

人口減少時代のライフデザイン

－ 「個」を活かす社会へ －

社会研究部門 主任研究員 土堤内 昭雄

doteuchi@nli-research.co.jp

<要 旨>

1. 日本はやがて本格的な人口減少時代を迎える。そのような時代に日本が持続的に活力ある社会を築いていくためには、最大の社会資源である「ひと」をいかに活かすかが問われる。一人ひとりの能力を最大限に発揮する社会を作り上げるために、「個」を活かす規制改革を行い、「年齢」と「性別」に制約されない社会の実現が求められる。
2. 最近、「2007年問題」という言葉をよく耳にする。これは団塊世代が2007年から満60歳の定年を迎え始め、大量に退職するからだ。団塊世代は概して元気で、就労意欲も高い。しかし、単に雇用の延長を望むというより、新規に事業を始めたり地域活動に参加したりと新たな社会との関係性を築こうとしている。このように団塊世代をはじめ定年退職した人たちが、その後も年齢に制約されることなく活躍できる社会づくりが重要だ。
3. 日本が活力を維持するためには、退職者とともに若者が活躍できる社会環境が不可欠だ。最近、若年層の失業率が高止まりし、正規雇用につけないフリーターやニートと呼ばれる無業者が増加している。このような若者の雇用環境の不安定化は、若者の結婚難にも繋がり、それが少子化に拍車をかけている。若者の就労・自立を支援し、コミュニケーション能力の向上を図り、柔軟で多様なライフコースを設計できるような社会づくりを行う必要がある。
4. さらに、人口の半分を占める女性の能力を活かすことが重要だ。雇用における女性の位置づけは徐々に大きくなり、「男は仕事、女は家事・育児」という性別役割分業は行き詰っている。これまでの仕事と子育ての両立支援は、女性が仕事も家事・育児も負担する新・性別役割分業をもたらしている。職業生活と家庭生活の調和は、性別に関わらず重要なことで、男女がともに働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスのとれた社会が望まれる。自分らしく生きるためには、年金・医療・介護等の社会保障制度の受益と負担が個人単位となるように転換を図り、男女共同参画社会を目指す必要がある。
5. このようにだれもが「年齢」と「性別」に制約されずに、一人ひとりが輝く社会を実現することが重要だ。それが人口減少時代に求められる「個」を活かすライフデザインであろう。

<目 次>

はじめに 「個」を活かす規制改革	3
1. 「年齢」に制約されない社会へ（その1）～団塊世代の大量定年を考える	4
1.1 戦後のライフスタイル	4
1.2 団塊世代の大量定年	8
1.3 地域で活躍する団塊世代	11
2. 「年齢」に制約されない社会へ（その2）～若者の就職難・結婚難を考える	13
2.1 若者の就職難	13
2.2 若者の結婚難	15
2.3 若者の就労・自立支援	17
3. 「性別」に制約されない社会へ～性別役割分業を考える	19
3.1 男女の雇用機会均等	19
3.2 男女共同参画社会	23
3.3 自分らしく生きる社会～ワーク・ライフ・バランス	25
おわりに 一人ひとりが輝く社会に向けて	25

はじめに 「個」を活かす規制改革

ニッセイ基礎研・所報 37 号（2005 年 7 月）に『21 世紀☆市民社会のデザイナー「豊かな公・小さな官」の実現に向けて』と題するレポートを掲載した。これから始まる本格的な人口減少時代に日本が持続的に活力ある社会を築いていくためには、「豊かな公・小さな官」を実現する自立した市民が主役となる新しい市民社会をデザインすることが不可欠だと考えたからだ。

日本では既に「豊かな公・小さな官」を実現するためにニュー・パブリック・マネジメントの考えのもと、PFI 事業、指定管理者制度、市場化テスト、公益法人改革、地方分権、市町村合併、構造改革特区制度など、さまざまな社会構造改革への取り組みが始まっている。

このような社会構造改革による「豊かな公、小さな官」の実現と共に、人口減少社会においてもうひとつの重要な視点は、最大の社会資源である「ひと」をいかに活かすかということだ。すなわち、われわれ一人ひとりが、市民社会の中でどのように人生をデザインし、「個」を活かす社会を作りあげていくのかという点だ。人口減少社会では、個人が最大限にその能力を発揮するための規制改革を行い、「年齢」と「性別」に制約されずに一人ひとりが活躍できる社会の実現が求められている。

これまでの一般的なライフプランは、就学→就職→結婚→出産・育児→世帯分離→定年→余生といった極めて年齢に制約されたものであり、人生のさまざまなライフイベントが一定の順序で時系列をなしていた。その背景には、新卒一括採用、年功序列賃金、終身雇用といった典型的な日本型雇用制度があった。しかし、そのような制度が崩れる一方で、われわれのライフプランの軌道修正は必ずしも思うようにはいかず、さまざまな非効率性と人材の浪費を生み出してきた。人口減少時代には、個々人が年齢にとらわれずにライフイベントを選択し、独自のライフプランに基づく多様な社会との関係性を有する『年齢に制約されない社会』が必要だ。

また、これまでの高度経済成長は、男が働き、女が家事・育児を担うという男女の性別役割分業が基盤となってきた。しかし、女性の高学歴化や男女雇用機会均等法などにより女性の就業率が高まり、仕事と家事・育児の両立が大きな社会的課題となった。強固な社会経済を構築するためにはその構成員の多様性（ダイバーシティ）が重要であり、女性の一層の政策決定プロセスへの参画や多様な労働力としての就業は不可欠となっている。しかし、固定的な性別役割分業意識やそれに基づく諸制度のために女性が十分能力を発揮する環境は整っていない。

また、誰もが豊かに暮らすためには、仕事と家庭・地域生活のバランス、ワーク・ライフ・バランスが重要だ。個々人が性別に関わらずひとりの生活者として豊かな暮らしを実現するためには、性別に中立的な社会制度を整えた『性別に制約されない社会』が必要だ。

本稿では、人口減少時代を豊かで活力ある社会にするために、一人ひとりの「個」を活かす規制改革を行い、「年齢」と「性別」にとらわれない「エイジフリー」と「ジェンダーフリー」社会を実現するためのライフデザインについて考えてみたい。

1. 「年齢」に制約されない社会へ（その1）～団塊世代の大量定年を考える

日本社会が本格的な人口減少時代に活力を維持するためには、国民一人ひとりがその能力を十分に活かすことが必要だ。特に、高齢化が進展し元気な高齢者が急増する中で、その力を活用することが重要だ。これまでのように高齢者＝社会的扶養の対象とみるのではなく、老後を安心して暮らすことのできる社会保障制度の整備とともに、リタイアした後も高齢者が元気に活躍できる社会を築かなければならない。

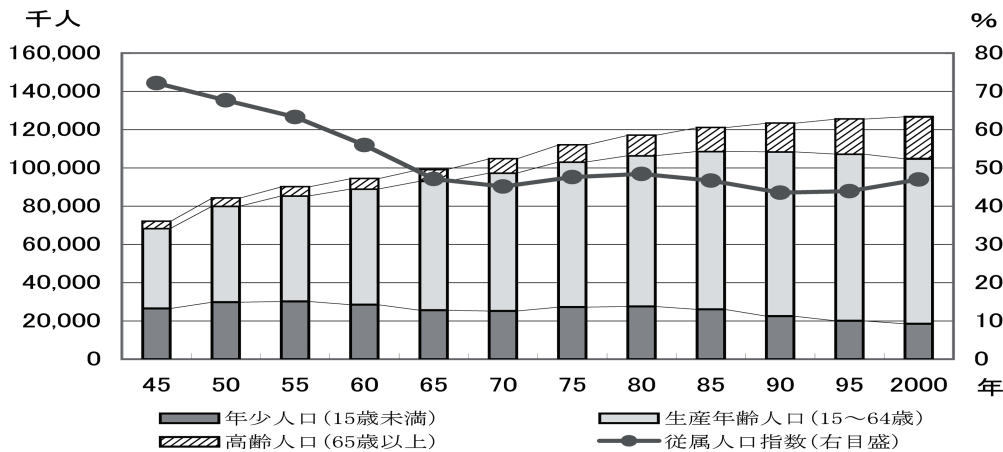
最近、「2007年問題」という言葉をよく耳にする。これは1947年から49年に生まれた団塊世代の就業者約500万人が、2007年から満60歳の定年を迎え始め、以後、大量に退職するからだ。ここではこの「2007年問題」といわれる団塊世代の大量定年を契機に、統計上の高齢者である65歳以上の人だけではなく、定年を迎える60歳前後の人たちを含めた世代が、リタイアした後も年齢に制約されることなく活躍できる社会づくりについて考えてみよう。

1.1 戦後のライフスタイル

1.1.1 団塊世代の誕生と経済発展

日本の戦後の目覚ましい経済発展と人口構造は密接な関係にある。戦後の高齢化は緩やかに進み、社会的扶養を要する従属人口（年少人口＋老年人口）が急増することなく、経済発展に必要な15～65歳の生産年齢人口が増加した。従属人口指数（従属人口／生産年齢人口）は、90年代まで低下を続け、経済成長を図る上で非常に恵まれた人口構造だった（図表－1）。

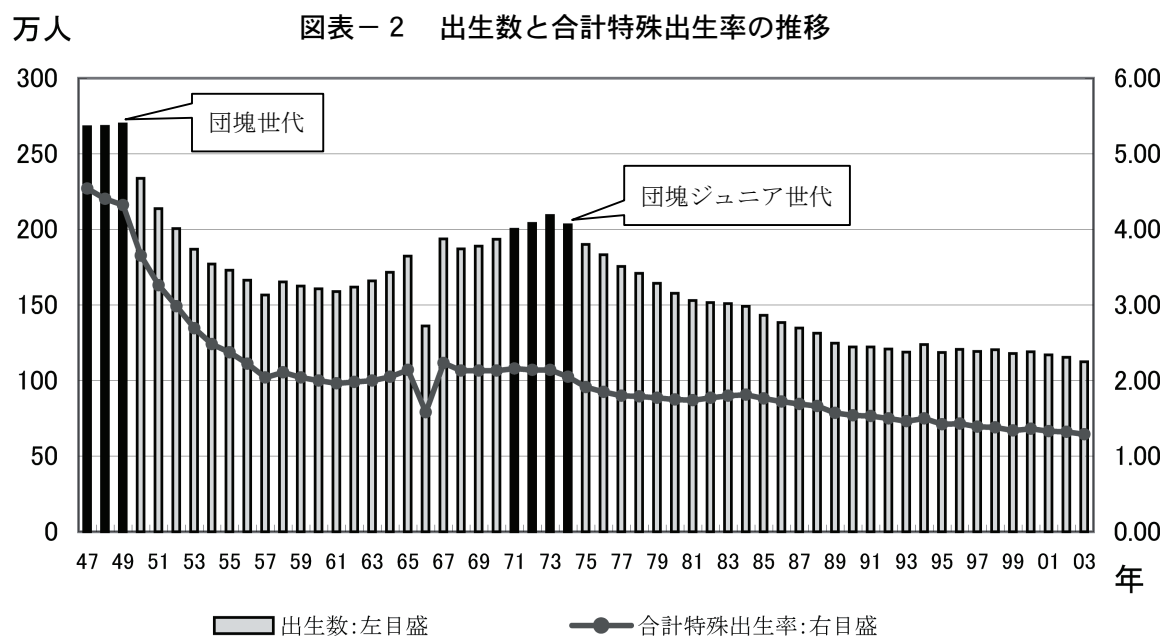
図表－1 戦後の年齢3区分人口と従属人口指数の推移



（資料）総務省「国勢調査」より作成

戦後の人口動態をみると、1947年から49年に生まれたベビーブーマーの多さに目が引かれる。いわゆる「団塊の世代」である。47年と48年がともに268万人、49年が270万人、この3年間の出生数の合計は800万人以上にも上り、その数の多さから戦後60年間のさまざまな社会現象を引き起こしてきた。

