

男女共同参画会議 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（第7回）議事録

1 日時 平成23年11月25日（金） 15:00～17:00

2 場所 中央合同庁舎第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	原田泰	株式会社大和総研顧問
同	降矢セツ子	有限会社降矢農園取締役
有識者	山口一男	シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授
同	川口大司	一橋大学大学院准教授
同	児玉直美	経済産業研究所コンサルティング・フェロー

4 議題

データ分析、事例収集の進捗等報告

その他

5 議事録

○山田座長 ただいまから「第7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」を開催いたします。

本日は、木下玲子委員、神野直彦委員、藻谷浩介委員が御欠席との連絡をいただいております。それ以外の委員の方は全員御出席いただいております。お忙しいところ、ありがとうございます。

前回に引き続き、シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授、山口一男先生に御参加いただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

あと、今日は、有識者として一橋大学大学院経済学研究科の川口大司准教授と、独立行政法人経済産業研究所のコンサルティング・フェローの児玉直美さんにも御出席いただいております。

川口先生、児玉さん、よろしくお願いいたします。

お二方とも女性の活躍とパフォーマンスとの関連などについて、これまでさまざまな分析を公表されてきた御実績をお持ちで、川口先生には本日の後半でプレゼンテーションをお願いしております。よろしくお願いいたします。

なお、山口先生、川口先生、児玉さんには、現在、本ワーキングで進めている「データ分析」の作業に対してアドバイスをいただくことを私よりお願いしております。

それから、事務局に人事異動があり、10月1日付で小林推進課長が着任されています。一言お願いいたします。

○小林推進課長 10月1日付で推進課長になりました小林でございます。よろしくお願いいたします。

○山田座長 さて、このワーキング・グループは、年明けには最終報告をとりまとめることを予定しており、現在「データ分析」と「事例収集」の2つの作業を進めております。それに関して、本日は、それぞれの進捗の報告をしていただく予定です。

また、それに先立ち、本テーマについての最近の動きをまず事務局からまとめて報告してもらいます。そして「データ分析」「事例収集」のそれぞれの御報告の後、川口先生からプレゼンテーションをお願いしたいと思っております。

まず、事務局より最近の状況について手短かに説明をお願いいたします。

○金子推進官 推進官をしております金子でございます。

私からは、お手元の資料1-1に基づきまして、まず、最近出ましたジェンダーに関する国際的な指標の動向について御説明をしようと思います。

3つの指標がございますけれども、左側のHDIとGIIと書いてあるものについては、出典が一番下に書いてございますけれども、国連開発計画が発表しているもの。右側のGGIと書いてある指標については、世界経済フォーラム、ダボス会議を開いているところでございますけれども、そこが公表している指標でございます。

まず、HDIから御説明をしたいと思うのですが、この指標は、下に性格が書いてございますけれども、人間開発の側面を測るようなデータに基づいて指標を作成したものでございまして、例えば、平均寿命であるとか、1人当たりGDP、そういったものがコンポーネントになっているということでございます。これら、いわゆる経済的な豊かさ等を測るもので見ると、日本は187国中の12位と、比較的高い数字になっているということでございます。

残りの2つが、いわゆるジェンダーのギャップについて測る指標でございます。GIIについては、146か国中14位、GGIは135か国中98位と、差があります。どうしてこういう差が出るかという、どういうデータに基づいてこの指標をつくっているか、そこに違いがあるということでございます。

GIIの構成項目としては、真ん中の欄の下の方に書いてございますけれども、例えば、妊産婦の死亡率であるとか、保健の要素が比較的重いウェイトで評価をしている。そうすると、この部分も日本の比較的得意とする分野でございますので、比較的高い順位ということで位置づけられておるわけでございます。

一方、右側のGGIの項目で言いますと、例えば、政治分野であれば、国会議員の男女比であるとか、国家元首の在任期間がどれくらいであるとか、あるいは女性と経済のワー

キングに係ることと言いますと、経済の分野で管理職の男女比であるとか、あるいは賃金の男女比、そういったものが比較的高いウェイトで計算されているということでございます。そういったところを重くウェイトづけしますと、98位という低い順位になってしまうということでございます。こういった経済分野であるとか、政治分野を中心に、まだまだ我が国において、ジェンダーの取組みについて改善の余地があるということがこれで示されているというふうに認識しております。

もう一つ、資料1－2に基づきまして、APECの状況について、私から御説明をしたいと思います。

前回の9月27日の第6回女性と経済ワーキング・グループで、女性と経済サミットが9月にサンフランシスコで行われたということで、その概要を私から御説明しました。そこで取りまとめられたサンフランシスコ宣言についてもそのときに御説明して、資本へのアクセス、市場へのアクセス、能力と技能向上、女性のリーダーシップ、そういった4つの項目について宣言が取りまとめられましたという御報告をしていたのですけれども、11月11日に外務大臣や貿易を担当する大臣による閣僚会合、翌12、13日で首脳会合がそれぞれ開かれまして、このサンフランシスコ宣言に言及する形で、ジェンダーの取組を進めていくことが改めて約束されたという御紹介でございます。

まず、首脳会議でございますけれども、女性の経済的な機会の拡大のために具体的な行動を取ることにコミットすること、あるいはサンフランシスコ宣言の履行をモニターしていくことが約束されました。

その前日の閣僚会合においても、このサンフランシスコ宣言の主要課題についてコミットするとともに、こういった4つの障害を克服するための協力を今後とも継続していきましようということが宣言されたということでございます。

残りの資料については、9月のワーキング・グループでは英文で御紹介したものでございますけれども、その和訳等も御用意いたしましたので、御参考までということで添付させていただいているものでございます。

以上でございます。

○中垣調査課長 特に参考資料のうちの資料1－4のクリントン国務長官の講演につきましては、大変インプレッシブなものでございまして、是非ごらんいただければと思っております。

また、資料1－5、1－6には、クリントン国務長官の講演で言及されたデータがアメリカの国務省のホームページに載っておりまして、皆さんの御参考までに和訳をしましたので、これも御活用いただければと思います。

更に、それを敷衍してつくりましたのが資料1－7でございまして、クリントン国務長官の基調講演のバックデータにつきまして、一覧表にしたものでございます。出所等も書いてございますので、御覧いただければと思うのですが、この中で、クリントン国務長官が日本について言及したのが、資料1－7の2ページ目の真ん中辺りのXで、ゴールドマ

ン・サックスの「ジェンダー不平等、成長と世界的高齢化」という資料について国務長官は言及されたんですけども、女性の労働参加の障壁を減らすことは、アメリカの GDP を 9 %、ユーロ圏では 13 %、日本では 16 % 増やすと推定されているという形で、日本のことにも言及されているということでございます。御参考まででございます。

以上でございます。

○山田座長 ありがとうございます。

続きまして、韓国のデータについて、お願いいたします。

○高村分析官 今、海外の最近の状況について御紹介をさせていただきましたが、引き続きまして、隣国の韓国で行われております積極的雇用改善措置制度につきまして、資料を入手することができましたので、それについても御紹介をさせていただきたいと思います。

資料番号で言いますと、1－8 と、それから、2005 年度に男女雇用平等法が改正をされて、2006 年度から積極的雇用改善制度が導入されたんですけども、その法律の全文、それから、施行規則などにつきましても、全文を一番後ろに参考資料という形で、仮訳という形でおつけさせていただいておりますので、こちらも後ほど併せてごらんいただけたらと思っております。

内容につきまして、1－8 でかいつまんで御説明をさせていただきたいと思います。

まず、この積極的措置ですけれども、これは、性ですとか、人種、障害者など、被差別集団に対する雇用目標、ゴールということですから、それと履行計画、何をするか、プログラムと、いつまでにやるかというタイムテーブルを決めて措置を取ることだとされておりまして、雇用部門に適用されたものを積極的雇用改善措置と呼んでおります。特徴的なことは、機会の平等を担保するということでございまして、能力主義ですとか、成果主義とは矛盾することがないという点でございます。

どういった必要性から、これらの制度が導入されたかということですが、社会的な要請と、それから、企業自体の必要性の 2 点から導入されたということとして、社会的な要請で言いますと、少子高齢化に向けて持続的な成長、1 人当たり国民所得の向上などを図るという理由によって、女性の雇用が拡大されなければならないという社会的な要請があったということと、資料の裏側にまいりますけれども、企業としましては、多様な人材を活用することが組織の競争力を高めるということ、それから、多様な労働力の構成が状況に応じた対処の可能性を高めること、こういったことから導入されたということでございます。

具体的にどういう取扱いをしているかというのは、4 の図のところを御覧いただければと思うんですが、当初、1,000 人以上の雇用者のいる企業、現在、2008 年からは 500 人以上に引き下げられておりますけれども、すべての企業がその年の従業員、それから、管理職のうちの女性雇用の状況について、まず、労働省に届出をすることになっております。

届出された内容を労働省で集計しまして、雇用者の女性比率、管理職の女性比率、それぞれについて平均値を出します。その平均値の 60 % に達していない企業につきましては、

改善策の提出が求められます。

その改善策というのは、採用ですとか、登用、管理職への昇進の状況、離職率、勤続、産前産後休暇、育児休業など、あらゆる段階で問題になっていることとして、どういうことが挙げられるかということ进行分析した上で、その企業は次の年までに何を改善策としてやるのかということの届出をいたします。そして、1年後に実際に何が履行できたかということ再度届出し、状況が改善していれば表彰を受ける。そして、改善されていなければ、更にその実施期間が延びるということで取組みを進めていくという制度でございます。

韓国の話は以上でございます。

○山田座長　ありがとうございます。

それでは、配偶者控除の見直しについてお願いいたします。

○高村分析官　引き続きまして、資料1－9を御覧いただきたいと存じます。このワーキングの中でも見直しの必要性を御指摘いただきました配偶者控除の見直しにつきまして、平成24年度の税制改正要望で厚生労働省と内閣府の共同要望ということで提出をいたしましたので、御報告をさせていただきます。

