

平成29年度第1回東京都税制調査会
議事録

日 時 平成29年5月12日（金）

場 所 都庁第二本庁舎 31階南側21会議室

平成29年度第1回東京都税制調査会

平成29年5月12日（金） 16:00～17:41
都庁第二本庁舎 31階南側21会議室

【波戸税制調査課長】 本日はお忙しい中、お集まりいただきましてまことにありがとうございます。

開会に先立ちまして、お手元の資料を確認させていただきます。

左側は上から順に、本日の次第、座席表、委員名簿となっております。

右側は上から順に、諮問、平成29年度検討事項等について（案）、プレゼンタープロフィール、プレゼンテーション資料となっております。お手元にそろっておりますでしょうか。

よろしければ、会議を始めさせていただきます。進行は池上会長にお願いいたします。

【池上会長】 皆様、本日はお忙しいところ御参集いただきまして、まことにありがとうございます。

それでは、「平成29年度第1回東京都税制調査会」を開催いたします。

本年度まず最初でございますので、私から一言御挨拶を申し上げます。

この東京都税制調査会は、3年間で1期としております。本年度はその3年目に当たるいわゆる最終年度ですので、知事の諮問を受けて最終答申をまとめなければいけないところでございます。これまで1年目、2年目と答申を出しておりますが、昨年度につきましては10月27日に答申を出させていただきました。それに当たりましては皆様の御協力をいただきまして、ありがとうございました。改めてお礼を申し上げます。

本年度の最終答申へ向けてということでございますが、今、確認した資料にございましたとおり、諮問文が資料1として配られております。改めて確認いたしますと、諮問事項としては地方分権の時代にふさわしい地方税制、国・地方を通じた税制全体のあり方、その他これらに関連する諸制度について意見を求める。より具体的にはその下に趣旨が書かれておまして、少子高齢化、グローバル化の進展など、社会経済を取り巻く環境の変化の中で、日本の未来を切り開く新しい動きを東京から作り出し、都民、国民が夢や希望の持てる社会を実現する、ということでございます。

そして最後に、地方分権をさらに推進し、真の地方自治を確立する観点から提言を求めるということでございます。それに我々は応えなければいけません。

税制改革につきましては、国のほうでも常に議論されているわけでございまして、毎年税制改正があるわけですが、その動きも見ながら東京都の立場あるいは東京都を超えて地方公共団体全体の立場から税制、特に地方税制のあり方を考えていかなければいけない。それとともに地方財政調整制度も不可分のものとしてございますので、それについてもあわせて提言できればと考えております。

過去の2年間の議論の積み重ねがございますので、それも踏まえてさらに議論を積み重ねて、最終答申に向けていきたいと考えておりますので、改めて皆様の御協力をお願い申し上げて、簡単ですが、私からの御挨拶とさせていただきます。

続きまして、今年度の調査会を開始するに当たりまして、事務局を代表として目黒主税局長から一言、御挨拶をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

【目黒主税局長】 主税局長の目黒でございます。

特別委員、そして委員の皆様におかれましては、平素より本調査会の運営に格別の御協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、本日は大変お忙しい中、御出席をいただきましてまことにありがとうございます。

「平成29年度第1回東京都税制調査会」の開催に当たりまして、一言、御挨拶申し上げたいと思っております。

当調査会は、平成12年の発足以来、地方分権の時代にふさわしい地方税制及び国・地方を通じた税制全体のあり方を検討し、これまで都の立場からだけでなく、地方全体の立場から数々の御提言をいただいております。昨年度の答申におきましても、国の税制改正の動向を踏まえるだけでなく、幅広く中長期的な視点から地方自治体の自主的、自立的な行財政運営のために必要な地方税財源の拡充に向けて、大変有意義な御提言をいただいたところでございます。

首都機能を担う東京は、人口や企業が集中し、約1,300万人の都民生活のみならず、800万人の都内従業者や65万所を超える事業所の活動も支えております。また、少子高齢化と人口減少社会への対応、老朽化した社会資本ストックの維持・更新と災害に強い都市づくりの推進、東京を訪れる外国人への対応など、さまざまな課題への対応が求められておまして、大都市特有の膨大な財政需要を抱えてございます。

都や都内区市町村には、こうした膨大な財政需要が存するにもかかわらず、近年の地方税制改正は地域間の財政力格差に焦点が集まりまして、限られた地方税源による財政調整という小手先の対応に終始してございます。昨年度の答申でも御指摘いただいておりますように、今、取り組むべきことは総体としての地方税財源の拡充であり、本質的な課題解決に向けた税財政制度の改革が必要と考えております。先ほど会長からもお話がございましたように、今年度は今期の最終答申をいただく年度となっております。これまでの2年間にわたる検討結果を踏まえつつ、また、新たな課題も加えながら10月の答申取りまとめに向けまして、引き続き御審議をいただきたいと存じます。

今後の税制改正に向けた国の動きといたしましては、例えば個人所得課税における控除方式のあり方について、所得再分配効果の回復の観点から検討を進めるとされております。また、森林整備等に必要なる財源に充てるため、森林環境税の創設に向けて具体的な仕組みを検討し、30年度税制改正で結論を得るとされております。さらには地方消費税の清算基準につきまして、人口の割合を高めるなどの方向での検討が進められることが予想されております。都といたしましては、引き続き国の議論の動向を注視しながら的確に、かつ、機動的に対応してまいりたいと考えております。特別委員、委員の皆様にはお忙しい中とは存じますが、何とぞお力添え賜りますよう、心からお願いを申し上げます。どうぞ今年度もよろしくお願いたします。

【池上会長】 ありがとうございます。

それでは、次に当調査会の委員に異動がございましたので、事務局から新任委員の紹介をお願いします。

【川上税制調査担当部長】 それでは、昨年度の第3回総会以降に当調査会の委員に就任された委員を御紹介させていただきます。

東京都市長会会長の長友委員でございます。

【長友委員】 調布市長の長友でございます。よろしくお願いたします。

【川上税制調査担当部長】 委員の紹介は以上でございます。

【池上会長】 ありがとうございます。

それでは、これより議事に入りたいと思います。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。

【川上税制調査担当部長】 恐れ入りますが、お手元の資料「平成29年度 検討事項等について(案)」をごらんいただきたいと思います。

まず初めに「I 検討事項」でございます。

当調査会は、知事から地方分権の時代にふさわしい地方税制、国・地方を通じた税制全体のあり方、その他これに関連する諸制度について意見を求めるとの諮問を受けまして、平成27年度、28年度に、その間の検討成果を答申に取りまとめたところでございます。

平成29年度につきましては、最終答申の取りまとめに向けまして1及び2に掲げた事項について検討をお願いしたいと考えてございます。

1つ目は、直面する税制上の諸課題に関することでございます。国の税制改正の動向等を見据えつつ、ふるさと納税を含む個人所得課税、地方消費税、資産課税など、直面する税制上の諸課題について御検討をお願いできればと思います。

2つ目は、真の地方自治の確立に向けた税財政制度等に関することでございます。真の地方自治の確立を目指し、地方自治体の自主・自立的な行財政運営のために必要な、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あり方、その他これに関連する諸制度について御検討をいただきたいと考えてございます。

次に「Ⅱ 検討スケジュール（予定）」でございます。

本年度も昨年度と同様に、国における税制改正の動きに機動的に対応することができるよう、10月末を目途に答申の取りまとめをお願いしたいと考えてございます。したがって、6月から10月にかけて小委員会を5回程度開催いたしまして、検討事項について集中的に御検討をいただきたいと考えてございます。その上で10月後半には審議のため、総会を2回程度開催させていただきたいと考えてございます。

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。

今、説明のございました検討事項、それから、検討スケジュールについて御質問はございますでしょうか。または御意見がございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。ないようですので、29年度の検討事項等については、このとおりとさせていただきます。

今、説明がありましたとおり、今年度は最終年度ということで、最終答申をまとめます。一昨年度、昨年度の答申を踏まえて、それをさらに豊かなものにするという観点も踏まえてやっていきますので、そういう観点から検討を進めていきたいと考えています。それから、10月を目途にということです。以前は11月に出していたこともあるのですが、国の税制改正のスケジュールがどんどん早まっておりまして、11月では遅いということから、ここ数年ちょっと早めたいということで、かなり忙しくなるのですが、議論のスピードを速めることにしております。今年度につきましても10月を目指して頑張っていきたいと考えております。よろしく願いいたします。

