

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会
第2回 女性と経済ワーキング・グループ 議事録

- 1 日時 平成23年4月15日（金） 10:00～12:30
- 2 場所 中央合同庁舎4号館12階共用1214特別会議室
- 3 出席者

座長	山田昌弘	中央大学教授
座長代理	勝間和代	経済評論家
委員	阿部 彩	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障応用分析研究部長
同	安部由起子	北海道大学大学院教授
同	石井クンツ昌子	お茶の水女子大学大学院教授
同	石川治江	特定非営利活動法人ケア・センターやわらぎ代表理事
同	岡山慶子	株式会社朝日エル取締役
同	木下玲子	SBIキャピタルソリューションズ株式会社代表取締役
同	玄田有史	東京大学教授
同	原田 泰	株式会社大和総研顧問

4. 議題

各委員からのプレゼンテーション I

5. 議事録

○山田座長

ただいまから、第2回「基本問題・影響調査専門調査会女性と経済ワーキング・グループ」を開催させていただきます。

今日は、まず、本日初めて御出席の委員を紹介させていただきます。石川治江委員です。石川委員、もしよろしければ、一言自己紹介を兼ねてご挨拶をお願いいたします。

○石川委員

石川と申します。どうぞよろしくお願いします。

第1回目は、申しわけございません、欠席をさせていただきまして、今日初めてということなので、ちょっと様子がわかりかねますが、私のできる限りで何かお話ができればと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○石川委員

私は33年ぐらい前にある障害を持った人と出会いまして、その方が駅にエレベーターを付けたいと。当時、国鉄だったわけですね。国鉄にエレベーターが付いていないという時代でございまして、それまで私は、障害を持った方、いわゆる福祉という領域を全然知りませんで、ある企業で秘書をやっている、福祉の領域を全然知らないど素人中のど素人でした。ところが、その障害を持った方と出会って、施設に入居しているということで行きましたら、相当カルチャーショックを受けまして、障害を持った方々が置かれている状況等々を知りまして、大変いろいろなことがあったんですが、駅にエレベーターをつくる運動を3人で立ち上げまして、16年かかって立川駅に5基のエレ

ベーターを付けました。その間、障害を持った方々が地域で暮らしたいという思いが大変強くて、全くそうだなと共感をして、施設から地域へ出ようということで、私も 24 時間 365 日のボランティアをして、それで 8 年ちょっとやりましたが、ボランティアでは長期にわたる在宅ケアはできないということを全く実感して、8 年目に入るちょっと前ぐらいから、ほとんど精神科通院ボランティアみたいな状況になりまして、これではしょうがないということで、ボランティアを一回辞めて、24 時間 365 日の在宅ケアを日本で最初に始めました。文献もない、先進事例もない、ないないづくしの中で 24 時間の在宅ケアを始めて、それをシステムとして動かそうということで始めて 23 年です。介護保険制度ができるときに私たちがつくったシステムがかなり参考になりまして、制度設計をつくったという経緯があります。

今、立川・国分寺中心ですが、山梨県から杉並区まで 14 か所で拠点を持っております。よろしくお願いいたします。

○山田座長

どうもありがとうございました。

本日は、神野委員、降矢委員が御欠席で、10 名の委員が御出席ということです。

では、早速始めさせていただきます。

本日は、あらかじめお願いしておりましたとおり、6 名の委員の皆様にプレゼンテーションをお願いいたします。議事次第にありますように、お 2 人ずつ 3 つのセッションで御報告をお願いしたいと思っております。各セッションはそれぞれ 15 分ずつ 30 分ごとの報告と、それについての 20 分の意見交換ということで、ワンセッション当たり 50 分を予定しております。今日は全体として長めの 2 時間半の会議となりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

失礼ですが、休憩時間を設定していませんので、会議の途中、適宜、入退室をしていただいて結構です。また、お願いなんですけど、15 分の御発表時間につきまして、お知らせなのですが、終了の 1 分前に事務局からお知らせさせていただきますので、よろしく。特に学会をやっていると、なかなか守らないので司会は大変なんですけれども、今回は皆様、大丈夫だと思っていますので、よろしくお願いいたします。

では、早速ですが、第 1 セッションから始めたいと思います。まず、原田泰委員からよろしくお願いいたします。

○原田委員

大和総研の原田です。よろしくお願いいたします。

では、座ったままでやらさせていただきます。

お手元に資料がありますし、あそこにプロジェクターで映っておりますけれども、「女性と経済」ということでお話しさせていただきます。

(パワーポイントの切替(以下、P P と示す。))

「女性と経済」をお話しするために、まず、アメリカの経験の解釈から始めたいと思います。

アメリカ経済は、先進国の中では一番高い成長率をしています。昔は勿論日本が一番高かったんですけども、ここ 20 年間、日本は一番低くなっています。(P P)

ここのグラフではアメリカの実質GDPと労働生産性を指数化したものを書いてあります。

左側を見てもよくわかりませんので、右側の表、字が小さくなっておりますけれども、実質GDPの成長率を10年単位で書いてあります。

そうしますと、70年代は2.8%で、その後、3%、3.4%と上昇しまして、現在、不況の影響もあるのですが、1.6%。これは10年間の平均の成長率です。

右側は労働生産性で、1.8%、0.9%、1.4%、1.4%。この10年が1.9%とアメリカの労働生産性が高くなっています。高くなっていますけれども、これは、雇用が減っている中で労働生産性が高くなっているということです、いいことではないということです。

大昔ですけれども、90年代の終わりぐらいに「ニューエコノミー」という言葉がありまして、アメリカの労働生産性が非常に上がっているという議論がありました。しかし、数字を見てみますと、80年代1.4%、90年代1.4%で変わらないんです。労働生産性の計測の仕方というのは、いろいろな数字がありますので、多少これと違う数字が出てきたりしてはいますが、そんなに変わらない。だから、80年代も90年代もそんなに成長率の加速はなかったと思われます。

では、何故アメリカが先進国の中で一番成長したかということ、労働投入が多かったからです。要するに、2000年から2010年にかけて労働生産性の伸びは非常に高かったのに、実質GDPが低かったのは、労働投入が小さかったというか、減っていたからということになります。つまり、大事なのは、労働投入だということが示唆されると思います。

(P P)

アメリカは、日本と違いまして人口は増えていきますし、雇用が増えている。増えている理由として、女性が働き出したということが大きい。今ですと、アメリカの女性はみんな働いているというのが普通だと思っておりますが、私、この前、原節子のお話をしましたし、昔の話ばかりしておりますけれども、昔のアメリカ映画を見ると、女性は働いていないわけです。1950年代のアメリカのテレビドラマで「うちのママは世界一」とか「パパ大好き」とかそういうものがありましたが、みんな専業主婦です。働いていなかったのです。日本以上にアメリカは専業主婦大国で、女性が働くというのは、ああ、あの人は働いているなんて、すごい気の毒だと、そういうイメージです。私が思っているのではなくてそういうイメージがあったということです。

そのイメージどおりの世界を今つくっているアメリカのテレビドラマで「マッドメン」というのがあって、ケーブルテレビで見ることができます。これは、1960年代の雰囲気そのままつくって、女性が働くのを、何であの人は働いているのか、黒人差別の様子とかがそのまま出ているという貴重なテレビドラマだと私は思っています。その時代の後に、女性がどんどん働き出していった。これもグラフで書いているとわからないので、表にいたします。

(P P)

女性のGDPと男性のGDPというのを考えてみます。これは、働いている男女の比

でGDPを割っただけです。だから、本来は男性と女性の賃金の差とか、労働時間の差というのを考慮しなければいけないわけですが、ごく大ざっぱにやってみたということです。

日本については、男女の賃金差とか労働時間差を考慮したものを事務局がつくっておられましたので、事務局のデータの方が精緻なものなのですけれども、これは日米を大ざっぱに比較したと見ていただきたいと思います。

(P P)

これも小さな表で申しわけないのですが、アメリカの方を見ますと、男性GDPと女性GDPの年成長率、これは寄与度で書いてあります。例えば 1970-1980 年で、アメリカのGDPの成長率は 3.2%で、1.4+1.8 というように読みます。そうしますと、70年代は女性のGDPの方が寄与度が高かったということです。80年代もそうです。90年代になって同じになっている。2000-08年では、女性の寄与が減ってしまう。だから、70年まで男性の寄与度の方が高かったのですが、その後、女性の寄与が高くなることによって、GDPの成長率の低下を抑えたと解釈できるということです。

これが正しいとすると、2000年以降、アメリカの成長率が低下したのは、もう女性が十分労働市場に参加してしまったからではないか。これ以上もう伸びる余地がなくなっているの、低下したと示唆されるということです。これを、労働時間とか賃金の差とかをちゃんと確認すれば、もっとはっきり言えると思います。

日本の場合を見ますと、例えば 1980年から90年のところで2.1と1.8で、女性の寄与度の方が小さい。90年になって女性の寄与度の方が高くなっていますが、男性の寄与度も小さくなっている。だから、低成長の中でやむを得ず女性が働き出したということの意味しているのではないかと思います。2000年以降もさらにそうだということです。

(P P)

やむなく働き出したということの意味ですけれども、それは次のデータからも言えるのではないかと思います。既婚の女性の正社員はまだ少数派だろうということです。ここに折れ線グラフが3つありますけれども、真ん中の折れ線グラフが男女平均の非正規比率ですね。上が女性、下が男性です。ですから、女性の非正規率は55%もあって、まだまだ高いということです。だから、やむなく働き出しているという人がまだまだ多いのではないかと思います。

それから、不況、日本的雇用慣行が崩れることによって、正社員をなかなか雇ってくれない状況になっているということがある。

下の折れ線は男性ですが、男性の非正規も増えているということです。男性の非正規が日本はほとんどなかったの、男性の非正規が増えたことによって、非正規が社会問題として認知されたということが大きいと思います。これはちょっと話がずれてしまいますので、日本では既婚の女性の正社員はまだ少数派だということだけ申し上げておきたいと思います。

(P P)

その結果は、高所得カップルは少数派だということです。昔からダグラス＝有沢の法

則というものがありまして、夫の賃金が高いと女性は働かない、とされています。これは、横軸にあるのが男性の賃金です。縦軸が女性の労働力率。4つの線は、夫の年齢を示しています。

そうしますと、例えば40～49歳、50～59歳のところで、夫の給料が高いほど労働力率が下がることがきれいに出ています。ダグラス＝有沢の法則は、戦前あるいは戦後直後から言われてきたことですので、それがまだ生きているということですが、30歳未満ですとそういうことはない。横になっているということが言える。ただ、30歳未満ですと、まだ子どもを持っていない女性が多いので、それを反映しているだけかもしれません。

ただ、30代未満のところがだんだん年をとって上に上がって行って、上に上がっていても下がらないということがこれから起きてくるということはあると思います。

30歳未満で1,000万以上というのは、サンプルは非常に少ないと思いますけれども、600万とか700万ぐらいだったら、正社員の中ではいっぱいいる。ただ、大企業の正社員は少数派だから全体としては少ない。そうしますと、その人たちは非常に高い所得を持てるわけですから、これをそのまま維持すれば、個人にとってもいいことですし、日本全体のGDPにとってもいいことで、社会にとってもいいことだと思います。

(P P)

だから、保育所の理念も修正を迫られるわけです。福祉として、保育に欠けた子の保育をして母子家庭を援助するというものだったわけですが、共働き高所得世帯の子を預かるという新たな使命ができたわけです。福祉ではなくて共働き世帯へのサービスをするものと定義し直すべきであると思います。母子家庭への援助はそのまま続けて、保育所の参入自由化と料金自由化で高いサービスに高い価格を設定すればいいと思います。

(P P)

まとめとして、アメリカの成長率が低下しなかったのは、女性の労働参加による。ここ10年の成長率の低下は、もう十分労働参加してしまったからではないかということです。

日本では女性の労働参加は不十分で、特に女性の正社員が少数派です。だから、これを増やす必要がある。

高所得共働きカップルは少数派だけれども、着実に増えていくと思います。

社会の変化が、保育に欠ける子の保護を行う福祉政策としての保育所理念に根本的な見直しを求めているわけですから、国も動くべきだと思いますが、なかなかできない。根本的に理念を改めて、福祉と単なるサービス提供と予算を別立てにしてやればいいと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

○山田座長

ありがとうございました。

御意見、御質問、おありかと思いますが、この後の玄田委員の発表後に併せて行いたいと思いますので、玄田有史委員、よろしくお願いいたします。

○玄田委員

玄田です。

私は経済学を二十数年勉強してきましたが、その中でやはり大事なことは、いろいろな問題点を抽出するということが大事なことでと思っています。

ただ、最近少し考え方が自分で変わってきて、それだけではいけないのではないかなと思うようになってきました。改善しているところはちゃんと改善しているということを示すことが、非常に閉塞感の強い状況では大事なのではないかなということをお前回申し上げました。特に、現下のように大変厳しい状況のときには、みんなが元気が出るには、根拠のある楽観というのかな、そういうのが希望だと思うんですけども、そういうことを大事にしないといけないなと思っています。だから、暗い話題は座長に任せて、私はどちらかというとも明るい話題をしたいと思っています。

