

みんなで支える従業員子育て保険創設の提案

早稲田大学商学部 中出ゼミ

田口篤志

要旨

日本の出生数は減少の一途を辿り、2022年の出生率は統計を取り始めて過去最低値を更新した。日本の女性の年齢階級別労働力率は、20代30代女性の育児による労働退出率が高いことを示すM字型を示し、また管理職に占める女性の割合は先進国の中でもトップクラスに低い。本論文では、日本の喫緊の課題である少子化や、女性の仕事と育児の両立の障壁に対する解決策として、「子育ての社会化」を促進させる官民連携の新たな保険制度を提案する。この保険制度は育休や産休による企業の労働力の損失に対して、代替労働力やベビーシッターの現物給付で補償を行うものであり、強制保険部分と任意保険部分から構成される。公的介護保険が女性の就業時間を有意に向上させ、介護産業の質・規模を拡大させたように、本保険も、従業員の仕事と育児の両立を助け、保育産業を発展させる。

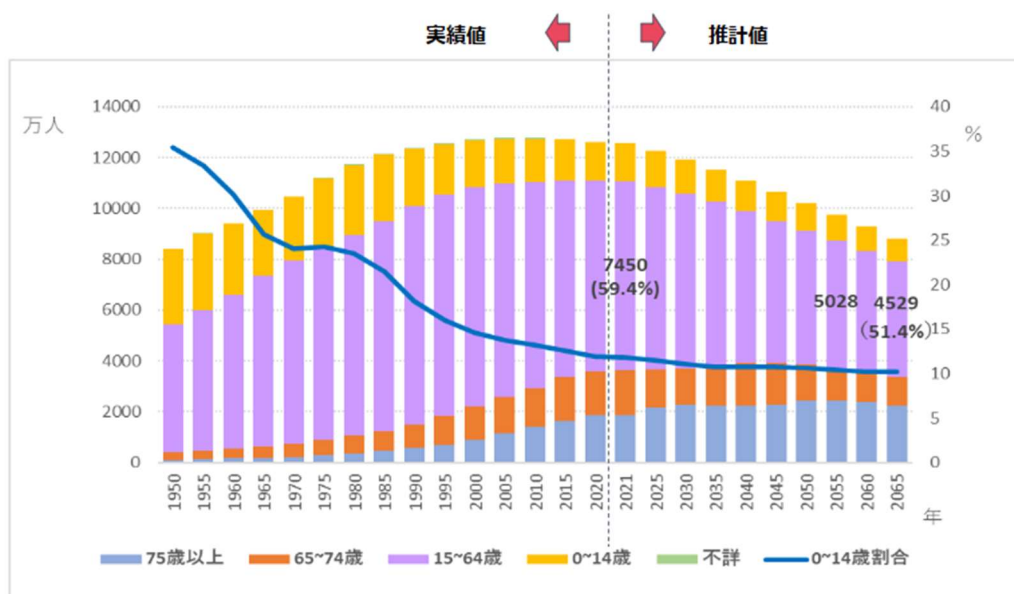
第1章では、日本の少子化と仕事と育児の両立に関する課題分析を行う。第2章では、先進国の中で少子化対策に一定程度成果をあげたとされるフランスの公的子育て支援とその特徴、また日本への導入可能性について検討し、その課題を明示する。第3章では、第1章・第2章で取り上げた課題に対して、日本の公的介護保険の在り方を参考に、フランスの公的子育て支援を取り入れた公的「従業員子育て保険」の提案を行う。第4章では、本提案の意義と効果について考察する。

キーワード： 少子高齢化 社会保険 介護保険 現物給付

1 少子化に進む日本

日本の少子高齢化問題は喫緊の課題であり、1970年代半ば以降、出生率・出生数は年々減少の一途を辿っている。厚生労働省が確定値で統計を取り始めた1947年の日本の合計特殊出生率は4.54であったが、2022年の合計特殊出生率は1.26と7年連続で前の年を下回り、統計を取り始めて以降最も低くなった。人口の減少だけでなく、図1のように生産年齢人口（15歳～64歳）割合の縮小と高齢者人口（65歳以上）割合の拡大は深刻であり、2022年の厚生労働省の推計によれば、2065年には生産年齢人口は全体の51.4%まで落ち込むとされる。少子高齢化は、内需低下による設備投資控え等経済の縮小を引き起こすだけでなく、自治体産業の消失や公的サービスの質低下など、社会機能の低下をもたらすとされる。

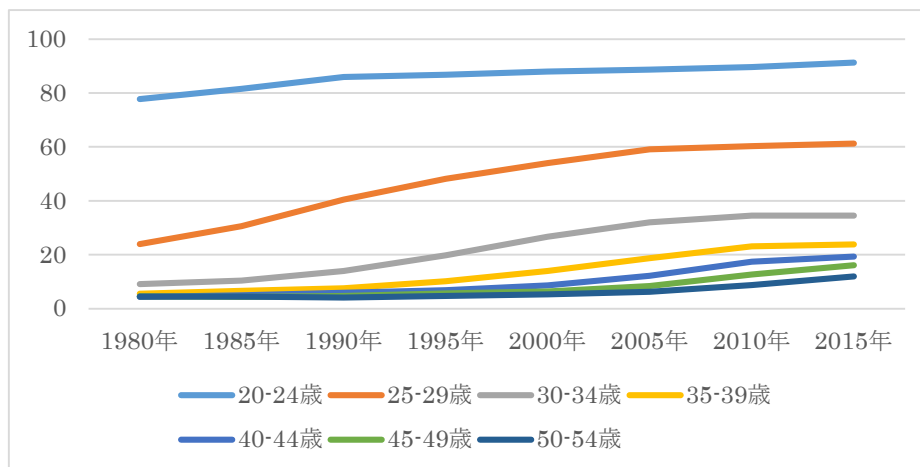
図表1 日本の年齢別人口の推移



出所:令和4年版 少子化社会対策白書 全体版

このような少子高齢化をもたらす要因として、赤川（2017）は「有配偶率の低下」（非婚化の進行）と「有配偶出生率の低下」（結婚した夫婦が産む子供の数の減少）の二つに分類する。「有配偶率の低下」について、日本における女性の未婚率の推移は、以下の通り長期的に増加傾向にあり、特に25歳～29歳の女性における未婚率の増加率が大きい。日本における非婚化や晩婚化の進行は深刻な状態となっている。

