

第2章 働きたい女性・高齢者の参加で一層日本経済は発展

はじめに

人口が減少しても、前章で述べたように一人当たりの生産性が高まれば、少子高齢社会を豊かな社会とすることは可能である。これに加えて、女性や高齢者も働けば、労働力人口の減少を緩和し、更に豊かな社会とすることができる。そうするためには、現在、多くの女性・高齢者が働く意欲を持ちながらも様々な理由から働けないという問題を解決していく必要がある。つまり、女性にとっては家事・育児と仕事を両立できる環境であり、高齢者にとってはいつまでも働ける雇用環境である。

現在は厳しい雇用情勢である。労働力人口が1998年まで増加した一方、バブル崩壊に伴う景気の長期低迷により労働需要が伸びず、このため、1980年代後半の倍以上である5%近くまで完全失業率が高まり、「人余り」という厳しい雇用情勢を招いた。そのため、人手不足といっても現在は実感しづらいが、将来的には労働力人口は減少していくので人手不足に直面することになる。それに対する対応として働きたいが働けない女性・高齢者への支援が必要である。

1. 働きたい女性の参加を支援する

日本の女性の労働意欲は実際の労働供給より高い。そして、年齢階級別にみると25歳～39歳の部分の労働力率が大きく落ち込んでいるが、他の国ではそのようになっている。日本の場合、育児や家事、介護など家庭における諸事と仕事の両立は未だ困難な問題として残っており、また、専業主婦に対する様々な制度が主婦の労働供給を阻害する要素を持っている。少子高齢化の進展に伴う労働力不足を圧力として、これら女性の働けない理由を解決していけば、女性が希望通り活躍でき、労働力不足の軽減にも寄与する。

(1) 実際の労働供給よりも高い女性の労働意欲

日本の女性の有業率（労働力人口から失業者を引いた有業者数を生産年齢人口で除したもの）を年齢階級別に見ると、25歳～39歳の部分が大きく落ち込むいわゆるM字カーブを描く（図2-1）。これは一旦就業した女性が、結婚や出産・育児を契機に労働市場から離れ、子育てを終えた後、再び労働市場に戻るという女性のライフコースを示している。男性はこのようなM字カーブとはなっていない。このM字カーブは女性の希望とは異なって

いる。女性の現実の有業率に、出来れば働きたいという希望を持つ無業者を加えた潜在的有業率を見ると、M字カーブとはなっていない。そのギャップは育児期にあたる25歳～39歳の年齢層において大きく、30歳～34歳が28.3%と特に大きい（同年齢階級の男性では3.0%）。

一方、欧米諸国の女性の労働力率を見ると、日本のように育児期に該当する年齢層の労働力率が特に落ち込んでM字カーブとなる傾向は見られない（図2-2）。

更に注目すべきは、日本の女性の潜在的有業率と北欧4カ国平均の労働力率を比べると、M字カーブの底だけでなく30歳～54歳という幅広い年齢層で北欧4カ国平均の労働力率の方が高いことである。つまり、日本の女性が望む潜在的有業率は、実際に北欧で実現されているレベルであり、単なる願望のレベルではない。北欧なみに女性が働きやすい社会に向けた様々な環境整備を行えば、働きたい女性が働くことが可能になることを示している。

（2）女性の労働供給余力

国際比較でみる女性の労働供給余力

働きたい希望を持ちながら働いていない女性が、希望どおり働いた場合はどの程度の規模になるだろうか。日本の女性の潜在有業率と諸外国の労働力率を比較して労働供給余力の規模を試算してみる（図2-3）。

この試算では、北欧4カ国平均と同じ労働力率になった場合、2025年に392万人、2050年で305万人、米独仏平均と同じになった場合でも、2025年に200万人、2050年では165万人、労働力人口を増加させることができる。

マンアワーで考えた場合の労働供給余力

北欧の女性の労働力率は高いが、その多くはパートタイム労働者である。そのため、人数で試算した上記のような労働供給の増加とならない可能性がある。そこで、諸外国の水準に引き上げることによる労働力人口増加分は全てパートタイム労働者と仮定し、マンアワーを考慮した上で試算すると、北欧4カ国平均で2025年に252万人、2050年で196万人の増加、米独仏平均で2025年128万人、2050年で106万人となり、より減少するが百万人規模で労働供給を増加させることになる。

一人当たり実質GDPの増加

このような労働力人口の増加は、実質GDPを増加させ、第1章の国民一人当たり実質GDPを増加させることになる。

仮に北欧4カ国平均と同じ水準までは実現が難しいと考え、北欧4カ国より実現性の高い米独仏平均まで女性の労働力率が高まると仮定したとしても、既述のとおり2025年128万人、2050年で106万人労働力人口が増加し、その結果、実質GDPが増加し、第1章の国民一人当たり実質GDPは、2025年625万円から638万円に、2050年862万円から881万円に増加する。

(3) 女性の労働を阻害するものをなくす

このように、大きな労働供給余力を持つ働きたい女性に、働いてもらうことが労働力人口の減少する少子高齢社会において重要である。

しかし、既述のとおり労働力率をみると希望と現実に大きなギャップがあり、未婚女性の認識としても理想と現実の間には大きなギャップがある。国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」によると、未婚女性の『理想とするライフコース』において従来に比べ専業主婦志向が減り、仕事と育児の両立を望む傾向が見られる(図2-4)。しかし、実際にはそうなりそうということを意味する『予定のライフコース』を見ると、理想に比べて両立は大幅に減少し、両立を断念して、結婚せずに就業を選択する非婚就業や、子育てを終えた後の再就職を予定するものが増えている。この結果は理想とする仕事と育児の両立が実際には困難であり、結婚を諦めて働くか、育児の為に一旦仕事を諦めざるを得ないという認識が強いことを示している。

これまでの女性の労働力率の推移をみても、女性の社会進出により女性の労働力率自体は上がってきているが、M字カーブ自体は維持されたままである。そして、M字カーブの上昇は未婚率の上昇を主因としており、仕事と育児の両立が容易になってきたためにM字カーブが上昇したわけでない(図2-5)。就業を希望する女性が子育ての為に就業を断念することがないように仕事と育児の両立が可能な社会へと改め、母親が就業するという選択肢を持てるようにする必要がある。

仕事と育児の両立の困難の解消

育児をしながら働くためには、子供をどこかに預けることが必要である。親族が預かつ

てくれる場合を除けば、保育所に預けることになる。この保育所の拡充のため、1994年12月、子育て支援のためにエンゼルプラン及び緊急保育対策5ヶ年事業を策定（1994年度から1999年度までの主な整備目標：低年齢児の保育所受入枠45万人から60万人へ、延長保育2,230ヶ所から7,000ヶ所へ）、さらに1999年12月にはこれらを見直し、新たに2004年度を目標とする新エンゼルプランを策定し、低年齢児（0～2歳）の保育所受入枠を1999年度より10万人拡大して68万人とするとともに、延長保育を行う保育所を3,000ヶ所拡大して10,000ヶ所とすることなどが計画されている（表2-6）。

実際に、祖父母などからの保育支援を受けにくい夫婦と子供（末子が6歳未満）からなる世帯の妻についてみると、保育所定員数が多い都道府県ほど、乳幼児を持つ女性の有業率が高いという関係がある（図2-7）。一般に働く母親が多ければ、行政需要から保育所が増えるという関係もあるものの、保育園の充実が乳幼児を持つ女性の労働力率に与える効果は少ないと考えられる。

（a）諸外国の実情

諸外国では、働く女性がどのような保育状況になっているのだろうか。官民の多様な保育サービスが提供されているアメリカ、フランスについて見てみる。

（アメリカの場合）

アメリカの保育の状況については、「アメリカにおける保育サービスの現状と保育政策の課題」（下夷美幸『海外社会保障情報』国立社会保障・人口問題研究所1993年6月）によると以下のとおりである。

アメリカでもかつては女性の就労パターンはM字型を示していたが、50年代に就学児の母親の就労率が上昇し、ついで60年代・70年代に未就学児の母親の就労率が上昇し、そして80年代に乳幼児の母親の就労率が上昇し、90年の末子1歳未満児の母親の就労率は53.5%、3歳未満児の母親では54.8%に達し、逆U字型の就労パターンとなっている。そしてフルタイム労働の母親が多い。そのための保育政策の基本は、親の選択権を理念として政府は保育サービスの供給に関与せず、家族が市場で購入した保育サービスの費用を税制上の構造によって軽減するというものである。

このような保育政策の下、親はどのような保育形態を選択しているのか、保育の実態をみてみると、1990年では、母親が就労している場合の就学前児の保育形態としては、父親及び母親による保育が28%、親戚による保育が19%、保育者が自宅で数名の子供を保育するファミリーデイケアホーム20%、デイケアセンター（日本の保育園のようなもの）など

センターケア 28%、ベビーシッターによるケア 3%、その他 2%となっている。父親が保育するのは失業中のケースや母親と異なるシフトで働いている場合、母親による保育は、自分でファミリーデイケアホームを営み、自分と他人の子供を一緒に保育する場合、親戚は主に祖母による保育である。その割合は変化してきており、1965 年と比較するとセンターケアが 6%から 28%に大きく増加し、その一方親戚による保育が 33%から 19%に、シッターケアが 15%から 3%に減っている。

このようにアメリカの保育の実態をみてみると、意外なことに、約半分が両親または親戚による保育となっている。近年ではセンターケアに移ってきているものの、アメリカの M 字カーブの解消は、親の働き方の柔軟性と祖母の協力で支えられていることがわかる。

(フランスの場合)

フランスの保育状況については、「出産・育児に対する支援制度のあり方—フランスの例を参考にしながら日本の制度形成を考える—」(船橋恵子『季刊社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所 1993 年 6 月)によれば以下のとおりである。