それでは、よろしいでしょうか。これで次第では「4 議事」まで終了しました。

では「5 有識者ヒアリング」でございます。毎年この東京都税制調査会におきましては、新年度の第1回におきまして、委員の場合もありますが、委員以外の方も含めて、ヒアリングを行っております。狭い意味での税制だけではなくて、現代の日本社会あるいはこの東京都が抱える課題および状況につきまして、幅広い見地から、しかも詳しいお話を伺うことにしております。

今回につきましては、慶應義塾大学商学部の樋口美雄先生に大変お忙しい中、お時間をいただいております。樋口先生、大変ありがとうございます。

樋口先生には「人口減少社会における『人財』活力の向上～東京の働き方から見えてくる課題～」というテーマでお話をいただきまして、今年度の東京都税制調査会の議論に御示唆をいただきたいと考えております。

樋口先生のプロフィールにつきましては、お手元に配付しました資料3をごらんいただければと存じます。それでは、準備も整ったようでございますので、樋口先生、よろしく願いいたします。

【樋口教授】 慶應大学の樋口でございます。どうぞよろしく願いいたします。

今のプロフィールにございますように、私も国の働き方改革実現会議のメンバーでありますし、また、その前の一億総活躍国民会議、そして、まち・ひと・しごと創生会議というような幾つか会議に参加してまいりました。きょう話す内容というのは、あくまでも私の個人の意見ということで話をさせていただきたいと思っております。

きょうの話、タイトルは「人口減少社会における『人財』活力の向上」ということでございますが、大きく3つぐらいの話をさせていただきたいかなと思っています。

1番目の話というのは、企業における人材あるいは労働者の位置づけというものが相当大きくこの企業の中で変わってきているというようなことで、特に90年代の中ごろからこの変化というものが非常に目立つようになってきております。その人手不足の状況の中において、例えば賃金が上がらないとかいうようなことがどうも一時的な問題ではなく、やはりグローバル化の影響であるとか、いろいろな影響があるのではないかと。そして、そういうものに対してどのように対応したらいいのだろうかというのが1番目の課題でございます。

2番目は、それと関連しまして、この間もある調査機関の国際比較のデータというものが発表されましたが、従業員のやる気のなさが、その中で日本が一番下であったというような、要は働く意欲というものがどうも欠けてきている。例えば企業のほうから言われることについては、それをこなしていくことについては着実にやるわけですが、新しいものをつくっていくとか、クリエイティビティーといったところで問題があるというような報告もございまして、これはまさに働き方改革と関連して今、我々が議論しているところであるということになるかと思えます。

1番目、2番目の話というのは東京都に限った問題ではなく、日本全体の企業における、あるいは労働者における問題となりますが、3番目についてはむしろ東京の企業において何が起きているのかというようなことについて触れたいと思っています。3番目のところは、要はこれだけ大きな大都市でございますので、通勤時間の問題といったものが働く者については非常に大きな影響を及ぼす。東京の企業というのは例えば女性が活躍しているのではないかとイメージで語られる場合があるのですが、逆に40代あるいは50代の女性の比率というのは全国平均を大きく下回る。働いている女性というのはむしろ20代あるいは30代に集中していることでありまして、離職率が、特に第一子出産後の継続就業が非常に難しいというようなこともございます。といいますのも、東京に立地している企業の実働している人の半分以上は都外といいますか、近隣の3県から来ていらっしゃるということでありまして、東京の企業というものと東京の企業で働いている人の間に実は大きなギャップがあるというようなことございまして、その長時間通勤の問題というもので含めたときに、働き方改革というのはどうあるべきなのだろうか。あるいは働く意欲を高めるというようなときには、どういうことが問題になっているのだろうかということについて、話をさせていただけたらと思っております。

(PP)

早速1番目の問題、人手不足という状況の中で、どういうことが起こってきたのかということについて考えますと、日本では従来から生産性に関しては3原則ということがよく言われてまいりました。この重要性が強調されておりまして、1番目の原則というのは労使が対立するのではなく、むしろ生産性の向上に協力していく。それによって今度は2番目として、例えば生産性が上がる。生産量が一定であれば人のほうが余ってくるというようなことがあるわけですが、そこでは雇用の保障を非常に重視するのだと。生産性が上がったとしても、ほかの国ではそれによって人員の削減となるわけですが、その状況について雇用維持あるいは雇用保障といったものを尊重するというのが2番目だと思います。

3番目としては、生産性が上がって企業の利益が上がるということになれば、公正な配分という形で労働者にその分だけ単に賃金でありますとか、福利厚生ですとか、いろいろ雇用条件を改善していくというようなこと、これが3つの原則だと言われ、そして日本の成長というものが実現してきたのだらうと思えます。ところが、90年代からのデータを見ますと、必ずしもそういった動きがなくなっているということでありまして、それはなぜ起こってきているのだろうか、そして、それに対してどういう対応が考えられるのだろうかということについて考えてみたいと思います。

この最初のスクリーンに出ておりますのが90年代後半と書いてありますが、具体的には97年あるいは98

年に起こった大きな出来事がございました。それは何かと申しますと、金融危機ということでございまして、例えば北海道拓殖銀行の倒産あるいは山一の解散といったものがあり、安定した資金供給について従来とは必ずしも同じではない動きになってきた。急激に進展しましたのが、これがまさに外国人の株主あるいはヘッジファンドを代表とするようなファンドが株式を運用していくような、その状況の中においてどうも従来のメインバンク制度に比べて、企業の経営者の視点というものが短期化してきているのではないかと。従来はメインバンクであれば資金を返すことが金融機関にとっては最も重要ということになり、無理せずに、むしろ長期的な成長というものを出して企業に期待する、あるいは経営者に期待するものであったわけですが、むしろ経営が短期化してきている、そのときのROEであるとか、そういったものを重視していく、あるいは企業利益といったものを重視していくような視点が主張されるようになってきたかと思えます。

経営者としては企業の安定的な成長ということを考え、例えば設備投資でありますとか、あるいは人材についての投資によって人々が生産性を長期的に高めていくようなものに重点があったと言われてますが、どうもそこに大きな変化が起こってきているのではないかと。ROEを高める1つの方法として、まさに人件費を抑制することによってコストカットによって利益を上げていくような体質がどうも出てきているというふうに見てとれるのではないかと。言うならば、これは青木昌彦先生がずっと研究なさってきた制度の補完性、金融制度と雇用制度の間に補完関係があるということで、長期終身雇用の後ろにはまさに長期の資金調達、メインバンク制というものがあった。そこに大きな変化というものがあるのが90年代中ごろに起こったのではないかと私は思っております。

同時に企業といったものも、いろいろ組織変更がある意味ではやりやすいような状況が出てきて、グループ化あるいはそこにおける組織が大きくM&Aが進んだりということで、我が社とは何かということについても大きく変化が起こってきている中において、企業の生産性あるいは企業の収益といったものと賃金との間に乖離が起こってきているというふうに見てとれるかと思えます。

具体的に何が合ったのかということですが、これから数字でござんいただきますように、人件費総額に対する抑制圧力が非常に強まった。そして、その人件費を下げるために1つの方法というのは、賃金の抑制圧力といったものが高まり、その一方において人員の削減が進展した。人員の削減というのは特に正社員の減少、そして、その裏側に非正規雇用の増加が進展し、いわゆる労働市場の二極化が進展してきたのではないかと。さらにはその雇用が割と短期的な視点から見られるようになってきて、雇用調整の速度というのがよく言われます。例えば生産量を減らすというようなことになったときに、過剰人員が発生するわけですが、先ほどの生産性3原則では、それでも長期雇用を重視するという流れでしたが、それが流れは変わって、割と調整がしやすくなってきている。ここについては有期雇用というような、無期雇用から有期雇用への転換を通じての調整速度のアップといったものが起こっているのではないかと見てとれます。

同時に人件費の抑制というのは、教育訓練費、従業員の社員教育、こういったものに対する費用が統計で見ますと大分下がってきているというようなことで、ある意味では人材といったものの不足感が高まっていることがあるのではないかと。思えます。

あえて6番目として、これは小池和男先生が言っていることですが、なぜ日本企業は強みを捨てて、そして長期の競争から短期の競争へとシフトしていったのだろうかというような問題について考えてみようということになります。

(P P)