言いたいことは、98年から圧倒的に男性不遇の時代が始まっているということです。完全失業率は98年からずっと女性の方が低いです。男性の方がずっと高いという状況が、好不況関係なく続いています。若年とか全体を見てもそうです。

理由はなぜかという、いろいろあるのですが、一番大きいのは、製造業の長期的衰退と、特に90年代後半からの建設業の衰退というのが、男性からの雇用機会を大変大きく失わせたというのがとても大きいです。

この図の下の方の2つはXになっていますけれども、右下がりなのは建設業です。右上がりなのが医療・福祉です。2006年を境にして、日本は就業面だけでいくと、土建国家は終わりました、福祉国家になっています。だから、これから、建設復興需要が大変高まりますけれども、それを担う人材が多分、今、いないと思います。これから鉄棒を組む人たちとか、今、アスベストが広がっていますけれども、そういうのをちゃんと対応できる人たちが10年来枯渇していますから、それは女性が悪いというわけでは勿論ないんですけども、非常に厳しい。一番は医療・福祉がある程度育ってきたというのは、今の中でも非常に救いではありますけれども、そういう状態が今あるということです。

男女の問題とか、非正規雇用の問題があるのですけれども、一番解決するには、ジョブクリエイションというか、良質な雇用機会をつくり出すしかないというか、それが一番まずは重要だろうというのは、多分余り反対する人はいないんじゃないかなと思っています。

ただ、ジョブクリエイションは、日本は90年代後半ぐらいから進んでいません。新しい雇用機会が生まれるということが随分苦手な国に10年以上なってしまっていて、規制緩和とかいろいろなことをやってもなかなかうまくいかない状況がある中で、どういう可能性があるかということで、去年の12月に税制調査会で取り上げられた資料で、前に、では、どういうところが雇用をつくり出しているかということ、今、特定の産業とか、特定の地域では余りなくて、ごく限られた企業がかなり大規模な雇用をつくり出しているという事実です。正確に言うと、全事業所の約3%がすべての雇用機会の約4割弱をつくり出しているという事実です。こういうのをコンセントレーションと言うみたいですけれども、どうも日本だけでなく、いろいろな会社がちょっとずつ雇用をつくり出しているというよりは、どうも現実には、一部の会社がドッと雇用をつくっているというのが現実だと。

そうすると、雇用をつくり出すにはどうすればいいかというと、そういう雇用をつくる可能性のある企業なり事業所を集中的に支援するということが、少なくとも雇用をつくり出すというよりは効果的かなと、そんなことを考えたことがかつてちょっとありました。以前そんなことを思ったときには、絶対こういうのは採用されないだろうなと思っていました。つまり、そのときには、勝ち組とか負け組という言葉がとてもはやっていて、伸びる可能性のある会社を集中的に支援しよう。例えば、法人税減税であったり、各種の優遇策をすると、勝ち組をさらに勝たせて、負け組を放置するののかときっと言われるなと思って、こういうのは絶対採用されないなと思ったら、少し時代が変わって、こういうことを雇用促進税制でやろうという議論になったらしくて、これは国会でどうなるか、私には全然わかりませんが、そうなりそうです。

問題は、正社員とか非正社員という問題は勿論あるんですけども、御案内のとおり、政策的には正社員という概念は存在いたしません。正社員というのは、あくまで多くの統計は呼称にしかすぎなかったり、一部の別途定義ですから、これを取り上げたのは、雇用保険の被保険者ということは、労働保険の業務統計を使えば、かなり追跡的にわかるので、そういうのを活用して雇用を増やした事業所なり企業を集中的に支援してはということをやちょっとアイデアとして出したことがあって、こういうことを考えてもいいんじゃないかなと思いました。

男女については見ていませんが、直観的には、雇用を大きくつくり出している事業所なり企業は、多分、大部分女性じゃないかなという感じはしています。

これはちょっと見やすいです。これは非常に単純に、さっき余り意味がないといいましたけれども、正社員という、いわゆる、社会や会社で正社員と呼ばれている人の数を棒グラフにしたものです。

すごく流れは似ていて、90年代後半から男性も女性もすごく減っているというのはわかるんですけども、一番違うのは、ここ最近の5年間ぐらいの変化です。これは男性。2007年ぐらいで一回増えたのがグッと減っている。多分、今、ちょっと増えて、また少し下がっている感じかな。女性はこうで、グッと減ったんですけども、持ち直していますね。今は多分またちょっと減っていますけれども。大きいトレンドでは、正社員というものが社会から徐々になくなる方向に進んだのは、男性も女性も一緒なんだけれども、原田さんの話があった、少数派。既婚女性の正社員というのは少数派かもしれないけれども、全体から見ると、ここ5年間ぐらいは、正社員という職は数は勿論違いますけれども、男性よりも女性の方にやや開かれつつあるということがあります。

次は、M字カーブの話で、いわゆる非労働力で、M字カーブはまだまだいろいろ課題はあるということは承知の上で、非労働力率、つまり、人口のうちに働く意思を表明していない人たちが男性で、3つの部分は年齢別なんですけれども、どの年齢も共通して90年の終わりから右上がりになっています。つまり、男性の中で比較的若い年齢層、20代とか30代、40代前半でも、ずっと非労働力が増え続けている。つまり、働くことを断念した人たちがすごく増えている。傾向的に増えて改善していない。女性はどうかというと、女性はきれいに右下がり。男性はきれいに右上がり。

私はニートのことを考えたのは、最初この辺から考えていて、製造業とか建設業とか、

いろいろ問題があるんですけども、男性が大変な時代になっているということですね。

これは省略しますけれども、若い男性では、中学卒、高校卒の低所得世帯の人たちが就業希望を失って非労働力化するという傾向がものすごく強くなっているということは間違いないということですね。

正社員、非正社員の問題で、青は 30 代前半の女性ですけども、正社員の勤続年数の平均数です。つまり、1つの会社に何年ぐらい勤め続けていますかというので、下がパート、短期社員です。勿論正社員の方が長いんですけども、2002 年ぐらいからちょっと下がっているんですね。正社員のやや長期雇用の傾向が下がっているんですね。こっちはパートなんですね。勤続年数は、勿論低いです。差はすごくあるんですけども、非常に長期的には少しずつ右上がりになっているんですね。これはわかりません。非常に単純にいけば、長期的にくるとこうなっていますから、この辺でかなり交わってくるというか。つまり、正社員と非正社員だから、一方は勤め続けて、一方はそうじゃないという傾向はやわらぎつつあるんですね。

これももしかすると関係あるかもしれませんが、よく、フリーターとか非正社員は正社員になれないと言いますが、あれはちょっと言い過ぎで、なりにくいというのが正確で、赤いのは、非正社員から非正社員に転職した人たちの数なんですね。大体ずっと 130 万から 140 万ぐらいなんですね。青は非正社員から正社員に転職した人の数なんですね。少ないんですけども、大体 40 万人ぐらいなんですね。40 万というのは結構大きな数字なんですね。

あと、ここにはないんですけども、転職なので、同じ企業内部で正社員になっている人たちも多分たくさんいるので、なれないということはないんですね。なりにくいんですね。

では、どうすればなりやすいかというと、わかりませんが、どうも正社員になっている人は幾つか傾向があって、1つは医療・福祉。多分、看護師の資格は、非常に正社員と非正社員の垣根の低い職場ですね。非常に家庭の都合とか育児の都合とかで、時には正社員、時には非正社員のような、非常に選択肢の幅が広がりますね。

あと、もう一つ大事なのは、ここで比較的前の非正社員の時、2～5年程度、1つの会社に勤め続けている経験を持っている人の方が、転職して正社員になりやすいんですね。石の上に3年と言いますが、3年ぐらいやっていて、そこでいろいろスキルを身に付けたり、経験を積んでいる方がどうも正社員になりやすくて、私は転々としてどんどんジョブホッピングをしていけばいいんだというのには、ちょっと現実離れを感じるんですね。

これは男女込みですけども、1987 年、バブル崩壊前は、8割が正社員でした。それが 2007 年には 65%ですから、3人に2人しか正社員じゃないんですね。それに対して、青い部分は正社員なんですけれども、臨時・日雇いと言う、いわゆる日雇いとか1年未満でどんどん変わっていく人なんですね。こういう人たちは、非常に経済がよかったときにも1割強いて、経済が非常に厳しいときも1割強で、多分これは非常に苦しい現実ですが、どんな世の中でも1割ぐらいは、転々としてしまうという人たちを社会は必要としているというか、担う人たちがいないと社会というのは動いていかないというこ

とが、この 20 年間でも変わっていないということなんですね。多分そこは、恐らく昔は女性比率が高かったんですけども、今は男性が多いような感じがしますね。

一方で紫っぽいのは、常用雇用の非正規という、これは、なかなか社会では認識されにくい概念ですけども、必ずしも 1 年未満というわけではなくて、期間の定めがないとか、1 年超の雇用契約の人たちが 3 倍強増えているという現実があるんですね。ですので、すごく意識をするのは、これからだんだん雇用形態が変わってくるのではないかな。

今まで正社員と非正社員という区分だったのに、やや間に入る雇用形態がだんだん広がっているのではないかな。最近、いつも取り上げられるある小売業の会社などもありますけれども、期間の定めのない短時間社員とか、最近、限定社員という言い方がはやりしますけれども、要は、これから大事なことは、正社員とか非正社員という区分がだんだん別の形に収れんしていくのではないかなと思っていて、それはどういうものかというのは、英語で言うと、**stable in usual, flexible in contingency** という、これは雇用形態とか性別とか年齢とか学歴とか関係なく、通常時はできるだけ長く勤められる環境を社会全体でサポートする。ただし、エマージェンシーとかコンティンジェンシーという、まさに今のような異常事態においては、フレキシブルな調整というのを社会全体で共有するというのをすべてが認める形にだんだんなっていくのではないかなというのが、私だけではないと思いますが、最近、そういう見立てが増えてきているような気がします。

ですので、例えば、最近、フレキシキリュティというデンマークとかオランダの概念が非常に注目されていますけれども、私は余り日本には合わないような気がしますね。まだそこまで解雇に関して社会ができていないと思いますね。むしろ、これは全く造語ですけども、僕はフレスタビリティという、フレキシビリティとスタビリティという一見すると矛盾するものをどうやって相調和するかということの方が、今はとても求められているのではないかなと思います。

具体的に言うと、今回とかリーマンショックの混乱の一つは、労働契約法第 17 条の理解がまだ社会に徹底されていませんので、有期雇用社員というのはいつでも自由に解雇できるという誤解が社会にまだあることだと思います。17 条によりますと、やむを得ない事由がない限りには、有期雇用者解雇というのは絶対できないということになっていて、異常事態ということに対する社会全体の合意を形成することが結果的に、今、女性、特に低学歴の女性に多い非正規雇用の状況を改善したりとか、社会全体の安定性と柔軟性を調和して、さっきの原田さんじゃないですけども、日本的な成長というのにつなげていくためには、そういう雇用形態を考える時期になっているし、少しずつではありますけれども、そういう方向に進んでいるのではないかなということをお話しして終わりにしたいと思います。

以上です。

○山田座長

どうもありがとうございました。

それでは、先ほどの原田委員からの御発表と、ただいまの玄田委員からの御発表と併せまして、御質問や御意見がございましたら、どなたからでも結構ですので、挙手をし

ていただければと思います。どうぞ。

○勝間委員

原田委員の御指摘の点で、保育の自由化に関しての質問なんですけれども、原則これだけ保育に関する需要があるにもかかわらず、待機児童問題が解決していないというのは、市場のゆがみ、あるいは規制のゆがみがあるとしたか考えられないんですが、この場合に、どのような解決策が完全に好ましいのかと。現状、どういう状況になっているかといいますと、要は、余りにも価格が低過ぎて参入ができないわけですね。そこについて是非御意見をいただけますでしょうか。

○山田座長

質問をまとめて。

○勝間委員

玄田先生への質問がありまして、雇用の創出が、結局、ある特定の産業や特定の伸びている成長分野に対する投資を行った方が、結局、男女共同参画は進むという非常にシンプルな答えでよろしいんでしょうかという質問です。その2点お願いします。

○山田座長

二、三人まとめて。

○安部委員

まず、玄田先生の方からなんですけれども、ジョブクリエイションがだいぶ少ないとおっしゃったのと、例えば介護分野などで雇用はかなり増えているという、この2つをどのように整合的に説明するのかということですね。ジョブクリエイションと言った場合には、例えば自営業とか、そういうのは含むのか、含まないのか。定義の問題だけなんですけれども。それと、質問というより、コメントもいいですか。

