

少子化とリスク

坂東 眞理子

(昭和女子大学女性文化研究所所長)

1. はじめに

リスクというのは予測のつかない突然の事故によってもたらされる危機と定義するならば少子化はリスクではない。1年や2年出生率が下がっても、また出生率が回復すればそれは社会や経済にはほとんど影響しないからである（例えば1966年の丙午）。

しかし現在の日本のように長引く出生率の低下に有効な手が打てず、労働力人口、総人口いずれも高齢化し、数が減少していき、個人の家計のみならず社会や経済の根本的な改革を必要とする事態はリスクといってよい（図表-1）。だからこそ今年度の経済財政白書は国民生活白書と見まがうばかりの『団塊の世代』というテーマを取り上げたのであろう。

ここでは少子化の原因、出生率の上昇対策ではなく、少子化を所与の条件としてそのリスクにどう対応するかについて考察したい。

2. 子どもをもつことがリスク（家計）

少子化は家計にとってどのような影響をもたらすであろうか。すぐに思い浮かぶのは教育費の軽減である。食費、教養娯楽費、衣服費など子供の養育にかかる支出は現在の家計で“エンジェル”係数という言葉があるほどで15~20%を占めている。とくに40歳台の家計にはずっしりとした負担になっている。子供の数が減っても一人あたりの支出は増えており、AIUの試算によれば子供一人

あたりの家計負担は約2000万円から3000万円になる（大学が国公立か私立か、医薬系か文科系かによって大きく変わる）。大学進学率が上がる中で、家計の教育費負担は過重なものとなりつつある。

こうした直接的な養育費だけでなく、一番大きいのは子育ての機会費用である。育児休業法や、次世代育成支援推進法が施行されているにもかかわらず、第1子を産んだ女性労働者の67%が退職している。正社員として定年まで働けば生涯可処分所得は4億6883万円と推計されているので、いったん退職するとこの得るべかりき収入を失う。再就職してもそのほとんどがパートタイマーなので生涯可処分所得は3億4128万円となり逸失利益は約1億2756万円程度である。直接的な給料だけでなく、責任を持つ仕事をする喜び、能力を発揮し社会に貢献できる喜び、自分の能力を開発する喜びなどを失うなど非経済的な逸失利益まで考えるならば、子供を持つコストは計算できないほど大きい（私はこうした現状から児童手当など直接費用を補助するより育児保険のようなサービスを充実して継続就業できるようにしたほうが出生率維持のうえからも重要だと主張している）。

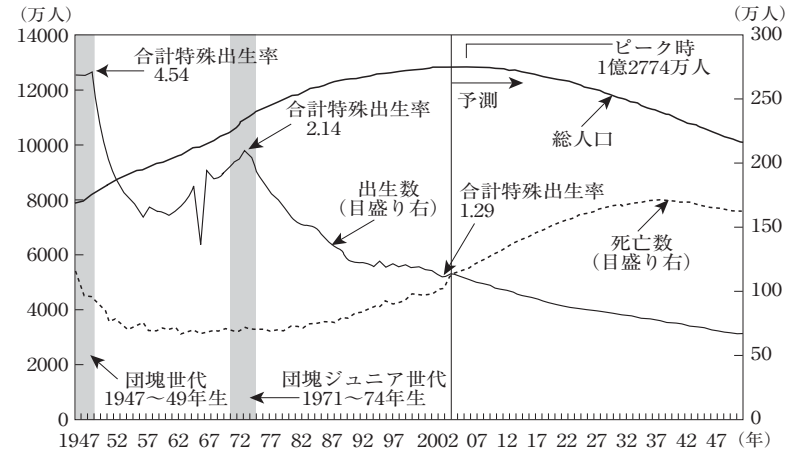
一方、従来子供を持つ最大のリターンは将来親が老弱になり稼働能力を失った場合、子供が扶養してくれること、子供が介護してくれることだったが、年金制度の整備、介護保険の創設によって子供に頼る度合いが大きく減少している。子供がなければより自助努力で老後に備えることもできる。このように見ると家計にとっては少子化はリスクではない。むしろ現代では子供を持つことが

