

税制調査会（第18回総会）議事録

日 時：平成27年9月3日（木）午後2時00分～

場 所：財務省第3特別会議室（本庁舎4階）

○中里会長

それでは、第18回「税制調査会」を開会します。

前回総会では、「若者」について事務局から説明いただくとともに、独立行政法人労働政策研究・研修機構の小杉礼子特任フェローから「就業をめぐる若者の現状について」という題で、また、認定NPO法人「育て上げネット」の工藤啓理事長から「無業社会と若年無業者」というタイトルで、それぞれプレゼンテーションを行っていただきました。

その中で、学歴の低い層や学校を中退した者ほど、非正規雇用や無業となるリスクを抱えているが、その背景には親世代の困窮もあるなど、世代間の貧困の連鎖が危惧されること。あるいは無業になる若者を抱える世帯の経済基盤が非常に弱い場合に、そのような世帯に対する経済的支援を充実させることで、若者の継続的な就労につながっていく可能性が見られるといった重要な視点が示され、委員の皆様から有意義な意見をいただきました。

前回申し上げましたとおり、経済社会の実像把握のためのセッションとして「働き方」について進めていきたいと思いますが、テーマが多岐にわたるものですから、事務局とも相談して、本日と次回の二回に分けて、この「働き方」について議論したいと思います。

今回は、サラリーマンや自営業を問わず、いわゆる就業者に関するデータを幅広く確認し、非正規化の問題や従来の正社員や自営の形が変容しているといった「働き方」の多様化の状況を確認していくことにしたいと思います。

本日の流れですが、まず事務局から、働き方の変化等に関するデータを紹介いただく。そして、マクロ経済分析や労働経済を御専門とされ、新しい労働市場のグランドデザインといったテーマにも注力されていらっしゃる日本総合研究所調査部長の山田久様から「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」というタイトルで、また、労働政策やキャリア論等を御専門とされているリクルートワークス研究所所長の大久保幸夫様から「フリーランサーの増加基調を中心とする、就業形態の多様化」というタイトルで、それぞれプレゼンテーションいただき、議論をしていきたいと思えます。お二方、どうぞよろしくお願ひします。

また、次回は、本日の議論に引き続いて、このような働き方の変化・多様化が進む中での就業期にセーフティーネットのあり方や老後への備えとしての資産形成のあり方といった点について、やはり有識者の方からプレゼンテーションをいただき、さらに議論を深めていきたいと思ひます。

それでは申し訳ありませんが、カメラの方は御退席をお願いします。

(カメラ退室)

○中里会長

それでは、経済社会の構造変化について、財務省から「働き方」をテーマとして、資料の御説明をいただければと思います。

田原調査課長、よろしくをお願いします。

○田原主税局調査課長

先ほど会長から御紹介ありましたように、働き方の構造変化に係るデータを御紹介させていただきます。

資料の右肩に総18-1と書いてあるものを御覧いただければと思います。

最初に、労働力・就業状況の変化としまして、労働力等のマクロの動きを見ていきます。続きまして、会社などに雇われて給与・賃金を得ている方である雇用者につきまして、正規・非正規も含めた就労形態の変化を概観していきます。その後、雇用者以外、すなわち自営業主等の就労形態の変化について見ていきたいと思っています。

2ページを御覧ください。

まずは労働関係の主な統計の一つである「労働力調査」における言葉の定義を確認させていただきます。

左端からですが、15歳以上人口が一番大きな概念でして、これを働いている、または働く意思があり求職活動をしている労働力人口と、学業や家事、育児などで働けない、または働く意思のない非労働力人口に分けられています。

さらに、労働力人口は実際の職についている就業者と完全失業者に分かれ、就業者は従業上の地位により、大きく分けて自営業者・家族従業者と雇用者に分かれています。この雇用者の中には役員のほか、正規職員や非正規職員が含まれています。

3ページを御覧ください。

男女合計の15歳以上人口の就業状況等の推移を示したグラフです。

薄い青色が雇用者、その内数として、濃い青色で役員を示しています。これに黄色の自営業主とオレンジ色の家族従業者を足し合わせたものが四角で囲んである薄緑色の就業者の数となります。このほかに灰色の完全失業者とえんじ色の非労働力人口を示しています。15歳から64歳までの生産年齢人口について、このグラフ上は緑色のひし形で表しています。

生産年齢人口、この緑色が減少する中で、就業者は1990年代以降、やや減少傾向にあります。ただし、赤い矢印が二つありますが、これは生産年齢人口と就業者の乖離を二つのポイントで示しています。この赤い矢印が1995年と足元の2014年を比べますと短くなっていることからお分かりいただけますように、生産年齢人口の減少に比べまして、就業者の減少幅は小さくなっています。これは後ほど御覧いただきますように、女性や高齢者による就労の増加が労働供給を下支えしていることによるものと考

えられます。

また、就業者の内訳を見ますと、自営業主等が減少する一方で、生産年齢人口が減少し始めた1990年代以降におきましても、雇用者が増加していることがお分かりいただけると思います。

4 ページを御覧ください。

これは3 ページの資料から男性を取り出したものです。

先ほどと同様に生産年齢人口が減少する中、就業者も減少していますが、赤い矢印を御覧いただきますと、生産年齢人口の減少に比べて就業者の減少幅は小さくなっています。これは高齢者による就労の増加によって労働供給が下支えされているものと考えられます。

なお、就業者の内訳を御覧いただきますと、自営業主等は一貫して減少していますが、その一方で、雇用者は1990年代後半までは増加していき、その後、微減という傾向にあります。

5 ページ目を御覧ください。

これは女性だけを見たものです。生産年齢人口が減少する中でも、全体としての就業者は増加傾向にあります。女性による就労の増加が見てとれるかと思えます。

就業者の内訳を見ますと、1955年頃、一番左端ですが、赤い丸をしています。家族従業者として働く女性が多くなっていき、就業者の半分を占めていました。これがその後、大幅に減少する一方で、水色の雇用者は生産年齢人口が減少し始めた1990年代以降も増加しています。

6 ページを御覧ください。

これはいわゆるM字カーブと言われていますが、女性の年齢別の労働力率を示したものです。1970年から1975年にかけての変化が、薄いですが、下から2番目の灰色と一番下のグラフですが、1970年から1975年にかけて労働力は一旦低下しています。そこから上昇していき、足元、オレンジ色の2014年におきましては、M字カーブが緩やかになっているのがお分かりいただけると思います。先ほどの女性の就業状況の推移のデータと合わせ読みますと、1970年代に家族従業者から一旦専業主婦という形で非労働力人口化する方が増えた。その後に、雇用者として外に働きに出るという形で就業者化している方が増えているということではないかと考えられます。

また、現在、子育てなどによって就業を諦めて非労働力人口となっている女性の中にも、可能であれば就業したいと考える女性が300万人程度いますが、そのような方も条件さえ整えば女性の就労はまだ増える余地があると考えられます。

7 ページ目を御覧ください。

これは高齢者の人口と就業率の推移です。

高齢者につきましては、長期的に見ますと、年齢にかかわらず働ける職業である自営業主の数が減少していることなどを背景にしまして、就業率は低下傾向にあります。

た。他方、2000年代半ば以降におきましては、定年の引き上げの義務化などを背景とし
まして、60歳以上の方の就業率は上昇傾向にあります。

8 ページを御覧ください。

左側のグラフは雇用者につきまして、それぞれが働く企業の規模を見てみたもので
す。300人以上の比較的大きな企業に勤める雇用者、この中には非正規労働者も含まれ
ていますが、この雇用者の割合が増えています。他方、299人以下の中小クラスの企業
に勤める雇用者の割合は、減ってはいますが、6割強と引き続き高い水準を維持して
いるということも見てとれると思います。

右側のグラフは雇用者のうち、特に役員につきまして企業の規模を見てみたもので
すが、一人会社や2人から4人の会社など、小規模の企業に勤める方の割合が増えて
いることが分かります。2006年に最低資本金規制が撤廃されたことがその一因である
と考えられます。

9 ページを御覧ください。

これは就業者につきまして、産業別の内訳を見たものです。

産業分類が1995年前後で変わっていますので、細かな変化を見る際には注意が必要
ですが、大きな流れとしましては、第三次産業の就業者割合が増加していきまして、就業
構造のサービス化が進んでいることが分かります。

以上が労働に関連するマクロの動きです。

続きまして、就業者のうち雇用者につきまして、就労形態の変化を見ていきたいと
思います。

11ページを御覧ください。

まずは正社員あるいは正規雇用労働者と非正規社員の違いについて確認させていた
だければと思います。これは独立行政法人労働政策研究・研修機構が行っている整理
に基づくものです。正社員につきましては、雇用関係は直接雇用で、雇用期間は無期、
フルタイムで働くといった特徴があるのに対して、非正規社員の場合は、例えばパー
トという形で、フルタイムではない短時間労働者であるケースや、契約社員あるいは
嘱託社員など、雇用期間が有期であるケース、派遣労働者のように間接雇用であるケ
ースがあります。

正社員の賃金体系は、近年、若干変わってきているとの指摘もありますが、年功賃金
が多いのに対しまして、非正規社員は年齢などによらない横ばい型の賃金体系が多い
などの特徴が見られる、このような整理がなされています。

12ページを御覧ください。

このグラフは労働者全体につきまして、正規・非正規の推移を見たものです。

青色の棒グラフが正規従業員数、オレンジ色の棒グラフが非正規従業員数を表して
います。赤色の折れ線グラフが役員を除く雇用者の中に占めます非正規従業員の割合
を示しています。青色とオレンジ色の棒グラフを足し上げた役員を除く雇用者数が女

性や高齢者の就労促進もあって増加する中で、非正規雇用の比率は上昇傾向にあり、2014年現在で4割弱となっています。

右側のグラフは、2004年から2014年にかけての非正規雇用者数の増加につきまして、厚生労働省が要因分析をしたものですが、非正規雇用者数の増加の約6割は60歳以上の男女による増加でして、3割が15歳から59歳の女性による増加となっていますが、15歳から59歳の男性でも、数は相対的には多くありませんが、非正規雇用者数が増えていることがお分かりいただけると思います。

13ページを御覧ください。

産業別に正規雇用と非正規雇用の労働者の割合を示したものです。

グラフ中の数字は、パートなどの非正規雇用者の割合を示しています。1997年と比べまして、小売業やサービス業を中心に全ての産業で非正規雇用の割合が上昇していることがお分かりいただけるかと思えます。

14ページを御覧ください。

これは労働需要側から見た非正規雇用の位置付けを示したものです。

企業に対しまして、非正規労働者を活用する理由をアンケート調査したものが上のグラフ。下のグラフは、企業に対しまして、今後正社員比率を高める必要があるか、非正社員比率を高める必要があるかを尋ね、今後非正社員比率を高める必要があると回答した企業に対しまして、その理由を調査したものです。

上下のグラフともに、グローバル競争の激化等を背景としまして、人件費の節約を挙げる企業が最も多いほか、仕事の繁閑に対応するためや、景気変動の雇用調整に備えるためなども回答しています。このほかには、近年におきましては、高齢者雇用への対応として、非正規労働者を活用する企業が増えていることも見てとれます。

15ページを御覧ください。

こちらは先ほど御覧いただいた全体のグラフをそれぞれ幾つかの属性別に切り出したものです。いわば労働供給側から見た非正規雇用の位置付けと言えるかもしれません。

左側のグラフは、高齢者数が増加する中、高齢者の就労促進も相まって、近年、雇用者数が大幅に伸びていることがお分かりいただけると思います。その中でも非正規従業員数の伸びが著しいことが分かります。

右側のグラフですが、これは非正規雇用者としての働き方を選んだ理由をアンケート調査したものです。自分の都合の良い時間に働けるなどが多くなっています。正社員として働ける会社がなかったという、いわゆる不本意非正規の割合は10.7%と相対的に少なくなっています。

16ページを御覧ください。

こちらは女性について見たものです。生産年齢人口が減少する中でも、雇用者数が増加傾向にあるのは先ほど申し上げたとおりですが、正規従業員数はほぼ横ばいで推

移する中、伸びているのは非正規従業員数であることがお分かりいただけるとと思います。女性が非正規の雇用者としての働き方を選んだ理由としましては、右側ですが、高齢者と同様、自分の都合の良い時間に働けるなどが多くなっています、不本意非正規の割合は18.6%となっていますが、この割合は相対的に少なくなっています。

17ページを御覧ください。

こちらは若年男性です。25歳から34歳の男性人口の減少もあり、雇用者数は近年減少傾向にあります、その中で非正規従業員の割合が大きく伸びていることがお分かりいただけるとと思います。

