

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第10回）
議事次第

令和3年4月6日（火）
16:00～18:00
（オンライン開催）

- 1 構成員からの報告
- 2 報告書について
- 3 意見交換

（配布資料）

- 資料1 コロナ下の女性への影響について（追加・アップデート）
- 資料2 筒井構成員説明資料
- 資料3 大竹構成員説明資料
- 資料4 山田構成員説明資料
- 資料5 報告書骨子案

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第10回）
議事録

- 1 日時：令和3年4月6日（火）16:00～17:49
- 2 場所：中央合同庁舎第8号館 6階 623会議室
（オンライン開催）
- 3 出席者：

| | | |
|-----|----------|-------------------------------------|
| 座長 | 白波瀬 佐和子 | 東京大学大学院人文社会系研究科教授 |
| 構成員 | 大崎 麻子 | 特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事 |
| | 同 大竹 文雄 | 大阪大学大学院経済学研究科教授 |
| | 同 種部 恭子 | 医療法人社団藤聖会女性クリニック We!TOYAMA 代表 |
| | 同 筒井 淳也 | 立命館大学産業社会学部教授 |
| | 同 永濱 利廣 | 株式会社第一生命経済研究所首席エコノミスト |
| | 同 松田 明子 | 山形県しあわせ子育て応援部長 |
| | 同 武藤 香織 | 東京大学医科学研究所公共政策研究分野教授 |
| | 同 山口 慎太郎 | 東京大学大学院経済学研究科教授 |
| | 同 山田 久 | 株式会社日本総合研究所副理事長 |
| 内閣府 | 丸川 珠代 | 内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当） |
| | 同 林 伴子 | 男女共同参画局長 |
| | 同 伊藤 信 | 大臣官房審議官（男女共同参画担当） |
| | 同 矢野 正枝 | 男女共同参画局総務課調査室長 |
- 4 議事次第：
 - 1 開会
 - 2 議事
構成員からの報告
報告書について
意見交換
 - 3 閉会

○白波瀬座長 本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」第10回目の会合を開催いたします。

本日は、筒井先生から、令和2年度委託調査の追加報告をお願いし、その後、大竹先生、山田先生から、男女間賃金格差、これはもう本当に根の深い議論でございますけれども、御報告及び議論をさせていただきたいと思っております。その後、我々の報告書の骨子案について意見交換をして、18時までには終わりたいと存じます。

本日も、丸川大臣に御出席いただいております。大変ありがとうございます。

ただ、大臣は公務のために17時頃御退席されるということで、冒頭に御挨拶をいただきたいと思っております。

丸川大臣、よろしく願いいたします。

○丸川大臣 先生方、年度初めの大変お忙しい、時間的に厳しい中で御参加いただきまして、本当にありがとうございます。

ここまで、国会でもこの報告書についての質問が出るなど、大変注目も高い状況でございます。先生方にはこれまで重ねてきていただいた議論の骨子案を今日は御議論いただくということで、私も先生方には一行一行思いを込めて書いていただければなど、そんな思いがこもった中身になるだろうなという思いで受け止めさせていただいております。

報告書の中で、新型コロナが女性の就労や生活に大きい影響を与えている構造的な背景を解き明かすような中身にぜひなっていけばなという思いがございます。

先生方はまさにそうしたことの御専門であると思っておりますので、果敢にそうしたところに突っ込んでいただければありがたいなという思いでございます。どうぞよろしく願いいたします。今日もお世話になります。ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

早速、大臣から真正面の大変な宿題をいただきまして、士気が上がったところでございますけれども、大臣は急な公務のために16時20分ということで退席でございますけれども、それまで中身の濃いいろいろな報告がございますので、一緒に情報共有していただくと大変ありがたいと思っております。よろしく願いいたします。

○丸川大臣 40分ぐらいまではいると思っております。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、プレスの方はここで御退席をよろしく願いいたします。

(報道関係者退室)

○白波瀬座長 早速、議事に入ります。いつも時間が限られていて大変恐縮ですが、どうか御協力のほどよろしく願いいたします。

初めに、筒井先生から、委託調査の追加報告ということで御説明をいただきたいと思っております。

筒井先生、どうかよろしく願いいたします。

○筒井構成員 よろしく願いいたします。

現在、資料2を共有させていただいていると思います。大丈夫でしょうか。

私のほうは、以前報告させていただいた調査報告に関して質問をいただいたので、ごく手短になります、そのリプライということになります。

まず最初に、各種給付金について、どういう種類の給付金があったのかということについて、前回お示しした資料は、こういうふう在世帯年収が減少したところとしていないところで給付金受給の状況が違うのかどうか、あるいは世帯類型によって違うのか、そういうことを御報告さしあげましたが、もうちょっと詳細な給付金の受給状況について、本体の報告書のほうにはありましたので、ここにお見せできると思います。

かなり多種類の質問を設定して、当てはめまるもの全てにチェックをしていただくというアンケート調査になっております。

一番多いのは左端の子育て関係の給付金で、女性であれば22%程度受けているというデータです。世帯年収ごとに見たときは、世帯年収が減ったと回答した世帯のほう給付金を受給している。当然そういうことになるかなと思います。

本当に手短に進めてまいります、3つ目のグラフですけれども、例えば、母子・父子世帯を見たときに、母子世帯のほう子育て関係の給付金に関してはかなり多く、半数近くの方が受けたと回答している。これは給付金というかなりシンプルな聞き方をしたので、恐らく回答者によっては様々なものを含めている可能性はありますが、それでもチェックを入れる方がかなり多かったということです。これが1点目になります。

次に、これは大竹先生からいただいた質問ですが、仕事の継続意向のデータですけれども、これに関して、コロナにおいてストレスを受けやすい、例えば感染リスクがあるとか、仕事を在宅にしにくいとか、そういった5つの項目に関して点数化して、点数が高いほうがコロナに関するストレスを受けやすい職業であるという位置づけで、例えば医療職、人と接する営業職などにおいて、かなりストレス度が高い、そういう報告をしました。

それに関しまして、就労継続意向に関してもそれによる差が多少出てきているのではないかと示したのですが、コロナ禍でストレスを受けやすい職業というのはもうちょっと分けられるのではないかとということで大竹先生から質問をいただきました。

具体的に申しますと、このページの真ん中のグラフですけれども、かなり感染リスクを気にしなければいけないような職業の中でも、例えば医療・福祉業のように仕事自体は減っていない、むしろ労働需要が増えている可能性があるような職業と、そもそも接触リスクも一部にはあり、接触リスクがあるために仕事が減っている可能性がある、そういう職業において違う結果が出るのではないかと質問をいただきました。

実際に集計をし直してもらったのですけれども、まさにおっしゃるとおりで、労働需要が増えたような医療・福祉業に関しては就業継続意向が平均より高い。むしろ続けたい。続けたいけれども、ストレスが高いという職業経験をされている可能性がある。

宿泊業・サービス業、小売業に関しましては、そもそも仕事が減っていて、一部には感染リスクも感じながらということになるのですけれども、これに関しましてはかなり低め

に出ているということで、要するに、仕事を变えたいとか辞めたいと思っていられる方が、特に女性では就業継続希望が4割ということで、平均よりはかなり少なく出ているということなので、いわゆるコロナ禍でストレスを感じやすい職業の中でも、労働需要が高い、低い職業に関して、違った経験あるいは感じ方をされている可能性があるということです。そのことが明らかになりました。

武藤委員から質問をいただいたのが、いわゆる有償ケアワーカーがどういうふうな差別とかそういった経験をされている可能性があるのか。これは当てはまるデータが得られなかったので、直接には今回のデータからはお答えしにくいという答えになります。

白波瀬座長からいただきました、母子・父子世帯に関して世帯構造が違う可能性があるもので、例えば3世帯同居かどうかで分けて集計したほうがいいのではないかとことです。それに関しまして、母子・父子世帯の例えば就業継続意向とか、世帯の収入が減ったとか増えたとか、そういうところを改めて、例えば親、祖父母との同居がないようなものに限って集計したのですけれども、これに関しては今回は変わらなかったということなので、母子・父子世帯で違った結果が出ることに関しては恐らく別の理由を探さないといけないかもしれません。

それがここの母子・父子世帯の中から親・祖父母との同居などを除いた世帯において就業継続意向を見たのですけれども、除かないデータとあまり変わらないということ。それから、世帯収入に関して減ったか増えたかという回答に関しましても、世帯類型とは違うところで差が出てきている可能性がある。これは継続的に見なければいけないところかなと思います。

ただ、父子世帯に関しましては、数十ぐらいしか観察数がないので、そのままでは分析が難しい可能性もあります。

その他も質問いただいていたのですけれども、データからお答えできる範囲では以上になります。

私からは以上です。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。丁寧に御対応いただきまして感謝します。

