

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2016/2017
秋・冬
合併号

研究所プロジェクト報告

「現代日本の労働と貧困 —その現状・原因・対抗策—」

序章	問題意識と分析視点	小越洋之助
第1章	日本資本主義の蓄積基盤の変容と 財界戦略・アベノミクス	藤田 実
第2章	雇用と働き方の貧困化の位相	伍賀 一道
第3章	働き方の貧困と労働時間・健康問題	佐々木昭三
第4章	非正規・低賃金層の増加と最低賃金制の問題 (事例分析) 安倍雇用改革と賃金水準 —「限定正社員」の賃金実態	小越洋之助
第5章	女性の貧困と政府・財界の「女性の活用論」	藤田 実
第6章	福祉・介護労働の貧困と社会保障の現局面	上田 裕子 中嶋 晴代
第7章	貧困に対抗する労働運動の課題	日野 秀逸
第8章	生活の貧困化とナショナル・ミニマムの課題	熊谷 金道
		浜岡 政好

～研究所プロジェクト報告～

現代日本の労働と貧困

——その現状・原因・対抗策

労働総研 編

～研究所プロジェクト報告～

「現代日本の労働と貧困 —— その現状・原因・対抗策」

INDEX

序 章 問題意識と分析視点	小越洋之助	3
第1章 日本資本主義の蓄積基盤の変容と財界戦略・アベノミクス	藤田 実	20
第2章 雇用と働き方の貧困化の位相	伍賀一道	37
第3章 働き方の貧困と労働時間・健康問題	佐々木昭三	51
第4章 非正規・低賃金層の増加と最低賃金制の問題	小越洋之助	62
〈事例分析〉安倍雇用改革と賃金水準 —— 「限定正社員」の賃金実態	藤田 実	82
第5章 女性の貧困と政府・財界の「女性の活用論」	上田裕子 中嶋晴代	87
第6章 福祉・介護労働の貧困と社会保障の現局面	日野秀逸	102
第7章 貧困に対抗する労働運動の課題	熊谷金道	113
第8章 生活の貧困化とナショナル・ミニマムの課題	浜岡政好	123

労働戦線NOW 野党共闘と労働戦線の新展開

—— 2017 春闘へ組合大会と「同一労働同一賃金」の課題	青山 悠	139
-------------------------------	------	-----

～研究所プロジェクト報告～

現代日本の労働と貧困 ——その現状・原因・対抗策

この報告書のタイトル「現代日本の労働と貧困」における「現代日本」とは主として 1990 年代中葉以降の時期を指している。また、この報告書の全体では、とくに小泉内閣から安倍内閣に至る政府・財界主導のグローバル段階における構造改革政策＝新自由主義政策、そこでの貧困と格差の広がり、反労働者政策を意識して展開している。本文はかなり膨大であるが、それは「労働と貧困」という問題領域が包括的であること、また、個別の章の多くが今回は初めて労働総研の各部会の協力によって作業・作成されたことからである。労働総研は「ディーセントワーク」（働きがいのある人間らしい労働）の実現を目指している。この「貧困大国」の現状を多方面から分析し、そこからどう脱却するかの対抗策を展望するのが、今回の研究所プロジェクトの主要な狙いである。

序章 問題意識と分析視点

小越 洋之助

1 「貧困大国」化を進める新自由主義改革

〈1〉「貧困大国」化への道程

——「貧困」「格差」が登場する背景

弱肉強食の新自由主義政策の展開の中で「貧困」と「格差」が大きな社会問題になってきた。ただし、その前提条件はすでに 1970 年代から発生してきた。そこで、まず貧困や格差が登場する背景について概略的にふれたい。

1970 年代後半において、大企業を中心に男性の「超長時間労働」の急増による「過労死」の多発がはじまった。同時に、民間大企業の労働組合の「労使協調」「労使一体化」を背景に、日本の大企業において「企業の経営機構における強固な職場支配」が行われ「労働に対する資本の専制の完成」と表現される状況が出現した。また、国鉄の分割・民

営化など公共部門での戦闘的労働組合運動への攻撃が加えられ、1980 年代は労働組合の企業主義的・協調主義的潮流の進行、ストライキ件数の激減という運動の側の後退状況が現出した。

他方で、この時期はバブル経済の発生とその破綻という日本経済の特異な状況の中で、「女性差別撤廃条約」締結、「男女雇用機会均等法」の成立（1985 年）という画期でもあった。ただし、雇用における男女差別は依然として厳存し、1985 年「労働者派遣法」の成立、1987 年労働基準法の改定（労働時間を週 40 時間、1 日 8 時間と逆転、「裁量労働制」の導入など）の労働法制の規制緩和の端緒が始まった。

1990 年代は金融制度改革、持株会社公認など「金融ビッグバン」と称する大変動があり、これが労働分野にも影響している。また、1993 年に

は「パイオニアショック」と言われる正規労働者の解雇が始まった。それを契機に、民間大企業において正社員の「リストラ」＝解雇が広がる。とくに2000年代以降、電機・情報通信産業では多くの主要大企業が産業再編を理由とした「リストラ」を行った。その内容は事業失敗など企業の経営責任のツケを労働者に転嫁させる解雇の横行である。〔経営者の過剰投資（シャープなど）、「粉飾決算」のつけを労働者に押し付ける解雇（東芝1万人リストラ）、日本IBMの無法な「ロックアウト解雇」など〕このような経営者の責任にすべき人員削減によって、働く労働者の「雇用破壊」を行い、正社員すらも貧困に陥れる動きも進んだ。むしろこの状況に対して労働者・労働組合は無為ではない。大企業・多国籍企業の横暴に抗して、雇用と地域経済を守り、企業の社会的責任を果たすためにたたかいた輪を広げてきた。

1) 2000年代における構造改革政策とその矛盾の顕在化

2001年成立の小泉政権は新自由主義者竹中平蔵氏やオリックス会長宮内義彦氏を重用し、郵政民営化を強行した。宮内氏は従業員重視の否定、株主資本主義の重視論者で、労働法制における労働者保護の弱体化を図る「立役者」であり、総合規制改革会議の場を取り仕切った。2002年製造業における労働者派遣事業の解禁を内閣に答申したのも宮内氏である。しかし、一連の構造改革＝規制緩和政策は2000年代には矛盾を深めた。その象徴は2008年9月の「リーマンショック」による多量の派遣切りとその社会問題化、運動の側からの「派遣村」の開設など「働きすぎと貧困」や「過労死とワーキング・プアが併存」する社会への告発である¹。労使の対抗関係が広く社会的な形で顕在化したのである。小泉内閣の新自由主義政策の問題点が大きく浮かび上がり、労働者・国民は政権交代を希求した。誕生した民主党政権は当初は期待されたものの、その後の自民党と類似の政策変更、その実行で国民は失望した。

その後登場した自民・公明連立の第二次安倍内閣は、「経済財政諮問会議」のほか、「日本経済再生本部」・「産業競争力会議」、「規制改革会議」、「国家戦略特区諮問会議」など、さまざまに分立した「司令塔」を構築し、その会議体の中で、労働者代表

を排除して、財界メンバーや新自由主義者たちが「民間議員」と称して積極的に介入し、大企業、グローバル企業、富裕層だけに都合のよい政策を露骨に打ち出してきた。

2) 「アベノミクス」の破綻とその「再版」のねらい

「アベノミクス」と称する当初の「3本の矢」なるものは、日銀の「異次元の金融緩和」、財政難のなかでの公共事業の大盤振る舞い、労働の規制緩和、消費税増税、大企業の法人税減税により大企業・多国籍企業のみが潤う反労働者的「成長戦略」である。「成長戦略」には、労働者・国民の雇用や賃金を増やす新産業の創出などは見当たらず、武器輸出の解禁、軍事大国化を進める軍事産業・兵器産業生産、軍事情報を捕捉する宇宙開発を公然と推し進める。あるいは、「人口知能」・ロボットを活用した機器の投入などの「省力化投資」の開発により、雇用削減効果さえも生む。肝心の雇用では「無限定正社員」「限定正社員」とした「正社員改革」、労働者派遣法の一層の規制緩和など労働者保護を解体した「規制改革」により、賃金の削減を前提として搾取を強化し、医療や保育、介護部門には公的保障を外し営利化した「サービス産業」などと位置づけする。さらに「国家戦略特区」「地方創生」などにより、医療における混合診療解禁、株式会社による農業経営、運輸における「白タク」の容認、保育需要増大に対しての「入所不可」の状況、保育資格の軽減や保育の民営化による安上がりの対応、などなど、新規に企業の参入を容認させ、「特区」における解雇の自由化などの規制緩和を進め、それを「特区」以外に波及させようとする意図によって資本蓄積の新天地＝「フロンティア」づくりに狂奔している²。

このような反労働者・反国民の政策は現在ではいずれも隘路に陥っている。

安倍首相が2015年9月14日発表した「経済政策アベノミクス」なるものの新たな3本の矢「希望を生み出す強い経済」（GDP 600兆円）「夢紡ぐ子育て支援」（出生率1.8）「安心つながる社会保障」（介護離職ゼロ）という「一億総活躍社会」なる主張は、当初の「3本の矢」の失敗を糊塗させる政策の側の対応であろう。GDPの増大、生産性の向上はいうが、労働者・国民に富を分配する姿勢はない。大企業が潤えば、労働者・国民にそ

の一部に滴り落ちる（「トリクルダウン論」）は完全破綻した。

この「経済の好循環」が達成できず、消費需要の低迷、低下という悪循環のなかで、安倍首相は、労働者派遣法の更なる改悪を行いながら、他面では「ワークアンドバランス」、「最低賃金毎年3%引き上げ」、「同一労働同一賃金」などを矢つぎばやに主張している。「一億総活躍」の提起の背後には、「一億総中流」の国民の意識の経済的、社会的基盤が大きく後退したこと、その理由には次に述べる「労働における貧困化の可視化」が背後にある。それゆえに、あえて労働者・国民受けをする課題を意識的に出し、「上からの改良」・「期待」をまき散らし、内閣支持率を維持させようとしている姿ではなかろうか³。

〈2〉労働における貧困の可視化

1) 財界優位の政策と労働の貧困化

1990年代以降、大企業・多国籍企業は労働者のリストラ、賃金抑制、搾取強化や下請け企業からの収奪によって大々的に収益を増やした。

直近では、安倍内閣は「稼ぐ力の強化」として、「規制改革」や分配の不公平そのものである法人税減税、消費税8%への増税という大企業・多国籍企業の儲けだけを追求した。この内閣による消費税増税はすでに景気を冷やし、生鮮食料品の価格上昇などによる実質賃金の継続的低下など、労働と生活への大きな打撃を与えている。家計の収入減、節約の広がり、貯蓄のない世帯の増加など、家計消費需要は低迷している。まさしく、この内閣が行う新自由主義改革＝露骨な貧困と格差の拡大政策が労働者・国民を痛めつけた姿がそこにある。10%増税を2019年10月まで2年半延期したのは以上の矛盾の現れである。

ここで特に留意されるべきは、日本において強固に存在するジェンダー差別により、貧困層の大半を女性労働者で占めていることである。その劣悪な実態が労働者全体の「雇用条件」⁴を引き下げる重石の役割を果たし、それが若者、高齢者など他の労働者階層に広がって今日の貧困を生み出している。それゆえ、全労働者の貧困の縮図である女性労働者の貧困の解消が特に肝要である。

「民」がますます細り、貧困化するなかで、社会

的強者・「富者」である大企業・多国籍企業は、膨大な内部留保をため込んでいる。1998年以降、「企業配分率」（企業配分率＝営業純益÷付加価値）はかつてなく増加した。財界・大企業は労働現場からの「付加価値の増加」分を労働者から取り上げ、なおかつ人件費削減分をかすめとるという新たな経営方式、その変貌形態である「金融を最大限活用した経営」で多大な利益を得てきた⁵。「日本経団連」はかつて礼賛し、吹聴した「日本的経営（「長期視野に立った経営」「人間尊重経営」）などを放棄し、「株主資本主義」、「短期的視野に立つ経営」、「非人間的経営」に転換してきた。その経営戦略に沿った人件費の削減や正規労働者のリストラを「黒字経営」でも実施、グローバル経営として、国内の正規労働者を極端に縮減し、中小企業からの収奪、非正規雇用の拡大において内需拡大を軽視し、労働者の一層の搾取強化を図り、労働基準を無視して使い捨てる。

現代の日本における「労働の貧困」はこの日本の財界・多国籍企業の政策・行動と密接に連動したいわば裏面の現象である。

大企業の内部留保は2014年に約300兆円に達し、同時に投資有価証券は233.4兆円に達している（2016年版「国民春闘白書」）。みられるように、大企業・多国籍企業は膨大な内部留保を賃金引上げや設備投資に回さず、海外のM&Aや株式投資など「財テク」に走り、税負担を回避して経常利益を膨張させる「経営」に変貌している。

安倍内閣は、生産性向上を合言葉に、正規労働者の雇用の流動化をはかり賃金を切り下げる手法（「生産性に見合った賃金体系」）や非正規雇用「新ジョブカード」を普及させようとしている。後者（「新ジョブカード」）とは、生産性の向上に意欲的に努力し、取り組んでいることを証明させる国が定めたキャリアプランシート、職務経歴シート、職業能力証明シートを用意し、そこに企業評価を入れるもので、それにより「意欲と能力に応じた処遇改善」を図るというものである⁶。すべての求職者・労働者に職業能力証明を図り、企業実習、OJT、実務経験、学卒者訓練、転職による労働者採用に活用するというが、恣意的企業評価による転職などの採用差別などが起こる可能性、危惧は大きい。

2) 所得格差の拡大と「貧困大国」への変貌

2000年代初頭ごろには論壇では「格差社会」論が一世を風靡した感があった。「パラサイトシングル」（親に寄生して豊かな消費を謳歌する若者）という用語の登場、それをめぐって論争の発生、若者の「フリーター」という表現の定着、その類型化、「ニート」という言葉の普及などもあった。要するに、若者を主たる対象として、社会の階層構造、その所得格差構造に注目が集まった。「格差」の最低辺は「貧困」であるから、むしろこの段階でも「貧困」が無視されていたわけではない。しかし、新自由主義政策が展開されるにつれ、「格差」以上に「貧困」そのものが社会問題として前面に登場する時代に変貌していく。つまり、少数の経営者、富裕層がますます富を独占する一方で、他方では低賃金労働者、貧困層、子どもなどの貧困が急増し、しかも固定化してきているのである。

今日、若者、中年層の問題だけでも、学生の就職難、非正規雇用の激増、「中年フリーター 273万人」「絶望の非正規」といわれる将来展望の全く見えないフリーターの中高年化⁷、派遣労働者の人権が無視される働かせ方、長時間労働、残業代不払い、過重な責任による拘束による「名ばかり正社員」「正社員のブラック化」などのように、男女を問わず「雇用の劣化」と長時間・過密労働、低賃金での「働かせ方」が蔓延している。

「貧困」は他の諸階層にも広がっている。低年金・無年金で働かざるえない高齢者、年金では生活できず、生活保護に依存する独居高齢者、「少子化対策」「女性の活躍」「ワークアンドバランス」など

美辞麗句を並べながら、待機児童すらも一向に解消できない政府の政策の被害者である女性労働者など、日本はすでに明確な「貧困大国」であり、これらの各層の問題が財界や政府の政策の犠牲者であることが可視化してきたことである。同時に生活に最低限必要な食料の節約、その絶対的不足の人々、いわば「絶対的貧困」の潜在化を指摘する情報もある⁸。

なお、この点に関連して付記すれば、安倍政権が現在進めているTPP（環太平洋経済連携協定）はアメリカ主導で日本の経済主権をなく奪し、日本の労働者・国民をさらに貧困化させるものであり、批准阻止は決定的な運動課題である。それは農業、医療だけではなく、労働者・労働組合の雇用条件向上、その権利擁護にとってもマイナスの影響をもたらすことに留意したい⁹。

ところで、貧困に陥った層の多くはこれまではみずからの声を発することさえできなかった。しかし、保育園に入所を拒否され、みずからの職業人生を台無しにされる状況に怒った一女性によるネットでの匿名ブログ記事が発端で、全国からあつという間に2万7682人の大量署名が集約され、政府当局にその待遇改善の要求が突きつけられ、国会でも問題にされ、大きく取り上げられたこと、日本の歴史上初めての「最賃裁判」に非正規雇用・ワーキング・プアの当事者133人がみずから前面に出て声を上げたこと、若者が生活できない「貧困最賃」に抗議し、大幅な引き上げを求めて渋谷など繁華街での街頭宣伝やデモを行い、共鳴する人々が増大しているなど、矛盾は爆発し、反撃は広がりつつある。

2 貧困層の蓄積の数量的指標について

貧困化は労働者の貧困化だけでなく、学生、高齢者、障害者、一般市民・住民を包含するものである。例えば「学生」の通学する教育機関の学費の高騰、奨学金の不備、またそのサラ金的ローン化、借金づけ、「ブラックバイト」、就職難など問題には枚挙にいとまがない。また出産、育児など保育環境の不備、介護施設の運営など社会的・公共的施設、サービスの問題性、そこで働く福祉労働者の過重労働と低賃金、近年のさまざまな犯罪の多発も貧困化の現象である。貧困化は量的に表示で

きない質的な側面もある。

ここでは、そのようなことを十分承知しつつ、労働者の貧困化に係るものと思われる複数の量的指標を挙げる。現在の日本の「貧困大国」の姿を垣間見ることができよう。

1) 相対的貧困率の国際比較における日本の位置

OECD（経済協力開発機構）は相対的貧困率¹⁰の国際比較を行っている。図表1はその最近のデータ（2010年）を掲げた。

図表1 相対的貧困率の国際比較 (2010年)

順位	国名	割合(%)
1	チェコ	58
2	デンマーク	60
3	アイスランド	64
4	ハンガリー	68
5	ルクセンブルク	72
6	フィンランド	73
7	ノルウェー	75
8	オランダ	75
9	スロバキア	78
10	フランス	79
11	オーストリア	81
12	ドイツ	88
13	アイルランド	90
14	スウェーデン	91
15	スロベニア	92
16	スイス	95
17	ベルギー	97
18	英国	99
19	ニュージーランド	102
20	ポーランド	110
21	ポルトガル	114
22	エストニア	117
23	カナダ	119
24	イタリア	130
25	ギリシャ	142
26	オーストラリア	145
27	韓国	149
28	スペイン	154
29	日本	16.0
30	アメリカ	17.4
31	チリ	18.0
32	トルコ	19.3
33	メキシコ	20.4
34	イスラエル	30.9
OECD平均		11.2

OECD (2014) Familydatabase"Child poverty"

(注) ハンガリー、アイルランド、日本、ニュージーランド、スイス、トルコの数値は2009年、チリの数値は2011年。

資料：内閣府「平成26年子ども・若者白書」(全体版)

貧困率がもっとも低い国はチェコ(5.8%)で、次いでデンマークで6%であった。以下アイスランド、ハンガリー、ルクセンブルクと続く。いわゆる先進国では北欧諸国やオランダ、フランス、ベルギー、ドイツの貧困率は総じて低い。日本の貧困率は2000年代半ばごろから一貫して上昇し、表のように16.0%(2009年)、下位から6番目、OECD平均(11.3%)をも上回る「貧困大国」になっている。

2) 厚生労働省の相対的貧困率

厚生労働省は「相対的貧困率」を発表している。図表2はその3年度ごとの推移を示している。1985年(昭和60年)は貧困率12.0%であった。1991年(平成3年)には13.5%に上昇し、1997年(平成9年)での相

対的貧困率は14.6%であった。それが2012年(平成24年)には16.1%に上昇した。「相対的貧困率」は国民全体の所得における一定所得未満者の割合であるから、低所得者が増えることとともに、中央値自体が下がることでも増える。(1997年の中央値259万円から2014年は221万円への低下)。

1997年は日本の労働者の賃金がピークであった年であり、その後賃金は下降し、1997年水準を回復できていない。(1997年の「現金給与総額」は37万1670円、[1~5人以上の事業所、一般・パート]、2014年のそれは31万3757円、下落率は金額にして15.6%、5万7913円も下回る)¹⁾。労働者の賃金低下とともに税・社会保険料の増加も可処分所得の減少に影響する。現役労働者の貧困化が大きく作用しているといえよう。

この貧困率上昇は新自由主義・構造改革政策が展開してきた時期と符合する。

3) 子どもの貧困率

「子どもの貧困率」とは、子ども全体のうち、貧困の世帯に属する子どもの割合であり、具体的には「国民生活基礎調査」では18歳未満の子どもがいる世帯の可処分所得が貧困ラインに満たない子どもの割合として定義される。表2のように「子どもの貧困率」は1985年の10.9%から2012年には16.3%に上昇している。これは約6人に1人の子どもが貧困である、という数字である。子どもの貧困率の高まりは、貧困が親世代だけでなく、次世代にわたる、いわゆる「貧困の代代的連鎖」の指標でもある。

この点について参議院で日本共産党小池晃氏が安倍首相に日本が「世界有数の貧困大国である」

図表2 相対的貧困率の年次別推移

- 注：1) 平成6年の数値は、兵庫県を除いたものである。
 2) 貧困率は、OECDの作成基準に基づいて算出している。
 3) 大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。
 4) 等価可処分所得金額不詳の世帯員は除く。
 5) 名目値とはその年の等価可処分所得をいい、実質値とはそれを昭和60年(1985年)を基準とした消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合指数(平成22年基準))で調整したものである。

資料：厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」概要

	昭和60年	68	平成3年	6	9	12	15	18	21	24
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
相対的貧困率	12.0	13.2	13.5	13.7	14.6	15.3	14.9	15.7	16.0	16.1
子どもの貧困率	10.9	12.9	12.8	12.1	13.4	14.5	13.7	14.2	15.7	16.3
子どもがいる現役世帯	10.8	11.9	11.7	11.2	12.2	13.1	12.5	12.3	14.8	15.1
大人が一人	54.5	51.4	50.1	53.2	63.1	58.2	58.7	54.3	50.8	54.6
大人が二人以上	9.6	11.1	10.8	10.2	10.8	11.5	10.5	10.2	12.7	12.4
名目値	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円
中央値(a)	216	227	270	269	297	274	260	254	250	244
貧困線(a/2)	108	114	135	144	149	137	130	127	125	122
実質値(昭和60年基準)										
中央値(b)	216	226	246	265	269	240	232	228	224	221
貧困線(b/2)	108	113	123	127	130	120	116	114	112	111

と質問すると、安倍首相は最初にGDP指標により「日本は世界でかなり裕福な水準になっている」と答弁した。小池氏がさらに「(平均より高い) 貧困率になっている」と重ねて質すと、「傾向として(貧困が) 進んでいるという状況はしっかり把握している」と認めた(「しんぶん赤旗」2016年1月19日)。

このやり取りから判断されることは、安倍首相の認識は「成長」に眼目があり、日本での貧困の進行とその深刻化、「分配の不公正」には、ポーズとしてはその姿勢を見せるものの、正面から立ち向かう姿勢はない、と推定される。

4) 一人親世帯の貧困率

図表3は一人親世帯の貧困率の国際比較である。この表で一目瞭然なのは、日本での貧困率は50.8%、OECD加盟諸国で33位、つまり最下位で、他国と対比して群を抜いて悪いことである。総じて北欧諸国の一人親世帯の貧困率は低く、英国、フランスも相対的に低い。一人親世帯というが、通常は母子世帯が圧倒的で84.7%(厚労省2011年データ)と、現代の日本の労働における貧困の極端で最悪の事例はシングルマザーの貧困であると断言できる。

その原因は男性(夫)の死亡や離婚(原因はDV、失業、不倫、性格不一致、ギャンブル等かなりが男性側の要因)により、離別して子育てを一手に引き受けながら、収入を得るために働くものの、仕事は

図表3 一人親世帯の貧困の国際比較(2010年)

順位	国名	割合(%)
1	デンマーク	9.2
2	フィンランド	11.4
3	ノルウェー	14.7
4	スロバキア	15.9
5	英国	16.9
6	スウェーデン	18.6
7	アイルランド	19.5
8	フランス	25.3
9	ポーランド	25.3
10	オーストリア	25.7
11	アイスランド	27.1
12	ギリシャ	27.3
13	ニュージーランド	28.8
14	ポルトガル	30.9
15	メキシコ	31.3
16	オランダ	31.3
17	スイス	31.6
18	エストニア	31.9
19	ハンガリー	32.7
20	チェコ	33.2
21	スロベニア	33.4
22	ドイツ	34.0
23	ベルギー	34.3
24	イタリア	35.2
25	トルコ	38.2
26	スペイン	38.8
27	カナダ	39.8
28	ルタセンブルグ	44.2
29	オーストラリア	44.9
30	アメリカ	45.0
31	イスラエル	47.7
32	チリ	49.0
33	日本	50.8
—	韓国	—
—	OECD平均	31.0

(資料) 図表1に同じ。

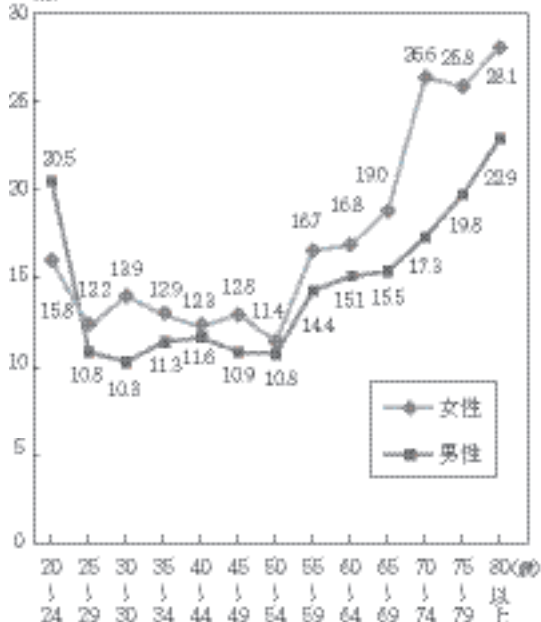
低い時給水準のパートタイム職が主体で、正規雇用の道が閉ざされ、収入不足をダブルワーク、トリプルワークに依存し、過労で健康を害す、その子どもも食生活の不備などで貧困に陥る、サポートすべき日本の社会保障・公共サービスの貧困(児童手当、児童扶養手当、住宅、教育制度など)があり、その背後には自立・自助をひたすら強調する新自由主義のイデオロギーの影響もある。

5) 相対的貧困率の男女別、年齢階級別特徴

さて、次に相対的貧困率を男女別、年齢別に区分した場合、その特徴を見てみよう。

図表4は内閣府作成のデータである。資料はやや古いが現時点で取得しうるデータである。

図表4 男女別年齢別相対的貧困率(2007年)



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成19年)を基に、内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員の特別集計より作成。

(資料) 内閣府『男女共同参画白書』(概要版)平成22年版、第5章による

男女別に見ると、総じて女性の貧困率の方が各年齢において高い。男性の貧困は若年でかなり高いが、25～54歳ではほぼ一定で、55歳以降になると上昇し、高齢期での貧困率は高い。これに対して女性の貧困率は20～24歳では男性との比較では唯一の例外で低いが、25～54歳では、いずれも男性より高く55歳以降さらに高まり70歳以上の高齢期では26.6%から28.1%と著しく高くなっている。

女性比率が高いことの含意は、雇用における女性の非正規化の高さ、女性の正規雇用での対男性との「非均等待遇」などである。ジェンダー差別を反映した貧困化は日本社会ではとくに顕著である、と見ることができる。

6) 年収200万円以下層の変化と男女別比率

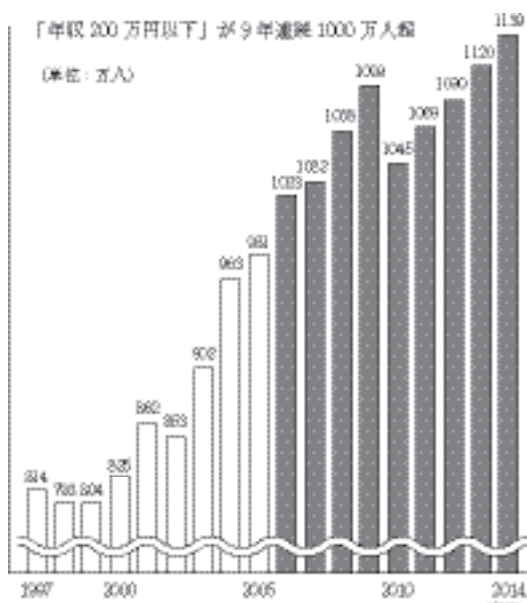
国税庁調査（「民間給与実態統計調査」：年収200万円以下）は働く貧困層（「ワーキング・プア」）の指標としてよく使われるが、2006年度から2014年度の間9年連続で1000万人を超えた（2014年度は1139万人、前年対比約20万人の増加）。

国税庁「給与階級別給与所得者数・構成比」（平成26年：2014年）によって、男女別の内訳をみると、男性301.3万人、女性837.8万人となっている。女性の200万円以下の労働者の比率は実に73.6%になる。つまり、民間企業で働く貧困者の7割強が女性労働者なのである。

加えれば、100万円以下は男性91.5万人に対して、女性は326.2万人である。100万円以下の総数417.8万人中、78%が女性である。

このように、低賃金層の「重石」は女性であり、多くの女性労働者の低賃金がワーキング・プアのベースになっていることが確認できる。

図表5 国税庁調査による年収200万円以下層の変化



（資料）全労連・労働総研編『2016年国民春闘白書』学習の友社、68頁

7) 貯蓄率の動向

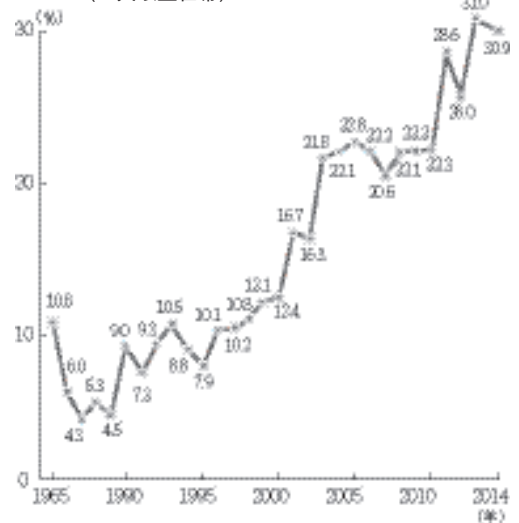
図表6は二人以上世帯の家計において金融資産（貯蓄）を保有していない世帯についての推移を示している。とくに消費税増税、実質賃金の低下、社会保障の改悪などによる悪環境の中で、家計は表示のように、2人以上世帯のうち、貯蓄のない世帯の比率は30%程度である。つまり10人に3人は貯蓄がない。労働者家計において、「節約」が横行している中での現状である。倒産や解雇、賃金減額などリストラの横行において、病気や障害、急な出費、高齢期の不慮の事態などなどに対応できない労働者が趨勢として増加している。このことも貧困化を促進している。

同時に、この金融広報中央委員会による「単身世帯調査」2014年によれば、「金融資産を保有していない」層が、2007年の29.9%から2014年には38.9%と、実に4割に増加している。とくに若者、中高年層など家族を形成できない世帯が増加しているとき、不慮の事故・事態の発生に対する備えがないことは、その生活や健康に大きな打撃を与えることになることは明白である。

8) 失業時の給付の実態

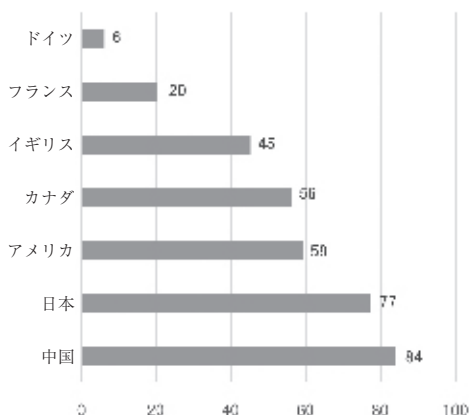
図表6に関連して、図表7にも注目する必要がある。この図のように、ヨーロッパ諸国では失業者に対する失業給付の割合が高く、給付を受けて

図表6 金融資産を保有していない世帯の割合（二人以上世帯）



いない失業者はドイツではわずかに6%、フランスでは20%にすぎない。失業給付受給後も公的扶助等で保障されるケースが多い。その間教育訓練・再訓練等も重視されている。それに反して日本で

図表7 失業給付を受けていない失業者の割合



(注) 中国は2005年、日本は2006年度、アメリカ、カナダは2008年12月、イギリスは2008年第4四半期、フランスは2008年12月、ドイツは2008年10月
参考:『学習の友』別冊2014「日本国憲法再確認」所収「生存権・社会保障の危機と日本国憲法」より

資料:厚生労働省「労働市場からみた産業社会のあり方」(2010年5月)

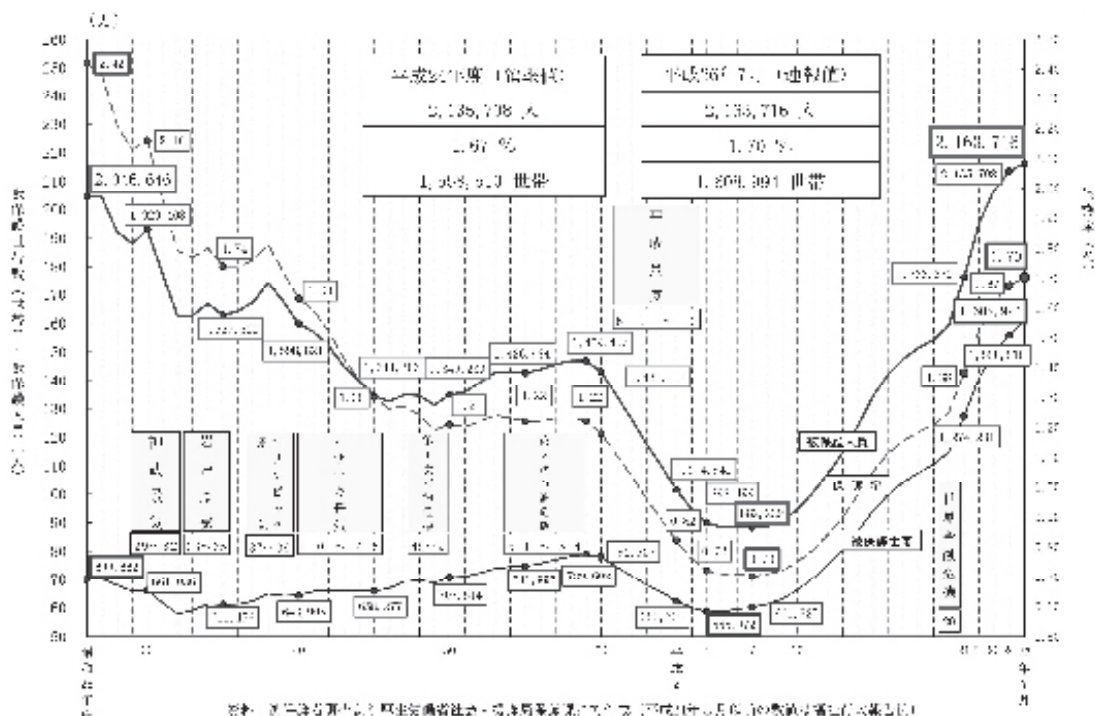
(資料) 全労連・労働総研編『2016年国民春闘白書』学習の友社、47ページ

は失業給付を受けていない人々が実に77%もいる。新自由主義の政策は失業時の給付や適用を抑制させ、その貧困状況を利用して、低賃金・不安定雇用に誘導させるものであるが、この図はその点を明瞭に示している。雇用保険の失業給付を受給できても、若者や非保険者期間の短いものには給付期間が90日と短く、しかも企業は「会社都合」が原因でも「本人の都合」の退職に誘導させれば、企業の体裁は保全され、逆に失業した労働者は受給までに4ヶ月も待たされるなど、その不合理性は著しい。

9) 生活保護受給世帯数・人員・保護率の推移

貧困者の最後の拠り所は「生活保護」である。図表8は1951年(昭和26年)から2014年(平成26年)2月までの長期の被生活保護世帯数、被保護人員、保護率の推移を示している。生活保護の受給者数の増加や減少には、一般的には①人口変動における単身高齢者世帯や離婚率の増加という社会的要因②景気変動や労働市場の要因、家計の貧困化③地域における生活保護受給者の多寡の地域的特性④行政当局の受給抑制指導の強弱とい

図表8 被保護世帯数、被保護人員、保護率の年次推移(1951年～2014年2月)



(資料) 厚生労働省「生活保護受給者の動向について」(平成26年10月20日)

う政策的要因、があるといわれる。現実にはこれらの要因が複合して作用していると想定されるが、その中で経済変動や雇用・労働市場の変動、それによる賃金・所得の低下、家計の貧困化という要因が、生活保護受給者を増加させてきた主要因であろう。

図のように、被保護人員数について見れば戦後日本経済のさまざまな時期において生活保護の受給者は変動してきたが、総じて高度成長期には減少し、「臨調行革」が実施された1980年代前半には大きく減少している。しかし1995年(平成7年)88万2229人をボトムとして、その後急速な右肩上昇カーブとなり続け、現在に至るもその数は増加する一方である。1990年代以降大企業の正規労働者の本格的リストラが始まり、同時にさまざまな規制緩和の嵐が吹いた。2008年9月には「リーマンショック」というアメリカ発の未曾有の金融危機が勃発、日本では大企業による派遣切りなど

が平然と行われ、労働者・国民がこれに対して「派遣村」で対抗し、解雇者に生活保護受給を進めた。このような「反貧困」運動も作用し、2014年(平成26年)2月の「速報値」では被保護人員216万6381人、被保護世帯159万8818世帯、保護率1.7%を記録している。日本では生活保護を受給することが容易ではなく、当局による受給抑制策があつて、膨大な数の「漏救」者がいるとされているから、この数字は現実の救済に値する被保護人数としては少ないであろう。それにも拘わらず、この間のウナギ上りの状況は、日本社会が「貧困大国」に変貌してきたことの証明の一つであろう。

以上は主として所得に留意した数字である。貧困化は所得が大きな要素であることは確かであるが、それ以外の要素もある。雇用形態、労働時間、働き方(働かせ方)、社会保障給付などの要素が複合して、現代日本の労働と貧困が造りだされている、と認識しておきたい。

3 安倍雇用改革・財界戦略に対抗する分析視点

〈1〉雇用改革・働くルールの破壊攻撃

第2次安倍内閣(2012年9月3日～2014年12月24日。第3次は2015年10月7日～)以降の労働者への貧困化政策は、直接的には労働市場の自由化、日本的雇用慣行の解体政策、および「働き方改革」にある。その一例は派遣労働の規制緩和である(本文第2章を参照)。

この派遣労働の規制緩和は「雇用改革」「働き方改革」を標榜する「成長戦略」の一環である。生産性向上を合言葉に、働く労働者を無権利にさせて、コスト削減、生産性向上にあらゆる労働者階層を動員させる「改革」攻撃である。

生産手段・生活手段を所有せず、労働力を商品として資本に売らざるをえない立場の賃労働者は労働市場や労働自体において資本との対等な関係を構築できない。その結果、労働者はその全体としての働く条件を引下げ、諸権利の剥奪、非自発的な長時間労働による「窮迫状況」に追い込まれる。通常、労働者はこれに個別には対抗できない。

そこで労働組合に結集し、雇用条件の改善や労働基準による「働くルール」の設定・社会保障の

整備によって搾取や貧困化を抑制してきたこと、すなわち階級として団結・連帯してきたこと、これは周知の歴史的事実である。

ところが、新自由主義改革はこの動きを逆転させ、貧困層を大胆に増やす「改革」を行っている。無権利な非正規雇用を増大させ、その人々の雇用・労働条件の引き下げ、「正社員改革」だとして「雇用破壊(リストラ)」、「多様な正社員」「限定正社員」などによるいわゆる終身雇用の解体、労働時間など労働基準の破壊、賃金の切り下げなどに腐心する。

他方で、「社会保障改革」は、財政再建の名を借りて、社会保障の市場化、営利化、「自立・自助」や「自己責任」の強制により、医療・介護・年金、生活保護などの給付の大幅削減、労働者・国民の社会保険料負担や受益者負担の強化を行う。同時に福祉分野(介護・保育など)において国民・住民サービスの公的支援を抑制し、市場化、営利化(産業化)させている。産業・業種、企業レベルでの労働者の「労働の貧困」は、代替人員不足・長時間・過密労働と雇用条件の悪化に象徴される。一言で言えば「働くルールの不在」である。それは労働者の「生活の貧困」とダイレクトに直結している。

〈2〉「貧困社会」

——労働力再生産・その世代的再生産 自体の危機

グローバル資本による新たな資本蓄積を擁護する「企業の稼ぐ力の強化」は何をもたらすか。その行き着く先は現在も今後も、働く労働者がまともな労働と生活ができず、労働力の再生産すらできないという全く展望のない社会への変貌ではないか。

例えば、現在の多くの労働者は、働いていても、長時間・過密労働、「サービス残業」などの過重負担から、余裕のある生活時間など得られない。本人の生きた労働力の健全な回復や家族の円滑な機能の維持、労働組合などの社会活動、地域支援活動にも支障をきたす。特に非正規雇用が全雇用労働者の4割に達するような状況はまともな社会とは言えない。以下、各層の特徴を列記してみたい。

- 現役労働者は雇用の不安定化や仕事の多忙、低賃金や賃金の低下、社会関係からの疎外により、若い労働者・「下流中年」¹²に至る「結婚」、「家族の形成」、「高齢期単身生活不安」という「新3K」というべき困難を抱えている層が増えている。
- 高齢者層では政府による年金受給開始年齢の繰り下げの予定、「マクロ経済スライド」と称する低額国民年金にまで更なる年金引下げを実行する制度導入において、公的年金受給権がない、あってもきわめて低額で、生活保護でのサポートの必要性、ないしその予備軍が後をたたない。これはいわゆる「下流老人」における労働からの引退後の公的年金のあまりの少なさと「社会的孤立」の問題である。もはや「中流」などなく、「年収400万円以下でも下流化のリスクが高い」と指摘される状況¹³は現在の高齢者だけでなく、その予備軍としての現役労働者の問題でもある。
- 生活困難高齢者に対しては、行政はまともな雇用がない中で、「就労促進政策」を強制している現実、他面で「老人の暴力」の多発。この「野蛮化」も貧困の現れである。その理由は一部高齢者の「特権意識」、社会で疎外されているという意識、認知症の作用さえも反映されている、といわれる。今後の一層の高齢化の中で、高齢期の保障

の弱体化などからこのような物心両面での高齢者の貧困化現象が増大するおそれ大きい。

- 失業者は雇用保険給付も不完全な中で、求人難で再就職が難しく、求人を得ても、貧困な雇用条件の機会しかないケースが支配的である。
- 母子家庭は日々の困難な生活に追われ、子どもへの対応が経済的にも生活でのケアでも全くできず、ダブルワーク・トリプルワークで疲労困憊している状況、あるいは風俗産業に労働と生活の拠り所（セーフティネット）を求める¹⁴。それは必然的に「労働の貧困」であると同時に「貧困の連鎖」の広がりでもある。

以上の例は、労働力の再生産それ自体の貧困化であり、また、次世代の労働力再生産自体の危機＝持続不可能な社会への変貌の問題でもある。このような問題が発生すること自体が、日本社会がすでに壊れてきている証明である。さらに危惧すべきは、多くの人々が近い将来において問題がさらに深刻化するという不安や懸念を抱いていることである。このような日本の現実が「貧困社会」でなくて何であろうか。

繰り返すが、その究極の原因は大企業・多国籍企業を中心とした資本の度を過ぎたあくなき蓄積行動であり、同時に労働者・国民の労働と生活を無視し、グローバル企業の利益の極大化だけを全面的にサポートする国家・安倍内閣の軍事大国化の「野望」と新自由主義改革、「人々の関係性」や社会的連帯を崩壊させ、「自己責任」だけを一面的に強調する新自由主義のイデオロギー構造にあることは自明であると思われる。

〈3〉安倍雇用改革・財界戦略に対抗する 分析視点

1)「雇用・労働時間・賃金」を一体のものとして みる

本報告の各章で展開するように、われわれはこのような状況において、現代の労働者の「労働と貧困」に焦点を当てて、以下の視点から現状を分析し、対抗策を提案した。

その視点として、貧困一般ではなく、まず労働者の貧困化を重視した。報告書のタイトル「現代の労働と貧困」はそのことを強調している。そのさい、「雇用・労働時間・賃金」を一体として捉え

ることを意図した。その理由は、今日の社会の貧困化の大前提において、労働者の雇用条件の悪化＝貧困化がある、という趣旨である。その根拠は以下のとおりである。

第1は、労働総研がこのテーマに先立ってすでに行った「ブラック企業調査」において、これに該当する企業は雇用条件・働き方の事例において「雇用・労働時間・賃金」の悪化が一様に同時並存していた事実である。「ブラック企業」で働く労働者は若者が多く、正社員とともに学生の「ブラックバイト」もいた。同時に中高年層も多く、その地位はいうまでもなく「貧困」であった。そこでの3つの問題は重層化し、各事例では、一つの個別指標だけでは整理できないケースが多かった。「ブラック」の指標の共通面として、雇用（募集・雇用契約の不正、契約前解雇、不当解雇、偽装請負、不安定雇用）、労働時間（長時間労働、労働時間の詐称、残業割増率不払いなど労働基準法違反）、賃金（賃金の一方的削減、残業代を基本給に組み込む「固定残業代制」、年俸制の不当な利用など）が見られたことである。また、これ以外の指標では、「パワハラ・セクハラ」や労働組合敵視の事例もあった¹⁵。

第2は、安倍政権の雇用改革自体が新自由主義政策による市場原理による雇用の流動化を目指し、「雇用・労働時間・賃金」の悪化、それらを改善する労働組合規制の弱体化を含意していることである。

とくに大部分の失業者に雇用保険の失業給付を適用させない政策、生活保護の受給抑制と就労促進政策により、不安定な雇用、長時間の労働、低賃金に誘導させる政策がある。安倍雇用改革とは、労働市場に過剰人口のプールを政策的に造り出し、「失業者」ないしそれに近い存在でありながら、現象的には「就業者」であるような「中間形態」（半失業）を積極的に活用する¹⁶ものである。そして半失業者はその生活困難と不安定な立場から「窮迫労働」を余儀なくされる。換言すれば「半失業（＝不完全就業）は、無収入を回避するために、満足できない当座の低賃金の仕事に就きながら収入不足は労働時間の延長でしのぎ、生活可能な職を希望している状態」¹⁷であり、このような労働者層の存在・増大が現代日本の労働者の貧困化の重要な淵源となっている。

伍賀一道氏は、働く労働者の貧困をとくに「半失業」に見て、その特徴を、①低所得、②仕事を失う不安、③ノーと言えない働き方、③評価されない専門性、④つながりや居場所のない貧困、に整理した¹⁸。非正規雇用の一定数、正規雇用の一部もこのような姿であり、それは次の第3で指摘する資本蓄積によって必然的に発生する相対的過剰人口の現代版であり、そこでの労働者は「雇用・労働時間・賃金」がすべてにおいて厳しい存在であるとも言ってよい。

その典型は非正規雇用であるが、正規雇用においても、運輸、ITの現場作業、飲食サービス業などでもこの「不安定」な「窮迫労働」は広がっている。本章第6章で取り上げる介護労働もその代表例である。なお、正規労働者の解雇を公然化する動きはこの失業者・非正規雇用におけるこの「窮迫労働」の増加が背景にある。

第3は、資本蓄積の本質規定からによる。かつて、K・マルクスは『資本論』において、労働者の労働から生まれる利潤の源泉となる剰余価値が、資本によって不払い労働として取得（搾取）されること、それが資本蓄積の源泉であることを指摘した。同時にその拡大再生産（資本の蓄積）は、資本構成（資本の有機的構成）の高度化の中で労働力に投下される可変資本部分の比率を相対的に減少させる。労働力の需要は巨大化した不変資本部分はなく、この可変資本部分からのみである。そして新技術を導入した資本の平均的蓄積要求を満たさない質の労働力人口（相対的過剰人口）を創出、累積させ、労働市場に放出する。雇用先を探している相対的過剰人口は産業予備軍として完全失業者、あるいは雇用条件の悪い半失業者の姿をとり、仕事がないければ受救貧民にならざるをえない。産業予備軍が多ければ多いほど、その圧力は現役労働者にも重くのしかかり、その雇用条件の悪化をも必然化させる。すなわち、資本による富の蓄積は労働者階級の側における「貧困、労働苦、奴隷状態、無知、野蛮化、および道徳的墮落の蓄積」¹⁹であるとした。

現在の大企業の労働現場では、正規労働者のリストラ、非正規雇用の一層の増大、労働時間の延長や労働強度の増大、賃金切下げ、残業代不払い、労働時間延長、さらに「労働力の破壊」現象ともいべき精神疾患、労働災害、過労死・過労自殺

の増加が広がっている。現代日本の労働の貧困(「労働苦」)はこの古典的な貧困の再版である。

第4は、グローバル資本が「雇用・労働時間・賃金」を三位一体としてその改悪を進めていることの現状認識による。「働き方改革」と称する中身は、この労働者の雇用条件全体の「改革」＝悪化であり、労働基準の解体であり、労働組合の弱体化である。

現代資本主義は19世紀中葉のそれとは明らかに違う。労働者・労働組合の不断の抵抗・闘争から生み出された労働基準法、労働組合法などの社会政策立法の成立はもとより、とくに第二次大戦後の一般民主主義の高揚において、完全雇用や国民を対象とした貧困を防止する最低限の生活保障を含む社会保障制度体系や公共サービスが発展し、その国家の制度としての定着、すなわち「福祉国家」の登場など、貧困化を緩和し「人間の尊厳」の理念や生存権・社会権が国民の権利として確立してきた時代を経てきた。

だが、現在進行中のグローバル化の世界では、一国福祉国家を否定し、巨大資本が多国籍企業として自由自在に世界的に跋扈^{ばつこ}し、競争を繰り返す。

労働力すらも国境を越える時代において、多国籍企業は低価格競争・アジアなどへの進出企業による現地労働者からの過剰な搾取を行い、低価格商品の「逆輸入」により、本国の労働者にも雇用の不安定化、労働時間の延長、賃金の低下圧力、労働基準の解体攻撃を行う背景となっている。このプロセスにおいて憲法で定められた労働基本権や生存権を空洞化させる動きも急である。

2)「雇用条件全体」への反動的改革攻撃という視点

安倍内閣はグローバル競争の時代における個別多国籍企業の利益に沿って、市場を重視する古典的資本主義の仕組みへのある種の回帰によって弱肉強食政策を推進している。それは以下の通りである。

- 雇用政策における完全雇用の否定、リストラの「常態化」、「整理解雇の四要件」の解体圧力、「解雇の金銭解決」への誘導、産業構造の再編を意図した露骨な労働力の流動化
- 失業保障の不備、生活保護を受給させない行政指導
- 派遣労働の規制緩和の無原則的な拡大とハロー

ワーク事業から「人材ビジネス」の活用への転換による「雇用仲介事業」の規制緩和(リストラ要員の排出口としての活用と中間搾取制度・非正規雇用の拡大、職業紹介を営利事業にする、求職者の個人情報漏洩の危険)

- 労働基準法における長時間労働規制という抜本改革を回避、「ホワイトカラーエグゼンプション」、裁量労働制の「提案型営業職」への適用範囲拡大による不払い残業の拡大、残業規制の撤廃攻撃
- 市場の変化への調整として、コストと見立てた賃金の「固定費」の「変動費」化、その水準の「下方硬直性」の柔軟化(労使交渉による賃金引上げを解体し、賃金の絶対水準引き下げを容認)、労使関係における「契約概念」の浸透(請負労働化)、労働基準の解体攻撃
- グローバル化を言いながら、国際基準にも劣る最低賃金水準、狭隘な日本においてなお膨大な最賃の地域格差を残し、それを一向に解消しない制度。最賃審議会委員任命の不公正
- 労働組合の弱体化や社会保障や公共サービスの市場化＝営利化・産業化の追求
- 「特区」制度を利用した資格制度の空洞化と労働力の低廉化を招く措置(保育における資格の不要化や取得の簡単化、運輸部門での過疎地からの「白タク」の導入による安全性と採算無視の運賃の低廉化による低賃金化)

これらは、資本の蓄積にとって好都合であっても、労働者相互に不利益になり、当該労働者や地域を貧困にさせる制度および運営の要因であるかぎり、それらも貧困化の政策的・制度的指標とすべきであろう。

資本の本性むき出しの資本蓄積には際限がない。日本においてもグローバル資本は国内の市場の縮小を海外進出に向けている。同時に規制緩和で外国資本・労働の流入を図りつつ、国内での市場の限界、利潤の増大の限界には露骨な政策手段で強引に新規需要の創出や利潤の増大を図る。だが、矛盾も出ている。

雇用不安、長時間・過重労働への圧力、人件費切下げ政策は、長期的には労働力の磨滅や非婚化、出産抑制による少子化＝人口減少を必然化する。つまり肝心カナメの搾取可能な労働者人口減少をもたらす。労働者自体が不足し、その剰余労働が

なければ、資本蓄積は停滞・低下せざるを得ない。そのために資本の側は労働市場における過剰人口の圧力を利用しつつも、蓄積の結果生じた労働者人口の絶対的不足の進行の矛盾に直面して、その給源探しのために新たに女性、高齢者、外国人の活用を政策的に提起している現状にある。

だが、重要なのは「多様な正社員」、長時間労働、過重労働、低賃金化ではなく、賃金・最賃の引き上げや不払残業の根絶、年次有給休暇の完全所得、週休2日制、非正規の正規化などの「働くルール」の実施なのだ。

3) 「働き方改革」に対抗する労働基準・労働時間規制の意義

「雇用・労働時間・賃金を一体とする」視点で捉えるということは、労働からの資本のもぎとりによる剰余価値生産（労働時間の延長、労働強度の増大、賃金の低下、要員削減、労働生産性増大による）が資本蓄積のベースであること、また、現代の新自由主義改革はときどきの政策の相対的な重点はあれ、それらが三位一体となって展開され、そのなかで労働者の貧困化、ひいては勤労国民の貧困化を増大させている、という理解を容易にさせる。逆にいえば、これらを労働者に優位に切り替えることに成功すれば、運動主体の側から貧困化を抑制・規制させることになるであろう。抽象的に言えば、雇用の安定、労働と生活を維持できるゆとりある労働時間と生活時間の確保、生活できる賃金水準の回復、さらに貧困を防止する社会保障の充実が対案である（詳細は各章および第7章、第8章を参照）。

みずからの労働力を商品として売らなければ、労働力の価格＝賃金を得なければ生活できない賃金労働者にとって、賃金水準の絶対的低さや賃金の継続的低下は貧困化の直接的原因となる。その意味で現在の労使の対立点が「資本によるコスト削減と生計費との対抗関係」にあるといえよう。大企業・多国籍企業が主導する飽くなき人件費の切り下げ、それに対抗する運動の側での春闘での低賃上げ、未組織労働者の展望のない低賃金などの処遇水準、そこでの最低生活費すら保障しない状況、所得をサポートする国家の制度の不備、これらが労働者の貧困化にダイレクトに影響している。

雇用破壊や賃金水準の解体攻撃は「労働の貧困」の直接的要因であり、その意味で「コスト削減と生計費対抗関係」である。そうではあるが、市場原理の新自由主義政策、「働き方改革」との対抗には、過労死を防ぎ、労働者の日常的な健康を保障し、女性の人間らしい労働、生活のゆとりや豊かさを保障する働き方、健全な労働組合活動、労使対等の団体交渉を保障する権利の保障など「働くルール」が決定的に重要である。

この問題は、現在直面している労働時間問題に象徴される。政府や財界が「女性の活躍」「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）を表面では掲げながら、大前提としての労働時間規制に全く手をつけていない現実、逆に「ホワイトカラーエグゼンプション」のように、労働基準を解体する動きがある。労働時間規制こそ「真の対決点」²¹という指摘をも銘記すべきであろう。雇用や賃金とともに、労働時間規制は雇用条件全体のカナメでもある。長時間労働を起因とする精神疾患・うつ病、労働災害や過労死・過労自殺の蔓延は「貧困、労働苦、奴隷状態」の究極の姿を意味するものではないか²²。

労働時間規制を解体することは、労働者の生存権、勤労の権利、労働法それ自体の破壊に至ることは自明である。すなわち、資本による「働くルール」の破壊か、労働者・労働組合がルールを正当にただすか、という対抗関係も見失ってはならないであろう。

4) 「労働と貧困」と社会保障・社会福祉との関係

最後に、「雇用・労働時間・賃金を一体とする」視点の強調は社会保障（改革）の問題はこの報告の視野に入っていない、と誤解されるかも知れないが、そうではない。医療や年金など社会保障の財源は企業と被用者（労働者）の社会保険料からの控除であるし、労働者が支払う租税も財源となる。

社会保障の水準は労働者・国民の労働と生活水準の成熟度と深い関係をもっている。「雇用・労働時間・賃金」という雇用条件についての労働者・労働組合の規制の強弱も、一国の社会保障の水準を規定している。換言すれば、防貧（社会保険など）や救貧（公的扶助）の程度、あり方は当該国の「雇用条件の成熟度」にあり、それが国民的最低限保

障の水準に影響を与える。また、歴史的にみても、賃金（労働力の価値）からの控除であった私的共済制度などが、資本の利潤に財源の一部を組み込む社会保険の形態に変化し、さらに公的扶助も国家責任において、生存権・社会権の観点から「必要に応じて」一般国民に還元される仕組みに変わった。「福祉国家」と呼ばれる国では子ども手当（児童手当）などを社会手当として財源を賃金以外の利潤などからの控除として運営している。

また、社会福祉は、日常生活困難な高齢者、児童、障がい者などへの支援、医療、住宅、教育、レクリエーションなど公共的施設・サービスをつうじて地域住民や国民生活をサポートするもので、所得保障に限定されない労働力再生産費の社会化の一形態と言えよう。

現在の日本では制度の様々な分野で、「自立・自助」という新自由主義のイデオロギー、それによる制度改変と運営が強まっているが、社会保障・社会福祉は「人間の尊厳」を理念とし、労働者・国民の生存権保障を目的としていることは何人も否定はできない。

この報告書では、第7章は社会保障の原則とその変質に言及し、介護労働を典型とし、その労働の貧困⇔雇用条件の貧困⇒生活の貧困⇔社会保障運動との理論的位置づけを行い、第8章では生活の貧困⇒社会保障・社会福祉の貧困⇔労働の貧困⇔地域社会の貧困という流れにおいて、生活の貧困、「社会苦」から脱皮する国民的最低限保障（ナショナル・ミニマム保障）のあり方、および所得

保障に限定されない地域の貧困化対策を含めた問題提起がされている。

5) 「バッシング」を乗り越える連帯の意義

弱肉強食を原理とする新自由主義改革は、利潤極大化へのシステム変更による労働者の抵抗を阻止するために、その「雇用改革」、「働き方改革」、「社会保障改革」として、集团的労使関係排除、「契約自由」や「個の自立」、労働者への「自己責任」論の吹聴など、支配者が実施した政策と労働者・国民の矛盾の顕在化の中で、それが支配層に及ばないように、労働者個々人に転嫁、すり替えるイデオロギー・「嘘」を広めてきた。

公務員バッシング、生活保護費の「不正受給」キャンペーン、「正社員が過度に守られ、非正規が犠牲になっている」「非正規が正規にないのは本人の自己責任」などなど労働者相互の対立や個別分断を意図的にあおり、それによって「働くルール」や生存権保障を前提としたナショナル・ミニマムの解体を目指している。今後も些末な個別事例を誇大に宣伝してあたかも全体が問題であるかのように労働者・国民の意識を誘導する差別的分断政策・イデオロギーの意図的な流布が行われよう。労働者の一部にある「自己責任論」に乗る風潮、マスコミによる一部の現象の意図的な誇大キャンペーンの中において、事実の本質を正確に認識することは、「無知」という貧困化現象を防ぐために重要であろう²³。

4 本報告書の章別構成と内容の概観

このテーマに関するわれわれの基本スタンスはすでに公表された『〔提言〕ディーセントワークの実現へ―暴走する新自由主義との対抗戦略』（労働総研編、2013年、新日本出版社）と同じである。すなわち、対米従属・財界一辺倒の政治を正し、「小さな政府」「規制緩和」新自由主義構造改革に反対し、平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を定めた日本国憲法の遵守、ILOの「ディーセントワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）の追求、ナショナル・ミニマムの確立をめざす「人間的な労働と生活の新たな構築」²⁴にある。