非正規雇用者としての働き方を選んだ理由、右側ですが、こちらは正社員として働ける会社がなかったという、いわゆる不本意非正規の割合が最も多くなっています。

18ページを御覧ください。

最後に、こちらは若年女性です。若年男性と同様、近年、雇用者数は減少傾向にあります、非正規従業員の割合はほぼ横ばいで推移していることが男性とは違うところです。

非正規雇用者としての働き方を選んだ理由としましては、自分の都合の良い時間に働ける、あるいは家庭の事情や他の活動と両立しやすい、という二つが多くなっています。不本意非正規の割合は高齢者などと比べると高い水準ではありますが、理由としては3番目となっています。

19ページを御覧ください。

このグラフは、非正規労働者の方に対しまして、生活を賄う主な収入源は何かという問いに対する回答の割合を示したものです。

左側が男性ですが、非正規の男性労働者の多くが「自分自身の収入」を主な収入源として挙げていることがお分かりいただけるとと思います。「親の収入」は緑ですが、これを挙げる方の割合も増えています。

右側の女性ですが、女性の多くは「配偶者の収入」を主な収入源としていますが、自分自身の収入を挙げる方も一定程度存在することがお分かりいただけるとと思います。

20ページを御覧ください。

左側のグラフは、年齢別の賃金水準を示したものです。先ほども申しあげましたように、非正規労働者は年功賃金により、勤続年数に応じて賃金が上昇する賃金体系であるのに対しまして、非正規労働者は、年齢などによらない賃金体系となっており、全体として非正規労働者の賃金の方が低いことがお分かりいただけるとと思います。

右側のグラフですが、上が一般労働者、下がパートタイム労働者の推移を示したものです。一般労働者につきましては、足元では上昇傾向にあります、中期的にはやや下落傾向であるのに対しまして、パートタイムについては上昇傾向にあることが見てとれます。

前回の税制調査会におきまして、山田特別委員から若年層の収入が低い方にシフト

している理由について御質問がありました。その一因としまして、先ほど申し上げましたように、若年層の非正規割合が高まっていること。さらには非正規労働者の賃金は正規労働者に比べて低いことなどがあるかと思えます。それに加えまして、正規も含めた一般的な給与水準も減少していたことも影響しているということであると考えています。

21ページを御覧ください。

これはここ3、4年につきまして、非正規から正規になった者の数から、正規から非正規になった者の数を差し引いたものの推移を年齢別に示したものです。

15歳から24歳、青色ですが、これは近年正規化の数が非正規化の数を一貫して上回っています。赤色ですが、25歳から34歳につきましては2013年以降、35歳から54歳、黄緑ですが、これも2014年以降、正規化の方が上回っており、雇用環境の改善が見てとれます。

22ページを御覧ください。

上のグラフは企業に対しまして、今後、正社員比率を高める必要があるか、非正社員比率を高める必要があるかを尋ねた結果を示したものです。

産業別に見ますと、宿泊業、飲食サービス業など、非正規社員比率を高める必要があると回答する企業の割合の方が高い産業も中にはありますが、全体としましては、全体は左端を御覧いただきますと、正社員比率を高める必要があると回答する企業の割合が多くなっています。

下のグラフは、今後、正社員比率を高める必要がある理由を示したものです。赤丸をしていますが、中期的な人材育成や能力開発を強化したいから、あるいは知識や技能、経験等を着実に継承したいからなどを挙げる企業の割合が多くなっています。

23ページを御覧ください。

これまで主に正規・非正規について見てきましたが、価値観や生活様式の多様化に応じまして、働き方も多様化する動きが見られます。いわゆる多様な正社員や限定正社員と呼ばれるものです。具体的には営業職や技術職など、就く職種が限定された正社員のほか、労働時間を限定したもの、勤務地を限定したものなどがあり、職種限定正社員を導入する企業、全体の数字は左端ですが、赤丸で囲っています約4割弱。労働時間限定や勤務地限定につきましては、それぞれ2割程度の企業が導入しています。

24ページを御覧ください。

こちらは多様な正社員とはどのようなものかというイメージをおつかみいただくために、厚生労働省の懇談会がまとめた導入事例にかかる資料を示しています。

多様な正社員の賃金は、正社員のおおむね8割から9割程度。昇進につきましては、正社員と同じスピードであるものの、上限が異なるものが多いなど、特徴が示されています。

25ページを御覧ください。

こちらは転職の動向を示したものです。

左側のグラフは一般労働者の転職率につきまして、企業規模別に見たものですが、中小企業における転職率は以前から高い水準で推移してきていることがお分かりいただけます。また、1,000人以上の大企業においても、転職率は長期的に高まってきている様子が見てとれます。

右側のグラフは、一般労働者の勤続年数別分布を示したものです。10年以上の割合が低下傾向にあることが見てとれます。

26ページを御覧ください。

これは転職者の年齢と賃金の関係を継続勤務者のものと比較したものです。継続勤務者と比べまして、転職者の賃金は年齢に応じて上昇する傾向が弱いことがお分かりいただけます。

27ページを御覧ください。

これまでの資料では、主に就労形態の多様化について見てきましたが、賃金形態等の多様化についても見ていきたいと思えます。

年俸制や出来高制を導入する企業、上の二つですが、これはそのような制度の評価の難しさもあってということであると思えますが、減少傾向にあります。他方、退職一時金制度がない企業の割合は、若干ではありますが増加傾向にあることがお分かりいただけます。

以上、雇用者につきまして、就労形態などの変化を見てきました。

以下では、雇用者以外、すなわち、自営業主等の就労形態の変化について見ていきたいと思えます。

29ページを御覧ください。

こちらは先ほど3ページから5ページで15歳以上人口の就業状況等の推移を御説明しましたが、その中で自営業主と家族従業者のみを取り出して示したものです。詳細な説明は割愛しますが、自営業主等の数が減少していることがお分かりいただけます。

30ページを御覧ください。

このグラフは小規模事業者数の推移を見たものです。自営業主である個人業主の数の減少によりまして、小規模事業者数は減少していますが、他方で、法人の数が増加傾向にあることがお分かりいただけます。

31ページを御覧ください。

こちらは年齢別自営業主数の推移を示したものです。高齢化が進展し、若年層の自営業主数が少ないままの場合、自営業主数のさらなる減少が見込まれると、このグラフから読み取れます。

32ページを御覧ください。

自営業主につきまして、こちらは産業別の内訳とその推移を見たものです。伝統的

な自営業主であります農林漁業、製造業、卸売・小売業の割合が減少する一方で、建設業やその他のサービス業の割合が増加傾向にあります。

33ページを御覧ください。

こちらは先ほど産業別で御覧いただきましたが、自営業主につきましては職種別にその実数を見てみたものです。

先ほどと同様に、伝統的な職種、農林漁業、販売従事者、生産工程従事者などが減少する一方で、システムエンジニアなどが含まれている医業・士業等やその他の職種はおおむね横ばいか増加していきまして、自営業主像が変化してきていることがお分かりいただけると思います。この点につきましては、後ほど有識者の方から詳しいプレゼンがあると伺っています。

34ページを御覧ください。

最後に副業について見ていきます。

左側のグラフは副業者数の推移を示したものです。農林漁業を副業とする、いわゆる兼業農家の減少によりまして、全体の副業者数は減少傾向にあります。農林漁業以外を副業とする者はおおむね横ばいで推移しています。

右側のグラフは本業の所得階層別に副業者の分布を見たものです。低所得者層における副業者が大宗を占めていますが、一定以上の所得がある層におきましても、副業をしている者が存在していることはあります。

35ページを御覧ください。

こちらは縦に本業の従業上の地位などを並べまして、横の棒グラフで副業の従業上の地位を示したものです。人数が最も多いのは、本業が非正規労働者の女性で、そのような方が雇用者として副業を行うケース、右下のケースですが、これが一番人数の多いケースとなっています。他方、副業が自営業主という方が特に男性において一定程度存在することがお分かりいただけると思います。

以上、働き方の変化につきまして、税制に直接関係しないデータも含めまして、ファクトの確認をさせていただきました。

これらを整理しますと、まず、マクロの就業状況の変化につきましては、生産年齢人口が減少する中で、女性や高齢者による就労の増加が労働供給を下支えしており、労働の担い手が多様化してきていること。また、女性を中心にさらなる就労促進が可能であると考えられること、といったことがポイントであると思います。

二つ目に、雇用者の働き方につきましては二点ありまして、一つは全体として非正規割合が増加していますが、高齢者、女性、若年層、それぞれにおきまして要因は様々で、働き方の多様化という前向きな側面もある一方、特に若年男性におきましては不本意非正規の割合が高いという特徴があります。

もう一点目は、近年は正規・非正規という軸に囚われない多様な正社員という働き方も活用され始めているということがあります。

最後、雇用者以外の働き方につきましては、小売業、製造業など、伝統的な自営業主が減少してきており、また非伝統的な自営業主の割合が増えるなど、雇用者以外の働き方にも多様化の動きが見られることなどが見てとれると思います。

これらを踏まえますと浮かび上がってくる論点としまして、一つは生産年齢人口が減少する社会における女性を中心としたさらなる就労促進という点。

二つ目は、成長の担い手である若年層の雇用所得環境が厳しい中、勤労意欲を高め、安心して結婚し、子供を産み、育てることができる生活基盤の確保という点。

三つ目は、自営業主像の変化など、雇用者以外の働き方が変化、多様化してきている中で、働き方への中立性、公平性という点などが挙げられます。このような観点を含めまして御議論を賜ればと思います。

○中里会長

ありがとうございます。

それでは、自治税務局開出企画課長、お願いします。

○開出自治税務局企画課長

資料の総18-2をお開きいただきたいと思います。

総務省からは、地域の状況について補足的に御説明します。

1 ページは、有業者数の生産年齢人口比についてです。ここで言う有業者は、財務省資料の就業者におおむね相当するものです。平成9年から24年にかけて、全国では3.4ポイント増となっています。地域的には東京圏や関西圏などで比較的高い伸びとなっています。

2 ページは、女性有業者数の生産年齢人口比についてです。全国では6.1ポイント増となっていますが、これについても東京圏、関西圏などの伸びが比較的大きいという状況です。

また、産業別の女性有業者数の変化を示していますが、三次産業における女性有業者が大きく増加しており、三次産業の伸びが大きい地域で全体の伸びも大きくなっているのではないかと考えられます。

3 ページは高齢者の有業者の人口比です。ここでは高齢者を60歳から69歳の方を捉えています。全国では2.1ポイント増となっています。これについては、各都道府県により変化がまちまちで、地域的な特徴は余り見出せないという状況です。

4 ページは、雇用者に占める非正規雇用の割合です。平成9年と平成24年を比べると、全国では13.6ポイント増、全国的に草加しています。また、24年を見ると、新潟県、富山県、福井県といった北信越地方などで比較的非正規雇用の割合が低い、すなわち正規雇用の割合が高いという状況です。

5 ページは、非正規雇用の割合を女性と高齢者で見たものです。女性については、富山県、福井県といった北陸地方や、徳島県、高知県といった四国地方で非正規雇用の割合が低くなっています。高齢者については、徳島県や、佐賀県、長崎県、

熊本県といった九州地方で比較的低い割合となっています。

6 ページは、自営業主数の変化です。全国でマイナス27.8の大幅減となっていますが、埼玉県、神奈川県などの東京圏の減少率が若干低くなっています。

7 ページはその内訳ですが、自営業主のうち、比較的減少の小さい業種や増加している業種を示しています。まず、医業・士業等についてですが、全国では4.4%の減なっていますが、神奈川県、埼玉県、滋賀県など東京圏や関西圏では増加している県もあるという状況です。

また、その他の職種については全国で6.8%増となっていますが、これについては各都道府県によりまちまちで、地域的な特徴は見出せないという状況です。

○中里会長

ありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局からの資料説明を踏まえまして、もし御意見ございましたら、委員の皆様から頂戴したいと思います。

○岡村委員

少し質問をさせていただきます。

本日の財務省の御報告の中で、雇用者というように称しておられるのは、これは給与所得者ということでしょうか。つまり、雇用者という人は全員給与所得者に入るかどうかということです。

関連しますが、これは社会保障関係になりますが、正規・非正規と社会保険料の事業主負担部分が生じるかどうかということは、必ずしも連動していないということでしょうか。

同じようなことですが、自営業者と呼ばれる人たち、これは事業所得者に該当するのか、それとも、特に小規模事業者の中に法人が入ってくるのかどうか。例えば30ページでは法人数プラス個人事業者数と出ていますが、これ以外のところで自営業者数といったものが出てきたときに、これは法人を含むのかどうかということも少し教えていただければと思います。

