

第2回東京くらし方会議
議 事 録

令和5年5月22日
第一本庁舎42階 大会議室

午後1時00分開会

【松本次長】

定刻となりましたので、これより第2回「東京暮らし方会議」を開会いたします。

本日は、ご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日の会議は、10名中8名の委員の皆様にご出席いただいております。誠にありがとうございます。

私は、事務局を務めております東京都産業労働局次長、働く女性応援担当理事兼務の松本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の会議は、前回同様、ペーパーレスで行い、会議資料は基本的にお手元のタブレットやテレビモニターに表示いたします。

なお、議事の次第、委員名簿、要綱につきましては、机上に配付させていただいております。

それでは、権丈座長、議事の進行をどうぞよろしくお願いいたします。

【権丈座長】

権丈です。今年度も引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様にご協力いただき、実りある議論を行いたいと思います。よろしくお願いいたします。

初めに、小池知事から一言ご挨拶をいただければと思います。

【小池知事】

まだ5月だというのに本当に急に暑くなり、また予報では、明日は10度ぐらい下がるというようなことで、このところ、気候もこれまでにない乱高下になっております。

くらし方もご議論いただくわけでございますけれども、このコロナ禍の1,200日というのは、非常に大きな影響を与えたと思います。それは、まさにくらし方、ライフスタイルであり、真理であり、また、購買の仕方なども変わって、全体が、このコロナ禍における変化というのは極めて大きなものがあるかと思っております。

そういう中で、おかげさまで、まずは5類へと感染症法上の移行をいたしましたけれども、しかし、この間の変化をどううまくポジティブにとらえて生かしていくのかということも必要な要素ではないかと思っております。

本日、第2回の東京くらし方会議、ご多忙のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

前回は炭谷委員のほうから、日本社会における孤独や孤立の観点からダイバーシティやインクルーシブ社会についての提言を頂戴し、また、森信委員から、いわゆる年取の壁に関しましての国、企業の制度についてのプレゼンテーションをいただいております。都は、持続可能な東京を目指して、そして誰もが個性、能力を十分に発揮できる、また、希望や意思に基づいて人生を選択できるということを不可欠な要素と考えております。その環境をいかに構築していくのか、まさにこの東京くらし方会議で多面的な議論をお願いしたいところでございます。

また、1回目の会議で皆様方から社会保障制度、企業の現場、働き方、家庭、意識など、様々な意見やアイデアも出されております。多くの要素で成り立っている私たちの暮らしでございます。複雑に絡み合いながら、例えば少子高齢や人口減少といった大きな課題も現れている。これさえあれば、くらし方、また、例えば少子化問題や人口減少、同じですけれども、これで解決よ、というものはございません。くらし方については深掘りをしていく必要がございますし、また、いろいろな複合的な効果を編み出せるような、そういった方策も必要かと思っております。前回に引き続きまして、今回は制度上の課題、女性の暮らし方、働き方をめぐるテーマについて、笠木委員、そして斉藤委員からプレゼンテーションをしていただきます。そして、その後、委員の皆様方からのご意見を賜りたく存じます。

いつの時代も未来を切り開くのは人だ、ということはいつも申し上げております。前も申し上げたかもしれませんが、第7代の東京市長を務めた後藤新平が常にそのことを強調して、人で成り立っているんだよ、と。人の力をいかに伸ばすかということを行行政も、また様々な制度も、そこをベースにしていかなければいけないということ、何度も何度も、様々な言い方ですけれども、名言を

残されておられます。

意思決定の場をはじめとして、あらゆる場面で様々、多様な視点が反映される。そして、誰にとっても住みやすいまちを実現していく。東京の新しい暮らし方、働き方、人を中心に考えながら進めていきたいと思っておりますので、どうぞ本日もよろしくお願いを申し上げます。ありがとうございます。

【権丈座長】

小池知事、ありがとうございました。今お話がありましたように、1,200日経つわけですね。1,200日の中で第5類に入って新しい時代を迎えるわけですが、この時代をポジティブな方向に向けていくためには、先ほどの話もありましたように、これは本当に多くの要素が複雑に絡み合っている話になります。したがって、専門的な議論というものがどうしても不可欠になっていきます。そういう形で、皆さんで今日の課題であります女性の働き方、暮らし方、制度上の課題というところを専門的な形で議論して行って、先ほど後藤新平の話が出てきて非常に嬉しいわけですが、人を中心とした東京都のまちというところから、新しい時代を築いていくための議論を深く、今日行うことができると思っております。どうもありがとうございました。

