

○宇野参事官 それでは、定刻になりましたので「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の第8回会合を始めたいと思います。

本日、議事進行を務めます厚生労働省の宇野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、矢田内閣総理大臣補佐官より、冒頭の御挨拶をお願い申し上げます。

○矢田補佐官 改めまして、皆さんこんにちは。本日もお忙しい中、お集まりいただきまして本当にありがとうございます。

「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」は、男女間賃金格差の解消とそのための職場変革を通じ、構造的賃上げの実現を図るべく、今年4月から活動を開始しました。6月には、産業という「縦軸」に沿った対応として、アクションプランの策定をはじめとする「中間取りまとめ」を行いました。

そして、9月には地域という「横軸」に沿った対応として、「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」を私自身も参加して愛知、そして茨城とで開催してまいりました。

さて、政権が替わりまして今回皆様とともにリスタートが切れるということで大変うれしく思っております。石破政権でも「若者・女性にも選ばれる地域づくり」を掲げておりますし、また、賃上げと投資が牽引する成長型経済を掲げる中で、この男女間の賃金格差の解消に向けた取組を一層加速していけるよう、このプロジェクトの再開に当たっては各産業や地域の男女間賃金格差の要因となっている非正規雇用、そして理工系女性人材の育成・教育分野でのアンコンシャス・バイアスの課題等を整理するとともに、「若者・女性にも選ばれる地域づくり」に資する取組について深掘りした検討をしていきたいと考えています。

このため、本日は職業分野における女性活躍の推進について、内閣府や厚生労働省から非正規雇用労働者についての分析や政策対応の状況等について御報告をいただくとともに、様々な研究や政策の御提言をされている中村天江様、ありがとうございます。そして、久我尚子様にもお越しいたきまして、課題や必要な対応についての知見をお伺いしていきたいと思います。

また、今回から文部科学省の茂里総合教育政策局長にも副座長として本プロジェクトに御参画をいただいております。文部科学省から次回に関連の取組の御説明もお願いできればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

女性活躍の推進に向けて一層有意義な議論を行っていききたいと思いますので、構成員の方々におかれましては引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○宇野参事官 ありがとうございます。

ここで、先ほど補佐官から御発言がありましたとおり、今回から理工系女性人材の育成や教育分野でのアンコンシャス・バイアスの課題等の観点を検討するため、文部科学省か

ら御参加いただいておりますので御紹介申し上げます。

副座長の茂里総合教育政策局長です。

○茂里局長 ありがとうございます。茂里でございます。

今ほど補佐官からお話がありました教育分野でもしっかりと取り組ませていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○宇野参事官 続いて、構成員の中園男女共同参画共生社会学習安全課長です。

○中園課長 中園でございます。よろしくお願いいたします。

○宇野参事官 また、本日のテーマであります非正規雇用労働者対策を所管している厚生労働省の竹野雇用環境・均等局有期・短時間労働課長も今回からメンバーとして追加されております。竹野さん、お願いします。

○竹野課長 竹野でございます。よろしくお願いいたします。

○宇野参事官 さらに、これまで参考人として御出席及び御説明をいただいております農林水産省の野添食品製造課長にも構成員として御参加いただくこととなりましたので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○野添課長 よろしくお願いいたします。

○宇野参事官 それでは、議事2といたしまして非正規雇用対策について、厚生労働省田中雇用環境・均等局長から御説明をお願いします。

○田中局長 厚生労働省雇用環境・均等局長の田中でございます。私から、資料2「非正規雇用労働者の現状及び対策について」という資料に基づきまして御説明をさせていただきます。

資料を1ページおめくりください。

1ページは「正規雇用と非正規雇用労働者の推移」をまとめたものでございます。

下の棒グラフの水色の部分が正規雇用、黄色の部分が非正規雇用になってございます。正規雇用の労働者、2023年時点で3,606万人ということで対前年度比、9年連続増加をしてございます。

一方、非正規雇用の労働者数2,124万人で、足元は増加傾向にございます。

そうした状況の中で、役員を除いた雇用者に占める非正規雇用労働者の割合ですが、赤字で示しておりますけれども、直近ですと37.1%ということで、近年4割程度で推移をしている状況でございます。

2ページにお進みください。

そういう非正規雇用労働者について、男女別に分けてみましたのがこの次のページでございます。

男性の非正規雇用労働者683万人、女性の非正規雇用労働者1,441万人ということで、非正規雇用労働者については女性が大変多くなっている状況でございます。男女別の雇用者について見ますと、男性の非正規雇用労働者は22.6%でございますけれども、女性は53.2%と、女性の働く雇用者の中で半数が非正規雇用労働者という状況でございます。

こういう非正規雇用労働者の中身ですけれども、2ページにありますように、例えば女性のところを見ていただきますと、女性は特にパートタイムで働いている非正規雇用労働者が多い。これが足元の現状でございます。

続きまして、3ページにお進みください。

2009年から2019年にかけて、非正規雇用の労働者の増加の要因を分析したものでございます。

どういうところで非正規雇用が増えているかということですが、増加をしている7割弱が60歳以上の高齢層で、この高齢層における非正規雇用の増加にあるということが分かります。

4ページにお進みください。

一方で15～54歳、いわゆる現役世代ですが、ここを見ますと正規雇用、非正規雇用の労働者数の推移については2013年以降、正規の雇用の労働者が150万人程度増加をしております。特にこの間、女性の正規雇用の労働者は180万人程度増加をしております。

一方、この世代の女性の非正規雇用の労働者数は減少の傾向が見られます。

次に、5ページにお進みください。

15～54歳層の労働者の方が非正規雇用と、いわゆる正規雇用、この間でどういうふうに移行しているかということをグラフにまとめたものでございます。

いわゆる非正規雇用から正規雇用へ転換した労働者は年間30万人程度でございます。2013年以降ほぼ横ばいで、正規雇用から非正規雇用への転換でございますが、これを非正規雇用から正規雇用へ転換したというのが上回っているという状況でございます。

一方で、これを男女別で見るとということで、6ページにお願いしまして、非正規雇用から正規雇用へどういうふうに移行しているのかというのを女性について見たものが次でございます。

女性のみで見ますと、非正規雇用から正規雇用へ転換した労働者は年間20万人程度でございます。これについても数としては正規雇用から非正規雇用へ転換したという数よりは多く正規雇用に転換をされている状況でございます。

次に7ページへお進みください。

以上のように、非正規雇用から正規雇用への転換が進んではおりますが、非正規雇用に就いた主な理由ですが、正規の職員、従業員の仕事がないから、いわゆる不本意非正規雇用の労働者、これについては割合、数、ともに低下傾向が続いておりまして、男女計が一番左になりまして、男性と女性に分けたものがその隣の2つになります。

男女別に見ますと、男性の不本意非正規雇用労働者の割合は15.3%でございます。女性6.9%を大きく上回っている状況でございます。

続いて8ページ、不本意非正規雇用の労働者の割合を年齢別に見たものでございます。

年齢別に見ますと、25～34歳の年齢層における不本意な非正規雇用の方の割合は13.1%と、ほかの年齢層に比べて比較的高くなってございます。

次に、9ページにお進みください。

男女別・年齢別に分けたものが9ページでございます。

男性と比較しまして、女性の不本意非正規雇用の労働者の割合は低くなってございます。

以上のように、全体として不本意非正規雇用の労働者は縮小傾向にありますけれども、男性の45～54歳など、特定の層におきまして依然として高い水準にございますので、正規雇用への転換を進める取組は引き続き重要であると考えております。

次いで、10ページにお進みください。

不本意非正規雇用の労働者としては集計をされないわけですが、一方で育児や介護等の事情によりまして潜在的に正規雇用で働くということを断念している方がいる可能性もございます。

非正規雇用を選択した主な理由について2023年で見ますと、青の斜線になりますけれども「自分の都合のよい時間に働きたいから」とか、「家計の補助・学費等を得たいから」という理由に続きまして、やはり家事・育児等々と両立しやすいからと答えた方が229万人おられる。そして、その9割以上が女性であるというような状況を見ますと、こうした方々は例えば柔軟な働き方の推進、それから家事・育児・介護等のサポートが充実すれば正規雇用として働くということを希望されていく可能性はあると考えております。

次のページにお進みください。

仕事と育児、介護の両立支援です。

先の通常国会で、育児・介護休業法の改正をいたしました。子供の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する情報の周知、意向確認の義務づけなどを行いました。

この11ページの図の中では、青い部分がこれまで既存にあった制度で、オレンジで書いているところが今回の改正法による見直しでございます。3歳から小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置を創設等し、始業時間の変更やテレワーク等々によってフルタイムでの柔軟な働き方を選択できるようにしていこう。これが今回の改正の主なねらいでございます。今後、施行の段階になりますので、改正法の施行を通じて両立しやすい環境整備を図っていきたいと考えております。

次に、12ページを飛ばしていただいて13ページにお進みください。

非正規雇用労働者に関しての対策について、厚生労働省では主な取組は3つの柱、3つの切り口で進めております。

1つは、非正規雇用労働者の処遇の改善でございます。もう一つは非正規雇用労働者の雇用の安定ということで、できるだけ安定した形での雇用に就いていただくことを後押しするというものでございます。3点目、黄色の部分で下になりますけれども、人材育成・能力開発という切り口でございます。

