

人生100年時代の結婚と家族に関する研究会（第7回）
議事録

-
- 1 日時：令和3年12月14日（火）10時00分～12時00分
 - 2 場所：中央合同庁舎第8号館 5階 共用C会議室
（オンライン開催）

3 出席者：

座長	山田 昌弘	中央大学文学部教授
構成員	天野 馨南子	ニッセイ基礎研究所生活研究部人口動態シニアリサーチャー
	同 稲葉 昭英	慶應義塾大学文学部教授
	同 岩澤 美帆	国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部長
有識者	永瀬 伸子	お茶の水女子大学基幹研究院人間科学系教授
内閣府	林 伴子	男女共同参画局長
	同 吉住 啓作	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
	同 杉田 和暁	男女共同参画局総務課長
	同 花咲 恵乃	男女共同参画局推進課長
	同 矢野 正枝	男女共同参画局総務課調査室長
	同 前川 紘一郎	男女共同参画局総務課企画官
	同 須藤 圭亮	男女共同参画局推進課積極措置政策調整官

4 議事次第：

- 1 男女共同参画に関する最近の動き
- 2 結婚と家族をめぐる基礎データ（更新）について
- 3 有識者からのヒアリング（女性の人生と家族形態の変化・多様化④）
- 4 意見交換

5 配布資料：

- 資料1 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（女性版骨太の方針）の策定に向けて（男女共同参画会議（第65回）資料）
- 資料2 令和3年11月29日第65回男女共同参画会議における岸田文雄内閣総理大臣発言
- 資料3 令和3年12月6日第207回国会における岸田文雄内閣総理大臣所信表明演説（抜粋）
- 資料4 「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）（抜粋）
- 資料5 結婚と家族をめぐる基礎データ（令和3年12月更新）
- 資料6 事実上の夫婦に関する主な制度上の取扱い
- 資料7 お茶の水女子大学・永瀬伸子教授提出資料
- 資料8 山田座長提出資料

○山田座長 本日は、お忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。定刻になりましたので、第7回「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」を開催いたします。

本日、野田大臣は公務のため御欠席となります。

それでは、議事に入ります。

まず、事務局より、「男女共同参画に関する最近の動き」について説明いただきます。その後、「女性の人生と家族形態の変化・多様化④」をテーマに、特に税制、社会保障制度に着目し、お茶の水女子大学基幹研究院の永瀬伸子教授をお招きしてお話しいただきます。私も、追加の話題提供としてプレゼンテーションを行わせていただきます。その後、意見交換を行い、12時には閉会したいと思います。

先立ちまして、まず事務局から、「男女共同参画に関する最近の動き」について御説明をお願いいたします。

林局長、よろしく申し上げます。

○林局長 おはようございます。

それでは、資料に沿って御説明いたします。資料1の共有をお願いします。

先月、11月29日に、男女共同参画会議を岸田総理出席の下、首相官邸で開催いたしました。

内容は、来年6月に決定をする「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」、いわゆる女性版骨太の方針に向けての大きな方針を決めるというものでございます。こちらにありますように、様々な議論を踏まえて、来年6月に政府として重要方針を決定したいと思っております。

次のページにありますように、女性活躍・男女共同参画の現状をみると、そもそも男女の地位の平等感について日本全体の人に世論調査で聞きますと、約21%しか平等と答えていないという実態があります。

また、こうしたことを背景に、地方から大都市に若い女性が流出しているという問題があります。男性も女性も大都市圏に流出していますけれども、特に女性の場合には地元に行きたくないからという答えがかなりあるということがございます。大都市に行きたい大学や行きたい就職先があるというのは男女共通ですけれども、女性の場合には地元に行きたくないというのがあるので、女性の方が地方から大都市への転出超過数割合が高いという実態があり、これが地方の少子化にも結びつき、日本全体としての少子化、人口減少にも結びついている。

こうしたことから、人口減少と地方創生と男女共同参画はリンクしているという問題意識を私どもは持っております。特に、この研究会でも御議論いただいてきたことを大いに反映させていただいて、その問題意識の下で女性版の骨太の方針をつくってまいりたいと考えております。

次のページにありますように、4つの柱で考えております。女性の経済的な自立、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、男性の家庭・地域社会における活躍、そし

て、第5次男女共同参画基本計画を昨年末に閣議決定いたしておりますが、女性の登用目標達成ということでございます。この柱立ての下で、それぞれ具体的な施策を検討して、政府として決定したいと思います。

その際、こちらの「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」での様々な御議論、御示唆を大いに活用させていただきたいと思っております。実際、先日の首相官邸での男女共同参画会議の中でも、この研究会での御議論を活用させていただいております。

まず、左上にあるように、結婚・離婚の件数が昭和の時代とは全く違って、例えば昭和の時代は1970年の時点で毎年100万件あった結婚が今は60万件程度になり、他方で離婚は1970年の時点では10万件未満だったのが今は毎年20万件あるという状況で、大きく言うと3組に1組が離婚しているという現状があるということ。

そして、離婚したときの年齢は、例えば女性の場合は30代が半分になっていて、そのときの子供の年齢は5歳以下が約7割で、30代の女性が学校に上がる前の小さな子を連れて離婚しているという状況があります。他方、所得は貧困線以下というひとり親世帯が約半分という状況にあります。

他方、女性の人生は大変長くなっておって、例えば女性の52%は90歳まで生き、そして3割弱は95歳まで生きるという状況があります。さらに、既婚有業女性の6割は年間所得200万円未満で、様々なリスクに対して脆弱な状況です。

女性が長い人生を通じて経済的な困窮に陥らないよう、女性が経済的に自立する力をつけることは、女性本人の人生にとっても、国の経済、財政にとっても非常に重要であり、私どもは最重要課題と考えております。

具体的には同一労働同一賃金の徹底による非正規雇用者の賃金引上げ、ひとり親の支援強化、そして、女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度の検討と、様々な角度から取り組んでいく必要があると考えております。

また、次のページにありますように、「女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」が女性活躍の大前提だと考えて、2つ目の柱に据えております。今般のコロナ禍でDVの相談件数は約1.6倍、性犯罪、性暴力の相談件数は約1.2倍となり、女性の自殺者数は7,000人に達しております。女性に対する暴力の根絶は急務と考えております。

さらに、次のページにありますように、「男性の家庭・地域社会における活躍」も、人生100年時代で重要な課題だと考えております。男性の育児休業取得率は13%と、いまだに低い水準であります。また、50歳男性の約4人に1人が独身であり、会社退職後の居場所について不安を持つ人もいます。また、両親などの介護の当事者となる男性も増えていきます。男性が家庭や地域社会において望まぬ孤立に陥らないよう、活躍の場を広げ、社会的なつながりを持てるようにすることも大切なことではないかと思っております。

先ほど女性の寿命のことを申しましたが、男性も死亡の最頻値は88歳でありまして、95歳まで生きる男性が11%います。人生は文字どおり100年時代という中で、女性は経済的に自立する力を、男性は生活面で自立して生きていける力をそれぞれ身につけていくことが

人生100年時代の様々なリスクに対応する上で大変重要と考えております。

次のページには、「女性の登用目標達成」ということで、第5次男女共同参画基本計画に掲げられた58の目標の着実な達成ということで、具体的な様々な施策を盛り込むつもりでおるところでございます。

こうした資料の下に男女共同参画会議で御議論をいただきまして、次の資料2にございますように、総理からも、この4つの柱立てで女性版骨太の方針を作るべし、議論を深めて実効性のある具体策を各府省できちっと検討して、男女共同参画会議で取りまとめるようにという指示を受けているところでございます。

さらに、資料3にありますように、先日、総理が国会の開会に際して所信表明演説を行っています。この中で、岸田内閣の大方針として、若者も、高齢者も、障害のある方も、男性も、女性も、全ての人が生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会を目指すということが1つ。また、賃上げに向けて全力で取り組むということ。また、男女が希望どおり働ける社会づくりをしていくことを掲げております。さらに、女性の就労の制約になっている制度の見直しということも一つ重要な施策として盛り込まれているところであります。

次に、資料4は「経済財政運営と改革の基本方針2021」、これは今年の6月に政府として決定したいわゆる骨太の方針でございます。今年度、そして来年度の予算につながる経済財政運営の方針で、恐らく霞が関の中で最も重要な政策文書の一つであります。その中に、今回、女性の活躍というのを盛り込んで、かつ、これまでの4倍以上の分量を様々盛り込んでおります。

その中の一つの重要なポイントに、下線が引いてあります「女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討」というのが入っております。こちらは、税制、社会保障制度、基本的には昭和の時代に設計されたものを少しずつ直してきたわけですけれども、女性の人生の多様化、家族の多様化に本当に合っているのか、恐らく昭和の時代から令和にかけて相当に様変わりした家族のありよう、あるいは女性の生き方とかそういうのではなくて、女性の人生の実態に本当に合っているのかという様々な疑問、論点が生じております。そういうことで、女性の視点をきちんと踏まえた税制、社会保障制度の見直しをしなければいけないという問題意識で、ここの文言が政府として書かれ、政府として決定しているということでございます。

本日、「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」においても、女性の人生と家族形態の変化、多様化の中で、女性の視点も踏まえた税制、社会保障制度はどうあるべきか、ぜひ活発な御議論をいただければと思っております。

私からは以上です。

続きまして、事務局から説明をいたします。

○山田座長 よろしく申し上げます。

○花咲推進課長 続きまして、資料5につきまして私の方から御説明させていただきます。

毎回そうですけれども、今回も更新しました資料の右肩には「New」というマークを入れてさせていただきます。

まず、7ページ、8ページ、これまでの検討会でも先生方に御指摘いただきました、最頻値が分かる形で婚姻件数のグラフを追加しております。

9ページですが、最新の国勢調査の結果も用いまして、1985年と2020年の配偶関係別の人口構成比を示したものでございます。この35年の間に、男女ともに青色で示しました未婚と緑色で示しました離別の割合が増加しておりまして、30歳時の未婚割合を見ますと、男性ではおよそ17ポイント、女性では29ポイント上昇しております。

10ページは、家族の姿の変化を1980年、2015年、2020年という3つの年を取りまして比較したものでございます。2020年では「単独世帯」、「ひとり親世帯」の割合が増加する一方で、「夫婦と子供世帯」や「3世代等世帯」の割合が低下しておりまして、昭和の時代の典型的な家族形態、家族の姿が変化し、多様化している様子を図示したものでございます。

14、15ページでございます。こちらは前回、筒井淳也先生が御指摘なさっておりましたように、共働き世帯が増加しているものの、共働き世帯を詳しく見ていくと、妻がフルタイムよりもパート労働である割合が高いことを年齢階級別にお示したものでございます。

22ページでございます。こちらは有配偶の非正規雇用女性の就業調整の状況を見たものでございます。所得が50～99万円の者の57.5%、100～149万円の者の54.4%が就業調整をしております。これを年齢階級別に見たものが次のページ以下でございますが、どの年齢階級でも同様の傾向を示しております。

25ページは、企業が支給している家族手当の状況でございます。家族手当制度がある事業所割合は減少しているものの、依然として約4分の3を占めております。また、配偶者に対して家族手当を支給している企業のうち、配偶者の収入による制限がある企業が86.7%で、具体的な金額は103万円が45.4%、130万円が36.9%となっております。

26、27ページに、勤続状況に関するデータを追加しております。

最後に、29ページでございます。2016年10月以降に初職に就いた者について見ますと、初職が非正規雇用である者の割合は女性の方が男性より高く、全体の44.5%を占めております。何かございましたら、後ほど御質問いただければと思います。

