

第1回東京くらし方会議  
議 事 録

令和5年3月28日  
第一本庁舎42階 大会議室

午後3時1分開会

【松本部長】

定刻となりましたので、これより第1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、本日の事務局を務めさせていただきます東京都産業労働局総務部長の松本でございます。座長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず初めに、本日のご出席の委員をご紹介します。

東京大学大学院法学政治学研究科教授 フランス国立科学研究センターリサーチフェロー、笠木映里様。

【笠木委員】

よろしくお願いいたします。

【松本部長】

慶應義塾大学商学部教授、権丈善一様。

【権丈委員】

よろしくお願いいたします。

【松本部長】

日本労働組合総連合会東京都連合会事務局長、斉藤千秋様。

【斉藤委員】

よろしくお願いいたします。

【松本部長】

株式会社資生堂取締役常務、鈴木ゆかり様。

【鈴木委員】

鈴木です。よろしくお願いいたします。

【松本部長】

社会福祉法人恩賜財団済生会理事長、炭谷茂様。

【炭谷委員】

よろしくお願いいたします。

【松本部長】

株式会社arca CEO/クリエイティブディレクター、辻愛沙子様。

【辻委員】

よろしくお願いいたします。

【松本部長】

東京大学社会科学研究所教授、水町勇一郎様。

【水町委員】

よろしくお願いいたします。

【松本部長】

リクルートワークス研究所グローバルセンター長、村田弘美様。

【村田委員】

村田です。よろしくお願ひいたします。

【松本部長】

東京財団政策研究所研究主幹、森信茂樹様。

【森信委員】

よろしくお願ひします。

【松本部長】

続きまして、オンラインでのご参加の委員をご紹介いたします。  
株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長、小室淑恵様。

【小室委員】

よろしくお願ひします。

【松本部長】

以上10名の委員でございます。  
それでは、小池東京都知事より、一言ご挨拶を申し上げます。

【小池知事】

皆様、こんにちは。今日は、ご多忙のところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。本日が1回目となります東京暮らし方会議、皆様方のご参加、誠にありがとうございます。

このところ、80万人を切ったということがよく言われております。昨年1年間の出生数が80万人を初めて切った。それも予測よりも10年以上早い、そのような結果でございます。この人口問題というのは、かねてからそのたびにショック、ショックと言われてきたわけでございますけれども、改めて今この国をどういう形で進めていくのか。そのためには、一人一人の幸せや一人一人の暮らし方と、その制度の問題と、いろいろと複雑に絡み合っているところでございます。そして一方では現実問題、出生数は80万人を切り、一方で、お亡くなりになる方は145万人だったと思っておりますけれども、ということは、大体東京でいうならば江戸川区とか、かなり大きな規模の区が一つ、すうっと、日本全体でいうならば消えていっているということでもあります。

つい先ほども、東京都にはいろんな局がございますけれども、局が所管している分野の今後10年後はどうなるのか、法定のもので今後の見通しなどを立てていく作業を行っていたところなのですが、そもそも働く人がこれからどれぐらい確保できていくのか。制度が変わることによって、さらにその働き方も変わってくる、そうするとまた人の確保が難しくなるという非常にクリティカルな状況が各分野で見えてきているわけでございます。少子化と高齢化がこれまでの予想を上回るスピードで進んでいく。そして、それを国としてどうするのか、人口の最も多いこの都でどのようにしていくのか、個人としてはどういう備えをしていけばいいのか、多くの観点からの分析が必要だと考えております。かつ、それに答えを出していかなければなりません。

私自身、議員を長年務めておりました、その際は、女性が暮らしやすい国はみんなにとっていい国だという委員会をつくりまして、長ったらしい名目なんですけれども短くして、いい国委員会と呼んでおりました。1192委員会という形で、女性の働き方、そして子育て、さらには女性参画によってどのように社会が変わっていくのかということなどを議論しておりました。その際、ダイバーシティという言葉を使いましたら、そこに来てくれた男性議員はとても勇気があって来てくれたんですけれども、「ところで、そのダイバーシティというのは駅はどこが一番近いのかね」と聞かれて、とても愕然としたことを覚えております。

いずれにしても、社会の意識改革、女性自身の自己改革、そしてまた、自己実現を、男性であ

れ女性であれ、他の国ではできるのになぜ日本ではできないのか、そしてまた、税制、社会保障制度の改革などなど、構造そのものに根差した環境整備が必要だというふうに考えております。ぜひともこの会議におきましては、皆様方から、生き方、暮らし方、働き方などに関する幅広い視点からの議論をお願いしたい。そして、女性の活躍も含めた忌憚のない意見、そしてアイデアをお願いしたいと、このように願うところでございます。そして、もちろんご意見につきましては、都の取組に反映させていきたいと考えております。