○山田座長

はい。

○安部委員

男性の正社員が減っているというお話と、男性の非労働力率と女性の労働力率というので、男女の比較をされたのは、ちょっとどうかなと私は思いました。というのは、スケールが余りに違い過ぎるんじゃないかと。例えば後者でいきますと、非労働力率は、一番上が0～5%の範囲で言っていますけれども、女性の労働力率の方は多分0～60%か何かでやっていますから、それを同じで見て、これだけ下がっています、これだけ上がっていますと言われても、同じ程度としてはちょっと捉えにくいかと思います。正社員の数についても、その数は圧倒的に正社員の数は男性の方が多はずなので、ということですね。

あと、勤続年数のお話は、一種のコンポジションバイアスというか、以前は本当に勤続がものすごく長い人のみがあったところに、そうじゃない人が入ってきた場合に、平均が下がるという問題があるかもしれない。あるいは、非正規労働に新規でどんどん入職している労働者がいるにもかかわらず平均が上がっていくというのは、どんどん入職している人は勤続年数は短いはずなのでむしろ平均を下げるはずだという問題を考慮したうえでどうなのか、ということを感じました。

常用雇用の非正規が増加しているというのは非常に重要な御指摘だと思います。

最後なんですけれども、非正規、非正規が収れんしていくというのは、私は若干疑問です。効率性がそっちを向いているというのは余り否定はしないんですけれども、それが効率的なら、放っておいてもそちらに向かっていくかということ、例えば女性で正規と非正規の違いは非常に大きいと言うときに、では、真ん中をとればもっと満足だろうというのは、経済学的に考えると常識的なんですけれども、ただ、真ん中が出てきているかということ、実際問題として出てきていないんじゃないか、というのが私の印象です。その理由はいろいろあると思っているんですけれども、だから、収れんしていきだろうというのはどうかなという。もうちょっと踏み込んで考えれば、政策的にできることというのは何かあるのかということですね。

原田先生の方なんですけれども、1点気になったのが、労働投入が増えたから成長だというのはどうなのかなと。これはマクロ経済学の方にはそういう議論もあるんでしょうけれども、むしろ、何か成長する要因が別にあって、それで労働需要がでてきて、結果として労働投入が増えていて、それで成長もしているということではないのかなと。近年は恐らく労働投入というのはそんなに増えていないのかどうか、少なくとも正社員なんかは減っているということもありますので、その点は御説明いただければありがたいです。

以上です。

○山田座長

では、私から一、二点なんですけれども、原田委員の御発表に対しては、日米の比較をなさっていましたが、産業構造の変化のスピードというのはどういうふうにお考えになるのか。つまり、日本ではいわゆる輸出産業型の製造業がいまだ優勢であり、アメリカでは80年代、90年代にサービス業が多分大きくなったということと関連するのかなということのが1点。

あと、参考までですが、私、子育て期のダグラス＝有沢の法則についての分析をやっています。子育て期に関しては、むしろ近年の方がダグラス＝有沢の法則が貫徹しているのではないかというデータがありますので、もし次回、紹介できたら参考として出したいと思います。

玄田委員の方に関しては、安部委員と似たような質問なんですけれども、一部の会社が雇用をつくり出しているとするならば、どういうふうにサポートすべきかというのを聞きたいというのが1つと、あと、やはりほとんど同じなんですけれども、新雇用システムに向かうエネルギーはあるんだけど、現実としては制度的に正規・非正規の格差が大きいので、それを阻んでいる面があるんじゃないかと思うんですけれども、そういう動きがあるとして、自然になっていくというのは、私は悲観論者なもので、楽観的過ぎるのではないかな。もしくは、そういうふうにするためにはどういうふうに制度を変えていったらいいかみたいな話も含めていただければと思います。

○原田委員

玄田先生に質問ですが、3%の事業所が4割をつくっているというのは非常におもしろいお話でした。これは、例えば一部のインターネット企業とか、一部の外食企業とか、

そういうところがつくっているのかというのが質問の第1です。もう一つの質問は、では、ジョブクリエイションという場合に、こういった一部の成長企業に援助するのかという話になると難しい。むしろそういう事業家を評価する社会的な雰囲気とか、規制を撤廃すると、そういうことがジョブクリエイションについても重要なのではないか。大して悪いことをやっていないのに、成功者の足を引っ張る。そういうことをやめる方がいいんじゃないかと思いますがいかがでしょうか。

○石井委員

原田委員のプレゼンなんですけれども、アメリカの成長の寄与率は女性の方が多いということで、それは納得できるデータが出ているんですけれども、非常に人種的な差があって、多分、白人の女性に関してはこのようなことが言えるのかなと思うんですけれども、マイノリティの女性ですと、かなりローペイ・ミニマムペイのような職業に就いている場合が多いんですね。ですから、全体的なピクチャーはわかるんですけれども、人種の多様性というか、それは余り反映されていなかったのも、何か御存じでしたら教えていただきたいと思います。

○原田委員

最初に勝間委員からの御質問ですけれども、要するに、補助金を得ているところは、19万円のコストがかかっているのですが、3万円の料金でやっているわけです。ここで、19万円というのは、いろいろな規制があって、いろいろなゆがみがあって、効率の低いお役所的な経営の結果だと思う。これを効率的にすれば、2割ぐらいいはカットできると思うのですが、それ以上カットすることは質を下げなければできない。質を下げなければ15万円ぐらいいはかかってしまう。一方で、劣悪な保育所というのはありますが、なかなか安心して預けることができるようなものはない。

それで、増やそうとすると、子ども1人当たり19万円引く3万円の補助金を配るということですから、財政的にできない。料金を上げるしかないけれども、今、預けている人たちにとってみれば、料金を上げるのは絶対に嫌だということになる。だから、やり方は2つあって、せっかく子ども手当があるんだから、2万6,000円払うと同時に、2万6,000円保育所料金を上げるということです。これが1つの解決策で、需要を減らすことになります。

それから、もう一つは、今預けている人と母子家庭は安くして、これから預ける人と母子家庭じゃない人は自由化するということです。既得権を完全に認めて自由化してしまえばいいと思うのですけれども、これもなかなか政治的には難しいと思います。

○勝間委員

供給を増やしてもいいわけですね。さまざまな規制緩和をして、3人に1人保育士さんをつけましょうとか、1人3.3平米とか、非常に細かい規制がありますし、実際に認可保育園は物理的にやろうとしても、私の友人がチャレンジしているんですが、ほとんど門前払いなんです。ある意味既得権益になっていますから、認可保育園そのものが。その供給を増やすというのもあるわけですね。

○原田委員

それは勿論そうだと思いますが、既に補助金をもらっている人たちは、その規制を守

れば、供給が増えないということはわかっていますから、絶対にだめだと言う。1人3人しか子どもを見ることができないというのを、4人にしたら本当にいけないのか、いろいろな問題があるとは思いますが、多少の規制緩和はできると思います。しかし、現在、普通、保護と規制はワンセットです。そうすると、規制を絶対守ろうとすることによって保護を受けられる。さらに、たまたま預けることのできたお母さんたちは、絶対にこのままやってくれと言うわけです。それで、署名運動とかをやれば、絶対集まります。悪くするなということですから。そうすると厚労省は動けないということになる。だから、今の既得権は全部認めることは一つの考え方だと思います。

○勝間委員

既得権は認めて、どこからか変えていくということですか。

○原田委員

新しく預ける人から変えていくということです。

○山田座長

ちょっと時間が足らなくなっています。

○原田委員

済みません。安部先生の労働投入で成長したのは、労働需要があったからだというのは、それはそのとおりでありまして、最終需要の派生需要として労働需要があるわけですから、勿論そうだと思います。

ただ、アメリカの女性が何で働くかということ、戦後復興が完璧に終わった後、だんなの給料が上がらなくなったから、自分たちが働いて、もっといいテレビを買ったり、子どもの教育費に使ったり、家具を買い換えたりとか、そういうことに使ったということです。大体、働くと同時に需要は増えると思うのです。だから、日本は需要が飽和していると言う方もいらっしゃいますけれども、お金があれば、何かに使うというのが私の俗な考え方です。働けば必ず需要は出てくると思います。

それから、近年は投入拡大していないというのは、全くおっしゃるとおりです。

山田先生の産業構造変化のスピードが違うというのは、そのとおりです。それは玄田先生がおっしゃった、3%の事業所、世界的なインターネット関連企業など急速に雇用拡大しているような企業が日本はないわけです。ないわけじゃないけれども、アメリカに比べれば小さいということですね。サービス業が伸びていないというのは、規制の問題があって、サービス業というのは、結局、規制の多い部分、医療、介護、保育ですね。この規制を緩和することがサービス業を増やすためにも重要だと思います。

それから、子育て期のダグラス＝有沢法則については、また後で教えていただきたいと思います。

石井先生の白人女性はそうだけれども、マイノリティは違うというのは、それもおっしゃるとおりだと思います。私がやったのは、あくまで出発点としての簡単な試算で、さらに精査しなければいけないものだと思っています。どうもありがとうございました。

○山田座長

じゃ、玄田委員、お願いいたします。

○玄田委員

勝間さんから言われた、特定の産業とか特定の分野を支援すればいいのかということの答えについては、答えはノーね。

○勝間委員

ごめんなさい。特定じゃなくて成長分野を、です。

○玄田委員

ノーね。分野という発想ではだめなんですね。

○勝間委員

ごめんなさい。分野じゃない。うまく言えなかったな。多分質問が正しく通じていないです。

○玄田委員

さっき医療というのは、全体的に発達したり、介護もしているんだけど、今、問題なのは、同じ医療とか介護分野の中でも、実は伸びている分野とそうじゃない分野があるんですね。これまでの何年間かの産業政策の失敗は、特定の産業とか、特定の地域とか、特定の規模とやることが効果があった時代がやや過去のものになってきて、もっと個別な支援が必要になっている。特定のインターネット関連企業、外食企業、グローバル展開を加速するアパレル企業など、そういうところを支援すればいいですねと。そうかもしれないけれども、世の中で伸びている会社はそれだけじゃないわけで、名もないけれども、ちゃんと地域の雇用に貢献している会社がたくさんあるんだけど、そこにちゃんと目を行き届かさないといけない。それができるのか、できないのかといったら、僕はできると言っている。労働保険業務登記を使えば、名もない、だれも知らない会社でも、ちゃんと雇用をずっと永続的につくり出している会社はあるわけで、そこに支援をすればいいと言っている。だから、分野とか産業という上で、もっとマイクロな支援をしていく方がいいんじゃないかということなんです。

それでは、どういう支援が必要かということは、まだこれは実験段階なので何とも言えないけれども、恐らくは法人税減税については文句は言わんだろうと。別の言い方をすれば、今、7割が欠損企業の段階で、恐らく雇用をつくっている会社は大部分が法人税を払っている会社だから、そこが減税するというのはとても喜ぶだろうねと思うね。そういう会社が思っているのは邪魔しないですと思っているだけなので、規制緩和も一つの効果かもしれないけれども、よく話を聞いてやる。

あと 30 秒しかないけれども、学者さんはスケールを見るのは得意なんですけれども、変化の兆しを見るのがとても苦手なんですね。だから、両方見ていかなければいけないということを言っている。いろいろなバイアスとかを見るためには、安部さんにも頑張ってもらって、統計委員会で細かいデータを即時に活用して、スケールの変化をちゃんと見ていくような状況をつくっていくことが大事じゃないですか。

政策的には1分だけ言うと、基本的には2点。手続ね。1つは、さっきも繰り返し言った、中間的な雇用形態をつくるときには、エマージェンシーの状況ということを整備しないといけない。例えば、直近で言えば、今、休業というのは大きな問題になっているけれども、どういうときに休業手当を払わなければいけなくて、どういうときに払

わなくてもいいのかということが今回のケースはだれも想定しないんだけど、そういうものについてのルール整備というのはとても必要で、さっきも言った有期雇用に対してはやむを得ない事由じゃなければ解雇はできないわけだけども、では、やむを得ない事由というのは何かとか、やむを得ない事由になった場合にどうすればいいのかということの合意形成というのはまだ少ないのね。そういうことがとても大事。

もう一個の手続としては、中間的な雇用形態を正社員の方を準正社員の方に広げていくことは多分相当手続的に難しいでしょう。できるのは、いわゆる非正社員から、もう少し準社員の方向に変えるような手続を整理するとか、あとは、新卒の社員をフレキシビリティのあるような雇用形態にするためには、幾つかのルール整備と合意形成が必要で、政策的には多分手続面の方が強いのではないかな。労働需給の状況ということ踏まえた上で、それを放っておけばすべてうまくいくなんて、僕はこれっぽっちも思っていないけれども、そのための手続整備という面ではできるし、やるべきことがたくさんあるというのが言いたかったことでした。

○山田座長

ありがとうございました。

さらに質問もあるかと思いますが、済みません、時間の関係で、次に進ませて。

○岡山委員

時間割なんですけど、全部終わった後で。

○山田座長

多分ないと思いますので、もしどうしてもということでしたら一言。

○岡山委員

一言だけ。ジョブクリエイションのところなんですけれども、今までの新しい、今おっしゃった、可能性のある企業を支援するとか、いろいろなことがあるんですが、少し発想を転換しますと、例えば医療の世界に、こういう職種が入ってくると、また新しい出来事が起こるということがたくさんありますね。例えば、デザイナーが入ってくることによって本当にリスクが減ったりとか、新しい出来事がいろいろ起こる。患者の満足度も勿論あるとか、いろいろあるのが実験的にいろいろされているものが、日本にあるかどうか、私も知りませんが、そういう今までの、この業界にはこういう職種しかなかったというのをもう一回考え直すということが必要かなと思っています。