ここで私もたくさん質問したいのだけれども、そこは我慢して、次に移らせていただきたいので、もし何か質問があったらメモでお願いいたします。

次に、男女間の賃金格差について御議論いただきたいと思います。前回の研究会の後に大崎先生のほうから、男女間賃金格差を明らかにして、ポストコロナの経済、労働のありようを考えていくことが重要ではないかとの問題提起をいただきました。

先ほど、実は大臣からも、そもそもの構造的な問題を明らかにすべきではないかと、かなりの確な御指摘もいただいたところですので、そこでこの研究会にはそうそうたる経済学者においでいただいていますので、御報告いただきたいと思います。

まず、大竹先生のほうから御報告、御説明をお願いいたします。

○大竹構成員 私のほうからは、「男女間賃金格差の理由と対策」というテーマで報告さ

せていただきます。

最初に、日本で男女間賃金格差が残っているというのは確かなのですけれども、長期的には日本の男女間賃金格差は縮小傾向にあります。昨年版の男女共同参画白書にある男女間賃金格差を示すグラフでみてもそれは確認できます。ちなみに、このグラフは毎年報告書に出ているものです。グラフは男性を100としたときの女性の賃金の水準を示していますが、毎年縮小傾向にあることがわかります。

管理職に占める女性の割合も、低いことは低いのですけれども、長期的には管理職の女性比率は上がってきています。トレンド的にはそういう形になっているということです。ただ、国際的に見て管理職の比率がまだ日本は低い水準にあるというのも事実で、依然として残るといえるのは最初に議論したとおりです。

それから、なぜ分野によって偏っているのかという御質問があったのですけれども、これは学部生あるいは大学院生の女子学生の分野別の比率ですけれども、やはり教育の段階から違っている。これがなぜかということについては、後でもう一度議論したいと思いません。人的資本の蓄積の段階からも男女で違っているということも産業・職業別の分布が異なる理由の一つです。

では、なぜ男女間賃金格差があるのかということについては、多くの経済学的な説明があります。すべてを丁寧に説明すると1年ぐらいかかってしまいますので、ここではかなり簡単に説明します。まずは本当に経営者や管理職が差別をしているという考え方が一つ。この場合には、実は競争的製品・サービス市場があれば、偏見をする人たちが淘汰されていくので、製品・サービス市場を競争的にしていくというのが解決策になります。

第2に、統計的差別と呼ばれている説明があります。多くの場合、この後の離職率のところと関わるのですけれども、一人一人の将来の離職確率が正確に予測できない場合、女性のほうが平均的に離職する確率が高いという情報があれば、男性か女性かという属性で差別して、教育投資や採用をするという考え方です。

ただ、その場合に、もともと偏見があって管理職になれないということがあるとすれば、それを見越して教育投資を女性自身がしなかったり、離職しやすいということから、結果的に偏見が統計的差別を生み出してしまうということもあります。

第3に、人的資本の差が男女であるというものです。具体的には、体力差、あるいは学歴、先ほどの離職率の差といったものです。これも人々がどのような予想形成をするかということに依存して、人的資本を蓄積します。したがって、人々の予想形成に差別が残っていると、どうしても実際の人的資本の差として現れてくる。

第4に、女性に不利な職場慣行や職場環境がある。例えば、柔軟な働き方ができない、硬直的に長時間働かなければ生産性が上がらないということであれば、男女別役割分担という社会規範があったりそのような意識をもっている人が多いと、女性のほうが企業で生産性を発揮する上で不利になる。この問題に対しては、例えばテレワークの推進や男性の育児休業を推進することが大事ですし、両立支援、それから長時間労働そのものを抑制す

ることが対策になってきます。

さらに残ってくるのは、実は男女間で好み（嗜好）の差もあります。例えば、昇進競争そのものを嫌うかどうか。あるいは、リスクを嫌うかどうか。自信過小の程度があるかどうかで、昇進競争に参加するかどうかが変わってくるということです。

それに大きな影響を与えるのが、実はロールモデルであったり、教育の内容であったり、昇進競争をすることへの教育です。そういうことが反映されます。それへの対応としては、教育をしていくことも大事ですけれども、既に競争を好まないという特性があるとか、自信過小であるという特性があるとすれば、それを前提にした人事的な運用をしていくことが対策になってきます。

ここまでが一般的な男女間賃金格差の発生理由です。今回改めて男女間賃金格差についてこの研究会で疑問を持たれた方がいらっしゃるの、医療・福祉、卸売・小売、サービス、宿泊・飲食という今回のコロナ禍で大きな影響を受けた職種、先ほど筒井先生が紹介して下さった部分がそうですけれども、そこにどうして女性が多いのか、あるいは格差が大きいのではないかという疑問だと思います。

このような職種は、もともと2000年代に入ってからずっと求人が増えているのだけけれども、あまり賃金が上がっていなかった職種になります。ただ、どうして上がってこなかったかというのは、医療・福祉関係とそれ以外のサービスではちょっと理由が違っていると思います。

医療・福祉関係は、様々な制度によって価格規制、公的価格なので、それが十分に上がってこないということが大きな背景になっていたと思います。

卸売・小売、サービス、宿泊・飲食という、先ほどの筒井先生のご報告でも今回需要が大きく低下した部分ですね。そこでは、もともとこの分野は労働需要が拡大していて、一方で今まで非労働力だった女性が労働供給として参加してきた部分です。ですから、需要も拡大したけれども、供給も拡大していて、賃金があまり上がりにくかったという構造がある分野です。したがって、今回、コロナ禍で対人サービス部門の労働需要が減ったことによって非労働力化が進んでいます。これは山口先生が報告された部分とも対応しているかと思います。

問題は、どうしてこれらの対人サービス業の分野の賃金が低いのかというと、一つはかなり短時間勤務、パートの人が多くことが理由です。パートが多いとなぜ賃金が下がるのかというと、多くの人が住んでいるところから近いところで就職したい、短時間のために遠くまで働きに行くのを好まないというのがありますから、労働者側の働く場所の選択肢が少なくなるので、どうしても買手独占が発生しやすい分野になります。そのために低賃金になりやすいということです。

それへの対策としては、労働市場で競争を促進させる。現実には、競争的な労働市場を阻害する慣行があるかもしれません。例えば、引き抜き防止、あるいは暗黙の時給協定が企業の間でなされている可能性がある。その場合にはそれを取り締まっていくというのが

一つですし、最低賃金水準を再検討していくとか、同一労働同一賃金を進めていくというのが、買手独占で低賃金が発生しているということであれば対応策になると思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。とても重要で興味があるのでいっぱい聞きたいということですが、次があるので、大竹先生の次は山田委員に御報告をいただきたいと思います。

続けて、どうぞよろしく願いいたします。

○山田構成員 私のほうは、男女賃金格差とサービス価格等の低迷の2点についてお話しさせていただきたいと思います。

まず、男女格差については、日本特有の問題ではなくて世界共通の問題だと。比較は本当はかなり難しい問題で、いろいろな調整が要るので完全には取り切れないのですが、ここではもっと簡単なもので、単純にフルタイムの賃金を比較しているだけですけれども、図表1にあるように日本は格差自体は韓国に次いで非常に大きいということです。

ここはもう大竹先生は経済学のロジックで全部説明されましたけれども、ここでシカゴ大学の山口一男先生が、社会学の先生だと思いますけれども、そういう意味ではもう少し様々な要素から御説明されていますが、これも説明していくと時間がかかるので割愛させていただきます。いろいろな偏見があったり、先ほどの統計的差別とか、様々な要因が入っているということだと思います。

ただ、ここで申し上げたいのは、欧米でもこの問題は昔からあって、性別で就いている仕事が違うということがやはり大きな格差を生んでいる問題だと言われていた。だからこそ、同一価値労働同一賃金という議論ですね。同じ価値のある労働であったら、男女に差はなく同じ賃金をつけるべきだという議論が生まれてきたという背景があるということかと思えます。

これは分析というまでもないのでありますが、日本は御案内のように労働の構成は欧米と大分違っていて、最近ではメンバーシップとジョブ型と言われますけれども、日本の場合は人を採って賃金をつけるという形ですので、かなり状況が違うわけですね。ですから、職種別の賃金というのは部分的にしかない。

統計で一応取れる部分を取ったのが図表3で、これをプロットしているのですが、要はここで差をウェイトで案分して平均値を出すと、それでも15%ぐらいの男女格差が残るのです。25%弱ぐらいが1ページ目で見えた数字です。ですから、職種が同じだけを取っていくと縮小する、欧米と比較しても大分上限に近いのですが、そういう意味では日本の雇用システムそのものに波及している部分もあるということが考えられるということです。

図表4は、女性の多い職種が低賃金にかなり偏っているのかということを見たものですが、必ずしもそうは言えない。ただ、言えるのは、月当たり所定内賃金の高いところに男性に偏った職種がかなり存在する。ですから、低いところが女性に偏っているとい

