

受験番号

::

::

::

::

社会科学

問題冊子

指示

合図があるまでは絶対に中を開けないこと

1. この試験は、資料を読んで、あなたがその内容をどの程度理解し、分析し、また総合的に判断することができるかを調べるためのものです。
2. この冊子は前半が資料で、後半に40の問題（1-40）があります。配点は80点満点です。
解答カードには表裏あわせて100の解答欄がありますが、41以降は使用しないでください。
3. 解答のための時間は、正味70分です。資料を読む時間と解答を書く時間の区切りはありませんから、あわせて70分をどう使うかは自由です。
4. 解答のしかたは、問題の前に指示してあります。答えの記入のしかたが指示どおりでないと、正解でも無効になります。
5. 答えはすべて、**解答カード**の定められたわくの中に**鉛筆**を用いて書いてください。
それ以外のところに書いたり、また答え以外のものを書きこんだりすると無効になります。
6. 一度書いた答えを訂正するには、消しゴムできれいに消してから、あらためて正しい答えを定められたとおりに、はっきり書いてください。
7. メモにはこの**問題冊子**の余白を用い、ほかの紙は使用しないでください。
8. 「解答やめ」の合図があったら、ただちにやめてください。試験監督が問題冊子と解答カードを集め終わるまでは、退室できません。
9. この指示について質問があるときは、試験監督に聞いてください。ただし問題の内容に関する質問はいっさい受けません。

「受験番号」を解答カードの定められたところに忘れずに書き入れること

少子・高齢社会に直面する日本

はじめに

人口の減少と高齢化の進展は、今後の日本が直面する大きな社会問題のひとつである。日本の人口はすでにピーク時点に達し、今後、長期にわたって減少することが見込まれている。このうち若年層の人口は、すでに 1990 年代から減少が始まっている一方、65 歳以上の高齢者人口は当面増加が見込まれるなど、人口の高齢化が同時に進行すると予測されている。人口の少子・高齢化は、多くの先進国には共通して見られる現象であるが、日本の場合にはその進展ペースがきわめて早いことが、大きな特徴である。

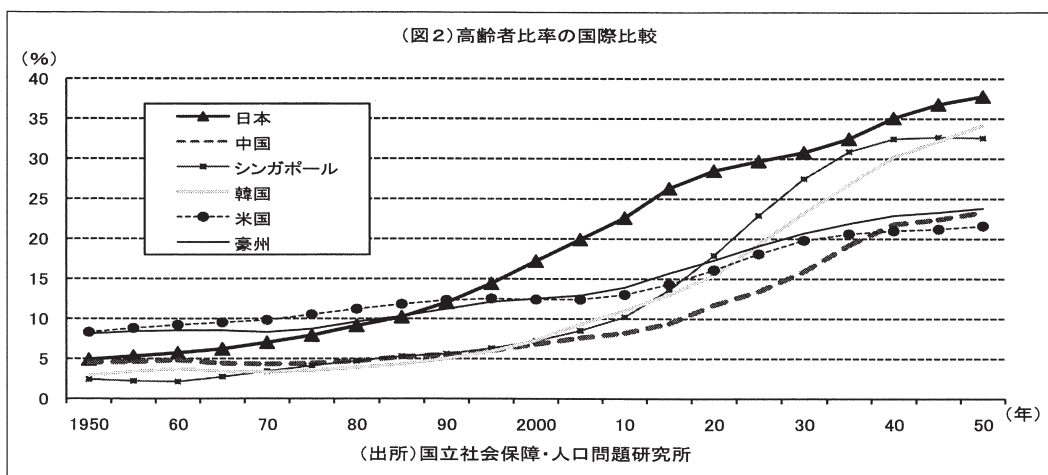
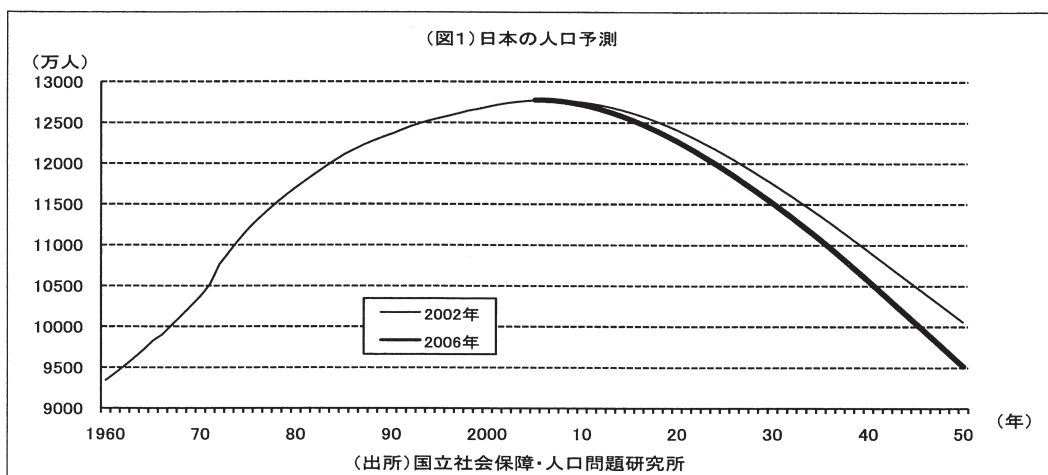
世界には北欧諸国やシンガポールのように、人口が少なくとも経済的に豊かな国は少なくなく、日本の人口減少がただちに国力の低下を招くと悲観する必要はない。しかし日本には、過去の高い経済成長を実現してきた時期に形成された制度・慣行、すなわち若年層を中心とした労働者が年々増加を続け、相対的に少ない数の高齢者を扶養するという社会環境を暗黙の前提とした制度・慣行が幅広く残っている。これらの制度が、急速に進展する少子・高齢社会の下でも引き続きそのままの形で維持されるとすれば、労働市場や社会保障など様々な面で矛盾が吹き出すことは避けられない。

少子化対策の基本は、子どもを持ちたい家族が子どもを支障なく育てられるような環境を整備し、出生率の回復を図ることにある。また、同時に少子・高齢化が進展する今後の日本社会においても、安定した経済活動を維持できるような社会制度を構築することでもある。

1. 人口構造の変化とその要因

2009 年の日本の総人口（総務省「人口推計（2010 年 3 月）」）は、2007 年の 12771 万人から 2 年連続で減少しており、すでにピーク・アウトした可能性が高い。ほぼ 5 年毎に公表される社会保障・人口問題研究所の将来推計（2006 年）によれば、今後人口の減少傾向は加速し、2050 年には 1 億人を下回ると見込まれている（図 1）。この人口減少は、若年人口の減少と高齢人口の増加という年齢構成の変化を伴って生じ、65 歳以上の人口が全体に占める比率は、2000 年の 17.4% からピークと目される 2050 年には 40% 近くまで高まると見込まれている（図 2）。人口の高齢化は欧米や東アジア諸国にも共通する問題であるものの、日本では高齢化のペースがきわめて速いと思込まれており、しかも将来推計が更新されるたびにそれが加速する方