リスクである。

例えば、その子が心身に障害を持って生まれてきたり、事故にあったり、難病にかかったりするリスクには個人としては対応できない。そうした場合には社会的にしっかりとしたセーフティ・ネットがあるかどうかが問われる。それが不十分なことが子供を持つことのリスクを高め、間接的に少子化をもたらすということも考えられる。

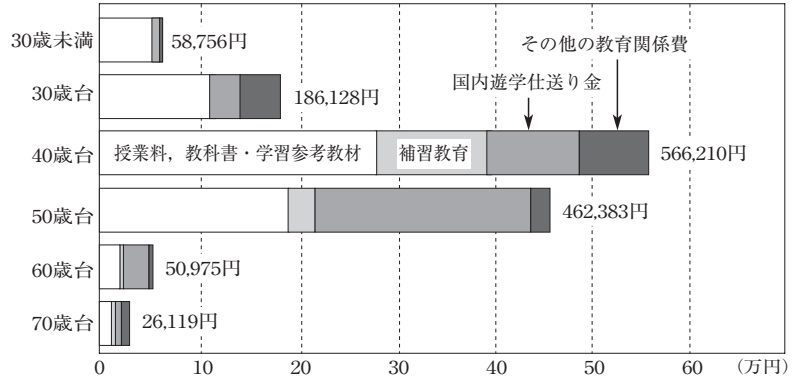
このほかにも子育ての水準が上がると、親の負担が増しているにもかかわらず、子供がまともな社会人となれず、引きこもり、ニートのようになり、安定した仕事につけないフリーターになったりするリスクもある。反社会的な政治結社や宗教に深入りしたり、親の希望に反した職業について、将来が危うい人と結婚したり、結婚しなかったり、子供を持てばこの類の心がかき乱されることは多い。この点に関しては人類の歴史始まって以来子供を持てば必ずこうしたリスクはつきものだった。それを低下させるために儒教をはじめ多くの宗教や道徳は親孝行を強調してきたと見ることもできる。若い人々にこうしたリスクを受け

図表-1 日本の総人口、出生数、死亡数の推移



備考: 1) 総務省「人口推計」、厚生労働省「平成16年人口動態統計月報年計(概数)」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による
2) 将来推計人口は中位推計
出所: 平成17年度経済財政白書

図表-2 重い教育費負担



出所: 総務省統計局「家計調査」

図表-3 妻の逸失利益

(円)

	継続勤務	退職後再就職	退職後パート	退職後無業
賃金	509,079,800	475,514,416	354,958,880	317,135,800
社会保険料	68,144,367	64,388,407	46,637,277	43,983,765
所得税+住民税	40,171,262	36,661,843	25,322,747	21,204,080
年金受給額	68,066,050	64,962,759	57,662,531	57,064,338
生涯可処分所得	468,830,221	440,045,250	341,279,633	309,630,619

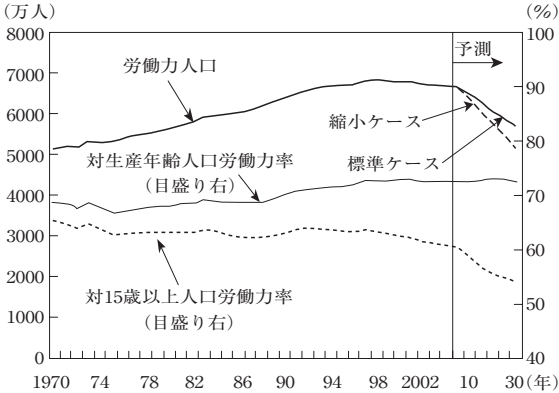
控除された税額

	継続勤務	退職後再就職	退職後パート	退職後無業
①妻の休職中: 28歳~30歳		(注1) 252,594	(注1) 252,594	(注1) 252,594
②妻31歳~60歳			(注2) 1,121,068	(注3) 3,693,275
③夫61,62/妻59,60歳	(注3) 301,725	(注3) 312,534	※そもそも納税額が0	※そもそも納税額が0
計	301,725	565,127	1,373,662	3,945,869

