

【試算】安倍「雇用改革」で労働者の賃金42兆円減

* 正社員の「限定正社員」化で、1人当たり賃金年間56万円減

* 正社員の「無限定正社員」化で、1人当たり残業代平均166万円減
(月60時間残業の支払残業分37.1万円減、未払い残業分128.9万円)

* 非正社員は、1人当たり年間賃金12.7万円減(今後10年を見通して)

「日本を世界一企業が活動しやすい国」にすると公言する安倍政権は、その目玉政策として「成長戦略」を打ち出した。安倍首相は、「成長戦略の1丁目1番地」が規制改革であると強調し、規制改革会議議長代理の大田弘子氏は「規制改革は労働市場とセット」「あらゆる構造改革は、雇用問題に直結する」とのべ、「成長戦略」のかなめに安倍「雇用改革」を位置づけている。

1 90年代後半の「雇用改革」は何をもたらしたか

なぜ、「雇用改革」が重点課題とされるのか。それは「雇用改革」が「日本を世界一企業が活動しやすい国」にするうえで不可欠の課題になっているからである。そのことは、90年代後半の新自由主義的「構造改革」路線の下で強行された「雇用改革」、労働分野の規制緩和が財界・大企業にどれだけ“恩恵”をもたらしたかを振り返れば明らかである。

自公政権は、1998年の労働基準法改悪によって、「1年未満」と制限されていた有期雇用を「3～5年」に延長し、また、労働者派遣法を96年と99年の2回にわたって改悪し、労働者派遣を「原則自由化」した。その結果、低賃金、無権利の派遣労働者、契約社員が急増し、非正規労働者は98年の1173万人から2012年の1813万人へと640万人も増加した。財界・大企業は、これらの非正規労働者を大量に活用することによって、正規労働者も含めた労働者全体の賃金水準を大幅に押し下げ、人件費コストを削減し、大儲けができる体制を確立した。

財務省「法人企業統計」によって、98年度以降、どれだけ人件費が削減されたかを試算したのが表1である。同統計によると、98年度の1人当たり従業員給与(賞与を含む)は386.7万円で、支払総額は146.9兆円だった。この賃金を維持した場合の従業員給与総額を各年度ごとに計算し、それと実際に支払われた賃金支払い総額を比較すると、従業員給与の減少額は毎年平均9.4兆円にも上り、その累計は実に131.4兆円になる。人件費コスト削減によって、財界・大企業は「売り上げが伸びなくても利益が上がる効率経営」を実現し、この間、膨大な利潤を手にしてきたのである。

	1998年度の賃金維持の場合の賃金支払総額	実際の賃金支払総額	その差
	兆円	兆円	兆円
1998年度	146.9	146.9	0.0
1999年度	149.1	146.0	3.1
2000年度	151.7	146.6	5.1
2001年度	142.9	138.6	4.3
2002年度	140.1	136.1	4.0
2003年度	141.6	133.3	8.3
2004年度	152.8	139.7	13.1
2005年度	160.8	146.2	14.6
2006年度	162.0	149.2	12.8
2007年度	158.1	147.2	10.9
2008年度	160.1	146.4	13.7
2009年度	158.8	146.6	12.2
2010年度	156.8	146.4	10.4
2011年度	159.4	150.7	8.7
2012年度	158.1	147.9	10.2
累計	2,299.2	2,167.8	131.4

資料：財務省「法人企業統計」

しかも、企業は儲けた利潤をもっぱら内部留保としてため込むばかりで、賃金はもちろん、設備投資にも回さずにくた。98年度の内部留保は210兆円（全企業、うち10億円以上の大企業の内部留保は143兆円）だったのが、現在では481兆円（同272兆円）にも上っている。内部留保の急増が始まったのは労働法制改悪がおこなわれた1998年度からであり、1998年度から2012年度の間企業の内留保は271兆円（大企業は129兆円）も増加しているのである。

しかし、企業は儲けた利益を内部留保としてため込んだため、日本経済は大幅な需要不足に見舞われ、「デフレ不況」が慢性化し、長期不況に陥ることになった。“企業栄えて国滅ぶ”という状況が生まれたのである。いまでは、長期不況を打開するためには、内部留保を活用し、賃金などに還元することが必要だというのは、良心的な経済学者やアナリストを含め国民的な世論になっており、安倍首相も麻生副総理も内部留保を賃金に回すように主張するまでになっている。