しかし、日本のベビーブームは長く続かず、その後数年で、出生数も合計特殊出生率も急速に低下し、団塊世代に続く人口爆発は起こらなかった。その背景には1948年に成立した優生保護法（96年に母体保護法に改正）により、人工妊娠中絶が急増したことがある。その後、71～74年に団塊世代の出産期が訪れ、第2次ベビーブーマーである団塊ジュニア世代が誕生する（図表－2）。このように人口動態上、突出した団塊世代の誕生は、やがて高度経済成長に必要な労働力となり、本格的な高齢社会を迎えた今日まで戦後の高度経済成長を牽引し経済発展を築いてきた。



（資料）厚生労働省「人口動態統計」より作成

団塊世代の特徴のひとつは、その数の多さゆえに常に競争にさらされてきたことだ。子どものころから受験戦争を経験し、就職後は企業戦士として長時間労働に従事してきた。経済成長の一方で、経済最優先の社会は産業公害などの環境問題を深刻化し、日本人はエコノミック・アニマルなどと揶揄された。そのようにして画一的で効率性を優先する企業依存型のライフスタイルが定着した。

また、大都市圏に産業の集積が進み、多くの人々が地方から大都市に移動し都市化が進んだ。大都市近郊には大規模なニュータウンが建設され、都心で働く勤労者のベッドタウンとなり、核家族を中心に集合居住が増加した。土地利用は住むための住宅地と生産のための商業・業務用地や工業用地に純化し、職住分離の都市構造ができあがっていった。戦後のモノ不足の時代から抜け出すためには、経済効率性の高い社会経済システムが必要だった。そして、男性が企業戦士として働き、女性が家事や育児など人口再生産を担う性別役割分業社会が作られていった。

1.1.2 ライフスタイルや価値観の変化

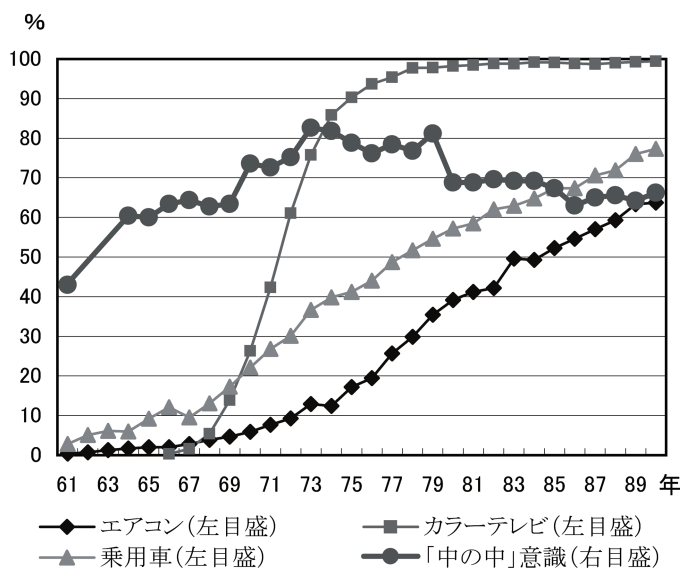
戦後 60 年間、豊かになるという国民の目標を達成するために、人々は一所懸命働き、確実に豊かさを手に入れていった。車、カラーテレビ、クーラーは 3C といわれ、これら 3 種の神器を手に入れることが豊かさの象徴でもあった。

内閣府「国民生活に関する世論調査」(05 年 5 月)によると、生活程度が「中の中」とする人の割合が 60 年ごろは 4 割程度であったのが、70 年代になるとおおむね 6 割に高まり、国民の多くが中流意識をもった均質で画一的な社会ができあがっていった(図表-3)。

それを可能にしたのは新卒一括採用、年功序列賃金、終身雇用といった日本型雇用制度だった。団塊世代にとっては、受験戦争に勝利し、高い学歴を獲得し、大企業に就職することが豊かな人生を全うする方程式でもあった。

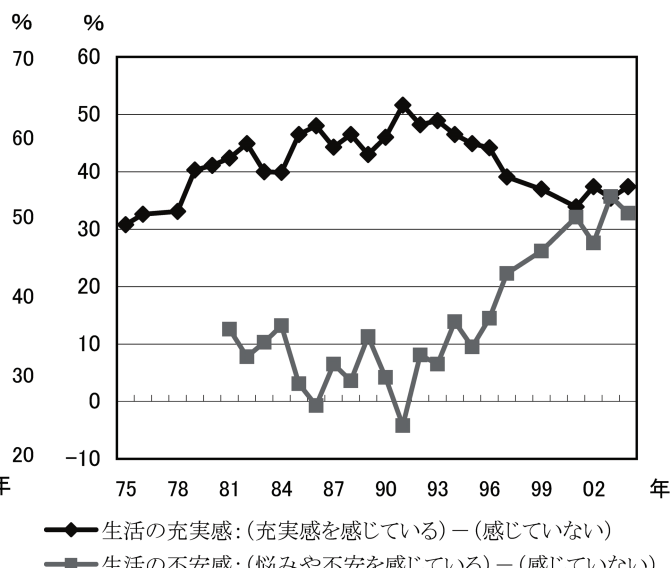
しかし、モノがある程度充足し、社会が成熟化するにつれて人々の価値観も効率性ばかりではなく、定量化しにくいココロの豊かさを求めるようになった。内閣府「国民生活に関する世論調査」の「現在の生活の充実感(充実感を感じている-感じていない)」の推移をみると、90 年代初めまでは上昇傾向だったが、それ以降は低下している。また、「日常生活での悩みや不安(悩みや不安を感じている-感じていない)」は、90 年代初めから上昇傾向だ。このように国民生活は、モノの豊かさを獲得する一方で、ココロの不安を増し、生活の充実感を失っている(図表-4)。

図表-3 耐久消費財等の普及率と中流意識の推移



(資料) 内閣府「消費動向調査」
「国民生活に関する世論調査」より作成

図表-4 生活の「充実感」と「悩みや不安」の推移



(資料) 内閣府「国民生活に関する世論調査」より作成

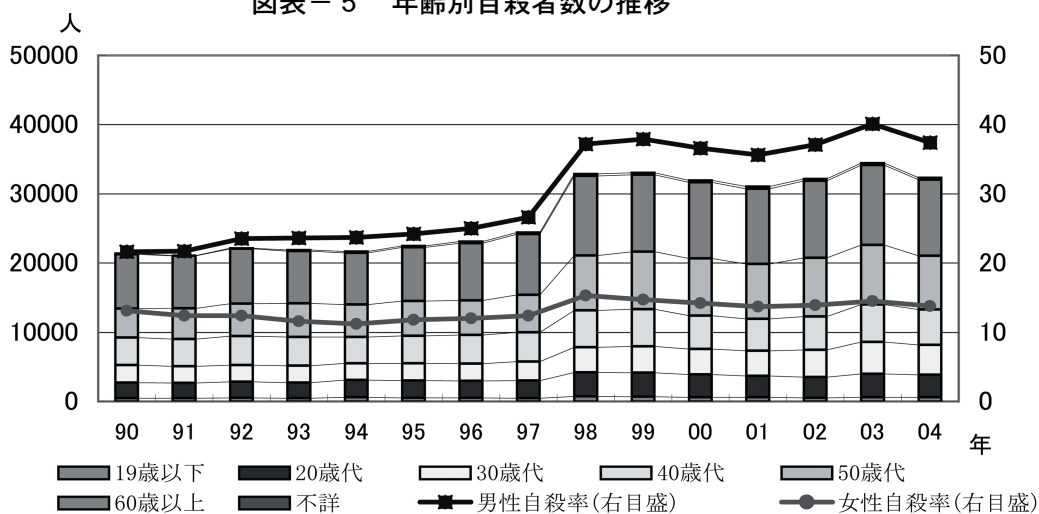
そして、経済もグローバル化の流れの中で日本型雇用制度を維持することが経営の効率性を高めることにはならなくなった。企業がリストラを進める一方で、労働者の企業に対する忠誠心は薄らぎ、これまでの家族を含めた企業依存型社会からの脱却が始まっている。つまり高度経済成長期の「国の豊かさ」を示すGDPの拡大が、必ずしも「個人の豊かさ」と同義ではなくなりつつあるのだ。

日本では98年以降、年間3万件を超える自殺が発生し、全国の交通事故死亡者数(03年は7,351人)に比べてもその数の多さに驚く。日本の自殺率(人口10万あたりの自殺者数)は、OECD諸国ではハンガリーに次いで2番目に高くなっている(ニッセイ基礎研レポート2005年8月号「世界最高水準の自殺率の構造を探る」天野馨南子)。

警察庁「平成16年中における自殺の概要資料」(05年6月)では、04年中の自殺者は32,325人、性別では男性が72.0%を占める。年代別では「60歳以上」が34.0%、次いで「50歳代」が24.0%、「40歳代」が15.8%、「30歳代」が13.4%となっている(図表-5)。自殺の原因・動機別では、「健康問題」が39.1%、次いで「経済・生活問題」が32.9%、「家庭問題」が9.7%、「勤務問題」が6.0%となっている。団塊世代を含む50歳代男性の自殺の原因・動機の第1は「経済・生活問題」で53.2%、次いで「健康問題」の24.1%となっている。その背景には、雇用状況の悪化や過重労働などの影響があると思われる。

高度経済成長を遂げた豊かな国「日本」で、このように経済・生活問題を原因・動機とする自殺が多いのは何故だろう? そこには「国の豊かさ」と「個人の豊かさ」の乖離があり、団塊世代などが日本型雇用制度のもとに築いてきた年齢に制約されたライフスタイルに課題があるように思われる。就学、就職、結婚、出産・育児、世帯分離、定年、余生といった人生のさまざまなライフイベントを固定的に時系列に並べたライフコースから、個々の多様な生き方に対応した、年齢にとらわれない独自のライフプランを立てることが求められている。

