

「二億総貧困化社会」と 同一労働同一賃金への道

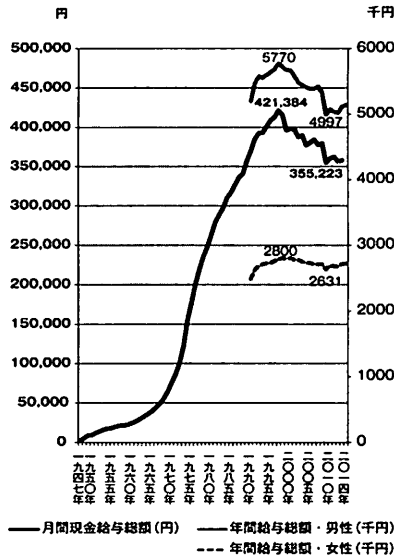
木下武男

労働社会学者(元昭和女子大学教授)

「下流老人」が示したのは、現役の老人の貧困だけでなく、老人「予備軍」の貧困がやがてとんでもなく膨大な「下流老人」を生みだすだろうということだ。それはなんとしても食いとめなければならぬ。そうしないと近未来、家族介護もなく施設にも入れない「下流老人」が町中にあふれ出ることになりかねない。

こうした深刻な事態を防ぐためにも現在働いている人々の「一億総貧困化」を克服することが急がれている。その

ためには貧困化の原因を探らなければならない。現在の働く者の貧困は、①所得の下落と春闘の機能不全、②非正規雇用の拡大、③福祉崩壊、この三つから生まれていると考えられる。ここでは前の二つについて検討することにする。この貧困を生みだしている原因は大きく根深い。克服するには新しい賃金論や雇用システムが構想されなければならない。ここではその手がかりとなる同一労働同一賃金についてのみふれることにする。



(出所) 厚労省「毎月勤労統計調査」(月額給与)、年間給与は国税庁「民間給与実態統計調査」(年間給与)より作成。月額給与総額は常勤労働者(規模30人以上、男女計)。年間給与所得は「一年を通じて勤務した者」

図1 平均月額給与総額と年間給与所得総額の推移

一 所得の下落と春闘の機能不全

生活向上を支えた春闘

働く者たちの貧困化は労働社会の反転現象ともいえるべき急激な変化によってもたらされている。上昇から下落、増大から縮小、きびすを返すような反転は、一九九〇年代末から二〇〇〇年代初頭にかけて数年間に生じた。

その急反転は図1の月額給与総額をみれば一目瞭然だろう。図の黒の実線と左目盛りは、月額給与総額の戦後の推移を表している。高度経済成長期をつうじて急上昇し、第一次、第二次のオイルショックや、さらにバブル経済の崩壊をもものともせず、うなぎ登りだった。それがあつという間に一九九八年に急降下し、その後も下落しつづけている。

一九九七年をピークに減少し、二〇一一年に最小にまで下落した。この間、月六万六〇〇〇円の減収となっている。年収ベースでも賃金上昇から下落がみてとれる。国税庁発表の年間給与所得総額が、図1の上(男性)と下(女性)にえがかれている。男性は、五七七万円(一九九七年)か

ら五〇〇万円（二〇〇九年）へと年収が約七十七万円減っていることになる。予期せぬ減額で住宅ローンや教育費はどうなることか。将来の生活設計がくるってしまう者も少なくないだろう。

このような所得の急上昇と下落、この急激な変化を探るには、まずは急上昇のメカニズムをつかむことが必要だろう。つまり、賃金上昇を支えた春闘とはいったいどのような運動だったのかということだ。

春闘は日本独特の賃金運動だった。日本の年功賃金は属人的な決定基準にもとづいて、企業ごとにバラバラに引き上げられている。賃金が企業ごとに決まることは労働条件の引き上げに大きな欠陥となる。なぜなら、ある企業だけが賃上げを実現したとすると、その企業は労働コストが増え、企業間競争にとつて不利になる。だから経営者は猛烈に反対することになるからだ。

そこで、このような日本の事情のもとで春闘が工夫された。春闘の提唱者である当時の太田薫総評議長は、「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。だから、みんなで歩いて手つないで進めば、安心だ」と表現した。つまり、個別の企業だけが賃上げすると叩かれるので、せめて賃金原資（ペー