幾つか取組を御紹介したいと思います。

14ページにいただまして、処遇改善の部分です。

いわゆる同一労働同一賃金ということで、厚生労働省は「不合理な待遇差の禁止」の中
の括弧に書いておりますけれども、パートタイム・有期雇用労働法という法律により処遇
の改善、同一労働同一賃金を進めてございます。パートタイム・有期雇用労働法ではあら
ゆる待遇について職務内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な待遇差
を禁止するという「均衡待遇」の原則、それから職務内容、人材活用の仕組みが同じ場合
は差別的取扱いを禁止する「均等待遇」原則を定めておりますし、また求めがあったとき
には正社員との待遇差の理由を説明する義務を事業主に課してございます。

また、下の14ページが一番下のほうにありますように、正社員転換ということで、法律
には正社員への転換を推進するための措置を導入することを事業主に義務づけてございま
す。

15ページにいただきまして、同一労働同一賃金の施行ですけれども、令和4年12
月から新たな取組、その前提としまして同一労働同一賃金、都道府県労働局の雇用環境・
均等部（室）が所管をしておりまして、ここで相談対応、指導等を行ってございます。そ
れをより効率的にしていこうということで、全国にもう少し都道府県労働局よりは数があり
ます労働基準監督署の御協力をいただいて、効率的、効果的な取組を進めようというこ
とで令和4年12月からやっております。

それで、これは労働基準監督署と連携をしまして監督署で事実関係の確認ということで、
一定の調査をしてもらいます。これで待遇差が問題となり得る事案を把握いたしましたら、
これを都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）にいただきまして、ここでの対象企業を
選定して効果的に指導していくこと、それ以外については労働基準監督署で文書による点
検要請などを行いまして、ここで引っかかってきたところについて雇用環境・均等部（室）
で指導にいくと、このような取組をしてございまして、16ページを見ていただきます
と施行状況を記載しております。

令和4年度、令和5年度のところに赤字をつけておりますけれども、企業におけるパート・有期雇用労働者の待遇の見直し、こういう取組を始めましてかなり数が大きくなって
ございます。

それで、どういうふうに見直しをしているのかというのが次の17ページです。

こういう指導も含めて、各企業さんでどれくらい取り組んでおられるかということです。
見直しをしていないという企業さんの中には、そもそも待遇差がないという企業も含まれ
ますので、そのところは留意をしていただいて、見直しを行った待遇別に見ますと、最
も多いのは基本給の45.1%、次に有給の休暇制度で35.3%、次いで賞与、その他の手当の
順に高くなっておりますし、企業規模別に見ますと、中小企業では基本給を見直した割合
が高い。大企業では手当や休暇の見直しの割合が高いということで、若干企業さんの規模
によって小さい規模では手当と休暇制度の種類が多くないことですか、そういうような
ことも含めてになろうかとは思いますが、実態としてはこういう形で見直ししていた
いでいるということで、引き続き企業における取組を促していきたいと考えております。

それから18ページ、非正規雇用労働者の処遇の改善、いわゆる「年収の壁」への対応の関係です。

昨年10月から、パートタイム労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するための当面の対応策として「年収の壁・支援強化パッケージ」を実施していただいております。

その中の施策として19ページですけれども、いわゆる「106万円の壁」への対応としてキャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースを新設しております。

労働時間の延長等々によりまして、壁を飛び越えて働いていただくということを支援しております。

20ページがその実績でございますけれども、昨年10月のコース新設以降、現在既に28万人を超える方について企業が活用予定ということで取組を進めていただいております。

それで、これは21ページ以降でございます。

やはりちゃんと知っていただくというようなことが必要ですので、関係省庁と連携をして積極的な周知・広報を行っております。

22ページがその具体的な取組ですけれども、ウェブ広告ですとか、ここの左のほうですけれども、テレビCM、特設サイト等とのマス向けの広報と、相談体制ということでコールセンターなどもやっております。関係団体への呼びかけということで、パート・アルバイトを多く雇用する企業の業界団体向けの周知ですとか、業界団体と協力した説明会といったようなことに取り組んでおりまして、今後もさらに周知に取り組んでいきたいと考えております。

次の23ページ、24ページ、今、申し上げました「年収の壁」の対策についてキャリアアップ助成金を申し上げましたが、そのほかにも正社員化コース等々を設けて企業の実取組を支援しております。

それから、25ページ、26ページですけれども、ではパートタイム労働者の賃金はどうなのかですが、時給については上昇傾向にございます。特に特別給与、右のところを見ていただきますと、改正パートタイム・有期雇用労働法、同一労働同一賃金が施行された2020年に大きく増加をしております。賃金格差はございますけれども、縮小傾向にはあると考えております。特に人手不足の中で賃上げに向けた機運の高まりもありますので、このような改善傾向はしっかり後押しをしてまいりたいと思っております。

そのほか、27ページ以降において、改善のための施策について参考で挙げさせていただいておりますし、37ページ以降は地域という横軸もございますので、男女賃金格差の解消に向けた課題の整理というふうな観点から、各都道府県別に割合等々をお示ししてございます。

本日御説明いたしましたように、地域においても非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転換といった取組は重要と考えられますので、今後もPTの議論の中でもしっかりこういう

ところが後押しできるように厚生労働省としても取り組んでまいりたいと思います。

すみません。少し長くなりましたが、以上でございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

続いて、非正規雇用労働者の雇用実態等の分析について、内閣府林統括官から御報告をお願い申し上げます。

○林統括官 改めまして、内閣府政策統括官の林でございます。

それでは、資料3を御覧ください。

本日は、地方創生との関係で、まず地方からの女性の流出の現状について取り上げますとともに、女性の賃金の問題がなぜ重要な課題になっているのか。実は、背景として家族の姿の変化があることを御説明した上で、とりわけ重要な非正規雇用につきましてデータをお示ししたいと思います。

それでは、まず「地方からの女性の流出の現状」を3ページで御覧いただければと思います。

20歳～24歳の女性の転出超過、転入超過を見ますと、大都市圏を除いて多くの県で転出超過になっています。

そして、4ページ目でございますが、その結果、20～34歳の未婚者の男女比にゆがみが生じています。

具体的には20歳～34歳の未婚の女性1に対する男性の数を見ますと、1.3を上回る県が7県、1.2を上回る県が23県となっております。つまり、1.3ということは未婚の男性が女性よりも30%、その県では多いということになります。

それで、なぜ女性は流出するのかということで、東京圏外から東京圏に転出した方にアンケート調査を取ったのが5ページ目でございます。

大きく分けて2つあります。1つは仕事関係であります。希望の職種がない、待遇といったものでございまして、これは男性も女性も同じで、男性のほうがむしろ多い理由になっています。

他方、女性のほうに多いものとしては利便性の問題、それから人間関係やコミュニティーの閉塞感などを転出の理由に挙げている回答がございまして、やはり仕事と、そしてコミュニティーの雰囲気ということかと思います。

それではまず仕事の関係ですが、次のページを御覧いただきまして、女性の所定内給与を見ますと、やはり東京圏は女性の賃金水準が高く、しかも男女間賃金格差は赤い折れ線で示していますが、それも比較的小さいという形になっております。

そして、今度は非正規との関係ではやはり最低賃金がどうかということも重要なポイントだと思います。

それで、7ページ目を御覧いただきますと、今年最低賃金が51円全国平均で引き上がっております。それで、パート・アルバイトの募集賃金はどうなっているか。最賃の施行は10月でございますので、その前後で上昇率を見ますと2.43%、パートやアルバイトの募集

賃金がビッグデータで見ますと上がっているということで、やはり最賃の引上げは明らかに募集賃金の上昇につながっていると言えます。

そして8ページ目、左上の図ですが、最低賃金と平均募集賃金は正の相関関係が見られます。

それで、右上を御覧いただきまして、ただ、その平均募集賃金の分布を見ますと、全国平均を上回る都道府県は8都府県、具体的にはやはり東京を中心とした大都市圏、そしてそれ以外のところが全国平均よりも下のところに多くあるという状況でございます。

募集賃金はパート、アルバイト、ともに着実に増加していますけれども、やはり残念ながら分布を見ますと大半の道県が全国平均を下回っているという状況でございます。

次に、10ページを御覧ください。

データで見る家族の姿の昭和の時代から令和への変化でございます。

まず昭和55年、1980年、夫婦と子供という世帯は全体の42%でしたが、そうした世帯は現在、令和2年では25%になっています。

一方、単独世帯が現在は38%と、全世帯の4割を占めております。また、3世代同居はかつては2割ございましたが、今は1割を切っております。

その背景は2つございます。11ページを御覧ください。

まず1つは、「長寿化の進展」でございます。

平均寿命が男性は81歳ですが、実際に亡くなる年齢で一番多いのは88歳、女性の平均寿命は87歳ですが最頻値は93歳となっております、女性の約半数は90歳以上まで生きます。

そして、もう一つの理由は、そもそも結婚しない方が増えたということがございます。

12ページ目を御覧ください。

上の段は昭和60年、下の段は令和2年ですが、青いところが未婚者でございまして、昭和60年で御覧いただきますと例えば左上は男性、年齢を重ねるにつれて徐々に未婚の方が減って有配偶の方が増える。50歳時点では男性の3.7%が未婚、女性では4.3%が未婚ということでありました。つまり、95%の方は結婚されていた。いわゆる皆婚社会でございましたが、令和2年は青い面積が大きいのがお分かりいただけると思います。50歳時点での未婚割合は男性では28%と、離別されている方もいらっしゃいますので3割以上の方が独身でいらっしゃるということでございます。