注1: 配偶者控除(所得税38万円、地方税33万円)+配偶者特別控除(38万円、地方税33万円)適用
注2: 配偶者特別控除のみ適用
注3: 配偶者控除(所得税38万円、地方税33万円)+配偶者特別控除(38万円、地方税33万円)適用
注4: この他、夫の年金受給後、妻の年金額に応じて、配偶者控除、配偶者特別控除の適用に差異が生じるが、この場合ではすべてのケースで夫の納税額が0となる

出所: 平成16年度国民生活白書

図表-4 日本の労働力人口と労働力率



備考: 総務省「労働力調査」、「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」、OECDデータより作成
出所: 平成17年度経済財政白書

とめそれに立ち向かう力、リスクを上回るリターン（喜び）を発見する力がなければ少子化を乗り越えるのは難しい。

3. 少子化と職場

少子化は個々の家計にとってはリスク回避の合理的選択という側面を持つが、合成の誤謬でその結果、日本の社会や経済は大きなリスクを抱えることになる。

このような事態を招いたのは、出産育児はわがことにあらずとリスクを自分で引き受けず女性個人に出産育児のリスクを押し付けてきた企業にも大きな責任があるのだが、ここでは深く触れない。筆者は“いくじなしの企業（育児なし企業）”が少子化をもたらした元凶と思っている。

少子化の影響が表れるのはまず第一は労働力人口の高齢化であり、次いで減少である。日本の高度経済成長期は農業から製造業・サービス業に労働人口が移動したが、同時に戦後ベビーブーム世代が労働人口に加わることで支えられた。高度経済成長の初期は中卒の少年たちが、ついで高卒、大卒が加わり、この間労働力人口は1960年の4562万人から1985年の5963万人まで大きく増加した。しかもこの増加した若年労働力は低賃金で、新しい技術や知識に適応力があり、意欲的で健康な労働者だった。年功序列のいわゆる日本型雇用慣行

が実現できたのもピラミッドの底辺に数多くの若い労働者がいたからである。

今後は逆に労働力人口は1998年の6793万人が2030年には約5000万人に減少すると予測されている。そのうちでも60歳以下の比率は下がるばかりである。

今後、年功序列雇用は維持できないのは当然だが、それと同時に労働者数そのものが不足する。今までの雇用習慣、雇用ルールが通用しないという大きなリスクに直面しているのが日本の職場である。

このリスクに対処するには、さまざまな対応が必要だが、まず数の不足はどうすればよいであろうか。

4. 労働力減少への対処

第一に現在の失業者、非就業者の労働力化である。労働力調査に表れる失業率は2004年で5.5%（2005年6月は4.2%）と少し低下したが依然として高い。ミスマッチの解消のための努力が必要である。さらに失業率には表れないニートや引きこもり、主婦、家事手伝いと呼ばれる人々に就業機会を提供しなければならない。

特に女性の労働力化は重要で、一番政策効果があり実現可能性が高い。働く意欲がありながら育児、家事との両立が困難なため非労働力化している潜在労働力は約500万人とも言われるが、この女性たちの労働力化は緊急の課題である。女性の職場進出は少子化の元凶と非難されることが多い。しかし北欧など女性が育児と職業生活を両立する環境が整えられた社会では出生率が回復し、女性に従来の母親役割を期待して両立の環境を整えていないイタリア、スペイン、ギリシャなどの国々では出生率が低下している。日本でも意欲と能力のある女性が職業をもてるように、育児休業の充実、保育サービスの増大によって500万人を上回る女性の潜在労働力を活用するのが一番確かな労働力人口の増加につながる。