図表-5 年齢別自殺者数の推移



(資料) 警察庁「平成16年中における自殺の概要資料」より作成

1.2 団塊世代の大量定年

1.2.1 企業・労働市場への影響

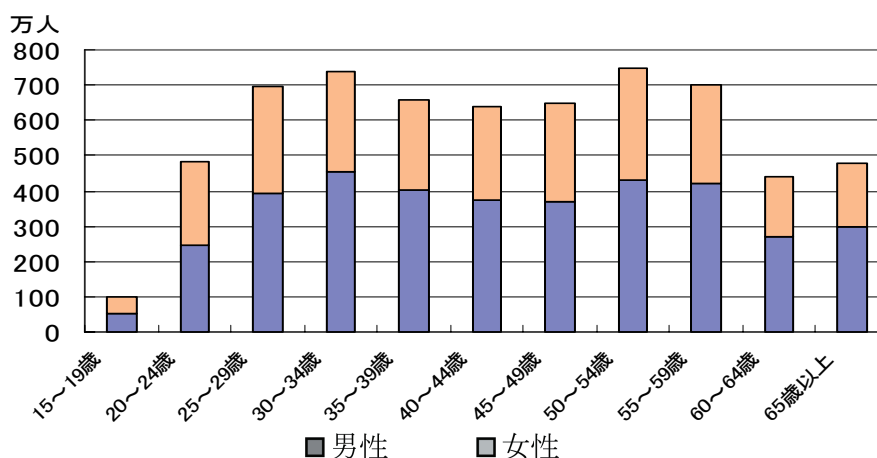
団塊世代の定年に対する企業への影響は、(独)労働政策研究・研修機構の行った「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(05年7月)によると、全国の従業員100人以上の企業1,237社のうち、56.1%が「高賃金層が退職するので人件費が削減できる」、48.7%が「退職一時金等の給付による負担が大きい」、30.9%が「技能継承が問題なく行われるかの危惧が強い」が、当てはまると回答している。また、同調査結果では、団塊世代の技能継承について、「特に何も行っていない」が49.4%、「ベテラン技能者の定年延長・継続雇用等により活用」が26.3%となっている。

このように団塊世代の大量退職は、企業にとって年功賃金で生産性の割に高い賃金を払っている団塊世代が減少するので、企業の賃金負担は軽減し企業収益の改善のチャンスにも見える一方、大量の退職一時金や企業年金負担の増大が見込まれる。

また、労働市場として若年層の新規雇用が発生することなども考えられるが、職業経験が豊富な人材が退職し、技能の継承が困難になるといった点が懸念されている。特に、団塊世代は高度経済成長期に拡大した製造業の技能職に従事する比率が高く、これらの業界では影響が大きいものと思われる。

年齢階級別の就業者数(04年平均)をみると、団塊世代を含む55～59歳の就業者数は700万人と全体の11.1%を占める(図表-6)。ニッセイ基礎研レポート2005年5月号「団塊世代の退職が労働市場に及ぼす影響」(斎藤太郎)によると、団塊世代の就業者数は501万人と推計され、団塊世代の退職は早期退職制度の利用によりすでに始まっており、労働市場全体に及ぼす影響は限定的としている。むしろ少子化を反映して若年層の労働市場への参入が低水準にとどまる可能性が高く、2007年以降の総人口の減少が労働人口の減少に拍車をかけるとしている。

図表-6 年齢階級別就業者数(2004年平均)



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

1.2.2 改正高齢者雇用安定法

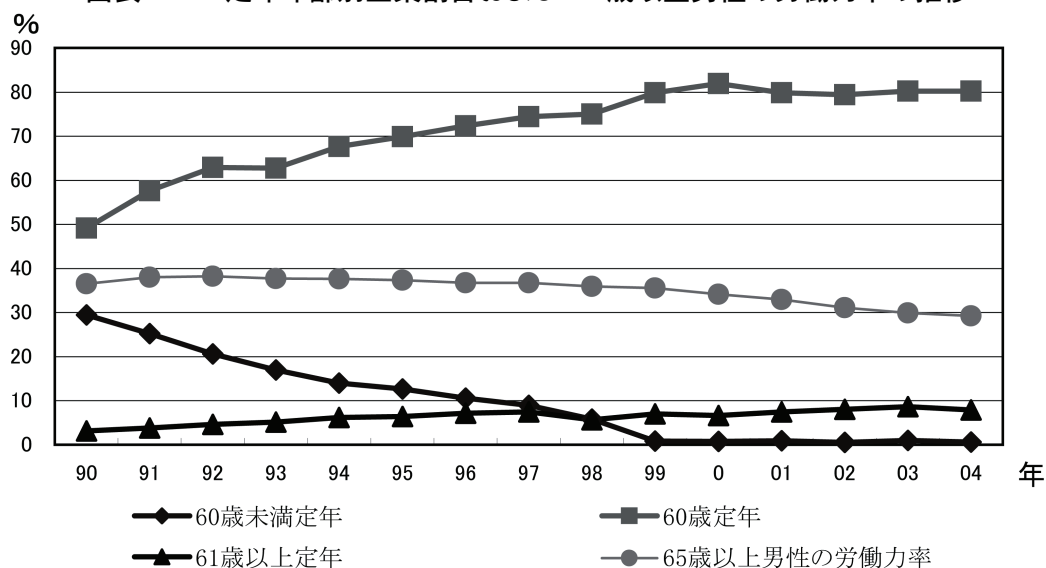
公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、所得の空白期間が生じないように高齢者の雇用延長を求める声が高まっている。そこで04年12月に「改正高齢者雇用安定法」が施行され、2006年度以降、企業は、①65歳までの定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならない。

公的年金の支給開始年齢は、定額部分は01年4月から3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、2013年に65歳支給となり、報酬比例部分は13年から3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、2025年に65歳支給となる。したがって、団塊世代は定額部分を63歳から、報酬比例部分を60歳から受給することになり、所得空白期間の影響はあまりない。

04年の日本の高齢者（65歳以上）の労働力率は、男性29.2%、女性12.9%と諸外国に比べかなり高い。このように一般的に日本の高齢者の労働意欲は高いものの、全体傾向としては緩やかに低下している。厚生労働省の「雇用管理調査」をみると、日本の全企業のうち定年制を定めている企業は、04年で91.5%だ。また、定年年齢別企業割合をみると、90年には全企業のうち59歳以下定年制企業が約3割、60歳定年制企業が約5割だったが、04年には59歳以下定年制企業0.6%、60歳定年制企業80.2%、61～64歳定年制企業2.1%、65歳以上定年制企業5.8%となっている（図表－7）。

今年7月、トヨタ自動車は60歳で定年退職した後の再雇用制度を06年4月から拡大することを決めた。これまで技能職に限定していた対象を全社員に広げ、今後の労働力不足と技能継承に役立てるといふ。但し、希望者全員の雇用を保障するものではなく、会社側の基準に合致した従業員を対象とする見通しだ。企業にとっては高齢者の雇用延長は人件費の上昇を意味し、今後、企業は定年延長や高齢者の継続雇用に向けて、年功型賃金体系の見直しが早急に求められる。

図表－7 定年年齢別企業割合および65歳以上男性の労働力率の推移



(資料) 厚生労働省「雇用管理調査」、総務省「労働力調査」より作成

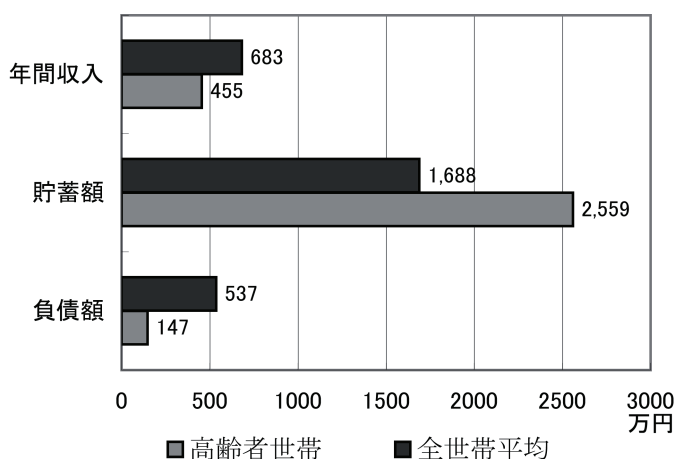
1.2.3 消費市場への影響

団塊世代の大量退職が消費市場に与える影響も大きい。団塊世代が受け取る退職金は総額 50 兆円とも言われ、定年後は自分の趣味などに多額の消費をする可能性がある。長時間労働から解放され、時間的なゆとりが発生することから新たな消費志向が生まれるかもしれない。

04 年の家計調査報告では、高齢者世帯（男 65 歳以上、女 60 歳以上の者のみからなる世帯で少なくとも一人は 65 歳以上）の貯蓄額は、2,559 万円と全世帯平均 1,688 万円の約 1.5 倍、逆に負債額は 147 万円と全世帯平均 537 万円の約 4 分の 1 となっている（図表－8）。団塊世代も貯蓄や不動産など豊かな資産を有し、住宅ローンの返済や教育資金の必要性もなくなり、旅行や生涯教育など新たな団塊世代のニーズに応えるシルバーマーケットが誕生する可能性がある。また、自らの消費ニーズを満たすためにこれまで培ったノウハウを生かして開業・起業をする人も出てくるかもしれない。

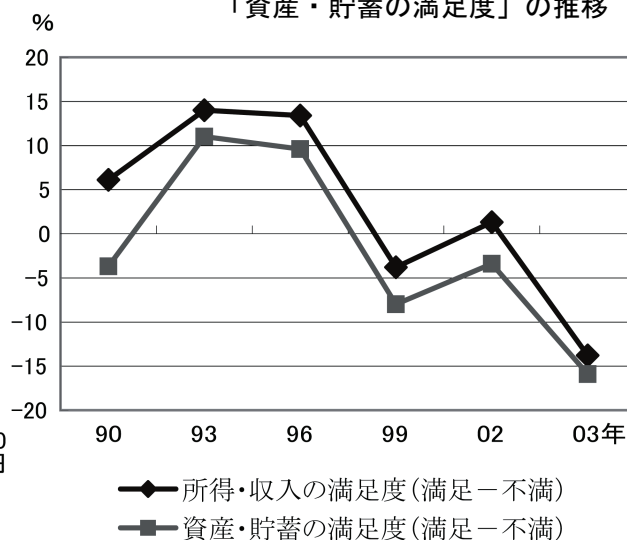
しかし、日本の家計貯蓄率は 90 年代は 10% を超える非常に高い水準にあったが、近年は 7% 程度まで低下している。その理由は、高齢化の進展により退職後は家計貯蓄を取り崩して消費に当てているからだ。高齢者（65～69 歳）の「所得・収入の満足度（満足－不満）」と「資産・貯蓄の満足度（満足－不満）」はいずれも低下傾向にあり（図表－9）、年金制度をはじめとした社会保障制度のあり方がどれだけ老後の生活に安心感を与えることができるかによって、今後の消費動向は大きく変わってくると思われる。団塊世代の退職が家計貯蓄率の低下をもたらし、日本の将来の資本蓄積や経済成長といったマクロ経済への影響も考えられる。

図表－8 高齢者世帯の貯蓄額と負債額
(2003 年)