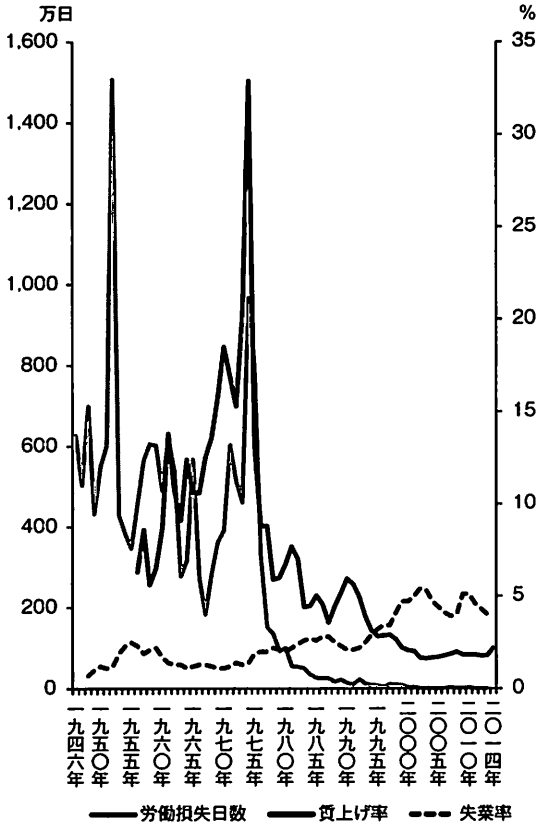
ス）を何パーセント上げるかをそろえることにしたのだ。同じ業界内でアップ率をそろえれば、企業同士の競争条件は同じになる。それぐらいはできるだろうということだ。ベースのアップ分を決め、そして、各企業での団体交渉の日程をそろえて、いつせいに交渉をおこなうことになった。これが春闘である。

春闘はヨーロッパの賃金運動とは異なっていた。ヨーロッパでは賃金は、個々の企業ではなく、企業外での企業を超えた産業別交渉で決まる。産業内の職種ごとに熟練度別に決定されるので、個別企業の業績や企業規模に関わりなく、一律に適用される。春闘はヨーロッパの運動に比べて、企業を超えて賃金を引き上げることができない点で大きな欠陥をもっていた。

それにもかかわらず、欠陥は露呈することなく、春闘の機能はうまく働いていた。経済成長期には日本中で賃上げにわいた。賃金が各産業分野で上がっていったのは、同業他社にそろえるという「横並び」効果からだ。賃上げで働く者の生活水準は飛躍的に向上した。賃上げが国内需要の拡大をうながし、企業の成長にもつながるといふ好循環がそこには確かにあった。

春闘の構造的欠陥

しかし春闘は立ちゆかなくなってきた。それは、春闘には必要不可欠な前提があつたからだ。その前提の上で成立する危うさをそもそも春闘はもつていた。その前提条件は二つあつた。



(出所) 厚労省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」(賃上げ率)と厚労省「労働争議統計調査」、総務省「労働力調査」(失業率)より作成。賃上げの対象は「資本金一〇億円以上かつ従業員一〇〇〇人以上の労働組合のある企業」(定期昇給込み)

図2 賃上げ率と労働損失日数、失業率の推移

一つは企業別労働組合の一定の力量が必要とされていたことだ。「みんなでおて手」をつなぐには、企業の言うなりにならないだけの結束力がなければならない。一九七五年まではそれがあつた。図2の「半日以上以上のストライキによる労働損失日数」は労使の対抗の鋭さと労働組合の強さを客観的に表している。一九六〇年代から七〇年代後半ま

でストライキの力は確実に上昇していた。

しかし一九七五年を転換点にして戦後の労働組合運動は後退していった。ストライキの実力は、七五年を転機に、上昇から反転し、一挙に衰退した。今や横軸に付くような、つまりゼロに近づくほどになってしまった。