要望の内容ですけれども、雇用機会均等、男女共同参画の理念から、働き方の選択に対して、できる限り中立的な制度となるよう、配偶者控除を見直す。見直しの内容は、縮小と廃止ということでございますけれども、これにつきまして要望を出したということです。

理由としましては、紙にもございますが、4点挙げておりまして、1つ目が、平成23年度の税制改正大綱で、平成24年度以降、抜本的に見直す方向で検討するとされたこと、それから、第3次男女共同参画基本計画で配偶者控除の縮小・廃止を含めた税制の見直しの検討を進めるとされたこと等でございます。

あと、2ページ目以降につきましては、今回の税制改正要望と直接的には関係ないんですけれども、事務局で配偶者控除に関連しまして資料を幾つかおつけしておりますので、御覧いただけたらと思います。

簡単に御説明しますと、図表1が配偶者控除と配偶者特別控除の仕組み。

それから、図表2ですけれども、配偶者特別控除の適用の割合といいますのは、年間の給与所得が高いほど適用者が高まることを示しております。

それから、図表4ですけれども、パートタイム労働者に限られておりますが、就業調整をしているという人が男性の2割強、女性の4分の1強です。

図表5ですけれども、なぜ就業調整をしているのかを男女別に聞いた結果が載っております。男性と女性でかなり理由が異なっているんですが、女性の方を見ていただきますと、103万円を超えることで所得税の非課税限度額を超えてしまうという理由ですとか、130万円を超えることで、配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者から外れてしまうという理由。それから、一定額を超えると、税制上の配偶者控除がなくなってしまうという理由などが多く挙げられております。

最後の「（参考）」というところは、関西学院大学の上村教授の試算を御紹介させてい

ただいているんですけれども、年間の所得階級別に、どのぐらいの配偶者控除で税額が少なくなっているか。徴収する側から見ると減収額ということになりますけれども、額でどのぐらいのものになっているかということを御紹介させていただいております。日本の給与所得者で最も多いのは、図表3にもございますけれども、200～300万円、300～400万円といった階層のところでの人数が最も多くなっておりまして、額が上がるほど数は少なくなっていくんですけれども、納税額は増えておりまして、また、高額所得者になると、先ほど図表2でごらんいただいたとおり、配偶者控除の適用率は上がってまいりますので、減収額という絶対額で見ますと、高い層でのそういった減収額が高くなっていることをお示ししております。

以上です。

○山田座長　ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について、御質問や御意見がありましたらお願いいたします。

○勝間委員　韓国は成果が上がっているんでしょうか。

○山田座長　いつから始めてという、あと、今の感触をお願いできますか。

○高村分析官　始めたのが2006年からとなっております、成果については調べてまたお返しするということでよろしいでしょうか。

○山田座長　是非、よろしくお願いします。

ほかにありますでしょうか。では、続きまして、データ分析についての状況報告に移りたいと思います。データ分析は、事務局や先生方と個別に相談していただき、「事業所・企業統計調査」及び「経済センサス基礎調査」、「全国消費実態調査」「国民生活基礎調査」、以上の政府基幹統計について特別集計を行うこととしました。これに、お茶の水女子大で実施された「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」の御報告を併せてしていただくことにし、女性の活躍の必要性を示していきたいと考えております。

それでは、事務局、阿部彩委員、安部由起子委員、私、それから石井委員の順で、データ分析の進捗状況を簡単に、それぞれ御報告をお願いいたします。5件の報告が終わったところでまとめて質疑を行いますので、よろしくお願いいたします。

まず、事務局より説明をお願いいたします。

○高村分析官　では、事務局から、資料2－1に沿いまして、「事業所・企業統計調査」及び「経済センサス基礎調査」の特別集計につきましの現状について御報告をさせていただきます。

7月に報告されました「女性の活躍による経済社会の活性化」で示されたテーマに沿いまして、今申し上げました2つの調査の分析を行ってまいりたいと思っております。調査票の利用申請を総務省の統計局で行いまして、そのデータを借り受けるという形で分析を行う予定にしております。ただ、借り受ける手続に非常に時間がかかりまして、データを借りたのが先週という状況でございます、申し訳ないんですが、今日、こういった分析の結果ができましたということについてはまだ御報告することができませんので、それぞ

れ、こういった調査かということと、今後、どのような分析をしていく予定かということについて、お話をさせていただきたいと思います。

まず「経済センサス」についてなんですけれども、我が国のすべての事業所及び企業を対象とした統計調査でございます。個人経営の農業・漁業ですとか、家事サービス、それから、外国公務は除いているんですけれども、これ以外の全件調査を行っておりまして、平成 21 年の「経済センサス」では 604 万 3,000 件の事業所で働く雇用者として 6,286 万 3,000 人の雇用者を調査しております。

「経済センサス」は平成 21 年から実施されているんですけれども、位置づけとしましては、平成 18 年まで行われておりました「事業所・企業統計調査」の後継調査という位置づけでございます。ですので、こちらの「事業所・企業統計調査」も、事業所につきましの全件調査を行っておりまして、平成 18 年の調査では 609 万件、5,863 万人の雇用者の調査を行っております。

この 2 つの調査でいいところといいますのが、それぞれの事業所に番号がつけられておりまして、どちらの調査でも 1 つの事業所は同じ番号を持っておりますので、この数字、コードによって、同一事業所を認識することが可能であるという点です。ですので、2 時点間の各事業所の間で雇用者がどのぐらい増えたかとか、あるいは減ったのかとかいうことがわかる。しかも、雇用者の男女別ですとか、常用雇用者・臨時雇用者の別、それから、事業主の性別ですとか、企業の役員の男女別の比率などがわかることになっております。

ですので、資料 2－1 の上の方の、今後、以下のようなことを検討したいという、○が 3 つあるところでございますけれども、このデータを使って分析しようと考えておりますのが、女性が事業主の事業の特徴、産業ですとか、地域別、それから、男女別にどのぐらいの雇用を生み出しているのかといった状況について分析をしていきたいと思っております。

あと、雇用者も男女別にデータを分析することが可能ですので、女性比率の高い事業の特徴ですとか、女性役員比率が高い事業、あるいは企業という形で集めまして、女性役員比率が高い事業、あるいは企業の特徴ということについて分析をしていきたいと思っております。

これまで、こういったデータを使った調査として、どんな分析結果があるかということ参考 2 で御紹介しているんですけれども、例えば、今年の中小企業白書では、2006 年、2009 年と、同じタイミングのものなんですけれども、この間で、新たに生まれた雇用の 4 割が開業事業所によって作り出されていることがわかっております。それから、産業につきましましては、情報通信ですとか、医療、福祉の分野で開業されている率が高いことがわかっております。ただ、これは男女別には分析しておりませんので、こういったことを男女別に見ていくことを、考えております。

それから、女性比率に着目した分析では、今日、お越しくださっています児玉さんが分析をされたものがございまして、雇用を増加させている事業所では女性比率が高まる、雇

用を減少させている事業所では女性比率が低下しているということ。それから、女性の雇用というのは、継続している事業よりも新設された事業所によって多く増加していることがわかっておりますので、今後、こういった分析を行っていきたいと考えております。

以上、現状の御報告です。

○山田座長　ありがとうございます。

御質問は最後にまとめてさせていただきますので、続いて、阿部彩委員から、「国民生活基礎調査」の分析の状況について、お願いいたします。

○阿部委員　お配りしました資料は暫定版ですので、後ほど回収させていただきたいと思っておりますけれども、色刷りの資料を1枚持ってまいりました。

事務局の大変な御尽力の下に、国民生活基礎調査の2010年のデータを2次利用申請をして借りることができました。それに基づいて、私としては、今までの数値が2007年までのものでしたので、2007年から2010年にかけての所得格差と貧困の状況、そのほか、安部由起子委員も分析されていますけれども、配偶者控除の便益の分布などを見ていきたいと思います。今回はまだそれほど手をつけておりませんで、とりあえず年齢別と性別の相対的貧困率だけを持ってまいりました。

一番上の棒グラフが2007～2010年になります。「生活困難を抱える男女に関する検討会」(平成20年9月～平成21年10月)で出したものと若干違う定義をしていますので、2007年の数字も違うんですが、パーセントコンマ以下ですが、それで見ますと、大抵、高齢者は状況がよくなってきている。貧困率が若干下がってきています。それに対応してというわけではないんですが、若干ですけれども、勤労世代と子どもの貧困率が上昇の傾向にあります。

その下に男女比較のものを載せました。これは、実は4本の線があるんですが、4本一遍に載せるとごちゃごちゃになってしまうので、2本ずつ載せています。一番左の上が2010年のものです。隣にあるのが2007年のものです。2007年は、男性が20～24歳でピークしたというのが非常に特徴的に出た年でした。それまでも山がだんだん上がってきていたんですけれども、2007年は突出して上がっているという状況がありました。

それが、2010年になりますと、男性の若年層で山の形がよりなだらかになってきているということがありまして、全体的に見ますと、男性は高齢者も貧困率が大きく下がっています。2007年、2010年の、下の青い字を見ていただければわかります。ですので、年齢別に見ると、今までずっとJ字型の貧困率があったわけですが、男性はよりフラットになってきているという状況にあることがわかりました。

女性の方は、見ますと、余り大きな差はありません。高齢者において若干下がっておりますけれども、それでも男性に比べると、それほど大きな差はありません。ですので、結果としまして、男女比較という観点から見ますと、右端の2010年のグラフと2007年のグラフの男女の差を見ていただければいいと思うんですが、男女格差は60～64歳の間では小さく、また逆転する場合も出てきているということで、若年層では、男女格差がなくな

ってよかったというか、男性の貧困率が上がったので、よいと解釈すればいいのか、悪いと解釈すればいいか難しいところではございますけれども、男女格差という点では、この先が見えなくなっているような状況があります。