この視点によって、安倍雇用改革・働き方改革

を分析し、内在的に批判し、対案、ないし対抗軸を提起することがこの報告書の目的である。

以上の視点をベースにして、本報告の各章では、以下のような章別構成となっている。



第1章（日本資本主義の蓄積基盤の変容と財界戦略・アベノミクス）では、現在進行中の労働者の貧困化にはグローバルに拡大する資本、多国籍企業化の進行、政府の新自由主義改革、それによる日本の労働市場再編成・働き方改革があることを共通認識とし、その現局面を理論的に分析することである。

すなわち、グローバル経済の新展開と国民経済の矛盾を常時リストラの横行、国内産業の空洞化、「アベノミクス」の成長戦略との関係、安倍首相の国家観との関係、経済の軍事化（軍事大国化）などについて展開し、製造業の再構築や「課題解決型産業の創出」を対置している。

第2章～第5章では、「労働と貧困」の分析において「雇用・労働時間・賃金改革を一体のもの」とみる共通の視点に留意しつつ、個別課題としては、雇用、労働時間、賃金、女性労働としてそれぞれ独自の章としている。

第2章（雇用と働き方の貧困化の位相）では、安倍雇用改革・働き方の全体像を労働者の貧困という視点で分析した。詳細な資料・データを駆使して「働き方」の貧困の現局面（「労働力磨滅型雇用」、非正規雇用の半失業化、その失業のリスクの併存など）を指摘し、「限定正社員」や「多様な正社員」の概念規定、非正規雇用の新たな変化（中年化、高齢化など）、他方で派遣労働の反動的改革の批判、新段階での多国籍企業本位の雇用改革、雇用の流動化政策の批判や雇用と働き方の貧困化への対抗策を展開している。

第3章（働き方の貧困と労働時間・健康問題）では、働き方の貧困の最大原因であり、労働者の「ワークアンドライフバランス」（仕事と生活の調和）を崩している長時間労働、精神疾患・労働災害の具体的事例を提示して説明している。焦眉の課題は財界による「ホワイトカラーエグゼンプション」による労働時間概念自体の解体攻撃であり、これを日本経団連『新時代の「日本的経営」』段階での提起を含めて検討している。関連して「健康管理時間」なる造語を批判し、8時間労働制の確立、残業上限規制の意義、36協定の「特別条項」廃止など基本の政策を提示し、過労死防止法制定後の労働時間法制の在り方を明確にしている。

第4章（非正規・低賃金層の増加と最低賃金制の問題）では、非正規雇用の特徴、その貧困を雇用形態における賃金水準および世帯の視点で分析している。正規雇用の賃金低下と同時に非正規雇用の賃金水準それ自体の問題、そこでの低賃金労働者の増加を論証し、さらに世帯概念を入れた貧困状況を分析した。なお、非正規雇用の低賃金を改革する方法について、ここでは基本となる最低賃金制との関係で、現行最賃制の難点（地域格差

の拡大など）や「最低賃金と生活保護との整合性」論、現在進行している「最賃裁判」の問題点、諸外国で広がっている全国一律最賃制の日本での必要性和必然性などについて指摘している。

また、事例分析では安倍雇用改革における「限定正社員」構想において、現在進行している具体的事例を賃金との関係を重視しつつ検討している。

第5章（女性の貧困と政府・財界の「女性の活用論」）は女性労働の問題の分析である。「雇用・労働時間・賃金」における女性の貧困化は雇用形態や家族に密接に関連し、貧困に陥る可能性の高い非正規雇用の中心対象、最下層は女性であり、その裏面には男性正規雇用の過重な働き方や男性優位の社会構造がある、との視点で接近している。共働きが片働きを大きく超えた現在の日本で、働き方や社会構造において男女の役割分業意識などのジェンダー差別が強固に残存し、それが男性をも苦境に陥れているという現実がある。男性のこれまでの働き方、価値観はすでに払拭されるべき、との視点で問題に接近している。つまり、女性の貧困問題は女性に固有の問題ではなく、労働者全体の貧困を生み出す重石の役割を果たしているものとして、女性の貧困の解消を革新的な雇用・働き方改革の一環として位置づける。

第6章（福祉・介護労働の貧困と社会保障の現局面）では、戦後の社会保障の基本を社会保障制度審議会の1950年勧告、同時にとくに1962年勧告の意義、そこでの「社会的扶養原理」の意義を強調し、再確認している。

1980年代初頭の「臨調行革」、それを体現した1982年の社会保障長期展望懇談会の「提言」、同年の「老人保健法」、1995年勧告、今日の安倍内閣の社会保障改悪における政府・財界の側の「自助原理」の強調などに対して、この「社会的扶養原理」は攻撃にさらされるものの、それは社会保障の基本原則としてなお対抗策であり続けている、と指摘している。さらに、福祉労働の貧困の現実を象徴する介護労働を典型としてその役割、その現場の実態を、聞き取り調査を踏まえて検討している。最後に労働組合の社会保障闘争の到達点とともに、社会保障・福祉労働財源のあるべき方向性（企業負担部分の増加、危機状態には国庫負担の増加）をも指摘している。

第7章（貧困に対抗する労働運動の課題）では、

働く労働者の貧困化の背後には団結権の認識度、労働組合の組織率の低下、争議件数の減少など総じて労働組合の戦闘性、規制力の低下があることを具体的事実で論証し、貧困を克服して労働組合の社会的影響力を回復するための対策（①公教育において労働者の権利の理解、働くルールの必須課題化、②労働組合の闘争力強化、③未組織労働者の組織化、④全国一律最賃制度や労働基準法の抜本改正など働くルールの確立、⑤共同による「戦争と貧困・格差をなくす」こと、「労働者が一番暮らしやすい国へ」への展望、を運動の観点で提起している。

第8章（生活の貧困化とナショナル・ミニマムの課題）では、資本主義の貧困を「生活苦」「労働苦」「社会苦」の3局面で展開する。日本では1985年頃成立した「標準的生活様式」が1998以降崩れ「生活苦」が顕在化したこと、同時に「労働苦」（長労働時間労働や「奴隷状態の深化」）とともに「社会苦」（「家族・地域の再生産困難」や「無知、野蛮化、および道徳的墮落」の存在）を新たに位置づける。「生活の貧困化」は現在大量化しているが、その理由を、資本蓄積への規制の撤廃、社会保障・社会福祉の後退、社会的規制力の弱化、生活意識・社会規範の変容と個人主義イデオロギーの蔓延、の4点に整理して展開している。対抗策である「国民生活の最低限保障（ナショナル・ミニマム）」の課題として、①労働生活に関わる領域における公

的規制・ルール化②社会保障・社会福祉など所得保障と社会サービス保障③地域の人によるセーフティーネットの強化（「社会苦」「孤立貧」への対応）を挙げ、最後に④「資本蓄積に対抗する社会運動・労働運動の再興」を強調している。

なお、冒頭の報告書のタイトルにある「対抗策」については、個別については各章において展開し、全体としては最後の第7章、第8章が現時点での運動の側からの「総体的な対抗策」を展望した箇所となっている。

本報告は、労働総研2014～15年度の労働総研研究所プロジェクトとしてまとめたものである。まとめるにあたっては、労働総研常任理事会や労働総研各研究部会での議論を重ね、各章については、研究所プロジェクトのメンバーである執筆者がその議論も踏まえてそれぞれの責任でまとめたものである。

安倍「働き方改革」がいよいよ本格化し、貧困と格差の拡大がさらに深刻化しようとしている。労働総研は、「労働運動の必要に答え、その前進に理論的実践的に役立つ研究所」として研究活動をすすめている。労働運動の現場で本報告を大いに活用していただくことをお願いすると同時に、本報告にたいする率直なご意見をいただければ幸いです。

（おごし ようのすけ・代表理事・國學院大学名誉教授）

【注釈】

- 1 森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』2012年、桜井書店、における同氏執筆「企業社会の行き着いた果てに——貧困社会ニッポンの出現」（23～62頁）を参考にして執筆者の視点で整理。
- 2 渡辺治・岡田知弘・後藤道夫・二宮厚美『〈大国〉の執念 安倍政権と日本の危機』2014年、大月書店における、とくに第1章渡辺治「安倍政権とは何か」は軍事大国化、・グローバル競争大国化を志向する新自由主義改革における政府・自民党、財界、官僚機構において、その内在的变化＝転換を鮮明に分析している。
- 3 アベノミクス総体の崩壊を論じた新作として、牧野富夫編著『アベノミクス崩壊——その原因を問う』2016年、新日本出版社、は有益である。（執筆者は、牧野富夫、友寄英隆、萩原伸次郎、山中敏裕、建部正義、藤田宏、生熊茂美、下山房雄各氏）
- 4 「雇用条件」という用語は「正規・非正規という『雇用形態の内容』と『賃金や労働時間など労働条件の内容』をトータルに表している」（労働運動総合研究所『ディーセントワークの実現へ——暴走する新自由主義との対抗戦略』2013年、新日本出版社、24頁）
- 5 藤田宏『財界戦略とアベノミクス——内部留保はどう使われる』2015年、労働総研ブックレットNo.11による。
- 6 藤田宏『財界の新たな労働者支配戦略—政労使による生産性向上—論の危険』『経済』N0.239、2015年8月号、146～161頁
- 7 「週刊東洋経済」2015年10月17号（サブタイトル「絶望の非正規——第一世代は40代に突入した」）
- 8 例えば「サインなき飢餓：貧困の『実相』（上）」『東京新聞』2016年6月18日付。
- 9 TPPは労働分野でも安価な食料品の大量流入により、日本の労働者の賃金の一層の低下が起こる可能性が高い。また、雇用の海外流出、国内雇用の減少による「雇用の空洞化」も起こりうる。さらに、「労働法令」のうち、最低賃金、労働時間、職業上の安全・健康については「受け入れ可能な労働条件を定めたもの」と規定し、「各国は、こうした受け入れ可能な労働条件を規律するもの」を採用し、維持する」（「連合通信」〔隔日版〕No.9051、2016年2月25日）という。ILO条約を軽視するTPPにおける「ダブルスタンダード」の導入、そして労働基準改悪への動きがありうる。警戒すべきである。

- 10 いわゆる「相対的貧困率」とは等価可処分所得の中央値の2分の1未満を指標としている。これは等価可処分所得（各国の所得の中位値：度数分布表の真ん中の値を世帯人員の平方根（ $\sqrt{\quad}$ ）で割る：2人世帯ならば ≈ 1.414 3人世帯ならば ≈ 1.732 ）で算定した値）の50%未満で出された数値である。
- 11 労働総研「2016 春闘提言『アベノミクス』を止め、政治・経済の転換を」による。
- 12 雨宮処凛、菅野稔人、赤城智弘、安倍彩、池上正樹、加藤順子『下流中年——億総貧困化の行方』2016年、SB新書、におけるショッキングなタイトルと事例を参照。
- 13 藤田孝典『下流老人——億老後崩壊の衝撃』2015年、朝日新書、110～112頁。
- 14 NHK「女性の貧困取材班」編『女性たちの貧困 “新たな連鎖の衝撃”』2014年、幻冬舎、による。
- 15 労働総研クオーターリー（特集「ブラック企業」調査報告）第96号、2014年秋号、本の泉社。
- 16 佐賀一道『「非正規大国」日本の雇用と労働』2014年、新日本出版社、242頁
- 17 後藤道夫「安倍政権の社会保障改革と労働改革」前出『「大国」の執念、安倍政権と日本の危機』279頁
- 18 佐賀一道「非正規雇用による日本の貧困と『資本論』」『経済』第244号、2016年1月号32～33頁
- 19 K、マルクス『資本論』新日本新書版、第4分冊、1108頁。なお、ここでは労働者階級の貧困化は、その経済的地位の悪化だけでなく、精神的、文化的、社会的地位の悪化も含まれる、と理解している。新自由主義で広がる「文化的貧困」については、中西新太郎「新自由主義と文化的貧困の広がり」『経済』第266号、2016年1月号の好論文がある。
- 20 藤田宏氏は若者が結婚できない現状を分析しつつ、安倍「働き方改革」が働く労働者の貧困を加速させる、として「正社員改革」や非正規雇用化政策を批判し、働くルールの確立の意義を強調する。（藤田宏「重大化する『働く貧困』とアベノミクス——『働くルール』の確立で打開へ」前出、牧野編『アベノミクス崩壊』第5章）
- 21 斎藤隆夫監修、労働運動総合研究所編『労働時間の短縮で日本社会を変えよう』労働総研ブックレットNo. 8、本の泉社、34頁
- 22 森岡孝二氏は「貧困が人並みのあるべきものがない状態、したがって社会的剥奪や排除を意味するとすれば、働きすぎもまた貧困の一つの表れである。働きすぎ/働かせすぎの状態におかれた人はほとんど自由時間をもつことができず、趣味を楽しむことができない。また、まともに家庭生活や地域生活に参加することができず、政治や社会活動への参加もおぼつかない」と指摘している。（森岡孝二『過労死は何を告発しているか——現代日本の企業と労働』2013年、岩波現代文庫、28頁）
- 23 この点で示唆される文献は宇都宮健児『自己責任論の嘘』2014年、ベスト新書、関野秀明『現代の政治課題と「資本論—自己責任論批判の経済学」』2013年、学習の友社。
- 24 労働運動総合研究所『提言 ディーセントワークの実現へ——暴走する新自由主義との対抗戦略』2013年、新日本出版社。

第1章

日本資本主義の蓄積基盤の変容と 財界戦略・アベノミクス

藤田 実

はじめに

日本経済はバブル崩壊後 20 年以上にわたって長期停滞状態にあり、そのなかで海外展開などにより過去最高収益を上げる企業が続出している。他方では年収 200 万円以下の非正規労働者が多数存在し、格差と貧困にあえいでいる。

過去最高益の企業と格差と貧困に苦しむ非正規労働者を生み出したのは、日本資本主義の蓄積基盤のグローバル経済化であり、それを推し進めた財界戦略である。グローバル競争激化を理由に、企業は海外展開を進めたり、より低賃金の労働者への置き換えを進めたからである。

またアベノミクス「成長戦略」は、グローバル競争を前提にそれに打ち勝つために「企業が活動しやすいように」する規制緩和と政策を基本とする

新自由主義的戦略を中心としていた。

このようなグローバル経済化に依存した経済は、国民経済を安定的に成長させるものではなく、むしろ国民経済と矛盾し、それを掘り崩しながら、グローバル展開を遂げた企業が成長するという要素を有している。

また 1990 年代から顕著になった経済の金融化と ICT 化も企業行動と労働市場の変容を招来し、格差と貧困を拡大させる基盤を創り出した。

本論では、日本資本主義の蓄積基盤の変容と財界戦略、アベノミクスをグローバル経済化、経済の金融化、ICT 化の視角から検討し、国民経済を重視した経済構造再構築の課題を分析し、提起する。

① 日本資本主義の蓄積基盤の変容¹

——グローバル経済化、産業構造の転換、経済の金融化、ICT 技術革新

〈1〉国内設備投資と輸出主導型経済から グローバル経済化主導型への転換

1) 直接投資と海外生産・海外設備投資の増大

戦後日本資本主義の蓄積＝成長構造は、アメリカへの輸出が牽引し、それが国内の設備投資を刺激し、それに応じて経済を成長させるという国内設備投資と輸出を基軸とする構造であった。図表 1 から、時間差を持ってであるが、輸出の増大が設備投資を増大させる相互規定的な関係を見取ることができる。また 1990 年代までは、民間消費も 5 % 程度増加しており、輸出を起点に国内設備投資を拡大させ、それが民間消費を増加させたという関係にあることがわかる。

しかし 1990 年代になると、輸出額の増加率（実

質）が対前年比で 10 % 以上増加することは少なく、また 2000 年代になると輸出が増大しても設備投資は増大しなくなっている。なぜ輸出と国内設備投資が停滞するようになったのか。それは、1991 年のバブル崩壊後の長期停滞のなかで、グローバル経済化の蓄積＝成長構造に転換したからである。

製造業の海外生産比率（国内全法人ベース）をみると、2000 年代初頭から増加し、2008 年のリーマンショック後停滞したが、2011 年頃から急速に海外展開が増大し、2013 年度には 22.9 %、前年度と比べ 2.6 % ポイントの上昇と過去最高水準になった（図表 2）。海外生産比率の高まりに応じて、海外での設備投資比率も拡大している（図表 3）。全産業では、海外設備投資比率は 2002 年で 17.2 % に過ぎなかったのに、2014 年では 63.5 % と 4 倍近く増加している。製造業全体では、2002

年の46.3%が2014年には111.5%まで増加しており、国内設備投資を上回っている。特に自動車は2002年の段階で国内設備投資を上回っており、リーマン・ショック後一時減少したが、その後増加し、2014年には国内設備投資の2倍以上の211%に達している。

しかもリーマンショック後の海外設備投資の増加は、国内設備投資を停滞させながら、進行するという新しい特徴を見せている(図表4)。すなわち設備投資の動向を見ると、2000年代前半までは国内設備投資と海外設備投資はほぼ並行的に増加しており、海外への基幹部品の輸出や資本財の輸出増大などにより、国内設備投資も拡大させたことがわかる。しかしリーマンショック後は、国内設備投資は停滞する一方で、海外設備投資のみが増大するようになっている。

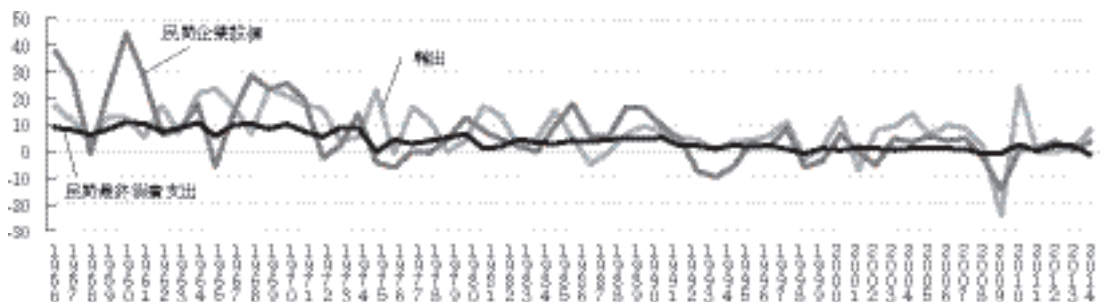
企業の海外展開は、直接投資の増大として現れるので、直接投資の実態も見てみよう。日本の対外直接投資は2004年頃から急増し、リーマンショックで一時減少した後、2011年から増加してきたが、2014年の対外直接投資は、前年比11.3%減の1197億ドルであった(図表5)。対内直接投資は2007年頃から増加したものの、近年

は円安傾向もあり、大幅に減少している。対外直接投資の動向を残高で見ると、2005年頃から急増し、2011年で9646億5100万ドルに、2014年末で1兆2015億600万ドルに達したのに対し、対内直接投資残高は2007年からやや増加するものの、2011年の2262億2400万ドルをピークに2014年には1948億5700万ドルに減少している。このように日本の対内直接投資残高は対外直接投資残高の6分の1以下に止まっている。直接投資の面では、日本から海外への一方通行的な直接投資となっているのである。

対外直接投資の増加は、経常収支における貿易収支と第一次所得収支との逆転をもたらした。図表6からわかるように、直接投資や証券投資の収益である所得収支は2005年から貿易収支と逆転し、2011年から貿易収支は赤字に転落する一方で、所得収支はリーマンショック後一時落ち込むものの、その後は増大を続けている。

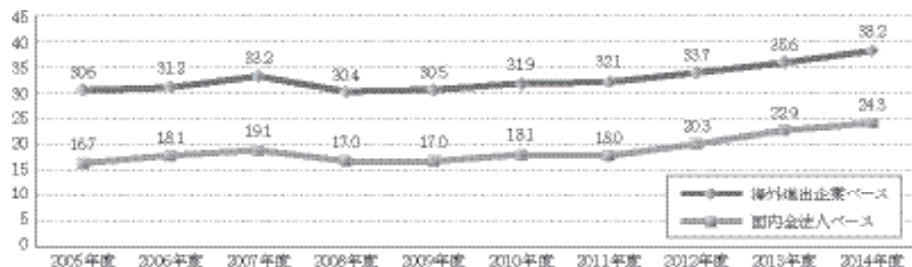
こうして2000年代の日本資本主義は、輸出拡大を起点とする国内設備投資主導で経済成長するという蓄積＝成長構造から直接投資を中心とするグローバル経済化の蓄積＝「成長」構造に転換したということができよう²。

図表1 消費と設備投資と輸出の増加率推移(実質)



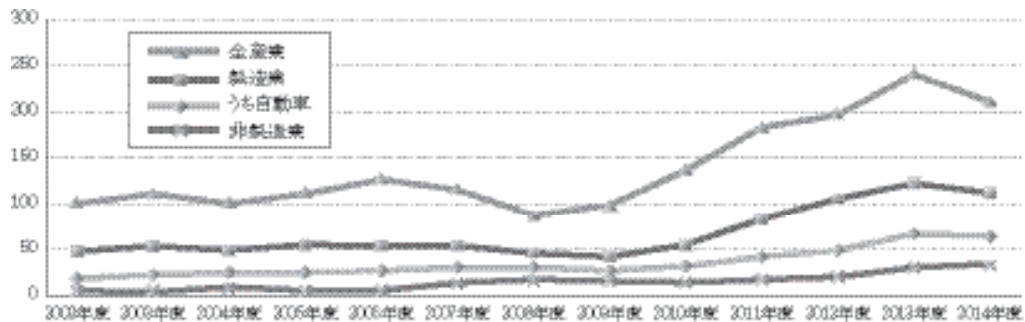
出所:「国民経済計算」

図表2 日本製造業の海外生産比率



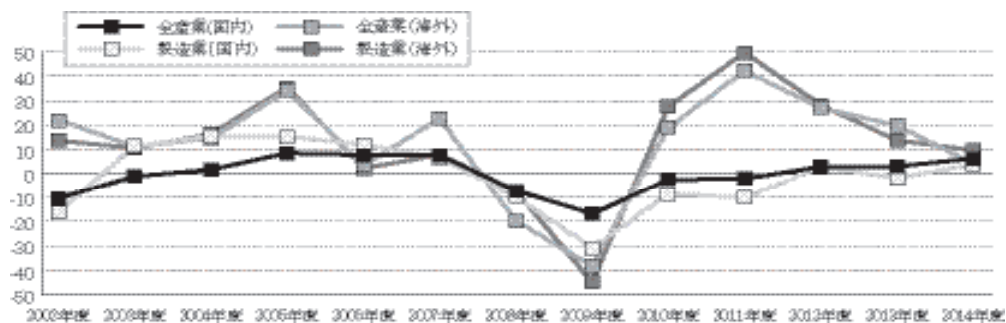
出所: 経済産業省「海外事業活動基本調査報告」

図表3 海外設備投資比率



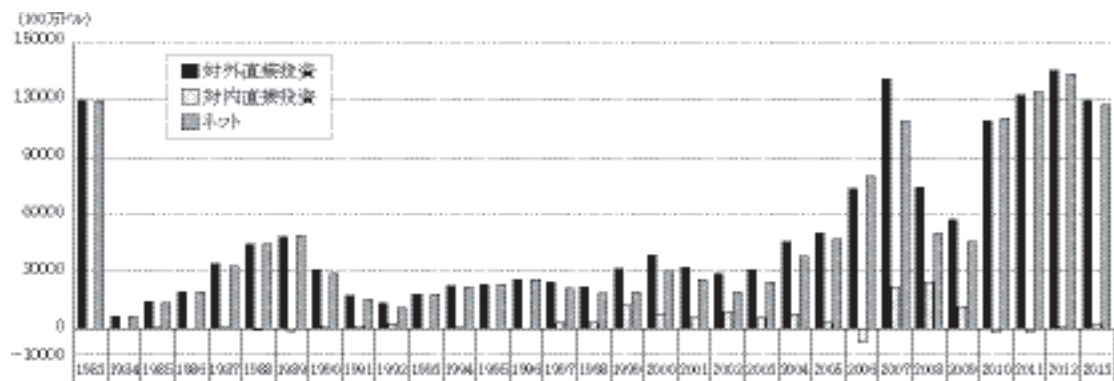
注：海外設備投資比率は（連結海外設備投資÷単体国内設備投資）×100 出所：日本政策投資銀行「設備投資計画調査」

図表4 設備投資増減率の推移（対前年比）



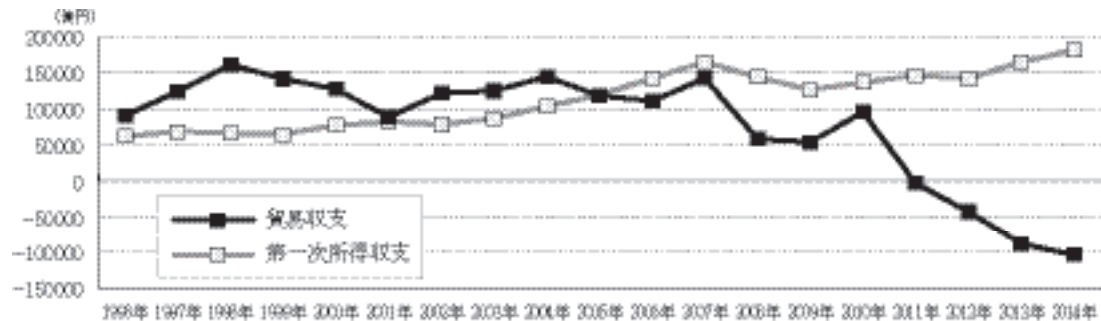
出所：日本政策投資銀行「設備投資計画調査（大企業）」

図表5 直接投資の動向



出所：JETRO「直接投資統計」

図表6 貿易収支と所得収支の逆転



出所：貿易収支は財務省「貿易統計」、第一次所得収支は財務省「国際収支統計」

しかしもちろん、それは矛盾なき発展ではない。以下では、グローバル経済化主導型の蓄積＝「成長」構造が国民経済に何をもたらすか、みてみよう。

2) 日本資本主義のグローバル経済化と国民経済との矛盾の顕在化

①日本資本主義の投資立国化と成長動力の喪失

貿易収支の赤字転落、所得収支の黒字という形で現れた日本資本主義のグローバル経済化は何を意味するのか。それは、日本が投資立国としてグローバル経済化の新たな段階に入ったということである。

輸出主導型経済の場合は、外需依存という不安定さはあるものの、輸出が増えれば、国内生産が増加するので、設備投資も消費も増加する。この限りでは「安定的な」経済循環を構築することができる。すなわちある部門での設備投資は、設備を供給する機械部門に需要をもたらすが、機械生産の増大は機械製造の原材料や部品生産部門に需要をもたらすなど、関連部門に需要を次々と波及させ、多くの部門で需要を創出する。そして設備投資が産業連関を通じて次々と波及していく過程で、雇用も増大し、したがって賃金も増加する。賃金の増加は、消費を拡大するので、消費財の需要を増加させる。消費財の需要の増加は、消費財の生産を拡大するので、消費財部門の設備投資を刺激する。消費財部門で設備投資が活発になれば、それは機械などを生産する投資財部門の生産を拡大させる。こうして設備投資を軸に、経済活動は累増的に活発化し、景気は拡大していく。

しかし対外直接投資の増加による海外生産比率と海外設備投資比率の増加は、投資需要の流出、

すなわち経済の起動力が海外に流出しているということを意味している。またグローバル企業は海外投資によって収益を確保しても、それをグローバルな観点で再投資することになるので、必ずしも国内設備投資の拡大に結びつくわけではない。輸出増大—国内生産増大という連関がない投資立国では、国内が必ずしも収益源ではなくなるから、国内設備投資の増大を通じて、国民経済に還元するインセンティブは少なくなる。

海外設備投資をした結果生み出された投資収益である第一次所得収支と賃金、有形固定資産（新投資）の推移をみると、第一次所得収支は2000年代に入ってから急速に増加し、2005年から1996年比で2倍以上に増加しているが、新投資（有形固定資産）はいわゆるいざなぎ景気時代でも1.17倍であるし、リーマンショック後は2年ほどマイナスになった後、2013年でも104.5といざなぎ景気時代に達していない。賃金は、1998年からマイナス基調が続き、いざなぎ景気時代でも93前後でしかない（図表7）。

こうして企業は積極的な海外展開により所得収支を増大させたが、設備投資は海外に向かうとともに、賃金は長く停滞している。こうして、グローバル経済化のもとでは国内投資も消費も増大せず、国民経済を成長させる起動力は失われているのである。

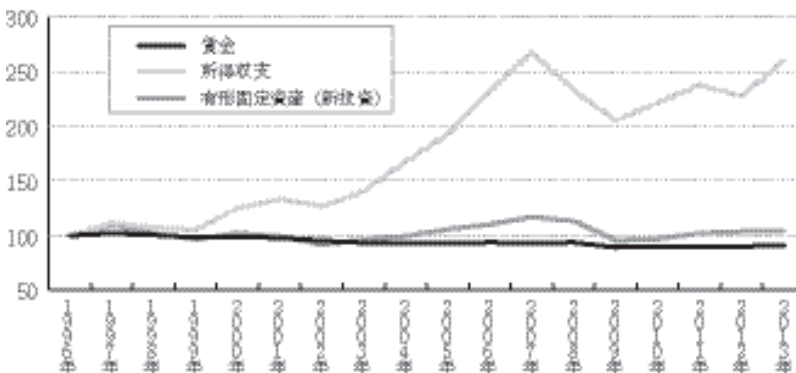
②製造業の衰退と国内産業の空洞化

直接投資の増加に示されているように、企業の海外展開が進む一方で、製造業では国内工場の閉鎖が相次ぎ、国内雇用は縮小しつつある。『2013年版経済財政白書』によれば、リーマンショック後、海外進出企業は、国内拠点を閉鎖・縮小する一方

で、海外拠点の維持、新設・増設を優先してきたという（図表8）。こうした傾向は、すでに見たように、国内設備投資を抑制する一方で、海外設備投資を増加させてきた動向と一致している。

とくに製造業は海外展開を進めてきたことで、産業として衰退が進みつつある。図表9から、製造業の状況を見れば、従業者数は

図表7 所得収支、賃金、有形固定資産の推移（1996年=100）



1995年の904万人から2014年には689万人に、出荷額も1995年の292兆円からリーマンショック前を除いてほとんど増加していない。付加価値額は、1995年の109兆円から2014年には89兆円に減少している。労働生産性の動きを見ると、従業員1人当たりの出荷額(B/A)は増大しているが、付加価値額(C/A)は停滞している。これは従業員を減少させたことで従業員1人当たりの出荷額は増大させたが、デフレ下で製品価格が低下する一方で、高付加価値製品を作り出せず、付加価値額が停滞したことを示している。ここからも国内製造業は、製品価格の引き上げもできず、製品の高付加価値化も進まず、付加価値を圧縮しているという閉塞状況に陥っていることがわかる。

産業別では、電機産業ではリーマンショック後大規模なリストラ、工場閉鎖が相次いでいるほか、自動車産業でも部品企業の海外展開とそこからの逆輸入が増加しており、それに伴い国内工場は減少傾向にある。電機産業では、1990年の4人以上事業所数が36,116から、2013年では15,914までほぼ半減している。これに合わせて従業員数も、電機は193万9729人から103万6811人に減少している。自動車産業も事業所数は11,184から7,612と大きく減少しているが、従業員数は788,783人が80,2791人とむしろ増加している。自動車産業で事業所数が大幅に減少したことからすると、小規模事業所が倒産や廃業したことを表している。また自動車産業の海外展開にあわせて、

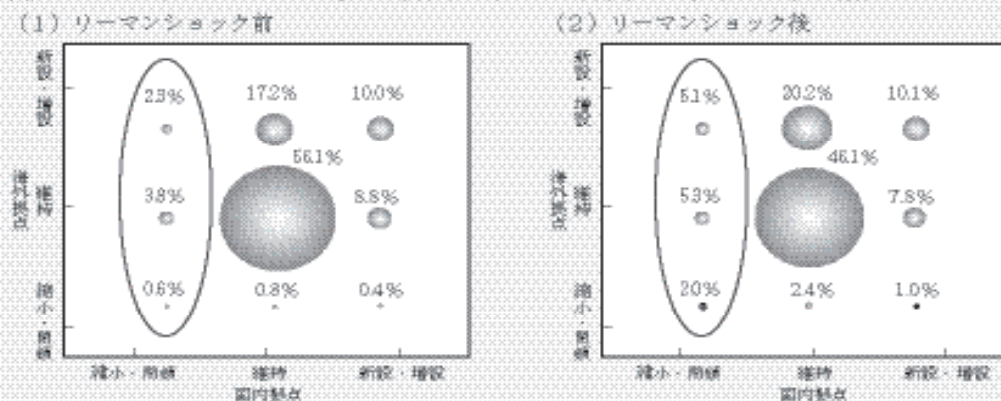
部品メーカーも海外展開を進めており、海外から部品の逆輸入も増加している³。自動車産業では、開発・部品調達も現地化しており、とくに低価格車ではエンジンやトランスミッションといった高品質部品も現地調達の方向にある。この結果、海外展開しグローバルに部品を供給する体制を整えた部品メーカーは、経営基盤を強化できても、国内生産中心の中小部品メーカーは受注額の減少や発注先の集約化により、淘汰されていった。

製造業の衰退と空洞化は、それまで安定していた雇用を創出していた職場や生業が失われたということであり、国内企業は海外企業との競争に打ち勝って国内で生産を続けることを理由に賃金を低下させたり、非正規雇用に置き換えることを経営戦略として選択することになった。

③国内経済基盤の変化と労働市場の二極化

グローバル企業は必ずしもその存立基盤を本国の国民経済に置いているわけではない。企業利潤の最大化を目指して、最適地に生産拠点、営業拠点、開発拠点を開設し、それぞれの地域に地域統轄会社を設置するからである。実際に、多くのグローバル企業で地域統轄会社を設立し、販売・マーケティング機能を中心に、金融・財務・為替、人事・労務管理・人材育成、経営企画などの機能を地域統轄会社が果たしている。製造業の場合には、地域内の拠点をネットワークで結合し、開発から部品生産、組立、販売など地域内で完結する生産体制を築いている企業もある。

図表8 リーマンショック後、国内拠点を縮小し海外拠点を基充する企業が増加



- (備考) 1. 内閣府「国際化に関する企業の意識調査」により作成。
 2. 円の大きさが、当該項目を縮小した企業の割合の高さを示す。
 3. リーマンショック前は2004年から2007年、リーマンショック後は2009年から2012年の期間。
 4. 中小企業は、資本金1億円以下の企業。

出所：財務省「2013年版経済財政白書」

そうなるとグローバル企業における本国の位置付けは、全世界に散開する生産・販売を管理・統轄する拠点、研究拠点に変わる。生産工場も存在するが、それは国内市場向けの工場やマザー工場としての性格が強く、輸出拠点としての性格は少なくなる⁴。したがって、そこで雇用される労働者も管理労働者、構想・企画、財務、法務などの高度専門労働者、研究・開発技術者、熟練技能者が基幹的労働者となる。これらの労働者は、グローバルに展開する拠点を管理することを主な職務とする、いわゆる「グローバル人材」である。

グローバル企業の管理・統轄拠点化に対応して、グローバル企業に高度な金融・サービス機能を提供する機能も本社所在地に集積していく。そこで必要とされる労働者も高度な金融・サービス労働者が中心となる。

これらの基幹的労働者の周辺には、労働集約的なサービス労働や単純な職務を担当する単純労働者もまた多数雇用されるようになる。管理・事務部門では、「グローバル社員」のもとで、単純な計算業務やデータ入力、書類作成などのサポート業務を担当する派遣労働者が多数雇用されるようになる⁵。開発・設計部門では、設計技術者やデザイナーの描いた設計図をC A Dソフトを用いて正確な図面に仕上げるC A Dオペレーターのような技能労働者も派遣労働者として多数雇用される。生

産部門では電子部品や自動車などの組立工程には、派遣労働者や請負労働者が多数組み込まれている。

また競争力を失いつつある在来産業では、低賃金労働者を雇用することで生き残りを図る場合もある。繊維産業や自動車部品産業などの中小下請け企業、農林水産業では、技能実習生の名の下に低賃金の外国人労働者を雇用している。技能実習生の中には、賃金不払いや長時間労働が蔓延している。例えば、岐阜県の縫製工場で働いている技能実習生の場合、1日14時間働いてドレスを2着縫うが、給料は手取り月5万円から6万円で休みもほとんどなく、1年目は年間5日、2年目は3日しか休めず、ミシンを踏みっぱなしだったという⁶。

こうしてグローバル経済化のもとでは、高度な専門的職務を担当する専門職やグローバルに散開する拠点を管理・統括する管理労働者という「高度人材」と主としてサポート業務や単純な繰り返し労働を担当する派遣労働者や外国人労働者などの非正規労働者からなる二極的な労働市場が形成される⁷。

2000年代以後日本で非正規労働者が急増し、2015年で雇用者37.5%、1983万人に達したのは、直接的には派遣労働の原則自由化など労働規制の緩和が原因であるが、より根底的にはグローバル経済化の下での労働市場の二極化圧力が働いているとみるべきではないか。

図表9 製造業の衰退（10人以上）

	従業員数(人) A	出荷額(億) B	付加価値額(億) C	B/A (100万)	C/A (100万)
1995年	9,048,225	2922,796	1,098,220	32.3	12.1
1996年	8,908,872	2,995,775	1,121,407	32.6	12.6
1997年	8,781,972	3,096,722	1,138,015	35.3	12.8
1998年	8,605,685	2,921,176	1,059,131	33.9	12.3
1999年	8,258,337	2,792,555	1,013,736	33.8	12.3
2000年	8,073,292	2,882,798	1,087,118	35.7	12.8
2001年	7,908,897	2,764,170	979,355	35.0	12.4
2002年	7,463,435	2,602,587	906,879	34.9	12.4
2003年	7,347,821	2,543,540	937,737	36.0	12.8
2004年	7,338,250	2,750,796	968,199	37.5	13.2
2005年	7,205,122	2,960,630	991,246	39.2	13.6
2006年	7,494,312	3,064,740	1,082,929	40.9	13.8
2007年	7,806,315	3,280,089	1,042,345	42.0	13.4
2008年	7,618,941	3,267,264	970,202	42.9	12.7
2009年	7,085,735	2,581,545	769,071	36.4	10.9
2010年	7,061,000	2,834,241	874,585	40.0	12.4
2011年	6,807,864	2,765,669	874,416	40.6	12.8
2012年	6,854,404	2,815,983	850,330	41.1	12.4
2013年	6,868,748	2,852,742	870,264	41.5	12.7
2014年	6,893,550	2,982,878	892,080	43.3	12.9

出所：経済産業省「工業統計表」

〈2〉サービス経済化と労働市場の変化

日本経済の産業基盤は高度成長期以来、製造業であったが、製造業のグローバル展開により、国内製造業が衰退するとともに、サービス経済化が顕著になっていった。経済活動別G D Pによれば、製造業の産出高は1995年には109兆9856億円であったが、2014年には90兆1487億円と約20兆円減少した(図表10)。これに対して、サービス業は同期間に79兆3783億円から95兆3851億円へと約16兆円増加し、製造業を凌駕するようになった。サービス経済化の進行につれて、サービス業の雇用者数も2005年の1868万人が2015年には2117

万人と製造業の2倍に達している（図表11）。サービス業の中では、医療・福祉の雇用者が、高齢社会を反映して2005年の515万人から2015年の751万人に増加している。

このように産出額でも雇用者数でもサービス経済化が進んでいるが、サービス業の生産性は低い。2014年の製造業が雇用者987万人で90兆1487億円の産出額であるから、1人当たり9134万円であるのに対し、サービス業は2117万人で95兆3851億円であるから、1人当たり4505円と製造業の約半分である。サービス業は労働集約的で自動化が困難なうえ、小企業が多く、生産性を高めにくい。また参入障壁が低いため、新規参入が多く、競争が激しいため、サービス価格も上げにくくな

ている。そのため、サービス企業は非正規労働者の大量雇用で人件費コストを削減し、企業収益を維持しようとしている。産業別の非正規雇用比率を見ると、サービス業は45.6%と製造業の1.5倍以上に上っている（図表12）。サービス業の中では宿泊、飲食業や生活関連サービス業など零細性が強い業種で高くなっている。

このように経済のサービス化は、日本では低賃金の非正規労働者を利用し、低価格でサービス財を供給しようとするため、ますます生産性と収益性が停滞し、それがまた低賃金の非正規労働者の雇用を促進するというように下方への競争が展開されることになっている。これは日本では、同一（価値）労働同一賃金原則が確立していないため、

図表10 経済活動別GDP（名目）

（10億円）

	1995年	2000年	2005年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	1995～2014年
農林水産業	8,669.7	8,076.4	8,107.7	5,855.6	5,425.7	5,739.8	5,688.6	5,666.0	-348.6
製造業	109,985.6	107,585.8	99,698.6	94,332.1	87,283.9	87,947.5	88,219.2	90,148.7	-18.0
建設業	39,915.4	36,381.8	29,018.1	26,197.7	26,461.1	26,797.4	28,385.1	29,563.8	-25.9
電気・ガス・水道業	13,058.4	12,346.9	11,712.4	11,007.8	8,550.9	8,004.5	8,218.4	9,681.2	-26.2
卸売・小売業	73,235.0	69,001.1	74,214.4	65,980.5	67,131.0	67,964.4	68,496.1	68,577.1	-7.1
金融・保険業	23,568.5	25,342.7	30,788.5	23,786.0	22,430.0	21,864.9	21,482.0	21,089.4	-10.5
不動産業	50,790.3	54,474.0	54,041.7	56,800.0	56,725.7	56,505.0	56,161.2	56,306.8	10.9
運輸業	25,953.2	23,458.6	24,379.1	23,455.3	22,858.0	23,686.0	23,276.3	24,401.7	-6.0
情報通信業	18,238.9	25,360.8	26,268.9	25,978.2	25,871.1	25,999.1	26,371.8	26,668.9	46.2
サービス業	79,378.3	89,496.0	88,433.3	91,266.4	91,183.0	93,253.7	94,350.3	95,385.1	30.2

出所：「国民経済計算」

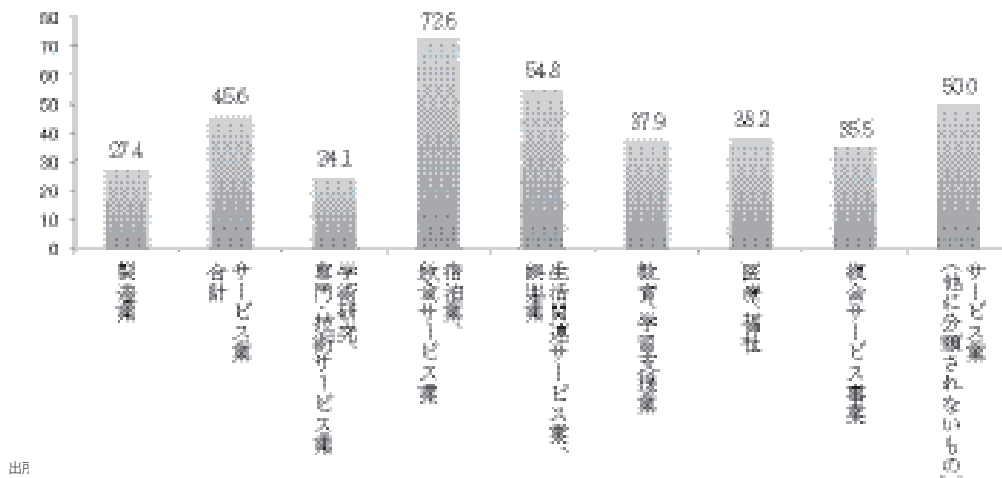
図表11 産業別雇用者数

（万人）

	1995年	2000年	2005年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2014年
製造業	1456	1321	1099	1008	997	980	989	987	987
建設業	668	658	458	408	409	411	408	410	410
サービス業	1327	1478	1868	1996	2030	2060	2062	2074	2074
医療福祉			515	628	647	676	704	724	724

注：2002年にサービス業の分類基準が変更されたため、それ以前とは接続していない。出所：「労働力調査」

図表12 非正規比率（2015年）



出所

正規労働者と非正規労働者との賃金格差が大きく、非正規労働者を活用して価格競争に対応しようとするインセンティブが強く働くからである。そしてこうした非正規労働者を利用した低価格圧力が、サービス価格を低下させ、デフレからの脱却をより困難にしているのである。

〈3〉経済の金融化と株主価値重視の経営

経済のグローバル化と並んで、2000年代の日本資本主義の蓄積構造の変化を象徴する事象が、経済の金融化である。経済の金融化は1980年代以降、先進各国での金融の自由化を背景に成立した新しい現象で、一般的には金融市場と金融の肥大化、金融活動に依存した企業の資本蓄積の増大など経済活動に占める金融の役割が増大したことを意味している。

経済の金融化が実体経済を揺るがすことを明らかにしたのは、2008年のリーマンショックである。リーマンショックは、欧米の金融機関を破綻の危機に追い込んだだけでなく、日本経済をはじめ、世界経済を恐慌状態に陥らせるなど、実体経済に大きな打撃を与えた⁸。

しかし日本では、経済の金融化が実体経済を揺るがすほど大きな位置を占めているわけではない。2014年の金融・保険業のGDPに占める割合は、アメリカが7.0%で日本は4.4%で、アメリカの半分ほどに過ぎない。また西洋(2012)によれば、日本では産業レベルで見た金融資産への投資、金融的支出や収益の規模、さらには金融上の所得分配に趨勢的な拡大は見られず、米国のような金融化の兆候を示してはいない。資本蓄積が金融活動に直接依存する割合はアメリカほど大きくはない⁹。

日本の実体経済に大きな影響を与えているのは、経済の金融化そのものではなく、企業活動がファンドなどの機関投資家の要求により、短期的な株主価値重視の経営に転換しつつあることである。日本企業の株式保有は、日本的経営の一つの特徴であった株式の相互持ち合いや金融機関による株式保有からファンドや年金基金など機関投資家に移り、大量の株式を保有する機関投資家の影響力が強まった。東京証券取引所「2014年度株式分布状況調査の調査結果について」によれば、外国法人

等が31.7%と過去最高となった。外国法人等の内訳は明確ではないが、日立製作所の株主構成を調査・分析した岡東(2012)によれば、2012年3月期では、カナダの年金基金が第2位であるほか、50位までのほとんどがアメリカやイギリスなど外国の投資顧問会社(30社)と投資信託会社(6社)で占められている。

年金基金やファンドなどの機関投資家は企業価値の上昇によって株価を上昇させ、売却益の獲得をめざしたり、より多くの配当金を獲得することを目的としている。そのため機関投資家は、株主価値を最大化するような経営を求め、積極的に事業再編やリストラを求めるようになっている。また企業経営者の方も、自己の地位の保全のためにも株価を上昇させる必要があり、M&Aやリストラ、経営合理化策など株価の上昇につながる計画を立案し、実行するようになる。企業再編や経済のグローバル化でM&Aが隆盛するようになった現在では、企業経営者としての地位を維持するためにも、敵対的なM&Aから自社を「防衛」する必要があるが、そのためにも株価を高める必要がある。

このように企業経営の目的が株主価値の最大化に求められるようになると、短期的に純利益を増加させるために、労働者の賃金抑制や非正規雇用への置き換えによる人件費コストの削減、職場における労働安全の軽視、研究開発の絞り込み、環境汚染への無配慮、あげくには情報の隠蔽や不正会計にまで手を染めることになる。こうして日本の企業経営は以前のように長期的な視野から一時的に利益を犠牲にしても、成長分野に長期的な観点から投資をしたり、長期雇用・年功賃金という日本的経営を維持することが「時代遅れ」のようになり、ともかく利益を確保することが求められるという短期的な視野に囚われるようになったのである。そして短期的な視野での経営によって株価が上昇することは、機関投資家にとっても利益となるので、株価の上昇が続く限り、経営者の行動を支持することになる。

日本における経済の金融化は、金融や金融産業の肥大化として現れるよりは、外国人機関投資家の増加という株主構成の変化を背景として、株主価値の最大化が企業経営の目的となったことで、労働者の生活や地域経済経済への責任を軽視する

という企業行動の顕在化として現れたというべきであろう。

〈4〉ＩＣＴ革命による産業構造と労働市場の変化

格差と貧困をもたらしたのは、グローバル経済化や株主価値重視の企業行動だけでなく、ＩＣＴ（情報通信技術）革命が産業構造や労働市場を変化させたことにもよる。

ＩＣＴ技術は、「神経系」の技術であり、人間の精神的労働を代行する。しかも 90 年代後半からのインターネットの普及によって、コンピュータ端末によって通信できるようになると、現場でのデータ入力と事務センターでのデータの集中処理もできるようになるので、営業店でのデータ処理などの労働は不要になる。とくに定型的労働はコンピュータによって置き換えられることになるか、より低コストで雇用される労働者への置き換えが進んでいった。例えば、一般事務職の仕事がコンピュータの中に吸収されるようになると、より低コストでの労働への置き換えの誘引が強くなり、パート労働者や派遣労働者への置き換えが進んでいった。日本では事務職従事者自体は増加しているが、有効求人倍率は事務職常用で好景気の時の 2004 年で 0.32、パートは 2004 年で 0.65 であるのに対し、一般事務職常用は 2015 年で 0.23、一般事務パートは 2004 年で 0.39 といずれも事務職よりも低くなっている。もちろん一般事務職の求人倍率の低さがすべて ＩＣＴ技術による影響とは考えられないが、池永（2009）の分析で定型的業務の減少が見られていることを考えると、一般事務労働での定型的業務部分は減少しており、定型的でない業務はパートなど非正規労働者で代替しているのではないと思われる¹⁰。

また生産のグローバル経済化と ＩＣＴ技術が結びつくと、それによって形成された世界大のネットワークは、理論的には取引相手の探索、調査、交渉、契約、稼働状況のモニタリングなどの取引費用＝情報費用を大幅に引き下げ、市場で専門企業を連結させるネットワーク型の生産システムを成立させる基盤を創り出した。しかもグローバル経済化が進んだことで、世界中から得意領域をも

つ専門企業と取引できるようになった。ここにグローバル・ネットワーク型生産システムとでも形容すべき生産システムが形成された（藤田、2016、P26～27）。

グローバル・ネットワーク型生産システムでは、とくにモジュール化したエレクトロニクス製品の場合は、工程分割が容易であるので、量産型の製品組立やソフト開発の詳細設計工程を中心に別の企業がその工程だけを請け負うようになった。エレクトロニクス製品の組立では今や鴻海精密工業のような ＥＭＳ（Electronics Manufacturing Service）企業が生産を担うようになったり、半導体産業では設計のみを行うファブレス企業や生産だけを行うファウンドリ企業が登場したりして、垂直統合的に開発から量産まで一社で完結的に行う必要がなくなる。その結果、容易に海外の ＥＭＳ企業やファウンドリ企業に生産を委託するようになり、国内工場での生産は減少していく。ソフト開発では、製品がデジタルデータであるため、容易に人件費の安い中国やインドのソフト企業に製品開発を委託できるようになった。

こうなると国内で製造を続ける企業は、海外での ＥＭＳ企業やファウンドリ企業とのコスト競争に打ち勝つために、人件費という固定費も変動費化し、生産コストを削減するという戦略を取り始めた。派遣会社や請負会社に人員調整を依頼すれば、必要な人員を調達でき、柔軟に労働者を配置できるからである。さらに間接雇用にすることで、直接雇用のような雇用責任をもたずに、正規労働者と同じような仕事をさせでも、不満の表面化を避けることができるからである（禿、2001、P15）。直接雇用ではないから、別会社の労働者と言うことで、労働組合も他社の社員ということになり、「同僚性」の観点から臨時工やパート労働者との労働条件や処遇格差の是正を求めることも少なかった。こうして請負労働者や派遣労働者などの非正規労働者が生産現場の主力労働者になっていった（藤田、2016、P29～30）。

以上のように生産システムの面からも、非正規労働者の活用が進んでいき、企業の人事戦略として低賃金で不安定な労働者が生み出されたのである。

② 財界戦略の新展開と矛盾の拡大

〈1〉グローバル活動による企業成長路線の追求とリストラ促進＝常時リストラの横行

財界は従来のような国内経済を基盤とした企業成長路線よりも、国内経済の基盤を掘り崩してもグローバル展開で企業を成長させる方向を目指している。日本貿易振興機構（2016）によれば、「海外進出の拡大を図る企業（大企業）」は、円安傾向や中国経済の減速を受けて63.8%と2011年度の78.2%よりは低下しているが、依然として高い割合を保っている。中小企業も50.5%と過半数以上に達している。これに対して「国内事業の拡大を図る」のは、大企業で44.8%、中小企業で53.9%と多くはない。多くの企業が海外展開を志向しているのだから、異次元の金融緩和で低金利に誘導しても、国内設備投資は停滞しているわけである。

グローバル企業のなかには設備投資を行わないだけでなく、グローバル展開を理由にリストラを進める場合もある。リストラの理由は、以前は経常赤字が何期か続くという経営不振の場合に、希望退職者の募集を行うというのが一般的であった。しかしリーマンショック後は、経営不振以外に、好業績でもリストラを行う事例が出てきた。例えば、日立化成は2014年に1000人の希望退職募集をおこなったが、その理由は「2015年3月期の営業利益率見通しは6.9%で、経営目標の10%は遠い」「今後は海外で戦略投資やM&A（合併・買収）に多くの資金を投じる計画で、あらかじめ国内人員を適正化しておく必要があると判断した」（「日経新聞」2014年7月25日）というものであった。また日本たばこは2013年に、国内4工場の閉鎖と営業拠点の縮小、1600人の人員削減を行ったが、2011年度の税引き前利益は4413億円、2012年度は5095億円、2013年度は6362億円といずれも巨額の黒字となっている。

またリーマンショック以前のリストラ手法は希望退職者の募集などが中心で、工場閉鎖の場合も遠隔地を含む配置転換で対応するなど長期勤続雇用という規範をできるだけ守ろうという傾向は

あった。

しかし、現在はリストラ手法も強引かつ巧妙になってきた。希望退職とはいうものの、執拗に「面談」したりするなど、「強制」的な様相を呈している。それでも希望退職に応じない労働者を、いわゆる「追い出し部屋」なる部屋に配置転換し、仕事を与えず、求職活動をさせることも、今や珍しくはない¹¹。またPIP（Performance Improvement Plan）という、人事評価が低い社員に改善目標を設定し、達成できなければ「自発的に」退職に追い込む労務管理手法やSIP（Self Innovation Program）という低評価の社員を「再教育」という名で降格して、退職に追い込む労務管理手法など、「評価」を利用したリストラ手法も開発され、利用されるようになっていく。人材サービス会社はこれらの手法を開発し、実際にリストラを請け負うようになっており、「再教育」「解雇」「再就職支援」というリストラをビジネスにする企業も出てきている。

このようにリーマンショック後のリストラは、その理由も手法もグローバル経済化や事業構造の転換にあわせて、さまざまな手法で常時余剰人員を創り出し、「退職」に追い込む常時リストラなど、新たな展開を見せている。

〈2〉賃金抑制とデフレの長期化

財界は、賃上げ率は労働生産性の伸び率内に収めるという旧日経連が提唱した生産性基準原理に基づき、1974年春闘以来、賃上げを生産性上昇率の範囲内に抑えてきた。この考えは経済理論的には妥当性を持つが、それは1973～74年のオイルショック時のようにハイパーインフレ状態にある時の話である。

日本経済は、バブル崩壊後、消費者物価がたびたびマイナスになるなどデフレ状態にある（10図）。とくに1999年から2005年まで消費者物価は7年間もマイナスを続けている。その間の実質労働生産性は1.3%から2.2%程度増加している。2009年度から2012年度までも4年間も物価はマイナスになっているが、2009年度を除けば労働生産性は1%程度のプラスである。労働生産性が上昇し

ているにも関わらず、賃上げは2000年度、2005年度、2010年度を除けばマイナスである。財界が賃上げ抑制を続け、労使協調の大企業労働組合が賃上げを獲得する闘いを本気で取り組まなかったことで、物価下落率をさらに下回る賃上げとなり、デフレ状態が続いたのである。つまり賃上げ抑制により家計所得が減少し、それが消費を抑制し、消費の抑制が設備投資の抑制を招来するという悪循環を招いたのである。

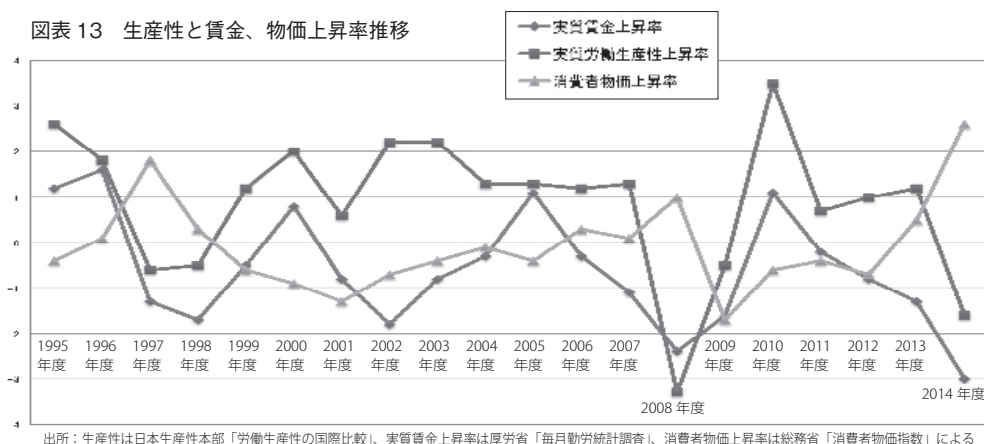
また政府が財界の要請に応じて派遣法の改悪など労働規制を緩和し、非正規労働者を増加させる政策をとり、財界はそれを利用して正規雇用を賃金の低い非正規雇用へと置き換えを進めたことで、賃金が抑制された。

しかも財界は不況期に賃金を引き上げなかった

だけでなく、比較的好景気であった2002年から2008年までの時期でも、総額人件費管理を理由に賃金を引き上げなかった。その結果、1990年代後半から現在までの全期間を通じて賃金が抑制されたことで、消費も投資も縮小していったのである¹²。

非正規雇用増大、賃金抑制という財界戦略は、第2章以下で具体的に展開されるような格差と貧困を増大させ、国内市場を縮小させたのである。そして国内市場の縮小を理由に、すでにみたように財界は海外進出を強めようとしている。国内産業を空洞化させながら、海外進出を強める財界戦略は、さらに内需を縮小させることでデフレを長期化し、ひいては国民経済の基盤を危機に陥らせている。

図表 13 生産性と賃金、物価上昇率推移



③ 過重労働と格差拡大をもたらすアベノミクス「成長政策」…

〈1〉規制緩和による搾取強化と企業収益の拡大

日本のグローバル企業はグローバル経済化を理由に、国内の工場や事業所の閉鎖、人員削減などのリストラを進め、企業は最高収益を更新しながら、労働者の賃金は上げずに内部留保を増大させる一方で、非正規雇用を増大させており、企業成長が労働者の生活向上には結びつかなくなっている¹³。

ところが、アベノミクスの「成長政策」の柱は規制緩和による企業成長政策である。それは公共

サービスの産業化（民営化）であり、国家戦略特区での医療や農業分野での規制緩和であり、労働基準の規制緩和である。公共サービスの産業化で、民間企業が公共サービスに民間委託の名の下に参入したり、株式会社の農業参入を実現したり、労働基準の規制緩和で企業が自由に労働者を雇用し、使役できるようにすることを目指している。アベノミクスの成長政策は企業の参入を規制していた領域でも、営利目的の企業が自由に活動できるようにする規制緩和を進めるという意味では、新自由主義的政策である。

医療や福祉、保育など住民に身近な公共サービスで民間委託が進み、入札方式で委託企業を決め

る公共サービスの産業化では、利益を出すために非正規労働者を多数雇用している。また経済財政諮問会議は自治体の窓口業務についても、定型的な業務の「大胆に適正な外部委託を拡大する」との方針（「経済財政運営と改革の基本方針 2015」）を打ち出している。こうした公共サービス労働者の民間委託化は、自治体における非正規職員の増加とあいまって、いわゆる官製ワーキングプアを生み出している¹⁴。

また労働基準の規制緩和では、裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナル制度の導入が企図されている。労働時間の規制緩和が実現すれば、長時間働かせても、それに比例した残業代を支払わなくてもすむわけだから、企業にとって悪用できる制度になっている。

