

国土審議会計画部会第1回ライフスタイル・生活専門委員会

日時：平成17年10月25日（火）10：00～12：00

場所：合同庁舎2号館低層棟1階共用会議室2A2B

開 会

○事務局 それでは、ただいまから国土審議会計画部会第1回ライフスタイル・生活専門委員会を開会いたします。

議事に入りますまで司会を務めさせていただきます計画官をしております岩瀬です。よろしくお願いいたします。

本委員会は、先週10月18日に開催されました国土審議会第1回計画部会におきまして設置が決定されたものです。専門委員会設置要綱はお配りしております資料2のとおりでございます。本専門委員会では、多様な価値観の中で想定されるライフスタイル、生活圏域のあり方、生活の場としての都市に関わる諸問題の観点から、全国の区域について定める国土形成計画に関する専門の事項を調査するとされております。

本専門委員会の委員長につきましては、計画部会の設置要綱の規定によりまして、計画部会長の指名によることとされておまして、鬼頭委員が指名されております。以後の議事進行につきましては、鬼頭委員長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○委員長 このたび委員長を拝命いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員長 それでは、まずは委員の紹介を事務局のほうからお願いいたします。

○事務局 前回は懇談会という形で10月14日に開催したところでございますので、前回欠席された委員のみをご紹介します。

土居丈朗委員でございます。

中井検裕委員でございます。

西浦定継委員でございます。

松田忠三委員でございます。

本日ご欠席の委員も含めまして、全体の構成は資料1で再度お配りしておりますので、ご確認いただければと思います。

なお、新たに国土審議会専門委員にご就任いただいた委員には、国土交通大臣より国土審議会の専門委員に任命する旨の事例も併せてお手元に置かせていただいております。

○委員長 委員長代理を指名させていただきたいと思います。

計画部会の設置要綱の規定によりますと、委員長が委員長代理を指名することとされておりますので、私より指名させていただきたいと思います。恐れ入りますが、神崎委員に委員長代理をお願いしたいと思いますが、お願いできますでしょうか。

○委員長代理 はい、よろしく申し上げます。

○委員長 よろしくお願いいいたします。

それでは、議事に入ります前に、議事の公開についてご確認させていただきます。

まず、議事の公開についてですが、専門委員会の規定では、議事及び運営に関して必要な事項は委員長が定めることとされております。本委員会の議事の公開について確認したいと思いますので、事務局より説明をお願いいたします。

○事務局 お手元の資料3をご覧くださいと思いますが、読み上げさせていただきます。

「国土審議会計画部会ライフスタイル・生活専門委員会の議事の公開について（案）」でございます。

「ライフスタイル・生活専門委員会の議事の公開については、専門委員会設置要綱に基づき、次の通り定めるものとする」ということで、会議は非公開とし、会議終了後速やかに議事要旨を作成し、発言者氏名を除き、会議資料とともに公表するものとする。議事録については、発言者氏名を除き、速やかに公表するものとする。3番目でございますが、会議資料及び議事録については、公表により当事者若しくは第三者の権利若しくは利益又は公共の利益を害するおそれがあると委員長が認めた場合は、その全部又は一部を非公表とすることができるという決まりであります。それから4番目ですが、1から3までの規定により公表する議事要旨等については、インターネットにおいて広く公開するものとするということです。

○委員長 どうもありがとうございます。今ご説明がありましたけれども、議事の公開方法について、この資料3のように決してよろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○委員長 ありがとうございます。特段ご異議なしとさせていただきます、資料3のとおりとしたいと思います。

議 事

○委員長 それでは、ただいまより議事に入りたいと思います。

本日の主な議題は3点用意してございます。第1は、専門委員会の使用論点（案）ということで事務局より報告させていただきます。第2番目に、神崎委員のご発表で「江戸の社会』のライフスタイル」、特に働き方に焦点を当てて、それぞれご報告をしていただきます。各議題について資料を説明していただきまして、その後に自由にご論議いただくという形で進めていきたいと思います。

○委員長 それでは、専門委員会の主要論点について、事務局より資料の説明をお願いいたします。

○事務局 資料4-1の「ライフスタイル・生活専門委員会の主要論点（案）」をご覧くださいと思います。ライフスタイルにつきましては、懇談会で配ったものほとんど同じでありますので、ポイントだけを説明させていただきます。都市につきましては、前回余り議論ができなかったものから、少し詳しく説明させていただきたいと思います。

まず、ライフスタイル関係ですけれども、「1. ライフスタイル・生活の回顧と展望」ということで、できるだけ長くこれまでの社会経済、家族、働き方、住まい方等の変遷を確認し、今後を展望するというのが基本的な認識であります。今日、その1つ目として働き方を取り上げたいと考えております。

それから2番目の「人口の関係」ですが、少子高齢化、人口減少社会ということで、ここは非常に重視をしておりますが、「静止人口」の考え方、「4つの人口」についてのコンセプト、それから国土計画からの少子化対策というのも考えてみたいと思っております。

それから3番目は、「多様な価値観の中での『多選択社会』のライフスタイル」です。「多選択社会」というのは下に注で書いておきましたが、これについてはいろいろ議論があるところかもしれませんが、例えば、玉田委員が懇談会で「物質的豊かさ」あるいは「心の豊かさ」というのは2000年ごろで大体終わり、これからは「よりよく生きる」ではないかとおっしゃいましたし、鈴木委員は懇談会后に「いい時間を過ごす」というのはどうかと私に言ってくれました。確かに時間という観点は重要です。それから、多選択社会の関係では「選べる豊かさ」というのもどうだろうか。この辺はいろいろ考え方があると思いますし、またいろいろ議論していただければと思っております。

それから、長いライフサイクルの中での自立した生活設計とか、団塊の世代の今後の暮らし方とか、

そういうことを踏まえて、玉田委員がおっしゃいました「兼業、兼居」、あるいは二地域居住、こういったコンセプトができないかどうかを考えております。

それから4番目は既存二報告書についてです。これは前回ご説明しましたので繰り返しません、次回、二地域居住促進のための、例えばふるさとサポーター制度のような具体的な提案を、これも玉田委員にお願いしていますが、発表してもらおうということです。

それから5番目は、いろいろな指標をシンクタンクなどにお願ひしましてアンケート調査をやろうと考えておりますので、これもまた委員の皆さんといろいろご相談させていただきたいと考えております。

それでは、都市についてお願いします。

○事務局 それでは、資料4-1の2枚目でございます。

「Ⅱ. 都市関係」というのがございます。都市の関係の資料では、4-1の2枚目の「都市関係」と、その後ろに資料4-2「人口減少下の都市圏のあり方にかかる論点(案)」というのがございます。さらに、その後ろに横長ですが資料4-2参考(1)、参考資料というデータ集がございます。本日は、資料4-1をブレイクダウンしたのものとして資料4-2を中心に説明させていただきます。

全体の構成が3つに分かれておりまして、「1. 都市圏全般について」でございます。「2. 地方都市圏について」。それから、2ページめくっていただきまして、3ページ目に「3. 大都市圏について」という部分がございます。

まず、1枚目に戻っていただきまして、「1. 都市圏全般について」でございますが、人口減少、高齢化が進展する中で、わが国の都市圏において顕在化、深刻化する問題は一体何だろうかという点から入っていきたく思っております。ここでは特に今後顕在化する問題、深刻化する問題は何か。また、それが人口集積の程度、要するに都市の人口規模、人口集積の程度や大都市圏からの距離などによって、それらの問題の程度に差異があるのかどうかという点を特にご議論いただきたいと思います。

それから、2. に入りまして「地方都市圏について」でございますが、四角の中では、上記1の問題を踏まえまして、地方都市圏を中心とする生活圏域は今後いかにあるべきか。ここで「生活圏域」という言葉を使っておりますが、これは住民にいろいろな生活サービスを提供する範囲、あるいは享受できる範囲としての空間的なまとまりのようなものをイメージしております。この「生活圏域」というものの見方ですが、これは新全総以来、幾つか提案がなされております。残念ながら、住民や一般の行政の立場の方には認知度はいま一つというご指摘もあるようでございますが、ここでも生活基

盤がある程度整備され、あるいはモータリゼーションが進展し、情報技術が発達するといったその後の状況の変化がございますので、そういう状況の変化で生活の行動と範囲が広域化しているということも踏まえまして、さらに人々のニーズやライフスタイルも高度化・多様化している。そういった状況を踏まえまして、これからどういうふうに生活圏域というものを捉えていったらいいのかという点についてご議論いただきたいと思っております。

具体的に黒い丸が2つございますが、1つ目は、この圏域というものは固定的に捉えるべきなのかどうか。あるいは、対応すべき課題、これは例えば生活サービスの内容などですが、それによってこの空間的なまとまりというのは変わるのか変わらないのかという点が1点目でございます。2点目は、現在、市町村合併という流れがございますが、この市町村合併との関係をどのように考えていったらいいかという点でございます。

2ページ目にまいりまして、最初の四角ですが、持続可能な生活圏域の規模及び構造とはどのようなものか。これは物理的にどういう形をしているのかという点から見たものでございます。まずは、その圏域というのはどの程度の規模というのが適切、あるいは必要なのかどうか。そのために、どのような都市構造が望ましいのかどうかという点でございます。

具体的に3つ挙げさせていただいておりますが、最初の点は、土地利用の密度にメリハリをつけるべきか否かです。これは、例えば物理的な構造としての都市がコンパクトなものがいいのかどうか、例えばそういう意味でございます。それから、メリハリをつける場合、集約した後の余剰地はどうしたらいいのかという点。さらに、用途は混在したほうがいいのか、それとも、ある用途ごとに特化したほうがいいのか。それから、集約する、あるいは人口が減っていくという状況の中で、空き地や空き家が発生することが予想されるわけですが、それを今後どのように取り扱っていったらいいかという点でございます。

2点目でございますが、医療、福祉、商業などの基礎的サービス、こういう施設はやはりまちの核となる部分に集約したほうがいいのかどうかという点でございます。もし集約する場合には、既存の施設の統廃合という流れになるわけでございますが、その場合に、アクセシビリティという点を併せて考えていくべきではないかという点でございます。3点目でございますが、他方、市街地の核という意味では中心市街地というものもあるわけでございますが、その中心市街地というものは今後どういうふうな役割を担っていくべきか、あるいは、どういうふうな形で整理されていくべきなのかという点でございます。