ですけれども、高齢者に限って見ますと、高齢者はむしろ男性の方が下がっていますので、格差がますます大きくなっているということがあるかと思います。

以上です。

○山田座長　ありがとうございます。

続きまして、同じく「国民生活基礎調査」の分析の状況について、安部由起子委員、よろしく願いいたします。

○安部委員　事務局の多大な御尽力により、この調査統計を使うことができました。私の資料も回収させていただきたいと思います。恐縮です。

私がやったことは、非常に単純に、雇用者所得、つまり、パートやアルバイト、サラリーマンでもそうなんですけれども、そういう雇用者所得の分布を年齢階層別に、有配偶女性について見てみたというのが、このグラフになっております。何が見たいかといいますと、先ほど事務局から御説明のありました配偶者控除、あるいは社会保険料が130万円から夫の被扶養配偶者ということではなく、自分で入らなければいけないということ、あるいはその他の要因により、103万円で調整が起こるということが古くから知られていることなんですけれども、今回は、2007年、2010年という、近年のデータにおいて、どうなっているのかというのを、国民生活基礎調査という非常にサンプル数の多いデータで確認することができました。私の知る限り、このような103万円の壁の集中というのを国民生活基礎調査で見たというのは、そんなにないのではないかと考えております。

グラフで見えますと、これは300万円までの範囲でしか見ておりませんけれども、20代については、それほど集中というのはいらないようなんです。40代、50代、この辺りになりますと、103万円の辺りでの調整が、これは昨今でも非常に多いのかなということがわかります。60代になりますと、夫がもう少し高齢だということを反映してかと思いますが、集中が若干弱まるというような傾向が、どちらの年についても見られます。ですから、この現象が、この間、女性の就業環境が非常に変わったと思いますし、全体的な経済状況も変わってきているということがあるんですけれども、いろんなことの複合結果としてまだ残っているということです。

裏面ですけれども、こちらは配偶関係別に、基本的に表面と似たような話ではあるのですが、今度は全体の中での分布を数字にして持ってきてみました。左のアーニングスレンジと書いているところが0～70万円、70～90万円、90～103万円、103～130万円、このように雇用者所得の範囲を決めまして、そこにどれだけの人がいるかということを全体の割合として見てみました。

そういたしますと、一番注目に値するのが、例えば、90～103万円というところの2010年の数字を見ますと、有配偶ですと13%がここにいる。ところが、未婚女性ですと4.5

%である。結局、103 万円に近いところまではずっと所得が伸びていくんですけども、例えば、103 万円を超える、あるいは 130 万円を超えるところになると、がくんと少なくなる。これがこの現象の非常に特徴的な点だということになります。

今日は持ってきていないんですけども、夫の所得ですとか、あるいは本人の学歴ですとか、そういったことに関する属性の分析を今後やっていきたいと考えております。

以上です。

○山田座長 ありがとうございます。

続きまして、私より、「全国消費実態調査」の分析の状況について御説明いたします。資料 2-2 をごらんください。

目的としましては、女性の経済活動への参加が経済に与える影響なのですけども、特に夫婦において、女性の仕事への従事が「消費」「税金」「社会保険料」をどういう形で増やしていくか、その結果、どういう経済需要を喚起し、どの程度財政を助けることになるかを目的としています。

「全国消費実態調査」で、普通世帯票、2009 年のものを使いました。普通世帯票は 5 万 2,716 世帯で、とりあえず夫婦とも 60 歳未満の核家族世帯をピックアップいたしまして、子どもの数別に分類して、就業類型もパターンは多様なのですけれども、一応、正規で共働きをしているケース、夫は正規だけでも、妻は非正規で働いているケース、夫が正規で妻専業、自営その他に分けて、その消費パターンがどのように違うかを、今、とりあえず分析しております。

大体の分布はこのような形で、40 歳以上もあるのですけれども、見てのとおり、正規と非正規に分けて見ると、妻正規・共働きというのは、40 歳未満で子どもがいなくても、結婚している夫婦だと、わずか 30%しかいないです。子どもがいたら、10~15%程度で、女性の共働きが進んだといっても、夫正規-妻非正規という形がまだまだメジャーであることがよくわかります。勿論、国勢調査でやれば完全なのでしょうけれども、サンプル調査なので、この数値は暫定的です。

次で消費パターンですけれども、年収は、妻正規・共働きが一番多くて、妻非正規・共働き、専業主婦は各グループごとにこのような形になっています。数値は、子が 1 人で 40 歳未満の家族の数値のみを上げておりますが、全体的傾向は一緒です。まだ、分析途上なので、以下の数値は、暫定数字でございます。多少変更があるので、引用はお控え下さい。

消費支出は、妻正規・共働きが月間 29 万 8,687 円、妻非正規・共働きが 25 万 6,640 円、専業主婦 24 万 7,069 万円というふうに、妻正規・共働きの消費支出が多くなっております。

税金の場合は、先ほどの安部由起子委員の報告のように、共働きといっても、税金がかからない範囲でおさめている人が多いというのが、個々の家計からもわかるわけです。つまり、正規・共働きが月に 3 万 3,366 円納めているのですが、非正規・共働きだと 2 万 8

80 円、専業主婦の世帯が 2 万 1,827 円ですから、夫の所得が高くて専業主婦でいる家庭が多いので、高くなっております。

社会保険料だと、妻非正規・共働きの方が多少上回るので、妻非正規・共働きと専業主婦世帯の財政に与える影響はほとんど一緒だということです。

消費支出に関しては、大項目は 10 項目あるのですが、そのうち食費、被服、履物、交通費、教養娯楽、その他の品目で、妻正規・共働きが優位に多くなっております。逆に言えば、妻非正規・共働きと専業主婦は、消費額はほとんど同じでした。

では、妻正規・共働きで何が増えるかというと、外食は増えるのですが、お菓子も増えるのです。ということは、いいお菓子を食べているのではないかと。洋服は、子ども服は増えないのですが、男性、女性の大人の洋服が増える。履物、下着も額が増えているのです。旅行、スポーツ、聴視観覧、交際費等が増えています。

今のところ、暫定的結論ですが、妻が非正規の共働きの消費構造は専業主婦世帯とほとんど同じでした。つまり、夫の収入が低い場合、消費水準を保つために妻が補うという側面が強く、税金、社会保険料も合計額はほとんど同じ。そして、夫婦正規・共働きでは消費水準がかなり高まって、多分、よりよいもの、よりよいサービス、娯楽、交際等にお金をより使っていることがわかります。勿論、税金、社会保険料もかなり多くなります。

既婚女性の正規労働化こそが個々の家族を豊かにし、内需を活性化させ、財政を助けられると思いますが、現状は、同じ共働きといっても、正規・共働きの割合はまだまだ低いということでございます。

以上です。

続きまして、データ分析の最後の御報告として、石井委員に、お茶の水女子大学の「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」の御研究の概要について御説明をお願いいたします。

○石井委員 この研究の目的は、女性のキャリア形成と男性の育児・家事参加、そして子どもと家族のウェルビーイングに焦点を置いて、学際的な、このような学問領域の先生方が代表されて、雇用と家族の在り方を考察するものです。最終的には、得られた知見を基に政策提言などを行いたいということです。

ちなみに、これは継続中のプロジェクトでございますので、レジュメに書きましたことはすべて引用不可とさせていただきます。

これは 5 年間のプロジェクトで、来年度で最終年です。2008 年からいろいろなデータを集めてきたのですが、今回、結果を発表させていただくのが、4 番目にあります「子育て期における働き方と生活の調和に関する全国調査」でございます。これは住民基本台帳調査でありまして、2011 年、今年の 2 月のデータでございます。26～38 歳の女性 730 名、12 歳以下の子どもを持つ父親 715 名の対象者数です。ほかのデータもございますので、後でお読みになっていただければと思います。

3 番目の中間分析の結果です。これはあくまでも暫定的な結果ですけれども、発表させていただきます。まず「女性のキャリア形成意識」ということですが、女性が出産を超えてキャリアを継続して維持することは、日本では非常に難しいことです。しかし、この変数に有意な影響を与えているのは、まず、女性が高学歴であること、夫の収入が少ないこと、女性が活躍しやすい企業風土があること、本人の長期勤務の希望があること、初職において学ぶ機会が多い仕事に就いていること、これらがあると、女性が出産を超えてキャリアを継続する確率が高くなるという結果でございます。つまり、女性が働きやすい職場環境をつくることの重要性が示されたと思います。

ちなみに、私どもの調査では、専業主婦の9割が将来は仕事をしたいと回答しています。

次に「学校教育」に関してですが、家庭科教育などでは、最近、男性の育児・家事参加の重要性なども教えられているんですが、なかなか女性の家族役割についての教育は増えていないということです。しかし、現在正社員である者は、女性も自分の職業生活を大切にするべきだという教育を受けた者の割合が高いことがわかっております。

次に「母親の就業状況と子育て意識」です。つまり、母親が就業していると子どもにどんな影響を与えるかということなんですけれども、0～6歳児がいる場合のみ、有業女性の子育て不安感が低いということがわかりました。そのほかの子どもの年齢では、統計的に有意な差がなかったもので、女性の就業は親子に正の影響を及ぼすか、あるいは影響を与えていないことがわかっております。

次に、4 番目「男性の家事」ですが、これは、職場環境の柔軟さとか、仕事の負担感が低い、妻との良好な関係性、そして仕事や家庭における非伝統的な性別役割分業意識などが参加を促進していることがわかりました。

最後に「理想と現実のイクメン」ということなんですけれども、夫にどれぐらい家事をしてもらいたいかという理想は、30～40%が多いんです。これは女性の54.1%が理想としているんですが、同じ女性のたった21.3%が現実はそうであると言っていて、ここでも現実と理想の乖離が見られるわけです。

簡単なまとめとしてですが、「女性のキャリア形成と子どもの養育」ということで、どのようなことが女性のキャリア形成に影響しているかというと、私どもの調査では、学卒時のキャリア意識、出産後の職場サポート、夫婦の協業、保育資源などが有意な影響を与えている。そして、男性の家事・育児参加の推進については、協力的な労働環境、労働組合、人事、上司のサポート、ロールモデル、父親支援、妻の就労などということがわかりました。

