

東京くらし方会議（第2回）

令和5年5月22日

1. 第1回会議（令和5年3月28日）での主な意見（1/3）

働き方や生き方に関わる国の税制や社会保障制度について

- 社会保険制度において**被用者が特別な地位を付与されている**こと、**一部の労働者が排除されている**こと、それぞれの**趣旨に遡った検討**が必要。
- 第3号被保険者制度の見直しにあたっては、**低年金、無年金への対応**が必要。
- 日本では依然として**男性が世帯主でフルタイム勤務する家庭が想定モデル**となっている。

企業の現場や働き方について

- 理由を問わない休暇（介護、育児、婚活、資格取得等）を有給に加えて36日分取得できる制度を導入しているが、**残業ゼロ・有給100パーセント取得**を続けながら、**創業以来継続して増収増益を達成**している。
- **平均睡眠時間が長い企業ほど利益率が高い**。睡眠不足の上司ほど、部下に侮辱的な言葉を使うといった研究結果が出ている。
- M字カーブが解消されているのは、**結婚も出産もせず働き続けている女性が増えている**から。その**多くが非正規雇用**。時間外労働の常態化、転勤を前提とした**キャリア形成が背景**にある。

1. 第1回会議（令和5年3月28日）での主な意見（2/3）

企業の現場や働き方について

- 残業や無駄な転勤をなくすなど**スマートな働き方を推奨し、同一労働同一賃金を実現**するよう企業を応援すべき。
- 日本では**一度仕事から離れると戻ることがなかなかできないが、ライフイベントに合わせてフレキシブルに業務に当たっていける制度**を考えていかなければいけない。
- **働き方がテクノロジーによりかなり変化**してきており、東京らしい働き方として、**人とテクノロジーそれぞれの強みを活かしていくべき。**
- 女性の就業率は上限に達しつつあり、**中小企業等が魅力的な職場を提供することは不可欠。**
- 働く方が社会保険のメリットを受けられることができるよう、被用者保険に関して、個人事業所（フルタイムの方が対象）や法人の事業所（100人以下で短時間労働の方が対象）でも、**労使合意により任意に適用事業所となることのできる制度の利用を図る**べき。

1. 第1回会議（令和5年3月28日）での主な意見（3/3）

家庭の状況や意識について

- 日本の女性は、**働け**と言われたり、**輝け**と言われたり、**産め**と言われたり**大変**。
- 家事・育児などの**家庭内労働が女性に偏り**、特に日本男性の参画の少なさが諸外国と比較して際立っているが、改善のためには**社会の価値観の変化**、**家族だけでなく社会で支える仕組み**も必要。
- 安心して預けられる**保育**と任せられる**教育**が重要。保育をする**人材の不足への対応や処遇改善が必須**。
- パートナーシップ宣誓制度のように国が動かなくても**都が価値観の多様化を進めてほしい**。
- 社会制度だけでなく、**家庭内の役割や価値観もアップデート**したい。

2-1. 社会保障制度の概要等

主な社会保険制度

- 事業主に雇用されている会社員と、個人事業主やフリーランスなどでは、適用される社会保険制度が異なる。

	会社員	個人事業主・独立系フリーランス・短時間労働者（週20時間未満）等
医療保険	<ul style="list-style-type: none">健康保険保険料は事業主と折半傷病手当金・出産手当金あり	<ul style="list-style-type: none">国民健康保険保険料は原則世帯主が全額負担
年金	<ul style="list-style-type: none">厚生年金と国民年金（第2号）保険料は事業主と折半給付は定額の基礎年金と報酬比例の厚生年金	<ul style="list-style-type: none">国民年金（第1号）保険料は全額自己負担給付は定額の基礎年金
労災保険	<ul style="list-style-type: none">強制的に適用保険料は事業主が全額負担業務災害、通勤災害等に対する給付（療養補償給付、休業補償給付等）	<ul style="list-style-type: none">業種によって特別加入が可能
雇用保険	<ul style="list-style-type: none">強制的に適用保険料は事業主と折半失業等給付、育児休業給付等	<ul style="list-style-type: none">適用外

2-1. 社会保障制度の概要等

出産・育児期の経済的負担の軽減等（育児関連給付の概要）

- 社会保険の中でも出産・育児期の所得補償にあたる出産手当金・育児休業給付は、健康保険・雇用保険の被保険者のみが対象

名称	概要	主な支給要件	支給額／支給割合
出産育児一時金	健康保険や国民健康保険の被保険者・被扶養者が出産した際、出産に要する経済的負担を軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠4ヵ月（85日）以上の出産 ・退職日までに継続して1年以上被保険者期間がある（任意継続被保険者を除く） ・退職日翌日から6ヵ月以内の出産 	全国一律50万円（R5.4月～）
出産手当金	健康保険の被保険者が出産前後において労務に服さなかったことによる所得の喪失・減少を補填	<ul style="list-style-type: none"> ・出産のために会社を休み、報酬を受けられない場合（任意継続被保険者を除く） 	1日につき直近12ヵ月間の標準報酬月額平均額 ÷ 30 × 2/3相当額
育児休業給付	<p>雇用保険の被保険者が1歳未満の子を養育するための育児休業を行う場合、育児休業給付を支給し、職業生活を援助</p> <p>※子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には最長で2歳に達するまで</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業をした雇用保険の被保険者 ・当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること <p>※原則、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業開始から180日までは休業開始前の67%賃金相当 ・以降50%相当

2-1. 社会保障制度の概要等

出産・育児期の経済的負担の軽減等（国民年金保険料免除）

- 保険料免除された期間も保険料を納付したのものとして老齢基礎年金の受給額に反映。
- 「こども・子育て政策の強化について（試案）（令和5年3月31日 こども政策担当大臣）」では、被用者保険の取扱も踏まえながら、育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進めることとしている。

免除制度の内容

国民年金の保険料免除の仕組み

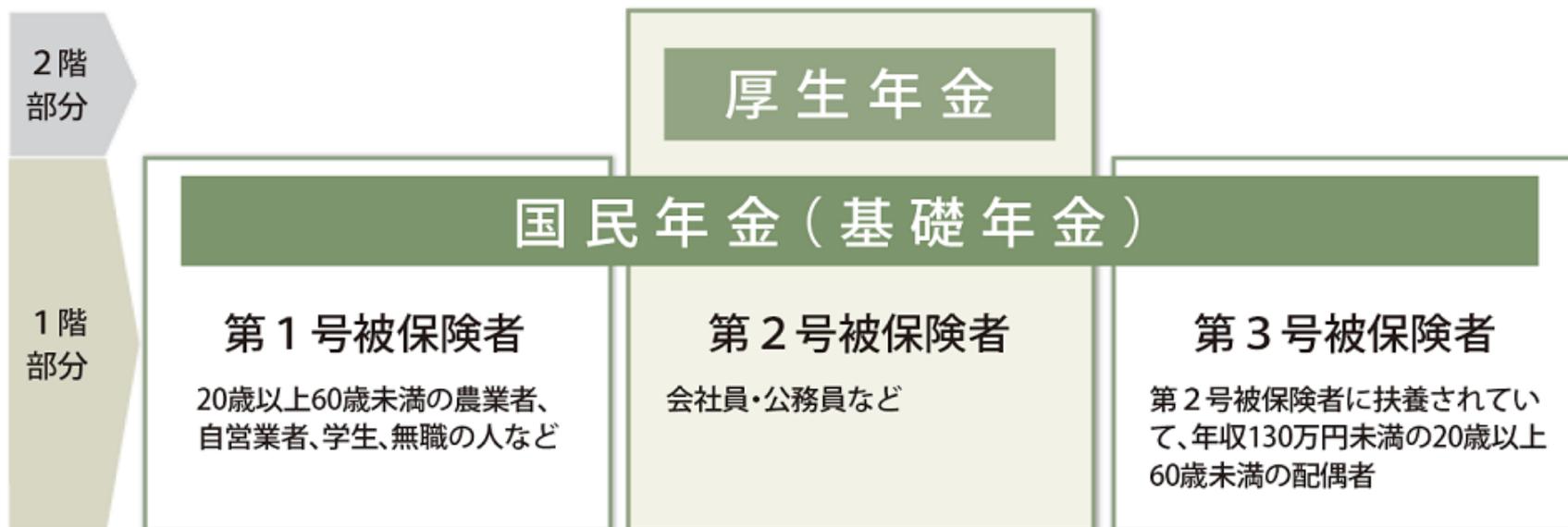
	保険料負担	年金受給額	
国民年金納付者 [※] <small>※ 現在まで全額納付の方</small>	納付	国庫負担分	保険料分
現在の免除制度 (全額免除の場合)	免除	国庫負担分	なし
産前産後期間の 免除制度	免除	国庫負担分	保険料分

- 産前産後期間の免除制度は、「保険料免除された期間」も保険料を納付したのものとして老齢基礎年金の受給額に反映されます。
国民年金の保険料免除は全額免除の場合、将来の給付額は全額納付時と比べ2分の1となります。
この制度は、国民年金保険料を月額100円程度引き上げることにより、国民年金の被保険者全体によって支えられています。
- 産前産後期間は付加保険料が納付できます。
- 産前産後期間の保険料を前納している場合、全額還付(返金)されます。

