

本論文では、近年日本で進んでいる少子化の背景と、少子化対策が経済に与える影響、特に、女性の労働市場に与える影響を考察することを目的としている。

日本では1975年以降合計特殊出生率が持続的に低下している。また、1990年の「1.57ショック」以降、少子化が広く社会に認識されるようになり、少子化に対する政策要請が強く望まれるようになった。本論文では、このような背景から、少子化をテーマに取り上げ、それに関わる問題を考察する。

本論文の構成は以下のとおりである。まず、第1章で、少子化と少子化対策の背景を経済学の枠組みの中で捉える作業をおこなう。次に、第2章で、家計の出生行動の要因分析をおこなう。そして、第3章と第4章では、少子化対策としての子育てと就業の両立支援策に焦点を当て、両立支援策のあり方を考察する。最初に第3章では、両立支援策の中で、90年代後半以降、様々な改革がおこなわれた認可保育所による保育サービスを取り上げる。保育サービスが女性の就業選択に与える影響を分析し、どのように保育サービスを提供することが女性の就業継続を促し、その結果、子育てのコストを軽減することになるのかを考察する。第4章では、両立支援策が企業行動に与える影響を分析する。ここでは育児休業法を取り上げ、育児休業法によって育児休業を企業に課すことが、女性労働者に対する需要にどのような影響を与えるのかについて検証をおこなう。最後に、本論文の分析結果のまとめと少子化対策の今後について考察をおこなう。

第1章では、まず、日本の少子化の現状と少子化対策の移り変わりを概観し、次に、少子化の背景や少子化対策が労働市場に与える影響について、これらが経済学の枠組みの中でどのように説明されるのかについて検討をおこなっている。ここでは、少子化を説明するモデルとして、Okun(1958)とBecker(1960)を紹介する。日本をはじめとする先進国で観察される少子化の背景に、子育てのコストが上昇していること、また、親の選択の中に子どもの数だけでなく子どもの質が含まれるようになったことが示される。

また、少子化が労働市場に与える影響については、標準的な企業の費用最小化行動を考えることで説明される。少子化は将来的には賃金の上昇を促すため、費用最小化を行う企業は労働から資本への代替を行い、この結果、労働需要の減少という形で少子化は労働市場の中に取り込まれる。少子化対策の影響については、例えば、育児休業の義務化などによって女性労働者の労務コストが上昇するような場合、女性労働者に対する需要の減少を引き起こすことも予想される。このため、少子化対策を考える際には、その本来の目的がもたらす影響と共に、副次的な影響にも注意を払う必要があることが示唆される。

第2章では、家計の出生行動の決定要因、具体的には、子育てにかかる費用（養育費）が家計が選択する子ども数に影響を与えるのかどうかについて実証分析をおこなう。

家計の出生行動の決定要因の分析では以下の出生関数の推定をおこなう。

$$N_i^* = \alpha_0 + \alpha_1 P_i + \alpha_2 I_i + \alpha_3 X_i + \varepsilon_i$$

添え字 i は世帯を表す。 N_i^* は子どもの数、 P_i は子ども 1 人当たりの価格、あるいは、子ども 1 人を育てることにかかる費用である。 I_i は所得、 X_i はその他の外生変数ベクトルである。ただし、 N_i^* は、1 から 6 までのカテゴリー変数であり、このため、(1) 式を ordered probit で推定する。

推定に用いるデータは「女性の就労と子育てに関する調査」の 2002 年調査である。 N_i^* には、世帯の予定子ども数を用いる。予定子ども数を用いる理由は、年齢の若い夫婦、結婚持続期間の短い夫婦は、現在の子どもの数が必ずしも完結出生児数と一致しないためである。

P_i には、子ども 1 人当たりの養育費（衣食、医療、教育などにかかる費用）を用いる。ただし、 P_i について、各サンプルの個々の養育費を用いることは、家計の、子どもの質に対してどのくらい支出するのかという意志決定を含むことになる。(1) 式を推定するためには、外生的に与えられる子ども 1 人当たりにかかる費用を価格の指標とする必要がある。このため、「女性の就労と子育てに関する調査」から都道府県ごとの子ども 1 人当たり養育費の中央値を算出し、それを、サンプルの居住地情報を基にマッチングしたものを P_i として用いる。