13ページ目を御覧ください。

「婚姻と離婚」の状況を見ております。

2023年、今年の婚姻件数は47万件、離婚件数は18万件となっております。

左下で結婚と離婚の比率を見ますと、現在離婚件数は婚姻件数のおおむね3分の1になっているということで、大きく言えば3組に1組は離婚しているということでございます。

また、右下、婚姻件数で今年の47万件の内訳を見ますと、4分の1は再婚、両方が再婚、あるいはどちらかが再婚というカップルでございます。

また、14ページ目を御覧いただきますと、その方の離婚経験を2万人の調査で調べたも

のでございます。

右が女性で、例えば50代、60代を御覧いただきますと、離婚した経験のある方が2割弱になっていることが分かります。オレンジのところですが、過去に離婚して今は既婚、つまり再婚された方、それから離婚をして今は独身の方々ということで、特に50～60代の独身の女性の半分が離婚を経験されているということでございます。

そして、15ページですが、こうした中で若い方々の意識も大きく変化をしております。例えば左上、「生涯独身よくない」という考え方に賛成と答えている若い人は男性で51%、女性では39%になっています。

右下の「結婚に犠牲当然」、結婚したら家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然という考え方に賛成というふうに答えている未婚女性は3割を切っていて29%となっておりまして、これは親世代から見るとかなり驚きがあるのではないかと思います。

このように、家族の姿は実態として昭和の時代から大きく変化しており、単独世帯やひとり親世帯も増えております。こうした中で、非正規雇用者で世帯主という女性は現在298万人います。300万人弱です。こうした方々は様々な場合があり得ますけれども、女性の単独世帯とひとり親の女性が相当数を占めていると推測されます。

なお、現在女性の非正規雇用者は1,441万人ですから、女性の非正規の約2割、298を1,441で割ると2割です。女性の非正規の5人に1人は世帯主でいらっしゃるということになります。

昭和の時代は95%以上が結婚して女性の仕事はある意味、家計の補助と見られることが往々にしてございましたけれども、現在は女性本人が世帯の主な稼ぎ手となっているケースも多いと考えられます。こうした中で男女間賃金格差、とりわけ非正規の賃金の問題は重要になっていると考えております。

それでは、その賃金の状況を見たいと思います。17ページを御覧ください。

まず男女間の賃金格差ですが、こちらを御覧いただきますと、正社員、非正規で差がございまして、特に年齢が上がるにつれて差が開いてまいります。

そして、18ページ目は正社員だけで見たものでございますけれども、同じ大卒でも男性、女性の間では差がございます。特に、年齢が上がるにつれて差が開いていきます。

そして19ページ目ですが、やはり職種が違うのではないかとということで、同じ職種で比べたのがこちらでございます。

例えば保育士、男性、女性で御覧いただきますと、年齢や勤続年数にあまり差はありませんが、年収が右端ですが、保育士男性は449万円、女性は393万円となっています。そして、1つ置いて下の会計事務従事者でございます。年齢は43歳くらいで勤続年数は12年で大体同じくらいですが、年収は男性が587万円、女性は432万円となっております。

こうした差の背景には何があるのか。1つは管理職に登用されているかどうかというのがありますが、様々な理由があり得ると思います。理由がある差であればよろしいのです

が、そうではない差があるのだとしたら、それはやはり直していただくことは大事で、そういう意味で2022年から義務化されております各企業の男女間賃金格差の開示を活用することがとても重要と考えております。

そして、20ページ目でございます。

今度は正規・非正規のほうで御覧いただきますと、例えば左下、女性ですが、高卒以下の女性については30代前半までの時点で約半数が非正規雇用、つまり最初から非正規という方が多くなっています。

次のページを御覧いただきますと、非正規の場合には御案内のとおり勤続年数を重ねてもなかなか賃金が上がりにくいという状況があります。

また、右側でございますが、初職が正規雇用の方はずっと正規である可能性が高いのですが、右側の初職が非正規の方ですとなかなか正規になりにくいという現状がございます。

また、結婚している女性の最終学歴と所得を見たのが22ページでございますが、高卒の7割は所得が200万円未満です。また、大卒・大学院卒で所得が200万円未満の割合は35歳以上で取りますと約5割ということになっていまして、これで確率的には3分の1離婚するので、貧困に陥る可能性も相応にあるということだと思います。

23ページを飛ばしていただいて、24ページでございます。

非正規雇用でも、特に不本意非正規の方の課題があると思います。

左側ですが、パート・アルバイト、派遣、契約といろいろ非正規はございますが、この黄色い棒グラフで、派遣社員で未婚の女性の不本意非正規、それから契約社員で未婚の女性の不本意非正規はやはり人数が多いということと言えます。

こうした中で政策的な課題があると思っておりますのは、貧困との関係でございます。25ページ目に「相対的貧困率」を説明しております。

皆様御案内のとおり、所得分布を描いてみて所得の中央値の半分を貧困線といいますが、この貧困線に満たない方々の全体に占める割合を「相対的貧困率」といいます。現在、この貧困線は日本では「等価可処分所得」で127万円になっています。これは等価可処分所得ですので、例えば右側にありますように世帯人員が2人であればルート2を掛けて180万円ということで、大体世帯で200万円前後の年収のところが貧困線になっています。それで、日本の相対的貧困率は2012年をピークに近年は改善傾向になっておりまして、現在全体としては15.4%となっております。

26ページ目を御覧いただければと思います。

全体としてはそうなのですが、ひとり親家庭だけを取り出して貧困線以下の方を取ると44.5%になります。つまり、ひとり親の方の44%は貧困線以下ということでございます。

この背景には2つあると思います。1つは、養育費をもらっていない女性のひとり親が7割以上いるということでございます。この点は、今年民法を改正いたしまして法定養育費の制度をつくりましたので改善に向かうということが期待されます。もう一つは、男女間賃金格差ということだと思います。

次は27ページ目で、またひとり親世帯の場合、子供たちが巣立った後、なかなか蓄えがなくて高齢の貧困になられる女性も多くいらっしゃいます。

27ページにありますように、高齢者の相対的貧困率もOECD平均よりも高くなっておりま

す。

また、こうした中で28ページ目ですが、生活保護の受給者を見ますと、現在日本では199万人いますが、年齢が高くなるほど増加傾向で、80歳以上の女性が最も多く、生活保護受給者のうちの12.3%を占めています。また、全受給者のうち約7割が単身世帯でございます。

そういうことで、次の29ページ目でございます。

今まで申しましたように、日本の世帯構成や若者の意識は大きく変化いたしまして多様な家族の姿がございます。こうした中で、やはり女性の所得向上、経済的自立が大変重要な課題だと思います。特に、非正規の方については正規に比べて賃金水準が低く、かつ正規転換も伸び悩んでおります。

やはり非正規雇用の正規化は3つの点で重要だと思います。

1つは安定的な収入が得られること。それからもう一つは、社会保険に加入されて貧困リスクが低減すること。そして3つ目は、やはり正規になられると将来の収入の見通しがたつので、いろいろな計画も立てやすいし、消費もしやすくなるということでございまして、やはり所得の向上、経済的自立の観点から重要だと思いますし、またこの点は30ページにありますようにマクロ経済政策の観点からも重要と考えているところでございます。

私からは以上でございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

続きまして、有識者の方からの意見交換の時間に入りたいと思います。今日はお二人お越しいただいております。

まず「非正規雇用が生む経済格差と家族形成格差」の關係の論文を書かれている久我様と、人的資源管理論が御専門の中村様から非正規雇用に関するお話を伺いたいと思っております。

それでは、まず久我様からお願い申し上げます。

○久我研究員 ニッセイ基礎研究所の久我と申します。本日は、大変貴重な機会をいただき、誠にありがとうございます。

私は日頃、消費行動の分析をしておりますので、総務省の統計委員会や経済産業省での議論などには参加したことがあります。雇用関連の議論の場は初めてで少々緊張しており、お聞き苦しいところがあるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、「非正規雇用が生む経済格差と家族形成格差」ということで、少々刺激的なタイトルで、私としてはあまり好きなタイトルではありませんが、やはり実際のところ差はあるかと思っておりますので、このように置かせていただいております。

それでは、女性の労働力に関しては皆さん御承知のとおりだと思いますので省略をさせて

いただきます。3 ページ目の女性の進学、就職、内定状況の変化についてお伝えしたいと思います。

右上ですが、女性は男性と比べて短大に進学をして、その後は一般職に就くという傾向が強かった時代があったかと思いますが、96年入学を境に大学進学率が上回るようになり、男性に追随しています。

2023年度の過年度の卒業生も含む大学進学率は54.5%ですので、30年ほど前と比べて35ポイントほど上がっています。この背景には、御承知のとおり法整備や社会の意識の変容があり、左下の世帯数の状況を見ても90年代後半から共働き世代が上回るようになって、足元ではかなり差があります。