2-1. 社会保障制度の概要等

年金制度の概要

- 日本の公的年金制度は、20歳以上60歳未満のすべての者が加入する国民年金（基礎年金）と、会社員・公務員が加入する厚生年金保険の2階建て構造。
- 会社員・公務員は両方の年金制度に加入。

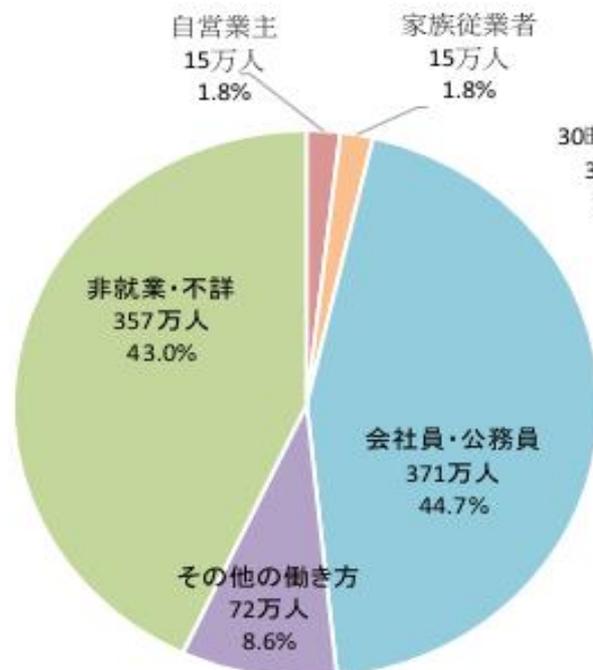


2-1. 社会保障制度の概要等

第3号被保険者の就業状況

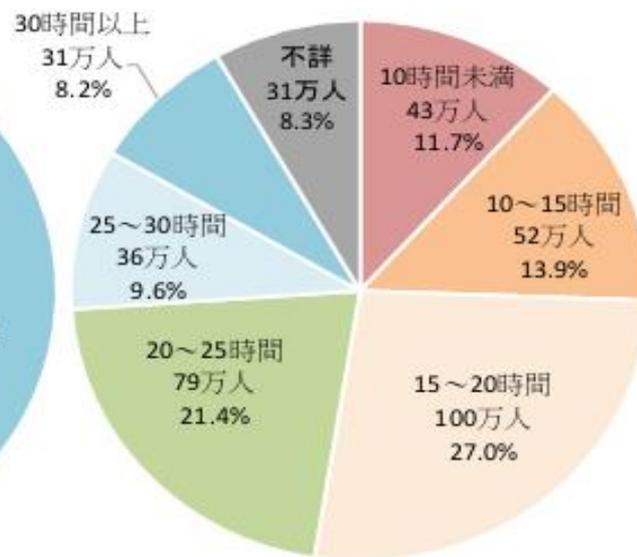
- 第3号被保険者の5割以上が就業。「非就業者・不詳」の割合は減少傾向。
- 「会社員・公務員」が約45%を占め、「非就業者・不詳」の割合を上回っている。
- 「会社員・公務員」として働く第3号被保険者の50%以上が、週20時間未満の労働時間となっている。

第3号被保険者の就業状況

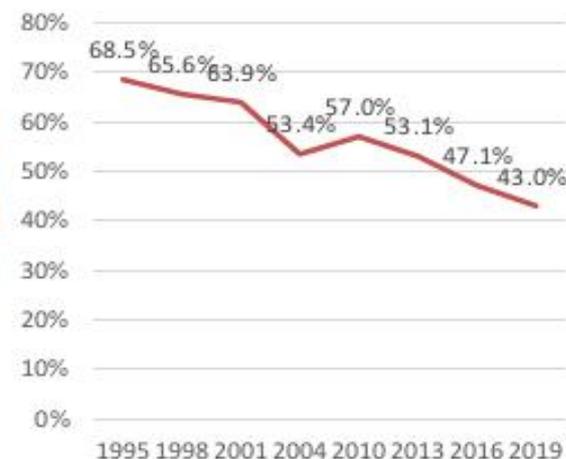


出所:令和元年公的年金加入状況等調査

第3号被保険者である会社員・公務員の週の労働時間



第3号被保険者に占める「非就業者・不詳」の割合



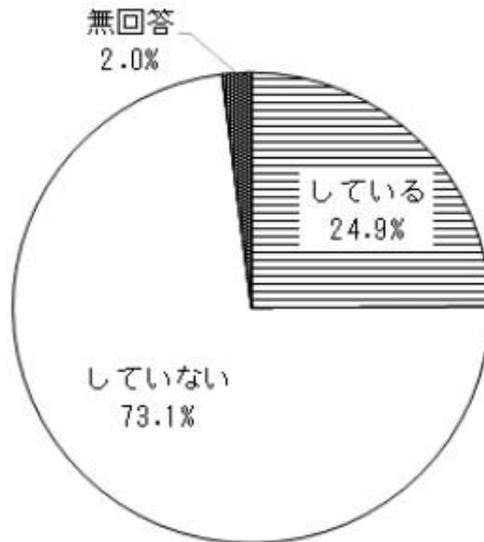
出所:公的年金加入状況等調査
※2007年は調査実施せず

2-1. 社会保障制度の概要等

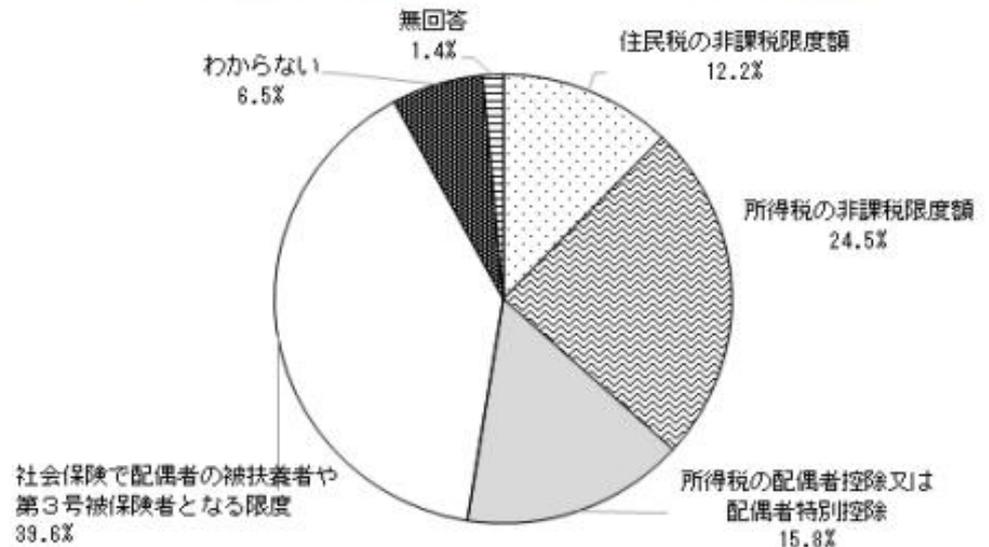
パートタイマーの就業調整の状況

- 都内のパートタイマーに向けた調査では、24.9%が「年収調整のための就労時間調整をしている」と回答。
- 就労時間調整の際に意識しているものとして、社会保険で被扶養者からはずれる限度額（39.6%）、所得税の非課税限度額（24.5%）の順で多くなっている。

年収調整のための就労時間の調整(n=558)



非課税限度額等のなかで最も重視しているもの(n=139)



(資料) 東京都産業労働局「パートタイマーに関する実態調査」(令和4年3月)