次に活用の可能性の高いのは60歳台の労働力の活用である。今後急速に60歳を迎える団塊の世代

だけでなくその前後も含め60歳台の労働力の活用が不可欠である。従来日本の高齢者は先進諸国の中では一番労働力率が高かった。1971年には65歳から69歳の男性の68.1%が有業だったが、2002年には48.8%まで急速に低下している。これは自営、家族従業として働く場がなくなったためであるが、年金の水準が成熟してきたこともこの傾向に拍車をかけている。年金をもらいながら、社会的企業やNPOで働く、パートタイムで働くという選択肢を確立する必要がある。帰農や環境保全の仕事なども含め60歳台といわず、平均寿命マイナス5歳まで（70歳台前半）働くのが当たり前という社会を作らねばならない。

男性の年金支給開始年齢と平均寿命が日本では15年以上開いているが、他の国々は、男性の平均寿命が60歳未満のロシアはマイナス、長寿の北欧諸国でも10年未満である。

もう一つの労働力人口増加の方策は外国人労働力の導入である。フィリピンやタイとのEFTAの交渉の中で労働市場の開放が要求されているが、これは慎重な対処を要する。現在でも一定の資格を満たす外国人労働者の受け入れは行われている。外国人労働者受け入れの問題はそうした高い教育を受け資格技術を持つ労働力ではなく、低賃金低熟練の労働者への需要が大きく、供給もあることである。例えばフィリピンからはエンターテイナーの労働ビザは認められており日本にこのビザで入国する女性が多い。しかしなかにはエンターテイナーとしての実績もない女性が、飲食店や風俗店などで働いている例もある。なかには人身売買の被害者もいる。こうした状況の中で労働市場を開放するリスクは大きい。また家族もふくめ、こうした外国人労働者に医療費や社会保険はどう対処するのか。オーストラリアなど多くの国で行われているように、労働ビザを発給するにあたって教育レベル、技能認定、職業、家族など総合的に評価して水準以上の人だけを受け入れるとすることが望ましい。そうしたコントロールを行わねば、ホームレス、外国人非行、犯罪などの社会的なリスクが高まるであろうから慎重な上にも慎重な対処を必要とする。

5. 労働の質の向上

数の減少への対策は以上だが、より重要なのは質の確保である。

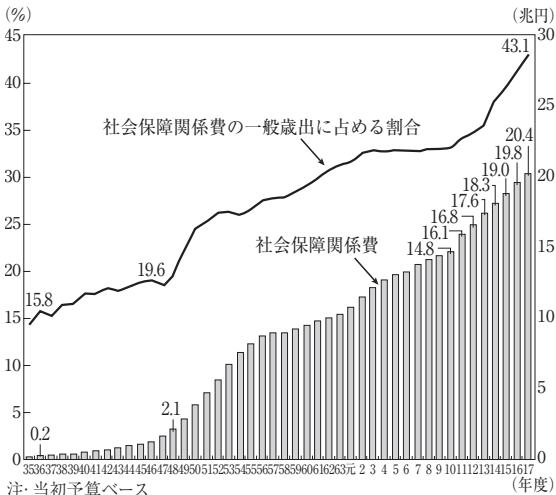
高度産業社会で必要とされる教育・訓練を受け、勤労意欲が高い労働者をいかに確保していくかは大きな課題である。日本は長い間長期安定雇用、年功序列雇用慣行の中で、企業の中で質の高い労働者を養成してきた。しかし今その機能が大きく損なわれ、若い労働者への技能、勤労倫理の伝達が怪しくなっている。

低成長の経済に適応して収益を上げるためのリストラが、労働者の質の低下を招いているのである。なかでも若年者の勤労意欲の低下は深刻である。自分で働く気がない人を無理に働かせる必要はないと甘やかすのではなく、人間として生まれてきた以上できる限り社会に関わり、労働することの重要性を改めて強調しなければならない。貧しい時代の日本人は余裕のある人々も含めて「遊んでいてはお天道様にすまない」という倫理があった。日本の高度経済成長が可能だったもう一つの原因はこの勤勉な精神だったといわれるが、バブルの狂騒を経て、非情なリストラのなかで、働きすぎ批判があたりまえになり勤労の意義、勤労の喜びを見失った人が急速に増え、若い世代でも勤労より、容易に投機で収入を得るのを好ましいとする人が増加した。

