

反貧困の賃金論

木下武男

きのした・たけお
昭和女子大学特任教授。一九四四年生まれ。
習得に「格差社会に挑むユニオン」(花伝社)
「日本人の賃金」(平凡社新書) など。

一 新たな低賃金・貧困化と賃金問題

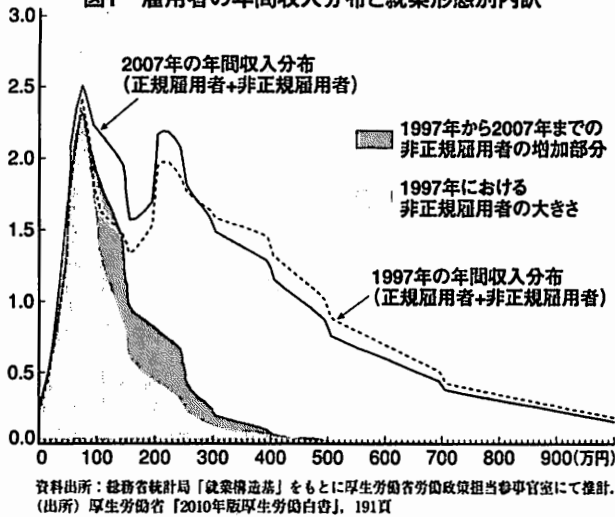
「五年後の賃金が今より高くないと予想する」若者が多い。「非正社員というだけで大幅に賃金が低い」。朝日新聞「社説」(二月一九日)は、その現実から「若い世代の働き方には正当に報いるには、どうすべきなのだろうか」と問いかける。この小論も、その問いは共有している。しかし、「企業や業界ごとに労使で話し合ってはどうか」などの提案とは、およそ離れた次元で検討しなければならないと考えている。そこで、賃金論・賃金運動論の再検討を、ワーキングプアの現状と賃金問題、これまでの賃金論の再検討、新しい賃金運動、このテーマの順序で進めたい。

左ページの図1は、一九九七年から二〇〇七年の一〇年間

に働く者の年収がどう変化したかを示したものである。まず、点線(九七年)と実線(〇七年)は正規・非正規を合わせた雇
用者全体の年収の分布であり、その変化である。この一〇年
間、年収三〇〇万円を分岐点にして、年収三〇〇万円以下層
が増加し、三〇〇万円以上層が減少している。とくに、年収
三〇〇万円から五〇〇万円間の落ち込みが激しく、正社員
における年収の下落を示している。

つぎに、非正規雇用を示すグレー部分に注目したい。色の
濃い領域は、この一〇年間の増加部分を表している。その濃
い領域は、扶養されている可能性が大きい「一〇三万円」以
下よりも、それを超えた収入のところが増加している。この
多くは、非正規雇用でありながら、自分の生活を成り立たせ
なければならぬ家計自立型非正社員であることが予想され

図1 雇用の年間収入分布と就業形態別内訳



る。べったりと張り付いた濃い領域が不気味に増殖している。これは、この国の労働者の生活保障のありかたが朽ちていく様子を表しているようにみえる。

さて、この図で明瞭に示されるワーキングプアの貧困を、賃金論の立場から検討していくことにしよう。それに際して二つの点を確認しておきたい。

まず賃金の「決定基準」である。賃金の種類は、人に属する要素によって決められる属人給か、就いている職種・職務(ジョブ)に基づいて決められる欧米の仕事給(ジョブ型賃金)かに分かれる。日本特有の年功賃金は、属人の要素のうち年齢・勤続年数のファクターが大きい賃金であり、したがって、年齢の上昇とともに賃金も上がっていく。

次は「賃金水準」である。年功賃金は単身者賃金から世帯主賃金へと賃金が上昇する。一方、仕事給は、年齢とともに上昇することはないが、賃金カーブがフラットのところは家族形成が可能な一人前の賃金水準である。また、日本の最低賃金制は、その対象を主に主婦・パートや学生アルバイトなど家計補助型の非正社員に置いていたので、その賃金水準は、フルタイムで働いても単身者世帯の最低生活を維持することすらできないレベルである。