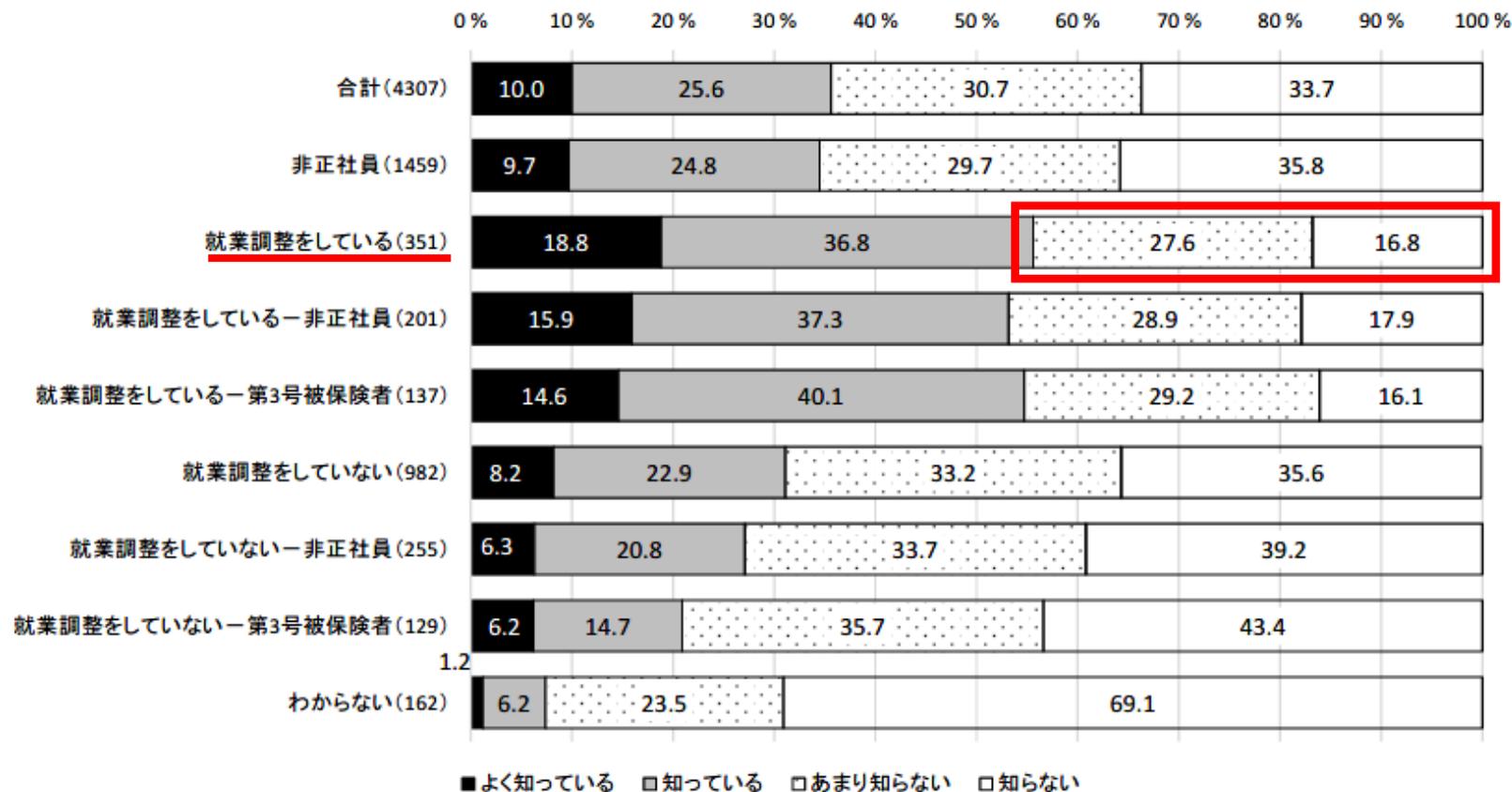
2-1. 社会保障制度の概要等

就業調整による年金額への影響の認知

- ▶ 就業調整をしている人の4割以上が年金額への影響を「知らない」「あまり知らない」と回答。

就業調整による年金額への影響の認知

※（）内はn数



(資料出所) 公益財団法人連合総合生活開発研究所

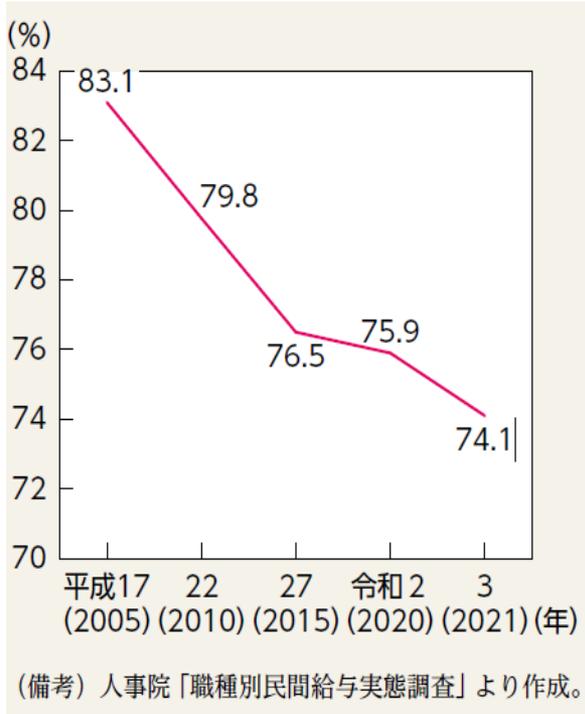
「第45回『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート(勤労者短観)』調査結果」

2-1. 社会保障制度の概要等

企業の配偶者手当の状況

- 民間企業において、配偶者手当（家族手当）を支給している割合は減少傾向。
- また、支給している企業では、103万円・130万円を収入制限の額としている割合が多い。

民間における家族手当制度がある事業所の割合



(資料出所) 令和4年版男女共同参画白書

企業の家族手当の支給状況

	家族手当制度がある	家族手当制度がある		家族手当制度がない
		配偶者に家族手当を支給する	配偶者に家族手当を支給しない	
令和4年 (2022年)	75.3%	(73.3%)	(26.7%)	24.7%
平成27年 (2015年)	76.5%	(90.3%)	(9.7%)	23.5%

(注1) 家族手当制度の有無を回答した事業所の従業員数の合計を100とした割合
(注2) ()内は、家族手当制度がある事業所の従業員数の合計を100とした割合

配偶者の収入による支給制限の状況

	配偶者の収入制限がある	収入制限の額				配偶者の収入制限がない
		103万円	130万円	150万円	その他	
令和4年 (2022年)	[84.1%]	<46.7%>	<34.3%>	<7.5%>	<11.5%>	<15.9%>
平成27年 (2015年)	[84.9%]	<68.8%>	<25.8%>	—	<5.4%>	<15.1%>

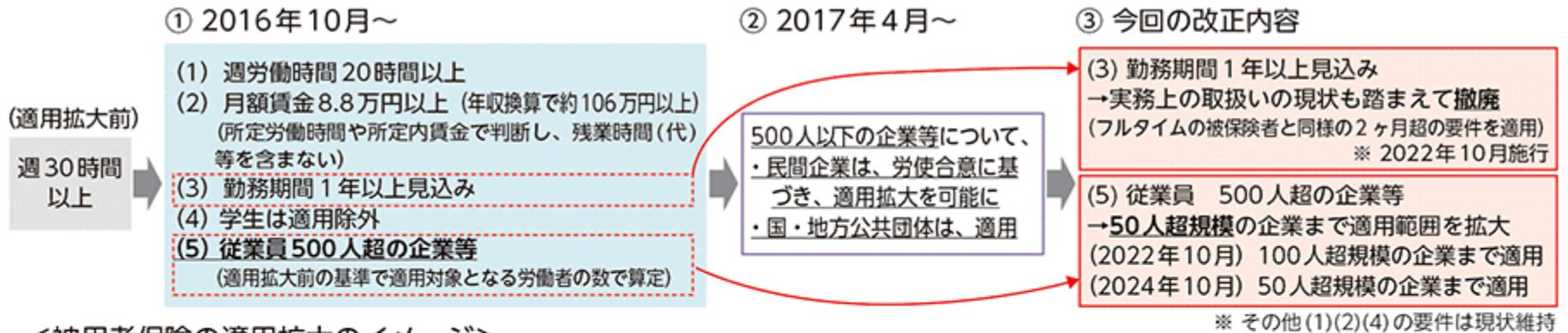
(注1) []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合
(注2) < >内は、配偶者の収入による制限がある事業所の従業員数の合計を100とした割合
(注3) 平成27年の150万円の収入制限は統計上なし

(資料出所) 人事院「令和4年職種別民間給与実態調査」を基に作成 11

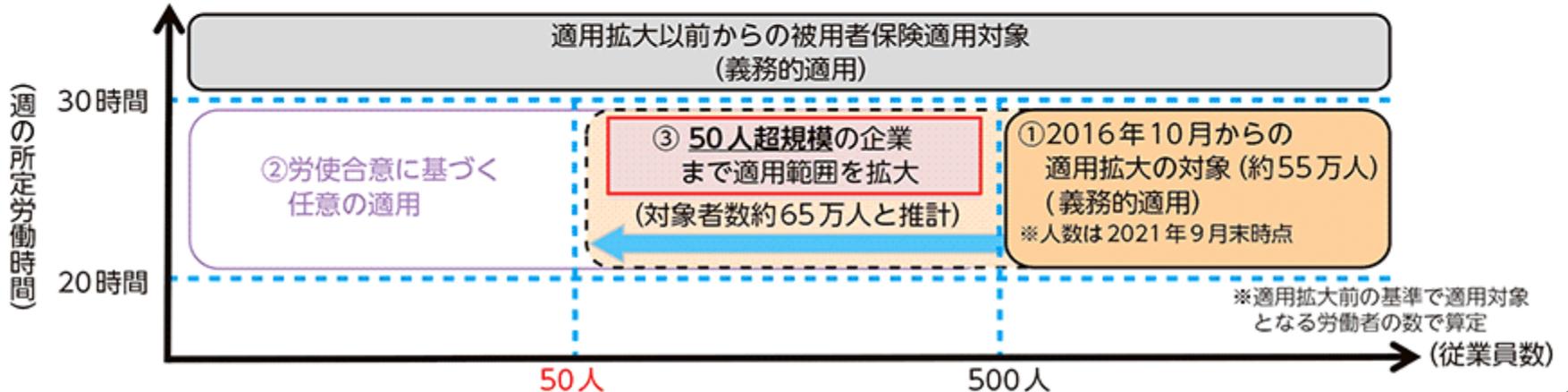
2-1. 社会保障制度の概要等

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

- 国は、働きたい人が働きやすい環境を整備し、短時間労働者について年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険の適用拡大を段階的に実施。
- 2024年10月から、50人超規模の企業まで適用範囲が拡大。