次の四角でございますが、基礎的サービスの維持が困難となるおそれもある地方都市圏、これは特

に人口規模の小さい都市圏を中心に置いておりますが、その状況の中で、国民が真に豊かさを実感できる生活圏域を形成するために何をすべきなのか。その場合の行政と民間の役割分担はいかにあるべきか。これは、先ほども触れさせていただきましたが、住民のニーズが多様化しております。他方、行政の税収も今後減ることが予想される中で、すべて行政にサービスを期待するということは限界がくるのではないかという前提に立っておりまして、その場合に、できなくなったサービスをどうしていくのか。官民協働ということがあり得るのかどうか。その場合の役割分担はどういうのがいいのか。例えば、そういう問題意識が前提になっております。

最初の丸ですが、災害、犯罪からの安全性などのような、いわゆる基礎的なニーズというものがあると思います。他方、景観が美しいとか、暮らしぶりが多様だとかといったもの、いわゆる多様なニーズにも応えるという部分もあると思います。基本的に、こういう基礎的なニーズと多様なニーズは分けて考えるのがいいかどうかということでございますし、さらに、そういうサービスに対応していくという役割分担の中で、行政と民間がどういう役割分担がいいのか。行政の中でも、国と地方公共団体はどういうふうに分担するのがいいのか。他方、民間の中でも、企業、住民、あるいは地域のコミュニティ、NPOといったものがあると思いますが、それぞれの役割分担はどういうのがいいのかという点でございます。

これも3点挙げさせていただいておりますが、最初の点は、まず基礎的なニーズというのはある程度はやはりどうしても行政が主体的に担っていってもらべきではないかという視点でございます。そのために、生活圏域という観点から行政は何をしたらいいのかということでございます。やはりサービスの効率性ということも併せて考えていくべきではないかという点も必要だと思っております。

それから、2点目でございますが、官民協働という前提の場合、民間の力というのをどういうふうに発揮していただくか、あるいは育てていくかという点も重要ではないかと思っております、いわゆる「地域力」という言葉がございますが、その地域力を高めるために何をしたらいいのかということも大事ではないかと思っております。

3点目でございますが、そういう基礎的なニーズや多様なニーズに応えていくに当たりまして、受益と負担のあり方といったものをどのように考えていったらいいのかという点も重要ではないかと思っております。

○事務局 それでは、続きまして大都市圏の話です。同じ資料の真ん中あたりからです。こちらも次回11月1日に詳細にご説明し、ご議論もいただきたいと思っております。今回は要点のみご説明します。

まず、大都市圏の、これは三大都市圏を念頭に置いていますけれども、これまでの取組みのレビューから入りたいと考えております。

1つ目の丸にありますように、今から約50年前、昭和31年に首都圏整備法ができていまして、基本的にその仕掛けが今も継続している状況です。東京の23区、川崎、横浜を中心とした既成市街地への産業人口の過度な集中抑制。それから、その周辺概ね50キロ圏であります。近郊整備地帯というものを設けまして、そこの無秩序な市街地の防止。さらに、その外側に工業都市、住宅都市といった衛星都市を都市開発区域として整備していくというのが基本枠組みであります。さらに、昭和34年には既成市街地への集中抑制のための工業等制限法というものが制定されております。それから、もう1つのエポックメイキングは昭和63年であります。多極分散法ができて、この中で業務核都市の整備、国の行政機関等の移転というのが設けられています。こちらのほうは、特に東京都区部に着目しまして、そこが過度に集中している。ここの機能を分散するというところを目指した施策であります。

また、2つ目の丸にありますように、近畿・中部についても、38年、41年に施策が講じられてきております。

3つ目ですが、現在、既成市街地の人口流入については収束傾向でしょうと。さらに、過密の弊害というものも緩和されてきているというような認識をしています。さらに、将来の人口減少を展望すれば、既成市街地について言うと、近畿はすでにピークアウトしておりますし、トレンドを延ばした予測ですけども、中部については5年後、首都圏についても10年後には人口がピークアウトするというふうに予想されております。そういう中で、平成14年には工業等制限法が廃止されております。

それから、4ページの頭のほうであります。そうした状況を踏まえますと、大都市圏の既成市街地の集中抑制施策というのはすでに歴史的使命を果して終えた言えるのではないかということ。それから、東京への一極集中につきましても、都区部は過度に集中しているから出て行ってもら。東京を抑えつければ他の地域がよくなるというような施策についてはなかなかうまくいっていませんので、むしろ他の大都市圏を育てるということで、結果的に分散型の国土構造ができていくというような方向に見直すべきではないかというようなことが考えられまして、こうした点についてご議論いただきたいと考えております。

それから、次の箱のところですけども、まだ課題が絞り切れておりません。網羅的に書いております。本専門委員会で全部ご議論いただくということにはなかなか難しいと思いますので、今後のご議

論を踏まえながら絞り込んでいきたいと思えます。5つ書いています。

4ページの真ん中あたりから、①のところが高齢化への対応ということで、生活の視点ということですが、今後、大都市圏におきましても高齢化が急速に進みますし、特に単身高齢世帯が増加するという中で、ポツが3つありますが、上の2つは加齢に伴ってニーズが変わるでしょうということで、健康な高齢者に対して、生きがいか、趣味とか、地域コミュニティへの貢献とか、そういったことができるような環境というのはどういうものであり、それをどういうふうにつくってあげればいか。さらに、介護が必要な状況になった場合に適切な介護サービスを提供でき、あるいは、コミュニティでサポートし合いながら安心して生活できる、そういう環境というのはどういうふう整備してあげればいかということを書いておきます。

それから、3つ目のポツは、ニュータウンのオールドタウン化ということが言われておられます。オールドタウン化したニュータウンについて、郊外という特性を生かした身近な自然環境と調和して、新たに子育て世代が入居するような環境づくりはいかにすべきか、ということを書き添えておきます。

2つ目が環境、エネルギーであります。地球環境の観点からの環境負荷を最小化するような大都市圏構造。それから、4ページの一番下ですが、廃棄物処理についての循環型の大都市圏の構造。5ページにまいりまして、自然環境と調和した大都市圏の構造。

さらに③では、人口減少が進展する中で、もちろん地方都市においても同じような心配はありますが、大都市の近郊におきましても、条件の悪い住宅地などでは居住者がまばらになる、居住放棄地が出てきて歯抜け状態が生じるおそれがあります。そういうことについてどう対応するかということで2つ書いておきまして、1つは、これは1つのより良好な居住環境をつくるチャンスと見て、より豊かな環境に転換していく。それから、2つ目は、逆に農地とか緑地という形で自然環境に戻して土地利用を修復していくということを書いておきます。

④は、安全・安心であります。ここに書いておりませんが、大都市ということで防犯とか治安の問題というのも論点になるかと思っております。それに加えて、大規模地震、都市型水害への対応。あるいは、特に大都市圏におきましては高度中枢機能が高密度に集中しておりますので、そうした中枢機能のバックアップはどうすればいかということが書かれておきます。

最後、⑤であります。経済・産業の観点から、国際競争力の高い都市をつくっていくということで、わが国の経済活力のエンジンとして世界をリードするような集積をつくっていくためにはどうしたらいかということを書いておきます。これは決め打ち的に書いておきますが、この前提としまして、

国際競争力を維持するためには、やはり想像力とか創造性というのが必要だろう。その前提として、多様な人とか技術とか文化が集積し、交流するということが創造性を生み出す源泉になるのではない。そういうために、集積を進めていくにはどう考えたらいいかという意味で書いてございます。それから、最後はインフラのほうですが、広域物流インフラの整備について論点として挙げております。

以上です。

○委員長 どうもありがとうございました。ただいまの説明について、何かご質問ございませんでしょうか。この主要論点というのは骨組みになってまいりますので、大事な出発点かと思いますが、いかがでございましょうか。

ちょっと確認させていただきたいのですが、ただいまの報告の最後のほうですが、4番目の地震、水害等の災害に対応し、安全・安心をどのように確保していくかということについては、土地利用の規制であるとか、洪水危険地域には住宅を置かないとか、あるいは建物の構造をげた履き式にして1階には住まないようにするとか、そういう問題なども住まい方という点で入ってくるのかなと思いますが、一方では、他の委員会でも、国土基盤専門委員会というのがございますね。そういうような土地利用規制の問題などは、ここよりもむしろ別の委員会の担当というふうに考えたほうがよろしいのでしょうか。

○事務局 持続可能な国土管理専門委員会というのがございまして、そちらで防災の観点から見た土地利用のあり方ということは議論させていただきます。ただ、私権制限の話がありまして、なかなか難しい側面は沢山あるかと思っております。ただ、こちらで議論していただく分には当然考慮していただいて結構だと思います。よろしく願いいたします。

○事務局 他の委員会でも、いろいろなテーマが全部かぶってきます。同じようなご質問が他の専門委員会でも出ますが、年内は少し自由に議論していただいて、そこで議論を整理して絞って来年またやろうかなと考えておりますので、ご自由にいろいろな分野でご議論いただければと思います。先ほどの話でいきますと、防災の観点からいって、基盤でも防災関係の基盤施設整備はいかにあるべきか、それは単にハードだけではなく、例えば医療施設などと絡めてどういうふうに考えていくとか、安全・安心の観点から基盤整備をどう考えていくとか、また、余りにも野放しに土地利用をやっているの、土地利用の観点からそういう制約をしていったらどうかというようなお話もあります。一部で防災マップなどをつくり始めていますが、昔はあんなものを出したら大騒ぎになったのですけれども、もう大分受け入れられるようになってきたというようなこともあります。急傾斜地とか、危ないところだけ私権制限というか、建築基準法上、一定の防護施設をつくらなければいけないという

ような制約もだんだんかかってきているので、考え方が大分変わってきたかなという感じはしております。大変難しい面はあろうかと思えますけれども、タブー視しないで、ご自由に議論なさっていただければよろしいのではないかと思います。

○委員長 ありがとうございます。そういうことで、多岐にわたりますけれども、ここでいろいろ問題を出していただいて、また来年に交通整理をしていくということになるかと思えます。

○委員 ご説明いただきましてありがとうございます。ここで議論する内容について理解が深まり、かつ方向性としてはこの方向でいいのではないかと思います。具体的な意見はこれから議論するのだと思うのですが、今日は議論のスタートということで、もう少し強調して議論されるといいのかなと私が今思ったポイントを申し上げさせていただきたいと思えます。

