

## 第2回働き方改革実現会議

テレワーク、中立的な税制、選考機会  
女性が活躍しやすい環境整備

— 白河桃子 —

相模女子大客員教授  
少子化ジャーナリスト

# テレワークには「メールのつながらない権利」など 労働時間の規制が必要

## テレワークのメリット:

- 通勤時間の節約が少子化にも効果(通勤時間が長い県ほど少子化というデータがある)
  - 男性の家事育児参加、女性の活躍、介護、育児などの制約人材の活躍に貢献
  - オフィススペースの節約  
(リクルートマーケティングパートナーズ  
オフィスから2時間以内なら、どこでも仕事ができるリモートワークを導入。同時にフリーアドレスを導入し、オフィスフロアが4分の一に
  - 会議の効率化  
人と対面する意味が変わる
- 
- アメリカでは40%以上の人を使う。ハイスpek人材ほどテレワークを多用
  - 一方日本ではテレワーク人材は15%ほど  
育児中の女性のためのものという意識で導入しても活用が進まない



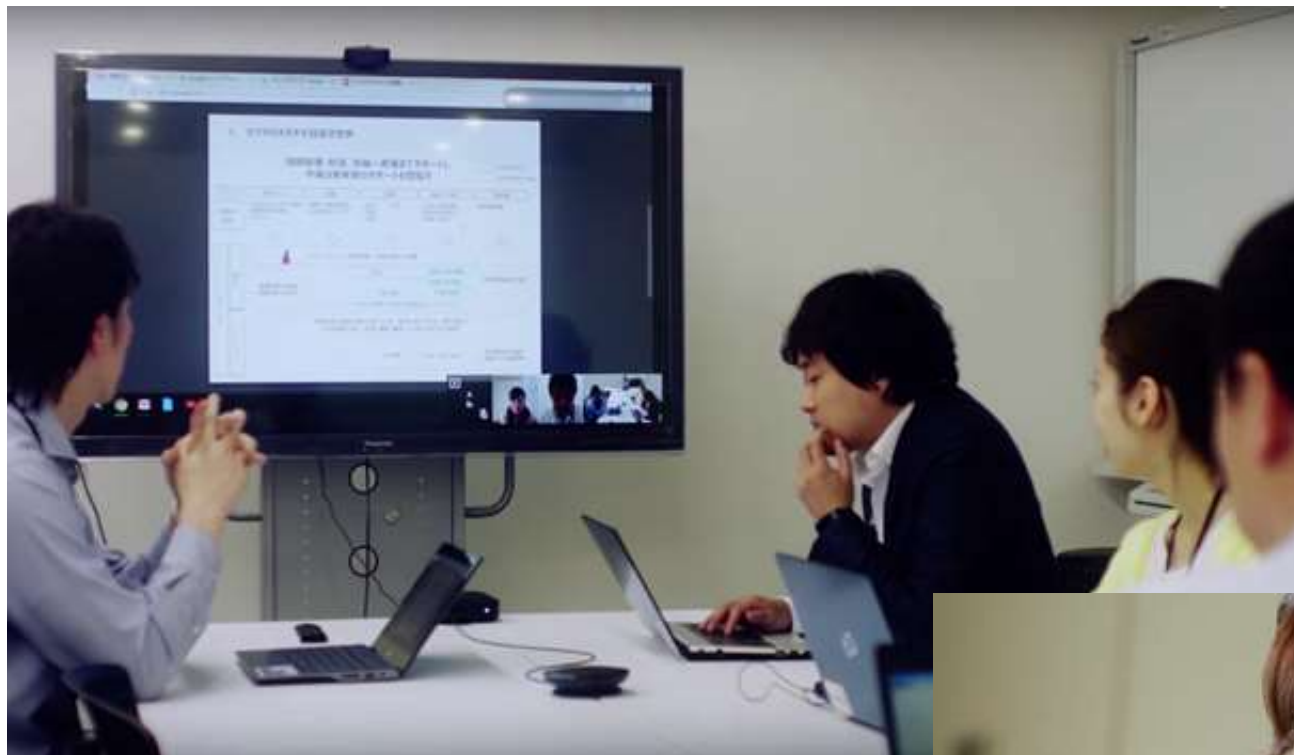
資料提供 Google Women Will

テレビ会議：

在宅勤務をしても、会議室に他のメンバーと一緒にいる感覚で仕事ができる



テレビ会議参加者もオフィスにいるメンバーと同じ資料を見ながら会議ができるので、従来の電話会議にあるような「自分だけが置いてけぼりにされている」「会議の内容についていけない」という感覚が一切ない