こちらに出ておりますのは、その具体的な動きとなりますが、日本における企業収益の回復と雇用者所得ということを1995年から、統計がないので2013年までとなっておりますが、その動きについて見ております。ともに95年を100という指標で示したときに、経常利益については上がったり下がったりしておりますが、

例えば大きく下がったのが2008年、2009年のリーマンショックのときであります。総じてトレンド的には上昇傾向にある。にもかかわらず、雇用者報酬、要は給与であります。給与について見ますと経常利益が下がると給与は下がる。しかし、経常利益が上がったからといって上がるかというと、そのときには横ばいということで、結果的にどちらかというとダウンサイジングというような傾向が生まれてきているのかなということ、両者の間の乖離といったものが指摘されるということであろうと思います。

この数字自身、統計自身、一億総活躍のときに政労使会議というものもございましたが、その中で使ってきた図表でございますが、こういった問題が日本で起こってきているのではないかと、それに伴ってまさにデフレ下の脱却、成長と所得分配についての好循環をいかに達成していくかというのが大きなテーマになってきたということが、私どもの研究でもあったかと思えます。

(P P)

人手不足の状況でございますが、こちらに出ておりますように、横軸が完全失業率でございますから、これが左に行けば左に行くほど人手不足というようなこと。その一方において現金給与の上昇率が縦軸にとってありまして、これはいわゆるフィリップス曲線というもので、人手不足になれば賃金が上がるということが従来から示されてきたかと思えます。要は両者の間にはトレードオフの関係があるということであったわけですが、2016年、そこに書いてありますが、この2016年というものを見ると、かなり2000年代以降の動きとしては左側ということで人手不足が深刻になっている。これは2016年でございますが、ことしの直近の数字で見ますと2.7%とかいう形で、さらに左側に来ているということになります。ところが、この現金給与総額の縦軸のほうはどうかというと、ほぼフラットというようなところで、ゼロから若干上がっているかなと見えますが、そんな動きになってきているということで、最近の本でも示されておりますのが、人手不足なのになぜ賃金は上がらないのかというようなテーマが掲げられてきているかと思えます。

(P P)

この数字というのは労働分配率でありまして、要は企業の付加価値の中で労働に対する配分がどうなってきたかという数字を示しております。これは統計によってかなり違った動きを示しているのですが、ここに示しましたのは非常にマイルドな数字の例でありまして、日本を見ますとグリーンの線がそうですが、どちらかというと長期的に見ると右下がり。特に2007年、2008年、リーマンショックのときにはこの労働分配率というのは大きく上がります。それは景気後退によって人件費は固定的な動きということを示しますから、労働者への配分比率というのは上がるのですが、その後を見てもどうも右下がりということでありまして、分配率が日本だけではなく多くの国で下がっている。例外はフランスなのですが、それを除くとかなり下がってきていることが国際的にも議論になっておりまして、OECDあたりでもこの問題というのは資本主義の基本的な構造といったものが変わってきたのではないかとというような問題で示されているかと思えます。

(P P)

これは規模別に見ましても同じでありまして、大企業において資本金10億円以上の赤い線におきましても、リーマンショックのときに上がったことを除くと、やはり長期的に下がる傾向にあるだろうということを示しています。

(P P)

その一方、では具体的に賃金というもので見てみますと、これは2000年を各国とも100という数字をとっておりますが、アメリカ、フランス、イギリス、ドイツ、この国々においては賃金の抑制圧力が強まったと言いなながらも上昇している。それに対して日本はどうかといいますと、黄色い線で示されていますが、黄色い線はほぼ横ばいということで賃金が上がっていないということを示します。ただ、ここに書きました数字というのは製造業でございます。製造業以外の第三次産業であるサービス業とかまで含めると、むしろ賃金が下がって

るという数字が出てくるかと思えます。

(P P)

それを示していますのがこちらでございまして、日本が左側、EU、そして右側が米国であります。米国、EUにつきましては生産性も上がっていますが、生産性以上に1人当たりの雇用者報酬、要はブルーの線がピンクの線を上回っているということになります。ところが、日本の数字はどうかといいますと、労働生産性はヨーロッパ並みには上がっているわけではありますが、1人当たりの雇用者報酬というのはむしろ下がってきているといったことが政府統計によって示されてきているということでありまして、こここのところをどう考えていったらいいのかというのが大きな問題になるかと思えます。

(P P)

その背景は何かということで見てみますと、労働者の構成が大きく変わった。ここにあります図は、ここにありますが一般労働者、多くの場合、正社員と考えていいと思えますが、その人たちの賃金というのはこちら辺から若干このリーマンショックでは下がりましたが、フラットか横ばいという数字が出ています。あるいはパート労働者の時間給ということで見ますと、むしろ上がっているという数字になります。

ではなぜ全雇用者、こちらを一般労働者、パート労働者を足した全体の数字で見るとむしろ下がっているということでありまして、これは明らかにパート労働者の比率あるいは非正規雇用の比率が上がった。その結果としてウェーテッド・アベレージということで見ますと、賃金が下がっていると見てとれるということでありまして、こちら辺が今回の同一労働同一賃金の議論と絡めて私ども議論しているわけでありまして、こういった問題は実は東京都は非常に非正規労働者が多い。第三次産業が多いということもあるかと思えますが、産業構造上、それが顕著にあらわれてくるというのがこの東京都であると見てとれるかと思えます。

特に東京都の場合、ほかの県に比べて平均で見ますと正社員とパート労働者の賃金差がほかの県よりも大きいという数字が出てくるわけでありまして、これもまた課題の1つとなっていくのかなと思えます。

(P P)

こちらに出ておりますのが今のを裏づけるような数字でありまして、ここに出ておりますのが正社員の数の推移であります。1997~1998年のときには3,800万人ほど正社員がいたということでありまして、今は3,300万人まで減っているということですから、500万人減少したことになります。一方、非正規雇用はブルーの線ですが、これは右肩上がりということでありまして、結果的に目盛りが右と左と違っておりますが、こちらが非正規雇用の目盛り。これで見ますと約40%が今、日本全体で非正規雇用となったということだろうと思えます。

(P P)

こういうことの影響を受けまして、実は所得格差の問題も顕著になってきたということでありまして。日本は従来、中流意識が非常に強いと言われてきたわけでありまして、所得格差を示す係数でありますところのジニ係数が1に近づけば近づくほど、全ての人たちの所得が等しい。一方、ゼロということは1人の人がその国の所得を全部独占しているということでありまして、これが上がっていくことは所得格差が拡大すると見てとれます。

例えばここにありますが日本でありまして、日本は90年代まで急激に上がった。そして、こここのところで一度下がったわけでありまして、再び上昇して、現在においては横ばいか少し減少ということになります。ここで見ております数字というのは、これは総務省統計局の数字であります。厚労省の数字ですともっと極端にジニ係数が上がってくるということでありまして、ほかのどの先進国でも実は起こっている所得格差の拡大あるいは中間所得層のディスアピア、消えてしまったというような問題というのを、日本も対岸の火事とは言えないというような状況になってきているのではないかと見てとれます。

(P P)

こういう状況の中で雇用調整、要は人員が余った場合にどれぐらいの期間をかけて削減し、調整をするのかということですが、日本とアメリカを比較しますと日本が80年から96年、先ほどの変化の前まで見ますと0.21であったのがアメリカは0.67という数字になります。0.21というのは実はその逆数であるところの0.21分の1、すなわち5年ほどかけて雇用調整がなされていった。それに対してアメリカは0.67ということですから1.6年ぐらいで調整をしてしまうという調整の速度が非常に速いということになります。早いのですが、この97年以降について言いますと、日本は0.21が0.30ということですから、5年かけていたのが3年強で調整をしていくというふうに非常にスピードアップしてきている。この多くというのは有期雇用による雇止めという形での調整でありまして、必ずしも正社員の解雇というようなことにはなっていない。あるいは正社員についても早期退職というような、ある意味では自発性に基づく離職を促していくような動きが起こっているのではないかと考えています。

(P P)

こちらに出ておられますのが教育訓練費でありまして、教育訓練費がやはり90年代初頭にピークになって、その後、どうも減少しているように見えるということを示している数字であります。その分だけ人件費全体にプレッシャーが非常に大きく働くというような動きがあり、そして、その中において非正規雇用の増加といったものが起こってきているというのが現状だろうということになります。

