

# 「よい労働環境は、成長戦略の柱」

前衆議院議員、元厚生労働大臣

小宮山 洋子

## <講演者プロフィール>

1972～1998年、NHKでアナウンサー、解説委員を務める。1998～2012年、参議院議員（1期）、衆議院議員（4期）、2010～2012年 厚生労働副大臣、厚生労働大臣、内閣府特命担当大臣（少子化対策）などを歴任。2013年よりフリージャーナリスト、小宮山洋子政策研究会代表。

## 1 問題意識

みなさま、こんにちは。ご紹介いただきました小宮山洋子でございます。私は、NHKの解説委員を務め、その次に国会議員として立法府に入り、2010年～2012年の2年1ヶ月で厚生労働副大臣、厚生労働大臣を務めました。NHKにおりました当時は、報道は研究者のような部分もあり、とくに女性労働については解説もしておりました。本日は頂いた45分という講演時間のなかで、私がこれまで経験してきた様々なことを融合して、特に私が専門としてきた女性労働と、強い問題意識をもっている非正規雇用について、先にお話しされたお二方と重なる部分もあると思いますが、お話ししたいと思います。講演者お二方のお話を受けてお話ししたいと思いますので、レジュメ等はありません。

本日の講演は、「よい労働環境は、成長戦略の柱」というタイトルでお話させていただきます。まず今政府が行なっている派遣労働等の法制化についての審議などに対して、私が今まで国会議員、大臣を務めるなかで感じたことを、2点お話ししたいと思います。

1つ目は、厚生労働省は担当分野が広すぎるということです。省庁再編で、厚生省と労働省を一緒にしてしまったがために、国が使える予算の51%が厚生労働省予算になっています。これは国債等の借金にあてるお金と、地方に渡すお金を除いた割合です。これには社会保障等が含まれるのですが、これを1人の大臣がみるというのは人間業ではありません。

2つ目は、今こそ働き方を見直すため、働くことについて様々な場で議論を深める必要があるということです。しかし、国会の委員会が省庁に合わせて編成されているため、労働系の委員が非常に少なく、十分な議論をできていません。省庁再編以前は、厚生系の委員会と労働系の委員会に分かれていたのですが、今は厚生労働委員会となっているため、年金や医療、介護、子育てなど厚生系に使う審議時間が圧倒的に多くなっています。そのため委員も活躍の場が多い厚生系に入りたがるため、労働に関する委員が非常に少なくなっているのです。私はこのことを非常に危惧しています。

## 2 働きかたの現状と今後の方向性

私がずっと感じているのは、バブルが崩壊した時点で、働き方を見直さなければならなかったのではないかということです。ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと略す）について考え、男性と女性の働き方や生き方について見直していれば、現在の日本の労働環境や働き方はもっと変わっていたと思います。ところが、バブル期以降の日本社会は、少数のエリート男性を過労死しそうなほど働かせ、女性はいつでも経済環境の変動に合わせて調整できる人員として、メインではないところに押しやっけてしまい、今でも色々な決断を下す場面では、圧倒的に男性が多いです。またパート、契約、派遣として働く人も多くなってしまいました。大卒の割合は男女でそんなに変わらないのに、子育てや介護は女性が中心的な担い手となっているのも、女性の能力を無駄遣いしていると思います。こうした現状は、一人ひとりの女性にとって不幸であるだけでなく、これからの日本社会の発展、日本の労働者全員にとっても非常に重要な問題だと思えます。私は今、バブルの時にできなかった働き方を見直すチャンスがもう一度巡ってきたと考えています。

