報　告

暮らしの底上げに向けて
－第29回連合総研フォーラム－

2016年10月25日、連合総研はルポール麹町（東京・永田町）において、「第29回連合総研フォーラム」を開催した。

今回は、「暮らしの底上げに向けて」と題して、「マクロ経済」、「格差と再分配政策」、「働き方」からみた暮らしの底上げについて議論を行った。

フォーラムでは、中城所長の「連合総研2016～2017年度経済情勢報告」の基調報告に続き、小峰隆夫教授の講演では、アベノミクスの評価と求められる経済政策についてポイントが示され、賃上げが経済にとって望ましいことを労使双方が認識し合って賃金交渉に臨む「ソフトな所得政策」の重要性が指摘された。

以下、講演要旨及びパネルディスカッションでの討議者の問題提起の要旨を掲載する。

（文責：連合総研事務局）

基調講演

「日本経済の現状と課題」

小峰　隆夫　法政大学大学院政策創造研究科教授

まず、今、景気がどういう状況にあるかということを考えてみたいと思います。私は、大体、コンポジット・インデックスというのを見ていただくことにしています。これを見ると、2012年11月、安倍政権が発足した頃が、ちょうど景気の谷です。その後、景気は上昇していくわけですけれども、2014年３月にピークになり、その後、よく見て横ばい、素直に見るとちょっと下がりぎみという感じになっています。

景気の見方について大変重要なポイントは、アベノミクスの成果がなかなか思うように波及していかないことです。よくトリクルダウン（注：徐々に浸透すること）が起こらないというように言われていますが、一旦景気は良くなったのですけれども、それがどっちつかずの状態がずっと続いているのは、景気回復の恩恵がなかなか広がっていかないからだと考えられます。

普通の景気上昇は、まず外生的需要、外から政策効果ですとか輸出によって生産が増え始める。そうすると稼働率が上がって収益も増えますので、企業にまず恩恵が行く。そうすると、企業は設備投資を増やし、さらに雇用、賃金を増やす。それが家計に及んで消費が増えるという形で広がっていくというのが期待される景気回復のメカニズムですが、これがなかなかうまくいかない。

今回の場合は、輸出はほとんど増えていませんので、主に政策効果が中心になって、景気が上昇し始めて生産もある程度増えて、企業の収益が増えるというところまでは行ったのですけれども、その後が、なかなかうまくいかない。設備投資はなかなか増えないし、雇用は増えていますが、賃金はあまり上がらないで、消費もあまり増えない。この辺がいわゆるトリクルダウンが起きないということです。

これにはいくつかの理由が考えられます。おそらく消費のほうは、賃金が思うように上がらないということもありますけれども、将来不安があって、なかなか思い切ってお金を使えない、使うようなムードになっていない。

それから、企業のほうは、収益は増えていますが、企業にとっての恒常的な所得、つまり、企業の実力が高まって収益が増えているというよりは、円安で一時的に収益が増えていると受け取っているので、思うように設備投資が増えないのだろうと考えられます。

雇用については、雇用情勢は非常に逼迫している。

失業率は下がっているし、有効求人倍率は高いのですが、雇用情勢が逼迫して企業収益が増えている割には、賃金があまり上がらないということが起きている。トリクルダウンが起きない原因の一つだと考えられるのですけれども、雇用情勢が逼迫している背景は何かというのをもう少し考えてみたい。

標準的なストーリーは、人口構成の変化が影響している。つまり、日本は、人口の総数が減る中で、特に生産年齢人口、働く人の年齢階層が大きく減っている。そうすると、企業の労働需要があまり高まらなくても、供給が不足しているために労働需給が逼迫してしまう。したがって、景気はあまりよくないけれども、労働需給だけはどんどん逼迫してしまう。

この点、もう少し細かく見るために2012年と2015年を比較すると、生産年齢人口は、357万人も減っています。これに対して就業・雇用状況はどうなったかといいますと、労働力人口は、むしろ43万人も増えています。雇用者総数も132万人増えています（**図表1**）。