第7代の東京市長が有名な後藤新平という方です。帝都復興院総裁を務められたり、東京都の幹線道路は思い切った策でもって、この後藤新平の考えを基にしながら、今の東京のまちづくりも行われている。ただ、後藤新平が一番力を入れていたのは人づくりのほうでありまして、何が重要かというところ、一に人、二に人、三に人だと言って、そのような名言も残しております。そういった意味で、「人」に光を当てながら、誰もが輝ける環境を整えてこそ都市も成長するという考えでおりますので、ぜひとも皆様方からの忌憚のないご意見、そして、こうあったらいいな、こうしたほうがもっといい生活、いい人生が築けるよというようなご意見をいただければと、このように考えております。

今日、年度末で何かとばたばたしておりまして、冒頭ご挨拶だけで申し訳ございませんが、オンラインでもご参加いただいております。どうぞこの会議で実りある成果物ができ、それによって大きくこれからも都市が、そして日本全体が輝けるようにしていきたいと思っておりますので、何卒よろしくお願いを申し上げます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。

ありがとうございます。

【松本部長】

ありがとうございます。

それでは、知事は公務のため、ここで退席をさせていただきます。

【小池知事】

恐縮です。ありがとうございます。よろしくお願いたします。

(知事退室)

【松本部長】

続きまして、資料の確認をさせていただきます。

本日の会議はペーパーレスで行います。お手元には議事次第と座席表、資料1の委員名簿、資料2の本会議の設置要綱をお配りしております。資料3の事務局資料及び資料4の本日の炭谷委員、森信委員からのプレゼンテーション資料につきましては、卓上のタブレット端末やモニターでご覧いただけます。オンラインでご参加の委員は、事務局より事前に送付しております資料をご覧ください。よろしくお願いたします。

それでは、本会議の座長の選任を行いたいと思います。

配付資料2、本会議の設置要綱第6により、座長は委員の互選により選任すると定めておりますので、委員の皆様、座長のご推薦をお願いいたします。

【森信委員】

座長に権丈委員を推薦したいと思います。

【松本部長】

ただいま、森信委員より、権丈委員を座長にとのご推薦がございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

【松本部長】

ありがとうございます。ご異議なしとのことですので、権丈委員に座長をお願いいたします。

権丈座長、座長席にご移動をお願いいたします。

ありがとうございます。それでは、この後の議事の進行を座長をお願いいたします。権丈座長、よろしく願い申し上げます。

【権丈座長】

座長に選任いただきました権丈でございます。

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、事務局から東京都の現状などのご説明をお願いいたします。

本資料は、事前に委員の皆様にお目通しをいただいていると思いますので、ポイントを絞ってご説明いただければと思っております。先ほども知事のほうからご挨拶がありましたように、存分に皆さんが考えられる、こうすればいいなという、明るい国づくりというふうに先ほどおっしゃっていましたが、明るい都をつくっていくためのアイデアを存分に発表していただければと思っております。よろしくお願いいたします。

【松本部長】

それでは、まず事務局の資料を説明させていただきます。資料3、タブレットをご覧ください。

まず、「東京くらし方会議」でございますが、少子化や経済成長を支える人口の減少が進む中、持続可能な東京の実現に向け、都民の日々の暮らしや、その基盤となる働き方に焦点を当て、その課題や対応策について幅広くご議論いただくため、立ち上げたところでございます。

2ページは委員名簿でございます。

都では、「未来の東京」戦略におきまして、2040年代の東京の姿であるビジョンを掲げており、赤枠で囲んだ6項目が本会議と関係が深いものになります。

4ページからは、「東京で暮らし働く上での課題」として各種データなどをお示ししております。まずは課題の根幹となります人口の動向に関連する内容でございます。4ページが東京の将来人口、5ページが世帯数の推移、6ページが少子化の現状と要因です。それぞれピークの年などは異なりますが、いずれの項目も減少の傾向にございます。