最後に、これもやはり税制に関係します。自営業者数の変化で内容が大きく変わってきているということを最後に33ページで御説明いただいたと思うのですが、これは事業所得ということか、恐らく給与所得はここには入らないと思うのですが、実態として、最近、例えばSEといったような職業を行っている人たちが、実質的には従属的という言葉が過ぎますが、通常給与所得者と同じような形であるが、事業所得を得ているというような問題も指摘されています。そのようなことも含めて、少しここでの様々な切り分け方と税制上の分類との関係について教えていただければと思います。

○中里会長

では、よろしく申し上げます。

○住澤主税局税制第一課長

今の岡村委員の御質問ですが、2ページを御覧いただきまして、今、御説明しました様々な資料における雇用者という概念が2ページの右側のブルーのところに書いてあります。基本的には雇用者というのは、会社、団体あるいは自営業主等に雇われて給与・賃金を得ている者等々ですから、税制上で申しますと給与所得者が多いと思いますが、統計の細かいところまで見た場合に、その他の所得者というのが紛れ込んでいないかどうか、そのようなところは確認しておきたいと思います。

自営業主の方について言いますと、基本的には事業所得で申告をされる方がほとんどであると考えています。

○田原主税局調査課長

先ほど非正規労働者と社会保険料、社会保険制度の話につきまして御質問がありましたが、11ページで示しましたとおり、非正規の中にはパートタイマー、契約社員、嘱託社員。労働時間につきまして、所定時間というところで、パートタイマーはパートタイム、契約社員はフルタイムと分かれています。

社会保険につきましては、一つは労働時間の切り口で、現在の制度ですと30時間以上であれば被用者保険に入ることになっているため、30時間以上働いている非正規の方もいますから、そこは被用者保険に入ってくるということだと思います。

加えて、法人を作った自営業主につきましては、法人から給与をもらうということになるため、雇用者ということになると思います。

○中里会長

岡村委員、よろしいですか。

○岡村委員

ありがとうございます。

○中里会長

宮崎委員、どうぞ。

○宮崎委員

恐れ入ります。総務省の地域特性の御説明に対する質問ですが、東日本大震災の被災地等、特に注意を要して見ていかなければいけない地域というのはあるのでしょうか。先ほどの御説明だと、全体状況の中でばらつきはあるが、特にそのような特徴というのが御説明にはなかったような気がするのですが、いかがでしょうか。

○中里会長

開出自治税務局企画課長、いかがですか。

○開出自治税務局企画課長

今回示した資料の中では、被災地の特徴と言いますか、特に注意すべき点というのは表れていないと考えています。

○中里会長

よろしいですか。

それでは、山田特別委員、どうぞ。

○山田特別委員

財務省の資料の14ページに関して、意見というよりは感覚または感想に近いのですが、正社員以外の労働者を活用する理由が並んでいる中に書かれていないが、私どもは今から申し上げるような感覚があるのですが、いかがでしょうか。

一つは、労務管理が楽という点。

もう一つは、受付の女性などのケースですが、正社員を持ってくると定着率が低く、逆に派遣の人ですと定着率が高い、こういうこともあるという点です。また、接客が余りうまくないというとき等には、派遣会社に、変えてほしいというある意味の無理が言いやすいということもあって、職種によって派遣の方が便利というケースがあるのですが、そのようなことが多くあるのではないかという気がします。

15ページについて、質問ですが、60歳や65歳以上のケースは、契約1年更新で続けていくことが私どもも多いのですが、それは非正規ではない、すなわち正規だという範囲で考えておられるということによろしいのでしょうか。

○中里会長

では、よろしくをお願いします。

○田原主税局調査課長

後段の、1年で更新するというところで、11ページの資料を御覧いただきますと、こちらの契約社員、嘱託社員の方、有期雇用ということですが、今ほど山田特別委員がお話になりましたような1年で更新とするという場合も有期雇用の契約社員あるいは嘱託社員ということになると思いますから、こちらの統計に入ってくると思います。

○中里会長

前半の点については、お答えは困るかもしれませんが、もしコメントがあればいかがですか。

○田原主税局調査課長

これは厚生労働省のクエスチョニングの作り方ということかと思いますが、賃金以外の労務コストの節約のためであるといったところに管理がしやすいといったようなところも含まれると思います。

○中里会長

後でお二人に御説明いただく際に触れていただくということになりますから、山田特別委員、よろしいですか。

富山特別委員、どうぞ。

○富山特別委員

一点だけ。8ページ目の従業者規模別の構成割合の推移というものですが、これは多分後で出てきますが、いわゆる日本型、メンバーシップ雇用型の正規雇用の人がど

のような割合で推移したかということを抑えるときには、従業員規模別の構成割合の推移は余り有意な数字ではないのではないかと。この数だけ見ていると、大企業雇用が増えてきているので、安定した雇用が増えているかのような、むしろミスリードするような気がしています。

したがって、これは良くないと言っているのではなくて、例えばこれを1,000人以上でなおかつ正規雇用と厳格に定義したら、このパーセンテージ推移が増えているのか、減っているのかというのはすぐに分かりますか。多分減っているのではないかと思います。

○田原主税局調査課長

済みません、手元にそのようなデータを持ち合わせていません。

○富山特別委員

統計的にとれないのでしょうか。

○田原主税局調査課長

とれるかどうかも含めまして確認させていただきます。

○中里会長

他省庁での統計もありますが、できるだけ調査してください。

それでは、お待たせをいたしました。本日はお二人の先生をお招きしていますが、まず日本総合研究所調査部長、山田久様から「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」、この点について御説明いただきたいと思います。

その後、リクルートワークス研究所所長の久保幸夫様からも御説明いただき、改めて委員の皆様自由に御意見をいただくという進め方にしたいと思います。

山田調査部長、よろしくお願いします。

○山田調査部長

御紹介をいただきました日本総研の山田です。

本日は、大変貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

私からは「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」ということで、先ほど事務局より、かなり詳細なデータの御説明があったわけですが、そこから何が読み取れるのかというような観点から、いわゆる働き方の変化が実態としてどのようなものが起こってきたのか、その背景にあるものは何かという、どちらかという、私は全体像の話を中心にさせていただこうと思います。

先ほど富山特別委員からお話があったものと少し関係していると思いますが、日本のいわゆる雇用システムというのは、最近の言い方で言いますとメンバーシップ型、いわゆる職能型の終身雇用・年功制というものを基本に考えてきたシステムだったわけですが、事務局の説明にもあったように、それが対象としていた男性現役社員の割合が減っていき、女性、高齢者が増えてくる中で、かなり様々な限界が生じている。

そこで、これをアメリカ型にすべきか、あるいはヨーロッパ型にすべきかという

難しいと思いますが、いわば日本的なものにアメリカ的なもの、あるいはヨーロッパ的なもの、つまり、ジョブ型と大まかに言われるものをどのように接続していくのかという問題の立て方が重要なのではないかと、この課題認識を持っています。そのような観点から、税制、あるいは社会保障に対してのインプリケーションを最後に述べさせていただきますという話です。

資料の1ページから御覧いただきたいと思います。一言に働き方の多様化と言われていますが、大きく言うと、「流動化」と「非正規化」が特にこの20年間進んだということなのです。

流動化と言うと転職が増えているというようなイメージですが、実はミクロ的に見ていくとかなり多様な形になっています。

1ページの図表1は労働移動率というような形で示していますが、事業所ベースで見ているため、一企業の中での事業所間の移動も入っていますが、要は入職と離職の全体合計がどのように動いたかというのを示しています。かなりこれは年によって振れています、労働移動率が緩やかな上昇トレンドにあったということが確認できます。

しかし、これは実は正社員転職が増えていることとは実態が違います。それが右側に示しています。ここで一般労働者とは、正確にはいわゆるフルタイム労働ということですが、ほぼ正社員と考えていただいて良いです。これで見させていただきますと、パートタイマーの移動率は実は緩やかに低下している。一方で、一般労働者でも緩やかに移動率が低下しているという、一見パラドックスのようなことが起こっているのですが、要は、これは全体として元々労働移動の比率の高い非正規の割合が増えたから全体の移動率が上がったということが起こっているということです。

実感とずれている感じを受けるということでしょうから、もっと細かくみていくと、正社員の労働移動率が下がっているということですが、その実態を、2ページの左側で、男性と女性に分けて見えています。女性で大きく労働移動率が下がっていた、これが要因です。

この理由は次のページで詳しいデータを示しますが、要は女性の定着率が上がっています。昔は、女性はどちらかというとパートタイマーや、非正規の方が非常に多かったわけです。しかし、いわゆる男女雇用均等法によって女性が正規として働く人が増えた結果ということ。男性の方は実は余り傾向が、全体としてははっきり出ていません。しかし、2ページの図表の4を御覧いただきますと、大手企業が実はこの左側にあるように、移動率が大きく上昇しています。90年代の終わりにいわゆるリストラの動きが大きく増えた。よく報道等で見られるのは、大体大手企業の話です。ここで労働移動率が上がっていることを、全体の印象として我々は受けてきたということが実態でしょう。

一方で、実は5人から29人の中小企業は高い水準ですが、緩やかに低下しています。

これは男女を合わせているため、女性が定着してきているということと、恐らく中小企業の方も徐々に淘汰が進んできていますから、ある程度、以前よりは雇用の維持ができる企業が増えた結果ということなのではないか。要は、実は一口に流動化と言われていますが、セクターごとによって動きがかなり違うということが流動化の実態だということです。

3 ページでもう一度以上を整理しますと、要は企業は90年代以降、低成長化・事業環境の不透明化ということに対して、非正規労働者の比率を上げて対応した。また、特に大手のところは終身雇用が基本と言われていたのですが、その大手の企業の男性の正社員の流動化が上がった。そして、実は女性は就業期間が長くなった、という大きく三つのことが起こっているということが日本の労働市場の変化です。

このインプリケーションは何か。かつては男女で働き方が違ったわけです。それは裏側にある家族モデルとの関係からです。かつて20年以上前は、男性が働いて女性は家事を行うことが基本だったわけですが、そうではなくなっているわけです。共に働いていくということになってきた。そのような変化が起こっている。その中で、日本型のいわゆるメンバーシップ型の働き方、これ自身は非常に良い制度であると思っております、全てなくすべきだとは思っていませんが、そこから外れるようなところが増えてきているというインプリケーションが出てきているということです。

加えて、先ほども言いましたように、大手企業のところはかなり流動化が起こってきている。そのため、ある意味、大手というのは社会的なインパクトがあるということと言えますと、労働移動を円滑にすることの重要性が高まっているということだと思います。

本題から少し外れますが、一つ重要な論点として、ここで補足として申し上げますが、雇用の流動化の話となったとき、雇用の流動化と経済の活性化の関係がよく議論になります。経済学者の間では、労働移動を増やした方が生産性の低いところから高いところへ移動するので、流動化を活性化すべきであるという議論があります。

一方で、どちらかという労働サイドに立つ人々は、そのようになると不安になってしまうので労働移動は抑えた方が良いという。ある意味、神学論争をしているようですが、実は両方あるわけです。労働移動というのは良い労働移動と悪い労働移動があります。ここで書いていますが、成長分野が吸収する、これはデマンドプル型と呼ばれますが、需要がある形で労働移動が進む。これは良い労働移動で、増やすべきです。ところが、人件費削減のための、いわばコストプッシュの労働移動は良くないわけです。むしろこれが増えるということはマイナスの側面がある。

日本は、図表5にありますように、労働移動と経済成長の関係を見ますと、かつては労働移動が上がるほど成長率が上がるという関係がありました。それはまさにデマンドプル型と言いますか、成長分野、吸収型が多かったということです。

ところが、最近はその関係が逆転している。それは先ほど言いましたように非正規

が増えている。非正規というのはいわゆる悪い労働移動が全てとは言いませんが、そのようなケースが多いわけです。あるいはリストラで追い出すというようなケースが増えている。もちろん、これは必要な部分も、どうしても仕方がない部分もあります。しかし、デマンドプル型のものを増やしていくことが重要である。これは本題からは少し外れる部分もありますが、重要な論点として指摘しておきたいと思います。

以上が流動化の話ですが、もう一つの多様化、これも一般的に言われているものと少し違う、あるいは意外に余り指摘されていないことがよく見ていくと起こっています。多様化の三つの論点について話していきます。