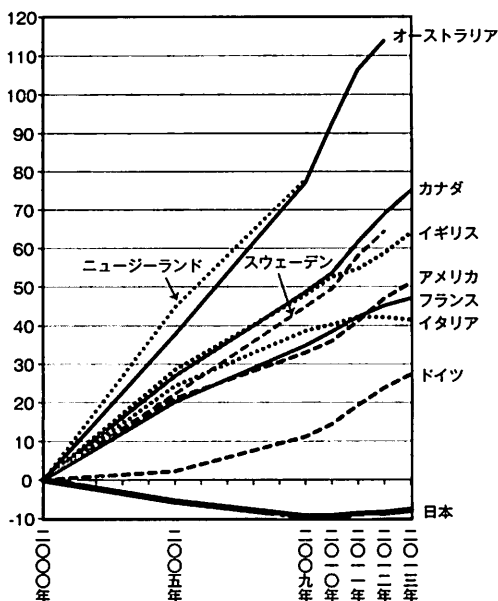
ところが、グラフでわかるように、労働損失日数は下落したものの賃上げ率の方は、まだ一定の比率をたもっていた。賃上げもなされていた。それは春闘のあと一つの前提条件が存在していたからだ。

その前提条件とは経済成長と労働力不足である。当時は経済成長のもとでつねに労働力不足が労働市場の基調となっていた。同業他社に引けをとらずに、良い人材を確保するには見劣りする賃金であつてはならなかった。中小企業への賃上げの波及効果は、正社員の労働力不足を媒介にすることで生まれていた。新卒者を採用するには初任給を上げなければならぬ。新規入社者の賃金を上げれば、従業員の賃金も上げなければ整合性はとれない。さもなければ転職してしまうだろう。だから、労働力不足——初任給の上昇——従業員の賃上げ、という関係が成立していたのである。

しかしこの前提条件が崩れた。バブル経済の崩壊以降、実質GDPは低下し、その後も低迷をつづけている。雇用をめぐる反転現象がおきた。一九九八年から、雇用者数の伸びは確実に鈍化し、男性正社員の数は減少に転じた。失業率も九八年から四パーセント台に入り、急上昇した。労働力不足の基調が完全に崩れたことは、初任給の上昇の頭打ちからも明らかだ。高卒初任給は一九九五年後半から、大卒初任給は二〇〇〇年代から上がらず、停滞している。

春闘を支えていた二つの前提条件は、時期を異にしながら、ともども崩壊した。それは企業別組合が横に連携する基盤もなくなつたことを意味する。ふたたび企業別組合は「暗い夜道を一人で歩く」ことになった。労働条件はすべて企業内で決まるという関係に戻つたのだ。

しかも企業に対する自立性を失つた労働組合は、もはや経営者と対等に交渉することはできない。経営者の方は、自社の賃上げが企業同士の競争に不利になることを十分にわかっている。だから、賃上げで一步も譲らない。このようにして、企業業績が回復しても賃上げにはまわさないといい構造ができあがつた。成立の前提条件を失つた春闘は、機能不全の状態におちいつたのである。



(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」のデータより作成

図3 雇用者報酬の推移

生活困窮メカニズム

賃上げ率がパーセント台になった二〇〇二年、日経連会長の奥田碩は春闘で「ベアゼロで押し通せと厳命する」との発言をおこなった。「事実上の『ベアの終焉』だった」。日経連は〇二年二月、「春闘」は大勢においては終焉した」と総括した(朝日新聞「変転経済」取材班編「失われた(20年)」岩波書店、二〇〇九年)。春闘の終焉とともに、経営者による「ベアゼロ・定昇なし」の賃金抑制がづいていく。

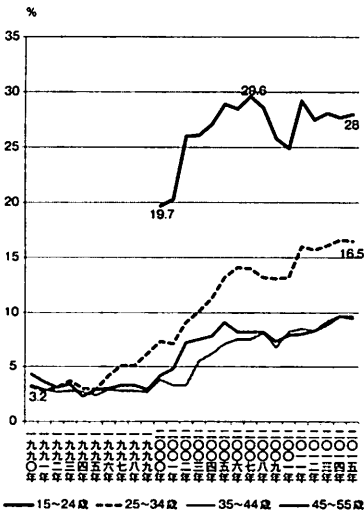
ところで春闘は終息させられたかもしれないが、それは日本だけの話だ。年功賃金や春闘は日本独特のものだった。それなら日本以外はどうかだろうか。それを教えているのが図3だ。世界の主要先進国のなかで、雇用者報酬が二〇〇〇年を基準にしてどのくらい上がったのかがわかる。一目で明らかだが、日本だけが下がっており、日本以外はすべて上がっている。ドイツは三割に近い程度だが、あとは四割、五割、七割と大きく伸びているのがみとれる。日本以外はみんな豊かになっている。日本だけが貧乏になっている。