図表 2 日本における女性未婚率の推移（内閣府 2017）



出所：厚生労働白書（令和2年版）「令和時代の社会保障と働き方を考える」

その一方で、国立社会保障・人口問題研究所の調査によれば、「いずれ結婚するつもり」と考えている未婚者の割合は、減少傾向にはあるものの男性は81.4%、女性は84.3%（いずれも2021年）と高い水準にある。「いずれ結婚するつもり」と考える未婚者が多い中、日本の有配偶率の低下にはどのような原因があるか。未婚者の「1年以内の結婚を想定した際、ハードルとなる点」を聞いた2019年同調査によれば、男女ともに「結婚資金」が最も多く、次いで「結婚生活のための住居」、次に「職業や仕事上の問題」が挙げられた。すなわち、「経済的な障壁」と、「結婚と仕事との両立における障壁」が有配偶率の低下を引き起こしているようである。また「職業や仕事上の問題」について、同調査で、「調査・年齢別にみた、各『独身でいる理由』を選択した未婚者の割合」（2015）によれば、「今は仕事に打ち込みたい」と答えた18歳～24歳の男性は34.8%、女性は42.1%である。一方、25歳～34歳の男性は14.3%、女性は14.4%と、年齢別に見れば若年層ほど、性別にみれば女性ほど、独身である理由として「職業と仕事の両立が難しい」もしくは「仕事が優先」である割合が大きい。

さて、「有配偶出生率の低下」はどうか。国立社会保障・人口問題研究所の調査によれば、結婚持続期間15～19年の夫婦の完結出生子ども数は、2002年の際の調査までは2.2人前後で安定的に推移していた。しかしその後低下し、2019年では1.90人となり最低値を更新した。すなわち、上記有配偶率の低下だけでなく、有配偶者の出産選択も減少傾向にある。

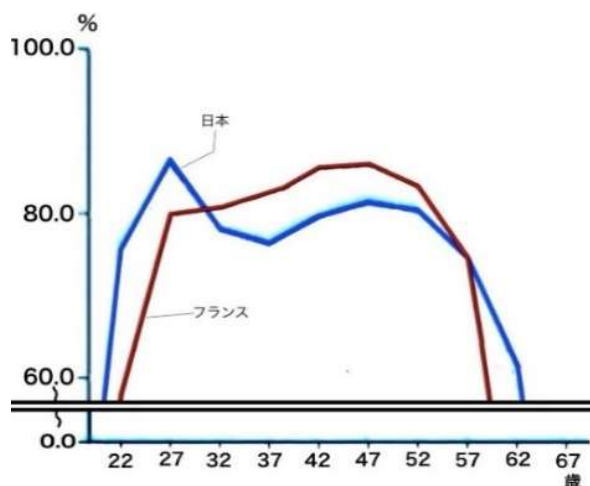
では、夫婦は出産選択を望んでいないのか。同調査によれば、実は、夫婦の「理想とする子供の数の平均」は2000年代以降、ゆるやかに低下してきているものの、有配偶者（夫婦）が「予定するこどもの数の平均」は2.01であり、「理想とするこどもの数の平均」である2.25を下回り、0.24の乖離があった（2021）。

さらに、実際の2021年の夫婦の完結出生子ども数（結婚持続期間 15～19年）は1.90であり、「理想の子供の数の平均」を0.35下回る。2015年の同調査によれば、予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦に聞いた「理想の数の子どもを持たない理由」は、「経済的な要因」の選択率が一番大きく、半数以上である。次に、「高年齢で産むのはいやだから」「育児の心理的・肉体的負担に耐えられないから」「健康上の理由」「自分の仕事に差し支えるから」が続く。すなわち、理想の数の子供を持つためには、「経済的な要因」、「出産年齢」、「肉体的・精神的負担」、「仕事との両立」が大きく影響している。実際に仕事との両立に関して、同調査（2015）における「第一子出生年別に見た、第一子出産前後の妻の就業変化」では、2010年から2015年に第一子を出産した妻の「出産退職」の割合は33%を上回る。同調査で「末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由」を女性・男性従業員に尋ねた結果によれば、「時間があわない」「身体的・精神的体力がない」「職場の両立を支援する雰囲気がない」等の原因が主に挙げられた。

2 フランスの公的な子育て支援とその導入可能性の検討

公的な子育て支援において、フランスは一定の成果を挙げたとされる。2022年日本の合計特殊出生率は1.26であるのに対し、同年フランスの出生率は1.80である。また、図表3は独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査で2020年のフランスと日本の「年齢階級別女性労働力率」を比較したもので、フランスが台形型を示す一方、日本は25歳～29歳の85.9%の女性労働力率をピークに、35歳～39歳で76%と一度落ち込み、その後また上昇するM字型を示す。これは、「育児等のために労働市場から退出」し、「その後育児が落ち着いた後に再び労働市場に復帰」という日本女性労働者の就労行動の特徴が現れている。

図表3 日本とフランスにおける女性の年齢階級別労働力



また、同国の管理職に占める女性の割合にも差がある。同調査によれば、2020年の日本の管理職に占める女性の割合は13.3%である。一方、フランスは35.5%と大きく差がある。管理職という「職種に関する捉え方や位置づけについての各国の違いが反映されている可能性に留意が必要」だが、職場における女性活躍に大きな差がある可能性があると言える。また、フランスの管理職に占める女性割合は2014年の32.7%から上昇傾向にある。

このように合計特殊出生率や女性労働力率、管理職に占める女性の割合に差が生まれるのはなぜか。フランスはどのように少子化改善や女性活躍を実現したか。日本の施策に参考にできる点がないか検討する。まずフランスの公的子育て支援の3つの特徴を指摘する。「多様な保育手段の提供」「徹底した経済支援」「父親育児参加支援」である。