以上です。

○山田座長

御意見ということで承っておきます。ありがとうございました。

では、次のセッションに移らせていただきます。

初めに、阿部彩委員、お願いいたします。

○阿部委員

国立社会保障・人口問題研究所の阿部です。私の方は暗い話をさせていただきたいと思います。

研究内容が貧困と社会的排除ということですので、皆さん、もうごらんになったことがあるデータも多いかと思いますが、内閣府の場でも一昨年やらせていただいた発表で

もやったところもありますが、女性の置かれている貧困の状況というのをいま一度確認させていただきたいと思います。

(P P)

まず、この場ではそれほど問題じゃないかと思いますが、世間一般の貧困、社会的排除論と言ったときに気になるのがジェンダーの視点が非常に少ないということです。

2008 年の派遣村は、ほとんどが男性でした。女性の姿はほとんどありませんでしたし、子どもの貧困、今は下火になっておりますけれども、2～3年前は非常にホットなトピックでして、子どもはジェンダーフリーな存在として扱われています。

また、近年、新しい問題として、「孤族」ですとか「無縁化」というのが非常にクローズアップされてきてまして、これは、報道等の関係もあるかと思いますが、そこでも主に論じられているのは社会的に孤立している男性なんですね。ですので、女性というのはもともとつながりが保てる存在であるので、かわいそうなのは男性、悲惨なのは男性だというのが非常に強く出ています。

あと、孤立、無縁化ということに関しては、御承知おきかと思いますが、1月に内閣府で「一人ひとりを包摂する社会」特命チームというのが発足しましたし、この4月からは「包摂推進室」というのが設置されて、湯浅誠さんを室長として起動し始めております。

(P P)

幾つか貧困のデータをお見せしたいと思いますけれども、世帯所得で見た貧困率の男女格差、これもごらんになったことがあるかと思いますが、ほとんどの年齢層において男女の差というのは大きく、また、高齢者では非常に大きいというところであります。

唯一違うところが 20～25 歳の男性の貧困率が高くなっている。これは近年新しくなってきたところです。これは 80 年代、90 年代から見えますと、この山がどんどん高くなってきて、女性を超えていくというのが非常に顕著にあらわれます。ですので、ここが特に若年層の男性の貧困問題ということでピックアップされるところかと思えます。

ただ、見ていただくとわかりますように、その次の年齢層では男性の貧困率はぐっと下がるんですね。これは 2007 年のデータですので、今は違うかもしれませんが、この高い部分が伸びている可能性もありますけれども、男性の若年期の貧困が一時的な貧困なのであれば、それほど問題視することはないのではないかと私は考えております。ただ、これが長期的にずっと続いていく可能性というのも勿論あります。

(P P)

推移で見ますと、高齢者と勤労世代を分けて見ました。男女格差は、高齢者で非常に高く、紫が女性になります。みどりが男性です。近年は、公的年金等が充実したこともありまして、高齢者の貧困率、全体ではずっと減少傾向にありますけれども、それは、男性のみなんですね。女性については横ばいの状態が続いております。

男女ともに勤労世代は、ここは 95 年以降ですので、それほど大きな上昇は見られないかもしれませんが、それ以前から続ければ、ずっと上昇を続けています。その

差というのは、ほぼ平行移動しているんですけども、近年は若干男性のペースの方が上がってきたので、男女格差という点では少なくなっているかなという傾向が若干見られるかと思います。

(P P)

配偶関係別で見ますと、勤労世代が図 3 です。これは圧倒的に離・死別者、特に離別の方々の貧困率が高い。特に女性ですね。これは、平成 7 年と平成 19 年、ほぼ横ばい状況が続いています。男性も離別者は高いということがあるんですけども、それは男性が特に、男性離別者の貧困率の上昇というのが近年の新しいところです。でも、先ほどもこのような議論がありましたけれども、男性の方が上がってきているからといって、男性の方が状況が悪いということではなくて、より女性に近づいていっても、でも、圧倒的に女性の貧困率の方が高いというのは、いまだに変わらない状況です。

高齢者でも同じような状況があるんですけども、未婚者、このごろ生涯未婚が増えておりますけれども、未婚の方々の貧困率が非常に高いということがありまして、特に未婚女性の貧困率というのが近年上がっているというところが気になるところです。

(P P)

世帯類型別で見ますと、母子世帯の貧困率が突出して高いというところがあります。先ほど何回か母子世帯の方々に対する保育というお話が出てきましたけれども、ここが突出して高いということは確かです。

ただし、子どもの貧困という観点からすれば、ここで一言申し上げますけれども、母子世帯の比率というのはまだまだ低いので、1 割程度かと思っておりますけれども、貧困状態にある子どものうち、母子世帯なのは 2 ～ 3 割にしかありません。残りのほとんどは二親世帯の子どもです。ですので、子どもの貧困対策ということでも、母子世帯だけをターゲットにしていたら、2 ～ 3 割の子どもにしかターゲットできないということになります。

それから、65 歳以上と 20－64 歳では、単身世帯というところが非常に貧困率が高いところも懸念しなければいけないところです。特に男女格差もここは非常に大きいです。男性の単身者も高いですけども、女性の単身者はさらに高いということです。

(P P)

次は、主な活動別の貧困率です。主な活動というのは、日中、平日にしている主な活動は何ですかという質問でくくってみたものです。「主に仕事」と答えている方が、ワーキングプアなどを私が推計するときに使うところの数値です。日中主に仕事をしていて、ほかに家事ですとか通学とかしてなくて、その方たちの中の貧困率で見ますと、20－64 歳は、男性ですと約 10% 程度。女性だと 13～14% ということになります。

ただ、そこと「主に家事で仕事あり」という女性と「家事専用」という方の貧困率を比べていただけるとおわかりになりますように、ほとんどこの 3 つのグラフは変わりないです。大体 13～14% なんですけども、むしろ「主に仕事」としている女性の方が高かったりするんですね。

また、「主に家事で仕事あり」、いわゆるパートで奥さんが働きに出ているような方たちというのでも貧困率 13% ぐらいということで、一つわかるのは、今の日本の状況で

は、共働きというのは必ずしも貧困から抜け出る方策にならないんですね。ビークルにならないというところです。というのは、奥さんが働きに出ているようなところは、もともと男性側の所得も低いんですね。ですので、これを世帯所得で見えていますから、女性1人の所得だけじゃないんですね。男性の所得と女性の所得を合わせても、貧困率は「家事」、「専業主婦」の世帯とほとんど変わらないということなので、高所得カップルというのはまだまだ少数というのがここからわかるかと思います。

また、もう一点、私が強調したいところは、高齢者の方です。高齢者の方でも「主に仕事」をしている方というのは、勿論、勤労世代に比べれば全然割合は少ないですけども、ございます。その中でも女性で「主に仕事」をしている 65 歳以上の方々の貧困率というのが約 25% 近くあるわけですね。つまり、ワーキングプア率が一番高いのはおばあちゃんなんです。

(P P)

次、先進諸国の性別の貧困率の違いというのを見てみました。日本は 95 年から 2007 年までの数値を出しております。

ここで非常に興味深いのが、北欧諸国、いわゆるウェルフェアステイツの中でも一番先進的に言われるようなところでは、「F-M」というのが男女の差になりますけれども、むしろ男性の方が貧困率が高いんですね。これは可処分所得で見えていますけれども、再分配前の貧困率で見ると、やはり女性の方が高いんです。それだけ女性の貧困に対する再分配が大きいということなんです。

日本はどうかといいますと、大体 1.4、1.86、1.6 と余り変わっておりません。男女格差が狭まっているとも言えないし、広がっているとも言えないような状況で、全体的なレベルとしては、アングロサクソン諸国ほど高い男女格差があるわけではない。けれども、北欧諸国のように反転しているわけでもないというようなところかと思います。ですので、大体大陸ヨーロッパと同じぐらいの格差がずっと続いているということになります。

ちなみに、貧困率というのは、繰り返しますが、すべて世帯所得で計算していますので、女性のみの賃金で見ているわけではないということを御承知おきください。

1 つ、この表の中に出てこなくて、非常に私が興味深く思ったのは、この表を、日本ではできないんですけれども、そのほかの国はさらに学歴別で見たものがあるんですね。それで見てみますと、アングロサクソン諸国は、高学歴の男性と女性の貧困率はほとんど差がないんです。低学歴の男女格差が非常に大きいんですね。それがアングロサクソン型。北欧諸国はそれが逆転していて、低学歴の男女格差では、女性の方がむしろ貧困率が低いというところがあります。ですので、学歴別で見たときに、男女の格差のものが学歴が違うことによって出てくるのか、それとも、同じ学歴の中での差から出てくるのかというところで見なければいけないので、日本はむしろアングロサクソン型に近いのではないかなと私は推測しています。

(P P)

次に、「貧困の女性化」ということを見ていきたいと思います。これは、Pearce という方が 1970 年代に出したコンセプトなんですけれども、「女性の貧困化」は今まで

話してきたことなんですけれども、これは、「貧困の女性化」の話です。つまり、貧困者の中でどれぐらいが女性の割合かということで、ちまたには、全世界の貧困者のうちの7割、8割は女性だという数値も出回っていますが、それははっきりと確定化されているわけではありません。

これを日本で見てみますと、「全年齢」で見ていただければと思うんですが、貧困者に占める女性の割合というのは95-2007年に55.8から57%になっています。微増しておりますけれども、それほど大きいわけではありません。では、「貧困の女性化」が起こっているのかといいますと、年齢ごとに見てみますと、貧困者に占める「子ども」と「勤労世代」の割合というのは、ずっとこの間減少しているわけですね。これは人口の高齢化ということもありますし、「高齢者」の貧困化が進んでいるということもあります。各年齢層で個別で見ても、ほとんど起こっていません。ですので、先ほどの微増というのは、むしろ人口の高齢化と高齢者の貧困率が高いので、高齢者に占める女性の割合も高い。それから、高齢者の貧困化によって「貧困の女性化」が進んでいるという状況が今、起こっています。

ですので、人口の高齢化も続きますし、これからこの傾向が続きますと、貧困者の中に占める女性の割合というのはどんどん上がっていきましますし、中でも女性の高齢者の貧困の割合というのはどんどん大きくなっていきます。

例えば、高齢者65+の所で女性を見ていただきますと、貧困者の中でこのカテゴリーの方々が占める割合は13.7から23.9%まで伸びているんですね。ですので、貧困対策をするときに、やはりまず高齢者問題を考えなければいけないということ、高齢女性の問題を考えなければいけないということは非常に大きくなると思います。

(P P)

では、勤労世代は心配ないかというと、先ほどの人口の婚姻別に見たところを思い出していただければと思うんですけれども、まず、生涯未婚率が非常に上がっているということ。単身者は非常に高いですね。ですので、男性の方が生涯未婚率の上昇は厳しいんですけれども、女性も上がっている。

それから、隣のグラフですけれども、これは余り使われないグラフなので、皆様も初めてかもしれません。これは人口に占める離別者の割合なんですね。再婚していない離別者の割合。見てみますと、女性の40~50歳代にかけては、8%は離別者なんですね。この割合はどんどん高くなっています。ものすごいペースで高くなっています。女性は離婚した後に再婚する確率が少ないので、離別者になってしまうわけですね。ですので、女性が単身化したときの貧困の問題というのは、これからますますひどくなると思います。

(P P)

次に、済みません、駆け足ですが、社会的排除の話をしていただきたいと思います。社会的排除は、フランスで発祥した概念ということで、最初の方は飛ばしますが、欧州委員会の中での **Inclusive Growth** 戦略というところでも非常に挙がっています。このごろ欧州委員会での議論では、**poverty** だけではなくて、**Poverty and social inclusion** というのが必ずセットで議論されるようになっております。

Inclusive Growth というのはどういうものかということ、雇用率の高い経済によって、経済的、社会的、地域的な融合を目指す戦略であるということです。

数値目標を設定しています。20－64 歳の男女の雇用率を 75%にする。特に、女性、若者、高齢者、低スキル労働者と合法移民。

それから、教育の達成ということで、学校中退率を 10%以下にする。30－34 歳の人の 40%が高等教育を終える。

社会的排除と貧困のリスクにある人々を 2,000 万人削減するという数値目標を設定して、欧州レベルで取り組んできているということを御承知おきください。

(P P)

概念は飛ばします。後で読んでいただければと思います。

(P P)