図表１　2012～15年にかけての就業状況の変化

		2012年（万人）	2015年（万人）	2012から15年の増減（万人）
就業状況	15歳以上人口	11,098	11,077	▲21
	労働力人口	6,555	6,598	＋43
	就業者	6,270	6,376	＋103
	失業者	285	222	▲63
	非労働力人口	4,540	4,473	▲67
雇用状況	雇用者総数	5,154	5,286	＋132
	正規	3,340	3,304	▲36
	非正規	1813	1980	＋167
	非正規（女性）	1,247	1,345	＋98
外国人	外国人雇用総数	68	91	＋23

（出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」から小峰氏作成。

どうして生産年齢人口が減っているのに就業者が増えたのかというと、今まで労働力人口でなかった人たちが働くようになった。要するに、非労働力人口が減ったということです。

相対的に賃金の低い非正規の女性、高齢者の男性、それから外国人が増えており、これが全体の平均賃金の足を引っ張って賃金が伸びないということだと思います。

ですから、いわば低賃金依存型の雇用増という状況を脱しないと、トリクルダウンのようなことはなかなか起きないだろうと考えています。

それから、政策的には、アベノミクスをどう評価するかという大きな課題があると思います。結論から言うと、特に最初の三本の矢、大胆な金融緩和とか財政出動によって、最初の1年ちょっとの間は経済もうまくいっていましたし、それから、円安も進みましたので、物価も上がったのですけれども、それが2014年の初めぐらいから、うまくいかなくなって今日に至っているということだと思います。

今日はあまり詳しく説明しませんけれども、むしろ、アベノミクスで十分取り上げられていない問題、財政再建や社会保障改革が大きな問題になってきています。

こういった中で、働き方を変えようということが大変大きなテーマになってきました。働き方を変えるというのは大変重要なポイントだと私は思います。より柔軟に生産性の高いところに働く人は移動することが必要です。

それから、よくメンバーシップ型とジョブ型というように分けられますけれども、メンバーシップ型雇用というのは、正規と非正規の格差を大きくするとか、一旦退職してしまいますと、もう一回もとに戻りにくいので、子育ての機会費用を大きくするとか、いろんな意味で、むしろ現代的な課題の解決を困難にしているという問題がある。

この点では、やや突然という感じで同一労働同一賃金が脚光を浴びています。それでは、本当に同一労働同一賃金はできるのかというと現実にはなかなか難しい。

そもそも、どうして同一労働同一賃金なのかという動機がそれぞれ違っているわけです。安倍政権は、非正規の賃金を底上げしてアベノミクスの成果を行き渡らせようという狙いがあると思いますが、野党のほうは格差の是正というところにポイントがある。

それから、日本の場合には、長期雇用で職能給、

年功賃金が強い。同一労働同一賃金にするためには職務給にして、この仕事をしている人は、この賃金というふうにしないと、同一労働同一賃金になりませんので、今の日本の雇用慣行のままで同一労働同一賃金にすることはできるかというと、これはかなり難しい。

私の考えは、むしろ同一労働同一賃金を推進することによって日本の働き方をメンバーシップ型からジョブ型に変えていく、これをてこにして変えていくという発想が必要なのではないかと考えています。

最後に賃金の問題ですけれども、この点については、逆所得政策とも言うべき対応を提案したいと思います。普通、物価の上昇を抑制するために賃金の上昇を我慢してくださいというのが所得政策です。しかし、この場合は、むしろ高めの賃金が経済にとって望ましいということなので、本来、労使交渉でまとまるような賃金よりも少し高めになるよう説得をするという意味で、逆所得政策だということになるのです。

これについては、今年8月にIMFの対日審査報告で、そういう考えが示されています。この中では、日本の賃金決定はバックワードルッキング、つまり、過去の物価をベースにして賃金を決めているので、これだと、デフレの罠からなかなか抜け出しにくい。むしろ、政府、日銀が2％というのを目指しているのだから、その2％を物価のベースにして、賃金をそれに上乗せしていくというフォワードルッキングな賃金決定にしたらどうかということで、IMFは、3％というガイドラインをつくったらどうかといっているのです。