1つ目の「多様な保育手段の提供」について、フランスの保育園の充足率は、0歳から2歳の子供の人口全体の16%（大田，2014）のみであるが、他の保育手段が充実しており、保育ママやベビーシッターのようなサービス・制度が全体の30%程度をカバーしている。保育ママとは、研修を受けた者が、自宅で他の家庭の子供を預かり保育する仕組みである。保護者を雇用主とする直接雇用契約を結び、国の定める給与体系と社会保障制度に則り法定最低賃金が保証される。また、開業の際に公的開業資金援助があり、利用者側にも公的補助があるなど、日本と比較し充実・普及している。保育ママ制度は、託児枠の拡大に寄与するだけでなく、預け場所・時間帯の柔軟性や家庭内労働力の活用にも大きく貢献する。また柔軟性の高いベビーシッターにも、補助金や「クレディ・ダンポという所得税から保育経費を特別控除する」税控除があり、保育手段の選択による費用の差を軽減する保育方法自由選択補足手当がある。加えて、子育てのために一時的に休職・休業する場合に支給される就業自由選択補足手当では、育児休業制度で「子どもが3歳になるまでは時短勤務か半日勤務か全面休業かを個人のライフサイクルに合わせて選択できるシステムである」（大田）。子供を産んだ後に仕事に復帰か育児に専念するか、個人の自由で柔軟な選択をサポートする。

2つ目の「企業や個人の負担による徹底した経済支援」について、経済協力開発機構の調査によると、日本の2017年の「子ども関連支出の国内総生産（GDP）比（現金給付・現物給付・税制で構成）」は先進国（OECD）平均の2.34%を大きく下回り、1.79%である。一方、フランスは3.6%と、OECD内でトップの水準である。フランスの具体的な経済支援には、妊娠出産時の「出生手当」や出産費用の無償化（出産保険 assurance maternité がカバーし、医療保険診療の対象。通

常の医療の20%~30%自己負担に対し、出産については特権的に扱われる)、出産休暇中の所得補償もある。この所得保障とは、出産休業中に労働契約が停止する女性労働者に労務提供義務がない状態で、従業員の身分は維持できる制度で、使用者は賃金を支払う法的義務はなく、出産保険(疾病保険初級金庫所管)から出産休業の所得保障(1' indemnité journalière de repos)が為される制度である(神尾, 2007)。20歳未満の子どもが2人以上いる多子家庭に支給される「家族手当」、子供の養育段階で必要な医療費や教育費についても、経済的な支援がある。大田によれば、「子供に対する医療費はほぼ無料」であり、教育費も「高校までの学費であれば原則無料」である。

3つ目の「父親の育児参加支援」について、フランスでは2022年7月より、約1カ月の父親の育休取得が可能になり、最短でも7日間の取得が義務付けられた。フランスでは2021年時点で労働者の約7割の父親が育児休暇を取得しており2022年7月より原則として100%となった。この育休の取得義務化を水野(2018)は『女性に多様な選択肢を与え、仕事か子育ての二者択一を迫らない』家族政策」というフランスの方針をさらに一步推進するために、「父親に対して家庭責任と育児を分担すること」を求めたものと分析する。

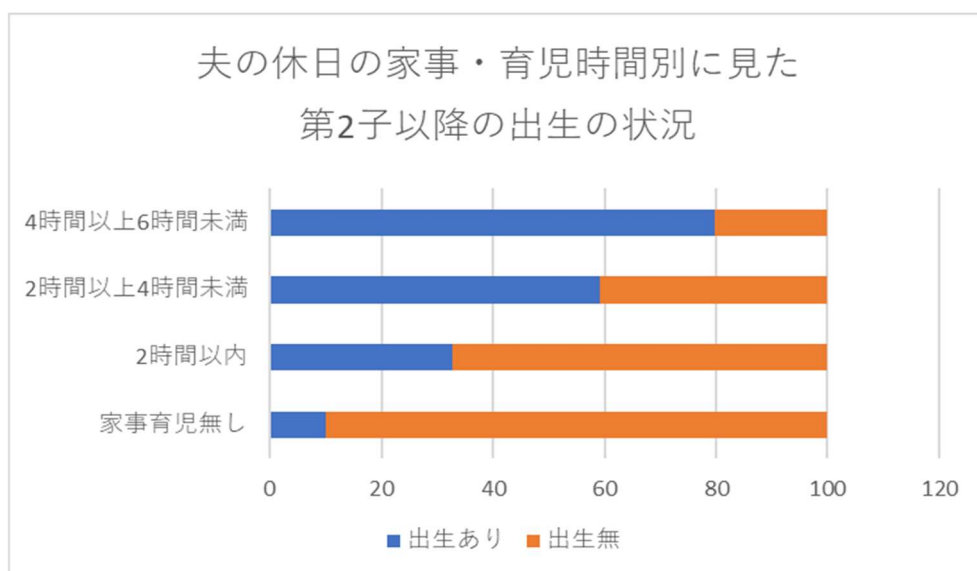
次に、これらフランスの政策の日本への導入可能性について検討する。「多様な保育手段の提供」は、日本の仕事と育児の両立の障壁として挙げた「時間が合わない」に直接的にアプローチする施策である。例えば、ベビーシッターは出張や病児への対応が容易で、送迎時の負担も解消される。また、場所に依らない待機児童等の解決が可能である。しかし、それら保育の選択肢を提供する土壌が日本にあるか。フランスのように、従事者・利用者への補助・指導などは徹底されていない。また、国立社会保障・人口問題研究所の「第1子出生年別にみた、第1子が3歳になるまでに利用した子育て支援制度や施設」の調査結果によれば、2015年から2018年に第一子を出生した夫婦が、子供が1歳から3歳になるまでの間で保育ママの利用を経験した割合は0.5%のみ、ベビーシッター利用経験割合は1.8%である。認可保育所利用率が36.4%であることと比較すると非常に低い値である。ファミリーケアを提供する日本民間企業の「Poppins(ポピンズ)」の試算によれば、2020年の日本のベビーシッターの市場規模は320億円程度にとどまった。フランスのようにベビーシッターや保育ママ等保育手段の選択肢を提供するにも、日本ではまず産業そのものが十分でないと言える。

また、2つ目の特色である「徹底した経済支援」は、結婚・出産の障壁である「経済的要因」を考えれば、当然日本における有効な施策と言える。しかし、このフランスの手厚い経済的支援の制度を導入するため、どのように財源を調達するべきか。2023年12月現在の日本では、防衛費の増大などから財源がひっ迫、少子化対策の予算不足が指摘される。日本経済新聞社によれば、政府は「次元の