推定結果から、子どもの養育費、つまり、子どもの価格が高いことが家計の選択する子ども数に対して負の影響を与えており、子ども 1 人当たり養育費が高くなるほど、家計はより少ない子ども数を選択する確率が高くなることが明らかとなった。子どもの価格が高いほど、予定子ども数が 1 人、あるいは 2 人となる確率が上昇し、3 人以上となる確率が減少する。しかし、もう 1 つの主要な要因である家計所得は、子ども数に対して影響を与えていないという結果であった。

子どもにかかる費用が家計の出生行動に影響があるという結果は、児童手当を支給することが少子化対策として何らかの効果を持つことを示唆する。例えば、1 ヶ月 1,000 円の養育費の減少は、予定子ども数が 3 人となる確率を 2.5~4.1% 上昇させ、また、4 人となる確率を 0.7~1.1%、5 人となる確率を 0.1~0.2% 上昇させる。

第 3 章と第 4 章では、少子化対策としての子育てと就業の両立支援策に焦点を当てる。まず、第 3 章では、両立支援策として保育サービスを取り上げ、保育サービスが利用しやすくなるのが、女性の就業継続を促すのかどうかを検証する。ここで、保育サービスと就業継続の關係に着目するのは、以下の理由である。即ち、子どもを持つことのコストとして、出産・育児を理由とした離職による機会費用が大きいことが知られている。仮に、出産・育児においても就業を継続することができるのであれば、それは子どもを持つことのコストを抑えることとなり、少子化に対する歯止めとなる。

本章では、最初に、出産・育児による離職のコストの大きさはどの程度なのかを、女性就業者の年収関数を推定することによって確認した。推定には、「女性の就労と子育てに関する調査」(1998、2002)を用いたが、このサンプルにおける平均年収は約 170.6 万円、勤続

年数が1年延びることは、年収を約12%上昇させ、正規就業をしていることは、パート就業と比較して約93.1%年収が上昇することが示された。また、企業規模1000人以上の職場の場合、企業規模99人と比較すると、約32.9%上昇し、官公庁の場合、約39.9%上昇する。規模1000人以上の企業や官公庁に就職することは、新卒の時点よりも再就職においての方が困難だろう。つまり、出産・育児などによって離職すること、特に、正規就業を行っていた女性が離職する場合、子育てのコストは非常に高くなると言える。このことは、子育てのコストを緩和するためには、女性が就業を継続できるようにすること、特に正規という形態で就業を継続できるようになることが重要であることを示唆する。

それでは、育児と就業を両立するための支援としてどのようなものがあるのだろうか。ここでは、認可保育所による保育サービスに注目し、認可保育所の充実と女性の就業との関係を検証する。認可保育所は、1995年以降、少子化対策の中で中心的な存在であり、認可保育所によるサービスの量的拡大と質的向上が実行されてきた。本章の分析では、認可保育所が両立支援策として有効なものであるのかを検証すると同時に、1995年以降の認可保育所の改革を評価することもおこなう。

保育サービスと女性の就業との関係について、先行研究では、認可保育所の定員が増加することが女性の就業を促進することが明らかにされている。本章では、この点を確認すると同時に、低年齢児保育や延長保育などのサービスの質に関わる部分の充実が女性の就業に対してどのような影響を与えるのかを検証する。また、先行研究では、女性の就業と保育サービスとの間に存在する内生性は扱われてこなかった。就業意欲の高い女性は保育サービスの充実した自治体を居住地として選択しているかもしれない。このような場合、保育サービスを外生変数として扱った場合、推定される係数に上方バイアスが生じることになる。本章では、内生性が存在するかどうかについての検定をおこない、内生性が存在する場合、バイアスを考慮した推定をおこなうこととする。

推定の結果、まず、第一子出産時に利用できる保育サービスと、就業選択及び正規就業選択との間には内生性が存在することが確認された。したがって、認可保育所の就業への効果を分析する場合は、内生性による推定バイアスに注意する必要があるということになる。