では、知事は次のご公務があるため、ここで退席されます。小池知事、お忙しい中ありがとうございました。

【小池知事】

この後の議論も伺わせていただいております。本日もどうぞよろしくお願いたします。

また、辻さんは、今日はこれから園遊会にいらっしゃるのでしょうか。すてきなお着物で、先日もウオーカブルな、歩ける高速道路でのパネルにご参加ありがとうございました。

先生方、どうぞよろしくお願いたします。小室さんもどうぞよろしくお願いたします。皆さん、よろしくお願いたします。ありがとうございます。

(知事退室)

【権丈座長】

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まず初めに、事務局から事務局資料のご説明をお願いいたします。

本資料は、事前に委員の皆様にお目通しをいただいていると思っておりますので、ポイントを絞ってご説明いただければと思います。よろしくお願いたします。

【田代部長】

それでは、事務局の資料を説明させていただきます。資料3をご覧ください。

まず1ページからは、前回、第1回会議でいただいた主なご意見を掲載しております。働き方や生き方に関わる国の制度、企業の現場や働き方、家庭の状況や意識などについてご意見をいただきました。

4ページからは社会保障制度の概要等をお示ししています。

4ページでは、医療、年金、労災、雇用保険について、会社員と個人事業主やフリーランス等に適用される内容を比較しています。

次に、社会保障制度において、出産・育児期の経済的負担の軽減に関するものとして、5ページには育児関連給付の概要を、6ページには国民年金保険料の免除制度の概要をお示ししています。

7ページは年金制度の概要です。

8ページは第3号被保険者の就業状況をお示ししており、5割以上が就業しております。

9ページはパートタイマーの就業調整の状況で、約25%が就業調整していると回答しています。

10ページでは、就業調整している方の4割以上が年金額への影響を知らないと回答しています。

11ページは企業の配偶者手当の状況をお示ししています。配偶者手当を支給している企業は減少傾向ですが、支給している企業の多くは103万円、130万円を収入制限の額としております。

12ページは、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する制度改正の内容をお示ししてお

ります。

13ページからは、暮らし方・働き方に関する状況と変化に関するデータです。

13ページは共働き世帯数の推移です。

14ページは正規・非正規雇用労働者の推移を、15ページは非正規雇用労働者の収入が家計に占める割合などをお示ししております。

16ページ、17ページはフリーランスに関するもので、16ページはフリーランスの現状を、17ページは本年4月28日に可決された、いわゆるフリーランス新法の概要をお示ししています。

18ページでは所定内給与額の男女間格差の推移を、19ページでは役職別女性管理職の割合の推移をお示ししています。

20ページは年齢別の就業率と正規雇用比率のデータであり、出産、育児や子供の小学校入学のライフイベントと重なる時期に女性の正規雇用比率が低下しております。

21ページからは男性と女性の家事、育児に関する状況をお示ししています。

21ページでは固定的性別役割分担意識について、年代別、男女別にお示ししています。

22ページでは男女の家事・育児時間をお示ししております。令和3年度は男女で5時間20分の差があり、元年度に比べて差が拡大しています。

一方で、23ページのとおり、6割強の父親が家事、育児をもっとやりたいと答えており、そのうち6割が勤務時間を短縮できれば可能と回答しています。

24ページからは仕事と家庭の両立に関する制度や状況をお示ししています。

24ページには育児・介護休業法に規定されている両立に係る内容をお示ししています。

25ページは育児短時間勤務制度に関するデータです。全国の約7割の事業所で制度を導入していますが、そのおおよそ半分の事業所が制度利用可能な期間を3歳未満としております。

26ページからは子供の小学校就学後の放課後の居場所である放課後児童クラブ登録児童数等の推移をお示ししており、都では、その数を令和6年度までに2.5万人分増加させる目標としています。

ここからは参考資料といたしまして、29ページ、30ページには、前回会議からこれまでの政府の少子化対策や働き方、社会保障等に関する動向を、31ページは、昨年度、都が実施した女性の働き方に関連する国への提案要求の概要をお示ししています。

32ページからは仕事と子育ての両立及び女性活躍に関する都の主な施策を、36ページからは直近に都が公表した調査結果の概要をお示ししています。

大変雑駁ではございますが、事務局からの説明は以上です。

【権丈座長】

事務局からのご説明、どうもありがとうございました。

続きまして、委員からのプレゼンテーションに入りたいと思います。

まず初めに、笠木委員からのご発表をお願いしたいと思います。テーマは「多様な生き方・暮らし方・働き方を支える社会保障のあり方と『作り方』について」です。

それでは、笠木委員、よろしくお願いいたします。

【笠木委員】

東京大学の笠木と申します。本日はプレゼンテーションの機会を与您にいただきまして、誠にありがとうございます。私は社会保障法の研究をしております研究者でありまして、本日は日本の社会保障について、本会議の趣旨との関係で日頃から持っております問題意識について、少し広く話題提供と問題提起をさせていただければと思っております。