次に、就業状況等「働く」関連のデータなどでございます。7ページのとおり就業者数は減少傾向である一方、8ページのとおり企業は求人を増加させております。

9ページは物価と給与額の推移でして、また、10ページは賃金指数の推移をお示ししています。

11ページでは、男女別や正規・非正規別の給与額の比較を示しております。諸外国と比較しても、我が国は男女間格差が大きくなっております。

12ページは労働時間の推移です。

13ページは、正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の推移をお示ししております。

次は働き方の変化に関するグラフで、14ページでは、女性の就業率を示すM字カーブは解消されつつある一方、正規雇用比率はL字カーブになっており、25歳から34歳をピークに低下をしています。

15ページは、共働き世帯が増加傾向にあることを示しています。

16ページでは、日本の女性の無償労働時間は、赤い丸印にありますとおり男性の5.5倍になっており、諸外国と比較して男女比が大きくなっています。

17ページは、新規就労や追加の就労の希望について示しています。特に女性の35歳～54歳の層で追加の就労の希望割合が高くなっています。

18ページはパートタイマーに対する調査で、パートタイマーを選択した理由として、「都合のよい日時に働きたい」などが多くなっております。

19ページは、多様な働き方を促進する制度を設けている企業における利用者の割合を示しています。短時間勤務や残業の免除などの利用は、特に女性で多くなっています。

20ページからは「国の制度や仕組み」をお示ししております。20ページでは、いわゆる「年収の壁」についての国の資料をつけさせていただいています。

21ページは、都が行ったパートタイマーへの調査によりますと、年収調整のために就労時間を調整している方が約4分の1に上り、その際、社会保険で被扶養者から外れる限度額などを意識しているとの回答が多くなっています。本来必要のない就業調整をしている方も見受けられるため、制度の正確な情報を分かりやすく説明する必要もございます。

次に、国もいわゆる「壁」を意識せずに働けるよう制度を見直しています。22ページでは、被用者保険の適用拡大により、保険料負担が生じるものの厚生年金などの給付も充実すること、また、23ページでは、配偶者特別控除の導入により、配偶者の収入103万円を境に世帯の手取り収入が逆転しない仕組みになっていることを示しています。

次に24ページですが、企業の配偶者手当は、いわゆる「壁」の金額を支給基準にしている場合が多くなっています。

最後に、東京都で行っております働き方に関連する主な施策をご紹介します。働き方改革、家庭と仕事の両立、非正規雇用者の正規雇用への転換、女性の再就職やキャリアアップ、雇用関連の諸制度の普及啓発など、様々な角度から支援を行っております。

また、次にご参考までに「政府における少子化対策や働き方・社会保障等に関する検討の動き」、また、「賃上げ・雇用・年収の壁・働き方等に関する岸田総理の発言」をまとめておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

大変雑駁ではございますが、事務局からの説明は以上でございます。

### 【権丈座長】

ご説明、どうもありがとうございました。

続きまして、委員からのプレゼンテーションに入りたいと思います。

今回は初回ということで、会議の目的であります、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いて広く議論できるように、委員のご専門やご経験なども踏まえて、幅広い観点から社会の在り方や制度の状況などについて述べていただきたいと思っております。

まず初めに、炭谷委員からのご発表をお願いしたいと思います。テーマは「ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の形成」です。それでは、よろしくお願いいたします。

### 【炭谷委員】

済生会の炭谷と申します。

今日は、まず最初にこのようなプレゼンテーションの機会を与えていただきまして、本当にありがとうございます。最初に話させていただくのがふさわしいかどうか分かりませんが、この程度のレベルだということが分かれば、皆さん方も、後に続く人が安心されるんじゃないかなと思ってやらせていただきます。

今日お話ししようと思っておりますのは、ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会ということでございます。いきなり、このようなことが今回のこととどういう関係があるのかなというふうに、皆さん方、まず思われると思いますけれども、私自身は大学時代から、このようにまさに日本の社会の中の底辺で暮らす人たちと一緒に暮らしたり、活動をしてまいりました。そのようなことで、このようなことを考える際、真っ先に、社会の中の底辺にいる人はどうなっているのかなということが気になって仕方がありません。

ここに書きましたように、障害者や、ひとり親家庭の方、また認知症の高齢者、たくさんの方がいろいろいらっしゃいます。これらの人が社会から排除されたり、孤立をしているという状況があります。このような排除や孤立をされていると働く場所がない、働けない、働けないとますます排除や孤立をされてしまう。このような悪循環になっている。だから、このような現代の社会問題というのは、今回のテーマである働き方、就労というものが根幹にあるということをまずお話ししたいと思います。