人手不足の状況がこここのところ深刻になってきているわけですが、にもかかわらず、やはり求人倍率は平均で見ますと1倍を全ての県で超えたことにはなりますが、一般労働者に対する求人倍率、それとパート労働者に対する求人倍率で見ますと、パート労働者の求人倍率は上がっているということですが、正社員についての求人倍率についても上昇はしておりますが、その間にはパートとの間に大きな差があるというようなことがあり、この状況をどう改善していくのかということが、働き方改革の今回の1つの目玉となっています。

(P P)

こちら辺は後でお読みいただければいいかと思いますが、なぜ長期的な成長を尊重してきた日本の経営といったものが短期化してきているのかということについてのいろいろな議論が出てきているということになるかと思えます。

(P P)

持ち株会社の解禁でありますとか、あるいは会社分割制度の創設、連結納税制度の創設というようなものが、大分大きく企業のガバナンスというものを変えていっている。やはり配当というものとか、あるいは株価というようなものに経営者の関心が集まらざるを得ないような状況が環境の変化の中で起こってきているのではないかと思います。経営者の方々と私もいろいろと交流しておりますが、ひとえにおっしゃっているのは、経営者のほうも長期的な視点を考えたい。

(P P)

にもかかわらず、次のような問題が起こってきている。それは何かといいますと、もし長期的な雇用で我が社はリストラをやりませんというようなことになると、1つは株価が下がってしまうとか、さらにはそれに伴って企業経営者の交代というのが非常にスピードアップしてきているといった世界の流れの中において、日本の企業も変わりつつあるということになるかと思えます。

(P P)

にもかかわらず、では生産性はどうかというようなことを考えてみますと、先ほどヨーロッパよりは若干生産性の上昇といったものは高いかと思いますが、アメリカに比べると遅いというようにならざるを得ない。それはなぜなのかということを考えてみますと、これは研究の中で土居先生がいらっしゃるのですが、後で詳しくは土居先生に聞かれたほうが良いと思いますが、要は無形固定資産、有形固定資産の間に大きな乖離が起こってきている

のではないかと。企業としては設備投資に代表されるような有形固定資産というものに対しては投資を行っていく。要はハコモノであるかと思いますが、ITの進展などを見てもかなりの投資額。アメリカ、ヨーロッパには追いつきませんが、それなりの投資をしている。ところが、無形資産、例えばR&Dであるとか、あるいは企業のブランド、のれんの形成であるとか、さらにここに出てきている人的な投資はいずれも無形、形になっていない資産投資となるわけでありまして、それがどうもおくれたというのが日本の生産性向上のブレーキを踏んでいるのではないかというような研究がたくさん行われているかと思います。

(PP)

この数字がそれを示しておりますが、人材育成に対するブルーの線も若干下がってきている。あるいはブランドということで、この投資というのは全体としてはふえておりますが、有形固定資産に比べれば伸びが遅いという特徴があります。あるいはR&D投資、このところもそれほど伸びていないということでありまして、これについては国の統計のほうが今回大きな改革を行いました。これはR&D投資をGDPの中に入れるのかどうか。要は資産項目の中に取り入れるのかどうかということでありまして、国連のほうで2005年に投資として位置づけると。単なる費用ではないというふう位置づけることになりまして、日本も昨年12月からGDP統計にこれが含まれるという変更がなされました。これによって昨年までの従来の基準ですと日本のGDP、国内総生産が500兆円というものであったわけですが、それによって40兆円ほどふえるというような、540兆円のGDPに今、発表がなっているかと思います。

このように法人税制においても人的投資とか無形資産というものをどう捉えていくのかというものが非常に大きな課題になってきて、現行としては多くの場合には資産項目には入っていない企業が多いのではないかと思います。そこについてグローバルスタンダードからどう検討していくのかということも話題になってくるかなと思います。要は資産でなければまさに費用となりますから、費用であれば削減するほうがいい。投資であればそこでお金がかかっても、将来それに対する見返りがあるというようなことがあるわけでありまして、長期的な視点がある意味では尊重するような仕組みに今、変わってきていることとなります。

(PP)

こちらに出ておりますのがまさにハードウェアと人的投資、組織改革への無形資産の推移でありまして、ブルーの線がまさにハードウェアに対する投資。赤い線がhuman resources and organizational reformsに対する投資ということで、ここに伸び悩みが日本の場合にあり、これが大きく資産形成における生産性向上を失わせてきているのではないかと懸念されます。

同時に、その中において人的な意欲、働く意欲というものがどうも失われている。その主たる原因というのは長時間労働の問題と重ねて考えていかなければいけないということで、働き方改革でも今回そのところが大きなテーマとなってきたのかと思います。

こちらに出ておりますのは無形資産と有形資産についての推移でありまして、これが日本に対してアメリカのほうはほぼ等しい額を投資しておりまして、最近ですとむしろ無形資産のほうが大きくなってきているというような、要は組織変更であるとか、あるいは生産性の向上、IT技術の活用、また、AI技術の活用というようなものを考えていくと、ハードだけではなく、むしろそれを使いこなす人材をどう育てていくかということが重要なテーマになり、まさにアメリカの企業の議論としては、ここが焦点になってきている。これに対する税制上の措置というものをどうとっていくのかということが大きな課題になっているかと思います。

(PP)

こちらからは国際比較で、今、申し上げたことを言っていることにすぎないので飛ばします。

(PP)

最後のところ、2番目の議論になりますが、こういう変化の結果として何が起きているのか。こちらにあり

ますのは日本全体における15歳以上の人口の推移と生産年齢人口の推移を示しております。グリーンの線が15歳以上ということで、これについては今ほぼ横ばいになった。人口全体、要は15歳未満までを含めると2008年の時点が日本の人口のピークであり、今、減少社会に突入しているわけでありますが、このような動きになっています。さらに生産年齢人口と言われる15歳から64歳がブルーの線でありまして、このブルーの線につきましてはもう既に95年のときがピークである。そのときに比べてこれが8,800万人ほどいましたのが、現在7,800万人ということでありまして、1,000万人日本全体でこの生産可能年齢人口と言われている人たちが減少したことになります。

東京の場合、地方から東京に人が集まってくるというようなことで、こういった動きは見られないわけですが、ただ、大きな問題というのは団塊の世代の人たちが非常に東京は多いということも出ておりまして、その人たちが今60代後半になってきております。あと10年、20年というふうになりますと、少なくとも働き手というよりは、むしろ介護を必要とする、医療を必要とする側に回ってくるわけでありまして、ここの働いている者の年齢構成も相当に限定的になってくるだろうということが予想されています。そのもとにおいてかつて就職難ということがありました。就職氷河期なんていうことが言われましたが、この生産年齢人口が減少しているにもかかわらず、それ以上に企業の採用の手控えといったものが起こった結果、就職難ということであったわけですが、現在はもとの採用のスピードに戻ってきているにもかかわらず、これだけ人手不足というのは、まさに1,000万人が減ってしまったことに起因する。要は天井である供給側の要員がどんどん下がってきているということでありまして、人がそれだけ貴重な存在となってきている中において、東京都の企業は人材をどう確保していくのかという問題というのが大きなテーマになってくるかなと思います。

(P P)

そのときに1つ大きな問題になるのが労働時間でありまして。要は働きたいと思っても長時間労働であるがゆえに、その仕事と生活の調和ということができないというようなことから、仕事は諦めるという人たちがかなりいるというものも出ております。日本では1985年、1986年のときにまさに、日米構造協議が開かれるような日本からアメリカへの輸出超過が議論になって、そこにおいて長時間労働についての見直しを国際的に求められるというようなことがございました。要はつくることには一生懸命なのだけれども、それを買って楽しむことに余り関心がない。その結果として要は供給超過が国内で起こっている。その供給超過の部分を輸出しているのではないかという議論がありまして、それに伴ってこれは前川レポートというレポートが長時間労働の見直しを謳ったかと思えます。そこでのKPI、数値目標というのが、要は1,800時間を切るような平均労働時間に持っていくんだということでありまして、この線を見る限りにおいては、日本がこれですが、当時2,000時間を超えるような労働時間であったのが、今ここで1,800時間を切ったということで、国際公約は果たしたと見てとれるかと思えます。

(P P)

