題は、その対象となっている労働者の労務費を上昇させることである。少子化対策の対象となっているのは、従来は出産可能性の高い女性労働者であった。最近の動きでは男性の育児休業取得率の改善が目標にあげられるなど、性別を問わず子育てをしている労働者の生活を見直す動きがでてくる。このような傾向が本格化すれば、子どもを持つ男性労働者もコスト増の対象となる。この結果、企業は育児をしている女性労働者だけでなく、男性労働者、あるいは配偶者が働いている男性労働者についての労働需要を減少させることとなる。

同じ理由で、独身の労働者や、妻が専業主婦の男性労働者、子どもを持たない労働者、育児が終わった労働者に対する労働需要が高まる可能性がある。子どもを育てている労働者は労務費の高い労働者ということになり、子どもを持たないこと、あるいは、子どもの数が少ないということが、労働市場においてより有利な条件として働くようになる。この結果、少子化がさらに進むことになり、少子化対策が本来の目的と逆の働きをすることになる。

このような話は極端な可能性であるとしても、少子化対策が企業の労働需要に何らかの影響を与えている可能性は否めない。この点を育児休業法

に注目して確認してみよう⁸⁾。育児休業法は1992年に施行されたが、この時点では適用範囲が常用雇用者30人を超える事業所に限定されていた。その後、1995年に改正され、30人以下の事業所も適用となる。この95年の改正によって規制が強まったことが、女性に対する労働需要を減少させる働きをしなかったのかどうかを検証する。

育児休業法と労働需要との関係を検証するため、1992年から1999年までの産業別年次データを用い、以下のモデルを推定する。

$$\Delta E_{jt} = \alpha_1 + \alpha_2 T_t + \alpha_3 L_{jt} + \alpha_4 T_t L_{jt} + \alpha_5 I_j + \alpha_6 \Delta Z_{jt} + \varepsilon_{jt}$$

ΔE_{jt} は女性の労働需要から男性の労働需要をひいたもので、 j は産業、 t は年次を表す。 T_t は年次ダミー、 I_j は産業ダミー、 L_{jt} は育児休業制度の規定率である。 ΔZ_{jt} は性別固有の労働需要に影響を与えると考えられる変数について、女性労働者についての変数から男性労働者についての変数を引いたものである。育児休業制度の規定率とは、育児休業制度が就業規則、労働協約などで規定されている事業所の割合で、育児休業制度の職場での普及度合いを表す。規定率は「女性(女子)雇用管理基本調査」(厚生労働省)による調査である。年次ダミーは、95年以降を1としている。誤差項は標準正規分布に従うものとする。

推定の目的は95年改正の影響を見ることである。育児休業規定率と年次ダミーとのクロス項の係数が正であれば、育児休業が普及していたところで95年改正が女性に対する労働需要に対してプラスの影響を与えたといえる。逆に、係数が負であれば、95年改正が女性の労働需要に対してマイナスに作用したといえることができる。

労働需要には男女各々の一般常用労働者数の対前年度成長率、20～24歳の一般労働者の入職率、25～29歳の一般労働者の入職率、30～34歳の一般労働者の入職率を用いる。いずれも「雇用動向調査」(厚生労働省)による。入職率は前年度の女性(または男性)一般常用労働者数に対する20～24歳(または25～29歳、30～34歳)の女性(または男性)一般労働者入職者数である。

推計の対象となる産業は1. 建設業、2. 製造

業、3. 電気・ガス・熱供給量・水道業、4. 運輸・通信業、5. 卸売・小売業、飲食店、6. 金融・保険業、7. 不動産業、8. サービス業の8産業とする。日本標準産業分類に基づく9大産業分類に基づけば鉱業も入れるべきであるが、鉱業については女性の労働需要が少なく例外的な動きを見せるため分析対象外とした。建設業については「雇用動向調査」における調査が92年からであるため、91年のデータは欠損値となる。

Z_{jt} には産業別の男女間賃金格差を用いる。賃金については「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)による産業別高卒の初任給額を用いる⁹⁾。また、マクロ的な影響をコントロールするため、国内総生産成長率を説明変数に加える。国内総生産については「国民経済計算年報」(内閣府)を使用した。説明変数には、労働需要への影響の時間的ラグや内生性などを考慮し、すべて前年の数値を用いる。