本会議は女性が働く、活躍する、輝くということを1つの重要な問題意識としていると理解しております。社会保障が関係する論点は多岐にわたるんですけども、私個人としては、個別の論点については様々な考え方があり得ると思っております。その中から何をどう議論して選択していくのかということが重要であるように思っておりますので、個別の論点にはあまり立ち入らずに、これからの社会保障を考える視点というような、少し大きな視点でお話をさせていただきたいと思っております。

スライド、次に参りまして本日の報告の構成ですけれども、まず、日本の社会保障が今日様々な変化の中で機能不全に陥っているというような議論が既に前回の会議でも委員のご発言の中であったと思っておりますけれども、①では、そうした制度の背景にあった働き方や家族の在り方について、皆様ご存

じのことばかりなんですけれども、改めて全体を整理しておきたいと思っております。

②のところでは、こういった社会保障が翻って、こういった働き方と家族を支えてきたと言えるのだろうか、という視点も重要であるように思いますので、この点について一言申し上げます。

①、②を通じて、中身としては既に知られていることばかりですけれども、全体を通じて社会や家族の在り方と社会保障の姿というものが表裏の関係にあって、相互に密接な影響を及ぼし合わざるを得ない関係にあるというような少し大きな視点をお示ししたいと思っております。

最後に、「社会保障をどのように『作る』のか？」と表現いたしましたところは、多数の選択肢がある中でこういった社会保障を構築していくかについては、正確な情報や制度の歴史や趣旨の理解に基づいた議論が必要と考えますので、この点について、ここまでお話ししたことを踏まえて私個人の意見も若干申し上げます。

それでは、スライド、次に参りまして①に入ります。日本の社会保障が今のような姿になっていることの背景として、そこで前提とされた働き方、家族ないし夫婦の在り方があるということは周知のとおりでございます。既に委員のご発言の中で前回も出てきたことではありますが、様々な要素が相互に関連性を有していて、全体としてある意味で非常に整合的であり、そのために非常に強固な仕組みとなっていたということをもう一度改めて整理しておきたいと思っております。

1つ目のポイントにありますように、言うまでもなく、制度の一つの前提とされていたのは、男性がいわゆる正規労働者として雇用され、その配偶者がパートタイムとして家計補助的に働いている、あるいは働いていないという働き方と家族の在り方の組合せでありました。

ここで正規労働者と呼ばれる人たちの日本における働き方や処遇の中身にも注意が必要かと思えます。諸外国においても、フルタイム労働者とパートタイム、あるいは有期と無期というような区別はありますし、処遇の格差の問題、男女の差別の問題もないわけではありませんけれども、日本の雇用システムの特徴として、鍵括弧つきの「無限定正社員」などと呼ばれることのある正規労働者の働き方もございます。委員の先生方、皆さんご存じのとおりですけれども、無限定正社員というのは、彼らが雇用の安定や年功賃金、充実した福利厚生と引換えに長時間の残業や転勤も受け入れるという立場にあることを指して言われる言葉であります。

そういった日本の正規労働者の働き方の背景には、スライドの次のページになるんですけれども、いわゆるメンバーシップ型と呼ばれる日本型の雇用の在り方が存在しているということも既に多くのところで指摘されているとおりであります。

ここで1点指摘しておきたいポイントとしましては、こういった無限定正社員という働き方が正規労働者の雇用市場に女性が参入していくことを過去に難しくしてきたし、今日においても、している要因の一つとなっているということでありまして、配偶者が正規労働者として無限定に働く場合には、その人と婚姻している配偶者は家庭におけるケア責任を全面的に負うこととなりますので、当該配偶者が自らも正規労働者として無限定に働くということは、家庭がある限り極めて難しいということになります。

ここでは女性に照準を合わせて申し上げますけれども、これは実は既にあちこちで指摘されていますとおり、障害を持つ労働者などにとっても同じでありまして、正規労働者というのはある意味で無限定に働ける人だけに許されてきた、閉じられた世界であったということも言えるかもしれません。こういった問題も踏まえて、現在、メンバーシップ型からジョブ型へというような、正規労働者の働き方の変化といったことも議論されているということは皆様ご存じのとおりでございます。

少し脱線して、この2つのモデルについてもう少しだけ申し上げますと、いずれもそれぞれに労働者にとって有利な面、不利な面があるだろうと理解しておりますので、どちらが一方的にとてもよい仕組みだと言えるような性格のものではありませんし、中間的なものもありますので、図式的に対置できるものでもないんですけれども、少なくとも先ほど申し上げましたようなことからしますと、多様な労働者が雇用市場に参加できるようになるという意味では、職務を特定して、それに応じた処遇、賃金を設定していくというジョブ型の正規労働者が企業の中で一定の重要性を獲得していくということは評価されてよい動きであろうと考えております。