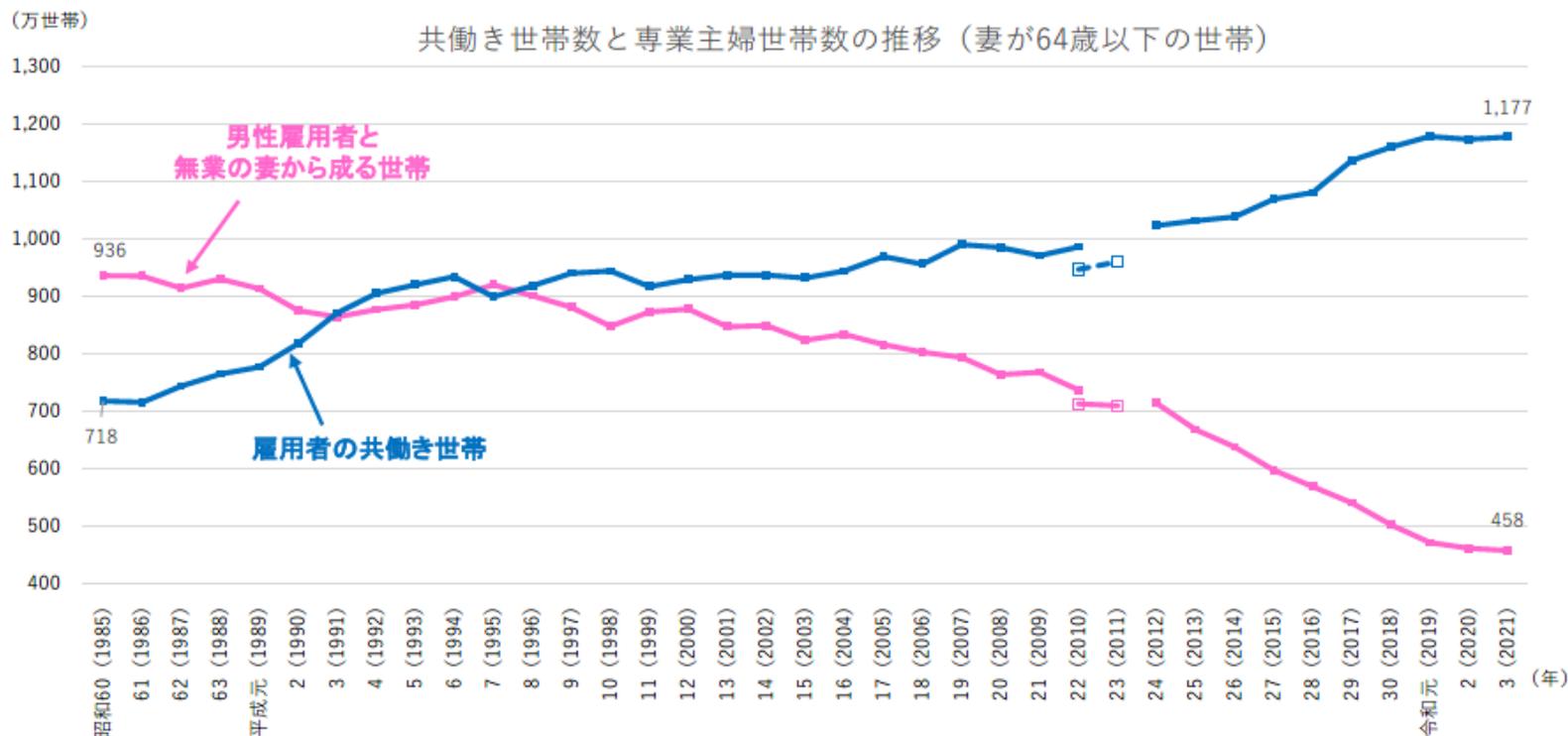
<被用者保険の適用拡大のイメージ>



2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

働き方の変化（世帯）

- 男性雇用者と無業の妻の世帯（いわゆるサラリーマンと専業主婦の世帯）が減少傾向にある一方、共働き世帯が増加傾向

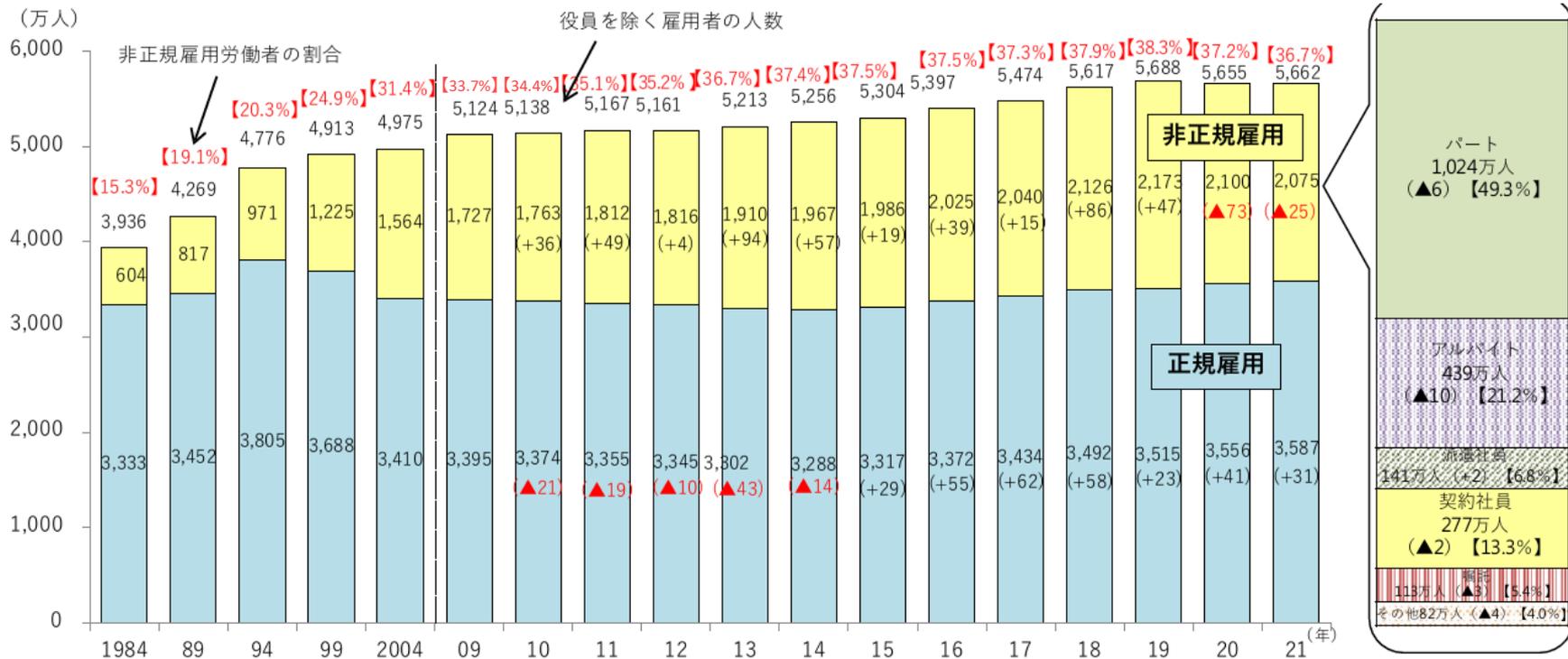


- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

➤ 非正規雇用労働者の割合は、2010年頃までの急速な拡大後、緩やかに増加傾向
(2020年、2021年はコロナ禍の影響で非正規雇用者数が減少)