2 安倍「雇用改革」は労働者の生活を破壊する

安倍政権は、この間の苦い教訓に学ばず、大企業が利益をあげれば、労働者の賃金も上がるというトリクルダウンの理論を再び持ち出し、通常国会の施政方針演説に立った安倍首相は、「企業の収益を雇用や所得の上昇につなげる。それを消費の増加につなげる。それが消費の増加に通じてさらに景気回復につながる」とのべ、大企業の利益最優先の「成長戦略」を着実に、かつスピード感を持って推進しなければならないとしている。重点課題とされている「雇用改革」の目玉とされているのが、一つは「正社員改革」であり、もう一つは「派遣労働の大幅な規制緩和」である。

しかし、安倍「雇用改革」は、大企業に膨大な利益をもたらすだけで、労働者の賃金は大幅減収となり、日本経済は根底から破壊されることになる。その影響は、労働者の賃金減収額に絞ってみても、はるかに大きなものとなる。

安倍「雇用改革」の「正社員改革」と「派遣労働の大幅規制緩和」は、労働者にどのような影響をもたらすのか——「正社員改革」と「派遣労働の大幅規制緩和」によって、労働者の賃金が具体的にどうなるのかについて、①「正社員改革」の最大の目目になっている「限定正社員」制度の導入による賃金減収額、②「無限定正社員」制度の導入による残業代減収額、③「派遣労働の大幅規制緩和」による非正規労働者の賃金減収額、④「無限

定正社員」の選別・絞り込みによる賃金減収額、⑤「限定正社員」リストラによる「派遣労働者」化の5つのケースに絞って試算した。その結果、賃金支払総額は42兆円も減少することが明らかになった（総括表）。この減少額は、日本のGDP474.6兆円の9%近くにもなる。安倍「雇用改革」が、日本の労働者の生活を根底から破壊し、日本経済を奈落の底に突き落とすものであることが、今回の試算からもいよいよ明らかになったというべきである。

【総括表】 安倍「雇用改革」で 賃金42兆円減 (単位：兆円)	
安倍「雇用改革」の施策	賃金減少額
(1) 正社員の「限定正社員」化	14.0
(2) 新裁量労働制導入による「無限定正社員」の残業代削減	10.5
(3) 無限定正社員の選別・振り落としによる限定正社員化	1.3
(4) 非正規労働者増大による非正規労働者の賃金水準低下	2.9
(5) 「名ばかり正社員」の非正規化	0.9
(6) 「限定正社員」リストラによる派遣労働者化	12.3
賃金減収額計	41.9

(1) 「正社員改革」による賃金減収額は25.8兆円減

まず、「正社員改革」である。その最大のねらいは、「正規雇用者の雇用の流動化」である。産業競争力会議の長谷川閑史議員（武田薬品社長・経済同友会代表幹事）は、「正規雇用者の雇用が流動化すれば、待機失業者が減り、若年労働者の雇用も増加すると同時に、正規雇用者と非正規雇用者の格差を埋めることにもなる」と述べている（産業競争力会議の提出資料）。

この「正社員改革」の目玉政策が、「限定正社員（ジョブ型正社員）」の雇用ルールの整備である。規制改革会議「雇用ワーキンググループ報告書」では、日本の正社員の特徴について、「将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば、基本的に受け入れられなければならないという『暗黙の契約』が上乗せされている社員」としている。それでは働くのが大変だから、そうした働き方をしなくてよい「限定正社員」制度を導入するといふのである。「限定正社員」は、職務、勤務地、労働時間などの労働条件を限定する代わりに、人事処遇については「無限定正社員」と比べて賃金は安くし、職務や勤務地の仕事が無くなれば、解雇が容易にできるようにするというのが、このシステムの眼目である。「日本再興戦略」では、「限定正社員を増やす」ことがうたわれている。

では、「限定正社員」をどのくらいの割合で増やそうとしているのか。規制改革会議雇用ワーキンググループの議論では、「無限定型の無期雇用も初期キャリアでは3割くらい」「中期キャリアでは限定型に移っていった、後期キャリアでは1割くらい」「限定型の無期雇用が大多数になる雇用社会」がイメージされている。