ただ、ジェンダー的な問題点として社会的排除を考えると幾つか考えていかなければいけないと思います。

1 つが、社会的排除の概念は、非常に労働市場に統合されているということを重要視するわけですね。「働いていること＝社会参加」だと考えるわけです。もともとはこれは若者や若者の男性をかなり念頭に置いた議論であった。それは、若年の失業率が非常に高い欧州から発祥した概念ということもあって、そこがすごく強く押し出されています。ですけれども、女性の場合、もともと労働市場に余り統合されていないわけですね。男性に比べて。ですけれども、では、無償労働に参画していることを社会的統合と認めるのかどうかということかなり大きな論争があります。勿論それは、家事ですとか育児とかも重要なものなので、それはアクティビティとして認めるべきだという人もおりますし、ですけれども、社会的にはまだまだそういう無償労働は認められていない。だから、それは社会的参加と認めるべきでないという論者と 2 つに分かれております。

あと、社会的排除の概念は、自分と似通ったグループの中での排除というのが非常に色濃いです。そうすると、人口的には女性というのは多数派なんですね。大多数の女性が、簡単な例で言いますと、町内会で女性グループに入って、みんなでそこでお話をする。男性は男性グループに入って、でも、その中での決定権はすべて男性グループの方にあるといった場合、両方ともみんな 100%参加している人については、それを社会的統合と言えるのかというのは非常に難しいところかと思います。

社会的排除の測定ということもやっておりますので、ここで実証研究の結果を持ってきました。8つの次元というところでいろいろな社会関係ですとか、社会参加ですとか、制度からの排除ですとか、そのほかに、より物質的な基本、物質的な剥奪ですとか、経済的なストレスというようなものを測っております。詳しいことは、御質問等をいただければと思います。

(P P)

ハイライトを申し上げますと、女性の方が排除されているのが高いのは、低所得と不十分な社会参加のところでした。ですけれども、低所得は勿論今までの貧困の議論で言われていることです。女性の方がなぜ社会参加が少ないかというのを見てみたんですが、実はこれが出てくるのは 70 歳以上の方々のみなんですね。ですので、女性の方が 70 歳

以上で、より高齢の方で社会に参加できないような状況の方が多いということがあるかと思えます。

そのほかに排除が高い世帯というのは、単身世帯が圧倒的に高いです。ここでは、貧困率では高齢者の方が非常に問題になるんですけども、勤労世代の高い排除率があります。特に男性の勤労世代の単身世帯というのは、社会関係の欠如が非常に顕著になります。女性は制度からの排除ということが見られました。

ただ、一番大きく出るのが雇用形態なんですね。正規雇用というのは、すべての次元において、社会参加もそうですし、社会活動もそうです。レジャーだとか、そういうものもすべてについて非常に低い排除率になります。

非正規雇用は高いんですけども、中でも非正規雇用よりもさらに高いのが、「求職活動中・無職」のカテゴリーの方々なんですね。「求職活動中・無職」の中でも特に女性が高いんです。このカテゴリーの方々というと、すぐに皆さん、多分男性の若者を思い浮かべると思うんですけども、女性で求職活動中で無職である。無職の（その他）というのは、専業主婦ですとか引退後という方々を除いたという形になります。

専業主婦はリスクが低くなります。配偶関係では、離別女性が高リスクになります。（P P）

最後に、政策的インプリケーションとして幾つかまとめさせていただきました。

1つは、女性の貧困化もそうですけれども、「貧困の女性化」をより意識する必要があるのではないかと思います。現在の政策では、貧困対策をするときに、その対象者がだれなのかといったときの観点が抜け落ちていると思います。先ほども申しましたけれども、4分の1は 65 歳以上の女性になります。ですので、公的年金をはじめとするような高齢者の所得保障や女性の高齢者のことをどうするかという議論を避けるわけにはいかない。ここの議論は全く抜け落ちているように思います。

次に、社会的排除というのは、特に勤労の単身世帯の高リスクというのに注意する必要があるかと思えます。また、求職活動中・無職の女性の社会的排除のリスクが非常に高いということ。この方々というのは、多分ほとんど親世帯の中で囲われていて、貧困という形は出てこないかもしれないですし、それほど目にとまる方々ではないと思います。昔はこういう方々は多分「家事手伝い」という形でカテゴライズされていて、お嫁入り予備軍みたいなところだと思いますけれども、そこの方々が実は非常に高い社会的排除の状況にあるということは考えていかなければいけないと思います。

以上です。ありがとうございました。

○山田座長

では、続きまして、安部由起子委員、お願いいたします。

○安部委員

北大の安部でございます。早速始めさせていただきます。

研究発表じゃないので、比較的自分が言いたいことを散発的に持ってきたというところがございますが、どうか御容赦ください。

（P P）

女性就業の地域差ということで、これは皆さん、御存じの方、御存じでない方、いら

っしやるかと思いますが、日本海側の地域の女性就業率の高さということを事実としてまず御紹介したいと思います。

ここで正規雇用というのを使っていますが、正規雇用というのは何かというと、職場で正社員というふうに言われている人という意味の正規雇用です。その人たちが人口の割合でどのくらいいるかということですね。これは働いている人の中の正社員の割合ではなくて、人口の中に正社員がどれだけいるかということです。

(P P)

女性の中で、人口の中で正社員がどれだけいるかということを図にしたのがこちらの図になっております。言いたいことは要するに、日本海側、山形、新潟、富山、石川、福井、鳥取、島根、こちら辺の正規雇用で働く人の女性の割合というのは非常に高いということなんです。これは首都圏よりも高いし、東海や近畿などよりも高いということです。

それでは、そのような日本海側地域の女性の地位が高いのかというと、どうも統計はそういうことを示していない。つまり、日本海側では、女性は労働市場に参加しているんですけども、彼女たちの時間当たり賃金が男性の時間当たり賃金に比べて高いかということとそんなことはない、というのが実態であるということです。

2番目の点ですけれども、ただ、この状態はそれほどのパズルではないという考え方もできまして、例えば、ヨーロッパ諸国の中で女性の労働参加ということと、男性に比較しての賃金比率というのは、ここで紹介したような傾向を示している部分もあるということです。

(P P)

日本海側地域というのをもうちょっと詳細に見ることができましたので、その結果を表示しているのが、そのあとのところです。日本海側地域と大都市圏の女性の就業の状況を見ております。2007年の就業構造基本調査というデータを用いております。

(P P)

比較の対象にしておりますのが、**Northern Coast** と書いている、先ほどの地図にある日本海側地域を全部足したものだということです。**Suburban Tokyo** と言っているのが埼玉、千葉、神奈川になります。**Tokyo** と言っているのは東京都ですね。**Kansai** と言っているのは、京都、大阪、兵庫の3府県になります。

こういたしますと、女性の就業率、これは人口に占める働いている人の割合ですけれども、女性の就業は年齢によってかなり変化しますので、横軸に年齢をとっているわけですが、このようになります。M字型というのも、どうも地域差が非常に大きいのであると。

(P P)

男性にはこんな地域差はありませんというのが次の図なんですけれども、これはスケールを同じにとっておりまして、前後を比較して見ると、女性の地域差は大きい、男性の地域差は小さいということがわかります。

(P P)

それでは、正規雇用とパート雇用ではどうかということなんですけれども、正規雇用

だとなります。つまり、緑の線の **Northern Coast** という日本海側地域は、年齢に関わらず、日本海側は非常に正規雇用が多いと。もっとも、年齢に関わらずと言っても、実は大卒の方で、若い年齢層だとかなり東京が日本海側にキャッチアップしているということが近年の現象ではあります。

(P P)

パートはどうかというと、パートは地域間でそんなに変わらないんですね。これもパートやアルバイトの雇用で働いている人の人口比ということですのでとっております。

済みません、ちょっと説明し忘れたんですけども、左側と右側は何が違うかといいますと、左側は高卒＋短大卒、あるいは専門学校なども含めておりまして、右側は大卒又はそれ以上です。

(P P)

子どものある有配偶女性に限って同じように計算してみますと、このような図になって、圧倒的に日本海側が高いということがわかるわけです。勿論この図では、その他の地域、その他といいますのは、ここに書かれていない地域があるわけなんですけれども、入れましても、日本海側が圧倒的に高いということには変わりはありません。

(P P)

子どものある有配偶女性、パートの方ですけども、これは、別に緑の線が非常に上にあるということではないということですね。

(P P)

これが女性の就業に関する地域差ということの単に事実をお示しするだけということではございますが、一応こういうこと。

(P P)

次ですけども、これはちょっと話題が違うんですけども、地域ということで、母子世帯のことを若干お話しさせていただきます。こういう機会ですので、是非こういうことに目を向けていただくのがいいのではないかと私なりに考えまして、これは、研究をしているとか、分析をしたとか、原因を深く見極めたということでは全くないのですけれども、一応こういうことがあるということです。

(P P)

母子世帯の比率を2つの方法で計算してみました。1つは、20歳未満の親族のいる一般世帯というところに占める女親と子どもから成る世帯の割合。つまり、20歳未満の子どもがいて、そこで女親と子どもの世帯であるという割合を計算してみますと、Aに書いてあるような形で、沖縄県は沖縄以外に比べると非常に高いと。

母子世帯の数というのを、これは母子世帯の定義があるわけですけども、それを全世帯に対する割合というので見てみますと、このようになって、これもしかしたら傾向としては沖縄で高いということは同様なわけです。

それで、なぜこうだとか、では、実態はどうなのかということ、私、それほど理解しておるわけではないのですけれども、ただ、このような中であって沖縄の女性の社会参加を促進する、沖縄の女性を元気にするといったことを政策的に考えていただくというのは非常にいいのではないかと、このような事実を持ってまいりました。

(P P)

さらに話題が飛んで恐縮ですけれども、パートの 103 万円の壁ですね。これは、私、若干研究をしている分野ですので、内容の紹介ということで持ってまいりました。

今日は神野先生はいらっしゃらないんですけれども、パートの 103 万円の壁というのは、所得税制によってつくられております。実は、所得税制によるゆがみというのは若干あるんですけれども、しかし、これはその下の 130 万円の壁というものに比べると、深刻さは軽いというのが一応の理解だと思っています。ですから、税制のことをよく言われるんですけれども、実は現存しているゆがみとしては、2 番目の 130 万円の壁の方が恐らく論理的には深刻ではないかということ。

これは、その下を書いておりますように、逆転現象と呼ばれるものが所得税制により生じるわけではなくて、130 万円の方で実際には生じていると。しかしながら、パートの年収などのデータを見ますと、年収の集中というのは 130 万円にあるわけではなくて、103 万円の方により大きな集中が見られる。つまり、103 万円に近いところでワッと所得の分布が集中するんですけれども、それは 130 万円ではないということですね。これは恐らく説明としては、103 万円をクリアする、つまり、103 万円未満に抑えるということをすれば、同時に 130 万の方もクリアするからではないかという説明が一応は成り立つのかなと考えております。

(P P)

しかし、103 万円の壁、いろいろ言われるんですけれども、例えば、慶応大学の赤林先生の御研究によれば、制度をいろいろ変更しても、実は余り労働供給への影響は大きくないんじゃないかという結果もあります。ただ、こういう研究はそんなに多くないので、これが本当に正しいかというのは、必ずしも明らかではないとは思うんですけれども。

あと、私自身がちょっと考えたことは、実はパートで働く場合、先ほど玄田先生のお話もあったんですけれども、かなり長期に働いていらっしゃるのではないかと。そうすると、1 年で 103 万円に抑えるということをして、いつ引退するかという意思決定をする場合には、1 期間で考えるのと、いつ引退するかということまで含めて考えるのでは、壁の影響が違ってくるのではないかと。そういうことを私自身は若干示したようなこともやっております。ただ、理論的な研究で、余り実用性はないかもしれないんですけれども。

(P P)

あとは文献なので、別にどうということはありませんが、1 点、スライドには持っただけでこなかったんですけれども、コメントしておきたいことがあります。原田委員の最初の発表で、既婚女性の正社員は少数派というお話がございました。私は均等法に関する研究などをしております、既婚女性の正社員が少数派という事実は、正しいと思うんですが、少数派だということの意味が、均等法の前後でどうも変わっていないようだということがわかっております。ですから、少数派だということなんですが、それが均等法の変化したということがどうもなさそうだということも、統計に基づき、ある程度確認しているということを一言付け加えさせていただきます。

どうもありがとうございました。

○山田座長

どうもありがとうございます。本当に短い時間の中で、多分言いたいことがたくさんあられると思いますので、質問の方も、済みませんが手短にお願いしたいと思います。よろしくお願いします。ちょっと時間が押しておりますので。

○勝間委員

1点だけ。安部由起子先生に是非お伺いしたいのが、なぜ日本海側ではそういう文化的特質を持っているのかという背景説明を是非お願いします。

○安部委員

これは、実は学歴別に違っておりまして、高卒等でありまして、これは製造業で働くんです。ほかの地域では、製造業の生産工程、労務みたいな仕事で女性が働くというのは少ないんです。例えば、愛知は製造業は多いんですけども、生産工程で女性が働くというのは少ないんですけども、日本海側はそれが非常に多いです。