そして、この足元10年ほどで御承知のとおり女性の活躍推進が底上げをしている、後押しをしているということだと思いますが、大卒の内定率を見てもその状況が分かります。グラフの中ほど、リーマンショックの直後、こういった不景気のときは男子学生の内定が企業で優先されるような状況がありましたが、足元ではコロナ禍でも女子学生のほうが内定率が高い状況が続いています。先ほど、正規雇用への転換が進んでいる、上回るというようなデータをお示しされていたかと思いますが、やはり若年層でそういう状況は見られます。

そして、4 ページ目です。

非正規雇用の割合を改めて見ますと、やはり右側の女性の20代、30代は足元で低下傾向にあります。

この非正規雇用者の割合について2つ注目していただきたい点があります。

まず1点目ですが、左側の男性です。細かい点線で、25～34歳の非正規雇用者の割合が14.6%とあります。女性と比べれば大分低いのですが、親世代の30年ほど前と比べると5倍ぐらいの水準に実は上がっています。この年齢というのは家族形成期ですので、現在家族形成期にある男性の6、7人に1人が不安定な立場で働いているというのは少子化を考える上で大きな課題だと思います。

そして2点目です。右側ですが、女性も同じように25～34歳の点線に御注目ください。2023年で31.4%となっています。この黒い矢印の反対側を見ていただきますと、93年、30年前は27%ほどだったんですね。ですので、実は30年前の水準よりも少し高いという状況にあります。

先日、ある大手のメディアの30歳くらいの女性記者さんから取材を受けた際もこのグラフを御提示しました。大学進学も普通になって、雇用機会均等法ももちろん整備されたのにこの状況というのはどういうことなんでしょうかと、驚きの声が上がっていました。

消費というのは可処分所得や働き方と密接に関係があるので、私は消費分析の立場で日頃、働き方や家族形成の状況を分析しています。したがって、十分な解を持っているわけではありませんが、観点としては例えば95年にWindows95が発売されてオフィスのIT化が急速に進んだ、90年代後半には労働者派遣法の改正で派遣労働者の対象が拡大していった、

これまで女性が多かった一般職が派遣労働者に置き換わっていった。そして、景気低迷なども続いていった。そういった要因は出せると思います。

加えて、働く女性が増えたので労働の質が変わったというような見方もあると思います。先ほど不本意非正規というのがあると、いろいろなデータをお示しいただいたのですが、家庭の状況によって仕方なくという部分もありますが、柔軟に働くために、あえて契約社員を選ぶとか、多様になったというポジティブな見方もあると思います。

とはいえ、現在のところはやはり雇用形態による差は存在して、それが男女の差にもつながっているのは明確なことだと思いますので、この後はそういったところに注目をしてお話をしたいと思います。

5 ページになります。

男女と正規・非正規、そして年齢階級別に改めて年収を推計しているのですが、男女とも年齢とともに差が拡大して、男性の40代後半ともなると非正規雇用と比べて正規雇用の年収が2倍を超える水準になります。

同一労働同一賃金に期待はされるところなのですが、非正規雇用の場合、組織に属して中長期的に研修や教育の場があるわけではないので、先ほど初職で正規・非正規というデータがありましたが、かなり明確な意思や専門スキルがないとキャリアアップ、年収アップが望みにくい一方で正規雇用者では管理職が増えていくことなどが影響しているのだと思います。

女性でも同様の傾向はあるのですが、同じ正規雇用者でも男性と比べて年収は下がり、20代前半の女性では男性の95%ほどの年収ですが、どんどん差が広がり、50代前半ともなると7割くらいまで落ちてしまいます。

6 ページは、さらに学歴も加えて分析をした結果です。

男女ともおおむね学歴が上がるとともに年収は増えますし、年齢とともにその差が拡大していきます。

ここでも2つの点に注目をしていただきたいのですが、1点目は正規雇用者で同じ学歴であってもやはり男性のほうの年収は高いということです。グラフの男女それぞれ左から2番目が大学卒で正規なのですが、20歳～24歳の新卒の時点では同じくらいですが、30代後半になると約100万円の差が出てきます。女性では産休、育休、短時間勤務などを取得する方も増えてくる一方で、男性では管理職が増えていく差などかと思いますが、この差が50代前半になると約200万円に拡大していきます。

もう一点は男性のほうを見ながらお聞きいただきたいのですが、非正規雇用の場合、大学卒であっても高校卒や、数が少ないのでお示ししていないのですが、中学卒の正規雇用の年収を超えないということです。つまり現在のところ、日本の労働市場ではまずは正規雇用に就いていることのほうが学歴を重ねることよりも年収を上げる効果があるということになります。

そして、先ほど非正規雇用者の割合のところでも少し触れましたが、現在の若年層は親の

世代と比べて非正規雇用が増えているということは、やはり世代間の経済格差の一つの要因になります。また、同じ世代内においても正規か、非正規か、あるいは正規であれば学歴というところで格差があると思います。雇用に関しては学歴がその是正にはつながっていないということになってしまいます。

そして、7ページ目です。

では、正規雇用者であれば安泰なのかというところと少し状況が変わってきています。

こちらのグラフは、2023年の直近と比較のために2018年と2008年をお示ししています。総務省のこちらの調査の公表区分が2020年に大学卒と院卒を分けて公表するようになったのでこのような形を取っているのですが、2008年では30代、40代で少しふわっと賃金カーブが膨らんで増えていたのですが、2018年と23年ではこの部分が平坦化して直線になっています。

その後、やや増えている部分もありますが、このグレーの部分の部分を推計しますと、男性で40歳前後の10年間で約730万円、女性では820万円、そうすると正規雇用の大卒の夫婦で合わせて1500万円ほど、少し上の世代と比べて減っているということになります。

これは子供の教育や住宅に加えて、そもそも子をもう一人持つのか、あるいは、若い世代から見ると結婚についてもどうしようかという要素になりかねないと思います。この辺りは昨年からの賃上げであったり、様々な政策に今後期待される場所ですが、やはり将来を担う世代の可処分所得が安定的、かつ持続的に増えていくことが消費にも重要です、今後期待される場所です。

そんな中で、やはり注目していきたいのが女性の力です。8ページです。

この会議では、世帯の生涯所得について以前推計されていたと思いますが、私のほうでは大学卒の女性の生涯賃金について働き方別に推計した結果を御紹介したいと思います。

こちらは大学卒業後に直ちに就職をして同一企業等で60歳まで働き続けた方の平均賃金です。御参考までに男性は平均3億円で、女性で休業なしで働くと2億5000万円ですが、2人の子供を出産して、それぞれの子で産休、育休を1年間、2人合わせて2年間取得をして、フルタイム、あるいは短時間で復帰をしても生涯賃金の平均は2億円を超えます。

一方で、やはり一回退職をして子供が小学校に上がるタイミングなどでパートで再就職すると6000万円、働き続けた場合と比べて1億5000万円から7000万円の差となります。

さらにグラフの下2本なのですが、非正規雇用の場合は年収水準は下がりますので、復帰したとしても正規雇用の場合の半分くらいになります。

もちろん働き方を選ぶのは個人の自由です、もっと稼いだほうがいいのか、稼ぐほうがすごいとか、そういう話ではありません。

ただ、働く意欲がある場合、このようなポテンシャルがあることを認識することは重要だと思います。また、現時点ではこのような差があるという事実を認識すべきだと思いますし、もっと働きたいという希望があれば環境を整備する必要があると思います。

そして、私は同時に、消費の専門家ですので女性の消費力というところにやはり興味がある

あります。皆さんも肌感覚としておありだと思うのですが、やはり女性のほうが消費意欲は旺盛だと思うんです。ファッションとか、旅行とか、交際とか、推し活とかですね。

こちらの左側のグラフですが、単身勤労者世帯ではあるのですが、同じ年収階級を比べるとおおむね女性のほうが消費性向は高いのです。

最近では共働きが増えるとともに、全体として世帯数は少ないのですが、パワーカップルという夫婦ともに高年収の世帯も消費の領域で注目をされています。6割は子育て世帯ということもあり、不動産や子供の教育、あるいは時短家電などの製品・サービス市場で頭角を現して、消費の牽引役のように企業は見ていると思います。

さて、女性のポテンシャルをお話しさせていただいたのですが、そもそも若年層はどんなライフコースを望んでいるのかというと10ページになります。

右上ですが、18～34歳の未婚者の男女の約8割はいずれ結婚するつもりと回答しています。確かに近年この割合は低下傾向にあります。

ただ、直近の調査はコロナ禍ですので、その状況にあっても8割以上は結婚を希望しているとも見ることもできるかもしれません。

そして、左下ですが、ライフコースとしてはやはり夫婦ともに働く両立コースを希望する方が増えています。

そして、11ページ目です。

それでは、未婚者の方の結婚の障害は何なのかというと右側のグラフで、圧倒的に経済面です。

そして、現実のところ左側のグラフですが、男性の年収分布を見ると独身と既婚、各年代を比べるとやはり既婚の男性のほうが年収700万円以上など、相対的に年収が高い層の割合が高くなっています。

とはいえ、もはや男性だけが黒柱という時代ではないですし、これまで御説明があったように女性が世帯主の世帯も増えています。そして、女性のポテンシャルはとてもありますので、男性、女性ということではなくて、それぞれが希望どおりに働く環境を整えれば、よりよい形で家庭も築くことができるのではないかと思います。