社会保障の話に戻ります。

以上、駆け足で申し上げましたような男女の働き方、そして家庭での役割分担を踏まえまして、日本の社会保障は様々な特徴を諸外国と比べても持っているかと思えます。ここでは2点だけ申し上げたいと思えます。

1つは、周知のとおり、前回、壁の問題として議論されましたように、パートタイム労働者を長いこと被用者保険から排除してきたこと、現在も引き続きその一部を排除しているということでありまして、歴史的には、このことは女性配偶者の生活が経済的には男性正規労働者の賃金と社会保障によって支えられ得るという関係を前提として正当化されてきたものと思われまます。

もう一つの重要な特徴としましては、年功賃金という正規労働者の処遇の在り方、あるいは、同じく正規労働者が享受している会社の家族手当や住宅手当がある意味で社会保障を代替してきたという面について指摘しておきたいと思ひます。そのために、日本ではこれまで年齢を重ねる中、そして家族を形成していく中で増大し得る費用、具体的には子育てや住宅にかかる費用について、社会保障による手当が諸外国と比べて比較的手薄なものにとどまってきたという特徴がございます。このうち家族手当、児童手当については、少子化対策との関係で近年議論が行われていますし、規模としても増えていく傾向にありますけれども、住宅手当については引き続き国際的にもかなり規模が小さく、対象が極めて限定的であるというような特徴がございます。

スライド、次の次のページに参りまして、こちらは事務局の方にお探しいただいた資料でありますけれども、住宅に関する社会的な支出が諸外国と比べて少ないということは、こちらから読み取れることかと思ひます。

スライド、次に参ります。以上のような経済成長期、あるいは社会保障の発展、拡充の際にモデルとされてきた働き方と家族の在り方が今日大きく変わっていることは、私のほうから申し上げるまでもないこととございます。こちらのスライドに今日提起されている論点として、その一部を幾つか列挙して参りまして、これらの一つずつの論点について議論しますと長くなりますので詳細には立ち入りませんが、家庭や働き方の変化によって、これまで構築されてきた社会保障が機能不全に陥っているということは既に指摘されているとおりであります。非正規労働者が家計補助的な労働者であるという時代は既に終わりを告げておりますし、そもそも単身単独、生涯未婚の世帯も大きく増える今日において、特定のカップルのモデルを想定した社会保険の在り方はなかなか機能していかないだろうと考えられるわけでありまます。

また、これまで労働者とそれ以外という形で、先ほど事務局の資料にもありましたけれども、労働者というのはつまりは正規労働者、パートでないフルタイム労働者だったわけですがけれども、そういった形で制度を構築してきた中で、正規でない人という問題に加えて、さらに、そもそも労働者ではない人たち、いわゆるフリーランスについてどのように考えるかというような、日本の社会保障法の体系にとって比較的新しい異質な論点も提起されているかと思ひます。

繰り返しになりますが、いろいろ論点はあるんですけれども、ここまでの話との関係で特に改めて言及しておきたい点といたしましては、最後の黒ポツのところ、先ほど申し上げましたように、これまで企業の処遇によって、ある意味で代替されてきたと言えるようなニーズであって、本当は社会保障によってカバーされることも理論的に考え得たはずであるニーズ、そして、諸外国では実際にカバーされているようなニーズについては、むしろ社会保障によって対応することが検討されてもよいのではないかと考えております。そういう論点があるということ意識すべきではないかというような趣旨です。これは非正規雇用労働者にとっての生活保障という観点からも議論されるべきですし、メンバーシップ型からジョブ型へという議論が進んでいく場合には年功賃金という考え方が後退していく可能性が高いわけですから、これからさらに議論の必要性が高まっていく論点であると思ひます。

続いて②のスライドに参りまして、ここは手短かにいたしますけれども、ここまでお話ししてきたことを、それでは社会保障がどんな役割を果たしてきたのかという観点から見直してみたいと思ひます。ここで指摘したいのは、①のところで見えてきましたような雇用や家庭の在り方を1つの前提として、そういったモデルに当てはまる人々を包含する形で社会保障が発展してきたというような関係であります。日本の社会保障は、あらゆる国民への生存権の保障という目標を掲げて各種の制度を発展させてきたわけですが、先ほど来申し上げてきたような雇用や世帯の在り方を前提としつつ、これを支えるような形で、企業がすることは企業に委ねつつ、被扶養配偶者についての特別な取扱いなどを行ってきたわけでありまます。これによって、日本では国民皆保険や皆年金と言われるような状況が諸外国と比較してもかなり早い段階で成立したと理解しておりますけれども、同時に、先ほど見たような働き方や家族の在り方を支えるとともに、これを固定化するような役割も果たしてきたということかと思ひます。社会保障は、現に社会に存在するニーズに対応すべく、様々な給付を行って