フランスの就学前教育制度は保育機能を併せ持つユニークなもので、就学前教育の拡充に比例して女性の年齢別就労率の「M 字曲線」が解消されてきた。

この就学前教育というのは、公立小学校に併設される保育学校あるいは幼児クラスと呼ばれるものであり、2 歳から入学可能で、朝 8 時半から夕方 4 時半までで給食も依頼でき、朝 7 時から午後 6 時くらいまで保育時間の延長もできる。そしてこの保育学校・小学校の休日には働く両親を持つ子供のために、例えば、バカンス期間は子供のための長期キャンプが企画されるなど自治体がさまざまな課外活動の場を設けている。つまり、フランスでは、教育制度によって母親の就労の有無にかかわらず、事実上 2 歳から公共の保育体制が整っている。

乳児から 3 歳くらいまでの子供の公的保育は認可保育園となるが、数が少なく順番を待たなければならず、フルタイムで働く母親のみが利用できる。そのかわり乳児から 3 歳くらいまでの子供の保育を広く支えているのが保育ママである。各自治体が認可保育ママのリストを持っており、ソーシャルワーカーが保育環境(保育ママの自宅)や保育の質などを監視している。そして自由な市場の私的保育として無認可保育ママが、認可保育ママと同じくらいの数がある。

このように私的・公的な保育教育制度を使いこなしていけば、フランスでは保育問題は「何とかなる」問題である。そして就労形態は圧倒的にフルタイムが多い(1988 年の 25

～39歳の女性就労者のうちフルタイム 81%)。

(b) 保育ママ制度の充実が必要

このようにみえてくると、M字カーブの解消はそれぞれの国で大きく異なっている。日本も日本なりの方法でのM字カーブの解消をする必要があるが、上記の国と比較してみると日本にはアメリカのファミリーデイケアホームやフランスの保育ママのような小規模で子供を保育する制度が少ない。日本では、祖父母に預けられる場合を除けば、事実上保育所のみが仕事と育児を両立できる手段である。現在も保育ママ制度はあるが、公立保育所に入れない場合の補完にすぎない。保育の質、子供の安全など問題点はいくつもあげられるだろうが、アメリカ、フランスで広く行われていることが日本でできないとは考えられない。そして、今後、元気で時間があり子育て経験のある高齢者が増加する。そのような人に活躍してもらうことも考えられる。保育所とともに保育ママ制度の充実ができれば、アメリカ、フランスのようなM字カーブの解消に貢献すると考えられる(図2-8)。

(c) 保育所充実の留意点

なお、保育所の充実が必要であるが、その充実していく内容についてはいくつかの留意点がある。まず、全国的には保育所定員は入所者数を上回っており、待機児童がいるのは都市部の2割の市町村に限られている。また、保育所の開所時間は原則11時間であり、延長保育も推進されているが、フルタイムで働く多くの女性にとって、保育所定員に空きがあっても原則より短い8時半から5時までの保育所では存在しないのと同じであり、開所時間延長の一層の取り組みが必要である。また、保育全体の充実のためには、こうした公的保育の充実に加えて、保育に関する規制緩和を進めて民間レベルの保育サービスを発展させていくことが求められる。

また、保育所の充実によって、パートタイムで働く女性を増加させるのではなく、フルタイムで働けるように支援すべきである。つまり、保育所を利用する子育て期の女性のパートタイム労働による平均年収は25～29歳 1,346千円、30～34歳 1,233千円、35～39歳 1,178千円(労働省「賃金構造基本統計調査報告(1999年)」より)となっており、利用者がその収入を得るために、例えば東京都9区の公営保育所で一人当たり年間2,273千円(月額189,482円)、民営保育所で一人当たり年間1,580千円(月額131,626円)の公費(厚生省「厚生白書(平成10年版)」)が使われているからである。利用者からは保育料の徴収があるが、公費に比べると多いものではなく(東京都区部で47.6%が月額3～3.5万円)、公共保育所を中心とした保育所の高コスト構造を是正するとともに、パートタイムからフ

ルタイムで働けるように保育所を充実していくべきであろう。

なお、女性パートタイムの仕事だけであれば、保育園でなく、最近増加している幼稚園の預かり保育（原則夕方5時まで）でも対応できるケースもありうる。既に預かり保育をしている幼稚園は全体で約30%、私立で約50%となっている（厚生省「厚生白書（平成10年版）」）。働く女性が圧倒的に多くなれば、働く女性の保育需要を満たせない幼稚園は存続できなくなり、子供を預かるという点については幼稚園と保育園の区別はなくなってくる。保育園と幼稚園の役割分担についての議論が必要となろう。

（d）働き続けられる環境

さらに、仕事と育児の両立をするためには保育所の充実ばかりでなく、子育てしながら働き続けることのできる環境の整備も重要である。つまり、育児休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境、短時間勤務制度やフレックスタイム制度など子育てに配慮した勤務時間制度の充実や労働時間短縮の推進、事業主による子育てへの支援の促進をしていく必要がある。制度面では、育児が就業上の不利とならないように育児休業法や男女雇用機会均等法の見直しが進んでいる他、育児と就業の両立支援に積極的な企業への表彰制度もできた（労働省「ファミリー・フレンドリー企業表彰制度」）。こうした動きが、保育所の充実とともに進んでいけば、他の先進国と同様にM字カーブの解消ができていくことになる。

専業主婦の税制・社会保障制度

仕事を辞め、専業主婦になった場合には、日本の税制・社会保障制度においては特別な措置が設けられている。その結果、専業主婦の働く意欲を阻害することになっているものもある。社会保障制度においては基礎年金（国民年金）の第3号被保険者である。第3号被保険者は、雇用者の専業主婦（夫）など、雇用者の配偶者であって勤務時間・日数が通常の4分の3未満であり、かつ本人の年間所得が130万円未満の場合に、保険料を負担しないで基礎年金を受給できるというものである。

そのため、専業主婦がフルタイムで働こうとすると、自らの社会保障負担が生じ、パートタイムであっても所得を一定金額未満に抑えるために一定以上は働かないインセンティブを与え、労働意欲を阻害している。

労働供給力の低下という状況を鑑みれば、税、社会保障の面で主婦の働く意欲を阻害する制度を再考する必要がある。

(4) ファミリーサポート

保育所は、現状では育児をしながら働くことの必要条件である。しかし、保育所に子供を預けて仕事を継続できた場合は、次に、「家事・育児の負担がないかのように仕事をし、仕事の負担がないかのように家事・育児をすること」が求められる。そして、「共働きで子育て中の母親はオールタイム労働のなかで疲れはてているケースが多い。結果的に就業を一時中断するところへ追い込まれている」(高山憲之「男性の働き方を変えよう」ESP 2000年4月号)ということになる。

家事・育児と仕事を両立しやすくするには、男女共同参画の観点から男性の家事・育児への参加を促進するとともに、家事と育児のそれぞれについて労力・時間の負担軽減を図ることが必要である。まず、子供によって総量が増加する家事については、新商品、例えば、形状記憶シャツの普及はアイロンがけの労力を、自動食器洗い器は皿洗いの労力を省き、食事の宅配や買物の宅配サービスは時間を節約でき、深夜開店のスーパーマーケットは、平日の買い物時間に融通性をもたせる。掃除など家事サービス産業の発達によっても労力の軽減ができる。そして、育児については、子供が病気になれば保育園もベビーシッターサービスも利用できず、仕事を休まざるをえない。突然の残業には数日前から予約の必要なベビーシッターサービスは利用できない。一般的な保育所を増加させるだけでは十分でなく、看護休暇制度の導入や、当日になってからでも利用できるベビーシッターサービスが必要である。

働く女性の人数と購買力の増加を利用して、このような家事・育児をサポートするサービスの供給を増加させ、競争による利便性の向上、コスト低下を図ることが必要である。その結果、女性は働きやすくなり、さらに生活支援産業も発展できる。

また、女性が働きやすくなるためには、本章3で述べるように、長時間労働を前提とする従来型の雇用システムの変化も必要となる。

2. 働きたい高齢者の参加を支援する

少子高齢化の進展に伴い労働力人口が減少し、社会保障費が増大することを考慮すれば、高齢者が社会保障費を負担する側にとどまり、働く意義は大きい。そして、日本の高齢者の労働意欲は国際的にも高い。高齢者の労働意欲を阻害せず、高齢者の働く意欲と能力を実現できる労働市場に変えていく必要がある。

(1) 高齢者の高い労働意欲

日本の高齢者の労働力率は、欧米諸国に比べ極めて高い(図2 - 9)。また、総務庁が中高年齢層(40歳~59歳:調査上の分類)と高齢者層(60歳以上)を対象に実施した「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」(1997年)によると、「何歳まで仕事をするのがよいか」という問いに対し、高齢者層では「元気ならいつまでも」という回答が最も多く、これに「70歳くらい」と「75歳くらい」を加えた約6割は、元気であれば65歳を超えても働き続ける意欲を示している。更に中高年齢層と比較すると、60歳くらいまでという回答が少なく、逆に70歳、75歳くらいまでという回答が多いなど高齢者層の方が引退年齢をより高く回答する傾向が出ている。高齢者となりえた元気な人々の回答のため、労働意欲が高くなるという要素もあるが、実際に年をとると、考えていた以上に元気で身心に衰えを感じず、働き続けたいという意欲が増すことを示している(図2 - 10)。

このように高い労働意欲を満たし、国際的にも高い水準にある日本の高齢者の労働力率を維持していくことが重要である。

(2) 高齢者の高い労働力率を維持する

高齢者の働く資質向上に反し、低下した労働力率

高齢者の働く上での資質を健康度や平均余命、進学率で見ると、過去から現在にかけて大きく向上しており、今後とも向上すると見込まれる(図2 - 11)。健康、学力面の大幅な向上は、高齢者の働く能力を高め、労働力率を引き上げる方向に作用してよさそうだが、実際の労働力率は逆に低下している。