最後です。12ページになります。

ですので、将来世代の経済基盤の安定化を今後とも望むとともに、仕事と家庭の両立環境の整備が一層進むことによって将来世代が希望どおりのライフコースを実現して消費も楽しめる社会が形成されると、やはり私は個人消費にとっても関心がありますので、個人消費も盛り上がって日本経済の持続的成長につながると期待をしています。

以上です。どうもありがとうございました。

○宇野参事官　ありがとうございました。

続いて、中村様お願い申し上げます。

○中村研究員　中村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

早速なのですが、私のほうからは「男女間賃金格差是正・賃上げのためにできる

こと・すべきこと」ということでお話しさせていただきます。

私の経歴としては、現在連合総研におりますけれども、2021年までリクルートワークス研究所にいました。この間、労働市場、働き方についての調査研究等を行っておりまして、厚生労働省でいくと同一労働同一賃金の委員ですとか、新しい時代の働き方の研究会の委員を拝命いたしました。

今年からは今、早稲田大学と法政大学で非常勤講師をしているのですが、早稲田大学ではダイバーシティ・アンド・インクルージョンを教育学部のほうで教えております。今日の発表は私の研究者としての個人的見解ですので、所属する組織等を代表するものではないということを最初にお断り申し上げます。

さて、3 ページからですが、女性活躍・男女の賃金格差是正に向けたということで、既に先ほど総理補佐官からも御説明がありましたように、中間取りまとめで方針が出ております。5 産業でアクションプランを出すということ、他産業については並行検討、そしてそれを支える政策対応についても既になさっているという前提の上で、今後何ができるかということを私なりに今日お話しさせていただきます。

4 ページをめくっていただきますと、女性活躍・男女間賃金格差の是正をより力強いものにしていくためには、この間、この矢印の下の方にありますけれども、2015年の女性活躍推進法の制定以降、様々な取組が矢継ぎ早に重ねられているというのが現状です。それでなお、ここからもう一段アクセルを踏むということなのですが、時限立法だった女性活躍推進法の今後の方向性ということで検討会の報告書が既に出ておりますし、このプロジェクトのほうでもアクションプランの策定ということが決まっています。

ただ、PDCAというサイクルで見た場合に考えたほうがいいのは、女性活躍推進法の2015年の推定から今の10年間というのが第1フェーズと捉えた場合、個別企業に取組を強化すること、そして実態の「見える化」をすること、そしてえるぼし等の認定をすることによって企業のインセンティブをつくっていくというようなことに取り組んできたと思います。

一方で、それによって非常に積極的に推進する多くの企業が生まれたと同時に、依然旧態依然としたまま取り残されている企業や実態があるというのも両方の側面があると捉えています。

それでは、この2024年、2025年からの第2フェーズでどういうことに取り組むかということなのですが、そこは裾野を拡大すること、そして既に出ている施策の実効性を高めるということが極めて重要だと認識しています。

実効性を高めるというときにPlanを立てた後のDoやCheckという部分がきっちり回ってこないと絵に描いた餅になるということで、今日の私のお話はDo、Checkの部分を中心にさせていただきます。

さて、5 ページをめくっていただきますと、「男女間賃金格差是正の取り組み」で様々なベストプラクティスが社会的に生まれているということは御承知のとおりかと思います。とりわけ私が近くで見えていて、これはと思ったものを2つ御紹介します。

まず6ページですけれども、こちらはUAゼンセンが取り組んでいる賃金格差の可視化の取組です。これは厚労省のほうで2015年以降つくられている様々なツールを応用したもので、見ていただくと左側が2015年に厚労省が産業別に整備していたツールのフォーマットです。そして、右側はUAゼンセンが2023年から2024年にかけて取り組んだ構造図というものになっていて、左側の本来こういう観点について着目して男女の格差がどこで生まれているかということを可視化するフォーマットがつけられている中で、この中で赤になっている必須項目について、より細かく見るということをしているのと、右側のUAゼンセンのフォーマットの大きな特徴は、1つの中に2013年と22年というのを横並びで書くことによって、現状どうなっているかということと、この9年の間にどれだけ改善がなされているかということのを両方一元化して見えるようになっています。

左側が＜定着＞に関するライン、真ん中が賃金に関するライン、右側が＜活躍＞に関するラインということで、それぞれを見ていくことによってどこの部分がより改善されているか。逆に言うと、どこが引き続き残っているかということが見えるようなフォーマットになっています。これは流通部門の労働組合に協力してもらってつくっているものなので、複数企業の実態が入っていますけれども、基本的にはこれを一つの単一企業、単一組合でも実施できるというフォーマットになっています。

一方で、流通部門の構造図を使ったモデルの中で課題だと聞いているのは、活躍に関するこちらの右側の指標のところなどは、企業、業態によって見るべきものが単純に副店長という言葉なのか、管理職になるときの種類が違ったりというキャリアパスの違いがありますので、そういったところを業種別に細かくチューニングしていった上で推進する必要がありますということです。

続いて、もう一つが賃金格差の取組で、新聞報道等でも非常に注目されているので皆様御承知だと思いますけれども、7ページがメルカリの男女間賃金格差の取組です。

こちらのほうは、大きい特徴は3点あると認識しています。

1つは、下の緑色のボックスに入っている重回帰分析を使用した分析だということです。要は、単純集計で見ると必ずしも正しく要因が特定できないという単純集計の限界という部分を超えていることと、あとは従来から出ているような様々な、例えば勤続年数だったり、役職の差異であったり、雇用形態の差異という既に限定されている要因ではない、そこでは特定できない要因をこの分析によってあぶり出したというのが大きな特徴になっていまして、男女間賃金格差の現状分析については、できる企業はより高度な手法でやるということがまず1つは問われているかなと思います。

加えて、このメルカリの事例がすばらしいと思うのは、そこで発見された説明できない格差7%については即座に個別調整を行って男女間の賃金格差を2.5%まで圧縮したことです。多分、実態としてここに差があるということは、いろいろなところでこの間、可視化が進んでいくと思うのですけれども、やはり差があったときに様々な理由をつければ、採用のときこうだった、こういうキャリアパスの違いとか、いろいろなところで理由が

いてしまう。

でも、その理由がついていることを積み重ねた結果としての賃金格差が依然強固に残っているという中では、格差が判明したときに迅速に手を打つというところまで企業に求めることは非常に重要だと思います。

そしてもう一つ、このメルカリの方針の中で特徴的なのは、緑のボックスの一番下に「組織外からの賃金格差を引き継がないための、採用プラクティスの見直し」ということを書いています。これは何かというと、要は前職の賃金格差が大きい会社で働いていて転職してくると、前職での給与は幾らかというところをベースに転職後の給料を決めてしまうと、結局前の職場であった差がそのまま次のところのスタート地点の差になるということがありますので、転職していくたびにちゃんとリセットして、今のスキルだったり、本人が果たす役割というものに対して男女の差なく処遇するというのを徹底していくことが非常に重要かと思います。

以上、5ページのほうにまとめておりますけれども、UAゼンセンのほうからは真ん中にありますように厚労省の「支援ツール」等も含めて漸次的なツールの改善と、ベストプラクティスが生まれたときに即座に横に展開していくということが非常に重要かと思います。

そして、メルカリのほうに関しては今、言ったように賃金格差の要因をより高度な方法で正確に特定すること、発見時には早期にそれを是正すること、そして採用等でもその是正がかかるように慣行を見直していくことが重要かと思います。

続いて、8ページになります。

8ページからは、今回非正規労働ということで派遣労働の賃上げの現状について御報告させていただきたいと思います。

まず派遣労働については、この間、様々な同一労働同一賃金も含めて整備が進められてきて待遇改善が図られているところなのですけれども、大きく御報告したい点が4点あります。

まず10ページを見ていただくと分かるのですが、この間、様々な賃上げが今、連合もそうですし、経団連もそうですし、最低賃金もそうですし、政労使一体となって賃上げを図っているところなのですが、左上のデータ③を見ていただくと分かるように、部分的なサンプルなので、より精度の高い調査分析は必要ですけれども、日本人材派遣協会が女性事務系派遣労働者だけを分析したこの間の賃上げ率でいくと、賃上げ率が直近でも有期雇用のところで2.16%、無期雇用は派遣先5年以上でも2%ということで、例えば連合の今回の春闘での5%を超えるような賃上げ等と比べた場合は非常に遅れているということで、派遣労働者の待遇改善、賃上げのてこ入れが必要だと思います。

その際にどういう観点が必要かということ、10ページの右下、データ④を御覧いただきたいのですが、これは実は女性事務系派遣労働者の賃金の変化を2022年1月から2023年7月までのパネル調査の中で集計したものです。有期雇用の派遣労働者、無期雇用の派遣労働者で派遣先で5年未満の人、それから無期雇用で派遣先で5年以上働いている人の

賃上げのトレンドを見ていただくと、驚くべきことに有期雇用派遣労働者の賃金水準が一番高く、かつ賃上げ率も高くなっています。

これは、多分一般的なイメージとは違う結果になっておりまして、通常、無期雇用に転換することが処遇の改善を意味するというふうに、先ほど来出ているように正規雇用に転換することが処遇改善になるという前提で、基本的にはこの間、様々な労働政策を取られております。けれども、必ずしもそのようになっていません。雇用を安定させ、賃金も上げる、ということが本来政策上は望ましいのですけれども、雇用安定を高めた結果、賃金、待遇はそのまま伸びないほうにいつてしまっているということがあります。先ほど来から非正規から正規へという話が出ているのですけれども、有期雇用から無期雇用に転換した後の無期雇用になった人たちの待遇改善、賃上げが、様々な諸制度の中で取り残されるような制度設計になっておりますので、無期雇用の人たちに注目した上での賃上げを図ることが期待されると思います。