ただし、問題なのは、この要因であります。平均労働時間が短縮した背景というのは、実はパート比率が上がったということでありまして、正社員について限定してみますと、長時間労働というのは解消していないという問題があります。当時、前川レポートに基づきまして週休2日制を政府として行ってきた。要は週48時間、6日制から所定内週5日、40時間制に移行するというようなことを法律でやったわけでありまして、ただし、現状としてその時間が変わらなかった主たる原因というのは、どうも平日の残業時間が伸びていることによって、そういった動きがあるのではないかとされています。これがまさに今、申し上げましたパート労働者も含めた労働時間で見ますと下がってきています。

(P P)

ところが、一般労働者、正社員に限定するとほとんど横ばいでありまして、パート労働者の比率が上がったこ

と、あるいはパート労働者の時間が短縮したことが強く影響していると見てとらざるを得ないと感じます。その分だけ、実は景気が低迷したり、あるいは成長率が下がったわけでありますが、それぞれの企業における仕事量が減ったのかということを考えてみると、それは余り減っていない。その一方で社員は減らされておりますから、1人当たりの仕事量というものはむしろ増加してきている。特に生産現場においてはそういうことなく、まさに生産性の向上によってそれはカバーしてきているということでもありますから、ホワイトカラーの仕事、販売であるとか、あるいは営業であるとか、さらには総務については決して仕事量は減っていないことになるわけでありまして、にもかかわらず、正社員の人員削減といったものがこの背景にはあるのではないかと思います。

そこで必要となるのは、仕事そのものの見直しということでありまして、働き方改革というのはある意味では経営改革と言われている面がございます。要は長期的な投資という視点から働き方改革を進める。企業の持続可能性あるいは社員のやる気の向上というところから、それを進めていくことも必要ですし、社会的には少子化の主たる原因になっているのがこの長時間労働という分析結果も出てきておりまして、社会の持続可能性、特に東京の出生率の低さを見ますと、未婚の比率が非常に高い。では結婚意欲が低いのかということ、調査結果は必ずしもそうではないということでありまして、結婚したいにもかかわらず、結婚できない人たち。さらには子供が欲しくても、その子供を持たない人たちに対する安定性を考えたような制度にしなければいけない。

その中において、これも土居先生の専門でしょうが、要は税制とか、あるいは社会保障制度といったものが所得の再分配にどれだけ寄与しているのかということと考えますと、OECDのレポートでも出てきておりますように、日本の累進税制による所得再分配というのは非常に弱いという結果が出てきております。要は税引き前の所得格差といったものが、そのまま税引き後についても維持されるというようなこと。ただし、社会保障については再分配機能があると見てとれるわけでありまして、ただ、そこについては若者と高齢者の間での再分配が問題になってきているということの視点から、こういった問題を考えていかなければいけないのかなと思います。

(P P)

こちら辺は、女性で働く人たちがふえましたというような話でありまして、この2つ、赤い線とブルーの点線が2015年の雇用就業率、企業で働いている人たちの比率でありますし、正社員として働いているというのがこちらの数字であります。これを見ますと確かに雇用就業率自身は2005年から2015年に大きく上昇しました。M字と言われていたものが少しはまだ35~44歳でもくぼみが残っておりますが、大分フラットになってきているということが言えます。ところが、正社員で限定しますと、その上がり幅が小さい。こちらの大きな上がり幅に対して、正社員として働く女性の比率というのは上昇しておりますが、上昇幅が小さいということになります。ほとんどこの差が非正規雇用となるわけでありまして、既婚女性のかかなりの部分というのはパートに代表されるような非正規雇用という形で働いている人が過半数を占めるという状況になってきていると思えます。

(P P)

その中で東京の企業で働いている年齢構成、性別の構成を見たのがこちらであります。全国と東京都を比較しております。東京都で見ますと25~29、30~34歳の女性の丸をつけたところというのは非常に多いということでもありますから、女性は働いているのでしょうというふうに見てとれます。ところが、これが40代になってきますと、逆に全国を下回るということでありまして、要は管理職になるような年齢層の女性の働いている人たちが少ないということがまず明らかになります。

その一方において、こちらが男性なのですが、男性については逆にここが東京都は多いというようなことでもあります。ということは片働き世帯のウエートというものが40代、50代では全国平均に比べて大きいこととなるわけですが、ここに示しましたのは東京の企業、東京に立地している企業の性別・年齢構成で、この中の半分は実は3県からみんな通勤しているということになってくるわけでありまして、その通勤時間の長さというもの

が企業の働き方改革とか、あるいは育児休業制度といったもの、さらには保育制度の充実というようなもの、どうもその効果といったものを阻害しているのではないかと見てとれるのがこちらだと思います。

(P P)

ここですと25歳から44歳、育児をしている女性の中で働いている人がどれだけいるかということを見てみます。全国で見ますと52.4%が働いているということなのですが、低いほうから順番に並べているのがこれです。これを見ますと神奈川県、兵庫県、埼玉県、千葉県がワースト4という形で出てくるわけでありまして、東京に在住している人たちの50%は働いているということで、要は企業の近くにいる通勤時間の短い人というのは継続して就業している。育児休業も活用しているということになるわけでありまして、他県からの通勤、要は長時間通勤の人たちの継続就業率が低いという結果が出てくるわけでありまして、女性も含めたダイバーシティ経営といったものをどう進めていくのかというときに、東京はやりにくいだろうなと予想されるかと思えます。

(P P)

ここが東京と全国の有配偶女性の働いている人たちの比率を比較したものであります。このブルーの線が東京の雇用者、それに対してグリーンの点線が全国の雇用者比率、要はこの年齢層の人口に占める会社で勤める雇用就業率で見ると、全国に比べて東京の働いている有配偶女性というのは低い。要は専業主婦が多いという結果が出ています。一方、その中で正規の雇用となりますと、正規の雇用は20代、30代は全国平均並み。しかし、こちらの30代を超えますと、先ほど見たような理由によって、どうも正社員として働いている女性は少ないというようなことが生まれてくるかなと思います。これをまさに人口の減少の中で企業の人材活用ということを考えてときに、どのような施策が必要になってくるか。いろいろな施策が考えられます。

(P P)

こちら辺は飛ばすことにして、何をどう改革しているかというところで、1つは長時間労働、特に正社員の長時間労働の是正が必要だろう。その結果として、特に無駄な仕事を今後、見直していく必要があるのではないかと。これはある東京の企業が社員の1週間のアクティビティー、どういうことをやっているのかというものを調べたものでございますが、1カ月後になって必要だった仕事はどれか。顧みられなかった仕事はどれかということ調べてみますと、大体3割のホワイトカラーの仕事が顧みられなかったということでありまして、上司から仕事をあしたまでにやっておけと言われてながら、今度あしたになったら、それがどうも必要ではなかったということがあったということでありまして、まさに仕事の量をどう見直していくのか。これも大きなテーマになるかと思えます。

今回、宅配業において輸送の量はふえたのだけれども、それが企業収益にはつながっていない、あるいは付加価値の増加にはつながっていない、典型的なサービス業における事例だと思えますが、そこでの計画的な仕事の進め方とか、そういったものを見直そうという機運が出てきておりますが、こういったものをどう進めていくかというのは1つかと思います。そのためには企業における人事制度をどう考えるか。あるいはトップ、経営者の方々の認識をどう変えていくかというのがまさに必要になってくるかなと。先ほどまで地域の働き方改革の会議を内閣府でやっておりましたが、そこで専ら議論になってきましたのも、どう進めていくかというところで経営者に働き方改革の必要性と、やるのが企業にとってプラスになるという認識をどう高めていくのかということが議論になりましたが、こういったものが必要ではないかと思えます。

2番目として、長時間通勤の是正ということでありまして、通勤のラッシュ時の問題もありますが、在宅勤務を拡大していく。あるいはテレワークということで、通勤しないで自宅で仕事ができるというようなことを拡大していくことも1つの方法かなと考えております。

3番目は、まさに非正規雇用の賃金の問題、低位均衡と考えていますが、企業としても非正規雇用だからある

意味では職責は軽くても当然、あるいは働くほうもそういった気分で働くというようなことから、生産性の問題もありますが、そのモチベーションをどう高めるのか。要は非正規雇用まで含めた生産性の向上についての議論が同一労働同一賃金の議論の中で出てきているのかなと思います。

また、限定正社員をいかにしてふやしていくかということになるかと思います。

(P P)