向で修正されている。最新の予測では、高齢者比率が人口の30%に達する時期は2020年頃へと前倒しされており、高齢社会への対応は急務である。



こうした日本の人口減少と高齢化は、持続的な平均寿命の伸張と出生率の低下とによるもので、いずれも社会的に大きな影響を及ぼす要因である。まず日本人の平均寿命は、最新の2009年で女性が86.44歳、男性が79.59歳と、いずれも世界のトップレベルに達している。また、これを30年前の1980年と比較すると女性で7.7歳、男性で6.2歳と、男女平均で約7歳も延びている。ちなみに男女間での寿命の差も、この間で5.4歳から6.9歳に拡大している。個人にとって寿命が延びることは望ましいことであるものの、社会制度がそれに対応するように改革されない場合には、様々な問題が生じる。

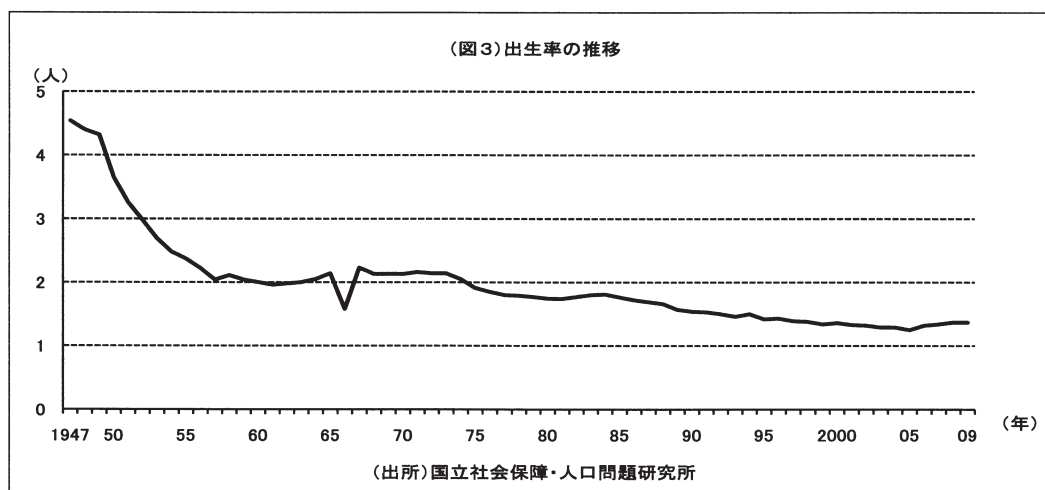
例えば、老後の生活を支える公的年金制度は、勤労時に保険料を負担し、引退後に年金給付を受け取る仕組みとなっている。ここで年金受給者の寿命が伸びることは、それだけ年金を受給する平均的な期間が長くなることになり、当初に予定していた保険料の積立額だけでは不足する。現に公的年金制度では、将来に必要な年金給付額に比べて、現実には積み立てられている金額との差（積立不足額）は、2009年時点で550兆円（GDPの1.2倍）の規模に達しており、その負担は後代の世代へと先送りされている。個人の長寿化が社会全体にとっても望ましい状況となるためには、こうした世代間の負担と給付のバランスを回復し、積立不足の状況を改善するとともに、「年齢に中立的な制度」とすることが必要とされる。

人口の高齢化は、所得格差の拡大の大きな要因でもある。年齢階層ごとの所得格差は、若年層で小さく、高年齢層になるほど高まる関係が見られる。このため、所得格差の大きな高年齢層の人口全体に占める比率が高まるとともに、日本の平均的な所得格差も持続的に拡大していく（大竹2005）。こうした状況を改善し、若年世代の大きな負担増を防ぐためには、現行の社会保障制度で行われているような勤労世代から高齢者世代への大幅な所得移転を抑制し、最も所得格差が大きな高齢者世代の内部での所得再分配を強化する必要がある。

次に日本の「合計特殊出生率（一人の女性が一生に産む平均子ども数、以下では単に出生率とする）」は、1950年までの約4.5人という高水準から大きく低下した後、1970年代半ば頃まではほぼ2.1の水準で安定していた。女性が平均して2人強の子どもを出生すれば、人口は長期的に安定するため、これは静止人口水準とも言われる。しかし1970年代半ば以降、出生率はさらに低下し、最近の1.4の水準にまで持続的に低下してきた（図3）。

ここで出生率低下の要因を、1950年代の出生率の急速な低下と、1970年代以降の緩やかな低下とに分けて考える必要がある。前者は、経済発展にともなう農業等の自営業比率の高い産業の就業人口の大幅な減少による面が大きい。自営業では子どもは労働力として、また事業の継承者として不可欠の存在であり、そして、就業と子育てとの両立も容易であった。しかし、企業に雇用されるサラリーマンではそうした必要性は乏しく、子どもを何人持つか、あるいは持つか持たないか自体が選択的な行動となる。こうした産業構造の変化に伴う出生率の低下は、経済発展に伴って生じるもので、先進国にほぼ共通した現象である。

政府が少子化問題を重要な政策課題として認識し始めたのは、70年代以降に静止人口水準を下回り、持続的に低下してきた出生率が、旧来の迷信を背景とした出産忌避から例外的に低い水準になったとされた1966年の「丙午（ひのえうま）の年」の水準をも、ついに下回った1990年代初めからと言われる。しかしその後の様々な少子化対策にもかかわらず、出生率の明確な回復傾向はいまだ確認されていない。これは、少子化の基本的な要因についての政府の認識が必ずしも当を得ておらず、その結果として実効性のある対策が打ち出せないことによると考えられる。



政府はこれまでの「子ども・子育て白書」において、出生率低下の主要な要因として、まず若年世代の意識の変化による晩婚化や非婚化等の結婚行動の変化を指摘している。しかし結婚行動の変化という社会現象の要因を、人々の意識の変化だけで説明することでは十分でなく、何がそうした意識の変化をもたらした要因かを説明しなければ、実効性のある政策には結びつかない。

白書ではさらに、最近の経済環境が悪化するなかで、雇用が不安定で賃金も低い非正社員が増えていることが、結婚や子どもを持つことを妨げる大きな要因として挙げている。確かにアンケート調査等では、若年者の雇用の不安定さや低賃金が続けば、結婚や子育てどころではないという答えが返ってくる。しかし、仮に所得の低迷や将来に対する漠然とした不安が結婚や出産を抑制する主要な要因であるならば、現在とは全く逆に、実質4～5%という高い経済成長の下で失業率が2%台という好況期にあり、子育て世代にとって将来がバラ色であったはずの1980年代後半期にも、出生率が持続的に低下していたことは説明できない。出生率の低下については短期的な景気動向だけでなく、より根本的な要因を考える必要がある。

2. 少子化の要因についての論争

日本では、少子化のひとつの要因として、「パラサイト・シングル（親に寄生する単身者）」という説が流行したことがあった（山田1999）。これによれば、結婚適齢期の男女の意識が変化し、大学や高校を卒業して就職した後も生活費を節約するために、両親宅にとどまる傾向が強まっていることが婚姻率を引き下げ、それが出生率の低下に結び付いているという。しかし日本では、長男や長女が結婚までは両親とともに生活することは昔からの慣行であり、むしろそうでない次男・次女以下の子ども数の減少が、相対的に両親とともに生活する子どもの比率