この原因は高齢者の働く資質と別のところにある。男子60-64歳層の労働力率を、自営業主及び家族従業者の比率(以下、自営業比率)と、世帯主収入以外の実収入、有効求人倍率で説明する関数を推計すると、自営業比率の低下、公的年金制度の充実、労働力需給が労働力率の推移に影響を与えている(図2 - 12)。男子60-64歳の労働力率(カッコ内は65歳以上)は1965年の82.8%(56.3%)から1986年には72.5%(36.2%)と20年程で約10%(約20%)も低下したものの、バブル期においては自営業比率の低下及び世帯主収入以外の実収入増加によるマイナスの影響が弱まる一方、有効求人倍率の上昇がプラスに影響したことにより、労働力率は上昇した。バブル崩壊後は有効求人倍率がマイナスに影響したものの、世帯主収入以外の実収入減少がプラスに影響し、74~75%台(35~38%台)を維持している。

将来について見ると、今後とも自営業比率の低下によるマイナス要因は弱まることが見込まれる。また、現在マイナス要因となっている労働力需給に関しても、本章はじめに述べたように将来的に労働力人口が減少していく中、プラス要因へと転じよう。公的年金制度は、第4章で述べるように給付スリム化の方向にあり、支給開始年齢も65歳までの段階的引上げが予定される。公的年金制度に関して、今後、労働力率を低下させる要素が弱まると考えられる。上記推計式から判断すると、男子60-64歳層の労働力率は将来的には高まることになる。尚、今回の改正で導入される60歳台後半の在職老齢年金制度は、現行の60歳台前半の在職老齢年金制度(厚生年金2割を支給停止、賃金と厚生年金の合計額が22万円を超える場合、賃金の増加2に対し、年金額1が減額。賃金が34万円を超える場合、更に賃金が増加した分だけ年金額が減額)と異なり、基礎年金は全額支給、賃金と厚生年金報酬比例部分の合計額が37万円を超える場合、賃金の増加2に対し、年金額1が減額されるという具合に、緩やかな支給停止が図られている。以下、雇用者に焦点を当て、いかにして高齢者の労働力率を維持していくべきかを見る。

高齢者が働きやすい環境

雇用者の視点から見た高齢者が働きやすい環境とはいかなるものだろうか。総務庁の「企業退職経験者の意識調査」(1997年度、60歳以上対象)を見ると、高齢者が雇用者として働く上で求めているものが示されている。「高齢期に働く条件は」という問い(複数回答、以下同様)に対しては、「フルタイムでなく、体力に合う就業時間」(45.7%)が最も多く、以下「能力・技術・経験を活かせる仕事」(43.6%)、「自分の都合に合う勤務体系」(32.9%)、「年金が減らないこと」(32.4%)、「通勤が楽、在宅勤務など多様な勤務体系」(25.0%)と、働きやすい勤務体系や経験を活かせることを条件とする回答が多いのに対し、「満足できる給与」(5.5%)という回答は少なく、高齢者は賃金よりも働きやすさや、経験を活かせることを重視する傾向がある。企業や社会に対する要望を見ると、「企業に必要な条件整備は」という問いに対して、「定年後の継続雇用、再雇用など」(68.5%)や「定年延長」(52.3%)と継続雇用を求める回答が多い。また、「社会に必要な条件整備は」という問いに対して、約6割が「高齢者が希望すれば、いつまでも働ける雇用環境」(57.2%)と回答している。上記回答が企業退職経験者のものであり、約3割がもう一度就労する意向を持つことを考慮すれば、前述の条件さえ整っていれば、引退せず現役を続けた者も多かったと解釈できる。

高齢者雇用への取り組み

こうした状況下、自社に勤務していた高齢者を雇用することを主たる目的として、保安・警備・清掃関係や、高齢者の持つ人脈等の能力を積極的に活用して営業・販売、調査・研究、コンピューター関係の仕事を行う高齢者会社を設立する企業も出てきている。しかし、高齢期の雇用者の労働力率を維持していくためには、高齢者が働きやすい勤務体系や経験を活かせる雇用環境をさらに整える必要がある。「アクティブ・エイジングに関する議論のとりまとめ」(労働省、1999年10月)によると、高齢者の雇用促進として、継続雇用の促進、短時間雇用など多様な形態による雇用機会確保、高齢者向けの多様な職業情報ネットワーク構築やシルバー人材センター事業のような臨時・短期的な就業促進などの高齢者への支援策を挙げている。

但し、高齢者の働きやすい環境を整備しても、日本の雇用システムにはもう一つ高齢者の継続雇用に困難にしている問題がある。それは年功序列型の昇進や賃金といういわゆる日本的雇用システムであり、高齢者の雇用コストが相対的に高くなるため企業が高齢者を継続して雇用することを難しくしている。米国の就労する高齢者(就業率22.1%)を見ると、就労者に占める雇用者(常用雇用の事務系・技術系・労務系勤め人で臨時・日雇・パートを含まない)の割合は39.5%と、日本の23.2%よりも高い(総務庁「第4回国際比較調査」1997年)。これは米国において働きに応じた賃金体系、年齢差別禁止法による定年制度の禁止など、雇用者であっても自分の意志で職業継続の選択が可能であることが影響しているためと考えられる。企業が高齢者を継続して雇用するためには、次節の雇用システムの変化の中で述べるように働きに応じた賃金体系に改める必要がある。高齢者が働きやすい環境を整え、企業が継続雇用する環境を整えることにより、高齢者は職業継続の選択肢を持つことができる。

自営業比率の低下

自営業比率の低下が今後、高齢者の労働力率を低下させるという見方がある。確かに、就業者数全体6,700万人(1997年)に占める雇用者5,500万人の割合が約82%あるにもかかわらず、65歳以上の就業者数520万人に関しては自営業主及び家族従業者298万人の割合が約57%に達しており、日本の高齢者の高い労働力率を支えている面を持つ。但し、図2-12で見たとおり、自営業比率の低下が男子60~64歳層の労働力率低下に与える影響

は弱くなっており、65歳以上の高齢者の労働力率に関しても自営業比率の低下による影響が弱まっていると考えられる。

更に、65歳以上の自営業主を産業別に見ると、農林漁業、サービス業、卸売・小売・飲食店経営が大半を占める（図2-13（1））。ここで、平均所得をそれぞれのアウトプットを反映するものと見做し、有業者全体の平均と比較すると、65歳以上の自営業主全体のアウトプット平均は約6割弱、65歳以上の雇用者は約8割である（図2-13（3））。これを加味したアウトプットで見た構成比は、65歳以上の自営業主が約4割弱であるのに対し、65歳以上の雇用者は約6割強と大きい（図2-13（2））。有業者全体に占める自営業比率が低下する中、今後65歳以上の自営業主が減少することはやむを得ない。それよりも、アウトプットも大きく、将来的には高齢期の就業者数の大半を占めると考えられる雇用者の労働力率を維持することが重要であり、前述したように雇用環境を整える必要がある。

3．働き方の多様化

前述した女性や高齢者の労働力率を向上させることに好影響を与える社会変化がある。それは、働き方の多様化であり、具体的には雇用システムの変化とIT革命である。

（1）雇用システムの変化

経済の成熟化や、人口構造や世帯構造の変化という経済社会の変化を背景に、雇用主側の求める雇用、労働者側の求める雇用が変化しつつある（図2-14）。過去のピラミッド型人口構造、右肩上がりの経済の下では、終身雇用と年功序列賃金を採用して労働力の囲い込みを行う仕組みに合理性を付与していた。つまり、企業内で全ての関連業務を行う経営スタイルであり、終身雇用を前提として正社員を確保し、企業内の専門家として育成した。他方、労働者側にも大黒柱として家計を支える夫の安定雇用というニーズがあり、安定雇用と将来の収入増加を期待して終身雇用と年功序列型賃金という日本的雇用システムを受け入れた。

しかし、成熟経済の下、企業が将来の成長を当て込んで労働力を囲い込む意義が弱まり、本社業務への特化と、必要に応じた分社化・アウトソーシングという具合に徹底した経営効率化追求という要素が強まる。こうした中、雇用主側のニーズに沿う専門的業務やフレキシブルな労働力供給にも対応可能な雇用システムが求められる。

他方、世帯やライフスタイルの多様化を背景に労働者が求める雇用形態も多様化しつつある。今後、緩やかな勤務体系や専門性の高い短時間就労を望む高齢者、終身雇用にこだわらず自らの専門性を活かせる就業を望む壮年男女、平日でも余暇や地域社会との交流を持つことができる程度に労働時間を抑え、生活のゆとりを望む者という具合に個人のニーズに合わせた多様な労働供給が増えることを背景に、勤務日数や労働時間にフレキシビリティを持たせ、専門性や労働時間など働きに応じた賃金という雇用システムとなり、働き方の多様化が一層進展すると考えられる。また、これは女性が働きやすいシステムでもある。

(2) IT革命が広げる新しい働き方

IT革命を背景とした情報通信網の発展により、消費者と生産者の距離が従来に比べ、飛躍的に短くなる。IT革命により今後、商品にいかに様々な情報価値を付加できるかということが生産者にとって重要となる。商品価値に占める情報の比重が高まることは、労働における情報分析・処理の比重が高まることを意味し、体力面で壮年男性に劣る女性・高齢者の活躍の場を広げる。又、モノ作りから、情報すなわちアイデアを売る要素が強まれば、モノ作りに欠かせない巨額な設備投資も不要となり、良いアイデアさえあれば、大きな投資やリスクもなく起業が可能となる。女性や高齢者を含め、起業のチャンスが高まる。