この中で何度か「持続可能な」という言葉が出てくるわけですが、恐らくいろいろな意味が込められて「持続可能な」という言葉が使われていると思えます。もちろん一義的なものではない、多義的な持続可能性という話だろうというふうに思えますので、どのような方面から持続可能だと言えるのかということ、それぞれの方向からより具体的なイメージが委員会で作られるといいのではないかと思います。もちろん経済的な持続可能性もあるでしょうし、社会的な持続可能性もあるでしょうし、環境面を考えた持続可能性というものもあるでしょうし、ほかの持続可能性もあると思うので、そういう多面的な持続可能性をこの委員会の中で、より具体的にイメージ形成できればと思えます。

それからもう1点は、後半で人口減少下の都市圏のあり方ということで議論があると思うのですが、これは私が経済学の立場だからということで、より強調したがる傾向があるので、夢を抱く人からするとケチをつけるみたいな感じになってしまうのかもしれませんが、やはり事務局のご説明でも触れられたように、経済的な制約、財政的な制約というのがこれから非常に厳しくなるとは思えないと思うのです。極端に言えば、限りある資源をより効果的に、効率的に、かつ自分たちが目指すものに向かって集中的に投じていく。資源というのは、もちろん人的資源もあれば、経済的資源もあれば、物的資源もあるわけですが、そういう側面を最後のところではきちんと考えていますよというトーンが出るのではないかと思います。あれもできます、これもできますということばかり言うのは、確かに楽しくて明るい未来を描いているように見えて、とても読み心地はいいのかもしれませんが、残念ながら、余り能天気には語れないわが国の状況があるということを見ると、限られた制約の中で最大限に日本人が大いに夢を持つということであるならばこういう姿になる、というところがこの議論の中で見えてくるといいかなと思えました。以上です。

○委員長 どうもありがとうございました。今のご意見について何かございませんか。

○委員 単に私の感想です。

○委員長 わかりました。ありがとうございます。いかがでございましょうか。

○委員 では、意見ということで。前回欠席をさせていただきましたので、ようやく何となく全体が見えてきたという気がします。都市圏のところでは一言だけ。

地方都市圏と大都市圏という括りで今日の資料は作成されておりますけれども、大きく分けるとすれば4つぐらいが適当かなと思っております。三大都市圏はそれで結構です。それから、ちょうど中間的なところとして大体100万～150万人クラスの都市があります。いわゆる政令都市の圏域はなかなか微妙な立場にあって、三大都市圏のように、どちらかという国際競争力のようなものが強調されると同時に、地域的なニーズも新たに出てきている。ちょうど国土計画でいくと、ブロックの中心都市ですよ。これは非常に大事な圏域の位置づけになると思うので、それが1つありそうだと思います。

それから地方都市も、いわゆる県庁所在地クラスの、人口でいいますと中心都市で50万人前後ありそうところですが、これは現状を見ても比較的頑張っているというか、どちらかという県内ではひとり勝ちの傾向にあるところが少なくないと思います。そういう都市圏と、それから残りの人口が既にかなり減少してきている都市圏、大体この4つぐらいに分けられるのではないかと思います。4つに分けて全部議論すると多分大変なので、このような分け方になっていると思うのですが、少しそのあたりを意識された上で次回以降、議論されればいいのではないかと思います。以上です。

○委員長 ありがとうございます。

○委員 先ほど岩瀬計画官から話があったのですが、4つの人口ということですが、今までの人口の考え方というのは、静止人口というか、空間人口で考えていたのではないかと思います。昨日も熊本とか鹿児島へ行っていたのですが、やはりいい時間を過ごせるところが欲しいという人たちが、わざわざ東京から高いお金を払って、結構、来ているのです。二地域居住も、情報交流人口も、これからは時間人口というか、自分のいい時間を過ごすところができる。いい時間から人生を、という観点から、地域を時間から整備していくという方法もあるのではないかと思います。現代人の帰属意識がどこにあるかという、20世紀は経済とか産業に引っ張られて、地域をデザインしていたとすると、それがちょっと違った傾向、いい時間を地域でデザインする、そんな地域が今出てきているのではないかと思います。時間人口というおもしろい考え方が初めて出てきて、もし自分の好きな時間を過ごせる場所を選択できるなら、その町に税金を払ってもいい、そこを時間軸か

ら整備して、自分の人生をつくっていきたいという何人かにお会いしました。

○委員長 どうもありがとうございました。二地域居住研究会というのを昨年度やっておりましたけれども、そのような新しい住まい方というか、今までの住居と通勤ということ以外の、人の移動も踏まえた空間利用というのは非常に大きな課題になってくると思います。こういうこともこの委員会の大きなテーマかなというふうに考えております。

まだ多々あるかと思いますが、これから今日の大きな議題が残っておりますので、先へ進めさせていただきます。

○委員 それでは、続きまして、神崎委員より「江戸のライフスタイル」についてご発表をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○委員 神崎です。よろしくお願いいたします。

今、主要論点を出していただいて、この会の方向が見えてきつつあるのですが、それに対してほとんど効力のない話をこれからしなければいけないという自分の立場をわきまえて話したいと思います。

ただ、もしこういうことを考える上で、文化的な回帰が必要になったときに、江戸というテーマは大変有効であると思います。申すまでもなく、二百数十年の間、1つの政治的体制の下で海外との交渉をほとんど断ち切った状態で過ごしたわけでありますから、今日われわれの日本文化というものは、例えば歌舞伎にしても、相撲にしてもですが、そういうもののほとんどは江戸時代において熟成されたといってよいでしょう。そういう日本文化の特性というのは、江戸という時代を外しては考えられないわけでありますから、ライフスタイルにしても、もしかしたら何らかのヒントを得ることができるかも知れません。ただし、ライフスタイルというのは個々それぞれでありまして、何を取り出して江戸のライフスタイルと言うかは大変難しいものがあります。私がこれまで扱ってきたものは、ほとんど江戸のまち風俗というものでありますから、江戸の町人にとってのライフスタイルというふうに限定をさせてもらいたいと思います。

江戸の町人も、今日でいう経済的な格差だけでなく、さらに身分的な格差というのがありましたので、捉え方が大変難しくなります。そして、これは文書で書かれたものからしか判断できませんので、なお限定がかかるということをご了解をいただきたいと思います。私たちがよく使うのは、井原西鶴の『日本永代蔵』の中で書かれているライフスタイルです。これは私の簡単な資料の2ページ目の上に書いております。「24～25歳までは親の指示を受け、その後は自分の才覚で稼ぎ、45歳まで一生困らないだけの身代を築き固め、それで遊び楽しむのが理想の生き方と極まったものである」と

いう一文ではありますが、これもなるほどと読み取るほどでもなく、こんなことは、現在においても私たちが理想としているところでありまして、ただ、できないだけのことでありますので、西鶴先生もあくまでも理想として書いているだけのことでありましょう。

ただし、やはりライフスタイルというのはステージを分けて考える必要があるということはこの文章の中からも読み取れるわけでありまして、今、私たちが当面問題として実感するのは、老後ということでありますが、このメンバーの中ではどうやら私が一番早くそれを迎えなければいけないようです。「老後」という言葉が適当かどうか、これはどうも明治から後、お役所用語として使われだしたのがあります。江戸時代は「老入」です。「老入」という言葉は、イメージというのはそれぞれ捉え方が違うと思いますが、なかなかよい言葉のように思えます。つまり、ある年齢がきた後、もう1つのステージがある。『永代蔵』でいうところの45歳を過ぎて遊び楽しむという、そのステージですが、私たちにどれほど用意ができるかということが問題です。江戸時代は社会制度が今日のような形での発達はしておりませんから、それぞれが45歳以上の遊び楽しむための身代を築かなければいけないという自助努力の勧めがここにあるわけです。

それで、45歳というのは何を基準とするかということになりますが、これはやはり隠居制度ということを考えなければいけません。文律で定めた隠居制度というのは武家の場合だけですけれども、江戸の後半期になりますと、武家の制度というのは町人社会でも1つの基準として取り入れられる傾向がうかがえますので、45歳が広く「老入」の境の年ということで捉えていいかと思えます。武家の場合、最初は70歳が隠居年代でありましたが、これが次第に引き下げられてゆきました。というのは、早い話が二百六十数の諸藩が徳川家からさまざまに子どもたちを預かるわけでありまして、つまり、その回転を速くしなければいけないというのが1つに隠居年代を引き下げていったのだろう、と推定できます。例えば享保年間では61～64歳、それから江戸の後期の文化年間では52～55歳というような設定になっておりますから、人生50年というのも実はそういう意味での隠居年代と考えたほうがよろしいのであります。

しかし、少子死亡率が非常に高い、医療設備が整っていない時代ということを考えますと、平均の寿命を出すのはほとんど意味がないわけでありまして、人それぞれの寿命がありまして、長生きをする人は長生きをする。早死にをする人は残念ながら早死にをする。例えば松尾芭蕉や井原西鶴は51歳、52歳で亡くなっておりまして、これは平均寿命というか、老入を楽しむ余年を持たなかった人たちであります。しかし、十返舎一九の享年は67であります。滝沢馬琴は82歳でありますし、貝原益軒は85歳であります。杉田玄白は85歳、葛飾北斎に至っては90歳であります。これは寝たきり

老人で生きながらえたというわけではありません。かくしゃくとしてこの年齢までほぼ現役を全うしたということでありまして、今挙げた人たちは文筆業、あるいは絵かき、あるいは学者というような人たちであります。優れた業績はむしろ老入の後つくられております。ですから、「老入の後は長らえうれば儲けもの」というような川柳もあるわけでありまして、老入から後の楽しみをどのように充実させるかということ、江戸の粹人たちの生き方であるといえるでしょう。

例の伊能忠敬であります。この人は72歳で亡くなるのでありますが、伊能家に養子に入って、伊能家の立て直しに力を尽くして50歳で隠居します。50歳で隠居、老入をした後に江戸に出て、ここで新しく天文学を学ぶわけでありまして、それから日本全土の測量に携わったのはご承知のとおりであります。ですから、老入れ後生きながらえて、その間をどう楽しむか、どう学ぶか。そこまでしなくてもいいとは思いますが、よく頑張った人も数あります。

