

西東京市・男女平等参画推進「第4次計画」策定の前に

～ “人口減少社会の進行” と “格差・貧困問題” を考える ～

東京都労働相談情報センター
国分寺事務所長 岩本浪砂

1 人口減少社会の進行

(1) 歯止めを掛けられなかった少子化対策 = 平成時代を通じた30年の苦闘

- ・ 『1.57ショック』(1989(H1)年)：出生率が丙午の年(1966(S41)年、1.58)を下回る。
- ・ 育児休業法施行(1992(H4)年)、育児介護休業法施行(1995(H7)年)
- ・ 次世代育成支援対策推進法施行(2003(H15)年)：「一般事業主行動計画」策定義務化
⇒ 2016(H28)年 合計特殊出生率：1.44、出生数：初の100万人割れ
- cf) ・ 合計特殊出生率の最低値：1.26 2005(H17)年
- ・ 団塊世代(1947(S22)～1949(S24)年生まれ)の出生数：年間260万人ほど ⇒ 3年間で約806万人)

(2) 平均寿命等の推計 (国立社会保障・人口問題研究所 2017(H29).6.2)

	2015(H27)年	2065年
女性	86.98歳	91.35歳
男性	80.75歳	84.95歳
生産年齢人口 (15～64歳)	7,728万人 (60.8%)	4,529万人 (51.4%)

○ 生活保護世帯(2016(H28)年度の調査結果)
“65歳以上世帯が初めて半数を超えた”
(2017(H29).6.7 毎日新聞)



“Centenarian (100歳以上の人)”社会の萌芽
「高齢社会」ではなく、「長寿社会」と捉え直すべき。
⇒ 別紙(参考資料)参照

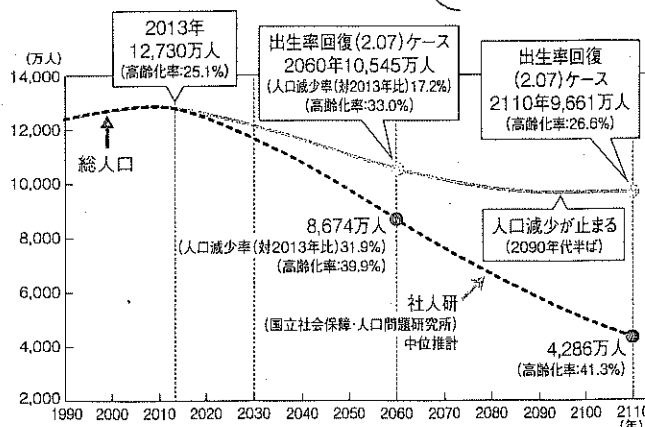
(3) 我が国の将来人口推計 (国立社会保障・人口問題研究所)

	総人口	高齢化率
2013年	12,730万人	25.1%
2060年	8,674万人	39.9%
2110年	4,286万人	41.3%

⇒ その後も減り続ける。

cf) 出生率が2.07まで回復した場合の推計
2060年 10,545万人 33.0%
2110年 9,661万人 26.6%
⇒ その後は人口が維持される。

日本の将来人口の推計



(出典) 内閣府HP 経済財政諮問会議「選択する未来」委員会「選択する未来」図表2-1-2

(参考) 政府目標：50年後の人口1億人維持(2020年代半ばの希望出生率1.8)

(4) 人口減少が止められなかった場合の2110年の姿・・・。

① 残り時間 : 2110年 - 2018年 = 92年

(⇒ 2018年に生まれた子どもの平均寿命とほぼ同じ位か。)

② 人口 : 総人口4,286万人をどう考えるか?

⇒ 総人口が4千万人程度の国家は、世界中にいくらでもある。

⇒ 現在の東京都の人口は、約1,200万人。東京都3つ半ほどの人口規模になる。

= 今後、老朽化する学校、病院、福祉施設、交通基盤、水道・電気などの更新を考えた場合、効率性や費用負担を加味すれば、大都市やその周辺に集約集積することが合理的なのは・・・。

東京圏、大阪圏・・・(名古屋、京都、福岡・・・)。その他の地方・地域は極端な過疎に。

* 人口総数ではなく、「人口の減少幅の大きさ」がもたらす社会への影響が問題か?