国際的にも長時間働かされ、過労死もなくならないのに、さらに労働時間規制を骨抜きにするような労働時間の規制緩和を行えば、労働者が過重労働を強いられるのは明らかである¹⁵。

政府や財界は解雇規制の緩和も目論んでいる。安倍首相は、2013年3月25日の参院本会議で、解雇規制緩和について、「成熟産業から成長産業へ失業なき円滑な労働移動で対応していく。このため雇用支援策を、雇用維持型から労働移動支援型へシフトさせていく」と述べ、正当な理由なき解雇を禁止した解雇規制を見直していく考えを表明した。

このような政府や財界が企図している労働規制緩和が実現すると、労働者は労働時間に関係なく長時間労働が強制されるとともに、産業構造の転換や企業の海外展開に合わせて、容易に解雇されるようになる¹⁶。正規労働者は雇用不安をもちながら、会社の指揮命令の下に、あるいは自発的に過重労働をせざるを得なくなる。

企業は正規労働を縮小し、非正規労働を増加させ、賃金コストを削減しようとするので、いったん派遣労働者になった労働者は、正規の仕事を見つけることができず、3年ごとに派遣先（仕事先）を替えながら、働き、生活していかざるをえなくなる。労働者の三分の一を超えるまでになった非正規労働者の約76.7%は年収200万円未満であり、勤労収入では生活できない金額である（第4章参照）。

こうして現代の日本では、正規労働者の過重労働

と非正規労働者の過少（生活できない）労働が併存しているものであり、政府や財界は労働者の搾取強化と低賃金化で企業収益を高めることを成長戦略にしていると言わざるを得ない。

〈2〉企業への国家主義的な賃金と投資促進「圧力」の破綻

アベノミクスは、単純な新自由主義的政策ではなく、財政出動と金融の量的緩和政策を採用している点では、ケインズ政策的要素を有している。さらに企業に対して賃金と投資を促進させるように「要請」している点では、国家主義的な要素も有しており、小泉構造改革のような新自由主義的政策一辺倒とは異なっている¹⁷。それは政労使会議で賃上げや設備投資を求めたりするなど、政府主導で企業を動かそうという側面も持っているからである。実際に、政府は経済の好循環を図るため、経済界代表として経団連会長や日本商工会議所会頭など、労働界代表として連合会長をはじめ自動車総連会長やUIゼンセン会長が構成員となっている政労使会議を設け、法人税の減税と引き替えに賃上げや設備投資を求めた¹⁸。

最近では、安倍首相は最低賃金の引き上げや同一労働同一賃金、給付制奨学金の創設といった従来の自民党政府の政策とは異なった政策を打ち出しており、新自由主義的立場とは異質の政策の一面を見せている。

新自由主義的政策は、企業も労働者も自己利益を最大にするように行動することで社会全体の厚生を高めることができるという新古典派的経済学に基づいて、「自由でオープンな競争」という名目で利益追求できるようにするために、さまざまな規制を緩和するものである。この意味からすれば、政府が賃上げや設備投資の要請を行うのは、例え口先だけの介入でも企業の活動への介入であり、新自由主義的政策とは矛盾している。

このようにアベノミクスには、企業の自由な活動を促進すると新自由主義的政策と、国家が企業や労働者国民の上に立ち経済活動をコントロールするという国家主義的政策とが併存しているが、それはおそらく安倍首相の独特の国家観にあるように思われる。

安倍首相は著書『美しい国へ』において、「個人

の自由を担保しているのは国家なのである。それらの機能が他国の支配によって停止させられれば、天賦の権利が制限されてしまうのは自明であろう」(63P)「市民の安全や財産、あるいは人権をいったいだれが担保するのか。基礎的な単位が必要であり、その単位が国家であるのは自明だろう」(96P)などと述べ、国家こそ個人の守り手であるという認識を示している。ここには国家が個人の自由や生活を破壊することがあるので、国家の行動を制限するのが立憲国家であるという、近代民主主義に自明な事柄がすっぱり抜けている。国家は国民の上に超越する絶対の存在であるという、安倍首相の独特の国家観が現れている。

こうした国家観からすれば、経済循環を安定させるためには、国家が経済政策にも積極的に介入する必要があるということになる。ただし、それは戦後の国家独占資本主義のもとでの政策とは異なっている。国家独占資本主義は、「社会主義」台頭という危機の時代に、国内政策としては公共事業で需要を創出すると共に、完全雇用や社会保障政策をとることで労働者国民の生活を安定させ、資本主義を成長させようとしたケインズ政策を採用していた。労使関係では労使妥協とでも言うべき、生産性上昇への労働者の協力とそれに見合った賃金上昇で、労働者国民の消費を拡充することで、需要を創り出すという側面を有していた。これに対して、安倍首相の経済政策は、完全雇用や社会保障の充実を政策目標にするのではなく、むしろリストラや非正規雇用の拡大も容認することで労働者を自由に使役できるようにして企業の力を強め企業収益を高めることを政策目的としてい

る。しかし財界は個別資本の利害を重視して賃上げ抑制の方針を変えようしない。すでにみたように、賃上げ抑制が続いては、消費も投資も増えないので、アベノミクスによる好循環は成立しない。そこで国家が分配面から労使関係に介入して経済の好循環を創り出そうというのが、賃上げや投資促進の要請である。それは、ひたすら内部留保を増やすだけで、賃金を引き上げようとししない個別企業とその利害を代弁している財界に対して、労働者の団結とストライキなどの団体行動で賃上げを獲得しようとししない労使協調的な労働組合の「弱さ」を前にして、国家が前面に出て「労使妥協」を図ろうとする試みであるとも言える¹⁹。

しかしそれは矛盾した試みでもある。非正規雇用の規制強化、規模別・男女別・雇用形態別賃金格差の是正などを進めない限り、労働者の賃金は全体としては増加しないからである。企業の使用者権限を増大させるような規制緩和を進めながら、分配面だけ介入しようとしても効果はほとんどないからである。実際に、家計最終消費支出は2年連続マイナスであり実質賃金指数も民間企業設備投資も2015年には停滞しており、その結果実質経済成長率も0.5%とゼロ成長に近い水準にとどまっている。これに対して、企業の売上高経常利益率は回復しており、アベノミクスは企業収益は高めたが、国民生活は改善させていない実態が明らかになっている(図表14)。

こうしてアベノミクスは経済の好循環をもたささないだけでなく、正規労働者には賃金停滞と過重労働をもたらす一方で、非正規労働者を増大させることで格差と貧困を拡大させたのである。

図表 14 破綻したアベノミクス

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
実質経済成長率	4.7	-0.5	1.7	1.4	-0.03	0.5
家計最終消費支出	3.0	-0.1	2.3	1.6	-1.2	-1.8
民間企業設備投資	0.3	4.1	3.7	-0.5	3.1	1.3
実質賃金指数	1.3	0.1	-0.9	-0.9	-2.8	-0.9
売上高経常利益率 (製造業)	3.9	3.7	4.1	5.5	5.9	

出所：実質経済成長率、家計最終消費支出、設備投資は「国民経済統計」、実質賃金指数は「毎月勤労統計調査」売上高利益率は「法人企業統計」

④ 国民経済の再構築の課題と製造業

〈1〉使用者権限の規制とディーセント・ワークの実現

グローバル経済化と経済の金融化とICT革命という蓄積基盤の変容、グローバル活動による企業成長路線の追求とリストラ促進、アベノミクスの規制緩和政策によって国内設備投資の拡大を軸とし国内消費を拡大させるという正常な経済循環が破壊され、国民経済の危機が深まっている。そのため、国民経済をどのように再構築するかが、労働者や労働組合にとっても大きな課題となっている。

国民経済の再構築を考えると、ディーセント・ワークの実現によって安定した国内市場を形成することは重要である²⁰。ディーセント・ワークはゆとりある労働者生活を実現させるので、内需型生活産業を形成することにつながるであろう。またディーセント・ワークで安心して子育てできる環境を実現できれば、人口減少への歯止めとなるので、国内市場の縮小から安定した国内消費市場の形成へ転換できよう。

しかしそのためには使用者権限の規制強化が絶対条件である。使用者権限として、企業は指揮命令権、人事処遇権、解雇権、技術選択権を有していると考えられる²¹。指揮命令権では、企業は仕事の内容と業務量を決定できる。人事処遇権では、人事考課により処遇を決定できる。解雇権では、就業規則に違反する行為があった場合、懲戒処分できる。技術選択権は、技術革新によって生み出された新技術のうち、どのような技術を選択し、組み合わせ、生産過程に導入するかを決定できる。

このような使用者権限を背景に仕事の範囲や量、勤務場所、賃金などの労働条件を法律を無視して、自己の利潤追求のために行使する企業もある。労働組合がないか労働組合の職場規制力が弱い場合には、企業は労働者を長時間労働させたり、低賃金に抑えたり、過重な労働を命じたりする。

したがってディーセント・ワークの実現によっ

て安定した国内市場を形成するためには、使用者権限を規制する法的枠組みと労働組合による職場規制力の強化が必要である。

〈2〉国民生活を軸とした国民経済の再構築

政府と財界は、アベノミクスと日本企業のグローバル経済化によって国民経済の基盤を掘り崩しながら、経済の軍事化によって日本経済と産業を再構築するという危険な途に踏み出そうとしている。これに対してグローバル経済化に依拠せず、また経済の軍事化を許さず、平和経済を維持しながらなおかつ自立的な国民経済を構想するためには、労働者国民の立場にたった日本経済の再構築が必要となる。そのためにはグローバル経済化した既存産業とは異なる産業の革新と構築は避けて通れない課題である。それは多様な内容を持つが、さしあたり、その内容を列挙すれば、次のようになる。

第一には、第一次産業の再構築である。すなわち、農林水産業における食の安全、自給率の向上、農地や林地の保全といった観点を重視した農林水産業の再構築が必要となる。

第二には、グローバル展開を進めたり、グローバルなコスト競争に巻き込まれている製造業（自動車・電機）から、新規・先端製造業への転換＝再構築である。

第三には製造業と連結し、IT技術などの技術革新と内需を基礎とする産業の再構築である。具体的には医療、介護、健康、教育などのサービス業とIT技術、製造技術とを結合させた、課題解決型産業の創出である。

第四には、ローカリゼーションを基礎としたローカル経済とローカル企業群（中小企業群）の構築と革新である。

これらの産業の再構築と再創造によって、グローバルな経済循環に過度に依拠しない、国内の経済循環を軸とした国民経済を構築することを目指すべきである。

〈3〉国民経済を重視した産業構造転換の鍵となる製造業

国民経済を重視した産業構造への転換を構想するとき、製造業の維持・強化は重要である。バブル崩壊以後、日本経済が停滞した原因の一つが、すでにみたように製造業の停滞である。とくに従来の日本の基軸産業であった鉄鋼業や電機産業、自動車産業などはグローバル競争の激化で世界的に産業再編が進んでいる。日本でも財界のグローバル戦略に基づく限り、2000年代から事業統合、不採算部門や黒字であっても非中核事業の切り離しなどの事業再編、産業再編が進んでおり、製造業が縮小していく事態は避けられなくなっている。グローバル経済化を前提する限り、既存の製造業の衰退は必然的である。

しかし安定した雇用と生活を実現する鍵となる産業は、製造業である。製造業は本来、多数の労働者を雇用し、物的富を作り出す産業であり、技術革新を推し進める産業だからである。

製造業の再構築にあたっては、新規・先端製造業の創出と雇用システムの再構築が必要である²²。日本が保有している微細加工技術、炭素繊維などの素材技術、バイオ技術、音声・画像処理技術などを利用して、環境分野や医療分野、非軍事的な航空・宇宙分野などでの新しい製造業の創出が必要である。

そのためには、製造業大企業の海外展開にも関わらず、未だ国内に残っている製造技術の維持と

先端化が重要である。この点では、とくにさまざまな技術を保有している中小企業の存続・維持が重要となる。また2000年代のリストラによる人員削減で、製造業の従業者が大きく減少するとともに、労働者の高年齢化と若年労働者の不足により、技術継承の断絶が進んでいることを考えると、技術の継承が重要な課題となる。

また既存製造業を日本が抱えている課題を解決する産業として再構築することも必要である。日本では、現在、少子化や高齢化、介護・医療問題、環境制約、エネルギー問題、地域の過疎化など多くの解決を迫られている課題がある。

こうした課題を解決する産業として2000年代の何回にもわたる成長戦略のなかで想定されてきたのが、環境、医療や福祉、教育などである。これらは従来第三次産業的な性格の産業として位置づけられてきたが、製造業が保有している技術やICT技術を利用して製造業と結合することで解決できる課題は多い。例えば、ロボット技術やセンサー技術、新素材技術などを利用した介護支援器具などは、日本が最も得意とする領域である。

これらの課題解決型産業は、国内課題をターゲットとする内需型産業としての性格を持っている。同時にこれらの課題は世界の各地域で抱えているものであるので、輸出産業としても位置づけられる。

こうして日本が保有している既存技術を生かしながら非軍事的な新規・先端産業と課題解決型産業を中心とする製造業を再構築し、産業構造の中心軸とすべきであろう。

おわりに

グローバル化や産業構造の転換、ICT技術革新の進行による日本資本主義の蓄積基盤の変容に対して、政府・財界はより一層のグローバル化と規制緩和による労働者の搾取強化でグローバル競争に打ち勝とうとしている。また日本資本主義の行き詰まりを打開すべく、武器輸出の解禁や軍産学共同での軍事研究の途も目指されるようになっている。こうした日本資本主義の蓄積基盤の変容は国民経済と矛盾し、国民生活を改善しないことが明確になった現在、日本はどのような経済システムを目指すのか、重大な岐路に立っている。端

的に言うならば、グローバル経済化と経済の軍事化を推し進める経済かグローバル経済化に過度に依拠しない平和経済かである。

グローバル経済化と経済の軍事化は、すでにみたように格差と貧困を拡大し、国民経済の基盤を掘り崩すことになる。したがって労働者国民にとってはグローバル経済化に過度に依拠しない平和経済の確立は、生活と雇用の安定のためにも重要である。そのためには平和経済を前提とする産業の再構築は重要な課題である。

日本資本主義のグローバル経済化と経済の軍事

化に抗して、労働者が労働と生活を維持するためにも、日本資本主義の構造転換に向けての産業政策・地域政策、労働政策への積極的関与が必要に

なっているのではないだろうか。
(ふじた みのもる・事務局長・桜美林大学教授)

【注釈】

- 1 日本資本主義の蓄積基盤の変容という場合、中小企業の問題を取り上げないのは、不十分であるという批判を受けるのは承知している。しかしここではグローバル経済化、産業構造の転換、経済の金融化、ICT技術革新という日本資本主義の蓄積基盤の変容が労働市場に与えた影響を分析するという問題視角から除外している。なお2000年代の日本資本主義が構造的危機に陥る中で中小企業の状況についての分析は、藤田（2016）を参照のこと。
- 2 2000年代の日本資本主義におけるグローバル経済化主導の蓄積＝成長構造を蓄積＝「成長」構造と表現するのは、グローバル経済化主導の蓄積構造は、国民経済全体を成長させるものではなく、むしろ国民経済を掘り崩すものであることを表現するためである。
- 3 自動車部品の輸入金額は1990年の1118億5700万円が5549億1000万円に約5倍に増加している。
- 4 工場が、マザー工場としての性格が強くなるか、量産拠点や輸出拠点としての性格を保有し続けるかは、産業ごとに異なる。例えば自動車産業の場合は、トヨタ生産システムに代表されるように、労働の単純化と過密化、下請け企業を利用した部品単価の削減によるコスト削減と高い生産性の実現のため、日本は重要な輸出拠点になっているが、国内工場は海外工場へのトヨタシステムを移植するマザー工場という役割も担っている。電機産業では、国内工場は国内市場向けとさまざまな生産システムを移植するマザー工場としての性格が強く、輸出拠点としての性格は強くない。
- 5 例えばメガバンクの三菱UFJ銀行（連結）には、2007年には正規従業員60,085人に對し、非正規労働者は36,129人（派遣労働者25,578人、臨時職員6165人、嘱託4386人）と正規従業員の60%以上の非正規従業員が雇用されている。周知のように、このうち派遣労働者は2012年から直接雇用され、労働契約法の施行に伴い2015年4月から銀行本体による直接雇用社員の無期契約化が行われ、一定の雇用の安定が図られた。
- 6 「外国人技能実習生の叫び」『週刊朝日』2015年4月10日号。
- 7 経済のグローバル化に伴うグローバルシティの出現とそれによる経済の二極化について、サスキア・サッセン（2006）は、ニューヨーク、ロンドン、東京などを対象に詳細に分析している。
- 8 リーマンショックが日本経済に与えた影響については、藤田（2014）の第3章を参照のこと。
- 9 ただし金融事業を持つ大企業の営業利益に占める金融事業の比率は2007年度は約7%にとどまっていたが、15年度では約30%に達している。例えば、トヨタ自動車の金融事業の営業利益は2002年3月期は686億円にすぎなかったが、2016年3月期には3392億円と約4.9倍にまで拡大した。一方の自動車事業は、1兆0845億円から2兆4489億円と約2.2倍に広がったが、金融事業ほどの伸びではない。
- 10 池永（2009）の分析によれば、日本でも「IT導入の活発な産業で知識集約型（非定型分析）業務の増大、定型（認識および手仕事）業務の減少が概ね見られることが示された」（P74）
- 11 ただし、「追い出し部屋」という手法は、2000年代に特有のものではない。1970年代には日立製作所武蔵工場で組合活動家の女性社員6人を隔離した「ガラスの檻」事件があった。しかし、いわゆる活動家ではない、一般の社員をも資本の意に沿わないということで、見せしめ的に隔離するという点では、1960年代とは大きく異なる。なお「ガラスの檻」事件は、金子（1982）を参照のこと
- 12 こうした議論は、マルクス経済学者だけでなく、マクロ経済学者（近代経済学者）の間でもほぼ共通理解である。例えば脇田（2014）は、同様の論理で賃金抑制が日本経済の縮小を招いたことをマクロ経済学の理論的枠組みを使用しながら説得的に論証している。
- 13 内部留保である「利益剰余金」は、2016年1-3月期の法人企業統計（金融・保険業を除く）によると、3月末時点で前年同期比6%増の366兆円に上り、安倍政権発足時の2012年12月に比べると34%も増加している一方で、従業員に支払った給与は政権発足時の2013年10-12月期と比べ3%減少している。
- 14 公共サービスの民間委託も含む公務および公共サービスの非正規化の実態は明らかではないが、総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について（2012年4月1日現在）」によれば、自治体職場での非正規労働者数は60万3582人であり、自治労連によれば「自治体の一般行政部門では、4割が非正規である」（2015年12月の自治労連臨時・非常勤職員交流決起集会での報告）という。公共サービスにおける非正規職員の年収は200万円以下という低賃金である（「非正規公務員 3人に1人 官製ワーキングプア」『東京新聞』2013年9月11日）。
- 15 日本の労働者の過重労働の実態は、本書第3章を参照のこと。
- 16 正社員でありながら、事業所の閉鎖などで容易に解雇できるようにしたのが、限定正社員制度であり、そうでないのが無限定正社員となる。限定正社員制度が導入されると、無限定正社員は働かせ型も無限定かのように想定され、過重労働が強制される危険性がある。無限定正社員の事例については、本書第4章補論を参照のこと。
- 17 アベノミクスにおける国家主義的要素の指摘は、柿崎（2015）の第1章を参照のこと。
- 18 2013年12月20日の政労使会議で「経済の好循環の実現に向けた政労使の取り組みについて」と題する文書を発表し、「企業による賃金引き上げの取り組みを促進するため、所得拡大促進税制を拡充するとともに、足元の企業収益を確実に賃金上昇につなげるため、復興特別法人税の前倒し廃止とともに、経済界への要請、中小企業・小規模事業者への効果を含めて賃上げ状況をフォローアップし、公表する」とした。復興特別法人税を廃止する代わりに賃金を引き上げるように、政労使が合意したのである。この合意に基づき、トヨタが2700円の賃上げを行ったほか、日立製作所、東芝、パナソニック、富士通、NECの電機大手6社は2000円の賃上げ回答を行った。厚生労働省の「2014年民間主要企業の春季賃上げ要求・妥結状況」によれば、民間主要企業314社における定義込みの平均妥結額は、6711円で前年に比べて2.9%増、金額では1233円増加した。政労使会議の要請を受けての賃上げは、2015年春闘でも見られた。厚労省の調べでは、平均妥結額は7367円で、前年（6711円）に比べ656円の増、賃

上げ率は 2.38% となった。しかし春闘での賃上げは、大企業にとどまり、労働者の大多数を占める中小企業には波及していない。2016 年春闘では、安倍内閣の要請にもかかわらず、新興国経済の減速を理由に連合春闘の賃上げは、2.0%（6 月 3 日現在）にとどまり、前年を下回る状態になっている。

- 19 安倍首相が打ち出している賃上げ要請などの「労働者よりの政策」を選挙目当てにすぎないとして、アベノミクスを新自由主義的政策という側面だけで理解するのは、政策の危険性を見誤るように思う。もちろん労働者の賃金抑制が続くなかで、格差と貧困の拡大、将来不安の増大など新自由主義的政策の矛盾が露わになったことで、自己の政治権力を維持するために、「労働者よりの政策」を打ち出さなければならないという面が大きいのでは確かである。しかし安倍首相の国家観と憲法観、憲法解釈の強引な変更と戦争法の成立、憲法 9 条の改憲策動、マスコミへの圧力などの政治手法と一見労働者国民受けのする経済政策が併存していることは、ファンズムが労働者を取り込んでいく手法と類似している面がある。例えば、ナチス初期の経済政策は、「窮乏化する国民各層に対応すべく……社会主義的色彩も加味した社会政策」（井代、1979、P7）だったからである。具体的には、ナチスの経済政策は軍需生産の拡大で雇用を創出して、失業者を減少させる一方で、住宅と道路建設、農地改良などを進めるとともに、経営統制と労働者統制を進めるものであった。こうした政策を通じて、ナチスは労働者国民の支持を獲得していったからである。
- 20 ディーセント・ワークの実現のための政策課題については、労働総研（2013）を参照のこと。
- 21 雇用関係における企業の使用者権限についての経済学的分析については、山垣（2005）を参照した。
- 22 なおアメリカでも、製造業の再構築を目指すことで、経済力の回復を図る途が模索されている。オバマ政権は提言「先端製造業における米国競争優位の確保」（2012 年 7 月）を発表し、製造方式を一変させる新技術の開発など製造業の再構築をめざしている。そのためには、コミュニティや教育者、労働者や企業、連邦・州・地方政府の積極的参加が必要であると指摘している。アメリカの先端製造業の育成戦略が成功するかどうかは不確かであるが、従来の情報と金融を中心とする産業政策の転換を意味するだけに興味深い。そこには、製造業こそイノベーションを通じて経済活性化をもたらす基盤であり、安定的な雇用創出を通じて資本主義社会を安定的に維持できる考えがあるものと思われる。

【参考文献】

- ・安倍晋三（2006）『美しい国へ』文春新書
- ・池永肇恵（2009）「労働市場の二極化について」労働研究研修機構『日本労働研究雑誌』584 号
- ・井代彬雄（1979）「ヴァイマル共和制期におけるナチ党の労働者政策（Ⅲ）」『大阪教育大学紀要』第 28 巻第 1 号
- ・柿崎明二『検証 安倍イズム—胎動する新国家主義』岩波新書
- ・禿あや美（2001）「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係」法政大学『大原問題研究所雑誌』515 号
- ・岡東務（2012）「上場企業の株主構成から見た企業分析」株式会社プロネクサスデータベース事業部（<http://www.eoldb.com/pdf/13/column13.pdf> 2016 年 4 月 29 日閲覧）
- ・金子総一（1982）『女たちの集積回路—日立武蔵の「ガラスの檻」を追う』駒草出版
- ・サスキア・サッセン（2006）『グローバル・シティ』筑摩書房
- ・日本貿易振興機構（2016）『2015 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査』西洋（2012）「金融化と日本経済の資本蓄積パターンの決定要因—産業レベルに注目した実証分析」『季刊経済理論』第 49 巻第 3 号
- ・藤田実（2014）『日本経済の構造的危機を読み解く』新日本出版社
- ・藤田実（2016）「現代日本資本主義の構造的危機分析」経済理論学会『季刊経済理論』第 52 巻第 4 号、桜井書店
- ・山垣真浩（2005）「資本主義経済と労働法制の意義」法政大学『言語と文化』2005 年 1 月号
- ・労働運動総合研究所（2013）『提言・ディーセント・ワークの実現へ』新日本出版社
- ・協田成（2014）『賃上げはなぜ必要か』筑摩書房

第2章 雇用と働き方の貧困化の位相

伍賀 一道

はじめに

今日の新自由主義的資本蓄積様式（構造）と、それを全面的に支える政策によって、雇用と働き方・働かせ方は大きな変貌を遂げている。その詳細は後述するが、ひとことで表せば、不安定・非正規雇用、世帯形成が困難な低賃金階層の増加、過労死や精神障がいリスクに直面する長時間労働の蔓延などである。このような特徴は、1990年代後半以降、とりわけ今世紀に入ってより鮮明になっている。

雇用、労働時間、賃金、それに社会保障制度は、今日の労働者状態を規定する要因であると同時に、指標でもある。これらは別々に作用するのではなく、相互に深く関わり、連動している。

たとえば、次のようなケースである。本人の意志に反して短時間就労状態にある低賃金労働者は、生活に欠かせない最低限の所得を得るために、二度あるいは三度働き（ダブルワーク、トリプルワーク）を余儀なくされている。また、正社員が二人分の労働に匹敵するほど、長時間働くならば、正常な働き方であれば必要となる労働者の雇用機会を奪うことを意味する。さらに、パートやアルバイトのなかには、正社員とほとんど同じような働き方をしているにもかかわらず、正社員に比べ時間あたりの賃金は半分以下、ボーナスもないというケースが珍しくない。職場における名称（呼ばれ方）によって処遇の格差が正当化されている。あたかも雇用による身分差別が再現したかのようでもある¹。

このような状況は、未婚化・少子化に拍車をかけ、生活保護受給者予備軍の増加や貧困の世代間再生産をもたらしている。同時に、国内消費低迷の長期化、日本経済の困難を増幅させ、さらには社会の閉塞感を強めている。いくつか具体例を見よう。

雇用と働き方の貧困を象徴しているのが非正規

雇用のシングルマザーである。保育園児や小中学生の子どもをかかえた母親が自分一人の収入で家計をやりくりするには、ダブルワークはあたりまえ、なかにはトリプルワークをするケースもある。睡眠時間を1日4～5時間に削って、身を粉にして働いて生活保護水準の収入を確保するのがやっとのこと、子どもたちから「塾に行きたい」とせがまれても到底聞き入れることはできない。何よりも自分が倒れたらこの子たちはどうなるのか、その不安をたえず抱えた毎日である。

1990年代後半以降の就職氷河期に高校や大学を卒業し、正社員として就職できなかった若者たちのなかで、非正規雇用のまま中年を迎える人びとが増えている。勤続や年齢による賃金上昇が期待できないため、結婚し世帯形成することは難しい。家計費を節約するため、親との同居を続けるケースもある。収入が不安定な細切れ雇用にあっては、親の年金に頼らざるをえない場面もでてくる。高齢の親と、中年の子がともに非正規で働き、親の年金をあわせてかろうじて生計を維持するという事態も珍しくない。この世代は、近い将来、親の介護という問題に直面する。非正規雇用のまま、こうした課題を担うのは蓄えがないこともあって至難である。

もちろん、正規雇用のポストが得られれば安泰というわけではない。この間の非正規雇用の増加は、正規労働者を長時間・過重労働に追い込む圧力となるなど、彼らの働き方にも大きな影響を及ぼしている。使用者の裁量権が拡大し、健康に深刻なダメージを及ぼす長時間労働を、残業手当や深夜手当なしに強いるケースが少なくない。過労死・過労自殺、精神障がいも増加している。精神疾患に罹患したことによる30代の生活保護受給者（傷病世帯）の増加はこうした働き方・働かせ方と

深い関連がある。

本来の労働改革はこのような雇用と働き方の貧困を除去するものでなければならない。ところが、安倍「労働改革」（「雇用制度改革」）のもとでこれに逆行する事態が進行している。「岩盤規制」によって日本の雇用制度や労働市場は硬直化し、企業の成長を阻害しているとし、雇用法制の大転換（労働者派遣制度の改変、解雇の金銭解決制度やホワ

イトカラー・エグゼンプションの導入など）を提起している。だが、日本の雇用と働かせ方の実態は硬直化しているどころか、1990年代半ば以降の相次ぐ構造改革・規制緩和政策によって使用者にとって十分すぎるほどに弾力化している。

本章では、第3章以降の個別課題の分析に先立って、雇用の劣化と働き方の貧困の現状について全体的動向を特徴づけることにしたい。

① いま、雇用はどのように変化しているか

〈1〉過去10年間の変化

図表1が示すように、2005年から15年までの10年間に「役員を除く雇用者」（労働者）は5008万人から5284万人へ、276万人増えた。労働者の増加は続いているが、その特徴は正規雇用が減少する一方で、非正規雇用化とその中高齢化が同時進行していることである。

同期間に正規雇用は71万人減少したのに対し（3375万人→3304万人）、非正規雇用は346万人増加した（1634万人→1980万人）。この間の労働者の伸び（276万人）をはるかに超える非正規の増加である。特に男性正規労働者の減少（－96万人）が顕著であるのに対し、女性正規雇用は24万人増加している。これは2014年から15年までの1年間の増加（＋23万人）がもたらしたも

のである。この直近1年間の変化については後述する。

1) 部門別特徴

過去10年間に労働者の産業別分布も大きく変化した。近年の産業構造の変化が雇用のありようを変えている。最も顕著な特徴は、「医療、福祉」部門で労働者が228万人増加（508万人→736万人）したことである。同部門では正規雇用、非正規雇用がほぼ同程度に増えている。同部門に就労する女性は正規、非正規雇用ともに増加したが、増加率は非正規雇用が正規雇用を上回っている。

「医療、福祉」に次いで雇用の伸びが大きいのは「宿泊業、飲食サービス業」であるが（252万人→303万人、＋51万人）、正規雇用は減少し（－7万人）、雇用増はもっぱら非正規雇用の増加による（＋57万人）。

図表1 雇用形態別労働者の推移

(単位:万人、%,ポイント)

	年	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2005→ 2015	2013→ 2015	2014→ 2015
男女計	役員を除く雇用者	5,008	5,092	5,185	5,175	5,124	5,138	5,163	5,154	5,201	5,240	5,284	276	130	44
	正規雇用	3,375	3,415	3,449	3,410	3,396	3,374	3,352	3,340	3,294	3,275	3,304	－71	－36	26
	非正規雇用	1,634	1,678	1,735	1,765	1,727	1,763	1,811	1,813	1,906	1,962	1,980	346	167	18
	非正規比率	32.6	33.0	33.5	34.1	33.7	34.3	35.1	35.2	36.6	37.4	37.5	4.8	2.3	0.0
男性	役員を除く雇用者	2,854	2,897	2,947	2,928	2,874	2,865	2,885	2,865	2,878	2,889	2,896	33	31	7
	正規雇用	2,357	2,378	2,408	2,367	2,345	2,324	2,313	2,300	2,267	2,259	2,261	－96	－39	2
	非正規雇用	507	519	539	560	527	540	571	566	610	630	634	127	68	4
	非正規比率	17.7	17.9	18.3	19.1	18.3	18.8	19.8	19.8	21.2	21.8	21.9	4.2	2.1	0.1
女性	役員を除く雇用者	2,144	2,195	2,237	2,248	2,250	2,273	2,279	2,288	2,323	2,351	2,388	244	100	37
	正規雇用	1,018	1,036	1,041	1,043	1,050	1,051	1,039	1,041	1,027	1,019	1,042	24	1	23
	非正規雇用	1,125	1,159	1,196	1,205	1,200	1,223	1,241	1,247	1,296	1,332	1,345	219	98	13
	非正規比率	52.5	52.8	53.5	53.6	53.3	53.8	54.5	54.5	55.8	56.7	56.3	3.8	1.8	－0.3

(注) 2005年～10年までの「労働力調査（詳細集計）」の原表の数値は、「労働力調査（詳細集計）」2015年平均（速報）冊子版、表1の数値と異なる。「労働力調査」2012年1月分より、算出の基礎となるベンチマーク人口が新基準（2010年国勢調査）に切り替えられたためである。冊子版、表1では時系列比較のため、補正が行われている。

資料：「労働力調査（詳細集計）」2015年平均（速報）冊子版、表1より作成。

産業全体のなかで、労働者が最も多く就業している部門は依然として製造業であるが、労働者数は過去10年間に25万人減少した（970万人→945万人）。とくに正規雇用の減少が著しく（760万人→686万人、－74万人／うち男性48万人、女性26万人の減）、逆に非正規雇用は49万人増加（210万人→259万人）している。生産拠点の海外移転および相次ぐリストラによって、非正規雇用による正規雇用の置き換えに歯止めがかかっていない。トータルの労働者数の減少幅は建設業について大きい。

製造業の内部の変化を知るために、時期および数値は多少ずれるが「就業構造基本調査」（2002年、12年）を見よう。02年から12年までに製造業労働者は73万人減少した（1046万人→973万人）。ここでも正規雇用83万人の減少（800万人→717万人）に対し、非正規雇用は10万人増加（246万人→256万人）している。労働者の減少が著しいのは電気機械器具製造業で10年間に34万人減った（84万人→50万人／正規28万人、非正規5万人の減）。これに続くのが繊維工業および窯業・土石製品製造業で、それぞれ19万人（59万人→39万人）、10万人（39万人→29万人）の減である。他方、電機とは対照的に輸送用機械部門は5万人増加している（103万人→108万人）。非正規雇用の増加数（15万人→19万人）が正規の増加（88万人→89万人）を上回っている。

過去10年間の労働者数の減少という面では建設業が最も顕著で、その数41万人に上っている。その減少分のほとんどを正規雇用が占めている（－40万人）。この背景には公共事業の減少がある。ただし、安倍政権下の3年間に限れば、建設業の労働者は17万人増加している（正規13万人、非正規3万人）。これは、アベノミクスの「第2の矢」（公共投資）および東京五輪関連工事、震災復興事業などが関わっている。

卸売業、小売業は製造業について多くの労働者が就労している（897万人）。その人数は10年間でほとんど変化が見られないなかで、非正規雇用による正規雇用の代替が進んでいる（正規42万人の減、非正規41万人の増）。

2) 男女別変化

雇用の変化は男女によっても異なる。2005年か

ら15年までの10年間に男性正規雇用は96万人減少したのに対し、女性は24万人増加しており、対照的である。ただし、2010年から14年までは女性正規雇用は男性と同じく減少を続けたが、14年から15年にかけて一挙に23万人増加している（図表1）。

女性労働のこの変化は、先に触れた「医療、福祉」部門従事者の増加と関連している。上記の10年間に同部門の女性労働者は167万人、うち正規雇用64万人、非正規雇用は実に103万人増えた（「医療、福祉」の女性非正規雇用比率は、05年36.0%→10年40.2%→15年43.5%）。

女性労働者の変化は短時間就労の正規雇用の増加でもある。とりわけ、2010年から14年にかけて、女子正規労働者が減少するなかで、週35時間未満の短時間正規労働者の割合が増大し、正規雇用の2割近くに接近した。限定正社員の拡大と符合する面がある²。

〈2〉安倍政権下の変化

1) 「雇用絶好調」?

次に第2次安倍政権下（2012年→15年）の変化を見よう（図表1）。この3年間で正規雇用（男女計）が36万人減少したのに対し、非正規雇用は167万人増加した。男女による違いが顕著で、男性正規雇用の減少（－39万人）に対し、女性はわずかであるが増加している（＋1万人）。非正規雇用の増加は男女共通であるが、女性（＋98万人）が男性（＋68万人）を上回っている。

ただし、14年から15年までの1年間に限って言えば、男女を合わせた正規雇用の増加数（＋26万人）が非正規雇用（＋18万人）を上回った。正規雇用26万人増のうち、女性が23万人を占めている。「日本経済新聞」（2016年2月17日付）は「正社員8年ぶり増」という見出しを掲げて、企業の雇用方針の転換に注目している。

では、その実態はどうか。データをより詳細に見ると、対前年比のみで議論することの誤りに気づく。図表1のとおり、2005年以降の動向について言えば、正規雇用は2007年をピークに14年まで減少を続けている。05年と対比すれば実に100万人近い減少であった。それが14年から15年にかけて増加に転じたのであって、15年の正規労働

者数は12年を下回ったままである。

とはいえ、この1年間に女性を中心とする正規雇用の増加がどのようにして生じたかを明らかにすることは必要であろう。果たしてこれは「雇用絶好調」（「日本経済新聞」2016年2月22日付）と呼べるものであろうか。

2) 雇用形態間の移動

そこで、2014年から15年までの雇用形態間の移動に注目しよう。男性についてはどうだったか。図表2のとおり、15～54歳層は、非正規から正規への転職（13万人）が、正規から非正規への転職（11万人）を上回る。55歳以上は、逆に正規から非正規への転職（12万人）が、非正規から正規への転職（2万人）を上回っている。この結果、全年齢では正規から非正規への転職者（24万人）の方が、非正規から正規への転職者（15万人）よりも多い。

図表2 正規・非正規雇用間の労働移動（男性）
（2014年→15年、1年間の転職者）

(単位: 万人)

			前 職		
			合 計	正 規	非正規
現 職	全年齢	合計	123	72	51
		正規	64	48	15
		非正規	59	24	35
	15～54歳	合計	95	55	41
		正規	57	43	13
		非正規	38	11	27
	55歳以上	合計	28	17	10
		正規	7	6	2
		非正規	21	12	9

資料：「労働力調査（詳細集計）」2015年平均、II-7表より作成。

図表3 正規・非正規雇用間の労働移動（女性）
（2014年→15年、1年間の転職者）

(単位: 万人)

			前 職		
			合 計	正 規	非正規
現 職	全年齢	合計	147	37	111
		正規	33	19	19
		非正規	109	17	92
	15～54歳	合計	130	31	98
		正規	96	18	18
		非正規	93	14	80
	55歳以上	合計	17	5	12
		正規	2	2	1
		非正規	15	4	11

資料：図表2に同じ。

次に、女性を見よう（図表3）。15～54歳層については男性と同じく、非正規から正規への転職（18万人）が、正規から非正規への転職（14万人）を上回り、55歳以上については、正規から非正規への転職（4万人）が、非正規から正規への転職（1万人）を上回る。だが、全年齢では男性とは逆に、非正規から正規への転職（19万人）が、正規から非正規への転職（17万人）を2万人上回っている。女性の雇用に変化の兆しがうかがえる。

過去1年間の女性正規雇用の増加（23万人）について、非正規から正規への転換による増加分（2万人）との差（21万人）は、新規就業者（1年以上前に離職した者を含む）の増加分と考えられる。上記の「日本経済新聞」（2016年2月17日付）は、「人手不足感が強い流通やサービスなどの業種ではパートやアルバイトの正社員化も進んでいる」、あるいは「子育て中の女性なども働きやすいように、職種や勤務地を絞る限定正社員の採用も進む」としているが、14年から15年までの1年間に、「卸売業、小売業」の女性正規雇用は5万人減少している。増加が顕著なのはやはり「医療、福祉」（16万人）である。これに「教育、学習支援業」（5万人）が続いている。

3) 焦点となる医療・福祉部門

以上のごとく、過去10年および直近の雇用、特に女性雇用の変化の鍵を握るのが医療・福祉部門の動向である。「労働力調査」では医療・福祉部門で生じた変化について詳細に把握できないため、「就業構造基本調査」（2007年、12年）を用いてより細かく見ることにしよう。

図表4は、医療・福祉部門に就労する女性労働者の産業小分類と職業分類をクロスして示している。2007年から12年にかけて、医師、看護師、臨床検査技師などの保健医療従事者は正規、非正規雇用ともに減少しているのに対し、サービス職業従事者の増加が著しい（正規雇用27.1万人増、非正規41.9万人増）。その大半を介護サービス従事者が占めており³、ここでは正規雇用を非正規雇用が上回っている。ただし、この5年間に女性正規雇用は全体で23万人減少しているなかで（1053万人→1030万人）、医療・福祉部門の正規雇用サービス職27.1万人の増加は特筆すべき変化である。

確かに、医療・福祉部門は、他部門に比べ女性

図表4 医療・福祉部門の産業・職業・雇用形態別構成
(2007年→12年) 女性

		(単位:人)				
		医療・福祉	医療業	保健衛生	社会保障・社会福祉・介護事業	
正 規 雇 用	2007年	職業合計	2,671,600	1,644,300	34,600	992,800
		保健医療従事者	1,387,900	1,347,800	23,900	116,100
		社会福祉専門職業従事者	389,300	24,100	600	364,600
		サービス職業従事者	525,000	95,900	100	429,000
	2012年	職業合計	2,958,400	1,710,300	39,800	1,218,300
		保健医療従事者	1,392,400	1,133,400	24,900	134,100
		社会福祉専門職業従事者	465,500	22,000	1,400	442,100
		サービス職業従事者	796,300	252,000	1,100	543,200
		うち介護サービス職業従事者	555,700	74,400	-	481,400
	2007年 → 12年	職業合計	296,800	66,000	5,200	225,500
		保健医療従事者	-95,400	-114,400	1,000	18,000
		社会福祉専門職業従事者	76,200	-2,100	800	77,500
		サービス職業従事者	271,300	156,100	1,000	114,200
非 正 規 雇 用	2007年	職業合計	1,767,900	714,100	37,400	1,016,400
		保健医療従事者	486,800	405,200	22,400	59,300
		社会福祉専門職業従事者	212,200	6,500	800	204,800
		サービス職業従事者	718,800	58,500	1,000	659,400
	2012年	職業合計	2,318,100	872,100	37,100	1,408,800
		保健医療従事者	445,700	543,900	18,200	93,500
		社会福祉専門職業従事者	306,300	8,900	600	296,800
		サービス職業従事者	1,137,700	232,700	4,800	900,200
		うち介護サービス職業従事者	687,700	33,500	100	654,100
	2007年 → 12年	職業合計	550,200	158,000	-300	392,400
		保健医療従事者	-41,100	-61,300	-4,100	24,200
		社会福祉専門職業従事者	94,100	2,400	-200	92,000
		サービス職業従事者	418,900	174,300	3,800	240,800

(注1) 保健医療従事者：医師、看護師、その他の保健医療従事者

(注2) 医療・福祉部門のサービス職業従事者の多くは介護職である。2012年調査より「介護サービス職業従事者」の職業分類が設けられた。

資料：2007年：「就業構造基本調査」24表、2012年：同調査26表より作成。

正規雇用が多い分野である。全産業で見ると、女性の非正規雇用比率は57.5%であるが（「就業構造基本調査」2012年）、同部門は43.8%に留まっている。介護職に限っても同比率は55.3%である。留意すべきは、介護サービス職の労働条件である。「人手が足りない」、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「有給休暇が取りにくい」という不満が多く（2014年度「介護労働実態調査」）、「働きたいがある」と思い、仕事についた労働者の少なくない人たちが長く続けられず職場を去っている。

この分野を公的セクターによる運営から営利領域に転換し、さらに社会保障財政を切りつめるため介護報酬を削減するならば、非正規化に拍車がかかり、人手不足はより深刻化するだろう。これまで正規雇用が多数を占めている社会福祉専門職についても同様の状況に転ずるのではないか。これらの詳細については第6章にゆずりたい。

以上のような雇用動向の変化を踏まえて、正規雇用、非正規雇用、それぞれの変容の中身および働き方・働かせ方の変化に立ち入って考察をすすめよう。

2 正社員の縮小・分化・流動化と無限定な働かせ方

〈1〉長期勤続労働者の減少、転職者の増加

1990年代半ば以降、日本型長期雇用慣行（新規学卒者を一括採用し、定年までの雇用を前提に、もっぱら企業内で技能や能力を養成する方式）は大きな変貌を遂げている。大企業はこれを修正、その適用対象を縮小するようになったが、放棄したわけではない。年度によって採用数に差はある

ものの、新規学卒者の一括採用はいまなお続いている。

しかし、入社後の研修のあり方や成績主義の強化をはじめ働かせ方は様変わりしている。経営難に陥った企業のみならず、業績の良い企業でさえも早い段階から正社員の選別や入れ替えを強行するようになった。IBMのロックアウト解雇をはじめ、「追い出し部屋」や人材ビジネス業者を活用したリストラ促進など、労働保護法制に反する手

法を多用してきた。

こうした結果、新規学卒時に入社した企業に働き続ける「標準労働者」が全労働者に占める比率は、大企業男性についても30代で急激に低下している⁴。もちろん自ら転職する若者も少なからずいるが、その一方で働き続けることが不可能な働き方を強いられるため、精神疾患に罹患し早期退職に追い込まれる労働者が若年層にも広がっている。

労働力の入れ替えが進んだ結果、入職者に占める転職者の比率は中小企業のみならず大企業においても増加し、新規学卒者を上回るまでになった。厚生労働省「雇用動向調査」によれば、2013年の1000人以上規模の大企業における「一般労働者」⁵の入職者（120万7000人）のなかで新規学卒者は31万1000人（25.7%）だったが、転職入職者は73万人（60.4%）、このうち雇用期間の定めのない転職入職者は38万9000人（32.2%）である。今日では一般に考えられている以上に、転職入職する労働者の比率が増している。中小企業労働者はもとより、大企業労働者についても「岩盤規制」によって労働移動が妨げられているどころか、雇用流動化が急速に進んでいる。

〈2〉分化する正社員、無限定な働き方・働き方

正社員の縮小、分化、流動化は、無限定な働き方・働き方を加速し、正社員にとどまるための要件をより厳しくしている。上述したように、一度は正社員についたものの、あまりの過酷さ（人間関係上の困難やパワハラなどを含む）ゆえに離職する人びとが後をたたない。正社員もまた働き方の困難を抱えている。非正規労働者の雇用不安を除去する課題と、正規雇用の働き方をまともな状態に改革することを一体で目指さなければならない。

1) 長時間労働は改善されているか

日本の労働者の働きすぎが問題となって30年が経過したが、はたして長時間労働は改善されているだろうか。2015年時点で、男性正規雇用（2270万人）のうち、1か月に280時間を超えて働いている労働者は110万人（4.8%）に上る（「労働力調査（基本集計）」2015年平均）。年間労働時間に換算すると、実に3360時間を上回る。厚生労働

省の過労死認定基準をはるかに超えて働く労働者の多さに驚かされる。

女性の中で長時間働く人びとも珍しくない。正規雇用のうち44万人は1か月241時間以上（年間2892時間以上）働いている。200時間以上（年間2400時間以上）まで広げると155万人になる。

他方、非正規雇用のなかでも長時間働く労働者が目立つようになった。男性非正規70万人、女性非正規の41万人（うちパートおよびアルバイト22万人）は年間2400時間以上働いている。このなかにはダブルワークやトリプルワークも含まれている。これに対し、1か月120時間以下就労する短時間労働者は、男性非正規233万人（非正規634万人の36.8%）、女性785万人（同1345万人のうち58.4%）である。男性はもとより、女性についても非正規労働者の大半が短時間就労というわけではない。

2) 働き方・働き方の無限定性をめぐって

ところで、近年、日本の正社員の本来的特徴として、「働き方・働き方の無限定性」を指摘する議論がある。これは、日本の大企業正社員の特徴を「メンバーシップ型」と捉える見解と深く関わっている。大企業が新規学卒者を一括採用するにあたって、職務を限定せずに会社の「社員」、つまり「メンバー」として採用するという特徴を有し、職務を限定して採用する欧米諸国の方式（ジョブ型採用）と対照的であるとする⁶。メンバーシップ型であるがゆえに、長期雇用保障と引き換えに使用者の意のままに職務や勤務地の転換を求められ、労働時間も著しく長い無限定な働き方を余儀なくされると結論づける。職種・勤務地・労働時間を限定するにはジョブ型雇用に転換することが不可欠という主張もある。今日の安倍「労働改革」推進論者もこの議論を積極的に援用することで、正社員の二分割（無限定正社員、限定正社員）の必要性を根拠づけようとしている。

しかし、こうした「職務の無限定」と、「労働時間や労働密度、あるいは居住地の移動をとともなう転勤の無限定」とは次元の異なる概念であって、両者は一体不可分の関係にはない。とりわけ後者は職場における労働組合の規制力の度合いと深く関わっている。働き方に対する組合の関与が弱まっているもとの、グローバル競争を背景とした

成績主義、選別主義的雇用管理の強化は、労働者のなかに「無限定な働き方」を自ら率先して受け入れる態度を生み出している。「無限定か、限定か」

という問題は労使関係の視点から捉えることが不可欠である⁷。

③ 非正規雇用の「社会標準化」、その貧困

〈1〉非正規雇用4割の時代

図表5をもとに従業員規模別の雇用形態の変化に注目しよう。まず、労働者の分布を規模別に見ると、従業員数100人未満規模の企業に労働者全体の4割が、100人～999人規模に3割弱、1000人以上規模および官公部門に3割強が就労している。2005年から15年までの10年間で、正規労働者は100人未満規模の小零細企業および官公部門で減少した（それぞれ125万人、53万人の減）。これに対し1000人以上規模の大企業の正規雇用はこの10年間に82万人増えている⁸。非正規雇用の拡大は、とくに小零細企業の正規雇用の減少をとまって進んでいる。

他方、非正規雇用はこの10年間で347万人増加したが、このうち約半数は「1000人以上規模＋官公部門」が占めている。非正規労働者全体のなかで、100人未満規模の占める比率は49.9%から44.1%に減少する一方、「1000人以上規模＋官公部門」の比率は23.5%から28.1%に増加した。とりわけ、1000人以上規模における非正規雇用比率はこの10年間で8.4ポイント上昇した（28.3%→36.7%）。100人未満規模では、以前から非正規比率が高いことに加え、この間にさらに上昇しているが、増加幅では1000人以上規模が大きくリードしている。非正規化の進行は大企業で顕著であるが、非正規雇用比率は依然として100人未満規模の方が大企業を上回っている。

非正規雇用の大半がパート、アルバイトであっ

図表5 従業員規模別・雇用形態別労働者の推移（2005年→2015年）

(単位:万人、%、ポイント)

		総計	100人未満			100～ 499人	小計	500人以上		官公	1000人以上＋官公
			1～29人	30～99人	小計			500～ 999人	1000人以上		
役員を除く 雇用者	2005年	5,007	1,384	837	2,221	979	1,287	330	907	556	1,453
	2015年	5,284	1,305	849	2,154	1,070	1,521	266	1,155	508	1,663
	05年→15年	277	-79	12	-67	91	234	-64	248	-48	210
正規雇用	2005年	3,374	858	543	1,405	654	880	230	650	429	1,079
	2015年	3,304	764	517	1,281	674	963	231	732	376	1,108
	05年→15年	-70	-94	-26	-124	20	83	1	82	-53	29
非正規雇用	2005年	1,633	526	289	815	325	357	100	257	127	384
	2015年	1,980	541	332	873	396	559	135	424	133	557
	05年→15年	347	15	43	58	71	202	35	167	6	173
		総計	100人未満			100～ 499人	小計	500人以上		官公	1000人以上＋官公
			1～29人	30～99人	小計			500～ 999人	1000人以上		
役員を除く 雇用者	2005年	100.0	27.6	16.7	44.4	19.6	24.7	6.6	18.1	11.1	29.2
	2015年	100.0	24.7	16.1	40.8	20.2	28.3	6.9	21.9	9.6	31.5
正規雇用	2005年	100.0	26.4	16.2	41.7	19.4	26.1	6.8	19.3	12.7	32.0
	2015年	100.0	23.1	15.6	38.8	20.4	29.1	7.0	22.2	11.4	33.5
非正規雇用	2005年	100.0	32.2	17.7	49.9	19.9	21.9	6.1	15.7	7.8	23.5
	2015年	100.0	27.3	16.8	44.1	20.0	28.2	6.8	21.4	6.7	28.1
非正規比率	2005年	32.6	38.0	24.5	36.7	33.2	23.9	30.3	23.3	22.8	26.2
	2015年	37.5	41.5	39.1	40.5	37.0	36.8	36.9	36.7	26.2	33.5
	05年→15年	4.9	3.5	4.6	3.8	3.8	12.9	6.6	13.4	3.4	7.3

(注) 労働者派遣事業所の派遣社員の従業員規模は2005年調査では派遣元の規模、15年は派遣先の規模で回答。

資料:「労働力調査(詳細集計)」2005年:第7表、2015年:同、第II-1より作成。

た1980年代は、その多くは小零細規模企業に集中していた⁹。今日でもパート、アルバイトに限れば、ほぼ半数は100人未満規模で働いている。一方、派遣労働者は、労働者派遣法制定当時（1985年）、もっぱら大企業のオフィスで活用されていたが、いまでは小零細企業でも派遣労働者を利用するようになった。非正規雇用は、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託など多様な形態をとりつつ増加し、これらを利用する事業所の割合は全事業所の8割に達している（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」2014年）。今や非正規雇用の利用は言わば「社会標準」（“あたりまえ”の状態）になっている。

〈2〉中高齢化する非正規雇用

次に、2005年から15年までの年齢別の雇用形態の変化に注目しよう（図表6、図表7）。

まず目を引くのは、「役員を除く雇用者」（労働者）

図表6 雇用形態別・年齢別の男性労働者（2005年→15年）

		（単位：万人、%）						
		年齢計	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
役員を除く 雇用者	2005年	2864	273	767	665	588	461	102
	2015年	2896	240	591	742	683	483	206
	2005年→15年	32	-33	-176	77	95	22	104
正規雇用	2005年	2357	152	669	618	548	336	34
	2015年	2261	133	494	669	576	331	58
	2005年→15年	-96	-19	-175	51	28	-5	24
非正規雇用	2005年	507	121	99	47	50	124	67
	2015年	634	107	98	73	57	152	148
	2005年→15年	127	-14	-1	26	7	28	81
非正規雇用 比率	2005年	17.7	44.3	12.9	7.1	8.4	26.9	65.7
	2015年	21.9	44.6	16.6	9.8	9.0	31.5	71.8

資料：「労働力調査（詳細集計）」（2014年）長期時系列表10および同（2015年）長期時系列表第2表より作成。

図表7 雇用形態別・年齢別の女性労働者（2005年→15年）

		（単位：万人、%）						
		年齢計	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
役員を除く 雇用者	2005年	2144	282	545	469	473	316	58
	2015年	2288	238	470	586	553	386	154
	2005年→15年	244	-44	-75	117	80	70	96
正規雇用	2005年	1918	138	534	214	201	123	18
	2015年	1942	114	278	266	223	126	55
	2005年→15年	24	-24	-46	52	22	3	17
非正規雇用	2005年	1126	144	222	255	272	193	41
	2015年	1345	124	192	320	330	260	119
	2005年→15年	219	-20	-30	65	58	67	78
非正規雇用 比率	2005年	52.5	51.1	40.7	54.4	57.5	61.1	70.7
	2015年	56.3	53.1	40.9	54.6	59.7	67.4	77.3

資料：図表6に同じ。

が男女ともに、15～34歳の若年層で大幅に減少していることである。特に男性の減少が顕著で、その数は200万人を超えている。これに対し、35歳～54歳の中年層では男性112万人、女性197万人が増加、55歳以上層でも男性126万人、女性166万人増加している。若年労働力の減少と対照的に労働者の中高齢化が進行している。

15～24歳の男性は、この10年間で正規雇用、非正規雇用ともに減少したが、25～34歳では正規雇用が175万人減少したのに対し、非正規雇用は微減にとどまっている。この年齢層全体の減少とともに、学卒時に正規雇用につけないまま非正規に滞留する若者が依然多いことを示している（非正規雇用率は12.9%から16.6%へ、3.7ポイント上昇）。35～44歳層は正規、非正規ともに増えているが、非正規雇用率は10年間で上昇している。

非正規雇用の主役は依然として中年女性で（2015年、35～54歳層650万人）、非正規雇用全体（1980万人）の3分の1を占めている。と

はいえ、近年、特に目立つのは高齢男性の非正規化の進行である。2005年から15年にかけて、55～64歳および65歳以上層で、非正規雇用比率はそれぞれ4.6ポイント（26.9%→31.5%）、6.1ポイント（65.7%→71.8%）上昇した。この間に男性の非正規労働者は全体で127万人増加したが（507万人→634万人）、この内訳は65歳以上が81万人を占め、55～64歳の28万人、35～44歳26万人がこれに続いている。少子高齢化を背景に男性非正規雇用の主役は若年層から高齢層にシフトしつつある。

65歳以上の高齢者のなかで非正規雇用が増えたのは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「専門的技能をいかせるから」と

いう理由だけではない。3割近い人が「家計の補助・学費等を得たいから」および「正規雇用の仕事がないから」という理由をあげている。年金だけでは生活が成り立たない高齢者が増加していることを反映している。この中には、冒頭で触れたように、親子そろって非正規で働き、年金収入と合わせてようやく家計を維持する人たちも含まれている¹⁰。

〈3〉非正規雇用の所得

日本では正規・非正規雇用間の均等待遇原則が欠如しているため、非正規雇用の増加は低所得層の拡大を意味する。図表8・9・10が示すように、年収200万円に満たない人びとが労働者全体

の3分の1あまり（女性労働者の56.0%、男性では17.1%）、非正規雇用の中では4分の3を占めている。これは、就労時間あるいは就労期間が短いという理由だけではない。時間あたり賃金が低いことが主たる要因である。このため長時間働いても200万円に満たない非正規労働者も少なくない。2015年で見ると、非正規雇用1980万人のうち226万人がフルタイムなみに月181時間以上働いているが、うち91万人（40.3%）は年収200万円に満たない（「労働力調査（詳細集計）」2015年平均、第Ⅱ-9表）。時間あたり賃金が1000円に達しない労働者が短時間・非正規雇用の6割以上¹¹を占める日本ではこうした状況にならざるをえない。

ただし、同じく非正規雇用のなかでも男女で違いがあり、女性では200万円未満（低所得層Ⅰ）が8割を超えているが¹²、男性では55.8%である。200万～399万円層（低所得層Ⅱ）に該当する労働者が男性非正規の3割を超えるのに対し、女性は14.0%にとどまっている。非正規雇用のなかにも男女間の賃金格差があるうえに、男性では女性より長時間働く人も多い。

他方、正規労働者のなかにも低所得層が少なからず存在していることに留意したい。図表8が示すように、正規雇用全体（3304万人）の11.0%（363万人）が200万円未満のワーキングプア層（低所得層Ⅰ）に、38.7%が200万～399万円（低所得層Ⅱ）に属している。このなかには年齢や勤続年数に伴って中位層、さらには上位層に移動する者もいるが、そうした賃金カーブを描かない女性正規雇用の多くはこの階層に留まることになる。そのため、女性正規労働者の21.5%が低所得層Ⅰに、48.4%が低所得層Ⅱに属する。両者を合わせると7割に上っている（図表10）。

非正規雇用はもとより正規雇用にも低所得層が広がっている現状は、日本全体の実質賃金の低下・抑制および家計消費支出の停滞に直結せざるをえない。これはまた、日本経済のデフレからの脱却を困難にしている。

図表8 雇用形態別・仕事からの収入階層（男女計）

(単位:万人,%)

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
総数	5,284	100.0	3,304	100.0	1,980	100.0
200万円未満 (低所得層Ⅰ)	1,830	34.6	363	11.0	1,467	74.1
200～399万円 (低所得層Ⅱ)	1,672	31.6	1,278	38.7	394	19.9
400～699万円 (中位層)	1,165	22.0	1,105	33.4	59	3.0
700万円以上 (上位層)	470	8.9	458	13.9	13	0.7

資料：「労働力調査（詳細集計）」2015年平均速報冊子版・第3表より作成。

図表9 雇用形態別・仕事からの収入階層（男性）

(単位:万人,%)

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
総数	2,896	100.0	2,261	100.0	634	100.0
200万円未満 (低所得層Ⅰ)	494	17.1	140	6.2	354	55.8
200～399万円 (低所得層Ⅱ)	981	33.9	775	34.3	206	32.5
400～699万円 (中位層)	918	31.7	872	38.6	46	7.3
700万円以上 (上位層)	427	14.7	435	18.4	11	1.7

資料：図表8に同じ。

図表10 雇用形態別・仕事からの収入階層（女性）

(単位:万人,%)