杉田玄白という人は85歳で亡くなったのですが、この玄白さんの娘が書いた資料が残っておりまして父親のことを書いております。実に楽しいことが書いてあります。81歳のとき江戸に出て、水茶屋の女性に手を出して、それで同居いたします。玄白さんの娘が困って、それを連れ戻しに来るのでありますが、そういう老入もあるわけでありまして。玄白はそのときに娘に一筆さらさらと書いて口説いた、ということです。娘というのは水茶屋の女性ですが、ちょっかいを出したら、何よ、爺さん、今さらというようなことを言われたらしい。そこで、「老木とて油断めさるな、老い花も咲く」というようにサラサラと一筆書いたのが、いたくその水茶屋の娘の心を打って親切に世話をしてもらおうということでありまして。人それぞれであります。そうなる老入の楽しみもそれぞれにあるということになるでしょうか。

そのときに何が必要か、ということですが、むろんそれなりの生活費が必要です。それを貯えるが、家督を譲った息子なり婿なりに保証させることが必要です。それからもう1つは、やはり「始末」という生活律が必要になってきます。始末というのは、江戸のまちに関しましてはせざるを得ないことでもありまして、現在の、われわれは物を幾らでもため込んでおりまして、生活スペースが窮屈になっておりますけれども、江戸の場合は物をため込まないというのは当たり前のことでありました。極端に言いますと、大風呂敷に1つササッと包み込めばどこへでも行けるというのが基本的な生活スタイルでした。これは木造建築が密集している江戸のまちを考えますと、火事というのは回避できない不可抗力であります。大体の周期でいいますと、同じ場所が焼けるというわけではありませんが、例えば神田の雉町あたりで言いますと、大体15年から20年に1回は火事に遭っております。それで、類焼面積が広いのも大きな問題であります。それゆえに、江戸の東で愛宕さん、西で秋葉さんという、

火伏せの神様が大事に奉られる。しかし、そのお札を少々張ってみても効力はない、防ぎようがないということですから、家財道具を持たないというのが江戸のまちに限っての生活の術であったと思えます。

それに関連してもう1つ、そうした身の回りの始末ということと同時に、連帯の制度の発達をとりあげなくてはなりません。これは何も老入の処世術というわけにはいきませんが、江戸時代は連帯責任というのは幕藩からも制度的に押しつけられた。五人組とか、五人百姓という制度に代表されます。それだけではなくて、それぞれの生活の必要からも、その制度化がもう1つ拍車をかけて強固なものになったということを私は考えております。それは何かというと、「盃事」という契約儀礼であります。日本の歴史学者や社会学者の方は、日本では契約社会を發展させなかったというようなことをおっしゃる向きがあるのですが、契約というのは文書で交わした契約ばかりではありません。盃事という契約は日本では非常に強い拘束力を持っておりまして、ここで歌を歌うわけにはいかないのですが、北島三郎の「兄弟仁義」の歌詞を十分にかみ砕いてお考えになればわかるとおりであります。親の血を分けた兄弟よりも、盃事を交わした兄弟の義理が強い、ということをお歌っております。

ただし、今日的にそれが伝わっているのがどうも特殊な社会に限っていますので、私たちには無縁のように思いますが、戦前ぐらいまでの農漁村社会を考えますと、盃事というのは特殊なことではありませんでした。親子盃があり、兄弟盃があります。親子盃というのは、例えば母子家庭で、その意味での経済的、家庭的な基盤が弱いというような子どもたちが、一人前になって社会で自立するとき、早い話が嫁をとるときに、そこで不平等な格差が生じないように擬制的な親を選ぶという制度があります。それで、三三九度を交わしまして、その犠牲的な親子の契約が成り立つ。そうすると、親はその子どもの将来について相当な援助をしなければいけない。子どもは親の家に入出入りして、客寄せとか、あるいは稲刈りとか、そういう大きな行事に対して部役で出て行かなければいけない。これは契約事項として定めたものではありませんが、日本ほぼ全体にそれが広がってみられました。

それから、兄弟盃ですが、これは兄弟組というのがさまざまところで活躍することになります。例えば漁船で漁業に出るときには、兄弟組が相乗りをするのが、一番効率がいいわけですが、そういうときに、ひとりっ子というのは誠に不利であります。そうしたときに、兄弟盃をもって兄弟縁組みをすれば、心強い。これがさらに拡大すると、同好の士という結社的な組織にもなるわけです。これは、ひとり男たちに限ったわけではなく、女性にも姉妹縁組みというのがさまざまに発達した形跡があります。したがって、人生の中で幾つかの局面に直面したときに、孤立をしないですむという、これはお上が定めたものではなくて、あくまでも自分たちの生活の必要の中で生まれた相互扶助的な

連帯制度というもののなのです。これについては、私はもう一度評価していいことだろうと思っております。

そういうことで、江戸のライフスタイルというのは、このプロジェクトの方向にはあまり参考にはならず、幾つかの話題を呈じたということにしたいのですが、もう1つ申し上げておかなければいけないことがあります。

これは、今、「二地域居住」という議題が出ておりますが、江戸は二地域居住を進めた時代でもあります。これは全ての人についてではありませんが、参勤交代という制度がまさに二地域居住を進めたであります。藩の規模によって、それから外様か親藩かによって行列の人数は違ってきますけれども、外様の場合ですと、原則として1年交代であります。隔年の江戸参府、国元への帰還ということを繰り返します。幕府が定める人数であります。加賀藩とか前田藩、薩摩藩、島津藩のように行列人数が1,000人を超える大藩もありますし、小藩などは七十数人というようなところもありますから、これも一律にはいきませんが、平均して行列人数を300人ぐらいに考えるのが妥当かと思えます。300藩近くあるそれが隔年で移動する。ですから、150藩が1年で動くということになりますと、150藩の300ということは4万5,000という数が地方と江戸を行き来しているわけです。さらに、宿場ごとで雇う人夫も相当数がある。これがその当時の人口比の中で、例えば、今日でいう地方公務員の東京への研修が1年間それだけの割合があるかどうかというようなことを考えてみれば、中央と地方を結ぶ相当な絆になっていたことは事実であります。言葉や地域文化はそれぞれに西と東で差がありましたが、これがあつたからこそ、それらが均されて、今日でいうところの日本文化という色合いをつくっていった。われわれが日本文化と言っている、その基礎、その中でも大きな力は、参勤交代による隔年の移動だろうと私は思います。言い換えるならば、ある種の二地域居住です。江戸時代においても、文化伝播や情報伝達、それによる地方の文化的な活性化ということで大きな効力を持っていたということだけは確認しておきたいと思えます。

以上で私の持ち時間は終わりました。ありがとうございました。

○委員長 どうもありがとうございます。100年、200年前に遡ってのライフスタイルを紹介していただきました。このご報告について、何かご質問ございましょうか。

この委員会は、恐らくよそから見たらずいぶん変わった委員会だと思われると思うのです。実は、先ほど神崎委員には委員長代理をお願いしたのですが、私も専らずっと最近までフィールドは江戸時代の人口であります。ただ、それだけでは余り世間様に申しわけないので、現在まで引き延ばしてきている。そういう意味では、今まで後ろ向きに生きてきた人間でございまして、それが21世紀を考

えるというのは非常に無責任に見えるのですが、ただ、神崎委員の報告にもありましたように、ある意味では21世紀というのは江戸時代の、特に後半の享保以後と非常によく似た側面もある。それは何かというと、人口が停滞したということ。それから、工業化の社会ではない農業社会ですけれども、ある種の成熟を見たということ。人口に関しては1つだけ申し上げておきますと、先ほどの隠居年齢の低下というの、人口が増大する一方で藩は増えていかないという中で役職を回していくという説明がありましたけれども、まさにそのとおりであります。しかも、人口の停滞というのは、死亡率が高まったというよりは、むしろ逆でして、出生率を抑えていく。これも農業社会での枠が、日本列島の人口収容力に枠があるというところで、そうせざるを得なかったという側面があることです。

あと1点、移動の話で参勤交代のことが出ましたけれども、実は二地域居住していたのは武家だけではない。通常は封建社会だから人民は土地に縛りつけられていただろうというふうに言われますけれども、実に人はさまざま移動しています。旅以外にも季節出稼ぎとか、若い人たちの奉公という形で、非常に多くの人々が農村と農村、あるいは近在の都市と農村、それから農村と大都市の間を動いています。江戸も大阪も京都も、まち中の庶民の定住率はかなり低いと言っていい。地主・家持ちは別ですけれども、一般の特に借家人などは年率10%ぐらい入れ替わっているわけです。これは今の武蔵野市と大体同じぐらいだと言われています。ですから、大都市の1つの特徴ですね。火事があるとか、いろいろあるのですけれども、職を求めている。これも後の武石委員、中山委員のご報告ともつながってきますけれども、アルバイトとか、フリーターとか、パートタイマーが非常に多い社会です。そういう意味では、私、現在いろいろ問題視されて問題はありますけれども、非常に流動的という意味では、江戸時代の後半の都市とよく似ているのかなというふうに思います。いい面、悪い面、いろいろあるかと思いますが、想像力を働かせるときに、全くないところではなくて、江戸という1つの基準といいましょうか、そこから発想していただけるといろいろなものがまた見えてくるのかなと思っています。

長く時間を取ってしまいましたが、ご質問がございましたらどうぞ。

○事務局 鬼頭先生にご質問したいのですが、江戸は100年以上、人口は停滞していますね。停滞したときの年齢構成はどうだったのでしょうか。

○委員長 現在とは比べものになりませんが、停滞したときに、高齢化は起きていますね。出生率が抑制され、寿命も若干ですが伸びますから、わずかながら高齢化が起きていますね。

○事務局 そういう意味ではピラミッド構造であったと。

○委員長 そうですね。ただ、やはり底はすぼまっていく。幕末になってくるとまた出生率は上がり

ますから裾野も広がってきますね。今ほど極端ではありませんけれども、それもやはり隠居制度ということと結びついてくるのではないのでしょうか。

ただ、現在、ものすごく違うのは、老入の期間が猛烈に長くなったということで、今、テレビでは熟年離婚というのが取り上げられていますけれども、これもライフステージの第3番目といいましょうか、第4番目といいましょうか、いわゆる老入後の期間がみんな平等に持てるようになった。しかも、長くなったという点で、今までにない事態ですね。その期間をどう過ごすかということは、ライフスタイルの非常に大きな問題でして、誰と住むか、どこで住むか、年金のことだけではなくそういうこともありますね。隠居というのは何も引退してしまうことではないという、積極的な生き方が神崎委員から指摘されていますけれども、それは現代も全くそのとおりでないかと思います。この委員会のことで言えば、何でも行政におんぶしてもらうのではなく、その受け皿というのは一体誰がどうやるのか。今はコミュニティとかNPOということがありますがけれども、何かもっと別の形態も生み出せるのかなということがあります。非常に示唆に富んだご報告ではなかったかと思います。どうもありがとうございました。