* 人口構成 : 高齢化率 25.1%(2013(H25)年) ⇒ 41.3%(2110年)

③ 政府(財政)

2017年国家予算 歳入に占める公債費(借金)の割合 35.3%

歳出に占める元利償還費(借金の返済)の割合 24.1%

⇒ 2110年には、4割程度が高齢者(65歳以上)。生産年齢人口割合の激減(⇒社会保障費の激増)。



* 「人口が減り続ける国では借金が返せませんので、2100年を待たずにどこかで経済破綻して、他国に買われることになるでしょう。」(小室淑恵さん『労働時間革命』毎日新聞出版社)

(5) “ジェンダー革命” という考え方

- ・ 「サービス経済が進展すると、性別に関係なく、個人の教育や就業の機会が平等に与えられ、女性の社会進出が始まる。しかし、家庭における夫婦の負担の平等化はすぐには進まず、女性の二重労働、非婚化・晩婚化、離婚率が高まり、(超)少子化現象が起きる。」

- ・ 「しかし、次のステージでは、男性の家庭進出が進み、家庭での男女の役割分担の平等化が図られ、出生率が回復し、多くの先進国では新たな均衡点に達する。」

(AERA編集部・大沢真知子さん『「女性に優しい」その先へ』朝日新聞出版(要約))

(参考資料) 平成18年版『男女平等参画白書』(内閣府)

第1-3-8図 「OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率」

- * 「日本の場合、共働き家庭が増えても、7割以上の男性は全く家事をしていない状態なので、超少子化状態のままで止まっている。」(白河桃子さん『御社の働き方改革、ここが間違ってます!』PHP新書)



Cf) 2017.12.4 AERA 特集『フレリーマン受難』

「WLB、Div & Inc, 両立支援、女性活躍推進、一億総活躍、働き方改革・・・」
それぞれ手段であり、捉え方に差異はあるが、究極の目的は皆同じ。

2 格差・貧困問題 ～ 非正規雇用労働者問題の視点から ～

(1) 2016年 平均給与の格差 (国税庁:「民間給与実態統計調査」2017(H29).9.28 朝日新聞)

平均年齢 46.0歳 平均給与 422万円

(内訳) 正規雇用 487万円

非正規雇用 172万円 差 315万円 (35.3%)

- ・ 正規・非正規の区分を導入した2012年以降、格差は増大している。

(参考) 正規・非正規の賃金格差 (2106(H28).2.24 日本経済新聞)

日本 57% ⇔ フランス 89%、ドイツ 79%

(2) 非正規雇用労働者の拡大の経過

1990年 初めて20%を超える。 cf) 1999年 25% 4人に1人

2003年 初めて30%を超える。 cf) 2013年 36% 3人に1人

2015年 初めて40%を超える。

(参考) “黄金の3割” (ハーバード大学、ロサベス・モス・カンター教授)

「マイノリティは3割を超えるとマイノリティではなくなり、意思決定に影響力を持つようになる。」

(参考) 我が国における非正規雇用労働者の拡大事情

- ① 1970年代に現れた「主婦パート」:プロトタイプ (100万円の壁を越えて行かない)
⇒ 1986(S61)年 雇用機会均等法施行後も、両立支援策未整備、待機児童問題等により、結婚・出産を契機に離職し、再就職は非正規でという新たなパターンも加わる。
cf) 大卒女性が出産・育児を契機に「退職し再就職 (非正規)する場合」と「育休等を利用して定年まで就業継続する場合」の生涯所得の差 : 5千万円～2億円
- ② 1980年代後半 (バブル期)に、“自由に生きる若者”の意識が強い「フリーター」の登場
1990年代 (バブル崩壊後)、企業の採用抑制が続く、正社員に転換できず「中年フリーター」へ。
- ③ 1993(H5)～2005(H17)年 : 「就職氷河期」世代:採用抑制により、非正規 (派遣も加わる) へ。
- ④ 2007(H19)～2009(H21)年 : 団塊世代・定年退職により、継続雇用の高齢者 (再雇用等) の顕在化。
- ⑤ 2010(H22)～2013(H25)年 : リーマンショック (2008.9.15)後の新氷河期世代⇒非正規 (+派遣切り)

(3) 「全労働者の4割の人が、6割の所得しか得られていない現実」

⇒ 質問 : “あなたの今の所得の6割で、あなたの今の生活は成り立ちますか?”