推定には最小二乗法を用いる。ただし、女性の労働需要が大きい産業では、育児休業を普及させるはずである。この点を考慮し、操作変数法を用いた推定も行った。操作変数には就業規則で「年間休日総数」を規定している事業所の割合を用いる。年間休日総数の規定率には「賃金労働時間制度等総合調査(現:就労条件総合調査)」(厚生労働省)を用いた。なお、誤差項に不均一分散を仮定し、いずれもWhite(1980)の方法を用いる。

推定結果は表1である。育児休業規定率と年次ダミーとのクロス項に注目してみると、20～24歳の入職率について、有意性は低いものの正で有意な結果となっている。これは最小二乗法による推定でも、操作変数法を用いた推定でも同様の結果である。つまり、この年代の女性の新規労働需要について、法改正はプラスの効果を持っており、少なくとも需要を抑制する効果は持っていなかったといえる。他の年代についても同様である。正の影響も負の影響も観察されておらず、労働需要に対して少なくとも負の影響を与えることはなかったといえる。しかし、育児休業が普及している産業では30～34歳の女性の入職率が低くなっているという結果から、このような産業では女性労働者の定着率が高く、このため30代の中途採用の

表1 推定結果

推定方法	最小二乗法				操作変数法			
	1	2	3	4	1	2	3	4
被説明変数	一般常用労働 成長率 男女格差	20～24歳の 入職率 男女格差	25～29歳の 入職率 男女格差	30～34歳の 入職率 男女格差	一般常用労働 成長率 男女格差	20～24歳の 入職率 男女格差	25～29歳の 入職率 男女格差	30～34歳の 入職率 男女格差
定数項	-147.617 (143.254)	14.596 (21.684)	-13.762 (13.262)	-1.229 (6.258)	-35.261 (154.584)	21.778 (17.908)	-13.489 (17.329)	4.665 (8.870)
育児休業規定率	-0.038 (0.174)	-0.038 (0.041)	-0.005 (0.022)	-0.023*** (0.011)	-0.562 (0.559)	-0.041 (0.089)	-0.052 (0.057)	-0.052** (0.029)
育児休業規定率*年次ダミー('95～99)	0.146 (0.186)	0.046* (0.029)	-0.010 (0.015)	0.009 (0.011)	0.899 (0.722)	0.114* (0.070)	-0.039 (0.073)	0.048 (0.040)
年次ダミー('95～99)	-8.687 (11.931)	-2.153 (1.581)	0.130 (0.832)	-0.093 (0.755)	-46.632 (38.625)	-6.733** (3.669)	3.351 (4.540)	-1.958 (2.209)
産業ダミー(建設業)	6.625 (8.549)	-2.372** (1.216)	0.635 (0.592)	0.094 (0.502)	0.873 (10.026)	-2.269** (1.231)	-0.103 (0.870)	-0.235 (0.531)
産業ダミー(製造業)	-1.696 (3.575)	-3.101*** (0.486)	-0.239 (0.281)	-0.076 (0.186)	-3.053 (4.804)	-3.078*** (0.492)	-0.413 (0.371)	-0.154 (0.246)
産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業)	-4.356 (11.363)	-0.219 (1.688)	1.227* (0.769)	1.269*** (0.530)	1.053 (17.478)	-1.316 (2.551)	3.458** (1.956)	1.637*** (0.790)
産業ダミー(卸売・小売業、飲食店)	-3.562 (4.925)	-1.854*** (0.710)	0.039 (0.378)	-0.150 (0.199)	-3.309 (5.084)	-1.722*** (0.684)	-0.138 (0.424)	-0.143 (0.227)
産業ダミー(金融・保険業)	-1.371 (7.511)	-1.334 (1.169)	2.128** (1.116)	2.246*** (0.468)	-5.886 (14.605)	-2.911 (2.077)	4.098* (2.645)	2.084*** (0.859)
産業ダミー(不動産業)	2.785 (9.364)	3.869* (2.426)	1.695 (1.786)	0.665 (0.568)	-0.066 (9.309)	3.175 (2.430)	2.476 (2.025)	0.545 (0.506)
産業ダミー(サービス業)	4.548 (4.206)	-1.066* (0.720)	0.718* (0.450)	0.279 (0.211)	5.390 (5.736)	-1.388 (1.004)	1.297** (0.788)	0.345 (0.325)
男女間賃金格差	156.773 (147.374)	-9.439 (22.447)	15.107 (14.459)	2.123 (6.471)	63.852 (148.605)	-16.338 (18.447)	16.357 (17.991)	-2.696 (8.458)
産業別国内総生産成長率	-0.555 (0.390)	0.108 (0.084)	-0.007 (0.035)	-0.003 (0.025)	-1.407* (0.928)	0.068 (0.141)	-0.032 (0.081)	-0.048 (0.044)
修正済み決定係数	-0.066	0.346	0.026	0.413	-0.157	0.308	-0.071	0.304
標本数	64	64	64	64	64	64	64	64

