

東京での暮らし方、

働き方について

私たちの思い、



東京くらし方会議委員

東京くらし方会議における議論の様子を都民の皆様や都内企業の方々にお知らせするため、各委員の意見を掲載したものです



目次

都民向け 企業向け



はじめに

東京での暮らし方・働き方
生き方や暮らし方が様々なかたちへ
将来に向けて働き方を考えてみませんか

いわゆる「年収の壁」

いわゆる「年収の壁」とは？
本当に「壁」でしょうか？
年収106万・130万以上となると？
会社の中にも「壁」がありませんか？
いわゆる「年収の壁」の国の対応は？
働き方で年金はどのくらい変わる？

参考：収入の比較（試算）

【試算】就業パターン別の生涯収入

これからの働き方

働き方が家庭の時間を奪っていませんか？
ライフ・ワーク・バランスとは？
魅力的な職場とは？
労働時間を減らして生産性をあげることは可能？
成果をあげるためには？
誰もが活躍できる社会を目指しませんか？

女性活躍に向けて

日本の男女間格差の状況は？
マミートラックを知っていますか？
女性の力は会社で活かされていますか？
女性が昇進をためらう理由は？
無意識のバイアスがありませんか？
女性の登用を進めるには？

おわりに

クラウディア・ゴールドフィン教授 発言



東京でのくらし方・働き方

はじめに



- ◆ 東京を、多様な人たちの意思が尊重され、希望に応じていきいきと働き、暮らせるまちにしたい
- ◆ そのために都民の皆さん、事業者の皆さん、そして行政は何をすべきか、一緒に考えてみませんか





生き方や暮らし方が様々なかたちへ

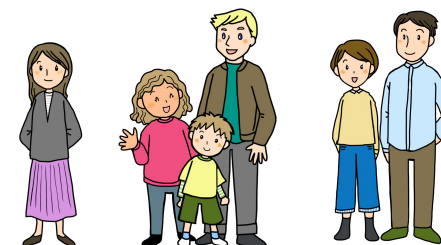
- ◆ 今日、一人暮らし世帯が半数を超え、夫婦世帯でも共働きが多くなっています
- ◆ 人気アニメでも、登場人物の生き方や暮らし方、家族のかたちが多様化しています
- ◆ 社会のしくみや私たちの意識は取り残されていないでしょうか



サザエさん
(三世代家族)
1969年～放送



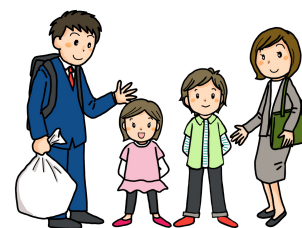
クレヨンしんちゃん
(核家族)
1992年～放送



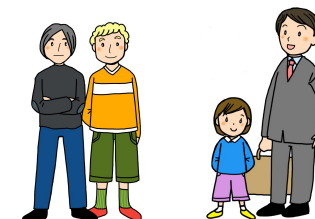
SPYxFAMILY など
(多様な生き方や家族像)
2022年～放送



ちびまる子ちゃん
(三世代家族)
1970年代半ばの設定



クッキングパパ
(共働き家族)
1992年～放送

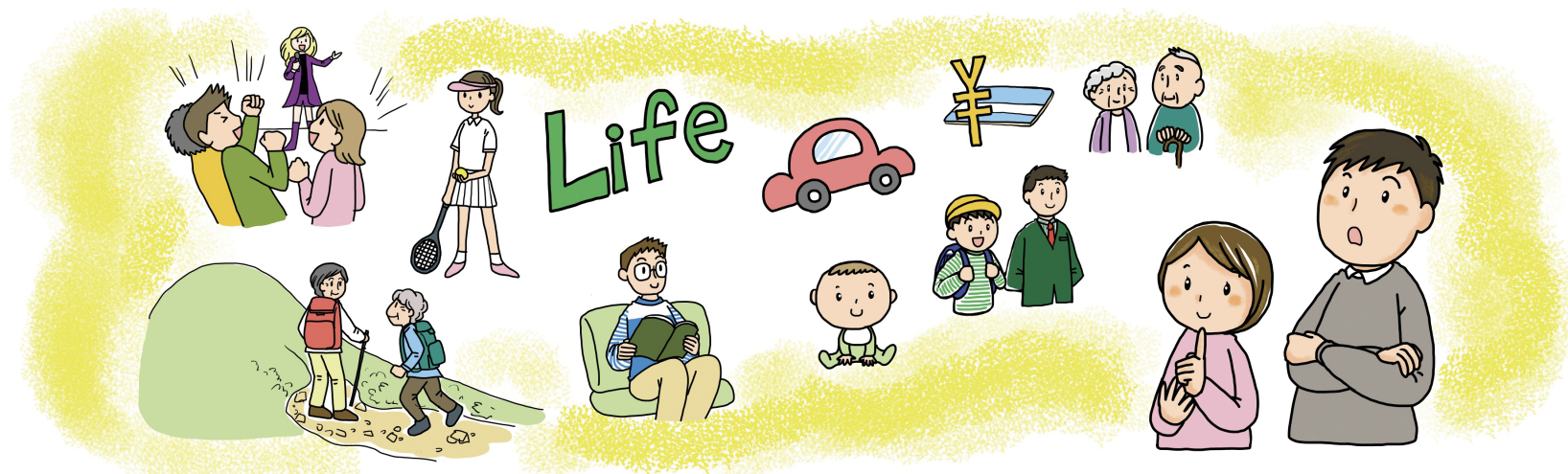




将来に向けて働き方を考えてみませんか？



- ◆ 人生100年時代、不確かなことはたくさんあります
いろんなことがある中でも社会や家族が支え合って生きるには、どうしたらよいでしょうか
- ◆ 今の暮らし方に満足しているとしても、将来の自分や家族の安心につなげるため、今の働き方を考えることは重要です