うよりも、高いところに男性が偏っている。そういう偏りがあるということが言えるということなのです。

ここでは、職種別の偏りが男女で必ずしも日本だけ特殊ということではない。もちろんこれは非常に大ぐくりで見ているので、細かく見るとまた違うのでしょうけれども、ただ一つ言えるのは、欧米では管理的な職業というのは専門職とか事務職と並列で考える傾向があるのですが、日本の場合はメンバーシップですので、管理職というとな非常に上位にあるという考え方が強い。その管理職で女性の比率が極端に低いというのが日本のある意味特徴だということなのです。この辺りがデータから見て言えることです。

その後、以上を前提にデータのところからどういうことが言えるのか。特に日本特有の要因は何かを見ていっているのですけれども、1つは恐らく、これもよく言われているとおりですけれども、日本の場合は正規・非正規の処遇格差が大きくて、かつ、ほかの国に比べても女性が非正規のところに相対的に多く就いているという問題です。

もう一つは、賃金カーブです。男性は国際的に見て結構ステープになっている一方で、女性が非常にフラットだと。そういう違いが結果として反映される。これは勤続年数と関連しているのだと思います。図表10にありますけれども、日本は男性のほうが勤続年数は長いのですけれども、女性が極端に短い。結局、短期間の勤務なので、企業から見ると人材投資しても回収できないということで投資しないし、責任あるポストに就けないということになる。そうすると、結果的にそれ自体が女性の能力形成を阻害して、低賃金にもなっていく。そういう関係があるのではないかと思います。

以上をまとめると、ここに書いていますけれども、性別の賃金格差というのは万国共通ですが、我が国では特に大きい。我が国が特に大きい理由としては、3つ書いていますけれども、高賃金専門職のところで男性に偏っているという問題と、女性の非正規比率が高く、正規・非正規の格差が大きいという問題。それから、女性の平均勤続期間が短くて、昇進が困難なので、結果として女性の賃金が低くなってしまふ。

この辺りから言えるのは、一つは正規・非正規の格差の問題ということで言いますと、同一労働同一賃金というのは政府が推進していますけれども、これは日本型のやり方ですけれども、時間をかけながら欧米型のダイバーシティを考えたところに、そういう要素を強めていくことが大事だろうなということかと思えます。

それから、重要なのは、女性の継続就労が難しいということが賃金格差の大きな要因になっている。そういう意味では、女性の就業の継続がいろいろな形でできるような政策的な支援が要るのではないか。ここに幾つか、フレキシブルワーキングとか家事・育児の男性参画というのを書いていますけれども、そういうところではないかと思えます。

あと、物価というか、デフレというところちょっとマクロな言い方になりますが、正確に言うと、サービスの物価が日本は上がらないというのが、図表の12にありますように、世界の中で見るとかなり特異な状況になっています。これと、サービス労働における女性の就労比率が高い、それと女性の賃金が先ほど見たように上がりにくい構造、それと物価との

関係が相互依存的になっている部分があるのではないかなど。これは分析ではなくて、あくまで観測からということです。

もうちょっと中身を見ていくと、女性比率の高い分野で、ここは医療・福祉ですけれども、賃金があまり上がっていない。ただ、実はここではパートタイマーと一般労働者は、ほぼ正規と非正規というふうに類似的に考えられるのですけれども、実はそれぞれが必ずしも下がっているわけではない。上がっているのですね。ところが、全体が下がっているのはどういうことかという、パートタイマーの比率がどんどん上がっているのに、平均賃金を下げていくということが起こっているということです。同じことが個人向けのサービスのところでも言える。

ただ、ちょっとトリッキーなのが、先ほどのデータは1人当たり賃金なのですが、時間当たり賃金で見ると少し状況が変わってきます。時間当たり賃金で見ると、労働時間当たり賃金というのは実は上がってきているのです。では、1人当たり賃金が伸びないのに、時間当たり賃金下がっているのは何かというと、パートタイマーの労働時間がどんどん短くなっているということが起こっているわけです。

ありていに言うと、ここ数年景気がよかったものですから非常に労働需給が逼迫して、主婦の方とか高齢者など、もともと短時間労働を愛好する人たちがどんどん入ってきたので結果としてこうした差が生まれている。

そういう意味では、いわゆる正社員の上昇に比べて非正規の賃金がどんどん上がりますから、結果的には、先ほど大竹先生の最初の図表にもありましたけれども、あれは男女格差ですけれども、正規・非正規の格差の是正にもつながっているわけで、景気回復ということがやはり大事だということが言えると思います。

ただ、一つ問題というか、本来、非正規の賃金のほうが上昇ペースが速いのであれば、非正規比率を上げるのを止めるというのが一見すると合理的に考えられるのですけれども、それでもどんどん非正規を使うというのは、もちろん雇用調整の容易さとかがありますけれども、やはり依然として正規と非正規の賃金格差は根強く存在しているということを示唆しているのではないかとということです。

そうすると、政策的なインプリケーションとしては、やはり景気回復は大事だと。それだけでは足りない部分があるので、先ほど既に見ましたような同一労働同一賃金の推進等の政策的な介入も必要なことではないかと思います。

ちょっと時間をオーバーしましたけれども、以上です。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

では、シナリオによりますと永濱先生にまず御意見をいただきたいので、よろしく願います。

○永濱構成員 お二方、御説明ありがとうございました。

全くそのとおりだなというところで聞いておりましたけれども、2つのお話を伺う中で、女性の賃金が低い最大の要因の一つは、日本は女性が非正規労働者の割合がもともと高い

のかなど。そういったところが最終的な管理職の割合が低かったり、そういったところに影響しているのかなと感じました。

そういう意味では、まさにお二方の先生も御指摘をしておりますけれども、同一労働同一賃金をできるだけ早く進めるというところは非常に重要だと思うのですが、そもそも何で女性が非正規労働者の割合が高いかという、やはり正社員だとちゃんと定時に出勤して定時に帰って、週休2日で働かなければいけないというところが大きなハードルになっていて、初めから非正社員になってしまうと思うので、そういった意味では、今、政府が週休3日の正社員の導入を検討するみたいな報道が出ていますけれども、私は個人的には週休3日どころか、大手銀行さんなんかも打ち出していますけれども、週休4日ぐらいで正社員として働けるような制度にすることによって、女性でも正社員として働けるような、そこまで自由なやり方をしていく方向性なんかもあるのかなと思いました。

あとは、特に山田先生のところだと思うのですが、おっしゃるとおり、デフレでサービス価格の低迷というのが非常に重要であって、これはそのとおりだと思います。ここで以前からよく指摘されているのが、日本が過剰サービスで、付加価値として上乗せできていないみたいな分析なんかもありますので、そういったところをいかに付加価値として上げていけるかみたいなところも重要なのではないかなと思いました。

あとは、これはまさにデフレの原因の一つだと私は思っているのですが、日本は過度な財政均衡主義によって財政を締め過ぎて、海外と比べると積極的労働市場政策に対するGDPの支出の割合があまりにも少な過ぎて、そういったところも一つ影響しているのではないかということからすると、今後、女性の方々もスキルをつけて、いろいろな違う産業で活躍するためには、そういったところの積極的労働市場的な公的な支出をもっと増やしていくことが男女の賃金格差を縮小するのに非常に効果的なのではないかなと個人的には思いました。

以上でございます。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

これで賃金格差ということで区切りですけれども、賃金格差ということになると、どちらかというところと経済学者の牙城のような感じなので、ぜひそれ以外の方々の積極的な御意見というか、この話になると私もつかみつきたくなるというのが本音です。お話を伺っておさらいもできて、とてもよかったのですが、異議申立てもしたいところもあるかと思えます。皆さん、積極的に御意見をいただければと思います。

あまり時間がないので簡潔にお願いしたく、別にこのときに山口先生に質問しないでと言っているわけではないので、皆さん御自由にどうぞお願いします。二人の先生の御報告と永濱先生のコメントということですが、いかがでしょうか。

大崎先生、どうぞ。

○大崎構成員 ありがとうございます。

大変分かりやすい御報告をいただきまして、御見解を共有いただきましてありがとうございます。

ざいました。

今日お話しいただいた男女間賃金格差の問題を背景として、コロナの女性への影響とポストコロナとの関連づける問題として、今回はっきりと顕在化したのは女性の貧困の問題だと思います。それはシングルマザーの貧困であり、それから前に山田委員が御発表くださった、今後起こりうることとしての非大卒の若年女性の貧困の深刻化。女性の貧困という観点から、賃金格差の問題をどういうふうに捉えて、どういうふうに今後の労働政策等に反映させていくのかというのが問題意識です。

配偶者がいて、婚姻制度による婚姻をしている人たちにとっては、短時間で近所での勤務というのは非常に合理的な選択なので、それを選んでいると思います。

ところが、婚姻制度の外にある若年女性、婚姻制度の外に出てひとり親となった女性は、合理的選択ではありません。今日御報告いただいたようなことをどういうふうに今後の政策につなげていくのかということころを問題意識として持っています。