(資料) 総務省「家計調査」より作成

図表－9 高齢者（65 歳～69 歳）の
「所得・収入の満足度」と
「資産・貯蓄の満足度」の推移



(資料) 内閣府「国民生活に関する世論調査」より作成

1.3 地域で活躍する団塊世代

1.3.1 定年後の暮らし方

団塊世代が退職し、定年後にはどのような生活が待っているのだろうか？ 東京都産業労働局「団塊の世代の活用についての調査報告書」（04年3月）によると、「きわめて健康」と「まあ健康」の合計は男性88.7%、女性86.8%で、東京の団塊世代はかなり健康に自信を示している。そして、「5年後に働いていたい」とする人は、男性83.7%、女性65.3%で、60歳以降もかなりの人が働く意欲を持っている。そして、「収入ある仕事から引退するつむりの年齢」を尋ねたところ、「60～64歳」が45.1%、「65～69歳」が28.4%、「生涯現役」とした人も1割ほどいた。

引退後の収入計画では、「年金で暮らす」と答えた人が男性84.1%、女性74.8%あり、東京の団塊世代の多くの人が、老後の経済基盤を年金に置いている。団塊世代は年金受給額もかなり見込める世代であり、退職後はこだわりのある消費生活を志向することができる。

また、5年後の働き方として、「新規に事業を始めたい」とする人が34.1%に上る。貯蓄や不動産などの資産を活かした起業や、これまで培ったビジネススキルを活かしてコミュニティビジネスや事業型NPOの主要な担い手になることも想定される。もちろん従前の仕事を続けたいという人も多いが、多くの人は短時間勤務や近距離の通勤負担の少ない仕事を望んでいる。働き方も従来の雇用者として賃金労働を行うだけではなく、自らの意思で自発的に働こうとしている。これまで経済効率至上主義的な社会環境のなかで満たされなかった生きがいや働きがいを見出し、新たなココロの豊かさを実感することを求めているのかもしれない。

また、「没頭できる趣味がある」「仕事以外の友人・知人のネットワークがある」とする人は、それぞれ男性が44.4%、34.0%、女性が42.6%、42.6%である。「ボランティアやNPO活動などにすでに参加している人」は、男性8.5%、女性9.8%に過ぎないが、「今後、5年以内に参加したい」とする人は男性39.2%、女性44.2%に達している。しかし、「地域の活動や住民との交わりに積極的とは思わない」とする人が、男性で48.3%、女性で36.7%あり、東京の団塊世代にとっては地域の中で新たな人間関係を構築し、自分の居場所を見つけることが大きな課題となっている。

行政や企業だけでは多様化する人々のニーズに対応することが難しくなった現在、地域活動やNPO活動は今後ますます活発になるだろう。退職者がこれらの活動にボランティアとして参加するばかりではなく、これまでの職業生活で培った高度なスキルを活かすことは、今後のNPO活動を推進する上でも非常に重要になるだろう。

但し、地域やNPOでの働き方は、行政や企業といった階層型組織のそれとは大きく異なることが多く、定年後の社会との新たな関係性を築くためには、退職前から地域活動やNPO活動に興味を持ち、それら活動に順応する体験が必要だ。NPOはこれら退職者の新たな働く場となると同時に、退職者の能力や意向を踏まえた上で、退職者と働く場のマッチング機能を果たすことが求められる。

1.3.2 生涯現役社会

高齢期（65歳以上）の労働力率の国際比較をみると、フランスの男性3.3%、女性2.5%やドイツの男性4.4%、女性1.8%に比べ、日本では男性31.1%、女性13.2%とかなり高くなっている（図表-10）。また、内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（01年2月）をみると、日本はアメリカやドイツ、スウェーデンに比べ理想とする退職年齢も高く、高齢者の勤労意欲は高い。同調査では、就業継続を希望する理由が、日本、韓国、ドイツでは「収入がほしいから」が最も多いが、アメリカ、スウェーデンでは「仕事が面白いから」となっている。日本では次いで「体によいから」が多い。

高齢期の就業は所得を得るためだけではなく、個人の生きがい、健康増進、社会貢献など多くの理由が考えられる。自ら起業したり、社会的経済の中で市場原理とは異なる事業を展開したり、個人の能力の活かし方は千差万別だ。

改正高年齢者雇用安定法は、年金支給開始時期と定年との空白期間を埋める措置だが、退職者は一様に定年の延長や雇用の継続を求めているわけではない。むしろ、定年を契機にこれまでの働き方や生き方を見直したいと考えている。高齢期の高い就業意欲を活かすためには、単に雇用の延長を図るのではなく、個々人のライフスタイルに合わせた多様な働き方が可能な制度を作ることが重要だ。

かつて、オーストラリアのリタイアメント村を視察したが、そこで暮らす人たちの年齢階層は、非常に幅広いものだった。そこでは、リタイアが全ての人に一律に決まった年齢で発生するのではなく、自らの経済基盤とライフスタイルにより個々人が選択するものなのだ。このように定年というライフイベントを固定化しないためには、年功序列的な退職金支給額をある程度勤続年数に直線的に対応するように見直す必要がある。

「定年」とは社会から退場することではなく、社会と新たな関係性を構築する出発点だ。そしてその後の多様な生き方に移行するひとつのチャンスでもある。経済的な理由から高齢期に働かざるを得ない社会は必ずしも望ましいとは言えないが、いつまでも「個」を活かすという意味で年齢に制約されずに働き続けることのできる生涯現役社会を実現することは重要だ。年齢に関わらず多様な社会参加の機会が保障された社会こそ真の「エイジフリー社会」であろう。

図表-10 高齢者（65歳以上）の労働力率の国際比較（2002年）

単位：%

	イギリス	フランス	ドイツ	イタリア	アメリカ	カナダ	オーストラリア	香港	韓国	日本
男性	7.9	3.3	4.4	6.0	17.9	10.5	9.7	9.7	40.4	31.1
女性	9.3	2.5	1.8	1.6	9.8	3.7	3.2	2.0	22.7	13.2

（注）イギリスの女性は60歳以上の労働力率、イタリアと韓国は01年の数値

（資料）総務省「労働力調査」、ILO「Yearbook of Labour Statistics」より作成

2. 「年齢」に制約されない社会へ（その2）～若者の就職難・結婚難を考える

国勢調査によると日本の2000年の総人口は、1億2,693万人だった。その後、06年に1億2,774万人（中位推計値）でピークに達した後、減少していく。2030年には1億1,758万人、2050年は1億59万人になると予測され、日本は本格的な人口減少社会を迎えることになる。

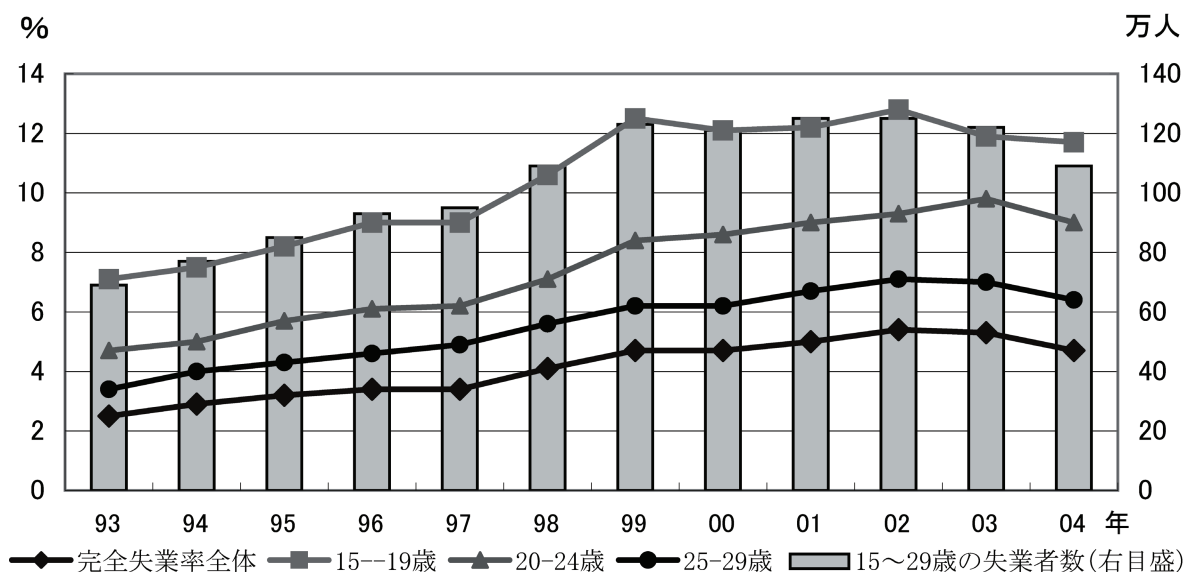
日本の本格的な人口減少時代の背景は、急速な少子化の進展だ。今後、若者の数が減少する一方で、最近では正規雇用につけないフリーターやニート（Not in Employment, Education or Training）と呼ばれる無業者が増加している。そしてそのような若者の経済基盤の不安定化が、少子化にいつそう拍車をかけている。ここでは最近の若者をめぐる就職難と結婚難の現状および今後、日本が活力を保つために高齢者の活用とともに、これら若者が社会で活躍できる環境づくりについて考えてみよう。

2.1 若者の就職難

2.1.1 若者の雇用環境の変化

近年の若者をめぐる雇用環境は非常に厳しい状況にある。年齢階層別の完全失業率をみると、04年にやや改善しているものの、15～19歳では11.7%、20～24歳では9.0%と全体の4.7%を大きく上回っている（図表-11）。また、企業はリストラ策として正社員を削減し非正規雇用を増やしており、04年平均の雇用者に占めるパート・アルバイト等の非正規雇用の比率は31.3%となっている。特に、若年層の非正規雇用は多く、東京、大阪、名古屋、福岡など大都市圏を中心にフリーターは200万人、ニートと呼ばれる若年無業者は70万人近くいると見られる。

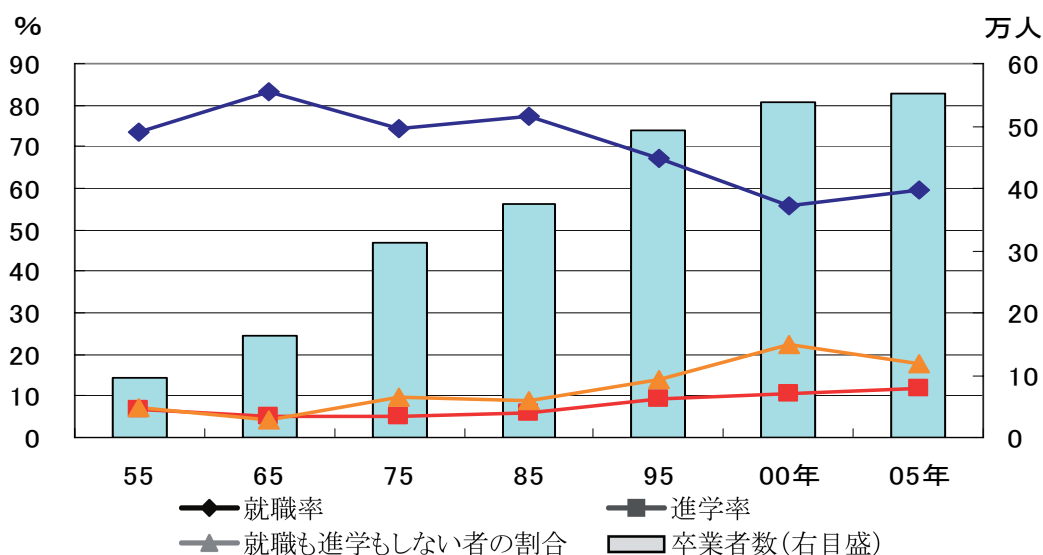
図表-11 年齢階層別の完全失業率と失業者（15～29歳）数の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