情報通信技術の発展により、企業の経営者から、部長、課長、平社員に至る様々な階層間及び階層内の情報伝達・意志疎通が行いやすくなる。他方、情報化の進展に伴い仕事における情報の比重も高まる。即ち、情報の作成と分析・処理・伝達などが主要な業務となる部門や職種においては、一つの職場に集まる必然性が薄れ、情報通信網を利用することで遠隔地勤務や在宅勤務など場所や時間を選ばない多様な雇用体系を拓ける可能性がある。例えば、子育て中の母親が情報通信端末を駆使することで在宅勤務をこなし、必要に応じて電子・テレビ会議に参加するという働き方も可能となる。IT革命による情報通信網の発展は、空間や時間に捉らわれないフレキシブルな勤務体系を実現しやすくすることにより、働き方の多様化を促進する。働き方の多様化は、女性、高齢者が働きやすいものとする。

4. 外国人雇用の活用

将来予想される若年労働力人口の減少は外国人雇用で補えばよいという意見がある。

確かに、グローバル化の進展に伴い、国際的な労働移動は増える傾向にあり、日本においても外国人労働者は増加傾向にある。近年、わが国の国際化の進展に伴い、日本における外国人労働者数は増加傾向にある（図2 - 15）。1998年現在で不法就労者を合わせて約67万人と推計（労働省）され、日本の労働力人口全体の約1%規模に相当する。

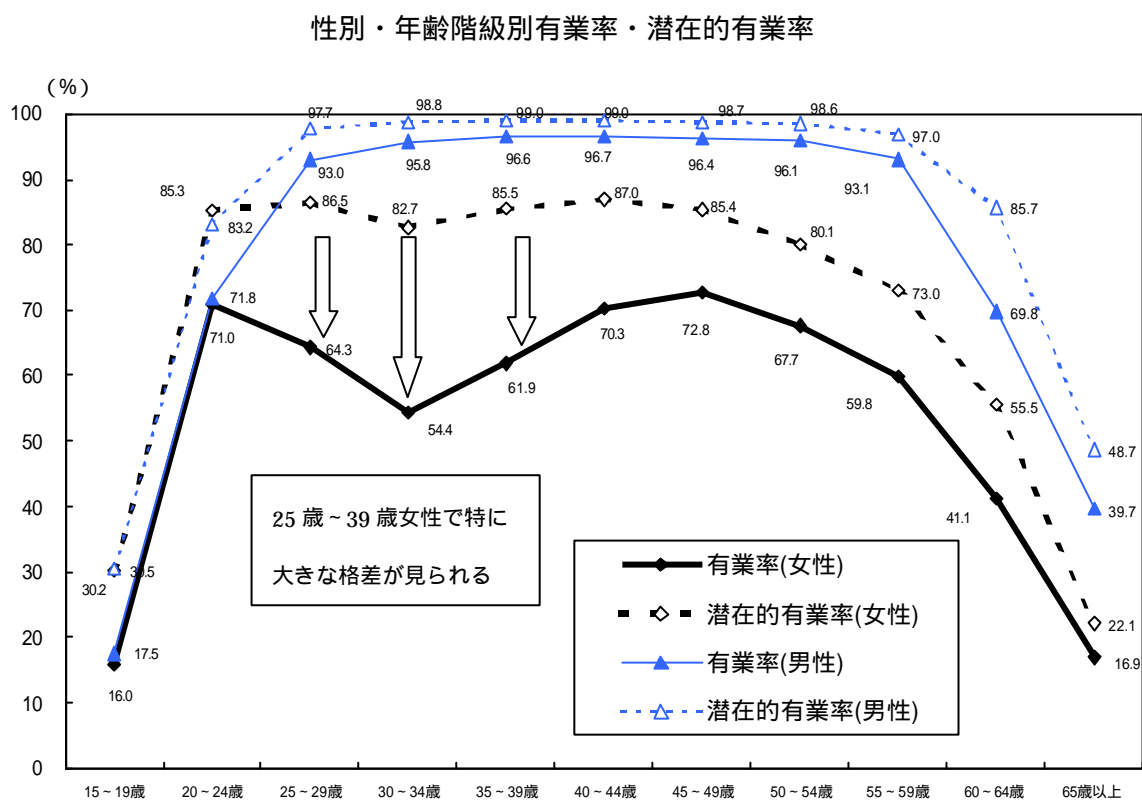
少子高齢化の進展に伴う社会のニーズに合わせ、外国人雇用を模索する動きも出てきている。法務省が2000年3月に策定した「第二次出入国管理基本計画」によると、国内の労働力確保の為に施策を進めるとともに生産性向上により対応する必要があり、急激な外国人の受け入れは現実的でなく、社会に摩擦をもたらさない形での受け入れを図るとする一方、介護分野など高齢化に伴い一層ニーズが高まる分野への外国人労働者受け入れに関しては、積極的な方向を打ち出している。更に、これまでも受け入れを認めていた技術的分野の外国人労働者に関しても、特にIT分野について積極的な受け入れ拡大の方向を打ち出している。

しかし、長期的には数千万人規模となる労働力人口の減少を全て外国人労働者で補うことは、送り出し側である諸外国の事情、受け入れ側の日本の事情を考慮しても、非現実的である。外国人雇用を否定する必要はないが、単純に外国人で労働力不足を補うことには問題が多く、まずは、少子高齢社会に見合う社会構造への転換を優先して女性・高齢者の雇用を促進していくべきであろう。

おわりに

女性、高齢者を始め、より多くの人々が労働市場に参加することにより、第1章で述べた経済成長率を更に高め、より豊かな生活を実現することができる。ここで述べたようにいくつかの課題があるものの、今後、少子高齢化の進展に伴う労働供給力の低下を圧力とし、労働供給の障害や阻害要因を取り払い、労働意欲を持つ女性や高齢者が思う存分働ける環境を整えていくことが必要である。

図2 - 1 女性の労働意欲は実際の労働供給より高い



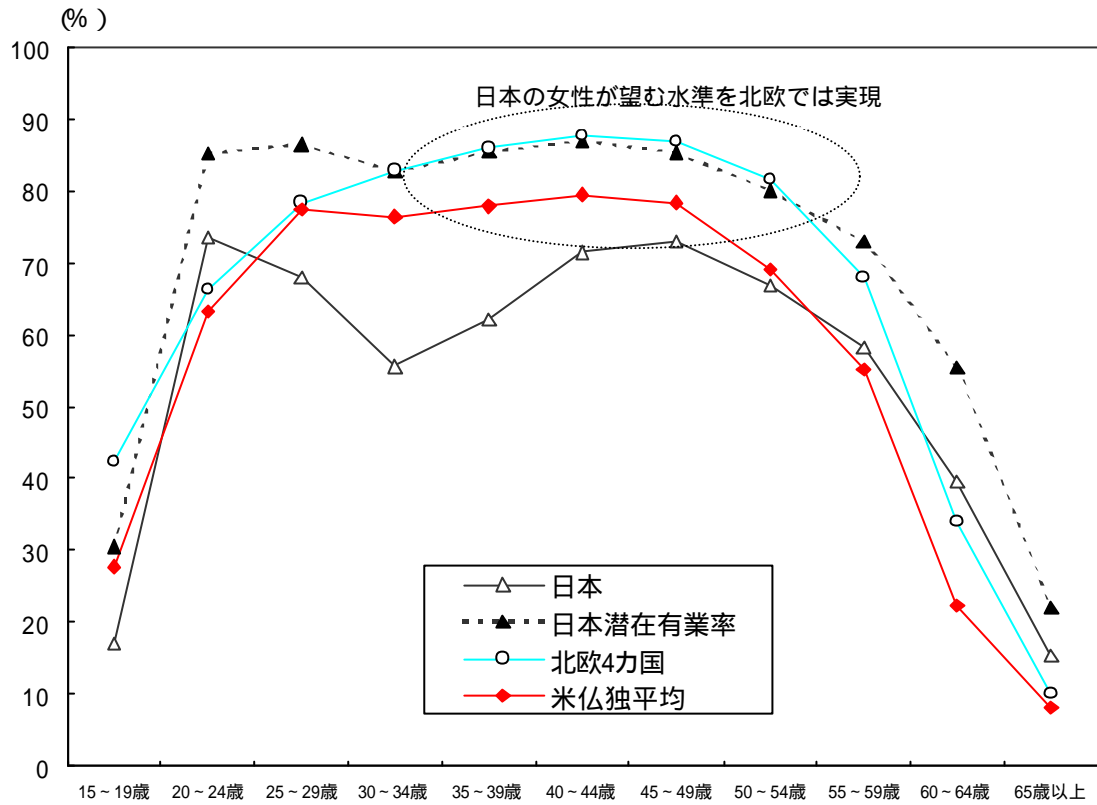
(注) 年齢階級別有業率(1997年) = 有業者数(年齢階級別) / 15歳以上人口(年齢階級別)

年齢階級別潜在的有業率(1997年) = (有業者数(年齢階級別) +

無業者のうち就業希望者数(年齢階級別)) / 15歳以上人口(年齢階級別)