○委員長 それでは、続きまして、今度は非常に現代の課題ということになってまいります。「『多選択社会』のライフスタイル」ということで、特に働き方を中心に武石委員と中山委員、それから事務局に発表をしていただきたいと思います。では、武石委員からお願いいたします。

○委員 武石でございます。よろしくお願いいたします。

ただいまの神崎委員のご報告を非常に興味深く聞かせていただきまして、この後、たぶん中山委員が非常に未来志向の明るい話をお話しいただくと思うので、私はその間をつなぐ、今、働き方がどうなっているかというところの話をさせていただきたいと思います。かなり現実的な話なので、この委員会でこれがどういうふうにご利用されるか私はさっぱりわからないのですが、国土計画というのは全く門外漢でございまして、そこは事務局の方に了解をいただきたいと思います。

働き方というのが今変化しており、今回も多選択社会という中で働き方というのが取り上げられているわけですが、その現状はどうなっているかという話です。

今の働き方というのは、戦後の高度経済成長期のかなり短い、ある一定の期間に形づくられたものであって、それが現状のシステムをかなり規定しているだろうと思います。先ほどの江戸時代の非常に自由な生き方から、明治、大正、昭和ときたわけですが、高度経済成長期に産業化が進み、その時期には人口構造もピラミッド形をしていた。そういう非常に特異な社会を前提にしてつくられ

た。そこで生まれてきた働き方というのが今の社会を大きく規定している。これをどう変えていくかというところがこれからの大きな課題だろうと思います。

それで、働き方がどう変化してきたかということですが、労働市場を研究している者の中では、97年というのが非常に大きなターニングポイントであったと言われております。失業率が非常に上がってき、正規雇用がこれ以降減少を始めていく時期になります。そして、非正規雇用が増えていくという形で、97年というのが労働市場の中では大きな変化を迎えたときになるわけです。この後、働き方の多様化ということが言われるわけですが、実は働き方の多様化は、日本の社会を見ると、それは就業形態の多様化であって、必ずしも働き方の多様化にはつながっていないのではないかというのが私のまず第1点目の問題提起でございます。

それで、この就業形態の多様化については非常にラフなデータですが、2ページ以降に参考データをご紹介します。これは非正規雇用がどういうふうが増えてきているかということで、雇用者の中に占める割合でございますが、既に女性は半分を超えております。男性も徐々になってきて、男女合わせると3割がパート、アルバイトといった有期型の非正規雇用という形になっている。これが働き方の多様化と言われるわけですが、果してそれが本当に多様だったのかということでございます。

多様化の中で、1つは女性の就業がどういうふうに変化してきたかということですが、2ページの下をご覧くださいますと、働く女性が増えたと言われてますが、実は労働力率、15歳以上の人口に占める労働市場に出ている人の割合というのは、85年というのは男女雇用機会均等法ができる前年になりますが、85年から2004年にかけて増えていない。これには高齢化の影響もあるので、増えてはおりません。婚姻関係別に見ると、未婚の女性は確かに労働力率が上がっているのですが、有配偶の方はむしろ低下している。それから、子どもがいる女性に関しては、ほとんど上がっていないということで、特に90年代、仕事と家庭、特に仕事と子育ての両立支援、少子化対策という中で、女性の労働力率には大きな関心があったわけですが、子育てをしながら働く女性というのがほとんど増えていないというのが現状でございます。

そこで、3ページをご覧くださいますと、これはよく言われるわけですが、M字型カーブというのが日本の女性の労働力率には残っている。ほかの先進国では、ほとんどM字のへこんだ部分はなくなっておりますので、出産・育児のときに一旦労働市場を退出するという動きが日本ではまだ残っていて、これが解消していないという問題でございます。

それから、その下が出産前後の女性の就業状況ですが、下に結婚年次というのが書いてあり

まして、結婚5年未満に第一子を出産した場合のデータですが、これをご覧いただきますと、ピンクと青の部分が出産後も仕事を続けている人の割合になります。それで、育児休業制度というのが92年にできているのですけれども、ピンクのところがかような育児休業を利用して働き続けている人。それから、青の部分が育児休業を利用せずに働き続けている人ということになるのですけれども、このピンクと青を足したパーセンテージというのは、むしろ以前よりも若干低下済みです。その中で育児休業を利用して続ける人は制度ができたので増えているわけですが、要は、前から働く女性は働いていたし、辞める女性は辞めていた。育児休業ができて働き続けていた人はそれを利用しているだけではなかったか。育児休業等がないので仕事を辞めていたという人が、それによって労働市場に留まるといふところまでかような制度が効果を上げていないというのが現状ではないかと思ひます。

ここまでは女性の状況で、つまり働き方が多様化して女性の労働市場への参加が進んだといふのは、未婚の女性について見れば確かに労働参加は進んでいるのですが、結婚している女性、特に子どもを持っている女性に関し見ると、妊娠・出産の時期に仕事を辞める傾向といふのはほとんど変化が見られていないといふ状況ではないかと思ひます。

それから、4ページのところは若年の問題でございます。先ほどもフリーターといふお話が出ましたが、フリーターが非常に増えてきています。これは厚生労働省の定義によるフリーターで、内閣府の定義と若干違ふのですけれども、これでご覧いただきますと、現在のフリーター人口は約200万人といふことで、若年層での就業形態、非正規化といふものが非常に進んできているといふことでございます。これも90年代後半以降の就業環境、雇用労働情勢が非常に厳しくなつたところで、新卒者が正社員として就職ができずに、かような形で非正規雇用として働くといふ状況が生まれてきたといふことでございます。

それから、高齢者に関して見ますと、4ページの⑥ですけれども、日本の高齢者は非常に就業意欲が高く労働市場にとどまる傾向が強いといわれております。例えば65歳以上の男性をご覧いただきますと、韓国では高いのですけれども、日本は3割の人が働いているといふ状況です。欧米諸国はハッピー・リタイアメントといふことで定年退職を待ちわびながら仕事をするといふことがあります。日本の場合には、男性の高齢者の就業率、労働力率の高さといふのは、就業意欲、年金制度などの、いろいろな制度的な状況を背景に、かような数値になっているといふふうにいわれているわけですが、何が一番効いているかといふのは実はよくわかっておりません。ただ、就業意欲は非常に高い。その中、これからの年金支給開始年齢の引き上げが始まったわけですけれども、かような高い就業意欲をどう社会で生かしていくかといふことが1つの課題であらうと思ひます。

それから、4ページの⑦ですけれども、定年退職についての意識を見ますと、定年退職はやめたほうがいいとか、退職年齢をもっと引き上げるべきという形で、やはり高齢期の就業環境の整備ということに関して高いニーズが出てきているということではないかと思えます。

それから、1ページ目に戻っていただきますと、働き方がどう変化してきたかということで見ますと、働き方の多様化というのが私は必ずしも望ましい方向で進んできているとは言えないのではないかと思います。就業形態の多様化という中には、一部、非常に先進的な動きもあるのですが、一方でかなり不安定な就業も増加しており、今の労働市場というのは不安定な状況になってきていると評価しております。

そういう中で今の働き方をながめてみると、正社員の働き方と、それ以外の非正社員の働き方というように、大きく見れば二極化した働き方になっているのではないかとということで、6ページの⑩のところに労働市場のイメージを書いております。右上に男性の正規労働者と書いていますが、「男性の」というのがいいかどうかわかりませんが、要は、処遇が非常に高い、雇用も安定しているし、賃金も高い。けれども、働き方を選べない。労働時間も長い。それから、勤務地も自分で選べないという、非常に拘束度が高い働き方の正社員が一方の極にあるとすれば、もう一方に、拘束度は低いけれども、それとともに非常に処遇も低い非正社員の働き方というのがあって、この2つの極が大きく距離を置いた形で存在している。これが現在の労働市場ではないか。働き方の多様化という場合には、この間にいろいろな働き方が出てくる。間じゃなくてもいいのですけれども、この二極化した働き方以外に働き方が出てくる必要があるわけです。それでは、その可能性がどういうふう考えられるかということで、少しデータをご紹介したいと思います。

その前に、その二極化した働き方について、5ページの⑧のデータでパートタイム労働者の賃金水準というものを国際比較しております。一般にヨーロッパ、大陸諸国はパートタイムとフルタイムの賃金の格差が小さい。同一労働・同一賃金という形で賃金が決まっていくので、かなり格差は小さいのですけれども、イギリス、日本、アメリカあたりは格差が大きくなっております。日本はアメリカよりは格差が小さいのですけれども、それでもまだ大きいという状況でございます。ただ、アメリカは、パートタイムとか非正社員というのは、数は余り多くありません。正社員の解雇規制が非常に緩やかなので、割と正社員として採用しても能力がないとクビにしやすい。ところが、日本の場合には正社員の解雇規制が非常に厳しく、なかなか正社員になれないという状況の中で、パートタイムと一般の正社員の賃金格差が非常に大きいという問題は、アメリカとは違う状況であろうと思います。その中で、賃金格差が近年拡大している。正社員に比べて、パートタイム等の非正社員の賃金水準は低

くなっている、格差の拡大傾向が見られているというのが注意しなくてはならない点でございます。

それから、⑨のデータでは、正社員の働き方について、94年と2004年の労働時間の週60時間以上働く人の割合というのを見ておりますが、特に男性で30代から40代ぐらいで60時間以上働く人の割合というのが増加傾向にあります。先ほどの二極化ということと言いますと、パートタイム等の非正社員の賃金が非常に低水準にとどまっている一方で、正社員の労働時間が長時間化しているという形で、二極化が進行している可能性があるということです。

これから働き方を多様化する中で、幾つかの方向性を考えなくてはいけないわけですが、6ページのイメージ図をご覧くださいますと、この2つの極がもっと両方からバラけていけばいいわけです。非正社員に関しては、処遇がもっと改善していくということが重要なテーマであろうと思います。正社員については、今の長時間労働や勤務時間を選べないという状況をもっと働き手が働き方を選択できるような状況をつくっていく。そういう中で、正社員と非正社員の二極化した働き方の間をつなぐような働き方が創出できないかということでございます。