この賃金決定基準と賃金水準を分析視角にして検討をすめよう。まず、正社員であるが、年収はあまり高くなく、しかも過酷な労働が強いられる周辺の正社員についてである。周辺の正社員は二つのことが予想される。まず、年功を決定基準にする場合である。年功基準であっても、若年者なので賃金水準は世帯主賃金にはおよばない単身者賃金のレベルであり、しかも、定期昇給や一時金の支給がなかったりするの、単身者賃金のままであり続ける。年齢とともにあまり上昇しない年功賃金という形態になる。

あと一つは、正社員や、店長などの就いているポストを基準にして賃金が決められる場合である。上昇するポストは多段階的ではなく、限定されている。しかも、そのポストにいくる限り賃金は上がらない。この両者とも、目標達成を厳しく追求される業績主義によって過酷な労働が強いられている。

このような周辺の正社員の賃金は、これまでの比較的安定していた年功賃金が崩れつつあるなかで生じたものである。

このような賃金制度を転換し、賃金決定基準をジョブ型にして、賃金水準については家族の形成が可能な水準で基本給を設定するほうが望ましい。

さて次は、家計自立型非正社員の賃金問題である。家計自立型非正社員の貧困は、賃金決定基準が年功ではなくジョブ型であるのに、その賃金水準はフルタイム働いても単身者世帯ですら生活維持が不可能な水準であるところからきている。

欧米における賃金決定基準は、正社員も非正社員も職種・職務である。そして、その職種・職務の一時間当たりの賃金が賃金率といって賃金決定のすべての基準になる。その基準は、就いている仕事の難易度や責任の度合いなど仕事の価値の大きさによって決定される。そこには、男女、年齢、人種などの属人的要素は排除されている。しかも、その排除される属性は、その人が正社員であろうと、パートタイマーであろうと、有期雇用であろうと関わりないという雇用形態にま

で及んでいる。雇用形態の差別がないので、フルタイム働いている家計自立型非正社員がワーキングプアであるということとはあり得ないことなのである。

一一 生活給思想から生活賃金思想へ

賃金が不当に低く支払われ、生存さえ脅かされている若者たちにとって、経済的に自立できる賃金、家族形成可能な賃金とは何なのだろうか。彼・彼女らにとどく賃金論・賃金運動論がなければならぬ。そのためには発想の転換が必要とされる。

まず、今後の賃金論を考えるために、これまで使われてきた用語を再整理することが欠かせない。「生活給」や「生活賃金」、「家族賃金」、「世帯賃金」などの言葉について、これまで曲解されたり、不当に強調されたり、あるいは軽視されたりしてきたからである。大河内一男編『岩波小辞典 労働運動(第二版)』(一九七三年)は生活給と生活賃金について項目をたてている。そこで、その記述に依拠しながら、この両者の違いを確認しておこう。

生活給とは「労働にに応じてではなく、労働者の生活費に直接応じよう方式で定められる賃金をいい、第二次大戦直後わが国で、労働組合の要求によってかなり広く採用された電産型賃金体系はその代表的なものである」。つまり、生活給とは、ジョブを基準にした賃金ではなく、「生活費に直接

応じるような方式」で決められる賃金のことである。そして、生活費に応じて賃金が支払われるべきであるとする考え方が生活給思想といわれている。この生活給は、戦後直後には、具体的に電産型賃金体系として実現した。生活給は、基本給を決定する諸要素を定める「賃金体系」として現実化するものである。電産型賃金体系は、扶養家族の数に応じる「家族給」と、年齢に応じて上昇する「年齢給」を主な柱にしていた。

ところで、欧米には、生活給思想はないが、生活賃金 *Living Wage* という考え方が、一九世紀末からの長い歴史を通して存在している。イギリスでは、「公正賃金」(*Fair Wage*) ともイギリス労働組合の伝統的な考えとなった。「賃金は一国の標準的な生活水準に基づくべきである」という理論から、苦行制度禁止・最低賃金制定に際しての国民的最低限(ナショナル・ミニマム)あるいは標準賃金の考え方が生まれた。