いくわけですが、そこでニーズと捉えられたものを正面から受け止める、認めてしまうことによって、それを固定化していく効果も有しているということに注意が必要かと思えます。

ここは本日の私の報告で強調したい点でもあるのですが、多額の財の分配、再分配を行う社会保障は個人のライフスタイルや社会の在り方に意識的であれ、無意識的であれ、多くの影響を及ぼさざるを得ないという点に注意が必要ではないかと考えております。このことを十分認識した上で、長期的なビジョンを持って、どのような生き方、働き方、暮らし方を社会保障が支えていくべきかというような視点からの議論が必要かと考えております。その意味で近年議論、論じられることの多い中立的な社会保障ということは、もちろん重要な点ではあるのですが、中立的というだけではない、もう少し踏み込んだ視点が必要ではないかと思っております次第です。

次のスライドに参りまして、それでは、これからの社会保障をどのように考えていくのかということとあります。

まず、先ほど申し上げましたような働き方や家族の在り方の変化、多様化を前提としまして、これからの社会保障、特に社会保険については、理論的には様々な選択肢が開かれていると考えております。ただ、もちろん、これまでの経緯を完全に無視してゼロから社会保障をつくるということは不可能ですし、政治的文脈から実際に取り得る選択肢というのは限定があると思えますけれども、とはいえ、理論的に唯一の選択肢が導かれるというわけではなく、何を選ぶかはその国の国民が政治過程を通じて選択していくものであると考えられます。そして、その際には、先ほど申し上げたような、今日選択される社会保障の在り方が長期にわたって個人や企業の行動に影響を及ぼし、我々のライフスタイルや社会の在り方に影響を及ぼし得るという視点や、雇用、家族、社会保障の在り方が相互に有し得る関連性を理解した上で、積極的にこれからの社会保障の在り方を選び取っていく。その上で、そういった社会保障に対する貢献として、負担についても考えるという視点が必要であるように思います。

また、そのときに、そもそも社会保障の目的というのは何なんだろうかと考える必要があると思えます。ここは専門分野によって、いろいろな説明の仕方、理解の仕方があると思うのですが、私が専門としております社会保障法学の分野での議論状況をごくごく簡単にご紹介いたしますと、戦後の社会保障は皆様ご存じのとおり、何よりも憲法25条の生存権の保障ということが目標とされまして、先ほど申し上げました皆保険とか皆年金というような、日本独自と申しますか、日本が世界に先駆けて実現してきたような制度の重要な思想的背景となってきたと考えております。一定の生活水準をあらゆる国民に保障するというのを何よりも重要な目的と捉えて、逆に反対に、その制度が例えば男女間の不平等を固定化するような効果を持つことについてはある意味で鈍感であったと言えるかもしれません。それによって、日本において一定の充実した水準の社会保障が実現されて、高齢女性の貧困問題などに一定の対応をすることに成功してきたということも事実であります。

これに対して近年の社会保障法学会では、もちろん生存権というのは引き続き重要であり続けるのですが、同時に、より個人の自由をベースとした幸福追求権、憲法13条に定められ、憲法の中であらゆる自由権の基礎になる規定となっていますけれども、こういった思想を憲法25条、生存権と並んで重視すべきであるという考え方が非常に有力になってきています。自由を基礎に置いた社会保障の考え方ということで、そういう考え方からしますと、生存権保障のためには効果的な制度であっても、例えば男女の固定的な役割を正面から受け止めて、さらにそれを固定してしまうような制度については、25条だけからは必ずしも出てこなかった問題意識が新しく出てきているということになるかと思えます。

最後に「おわりに」のスライドに移りまして、先ほどのスライドの続きのような内容ですが、少し私個人の意見を述べて終わりたいと思えます。

まず、社会保障について考える際の視点ということで、1点、今回の報告で申し上げておきたかった点がございまして。社会保障について、近年では少子化対策ということが非常に前面に押し出されることが多くなっておりまして、確かに少子化というのは日本の国にとって重要な論点の一つであります。ただ、当然ではありますが、社会保障は少子化対策のために存在するものではなく、個人の生活上の様々なニーズに応え、生存権を保障することを目的としたものであります。あるいは、先ほどご紹介した最近の学会の学説の動向によれば、生存権だけではなく、個人の幸福追求権の実現に資するものであります。むしろ個人の幸福追求権の中に、子供を産み育てることに関する個人の選択を位置づけ、それをいかに尊重できるような社会にしていくのかという観点から考えて、その限りで少子化

