

令和5年度東京都税制調査会  
第1回総会

令和5年5月18日（木）16：03～17：43  
都庁第一本庁舎42階 大会議室

【筒井税制調査担当部長】 お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

それでは、池上会長に進行をお願いいたします。

【池上会長】 それでは、これから令和5年度東京都税制調査会第1回総会を始めます。

今年度は、3年を1期とする調査会の2年目となりますので、よろしくお願いいたします。

まず、初めに、知事より御挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

【小池知事】 皆様、こんにちは。お忙しいところ、税制調査会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

今月の8日から新型コロナウイルスの感染症の位置づけが変わりました。5類へと変更ということで、一つの節目、そして、また新たなステージに入ったところでございます。今日もコロナに対しての専門家の先生方に改めて感謝状をお渡ししまして、この間の様々な御示唆、アドバイスに対して、また、様々なすべきことなど指針を与えてくださりまして、感謝を申し上げたところでございます。これは、もう全ての都民の皆様に感謝も申し上げなければなりませんし、皆様方、都議会議員の先生はじめ、また、医療従事者、そして事業者の皆様、全ての御協力あつてのことだと改めて感謝申し上げたいと思います。

また、あえて申し上げますと、都庁の職員も局を関係なく、例えば療養施設におけます24時間体制で対応に当たってくれました。本当に、こうやって新たなステージに入ったことは、すなわち、これからのいかにしてサステナブル・リカバリー、ただ元に戻るのではなくて、持続可能な成長を続ける東京であり続けるためには何をなすべきなのか、今まさにその段階に入ったと考えております。

税は国そのものの形であり、都の形であると思います。今、私たちの目の前には、コロナの長い月日を経まして、そして、エネルギー問題、少子化対策、そして、また産業そのものが大きく変わっている、まさにこれまでにない時代を私たちは迎え、また、その中に既に入っている。その中で脱炭素化、デジタル化、いろいろな課題があるところをどのような形で税が意味をなしていくのか、それを考えなければならないと思います。

戦後最低の出生数をもたらした人口減少社会、そして、急激なスピードで進行する世界のグリーン化、デジタル化、こういった大波、まさに持続可能な都市をどうやって築いていくのかという大きな課題が私たちに課されていると考えております。

危機を乗り越えまして、東京が50年、そして100年先も豊かさにあふれる、これはハードだけではありません、ソフトもそうであり、そのような都市であり続けるためには強固な財政基盤、そして、安定的な財政運営が不可欠でございます。どうぞ、税調の皆様方から多くの貴重なアドバイスを賜りまして、また、引き続き、幅広い観点からの御議論をいただきたい。そして、時代の変化に対応したあるべき税制の姿を追求していただきたいと存じますので、さらなるお力添え、お願いを申し上げまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。誠にありがとうございます。

【池上会長】 知事、ありがとうございました。

本日は、お手元の次第のとおり、まず、令和5年度の検討事項について御審議いただいた後、少子化などをテーマにお茶の水女子大学基幹研究院の永瀬伸子教授よりプレゼンテーションをいただいて、意見交

換を行う予定であります。

永瀬先生、本日はお忙しい中、お越しいただき、大変ありがとうございます。後ほどよろしくお願ひいたします。

それでは、議題に入る前に、私からも一言御挨拶を申し上げます。

この東京都税制調査会は、現在、第8期を迎えております。知事からは、社会経済を取り巻く状況が大きく変化する時代において、地方分権に資する地方税制、それから、国、地方を通じた税制全体の在り方などについて意見を求められております。

昨年度は、1年目に当たる年度でございましたが、委員の皆様の御協力をいただきまして、例えば基本的な視点として、少子高齢社会、人口減少社会への対応、それから財政の持続可能性の確保、所得格差への対応、財政のグリーン化といった視点を踏まえつつ議論を重ねまして、個人所得課税、それから地方法人課税、環境関連税制、それから、税制のDXなどに焦点を当てて報告を取りまとめることができました。改めてお礼を申し上げます。

これまでも本調査会では、東京都の視点はもちろんですが、それだけではなく、地方自治体全体の視点を踏まえて、その役割と権限に見合った自主財源の拡充へ向けた税制改革の方向性について議論を重ねてまいりました。今年度もこれまでの議論をさらに深めつつ、さらに新たなテーマにも取り組んで税制のあるべき姿をしっかりと議論していきたい。そして、10月には知事に報告を提出できるよう全力を尽くしたいと考えております。

委員の皆様は、各界でそれぞれ重責を担われて、活躍されている方々ばかりですので、大変お忙しいことは存じていますが、ぜひ御協力をお願いいたします。

以上をもちまして、私からの挨拶とさせていただきます。

それでは、これより議題に入りたいと思っておりますが、知事におかれましては、所用のため、ここで退席されます。

**【小池知事】** よろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

(知事退席)

**【池上会長】** それでは、初めに、今年度の検討事項等について、事務局から説明をお願いします。

**【筒井税制調査担当部長】** 恐れ入りますが、資料、令和5年度検討事項等について(案)を御覧いただきたいと存じます。

初めに、I、検討事項でございます。当調査会は、令和4年5月に知事から、社会経済を取り巻く状況が大きく変化する時代において、地方分権に資する地方税制や国・地方を通じた税制全体の在り方、その他これらに関連する諸制度について意見を求められ、昨年10月に3年を1期とする今期の第1年度の報告を取りまとめたいたしました。

今年度、令和5年度の検討事項につきましては、戦後最低となった出生数やGX・DXの進展など、社会経済が大きく変化する状況の中、総体としての地方税財源の拡充と安定的な地方税体系の在り方とともに、少子化、女性活躍、暮らし方や働き方の多様化、気候危機、デジタル化など、直面する様々な課題について税制の側面から御検討をお願いできればと存じます。

II、検討スケジュールにつきましては、国における税制改正の動きに適切に対応できるよう、10月を目途に取りまとめをお願いしたいと考えております。それまでの間、小委員会を5回程度開催し、集中的に御議論いただき、意見を整理した上で、10月に総会を2回開催させていただきたいと存じます。

説明は以上でございます。

**【池上会長】** ありがとうございます。この検討事項と検討のスケジュールについて、御質問、御意

見がありましたらお願いいたします。御発言の際は、挙手または御発声をお願いします。

いかがでしょうか。オンラインの方もよろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

**【池上会長】** それでは、検討事項とスケジュールにつきましては、事務局からの説明のとおりとさせていただきます。これらの検討事項につきましては、設置要綱第6に基づいて小委員会を設置して、集中的に御検討いただきたいと考えております。

続きまして、有識者ヒアリングに移ります。改めて、本日は、お茶の水女子大学基幹研究院の永瀬伸子先生に、お忙しい中、お越しいただいております。永瀬先生には、「少子化時代の新しい社会的保護」というテーマでお話をいただきまして、それを受けて質疑応答を行っていきたい。それによって、今年度の議論にそれを生かさせていただきたいと考えております。永瀬先生のプロフィールについては、資料を御覧ください。

それでは、永瀬先生、お願いいたします。

**【永瀬教授】** 今日は、お招きいただきまして、どうもありがとうございます。お茶の水女子大学の永瀬伸子と申します。

本日は、少子化時代の新しい社会的保護、労働とケアということでお話をさせていただきます。

本日、特にお話ししたいことですが、去年と今年、若い人の子供を持つことへの意識が非常に大きく下がっていることを示す調査が次々出てまいりました。子供を持つということはリスクであって、そう簡単ではないと感じる若者が増えています。

背景には、非正規雇用と正規雇用の賃金格差が大きいこと、若者が比較的簡単に非正規雇用になってしまうということがあります。また、女性は出産すると、仕事を失い収入が低下する。ワンオペ育児で一人で子育てをしないとまらない場合が多い。さらに、離婚リスクもあると感じる者が増えていること。さらに若者の希望に合致するような社会的な支援が手薄いこともあります。

例えば、家族形成の希望がある若者を見ますと、夫婦ともフルタイムで働くような共働き志向が拡大しているのですが、雇用慣行や社会保障がこれには十分に対応していない。

というのは、日本の有配偶女性全体を見ると、依然として年収130万未満しか賃金を得ていない妻が全体の7割を占めています。夫との収入格差が大きい点は20年前からほとんど変わっていない。背景には、日本の雇用慣行も社会保障も夫婦分業に親和的であることがあります。社会保険も低収入の主婦であることを一番優遇している。この辺の転換が必要だと思います。

