

令和5年12月19日

第6回東京くらし方会議

午後 5 時00分開会

【松本次長】

定刻となりましたので、これより第6回「東京くらし方会議」を開会いたします。

本日はご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、事務局を務めております東京都産業労働局次長（働く女性応援担当理事兼務）の松本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の会議は、10名中9名の委員の皆様にご出席いただいております。誠にありがとうございます。

なお、笠木委員、水町委員、村田委員におかれましては会議途中中のご退席を予定されております。

本日の会議は前回同様、ペーパーレスで行い、会議資料は基本的手元のタブレットやテレビモニターに表示いたします。

それでは、権丈座長、議事の進行をどうぞよろしくお願いいたします。

【権丈座長】

本日は「今後の施策展開について」というテーマです。実りある議論を行いたいと思います。委員の皆様、ご協力よろしくお願いいたします。

初めに、小池知事から一言ご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

【小池知事】

皆様、こんにちは。第6回の東京くらし方会議でございます。リアルで、また、オンラインでご参加の皆様方、この間、大変有意義なご議論を重ねていただきました。特に女性の活躍という点がキーワードの一つでございますけれども、その仕組みや意識など様々な視点からのアプローチが必要であるということも皆様方のご議論の中からも浮かび上がってまいっております。国のほうでも年金制度などの議論、そしてまた、今回は子育てや大学の授業料の話などなど、いろいろな部分で話が浮き上がってきているわけでございますけれども、世界に目を向けますと、男女の賃金格差の要因などを明らかにされたクラウディア・ゴールドフィン氏が今年のノーベル賞を受賞される、また、今度、ぜひゴールドフィン氏からお話を伺いたいところでございますけれども、日本の男女の賃金格差にも触れておられるということでございます。また、働き方などについてもよくご研究されておられると聞いております。

そういう中でも、世の中、人生100年時代ということから、一方で、この間、家族の姿が大きく変わってきておまして、今日ちょうど届いたカレンダー、「SPY×FAMILY」って、皆さん、ご存じですか。これの背景、舞台は、日本ではなくて、欧州のようなんですけれども、家族が「サザエさん」のときのような家族構成では全くなくて、ワンちゃんまで出てきて、もう構成が全然違っている。「サザエさん」時代から今は大きく変わっていますよということがよく話の中で出てくるんですが、まさに今の家族の在り方というのは、現実のほうに先が変わってきている、そこに制度が追いついていないという点が幾つも見られ、その中でみんなが生き方を合わせていくのにきゅうきゅうとしている、そういうのだったら一人で生きていくわ、みたいな結論にいたり、また、中には、もう日本よりも海外で暮らそうじゃないかといったような、そんな話まで出てくるというのが昨今の状況ではないだろうかかと率直に思うんです。

また、皆様方からご議論いただいている中で、前回は辻さんのほうから若い世代の考え方、価値観、情報発信についてご意見をいただいたり、それぞれの皆様方のご研究や、また、皆様方が実際に思っておられる課題など、これまで5回にわたってご議論いただいていたところでございます。

今回ですけれども、これまでのご意見の振り返りと、それを踏まえました今後の政策の在り方についてご議論いただこうと思っております。ぜひそういう中で、現実と旧来の制度、そして、そういう中で、どのような形の制度が一番適しているのか。特に東京はグローバル時代の中で、どうやって社会をつくっていくか。特に若い女性も多いというのが東京の特徴でもございます。そういう中で、どうやって都民が生活をしやすく、また、将来にまさに持続可能な社会にしていくためにはどういう在り方が必要なのか。100年先も都民が、そして人々が生きやすくしていくことができるのか。壮大な課題についてこれまでもご議論いただいていたわけでございますけれども、そういった観点からも、改めて皆様方のご議論をお願いするところでございます。オンラインの皆様方もどうぞよろしくお願いいたします。