異なる少子化対策」として児童手当の所得制限撤廃を掲げたが、児童手当の見直しだけで「数兆円規模の財源が必要となる見込み」で、政府は「防衛費増額の財源に一部増税を決めたことから、追加の増税を国民に求める事は避けたい考え」を示す。現状の政治的要因、国民負担の観点から、日本での導入には課題がある。

3つ目の「父親の育児参加支援」に関して、以下に厚生労働省の調査結果を示す。図表4は、夫の休日の家事・育児時間別に見た第2子以降の出生の状況の調査結果で、父親の育児や家事に参加する時間が長いほど、第2子以降出生率向上に影響を与えることが示唆される。男性の育休制度等は出生率向上に貢献できる可能性があり、また女性の仕事と育児の両立や女性活躍において、男性の育児参加による負担軽減は有効であることは明らかである。

図表4 夫の休日の家事・育児時間別に見た第2子以降の出生の状況

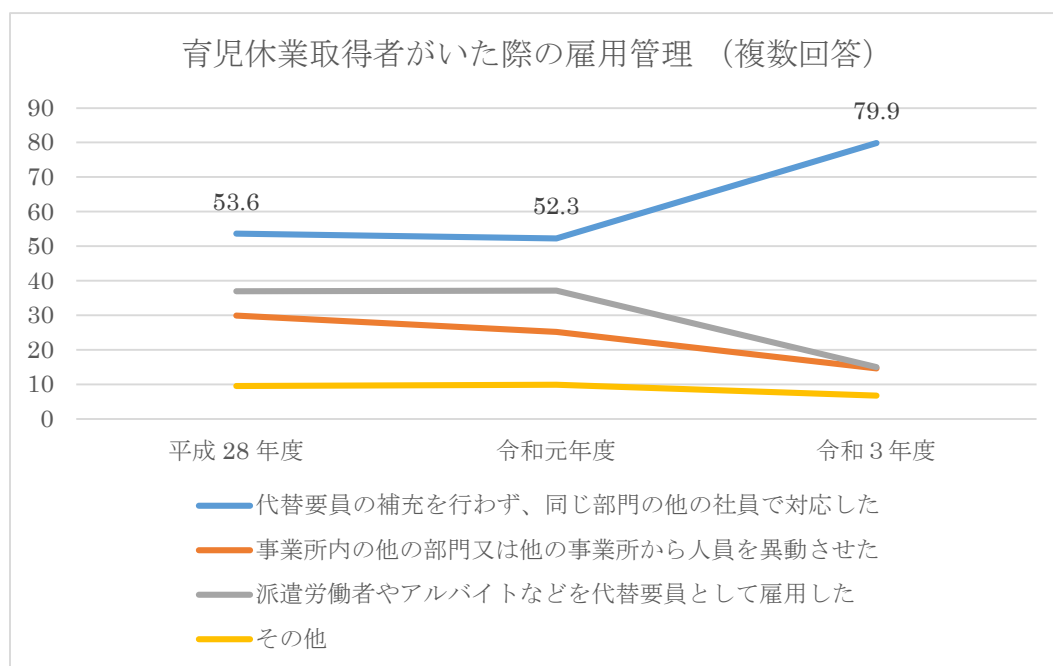


出所：厚生労働省『第14回 21世紀成年者横断調査（平成14年成年者）』（2015年）

しかし、現在日本の男性の育休取得は非常に低い水準である。厚労省が2023年に公表した雇用均等基本調査では、取得率は2022年度に17.13%にとどまる。経団連の調査によれば、育休取得が進む大企業への2023年の調査では、該当企業内での男性の育休取得率は47.5%に達したが、取得期間は平均43.7日で、367.1日の女性を大きく下回る。他先進国の取得率と比較すると男性社員の育休利用の普及は遅れている。なぜ、男性の育児休業制度の取得率・取得日数が低い水準なのか。厚生労働省委託調査「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」によれば、2018年、「男性・正社員」について、育児を目的とした休暇・休業制度を利用しない理由をみると、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「職場が育児休業制度を取得し

づらい雰囲気だったから」の割合がそれぞれ20%を超え、「妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際した、会社からの働きかけがあったか」では、男性正社員の64.7%が、会社からの働きかけが「特になかった」と答えた。このように、日本の企業内で、男性従業員の育休を取得する雰囲気や風土づくり、制度そのものの整備が進んでいない現状がある。また、雇用均等基本調査では、企業の育休取得者がいた場合の対応で「代替要員を補充せず、同じ部門の他の社員で対応した」との回答が、2021年度で79.9%に達した。

図表5 企業内の育児休業取得者への対応



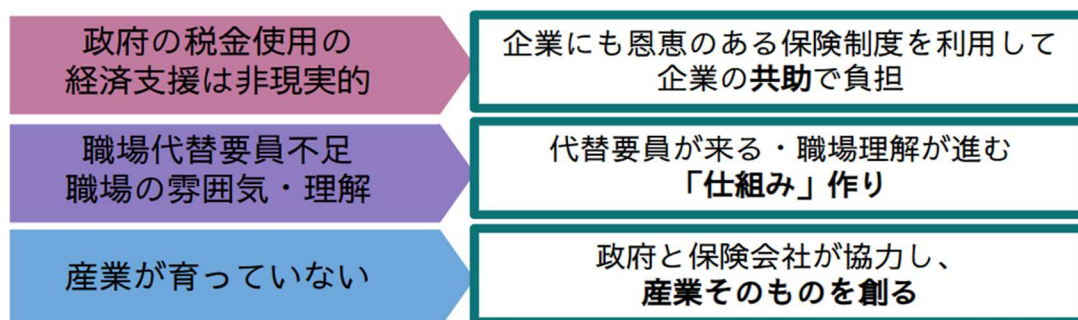
厚生労働省「事業所調査-育児・介護休業等に関する事項」より筆者作成

男性の短い育休では代替要員確保が進まず、育休後の男性社員の育児参加に影響する可能性も指摘される。また、代替要員の確保が進まなければ、その負担のしわ寄せは職場の同僚に向かい、ますます職場は「育休取得しやすい雰囲気」から遠のくだろう。代替要員の確保は育休の取得率・取得日数を増やすうえで非常に重要な要素である。日本企業では、業務が属人化しやすく、職場の代替要員不足に陥りやすい点も指摘されるが、制度として代替要員を補充する仕組み自体がない点も、問題の一つであるだろう。