文部科学省の「学校基本調査」によると、05年3月末の大学学部卒業生は55.1万人で、就職率は59.7%（男子56.6%、女子64.0%）、進学率は12.0%（男子15.1%、女子7.7%）となっている。進学も就職もしない者は2000年に2割を超えており、05年は9.8万人、17.8%（男子18.0%、女子17.4%）となっている（図表-12）。

図表-12 大学（学部）卒の就職率、進学率、就職も進学もしない者の割合の推移



(資料) 文部科学省「学校基本調査」より作成

2.1.2 若者の就労意識

若者をめぐる雇用環境は厳しいが、若者は、就業に対してどのような意識を持っているのだろうか？ 内閣府「若年層の意識実態調査」(03年1月)によると、現在フリーターをしている若者の72.2%は正社員を希望しており、必ずしも肯定的にフリーターをやっているわけではないが、正規職への転職は難しいのが現状だ。

また、入社3年以内の離職率は、高校卒で約半数、大学卒で約3分の1に上り、労働需給のミスマッチが広がっている。そして、次の就職までの離職期間は長期化しており、転職後の雇用形態もパート・アルバイトなどの非正規雇用が多く、正規雇用への転職は減少している。

フリーターは補助的な業務や定型的な業務が多く、専門的な職業能力を身につけることが難しく、収入が少なく生活も不安定だ。同調査では、フリーターのパソコンの活用能力や就業に対する意欲は正社員より低く、「より専門的・高度な仕事をしたい」や「より責任のある仕事をしたい」は10数ポイント低くなっている。一方、フリーターは正社員に対して、休日の多さや労働時間、拘束度などでのメリットを感じている。つまり若者は、安定的な就業環境を望んでいるものの、年齢に固定化したライフコースを望んではいないのではないだろうか。

2.2 若者の結婚難

2.2.1 少子化の進展とその要因

日本の年間出生数は73年の209万人以降減少傾向にあり、近年では120万人を下回る水準で推移している。また、合計特殊出生率（15～49歳までの女性の年齢別出生率の合計）も低下傾向にあり、04年には1.29と世界的にもイタリアに次いで低くなっている。このような少子化の要因は、主に婚姻率（有配偶率）の低下と既婚女性の出生率（有配偶出生率）の低下とみられている。

日本では非嫡出子（婚外子）の割合が1～2%と非常に低く、子どもの大多数は婚姻関係のある夫婦から生まれている。従って、有配偶率の低下は直接少子化に繋がっている。厚生労働省の「人口動態統計」によると、男女ともに平均初婚年齢が上昇しており、03年には男性29.4歳、女性27.6歳となっている。また、年齢別の未婚率も上昇しており、特に、30～34歳の男性では90年の32.6%から2000年の42.9%へ、25～29歳の女性では90年の40.2%から2000年の54.0%へと大幅に上昇している。一方、生涯未婚率（50歳時の未婚率）も男性12.6%、女性5.8%と高くなっている。

これまでは夫婦が一生涯にもつ子どもの数（完結出生児数）はほとんど変化がなく、出生数の減少は主に非婚・晩婚化による婚姻率の低下が原因と考えられてきた。しかし、02年の「出生動向基本調査」によると、90年代以降、結婚後5～9年、10～14年の夫婦の平均子ども数が増加しており、最近では結婚した夫婦の出生率（有配偶出生率）自体が低下していることも少子化の大きな要因と考えられるようになってきた。夫婦の出生力低下の背景は、晩婚化により有配偶女性の出産高齢化（晩産化）が進み、出生力が低下していることや、育児の精神的・経済的な負担が大きいことが挙げられる。

2.2.2 若者の結婚に対する意識変化

日本放送出版協会の行った「現代日本人のライフスタイル2004」調査（05年5月）によると、結婚に対して「しなくてもよい」とする若者（16～29歳）が、男性で72%、女性で79%に達しており、特に10年前の調査結果と比較すると男性で14ポイントも上昇している。理想の結婚相手の条件は、男女ともに第1は、「性格・価値観があう」（男性59%、女性66%）であるが、次いで男性では「家事・育児に対する能力や姿勢がある」（44%）、「自分の仕事に対する理解がある」（36%）であるのに対して、女性では「人間として尊敬できる」（54%）、「勤務する会社や収入が安定」（36%）となっており、それぞれが相手に求める条件の違いが明らかだ。

「国民生活白書」（平成15年版）に掲載されている内閣府「若年層の意識実態調査」（03年1月）では、非婚・晩婚化が進んでいるのは、「結婚したい相手にめぐり合わない」や「金銭的に余裕がない」などの他、男女ともに「結婚に精神的な安らぎを感じる」が減少し、「結婚すると自由に使えるお金が減ってしまう」が増加するなど、若年層が結婚のインセンティブよりもデメリットを大きく意識しているためと思われる。

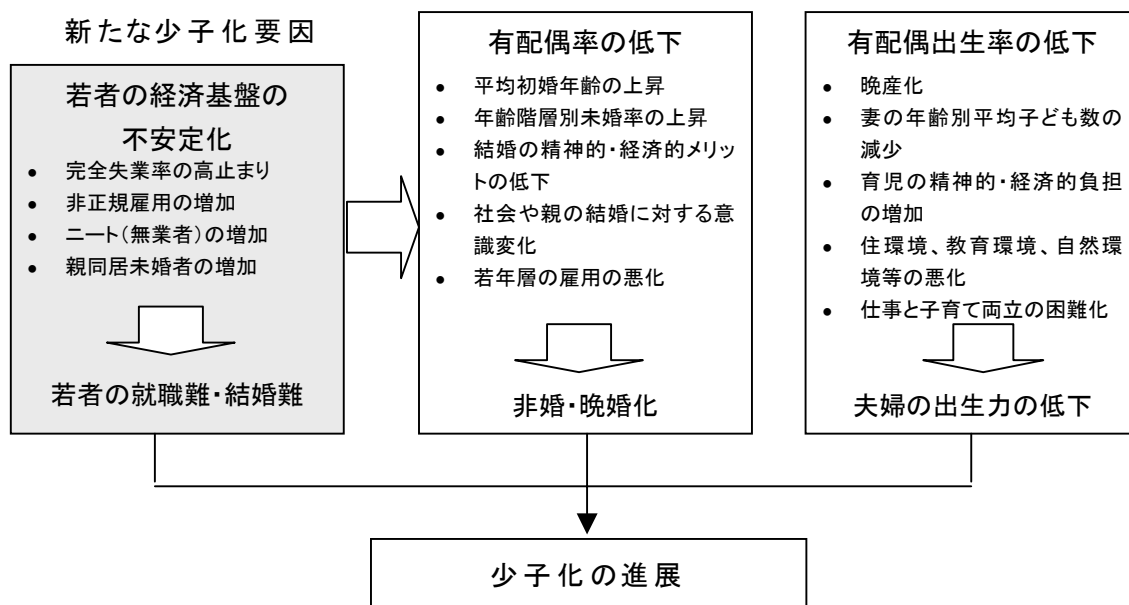
また、「子どもを育てるのにお金がかかる」とする人が増加し、子どもがいる女性の6割以上が「育児不安」を抱えており、「理想の子ども数」や「予定している子ども数」は減少傾向にある。その他にも住環境、教育環境、自然環境など子どもをめぐる様々な成育環境の悪化や、子育て期の女性就業率の上昇に伴う仕事と子育ての両立の困難などが窺える。

2.2.3 若者の就職難・結婚難と少子化

近年では15～34歳の若年失業率が高まり、雇用状況が不安定なフリーターが200万人を超えるなど、若者の雇用環境が悪化して安定的な収入が得られにくくなっていることが、新たな少子化の要因と考えられている。企業はリストラ策の一環として正規雇用を減らし、若者を中心に非正規雇用者を増やしている。若年失業率が高止まりし、求職活動もしない無業者も増加している。このように若者の雇用環境・経済基盤が不安定化し、将来への展望も持てない中で、結婚をためらう若者が増えて、一層、少子化が進展している（図表-13）。

そして成人したら結婚するべきであるといった社会や親からの結婚圧力が薄れてきたこともあり、最近ではパラサイトシングルといわれる親同居未婚者が増加している。親同居未婚者（パラサイトシングル）は、若者全体と比べて失業率が高く、失業期間も長期化する傾向にある。パート・アルバイトの比率も高く、収入も低い。このように近年の親同居未婚者は、基礎的な生活を親に依存して優雅に独身生活を謳歌している人ばかりではなく、就職による職業的自立の困難さからパラサイト化し、結婚による世帯分離を阻まれていることがわかる。つまり、就職難→パラサイト化→結婚難→少子化という連鎖構造がみて取れる。

図表-13 少子化の要因



(資料) ニッセイ基礎研究所

2.3 若者の就労・自立支援

2.3.1 若者のキャリア形成支援

今後、若者がその能力を十分発揮するためには、職業的自立を図るために若者のキャリア形成支援を行うことが重要である。経済のサービス化によりサラリーマンである勤労世帯が増え、子どもたちが親の働く姿を直接見ることができない中で、子どもたちに「働くとは」どういうことかを考える機会を与えることが不可欠だ。そのためには家庭や地域、学校における教育が重要であり、家庭では家庭の経済基盤について親子で話し合うことや地域の商店街やものづくりの現場を通じて、働く姿を子どもたちに見せることも必要だ。また、学校における進路指導が、実際には進学指導に偏っており、子どもたちの将来を見据えた多様な職業選択をはじめとしたライフコースの検討機会になっていないことも課題である。

政府が04年12月に発表した「子ども・子育て応援プラン」では、少年期を想定して、①初等中等教育段階におけるキャリア教育の推進、②キャリア探索プログラムの推進、③インターンシップ（就業体験）の推進を挙げている。これは子どもの教育段階から職業体験などを通じて将来の経済的・精神的自立を図るために、子どもの職業観を育むことを意図している。

戦後の単線的なライフプランでは、就学、卒業、就職が連続した一連のライフイベントだった。企業も新卒一括採用で、職業人としての教育は企業内で行ってきた。しかし、新卒者も卒業＝就職ではなく、採用する企業も多様な採用時期や方法、即戦力の必要性から採用方法に大きな変化が現れている。したがって、若者が円滑に労働市場に参加するためには、従来のような学校から企業へのルートだけではなく、いったん学業を終えて学校から離れてしまった若者を労働市場に繋ぐ機能が必要になる。

また、七五三現象といわれるように、中学卒の7割、高校卒の5割、大学卒の3割が3年以内に離職する労働需給のミスマッチが生じている。若者が学生時代から職業意識を明確にすると同時に、インターンシップなどにより実践的な職業体験を通じて、労働市場へ移行する準備を行う必要がある。そして第2新卒といわれる再就職にチャレンジする若者や職業選択のために猶予期間を設けた若者が、就職時に不利にならないような企業側の対応も必要だ。