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
総数	2,828	100.0	1,642	100.0	1,186	100.0
200万円未満 (低所得層Ⅰ)	1,537	54.0	234	14.3	1,303	110.0
200～399万円 (低所得層Ⅱ)	692	24.5	504	30.7	188	15.9
400～699万円 (中位層)	247	8.7	235	14.3	12	1.0
700万円以上 (上位層)	44	1.6	42	2.6	2	0.2

資料：図表8に同じ。

④ 安倍「労働改革」が加速する雇用と働き方の貧困と対抗軸

以上のような雇用と働き方をめぐる貧困（諸困難）をもたらした背景と要因は、序章および第1章で明らかにされているとおり、グローバル資本を主軸とする資本蓄積のあり方と、それを全面的に支えてきた自公政権の新自由主義的政策にある。女性雇用政策、労働時間、賃金、介護・福祉労働、地域および生活の貧困化など、具体的項目にそった詳細な分析は第3章以下で行われるので、ここでは、安倍「労働改革」のうち、雇用にかかわる点に限定して言及したい。

〈1〉アベノミクスで雇用情勢は改善していない

1) 有効求人倍率改善の実像

安倍政権は、アベノミクスによって雇用状況が大幅に改善したとさかんに宣伝している。確かに、2016年春の高校、大学の新規卒者の就職内定状況は好調で、また同年4月の有効求人倍率（パートを含む）は1.34倍にまで上昇した。ただし、正社員の有効求人倍率に限定すれば0.85倍と1倍を下回ったままである。有効求人倍率の改善はもっぱら介護サービス職や販売職など非正規雇用に対する需要がリードしている。ただし、正社員についても2012年当時の有効求人倍率が0.48倍だったことを考えれば、改善基調にあるように見受けられる。問題はその中身である。

正社員の有効求人数について、2012年（月次平均）と15年（同）を比較すると、83万6171人から100万1554人に増えているのに対し、就職件数は逆に7万6634件から6万9314件に減少傾向にある（厚生労働省「職業安定業務統計」）。この背景には、職種をめぐる求人・求職間のミスマッチと同時に、正社員の求人条件がかつてより厳しくなっていることを見なければならぬ。求人票に「正社員」と記載されていても、実際には「月給20万円（固定残業代を含む）、定期昇給なし、ボーナスなし」というケースがある。また、見かけ上は賃金総額が多いものの、長時間残業のため多額の不払い残業が日常化している事例も少なくない。まともな生活ができないような求人条件であれば、

いくら「正社員」募集であっても求職者が受け入れることは容易ではない。

今の日本の労働市場は、「売り手市場」と言われる新規卒者の好調な就職状況の一方で、学卒時に正社員につけなかった若者で非正規雇用に滞留する層や、非正規雇用として働き続けなければならない高齢者が併存する状況にある¹³。中年の女性パートが非正規雇用の多数派を占めていることには依然変わらない。

2) 非正規雇用・半失業の増加による実質賃金の低下・抑制

表は省略するが、近年の完全失業率は2010年以降改善し、完全失業者も減少しているにもかかわらず、実質賃金指数は低下し続けており、両者は逆方向に動いている。他方、非正規雇用比率の指数と実質賃金指数の推移を見ると、逆比例（反比例）の関係にある。つまり完全失業率が改善しても実質賃金の上昇には結びつかず、非正規雇用の増加が実質賃金の上昇を抑制していることを示している。

小泉政権以降、新自由主義的労働政策と人材ビジネスの積極的活用によって、顕在的失業者を非正規雇用に誘導することで、完全失業率を引き下げる政策を積極的に採用してきた。しかも正規・非正規間の均等待遇原則が欠如しているもとでは、こうした傾向が顕著に現れるのは当然と言えよう。完全失業率の低下や、有効求人倍率の上昇だけを取り上げて、雇用情勢の好転を結論づけることはできない。日本ではとりわけ非正規雇用と深く関わる半失業問題が重要な意味を持っている¹⁴。

3) 膨らむ半失業

EU諸国と比較した日本の雇用と貧困問題の特徴は、顕在的失業率（完全失業率）が低いにもかかわらず、相対的貧困率が高いことである。この背景には、日本では失業時の生活保障が脆弱なことに加え、生活保障に対するスティグマ（恥辱意識）が根強く、さらに近年「自立支援」を迫る政策が力を増しているため、顕在的失業者（「完全失業者」）にとどまる余地が限られていること、およ

び大企業が率先して雇用の弾力化戦略を強めるとともに、リストラによって増加する失業者を非正規雇用へ誘導する新自由主義的雇用政策が強く働いていることがある。つまり、顕在的失業率が相対的に低いかわりに、非正規雇用が分厚く存在しており、非正規雇用比率も高い。それゆえ、非正規雇用は失業問題と密接に関わっている。同時に、非正規雇用の大半が低所得のため、その増加は貧困問題と不可分の関係にある。

非正規雇用のなかには、「雇用期間の定めのない正社員に変わりたい」、「せめてもう少し賃金の高い、あるいはハラスメントなどストレスの少ない職場に変わりたい」と望み、実際に転職活動をしている人たちも少なくない。2015年時点で、非正規雇用1980万人のなかで転職希望者は450万人(22.7%)、このうち実際に求職活動をしている人は168万人である。このように、不安定かつ低賃金の非正規職に従事しつつ、よりマシな仕事への転換を求めている人びとは、就業者であっても同時に失業の契機をかかえており、半失業状態にあると考えてよからう。

半失業の労働者は就業者の中に混在しているため、外見からはすぐに見分けることができず、統計を用いてその人数を把握することは容易ではない。さしあたり正規職への転職を希望している非正規雇用の多くは半失業と見てよからう。政府統計をもとに試算すると(図表11)、半失業は2010年390万人、14年には500万人を超える。半失業に、顕在的失業(完全失業者)および潜在的失業(非労働力人口のうち、「適当な仕事がありそうにない」という理由で求職活動をしていない就業希望者)を加えると、2014年時点で800万人か

ら900万人近くになる。労働力人口に占める割合は12～13%に上る。完全失業率だけで労働市場の状況を判断することは事態を見誤ることになる。

失業時の生活保障制度や、職業訓練・能力開発制度が整備されているならば、失業したとしても追い立てられるように、不本意な仕事に就かざるを得ないという状況は改善され、半失業者も縮小するであろう。非正規雇用・半失業状態に追いやることで失業問題を覆い隠すのではなく、失業者対策を講じることが肝心である。顕在的失業者となるよりも、どんなに劣悪な条件であっても仕事がある方がマシという発想は、ブラック企業が栄える基盤となる。

ブラック企業、ブラックバイトが社会問題化し、政府もその対策に乗り出すようになったが、問題の根源にまで立ち入ってメスを入れなければ事態の抜本的改善にはならない。以下で検討する雇用流動化に重点を移した安倍政権の雇用政策は、非正規雇用や半失業を増加させ、ブラック企業が蔓延させるおそれをはらんでいる。

〈2〉雇用維持型から労働移動支援型への政策転換

第1章が明らかにしているとおり、日本の巨大企業はグローバル資本としての性格を強めている。国内の産業構造の変化にともなって雇用構造を資本の思い通りに転換できるように、より一層の弾力化を求めている。安倍「労働改革」は、こうしたグローバル資本の求めに積極的に応えようとしてきた。「世界で一番、企業が活動しやすい国」へ

図表11 半失業・顕在的失業・潜在的失業(試算)

(単位:万人、%)

	非正規雇用 のうち「正社員に 変わりたい」と思 った割合(%)	半失業 (非正規雇用×B)	顕在的失業 (完全失業者)	潜在的失業① (「適当な仕事があ りそうにない」 という理由で求職 活動をしていない 就業希望者)	潜在的失業② (「①のようにつ きつに仕事があ りそうにない」 という理由で求 職活動をしてい ない就業希望者)	失業E (G)	失業F (H)	労働力人口 I	完全失業率 D/I	失業率K (G/(D+E))	失業率J (H/(D+F))	
	A	B	C=A×B	D	E	F	G= C+D+E	H= C+D+F	I	D/I	G/(D+E)	H/(D+F)
2003 年	1,504	19.4	292	350	206	38	848	730	6,654	5.3	12.4	10.8
2007 年	1,732	22.5	290	257	154	57	801	704	6,689	2.9	11.8	10.5
2010 年	1,755	22.2	290	334	165	69	829	798	6,581	5.1	13.2	11.9
2014 年	1,963	26.4	518	236	124	43	578	797	6,578	3.6	13.1	12.0

(注) 2003年、07年、10年、14年を表示したのは、これらに年に厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」が実施されていることによる。

資料：A、D、E、F、Iは「労働力調査」(詳細集計、年平均)による。ただし、Bは厚生労働省の上記調査による。

の転換をめざすという安倍首相の政策運営の基本原理はこのことを端的に示している。この基本原理を労働分野で具体化することが安倍「労働改革」の目的である。一連の政策を進める際の常套句が「働き方の多様化の実現」である。あたかも労働者にとって働き方の選択肢が広がるという装いをとっているが、実際には「働かせ方の多様化、弾力化」であって、利益を得るのはもっぱら企業（使用者）である。以下、主要な項目を見よう。

1) 人材ビジネスを活用した雇用流動化

安倍「労働改革」の第1の柱は、人材ビジネスを活用した雇用流動化である。日本型長期雇用慣行の転換、大幅な縮小をはかるため、雇用維持型を基本とする企業支援を改め、雇用流動化推進策への切り換えを進めている。その具体的措置が雇用保険制度の「雇用調整助成金」にかわる「労働移動支援助成金」の抜本的拡充である。この流動化促進の中心的役割を担うものと位置づけられているのが「人材ビジネス」である。

すでに明らかにされているように、この施策の内容は、人材ビジネスを活用してリストラを推進し、労働者の追い出しと再配置をすすめる企業に対して助成金を支給するというものである。当初、労働移動支援助成金の支給対象は中小企業に限定、リストラした労働者が再就職できた場合にのみ支給していたが、この対象を大企業にまで広げ、しかも支給時期を人材ビジネス業者に再就職支援を委託した時点と、再就職実現時の2段階とし、リストラ対象労働者の訓練のために人材ビジネスを活用した場合の助成措置を新たに設けるように拡大した。この結果、人材ビジネス業者は自らの利益を求めて、ユーザー企業に対しリストラと労働者の再配置を促進し、現職者の雇用不安を加速している¹⁵。

2) 解雇の金銭解決制度について

規制改革会議の第3次答申（2015年6月）を受けて、解雇の金銭解決制度の導入に関する議論が厚生労働省の検討会で行われている。この制度は、裁判所が「不当解雇」と認めた場合でも、使用者が当該労働者に一定額の金銭を支払えば解雇自体は有効とするもので、言わば解雇権を金銭取引の対象とすることを意味する。

現在、裁判で不当解雇と認定されたケースでも、被解雇者が職場復帰することはまれで、多くが金銭支払いによって退職している実態があること、およびこの制度導入によって企業の採用に対する懸念が払拭され、雇用拡大が期待されることなどが制度化の根拠とされている。だが、金銭解決制度によって、無期労働契約の雇用保護の実質は著しく低下し、不当解雇を誘発するリスクも大きい。長期雇用であるがゆえに発揮される労働意欲がそがれることは、企業サイドに立ったとしてもマイナスではなかろうか。

〈3〉派遣労働の拡大

——新派遣法は何をもたらすか

人材ビジネスを活用した雇用流動化の第2の柱が派遣労働の拡大である。2015年9月に派遣労働者の強い反対を押し切って、安倍政権が成立を強行した派遣法改正（新派遣法の制定）はこれまでの派遣制度を大転換する措置である。新派遣法は、「26業務」および「それ以外の業務」という、従来の派遣にかかわる業務区分を撤廃し、派遣労働者と派遣元との労働契約が有期契約か無期契約かの相違によって派遣の規制内容を区別する。

無期契約の派遣労働者については同一派遣先に期間制限なしに派遣可能であるが、有期契約の派遣労働者の場合、従来の26業務でも同一派遣先の同一組織での就労は最長3年に限られる。ただし、同一派遣先企業であっても部署が変われば新規派遣の扱いとなるため、実際には職場を変更することで3年を超えて就労させることも可能である。いずれにせよ、派遣先は、少なくとも派遣労働者を入れ替えさえすれば永続的に派遣労働のシステムを使い続けることができる。これが新派遣法の最大のポイントである。

派遣労働のシステムでは派遣先は労働者を出し入れ自由な状態で使用できる。新派遣法によって、派遣先はこうしたシステムを利用できる期間制限からも解放される。他方、派遣労働者から見れば、3年ごとに仕事を失うリスクを負わされる。とくに40代、50代の人たちにとって、年齢差別のため次の派遣先をみつける可能性は限られる。幸い別の派遣先に就けたとしても一から仕事を覚え、職場のなかで新たに人間関係を築かなければなら

ない。もちろん派遣契約次第で3年より以前に職場を追われることもあるだろう。これまで26業務であれば、ともかくも派遣労働者として長期就労を期待できたが、今後は派遣元と無期の労働契約を結んでいない限り、それすらも奪われることになる¹⁶。

〈4〉資本主導の雇用流動化策への対抗

本章で明らかにしたように、日本型長期雇用慣行は大幅に修正され、大企業正社員であってもかつてのような雇用保障を期待できなくなった。非正規雇用の多くは有期契約労働者であり、期間の長短はあるが、契約終了や契約不更新により仕事を失うリスクと不安を抱えている。労働者の主体的意思によって勤務先を変えることは当然保障されるべきであるが、自らの意思に反して、不当に職場を追われるような状況（リストラ、退職強要、不当配転など）は防止しなければならない。

第1に、人材ビジネスを活用したリストラ促進策や、解雇の金銭解決制度の導入など、解雇促進政策に対する反対運動を強めなければならない。とりわけ、電機産業の大リストラに対する闘いが急務となっている。東芝は粉飾決算による経営危機を理由に、2015年末に1万6000人も的人员削減方針および青梅工場の閉鎖、医療機器部門の売却などを示している。シャープは2012年に続いて、15年夏に3500人の希望退職を募集した。この3年間で国内従業員の削減は6000人を超えた。さらにホンハイ（鴻海）工業への吸収合併によって新たなリストラも懸念されている。これまでの「合理化」反対運動の教訓を踏まえた闘いの構築が求められている。

第2に、非正規労働者の多数に関わる有期雇用のリスクを縮小する課題がある。本来、労働契約は無期契約が原則である。有期契約を何回も繰り返すことで、労働者をいつでも雇止め可能な状態にとどめておくことを容認すべきではない。前述のとおり、新派遣法によって派遣労働者は長くても3年ごとに職を失うことになり（派遣元との有期労働契約の場合）、これまで以上にリスクを負わされる。また、2012年に成立した改正労働契約法は有期契約労働者の保護に向け積極的措置を設けたが、無期転換の権利が発生する通算5年に達す

る前に雇止めにする労働契約を押しつけられるなどの問題点を抱えている。派遣法、労働契約法ともに、労働者保護を基本にした改正が急がれる。

第3に、労働者の主体的意思で労働移動が可能となるよう条件を整備する課題がある。具体的には公的職業訓練制度の充実である。従来の日本的雇用慣行では仕事に必要な技能はもっぱら企業内で養成されてきたため、一部の専門職を除いて公的職業資格は必要なく、公的職業訓練制度も十分整備されてこなかった。OJTなど企業内教育が中心である限り、公的職業教育に対する社会的要請も多くはなかった。今後、内需主導型への産業構造の転換を展望する際には労働移動も不可避となるだろう。労働権保障の観点からも、新産業部門で必要な技能獲得に向けた条件整備が不可欠である。

とりわけ、低技能のまま、非正規雇用に滞留する労働者にとって、ビジネスマナー、パソコン操作、自動車運転免許など通常の職で求められる基本的技能を獲得することは、よりマシな仕事につくために必須の課題である。同時に、こうした職業訓練を受講する期間の生活保障措置をあわせて講じなければ、その日の収入がなければ暮らしていけない非正規労働者にとっては職業訓練を受けることは不可能である。

なお、労働移動促進の手段としてジョブカード制度の活用が推進されている。この問題点および対応については別稿を参照されたい¹⁷。

第4に、失業期間中の生活保障の課題は、失業者をブラック企業に追いやらないためにも不可欠である。①自営業をやめた人や学卒未就業者のように雇用保険に加入できない人、失業給付が終了しても職につけない人などで生活保護基準以下の生活を余儀なくされている人、②失業給付の受給者および追加就業先を探している求職者で、求職者個人の収入が生活保護基準を下回る人を対象に、ハローワークにおいて生活保護の生活扶助に準じた給付を行いつつ、就職支援を実施する「求職者保障制度」を創設することが求められる¹⁸。

第5に、人間の尊厳にふさわしい働き方が可能な雇用機会を創り出すには労働時間の抜本的短縮が欠かせない。雇用保障は労働時間短縮と一体となってこそ実現できる。たとえば、2014年の「労働力調査」および「賃金構造基本統計調査」をも

とに計算すると、正規労働者の全国平均の年間実労働時間は2242時間、残業代を含む支払労働時間2136時間、その差106時間は不払い残業時間（サービス残業）である。正規労働者総数（3278万人）を掛け合わせれば、年間不払残業時間の合計は34億7468万時間になる。それゆえ、この不払い残業を解消するだけで163万人分の雇用を創出できる¹⁹。さらに、正規労働者の年間実残業時間（274時間）を半分に減らせれば、雇用創出効果は213万人に増える²⁰。

人工知能（A I）、人型ロボットの職場への導入によって、2030年頃には相当数の職種がロボットに置き換えられるとの予測も登場している折、いまこそ労働時間の抜本的短縮に取り組むべきである。「人手不足」現象は一夜にして「人あまりの時代」に転換することを見ておくべきであろう。

（ごか かずみち・常任理事・金沢大学名誉教授）

【注釈】

- 1 森岡孝二『雇用身分社会』岩波新書、2015年、参照。
- 2 ただし、「労働力調査」の短時間労働者のなかには育児にともなう労働時間短縮なども含まれる。
- 3 職業分類では、社会福祉士やケアマネジャーは専門的職業従事者に、介護福祉士やヘルパーはサービス職業従事者に区分されている。
- 4 従業員数1000人以上企業・大卒男性の35～39歳層について、標準労働者が一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の労働者）に占める比率は、1998年当時は55.7%だったが、2003年52.7%、08年47.9%、13年32.2%と低下している（『賃金構造基本統計調査』より算出）。
- 5 「一般労働者」とは「常用労働者」（①期間を定めずに雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者）のうち、パートタイム労働者（常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者）以外の者を言う。
- 6 濱口桂一郎『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論社、2013年、参照。
- 7 拙著『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社、2014年、第4章、参照。
- 8 ただし、この変動には、郵政民営化にともなう「官公部門から1000人以上規模への移動」が含まれている。「1000人以上規模＋官公部門」を見ると、正規雇用の増加は29万人である。
- 9 1987年当時、パート（男女計468万人）の65.9%は従業員規模100人未満の小企業で働いていた。100～999人規模に20.4%、1000人以上規模の大企業のパートは10.3%にとどまる（『就業構造基本調査』1987年）。
- 10 この項は、佐賀一進・脇田滋・森崎巖編著『劣化する雇用』（旬報社、2016年）1章を参照した。
- 11 『賃金構造基本統計調査』（2015年）によれば、正社員・正職員以外の短時間労働者のなかで、1時間当たり賃金が1000円未満の階層は62.1%を占めている。
- 12 このなかには税制上の理由から自ら就労時間や日数を調整する人びとも含まれている。
- 13 リーマンショック前の「戦後最長的好況期」（2002年～07年）と言われた時期にも今日と似た状況が見られた。ワーキングプアや日雇い派遣（ネットカフェ難民）が社会問題化する一方で、新規学卒者に対する求人難がさかんに取りざたされていた。たとえば、NHKクローズアップ現代は2006年10月に「過熱する新卒採用」（10月30日）と「正社員に！氷河期世代の叫び」（10月31日）を二夜連続で報道した。
- 14 1）および2）は、佐賀・脇田・森崎編、前掲書1章を参照した。
- 15 前掲拙著、第8章参照。なお、『朝日新聞』（2016年2月22日付）が取り上げた王子製紙とテンプレHDの事例によれば、人材ビジネス会社のテンプレは、王子製紙に対し、退職させたい社員の退職勧奨の仕方を教えるとともに、再就職の支援を担うことで、結果として助成金の一部をテンプレが取得している。「事業効率化を考えている企業に、人材会社が人員削減の手法を提案。上司が部下に退職を促す方法などを無料でアドバイスする。退職者の再就職支援は、同じ人材会社が引き受け、助成金が流れているという。」同紙によれば、こうした状況を受けて、厚生労働省は労働移動支援助成金の支給方針について軌道修正を図るという。
- 16 新派遣法の問題点の詳細は、拙稿「派遣労働をめぐる対抗——国際基準と日本の位置」（『前衛』2015年12月号）を参照されたい。
- 17 たとえば、木下秀人「勤労青少年福祉法等『改正』と新ジョブカード制度による労働市場インフラの戦略的強化」（『労働総研ニュース』2015年6月号）および佐賀・脇田・森崎編、前掲書、III章、などがある。
- 18 これについての詳細は、後藤道夫・布川日佐史ほか編著『失業・半失業者が暮らせる制度の構築』（大月書店、2013年）を参照されたい。
- 19 「年間不払残業時間」（34億7468万時間）を「残業代を含む支払労働時間」（2136時間）で除して算出。
- 20 ここでの計算方式の詳細は佐賀・脇田・森崎編、前掲書、IV章1を参照されたい。

第3章

働き方の貧困と
労働時間・健康問題

佐々木 昭三

はじめに

今回の報告書では「労働と貧困」の展開において「雇用・賃金・労働時間」を一体として捉える問題提起がされている。労働条件の中で、労働時間問題は最も基本的なものである。ただし日本の現状では、これについては雇用や賃金よりも労働者・国民の関心が遅れてきた。また、労働組合の運動も賃金闘争のような直面する課題が優先され、労働時間問題に対する対応が遅れがちであった。

後に述べる安倍雇用改革、「働き方改革」では労働時間問題が焦点になりつつある。この機会に日本の労働時間の実態、それが現在の労働者を貧困化させていることに注目し、併せて政府・財界の提起する「働き方改革」、ホワイトカラーエグゼンプション等の問題点も指摘し、それに対する対抗軸の政策提言を行いたい。

① 長時間過密労働と労働関連疾患・健康問題の実態

〈1〉日本の長時間労働の驚くべき実態

厚生労働省「毎月勤労統計調査」（「毎勤統計」：事業所規模5人以上）の日本の年間総実働労働時間は、2012年で1765時間であり、アメリカの1797時間と並んで長時間労働の国である。ドイツ1316時間、フランス1401時間と比べて360～450時間も長い（以上の資料は労働政策研究・研修機構『2015年データブック国際労働比較』による）。

これは事業所調査であり、不払い労働（サービス残業）は含まれていない。総務省「労働力調査」は世帯調査で労働者が直接調査記入するので、より正確な実態を反映している。その差は、300～400時間で、両者の数値の差がサービス残業を表していると考えられる。これを加えれば2000時間を超える世界で最長の長時間労働の国である。

2015年の毎勤統計では、1734時間（労働力調査では2044時間）であるが、これは短時間勤務のパート労働者を含んだものである。パート労働者を除いた労働者では、2026時間の長時間労働で、これには不払い残業時間は含まれていない。この

ような長時間労働は労働者のいのちと健康を破壊する元凶である。日本の長時間労働の要因は、所定外労働時間・休日労働が多いこと、年次有給取得日数、取得率の異常な低さ、少ないこと、それに勤務に組み込まれる所定労働時間が長いことである。

〈2〉労働者のいのちと健康の実態

いま、日本の労働者のいのちと健康はどのような実態なのか。職場では労働者の安全と健康を脅かす危険環境のため労働災害や大事故、過労死・過労自殺が起こっている。以下3つの事例を挙げてみよう。

◎事例1

まず、大手製造業の鉄鋼や化学などで重大災害を見てみよう。

2014年1月9日には三菱マテリアル四日市工場で爆発事故が起き、労働者3人と下請労働者2人が死亡、12人が重軽傷を負った。爆発が起きた設備は一度もメンテナンスが行われていなく、作業の安全確認では基準のマニュアルもつくられていない。

新日鉄住金名古屋でも、2014年に5回の事故が発生し、2015年4月7日のコークス炉石炭塔の爆発事故では15人が重軽傷を負った。設立から50年以上たつが安全設備更新は不十分で、20年で労働者を約6割も削減していることが事故の背景にある。そうした職場では派遣や下請労働者など非正規雇用労働者への置き換えがすすみ、安全衛生教育が行われず、職場の労働安全衛生管理が機能していない。

◎事例2

多くの国民に衝撃を与えたバスツアー事故として、2016年1月15日軽井沢スキーバスの転落事故は、乗員・乗客41人中、15人が死亡するという悲惨な現実となった。将来ある多くの学生も犠牲になり、生存者も負傷した。2人の乗務員も死亡した。規制緩和による新規参入と過当競争、法令違反、単価切り下げ、安全対策軽視の問題がこの背景にある。労働環境では、1人当たり走行距離の増大、有給休暇取得の不備、賃金の削減（これによる熟練した運転手不足）などの悪化が根本原因である。だが、多数のマスコミ報道はこの真の理由にまで迫らなかった。運行会社は担当した高齢のバス運転手に深夜勤務で不慣れな運転を任せましたが、その結果、事故が発生した。事故を起こした運転手に会社は健康診断さえも行っていなかった。

日本の労働者全体の定期健康診断では有所見者（異常者）が過半数を超える実態であり、健康障害につながる過重な業務（過重労働）による脳・心臓疾患をはじめとする過労死は働く人の深刻な健康問題である。ブルーカラー、ホワイトカラーを問わず、職場の過重業務や職場ストレスによる精神障害による過労自殺・自死も増え続けている。職場における心の病の患者（うつ病など）や、メンタルヘルス（心の健康）の不調・不全者の増大、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラの人権侵害の言動）がいまや職場と社会の大きな問題になっているのである。

◎事例3

2008年、「和民」で働いていた26歳の女性社員が、入社わずか2カ月後、08年6月に自殺した。この女性は深夜勤務で、時間外労働が月140時間を超え、国の過労死認定ライン（月80～100時間）をはるかに超え、休日や休憩もほとんど与え

られていなかった。心身は疲弊し、適応障害を発症。手帳には「体が辛いです」「どうか助けて下さい」などと書き残していた。

労働基準監督署は、彼女の死を労災と認定。遺族が、安全配慮義務違反で損害賠償を求め裁判を起こしたのである。ワタミは元会長渡邊美樹氏がその「理念集」において「365日24時間死ぬまで働け」（『ブラック企業大全』2013年、合同出版）などと公言してはばからない企業である。研修では、渡邊美樹氏の理念集を丸暗記させ満点を取るまでテストが繰り返された。「死ぬまで働いた」従業員が現実には亡くなったのである。その状況を当時の新聞は「ワタミ和解 ブラック企業の一掃を」と題して以下のように伝えている。「過酷な長時間労働で従業員を使いつぶす『ブラック企業』は一掃されるべきだ。居酒屋大手『和民』で働いていた女性の過労自殺をめぐる訴訟の和解をその弾みとしたい。運営会社のワタミと元社長の渡辺美樹参院議員は業務に起因する自殺と認めて遺族に謝罪し、1億3365万円の賠償金を支払い、労働時間の把握などの再発防止策を取る、というのが和解の内容だ。さらに、原告以外の社員にも未払い賃金や天引きがあったと認め、1人当たり約2万5000円、総額約4500万円を支払うことも合意した。遺族側の意向を全面的に受け入れ、ワタミに実質的な懲罰を科す画期的な和解と言える。（中略）和解条項には、タイムカードを打刻した後に働かせることがないよう労働時間を厳格に管理したうえ、研修会なども労働時間に含めて記録するなど、具体的な再発防止策が盛り込まれた。ワタミに限らず、長時間労働による過労死や自殺を防止するための基本ルールにすべきだ（『毎日新聞』2015年12月12日、社説）。

〈3〉労働災害・労働関連疾病の実情

以上は現実には起きている事例の一端にすぎない。

「働くもののいのちと健康を守る地方センター」の労働相談には、若い労働者や対人サービス関係の労働者からのメンタルヘルス不調の相談が増え、パワハラ相談と過労死相談が増え続けている。

厚生労働省が2016年6月24日に公表した2015年度の労災状況まとめ（図1、2）では、過重労働と仕事のストレスなどで「心の病」を患い、

うつ病などの精神疾患を発症した労働災害の請求が1515人（前年度比59人増）と初めて1500人を超え、過去最多となった。過労死と比べると、比較的若い世代で多発している点で特別に深刻な問題がある。このうち472人（同25人減）が労災認定された。精神疾患の請求のうち、自殺（未遂を含む）が199人（同14人減）で、過去2番目に多い93人（同6人減）が認定された。請求が多い業種は「社会保険・社会福祉・介護」が157人（同17人増）、次いで「医療業」が96人。人員不足もあり、対人関係の業界でハラスメントや

過重労働が深刻化している。精神疾患での労災認定はごく一部であり実態は深刻である。

脳・心臓疾患の請求（過労死）は795人（同32人増）で認定は251人（同26人減）高止まりで推移している。請求が多い業種は「道路貨物運送業」が133人（同13人増）、次いで「総合工事業」が48人、「道路旅客運送業」も30人にのぼり、運転労働者の業務の過重性が大きい。労災認定の月80時間以上（過労死ライン）の時間外労働が約9割である。

東京新聞の東証一部上場100社を対象にした「時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）届」調査（2012年）では、「過労死ライン」月80時間以上の残業協定をしている企業は70社、月100時間以上が37社である。実に7割が過労死基準以上の残業協定であった（「東京」2012年8月9日）。

利益最優先の大企業に労働者の健康を守る構えはない。それどころか、財界首脳傘下企業自体が率先して長時間労働を行っているのである。東証1部上場100社のうち7割の企業は、過労死につながる長時間労働を容認している。

表1に見られるように、経団連の会長・副会長企業、経済同友会の役員企業を中心に、大企業40社、93事業所の「36協定」について、「しんぶん赤旗」取材班は、情報公開制度にもとづく開示請求を労働局に行い、協定を取り寄せて調査した結果を2014年に報道した。ここで、月80時間を超える残業協定を結んでいる企業は、40社のうち31社で8割近くである。さらに年間800時間を超える協定を結んでいる企業が3割を超えている。

このように36協定での「特別条項」を利用した大企業はあまたある。表1下段は、日本経団連と経済同友会の役員企業、および

図1 過労死・過労自殺の労災請求件数の推移

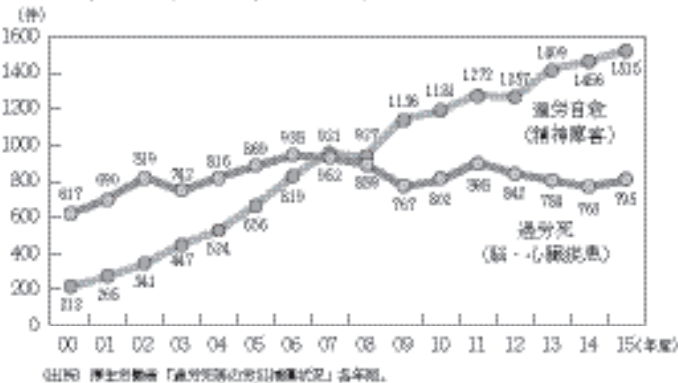


図2 過労死（脳・心臓疾患）の労災請求件数の多い業種 2011～2015年の累計

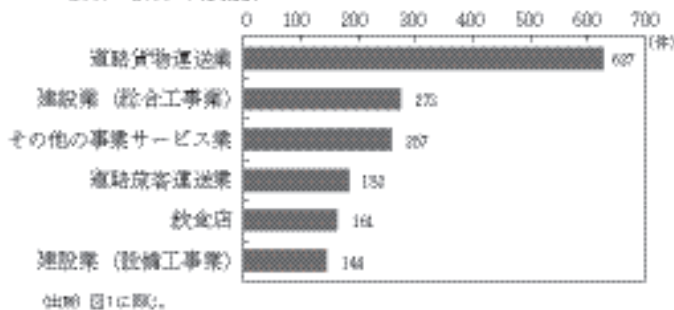
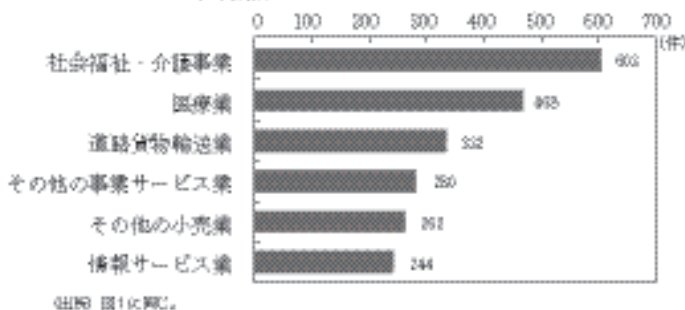


図3 過労自殺（精神障害）の労災請求件数の多い業種 2011～2015年の累計



大企業の36協定の上限、およびその「特別条項」の上限のデータである。見られるように、著名な

大企業がこの条項を利用し、年間の総実働労働時間で2000時間を超える超長時間労働で労働者を

表1 日本の大企業の36協定と「特別条項」

日本経団連と経済同友会の役員企業の残業上限時間

日本経団連		1ヵ月の残業 上限時間	経済同友会		1ヵ月の残業 上限時間
東レ	会長	100	森田精品	代表幹事	120
三菱商事	副会長	100	ローソン	副代表幹事	80
三菱東京UFJ銀行	〃	※80	リクルートキャリア	〃	120
丸紅	〃	120	三菱化学	〃	150
JR東日本	〃	90	G&S global advisors inc.	〃	〃
第一生命	〃	50	LIXIL	〃	80
三井住友銀行	〃	80	日本生命	〃	80
日本船舶	〃	90	三菱地所	〃	90
三菱重工業	〃	80	伊藤忠	〃	100
アサヒビール	〃	90	ANA	〃	80
東京海上日動火災	〃	60	ウシオ電機	〃	130
王子製紙	〃	135	経営共創基盤	〃	80
新日鉄住金	〃	80	ボストンコンサルティンググループ	〃	45
トヨタ自動車	〃	80	フューチャーアーキテクト	〃	50
東芝	〃	130	日産自動車	〃	80
日立製作所	〃	※135	小松製作所	〃	70
JX日鉱日石エネルギー	〃	120		〃	
NTT東日本	〃	150		〃	
野村證券	〃	72		〃	

(注) 1) ※は3ヵ月間の上限時間を1ヵ月に割り戻した時間。 2) 時間外労働はすべて会社が認めた協定のうち最長のもの。
3) 持ち帰り勤務については中核企業の協定とした。協定の事項外で要求した企業についてはそのうちの最長のもの。
4) 14時間勤務の労働時間の暫定規制より作成。

大企業の36協定と実際の労働時間（2014年）

	36協定 月上限	特別条項 年間上限	実際の年間 残業時間	年間規定 労働時間
トヨタ自動車	80	720	253.00	1,999.70
日産自動車	80	540	230.00	1,984.00
マツダ	80	750	309.82	2,078.85
三菱自工	80	720	349.82	2,104.38
日立製作所	150		358.00	2,091.70
東芝	120	960	395.50	2,091.90
富士通	100	720	233.20	1,975.90
三菱電機	105		414.00	2,162.40
NEC	(3ヵ月 350)	960	198.10	1,919.90
シャープ	80	750	195.50	1,919.10
新日鉄住金	80	750	333.40	2,089.30
JFEスチール	100	840	313.70	2,049.70
三菱重工	(3ヵ月 240)	720	395.80	2,180.30
川崎重工	80	540	303.40	2,078.30
IHI	200	900	279.60	2,061.20
住友重機	140	720	325.20	2,085.70
三井造船	100	700	346.60	2,107.20

(注) 1) 36協定条件一覧などから作成。
2) 財団「じんぶん労働」2016年2月16日付。

(資料) 見弘見『あなたを狙う「残業代ゼロ」制度』2016年、新日本出版社 98頁

酷使している。この制度は日本の労働基準法の欠陥を大企業が自由勝手に利用してきた証拠である。

〈4〉労働者の心身の健康を守るための基本と健康障害につながる過重労働規制

労働者の心身の健康を守るためには、第1に、健康障害の要因となる過重労働をなくすことが必須である。健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために、さらに社会的活動に参加し、人間らしく生きる自由な時間が必要である。しかし日本の労働者は今日、このことを実現できるのであろうか。これができずに、企業の指揮命令の下で、健康障害につながる過重労働の働き方（働かせ方）にさせられているのである。

第2に、労働者の心身の健康障害となる過重労働とは、厚労省の過重労働防止の指針でも、時間外（月）45時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務としている。それに過度な職場ストレス（心身の負荷）がある。心身のいのちと健康を守る睡眠、食事、自由な時間が確保できない過重な労働実態にあることが、心身の健康破壊の最大の要因である。

第3に、職場でのメンタルヘルス不調・不全是、職場の過重労働と人間関係の悪さによるストレスがあることも銘記すべきである。すなわち、この間の成果主義・評価主義による労働者間の競争、非正規雇用の拡大による労働者間の賃金・労働条件格差拡大が職場の人間関係の悪化につながり、労働者がバラバラにさせられ、労働者が孤立し競争しあうなか、それが強い職場ストレスとなっている。これと心身の健康障害となる過重労働が合わせて心の健康を危うくする要因である。

この背景には、低賃金、不安定雇用、過重労働が組み込まれた「働かせ方の仕組み」（長時間過密労働、夜勤交代、変形・変則勤務）があり、そのため必然的に健康障害になる過重労働をせざるを得ない。これは労働時間・健康問題に現れた貧困化現象である。

8時間働いて生活できる賃金と雇用、労働条件が必要なのだ。そのためには、安定した良質な雇用（正規雇用、均等待遇）、8時間働いて生活できる賃金（生計費原則による賃金底上げ、最低賃金・公契約・公務員賃金の引き上げの社会的な賃上げ）、8時間労働制（8時間働き、8時間眠り、8時間は自由な時間）の確立が働くルールの基本としてすべての労働者のものにしていくことが、過重労働による健康障害、過労死をなくし、労働者を「ディーセントワーク」に導く根本的解決の道なのである。

② 「職場のいのちと健康を守る」運動の意義と財界の政策…

〈1〉職場のいのちと健康を守る「労働安全衛生」の実態

現在、日本の労働者の「労働安全衛生」はどのような実態であるのか。本来、「労働安全衛生」とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故に遭遇せず「安全」の確保（いのちを守る）が担保され、「衛生」とは生命・生活を守ること、つまり心身の健康と生活を守ることを結び付けた用語である。

憲法にもとづく労働者保護の基本法である労働基準法と一体の労働安全衛生法の目的は、すべての事業所において労働者の「安全と健康の確保」

と「快適な職場環境の促進」（労働条件改善）であり、事業所責任者である事業者（主）には労働災害や労働による健康障害防止措置と事業所の労働安全衛生体制の確立を求めている。

労働安全衛生体制とは、すべての事業所・労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者など）の配置とこれらの専門家と労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会設置の確立を意味する。

この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者（派遣、有期契約、パート、臨時、請負、下請けなど）、また、事業所規模

50人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別契約、一人親方など個人事業主とされる実質労働者を含むすべての労働者とすべての事業所に確立されなければならない。

しかし、現在の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、偽装請負などの実質労働者や名ばかり管理職、外国人労働者・実修生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれ、放置されたままであることにある。

〈2〉『新時代の「日本的経営」』戦略と安倍「雇用改革」のねらい

こうした事態をつくりだした根本要因には、日経連（日本経営者連盟）が1995年に提言した『新時代の「日本的経営」』にもとづく経営戦略があり、それとこれに対応したその後の労働法制の改悪、安倍「雇用改革」がある。

すなわち、それは雇用に関して「雇用三分化」を提起した。労働者を①これまでの正社員にあたる「長期蓄積能力活用型」、②長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、③非正規雇用の「雇用柔軟型」の三つのグループに分類して雇用管理するとして、この方向で雇用改革（改悪）をすすめてきた。

安倍「雇用改革」ではこれを①ごく少数の「無限定正社員」、②解雇しやすい多数の「限定正社員」、そして③「使い捨て」の「非正規雇用」「非正規社員」に分けて、雇用の三分化を再編成し雇用管理する方針を明確にした。

つまり、「新時代の日本的経営」の三グループ化を①際限なく働く「無限定社員」、②解雇しやすく労働条件が低い「限定正社員」、③いつまでも正社員になれない「非正規社員」として具体化と徹底をはかるものであり、これが「新時代の日本的経営」の現段階の雇用改革である。

安倍政権は、日本を「世界でいちばん企業が活躍できる国」にするとして、多国籍化した大企業の利益最優先の「成長戦略」をおしすすめている。この成長戦略の柱に雇用分野の成長戦略として、雇用政策を「行き過ぎた雇用維持型から労働移動型に転換する」として、政府・財界が一体となり労働者保護の労働法制度の大改悪をすすめている。

これらは非正規雇用、解雇、労働時間管理、労

働条件切り下げなど労働者のあらゆる分野での「雇用のルール」「働くルール」を大幅に後退させる「雇用の規制緩和」（大改悪）である。それは非正規雇用をいっそう増やし、長時間労働とただ働き（賃金不払い）労働をさらに押し広げ、雇用・労働条件の悪化と解雇の自由をすすめるものである。

〈3〉『新時代の「日本的経営」』における労働時間の提言

労働時間問題がクローズアップしている背景には、雇用や賃金とともに、財界が全体としての労働条件を引下げ、安倍内閣が財界本位の「働き方改革」を実行しようとしていることであり、労働基準法における労働時間規定の空洞化、残業代不払いの法案を準備していることは、ここに問題の所在がある。

この提言は『新時代の「日本的経営」』にすでに登場していた。

日本経団連の報告書には労働時間に関係する提言として、以下の主張をしていた。それは、「画的時間管理から多様化した時間管理への移行」として、第1に「働いている労働時間の長さに重きを置くのではなく、働いた成果によって従業員の仕事ぶりを評価し処遇するとの視点に切り替えること」、第2に「ホワイトカラーの生産性向上と労働時間管理の方向」として、裁量労働制の適用拡大とともに、「ホワイトカラーの一定資格以上の仕事の仕方については、米国でみられるとおり、勤務の形態、あるいは勤務の場所を問わず、労働時間の量により評価するのではなく、労働の質や成果で評価すべき」としている（同報告書42～43頁）。

第1は、「労働時間から成果へ」という財界のその後の労働時間管理から成果主義への力点の強調である。

第2は、いわゆる「ホワイトカラーエグゼンプション」（エグゼンプションとは「除外」の意）である。現在労働組合などが「残業代ゼロ（ただ働き）法案」「定額働かせ放題法案」として批判している「残業代ゼロ（不払い）」制度、すなわち年収基準によって残業代を支払わない制度の導入のことである。この第1と第2は両者一体のものである。それは労働時間概念を消して、成果主義化をすすめる、その制度が「ホワイトカラーエグゼン

プシオン」である。さらに、裁量労働の緩和、拡大（営業職などへ）をおしすすめて、企業が労働時間管理の責任をなくそうとしていることである。

これは低賃金で解雇しやすく、労働時間管理をなくして際限もなく働かせる雇用・働かせ方を可能とすることをめざすものである。

③ 健康で働けるルールと労働時間短縮

〈1〉現時点での8時間労働制の確立の意義

1日8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の人間らしい生活のために」という国際的な労働時間基準で、ILO第1号条約である。

健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために、社会活動に参加し、人間らしく生きる自由な時間が必要である。

8時間労働制の確立は、残業がなくても生活できる雇用の安定と賃金確保、残業規制・年休取得ができる人員増・増員が絶対に不可欠である。

日本政府は、この労働時間の原則としての8時間労働制はもとより労働時間に関するILO条約を全く批准していない。

労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働をなくすることが基本である。心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いまの日本では8時間労働時間制の確立による長時間の過重労働をなくすることが大原則であり、そのためILO1号条約をはじめ14の労働時間条約の批准を政府の基本方針として掲げさせ批准し、国内労働法を改正させていくことが絶対に必要である。

同時に、過労死、心身の健康障害を防止するためには、その主要な要因である長時間労働を規制することである。それは、労働者の心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ「男女平等の就労」と「均等待遇」の実現、労働時間短縮で失業者を減らして雇用の拡大をすすめることである。8時間労働制の実現は、働いて生活できる賃金、安定した雇用をすべての労働者に実現で

きるように日本社会のあり方、働き方へ変えていくことに繋がることなのである。

つまり、8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる雇用の安定、賃金水準の確保、残業規制・年休取得ができる人員増・増員が必要不可欠となるのである。

〈2〉心身の健康障害につながる長時間過密労働の規制のために

1) 財界、安倍内閣の労働時間改悪提案について

「高度プロフェッショナル制度」の問題点（1）

財界・大企業は当面する労働時間管理について、36協定、とくにその「特別協定」を廃止せず、（安倍政権も廃止などは主張せず）、しかも、「ホワイトカラー労働者」について、年収基準で残業代を支払わない制度を渴望してきた。2005年6月の日本経団連の提言では年収400万円を労働時間規制の適用除外とする提言であった。もしこの要件通りになれば、幅広いホワイトカラー労働者には残業代を支払われなくなったであろう。

なお、この制度は労働時間と賃金を切り離す制度でもある。労働基準法に沿って、所定労働時間に対応して残業手当を支給してきた体系の崩壊となる。だから、財界は残業代という対価を支払わず、労働時間は際限なしに引き延ばすことを期待している。「長時間過密労働」はさらにひどくなるであろう。当時、労働組合などが猛反対したことはいうまでもない。その結果、当初の案は、運動の力でお蔵入りした。

だが、再度登場した安倍内閣は、再びこの制度を衣装変えて提案してきた。名称は「高度プロフェッショナル制度」で年収は1075万円以上、働いた労働時間でなく成果で評価する制度として、である。年収1075万円以上などとしているが、このような法案が通れば年収基準はいくらでも引下げられる。前の400万円が財界の狙う水準かも

しれない。また、この制度の本質は残業代を払わない制度である。成果で評価するというのは賃金体系の話で、この制度とは直接関係がない。このような法案が通れば、労働者は労働時間に無関係に長時間働かされるのは必至である。

「高度プロフェッショナル制度」の問題点（２）

この制度が導入されれば、労働時間管理規制が適用されない。そうなれば、働く労働者の生命や健康を守る防波堤が破壊され、「過労死」が横行する。しかもそれは企業の責任ではなく、「自己責任」として労働者に転嫁されるのである。新自由主義の政策はこのように、労働者の権利をはく奪し、過重な負担を押し付け、働く労働者から絞り上げた利潤を資本だけが取得するという姑息で無責任なものである。

今回の法案では「健康管理時間」なる新しい用語を打ち出し、いかにも労働者の健康に配慮しているかのような装いをこらしている。

この「健康管理時間」とは、法案では労働者が「事業場内にいた時間」プラス「事業場外において労働した時間」のことであるが、それをタイムカードで把握すると言っているが、「高度プロフェッショナル制度」ではそもそも労働時間は適用されないから、会社にいた時間は「在社時間」程度の認識になり、労働時間概念が消えるのである。

法案はこの「健康管理時間」を把握して健康確保措置を取る、として３案を提示している。それは、①始業から 24 時間のうちに、省令で定める休息時間を確保し、深夜業を省令で定める範囲とする、②健康管理時間は 1 ケ月または 3 ケ月について、それぞれ省令で定める時間の範囲内とする、③ 1 年を通じ、104 日以上、且つ、4 週間を通じ 4 日以上の休日確保する、の 3 つの内から 1 つ選択する、としている。昆弘見氏によれば、①は勤務間の「休息時間」の上限をきめること、②は時間の上限を定めること、であり、時間の上限を決めることを嫌う企業は③を選択する可能性が高い、と評価し、③での年間 104 時間の休日とは週休 2 日だけで、祭日、お盆、正月の休日でも働くことで、「健康確保措置」としてデタラメであること、また違反企業への罰則措置も消えた、と批判している（昆弘見『あなたを狙う「残業代ゼロ」制度』42～45 頁）。そもそも、この「健康管理時間」なるものは、こ

れまで財界が主張してきたものである。

日本経団連『経営労働政策委員会報告』（2015 年度版）では、「健康経営」の推進が力点の一つであった。ただし、それは「生産性を実現する人事戦略」としての「健康経営」、つまり、あくまでも生産性向上のためであり、労働者の健康への配慮が強調されているのではない。また、その対策の内容として「現状分析と健康経営計画の策定」「産業保健スタッフとの連携強化」「メンタルヘルス対策としてのストレスチェック制度」などが挙げられているものの、「従業員のセルフケアが最重要であることの意識づけ」、働き盛りの世代の生活習慣病について「若年期から健康を維持する習慣を身に着けること」「職場以外での事情が原因となっている疾病も多い」「自らの健康は自らが守るという強い意志をもつ」ことなど、問題を労働者個人の自己責任にさせる表現が再三出てくるのである（同報告書 45～54 頁）。

労働者は好きで健康障害になったのではない。超多忙な職場で長時間「働かされて」きたからである。企業・職場の労働現場の問題を個人の「節制不足」、自己責任にすり替えられては許しがたいことである。そこには要員の極端な減少、その下での長時間労働・過密労働の現実がある。この長時間労働の解消こそが、健康に病む人々の最大の治療法だということを知るべきである。「高度プロフェッショナル制度」による労働時間規制の空洞化は労働者の健康不安、精神障害の多発、離職、長期休業、過労死などの貧困化現象をさらに激増させることだろう。このような制度導入には断固拒否し許してはならない。

2) 過労死、労働関連疾病対策について

それでは、当面、過労死、労働関連疾病をなくするためには何が重点なのか。それにはまず、第 1 に残業代ゼロ（タダの）法案や裁量労働制の拡大に反対しつつ、長時間労働そのものを規制・解消させることが緊急な課題である。そのため不払い残業の解消が急務である。日本は 9 割の事業所に労働組合がなく、労働組合の多くが企業内組合で労組の社会的影響力に限界があり、全ての労働者に向けた対策としては、法的な規制で資本の競争条件をしばることがどうしても必要である。その基準は I L O（国際労働機関）条約・勧告や E U（欧

州連合) 指令の基準、制度を参考にする。

第2は、36協定の特別条項の廃止である。労働基準法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めている。しかし36条で労使協定(36協定)の締結を条件に時間外労働や休日労働を認めている。36協定において定められる時間外労働の上限規制は厚労省の告示の目安(年間360時間、月45時間、週15時間など)で強制力がないもので、すでに指摘したように、実際にはこれをはるかに超える例外規定である特別協定(1000時間超え)も多く存在する。

特に、現行の労働時間規制を骨抜きにしている36協定の制度を抜本改正して、時間外労働は、1日、1週間、1ヵ月、1年の単位で厳格な法的拘束力をもつ限度時間を設定する。当面告示基準の週15時間、月45時間、年間360時間を法的規制とする。

現行の36協定の残業野放し(大臣告示目安時間例外規定)の「特別協定」は廃止する。

第3は、最長労働時間規制の明確化である。心身の健康障害につながる過重労働防止のためにはまず労働基準法の労働時間法制を改正することがどうしても必要である。その内容は、1日(2時間)、週(8時間)、年間(150時間)の時間外労働を含めた最長労働時間を設定することである。

第4に、第3と関連して、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间(インターバル制度・勤務間隔)(最低11時間・夜勤は12時間以上)を置き、連続した労働時間を規制することである。

第5は、法37条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率(時間外労働25%、休日労働35%)は、時間外労働を規制するには全く不十分なことである。国際基準では時間外労働50%、休日労働100%である。時間外労働や休日労働に対する割増率を大幅に(時間外50%、休日100%)引き上げることである。

第6は年次有給休暇についてである。法39条では年次有給休暇を定めているが、年休日数、付与・取得方法は国際基準から大きく立ち遅れている。それは、日本では年次有給休暇は現在平均18日付与されているが、取得は50%にも満たない。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内2労働週(10労働日)の連続休暇(ILO条約基準)をめざす。有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連

続休暇である。

第7は深夜労働、交代制勤務についてである。

人間は、生体(概日)リズム(昼間働き、夜眠る)の存在である。そうであるから、心身の健康障害の要因となる有害業務・過重労働である夜勤・深夜労働をきびしく法的規制することが絶対に必要である。多くの過労死事例でも夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっている。

このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的に必要なものに限り、労働基準監督署の許可制とすること、また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、労働者の健康と生活を保護するために、労働時間や休憩・休息时间、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定すること(ILO夜業条約・看護条約・EU労働時間指令インターバル規制:11時間以上、夜勤:12時間以上)が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者の「心身の健康を守る」ために絶対に必要である。

日本ではILO187号条約(労働安全衛生の促進的枠組み条約)は批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は前進している。しかし、国際労働安全衛生基準である第155条約は批准していない。この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないこと」だけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性、そのために「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」を求めている。この条約を批准して法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上も確実なものとする必要がある。

3) 過労死防止法・大綱と野党共闘の「労働時間改正」案

2014年6月に「過労死等防止対策促進法(略称・過労死防止法)」が超党派の議員立法で全会一致成立、同年11月から施行された。この法律の意義は、過労死の防止を国及び自治体の責務として定めたことである。過労死防止法は事業主(者)にも国と地方自治体の対策に協力するよう求めている。これにより過労死の総合的な調査研究と啓発など過労死防止が国の責任で行われることになり、

この法制定は過労死をなくし、働くもののいのちと健康を守る上で歴史的な画期となるものである。

2015年7月には過労死防止法制定の中心となった家族の会や弁護士、学者も委員となった「過労死防止対策推進協議会」で議論されてきた、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定された。「大綱」の副題である「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」は家族の会の提案である。

この大綱は法律ではないので一定の制約があるが、過労死・過労自殺（自死）についてまとめた基本文書の位置をもち、これまで厚労省が出してきた過重労働による健康障害防止、労働時間管理・短縮などの指針・通達（4・6通達）、労働安全衛

生法・労働契約法の事業主（者）の労働者の安全と健康確保の責任も明示し、今後の国の過労死防止政策の指針となるものである。

しかし、過労死防止法・大綱は現行法制度を前提としているため、過労死防止のための重要な課題である①週労働時間が60時間以上（過労死ライン）の労働者をゼロにする、②月80時間以上（過労死ライン）の時間外労働の特別延長時間を定める36協定をなくす、③インターバル休息制度（勤務と勤務の空き時間）の導入について数値目標（11時間以上）でとらとくむ、④すべての事業所・労働者について労働時間を客観的方法により適正にさせることなどが規定できていない、これを具体化することが今後の課題である。

むすび ――野党共闘の「長時間労働規制法案」と労働組合の役割

戦争法廃止・立憲主義を守る野党共闘は、2016年4月「長時間労働規制法案」（労働基準法改正案）を共同提出した。そこでは、「労働時間、休息时间、休日等の規制」は、①労働時間の延長の上限規制（36協定による労働時間の延長に上限を規定）、②インターバル規制の導入（始業後24時間を経過するまでに、一定時間以上の継続した休息时间・インターバル）の付与を義務化、③週休制の確保、④事業場外みなし労働時間の明確化、⑤裁量労働制の要件の厳格化があり、「実効性の担保」としては、⑥労働時間管理簿（労働者単位での日ごとの始業・終業時刻、労働時間等を記録）、⑦公表（違反事例の名称等を含め公表）、⑧罰則（②の罰則を規定、⑥罰則を規定）という内容である。

これは、過労死防止法・大綱の趣旨により実効性を持たせるものであり、ナショナルセンターの所属を超えたすべての労働組合の共通要求・政策であり、長時間労働・過重労働規制の第一歩になるものである。

労働安全衛生を職場に根付かせ、労働者のいの

ちと心身の健康を守るためには労働組合は決定的な役割をもっている。労働者のいのちと健康を守るとは労働組合の原点である。労働組合にとって労働安全衛生に関わる事項は、労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）行使による団体交渉事項である。そのためには労働協約闘争が重要である。

その上で、さらに労働者参加の安全衛生委員会を活用して、労働者・労働組合の立場でいのちと健康を守るための活動をすすめることで労働条件の改善をはかることは、労働者の正当な要求と権利である。この間、いのちと健康を守る労働組合などの運動により、労働安全衛生に関する法制度、労働行政は一定前進してきた。

労働組合が、労働安全衛生の要求と課題を労働組合活動の中心にしっかりと位置づけ、労働組合がこれを主体的・主導的にとりくむ活動にすることが必要なのである。

（ささき しょうぞう・常任理事）

【参考資料】

- ・鷲谷徹「労働時間短縮のたたかひの意義と課題」～「金属労働研究」(2016年)
- ・昆弘見「あなたを狙う『残業代ゼロ制度』」(新日本出版社)(2016年)
- ・日本労働弁護団季刊誌「労働者の権利」特集：労働時間と生活時間の調和(2016年)
- ・「特集：労働時間短縮と現場の規制力」『学習の友』9月号(2016年)
- ・拙稿「過労死防止法・大綱と労働者の心身の健康を守る労働安全衛生」～「労働と医学」(2016年)
- ・拙稿「過労死のない国へー労働者の心身の健康を守る」～「経済」1月号(2016年)
- ・過労死等防止対策推進センター ニュース(創刊号、第2号)(HP)
- ・過労死防止学会(HP)
- ・労働法制中央連絡会・雇用共同アクション・全労連(HP)
- ・あるべき労働時間法制の骨格(第一次試案)(日本労働弁護団)(2014年)(HP)
- ・働くもののいのちと健康を守る全国センター政策制度要求(2015年)(HP)
- ・日本学術会議・労働環境と働く人の生活・健康・安全委員会提言(2011年)「労働・雇用と安全衛生に関わるシステムの再構築を」(HP)
- ・労務理論学会第25回全国大会統一論題「資本主義企業と労働時間」研究紀要(2016年)
- ・提言ディーセントワークの実現へ(労働運動総合研究所編)(新日本出版社)(2013年)
- ・労働時間短縮で日本を変えよう(労働総研ブックレット)(本の泉社)(2014年)
- ・労働時間規制緩和ー8時間労働は健康と生活の基本(季刊働くもののいのちと健康)(いのちと健康全国センター2015年)
- ・特集：日本の働き方を壊すのか「経済」7月号(2015年)
- ・特集：労働時間は1日8時間が原則「学習の友」6月号(2015年)

第4章

非正規・低賃金層の増加と 最低賃金制の問題

小越 洋之助

はじめに

働く労働者が現在は生活難だと意識する場合、長時間労働で多忙で、休暇が取れず、過労の回復の困難や余裕時間のないこと、また、賃金が安すぎる、いまの賃金では生活できない、ということが多く回答されている¹。これらは現代日本の労働者が抱える困難であり、とりわけ恒常的低賃金状態は低所得の主要要因であり、貧困に陥る可能性が高い。非正規雇用の場合、これに雇用の不安定化という要因が加わる。

すでに指摘されているように、国税庁の統計による年収200万円以下という「ワーキングプア」は、その数は1000万人を超え、2006年から9年連続で、2014年には1139万人と、さらに増えている。同時に、貯蓄のない世帯が2014年で30.9%となっている。

この反面で、少数大企業、大資産家の富は増大し、大企業の内部留保は約300兆円（2014年度）に膨れ上がり、ソフトバンク、ユニクロ、楽天、などIT関連や海外展開で儲けた新興企業は続々「億万長者」となり、規制緩和で成り上がったオリックス宮内義雄会長の役員報酬は、東京商工リサーチ調査によれば54億7000万円（うち退職慰労金44億6900万円）、宮内氏は2015年3月会長を辞したが、しぶとく「シニアチェアマン」についている。このままいけば一方における少数の富裕層、他方における大多数の貧困層というアメリカでいわれる「1%対99%」の世界になりつつあるおそれがある。

働く貧困層である「ワーキング・プア」は非正

規雇用が主体ではあるが、正規社員と言われている層にも年収200万円以下、せいぜい300万円程度の者がいる。女性が多いが、若者だけでなく中年層、高年層もいる。このように現在では低賃金層、低所得層が増大しているが、彼ら彼女らは賃金が極端に低いため、過重労働を脱せずに、毎日の現実の生活に追われ、生活の将来設計、将来展望を持ってない人々である。とくに若者・中年層非正規は結婚や家族形成の見通しすらない。しかも、それらの層が高齢化すれば、経済的自立の展望もみえず、孤独で生涯を終える「将来不安」も増している。