対策という観点からの社会保障の役割や機能を考える必要があると考えております次第です。

そういった観点からしますと、ここから先は少し社会保障の守備範囲を外れる部分でもありますが、本来であれば子供を産み育てる権利だけではなく、産まない自由も含めた女性及び男女の性や生殖に関する個人の自由がより尊重され、支援されるような政策が同時に取られていくことが整合的であり、望ましいと考えております。

また、最近では正規、非正規の処遇格差についても、時に少子化対策の一環として論じられる傾向もあるように思いますが、こうした傾向にも疑問がございます。

他方で、正規、非正規の処遇格差の解消は直接には社会保障の問題ではないわけですが、処遇格差や働き方の違いが個人の生活に深刻な影響を及ぼさないようにすることは、社会保障の一つの役割となり得るはずであると考えます。そして、先ほど申し上げた住宅手当や児童手当の拡充というのは、そうした、そのための一つ的手段として検討されてよいのではないかと考えております。

戦後構築されてきた非常に充実した日本の社会保障が、今日、その根本的な体系、構造の観点から揺るがされているような状況にあります。そのような中、社会、家族、企業、働き方が急激に変化する中で、社会保障に何を期待し、社会保障がどのような社会、家族、働き方を支えていくのかについて、現行制度の正確な理解に基づいて正面から議論する必要があるだろうと考えております。

以上で私の報告を終わります。大変雑駁な内容で恐縮ですが、ご清聴ありがとうございました。

【権丈座長】

笠木委員、どうもありがとうございました。最後のページのところで、私も少子化対策の渦中にいるわけですが、全ての今までの文章の中で少子化対策という言葉を使ったこと、ないんですよ。だから、社会保障は少子化対策の言葉を使わなくても論ずることができる話題でもありますし、最後の処遇格差の原因のところ、社会保障が処遇格差の原因になっているところがあるんですよ。ここは何かというのはありますので、また後ほど盛り上がった議論というのをみんなですていただければと思います。

続きまして、もう一方、斉藤委員からご発表をお願いしたいと思います。テーマは「連合東京の課題認識と課題解決に向けて」です。よろしくお願いします。

【斉藤委員】

連合東京で事務局長を務めております斉藤と申します。本日、連合東京という立場、働く者の代表的な立場で、このようところで連合東京、また私の個人的なところも含めまして、東京くらし方会議のテーマに沿った課題意識などにつきましてご報告をさせていただきたいと思っております。

まず、連合東京ですけれども、都内で働く125万人の組合員を有する労働団体でありまして、そこで働いている方たちの実態などにつきまして、この中でご報告させていただければと思っております。

1回目の会議で、私、この会議に臨むに当たりまして、日本の女性の課題につきまして、働けと言われたり、輝けと言われたり、時に産めと言われたり、大変ですと発言したこともございまして、今日の報告につきましては、この3つの柱でご報告をさせていただきたいと思っております。

現状、連合東京としての課題認識としまして、男女雇用機会均等政策、働くということにつきましては、日本の女性の労働者の半数が非正規労働者、パートタイマーですとか派遣または契約社員ということで、有期雇用労働者として働いているということは皆さんもご存じのことだと思っております。また、正規雇用労働者であっても、結婚や出産した女性の復職の約8割が非正規労働者として復職しているという実態で、経済的に自立できていない状況にあると考えております。

また、男女間賃金格差の実態につきましては、性に中立ではない諸手当が企業の中にある。例えば住宅手当や家族手当、扶養手当など。これらにつきましては、世帯主や主たる生計者に支給されるというものになっているということで、日本の多くの支給者につきましては男性になっているというのが今の実態、これが男女間の賃金格差の温床になっていると考えております。

2つ目ですけれども、輝くこと、女性活躍推進政策につきましては、女性が管理職になることに魅力を感じない、あるいは責任が重くなることは嫌だというふうな風潮がありまして、管理職には転勤や休日出勤などの時間外労働が非常に多く見える、またはノルマなどの責任が重くのしかかっている。女性から見ると、そのように見えるというようところで、多くの職場で男性が管理職になっている

というところからしますと、目標になるような女性がいなかったところも、女性が管理職になるところに躊躇する課題になっているのではないかと考えております。

また、先ほども述べましたけれども、出産後の復職につきまして、1年未満の場合では8割が非正規労働者で復職しているということで、これは本人が望む、望まないに限らず、非正規労働者になっているというところで、企業の中でいうところのキャリア形成が非常に困難になっているというのが今の実態にあると考えております。