私からは以上です。

○矢野調査室長 調査室長の矢野と申します。資料6を御覧いただきたいと思っております。

前回の研究会で、阪井裕一郎先生から、日本社会における事実婚の実態についてお話をいただきまして、御議論をいただきました。その際に、事実婚であることによるデメリットについてのお話がありましたので、私どもの方でいわゆる事実婚であることによって、制度面などで法律婚とどのような違いがあるかということについて、関係省庁にも確認をしまして整理をしたものがこちらの資料になります。

ざっくり御説明をさせていただきますと、法律婚の取扱いと異なるもの、これは民法の

配偶者の規定を使っているものが主にそういうものになるのですけれども、例えば1、配偶者の相続権、2、3、税の関係、相続税の税額軽減であったり、所得税の配偶者控除などについては法律婚と事実婚で異なる取扱いとなっております。また、親権につきましても、法律婚の場合は夫婦共同親権になりますけれども、事実婚の場合は単独親権、原則母親という違いがあります。

9のビザについてですけれども、資料では日本人の在留者が多い国順に並べておりまして、同伴家族用のビザを配偶者として取得できるかということですが、米国、中国については認められていない。オーストラリアは認められている。タイは認められていない。カナダ、英国は認められているということで、国によっていろいろ異なるということです。

住民票の記載については、法律婚の場合は夫／妻と記載をされますが、事実婚の場合は夫（未届）／妻（未届）となります。

下の枠は民間の話になります。13のところ、医療・ケアの方針の決定手続ということで、前回、阪井先生のお話の中で、事実婚だと医療現場で手術の同意とか医師からの説明とか、家族であれば当然できることができないという声が寄せられているというお話がありましたけれども、厚労省の方で、医療現場で本人の意思確認ができない場合などのプロセスに関するガイドラインが示されているのですけれども、そのガイドラインの中の「家族等」に関しては、資料にありますように、法的な意味での親族関係のみを意味せず、より広い範囲の人を含むとされておりまして、実際には各病院において判断されているということでございます。

ページをめくっていただきまして、こちらは法律婚の取扱いと同等となっているものです。こちらはざっくり申し上げますと、各種社会保険の取扱いにつきましては、いわゆる事実婚の夫婦については法律婚の夫婦と同じ取扱いがされていると言える。法令上、「配偶者」という言葉について、届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むという形で、社会保険については同等になるように措置をされているというのが実態でございます。

以上でございます。

○山田座長 分かりやすい説明をありがとうございました。

これまでの事務局の説明に対して、構成員、もちろん永瀬先生も含めまして、御意見、御質問等がありましたら、自由に御意見を伺いたいと思います。よろしく申し上げます。

岩澤構成員、よろしく申し上げます。

○岩澤構成員 よろしくお願ひいたします。

女性版骨太の方針という、これはとても分かりやすくいいなと思ったのですけれども、この女性版骨太の方針というのは今回初めて出てきた言葉でしたでしょうか。これまでございましたでしょうか。そちらを確認です。

○林局長 ありがとうございます。

正式な文書として出たのは初めてでございます。あだ名的に言っていたことはないわけではないですけども、正式に政府として女性版骨太の方針というふうにしたのは今回が初めてでございます。

○岩澤構成員 ありがとうございます。

先ほど霞が関で一番大事な文書という御発言がありましたけれども、確かに骨太の方針というので全て予算などの優先とか、いろいろなものが動きますので、確かに普通の骨太の方針に女性活躍というのが入っていましたけれども、女性活躍の骨太となると、またその位置づけというか、これだけ国が本気で進めているというのがとても強いメッセージとして伝わるなどと思ひまして、社会が変わっていくことを期待しております。ありがとうございます。

○林局長 ありがとうございます。

○山田座長 よろしいでしょうか。

天野構成員、よろしくお願ひします。

○天野構成員 女性がより都会に流出しているという御説明が林様よりありました。その件で最近、自治体からの問合せが多くなってきた状況です。しかし未だに、自治体からの女性流出が少子化による人口減少を招くことへの危機感のなさが目立ちます。この危機感のなさを一番加速させているのが、合計特殊出生率を用いたエリア比較です。東京は都道府県で最も出生率が低い、だから都会の夫婦は子供を持ててもいないし、女性も結婚できていない状況だと思ひこんでいます。そんな東京に若い女性が行くのが間違っているのだという感覚的な言い訳をしてしまう自治体が少なくないのです。しかし、出生数減が激しい地方自治体で合計特殊出生率が上がっているのは、若い独身女性が自治体外に出ていくことによって、計算分母の未婚割合が減少し、残っている女性の方の出生率が上昇しているだけであり、その理解が全くできていないのです。ある市町村から、つい昨日もいただいた質問状を見て大変残念に思ひました。東京は出生率が低いエリアだから、自分達の自治体の出生率がましなうちに地元出身の若い女性を取り戻さなければいけないのだ、というお考えなのです。地元から出ていく若い女性たちに「地元はいいところなのに理解していない」といった発想で、説得、管理、支配するような考え方はやめた方がよい。

地元は間違っていないのに、という考えに対しては、合計特殊出生率を用いて少子化度合いを他エリアと比較することは間違っているのだ、ということの啓発が必要です。この指標は人流が影響しない程度の場合にのみ比較可能な指標であって、人流がそれなりに発生する中で単純な比較をすることは意味のない指標です。しかも、地元合わない独身の女性が外に出た後に地元に残っている方の幸福度・出生率・婚姻率といった域内指標が高くなることについては当然の結果であるともいえますから、この高低比較を他のエリアとすることの問題点の啓発を早急に進めていかないとはいけません。先に述べた御質問があった自治体には、この点についての勉強会をさせてもらうことになっています。この点、深刻な問題だと思ひているので、女性流出問題をお話に入れていただいてありがたいと思

っております。ありがとうございます。

○林局長 ありがとうございます。

最初に私が御説明した資料は、実は野田聖子大臣が官邸で総理の前で説明した資料ですが、まさに地方創生と女性の人口流出、そして地元の男女共同参画、全部つながっているというのは、まさにこの研究会でいただいたメッセージですので、本当に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。

稲葉構成員、永瀬先生、いかがでしょうか。

では、私の方から、中身直接ではなくて、岩澤構成員がいらっしゃるので、今回、国勢調査の発表で未婚率が上がったのですが、いわゆる処理方法を変えて、不詳を按分処理したのではないですか。それはなぜかというのを、もし御事情を御存じであれば教えていただきたいのです。

○岩澤構成員 総務省は、ふだんは国籍の不詳と年齢の不詳だけを按分したものを出力していました。それで配偶関係についての不詳というのは結構分量が多かったのですけれども、分析する個人が自分の方法で按分をして使っていたという感じです。それを配偶関係別の人口というのも重要な指標として各界が使われますので、今回、総務省の方から、最初からきちっと按分したものを出すということだったと思います。

そのときに、今までの個人がやっていた按分法と、今回やった按分法がちょっと違いますので、2015年も実は今回の按分の方法と同じものでやったものが参考表として出ていますので、時系列で比較するときは、2015年から新しい按分法でやったものを使い、それで2020年と比較をしないと、突然跳ね上がるような見え方をしてしまうので、そこは気をつけたほうがいい。

あと、按分もそうですし、国勢調査の方もインターネット調査の活用が広がったり、あるいはデータをエディットというか正しくする、間違いを直すということも、毎回少しずつ変わってきていますので、どうしてもそこはやり方が変わってくることで変わってくる部分がある。特に、配偶関係に関しては、独身者がどのぐらい捕捉できるかとか、そういうことに大きく関わってきますので、時系列というのはちょっと注意しなければいけないかなと思っております。

以上でございます。

○山田座長 どうもありがとうございます。

ほかにありませんでしょうか。

もう一点ですが、最近、パートナーシップ条例ができましたので、パートナーシップ条例と法律婚と事実婚の比較みたいなものももしあれば面白いかなと思ったのですが、いかがでしょうか。もちろん最初は同性カップルを念頭につくられたのだと思うのですが、いかがでしょうか。もちろん最初は同性カップルを念頭につくられたのが結果的に異性同士のカップルにも使われるようになったという点があるので、事実婚とパートナーシップ条例、逆に言

えば、パートナーシップがあっても事実婚で登録できない可能性もあるので、いろいろなケースが出てきていると、そこも曖昧になってきていると思うので、もし何か参考に調べていただけるのだったらありがたいかなと思います。お時間がありましたら、よろしくお願ひします。

どうもありがとうございました。

では、永瀬先生、お待たせしました。よろしくお願ひいたします。

○永瀬先生 お茶の水女子大学の永瀬でございます。本日はお招きいただきましてありがとうございます。

今日のお話、良く知っているよという話も含まれるかもしれませんが、今だに大きい課題と思われまふので、100年時代に対応する方策ということで、税制・社会保障制度・雇用慣行ということでお話しをしたいと思います。

税と社会保障というふうにお題をいただいたのですけれども、これは働き方とも一体と思ひますので、雇用慣行と税制と社会保障を一体的に動かしていかないと動かないと思ひますのでそうしたタイトルとしました。

これを一体的に動かすためにはどうするかというと、政・労・使で話し合つて、働き方を変えること、特に非正規の人たちの立ち位置を法改正も含めて変えていくこと、それは、同時にいわゆる低収入の主婦の保護に対する社会保障政策を変えること、これらは全部一体的なものなのではないかなと思ひております。

日本的雇用は、1980年代に世界的にも評価を受け確立されたと思ひますが、長期雇用、年功賃金であり、また男性中心でありました。出産・子育て、それから介護、老人の看取り、これらは妻の役割と当時認識され、この前提の中で、1985年に専業主婦の年金権の確立という形で、第3号被保険者制度ができてきたのだと思ひます。

私は、厚生労働省にもうけられました2000年の「女性とライフスタイルの変化に関する研究会」通称「女性と年金検討会」の委員として年金検討会に参加しましたが、非正規雇用の人たちの多くは主婦としての社会的保護を受けている、だから、非正規雇用のパートさんというのは身分的にはどちらかというと主婦であつて、雇用者でない、だから雇用者としての保護は必要ない、という考え方が体制方の意見としては根強かつたのではないかと私は思つて話を聞きました。なので、非正規雇用の人たちを年金や雇用保険の中に入れていくというよりは、主婦として、奥さんとして保護すればいい、その空き時間を働いてもらうという考え方がまだ根強かつたのではないかなと思ひます。

しかし、その後、家計補助程度しか収入がない働き方が若い未婚層にも拡大していきまふして、それから男性世帯主の賃金が低迷していった。そして、未婚や離婚も拡大していった。またその一方で、女性の高学歴化と就業意欲の増加が2000年頃からずっと高まつてはいたのですけれども、一定の政策はされましたが不十分であり、2000年代までは、出産を乗り越えた就業継続はなかなかうまくいかなかつた。私も、女性と年金の課題について、今も関心を持ち続け研究を続けておりますが、主婦の保護を改革しようという当局の動き

はないままに置いてこられたと思っております。

男女賃金格差はさまざまなデータでご覧の通りです。正社員に限定しても男女の賃金格差は大きいです。また世界的に見ても日本の有配偶男性は帰宅時間は遅く、男性の家事育児分担は低い。私は現在Oxford大学とAI等の技術発達が家事労働に及ぼす変化についての共同研究をしているのですが、現実の家事労働の男女差はイギリスと比べても日本は大きいです。イギリスは中高年期になるとさらに男性の家事・育児時間が増えていきませんが、日本はわずかにしか増えないという中で、高齢期においても男女格差が非常に大きい。