次代の労働力の再生産ができない層の増加は、家族・子ども不在であり、人口減少・少子化の直接要因であり、それ自体が日本社会の縮減、貧困化を意味し、将来にとってプラスの面は何もない。ところで、貧困は本人自身の貧困すなわち単身者としての貧困とその家族・世帯の貧困が区別されなければならない。本人の貧困と世帯の貧困が結合するとき、サポートすべき主体は崩壊し、生存の危機にすら陥る。

本稿では、低賃金層の増加と貧困を問題意識として、第1に雇用の非正規化、雇用形態と低賃金の関係を雇用形態の「半失業」の実数の検証などの検討と併せて指摘する。同時に低賃金と世帯の貧困とがどう関連しているのか、を検討する。第2に、非正規雇用の貧困防止対策として、最低賃金制の問題を焦点にして問題提起したい。

① 雇用形態の非正規化と低賃金層の増大

〈1〉労働における貧困の象徴としての「半失業」

1990年代後半から2000年代において労働市場における非正規雇用化が進行した。これは労働市場の需給関係の変化というより、この間財界や政府が行ってきた新自由主義改革、規制緩和政策によって政策的に造りだした要因が大きい、と筆者はみている。

図表1は近年の雇用状況を雇用形態別、男女別に示したものである。

第1の特徴は、この統計では2014年で非正規労働者（1962万人）が全体の雇用労働者（役員を除く）5240万人に占める割合は37.4%であることである。2010年の34%から3.4ポイントも増加した。人員は約200万人増えた。非正規労働者の比率は4割未満であるが、厚生労働省「就業形態の多様化調査」（2014年）では10月時点で非正規比率は40.0%となっている。また、「就業構造基本調査」を加工した資料（図表3）では非正規比率は43.6%になっている。労働力構成において非正規が4割、という状況は、従来の労働をめぐるテーマの変更を必然化させる。「日本の経営」や「日本の雇用慣行」などのように、正規雇用を重視

する枠組みの転換や、この非正規層が抱える問題を正面から直視すべきであるというアプローチが必要不可欠になる。

第2は、非正規で多数を占めるのは「パート・アルバイト」であるが、その数は2010年の1196万人から2014年1347万人と151万人増えた。2014年で非正規全体1962万人に対して「パート・アルバイト」は1347万人であるから、男女計では68.65%で大きな割合を占め、実数でも増加傾向は止まらない。また、男女別構成でみると女性の占める比率が圧倒的で、2014年で1042万人。女性非正規の全体数（1332万人）の実に78.23%を占めている。同時に留意したいのは、男性の「パート・アルバイト」は2010年259万人から2014年に304万人と45万人も増えている。非正規問題のなかで量的に最大な「パート・アルバイト」問題はこれまでも多くの議論があったが、改めてやはり重要だという点である。

第3は、契約社員・嘱託、派遣労働者の動向である。

契約社員・嘱託は男女計で2010年の333万人から2014年の411万人と78万人も増えている。（ここでは「契約社員」「嘱託」を同じとして数える）男女別では男性については2010年の181万人から2014年の235万人と、54万人の増加である。

図表1 雇用形態別雇用者数（万人）

	性・年	雇用者	役員を除く 雇用者	正規の 職員・ 従業員	非正規の 職員・ 従業員	パート・ アルバイト	パート	アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託	その他
男女計	2010年平均	5,508	5,138	3,574	1,763	1,196	852	344	96	333	138
	2011年平均	5,531	5,163	3,592	1,811	1,229	874	355	96	360	127
	2012年平均	5,522	5,154	3,340	1,813	1,241	888	353	90	354	128
	2013年平均	5,545	5,201	3,294	1,906	1,320	928	392	116	388	82
	2014年平均	5,586	5,240	3,278	1,962	1,347	943	404	119	411	86
男	2010年平均	3,146	2,865	2,324	540	259	87	172	35	181	66
	2011年平均	3,163	2,895	2,313	571	276	94	182	39	197	62
	2012年平均	3,147	2,865	2,300	566	272	97	175	36	197	61
	2013年平均	3,140	2,878	2,267	610	301	101	200	42	219	42
	2014年平均	3,151	2,889	2,259	630	304	103	201	43	235	43
女	2010年平均	2,361	2,273	1,061	1,223	937	764	172	62	152	73
	2011年平均	2,369	2,279	1,039	1,241	954	779	173	59	163	66
	2012年平均	2,375	2,288	1,041	1,247	969	792	177	55	157	67
	2013年平均	2,405	2,323	1,027	1,296	1,019	826	192	68	169	40
	2014年平均	2,436	2,351	1,019	1,332	1,042	840	202	71	177	42

資料：厚生労働省「労働力調査」年度集計（2014年）

女性では2010年152万人から2014年177万人と25万人増えた。契約社員は非正規ではあるが、仕事では正規と共通性が強い。派遣労働者は2014年で男性48万人、女性71万人、合計119万人である。この間の傾向は漸増であるが、統計によってはより大きな数字もある。派遣は非正規でも例外的に注目される傾向がある。それは、派遣が「間接雇用」であり、労働者の地位・身分が特に不安定で、しかも新自由主義の雇用政策に影響される。日本の派遣法導入後の理念の変更や適用対象の変動は著しい。現在（安倍内閣）の派遣労働の「常用代替化」法案が国会通過するなかで、今後爆発的な増加も起こりうる。

〈2〉非正規雇用中の「半失業」層について

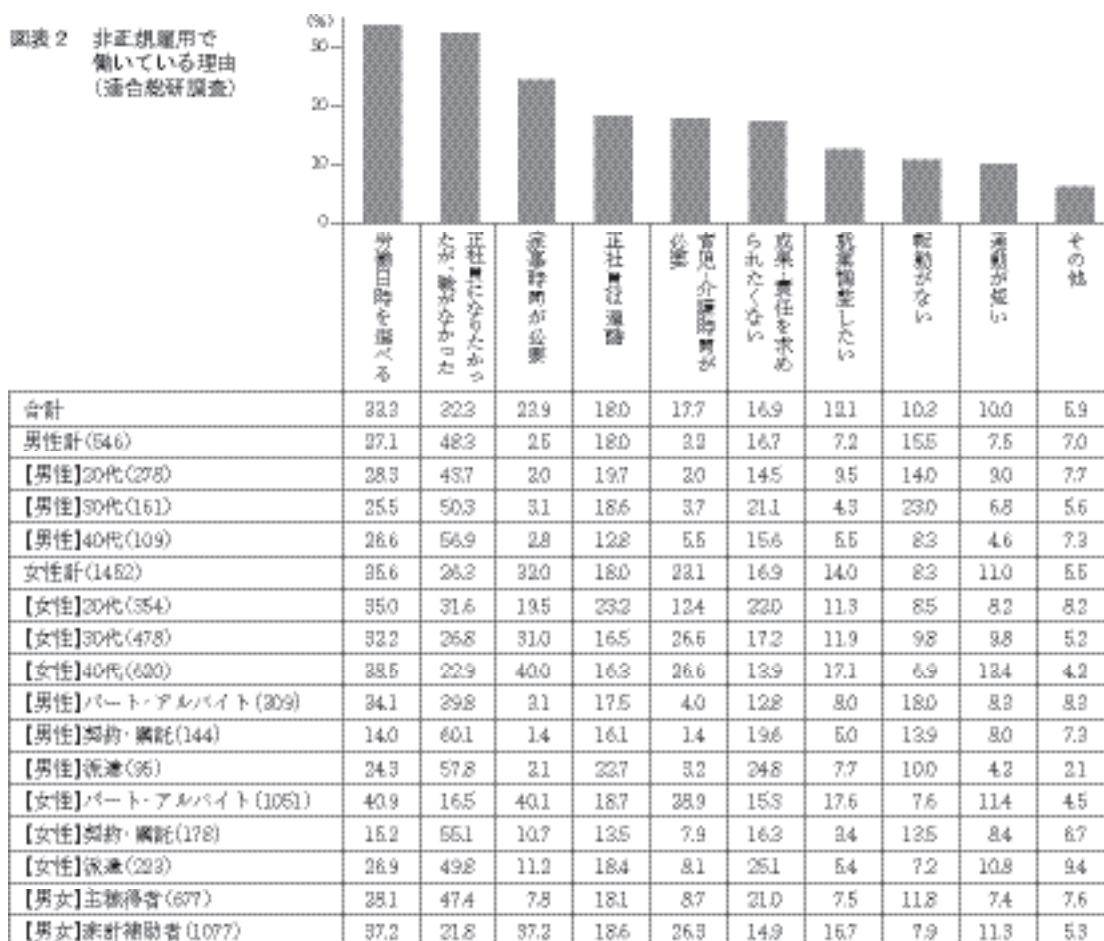
伍賀一道氏は新自由主義の雇用政策における「半

失業」に着目している。それは「失業者」ないしそれに近い存在でありながら、現象的には「就業者」であるような「中間形態」（半失業）あるいは「相対的過剰人口中の就業者」と定義される²。

働く労働者の貧困はとくに「半失業」として顕在化している、と言ってよいであろう。伍賀氏は2014年のその数字を非正規雇用（1,962万人×「正社員に変わりたい」と回答した割合（26.4%）＝518万人と推計している（26.4%は厚労省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」2014年の数字）。

図表2は連合非正規センター・連合総研が行った非正規労働者の実態調査中、「正社員になりたかったが職がなかった」（これを同調査では「不本意非正規」と呼んでいる）の比率である。このデータを元に、図表1の2014年の『労働力調査』の雇用形態別人員をかけあわせると、パート全体293.5

図表2 非正規雇用で働いている理由
(連合総研調査)



②内 () 内は回答数(人)

③資料) ① 連合非正規センター・② 連合総研『非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査』(第2回) 調査実施は2015年10月中旬。

万人（男性 304 万人×0.4＋女性 1042 万人×0.165）、契約社員・嘱託 163.05 万人（男性 150 万人×0.6＋女性 133 万人×0.55）派遣 63.09 万人（男性 48 万人×0.578＋女性 71 万人×0.498）で、総計 519 万 6000 人である。

偶然のことであるかも知れないが、伍賀氏の推計とかなり近接した数字となった。

非正規雇用において「半失業層」は 500 万人超がいることは確実である。ただし、この数字は伍賀氏自らが評価するように「控えめな数字」である。筆者の算出も「控えめ」の感が否めない。とくに派遣労働者はこの「労働力調査」の数字は控えめで、統計自体に漏れている層もいる、と思われる（厚生労働省「労働者派遣事業報告書」（2013 年：平成 25 年度）。ではその総数約 252 万人（うち一般労働者派遣の登録者は 171 万 6220 人）、また、「中高年派遣 34 万人の悲鳴」の実態の記事（「AERA」2016 年 2 月 15 日号）のように、とくに中高年層は契約社員、派遣等の雇用形態に拘わらず、年齢により正規への転職が事実上不可能な層が主体である。また、近年は報道されていないが、「ネットカフェ難民」などの実数は不明である。「日雇い派遣」は原則禁止（2012 年派遣法の改定による 60 歳未満年収 500 万円未満の禁止）となっているが、31 日以上雇用契約を結べば違法でなく、インターネットを開けば、建設などへの派遣や請負の求人情報、「単発バイト」も横行している。

日雇派遣が規制されても実態は何も変わっていないのではないかと、との評価もある³。「スマホ」による求職依頼者は近年増加しているが、統計上の把握が困難であろう。同時に、統計上正規労働者に括られても「ブラック企業」で働く層は就労しても退職、転職希望と隣り合わせの労働者もあるであろう。運輸、飲食サービスなどで年収の低い労働者は、形は正規労働者でも、過重労働とともに賃金が低すぎれば転職を希望している労働者になる。実体は「不本意非正規」とみることも不可能ではない（「就業構造基本調査」2012 年では、

年収 150 万円未満の正規労働者は 155 万 4000 人いた。200 万円未満に広げれば 328 万 100 人にもなる）。

それらを含めれば、大雑把な言い方であるが、控え目にみても 700 万～800 万人は「不本意非正規」として、新自由主義改革での「半失業」層に括られる可能性がある。

河添誠氏は、職場に定着している非正規労働者は全体からみれば少数派で、「〈就労〉→〈失業〉→〈半失業・半就労〉→〈失業〉→〈就労〉」という回路を複雑に組み合わせながら生活している。非正規労働者の主流は安定して働き続けることが困難な『漂流する労働者層』とである、としている⁴。この指摘を考慮すれば、筆者の推計も案外過大なものとは言えない。

「半失業」は就業していても失業の不安を抱えつつ、当座の生活のために、低賃金や長時間・過重労働を余儀なくされている人々である。安倍雇用改革・新自由主義政策ではこれらの「窮迫労働」を積極的に活用しているが、この半失業層は「雇用・労働時間・賃金」という雇用条件全体での貧困の典型例である。

派遣や請負を行う「人材ビジネス業」は営利目的で半失業者を増殖させ、利益をむさぼっている。小泉内閣下で経済財政担当大臣などを歴任した竹中平蔵氏は人材ビジネス大手「パソナ」の会長であり、規制改革会議を取り仕切った宮内義彦元会長がいたオリックスの社外取締役である。竹中氏は第 2 次安倍内閣の下でも、「産業競争力会議」の委員となり、メディアにおいて「正社員は異常に保護されている」「正社員が非正規を搾取している」などと根拠のない発言で物議をかもしている。（「日刊ゲンダイ」2015 年 1 月 10 日、同年 10 月 28 日）これ一つみても、新自由主義者が雇用の不安定化や低賃金労働などによる労働の貧困を増やす一方、正規労働者への不当な攻撃を行っていることが分かる。

2 非正規雇用の賃金水準

〈1〉正規雇用・非正規雇用の賃金水準

雇用の不安定化と同時に労働者が稼得する賃金が、その水準において絶対的に低いこと、あるいはリストラ・転職、雇用のブラック化によって賃

金が大きく低下することは「労働による貧困」に陥る最も大きな要因である。

次の図表3は「就業構造基本調査」2012年版と1997年版の統計を再整理、加工し、この15年間の正規・非正規の雇用労働者数、その年収の変動を見たものである。このデータには①「一般社員又は正社員と呼ばれている者」には「雇用期間の定めのある正規労働者」（最短「1ヶ月未満」契約の「正社員」）を含み、雇用者総数には「役員」を含むので、これを除外した、②年収150万円未満の正規労働者は非正規労働者とみなして非正規労働者にカウントした、③非正規の「年収700万円以上層」を役員とみなして非正規労働者数から除いた、など実態に合わせた修正を行っている。（同表の（注）の定義を参照）以下、特徴を指摘する。

1) 正規・中間層の「下方分解」

第1の特徴は、この15年間で正規労働者は545.5万人減少し、非正規労働者は逆に754.8万人増加した。雇用全体における非正規労働者の比率をみると、1997年の31%から2012年に43.6%に大きく変動している。非正規比率はこの15年間に、実に12.5%も上昇したことになる。

第2の特徴として、正規労働者の減少（545.5万人）をその年収別に分析すると、図表4のとおりになる。すべての年収階層で減少しているが、年収400万円以上、500万～1000万円未満の減少が顕著である。500万～699万円未満は98万

4000人の減少、700万円～999万円未満は110万2000人の減少である。「中間層」をどう定義するかは議論があろうが、それを年収500万～1000万円未満とみれば、この間208.5万人が減少した。より低くして400万～1000万円未満とすれば、約285万人となる。逆に年収1000万円～1500万円台が減少している。このデータでは「中間層」の「二極化」ではない。上向移動などなく、下方への増加である。「中間層の下方分解」という表現が正確といえよう。厚生労働省は「分厚い中間層の復活に向けた課題」という分厚い報告書を出版したが（『平成24年版労働経済白書』）その掛け声に反して、この15年間に正規労働者中の「中間層」が「分厚く」減少し、下方にシフトしているのである。

2) 非正規層の大勢は賃金が低下

第3の特徴は、年収300万円未満層の非正規労働者は1997年に1434万9000人、非正規全体の86.8%であったものが、2012年には2146万2000人と711万3000人も増え、非正規全体の89.1%になったことである。非正規のほとんどが300万円未満に括られる。また、いわゆる「ワーキング・プア」層の指標とされる年収200万円未満層を別途算出すると、2012年では1791万6000人で非正規全体の76.7%にもなる。より細かく見れば、年収100万円未満は913万2000人、37.9%もある。それぞれが1997年との比較で絶

図表3 正規・非正規雇用別賃金水準(2012年:1997年対比)

	雇用者計				正規の職員・従業員数				非正規雇用労働者				非正規労働者割合	
	2012年		1997年		2012年		1997年		2012年		1997年		2012年	1997年
	1000人	%	1000人	%	1000人	%	1000人	%	1000人	%	1000人	%	%	%
総数	55,278	100.0	53,185	100.0	31,190	100.0	35,645	100.0	24,088	100.0	16,540	100.0	43.6	31.1
60万円未満	2,681	4.8	1,755	3.3	-	-	-	-	2,631	10.9	1,755	10.6	10.0	10.0
60～99万円	6,501	11.8	5,443	10.2	-	-	-	-	6,501	27.0	5,443	32.9	10.0	10.0
100～149	6,054	11.0	4,084	7.7	-	-	-	-	6,054	25.1	4,084	24.7	10.0	10.0
150～199	4,457	8.1	3,730	7.0	1,727	5.5	2,326	6.5	2,730	11.3	1,404	8.5	61.2	37.6
200～249	5,182	11.2	5,180	9.7	3,742	12.0	4,056	11.1	2,440	10.1	1,094	6.6	59.5	21.2
250万円未満	25,605	46.7	20,142	37.9	5,469	17.5	6,282	17.4	20,358	84.5	12,780	77.3	78.8	68.9
300万円未満	30,437	55.1	24,632	46.3	8,975	28.8	10,283	28.1	21,462	89.1	14,349	86.8	70.5	58.3
300～700万円未満	20,197	36.5	22,352	42.0	17,571	56.3	20,351	55.0	2,636	10.9	2,191	13.2	13.0	9.8
700万円以上	4,644	8.4	6,201	11.7	4,644	14.9	6,201	16.9	-	-	-	-	-	-

（資料）「就業構造基本調査」1997年、2012年から作成。労働総研「労働者状態統計分析研究会資料」による

（注）1. 「年齢、就業上の地位、雇用形態、男女、職業別有業者数」の表を利用。

2. 「正規の職員・従業員」は同調査では「一般社員又は正社員と呼ばれている者」とされている。この中には「雇用期間の定めのある正規労働者」（最短「1ヶ月未満」契約の「正社員」）を含む。また、雇用者総数には「役員」を含む。これを除外。

3. 非正規労働者数は1997年データと2012年データは異なる。（1997年データは「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」の4類型。2012年調査は「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」に分類。両調査を統一するため、①非正規労働者については雇用者総数から正規労働者を差し引いて算出②同時に年収150万円未満の正規労働者は非正規労働者とみなして非正規労働者にカウントした③非正規労働者（雇用者総数－正規労働者）には「役員」が含まれているから、「年収700万円以上層」を役員とみなして非正規労働者数から除いた。

4. 2012年調査は四捨五入して1000人単位にまとめたので、合計値が一致しない場合がある。

対数が増加している。

以上から正規雇用の減少、賃金減少とともに、非正規を軸に低賃金の底辺層が「分厚く」堆積されてきたことである。この間、一貫した「雇用の劣化」と「賃金減少」が起こった、ということが指摘できる。

次の図表5は図表3のデータから非正規雇用のみを取り出し、1997年と比べた2012年の非正規雇用の年収別人数の増減を図示したものである。

第4の特徴は、全体の増加数(754万8000人)中、唯一減少したランクは500万～699万円で、その数は7万6000人である。ほかのランクではすべて増えているが、年収別人員を見ると年収50万円未満(87.6万人)、50万～99万円(105.8万人)、100万～149万円(197万人)、150～199万人(132.6万人)で、200万～249万円層も134.6万人と多い。総じて言えることは、この15年のスパンにおいて非正規雇用はどの年収ランクにおい

てもその数は増加したことである。とくに年収200万円未満層の増加は顕著であり、全体の約7割に相当する。

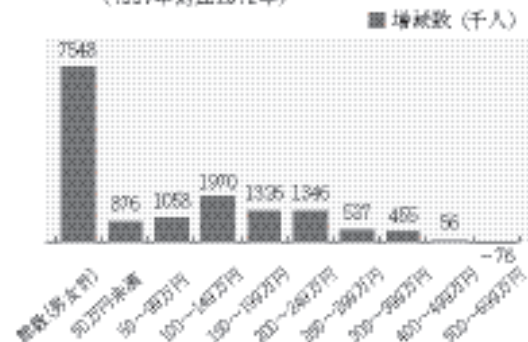
このように、非正規雇用の年収は1997年対比で2012年には、低賃金層がますます膨張していった。この点では「日本では下位層の貧困化で格差拡大」(小原美紀

図表4 止労労働者の年収別減少数

収入別正規雇用者数	増減数
総数(男女計)	-5,455
150～199	-599
200～249	-314
250～299	-395
300～399	-843
400～499	-753
500～699	-984
700～999	-1,102
1000～1499	-445
1500万円以上	-10

(単位)図表3のデータより作成。

図表5 非正規労働者の年収別人員の増加
(1997年対比2012年)



(単位)図表3のデータから筆者が図表

「貧困の連鎖止められるか(上) 若年失業者の支援強化を」(「日経」2015年12月28日)と事実認識において共通している。つまり、第2で指摘した「中間層の下方分解」と合わせ、所得の下位層の膨張が、貧困や格差の増加の原因になっているといえよう。若年失業者だけでなく、半失業者の支援強化も重要である。

〈2〉世帯概念を導入した貧困化の実態

所得による貧困は、家族単位・世帯単位での検討も必要になる。本人が非正規雇用や貧困賃金であっても、親世代と同居し、家族の収入があれば、家賃や公共料金支出などが節約され、貧困は可視化されず隠蔽されうる。逆に、非正規労働者が世帯構成員のサポートを得なければ、貧困は現在以上に大量に顕在化したであろう。

図表6は、最賃裁判の原告側意見書の作成に係わった一人である金澤誠一氏(佛教大学教授)が、「先進国で最低水準の最低賃金額の放置による社会的弊害の『集団現象』の解明と告発」がどのような世帯に及んでいるかの分析を意図して、時給1,000円以上の最賃を目指して行った「生活実態調査」であり、これを筆者が整理したものである。

表では①「本人のみの世帯」(「一人暮らしの単身世帯型」)②「本人と親の世帯」(「親と同居の単身世帯型」)③「本人と子どもの世帯」(「一人親世帯型」)の3類型により整理している。

そのほか④夫婦と子どもの世帯の類型もある。この類型は「持ち家」層が7～8割あり、「教育費」や「ローン返済」を負担に思っているが、「生活に全く余裕がない」「かなり苦しい」層は3割前後と、次に表示する世帯類型とは異なっている。また、この類型における非正規雇用は「短時間パート」が圧倒的に多く、64.8%である。この類型にも貧困要因は多くはないが、ここでは相対的に安定した層とみなして、以下の3類型について、その特徴を示そう。

1) 「貧困」に影響がある世帯類型の特徴

①「本人のみの世帯」では働く労働者の雇用形態(正規か非正規か)で生活状況は変化する。正規と非正規がそれぞれ半分を占め、非正規の賃金水準は時給1000円未満が3割近く、年収200万

円未満が3割に近い。ただし正規労働者が半数いることもあり、②③の類型よりも賃金のピークは相対的に高く、「20～25万円未満」24.4%で、同時に（表示していないが）「25～30万円未満」（15.6%）「30～35万円未満」も同じく15.6%ある。そうではあるが、正規での仕事では多忙であり「人手が足りない」「休みがとれない」状況（したがって労働時間は長いと推定）、生活の困りごととして「日常の生活費が足りない」が3分の1を占め、「自分の時間がとれない」も3割近くある。

②「本人と親の世帯」では、正規3割、非正規7割の構成で、非正規比率が大きい。非正規の雇用形態はパートタイム就労が多数で、30歳未満が多いが30歳代も2割にのぼる。時給水準は20万円未満が66.1%であり、未婚者が多く、結婚問題に悩んでいる。

③「本人と子どもの世帯」は、一人親家庭の問題として現在の低賃金と貧困化の象徴である。正規が少なく、圧倒的に非正規である。その賃金は月額で5～10万円未満と「20～25万円未満」の「2つの異なる山形」を示している。ただし200万円未満は35%と、①の類型より多い。

3類型に共通した点は何であろうか。「生活での困りごと」では一様に「老後の生活設計」を挙げ、

日常の生活費の不足、多忙、健康問題にも困惑している。「仕事に対する悩みや不満」では「賃金が安い」が第1位、「将来の展望がない」第2位であり、「正規労働者との格差」（2.3～5.6%）「正規労働者で働きたい」（2.9%～3.4%）の比率はこの調査では予想外に著しく少ない。分析した金澤氏は「人手が少なく、忙しすぎて、休みもとれない。その割には賃金が安く、こんな状態では、将来の展望がもてない、ということになる」⁵⁾と評価している。

筆者の視点では、雇用の非正規化、不安定化において、長時間労働と低賃金が広がり、「雇用・労働時間・賃金」が複合して現在の労働者の貧困化が進行し、現在の目先の状況処理するのに手一杯で、ほかのことを考える余裕もない、不安だけが増幅している、ということではなかろうか。

2) 雇用形態と世帯類型による貧困の発現可能性

以上、ここでは雇用形態の非正規化を意識した所得に留意した数字を挙げた。

所得面での貧困化は非正規雇用の賃金水準がまずベースにあり、それに世帯構成が作用する。子どもの世話をしつつ、非正規雇用で働く「一人親世帯」であれば、その労働と生活は「絶対的貧困」

図表6 世帯類型別の雇用・賃金・生活実態

世帯類型	雇用形態	性・年齢	賃金水準	仕事に対する悩みや不満	生活での困りごと
本人と親の世帯	正規 半数 非正規 半数 フルタイムのパート 2割 短時間パート 1割 その他 2割	男性 5割近い 年齢別内訳 20歳以下 3割 40～50歳代 4割 60歳以上 3割	20～25万円未満 (24.4%) 時給1000円未満 (29.7%) 年収200万円未満 3割に近い	(複数回答:3つまで) 1 賃金が安い (32.5%) 2 人手が足りない (28.1%) 3 忙しすぎる (26.6%) 4 将来に展望がない (23.4%) 5 休みが取れない (25%)	1 老後の生活設計 (41.0%) 2 自分や家族の健康 (33.3%) 3 日常の生活費が足りない (28.3%) 4 自分の時間が取れない (28.2%) 5 結婚問題 (10.5%)
本人と親の世帯	正規 3割 非正規 7割 フルタイムのパート 3割 短時間パート 2割 その他 2割	男性 5割強 年齢別内訳 20歳以下 4割 30歳代 2割	10～15万円がピーク 20万円未満 (68.1%) 時給1000円未満 (53.3%)	1 賃金が安い (42.0%) 2 将来に展望がない (32%) 3 忙しすぎる (28.4%) 4 人手が足りない (17%) 5 休みが取れない (14.8%)	1 自分や家族の健康 (37.0%) 2 日常の生活費が足りない (36.2%) 3 老後の生活設計 (26.1%) 4 自分の時間が取れない (25%) 5 自分や子どもの健康 (19.1%) 6 結婚問題 (18.5%)
本人と子どもの世帯	非正規雇用が圧倒的 正規 15.4% 非正規中フルタイムのパート 3割近く 短時間パート 3割強	母子世帯がほとんど (95.7%) 年齢別内訳 30歳代 (8.5%) 40歳代 (23.4%) 50歳代 (38.3%)	20万円未満 (56.7%) 時給1000円未満 (55.0%) 900～1000円未満 (27.0%) 年収200万円未満 (35.0%)	1 身元が持たない (28.2%) 2 将来に展望がない (25.6%) 3 賃金が安い (25.6%) 4 忙しすぎる (23.1%) 5 もっと働きたい (12.8%) 6 2ヶ所以上働く (12%) 7 職場の人間関係 (12.8%)	1 老後の生活設計 (44.7%) 2 日常の生活費が足りない (36.2%) うち「食費」が突出 3 自分や家族の健康 (34.0%) 4 自分の時間が取れない (19.1%) 5 自分や子どもの健康 (19.1%) 6 教育・進学 (19.1%)

(注1) 調査対象：神奈川県横浜市の4区・5区・6区・7区・8区・9区・10区・11区・12区・13区・14区・15区・16区・17区・18区・19区・20区・21区・22区・23区・24区・25区・26区・27区・28区・29区・30区・31区・32区・33区・34区・35区・36区・37区・38区・39区・40区・41区・42区・43区・44区・45区・46区・47区・48区・49区・50区・51区・52区・53区・54区・55区・56区・57区・58区・59区・60区・61区・62区・63区・64区・65区・66区・67区・68区・69区・70区・71区・72区・73区・74区・75区・76区・77区・78区・79区・80区・81区・82区・83区・84区・85区・86区・87区・88区・89区・90区・91区・92区・93区・94区・95区・96区・97区・98区・99区・100区・101区・102区・103区・104区・105区・106区・107区・108区・109区・110区・111区・112区・113区・114区・115区・116区・117区・118区・119区・120区・121区・122区・123区・124区・125区・126区・127区・128区・129区・130区・131区・132区・133区・134区・135区・136区・137区・138区・139区・140区・141区・142区・143区・144区・145区・146区・147区・148区・149区・150区・151区・152区・153区・154区・155区・156区・157区・158区・159区・160区・161区・162区・163区・164区・165区・166区・167区・168区・169区・170区・171区・172区・173区・174区・175区・176区・177区・178区・179区・180区・181区・182区・183区・184区・185区・186区・187区・188区・189区・190区・191区・192区・193区・194区・195区・196区・197区・198区・199区・200区・201区・202区・203区・204区・205区・206区・207区・208区・209区・210区・211区・212区・213区・214区・215区・216区・217区・218区・219区・220区・221区・222区・223区・224区・225区・226区・227区・228区・229区・230区・231区・232区・233区・234区・235区・236区・237区・238区・239区・240区・241区・242区・243区・244区・245区・246区・247区・248区・249区・250区・251区・252区・253区・254区・255区・256区・257区・258区・259区・260区・261区・262区・263区・264区・265区・266区・267区・268区・269区・270区・271区・272区・273区・274区・275区・276区・277区・278区・279区・280区・281区・282区・283区・284区・285区・286区・287区・288区・289区・290区・291区・292区・293区・294区・295区・296区・297区・298区・299区・300区・301区・302区・303区・304区・305区・306区・307区・308区・309区・310区・311区・312区・313区・314区・315区・316区・317区・318区・319区・320区・321区・322区・323区・324区・325区・326区・327区・328区・329区・330区・331区・332区・333区・334区・335区・336区・337区・338区・339区・340区・341区・342区・343区・344区・345区・346区・347区・348区・349区・350区・351区・352区・353区・354区・355区・356区・357区・358区・359区・360区・361区・362区・363区・364区・365区・366区・367区・368区・369区・370区・371区・372区・373区・374区・375区・376区・377区・378区・379区・380区・381区・382区・383区・384区・385区・386区・387区・388区・389区・390区・391区・392区・393区・394区・395区・396区・397区・398区・399区・400区・401区・402区・403区・404区・405区・406区・407区・408区・409区・410区・411区・412区・413区・414区・415区・416区・417区・418区・419区・420区・421区・422区・423区・424区・425区・426区・427区・428区・429区・430区・431区・432区・433区・434区・435区・436区・437区・438区・439区・440区・441区・442区・443区・444区・445区・446区・447区・448区・449区・450区・451区・452区・453区・454区・455区・456区・457区・458区・459区・460区・461区・462区・463区・464区・465区・466区・467区・468区・469区・470区・471区・472区・473区・474区・475区・476区・477区・478区・479区・480区・481区・482区・483区・484区・485区・486区・487区・488区・489区・490区・491区・492区・493区・494区・495区・496区・497区・498区・499区・500区・501区・502区・503区・504区・505区・506区・507区・508区・509区・510区・511区・512区・513区・514区・515区・516区・517区・518区・519区・520区・521区・522区・523区・524区・525区・526区・527区・528区・529区・530区・531区・532区・533区・534区・535区・536区・537区・538区・539区・540区・541区・542区・543区・544区・545区・546区・547区・548区・549区・550区・551区・552区・553区・554区・555区・556区・557区・558区・559区・560区・561区・562区・563区・564区・565区・566区・567区・568区・569区・570区・571区・572区・573区・574区・575区・576区・577区・578区・579区・580区・581区・582区・583区・584区・585区・586区・587区・588区・589区・590区・591区・592区・593区・594区・595区・596区・597区・598区・599区・600区・601区・602区・603区・604区・605区・606区・607区・608区・609区・610区・611区・612区・613区・614区・615区・616区・617区・618区・619区・620区・621区・622区・623区・624区・625区・626区・627区・628区・629区・630区・631区・632区・633区・634区・635区・636区・637区・638区・639区・640区・641区・642区・643区・644区・645区・646区・647区・648区・649区・650区・651区・652区・653区・654区・655区・656区・657区・658区・659区・660区・661区・662区・663区・664区・665区・666区・667区・668区・669区・670区・671区・672区・673区・674区・675区・676区・677区・678区・679区・680区・681区・682区・683区・684区・685区・686区・687区・688区・689区・690区・691区・692区・693区・694区・695区・696区・697区・698区・699区・700区・701区・702区・703区・704区・705区・706区・707区・708区・709区・710区・711区・712区・713区・714区・715区・716区・717区・718区・719区・720区・721区・722区・723区・724区・725区・726区・727区・728区・729区・730区・731区・732区・733区・734区・735区・736区・737区・738区・739区・740区・741区・742区・743区・744区・745区・746区・747区・748区・749区・750区・751区・752区・753区・754区・755区・756区・757区・758区・759区・760区・761区・762区・763区・764区・765区・766区・767区・768区・769区・770区・771区・772区・773区・774区・775区・776区・777区・778区・779区・780区・781区・782区・783区・784区・785区・786区・787区・788区・789区・790区・791区・792区・793区・794区・795区・796区・797区・798区・799区・800区・801区・802区・803区・804区・805区・806区・807区・808区・809区・810区・811区・812区・813区・814区・815区・816区・817区・818区・819区・820区・821区・822区・823区・824区・825区・826区・827区・828区・829区・830区・831区・832区・833区・834区・835区・836区・837区・838区・839区・840区・841区・842区・843区・844区・845区・846区・847区・848区・849区・850区・851区・852区・853区・854区・855区・856区・857区・858区・859区・860区・861区・862区・863区・864区・865区・866区・867区・868区・869区・870区・871区・872区・873区・874区・875区・876区・877区・878区・879区・880区・881区・882区・883区・884区・885区・886区・887区・888区・889区・890区・891区・892区・893区・894区・895区・896区・897区・898区・899区・900区・901区・902区・903区・904区・905区・906区・907区・908区・909区・910区・911区・912区・913区・914区・915区・916区・917区・918区・919区・920区・921区・922区・923区・924区・925区・926区・927区・928区・929区・930区・931区・932区・933区・934区・935区・936区・937区・938区・939区・940区・941区・942区・943区・944区・945区・946区・947区・948区・949区・950区・951区・952区・953区・954区・955区・956区・957区・958区・959区・960区・961区・962区・963区・964区・965区・966区・967区・968区・969区・970区・971区・972区・973区・974区・975区・976区・977区・978区・979区・980区・981区・982区・983区・984区・985区・986区・987区・988区・989区・990区・991区・992区・993区・994区・995区・996区・997区・998区・999区・1000区・1001区・1002区・1003区・1004区・1005区・1006区・1007区・1008区・1009区・1010区・1011区・1012区・1013区・1014区・1015区・1016区・1017区・1018区・1019区・1020区・1021区・1022区・1023区・1024区・1025区・1026区・1027区・1028区・1029区・1030区・1031区・1032区・1033区・1034区・1035区・1036区・1037区・1038区・1039区・1040区・1041区・1042区・1043区・1044区・1045区・1046区・1047区・1048区・1049区・1050区・1051区・1052区・1053区・1054区・1055区・1056区・1057区・1058区・1059区・1060区・1061区・1062区・1063区・1064区・1065区・1066区・1067区・1068区・1069区・1070区・1071区・1072区・1073区・1074区・1075区・1076区・1077区・1078区・1079区・1080区・1081区・1082区・1083区・1084区・1085区・1086区・1087区・1088区・1089区・1090区・1091区・1092区・1093区・1094区・1095区・1096区・1097区・1098区・1099区・1100区・1101区・1102区・1103区・1104区・1105区・1106区・1107区・1108区・1109区・1110区・1111区・1112区・1113区・1114区・1115区・1116区・1117区・1118区・1119区・1120区・1121区・1122区・1123区・1124区・1125区・1126区・1127区・1128区・1129区・1130区・1131区・1132区・1133区・1134区・1135区・1136区・1137区・1138区・1139区・1140区・1141区・1142区・1143区・1144区・1145区・1146区・1147区・1148区・1149区・1150区・1151区・1152区・1153区・1154区・1155区・1156区・1157区・1158区・1159区・1160区・1161区・1162区・1163区・1164区・1165区・1166区・1167区・1168区・1169区・1170区・1171区・1172区・1173区・1174区・1175区・1176区・1177区・1178区・1179区・1180区・1181区・1182区・1183区・1184区・1185区・1186区・1187区・1188区・1189区・1190区・1191区・1192区・1193区・1194区・1195区・1196区・1197区・1198区・1199区・1200区・1201区・1202区・1203区・1204区・1205区・1206区・1207区・1208区・1209区・1210区・1211区・1212区・1213区・1214区・1215区・1216区・1217区・1218区・1219区・1220区・1221区・1222区・1223区・1224区・1225区・1226区・1227区・1228区・1229区・1230区・1231区・1232区・1233区・1234区・1235区・1236区・1237区・1238区・1239区・1240区・1241区・1242区・1243区・1244区・1245区・1246区・1247区・1248区・1249区・1250区・1251区・1252区・1253区・1254区・1255区・1256区・1257区・1258区・1259区・1260区・1261区・1262区・1263区・1264区・1265区・1266区・1267区・1268区・1269区・1270区・1271区・1272区・1273区・1274区・1275区・1276区・1277区・1278区・1279区・1280区・1281区・1282区・1283区・1284区・1285区・1286区・1287区・1288区・1289区・1290区・1291区・1292区・1293区・1294区・1295区・1296区・1297区・1298区・1299区・1300区・1301区・1302区・1303区・1304区・1305区・1306区・1307区・1308区・1309区・1310区・1311区・1312区・1313区・1314区・1315区・1316区・1317区・1318区・1319区・1320区・1321区・1322区・1323区・1324区・1325区・1326区・1327区・1328区・1329区・1330区・1331区・1332区・1333区・1334区・1335区・1336区・1337区・1338区・1339区・1340区・1341区・1342区・1343区・1344区・1345区・1346区・1347区・1348区・1349区・1350区・1351区・1352区・1353区・1354区・1355区・1356区・1357区・1358区・1359区・1360区・1361区・1362区・1363区・1364区・1365区・1366区・1367区・1368区・1369区・1370区・1371区・1372区・1373区・1374区・1375区・1376区・1377区・1378区・1379区・1380区・1381区・1382区・1383区・1384区・1385区・1386区・1387区・1388区・1389区・1390区・1391区・1392区・1393区・1394区・1395区・1396区・1397区・1398区・1399区・1400区・1401区・1402区・1403区・1404区・1405区・1406区・1407区・1408区・1409区・1410区・1411区・1412区・1413区・1414区・1415区・1416区・1417区・1418区・1419区・1420区・1421区・1422区・1423区・1424区・1425区・1426区・1427区・1428区・1429区・1430区・1431区・1432区・1433区・1434区・1435区・1436区・1437区・1438区・1439区・1440区・1441区・1442区・1443区・1444区・1445区・1446区・1447区・1448区・1449区・1450区・1451区・1452区・1453区・1454区・1455区・1456区・1457区・1458区・1459区・1460区・1461区・1462区・1463区・1464区・1465区・1466区・1467区・1468区・1469区・1470区・1471区・1472区・1473区・1474区・1475区・1476区・1477区・1478区・1479区・1480区・1481区・1482区・1483区・1484区・1485区・1486区・1487区・1488区・1489区・1490区・1491区・1492区・1493区・1494区・1495区・1496区・1497区・1498区・1499区・1500区・1501区・1502区・1503区・1504区・1505区・1506区・1507区・1508区・1509区・1510区・1511区・1512区・1513区・1514区・1515区・1516区・1517区・1518区・1519区・1520区・1521区・1522区・1523区・1524区・1525区・1526区・1527区・1528区・1529区・1530区・1531区・1532区・1533区・1534区・1535区・1536区・1537区・1538区・1539区・1540区・1541区・1542区・1543区・1544区・1545区・1546区・1547区・1548区・1549区・1550区・1551区・1552区・1553区・1554区・1555区・1556区・1557区・1558区・1559区・1560区・1561区・1562区・1563区・1564区・1565区・1566区・1567区・1568区・1569区・1570区・1571区・1572区・1573区・1574区・1575区・1576区・1577区・1578区・1579区・1580区・1581区・1582区・1583区・1584区・1585区・1586区・1587区・1588区・1589区・1590区・1591区・1592区・1593区・1594区・1595区・1596区・1597区・1598区・1599区・1600区・1601区・1602区・1603区・1604区・1605区・1606区・1607区・1608区・1609区・1610区・1611区・1612区・1613区・1614区・1615区・1616区・1617区・1618区・1619区・1620区・1621区・1622区・1623区・1624区・1625区・1626区・1627区・1628区・1629区・1630区・1631区・1632区・1633区・1634区・1635区・1636区・1637区・1638区・1639区・1640区・1641区・1642区・1643区・1644区・1645区・1646区・1647区・1648区・1649区・1650区・1651区・1652区・1653区・1654区・1655区・1656区・1657区・1658区・1659区・1660区・1661区・1662区・1663区・1664区・1665区・1666区・1667区・1668区・1669区・1670区・1671区・1672区・1673区・1674区・1675区・1676区・1677区・1678区・1679区・1680区・1681区・1682区・1683区・1684区・1685区・1686区・1687区・1688区・1689区・1690区・1691区・1692区・1693区・1694区・1695区・1696区・1697区・1698区・1699区・1700区・1701区・1702区・1703区・1704区・1705区・1706区・1707区・1708区・1709区・1710区・1711区・1712区・1713区・1714区・1715区・1716区・1717区・1718区・1719区・1720区・1721区・1722区・1723区・1724区・1725区・1726区・1727区・1728区・1729区・1730区・1731区・1732区・1733区・1734区・1735区・1736区・1737区・1738区・1739区・1740区・1741区・1742区・1743区・1744区・1745区・1746区・1747区・1748区・1749区・1750区・1751区・1752区・1753区・1754区・1755区・1756区・1757区・1758区・1759区・1760区・1761区・1762区・1763区・1764区・1765区・1766区・1767区・1768区・1769区・1770区・1771区・1772区・1773区・1774区・1775区・1776区・1777区・1778区・1779区・1780区・1781区・1782区・1783区・1784区・1785区・1786区・1787区・1788区・1789区・1790区・1791区・1792区・1793区・1794区・1795区・1796区・1797区・1798区・1799区・1800区・1801区・1802区・1803区・1804区・1805区・1806区・1807区・1808区・1809区・1810区・1811区・1812区・1813区・1814区・1815区・1816区・1817区・1818区・1819区・1820区・1821区・1822区・1823区・1824区・1825区・1826区・1827区・1828区・1829区・1830区・1831区・1832区・1833区・1834区・1835区・1836区・1837区・1838区・1839区・1840区・1841区・1842区・1843区・1844区・1845区・1846区・1847区・1848区・1849区・1850区・1851区・1852区・1853区・1854区・1855区・1856区・1857区・1858区・1859区・1860区・1861区・1862区・1863区・1864区・1865区・1866区・1867区・1868区・1869区・1870区・1871区・1872区・1873区・1874区・1875区・1876区・1877区・1878区・1879区・1880区・1881区・1

ともなる。非正規本人の賃金で賄う「本人のみの世帯」でも貧困の発現度は著しく高い。この層は若い層での食事の切りつめ、高家賃での難渋、余暇、交際費用の乏しさなどが指摘され、高齢化すれば「独居高齢者」として孤独と生活の貧困の典型となる。

また、非正規雇用の本人が親と同居する「本人と親の世帯」では、親の収入次第では、貧困は当面潜在化する。しかし親世代も裕福な人ばかりでない。とくに年金生活者になると、親世代自体の年金額が削減され、その中で容赦なく徴収される税・社会保険料による可処分所得の低下がある。医療、介護の該当者、あるいはその死亡となれば、世帯および本人の貧困化はもろに顕在化、可視化される。

③類型の母子家庭・父子家庭の貧困化は近年メディアでも放映され、ハッキリと可視化した。そこでの「子どもの貧困」も問題視され、いわゆる「貧困の連鎖」が社会問題となっている。この類型での貧困は国際的にみればどうみても異常である。その主たる形態での母子家庭の貧困は、その有力な理由として正規就労が閉ざされ、パート就労に依存せざるをえず、日本の劣悪な最賃制の現状、児童手当、児童扶養手当などの社会保障給付の貧弱さ、がある。子どもを抱えているから働くインセンティブは強いが、時給が低すぎることで、1ヶ所での就労時間が限定され、収入増のため掛け持ちせざるをえず、この「ダブルワーク」「トリプルワーク」で生計をкаろうじて維持しているのである。「子どもの6人に1人が貧困」で、「見えない貧困」「貧困の世代的連鎖」が問題になっている⁶。

同時に、①②の類型も状況によって顕在化する。非正規の一環にある若者のフリーター化、その中高年層化の進行という現実、とくに賃金水準の絶対的低さと賃金自体が上がらないことはこの類型全体を貧困化させ、①類型②類型の非正規に典型的なように、結婚や将来の世帯形成の展望を喪失させる最も重要な要因であろう⁷。

②の類型は、かつて、ある社会学者によって「パラサイトシングル」（親に寄生して豊かな生活を享受する若者。この用語は定着しているものの、「寄生」など表現の差別性が顕著である）のイメージ

が提起されたが、現在はその提起者も撤回するほどに若者は「社会的弱者」となり、中高年化によりますます将来展望を喪失し、「寄生」すべき親の貧困化で、生活破綻問題、将来不安も顕在化している。少子化はこの層において特徴的で、「少子化」どころか、その前提である結婚や家族も構成できないでいる。

再版「アベノミクス」が「希望出生率」1.8を本当に実現させる気があるならば、本稿の後半で展開する最賃制の抜本改革、非正規雇用の正規化や賃金などの待遇改善、人件費を拡大する均等待遇をすぐさま実行すべきなのである。賃金水準の問題以外では、単身でも自立できることが可能な住宅政策⁸、また、各種社会保障政策も重要である。

以上、この節では、貧困の発現として非正規の「貧困賃金」に注目した。ただし正規雇用でも「貧困賃金」はある。運輸業（トラック、バス、タクシーなど）、飲食サービス業、医療、介護、保育などの福祉業などでは正規であっても低賃金層がいる。企業自体の低賃金体質や、収入不足を補うために労働時間の延長や深夜業を余儀なくする層、また、一時金（賞与）がないか、あっても乏しい労働者、社会保険を付けない、健康診断をしない企業があることにも留意する必要がある。正規でも貧困賃金が存在している。

「貧困」は賃金（所得）が大きな要素であることは疑いないが、それ以外の要素もある。図表6「忙しすぎる」にあるように、労働基準に沿わない過重な「働かせ方」は、労働時間決定や企業内労使関係・人事管理における資本の優位性、専制性、賃金体系における過重なノルマ・成果主義賃金化など多面的要素が複合している。とくに「過労死予備軍」「ブラック企業」の発生は、法定労働時間・労働基準を遵守しない企業の特徴である。しかも近年増加している社内における「いじめ」「パワハラ・セクハラ」という悪質なハラスメントは労働者を「奴隷状態」にさせ、「過労死」「過労自殺」という労働力の破壊すら招来させる。経済的要因だけでなく、労働者の精神的・文化的・社会的要素も含めて現代日本の労働における貧困が造りだされているのである。

③ 低賃金問題を解決しない「貧困最賃」

〈1〉日本の最賃制の特徴＝「貧困最賃」・「格差最賃」・「社会的標準の欠如」

賃金と貧困に関連して、それを許容しているのは日本の「貧困最賃」である。

日本の最低賃金法では、「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」（最賃法第1条）と、その目的・理念は立派だが、事実をみればその現実の制度・運用が「労働者の生活の安定」「労働力の質的向上」「事業の公正競争」「国民経済の健全な発展」には全くなっていないことである。以下から日本の最賃制の特徴を列記したい。

第1は、最賃制の水準はまともな生活ができない水準、生きるギリギリの水準という「貧困最賃」であることである。これは最賃における決定的な難点である。その絶対的に低い水準のために、単身労働者はまともな生活ができない。

第2に、最賃決定において「事業の賃金支払い能力」が幅をきかせていることである。これは社会政策的視点からの最賃制の役割を大いに歪める要因である。

第3に、全国一律制の排除、全地域をA～Dランクの細分化して分断していることである。これは、最賃において不可欠の一国の賃金の最低限の明示という「社会的標準」を作らせないという意味もある。諸外国では全国一律制が常識である。それに反して、日本では雇用や労働時間における「非標準化、多様化」政策⁹と同様に、最賃の「社会的標準」の欠如から、最賃水準の全国的・社会的コンセンサスが成立せず、労働者・国民の要求や運動への結集の目標を曖昧にさせてきたのである。

第4は、それに関連して、最賃の地域間格差が大きく、低いランクほど「貧困最賃」の特徴が顕著になる。

図表7は2016年度の最賃額を示す。同時に2015年度の水準も挙げた。表示のように、北海道から沖縄まで地域別ランクごとに、金額がバラバラである。加重平均時給823円。これを150時間での月額換算では12万3450円となる。最高は東京932円であり神奈川は東京に近い930円である。労働組合が当面要求する最賃時給1000円以上にはなっていない。Dランク最低額（沖縄、宮崎）では時給714円でしかない。月額（150時間換算）では東京で13万9800円、沖縄、宮崎では10万7100円でしかない。

OECDが掲げる「相対的貧困率」（等価可処分所得の中位値の2分の1未満）は2012年で122万円（中位値244万円）である。現行最賃制の加重平均値（年額148万1400円）やCランクの地域の最賃を可処分所得にすれば相対的貧困率に接近する。Dランク地域では名目でもそれ未満である。なお、大都市部で多少時給が上がっても、東京で

図表7 地域別最低賃金額（2015年度対比2016年度）

地域 (ランク)	2016 年度	2015 年度	引き 上げ額	地域 (ランク)	2016 年度	2015 年度	引き 上げ額
北海道(C)	786	784	22	滋賀(B)	788	784	24
青森(D)	716	695	21	京都(B)	831	807	24
岩手(D)	716	695	21	大阪(A)	883	858	25
宮城(C)	748	728	22	兵庫(B)	819	794	25
秋田(D)	716	695	21	奈良(C)	782	740	22
山形(D)	717	696	21	和歌山(C)	753	731	22
福島(D)	726	705	21	鳥取(D)	715	693	22
茨城(B)	771	747	24	島根(D)	718	696	22
栃木(B)	775	751	24	岡山(C)	757	735	22
群馬(C)	759	737	22	広島(B)	798	769	24
埼玉(B)	845	820	25	山口(C)	753	731	22
千葉(A)	842	817	25	徳島(D)	716	695	21
東京(A)	932	907	25	香川(C)	742	719	23
神奈川(A)	930	905	25	愛媛(D)	717	696	21
新潟(C)	753	731	22	高知(D)	715	693	22
富山(B)	770	746	24	福岡(C)	785	743	22
石川(C)	757	735	22	佐賀(D)	715	694	21
福井(C)	754	732	22	長崎(D)	715	694	21
山梨(C)	759	737	22	熊本(D)	715	694	21
長野(B)	770	746	24	大分(D)	715	694	21
岐阜(C)	776	754	22	宮崎(D)	714	693	21
静岡(B)	807	783	24	鹿児島(D)	715	694	21
愛知(A)	845	820	25	沖縄(D)	714	693	21
三重(B)	795	771	24	加重平均	823	798	25

（資料）厚生労働省発表「地域別最低賃金改定状況」による。

さえも年収 168 万円未満程度、「ワーキング・プア」の水準である。現行最賃制は、その理念・目的と背馳していること、「貧困最賃」であること、かつ、格差最賃であることである。

〈2〉日本の最賃制の国際比較上の位置

47 都道府県別の最賃は一国の標準にもならない。だから日本の最賃水準の国際比較では加重平均値を使用せざるを得ない。図表 8 はユーロ基準での最低賃金の国際比較である。各国の最賃の現実の機能を見る場合、中位値賃金、または平均賃金対比の最賃の比率の比較が有効である。総じて平均賃金と比べて中位値賃金対比の比率は高く出る。また、これは最賃額の絶対値の高低ではなく、最賃が各国の賃金に占める位置、あるいはその役割・機能の高さを示している、と言ってよい。なお、この表は最近の各国のデータとして信ぴょう性が高いと筆者は考えている。

図表 8 をみると、日本の最賃は中位値賃金の 38% しかなく、アメリカと同じ先進国中最下位である。フランス 62%、ニュージーランドは 60% である。ドイツは労働協約優先主義であったが 2015 年 1 月 1 日から発効した法定全国一律制は時給 8.5

ユーロ（1 ユーロ 132 円として 1122 円、1 ユーロ 112 円として 952 円）は、中位値賃金比較で 51% である。

アメリカでは連邦最低賃金は共和党の抵抗によって時給 7.5 ドルで凍結されたままであるが、オバマ大統領は連邦政府契約業者、再契約業者には 2015 年 1 月 1 日から時給 10.10 ドルに改定されている¹⁰。また、連邦最賃の不備により、州最賃の改定、あるいは市、郡レベルでのリビングウェイジ運動の高まりで、ロサンゼルス市、郡、サンフランシスコ市などでの 2019 年～2020 年までに時給 15 ドル（1 ドル＝120 円として 1800 円、1 ドル＝100 円で 1500 円）が実現している。すでに全国一律最賃制を実現したイギリスでは、中位値賃金比較では 47% であるが、物価が高いロンドンおよび近郊地域への生活賃金条例によって一律最賃制の補強が行われている。日本は韓国（42%）よりも低い。最賃の位置がこれほど低い国は先進国にはない。国際比較上も日本の最賃は「貧困最賃」であることは銘記すべきであろう。

〈3〉地域最賃の地域格差の一層の拡大と若年層の流出

図表 9 は 1987 年～2016 年の地域別最低賃金の最高地域（東京）と最低地域（D ランク）の地域格差推移を示している。表示のように、1990 年を 100 として地域格差は拡大を続け 2008 年～2009 年以降、地域格差の拡大のテンポは高まっている。また直近（2016 年）には 218 円にもなっている。

それを月額換算すれば、政府基準（173.8 時間）で 3 万 7888 円。月 150 時間換算では 3 万 2700 円、1 日 8 時間 22 日就労としても 3 万 8368 円にもなる。このような過大な地域格差がある最賃の現実には、「地域別」という枠組みの妥当性を問い、その弊害をもたらすものとなっている。近年、大企業、大商社系列のスーパー、コンビニ、チェーンの飲食店、量販店、居酒屋などが地域を超えて増えている。そこではごく少数の正規労働者（店長）と多数の「パート・アルバイト」を主たる労働力構成とし、後者は地域別最賃の主要対象となっている。だが、部分的に存在する技能や専門能力が必要なものを除けば、難しい職務分析、職務評価をしなくても、「パート・アルバイト」について

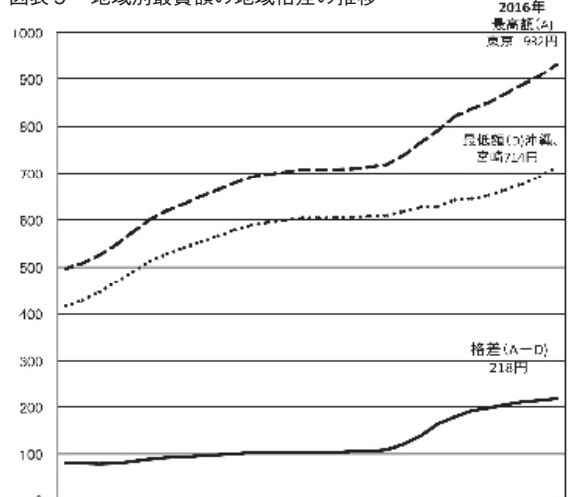
図表 8 法定最低賃金額（時給 / ユーロ）と中位値との対比（2014 年）

	最賃額 (€)	中位値との 対比(%)
フランス	9.53	62
ニュージーランド	6.99	60
スロヴェニア	5.30	60
ポルトガル	3.34	58
ハンガリー	3.24	54
オーストラリア	11.88	53
ベルギー	9.10	51
ラトヴィア	2.69	51
ドイツ（予定）	8.50	51
アイルランド	7.43	48
イギリス	7.43	47
オランダ	9.11	47
カナダ	7.44	46
スペイン	4.08	44
韓国	3.53	42
日本	5.89	38
アメリカ	5.46	38

Schulten 論文（WSI-Mitteilungen 2014/3）より

（資料）大重光太郎「最賃制度をめぐる国際的動向」『月刊全労連』No208, 2014 年 6 月号による

図表9 地域別最賃額の地域格差の推移



（資料）最賃の最高・最低の地域格差の推移（1987～2016年）の概念図。金額は2016年度のみを表示

は、これら非正規の仕事が地域によってその労働の質が大きく異ならない。これはわれわれの常識、感覚でも分かるであろう。しかし大手企業やその系列企業は最賃の地域格差を利用してその低廉な地域最賃レベルで使用し、利潤を一層増大している。現在の地域別最賃額決定は憲法が規定する法の下での平等の原則や同一労働同一賃金原則に反するのである。

安倍首相は正規・非正規の賃金格差は正、同一労働同一賃金を行うと発言したが、それならば、この最賃の膨大な賃金の地域格差の解消を直ちに行うべきではないか。

同一労働・同一賃金は女性の差別賃金撤廃の原則であるが、日本には膨大な企業規模別賃金格差、地域別賃金格差がある中で、低賃金女性の多くが適用対象であり、その改善に寄与する最賃引上げは同一労働同一賃金をサポートする。だが、最賃に膨大な地域格差があれば、同じ（類似の）仕事をする女性が地域ごとに差別賃金の適用を受けるということになる。

近年地域に有効な雇用が不足している点と関連して、若い労働力（女性が多い）が大都市部に移動し、最賃の低い県に若者や働き盛りの労働者が残らない、つまり当該地域最賃の低額⇒地域最賃の高い地域への若者の流出⇒人口の社会減少⇒地域経済活性化の妨げという回路での悪循環が発生している。

一例を静岡県でみれば、湖西市三上元市長の言

を聞きたい。「静岡県は県民所得が東京、愛知に次ぐ第3位であるが、2015年度の最賃は783円で愛知県の820円と神奈川県905円と隣県と大きな格差がある。県東部は、熱海（静岡）と湯河原（神奈川）がわずか1駅だけで時給が122円も違う。最賃水準に張り付いているコンビニ、スーパーは湖西市から豊橋（愛知）に流れ、10歳代、20歳代の人口流失が深刻である、最賃は国際基準に沿って引き上げよ」と¹¹。

三上氏は国際基準への最賃の脱皮のために、最賃の中央値をOECD基準の現在の38%からせめてOECD平均の49%（約1000円）に早急に引き上げることを提唱する。前述のように、日本の最賃は国際比較上でも最賃の地位は低く、且つ「貧困最賃」である。

筆者は最賃の中位値賃金対比では60%をめざすとすべきであり、当面その50%を実現すべき、と主張したい。

現行最賃の膨大な地域格差に起因する低賃金地域からの若い労働力の大都市圏への流入の事例はまだまだある。

愛媛県の最賃（2014年4月当時666円）では稼げないとして地元の大学生Nさん（19歳女性）は大学が休みになる年末年始、5月の大型連休、夏休み、冬休みに上京し、昼間は工場現場の作業員、夜間は飲食店従業員として3つの仕事を掛け持ちしている¹²。

生きるためには若い労働者は相対的高賃金地域に労働力を移動したいし、するのは当然であろう。これは貧困生活から脱却するための、最賃の低い地域から高い地域への若い女性大学生の新型の「出稼ぎ」労働であるとみなせよう。

加えるならば、筆者が宮城県仙台市でヒヤリングした事例では（2015年1月）、高校生が大学受験先決定のさい、最賃の低い岩手県、山形県の国立大学を諦め、地元仙台市に決めた事例があった。親の収入の低下、学費の高騰、奨学金のサラ金への近似化において、「学生アルバイト」の収入は現在の大学生活にとって必要不可欠である。最賃の地域格差は高校生の大学選びにも影響している（ちなみに2016年度、岩手県、山形県はいずれもDランクで時給はそれぞれ716円と717円、宮城県はCランクで748円。時給格差は31～32円もある）。