なぜこのように言えるかといいますと、それには現代の日本社会の大きな特徴である、超少子高齢社会が関係しています。WHOの定義では、全人口のうち65歳以上の占める割合が7%を超えると「高齢化」社会と呼ばれます。14%を超えると「高齢社会」となります。21%を超えると「超高齢社会」と呼ばれますが、日本は現在高齢者が25.1%を占めています。4人に1人がお年寄りの時代が来るとよく言われていましたが、その時代がすでに来ているのです。この高齢者比率は世界的に見ても最も高く、世界の先頭を走っています。私が大臣をしていた際にも、アジア各国の政治のトップから、日本がこれからどのような働き方や社会保障の体系をとっていくのかということについて、多くの質問を受けました。国際的にも日本の動向は非常に注目をされているということです。加えて、総人口に占める子どもの割合はこどもの日に発表されるのですが、2014年5月時点で、日本の15歳未満の子どもの割合は12.8%しかありません。つまり、子どもが少ないということでも世界一なのです。このような背景から、日本の生産年齢人口は、1995年をピークに毎年1%ずつ減少しています。こうしたなかで、過労死という言葉が、海外でもローマ字でKaroushiとして使われるほど知れ渡るなど、労働によって命を落とす人も日本では多いです。このような現状を踏まえると、今のような男性稼ぎ型というか、男性を中心として企業のために全ての時間とエネルギーを捧げていく働き方は、これからの日本の発展につながっていかないと私は考えています。

人間は有償労働のみで生きていく訳ではありません。子育て、介護、家事などの家族的責任、地域での活動、趣味や勉強など、これら全てを含めて人の営みだと思えますし、労働もこの営みの一部に位置づける必要があると思えます。このように労働を位置づけなければ、

いつまで経っても現在の働き方は変わりません。

### 3 これまでの歩み（社会保障と税の一体改革）

私が厚生労働省副大臣、大臣をしていた時に行なった社会保障と税の一体改革についてご説明します。この改革のねらいは、国民に安心して生活を送れる環境を保障することで、能力をフル活用して働いてもらうことです。当たり前のように受給している社会保障ですが、これがないと安心して生活はできません。この改革は、国民全員に関わる問題です。まず、社会保障制度の背景についてご説明しますと、日本の社会保障制度は、一枚の保険証でどの医療機関にもかかれる国民皆保険であり、これは先進国のなかでも非常に優れた良い制度です。ところが、この制度が制定された時期から、現在の人口構成は大きく変わってしまっています。これまで、社会保障というと年金、医療、介護を連想し、高齢者のための制度だと思われてしまいましたが、古賀さんが先ほど仰ったように、社会保障の負担は若い年代ほど高くなっています。昔は 9.1 人の働き手で 1 人の 65 歳以上の高齢者を支えていました。現在は騎馬戦型とよばれます。騎馬戦には 3 人支える人が必要なのですが、実際は 2.4 人で 1 人の高齢者を支えています。そして 2050 年には、1.5 人で 1 人の高齢者を支えることとなります。ですので、社会保障のあり方や国民の負担の仕方も変えていかなければいけない、というのは当然のことです。ところが、日本の社会では負担をお願いすると、なかなか次の投票で議員に選んでももらえません。借金は目に見えませんが、どんどん積み重なり、なんと 1 千兆円もの借金があります。あまりピンと来ませんが、国民 1 人あたり 800 万円の借金を抱えているということです。この借金は恐らく子どもや孫の世代では返しきれません。それをある程度、今の世代で返しきれないようにしていかなければいけないのです。そうすることで、今の若い世代にも、公平に負担をすれば生活の安心が得られると感じてもらえると考えています。

今回の改革では年金、医療、介護、子育ての 4 つを柱に改革を行ないました。改革においては、先ほどもお話にあった全員参加型社会のディーセントワーク、人間として尊厳をもって働いていけるということを核として、私はとくに女性と若者と職業訓練を重視しようと議論して参りました。

#### 非正規雇用対策としての職業訓練

職業訓練については、とくに非正規雇用者を念頭においています。非正規雇用者が能力を向上させることで、しっかりと収入を得られるようにしていくということです。総務省の労働力調査によると、平成 26 年 8 月の 1448 万人、37.1%が非正規雇用者で、3 人に 1 人以上が非正規雇用者です。さらに、年収 200 万円以下のワーキングプアも増えています。こ

の人達は、将来の年金受給額も非常に少なく、無年金の可能性もあります。この人達が、年金給付年齢に達したときに、今でさえ多い生活保護受給者がどれほど膨らむでしょうか。これを防ぐためにも、十分な職業訓練を整備する必要があります。なぜなら、伝統的に日本企業では、終身雇用の正社員を対象に、職場で仕事を通して能力を高めていく On the Job Training 型の訓練が中心のため、非正規雇用者が訓練を受ける機会が非常に限られているからです。