この生活賃金は、賃金水準に関わる考え方であることと、個別の企業における賃金水準ではなく、一國レベルの賃金水準のありかたを示していることが留意されなければならない。何故ならば、この生活賃金について日本ではねじ曲がって理解されてきたからである。

生活賃金の考え方は、日本では「賃金体系中に占める生活給部分または生活保障給の意味で理解」されたが、それは「考え方としても事実としても異なっている」。つまり、欧米

においては一國レベルでの標準的な生活水準を確保するため賃金水準のあり方として「生活賃金思想」が生まれたのに対して、日本でそれは、企業内の年功賃金における生活給部分であると歪曲された。今日の日本でもっとも必要とされているのは、この生活賃金思想の真の再興なのである。

さて、生活給思想と生活賃金思想との大きな違いをみてきたが、つぎに家族賃金に進むことにしよう。工業化の初期の時期には、夫のみで家計を支えるという構造ではなく、妻や子どもの収入を加えた複合的な家計構造だった。やがて工業化の進展とともに、男性労働者に妻子を扶養する家族賃金が支払われるべきであるとする、「家族賃金イデオロギー」が労働運動に広まり、家族賃金が実現していった(木本貴美子「家族・ジェンダー・企業社会」ミネルヴァ書房、一九九五年)。

ところで、日本の年功賃金と欧米のジョブ型賃金とは、この家族賃金の表れかたが異なっている。欧米の賃金は属人的要素を排しているため、男女で賃金の格差はないはずである。しかし、欧米の家族賃金イデオロギーは、直接的な男女の賃金差の要求ではなく、男性が多くを占める男性職には高い賃金が、女性職には低い賃金が支払われるべきであるという形をとる。

一方、日本の場合には、家族賃金イデオロギーは、生活給思想にもとづいた「世帯賃金」要求として表れる。労働組合は、男女別に、年齢・家族数を基礎にした生計費カーブを設

定し、それに応じた賃金要求をしてきた。左ページの図2は、全国商社労働組合連合会の「八一春闘のために」というパンフレットのものである。労使協調的か否かにかかわりなく、多くの労働組合でこのような世帯賃金の要求がなされてきた。八一年という時期に注目したい。八五年の雇用機会均等法の前には、このような男女別の賃金要求をしてきたのである。

図のなかに細かい生計費の項目があり、それを合計して賃金要求としている。これまで日本の労働運動は、男女で生計費が異なるのだから男女別の賃金要求は当然だとしてきたのである。それは現在も、総合職・一般職と看板は塗り替えたが、内実はそのほど変わっていないとみるべきだろう。

ここに紹介した図は全体の一部である。男性は、二六歳→三三歳→四一歳→五一歳と賃金要求は高まっていく。一方、女性は、二三歳→三〇歳。つまり女性は三〇歳で途絶しているのである。それ以上働き続ける女性はいるはずがないという労働組合の認識であったと推測できる。このように日本では、属人的要素にもとづいて男性世帯主の賃金を要求するという形で家族賃金イデオロギーが買われてきた。家族賃金は欧米でも成立するが、世帯賃金は年齢・扶養の有無を基準にしているの、日本の属人給の世界でしかありえないのである。