(出所) 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1997年)より作成

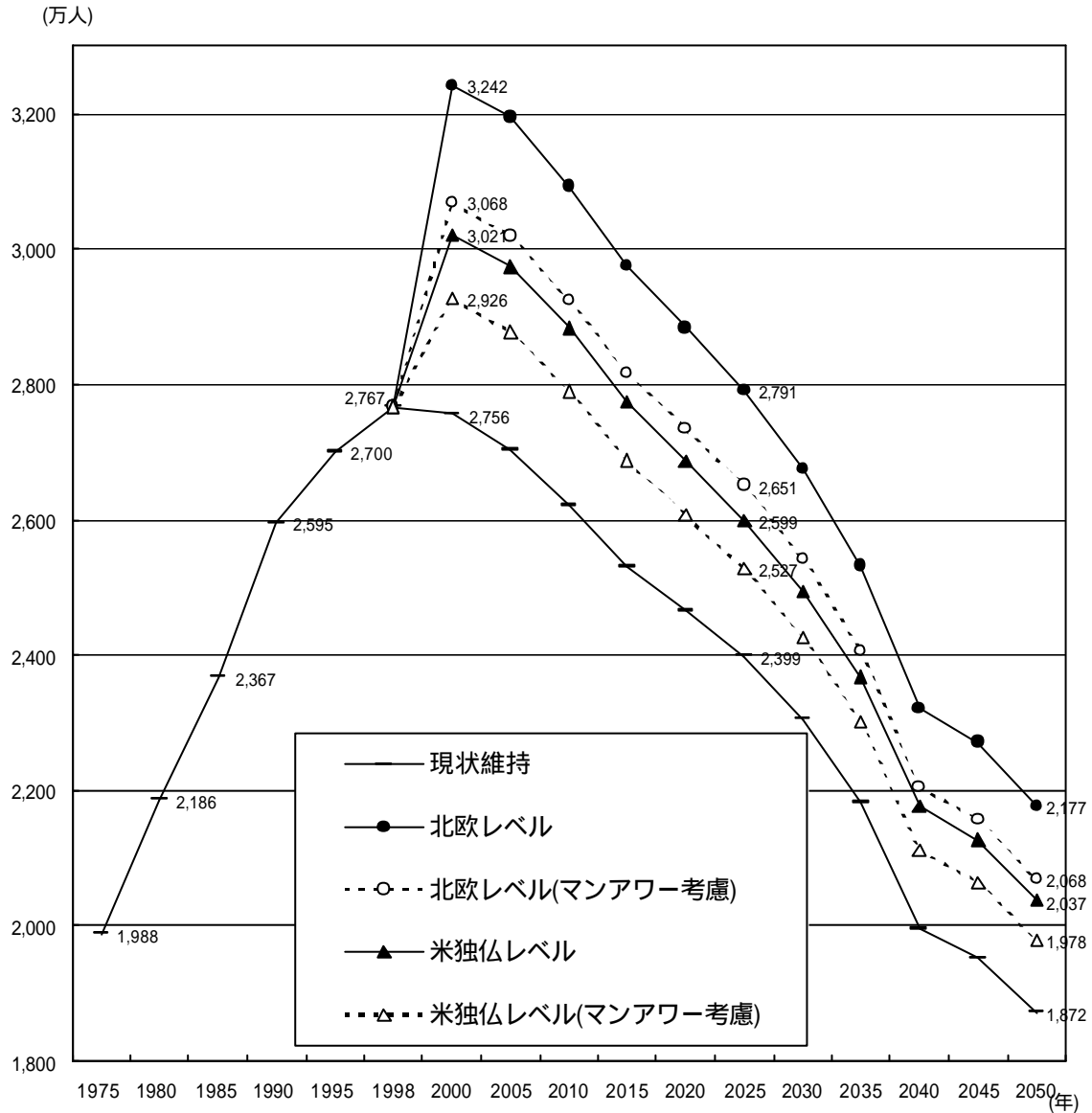
図 2 - 2 日本女性の潜在有業率は国際的にも実現可能



(注) 各国 1997 年。北欧 4 カ国はスウェーデン、デンマーク、フィンランド、ノルウェーの平均。

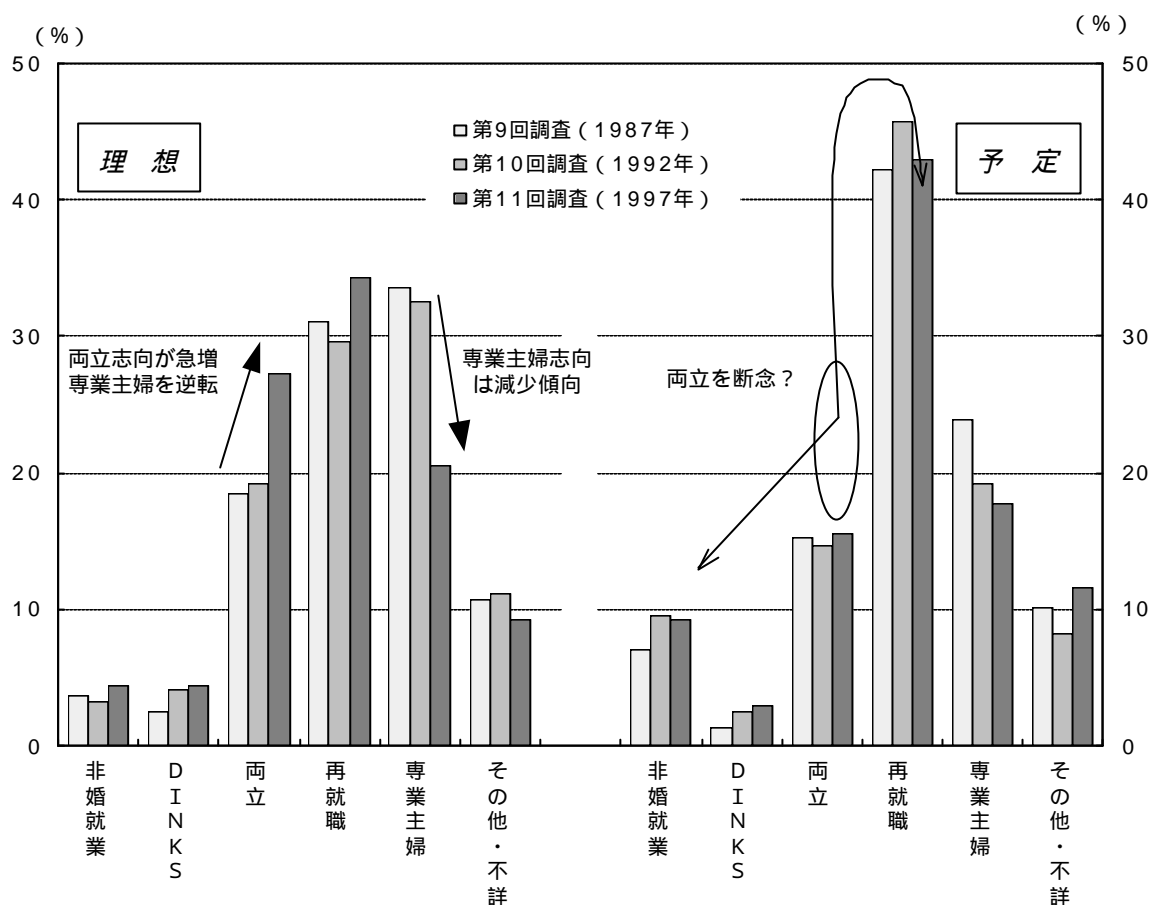
(出所) 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1997 年)、ILO「International Labour Statistics 1998」より作成

図2-3 女性の労働供給余力は大きい



(注) 1.現状維持 :1998年労働力率実績(性・年齢階級別)を一定とし、将来人口推計(中位推計、性・年齢階級別)に乗じたもの
 2.北欧レベル 北欧4カ国平均の女性労働力率を超えない範囲内で、潜在有業率を実現させた場合。
 潜在有業率の方が高い場合は、北欧4カ国平均もしくは日本の1998年実績の高い方を用いる。
 3.米独仏レベル 米独仏平均の女性労働力率を超えない範囲内で、潜在有業率を実現させた場合
 潜在有業率の方が高い場合は、北欧4カ国平均もしくは日本の1998年実績の高い方を用いる。
 4.但し、15~24歳及び60歳以上に関しては日本の1998年実績を用いる。
 5.マンアワー考慮分 現状維持からの増分に関しては、パートタイム労働者と仮定し、1998年の所定内実労働時間
 (女性パートタイム月107時間/女性一般労働者月166時間)の比率を現状維持から労働力人口の増分に乗じた。
 (出所)総務庁「労働力調査」、「就業構造基本調査」、国立人口問題・社会保障研究所「将来人口推計」(1997年1月)、
 労働省「賃金構造基本統計調査」、ILO「International Labour Statistics 1999」より作成

図2 - 4 未婚女性の理想と予定の差に見る仕事と育児の両立の難しさ



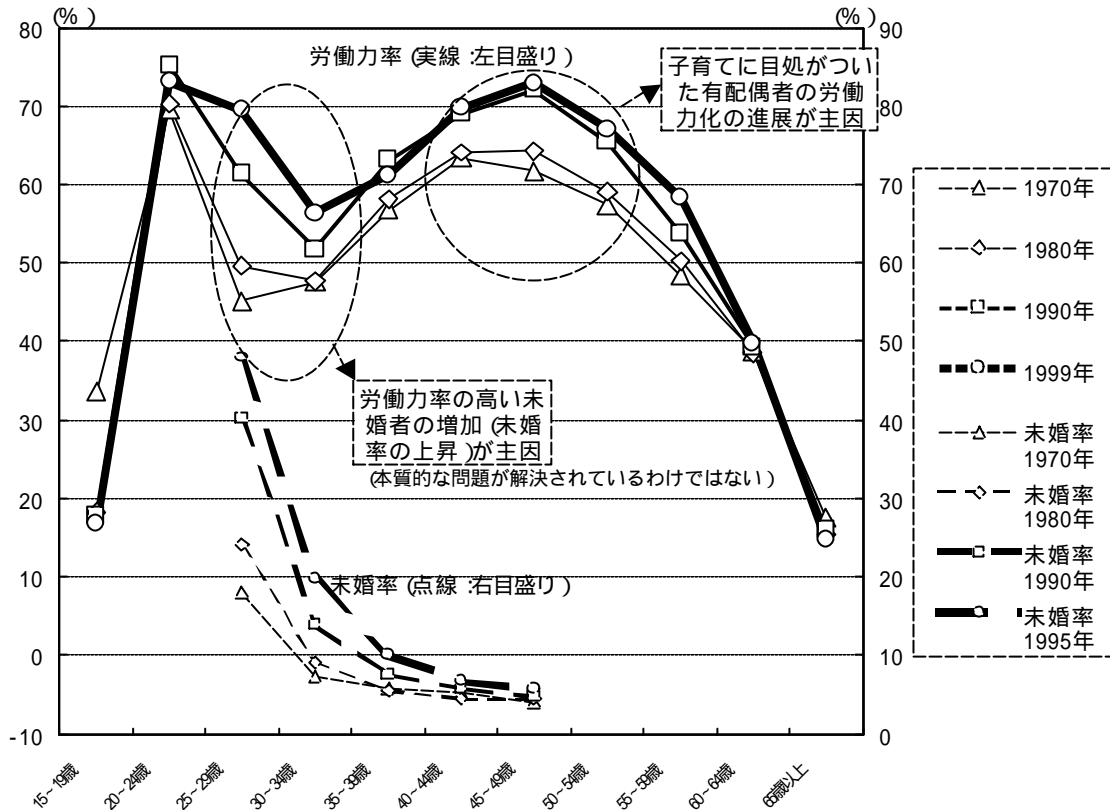
(注) 1. 予定のライフコースとは、理想は別として、実際にはそうなりそうということの意味する。