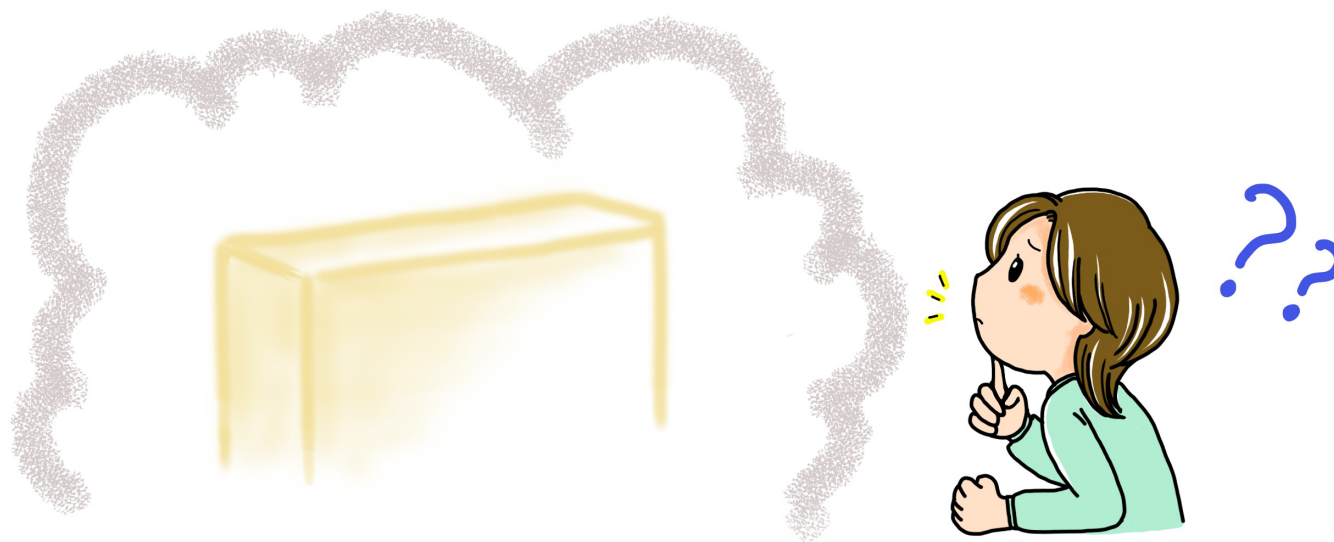




いわゆる「年収の壁」とは？



- ◆ 配偶者の扶養に入っているパートタイム労働者の中には、自分の収入が一定額を超えると、税や社会保険料の支払いが始まり、手取りが減ると考え、働き控えをする人がいます
- ◆ いわゆる「年収の壁」について、考えてみましょう



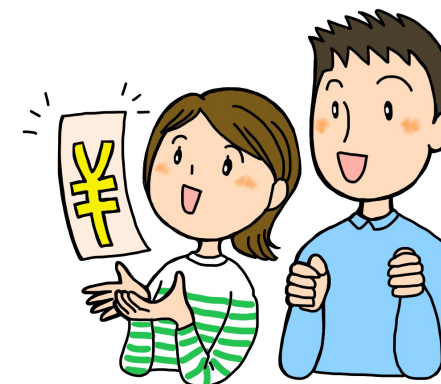
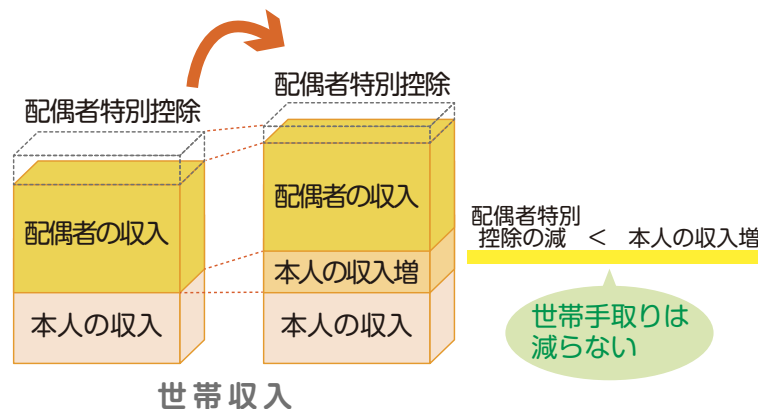


本当に「壁」でしょうか？



- ◆ 実は、税金については、収入増に伴い税金が増えても、世帯の手取りは減らない仕組みになっているので、**「税の壁」はありません**
 - ◆ また、社会保険料の支払いが始まっても、**将来の年金が増えるなど、生涯収入から考えれば「壁」とはいえないものもあります。**
- 次のページでもう少し詳しく見てみましょう

税の壁は解消済み

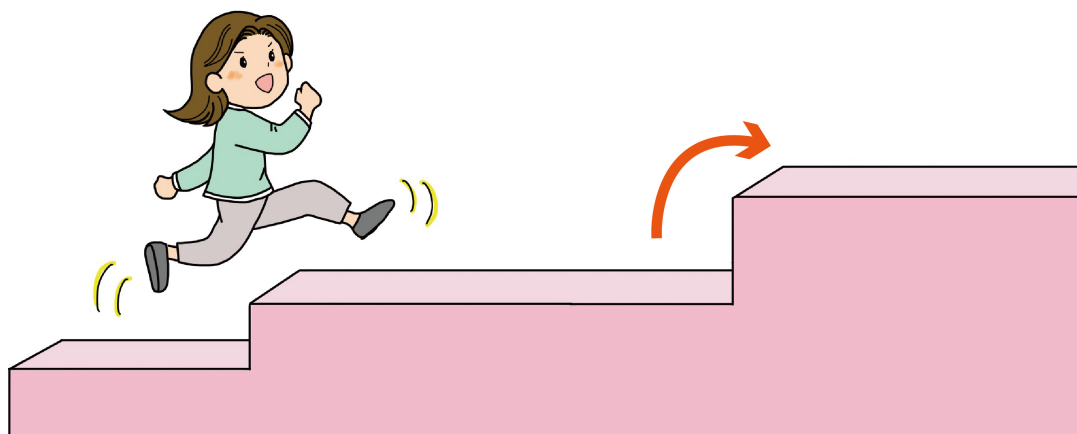




年収106万・130万以上となると？



- ◆ 106万円（月8.8万円）*以上となると、社会保険料を払うことになり
ますが、年金増や傷病手当金など保障が厚くなるメリットもあります
- ◆ 130万円以上となった場合、今の働き方のままでは扶養から外れ保険料負担のみ発生します
- ◆ しかし、いずれも働き方を少し変えたり、賃金水準が少し上がる
と、収入の増加が負担額を上回ります



※毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や賞与、家族手当などは含まれません。



会社の中にも「壁」がありませんか？



- ◆ 社員に対し、配偶者の収入が一定額を超えない場合に、手当を支給している会社があります
- ◆ 社会が変化する中で、こうした手当は、女性が働く上での「壁」の一つになっているのではないのでしょうか

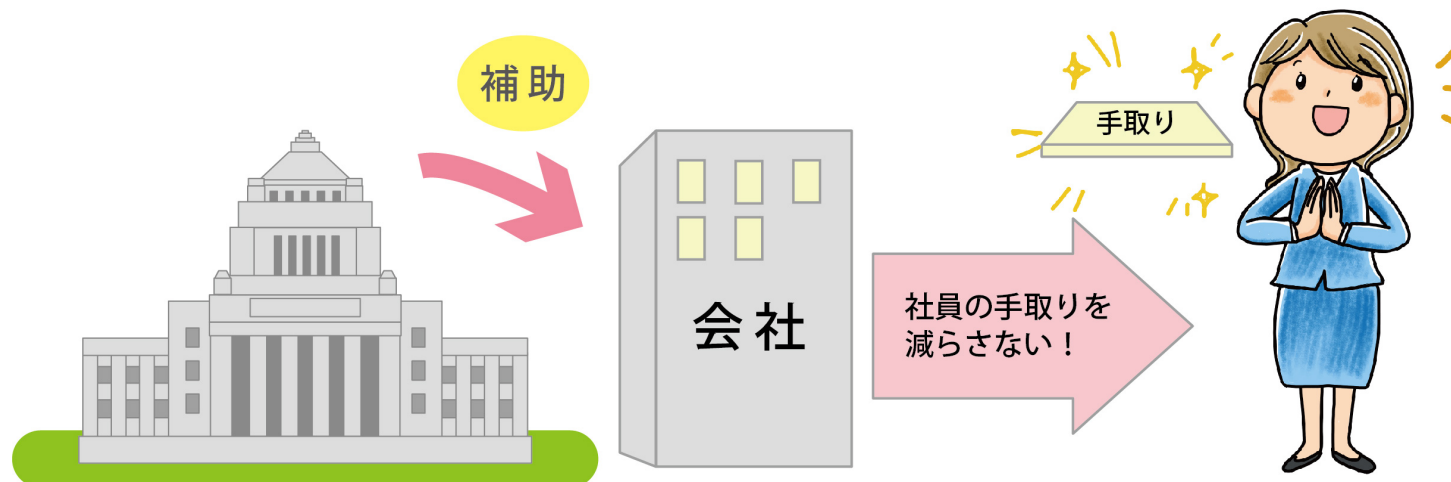




いわゆる「年収の壁」の国の対応は？



- ◆ 国は「年収の壁」への当面の対応として、**社会保険料の支払いによる社員の手取り収入を減らさない**会社への補助などを行っています
- ◆ これを利用して**賃金アップにつなげる**ことも大切です
- ◆ さらに、働き方に中立的な制度の検討を進めていくべきです





働き方で年金はどのくらい変わる？



- ◆ どのくらい働くか、何歳まで働くか、自分が今働く「効果」が将来どのようになるかを確認してみましょう
- ◆ 働き方を変えると「違う世界」が見えてくるかもしれません



NEW!