# テレワークには「メールのつながらない権利」など 労働時間の規制が必要

## テレワークのデメリット

常時接続で働き過ぎになる

仕事でのメールを受けるのはスマホが2位(47%)

## 上限規制が必要

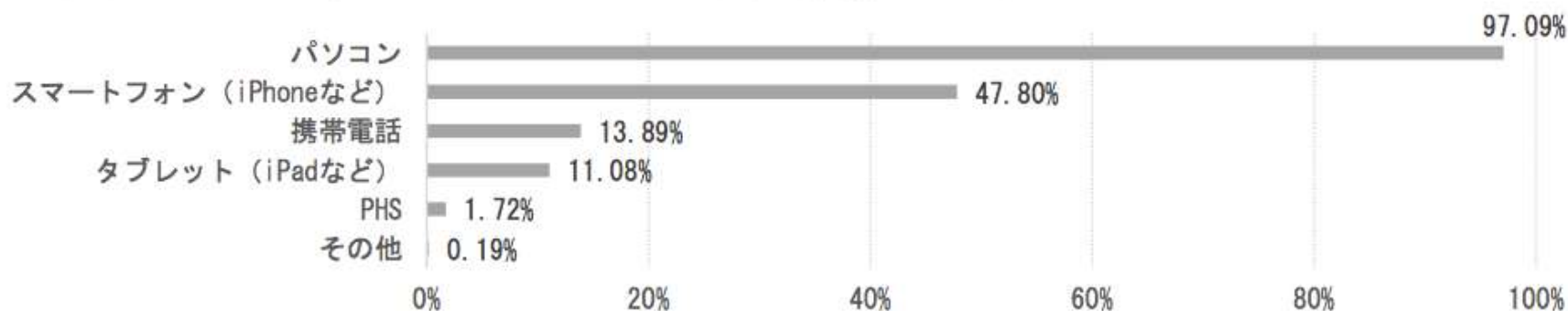
メールが「つながらない権利」など労働時間の上限をきめること

フランスでは「つながらない権利」が法制化検討

日本でも導入事例(ジョンソン&ジョンソン 平日10時以降と休日のメールを自粛)