この後については人事評価制度と働き方改革のことを議論しておりますので、また機会があったらお話をさせていただきたいと思います。

どうも御清聴ありがとうございました。(拍手)

【池上会長】 樋口先生、大変ありがとうございました。

ただいま、いわゆる働き方改革の課題につきまして、あるいは現状につきまして、詳しくお話いただきました。ただいまの講演内容につきまして、御質問、御意見がございましたらお願いしたいと思います。どなたからでもどうぞ。

【金井委員】 東京大学の金井でございます。

大変わかりやすく、かつ、説得的なお話をいただきまして、大変勉強になりました。

前半のお話はまさに一々もつともだなどと思って、先生のような方が政府の会議にいながら、何で全然是正されないのかのほうは政治学的には不思議だなというのが最大の謎なわけです。つまり、問題はある意味でわかっているし、例外はともかくとして、普通の人だったら大体こういうことはほぼ直感的にわかっているし、それをデータで裏づけていただければ政策に結びつくと思うのですけれども、しかし、どう改革するかというところで本当に答えがあるのだろうかというのが最大のよくわからないところです。もし教えていただければ解があるということになると思いますし、解がないから15年も20年もひょっとしたら問題はわかっているけども解決しないのではないかというやや悲観的なことも感じるわけなのです。

例えば長時間労働の是正というのは非常に大事だというのはそのとおりなのですが、何だかんだ言って結局、長時間労働は減らなかったのではないかと。つまり正社員は減らしたけれども、名目的にパートの人をふやすことによって、実質的には正社員は昔のようにこき使いながら、パートのほうは短時間で使い捨てるようにやる。どちらに転んでもだめなような形になったので、企業としてはそれを改善する能力がなかったのかインセンティブがなかったのかはともかくとして、現実できなかった。企業の方に言わせれば、それは資金面の影響とかでしようがなかったのだということになると、これは幾ら政府が政策的に頑張れと言っても、資金面で首を絞められているのだからどうしようもないのではないかとと言われてしまうと、問題はわかったとしても企業の関係者はできないのではないかと。

長時間通勤も全くそのとおりなのですが、同じような議論で言えば、在宅勤務をやったら通勤時間の分もつとこき使えというふうになるに決まっていますし、テレワークになったら24時間働かされるようになるに決まっているわけです。基本的におっしゃることは一々もつともなのです。そのとおりなのだけれども、今の日本社会でその間いを入れていくと、ますます悪い方向に改革されていくメカニズムが働いているのではないかと。

非正規雇用の低位均衡の問題も、同一労働同一賃金をやったら正社員を非正規並みに下げるだけだろうというふうになるのがオチですし、限定正社員の拡大も何のことはない。正社員をパートのように変えていくだけだろうという話になって、今の経済のメカニズムを前提にすると問題はわかっているし、回答策を出すこともできるのだけれども、出せば出すほど手足を縛られた経営者からすると逆の方向に行ってしまうのではないかと。だから全然問題が解決しないのではないかという気もするのです。そこで働き方改革というか、働き方改革のときに、果たして企業経営者の意識改革ではなくて、経済的インセンティブの問題として本当にこういうことができるということが経済学的に合理的な根拠があるのかどうかというのを、ぜひ教えていただければなという気がいたし

ます。そうしませんとどうせまた長時間労働になるだけだろう。在宅勤務で24時間働かされたらたまらない。今でさえ長時間で苦しんでいるのに、家にいるときまでテレワークと称してすぐワンコールで呼び出されて仕事させられる。そういうことになるのではないかと。たまらないなということ、本当に大丈夫なのだろうかというのをぜひ教えていただければと思います。よろしくお願いします。

【池上会長】 樋口先生、いかがでしょうか。

【樋口教授】 すばらしい御質問で、どう答えたらいいのかと思いますが、この働き方とか賃金について従来、政府は一切、口を出してこなかったと思います。私の認識する限り、例えば春闘の賃金がいかにあるべきかということについては、これまで一度も、今から5年前までは一切それには触れてこなかった。あくまでも個別企業における労使の自主性あるいはそこにおける労使自治の問題という形で、個別企業ごとにそれは解決すべきことだというような、ある意味ではミクロの意思決定を非常に尊重してきたということがあったのだろうと思います。

私の知る限り、一度だけ政府が例のオイルショックの後に、インフレのスパイラルということの中から組合に対して賃金の引き上げについて抑制を促すということが水面下で行われたと言われているかと思いますが、それ以降もやっていなかった。これをやはりどうも経済の構造が大きく変わる中において、どこまで政府がこの問題に関与していくべきかというような、要はミクロとマクロの間の乖離が起こってくる。個別労使にとっての最適化というものが、マクロの循環、成長と分配の好循環と言っておりますが、それを阻害しているのではないかとこの認識が強まってきたのではないかと思います。

私がこれとの関連で初めてタッチしたのが、福田内閣のときに成長力底上げ戦略会議というものが開かれました。最低賃金の引き上げと同時に中小企業の生産性向上を両方で支援していくんだということで、私はそのときの座長をやりましたが、そのときから初めてこの問題に政府が関与していく流れというのが生まれてきた。その後、政労使会議でまさにもうかっている企業、賃金の上げられる余裕のある企業については賃上げを要求することが決まり、そしてその後、一億総活躍、また、今回働き方改革というふうに広がっていったのかなと思います。

この動きというのは、実は海外から見ると称賛されているところもございまして、OECDにおきましても、要はアングロサクソンの主体性によるミクロによる問題の解決に限界があるのではないかと。御指摘の背景として、資金調達に代表されるような資本主義の政府と民間のかかわり方について相当の議論が今、起こってきている中において、日本の取り組みというものが関心を持って語られているところがあるのではないかと思います。

その中で、ではまさに資金調達のところを考えたときに、経営者も問題意識を持っている。この短期的思考についての問題点です。要は費用を削減することによって短期利益は上がるのだけれども、この結果として長期的な持続可能性というのがあるのかということについては、問題を共有しているかと思います。

安定株主の促進というような株式の、要は個人株主で長期株主に対する優遇制度といったものを発表しました。要は5年持って株価がダウンしていたならば、その元値を保証するという形での安定した資金の調達をやりました。これが果たしてどこまで長期的視点というものを意識してのことであったかどうかわかりませんが、こういう動きが出てきていると思います。今度、再来月、7月にこのテーマで労使のシンポジウムを開くことになっているのですが、経営者の間からもこのまさにグローバル化する資本主義の中におけるこの問題というものを、このままでいいのかという問題意識がありまして、それに対する具体策をどう考えていくのか。

特に日本の場合にサービス産業の生産性の低さが言われるわけでありまして、そこは確かに国際比較をやってみると、フランスやアメリカよりも低いということが出てきます。メーカーについては第二次産業については世界のそういった国々よりも生産性は高いのに、日本はサービス産業について低いという結果が出てくるわけですが、よく誤解しているのは、生産性というのはあくまでも付加価値生産性でありまして、どんなにすばらしいサービスを提供しても、それによって料金が払われないということになれば、これは消費者余剰は拡大しますが、

少なくとも付加価値生産性の向上にはつながらないということになるかと思えます。要は高くても買えるサービスというものをどう提供していくのか。いいものを安くということではなくて、いいものを高く売れる状況をどうつくっていくのか。これがデフレ脱却の最大の課題になっているかと思えますが、その動きが今回、宅配といいますか、いろいろなところであらわれてきている。今まではどちらかという人手が十分にあるという前提のもとに企業経営がなされてきたということについて、これだけの深刻な人手不足が進展する中において、それも繰り返しになりますが、人口が減少している中におけるそういった問題でありまして、これは景気のよしあしにかかわらず、この状況というのは続いていこう。あるいは解決しなければならない問題という中において、まさに経営にとって人材を集めていく、労働力を確保していくというのが大きな経営課題になっている中において、これを進めていく、私が提案したようなことを進めていくことは重要な問題ではないかと、可能ではないかと思えます。