を申し上げます。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。このくらし方会議が開かれているときに、ゴールドインさんがノーベル経済学賞を受賞したというのは、本当にすばらしい展開になっているなど思っております。事務局の人たちとも相談する中で、ゴールドインさんの話とかをいろいろしているわけですが、彼女たちというか、もうトップが彼女たちなので、彼女たちの印象に残った言葉としては「単純な解決策も、万能の政策もない。しかし、問題を知ることでは正しい方向に進むことができる」とかいう言葉がゴールドインさんの中で印象に残ったり、「会社が軽い叱責を受けて、役員に昇格する女性がひとり増え、育児休暇を取る進歩的な技術リーダーが数人増える。このような解決策は、経済的な効果という点で、ペストに感染した人にバンドエイドの箱を投げわたすようなものだ」と言うゴールドインさん。ヒラリーさんを含めて、70年代に大学を卒業した世代のゴールドインさんたちより前の世代は駄目だと彼女たちは思うんですね。ああはなりたくないと思う彼女たちが登場して、世の中がどうも大きく変わっていったところがあるようです。私が知っている範囲では「ひみつのアッコちゃん」が60年代に出たときには、お母さんは専業主婦でした。80年代にリバイバルしたときには共働きになっていたんですけども、世の中はもう全然それに追いついていないという形であります。「SPY×FAMILY」みたいなところになってくると先をいっているんですが、もうこの世代の人たちは、制度がうまくできていなかったら、子育ての費用とか面倒なことは拒否するという状況になってきているのが今です。このあたりのところを含めて、くらし方会議で東京都のほうから新しい指針を出すことができればいいと思います。皆さん、今日もよろしく願いいたします。

知事、ありがとうございました。

では、知事は次のご公務があるため、ここで退席されます。お忙しい中、ありがとうございました。

【小池知事】

いつもすみません。どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

(知事退室)

【権丈座長】

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まず初めに、事務局から事務局資料の説明をお願いします。

【田代部長】

それでは、事務局の資料を説明させていただきます。資料3をご覧ください。前回お示しいたしました「これまで頂いた議論と意見」に関し、前回からの変更部分を中心にご説明させていただきます。

2ページは、3つの分野に整理したもので、前回からの変更はございません。

3ページからは、働き方に関する分野で、こちらの変更はございません。

4ページの主なご議論、5ページ、6ページのコラムにつきましても前回からの変更はございません。

次からは、いわゆる「年収の壁」に関する分野です。7ページでは変更はございません。

8ページの主な議論につきましても変更はございません。

9ページでございます。こちらには新たに森信委員にご紹介いただきましたイギリスの「ユニバーサルクレジット」の概要をお示ししてございます。

10ページは変更ございません。

続いて、女性の活躍に着目した分野でございます。11ページ、12ページにつきましては前回からの変更はございません。

13ページでございます。こちらには、新たに辻委員にご紹介いただきました男女の賃金格差を時間の差に置き換える「イコール・ペイ・デイ」に関するご紹介をお示ししてございます。

次に、資料4をご覧ください。こちらは、前回会議で座長よりご提案いただきました各委員のご意見を都民に分かりやすく発信するための資料として作成する予定としてございます。ポイントですが、

東京でくらし働く人々に関わる様々な社会の仕組みや企業の現場、家庭も含めた状況につきまして、これまで5回にわたっていただいていたご議論の内容を東京でのこれからのくらし方、働き方を考えるきっかけとしていただくために、委員の皆様のご意見を掲載する予定でございます。

概要でございますが、社会保障、働き方、女性の活躍・登用などに関して重点的に掲載することを予定しております。

最後に、参考といたしまして、イベントのご案内をさせていただきます。これまでの東京くらし方会議でのご議論も踏まえ、女性の登用に向けた経営者の意識と職場の文化の変革を促すため「東京女性未来フォーラム」を来年1月23日に東京国際フォーラムで開催いたします。企業のトップの皆様と知事との共同宣言のほか、パネルディスカッションでは鈴木委員にご登壇いただきます。東京くらし方会議を紹介するブースも設置し、議論を発信する予定でございます。