さらに具体的に、コンプライ・オア・エクスプレインでやったらどうかといっています。3％というガイドラインを示して、企業は、「わかりました。では3％で行きましょう」と。これはコンプライですね、従う。でも、「それは無理です。できません」と、できない場合は仕方がないのだけども、その場合にはエクスプレイン、どうしてできないのかというのを説明する。これは、コーポレートガバナンスの原理を受け入れたりするときに使われている考え方ですけれども、それを賃金に使ったらどうかという提言をしている。

これは、政府がガイドラインを示して介入するということですから、相当強い政策になります。

私は、もう少しソフトな形で、労使双方が高めの賃上げが経済にとって望ましいということを認識し合って、賃金交渉に臨むという程度のことができないかと思っています。バックワードルッキングな賃金決定ではうまくいかないというのを労使双方が認識し合って、フォワードルッキングな賃金決定にしていくことはできないものでしょうか。

■パネルディスカッション①

賃上げと日本経済
―日本経済の好循環に向けて―

脇田　成氏　首都大学東京大学院社会科学研究科教授

今、日本のマクロ経済は、好循環どころか逆循環しております。マクロ経済学では、家計と企業という大きな経済主体が2つあって、その家計と企業が大体3つのやりとりをすると考えます。1番目が労働、その対価として賃金。2番目が消費財、その対価として価格水準がある。3番目として資本をやりとりするわけですが、この資本のやりとりというものが基本的にはマクロ経済を調整する手段と昔から考えられてきたわけです。

今、日本の金融政策というのは大変混迷を深めておりまして、ちょっと前までは銀行がどんどん潰れて、銀行の名前がどんどん長くなりましたが、この頃は政策の名前がどんどん長くなっていく。長短金利操作付き量的・質的金融緩和というものを日銀がしていますが、やったことがないので、どういう副作用が出るかわからないということになっているわけです。

何が一番の理由かと申しますと、それは企業の貯蓄主体化ということです。内部留保をため込んでいるから企業がお金を使ってくれない、投資をしてくれないということが端的に言われているわけです。

つまり、家計が貯蓄をして銀行なり、証券市場経由なり、そういったものを経由して企業が投資をするために借りて使う、そういうことが成り立たなくなっているわけです。その場合、企業にどうやってお金を使ってもらうかということで、ここ3、４年いろいろ皆さん考えられたわけです。今でも設備投資が高まればいいとおっしゃる方が多いですが、設備自体は結構足りています。

それから、配当については、日本の持株構造の中では、家計は17%しか株を持っていない。大体、金融機関が3割で、外国人が3割です。いくら株を上げるとか、いろんなことをしても家計にしみ渡るということはあり得ない。

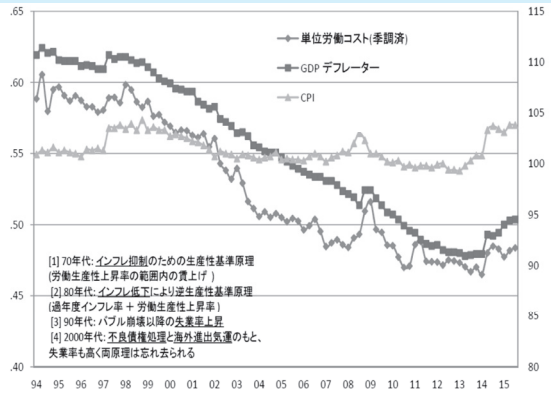
そうすると、今度、賃上げがどんどんクローズアップされてきた。私に言わせれば、前々からそういうことはわかっていなければいけなかったと思うのですが、やはり新しい試みということで浸透するまでに若干の時間がかかったということです。

随分昔は生産性基準原理、あるいは逆生産性基準原理というものがあって、労働生産性に応じた賃上げ、それにインフレを足すか足さないかで、「逆」がつくかつかないか分かれるわけですけれども、その流れに沿いまして春闘とボーナスからなる日本的な賃金設定メカニズムがうまくワークしていた時期がありました。しかしながら90年代、失われた10年と言われまして、失業率もどんどん上がり、不良債権処理もしなければならなかった。こうしたなかで、生産性基準原理というものは、古い骨董品みたいに思われていたわけですけれども、これは今でも使えるというか、結構成り立っている。