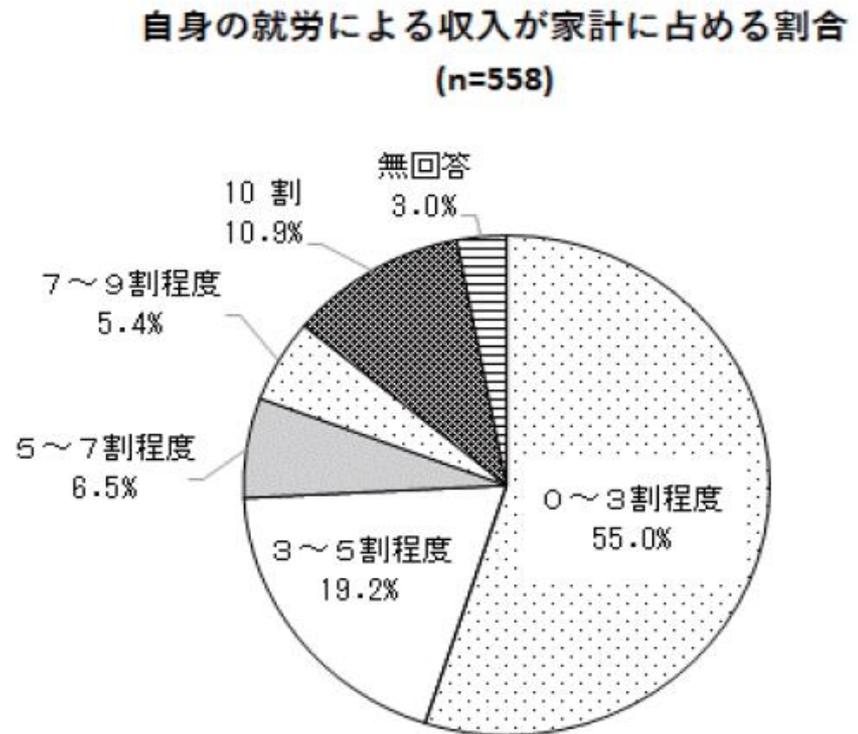
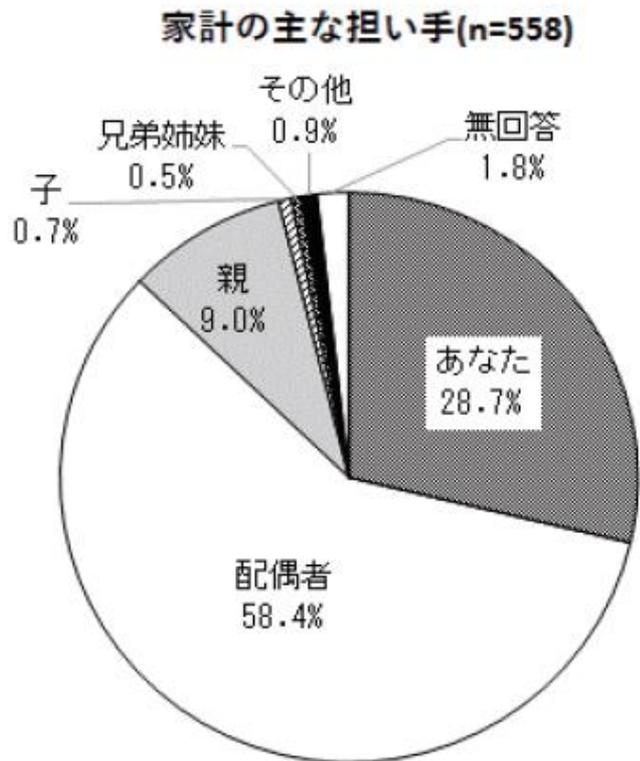
(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

パートタイマー（非正規雇用労働者）の家計の状況

- 家計の主な担い手を尋ねると「配偶者」が58.4%と最も多い。
- 自分の就労による収入が家計に占める割合は「0～3割程度」が55.0%を占めた。



2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

フリーランスの現状

➤ フリーランス人口は全国で約462万人。うち、女性は全体の1/3程度（約150万人）。

直近のフリーランス人口

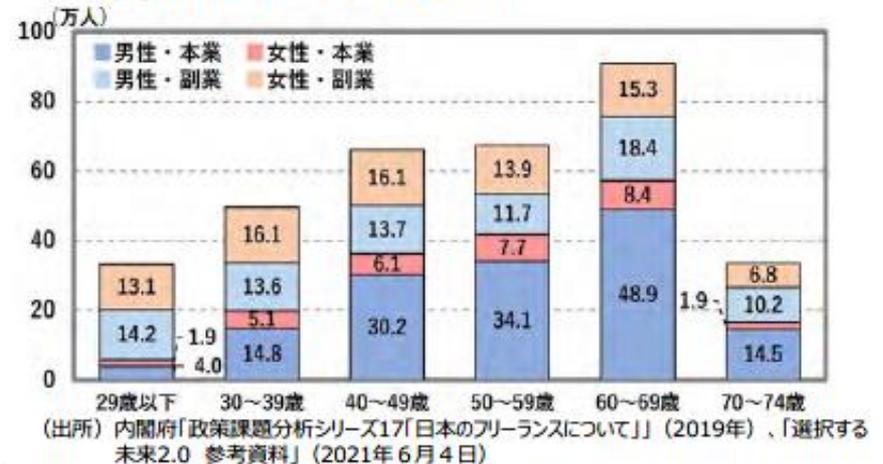
2020年時点 本業 214万人
副業 248万人
計 462万人

(出所) 内閣官房「フリーランス実態調査結果」(2020年)
※調査期間：2020年2月10日～3月6日

【フリーランス対象者】

- ①自身で事業等を営んでいる
 - ②従業員を雇用していない
 - ③実店舗を持たない
 - ④農林漁業 従事者ではない
- ※法人の経営者を含む

年代別フリーランス人口



(上記資料におけるフリーランスの定義)

就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職・一人社長
職業区分：農林漁業従事者を除く
本業：「仕事をおもにしている」者で、おもな仕事が上記就業形態・職業区分
副業：以下のいずれかに該当する者
①「家事・通学等がおも」（「仕事が従」）の者で仕事が上記就業形態・職業区分
②おもな仕事はフリーランスではないが、副業・兼業で上記就業形態職業区分

(出所) 内閣府「選択する未来2.0 参考資料」(2020年7月1日)

2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

フリーランスに関する法律

- フリーランスを保護する法案が本年4月28日に可決
 - ・ 法律名「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」
 - ・ 1年半以内に施行の予定
- 現在の下請代金支払遅延等防止法は、発注者側が中小企業（資本金1,000万円以下）の場合は対象外

具体的な内容

（取引の適正化）

- 委託事業者に、仕事の発注時に**業務内容**や**報酬額**等を**書面やメール**等で**明記**、役務の提供があった日より**60日以内**に**報酬を支払い**を求める
- 委託事業者に、**不当な報酬の減額をしない**等の遵守を求める

（就業環境の整備）

- 委託事業者に、**募集情報**の的確表示、**妊娠・出産、育児、介護との両立**への配慮、**ハラスメントの防止体制**の整備、**契約解除の予告**を求める

（違反等への対応）

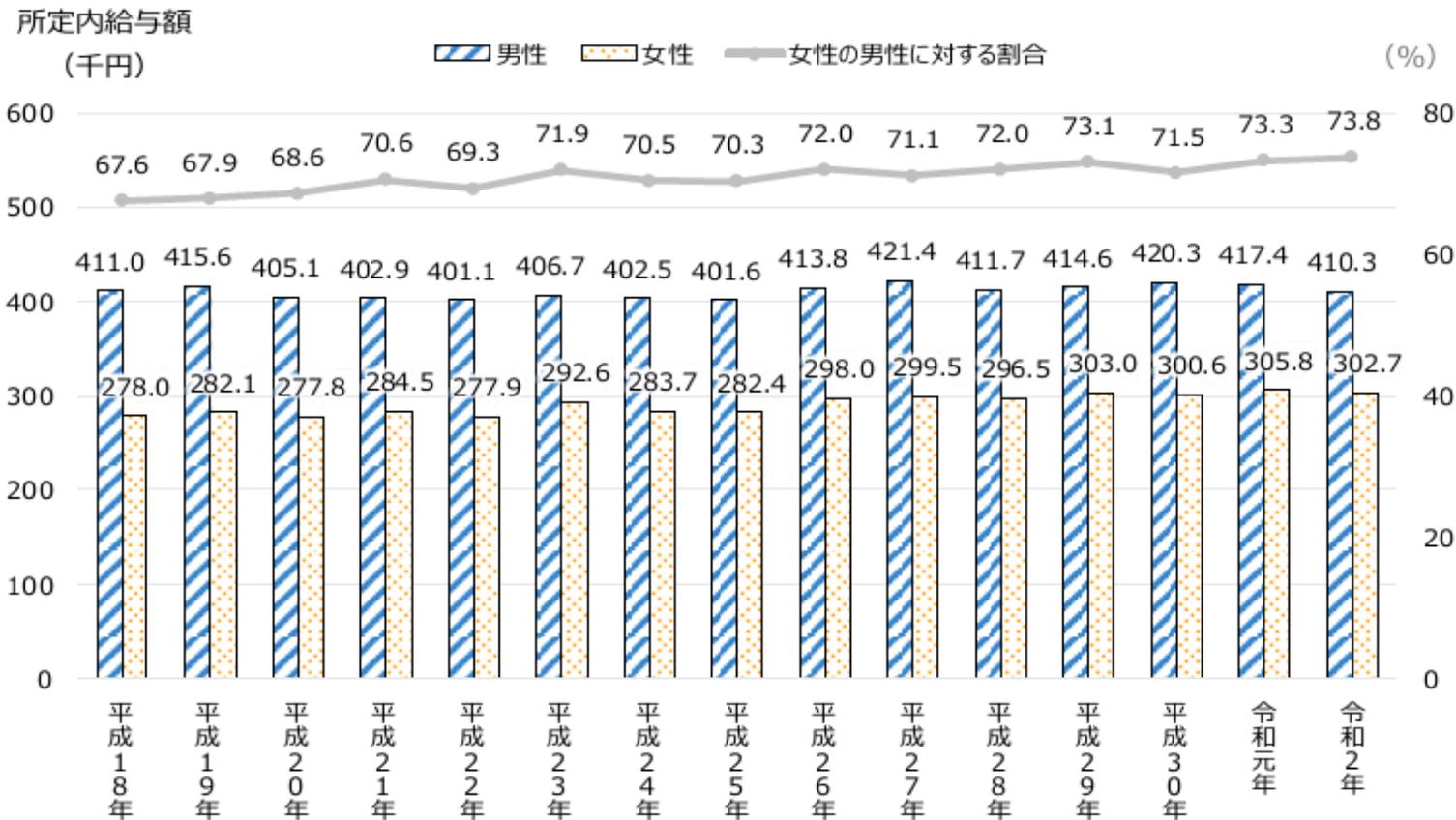
- **公取委、中企庁、厚労省**は、**指導助言、立入検査**や**是正命令**を実施
- 命令違反及び検査拒否等に対し、**50万円以下の罰金**