このような人というのは、国民の20%から30%ぐらいが先ほどのことに該当すると思うんですけども、しかし、今では、このような孤立を感じている人というのはもっと広く、言ってしまうと日本国民全体に広がっているんじゃないかなと思います。内閣官房が調べた調査でも、孤立を感じている人が36.4%もいらっしゃる。そして、この中身を見てみると、若い人が多い。これ、意外ですよ。若い人がより孤立を感じてしまう。私は年寄りのほうかなと思ったんですけども、それは逆でした。それから、もちろん失業している人が多くて、非正規雇用の人も孤立感を感じている。かといって、正社員の人と同じような高い割合で孤立を感じている。ここに何か、今の企業の中の働き方、これが大きく影響しているんじゃないかなということが私の問題意識でございます。

そして、このようなことによって、現在、先ほど知事がおっしゃいましたけれども、いろいろな問題、少子化問題もあるでしょう、また、日本社会・経済がいま少しすっきりしない、いろいろな問題があります。これらの問題と非常に密接な関係があるんじゃないかなというふうに思っております。

そして、なぜこのようなことになったのか。私は、これは日本社会の中で30年前ぐらいから起こってきたものが背景にあるんじゃないかなと思います。1つは、まず家族・親族、また地域社会、職場でのつながり、地縁・血縁・職縁といいますか、このようなつながりが弱くなってきた。日本社会では大体30年前ぐらいから見え始め、今ではこのようなつながりが本当に弱くなってきてしまったんだろうと思います。

第2には、私は、大体15、6年前ぐらいから日本の所得格差がだんだん拡大してきたために、社会の分断や分離が厳しくなってきたんじゃないかなと。

それから、スマホが普及し始めたのは10数年前でしょうか。その情報化社会の進展によって人とのつながりがデジタルというものに移って、直接肌の触れ合う機会が非常に減ってきた。まさに逆相関を示しているわけでございます。この3つが原因しているのではないかなというふうに思います。

このような状態というのは、よく調べてみると日本だけではないんですね。このような背景というのは全世界に起こっていますから、全世界に背景がある以上、同じような問題が起こるわけです。ちょうど日本と同じ時期、1990年代から、ヨーロッパでは、貧困者、障害者、ホームレス、薬物依存症の人、このようなちょっと社会から異質の人が社会から排除される、このようなことが大変厳しくなってきました。そのために、ここが日本と違うところです。日本の場合は、これを手をこまねいて見ていたんじゃないでしょうか。それに対してヨーロッパの場合は、これを何とかしなくちゃいけないということで、国を挙げて取り組んだ。そのときの理念が、今回私がタイトルにしましたソーシャルインクルージョン、社会的包摂であります。これはそれぞれの国、例えばEUではアムステルダム条約の中で規定する。また、フランスやイタリアやドイツでは法律をつくった。イギリスでは総理直属の組織をつくって取り組もうとしたわけでありまして。これは国際的にも広がり、障害者権利条約、SDGs、それからロンドンオリンピック・パラリンピックなどの基本理念という形で取り入れられました。

そこでですね、一方、私は今日表題で「ダイバーシティを重んずる、尊重する」という副題をタイトルの頭に持ってきましたけれども、一方、ダイバーシティというものは違った流れで起こってきます。1950年代に北欧で起こったノーマライゼーションを一つの起源にして、アメリカでは公民権運動という形でダイバーシティの思想がどんどん出てまいります。そして1975年には国際婦人年、また、79年には女性差別撤廃条約、また、日本では85年に男女雇用機会均等法というような法律の流れに基づいて、ダイバーシティの思想が出てまいります。これは女性だけではなくて、例えばLGBTQ、障害者、人種、民族、宗教等、差別を克服してダイバーシティを重んじていこう。そして、このダイバーシティと一方のソーシャルインクルージョンは一体的に。これが今求められている社会ではないのかなと思います。

そこで、日本でもダイバーシティが尊重されるインクルーシブな社会を形成しなければいけない。私は、これがこれからの日本社会のあるべき姿だろうと思っております。これによって、ここに書きましたような、障害者の生活や人生の質、また、女性の働き方、少子化対策、日本経済の活性化、このようなものがもたらされる。いや、むしろダイバーシティが尊重されるソーシャルインクルーシブな社会が実現されなければこのようなことが実現されない、これが条件であるということさえ言えるのではないかなと思っております。