ＧＤＰデフレーターと単位労働コスト（名目就業者報酬／実質ＧＤＰ）は、結構きれいに相関している。つまり、生産性基準原理に沿ってやっておれば、ある程度物価というものは制御できるのではないか（**図表2**）。

時間当たりの労働生産性上昇率を見ますと、１%を大体超えています。よく生産性が先か、賃金が先かみたいな議論をされるわけですけれども、労働生産性が上がっていないから、賃金を上げられないと決めつけるのはいかがなものかと思う次第です。

図表２　生産性基準原理･単位労働コストとデフレーター



（出所）内閣府「国民経済計算」から脇田氏作成。

最後にポイントとして、生産性というものの統計の基礎がどうもあまりはっきりしない。簡単に時間当たりの生産性がぱっぱっと出るようにはなっていないということです。生産性基準原理というものをもう一遍見直して、その場合にやはり時間当たりの労働生産性の統計整備というものを考えていくということが大事なのではないか。

２番目として、去年は景気がよくても実質のベアは定昇を抜いて0.4だから、今年はもっと低くていいとか、そういう単年度の話ではなくて、もう少し何年かならして、潜在成長率の計算を私はあまりいいとは思っていないのですが、何かそういう平均的なことを考えたほうがいいのではないか。

３番目は、日本の制度というのは、70年代まで高インフレ国でありましたから、インフレを抑制するメカニズムがつくられているわけです。しかし、今は、それが逆なわけですから、そんなに過年度のインフレ率にこだわる必要はないのではないか。

インフレ目標２%だから２%ベースアップしろというのが通じるかどうかというのは難しいですけれども、それにしても過去のインフレ抑制のための制度にとらわれ過ぎなのではないかと思うわけです。

それから、定期賃金から上げていくことが大事だと

は思うのですけれども、実際に量的に減ったのはボーナスなのです。もちろん格差社会を是正するということで賃上げが成り立って、底上げで全部よくなればもちろん一番いいのですけれども、実際には企業のところに資金がたまっている。水がたまっているのは、どこかが抜かなければいけない。何が何でも水を抜くということを考えるのが、日本経済の潜在的な力を生かす方策ではないかということです。

■パネルディスカッション②

所得・資産格差と再分配政策 ーアベノミクスは格差を広げたか

小塩　隆士氏　一橋大学経済研究所教授

まず、アベノミクス前後のパフォーマンスをラフに比較してみるということから話を始めたいと思います。

2012年のクリスマス頃にアベノミクスが始まってから、確かに日経平均はぐんぐんと上がって、非常に暗い雰囲気は払拭されたという面はあるのですけれども、実体経済はどうかというのを見ますと、どうでしょうか、皆さん。

アベノミクスが始まってから、どんどんマクロのパフォーマンスがよくなったというわけでは決してないということです。ちなみにアベノミクス前の10年間、2002年スタートで2012年までの実質成長率を平均しますと年率で0.6%です。アベノミクスが始まって、統計が公表されているのが3年半ぐらいあるのですけど、それを見ますと0.8%です。ですから、悪くはないけれども、良くもない。これだけアベノミクスと騒いでいますけれども、マクロのパフォーマンスは、民主党政権も含めた10年間とほとんど一緒と考えていいと思います。

では、そのもとで格差は広がっているかという話をしたいと思うのですけれども、残念ながら統計がございません。OECD等々に出しているマクロの格差の指標は、国民生活基礎調査をベースにしていますけれど、まだその新しい数字が発表になっていません。

できないといって手をこまぬいていたらあまり芸もないので、速報性がかなり高い家計調査で、かなり大ざっぱではありますけれども、アベノミクス前後の格差の状況を比較してみました。

2002年スタートでジニ係数をフローの所得で見たらどうなのか。日本では格差は縮小しています。変なことを言うなと皆さん思われるかもしれないですけれど、我々が思っているほど格差はそんなに広がってはいません。ただ、それはフローの話で、ストックの金融資産について見ると格差は広がっています。

アベノミクスになってからどうかということですけれど、少し状況が変わってきている兆しが残念ながら見られます。2002年スタートにして、ジニ係数をフローで見ても、ボトムアウトの傾向が見られます。ストックベースで見ると、さらに格差拡大が加速しています。