さて、併せて、ではその上でどういうふうにしたら賃上げができるかということなのですけれども、11ページを御覧いただきます。

まず派遣業界に関して言うと、11ページの左上の図を見ていただくと、賃上げの依頼が派遣先企業のほうにあったかどうかを聞いているものになります。そうすると、派遣労働者の賃金を上げるためには派遣料金を上げないといけないのですけれども、派遣料金の値上げがあったと言っている派遣先は55%にとどまっています。

一方で、派遣料金の値上げがあったらそれを受けたかという左の下側の図になると76.6%が受けたと言っているのです。昨今の社会的な情勢の中で言えば、派遣会社から派遣先に料金の引上げを要望すれば、それが派遣料金の引上げという形で実現する可能性は高く、それが結果的に派遣労働者の賃金に還元できる可能性も高いという状況です。

ただし、派遣先がそのような協力をしているのは11ページの右側の図を見ていただくと分かるように、一番左にあるように、社会的な要請だからというのが、派遣先が料金の引上げに協力する理由になっています。そういう意味でいうと、通常の経済合理性の中だけで料金を引き上げていくということは難しいので、より政策的な対応が必要だと思われます。

駆け足で大変恐縮なのですけれども、9ページにお戻りください。

この間、派遣労働者の賃上げについては同一労働同一賃金のときに2方式、通常の有期雇用とは違う形態になっておりまして、派遣労働者は派遣先の均等近郊方式というものと、派遣会社の中での労使協定方式というものの2種類を選択する形態になっています。

それで、結果的に言うと、8ページの上から4つ目のボツのところにあるのですけれども、今、派遣労働者の9割以上が「労使協定方式」で働いています。この労使協定方式は、労働市場の政府統計等に基づいて同種の業務の平均賃金以上の賃金を必須にする極めて強い規制が入りますので、そういう意味でいうと派遣労働者を低賃金なところから平均賃金までに引き上げるという底上げとしては有効で、私が労働政策研究・研修機構のデータを

使って分析した結果でも、労使協定方式のほうが賃上げの可能性が高いという結果は確認されています。

ただし、2点大きな問題があつて、1つは昨今、派遣先で急激な、企業によっては1年間で10%近い賃上げが1年、2年という単位で行われている中でいくと、政府統計に全体平均として賃上げが反映されて、それを翌年の派遣労働者の賃金の基準にするというところまでの2年、3年遅れるサイクルがあるということです。派遣先によって賃上げに相当濃淡があるときに、派遣労働者の賃上げをどうするのかというのはもう一段議論が必要ないように思います。

私自身は同一労働同一賃金の委員もやり、あの当時であれば労使協定方式が最も有効だという立場を取りましたが、それが浸透してきたこのタイミングということであれば、もう一段派遣先と派遣元の連動について、いわゆる均等待遇についての議論というのも検討の余地があるかもしれないと思います。

そして、もう一つ大きな点は9ページの右側を御覧いただきたいのですが、先ほどお伝えしたように、派遣労働者については労使協定方式で働いている人が9割以上いなければおかしいのですが、個人側に調査した場合は全くそのような認識になっていません。見ていただくと、「わからない」が6割で、派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式のほうが多いというあり得ない結果です。

つまり、何かというと、制度と個人の実態、認識が著しくずれているということです。そして、9割で働く人たちは労使協定方式ということなので、派遣会社における過半数組合、もしくは過半数代表による集团的労使関係の下で労働条件を決定するという枠組みなのですから、それが機能していないこともこれは意味します。

このように、お伝えしたいことは、非正規雇用の一つの代表的な形態である派遣労働者の賃上げに関しては、ここは女性労働者も多い領域ですので、もう一段のてこ入れが必要ではないかと思っています。

さて、それらを踏まえて12ページなのですから、PDCAの”Check”のところですよ。

お伝えしたように、様々な取組が今、行われている中で、重要なのは2つ目と3つ目です。男女間の賃金格差を是正していく、賃上げを図るという意味でいうと、チェックのところに当時者である女性に関与している体制が非常に重要だと思います。

それで言うと、労使間の中でチェックするいうときに、労働組合側でも役員における女性比率というのは引き続き民間企業と同様に今、増やさなければいけない課題の局面にありますので、まず労使関係の中で女性が当時者として入ってくることを。

そして、13ページを見ていただくと分かるように、労使関係の重点項目の中で「男女間の均等取扱い」や「正社員以外の労働者の労働条件」については一番下にボックスがある過半数組合があるところであっても極めてスコアが低いということです。ですので、労使間の中でのチェックについては十分にまだ機能していない可能性があるということです。

そして、逆にそれを推進するためには14ページにあるように、労働組合の執行機関にお

いても労働組合員の比率に応じたクォーター制を導入するというようなことも含めて、本来と言うと推進が必要ではないかと思います。

さらに、そういった女性の、もしくは有期雇用、パートタイム等で働く人たちが労働組合に加入して、一方で労働者が過半数組合として職場を代表した活動をしていくという意味では、15ページにあるように「消極的経費援助」というような枠組みを導入する必要があるのではないかと考えています。

大変駆け足になって恐縮なのですが、12ページのところで言いますと、様々な可視化をしていくということと、それをチェックしてよりそれを推進するという意味でいうと、官民の需給調整機関等とも連携した上で推進することが重要かと思っています。

最後に、16ページを御覧いただいて締めとさせていただきます。

既に様々な方向性ですとか、ベストプラクティスは世の中にたくさん出ていますので、よりこれらの裾野を広げ、より確実に推進するためには、個別企業と政府の間に位置する業界団体もそうですし、個人と企業の上に位置する例えば労働組合やキャリアセンターみたいなものもそうですけれども、メゾレベルのアクターとの推進、連携や対話が非常に重要だと考えています。

私のほうからは以上です。

○宇野参事官 ありがとうございます。

ただいまから、残り20分くらいですけれども、意見交換の時間にしたいと思っております。副座長の方々、構成員の方々、今日は有識者のお二方の力の入ったプレゼンテーションを我々は聞かせていただきましたし、また厚生労働省、内閣府からも大部のまとまった資料をいただきましたので、この際、御質問、御意見があれば積極的にお願いしたいと思います。

御質問、御意見がある方は挙手をお願いします。私が指名しますので、御意見をいただきたいと思います。

どなたかいかがでしょうか。

岡田局長、お願いします。

○岡田局長 久我先生、中村先生、貴重な御指摘ありがとうございます。お二人とも全く違う立場から新しい視点をいただいたと思います。

中村先生からは、チェックがこれから重要だという御指摘をいただきました。私ども、女性活躍推進法で男女間賃金差異をそれぞれの企業に公表していただくようになっているわけですけれども、その分析をしっかりとやっていただくように進めていきたいと思っております。

久我先生のお話も、経済的な観点を入れて解説いただきまして非常に興味深いお話と承りました。もし可能であれば先生にお伺いしたいと思います。若年世代が希望どおりのライフコースを実現していくために、今後特にこういうところが障害になるとか、そこを克服するためにどのようなことをしたらいいのか、今、先生のお考えのことがありましたら

お伺いできれば幸いです。

○宇野参事官 では、久我先生お願いします。

○久我研究員 御質問ありがとうございました。

若年世代がということなのですが、現在いろいろな施策で方向性としては取り組まれているところだと思います。

私が日頃から自分の周囲も見て問題だと思うのは、制度や職場環境は整えられつつあると思うんです。特に大企業では出産で離職ではなくて戻ってくるのが当たり前になっている印象があります。

一方で家庭環境はまだまだという印象ですが、男性の育休取得が強く推し進められているため、とても期待をしているところです。ある程度、すでに制度は整っているため、いかにその実効性を高めていくか。その上で、政策としては後押しするような施策、特に男性の育休など、男性が女性がという時代ではないのですが、女性が活躍する後押しとなる、さらに将来世代が活躍をする環境を支える施策の実効性向上に期待をしています。

以上です。

○岡田局長 ありがとうございました。

○宇野参事官 そのほかいかがでしょうか。

横田審議官、お願いします。

○横田審議官 ありがとうございます。

大変興味深いデータと分析をいただきまして、考えさせられました。

今の岡田局長の御質問に関連して、私も久我先生にお伺いしたいのですが、非正規の課題というのは非常に大きいと思います。後半部分で、若い人たちの働く意識が変わってきているという希望の持てるデータもいただいておりますが、資料の4ページの表を見ますと、まだまだ女性の非正規雇用者率が30年前と同水準、あるいはやや高水準とありまして、ここ30年で増えたところがまた少し減ってきているということかもしれないのですが、この点についてはどのように考えたらいいのでしょうか。

先ほど、家庭の状況がなかなか変わってこないといった課題も御指摘されていますが、この原因と、どのようにしていくのが解決の糸口になるのか、非正規の方々の割合を減らしていくということだと思うのですが、その辺りのヒントをいただければと思います。