こうした議論を踏まえて、正社員が少数の「無限定正社員」と大多数の「限定正社員」に区分された場合、労働者の賃金がどうなるかについて試算することにした。

【注：試算の前提】

試算にあたっては、総務省の2012年「就業構造基本調査」を活用することにした。この調査では、雇用形態・賃金階級の雇用者数が示されているからである。

①賃金総額 まず、「正規の職員・従業員」（以下、「正社員」）の現在の賃金総額である。雇用人の賃金については、「就業構造基本調査」にもとづき、たとえば、賃金階級「200～249万

円」では 225 万円、「400～499 万円」では 450 万円とするなど、区分けされた賃金階級別の中央値を「正社員」の賃金額とした。これに賃金階級別の人数を乗じて、賃金階級毎の現在の賃金総額を計算した。賃金階級別の賃金額を合計すると、2012 年の「正社員」の賃金総額となる。

なお、この統計には、「正社員」のなかに「会社などの役員」も含まれているので 1250 万円以上の賃金階級については「会社などの役員」と考え、計算対象から除外した。また、年収 249 万円以下の賃金階級についても計算対象外とした。この調査では、「正社員」については、勤め先での呼称によって「一般職員又は正社員などと呼ばれている者」とされている。「正社員」と呼ばれているが、実質上は「非正規雇用」の労働者がかなり含まれている。「年収 249 万円以下」の層は、一部に新卒初任給水準のものも含まれるが、その多くは賃金水準からみて実質上は「非正規雇用」の「名ばかり正社員」と考えたからである。

②「**限定正社員**」の構成比 次に、正社員を少数の「無限定正社員」と多数の「限定正社員」をどのくらいの割合で考えるかである。前述したように、規制改革会議雇用ワーキンググループの議論では、「無限定正社員」は「初期キャリア」では 3 割、その後、中期キャリアでは「限定正社員」の比重を高め、最終的には「後期キャリアでは無限定正社員」は 1 割とされている。この議論を踏まえて、賃金階級「250～399 万円層」を「初期キャリア」と考えた。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、20 歳代の正社員の平均賃金が 399 万円以下となっているからである。「限定正社員」の割合は正規雇用者の 7 割とした。また、「中期キャリア」については、「400～699 万円層」を想定し、「限定正社員」の割合は 8 割とした。「後期キャリア」は、「700～999 万円層」とし、「限定正社員」はその 9 割とした。「1000～1249 万円層」は全員「無限定正社員」とした。

③「**限定正社員**」の給与水準 「限定正社員」の給与水準については、規制改革会議に退出された厚生労働省資料によると、現在「限定正社員」制度を導入している企業では、「限定正社員」の給与水準は「正社員」の「8～9 割」とされていることから、試算にあたっては、「限定正社員」の給与水準は現在の正規雇用者の 85%とした。

1) 「**限定正社員**」制度導入による賃金減収額は 14 兆円

「限定正社員」制度導入による賃金減収額は 14 兆円にも達する（表 2）。まず、現在の正規社員の賃金総額を計算すると 128 兆 5065 億円（C）になる。「無限定正社員」に区分される労働者数は 635.1 万人で、その賃金は現行と変更なしとして計算すると、その総額は 33 兆 2383 億円（E）、1 人当たり平均賃金は 506.2 万円になる。現在の正社員から「限定正社員」に移行する労働者は 1903.6 万人である。「限定正社員」の賃金は、現在の正社員と比較して 85%水準になるから、現行の正規雇用者の賃金に 0.85 を乗じると「限定正社員」の賃金になる（G）。そうして賃金階級毎の「限定正社員」の給与総額を計算すると、その賃金総額は 80 兆 9780 億円（H）になる。「無限定正社員」と「限定正社員」を合わせた 1 人当たり平均賃金は 449.9 万円で、平均賃金は 56 万円減となる。労働者の賃金減収総額は、（C）－（E）－（H）の計算式で求められ、14.2 兆円もの巨額にのぼる。