- ・ 「6割しか貰っていない人が50%を超えると、選挙・投票における多数決が入れ替わる。」 ⇒ 「でも、自発的 (自己選択的) な非正規の人もあるはず。」 ⇒ 「自発的非正規の人でも、非正規全体に有利ならば反対する理由はない。」 ⇒ 問題は、それまで待つのか、待てるのか?



(派生する問題)

- ・ 子どもの6人に1人 (16.7%) が相対的貧困 ・ 貧困の連鎖の問題
- ・ シングルマザーの8割が就労、うち5割以上が貧困
- ・ 現在、65歳以上の単身で暮らす女性の2人に1人が相対的貧困
- ・ 未婚率の上昇、出生率の低下 ・ 不本意非正規雇用労働者 296万人 等々

(4) 『働き方改革』の一環としての『同一労働同一賃金（ガイドライン案）』の考え方

- ・ 「近似して（数年後の）非正規5割を仮定すれば、10割貰っている人と6割しか貰えない人が同じ割合になるのだから、全員が8割貰うことにすれば、所得分配上の格差は完璧に解消できる。」とも言える。
⇒ 現実的ではない、自由主義経済の競争原理が働かなくなる、そこまで待つ間に死んでしまう・・・。



『同一労働同一賃金ガイドライン（案）』

いわゆる『働き方改革関連法案』のうち、
『短時間有期雇用労働法』等を具体化する指針

非正規雇用労働者の処遇（基本給、賞与、諸手当、福利厚生（社員食堂や社宅等の利用、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、病気休暇、法定外年休・休暇）、その他（教育訓練、安全管理など））を、

- ・ 「職務内容（業務内容・責任の程度）」
- ・ 「職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み）」
- ・ 「その他の事情」 を判断要素として、

均等・均衡待遇の見地から改善させること（＝「不合理な待遇差の解消」）を目指すもの。

⇒ 働き方改革関連法案（のうち、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正）として、2018（H30）年の通常国会で審議、2020（H32）年4月の施行（中小企業には1年間の経過措置）見込み。

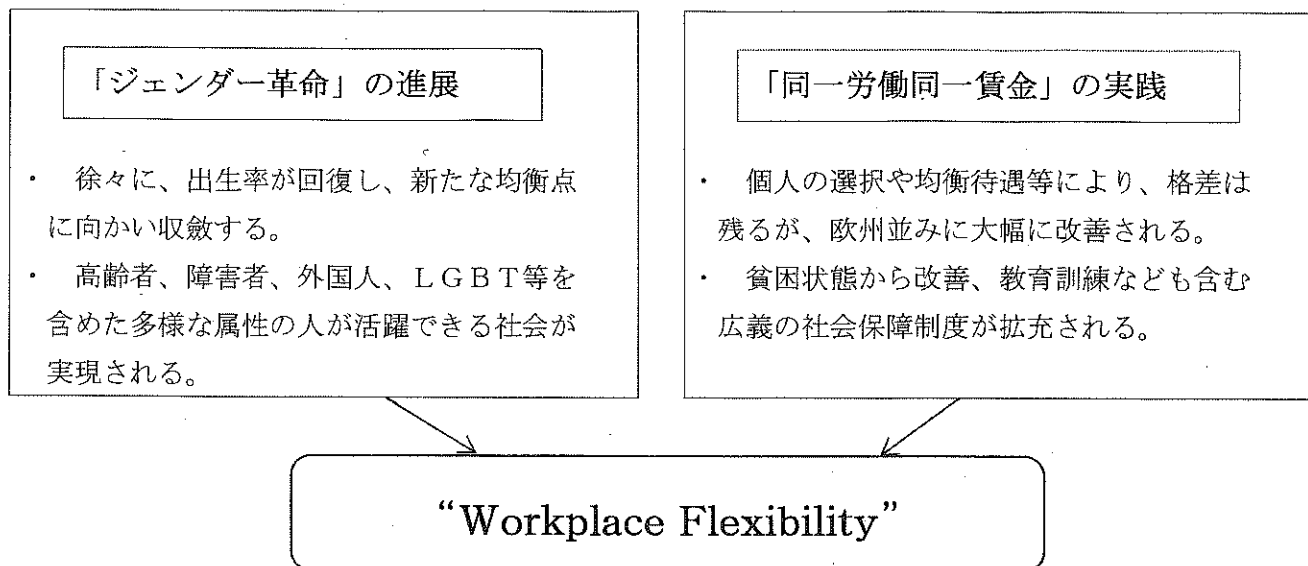
* 基本的な特徴

- 1 「同一労働同一賃金」というけれど、改善の対象は、あらゆる待遇差を含む。
- 2 我が国には、欧州のような職種別賃金相場がないので、企業横断的な同一労働同一賃金ではなく、同一企業内での均等均衡を目標にしていること。
- 3 (1) 今回の「同一労働同一賃金」は、正規・非正規の待遇差を完全に解消することを目指すものではなく、欧州並みの水準にまで、非正規雇用労働者の待遇を引き上げることを前提にしている。
(2) その際、正規雇用労働者の待遇を引き下げること、認められない。