○宇野参事官 では、久我先生お願いします。

○久我研究員 御質問ありがとうございました。

非正規の割合は、不本意というところは今、減っているところだと思いますが、そこをいかに減らしていくか、希望があるのであればL字カーブの問題で指摘されておりますように、正規雇用の職をいかに続けられるような環境を整備するかが重要だと思います。

出生動向基本調査などで第一子出生後の就業継続率などは上昇傾向にあって、正社員だ

と7割、8割継続している状況ですが、逆に環境が整っている正社員の2、3割はなぜ就業を継続しないのか、という分析も有意義だと思います。また、パート・派遣の場合について、就業継続率は4割くらいだったかと思いますが、以前はそもそも育休を取れることが知られていなかったり、法改正で取得条件を緩和されましたが、引き続き制度環境と周知というところに期待をしています。

先ほど御指摘があったように、雇用形態による賃上げ率の違いなど冷静に見る必要がありますが、私の立場としてはやはり希望どおりの可処分所得を得るための環境整備、それが結果的に非正規雇用が減っていくことにつながると消費も経済も活性化していくのではないかと考えています。

以上です。

○宇野参事官 そのほか、いかがでしょうか。

どうぞ、田中局長お願いします。

○田中局長 久我先生、中村先生、どうもありがとうございました。

私からは、お二人に1つずつ質問をさせていただきたいと思います。

まず、久我先生のスライドの10枚目の「若年者が望むライフコース」のところですが、この左の「男性がパートナーに望むライフコース」と「女性の理想のライフコース」でどういうコースですけれども、よく見ますと、男性が望んでいることと女性が望んでいることには大きくはないですが、若干違いがあるのかなと思います。

例えば、両立を望むのが男性だと39.4%のところ、女性だと34.0%になっている。専業主婦コースというものは男性が6.8%で女性が18.3%ということで、若干それぞれ男女間で望むライフコースに差があるようにも思えますが、これはやはり多少ずれがあるもののデータ上見るべきなのか、おおむね傾向としては違いがないと見るべきなのか、どういうふうに見たらいいかというのが久我先生に対しての質問です。

それから、中村先生に対してはスライドの10枚目の派遣の賃金の関係についてお伺いをしたいと思います。

非正規雇用の問題といったときに、パートと有期と派遣というのが3つセットであるわけですけれども、沿革上、やはりパートを中心に見るかどうかということと、派遣に注目するかどうかということで、どうも私どもの雇用環境・均等局はもともとパートに注目をするという部分が多かったということもありますので、派遣についてこれだけまとめているろいろ御説明をいただいたというのは非常にありがたいと思っています。

そういう中で、データ④の「女性事務系派遣労働者の時給推移」ですけれども、有期雇用のほうが賃上げの割合が高いということですが、これは要因としてはやはり有期雇用であるほうがその都度、その都度、派遣労働者を募集するということで、賃金の上昇等が世の中全体の労働市場で賃上げをするというような影響がダイレクトに届くということなのか、何かほかの要因があるのかということをお教えいただきたいと思っています。そうすると、有期雇用でなくて無期雇用の場合も上げていくときにどういうことをするのが効くかとい

う参考になるのかなと思ってお尋ねをしたいと思います。よろしくお願いします。

○宇野参事官 そうしましたら、久我先生からお願いします。

○久我研究員 御質問ありがとうございました。

10ページ目のライフコースの男女の選択率の差ということなのですが、傾向としては同様の推移をたどっていて、両立コースを求めるようになっていていると見ています。

ただ、やはり両立に関して女性のほうが5ポイントくらい低くなっているということについては、未婚者の意識は政府系の調査でもいろいろな分析がされていると思いますが、なぜ独身でいるのかという設問に対して、男女差が一番広がっていたのが、育児や介護など家庭の負担が大きいためというもので、15%ほど女性のほうが高いという数字を見たことがあります。

先ほど申し上げたように、やはり両立する上での家庭環境の負担感はとても強いものがありますので、そこが差を生み出していると考えています。

以上です。

○田中局長 ありがとうございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

では、中村先生お願いします。

○中村研究員 10ページの賃金の変化が有期と無期で違う理由ですけれども、ヒアリング等も合わせたところでいくと2つ話があって、1つは有期雇用の場合は、雇用契約の切れ目、切れ目のところで賃金を見直す、本人も納得する賃金を確認するという工程が入りますけれども、無期雇用になるとそういうものが入らないということと、特に無期雇用で派遣先5年以上の人たちというのが一番賃金がずっとフラットに出ているわけですが、派遣先も長く働いてくれていると、この人は安心してある種、任せておけるというか、逆に言うて放っておけるみたいになってしまうことが、待遇の見直し機会をなくしているということが1つです。

そしてもう一つ、昨今、労働市場の需給が非常に逼迫していますので、そういう意味で言うとやはり有期雇用の人たちは人手不足や、それに伴う賃上げの動きの中で職を探しているということがあり、人手不足が賃上げのプラスに効いているという2つかなと思います。

○宇野参事官 ありがとうございます。

時間もあれですけれども、例えばアクションプラン策定を予定する業界の所管官庁のほうからもし御質問とかあればいかがでしょうか。

では、相馬室長お願いします。

○相馬室長 経済産業省相馬と申します。

本日は、大変貴重なお話をありがとうございました。

経済産業省の所管で、アクションプランを策定する予定の業界に小売業界がございまして、ここも非正規と正規の雇用の差が大きくなっているところになりますが、まず百貨店

ですとか、スーパーとか、それぞれ非正規から正規への転換の取組などを行っているところもございますので、引き続きそこについては取り組んでまいりたいと考えております。

1点御質問を中村先生にさせていただきたいのですが、メルカリさんの例を御紹介いただいたときに、説明できない格差の理由づけはできるけれども、それに迅速に対応するか、しないかが差というご説明があったと思うのですが、その差というのはどんなところから出てくるのかですとか、迅速に対応しようとなるために何かできることですか、もしありましたらお願いいたします。

○宇野参事官 では、中村先生お願いします。

○中村研究員 そこが一番現実的には難しいところというか、企業側は法律で義務化されているから賃金格差について可視化しなければいけない、対策しなければいけない。消極的な企業だと、可視化して以上終了となりやすいというか、いろいろな理由をつけて終わってしまう。

一方で、経営者の問題意識が強いところはこういうふうに迅速に手が打てるということがあるのですけれども、話を聞いていると2つあって、1つはいろんな制度を変える形では対応しないパターンがある。だから、要は女性の課長へ登用する割合を増やすことによって、課長に就いたことをもって賃金を上げるとか、そういう制度面のほうにいくのか。今回のメルカリさんのものは個別調整しているので、一人一人を見に行った上で、その人については是正をかけるという個人に対して是正措置が取れるかというのがまず1つは大きな差になっていると思います。

それからもう一つは、UAゼンセン等からも聞くのが、キャリアパスが違う。就職したタイミングで仮に男女5割、5割でいたとしても、結局女性はいろいろな店舗経験をぐるぐる回っているんだけど、男性は本部でスーパーバイザー的なところからスタートしていて、より早く上級の役職に就きやすいようなキャリアコースになっている場合、就職した時点からのキャリアパスによる差をきっちり是正していかないと、もしくは性差なく、うまく配置される工夫が必要なので、その辺りはやはり業種別の特性を踏まえていろんな対応をしてもらう必要があるのかなという気がします。

○宇野参事官 よろしいですか。

○相馬室長 はい、ありがとうございます。

○宇野参事官 そのほか、いかがでしょうか。

では、野添課長お願いします。

○野添課長 食品製造業の担当をしています農水省の野添でございます。

この食品製造業の中でもいろいろ今、企業のヒアリングをしてアクションプランの改定に向けて現状把握でありますとか課題を整理しているのですけれども、例えばそういった中で社内制度で正規の方への登用の制度をちゃんと設けておられたり、そういったものを踏まえながら短日数であるとか、短時間労働とか、個人の働き方を重視しながら日数をうまく対応しているケースとか、あとは賃金の件ですと臨時ボーナスを出すなどして収入を

少し上げていくというような様々なよい事例が出てきているのですけれども、中村先生にアドバイスいただきたいのが、Plan Do Cを回していく上でこういうモデル的な事例が幾つか出始めているのですが、そういうのを食品製造業の他の企業様方であるとか、こういうところへ展開していったりするために、私ども補佐官のリードの下、アクションプランをしっかりとつくって波及していくということを目指して今、取り組んでいるのですけれども、この点につきましてPlan Do Cを回していく上でのアドバイスとか、留意点とか、もしございましたらお願いしたいと思っております。

○宇野参事官 では、中村先生お願いします。

○中村研究員 既にこのプロジェクトでも議論されているようですが、やはり業界団体とか企業団体、もしくは労働組合の連合体など、うまく横展開できるネットワークがある団体と連携するのが非常に重要だと思います。例えばジョブ型雇用が大企業の人事制度に入っていたときの展開を見ている、やはり企業同士のネットワークの中で相当強く横展開している印象を私自身は持っていて、そういうものが企業の業界団体もあると思いますし、労働組合側がつくっているツールもあると思いますので、できるだけたくさん食品に関連する団体と御議論なさった上で、どういう座組が一番推進しやすいかというのをつくっていただけると力強いものになると思います。