現行正社員	正規の職員・従業員	1人当たり賃金額	賃金総額	雇用改革後	無限定正社員	1人当たり賃金額	賃金総額	限定正社員	1人当たり賃金額	賃金総額	減収額
	A	B	C		D = A × 割合	B	E = D × B	F = A × 割合	G = B × 0.85	H = F × G	I = C - E - H
	人	万円	億円		人	万円	億円	人	万円	億円	億円
250 ～ 299	3,506,100	275	96,418	初期キャリア	1,051,830	275	28,925	2,454,270	234	57,369	10,124
300 ～ 399	6,516,900	350	228,092		1,955,070	350	68,427	4,561,830	298	135,714	23,950
400 ～ 499	5,039,100	450	226,760	中期キャリア	1,007,820	450	45,352	4,031,280	383	154,196	27,211
500 ～ 599	3,559,500	550	195,773		711,900	550	39,155	2,847,600	468	133,125	23,493
600 ～ 699	2,455,400	650	159,601	後期キャリア	491,080	650	31,920	1,964,320	553	108,529	19,152
700 ～ 799	1,761,800	750	132,135		176,180	750	13,214	1,585,620	638	101,083	17,838
800 ～ 899	1,139,700	850	96,875	後期キャリア	113,970	850	9,687	1,025,730	723	74,109	13,078
900 ～ 999	628,200	950	59,679		62,820	950	5,968	565,380	808	45,654	8,057
1000 ～ 1249万円	780,300	1,150	89,735		780,300	1,150	89,735	-	-	-	-
合計	25,387,000		1,285,065		6,350,970		332,383	19,036,030		809,780	142,902

注1 正社員の賃金階級「250～399万円層」は初期キャリア。7割の労働者が正社員から限定正社員になると仮定した。
注2 正社員の賃金階級「400～699万円層」は中期キャリア。8割の労働者が正社員から限定社員になると仮定した。
注3 正社員の賃金階級「700～999万円層」は後期キャリア。9割の労働者が正社員から限定正社員になると仮定した。
注4 限定正社員の給与水準は85%と仮定した。
資料：総務省「就業構造基本調査」

2) 「無限定正社員」の残業代ゼロによる賃金減収額は10兆円

「正社員改革」のなかで、少数の「無限定正社員」が誕生することになる。「無限定正社員」は、前述した日本の正社員の特徴をそのまま継承する社員で、残業などの命令には企業のいうままに残業をしなければならない。安倍「雇用改革」のなかでは、新裁量労働制やホワイトカラーエグゼンプションの対象になる労働者といえる。

裁量労働制は、実際に何時間働いたかに関係なく、「労使協定」で決めた時間だけ働いたとみなす制度である。安倍「雇用改革」では、現行の企画業務型裁量労働制を大幅に規制緩和し、圧倒的多数のホワイトカラー労働者に適用することができる新裁量労働制を導入しようとしている。しかも、厚生労働省が規制改革会議に提出した資料「労働時間制度について」（2013年5月9日）では、「1日のみなし労働時間を8時間とする労使協定の締結・届出を行った場合、時間外割増賃金は発生しない」と明記されている。こうした新裁量労働制が普及すると、当然、「無限定正社員」はその対象となり、残業代はゼロになる。

試算にあたっては、「無限定正社員」に新裁量労働制が適用され、労働時間は週55時間（所定内労働時間40時間、残業15時間）とした。「無限定正社員」の現在の労働時間については、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の企業規模5人以上、一般労働者のデータを用いることにした。

【注：労働時間週55時間について】

「就業構造基本調査」では、年250日以上、1日35時間以上働く雇用者のなかで「週60時間」以上働く正規雇用者の割合は19%となっている。「無限定正社員」の労働時間は、現状でも2割近くを占めている正規雇用者の労働時間以上になると想定されるが、今回の試算では週労働時間を55時間と控えめに考えた。所定内労働時間も週40時間とし、週残業時間は55時間－40時間＝15時間で、月を4週間として、月間60時間、年720時間となる。

【注：「無限定正社員」数について】

「無限定正社員」については、「限定正社員」制度と同様の考えで、現行正社員のなかで占める割合は、「初期キャリア」3割、「中期キャリア」2割、「後期キャリア」1割とし、それぞれの賃金階級ごとに「無限定正社員」数を算出した。

新裁量労働制の導入によって、「無限定正社員」の残業代はどれだけ減収することになるのか。

「無限定正社員」の現在の残業代については、まず、厚生労働省「毎月勤労統計」の企業規模5人以上、一般労働者の平均年間所定内労働時間（C）と所定外労働時間（D）から時間当たり賃金算出のための年間労働時間（E）を算出し、1人当たり年間賃金（B）を（E）で除して、1時間当たり賃金（F）を求めた。1人当たり平均残業代（G）は、（F）の25%増しになるので、これに「無限定正社員」数（A）を乗じて残業代総額（H）を計算した。みなし労働8時間の新裁量労働制導入時の残業代についても、（F）を基本的に同様の考え方で計算している。