○勝間委員

ごめんなさい。それは理解している。まさしくなぜ多いのかという質問なんです。名古屋の高卒女性はラインで働かないのに、日本海側の高卒女性はラインで働くのか。

○安部委員

ですから、……。

○山田座長

よろしいですか。私は家族社会学者ですので、三世代世帯率が非常に高いということが多分影響しているのかと思います。

○勝間委員

それはコントロール変数に入れられた文献、さっきPDFを見ましたけれども、それを考慮してもなお高いんですね。

○安部委員

そうですね。

○勝間委員

余りそこはわかっていないということでもいいですね。

○安部委員

まあ、そうですね。

○山田座長

じゃ、質問だけ先にとらせていただきます。

○石井委員

阿部彩先生に質問ですが、高齢女性の貧困化ということが非常に問題になってきているということなんですけれども、高齢女性の貧困化がなぜ起きているのか。どういった高齢女性が貧困状態にいるのか。例えば結婚形態とか、何かそういったものに関係あるのか。一番お聞きしたいのが、なぜ高齢女性が貧困化なのか。それについて御説明をお願いします。

○山田座長

質問だけおとりしたいと思います。よろしいでしょうか。

では、阿部委員、お願いします。

○阿部委員

高齢女性の貧困化という、恐らく昔はもっと貧困だったと思います。それが少しよくなってきて、90年代からまた悪くなっているという状況かと思いますが、非常に簡単で、配偶関係別については、5スライド目等を見ていただければと思います。高齢者でも未婚、離別、死別が非常に高いんですね。単純なところで、やはり年金問題だと思います。高齢女性はほとんどが基礎年金しか受け取っておりません。それも満額受け取れる人はマイノリティです。ですので、平均で見ると、私も数字をはっきり覚えていないんですが、3万とか4万とか5万とか、それぐらいのものです。ですので、それですと、ポバティスレッシュホールドで見ると貧困になるというところで、それは非常に明確なところであるのかなと思います。それに加えて、結婚していない方、未婚の方でも、厚生年金に入っていた方が非常に少ないということだと思います。

○山田座長

ありがとうございます。

じゃ、どうぞ。

○原田委員

阿部彩先生に。世帯比率で見た貧困率の男女格差というか、高齢者の男女格差のことですが、これは、人数の調整というのは等価所得でやるわけですね。ルート2で割るか1で割るかという。

○阿部委員

もし2人世帯の場合。ただ、2人以上の世帯の場合も、高齢者の方もいっぱいおりますので、そうした場合は子ども世帯の所得も含めた貧困率です。

○原田委員

なるほど。そうすると、これはルート2で割るか1で割るかの話ですから、等価所得の計算の仕方によって、こういう男女差の結果が生じるということはないのですか。

○山田座長

男女差が。

○原田委員

そうです。つまり、おばあさんが1人で残ることが多いわけです。そうすると、女性が1人になったときに、例えば6万5,000円プラス、旦那が厚生年金を10万円もらっていたら7万円ほどもらえるわけですね。フルの場合ね。2人の場合だったら、同じ人は23万円もらっていたわけですね。23万円をルート2で割ると13万5,000円を1で割るとを比べると、ルート2で割った方が大きいんですね。だから、等価所得マジックでこういうことが起きるということはないのですか。

○阿部委員

等価所得はいろいろな等価所得があると思いますが、それによって若干のぶれはあると思います。でも、ここまで大きな男女格差が説明できるものではないと思います。

それに、今でもやはり日本の高齢者は半数は三世帯世帯ですとか、子ども世帯ですとか、ほかの世帯と住んでいるので、1人世帯、2人世帯だけじゃないんですね。もっと大きくなってきます。子ども世帯も含めて8人家族とかいったときに、それも等価世帯でやるんですけれども、家族人数が多くなれば多くなるほどぶれは大きくなっていくというのは確かかと思います。ですけれども、それだけで説明できるとはとても思えませんので、そこは男女格差というのは確実に存在すると思います。

○山田座長

ありがとうございます。時間の制約上、玄田先生、一言お願いします。

○玄田委員

手短に1点ずつ。

まず、彩さんの方は、これ女性の貧困をソーシャルネットワークが補っているという研究があるかどうか。つまり、夫と死別した女性というのは比較的満足度がそんなに下がらないというのが日本の特徴ですが、例えば、さつき町内会とか自治会みたいなものが機能していると、女性の貧困を補っているというふうな現象があるかどうか1点。

もう一個の由起子さんの方は、今、福井とか、三世帯世帯は急速に低下しているのですが、いわゆるピアエフェクトが女性の就業に効果を持っているのではないかと。つまり、なぜ働くか。みんなが働くから私も働くんだと。パネル調査などを使えば、それがチェックできると思いますが、ピアエフェクトが有効ではないかということがどういうふう

に研究されているかということ。

○山田座長

では、手短にお願いします。

○阿部委員

女性だけではないですけれども、高齢者の方がいわゆる実質的な生活水準、例えば食べ物を買えないだとか、3食とれないですとか、そういうデータが勤労世代よりも、同じ所得であってもずっと困窮度が少ないという研究はあります。それが何によるものか。それは勿論人とのつながりですとか、そういうものも高齢者の方が強いというのはあります。ですけれども、生活の困窮が実際に何がもたらされているのか。それは子どもの世代がお金を持っているのかとか、そこら辺までは詳しくは研究されていません。

○安部委員

勝間委員にも玄田委員にも同じようなことを答えにさせていただきたいんですが、昭和30年（1955年）の国勢調査で就業率を比較できるんですが、当時でも日本海側はずっと高かったということがありまして、それですから、かなり長い間の現象だろうということですね。あとは、労働移動といいますか、人口移動の話を考えなければいけないかなと考えております。パネル調査はそのような分析に使えるかどうか、ちょっとわかりません。

以上です。

○山田座長

ありがとうございます。

座長、家族社会学者としては一言言いたいのは、いいです、コメントですので。家族

形態をどう入れていくかというのがかなり日本では重要になってきて、私が調査した中で、離別者の半数以上はどうも親元に戻っているらしいと。親が亡くなって初めて貧困にカウントされる。でも、最近、男性の同居しなければいけなくなっている状況が増えている。逆に、頼れない女性も増えているという面でさまざまな問題が起きているのかなという気がいたします。

では、お待たせしました。木下委員、よろしくお願いいたします。

○木下委員

よろしくお願いいたします。私は何の準備もしておりません。ただ、生きている経済の言葉というところから話ができればと思っています。

私は、別に問題提起をするわけでも何でもないんですけれども、ここの男女参画のこの会議の目的というのは何なんだろうというのを、別に批判でもなく何でもなく、皆さんの話を聞いて考えているわけなんです。なぜかという、まず、男性の場合はそんなに極端ではないですけれども、女性の働く人たちの間では、いわゆるワーク・アンド・ライフ・バランスと言うんですかね、家庭と仕事のバランスをとって生きていきたいと思う人たちと、特に高学歴プロフェッショナルの間で、とにかく青天井に地位も欲しいし、年収も欲しいし、出世もしたいし、あれもこれも名誉も欲しいというところで、ワーク・アンド・ライフ・バランスというところを多少あるいはかなりの犠牲に置いたとしても、自分の地位、年収、名誉というのを青天井に欲しいという人の2種類に分かれるような気がする。

これを便宜的に「青天井人間」と「バランス人間」と呼ぶようにしますが、男性の場合は、1人の人間の中に「バランス人間」部分と「青天井」部分というのが両方混在していて、それが1%から100%まで、なだらかにいろいろな人がいるんでしょうけれども、女性の場合は比較的、極めて少数の「青天井人間」と「バランス人間」というのが分かれているんだろうなと思っているわけなんです。

その中で、「青天井人間」はいいとして、「バランス人間」というところで言うと、「バランス人間」という人たちが仕事に参画するとどうなるかというと、先ほど、この間も原田先生などがおっしゃったように、女性のM字型カーブのMのへこみの部分が上がると。それで、それが女性のGDPのアップにも貢献すると思っているわけです。

ところが一方で、「バランス人間」の一部は雇用者側からすると極めて使いにくい。例えば、転勤が嫌だとか、5時には帰りたいとか、子どもが病気になったら休むとか。例えば「青天井人間」でも、子どもが病気になったら、今日休みますという人はいますけれども、「青天井人間」の場合は、子どもが病気だから休んだという場合には、必ずその埋め合わせはする。土日でも働くし、残業するし、今日、今から夜中までやって仕事ができるかといったら、必ずやる。明日、泊まりの出張に行けるかといったら、「青天井人間」というのはやるわけですが、でも、「バランス人間」はやらない。だから、その意味で「バランス人間」を雇用するということは、ある意味では、阿部彩先生のおっしゃったようなこととか、由起子先生のおっしゃった、賃金格差というのは確実に存在、逆に、賃金格差というのを「青天井人間」との間でつくり続けることになっちゃうんですね。と私は思っているわけなんです。

私が経営者の立場として「バランス人間」を雇うと、よほどその中でも優秀じゃないと管理職にはならないだろうし、限定的な使い方しかできないし、特に、頻繁に子どもが病気をして休むということになると、それはなかなか1人のマンパワーとしてカウントしがたいということもあって、「バランス人間」の給料を大幅にアップして「青天井人間」と同じ責任を持った人間として扱うに当たっては、結構大変だなというのがあって、したがって、これは別に批判しているわけでも何でもなく、「バランス人間」を雇用するということによって、M字型のMの底を上げることもできるし、GDPの増加率で女性の寄与度を増やすこともできるけれども、先ほど日本海側の女性も多くは「バランス人間」なんだと思いますし、あるいは103万円でもいいと思っている人たちも「バランス人間」ですけれども、「バランス人間」の人たちは、なかなか管理職にもなりにくいし、賃金格差も埋まりにくいというところがあって、ここは相反する矛盾みたいなものがあって難しいなと。

一方で、「青天井人間」というのは、女性が「青天井人間」になっている人というのは極めて少数派だなと思うんですけども、これは男性の、これは顕著なんですけれども、例えば男性であったとしても、女性であったとしても、経営者というのは、自分が頑張れば、自分の年収というのは青天井に増えますから、ここは頑張る。サラリーマンというのは、なかなか年収がアップすることはないので、多くの年収のアップをあきらめている人たちというのは、バランス型に徐々にシフトしていくことになるんでしょうけれども、ただ、ここで頑張れば社長になるとか、出世できるとかということで、極めて出世欲が強くて、その期待度が高い人というのは、同じ企業の中でも青天井型になりうるんだろうなと思っています。

それはどうでもいいとして、では、今度は、青天井型の中で、なぜ女性がこんなに少ないのかということと言うと、私は2つあると思う。1つは、女性が青天井型になることを自ら望んでいないということと、もう一つは、能力の問題。両方。要するに、望むか望まないかということと、能力があるかないかということの2つに分けられるんだと思っています。

まず、望むか、望まないかということと言うと、これは、女性の場合で、例えば結婚したとか出産をしたとかといういろいろな理由によって、自らが青天井型になることを望まないケースは数多くあるなと。これも、いい悪いは別として、女性の中でも「青天井人間」を望む人間というのは、結婚とか出産による自分のハンディキャップというのを何らかの理由によって補っているんですね。と私は思っている。例えば男性でも、これは男性、女性に関係ない。男性でも離別によって子どもを自分が育てている人、死別によって自分で子どもを育てている人、奥さんもプロフェッショナルで、奥さんが地方に単身赴任に行ってしまうので、自分で育てている人はいますし、女性でも、子どもがいない人、私は子どもがいまいませんけれども、子どもがいて「青天井人間」を追求できている人というのがいる。ここに共通しているのは何かというと、家庭の中に人を雇っている、子どもを育てる人を雇っているというのが、その解決策なんだと思うんです。少なくとも私の知っている少ない事例においては、家庭において人を雇っている。

これがさっき原田先生のおっしゃった3万円の保育のなんとかかんとかという話です

けれども、家庭において人を雇っているという人たちは、子どもが小学生になろうと、中学生になろうと、20 万、30 万のお金を使って1人の雇用を創出して、それがいいのかどうか、私はそれをいい悪いと言うつもりはないですけれども、そういうことで解決することによって、青天井を追求していると私は思っている。だから、女性であって青天井を追求できないという理由があるわけではなくて、選ぶか選ばないかということであると、青天井を追求する選択肢というのはあって、それはたまたま多くの女性を選択していないというのが一つの事実なんだろうなと思います。

もう一つの能力ということ言うと、前回のときも、例えば高学歴の女性の場合に、大学のときの成績は女性の方がよかったという発言もありましたけれども、これは、社会の中で必要とされる能力というのは、大学までの学校教育とは全く違うと私は思っている。まず、高校までは男性も女性も一緒に、要するに、学校の成績がよくなるというのは、できないことはできるまで頑張る。どんなことがあっても頑張る。最近マークシートなんかも多いですから、4 択、5 択があったら、どれが正しいかというのを瞬時に選べる。考えなければならないことは考える。これが 22 歳というか、社会に出るまでに要求されることなんだと思います。