非正規雇用の話をもう少し詳しくお話ししますと、私が大臣になる少し前に、「非正規雇用の能力開発本強化に関する検討会」という研究会を立ち上げました。厚生労働省でも職業訓練などに関する研究会は行なっていますが、非正規雇用者をどう訓練し、自立できるだけの収入を得られるようにするかについては、国をあげて取り組まなければならない大きなテーマです。この検討会では平成 24 年 12 月に報告書を出し、非正規雇用の職業訓練についてつぎの点を指摘しています。ご関心がある方は、厚生労働省のホームページからご覧下さい。1つ目は、正規雇用への転換のために、即戦力となるような訓練をすることです。2つ目は、公共職業訓練の活用や、企業での現場実習、大学等の教育機関での専門的な教育訓練の受講を支援することです。とくに、非正規雇用から正規雇用になかなか転換できない人には、コミュニケーション能力に関する訓練を必要としている人が多いという傾向がありますので、公共職業訓練のなかでもこういったコミュニケーション能力を向上させるための訓練課目を設定するといった、具体的な提案を行なっています。3つ目は、地域でコンソーシアムを作り、それぞれの地域で公共職業訓練機関や大学、経済団体が結びつき、地域特有の職業訓練環境を形成するということです。こうすることで、地域によって労働の現状やニーズは異なりますので、そうした地域に根ざした効果的な訓練が見込めますし、訓練を受けたい方に身近な場面で訓練を提供することができると考えられます。これはきちんと行なえば、非常に力になると思います。職業訓練については、予算付けも引き続き行なっていると聞いていますので、皆様にもぜひご関心をもって頂ければ嬉しいと思います。

## 労働に関する改革

じつは私が副大臣をしていた時には、年金、医療、介護、子育ての4つにくわえて、労働も1つの柱として入れていたのですが、残念ながら5%増税の財源をあてる対象にもなりませんでしたし、審議の中でもほとんど論議されませんでした。それでも私が大臣のときに、労働に関するいくつかの法案を通過させています。そのうちの1つが、労働者派遣法です。これは今、また違う方向に改正をされようとしています。私が大臣に就任するまで、6つの国会でずっと継続審議で何も決まっていませんでした。私が常に言っていたことは、「理想論を掲げて全く進まないよりも、一歩ずつでも前進するような法改正をしていこう」とい

うことです。野党の議員には、また一步ずつかと良く言われましたが、一步進まなければ二歩目はありません。やはり、あるべき方向へ一步ずつでも進めるように立法機関は法改正を行なうべきだと思っています。あの時の派遣法改正は、労働者を保護するための一步だったと思っています。

2つ目は、高齢者雇用安定法の改正です。これは、厚生年金の受給開始年齢が60歳から65歳に3年毎に1歳ずつ引き上げられていることから、年金受給開始年齢が上がる1年前に1歳ずつ定年の年齢を上げることで、定年の年齢も60歳から65歳へと段階的に引き上げ、年金受給が始まる年まで雇用を確保するというものです。こうしなければ、60歳で定年すると65歳までの5年間が無年金、無収入になってしまいます。

3つ目は、労働契約法の改正です。これは、有期雇用者が5年間同じ職場で働けば、無期雇用に転換させるというものです。しかし、これも違う方向に改正が行なわれていると聞いていますが、できることを一步ずつ行ない、あるべき姿に変えていくということが必要だと思います。

## 女性労働の現状と改革

女性労働の現状を簡単にご説明します。1つ目は男女の性別役割分業などに関する問題です。私がNHKの解説委員を務めていた際にも、よくお話ししていたことですが、有償労働の時間と家族のための無償労働の時間の合計を、男女で比較すると、男性は24時間に収まるのですが、女性はそれを突き抜けるほど働かなければなりません。つまり女性が男性並に会社で働くというのは、なかなか難しいということを伝えていました。これに対して、WLB憲章を作成するなど、色々な活動をしています。こうした状態は、現在までなかなか変わっていません。