認可保育所の就業への影響をまとめると以下のようなものである。定員率が拡大し、保育所を利用できるようになることは、パート、正規にかかわらず就業を促進する。さらに、0歳児定員率や1-2歳児定員率といった、出産後すぐに保育サービスが利用できることも、就業を促進することが明らかとなった。ただし、開所時間については、9-11時間の開所保育所が増加することは、就業を促進するが、11時間を超える開所の保育所の増加、即ち、延長保育が増加することは、第一子出産時点では、就業促進効果がないという結果であった。

しかし、現在の就業に対しては、パート就業と正規就業で認可保育所の影響は異なる結果であった。パートも含めた就業については、11時間超開所率との間においてのみ内生性が存在する。また、第一子出産時の就業状況をコントロールしても、現在どのような保育サービスを受けることができるかが、就業に影響を与えることが確認された。ここでは、

定員率、9-11 時間開所率、11 時間超開所率のいずれの保育サービス指標も就業確率に正で有意な影響を与えている。一方、正規就業については、現在の保育サービスとの間に内生性はなく、また、第一子出産時に正規就業をおこなっていることが重要であり、現在どのような保育サービスが利用できるかどうかは、影響を与えていないという結果であった。

以上のことから、子育ての費用を軽減するためには、正規での就業を継続することが重要であるが、そのためには第一子出産時に、利用できる保育サービスを充実させることが重要であるといえよう。また、一度、離職したとしても、何らかの形態で再就職することは、子育ての費用を軽減する。そのための支援としては、やはり再就職希望時に、利用できる保育サービスを充実させることが有効であるといえる。

最後に、「女性の就労と子育てに関する調査」の 1998 年と 2002 年の調査結果を用い、この期間に認可保育所の定員や開所時間が増加した自治体で、女性の就業率が上昇したのかどうかを、*difference-in-differences* によって検証をおこなった。この結果、認可保育所のサービスが充実した自治体で、女性の就業率が上昇したという結果は得られず、したがって、1995 年以降の認可保育所改革は女性の就業を高めるには十分なものではなかったことが示された。

第 4 章では、両立支援策のうち、育児休業法に注目し、法律の施行が女性の雇用に与える影響についての分析をおこなう。育児休業法は、1992 年に施行され、以降、常用雇用者 30 人を超える事業所で適用となった。その後、1995 年に改正され、全ての規模の事業所において適用となった。育児休業法の施行が労働市場にもたらす意味は、育児休業が事業主に対して義務化されることであり、即ち、女性労働者を雇用するコストを上昇させるということである。結果、女性労働者の労務コストの上昇分と匹敵するようなベネフィットを得ることのできない企業では、女性労働者に対する需要が減少してしまう可能性がある。

本章では、育児休業法の施行によって、女性労働者に対する需要の変化が起きたのかどうかを検証する。先行研究では、育児休業が女性の就業継続を促進することは確認されているが、法の施行により、これが労働需要に対してどのような影響を与えるのかについての分析はなされていない。

推定では、「雇用動向調査」（厚生労働省）の一般常用労働者についての集計データを用いる。女性一般常用労働者の入職率が、育児休業法の影響を受けたのかどうかを分析する。推定では、企業規模別データを用い、1992 年の法施行と 1995 年の法改正の影響を検証する。

推定方法として、*difference-in-differences* の手法を用い、女性労働者を *treatment group*、男性労働者を *control group* として推定をおこなった。データは、1989-94 年間の年次データと、1992-97 年間の年次データを用いる。前半の期間では、1992 年の法施行の影響をみるために、事業所規模 31 人以上に該当する企業規模のデータを *experimental group*、事業所規模 30 人以下を *non-experimental group* とした推定をおこなった。後半の期間では、95 年の法改正の影響をみるために、事業所規模 30 人以下に該当する企業規模のデータを *experimental group*、事業所規模 31 人以上を *non-experimental group*、とした

推定をおこなった。推定式は以下のとおりである。

$$E_{ijt} = \alpha_0 + \alpha_1 F_i + \alpha_2 T_t + \alpha_3 S_j + \alpha_4 F_i T_t + \alpha_5 F_i S_j + \alpha_6 T_t S_j + \alpha_7 F_i T_t S_j + \alpha_8 X + e_{ijt}$$