現在、正規社員の1人当たり残業代は、表3-Fに示されているように、年収450万円層では43.7万円、550万円層53.4万円、650万円層63.1万円、750万円層72.8万円、850万円層82.5万円になる。新裁量制労働が導入されると、これらの現在支払われている残業代も含めて、残業代はすべてゼロになり、その総額は10.5兆円にも上る（表3）。その計算式は、（A）×（F）×1.25×（I）である。1人当たり残業代削減額は、166.1万円にも上る。このなかには、これまで支払われていた1人当たり残業代37.1万円も含まれる。

計算式	無限定正社員 A	1人当たり年間賃金額 B	所定内労働時間 C	所定外労働時間 D	年間労働時間(時間) E=C+(D×1.25)	1時間当たり賃金 F=B/E	1人当たり平均残業代 G=D×F×1.25	残業代総額 H=G×A/10000	みなし労働8時間の裁量労働制の場合の残業代減収額			【参考】残業代減収額 (みなし残業時間20時間)			
									年間所定外労働時間=未払い労働時間 I	残業代削減総額 J=A×(F×1.25)×I/10000	1人当たり残業代減収額 K=(J/A)×10000	年間所定外労働時間 L	残業代削減総額 M=A×(F×1.25)×L/10000	1人当たり残業代減収額 N=(F×1.25)×L	
	人	万円	時間	時間	時間	万円	万円	億円	時間	億円	万円	時間	時間	億円	万円
250～299	1,051,830	275	1,869.6	160.8	2,071	0.1328	26.7	2,808	720	12,573	119.5	720	480	8,382	79.7
300～399	1,955,070	350	1,869.6	160.8	2,071	0.1690	34.0	6,642	720	29,742	152.1	720	480	19,828	101.4
400～499	1,007,820	450	1,869.6	160.8	2,071	0.2173	43.7	4,402	720	19,713	195.6	720	480	13,142	130.4
500～599	711,900	550	1,869.6	160.8	2,071	0.2656	53.4	3,801	720	17,019	239.1	720	480	11,346	152.1
600～699	491,080	650	1,869.6	160.8	2,071	0.3139	63.1	3,099	720	13,874	282.5	720	480	9,250	166.6
700～799	176,180	750	1,869.6	160.8	2,071	0.3622	72.8	1,283	720	5,743	326.0	720	480	3,829	217.3
800～899	113,970	850	1,869.6	160.8	2,071	0.4105	82.5	940	720	4,211	369.5	720	480	2,807	246.3
900～999	62,820	950	1,869.6	160.8	2,071	0.4588	92.2	579	720	2,594	412.9	720	480	1,729	275.3
1000～1249万円	780,300	1,150	1,869.6	160.8	2,071	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	6,350,970	-	-	-	-	-	37.1	23,555	-	105,469	166.1	-	-	70,312	-

注1 正社員の賃金階級「250～399万円層」は初期キャリア。正社員中3割の労働者が無限定正社員になると仮定した。
注2 正社員の賃金階級「400～699万円層」は中期キャリア。正社員中2割の労働者が無限定正社員になると仮定した。
注3 正社員の賃金階級「700～999万円層」は後期キャリア。正社員中1割の労働者が正社員から限定正社員になると仮定した。
注4 正社員の賃金階級「1000万円以上」層は後期キャリア。この層は上級管理職層とみなし、全員「無限定正社員」で残業代はゼロとした。
注5 労働時間は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」にもとづき、一般労働者、事業所規模5人以上に働く労働者の平均労働時間を活用した。
資料：総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

【参考 新裁量労働制のみなし労働時間について】

新裁量労働制の下では、みなし労働時間を8時間として計算したが、現在の企画業務型裁量労働では、みなし労働時間の残業時間を月20時間としている企業が多いといわれている。新裁量労働制でも、現在と同じようなみなし労働時間をとるとした事例を参考までに考えること

にした。経過的にはこうしたケースも生まれることも想定されるからである。このケースの場合、月 60 時間の残業のうち 20 時間がみなし残業時間とされ、残業代が支払われることになる。その計算式は (A) × (F) × 1.25 × (L) で、残業代減収額は 7.0 兆円になる。