このような取組は日本では大変遅れてきている。ただ、この東京都では、令和元年に、ここに書きました条例が制定されたわけでございます。この条例の基本的な目的はソーシャルインクルージョン。全国の都道府県の中で初めて、条例の中にソーシャルインクルージョンを進めるのだということの規定した条例になっております。しかし、一般的には日本社会では大変遅れている、浸透しない。昨年10月には国連の障害者権利委員会から、日本は遅れているぞ、ソーシャルインクルージョンをもっと早く日本社会に浸透しろというような勧告、総括所見を国連から日本国政府に突きつけられているわけでありまして。

そこで、ダイバーシティが尊重されるインクルーシブな社会とはどうしたら達成されるのか。私は2つ大きくあると思っております。

1つは働き方、インクルーシブな就労を進めなくちゃいけない。インクルーシブな就労といえば、

分かりやすく言えば2つに分けて考えたほうが考えやすいと思います。1つは、一般の企業・団体の中にあつて従業員の方がそれぞれ助け合つて、それぞれのつながりを持って個性や能力を發揮できるような就労の仕方、これがインクルーシブの1つの面です。もう一つの面は、現在働く職場がない、これは実は私がずっと学生時代から追い求めていることですが、このような人たちが働く場所をつくっていく。これもインクルーシブ就労の第2の面だと思います。その2つの面をインクルーシブ就労として進めなければいけない。これが、昨年10月、日本はインクルーシブ就労が遅れているぞという勧告を出されているゆえんでもあると思います。

第2番目の手段は、社会全体がダイバーシティを尊重してインクルーシブ社会にするんだという雰囲気を作り立てる。まちづくりとして盛り上げる、このようなことが重要だと思います。これは単に啓発や教育だけでは不十分。一緒になって勉強する、一緒になって学ぶ、例えば子ども食堂のようなものですが、一緒になって生活を行う、このようなことによつて社会のつながりをつくる。このようなまちづくりを行うことによつて、地域社会全体がインクルーシブ社会になっていく機運をつくっていくというのが重要な2つのポイントだろうと思っています。

そこで、具体的な行動はどうだろうか。これは私が現在、理事長を務めております済生会の取組をお話したいと思っています。

まず就労面で、インクルーシブ就労というものを進めなくちゃいけない。我々は、現在6万4,000人の職員が働いております。医療や福祉をやっておりますので、世界で一番大きい、日本で一番大きい医療と福祉をやってる民間の団体であります。医療と福祉をやっておりますので、圧倒的に女性が多い。つまり看護師さんや、特別養護老人ホームであれば介護福祉士、このように女性にたくさん働いていただいておりますので、女性に元気に頑張ってもらふ、これがやっぱり済生会の経営がうまくいく条件であります。

具体的に申しますと、まず我々の総裁は秋篠宮皇嗣殿下ですが、その下に会長というものを設けております。111年前に明治天皇によつて創設されましたが、初代は桂太郎でありました。その後110年間、全部男性だったんですが、昨年4月からは初めて女性の潮谷義子さん、元熊本県知事ですが、就いていただいております。

一方、病院の看護師ですが、90%以上はもちろん女性です。そして女性を登用しなければいけないということで、81の病院のうち7つの病院は女性が副院長を務めております。その副院長をしている病院は全て経営がよい状態です。これはやはり女性が副院長に就くことによつて、患者さんの立場、看護師さんの立場がしっかりと分かる、このようなことも一因しているんだろうと思います。もちろん看護部長は81の病院のうち80が女性です。

一方、福祉施設のほうは、例えば特別養護老人ホーム52を経営しておりますが、そのうち12が女性ですが、女性の経営している特別養護老人ホームのほうが経営がよいわけです。

このために、女性が、また、ダイバーシティが尊重されるような就労状況にしなければいけないということで、たくさんの方をやっておりますが、ここに書いてあるような働きやすい勤務条件に努めているところでございます。

また、キャリアアップ。そのために済生会総研という施設を平成29年につくつて、キャリアアップに努めているところであります。

一方、先ほど言いました第2の分野、まちづくりとして、まち全体が、いわばインクルーシブ社会にするんだぞということをやつて済生会として力を入れてやっております。平成30年には第2期中期事業計画の中にソーシャルインクルージョンに取り組むんだと。これは日本の中で全国的にやっているのは、多分初めての例だと思います。そして具体的に令和2年にはソーシャルインクルージョン推進計画を策定し、1,696事業を全国で展開しております。それによつて令和3年度のジャパンSDG sアワードの内閣官房長官賞をいただいております。