日本社会は次世代に勤労意欲、勤労習慣を伝えるのに失敗したが、あらためて、若い世代に勤労意欲を伝えるよう社会を挙げて取り組むべきだろう。企業内訓練にかわる外部の教育訓練も重要である。

女性に関して言えば、仕事と子育ての両立は労働市場に女性を引き出す、数を増やす上では大きな効果があるだろうが、質の高い労働をしてもらう上では十分ではない。女性が十分能力を発揮するには彼女たちに責任ある地位につくチャンスを平等に与え、教育や訓練に参加する機会を差別しないことが重要である。このようにしてはじめて女性の能力は開発され、意欲は増す。女性がそうした質の高い労働力となることがこれからの少子

図表-5 社会保障関係費の一般歳出に占める割合



注: 当初予算ベース
 出所: 財務省資料 (<http://www.mof.go.jp/jouhou/syukei/sy014/images/p10.gif>)

化時代の職場では不可欠である。

同様なことが高齢者についても言える。高齢でもさらに教育訓練をうけ、能力発揮の意欲のある人には責任のあるポストについてもらうことが必要である。また女性、高齢者に共通する課題として、募集、採用の際に年齢の制限を課さないことである。年齢差別禁止法はあるが強制力がなく効果が上がっていない。年齢制限撤廃は高齢者だけでなく子育て後再就職する女性にも福音となる。またパート、契約などの待遇が正社員に比べてあまりにも低いのは能力のある女性や高齢者の労働参加意欲を失わせる。ぜひ均衡を図っていく必要がある。そのためには人材派遣会社などの中間手数料の透明化などの政策対応も必要である。

6. 財政・社会保険のリスク

少子高齢化が直撃するのは社会保険財政である。84兆円の社会保障関係費の中で年金や高齢者福祉など高齢者にその69.5%が費やされ、児童関係には3.2兆円、全体の3.8%があてられるにすぎないので出生数が減少しても社会保障財政に好影響を与えることはない。

しかし少子化は高齢化とあいまって保険料納付者の減少、社会保険受給者の増大として表れる。厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所の人

口予測を常に下回り続ける出生率は、このままでは制度の存続を危ぶませる水準となっている。2004年の年金制度の見直しで当面の危機をしのぐ改正が行われたが根本的な改革とは程遠い。現役勤労者所得の50%という年金水準、専業主婦とサラリーマンの夫という標準世帯モデルなど、制度の基本を見直さなければ、年金崩壊というリスクは高まるばかりである。

さらに一般歳出の43.1%を占める社会保障関係費の増大も一因となって財政の悪化も深刻である。GDPの170%に達する累積公債額は金利上昇のリスクをますます高めている。また少子化、高齢化の中で家計貯蓄率が今後とも低下を続けるならばそのリスクはさらに増大し、国内だけで国公債が消化できない、あるいは日銀引き受けという事態も予想される。