最後に、参照として URL を挙げておきましたので、是非ごらんになっていただければと思います。

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。

これから質疑の時間に移りたいと思いますが、私も含めまして、まだ中間的な分析です

ので、できましたら、建設的なコメント、こういうデータもつukれないかみたいなものをいただければ、私にとってもうれしい限りでございます。質問だけ先に取りまして、後でまとめて御回答をお願いいたします。

○勝間委員 いいことづくめなのですからけれども、こんなにいいことづくめなのに、なぜ進んでいないかという、何かの分析はありますか。データはすべて、いいことしか出てこないのに、なぜ現実に進んでいないか、ボトルネック側の数字上の分析みたいなものがあるといいなと思います。

○山田座長 皆様にということですね。ほかに質問はありますか。山口先生、どうぞ。

○山口教授 阿部彩委員と山田座長に1つずつ。

高齢者のところで、女性の貧困率が男性に比べてどんどん高くなっていくというのがありましたけれども、男性の場合には妻と一緒にいて、妻の方にも年金が入るし、もし妻が働いていれば収入が入るという形で夫婦なわけですから、女性の方が平均寿命が長いから、ひとりになる可能性が高いわけです。ですから、このギャップが生まれるのは、女性の平均寿命が長いから女性の単身化によってほとんど説明されてしまうのか、それとも、もともと女性の収入力が弱いというところがあって、お互い単身になっても、高齢化したときに差が出てくるのか、その辺がわかればいいなと思いました。多分、前者の方の原因ではないかと思うんです。

それから、山田座長の消費支出の項目ですけれども、教育費に影響がないのかということなんです。アメリカの場合には、妻の就業のインセンティブの1つの大きなことは子どもの教育費、特に大学に出せる、あるいは私立に送れるといったことがあります。

もう一つは、この項目の妻正規、非正規、専業主婦というのは、どういうものを選ぶかは、当然、夫の収入による選択バイアスみたいなものがかかってきますので、夫の収入を一定としたときに、妻が正規だと、あるいは非正規だと、専業主婦に比べてどういった消費パターンが変わってくるのかというのも同時に見ていただければと思いました。

以上です。

○山田座長 ありがとうございます。

ほかにないでしょうか。では、今までのところで、阿部委員、お願いいたします。

○阿部委員 山口先生、ありがとうございました。

おっしゃるとおりに、単身の高齢者というのはやはり突出して貧困率は高いということで、今の段階では世帯構造別には出していないんですけれども、2007年の時点でやったものがあります。これは世帯所得で見えていますので、夫婦が両方そろっている場合は、貧困ステータスは両方とも同じになるわけですので、夫婦世帯で見ると、高齢者であっても、勤労世帯であっても、ほとんど男女の差はありません。ですので、そういう意味で、男女格差というのが世帯構造の違いにあらわれているというところがあります。

ただし、単身の高齢女性と単身の高齢男性を比べてみると、男性の場合は貧困率は4割、女性の場合は5割以上だったんです。ですので、女性の年金を得る能力の違いというところ

ろも、単身世帯のところの差であられるというふうになると思います。

○山口教授　ですから、2つが分解できる、単身が何%ぐらいで、女性がどのぐらいというのが出ると、問題がはっきりしてくる。

○阿部委員　そうですね。次回には是非それを持ってきたと思います。

○山田座長　では、山口先生から私に対する質問ですけれども、教育費に関しては、まだ暫定的なんです、子どもの年代によって結構違う。概して、妻非正規・共働きの人が教育費が一番高く出ています。つまり、夫婦共働きや専業主婦よりも非正規・共働きの教育費が大きいので、多分、教育費のために妻が非正規で出るというのが大きい1つの理由ではないかと思います。後者に関しては、指摘のとおり、分析を進めていきたいと思いますので、ありがとうございます。

○勝間委員　教育費が高いというのは、それは絶対額ですか、割合ですか。

○山田座長　子どもの数別に出していますので、絶対額です。

勝間委員の御質問というか、御疑問に関しては、先日、学生にアンケートを取りまして、この結果そのものではないですけれども、共働きだといふ暮らしができるよ、専業主婦だと、旅行とか、お菓子とかもいいものを食べられないよという形で、どちらがいいかをアンケートを取りましたら、男性はほぼ9割が共働きしてほしいとしていたんですけれども、女性は本当に半々に分かれました。生活できればいいんであって、ぜいたくしなくても働かない方がいいんだという女性が中央大学大学生でも半分ぐらいいたということでございますので、参考になるかもしれません。

○石井委員　勝間委員の御質問に対して、回答していいですか。

○山田座長　どうぞ。

○石井委員　私どもの研究ではヒアリング調査もやっているんで、その際に非正規雇用と正規雇用の女性とか、あるいは既婚・未婚、子どもを持っている・持っていない、いろいろな女性たちにインタビューをして、それを今、まとめるのは不可能なんですけれども、ただ、私どものほかのデータを見ますと、結婚後の正社員での就業継続と、第1子出産後の正社員での就業継続、どちらも日本ではかなり難しいというか、そんなに女性はたくさんいないんですけれども、微妙に違うのが、ちょっと面白いかなと思っています。例えば、結婚後の正社員での就業継続に有意な影響を与えているのは、妻の仕事特性とか、やりがいとか、裁量性が高い場合。あと、妻の仕事特性の負担が重い場合は就業継続の確率が低い。妻の仕事の特性、例えば、ロールモデルやサポートがいる場合は就業継続率が高い。夫の仕事特性、時間裁量性が高いと、妻の就業継続率が高い。最後に、夫の妻の就業継続に対する賛成意見が高いと就業継続が高いんですね。

これらが有意に出ていて、ただし、第1子出産後の正社員での就業継続については、先ほどの5つの変数の中で、妻の仕事特性、やりがい、裁量性が高い、もう一つ、妻の仕事特性、つまり、ロールモデル、サポートがある、夫の妻の就業継続に対する賛成意見、この3つしか有意で出ないんです。ですから、結婚後の正社員での就業継続と第1子出産後

の正社員での就業継続には何らかの微妙な違い、影響変数にはあるのではないかと思います。

あと、もう一点ですが、国際比較調査の個票を借り受けてデータ分析をしたんですけれども、女性の就業と価値規範との関係を見ると、日本では、育児を夫婦同等の役割と考えていないと常勤確率が上がらないんです。ほかの国々は、こうした意識項目が女性の就業にプラスの影響を与えるケースもあるが、日本に比べれば全般的に係数が小さくて、有意水準も低いんです。つまり、余り影響を与えていない。ほかの国々では、意識によらず女性が働いている確率が高いんですけれども、日本の場合は、子どもを持って就業継続が困難であるために、強い意欲がないと難しいということが、この国際比較調査では示されております。ですから、制度も重要ですが、意識も重要だということです。

○勝間委員 ありがとうございます。

○山田座長 ありがとうございます。

ほかに、発表なさった委員からの御意見、もしくはほかの方からの質問でも結構です。阿部委員、どうぞ。

○阿部委員 山田座長に質問したいんですけれども、よろしいでしょうか。支出項目の違いというのは非常に面白く聞かせていただいたんですけれども、これはすべて所得で説明できるものなのかなと思ったんですけれども、そこら辺はどのようにお考えでいらっしゃいますか。所得水準が違うから消費水準も違うというだけで、同じ消費水準の専業主婦世帯と共働き世帯では消費パターンが違うのか。

○山田座長 それもまた詳しい分析を後でしたいと思いますが、食費の中でも、お米とか、所得水準によって変わらないものと違うものが両方あると思いますので、その点も含めて分析していきたいと思います。

どうぞ。

○勝間委員 今の石井委員のお話は、もっとコンジョイント分析みたいなものが必要なかなと思ったんです。要は、幾ら以上の収入があれば、みんな結構苦勞しても就業したがるのかとか、どのぐらいやりがいがあれば就業したがるのかとか、そのハードルが日本はほかの国に比べてすごく高いんでしょうね。だから、その部分について、何か比較分析みたいなものがあるといいなと思います。特に今、絶対値分析が多いので、何らかの形で経済的なものと意識的なものを結びつけられないかなというのを今、考えました。

○山田座長 ありがとうございます。

安部由起子委員、お願いします。

○安部委員 山田座長のリプライにコメント的なことなのですが、まず、教育費の方ですね。非正規・共働きの場合に多いということでしたけれども、それは年齢をコントロールしているのか、いないのかで変わるのではないかと思います。つまり、非正規というのは無業と共通するところの多いグループです。無業から非正規に変わるというのは非常に多い。特に40歳過ぎたぐらいではですね。だから、その点があるのではないかと思います。

した。

それと、最後のところで、既婚女性の正規労働化こそが、というのは、確かにここだけ見るとそうなのですけれども、では、そのような夢を語るときに、現実的にどこに正規雇用の受け皿があるのか。勿論、介護とか、あるんです。あるんですけれども、では、本当に現実問題として、そこで働きたいと既婚女性が思うかという問題があるのではないかと考えています。

○山田座長 理想と可能性の間は相当ギャップがありますので、それを埋めていただくように政策の方の誘導をお願いしたいと思っておりますので、分析では御容赦ください。

ほかにありませんでしょうか。よろしいでしょうか。では、ありがとうございました。

それでは、女性の活躍による経済社会の活性化に関する事例収集について、事務局に説明をお願い申し上げます。

○土井チームリーダー それでは、説明させていただきます。私、10月1日付で男女共同参画局調査課にまいりました土井と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元の資料3「『女性の活躍による経済社会の活性化』に関する事例収集について」を御覧ください。

「目的」としましては、7月に出された中間報告において「今後の検討における重点課題」とされた点を踏まえ、女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深めるための事例を収集し、分析することを目的としております。

「事例収集に当たっての着眼点」ですが、今回の事例については、女性個人に着目をして、かつ経済的に自立しているような事例を収集したいと考えています。要素としては、以下の3つの軸を考えております。