を高めているという説明も可能であろう。つまり子どものパラサイト化は、少子化の原因ではなく、その結果という可能性もありうる。

ノーベル経済学賞を受けた米国のゲイリー・ベッカーは、家族の教育や結婚・出生に関わる意思決定についても、一定の制約条件の下で効用の最大化を図る経済合理的な行動として考える。ベッカーの「家族の経済学」(Becker 1976)によれば、経済が発展し家族の所得水準が高まると、子どもの数を減らして一人一人により多くの教育投資を行うという、「子どもの量から質への代替」が生じる。日本でも、戦後の経済発展の下で、出生率の低下とともに、男性の大学進学率(短期大学を除く)が、1990年から2010年までの20年間で33.4%から56.4%へ、また女性の進学率は、15.2%から45.2%にまで、それぞれ上昇してきた。この進学率の上昇ペースは男性よりも女性に著しく、男女間の進学率の格差も大きく縮小している。

こうした大学進学率の大幅な高まりの結果、大卒労働者が過剰になれば、高卒と比べた賃金差が縮小し、いずれバランスが回復するはずである。それにもかかわらず最近の研究では、大学教育投資の収益率(収入/費用)は低下はしているものの、1975年生まれで依然として6%弱と高い水準を示している(内閣府2005)。このひとつの要因は、従来は、高校卒の仕事であった分野にまで大学卒が進出することで高校卒の雇用機会が減少し、その賃金が相対的に低下したことが考えられる。こうした状況は、個人にとっては大学進学が合理的であっても、社会全体で見れば、「過剰学歴」の弊害を生む可能性がある。

大学進学率の高まりは、男女ともに初婚年齢を引き上げる直接の要因となるだけでなく、卒業後に賃金水準の高い専門的な職業に就ける可能性を高める大きな要因となる。また、女性の経済的地位が向上するとともに、以前のような「結婚適齢期」という年齢的な制約が弱まり、最適な結婚相手を探索する期間が長期化する。20歳代で結婚する女性の比率は、1970年には全体の82%を占めていたのに対し、2005年の最新の調査では41%に半減しており、同期間に平均初婚年齢も24.7歳から29.4歳へと高まっていることも、そのあらわれといえる。

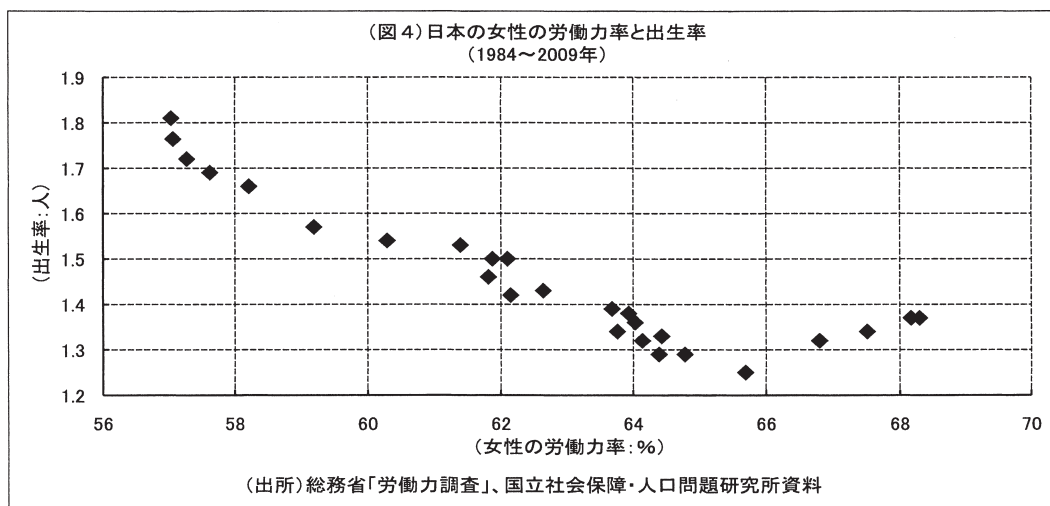
もっとも、この考え方で説明できるのはあくまでも婚姻年齢の高まり(晩婚化)であり、婚姻率の低下(非婚化)ではないという見方もある。社会保障・人口問題研究所が定期的に行っている調査によれば、「いつかは結婚するつもり」と答えた未婚女性の比率は、長期的にほぼ9割の水準で安定している。これが、晩婚化により一時的に低下した出生率が、いずれは自動的に回復するという、過去の見通しのひとつの根拠となっていた。しかしすでに図3で見たように、こうした楽観的な根拠を裏切って出生率はごく最近まで傾向的な低下を辿っており、それが本格的に反転したという確証はまだない。

日本の出生率が持続的に低下していることは、結婚や子育ての「機会費用(Opportunity cost)」という経済学の概念を使うことで、より適切に説明できる。一般に機会費用とは、「何かをするために失われる所得」と定義される。例えば、自宅で一日中寝ているという状況を考え

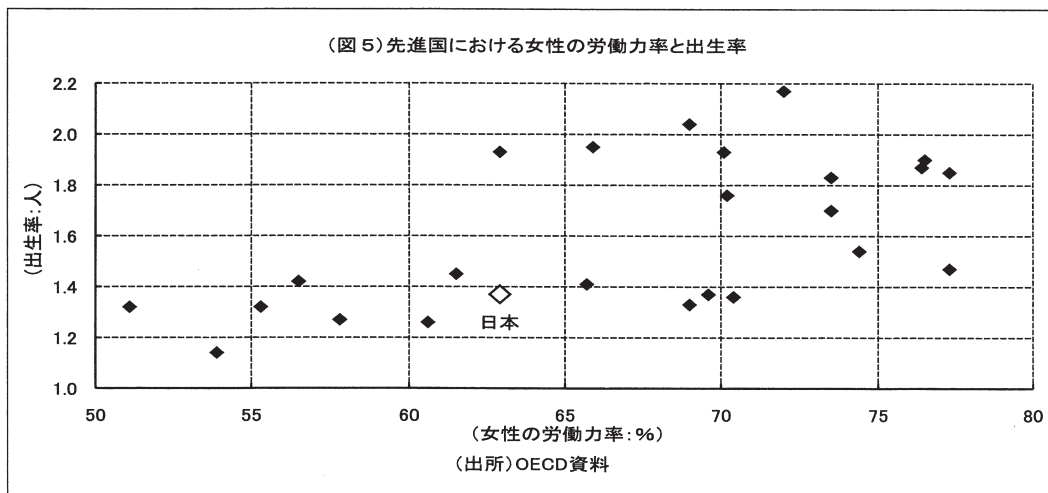
てみると、「自宅にいてお金がかからないからタダ」というわけではなく「アルバイトなどをしていたら得られたであろう所得を失ったのだから、それと同等のコストがかかっている」とみなすのが機会費用の考え方である。

結婚の機会費用とは、女性が働けなくなることで失われる所得に等しい。かつて結婚は女性にとっての「永久就職」と言われたように、自ら働き続けることと結婚を機に退職することは、代替的な面もあった。しかし女性の経済的地位が高まるとともに、退職する不利益を補っても余りあるほどの価値の高い結婚相手を見つけることは、ますます困難になりつつある。先の独身女性に対する調査で、「いつかは結婚するつもり」と答えたにもかかわらず、現実には結婚しない女性が増えており、生涯未婚で過ごす女性の比率も1970年の3.3%から2005年の7.3%へと高まっていることは、結婚の機会費用が上昇傾向にあるためと考えられる。