現在、非正規雇用者が雇用者の中の4割を占めるようになった。しかし正社員と非正社員の労働市場が現在分断されています。日本では非正規雇用者は非常に低賃金でございます。この2つの労働市場を統合し、「非正規雇用」と呼ばずに通常の雇用者としての権利を与える。人的投資を行い、また被用者保険に入れるようにする。それから、例えば非正規雇用ですと、育児休業も簡単には取れないで離職するケースが多いのですが、そういった育児休業の権利も与えることが重要だと考えます。

最近、子育て罰、チャイルドペナルティという言葉がよく聞かれるようになりましたが、女性は子供を育てるという社会に有益な活動をする結果として、自分の収入が下落してしまうことはよろしくないことです。もしも離婚になったとすると貧困になる。そのような状況がありますので、社会全体が次世代支援を手厚くし、また、正規と非正規で分かれた賃金構造を改革するということをしなければ、少子化は継続し、さらに日本の賃金の停滞も今後も続くと考えております。

本日の話のアウトラインです。本日は、Ⅰ. 子供を持つことをリスクだと感じる若者が拡大していること、Ⅱ. 福祉国家におけるジェンダーとケアの類型論の中での日本の位置づけ、Ⅲ. 若い層では変化は起

きつつあるとはいえ、基本的には男女の賃金構造が変わらず、性別役割分業型が持続していること、IV. 4月26日に出た将来人口推計を踏まえて、女性がキャリアを形成してきちんと一人前の賃金を得られる、かつ子供を持てるというふうに変えていくことが不可欠ということ、V. 低収入の主婦を保護する政策がパート賃金を低いものにし、これが若年やシングル非正規の賃金を低賃金、低保護にしていることの問題性、VI. 子供に対して足りない政策といったようなことを少しお話しできればと思っています。

それでは、I. 子供を持つことをリスクと感じる若者について、です。大学生に聞きますと、「子供を持つかどうかまだよく分からない」、「子供を持つのはリスクがある」と言うのですね。「それはどうして」と聞くと、まず、「子育てがとても大変だということを新聞やニュースで聞いている」と。「これはもうすごくよく聞いています」と。それから「自分はお金も随分かけてもらったし、時間もかけてもらった。そういうことができないのなら、子供を持たない方がいい」と。つまり、子供を持つことに対するメリットがあまり感じられない一方、負担感が高い。子供を持ちたくないとはまでは言っていないのですが、なかなかハードルが高いという。仕事は継続しようという意識、育児休業を取って継続できるのではないかという意識も、大卒の優良企業で勤務している女性層では上昇していますが、主に女性が仕事と育児を担わねばならず、そうするとタイミングも考えなくてはならず、そう簡単にはできないという、そんな意識だろうと思います。

これは、去年の9月に出ました、『出生動向基本調査』という社会保障人口問題研究所の調査です。左側が未婚女性の理想のライフコースで、まず、そこから見ていきたいのですが、1987年から2021年まで、——最新はコロナで1年遅れたのですが——、5年ごとに調査されています。

1987年、92年の未婚女性の理想の第1位は専業主婦だったのですね。それが金融危機の起きた90年代に急速に落ちていきます。代わりに上位となったのが再就職です。再就職というのは、結婚して子供を持ち、一旦は辞めて子育てをして、その後再就職する。これが理想というのが、2015年から2021年で非常に大きく下がりました。代わりに増えたのが、両立コースです。もう一つ、意外なほど増えたのが、一番下の二つの線、一番下がDINKs、その上の非婚就業です。つまり子供は持たずに働き続ける、あるいは両立という、仕事を続ける理想が増えて、再就職、すなわち結婚して離職し子供を持つというのがすごく落ちたのですね。

図の右側が予定のライフコースなのですが、ここでも、かつては、自分は子供を持って離職して、そして再就職するだろうという予定がとても高かったのですが、それが、コロナの間にすっと大きく落ちました。代わりに上がったのが、驚くことに3人に1人の未婚女性が、——理想ではないのですが——、予定としては、結婚せずに仕事を続けるだろうと回答しています。専業主婦はもちろん大きく下がりました。このようにこの6年間で大きく意識が変わったということを見ることができます。

これは、内閣府男女局が行った「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する報告書」からとったものです。一番上の横棒グラフは20から24歳の未婚女性で、この年齢層は最も出生意欲が高いのですが、理想の子ども数として正の数の子供数を回答した者は6割にとどまります。今までの感覚から言うとかかなり低くなったなということですね。

次のページは私が科研費から同じく2021年に行った調査です。これは、正社員と非正社員に分けて聞いたのですが、下が未婚女性の非正社員、上が未婚女性の正社員です。やはり25から29歳層で、「ぜひ子供を持ちたい」、「できれば子供を持ちたい」というものの合計、この赤とオレンジですが、正社員でも6割でした。正社員の場合は、「どちらでもよい」、「考えたことがない」というのもかなりいて、「分からない」という方も多いのですが、一方、非正社員ですと「子どもを持ちたい」は4割で、「子供を持ち

たくない」という層も5人に1人以上います。この25から29歳層という最も意欲が高い層においてもです。非正社員においては、子供を持てるような見通しがあまり立っていないと考えられます。

次のページを見て分かるのは、これは国の統計である、労働力調査や労働力特別調査を集計して、雇用者を100%とした場合に、何割が正社員なのかというのを23-34歳の若者について、1988年から2018年までの推移を見たものです。男性は未婚既婚全体、女性は未婚者を見ています。1988年から90年は、男性も女性も9割が正社員だったのですが、最近では、大卒男性でも1割ぐらいが非正規になっている。高卒男性ですと、2割ぐらいが非正規になっている。大卒女性ですと、2006、7年ぐらいがボトムですが、3割ぐらいが非正規になっていて、少しその後、改善した。高卒女性ですが、未婚の高卒女性、生計を立てていく必要があるわけですが、半分ぐらいが非正規になっており、改善がみられないということです。

そして、その上のところを見ていただきたいのですが、高卒の就職状況が悪化する中で、4年制大学進学が拡大していきました。この際JASSOの奨学金貸与が利用され、現在ですと、大学生の4割が返済が必要な謝金として、第一種奨学金だと平均250万、第二種だと350万の借金を持つようになった。その返済をしなくてはいけないのですが、非正規雇用が増え賃金が低いのです。

その下は、以前、私とロンドン大学のDear den教授と労働力調査を使って計算した賃金分布を見たものなのですが、左側が大卒男性で、右側が大卒女性です。

大卒女性の中央値を見ていただきたいのですが、大学を出ていても中年期に170万なのですね、ちょうど真ん中の人たちが。下の軸が年齢ですが、23から35歳のところのボトム30%の方をみてほしいですが、賃金がどんどん落ちていくのです。それは、結婚したり出産したりして収入が落ちていって、35歳から45歳まではボトム30%は無収入で、45歳ぐらいから僅かに収入が出てくるのです。それで、真ん中ぐらいで170万と。

大卒女性で年収が400万ぐらいになるのは、トップ3割なのです。奨学金の返済は、今のところJASSOは、年収300万未満の方については、1年ずつ、申請によって10年間、返済を待ってはくれるのですが、出産で収入が落ちるといことは、借金を持つ大学生にとっては非常にリスクの大きいことでもあります。しかし子供を持つことを通じて、やはり収入が下落していくような状況があるということです。

次は、福祉国家におけるジェンダーとケアの類型論について、少しお話しします。

これは、Diane Sainsburyという方が福祉国家のエンジェンダリング、ジェンダーの視点から見た福祉国家ということで、本を出していらっしゃるのですが、ケアというのは、福祉国家ではかなり社会保障と代替的な形で行われることが多いと思います。

出産や育児という活動を、どう社会が保護するかについてです。伝統的には、1960年代、70年代には、国によっては80年代ぐらいまで、年金保険や失業保険で、高齢や失業による夫の収入減少を保護してきました。一方、妻については、夫を通じて私的に扶養されることを前提にしていました。つまり夫を通じた私的扶養で子育てをするというのが伝統的な形です。しかしその後、離婚が増えたり、シングルが増えたり、働く女性が増えたりする中で、②ですが、国によっては出産や育児を、社会的に支援するようになりました。例えば育児に対して年金権を与えるといった社会権を付与する方向になっていったのです。