要素1としましては、活躍分野ということで、環境・エネルギー等に関連する産業、介護・ライフケア等のサービス産業、ソーシャルビジネス、コミュニティビジネス、非営利組織、農林水産業などを考えています。

要素2としては、働き方ということで、起業、継続就業、再就職、勤務形態や非正規雇用。

それから、要素3としては、阻害・促進要因ということで、資金調達、ノウハウの伝授、人的ネットワーク、固定的性別役割分担意識、ロールモデル、キャリア構築などを考えております。

こちらは、1対1で対応して、1つずつ事例を収集するというものではなくて、これらの分野というか、3つの次元から見ていきたいと考えています。

「事例収集の方法」としましては、過去の顕彰や書籍、ウェブサイト等から事例を収集し、その中から代表的な事例を抽出し、ヒアリングによる実地調査を実施したいと考えています。

事例の数ですが、今回は20前後、ヒアリングはそのうち5件程度を考えています。上記の3つの軸で事例を拾っていきまして、なるべくカバー範囲が広いものを選びたいと思

っています。というのは、要素1を見ていただいてもわかるとおり、例えば、介護の分野で、ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスとしてNPOでやっているといった事例があると思いますので、なるべくカバー範囲が広いものを収集していきたい。それから、食品加工というようなものであれば、それが地域限定ではなくて全国展開しているとか、NPOなどであれば、雇用を生み出しているといったような波及効果なり、収益の高いものを取り上げていきたいと考えています。

「主な検討内容」ですが、まず、(1)女性の能力発揮を阻むものとしてどのような課題があるのか。(2)能力を発揮し、経済社会に積極的に参加することを促すものは何か。

(3)どのような局面で、どのような工夫を行い、どのような支援を受けた、もしくは必要だと感じているか。(4)成功事例をより効果的・効率的に全国に展開するにはどのようにしたらよいか。こういったことを主に検討していきたいと思っています。

分析に当たりましては、最初にAPECの関係でサンフランシスコ宣言の説明がありましたけれども、資本へのアクセス、市場へのアクセス、能力や技能形成、女性のリーダーシップ、この4つの点が指摘されていますので、こちらの4つの点も意識しながらヒアリングを行ってまとめていきたいと考えております。

委員の皆様におかれましては、よい事例があれば、是非、御教示いただきたいということと、それから、今回、事例収集の着眼点(案)として挙げさせていただきましたが、もっとほかにこういった視点が必要だとか、事例選定に当たっては、こういう切り口がいいのではないかとといった御意見をいただければと思っております。

以上です。

○山田座長 ありがとうございます。

事務局からの説明について、質問なり御意見、またアドバイス等がありましたら、よろしく願いいたします。

○勝間委員 1点確認させてください。分野は、要素1にアンドにはしないんですね。要素2や3をカバーするものであれば、要素1については、例えば、ITですとか金融みたいなものを含めていいという理解でよろしいでしょうか。実際に事例として取ろうとしましたら、要素1が実はかなり少ないんですよ。2や3をカバーしようとする、普通の職業がたくさん入っていつてしまうと思うんですね。だから、要素1をどのぐらい重視するんでしょうかというのが質問です。

○山田座長 では、まず、その点についてお願いします。

○土井チームリーダー 要素1で挙げさせていただいたのは、中間報告の議論の際にいただいた御指摘を受けて、分野を挙げております。また、ソーシャルビジネスとコミュニティビジネスも定義ははっきりあるものではないので、こういったものをキーワードとして意識しながら事例を収集していきたい、ここに限定するものではないと考えています。

○山田座長 要素2では正社員という要素がありませんので、要素1は正社員が前提という形なので、要素1にその他のビジネス、要素2に正社員といったような形で組み合わせ

ることも必要かと思いますので、お願いいたします。

○石井委員 この要素の部分なんですけれども、目的が女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であるということで、例えば、介護とか、ライフケアの関連の産業では、結構女性がこれまで活躍してきていますね。しかし、環境・エネルギーなどの関連の産業では、多分、そんなに女性が活躍してきていない。明らかに女性がオーバースプレゼントしている産業と、アンダースプレゼントしている産業があるわけなんですけれども、その点には注目しないのでしょうか。

○土井チームリーダー なるべく全体をカバーしていきたいと思えます。女性が多い介護だったり、保育だったり、そういうところに限定しないで、むしろ違うところも見ていきたいという趣旨で書いています。

○山田座長 では、両方の視点、女性が多いところでの女性の働き方と、女性が増えてきているけれども、まだ女性が少ないところでの女性の働き方についての事例収集をよろしくお願いいたします。

では、有識者ヒアリングに移りたいと思えます。今日は、川口大司一橋大学大学院経済学研究科准教授にいらしていただいています。「賃金・生産性の男女格差はなぜかい離するのか」と題してお話をお願いしたいと思えます。

○川口准教授 皆さん、初めまして。一橋大学の川口と申します。今日は、このような席にお招きいただきまして、誠にありがとうございます。

(資料4 川口大司一橋大学大学院経済学研究科准教授提出資料を用いて説明)

今日は、亜細亜大学の浅野博勝准教授と進めている研究の一部を紹介させていただきたいと思えます。先ほど来の議論を伺っていて、私たちの研究とも関係するところがあるのかなと思っていました。日本の男女間の賃金格差がかなり大きいことが知られているわけなんですけれども、その男女間の賃金格差がなぜ起こるのかということをデータを使って分析するというのが我々の目的になっております。

1 ページ目の「日本の男女間賃金格差」というグラフを御覧いただきますと、賃金センサスで1時間当たりの賃金率、時間当たり賃金をプロットしたものでございます。男性が2008年の時点でおおよそ1時間2,000円ぐらい稼いでいて、女性が1,400円ぐらい稼いでいるという形になっております。男女間の賃金比率は徐々に賃金格差は縮小してきてはおります。

ただ、女性の賃金が男性の賃金のおおよそ7割という数字が出てきたときに、これをどういうふうを読むかという問題がございます。男性と女性で生産性に格差があるので、結果として賃金格差にそれがあらわれているという考え方が1つです。もう一つの考え方は、生産性の格差もあるかもしれないけれども、生産性の格差以上に賃金の格差があるのではないかというものです。これを踏まえて、賃金格差が生産性の格差を反映したものなのかどうかという点を明らかにしたいというのが我々の研究の問題意識になっております。

それで、この賃金格差を生産性格差と、それ以上の格差というふうに分解するに当たっ

て、多くの労働経済学の研究が伝統的に行ってきた研究手法が、年齢ですとか、あるいは学歴といった生産性の指標になるような変数を一定にしまして、同じ年齢で同じ学歴、例えば、大卒で35歳で、同じ企業に10年勤めている、そのグループに入っている男性と女性を比べて賃金格差があるかどうかを見てみよう、年齢と勤続年数と学歴が同じだったら、生産性は同じだろうということを考えて、それ以上の賃金の格差があるかどうかを見てみようというのが伝統的なアプローチです。

ただ、年齢ですとか、勤続年数ですとか、学歴といったものを一緒にしたからといって、男性と女性の生産性が同じというふうには必ずしも言えません。その働き方の密度が男性と女性で違うといったことがあるのかもしれない。ただ、働き方の密度といったものを多くの統計データで把握することはなかなか難しいものがございます。

それで、我々の研究では生産関数の概念を用いました。それは、投入物と生産物の間にどういう関係があるかを測ることによって、投入物の生産性を直接的に測定してやろうというアイデアでございます。男性と女性を別々の投入物として取り扱うことによって、男性と女性の相対的な生産性を直接測ってやるということを行いました。男性と女性の生産性を直接測ると同時に、男性と女性の相対的な賃金を直接的に測るということを行っております。もしも男女間の賃金格差と生産性の格差が同じ数字であれば、男女間の賃金格差は生産性の格差を反映したものだとは結論することができます。あるいは、男女間の生産性の格差はあるかもしれないけれども、それ以上に賃金格差があるという結論になるかもしれません。

この論文で発見したのは、男女間の賃金格差と男女間の生産性格差よりも男女間の賃金格差の方が大きい産業が多いんですけれども、結果が産業ごとに大きく異なりまして、賃金格差が生産性の格差を直接反映しているような産業も結構あるということです。

次のページですが、一番上の生産関数と書いてある式は、 y が売上げ、 q_l が質をコントロールした後の、調整した後の労働投入で、 k がキャピタルです。 m が中間投入物です。燃料とか、そういったものが入っています。労働と資本と中間投入物を組み合わせて、企業は生産活動を行っている。 q_l 、 k 、 m はデータがございます。 y の売上げもデータがございしますので、その関係を統計的に分析することによって、この中に入っているパラメータ、 α とか、 β とか、 γ を推定することができるわけです。

労働投入といったときに、男性と女性が別々の生産過程への労働投入物として用いられているという形の生産関数を考えております。 ϕ というのは相対的な女性の生産性。最初に出ている l_m が男性の労働投入で、 l_f が女性の労働投入ですけれども、仮に ϕ が1ですと、男性と女性の労働投入は同等ということになります。この ϕ を推定するのがこの研究の目的で、男女間の相対的な生産性の大きさを測定したいということございまして、それを一体何と比べるのかということなのなんですけれども、賃金支払の方の男女間の賃金比率と比べるということを行います。

それはどのように推定するかというと、これも企業のデータを使って推定をいたします。

基本的なアイデアは、こういう話なのです。企業の賃金支払総額のデータがあり、労働者の数もわかります。労働者の数が一定のときに、女性の比率が上がると、基本的に支払総額は下がっていきます。男女の合計の頭数が同じだったら、女性の方が相対的に賃金が低いですから、賃金支払総額も下がるという関係があるということです。その下がり方を見ることによって、相対的な賃金の大きさを測定することができます。

生産の方も全く同じでございまして、男性と女性の投入されている人数が一定のときに、女性が増えていくと、生産物がだんだん下がってくるという傾向が一般的にあるわけですが、その下がり方の大きさを見ることによって、男性と女性の相対的な生産性を測定することができるということでございます。