この違いはどこにあるのだろうか。日本は年功賃金だが、日本以外はすべてジョブ型賃金だ。日本は企業別労働組合だが、日本以外はすべて産業別労働組合だ。違いはここにある。

日本だけ賃金が下落している事実は、戦後の生活向上のシステムだった年功賃金と企業別組合がもはや役立っていないことを示している。賃上げどころか、経営者の「ベアゼロ・定昇ストップ」という賃金抑制をも防ぐことができないでいる。経営者による賃金切り下げをくい止めることができなくなったという意味で、生活保障システムは、生活困窮メカニズムに転化した。このようにみなければならぬ。グラフからわかるように、先進諸国の賃金上昇の群れから一人離れて、マイナス一〇パーセントの水準にとどまる日本をみれば、生活困窮メカニズムとの表現もオーパーとはいえないだろう。

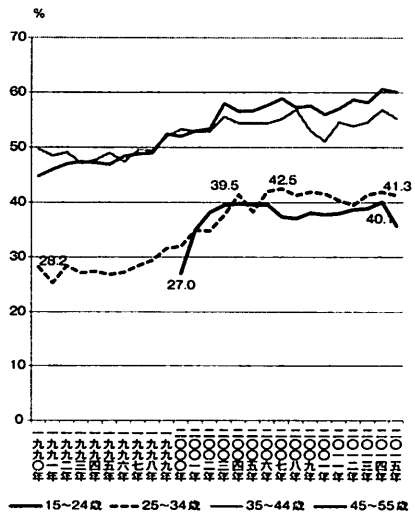
二 非正規雇用の広がりによる深刻な貧困化

貧困を生みだしている第二の要因は非正規雇用の爆発的な拡大である。労働社会の大きな変化と期を一にして、



(出所) 総務省「労働力調査」長期時系列統計表より作成。「15～24歳」は在学者を除く。2001年までは2月、02年からは1～3月平均

図4 年齢別非正社員比率の推移 (男性)



(出所) 4図に同じ

図5 年齢別非正社員比率の推移 (女性)

一九九〇年代末から非正規雇用の激しい増加がもたらされた。非正規雇用の広がりが急速であることと、そしてそれは日本に深刻な貧困化をもたらしていることを検討している。

急速に広がる非正規雇用

非正規雇用は今や四割におよぼうとしている。容易でない事態であるが、ただその広がりには偏在がみられ、そこからいっそうの深刻さがみえてくる。図4（男性）と図5（女性）から三つの特徴がわかる。

第一に、若年層で急激な非正規社員化がすすんだ。「一五〜二四歳」で比率が急上昇している。二〇〇〇年代前半に男性は二割から三割に、女性は三割弱から四割へと跳ね上がっている。この年齢層の非正規雇用の広がりは、高校・大学を出た男性の三割が、女性の四割近くが、今や職業人生のスタートラインに正社員として立つことができない重大さをあらわしている。

つぎの年齢層に目を移す。ここは職業人生をスタートした若者たちだ。男性「二四〜三四歳」をみると、二〇〇〇年代に入って非正規率が急上昇していることがわか

る。一九九〇年代前半には、男性の非正規率は三パーセント程度だった。非正規社員は完全に例外だったのである。二〇一五年には非正規社員は男性の六人に一人、女性の四割というレベルに達している。

第二に、女性の非正規社員化の波は若者に限らずすべての年齢層におよんでいる。図をみるとわかるように女性の年齢階層は二つに区分される。三〇歳代前半までは四割ぐらゐ、三〇歳代後半からは五割から六割ぐらゐ、この水準に非正規比率がある。男性と違い女性は年齢上昇とともに非正規の割合が大きくなっている。つまり一生、非正規雇用のままという女性はかなり存在し、さらに増えていくことが考えられる。