(参考) 東京大学社会科学研究所・水町勇一郎教授（政府の「働き方改革実現会議」委員）の講演より
(2017.9.19 第4回 連合東京・労働基準月間セミナー)

- ・ 「総額人件費一定」はダメ。
正規雇用の待遇（所得）を引き下げること認められない。 ⇒ 労働契約法10条違反
- ・ 労働分配率を高める原資は、内部留保又は生産性向上による。

3 「ジェンダー革命」、「同一労働同一賃金」 ……その次に、目指すべきもの。



渥美由喜先生 “WLB2.0 (第二世代のWLB)” ~ ステークホルダーの「時間主権」の尊重~
「今後は、制約・無制約の間を柔軟に行き来しつつ、キャリア形成できる職場作りが重要に。」
(東京都多摩労働カレッジ専門講座『経営戦略としての働き方改革について』(2017. 11. 17))

(参考) “ポルダーモデル” (オランダのワークシェアリング) について

(参考：内閣府編「平成15年度版 国民生活白書」等)

Nederland (“低い土地”) ⇒ 天然ガスの大量産出国

- ⇒ オイルショック及びその後の資源エネルギーブームを追い風に、社会保障制度を充実させた。
- ⇒ しかし、やがて、「高福祉、賃金の高止まり (いわゆるオランダ病)」に。

1982年 ワッセナー合意 : 政労使による合意により、「失業率低下」、「経済成長促進」を達成。

労働者：企業業績向上のために、賃金の削減に協力する。

労働者、使用者：雇用の確保・創出のため、「労働時間の短縮」に協力する。

政府：社会保障制度を活用して、労働者の所得減少を補う。

1996年 労働法改正 : フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の次の格差を禁止した。

① 時間当たりの賃金 ② 社会保険制度への加入 ③ 雇用期間 ④ 昇進等の労働条件

2000年 労働時間調整法 : 労働者が使用者に以下を要請できることを権利化

① 労働時間数の増減 (週当たりの労働時間) を労働者自身が決める権利

② フルタイムからパートタイムへ、パートタイムからフルタイムへ移行する権利

2016年 フレキシブルワーク法 : 労働者に就業場所とその変更を申請する権利を認める。



「世界初のパートタイム経済、ワークシェアリングの国」と呼ばれ、EUが目指すモデルに。

* 労働法制だけでなく、社会保障制度もセットで考えている点を評価すべき。

(「労働市場の柔軟性 (フレキシビリティ)」 + 「社会保障 (セキュリティ)」 = 「フレキシキュリティ」)

(参考資料)

1 日本と欧州の労働事情を考える際の基本的な視点

(1) キリスト教と“労働”観

- 欧州（キリスト教（特に、カトリック））では、労働は神から与えられた「罰」だという認識。

「Labor」という単語を英和辞典で調べてみると・・・。

- ① 労働、骨の折れる仕事
- ② 陣痛、分娩、出産の苦しみ

エデンの園で、禁断の実を食べてしまった2人への神が与えた罰としての意味があります。



- マルティン・ルター（『キリスト者の自由』岩波文庫）

「神は、アダムに、徒に時を過ごすことのないようにと、パラダイスで植え、耕し、守る仕事をお与えになった。」 ⇒ 宗教改革により、まじめに働くこと自体に道徳的価値が見出されるようになった。



（水町勇一郎著『労働法入門』岩波新書より）

- ・ 近年、EU諸国では、労働者という人間をコスト削減の対象（競争激化の犠牲）とするのではなく、高い付加価値を生み出す源泉として位置付ける高付加価値戦略が取られている。
- ・ アメリカやEU諸国では、「長時間労働」は雇用創出（ワークシェアリング）という政策的要請に反するという点も重視されている。

(2) 雇用形態における“メンバーシップ型”と“ジョブ型”