15-64歳の女性の労働力率（就業者と失業者の合計が人口に占める割合）は、1985年の54.5%から2009年の68.3%にまで高まっている。この女性の労働力率の高まりとほぼ比例して、出生率の低下が生じていることが分かる（図4）。



女性の社会進出自体は他の先進国にも共通して見られる現象である。しかし多くの先進国では、それが日本のように出生率の低下と結び付いていない。図5において日本よりも右上に位置する米国や北欧諸国では、いずれも女性の労働力率と出生率が日本と比べてはるかに高く、両者の間に負の関係は見られない。これは、仕事と結婚・育児の両立が困難で、どちらかの選択を迫られる女性の比率が、他の先進国に比べて日本に多いためとみられる。これが、女性の経済的地位の向上とともに子育てを諦める家族が増え、出生率が低下することの大きな要因になっていると考えられる。



仮に少子化対策として、政府が二人の子どもを持つために失われる女性の生涯賃金を補償するとすれば、国民生活白書（2005 年）の試算では、一人当たり約 2.3 億円と膨大な額となる。これは、大学卒で正社員として定年まで勤務した場合の所得の累計額と、子育て期は無給で、その後はパートタイム労働者として勤務した場合との差額である。したがって、育児中の家族に対して政府が、直接現金を支給することよりも、母親が正社員として働き続け、自ら賃金を得られるように支援する方がはるかに現実的な子育て支援策となる。このため、育児休業中には賃金の 5 割を雇用保険から支給し、その後は保育所等の活用によって仕事と育児との両立を図ることへの支援が、政府の少子化対策の基本となっている。

3. 日本的雇用慣行のコスト・ベネフィット

しかし現実には、こうした仕事と育児との両立は容易ではなく、女性の社会進出が高まるとともに、出生率は持続的に低下している。この関係を説明するひとつの要因として、日本の企業や官庁での、いわゆる日本的雇用慣行を指摘できる。これは、①新卒採用時から定年退職時までの長期雇用保障、②年齢や勤続年数に比例して高まる年功賃金、③企業単位で組織される労働組合、等である。このように、企業や官庁にいったん採用されれば、定年までの雇用と年功賃金が保障されるという慣行は、当初は企業経営者の家父長主義や日本の伝統的な文化と結び付けて考えられていた。しかし最近では、むしろ企業内の仕事を通じて絶え間なく実施される「業務上の訓練 (On-the-job training)」を効率的に行うために必要な前提条件として理解されるようになっていく。

日本企業にとって、その内部でさまざまな仕事を経験した従業員は単なる労働力ではなく、

高価な機械設備と同様な「人的資本 (Human capital)」である (Becker 1964)。したがって、短期的な不況期に、米国企業のように一時解雇することは、過去の企業内訓練を無駄にすることに等しい。また、勤続年数に応じて高まる年功賃金も、家族を養う生活給としての意味だけでなく、従業員の中途退職を抑制するための巧妙な仕組みでもある。熟練労働者を企業内に囲い込む手段としての雇用や賃金の保障は、それが長期的に労働者の企業への貢献 (労働生産性) と見合っている限り、労働者だけでなく、企業の利益にもかなう仕組みである。

他方で、日本的雇用慣行は、慢性的な長時間労働、特定の企業や企業グループ内での定期的な人事異動、及び景気変動に左右される高校や大学の卒業時での新卒一括採用等とも密接な関係がある。長期雇用保障や年功賃金は、労働者にとって無条件に好ましい働き方ではない。その代償として、企業の意のままに個人の生活を拘束される度合いの大きな働き方を強いられている面もある。

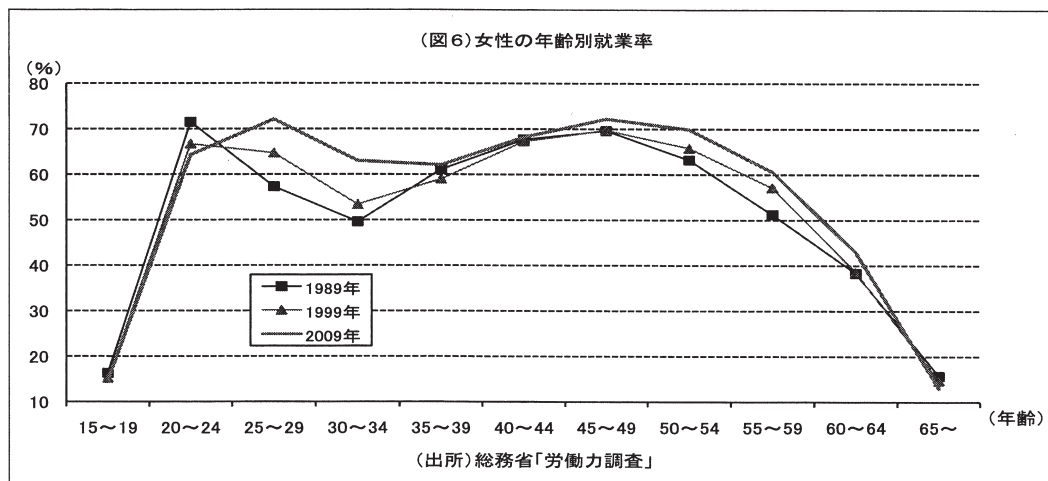
先進国の内では相対的に長い日本の労働時間は、企業にとって貴重な人的資本である従業員を最大限に稼働させるとともに、不況期に残業時間を削減することで雇用を守るための余地を確保するという2つの意味をもっている。また、企業内訓練と関連した定期的な人事異動は、職種や働き場所も含めて企業の裁量に委ねられており、そのために転勤が必要とされる場合も稀ではない。これは労働者本人だけでなく、その家族にも大きな負担となる。

このように日本的雇用慣行は、企業が世帯主である男性に集中的な企業内訓練を行い、慢性的な長時間労働や定期的な人事異動の見返りとして、雇用を保障したうえで専業主婦を養えるだけの生活給を支払うという、暗黙の一括的な雇用契約といえる。これは世帯主が仕事に、その配偶者が家事・子育てに専念するという職場と家庭内の分業関係を前提としたもので、いわば企業が従業員を家族ぐるみで雇用するものともいえる。

こうした企業と家族との安定的な関係は、経済成長の減速や、女性の高学歴化と社会進出の高まりとともに、徐々に崩れつつある。慢性的な長時間労働や、定期的な人事異動を受け入れざるを得ないことを暗黙の前提とした日本的雇用慣行を、夫婦が共に働く世帯にも強いられることになれば、主として女性が家事・育児と仕事とのいずれかを選択せざるを得ない。女性が結婚後もサラリーマンの夫とともに働く世帯は、1980年から2008年の間に、サラリーマン世帯全体の36%から55%へと持続的に上昇しており、逆に、夫は仕事、妻は家事・子育てに専念する専業主婦世帯は、半分以上にとどまる。女性の就業率の高まりとともに、出生率が低下してきたという関係は、こうした育児と就業の両立が困難な家族が、次第に増えてきたことを意味している。

4. 女性の就業と子育ての両立支援策

日本の労働市場では、女性の就業率が、25歳から40歳までの子育て期に大きく低下し、その後回復する「M字型」のパターンが近年でも観察される（図6）。この女性の就業率が低下する年齢層の女性の就業希望率はとりわけ高く、「働きたいが、子育てのために働けない」という現状がうかがえる。