具体的にお話をしていきましょう。まず、対象者として、いわば社会の生活困難な人に対する支援活動を、合わせて17万人に最近やっております。例えばホームレスの方に無料で健診を行う。また、山口刑務所受刑者に対してホームヘルパーの資格を取ってもらうための研修を行う。また、がん患者の人に対して、治つた後にはちゃんと就労できるように支援していく、このようなことをやっております。

一方、第2の分野はまちづくりというもので進めているわけですが、これは済生会だけでできるわけではありません。そこで、SDG sに積極的に取り組んでいる志ある企業と一緒にやろうじ



やないかということで呼びかけております。イオンモール社、また、ファーストリテイリングなどと協定を結んで一緒になってやる。インクルーシブなまちづくりを、社会をつくろうじゃないかということでやっております。また、中間団体である生活協同組合のコープみらい、日本最大の生協組織ですけれども、コープみらいとも一緒にやるということを進めております。

具体的に申せば、例えば東京の港区に中央病院があります。その中央病院に、世界のユニクロのお店で初めて、第1号、現在のところ1つ、ここだけですけれども、世界で最初にユニクロが店舗を病院の中に建設しました。これはユニクロと済生会が一緒になって、この地域の、東京のまちづくりをやるじゃないか、その拠点にしようじゃないかということです。また、イオンモール社は全国に展開しておりますので、ここに書きましたような全国の病院と一緒にまちづくりを進める。また、コープみらいは、それでは私どもはお米を提供しましょうと、子ども食堂に対して約年間6.6トンのお米を毎年寄贈してもらっているわけでありまして。これによって、まさに職場でダイバーシティが重んじられる。また、人と人との結びつきがつけられる。ソーシャルインクルージョンが図られる。また、まち全体が活性化しているようなことを我々は実感しているわけでありまして。これは我々済生会だけの試みではなくて、いわば、例えば自治体、企業、また、いろいろな団体も一緒になって、さらに広げていくことが必要ではないかと思っております。

最後に、行政に対する提言を3項目お話して締めたいと思います。

第1点は、私は長く旧厚生省で仕事をしてきましたけれども、常に感じていましたが、現代の社会保障制度は今の状態に合っていない。インクルーシブ社会の面から見れば阻害要因になっている。これはある意味では当たり前なんですね。現在の社会保障、例えば生活保護ができたのは昭和25年、国民年金や国民健康保険による皆保険、皆年金体制ができたのは昭和33年。そのときの家族の状況、そのときの経済の状況、そのときの働き方、就労の状況、このようなものを基にしてつくられておりますので、もうインクルーシブ社会の阻害要因になっている。本来、社会保障とはどうなのか。これは連帯によって、人々のつながりによって、社会保障というのは育てていかなければいけない。それが基礎になるんですね。今は逆なんですね。例えば高齢者と若者との社会保障の取り合いという対立までもある。これは全く社会保障について逆行している。ですから、現在、私は、やはりもう既に半世紀以上たった社会保障をインクルーシブな社会保障制度に改革をしていく、これが急がれるのではないかと思っております。

第2番目は、やはりインクルーシブ就労。我々も進めておりますけれども、制度的には、やはりいろんなものがが必要です。特に、例えば障害者や元受刑者の人に対するインクルーシブ就労の場を提供する。また、特例子会社制度、それから法定雇用率制度、これらもやはりインクルーシブ就労についてマイナスの面がかなりある。これを改正しなければいけない。

最後に、やはり地域の機運を盛り上げるために、例えばこのようなインクルーシブ社会をつくるための条例をつくる、また、都民会議で盛り上げていく、このようなことが必要ではないかなと思っております。

以上でございます。どうもご清聴ありがとうございました。

#### 【権丈座長】

炭谷委員、ありがとうございました。大変勉強になりました。

続きまして、もうお一方、森信委員からご発表をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

#### 【森信委員】

皆さん、こんにちは。森信です。

今の炭谷理事長の格調高いお話の後に、この「壁」という小さな話をするのはちょっと気が引けるんですが、私が与えられたテーマは「年収の壁」の問題をどう考えるかということです。お話をしたいと思っております。年収の壁というのは皆さんご承知のことなので、あまり詳しくは立ち入りませんが、私は長く財務省で税を担当してきておりましたので、考えているところがあり、その話をさせていただきたいと思っております。

まず、年収の壁というのは、収入が一定額を超えると税や社会保険料が増えて、本人や家族ベースでの手取りの減少を招く。これが壁と言われ就労調整が行われるということになっているわけですね。ここでは話の単純化のために、主婦がパートで働いておられることを念頭に話をさせていただきたい