前述の「子ども・子育て応援プラン」では、青年期を対象に、①若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）における支援の推進、②若年者試行雇用の活用、③日本版デュアルシステム（企業での実習体験と一体となった職業教育訓練システム）の推進などを示している。これは、若者が教育段階から就労段階へ円滑に移行するための支援策だ。従来は、企業が新卒者を大量採用し、企業内研修で必要な職業人教育を行ってきた。今後は、終身雇用制度が崩れ、労働力の流動化が進む中で、企業の経営環境の変化や働き方の多様化に伴い、このような若者の就労支援施策は重要性を増すだろう。

2.3.2 単線型から複線型ライフプランへ

イギリスでは、ギャップイヤーといわれる大学進学前に社会体験をする猶予期間がある。若い時期に職業能力を培うことは非常に重要であり、鉄は熱いうちに打つ必要があるが、冷めない範囲で将来のライフプランを考える余裕を持つことも重要だ。学業や職業を中断することは、必ずしも無駄なことではない。イギリスでは、ギャップイヤーを取得した学生の方が、そうでない学生より成績が良いという。

つまりこれまでのような単線型ライフコースではなく、踊り場のある複線型ライフプランが必要だ。就学、就業、結婚、出産・育児など個人が年齢に制約されずに自由に選択できるライフコースが求められる。最近では大学も社会人枠を確保して、若い一般学生に社会人が混じるようになってきた。これまでは社会人というとりタイアした高齢者の生涯教育として大学が開放されてきたが、最近では大学院などでキャリアアップのために学ぶ現役職業人が増えている。2000年の大学院生に占める社会人の割合は12.1%だが、05年には17.7%になっている。このように一般学生が職業人と直接接する機会は、学生の職業観を養う経験としても期待することができる。

今後、若者が納得のいく「個」を活かす職業選択を行うためには、時々、立ち止まって自分の個性や能力を振り返り、そして自分を磨くことのできる踊り場のある複線型ライフプランが必要だ。そして「就社」から「就職」への意識転換が必要である。

2.3.3 コミュニケーション能力の向上

若者の就職難や結婚難の背景に、コミュニケーション能力の低下がある。現代の若者は、子どものころから携帯電話やメールを使い、ある意味では対人関係が苦手な人が多い。「ケータイを持ったサル」（正高信男・中央公論新社）では、サルは一定の群れの中でしかコミュニケーションをとらないが、現代の若者も同様に携帯電話でネットワークされた範囲のコミュニケーションしかとらない傾向があり、若者はまさに「ケータイを持ったサル」にたとえられるとしている。このような一般社会におけるコミュニケーション能力の低下が、就職や結婚を難しくしている内在的要因である面も否定できない。

最近では少子化が進み、兄弟姉妹のいない一人っ子が増えている。その結果、異年齢の子ども同士が交わる機会が極端に少なくなっている。（社）日本子ども会連合会では、さまざまな子ども会活動を通じて、異年齢の子どもたちが日常的に交流する機会や年長の子どもの年少の子どもを世話する研修会などを行っている。「子ども・子育て応援プラン」でも、将来、親となる年長児童が乳幼児とふれあう機会の拡大を掲げている。

IT時代にその利便性を活用することは重要だが、このような現実の世界で対人コミュニケーション能力を養成する活動は一層重要性を増すだろう。同世代だけではなく、異なる世代が自由にコミュニケーションを図れることが、年齢にとらわれずに個々の能力を発揮する上で、きわめて重要な条件となる。

3. 「性別」に制約されない社会へ～性別役割分業を考える

少子高齢化が進展し、日本の生産年齢人口は95年をピークに既に減少している。今後、本格的な人口減少時代を迎え、一定の労働力を確保するためには、女性の就業率を高める必要がある。これまで男女雇用機会均等法などにより女性の社会進出は進んでいるものの、いまだに性別役割分業意識やそれに基づく社会制度のために女性が十分活躍できる社会環境は整っていない。

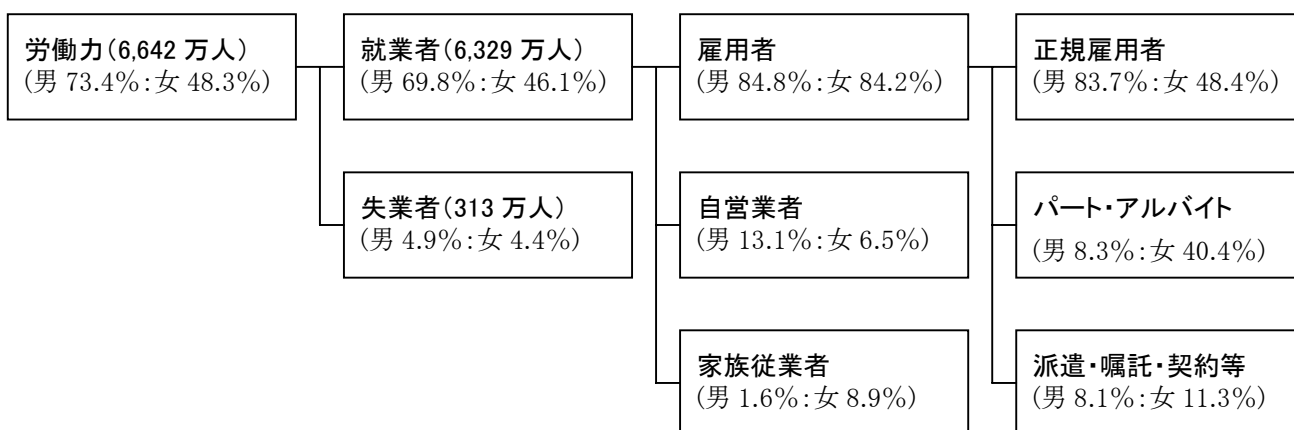
特に、働く女性が増加し、仕事と家事・育児の両立は極めて大きな社会的課題となっているが、そのための両立支援は女性に過重な負担となる新・性別役割分業をもたらしている。その解決策として男女がともに働き方を見直し、職業生活と家庭生活が調和するワーク・ライフ・バランスが重要になっている。ここでは性別に関わらず男性も女性も豊かに自分らしく生きていくために、性別役割分業から男女共同参画へ、世帯単位から個人単位へ向かう社会づくりについて考えてみよう。

3.1 男女の雇用機会均等

3.1.1 就業分野の女性の活躍

雇用をめぐる状況を性別で見ると、労働力率と就業率はそれぞれ男性が73.4%と69.8%、女性が48.3%と46.1%と男性がかなり高く、仕事はまだ男性を中心にした状況だ。失業率はやや男性が高い。従業上の地位は、雇用者の比率はあまり変わらないが、男性は自営業者の比率が高く、女性は家族従業者の比率が高い。また、就業構造をみると、正規雇用率が男性で83.7%と女性の48.4%を大きく上回り、逆に女性はパート・アルバイト比率が40.4%と男性の8.3%よりかなり高くなっている（図表-14）。

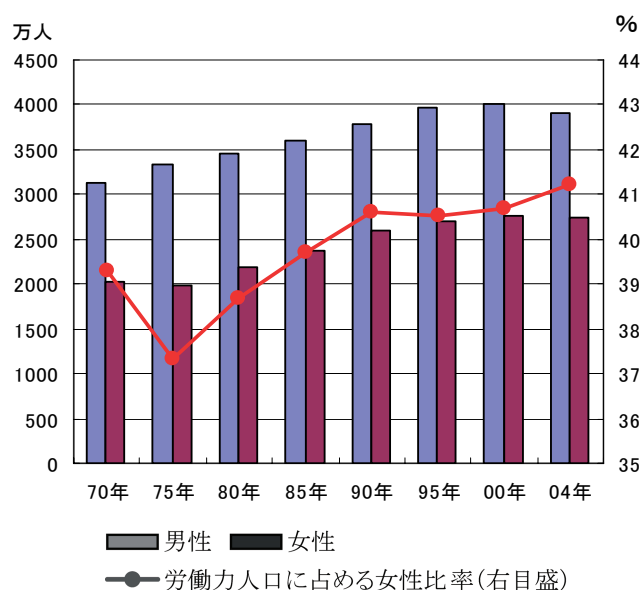
図表-14 男女別の雇用をめぐる状況（2004年）



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

しかし、85年に「男女雇用機会均等法」が成立し、働く女性が募集・採用、配置・昇進等について性別によって差別されること無く職業生活を営むための法整備が行われた。90年から04年までの労働力人口の変化は、男性が114万人の増加に対して、女性は2,593万人から2,737万人へ144万人増加した。男女間の労働力率の差は、90年に27.1%だったのが04年には25.1%に縮小し、労働力人口に占める女性の比率は、90年40.6%が04年41.2%に上昇した。また、男女別の所定内給与格差も男性100に対して女性は90年60.2、04年67.6と縮小しており、民間企業の係長、課長相当の管理職に占める女性割合も増えている。

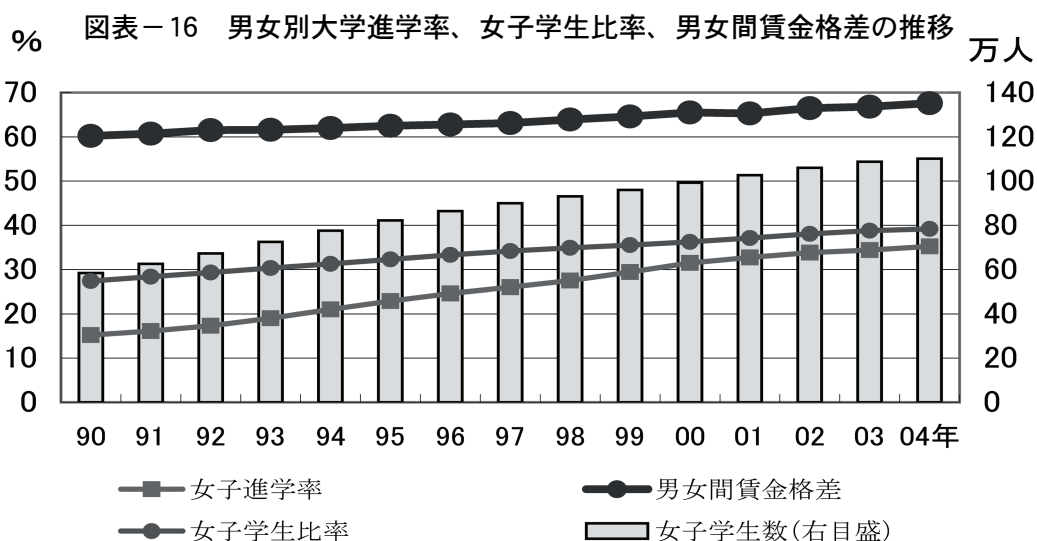
図表-15 男女別労働力人口の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

このように就業分野における女性の進出は進んでおり、同じ就業形態における男女格差は縮小している。しかし、正規雇用と非正規雇用の労働条件は大きく異なり、前述のとおり正規雇用の男女差は大きく、雇用環境の質に関しては大きな課題を残している。

また、大学(学部)への進学率をみると、90年に男子33.4%、女子15.2%と18.2ポイントあった差が、04年には男子49.3%、女子35.2%とその差は14.1ポイントに縮小している。また、学部および大学院の学生数に占める女子の比率は、90年から05年の間に27.4%から39.2%に12ポイント近く増加した(図表-16)。なお04年の大学(学部)と短期大学への進学率の合計は、女性48.7%、男性51.1%とかなり近づきつつあり、女性の高等教育への進出も進んでいる。