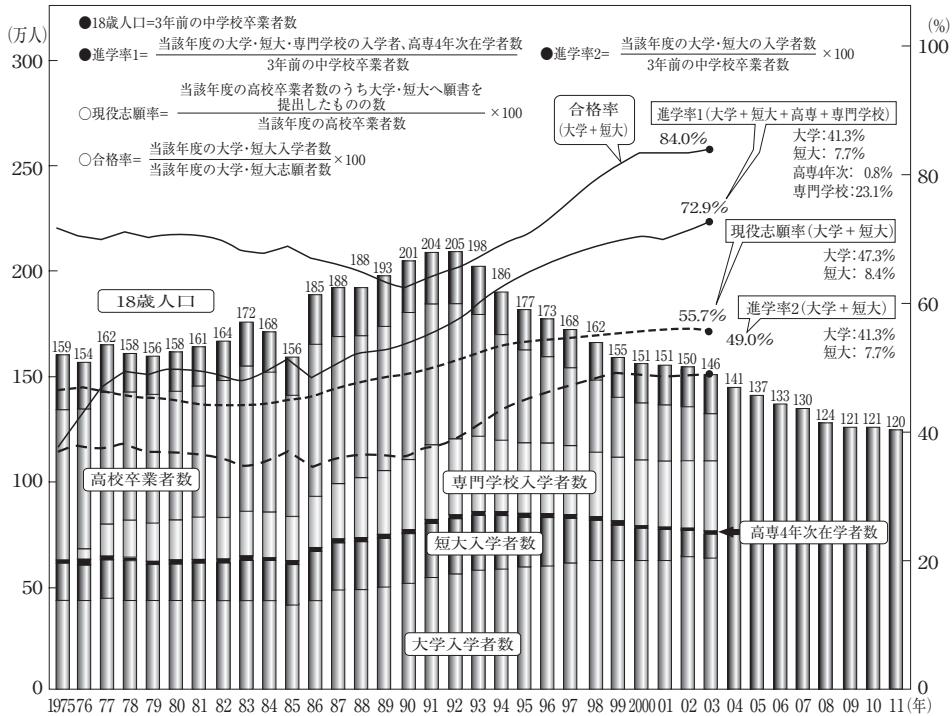
こうしたリスクを避けるためには経済の持続的な発展による増収が必要である。しかしそれが楽観を許さない現在、なんといっても歳出の削減が必要である。財政当局は歳出削減の困難さを熟知しているので、増税による財政再建を指向しているが、それは間違いである。真の構造改革とは既に使命を達している歳出を削り、行政の効率化を進めることによるのみ可能となる。増税路線はその構造改革を放棄することに他ならない。

いうまでもなく国レベルだけでなく地方も歳出削減が必要である。地方分権とは財源を移譲するだけでなく、地方が強い決意で歳出削減に取り組むことで初めて意味がある。極めて強いリーダーシップを必要とする歳出削減ができないことこそ日本が抱える最大のリスクかもしれない。

7. 教育分野のリスク

少子化は教育にも大きい影響を与える。特に私学経営を直撃する。第1節の家計との関係で見たように日本の教育は家計負担によって支えられている。少子化はまず私立の幼稚園経営を難しくしてきた。しかし小中学校段階の義務教育においては公立校が圧倒的に多い中で、経営の問題はあまり表面化しなかった。公立校の教育力が低下する

図表-6 18歳人口および高等教育機関への入学者数・進学率などの推移



資料:「文部科学白書」(平成15年度)

中で私立校に通学させたいと願う親が増加したからである。公立校は生徒数が減ったにもかかわらず、教員の加齢により給与が高くなって総人件費が上がっている。その中で公立校の教育力が低下し、学力の面でも、社会性、人間性の面でも問題を生じているのを見ると、教育とは何だろうと考えさせられる。少子化は経済の面よりも教育の質の面でも問題である。過保護、甘やかし、競争と協力の未経験などいろいろな問題が生じている。

それはさておき少子化が進む中で私立高校、それも中高一貫教育でなく偏差値が相対的に低い高校は生徒の確保に苦しみ、大規模私立大学の系列校になるなどの手段で生き残りを図った。公立校の中でも農業高校、商業高校、工業高校などの実業高校は定員割れに苦しみ、普通科高校への変更などを迫られた。

少子化の影響が深刻なのは大学である。日本の大学は国公立の学生は26.5%と4人に1人にすぎず、残りの73.5%は私立大学で学んでいる。国立大学と私立大学の授業料は学校、学科による差は

あるものの約1対2で大きな格差がある。国立大学の施設設備は国費でまかなわれ、教員も国家公務員である。私立大学では、私学振興財団を通じて補助金が交付されているものの学生納付金が75.1% (平成14年度) を占めている。それでも大学入学志望者数が伸び続けた中で私立大学がその受け皿として機能してきた。1955年度には私学学生は全体の59.7%だったのが、そのシェアを大きく伸ばした。