さらに、もう少し進むと、③ですが、雇用者という身分を持ちながら出産や育児ができるようなルールづくりをして女性を保護する。つまり、育児休業や、育児休業給付という形で、出産・育児によって収入が減っても十分暮らしていけるように社会が保障するというような形ですね。これを最初にしたのはスウェーデンなのですが、スウェーデンは1960年代から既に労働力人口の減少を見越して、女性をもっと働けるように、働きつつ出生もできるように、こういう制度が導入されていったのです。

では、日本はどこなのかということなのですが、①は夫による私的扶養で、夫に付随するような社会権

なのですが、日本は、例えば年金の第3号被保険者制度、医療保険や介護保険などは、被扶養者として夫からの派生としての妻の社会権になっています。ただ、夫名義ではなくて妻名義になっている制度も例えば年金などではつくられていますので、少しは動いているのですが、でも、①の垂流かなど。

そして、ケアしているからというわけではないのですね。例えば、母子世帯ですと年金権は付与されていないので、ケアに対してそういう社会保障があるというわけではないと。

ただ、雇用者の身分をなくさずにケアができる社会的ルールへという方向もあって、例えば育児休業、育児休業夫婦、保育園の拡充、ここは急速に利用者が増えています。ただ、非正規雇用者や、まだ妊娠退職者なども結構いらっしゃるの、ここはカバーされていないという部分では、まだ①の部分がかかり残っていると。

そして、被扶養配偶者であれば、夫を通じて利益を受けるのですが、被扶養配偶者ではない非正規雇用者が非常に多く増えたのですが、そういった人たちが、当然入れるべき被用者保険などに入れていないという、そういった問題がございます。

では、この伝統型は若い人に支持されているかという点ですが、次のページを見てください。これは、男女局の「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する報告書」からの結果なのですが、子供のいる男女、第1子出産後、子供が2、3歳のときの雇用の理想です。

上が女性で下が男性で、「現実とは別に、あなたはどのようなものが理想ですか」と聞きますと、60代は、「夫がフルタイムで妻が専業主婦が一番いい」と、男女ともに回答しています。

さっき、最初に見た社人研の1992年ぐらいまでは、「専業主婦が理想」と回答する女性がとても多かったというものと合致していますが、この世代は、妻が専業主婦がいいと、男女ともに思っていたのですね。

ところが、20代、30代は、妻が専業主婦というのは、特に男性では、がくっと減ってしまっていて、理想だと言っているのは、「夫も妻もフルタイム就業」、そして、女性は「自分が育休」というのも結構多いのですが、男性は「夫も育休」と、「夫婦ともに育休を取る」というのが男性は特に高くなってしまっていて、そういう意味では、これは若い人の、子供を持っている人たちの意識なのですが、非常に変わっています。

ちなみに、子供を持っていないけれど子供を持ちたい人は、より夫婦フルタイム志向が高いです。

ところが、さっきお話ししたように、男女とも、最近の若い人は、子供を持つということを回答していない人たちが4割ぐらいいますので、その人たちは回答をしていないので、どうなのかよく分からないという、そういうところになっています。

まとめますと、若い人の雇用状況や意識は、「夫婦ともに働いて夫婦とも育児をする」というのを希望する人が増えていて、そして、「出産後、一旦退職して再就職」というライフスタイルの魅力が大きく下がっていると。そして同時に、実際何ができるか分からないという中で、非婚・シングルになりそうだという人が増えている。その背景には、やはり非正規雇用が拡大しているとか、子供にかかる費用が大きくなっているとか、男性世帯主の賃金が若い層は特に下落傾向があるとか、それから、女性に働いてほしい男性の増加とか、女性の出産タイミングの難しさなど、いろいろな状況があるのかなということですね。

次に、現実にはどのように賃金構造が変わっているかということですね。

まとめとしては、若年では実は変化が起きているのですが、全体で見るとあんまり変わっていません。

これは100%が出産して、末子がゼロから3歳の人たちが出産年によってどうであるかというのを見たものです。

青い線が大卒で、子供が1人の人なのですが、2002年、2003年頃は、大卒で子供が1人だが、正社員で仕事をしているという人は3割しかいなかったのですね。残りは無職か、あるいは非正規です。それが急速に、育児短時間の導入やウーマノミクスなどもあって、2017年度になると、大体5割ぐらいが正社員で

継続するようになっていきます。子供2人いても、4割ぐらいが継続するようになっていきます。ということで、大卒の女性では大きな変化が起きているという、この10年ぐらいですね、ということが言えます。

一方、高卒は、先ほど言ったように正社員になっていないので、その結果、このようにあまり変化が起きておりません。このように、若いところではすごく変化が起きていて、皆さんも、企業の方に聞くと、「若い人はすごく変わっていますよ」というふうに、大企業の中でも言われていると思います。

これは、同じく労働力調査から、2000年から2016年にかけて、夫と妻の収入構造がどう変化したかというのを、23歳から59歳について見たものです。左側が妻で、右側が夫です。

夫は、少しずつ収入が左に寄ってきているので、ほんの少しですが、収入がやや低い層が増えているんですね。妻はどうかというと、夫と全く収入分布が違うのですが、収入なしが多いのですが、収入なしが4割だったのが3割に落ちているんですね、16年間かけて。

それから、年収が50から99万という、いわゆる103万の壁などよく言われる、その辺りの女性の割合が高くて、16年間かけて変化しているのは、それよりも上の100から149万という社会保険の壁ぐらいのところが増えていて、その次の、200から299万など正社員ぐらいの人たちも増えているのですが、やはり夫と妻で非常に収入分布が違うという状況が続いています。

これも就業構造基本統計調査から見た、2017年の正社員と非正社員の男性が何人いて、収入がどの辺が多いかというのを見たものですが、300万から499万以上ぐらいが男性は多いと。

次のページは、女性ですが、やはり非正社員ですと大体50万から90万、あるいはその次の100から149万が多くて、正社員であろうと思われる300から399万の人たちもいますが、全般にはそんなに多くはないということです。

これが、ついこのあいだ出た人口推計です。これを見ると、女性が更に稼げるようになるということと、それをしながらも出産ができるということが、日本の将来社会に本当に不可欠なのではないかなということを感じました。

次のページは、これは2000年から2020年まで、国勢調査で見て、どれだけ人口が変化したかというのが上の表です。

これを見ると、20から64歳という現役世代が約1,000万人減少しました。また、ゼロから19歳という層も500万人減少して、そして、65から74歳層が増えて75歳以上も大きく増えたわけですね。

これだけ現役が減って高齢者が増えたのですが、この間、労働力を増やそうという旗振りのおかげで、下の方、労働力変化を見てください。これは労働力調査で見たものですが、労働力は最も左側を見ていただきますと、これだけ現役が減ったのに、労働力は130万人増えたんですね。したがって、すごく努力したということになります。しかし、現役男性が430万人減っています。主に増えたのは、女性と高齢者ということになります。

この先、2000年から2040年を見ると、20から64歳層というのが、2000年から2020年の変化と、2000年から2040年の変化、さらに現役がまた1,000万人ぐらい減るんですね。そして、後期高齢者である75歳以上がさらに増えて、ゼロから19歳層はまた500万人ぐらい減るというそのような見通しになって、人口そのものも減るような形になっています。

これは、OECDの統計から見て、日本が2000年から見てほとんど収入が他の国に比べて上がっていないというこの図は、多くの方が既にいろんなところで御覧になったのではないかと思います。それがなぜなのかということを見ると、先ほどの人口構造の変化と、労働力構造の変化と、男女の賃金差をよく思い出していただくと、しょうがないのかなと思われるかもしれませんが、要するに、最も賃金を稼いできた男性の正社員層というのが400万人以上減って、代わりに増えたのがパートに就くような女性

や、高齢者であると。これだけ人口構造が変わるので、やはり賃金構造も変えていけばもう少し違ったと思うのですが、つまり非正社員でも更に賃金が取れるという方向に、あるいは、女性が低収入ではなく、もう少し一人前に自立できる賃金を得られるという方向に変えていけば違ったのではないかと思うのですが、そのような変化がほとんど起きていなかったというのが先ほど2000年から2016年の変化でお見せしたのです。若い層だけは少し変化が起きていますが。