E は男女の一般常用労働者の入職率、 i は性別（ i =女性、男性）、 j は企業規模、 t は年次を表す。 j は5～29人、300～999人の2種類の企業規模からなる。 F_i は性固有の効果を表し、女性について1とした女性ダミーである。 S_j は企業規模ダミーであり、育児休業法の影響を受ける企業規模のものである場合に1としている。 T_t は年次ダミーであり、前半の期間では92～94年のサンプルについて1、後半の期間では95～97年のサンプルについて1としている。 X はその他の労働需要に影響を与える変数である。ここで関心があるのは、 α_7 の推定結果である。

分析からは、92年の法施行は、それが適用となった事業所において、育児休業を取得する可能性の高い20～44歳の女性の新規雇用を減少させたという結果は得られなかった。しかし、95年の改正によって新たに適用となった5～29人規模の事業所では、20～44歳の前職未就業の女性の新規雇用が抑制されたこと、35～44歳女性の転職者の雇用が抑制された可能性があることが明らかとなった。

以上の結果が、育児休業法の影響によるものかは判断の分かれるところである。しかし、全く影響がなかったと断定することも難しい。今回の分析ではっきりとした結果が得られなかった理由としては、分析対象となった期間が90年代であり、この時期は実際の職場では育児休業がそれほど浸透していなかったことが考えられる。2000年以降、育児休業の取得者も年々増加し、また、企業の少子化対策の責任も重くなっていることから、今後、少子化対策の企業への影響を考えていくことは重要である。

最後に、終章において、本論文の分析のまとめと少子化対策の今後のあり方について考察を述べる。本論文の分析結果は以下のようなものである。まず、家計の出生行動については、子どもにかかる費用、つまり、子どもの価格が高いことが家計の選択する子ども数に対して負の影響を与えているという結果であった。しかし、もう1つの主要な要因である家計所得は、子ども数に対して影響を与えないという結果であった。

次に、両立支援策として保育サービスの果たす役割については、まず、第一子出産時に利用できる保育サービスと就業選択との間には内生性が存在し、したがって、推定においては内生性バイアスに留意する必要があること、また、第一子出産時に認可保育所のサービスを利用しやすいことが、第一子出産時の正規就業確率を高め、それがその後の正規就業確率を高めることから、就業継続という観点から、認可保育所のサービスの供給量や質を高め、より利用しやすいサービスの改善を図ることが少子化対策においては重要であることが示される。

最後に、少子化対策を企業に課すことの労働市場に与える影響については、育児休業法に関して言えば、必ずしも明確な結論は得られなかったが、95年改正によって、新たに育児休業法の適用となった事業所で前職が未就業の女性の新規雇用が抑制されたことが示さ

れ、育児休業法が女性労働者に対する需要を減少させる働きがあった可能性が示唆された。

以上の結果から、少子化対策としては子育てと就業の両立支援策を充実することと、同時にそれらの労働市場への影響も考慮することの必要性が示唆される。育児休業法の労働市場への影響については必ずしも明らかな結果は得られていないが、2005年からは次世代育成支援対策推進法が施行され、企業の少子化対策に対する責任が益々重くなっている。今後、少子化対策を考える上で企業への影響という視点は重要である。

今後の少子化対策として、育児休業や保育サービスなどの子育ての費用を軽減していく政策を充実させていくとともに、男性労働者も含めた少子化対策、即ち、ワークライフ・バランスに根ざした職場環境の整備をおこなっていくことや、女性の正規就業者だけでなく、非正規就業者に対する支援、あるいは、出産・育児により離職したものの、就業意欲のある女性に対する再就職支援なども考えていく必要がある。少子化の背景には様々な要因があることから、少子化対策は何か1つの政策で達成されるものではなく、様々な政策が相互補完的に働くことによって初めて機能するものであろう。本論文で取り上げた政策をはじめ、その他の政策の可能性と効果を検証していくことが今後の課題である。

参考文献

Becker, G. S. (1960) "An Economic Analysis of Fertility," *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, A. J. Coale ed., Princeton: Princeton University Press.

Okun, B., (1958) *Trends in Birth Rates in the United State since 1870*, Baltimore.