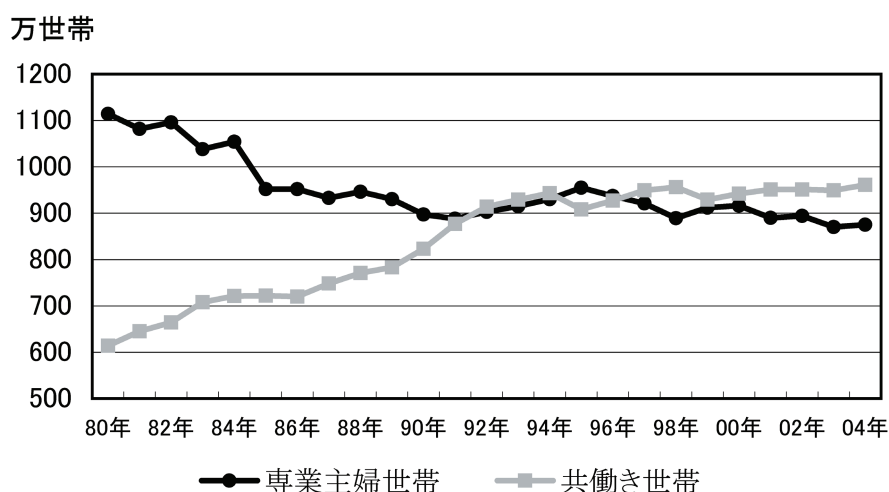


(資料) 文部科学省「学校基本調査」より作成

3.1.2 働く女性と育児支援

このように女性の高学歴化が進み、働く女性が増えてくると、これまで多くを占めていた標準的と考えられてきた雇用者と専業主婦からなる専業主婦世帯（夫が非農林業雇用者で妻が非労働力人口か失業者の世帯）は減少し、逆に雇用者の共働き世帯（夫婦共に非農林業雇用者の世帯）が増加する。専業主婦世帯は80年代以降ずっと減少傾向にあったが、ついに90年代に入り共働き世帯が専業主婦世帯を上回り、04年には共働き世帯数は956万世帯、専業主婦世帯は870万世帯となっている（図表-17）。

図表-17 専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

共働き世帯が増加し、やがて出産後も継続就業をする女性が増えてくると、これまでのように「男が外で働き、女が家事・育児をする」という性別役割分業は行き詰ってくる。そして、共働き世帯における子育てと仕事の両立支援が大きな社会的課題となった。

日本で少子化が意識され始めたのは、89年の合計特殊出生率が戦後最低の1.57となった、いわゆる「1.57 ショック」を契機としている。その後も出生率の低下が続き、「健やかに子どもを生み育てる環境づくり」を目指して、政府は94年に「エンゼルプラン」を策定し、保育サービスや育児休業制度の充実を図り、働く女性の仕事と子育ての両立支援を行ってきた。さらに99年には「新エンゼルプラン」を策定し、子育て支援サービスの充実に加えて、子育てと仕事の両立のための雇用環境整備や地域の子育て環境整備を進めてきた。

このようにこれまでの少子化対策は、子育てと仕事の両立支援の観点から保育に関する施策に重点が置かれてきた。その結果、「多機能保育所等の整備」「地域子育て支援センターの整備」「一時保育の推進」「ファミリー・サポート・センターの整備」など、新エンゼルプランの進捗度は概ね高くなっている（図表-18）。

図表－18 新エンゼルプランの進捗状況

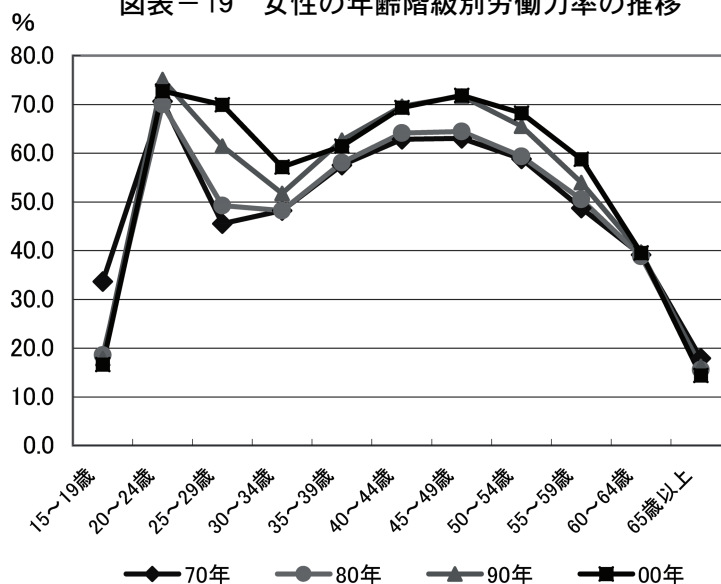
		2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度
多機能保育所等の整備	計画値	393カ所	779カ所	1,206カ所	1,522カ所	2,180カ所
	実績値	333カ所	624カ所	969カ所	1,341カ所	—
	進捗率	84.7%	80.1%	80.3%	88.1%	—
地域子育て支援センターの整備	計画値	1,800カ所	3,900カ所	6,400カ所	9,100カ所	12,100カ所
	実績値	1,376カ所	3,167カ所	5,335カ所	7,834カ所	—
	進捗率	76.4%	81.2%	83.4%	86.1%	—
ファミリー・サポート・センターの整備	計画値	82カ所	264カ所	550カ所	905カ所	1,290カ所
	実績値	116カ所	309カ所	571カ所	872カ所	—
	進捗率	70.7%	85.4%	103.8%	96.4%	—

(資料) 厚生労働省資料より作成

3.1.3 新・性別役割分業

日本の女性の年齢階級別労働力率は、諸外国の台形型に対してM字型カーブと呼ばれる。それは20～30歳代の出産・子育て期の労働力率が大きく低下しているからだ(図表-19)。近年では「25～29歳」で大幅に労働力率が上昇し、M字の谷も浅くなりつつあり、女性の仕事と子育ての両立が進んできたようにも見える。しかし、実際には女性の晩婚化が進み、「25～29歳」の未婚者が増加した結果、労働力率が上昇したと考えられる。何故なら、「30～34歳」の上昇率はわずかであり、「35～39歳」では、逆に低下しているからだ。

図表－19 女性の年齢階級別労働力率の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より作成

また、総務省「労働力調査」の04年未婚・既婚別の女性年齢階級別労働力率をみると、「25～29歳」で未婚女性90.7%に対して既婚女性49.4%、「30～34歳」で未婚女性89.9%に対して既婚女性47.4%、「35～39歳」で未婚女性85.9%に対して既婚女性55.0%と既婚女性の労働力率が大きく下回っている。また、厚生労働省「出産前後の就業変化に関する統計」(03年度)によると、出産1年前に有職だった者で「出産後1年半後にも有職であった者(出産後も就業継続した者)」は47.0%で、「出産前に離職」が42.0%、「出産後に離職」が7.5%で、出産を機に離職した人の割合は半数近くに上り、働く女性の仕事と子育ての両立の困難さが窺える。

すなわち、これまでの仕事と子育ての両立支援は、従来の性別役割分業である「男は仕事、女は家事・育児」から「男は仕事、女は仕事も家事・育児も」といった新・性別役割分業ともいえる状況をもたらしている。

3.2 男女共同参画社会

3.2.1 性別役割分業から男女共同参画へ

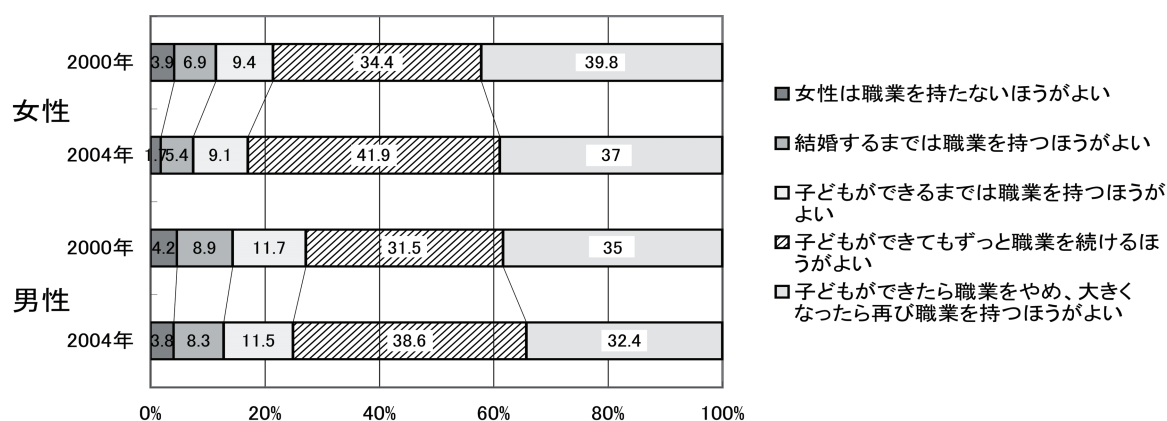
このような女性を対象とした仕事と子育ての両立支援は、新・性別分業を生み出し、少子化に歯止めをかけるほどの目だった政策効果をあげられなかった。そこで政府は02年に「少子化プラスワン」を発表し、仕事と子育ての両立支援に加えて、「男性を含めた働き方の見直し」や「地域における子育て支援」を打ち出した。これは従来の固定的な性別役割分業や企業中心の生活スタイルに制度を合わせるのではなく、国民一人ひとりのライフスタイル自体を見直し、それに適合した社会制度設計を提唱したものだ。

内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(04年11月)の「女性が職業を持つことについて」をみると、2000年には「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が37.6%(男性35.0%、女性39.8%)と最も高く、次いで「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」が33.1%(男性31.5%、女性34.4%)となっていた。しかし、04年には「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」が40.4%(男性38.6%、女性41.9%)と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が37.6%(男性32.4%、女性37.0%)となっている。このように男女ともに「子どもが出来ても女性が職業を続ける方がよい」という考えが広く支持されるようになってきた(図表-20)。

しかし、総務省統計局「社会生活基本調査」によると、6歳未満の世帯の夫の家事・育児時間は平日で20分、有業の妻は4時間56分となっている。一方、就業時間は、30歳前後の男性の週平均就業時間が50時間ほどで、週60時間以上の就業割合が4人に一人に上り、新・性別役割分業の実態をみることができる。

このように職業生活と家庭生活を両立させるためには、新・性別役割分業を生み出すような主に女性に対する子育て支援では限界がある。男女がともに働き方を見直し、男女がともに職業生活と家庭生活が調和するワーク・ライフ・バランスのとれた男女共同参画社会の実現が不可欠となる。