一つは非正規化です。先ほどのデータにもありましたが、経済の変化が大きくなっている。その変動に対応するために非正規を増やしていると言われてはいますが、非正規は分類すると、臨時の非正規、統計的には雇用契約が1年未満の人たちだけではなく、1年以上、これは常用雇用と言われてはいますが、いわゆる繰り返し継続している人たちも多くいるわけです。それで言いますと、臨時雇用というのはそれほど増えていません。常用非正規が増えているということが実態です。その背景には、先ほどの女性の問題があります。

かつて日本は、女性に関しては、いわば正社員で雇ったときに大体5年から6年で結婚退職や、そのための準備ということで辞める人が多かったわけですが、それが家族モデルの変化あるいは考え方の変化によって、長期雇用になってきたわけです。乱暴な言い方になりますが、企業としては、以前はそこをうまく人件費調整の手段に使っていたわけなのです。女性が途中で辞める、あるいは途中で辞めますから賃金カーブは立ってこないため、人件費は抑制できた。それができなくなってきた。そうした状況への対応として、いわゆる非正規の形で雇ったという部分がかかなりあったのです。先行き不透明感が高まるなか、正規と非正規の格差があり過ぎるがゆえに日本の場合はそのようないびつなことが起こったということです。これが一つ重要な論点として指摘したいと思います。

5 ページは割愛をします。

6 ページは正社員について。正社員は、最近先ほどの事務局の御説明にもありましたが、多様な正社員ということがいわれています。正社員の多様化あるいは限定正社員と言われてはいますが、これは細かく分類して見ていく必要があるのではないかと。それを図表11に示しています。

一言で多様な正社員、限定正社員と言いますが、実は限定正社員なり多様な正社員自体が多様であると思います。むしろそのように捉えていくべきなのではないでしょうか。

それはどういうことかと言いますと、日本の様々な議論の中で、限定正社員の、今、言われている勤務地限定あるいは職務限定の人たちの雇用保障というのは、判例などによって、職務がなくなったから雇用や契約が自動的に解除されるということではな

いようです。一部の、事実上のプロフェッショナルで働いている人たちはそうなのですが、例えば小売などで働いている方々は必ずしもそうではないわけです。

これはこれで一つ日本的な働き方なのですが、これは企業から見ると、非常に調整コストが高くなります。なぜかと言うと、正社員というのは、働く場所を選べません。ある意味、労働時間も選べないところがある。あるいは職務も選べない。そのため、企業は雇用調整の必要性が起きたときに、自由に配置転換できるのです。したがって、企業が雇用保障するがゆえに、逆に労働者が権利の行使を停止している。そのかわり、企業にとっての柔軟性を確保して雇用保障しているということです。

ところが、従業員が自ら働き方を選べるということになりますと、当然その分、企業の自由度が低くなります。そのため、今どのような形で調整を行っているかと言うと、賃金を1割、2割、下げると言うことを行っているわけです。これでバランスをとっています。しかし、これは人によっては良いことではありません。特定の企業で働きたいというよりも同じ地域でしっかりお客さんとの関係を作って働きたいという人、しっかり働いて賃金を欲しいという人もいます。そのようなことは日本で言うことは難しい。実は、そのような働き方はヨーロッパの一般的な働き方であって、そのような働き方を増やしていくということであると思います。これも乱暴な議論で、単純に雇用契約を解除しやすくするというのではない。実はヨーロッパの場合は、労働組合がかなりしっかりしていて、再就職の支援を行っている、あるいは職業能力の育成に対してしっかりとした仕組みを作って、そこと表裏一体の関係になっていますが、そこまで踏まえた上での多様な正社員の議論を行っていないと駄目であるというところがこのインプリケーションです。

次に、先ほどの御質問にも少し関連しますが、自営業のところでは、これは後で大久保所長からかなりお詳しい話があると思います。私は全体の概要だけお話ししたいと思いますが、自営業自体が、我々が昔イメージしていたものとタイプが変わっているという話です。

まず、図表13を御覧ください。これは働いている人たちの分類をしています。縦軸は契約の形態です。法人経営と自営業という形態、それから横軸は使用従属性、いわゆる労働者性です。どれぐらい自分で仕事を選べるか、指示を受けるかということです。上の方は大体企業に属している、組織に属しているとなじみのあるところだと思います。下の方を見ますと、伝統的な自営業というのは、農業を行っていたり、商店を営んでいるというもので、労働者性は低かったです。自分で自由にできる、そのような人たちが多かったです。士業と言われる人たちも同じです。

ところが、最近増えてきているのは、ここでは雇用的自営という、先ほどまさにどなたかが御指摘されている、自営業者の立場になっているのですが、実態はかなり使用従属性の高い人たちです。このような人たちが増えているということです。ただし、そこもかなりバリエーションがあり、インディペンデントコントラクターと言われる、

後で大久保所長の話があると思いますが、実態的にかなり企業に対して交渉力のある使用従属性の低い人たちから、かなり立場の弱い雇用者と位置付けるべき人たちもいるのです。そのようなグレーな領域が広がってきているというのが今の状況です。

数の上でどのように推移しているのかを見たのが図表12です。この分類は厳密にはできませんが、バックデータは8ページにありますから、後で御覧いただきたいのですが、いわゆる伝統的な自営業の人たちと、士業—ここにはスポーツ家、芸能人の方など、いわば旧来型のインディペンデントコントラクターと言うべき人たちも含めていますが—、それ以外を雇用的自営等ということで分類しました。雇用的自営等には独立契約者も入っているため、右の図表で言いますと、独立契約者から雇用的自営までずっと広がっていることになります。

これを左のところを見ていただきますと、全体の数としては、農業、商店の廃業、あるいは製造業、町工場の廃業によって減っているわけです。そのような全体の中でシェアとしては、あるいは絶対数としても雇用自営的な新しいタイプが増えてきているというのが実態です。したがって、我々が自営業と言ったときに、昔のイメージとは変わっている点を認識する必要があるということです。

9ページまで移っていただきます。以上の裏側の問題でもある所得構造がどのように変化したかということを中心に簡単に触れています。四点指摘しています。

一つは、非正規雇用が増えていることの影響。90年代以前まで非正規の問題はもちろんありましたが、今ほど深刻視されていませんでした。今なぜこれほど深刻になったかと言いますと、要は家計単位で見たときに、非正規のうち、自らの所得によって生活を主に立てざるを得ない人たちが増えてきているということです。貧困家庭が増えてくる。母子家庭や父子家庭、あるいはリストラをされて複数の非正規で働かざるを得ないという人たちが増えていくことによって、まさに低賃金の問題が大きくなっている。

最近若人ではなくて中高年のフリーターのような人も増えています。そのような人たちは単身ですが、非正規雇用により生計を立てています。その割合がここの左にありますように、大きく増えてきています。非正規の新しい貧困というのが大きな問題になっています。

二つ目です。大手企業の人々の転職が増えておりますが、若いときに転職すれば給料が増えるケースも多いのですが、中高年以上になると給料が減るケースが増えています。転入職の賃金変動を見ても、年によって変動していますが、1割以上減る人が傾向的に上がってきているところを確認いただければと思います。収入減のリスクは以前より上がっているということです。

10ページに移ります。賃金カーブがかかなりフラット化してきているところです。標準労働者というのは基本的に一企業ですべてずっと継続して雇用されている人ですが、特に大学卒業男性を見ますと一番賃金カーブの立っているところが、非常に下がってきているというのが確認できます。

もう一つは、マルチプルジョブホルダーと言われる、いわゆる副業を持つ人たちが増えています。先ほどの事務局の御説明にもあったと思います。実際は、非常に所得が低い非正規を掛け持ちしているという人たちが増えているということで、全体を見てもサービス産業、あるいは本業、副業とも雇用者という人たちは増えている。そのような雇用形態、就業形態の変化の表裏一体の関係の中で、所得構造も大きく変わってきている。

以上が過去20年間で起こった日本の労働市場の変化の実態です。

11ページを御覧いただきます。以上は過去起こったことなのですが、これからもその傾向は継続して起こるということです。

雇用というのは需要サイドと供給サイドの双方から見ていく必要がありますが、需要サイドから見ると、経済の産業構造はサービス化、ソフト化していくわけです。製造業そのものもソフト化していつているわけです。その中で、流動化・多様化の必要性は増々高まる。この方向は変わらない。

図表18によれば、製造業に比べれるとサービス産業、第三次産業では元々非正規の割合が大きいので、当然、サービス産業の割合が上がれば全体として非正規比率は上がっていく。

もう一つは、これも説明があったところですが、労働供給サイドから見ても女性雇用者の数が増えてきますと、なかなか旧来型の伝統的な年功賃金・終身雇用型では働けなくなっていくわけです。シニアというのもフルで働くというのは肉体的にも厳しいところがあるということだと思います。新しい働き方はもともと女性だけの問題ではないのですが、要は家族形態が変わって男女共働きになっていけば、男性の、これまでの終身雇用・年功制、ともかくエンドレスで働くような働き方だけでは働けない。女性が社会進出する中で、女性もそうですが、男性も違う働き方をとらざるを得ない。したがって、両方の側面で過去起こったことは今後も継続していくということです。

その中で、どのような雇用システムを今後考えていかなければいけないかを、端的に言いますと、図表20の左側の図表です。雇用ポートフォリオという考え方がありますが、縦軸に能力のレベルをとります。横軸には、一般的には企業特殊能力ということで左側に、これは要は一企業の中で通じる能力です。これがあるからこそ企業は長期雇用するわけです。右側には一般能力と普通はしますが、あえてここでは職業特殊能力としています。

日本は、企業特殊能力を様々な形で育成しやすい仕組みができ上がっています。大手中心に人材育成のところ非常にしっかりしているわけです。それ以外が非正規ということですが、大体能力育成が難しい。本来、職業特殊能力ある人たちが必要ですが、図では赤の、職務型スキル労働者とここでは呼んでいますが、そのような人たちが日本では少ない。徐々に最近が増えていますが、十分育っていないということです。

アメリカもヨーロッパも、赤いところ人材タイプがしっかり存在します。ヨーロッパ自体は、むしろ労働組合の方が企業よりも歴史が古いような社会ですから、職種別労働市場がしっかりしているという社会です。アメリカは、元々内部労働市場中心だったわけですが、特にこの20年間、プロフェッショナル市場ができ上がってきて変化しています。そのため、欧米との比較で言いますと、この赤いところが日本は決定的に不足しているのです。それはインフラが十分ではないからです。いわゆる職種別労働市場のように、企業をまたいで職種によって技能が育成される、あるいは流動化ができるような仕組みが十分作られていないということです。それには、雇用契約の多様化とその相互間の移動しやすさということが必要です。

それにより、右側の図表にありますように、若いときは、例えば仕事探しということでも非正規で働いても、一定期間の後、例えば20歳の後半から30代にかけては長期雇用でしっかりと働いて、様々な経験を企業の中でする。40代頃から、自分のスキルを特化して行って、プロフェッショナル型の働き方をしていくというような、これは少し理想的な形態ですが、このような仕組みを作っていけないか。そのような形での労働市場の再設計が重要ではないかということが、過去起こったこと、これから起こっていくことを踏まえた上での方向性であると思います。

最後に13ページ。制度として求められる方向性は、労働移動あるいは就業形態に対しての中立性です。そのほか、家族形成を支援していく、あるいは老後の保障、自助努力を支えるということです。

その中で、例えば雇用の移動の中立性ですと退職金税制。今、雇用期間が20年を超えると退職金の控除が大分違います。あるいは自営のところを見ますと、これまでは自営というのは、どちらかという恵まれた人たちのイメージがあるのですが、必ずしもそうではなくなってきている。その中で、むしろ給与所得者のところで、給与所得控除がどちらかという高所得者に有利な制度になっています。そこを是正する形で、公平性を見直していく必要があったり、シニアの就業促進のためには、公的年金等控除が少し今手厚くなっている部分もあるのではないかと。あるいは所得再分配というところでいいますと、給付付き税額控除をより本格的に導入していくような、そのような様々な形での見直しが必要なのではないかとということです。

どうもありがとうございました。

○中里会長

ありがとうございました。

続きまして、リクルートワークス研究所所長、大久保幸夫様から「フリーランサーの増加基調を中心とする、就業形態の多様化」について御説明いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○大久保所長

リクルートワークス研究所の大久保です。よろしく申し上げます。

本日は機会をいただきまして、ありがとうございます。

本題に入る前に、先ほどの山田特別委員の御質問にお答えしてみたいと思うのですが、なぜ企業は非正規を雇うのかという理由の中に、労務管理が楽だからという理由があるのではないかという御質問がありました。その観点は派遣を中心とした間接雇用者についてはあると思います。つまり、労務管理は派遣労働者に関しては派遣会社が行うわけですから、使っている側は行わなくて良いわけです。同じことは請負についても言えるわけで、請負、派遣が進んできたところについては労務管理の手間がかからないということが大きな理由です。