この推定を経済産業省の「企業活動基本調査」を用いて行いました。サンプルに含まれるのは常用労働者が 50 名以上働いている、資本金 3 億円以上の企業です。この 2 つの条件を満たす企業が調査の対象となっております。今でもこのデータは収集されていますが、毎年およそ 2 万 5,000 社が調査の対象になっておりまして、パネルデータ、同じ企業を数年にわたって追うことができるような構造になっております。1995～2000 年のデータを用いたのですけれども、ここでなぜ 2000 年で止まっているかと申しますと、2001 年以降、派遣のことを聞いたりとか、調査の主眼がほかに移ってきたこともありまして、男女別の雇用者数の分解という項目が残念ながらなくなってしまったからです。

「企業活動基本調査」には、企業の中で男性と女性が一体どれだけの労働時間働いているかということが入っておりません。ですので、労働時間の男女差、あるいは勤続年数の男女差が産業ごとによりかなり違うんですけれども、労働者個人に関してのそういった情報が余り入っていないので、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」という、常用労働者 5 名以上の全事業所が入っているデータを用いております。こちらでも毎年 100 万人以上の労働者が含まれているということで、「企業活動基本調査」「賃金構造基本統計調査」とともに非常に大きなデータセットです。

このデータセットを用いることによって、男性と女性の相対生産性、相対賃金を測定しましたというのが、次のページの推定の結果になります。括弧の中は標準誤差でございまして、ここに出ている数字がどの程度正確に推定されているかということを示すものです。絶対値としてはかなり小さいですが、食料品製造業を御覧いただきますと、女性の相対生産性が男性の 0.27、27%ですので、実を言うと、労働時間なども、産業レベルで男性と女性の労働時間が違うといったことは、賃金センサスの情報を使って補完しているのですけれども、ちょっと小さ過ぎるかなというところで、我々も、これは余りいい結果ではないと思っているんです。ただ、労働時間は調整しているんですけれども、男性と女性で教育年数が違うとか、勤続年数が違うとか、生産性の指標がある程度違うという部分もありますので、その部分は調整していない数字です。

面白いのは、食料品製造業に関して言うと、相対生産性は 27%と推定されたんですけれども、相対賃金も 27%なんです。この差を見ますと 0.001 という形になっておりまして、

ほとんど無視できるものです。だから、食料品製造業において女性の賃金が3割未満というのは、実を言うと、生産性の低さを反映したものだと言うことができそうです。

次の出版・印刷・同関連産業というところを見ますと、相対生産性は53%、相対賃金27%ということなんです。この結果は女性を雇うと53%の生産性で、その女性を27%の賃金で雇うことができることを示しています。これは、企業が利潤最大化しているというのと矛盾しているのではないか。半分の生産性を4分の1の価格で買うことができるという言い方は表現が適切でないかもしれないですけども、女性をもっと雇えば利潤を上げる余地が残っているというふうにも解釈できるわけです。

次に行きますと、化学工業などは、女性は63%の生産性ですけども、相対的な賃金は33%。

次のプラスチック製品製造業というところに行くと、相対生産性は3割で、相対賃金も3割なんです。プラスチック製品製造業においては、相対生産性と相対賃金が変わらない。

窯業などを見てもほとんど変わらないです。

でも、金属製品製造業を見てみると、相対生産性の方が相対賃金よりもぐっと高い。

一般機械器具製造業も、相対生産性が相対賃金よりもぐっと高いということになっております。ですので、これだけを単純に見ると、一般機械器具製造業はもっと女性を雇えば利潤を上げることができるのというふうにも見えそうです。

これを見ていくと、最後の飲食料品小売業、これはスーパーマーケットですけども、これを見ますと、相対賃金の方がむしろ高いという数字も出ております。

産業によって明らかに相対生産性と相対賃金の間の乖離の幅が異なっていることがわかってきました。そもそも相対生産性の方が相対賃金より高いというのが企業の利潤最大行動と矛盾しそうなので、でも、利潤最大化していない企業がいる産業がシステムティックにありそうだということに気づいてきました。

それで次のページの疑問になるわけですけども、なぜ産業ごとに結果が異なるのかということを考えてみました。この種の男女間の賃金格差の話をするときに、重要だと言われることの1つが統計的差別の話です。というのは、企業の側が女性を雇うのをちゅうちょする1つの理由と言われているのは、企業が労働者に投資をするからです。仮に技能投資をして、身につく技能が企業特殊的な技能だとします。つまり、特定の企業では使える技能ですがほかの企業に行ってしまうとなかなか使えないような技能だとします。これは労働市場でなかなか評価してもらえないようなタイプの技能といったものも広く含む概念です。

そうしますと、労働者の側は、自分の費用でそういうスキルに投資をするインセンティブはございません。なぜかという、企業特殊な人的資本に投資しても、その技能をほかの企業に持って行って売ることができないので、投資をしても、その投資のリターンを回収できないということが起こりますので、基本的に企業の側が負担をして、労働者にそういう能力を身につけてもらうという話が出てきます。ですので、企業は労働者に投資を

する。投資して、生産性が上がったリターンのうちの一部を企業が取るといったことが、恐らく日本の企業においては、少なくとも米国の企業よりも盛んに行われていると言われているし、それをサポートするような統計的な結果も多数ございます。

ですので、日本の企業において、労働者が一回働き始めたときに、その人が長いこと働いてくれるという期待ができることが重要だということになります。特に、企業特殊的人的資本の蓄積が重要な産業においては、労働者に長いこと働いてもらえるかどうか、労働者を選択するに当たって重要な基準になる。

そうしますと、これは金融の話と非常に似ていると思いますけれども、女性を雇って、その女性に投資をして辞められてしまうということは、投資の回収が不能になるというリスクを負っていることになるわけです。ですので、女性を雇うことによってリスクが発生しますので、その分、リスクプレミアムが発生するだろう。そのリスクプレミアムというのが生産性格差以上の賃金格差なんではないかということを考えることができると思います。ですので、例えば、女性の相対生産性が2分の1だ、でも賃金は4分の1だ、では、2分の1と4分の1の差の4分の1は何かというと、女性を雇うことのリスクプレミアムなのではないか、こういうふうに考えられると思います。

何でこんなことを思ったかということ、前のページの数字の並びを見ていると、どうも技能蓄積が重要だと。自動車産業の技能蓄積の重要性とか、小池和男先生初め、多くの労働経済学者が指摘しているところですけども、技能蓄積が重要だと言われているような産業ほど、生産性と賃金の間の格差が開いているように見える。

では、もう一歩進めまして、企業特殊的人的資本の蓄積が重要な産業を何とか数量化したい。どうやって数量化したかということ、男性労働者の産業平均の勤続年数を持ってきました。男性労働者の中で平均勤続年数が長い産業というのは、1つの企業に長いこととどまって働くことが重要だと思われている産業だと考えることができます。

それで、先ほどの相対生産性と相対賃金の間のギャップと、男性の平均勤続年数の関係を見てみました。それが次のページのグラフです。右上に機械産業が来ておりまして、左下にスーパーが来ているわけですけども、横軸が男性の平均勤続年数です。11~13年の間で分布しております。機械とか、化学とか、あるいは輸送用機械といった産業では、男性の勤続年数は非常に長くなっております。その一方で、スーパーみたいなところは短い。

男性の平均勤続年数が長い産業ほど、生産性と賃金の間のギャップが大きい。これはリスクプレミアムだというふうに我々は考えています。男性の勤続年数が長い産業の方が女性を雇うことのリスクプレミアムが大きくなっていくということで、生産性格差以上の賃金格差というのは、女性に投資をして、その投資が回収できないことのリスクを反映したものなのではないかと我々は考えております。それがすべてだと言うつもりはありませんけれども、それも重要な要因ではないかと考えております。

最後に、問題解消への道筋と今後必要な研究について触れさせていただきたいと思います。まず、問題の発生原因として我々が疑ったのが、女性を雇うと、何らかの理由で辞め

られてしまうんで、リスクを避けるために女性は雇わないということが起こっているんじゃないかということです。この仮説は、少なくとも否定はされなかった仮説でございますので、女性の雇用継続をどういうふうに担保していくのかというのがやはり大事なのではないかと思います。

これは先ほど来、委員の先生方からもいろいろ御発言があったことでございますけれども、市場で、外に出て働いている労働時間、あと、家庭内の労働時間、家事をやっている時間は、日本ですと「社会生活基本調査」という、非常にいい時間利用のデータがございます。それはアメリカと比べますと、男女差が著しいんです。韓国でも同じような傾向が見られますけれども、やはり女性は結婚してしまうと雇用を継続することが難しいといった問題がございます。

例えば、結婚している女性で見えますと、アメリカのデータを使って分析すると、学歴が高い女性の方が働いているんですけれども、日本のデータを使って分析すると、アメリカほどきれいな結果は出てこないんです。学歴が高いからといって働いているかという、結婚している女性だと、学歴の効果がアメリカほどは強く出てきません。結婚してしまうと、学歴が高いようなタイプの女性であったとしても、どうしても家庭に縛られてしまうといったことが、社会全体の雰囲気の中で生まれているのではないかと思います。月並みな話かもしれないですけども、やはりワーク・ライフ・バランスを一体どういうふう to 実現していくのかといったことが、男女間の賃金格差の解消を考える上でも重要なのではないかと思います。

次ですけれども、生産性格差以上に賃金格差があったら女性を雇った方が得なのに雇っていないのは、企業が経済合理的に行動していないのではないかという考え方があります。私自身もそう考えていたのですが、実を言うと、企業が経済合理的に活動していたとしても、社会的な制約の中でやっている限りにおいては、女性を雇うことをちゅうちょしてしまうといった部分もあるのではないかと思います。なので、企業の経済合理性を考えながら、その枠の中でどこまで考えられるかというところを突き詰めていくと、なぜ男女差が労働市場において発生するのかといったことをより深く分析できるのかと思っております。