2つ目は、賃金格差の問題です。あいかわらず男女の賃金格差はなかなか縮まりません。一般の男性労働者の平均賃金を100としたときに、女性の平均賃金水準は平成22年で69.3%と約7割です。しかし、これは正社員で比較した場合の格差です。女性は6割近くが非正規雇用者です。彼女達の賃金水準と男性の賃金水準を正確に比較したデータはないのですが、色々なデータを用いて推計すると、非正規雇用者の女性の賃金は、一般労働者の男性を100としたときに50をきっています。この結果、シングルマザーがダブルワーク、トリプルワークをしても低い賃金しか得られていません。このことが子どもの貧困率16.3%、約6人に1人の子どもが貧困という現状を引き起こしています。こうしたことに対して、国連にある女性の地位委員会 SETO からは、たびたび勧告を受けていますし、日本はILOの同一労働同一賃金の条約も批准していますので、ILOからも再三指摘を受けています。それにも関わらず変わらないということです。

3つ目は、女性の継続就業に関する問題です。ある調査では、女性の育児休業取得率を80パーセントと報告しています。それを見ると、8割以上の女性が育児休業を取得して、子育てをしながら働いているように見えますが、ここには数字はマジックがあります。実際は、第一子出産前後で仕事を辞める女性は62%おり、残りの38%の女性のうち、8割が育児休業をとっているということなのです。つまり、働く女性のうち3割程度しか育児休業制度を活用して、子どもを育てながら働いている人がいないということです。こうして20代後半から30代前半の女性の就業率が低くなり、M字カーブを形成しています。M字カーブは、女性の就業率を年齢別に表したグラフを描いたときのカーブをいいます。20代前半には大学を卒業し、新卒として入社する人が増えるので、就業率が増加します。20代後半から30代前半には、結婚して子どもができ仕事を辞める人が増えるので、就業率が極端に下がります。そして、30代後半から子どもが小学校に上がり、2、3年生くらいになってパートで働きだす人が増えるため、就業率が上がります。こうして就業率のカーブはM字を描きます。このM字の底が浅くなったとはいえ、先進国のなかでM字型カーブが残っているのは日本だけです。ヨーロッパやアメリカなどは、一度働き始めると女性も男性と同じような就業率のカーブを定年まで描きます。これは食パン型や馬の背型と呼ばれます。もちろん、女性自身が仕事を辞めて子育てに専念したいという理由で離職しているのならば構いませんが、働きたくても働けない人もいることに注目する必要があります。その理由には、保育施設の不足や、職場環境の問題、周囲の人の意識など色々あります。では、現在働いていないけれど、本当は働きたいと思っている潜在的就業率はどうかというと、日本の女性も、欧米と同じように食パン型、馬の背型の就業率カーブを描いており、ずっと働きたいと思っているのです。そうだとすれば、先ほど申し上げたように、毎年生産年齢人口が減っていく中で、女性が働き続けられるようにしていくことは、女性自身にとっても、日本社会にとっても必要なことだと思います。

こうした女性の労働環境を一步でも理想とする方向へ進めるために、私が大臣を務めていたときに、「働くなでしこ大作戦」という大臣の下の特命チームを作りました。メンバーは、当時の厚生労働副大臣の西村智奈美さん、大臣政務官の藤田一枝さん、厚生労働省のなかで様々な活動をしていた女性官僚達、パート労働法や社会保障改革に携わった男性官僚です。私と西村さん、藤田さんの3人は、パート労働法で均等待遇が盛り込まれるよう法改正の案をともに作成致しました。女性労働をずっと担当してき3人が集まったので、ここで女性労働について何か政策を作らない手はないと、この特命チームを立ち上げました。それまでも女性の活躍や男女平等など報告書は山のように作成されていますが、依然として先ほどのような現状にあるため、現状を打開するためには何をすべきかについて知恵を出そうということで議論を進めました。2014年6月の均等月間から3年間のプロジェクトと