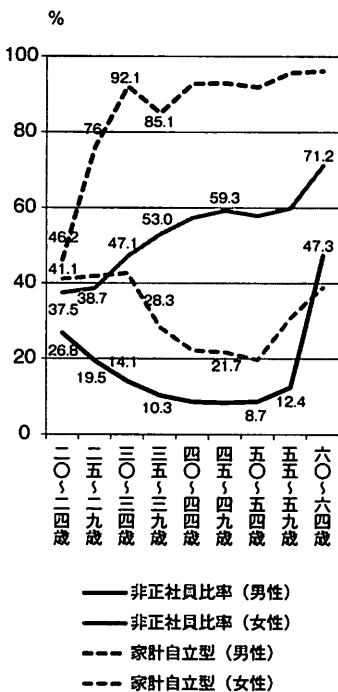
第三に、男性にとっても非正規化の不安は大きい。三五歳から五五歳の働き盛りの世代で、一九九〇年代末には三パーセントほどだった非正規の割合が一〇パーセントへと徐々に大きくなっている。この世代は子どもが幼児期をすぎ教育費もかさむころとなり、多額の住宅ローンもかかえていることだろう。もし非正規雇用になったならば、生涯設計は完全に立ちゆかなくなる。

たしかに非正規社員の問題は若者雇用の問題から始まった。

しかし時間の経過とともに男女年齢を問わず比率は少しずつ上がっていつに非正社員の比率の上昇カーブは、生活が破綻する家庭の増加を予想させる。

非正規雇用の貧困

非正社員の低賃金は差別的であつても、貧困をもたらすとは限らない。差別は個人に、貧困は世帯に現れるからだ。非正社員であつても親から扶養されている学生アルバイトや、夫の稼ぎが生活の支えとなつている主婦パート、この



(出所) 厚労省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)と総務省「就業構造基本調査」(2012年)より作成

図6 非正社員比率と家計自立型非正社員比率

二つが貧困かどうかは世帯収入をみないとわからない。だが間違いなく貧困とわかるのは、非正規雇用の働き方で自分の生活を成り立たせている者たちだ。アルバイトやパートタイマーの「家計補助型」にたいして「家計自立型非正社員」と呼べる。

「家計自立型」であるかどうかは厚労省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(二〇一〇年)の質問、「あなたの生活は主に何によつていますか」への回答でわかる。「親の収入」や「配偶者の収入」ではなく、「自身の収入」

を選んだ者が「家計自立型」に相当する。この「家計自立型」の割合に、男女別・年齢別の非正社員比率を加味して描いたグラフが図6だ。

このグラフから、第一に若者のところでの深刻な貧困がみられる。若者男性は二〇歳代後半では五人に一人が非正社員で、そのうちの四人に三人は「自立型」ということになる。男性は、女性に比べて非正社員比率は低い、「自立型」の割合が大きい。だから男性非正社員は即貧困におちいりやすいことになる。それでも、若者女性の方がより深刻なように思われる。二〇歳代女性は、ほぼ四割は非正社員で、その四割は自分で生計を立てている。若者女性の切実な貧困がみてとれる。

第二に、男性は加齢とともに非正規比率は下がるが、貧困におちいる可能性は少くない。四〇歳前後は「非正規ミドル」と呼ばれているが、男性でも三〇歳代後半から非正規率がほぼ一割ぐらいの水準にある。「自立型」の割合は大きい。三〇歳代後半からは男性の一〇人に一人は、非正規雇用であるために貧困におちいる可能性が高い。

第三に、非正規化による女性の貧困は重大な状況にある。女性は年齢が高まっても非正規の比率は大きい。しか

も「自立型」の割合も一定の水準にある。非正規雇用の割合は三〇歳代後半から五割、六割の割合を占め、「自立型」も二割、三割の比率になっている。たとえば最大で六割が非正規で、その三割が「自立型」だとすると、女性の五人に一人弱が「家計自立型非正社員」ということになる。

女性の非正規雇用は主婦パートで、「家計補助型」と思われてきたが、それは崩れさった。非正規雇用の収入で自分の生活を支えなければならぬ女性たちが増えつづけている。これが女性の深刻な貧困を生みだしている。