文部省(旧)は大学生の質の低下防止と私学経営の安定そして財政負担を考慮して私立大学の設立、学部の増設、定員の拡大について厳しい基準を設け、定員をコントロールしてきた。そのため1975年度には34.2%だった大学短大への進学率が34.5%に上昇したのは第2次ベビーブームが通り過ぎて18歳人口が低下し始めた1993年度で、それ以降は進学率が伸び続け2003年度は49.0%となっている。この間事前規制が行われていたわけだが、ここへきて、文部科学省は大学の設置や学部の設置についての規制を緩めるとともに多様な大学の

あり方を許容しこれを保障するために規制緩和が進められた。具体的には大学設置基準が開設すべき授業科目や必要習得単位数などが決められていたが、大綱化された。こうした文部省の方針転換もあって、18歳人口が減少を続ける中で私立大学の数は増え続けた。1990年に372校だった私立大学は2000年に478校、2004年には542校に達した。

その結果、私立大学全体の入学定員充足率が2003年以来3年連続低下し、2005年には109.9%となった。入学定員に満たない大学の数は160校となり全体の約3割を占めている。短大は4年制大学より早く進学希望者が減り、閉鎖、再編によって学校数が1997年の504校から2004年の451校に減少し、入学定員充足率が99.6%となっている。定員充足率が最低の大学は14%にすぎない。その年の収入で支出がまかなえない赤字大学も約3割に達している。2005年6月には萩国際大学が東京地裁に民事再生法を申請したが、今後も地方の小規模大学を中心に定員割れ、経営難の大学が増えると思われる。2007年には大学の総定員が進学希望者を上回る大学全入時代が来ると予測されているが、大学倒産というリスクは現実のものとなっている。

先進国の中で最もGDPに占める政府の教育支出の割合が低く、しかもその大部分が国立大学に向けられており、企業からの寄付金等も少ない。このため日本の私学にとって少子化のリスクはきわめて大きい。

8. その他

少子化は教育サービスのほかにも子供を主たる需要者とする消費マーケットの縮小をもたらす。たとえば子供服、玩具、乳母車、絵本、子供向けアニメといったモノやサービスはその影響を受けている。しかし単純に年少人口の減少がマーケットの減少をもたらすとも限らない。紙おむつは新しいマーケットを開拓し、早期教育の塾等は増え、子供連れの海外旅行なども伸びている。私立の小学校や中高校は少子化の中でも需要を伸ばしており、それに備える塾や予備校も増えている。

また、子供向けのモノやサービスも単価が上がり金額的には増加している分野もある。しかし全体のパイが縮むなかで選ばれるための競争は激しくなっており、この種のビジネスにとっては競争に敗れるリスクも高まっている。

医療は社会保険の1部門であり、財政面から論じられることが多いが少子化は逆の影響をあたえている。少子化は産婦人科、小児医療への需要の減少をもたらすのは確実だが、医学生たちが将来性なしと見込んで専攻しないこともあって、この分野の専門医が足りなくなるという新しいリスクを生じている。小児医のみならず、「子供向けは衰退産業」ときめつけられない新しいニーズを掘り起こしてほしいものである。

9. 結び

少子化は多産多死時代から多産少死時代を経て少産少死時代に移行する過程で必然的に表れる。日本だけでなく西欧、南欧、北欧の国々が一足早く少子高齢化を経験した。日本以上に韓国では少子化が進み、台湾やシンガポールでも少子化が進んでいる。中国は一人っ子政策の影響もあるが、アジアの国々は経済発展とともに出生率が低下している。

問題は日本の財政や、職場の日本的慣行にみられるように、多産少死時代に形成された習慣やルールが生きていることである。競争によって淘汰されていく分野は、モノやサービスのマーケティングが変わり、企業の人事政策が変わり、私立学校のように再編・倒産も起こる。それにひきかえ公的な分野はこの変化が起こらず、対策は先送りされ、古い制度が温存され、危機は深まっていく。

きわめて明らかな人口構造の変化や、少子化のリスクにさえ対応できないようでは公的部門のリスク対応力を疑わざるを得ない。日本にとって最大のリスクは変わらない公的部門かもしれない。

ばんどう・まりこ 昭和女子大学女性文化研究所所長。
主な著書に『ニューシルバの誕生』（東洋経済新報社、1989）。