2. DINKS とは double income no kids (共働きで子供を持たない夫婦) の略。

3. 両立は、仕事と育児の両立を指す。

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」より作成

図2 - 5 女性労働力率の上昇にもかかわらず解消しないM字カーブ



(出所) 総務庁「労働力調査」「国勢調査」より作成

表2 - 6 着実に拡充されている保育サービス

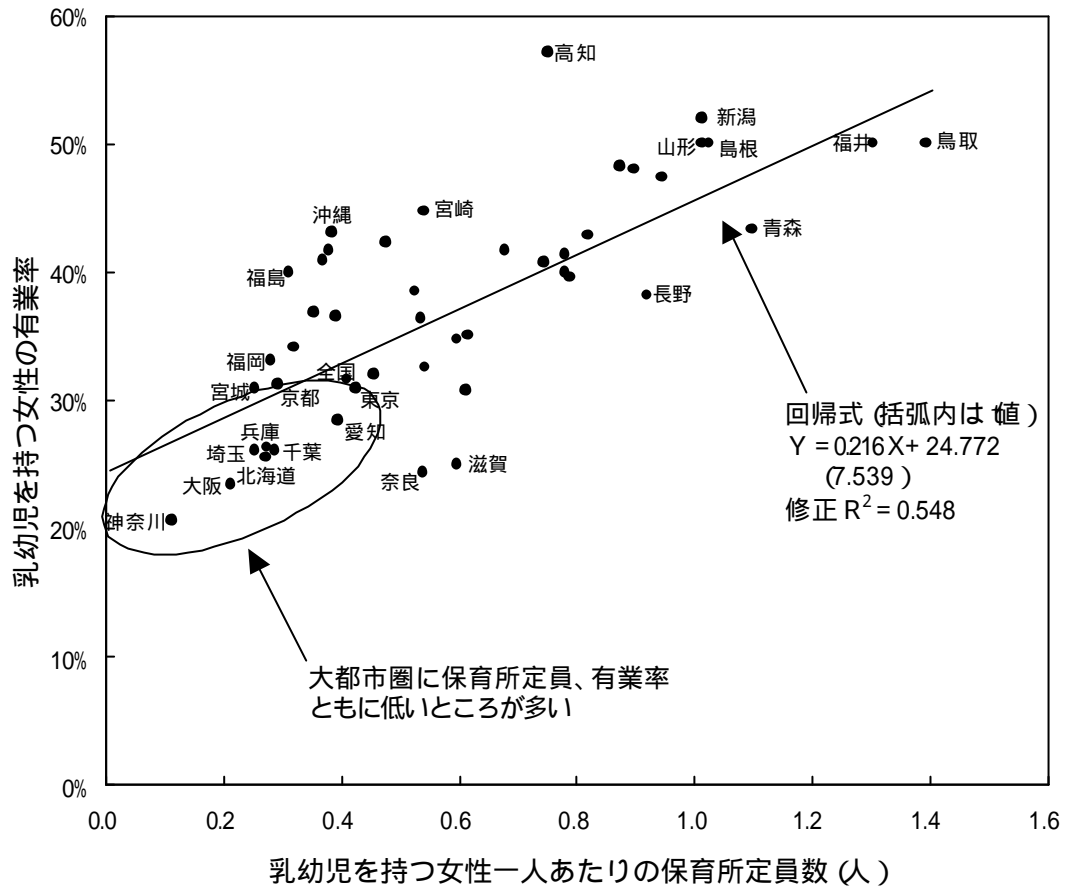
推進項目	エンゼルプラン		新エンゼルプラン	
	スタート時点 1994年度	(目標) (1999年度)	スタート時点 1999年度	目標 2004年度
低年齢児(0~2歳児)保育	45万人	(60万人)	58万人	68万人
延長保育	2,230か所	(7,000か所)	7,000か所	10,000か所
一時保育	450か所	(3,000か所)	1,500か所	3,000か所
休日保育	-	-	100か所	300か所
乳幼児健康支援デイサービス事業	30か所	(500か所)	450か所	500市町村
放課後児童クラブ	4,520か所	(9,000か所)	9,000か所	11,500か所
多機能保育所	-	(1,500か所)	1,600か所	2,000か所
地域子育て支援センター	236か所	(3,000か所)	1,500か所	3,000か所

(出所) 文部・厚生・労働・建設「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(94年12月)

大蔵・厚生・自治「当面の緊急保育対策等を推進するための基本的考え方」(94年12月)

大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(99年12月)

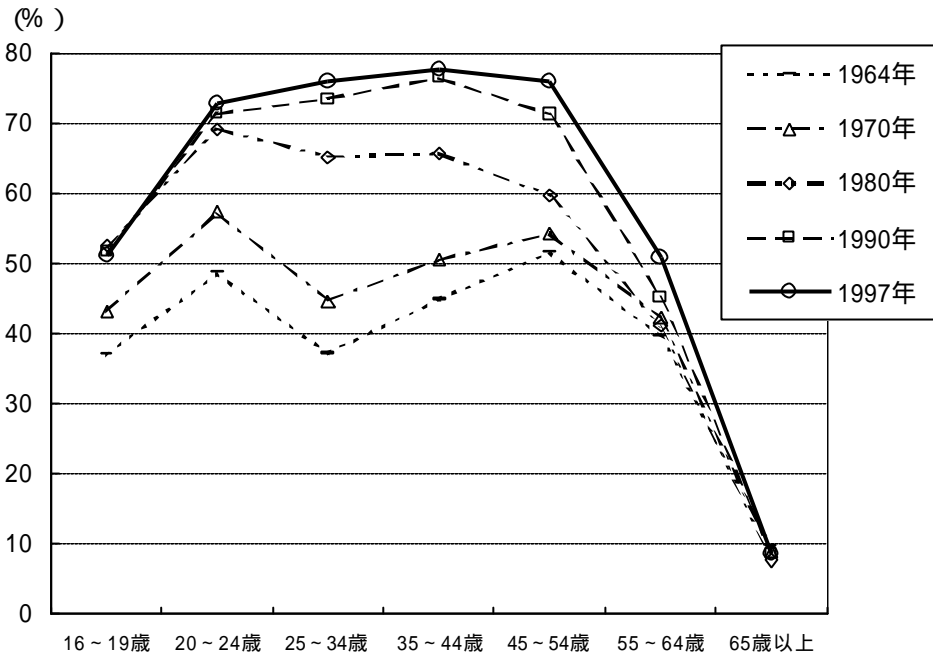
図2 - 7 保育所が多い地域は働く母親も多い



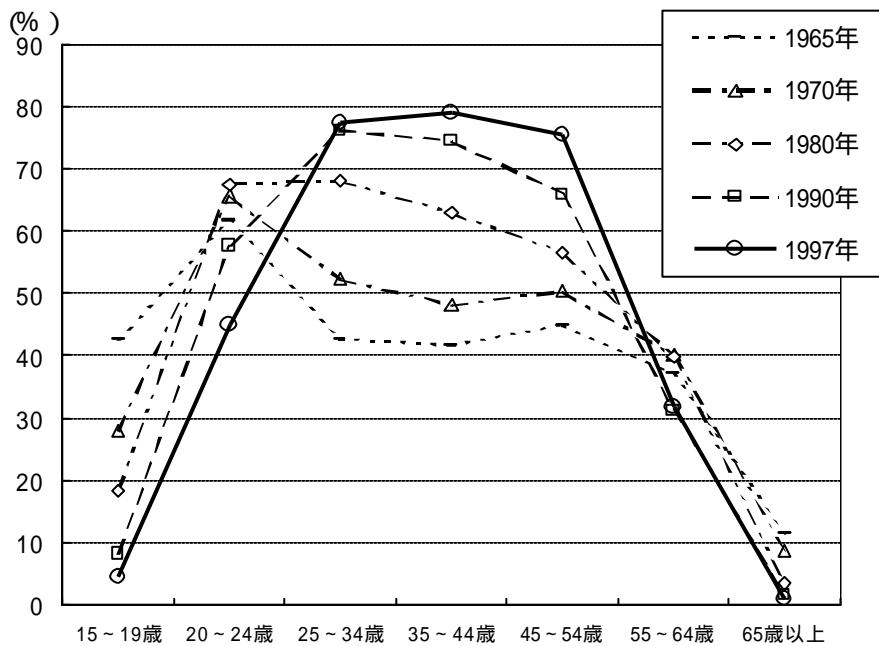
(注) 1. 夫婦と子供 (末子が6歳未満) からなる世帯における妻の有業率。夫婦の親が子育ての手助けを
 とい要素を取り除くため、ここでは夫婦、子供と親からなる世帯を対象外とした。
 2. 夫婦と子供 (末子が6歳未満) からなる世帯の妻一人あたりの保育所定員数 (4歳以下)
 (出所) 総務庁『就業構造基本調査』(1997年)、厚生省『保育所の入所待機児童数(1999年4月現在)』より