3) 「無限定正社員」の選別・振るい落としによる「限定正社員」化

「無限定正社員」は、無期雇用とされている。しかし、「無限定正社員」は、「初期キャリアでは 3 割くらい」「中期キャリアでは限定型に移っていった、後期キャリアでは 1 割くらい」と想定されている。当然、「無限定正社員」には厳しい成果主義査定が待ちかまえており、キャリアが上昇するなかで、「無限定正社員」の選別・絞り込みが行われることになる。「初期キャリア」3割、「中期キャリア」2割、「後期キャリア」1割とするならば、「初期キャリア」の3分の1、「中期キャリア」では2分の1の「無限定正社員」がそれぞれリストラ・選別・振るい落としの対象になり、「限定正社員」に“降格”されることになる。(最悪の場合はリストラ首切りの可能性もあるが、ここでは「限定正社員」化するとして試算)

「無限定正社員」の選別・振るい落としによる「限定正社員」化による賃金減少額は 1.3 兆円になる(表4)。「無限定正社員」から「限定正社員」にされた労働者数(D)を賃金階級毎に明らかにし、「無限定正社員」時の賃金(G)と「限定正社員」になったときの賃金(F)をそれぞれ算出し、その差額を求めたものである。

表4 「無限定正社員」の選別・振るい落としによる「限定正社員」化で1.3兆円減

		無限定正社員	1人当たり年間賃金額	賃金総額	限定正社員	1人当たり年間賃金額	賃金総額	無限定正社員時の賃金総額	減収額
		A	B	C=A×B	D=A×割合	E=B×0.85	F=D×E	G=D×B	H=G-F
		人	万円	億円	人	万円	億円	億円	億円
初期キャリア	250 ~ 299	1,051,830	275	28,925	350,610	234	8,196	9,642	1,446
	300 ~ 399	1,955,070	350	68,427	651,690	298	19,388	22,809	3,421
中期キャリア	400 ~ 499	1,007,820	450	45,352	503,910	383	19,275	22,676	3,401
	500 ~ 599	711,900	550	39,155	355,950	468	16,641	19,577	2,937
	600 ~ 699	491,080	650	31,920	245,540	553	13,566	15,960	2,394
無限定正社員の選別・絞り込みによる賃金減少額計							77,065	90,664	13,600

資料：厚生労働省「就業構造基本調査」「毎月勤労統計」

(2) 「派遣労働の大幅規制緩和」による賃金減収額

派遣労働の「常用代替防止」の原則を取り払う「派遣労働の大幅規制緩和」によって、派遣労働者は爆発的に増大することが予想される。派遣労働者を活用する派遣先企業にとって、派遣労働は消費税負担を免れるメリットがあるからである。消費税は売り上げにたいする税額から機械や部品、原材料など仕入れにかかった税額を差し引いたものを、事業者が税務署に納税する。つまり、「付加価値」にかかる税金である。正社員や直接雇用の給与は「付加価値」に含まれ、納税の対象となる。しかし、派遣の場合は「派遣サービスの購入」という「原材料」と、物件費として扱われる。正社員や直接雇用を減らし、派遣労働者を活用して「サービスの購入」「役務の提供」という形にすれば、人件費が納税の対象から仕入れ控除の対象になり、派遣先企業の消費税負担が少なくなる。

もっとも、派遣労働者の賃金にかかわる消費税は、派遣元企業から納税されることにな

る。しかし、派遣先企業と派遣元企業の間を考えると、派遣労働者の消費税増税分は派遣先企業の派遣労働コストとして全額上乗せされず、切り詰められることは目に見えており、それは派遣労働者の賃金低下をストレートにつながることになる。一方、派遣元企業は、派遣労働者の消費税増税にかかわる賃金コストの低下を補うために、“薄利多売”で大量の派遣労働者を雇用しなければならないことになる。派遣元企業、派遣先企業の利害が相まって、派遣労働者はこれまで考えることのできない規模で増大することになるだろう。

現在、派遣労働者は118万人（「就業構造基本調査」、全労働者の2%強）にしか過ぎない。安倍「雇用改革」が、そうした比重でしかない派遣労働の問題を重視する背景には、こうした事情がある。安倍「雇用改革」は、「限定正社員」制度を導入して企業の思うままに「限定正社員」を解雇できるようにし、解雇された「限定正社員」をさらに低賃金の派遣労働者として大量に採用する、そうして低賃金の非正規雇用を増大させ、これまで以上に労働者全体の賃金水準を押し下げようとしているのである。「派遣労働の大幅規制緩和」による賃金減収額については、①派遣労働の爆発的増大による賃金水準の低下、②「限定正社員」の「初期キャリア」の3割、「中期キャリア」の2割が派遣労働者になったケースの2つのケースにわけて、賃金減収額を試算することにした。