それで、⑩のデータが正社員側のニーズを見ているものでございます。短時間正社員という言葉が最近あるのですけれども、現実には余りないのですが、アイデアとして出てきております。正社員のまま短時間で働くことができる仕組みということで、一部、育児とか介護のところでそういう制度を導入する企業が出てきております。こういった短時間正社員という制度があった場合に、あなたは希望しますかという問いかけに対しまして、例えば女性で未就学児があるという人は3割近い人が希望したいと回答しております。それから男性でも、介護する家族があるという人は1割ぐらいが希望するということで、今は正社員として働いている人の中にも、一定短時間で働きたいという希望があるのではないかとございます。

それから、7ページの⑫は、同じ人たちにライフステージを想定してもらって、子どもが小さいときとか、家族の介護、あるいは高齢期になったときとか、学習をしたいときとか、社会活動をしたいときに短時間で働くことを希望しますかということを聞いてみると、女性は育児を中心に、男性は介護や学習活動、社会活動といったあたりで、短時間で働きたいという希望が出てきております。ですから、正社員が今、非常に長時間労働になっているわけですが、その中でもっと多様な働き方をしたいと希望している人は一定割合いますし、その人たちがライフステージを変化するに従って、そういう希望が顕在化する可能性が高いということではないかと思えます。

そうすると、短時間の人たちの賃金や処遇がどういふふうになるかということで、これも希望している人たちに聞いたデータが⑬になるのですけれども、同じじゃないとおかしいのではないかと

のは男性で3割、女性で2割ですけれども、下がっても仕方がないと考えている人たちもいるわけです。働き方の多様化の中で、賃金や雇用保証というのは非常に重要なポイントになるとと思いますが、こういった処遇と働き方の選択肢のバランスの中で適正な処遇がどう決まっていくかということをやらないと、逆に多様な働き方きというのは進まないのではないかと思います。

それから、8ページのところは海外のデータですが、⑭がEUのデータなので日本はないのですけれども、パートタイムで働いている女性と男性の割合が左側です。オランダはパートタイム比率が非常に高い国で、女性の67%、男性の18%がパートタイムで働いている。そして、右側が週当たり労働時間ですけれども、日本では、フルパートという言葉があるように、週40時間働いているようなパートタイマーさんも沢山いるのですが、EUではパートというと本当に労働時間が短いパートという形になっております。

その下ですが、これは6歳以下の子どもを持つ夫婦がどういう形で働いているか、夫婦ともフルタイム、夫がフルタイム、妻がパートタイム、夫がフルタイム、妻が無業ということで見ております。日本のデータがなかったので下に参考で付けていますが、夫婦ともフルタイムというのは他の国でもそれほど多くないのですけれども、夫フルタイム、妻パートタイムというのは、オランダは47.8%と非常に高くなっています。日本は夫が働いて妻が無業というのが61%で、これが非常に多いわけですけれども、このように夫婦のセットにした働き方というのをどう考えていくかというのも1つポイントではないかと思います。

オランダはオランダモデルとして有名なのですが、夫婦で1.5人分働けばいいでしょうという考え方でワークシェアリングを非常に進めてまいりました。その結果、女性の就業率が高まり、出生率も回復してきているというような状況がございますので、ご紹介させていただきました。

ここまでは雇用形態の働き方ですが、雇用形態以外にNPOとか、コミュニティビジネスとか、自分で業を起こす起業ですとか、いろいろな働き方がもっともっとあると思います。今日は時間の関係でそこまでお話ができません。

1ページ目に戻っていただきまして、複数就業というのが二地域居住等の関係で問題になってくるかと思えます。複数就業、特に企業が副業を認めるかどうかということになると、近年、副業を認める企業が減少傾向にあります。情報のセキュリティ等の問題がありまして、他社で従業員が副業をするということを厳格にする企業が増えてきています。また、実際に副業している人を見ると、79年から2002年にかけて減少傾向にあるという形になっております。

二地域居住という話も出てきておりまして、仕事との関係で二地域居住というのが出てくると思う

のですが、私は子どもの教育問題というのが1つネックになる可能性があるのではないかと考えております。これについては、時間がないので省略させていただきます。

最後に、働き方が多様化していく中でどういう課題が出てくるかについてお話し致します。最近、企業の人事管理の中でも多様性（ダイバーシティ）を尊重するマネジメントというのが重要になっているわけですが、これは、企業にとっても有効な面が多いだろう。ただ、この多様な働き方というのを進めていくときの幾つか問題も一方では考えていかななくてはいけないのではないかと。例えば非正社員の処遇改善ということを進めようとする、正社員の処遇をそのままにして非社員だけ引き上げるというのは非常に難しい。やはり正社員も含めた処遇のあり方というのを考えていくときに、正社員がこれまでの既得権を守れるという保障はなくなる。そういう中で、正社員、非社員を含めて、どういう形で働き方と処遇の問題をリンクさせていくかということは大きな問題になっていくと思います。

多選択社会というのは、おそらく格差が拡大する社会だろうと思います。いろいろな働き方とか、いろいろなライフスタイルがある。それを自分が選択するわけですが、その結果として格差というのをある程度容認しなくてはいけないのではないかと。それに対するセーフティネットをどうつけていくかというのも課題ではないかというふうに思います。

また、非社員、正社員を含めて、その処遇と働き方の中でいろいろな選択ができるのであれば、最終的に自分の職業、キャリアというのは自分が責任をとらなくてはいけないということになっていくと思いますので、その前提として、それをきちんと選択できるようなキャリア情報の提供といったものも大きな課題になっていくのではないかと考えています。以上でございます。

○委員長 ありがとうございます。ご質問があらうかと思っておりますけれども、3つの報告をまとめて最後に議論していただきたいと思っております。

それでは、早速続きまして中山委員から発表をお願いいたします。

○委員 資料7-2が私の資料です。私は、個人側からではなく企業側に立って、企業がどんなことを考えているかという観点でご報告をさせていただければと思います。そのことから見えてくる企業と働き手の新しい関係というものをご説明したいと思います。

現在、企業側、特に経営サイドがどんな視点で生産活動をしているかという、非常に優先順位の高い項目が幾つかございます。まず、その1つ目がCSRという企業の社会的責任をどう捉えていくか、これは経営サイドでもよく議論になっているテーマでございます。持続可能な経済活動をどのような形で行っていくのか。人権・マナー・法律遵守・社会貢献、テーマは非常に多岐にわたるのです

が、大きな考え方の背景には、企業というのは一体誰のものなのかということが前提にあるような気がしております。昨今、買収劇と言われているような報道関係の一連の報道を見てもわかるように、一体、企業は株主のものなのか、社員のものなのか、誰のものなのかというのは、企業経営サイドでは重要なポイントとして語られております。

これは私見でございますが、社会もそうなるのではなかろうかという予測も含めまして、会社は誰のものかという質問に対しては、社会のものであり、株主のものでもあるし、従業員のためでもあると思っています。つまり利益さえ出れば何をやってもいいのかというと、そうでもなくて、調達会社もしくは調達地域で非人道的な活動が行われていれば、それは社会的責任を問われる。例えば製紙会社が森林の伐採を非常に広範囲にわたって行いながら生産活動をしていて、その生産活動の一環に若年者や女性の差別労働などが行われているといえれば、やはりその製紙会社は調達先まで遡って社会からチェックをされるような時代になっていると思われまます。同じように、従業員も同様でございます。正社員だけではなくて、多様な働き方をされている方たち全てについて責任を持つのかどうかということであれば、企業といえれば、生産活動をしている方が災害に遭ったときの人命救助や、安全を守るべきではなかろうかという議論。さらに、顧客であるサービス提供を受けた方々に対して何かしらのデメリットを与えていないか。例えば安全な職というのがそのテーマになってくると思うのですが、偽造された職が提供されていないかどうかということを考え併せますと、実は法人の生産活動というのは調達から生産、その受益を受ける方すべてにかかわってくるステークホルダー全員のものであるというのが、これは私の持論でもありますし、社会的な考え方に徐々になりつつある観点でございます。

ただ、そう考えたときに、会社にとってのリスクが非常に広範囲にわたり、会社の生産コストが上がってくるのに対して、どうやって応えていくのかという結論はまだ出ていないのではないかと考えております。

ただ、1つ言えることは、株主だけのものでもない、社会のものである。会社というのは勝手に倒産させてはいけませんし、最後に受益を得る方々の安全性、もしくは体に与える影響までも企業の中で考えていかなければいけないということ。こんなことを今、経営サイドではまさに議論している最中でございます。

ちなみに、2005年3月から4月に行われた経団連のアンケートでは、572社にアンケートをとったうち、75%がCSRを意識して活動していると答えています。また、専門部署を設けているところが約半数でございます。ただ、このCSRの活動の専門部署がどんなことを観点にやっているの

かという、経営理念に関するビジョンや、企業行動に関する理念もしくは法律遵守といったもの、また、社員の行動や規範に関するものという、割とコンプライアンス的な要素が強くて、積極的な攻めの要素になっていないというのが現状です。これをいかに社会との接点をより強固なものにしながら生産活動を持続可能な形でやっていくかという議論に今年、また来年あたりぐらいから入ってくるのではないかと思います。むしろ攻めの要素としてCSRを考えていこうではないかというのが企業サイドで今考えている内容、方向性ではないかと思います。

2つ目ですが、それに準ずる形、もしくは含まれる範囲といたしまして、次のページになりますが、先ほど武石委員から話があった多様性（ダイバーシティ）というものにどう対応していくか。先ほど多様な働き方は就業形態の多様化であって、本当の働き方の多様化ではないのではないかというご説明がありましたが、私もそう思っております。一方で、経営サイドは、この多様な働き方をしている方たちのどこまでを安全確保、もしくは就業者として福利厚生を考えていくのかといった観点も持ち始めているというのが現状であります。

例えば、これはあくまでも当社の事例ですが、首都圏の正社員及び正社員に準ずる方、従業員という雇用契約を結んでいる、いろいろな多様な契約形態があるのですが、大体2,000人ほど首都圏におります。実は、オフィスの席数をどのぐらい用意しているかという、何と6,000席ほど用意しております。この差4,000人は何だというと、外部パートナーの個人の方の席や出向されている方の席など、様々な働き手というのが相当いらっしゃる。

外部パートナーの方も含めて、実はオフィスの中で働いている方、これは常駐ではない方も含めると、相当な比率で変化してきています。

それでは、一体どこまでの範囲を安全確保しながら福利厚生を提供していく従業員として認めるのかというのは、これも実は答えがまだ出ていないのではないかと思います。当社のように非常にドラスティックにいろいろな雇用形態を瞬時に人材調達する会社においてまだ結論が出ていないということであれば、ほぼ他社でもまだこのことに関する結論は出ていないのではないかと思います。