これから2020年から2040年はさらに現役が減っていくので、本当にこの賃金構造を変えていくということとは待たないかなのではないかと思います。

これは、1人当たりの社会保障給付費です。2020年で見ますと、これは社会保障・人口問題研究所の社会保障給付費から、2020年まではそのまま取ったものですが、今、1人当たり105万円の社会保障給付が行われています。例えば4人家族ですと400万円ぐらいの社会保障給付ということになります。

具体的には、医療、年金、介護対策、その他福祉と分かれていますのですが、この先を見ていくと、医療が特に増えていくだろうという、これは政府が行った議論の素材というかなり概算的な見通し、2018年に出されたものを最近の人口推計で割って出したものです。

そうすると医療が結構増えていくと、それから、介護がかなり増えていくという見通しがありまして、年金も伸びますけれど、そこまでは増えていってはいないのですが。

そうすると、20年後に170万円になると、労働力はあれだけ減るのですが。だから、今まで20年間かけてほとんど賃金は伸びなかったのですが、賃金構造が変わらなければさらに賃金の伸びは減っていくと思うのですが、その中で社会保障給付費はすごく大きく伸びることが予想されています。

つまり、これからは少子化時代に合った助け合い、連帯というものを考えなくてはいけないと思うのですが、今まで低収入の主婦を保護する政策を取ってきたわけですが、だから、主婦が賃金も得られて仕事も続けられるようにという、そういう政策ではなくて、収入がなくなっても年金も医療も受けられるように、そして低収入の場合に保護するという、そのような政策を取ってきたのですが、それが主婦の収入を低くしているだけではなくて、若い、その賃金水準はすごく家計補助的な低い賃金水準で最低賃金に近いものですから、若い人の非正規を低賃金、低保護にしているというふうに考えられます。

パートの就業調整問題。これは非常に古く、私がドクター論文を書いたとき、1980年代のデータを使ったのですが、そのときから既に、就業調整というのは大きな問題になっていました。長い年月がたちましたが、まだ就業調整がありまして、パートと正社員で労働市場が分かれたままになっています。

これは、2002年から2012年のデータを、パネル調査といって、同じ個人を見た場合、子供の年齢が上がっていったときに、有配偶で短時間パートである人たちの年収がどう変化していったかというのを見たものです。

もっとも左側、末子3から5歳の場合は、収入が低くて60万、50万など、そのような人たちも多いわけですが、末子が6から9歳、10から12歳と上がっていくに従って、だんだん皆さん、労働時間を増やしていくので、この103万に近づいていくわけなのですが、103万までなると、そこで就業調整が起きて、その先、労働時間が増えていないということが分かります。

なぜ日本の非正規が低賃金なのかというのを見ますと、この就業構造基本統計調査のもう一度、少しまとめをいうと、女性雇用者の55%、男性雇用者の5人に1人が非正規なのですが、年収300万以上が一応自立できる、JASSOでも奨学金を返さなくていい、というそのような、それが正規雇用者ですと男性が8割、女性が5割なのです。

非正規雇用者は300万以上取れている人は、男性は17%、女性は3%です。また、非正規ですと、社会保障を払わなくていいのは130万ですが、そういう階級がないので、一応149万というところで見ますと、



女性ですと非正規の7割、男性が44%ですね。

だから、要するに日本の非正規、いわゆるパートというのが一番、人数としては多いので、そのパートというのは主婦のことを想定して発展しました。なので、人的資本を構築するような考慮や仕組みをそもそも持っていないのです。というのは、家計補助で少し働くという考え方なのです。

そして、103万、130万まで働いてもらうことで、企業は社会保険料を節約できて、本人も手取りが減ってしまうので、103万、130万ぐらいまででいいかなと思う人たちもそれなりにいらっしゃる。

実は、私の研究によると、同じ人がパートと呼ばれる仕事に移ると、大体2割ぐらい賃金さがりますが、それは日本の特徴です。短時間、長時間であまり賃金が変わらない国というのもそれなりにあるのですが、日本は同じ人で見ても、大体2割賃金さがりますが、しかし、それを納得する、労働時間が自由で、そして社会保険もかからず、こういう働き方でいいのではないかなと思う人たちもいるわけですが、そのような賃金相場ができてしまっています。

離職した経験、つまり過去の経験はあまり評価しないような賃金構造になっていて、短時間で働くということを低く評価すると。それから、専門性の評価もとても低いのですね。

日本では、急な残業や転勤をするということ、つまり正社員で新卒から入って、フルタイムで働いて非常に長時間働いてコミットするということに高い評価があるというのが、いわゆる日本的雇用慣行ですが、そういう中においては、女性は主婦的にパートとして働くという地位が与えられています。

最近の20代、30代では、ようやく変化が起きていて、大卒層では就業継続する層が増えていますが、大学生に聞くとそんなに簡単だとは思っていないと。できるようになってきたかなとは思いますが、そう簡単だとも思っていないという、そのような形になっていると。

なので、現在の雇用の在り方というのは、今の60代の人たちは納得していたのかもしれないのですが、途中からは、あまり若い人が望んでいるというわけではないのですが、それがあまり変わっていないということが言えるのではないかと思います。

続いて、特に、第3号被保険者制度について少し、世帯で見ればこれでいいのだという話もあるのですが、個人で見ると、かなりよくもないということもあるので、次に御説明したいと思います。

これは、下は標準報酬月額というものです。一番低いのが8万8,000円で、一番高いのが65万円というのが今の標準報酬月額です。そしてもちろん、給付は何年これに加入していたかによります。ちなみに一生65万円だった場合と一生8万8,000円だった場合などで、ずっと長くそこに入ってその賃金で働いていた場合に、どれだけの社会保険料とどれだけの給付がくるかというのを書いたのがこの図になります。

まず、ピンクが基礎年金で、基礎年金は皆さん同じだから、全員横ばいで同じ水準にしています。

もちろん、仕事を辞めていたり、離職していたりすると基礎年金も減るのですが、基本的にずっと入っていたとすると、皆さん同じ基礎年金額なのです。オレンジの点線が社会保険料の個人負担です。灰色は全ての社会保険料負担で、つまり半分は個人、半分は企業が、労使折半という形になっていますので、半々になっています。

この中で、第3号被保険者というのがこの緑になっていまして、緑のこの第3号被保険者というのは、実は厚生年金のメンバーなのです。だから、厚生年金のメンバーになっているのですが、一応収入がゼロというふうにカウントされているので、それで自己負担はゼロなのです。収入がゼロなので。

そして、でも負担は、一応事業主の負担みたいに見えますが、事業主というわけではなくて、サラリーマングループ全体が負担している、灰色のところ負担になるわけです。

このサラリーマングループに入れてもらえないと、非正規の人たちはこちらのそれより左側の第1号被保険者という黄色いところになりまして、収入が低いと基礎年金が満額もらえず、全額免除だったり半額

免除だったりすると、保険料も減りますけれども年金が減るといふ、こういう形になっていると。

今、ずっと入っていれば、こういう形で所得に依存して社会保険料が決まり、基礎年金は皆さん同じ額で、そして、報酬比例部分が所得に比例して青い部分があるというのが現在の形になっています。

しかしながら、次のページを見ていただきたいのですが、実は、この被扶養配偶者を持っているというのは、実はほぼ男性だけなのですね。そして、同じ保険料を払っていても、男性で被扶養配偶者がいれば、この緑の分の給付が同じ保険料でも得られるわけです。緑のもっと上の右側のほうですかね、ここですね。

そして、被扶養配偶者が、では、月収22万や月収15万の人にいるかという、あまりいないのですね。この月収15万、22万など、この辺は主に女性で共働きしているか、あるいはシングルであったりするという、このところなのですね。

なので、実は、先ほどの図では、非常に収入に対して平等のように見えますが、実際は男性の正社員に関していうと、収入比例ですが、被扶養配偶者がいるとこれだけ給付が増えると。被扶養配偶者だった人が自分で働きだすと、保険料を払った上で、この青い部分が増えるのですが、大抵収入が低いので大しては増えていないという、こういう構造になっているということです。

ストックとしてはまだ多くの主婦層がいるのですが、特に現在45から59歳層というのは、30歳のときは1990年から2004年で、この頃というのは、結婚出産が減少しつつも出産離職世代なのです。ですから、この世代というのは、今の20代、30代前半のように仕事を続けられていない世代なのですね。

これ先ほどのパネルデータで見た有配偶と無配偶の賃金分布ですが、女性だけですね、先ほど103万のところで大きなピークがあるといった、黒い部分は有配偶のパートの方たちのピークで、そのほか正社員か非正社員かで賃金分布が違って、有配偶でも正社員ですと200万から300万のあたりに分布があつて、また、無配偶でも200万から300万あたりに分布があります。