もう一つは、同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金の概念の違い。政策の中では、同一労働同一賃金なのか、それともILOが言っているような同一価値労働同一賃金のほうにもシフトしていくのか、そこら辺は政府としてどういう方向性で考えていらっしゃるのかということ、コロナ後の政策を考えていく上でぜひお伺いしたいなと思いました。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

2点あるのですけれども、最初はかなり報告書とも関連している実質的な御質問だったと思うのですけれども、賃金格差そのものの構造的な話と、我々研究会として提言する具体的な対策という、この2つのことをどういうふうに展開すべきかということでも、いかがでしょうか。

大竹先生、山田先生、何か御回答はありますでしょうか。

○大竹構成員 シングルマザーの話でいくと、2つ問題があると思うのです。1つは、短時間労働しかできないという状況の話です。この問題については、例えば保育環境といったものが充実すれば、もっと長時間働けるようになって解決策になります。もう一つは、私が申し上げた買手独占のような状況が問題で、短時間労働で賃金が低過ぎるという問題があると思います。そちらはそんなに簡単ではないのですけれども、同一労働同一賃金方式でやっていくのか、監視システムをもう少し取り入れて、もし不当に価値よりも低い賃金しかなされていないということであれば、そちらを引き上げていくという対策を取っていく。もちろん、訓練をして人的資本を高めて生産性を上げるというのも重要です。この2つを分けて議論していく方が望ましいと思います。。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

山田先生はどうでしょうか。何で日本はサービスに対してこんなにデフレなのですか。

○山田構成員 その話はいろいろあるのですが、最初、大崎先生から御質問があったとこ

ろは、私は初期条件が日本は結果的に欧米に比べると女性に不利な状況になっているというのは否めないと思うのです。理論的には、統計的差別とか、山口一男先生はステレオタイプ論ということで言われていますけれども、それが初期値になって男女格差が内生的に発生しているという問題ですね。

その背景にあるのは、日本は欧米に比べると、この場でも結構議論があったと思うのですけれども、シャドーワークの部分に対して女性の仕事だという固定観念が極めて、特に一定の世代以上を中心に強いので、そこが初期値で不利になってしまう。そうすると、それを前提に、特に人的資本形成のところが不十分になってしまうわけですね。どうしても短い労働とか、人的投資を企業としてはしない。だから、その部分のある程度変えていくというインセンティブは要るのではないかな。

変えていくのだけれども、様々な仕組みとの関係から一定の経済的な合理性は出来上がっているもので、例えば企業に外的な規制だけでできるかということ、やはり限界があるので、一定程度は例えば今働き方改革でやっている労働時間を短くしていくということで条件を整えていくことはできるのですけれども、もう一つは、永濱先生がおっしゃったように、人材育成のところで外部から政府の金を入れてサポートしていくということがあると思います。

2つ目、これも関わるのですけれども、日本は、これも話し出すと長くなるのですけれども、いわゆる同一価値労働同一賃金を導入するにはインフラが整っていないのです。賃金決定の在り方が正規・非正規間で全くと言っていいほど違うので、今回の同一労働同一賃金というのはあくまでも正規・非正規の不合理な、説明のできないところの格差を是正していこうという話で入っていつているので、こういうものは残念ながら時間がかかると思います。

ただ、経済的な合理性で言うと、これまでのシステムがワークしてきたのは、男性の現役世代の数がどんどん増えて、これで十分経済が回る状況だったので、これがどんどん減っていつているので、経済的な合理性から言っても女性にもっと活躍してもらわないと駄目だとか、シニアにもっと活躍してもらわないと駄目ということになってくるので、そういう労働供給サイドの属性の変化から見ると、いずれ欧米型の同一労働同一賃金的なものになっていかざるを得ないと私は思っています。ただ、ちょっと時間がかかるので、これに対しての様々なインセンティブをどうつくっていくのかということかなと思っています。

ちょっと長くなりました。

○白波瀬座長 ありがとうございます。時間がかかるといつて待ってられないわというのが本音でございますけれども、大臣、予定よりも長く御出席いただいでいて、もうここでやはり行かなければいけないということです。御出席、大変ありがとうございました。

○丸川大臣 こちらこそありがとうございました。

私も雇用問題調査会という党のほうで雇用について議論をしている場にずっと所属して

きておりましたので、今、山田先生がおっしゃったような労働の価値の評価のインフラというのは非常に日本固有のものがあって、それが縛りになってきたというのは御指摘のとおりだと思います。

これからヒューマンリソースをAIでやるような時代にどういうことができるのかなということも考えながら、全てが欧米のジョブ型がいいのかどうかということはまた御指摘をいただきたいと思うのですけれども、少なくとも同一労働同一賃金によって、短時間労働だから評価までも不利になるという形をつくらないということが重要だろうと思っておりますので、引き続き、御指導をよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。今後ともよろしくお願いいたします。

(丸川大臣退席)

○白波瀬座長 では、続けさせていただきたいと思います。

2点目のところで、大崎先生の同一価値労働同一賃金という考え方とか、何かコメントがありましたら。やはりシャドワークとの関係だという山田先生からの御指摘もありました。

林局長、どうぞ。

○林局長 同一価値労働同一賃金について政府のスタンスをお尋ねでしたので、一言申しますと、年末に閣議決定をしました男女共同参画基本計画の中でも同一価値労働同一賃金の議論はございました。まずは女性の賃金の実態についてしっかり研究をするというのが第一歩ということで、その点は閣議決定をしております。

また、現時点においては、まず同一労働同一賃金を貫徹するのが優先課題と考えております。まさに今年度から中小企業に対しても同一労働同一賃金をきちっとやるということになっていきますので、それでやり始めているところです。こういったところがまずは第一歩ということで、こっちが優先ということになっています。

先生方からお話を伺っていて非常に思いましたのは、いろいろな日本の制度や仕組みが、非正規の方については正社員の妻であるということが大前提で物事ができているが、実態はそうではないということです。できるだけなだらかなカーブになるようにいろいろな改革はしてきました。ただ、そもそも3号被保険者の制度や配偶者控除による壁があることによって就業調整をする女性が多く、それが結果として賃金が上がりにくい要因になっているのではないかという指摘も私ども耳にするのですが、その辺りも含めてもしお考えがあればお聞きしたいと思います。

○白波瀬座長 いかがでしょうか。今の林局長からのお話で、これは長きにわたってということですが、御意見はございますか。

大竹先生、どうぞ。

○大竹構成員 これは難しい問題です。就業調整の問題は税制の上ではかなり解決はしているのですが、企業が支給する配偶者手当の支給基準が就業調整の理由になれば税制だけでは解決しないので、そこを変えていく必要があります。そういうところは一種の

社会的な慣行なので、変えていくのは難しいのですけれども、公務員なら直接政府から変えられますから、そこから変えていくのが第一歩だと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

これは鶏が先か卵が先かみたいところがありますが、私が一貫して言っているのはまず賃金格差解消が先決ではないか、ということです。もう一つ言うと、男女間の賃金格差の議論になると、非常に重要で無視はできない点として、女性の話になるとすぐ、家族は、子供はというところに議論が行くのですが、あえて女性個人、男性個人ということで、労働市場で労働者としての議論をしっかりとさせていただきたいということです。言い換えれば、ジェンダーを考慮することで、労働者であることに極めて大きな差が存在するということです。同一労働同一賃金だと、私の世代だとコンパラブルワースと言って、かなり前に欧米なんかで言われたのですけれども、私なんかは少し本議論に懐疑的なところがあって、日本的な雇用体制が継続する中で同一労働同一賃金の概念をうまくはめ込むことができるのか、ということです。ですから社会学者としては違和感を持たないわけではなかった。

それは、山田先生がずっとおっしゃったように、雇用体制そのものが、ジョブについてというよりも、メンバーシップのところではがっちりと構成されている中で、1ジョブで1労働者というような基本的なベースにある関係性が了解されていないなかで、同一労働・同一賃金の概念をもって解決策を提示しても、そこには限界があるのではないかと、という少々悲観的な感想です。もちろん、ここでの議論をゼロにするつもりはないのですが、男女間格差の問題に対してこれ以上待てないというのは本音ですので、そこは外圧的にも本報告が使えたらいいなと思ったりするのです。

あとはいかがでしょうか。

この話を始めたら、きっと1回では済まないと思うのですけれども、次の時間があるので、報告書のときにも引き続き御意見があればおっしゃっていただくということで、進めさせていただきますでしょうかね。

次に進めたいと思います。では、研究会報告書案についての議論に移りたいと思います。報告書スケルトン案ということで、先生方に直前というか、事務方の皆様に本当に週末を通してお仕事をさせていただいたのですけれども、いろいろやり取りをして、こういう形の案というのに時間がかかって、直前になってしまって大変申し訳ないのですけれども、構成案としてはこういうものはいかがかということでお送りさせていただきました。