3点目ですけれども、出産すること、産むこと、少子化対策という意味では非正規労働者が増えているということ、あるいは大学を出て就職するという時に、今の学生の皆さんが奨学金を借りて大学に通っているというようなことで、非常に経済的な不安定さがあり、結婚を躊躇しているということ。また、もともと出会いが少ないというような課題。また、結婚してはみたものの、非常に住居費が高いというようなことから結婚した後の生活を描きにくい、経済的にも非常に大変だということで、貯金が出てからじゃないとなかなか結婚ができないというようなところ。また、子供が生まれた後の教育費の負担というものも日本では非常に大きいというようなところと、とりわけ東京では受験の低年齢化などもありまして、教育の格差、教育に対するお金のかけ方が、親の経済的なところで格差が生まれているというような実態があるのではないかと考えております。

これらの3つの課題につきまして、連合東京的な課題解決に向けた解決策ということで提案をさせていただきます。

まず1つ目ですけれども、働くこと、男女雇用機会均等政策ですけれども、労働団体の代表というようなところもありますので、男女かわからず、まず正規雇用を増やしていくということが働く現場では必要だと思っております。

1つ、女性の比率の高い業種、職種の処遇を改善していくということで、人手不足が言われていますが保育、あるいは看護など、資格を有する方たちの処遇改善というものが非常に重要ではないかなと考えております。残念ながら憧れの職業として保育士や看護師になっても、職場で働く時間が非常に厳しい、あるいは長時間労働だったり、人手がいなかったということで責任が重いという中であっても、処遇がその大変さになかなか合っていないというようなことで、一度退職をされた方がもう一度復職することが少ないというところ、せっかく資格を取ったのに保育や看護の職場などに戻ってこないというようなところが日本の課題になっているのではないかなと考えております。

また3つ目ですけれども、性に中立的な処遇制度の確立が必要だと思っております。私たち労働組合も残念ながら男性が多い職場でありまして、性に中立的な処遇制度の確立を会社と交渉する場に女性が少ないというようなところもありまして、男性、世帯主や主たる生計者が受け取っている手当を労働組合自らがやめていこうということをなかなか言いづらい、言っていないというような実態を置いておきながら、こういうことを言って申し訳ないところもあるのですけれども、やはり性に中立的な処遇制度というものをつくって、その手当をただなくすのではなくて基本給の中に入れていくことによりまして、有期雇用、非正規労働者の時間給を上げていくところにもつなげていく必要があるのではないかと感じているところです。

また、いわゆる年収の壁を超える月収を実現していくというのが、今ほど言いました、性に中立的な処遇制度をつくっていく、本給を上げていくことによりまして、月収が言われているような130万円、106万円というようなところを超える時間給、普通に1日8時間、週5日働けば、それは軽く超えるのだというようなものを実現していくというのが3つ目の課題とセットにつながっていくのではないかなと考えております。

社会保険や年金を納める意義の社会的な理解醸成が必要だということで、これは何となく世の中の論調を見ていると、いわゆる年収の壁を超えると損をするのではないかなというようなことで、保険だったり年金というものを納めていて、それは自分の将来や自分の雇用を守るために払っているというような意識がないので、払い損だったり、手取りが少なくなるというようなところで、社会保険が得られる範囲の中で働こうという意識になってしまっているのではないかなと思いますので、女性の自立という観点からも正しい社会保障の認識、理解というものを醸成していく必要があると考えております。

また、学童保育を含む保育サービスの充実と保育の質の向上というものが重要だと思っております。昨今、東京では、保育園の待機児童も少なくなってきたという報道もありますけれども、一方で、子供が大きくなっている学童保育のほうの保育の質が非常に課題というようなところも働いている現

場では声が上がってきております。ぜひ量と質の両立をしっかりと充実させていくことによって働く人たちが安心して子供を預けられる環境をつくることで、男女ともに働きやすい環境をつくっていくということが必要ではないかと思っております。

2つ目ですけれども、今度は女性活躍推進政策（輝くこと）ということでは、まず固定的役割分担意識を払拭していく、これはもう長年ずっと言われてきているところでもありますし、男性の子育て参画や女性のキャリア意識の向上ということも長らく言われてきていることだと思っております。私たちが働く職場に女性管理職、男性の育児休業取得者というものがまだまだ少ないというところで主流化になっていないと思っております。

最近、東京都も育業ということで法律改正もありまして、男性の育児休業取得というものが何となく増えてきているかなと思っておりますので、私個人的には、1か月、育児休業を男性が取るよりも、定時で帰る、または短時間勤務を取得していく男性が増えるということで職場全体の働き方が変わるのではないかと思っておりますし、実態職場としまして、短時間勤務を取得しているのはやはり女性ということで、女性のキャリアというところが取り残されている、置いていかれているというような実態があると思います。保育園のお迎えは、送りはパパがやるけれども、お迎えはママがやっている。結局、夕飯を作っているのは女性がやっている。こういうのが子育て参画の課題で、これを逆にするという、お父さんがお迎えに行き一緒にご飯を作って、そしてお風呂に入るといったような子育てというものが必要ではないかなと思っております。