このM字型の谷底は徐々に高まっているものの、その主たる要因は、就業率の水準の高い未婚女性の比重が高まることによるものであって、未婚女性と既婚女性の各々のM字型の就業率パターンは、過去20年間に大きな変化は見られない。仮に、女性の育児と就業との両立が容易になれば、この年齢層での出生率の向上が期待できる。

こうした視点から、政府の子育て支援政策は、育児休業の充実と保育所の整備を、その大きな柱としている。まず育児休業法は、1歳に満たない子を養育するための休業期間の保障と、それ以降も育児のための勤務時間短縮等の措置を事業者に義務付けている。また、無給の育児休業期間中の所得を保障する手段として、これを失業に準じた状態とみなし、従前賃金の5割を雇用保険の給付対象としている。ただしこの受給者は、あらかじめ企業に勤め、雇用保険の被保険者となっていた者のみである。

育児休業は産前・産後の休暇とあわせて最大で2年間となっている。しかし子どもは2年間では育たず、その後の対応がきわめて困難となる。育児休業の取得率は徐々に高まっており、近年では8割に達している一方、出産を契機に辞める女性の比率も長らく7割で安定している。このため、出産を予定した女性雇用者全体についての育児休業の実質的な取得率は、2割強に過ぎない。これは、育児休業後の仕事の継続と育児との両立が困難との予測が一般化している

ためだと考えられる。また、仮に就業を継続する場合にも、正社員の拘束性の強い働き方を避けて、家庭生活に重点を置くために、非正社員の働き方が選択される場合が多い。

5. ワーク・ライフ・バランス

このように育児休業の制度は、基本的に現行の専業主婦付き男性の働き方を所与としたまま、それと同じ働き方をする女性を支援する役割にとどまり、根本的な対策とはいえないという見方もある。仮に子育て期にいったん退職しても、再び正社員として復帰できるような柔軟な労働市場や、夫婦が共に働き、共に家事・子育てができるような仕事と生活の調和の取れた働き方（ワーク・ライフ・バランス）」を、自由に選択することが容易になれば、女性の就業率の高まりと安定した出生率との両立が可能となる。しかし、そうした社会を目指すために何が変わらなければならないかという視点からの、雇用制度・慣行の改革についての議論は、一部の労働者の既得権と衝突することから意識的に避けられてしまっている。かくして、単なる経営者の意識改革が必要といったような「精神論」に陥ったり、企業に一方的に義務を課するような議論にとどまりやすい。

専業主婦付きの世帯主にとって、厳格な雇用保障は何を犠牲にしても必要なものである一方、共働き世帯にとっては、慢性的な残業や転勤命令の方が、相対的に大きな犠牲を強いるものという違いがある。このように共働き世帯にとっての望ましい働き方は、労働者間の利害不一致から、労働組合の要求としては現れにくいことに、少子化問題の難しさがある。

こうした現状を踏まえると、専業主婦付きの正社員の働き方を前提とした日本的雇用慣行を見直し、残業や配置転換が少なく、本人の同意のない転勤はできない半面、年功ではなく、仕事に見合った賃金体系の下で、雇用保障の度合いが弱まるような働き方の選択肢を設けることが、女性の就業継続と育児の両立を図るためには有効な手段となる。正社員の慢性的な残業や、配置転換・転勤のない働き方を実現するためには、現行のような長期雇用保障や年功昇進とのパッケージ契約を強いられる働き方を見直すことが不可欠であり、それなしには、女性の就業と育児との両立は画餅にとどまる。

6. 「年齢差別」としての定年制

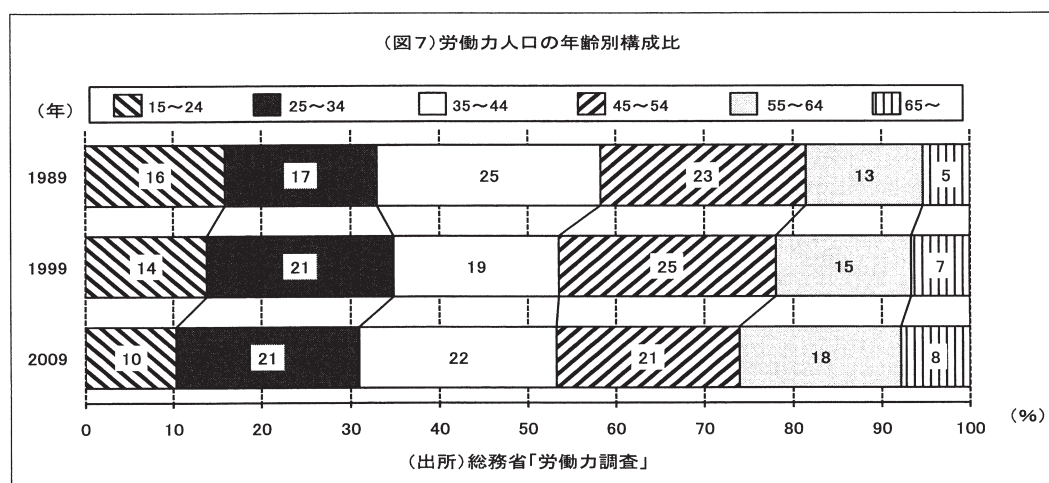
高齢化社会への対応としては、高齢者が増えても困らない社会制度へ改革することがある。そのもっとも重要なものに、定年制度の廃止がある。労働者数が減少傾向にある社会において、一定の年齢に到達するだけで個人の仕事能力や意欲の多寡にかかわらず一律に会社を解雇される定年制度は、社会にとって貴重な労働力を浪費させる。さらに、再就職できる者とそうでな

い者との間の所得格差を拡大させるなど、これは高齢化社会に相応しくない雇用慣行の典型例といえる（清家 2004）。

定年制は「年齢による差別」として、米国ではすでに禁止されており、欧州でも禁止の方向への動きが強まっている。日本でも現行の 60 歳定年年齢の引き上げは長らく提唱されているものの、最近の調査（厚生労働省「平成 20 年高年齢者雇用実態調査」）でも、企業全体の 82%、とくに大企業の 96% が定年年齢を 60 歳に維持したままである。また、定年後の継続雇用や再雇用の制度も設けられているとはいえ、個人の仕事能力にかかわらず、賃金水準の大幅な低下と 1 年間の契約を更新する不安定な雇用形態がその大半を占めている。

こうした定年制が、日本では大きな議論もなく維持されていることは、定年前の長期雇用や年功賃金の慣行と密接な関係にある。米国の企業では、仕事の能力の不足を理由とした解雇は原則として自由である一方、それが人種や性別等に基づく差別による場合には、厳しく禁止される。定年制が禁止されることも、「同じ仕事能力の労働者が、一定の年齢に到達したことだけを理由に解雇されるのは年齢差別」という論理である。しかし日本の企業では、労働者の能力不足は適切な訓練を怠った企業の共同責任という論理から、裁判に訴えれば解雇は容易には認められない。また、年齢とともにほぼ一律に高まる年功賃金制度のもとでは、高年齢者の場合、仕事能力に見合った賃金とのギャップも生じる場合が多い。こうした雇用慣行の違いから、日本では定年制自体はやむを得ないものと見なされている。