共働き世帯の妻の出産後の正社員継続は2010年以降、統計でお示したように若い世代では増えてはいますが、しかし、全体に見ればまだ少数で、多くの有配偶女性は年収100万から200万円程度ではたらいっている。先ほどの内閣府の図表のとおりでございます。

男女分業世帯を支える日本の社会保障の1つの形が第3号被保険者制度だと思っております。年金のみならず医療保険や介護保険でも同じ構造があります。この制度は、社会が、主婦だけを低賃金においてこれは、不平等でけしからんと考えるよりは、主婦が低年収でも暮らしていけるための社会保障制度として機能し、低賃金を改革をしようという機運を下げたのではないかなと思います。

第3号被保険者制度の成立によって、年金制度については時間をかけて次のようなことが行われたました。こっこのパワーポイントを見た方が分かりやすいと思うので、4枚目の図をお見せします。85年の改革の説明として厚労省が出している図です。年金改革の説明のたびに出てくる図ですが、改革時には、モデル年金は32年加入でサラリーマン世帯は17万3100円がもらえるようになっていた。これをその後、長い時間をかけて、改革が終わるまで時には、定額部分、ここが再分配の部分ですね、低収入の人も高収入の人も同じようもらえる部分、ここを改革前のモデル年金では7万6800円あったのを5万円に下げていく。しかしながら、妻がいれば2人分もらえる設計としたので実は10万円にと増える。そして、報酬比例部分も、32年加入のモデル年金が40年加入を標準としたので、1年の加入あたりの給付は小さくなったのですが、40年加入を標準とみれば、有配偶世帯をみると改革前も1985年の改革後も世帯の給付金額が変わらない。これが当時の合意だったわけです。それが今も守られています。

しかし、この改革がシングルの女性にとってはどういうことだったかといいますと、7万6800円あった定額部分が5万円に下がった。そして、報酬比例部分も32年加入が、これは厚生年金加入の女性の賃金が厚生年金加入の男性の賃金の半分として計算したのですが、すると図のように32年加入の40650円から40年加入で38100円にと下がる。しかも、シングルの女性が40年も厚生年金に加入できるというのは極めて珍しいことです。これまでの私の生涯シングル女性を対象とした分析から知っていますが、実際は50代ぐらいには会社倒産とか、健康上の理由とか、いろいろな理由で無職になるシングル女性は少なからぬ割合います。ですから、シングル女性が40年、サラリーマンとして年金に加入できてい

るかという、そんなことはあまりないわけです。

つまり、この改革は、厚生年金の主要なメンバーである世帯主男性の年金は減らさずに、妻名義の年金を派生させて、世帯に2人分の再分配を与えました。ですが女性は、被扶養配偶者を持つことはあまりないわけなので、つまり、女性の厚生年金加入者の社会保険料に対する再分配は下げる改革だったのです。女性は低収入であるにので、本来であれば再分配が拡充されるべきであるにもかかわらずです。つまり、改革によってシングルの被用者の再分配部分は手薄くなったわけです。詳細は永瀬の『年金と経済』（2021）の「女性と年金：現状、課題と提案」40巻3号に書きました。

最近、国際医療福祉大学の稲垣誠一教授が、『国民生活基礎調査』を使って年金の将来シミュレーションをされたのですけれども、現在、30代の女性が60代になる2050年には未婚・離別女性の貧困率が4割を超えるとされています。これは私が編者の1人でもある原書房の『少子化と女性のライフコース』（2021）で発表されています。生活保護基準から考えて4割が貧困水準になってしまう。それはどうしてかという、つまり、離別、生涯シングルの人たちの年金水準は今説明した事情で40年加入できたとしても低いのです。しかも、40年も加入できていないシングル女性がほとんどです。

貧困を免れるには、主婦だから低賃金でいいという社会的な合意を排して、女性の賃金をもっと上げなければいけないということ。それから、被用者年金の再分配について感が直すことです。今は低収入で社会保険料を払っていない妻がいる世帯に2人分の再分配を行っているのです。働かざるを得ない夫婦や、働きたい妻やシングルは、低収入でも社会保険料を払っているのですけれども、払って増える部分が、もしサラリーマンの主婦であれば、すでに再分配があるので、40年加入しても男性の賃金の半分であれば3万8100円、20年加入ですと半額ですから2万円ぐらいに過ぎないわけです。2万円増えるというのは年金加入に対してそれほど強いインセンティブにはならないでしょう。

低収入でも働くことと定額部分の再分配が増えるインセンティブをつくる必要がある。その財源をつくり出すのは結構大変ですけれども、これまで低収入の人にあった再分配部分が削られて、夫のみの保険料で、主婦分も入れた2人分が来るという改革がされたのですが、ここをどう再考するのが、今考えるべきところだと思います。

もう一つの大きな矛盾は、そうやってパートであれば低収入で働くので良い、というような社会規範があると、パートでも生計を維持しなくてはいけないシングルの人たち、例えば母子世帯とか、若手とか、そういう人たちが低賃金で主婦と競争しないとならない。生計維持および社会保険面で夫からの補助金を受けている主婦と競争するので、若い単身の非正規雇用者の賃金が引き下げられ、そこが非常に辛いことになっているわけです。

これを大きく改革しなければいけないわけです。大きく改革というのは、働き方の改革であり、社会保障の改革です。ずっとそれができなかつたまま、今日まで来ました。それは、日本的な働き方は日本の強さの源泉ですばらしいというような考えも1980年代に確立、その後も続いたこと、また既に日本的な働き方や家族に自分の時間を20年も30年も投資し

た人たちがいて（つまりすでに無職の主婦になって良い仕事に就きにくい者、若いころ年功賃金のもと低い賃金で働いていた男性が中高年では約束されていると思っている年功的な賃金上昇を期待するなど）、その人たちの合意をなかなか得られにくいともあったでしょう。その人たちに約束した長期雇用ルールを尊重するといった視点から動けなかったのですけれども、これも、今になれば、これ以上、今の雇用慣行や社会保障は続けられないのではないかというところに来たのかなと思っております。

改革の方向についてです。ここでも書きましたけれども、年金財政は少子高齢化社会の中で大変厳しいです。だから、どこからお金をもってどこの社会保障を手厚くするかは課題です。ですが、これまで女性は低賃金でパートとなり物価を低く抑える労働力になるとともに、また女性の側は年収100万円以上は稼がずに、主婦同士、無償のやり取りで情報交換したり、無償でサービスやモノの交換をしたりしていたこともあったでしょう。しかしもっと賃金ベースで評価されるように、一人前の労働者として扱うよう法政策をかえれば、女性の賃金水準が底上げされる。そうすれば、年金財政も賃金上昇により改善します。

また今のままですと、3号に対する補助と、非正規を社会保険に入れないということとの間に矛盾が生じているのです。

まず、誰でも賛成するだろうと思うのは、サラリーマンの妻に限らず、非正規の人と婚姻している人やフリーランサーなどで、被扶養配偶者という立場でカバーされない、出産・子育てを担っているために無業や低賃金になった人に対しては、社会保障上、その期間に公的年金権が発生する改革は必要でしょう。これはたとえば年金クレジットというような形でいろいろな国で施行されている政策で、それほど大きく女性の年金を上げるというものではないですけれども、しかしながら、育児期間の無業や低収入によって将来無年金にならない安心を与えるという意味で、また無職で子育てをしており社会保険料を払わないとしても、子育てはまさに将来の社会保険料を納付する人を育てていることになりますから、その子育ては年金制度への時間拠出といえます。ですから、これに対してはまず反対はないだろうなど。

ケア負担をするために低賃金になる人に対しては、サラリーマンの配偶者に限らず、たとえば母子瀬愛なども含めて、社会的に年金権を与える配慮を拡大する。その一方で、子どもも育ち働けない理由がないのに、サラリーマンの低収入の配偶者であれば、雇用者全体が、その社会保険料をかわりに負担する第3号被保険者制度は、現代には見合わないと思います。しかし第3号被保険者は選挙民の人数としては多いですから、その人たちに納得してもらう必要がある。それが政治家が気にする点でもあるでしょう。しかし第3号被保険者にサラリーマングループが回していた（つまり被扶養配偶者がいる人の年金保険料納付に対してその給付つまり主に男性世帯主に限定して給付を手厚くしていた）その分を、低収入者の社会保険料納付に対する再配分の厚みを増すことにする。また第3号被保険者の大多数を占める、子育てを理由に長い無職期間の後に再就職したために、低いパート賃金でしか働けていないため、厚生年金が低くなる主婦層に対する年金乗率を、たとえば復帰

後しばらく上げるなどの政策（具体的にはカナダなどに例がありますが）を明示的に考えるのであれば、政治的にも合意が取れるのではなかろうかと。

また現在の遺族年金の構造改革も、主婦が年金を納めてパートで働くことのインセンティブを増やすために必要です。それは遺族年金の構造ですが、パートの主婦たちが年金加入をして一生懸命働いても、さっき見た図のように、20年働いても年金が増える分はおよそ2万円ぐらいだということが1つありますが、加えて、遺族年金の構造によって、せっかく増えた2万円は、夫が活着ている間は給付されますが、夫が亡くなったときは、この2万円を選ぶか、夫の遺族年金である厚生年金の4分の3を選ぶか、両者の半分づつを選ぶかの選択肢はありますが、多くの人夫の遺族年金を選ぶ方が年金が高いから、自分が納めてきた年金権は失うという構造です。

それはおかしいということをおは2000年の女性と年金検討会でおって、ドイツでは自分の年金の上に夫の遺族年金が通減的に乗る制度のようだと。自分の年金が十分に高ければ夫のはだんだん小さくなってのっていくし、また自分が納めた年金の権利は決して失わない構造になっていることを話したところ、その後、制度変更がされました。ただ金額は全く同じで増えないけれど、名前だけ自分の年金として残るといふ形に変更されたので、何頼内容は変わらないまま。ただ「掛け捨て」になっているという働く主婦の年金の辛さの実質が見えにくくなった。つまり、掛け捨てという実態は全く変わっていないのに、名前だけは自分の年金となるので、どうなっているのか分かりにくくなっただけです。構造は全く同じで、掛け捨てです。ですから、せっかく低収入のパート主婦が「よし、老後のために」と思って社会保険料を払っていたとしても、老後に月間2万円ぐらいの年金が増えるだけでそう多いとはいえない構造であり、かつ、その2万円も、夫が亡くなると、夫の遺族年金が、ちゅうど2万円だけ削られ、老後の年金がまったく増えない制度構造をかえる必要があります。

現在、遺族年金は夫の厚生年金の4分の3ですけれども、掛け捨てをなくすために、自分と夫の年金の合計の5分の3という選択肢も考えられると検討会でおっしゃった先生（社会保障法の堀勝洋先生）がおいででした。この提案を検討した結果を、2021年に出した『年金と経済』40巻3号、拙論「女性と年金：現状、課題と提案」に入れてあります。自分の給料が夫の賃金の25%未満だと、夫婦の合計の5分の3という新しい遺族年金は、現在よりも遺族年金を下げます。しかしこの選択肢を加えることで夫婦の給料差が少ない人も、配偶者の死後の年金が少しは増えるという形になるので、こうした選択を追加すべき、そうでないと、パートの年金加入があまりすすまないと考えます。