ただし、残念ながらジニ係数というのは1つの数字です。日本の格差とか、所得分布の状況を1つの数字でまとめますと、いろんな情報量を捨てないといけません。

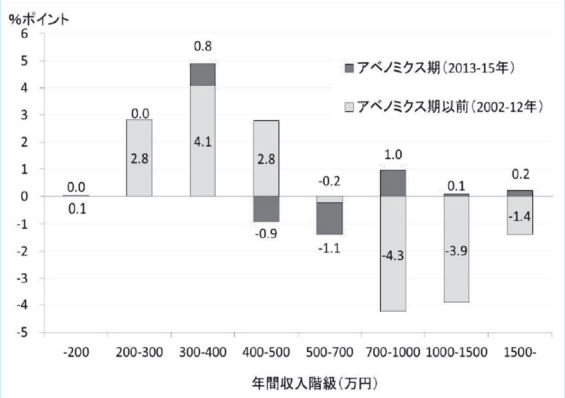
そこで、家計調査で年収ごとに所得階級を区切り、それぞれの所得階級に当てはまる世帯のシェアがどのように変化したかをみると、アベノミクス前では、日本の構成する世帯は、総じて金持ちが減って、貧乏人が増えました。ピケティは、二極分化がアングロサクソン系の国で起こっていると指摘しましたけど、日本では幸か不幸か、アングロサクソン的な二極分化は起こっていません。皆仲よく貧乏になっているという状況なのです（**図表3**）。

今どうなっているかをみると、少し気になる変化が生じています。つまり、いわゆる中間層の人たちのウエートが減って、両脇に広がっているということです。これが、中間層が薄くなって二極分化の兆しが出ているということをサポートする材料になると思うのです。

なぜこのようなことが起きたのでしょうか。まず雇用が増えたといっても、そのかなりの部分が所得の低い非正規の人たちの雇用増で説明できるというのが一つあります。

もう一つ、円安の効果というのは確かにあったのですけれど、円安の効果を享受している人は国際競争力を持っている優良企業で働いている人たちです。ところが、恩恵を受けている人と受けていない人が両脇に分かれて、所得分布が二極分化的なモメンタムを持つ

図表３　所得分布の変化:薄れる中間層と二極分化の兆し



（出所）総務省「家計調査」から小塩氏作成。

ようになったという点が注意すべきところです。

また、それぞれの所得階層がどれだけの所得シェアを持っているのかを見ても、真ん中辺の所得階層が薄くなっています。これが個人消費の伸び悩みの背景にあるのではないかと思うのです。経済全体の消費を支える層が薄くなっている、そういう状況がこの３年間起こっています。

では、ストックはどうかというと、アベノミクスが始まる前から残念なことに二極分化が進んできております。

このような状況の中で再分配政策はどう機能しているのか。数日前に公表された、厚生労働省が３年に一度公表している所得再分配調査を見ますと、若い人からお年寄りという形で日本の所得再分配はほとんど説明できます。それ自体は悪い話ではないわけです。年金、医療、介護なんていうのは若い人からお金を取ってお年寄りに渡すわけですから、それ自体は普通の話なのです。

その一方で、所得の高い人から低い人にちゃんと流れることが重要ですけれど、そう流れていない。所得に対する税・社会保障負担の負担率の累進性が緩やかになっている。これだけ格差に拡大傾向のモメンタムが働いているにもかかわらず、再分配政策は所得の高い人から低い人へという再分配の仕掛けが弱まっていると言えます。

このような状況が続きますと、日本には世界に冠たるセーフティネットの仕組み、国民皆保険とか、皆年金という仕組みがあるのですけれど、その恩恵をちゃんと享受できない層が、無視できない厚みを増して形成してしまう懸念があります。

今日の前半で社会的包摂の話をされましたけど、全ての人を抱えて全員が幸せになるような仕組みを想定した上で、そういう仕組みが実現するような制度改革というのを考える必要があると思います。