逆に言うと、一般の直接雇用をしている非正規に関しては、手間をかけています。特に非正規労働者が増えてきたサービス業においては、非正規労働者がサービスオペレーションの中核的な役割を果たすようになってきているため、例えば一般的な店舗で言えば、正社員が休んでも店を開けられますが、非正規が休んだら店を開けられないという状態ですから、その人たちのマネジメントというのは重要なテーマであります。したがって、そこだけに絞れば労務管理の手間はかからないという答えが出てこないという、そのようなことです。

もう一つ、受付の例がありまして、変えられる、辞めてしまうという話がありました。これはメンバーシップ型、ジョブ型の議論とかなり通じるところがありまして、御承知のとおり受付についても今は派遣労働者が行っているケースが多い状態になっています。派遣労働者はジョブ型ですから、元々受付をしたいという人が登録をして、その受付の経験やスキルを積んでいくわけです。社員の場合は、事務職として入った人がたまたま総務部に配属されて、たまたま受付の担当になるというケースがありますから、私は別に受付がしたいわけではないということになりやすいため、つまり、ある種ジョブ型とメンバーシップ型の違いがそこに出てくるということでしょう。現在はメンバーシップ型とジョブ型ですみ分けをしていますから、派遣は正社員や直接雇用の人とは重なった領域の仕事はしないということで、部分的にジョブ型の職域が確立しているという状態になっています。

全体像については、山田調査部長が数値と共に語っていただいたため、私は基本的には未来のお話と定性的な説明を中心にさせていただこうと思っています。

私の見立てをお話しておきたいと思いますが、この20年程の変化として非正規化は本当に進みました。1980年代に正社員の賃金が春闘で非常に上がっていきました。加えて、第一次オイルショック以降に正社員に対して雇用維持的な、雇用を守ることを求める社会の声が大きくなってきたこともあり、徐々に正社員というのは保護されるようになった。それがバブルが崩壊したことによって、周辺にもう少し柔軟でコストのかからない非正規という人たちを作ることによってバランスをとった。ある意味では正社員をそれによって守っているという言い方もできるのかもしれませんが、そのような形で非正規が進んできたわけです。

しかし、非正規化は進みましたが、働き方の多様化が進んだとは思っていません。つまりパートタイマーであってもメンバーシップ型のパートタイマーであり、画一的なのです。正社員よりは平均労働時間は短いものの、それでもフルタイムに近い程度長く働いています。パートタイマーの中にもかなりの比率でフルタイムパートタイマーという人がいるわけです。国際的にはパートタイマーは労働時間の短い人なのですが、日本に労働時間の短い人と職場でパートと呼ばれている人という定義が両方混ざっていますから、身分としてのパートタイマーは相当います。そのような意味ではそれほど多様化していないのではないかというように私は思っています、いわゆるジョブ型と呼ばれる人も実際には人数的には非常に少ない派遣と、ごく一部の契約社員だけが現在ジョブ型で、ほとんどの人はメンバーシップ型です。

先ほどから話題に出っていますが、地域限定社員も私の知っている多くの方はメンバーシップ型です。そのような状況ですから、それほど多様化は進んでいないという認識を私はしています。

もう一つ、20年間の変化で言うと90年代の中盤、非正規が増えたところから男性正社員と女性パートタイマーという世帯が増えてきています。これは共働き世帯の増加が非正規の増加によって後押しされているという状態。それがこの後に正社員としての妻と正社員としての夫という組合せが増えてくるかどうかというのが今の関心、ポイントとなります。

さて、未来の話をしたと思います。これから起こる就業形態の変化は大きく三つの要素によって後押しされていくのではないかと。つまり、その三つの要素がどのように動くかによって雇用形態、就業形態の変化もある程度見えてくるというように考えています。

一つ目は労働力人口の減少による労働力不足です。現在は大変な人手不足です。本当に人が採れません。しかもこの人材不足は解決しません。長期的にこの状態が続き、そのうちに若年労働力人口の減少幅が大きくなります。解決する見通しが立たないというのが現状ですから、これが大きな背景要因になります。つまり、人は必要なわけですから、そうすると、いよいよ一定の制約要件を持っている例えば主婦の方や、高齢者の方といった方々を労働力化するためにどのような働き方を作れば良いのかという議論をしなければいけなくなる。これは変化要因としてとても大きな要因であると思います。これが一点目です。

二つ目の要因は、御承知のとおりグローバル化です。日本にいるか海外にいるかは別として、実際にビジネスとしての収益を生む場が海外となる企業がとて多くなりますから、対応が求められていきます。外国人の労働力を日本で活用したり、日本人をグローバル人材にしたり、あるいは日本国内において海外のマーケットを担当する日本人がたくさん必要になってくるなどの変化が起こってくる。これが働き方に若干の変化をもたらしてくることがある。

三つ目、これが実は最大の変化だと思っていますが、ICTの問題です。ICT技術の進化。バーチャルリアリティーの問題、AI、IoT、ビッグデータなどという、これは先ほどの再興戦略の中でも第四次産業革命という書き方をされていますが、この変化が雇用や働き方において与える影響はとても大きいと思っています。

一つは、技術の進化によってこれまで存在していた職務内容が大きく変化する可能性があるということです。中には雇用の場を奪われるという人たちも出てくるようになるでしょうが、奪われなくても職務内容そのものは変化する可能性が高く、職業訓練などの必要性も出てくるということです。

もう一つは、今、多くの会社がビッグデータなどを使いながら社員の健康管理に取り組み始めてきていまして、多分この問題で実態があらわになると、働き方をどのようにコントロールするのかという問題にも影響してきます。現状の働き方は必ずしも健康的ではないということがデータによって証明されていく。そのようなことが起こるということです。

ICTの変化によってリモートワークが相当量進むであろうと思っています。これは生産性の向上、効率化という問題も含めて、いわゆる在宅勤務ということも含めてですが、上限を決めない在宅勤務化というリモートワークというものを行っていきまして、誰もいない会議室で黙々と会議を行うということを行っていますが、全員が映像で参加をしているわけです。そのようなことで社内の仕事の仕方が変わってくると様々なものに影響を与えていく。例えば採用もわざわざ来ていただくなくても、スカイプで行えば良いであろうし、社員の教育すらテレビとバーチャルリアリティーを使って行うといったことが起こってくるでしょう。あるいは仕事の打ち合わせも来ていただくなくても良い。このようなことによって仕事を遠距離に住んでいる人にも頼めるようになっていく。このようなことが実は非常に大きな変化につながっていくのではないかと考えているわけです。

そのような中で、今、言ったようなことが出てきたときに、一つの予測として、いわゆる雇用されない働き方というものが今後増えていく可能性があるのではないかと考えています。個人事業主のところについては、今年フリーランサーに関する調査分析というものを行いました。個人事業主全体を見るのではなくて、農林漁業は除いて、あと家族商店のような形の店舗を持った人たちの自営業者を除く、それ以外の方々にフォーカスを当ててみました。そのため、フリーランスとここでは書いていますが、そうすると127万人程の人たちがフリーランスとして働いていることがわかりました。

ただし、このうちの3分の1、35%ほどの人たちは、ほかに仕事を持っていて、個別に発注を受けて仕事をするのを副業として行っていますから、本業としてフリーランスで仕事をしている人は65%です。

日本では、このような形で働いている人の人口は少ないです。つまり今、百二十数万人のうちの半分でやっている人が65%ということは、80万人ほどしかいないというこ

とになり、人口比で見てもそんなに大きな数ではないということになります。ちなみにこのマーケット、労働市場の未来を見るためには、アメリカを見ておいた方が参考になるのではないかと。

アメリカはとにかくフリーランスが多いのです。アメリカのフリーランス人口は5,300万人と言われていますが、これは副業で行っている人たちも含まれています。そのうち私が先ほどフリーランスで80万人と言った人数に相当する人数、これをインディペンデントコントラクターとアメリカでは一般に呼んでいます。インディペンデントコントラクターの人口は2,100万人程です。これは調査している機関によって数字に相違はありますが、大体2,000万人程はいると思われま。アメリカの労働力人口の1億5,000万人のうちの2,000万人ほどはインディペンデントコントラクターとして、どこにも雇用されずに基本的に個人で業務委託契約を結んで、そしてどこかから仕事を受けて働いている。このようなことになるわけです。

インディペンデントコントラクターの2,000万人以外にも、フリーランスとしてムーンライターと呼ばれる、ムーンライターというのは月明かりの意味で、昼間は社員で、夜だけ別の仕事を行うというような、タクシートの運転手などの人たち。あるいは三つ、四つほどの細かい仕事を積み重ねて生計を成り立たせているマルチプルジョブホルダーと呼ばれる人たちも相当数います。これらのように非常に多くの人たちがいわゆるフリーランサーとして働いていることになるわけですが、近年このフリーランサーの・インディペンデントコントラクターの働き方を、クラウドソーシングサービスというICTサイトが世界的に拡大をしまして、後押しをしています。

クラウドソーシングというのはアウトソーシングと似ているのですが、クラウドは群衆ですから、そこに仕事を用意すると様々なところからその仕事の部分部分を、では自分がやりましょうという人たちが集まってきて、プロジェクト的に仕事をアウトソーシングしていくというような場としてクラウドソーシングというものが位置付けられます。日本でも既に幾つかのサイトができてまして、企業とフリーランサーを結びつける役割を果たしています。アメリカのクラウドソーシングのマーケットは2013年に1,800億円ほど、2020年には9,500億円まで拡大するという見立てもされています。

このようなところでアメリカは今、膨らみつつある状態なのですが、もう一回、日本のインディペンデントコントラクターは現状のところどのような働き方をしているのかということをおきたいと思います。

私たちが今年調査したところによりますと、どのような職域でインディペンデントコントラクターが存在しているかということ、SEプログラマー、ウェブのデザインのサイトの企画・運営、さらに自称コンサルタントという人たちは大勢います。この自称コンサルタントというのはアメリカではすごい数に上りまして、何でもコンサルタントで事業登録。例えばお店で販売している人も、買い物に来るお客さんにアドバイスを

した瞬間からコンサルタントと登録している人が非常に多いのです。加えて、専門技術系で自分で開発などを行う人たちもいます。また、理美容、ネイリスト、この辺りも相当な人数がいます。鍼灸師のような人たち、カメラマン、音楽制作、ライター、編集者、イラストレーター、デザイナー、建築設計者など、あとは個人の教師、インストラクターが相当多くいます。加えて、保険の営業や不動産の仲介営業などの営業職、市場調査などのマーケティングなど、あるいは昔ながらの内職の人たち、自動車の整備、修理など、さらに、今多くの人たちがデータ入力を行っています。このような人たちがいわゆるインディペンデントコントラクターという層を形成しているわけです。

この人たちの平均年収は相当低いです。平均年収ベースでかなり働いていても300万円を少し超える程度という状況でして、生計を立てる上で十分な収入を得ていると言っている人は、その中の25%ほど。生活が逼迫している人が40%ほど。残りは副業です。したがって、生活は楽ではない、かつ、仕事先は非常に少ない。1社または2、3社から仕事をもらっている人たちが圧倒的に多いのです。つまり取引先に対して交渉力がない。もっと上げてくれとも言えないし、来た仕事を断るとも言えない。そのような状況の中で仕事をしている人たちです。

それにもかかわらず、フリーランサーではなく雇用されたいと思っている人たちは、その中の1割程度しかいない。つまり雇用されたくないという価値観を明確に持っている人たちがこの層を形成しているわけです。これが日本のフリーランサーの現状です。

さて、このフリーランサーが増加することによってどのようなポジティブな側面があるのでしょうかというと、先ほど変化の背景でも申し上げたとおり、主婦や高齢者に対して新たな就業の機会を提供する可能性が高いということは言えると思います。つまり制約要件を持っている人を労働力化することによって、就業率の向上に貢献するという可能性があります。

一つは、雇用されない思考の人たちというのは一定数いるわけで、そのような人たちの新たな働き方の選択肢になり得るということもあるでしょう。あるいは先ほど副業として行っている人たちが相当いると申し上げましたが、所得が不足している人にとって副業によって所得確保の機会を提供する方法として、これは随分機能するだろうと思います。

企業から見ると新たな労働力を提供されるわけで、社員として雇うとそれなりのコストがかかって事業的にも制約要件があるわけですが、そこに柔軟な労働力の使い方としての道を提供することになるわけです。そのことはそのまま裏返せばネガティブな側面にもなるということです。