注：***：P-value≤0.05，**：P-value≤0.1，*：P-value≤0.15

()内は標準誤差

出所：森田(2003)より引用。

需要が抑制されている可能性がある。

検証結果からは、少子化対策の労働需要への影響は90年代に限ると観察されていないといえる。しかし、90年代は育児休業の取得者数は少なく、職場に育児休業制度があっても利用できないということも多かった。1995年度の女性の育児休業取得者数は5万9603人、1999年度は7万5766人、2002年度は9万8164人と年々増加しており、2002年度は95年度の1.6倍となっている¹⁰⁾。育児休業の取得者が今後更に増加し、女性労働者のほとんどが出産や育児にも離職をせずに、就業を継続するような状況になれば、労働市場において何らかの調整が行われることは想像に難くない。

少子化対策の浸透度合いによっては、企業が何らかの雇用調整を行うようになる可能性は否定できず、やはり企業の反応に注意を払うことの重要性は残される。

VI まとめ

ここでは、少子化という現象を企業行動への影響という観点から見てきた。少子化はたしかに企業行動に変化を与えるであろう。しかし、企業行動の変化というのは、必ずしもマイナスの影響を受けるという意味ではない。あくまで人口減少という社会環境の変化に対する調整という意味であ

る。経済学には経済のシステムの中で決定される内生変数と、システムの外で決定される外生変数という概念があるが、少なくとも企業にとっては人口は外生変数である。すなわち、企業は社会に存在する人口規模を与件として、採用する生産技術や労働と資本の投入量を決定するのである。

少子化の影響は企業行動だけではなく、社会や経済にさまざまな影響を及ぼすだろう。年金制度や医療保険制度といった社会保障制度の維持、産業構造、経済成長への影響などである¹⁾。しかし、少子化が経済成長といったマクロ的な側面に対して、どのような影響を与えるかという予測は非常に難しいものである。

加藤 (2005) では、2002 年の中位人口推計 (国立社会保障・人口問題研究所による) で仮定された合計特殊出生率の下では、2025~50 年度の年平均経済成長率は 0.54% となり、出生率が 2025 年度までに 0.1 ポイント上昇すると、2025~50 年度の年平均経済成長率をおよそ 0.05% 上昇させるとし、出生率の低下が経済成長率の低下をもたらすことをシミュレーションしている。しかし、2050 年度の一人当たりの実質国内総生産で見ると、合計特殊出生率が 2025 年度に 1.8 のときは 830 万円、0.9 のときは 930 万円となり、総人口の減少により一人当たりの水準が高くなることも示されている。少子化の影響を何でもって測るのかという問題や、また、企業がどのように少子化に対応し、その結果、労働市場や財市場がどのように変化し、マクロ経済に影響を与えるのかということは、やはり予測の域を出るものではない。

夫婦の出生力の決定という観点からみても、少子化対策の必然性は明確ではない。他方で、少子化対策が浸透し、企業の責任が重くなると、企業の人事管理に影響を与える可能性があることは、これまで見てきたとおりである。女性や子育て中の労働者に対する労働需要が減少したり、極端な場合には、出生率の抑制につながる恐れもある。したがって、企業に過度の負担を強いるような少子化対策を推し進めることには、注意が必要である。

少子化対策の中には、男女共同参画の中で重要な役割を果たしているものもある。仕事と育児の

両立支援は、女性の社会的活躍の場を守る目的もある。女性は出産育児に必ず一定の時間を費やさなければならないので、その分、男性労働者よりも労務費が高くなってしまふ。したがって、性別以外の他の条件が同じである場合、女性労働者の生産性がコストの増分だけ高くなければ、企業が男性労働者と同じように雇用することはないだろう。