さて、以上のような賃金論の整理を道具立てにして、反貧困の賃金論を考えていくことにしよう。三つの基本命題を提

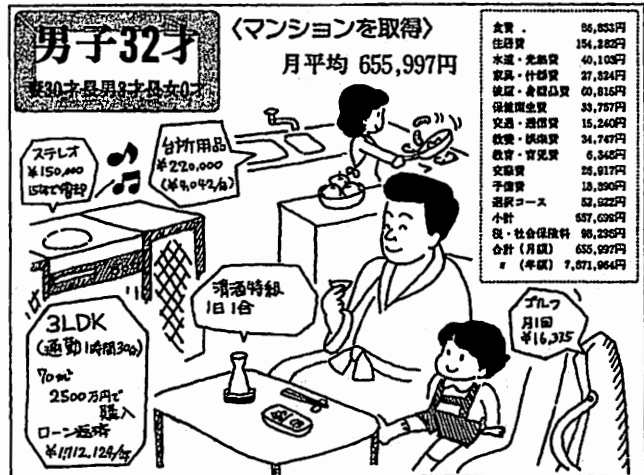
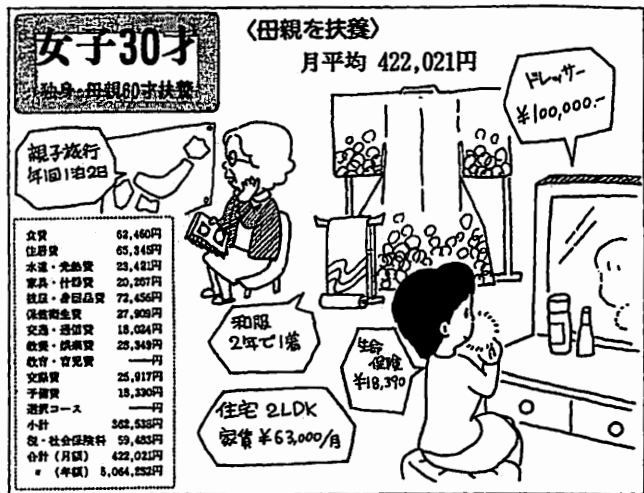
起したい。

第一命題……賃金の決定基準を「年功」から「ジョブ」に転換すべきである。賃金格差の是正は、賃金決定基準の同一性なしには不可能である。基準にそろえることが格差是正と平等実現なのである。男女の賃金格差、正社員と非正社員との賃金格差を同時に是正するために、この転換が構想されなければならぬ。また、周辺の正社員の賃金下落の歯止めと安定した基本給の設定のためにも必要とされる。属性や業績に関わりなく、就いている仕事に対して賃金が支払われるならば、基本給は安定する。

第二命題……賃金の決定基準の対象を世帯単位から個人単位に転換すべきである。図2がその典型だが、世帯単位で賃金を考えれば、世帯ごとの生計費を想定した賃金になる。だから男女別賃金になるし、また単身者・世帯主を考慮すれば年齢別賃金にもなる。世帯のあり方ではなく、働いている個人を基準にして賃金は支払われるべきである。

第三命題……賃金思想を生活給思想から生活賃金思想に転換すべきである。生活賃金における標準賃金は、当然、家族形成可能な水準を意味している。それが男性に支払われるべきだとするのが家族賃金イデオロギーだった。現在、アメリカの生活賃金運動のなかで、運動の「目標は、稼ぎ手が女性であるか男性であるか、結婚しているか否かにかかわらず、一人 (single) の稼ぎ手が家族を扶養できるようにすること

図2 労働組合の男女別世帯賃金要求のモデル



全国商社労働組合連合会「81春闘のために」1981年。もと組合員・藤澤眞砂子氏の提供による。

社会的賃金運動とは何か。それは、生活賃金思想にもとづいて、具体的に「賃金基準」と「賃金水準」を社会的に設定し、その実現を労働組合の規制および制度的な規制によってめざす運動ということが出来る。その賃金基準は、職種別賃金

ここで提起したいことは、反貧困を掲げる労働運動は、「企業内賃金運動」とは別に「社会的賃金運動」を意識すべきだということである。

以上のような賃金論をベースにいた賃金運動を、どのよう

企業内賃上げは、賃金交渉のチャンネルが今のところ企業内交渉しかないのです、これまでに、そして今日も取り組まれている春闘における

これらの検討から明らかかなように、反貧困を課題とする労働運動は、生活給思想から新たな生活賃金思想への転換をはかり、「ジョブ」を基準にした「個人単位」の家族形成可能な「生活賃金」を目標にすべきだろう。

二二 反貧困の社会的賃金運動

ある」との主張がなされている (Figart, D. M. et al. 2002, *Living Wages, Equal Wages*, Routledge, pp.193)。