もう一つ、企業経営にとってこういう働き方改革というのはどうなるのだろうかということですが、これについても従来から注目されているテーマかと思えます。通常の統計ですと、その時点、その時点における働き方改革とか、あるいは生産性、企業収益というものが出ているわけではありますが、幾つかの研究者、何人かの研究者は、パネルデータというような、1人の個人とか、あるいは1つの企業を追跡していくようなデータが開発されてきておりまして、これに基づいて慶應の山本先生とかが研究している働き方改革に取り組んだ企業と取り組んでいない企業において、その後の収益あるいは株価にどのような変化が起きているのかというのを見ておりまして、その分析ですと、働き方改革を行った当面の間は、まさにコストが上がるというようなことではありますが、その成果が5年後にあらわれてくる。5年後以降については生産性の向上は働き方改革をやったところのものが上がっていますし、あるいは企業収益もそれによって向上する。ダイバーシティーの人材活用といったものと、こういった働き方改革といったものを総合戦略として企業がとっていく。これが経営の改革につながってくることから、そういった指摘、研究がなされておりますので、ある意味で働き方改革というのはコストではなく、むしろ投資だというような、投資なのですが、当面5年間ぐらいはその分だけコスト、その効果というのは長期的にあらわれてくるということで、税制とか社会保障制度あるいは雇用保険でもいいかもしれませんが、この5年間をどのように促進していくのか、あるいは補填していくのかということは、議論の余地は十分にあるのではないかと考えています。

これについては、国の税制というよりも公共調達のほうで昨年からは始めました。ワーク・ライフ・バランス等を促進している企業、認定企業が幾つかあります。幾つかの表彰とか、くるみんを獲得している企業、そういったものに対して公共入札で加点をする、プラス点を与えるというような、価格入札ではなくそこについては一種の加点方式を導入することを国のほうは既に昨年4月から始めています。当面、目指すのは建設でも全部やっていくということで、5兆円分の入札についてこれを進めることが起こっておりまして、幾つかの県においてはもう既に、実は国のほうが後だったのですが、こういった働き方改革とか、要はワーク・ライフ・バランス、東京で言うとライフ・ワーク・バランス、そういったものを促進している企業に対する支援をどう進めるのか、あるいは女性の活躍している企業に対する支援をどう進めていくかということ、公共入札でやろうということでありまして、そのマニュアルはもう既に発表され、こういった場合には5%プラスとか、こういった場合には10点プラスとかいう形でのやり方が出てきていると思えます。そこはかなり進展してきているのかなど。でありますので、企業としてもそれを進めることが決してコストだけではないという認識があるかと思えます。ある県では、そういったものを入札を進めることによって、何せ建設業が一番変わった。建設がくるみんを取りにみんな来ている状況も生まれてきているということでありまして、そこは議論の余地が自治体でもあるのではないかと考えています。

【池上会長】 ありがとうございます。金井委員、よろしいでしょうか。

いかがでしょうか。西川委員、どうぞ。

【西川委員】 直近、大議論をして出てきたのですが、このところのオリンピックの準備のための建設需要が東京23区でも大変広がっておりまして、当初は湾岸地区の一部の区にオリンピックの施設がたくさん集まるということでしたが、物理的に離れている地域においても中小建設業の入札や要求の問題がでてきており、それを申し上げたいと思います。東京都があれだけのことができ、そちらのほうに人手がとられているのだから、経営資源的に非常に弱小の地域土建業、建設業はもっと見積単価を改善してほしいという声が上がっているのです。小規模で労働力を大型の企業にとられているものが、予定価格の提示など、言ってみれば建設業における公的な補填、ある種の社会保障のようなものを与えるよう区役所に求めてくるという傾向が出てきているのです。

私はそうではないだろうということで、宿題にして後日また議論するのですけれども、オリンピックに関連することについて、近郊の大型自治体は、知事にいろいろなことを申し入れて、そして、それを国がしっかりと支援するような傾向が出ておりますが、我々のように東京23区の中で自分で一生懸命やって、均衡をとっているところにどうもオリンピックの悪しき影響が出ているなど。こういうものは一体どのようにすればいいのか、今後特別区長会の議論にしたいと思うのですが、きょう御講演を拝聴しまして、経済学者の先生方は、自治体からもし、こういう問題について、SOSが出たときにはどのように理論的にお助けいただけるのかなと思って伺ったのですが、いかがでございましょう。

【樋口教授】 建設業における人手不足というのは、介護人材と並んで、あるいは医療人材と並んで非常に深刻だと考えています。そういったこともあり、建設業というのは割と働き方改革については余りこれまでは積極的ではなかったということもありまして、今度の労働法の改正について建設業を適用するかどうか、あるいは介護とか医療、お医者さんについて適用するかどうかというのは大きな課題だったと思います。

結論を申し上げますと、これは適用除外しない。ただ、その適用する時期を何年までと今、議論しているところですが、猶予するというようなことで、その間に働き方改革を進めてほしいということがあります。といいますのも、1つは建設業が90年代から2000年代にかけて大きく就業者の数を減らしてきたことがあります。公共事業の抑制というのもあったと思いますが、製造業ももう既に1,000万人を割って、こういったところで人員の削減が行われてきた。人員の削減が行われてきたところにおっしゃるような東京オリンピックといいますか、建設需要が拡大するというので、急速に人が必要になっているということが、人が集められない状況である。

特にこれは建設業界の中でも話を聞きましたが、働き方の問題あるいは特に3次下請、4次下請というようなところまでいったときの問題というのは、非常に大きな問題だということで、ゼネコンを中心に2次下請までに下請はとめる。むしろ内製化を図っていく形を打ち出したと思います。やはり人手不足の原因、人が集まらない1つの理由というのは賃金の問題もあると思いますし、働き方のところというのもやはりあって、長時間ではとても体が持たないという人たちもかなりいるというふうになりますので、人を集める上でも働き方改革というのはまさに待ったなしだと思います。

もう一つは、入札のところにおいても従来の入札価格ではとても応募できない。入札が不調に終わるようなことが起こってきているわけでありまして、ここについてはどうしても市場、マーケットといったものを無視することはできないと思います。強制的に受注してくれというようなこともできないわけでありまして、それをして期間までにちゃんと工事が終わるかどうかいかなというような保証はないわけでありまして、そこについては計画的に進められるような状況というものを、仕事が進められるような状況をつくっていくことで、入札あるいは発注するタイミングを早めるしか、ある意味ではぎりぎりになってオリンピックが始まる1年前、2年前になってやるということでは限界があるだろうと思います。

他県、ほかの県、特に復興の問題が出てきておりますが、そういったところの車を最近よく見ます。ナンバー

プレートを見ますと、多分東北地域の建設の関連の方々がアパートを借りて、こういうものの調査を我々がやっても、住民台帳にも実はこういった短期的な移動というのは反映されていないのですが、どうも見た以上に、あるいは統計にあらわれている以上に東京に仕事が集中しているのではないかということのを他県からは大分心配されておりまして、まさに御指摘のような課題というのが東京だけではなく全国的に起こっていると思います。どうもありがとうございました。

【西川委員】 ありがとうございます。

会長、短く1点よろしいですか。

【池上会長】 どうぞ。

【西川委員】 今、先生のお話の中で突如思い出したのですけれども、かつて介護の分野に建築の単純労働者が大勢滑り込んだのが前の不況のときですよ。建築現場が減って、その分、人工の方々が地方に行って、福祉の分野でお年寄りを持ち上げてシーツを取りかえたりという肉体労働の介護分野に随分参入したのですが、現実の問題としてその人たちが戻っていないのです。ところが、建築はオリンピック需要で右肩上がり、高齢化社会における福祉の現場で力仕事を引き受けてくれる人たちも相変わらず必要だという、この東京に一気に人手の需要がふえたと私ども現場では感じるのですけれども、この傾向は機械化であるとかいろいろな形でやっておりますが、なかなか大変であります。一方で、地方の自治体からは東京のお年寄りを預かりたいと言ってたくさん売込みが来ます。こういうことについても我々は東京都へ詳しく御報告を申し上げながら、福祉保健局さんなどからお知恵をお借りしてやっておりますけれども、これも今後大変だなと。長友会長と私は区部を代表して副会長をやっておりますが、東京全体の区市町村会の大きな課題でございます。これはどうぞ御承知おきいただきたいと思います。

【樋口教授】 どうもありがとうございました。

御指摘のように建設から福祉、介護への人の移動といったものが大分進んで、結局、建設の就業者が減ったということは私も承知しております。当時、地方に行くと実は雇用主は変わっていない。建設業自身が建設から福祉、介護の施設に、よく言うのはお風呂のつくり方とか、そういったものはよく建設が知っているのです、そのノウハウを使って介護施設の建設、そしてその運用に業種変更したというような方々が多かったかと思えます。