遺族年金は古い妻の保護の制度であり、なくしていく方向にある国も少なくありません。ですが先の論文に引用した通り、OECDの2021年の報告書によれば、日本は最も男女の年金格差が大きい国なのです。ですので日本はまだ遺族年金は必要でしょう。だから、遺族年金を拡充するというのは時代に逆行するようには見えますけれども、今のままだとせっかく働いて積み立てた自身の年金が夫の死後はなくなってしまうので、なくなる方向に、

働くが増えるという方向に改正する。その一方で、低収入主婦であり続けることを保護する第3号被保険者は期間を限るべきだと思っております。

ストックとしては、まだ多くの主婦層がいます。このパワーポイントは2000年から2016年という長い時間の夫婦の収入分布を『労働力調査』から見たもの。右の図が有配偶男性の収入分布、左が有配偶女性です。収入の夫婦間格差はきわめて大きいままです。有配偶男性の収入は、2000年ころからやや下がる方向にあります。有配偶女性は、無職は減っていますが年収が高い層はさほど増えておらず、年収300万ぐらいの有配偶女性がわずかに増えているのと、年収100万までだったのが、年収130万円程度にやや増えているというぐらいです。社会保障が変わってこなかったのと同様、男女の大きな収入ギャップも変わってきていない。変わってきていないけれども、有配偶者割合は減っている。つまり、男性が主に働き女性は低収入という形の結婚の形が依然として社会保障上も優遇されているが、そのような分業ができる稼ぎの男性が少なくなっており、またそうした分業を選ばない女性が増えているということですかね。

次のパワーポイントを見てください。これは厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』の2002年から2012年、女性をプールして見たものです。男性の収入はもう少し高いのですが、未婚女性は300万円程度が多い程度です。またもっと年収が低い年収が100万円から200万円台の未婚女性も相当数いることがわかります。

では、有配偶女性はどうかというと、正社員を続けられた人がこの年収300万円あたりにおいて、辞めたあとに、少しだけ働き始めた人が年収50万程度の辺において、また年収103万円未満になるよう就業調整している人たちの塊があり、また130万円の人たちもいます。それから130万円を超えて頑張っているけれども、なかなか200万円まで届かないという人たちがいる、そんなような状況です。

次のパワーポイントの図はこれを有配偶パートの就業女性に限定したものです。永瀬の『日本労働研究雑誌』特別号2018年、非正規雇用の賃金を扱った論文からとったものとなります。同じ人を追跡したものを図に示しており、末子年齢が上昇するとどうなるかを見ている。見て分かるように末子年齢が3～5歳のうちは50万円程度の低収入の人も多いのですが、末子年齢がだんだん上がって末子年齢が10～12歳となってくると、もっと長い時間働き出して年収が上がっていきます。末子3～5歳で年収103万の壁にかかるほど稼げるという人は末子が10～12歳ほど多くない。末子10-12歳になると、103万の壁で調整する人がきわめて多くなる。この壁で就業調整をしている人たちは、壁がなければもっと稼いだと思いますが、壁があるのでここでやめているという人たちです。つまり末子年齢が上がると、壁にかかる人が増え、税制、企業の配偶者手当、社会保険の制度などが、女性の働き方を明らかに制約するようになってきていることがわかります。

次の図は、経済学でよく見る、予算制約と就業のモデル図です。税制がなければ予算制約は直線ですが、ぎざぎざしているのは、税制、配偶者手当、社会保険料などが、一定水準からかかったり、カットされたりするため、手取りが減るため、このぎざとした

点で、就業調整が引き起こされるという図です。

ここの図で申し上げたいのは、就業調整行動が顕著だと、賃金が上がった場合にこの2つの予算制約のうち、上にくる線は賃金が上がったケースです。このギザギザとなる屈折点が右に移動する。つまり、企業が賃金を上げると労働時間を減らす行動が起きるということになる。企業は、賃金を上げて労働者を報いようとはしますが、就業調整行動が顕著な場合は、賃金を上げると、労働者が労働時間を減らしてしまう。だから賃金をあげる選択肢があまりない。

もっとも、そもそも賃金をもっとぐっと高ければ、103万、130万などで就業調整をしないでしょ、第一にパート賃金がかなり低い。

第二に、賃金率の低さに対して配偶者手当の削減や社会保険料納付による負担増が相対的に大きい。そして、第三にこれまでに示したように、壁を超えて社会保険料を払った場合のメリットが少ない。さっき年金の話でも話しましたが、そういうことから就業調整をすることになっているのです。

ですけれども、次の図です。ちょっとうれしいこともありました。私はこのように就業調整を起こす仕組みは、パート賃金を低賃金の労働市場にする、ということをやってきました。税制や社会保険が就業調整を引き起こすだけでなく、そういう就業調整が起こることを企業が知っていることが、パート市場を低賃金市場にしているのだを私はずっと言ってきたのです。

2016年10月から501人以上の企業に対して短時間雇用の被用者年金を義務化がなされました。そうしたら、501人以上企業に対する被用者年金の短時間雇用の加入義務化があった後に、この図が示しているところですが、改正以前は月間9.8万円を稼いでいる黄色い点線の人が多かったのです。それが2016年の直後の賃金の分布です。ところが社会保険料を一人前に払うことを義務化したところ、2016年、2017年、2018年とだんだんパート賃金があがっています。例えば月収15万円で短時間労働（もちろん決して高賃金とは言えませんが、そうした層がこれまでほとんどいなかったのに対して）が増えていっているのです。公的年金財政状況報告からの資料になります。

これは501人以上の企業に対しての法改正であり、これからもっと小さな企業にも広がっていくので、同じ変化が起こるかどうかはまだ結果を待ちたいと思いますが、私は非正規雇用の厚生年金加入を通じて、非正規雇用者を一人前に処遇することを通じて、賃上げが起こるだろうと思っています。

そのメカニズムですが、企業も社会保険料を払うのであり、本人も払う。そうであるからにはそれなりの収入を得たいと本人も思いますし、企業の方もそうであればスキルをあげて働いてほしいと思う。これまでは「君はパートだからやらなくてもいいよ」と言って低賃金と引き換えに簡単な仕事にしていた態度が変わって、しっかり労働者を訓練し、スキルを上げ、それを賃金で評価するという方向に変わっていくと思うのです。

訓練を長期で考えるということの意味は女性に大きいと思います。いつまでも100万、い

つまでも低収入にとどまっているのではないとことがとても重要なことです。私が政労使でちゃんと方向を決めるべきだと言ったのは、そういうことをつくっていきましょうということ合意することです。

出産した女性の就業についても、正社員に関しては、継続して聞き取りをしていますが、私が見たところで、大企業では2008、9、10、11、12年くらいにどんどん変わっていきました。上司教育も大きく変わってきています。女性の育児休業復帰者に対してどうすべきかとか、人事も頑張っていると思います。まだいろいろ問題はあってもいいかもしれませんが、随分職場の雰囲気は変わった部分はあるというのを聞き取りから知っております。

しかしながら、非正規の人たちもキャリアを持てるようにしようという方向にはまだ人事の考えが大きくかわってはいない。今までは、非正規は低賃金なのだから、低賃金であることに納得するよう、正社員と仕事は分けましょうという考えだった。だから、低賃金でも、なるほど低賃金で仕方がない仕事しかしていないと自分で納得できる方向にしましょうと（ひどいことですがけれども）そういう方向でした。これは良くはないと思います。人生100年時代であれば、自分でしっかりと稼いで生きていける、そういうふうな日本の若い人たち、あるいは中年でカムバックした人たち、——中年でカムバックした人たちだってまだ何十年も生きていかなければいけないわけですから——、そういう人たちに対してやっていこうよということを考えるべきです。「あなたは主婦ですから大丈夫です、第3号被保険者制度があるじゃないですか」と言う代わりに、一緒にキャリアをつくっていくということは大事ですよ、子育てとも男女ともに両立できるようにしようという方向にすべきです。政労使でいくと今まではそっちを向いていなかったと思うのです。

政府にしてみると、非正規雇用の雇用条件の改善、通常の労働者に認められる労働者としての権利の付与に本気の旗振りをしてこなかった。政府の労政使委員会の労働側代表は正社員の男性の利益代表でもあるので——最近、初めて「連合」に女性会長ができましたので変わって来ると願いますがけれども——熱心ではなかった。使用者側にしてみると、いかに安く非正規主婦を使っていくか、いかに仕事を分けて、安く切り出していくかということに関心があったと思うのです。

でもこれからの人口構造や家族構造の変化を考えれば、それでは日本がもたないよね。そうでないじゃない、転換が必要だよ、ということをおもひなで考えていくことが必要なのではないかと思っています。

次の図です。永瀬共編著の『少子化と女性のライフコース』原書房の永瀬による8章の一部の図になります。これは大卒女性の収入構造ですけれども、これがアメリカの大卒女性の年齢階級別にみた中位年収です、だいたい500万円で年齢であまり変動せず横ばいです。一方、日本の中位を見ると、『労働力調査』を使っていますので無職の人も入っています。だから、ボトム30%の大卒女性が20歳代後半で年収200万円です。その後、出産で低収入になって、32歳頃に無収入になって、40代後半に再び有収入になりますが年収100万未満で推移します。年収の高い大卒女性から低い大卒女性まで並んでちょうど真ん中の人が40代に

170万です。40代に400万円稼げている人というのは大卒女性のトップ3割です。アメリカですと、さっき言ったように真ん中が大体500万です。出産で落ち込むというところがありません。落ち込む人もいるかもしれませんが、真ん中くらいの人ではそういう落ち込みはないのです。でも、日本の大卒女性はこういう状況です。つまり、大卒女性の力が有償労働力として全く生かされていないということが明らかだと思います。今までの日本の雇用、税制および社会保障制度は、こういう女性の在り方を奨励してきたわけですね。

言い換えれば、こういう人たちが皆さん低収入でアンハッピーだったというわけではないです。世帯の夫を通じてそれなりの収入を得ていたからこそ、こういう状況が続いてきたのでしょうが、こういう人たちがもっと普通に働えるようにしていかないと人口減少の中、生産人口も下がり、税金や社会保険料が増える日本はやっていけないと思うのですね。

次のPPTにうつります。これは週刊『エコノミスト』2019年1月号の高卒の未婚の人たちですけれども、全体を100%とすると、4割ぐらいが非正規就業者だということです。加えて2割の無職者がいることを示しています。無職というのは、このデータは総務省統計局『労働力調査』を使って作成したものですから、月末1週間の状況をみたものになります。月末で見たらたまたま無職だったのか、つまり、非正規の仕事と仕事の合間のために無職だったのか、本当に長期的に無職なのかは、このデータだけでは分かりませんが、25～39歳を見ると未婚の高卒女性は2割が無職なのです。

一方、25-44歳の高卒男性はどうかというと、正社員以外の就業に2割強が就いていて、無職の人も2割いることが同じ調査からわかります。高卒層は、日本ではまだ5割弱、4割ぐらいいるのですけれども、そういう人たちは、以前は大企業にも高卒で正社員として入れたのです。それで、ちゃんと働いて、年功賃金で賃金カーブは上がっていったのですけれども、労働力調査をみると2002年頃から不安定雇用層が4割弱という状況がずっと続いていて、2018年では5割弱になっている。彼らは非正規雇用だったり、無職だったりする。女性高卒層はもっと非正規だったり、無職だったりする割合が高い。