もっとも高齢化の進行の下で、終身雇用・年功賃金と一体的な定年制を維持することの社会的なコストは、年々、高まっている。そもそも年功賃金は、過去の多くの若年労働者と相対的に少ない中高年労働者との、年齢間の労働需給バランスを反映した賃金体系でもある。これが、労働市場における若年者の減少・高年齢者の増加により大きく変化しているにもかかわらず、それに対応した賃金制度の改革は、ほとんど進んでいない（図 7）。



少子・高齢化の急速な進行にもかかわらず、過去の時代に成立した年功賃金制度に固執すれば、企業の賃金コストは持続的に高まり、結果として正社員の雇用需要が減少する。そのしわ寄せが、若年者の新規採用者数の減少や、非正社員の増加に結びついている。

本来、賃金が個人の仕事能力や企業への貢献度にはほぼ対応していれば、企業にとって定年制自体が不要となり、年金の支給開始時期等と合わせて、労働者が退職時期を自由に選べることになる。これは現在の中小企業のイメージに近い。現行の年功賃金のままで、単なる定年時期の延長を目指すのではなく、定年制自体を不要とするような雇用・賃金制度への転換が、高齢化社会への対応の基本といえる。

7. 非正社員の増加

1980年代末までの日本経済は、先進国の中では高い経済成長と低い失業率の国として知られていた。そのひとつの要因として、円満な労使関係の下で高い熟練度の労働者を生み出す日本的雇用慣行が、世界的に大きな関心を呼んでいた。しかしこうしたイメージは、90年代以降の経済の長期停滞の下で過去のものとなりつつある。失業率は2%台から5%台へ高まり、とりわけ20歳代では10%台へと雇用環境が急速に悪化しているうえ、雇用が不安定で低賃金の非正社員が、2009年では雇用者全体の3分の1を占めるまでに急速に増加した。これは経済成長が長期的に低下するなかで、不況期に正社員の雇用を守るために、調整弁となる非正社員がこれまで以上に必要とされたという面も大きい。

こうした低賃金で雇用の不安定な非正社員の増加は、他の先進国とも共通した「ワーキング・プア（働く貧困層）」の大きな要因ともなる。仕事を失ったり、病弱等で働けなかったりするためではなく、フルタイムで働いていても世帯主として自立できる所得水準以下の労働者が増えることは、社会的な不安感を高めるだけでなく日本の長年の「平等社会」のイメージを損ない、大きな政治問題ともなっている。

日本の雇用慣行は、労使間の所得格差や労働者相互の賃金格差を欧米諸国に比べて小さなものにとどめ、平等な社会を形成することに寄与してきた。しかし、それはあくまでも正社員という限られた集団内部での平等性にとどまり、雇用保障・年功賃金に守られた正社員と、そうでない企業の外部の非正社員との間には大きな格差が生じている。この正社員と非正社員との格差は古くから存在していたが、90年代以降の経済の長期停滞の下で、非正社員の数が大幅に増加することにより、それが社会問題として顕在化してきた。

この問題について、非正社員の働き方を法律で規制することで、その正社員化を目差すという考え方がある。しかし、雇用が保障される正社員の働き方は、そうでない非正社員の働き方に大きく依存している。また、現に1700万人もの非正社員が存在する中で、そうした政策は現

実的とはいえない。非正社員の教育訓練を支援するとともに、正社員の年功賃金等の働き方を同時に見直し、「同一労働・同一賃金」に近づけるような労働市場の法制度の改革を実現することで、正社員と非正社員との「働き方の壁」を低めることが、望ましい政策の方向となる。

おわりに

少子・高齢化への対応は先進国に共通した課題である。とりわけ、年齢に大きく依存した雇用慣行が支配している日本では、より抜本的な制度改革が求められている。戦後のピラミッド型人口の年齢構成と、高い経済成長の時代に形成された日本的雇用慣行は、雇用の安定に大きな役割を果たしてきたものの、経済の長期停滞や女性の社会進出等の経済社会環境の変化に対応できず、多くの矛盾が生じている。女性にとって就業と育児との両立が困難で、結果として育児が犠牲になることによる少子化問題や、まだ十分に働ける高齢者が退職させられるという定年制度による年齢差別、経済成長の減速を背景とした、正社員の雇用を保障するために必要な非正社員の増加による格差、等の社会問題に対しては、それらに共通した要因としての日本的雇用慣行を見直し、多様な働き方の選択肢を拡げるための制度改革が求められている。

少子・高齢社会は、本来であれば、相対的に希少となる若年者への雇用需要を高め、「売り手市場」となるはずである。しかし、若年者の労働供給の減少以上に、企業の労働需要が減少しているために、失業率が高止まりし、安定した雇用機会が減少している。こうした状況を改善するためには、過去の時代に形成された様々な制度や慣行の改革を通じて、日本経済の成長を促進し、雇用需要を高める他はない。それが急速に進展する少子・高齢社会への基本的な政策となる。

参考文献

- Becker, Gary, *Human Capital*, Columbia University Press. 1964.
Becker, Gary, *The Economic Approach to Human Behavior*, University of Chicago Press, 1976
大竹文雄『日本の不平等』日本経済新聞社 2005 年
清家篤『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社 2004 年
内閣府『国民生活白書』2005 年
内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート』2010 年
山田昌弘『パラサイト・シングルの時代』筑摩書房 1999 年

次の問題（1－40）には、それぞれ a， b， c， d の答えが与えてあります。
各問題につき、a， b， c， d のなかから、最も適切と思う答えを一つだけ選び、
解答カードの相当欄にあたる a， b， c， d のいずれかのわくのなかを黒くぬ
って、あなたの答えを示しなさい。

例 

☐ a ☐ b ☒ c ☐ d

-
1. 本文で少子化問題とは考えられていないものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
 - a. 子どもを持ちたいにもかかわらず、それが実現できない家族が多いこと
 - b. 人口に占める高齢者の比率を高め、社会保障負担を増やすこと
 - c. 人口の減少で市場の規模が縮小し、経済停滞の要因となること
 - d. 若年労働者が減ることで失業率を高めること
 2. 個人にとって望ましいはずの寿命の伸長が社会問題となる例として誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
 - a. 年金を受給する高齢者の増加で、年金財政が悪化すること
 - b. 高齢者の消費需要が増えること
 - c. 介護の必要な高齢者の増加で、介護保険財政が悪化すること
 - d. 高齢者の医療費が増え、医療保険財政が悪化すること
 3. 本文でいう「年齢に中立的な社会制度」に当てはまるものを、以下の選択肢の中から選
びなさい。
 - a. 高齢者だけを対象とした医療保険制度
 - b. 高齢者のためのシルバーパス等の無料乗車券
 - c. 平均寿命が伸びることに比例した年金の支給開始年齢の引き上げ
 - d. 高齢者に限定した所得税の軽減措置