非正規雇用の賃金格差——同一労働同一賃金の不在

非正社員化の波は、貧困をとめないながら労働社会をのみ込みつつある。この波の力は強い。非正社員の低賃金が原動力になっているからだ。経営者は正社員よりも低い賃金ならば、労働コストの削減のために非正社員を活用したがるのは当然ともいえる。

たしかに非正社員の賃金は正社員よりも大幅に低い。それは確かなことだ。だがここでも疑ってかからなければならぬ。雇用者報酬の低下は先進諸国では日本だけで、他は上昇していた。同じように、同一労働同一賃金が実現し

ている世界では、正社員と非正社員との賃金格差も基本的には生じない。このことを検討していこう。

同一労働同一賃金の原則は、同じ仕事ならば同じ賃金、つまり「同一ジョブ」＝「同一賃金」のことだ。日本の賃金の決定基準である「年齢／性／勤続／能力」を「同一労働」の物差しとすることはできない。だから属人的な賃金決定をつづけるかぎり、世界標準の同一労働同一賃金を実現することはできないことになる。

ところで同一労働同一賃金は、賃金を同じにすることであり、賃金水準とは関わりがない。しかし「同一賃金」にするべき相手の賃金水準を視野に入れると、つぎにみるように、貧困問題にかかわってくる。

同一労働同一賃金は具体的にはつぎのような形をとってあらわれる。それは、それぞれの職種の一時間当たりの賃金額 \parallel 職種別賃金率である。正社員もこの賃金率がベースになり、週給や月給が支払われる。労働者の賃金収入は、職種別賃金率 \times 労働時間、この数式によって基本的には計算される。フルタイム労働者は賃金率 \times 八時間、五時間働くパート労働者は賃金率 \times 五時間になる。賃金の総額は違うが、賃金率は「同一賃金」水準だ。

ここに賃金水準が絡む。ジョブ型賃金は年齢とともに上昇しないが、フラットなところは家族形成が可能な賃金水準だ。単身者賃金ではない。だからフルタイム労働の正社員だと、賃金率 \times 八時間 \parallel 家族形成可能な賃金額となる。

これに同一労働同一賃金の原則が適用される。賃金決定の基準に雇用形態の要素は入らない。だから正社員の職種別賃金率と非正社員のそれとは「同一」だ。そうすると非正社員の場合にも、フルタイムで働いたら正社員と同じ賃金になる。つまり家族形成可能な賃金だ。この基準からみると、日本の家計自立型非正社員にみられるような、フルタイム働いても生活できず、貧困におちいることはあり得ないことになる。

この賃金格差から、日本とヨーロッパとは非正社員の活用の仕方が異なってくる。ヨーロッパ連合（EU）諸国では、同一労働同一賃金の原則にもとづいて派遣労働と有期雇用労働、パートタイム労働ごとにそれぞれ均等待遇が指令で定められている。均等待遇が実現しているヨーロッパでは、人件費の削減のために非正社員を活用することはできない。労働力が一時的に必要とされるときに雇う雇用調整型の活用の仕方だ。

日本では人件費を削減するために非正規雇用を活用するのは常識の部類だ。だから人件費コストの削減のために非正規を恒常的に雇い入れるという、人件費削減型活用ということになる。正当な賃金を払わないという意味で収奪型活用ともいえるだろう。この日本的な賃金格差に着目して、企業は積極的に非正社員化の雇用政策をすすめている。これが止めどなく広がる非正社員化の波を生みだし、日本の貧困が容易ならないうところまできている原因でもある。この日本で同一労働同一賃金の実現が急がれているゆえんでもある。

三 同一労働同一賃金への道

非正規雇用であるかぎり未来は開けない。どんなに働いても賃金は上がらず、低賃金のままだからだ。改善の兆しはいくらたつても見えない。いかり、いらだち、あきらめ、出口のみえない陰うつな空気が日本を支配している。

その時、非正規雇用の待遇改善のために同一労働同一賃金を実現したいとする政治家が現れた。二〇一六年一月、国会での施政方針演説で時の総理大臣が「同一労働同一賃

金の実現に踏み込む考え」だと述べた。歴代の総理大臣でその必要性を施政演説でふれたのはおそらく初めてだろう。正社員との格差は正のために同一労働同一賃金の実現が必要だとするのは完全に正しい。