非正規の人が暮らしていけるようなキャリアの構築の道筋というのをもう一度政労使でちゃんと話し合う必要があります。2007年頃でしたでしょうか。正社員女性が子どもを持って働き続けられるようにと政労使でワークライフバランス憲章をつくりました。あの憲章はそれなりに意味があったと私は思いますが、今の時代になると、新しい課題として、非正規の人たちがどうにかキャリアをつくれる、食べていけるキャリアを構築できる道筋を、政労使でしっかりと考えることが必要だと思っています。

日本の中長期的な課題は何かというと、私は最も大きな日本の中長期的な課題は、やはり次世代育成、少子化の課題を緩和することだと思います。今回のPPTにはもってきませんでしたが、最近、私は学生と一緒に量的調査をしたのですけれども、その中でびっくりするほど若い人の子供を持つ意欲が下がっていることを見出しました。社人研の『出生動向基本調査』によると、これまで1997年の調査から2015年の調査まで、継続して未婚者の9

割がいつか結婚したいと述べ、またその9割が子供を持ちたいと回答しています。8割ぐらいが子供をいずれ持ちたいと言っています。今回私たちは量的調査の中に、ぜひ子供を持ちたいとか、どちらかといえば持ちたいという何段階の中に、「分からない」という選択も入れてみたのです。

そうしましたら、20代後半の未婚女性の、ぜひ持ちたい、どちらかというを持ちたい肯定がわずか5割ぐらいでした。もう一度数字を見なければいけませんけれども、予想以上に低かったのです。はっきり持ちたくないという層もそれなりにいましたけれども、分からないという層が割合に多かったのです。

背景には、出産・育児に対する社会保障が手薄で、旧来の男性がフルタイムで働き、女性は主婦になるというモデルには合致できないような経済社会構造の変化が起きているのに、これに代わるような働き方のスタイルや社会保障の拡充がされていないことがあるのだと私は解釈しています。日本において、高齢者はある程度どうにか暮らせそうな社会保障が整っています（将来はわからないとはいえ）、若者層に対してはそうではない。

私も大学生に、何でこんなにみんな子供を持ちたくないと言っていると思うか、皆さんの実感と合っていますか？と聞いてみたのです。どうしてそうなのと言ったら、子育ては大変だって、どこでもそういうふう書いてありますと。

専業主婦になって離婚になったら、日本ではいったん離職したらそのあとはパートで働いてもたいして稼げないというのが分かっているし、子供を持つというのがすごくリスクだと思います。あとは、自分はすごく頑張って働きたいから、子供を持つとそうできないと思うと回答した若い人もいます。均等法ができる頃に大学を卒業した私の世代は当然子供は持つのかなと、そういう人生を見通していたような世代です。高校時代に結婚しないで一人で生きるという同級生は少数だったように思うのですが、急速にそうではなくなっているのですね。

確かに子育て期を抜けて、中年の女性が自助努力で生計を維持して高齢期を支える資産形成をしようとしたって、どうやったってできないような賃金構造、年金構造が日本にあります。それはPPTの13枚目で示したとおりです

ちなみに、20年間奥さんが厚生年金に入ると、加給年金が来なくなります。これはパートの女性がたとえば月収15万円で20年間稼いで一生懸命積んだ2万円くらいの厚生年金の12倍よりももっとずっと大きい、そういう女性の就業に抑制的な社会保障制度がまだ多く残っています。これは加給年金は夫との年齢が違う場合、65歳に達する間だけ来るのだとはいえ、この制度は再就職した女性が自分で年金加入することに抑制的な制度ですよ。

次のPPTを見てください。これはやはり労働力調査を使ったものでございます。これは子供が1人で、0～3歳の大卒女性全体を100%としたときの正社員で働いている比率。こちらは子供が2人、末子が0～3歳の同様の比率。これは大卒です、こっちが高卒です。高卒は幼い子どもを持つ女性の正社員就業はあまり伸びていないのです。それは高卒の正社員比率が未婚期から低いということかと思えますけれども、大卒の方は、2010年、2012年

の育児短時間の義務化の法改正の影響が一つあります。私の論文では永瀬(2014)の『人口学研究』およびスタンフォード大学の2017年のDP論文で、この法改正が第一子出産を増やして、就業継続を増やして、未婚者の出産意欲を増やしたことを示しました。その後のウーマノミクスの影響も大きい。この両方で、最近では女性の大卒者は出産後も正社員で働き続けることが大きく増えていまして、キャリアカウンセラーなんかに聞いても、辞めることを思い描く大卒女性が減っていると聞きます。がんがんと働くかどうかは別として、ずっと正社員で働こうという大卒女性は増えているということでございます。

ただ、この人たちが働く労働力人口のマジョリティーになっているかというと、なっていませんで、この方たちはまだ新しい動きです。子どもは、毎年100万人弱しか生まれないわけですが、就業人口はもっとたくさんいますから、若いところでは変化が起きているけれども、それはまだごく一部であり全体ではないということでございます。

大きく構造転換する必要があると思ひまして、これは今まで随分話してきたと思うので、時間も押していますので、特に何をすべきかということ、子供を持つことが女性に大きいリスクとなると女性が感じるような状況を改善することが必要です。

女性が賃金を獲得して生涯のキャリアを考えていく必要があるということが必要になっている。そうしない限り、女性は貧困に陥っていく状況が出ている。これは小学校から教える必要がある。

同時に、結婚とか出産ということが、個人の選択を阻むことだと思っている若い人が多い印象を受けます。ただパートナーと暮らすことが助け合いになる、お互いを助け合うことなのだ、そういういいことがあるということや、次世代育成は権利であると同時に責任でもあるのではないかとすると反発する方もいるかもしれませんが、そういうふうにもう少し子供や家族ということを前向きに考えてもいいのではないかなど。

今までは、家族形成は、女性が賃金を失って、キャリアを失って、主婦になって初めてできるものだった。そういうような雇用慣行や社会保障がありました。また男性が仕事を失わないでずっと年功賃金で稼いでいける、奥さんになったとしても自分の年金権ぐらい夫を通じてもらえるとか、日本はそっちの方向に社会保障を拡充してきたのですけれども、そういう形の家族は雇用構造の変化からしてももうつukれない、また将来リスクを考えるとつukらない、つukりたくないなど。いろいろな理由でそういう家族は若い層では減っているのです。

なので、子育てをしながらも一定以上の収入がある労働人生が送れるという賃金のモデル、つまり、従来の日本型雇用では、長期勤続をすると賃金が上がっていくというモデルですが、長期勤続という点では、出産をする女性は男性と競争するとやはり男性には負けてしまう基準となります。また政府からの補助も、配偶者がいれば、夫の収入から配偶者控除をして税金が安くなるというのではなくて、子育て世帯に対して直接税からの給付が届くことを考えるべきだと思います。たとえば負の税額控除という形でしょうか。それもあるいろいろな議論はありますが、海外ではタックスクレジットは一般的な低所得子育

て世帯への支援の1つでしょう。それから、非正規雇用者にも育児休業給付が必ず届くようにしてほしいなと思うのです。今は仕事をしている人たちだけ、そして復帰を決めた正社員にだけ届くわけですけれども、そうすると、出産した女性の3割程度にしか育児休業給付は届いていないのです。フランスなんかだと出産後の手厚い給付が届くわけです。働いていて収入が下がった人に対しての給付がある。加えて子供に対する給付もある。子育てについては、いろいろな国がそれぞれの形で給付をしていますが、日本も、もっとその辺を手厚くする必要があります。男性の雇用を安定して年功賃金にすることで子育てができるようにするという形であると、カバーされない人がどんどん増えています。そうではなく非正規雇用の人を含めて出産による収入減を補い、また子ども1人に対して一定の有給の時間単位をも含めた休業が与えられるほうに形に変えていく必要がある。

子育てをすることで低賃金につながらないこと。それから、男性も当然育児を分担できること。また働き方について政労使で話合って、中年期からやり直しができる形を創り出すこと、そんなようなことを考えております。

長くなってしまってますみません。以上でございます。

○山田座長 永瀬先生、ありがとうございます。

永瀬先生とはもう20年ぐらい前から、いろいろな研究会とか審議会とかで一緒に発言してきたのですけれども、なかなか変わりませんね。私も同じようなことを20年ぐらい言ってきたと思うのですけれども、ぜひ、今後、永瀬先生がおっしゃった方向に変えていただければいいと思います。

あと一つ、エピソードですけれども、私の知り合いの経営者の人が、すごくもうかったので正規社員も非正規社員も同じ額の何十万の冬のボーナスを配ると言ったら、非正規社員のかなりの人が受取りを拒否した。もう時間調整もできないから要りませんと、何十万円をどぶに捨てたという話もあったので、矛盾だらけだなとも思っております。

これから私の報告ですけれども、永瀬先生が言うことにほとんど含まれているのですけれども、抽象的なものと身近な例を前と後に合わせて話させていただきたいと思います。

共有をしていますので、少々お待ちください。

○永瀬先生 山田先生と最初にご一緒したのは、人口問題審議会の1997年です。

○山田座長 もう25年前ですね。

○永瀬先生 そのときに、私は先生とご一緒に同じインタビューを分析した、何で子供を持たないかのインタビューの分析だったのです。何か懐かしいです。

○山田座長 懐かしいですね。25年同じことを言い続けていれば多少は変わったのでしょうか、現実の方が、非正規化がどんどん進行していったということがありますね。

今、出ていますでしょうか。後ろに別のところで発表した資料をつけたので、今日は簡単に抽象的な部分をお話しさせていただきます。

まず、社会政策の目的です。エスピン・アンデルセンの『ポスト工業経済の社会的基礎』、有名な本ですけれども、そこから取ったのですが、孫引きで、原典には当たっていないの

ですけれども、マーシャルから来ていて、一番目は人々を社会的リスクから守ることとされています。いろいろなリスクがあります。病気、失業、家族の喪失、高齢などから守ること。人々が貧困・孤立状態に陥らないようにすること。リスクに陥った人を貧困・孤立状態から救い出すこと。

2番目は、社会統合を脅かす社会的分断に橋を架けること。貧富の差に代表される社会階層の差を縮めること。そして、社会階層の固定化、固定化というのは世代内固定化と世代間固定化の両方がありますので、一つの人間の中で時間的に固定化されなかったり、世代で固定化されることを避けるということを目的にすべきだと述べております。

今の日本の社会保障制度の2つの特徴と問題点というのは、これは永瀬先生がおっしゃったこととほとんど一緒ですけれども、標準的ライフコース、誰でも望めば正社員（安定した自営業）にいつでもなれる。誰でも望めば、30歳ぐらいまでに皆結婚して、離婚しないで高齢を迎えるというのを前提としていた。

さらに、2番目の特徴は家族主義でありまして、経済問題やケアは全て家族の中で解決するのが前提であると。家族の中に正規雇用者がいて、人並みの生活を負担できる給料をもらえることと、家族の中に時間的にケアできる人がいるということを目的にしていたわけですね。

そして、現行の日本の社会保障は、標準的なライフコースを送る人が人並みに生活できることを保障する。そして、標準的ライフコースから外れた人を一律生活保護という最低保障に落とし込むことによって成り立っていた。それは公的保険と公的扶助。ここは社会保障論の基本なので省略させていただきます。

しかし、公的保険には保険料を負担できるフルタイムで働く大人が家族の中に必ずいることが前提とされていて、御存じのように、生活保護というのは全てを失わないと使えない。家とか車とか全部を失って初めてもらえるものなので、使いにくいというところがあります。