以上から、「多様で柔軟な保育の選択肢」「徹底した経済支援」「父親の育児参加支援」というフランスの政策特徴は日本の有効な少子化対策・女性活躍支援となる期待がある一方、その導入には障壁がある。第3章では、これらの3つの政策特徴導入時の課題を解決する、多様なニーズに即した「公的従業員子育て保

険」を提案する。具体的に、税金使用による経済支援が非現実的である点に対して、企業にも恩恵のある保険制度を利用して、企業の共助で支援を実現する。また、育休時の職場の代替要員補充ができていない点、職場の雰囲気から育休が取りにくい点に対して、育休時に代替要員が補充され職場理解が進む仕組みそのものを公的保険の導入で実現する。また、保育産業そのものが十分でない点は、介護保険が介護産業を飛躍的に成長させたように、本提案の公的保険で保育産業を量・質ともに成長させる。

図表 6 日本における少子化の原因とその対応（筆者作成）



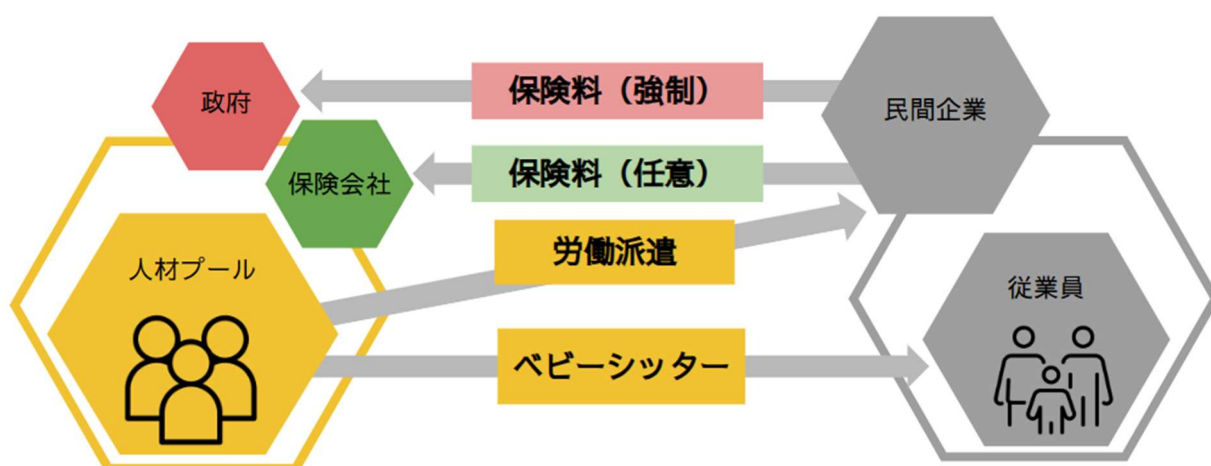
3 みんなで支える従業員子育て保険の提案

図表 7 は本提案「みんなで支える従業員子育て保険」の全体図である。この保険では企業の「従業員の出産や育児による労働力の低下」を補償する。まず、全ての民間企業が政府に対して保険料を支払う（強制保険部分）。次に、民間保険会社に任意で保険料を支払う（任意保険部分）。加入者である民間企業内で、女性従業員の懐妊、もしくは男性従業員の妻・パートナーが懐妊した場合、政府と保険会社が管理・監督する人材プールから、派遣による育休への代替労働要員の補充を行ったり、従業員へベビーシッター（保育ママ）を直接提供することで、早期職場復帰を実現したり、育児負担の軽減による労働時間の減少を抑えることができる。提供方法は、政府の認可を受けたベビーシッター会社や人材会社から、企業や従業員が直接 1 割負担で利用できるようにする。これは介護保険の現物給付を参考にした。

一般的に、個人が加入する形の子育てに関する保険は、逆選択の観点から提供が難しいとされている。しかし、強制保険として会社が保険料を負担し従業員全員加入の保険に入る場合、一定規模の適切な被保険者集団を組成することで、一般的な個人で加入する保険より保険者はリスクを取れるようになる。また、会社が加入する福利厚生の性格を持つ保険であれば、個人の懐妊を見越しての逆選択の加入の可能性も低くなる。

また、本保険制度における「損害」は何か。出産や育児による労働力の低下とは、「額面」での損害額を定義することは難しい。そこで、民間の労災総合保険のような「約定履行費用保険」を想定する。労災総合保険では、企業が従業員との間に交わす災害補償規定に基づき、定額を支払う仕組みである。本公的保険で、労災法のように立法化する際、従業員もしくは従業員の配偶者が懐妊した際の企業が従業員の育休やベビーシッター・保育ママ援助に果たす義務等を定めることで、約定履行費用保険の一つとして取り扱うことが可能である。すなわち、本保険制度の「損害」とは、企業が従業員への法的責任を果たす際に必要な費用を指す。

図表7 みんなで育てる従業員子育て保険：全体図（筆者作成）



さて、強制保険部分に関して、ベビーシッターは本当に労働力の欠落を補償しうるか。「介護保険の導入は、家族を介護労働から解放して労働市場への参入を促進し、経済全体にとって大きな意味を持つ」と主張する Shimizutani, Suzuki and Noguchi (2008)の報告によれば、介護保険実装後2年半後、女性労働供給に統計的に有意なプラスの効果が見られ、介護保険導入によって、就業確率は8%程度、一週間当たりの労働時間及び1日あたりの労働時間は10~20%上昇したという。これは、要介護者を抱える世帯のデータセットを介護保険の影響を受けたとし、高齢の慢性疾患患者を抱える世帯のデータセットを介護保険の影響を受けなかったとした前提のものと分析であるが、公的介護保険が「介護の社会化」を実現し、家族の介護負担の多くを担っていた女性労働力の活性化につながったことを示す分析である。別の研究では、「介護保険制度の導入に伴い、親の老後の世話などに対する子供の義務感の低下が確認」された (Tsutsui, Muramatsu and Higashino, 2014) という。これは、家族の精神的負担の軽減も

裏付けていると言える。本提案の公的保険でも、ベビーシッターや保育ママによる「育児の社会化」が同様の役割を果たすと期待される。

本公的保険では、自賠責保険と同様に民間保険会社の任意の上乗せを行う二階建ての制度とする。企業には様々なニーズがあり、多元的な保険サービスで柔軟性と平等性を両立した。また、民間保険会社が介護保険の「ケアマネージャー」のような役割を果たし、従業員懐妊後のサービスをまとめて管理する。具体的な補償内容は以下の通りで、任意部分に関しては想定される例であり、実際は民間保険会社の経済的合理性に委ねられる。