逆に無配偶でも非正規だと結構収入が低く、ご想像できると思うのですが、例えば、収入が時給1,000円でしたら、1,000時間働いても100万円にしかならないので。今、フルタイムで2,000時間働く人はあまりなくて、1,000時間ぐらいが多いのですね。時給1,000円ですと170万にしかならないのですよ。

ですので、無配偶でも、ここでご覧になるように、意外に収入が低いところに、それなりに女性たちがいて、そして、こういう人たちが親と同居しているシングルだったりして、決して収入が多くないのです。

ですので、非正規の低賃金の問題というのは、主婦だから大丈夫だ、みんながそれでいいのだと、昔は言われていたのです。そうではないという女性もいたと思いますが、いや主婦として保護されているのだと言われていましたが、現在は無配偶の人たちの低賃金に非常に影響を与えているということが分かります。

これはもう先ほど見たパートで、パート女性だけで見るとこうなるということですね。

これは経済のモデルで、あるところで予算制約がぎざぎざになると、例えば、103万円で企業から、夫からの配偶者手当がなくなるとか、あるいは130万円で社会保険料が付加されるとか、そういったぎざぎざになるところの、このぎざぎざのところを労働時間を決める、決まることが多いと。

そして、賃金が上がるとどうなるかという、このぎざぎざの部分が右側にずれますので、そうすると、賃金が上がると労働時間が減ってしまうということが起きると。それなので、賃金を上げると普通は皆さん頑張って働くと思うわけですが、皆さんが103万とか130万円をターゲットにしていると、賃上げが労働時間を減らしてしまうので、なかなかできにくいということです。

しかし、2016年の9月から短時間雇用者の被用者保険加入の義務化が起きたのですね。これは月8.8万円、週20時間の場合に、そして、企業規模501人に勤めている場合に、被用者保険、厚生年金に入れなくては行けないという制度変化をしたわけです。

そうしたらどうなったかという、最初の年は、薄い黄色ですごく見にくいのですが、女性の収入のピークが9.9万円ぐらいなのですね。それが時間がたつにつれて、年金加入していくと、だんだん賃金分布がオレンジ、点線からオレンジのほうに動いていっているのですが、就業調整がなくなると少し賃金が、大して高くはないのですが、しかし、月収15万円ぐらいの層、16万円、17万円の層、20万円の層が増えていっているの、やはり、社会保険に加入するという事は、企業側も更に人的投資するようになりますし、本人も更に働くようになるという意味で賃金構造の変化のきっかけにはなるのかなと思います。

この変化というのは、今後も進んでいく予定で、既に101人まで広がりまし、今後51人以上に広がる予定になっております。

若者の出産とキャリアをサポートする社会保障への変革ですが、若年女性も若年男性も被扶養配偶者になること、持つことを望んでないと書きましたが、学生に聞くと、いや実は専業主婦希望もまだあるのだとは聞くのですが、では現実的にそれができそうなのかという、やはりできそうもないと思っているのではないかなとは思うのですね。

今、大卒男女が5割になっていますが、その中で4割が奨学金の借金を持っていて、それを返していなくてはいけませんので、そう簡単に離職できないのですね。

それだけ自分に投資している人たちを活用していく必要があると思います。ですので、これからの人口減少と高齢者の増加を考えると、女性がやはり一人前の賃金を持ち続ける、人的資本を保ち続ける、そのためにはやはり、離職を10年もすると非常に難しいので、やはり離職期間を短くして、その代わり夫も育児にも参加できて、そういうふうな働き方をつくっていくということで、出産・子育ては、時間もお金もなくなる罰ではなくて、社会が資源を与えてできるようにしていくことが必要なのではないかなと思います。

そのためには、第3号被保険者というのは、基本的には無職になることを前提としたような制度なのですが、そうではなくて、どちらかといえば非正規雇用者であっても育児休業を取れて、その間には手当がくるとい、そして、仕事になるべく早く戻れる、戻っていけるという形。

それから、夫婦が相互に調整しつつ、子供が一定年齢までは、できれば、スウェーデンなんかですと時間貯蓄のような形で、8歳ぐらいになるまで1日2時間とか少しづつ取ったりできると。その代わり全員が同じだけの時間貯蓄をもらい、それをどこで利用するかというのは人によって違って、本当に時間が短くなってしまい、時間貯蓄を使い終えてしまうと、時間を短くすると収入が減ってしまうのですが、そういう形で社会が、1人の子供が生まれたら、それだけの時間と育児手当を与えるという形にしています。

そのような形で、また、それができるように保育園や放課後児童クラブなどの拡充も必要でしょうし、それからまた、低所得世帯、そういうのを全て考慮した後でも低所得の場合には、もう少し児童手当の拡充なども必要なのではないかなと思います。非正規雇用者は、今までずっと主婦のパートをモデル化してきましたが、正当な雇用者としての保護とキャリア見通しをつくっていく必要があるのではないかなと思います。

どのようなのが足りないかという、まず、一番私が足りないと思っているのは、女性の未婚者の結構高い割合が非正規なのです。ですから、そういう人たちがやはり育休を取り、そして、アメリカはそういう制度はないのですが、ヨーロッパなんかですとやはり弱い雇用者は復帰できるほど待ってもらえなくてもお金はもらえるという形になっているのですね。

つまり、立場が強くないと復帰はできないかもしれない人もいるわけですが、少なくとも手当は来るとい形になっているのです。日本の場合は復帰ができる人に手当がくるとい形になっていて、弱い人に何も来ないということになっているので、そこが少し直したほうがいいのではないかなと思います。

特にそれがなぜかという、ヨーロッパの場合は自分で申請できるのですが、日本は人事部といろいろ相談し、もう復帰できると、全て調整が終わらないと取れない。その代わり取ると復帰もできるし、お金もくるとい形になっているのですが、そうすると弱い人がなかなかそれができないということになっています。

それからまた、労働時間を更に柔軟に調整して子育てができるという仕組みがよりよいのではないかなということですか。

それからまた、若い頃からキャリアとケア時間を見越していけることが重要なのではないかなと。OECDがPISAという15歳の子供に対する学力調査をしているのですが、日本はの中で、男性だけではなくて女性も学力がとても高いのですが、しかし15歳になったときの、あなたはどんな仕事に就いていると思いますかという調査に対して、日本だけなのだそうです、これは私のところでドクター論文を書きながらOECDに勤めていらっしゃる方が、「日本だけなのです」とおっしゃるのですが、10位以内に主婦というのが出てくるのだそうです、女性ですね。それからまた、なりたい、なると思うだろう職業の職業威信も比較的低いものが出てくる。

もう少しプロフェッショナル的な職業はあまり女性で出てこないということをおっしゃってまして、もっと若い頃から女性ももっと仕事ができるし、子供も持てるのだという、そういう見通しが持てる必要があるのではないかなと思います。

大きくは日本型雇用そのものが、性別、役割分業を前提とするような雇用慣行と社会保障を変えていく必要があるのではないかなと思います。

そして、また中年女性が、今、言いましたように、かなり人口が多いような女性層が一旦仕事を辞めて低収入になっていますが、ここの層は優秀な人たち、日本の学力も高いですし、勤勉ですし、すごく優秀層だと思うので、そういう方たちがしっかりと収入を得られるような政策というのは必要なのではないかなと思います。

最後に、高齢者支援と比べて子供への支出というのはやはり大変薄いので、そこを改善していくということも必要なのではないかなと思います。

以上で今日のお話を終わりにさせていただきます。

長くなりましたが、御清聴ありがとうございました。

(拍手)

**【池上会長】** 永瀬先生、大変ありがとうございました。

それでは、ただいまの御講演の内容につきまして、御質問、それから御意見、コメントがございましたらお願いしたいと思います、いかがでしょうか。

今、オンラインから手が挙がっております。

土居委員。

**【土居委員】** 土居でございます。聞こえておりますでしょうか。

**【永瀬教授】** 聞こえます。

**【土居委員】** どうも丁寧な御説明と論点整理、ありがとうございました。大変、私としても勉強になりました。この永瀬先生がおっしゃった問題というのは、長年言われていることではあるが、できるだけ早期に、我が国で解決すべきことだと、改めて痛感をした次第です。