図 2 - 8 米仏ではM字カーブの底にあたる25～34歳女性労働力率が上昇

(米国の女性労働力率推移)

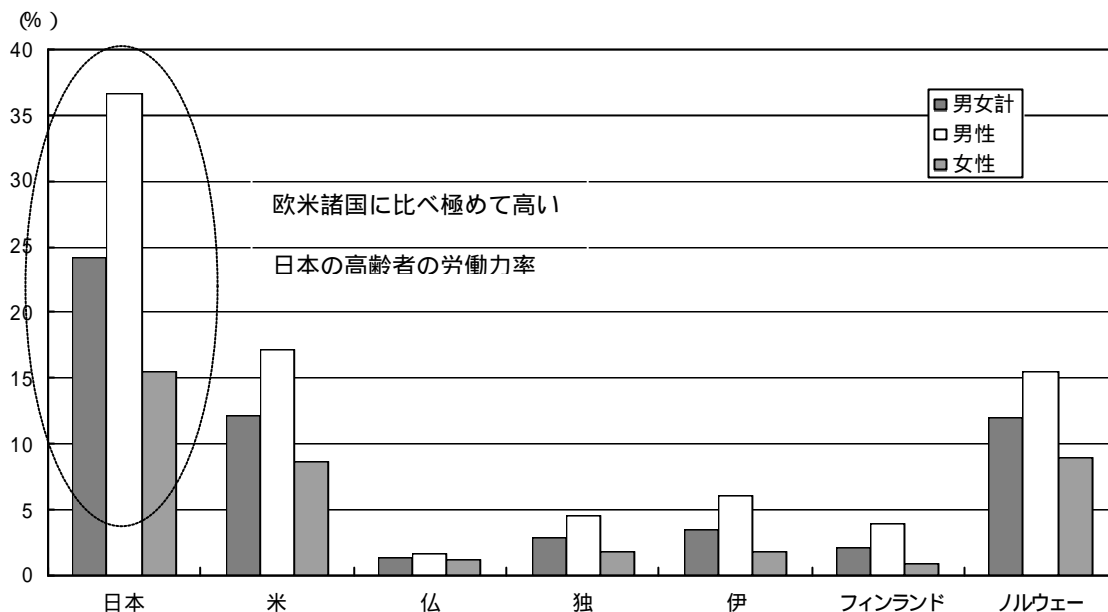


(フランスの女性労働力率推移)



(出所) OECD "Labour Force Statistics" より作成

図 2 - 9 国際的に高い日本の高齢者の労働力率



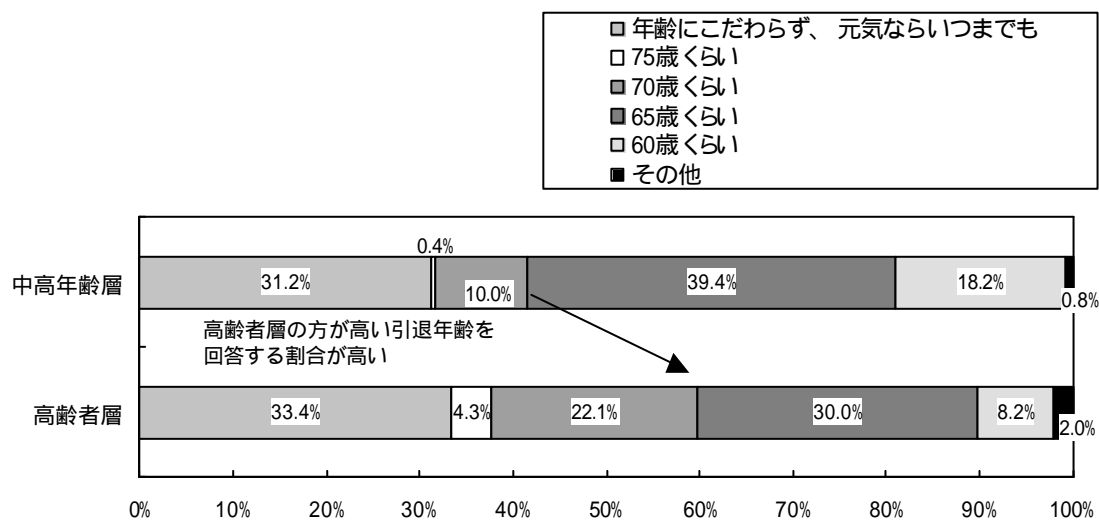
(注) 数値は 65 歳以上の労働力率 (1997 年)

(出所) 総務庁統計局「労働力調査」(1997 年)

ILO「International Labour Statistics 1998」より作成

～ 65 歳を超えても働き続ける意欲を持つ高齢者は多い～

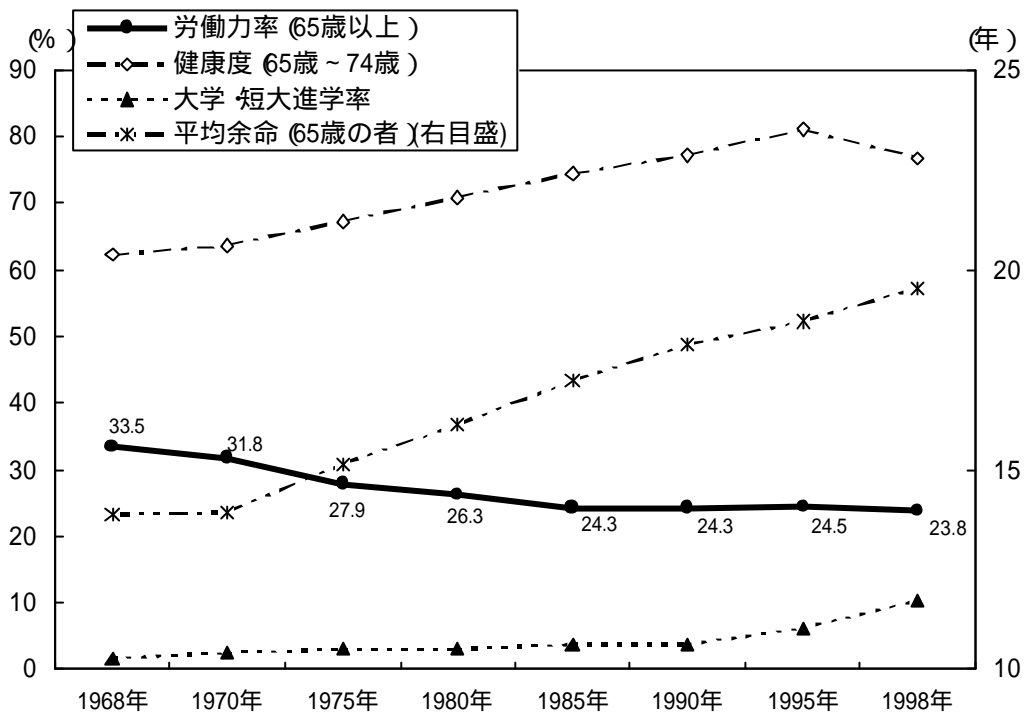
図 2 - 10 望ましい引退年齢



(注) 中高年齢層 40～59 歳、高齢者層 60 歳以上

(出所) 総務庁「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」(1997 年)より作成

図2 - 1 1 高齢者の資質向上に反し、低下した労働力率



(注) 1.健康度は、65～74歳の健康意識における普通以上(元気)と答えた割合。1970年～1990年に関しては、1968年、1988年、1989年、1992年の統計値を基に近似。

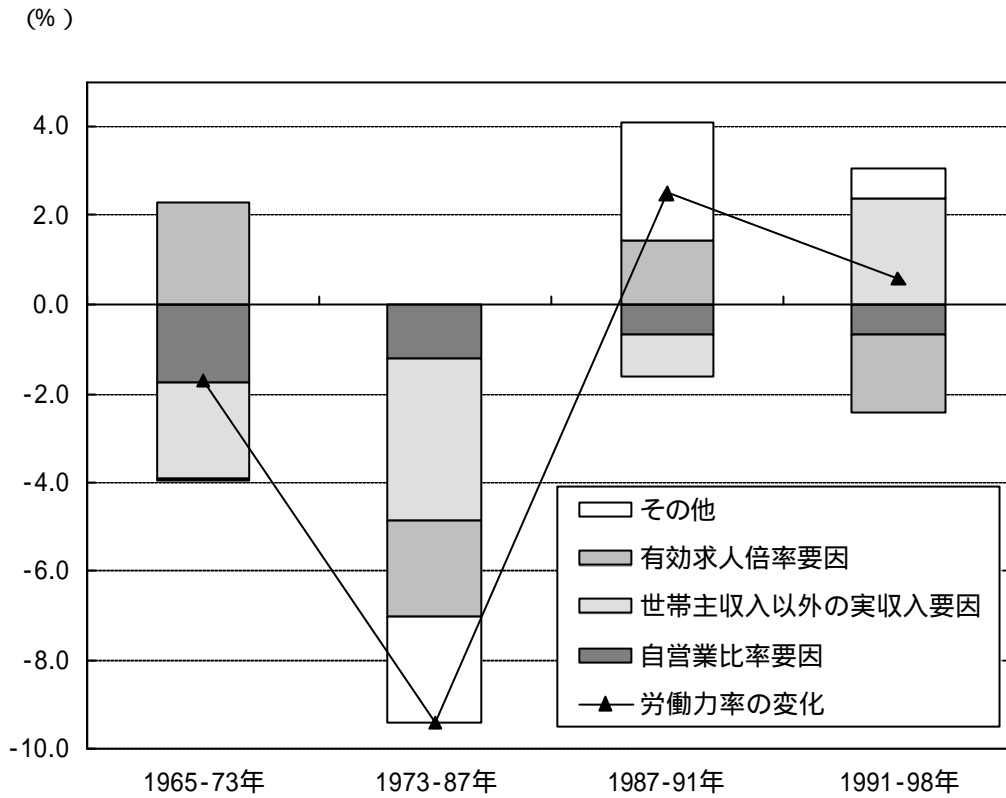
2.平均余命は、各年時点における65歳の者の平均余命。

3.進学率は各年時点に65歳となる者の18歳当時の進学率。1995年以前は就学率(在学者数/当該年齢人口)。

(出所)厚生省「将来人口推計」(1997年)、「平成10年簡易生命表」。

「国民生活実態調査 高齢者実態調査」(1968年)、「国民生活基礎調査」(1988年、1989年、1992年、1995年、1998年)総務庁「労働力調査」、文部省「学校基本調査」「日本の教育統計 明治～昭和」より作成