と思います。

左側、これは税制調査会でかつて出た資料です。先ほど東京都の資料では収入の低いほうから、100万という地方税の壁があります。実はこれが一番重要だということを後で申し上げます。それ以外に103万。これは国税の課税最低限の話で、これは壁というよりは、ここを超えると晴れて一人前の納税者になったんだということで、私は勲章じゃないかと思っています。実際超えたとしても、超えた分の最低税率5%ですから、少額ですし壁になっているとは思われません。

次は150万、これはここにも書いてありますが、配偶者特別控除がここから段階的に下がり始めるということで、収入が段階的に調整される場所です。東京都の資料に配偶者特別控除の図がありました。右のほうは階段みたいになっております。この制度は複雑で、これを税法に書くというのは大変な苦勞をしているわけですが、実はこれがすごく重要です。私は壁や崖を防ぐためには、このような階段を他の制度にも作るべきではないかと考えております。これがないから崖から落ちてしまう。税の世界では、崖からすぐ落ちないように、スムージングする機能がこういう形で設けられています。

150万というのは、配偶者特別控除がここから段階的に引き下げられ始めるということですが、ここで壁だと言われているのは、東京都の資料にありましたが、民間のほうでここに連動させて、配偶者手当とか家族手当、名前は違いますがそれらをリンクをさせている企業が相当数おられまして、このリンクをなくしていただく。岸田総理もいろんなところでおっしゃっています。民間企業の方では、そういう手当を別の形にさせていただくことが重要じゃないかと思っています。

今日問題なのは、よく言われる103万と130万の壁ということで、これが差し迫って大きな問題になっているわけです。ご承知のように103万のほうは、101人以上の会社の場合、週20時間以上の8万8,000円、これを12倍したら106万円になるわけですが、ここで厚生年金に加入する義務が生じるということで就労調整をする。しかし、将来年金がもらえるようになるわけですから、これを壁と言うのは誤解を生む表現です。将来的にはいろんなメリットが返ってくるわけですから、むしろ私は、政府のほうでこれは壁じゃないんですよということをもっと強く訴えるべきじゃないかというふうに思います。

もう一つは130万。これも従業員の規模が100人以下の場合、これが年収130万円以上になるということで、同じメカニズムでパートの方の就労調整が行われるということです。これも壁というよりは、将来的に厚生年金の受給者になるということなので、決してここで損をするという話ではないわけです。ただ、現実には、この図にありますように、その瞬間に手取りが下がりますから、将来はともかく、たちまち塾の費用とか、家計の足しにということを考えられる方も多いと思いますので、これが就労の障害になっているということは事実として認めざるを得ないというふうに思います。

では、この問題をどうするのかということで、私の考え方を述べたいと思います。政府は、この問題について、週20時間以上の勤務で厚生年金に加入できる対象企業の拡大を目指してきております。来年10月には対象企業が従業員51人以上になることがすでに決まっております。企業要件がさらに撤廃されれば、短時間労働者が全員106万円厚生年金加入になるので、この壁は消える。この方向は決して間違っていないと思います。

一方、岸田総理は、今問題になっているこの106万、130万の壁について何とかしたいということで、現在、政府部内で検討されているのは、収入増でパート主婦の手取りが社会保険適用前の金額に回復するまでの間、手取り減少分の一部を補填できるように企業に助成金を出すという案のようです。しかし、この考え方には問題があります。まず本人ではなく企業に助成金を出すことが本当にいいのかという問題、それから、より本質的には、先ほどから申し上げますように、そもそもパート主婦は3号被保険者として保険料を負担せず受益だけをしてきているわけですから、それに加えてさらに保険料を税金で肩代わりするというのは、他の個人事業主や非正規雇用者などのいわゆる第1号被保険者と比べて不公平じゃないかと。それから、将来年金がもらえるわけですから、それはそのままにして、そこだけ補填するというのはおかしいのではないのかという問題があるかと思っています。またそもそも106万と130万というのは、年収の適用基準の捉え方が、例えば残業代が入っているかどうか、交通費が入っているかどうかとか、違うわけですね。違うのを一緒にして助成金ということになると、これは極めて複雑な制度になるんじゃないかと思っています。

では、106万を下げたらどうかといいますと、これはまたこれで、今度は国民年金の加入者との間で不公平を生じるわけです。したがって、106万円というのは、これは国民年金との関係からいってぎりぎりのラインで、これ以上下げるとはあり得ないと思います。

