政策コメンテーター報告（第２回、意見照会期間：2014年９月24日～10月６日） 前原　金一：公益社団法人経済同友会副代表幹事・専務理事

質問事項		選択式回答	記述式回答
経済動向			
1-1	現在の経済状況について、関連する業界、地域等の現状やご自身の知見・経験等を踏まえ、3か月前(6月下旬から7月上旬)と比べて良くなっているか、悪くなっているか選んでいただき、その理由をデータや具体的な事例とともに300字以内でご記入ください。その際、前年との違い等お気づきの点があれば併せてご記入下さい。		経済同友会が2014年9月に実施した景気定点観測アンケート調査結果によると、景気の現状について「拡大している」あるいは「緩やかに拡大している」とした回答が、「後退している」あるいは「緩やかに後退している」とした回答を上回っており、景気の回復基調が維持されているとの見方が多数を占めている。一方で政府公表の統計を見る限り、消費税率引き上げの影響や西日本を中心とした大雨被害もあり、消費に力強さが感じられない。輸出の伸び悩みも影響して生産は弱含み傾向にあり、在庫も増加しつつあることなども踏まえると、足下の景気が3か月前に比して良くなってきているとは言い切れない。
1-2	今後の経済のリスク要因（第1回時点と比較して変化がある場合）、あるいは将来への新たな期待要因について、300字以内でご記入ください。	－	足下において株価や為替のボラティリティが向上しており、マーケットの不安定性が実体経済に与える影響が懸念される。一方、年度明け以降の商業販売統計速報や百貨店売上高を見ると、月を追うごとに回復する傾向が見て取れることから、駆け込み需要の反動影響は和らぎつつあると考えられる。また、毎月勤労統計調査を見ると、物価上昇率には及ばないまでも名目賃金は増加傾向にあり、各企業における処遇改善の取り組みは進捗しつつある。天候不順の影響を脱した消費が再び力強さを取り戻し、年度後半にかけて回復のテンポが向上していくことを期待したい。
経済再生と両立する財政健全化			
2	財政健全化に向け、歳出削減等を始めとして様々な取組が考えられますが、具体的取組内容についてのお考えを300字以内でご記入ください。	－	歳出削減における最重要課題は社会保障であり、膨張する社会保障給付費を経済成長率に高齢化の進展度合いを加味した範囲内に管理抑制していく必要がある。経済同友会では、持続可能な社会保障制度を構築するために、受益と負担や世代間の公平性などの観点から、税・保険料・自己負担のあり方の抜本改革が必要であり、「高齢者の医療費自己負担3割化」、「介護サービスの自己負担2割化」、「介護保険の給付対象を要介護2以上に限定」、等の具体的な取組を提言している。同時に、歳入拡大も着実に進める必要があり、消費税の引き上げは、法律の定めに沿って確実に行い、その際、少なくとも税率10%までは単一税率を維持すべきと考える。

政策コメンテーター報告（第２回、意見照会期間：2014年９月24日～10月６日） 前原　金一：公益社団法人経済同友会副代表幹事・専務理事

質問事項		選択式回答	記述式回答
女性の働き方に中立的な税制・社会保障制度等の在り方			
３－１	どのように女性の働き方に中立的な社会制度を実現していくべきとお考えか、その理由とともに300字以内でご記入ください。	－	配偶者のいる女性の年間雇用所得分布では、20代を除く各年齢階級において、100万円付近で不自然に高くなる傾向があり、いわゆる「103万円のカベ」を意識して就業調整しているものと見られる。同様に第３号被保険者や健康保険等の被扶養の問題についても「130万円のカベ」を意識した就業調整への誘因となっている可能性がある。こうした女性の就業意欲を阻害する可能性のある制度については早急な見直しが必要である。また、配偶者手当制度についても女性の就業意欲を阻害する可能性があるという点で同様の問題を孕んでおり、代替措置として子育て世帯への扶養手当を拡充する等、制度の見直しを検討する余地があるのではないか。
３－２	女性の働き方に中立的な制度を論じるに当たって、その背景にある事項（女性が働くことへの人々の意識や職場慣行、男性の働き方、子育て支援等の環境整備、家族のあり方等）について、特に言及すべきことがありましたら300字以内でご記入ください。	－	女性が働き続けるためには、仕事と家事や育児を両立する必要があるため、男性の家事や育児への参画が欠かせない。また、家族だけではなく、子育てを社会全体で支援する環境整備のために、待機児童の解消とともに、学童保育の拡充が早急に必要である。企業では、男性の育児休暇取得を奨励するとともに、仕事と家事・育児の両立を支援するためには、上司・管理職の理解促進も重要である。加えて、長時間労働を抑制し、職務や勤務地限定といった柔軟な働き方を雇用のポートフォリオに組み込むことで、多様な人材が活躍できる職場となり、優秀な人材のリテンションにも繋がるはずである。