これはスケルトンということですので、先生方の忌憚のない御意見をいただいて進めたいと思うのですけれども、よろしいでしょうか。

最初に大きく「はじめに」ということで、前回のところで大きな構成で大崎先生とか他の委員からも御提案があったように、コロナ下というのがグローバルな実態ということもありまして、UNとかでよく使われている大きな枠組みを採用しつつ報告書をつくってはどうかということがございましたので、「コロナ下の緊急対応」というところと、大きくは

3つの構成になっているのです。緊急対応の中で具体的に我々が議論したこと、先生方から資料等を出していただいたことが書かれているということになって、最後に「ポストコロナに向けて」ということでもう一度まとめて、最後、委員会としての具体的な、中長期的な提案で締めくくるという構造になっています。

どなたからでも結構ですが、まず「はじめに」というところで何か御意見がございましたらいかがでしょうか。

武藤先生、どうぞ。

○武藤構成員 武藤です。

スケルトン案の作業、どうもありがとうございました。

「はじめに」のところですが、今までも何度かお伝えしていたつもりではあるのですが、今回の新型コロナの感染者そのものに着眼したジェンダーの視点を入れていただきたいと思っています。

コロナの感染者は世界中にいて、その中の女性の感染者の特徴とか女性の比率、重症化、死亡などに焦点をあてた議論があるのですが、全然日本で注目されていないです。途中からの議論にも重なるのですが、女性の方はケアワーカーが多く、リスクの高い職業に就いていらっしゃる方が多く、そして日本でコロナ感染者になられている方の多くが医療・介護従事者です。ですので、冒頭にコロナ感染の疫学的な全体像、特にジェンダーに着目した全体像を書き入れてはどうかと思います。必要なら起案もいたしますので、おっしゃっていただければと思います。ここの報告書の本体のほうは、主に雇用とか自殺とか、コロナがもたらした社会的影響が中心であるというのは十分理解しているのですけれども、ここを入れていただきたい。

もう一つ言うならば、ジェンダー統計の話が途中で出てくるのですけれども、コロナの感染者に関する厚生労働省のダッシュボードは男女別の時系列データが公開されていない状況です。コロナ感染者に対するケアという観点でもジェンダーの視点が全く落ちているので、注目をしていただきたいと思っております。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

武藤先生、私も同意見です。全体の図というのは見えているのですけれども、全体の中の詳細のところが見えてこない。死亡者数は男女別が出ていて、取ったりしているのですけれども、それ以外のところで男女別の統計はありますか。そこは教えていただくことはできますでしょうか。

○武藤構成員 はい。専門家に相談します。ないと恥ずかしいと思いますので。これはそのうちきっと英訳しますよね。

○白波瀬座長 それは次の段階ですけれども、ぜひそこは日本語だけだと。

○武藤構成員 海外に見せて恥ずかしくない感じにしたいです。

○白波瀬座長 もし統計があるのであれば、すごくありがたいです。それは最初のところ

で、コロナ下のという現状を見せて、その中の男女間というところで、一般には全体数としては男性が多いよというぐらいのことしか何となく分かっていないので、ぜひ御協力のほどよろしく願いいたします。ありがとうございます。

あとはいかがでしょうか。

種部先生、どうぞ。

○種部構成員 先ほど大崎先生のお話の中にもあったところと関係があるところですが、婚姻している女性については短時間の就労というのは利点があるが、そうではない、婚姻していない人たちに対して、働き方という意味でそれでいいのかということに目を向けるべきだという御意見がありました。今回、コロナ禍でDVの被害者の支援を現場ですっとやっていたけれども、聞こえてきたのが、先ほどのお話にあったように、もともと初期値が低いので、短時間就労しかできていない人については、DV被害を受けているところから自立をするという選択にすごく大きなちゅうちょがある。仕事を持っている人たちはDVから逃げるという気持ちになれるのですけれども、もともと就労が不安定で、雇用の安全弁に使われていたような人や、子供の進学とかお金がかかるときには都合よく短時間就労をして、最終的にはほとんどがシャドーワークに費やしているような人たちについては、家庭内の経済的優劣によりDV被害が構造上起きやすいと思うのですね。そういう方たちが外に出る、逃げるという選択を奪われたのは、経済的な背景が最も影響していると思いました。

特に、言葉としてよく聞かれたのが、こんなコロナ禍でDVから逃げて自立しようとしても恐らく仕事はないだろうからもう諦めるしかない、今までであれば、多少不自由であってもエンパワーすれば何とか出ようと決意することができるような人でも、コロナだから出ることを諦めたという人が非常に多かったと思います。

今回の検討のスケルトンの中でも、DV・性暴力への対応と経済的なものが分けて書いてあるのですけれども、私はこれはすごく関係のある話だと思います。なぜ女性がDV被害を受けているかということ、もともと賃金格差があって、家庭の中でも、文句を言われたいなければ稼いでこいと言われるような構造があるからDV被害に遭いやすいというのもありますし、逃げる選択をすれば経済的に女性にとって不利な状況にあることが逃げられない状況をつくっているの、「はじめに」のところでもいいのですけれども、セットだということ、支援も届きにくくなるのだということの背景に経済的な格差があることを書いていただければと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

これは書き方というか、とても重要な点を御指摘いただきました。ただ、内容的にある程度重複はよいと思っていて、今みたいにDVのところでは就労問題が密接に絡んでくる、低賃金問題が絡んでくる、というように複数の側面から繰り返し議論することがあってもよいと思います。働き方というか、エッセンシャルワークそのもののところの問題とか、それは重なることに問題はないので、強調する上でも積極的に何度か重ねたいと思います。

ありがとうございます。

いかがでしょうか。「はじめに」だけでなく、具体的な中身の点で、緊急の対策というところでもありますので、昨日お配りしたばかりなので大変恐縮ですけれども、御自由に御意見がありましたらお知らせください。

大崎先生、どうぞ。

○大崎構成員 ありがとうございます。

ただいま、種部先生に大変重要な点を御指摘いただいたと思います。

暴力と経済が分かれているのですが、考え方の根底にあるのは、女性が尊厳を持っていきっていくというところでコロナがどういう影響を及ぼしたか、そういう文脈の中で経済的自立の大切さが言われています。私もDV、暴力の問題を見る中で、最後の最後まで耐え続けるというか、シングルマザー支援に携わった経験では、シングルマザーの就労支援をやればいいんでしょうという感じで、例えばハローワークに連れていくような支援。実際には、多くのシングルマザーがそういうメンタルの状況ではない。つまり、最後の最後まで暴力に耐えて、このまま居続けたら殺されると思った時点で別れるという方がすごく多いので、そんなに簡単にすぐに就労支援につなげることができないのが日本の実態としてあったということを私も理解しています。

それは日本だけではなくて、ほかの国でも見られることです。いかに女性の経済的自立、経済的エンパワーメントというのを進めていかなければならないかが、今回の国連のポリシーブリーフの中でも強調されています。そのつながりをうまくちゃんとこの報告書の中でも記述できればいいなと思いました。ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

大竹先生、どうぞ。

○大竹構成員 政府の報告書で書けるのかどうか分かりませんが、例えば定額給付金が世帯主に支給されたというのもDVに関わることでは問題だと思います。そのような定額給付金の個人別支給のためのインフラがうまく整備されていないという点について、書き方をうまく工夫していただいて、世帯主にしか給付できない仕組みというのが今回の反省点であるというのは、どこかでうまく指摘できればと思いました。

以上です。

○白波瀬座長 大変ありがとうございます。やはり行き着くところは初期値というか、その言葉を聞くとどきっとするのだけれども、どきっとして、私たちそんなに低い初期値なのかみたいな。だけど、そこは改めていただきたいとすごく思います。

今の世帯主にしか行かないという問題は、本当にいろいろなところで声も直接いただいていたりでするので、やはり書き込みたいと思います。ありがとうございます。

林局長。

○林局長 1点、今の点で補足させていただきますと、大竹先生がおっしゃるとおりで、DVの被害者に対してどう特別定額給付金を渡すかというので、保護命令が出ているDV被害

者については別途支給をする仕組みを急遽つくり、それで給付をいたしました。

ただ、根本的には、おっしゃるとおり、世帯単位だからうまくいかないという面がございます。ここはマイナンバーを活用してしっかりやる必要があるのだろうと考えております。

○白波瀬座長　そこまで書けますか。いろいろなところで言っていて、ひんしゅくを買っているのだけれども。

矢野室長、どうぞ。

○矢野室長　これまでの議論でも御指摘をいただいていたことでありますので、スケルトン案にエッセンスは入れておりますので、御確認いただければと思います。

また、報告書本文につきましても調整をさせていただければと思います。

○白波瀬座長　分かりました。ありがとうございます。

あとは、いかがでしょうか。

筒井先生、どうぞ。

○筒井構成員　よく行政の報告書なりをつくる時は、大まかに宛名というのか、誰に向けてということを多少意識すると思うのですけれども、例えば行政に向けて文書を書いているつもりがいつの間にか皆さん頑張りましょうみたいな文章になっていたり、そういうことはよくあるのですけれども、今回は特に行政というわけではなく、また政治というわけでもなく、何となく社会でこういう問題があるのだ、みんなで解決していこう、そういう位置づけでいいのかというのの一つです。