同じ仕事、アルバイトをするならば、時給の高い大都市部で働きたいというのは、しごく当然である。一般に、若者の流出に悩む地域・県がこれを防止するには最賃の地域格差や低賃金地域を造らないことである。平均賃金に格差があっても最賃だけは地域格差のない全国一律最賃制にすべき、ということである。このことを無視した「地方創生」などはありえないし、成立しないであろう。

〈4〉生計費の地域格差はない

——全労連・労働総研の調査結果

首都圏や大都市部と比較して、地方は生計費が安いから賃金も低い——このような主張がまことしやかに語られた。この「常識」を覆したのは、全労連・労働総研の生計費調査である。その実態調査を監修した金澤誠一氏によれば、25歳単身男性モデルで、マーケット・バスケット方式による衣食住の項目を積み上げると、首都圏に属するさいたま市と岩手県に属する北上市では生計費に格差がない、という結論になった。すなわち、さいたま市は月23万3801円、北上市は23万1421円であった。政府基準（173.8時間）で時給に置き換えれば、それぞれ1345円、1332円となる。最賃については、埼玉はBランク、岩手県はDランクである。生計費の細項目の内部では食費、保険・医療、教養・娯楽などには違いはない。他方で、首都圏の高家賃は東北地方では交通・通信、光熱・水道費と相殺されて類似の生計費になるという結果である¹³。生計費が地域間で類似であるということは、運動の側の全国一律制の重要な根拠となった。

だが、日本の最賃制が生計費原則で決まらない有力な理由は、最賃法「改正法9条2項」にある「通常の事業の賃金支払能力」にある。ILO条約にもないこの決定基準が、最賃審議会における労使対等原則にももとの企業優位の最賃の決め方、それを体現する官僚機構（厚生労働省）の運営が最賃制のゆがみをもたらした、と言えよう。

〈5〉賃金決定機構・低賃金地域を利用した政策

——中賃「目安」の役割と変貌

「賃金決定機構」とは高度成長期に定着した日本の賃金水準決定の制度的メカニズムのことである。①春闘における大幅賃上げが基軸となり、②公務員（人事院勧告・人事委員会勧告）に波及する。（「官民格差」の是正）。春闘賃上げ率（いわゆる春闘相場）は賃金率ではなく、引上げ率の相場化とその波及であったが、大幅賃上げ時代は中小企業・零細企業労働者・未組織労働者にも波及し、自営業者の単価改定の目安にさえなった。③最低賃金制は春闘期から遅れて零細企業賃上げ率を参考に改定する。こうした賃金水準決定メカニズムが「賃金決定機構」と呼ばれる。留意すべきは、高度成長期は、大幅賃上げとその社会的波及効果が大きかったことである。つまり、「経済の好循環」には賃金の継続的上昇と他産業への波及効果があり、実質賃金は上昇した。

高度成長期に機能したこのメカニズムは、今日ではどうか。春闘自体が企業内に埋没し、実質賃金の維持すら困難ななかで、社会的相場を形成する機能が大きく減退した。そもそも自動車、鉄鋼、電機、造船など民間大企業の主要労働組合は資本と協調し、ストライキなしの「一発回答」を選択し「管理春闘」と呼ばれる低賃上げの原因となった。公務の部隊には「公務員パッシング」による意図的な公務賃金の削減がおこなわれ、これまでの「官民比較」の賃金決定機構を狂わせている。

1) 春闘の低迷

図表10は2000年から2015年までの春闘賃上げ率と地域別最賃の上昇率を筆者が整理したものである。春闘賃上げ率は主要企業であり、資本金10億円以上、従業員数1000人以上で、かつ労働組合がある企業であり、大企業のための集計である。表示のように、この時期において春闘賃上げ率も地域最賃の上昇率も3%台に乗ったことはない。春闘賃上げ率は1%台、せいぜい2%台であり、2000年～2007年は輸出主導型の「好景気」と言われたが、賃上げ率は1桁台で、実質賃金は低迷した。とくに消費税が8%になって以降の賃金が多少は上がっても、相変わらず2%台である。相場形成に影響力のあるトヨタは2016年春闘のベア要求を3000円以上とした。2015年では6000円以上要求で、なんとその半額である。（「連合」はベア2%程度の基準を正式決定）。空前の利益を謳

図表10 春闘賃上げ率と地域別
最賃上昇率の推移
(2000～2015年)
単位(%)

年	春闘 賃上げ率	最賃 上昇率
2000	2.06	0.76
2001	2.01	0.61
2002	1.66	0.00
2003	1.63	0.15
2004	1.67	0.15
2005	1.71	0.45
2006	1.79	0.45
2007	1.87	0.75
2008	1.99	2.08
2009	1.83	2.33
2010	1.82	2.38
2011	1.83	0.96
2012	1.78	1.63
2013	1.80	2.00
2014	2.19	2.09
2015	2.38	2.51

出所
1. 春闘賃上げ率は厚生労働省「全国企業賃上げ率」(従業員1000人以上の労働組合の基率(大企業))
2. 最賃賃上げ率は全国健康福祉センターの「地域別最賃」(資料)「厚生労働省資料により筆者作成」(最賃「賃金(賃上げ)」と労働組合の資料「月18賃金」No.229より転載)。

以上は春闘の低迷と「アベノミクス」が原因である。要するに大幅賃上げなし、波及効果なしで、「好循環」論、「トリクルダウン」論はそろってノックダウンしたのである。

2) 「中賃目安」の役割

最賃については、非正規・未組織労働者の増大によって、その位置はますます重要になり、労働者、市民の関心も大きくなっている。だが、現実には大手春闘相場に連動させることなく、それよりもかなり低い零細企業賃上げ率にガイドされた。表示のように、2000年～2006年までは大手の低賃上げとも大幅にかい離し、引上げ率は惨憺たるものであった。それが多少改善されたのは後述する2007年の「最低賃金法の改正」以降である。

筆者は今日的にみれば中央最低賃金審議会(中賃)の「目安」が最賃抑制に一役買った、とみている。

中賃「目安」は1975年の労働組合の全国一律最賃制確立闘争、四野党(社会・共産・公明・民社)の共同法案提出、それに対する政権側の対応であった。

それは、当時の公益会長金子義雄氏が行った処理であり、地方の最低賃金審議会(地賃)の前に、引上げ額の「目安」を出す仕組みで、これは現行最賃法に規定はない。最賃審議はあくまで都道府県の地賃である。その審議を拘束せず、最賃の「全国的整合性」を図るというタテマエ、「運用」によって編み出したものである。

当時の労働組合(総評)は、目安の引き上げ、下位ランクの上位ランクへの引き上げ、ランク間格差の縮小等で全国一律に近づける主張をしていたが、総評解体によってその条件闘争さえ、現実化しなかった。2016年時点で「目安」方式はなんと38年間も続いている。この間、全国一律への対応などは記憶から薄れ、このシステムは全国一律制の否定、地域間最賃格差の固定化の手段、とくにDランクという低賃金地域を固定化、最賃の生計費からの離反、貧困化容認、大きな地域格差など、現在の最賃の低水準決定機構として「定着」してしまった。「目安」は日本の最賃制の「地域別設定」を公認し、しかもAからDランクに都道府県県がバラバラに押し込められ、そのランク間でも県別に最賃額が違うという複雑な制度になった。

そのため、一律最賃のように、誰でも金額が分る最賃ではなく、「社会的標準」の欠如により一国の最賃水準が曖昧にされた。また、「目安」の誘導指標は零細企業賃上げ率とされ、支払能力が幅をきかせた。他方で、地賃の審議の参考となる引上げ額の「目安」であっても拘束性が強く、事実上中央で最賃水準を決定する仕組みに変貌している。この制度においては、大都市部と地方・農村部の格差が拡大し、とくに最賃が極端に低いDランク地域は固定化された。同時に公務員の地域手当は、この最賃Dランクと同様の低賃金地域をベースとして設定された。その意味で低賃金地域を媒介に、最賃と公務員賃金は賃金抑制機構として、同根となった¹⁴。

4 「最賃と生活保護との整合性」の論点と最賃裁判判決 ……

〈1〉2007年改正法について

2007年に最賃法が改正された。その第9条は以下の条文である。

改正最低賃金法 第9条

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金はあまねく全国各地域について決定されなければならない。

- 2 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。
- 3 前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。

第2項は従来の最賃法にある条文で、3項は新設されたものである。

2007年の最賃法改正で「最賃と生活保護との整合性」が入った発端の経緯をいえば、働いている最低賃金が生活保護より低いのは問題と主張した京都総評、全労連の運動があり、また、筆者らの東京都の事例による具体的例証を「格差社会」論で名を成した橋本俊詔氏が引用し広めたことなどもある¹⁵。この条文は最賃と生活保護が憲法第25条の生存権保障において共通であることを公認し、かつ最賃は働く労働者のミニマムであるから、生活保護より高くあるべきこと、という含意があると筆者は解釈した。また、当然ながら、この条文の2項と3項の関係は3項が優先されるべきである、ということである。

現行の制度では、最賃は個人単位でA～Dランクの都道府県別に時間給のみで表示されている。他方、生活保護は世帯単位であり、その生活扶助額は、月額表示であり、全国を6つの級地区分として、年齢別（1類費）、世帯別（2類費）に定めている。また、住宅扶助にも地域別の格差がある。両者を「整合」させるには、時間額と月額の関係、最賃の4ランクと生活保護の6段階の級地区分の

調整が必要であった。

神奈川では日本初の「最賃裁判」が行われ、その判決が下された。そこでの最大論点は①時給1000円以上にすること、②「最賃と生活保護の整合性」において、2007年の「改正最賃法」の趣旨に沿って当局の恣意的算定式を改めさせ、正しい計算式にすることである。

時給1000円以上は、当面神奈川の最賃を時給1000円以上に変えることであるが、この水準を全国一律に適用することの含意がある、と筆者は解釈している。行政当局は、①最賃は1年365日を週40時間制で働いた、として月173.8時間就労のモデルを採用した。②可処分所得比率に2年遅れの沖縄県の基準を恒常的に採用した。③生活保護について、当局提示は生活扶助（12～19歳単身）の（1類費＋2類費）＋冬季加算＋期末一時扶助＋住宅扶助の算定式において、ア）生活扶助額は生活保護を受けた者の「人口加重平均」を採用し、イ）住宅扶助額は「実績値」を採り、ウ）「勤労控除」を除外した。

筆者の作成した表には政府基準に沿って最賃計算を173.8時間として表示してきたものもある。この数字は労働者の実際の労働時間表示には該当しない、架空のものである。

〈2〉「最賃と生活保護との整合性」の算定式について

政府側の算定式は、最賃と生活保護の両側面から問題点がある。

1) 最賃計算について

第1は、政府の最賃表示の数字は、最賃は1年365日を週40時間制で働いた、として月173.8時間就労のモデルを採用したことにある。これは労働基準法の週40時間制を祝祭日や有給休暇に関係なく1年に換算して割り出した数字である。（①（365日）を週単位にして365日÷7≒52.143週②52.143週×週40時間≒2085.7時間③②を月単位に換算して2085.7時間÷12＝173.8時間）厚生労働省「毎月勤労統計調査」では1ヶ月の労

働時間は通常 150 ～ 155 時間である（「毎月勤労統計調査」では 1 ケ月の労働時間は通常 155 時間程度である。30 人以上規模では月 150 時間）¹⁶。

日本の慣行、暦では、祝祭日年 15 日、夏季休暇（盆休み）、暮れ・正月の休みなど、通常は休日である。さらに法律上は、労働者には勤続年数に応じて上限 20 日の有給休暇もある。この休日さえも含めて週 40 時間働き、強引に割り出した労働時間が政府の労働時間である。以上のように、労働者の実際の労働時間表示には該当しない作為的な数字である。

第 2 は、生活保護では財政は全額公費負担、対象者は非課税、医療費も負担なしであるが、最賃は賃金だから税・社会保険料がかかるとして、可処分所得比率を沖縄県の指標を使用したことである。

図表 11 は 2008 年～ 2012 年における沖縄県を利用した「可処分所得比率」（最賃から税・社会保険料を差し引く率）を示している。

2009 年での 0.859（沖縄県）について、2008 年の「目安委員会」において労働者側委員が厚労省に数字を出させたところ、東京は 0.844 であったという。両者には約 2 % の違いがあり、東京では可処分所得では 2499 円過小に表示されていたわけである。

公租公課は、税だけでなく年金など社会保険料率の継続的上昇があり、所得により増える。最賃の地域格差がある中では、低賃金地域の方は賃金が低いため可処分所得比率は率としては高く表示

される（控除額が低く算定される）。

2012 年の比率 0.849 は目安時給 642 円となっているが、この時給額は沖縄県における 2010 年改定最賃である。つまり最賃最下限地域の金額が 2 年遅れで公租公課率の計算の基になっている。また、「目安として可処分所得比率が 0.01 上がると、最低賃金水準は時給換算で約 7 ～ 10 円程度高く積算される」¹⁷と言われる。1 % で 7 ～ 10 円は月額（8 時間 × 22 日として）1332 円～ 1760 円の違いがある。2 % では月 3520 円も違う。総じて大都市部の最賃の手取りは低く表示されることになる。

原告側は最賃について、ア）150 時間で計算すること、イ）可処分所得の換算率を沖縄県ではなく都道府県ごとに改めること、を主張した。

2) 生活保護表示について

第 1 は、生活扶助額（12 ～ 19 歳）1 類（年齢による）Ⅱ類（世帯人員）について、「人口加重平均」を選択したことである。

桜井啓太氏は、生活扶助の「人口加重平均」の方式では、級地のランクの高い地域に住む対象世帯は生活保護以下になる、として神奈川県を例で紹介している。

図表 12 は 2010 年における神奈川県的生活扶助基準の級地別員金額および人口分布を示している。生活扶助の「加重平均値」（8 万 6321 円）は 1 級地—1 の基準（8 万 7980 円）より低く、加重平

図表 11 最賃における可処分所得比率の年次推移（2008 ～ 2012 年）

	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
可処分所得比率	0.864	0.859	0.857	0.857	0.849
比率作成における 目安時給	時給 610 円 (H18 年沖縄県 最賃額)	時給 618 円	時給 627 円	時給 629 円	時給 642 円

出所：各年度の中賃最低賃金協会の算出をもとに桜井氏が作成

（資料）桜井啓太「最低賃金と生活保護の連動型発生メカニズムとその効果」『大塚社会問題研究所報』No.663、2014 年 1 月号

図表 12 級地別生活保護基準（神奈川県 2010 年）

生活保護 級地区分	人口 (人)	生活扶助基準 (円)				生活扶助 合計 (円)
		第 1 親属	第 2 親属 (冬季加算は別掲)	冬季加算 (1 カ月平均)	期末一時扶助 (1 カ月平均)	
1 級地-1	6,017,510	42,080	43,430	1,288	1,182	87,980
1 級地-2	2,402,410	40,190	41,480	1,229	1,128	84,027
2 級地-1	561,089	38,290	39,580	1,171	1,075	80,056
2 級地-2	0	36,400	37,570	1,113	1,023	76,106
3 級地-1	67,322	34,510	35,610	1,054	969	72,143
3 級地-2	0	32,610	33,660	996	916	68,182
人口加重平均	9,048,331 (総人口)	41,287	42,612	1,263	1,159	86,321

（資料）桜井啓太「最低賃金と生活保護—最低賃金決定における生活保護水準の経済性」『全国経済』vol.10 2013 年 6 月、902 頁

均値と1級地—1では金額の差は1659円と大きな差がないようにみえる。だが神奈川県では1級地—1に人口の総人口対比の66.5%が集中している。東京都では地域の生活扶助額が「人口加重平均」以下となる比率は96.7%である。

この加重平均値を選択することは、とくに最賃が低い級地区分を含めた「加重平均値」との比較となる。近年生活保護世帯は都市部で増加している。とくに大都市部門（1級地—1）では最賃額が低くなる。

改正最低賃金法がいう「最低賃金と生活保護との整合性」とは、どの級地でも「最賃が生活保護を下回らないように配慮する」ことであるから、原告が主張するように、最賃は県庁所在地の生活扶助額と比較すべきなのである。

第2は、住宅扶助額について「実績値」を採用したことである。

住宅扶助の「実績値」とは「被保護世帯の最低生活費における住宅扶助相当分を集計し、その平均をとる方法」である。住宅扶助額は級地ごとに異なり、通常一般基準と特別基準がある。東京の1級地では一般基準は1万3000円以内となっているが、それでは住宅がないから、当局は別途「特別基準」として単身世帯の限度額5万3700円を設定している。（2人世帯などは6万9800円）。今回の「整合性」ではこの特別基準ではなく、「実績値」を採用した。

桜井啓太氏によれば、その計算方法は「家賃が必要ない世帯を分母に入れること（「持ち家」世帯と「長期入院・入所世帯」）。結論として「地方の生活保護世帯は、都市部に比べて高齢者世帯の割合が高く、持ち家世帯の割合が大きい」（3級地の高齢者「持ち家・施設入所」38.3%）のであるが、逆に大都市部では「持ち家比率」が低い。①家賃が必要ない世帯を入れる方式は「実績値」を大幅に薄める効果があること、同時に、②「全国の借家世帯の実質家賃の7割（69.8%）は各地域の実績値では家賃をカバーできない」こと、③「生活保護世帯の実質家賃が（住宅扶助の）特別基準の90～99%に集中している」として具体的例を挙げている。要するに「実績値」は特別基準の4割～7割にすぎない（図表12の資料による）。

第3は、生活保護に「勤労控除」を除いて算定したことである。生活保護を低める作用としてこ

れは上記2点以上に簡明な問題点であり、当局が説明できない計算式の難点・基本的問題点である。どの人々でも、働く際には、通勤、仕事に関連するさまざまな費用（複数の衣服・履物、バッグ、傘、書籍、筆記用具、携帯電話、外食代、交際費など）が最低限必要である。技能の向上には講習参加や資格取得のための学習費用などの能力開発の費用も必要となる。生活保護法の第1条は「この法律は、日本国憲法第25条に規定する理念に基づき、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の度に応じ、必要な保護を行いその最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする」とある。見られる通り、生活保護は最低限度の生活保障だけでなく、「自立の助長」もある。換言すれば、自ら労働による稼得収入により、生活保護から抜けることを奨励している。そのために、「勤労控除」は「勤労に伴う必要経費の補填」「勤労意欲の増進・自立の助長」として、現在収入に応じて「基礎控除」がある。

すでにふれた全労連・労働総研の25歳単身者の最低生計費を参考に、最近改定された「基礎控除額」を見ると、上限1人22万7000円～23万999円までは3万6400円、23万1000円以上は収入が4000円増加するごとに1人目400円、2人目ごとに340円控除とある¹⁸。なお、控除には通勤費、社会保険料などの「実費控除」もある。この額が算定式に計上されていない。

これは極めて不合理である。そもそも最賃適用の労働者は日常的に事業場に行き日常的に勤労することが絶対条件であり、そのために必要な経費を自らの賃金で負担している。労働のミニマムは、生活のミニマムより高い必然性はこの点からも理解されよう。

最賃制は古くは労働基準法（第28条～31条）に規定されていた。その後1959年成立の最賃法として別個の法律となったが、労基法・労働条件の理念（「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」（第1条）を踏襲している。新憲法の下で、憲法第25条と第27条（勤労権、および労働基準）は当初から密接な関係があったが、2007年の最賃法改正は（厚生労働省当局は否定するが、）両者の連動関係が公認されたことと解釈すべきであろう。そうであれば、両者の生存権保障を共有しつつも、勤労権に基づく労働のミニ

マムは社会保障の最低基準より高くなる必然性がある¹⁹。

この当局の比較方法は最賃を高くみせ（実際には使用者側委員は最賃をできるだけ高くしないことでこの案に賛成した）、生活保護も実態から離れた低い数字を採用し、「逆転現象」を解消しようと意図したといえる。最賃額の月額（祝祭日や盆暮れの休暇もなしで、365日週40時間制で働くモデルであり、現実ばなれしている。沖縄県基準も「可処分所得」や生活扶助の「人口加重平均」、住宅扶助の「実績値」の採用はとくに大都市部の実態に適合しない。「勤労控除」の除外は論外中の論外である。

原告は、ア）生活保護の生活扶助額は各県の県庁所在地の額を取ること、（厚生労働省方式では都市部の労働者に保護すべき水準を適用できない。神奈川県では1級地—1の水準の選択をすること）、イ）生活保護を受けた者の住宅扶助額は都道府県ごとの「特別基準」を採用すること、ウ）「勤労控除」加えることを主張した。これを最賃計算の労働時間、可処分所得の控除率と合わせ、その算定式の問題点を裁判の場で追及してきた。

当局のスタンスは最賃—生活保護比較の技法が多義的であるとし「広範な裁量的判断」が行政に委ねられているとし、現行の比較方法が「著しく不合理であるなどとはいえない」と主張している。そしてこのような算定式で2014年に「全都道府県で最賃と生活保護の逆転現象は解消した」（2015年7月15日15年度の最低賃金に関する小委員会）などと抗弁していた。正しい計算式では逆転は一向に解消していない。最賃を上げず、生活保護を低くさせて両者の「整合性」を図る、という計算式になっているのである。

〈3〉最賃裁判とその地裁判決について

神奈川では日本の歴史上初の裁判が取り組まれた。神奈川県内の労働者たち（133人）が2011年6月30日、神奈川県の最低賃金時給1000円以上を実現することと、上記の政府の「最低賃金と生活保護の整合性」の「算定式」の問題点を正すことを目的として国を相手に訴えた²⁰。すなわち、神奈川県の地域最賃の水準（2015年改定は905円）は生活保護の水準を下回り、神奈川県労働基準局

長が1時間1000円以上にしないことは、その「裁量権の逸脱濫用」に当たるとして、被告に対して時給1000円以上に改正決定をすべきとする訴訟である。

1) 最賃訴訟における「処分性」について

この裁判には、神奈川県労働基準局長の決定が「公権力の行使に不服を訴える裁判の対象となる行政処分」に該当するか否か、という論点があった。

原告側は、最低賃金の決定という行政行為は、最賃ギリギリで働く多くの労働者・国民の具体的な権利義務に直接影響を及ぼす行為であり、これが訴訟の対象となる行政行為（処分）にあたることは当然であると、最高裁の判例等に触れて主張した。

また、最賃法第9条3項「前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」という条文の挿入された経緯において、政府当局の計算式は最賃が生活保護を下回る「不合理」なものであり、「一定の処分が行われないことによる重大な損害を生じる」とした。すなわち、「超低額の最賃放置は、事後的金銭賠償では贖えない、重大な損害」が生じることを、強く主張した。

2016年2月24日、横浜地裁判決（石井浩裁判長）はこの訴訟を「却下」した。

その理由は、原告の主張した「処分性」²¹の有無について「最低賃金を定める決定は不特定多数に適用されるものであり、限られた特定の者の権利や義務を形成する行政処分とは異なる」と否定した。「神奈川県労働局長が最低賃金法12条に基づき本件改正決定をしないことが裁量権の逸脱濫用となるか」については本来最も争点になるべき論点であった。だが、この重大な論点には一切立ち入らなかった。とくに筆者がすでに述べた最賃と生活保護の「整合性」に係る不当な算定式については一切不問とされた。

2) 時給1000円以上にさせないことによる「重大な損害」の否定の論理

判決は、最賃制そのものではなく、生存権保障は生活保護などを総合した種々の施策によって総合的に実現されるという論理を展開した。

すなわち、地裁判決は、最賃をただちに1000円に引上げなくても「重大な損害が生じる恐れはない」とし、その理由として、訴訟の名簿に児童扶養手当を受けているシングルマザーや、学童保育などダブルワークに従事する青年、(この青年は体調のよくない妻と未就学児2人と4人で生活し、生活保護を受給している)、パート就労の女性がその賃金だけでは生活できず、生活保護を受給している事例などを取り上げ、「個々の国民の健康で文化的な生活は、現在の法制度上は、勤労収入だけでなく、生活保護による保護、国民年金等の公的年金、国民健康保険等の医療保険、老人福祉法や児童福祉法等に基づく社会福祉施策等、種々の施策によって総合的に実現されることが前提されている」(判決文19頁)として最低賃金が1000円に引き上げられなくても、「直ちに原告に重大損害が生じる恐れはない」と断じた。

3) 横浜地裁の判決批判

この判決は原告が強調した最低賃金と生活保護の「整合性」に配慮すべき計算式の問題点には一切入らず、いわばそれ以前の入り口で訴訟要件がない、と門前払いしたのである。

厚生労働省当局は最賃決定、改定の「行政処分」は適用対象が不特定多数で、労働基準局長に1000円に改定せよと命令する訴訟はできない(行政訴訟の「処分性なし」、つまり不服の訴訟ができない)という主張を繰り返したが、この判決は司法の判断が行政当局の主張と同じレベルであること、「権力へのゴマすり判決」と批判されるゆえんである。

筆者によれば、この裁判長は「最低賃金と生活保護の整合性」が挿入された経緯、その含意を全く理解していない、と言わざるを得ない。労働者の生計費に中での「生活保護との整合性」がなぜ挿入されたのかについては、当局の公式文書でも「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう」に、「最低賃金は生活保護を下回らない水準となるように配慮すべきだ」という趣旨」と解釈している²²。この裁判は神奈川の最賃を時給1000円以上にすること、計算式が法の趣旨に沿っているのか、という訴訟である。

原告にはさまざまな層がいるとしても、その人々は大元には、就労している賃金水準が低く、ダブルワーク、トリプルワークを余儀なくされ、それ

によって辛うじて生活を維持しつつも、低賃金であるが故の長時間労働、過重労働から健康を害すなどの理由で、一部は補完的に生活保護受給を余儀なくされた人々である。つまり、彼ら、彼女らの貧困状態は、現役労働者では非正規職が多く、正規職でも賃金が著しく低い。その低い水準は現行地域別最賃の「貧困賃金」に起因している。原告中の生活保護受給の人々は、安易に公的扶助に頼るのではなく、働くことへの強い意欲・動機がある。それにも拘わらず、労働者に「健康で文化的な最低限度の生活を保障」すべき最賃があまりにも低いために、やむなく生活保護を受けてきた、というのが実態である。この判決は、原因(最賃の低さ)と結果(生活保護受給)の因果関係を取り違えている²³。

さらに、「個々の国民の健康で文化的な生活は、種々の施策によって総合的に実現されることが前提されている」ということについては、「何をかいわんや」である。憲法第25条はすべての国民への生存権保障(ナショナル・ミニマム保障)を謳っている。「ナショナル・ミニマム保障」について当局はこの適用を公的扶助＝生活保護制度に限定してきた。生存権規定において、それと最賃とを関連づけたということは、働く労働のミニマム(法定最低賃金水準)の保障が問題になり、勤労による生存の権利の保障とこれまでの生活保護を関連させたことであり、最賃決定の一評価要素に生活保護を位置づけたこととは異なる(当局はこのような評価をするが、そうであれば、改正最賃法でわざわざ9条3項を設定した意義は薄れる)。

労働者はすでに日常的に就労しているのである。そのための日々労働能力の発揮のためにそれを再生産する必要性から、必要経費の確保が不可欠である。また、賃金収入は公租・公課(税・社会保障料支出)負担によってさまざまな社会保障・社会的給付の財源になる。横浜地裁判決において最賃制が「法定の賃金の最低限」という社会的位置を曖昧にさせ、他の社会的給付と「総合的」に判断するなどとする主張は、現行の最賃が「貧困最賃」であることを不問にし、そのために生活保護受給が必要なことを逆手にとった判決である。

この判決は労働者の「労働という尊厳」を軽視し、極端に言えば今後「労働の貧困」には公費を財源とする公的扶助給付に頼る人々がいくらでも

増加してもよい、と宣言しているようなものである。だが、この裁判官は生活保護受給指導の実態にも無知であろう。「水際作戦」と称し、申請時に働くことを優先させ、窓口から厳格に適用該当者さえも締め出している生活保護受給のきわめて困難な現実をも無視しているのだ。

今回の最賃裁判の主要な論点は、生活保護の水準というより、極端に低い現在の労働のミニマム（最賃制）の水準にこそある。

一国の最低賃金水準のあり方が社会保障水準を規定するという考えこそが必要であろう。しかも判決は原告が提起した計算式の問題点に一切立ち入らない（立ち入らせない）。そのこと自体は、判決では判断していないが、そこ立ち入らないことは、厚生労働省当局の「裁量」だけに委ねる手法

を司法の場が間接的にせよ是認したことを意味する。下山房雄氏は「国側の当初からの『門前払い・裁判即時終結』の要求を容れない訴訟指揮を行いながら、4年半・23回の裁判を重ねてのうえでの門前払い判決には全く納得できない」「結局、三権分立が形骸化して行政の優位という形で処理される現代国家の弊害を擁護する議論としか思えない」²⁴と断じている。

原告はこの判決を不服として高裁に控訴している。高裁での判断が注目される。ただし、これまでの経緯からして、当局は最賃における労働者の生計費の重要性、計算式の問題を無視し、「裁量」に逃げ込む可能性、司法がそれに追随する可能性、を軽視できない。原告側の奮闘だけでなく、世論の喚起、その監視体制も重要である。

むすび——非正規雇用の雇用条件・待遇の抜本的改革をめざして

この章では非正規労働者を中心として、そこでの雇用形態の問題、また賃金水準について世帯の視点も入れてそこでの非正規雇用を軸とした「貧困」の実相にアプローチしてきた。同時にその状況から脱却する手段の有力要因として最低賃金制の問題を取り上げ、そこでの目的と実態の乖離、最賃引上げの緩慢さ、増大する膨大な地域格差による若者の流出問題、2007年最賃法の改正による「最低賃金と生活保護との『整合性』」の計算式、さらに神奈川県最賃裁判の不当判決の問題点などについて述べてきた。

ここで、次の西谷敏氏の指摘は最賃裁判判決や賃金・最賃水準と公的扶助の関係を改めて捉え直すためにも重要な指摘であろう。

「いまやワーキング・プアの解消や労働者生活の安定のために、賃金問題だけに視野を限ることはできないのである。しかし、社会保障その他の公的制度がいかに重要であるとしても、就労する労働者の生活保障を過度に公的制度に依存させることは適当とは思われない。国家財政が膨大な赤字を抱えているという現実的な問題だけではない。賃金というものは、本来それによって始めて労働者が生活できるだけの金額でなければならないという原理的な問題である。また、人は自らの労働に対して正当な賃金が支払われることによって始めて、自分が適正に扱われていると感じ、勤

労の意欲をもつことができる。あまりに低い賃金は労働に対する侮辱であり、勤労の意欲を喪失させる。生活保護基準以下の賃金をなくすことは、その意味でも緊急の課題である」²⁵。

本稿では「貧困」というテーマ設定と紙数の関係で主として最賃制のみの記述となっているが、ほかの手段においても非正規雇用の待遇改善を追求すべきであろう。非正規労働者の「貧困賃金」の解決法は、非正規の正規化、非正規の組織化による協約最賃の適用、均等待遇、欧米で進行しているリビングウエイジ（生活賃金条例）の日本での具体化、あるいは社会保障・公共サービスによる諸手当や給付のあり方もある。安倍首相が「同一労働同一賃金」を主張したことを契機にこの問題が運動の側で注目されているが、これらを含めた総合的分析、検討は他日を期したいが、個人的には日本の現状では非正規・女性の低賃金の解決には、最賃制の抜本改革の方が適用対象の広範囲さ、賃金水準の引き上げの影響度において、はるかに有効だと思っている。

最賃制をめぐる運動の側面では、日本における国民的最低限保障（ナショナル・ミニマム保障）の意義がまだ十分浸透していない。当局がいう最賃を地域（県段階）での労働市場の価格というレベルや認識ではナショナル・ミニマム最賃制の発想は出てこない。多くの諸外国がなぜ全国一律制

を選択してきたか、についての認識を深める必要がある。その中で全労連が全国一律最賃制確立の署名に取り組み、若者の運動による現状打開の取り組み（時給 1500 円要求）なども登場している。全国一律最賃制時給 1000 円以上は当面の達成目

標ではあるが、この程度では労働者は現実には生活できない。春闘における賃金闘争の強化とともに、まずどの地域でも当面時給 1000 円以上の達成、さらに時給 1500 円をめざし、今後労働者・市民との連携による現状打破が期待される情勢である。

【注釈】

- 1 全労連が実施した「2016 年働くみんなの要求アンケート」（中間集計）では、職場での不安・不満「3 つ回答」の上位項目は①「賃金が安い」（38.5%）②「人手が足りない」（18.4%）③「休暇が取れない」（18.0%）④「労働時間が長い」（13.6%）であった。（斎藤寛生「大幅賃上げ・底上げは待たないの要求」『月刊全労連』No.229、2016 年 3 月号）
- 2 佐賀一『「非正規大国」日本の雇用と労働』2014 年、新日本出版社、242 頁、および「非正規雇用による日本の貧困と『資本論』『経済』」第 244 号、2016 年 1 月号、32～33 頁。
- 3 雨宮処凛氏が相対した 40 歳半ばの男性は日雇派遣原則禁止後もなんら変わらず日雇派遣（引越業務）を継続する事例を紹介している。雨宮処凛、菅野稔人、赤城智弘、安部 彩、池上正樹、加藤順子『下流中年——億総貧困化の行方』2016 年、SB 新書、17 頁。
- 4 河添誠「非正規労働者の組織化と労働運動の課題」中村浩爾・寺間誠治編著『労働運動の新たな地平』2015 年 8 月、かもがわ出版 100 頁。
- 5 金澤誠一『憲法第 25 条「健康で文化的な最低限の生活」実現をめざす労働者「生活実態調査報告書」』2014 年、神奈川労連、95 頁。
- 6 NHKスペシャル「子どもの未来を救え」2014 年 12 月 28 日放映。
- 7 「週刊東洋経済」2015 年 10 月 17 日号（特集「絶望の非正規」）を参照。
- 8 家賃補助など若者への高家賃緩和政策の重要性については、藤田孝典『貧困世代』2016 年、講談社新書、稲葉 剛「若年・未婚・低所得層の住宅事情調査から見えてきたもの」稲葉剛ほか共著『ここまで進んだ！格差と貧困』2016 年、新日本出版社、が指摘している。
- 9 森岡孝二氏は現在の市場原理主義が個人の自由な選択を強調し、雇用・労働の規制緩和を推進し、「労働時間の非標準化と多様化をはかろうとする流れ」と位置づける（森岡孝二『過労死は何を告発しているか』岩波現代文庫 64 頁）。
- 10 岩澤 聡「アメリカにおける最低賃金引上げをめぐる動向」『外国の立法』第 261 号、2014 年 9 月。
- 11 「連合通信」隔日版 2015 年 10 月 29 日発言。その趣旨は筆者の整理である。なお、「人口の社会減少ワースト 2」となり、最賃・全国一律最賃を重視する地域運動については、林克「人口社会減ストップ、だれでも希望の持てる静岡県に一最賃、公契約で賃金底上げを」『月刊全労連』No.217、2015 年 3 月号。
- 12 NHK 女性の貧困取材班『女性たちの貧困』2014 年、幻冬舎 177～178 頁。
- 13 全労連・労働総研「東北で働き、暮らす世帯に必要な最低生計費はいくらか」2009 年 7 月 27 日、首都圏最低生計費試算調査作業チーム『首都圏最低生計費試算調査報告書』。なお、併せて、金澤誠一『最低生計費調査とナショナル・ミニマム』労働総研ブックレット No.6、2012 年、本の泉社を参照。
- 14 最賃と公務員賃金の関係については拙稿「賃金『底上げ』と労働組合の役割」『月刊全労連』No.229、2016 年 3 月号で触れてみた。
- 15 黒川俊雄、小越洋之助『ナショナル・ミニマムの軸となる最賃制』大月書店、2002 年、大月書店、橋本俊昭著『家計からみる日本経済』2004 年、岩波書店。
- 16 労働基準局政策課賃金時間室が作成した「地域別最低賃金と賃金水準の関係（就業形態別）」によれば、「毎月勤労統計調査」における産業計・事業所規模 30 人以上での一般労働者の所定労働時間は平成 21 年～平成 26 年（2009 年～2014 年）において 1 ケ月 149.9 時間から 152.7 時間の幅であり、150 時間程度で推移している。また、パートの所定内給与は 2006 年～2014 年においてすべて 1000 円～1069 円に収まっている。
- 17 桜井啓太（大阪市立大学）「最低賃金と生活保護の逆転現象発生メカニズムとその効果」・『大原社会問題研究所雑誌』N0.663、2014 年 1 月、7 頁。桜井氏はこの算定式自体に「逆転現象が発生する要因がある」としている。
- 18 『生活保護手帳』（2015 年版）中央法規、による。
- 19 「就業時の『最低生活』を確保するのに十分な賃金水準が成立しえないところでは「生存権」保障に値する内実を備えた真の社会保障を実現することは不可能である。効果的な最低賃金制度の確立は、社会保障が機能しうるための前提条件となるのである」工藤恒夫『資本制社会保障の一般理論』2003 年、新日本出版社、109 頁。
- 20 本稿では原告の詳細な労働と生活の実態にはほとんどふれていない。原告の要求に即したより平易な説明は福田裕行「最低賃金裁判が明らかにした低賃金労働の実態」『季論 21』第 32 号、2016 年春号、136～149 頁を参照。
- 21 「処分性」あり、とは行政事件訴訟法における「抗告訴訟の対象性」を認めることである。「抗告訴訟」とは「公権力の行使に関する不服の訴訟」。
- 22 労働調査会出版局編『最低賃金法の詳解』平成 21 年、労働調査会 49 頁。
- 23 「原告らの主張した 2013 年時点で、神奈川の最低賃金時給 868 円、時給 1000 円、時給 1200 円で働いて勤労収入を得ている者が生活保護の支給を受けられることを被告国が認めたということは、時給にして 500 円以上、月収換算で 8 万円以上という金額で最低賃金と生活保護との「乖離」が存在することを認めたということである。この点について、被告（である国）は原告らの主張を認め、明確かつ具体的な反論は全く行っていない。それにもかかわらず、被告は、最低賃金が生活保護を大幅に下回る「乖離」の存在を否定し、神奈川県では 868 円の最低賃金によって逆転現象は解消されたと言っている」『最賃裁判ニュース』No.21、2014 年 8 月 6 日号の田淵弁護士発言。
- 24 下山房雄「最賃裁判傍聴記」第 23 回かながわ総研所報『研究と資料』2016 年 4 月号。
- 25 西谷敏『人権としてのディーセントワーカー働きがいのある人間らしい仕事』2011 年、旬報社、151～152 頁。

事例
分析安倍雇用改革と賃金水準
——「限定正社員」の賃金実態

藤田 実

1) 日本郵便の新一般職

日本郵便は、2014年4月から総合職、地域基幹職、新一般職なるコース制を導入し、従来の一般職は地域基幹職となり、新一般職は有期雇用の非正規雇用労働者から試験により内部登用される（1図）。

新一般職は業務範囲、転勤範囲が限定され、業務は標準（定型）業務を中心に補助業務が中心となる（2図）。新一般職は役職登用は無し、転居を伴う転勤も無いが、勤務先が閉局になっても、近隣局に配置転換するという「約束」があるという。この意味では、職務限定型（ジョブ型）正社員というもので、有期雇用と比較すれば、雇用は安定している。

しかし賃金を見れば、低賃金雇用であることがわかる。新一般職の基本給は「役割基本給」と「役割等級」からなるが、「役割等級」は役職登用がないので、平社員水準の39,000円のまま据え置きとなる。「役割基本給」は査定昇給である。給与水準

は、期待役割等を踏まえ現行一般職（担当者クラス）と月給制契約社員（期間雇用社員）の中位程度で設計され、上限は204,100円であり、従来型一般職の上限281,400円と比べると、かなり低く設定されている。新一般職のモデル年収をみると31歳で役割基本給125,200円・成果給39,000円で合わせて164,200円が基本給で、これに諸手当99,526円が付いて月例給与は263,726円、賞与4.3月として年収は396万円である。一方、地域基幹職の標準だと32歳あたりで年収500万円であるから、年収ベースでは100万円ほど低い。地域基幹職の標準モデルは昇給がストップする50代なかばには年収750万程度になるが、新一般職は54歳の482万円が最高値で、55歳では467万円に下がって定年まで変わらない（1表）。このように中高年層をみると地域基幹職と新一般職では大きな格差が生じている¹。

新一般職導入後の日本郵便の労働力構成をみると、従来の主任・一般職（地域基幹職）は大幅に

【1図】日本郵便のコース制

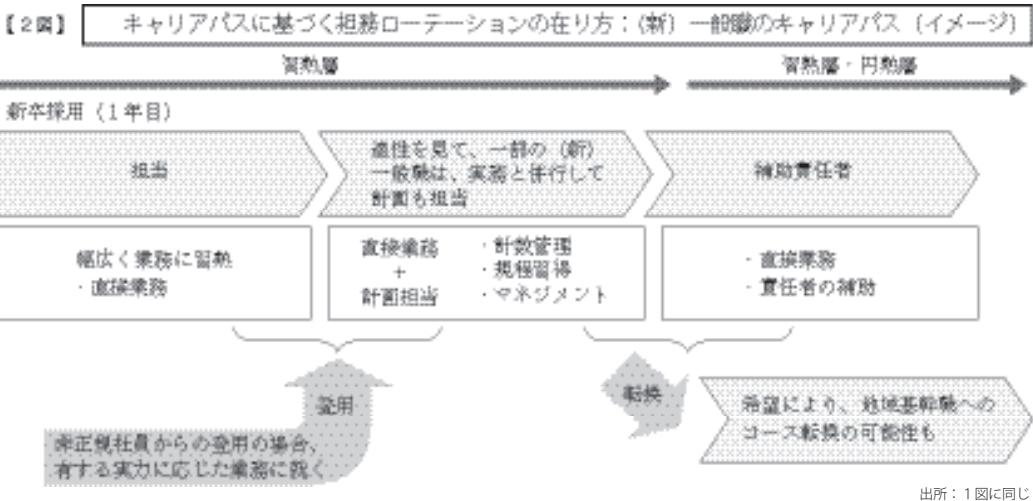
改定		
→期待役割に応じたコース・職群 →コースは採用時に区分され、原則として不変 （但し、本人が希望した場合、人事部門による選考若しくは承認を前提に一定の制限内でコース転換あり）		
コース	職群	コース定義
総合職	総合職群	将来の経営幹部、本社等管理社員候補として、会社業務全般に従事し、経営計画の達成に貢献することが期待される社員区分をいい、勤務地については特定の地域に限定しないものとする。
地域基幹職	地域基幹職群	将来の支社、支社等管理社員候補として、会社業務全般に従事し、経営計画の達成に貢献することが期待される社員区分をいい、勤務地については原則支社エリア内とする。
〈新〉一般職	〈新〉一般職群	主として郵便内務、外務業務における標準的な業務に従事して、担当業務を効率的に遂行し、安定的かつ継続的な組織運営に貢献することが期待される社員区分をいい、勤務地は会社の指定する地域内とし、原則として転居を伴う勤務はない。

出所：日本郵便「コース制の導入について」

【2表】日本郵便の労働力構成

	管理者	役職者	主任・一般	〈新〉一般職	再雇用	月給制・短時間	時給制
2012年	5,600	36,400	50,800		2,900	5,000	76,500
2015年	5,600	36,400	41,800	7,900	3,500	5,000	71,000
将来像	5,600	31,400	18,000	39,500	3,300		61,700

出所：1図に同じ



【1表】（新）一般職モデル年収（グループ全国平均）

年齢	年俸	月額給与				賞与 4.3月	年収
		役割 基本給	役割 成果給	計	総計		
18	1	106,800	39,000	145,800	78,090	223,890	812万
19	5	107,800	39,000	146,800	78,279	225,079	827万
20	9	108,800	39,000	147,800	78,467	226,267	838万
21	13	109,800	39,000	148,800	78,645	227,445	849万
22	17	110,800	39,000	149,800	78,834	228,634	860万
23	21	112,400	39,000	151,400	79,129	230,529	874万
24	25	114,000	39,000	153,000	79,424	232,424	888万
25	29	115,600	39,000	154,600	84,612	239,212	902万
26	33	117,200	39,000	156,200	84,908	241,108	919万
27	37	118,800	39,000	157,800	85,203	243,003	936万
28	41	120,400	39,000	159,400	85,498	244,898	953万
29	45	122,000	39,000	161,000	98,544	269,544	980万
30	49	123,600	39,000	162,600	99,331	261,931	998万
31	53	125,200	39,000	164,200	99,627	263,827	1,016万
32	57	126,800	39,000	165,800	108,213	269,013	1,045万
33	61	128,400	39,000	167,400	108,508	270,908	1,068万
34	65	130,000	39,000	169,000	108,802	272,802	1,091万
35	69	131,600	39,000	170,600	109,096	274,696	1,114万
36	73	133,200	39,000	172,200	109,391	276,591	1,137万
37	77	134,800	39,000	173,800	109,687	278,487	1,160万
38	81	136,400	39,000	175,400	109,982	280,382	1,183万
39	85	138,000	39,000	177,000	104,127	281,127	1,206万
40	89	139,600	39,000	178,600	102,408	281,008	1,229万
41	93	141,200	39,000	180,200	102,698	282,898	1,252万
42	97	142,800	39,000	181,800	102,993	284,793	1,275万
43	101	144,400	39,000	183,400	103,289	286,689	1,298万
44	105	146,000	39,000	185,000	103,585	288,585	1,321万
45	109	148,100	39,000	187,100	103,046	290,146	1,344万
46	113	150,100	39,000	189,100	103,342	292,042	1,367万
47	117	152,100	39,000	191,100	103,638	293,938	1,390万
48	121	154,100	39,000	193,100	103,934	295,834	1,413万
49	125	156,100	39,000	195,100	109,835	304,935	1,478万
50	129	158,100	39,000	197,100	109,808	306,908	1,497万
51	133	160,100	39,000	199,100	110,181	309,281	1,516万
52	137	162,100	39,000	201,100	110,547	311,647	1,535万
53	141	164,100	39,000	203,100	110,914	314,014	1,554万
54	145	166,100	39,000	205,100	111,279	316,379	1,573万
55	149	168,100	39,000	207,100	102,245	307,445	1,592万
56	153	168,100	39,000	207,100	102,245	307,445	1,592万
57	157	168,100	39,000	207,100	102,245	307,445	1,592万
58	161	168,100	39,000	207,100	102,245	307,445	1,592万
59	165	168,100	39,000	207,100	102,245	307,445	1,592万

出所：1図に同じ

減少し、現場の主力は新一般職となる（2表）。つまり低賃金の一般職が現場の主流になるのである。このように考えると、新一般職制度は従来より低賃金の「正社員」を創り出したということである。

2) 三越伊勢丹の「メイト社員」

三越伊勢丹の社員制度は、社員－メイト社員－フェロー社員という雇用形態においても、人事処遇制度においても格差的な制度となっている（3・4図）。

三越伊勢丹の社員制度のうち、ここで検討すべきはメイト社員制度である。三越伊勢丹は、2010年度からメイト社員と呼ばれる非正規社員を無期雇用の社員にする人事制度を導入した。これは、経験を積んだメイト社員が他社の社員として採用されることが相次いだことがきっかけだという。非正規社員の処遇を「改善」することで、囲い込むことを目的としているようだ。

メイト社員は、月給制のフルタイム勤務で、入社してから3年目までは有期雇用であるが、4年目に自動的に無期雇用となる。

社員とメイト社員の違いは、社員はマネージャークラスまで昇格できるのに対し、メイト社員はメイト社員のままでは担当リーダーまでと昇格と役割に限界が

設けられていることである（5図）。また異動は、社員の場合は、出向も含む全国異動が課せられているのに対し、メイト社員はエリア間異動は無い。エ

リア間異動がないということは、自分の所属している店舗が閉鎖されれば、「解雇」されるということになるのか、この点について明確な説明はない。

【3図】三越伊勢丹の労働力構成

名称	区分	雇用形態	勤務時間	他事務所異動 コース異動	およその人数		
						うち男性	うち女性
社員	月給制	無期雇用	フルタイム	あり	5,600	2,800	2,800
メイト社員	月給制	最初3年は有期雇用 4年目以降無期雇用	フルタイム	なし	2,000	100	1,900
フェロー社員	時給制	有期雇用	パートタイム ①週30時間未満 ②週30～35時間未満	なし	3,300	200	3,100
エルデースタッフ	定年後再雇用 時給制	有期雇用	パートタイム ①週22時間未満 ②週22～25時間未満	あり	1,000	500	500
スペシャルティスタッフ	特殊業務 個別契約	有期雇用	パートタイム 個別契約	なし	100	50	50
アルバイト	臨時契約(最大 2か月まで)時給制	有期雇用	パートタイム 個別契約	なし	-	-	-
計					12,000	2,650	8,350

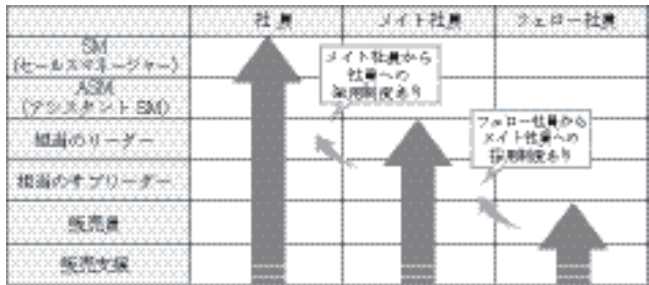
出所：「三越伊勢丹「メイト社員」人事処遇制度の概要」2014年3月

【4図】格差的な従業員構成

	社員	メイト社員(I・II)	フェロー社員(I・II)
契約形態	無期雇用	I＝1年(更新率は3年) II＝4年目～無期雇用	1年
採用場所	本社一括	本社一括	事業所別
採用時期	定期(4月)	定期(4月・10月)	通年
労働時間	フルタイム	フルタイム	パートタイム (12～35時間/週)
異動	異動あり	他エリア・他コース への異動なし	他エリア・他職種 への異動なし
賞金形態	月給	月給	時給
昇進・昇格	評価に応じて昇格(役割給) 昇格に応じて昇給(賃給給)	評価に応じて昇給 (基本給)	評価に応じて昇給 (能力給/IIのみ)
賞与	基本賞与+業績連動	基本賞与+業績連動	原則なし
勤務手当	本給・賞与に反映 (職務別テーブル)	本給・賞与に反映 (職務別手当)	なし
退職給付	退職一時金・確定拠出年金 (ポイント制)	確定拠出年金 (一律)	退職金(Iのみ/対価・ 評価に応じた額)

※フェロー社員I・IIは204未満・社員未加入。フェロー社員II・IIIは25～35H/週・社員未加入
出所：3図に同じ

【5図】社員種別ごとの昇格テーブル



※社員とメイト社員の格差は、
○開通する役割・マネージャーへのキャリアアップ
○キャリアアップの仕組み・リーダーまでの範囲でのキャリアアップ、組織エリア、コース範囲でのキャリアアップ
○本人希望・本人選択の幅の広い・組織エリアの選択、コースの選択
出所：3図に同じ

メイト社員の給与制度は緩やかな役割成果給で、評価に応じて担当職レベルでも「緩やかに昇給」する制度となっている。評価は目標管理制度で、中期・年度計画に基づいて、部門・役割ごとの目標計画が立てられ、それが個人目標に具体化され、その目標達成度は評価される。

社員は評価と昇格に応じて昇給するが、メイト社員の場合は評価による昇給のみとなっている。ただし、社員とメイト社員はリーダークラスまでは、基本給の上限は同じになるように設定されているが、社員とメイト社員の間では、賞与では格差が設けられている。

三越伊勢丹のメイト社員制度は、コース制と同じで、採用時から給与制度も処遇も異なるもので、社員は総合職、メイト社員は一般職といった、金融機関などに見られるコース制に類似している。それは、メイト社員の大部分が女性であり、男性はほとんどいないこと、大学新卒採用もありで、大卒社員初任給（2014年4月）は207,000円であるのに対し、メイト社員は177,000円と異なることから、総合職・一般職というコース制と類似していると言うことができる。

3) ユニクロのR社員

ユニクロのブランドで有名なファーストリテイリングは従来からの地域限定社員制度をR社員とする制度を2014年から導入し、募集を始めた。それと同時に、社員をN社員(国内)、G社員(グローバル)に分けることにした。

ユニクロの2015年8月期の国内従業員数は27648人で、うち社員は11424人、準社員・アルバイトが16224人である。この数字を2014年8月期と比べると、社員が7242人増加する一方で、準社員・アルバイトは1484人減少している。ファーストリテイリングでは16000人いる準社員・アルバイトの相当部分を地域限定正社員へ転換し、最終的には18000人程度をR社員にする方針だという(「日経ビジネスオンライン」2014年3月24日)。職務は単なる販売だけではなく、商品管理、新入社員やアルバイトの教育も担わせ、能力次第では店長や店長代理の職務まで担うことを想定している。最終的には、繁忙期以外は、店舗は店長(N社員あるいはR社員)―店長代理1～2名(N社員あるいはR社員)―販売員(R社員)で運営することを目指している。柳井社長は販売員に対して「今の効率の2倍を求める」と2014年3月11日の店長や幹部など4000人が参加するFRコンベンションで述べた。

【6図】 ユニクロのグレード別年収

年収(グレード別)
国内ファーストリテイリンググループ(期間:2012年9月～2013年8月)

グレード	平均 年収	最低 年収	最高 年収	年齢	名称 (役職)
K-4	340,000,000	240,000,000	380,000,000	64歳	執行役員
K-3	234,192,800	171,200,000	300,000,000	44歳～	
K-2	95,900,000	61,440,000	100,360,000	43歳～	
K-1	83,180,000	45,640,000	132,210,000	40歳～	
E-3	37,092,540	28,144,620	51,075,000	39歳～	役員
E-1	35,137,375	20,880,000	37,805,000	43歳～	
M-5	17,370,766	16,654,000	20,640,780	26歳～	
M-4	14,060,580	11,630,947	17,371,667	23歳～	
M-3	13,570,758	11,809,000	17,434,000	23歳～	リーダー 正社員
M-2	11,313,527	8,688,000	14,014,653	23歳～	
M-1	9,278,874	7,759,089	11,742,813	23歳～	
S-5	8,127,568	6,396,300	12,353,141	28歳～	
S-4	7,023,009	5,596,082	8,870,680	27歳～	店長 店長代理 正社員
S-3	6,349,669	5,122,278	8,515,000	24歳～	
S-2	5,821,669	4,373,212	7,930,000	23歳～	
J-3	4,546,029	3,638,932	6,183,217	23歳～	
J-2	3,920,692	3,050,143	4,739,816	23歳～	正社員
J-1	3,946,669	3,168,335	4,601,594	23歳～	

ユニクロ
ファーストリテイリング

R社員は異動のない地域限定ということだけで、福利厚生や社会保険などは正社員と同じとされているが、賃金はR社員用賃金体系が適用される。その場合、R社員の賃金水準はN社員の賃金に近づいていくという。そうすると、現在の販売員の最高グレード(J3)の平均年収は454万程度(但し同じJ3でも格差は大きく、最低の362万円から最高の618万円まで250万円以上の差がある)であるから、R社員の賃金も450万円程度になる(6図)。店長代理や店長に昇格しなければ、ユニクロのR社員は(N社員も)最高でも400万円台にとどまるということである。現在の時給制に比べれば給与は上がるが、誰もがR社員になれるわけではなく、試験や条件も明確にして移行を進めるという。

以上からわかるのは、ファーストリテイリングは店舗の第一線にたつ販売員はR社員中心にして、無限定のN社員は店長などとして店舗運営に携わるようにすることを企図しているということである。時給制のアルバイトからR社員への転換を進めるので、人件費は上がるが、それはR社員の生産性を2倍程度に高めることで吸収するということで、労働者の側からはより一層過重労働に追い込まれる可能性がある²。同時にN社員もR社員も店長以上への昇格は自ずと限定されるから、販売員にとどまる限り賃金水準としては400万円程度になり、その金額で生計を賄えということでもある。

限定正社員制度の賃金実態を見ると、雇用は事業所の存続を前提に一定程度保障されているが、全国転勤がないことや職務の違いなどを理由に、日本郵便の新一般職や三越伊勢丹のメイト社員は従来型正社員と比べれば低賃金である。またファーストリテイリングのように、限定正社員の賃金は従来型正社員の賃金に近づく場合、従来型正社員の賃金低下と非正規社員の限定正社員化による賃金上昇が平行に進む場合も見られる。

また雇用の安定という点では、限定正社員制度は非正規雇用よりも安定しているとはいえ、この制度を導入しているのはユニクロのような流通産業やすき家のような外食産業であることからわかるように、出店と閉店が多

い産業でもある。自分が勤務している店舗が閉鎖される場合、近隣店舗に配転される可能性はあるが、退職に追い込まれる労働者も出てくると思われる。この意味では、「今後、不況の波に襲われることがあれば、非正規と同様に雇用の『調整弁』

になりうる存在と言えそうだ」（『週刊東洋経済』2015年10月17日号、P82）ということもできる。

このように見てくると、限定正社員制度は、「不安定さ」をもつ低賃金雇用という側面も有するということに注意しなければならない。

【注釈】

- 1 従来型正社員の地域基幹職と大きな賃金格差があるだけでなく、期間雇用社員と比べても「時給換算で400円以上下がる」（『週刊東洋経済』2015年10月17日号、P87）ということもあり、期間雇用社員から一般職への応募は思ったよりも少ないという。
- 2 ユニクロは過酷な労働実態と残業の多さで離職率が高く、ブラック企業と批判された過去がある。「12年入社社員でもすでに3割が退職」（『週刊東洋経済』2015年10月17日号、P80）しているとされ、現在でも離職率が高い。したがって仕事の効率を2倍に高めるとすれば、かなりの過重労働になる危険性がある。

第5章 女性の貧困と政府・財界の「女性の活用論」

上田 裕子 中嶋 晴代

はじめに ―女性の貧困が全労働者の貧困化の重石に――

日本の相対的貧困率は16.1%（2012年）に高まり、6人に1人が貧困であるが、とりわけ女性の貧困率の高さが突出している。2012年の20～64歳の女性単身世帯の相対的貧困率は33.3%にもおおよび、3人に1人は貧困ライン以下で生活している。65歳以上の高齢女性単身世帯では半数に近い44.6%が貧困に陥っている（阿部彩（2014）「相対的貧困率の動向：2006、2009、2012年」貧困統計ホームページ）。母子世帯の実態はまさに貧困の縮図であり、貧困の連鎖と子どもの貧困が深刻である。

財界・政府は「安上がりな労働力」として女性をターゲットにしてきた。いまや女性労働者の6割は低賃金で不安定雇用の非正規労働者であり、年収200万円以下の労働者の4分の3は女性である。

貧困層の大半を占めている女性労働者の劣悪な実態は、女性から若者や高齢者へとひろがり、さらに労働者全体の労働条件を引き下げる重石の役割を果たしている。

ILOは1999年に貧困と格差の拡大を解決するにはその根底にある雇用破壊をなくして、すべての労働者、とりわけ女性や若年労働者等に「ディーセント・ワーク（人間らしいまともな労働）」を実現することが重要であると提起した。そして「ディーセント・ワークの実現にはジェンダー平等が不可欠である」としている。

ジェンダー平等を実現し、労働者全体の状態悪化のテコにされている女性労働者の劣悪な状況を改善することは、女性のみならず、すべての労働者の貧困を克服する重要なカギなのである。