○宇野参事官 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

地方創生とか文部科学省さんとか、特にありますでしょうか。

では、地方創生の坂井参事官お願いします。

○坂井参事官 地方創生事務局の坂井と申します。

本日、新しい地方経済・生活環境創生会議ということで有識者会議がございました。その中でもアンコンシャス・バイアスについての話が出ております。職場の環境の話、または個人の話ということではあるものの、その対応が必要ではないかということの意見が多々出ております。

久我先生にお伺いしたいのですけれども、有識者会議の中で女性だったり、若者だったり、深層心理を把握するような調査がないというか、データがないという指摘もございました。今回、林統括官から御説明いただいた転入超過と転出超過の資料について、転入超過のところは当然大都市なのですから、転出超過のところは大体地方ということかと思えます。今後我々のほうで地方創生、地域に合わせたアンコンシャス・バイアスの取組などをやっていくときに、本日御説明いただいた消費者行動の点であったり、価値観の点であったりについて、地方と都会の何らかの価値観の変化とか、違いみたいなものがあれば少し御示唆いただけるとありがたいと思いました。

○宇野参事官 では、久我先生お願いします。

○久我研究員 ありがとうございます。

特にコロナ禍において、地方と大都市の消費行動の違いを分析していましたが、居住地

域よりも年代や働き方、可処分所得はどれくらいあるかということの方が影響が大きいです。

先ほど仕事の次に利便性の面で若い女性が地方から流出しているというデータがありましたが、やはり仕事、収入はとても影響が大きくて意識の分析にも寄与していると思います。

ですので、コミュニティーの問題もあるのですが、まずは就業環境、その辺りが分析する際には要因としてすごく効いてくる要素かと思います。

○宇野参事官 よろしいですか。

ありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。

茂里局長、お願いします。

○茂里局長 では、せっかくですので、感想になりますけれども、今日は両先生ありがとうございました。ふだん聞きなれないキーワード、ワードなどを聞かせていただきましてありがとうございます。

お話を聞いている中で、久我先生がおっしゃったポテンシャルという言葉がキーワードかなと感じました。今、少子化の先にある労働力人口の激減とか、あとはDX、グローバル化、こういった社会の進展の中で日本人、そして日本のポテンシャルをどう高めていくかというのが大きな課題かと思ってございます。今日いただいた話、男女のタッグ、男女のチームもどうそのポテンシャルを生かしていくかということかと思いました。

学ぶこと、働くこと、これをしっかり連携しながら文科省としてもできることを整理して取り組んでまいりたいと思いました。

今日はとても参考になりました。ありがとうございます。

○宇野参考人 ありがとうございます。

矢田補佐官から有識者の方に質問とか、もし御意見とかあればお願いします。

○矢田補佐官 本当にありがとうございます。いろいろな多岐にわたる分析をしていただきまして、すごく大事な課題提起をしていただいたと思っています。

特に意識の差、消費行動がこれだけ違うんだというような話があったのですが、そこで私は1つだけお聞きしたかったのは、消費行動には首都圏地区と地方とで差があるのかどうかというところをまず教えていただきたいです。

それから、中村先生のお話は私もいろいろと勉強させていただいていて、おっしゃるとおり法律は整備されているものの、きちんとそれが機能しているのか。まずもって知られているのかというところの御指摘をいただいたとあっていて、やはり組合なり、そういった団体とも連携しながらやらなくてはいけないなということを改めて思ったのですけれども、今日ゼンセンの事例紹介をいただきましたが、ほかの産別でやっていらっしゃる、着手していくような傾向があるのかどうか、教えていただけますか。

○宇野参事官 では、久我先生からお願いします。

○久我研究員 御質問ありがとうございます。

地方と大都市で消費行動に差があるのかどうかということに関しては、差があるかどうかを比べるには同じ年代で、世帯構造も同じで、可処分所得も同じでと、同じ条件にそろえないといけないと思うんです。

そうすると、例えば大企業の拠点は都市部に寄っていたりとか、20代が流出しているかとなると、そもそも大分地方としては偏ったサンプルになるので、単純な比較は難しいと思います。

ただ、EC化が進んでいる中で、差は昔よりは少なくなっているのではないか。それよりは、やはり地方と大都市というところよりも、年代であったり、可処分所得であったり、そこがとても影響していると思います。

○矢田補佐官 ありがとうございます。

○宇野参事官 中村先生、お願いします。

○中村研究員 全般的に賃上げについては非常に積極的に取り組んでいるので、春闘でも男女の格差についてチェックして是正を働きかけているところが多くあると聞いています。

その上で、労働組合側も単組によって相当温度差があつて。単組のリーダーの問題意識が強いところは積極的に推進しているし、金融系の産別労組の中では女性リーダーの問題について議論したりもしているので、積極的にやれているところとやれていないところが、使用者側と同様に濃淡が出ている状態です。なので、そこを全体として底上げするために、いろいろな形での社会対話を広げていただくといいのではないかと個人的には思います。

○矢田補佐官 最後に、資料を出していただいた執行委員レベルに男性ではなくて女性の役員をとということです。

○中村研究員 それはすごく重要なポイントだと思います。

○矢田補佐官 ありがとうございます。

○宇野参事官 すみません。司会の不手際で時間を超えてしまいました。議論も尽きないようですが、お時間が過ぎましたので、最後に矢田内閣総理大臣補佐官より御発言をお願いいたします。

○矢田補佐官 改めて、多岐にわたる分析、それから御意見提起、本当にありがとうございました。内閣府、それから厚生労働省からも非正規雇用労働者の分析、政策対応の状況等についても報告をいただきました。ありがとうございます。

総理とお話をしたときに、やはり一つのキーワードとして非正規問題をどうするのかということが出てきたんです。ですから、今回プロジェクトを継続していくに当たってはやはり非正規に取り組まなくちゃいけない。これまで5か月間やってきて、男女の賃金格差の一つの大きな要因として、日本はやはり非正規労働がまだまだ横ばいですが、多い。そして、女性ですね。非正規の割合が多いということが根本にあるのだろうと思って、今回はこのテーマを挙げさせていただいております。

今、ちょうど年収の壁というのをマスコミでも取り上げて話題になっていますけれども、

ここがもしこれから先、変わるということになったときに、この不本意の非正規がどれくらいバッファーが増えてくるのか。もしかしたら、今は壁があるからこれでいいですよと言っている方々が、壁が崩壊するなり何らかの形で動くことによって、もっと私は働きたいという要因が生まれてくるのかもしれない。そういうことも見据えながら、このプロジェクトについても進めていきたいと改めて思っているところです。

今日のようないろいろな知見や非正規対策の取組について、皆さんが初めて聞いたような取組ももしかしたらあったかもしれません。やはり経済界、それから各地域においてまだまだ知らない人たちには積極的に発信しながら取組を進めたいと思います。

アクションプランを策定していただいていると思いますので、ぜひ各業界にも、例えば派遣社員が多いところには、こういう派遣法についてこんな取組がありますけれども、御存じですか、やっていたらいいと思いますかというようなこともぜひ情報として流していただけないかと改めて思いました。

厚生労働省において、同一労働同一賃金の遵守の徹底、それから非正規雇用労働者の処遇改善に向けて今も積極的に取り組んでいただいておりますし、各業所管省庁においてはこのような意見交換を踏まえてアクションプランの策定、今まさに年末まで時間がありますけれども、経済団体とか関係団体にも改めて働きかけをしていただき、特に非正規のところは今日いろいろな資料も出てきましたので、こんなものも活用しながら働きかけを実施していただきたいということを改めてお願いしておきたいと思います。

さて、本プロジェクトにおいて今回から文科省に入っていただきましてありがとうございます。

といいますのは、今、出てきたようにやはり説明のつかない格差というのはあるわけです。それで、今日、林統括官に19ページの資料を出していただいて、男女間の賃金格差ということで、同じ職種で、同じような勤続年数で、でも格差がなぜか男女であるじゃないですかというのを幾つか挙げていただきましたね。こういうのもやはり参考にさせていただいて、ではなぜその差が生まれてきているのか。多分、今まではここまで分析が進んでいないんだと思います。

ですが、その中には私たちがずっと言っている無意識の偏見、アンコンシャス・バイアスということで、無意識なのでどうしようもないですけれども、これにはもしかしたら小さい頃からの教育とか、何らかの影響があるのかもしれない。そう思って、文科省のあべ大臣とも相談しながら今回入っていただくことになりましたので、次回はぜひその分析を発表いただきたいと思います。

それから、理系の女性の育成については前回も出ていたとおり、15歳の時点で数学的リテラシーとか、科学的リテラシーが世界ナンバーワンの女性たちがなぜ理系を選択せず、大学、大学院に進むときには世界で一番少ない割合でしか選べていないのか。この辺りも、もう少し深掘りした分析が必要かと思っています。ぜひ次回、文科省の皆さんよろしくお願ひしたいと思っています。

アクションプランの策定に向けた検討状況、それから公務部門についてのフォローアップ、こちらも私は大きな問題だと思っておりますので、ぜひこちらも総務省の皆さんには御協力をお願いしたいと思います。

女性活躍の推進に向けた取組を一層前に進めていきたいと思っておりますので、構成員の皆様におかれましては引き続き御協力をよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

○宇野参事官　ありがとうございました。

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆様、ありがとうございました。