そこで3点ほど質問をさせていただきたいと思います。

1点目は、これ32ページになるでしょうか。ぎざぎざとおっしゃった予算制約の話で、まさにおっしゃるように時給を上げて130万の壁があるから、それ以上、結局は就労調整してしまつてということなの

ですが、130万円を106万円まで今下げる方向で被用者保険の適用拡大をしている。しかし、そうはいつでも106万に壁があるということには変わらないということなのですが、これを永瀬先生はどういうふうにご覧になっておられるのか。

つまり、130よりかは106になったほうが、そうやって壁はあるが突き抜けて働いて、それで時給が上がってもそれなりの所得増になるということが実現できるものなのか、それともやはり壁は壁だというふうに思われるのかというのが1点目の質問です。

2点目の質問は、それと関連するのですが、大企業に勤めている男性とカップルになっている女性があえて自分が被扶養者のままでいたいという女性がいるという話が結構、130万円の壁、そうはいつでもなくならないのではないかという話、被用者保険適用拡大してもなくならないのではないか説というのがあります。

どういうことかという、まず、なぜあえて大企業と申しましたかという、健康保険組合で、FRINGE・ベネフィットが相当手厚い。しかも、被扶養者にまでもそのFRINGE・ベネフィットを提供するという健康保険組合がまだある。

そうすると、例えば人間ドックを受診する際に補助しますよと、それで夫の大企業の健康保険組合はそういうFRINGE・ベネフィットがあり、妻として被扶養者であればそれが受けられるが、自分が今勤めているところはそうではなくて、それが130万円を超えて働くと自分で被保険者にならなければいけなくて、夫のFRINGE・ベネフィットが受けられなくなるというのが嫌だから就労調整をしているとかいう、社会保障の、何といいますか、逆のとか、手厚いがゆえにそういう就労調整をしてしまうということが起きたりするということがあるのではないかと話があるのですが、それについては、どのようなお考え、ご感想を持たれたかということをお伺いしたいというのが2点目です。

そして、最後3点目は、確かに女性の非正規の人たちに対してもう少し報酬を支払うべきではないかというのは、私もそうだと思うのですが、経済全体として労働分配とか、パイが拡大しないと、少し意地悪い言い方をすればパイの奪い合いにしかならなくて、そうすると男性正社員はもらい過ぎだからもう少し減らし、女性の非正規にもっと労働分配をするべきだという話に陥ってしまうのを何とか避けられないかなと、私は考えるのですけれども、何か永瀬先生の中でアイデアがあれば教えていただければと思います。

以上です。

**【永瀬教授】** どうもありがとうございます。

日本の非正規が今労働者の4割になっていますよね、この4割の人たちはパートが多く、未婚者でも被用者保険にも入れていない人が結構いるわけですよね。

それはどうしてかという、主婦ならば第3号被保険者になれるからいいだろうということでもともとパートを被用者保険から除外したのです。しかし非正規のシングルも増えましたが、そういった人たちは1号になってしまっているのですよね。自営業のような1号に。

3番目の質問から先に回答しますと、私は本当のことをいうと、もっと根本的に働き方を変えなくてはいけないのではないかなと思います。

大学を出たときに、均等法ができたときに、女性に可能になったのは男性と同じように働くことでした。つまり言われたら全国転勤する、急な残業にも対応する、そして、ずっと査定の積み重ねで評価されますから、出産をするとやはり低い評価になってしまう。実際に賃金構造基本統計調査などで見ますと男性と女性で昇進度合いが全く違うのですね。

ですから、そういうふうな評価の仕方、つまりどれぐらい会社にコミットして、どれだけ長時間になる

かということ、専業主婦世帯なら良いのかもしれないですが、共働きには合わない。私、つい最近、若い友人が親切に自分の残業手当を見せてくださったのですが、驚くほど高い残業代でした。30歳ぐらいの大企業男性ですが、びっくりするほど高い。パートの妻が幾ら働いても手に入らないぐらいの残業手当がつくのだと分かり、なるほど、今も若い世帯の夫婦の中でも、夫に稼いでもらおうと思う妻もいるのが分かる賃金構造でした。

しかし、そのような男性は年々縮小していて、増えているのは非正規のシングルや、正規で仕事を始めても非正規になる人たちも多く、そうすると非正規を社会保険に入れるというのはとても大事なことです。非正規の人たちを、きちんとした雇用者として、きちんと人的投資もする、そして、企業もきちんと一人前に扱おうと、そういう形に考えを大きく変えないといけません。これを実現するには日本のトップがそのように考えないとできないでしょう。まだそこに至らないとすれば、もっと小さな調整の話になり、1番、2番のような話になると思うのですが、本当のことを言うと、この3番の部分を中心に大きく変えない限り、日本は相変わらず、出生は減るでしょう。というのは、収入が高い上に人柄もよい男性とマッチングできる女性もいるけれどもそういう男性は縮小しています。それで自分は生涯、予定としては非婚就業であるというのが3人に1人になってしまっているわけです。自分よりも明らかに高い収入の男性でかつ離婚しないと確信できる相手は、そんなに多くないでしょう。

そうするとやはり、一人一人が人生100年の中でずっと自分自身で働いていけるし、子供も持っていけるし、場合によってパートナークシップを解消したとしても貧困に陥らないで済むし、そういう形の雇用の在り方に変えていくことが必要です。同時に非正規の社会保険加入というのは本当に重要なことだと私は思いますが、それは政労使が協力してその方向にすすまないととどろつかないと思います。

そうして、元に戻って106万円の壁は壁なのかということですが、これまでのところですと501人以上勤務している企業に勤務しているパートに関していうと、事前の予想よりも多くの方が壁を超えたということでした。厚労省の報告によると、倍ぐらい多くの方が壁を超えた。つまり、世帯収入が落ちているので壁を超えてもいいからきちんとした仕事をしたいと思っている人が思ったより増えているようです。

それから、二つ目の大企業のフリンジ・ベネフィットですが、それはやはり先ほど言ったように、非常に収入が高くて安定している世帯ではやはりそういう選択は今後も続くのかなと思いますが、それが今の少子化の根源の20代、30代で、そのようなことを若い人たちが予定できるかということ、そうなったらいいなと思うことはできるかもしれませんが、そうなるだろうなという見込みはすごく下がっているように思いますので、どこをターゲットにして政策を考えるかですが、やはり若いところが必要としている方向を目指していく必要があるのかなと思います。

申し上げたように、とても恵まれた層での就業調整というのは、それはまだ起こりそうだなと。学生にも少し話してみるのですが、やはり自分の親を肯定すればするほど、親が専業主婦世帯ですとやはり専業主婦世帯もいいのかなと思う気持ちも若い人にはあるかもしれません。しかし、現実にそれが可能かなという点でいうと、すごく難しくなっているのではないかなと思います。以上です。

【土居委員】 どうもありがとうございました。

【池上会長】 ほかに、いかがでしょうか。

【永瀬教授】 ご質問ありがとうございました。

【池上会長】 宮本委員、どうぞ。

【宮本委員】 ご説明ありがとうございました。

お伺いしたいことのポイントは、都税調としてどのような家族像、特にそのケアを誰がどのように担うことを想定して税制をデザインしていくべきなのかということですが、もちろんこれ税制が家族の形を誘

導するという意味ではなくて、今日もいろいろな意識の変化のお話をされていたと思いますが、大きな流れを見定めた上で税制についてありようを考えると、そういう趣旨です。

今日、ストックホルム大学のS a i n s b u r yの類型論の話を出発点にされていたわけですが、伝統的な在り方、それから中間点として大陸ヨーロッパとか、主婦のケアへの関与に対して報酬を出すというような在り方、結局、そのS a i n s b u r yだとゴールというのはスウェーデン型とか、公共サービスで夫も妻もばりばり働くというような形になるのかなと思います。また、意識調査の結果としても、昨今の学生、男女ともに正社員というような形がゴールになっているというお話だったわけなのですが、そのような流れの見方でよいのかどうなのかということなのですね。