もう一つは、本当に細かい話ですけれども、自治体の男女共同参画審議会などに参加していると本当によくあることですけれども、女性の話とかDVの話をしていると、いつの間にか話が虐待というか、子供を含む話に入っていくと、どちらかという子供の話が出てきた瞬間に議論全体が子供に支配されるみたいなことになって、どんどんずれていくのです。

リンクしている問題ではあると思います。要するに、ほかにいろいろな問題がリンクしている中で、女性に今回は焦点を当てるのだということを前置きで留保的に書いておくと、何でこの話をしないのだというような違和感をあまり持たれずに済むのかなと思いました。

以上です。

○白波瀬座長　ありがとうございます。

今回はおっしゃるとおりあえて女性と女の子という視点は議論としては入って、若草プロジェクトなんかでもお話いただいたようなこともありました。でも、先生がおっしゃるように、確かにいろいろたくさん総花的に出ているのだけれども、いっぱい散らかして終わりということにはならないように、少しめり張り感をつけて報告書を作成し、ここだけは絶対伝えたいというところは外さないようにしたいと思います。

誰に向かってかということですが、広く社会にというだけではちょっとどうかと思います。やはり社会の状況を変えてもらいたいというか、変えたいというのがすごく

この研究会ではボトムラインとしてあったと思うのですね。今まで男女共同参画もそうですけれども、90年代から入ってというか、1.57ショックからずっと続いているわけなので、もうこの辺りでもう変えよう、変えるべき、という強いメッセージはできれば出したいのです。

ただ、行政上の細かい制度的な中身に踏み込んで、世帯主以外で直接届く制度変更について詳細に代替案をここで提示するのは難しいかもしれないのですが、繰り返しますが、そこでの問題のエッセンスというか、世帯主だけがアクセスできるという状況の背景にある根幹的な問題は指摘したいと思います。そこでは、重層的にDVの問題と労働市場の問題をうまく入れ込めればと思っているのですけどね。ありがとうございます。

局長、どうぞ。次に山田さん。

○林局長 今の点でございますけれども、報告書はまさにこの研究会、男女共同参画局長の懇談会というのが法的な位置づけですが、政府に対して言うべきことはぜひ言っていたらと思います。

私ども、先生方からいただいた御意見をできる限り政策に反映するように努力したいと思っておりますので、そこはそういうことでよろしく申し上げます。

子供の話については、DVは6割近くが児童虐待と結びついているので、よくそういう議論になります。ただ、この研究会は、先ほど白波瀬先生がおっしゃったように、やはり女性ということにフォーカスをしていただいて御議論いただければありがたいです。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

山田委員、どうぞ。

○山田構成員 まさに誰に向かって言うかというところとも関わると思うのですが、変えていくにはいろいろな人たちの意識を変えていくことが大事で、そういう意味では企業の経営者とか、そういうところの意識は大事だと思うのです。あるいは現場のマネージャーとかですね。

どうしてもそういう立場の人は経済の視点とか経営の合理性がないと動かないわけで、それを先にちらっと言ったのですけれども、一昔前は男性の現役社員だけで回っていたのだけれども、そうではないということですよね。だから、本当に労働力というのはどんどん貴重になってくる中で一労働力だけの視点では駄目だと思いますけれども一そういうところを出して、女性ももっと本気で活躍してもらわないと国としては回らないし、ジェンダー関係なしに能力形成されて、みんなが自立していくことによって強い国が生まれるし、豊かな国になっていくのだみたいな、そういう側面を前に書いていただくといいのではないかな。

もう一つは、大崎先生がさっきおっしゃって、私が前に申し上げたところだったのですが、個別論のところでは人材育成のところに入るのかもれませんが、非大卒の女性というのが統計的に見ると特に弱いのですね。未婚率が高かったり、なかなかいい仕事に就けない。そこに対してもっと手厚いというか、集中的な支援をしていく。

今、氷河期世代への支援とされている部分があると思うのですけれども、それをさらに特にフォーカスを当てる形で、女性ということで就労支援プラスアルファのところも要るのではないかと思うのですけれども、そこを集中的にやるべきではないか。それも入れたらどうかという感想を持ちました。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

山口先生、お願いします。

○山口構成員 ありがとうございます。

もう既に皆さんの御議論ですとか、あるいは事務局の皆さんでつくっていただいた骨子で、かなり納得感があるものだと思っています。

私からは、少し労働市場の話についてコメントしたいと思います。今日発表いただいた賃金格差の話もそうですし、報告書の2ページ、3ページにあるテレワーク、在宅勤務とか、働き方の部分です。

ここを読んでいて気になったのは、もちろん研究会の趣旨としては女性が主語で、女性がどうやって活躍できるかみたいな話で同意するのですが、一方で、女性は働いて、かつケアもしっかりやるみたいなことに受け止められかねないような書き方になってしまうのではないかというのがちょっと気になったのです。

テレワークをやるとワーク・ライフ・バランスが達成できるから、子供もしっかり育て、仕事もしっかりしてみたいな話になるのではないかというのがちょっと気になって、男性の働き方の話も最後に入っているのですが、労働市場において男女の格差の話は、まさに皆さんから御指摘があったと思うのですけれども、男性と女性と表裏一体の部分が大きいと思うので、その辺がこの部分にも入ったほうがいいのかと思いました。

具体的には、テレワークをして男性が家事・育児をするようになったというのはデータに出ていて、そうなることによって男女の家事・育児負担のバランスが取れるようになって、結果的に女性も労働市場で働けるようになるということもあるので、女性と男性の格差を縮める上でテレワークは非常に有効だし、そういったものを達成するために企業の方に対しては男性を家庭に帰すというのが必要だと思っています。そうしたことが経済学の議論の中では少子化対策につながるという話も出てきていますので、そうした大きい問題につながっていくかなと考えています。

○白波瀬座長 ありがとうございます。分かりました。その辺りもバランスよくというか、常に男性との表裏一体ということになると、気をつけなければいけないのはカップルの話しかできないというところです。そこも大多数で大切なのだけれども、経済的な貧困ということになると、やはりひとり親のところに集中する。でも、そこはうまく本当にバランスで、女性の問題は社会の問題だから、そこをうまく一緒に考えてくださいというか、あなた方を排除しませんみたいなのをしっかり書かないといけないかもしれないですね。分かりました。ありがとうございます。

あと、何かありますか。

では、大崎さん、その次に永濱さん、どうぞ。

○大崎構成員 「ポストコロナに向けて」というところで、今の山口先生の御指摘も含めてですが、女性に影響が集中している背景にはジェンダーの構造的な問題があるというのがすごく重要なので、それを「はじめに」のところにもかならず記述すべきだと思います。

それから、「ポストコロナに向けて」のところで、(1)が「男女共同参画への取組」となっているのですが、ここを「男女共同参画」という言葉を使うのか、「ジェンダー平等」という言葉を使うのか、実は重要なポイントかなと感じております。

やはり「男女共同参画」と使ったほうがいいのですか。それとも、最近皆さん「ジェンダー平等」という言葉を使っているので、「ジェンダー平等への取組」、ジェンダーの視点をしっかり出した上で今後の提言をしたほうがいいと思うので、ここら辺がもし「男女共同参画」でなくてもいいのであれば、「ジェンダー平等（男女共同参画）」と書いたほうがいいのかという気がするのですが、どうでしょうか。

○白波瀬座長 男女共同参画局でございますので、その辺りは局長、どうぞ。

○林局長 男女平等は日本国政府のスタンスとしては憲法で定まっております。それを大前提として、さらに女性が政治や経済やいろいろな場面で指導的な立場に立って、活躍していくというのが男女共同参画の考え方であるという法律的な整理になっております。

ですので、「ジェンダー平等」という言葉を使うことはもちろんできます。ただ、「ジェンダー平等」イコール「男女共同参画」ではないので、両方をきちっと使い分けながら記述をさせていただければと思います。

○大崎構成員 政策的なインパクトを及ぼそうと思うと、今の法体系とかありようでは「男女共同参画」という言葉を使ったほうが効果が高いということではよろしいのでしょうか。

○林局長 おっしゃるとおりです。

○大崎構成員 分かりました。では、納得です。

○白波瀬座長 私、あまり納得していないかもしれないのだけれども、何かうまく言ったほうがいいかなと思っています。

法体系というところだったら、ジェンダー平等というところで、それが背景的な、理念的な、もっと言うと人権の話になりますからね。でも、読み手としては、法体系で説得するよりも、言葉としては「参画」というキーワードが一つあるので、男女で、もちろんダミーではないのですけれども、コロナという現実があり、労働市場、構造、制度というところがあって、参画を強調して、男女共同参画の枠組みでまずは進めるのがよいのではないかと。そのところは検討させていただきます。ありがとうございます。