アメリカが現在この問題について非常に大きな社会問題をはらんでいて、話題を提供していますから、このアメリカの話をしなから、いずれ日本にも起こるかもしれないということで話をしてみたいと思います。

実は先ほど申し上げたとおり、アメリカは日本に比べてインディペンデントコントラクターの数が人口比で言っても10倍ほどいるわけです。そのような中でさらに最近また増加傾向に入ってきていまして、オンディマンドワーカーというような言い方もします。つまり仕事が発生したときだけ声がかかって、そのときだけ働くというタイプの人たちの人数が非常に増えてきている。何がアメリカで大きなテーマになっているのかというと、雇用されて働いている人と、インディペンデントコントラクターという雇用されずに働いている人の区分問題です。つまり、簡単に言えば企業側は雇用したくないのです。できればインディペンデントコントラクターという形にしていただいた方が、様々な周辺的なコストがかからなくて済むわけです。

どのようなコストが具体的に雇用するとかかるのかということですが、直接雇用をした場合はアメリカも源泉徴収を行っていますが、個人所得税、地方税や州の傷害保険などがありますが、大きな社会保障税やメディケア税と呼ばれているもの、これはオバマケアの流れで最近対象者が拡大されているところもあって、このコストが相当な企業負担になっています。二分の一雇用主負担ということもあります。例えばメディケア税の一つの健康保険は、従業員が50人以上の企業では、30時間を超えて働く従業員については健康保険の加入を義務付けているわけです。企業はこれを逃れたいのです。逃れるために従業員の多くの人を30時間を超えない働き方にコントロールをするという方法と、雇用者と本来であれば認定され得る人たちを、雇用でなくインディペンデントコントラクターの契約にするという形によって、支払いを免れるということが行われているわけです。

一方、インディペンデントコントラクターの人たちはどのような税制がかかるのかというと、これは自営業者税（セルフエンプロイメントタックス）というものがかかるわけですし、先ほどの企業が一部負担してくれるものについても自分で払うことになりますから、その分だけかかるわけです。ただし、これは雇用主負担に相当する部分は後ほど控除されるものもありますから、おそらく全体の設計からすると一番コストを逃れている企業側が、得をするという構造になるわけです。

それは良くないということで、何とか税収の減少を止めたいという思いと、もう一つは、これは雇用ではなくてインディペンデントコントラクターになった瞬間に、労災などの労働者の保護に関するものがなくなってしまうから、働いている人が保護されない。この二つの理由から、より厳格に雇用者とインディペンデントコントラクターを区分するという施策を展開しています。

元々は、プロセスに指揮命令が入った場合に従業員とみなす基準によって分けていまして、それを様々なルールで運用してきました。連邦の労働省と内国歳入庁とそれぞれにルールを作って、別々に行ったことによって大混乱が逆に起こっているのです。一本化したルールで行えば良かったのですが、それを収束させるような形で直近では実質的に働いている人たちの多くの部分を雇用者として認定するような方針を

連邦の労働省が出しました。それによって従来、インディペンデントコントラクターであると企業が言って管理していた人たちが、地方の例えば州の労働委員会から、それは雇用者であると言われてたり、あるいは今までインディペンデントコントラクターで働いていた人から、これは当然雇用者としての保護をしてもらいたいとって企業に訴訟を起こしたりといったことが激しい勢いで、起こってきています。

今、アメリカで新聞、雑誌などで話題になっていますのは、シェアリングエコノミーやオンデマンド経済という言葉から出てくる新しいベンチャー企業が多くありまして、例えば大きく話題になったのがUberというタクシーの配車をするサービスで、それは雇用をせずに車を提供してタクシーの役割を果たせる人を手配するというサービスとして生まれるわけですが、これはカリフォルニアの労働委員会から、その運転手はインディペンデントコントラクターではなくて従業員であると判断をされて、間接費に当たる部分については雇用した上で企業が支払えということの判断が出てくるわけです。

あるいはHomejoyという掃除や、家事手伝いをするようなマッチングをするビジネスでは、インディペンデントコントラクターとして契約をしていた労働者から正社員としての待遇を求めるような訴訟を起こされて、それが今、裁判になり、それによってコストが増えて、実際その会社はサイトの閉鎖、倒産に追い込まれたということもあって、実際は仲介して、様々な人たちがオンデマンドで仕事が発生して動いていく仲介ですから、ここのコスト増加というのはそもそものビジネスに直接的に影響を与えるわけです。

したがって、これが成り立つか成り立たないかの瀬戸際のところに今、来ていて、これについては大きな論争になっています。

企業がインディペンデントコントラクターを使った場合には、1年間に一定金額を超えると申請書を出さなければいけません。それは1099という書式があって出すのですが、そこから名前をとって1099エコノミーと呼ばれたり、あるいは単発の仕事を積み重ねるとギグエコノミーと呼ばれていまして、いわばアメリカにおけるよく言えば雇用の多様化、悪く言えば雇用逃れにおける非雇用の労働力化ということが、非常に大きな勢いで現在進んでいます。

最近アメリカで出てきているICTを使った新しいベンチャー、注目されているベンチャー企業は、このインディペンデントコントラクターを労働力として活用した形で展開をしているところが多いものですから、まさしく大きな社会課題になっている。これはICTの普及という意味では別にアメリカだけではなくて日本も同じことですから、日本にも起こり得る変化である。

あるいは別の国になりますが、イギリスで今労働のテーマで話題になっているのはゼロ時間契約というもので、雇用契約をするのですが、これもオンコールでいつ仕事が発生するか分からない。発生したときだけしかお金を払わないという雇用契約なの

です。そのようなものの是非論が随分議論になっています。

つまり、これは対岸の火事ではなく、日本においても十分この後、起こり得る雇用の多様化と言えば多様化、働き方の多様化と言えば多様化なのですが、今後とも注視しておかなければいけないテーマです。先ほど申し上げたとおり、日本では現在、インディペンデントコントラクターは80万人ほどしかいないということであれば、大きなテーマになっていなくて、それでも日本でもおそらく労働者性のある人たちが雇用者ではなく業務委託契約になっているケースが多々あると思いますが、これが大きな問題としてフォーカスされることがあるかもしれないという関心を持って、注視をしています。

いずれにしましても、労働人口が減少して人手不足が激化することと、ICTが普及することによって日本においても今のような変化が起こり得るという観点で御覧になってみると良いのではないかと考えています。

○中里会長

ありがとうございました。

山田調査部長からは、日本の長期雇用慣行が限界に突き当たる中でのあるべき雇用システムの方向性と、これに対応した税制や社会保障制度のあり方について。大久保所長からは、経済社会の大きな変化に伴う就業形態の多様化と、フリーランサーの増加により生まれる課題についてそれぞれお話を頂戴しました。

それでは、今のプレゼンテーションを踏まえまして、委員の皆様から御意見をいただきたいと思います。大竹特別委員、どうぞ。

○大竹特別委員

最初の山田調査部長の報告もそうですが、今までの報告で言えるのは、非正規の労働者というものがかつては世帯の中で補助的な所得だった人たちが多かった。それが今でもそのような人たちは多数派ですが、そうではなくて世帯主や、単身世帯が増えてきたということがポイントであると思うのです。そこは一つは課税の単位を今、個人単位ですが、世帯単位にするかどうかということと関係すると思います。

もう一つ、今、大久保所長からプレゼンテーションがあったのは、自営業か雇用者かということのシフトが起こってくることで税負担が変わってくるということなのですが、これもかつては職業と言いますか、自営業かそうでないかで実効税率が違ってくるという議論があったと思います。そこをこれからどのようにするかという問題で、どちらもかなり税制がフラット化している場合であると余り大きな問題ではないのですが、累進度をこれから高めていくというときには世帯単位にするか個人単位にするか、それから、職業別の捕捉率に問題があるときにどのようにするかというときに、そのような意味で重要な論点であると聞いていて思います。感想です。

○中里会長

ありがとうございました。

山田特別委員、どうぞ。

○山田特別委員

丁寧な説明ありがとうございました。

大久保所長、教えてください。

ペーパーの最後のところに税収の損失額は年間20億ドルから30億ドルと書いてある。この場合における税収というのは、企業における社会保険料負担などそのようなことをおっしゃっているのでしょうか。

○大久保所長

はい。

○山田特別委員

分かりました。ありがとうございました。所得税ではないということですね。

この方法によると、日本の税制との比較で行いますと、給与所得控除が使えるか使えないかというのは相当大きな問題になるという指摘でもあるのですね。どちらかなと思ひまして。

○中里会長

ありがとうございます。

ほかに御質問や意見は。岡村委員、どうぞ。

○岡村委員

大変貴重な御報告をありがとうございました。

まず山田調査部長の13ページに幾つかの税制上の課題があったかと思ひます。いずれも非常に貴重な課題かと思ひますが、私としてはこれに加えて、次のことを申し上げたいと思ひます。

本日の御分析の中で人材ポートフォリオの表が12ページにありましたが、現在の税制では、正社員に機能型のスキルアップを行うときに税制がどのように働くかという、これは課税がありません。つまり、スキルアップのための費用をほとんど企業が支出しますが、そのスキルを得た被用者は、ヒューマンキャピタルの取得として、課税を受けていない。これに対して、職能型スキル労働者というものが今後増えてくるとすると、ではこの人たちはどのようにしてスキルアップをしていくのかが問題になります。企業がわざわざ外に出す人間にどれだけスキルアップの支出を行ってくれるかということになって、そうするとそれは自分で行っていかざるを得ないということになると思ひます。

アメリカの論文や裁判例などを調べますと、この種の事項の訓練をするための経費というものをどのように考えるかという問題が昔からあり、日本の特定支出控除等も充実されてきてはいますが、より広く、自己教育、自己訓練のための費用というものを所得税法上どのように考えていくかという問題を、今回幾つか御指摘されたことに加えて、我々としては検討してはどうかと思ひます。

後半の大久保所長からの御報告に関しては、一つは日本の所得税法というものは源泉徴収制度というものによって大きく支えられてきた。そして、その中で利子・配当への源泉徴収もありますが、給与所得に対する源泉徴収があって、年末調整によって課税関係を終了する。したがって勤労者は申告しない。これとアメリカは全然違います。アメリカは原則全員申告しなければならないわれです。そうすると、我が国の源泉徴収制度を、今後の多様化の中でどのようにしていくかということが大きな課題としてはある。しかし、当面の現実としては、源泉徴収をやめて自分で払ってくださいというようにできるかということ、これはかなり難しい。そうすると結局、インディペンデント・コントラクターのようなものに対する源泉徴収を、後ろ向きの議論なのかもしれませんが、当面そこを少し考える。つまり源泉徴収は給与所得にはしっかりと行ってきたが、その外側をどのようにするのかということを考えざるを得ないのかと、現実問題としてはそのような気がします。

理想論としては、今後マイナンバーも入り、全員が確定申告を行うといったことも十分視野に入れるべきではありますが、しかし、インディペンデント・コントラクターに対する源泉徴収をしっかりと行うということ、もう少し考えておく必要があります。

あとは蛇足になりますが、消費税です。インディペンデント・コントラクターへの対価の支払い、仕入税額控除の対象です。そして相手のインディペンデント・コントラクターがもし免税事業者だったらどのようになるかということを見ると、これは結局、消費税がその分抜けてしまうことになります。したがって、この点も、これは本来免税事業者制度をどのように考えるかということもあるのですが、そのような点で消費税の仕入税額控除をどのように考えていくかということも、消費税は今後非常に大事な税金になってきますので、考えていく必要があると思います。

○中里会長

非常に大切な点に関するコメントと言いますか御意見ありがとうございます。

井伊(重)委員、どうぞ。

○井伊(重)委員

山田調査部長、大久保所長、大変勉強になるテーマ、感謝します。

大久保所長にお尋ねしたいのですが、特に多分これからこのようなフリーランサーというのは新たな働き方として注目されてきて、今年の経済産業省の中小企業白書でもフリーランサーを特集したテーマとして扱っていたりしていますから、この部分はこれから注目していかなければならないと思うのですが、日本で127万人と推計されるとテーマで出されていますが、年齢属性などそのようなものは分かりますでしょうか。

○大久保所長

調査を行うときに年齢別の分布状況についても採っていますから、分かっています。年齢と性別と両方で取っていますが、全体を100とした場合の年齢別の分布の状況だけ数字を申し上げますと、18歳から34歳が全体の9%、35歳から44歳が23%、45歳から54

歳が34%、55歳から64歳が24%、65歳以上が10%となっていますから、かなりミドルシニア的な人たちに多くなっているという状況が言えると思います。

○井伊（重）委員

それで言うと、これまでの税制調査会では若年世代が非正規として働いていて、そのような人たちは低所得であるという話になっていましたが、この業務請負と言いますか、このような新しい働き方が出てくるということは、これは中高年世代もこのような新しい働き方に逆に言うと企業側から切り出されるというか、そのような形になってくるおそれがあるのではないかという気がするのですが、そのような見方はどうなのでしょう。