や、最低賃金制・公契約条例のもとでの賃金などが考えられる。以下、いくつかの運動が考えられる。

第一は、業種別職種別賃金運動である。筆者は『日本人の賃金』（平凡社新書、一九九九年）のなかで、「それぞれの労働力の銘柄、すなわち職種を明確にし、労働力の値札、すなわち賃金水準を示し、共同行動をおこなうことは春闘に新しい機軸をつくり出すことになるでしょう」と「職種別賃金の共同行動」を示唆したことがある。いまだそのような共同行動はなされていないようであるが、今日では職種別賃金の理解も各方面でなされ、さらに強力な運動も展開されている。

まず「職種別賃金の社会化戦略」という提案が注目される。連合の各産業別組織が「それぞれ二ないし三の職種について賃金水準に責任」をもって「職種別ベンチマーク（標準賃金）をつくる。これができれば、「二四〇職種の社会的水準決定をリードし、同一職種の派遣や契約社員賃金の引き上げに貢献できるはずである」と述べられている（小林良鶴「なぜ雇用格差はなくなるのか」日本経済新聞社、二〇〇九年）。すでに団体交渉によって職種別賃金が実現することはできないとしても、職種別の「賃金基準」を社会的に打ち出すことは大きな意義をもつものと思われる。

次に、職種別賃金運動の強力な展開について紹介しよう。筆者が本誌二〇〇八年一月号「ワーキングプアの貧困からの『離陸』」で紹介した全日本建設運輸連帯労組関西生コン支部

は、関連組合とともにストライキによって大幅な賃上げを実現させている。昨年のストライキは二〇一〇年七月二日に始まり、一三九日間におよぶ長期のストライキを打ち抜き、一月一七日に解除された。大阪駅前の梅田北ヤード再開発工事を始め、トップゼネコンの三つの大現場がストップし、大阪府下の八割の建設現場の工事が止まった。企業横断的な職種別賃金を基準として設定し、それを集団交渉によって実現させるという職種別賃金運動の到達点を示したものである。

第二は、公契約条例による賃金設定である。アメリカで、一九九四年のボルチモア市を皮切りに、地域における新しい最低賃金を求める運動が起きた。生活賃金運動と呼ばれ、連邦や州の定めた低すぎる最低賃金とは別に、市との契約企業に、最低賃金を上回る生活賃金の支払いを条例によって義務づける運動である。日本でも、当時からアメリカの生活賃金運動は注目され、最低賃金の確保を織り込んだ公契約条例の制定運動として取り組まれてきた。

ここに来て、公契約条例の制定運動は、新たに重要性と現実性をもって注目されるべき運動になってきている。その重要性は、ワーキングプアの貧困救済を課題とする社会的賃金運動にとって、その大きな柱になるものと考えられるからである。自治体が発注する業務は、「公共工事」と「業務委託」の二つの分野がある。公共工事を請け負う地域の建設業者も落札価格が低下し、建設職人の賃金は下がり、後継者も

いないほどになっている。

一方、業務委託の分野では、二〇〇〇年代、自治体の業務費用をスリム化するために民間委託・指定管理者制度の導入が急速に進められ、その結果、一般競争入札制度が広く採用されるようになった。労務供給を主体とする業務委託会社が、一般競争入札に巻き込まれるならば、安価受注⇨賃金下落は必然である。公立施設のビル管理・清掃の労働者、公立図書館の委託職員、公立病院の医療事務・病院受付、ゴミ収集・運搬などの清掃委託労働者、公園やプールの管理委託の職員などなど、ワーキングプアの状態で多くの人たちが、身近なところで働いている。この「官製ワーキングプア」は、日本の貧困の発生源の一つになっている。

二〇〇九年二月二十九日、千葉県野田市で公契約条例が全会一致で、歴史上初めて制定された。最低賃金基準として、野田市労務職員・用務員の初任給の給与額を設定している（小畑龍武「公契約条例入門」旬報社、二〇一〇年）。公契約条例は政令都市である川崎市でも制定（二〇一〇年二月一日）され、さらに札幌市にも広がる勢いになっている。公契約条例は、保育、学校給食、図書館、公民館、学童指導などの「直接雇用の官製ワーキングプア」にも影響を及ぼすことは確実である。したがって、公契約条例の制定運動は、公共工事の建設職人、業務委託の官製ワーキングプア、直接雇用のワーキングプア、この三つの分野の労働者・労働組合が広くまとまり、反貧困