2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

所定内給与額の男女間格差

- 所定内給与額の男女格差は縮小傾向にあるが、女性の所定内給与は男性の74%に留まる。

所定内給与額男女間格差の推移（東京都）



注 1: 女性の男性に対する割合は男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の値

資料: 厚生労働者「令和2年賃金構造基本統計調査」

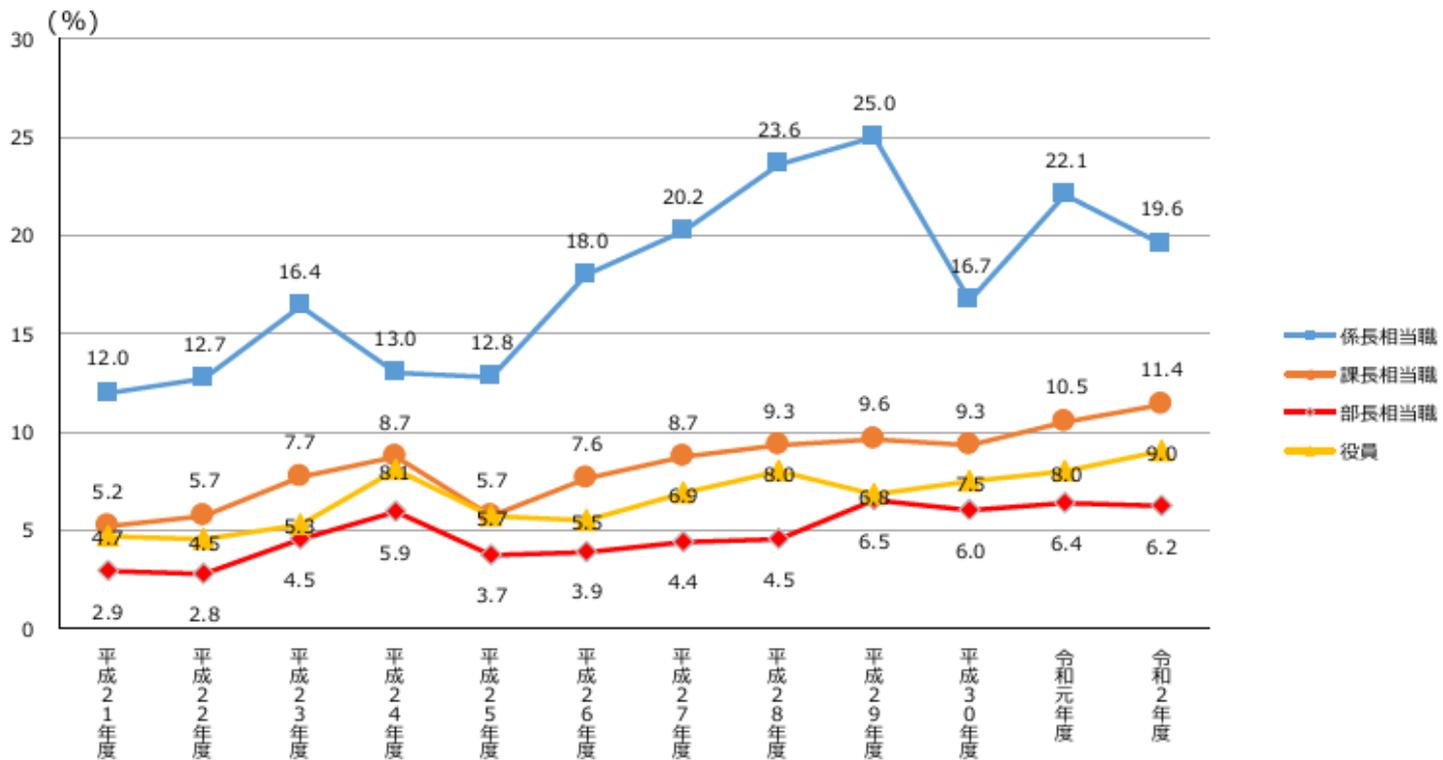
(資料出所) 東京都生活文化局「東京都女性活躍推進計画」

2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

役職別女性管理職の割合

- 都内事業所の管理職に占める女性の割合は、年々緩やかに上昇しているものの、男性と比較すると差が大きい。

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



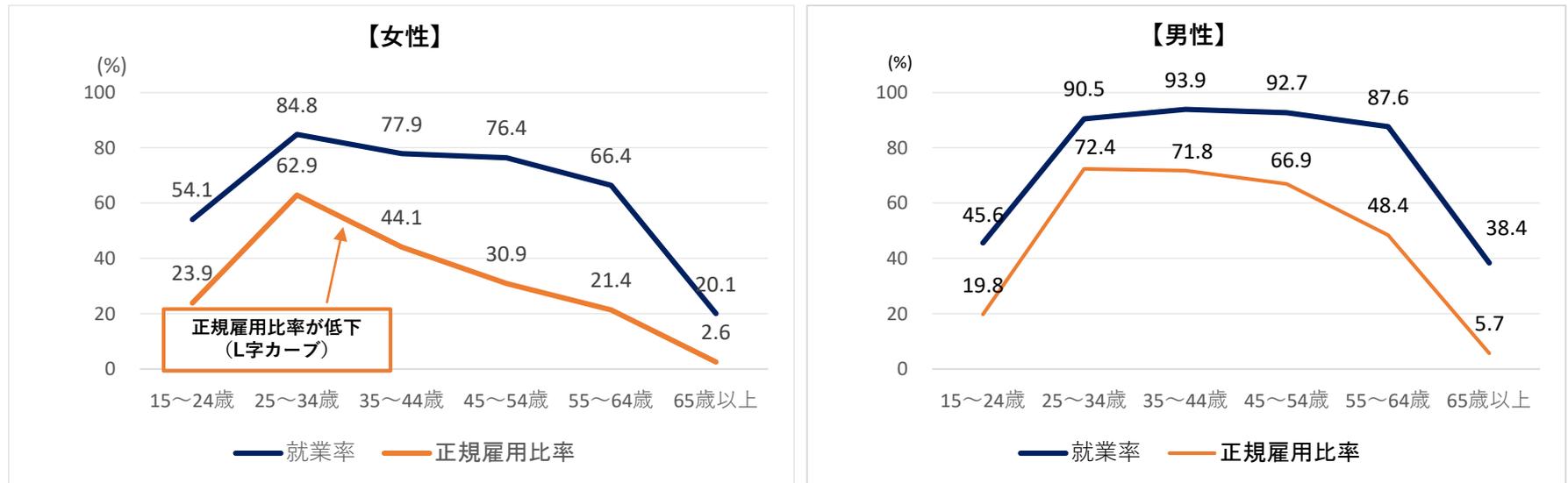
※都内全域（島しょを除く）の従業員30人以上の事業所で13業種、合計2,500社
資料：東京都産業労働局「令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

2-2. くらし方・働き方に関する状況・変化

ライフイベントを踏まえた働き方の変化

- 結婚、出産や育児等のライフイベントと重なる時期の男女別正規雇用率を比較すると、男性は微減であるものの、女性は25～34歳をピークに低下（L字カーブ）している。

東京都の年齢階級別 就業率と正規雇用比率（2021年）



	第1子出生時の母の平均年齢	第2子出生時の母の平均年齢	第1子・第2子の小学校就学時の母の平均年齢（推計）		第1子・第2子の小学4年生時の母の平均年齢（推計）	
母	30歳	32歳	36歳	38歳	41歳	43歳
第1子	0歳	2歳	6歳（小1）	8歳	11歳（小4）	13歳
第2子	—	0歳	4歳	6歳（小1）	9歳	11歳（小4）

（資料）上段：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」を基に作成 下段：厚生労働省「令和3年度「出生に関する統計」の概況」を基に作成