永濱さん、どうぞ。

○永濱構成員 今からお話しすることは別に報告書に書いても書かなくてもいいのですけれども、私が思ったことを言います。

このままいくと、日本の女性不況は世界で一番回復が遅れると思います。マクロの経済

データを見ても、コロナ禍でも海外はそれなりにサービス産業は回復しているのに、日本だけ全然回復していないのですね。

なぜかという、まず1つは、諸外国に比べて感染者が少ないのに、感染者が増えるとすぐ医療提供体制が逼迫して、経済活動を止めなければいけないということがまずあるわけです。さらに言うと、多分今後もこれの解決策はワクチンをどれだけ接種して集団免疫を早く獲得するかというところだと思えるのですけれども、これも例えば欧米諸国が接種が進んでいるのは分かるのですけれども、例えば人口当たりの接種の完了人数を見ても、日本は最低で、ロシアにもブラジルにもインドネシアにもメキシコにもインドにも遅れているわけです。そうすると、その部分を解消しないと女性不況は解消しないと思うのです。ただ、報告書に書くかどうかは、議論が広いのでお任せしますけれども、私は根本的な女性不況の要因はそこだと思っています。

以上です。

○白波瀬座長 もっといろいろあると思いますけれども、対策へのスピード感の違いということなのですか。

○永濱構成員 先ほど政府に言いたいことはという話がありましたけれども、私はそこだと思えるのです。そこを解消しないと、日本の女性不況は永遠に解消しないと思います。

○白波瀬座長 でも、その危機感はいずれもあるのだけれども、今回は我々のところは労働市場を中心にとというか、感染はもちろんもともとあるけれども、そのところは本当に既にかなり遅れているわけですね。

○永濱構成員 遅れていますね。だから、そこが根本問題だと思えるのです。

○白波瀬座長 そこが根本問題じゃないですか。そこでキャッチアップするといったら、みんなどれだけ覚悟をしてくれますかという話で、その覚悟をするときに、根本的な、例えば価値とか値付けの話という非常にディープな話を避けては通れないみたいなどころがあります。しかし、だからやはり時間がかかりますよねと言わせたくないのです。そういうことを言わせないような報告書にしないといけないかなと。

○永濱構成員 それは別に書いても書かなくてもいいのですけれども、私が思ったことはそういったことなので、言わせてもらおうかなと思いました。

以上です。

○白波瀬座長 そういうところなのですね。分かりました。集団免疫、了解です。女性不況。

あとはいかがでしょうか。

種部先生、どうぞ。

○種部構成員 報告書のどこかに入れていただければと思うのですけれども、自殺のところですが、今回自殺が増えたのは実は若い女性だけではなくて、高齢の女性も亡くなっています。その背景が恐らくDVだと私は見ているのです。実際に現場で見ている、そうではないかなという気がしています。抑鬱がひどくなっている。

高齢女性の貧困は非常に問題で、先ほどから問題になっています初期値がとても低い状態から始まった非大卒女性などが高齢になりますと、今よりもっと厳しい状況。それから、就職氷河期の女性が高齢になったときはもっと大きな課題を抱えることは、これは第5次計画でも恐らく書いたかと思うのです。そこに加えて、今度コロナの影響で、大学をこれから卒業するような人たちは就労が非常に不安定になる可能性があって、その人たちが同じ道をたどらないようにするためには先手を打つ必要があるということを書き込んでいただきたい。

もう一つは、繰り返しになりますけれども、DV被害を受けていて、家から出ることができない人の多くが経済的な課題でちゅうちょをしていて、支援につながることをやめてしまっている人たちが多かったです。

これがそのまま引きずられていくと、最終的には自立していくことは難しい。諦めて家に留まる選択をすると考えられますが、恐らく暴力はずっと変わることなく続くと思いますので、高齢の女性の自殺は若いときから形成されていた社会的背景の影響の持ち越しだと思います。

私が関わっている女性に対する暴力に関する専門調査会でも、DVからどうしても逃げられない人もいることを踏まえての支援のあり方を検討していましたが、DVから逃げない選択を容認していいのかということをもう一度問い直す必要があると思います。自立できるチャンスがあるならば、あとは就労の問題。DVから逃げる選択は、経済的な自立があつてのものだと思います。家にとどまっている人に逃げる選択をさせるのはなかなか難しいのですが、それができるような道筋を立てる。ただ単に逃げ回るのではなくて、経済的な自立ができるような道筋をしっかりと立ててあげないと、このまま高齢女性の自殺に突入する可能性があると思います。

それと掛け合わせて、高齢女性の自殺と併せてどこかに書き込んでいただきたいと思います。

○白波瀬座長 先生にも質問というかあれですけども、統計というか、これは何度かいろいろいるところでも聞かれているのですが、自殺の理由は警視庁のほうであると思うのです。あと、女性については高齢かどうかという年齢別というものもあるのですけれども、誰かと同居している場合の自殺が多いということもどこかで明らかになっていたと思います。この辺りは統計データとして押さえないのですけれども、大丈夫ですか。

○林局長 ありがとうございます。

いつも資料1でアップデートをしている統計がございます。この中に、自殺に関して特に同居人有無別の自殺者数が25ページに載っております。同居人ありの自殺者の増加が女性については多いということで、これも統計で確認できますので掲載しようと思います。

また、理由については、現場に行った警察官が丸をつけているのですけれども、それが健康問題に丸が多くて、健康問題というのは結局心の健康を害して鬱状態になっているものも多いわけですが、そのもともとの背景は貧困だったり、DVだったりするので、

そこは警察の統計を受け取ってそのまま引用すると、若干ミスリーディングかもしれないなど思っています。

今、画面に出ているのが同居人有無別の自殺者数の前年同月差で、右側が女性で、同居人ありというのが多いということで、これは先生方からお話がありましたように、DVが背景にある可能性が高いのかなと思います。

○白波瀬座長 その辺りはくつつけるようなデータは今のところはないのですね。直接的には難しいということですね。

○林局長 そうですね。

○白波瀬座長 マクロは難しいけれども、事例としても何かその辺りは。

○種部構成員 起こってしまった自殺については、それぞれデス・レビューをするのは難しいと思うのです。過去のものを見ますと、日本財団だったか、どこかがやっていますが、男性については自殺の理由の多くが職場の問題や学校の問題、女性については家庭問題が自殺の原因と分けています。

先ほどからお話があったように、健康問題というのは鬱などの精神疾患でありまして、その精神疾患を発症した原因にアプローチする必要があると思うのですね。それについて、女性は多くが家庭問題と書いてありまして、今回のも同居人がいる人が多かったというのはそれをあぶり出したと思うのです。

ですから、このデータの中から現在起こっている自殺に対しての解析は難しいと思いますけれども、過去のものを見ますとそういう傾向があることから、要はDVということを経験した人からすると、命にかかわるぐらいの問題だという認識を導き出すような結論を書いていただくと、後押しにならないかなと思います。

○白波瀬座長 もう一点、先生、気になっていることの一つですけれども、若い女の子の予期せぬ妊娠の話、これは統計というか、前にもそういうお話もしていたと思うのですが、その辺りはどうですか。

○種部構成員 今、厚生労働省のほうで班研究をやっています。その結果をこれからまとめるところですが、よきせぬ妊娠の相談は確実に増えていました。しかし、実際、よきせぬ妊娠が増えたかどうかというデータは、まだ中絶統計も出ていませんし、不確定な部分があります。よきせぬ妊娠であっても出産を選ぶ人が増えるかも分かりませんし、そういう意味では数として正確な統計ができない段階では物が言えないかと思います。

○白波瀬座長 相談は増えている。

○種部構成員 相談は一時期増えました。これは、コロナで誰に相談していいか分からなかったのも、民間の団体に相談が増えたということもあると思いますし、養育の不安、例えば、これまでは産むつもりだったのだけれども、経済的な理由で育てることができない、どうしようかという相談だったり、コロナで病院が大変な状況なのに妊娠ごときで病院に行っていないのだろうかという受診のちゅうちょがあったりなど、背景は見えています。

ですから、メディアで妊娠の相談が増えたという報道があったのは、恐らく相談が増え

たことを取り上げたというのは確かで、よきせぬ妊娠に至った背景に関する相談ですけれども、実際にこれで中絶が増えるとか、出産が増えるか減るかということについては、まだ何とも言えないところかなと思っています。

○白波瀬座長 でも、効果的に厚生労働省でやられているわけですがけれども、データとかもこちらに掲載可能とか、そういうのは御指導とかいただけますか。

○種部構成員 一応3月末に報告書をまとめることになっていたのですがけれども、そちらのほうが遅れていまして、今はまだ検討段階でありますので、ちょっと何とも言えないところであります。