1 女性労働者の貧困の実態

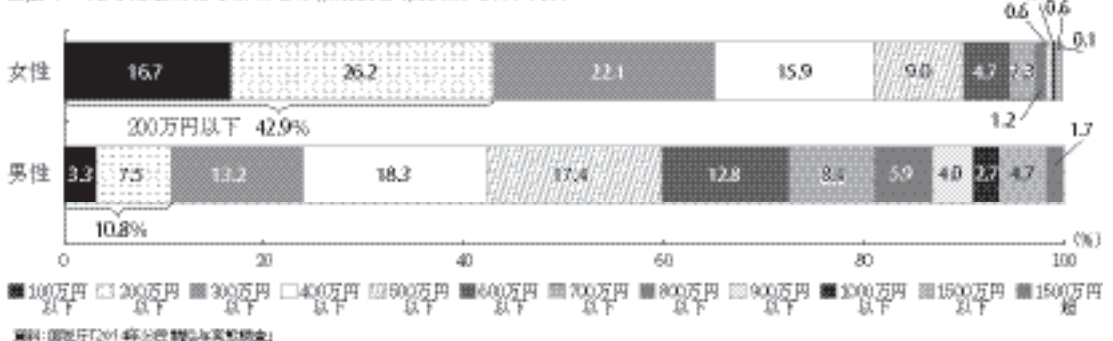
〈1〉賃金と雇用

1) 低い女性の賃金と大きい男女賃金格差

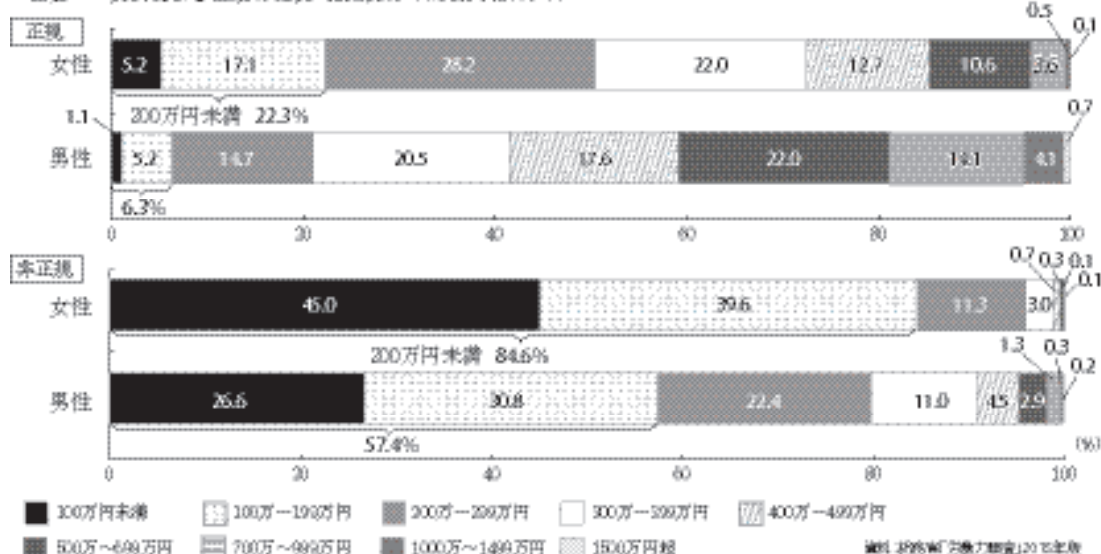
国税庁「2014年分民間給与実態統計調査」に

よれば、年収200万円以下の女性労働者は女性労働者全体の42.9%（男性は10.8%）であり、年収200万円以下の労働者の73.6%は女性が占めている。300万円以下にひろげれば、女性は65.0%、男性は24.0%になる（図表1参照）。男性の平均年

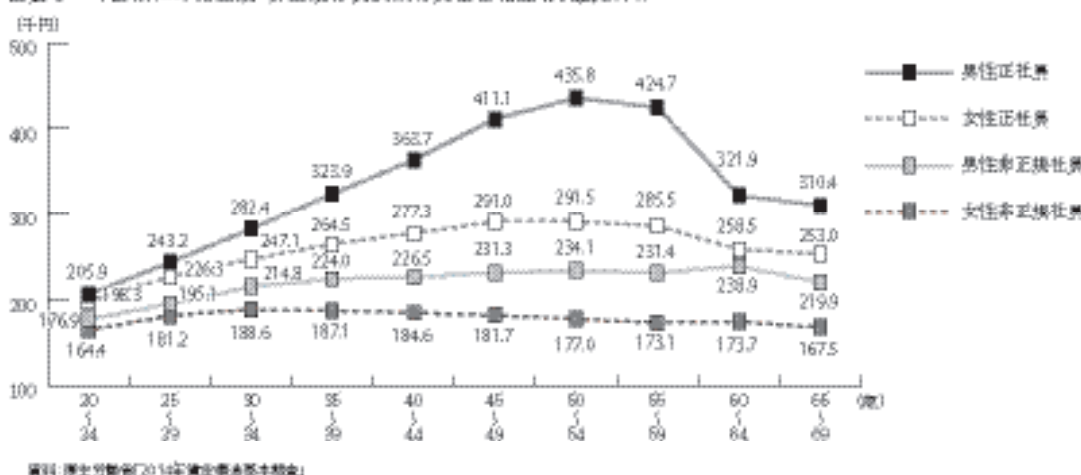
図表1 給与階級別給与所得者の構成割合（男女別 2014年分）



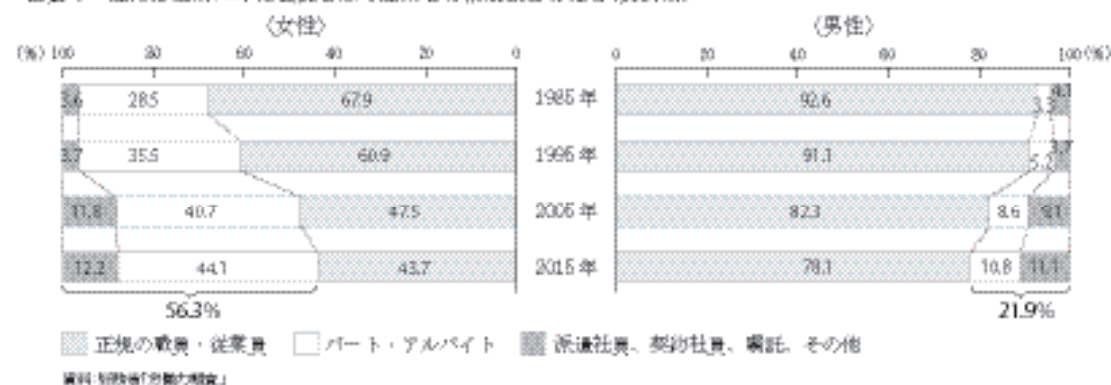
図表2 男女および正規の職員・従業員の年間収入(2015年)



図表3 年齢別にみた正規・非正規の男女別の賃金と格差(月額, 2014)



図表4 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移(男女別)



間給与は514万円、女性272万円で、女性は男性の52.9%にすぎない。正規の男性の平均は532万円、女性は359万円であり、非正規の男性は222万円、女性は148万円である。

男女の賃金格差および正規と非正規の賃金格差は大きい(図表2参照)。とくに、非正規女性の賃金は性差別と雇用形態差別を複合的に受けて、年収100万円未満が45.0%、100～199万円が39.6%で、200万円未満が84.6%となっている(総務省「労働力調査」2015年)。

また、図表3から明らかなように、年齢別に見ても、男女および正規と非正規の賃金カーブは大きく異なる。男性は54歳未満までは年齢とともに賃金が高くなるが、女性は年齢や勤続年数があがっても昇給幅は小さい。非正規労働者の賃金は寝たきりの状態の低賃金である。

年金は勤務期間や在職中の低賃金がそのまま跳ね返り、生涯にわたりマイナスの影響を受ける。厚生年金受給額は男性の平均受給月額が約17万円(18～19万円がピーク)なのに対し、女性は約10万円である。月額10万円未満が52.7%と過半数で、15万円以上は9.0%にすぎない。基礎年金のみの女性高齢者の半数近くは月額5万円未満である(厚生労働省「厚生年金保険・国民年金保険事業年報」2014年)。それゆえに高齢女性の大半はひとりでは生活できない。

2) 非正規労働の「担い手」としての女性

女性が貧困層に集中している最大の要因は女性労働者の6割近くが非正規労働者であることである。2015年の女性の雇用者は2473万人に増え、雇用者の43.9%を占めている。ところが、1985年に役員を除く女性労働者の67.9%を占めていた正規労働者は、2015年には43.7%に減っている(男性は同年92.6%から78.1%へ)。パート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託などさまざまな非正規労働者は女性労働者の56.3%(男性21.9%)に増えた。非正規労働者の約7割が女性である。女性非正規労働者のうちパート・アルバイトが78.3%で、最も多い(総務省「労働力調査」2015年)。(図表4参照)

1990年代の景気後退以降、とりわけ若年層の非正規雇用化がすすんだ。新規学卒の女性や単身女性、シングルマザー等がフルタイムで働くことを

のぞんでも、正規雇用での採用は少なく、パートをはじめ非正規雇用を余儀なくされている。非正規の女性は低賃金かつ一時金や退職金もゼロないしは少額で、年休や産休すらとれないなど無権利な実態がある。

「非正規労働で得られる低賃金」で自らの生計を維持しなければならない単身女性・シングルマザー・男性非正規労働者などが増えており、長時間残業しても、ダブルワークしても最低生活水準に達しない非正規労働者の増大は少子化や税・社会保険料の担い手の減少などの要因にもなり、大きな社会問題になっている。

〈2〉シングルマザーの実態と「貧困の連鎖」

もっとも貧困が深刻なのはシングルマザーである。厚生労働省「全国母子世帯等調査」(2011年)から現状を見ると、母子世帯は123.8万世帯で、ひとり親家庭の85%を占めている(理由は離婚80.8%、未婚7.8%、死別7.5%)。母子世帯の母は80.6%が働いているが、パート・アルバイト等(47.4%)が正規職員・従業員(39.4%)を上回っている。母自身の平均年間就労収入は、正規で270万円、非正規は125万円、平均181万円であり、200万円未満が64.0%となっている。養育費(受けとっているのはわずか19.7%)や児童扶養手当を含めても年間収入は223万円にすぎない。

非正規の母と子の生活は困窮を極めている。少ない児童扶養手当・児童手当、生活保護基準の切り下げやそれに連動した子どもの就学援助の切り下げなど、低い収入を補う社会的な手当や子どもへの支援策が薄いことが貧困を加速させている。また、日本の教育費負担は大変重く、経済上の理由から退学や進学を断念する者が多い。公共住宅政策の乏しさのなかで、民間住宅の重い家賃負担が母子世帯の家計を圧迫している。

ひとり親世帯の相対的貧困率は54.6%(2012年)とOECD諸国で最悪である。とりわけ専業主婦やパートの女性がひとり親になると、正規の仕事に就くことは非常に厳しく、貧困に陥る。低賃金のパートをダブル・トリプルワークして深夜まで働いている親も多い。幼い子どもを抱えて離婚し

た若い女性は、生きていくためにやむなく性・風俗産業に足を踏み入れるケースが少なくない。国の貧困対策が脆弱ななかで、すぐに入れる託児所を用意し、住む場所のない女性に寮をつくっている風俗産業の店があるという（NHK「女性の貧困取材班」2014年『女性たちの貧困』幻冬舎）。

母親の貧困は同時に子どもの貧困である。「まともな食事は給食だけでいつも空腹」「健康保険料の滞納で病気でも医者にかかれない」「貧困が子どもの低学力を生む」「親が夜中まで働いており、寂しさから非行グループに入る」「お金のために出会い系サイトで知り合った男性と交際し、妊娠した」「幼児虐待」「母子の無理心中」など、くらしも命も脅かされている子どもたちの深刻な事例が報告されている（樋田敦子著 2015年『女性と子どもの貧困』大和書房、その他）。親から子へと「貧困の連鎖」が大きな問題となっている。まじめに働けば子育てができる雇用と賃金、公的な保育所や住居は、シングルマザーが生きていく上で重要である。

〈3〉女性パートタイム労働者の実態

週35時間未満の女性短時間雇用労働者は1111万人で、女性労働者の47.5%を占めており、正規女性労働者よりも多い。（総務省「労働力調査」2014年。割合は厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成）。厚生労働省「パートタイム労働者実態調査」（2011年）によれば、女性パート労働者のうち73.1%は配偶者がおり、「主婦パート」が男女非正規労働者のなかで最も多数となっている。「家事・育児・介護等とのかかわりからフルタイムで働けない」「残業や会社都合による配転に応ずることができず正社員として働くことは困難」として、パートを選ばざるを得ない女性が少なくない。女性パートの79.3%は正社員の経験があるが、結婚や子育て後の主婦の再就職はパートなどしかないのが実態である。家族的責任が重く、時間や地域限定でしか働けないことから、低賃金や不安定な雇用など正社員とは異なる労働条件にされている。

雇用の多様化が推し進められ、主婦のみならず、少なくない女性がパート就労を余儀なくされているが、その労働条件は「主婦パート」の家計補助的低賃金・不安定雇用が引き継がれている。女性パートの賃金は年収100万円未満が47.8%、100

万円～200万円未満が42.5%で、200万円未満が90.3%にも及んでいる（総務省「労働力調査」2015年）。

女性が「パートで働いている理由」は「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が15.0%である。「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が70.9%と最多だが、うち半数は「生活を維持するには不可欠」としている（厚生労働省「パートタイム労働者実態調査」2011年）。「主たる生計維持者である男性」の賃金が引き下げられるもとで、「夫に扶養される主婦の家計補助的労働」とされてきたパート労働は「生活維持のための家計の重要な収入源」として不可欠なものに変わってきている。

2014年4月に施行された改正パートタイム労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）では、わずかな改正の一方、「正社員と差別的取扱いが禁止されるパート労働者」の対象は、「無期労働契約の締結」の要件は削除されたものの、①仕事の内容や責任が同じ、②人事異動の有無や範囲が同じという条件を満たしていなければならない、この厳しい条件を満たせる人はほとんどいない。

また、「主婦パート」を低賃金にとどめている大きな理由のひとつは「被扶養配偶者であることで優遇される税制や社会保障制度」にもある（これについては「女性の貧困のおもな要因の〈5〉」を参照のこと）。

〈4〉正規女性労働者の実態

正規労働者であっても女性の実態は厳しい。年収200万円未満の正規女性労働者は22.3%であり、300万円未満まで含めると50.5%にもなる（総務省「労働力調査」2015年。図表2参照）。

労働基準法第4条は性による賃金差別を禁止し、男女雇用機会均等法（以下、均等法という）は募集、採用、配置、昇進などで性別を理由にした差別的な扱いを禁止している。それにもかかわらず、正規女性労働者の賃金が低い原因の一つに就業の「水平的分離」といわれる女性と男性が異なる産業や職業に集中する性別職業分離がある。女性が多く就業している職種の賃金はおしなべて低い。女性の就業が多い分野である「医療・福祉」「卸売業・

小売業」「宿泊業・飲食サービス業」等では賃金がきわめて低く抑えられている。

二つ目は「垂直的分離」といわれるもので、指導的立場すなわち管理職への登用が少ないことである。管理職の女性は増えたとはいえ11.3%（総務省「労働力調査」2014年）にすぎない。家族の責任を担う女性労働者にとっては、残業が多く、無限定の転勤が要求される管理職への昇格は多くの困難をもたらす。また、職能資格給制度等のもとで、母性保護や家族の責任にかかわる権利の取得がマイナス査定される結果、昇進・昇格できず、低賃金に置かれていることも少なくない。

三つ目は、雇用形態あるいは雇用管理区分による賃金格差である。1985年に均等法が制定され、多くの職場で「コース別雇用管理」が導入されたが、制定後30年を経ても「総合職」の女性はわずか9.1%にとどまっている（厚生労働省「2014年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」）。長時間労働や転居をとともなう転勤が困難な多くの女性は、やむなく「一般職」を「自発的に選択」することになる。一般職の賃金は職務内容にかかわ

らず低賃金に抑えられ、管理職への道も閉ざされている。

性別を理由とした直接差別は減ってきているが、こうした間接差別が横行している。間接差別は形式上では性による差別とみえない制度や基準でも、一方の性に不利益な影響を与えるものである。EU指令やEU加盟国・アメリカ・カナダなどでは、間接差別の定義を明確化し、間接差別の禁止が法律に明記されている。しかし、日本では2006年の均等法の改正において、性別以外の事由を要件とする差別の禁止については「実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては……講じてはならない」とし、極めて不十分なものであった。省令では、①募集・採用での労働者の身長・体重・体力等、②募集・採用、昇進、職種の変更にあたり転居を伴う転勤への応諾、③昇進にあたり転勤の経験があるというわずか3要件を限定列挙しただけなので、多くの間接差別が見逃されている。そのために間接差別にたいする異議申し立てが多くみられ、裁判などで争う例も少なくない。

2 女性の貧困のおもな要因

〈1〉貧困の底流にある性別役割分担

女性はずっと貧困状態にあったが、女性の貧困は見えにくく、問題視されなかった。それは、女性は「男性に扶養される者」とみなされ、ひとりの人間として女性の人権は認められなかったからである。今日なお、「男性が一家の生計を担って妻子を養い、家事・育児・介護等は女性の役割」という性別役割分担が根深く残存しており、女性の自立は重視されていない。1960年代頃まで女性労働者は「若年で未婚の間の安価な労働力」であり、同時に「結婚退職して家事・育児を担い、男性の労働を支える存在」とされて、企業は結婚・出産退職制や若年定年制などを強めた。

高度経済成長期になると、財界・政府は労働力不足を補うために、サラリーマン世帯の中高年の専業主婦をパート労働者として職場に引き出す戦略を展開した。主婦パートはあくまでも「主婦が本業」であり、「家事・育児・介護等に影響しない

短時間労働」で、主たる生計維持者は夫であるから「家計補助的低賃金」「不安定雇用」という企業に都合のよいものであった。主婦だけでなく、「パートは女性のニーズにあった働き方」「男は仕事、女は家庭+パート労働」とされ、「安い労働力」「雇用の調整弁」として女性パートの本格的な「活用」がひろがった。

さらに財界・政府は、1985年に雇用における男女差別の禁止を定めた均等法を制定する一方で、男性並み労働が困難な女性のためとして労働者派遣法を制定した。「企業に縛られず、都合のよいときに自由に働くことができ、女性のニーズに応えるもの」といわれたが、派遣労働は実際には雇用形態の違いを利用して女性差別を隠蔽し、性差別を温存するものであった。金融等では、真っ先に女性事務職を派遣に置き換えた。派遣法はその後相次いで改悪され、派遣労働は原則自由化されて男性派遣労働者が増えたが、今も派遣労働者の6割は女性である。

女性の非正規労働者は1985年には女性労働者

の3割を超えており、2003年には過半数となったが、急増したパートをはじめとする女性非正規労働者は「男性に扶養されて家計補助的に働く労働者」とみなされて、増加し続けても、自立して生活できない低賃金でも、社会問題にされなかった。

新自由主義、経済のグローバル化のもとで、財界・政府が雇用の多様化・非正規労働者化、人件費の削減、規制緩和などを推し進め、非正規雇用が若年男性にひろがった。そして男性非正規労働者にも女性非正規の家計補助的低賃金・不安定雇用という劣悪な労働条件が引き継がれた。「家計の主たる担い手である男性」が非正規労働者になるに及んで、今世紀初めごろから「非正規の増加と貧困の拡大」がはじめて大きな社会問題となった。

均等法の制定から30年余が経過したが、女性労働者の6割は非正規労働者であり、女性の賃金は男性の半分にすぎない。賃金、教育訓練、昇進・昇格、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの女性差別が後を絶たず、長時間労働のもとで家族的責任を担う女性は仕事と家庭生活の両立が困難である。性別役割分担は単なる家父長制の残滓としてではなく、ジェンダー差別を利用して全労働者の雇用を悪化させ、資本の利潤追求の手段として「活用」されている。男性に扶養されない母子世帯や女性単身世帯等が増えて、働いても、働いても生活できない実態が明らかになり、最近、「女性の貧困」が注目されるようになった。

〈2〉ワーク・ライフ・バランスを破壊する長時間労働

1) 家事・育児等にかかわれない男性

日本は「家事・育児等の責任を負っていない者(主として男性)」しかできない長時間労働が横行している。男性の長時間労働が働き方の基軸とされ、それは家事・育児等を女性がもっぱら担うことによって成り立っている。

日本の一般労働者は年2000時間以上もの長時間労働をしている。とりわけ、子育て期の30～40歳代の男性の6分の1以上の労働時間は過労死が懸念される週60時間以上になっている。共働きの夫婦と子ども世帯の1日あたりの「家事・育児・看護・買い物の時間」は、妻4時間53分に対

し、夫は39分と極めて少ない(欧米の夫は3時間前後)。6歳未満の子をもつ共働き世帯の夫の1日あたりの行動をみると、家事は8割、育児は約7割が行っていない(総務省「社会生活基本調査」2011年)。男性の育児休業取得率はわずか2%ほどにすぎず、しかも極めて短期間である。「家事・育児等を担う主婦がいる男性」を前提にして、深夜に及ぶ時間外労働や企業の一方的な配転の受諾などを当然とする働き方は、男性からも女性からも人間らしい労働と生活を奪っており、改善が急務である。

2) 仕事の継続が困難な女性

長時間労働は女性労働者の母性・健康・くらしも破壊している。全労連女性部の「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査2015年」には、「人手不足で残業が当たり前の職場実態」「女性労働者の95%が疲れを感じており、6割以上は慢性疲労で健康に不安がある」「育児や介護のための制度はあっても、多忙や代替者がいない等で請求できない」などの実態が明らかにされている。『『お前たち女性は甘えている。突然の残業だろうと深夜までだろうと男と同じくやって当たり前だ。子どもだのなんのと言うならそれなりの選択をしろ』』といわれた」「小さな子どものいる女性は一度家に帰って家事・育児をし、夫の帰宅後、再度出勤して深夜まで仕事をすることがある」「男性は子どもがいようがいまいが同じように働けるが、女性は子育てに支障が出るのでパートしかできない」など深刻な声がよせられている。

均等法と引き換えに労働基準法の「女子保護規定」が改悪される以前の女性の時間外労働は1日2時間・1週6時間・1年150時間以内、休日労働の禁止、深夜業は看護婦(当時)など一部を除き禁止であった。「男女共通の上限規制を設けよ」という要求が拒否されてきたもとで、男性に伍して働こうとすれば男性並み長時間労働や家庭状況を配慮しない転勤を余儀なくされる実態がある。子育て中でも残業を強いられる職場状況や保育所の入所もままならず、長時間労働が常態化している夫はあてにならない現状のもとで、仕事を持っていた女性の6割以上が出産退職している。第一子出産後の継続就業率は30年余も前の均等法制定時と変わらない。介護・看護を理由とした離職者

は女性が12万人で男性の4倍である（総務省「労働力調査詳細集計」2014年）。家族的責任を担っている女性は働く上での困難が多い。

日本の重い教育費負担や低家賃の公共住宅の不足は貧困を加速している。

〈3〉母性・妊娠・出産、子育て、介護等へのハラスメント

人員削減が進み、職場環境が悪化するなかで、母性をもつ女性が働くことがいっそう困難になっている。生理休暇はほとんど行使できず、「妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の免除や妊娠中の軽易な業務への転換」などの権利は「多忙や代替者がいない等で請求しなかった」「免除されることを知らなかった」という労働者が少なくないなかで、妊婦の4人に1人が流産を経験している。「産育休者が出た時『これだから女は嫌なんだ。周りの迷惑を考えろ』『お前は産休とるな』といわれた」「仕事をやめるか、子どもをあきらめろと言われてる気がする」「妊娠は病気ではないといわれて休めず、深夜勤務中に流産した」「派遣だと妊娠＝退職になってしまう」など、妊娠・出産・子育て中の労働者に対するハラスメントも深刻化している（全労連女性部「妊娠・出産・育児に関する実態調査」2015年）。

〈4〉脆弱なソーシャル・ネットワーク

産休や育休が終わるのに保育所に入れない、介護施設・在宅介護支援体制の不備等によって親が倒れたら退職しなければならないという事態が後を絶たない。子育てや高齢者介護の支援などの社会的基盤が脆弱なことが、女性が働き続けることを困難にしている。保育や介護を金儲けの場としたい財界の要望を受けて、政府は株式会社も含む民間企業の参入、施設・職員配置等の最低基準の引き下げなどを推し進めた。それによって、いま、保育や介護の質の低下が社会問題になっている。保育・介護労働者の大半は女性であり、パート・有期雇用が多い。保育や介護労働は専門性が必要であり、命を預かるだいな仕事でありながら、「女性職」とされてきたことから、その労働条件は劣悪で、自立して生活できない低賃金である。その

ため保育・介護労働者の離職・人員不足が深刻である。

〈5〉女性を低賃金に誘導する税制や社会保障制度の問題

税制では1961年にサラリーマン世帯の妻の「内助の功」に対するものという立法趣旨の下につくられた「所得税における配偶者控除制度」がある。1960年代は労働力不足を補うために既婚女性にパート就労を促進した時期であり、妻が一定額以下で働く場合には夫が減税される制度は妻の就労を促すと同時に「パート所得を低水準に抑える」役割を果たした。

他方、均等法が制定された1985年に労働者派遣法の制定の一方で、「国民年金第3号被保険者制度」の創設がなされた。第3号被保険者制度はサラリーマンの被扶養配偶者（年間収入130万円未満、ほとんどは妻）に保険料負担なしで基礎年金を給付し、それに必要な費用はその被用者年金制度に加入する労働者全体で負担するものである。健康保険の被扶養者制度（年間収入130万円未満は保険料免除）とあわせて、「非正規や低賃金でも、被扶養配偶者になって保険料負担がない範囲内で働くほうがトク」として、家族的責任を担う女性を低賃金労働者として使うための財界・政府の巧妙な戦略といえる。

「配偶者控除」は「103万円の壁」、「国民年金第3号被保険者制度」などは「130万円の壁」といわれ、既婚女性の賃金要求を抑え、家計補助の低賃金に誘導する役割を果たしている。既婚の女性パート労働者の多くがこれらの制度の年収上限以下の低賃金で働き、年末に賃金や労働時間の就労調整をしている者もいる。企業はこうした制度を利用して、低賃金で社会保険料負担のない安上がりな労働者としてパート労働者を「活用」している。

非正規最多の「主婦パート」の家計補助的低賃金は、主たる生計維持者であるシングルマザーや単身のパート賃金も引き下げている。また、「あなたの賃金でパートなら3人以上雇える」とされ、正規女性や男性もいっそうの労働強化と低賃金化が強いられている。

税制や社会保障の制度設計ではサラリーマンの夫が妻と子ども2人を扶養する世帯を「標準モデ

ル世帯」としてきた。しかし、いまや雇用者の共働き（1077万世帯）が片働き（720万世帯）を大きく超え（総務省「労働力調査」2014年）、単身者やひとり親世帯の割合も増えており、もはやこれを「標準」とはいえず、矛盾が顕著になった。また、自らが主たる生計維持者である低賃金労働者が増え、大幅賃上げや社会保険への加入などの

要求が強まっているが、被扶養者の既婚女性労働者と要求が一致できない等の問題も生じている。ジェンダー平等要求の高まり、女性の自立の観点から「被扶養配偶者を優遇する制度」への批判と制度改正のうごきが強まってきた。あわせて労働者から基礎控除額引き上げ要求が出されている。

③ 政府・財界の「女性の活躍推進」・女性労働力政策

〈1〉女性労働力「活用」政策のねらい

1) 日本経済の成長戦略としての「女性活躍」

安倍政権は、「女性の活躍が成長戦略の中核である」として「女性の活躍推進」を声高に唱えている。2014年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014は「改訂戦略における鍵となる施策」として「日本の『稼ぐ力』を取り戻す」「担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革」等を掲げた。その総論部分を読むだけで、安倍政権の「女性活躍」とは、少子化による来たるべき労働力不足を見越して、日本経済の生産性を維持・向上するために必要な労働力としての「女性活用」であることが明らかになる。経済成長のための「日本の最大の潜在力は『女性の力』である」として、これを最大限発揮できるようにすることが不可欠としている。

そのために、これまでの「待機児童解消加速プラン」「M字カーブの解消」「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」に加えて、「女性のさらなる活躍の促進に向け、新たに講ずるべき具体的施策」を提起した。新たな施策では、「育児・家事支援環境の拡充（待機児童解消や保育士確保の一方、保育基準を引き下げ、一定の研修を受講した主婦を『子育て支援員』として活用、女性の活躍推進・家事支援ニーズの対応のための外国人家事支援人材の活用など）」が出され、「国家戦略特区」を利用した外国人活用などが具体化されている。また、「企業等における女性の登用を促進するための環境整備（『女性活躍推進法』の制定、キャリア教育の推進）」「働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し」などがすすめられている。しかし、これらの施策の推進は、安倍政権が推し進める福

祉削減政策や保守的家族主義と矛盾が生じることとなる。

政府の政策は財界の労働力政策を見事に反映している。日本経団連の「女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」(2014年4月)は、「女性の活躍の推進は単なる女性の権利保護や女性のための福利厚生を目的とするものではなく、企業価値の向上、日本の経済社会の持続的成長を実現するための成長戦略である」としている。「女性活躍の意義と効果」は、①性別を問わず優秀な人材の確保、②画一的な男性主体の企業の制度や考え方でなく、組織のダイバーシティを高める、③日本経済社会の持続的成長とし、「働き方の見直し、多様で柔軟な働き方の推進」も提唱している。これをみれば、安倍政権の「女性活躍」の骨格が浮き彫りになる。政府・財界の「女性活躍」には人権としてのジェンダー平等や働く女性の権利保障の観点はない。

2) 女性活躍、女性の自立に逆行する 安倍「雇用改革」

一方、「働き方改革」として労働者派遣法の改定、有期労働契約の無期転換ルールの適用除外等に加え、改訂戦略の「働き方改革一柔軟で多様な働き方の実現」では、「労働時間規制を適用除外にし、成果で評価される働き方への改革」「裁量労働制・フレックスタイム制の見直し」「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」「解雇の金銭解決」などを新たに挙げ、推進している。これは、雇用の流動化と労働時間の規制緩和を柱とする「雇用改革」をすすめ、働くルールを根底から破壊して「日本を世界で一番企業が活動しやすい国」にしようとするものである。

「子育てや介護をしながら自らの裁量で働くこと

ができる」「ライフスタイルに合わせて多様な雇用形態を選択できる」「長時間残業や転勤ができないために正社員になるのをためらう非正規労働者の雇用が安定する」など、女性のニーズに応えるかのような説明はまやかしかである。「柔軟で多様な働き方」や労働時間の規制緩和を推し進めることは、家事・育児等を担う女性ばかりでなく、男性も含めて、低賃金と貧困を拡大することになる。

「日本はジェンダー平等が遅れている」という国際的な批判をうけ、「指導的地位につく女性を2020年に30%にする」として一握りの女性には光を当てている。しかし、財界・政府のねらいは、「女性のニーズにあった多様で柔軟な働き方」を推し進め、多くの女性労働者を低賃金・不安定雇用の非正規労働者として「活用」して、労働力不足を補うことにある。「高度専門女性労働力」としての一部キャリア女性の活躍の一方、多くの女性は「働いても自立して生活できない低賃金労働力」の供給源とされることになる。

「真の女性活躍」をめざすならば、非正規労働者の正社員化や労働時間の短縮、配偶者の仕事や育児・介護等に配慮しない一方的な遠距離配転等の規制など、男性も女性も人間らしく働けるルールを確立することこそが必要である。

3) 子育てと介護への施策

「女性活躍」には働き続けられる環境づくりが大切である。その第一条件として保育所の整備がある。安倍首相は2016年は「一億総活躍」社会への挑戦の年だとした。そのための「新3本の矢」のひとつとして、少子化克服にむけ、「夢を紡ぐ子育て支援（希望出生率1.8の達成）」を掲げた。しかし、子育てどころか結婚もできない非正規労働者の増加や出産しても保育所不足で働けないなど深刻な実態がある。妊娠中から「保活」に奔走する親の苦悩が高まっているなかで、「保育所落ちた。日本死ぬ!!! 私活躍出来ねーじゃねーか」というブログが物議を醸すと同時に共感の輪がひろがった。「落ちたのは私だ」のプラカードを掲げた若い父母が国会前に集まり、各地で新たな保育運動がひろがっている。厚生労働省は待機児童数を2万3167人（2015年4月時点）と公表してきたが、「保育所落ちた」のブログを契機にして、保育所問題が国会で取り上げられた結果、2016年3月28日

に育児休業中などを理由に待機児童とみなされていない子どもが2015年4月時点で6万207人おり、実際の待機児童数は8万3375人になることを明らかにした。

待機児童の発生は、希望者数に見合う受け入れ施設がないことによるが、施設はあっても保育士の不足により受け入れられない実態もある。2015年1月の保育士の有効求人倍率は全国平均で2.18倍、東京都は5.13倍であり、保育士不足の背景には保育士の待遇の低さがある。厚生労働省による2013年の調査では、保育士の平均賃金は月額20万7400円（公立・私立を含む）で、全産業の月額平均29万5700円を大きく下回る。株式会社が設立した私立保育所の賃金はさらに低い。保育士の資格を有し、労働意欲のある人が、保育士として働ける労働条件、環境整備が急務である。

同じ状況が介護の現場にもある。「新3本の矢」として、「安心につながる社会保障（介護離職ゼロ）」を掲げたにもかかわらず、5野党（当時）が共同提案した、介護や障がい者福祉分野で働く人たちの賃金を平均で月1万円～6千円引き上げる処遇改善法案が、2016年に衆議院で与党の反対により否決された。低賃金による慢性的な人手不足を解消するための同法案は、介護や障がい者福祉の事業者が職員の賃上げに充てる費用を政府が助成するというものであった。このままの処遇を放置していたら「介護職がゼロ」になると法案の意義が訴えられたが、否決された。

保育や介護にたいする国の施策が不十分であれば、政府や財界がいう出産・子育て・介護による離職の減少、少子化克服もできない。安心して働き続けることのできる環境整備がなされてこそ、「女性が輝き」、働き続けつづけ、活躍することができるのである。

〈2〉「女性の活躍推進法」で女性は輝けるか？

2016年4月1日から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（いわゆる「女性活躍推進法」）が施行された。この法律は枠組みだけを定め、その具体化は省令等に委ねられているので、これをもって「女性活躍推進法」と銘打つのは、いささか過大広告の感がする。とはいえ、国会で

の論戦をととして、若干、修正され、衆議院で14本、参議院で16本の附帯決議が付けられ、当初の提案趣旨以上にかなりの要素が盛り込まれたのは事実である。

この法律の目的は「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」（第1条）とされている。この法の対象は「自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍する」（下線は筆者）女性である。「自らの意志」を法文上にあえて挿入していることに、「**女性労働者の貧困の実態**」で述べた女性労働者の状況が「自らの意志」で選んだ「非正規雇用」あるいは「短時間労働」であることを含意とするのではないか、自公政権が好んで使う「自己責任」に結びつくのではないと思われる。この法律は非正規労働者を含めたすべての働く女性の活躍推進よりも一部の女性管理職の登用推進の側面が強い。ここにはILO第100号男女同一価値労働同一報酬条約や女性差別撤廃条約などに規定されているジェンダー平等の視点はない。

女性活躍推進法の施行によって「常時雇用する労働者の数が300名を超える」企業（300名以下は努力義務）は数値目標を設定して女性の採用比率、男女の勤続年数差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率を含む「事業主行動計画」を策定し、それを公表することが義務付けられた。しかし、男女賃金格差等は義務付けられず、とりくみの実施・目標達成は努力義務であり、情報の公開は事業主が任意に選択した1項目以上を行えばよいとしている。これから社会に出ようとする女子学生にとっては一定の手掛かりとなる情報になるとしても、これによって、いま働いている女性が抱えている課題を解決できるとは考えられない。しかし、衆参両院で採択された合計30本の附帯決議には、男女賃金格差の是正、非正規雇用者の待遇改善、派遣労働者の実態把握、男女雇用機会均等法の改正など多くの課題が含まれている。この法律によって女性労働者が「真に輝く」ためには、企業が自ら定めた数値目標の完全実施、附帯決議によって盛り込まれた諸項目が実行に移されるか

どうかによる。その実現を求める労働者側の運動がなければ、この法律は毒にも薬にもならない法となってしまうであろう。

〈3〉政府・財界の戦略と女性の生き方・働き方

政府・財界が「女性の活躍」を強く打ち出したのは、「少子化により労働力人口が減り、日本経済の成長を維持できない」という危機感からである。そこで「女性の力の活用」や「出生率1.8の達成」などが提起された。しかし、少子化社会は歴代政府の労働時間・雇用の規制緩和や社会保障切り捨て政策等によるものであり、「日本経済の成長のために女性はもっと働き、もっと子どもを産め」というのは、女性の人権を無視している。労働者は「しっかり働きたいのに非正規でしか働けない」「過労死寸前の長時間労働」「子どもはほしいけれど産めない」という実態なのである。これからの日本にとって、少子化は大きな問題であるが、労働政策の抜本的な転換をはからなければ、克服することはできない。人間らしく働くルールの確立や社会保障の拡充、ジェンダー平等などを実現し、女性が働くことができ、希望する者は結婚・出産・子育てができる条件整備こそが求められている。

性別役割分担が根強い日本だが、女性の自立志向は徐々に強まってきていた。内閣府「男女共同参画に関する世論調査」によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に「賛成」と「どちらかといえば賛成」が1979年調査では女性の70.0%、男性75.6%であった。しかし、「反対」と「どちらかといえば反対」が徐々に増え、女性は2009年調査では58.6%になった。ところが、2012年には女性の「反対等」が10%も低下し、その後、若干回復したが51.6%（2014年）である。性別役割分担に「賛成等」はどの年の調査でも男性のほうが多いが、最近、若い女性の専業主婦志向が復活してきているという指摘もある（博報堂生活総合研究所2012調査等）。

「能力を発揮して働くことができるのは男性並み労働が可能なごく一部のキャリア女性にすぎず、家庭生活を一定犠牲にしなければならない」「家庭もだいじにしようとするれば、やりがいのある仕事をセーブしたり、一般職や非正規雇用を選択した

りせざるを得ない」「自立して生活できない低賃金におかれ、仕事にやりがいを見いだせない」という現実のなかで、少なくない若年未婚女性は、困難な現実と理想の生き方との乖離に苦悩している。専業主婦志向は女性が自立したいと願ってもできない状況の反映かもしれない。

既婚者のみならず、若年未婚女性にも非正規が増え、いま、一人暮らしの若年未婚女性の貧困が問題になっている。かつては結婚して、一定の経済力のある夫に扶養されることが当然とされていたが、男性の賃金低下や若年男性の非正規化がすみ、妻子を養える状況でない者が少なくない。

4 女性の貧困克服への課題と対策

世界経済フォーラム（通称：ダボス会議）は、毎年各国の男女格差（ジェンダー・ギャップ）を指数化し順位で示している。2015年の日本は145カ国中101位であり、また日本の女性労働者の実態は国際基準（グローバル・スタンダード）から程遠いことが国連の各機関からも指摘されている。

2016年2月に開催された国連女性差別撤廃委員会は、日本政府の第7次・第8次定期報告を審議し、3月に総括所見を公表した。総括所見には日本政府に対し51項目にわたる懸念事項と勧告が示されている。雇用の分野では、賃金格差の拡大、労働市場における水平および垂直的職業分離、女性のパートタイム労働への集中、セクハラに対する制裁の欠如などについての懸念が述べられ、そのうえで同一価値労働同一賃金原則の実施により賃金格差を縮小すること、男性の育児責任への平等な参加を促すために育児のための両親休暇を導入すること、および十分な保育施設の確保などを勧告している。そのほか職場におけるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントの抑止、差別があった場合の司法へのアクセスの確保、雇用および職業における差別に関するILO第111号条約等の批准の検討にも触れている。この総括所見が指摘している課題および勧告の実施を政府に働きかけ、ジェンダー平等の社会実現へ歩を進めなければならない。

国内での運動の強化とともに、条約違反の不当な労働者への権利侵害、女性差別などについて労働者・労働組合がILOをはじめ国際機関を積極

非正規労働者の未婚率が高い。女性が貧困や不安から「高所得男性との結婚」を求めても、その対象は限られている。また、近年、離婚が増えており、夫の失業や死別もあるが、経済的基盤のない女性はすぐに貧困に陥る。生活できないために、夫の暴力や破綻した結婚生活に耐えている女性も少なくない。

貧困を改善し、女性が人間らしく生活するには、女性が経済的に自立できるようにすることが必要である。そのための課題と対策については以下で述べる。

的に活用することもだいじである。また、裁判などを含め国内での手立てを尽くしても解決しない場合に個人や集団が女性差別撤廃委員会に条約違反として申し立てることができることを定めた「女性差別撤廃条約選択議定書」を日本は批准しておらず、これを批准させることが重要である。

女性も男性も人間らしく働くことができ、経済的に自立して、家庭・社会生活を豊かに営むことができる社会を実現するためには、安倍「雇用改革」による労働法制改悪、規制緩和を許さず、「男は仕事、女は家庭＋パート」という性別役割分担を前提にした雇用・労働時間・賃金・社会保障などすべての分野での社会制度を変革することが求められている。あらゆる政策にジェンダー平等原則を貫き、ディーセント・ワークを実現することは女性のみならず男性にとっても重要である。当面する政策課題がすでに各章で提起されているが、女性の視点から重要な課題についてみてみよう。

〈1〉仕事と家庭生活を両立させて働くために

1) 労働時間短縮と家族的責任に関する権利

これまでの性別役割分担を前提にした「家事・育児・介護等を担わない男性」の働き方は抜本的に変えなければならない。男女労働者がともに仕事と家庭生活を両立させるには長時間労働を是正し、労働時間を短縮することが急務である。8時間労働を働き方の基本として時間外労働が不可避

な場合は本人の同意を得ることとし、当面、少なくとも、大臣告示の「時間外労働の限度の基準」の早急な法制化と遵守、時間外労働の「特別条項付き協定」の廃止とともに、労働時間の短縮、勤務間のインターバル時間の確立、深夜・休日労働や変則労働・裁量労働の規制などの労働基準法の抜本的改正が必要である。

また、2016年3月に若干の育児介護休業法の改正が行われたが、不十分である。非正規労働者を含めて行使できる取得条件、代替要員の配置、中小企業への支援、転勤は職務遂行や経営上、必要なものに限定し家族的責任への配慮と本人の同意を原則とするなどの抜本的改正が必要である。また、労働者への周知徹底、職場環境の整備、男性の行使の促進が求められている。

2) 母性保護とマタニティー・ハラスメント等の禁止

母性が保護されることは平等への前提条件であり、母性が守られ、女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場となる。しかし、人員不足で仕事に追われている職場では、妊娠・出産・子育てなどへの配慮が失われ、露骨なハラスメントも少なくない。多忙や代替者がいない等で母性保護の諸権利の行使が困難になり、母性破壊が深刻になっている。母性破壊やハラスメントを根絶するために、マタニティー・ハラスメントの禁止とともに人員増が急務である。母性が尊重され、諸権利がしっかり行使できる職場環境をつくることは使用者にとっても、労働組合にとっても重要である。

均等法の施行と同時に労働基準法の女性保護規定が大幅に緩和されたが、母性保護規定は残された。未批准のILO第183号母性保護条約を日本は早期に批准し、条約の内容に即して、休暇中の所得保障を改善し、「いかなる差別もなく、すべての女性」と条約に明記されているように、パートタイム労働者をはじめ、女性労働者の6割を占める非正規雇用の女性労働者にも適用されるように改善することが必要である。

3) 保育・介護などの公的拡充

すべての希望者が入所できるよう公的な保育・福祉制度等を拡充し、保育所持機児や介護サービ

スの待機者をなくすことが急務である。国・自治体の責任で認可保育所や学童保育所の増設、公的介護施設の増設や在宅介護支援サービスの内容改善、最低基準等の引き上げ、保育士・介護士・ホームヘルパー等の賃金をはじめとする労働条件改善と増員などを行う。貧困を加速する社会保障の大改悪をやめさせ、子育てや教育・医療・介護・住宅等の社会的サービスは国や社会全体で整備し、保障することが重要である。

〈2〉間接差別を含むあらゆる差別の禁止

雇用におけるあらゆる差別を禁止して、均等待遇を実現することが重要である。労働基準法第4条や均等法により法的には性別を理由にした差別的な扱いは禁止された。しかし、均等法における間接差別は3つに限定列举されたため、女性および非正規労働者への間接差別が横行している。

また、日本では正規労働者と非正規労働者との間で異なる処遇が常態化している。雇用形態の違いによる差別を禁止することができないのは、労働法のなかに全面的な差別禁止規定がないことによる。これが間接差別が横行する一因である。

すべての雇用差別をなくすためには、差別禁止法のような基本立法を行うことが最善であるが、当面は労働基準法に「あらゆる差別を禁止する」条文をいれる、あるいは均等法に「すべての間接差別を禁止する」ことを明記することが必要である。これは国連女性差別撤廃委員会・ILOからも勧告されているところである。日本は、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民の出身、社会的出身などによる、あらゆる差別を禁止するILO第111号雇用と職場における差別に関する条約を批准していない。この条約を早急に批准し、国内法を整備すべきである。

〈3〉女性が自立できるまともな賃金

女性や非正規労働者が自立できるまともな賃金を獲得するためには、男女間や正規と非正規労働者間の賃金格差の是正、均等待遇の実現、極めて低水準なわが国の最低賃金の引き上げが必要不可欠である。最低賃金については第4章で触れられているので、ここでは賃金格差の是正について検

討する。

間接差別を可視化するうえで、同一労働同一賃金および同一価値労働同一賃金原則は有効なツールである。EU各国をはじめ国際社会では同一労働同一賃金はもとより、同一価値労働同一賃金原則を国際基準とし、賃金の格差是正がすすんでいる。同一価値労働同一賃金は、ILO第100号男女同一価値労働同一報酬条約（日本は1967年に批准）が規定している原則であり、同じ仕事をしている場合だけでなく、異なる仕事であっても、職務の価値を客観的に評価して、同一価値の仕事の場合には同一の報酬を受け取るという原則である。国連はこの原則は男女間だけでなく、正規と非正規間の賃金差別にも適用できる原則であると提起している。同一価値労働同一賃金原則は、労働組合の団体交渉や男女賃金差別裁判などで、間接差別を立証するうえでは役立つことは過去の実践から明らかである。日本でも、同一労働同一賃金・同一価値労働同一賃金原則を労働基準法に明記することが求められる。

しかし、財界や政府の主張するところは「同一価値労働」ではなく、「同一付加価値労働」と表現しており、ILOの規定とはまったく異なる。労働者を「個人の能力」や「企業利益への貢献度」を基本に評価し、性や雇用形態等による賃金差別を温存・合理化するものに変質させようとしていることに注意を要する必要がある。

同一労働同一賃金・同一価値労働同一賃金原則は差別の可視化と解消を求めるために有効なツールであるが、これだけで自立できる賃金が確保できるのではないことを銘記する必要がある。あくまでも健康で文化的な生活のできる賃金を要求する運動のなかでこそ、本原則の目的が実現し、原則のもつ価値が認められる。

安倍首相が2016年の施政方針で言及した「同一労働同一賃金」は、同年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍社会プラン」に盛り込まれた。「同一労働同一賃金」については「ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差としては正すべきものを明らかにする。（中略）…労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する」としている。しかし、安倍政権は雇用の規制緩和を強力に推し進めているだけに、この内容は労働者・

労働組合が要求している同一労働同一賃金原則と同じ内容なのか否かについて大きな疑問が残る。使用者側にとって都合のよいまやかしの「同一労働同一賃金」とならないように、これからの展開を労働者側は注視しつつ、必要な運動をとりくむべきである。そして、なによりも賃金引き下げ（不利益変更）を伴わない賃金格差縮小に繋げることができかどうかがかギである。そのためには男女間や雇用形態間の賃金差別の解消と並行して、最低賃金の大幅な引き上げ、生活のできる賃金制度の確立に向けて運動を強化することが必要である。

〈4〉有期・派遣労働等の規制、均等待遇の実現

女性の貧困の大きな要因は、家事・育児等を女性が担うことを前提に、「パート・派遣・限定正社員などの柔軟で多様な働き方は女性のニーズにあったもの」として、低賃金・不安定雇用労働者を拡大してきたことである。有期雇用労働者は常に雇用不安に脅かされており、雇い止めされることを懸念して、低賃金や不当な労働条件に声を上げられない実態がある。改悪された労働者派遣法は派遣労働者をずっと派遣で働かせることを可能にした。限定正社員制度は、職域・地域・勤務時間などを限定することで賃金を正社員より低く抑え、その職務の廃止や事業所の閉鎖があれば解雇が可能となる制度である。労働者を低賃金・不安定雇用に固定化するこれらの制度は「女性の活躍」どころか貧困を拡大するものである。

有期雇用・派遣労働はあくまでも合理的な理由がある場合の一時的・臨時的業務に限定し、正規労働者との均等待遇など労働契約法・労働者派遣法の抜本的改正が必要である。

また、パートタイム労働は働き方の一つの選択肢であるが、ILO第175号パートタイム労働条約を早期に批准し、実効性のあるパート労働法への抜本的な改正（期間の定めのない雇用を原則とし、ほぼ同じ仕事を行っている労働者には均等待遇の実現、労働者の希望によりフルタイムとパートタイムを相互に移行できるようにすることなど）が必要である。

〈5〉ジェンダー平等の税制や社会保障制度などの確立

政府は女性の平等要求に応えるかのようなポーズをとって、税制の配偶者控除や国民年金第3号被保険者制度等の見直しをすすめているが、労働者・国民に負担増のみを課す一方的な見直しは問題である。しかし、これらの制度の矛盾や弊害が明白なもので、性や雇用形態、婚姻の有無等による差別のない新たな制度をめざし、必要な条件整備を具体的にすすめることが必要である。税制の「配偶者控除・配偶者特別控除」の廃止には、男性も女性も仕事と家庭を両立できる労働条件の整備等とともに、「最低生計費は非課税」として基礎控除を大幅に引き上げることと当該世帯に負担増とならない移行措置が必要である。保護が必要な子どもや障がい者等に対しては、その生活権を保障する社会的な手当の充実、教育や医療の無償化等、社会が全体で担う社会の仕組み・制度の確立をめざす。

中小企業や低所得者への支援を行い、雇用労働者であれば、だれでも厚生年金・被用者健康保険などの社会保険に加入することを原則とする。全額国庫負担の最低保障年金制度を確立すれば、「第3号被保険者」制度のさまざまな矛盾も解消する。

また、税制や社会保険料負担の累進性を強め、先進国と比べて再分配効果が低い日本の税・社会保障制度の改善を進める。

〈6〉ジェンダー平等実現に向けた労働者教育

母性が尊重され、出産・育児・介護をしつつ働くことができる、差別がない職場環境の整備を人員増要求と合わせてすすめることが重要である。事業主に対して役員・男性を含めた企業内でのジェンダー平等意識の啓発や母性保護・両立支援の権利などの周知徹底と行使をすすめる研修機会などの開催を要求し、実行する。また、労働組合としても男女労働者を対象にしたジェンダー平等問題を組み込んだ学習会や要求アンケートの実施、機関紙誌でのキャンペーンなどを意識的に強める。

労働基準法や労働組合法、均等法、育児介護休

業法など労働者の権利を男女労働者に周知徹底するとともに、学校教育でもしっかりと教えることが重要である。

幼い時から「男の子だから…」 「女の子なのに…」と固定化された男女の特性やジェンダーへの偏見が刷り込まれており、家事はすべて母親が行う等、性別役割分担の素地がある。社会教育で親への学習を強めつつ、子どもたちに家庭や学校でジェンダー平等教育を強化することが必要である。

〈7〉労働運動におけるジェンダー平等の確立

労働者の半数近くは女性であり、雇用も賃金も劣悪な非正規労働者の7割は女性である。その大半は無権利な未組織労働者であり、労働組合の力を必要としている。労働組合が女性や非正規労働者の不満や悩みを要求に組織し、それを労働組合の重要な要求・課題としてとりあげて団体交渉の場に的確に反映し、解決にむけてとりくみを強めることがだいじである。それによって、これらの労働者に組合が身近な存在となり、組織拡大・強化にもつながる。「ジェンダー平等の実現は女性だけでなくすべての労働者が人間らしく働くために不可欠な男女共通の課題」とし、労働組合の中心課題に位置づけて、とりくみを強めることが重要になっている。

しかし、ジェンダー平等が労働組合の中心課題になかなかならないのは組合活動が男性中心で、主な機関の役員に女性が極めて少なく、女性の声が組合活動に十分反映されないことにも起因している。職場・地域では多くの女性が組合活動を担っているが、中央単産などの女性役員は少ない。様々な困難があるが、すべての単産や支部等でも女性が参加しやすい活動のあり方を工夫するとともに、ポジティブ・アクション（暫定的な積極的差別是正措置）を作成して、女性の参加を積極的に粘り強く働きかけることが重要である。「2020年に指導的地位にある女性の割合30%」の目標にむけ、労働組合もすべての組合機関の役員や代議員の女性比率を高め、団体交渉をはじめあらゆるレベルの活動で女性の積極的参加を進めることが必要である。

いま、少なくない労組女性部は「仕事の多忙化

等により役員の引き受け手がなく、女性部活動まで手がまわらない」という問題を抱えている。しかし、職場が厳しくなっているからこそ、女性労働者ひとりひとりの悩みや不満・グチ、切実な願いを語り合い、みんなの共通の要求にまとめ上げることがだいじである。それらの要求の実現をめざしてその運動の先頭に立つとともに、周囲の男性に働きかけ、組合の機関にもちこんで組合全体の要求に発展させていくという女性部の役割はますます重要になっている。女性の切実な要求を基礎にし、女性が参加しやすい工夫をしている女性部活動を通して労働組合の大切さを学び、基本組織の役員になっていく例がたくさんある。活動のあり方を工夫しつつ、とりくみの強化が求められている。

女性の貧困解消やジェンダー平等実現は労働運動だけで実現することはできない。これまで述べてきた女性の貧困克服への要求や対策は多くの労

働組合・女性団体・N G Oで基本的に一致している。日本母親大会やはたらく女性の中央集会、その各地域集会、「国際婦人年連絡会（全国組織の女性団体が1975年の国際婦人年の目標の実現にむけて結成。労働部会には連合と全労連もともに参加している）」や「日本女性差別撤廃条約N G Oネットワーク（J N N C・45団体。政府が女性差別撤廃委員会に日本報告を行う際に、N G Oとしてまとめた実態・課題などの報告を提出し、現地でも一緒に委員会や各委員に働きかけをしている）」などのつながりがすでにある。こうした労組・女性団体・N G Oを含むつながりをだいじにし、女性の貧困克服、雇用におけるジェンダー平等の実現や非正規労働者問題等にむけて、さらに共同を大きくひろげることが求められている。

（うえだ ひろこ・女性労働研究部会）
（なかじま はるよ・常任理事）

第6章

福祉・介護労働の貧困と 社会保障の現局面

日野 秀逸

はじめに — 本章の目的 —

「福祉・介護労働の貧困」分析の目的は、社会保障解体攻撃の矛先が向けられている介護分野において、①公的制度的下で拡大再生産されている「介護労働の貧困」の実態を介護サービスの現場から明らかにすることを通じて、②その原因はどこにあるのか、介護保険の仕組みと問題点、③その背景にある政府・財界の社会保障解体戦略が日本の

社会保障をどこに導こうとしているかを分析することである。拡大再生産される「貧困化」が、社会保障解体攻撃と相まって、日本の近未来を揺るがす危機的状況をもたらすものになっていることを明示し、社会保障の当面する改革の方向を提起することである。

1 社会保障の基本問題と戦後の変遷

〈1〉自助原理と社会的扶養原理の 対抗関係

介護を含め、日本の社会保障の制度的中心をなしている社会保険は、被保険者たちの保険料拠出による（共同）「自助」的な「保険」負担と、被用者保険の場合は使用者の保険料負担と、国・自治体の費用負担とを合わせた「社会的扶養」とを総合して、被保険者に各種事故の時の保障をおこなうものである。労働者・被保険者本人の保険料負担による「自助」的な要素と、使用者及び国家の費用負担による「社会的扶養」要素の組み合わせは、社会的、歴史的に形成され、国によっても、時代によっても異なる。社会保険以外の公的扶助や各種助成金は、中央・地方の政府が賄うという意味で、社会的扶養である¹。

社会保障の具体的なあり方は、基本的には、自助的原理と社会的扶養原理が、どのような状態なのかによって規定され、それは、生存権をめぐる社会運動の力量によっても規定される。このことを前提として、戦後の社会保障を、今日の位置から概観する。

〈2〉50年勧告、皆保険、62年勧告

1950年の社会保障制度審議会「社会保障制度に関する勧告」は、社会保障を「すべての国民が文化的社会の成員たるに値する生活を営むことができるようにすること」であり、「このような生活保障の責任は国家にある」と明記していた。また、国民皆保険を達成した1961年の翌年に出された「社会保障制度の総合調整に関する基本方針についての答申および社会保障制度の推進に関する勧告」（62年答申・勧告）は、政策対象を「貧困階層」「低所得階層」「一般所得階層」に分け、所得の低い階層ほど社会保険が機能しにくいので、より多く公費を投入し、また社会福祉を併用すべきことを強調した。社会保障の基本にかかわる重要な諸提言を行ったものである。

臨調行革以来、歴代政府が社会保障・社会福祉「構造改革」を唱え、社会保険中心主義の拡張（特に保険主義の強調）と公費負担削減＝営利企業化・市場化をセットにして、社会保障・社会福祉の改悪を推進してきたことからしても、1962年答申・勧告の社会保険と公費負担を総合的に行うべきという見解は、改めて重視すべきである。さらに、「で

きる限り保険料と給付との比例関係を排し、保険料は能力に、給付は必要に応ずる方向に進むべきである」と提言し、財政の在り方の基本が応能主義であることを明示した²。

なお、「老人医療費」の1973年から82年までの「無料化」は、社会保険における自己負担分を公費支給として補填したもので、62年答申・勧告の路線に沿うものである。

〈3〉社会保障長期展望懇談会「社会保障の将来展望について(提言)」 (1982年7月23日)

臨調行革段階の社会保障の考え方を示したのが、「社会保障の将来展望について(提言)」であり、「社会保障とは、個人の自助を前提とした上で国民の連帯による相互扶助を組織化して社会の安定を図るものである」という定義をうち出した。費用については、「社会保障は、国民自らが租税と社会保険料負担により維持するもの」とした。特に医療については、「自分の健康は自分で守るという心構えが基本」として、健康の自己責任論を掲げた。その後の社会保障改悪におけるイデオロギー的な基本点を提示したのとして重要である。

この「提言」を具体化したのが「老人保健法」(1982年)である。これは、社会保障政策と医療保険政策の大転換をなすものであった。当事者でもあった吉原健二等は、「ひたすら適用の拡大、給付の改善、患者負担の軽減を図ってきたわが国の社会保障政策、医療保健政策を大きく転換するもの」であったと記述している³。

〈4〉1983年「今後の医療政策—視点と方向」と84年「医療改革」

第2臨調の社会保障制度改悪方針に本格的に応える政策構想が、1983年の「今後の医療政策—視点と方向—」(林厚生大臣、林メモともいう)である。これは、医療政策を医療費(保険給付費)削減の視点と、営利的産業政策の視点から検討し、政府・財界からの対策案を提示したものであり、その後の歴代政権の社会保障政策に直接に結びつく、「先見の」なものであった。

「社会保障は、個人の自助を前提としつつ、国民

の連帯による相互扶助を組織して、社会の安定をはかるもの」とした。「生活・健康・疾病自己責任論」と相互扶助論は、政府・与党・大企業の「社会保障論」の骨格をなしていった。また、「医療標準概念」の導入も新しい点である。自己責任を制度的に明確にするために、社会保険からの給付は、標準的サービスに限定するという視点である。この視点は、すでに1983年に実施された老人医療制度に導入されたが、一般的に、社会保険給付だけでは要求が充足されないことになったのである。この視点との関連では、介護保険制度は、当初から「国がきめた標準介護」のみを提供する保険として作られ、これは2014年の「医療・介護総合確保推進法」、そして2015年の「医療保険制度改革関連法」として、保健・医療・介護全体へ拡大されつつある。この視点の当然の帰結として、標準以外のサービスは営利企業に委ねるという構想が出てきた。この視点は、安倍政権のもとで、「成長戦略」として大規模かつ公然と、「国家戦略」として動き出している。

1984年の「健康保険法」大「改革」は、医療に関わる全ての公的保険は10割給付到達を目指す、というこれまでの政策戦略を放棄し、「応益負担」的な一部負担を具体的に導入した。これは、給付抑制・受診制限への原理的な大転換であった。この改悪は、前年に実施された老人保健法による、老人医療制度を「口実」に進められた。高齢者と現役世代を対立させ、順次、改悪を進めるという、今日まで続く国民を分断し対立させる手口である。厚生省の原案には、国民皆保険の廃止につながる高額所得者の適用除外まで盛り込まれていた。