図表 8 みんなで育てる従業員子育て保険：補償内容（筆者作成）

制度	補償内容	詳細
任意 保険	強制保険上乗せ部分	保険サービスの日数加算など
	応援手当	育休者以外の同一職場の社員に一時金
	高度人材募集費用補償	各企業ニーズに対応
強制 保険	ベビーシッター 保育ママ	週5回1日3時間 保育園利用が前提
	代替労働力	週5回7時間の派遣労働者

補償内容を
従業員が選択

強制保険が提供するベビーシッターもしくは保育ママの利用は、保育園等の利用が前提となっている。強制保険の2種類の補償内容は、従業員が仕事の時間を多く確保するか、子供との時間を多く確保するか、どちらかを自由に選択したり、組み合わせたりできる運用を想定している。これは、「女性に多様な選択肢を与え、仕事か子育ての二者択一を迫らない」というフランスの方針と同様、夫や妻の仕事と育児の多様な在り方をサポートする。

任意保険部分の具体例は、強制保険の上乗せとして同様サービスの日数の可算などの提供や、高度人材の欠落に対して代替労働者の募集費用を補償する保険の提供、育休取得者職場の同僚に一時金を支払う「応援手当」の費用補償などが考えられる。「応援手当」は「職場の雰囲気」の課題解決の方法であるが、既に三井住友海上火災保険（株）が2023年に社内向けに「育休職場応援手当」を創設しており、「育児休業取得者本人を除く職場全員に、3000円～最大100000円の一時的金『育休職場応援手当（祝い金）』を給付」する。このように「育休への職場の理解・雰囲気」の観点から、既に実務界で導入が始まっている制度である。

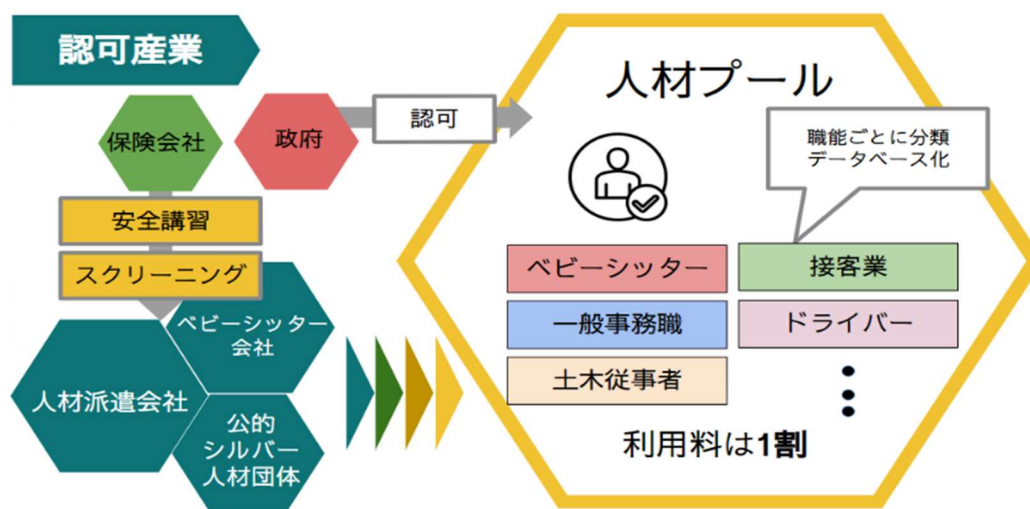
また、本保険では男性・女性問わず補償される。そのため、女性従業員の育児

への負担の軽減だけでなく、男性従業員の育児参加にも貢献できる。ただし、非正規雇用への補償は免責とし、従業員が1割サービスの利用料を負担する。いずれもモラルハザードを防ぐ目的である。

保険料の設定は、介護保険の在り方を参考にする。一つの企業内で、従業員やそのパートナーがどの程度の確率で出産するか、様々な要因に左右されることは明らかである。例えば社風や労働時間、年収、また子育てを支援する福利厚生制度の有無である。しかし、公的介護保険では所属する市町村の保険者に応じて保険料は変化するが、第二号被保険者の属する企業に応じて保険料が変動することは原則ない。市区町村の差も調整交付金に一定程度補正される。このように、公的保険では給付反対給付の原則が厳密に適用される訳ではなく、社会保障的な側面が強い。本公的保険でも、企業属性から推定される従業員の懐妊の確率に応じて保険料を設定せず、例えば18歳～35歳の女性従業員及びパートナーが18歳～35歳の男性従業員の数に応じた保険料とする。仮に企業属性に応じた保険料の設定を行った場合、企業が保険料の等級を考慮し出産選択しにくい環境を作る逆選択を行う可能性があるためである。

さて、これらの保険サービスは政府からの認可が与えられた人材プールが行うこととする。認可事業を保険適用とした介護保険の在り方を参考にした。認可を与える際、保険会社は人材派遣会社やベビーシッター会社、シルバー人材団体などのスクリーニングを行い、保険会社は保育に関わる人材には厳格な安全講習を実施する。政府認可や講習をクリアした人材個人もしくは人材会社は、人材プールに登録・プーリングされ、ベビーシッターや接客業など複数の画一的で一般的な職能に分類される。そして、介護保険が現物給付を行うように、被保険者である企業や従業員が、それらのサービスを1割で利用できるようにする。