ありがとうございました。

○山田座長　ありがとうございました。

残りの時間で質疑を行いたいと思いますので、御質問、御意見がありましたら、どなたからでもお願いいたします。では、原田委員、続けて勝間委員、お願いします。

○原田委員　大変興味深い研究成果を御報告いただきまして、ありがとうございます。

女性の方は、どの産業に勤めてもいいわけですから、女性の賃金が一定で、男女格差があるということになると、男性の賃金が高いということにならないとおかしいと思います。男女間賃金格差の高い産業では男性の賃金は高くなっていますか。

○勝間委員　これは習熟性ということで説明されていますけれども、一般に言うと、管理職比率の違いですね。習熟性によって、いわゆる管理職比率のような、賃金が高いような

ポジションに移動する部分を何とか分離することはできないでしょうか。あるいは分離する試みはされたでしょうかというのが質問です。

○山田座長 では、安部由起子委員、お願いします。

○安部委員 興味深い発表、ありがとうございました。

短い質問が1つと、あともう一つ、もうちょっと込み入った質問なのですが、まず、 ϕ とか λ とかいう数字そのものの値が1に近いのか、遠いのかということは重要なのかどうかを教えてください。つまり、0.27というのは本当に0.27だと思えるべきなのか、それとも、比較的リラティブな話なので、この値自体は余り気にしないでいいということなのかどうか。それと、 λ と ϕ の相対的な大きさがとりあえず重要なのだということなのかどうかということです。

もう一つですが、統計的差別が最終的に賃金格差に出てくるのかどうかという問題があると思うんです。結局、若年に関して言えば、例えば、時間当たり賃金比率などを見れば、恐らく90%を超えている。つまり、20代、30代では、女性は男性の9割を超えているはずなんです。それが40代、50代になってくると、0.6を切るとか、そういうふうになってきて、その間、何が起きているかと言えば、当然のことながら、1つの企業ないし事業所の中を見ても、女性の人数は、若い方にはたくさんいるけれども、高齢のところには少ないということが出てきていると思うんです。そのことと統計的差別というのが、リスクプレミアムだという御説明があったんですけども、実際には働いている人の中で見れば、例えば、高齢のところで見ても、男女間賃金格差はそんなに大きいわけではなく、若年に関してはほとんどないというか、非常に小さいということがあるんですね。そのこととリスクプレミアムという御説明と、どういうふうに理解できるのかということがもう一つの質問です。

以上です。

○山田座長 では、山口先生。

○山口教授 2点ありまして、1つは、生産性格差と平均勤続年数の関係ですけれども、現象的には正社員の年功賃金プレミアムが非常に女性の方が低いということで説明されるようなことなんです。ただ、生産性が高いのに賃金が低いということは、主に一般職についてですけども、女性が低く抑えられている年功賃金プレミアムというのは、実際は生産性を反映していないで、それ以下に抑えられてくるから、どんどんギャップが大きくなるという解釈が可能なのかどうかということが1つです。

もう一つは、相対生産性の方が相対賃金より高いのに、なぜ女性を雇わないかということの1つの具体的な理由として、日本の会社は、企業福祉を初め、1人当たりの固定コストがあるわけです。固定コストがあると、どうしても人数を増やさないと、1人当たりの時間を多く増やしたい。ところが、女性の方が、希望としては、残業は嫌だ、あるいは短時間勤務がいいという形で、勿論、ワーク・ライフ・バランスが取れないからですけども、短い時間を働きたい。そうすると、相対生産性が相対賃金より高くても、そういった

コスト面があるから女性を雇わないという傾向が出てくるのかどうか。もし、そうであるならば、産業によって平均就業時間がどのくらいであるか、長時間のところほどそういった傾向が出てくるかどうかということを調べられるのではないかと思います。

以上です。それについて、お考えをお聞きしたいということです。

○山田座長 では、一旦ここで切りまして、4人の方からの6つの質問、答えられる範囲で結構ですので、お願いいたします。

○川口准教授 多くの御質問ありがとうございました。

まず、原田委員の御質問で、女性はスキルが余り高くないとすると、産業間の移動が自由なはずなので、男女間の賃金格差は基本的に男性の賃金が高いか、低いかにいったところから来ているはずだという御指摘がございました。私たちが「企業活動基本調査」を使って推定した賃金格差と「賃金構造基本統計調査」を使って推定した賃金格差を比較するところまでまだやっていませんので、原田委員の御質問にお答えすることはできないのですけれども、重要な御指摘だと思いますので、今後、調べていきたいと思います。

勝間委員の御指摘も、基本的には非常に似ているのかなと理解いたしました。というのは、管理職の比率ですけれども、やはり男女差が非常に大きくございまして、「賃金構造基本統計調査」を見ると、係長、課長、部長という職位が記録されております。ですので、管理職の中で見た男女比、一般社員の中で見た男女比を比べてみて、ひょっとすると産業ごとに違う可能性があります。ですので、その部分を調べていくというのも、本当に申し訳ないですけれども、今後の課題とさせていただきたいと思います。ここで得られている結果と、賃金センサスから得られる独立の結果をもうちょっとうまくつなげていくというのが重要なと思います。

安部委員の質問ですけれども、 ϕ とか κ に実質的な意味があるのかどうかという話ですけれども、ないと言いたいんですけれども、残念ながら、多分、あるのですね。生産関数の中で男性と女性の数にかかっている数字ですので、1が持つ実質的な意味は、男性と女性と一緒にということですので、これが1から大きく乖離しているというのは、ちょっと気持ちが悪いのですけれども、労働時間は少なくともアジャストしても、こんな感じで出てきてしまいまして、もう少し推定の仕方など、工夫する余地があるのかなという部分はございます。

もう一つの点なんですけれども、山口先生の次の御指摘とも関連するかと思うのですけれども、要は、賃金格差、男女格差というのは、若いうちは余り大きくないんです。だんだんとそれが広がってくる。男性と女性の賃金プロファイルの形状が違いますので、最初はなかった格差がだんだんと広がってくる。この話とリスクプレミアムの話は、理屈としては整合的かなと考えております。

と申しますのは、女性に辞められてしまうかもしれないというリスクを感じる企業は、女性に対しての人的資本の投資を抑えるという傾向がございまして。これは、今日いらしている内閣府の池永課長とやった研究でも出てきた結果ですけれども、男性と女性に関して

言うと、勤続年数が大きく異なりまして、期待される勤続年数の違いというものが、会社が負担して行う職業訓練の参加の大小、多寡を非常によく説明するという研究成果もありまして、それを見ますと、辞められてしまうかもしれないので、余り労働者に技能蓄積をさせないということがあるのだと思います。結果として、男性と女性の間の賃金のプロファイルが変わってきて、残っている女性に関して言うと、男性とすごく大きな賃金格差がついてしまうということがあるのだと思います。

若いうちは男性と女性の構成比率はそんなに変わらないですけれども、だんだん年齢が上がってくるに従って、正社員で勤続し続ける人が減ってきますので、そのことが賃金の平均値に与える影響も考える必要があります。では、どういう女性が残って、どういう女性が途中で辞めるかというのも極めて重要だと思うんですけれども、仮に賃金が余り高くない女性から辞めていくとすると、年齢が高い女性は比較的賃金が高かった人だけが残っているはずですので、高年齢の女性の男女間の賃金格差が過少推定されている可能性も実を言うと、あるのではないかと。これは今後の研究を待つ必要が、既にもうあるのかもしれないですけれども、パネル調査を使って、一体どの賃金層の女性が辞めていくのかということ調べた研究を私自身は知らなくて、そういうことをやっていく必要もあるのかなと思います。

山口先生の年功賃金プレミアムに関する御質問の答えになったらいいなと思うんですけれども、もう一つの質問は固定費用があるから女性に長時間労働を期待して、それが女性の継続就業を難しくしているのではないかと御指摘だったと思うんです。そういうことではないですか。

○山口教授 そうではなくて、相対生産性が高ければ女性をもっと雇うはずなのに、なぜ雇わないかという理由の1つとして、日本が1人当たりの固定費用があると、どうしても1人当たりに長時間働いてもらいたい。ところが、女性の方の希望としては、長時間労働が嫌だから、長時間を受けない女性を回避して、長時間労働をよりする男性を雇うというふうになるのではないかと。もしそうだとすれば、固定費用をどんどん減らしていく。そういったことによる男性びいきみたいなものがなくなってくれば、より女性が雇用されるのではないかと議論が成り立つので、それをお聞きしたわけです。

○川口准教授 そうですね。固定費用で一番大きいものは何かということを少し考えてみたいのですが、恐らく、無視できない部分は解雇の費用かなとも思うんです。一回正社員を雇ってしまうと、その人たちをなかなか首切ることはできないので、多少景気がよくなったとしても、固定費用なのですね。ですので、いる労働者に長時間働いてもらうことで生産調整しますという話も、ひょっとしたらあるのかなと、私が今固定費用という言葉聞いて最初に思い浮かべたのが解雇費用です。

ただ、難しいのは、今の日本の社会の女性の働き方を前提とすると、ある程度勤めると辞められる方が多いんです。確率的に辞められる人が多いので、固定費用が小さいのだという考え方もできるのかもしれない。ですので、よくわからない。男性と女性で固定費用

が違うのかなと思う部分もあり、ほかに固定費用といったときに、どういうことをイメージすればいいのでしょうか。

○山口教授 私が最初に考えたのは、日本は正社員に対しては企業福祉をどんどん発達させてきたわけですね。それは非正規だと払わないで、すごく軽減されるわけで、固定費用が増えてくると、労働時間と労働者の数との代替性がなくなってしまうために、正社員数を少なくして、1人当たりの時間を多くするというインセンティブを企業が持つ。それが長時間労働の1つの原因でもあるわけです。そうすると、女性はそういった働き方できない、したくないという人が多いですから、それがコストと感じるというふうになるんじゃないかということです。