○大久保所長

日本の雇用慣行の中身が変わってきているところもありまして、昔のような遅い昇進ということは随分変化をして、昇進してリーダーになる人たちは割と早くなりますし、そうでない人はずっとそうならない。つまり40代で管理職に昇進している人の比率は20年前に比べたら20%ほど下がっています。そのような人たちはその先の展望もないわけですが、現状のところ40代の人たちの転職の流動性というのは余り高くなく、逆に言うと現在の制度の中で転職先がなかなか見つかりにくいのが日本の労働市場の構造です。そうした中で一つの選択肢として、インディペンデントコントラクターのような形で自分の専門性の一部を生かしてとりあえず収入を得るという選択肢が、先ほど押し出されるような形とおっしゃっていましたが、まさにそのような形で一部は出てきているのではないかと。

さらに、シニアについても定年後の再雇用の制度は整えられましたが、そこにおける収入というのは大変低い。相当減額されますから、そうであるならば、もう少し別の方法があれば、ほかの方法で働きたいという人たちは相当いる。しかも60歳定年までいかに、もう少し何年か前に退職金の割り増しを受けて、早目に定年退職するような方たちが相当いますので、そのような人たちにとってもこれが一つの選択肢になっているという状況であると認識をしています。

○中里会長

ありがとうございます。

先ほどの事務局資料8ページの富山特別委員からの質問に、調査課長からお答えということなのでお願いします。

○田原主税局調査課長

先ほど富山特別委員から頂戴しました、1,000人以上の規模の企業に勤める正規社員の比率というものが出ないかということでした。

分母を一番下にあります雇用者数全体、分子を1,000人以上の企業に勤める正規社員という係数で申し上げますと、1992年以降が採れまして、かつ、1997年と2002年の間で統計に断絶があるので概数で申し上げますが、1992年で18%強、1997年で17%弱、2002

年で約16%、2007年で約16%、2012年で16%半ばと、一旦1992年から落ちてきて、足元で少しだけ上がっているという形になっています。

○中里会長

ありがとうございました。

それでは、山田特別委員、どうぞ。

○山田特別委員

大久保所長の全体のトーンというものは、アメリカでは企業側の都合でフリーランサーを増やしている、増えているという意味で受け取って良いわけですね。労働者の意思でフリーランサーになる人が増えているということではなくて、かつ、日本でもそのようなことが起こるのではないかという指摘と捉えてよろしいでしょうか。

○大久保所長

申し上げたとおり、アメリカのインディペンデントコントラクターは日本の10倍比率いるという状況からすると、アメリカは日本よりもフリーランスで働こうとする個人の志向が元々強い国であるという前提があると思います。ただし、直近の動きは完全に企業側のニーズによって動いているという認識です。

○山田特別委員

少し細かな話で、直接大久保所長には関係ないのですが、日本の税制ですとフリーランサーのようないわゆる請負契約という形で企業が報酬を支払うときは、10%源泉徴収が義務付けられていますから、確定申告を彼らが行わないという前提を置くと、全体の税収は、給料で払うよりはかえって10%の源泉徴収の方が上がってしまうという現実があり、他方で、彼らには給与所得控除という控除、みなし経費のようなものを使うチャンスがないという点でも、国から見た場合における税収は実はプラスに動く可能性すらあるという点で、税収だけで見ると必ずしも悲観的な話ではないと思いますが、社会保険税という観点で御指摘のところは非常に大きな問題です。かつ、需給年金額が高齢になったときの年金額に国民年金と厚生年金とでは相当差があるという、その点での貧困者を作りやすいという点での問題点の指摘と感じましたが、そのようなことでよろしいでしょうか。

○大久保所長

先ほどは税金のお話を専らさせていただいたのですが、その一歩手前の話として問題になっているのはインディペンデントコントラクターと区分されると最低賃金が適用されないということです。さらに、労災保険が適用されない、失業保険が適用されない、時間外手当が適用されずに休憩時間も適用されずに、家族や疾病休暇もない。こちらのところが根本的な問題としてまずあって、その上で企業側は、インディペンデントコントラクターを活用する場合については、年間で600ドル以上を支払った場合については、先ほど言いましたフォーム1099というもの書き込んで、その上でその資料を委託した業者と内国債務庁と州政府当局に提出をしなければいけないということが

義務付けられていて、管理をされているのです。そのため、そこ以降のところについては比較的透明性が担保されているものの、先ほど申し上げた要するに社会保障関係のところの企業が負担する部分がどうしても漏れるという構造であると思います。

○山田特別委員

よく分かりました。ありがとうございました。

○中里会長

働き方が多様化する中での労働条件、負担構造など、大分トータルに見ていかないと、単に働き方がこのようですよという話ではなさそうですね。随分難しそうですね。

土居委員、どうぞ。

○土居委員

今の御議論なのですが、ちょっと筋が違うのかなと思うのです。つまり、フリーランサーに対する源泉徴収の10%の所得税は、確定申告しないから税収が上がるという話は本筋ではない。むしろ、税収の面では消費税において、まさに岡村先生が先ほど御指摘になったポイント。その点がむしろ実はここでのクルーシャルなところなのではないかと思うわけです。

むしろ大久保所長がおっしゃったフリーランサーの問題が、我が国の税制面で何か大きな変化をきたす、ないしは大きな変化に直面せざるを得ないような状況に今後なるとすれば、先ほど岡村委員がおっしゃったような問題こそが深刻な問題で、これをどのように我が国の税制で対応しなければならないかということにますますなってくるというおそれが私はあると思っています。

そのような意味では、むしろフリーランサーの納税も先ほど岡村委員は能力形成の話をされましたが、納税のコストは結局、今、企業で雇われている雇用者は基本的な企業の中で年末調整までも含めて、企業側のコストでもって納税を終えているということが大半であったりするわけですが、フリーランサーの場合は自分で納税の手続なりそのような計算も行なわなければいけないという意味においては、自分の能力形成のコストだけではなくて、納税にまつわるコストもフリーランサーが自ら負わなければならないということもあるかもしれない。もちろん今は税理士費用など経費となりますから、別にそこに特別な手当を税制でしなければいけないということにはならないのかもしれませんが、フリーランサーならではの問題という意味で言えばそのような問題が今後、日本では大きくなっていくということ、この御発表は示唆されたのかなと思います。

そのような意味では、私も岡村委員の先ほどの御発言のポイントは、非常に重要なポイントであると思っています。

○中里会長

富山特別委員、どうぞ。

○富山特別委員

コメントと質問なのですが、一つは大久保所長の話でフリーランスの話ですが、日本の場合、どちらかと言うと、要は対等な取引関係になれずに結局、下方沈殿していったフリーランスの方が多い感じがしています。

多分、今後増えていくとしても、そのパターンが増える確率の方が、売れっ子のデザイナー、売れっ子のスーパープログラマーがこのようになるという類型よりは、そうではない方が多くなっていくような気がしていて、そうすると結果的にむしろアメリカ型の問題が起きるのは、日本の方が起きやすいのではなかろうか。最初からそのような人ばかりになってしまうのではないかと思っていて、その辺りの感触を伺いたい。また、もしそのようであれば、むしろそのようなコントラクトを税制的にもディスカレッジしてしまった方が、制度的に行いにくくしてしまった方が良いような気がしていて、どのような方法か分かりませんが、規制も含めてむしろやりにくくしてしまった方がそのような下方沈殿が起きにくいため、これは制度設計、レギュレーションデザインの問題だと思いますが、税法だけでできるとは思いませんが、そのような気がしていますが、どうなのですかという話の一つ。

もう一つ、山田調査部長への質問ですが、先ほどジョブ型の正規雇用的なものを様々な意味で教育を含めてエンカレッジしていった方が良いとおっしゃいました。私もそのように思っているため、やはり企業側に先ほど岡村委員が言われたように余りトレーニングが生まれにくいタイプの仕事ですから、教育機関型になるとすると大学も含めてしっかりと行いましょうと。それを主張したせいで、今、一部の大学の先生から怒られているのですが、そのような話ですが、これはこれとして、問題は例えばジョブ型の正規雇用でも賃金格差を小さくしようと思ったら、まさに言われたように例えば雇用条件の問題など、様々な条件をできるだけフェアな形にした方が良いと私も思っています。

その一方で大久保所長が先ほど言われたように人手不足であることを前提に考えると、例えば事業所や仕事がなくなったときに解雇されてしまうこと自体、あっても良いと思っています。次の仕事は割と見つけやすいですから。ただし、そこで経済的なペナルティーがしっかりと会社の側に課されていないと、そこは非常にアンフェアな仕組みになるわけです。

そこでいわゆる今の金銭解雇論争になってくるのですが、金銭解雇論争というのはコストプッシュ型のリストラのときには金銭解雇という議論になるのですが、今はむしろ労働市場はダイヤモンドプルの時代に完全に変わっているのではないか。だとすると、むしろ必ず働き手がそのような形で転職を余儀なくするときには、しっかりと2年分のお金がもらえるといった形にした方が、今の時代においては労働者保護になると確信的に思っています。そうすると、仮にそのようなものも含めてジョブ型正規雇用を本当に制度としてエンカレッジしていこうとしていったときに、税法上何らかの工夫なり、それをエンカレッジするような、あるいは障害点、問題点がもしあれば、そ

のような仕事が変わる局面も含めて、具体的に何か思い浮かぶ点があれば教えていただきたい。

企業の側の状況としては、本音で言うと実質的にジョブ型正規雇用を増やしたいという状況が今、生まれてきているわけです。むしろそれこそいわゆるパートなどの、いわゆる非正規の人をどちらかというジョブ型正規雇用で囲い込みたいという状況が時代として生まれているので、むしろこれはチャンスだと思っているのです。それを様々な意味でエンカレッジするために税法を含めた障害点があったら障害点、あるいはインセンティブがあるのであれば教えていただきたいと思います。

○中里会長

それでは、順番にお願いします。

○大久保所長

日本ではアメリカが今、問題になっているようなところの方が逆に起こるのではないかと。私は先ほどの山田特別委員からの御質問のときにも、最初にそれをインディペンデントコントラクターであると最低賃金が守られませんというお話を申し上げたのは、そこを懸念してまして、現在、例えばデータ入力をするというときに時間当たりの報酬は、最低賃金を切っているケースがむしろ多いのではないかと思うのです。しかも取引は対等の取引でなくて交渉力がないという状態で下方沈殿をするという可能性は極めて高いし、起こり始めているのではないかと思います。それは税制の問題というよりは、それこそ下請法など様々な問題を含めて考えなければいけないテーマであると思いますが、懸念は非常に大きいと思います。

インディペンデントコントラクターの人たちは、そうは言っても自己投資して技術を高めないで単価が上がらないわけです。自分自身に対する学習の自己投資に関しては、企業が見てくれるわけではありませんし、一般に雇用されている人の学習に関しては雇用保険を使って教育訓練給付金など、様々な形で補助するルールがあるのですが、インディペンデントコントラクターになった瞬間にない。学習をして所得を上げていくという構造が働きにくい状態も一方ではあることも懸念していて、大きな意味での下方沈殿については、私も一番懸念しているところです。

○中里会長

いかがですか。

○山田調査部長

ジョブ型雇用をどのように日本で増やしていくかということでは、おっしゃるように状況的には人手不足になってくるので、雇用の受け皿というものが生まれやすくなっています。一般的には一方でミスマッチの問題は相当あります。そのため、余り楽観視しておらず、単純に例えば金銭解決を行えばおのずと起こるかということ、私はあまり楽観的な印象を持っていません。

現実には、かなり金銭解決されているというのが実態なのではないか。中小企業が

そのようになってくると一種の中小企業の再編ということとセットで、中小企業も様々な形のコストアップになっていきます。したがって、そことの一種の産業政策的なところとの組み合わせで中小企業の金銭解決をルール化して行って行こうという話になってくるのではないかと思います。

私自身は、やはり雇用契約のあり方自体の問題は日本ではあるとされていて、大久保所長の話もありましたように、パートであっても職業に対するアイデンティティよりも企業に対するアイデンティティの方がどちらかというと強く、長く働いている。そうではなくて、職業に対するアイデンティティを強くしていくような仕組みを様々に作っていかないと駄目で、それは例えばヨーロッパの場合は組合なのです。日本でも企業横断的で職能型の組合が作れば良いのですが、それはなかなか難しい部分があるのではないかと。