1) 派遣・非正規労働者の爆発的増大による賃金水準の低下などで3.8兆円減

「就業構造基本調査」によれば、2002年と2012年を比較すると、非正規労働者は1929.8万人から2302.2万人へと327.4万人増加している（「就業構造基本調査」の賃金階級別データは、非正規労働者については、2012年は「パート」「アルバイト」「契約社員」「労働者派遣事業所の派遣社員」の4つに区分し、2002年は「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」の3区分となっているため、ここでは、非正規労働者については、「雇用者」から「正社員」を除いた数値を用いている）。

2002年の非正規労働者全体の年間賃金総額は36兆3713億円である。これにたいして2012年は40兆4687億円である。2012年の方が4.1兆円増加しているが、これは非正規労働者数が増えたためである。1人平均年間賃金は2002年の188.5万円から2012年の175.8万円と12.7万円（6.74%減）減少している。

安倍「雇用改革」によって派遣労働者が爆発的に増大し、非正規雇用が増大することになれば、非正規労働者全体の賃金も下がる。それは法則的事実であり、90年代後半の労働法制改悪以降の現実が証明している。

「派遣労働の大幅緩和」によって派遣労働者が爆発的に増大し、非正規労働者の比重が増加すれば、非正規労働者の賃金水準も確実に低下する。どれだけ賃金水準が低下するか。ここでは、賃金水準の低下が、2002年から2012年にかけて賃金が減少した割合と同じ割合で賃金を押し下げることになるとして、今後10年間を見通して、非正規労働者の賃金に及ぼす影響を計算した。非正規労働者は、ここ10年間に増えた以上に増大することになると考えられるから、かなり控えめな試算だが、それでも賃金減収額は2.9兆円になる。

(表5)

また、「就業構造基本調査」で、「正社員」とされている賃金階級249万円以下の「名ばかり正社員」も、同様の考え方で賃金が6.74%減少するとし、減収額を計算すると、8756億円になる。(表6)

表5 安倍雇用改革による非正規労働者の賃金減収額試算							表6 「名ばかり正社員」の非正規化で賃金0.9兆円減							
	2012年			2002年			正規の職員・従業員	1人当たり賃金額	賃金総額	賃金減少額				
	対象非正規労働者数	年間平均賃金額	年間平均賃金総額	対象非正規労働者数	年間平均賃金額	年間平均賃金総額					A	B	C	D = C × 0.0674
	人	万円	億円	人	万円	億円					人	万円	億円	億円
50万円未満	2,435,500	25	6,089	2,037,600	25	5,094	50万円未満	195,800	25	490	33			
50～99万円	6,110,800	75	45,831	5,703,300	75	42,775	50～99万円	390,400	75	2,928	197			
100～149	5,087,200	125	63,590	3,848,100	125	48,101	100～149	966,800	125	12,085	815			
150～199	2,729,600	175	47,768	2,013,100	175	35,229	150～199	1,727,100	175	30,224	2,037			
200～249	2,440,100	225	54,902	1,658,600	225	37,319	200～249	3,742,000	225	84,195	5,675			
250～299	1,105,800	275	30,410	812,300	275	22,338	合計	7,022,100	625	129,922	8,757			
300～399	1,287,700	350	45,070	1,071,400	350	37,499	注1 「名ばかり正社員」をすべて派遣、契約社員化し、それに伴い賃金を6.74%減になると仮定。							
400～499	644,100	450	28,985	663,400	450	29,853	資料：総務省「就業構造基本調査」							
500～599	368,300	550	20,257	400,000	550	22,000								
600～699	325,700	650	21,171	417,000	650	27,105								
700～799	206,100	750	15,458	270,800	750	20,310								
800～899	152,700	850	12,980	213,800	850	18,173								
900～999	128,200	950	12,179	188,600	950	17,917								
対象非正規労働者計	23,021,800	-	404,687	19,298,000	-	363,713								
一人当たり年収平均		-	0.01758		-	0.01885								
一人当たり10年間減収額		-	-0.00127		-	-								
安倍雇用改革による減収額		-	-29,210		-	-								
(注1) 対象非正規労働者は1000万円超を除き、賃金階級999万円未満として、試算した。														
(注2) 1人当たり年収平均＝年間平均賃金総額／対象非正規労働者数														
(注3) 1人当たり10年間減収額【A】＝1人当たり2012年年収平均額－2002年年収平均額														
(注4) 安倍雇用改革による減収額＝【A】×対象非正規労働者数														
資料：総務省「就業構造基本調査」														