公的年金シミュレーター

「ねんきん定期便」の二次元コードをスキャンして試算可能



公的年金シミュレーター

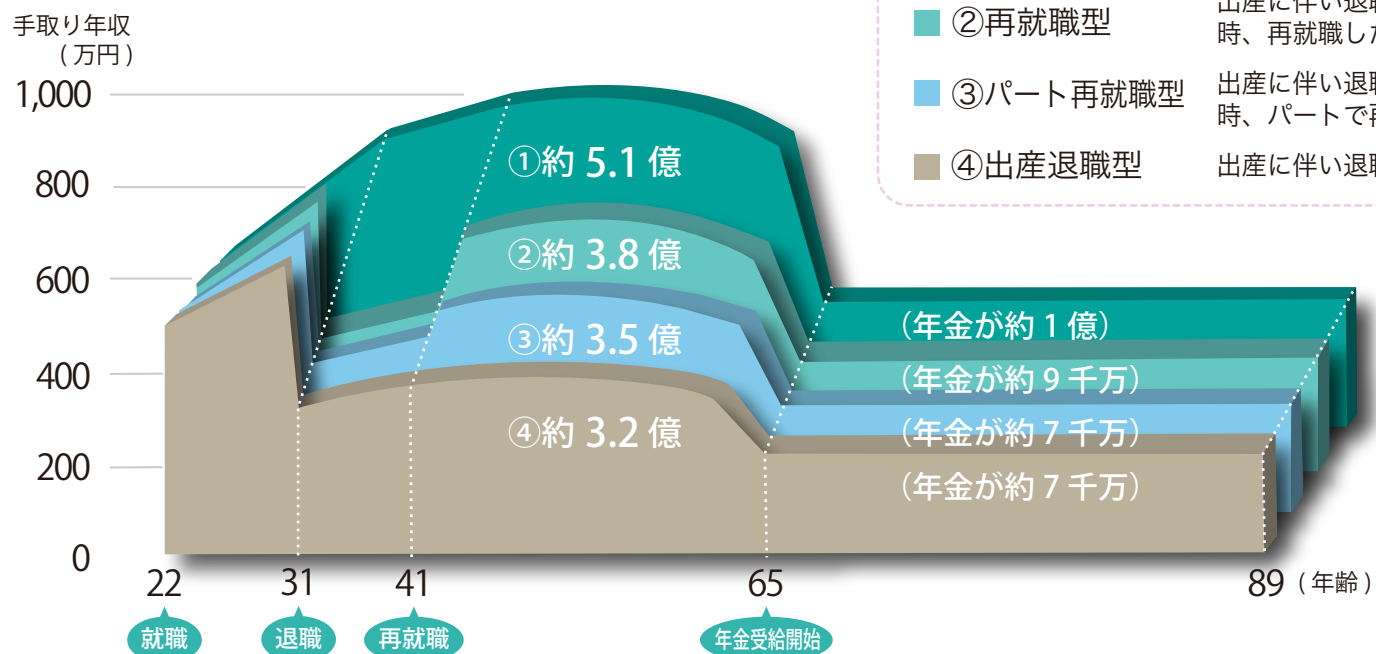


【試算】 就業パターン別の生涯収入（1）



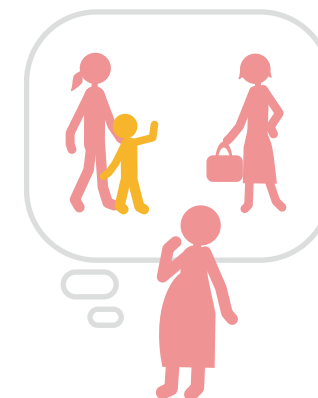
- ◆ 一例として、夫婦世帯で夫の収入を同一とし、妻の働き方が異なる場合の生涯収入を試算
- ◆ 継続就労型（①）の場合は、出産退職型（④）に比べ、生涯収入で約1.9億円の差
- ◆ 再就職時に「106万円・130万円の壁」を超えた場合（②）と超えない場合（③）では、生涯にわたり差が生じる

世帯の生涯収入(イメージ)



【妻の働き方】 いずれも31歳で出産し、②～④は退職と設定

- ① 継続就労型 出産後育業し、同じ職場で働き続けた場合
- ② 再就職型 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、再就職した場合（年収300万円）
- ③ パート再就職型 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、パートで再就職した場合（年収100万円）
- ④ 出産退職型 出産に伴い退職し、再就職はなかった場合



※算定条件はP29参照



【試算】 就業パターン別の生涯収入（2）

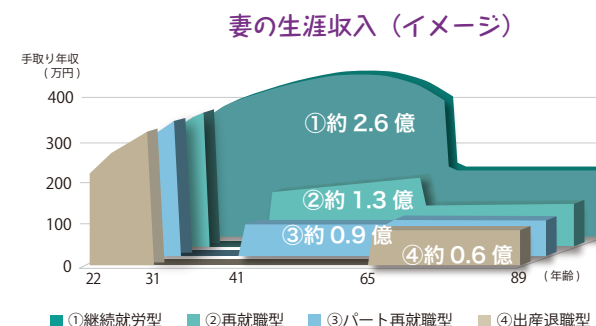


- ◆ 前ページの試算のうち、妻と夫それぞれで生涯収入を比較
- ◆ 妻が継続就労しない場合の夫の収入におけるメリットは32年間で最大約670万円

	世帯の 生涯収入 (億円)	妻の 生涯収入 (億円)	夫の 生涯収入 (億円)	夫の収入		計 (万円)
				うち配偶 者手当 (万円)	うち配偶 者控除分 (万円)	
①継続就労型	5.1	2.55	2.55	0	0	0
②再就職型	3.8	1.27	2.56	130	70	200
③パート再就職型	3.5	0.85	2.6	430	240	670
④出産退職型	3.2	0.6	2.6	430	240	670

■ 四捨五入により内数と合計が一致しないことがある。

配偶者手当は（10,914円/月）、配偶者控除分は（71,000円/年）で計算





働き方が家庭の時間を奪っていませんか？



- ◆ 日本は国際的に見て長時間労働で、特に男性の家事労働時間が際立って短い特徴があります
- ◆ 家事育児時間を増やしたいと思いつつも、長時間仕事をせざるを得ない状況にある男性もたくさんいます。これが家族やパートナーの生活や働き方にも影響を及ぼしています





ライフ・ワーク・バランスとは？



- ◆ 家庭でのくつろぎや家事育児、趣味の時間はもちろん、地域や社会での出来事に関心を持ったり、参加したりすることも大事なライフです
- ◆ 社員一人ひとりのライフを尊重する働き方を考えてみませんか

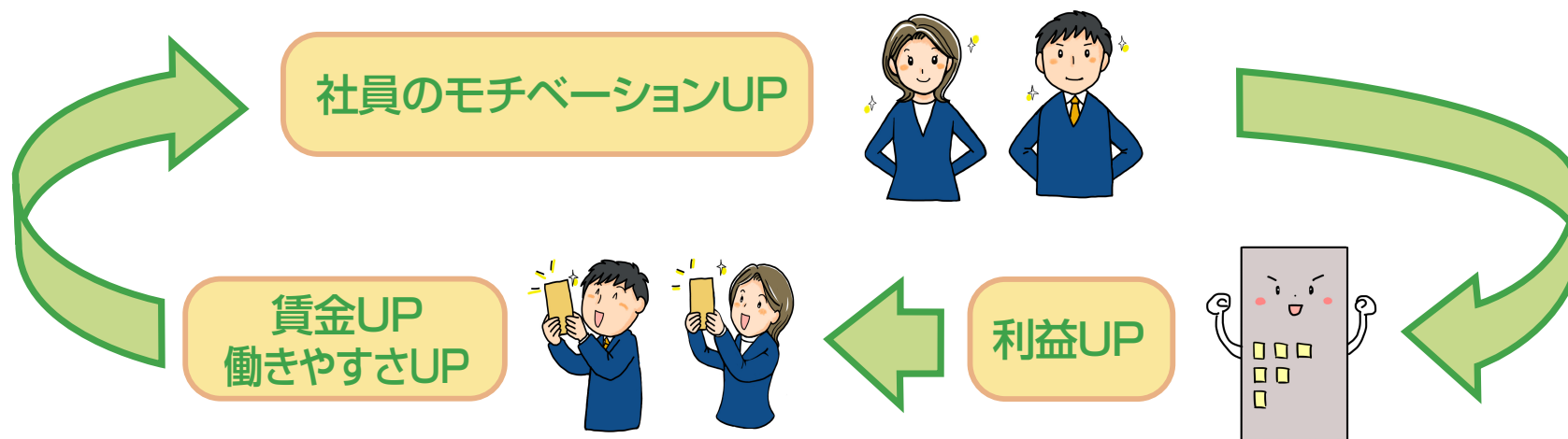




魅力的な職場とは？



- ◆ 労働力が希少になりつつある中、魅力的な職場でなければ企業は生き残れません
- ◆ これからの会社は、残業のない働き方や成果に応える給与を実現しながら質の高いサービスを生み出す必要があります