して、現在の安倍政権でも継続して行なっています。

このプロジェクトの大きな成果は、女性の活躍促進、企業活性化の推進、営業大作戦を実施するとしたことです。省庁が3年間で企業2万1千社を訪問し、ポジティブアクション（積極的是正措置）をどのように行なっていけば良いかについて、アドバイスするなどポジティブアクションの促進に向けて働きかけることに決めました。そのうちの6割、1万2千600社でポジティブアクションを実現することを目標としています。一般的に省庁は地域の皆様から上がった不満の声に応える形で動くのですが、そうではなく省庁が積極的に行き、企業のポジティブアクションに関わるようにしたことが特徴です。企業に伺うのは、厚生労働省雇用均等児童家庭局の局長以下の職員と、各都道府県の雇用均等室の室長以下の職員です。訪問の際には、各企業に提案する具体的な措置内容を持っていきます。たとえば、中小企業のなかではメンターなど、女性社員のロールモデルになる人がいないという問題があるため、メンタリングに関する活動をしているNPOなどと協力し、中小企業でも女性社員がロールモデルをもてるような仕組みづくりを手助けしています。この営業大作戦は現在も引き続き行なわれており、全国の労働局長会議など現状を聞いたところ、やる気のある雇用均等室ではこの仕組みによって、企業に積極的に訪問できるようになったという声も上がっているということです。こういった地道な運動がなければ、ポジティブアクションは進んでいかないと考えています。

そのほか、現在でも時々新聞等でなでしこ銘柄という言葉が出ますが、これもこの「働くなでしこ大作戦」の中で誕生しました。これは、女性が活躍している企業100社をなでしこ銘柄として認定するものです。女性活躍やWLBへの取り組み、男女間格差などについて見える化できるよう、有価証券報告書に書くという案も出したのですが、これは企業からの反対もあり、最終的にはCSR報告書やパンフレットを通して情報公開をしていくということになりました。こうしたことを、公共調達の1つの目安とすることとし、他の省庁とも連携して行なっています。現在の政権でも女性の活躍推進に関して法案が出ており、大企業では目標を設定することが義務づけられました。しかし、目標の内容については、全て企業に任されているので、それでどのくらい実効性があるのかと思う部分もあるのですが、一歩でも前進するために政府が旗を振って女性の活躍推進を行なう意味はあると思っています。そのほか、女性の閣僚を増やすといったことも女性活躍促進のアピールの1つだとは思いますが、普通に働いている女性たちに行き渡るような地道な法改正や環境整備が必要だと思います。

ちなみに、この「働くなでしこ大作戦」というネーミングですが、私もメディアで仕事をしていた経験から、メディアが取り上げてくれるようなキャッチーなネーミングを考えました。なでしことしたのは、当時女子サッカーの日本代表をなでしこと呼んでいたからで

す。彼女達は、男子のチームに比べて恵まれておらず、アルバイトをしながら日々練習に励み、そうして力を合わせて世界一になりました。こうした地道な日々の努力は、普通に働いている女性達とも重なる部分があると感じたのです。

#### 4 成長戦略における女性活用

安倍ノミックスでは、金融、財政、成長戦略を3本の弓としていますが、3本目の成長戦略の姿がなかなか見えません。まず成長戦略に対して全体的なお話をし、つぎに成長戦略における労働問題への取り組みについてお話します。

まず成長戦略の全体的なお話をしますと、TPPの締結など貿易自由化、関税撤廃の動きはこれからどんどん激しなってきます。そんななか、私が在任当時にも掲げていましたが、今後の国際競争のなかで、日本が成長分野として取り組むべきだと私が考えるのがつぎの産業です。1つは医療分野です。日本の医療は、国際的にも先導をきってやっただけの力があります。そのほか、再生エネルギー分野も成長分野の1つだと思います。原発再稼働の話もでていますが、将来的には原発には依存しない方が良くはないかというのが国民の意見ではないかと思えます。即原発停止というのは難しいと思えますが、将来的には新たなエネルギーを生み出し、それを国際競争力の1つにまで成長させる必要があると思えます。農業も成長分野の1つです。安心安全な食料はこれから確実に世界から評価されるため、農業分野でも国際的に競争力をもてるよう戦略をねっていく必要があります。これにくわえて、日本は超少子高齢社会で、医療も介護も子育ても人手が不足しています。これは、こうした福祉分野の賃金が低すぎるからです。福祉に十分な賃金を払える仕組みにし、人を増やしていくことで、安心して働くことができる環境を整備する必要があります。このように、ポイントをしぼって戦略的を練り、政府が旗を振るべきだと思います。