これに対して正社員とは一体何だったのか、正しい社員とは何なのかということの正社員議論というのが非常に深まっております、経団連や当社のワークス研究所のほうからピックアップさせていただいている資料なので、ご覧いただければと思います。雇用期間が長くて、有期限ではなくて、長期蓄積能力活用型グループというのがマッピングされている資料の上記のほうにあるのですが、この辺を正社員というのだろうか、フルタイム労働者のことを正社員というのであろうか。もしくは、高度専門能力活用型グループのことを正社員というのであろうか。これは各社によってかなり格差が出

てきているのではないかと思います。

後ほどご説明させていただきますが、ダブルジョブをプロフェッショナル性の高い人材に限って認めるなど、試行錯誤しながら新しい施策が次々に登場しているという現状があります。

この多様性と連動する形で、先ほどの女性の雇用と高齢者の雇用、外国人の雇用という3視点があるのですが、外国人の雇用については、社会基盤というか、国対国との制度がそろってから議論しようということで、少し議論の優先順位を低めているところで、まさに今話題になっているのは女性の雇用ということだと思います。いかに労働力を確保していくかという観点で考えたときに、女性にやさしい企業であり続けることが企業の社会的地位を高めるという議論。そんな中で、資生堂様は、会社の中に育児所をつくったり、あと育児休業者の方向けの、実務から離れる分だけ少し現場から離れてしまうのを埋め合わせるためのインターネットプログラムなどを用意して、女性の雇用、就業を離脱させないようにする仕組みをつくられていたりします。また、オリックス様は、高齢者の派遣ということを積極的にやられておまして、94年から始まった営業推進役という推進役をもとに、高齢者の方の派遣業務で現場マネジメント型の調達をされているというようなお話を聞いております。

このように多様性に応えるためのいろいろな施策は、各企業ともども始まったというよりも、議論が始まったぐらいの感覚なのかなというふうに思っておりまして、これから次々にこういったものが企業戦略の打ち出しと同時に、企業の特徴立ったものが出てくるのではなかろうかというふうに考えております。特に女性の雇用に関しては、各企業ともにいろいろな施策が出てくるのではないかと考えられます。

次のページにまいりまして、企業サイドが今考えている3番目のものは個人情報、セキュリティ、情報開示範囲ということですが、ここは述べることもなく、こういう項目があるということです。

4つ目が働き方という、まさに雇用形態ではなくて、働き方そのものに関することです。ちなみに、NPO活動を禁止している企業というのは、実数はつかめていないのですが、少ないと感じておるのですが、従業員規則の中でダブルジョブという副業を持つことを禁止している企業は、多分8割方そうではなかろうかと思われまして。そんな中で、アサヒビール様は新たにダブルジョブスペシャリスト制度という制度をあえて施策として打ち出しながら、プロフェッショナル性の高い方に関していえば、ダブルジョブを認めようではないかと。あえて認めていきながら、こういうものを実現したいという働き手の要望に応じていきながら人材を集めていこうではないかということです。

それから、イトーヨーカ堂様は古くからやっているのですが、エリア社員というエリア限定の社員というのをつくっていらっしゃいまして、社員群制度というので、ナショナル社員群とか、エリア社

員群とか出ているのですけれども、こういった働き手というのは一定の収益を得るために労働力を提供しながら働くという観点もあれば、それだけではなくて、この地域にいたいからここで働くという選択肢、もしくは、この仕事が好きだからやりたいという選択肢、いろいろなことがあると思います。これに応えようとしている企業側のさまざまな施策というものが次々に打ち出されてくるのが今年からこの5年間ぐらいにかけての未来像ではないかと思っております。各社ともにこの辺の視点を持ちつつ、企業の戦略と合わせもって事業の展開を考えている、将来像を考えているというのが現状でございます。

最後に、実際にいろいろな企業でこういった施策が打ち出され、10年後どのような社会になってくるのかということイメージ図として表しました。これはあくまで私のイメージ図ですので非常に漠然とした図ではあるのですが、1人の方が2つ、3つ、1つの会社に関わっていくという構造が実現できるのではないかと。例えば株主でもありながら、NPO活動を通じて、その企業が提供している商品のセキュリティレベルをチェックする。さらに、その会社で外部委託といたしまして従業員で働いているという接点。1つの企業で個人が複数の接点を持つような関係性、これを私たちワークス研究所ではユニバーサル組織とか、モザイク型組織とか、あとダイバーシティな組織とか、いろいろなことを言葉で言っているのですが、こんな関係が生まれてくるのではないかと考えています。

こういう関係性が生まれたときに、エリアというものがどういう観点で選択されていくのかということところまではまだ企業サイドとしては議論が進んでいないのが現状でございますけれども、少なくとも従業員と企業というものが自立した関係を持てるような社会が2010年あたりにでき上がっていること、これが理想的ではないかと思っております。そこにはプロフェッショナルな人間や、エリアにこだわる方もいれば、スーパーリーダーとなって知識収容型のグループをつくる方もいれば、その中でNPO活動をし、または株主になっていたりもするというような関係性がモザイク型社会の具現化された形なのかなと、私が考えた図でございます。

以上、企業と働き手がどんな関係で変化していくのか、企業が今どんな観点で企業活動をしているのかということをご説明させていただきました。

○委員長 どうもありがとうございました。それでは、事務局のほうからご説明いただきたいと思えます。

○事務局 時間もないので、数字だけご説明します。資料7-3の1ページ目をおあげください。

まず確認しておきたいのですが、戦後、自営業主、家族従業者というのが57.6%から今は14.9%までグングン下がっており、被雇用者が大半になっている。自営業者についてはいろいろな施策

を打って、創業とか起業とかやっているわけですが、依然として減っている。現実はこのことが挙げられます。

それから、資料の4ページについては、いわゆる産業構造がどうなるかという展望でありますけれども、産業別のGDPシェアで2030年には非製造業は8割になるだろうと。それから、所得ベースの就業者数では、2030年には9割がいわゆる非製造業で働く社会ということだろうと。

それから、5ページ目は、先ほど正規・非正規の話が出ましたけれども、右側のグラフでは、一般パートの賃金格差があるという比較を書いております。

それから、8ページですけれども、副業へのニーズという題名で、多業ということをお前回言ったものですから、調査がないものかと思って見つけたのが2001年の調査です。副業としてのアルバイトの経験と副業としてのアルバイトの希望ということで、この調査ではしたいという人が増えていることです。この1番目と3番目が面白いのですが、男性と女性を比べると、女性のほうが全般的に高いのですけれども、先ほどの伊能忠敬ではないですけれども、50代になるとポンと上がるということで、ここら辺もライフスタイルの関係が出てくるのかなと思います。先ほどもありましたが、現時点では企業の副業に対する規制はむしろ厳しくなっているというのが現状であります。以上でございます。

○委員長 どうもありがとうございました。

それでは、以上のお三方のご報告に関してご質問等ございましたら、どうぞ自由にご発言いただきたいと思っております。

○事務局 武石委員のご説明のところ、育休というのはほとんど効いていないということを見て改めて愕然としてしまったのですけれども、女性の労働力率も下がってきていますよね。この中で有配偶者の労働力率が下がってきていて、未婚が上がっている。これは労働力人口に占める、例えば未婚でいえば、未婚者の数分の労働参入ですから率ですよね。ここはどういう要因が考えられるのかというのがよくわからなかったのですけれども、もしわかることがあれば教えていただければと思います。

○委員 算出の仕方は今おっしゃったとおりです。15歳以上の未婚者を分母に置いて、そのうち労働市場に参加している未婚者を分子に置いて出しています。未婚者が上がってきているというのは何となくわかると思うのですが、有配偶が上がっていないのはなぜかということでしょうか。両方ですか。

○事務局 未婚者では、1つの仮説としては年齢構成が上のほうへ偏ってきているということかなと思うのですけれども。

○委員 はい。昔は家事手伝いのような形で家にいた未婚者が、労働市場に出てきているというイメージがあります。

○事務局 有配偶者のほうはいかがでしょう。

○委員 有配偶者のほうは、やはり年齢構成で高齢者が分母で、高齢者が増えてきているというのが一番大きな要因としてあるのですが、子育て期とか、M字の山になっている部分、つまり、30代、40代の女性の労働力率というのは思った以上に上がってきていないのです。ですから、やはりそういう子どもをもっている人とか、子育てが終わったあたりの人たちというのが思うように上がってこないというところで、分母が大きくなって、分子がそれほど増えないという状況の中で上がらないということだと思います。

○事務局 次世代育成支援法などをつくって一生懸命やっていますので、この3ページは95年から97年の数字だから、最近の数字というのは上がっている可能性はあるのですか。

○委員 そうですね。ちょっとわからないのですが、ただ、印象としては、やはり出産後に辞める女性というのは非常に多いので、それほど大きな変化はないと思います。

○事務局 施策としては、余り効くところに施策がいていないと。結果から見ると、そういうことなのでしょうね。

○委員 私は、育児休業だけでは無理で、育児というのはパッケージなので、1歳まで育児休業をとった後のケアというのが余りにもなさ過ぎるということだろうとっております。

○委員 この分野は専門外でもありますので、質問というよりは感想でもよろしいでしょうか。

いろいろな就労形態といいますが、働き方というよりは、就労・就業の形態が多様化してきているということは今日のデータなり説明を聞いてよくわかったのですけれども、これは選択肢が増えたのでしょうかけれども、選択しているのではなくて、選択させられているのではないかという疑問があります。つまり、ダイバーシティというのはどうも企業側の発想としてはあるけれども、労働者の側にダイバーシティを求めるといえるのは、やや別の視点なのではないかと。逆に言うと、ライフスタイルとして追いつき切れていないのではないかという、素朴な疑問を感想として持ちました。そのあたりは、選択肢が増えること自体がいいというのではなくて、ハッピーな選択肢が増えるということがいいことではないかと思うのです。それで、中山委員、武石委員にそれぞれ私の感想に対するコメントのようなものをいただければと思うのですけれども。