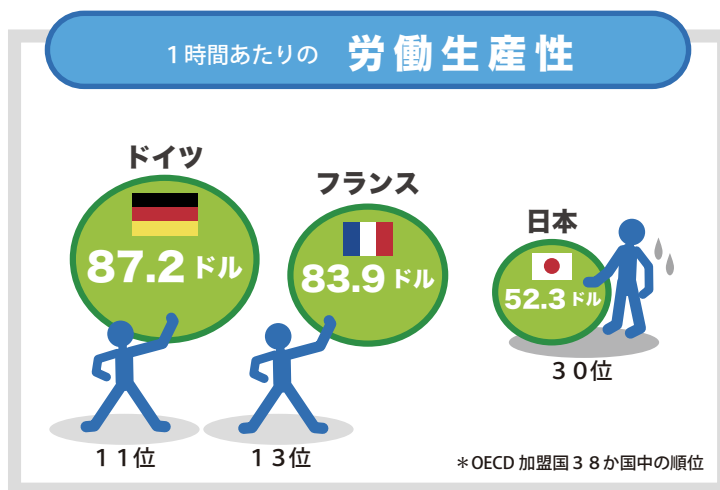




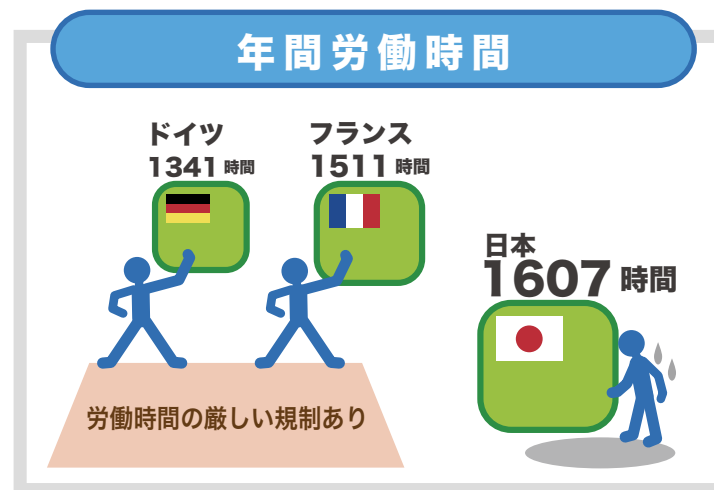
労働時間を減らして生産性をあげることは可能？



- ◆ フランスやドイツなど、日本より短い労働時間で成果を生み出している国もあります
- ◆ 東京から新しい働き方のモデルを作っていきませんか



※1



※2

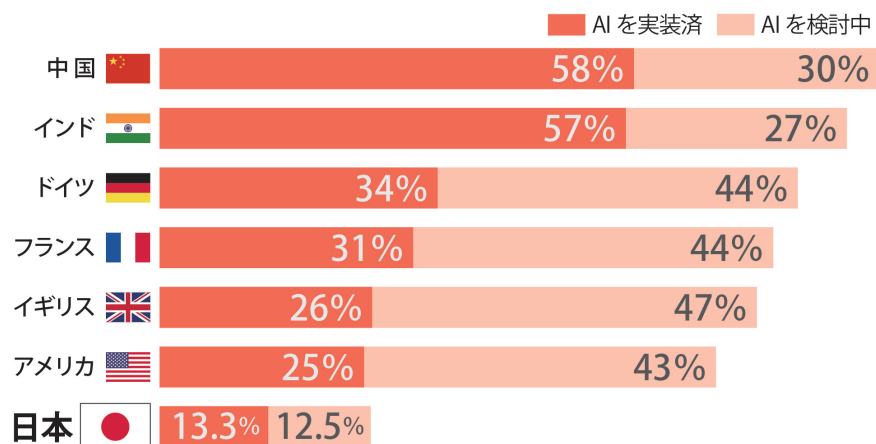


成果をあげるためには？

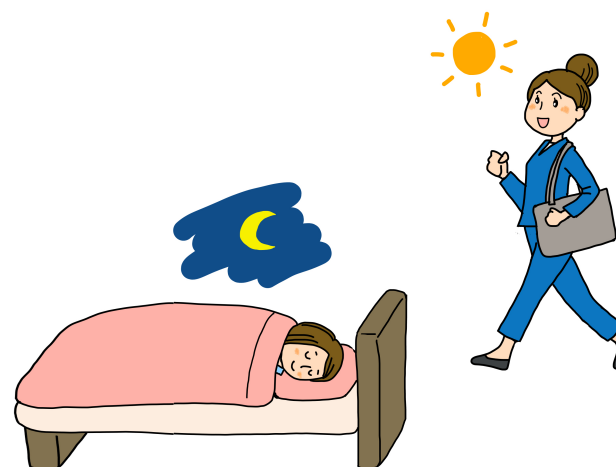


- ◆ AIやロボットなどテクノロジーの力を借りて、人手をかけず高い成果を生み出す手法を考えていきましょう
- ◆ 加えて、社員のリスキリングや、フレキシブルな労働時間と十分な休養、テレワークの導入など働きやすい職場づくりも大切です