○白波瀬座長 分かりました。ぜひ有効活用できるように。

○種部構成員 もし間に合うようであれば、その中から引用していいという許可が得られましたら、寄せられた相談の中はかなり深刻なものがありましたので、ぜひその状況についてもお書きいただければと思っています。

特に、里親をこれまで希望して社会的養育を担っていただけそうな方たちが経済的な問題でそれをやめたいと言っておられたり、もしコロナ前であれば産めたと思いますけれども、今からは産めないという深刻な相談も当然ありましたので、間に合うようであれば、ぜひ共有したいと思います。

○白波瀬座長 報告書ができましたら参考にさせていただきます。ありがとうございます。よろしく願いいたします。

あと、何か御意見は。

大崎先生。

○大崎構成員 ありがとうございます。

今回、あまり言及がないかなと思うのが、単身の高齢の女性です。その層がどんな実態なのか、何かもし情報があれば。

考えられるのは、夫に先立たれている場合、十分な財産が遺されていたり、遺族年金が入ってくるような形だとそれなりに生活も安定していることが考えられるわけですが、そうではなくて、離婚経験者であったり、生涯未婚という方々に関しては、低賃金で働いてきている可能性が高い。年金の受給額も少ないなかで労働している高齢の単身女性が今回コロナでどういう影響を受けたか、実態をもし男女局のほうで何か把握していれば教えていただきたい。

今後、生涯未婚の女性が増えるわけですから、先手で施策をちゃんと打ち出すにしても、今、どういう影響を受けているのかというのは非常に重要な要素になってくると思うので、単身の高齢の女性への影響にしっかりと目配りしないといけないかなと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。可能な限りということで対応させていただきます。

局長、どうぞ。

○林局長 大崎先生、ありがとうございます。

今、手元にあるデータで分かることとしては、自殺者数で女性で増えているカテゴリー

の一つが年金生活者であります。これはおっしゃるとおり、単身かどうかは分かりませんが、高齢の女性である可能性が高いので、こういったところは関係が深い可能性があると思います。

あと一点、永濱先生から先ほどお話があった、女性不況が長引きそうだというお話は私は大事だと思いました。世の中全体としては、株価も上がり、例えば経済見通しなども上方修正をするような動きが続いていますけれども、サービス産業の回復が遅くて女性不況自体は続きそうと。言ってみれば、K字型の回復になりそうということなのかなと思います。

そういうことからすると、DV対策をはじめ、様々な女性に対する対策は今後も続けないといけないということをインプライしているとも思っていて、大変重要なお話だと伺いました。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

単身高齢者は貧困率が最も高いところがございますし、問題を抱えているのですが、山口先生、労働力調査ですと年齢幅が非常に高く、ただ、山口先生の御対応していただいているのはどちらかというと若い世代ということになりますよね。

○山口構成員 そうですね。子育て世代ぐらいが中心です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

もちろん統計も全部入れ込むのは難しいのですが、今、高齢女性と出ました。これからコロナは高齢施設の話になってくるような気がしております、そのことも言及できるといいかもしれない。高齢期については単身者の大多数が女性なので、ちょっと相談させてください。

全部だと総花的になるし、事務方のほうで大変だと思いますので、総花ではないけれども、効果的につくるということで書き込みたいと思うのです。

さて、山口先生と筒井先生には具体的にマイクロデータ、筒井先生には実際に調査をやっていたところで担当していただいているのですが、今回のこのやり方はそれぞれの先生に、しっかりデータに裏打ちされた形で、もちろん1対1でないわけですが、実態をしっかりと出して、それに対して何が実際に必要なのかというところで説得力を持たせようという方向だと思うのですね。

それで、報告書の中に、先生方にやっていただいた分析結果を効果的に掲載して、報告書での議論をサポートする形になると思います。ただ、マイクロデータについては、せっかくしっかり分析していただいたので、概要版として付録としてでも掲載させていただいて、どこから具体的な図表等が来ているのかということも分かるような形で構成を組みたいと考えています。先生方のほうで何か御希望とか要望がございましたらお知らせください。いかがですか。大丈夫ですか。

○山口構成員 大丈夫です。全部載せると大変になると思うので、参照元と要約があるという今の感じでいいかなと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

特に休園・休校のところで女性の就労というのを中心に、しっかりデータとして出していただいてというところが一番重要かと思しますので、よろしく願いいたします。

筒井先生、その辺りは何かありますか

○筒井構成員 詳細な報告書がもう完成していると思いますので、それに対応できるかなと思います。

○白波瀬座長 分かりました。

特に意識という意味では、労働力調査とかでは見えないところがこっちのほうでは見えるという非常に貴重なデータになっていますので、よろしく願いいたします。

データという点では、たしか最初、大竹先生も報告のときに先生がやっておられる社会実験の結果も出していただいたので、そういうのは報告資料の一部として効果的に掲載させていただきたいと思っています。よろしいでしょうか。

大竹先生、そういう形になるので、よろしいですかね。ありがとうございます。

事務局のほうから、今日はアップデートのところが時間がないかもということで御報告はいただかなかったのですけれども、もし何かありましたら、いいですか。

○矢野室長 事務局でございます。

事務局の資料ですが、労働力調査に関しては2月のデータを更新しておりますが、1月と大きな変化は見られません。

1点、2ページを見ていただきますと、前年同月で女性の非正規の減少幅が大きくなっております。

それから、10ページ、産業別就業者の増減ということで、こちらは1回目の緊急事態宣言中、昨年4月、5月と、今回の2度目の緊急事態宣言中の1月、2月で比べてみました。マイナス幅は少し減っているのですけれども、業種の傾向はあまり変わらない。その他サービス業がぐっと減っているというところはあるのですけれども、全体としては傾向に大きな相違はみられないという状況になっております。

以上です

○白波瀬座長 ありがとうございます。

もうそろそろということで、ポストコロナのところは、方向性としては前のほうでしっかり述べてもう一回まとめるという形になるかと思っておりますけれども、本日、先生方からいただいた貴重な御意見を参考に、できるだけ次に向かってというか、研究会で頑張って文章化して、その前に先生方にも読んでいただいて、やり方としてはそういう形になりますかね。

○林局長 はい。

○白波瀬座長 では、後ほどまとめて局長からお話をいただきたいと思っておりますけれども、先生方、どうでしょうか。その前にこれは言うておきたいとか、こういうことをぜひとか、何かありましたらお聞かせいただければと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

いいですか。分かりました。では、こちらのほうで頑張ってスケルトンからもうちよつと血肉を入れたいと思います。

ありがとうございました。

今日は本当に充実した議論で、私自身も大変勉強になりました。ありがとうございます。

では、一通り御意見をいただいたということで、今後の予定等について林局長から説明いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○林局長 ありがとうございます。

先生方におかれては、今日も御熱心な御議論をいただきまして本当にありがとうございます。

今回は4月22日木曜日の朝10時からを予定しております。本日御議論いただいたスケルトン先生方の御意見を踏まえて肉付けをしまして、報告書案の取りまとめの議論をするとともに、山口先生から追加の分析について御報告をいただくと聞いております。労働力調査の個票の追加分で、去年の9月から12月の分をお渡ししましたので、まず分析の御報告をいただきまして、さらにそれも踏まえた上で報告書案の取りまとめの御議論をしていただこうと思っております。

そして、先生方の御意見を踏まえて文章をさらに修正をいたしまして、私どもとしてはできれば連休前に公表したいと考えております。この報告書を先生方にもぜひあちこちで広めていただければと思いますし、私どももプレスに説明をして、こういうことがコロナ下で女性に対して起きているということをしっかり言ってまいりたいと思います。また、その背景には、まさに平時の男女共同参画、ジェンダー平等が進んでいないという問題があるわけで、ここをしっかりと構造的な問題として取り組まなければいけないというメッセージを発信していければと思っております。

それをさらに骨太の方針にエッセンスを反映させ、政策に結びつけていきたいと思っております。

骨太の方針のスケジュールについては決まっておりますけれども、例年であれば6月になります。骨太の方針の前に、まず「女性活躍・男女共同参画の重点方針」を政府としてまとめます。その中に、コロナ対応はこの研究会に報告いただいたお話を基に盛り込みます。さらに、骨太の方針の中に入れ込みまして、そして令和4年度の予算や政策に結びつけていく。そういうプロセスに入っていきたいと思っております。

ぜひ次回も活発な御議論をいただきまして、報告書の取りまとめに向けて御議論いただければと思っております。

本当に今日はどうもありがとうございました。

進め方等について、あるいは今後の政策への反映等について、何か御質問等があればお伺いしたいと思います。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

今、局長からもありましたけれども、こういう資料があるよとか、御紹介につきまして、

ぜひ事務局のほうにお寄せいただけると大変ありがたいと思いますので、どうかよろしく
お願いいたします。

今日も長い時間、活発な御議論、大変ありがとうございました。これをもちまして、「コ
ロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」第10回目の会合を終わらせていただきます。
今日はありがとうございました。

以上です。