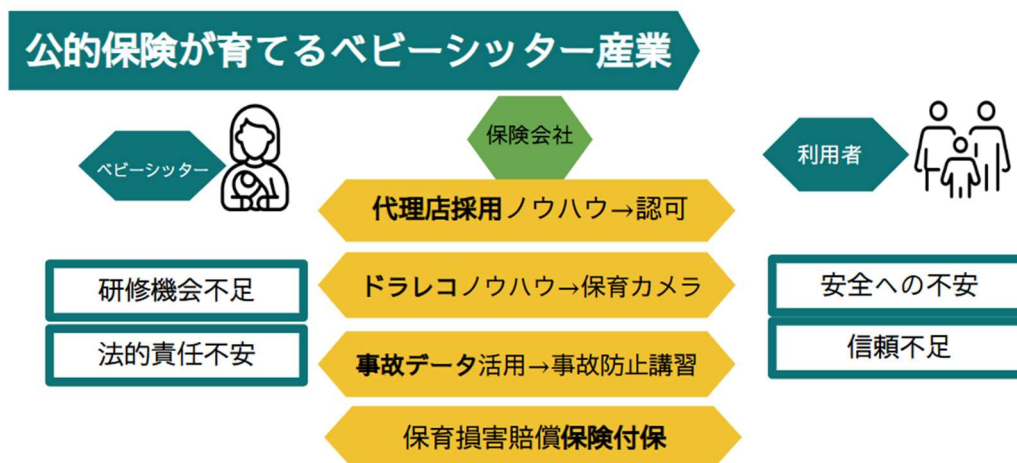
図表9 人材プール（筆者作成）



4 本スキームの効果と意義への考察

本保険制度は、介護保険が介護産業の成長を促した点と同様に、ベビーシッター産業を成長させる。現在ベビーシッター産業の課題は様々で、ベビーシッターとして従事する者が持つ「事故の法的責任への不安」「研修機会不足」、利用者が持つ「安全性への不安」や「信頼性の不足」が指摘されている（キッズライン「ベビーシッター業界の現状と規制改革の要望」, 2020）。これらの課題解決方法として、民間保険会社による管理がある。例えば、代理店採用ノウハウを活かした認可時の事業体スクリーニング、ドラレコノウハウを活かした保育カメラの導入は利用者に安心感を与え、また保育事故データを活用したロスプリベンションによる事故防止講習は安全性の向上や従事者の講習機会となる。万が一の際の保育事故損害賠償責任保険の付保は、従事者の損害賠償責任への不安の払拭のみならず、子供の緊急時の治療費の迅速な支払いに充てることができる。このように、保険会社が関わることで、現在 300 億円程度のベビーシッター産業や保育ママ産業を、大きく成長させることができるだろう。

図表 10 ベビーシッター産業育成（筆者作成）

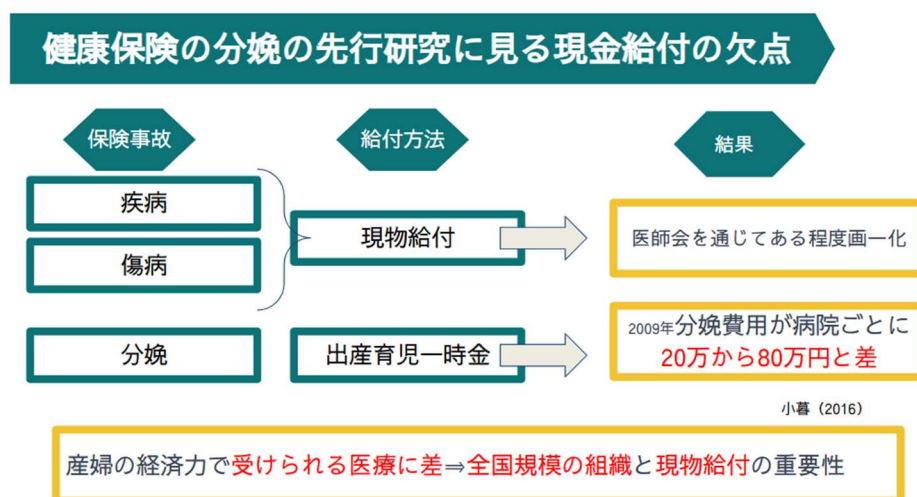


介護保険市場においても、介護保険への営利業者の参入を認めたことで、市場メカニズムが働き、サービスの質に改善がもたらされたことが示唆された報告がある。供給者の種類により、事業の質の差が存在するかどうかを検証した Shimizutani and Suzuki (2007)の報告では、サービスの質に関して公的業者は営利業者に比べて明らかに低くなり、新規業者と既存業者を比べると、前者がより質の高いサービスを提供していることを示した。さらに、「サービスの質及び他の条件を考慮したコスト関数の推計結果」によると、「新規業者の方が既存業

者よりも効率的なサービスを提供している」と報告した。また「ホームヘルパー市場に営利業者の参入を認めたこと」で、市場競争原理が働き、「コストも低下したことが判明した」。公的介護保険のように、公的従業員子育て保険の給付に営利事業体による給付を認めることで、市場競争が働き、コスト面・サービスの質も改善が図られるだろう。

次に日本の公的保険の先行研究を通して、現物給付と現金給付を比較する。なぜ本提案における給付が現金給付ではなく現物給付であるべきか。日本の公的医療保険は、疾病や傷病、分娩を保険の事故として分類する。しかし分娩だけは他の保険事故とは別の給付形態がとられる。疾病や傷病では、医師会を通じ全国で画一化された医師の診療という自己負担 3 割負担の現物給付を受けるが、出産では出産育児金という現金給付が行われる。可世木 (2009) の全国約半数の分娩取扱施設を対象とした調査では、分娩が現物給付の対象にならないことにより、分娩費用の個人負担は 20 万円から 80 万円と大きな差が開くと示した。これは病院間格差と指摘され、妊産婦の経済力によって受けられる医療に差が生じることとなる。社会保障の側面から、全国規模の画一的な組織としての人材プールによる画一的なサービス提供と、現物給付の重要性が指摘できる。

図表 11 健康保険における現物給付と現金給付の違い (筆者作成)



他にも、現金給付がその本来の目的である、出生率上昇に大きく寄与しない可能性がある。山口 (2021) は、アメリカやイギリス、ドイツの児童手当 (現金給付) において、出生率は上がらなかったとする結果が報告する。家計の出生行動に関するアメリカの経済学者ゲイリー・ベッカーは、現金給付によって、子どもにかけられるお金の総額が増えた場合、子どもの「数」を増やすこともできるが、子ども 1 人当たりによりお金をかける質の向上に使用できると説明する。山口

は、既にいる子供の数や所得階層別等に応じて効果が変化するとしながらも、現金給付が必ずしも出生率の上昇につながるわけではないとする。現物給付では、「質」がある程度限定される点が相違点となる。このように、現金給付には複数の問題点が指摘されており、本保険では現物給付による給付を想定する。