今の問題と絡めまして、実は地方では高齢者の数が今、減ってきています。もう既に65歳以上人口が減っている自治体というのが20%を超えるところで、そこでは介護施設をつくっても入居者がいないという問題が起こってきておりまして、社会福祉法人自身が例えば四国でやっていたものが世田谷に移るといったような現象がかなり起こってきております。きのうも四国のある県に行くと、こういった実態調査もやってきたのですが、自治体ではCCRC（Continuing Care Retirement Community）の促進、要は高齢者の医療とか介護を地域として受け入れる。それがゆえに大都市からの移住をそれによって促進していくというような取り組みが行われているかと思えます。要は介護施設が余ってきている、あるいは医療施設が余ってきている。ところが、東京はこれから高齢化の本格的な問題を迎える。要は先ほど申し上げましたベビーブーマー、団塊の世代の人たちがいよいよ今後70代になるところで、そういう施設が必要となってきますので、地域間の配分問題も私ども関心を持って見ておりますが、確かにCCRCも1つの有効な施策としてあり得るのかなと思っております。

【池上会長】 ありがとうございました。

ほかにかがででしょうか。御質問、御意見がございましたら。よろしいでしょうか。長友委員、どうぞ。

【長友委員】 わかりやすい御解説をいただきまして、大変ありがとうございました。

質問ではないのですけれども、これから先の日本にはいろいろな意味でシステムだとか個人的な労働に対する感覚が変わっていくことに大なる期待をしたいと思うのですが、日本ではうまくいかないけれども、海外ではうまくいっているのかということのを時々考えるときに、私は以前、仕事で10年ぐらい欧州におりました。現今

とは言いません、この2010年代の話とは言いませんけれども、1970年代以降ですね。そうすると相当、官にしても民にしても仕事のやり方とか労働に対する感覚が違っているなどということは感じておりました。

やはりよく言われるように、労働が美德だという日本人のような感覚が余りない。それから、従業員を千人抱えても、1万人抱えても、やはり日本とは違うなと思ったのは、全員が社長になるような努力をしてたたき合う、競争するというようなことはあり得ない。社長は極端にしても、みんなが部長、役員を目指している感覚は日本と比べてもない。一部の人間が、こういう上澄みの人間は企業間を渡り歩くわけでありませけれども、これが企画立案をして企業を引っ張って行って、あとは単純労働で支える。そういう仕組みで別に社会インフラが整った中で人生設計さえできれば、国が大きく傾かないというのが前提になりますけれども、みんなそれでそこそこ納得している。年間1カ月のバカンスをもらって。

そのようなことを考えたときに、今後とも先生のような分析に基づいた将来を見通す感覚というのは大変必要になってくる、ますます必要になってくると思いますが、その辺の非効率さもいとわない日本の中の仕事、人生設計というのは何なんだと。これが本当に大きな変革に今でもこれから向かっていこうとしているのかどうかということを時折思い出しながら、一番先に申し上げましたように私も普通の感覚で言う定年を超しておりますので、その下の世代に大いなる期待を持って、本当に充実した人生の中での労働だというような感覚でやってもらいたいなと思っております。

雑感でございますから別に先生に対する御質問ではございません。

【樋口教授】 ありがとうございます。

そうしましたら、私も印象論でお話をさせていただきたいと思いますが、1つは非効率もいとわないというような御指摘がありまして、まさにサービス業の多くというのはおもてなしの気分で、そういった非効率でやって、あるいは料金にもつながらないような、引き上げにもつながらないようなことをやっている。やってきたのですが、その前提として逆に今度は労働者への負担というものがかなり高まったのではないかと。消費者は先ほども言いましたように消費者余剰という形で、その分だけ雇用を高めるということが起こっているかと思いますが、欧州でも、特にフランスの労働時間というのは短いと言われている中において、サービス業の生産性が高いというのはどうしてなのだろうかというような、これはポール・クルーマンがアメリカとフランスの比較ということをやって非常に不思議に言っておりました。

そこでは例えばフランスは日曜日を閉店するところが非常に多い。これはキリスト教の関係で、あるいはショッピングアクトの関係でそういったところが多いのですが、その分だけ平日に買い物をしなければいけない。平日に買い物をする結果として、お客のほうがかッシャーのところはずっと並んでいる。逆にかッシャーの仕事、働いている人は椅子に座ってそれをやっていく。その分だけ、どちらのほうかサービスの質は高いのだろうかということを考えると、アメリカのほうか質が高いかどうかわかりませけれども、少なくとも日本と比べると日本のサービス業の質というのは非常に高いと思います。にもかかわらず、それが付加価値の増加につながっていないというのが、先ほどのサービス業の生産性の低さという形であらわれてくるわけでありまして、そこをどう考えていくのかというのは、人手不足の中で非常に大きなテーマになってきている。働き方改革というだけではなく、まさに経営の改革というのをどう進めるかということと、これは表裏一体だと言われている背景というのは、そういったところにあるのかなと思います。

その一方において、労働は美德だというような、私もそういった教育を受けてきましたし、多くの人たちはそう思っている。少なくともヨーロッパの人たちに比べて仕事というのは悪だと考えている宗教といますか、そういった価値観というものもあるわけですが、日本では少なくとも美德だと思っている。私が今回の冒頭に申し上げました調査で、ちょっとショッキングだったのは、その美德である日本において就業者のやる気が一番低いという結果が出たというのは、これはどういうことなのかなと思っております、要はかなりの人が疲れていると

いう基本的な問題がどうもありそうだと。しかもそれが雇用条件の改善に以前であるとまた右肩上がりです。やってきましたので、つながってきた。それが生産性3原則の結果、非常に成長のときにはうまく機能していたわけですが、そここのところがどうも機能不全に陥ってきているというような、まさにミクロの最適化というものとマクロの合理性といったもの間に大きな乖離が起こってきているのではないかと。それをつなげるのは政策であり、あるいはシステムの変更というようなものではないかと思っているところがございまして、雑駁ながらもそんな印象を持って話を伺わせていただきました。ありがとうございます。

【長友委員】 一言だけ。社会党が週35時間労働制に踏みきったとき、必ずしも全国民がそれを快哉を叫んで支持したわけではないが、ただ、あれをやれたフランスというのはやはり我が国とは違うなということは強く思いました。

【池上会長】 ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、以上で有識者ヒアリングとしての樋口先生のご講演を終わりたいと思います。

本日のお話は、労働あるいは通勤の実態調査を踏まえて、それをどのように改善できるのか、もちろん企業自身の改革もございしますが、政府部門のかかわり方、例えば社会保障制度とか税制とか、あるいは公共調達とか、いろいろな形での関わり方があるわけです。そういう形で働き方についての議論に政府がどうかかわっていくかという問題提起があったかと思えます。

通常、我々は税制の議論をしておりますと、ここ数年、国でもそうですが、労働者あるいはパート労働者について、例えば配偶者控除の見直しであるとか、そういった方向からの議論はよくなされますが、今、先生がお話くださった角度といいますか、そういった面での労働と政府の関わり方を含めることで、我々の認識を高めるためによい機会をいただいたと思えます。大変ありがとうございました。

【樋口教授】 1点だけよろしいでしょうか。長時間通勤の問題とあわせて、なぜそれが日本ではそうなったのだろうか。逆にこれだけ大きな通勤圏を抱えるようになってきたのかということをお考えすると、通勤手当というのは企業にとっては多くの場合、控除される。今回、新幹線も100キロまでだったのが今度200キロに延長させる。その分だけ通勤圏を広げていくという、働くほうの通勤時間というのは延びていくわけですが、それがコストとして見える形ではなりませんので、だとすれば遠くに広い家、そして安い地代というようなことで済むというのが個人にとっては非常に合理的ですし、企業にとってもある意味ではそれによってコストがかからない、非課税になるということであれば、そういった面もあるのではないかと。果たしてこれが今後も続くのかどうか。これは国税の問題になるかと思えますが、どうするかということは重要な課題になるのではないかとと思えます。

【池上会長】 ありがとうございます。また1つ新たな論点を提起していただきまして、これも記録にとどめさせていただきます。また議論の参考にさせていただきたいと思えます。大変ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして「平成29年度第1回東京都税制調査会」を終了させていただきます。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した。また、樋口先生、貴重な御講演をいただきまして大変ありがとうございました。(拍手)

それでは、閉会いたします。

— 了 —