大変雑駁ではございますが、事務局からの説明は以上です。

【権丈座長】

どうも説明ありがとうございました。鈴木委員、よろしく願いいたします。

と同時に、先ほど新しくイギリスのユニバーサルクレジットの概要が入ったという話でしたけれども、ちょっと概念的に理解するのが難しいかもしれないので、森信委員のほうから一言ご説明いただけますか。

【森信委員】

分かりました。ありがとうございます。では簡単にユニバーサルクレジットについて説明したいと思います。

まずなぜわが国に参考になるかといいますと、今回定額減税と給付とばらばらに行われます。新聞によると、隙間に落ちる人が900万人いるという。それはなぜかという、こういった所得情報と給付をつなぐシステムが日本にできていないからなんです。そういうことを念頭に、イギリスはどうなっているかということをお話します。

英国のシステムは、所得情報と社会保障給付をデジタルで連携させるシステムです。企業は毎月毎月勤労者の、実はイギリスは毎月年末調整をやっているんですが、給与と納税額を管理しているわけです。企業が歳入関税庁（日本の国税当局）に提出した情報が、1日に4回、自動的に社会保障官庁に連携される仕組みができています。社会保障官庁というのは雇用年金省で、様々な給付を行うところですが、このシステムの下で世帯の税引き後の所得情報を基に、社会保障の基準を考慮して決めた水準との差額を給付していくわけです。税引き後所得が多くなれば、給付はゼロになる。それまでは、所得を稼ごうというインセンティブが働く制度になっています。

ただでもらえるのではなくて、オブリゲーションが発生します。これはいわゆる積極的労働政策と呼ばれているもので、まずきちんと求職活動をしなさいと。加えて職業訓練、リスキリングもやりなさいと。やらなければ罰則があって、給付がなくなります。そういう意味で、積極的労働政策とセットでこういう制度が入っているわけなんです。こういう制度が一番国民にとって役に立ったなと言われているのはコロナのときの給付です。給付を決めて2週間後には口座に振り込まれたわけです。いわゆるプッシュ型の給付が行われたわけです。この点については、実は後で東京都の018についてプッシュ型でやったらどうかという提案をしようと思っています。

いずれにしても、こういうシステムがあると、いろいろなことに活用できるんですね。さっき言ったプッシュ型行政にも活用できるし、いわゆる積極的労働政策にも活用できる。まさに岸田総理の新しい資本主義のリスキリング、三位一体の労働市場改革にも役に立つ制度だと思います。

最後に、私は今、デジタル庁と内閣府のある会議の構成員ですが、そこで、デジタル庁にも、内閣府にもこの制度の必要性を主張しているんですが、デジタル庁は「制度がないとできません」と言い、内閣府のほうは「いや、システムがないからできません」というお答えが返ってくるんですね。役所としては満点の答えかもしれないと思いますが、ぜひそういう縦割りの行政を乗り越えてやっていただきたいなと思っています。

以上です。

【権丈座長】

どうもありがとうございました。本当にこの国は、誰が支援を、サポートを必要としているのかというのが分からないんですね。ほかの国と比べたらあり得ない状況の中で展開しているわけですし、全世代型社会保障構築会議でも、プッシュ型サービスを行うというようなことを書いています。これはこういう準備に取りかかるということとも同義ですので、ぜひみんなでこの方面のところは進めていくことができればと思っています。これが働き方に中立ないろいろな制度というものにもつながっていきますので、ぜひみんなでここは理解していきたいと思っています。

ここで、一度事務局にお返しいたします。よろしくお願いいたします。

【松本次長】

座長、進行ありがとうございます。

さて、報道関係の方におかれましては、事前にご案内のとおり、本会議の公開はこちらまでとさせていただきます。誠に恐れ入りますが、ご退席をお願いいたします。ありがとうございました。また、配信もここまでで終了といたします。