■パネルディスカッション③

暮らしの底上げに向けて－「働き方」から底上げを考える－

武石　恵美子氏　法政大学キャリアデザイン学部教授

「暮らしの底上げ」というのは、多様な視点があると思います。近年、賃金上昇が期待できなくなっている、また人口構造が変化していくという中で、女性の能力に期待が集まっています。女性の能力発揮に関しては、労働力が不足しているから女性に期待するということ以上に、企業のダイバーシティ推進などの経営戦略の変更など、社会的機運が非常に高まっており、大きな環境変化が起こっていると思っております。

そういう中で、これから共働きを基本にした社会に転換していくことが必要だということが本日のテーマです。皆さんも共働き世帯が増えていくことに異論はないと思います。それを妨げるような要因、あるいは、それを促進していくのは何かということに関して話をさせていただきます。

共働きといっても様々な形態があります。私は、男性の働き方を視野に入れまして、正社員の課題を議論したいので、本日は非正規の問題を取り上げないということを最初に申し上げておきます。

先ほど共働きと専業主婦世帯の割合が非常に変化しているというお話がございました。1980年の段階で共働き世帯が約600万世帯、専業主婦世帯が約1,100万世帯だったのが、それがちょうど逆転しまして、共働きが約1,100万世帯、専業主婦世帯が約680万世帯です。

先般公表された「出生動向調査」によれば、ここ5年間で出産後に継続就業する女性が着実に増えています。共働きが標準形になりつつあるということだと思います。

一方で、男性が育児になかなか参画しない。ずっと言われている問題ですけれども、この構造で日本の共働きというのは相当いびつな形になっており、ここに対してメスを入れる必要があるのではないかということです。

共働き社会に転換する上で、一つは女性に対する施策が重要です。この施策は働きがい、働きやすさといえると思います。女性がきちんと能力を発揮して、その能力が認められていく、これが働きがい。それから、育児休業制度に象徴されるような働きやすさ。これを両方進めていくことが重要です。

ともすると働きやすさのほうに目が行きがちですが、その働きやすさの整備が働きがいを阻害しないかということをきちんとチェックする必要があります。

そのためには、男性の働き方、もちろん長時間労働とか働き方を柔軟化していくことが重要なのですが、より人事管理に踏み込んだ施策が求められていると思います。先ほども小峰先生からメンバーシップ型の見直しというご指摘がありましたが、このメンバーシップ型をどのように考えていくかということで、転勤というテーマを取り上げたいと思います。

今年の4月から女性活躍推進法が施行されましたけれども、女性の能力がきちんと発揮できるようにするためには、育成・登用の流れが男女同じようにされていくことが非常に重要だと思います。

ただし、異動の仕方、今の男性の異動のパターンというのは、女性にとってもかなり厳しい状況になっており、これを見直す必要があるのではないか。この問題は、メンバーシップ型の雇用システムと相当関連していると考えております。

転勤政策は、これまで多くの日本企業が重要視してきた人材育成策なので、なかなか変えられないというのが企業の皆様の認識になっています。

しかしながら、これが今どういう状況にあるかということについて、データを紹介しながらお話をさせていただきます。

まず転勤の目的です。これには、事業展開等の経営的な理由と、従業員の育成という、大きく二つの目的があります。全国に事業所がある以上、転勤を一切させないで、そこで採用した人を動かすなというのはとても無理なので、経営的な理由というのは一定割合残っていくと思いますが、従業員の育成というのが非常に重視されているのが日本の状況だと思います。

それでは従業員の育成効果がどれだけあるのだろうかということが問題になりますが、これに関する研究はあまりされていません。そこで、私たちは転勤の研究を始めました。従業員の側から育成効果を従業員が実感しているか、あるいは、どんな課題があるかということについて、個人の意識を見ています。転勤というのは異動の中の一つの形態であり、転勤を伴わない異動というのもたくさんあるなかで、転勤を伴う異動は能力開発に特別にプラスの効果があるのでしょうか。

個人のデータなので、主観的な意見ではありますが、従業員が転勤をどう見ているかというと、明らかに転勤がプラスだというような意識はみられない。転勤に伴ってプライベートな生活で支障があったという人たちも一定割合います（**図表4**）。

次のデータですが、実際に自分が経験した転勤、異動が複数回あるわけですが、その異動なり転勤が自分のキャリア形成につながったか、それから、それが希望どおりであったか、何回ですかというのを全部聞いています。