では、どうするかということなのですが、実は抜本的改革案というのはそれほどあるわけではありません。3号被保険者の問題がある以上、そこを乗り越えるいい案があるわけではありません。あえて言えば、カナダとかスウェーデンのように基礎年金を全額税方式にするとすれば解消はできると思いますが、それはまたそれで年金を一からつくり直すという話ですから、大変な時間もかかるということです。

実は、冒頭言いましたように、住民税の壁の話のほうがもっと深刻だという話をまずしたいと思います。今度、物価対策として、政府は低所得者世帯に一律3万円の給付、それから子育て世帯には別途1人当たり5万円の給付をするというふうにしております。そしてこの基準が、住民税非課税世帯かどうかという1点で決まるわけですね。私はこれをアナログ基準というふうに呼んで、ずっと従来から非難をしてきました。そうすると、子供さんが2人いる場合、13万円の給付を住民税非課税であったらもらえるわけです。しかし、この住民税非課税のところは、単身だと100万円ですが、夫婦の場合は135万円、同一生計配偶者とか扶養親族のおられる家庭では、給与所得者の場合では204万円ですが、そこで新たな就業調整が行われている可能性があるわけです。そもそも高等教育の入学金とか授業料とか、これも住民税非課税かどうかというアナログ的な基準で決まるわけです。住民税非課税になれば、非常に大きな給付がいろいろ受けられるということなんです。

では、どうするかということなのですが、次のページをお願いできますか。これはイギリスの給付付き税額控除という制度で、ユニバーサルクレジットと呼ばれるものです。どういうものかという、右の軸にグロスの週給が書いてあります。縦軸はネットです。薄い水色が、税、社会保険料を引いた残りのネットアーニングで、それに紫色の給付をしています。なぜそんなことをするかというと、いわゆるポバティートラップを防ぐため。ポバティートラップというのは、専業主婦等々が労働市場に入ってお金を稼ぎますと税が発生する、社会保険料負担が発生する。それを防ぐために、低所得者のうちは給付をしようという考え方です。その給付額はだんだんだんだん逡減していきます。中所得者ぐらいになりますと給付はなくなる。これがいわゆる給付付き税額控除と言われているもので、最も進化しているのがこのイギリスのユニバーサルクレジットです。いろんな社会保障給付も足し込んで、こういう設計をしているわけです。

それで私は、日本もこういうような、スムージングするような給付付き税額控除を導入すべきじゃないかと。10数年前から、私はこれを提言しております。当初は、番号がないから無理ということだったんですが、今やマイナンバーが導入されて、カードも申請ベースは8割近くなっています。番号があって国民全員の所得が把握できているんだから、差額を給付するような、先ほどの配偶者特別控除のようなきめ細かい給付をしていって、壁に落ちないようにすべきじゃないかということを提言してきました。

政府の有識者会議で発言しているのですが、そのような制度はインフラが整っていないからできないという反論が返ってきます。国は番号で個人の収入を把握していますのでそれをうまく抽出して給付につなげるためにはインフラが必要です。しかしインフラを作る官庁に言うと、制度がないからできないといわれ、一向に進みません。私はこれを「霞が関の壁」と呼んでいるんですが、この壁が大きくて結局進まない。もともとこのユニバーサルクレジットというのは、先ほどの炭谷理事長のお話と同じ、インクルーシブな社会をつくらうじゃないかということで、ブレア首相の第三の道から始まっているんですね。労働市場からこぼれ落ちる人をもう一度、給付金を与えることによって支援していこうというトランポリン政策の一種です。

私は、東京都にお願いしたいと思っているのですが、スムージングするところを地方でうまく対応されればいいのじゃないかなと思っています。国の制度でできている壁を東京都がうまくケアしていくような制度を入れれば、国も、ああ、これはいかんということで対応してくるんじゃないかと思います。実はアメリカではEarned Income Tax Creditという給付付き税額控除があるんですが、州は独自にその制度を使いやすく改良しています。わが国も地方分権の下でいろいろきめ細かく対応を考えていくことが就労の拡大につながっていくのではないかと思います。

私の話は以上です。ありがとうございました。

#### 【権丈座長】

森信委員、ありがとうございました。私は最近は何日も、壁と呼ぶなとかいうようなディフェンスをやっておりましたので、今日は非常に心地よい気持ちで伺っておりました。

では、ここで一旦、事務局にお返しいたします。

**【松本部長】**

権丈座長、議事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、事前にご案内いたしましたとおり、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、配信につきましても、ここままで終了といたします。