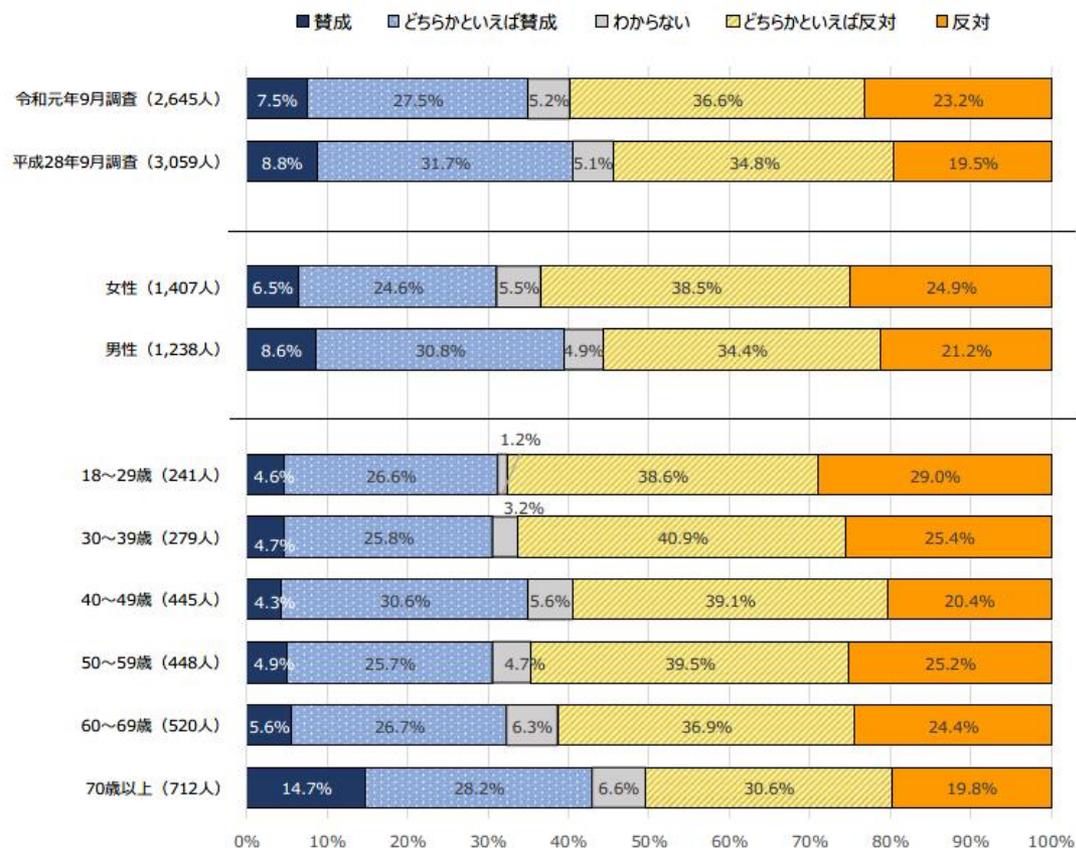
- ・ 就業率は、「就業者/15歳以上人口」×100
- ・ 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員/15歳以上人口」×100

3-1. 男性と女性の家事・育児

固定的性別役割分担意識

➤ 固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みは、長年の生活の中で形成され、女性、男性あらゆる世代で存在している。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（全国）



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年)より作成

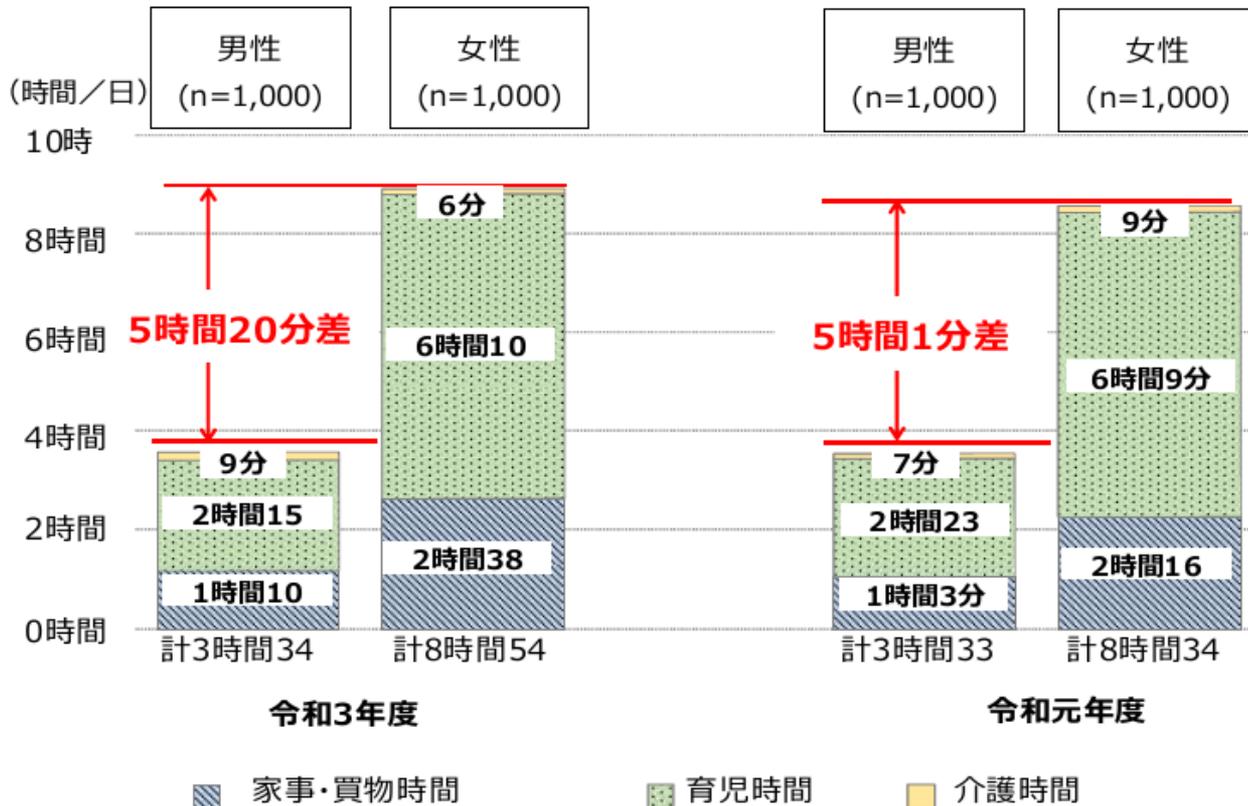
(資料出所) 東京都生活文化局「東京都女性活躍推進計画」

3-1. 男性と女性の家事・育児

家事・育児参画状況

➤ 男性と女性の家事・育児関連時間の差は5時間20分となっており、大きな差が生じている。

男性の家事・育児参画状況実態調査（東京都）



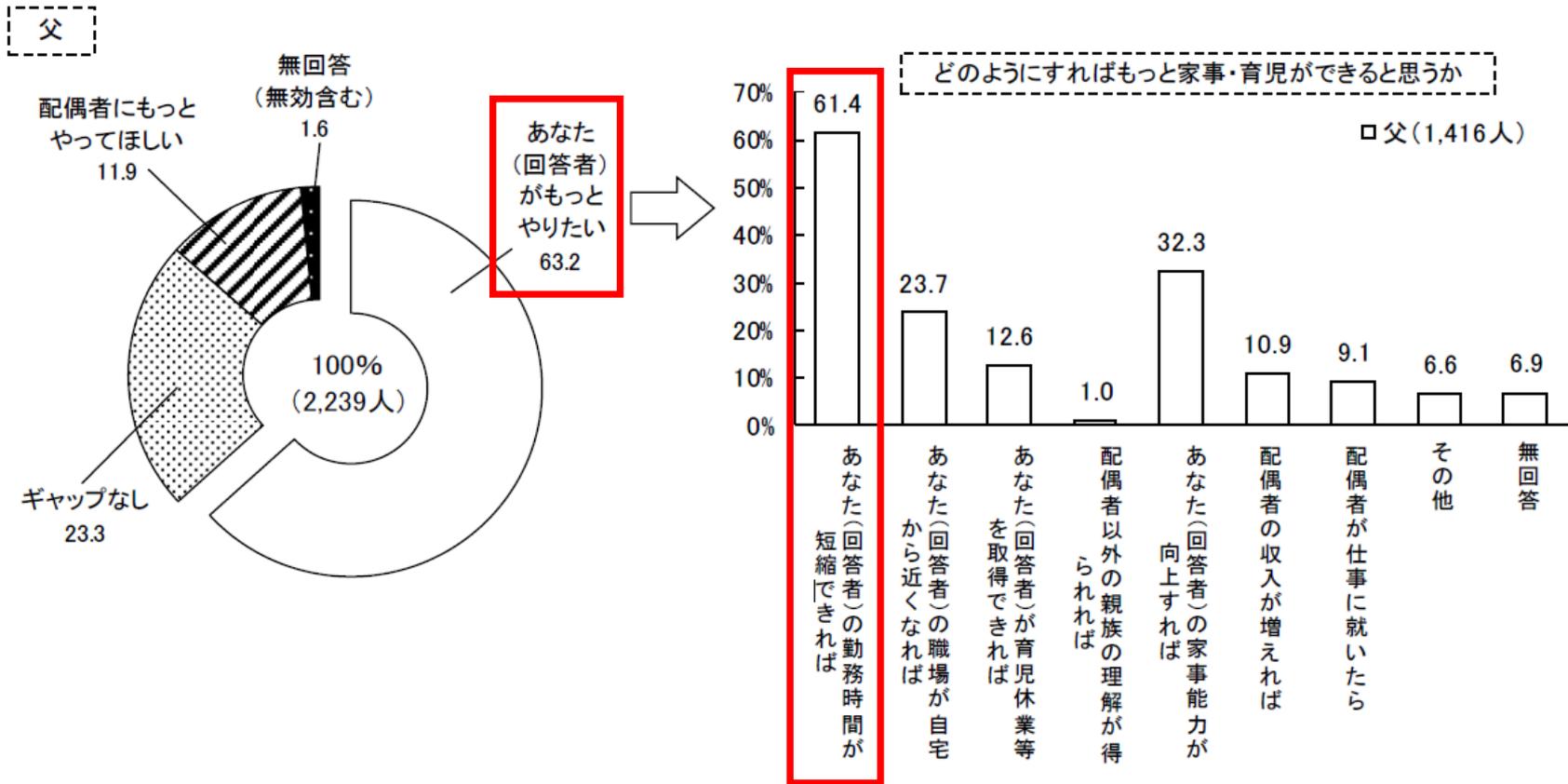
資料：東京都生活文化局「令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査」