- 日本 : 『メンバーシップ型』 ⇒ 「職能給」をベースに成果給等を加味した給与体系へ
新卒一括採用という世界的にも珍しい手法で、まずはメンバーにしてあげるかどうかだけを先に決める。
(⇒ 就活において、応募者（学生等）は、『内定』が貰えたか否かが問題とされ、仕事の内容・給料・勤務地・労働時間などは、事実上、採用受諾後に確定されている。
⇒ 極端に言えば、労働者の採用受諾の判断基準は、会社の規模や社会的な評価だけ。)
- 欧米 : 『ジョブ型』 ⇒ 基本的には「職務給」型給与体系へ
企業は、先に、仕事の具体的内容、働く場所、賃金、労働時間などの「労働条件」を提示し、応募者の中から一番能力の高い人を採用する。

2 “長寿社会”の到来について、労働行政の立場から考える。

○ “センテナリアン (Centenarian) <100歳以上の人>” という言葉

110歳以上の人を“スーパー・センテナリアン”と呼ぶこともある。

☆ 『LIFE SHIFT 100年時代の人生戦略』(東洋経済新報社)

リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット

○ 長寿は、本来望ましいことだが、2016年には、生活保護受給世帯の過半数が65歳以上の高齢者世帯が占めるようになるなど、世界に例を見ない速度で、急速に進む“長寿社会”に対して、市民も、企業も、行政も、十分な準備が出来ていないことをこの事実は、端的に示している。

○ “長寿社会”という言葉、これまで、我々が捉えてきた表現に置き換えると“高齢社会”という言葉が想起される。こちらの表現ならば、身近で、多少なりとも、対策を取って来たように感じられる。

○ “高齢社会”を考える場合には、次のような課題や実績を我々は、経験し知見を得ている。

① 2017年には、1947(昭和22)年生まれの“団塊世代”の皆さんが70歳代を迎え、要介護認定を受ける方の割合が、今後、飛躍的に高まることになる。

② そして、その介護にあたる人達を、第二次ベビーブーム世代で近似するならば、1971(昭和45)年~1974(昭和49)年生まれの彼らは、現在、48歳~44歳の企業や地域社会において中核的な役割を果たしている年齢層になる。

③ 「介護離職：年間10万人」

放置しておけば、今後、50歳代を飛び越える勢いで、この第二次ベビーブーム世代が、職場やコミュニティ活動の場から退場していくことになる。

こう考えると、「介護離職ゼロ」という政府の目標は、切迫し、緊張感のあるものとして、現実味を持つことになる。

④ また、これまでの経験から得た知見としては、介護に係る費用は月額7万円程度(介護保険の仕組みを利用した場合)。介護にあたる年数は、平均4年ほど。

○ ここで、“長寿社会”に思考を戻すと、介護にあたる年数は、飛躍的に長くなる。

従って、市民一人ひとりが、想定よりも長くなった人生を再度設計し直すことが必要になる。

企業もまた、社員の「生活プランの再設計*」に対応できる制度の工夫ができるか否かが、中核社員を失うことを回避できるかという命題解決の鍵となる。 *「生活プランの再設計」：渥美由喜先生の表現

○ 行政は、これまでの“高齢社会”、即ち、「65歳以上の高齢者の割合」を問題にする視点に加え、市民や企業の取り組みを支え、急速に進む長寿命化を、市民の幸福に繋げるべく施策を速やかに検討展開する必要がある。

○ 労働行政の立場からは、①高齢者雇用の促進、②介護や病気療養と仕事との両立支援、③定年制度の延長・廃止、④定年後再任用制度における所得・待遇格差の是正、⑤高齢者向け職業教育・リカレントの充実などが、早急に取り組むべき課題となるものと思われる。

(もちろん、他の行政分野においても、それぞれの取り組みが必要である。)

3 最近の報道より

(1) 「専業主婦は時代に逆行している？」(2016.11.5 朝日新聞)

～ 国は、働け働けと言わないで。お母さんたちは十分働いているのだから。～

専業主婦は時代に逆行している？

主婦 齊藤 綾 (茨城県 41)

私は17年モノの専業主婦。好きなことは家事。朝、お弁当と朝食を作って家族を送り出し、掃除、洗濯。小学生の息子が帰宅後にやる教材を準備し、昼食を食へながら語学の勉強。運動がてら歩いて買い物に行き、戻って夕飯作り。息子が帰宅したら自家製おやつを一緒に食へ、習い事の送迎。宿題をみた後、帰宅時間が異なる家族それぞれに夕飯を出し、片付け、翌日のお弁当準備。ほぼ毎日この繰り返し。充実した日々。でも周りに専業主婦はほとんどいない。風身は狭くなる一方逆行しているのではないだろうか。