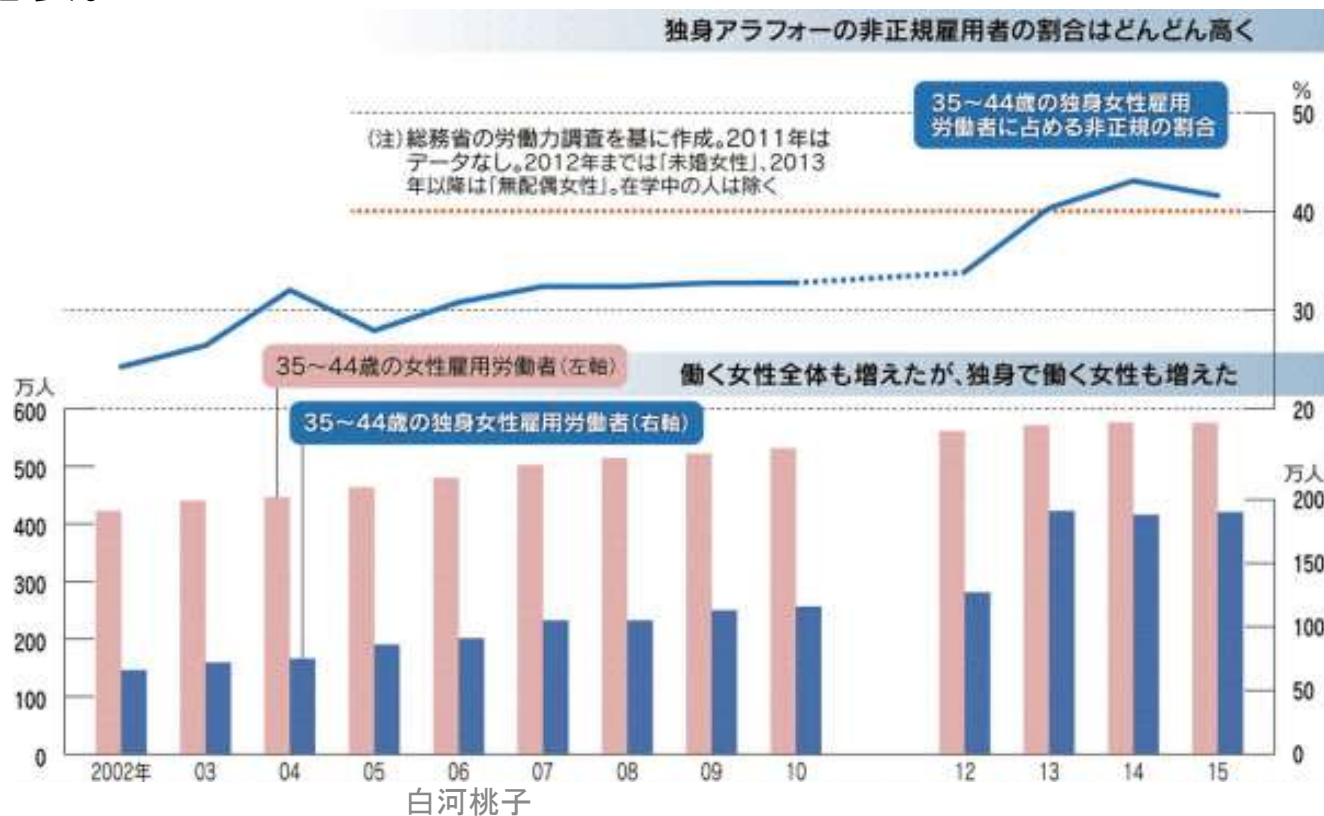
Q2:仕事でメールの送受信に利用している主な機器(複数回答可)

(n=3,088)



# 多様な選考・採用機会について 独身の40代非正規女性への雇用支援を！

就職氷河期の団塊ジュニアの40代独身女性の4割は非正規。マザーズハローワークの対象でもなく55歳以上でもなく、支援をうけられていない。ぜひ就業または資格取得等の支援をしてほしい。ブランクある子育て女性には驚くほど優秀な人材がいるので、研修制度や時間など雇用者側の工夫が必要。



日経電子版  
アラフォー独身女性、  
4割が非正規  
同世代の男性は1割  
より

# 女性の活躍に必須の3条件

- 1) 長時間労働を是正し、時間単位の成果でフェアに評価されること  
例: 大和証券 2007年から19時前退社を徹底し、女性の支店長が118点中22名(18.6%)
- 2) 年功の廃止。年次と仕事を結びつけない。  
年次と関係なく、柔軟な昇進、活躍のチャンスが必要
- 3) 父親の家庭参画の促進 (父親のみ取得できる育休期間など)  
育休2年は逆効果か?  
例: スウェーデン パパクウォータ  
英国 両親が全期間を分け合える共同育児休業  
ドイツ 両親手当プラス、パートナーシップボーナス制度など

## その他

再雇用制度の導入

理由を問わない休職制度(男性にも同様。留学、不妊治療など)

# 女性の活躍に必須の3条件

## 2007年から19時前退社を徹底した大和証券

### 大和証券

女性管理職比率について、2020年までに、女性活躍に本格的に取り組みはじめた2005年度比で5倍強となる15%以上とすることを目標として、様々な取組みを継続しています。なお、部長職以上の女性比率は6.8%(26名/382名、2015年3月末時点)、海外を含めた女性管理職比率は10.2%(330名/3242名、2015年3月末時点)となっています。