例えば、先ほど大陸ヨーロッパ的なモデルという話をして、最近、子育て支援の税制としてもN分のN乗モデルが盛んに議論されているわけですね。ただ、N分のN乗モデル、これも先生の御意見も伺いたいところですが、基本的には世帯を単位にしている、子供が増えた方が税制上見返りがあるという、そういうポイントをインセンティブにして子育て支援に位置づけようということであるわけですが、これは他方で、結局これだと世帯における女性の性的役割みたいなものが維持されてしまうのではないかという懸念も表明されている。そうだと思うのですが、他方で、これもフランスがモデルですが、現実のフランスを見ているとですね、N分のN乗モデルと並んで、例えば保育方法自由選択手当みたいな形で、保育所の供給量は、確かにフランスは一定限界があるのですが、他方においてナニーとか、子供を見てくれる人を戸別世帯で雇用することに対する支援などがかなり潤沢に出ていてですね、世帯中心のモデルでありつつ、実は女性が社会につながっていくための仕掛けというのはたくさんあるのですね。そういう意味では、大陸モデルもだんだん変わってきているという見方。

それから、S a i n s b u r yがゴールにしている北欧の形というのも、今日も先生言及されていたと思いますが、子供が8歳になるまでは6時間労働であるとか、それから、ゼロ歳児保育は、日本は8%くらいですが、スウェーデンなんかゼロですよ。ともかく1年間は育児休業手当もあり、みっちり一緒にいる。それから、スウェーデンの保育方法のレジジョ・エミリアというのは、家族が保育に関わりケアに関与していくということを前提にしているモデルであるということで、ここもイメージされている、公共サービスで夫婦がばりばり働くということと少し違い、やはり働きつつケアに男女とも関与していくという、そのようなモデルであるわけですね。

そうなってくると、大陸型とか、北欧型とか、結構取れん傾向にあるのではないかとということで、日本でも恐らく意識調査の結果なんかを少し深く見てみると、男女ともに働くだけの役割、ケアだけの役割は望んでいないという流れになってくのではないかなと思うのですね。つまり、ワークライフケアバランスが出来上がっていることが非常に重要になっていくと。

そのような流れを見たときの税制の在り方というものをどのようにお考えになっているか、具体的に上げるのはなかなか難しいかもしれませんが、例えば、子育て世帯に対する税額控除などは一つの例になるのかもしれないのですが、まず、大きな流れの見方として先生の見方をお伺いした上で、そうした流れに沿った税制の在り方について何かコメントがあればいただければと思います。

どうもありがとうございました。長くなりました。

**【永瀬教授】** どうも大変ありがとうございました。

そうですね、ただスウェーデンは、夫婦ばりばり働くというモデルではなくて、どちらかという程々に働いていくモデルかなとは、個人的には思いますが、ただ日本のように正社員と非正社員とで保護や給付がすごく分かれているということはないと。もっと連続的であるという点が違うのかなと思います。

フランスの場合は、自分が家庭で保育をすることも、あるいは人に保育を頼むことも選択できる形をと

っています。そして、もちろん、認定を受けたり、認定なしで、家庭で子どもをみてる保育ママもいれば、保育園もある。また*é c o l e m a t e r n e l l e*という、小さい頃から入れる幼稚園のような制度もあって、それから、また家政婦さんを頼んだ場合も、若干それに補助が出るような、非常にいろんな選択で子育てができるというのがフランスの考え方なのかなと思います。つまり、頼むのもいろんな選択肢があり得るといえるのかなと思います。

日本では、今のところ、つまり正社員はかなり長時間雇用であるので、どうしても保育園も比較的長時間になると。一方、非正社員は一旦仕事を辞めると労働時間も短く、また続けにくくて、収入水準も高くはないが、世帯の収入水準は夫による。日本の正社員と非正社員ですごく分断されているような労働市場という形は、やはり日本独特なのかなという気が私としてはしています。

そして、フランスなんかの場合は自分がケアした場合にもそれなりの手当がくと思うのですが、日本の場合には、自分がケアする場合、特に育児休業を取ってない場合には、離職して無収入になるだけであり、出生動向基本調査によると2015から2019年の出産のうち、たしか5割が主婦で、育児休業手当を取っていたのは4割で、1割が産休明け復帰だったように思いますが、もっと幅広く、もっと広い人がこういう形の、出産したときに、社会から時間とそれから手当を受けられるという、ここの保護をもっと広げていくことに大きな意味があるのかなと。

そして、その場合の保育の在り方というのは、つまり育児休業という形で、自分で見る、自分である程度ケア、夫と自分である程度ケアできるということもあれば、いろんな保育という、日本は様々な保育はあまりないのですが、それでも随分最近はずごく長時間の形かもしれませんが、保育の多様化は進んでいるかなと思います。

私としては、父親がもっと関わるということができるような形というのが非常に重要なのではないかなと思っています。母親だけの育児は結構つらいものです。両立するにしても、1人で育児するにしても、なかなか大変なものです。

父親も、若い男性はずごく関わりたいと言っているのも、もっと父親が関われる形にしていくということは重要です。そして、より多くの女性たちが、仕事をばりばりではなくても、仕事になるべく早く戻って、ある程度、つまり100万ではなく、せめて300万ぐらいの収入を恒常的に得られるような形を考えていくと、いろんな選択肢も増えるのかなというふうに、私としては願います。

【宮本委員】 ありがとうございます。

【池上会長】 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

もちろん、現在この会場にいらしている委員、もしくは特別委員の方からもよろしいですが、いかがでしょうか。

【金井委員】 もしなければよろしいですか。

【池上会長】 金井委員、どうぞ。

【金井委員】 少し会議が長引いて遅刻して、すみませんでした。前半のほうを少し聞けなかったのですが、大変勉強になったお話をありがとうございます。

提言として最後三つあるのですが、いずれもなるほどというふうに思いました。一方で、税制でどこまでできるのかという話とも関わるかなと思うので、ご質問です。

一つ目は、出産育児に対する社会手当があるべきだというのは全くそのとおりですし、社会手当ではなくて公共サービスでも現物給付でもいいのかもしれないのです。そのうえで、先ほど宮本先生からN分のNの話ありましたが、扶養控除とかですね、子育てをしていることに関して減税で対応する、あるいは給付付き税額控除になるかもしれませんが、税制で対応できるということがどの程度あり得るのか、また金



額的にどれくらいなのか、いかがでしょうか。

例えば、今ですと、扶養控除は38万円でしたでしょうか。大学生の年代の特定扶養親族を持つともう少し控除額が増えます。これも大学生を育てることを優遇していいのかという気もしますが、実際、大学生を抱える親の経済負担が重いのでそうなっているのかもしれないのです。ともあれ、所得控除38万円で、所得税率で掛けたときに、減税額に換算して、年間数万円では、およそ子育て負担の割が合うとは思えないという気がするのです。どの程度の扶養控除、子育てに関わる扶養控除が、あるいは、税額控除が、所得税、住民税であり得るのかというのについて少し教えていただければと思います。それが1点目です。

それから、2点目は、例えば労働者が労働時間を調整して子育てができるとか、あるいはキャリアとケアが両立できるほうがいいというのは、そのとおりだとは思いますが、その政策に反対するわけでは全くないのですが、一方で、これを幾らやっても子供を持つ者と持たない者の間の、ケア労働者とケア労働しない者との不公平というのは改善されません。何だかんだ言っても、子供を持たないDINKsが、これは正規であろうと非正規であろうと、どちらでも有利ではないでしょうか。

要するに、桜井啓太さんが言うような子育て罰というのは、労働時間の調整やキャリアとケアの両立策では消えないのではないかという気がするのですが、それは少し私の理解が足りないのでしょうか。

例えば、労働時間を柔軟に調整できたとしても、そもそも調整しなくていい人はやはり有利ではないかと。あるいは、ケアをしながらも、キャリア形成ができるという話ですが、そもそもケアしなくていい人ははるかに楽ではないかと。こうした人はキャリア形成に邁進できるのではないかと。そうすると結局、子供を持たないほうが依然として有利ではないか。それは、この二つの政策では解消できないのではないかという気がするのです。そこら辺、少し私の理解が間違っているのであれば、ちょっと教えていただければと思います。

その2点、教えていただけますでしょうか。

**【永瀬教授】** ご質問ありがとうございます。

税金だけでどこまでできるかということなのですが、私、昔、2007年あたりに政府税調の委員をしていたことがあります。そのときにやはり子育てのことで発表させていただいたのですが、税調の中ですので、言えるのは、例えば、Earned Income Tax Creditくらいです。税額控除ぐらしか税調の中では提言できないため、当時はEarned Income Tax Creditの導入ということそのときは話しました。