図2 - 1 2 男子60-64歳の労働力率変化に与える影響



(注) 1. 要因分解式は次式。

$$Y = 78.3327 + 0.275724X1 - 0.068120X2 + 2.0367X3$$

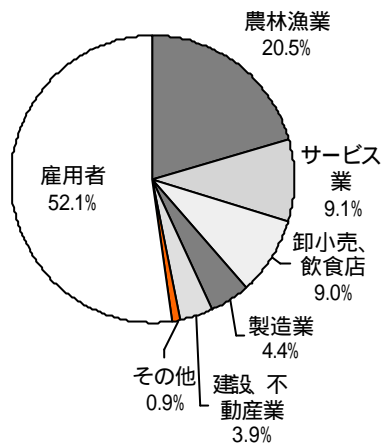
括弧内は t値 (13.9316) (1.9075) (-3.0301) (1.7525)

R2 = 0.76

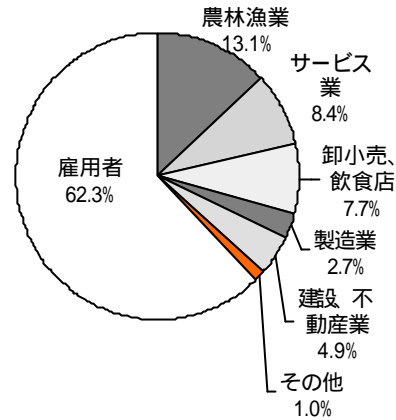
Y: 男子60～64歳層の労働力率、X1 : 自営業主及び家族従業者比率 (男子)、X2 : 世帯主の年齢が60～64歳層における世帯主の収入以外の実収入 (消費者物価指数による1995年価格)、X3 : 有効求人倍率 (男女)
 (出所 総務庁「労働力調査」家計調査「消費者物価指数」労働省「職業安定業務統計」1997年労働白書)より作成

図2 - 13 高齢の雇用者のアウトプットは自営業主より大きい

(1)有業者数で見るとの構成比(65歳以上)

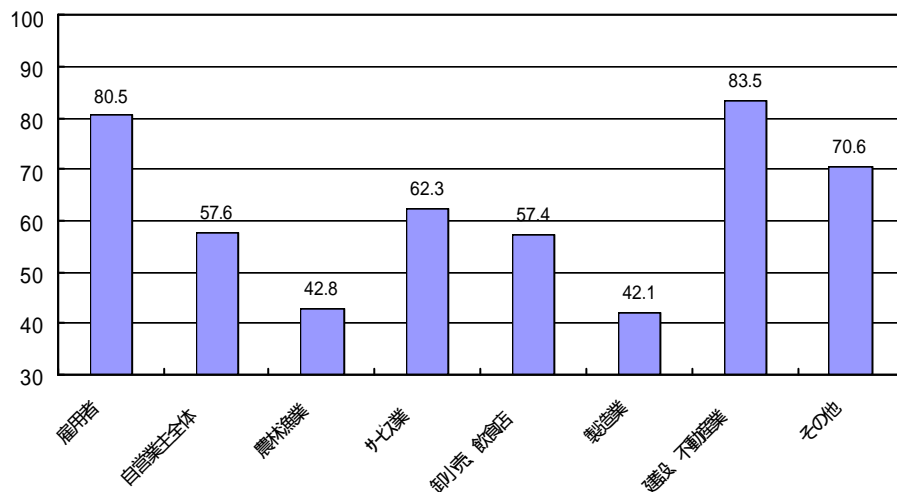


(2)アウトプットで見るとの構成比(65歳以上)



(3)全有業者平均との比較で見るとの65歳以上有業者の平均所得

(全有業者平均 = 100)



- (注) 1. 雇用者以外に関しては、自営業主を産業別に分類した(家族従業者は含まず)。
 2. 全有業者、雇用者(65歳以上)、自営業主(65歳以上)の平均所得は、従業上の地位 所得区分 年齢階級別有業者数を用い各平均値を算出(年50万円未満は50万円、1500万円以上は1500万円、それ以外の所得区分は中間値を用いた)。
 3. 産業別の自営業主平均所得(65歳以上)は、産業別の自営業主平均所得に、自営業主(65歳以上)の平均所得(57.6)と自営業主の平均所得(80.2)の比率(0.718)を乗じて算出。
 4. アウトプットで見るとの構成比は、(1)の有業者数の構成比に、(3)の平均所得を乗じて算出。

(出所) 総務庁「就業構造基本調査」(1997年)、「労働力調査」(1997年)より作成

図 2 - 1 4 雇用システムの変化

経済の変化

右肩上がりの経済
市場の成長に伴い企業も成長が見込める

成熟経済
浮沈する市場に合わせ企業はフレキシブルな対応が必要

*** 経営の変化**

従来型経営（安定的経営）
企業内で全ての業務を行う
全ての部署を自前で揃える
（企業内専門家の育成）

21世紀型経営（効率的経営の追求）
企画・経営など本社中核業務に特化
分社化・アウトソーシング
（普遍性のある専門家層の拡大）

労働者へのニーズ

安定した雇用

フレキシブルで効率的な雇用

日本的雇用システム
・ 終身雇用
・ 年功序列型賃金、昇進
・ 正社員（男子総合職、女子一般職）



フレキシブルな雇用システム
・ 雇用流動化、能力に応じた賃金
・ 時間・場所などに柔軟性のある勤務体系
・ 正社員（男女総合職）
・ 派遣社員（専門的業務、一般職）

働き方へのニーズ

安定した雇用

ライフスタイルに合う多様な働き方

社会の変化

*** 世帯の変化**

いわゆる標準世帯
夫と専業主婦と子供（と老父母）

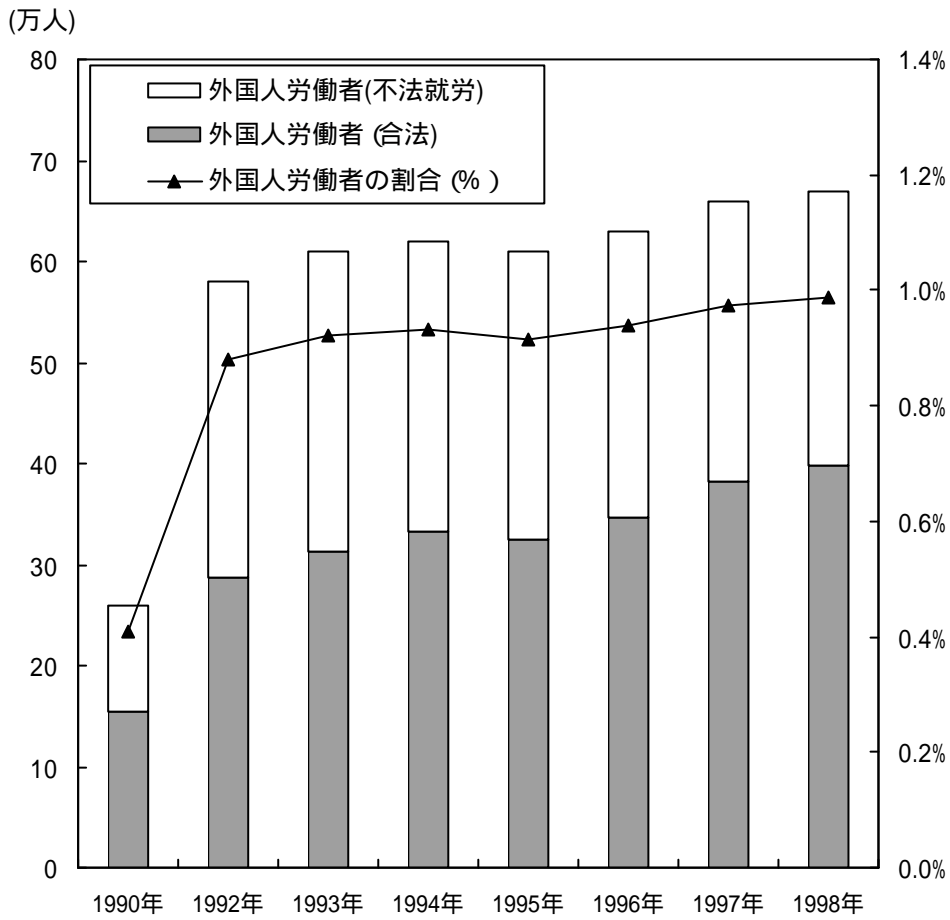
多様な世帯
共稼ぎ夫婦、夫と専業主婦（子供）
老夫婦、独身単身世帯など多様化

*** 人口構造の変化**

ピラミッド型人口構成と人口増加

寸胴型人口構成（少子化・高齢化）と人口減少

図2 - 15 外国人労働者数推移



(注) 1.外国人労働者数は法務省入国管理局資料に基づき、労働省が推計

2.外国人労働者(合法及び不法就労)の割合は、労働力人口全体との比率(%)

(出所) 労働省資料(外国人労働者数の推移)、総務庁「労働力調査」より作成