まず、標準的ライフコース前提の問題点ですが、標準的家族ライフコースを取っている人はリスクから守られるわけです。正規雇用の男性は、雇用・収入は日本的雇用慣行で守られて、失業保険もあるし、厚生年金もあるし、扶養している妻に対する手当もある。正規雇用者と結婚している女性も優遇して守られるわけです。唯一の守られないリスクは、現役の夫の死亡なので、天野さんの勤務先に関わるのですけれども、それだけ守られないので、高額な生命保険に加入して備えるということが行われていたわけですね。逆に、標準的ライフコースを取っていない人は放置されて、リスクにさらされるわけです。非正規社員・フリーランス・自営業、さらに非正規・フリーランス・自営業と結婚している女性は放置されるわけです。

2番目は、家族主義の問題点です。今は家族を持つことはリスクとなり始めています。それで未婚化、少子化、離婚、虐待が増加している。つまり、将来、生活にリスクがあるような結婚や出産は控える。そして、リスクに陥った相手を家族から排除するというのは、

私は離婚を研究したときにインタビュー調査の中で、夫の収入がなくなったから離婚したというケースにたくさん出会ったのです。もちろん調査の中で、夫が失業したのだけれども、私が頑張って支えたという女性もインタビューをしたことはありますが、排除する人も結構いるということです。

かつ、子供にとって、どの親の元に生まれるかは選べません。しかし、親が子供の費用を負担するのが原則で、最近、親が太いとか細いという言葉がよく使われるようになってきています。親が細かったり、いない子は、どこまで行っても不利になって、この家族主義というのは階級分断を加速しています。

ちょっとお耳直しに例を幾つか挙げますけれども、これは永瀬先生がデータで示したものを事例で示しているようなものです。

夫がフリーランスの専業主婦の妻は保険料を支払う義務ありのもので、学芸大のときも中央大のときも、私は同窓会を開いて卒業生のその後の話をよく聞いているのですけれども、ある専業主婦をやっていた元学生が、夫が脱サラして起業、それと同時に無収入なのに保険料納入義務が生じた。3号被保険者制度は収入の少ない主婦に報いる制度のはずなのだけれども、何で私は保険料を支払わなければいけないのだ、どうにかしろといわれたことがありました。つまり、夫の雇用が不安定な人の妻は収入が少ない上に保険料を払わなければいけないという、まさに踏んだり蹴ったりです。

次に、夫が自営業、妻がパートというケース。自営業といっても、お医者さんからカーペンターまで格差は大きいのですけれども、この場合は飲食関係の自営業ですが、出産しようとしたら手当は出ない、出産一時金も雀の涙、足りなかった、パートは辞めざるを得なかったし、育休なんてもちろんない。子育てサポート環境が整っているなんて別世界だ、けしからんという話です。夫が正社員の妻には給付金が出る人が多いですし、女性本人が正規雇用だったらいいのですけれども、そうでなければ産休も給付金も育休もない。つまり、夫も自分も正規雇用でない夫婦が増えていますけれども、まさに踏んだり蹴ったりなわけです。

次が、永瀬先生も指摘してきた遺族年金ですけれども、守られ過ぎというのは、25歳ぐらい年上の男性と結婚した外国人女性がおりまして、男性が65歳を過ぎて亡くなった後、途上国に帰国して、遺族年金を送金してもらって子供と一緒に母国に豪邸を建てて暮らしている。つまり、彼女が、現地の平均寿命はそれほど高くないですけれども、現地の平均寿命を考えても40～50年ぐらい一生高額の遺族年金が日本から送金されているわけです。

ここでは全く別の場所ですけれども、タイのチェンマイに移住する日本人高齢男性を研究している先生、もちろん稲葉先生は御存じだと思いますけれども、上野加代子先生という方がいらっしゃるって、彼女が言うには、とにかく年金あり高齢日本人男性が若いタイ人女性にもてもてで、男性が亡くなった後は、日本人村という日本人男性の遺族年金で暮らす村があるということもお聞きしております。

遺族年金を期待して離婚できないというケースもありまして、これは前に話したと思い

ますけれども、DV夫だけでも、離婚するのは経済的に無理、だから、夫が寝たきりになったら復讐してやろうと思うと私に語った。でも、その後が、ちょっと怖くてここに書かなかったのですけれども、夫はうちは普通の夫婦だと思っていますよと言われてしまいました。私はぞっとしたのですけれども、女性は夫に扶養されることを前提とした制度で、自立を阻害し、まさにDVの温床にもなっています。

これも、実は私、新聞でもけしからんとコメントしたのですけれども、夫の遺族年金受給訴訟が最高裁で敗訴したことがあって、私が新聞のコメントで相当怒りをぶつけたコメントを出したのです。最高裁は、女性に扶養される男性は存在してはいけないことにしているのだというふうにコメントをした覚えがあります。ずっと前の判決ですけれども。

あとは、奨学金制度の話です。女子学生が母親に奨学金を借りている人と付き合いはいいませんと言われたとアンケートに答えてきて、人生相談サイトを見ても、婚約者が奨学金を借りていることが分かった、別れるべきかといった相談が男女、親、本人を問わず結構寄せられていて、多くの一般回答者が別れて別の人を見つけなさいと回答している。現在大学生の半数が奨学金返済という借金を背負っている中では、とにかく社会人のスタートラインで差がつくわけで、それは少子化の一因になります。

あと、新聞の私の記事を読んだ方もいらっしゃると思いますけれども、最近、親ガチャの取材が多くなってきて、親が授業料を払える学生とそうでない学生の格差が相当拡大してきたような気がします。本来、リスクを軽減するはずの奨学金制度が格差の再生産に寄与して、新たなリスクを生んでいる。

幸いなことに、私は500万円ぐらい奨学金を借りていたのですけれども、当時の免除制度でチャラになりましたので、私は当時の文部省にはものすごく感謝をしているのですが、今はそういう制度がなくなったので、これは将来かなり大変なことになる。特に1000万ぐらい借りて大学院に行っている人も結構いるので、大変なことになると言っているのですが、なかなか届きませんね。

高度成長期から1990年頃までは標準的ライフコースをほとんどの人がたどれたわけですが、女性は自営業者か正社員と結婚して離婚しなかったのですが、90年以降は、雇用の多様化、非正規雇用の拡大で、フルタイムで働いても妻子を養う収入が得られなかったり、未婚、離婚、子供なしリスクが増えて、リスクにさらされる人が増えていきました。つまり、標準的家族を形成、維持できる人は、従来 of 社会保障で守られて、徐々に低下している反面、標準的家族を形成、維持できない人たち、つまり従来 of 社会保障制度で守られない人が徐々に増大していった、その人たちが放置されているというのが現状となっております。

あとは、参考資料で、別のところで発表した資料ですので、繰り返しになりますので終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。

これから意見交換の時間としたいと思います。主に永瀬先生のプレゼンテーションに対

して質問をいただければありがたいですが、もちろん私に対してでも結構です。御自由に御意見を伺いたいと思います。もちろん永瀬先生も追加の御意見等もあればお願いいたします。構成員の方々、いかがでしょうか。

天野構成員、お願いします。

○天野構成員 永瀬先生、今日は素晴らしいお話を本当にありがとうございました。もう納得しかなく、もっと世の中に広めて頂きたいお話でした。

まさに先生のおっしゃっている女性の自立を進めないような雇用や、税金の制度があります。私は毎月、沖縄から仙台まで全国9つの結婚・家族・女性活躍に関係する団体と意見交換を含めた研究会を主宰しているのですが、40代の女性は男女雇用機会均等法以前のご両親を見て育ってきている世代ですので致し方ない面もありますが、「男性の稼いできたお金で生活するのが当たり前」という考え方をご両親の姿から植えつけられている傾向と聞いています。

この前の研究会は、沖縄で結婚支援を実施されている方からの発表でした。40歳前後の女性が登録の手続きに来て、当然のように年収600万円以上の男性をお願いしますとおっしゃったそうです。私は、就業構造基本調査の最終学歴別・男女別・年齢別平均年収表を研究会参加の皆様にご覧できるようにしてしまして、「これを見なさい。あなたが望む条件の方はほぼいません」と沖縄の参加者の方はすぐに伝えたそうです。結婚を希望する条件に合致する相手が稀であることをご説明して説得していただくことが大切です。また、女性の方が長生きですから、自立して働いて老後に備えなくてははいけません。人口がどんどん減る中で、老後の社会保障に関して、自らの祖父母や両親のような保障は得られないということ、今、40代の人口が一番多いわけですがけれども、早く伝えていかないとはいけません。婚活に来て「男性に養われて当然」というような前提でお話しされる女性たちの老後を思うと、胸が苦しくなります。

一方、現在20代の方は1992年以降の生まれですので、バブル崩壊開始後に生まれた子どもたちだけになっています。バブル世代のような家族経験は持っていません。地方の高校生、東京にバスで出てくるしかないような地方の女子学生たちでも、仕事を第一にライフデザインしていることがわかっています。今年、ある地方の女子高校生を対象に調査を行い、そのなかで25歳、30歳時点での、あなたの仕事、家族、プライベート、それぞれの大事さを丸の大きさに描いてくださいという質問をしたところ、25歳においても、30歳においても仕事に対して一番大きな丸を彼女たちは描いたのです。

これは「意識高い系」などといわれるような都会に進学で出てきた女子学生達の回答結果ではありません。都会からは不便な位置にある、地方の県立の高校生たちがそのようなライフデザインの意識を持っている、という現状を国の方にも分かっていたきたいし、この高校生たちの極めて高い労働意欲をきちんと活かしていただきたいと思います。この結果を大手のメディアにも出させていただいていたか、自治体にもお願いしたところ、ぜひ出してくださいとの回答もいただきました。今後、この調査結果を発表していこうか

と思っている中で、永瀬先生の持っておられる危機感に共感いたしました。長い老後をどうやって暮らしていくのですか、というメッセージがもっとたくさんの方に届いて、かつ、若い女の子たちの労働意欲の高さがもっと周囲に認知され、報われる、そんな社会になってほしいと思います。素晴らしいお話を本当にありがとうございました。

1点、配偶者控除ですけれども、周囲からこんな意見がでていましたので、永瀬先生のご意見を頂きたく存じます。今、専業主婦の配偶者控除という一定の年収以下の方を対象にした制度があります。これを廃止するというと既得権益のある方たちは嫌だとなるのかもしれないですけれども、だったら、パートナーを持てば、こういったメリットが全員にあるというようにできないでしょうかという意見です。1人より2人の方が、防犯や見守りといった意味でも安全です。少子化社会において老後を支えてくれる若い人口比が激減します。ある意味、「老後の運命共同体づくり」を推すために、配偶者を持てば、全員に配偶者控除があるという制度はどうか、という乱暴な意見なのですが、永瀬先生、こういう意見はどう思われますか。

○山田座長 では、感想プラス最後の質問ということで、コメントと回答をお願いします。

○永瀬先生 感想をありがとうございました。

配偶者控除については、本当のことを言って、私もどうしたものなのかなど。制度としては、配偶者控除そのものというよりは、企業の配偶者手当が行動に対しては大きな影響を及ぼしているわけです。なので、配偶者控除そのものの影響というよりも、税金を払っているかどうかで、妻に対する手当を払うとか、そういうような企業の考え方が影響を及ぼしている。ただこれは企業の考え方だけでもない。政府の考え方でもある。たとえば配偶者の年収が130万未満だったら、社会保険料を免除し、基礎年金を与えると。これは全部一連の考え方で、夫の雇用や夫の収入の保護と安定を通じて、家庭のことをする主婦を保護しようという考え方だと思うのです。