	2005年 3月末	2006年 3月末	2007年 3月末	2008年 3月末	2009年 3月末	2010年 3月末	2011年 3月末
女性管理職 (大和証券)	60名	77名	90名	94名	103名	112名	119名
管理職に占める 女性比率	2.3%	2.8%	3.2%	3.2%	3.5%	4.0%	4.5%

	2012年 3月末	2013年 3月末	2014年 3月末	2015年 3月末	2016年 3月末	2016年 6月末
女性管理職 (大和証券)	126名	137名 (2520名)	161名 (2563名)	199名 (2622名)	239名 (2694名)	296名 (2849名)
管理職に占める 女性比率	4.9%	5.4%	6.3%	7.5%	8.9%	10.4%

※カッコ内は全管理職者数

※次長以上を管理職として集計



# 女性の活躍に必須の3条件

育休2年は女性活躍に逆効果も！

「女性活躍にはマイナスメッセージ」(マタハラnet.)

- 女性を雇用する企業の不満「なぜ父親の勤務先は負担しないのか？」
- 基本は変えず、保育園に入れなかった人への救済措置としてほしい。
- 企業は早期復帰してほしいという流れ。(奨励金等を出す)
- 2年という数字がひとり歩きして、性別役割分担意識が固定化。
- 一家の中の男性の家庭参画が遅れる

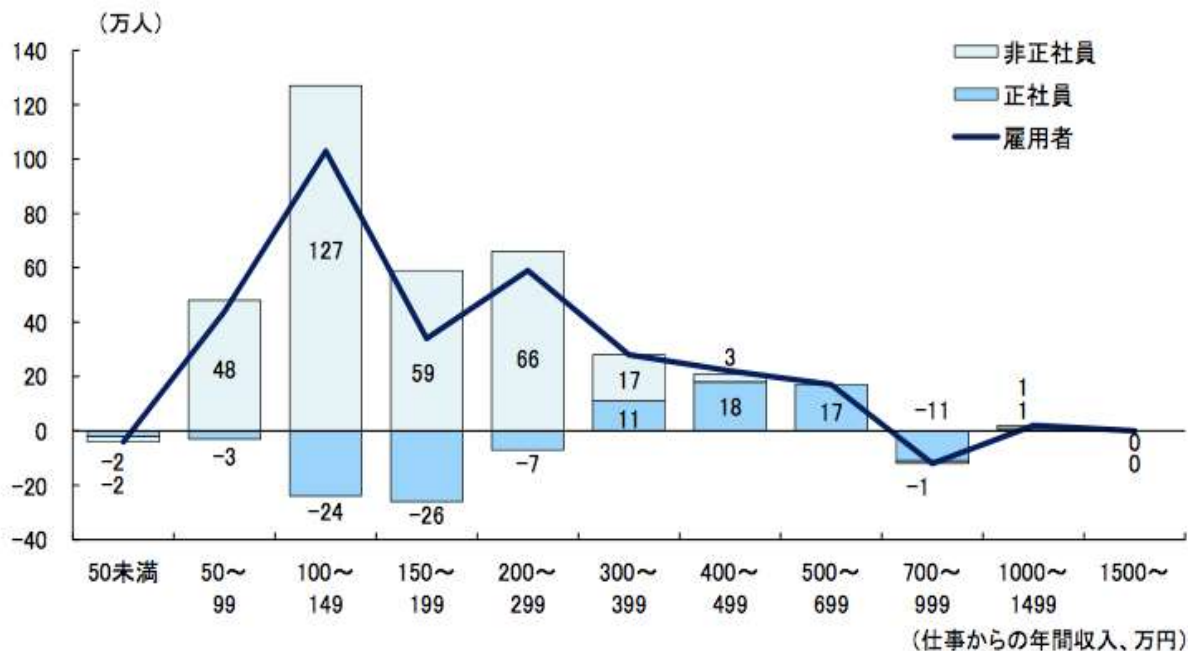
# 女性の年収を抑制する3つの壁

中立的な税・社会制度を女性の年収と時間から考える

女性の雇用拡大で増えた  
100万から149万の  
非正規雇用女性

大嶋寧子(2016)「女性雇用拡大はなぜ100万円台前半に集中したのか-背景の考察と「働き方改革」に向けた提言」みずほ総合研究所 みずほリポート

図表3 雇用形態別・年収別に見た女性雇用者数の変化 (2002~2015年)