図表-20 女性が職業を持つことに対する意識



(資料) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成

3.2.2 世帯単位から個人単位へ

高齢化が進み、年金制度への関心が高まっている。年金制度改正のひとつに第三号被保険者問題がある。85年の年金改正で国民皆年金を志向した結果、サラリーマンや公務員など第二号被保険者の被扶養配偶者で年収130万円未満である第三号被保険者は、保険料を負担せずに基礎年金を受けられることになった。しかし、近年の熟年離婚の増加により主にサラリーマンの妻である専業主婦が、65歳以降、老齢基礎年金しか受給できずに老後の生活に大きな不安を抱える結果となった。

そこで04年の改正で第三号被保険者は、08年4月以降、施行後の第三号被保険者期間について、夫婦が共同して保険料を負担したとみなし、その間の夫（第二号被保険者）の厚生年金の2分の1を自動的に受け取れるとするものだ。

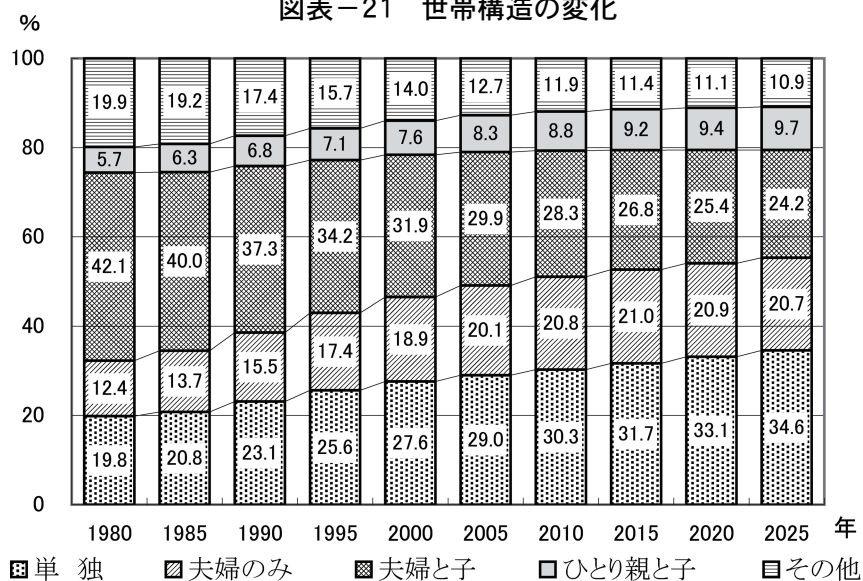
性別役割分業社会では、世帯が社会の最小の構成単位となって、年金、医療、介護などの社会保障制度が設計されている。それは逆に言うと世帯が単位となってこれまで社会的な役割を内在化してきたからに他ならない。しかし、世帯構造の変化をみると、親と子と孫といった3世代の世帯はもちろんのこと、典型的なファミリー世帯であった「夫婦と子」世帯は大幅に減少し、「夫婦のみ」世帯や「単独」世帯が急増し、2010年にはその合計が過半数を占める（図表-21）。

このような世帯構造が変化し、世帯が果たす社会的な機能が縮小する中で、社会保障制度をはじめとするさまざまな社会制度が齟齬をきたしている。労働者の転職が増加し、職業によって異なる年金制度や働く女性が増えた社会の保育制度など社会環境の変化に対応ができなくなっているのだ。

第三号被保険者問題は、性別役割分業を前提に負担と給付が世帯単位で設計された年金制度の課題のひとつだ。第三号被保険者が年金分割により個人として生活が成り立つ年金レベルを確立することは重要であり、あわせて保険料負担も世帯単位から個人単位とすべきであろう。

北欧諸国では年金保険料の納付は、「個」の自立のための責任であると同時に、長い時間をかけて獲得した権利だと考えられている。一人ひとりの能力を活用するためには、このような世帯単位の制度を個人単位の制度に変えていくことが必要である。

図表-21 世帯構造の変化



(資料) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(03年10月)」より作成

3.3 自分らしく生きる社会～ワーク・ライフ・バランス

97年に改正男女雇用機会均等法が成立し、あわせて労働基準法や育児・介護休業法も改正された。これによりこれまで事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進に関する女性労働者に対する差別が禁止された。この改正では、法律自体の名称も「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」となり、「女子労働者の福祉の増進」という文言が削除された。これは本来、家庭責任は男女がともに担うという基本理念によるもので、女性の職業生活と家庭生活の調和を図るとした改正前の法律では、男女の役割分担を固定化する恐れがあった。

このように職業生活と家庭生活の両立は、男女を問わず基本的な人権の問題だ。女性の職業生活における差別を禁止する男女雇用機会均等法とともに、男性にも女性にも豊かな家庭生活を保障する法律があってもよいだろう。

現在見られる男女の賃金格差や正規・非正規雇用の格差などの不平等を是正することは重要だが、格差の是正だけで全てが解決できるわけではない。このような女性に比べて高い賃金や正規雇用の比率の高さが、現在の男性労働者の多くにみられる企業中心とした長時間労働の結果で、それが50歳代男性の高い自殺率に関与しているとする、新たな働き方のビジョンが必要だ。さまざまな不平等を是正しながらも、男性も女性も職業生活と家庭生活の調和、ワーク・ライフ・バランスを求めることが重要だ。これは性別役割分業のもとに、世帯単位でバランスを図れば済む問題ではなく、一人ひとりが豊かに暮らすためには、さまざまな社会制度を世帯単位から個人単位に再編・整備することが必要となる。

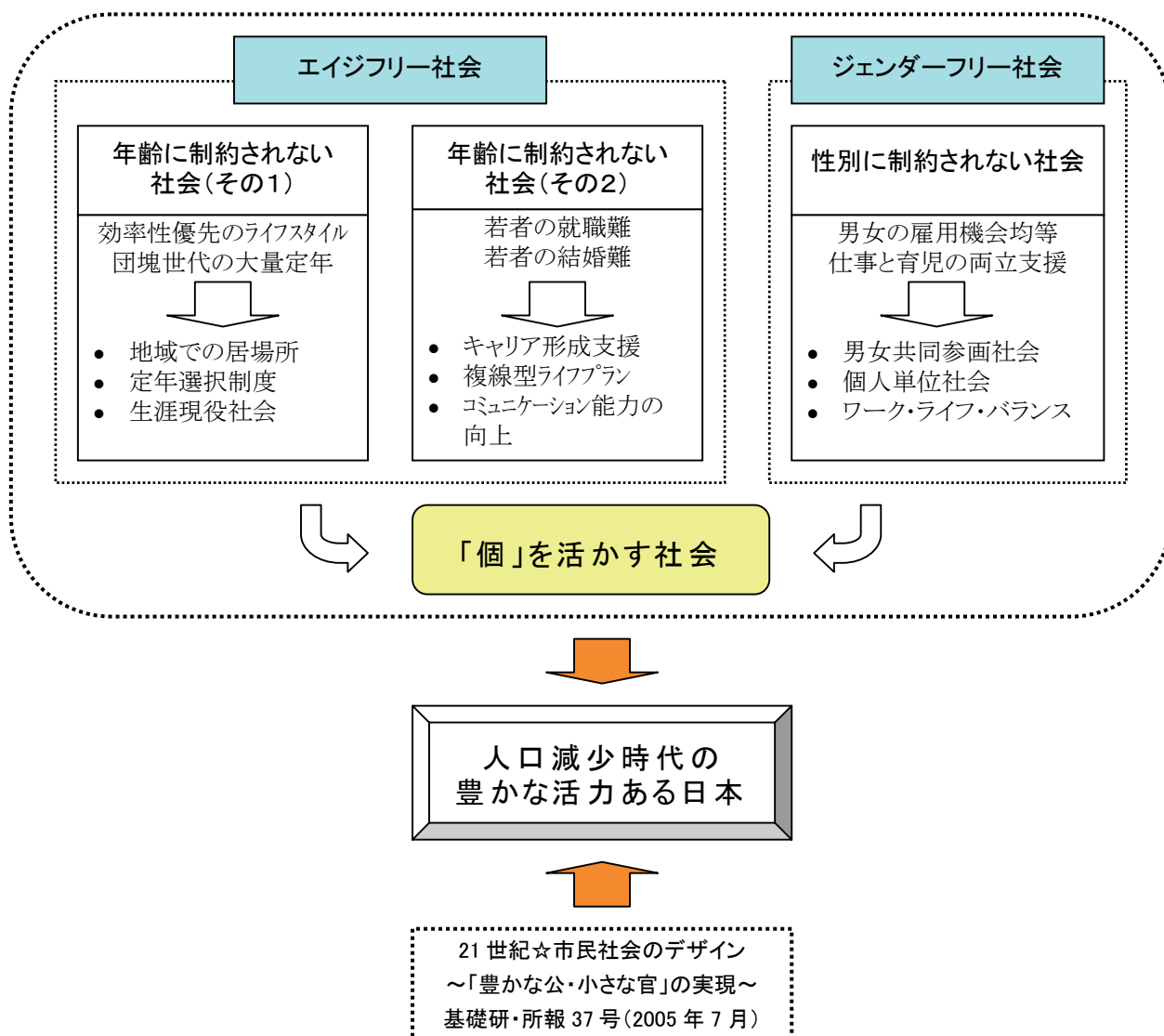
おわりに 一人ひとりが輝く社会に向けて

日本では06年をピークに人口減少社会を迎えると予想されているが、05年の上期（1-6月）の人口動態をみると、出生数が死亡数を下回り、既に人口の自然減が始まっている。遅かれ早かれ日本が人口減少時代に入ることは疑う余地の無いことだ。したがって、そのような時代にいかに日本が活力を維持し、人々が幸せに暮らすことのできる社会をつくるかが問われている。

本稿では、一人ひとりの「個」を活かす規制改革を行い、「年齢」と「性別」に制約されない社会づくりが必要だと述べてきた。人口減少時代には一人ひとりが「個」を活かすことにより「ひと」が輝く社会が求められる。東大阪市の中小製造業である（株）アオキは、世界の名だたる大企業に伍して米国ボーイング社の認定工場となった。その認定理由をボーイング社に尋ねたところ、担当者は「あなたの会社の社員はみんな輝いていたからだ」と答えたという。「ひと」は「年齢」や「性別」にかかわらず、それぞれの能力を発揮することで一人ひとりが輝き始める。それが人口減少時代に求められる「個」を活かすライフデザインであろう。

今後は、本格的な人口減少時代に日本が持続的に活力ある社会を築くためのアーバンデザインとして、ニュータウンの再生および少子高齢化や新たなライフスタイルに対応したまちづくりについて考えてみたい。

図表-22 人口減少時代のライフデザイン



参考資料

- [1] 内閣府「国民生活に関する世論調査」2005年5月
- [2] 天野馨南子「世界最高水準の自殺率の構造を解る」ニッセイ基礎研レポート2005年8月
- [3] 警察庁「平成16年中における自殺の概要資料」2005年6月
- [4] (独)労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」2005年7月
- [5] 斎藤太郎「団塊世代の退職が労働市場に及ぼす影響」ニッセイ基礎研レポート2005年5月
- [6] 東京都産業労働局「団塊の世代の活用についての調査報告書」2004年3月
- [7] 内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」2001年2月
- [8] 内閣府「若年層の意識実態調査」2003年1月
- [9] 日本放送出版協会「現代日本人のライフスタイル2004調査」2005年5月
- [10] 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」2004年11月