ビジネスにAIを活用している企業の割合



※3

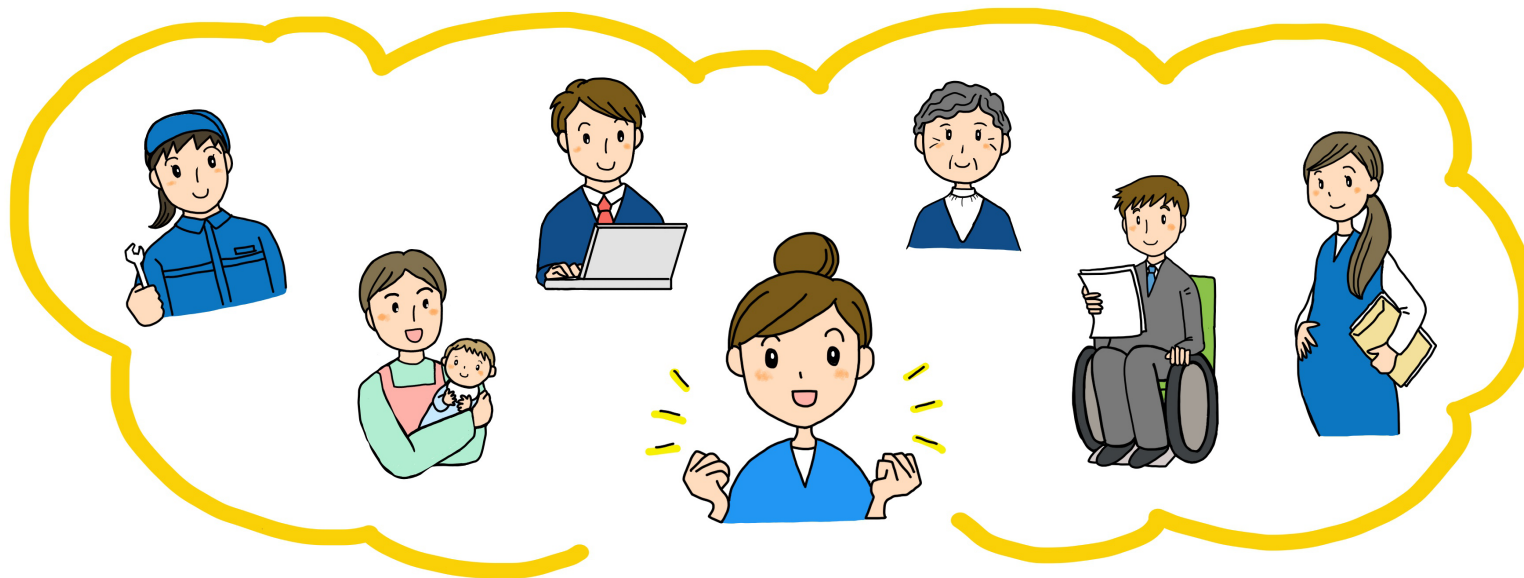




誰もが活躍できる社会を目指しませんか？



- ◆ 家族や地域のつながりが薄まっていると言われていますが、それぞれに合った形で働くことで人とのつながりが生まれます
- ◆ 多様性が尊重され、様々な事情を抱えながらも働ける環境づくりを進めていくことが大切です

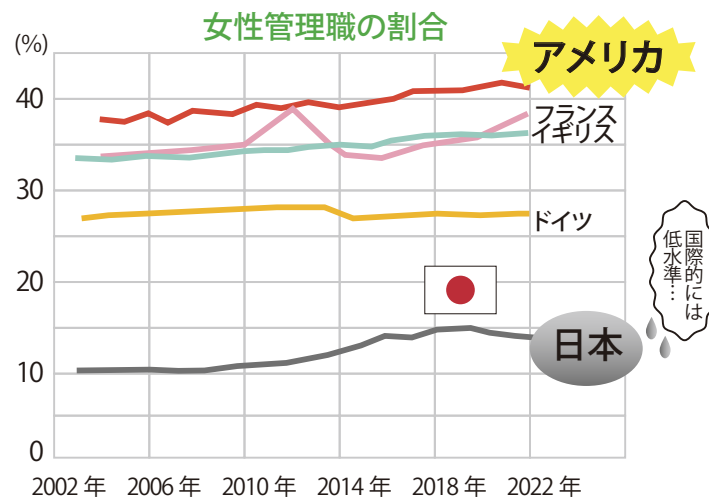




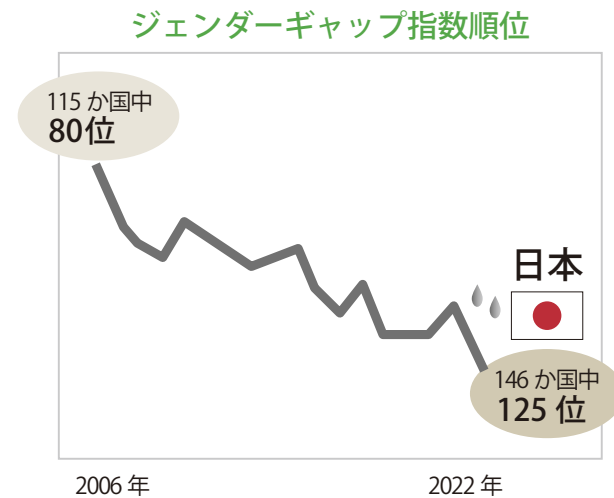
日本の男女間格差の状況は？



- ◆ 男女間格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、2006年では世界115か国中日本は80位。今は146か国中125位。
- ◆ 女性管理職の割合は増えてはいるものの、世界からは大きく後れをとっています