そこで私自身は産業界として取り組む必要があるのではと考えています。例えば小売業などを考えてきたときに、実際には人口が減少していく中で地方の店舗の閉鎖、再編は行わざるを得なくなってくると思うのです。そうすると実際はパートの人たちが多いわけですから、もちろん企業特殊なものもありますが、企業は違っても、ベースのスキルはよく似たところがあります。したがって、そのようなところを例えば業界横断的に教育していくような仕組みを作れないか。あるいは最近の動きで興味深く思っているのは、地方銀行の頭取の会の取り組みです。地銀では相当の女性の方が今、戦力化されているわけですが、共働きのケースで御主人が転職なり転勤になったときに、それについて行くとなると、その地方銀行を辞めざるを得ないわけです。全体として人手不足になる中で地方銀行業界全体でみれば人材の損失ですから、御主人が転勤で行ったその先で、同じ地方銀行で再就職先をあっせんするという仕組みを作り始めているらしいのです。

組合ができれば良いという理想論は持っているのですが、なかなか難しいということになると、業界全体としてそのような共有の仕組みをもう少し意識して行っていないか。研修制度、あるいは再就職の仕組み、そのようなものも大事ではないかと考えています。

制度的には、これは大久保所長が創設にご尽力された「キャリア段位」という仕組みがあります。職業能力資格というのはペーパー試験が多いのですが、介護の分野などで、実際に作業を認定していくような仕組みを作り始めているのです。このようなものをもう少し様々なところに広げていく。職業訓練を実地で行っていく、エフェクティブな職業能力の育成の仕組みということを公的に行って、それに対して税制なりの優遇というのはあり得るのではないかと印象です。

○中里会長

ありがとうございます。

上西特別委員、どうぞ。

○上西特別委員

フリーランサーが今後日本でも増加するであろうという御指摘が大久保所長からありました。また、そのうちのインディペンデントコントラクターという独立請負人も当然のことながら日本においても増えるとの予想がありました。私もそのように感じております。

そこで源泉徴収のことについて少し述べておきたいと思います。源泉徴収は一定の者に報酬料金を支払う場合に徴収されるのですが、徴収された税額は確定申告の際に控除されます。これは精算されるため、源泉徴収はある意味で仮徴収なわけです。

教科書的には、財政面で早期に税収を確保するという側面が当然書かれています。私ども税理士の立場から見ても、適正申告納税の担保措置であることは絶対間違いのないものです。単純な廃止論ではなくて、社会保障・税番号制度の下で、国税通則法124条が税務署長に申告書、申請書、届出書、調書その他の書類を提出する場合には個人番号、法人番号を記載するように改正されたわけですから、調書の役割が今後より重要になってくると思います。

重要になるのですが、調書の範囲を拡大することのほか、分野によっては縮減もあるかと思えます。効率的な調書制度は、当然、社会保障・税一体改革の中で所得税ともリンクしているところが大きいのですから、範囲の見直しが必要です。

そうしますと、調書の範囲ということは、源泉徴収の対象となる報酬料金の範囲についての見直しが必要であることとなります。そのために、源泉徴収制度の仕組みだけでなく、申告納税をどのような形で行っていくべきであるのかということも併せて議論することが必要になってくると考えます。

○中里会長

ありがとうございました。

その関連で源泉徴収について住澤主税局税制第一課長からコメントがあります。

○住澤主税局税制第一課長

源泉徴収について幾つか質問、御意見がありましたから、補足の説明をさせていただきます。

今、御議論になっていきますインディペンデントコントラクターや、雇用的な自営といったような形態で働いている方々が受け取られる報酬、料金など、これらについては所得税法204条におきまして、一定の類型のものについては源泉徴収の制度が設けられています。

例えば原稿、挿絵、作曲、レコード等の報酬や、講演料といった報酬料金など、いわゆる士業の方が受け取る報酬料金あるいは社会保険診療報酬の規定により支払われる診療報酬のようなもの、職業野球の選手等々のスポーツ選手、モデル、生保等の外交員、集金人、検針人その他の政令で定める様々な類型の方々に払われる報酬料金。さらに、映画、演劇その他の出演料等々。キャバレーその他で働かれる方々の報酬料金や、

役務の提供を約することで一時に取得する契約金等について、源泉徴収の仕組みが設けられているということです。

この範囲について、現状を踏まえて適当かどうかという御議論があろうかと思いますが、そのような制度が設けられています。

源泉徴収される割合ですが、支払われる金額の100分の10というのが先ほど委員の方からお話がありましたように基本になっていますが、一回で一人に対して100万円を超える場合には、その超える部分については100分の20という源泉徴収税率が適用されるということとして、給与所得の場合の源泉徴収の場合は、ある程度人的控除等の控除も加味したところでの源泉徴収が行われるのに対して、こちらの方は支払額に対して100分の10、一定金額を超えると100分の20を掛けることになっているということです。

○中里会長

ほかにいかがですか。富山特別委員、どうぞ。

○富山特別委員

大久保所長に質問ですが、私の周辺のフリーランサーの人は、それこそ大手法人と契約しているフリーランサーというケースは滅多になくて、デザイナーであれば、中小のデザイン事務所の下請と言いますか、それを個人で売れているようなケースがほとんどなのですが、そうすると先ほどの下請法で言うと二重に分かりやすく言うと搾取されてしまいやすいストラクチャーになっていて、その辺り、全体像としてはどのような感じでしょうか。Uberは一応大企業なので、Uberのフリーランスであればビッグポケットですから闘う気になります、それこそ中小零細事務所のフリーランスは、下手に頑張ってしまうと共倒れになってしまったりするケースがあります。そのような意味で下方沈殿と言ったのですが、その辺りのデータなどはありますか。どのような構造になっているのか。

○大久保幸夫様

実は取引先の規模に関しては今回調査していないのです。1社だけではなくて、結構2社から5社ほどという複数を取引先にしているところが多少あったため、1社に特定できないため、データを採っていません。

○富山特別委員

今後分かればお願いします。

○中里会長

よろしくお願いします。

どうぞ。

○林特別委員

お二人にお伺いしたいのですが、多分共通の認識として今後、労働供給量が減ることによる帰結も考える必要があると思います。生産年齢人口は50年で半分になるとい

う予測もありますから、そのようになると労働供給が足りなくなりますから、労働者がしっかりと働けば労働者にとって有利な状況が当然生じると考えられます。

そのような中で、今議論されているような、フリーランスが非常に不利になるというお話がありますが、労働者が不利になるような具体的な要因と言いますか、要するに労働需要が逼迫して、どちらかという労働市場では売り手市場になって労働者は有利になるはずなのですが、それでも将来的にまだフリーランサー等々に不利な条件が生じるという具体的な考え方があるならば、御教示いただきたいと思います。

○中里会長

これはどなたにお聞きしましょうか。

○林特別委員

特に御返答いただかなくても大丈夫なのですが、そのような見方もあるかなと。

○中里会長

では、山田調査部長どうぞ。

○山田調査部長

私は実はそのような意味では少数派かもしれませんが、労働供給が減っていくから必ず逼迫してくるかという、相対的にはそのようになりやすいのですが、必ずしも言えないのではないかと。もう少し言うと先ほどのミスマッチの問題もありますが、一部では相当な逼迫が起こってくると思います。その一方で、企業の労働需要にフィットしない人たちに対しては余ってくるという可能性があると思うのです。過去を見ても実は生産年齢人口の減少というのは20年続いています、景気が本当に悪くなってしまうと人が余ってしまうというのが過去の経験です。相対的には逼迫しやすくなりますが、ミクロでは余るというような問題が起こるのではないかとというのが一つです。

それとIT化が起こってきたときに、先ほどのクラウドソーシングというのは恐らくグローバルに労働の代替が働くこともあり得るのでしょうし、あるいは最近ブリニョルフソンの議論、セカンド・マシン・エイジの議論が出ていますが、労働自体を機械が代替していくことも長期的には起こってくる可能性がある。向こう10年ぐらいのタームで見ると、そんなに深刻でないかもしれませんが、私は、もう少し先を考えたときには余り楽観してはいけないのではないかと考えるわけです。そこに対してスキルのマッチングというような教育をしっかりと考えていく必要があるのではないかと考えています。

○中里会長

これまでの議論の中で出てきましたが、有利な年金制度にコミットできないということもあると思います。加えて、源泉徴収が10%で結構重いです。給与所得控除のような概算経費控除もなかなか受けられない。別途のものはもちろん経費から引けますが、なかなかそこは難しいというものがありますから、様々な条件を詰めてみると林特別

委員の御指摘のとおり、どのような場合に不利になるかということについて細かく議論しておいた方が良いという御趣旨ですね。それはしっかりと事務局も含めて整理していきたいと思いますから、よろしく申し上げます。

翁委員、どうぞ。

○翁委員

林特別委員と同じような趣旨でお伺いします。労働人口がこれから逼迫していきませんが、全体の中で非正規の方で増々契約社員、嘱託社員という形で増えていきますが、中ではかなり現状でも正規化をする企業も増えている中で、不本意非正規について、どのような見直しをお持ちなのか、大久保所長にお伺いしたいと思っています。

○大久保所長

不本意非正規の御質問があって、これは重ねて、先ほどのフリーランスも不本意フリーランスという人が相当いる。私たちが調査した中でも、元々自分から進んでフリーランスになったという人は約半分なのです。半分不本意フリーランスがいるのです。したがって、その人たちはフリーランスという働き方で改めて社員になろうと思っていないのですが、フリーランスというものを人に勧めたいかということ、勧めたいと言っている人は十数%しかいないのです。

何に困っているかということと主に取引先の維持獲得に困っていて、新規開拓が十分にできないし、金額の条件が悪いが断れないという悩みを多くのところを抱えているわけです。そのため、不本意非正規も同様なのですが、基本的には抜け出せなくなっていくというメカニズムが働いている就業市場なのです。それをどのように変えていけるのかという話がある。

不本意非正規については、元々正規としての就業を望んだが、採用されなかったということが前提になることが多い。それだけ企業の採用基準にかなわない、職業能力が十分に開発されていないという状態が多いため、どのようにして職業能力を開発するのか。この職業能力開発の後は効率と生産性の問題になってくる。そのような人たちがただ学校に通って職業能力を身につけても、では雇われるかということ、それに雇われる可能性が上がるかどうかよく分からないわけです。したがって、現在はトライアル雇用的な市場就業的な形で、一旦どこかに助成を付けて有期で雇っていただいて、その間、主に勉強して技術を身に付けるという期間にして、その上でその会社でそのまま使えそうであれば雇ってもらえるという、市場就業型のマッチングというものに政策的なウエイトをかけるのが、日本だけではなくて世界的な傾向なのです。多分その方法によって解決していくしかないのではないかと考えています。

○中里会長

ありがとうございます。

山田特別委員、どうぞ。

○山田特別委員

フリーランサーが増えるのであれば、そのような方々に対する所得税制はどのようなべきか。すなわち社会保険料等の問題も重要ですし、給与所得控除との関係の公平性と言いますか、年収200万円もないのに給与所得控除もない、経費も余りない。法人成りをした方が良いのかという問題があります。細かな問題ですが、将来の税上の一つの重要なテーマになると思います。

○中里会長

ありがとうございます。林特別委員、どうぞ。

○林特別委員

給与所得控除の問題が議論されていますが、それは結局、給与所得控除が高過ぎるということ指摘されていると思います。つまり必要以上に控除しているということです。ですから、それは正面から給与所得控除をしっかりと考える必要があるのではないかと思います。

○中里会長

給与所得を受けている方とフリーランスの方とのバランスの問題というのは今後、重要な問題になってくるということでしょうね。ありがとうございます。

それでは、この辺りで今回の議事は終了したいと思います。お二人には本当にどうもありがとうございました。日本における働き方が多様化していく中で、先ほど申しましたとおり、これを受けて次回は働き方の第二弾ということで、多様化が進む中での就業期の様々なセーフティーネットのあり方などをテーマに、実像把握のためのセッションを行いたいと思います。

それから、次々回では、前回、土居委員から御提案いただいたことですが、特に家族を形成する過程に着目して結婚、子育てに対する意識や、特に女性のライフコースの多様化などの実情を把握するためのセッションとしたいと考えています。詳細については改めて事務局から御案内します。

本日の会議は以上です。お忙しい中、本当にどうもありがとうございました。

[閉会]

(注)

本議事録は、毎回の審議後速やかな公表に努め、限られた時間内にとりまとめるため、速記録に基づき、内閣府、財務省及び総務省において作成した資料です。

内容には正確を期していますが、事後の修正の可能性あることをご承知おきください。