# 女性の年収を抑制する3つの壁

中立的な税・社会制度を女性の年収と時間から考える

大嶋寧子(2016)「女性雇用拡大はなぜ100万円台前半に集中したのか-背景の考察と「働き方改革」に向けた提言」みずほ総合研究所 みずほレポート

なぜ女性は100万前半までしか働けないのか？

- 1) 税・社会保障制度の壁(200万まで働かないと負担感が多い)
- 2) 性別役割分担意識
- 3) 働き方(長時間労働前提とした正社員)



200万働くに要する時間/週

地域差が拡大(東京なら35時間以内 東北九州は45時間以上)

# 女性の年収を抑制する3つの壁

中立的な税・社会制度を女性の年収と時間から考える

今の制度の積み上げではなく、  
どんな社会が望ましいかをベースに制度設計してほしい。

例：女性がどんな状況でも200万収入があると

- ・家計のベースが強くなる
- ・女性の離婚による貧困、老後の貧困が防止できる
- ・消費も活性化する

女性が200万以上働きたいと思うインセンティブとは？

130万の壁など「働き損」がない税・社会保障制度の設計

週35時間程度でも200万になる最低賃金の上昇

時給の高い仕事に切り替える育成制度

正社員への切り替えが将来的に可能な非正規雇用

(例：広島おたふくソース等)

時間の制限があってもできる専門的な仕事(例：リクルート ZIP WORK)

# 税制改革：配偶者控除上限年収を200万円まで引き上げダブル適用を可に！

## 現状の税制・社会保障制度

1. 「103万円」と「130万円」の二つの就業調整の動機が存在。
  - a) 「配偶者控除」を基準とした企業の配偶者手当の有無で手取りが大きく異なる「103万円の壁」。
  - b) 社会保険加入/非加入で手取りが大きく異なる「130万円(大企業等は106万円)の壁」。
2. 日本の税制は、結婚に中立(夫婦とも年収141万円以上であれば、結婚の前後で税負担は変わらない)。

平成28年9月9日政府税制調査会 安倍首相発言

「特に、女性が就業調整をすることを意識せずに働くことができるようにするなど、多様な働き方に中立的な仕組みを作っていく必要があります。若い世代に光を当て、安心して結婚し子供を産み育てることができる税制を目指していくことも大切です」

改革の目的は、

①就業調整の是正、②若い世代の結婚・出産の支援 の2点。

現在検討されている(と報道される)配偶者控除の適用上限見直し(103万円→150~200万円)が行われると…

- ①就業調整の是正
  - ✓ 配偶者控除の上限が引き上げられると配偶者控除の上限も引き上げられるものと考えられ、103万円の壁は150万円~200万円に引き上がる
  - ⇒ 依然として社会保険の壁は残るだが、現状103万円の範囲内でパート等で働いている女性について年収130万円までは年収を増やせるようになり、一歩前進。
  - ✓ 配偶者控除の上限が200万円程度まで引き上げられれば、低所得の若年男性・女性は「配偶者控除」の対象となる。
- ②若い世代の結婚・出産の支援
  - ⇒ 仮に、夫婦とも年収200万円以下なら夫婦両方に配偶者控除を適用できるとすると、年収200万円の男女が結婚して世帯をつくと、税負担が年10.4万円(所得税・住民税の計)減少。低所得の若年カップルの新生活スタートを支援できる。

配偶者控除の上限200万円までの引き上げは財源的に十分可能な施策。

現役世代に対して配偶者控除の上限を200万円まで引き上げることによる税収減は1,185億円※、他方、配偶者控除に(夫婦のうち多い方の)年収1,220万円の所得制限を課すと1,070億円の税収増となり、ほぼ均衡。

※夫婦いずれかのみ配偶者控除を適用可能とした試算。

(出所:大和総研 是枝俊悟研究員の試算) 13

ご清聴ありがとうございました。

白河 桃子

[info.shirakawa@gmail.com](mailto:info.shirakawa@gmail.com)