私はこれがいいという提言は、申し訳ないですけれども、持ち合わせていません。ただ、あれほど103万で大きな壁が実態としてある国はほかにないのです。あそこまで103万で就業調整の壁が大きくそびえ立っている国はほかにない。あるとすれば、もっとすぐにこれを修正する政策対応がとられているはずですが、それが、1980年代からのことですから40年間放置されているのです。あそこまで壁があれば、当然、対応をとるべきだと思うのです。

イギリスなんかだと、例えば仮に130万からの壁があるとすると、そこからの追加的な収入に対して社会保険料をかけられるような形になっています。一方、日本は、それまではゼロだった社会保険料が、130万に対してかかってきますから、急に大きい社会保険料がぐっと発生するわけですね。

いろいろな国の制度を研究してみると、もう少しどうにかなるのではないかなと思わないでもないですけれども、それは日本の労働市場の問題も含んでいる。というのは、中年になって頑張って、たとえば40歳の女性がいい仕事に就けるかということ日本は容易では

ない。私自身、実は子供を持った後に、私は当時大学院生でしたけれども、この先どうやって暮らしていくのだろうと思って、パートの研究を最初に始めたのです。

つまり、自分としてはまた新卒のようにゼロから始めてもいいと思って、研究してみると、パートで1年勤めると時給が10円上がりますというのが好事例として報告書にまとまっていたりする。別に私はスーパーのレジ打ちから始めても先があればいいのですけれども、一生レジ打ちというのは嫌だなと思った。ただそういう入口しかみつからなかった。

これが、ほかの国だと、例えばもう一度資格を取ったらもっと何とかなるということがあります。日本だと、例えばもう一度大学院に行ったらどうなるか。あるいは、どこかで勉強したらどうなるか。外国人留学生から見て、日本は、慰めを得るために学校に来ている女性たちがいると言われてしまった。つまり、就職につながらないという意味ですよ。主婦の人が勉強したとしても、その後の就職につながらないから、それで学校に来ていても、それは自分の慰めを得るためだというふうに外国人留学生に言われて、私はこれは一つの真実があるなど。

つまり、そうやっていい仕事の入口を若い新卒に限定してきたということ。それから、同期管理をしてきて、同期の中で競争させるから、同期でない人のことはちゃんと評価しない、もう別人として扱うという雇用慣行がつくられてきたことが、今、ジョブ型とか言っていますけれども、ジョブ型といっても大きな変更はまだないだろうと思うのです。賃金構造はまだあまり変わらないだろうと思います。そういう中でどうやっていわゆる昔の日本型雇用ではない形の人たちが、こうやったら自分のスキルが評価されるのだ、こうやったら次のステップに移っていけるのだというのが見えるのかというのがものすごく重要で、それはどこか入口を広げてくれるということが重要なのかなと。だから、企業側の雇用慣行や職場のルールのある在り方、法制度も、社会保障や税制と同時に大事なのかなと思います。

○山田座長 天野先生、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

配偶者控除に関しては、私、5年前ぐらいと10年前ぐらいに2回税調に呼ばれていますし、昔、永瀬先生と一緒にやった研究会においても出ましたよね。配偶者控除は逆進性がすごく高くて、収入の低い夫の妻は働いているし、控除ですから収入が高い夫ほど還付が多いので、私は政府税調で2回言ったのですけれども、うんうんとその場では聞いてくれるのですけれども、全然変わらない。もちろん私だけではないのですが。そういうのがありました。

だから、専業主婦であろうが誰でも、もし子育て中の無職の女性をサポートしたいのだったら、控除でなくそのまま配った方がいいんじゃないのという提案はしたのですけれども、何か今までの制度をなかなか変えようとしません。

○永瀬先生 私も税調の委員だったことがあって、2007年だったでしょうか、そのときにやめてほしいということは話しました。そうしたら、両論併記という形で、こういう意見もあったというふうに入って、しばらくして改正案みたいなものが出たのですけれども、

あまりぴんと来るようなものでなかったように思います。

○山田座長 たしか、103万が150万に上げられただけで。

○永瀬先生 いや、その前にもう一つあったのです。

○山田座長 上限1000万。

○永瀬先生 そうでなくて、私、そこをしっかりとフォローしていなくてすみません。もう一回、間に委員が出した、それなりに考えられたらしい案はあったのですけれども、あまりぴんとくる案に私には思えなかったのが、難しいのかなと思ったのです。

私、税調の委員のときもすごく思ったのですけれども、そのときに負の税額控除によって子育て世帯に税金を配ってほしいということは発表させてもらいました。税調だと税金関係しか言えないので、社会保障の分野のことは言えないので、税調で税額控除として配ってほしいと言ったのですけれども、税務関係の方は、税金を払っていない人のことは実はデータを把握していないとおっしゃっていました。なかなかそこが難しいと。

それから、社会保障と税金と働き方、全部を一体的に変えなければいけなくて、それはやれるとしたら内閣府なのかもしれないのですけれども、やはりそれぞれの官庁の管轄でもあり、なかなか進まないまま来たのかなと。

私、昔、坂東先生が局長でおられたときに、私は影響調査の委員だったことがあります。そのときから比べると、内閣府男女局は力を持つようになったなと思っています。だから、林局長にここのところで頑張っていただきたいなと思っています。

○山田座長 ありがとうございます。

岩澤さん、お願いします。

○岩澤構成員 ありがとうございます。

山田先生と永瀬先生が25年前からなかなか変わらないとおっしゃるというのは、やはりそれだけ変わらない事情がある難しい問題だなと思います。

では、どうしたらいいかというのを簡単に言えないのですけれども、なぜ変わらないか、なぜ難しいかということで、今回の議論に入っていない視点が労働力の需要側という部分だと思うのです。これは、今後もし機会があったら、会社とか雇用する側の方がこういう話を聞いたときにどこが難しいのかというのをぜひ聞いたらいいいのではないかと思います。

なぜ需要側という話をするかといいますと、私も自分で例えば研究費を取っていわゆる研究補助員みたいな方を雇ったりしないといけないこともありますし、あるいは調査をやりますとデータ入力とかそういうお仕事の業者に頼まなければいけないということがありますと、かなり非正規の方の労働力というものに支えられているような状況があるのです。

つまり、仕事の中に専門的な知識を生かしてずっと長くやっていただきたい場合もありますし、突如入った仕事とか、最近ではプロジェクト単位になって、数年の単位で一気に成果を出さなければいけないというような要求というものに柔軟に対応するために、そこでは非常勤だとか非正規という方で支えられている部分があるのです。

今のお話は、どちらかというと、本来は正規でもいいような、そういう力がある人が女性のためにそういう仕事に就いていなかった。なので、そういう人が意識も変えなければいけないし、採用する側も意識を変えて活躍してもらおうという部分の話のような気がするのですが、それは進めるのですけれども、そのときに何が起こるかという、恐らく男女の競争が激しくなるという部分だと思うのですね。

今までは男性の中で優秀な人かどうかで競争していたところに、さらに優秀な女性が入りますし、今の先進国の事情を考えると、高学歴化は女性の方が進んでいますし、いろいろな評価が女性の方が高いとなってきますと、恐らく男性がますます競争で厳しくなって、今までは何とか正規のようなどころに行けた人がますます行けなくなるということで、そちらはそちらで新たな格差の問題になっていく。だからといって、進めるなというわけにはいかないのですけれども、次々に問題が起きるなと思います。

なので、それ以外の、もともと非正規の需要がある部分について、その賃金を上げるとか、その生活を安定させるとか、そういう雇用者がどうやったらちゃんと保障を得られるような仕組みに入れるかというところを、企業側がどういう取組をしているか、そういうことに対して我々がどういふサポートができるかということが分かると、そういうことを踏まえて我々も今後いろいろなところで発信するときに、こういうところで実は現場はうまくいっていないのですということが言えるのではないかと思います。こちらはコメントでございます。

以上です。

○山田座長 ありがとうございます。

永瀬先生、何かコメントに関してありますでしょうか。

○永瀬先生 もっと働ける人が働けるようにというだけでなく、実際にすごくいい働きをしている人が驚くほど低賃金だという、それが「正社員」という身分に入っている人と入っていない人で非常にギャップがあるのにもかかわらず、それが受け入れられている。

でも、それは日本の年功賃金も同じで、年功的に勤続が長い人とそうでない人とで隣り合わせで同じ仕事をしていても賃金差があるのが当然だという前提で社会ができています。同様に非正規だったら、すごく働きがよくても、賃金が低くても、それがおかしいという圧力になっていないところがあります。それはもう一度社会的な合意の在り方を見直す必要があるのだと私は思っているのです。

確かに岩澤さんがおっしゃるように、今まで何となく年功的に上がっていた男性たちに対しては脅威なのかもしれないのですが、そうでなくても、既に男性はもう年功的に上がらなくなって、少しでも削り取られていってしまうので、それで女性も上がらなかつたら、賃金が上がらない国になってしまうので、そこはどうなのでしょう。

また、企業側も何らかの政策があると雇うと思うのです。今、人口減少で労働力不足というのが基盤的であって、いい人がいたらしっかりと確保したいというのがありまますので、人余りというのとはちょっと違うような感覚も持っております。もちろんこれは

もっと企業の人に聞いていただきたいと思います。

○山田座長 ありがとうございます。

男性の働き方に関しては、ちょうど先日、私、日経新聞の「今を読み解く」で、男性弱者論について書かせていただいたので、男性の在り方、競争して上に上がっていくのが男性だということも変えていかなければいけないなと私も思いました。ありがとうございます。

では、稲葉構成員。

○稲葉構成員 御報告、どうもありがとうございました。

実は、永瀬先生には20代の頃に統計学会の研究会でお会いしたことがありまして、覚えていらっしゃるかもしれませんが、御無沙汰しております。

コメントと質問を1つずつみたいない感じで述べさせていただければと思います。

前回のこの会の中でも少し意見が出ていたのですけれども、アメリカの最近の研究で、結局、家族多様化というのは社会の中で一律に進んでいないという話が出たのです。今日のお話は、山田先生のものも含めて、日本の社会保障制度、特に社会保険がどうしても正規雇用を前提にしてきた。それから、どうしても家族主義的な要素があるということで、要するに、山田さんが言うところの標準的家族を形成している人たちを前提につくられてきたところがあるということですね。

家族の多様化というのは、それがどういうふうに変化するのかという話ですけれども、アメリカの研究だと、大卒の人たちがつくる家族というのは実はあまり大きく変化していない。従来型の家族というものが形成されている。ところが、大卒でない人たちが形成する家族というのは非常に変化が大きくて、従来型の家族では全くなっている。そもそも結婚が少ない。離婚が多い。それから、未婚での出生も多い。例えばそういうことです。

そうすると、日本ではアメリカほど学歴による差異は家族の多様化に関しては大きくないように思うのですけれども、日本でもどちらかという大卒の人たちの方が安定的な家族を形成しているところがあって、そうすると、既存の社会保障制度みたいなものが割と大卒の人たちに有利にできているのかなと。そうすると、非大卒の人たちは不安定な家族の中で、現役時代もいろいろ不利を経験するでしょうし、高齢者になった後も非常に不利に直面するのかなと。

よく累積的不利という言葉があるのですけれども、ライフコースの初期時点の格差がライフコースとともにどんどん大きくなって行って高齢期に拡大するという議論があって、今日もお話を聞いていると、そういうところに対して何とかしなければいけないというお話なのかなという感じがしました。