また、女性管理職も男性の育業もそうですけれども、3割超えていくと職場の雰囲気は変わっていくのではないかと思っておりますので、資料の下に書いておりますけれども、意思決定機関に一定割合の女性参画を義務づける、いわゆるクォータ制みたいなものを企業の管理職に推奨するようなことによりまして、男性の育児参画や女性管理職というものが増えていくと思っておりますし、東京都が行っていただいております育業のPRですとか、女性管理職や起業家セミナーなどを一層推進していくことによって、女性の意識改革というものが推進されるのではないかと思っております。

次に働き方改革ですけれども、多様な働き方で、中でもリモートワークを推進していただきたいと思っております。なぜか5類になりまして、コロナでせっきく定着しましたリモートワークが5月に入りました途端に日本中の経営者がイーロン・マスクになりまして、週5日、対面で全員出社と言われる企業もあるというようなことで、せっきくコロナの中で投資しましたIT環境ですとかリモートワーク、せっきく慣れてきた働き方、業績向上に寄与して特に問題がないというようなところは、ぜひコロナが終わっても、コロナのときに行ってきた働き方を推進していただきまして業績を向上させる、生産性を上げるというところで、多様な人材が働きやすい環境というものを推進していただきたいと思っております。また、東京都からも、せっきくなので、リモートワークをもっと継続するようなことを企業に対しても、また働く人たちにも推進を言っていただければと思っております。

また、兼業や副業が認められるというような多様な雇用形態、またフリーランス、個人事業主というものが増加してきている中で私たち働く場で懸念しておりますのは、使い勝手のいい労働者にならないようにしていただきたいということです。あるデータでは、フリーランスで1,000万円以上の収入があるのは8%程度ということで、中央値が400万円というような実態もあるということですので、安価な労働力になりかねないフリーランスなどにつきましては、労働者性を担保して働く時間の自由度というものは生かしながらということで、法整備、あるいは職場環境を整えていただきたいと思っております。

また、選択的夫婦別氏制度の早期導入などにつきましては、結婚する、しない、姓が変わる、変わらないということで、自分が築き上げてきたキャリアが変わらないようにしていくということや、また先祖返りのようになりませんが、一番下にあります生理休暇が取りやすい職場環境をつくっていくとか、男女ともに更年期障害に対しては理解促進をするというようなことで、エイジフリーな働く環境を進めていく必要があるのではないかと思っております。

最後に少子化対策ということですが、一番最初に課題意識でも述べましたが、なぜかみんな、日本は高校を出たら大学に行くというような形になっておりまして、高卒の正規雇用を増やしていくことによりまして働く意識、働くことということの早めの段階で意識づけしていくことができると。ただし、一方で、学び直しというものも学生時代の中で推進していくことによって、働きながら学費をためて、自分自身が必要だと思ったところで大学に入る、学ぶ、専門学校に行くというようなものが主流化していくことが大事ではないかなと思っております。

また、都内で働く方たちの出会いの場をぜひ東京都でもつくっていただき、子育て世代の住居費の負担を軽減していくということ、所得制限の撤廃によりまして教育費の負担を軽減していくということによりまして、子供を産み育てることが、贅沢だとか罰だと言われないような社会にしていかなければいけないと思っております。

一番下になりますが、公教育の充実ということでは、高等教育の中に職業専門的な意識、もう少し経験や体験の機会を増やしていくということが必要ではないかなと思っております、取りあえず大学に行くというような子供たちを、自分がこういう仕事に就きたいから、あるいは、こういう職業で頑張りたいからという夢を学校の学びの場につなげていくというような状況に変えていくことも必要かなと思っております。

以上で私の報告は終わらせていただきますが、まず連合ですので、働くことを軸とする安心社会、また、誰一人取り残さない安心社会をつくっていくということで、ぜひ東京都にも、女性が生き生きと働き、そして男女が生き生きと子育てを行っていく、そんな社会をつくっていくことに本日の報告が寄与できればと思っております。

私からの報告は以上です。ありがとうございました。

【権丈座長】

齊藤委員、ありがとうございました。私はものすごくいろいろと質問したいことがあるんですけども、ここはじっと我慢して後ほど行いたいと思います。

ここで一度、事務局にお返ししたいと思います。よろしく申し上げます。

【松本次長】

権丈座長、議事進行ありがとうございます。

さて、報道関係の方におかれましては、事前にご案内いたしましたとおり、本会議の公開はこちらまでとさせていただきます。誠に恐れ入りますが、ご退席をお願いいたします。ありがとうございました。

また、配信のほうもここまでとさせていただきます。