○委員長 では、武石委員から。

○委員 おっしゃるとおりで選択肢はないのだと思います。二極化ということを上申したのはその

ことなのですが、実際に今、パートで働いている人と正社員で働いている女性で満足度を比べると、パートタイムの人の満足度が高いのです。その人たちに、正社員になりたいですかと聞くと、なりたいたいという人は余りいないのです。それは、やはり正社員になると労働時間が長くなって、転勤もあって、働き方がきつくなる。責任も任されて、そういうのが嫌だからということで、要はパート以外の働き方は、正社員になると余りにもそのハードルが高過ぎて、それだったらパートのままがいいというというのが、今の働き方ということになっているのではないかと思います。ですから、M字カーブということを申し上げましたが、このM字の谷のところの人というのは、女性で働きたいと思っている人は非常に多いのですが、そこが働きたいのだけれども、いい働き口がないから潜在化しているということで、ハッピーな選択が行われているかというのと、私は二極化の中で非常に限定的な選択肢の中で、どちらがマシかという形での選択なされているのが現状ではないかと思います。

ただ、多様性（ダイバーシティ）については、私はいつの時代でも働き方にはいろいろなニーズがあって、それは1人の中でも変化し得るものだと思うので、そういう働く側には多分いろいろな多様性がある。それが実現する労働市場になっていないというのが私の現状の認識でございます。

○委員長 ありがとうございます。では、中山委員、お願いします。

○委員 私も同感でして、選んでいないのではないかと思うのですが、選べないというのが現状だと思います。その背景に言えるのは、正社員以外の方の社会基盤が国全体として脆弱ではなかろうかと思っております、キャリアカウンセリング1つとってもそうですが、正社員が受ける処遇とそうでない方の処遇が余りにも差が激し過ぎて、女性の場合はまた別の議論があると思うのですが、新卒などで聞くと、やはり正社員になりたいとみんな言うのです。それで、なれないからフリーターになるみたいな、すごく極端な選択肢の中で自分の職業を選択しているわけです。もう少し正社員とは何かというのを企業側も議論すべきだと思いますし、非正社員側の労働者の方々の社会基盤を制度として、インフラとして整えていけば、今のような、あえて選択させていない、正社員になりたいけれども、なれないから外部委託パートナーになっているみたいな構造がなくなるのではないかと。今は年金の制度もそうですが、災害問題、労災の負担、もろもろの税金の問題もそうですけれども、全部トータル的に見合っていないというのが正直なところではないかと思います。

○事務局 1点だけ確認ですが、資料7-3の一番最後を見ますと、野村総合研究所の「生活者1万人アンケート調査」をでは、正規・非正規以外にも、ここにありますように、自宅や自宅周辺のオフィスで働くSOHOとか、自分一人や知り合い、こういう意味での多様性というのも、もちろんこれはウエイト的にさっき申し上げたようにそんなに大きくないかもしれませんが、多様な新しい働き方

をしたいというニーズといますか、先ほど中井先生のご指摘のニーズはこういう面にもあるのではないかと思います。

○委員長 ありがとうございます。

○委員 お2人の報告は、多選択社会のライフスタイルを考える上で非常に重要な問題提起であったと思います。大変勉強になりました。お2人に1点ずつご質問と、あと、お2人の報告に共通点で私の個人的な感想を1点簡単に述べたいと思います。

まず、武石委員のご報告の中で、女性の労働力率、いわゆるM字カーブの議論があって、スウェーデンなどは顕著に日本と対称をなしているということをお示しになられたと思うのですが、それと併せて、育児休業をとる人はとるけれども、出産・育児前に辞める人は辞めてしまうという話があって、これが未だに引き続いているという、この現状認識は全くそのとおりだと思います。先ほどのお答えにもありましたように、育児休業だけでは足りないという話もそうだと思います。中山委員のお話にもありましたように、資生堂のように職場の中に保育所のようなものをつくるというほうが、ひょっとすると行政が住んでいるところにつくるよりも、少子化対策にはなるのかもしれないとすら思ったぐらいです。結局、地域でやるのか、民にやってもらうのか、それとも行政がやるのかということを考える上で非常に示唆深い話だと思います。

そこで、質問ですが、仮に日本の女性の労働力率のM字カーブを是正するという事になったときに、スウェーデンは1つの究極的な姿ではあるわけですが、ややもすると、単に育児休業をとる人がいるということだけで労働力率が上がってしまうということで終わってしまうと、意外と問題が出てくるのではないかと。つまり、休業しているというのはいいけれども、休業者だから労働力人口の中に入りますが、働いていないということが失業だったから見捨てられてしまうのですが、休業だと見捨てられないけれども、誰かが負担しなければいけないということになってしまうところをどのように考えればいいのかということです。

それとも、スウェーデンは必ずしも日本とのギャップみたいな部分は単に休業をとっている人だけの話ではなくて、出産した後、すぐにまた元気になってパッと出てくるとか、日本は、割と長めに妊婦を出産後も入院させますが、欧米だと1日で退院させてしまうとか、それは極端な話として、そういうようなところを、女性にとって労働力率のM字カーブを是正するというようなところで、単に育児休業をとればよいというだけの話ではない部分で何かお考えがあればお伺いしたいと思います。

それから、中山委員への質問ですが、企業がCSRについて関心を持っているということ、これはまさにこれから持続可能な社会を考えていく上で、単に行政だけで負うべきものを、ある程度

企業もそういう社会的な責任を担ってくれるという気運が出てきたということは大変よいことではないか。積極的にやろうという話を進めておられるのは大変心強いような思いもあったのですが、ただ一方で、債務超過になるまでCSRをやるといふ会社は多分ないと思うのです。やはり利益が上がる範囲で、ないしは、極端に言えば、利益を増幅させることに貢献するようなCSRということを考えていて、確かに、できればWin-Winというか、企業としても利益が膨らみ、かつ社会的にも貢献しているということが両立できるようなものがあれば積極的にやろうという気になるといふようなところはあるのかなというふうに思うわけです。

今は多分そういうことは当然念頭に置かれていろいろ議論されているのだろうと思うのですが、経団連のアンケートだと思うので、いわゆる大企業というところでの議論ということですが、今後、中小企業というか、中堅企業とか、いわゆる地域の中心都市を基盤にしている地域的な会社とか、そういうところにもこういう動きが広まっていくという気運があるのかどうかということをお伺いしたいです。

最後に1点。正社員の話ですけれども、お2人とも提起されていたように、何が正社員なのかよくわからないところがあるというのはまさにそのとおりですが、恐らく今の非正規労働化の議論の中では、やはり社会保険を払うか払わないかというところが一番決定的に効いているところだと思います。そういう意味では、極端に言えば、結局は行政が設けたセーフティネットの中に入れるのが正社員で、入れないのがそれ以外、あとは自分で国民年金に入ってくださいというところがあるので、私がおもうには、できればそういうところに対してバリアフリーにするというか、社会保障については雇用形態を問わず行政がユニバーサルにカバーしていくという態度をもって、かつ会社ないしは雇用者、従業員がそれぞれ自分の選択をしていくということができるようにしてあげるといふふうにするのがいいのではないかと思います。

○委員長 それでは、お願いします。

○委員 ありがとうございます。育児休業をとっている人はその間働いていないわけで、周りの人が負担することになるわけですけれども、多分、スウェーデンと決定的に違うのは、スウェーデンはみんな女性が働いている社会ですね。子どもを持ちながら働いている。いつかは自分が育児休業をとるのでお互い様だと思うのです。日本の場合は、出産した女性のうち育児休業をとっている人は1割です。ほとんど辞めてしまうので、残っている人で見ると8割が育児休業をとっていると言われるのですが、結局、出産した中で1割しか育児休業をとっていないので、そこで育児休業をとっている人と、とっていない人の不公平感というのが出てくるのだろうと思います。それがスウェーデンのようなこ

とになっていけば、多分そこは是正される。

それともう1つは、誰が育児を負担するのかということで、スウェーデンでは1歳までは育児休業で親がみる。1歳を過ぎたら保育所が預かりましょうということで、1歳の非常に手がかかるときは親に任せたくわけです。ただ、日本の場合は、ゼロ歳児保育というのが不足していると言われますが、そのゼロ歳児保育と育児休業が両方で回っているわけですが、それは働くほうのシステムと関連していて、長期で休んでしまうと仕事のスキルが落ちるというようなことと関連しているのです。日本の場合、1歳を原則とするというのが今の雇用システムを前提にすると難しく、なるべく休業は短くして、できれば短時間という形で復帰してソフトランディングをするという働き方が多い。今を前提にすればそうだと思うのですが、究極的には、1歳までの育児を誰がみるか。1歳までは親が見て、地域は1歳からという振り分けというのはあり得るのかなと思います。

○委員長 では、中山委員どうぞ。

○委員 中小企業にこの考え方が広がっていくかというご質問だったと思うのですが、もともと企業というのは社会に評価されない限り存続し得ないし、利益も生まない構造なわけで、社会に評価されない企業が存続しているわけがないという前提も実はあつたりします。そういう意味で、中小企業のほうがCSRの考え方はむしろ徹底されているのではなかろうか。ただ、それは広義の意味でのCSRでして、狭義の意味で、例えば環境に配慮したものを生産活動の中に一部取り入れているかどうかといった観点で見たときには、やれる可能性は低いのではなかろうかと思います。ただ、それにとって代わるような別の価値のCSRがあれば、現状でもやれているのではないかというふうに感じておるのですが、中小企業の経営者のアンケートをCSRでとったものがございませんので、あくまでも私見です。ただ、大前提として、企業は利益を追求するためには社会に評価されるものを提供しない限り存続はし得ないという、それは共通なのではないかと思います。

○委員長 どうもありがとうございました。それでは、本日の議事を終了したいと思います。

閉 会

○委員長 最後に、事務局からご連絡をお願いいたします。

○事務局 本日はありがとうございました。

次回ですけれども、予定どおり来週11月1日の火曜日の14時から開催する予定です。場所が変わりまして申しわけありませんが、合同庁舎2号館13階の国土計画局の会議室で行います。後日ご

案内をさせていただきます。中身については、今日説明がありました都市の話を中心にしたいと考えておりまして、その他、社会経済の姿と既報告書に関係した具体的な施策について少し話したいと考えております。

なお、お手元の資料につきましては、郵送を希望される方はお名前を書いていただいていたければと思います。

また、国土計画のホームページも立ち上げました。ご紹介の紙を配付しておりますので見ていただければと思います。また、国土計画を幅広くいろいろなところで取り上げていただきたいということもございまして、専門委員会の先生方におかれましても、学会や大学等での共同セッション、フォーラムなどの開催、関連の雑誌等への寄稿、会議等の議論の持ちかけ等で、こういったことを幅広く国民の間でいろいろ議論が起こるということをわれわれは大変期待しておりまして、ぜひご協力をお願いしたいというふうに考えております。

以上をもちまして、第1回ライフスタイル・生活専門委員会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

(終了)