4. 経済学でいう「一定の制約条件の下で効用の最大化を図る経済合理的な行動」の例として適切ではないものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 自宅を購入するために借金し、毎月の収入の範囲内で返済すること
 - b. 毎月の収入の限られた一部で、宝くじを定期的に購入すること
 - c. 住宅の価格が将来にわたって上昇することを前提に銀行から借金して消費すること
 - d. 毎月の収入の範囲内で生活に必要な商品やサービスを購入すること
5. 大学教育投資の収益率について、本文の内容と整合的ではないものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 大学教育の費用とは、大学の授業料と高校卒で働いていれば得られた給与との合計
 - b. 大学への進学率の高まりに比例して、教育投資の収益率は低下している
 - c. 大学教育から得られる収入とは、平均的な大学卒サラリーマンの給与
 - d. 個人にとっての収益率と社会全体にとっての収益率には差がない
6. 本文でいう人口が少なくとも生活が豊かな国とならない働き方を、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 短時間・短期間の仕事でも、通常勤務と同じ時間当たり賃金率での働き方が可能となること
 - b. 失業者や働けない潜在失業者が少なく、労働者が適材適所で働けること
 - c. 他国の労働者よりも平均的に長い労働時間で、多くの量の仕事をこなすこと
 - d. 平均した労働の質が高く、他国の労働者より高度な仕事ができること
7. 文中にある「機会費用 (Opportunity costs)」が発生する例として、適切ではないものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 家庭の主婦がパートタイムの仕事をせず、家事等に専念すること
 - b. 農家が作った農産物を市場で販売せず、自ら消費すること
 - c. 家族と同居せず、単身で生活し、プライバシーを得ること
 - d. 自分の家を他人に貸さずに、自ら住むこと
8. 少子化対策としての子ども手当について、本文の考え方と矛盾するものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 現金だけの支給ではなく、保育所の整備等の費用にも充当すること
 - b. 保育費や教育費等、育児のための費用に用途を限定すること
 - c. 高所得層の家族を除き、低所得層の家族に重点的に支給すること
 - d. 子どもを持つ家族全員に、子どもの数に比例した金額を支給すること

9. 本文で主張している少子化の要因と異なるものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 家事・子育てが主たる役割とされていた専業主婦が減り、夫婦共働き家族が増えたこと
 - b. 子育てが自分の時間を奪うだけという若者の意識の変化
 - c. 自営業が減り、サラリーマンが増えたという就業構造の変化
 - d. 女性が働き続けることと、子どもを産み、育てることが矛盾する社会制度
10. 本文でいう「業務上の訓練 (On-the-job training)」に含まれないものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 業務命令によって、講師の話を聞く集合研修に参加すること
 - b. 上司や先輩の指導に従って仕事のやり方を学ぶこと
 - c. 定期的な配置転換によって新しい業務を経験すること
 - d. 本店から支店や工場等に配属され、ワンランク上の業務を経験すること
11. 本文で説明されている「年功賃金」の意味に最も近いものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 同一企業に長く勤続するほど、労働の質が向上し、それに比例して増える賃金体系
 - b. 労働者の年齢が高まるほど、増える家族の生活費を賄うために企業が配慮した賃金体系
 - c. 途中で解雇されると損になるため、労働者が監視なしでも真面目に働くようになる賃金体系
 - d. 企業が労働者の定着をはかるために、途中で自発的に退職すると損になる賃金体系
12. 本文で説明されている「人的資本 (Human capital)」という概念について不適切なものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 労働の質が、生来のものだけでなく、教育や訓練への投資によって高められること
 - b. 資本と労働を対置したものでなく、労働者に蓄積された資本という中間的な概念
 - c. 労働者間の賃金格差を、本人の受けた教育・訓練量の差による質の違いで説明すること
 - d. 生来の能力差に由来した賃金差
13. 大企業の新卒一括採用について、本文の趣旨と異なるものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 卒業後ではなく、在学中に就職活動を行うことで、新卒者の失業率を下げられる
 - b. 良い就職先が少ない不況時の卒業者に対する不公平性が内在する
 - c. 長期化する就職活動によって学業にしろ寄せされる弊害が生じる
 - d. 社員の定期的な人事異動を円滑に行うため、年度初めに新入社員が大量に必要となる

14. 女性の M 字型就業カーブの谷底が高まっていることの主因として正しいものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 既婚女性の就業率が高まっていること
 - b. 未婚女性の就業率が高まっていること
 - c. 子育て期で、元々、就業率の高い未婚女性の構成比が高まっていること
 - d. 女性の年齢を問わず、平均した就業率が高まっていること
15. 本文で言及された「ワーク・ライフ・バランス」の意味にもっともふさわしい働き方を、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 法律で残業が原則禁止されることで、夜や週末は家族とともに過ごせる
 - b. 父親は毎晩遅くまで仕事に専念するため、家事や育児が母親に強いられる
 - c. 勤務評価を高めて昇進を目指すためには、残業や休日出勤を迫られる
 - d. 毎日残業する働き方と、残業なしの働き方を、労働者の自由な選択に委ねる
16. 本文で、米国で定年退職制が年齢による差別とみなされる理由として正しくないものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 定年年齢はすべての労働者に平等に訪れるものであるため
 - b. 定年までの雇用保障がなく、仕事能力が低ければいつでも解雇され易いため
 - c. 同じ賃金で同じ仕事をしている労働者の一方だけを年齢を理由に解雇するため
 - d. 企業への貢献度合いに応じた賃金が支払われ、定年で辞めてもらう理由がないため
17. 「ワーキング・プア（働く貧困層）」について、本文の趣旨と整合的でないものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 賃金収入が生活保護の基準となる水準に満たない貧困者
 - b. 低賃金でも家計の補助として働く主婦や、勉学を主とする学生アルバイトも含む
 - c. 日本だけでなく先進国に共通した新しい貧困問題
 - d. 働けないためではなく、フルタイムで働いても貧困という意味で、より深刻な社会問題
18. インフレとデフレについて正しいものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 賃金はインフレに比例して高まる場合が多いが、デフレでも下落することは稀である
 - b. インフレは物価下落、デフレは物価上昇の状態をいう
 - c. 過去 10 年間の日本は穏やかなインフレの状態が持続している
 - d. 実質利子率はデフレとともに上昇する場合が多いが、インフレでもマイナスにはならない

19. 企業の労働需要が減少している要因として誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 従業員数で全体の8割を占めている中小企業の労働生産性が高まっていること
 - b. 財政支出の抑制で、政府の公共投資や補助金に依存する産業の生産活動が停滞すること
 - c. 人口の増加が止まり、国内市場での家電や乗用車等への需要が拡大しないこと
 - d. 企業の廃業率が上昇傾向にある一方で、開業率が低迷していること
20. 本文の趣旨に最も近い内容のものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 経済停滞は経済社会の変化にもかかわらず、過去の制度・慣行に固執することに起因
 - b. 出生率の低下は、個々の家庭の決断の反映で、政府が介入することは不適切
 - c. 日本の経済停滞は不況による一時的なもので、皆で助け合って耐えることが大事
 - d. 日本的雇用慣行は、企業が労働者の生活保障のためのもので社会的にも妥当
21. 2009年の国内総生産（GDP、ドルベース）について正しいものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 国民一人当たり GDP の順位は、日本、米国、中国
 - b. GDP の順位は、米国、中国、日本
 - c. 国民一人当たり GDP の順位は、米国、中国、日本
 - d. GDP の順位は、米国、日本、中国
22. 高齢者比率の高まりと所得格差の関係について誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 勤労時に蓄えた資産を取り崩して生活する高齢者の増加は、消費水準が同じでも、勤労者との所得格差を拡げる
 - b. 60歳以上の高齢者の中では、働き続けるか引退するかの違いで、大きな所得格差が生じる
 - c. 子供世帯に扶養されていた高齢者が別居すると、統計上、低所得世帯が増えることになる
 - d. 所得水準が一律に低い高齢者の人口に占める比率が高まれば、平均的な所得格差は縮小する