会社はチームとしてやっていくものですから、私が基本的に考え方が違うのは、できないことはできるまで頑張ることが必要、なんじゃなくて、できないことはやらない。チームとしてやるべきことなんだから、できないことはやらない。できる人がやる。それが会社としてやるべきことだと考えているんです。自分ができないことが悔しかったら、必ず悔しいという気持ちが次のときにはできるようになるわけですから、できないことをやっちゃいけない。これが会社の鉄則で、それを学生るとき、22 歳になるまでずっと、できないことはできるまで頑張るということのマインドで育ってきた人は、社会人として適用していけないと私は思っている。

もう一つは、マークシートの4 択。この4 つの中のどれが正しいか。これは違う。社会人のビジネス判断というのは、最初から答えが決まっている。1、2、3、4のどれが正しいかじゃなくて、最初から、やるものはやる、やらないものはやらないということで結論が決まっているわけですね。結論が決まっていることに対して、どう理論づけをしていくかということが経営判断というものであって、それは、1、2、3、4 あって、1、やってもいいな。2、やってもいいけれども、リスクが高い。3、やるに当たっては、こういうことを検討しなければならない。4、そういういろいろな問題があって、やはりやらない方がいい。そういう理論の中から選ぶということではなくて、やはり最初から結論ありきで、それにどういうふうに理論を付けていくのかというところが実際の経営というところなんじゃないかなと思いますと、一般的に 18 までというのは、高校生ですので、女性も男性もやることは一緒。できないことはやらなければならないし、成績がよくなければ、難しい大学には受からない。

ただし、大学の4 年間というのは、今の大学生は知らないですけれども、全く勉強しなくても卒業できるという状況にみんなある中で、その4 年間でどう過ごすかというのは、大学生の力量に任されている。だから、全く勉強も何もせずに、だれかのノートをもらって試験だけ何とかクリアして、何とか卒業する人、あるいは留年しても卒業しな

い人、いろいろいますけれども、それと、高校時代の延長で、頑張って勉強し続ける、4年間の成績優秀者というのと両方いて、それで、私は女性がいいのか、男性がいいのかということ、男女のどちらが正しいのかということを使うつもりは全くありません。ただし、大学の4年間は高校時代の延長として、できないことはやる。4拓の中から選ぶ。考えなければならないことを考えるということで、社会人になる予行演習をせずに4年を過ごしてきた人と、予行演習をしながら4年を過ごしてきた人の差、あるいはそういう考え方の差というのが、社会人になったときの「青天井人間」として成功していくか、成功していないかというところの一つのポイントにもなっていくんじゃないかなと思ってまして、それで、先日たまたま、成績の優秀者は女性が多い。これも私は本当かどうかは知りませんが、女性が多いか、男性が多いかにかかわらず、成績の優秀者と、社会の中で「青天井人間」として成功していく者というのは全く無関係であって、高校までの地頭のよさというのは関係あるのかもしれないけれども、そういうものが実際に影響しているんだろうなと思っています。

私は、結論として何があるというわけじゃないんですけど、要するに、最初あったように、バランス型の人間の増加が目的なのかどうかということを使うと、最終的には私は個人的には青天井型の人間というのが女性の方でももっと増えてほしいというのが個人的な希望なんです。別にそうあるべきだとか、そうでなければならないということを使うつもりはなく、そうであってほしい。能力の問題、能力においても、選択肢においても、女性の母親が子どもを育てるか、育てるべきじゃないか、あるいは他人に任せるか、任せるべきじゃないかという、べき論ということを使うつもりはありませんけれども、少なくともそういう選択肢があるのであれば、もう少し「青天井人間」に女性が増えてくるのであれば、賃金の問題も、M字型の問題も、これは両方解決できるんじゃないかということで、パーフェクトソリューションだと思うので、こちらとしては、べき論というよりは、そういう人間が増えてほしいというふうに思っている次第です。

ほぼ時間になりましたので、以上です。ありがとうございました。

○山田座長

ありがとうございます。

では、続きまして、石井委員、よろしくお願いいたします。

○石井委員

私は、既婚女性の就業ということに関して、自分の研究であります男性の育児参加との関連から報告させていただきます。

私は本当に話が長いので、できるだけ早めに早めにということを心がけて報告いたします。

(P P)

まず、内容はこのとおりということです。

(P P)

それで、既婚女性の就業と男性の育児参加なんですけれども、前回の会議で御説明がありましたように、30代で離職する女性が多い。育児のためなどを理由として離職す

る場合が多い。育児などの活動は主に女性によって担われている。保育所の入所待機児童は多いと、このようなデータが提示されたわけです。

ここで、男性の育児参加との関係を見ますと、男性の育児参加と妻の就労というのは、因果関係というよりも相関関係、つまり、1つが多くなると1つが多くなるという感じなんですけれども、実は家族社会学の研究などでは、通常、妻の就労がまずあって、それで男性が育児参加するという研究が多いんですね。でも、これは、そのもの、それが正しいと言っているのではなくて、男性の育児参加というのが、いわゆる従属変数としてずっとそれを規定する要因を探ってきた研究が多いので、そういうふうになっているということです。

(P P)

これは、妻の就業形態別の家事・育児分担です。ちょっと見にくいなんですけれども、妻が正規雇用している場合は、夫が担当、あるいは夫婦平等、ほとんど夫婦平等なんですけれども、これが 32.1%いるということで、ほかの就業形態に比べると大きいということです。

(P P)

次、夫の主体的な乳幼児の育児参加なんですけれども、妻が職を持っている場合は、88.5%の人が夫に主体的に参加してもらいたいと。しかし、夫が主体的に参加しているのは 45.1%であると。ちょっとおもしろいのが、専業主婦の場合も、一応 29.8%の夫が主体的に育児参加をしているというデータがございます。

(P P)

既婚女性の就業選択要因として、いろいろな結果があるんですけれども、ここでピックアップしたのが、まず、夫の労働時間が長いと、既婚女性の労働率が低下する。継続就業を断念させる効果がある。

次が、夫が早く帰宅すると、家事に参加する。妻の正規就業を促進する。

次は、夫の性別平等意識が、平等であると思えば思うほど、妻の正規就業選択が多い。

次に、夫の家事・育児の協力度が妻の就業確率に正に有意に影響を与えている。

つまり、これらの研究結果を見ると、夫の長時間労働は妻の就業に負の影響を与えていて、夫の育児参加というのは妻の就業影響に正の影響を与えているというようなまとめができるかと思えます。

(P P)

そこで、日本の父親の育児・家事参加の現状を見てみますと、これは、N W E C（国立女性教育会館）が行った調査なんですけれども、日本の父親の子どもと一緒に過ごす時間が、韓国以外のほかの国と比べると非常に短い。母親が非常に多いということです。

(P P)

次に、お父さんたちの関わり方について、どのような関わり方をしているか。いろいろなカテゴリーがあるんですね。その中で、「食事の世話をしている」、よくしていると答えている日本の父親は 10.1%。この中では一番低い。

「しつけをする」に関しては、各国とも父親が結構関わっている場合が多いのなんですけれども、日本は、タイに続き最下位から 2 番目となっています。

(P P)

日本の現状をこれらの研究からかいま見ると、まず、男女間の格差が非常に激しい。共働き世帯の場合、夫の家事・育児・介護の平均時間が1日 30 分。妻が平均して4時間 15 分。

各国と比較すると、父親と母親の子育て時間の格差が一番大きい。先ほどのお示ししたデータですけれども、夫と妻のギャップが日本の場合 4.49 時間なんです。ほかの5か国と比べると一番ギャップが多い。

牧野先生らの研究なんですけれども、2005 年のデータというのは、実は 1994 年に同様に国際比較調査をおやりになったんですね。そのときの夫と妻のギャップというのは 4.12 時間だったんですけれども、これよりもちょっと増えているということがわかります。男性の育児休業取得率に関しては、このように非常に低迷していて横ばい。しかし、昨年度は男性が 1.72%と過去最高であったと。ここで過去最高であったと喜んでいる日本というのは変なんですけれども、まあ、そういうことです。

それで、日本の約4割のお父さんたちは、子どもと接する時間が非常に短いと悩んでいて、ほかの調査でも 15 歳未満の子どもを持つ父親の約5割が男性も育児休業を取得すべきだと答えている。つまり、男性の育児休業取得率は非常に低く、男性の育児参加も非常に低いんですけれども、お父さんたちの半分までいかなくても、半分ぐらいのお父さんたちは、育児参加をしたいなど。育児休業もとってみたいなど思っている。ここで父親の意識と行動に非常に乖離があるということです。このために、30 代、40 代のお父さんたちは、結構お父さんたちも育児に参加した方がいいよという文化があるにもかかわらず、実際は参加できていないということで、ストレスを感じているというような研究報告もあります。

(P P)

男性の育児参加を規定する要因は、今まで家族社会学ではいろいろ仮説が立てられて実証されたり、サポートされなかったりしてきているんですけれども、私が今ちょっと申し上げた結果に関しては、時間的制約というのが日本でもとても有意に出る変数なんです。つまり、夫婦の労働時間、夫の労働時間が長ければ、夫は育児参加を余りしていない。妻の労働時間が長ければ、夫はもっとしていたりとか、通勤時間も含めてですけれども、これが非常に有意に出ています。

あと、相対的資源差。これは収入の格差とか学歴の差とか、そういったものを示すんですけれども、これも有意だったり、有意じゃなかったり、いろいろあります。

あとのほかは、これは今説明する暇はございませんので、石井クンツ 2009 をお読みになってください。

(P P)

それで、既婚女性の就労と男性の育児参加を促すための提案として、2点この場で提案させていただきたいと思います。

まず、前回の会議でも少し申し上げたんですけれども、小中高レベルでのカリキュラムの中で、**Family Life Education** というのがあります。これは日本語に訳すと家庭生活教育かなと思うんですけれども、これをすることによって、意識と実践の面で何か変

化が起きるのではないかと考えています。

もう一つは、フレキシブルワークです。先ほど玄田先生のフレクススタビリティでしたか。

○玄田委員

フレスタビリティ。

○石井委員

フレスタビリティですね。とてもクリエイティブな言葉で感動したんですけども、フレスタブルワークでもいいですけども、構造的な改革ができるのではないかと思います。

(P P)

ちょっと時間によりますが、まず、妻の性別役割分業観の変化をざっと見ますと、やはり高齢者の間で男女の役割分担はしっかり分けた方がいいと。男は仕事、女は家庭というふうにした方がいいと思っている人が断トツに多いです。

ただ、ここで注目していただきたいのは、2008 年のデータは黄色、2003 年はピンクなんですけれども、29 歳以下、30～39 歳、40～49 歳までの年齢層に関しては、実は2008 年の方がちょっと伝統的な考えを持つ人たちが少し多くなっているということです。

(P P)

それで、先ほどの Family Life Education ですが、このような意識をどのように変えたいかということで、これはアメリカの N C F R という全米家族関係学会で Family Life Educators という資格を与えているんです。この主な目的は、1、2、3 と飛ばして、4 番目に、夫婦や家族関係や家庭内役割について理解することを促すということです。もう一つは、現在と将来の家族のために、パーソナルスキルを身に付けることということが目的のこの2つ、この場では重要なところだと思います。

(P P)

それで、Family Life Education というのは、例えば家庭内役割についての知識と実践です。これは、アメリカでは Parenting and Child Development Class とか Health Education とかがあって、写真にあるのが Computerized babies とって、このプロジェクトは「Baby, think it over」というやつで、要するにアメリカは、ティーンエイジャーで妊娠する人が非常に多いんですね。で、要するに、teenage pregnancy を減らすという意味で、Computerized babies というコンセプトができて、実際に 85% の高校生が Computerized babies を家に4日か5日持って帰って世話をすると、「子どもをすぐ持つことは控える」と回答しているんですね。ですから、アメリカの教育の中の目的というのは十分果たしているんです。ただ、これがおもしろいのは、だからこれは Health Education とかでオファーされているんですね。

でも、このコンセプトが非常におもしろいのは、ここにあるのは Computerized baby で、この高校生は、Computerized baby のおしめを取り替えているというところなんですけれども、コンピューターが中に入っていて、何時間ごとに起きるんです。泣いたりするんですね。乳幼児というのは、皆さん御存じのように、数時間ごとに夜起きたりし

ますよね。うちの娘もこういうのを持ってきてやっていて、本当にうるさくて、早く面倒を見てという感じで、それが全部この赤ん坊の中に記録されるんですね。それを先生が評価のために使うんですね。何分後にすぐ起きたとか、すぐ泣きやんだとか、全部記録されていて、それがA、B、C、Dの成績に実際につながるんです。なので、非常に重要だと。

普通は4日間から5日ぐらい持って帰ります。これは、男の子も女の子もすべて同じような経験をするわけです。なので、こういった実践に役立つような、子どもを持つのは大変なことがあるんだよとか、男の人も女の人も、男の子も女の子も、そういう知識を身に付けることは非常に重要かと思います。