だがここで推察するに、この総理大臣は同一労働同一賃金のなんたるかを理解していないふしがみられる。質問に「我が国の雇用慣行に留意しつつ、待遇の改善に実効性のある方策を打ち出したい」と答えたからだ。これが愚答であることは、「我が国の雇用慣行」と同一労働同一賃金は並び立たないことから明らかだ。

さらに理解してもいないのに、同一労働同一賃金の法制化を目指す国会で答弁している。法制化を言うのであれば、ここで「同一労働」を明確にしたアメリカの法律を紹介しておこう。一九六三年の賃金平等法 (Equal Pay Act) だ。この法律は、つぎの四要素にもとづかない賃金支払は差別であると定めた。四要素とは、①知識・技能 (skill)、②精神的・肉体的負荷 (effort)、③責任 (responsibility)、④作業条件 (working conditions) である。つまりこの四要素が「同一労働」のことなのだ。

この賃金平等法は、女性たちが賃金差別を是正する運動

を長年にわたってつづけてきた成果として実現した。六月一〇日、当時のケネディ大統領は女性運動を指導してきた多くのフェミニストを執務室に招き入れ、彼女らが見守るなかで法案にサインをした。アメリカの女性運動の歴史に残る一コマだ。

わが国の今の総理大臣にこの勇氣と知力があるとは思われない。理解もなされていない。だが、あまり知らないの口走るのはなぜなのだろうか。非正社員の待遇改善はすべての非正社員が渴望しているところだ。同一労働同一賃金の意味をよく理解していなくても正義を感じるだろう。誰もがそのことを良しとする。拍手は間違いない。それは内閣支持率と選挙の得票につながる。もし仮にこのような魂胆からきたのだとすれば、あまりにもさもないことだ。

だが一国の総理が同一労働同一賃金をうっかり口に出してしまった事実は重い。その実現にはトータルなシステム・チェンジ、つまりジョブ型処遇の世界への転換が必要とされるからだ。同一労働同一賃金を実現すると発言したことは、総理大臣がジョブ型処遇をめざす「土俵」にノコノコと上がってしまったことを意味する。しかし同一労働同一賃金のジョブ型原則が実現すれば、非正社員の「収奪型活



(出所) Deborah M. Figart, Ellen Mutari, and Marilyn Power, 2002, *Living Wages, Equal Wages*, Routledge : 162.

図7 賃金平等法に署名するケネディ大統領 (1963年)

用」ができなくなる。経済界の猛反発は避けられない。そうすると腰砕けとなり、「土俵」から降りようとするだろう。

野党側と労働運動側が最大の対立点とすべきなのは「土俵」から絶対に降ろさせないことだ。ジョブ型の「土俵」で対抗する姿勢をしっかりと打ち立て、追求していくことが求められる。その一つの参考例として、法制化の前に政府がやるべきことを挙げておこう。

それは官製ワーキングプアと呼ばれる公務職場の臨時職員に同一労働同一賃金を実現することだ。政府が主導して同一労働同一賃金を実現する突破口となるだろう。そのためには現行の公務員賃金の改革がなされなければならない。そもそも公務員賃金は、アメリカ占領軍の指導と勧告のも

とで職務給をベースにして考案され、結局は年功賃金に变质したものだ。その公務員賃金が能力主義的な方向で改革されているが、むしろ原点の職務給に戻すべきだろう。そうすることで官製ワーキングプアの貧困の救済と、基本給が変動しない安定した職務給が実現することになる。

本当の意味での同一労働同一賃金の実現をこの日本を目指す試みは、新しい時代を開くことにひとしい。本質から離れた議論ではなく、同一労働同一賃金とはそもそもどのような原則で、どのような状況のもとで実現できるのか、そのためにはどのような手立てが必要なのか、各界での真剣な議論が期待される。



きのした たけお

1944年、福岡県生まれ。元昭和女子大学教授。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に「若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ」（旬報社、2012年）、「格差社会にいとむユニオン——21世紀労働運動原論」（花伝社、2007年）、「日本人の賃金」（平凡社新書、1999年）、共著に、「なぜ富と貧困は広がるのか——格差社会を変えるチカラをつけよう」（旬報社、2009年）など。