そうすると、全てキャリア形成につながらない、0％という人が、異動も転勤も数字はあまり変わらないのですけれども、半分ぐらいいるのです。

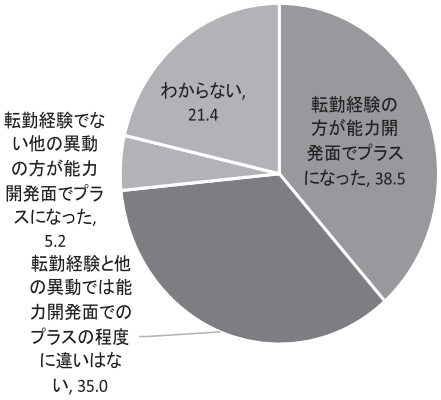
企業は人材育成ということを期待して異動なり、転勤なりしてもらっているのですが、従業員のほうは、それを実感していない。

そういった中で、女性、特に夫も自分も転勤する職種ですというような女性たちにおいて、異動に対しての慎重な意見、転勤をするためには個人の事情に配慮してほしいといったニーズが相当出てきています。これから共働きが増えていく中で、転勤政策は何らかの対応が迫られるのではないかということです。

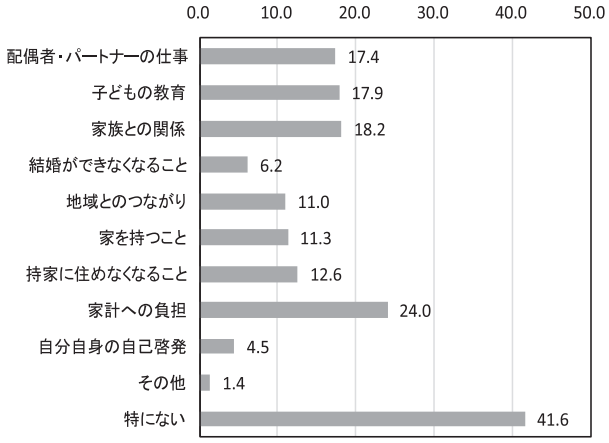
転勤というのは、企業全体で言うとごく一部の企業

図表４　　データ：転勤の評価、生活面での支障（個人調査）

転勤の経験が他の異動に比べて、能力開発によりプラスになったか（転勤経験者について）（n=983）



転勤に伴ってプライベートな生活で支障があったことがあるか（転勤経験者について）



（出所）中央大学ＷＬＢ＆多様性推進プロジェクトによる調査（2015 年実施）から武石氏作成。

の話ですし、中小企業などは別に１カ所の事業所展開で転勤などはないということだと思うのです。にもかかわらず、あえてここで転勤を取り上げているのは、結局、社命で個人のキャリアとか、住むところが決まっていくという現状への問題提起をしたいからです。働く人個人の意向をキャリア形成に反映する場面がこれまでほとんどないような中で、従業員たちがそうした状況に対応しにくくなってきています。そこにメンバーシップ型の特徴があると思うのですけれども、これをどう変えていくのかというあたり、労使の課題として考えていただきたいということで提起をさせていただきました。

また、共働きがスタンダードな働き方になるために、女性の働きやすさだけでなく、働きがい、つまり、能力発揮を阻害しないということも重要です。そのための政策対応も求められています。

例えば、配偶者控除は様々な視点から議論がされると思いますが、女性が働くということからこの問題をとらえれば、女性の能力発揮において大きな阻害要因になっています。配偶者控除を引き上げるというような議論もありますが、例えば150万円に引き上げたところで、その範囲で働くというのは、やはり中途半端な働き方でしかないので、ここは根本的に見直すべきだと思っています。

それから、保育所が足りないので、育児休業が終わっても復帰できない人たちがいるから育児休業を延長しようという議論にもなっているのですが、こういったことは、結局、働きやすさはもしかしたら高まるかもしれないけれども、働きがいを阻害します。しかも、女性だけの制度として運用されていくことに対しては、私は非常に危機感を持っております。

最後に、男性の働き方は引き続き重要な課題です。メンバーシップ型の雇用制度に相当機能不全が起こっているところが出てきていそうなので、労使でご検討いただけるとよいのではないでしょうか。