最後に、本スキームの社会的意義を概説する。まず、企業が保険に加入するため、政府の少子化対策における財政的課題を解決しうる。企業は保険料の負担はあるが、従業員パフォーマンスの上昇や、女性従業員の職場復帰の早期化による労働力の活性化、離職率の低下、また女性従業員を積極的に採用することができるようになり、社会全体として女性の活躍が推進されるだろう。さらに、従業員の仕事と育児の両立を助け、様々な家庭の在り方をサポートし、子供を産む際の障壁も取り除くことができる。他にも、本スキームに携わる保険会社は、任意保険部分の販売利益だけでなく、他領域の企業向け従業員団体保険を併せて販売促進でき、保育カメラや保育損害賠償責任保険など、ロスプリ事業の拡大・付随する保険領域の拡大が見込まれる。さらに人材会社等は、政府認可による社会的信用の向上や派遣先の安定・応募者の安定が見込まれる。このように、あらゆる関係者に大きなメリットを有する本保険制度には、少子高齢化問題解決、女性活躍推進という日本にとって極めて重要な役割を果たすことが期待される。

以上

なお、

本論文作成にあたり、早稲田大学商学部中出哲先生、中出先生ゼミ所属学生（猪島好哲、小川将哉、尾曲隼、樺島由梨花、東條泰駿）より多大な協力を頂きましたこと、深く感謝申し上げます。

参考文献

- 赤川学(2017)、『これが答えだ！少子化問題』筑摩書房。
- 大田一貴(2019)、「経済政策研究 第15号(通巻第16号)『少子化対策における財源調達と合意形成の必要性』、[Microsoft Word - ⑥ota.docx \(kagawa-u.a c.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 国立社会保障・人口問題研究所(2023)、「現代日本の結婚と出産 ー第16回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書ー」、[JNFS16_ReportALL.pdf \(ipss.go.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 三菱UFJリサーチコンサルティング(2019)、「平成30年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」[000534372.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 涌井智子(2017)、「多様化する家族介護と介護保険サービス-Diversification of Japanese family caregiving arrangements and the impact on Japanese long term care insurance program-」『[日本老年医学会雑誌第54巻第1号 \(jst.go.jp\)](#)』(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 神尾真知子(2007)、「フランスの子育て支援 ー家族政策と選択の自由」『海外社会保障研究』[160_cov.indd \(ipss.go.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 厚生労働省(2020)、「令和時代の社会保障と働き方を考える」『厚生労働白書(令和2年版)』、[令和2年版厚生労働白書ー令和時代の社会保障と働き方を考えるー\(本文\) | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構、「第2-11-2表 性別・年齢階級別労働力率」、国際労働比較 2022、[データブック国際労働比較 2022\(全文\) | JILPT2023年11月閲覧](#)
- 高崎順子(2022)、「フランス学ぶ 子育て支援制度」、2022年10月12日、[高崎順子「フランスに学ぶ 子育て支援制度」NHK解説委員室](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 東洋経済オンライン(2020)「フランス『男性の育児取得』に本気になった背景」[フランス「男性の育児取得」に本気になった背景 2021年7月からは最大で1カ月の取得が可能に | ヨーロッパ | 東洋経済オンライン \(toyokeizai.net\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 木内 登英(2023)「高まる少子化対策の財源議論: 社会保険の活用は妥当か」[高まる少子化対策の財源議論: 社会保険の活用は妥当か | 2023年 | 木内登英の Global Economy & Policy Insight | 野村総合研究所\(NRI\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 株式会社ポピンズ「IR情報」(2020) [中期経営計画 | IR情報 | 株式会社ポピンズ \(poppins.co.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 株式会社キッズライン(2020)「ベビーシッター業界の現状と 規制改革の要望」[200309koyou06.pdf \(cao.go.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 東京新聞(2022年5月)「子供のための支出『GDP比3%超は必要』現在はフランスの半分」[子どものための支出「GDP比3%超は必要」現在はフランスの半分しかなく... 東大・山口教授に聞く: 東京新聞 TOKYO Web \(tokyo-np.co.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 水野圭子(2018)「フランスにおける父親の育児休業制度ーなぜ、高い就業率と特殊合計出生率が両立したのか」『労働政策研究・研修機構』[ビジネス・レーパー・トレンド 2018年10月号「仕事と家庭の両立」フランスにおける父親の育児休業制度ーなぜ、高い就業率と特殊合計出生率が両立したのかー | 労働政策研究・研修機構\(JILPT\)](#)(最終アクセス 2024年2月21日)
- こども家庭庁(2023)「保育所等関連状況取りまとめ(令和5年4月1日)」[0140_006_006.pdf \(kyoto-wu.ac.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 日本経済新聞社(2023年8月12日)「男性育休に代替要員の壁・職場8割「補充できず」[男性育休に代替要員の壁 職場8割「補充できず」 - 日本経済新聞 \(nikkei.com\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 厚生労働省(2018)「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書-労働者アンケート調査結果」[000534372.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 厚生労働省(2021)「事業所調査-育児・介護休業等に関する事項」『令和3年度雇用均等基本調査』[令和3年度雇用均等基本調査 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 三井住友海上火災保険(株)(2023年3月17日)「育休職場応援手当(祝い金)の創設」[0317_1.pdf \(ms-ins.com\)](#) 『News Release』(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 小暮かおり(2016.12)「日本の健康保険における 出産給付の起源と給付方法の変遷 1927年から1945年の制度変化に注目して」『大原社会問題研究所雑誌 No.698』[698_03.pdf \(hosei.ac.jp\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)
- 可世木成明, 2009「わが国における分娩にかかる費用等の実態把握に関する研究」『平成2年年度総括研究報告書』
- 山口慎太郎(2021)『子育て支援の経済学』日本評論社
- Shimizutani, S., W. Suzuki and H. Noguchi (2008) "The socialization of at-home elderly care and female labor market participation: Micro-level evidence from 18 Japan", Japan and the World Economy, Vol.20, No.1, pp.82-96.
- Tsutsui, Muramatsu and Higashino, (2014) Changes in perceived filial obligation norms among coresident family caregivers in Japan " The Gerontologist, 54(5), pp. 797-807. [Changes in perceived filial obligation norms among coresident family caregivers in Japan - PubMed \(nih.gov\)](#)(最終アクセス日 2024年2月21日)