※4



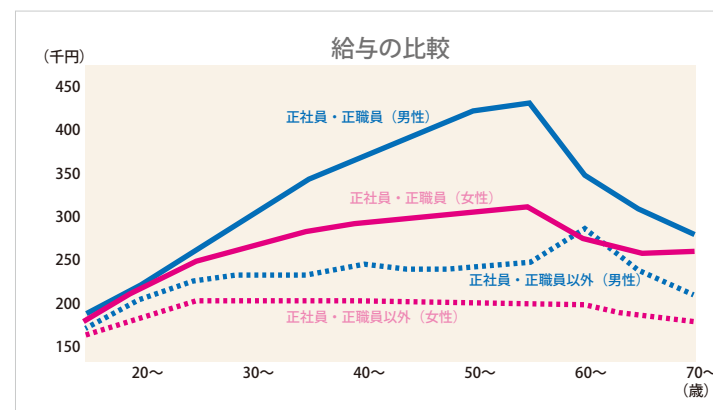
※5



マミートラックを知っていますか？



- ◆ 日本では、多くの女性が出産後に退職や非正規化などにより、多くの所得を失っています
- ◆ また、子育て中に重要な仕事を経験できず、その後もキャリア形成ができない状態は **マミートラック** と言われています
- ◆ どういう状況にあっても、**女性が仕事やキャリアを諦めずにすむ社会** にしましょう



※6

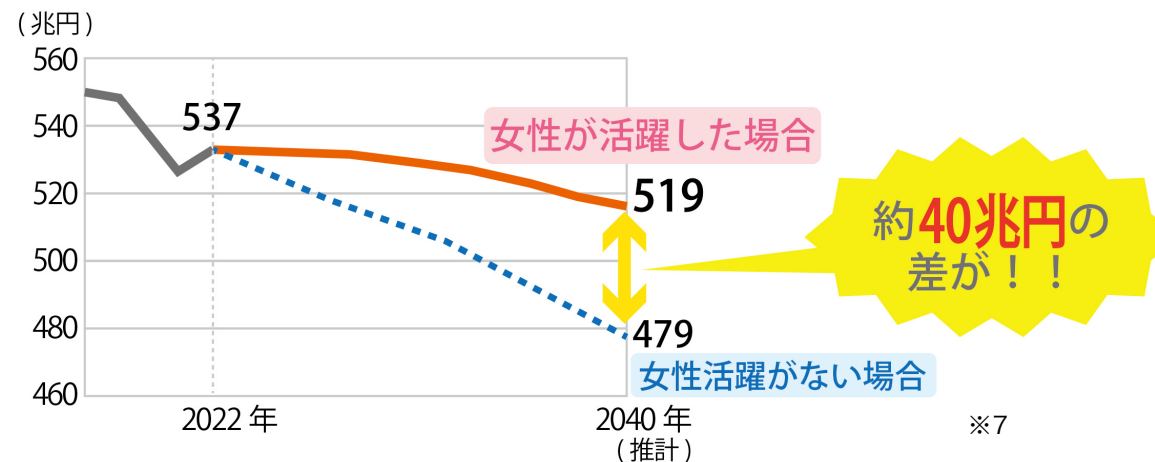


女性の力は会社で活かされていますか？



- ◆ 日本のGDPは将来減少が予想されていますが、女性が活躍すれば、そうでない場合より約**40兆円増やせる**そうです
- ◆ 経営における最大の脅威は、組織の同質性とそれにより失われる視点。
多様性はリスク回避とイノベーションにつながります

将来のGDPを試算すると…

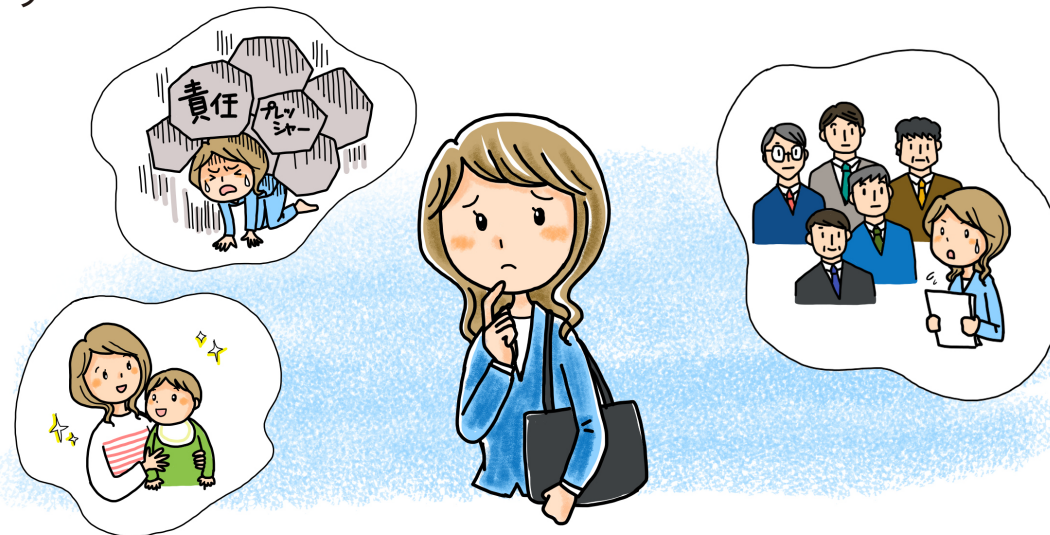




女性が昇進をためらう理由は？



- ◆ 女性は男性に比べ、管理職を引き受けない理由として、能力に自信がない、両立が困難、モデルがない等を多く挙げています。そこに制度や慣行の影響はないでしょうか
- ◆ 組織として、短時間でも管理職になれる制度や、女性が自身の能力を信じ仕事に習熟できるプロセスを作るなど工夫することが大切です





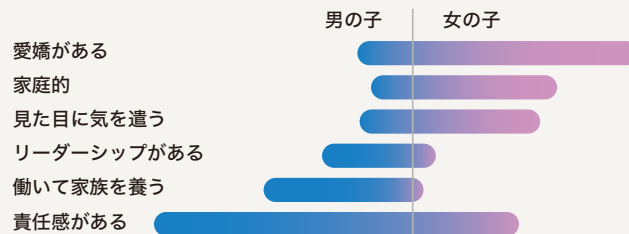
無意識のバイアスがありませんか？



- ◆ 生まれたときから女の子らしさ、男の子らしさの画一的な価値観が知らず知らずに刷り込まれています
- ◆ 生きづらさを感じる女性や、ひょっとしたら男性も多いのではないのでしょうか
- ◆ 社会全体でこのようなバイアスを払拭していく 必要があります