このような問題に対して、政策を講ずるべきかどうかというのは議論の分かれるところである。女性労働者に限らず、労働者はさまざまな条件の下にある。例えば、疾病などが原因で雇用条件が悪くなってしまふことはしばしば発生している。このような労働者に対して社会的に対策を講ずるべきかという問題に答えるのは難しい。仮に、男女共同参画は推進すべき課題である、という立場を取るならば、少子化対策の結果、企業が人事管理をどのように調整する可能性があるか、特に留意する必要があるだろう。

国立社会保障・人口問題研究所が 2002 年に公表した、「平成 14 年将来推計人口」によれば、高位推計であっても、人口減少は避けられない状況にある。現在の少子化対策は少子化に歯止めをかけるための対策が中心であるが、人口減少社会に企業や社会がスムーズに対応できるための対策や、少子化に対応した社会保障制度の見直しをはかることも、今後は重要な課題だろう。

* 本論文の作成にあたり、松原聖氏 (名古屋市立大学) から貴重なコメントを頂いた。ここに記して感謝申し上げたい。

- 1) 少子化とは、合計特殊出生率が人口置き換え水準 (日本では 2.08 前後) を相当期間下回っている状況をいう。「1.57 ショック」とは、1989 年の合計特殊出生率が、丙午であった 1966 年の 1.58 よりも下回り、少子化の進行を社会に印象づけた出来事のことをいう。
- 2) 育児休業法は、現在は育児・介護休業法 (正式には「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」) となっているが、本稿では育児にかかわる規定に関心があることと紙面の制約から、育児休業法という呼称を用いる。
- 3) 勤務時間短縮等の措置には、(1)勤務時間の短縮、(2)フレックスタイム制の導入、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)所定外労働の制限、(5)託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、の 5 つがあり、いずれか 1 つを講じなければならない。
- 4) 本庄 (2005) を参照のこと。
- 5) 内閣府 (2003) では「賃金構造基本統計調査 (平成 13 年)」

を基に推計を行っている。大卒女子が22歳時に就職し、60歳まで就業を継続した場合の総所得額は2億8560万円である。この女子が28歳で結婚・出産と同時に退職し、子どもが満6歳となる34歳で再就職した場合、総所得は2億83万円となり約8500万円の所得を失うことになる。ただし、再就職がパート就業の場合、総所得は4767万円となり、約2億4000万円の逸失所得が生まれる。

- 6) 例えば、1997年10月にまとめられた人口問題審議会の報告書では、少子化の要因を未婚率の上昇と夫婦の平均出生児数と平均理想子ども数との開きであるとし、その背景として、結婚観の変化や子育てコストの増大等をあげている。
- 7) 子どもを一般的な消費者理論の中で扱う問題については、加藤(2001)の第2章を参照のこと。
- 8) 森田(2003)からの引用である。分析の詳細は本論文を参照のこと。
- 9) 初任給額は所定内給与額から通勤手当を除いたものである。
- 10) いずれも「雇用保険事業年報」(厚生労働省)の、育児休業給付基本給付金の初回受給者数である。
- 11) 少子化、高齢化がマクロ経済に及ぼす影響については、加藤(2001)において総合的な議論がなされている。

参考文献

- 加藤久和(2001)『人口経済学入門』日本評論社。
加藤久和(2005)「少子化がマクロ経済や財政・社会保障などに及ぼす影響」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著

『少子化と日本の経済社会』日本評論社。

鈴木透(2000)「近年の結婚力と出生力の低下について」『季刊家計経済研究』47, pp.13-19.

津谷典子(2003)「北欧諸国の出生率変化と家族政策」『人口問題研究』59-1, pp.49-80.

内閣府(2003)『平成15年版経済財政白書』内閣府編, 独立行政法人国立印刷局。

本庄美佳(2005)「企業の子育て支援への取り組みと今後の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会。

森田陽子(2003)「育児休業法と女性労働」橋木俊詔・金子能宏編著『企業福祉の制度改革——多様な働き方に向けて』東洋経済新報社。

脇坂明(2002)「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』第503号, pp.4-14.

White, H. (1980) "A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity" *Econometrica*, 48, pp.817-838.

もりた・ようこ 名古屋市立大学大学院経済研究科助教授。
最近の主な著作に、「育児休業法と女性労働」橋木俊詔・金子能宏編著『企業福祉の制度改革——多様な働き方に向けて』(東洋経済新報社, 2003年)。労働経済学・社会保障論専攻。