だ。「よく具合が悪いの。」「悠々自適のママム」と言われることも。心外である。専業主婦をする理由。①家事と育児に全力を注ぎたい②仕事まで頑張れるほど器用ではない③父母の力を借りてまで働く意義が見当たらない④家事で家族を支えている自負がある。

育児しつつ生き生き働く友人がうらやましい時もあるが、私にはこの道が合っている。外で仕事する人、少し仕事する人、専業主婦。生き方はそれぞれ。国は、働け働けと言わないで。お母さんたちは十分働いているのだから。こんな考えは時代に逆行しているのではないだろうか。

(2) 電通・過労死事件(2016.10.7 毎日新聞)

高橋まつりさんのSNS上の書き込みや友人とのやり取り ※いずれも昨年

10月13日	「休日返上で作った資料をボロくそに言われた もう体も心もズタズタだ」
10月14日	「眠りたい以外の感情を失った」
10月21日	「もう4時だ 体が震えるよ… しぬ もう無理そう。つかれた」
10月23日	「生きているために働いているのか、働くために生きているのか分からなくなってからが人生」
10月25日	「土日も出勤しなければならないことがまた決定し、本気で死んでしまいたい」
10月26日	「毎日次の日が来るのが怖くてねられない」
10月27日	「がんばれると思ってたのに予想外に早くつぶれてしまって自己嫌悪だな」
10月28日	「毎朝起きたくない?」「失踪したくない?」
10月29日	「はたらきたくない 1日の睡眠時間2時間はレベル高すぎる」
10月27日	「死ぬ前に送る遺書メールのCC(※注 同時送信する相手)に誰を入れるのがベストな布陣を考えてた」
10月20日	「男性上司から女子力がないと言われるの、笑いを取るためのいじりだとしても我慢の限界である」鬱だ」

25日に自殺

「仕事も人生も、とてつらい。今までありがとう」――。昨年のクリスマスの早朝、東京で1人暮らしの高橋まつりさんから静岡県に住む母幸美さん(53)にメールが届いた。あわてて電話し「死んではだめよ」と話しかけると、「うん、うん」と力ない返事があった。数時間後、高橋さんは自ら命を絶った。

高橋さんが中学生の時に両親が離婚。「お母さんを楽しませてあげたい」と勉強して東京大に入り、電通に入社した。だが高橋さんのSNSの書き込みは昨年10月以降、「体も心もズタズタ」「眠りたい以外の感情を失った」などと深刻になった。「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」などと上司からパワハラ発言を繰り返されていた様子も書かれていたという。

(3) 天声人語(2017.7.23 朝日新聞)

天声人語

挑戦する人は多いが、なかなか通読できない本がある。代表例が、今年で出版150年となる『資本論』だろう。著者のマルクスは生前、難解だと苦情を聞かされると「労働日」の章を讀んでくれと言っていたそうだ。英国にはびこる長時間労働を扱っている▼「わたしたちも普通の人間です。超人ではありません。労働時間が長くなるとある時点で働けなくなるのです……頭は考えるのをやめ、目は見るのをやめるのです」(中山元訳)。事故を起こしたとして裁判にかけられた鉄道労働者の言葉だという▼讀んでいくと、本当に19世紀の記述なのかという気がしてくる。食事の時間を削られ、働かされる人たちがいる。納期に追われ過労死した若者がいる▼現代の日本は、またも過労の犠牲を生んでしまったか。新国立競技場の建設工事にあたっていた20代の建設会社員が失踪し、自ら命を絶った。失踪前の1カ月間は211時間の時間外労働をこなしていたという。人間よりも工期が優先なのか、違法状態がまかり通っている▼残業時間を規制するため法改正の動きはあるが、どうも様子がおかしい。「残業代ゼロ」法案を通そうという流れが同時にあり、将来、規制の抜け道に使われるのではと危惧される。対応をめぐって連合内部で意見が割れ、労働界は大揺れである▼労働者が死と隷従に追いやられるのを防ぐ。そのための強力な法律を――。マルクスはそんな訴えで章を終えている。悔しいことに、少しも古びてはいない。