ただ、**Computerized baby** は、そんな安いものではありませんので、勿論費用はかかります。が、しかし、非常にこれはやる価値はあるんじゃないかなと思います。

あと、**Parenting Class** というのも、高校とかで行われていますし、**Fathering Home Stay** というのは、実は **Fathering Japan** というのが日本にありますね。そこで既にやっています。大学生が父親がたくさん育児に参加している家庭にステイしていろいろ学ぶということなんですけれども、これをもうちょっと小中高のレベルでもやってもいいんじゃないかと。

日本ではこのような **Family Life Education** は、家庭科教育の中に取り組みれるのが一番いいのかなと思うんですけれども、実際、家庭科教育で私の学生が教育実習に行つて父親の役割などを教えているんですけれども、なかなか学生が真剣に聞いてくれないという問題もあります。家庭科教育というのは究極的には入試試験の1科目にするとか、何かそういった構造に組み入れていかないと、あくまでも **Home Economics** で、学生も余り真剣に聞いていないというか、調理実習のときだけ頑張ってやって、あとは余り真剣に聞かないんじゃないかなというような懸念もされます。

あと、キャリア教育も重要ですし、女性の就業に関して特に重要だと思います。

あと、アメリカではよく行われているコミュニティサービスを行うことで、ほかの人をケアするというようなコンセプトを学べるのではないかと思います。

(P P)

フレキシブルワークの導入ですが、これは、ほとんど時間がないので、みなし労働でこういうことをやっているということで、そこで次にいきます。

(P P)

フレキシブルワークを阻害している要因はいろいろあると思いますが、まず、日本の労働時間重視の働き方とか、**Face to face** が非常に重要であるという考え方とか、専門性の軽視とか、職場に求められることの同一性、上司・同僚の理解不足（不信感など）、いろいろ阻害要因はあると思いますけれども、これは、社会学の経済の研究をなさっている先生方とか、あるいは経済学の先生方にさらにお伺いしたいところではあります。

対応方法もこれらいろいろありますけれども、ここは時間がありませんので割愛させていただきます。

(P P)

今後の社会的な課題ですが、私はやはり構造と意識両方の改革が必要だと思っていて、

先ほどの意識改革というのは、家庭科教育の充実によってある程度行われるのではないか。

あとほかに、つれづれなるままにここに書いておきました。

構造改革に関しては、フレキシブルワークは特に重要だと思います。

男性の家庭内役割を重要視した働き方も、いろいろな家族社会学の先生たちはいつも言っておりますけれども、それを私も改めてここで申し上げておきたいと思います。

もう一つ、ジェンダーセンシティブなメディア、これは非常に問題だと思います。これに関して話せば、またきりがないので、今日はここら辺で終わらせたいと思います。

(P P)

主な参考文献をここに記しておきました。

御清聴ありがとうございました。

○山田座長

本当に短い時間の中、興味深い御発表ありがとうございました。

あと、もう十数分しかないのですが、時間いっぱいやりたいと思いますので、お2人に御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。どうぞ。

○勝間委員

先ほどの **Computerized baby** とかの予算というのは、だれがどのようにコントロールして向こうで出せるのでしょうか。要するに、日本で実現しようとした場合に、ふと、どうも出てくる気がしなかったんですよ。そういうお金のつくり方を教えてください。

○石井委員

お金のつくり方はもともと不得手なんですけれども、アメリカはとにかくフェデラルガバメントというか、合衆国政府の家族に対するポリシーというのが非常に少ないんですね。ポリシーが存在するといえば、州レベルなんです。アメリカは、**Computerized baby** というのは、パブリックスクールで行われている場合が多いです。プライベートスクールの場合は、それなりにその学校でいろいろ予算を集めてやっているんですけれども、パブリックスクールの場合は、州の予算の中で **Computerized baby** がある程度組み入れられてきて、ただ、先ほど申しましたように非常に高いものなので、すべてのパブリックスクールでやっていることではありません。それに、私がおります、おりますというか、カリフォルニアは、最近、非常にバジェットカットで、特に公共教育というか、パブリックエデュケーションの方がカットされてきているので、そこはどうかのかなというのはちょっと懸念されるところです。

○勝間委員

意識が高い州が独自に行っているということですね。

○石井委員

意識が高い州というよりも、そういう意識が高い知事のいる州ですね。だと思います。

○勝間委員

なるほど。ありがとうございます。

○山田座長

ありがとうございます。

では、玄田委員、次に阿部委員。

○玄田委員

石井さんにちょっと伺いたいのですが、統計を見ますと、男性、特に 30 代男性の長時間労働の傾向というのは、2005 年ぐらいから明らかに緩和されているんですね。一方で、さっき育児参加の割合が 1.72 と少ないけれども史上最高と言われて、最近、若干長時間労働の緩和が見られるんだけれども、それは育児参加なり役割分担に影響をいい意味で与えているというふうにお感じかどうかということ伺いたい。

○山田座長

阿部委員、お願いします。

○阿部委員

同じく長時間労働についてお聞きしたかったんです。木下委員と石井先生と両方にお聞きしたいんですけども、先ほどのバランス人間は扱いにくいというところで、残業だとかそういうものもやれるようにしなきゃいけない。いつでも仕事ができるような状況。それも何となくわかる気もするんですけども、個人的なことで申しわけないんですけども、私の父がある日本の企業に勤めていて、かなり上の方までいったんですけども、彼は、長時間労働で残業するなんてとんでもないと言っていて、そうしたら残業代も払わなければいけないし、光熱費もかかるし、仕事をだらだらしてやっているんだったら、さっさと片付けて帰るのが一番だということも言っていたんですけども、本当のところは、長時間労働というのは本当に今の日本の経営のパフォーマンスだとか、そういうものに必要なのかと。ほかの国は、長時間労働しなくても、同じパーキャピタ（国民 1 人当たり GDP）か、それ以上に出てきているのに、なんで日本は長いこと働かなくては仕事のパフォーマンスが上がらないのか、そこら辺を教えていただきたいなと思いました。

○原田委員

木下委員の、大学に必要な能力と社会に必要な能力との違いというのをこれほど明確に説明されたというのは、私は初めてお聞きしましたので、非常に感銘を受けました。

それから、ワーク・ライフ・バランス人間は使いにくいとおっしゃったのですが、「青天井人間」には高く払えば何の問題もなく両立するのではないですか。

それから、もう一つは、では、月に 20 万、30 万で雇った「青天井人間」に女性もなるとい話ですけども、それは将来が見えればなる。女性の上級職の人でそういう人はいっぱいいます。毎月保育料を 50 万円払っていたという人を聞いたことがあります。だから、将来が見えればやれるし、将来が見えなければ、今、50 万円払って、将来、給料が増えるかどうかわからないのに、なんで 50 万円も保育料を払うんだということになる。

○木下委員

家でということですね。

○原田委員

家でです。そういう話だと思うのです。だから、やはり木下さんが言う、ちゃんと給料を上げてあげるから、あなた、ベビーシッターを雇いなさいよと言ってあげればいい

と思うのですけれども、いかがでしょうかというのが質問です。

○山田座長

ありがとうございます。

では、木下委員、石井委員の順番にお願いします。

○木下委員

まず、阿部彩先生の方の長時間労働の話ですけれども、私は、長時間労働が必ずしも必要だと思っているわけではないんです。我々のところも、阿部彩先生のおっしゃるとおりで、特に若い人間については、残業するとコストがかかりますから、残業はしてほしくない。これは実態です。ただ、労働の柔軟性というのがあって、今日、夜の9時にやってほしい。明日、泊まりの出張に行っていてほしいと。別に長時間労働にかかわらず、時間のフレキシビリティに必要な部分があるだろうということと、仕事が終わった後に何をするかということ、家に帰ってテレビを見るのか、あるいは、何か自分が伸びていくために勉強しに行くのか、その行動パターンなんだと思います。長時間労働と仕事のクオリティとかということと、これは全く関係ないと思います。長時間労働ではなくて、日ごろ、人間が生きていく中で何を考えているのかという考え方のスタンスであろうと考えています。

次に、原田先生の言われる「バランス人間」と「青天井人間」は同じ処遇でなくてもいい。まさにそのとおりです。だからこそ、よく新聞なんかでもある、女性に働きやすい職場、女性の視点を活かした何かというのがありますけれども、そこなんかは、青天井人間と同じということはないと思うんですね。一定のところまでいってしまうと、女性も男性も関係ない。私は女性だから女性のことがわかるかといったら、女性のことなんてわかりません。女性だから女性のことをわかるというのは大間違いであって、したがって、女性だから女性の視点を活かすとか、一定の使いにくい人間というのは、これは原田先生のおっしゃるとおり、異なる待遇によって調整するしかない。パフォーマンスをきちんと上げられる人間というのが年収が上がっていく。それから、それを実績が会社が上がってきたときにボーナスで還元するという方向ということになっていくので、その意味では、賃金格差ということで言うと、賃金格差はやはり存続するんですね。一般的に男女の賃金、たまたま「バランス人間」のバランスの非常に重視というのが、女性が多いがために、女性の賃金格差ということであれば、女性に働きやすい職場で女性を雇用するということは、賃金格差については、男性というか、「青天井人間」とは完全にかかなりの格差は存続し続けるということじゃないかなと思います。

最後の視点の、家で人を雇って子どもを育てるため、あるいは家事をするために50万円払う。それは将来が見えているからだ。それはおっしゃるとおりだと思います。将来が見えるのであれば、一時的に30万でも50万円でも払い続けられる。それが10年間続いたって払い続けられる。そういう話だと思います。おっしゃるとおりだと思います。

○石井委員

それでは、簡単にですけれども、男性の長時間労働が減ってきているというか、長時間働く人が減ってきているというお話ですけれども、今までの家族社会学的な研究とい

うのは、時間に特化した変数ばかり使ってきたので、さすがにそういう面で見ると、男性の長時間労働が少なくなってくると、それなりに育児参加とか家事参加が多くなるかといった根拠というか、そういった仮説は立てられると思うし、実際にそういった効果も見られると思うんですけども、ただ、今までの研究で見過ごしてきたというか、余り扱われてこなかった労働の内容といいますか、例えば深夜勤務をしているかとか、シフトワークをしているかとか、あるいは有給休暇を取っているか、取っていないかといった、そのような変数というのは、本当に研究されてこなかったんです。ですから、労働時間という時間、頻度のみではなくて、内容みたいなのも考慮しないと、なかなか時間が変わったからといって変わるのかということとは言えないかなと思います。

あと、阿部彩先生の、なぜ日本で長時間労働なのかに関しては、先ほど余り時間がなくて説明できなかったんですけども、例えばフレキシブルワークの阻害要因などを考えると、こういうことが関係しているのかなと思いました。

あと、1点ですが、先ほどの木下委員の大学教育と職場の関係というか、余り関係ないんじゃないかなということで、それは本当にそう思います。現時点では。ただし、大学も最近すごく変わってきていて、最近、導入され始めているのが、GPAというグレード・ポイント・アベレージのシステムなんですね。これはまるっきりアメリカのシステムで、本当に大学はアメリカ化しているんだと思うぐらいに、いろいろな面でアメリカ化しているんです。

このGPAというのは、例えばアメリカの大学の場合は、0.1 違っても、それでロースクールに入れるか、メディカルスクールに入れるか入れないかといって、死活問題なんですね。だから、私は日本の学生がいつも居眠りするのそこだと思うんですよ。アメリカの大学は、余り居眠りしている学生はいません。真剣に勉強して、一生懸命テストの点数を上げないと、GPAが多いものが取れないんです。そのGPAの高さというのは、仕事を探すときにもかなり関係してくるし、そういう意味では、今は本当に関係ないと思いますけれども、将来的にどうなのかな、変わってくるのかなといったような考えというか、そういう気持ちもしております。

以上です。

○山田座長

ありがとうございます。

もう本当に時間も押してまいりました。私もいろいろ言いたいことはあるんですが、子育て期の女性の能力をちゃんと発揮してもらうためには、木下委員が言ったように、人を雇う必要がある。今までは日本では無償でおばあさんを雇っていた。祖母を雇っていたんですね。では、他の人を雇うか、夫を雇うかという問題になりつつあると思うんですが、多分解決する選択肢、働き方も意識も多様化している、すべての人に能力を発揮してもらうためには、多分解決策というのも1つではなく、多分いろいろな道を工夫していく必要があるかと思います。

どうも皆様、長い間参加いただきまして、ありがとうございました。

次回第3回のワーキング・グループは 27 日に予定しておりますので、また私も含めて6名の委員に発表をお願いしておりますので、よろしくお願いいたします。

では、事務局からお願いいたします。

○高村分析官

手短に事務的な御連絡をさせていただきます。次回でございますけれども、今、座長より御案内いただきましたとおり、6名の委員の方に御発表をお願いしたいと思っております。第1セッションで神野先生、勝間先生、第2セッションで岡山先生、降矢先生に、第3セッションで石川先生、山田座長にお願いをいたしたく存じております。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方からの連絡は以上でございます。ありがとうございます。

○山田座長

それでは、これで第2回会合を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。