23. 日本の年金制度について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 学生は何歳になっても所得がなければ、年金保険料は負担しなくても良い
 - b. 現在の積立金の水準は、将来の年金受給者への給付額と比べて大幅に不足している
 - c. 年金受給者が増える一方、保険料を負担する勤労者数が減少し、負担増が避けられない
 - d. サラリーマンの保険料は給与から天引きだが、それ以外の者の保険料納付率は低下している
24. 日本の外国人労働に関して、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 研修目的で入国し、実質的に低賃金労働に従事している場合も少なくない
 - b. 先進国の中で日本の外国人労働者の労働者全体に占める比率は平均的な水準にある
 - c. 専門的職業の労働者については受け入れるが、単純労働者は禁止されている
 - d. 専門的職業の範囲は限定されており、看護師や介護士については原則禁止されている
25. 日本の男女間賃金格差について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 先進国の中では、韓国と並んで最も賃金格差が大きい
 - b. 男女間では、年齢や勤続年数に比例して賃金が高まる度合いに大きな格差がある
 - c. 日本の企業で課長以上の役職に就いている女性の比率は約3割にとどまっている
 - d. 男性に比べて、女性の方が、賃金の低い非正社員比率が高い
26. 世界経済のグローバル化の進展の影響について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 国内の外国人労働者が増えなければ、日本人労働者の雇用機会は減らない
 - b. 日本の輸出産業と輸入品に代替される産業との間で、雇用者数や賃金格差が拡大する
 - c. 発展途上国からの安価な商品の輸入が増え、国内で競合する中小企業の倒産が増える
 - d. 日本から経済成長の高い国々への輸出が増え、輸出産業の雇用機会が拡大する
27. 直接投資（国をまたいだ企業の買収や新設）について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 1980年代以降、直接投資の自由化が進み、「企業が国を選ぶ」時代となっている
 - b. 日本から海外への直接投資の流出が増えれば、国内の雇用機会は増加する
 - c. 海外の企業が、日本に投資する動きは停滞している
 - d. 日本の企業が、国内の工場を閉鎖し、海外に工場を新設する動きが強まっている

28. 地球温暖化問題について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 炭素税は、CO₂ を発生させる経済活動に課税し、企業に社会的な費用を認識させる役割を持つ
 - b. 炭素税は、炭素の含有量に比例し、石炭に重く、天然ガスに軽く、石油はその中間である
 - c. 温暖化の原因とされる CO₂ は、自動車の排気ガスとは異なり、経済活動自体から発生する
 - d. 炭素税は、企業に課されるもので、消費者の負担にはならない
29. 働き方に関する法律について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 育児休業法では、母親についてのみ休職が可能となった
 - b. 男女雇用機会均等法は、男女間の賃金や労働条件の平等を目的としている
 - c. 労働基準法で、女性の時間外・深夜労働を原則禁止した保護規定は、すでに撤廃されている
 - d. 育児休業中の賃金は払われないが、雇用保険の被保険者であれば一定額の給付が受けられる
30. 日本の農業の現状について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 生産性の高い専業農家は、以前から米の生産調整の対象外となっている
 - b. 農業基本法で目指した大規模化経営農家の育成は進んでいない
 - c. 米の生産過剰が慢性化し、価格を維持するために生産調整（減反）を実施している
 - d. 大部分の農家は零細で生産性は低く、農業以外からも収入を得る兼業農家である
31. 生活保護制度について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 自宅以外の財産がないかどうかの資力（ミーンズ）テストが課せられる
 - b. 貧困の原因を問わず、国の定めた最低生活水準を下回る個人や家族が対象となる
 - c. 本人の3親等以内の家族に扶養能力がないことが一つの条件である
 - d. 本人の申請に基づかなくとも市町村が保護することができる
32. 日本の所得格差が拡大している要因について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 子ども夫婦と同居する高齢者が減り、所得の低い単身高齢者が増加
 - b. 子どもが就職しても親と同居するパラサイト・シングルの増加
 - c. 世帯主の収入不足を補うためではなく、個人として高所得の共働き夫婦の増加
 - d. 所得水準のばらつきの大きな高齢層の人口全体に占める比率の高まり

33. 日本国憲法の記述として誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 憲法尊重擁護の義務は、公務員だけでなく国民全体が有する
 - b. 天皇の国事行為は、内閣の助言と承認を必要とする
 - c. 最高裁判所と下級裁判所が、違憲立法審査権を有している
 - d. 財産権と職業選択の自由は、公共の福祉によって制限される
34. 「同一労働・同一賃金」の考え方と整合的なものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 年齢とともに高まる家族の生活費に見合った賃金
 - b. 同一企業で働く労働者に平等に配分される賃金
 - c. 企業の利益に比例した「利益配分原則」に基づく賃金
 - d. 労働者の生産性に比例した能力別賃金
35. 高速道路の無料化について、不適切なものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 渋滞している高速道路では走行時間が節約できないから、料金値下げが正しい
 - b. 高速道路の利用者が増えて経済活動が活発化する
 - c. 高速バスや鉄道、フェリー等の利用客が減り、国全体のエネルギー使用が増える
 - d. 高速道路を利用する車が増えれば渋滞が増え、利用者は料金とは別のコストを負担する
36. 日本の保育所の現状について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 都市部だけでなく、郡部でも保育所の不足は深刻な問題
 - b. 児童福祉法に基づき、「保育に欠ける児童」を保護するための施設
 - c. 親が保育所を選択できず、市町村の割り当てに依存している状況
 - d. 「幼保一元化」は、機能の類似している幼稚園と保育所を統合する考え方
37. 日本の消費税について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 累進的な所得税と比べて、低所得層に相対的に重い逆進的な税
 - b. 消費すれば確実に税が徴収される点で、捕捉漏れのある所得税よりも公平な税
 - c. 事業者が消費者から徴収し、税務署に納税する間接税
 - d. 現行の5%の消費税率の水準は、先進国の中では中程度のグループに属している

38. 日本にとっての円高／ドル安の経済効果について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 海外旅行すると、円に換算した現地通貨での価格が安くなり、豊かさを実感できる
 - b. ドルに換算した輸出品の価格が上昇するため、海外への輸出数量が減少する
 - c. 円に換算した輸入品の価格が下落するため、海外からの輸入数量が増加する
 - d. 為替差益が生じるため、ドルで銀行に預金していた個人にとっては有利となる
39. 日本の財政の現状について、誤っているものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 平成 22 年度の国の一般会計予算では、税収の倍以上の歳出が計上されている
 - b. 国と地方等を合わせた債務残高は国民総生産（GDP）の倍の水準に達している
 - c. 国が保有する多額の金融資産を相殺した後の純債務残高は、先進国のほぼ平均程度となる
 - d. 外国人の国債保有比率は低く、公的機関や金融機関がその大部分を保有している
40. 日本の公的保険の中で、設立時期が最も新しいものを、以下の選択肢の中から選びなさい。
- a. 年金保険
 - b. 雇用保険
 - c. 労災保険
 - d. 介護保険