でも私は、本当は、税制にとどまらず、雇用慣行、社会保障を含めて、つまり働き方と社会保障と給付の在り方を、専業主婦とすぐ長時間働く男性を前提としたものから、変えていく必要があると思います。今後現役世代がもっと減っていきます。女性も高い賃金で働かないと本当に働く人口が減ってしまう。高齢者もなるべく働いてもらわないと扶養人口が増えすぎる。また夫婦の片方が育児家事専業になり、片方が、長時間労働をする家族はまだこれからもいるでしょうが、多くの人がそれを求めたり目指したりはしないし、できなくなっている。そういう今日の変化がある中においては、税金だけで対応すべきではないと思います。社会保障給付、税金、現物給付も含めて、そして働き方の改革、それから賃金構造、これらを大きく変えていかなくてはいけないのではないかと。

ですから、扶養控除とか給付付き税額控除だけで議論すべきではないのではないのかなというふうに、個人的にはそれだけではなかなか議論できないというふうに思っております。

それから、また、子供を持たないほうが有利なのではないかという点ですが、子供を持たなかった人も高齢期になれば、現在の社会保障が続くとすれば、若い世代に、つまり他の人が育てた子供たちが成長した後に払う社会保険料や税金でもって老後を支えてもらうわけですから、子供を持たなかった人も当然、

子供を持つ世帯を支える連帯の中に入って行くのが妥当なのではないかなというふうに思います。

もちろん、子供がいるということには、すごくうれしいとか幸福とかいうそういう側面もありますので、子供を育てた世帯だけが罰せられているわけではないとは思いますが。しかしながら、ちなみに、子育て罰でチャイルドペナルティというのは、随分昔からある概念で、私、2003年のときにイギリスで、イギリスはもう既にジェンダーギャップではなくて、ファミリーギャップになっているという議論が2000年、1998年ぐらいの論文で読んだので、日本で賃金推計をしてみたのですが、日本はまだジェンダーギャップ（つまり男女差）であり、ファミリーギャップ（子どもがいるからのギャップ）ではなかったのですね。

つまりイギリスの場合は子供を持った人は賃金が、女性は下がるけれども、男女差はもうあまりなくなっているという本が97年か98年に出て、その頃すごくファミリーギャップというものが労働経済学で大きな議論になっていたの、私も日本はどうなっているのかなと、推計してみたのです。

そうしましたら、もう男女で賃金構造が全く違って、ファミリーギャップ以前に全くジェンダーギャップ、そして、ジェンダーギャップだけではなくて、女の人たちがみんな無職になるので賃金構造の推計からも、いなくなってしまうという、そういうのが2000年代であって、それが先ほど見た夫と妻の収入構造で分かるように、現在もそういうようなやはり男女の大きなギャップが持続していると。

最近少しシングルについて論文書いたのですが、今、40から44歳層の無配偶割合は結構高い3割いらっしやるのですね。ですから、3割の無配偶者が、男女ともにいて、女性は離婚して無配偶になった人がおり、男性は未婚のまま無配偶の人が多いのですが、その中でシングルの人たちの賃金を調べてみましたが、特に女性、男性もですが、賃金が大変低うございまして、その人たちが不幸なのかどうかという点ですが、親と同居しているので等価所得に換算した年収はそう低くはないのですね。

自分自身の収入が高い人は自分で、シングルで、一人で住んでいて、収入が低い人は大体親同居で住んでいるので、人数で、ルートで割って見た等価所得はそこまで遜色はないのですが、その人たち自身が得ている収入というのは、たしか女性のシングルのボトム25%は、たしか50から99万というところだったのではないかなと少し記憶しているのですが。そのように低いのです。

ですから、シングルだったらばリッチかという、現実問題としてはシングルでプアという方が、親と同居して、どうにか生計立てて普通に暮らしているのが現実かなというふうに思います。何か質問にうまく答えられていないかもしれませんが。

したがって、税制調査会なので税制でどうできるかというふうに先生方が思われるのは当然ですし、そこに十分にお答えするだけの知見がなくて申し訳ないのですが、ただ、私は税制だけではきっとこの問題は対応できないと、もっともっと大きく大きく社会を見なくてはいけないし、既にもうカードは切られたというか、もう既に若い人は減っていて既に現役は大きく減ることが分かっている、高齢者は大きく増えることが分かっている中で、それに対して賃金構造全く変革してこなかったために、1人当たり年収がずっと2000年から2020年まで全く増えていないという日本の現状があるわけですから。

ここから先の20年に関して言えば、もう賃金構造を大きく変えていく方向を大きな政策として目指して、そして、子供を持ってそこまで大変ではないと思えるぐらいの収入の安定と、それから、夫と妻それぞれがある程度子供に関わる時間を持つということと、保育園や放課後児童クラブなども含めた充実というのが必要なのではないかなというふうに、そのように思わない方もいると思うのですが、データを見るとそのように思わざるを得ないなと思っております。

**【池上会長】** ありがとうございます。

そろそろ予定していた時間に近づいてきたのですが、よろしいでしょうか。

小宮特別委員。

【小宮特別委員】 やはり少子化の原因というのは多角的であると、税制だけでは解決しないと、一人一人の意識の変化というのは大きくて、中国も人口減少に転じたということがあって、1人の自由ということ尊重するような社会の傾向もあると。本当に複雑な問題が多々入り組んでいると思うのですが、先ほど金井先生もおっしゃったように、ただ、永瀬教授がおっしゃるように、税制だけで解決はできないが、税調なので東京都の税調としてポイントを絞って、せつかく今回このような話を聞かせていただいて、いろいろな議論があったので、池上会長としてどのような視点の絞り方があるかというのが、もし今のお話の中で見えていれば、ぜひ教えていただきたいと思います。

【池上会長】 ありがとうございます。

今、議論にありましたとおり、いわゆる扶養控除でありますとか、あるいは税額控除といった、いわゆる負担軽減という形で少子化対策、あるいは出産育児へのケアをやっていくことについて、それだけではなかなか十分な対策にはならないということは今ご議論があったかと思います。

もちろん税調の仕事は、そういう政策税制を語ることだけではなくて、先ほどの給付のための財源を調達するというのが税の役割ですので、こういう政策課題を踏まえて、減税でできることはできる、やらなければいけないところもあるとは思いますが、給付つまりサービスもしくは現金給付のための財源調達という観点から、自主財源を拡充していく、先ほど少し挨拶でも申し上げましたが、そういう視点から議論を重ねていければと思います。

その意味で、よりよい税制を考える、公平・中立・簡素ということで、財源を調達していく。そういう視点を今日は明らかにできたということであれば、それは、永瀬先生にお話をいただいた、非常に大きな貢献ではないかと思しますので、大変ありがとうございました。

どうぞ。

【永瀬教授】 私一つだけ言うとする、正社員についてはいろんな政策が既にされていますので、非正規の人たち、非正規未婚者たちに何ができるかということを考えていただきたいなと思っております。

以上でございます。

【池上会長】 ありがとうございました。

それでは、予定した時間も参りましたので、永瀬先生の御講演はこれで終了したいと思います。大変ありがとうございました。改めてお礼を申し上げます。

(拍手)

【永瀬教授】 どうもありがとうございました。

【池上会長】 それでは、本日の次第は以上でございます。

最後に、事務局を代表して児玉主税局長から委員の皆様へ一言御挨拶がございます。

【事務局】 主税局長の児玉でございます。本年4月1日に着任いたしました。事務局として御挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、東京都税制調査会に御参画いただき誠にありがとうございます。また、永瀬先生には大変お忙しい中、御講演を行っていただき感謝申し上げます。

当調査会からは、平成12年の発足以来、地方分権に資する地方税制及び国・地方を通じた税制全体の在り方を検討し、東京都の立場からだけでなく、地方全体の立場からの御提言をいただいております。いただいた御提言は、国を動かす契機となり、また都の施策に具体化されてきたところでございます。

冒頭、知事からの御挨拶にありまして、待ったなしの少子化対策、グリーン化やデジタル化の潮流など、私たちを取り巻く社会環境は劇的に変化しております。税制もこうした変化にしっかりと対応していくことが重要だというふうに認識をしております。委員の皆様には幅広い観点から積極的な御議論を

いただければ幸いです。

本日はお忙しい中御出席いただき、誠にありがとうございました。本年度もどうぞよろしく願いいたします。

【池上会長】 局長、ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和5年度東京都税制調査会第1回総会を終了させていただきます。皆様、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した。

— 了 —