質問というか、これもよくある話ですけれども、結局、社会保障制度、特に年金が社会保険を前提にしているので、むしろいろいろな問題がある。いっそのこと社会保険をやめてしまって、最低保障年金みたいな形で税金を使ってやったらどうかという議論もありますよね。この辺については、永瀬先生はどのようにお考えでしょうか。

○山田座長 ありがとうございます。

では、永瀬先生、お願いします。

○永瀬先生 稲葉先生、ありがとうございます。

私、先生の御論文とかお名前はよく拝見しているのですけれども、お目にかかったことがあったというのは実はあまり意識していなくてすみませんでした。

○稲葉構成員 僕、昔、質問したことがあります。統計学会の研究会で。

○永瀬先生 そうでしたか。すみません。

社会保険の方が財源が豊かですよ。税金だとどうしてもどこに使うかというのが限定されています。保育園も税金だからあんなに広がらないのです。介護保険は保険だからあれだけ潤沢にどんどん広がっていくわけなので、私は税金に戻すというのは、社会保険でどうにかこうにか高齢期を乗り越えようとしている中で、税金は難しいのではないのかなと感覚的に思います。

○稲葉構成員 僕も社会保険を全部やめてしまうというのは現実的でないと思っているのですけれども、社会保険だとどうしても拠出をした人が権利と義務を持つという関係になっているので、どうしてもそこに入ってこない人が出てくる。無年金者の問題というのは、社会保険でやっている限り必ず出る。

スウェーデンなんかは社会保険と税金と併用しているとよく言いますよね。それで最低保障を保っていると。もし累積的不利みたいなものの進行を止めるのであれば、そういう形の年金の在り方もあるのかなと思ったということです。それは私の感想です。

○永瀬先生 アメリカなんかだと屈折型の年金で、例えば一番低収入だと9割ぐらいが年金給付になるという形ですので、分かりやすいと言えば分かりやすいのです。日本の場合はちょっと分かりにくいのと、最低でお金がかかるところが今501人以上企業で年収108万と、すごく高いところからかかるので、もっと低いところからかかるといいようにも思います。一方でアメリカの場合は、年金権になるのはある程度の収入がないと年金権にならず、社会保険料を取られるだけなのでもありますが。

ちょっと話がずれるのですけれども、山田先生が遺族年金の話をされたのですけれども、第3号被保険者制度は結婚年数に応じて1か月ずつ権利がついていくのですね。離婚分割というのは結婚年数に応じた分が分割されるのです。ところが、遺族年金というのは、こう言うは何ですけれども、年金を持っている人の遺産のようになっていて、山田先生、1年なのですか。

○山田座長 結婚していれば、1日でもいいんじゃないですか。

○永瀬先生 遺族年金というのは一種その結婚相手の資産のようになっているのです。だから、その資産を持っているおじいちゃんと結婚すると、その資産を国が保障してくれて引き継げるという形になっていて、結婚年数に応じるという形になっていないのです。そこがおじいさんと結婚するという話につながるのです。だから、それは年数に応じるという考え方もあるのかなと思います。

プラス、女性自身の働きがちゃんと年金給付になることが重要なこと。夫の遺族年金が

上限だというのはどうなのか。夫が多く稼ぐ世帯と夫婦が近い収入を稼ぐ世帯では、前者の方が夫の死後の妻の年金が高くなるような遺族年金の設計があります。つまり、夫婦がおさめた合計の社会保険料額が同額でも、夫が多く稼いできたような世帯の妻の老後の年金の方が高くなるという現在の制度は中立的ではなく、よろしくないと思うのですね。

○山田座長 ありがとうございます。

永瀬先生、もうよろしいですか。

○永瀬先生 何繰り返すこの話をしてはいるのですけれども、全く動かない。それは、日本は人事部が人を雇っていることもあると思うのです。個人がある部署でいい働きをしてもその人の評価が賃金に反映されにくい。また、当人も「社会保険の関係もあるし、これで大丈夫です」と言われたりする。そうすると、そうですかということになりますよね。

○山田座長 ありがとうございます。

稲葉先生の最初の方に関しては、日本でも大卒以上と大卒でない人の間の意識のギャップも結構広がってきていると思います。

私の卒業生が高校生の仕事意識で高卒者の調査をしたときに、本当にびっくりして、私たちと考えが全然違うというようなことも事例調査で言っていましたので、そこら辺も考慮しなければ、みんな合理的に将来を考えて生活しているわけではないというところで考えなければいけないかなと思いました。ありがとうございます。

時間が短くなってしまいましたが、事務局の方で御質問等はいかがでしょうか。

○林局長 皆さんありますか。

では、私から一つよろしいでしょうか。

永瀬先生、山田先生、本当に勉強になりました。ありがとうございます。

私から2つ。1つは、永瀬先生がおっしゃるように、税・社会保障の話は労働市場の構造の話と一体的に議論すべきだというのは私も全くそう思います。そのときにどういう枠組みで議論するかです。政労使というお話がございました。政労使の我が日本国の労、労働組合というのは基本的には企業内労働組合で、正社員の方々が中心です。使の方は経営者の方々に、これも基本的に正社員から上がっていったような方々に、基本的に正社員の人たちです。政というのは政府ということなのだと思うのですけれども、国家公務員もこれまたどっぷり日本型雇用の人たちでありますということで、この政労使の人たちが集まっても、しかも、少なくとも今までは男性ばかりで、正社員で、妻は専業主婦かパートが多い人たちが議論をしているので、政労使の枠組みでは、山田先生がおっしゃるような標準家族からはみ出ている方々の思いとか状況が正確に把握できていないのではないかという懸念があります。この辺りをどういうふうにしたらいいでしょうかというのが一つ質問であります。

もう一つの質問は、日本のデュアル・レイバー・マーケット、二重労働市場が顕著に税・社会保障の問題に出ていると思います。その中で、年功序列賃金による課題があると思います。年功序列賃金、終身雇用、企業内労働組合という、高度成長期の3点セットの正社

員の仕組みというのが、今や、例えば日本経済の発展のためにも、生産性の向上のためにも、むしろ足かせになっているという指摘があります。

特に、年功序列賃金は労働市場の流動化を妨げているという観点から、この年功序列賃金を変えていくために、一つある方法としては退職金税制を見直すという議論もあります。長く働けば働くほど退職金はたくさんもらえますが、もらうときの所得税は軽減措置がされますが、その軽減の程度は勤続年数が長ければ長いほど軽減されるという仕組みになっています。したがって、退職金税制が、年功序列賃金と終身雇用で最後に退職金をがばっともらって住宅ローンなどを返す、そういう標準家族的ライフスタイルを支えているところがあるのではないかという議論ですが、こういった議論については何かお考えがありますか。労働市場を流動化していくべきかどうかというのも一つの議論ですけれども、していくとしたら、どういう方策があり得ますでしょうかというのが2つ目の質問です。

○山田座長 ありがとうございます。

永瀬先生、お願いします。

○永瀬先生 1つ目はおっしゃるとおりですよ。私も2008年ぐらい、随分前になりますけれども、女性のワークライフバランスというので人事部の人たちと共同の研究会をしていましたが、人事部の人は正社員のことまでは視野に入っているのですけれども、非正社員は全く目に入っていないのです。育てようとも何とも思っていないのですね。でも、社員のごことはすごく熱心なのです。そこをどう変えていけばいいのかな。

女性の活躍については、トップにメッセージを発してもらおうというのは、一つ大事なことでした。ただ非正社員についてはトップはどう思うのですかね。安く使ってやろうと思っているのでしょうか。そうでもなくなってきたのではないかなとも思うのですけれども、どうなのでしょう。おっしゃるとおりなのですが、いいアイデアが思いつきません。

でも、今ちょうど連合の会長も女性になりましたし、ここでどうにかしないと連合の明日はないと言ってみたらどうなのでしょうかね。使用者団体もやはり日本の企業が多いですけれども、新しい雇用慣行のIT系の企業とか、そういうところはまた随分違いますでしょう。学生や20歳代の意識もかわっている。流動化しています。かつてだったら行かないだろうと思うような企業も選択していますね。

あと、かつて東アジアは少ないと言われていた同棲も増えています。女性が仕事を辞めないことを前提とすると、結婚に至る行動も変わってくるのでしょうかね。いろいろな業者を通じて転職市場が活発になっていますね。新卒就職市場も業者を通じて非常に急速に変わりつつあるのです。これがどういう方向なのかということについて、もう少し知識が共有されていた方がいいのかなという気がします。

○山田座長 ありがとうございます。

私もいろいろ感じているのは、都会の新興企業は結構そこら辺は考えているところも多いと思うのですけれども、地方の中小企業は本当に旧態依然で、天野先生もおっしゃいましたけれども、そこが全然変わらない。どうやって変えていったらいいのかと、本当にこ

ちらも模索中でございます。ありがとうございます。

あと、数分ありますけれども、どなたか。

○永瀬先生 今の局長のお話に対して、委員の先生方から何かいいアイデアはないのでしょうか。私はそれをむしろ伺いたいです。

○山田座長 どなたかいらっしゃいますか。

天野構成員、どうぞ。

○天野構成員 いわゆる「政労使」の皆様は正社員だらけで、しかもその妻は、大企業はほぼそうですが、7割程度が専業主婦です。世の大半を占める中小企業における「女性とは」の定義が違うので、一向に話が進みません。

それで、どうしたらいいのかですけれども、やはり山田先生もおっしゃったように、高卒の方が就業で多く残るのは地方なのです。2020年、51%の女性が4年制大学に進学していますが、その方たちは大学から東京へ行くというよりも、むしろ地方の大学を主に出ておられます。しかし、卒業後に就職で一極集中をするという状況になっています。ですので、高卒、山田先生がおっしゃるところの非標準家族を主に形成される皆様をどう制度に取り込んでいこうかというときには、大都市、大企業を主体とする団体など、どうしても都会型の発想となる皆様の意見を聞いていても効果は薄いのです。大都会の話は要らないぐらいの勢いで、中小企業関連の団体、パート女性を多く雇う企業に働きかけねばなりません。先ほど、パートの女性で能力がある方の賃金を上げていていただいたらどうか、といった話がありました。しかし、今はコロナだからまだいいのですけれども、コロナ前に何が起こっていたかということ、よくできるパートの女性を正社員にしなければならない、もしくは賃金が高くなってからと切っ飛ばし、代わりに外国人研修生に変えるという動きがあり、どこの県かは言いませんが、このような問題を専門家の方が指摘されました。男性の外国人研修生を採ることで主婦を切っ飛ばし、やはり女性を労働市場に入れられないのです。

こういうことも含めて、地方企業には、こんなことをやっていたら結果的に地元が減るよということを学んでいただきたいと思います。自分たちの地元が消滅エリアに向かってひた走っているということが周知されていないからこそ、行政も含めて、人口減への対応を見誤る、実態に基づかない施策に固執するのだと感じます。地元から女性が流出することの将来的な危機について、しっかり学んでいただくのが大切なのではないかと思います。大都市圏・大企業対策よりも地方・地方企業の皆様に女性の労働市場形成の大切さを浸透させていただきたい、というのが私の案であり、お願いです。

以上です。

○山田座長 ありがとうございます。御意見として承ります。

では、御議論どうもありがとうございました。予定していた時刻を多少超過してしまいましたが、本日の研究会は以上とさせていただきます。

最後に、事務局から事務連絡をお願いいたします。

○花咲推進課長 本日も活発な御議論をありがとうございました。

次回の日程等につきましては、後日またメールで御連絡させていただきます。

今日はありがとうございました。

○山田座長 それでは、これもちまして、第7回研究会を終わります。永瀬先生、皆様ありがとうございました。