○川口准教授 おっしゃるとおりだと思います。更に加えると、社会保険料の支払いなどは、先ほどの阿部委員の御発表にもございましたけれども、短時間労働者に関しては免除されたりしますので、固定費用を回避する方法がほかにもあるわけです。ですので、その部分でも、やはり女性の供給がすごく多くなってしまって、かえって賃金を下落させるような要因として働いているということで、実を言うと、社会保険が長時間労働の原因かもしれない、女性の正社員化を抑制してしまっているという面と、あと、逆に社会費用のある種抜け道を使うという企業の行動を通じて、女性の正規雇用への転換を難しくしているという、その2つの働き方で、社会保障制度が女性の社会進出を妨げてしまっているというのはあるかなと思います。

○山田座長 ありがとうございます。

ほかにありますでしょうか。石井委員。

○石井委員 御発表ありがとうございました。

2点なんですけれども、このデータは全国の企業の調査ですけれども、地域格差みたいなものはありますでしょうか。例えば、女性の労働力率が地域によって違いますね。福井県は全国1位なんですけれども、ただし、女性の管理職登用率が全国最下位とか、いろいろあるので、地域格差みたいなものがあったら、それを教えていただきたいということが1つです。

もう一つは、この場合、女性と男性の賃金格差と生産性の格差に焦点を当てておりますけれども、別の視点で見ると、女性と男性の賃金格差がない企業、例えば、私が夏に行ったアメリカのカイザーパーマネントという HMO (Health Maintenance Organization) があるんですけれども、あそこは労働者の 80% ぐらいが女性なんです。ほかの HMO に比べても、それ相当の給料をもらっているんです。なので、そういうところは、ここでわかった結果というか、要因の真逆のことが通じるのか。女性と男性の賃金格差が全くないところは、また違った要因が何か作用していてそういうふうになっているのか。ですから、真逆の影響要因の説明でいいのか、それとも、女性がたくさん働いていて、ほかの同じような会社と比べても賃金の男女格差がないところ、生産性の格差がないところというのは、真逆の説明で、コインの裏表の説明で説明し切れるのか。あるいは全く違ったような変数

が作用しているのかというところでコメントをいただきたいと思います。

○山田座長 あと、私から1点なのですが、私は社会学者なので、むしろ、こういう数字を見ますと逆にイメージしてしまいまして、ブルーカラーの労働者の状況に対応しているかなというのがまず1つの感想です。私もある自動車会社に行ったところ、企画部門のホワイトカラーは結構女性がいるんですけども、現状の大部分の労働者は男性だということがあったので、ブルーカラーの労働者に当てはまるのかなというのが1つ。

それで見えますと、いわゆる食料品製造業とか、電気機器とか、生産性が低いというところは、イメージしますと、弁当工場で朝から晩まで弁当を詰めているとか、電気の検品をテスターで朝から晩までやっているというような、余り技能の育成が必要でないようなところで女性が多く働いているのかもしれない。逆に、輸送用とか、中間、重厚長大のところでは男性が多いのかもしれないというような印象を持ったのですが、その点はいかがでしょうか。

○川口准教授 まず、石井委員の御質問で、地域格差のことですけれども、今回、産業はやっているんですけども、地域はやっていないというのがお答えで、ただ、地域によって、例えば、保育所のアベイラビリティとか、違うというのはあると思うんです。あとは、親に子どもを見てもらえるかどうかとか、女性が継続就業しやすい環境の地域と難しい地域といったことも、ひょっとすると関係するのかなと思います。

次のHMOのお話で、そのケーススタディは大変興味深いと思います。なぜそのようなことが可能になっているのかというのが興味深くて、というのは、女性が仮に一回辞めてしまったとしても、高技能の労働者を労働市場からまた雇ってくるのが簡単なタイプの、ある種の生産技術みたいなものを、そのカイザーパーマネントというHMOが入れているのかどうか。あるいは、同じ労働者に働いてもらうことが大事だけれども、同じ労働者が働きやすいような環境をオファーしているのかどうなのか。その辺が、私が逆に石井委員にお伺いしたいと思った点でございまして、どちらかが当てはまるとすると、この枠組みの中でそのケースは説明できるのではないかと思います。

山田座長のブルーカラーのことをピックアップしているのではないかと御指摘は私も全く同感でございまして、最初に推定結果が出てきたときに、生産性と賃金の差が大きい産業は、ブルーカラーの人が長いこと現場にいて、技能蓄積を長期にわたって行うことが重要な職場なのではないかというイメージだったんです。そこから男性の平均勤続年数を見てみようというアイデアを思いついたのです。ですので、ブルーカラーの人たちを見ているのではないかと御指摘は、その可能性がある。また先ほどのポイントに戻ってしまうんですけども、賃金センサスの方から出てくる賃金格差像と、推定された賃金格差像をマッチさせて、もう少し豊かなイメージを描いていけたらいいかなと思います。賃金センサスの中には、生産労働者か、ホワイトカラーなのかという分類もございまして、その点も見たいと思います。

○山田座長 御報告、御質問、ありがとうございました。

今日は事例についてなかなか触れる機会がなかったのですけれども、今後の事例調査等について、こういうのがあるとか、また、全体の感想でも構いませんので、石川委員からお願いできますでしょうか。

○石川委員 私、以前、自分でプレゼンしたときに、データの限界があるのではないかという発言をしたことがあるんですが、それはそれとして、非常に重要なものだけれども、そのデータをどのようにきちっと具体的に担保できるのかということが、多分、すごい作業でしょう。そして、それにはやはり事例を持ってくるしかないということだと思うのです。

今の御発表も、専門職集団などでは、例えば、うちも医療をやっていますけれども、ドクター、ナース、理学療法士、作業療法士、そこは女性がすごくいるわけです。そういう中で、妊娠しました、産みました、育児休暇を取って、また職場に帰りますという職員が多いと、みんなそうするんです。そういうモデルが見えている。だから、そういうようなわかりやすいプロットが、いろんな産業、いろんなところで起きてくるということを1つのムーブメントとしてできれば、わかりいいかなというのが今日の感想です。

○山田座長 岡山委員、続けてお願いします。

○岡山委員 大変面白いデータを拝見することができて、私は大変よかったなと思うんです。女性が働くことが経済活性につながるという最初の基本テーマがあるんですが、その中で山田座長が御自分の中央大学の女子学生に調査をされた、いいお菓子を食べて、いいことができて、働かない方がいいんだという人が半分いたというのは、一体これはどういうことなのだろうかと思ったのですけれども、それについて、先生はどのようにお考えなのかということを一言聞かせていただければうれしいです。

○山田座長 まだ大学生なので、働くときつくて大変だというイメージがあるということですね。実際に働いてから、いい職場だと働き続ける子もいれば、いや、やはりきつかったと辞める子もいるという形で、いろんな要因があるんだと思います。

○岡山委員 ありがとうございます。

○山田座長 降矢委員、お願いいたします。

○降矢委員 今日はありがとうございました。

私は農業なので、こういったデータの分析をみると、業界が違えば、全然違うんだと思っています。やはり地域性がありますし、女性が仕事をしたいと思っても、仕事は限られてしまっています。103万円の壁ですけれども、そういう人しか募集していない。そういう職場の環境もあります。

結婚、妊娠、出産、育児休暇の部分も、大きい会社でないと、導入して実行できないという現実があるので、103万の壁を超えたところに就職した人はラッキーですね。いつも思っているんですが、女性が仕事をしたいのにできない1つのことに、地方では、子どもの保育があります。仕事がないと預かってくれないという前提条件がありますが子どもを預けられないから仕事に出られないんです。仕事をしていることが前提条件で保育をO

Kする。働きなさいと言っておきながら、保育の部分は後回しになっています。保育所と幼稚園の一体化の議論があつて、すごく期待したんだけど、流れてしまったようです。政府のやっていることは何なのだろうなと思っていて、言ったことはちゃんとやってほしいというのが私の最近の感想です。

○山田座長 ありがとうございます。

勝間委員、どうぞ。

○勝間委員 文脈上、ディスインセンティブの定量化を、是非、専門家の皆さんにお願いできればと思います。結局、今、インセンティブの定量化はすごく進んでいるんですけど、ディスインセンティブの定量化がないと比較できないのかなと。多分、文脈の中で、今までそれが一番欠けていたような印象を、今日の議論を聞きながら思いました。

○山田座長 高いお菓子を食べられない。

○勝間委員 そちらはインセンティブの方です。ディスインセンティブは、働くのが嫌だという。保育園もそうですし。

○山田座長 わかりました。ありがとうございます。

では、本日の議論はここまでといたします。次回は12月20日の3時からで、各チームの作業状況についての報告と、事務局には、本日の議論と、各チームの作業内容を踏まえて、最終報告に向けたとりまとめの骨子等を示していただきたいと思います。

では、事務局からお願いいたします。

回収する資料は、阿部委員、安部委員の資料2つをお願いいたします。

○高村分析官 本日も大変熱心な御議論いただきまして、どうもありがとうございました。

次回、それから、次々回のワーキング・グループの日程でございますけれども、既に御連絡させていただいておりますとおり、来月、12月20日午後3時から5時ということです。それから、その次ですけれども、年が明けまして1月31日火曜日になりますが、午後3時から5時ということで予定をしております。本報告書のとりまとめに向けた御議論を次の20日のときからお願いしたいと思っております、1月31日が本ワーキングの最終回ということで、報告書のとりまとめをさせていただきたいと考えております。

なお、次回の12月20日は、本日と同じ会場でございますので、御多忙のところとは思いますが、是非、御出席の上、御審議いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それと、本当に最後ですけれども、机上にもう一つ資料がございます。北海道大学の人材育成本部の女性研究者支援室、愛称フレッシュユーというところで、随分前から熱心に取り組をしていらっしゃるということを聞いていましたので、お訪ねさせていただいて話を聞いてまいった内容をお配りさせていただいておりますので、御参照いただきたいと思います。

以上でございます。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す。

これで第7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。