生まれた時から男女で役割分担されている。

Q. 育児方針での重視点は？



「私だから」やりたいことが、「女の子だから」という理由で妨げられる。

Q. 「女の子だから」と言われたり、扱いを受けて我慢した / 仕方なくやった経験は？



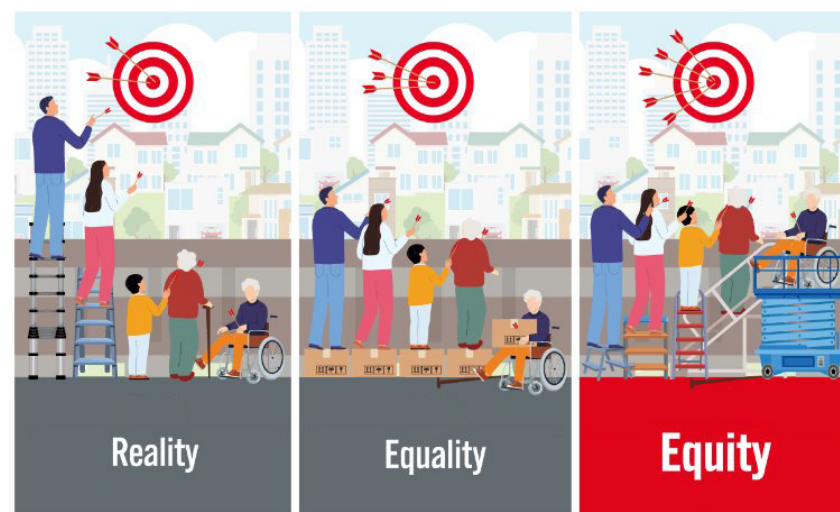
※8



女性の登用を進めるには？



- ◆ 女性のキャリアアップのためには、経営トップがその重要性を実感し、会社の成長戦略として取り組むことが重要です
- ◆ 女性活躍に一つの特効薬は存在しません。上司や本人の意識改革、職場の環境整備など多面的なアプローチが必要です





「単純な解決策も、万能の政策もない。しかし、問題を知ることで私たちは正しい方向に進むことができる」^{※10}

「私たちはしばしば、ジェンダー格差の規模の大きさと歴史の長さを無視するという罪を犯している。会社が軽い叱責を受けて、役員に昇格する女性がひとり増え、育児休暇を取る進歩的な技術リーダーが数人増える。このような解決策は、経済的な効果という点で、ペストに感染した人にバンドエイドの箱を投げわたすようなものだ」^{※11}

クラウディア・ゴールディン教授
(2023ノーベル経済学賞受賞)



「男性が職場で身を乗り出し、育児休暇中の同僚の男性を支援し、育児を補助する公共政策に投票し、家族に仕事以上の価値があることを伝えて、会社の強欲なやり方を改めさせる必要がある。男性が、ここからの旅に同行しない限り、夢は実現しないし、願望は容易に実現しないのだ」※12

「不確実な未来において理想的なバランスを実現するために、変わるべきなのは、女性や家族だけではない。この国の仕事とケアのシステムを見直し、私たちが歩むべき土壌を再整備する必要がある」※13

クラウディア・ゴールドフィン教授
(2023ノーベル経済学賞受賞)



東京くらし方会議 委員名簿

(五十音順・敬称略)

	所属等	氏名
座長	慶應義塾大学商学部 教授	権丈 善一
	東京大学大学院法学政治学研究科 教授 フランス国立科学研究センター リサーチフェロー	笠木 映里
	株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長	小室 淑恵
	日本労働組合総連合会東京都連合会 会長	斉藤 千秋
	株式会社資生堂 取締役	鈴木 ゆかり
	社会福祉法人恩賜財団済生会 理事長	炭谷 茂
	株式会社arca CEO/Creative Director	辻 愛沙子
	東京大学社会科学研究所 教授	水町 勇一郎
	リクルートワークス研究所 グローバルセンター長	村田 弘美
	東京財団政策研究所 研究主幹	森信 茂樹



巻末資料

- ※1 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2023」より作成
- ※2 OECD(2022)より作成
- ※3 日本以外の国の数値は世界の AI 導入状況2022 年(IBM Global AI Adoption Index 2022)
日本の数値は一般社団法人データサイエンティスト協会(2023)より作成
- ※4 ILOデータベースILOSTATより作成
- ※5 世界経済フォーラムより作成
- ※6 厚生労働省「令和4年度賃金構造基本統計調査」より作成
- ※7 内閣府第3回「女性と経済」に関する勉強会 女性活躍とマクロ経済より作成
- ※8 株式会社H.M.マーケティングリサーチ「Girls' Future Report2023」
- ※9 素材提供)コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社
- ※10 クラウディア・ゴールディン著、鹿田昌美訳(2023)『なぜ男女の賃金に格差があるのか』慶應義塾大学出版会, p.282
- ※11 同著, p.3
- ※12 同著, p.305
- ※13 同著, p.284-285

算定条件(P12.13)

民間のシミュレーションツールを一部活用し以下の算定条件の下に試算した。

【算定条件】

- ・夫婦共に同年齢、31歳で第1子を出産
- ・夫は22歳から64歳まで会社員として就業、35歳時点で年収600万円
- ・妻は22歳から31歳まで会社員として就業、31歳までの年収は夫と同様
- ・年金は65歳から受給開始。
- ・夫の収入は22歳～54歳の間で一定のベースアップを考慮し、55歳で昇給停止
- ・退職金は考慮していない。生涯収入はそれぞれ89歳までで計算
- ・各パターンにおける妻の就業状況は以下のように設定
 - ① 継続就労型 : 出産後 育業し、同じ職場で働き続けた場合
 - ② 再就職型 : 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、再就職した場合(年収300万円)
 - ③ パート再就職型 : 出産に伴い退職、育児期間を経て子が10歳の時、パートで再就職した場合(年収100万円)
 - ④ 出産退職型 : 出産に伴い退職し、再就職はしなかった場合