（資料出所）東京都生活文化局「東京都女性活躍推進計画」

3-1. 男性と女性の家事・育児

男性の家事・育児参画に対する意識

- 家事・育児を「もっとやりたい」と思っている父は6割強。
- そのうち約6割が「勤務時間が短縮できればもっと家事・育児ができると思う」と回答。



3-2. 仕事と家庭の両立に関する制度・状況

育児・介護休業法の概要（育児に関する内容）

➤ 育児休業

- ・子が1歳に達するまでの育児休業の権利を保障
- ・子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能

➤ 出生時育児休業（産後パパ育休）

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業の権利を保障

➤ 子の看護休暇

- ・小学校就学前の子を養育する場合に年5日を限度として取得可能

➤ 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- ・3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合所定外労働等を制限

➤ 短時間勤務の措置等

- ・3歳に達するまでの子を養育する労働者について短時間勤務の措置を義務付け
- ・3歳から小学校就学までは努力義務

※公務員については、法律により、任命権者が短縮措置を承認できる範囲を小学校就学の始期に達するまでに限定

➤ 個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置

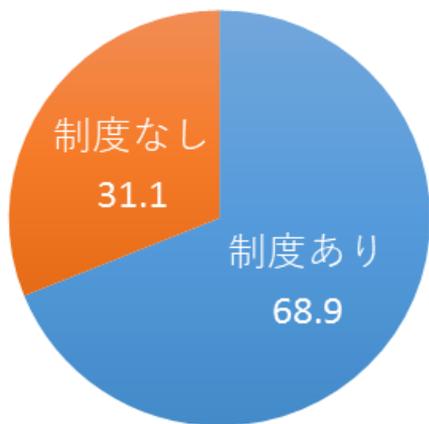
（資料出所）厚生労働省「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」を基に再編・加工

3-2. 仕事と家庭の両立に関する制度・状況

育児短時間勤務の状況

- 育児のための短時間勤務制度を導入している全国事業所の割合は約7割。
- 多くの事業所が制度利用可能な最長期間を法定の「3歳未満」としている。

育児のための短時間勤務制度の導入割合 (%)
(全国事業所)



育児のための短時間勤務制度の最長利用可能期間 (%)
(全国事業所)



< 調査時期 >

令和3年10月1日現在の状況について、令和3年10月1日から10月31日までの間に調査実施。

< 調査対象 >

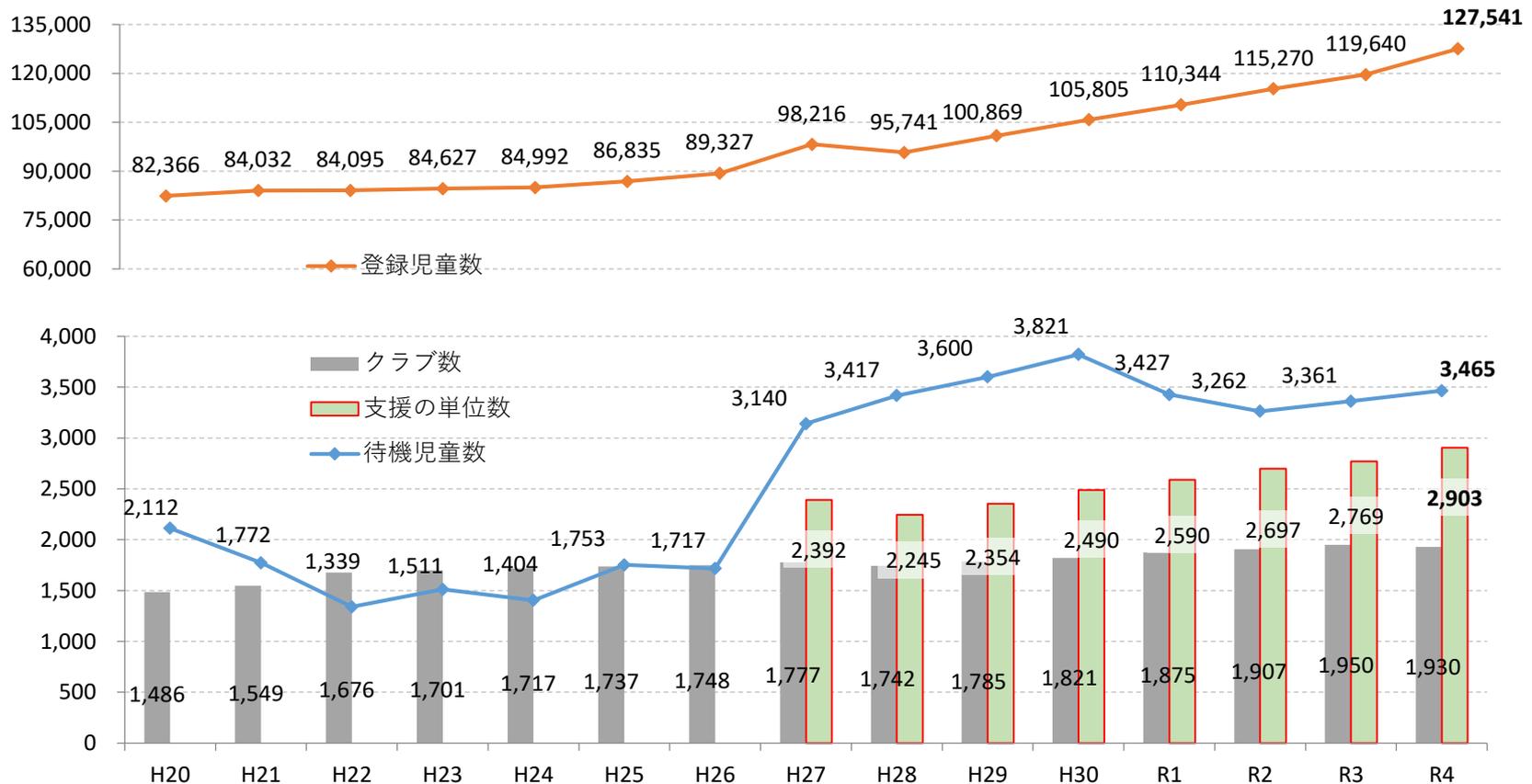
事業所調査(常用労働者5人以上)：調査対象数6,300事業所(有効回答数3,683事業所、有効回答率58.5%)

3-2. 仕事と家庭の両立に関する制度・状況

都の学童クラブ（放課後児童クラブ）の登録児童数等の推移

- クラブ登録児童数及び支援の単位数は年々増加傾向。
- 利用できなかった児童数（待機児童数）は都内で3,465人（対前年104人増）

クラブ数、支援の単位数、登録児童数及び利用できなかった児童数の推移（東京都）



※ 令和4年5月1日時点（令和2年度のみ7月1日時点）

3-2. 仕事と家庭の両立に関する制度・状況

都の学童クラブ（放課後児童クラブ）登録児童数の目標

- 都は、東京都子供・子育て支援総合計画（第2期）を中間年の見直しを実施
 - ・ 計画期間：令和2年度から令和6年度までの5年間（中間年である令和4年度に見直し）
- 学童クラブ登録児童数の目標値を1.6万人分増から2.5万人増に引上げ

中間見直しのポイント

- 1 少子化の進行やコロナ禍の影響などを踏まえ、子供・子育て施策を一層充実
- 2 保育サービス・学童クラブに関する目標の更新
児童数の増加の状況を踏まえ見直し（平成31年（令和元年）比）
 - ・ 保育サービス利用児童数4.6万人分増→3.8万人分増（△8,000人）
 - ・ 学童クラブ登録児童数1.6万人分増→2.5万人分増（+9,000人）
- 3 計画事業の追加・見直し
 - ・ 363事業→429事業（12局：88事業追加・22事業終了）