2) 「限定正社員」のリストラによる「派遣労働者」化で賃金12.3兆円減少

派遣労働者がどこまで拡大するのか。現時点で、その人数を確定することはできない。安倍「雇用改革」では、前述のように、「正規雇用者の雇用の流動化」を推進することが第一義的課題として提起されている。正社員を対象にした大リストラがおこなわれるということである。

正規社員のリストラがどのような規模でおこなわれるのかについては現時点では明らかになっていない。ここでは、「限定正社員」の「初期キャリア」3割、「中期キャリア」2割、「後期キャリア」1割がリストラなどによって失業し、そうした労働者が派遣社員になるという仮定で試算した。そうすると、419.1万人が派遣労働者になる。「就業構造基本調査」によると、派遣労働者の賃金は正社員のおおよそ6割である。「限定正社員」は正社員の85%の賃金として試算したから、派遣労働者の賃金は「限定正社員」の7割になる。その結果、「限定正社員」のリストラによる「派遣労働者化」で賃金は12.3兆円減少する。

表7 「限定正社員」のリストラによる派遣労働者への転換で賃金12.3兆円減									
	「限定正社員」の「派遣労働者」化の進展								
	限定正社員	1人当たり賃金額	賃金総額	限定正社員	賃金総額	派遣社員	一人当たり賃金	賃金総額	賃金減収額
	A	B	$C = A \times B / 10000$	$D = A \times \text{割合}$	$E = D \times B$	$F = A \times \text{割合}$	$G = B \times 0.7$	$H = F \times G / 10000$	$I = C - E - H$
	人	万円	億円	人	億円	人	万円	億円	億円
250 ～ 299	2,454,270	233.8	57,369	1,717,989	28,684	736,281	163.6	12,047	16,637
300 ～ 399	4,561,830	297.5	135,714	3,193,281	67,857	1,368,549	208.3	28,500	39,357
400 ～ 499	4,031,280	382.5	154,196	3,225,024	107,938	806,256	267.8	21,588	24,671
500 ～ 599	2,847,600	446.3	127,074	2,278,080	88,952	569,520	312.4	17,790	20,332
600 ～ 699	1,964,320	488.8	96,006	1,571,456	67,204	392,864	342.1	13,441	15,361
700 ～ 799	1,585,620	637.5	101,083	1,427,058	90,975	158,562	446.3	7,076	3,032
800 ～ 899	1,025,730	722.5	74,109	923,157	66,698	102,573	505.8	5,188	2,223
900 ～ 999万円	565,380	807.5	45,654	508,842	41,089	56,538	565.3	3,196	1,370
合計	19,036,030	-	791,206	14,844,887	559,397	4,191,143	-	108,825	122,984

注1 初期キャリアの限定正社員の賃金階級「250～399万円層」は、その3割が派遣社員になると仮定した。

注2 中期キャリアの限定正社員の賃金階級「400～699万円層」は、その2割が派遣社員になると仮定した。

注3 後期キャリア限定正社員の賃金階級「700～999万円」層は、その1割が派遣社員になると仮定した。

注4 派遣社員の給与水準は限定正社員の7割と仮定した。

資料：総務省「就業構造基本調査」

終わりに

すでに見てきたように、安倍「雇用改革」を詳細に検討すると、労働者に降りかかる災厄は多方面にわたり、かつ、その被害はきわめて大きなものである。労働者の生活の土台を根底から破壊するすさまじい濁流というしかないものである。それはまた、日本経済を破壊する濁流となって襲いかかってくることになる。

労働者の生活と日本の経済社会をまもるために、なんとしても安倍「雇用改革」をやめさせることが求められている。あらゆる潮流の労働組合運動が、安倍「雇用改革」阻止の一点で団結して、このたたかひの先頭に立つことが期待されている。