の社会的賃金運動を展開する契機をつくることになるだろう。

第三は、最低賃金に関わる運動である。二〇一〇年六月に政府がまとめた「新成長戦略」は、「できる限り早期に全国最低八〇〇円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均一〇〇〇円を目指す」としている。しかし、最低賃金一〇〇〇円の早期の実現は、労働運動がその中心的な課題に掲げ、運動をすすめる以外にはない。そのためには、最低賃金制の運動を社会的賃金運動の大きな広がりの中に位置づけることが必要であろう。多段階的にある社会的な「賃金基準」の底辺を固める基準が最低賃金制なのである。

さらに、最低賃金制は、国の制度による多様な生活保障の



日本の国会

— 審議する
立法院へ

大山礼子

定価840円(税込)

岩波新書

政党間の駆け引きに終始し、実質的な審議が行われない国会。どうすれば審議を活性化できるのか。歴史的経緯、国際比較を踏まえ、課題を浮き彫りにする。「ねじれ国会」が常態化した今、二院制の意義を再考、改革の具体案を示す。

岩波書店

一つとして捉えるべきだろう。最低賃金一〇〇〇円が実現しても、年取二〇〇万円ほどでは生活賃金思想が実現したとはいえない。次に述べる政策制度闘争のなかに位置付けることが必要である。

第四は、国に政策要求を求める「国民春闘」の再構築である。かつて総評は、七〇年春闘にむけて六九年九月、「一五大生活要求」を提起した。そのなかには、全国全産業一律最低賃金制の実現、医療保障の無償化、老人年金・児童手当の支給、低廉で快適な労働者住宅の大量建設などが含まれていた。さらに、政策制度闘争を重視した七五年の春闘は「国民春闘」と呼ばれ、ここでは、四項目の統一要求が提起された。その一つには「年金制度の改善、医療・生活保障、生活保護基準など国民生活ミニマムの確立」が掲げられた。また、「大幅賃上げ」は第二項目に下げられ、「全国全産業一律最低賃金制の確立」が第一項目になった。明らかに未組織労働者や国民の生活を向上させることを重視する路線であった。

しかし、一九七五年のスト権ストの敗北の後、総評は、この政策制度闘争を積極的にリードすることはなかった。その後、民間主導の労働戦線の再編がなされ、八九年、連合が結成され、総評は解散するという経過をたどった。いずれにしても、国民春闘のような明確な政策要求と運動の布陣をくんで政策制度闘争が闘われることはそれ以後なかった。

七五年春闘から三三年が経過した二〇〇八年、その年末か

らの「年越し派遣村」は労働運動に問題を鋭く提起した。労働運動が、「国民生活ミニマム」の実現にむけて、七〇年代前半の政策制度闘争を地道に発展させていたならば、「派遣村」現象は起きなかつたはずである。

しかし、「年越し派遣村」の実態をつうじて、生活・雇用・失業の最低限保障の危うさを、国民は知った。労働運動は、ナショナル・センターを超えて、政策を推進する労働組合の連携の形態を模索すべきだろう。

一九六三年春闘は、「ヨーロッパなみの賃金」をスローガンにして闘われた。これからの春闘は、賃上げと同時に「ヨーロッパ福祉国家なみの政策制度」を掲げるべき時期にきているように思われる。

現在進行している、働く者の貧困化を、賃金論・賃金運動論の視点から捉え返すことが労働運動に求められている。しかしまた政府の責任も大きい。賃金をジョブ型に変えることは、賃金にとどまらず労働社会のシステムをチェンジすることを意味する。

賃金・雇用・職業技能教育の日本型システムの転換を、政策面で積極的にリードすることができなければ、家族形成不能な、したがって労働力の再生産もできないような国ができあがるのは必然である。政府は、国家の大計として労働社会のシステム・チェンジにのぞむべきだろう。