つぎに、成長戦略のなかの労働への取り組みについてお話します。成長戦略では女性の活躍推進など働き方についての取り組みも行なわれていますが、どうも大企業中心の発想になっており、働く人のことがおざなりになっているのではないかと、危惧しています。私が申し上げたいのは、働く人たちの環境がしっかり整備され、男性も女性も能力を発揮できなければ成長戦略の達成は叶わないということです。

現在、残業代をゼロにするホワイトカラーエグゼンプションの動きが強まっています。これは、年収1000万円以上で、高い職業能力をもつ人を対象に、労働時間の規制を外していくというものです。もし、このように労働基準法の規制緩和の扉を明けてしまうと、最初は年収1000万円以上と決めていても、どんどん対象者がそれより低い年収の人まで拡大するのではないかと懸念しています。今のように経営者の方が、労働者より強い力をもっている場合には、長時間労働につながるという恐れもあります。



それから派遣労働については、3年以上、同一職務で働く派遣社員が正社員への転換を求める場合、正社員の道を用意する、もしくは他の職場を紹介することとしました。しかし、もし会社から正社員にはできませんと言われてしまえばそれまでです。重大な改正点は、同じ職務に派遣社員を3年以上使用することを禁止したのに、人を変えれば同じ職務をずっと派遣社員に任せてよいとなったことです。安倍政権はこれによって派遣社員の正社員化につながるとしており、総理も派遣労働者を増やすつもりはないと仰っていますが、これでは生涯、派遣で働く人が増えてしまいます。これは臨時的、一時的な働き方という派遣の定義にも反していると思います。派遣労働が日本で導入された当初、私はNHKの解説委員として派遣労働はバラ色の働き方だと説明していました。当時は専門13業種に限られており、能力のある人が自分の生活との関係で柔軟な働き方が選択できるうえ、能力にみあった高い報酬を得られるというのが派遣の姿でしたが、それがどんどん広がり、製造業まで対象が拡大してしまいました。

そんななか、経営者の方にはいつも一笑に付されるのですが、私は均等待遇、同一価値労働同一賃金を目指すべきだと思います。ヨーロッパでは短時間労働だからといって、日本のように処遇が違うということはありません。欧米諸国では、労働の価値が同じであれば、一時間あたりの賃金も同じにしています。したがって、労働時間の短い人はその労働時間分のお給料をもらい、フルタイムで働く人は長く働いた分の給料をもらいます。重要なのは、一時間あたりの労働の価値や賃金は同じだということです。こういうことをしていけば、非正規雇用の問題も解消すると思います。この問題も指摘されて久しいのですが、なかなか改善しません。私が副大臣のころ、労働政策研究機構、通称JILPTで、「雇用形態による均等処遇に関する研究会」がありました。これは、EU加盟国のドイツ、フランス、イギリス、スウェーデンと日本を対象に、正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な処遇格差を禁止する法制などについて、その実態を調査し検討したものです。こちらの研究会報告書はJILPTのHPでご覧頂けますが、そのなかで参考になると思われるのは、雇用形態にかかる不利益取扱いの禁止原則です。これは、雇用形態が違うことを理由とした処遇の違いについて、使用者に客観的かつ合理的な説明責任を負わせるというものです。つまり処遇の差が妥当なものかを検証するというものです。この原則は、正規雇用者、非正規雇用者間の不合理な格差の是正が課題となっている日本において、非常に示唆に富むものだとまとめています。国際的なこうした動きも考えると、働く時間に関わらず均等処遇していくことは、企業がこれから先も生き残り発展していくためには必要不可欠だと思いますので、そういった方向に一歩ずつ進めていくべきだと考えています。

最後に女性の労働についてですが、配偶者控除や社会保険の適用の問題等を総合的に考えることで、女性が働き続けられるような環境を整えることは、女性にとってだけでなく、

今後の日本にとっても重要だと思っております。厚生年金、健康保険の適用を短時間労働者まで拡大しようということを掲げ、平成 28 年の 10 月から 25 万人を新たに年金受給者に加えることになりました。これは当初の目標よりもだいぶ数字が小さくなってしまったのですが、今後はこれをさらに拡大していけるよう一歩ずつ着実に検討を進める必要があると思います。

それでは、私からのお話はこれで終わりにさせていただきます。ありがとうございました。