〈5〉「新時代の『日本的経営』と社会保障制度審議会」1995年勧告

1995年5月、日本経営者団体連盟は「新時代の『日本的経営』」を発表、日本型経営から株主利益重視のアメリカ型経営への転換を図る戦略を打ち出した。「グローバル化」という新たな条件下での利潤確保体制を築くために、財界主流は日本社会の大改造(「構造改革」)に乗り出したのである。「新時代の『日本的経営』」戦略の底にあるのは、不安定雇用を常態化することであり、人減らしである。リストラが先行し、賃金は低下し、下請け・孫請

け企業への単価切り下げや融資中断が横行し、倒産は急増し、シャッター通りが日本中に広がった。社会保障にとって重大なことは、幹部社員を想定した「長期蓄積能力活用型グループ」（3分の1程度）以外の労働者に対しては、企業は社会保障の責任を持たないという方針である。第2の特殊な能力のある技術者などの「高度専門能力活用型グループ」と、第3の「雇用柔軟型グループ」は、医療で言えば「国民健康保険」、年金であれば「国民年金」に加入する。国保の保険料（税）が非常に高いことは周知の通りであり、このルートから無保険者（国保資格証明書や短期保険証を発行された人）が発生し、受診を阻まれている。また、無年金・低年金者へのルートにもなるのである。

「新時代の『日本的経営』」が、終身雇用と年功賃金を基本とする従来の政策を転換して、企業の社会保障からの撤退姿勢を明確にしたのに呼応して、1995年には社会保障のあり方を大きく転換した社会保障制度審議会の勧告「社会保障体制の再構築に関する勧告——安心して暮らせる21世紀の社会を目指して」が出された。ここでは、「従来、育児や介護、老親扶養などの家庭機能が、一般的には家族や親族、身近な地域社会の助け合い（相互扶助）で支えられてきたことをみれば、社会保障はこうした私的な相互扶助の社会化ということが出来る」という、家族や地域の互助に傾いた社会保障の定義を採用した。これは、社会保障を「みんなで支える、みんなのための、助け合い制度」と見なして、国の責任を曖昧にし、憲法25条を事実上、形骸化したのである。

〈6〉経済同友会「市場主義宣言」と「自律国家構想」

現在の日本財界の社会保障および社会保障負担に関する考え方は、1997年の経済同友会「市場主義宣言—21世紀へのアクション・プログラム」（1997年1月9日）でスケッチされている。ここでは、「市場に委ねるべき問題と市場では解決できない問題を峻別し、個人、企業、政府の役割分担を再確認する」ことが出発点とされている。社会保障については「公的保障の役割をナショナル・ミニマムに限定し、社会保障の分野にも市場原理を導入する」ことが謳われている。要するに、社

会保障は生きていく上での最小限にとどめよ、しかも社会保障分野を営利の場にすると言ったのである。

経済同友会「市場主義宣言」を具体化したのが、同じく経済同友会が2001年1月に発表した『「自律国家」と「国民負担率30%の小さな政府」——21世紀の若者たちに活力ある経済社会を残すために——』（「自律国家構想」と略す）である。この「自律国家構想」が目指しているのは、端的に言えば「憲法から市場へ」であり、市場に委ねるとは、基本的には、営利的な売買に委ねることである。つまり、「自律国家という新しい概念に基づく小さな政府」を日本は目指すべきであり、それは国民の自助努力と自己責任を前提とする自律ある国民によって構成される「自律国家」とであるとされた。「自律国家」では、「生産は市場に委ね、再分配とは峻別」する。「生産」とは「市場メカニズムを活用できるあらゆる財・サービスの生産を意味する概念であり、農業、製造業、サービス業から教育、医療に至るまで」であり、これらは市場メカニズムに委ねる分野とされた。分配、再分配とは、端的には、税を使って行政がやる仕事であり、「再分配」とは、「市場メカニズムを通じた資源配分に委ねることのできない行政サービスを意味」し、「国防、外交、司法、徴税、公共事業、公的扶助」などを含む。

社会保障領域で「再分配」に入るもの、つまり行政サービス、行政の責任においてなされる分野は、公的扶助だけという、およそ世界に類のない社会保障論である。原理的に公的扶助以外の諸領域は市場に委ねられるべきであるという主張である。

〈7〉労働者が社会保険料を全額負担せよ（奥田ビジョン）

日本経済団体連合会（日本経団連）は2002年5月に、経済団体連合会（経団連）と日本経営者団体連盟（日経連）が合併してできた。日本経団連の最初の基本的文書が2003年1月の『活力と魅力溢れる日本をめざして—日本経済団体連合会新ビジョン』（「奥田ビジョン」と略称）である。ここでは、「社会保障制度でカバーするリスクは、働き方の選択にかかわらず、個々人に均しく生じる

ものであり、それを社会全体で分かち合う仕組みになっている以上、企業のガバナンスが働く余地はきわめて少ない」とし、現在の社会保障の原則である普遍性を攻撃した。

普遍性原理に基づいて、企業と関係のない社会的事故にも社会全体で対応する社会保障制度は、企業の思惑で動かすことができない（企業のガバナンスが働かない）から、邪魔だというのである。分かりやすく言えば、企業が勝手に仕切れる「社会保障特区」を望んでいるのである。また、「働き

方によって負担の仕方が変わることは、個人の選択を歪めかねない。したがって今後は、個人の働き方に中立的な保険料賦課方法とすることが望ましい。たとえば、企業の従業員についても、自営業者と同様、保険料は全額本人が負担する方法に改めることが考えられる」と、あけすけに企業負担無しの「社会」保険を語った。

全額本人負担の「社会保険」などは、社会保険ではなく、私的保険にほかならない。

② 最近の社会保障改悪の流れと医療、介護等の現局面

〈1〉自民党改憲草案が起点 ——家族主義の強調

2012年4月27日に作られた自民党の日本国憲法改正草案（以後、改憲草案）は、現行前文を削除し、新たに「日本国は、長い歴史と固有の文化を持ち、国民統合の象徴である天皇を戴く国家」という規定を前文冒頭に置いた。また、「家族や社会全体が互いに助け合って国家を形成する」と規定し、第24条に1項を新たに設け、「家族は、社会の自然かつ基礎的な単位として、尊重される。家族は、互いに助け合わなければならない」と規定した。国家主義と家族主義の強調である。現行憲法が明示しているように、社会の単位が個人だという近代的憲法観ではなく、家族を単位として国家が成り立つという、大日本帝国憲法的な歴史的逆転思考に立脚している。社会保障との関係では、個人の責任と家族の助け合いで生活を営めという立場を鮮明にしている。自助努力、互助努力の強調である。改憲草案では国民の批判を恐れて、第25条については一部の文言を平易にしているだけである。しかし第24条で家族が国の単位、生きる単位とし、家族は仲良く助け合って生きろとまで書いていることと、前文とを合わせると、自助努力、家族の助け合いを中心に生きていけ、ということになる。憲法第25条に規定されている、社会保障などの増進に努めなければならないという国の責任は、無くなってしまうのである。

〈2〉自民党ペースの3党合意と 「社会保障・税一体改革関連諸法」

こうした社会保障的含意を有する改憲草案を踏まえて、自民党の「今後の社会保障に対するわが党の基本的考え方（骨子案）」（2012年5月15日）が作られ、民自公3党合意による「税・社会保障一体改革関連諸法」（合計8本の法律からなっている。2012年8月10日成立）の基本となった。3党合意にもとづく「社会保障・税一体改革法案」が2012年6月25日に衆議院で可決された後、自民党のホームページに「コラム『社会保障と税一体改革』について」が登場した。「3党合意」が、従来からの自民党の主張と異なるのではないかと、民主党に譲歩したのではないかと、という疑問に対する釈明である。コラムは、「社会保障制度改革の基本方針は、民主党のマニフェストや本年2月17日に閣議決定された『社会保障・税一体改革大綱』ではなく、自民党の考え方がベースになることが明記されています」「社会保障分野は、民主党との間に大きな隔たりがありましたが、わが党の考え方がほぼ全面的に受け入れられ、法案の見直し、修正が図られました」と書いていた（最終閲覧日2012年7月5日）。

〈3〉国会会議・プログラム法・「医療・介護総合確保推進法」・「医療保険制度改革関連法」

自民党ペースで作られた「社会保障・税一体改

革関連法」（個別的には社会保障制度改革推進法）」に基づいて「社会保障改革国民会議」が設置され、2013年8月6日に報告書が提出され、その具体化として2013年12月5日に「プログラム法」（「持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律」が正式名称）が成立した。その具体化である「医療・介護総合確保推進法」（「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」）が、2014年6月18日に成立した。ここでは、都道府県が行う医療・介護の改善事業の費用は「消費税の収入をもって充てるものとする」（7条）とされた。「改正医療法」と「改正介護保険法」が、2015年4月から施行されている。

「医療・介護総合確保推進法」の具体化でもある、国民健康保険の都道府県単位化（2018年度から）などを定めた「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律」（以下「医療保険制度改革関連法」）が2015年5月27日に成立し、医療と介護の主要な新自由主義的改革が実現した。

改めてこの攻撃の特徴を確認しておく。それは「改憲ベースの総合的攻撃・医療と介護の総合的改悪」と特徴付けられる。「社会保障・税一体改革関連法」は、消費税増税と社会保障改悪をセットとした仕組みを作り、子育て、医療、介護、福祉、年金、生活保護など、社会保障の全面に及ぶ総合的な改悪を構想した。「プログラム法」は、総合的改悪の日程を設定した。「医療・介護総合確保推進法」は、医療と介護の同時的改悪という点で画期的なものである。「医療保険制度改革関連法」の最大の特徴は、医療の基本的場を都道府県に移し、都道府県を司令塔として、国民健康保険をはじめとする公的制度のもとでの医療費削減を都道府県相互に競わせるという、巨大な医療費抑制構想である。自民党改憲草案に端を発し、それぞれの政策文書が役割を分担しつつ、重層的・総合的に自民党・与党の社会保障改悪・解体政策が進められている。

〈4〉営利化が際だつ安倍政権

安倍政権が進めている社会保障改悪は、従来の社会保障改悪路線の延長上にある。しかし、安倍

政権の社会保障改悪で際だつのは、憲法そのものを変えようとする根本的特徴を別とすれば、社会保障を営利的企業活動の場にするという、営利化・市場化の強化である。林メモなどで、社会保障の営利化は提言されていたが、基本的には社会保障の枠外を営利企業に担わせるという構想であった。しかし、安倍政権では、基本戦略である「世界で一番企業が活躍しやすい国」の中身として、成長戦略が重視され、成長産業の一つとして医療・介護が位置づけられていることである。この点で象徴的なのが、2015年6月30日閣議決定「骨太方針2015」である。

「骨太方針2015」では、「歳出改革」の項目で、「今回取り組もうとする歳出改革は公共サービスの無駄をなくし、質を改善するため、広く国民、企業、地方自治体等が自ら意欲を持って参加することを促し、民間の活力を活かしながら歳出を抑制する社会改革である」とし、具体的には「公的サービスの産業化」、「インセンティブ改革」などで、公的サービスに対する税金からの支出を（国や自治体の負担、補填等）削減しようとしている。以下、営利企業化に直接言及した部分を引用しておく。

「公共サービス（医療・介護、子育てなどの社会保障サービスを含む。以下同じ。）及びそれと密接に関わる周辺サービスについて、民間企業等が公的主体と協力して担うことにより、選択肢を多様化するとともに、サービスを効率化する。」「企業等が医療機関・介護事業者、保険者、保育事業者等と連携して新たなサービスの提供を拡大することを促進する。医療、介護と一体的に提供することが効果的な健康サービスや在宅医療・介護の拡大に対応した高齢者向け住宅、移送サービスなどのニーズに応じた新たなサービスの供給を拡大する。」

こうした方針が「骨太方針」に盛り込まれたことについて、甘利明内閣府特命担当大臣は、2015年6月30日の記者会見で「本来、産業としてなじまないところを産業化し、新たなエンジンに加えているということが極めて斬新」と絶賛した。この文言をあれこれ説明する必要はない。国や自治体の税・予算を使った「公共サービスの量的抑制」をはかり、他方で「公共サービス（医療・介護、子育てなどの社会保障サービスを含む）及びそれと密接に関わる周辺サービスについて、民間企業

等」の関与を拡大しようというのである。「私費・自己負担で民間の営利企業から提供されるサービ

スを買いなさい」「その部分は国策として大きくしましょう」ということである⁴。

3 福祉・介護労働の実態分析(労働環境、雇用・労働時間・賃金) ……

〈1〉介護労働の役割

介護保険法第一条は、介護保険の目的について、「この法律は、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行う」と述べている。

この目的を遂行するためには、介護の質が問われることになるのは自明の理である。介護の質は、介護労働者の専門性が発揮されることによって、保障されることになるが、そのためには、介護労働者が安心して介護に専念できる労働条件の確立が求められる。しかし、介護の現実、この目的から大きくかけ離れたものになっている。介護職場は、人手不足と低賃金・過酷な労働条件のもとにおかれているからである。

介護労働者であるホームヘルパーと一般の家政婦の違いを通して、この問題を考えてみよう。ホームヘルパーは、食事をつくる際に、利用者の心身の状態やその人がどのように生活してきたのかを把握して、声かけをしながら食事づくりに参加できるか、たとえば、じゃがいもの皮むきであればできる、味噌汁の味付けであればできるというように。その利用者の可能性、できること、あるいは利用者本人はできないと思い込んでいるが実はできることもあり、そのような利用者の能力を見極める能力が、ホームヘルパーの専門性である。

一方、家政婦は、利用者の言われた通りに食事をつくることである。したがって、食事をつくる行為に対して必要とする時間も自ずとホームヘルパーの方が時間はかかる。主体は利用者であり、ホームヘルパーは寄り添って食事づくりをするのである。こうして食事づくり一つをとってみても、介護労働者の専門的役割を無視した効率化は、介

護労働と本質的に矛盾する⁵。

〈2〉他産業と比べても著しく低い介護労働者の賃金

介護職場は、よく3K（きつい、給料が安い、汚い）職場といわれる。低賃金・過酷な労働条件の下に置かれているからである。そうしたこともあって、過酷な労働条件→あつとを絶たない退職者→人手不足の常態化→さらなる労働条件の悪化——という悪循環の下に置かれている。社会保障研究部会では、2015年春に、部会メンバーが手分けをして、介護労働者や関連する労働組合に、介護労働の実態を把握するためにヒアリングを行った。そこから明らかになったことは、第一に介護労働者の驚くべき低賃金である。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014年）によれば、全労働者の所定内給与の平均は29万9600円である。「社会保険・福祉・介護事業所」に働く福祉労働者の所定内賃金は、22万9600円で全労働者平均と比べて7万円低くなっている。福祉労働者の中でも、さらに低賃金なのが介護労働者である。介護労働安定センター「平成25年度

介護労働実態調査」（以下、「介護労働調査」）によれば、介護労働者の所定内賃金は、平均21万2972円である。介護労働者の賃金は、全産業平均より8万6000円以上低く、福祉労働者平均より1万6600円低い。

全労連「介護施設で働く労働者のアンケート」（2014年版）によれば、「こんな仕事、もうやめたい」と思う介護労働者は、「いつも思う」8.7%、「ときどき思う」48.6%と過半数の介護労働者が仕事を辞めたいと思うことがあると回答している。その理由のトップが「賃金が安い」44.7%であり、以下、「仕事が忙しすぎる」39.6%、「体力が続かない」30.1%と続いている。介護先から介護先へと移動するので、コンビニのトイレを借りることが多く、その場合に、100円程度の商品を買わないと具合が悪いが、その100円が時給の1割以上なので痛

い、という話も出されている。

〈3〉恒常的な人手不足・組織化が困難な労働態様

「介護労働調査」によれば、介護職場の離職率は16.6%である。つまり、6人に1人が離職していることになる。離職者のうち、「1年未満の者」は39.2%、「1年以上3年未満の者」は34.0%に上る。離職者が後を絶たないため、介護職場は、恒常的な人手不足に陥っている。同調査によれば、従業員が「大いに不足」(5.7%)、「不足」(19.8%)、「やや不足」(31.0%)をあわせると、56.5%に上っている。なかでも不足しているのが、「訪問介護員」(73.6%)、「介護職員」(51.4%)で、介護労働の担い手不足が際立っている。

人手不足の理由は、「採用が困難」(68.3%)で、その原因が「賃金が低い」(55.4%)、「仕事がきつい(身体的・精神的)」(48.6%)、「社会的評価が低い」(34.7%)となっている。

なお、介護労働者の低賃金と劣悪な労働実態は、労働組合の組織化が困難であることと連動している。ヘルパーの労働態様は、登録型・直行直帰が大部分で、年齢は50歳から60歳、昇給は殆どないという状況が一般的である。介護労働者は、勤務労働時間がまちまちで、直行・直帰型が大部分のため、職場で会議ができず、組織化には相当な困難が存在する。宮城県医労連では、「一言メッセージ」を「詰め所」に配布して、会議に代えるなどの工夫を行っている。

〈4〉介護報酬引き下げと介護事業所縮小の危険

介護労働者の賃金が低い最大の要因は、政府の社会保障切り捨て策のもとで、介護報酬が切り下げられてきたことである。2000年に介護保険制度が発足した当初は、介護労働者(施設介護職員・一般労働者)の平均年収(賞与などを含む)は、348.9万円、「ホームヘルパー」(一般労働者)308.9万円と、それぞれにピークであった。それが、2003年、2006年の介護報酬のマイナス改定を通じ、低下してきたのである。

2015年の介護報酬改定によって、全体平均で

2.27%切り下げられることになった。その影響は甚大である。介護労働者の低賃金が改善されないことだけでない。介護報酬は、小規模デイサービス約10%、予防通所介護・予防通所リハビリに至っては20%を超えるマイナス改定となった。介護事業所縮小など「給付サービスの縮減」と介護労働者の労働条件悪化による介護サービスの質の低下を招く事態が進行している。

民間信用調査会社の東京商工リサーチが2016年1月13日に発表した、2015年1月から12月までの「老人福祉・介護事業」類型倒産は、過去最多の76件に達した。同社は、2015年4月からの介護報酬引き下げが影響したと見ている。

介護労働の深刻な劣化と利用者に対する人格無視の虐待が同時進行していることも、注目しなければならない。川崎市で発生した、介護職員による、入居高齢者への殺人事件が象徴的であるが、介護労働者の誇りや自覚をも破壊するほどの、過重労働と、労働に見合わない低賃金が、事件の背景にあることは、広く認識されてきている。

〈5〉本格的営利化の急展開

2-〈4〉で指摘した安倍政権下の社会保障における営利的企業化は、介護の分野でも急展開している。最近の特徴は、異業種大企業が、資本力にものを言わせて参入していることである。ソニーは金融持ち株会社を通じて参入し、2016年4月には自社ブランドの有料老人ホームを開業した。損保ジャパン日本興亜HDは、有料老人ホームや在宅介護サービスを展開し、売上規模で業界第2位になっている。パナソニックは、デイサービスや高齢者向け住宅を売りにして、3年後には750億円の売上を目指している。オリックスは、有料老人ホームを運営するとともに、移乗用リフトや情報通信機器の開発にも取り組んでいる。イオンは、総合スーパーの店舗内にデイサービスコーナーを設置し、2020年までに50ヶ所に広げる計画である。

これらは、大企業による高齢者福祉・介護事業への参入の一端に過ぎないが、ターゲットは中・高所得高齢者層である。他方で、2015年から、要支援1と2に対する介護保険の予防的サービス支給が一部廃止されている(経過中)。また、要介護

1と2についても、介護保険からの給付を相当程度削減する案が政府から出されている。国家的詐欺ともいうべき、公的保険の給付削減を進めつつ、「買う介護」を進める大企業には、「成長戦略」として介護を儲けの場にするのが、安倍政権の特徴である。

介護や保育を含む社会保障サービス分野は、高齢化や少子化、なによりも人間の尊厳に値する生活を求める国民的要求を背景に、客観的に需要が増えている。このことは、医療・福祉分野の労働者が近年、急速に増加していることに端的に表されている。本書第2章で詳細に分析しているとおりである。なお、平成27年国勢調査（抽出速報結果、2016年6月29日）によれば、平成22年から27年のあいだに「医療、福祉」が2.0ポイント上昇となり、引き続き上昇を続けている。

問題は、大きな産業分野に成長している「医療・福祉」労働者が、これまで見てきたような劣悪な雇用条件に置かれていることであり、安倍政権は、「医療・福祉」分野を成長戦略のターゲットとし、「産業化」の名の下に、営利性を一層強めようとしていることである。

憲法25条に依拠した、国の責任を土台とする公的社会保障として、保育・介護を含む社会保障分野を位置づけ、成長させることが、労働運動や社会保障運動の緊急の課題というべきであろう。

〈6〉介護制度改善を介護労働者・介護事業所・利用者の共同で

「ブラック化」する職場環境、介護労働者の高い離職率、これらの問題の根本には介護制度がある。介護制度の改善なくして介護労働者の状態改善はない。介護保険制度は、利用者への給付が増えれば、被保険者の保険料が上がり、サービス単価が上がれば、これまた保険料が上がる仕組みである。

つまり、「利用すれば負担が上がる」「制度を充実すれば負担が上がる」という財政の仕組みになっている。ところが、安倍政権は、「医療・介護を中心に社会保障給付については、いわゆる『自然増』も含め聖域なく見直し、徹底的に効率化・適正化していく」（骨太方針2014）としている。「給付サービスの縮減」と「サービス単価の切り下げ」によって、介護サービスの質・量ともに後退する深刻な状況になっている。何よりも、国の財政支出を増やし、保険料と利用料を上げずに、給付を確保・改善し、介護報酬を引き上げ、介護労働者の賃金と労働条件を大幅に改善することが、国民的課題である。

この問題の展望を切り開くには、介護労働者、利用者、施設経営者の共同運動が不可欠である。福祉保育労や医労連や生協労連等の、介護関連労働組合では、こうしたスタンスが広がりを見せている。北海道厚岸町では、社会福祉協議会が経営する介護施設の民間委託が発覚し、労働条件が大幅に切り下げられることがわかり、そこで働く介護労働者が共産党町議に相談し、北海道労連と連絡を取り、新たに労働組合を作り、民間委託計画を撤回させた。

同じ北海道石狩市厚田でも民間委託の計画が浮上したが、厚岸町の経験を学び、労働組合を結成し、計画の撤回を実現している。こうした介護労働者の組織化では、産別の枠を超えて、医労連、福祉保育労などの関連労組が一体となって支援を行った。介護労働者の組織化のために、道労連が中心になり、介護対策チームを作り地域労連と一緒に組織化に取り組んでいる。介護対策チームは組織化とともに自治体要請、事業所訪問を行い、事業所アンケートに取り組んでいる。また、事業経営者との共同も重視した。民医連が経営する施設の施設長を代表にし、労働組合も加わり、より良い介護を目指す共同を進めている。

4 労働組合の社会保障闘争

〈1〉戦後の社会保障運動の高揚と労働組合

戦後、1945年の労働組合法の制定、46年の日

本国憲法の成立、50年の社会保障制度審議会の勧告などを受け、また、52年・55年の日米安保条約、日米相互防衛援助協定（MSA協定）による社会保障予算の削減攻撃に対して国民的な規模での社会保障運動が展開された。朝日訴訟の全国的な支

援運動を経て、55年には労働組合の「春闘」が始まり、58年には中央社会保障推進協議会（中央社保協）が結成された。これらの国民的な運動の発展には、49年に組織率が55.8%にも達した労働組合運動の高揚、労医共闘など広範な分野の運動団体が参加する社会保障の共同闘争があり、当時のナショナルセンターの一つである総評が大きな役割をはたしていた。

戦後初期の労働組合の中央組織は、46年の産別会議と労働総同盟、50年の総評、51年の総同盟（のちの同盟）などの分立や合流を経た。産別会議による、レーニンの労働者保険綱領を軸とし、また1953年の国際社会保障会議におけるアンリー・レイノー報告の「国民全階層を含む労働者階級」という視点に対し、総同盟は企業内福祉に力点を置くという社会保障運動の考え方の違いがあったが、それでも「最低賃金」「全国民の生活向上」「戦争反対」の三点セットを要求の主軸にするという意識が労働組合全体にあり、地域での労働者の生活実態、職場からの要求にもとづく労働組合の企業主・自治体に向けてのたたかいを中央組織と社会党、共産党などを通じて政治に反映させるという方向づけが、総評を中心にして発展し、73年・74年の国民春闘の高揚をもたらした⁶。

〈2〉社会運動の分断と新自由主義的構造改革への対応

89年に労働組合の中央組織は連合と全労連に再編され、中央社保協を支えていた総評の解散によって、社会保障運動は大きな困難を余儀なくされたが、医療関係団体などとともに全労連が支援役に

なり、また、社保協の地方組織が再建されて中央社保協の運動が引き継がれた。

95年の社会保障審議会勧告と当時の日経連による「新時代の『日本的経営』」にもとづく財界の労働力流動化戦略、そして新自由主義的構造改革の進行は、2012年の自公民の「三党合意」による税・社会保障一体改革と社会保障改革推進法にいきついた。

こうした流れに対して、全労連は中央社保協とともに、憲法25条にもとづく社会保障の拡充をめざしたが、連合は「三党合意」を支持し、社会保障改革推進法を支える立場をとった。

労働法制の改革に対しては、しばしば連合と全労連の事実上の共同行動などが見られるが、社会保障運動については、今日の2つの労働組合中央組織が政策的に異なる立場をとり、さらに、全労連が様々な分野・階層の諸団体が参加する中央社保協とともに国民的な共同による運動をめざすのに対して、連合は「連合21世紀社会保障ビジョン」による政策提起と労働者福祉協議会による労働者福祉運動にとどまっている。

大企業労組の影響の強い連合が700万人、国民的な共同と地域共闘を重視する全労連は120万人、全体としての労働組合の組織率は17%にまで低下した。多数派である連合が、消費税増税を容認し、社会保障要求での大衆運動に消極的な姿勢にあることが、労働組合運動全体の社会的な影響力を弱めている。こうした労働組合運動の現状は、大局的に見れば、支配層による社会保障の解体路線に反対する国民的な運動に否定的な影響をもたらしている⁷。

5 社会保障の制度と財源の方向性

社会保障制度と財源の方向性についての詳細は、この間発表した労働総研の諸提言を参照してもらうことにして、ここでは、基本的な方向性を示すに止める⁸。

〈1〉必要に応じた給付と能力に応じた負担

いま必要な改革の基本は、「できる限り保険料と

給付との比例関係を排し、保険料は能力に、給付は必要に応ずる方向に進むべきである」(62年答申・勧告)ということである。

旧厚生省や厚生労働省と関わりの深い社会保険研究所から、『社会保険のてびき』が1963年以来刊行されていた。そこでは「社会保険の特色」という項目が設けられ、日本の社会保険の特色として、次の5点を挙げてきた。①勤労者の相互扶助を目的。「健康保険や厚生年金などの社会保険は、

この相互扶助の精神を社会的に制度化したものです」②勤労者の福祉をはかる。「社会保険は、企業内福祉のワクをこえて、大多数の企業に強制適用されており、事業主は、従業員とともに保険料を負担し、その納付・加入手続などの義務を負っています」③国が責任をもって運営「国民の生活を保護し、福祉をはかるために、国は法律で社会保険制度をつくり、保険者となって、費用の一部を負担し責任をもって運営しています。健康保険組合・厚生年金基金なども、国が最終的な責任を負っています」④法律で加入義務「社会保険は民間の保険とちがい、勤労者個人や事業主が自由に契約し加入するものではなく、法律で加入を義務づけられており、その意志に関係なく、事業所単位に加入しなければなりません」⑤所得に応じて負担、必要に応じて給付する。「社会保険は、民間の生命保険・損害保険など異なり、所得に応じて保険料を負担し、必要に応じて給付をうけるのが原則です」(『社会保険のてびき』2008年版、10ページ)。

特に③国の責任と⑤応能負担・必要に応じた給付の原則は、これからの社会保険のあり方を示す積極的な原則であり、国民健康保険や国民年金等の公的保険にも適用されるべき原則である。この観点から言えば、社会保険は「自助の共同化」とする主張は、従来からの政府側の説明とも矛盾するものである。

〈2〉財源は社会的扶養原理の強化によって

資本主義社会において、社会保障財源は、基本的には、労賃(可変資本V)と、剰余価値(M)である。産業資本主義段階では、「自助」原則の補完するものとしての「救貧制度」(税が財源なので、VとM)や「共済活動」(V)が主なものである。社会保障財源をめぐる運動・たたかいは、独占資本主義段階では、労働者(V)と国(VとM)と資本家(M)が負担する各種の「労働者保険」を生み出した。国家独占資本主義段階では、「人間らしい生活」を全国民に保障すること(生存権の具体化)をめざす社会保障制度へと発展した。

現在の社会保障再生にとって必要な財源構想は、第一にはMを増やすことである。資本主義国においては、社会保障財源はVとMが源泉であるが、

基本的に負担能力があるのはM部分および大企業幹部社員などの高額なV(この場合はVに加えてMも含まれている)である。社会保障制度は、賃金(V)だけでは生命・生活を維持できない労働者階級が、剰余価値(M)の一部分を資本家階級から出させる制度にはかならない。要するに、一旦資本家側が手にした剰余価値Mから、追加的に労働者側へ再分配させることが基本である。労働者側から言えば、一旦、搾取されたMを取り戻すことが、基本になる。この意味で、大企業の内部留保を社会に還元させること、その相当部分を社会保障の基金とすることは、正当性と緊急性がある要求である。

具体的には、結局のところ、企業と政府の負担を増やすことである。政府の負担には税としての労働者負担Vがあるので、実質賃金上昇なしに税の投入を増やすことには慎重でなければならない。また、税を財源にするとと言っても、消費税は、Vによる負担がMによる負担よりも大きい(逆進性につながる)ので、これを財源にしてはならない⁹⁾。

〈3〉危機的状態を突破するには 国の負担を増やすこと

国民健康保険も、年金保険も、介護保険も、社会保険か公費負担かという議論がある。実践的にいえば社会的扶養を強めることである。国保の保険料が非常に高いことは周知の通りであり、このルートから無保険者(国保資格証明書や短期保険証を発行された人)が発生し、受診を阻まれている。国保も、1980年代には国が5割負担をしていたので、そこに戻せばよい。非正規雇用労働者が国保の対象になって、未納分が増えているが、社会保険に入れるようにする。年金も厚生年金に入れるようにする。そうした運動が大事である。

国保も介護保険も後期高齢者医療制度も、当面、国の負担を大幅に増やすことが、唯一の展望である。後期高齢者医療制度は、可及的速やかに廃止すべき高齢者差別の制度である。政権に就いた時点の民主党の政策では廃止であった。生活の党も民主党からできた党である。共産党は一貫して廃止を要求している。現在の野党共闘の展開からみても、後期高齢者制度廃止は、現実性がある。(ひの しゅういつ・常任理事・東北大学名誉教授)

【注釈】

- 1 工藤恒夫は、社会保障の歩みを、個人的扶養原理と社会的扶養原理との対立と把握している（『資本制社会保障の一般理論』、新日本出版社、2003年）。第6章「社会保障の制度化原則と財政面の改革」、第7章「社会保障『財政』のあり方」参照。および相澤與一、『社会保障の基本問題—「自助」と社会的保障—』（未来社、1991年、39頁）参照。
- 2 相澤與一、『医療費窓口負担と後期高齢者医療制度の全廃——医療保障のルネッサンス』（創風社、2010年）、112頁参照。
- 3 吉原健二・和田勝、『日本医療制度史』（東洋経済新報社、1999年）、313頁。
- 4 1と2については、全体として、三成一郎、「財界と安倍政権が企む社会保障解体の行方」『労働総研クォーターリー 2015 秋季号』および日野秀逸、『『営利企業化』ではなく生存権保障を——政府・財界の社会保障政策を批判する』『前衛』（2015年12月号）参照。
- 5 社会保障研究部会メンバー宮崎牧子氏の示唆による。
- 6 公文昭夫「戦後・労働組合の社会保障運動の教訓」『労働総研ニュース』248号（2010年11月）参照。
- 7 社会保障研究部会メンバーの原富悟が執筆した。原富悟「社会保障再生と労働組合」『労働総研クォーターリー』（2015年秋季号）参照。
- 8 社会保障全体への具体的な政策提言は、労働運動総合研究所『提言 ディーセントワークの実現へ』（新日本出版社、2013年）の第7章「『人間に値する生活』を保障するための具体的提言」と第8章「『安定した雇用・実現こそ財源確保の確かな道』」を参照。また、日野秀逸監修・労働運動総合研究所編『社会保障再生への改革提言』（新日本出版社、2013年）の第3章「『人間的な労働と生活』を基盤とした社会保障再生提言」と第4章「『安定した雇用』の実現で確かな財源の確保を」を参照。
- 9 社会保障財源の理論的検討として、橋本正二郎「社会保障の財源はどこに求めるべきか——橋本内閣の『財政構造改革』『社会保障構造改革』とも関連して——」（『経済』1997年12月号）と、工藤恒夫『資本制社会保障の一般理論』（新日本出版社、2003年）の第7章「社会保障『財政』のあり方」および日野秀逸「社会保障改悪の現段階—営利性強化がきわだつ安倍政権」（『月刊全労連』2015年11月号）参照。

第7章 貧困に対抗する労働運動の課題

熊谷 金道

はじめに

働く労働者の貧困化の実態とそれが90年代半ば以降に急速に進行・拡大した背景についてはすでに前章までが詳細を明らかにしているように、それは基本的には労働者・国民の雇用や生活の安定よりも企業利益至上主義の財界・大企業の横暴とその財界の要請にこたえて労働政策の財界本位への転換や労働諸法制の規制緩和を積極的に推進してきた自公政権による悪政などにある。

同時に重要なことは、こうした財界・大企業の横暴や悪政に対抗してこれらの攻撃を跳ね返し、

労働者の雇用や権利、生活を守るべき労働組合が、社会的影響力を喪失して、本来果たすべきその責任と役割を十分に担いきれていない現状、さらには他の先進国と比較しても立ち遅れているわが国労働者の権利や働くルールの後進性も今日の働く労働者の貧困拡大と無縁でないばかりか密接不可分な関係にあるといわなければならない。本章では、労働組合の現状と問題点などを明らかにするとともに貧困に対抗する労働運動の課題について一定の問題提起を行うものである。

1 貧困化拡大の背景に労働運動の社会的な影響力喪失も…

〈1〉年間100万件以上の「労働相談」も氷山の一角

労働者を低賃金・無権利で使い捨ての消耗品扱いして長時間・過密労働を強要する「ブラック企業」や「ブラックバイト」問題が社会的にも大きな問題となったが、働き方や労働条件をめぐる労働者と企業間のトラブルは依然として後を絶たない。

厚生労働省が2016年6月に公表した「個別労働紛争解決制度施行状況」によれば、2015年度に都道府県労働局や各労働基準監督署などへ寄せられた労働相談件数は8年連続で100万件を超えている。その主な内容は会社や上役による「いじめ、嫌がらせ」(22.4%)が4年連続でトップを占め、本人が納得できない「解雇」(12.7%)や「自己都合退職」(12.7%)、「労働条件の引き下げ」(8.9%)、「雇止め」(4.0%)などとなっている。また、被相談者の内訳は「正社員」37.8%、「パート・アルバイト」16.3%、「契約社員」10.5%、「派遣労働者」4.3%などとなっている。なお、労働組合が全国的に行っ

ている労働相談も全労連、連合がそれぞれ年間2万件弱と公表しているが、その内容は被相談者のうちの「正社員」比率が行政のそれよりは高いほかは相談内容などもほぼ同様の特徴となっている。

連合が2014年10月に現在就業中の18歳～25歳の男女を対象に行った「学校教育における『労働者教育』に関する調査」¹によれば、就業者の約6割が「働いていて困った経験がある」と回答している。そして、「困ったこと」の内訳としては「募集時の労働条件と実際の違い」27.2%、「所定の労働時間が守られてない」23.7%、「嫌がらせを受けた」15.6%、「残業代の未払い」15.1%等々とされている。さらに「困った際の対応」としては、「同僚に相談」30.7%、「親など家族に相談」21.9%、「友人に相談」21.6%、「上司に相談」20.2%、「ネットで調べた」15.0%、「会社と掛け合った」8.6%等となっているが、「労働組合に相談した」はわずか1.9%にすぎない。さらに、「労働局や行政の窓口に相談した」というのは1.0%とさらに低い数値となっており、労働組合や行政の窓口は個々の労働者にとってはハードルが極めて高いところ

と受け止められているということである。これらに対して「何もしなかった」との回答が最も多く36.4%となっているが、その理由としては、「面倒だから」44.5%、「改善されると思わなかったから」39.8%、「みんなガマンしていると思ったから」29.4%、「会社に居づらくなるから」27.5%、「どうすればいいかわからなかったから」20.4%などとなっている。

このようにみるなら、年間100万件を超える行政や労働組合への労働相談も労働現場の実態からするならそれは氷山の一角に過ぎないということである。こうした実態は労働者の職場の労働組合への関心の度合いや労働組合の現状、さらには労働者の基本的な権利や労働法などへの理解の度合いなどが大きく反映している。

〈2〉後退する労働者の闘争性と「団結権」への国民的理解

NHKの放送文化研究所は1973年以降、5年毎に「定点観測」的に「現代日本人の意識調査」²をおこなっている。この調査項目のなかに「結社・闘争性（職場）」について、「かりにあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の間で、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうしますか」という設問がある。その時系列的な回答結果は次表のようになっている。

これらの結果は、「労働組合をつくって」という行動派がこの20年間に半減し、がまんして「事態を見守る」が大幅に増加・過半数を超えているよ

うに、労働者・国民のなかの「闘争性」が大きく後退していることを明らかにしている。

また、それは労働組合をつくることは労働者の権利であるという認識・理解の希薄化とも深くかかわっている。この調査には、「権利についての意識」ということで、「思っていることを世間に発表する」とか「道路の右側を歩く」など、いくつかの選択肢を上げてその中から「憲法が国民の権利としているもの」はどれか、という設問もある。その結果は「労働組合をつくること（団結権）は国民の権利」と理解しているとの回答は、73年調査時の39.4%から13年調査では21.7%とほぼ半減し、労働者が団結して労働組合をつくることについては、憲法が「勤労者」に保障する権利であると理解している労働者・国民がいまや数人に1人に過ぎないという驚くべき事態となっていることを明らかにしている。

賃金や労働条件などの改善のために労働者が企業と対等に渡り合うために、労働組合をつくる、あるいは労働組合に加入して団体交渉権を行使する、そして時には団体行動権の行使としてストライキをも構えることなどは、労働基本権として憲法が勤労者に保障している。にもかかわらず、労働者の「闘争性」が後退し、「団結権」への理解が社会的に極めて希薄化しているのは、既存の労働組合やその運動が形骸化していることの反映であり、この現状を打開することは労働組合運動にとっての大きな課題である。

〈3〉社会的影響力喪失の背景に労働組合組織率の低下

労働者のなかに労働組合がどれだけ影響力を持っているかを示すバロメーターの一つである労働組合組織率の低下が「社会的」にも問題視され始めて久しいが、一部の労働組合組織を除いて多くの労働組合が組織率低下になかなか歯止めをかけられずにいる。

わが国の労働組合組織

図表1 大きく後退する「闘争性」

	73年	78年	83年	88年	93年	98年	03年	08年	13年
できたばかりの会社で、労働条件は次第に悪くなっていくと思うから、しばらく事態を見守る	37.2	41.6	47.6	48.2	45.4	49.3	50.2	50.2	51.5
上役に頼んで、みんなの労働条件が良くなるよう、取りはからってもらう	23.6	21.6	22.4	28.6	26.1	25.1	25.5	26.4	27.7
みんなで労働組合をつくり、労働条件が良くなるように活動する	31.5	30.7	25.1	22.0	21.9	20.5	18.2	17.8	16.5

資料：NHK放送文化研究所「現代日本人の意識調査」

率は終戦後間もない1940年代後半の50%前後という高組織率をピークに、今日では全産業平均で17.4%（民間は16.3%）にまで低下の一途をたどっている。労働組合は勤労国民の中における唯一の組織された社会的勢力であるが、今日のように5千数百万人を超える雇用労働者に対し労働組合員は官民合わせて1千万人弱、6人に1人程度では、「労働組合はすべての労働者を社会的に代表する勢力」とは言い難い状況であるといわなければならない。

労働組合の組織率の歴史的な推移をみると、朝鮮戦争後の50年代前半からの電産争議（52年）や日産争議（53年）、鉄鋼争議（57年）、王子製紙争議（58年）など民間大企業争議の相次ぐ敗北や組織分裂などで50年代には組織率は46.2%から32.1%まで低下を余儀なくされている。しかし、60年の三池・安保闘争を契機に70年には35.4%

にまで回復させている。とはいえ、国民春闘が大きく前進した74年前後を除いて、労働戦線の右翼再編の動きの進行とともに組織率は70年代後半以降一貫して低下を続け、08年のリーマンショック時に派遣切りが社会問題化し、労働組合がクローズアップされた極一時期を除いて組織率の低下傾向に歯止めがかからず今日に至っている。

労働組合組織率の特徴を企業規模別に見るなら、企業規模が大きいほど組織率が高くなっているがこれは大企業労組の多くがユニオンショップ協定などで労働者を囲い込んでいるからと思われる。他方、民間労働者の5割弱を占めている100人未満企業の組織率はわずか0.9%にすぎない。このことは、わが国経済の土台を支え、企業数でも圧倒的多数を占めている中小・零細企業に働く労働者のほとんどが労働組合に組織されていないということである。

また、労働組合の組織率を産業別にみるなら、組織率が高いのは企業規模が比較的大きい「金融・保険業」49.4%や「公務」38%で、次いで「製造業」26.9%、「運輸業」26.8%などとなっている。なかでも、非正規労働者比率が極めて高い「飲食店・宿泊業」や雇用者数が数百万人以上もいる「医療・福祉」「サービス業」などではわずか6%台の極めて低い組織率で、これらの産業では膨大な労働者が未組織状態に置かれているということである。これらの産業の低組織率は、一面では企業や経営側・業界団体にたいする労働組合の影響力の弱さをも示すものであり、看護師や介護士などこれらの産業の多くの労働者が他産業の労働者に比較しても低賃金・長時間の過酷な労働条件を強いられ、他産業労働者に比較しても離職率が比較的高いことと深くかかわっているといわなければならない。

〈4〉国際的にも異常に低いわが国の労働争議件数と労働者への分断攻撃

こうした組織率の低下以上にわが国の労働組合の闘争力の低下を示しているのが、労働争議（半日以上ストライキ）件数が国際的に見ても異常なほど少ないことである。わが国の労働争議件数は厚生労働省の調査によれば、春闘が開始された55年以降増加して60年代には年間1千件台、70

図表2 企業規模別(民間)労働組合員数及び推定組織率

企業規模	労働組合員数		雇用者数		推定組織率
	千人	構成比	万人	構成比	
計	8,404	100.0	5,152	100.0	16.3
1,000人以上	5,453	64.9	1,192	23.1	45.7
300～999人	1,156	13.8	1,447	28.1	12.2
100～299人	616	7.3			
50～99人	201	2.4	2,438	47.3	0.9
29人以下	29	0.3			
その他	949	11.3	---	---	---

厚生労働省「労働組合基礎調査(2015年)」

図表3 産業別(雇用者数・100万人以上)労働組合組織率

	2003年		2015年		
	組織率	組織率	雇用者数	率正率	組織率
	%	%	万人	%	%
全産業	19.6	17.4	5665	37.4	15.5
建設業	20.8	19.4	421	19.1	10.2
製造業	26.5	26.9	974	27.3	10.6
情報通信業	21.5	18.2	210	18.1	11.3
運輸業	29.7	26.8	319	21.8	13.1
卸売・小売業	9.8	14.0	958	48.7	14.1
金融・保険業	51.7	49.4	146	34.1	9.9
飲食店・宿泊業	2.9	6.6	325	72.9	31.4
医療・福祉	9.2	6.5	765	38.1	15.7
教育・学習支援業	25.1	17.8	284	37.7	15.6
サービス業	6.6	6.2	704	45.7	22.2
公務	58.6	58.0	229	17.4	---

①「サービス業(他に分類されないものを除く)」には、「情報通信業・医療・福祉・サービス・生活関連サービス業・娯楽業」を含む

②「厚生労働省「労働組合基礎調査」(2015年)」「厚生労働省「労働力調査」(厚生労働省「雇用関係調査」)」「離職率は雇用労働者に対する離職者比率(15年上半期)」

年代には2千件台になっている。そして国民春闘が本格化した73年（年金スト）3,320件、74年（官民ゼネスト）5,197件、75年（最賃スト）3,365件がピークであった。しかし、75年の日経連による賃金抑制攻撃の本格的開始とこれに迎合した鉄鋼労連の賃金自粛など労使協調路線の大企業労組主導の労働戦線の右翼的再編への胎動とともに労働争議も減少の一途をたどり、81年には1,000件を切り、最新の14年には27件にまで激減している。なお、先に触れた組織率の動向との関係でみるなら、争議件数に象徴される労働組合の戦闘力の強弱と組織率の動向は密接に関連していることがわかる。

また、さきに紹介したNHK放送文化研究所の調査による「団結権」についての理解度の推移も既存の労働組合の組織率や争議件数と深くかかわっているといえる。

要するに、労働争議の減少や労働組合の組織率低下は、労働組合の戦闘性の後退を示しているだけでなく、労働組合やそのたたかいを労働者や国民に見えにくい存在とし、社会的に身近なものとしての労働組合を受け止めにくい状況をつくりだしている。同時にそれは、労働組合の社会的影響力の喪失にもつながり、企業の横暴を横行させ、労働者や国民の権利意識にも否定的・消極的な影響を与えているなど、今日の働く労働者の貧困拡大の一因になっているといわなければならない。

いまやストライキが極めて希少な「絶滅危惧」にまで労働組合の戦闘性がなぜ後退したのか。そ

れは戦後労働運動のなかで国民春闘や平和・民主主義擁護などのたたかいで積極的な役割を果たしてきた総評が解散に追い込まれ、それに代わって連合が結成されたことと密接に関わっている。

わが国の労働組合運動は、大企業労組の多くが50年代に反共・労資協調路線の潮流の影響下に組み込まれて以降、その中心を担ってきたのは官公労を中心とした総評であった。しかし、高度成長政策が破綻した70年代の国民春闘の高揚に本格的に反撃を開始した日経連や財界は、マスコミをも動員して官公労への違法スト攻撃や公務員バッシングと官民分断、さらには第二臨調による国鉄・電電など三公社の民営化攻撃、とりわけ分割・民営化を利用して総評運動の中核を担ってきた国労解体の攻撃などで総評や官公労のたたかいを国民と分断し、徹底的に抑え込んだ。そしてその多くの労働者・労働組合を反共・労資協調路線の代名詞である「自由にして民主的な労働運動」を踏み絵とする連合に組み込んだのである。

しかも、これにくみせずたたかう労働組合で結成された全労連などには政府やマスコミが徹底した無視・排除の姿勢をとり、労働委員会や各種審議会委員から締め出すなどしてその存在と社会的影響力の拡大を抑え込んでいる。その結果、大企業労組を中心に賃金自粛どころか人減らし「合理化」攻撃ともたたかわず、労使関係を「運命共同体」とする労働組合の影響力が広くわが国に蔓延している。

しかも、新自由主義的構造改革路線の強まりのもとで、労働法制などの「規制緩和」や構造改革に反対する労働組合は正社員・本工中心の既得権擁護組織であるとして、労働組合を社会から孤立させるマスコミ、一部の学者をも巻きこんだ攻撃や労働者と国民、組織労働者と非組織労働者、民間と公務、正規と非正規、高齢者と青年、男性と女性等々、労働者へのさまざまな分断攻撃が展開されている。

これらの結果が労働組合の社会的影響力を喪失させ、労働組合への信頼とたたかいへの期待を労働者から奪い、労働者の権利意識をも後退させているのである。

図表4 権利意識と「闘争性」、組織率・争議件数との関連

	権利意識が国民に知られている （権利意識が国民に知られている）	団結権が憲法に保障されている （団結権が憲法に保障されている）	労働組合の組織率 （労働組合の組織率）	労働争議件数 （年日別スト）
1973年	29.3%	21.5%	32.1%	3300
1978年	36.0%	30.7%	32.6%	1512
1983年	28.9%	25.1%	29.7%	889
1988年	27.1%	22.0%	26.8%	436
1993年	25.5%	21.9%	24.2%	251
1998年	23.0%	20.8%	22.4%	145
2003年	20.4%	18.2%	19.6%	47
2008年	21.8%	17.8%	18.1%	52
2013年	21.7%	16.9%	17.7%	31

資料：NHK放送文化研究所「日本人の労働意識調査」、厚生労働省「労働組合意識調査」

② 貧困に対抗する規制力を労働者・労働組合が取り戻すために …

〈1〉労働者の権利・働くルールを公教育の必須課題として内容の充実を

「ブラック企業」や「ブラックバイト」を許さず、働く労働者の貧困拡大を阻止し、賃金引上げや労働条件の改善などILOが提唱している「ディーセントワーク」、いうなら「人間らしく生き、働くことができる」企業や社会を実現するためには、働く者の権利・労働のルールを労働者自身がしっかりと身に着けることが不可欠であり、公教育の場でそれを必須課題として内容の充実を図ることが重要である。

先にふれた連合の「学校教育における『労働者教育』に関する調査」の「働く上での権利や義務の認知状況」によれば、認知率が半数以上であったのは「有給休暇」64.9%、「雇用・労働契約」63.4%、「最低賃金制度」61.7%、「育児休業」50.8%であった。他方で、「割増賃金」については38.9%、「36協定」は36.1%、「労働組合」35.5%と3割台にとどまっている。さらに、「困ったこと」があった時の「相談窓口」については19.1%と非常に低い結果となっており、このことが「困ったこと」があっても「何もしなかった」という労働者が多いことと深くかかわっている。

また、学校教育において、労働に関する知識を身に着けるために必要なこととしては、「社会科の授業で労働に関する内容をもっと取り上げる」が46.7%と最も多く、「企業の人事・労務担当者から学ぶ機会を増やす」32.7%、「学校の先生が労働に関する知識をもっと身に着ける」32.4%、「教育現場に労働に関する知識を身につけることの大切さを浸透させる」32.0%、「就職指導の先生や職員が労働に関する知識をもっと身につける」29.7%などと、授業での重視と同時に「教える側」の教職員自身が労働に関する知識を身に着けることの重要性が指摘されている。

これらの背景には、文部科学省の「高等学校学習指導要領（2009年3月）」による学校教育における「労働に関する知識」の取り上げ方の問題点

がある。これによれば、労働や労働者の権利等については「公民」のなかの「現代社会」の授業で取り上げることになっているが、それは「現代の経済社会と経済活動の在り方」のなかで「雇用・労働問題」等について「理解を深めさせる」とされている。しかし、その取り上げ方は「市場経済の機能」など「経済社会の内容」に関連しての付随的なものとどまっている。これでは、経済社会の土台を支える労働者の基本的な権利や働くルールとして憲法のもとに定められた労働基準法や労働組合法、労働安全衛生法などを学校教育の場で未来の労働者（あるいは経営者）にしっかりと身に着けさせるには極めて不十分といわなければならない。また、前述の調査結果でも指摘されているように、教える側の教職員自身が労働者としての権利や働くルールを身につけるためには、長時間過密労働を強いられている現状の改善など教職員の労働者として働く権利確立と労働組合への結集も不可欠の課題となっている。

このような、学校教育等における働く者の権利問題等については、厚生労働省も無視できず研究会を立ち上げ、リーマンショック後の派遣切りなどが社会問題となった時期の2009年2月に「今後の労働関係法をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」を公表している。それによれば、現状については「労働者自身が自らの権利を守っていく必要性の認識が高まっている状況にも関わらず、必要なものに必要な労働関係法制度に関する知識が十分に行き渡っていない」として、今後の方向性として「雇用者の割合が8割を超える我が国においては、労働者・使用者双方のあらゆる層が労働関係法制度に関する知識等を身に付けることが不可欠。そのためには、学校、職場、産業界、労働界、行政など各主体が連携したうえで継続的かつ効果的な教育・情報提供等の枠組みを再構築することが急務」としている。そのうえで、様々な具体的課題を問題提起しているが、とりわけ高校や大学など学校教育の場で労働者の権利や働くルールを重視することは今日の日本社会における必須の課題となっている。

〈2〉労働組合の闘争力強化と未組織労働者の組織化

労働者の貧困とその拡大を阻止するためには、労働者自身が自らの権利や働くルールを身につけると同時に、賃金や労働条件の改善、職場での様々なトラブル解決等のために労働者が団結して企業とたたかうこと、そのためには労働組合に加入するか、労働組合を結成することが不可欠である。このことを多くの労働者の共通の認識とし労働組合への加入を促進するためには、労働者にとって既存の労働組合が信頼に値する頼りがいのある組織であること、そして労働組合の組織率の低下に歯止めをかけ、労働組合の組織拡大でその社会的影響力をとりもどすことが極めて重要である。働く労働者の貧困拡大に対抗する労働組合の直面する主要な課題は次の通りである。

1) 要求闘争の強化で労働者に信頼・期待される労働組合に

労働組合活動の現状について大変ショッキングな調査結果がある。労働調査協議会の「次代のユニオンリーダー調査」³によれば、労働組合役員の39.4%が「組合員は組合運動に何も期待していないと思う」と回答し、会社との労使関係についても過半数を超える54.4%が「組合が経営に譲っている」と回答し、「経営が組合に譲っている」との回答はわずか7.6%にすぎないとしている。このことは、職場の労働組合役員自身が労働組合の企業への影響力が喪失し、労働者の労働組合への期待や信頼が薄れていると思っていることを明らかにしている。すべての労働組合について労働者や労働組合役員が同様に受け止めている訳ではないにしても同趣旨のアンケート結果は他にも存在しており、争議件数の異常なまでの激減や組織率の低下等々の客観的なデータからしても、まったく的を外れたものとは言い切れないところに今日の労働組合の現状があるといわなければならない。

しかも、労働者の貧困拡大の背景にある非正規労働者拡大を促進する労働者派遣法など労働諸法制の改悪などと真正面からたたかわない労働組合や、最近の電機産業などに見られる大掛かりな人減らし「合理化」攻撃の横行にも反対闘争を展開

しない労資一体の大企業労組の存在なども労働者の労働組合への信頼喪失を社会的に拡大している要因になっているといえる。

こうした労働組合の現状が働く労働者の状態悪化と貧困拡大の今日的な一因になっているともいえる。したがって、既存の労働組合が職場や地域でその本来の役割と機能を発揮し、労働者の目に見える運動を通じて労働組合への信頼・期待を取り戻すことは、わが国の労働組合が追求すべき極めて重要な今日的課題となっている。そのために以下の取り組みを改めて重視する必要がある。

その第一は、職場の労働者の最も切実な要求を取り上げ、思想・信条の違いを超えて要求で団結し、要求実現のためにたたかうという労働組合の原点にもとづく活動の重要性を再確認し、その取り組みを職場から強化することである。労働者向けの様々なアンケートの結果は、労働者が労働組合として最も重視すべき課題として第一に挙げているのは、所属労働組合の違いを超えて「賃金・一時金引上げ」であることを明らかにしている。労働組合の賃金闘争が全国的にも集中する春闘でどれだけ多くの職場の労働者とともに奮闘するかが労働者の労働組合への評価に直結しているということである。また、経営者の横暴から労働者の雇用を守るたたかいも賃金闘争と並んで労働組合の初歩的活動の一つであり、労働者から信頼され頼りがいのある労働組合となるためにも人減らし「合理化」とは断固としてたたかうことが重要である。さらに、不払い残業の解消や年次有給休暇の積極的な取得などが労働者の当然の権利として行使できるよう職場の民主化闘争をすすめることや職場でのセクハラやパワハラを許さない日常的な活動なども労働者の労働組合への信頼をより強固なものとしていくうえで重要な活動である。

第二には、上部組織からの「指令・指示」による「動員」型の労働組合運動や逆に上部組織からの「指令・指示」がないと動かない労働組合から脱却し、組合民主主義の徹底で文字通り「組合員を主人公」に一人ひとりの組合員のたたかうエネルギーに依拠した労働組合活動を追求することである。労働組合加入に否定的な意見の中で比較的強いのは「労働組合に入ると組織に縛られる」ということであり、「労働組合離れに関する労働者向けの調査」⁴では「建前的な話が多い」とか「活動がパターン化」

「組合が何をしているかわからない」「力量不足で頼りがいが無い」「職場の意見が反映されていない」などが指摘されている。これらの結果は多くの労働者・労働組合に共通しており、その改革は労働者から信頼され、頼りがいのある未来につながる労働組合を職場に確立するための重要な課題ともなっている。

そのためには、産業別統一闘争や全国的な統一闘争への結集を基軸に、組合民主主義の徹底で文字通り「組合員を主人公」に、要求組織の段階から一人ひとりの組合員が要求実現のために自らが職場や地域でどのような行動に参加するのを含め、そのたたかうエネルギーに依拠した運動を練り上げ、「(職場の) みんなで決めて、みんなで実践する」労働組合活動の追求が不可欠である。いうなら「組合員が主人公」を単なるスローガンとしてではなく、労働組合の再生・活性化のための課題として文字通り具体的に実践するということである。

2) 組織拡大をすべての労働組合と労働者が追求すべき課題に

労働者が持つ唯一の社会的な力は、要求で団結してたたかう「多数の力」である。そして、この「力」を発揮するためには、職場や産業ごとに多数派を形成するたたかう労働組合の存在が決定的に重要である。今や民間レベルでは 16.3% にまで減少している労働組合の組織率を引き上げ、労働組合の社会的影響力を回復する必要がある。そのために、以下の取り組みなどが重要になっている。

第一は、正規・非正規を問わず職場の未加入者や未組織労働者の組織化は労働組合の企業への影響力を拡大して組合員の要求を前進させるうえでの不可欠の課題であり、組織拡大は一部役員まかせの活動ではなく、組合員自身が力を合わせて取り組むべき課題であることを職場で徹底して議論し、合意形成を図ることである。そして職場のすべての未組織・未加入労働者に春闘をはじめとした要求闘争への結集、労働組合へ加入して要求実現をめざして共にたたかうことを繰り返し積極的に働きかけることが重要である。とりわけ、職場に増大する非正規労働者の存在は時に正規労働者の賃金・労働条件改善の「重石」とされていることから、その組織化は労働組合にとって今日的

に不可欠な課題となっている。また、その取り組み強化のためにも職場の既存の労働組合の核をなしている正規労働者の組織拡大を同時に強化することが重要である。

地方・地域における同一産業の中立労働組合に共同行動への参加や産業別全国組織への結集を働きかけることも産業別労働組合の社会的影響力の拡大と要求闘争の前進にとってきわめて重要である。

第二は、地方・地域における膨大な無権利・低賃金の未組織労働者の組織化に努力することであり、それは現に組織されている労働者の賃金・労働条件引き上げにとって不可欠の課題である。現に組織されている労働者や労働組合の社会的責務として、また、すべての労働組合が共同して追求すべき課題としてナショナルセンターやローカルセンター、産業別全国組織が連携して具体的な戦略・戦術を練り上げ、目的意識的・計画的にその組織化を追求することが重要である。さらには、地方・地域、とりわけ中小・零細企業労働者の組織化には、ナショナルセンターや全国単産による財政援助（職場の組合員からの財政拠出を追求する）とローカルセンターの協力でオルグ配置や大量宣伝行動の具体化を図ること、さらには労働者が「一人でも加入」できる地域労組の活動強化を産業の枠を超えたすべての労働組合の共同の課題としてとりくむことも重要な課題となっている。

第三は、「医療・福祉」や「サービス業」「飲食店・宿泊業」などのように膨大な雇用労働者がいながらも労働組合組織率が極めて低く、労働条件も劣悪で非正規労働者比率や離職率が高く、「ブラック企業」といわれる企業も多く、労働者の貧困化が深刻なこれらの産業の労働者の組織化を今日的には特別に重視することである。これらの産業・業種の労働者の賃金などは、地域最賃を横睨みに地域の同一産業・業種と横並び的に水準が決められており、地域からその底上げを図るたたかいが決定的に重要になっている。特に重視すべきは、非正規労働者の賃金やパート・アルバイト時給などの引き上げを地域最賃の大幅な引き上げと結合して「〇〇地域から 1000 円以下の時給をなくせ」などの運動を関係単産とも連携しながら地方・地域から全国各地で展開することである。

日本医労連の調査でも、全国一律の診療報酬を

財政基盤とした医療機関でかつ国家資格をもつ看護師の初任給でさえそれぞれの地方の地域最賃とリンクしていることが明らかにされている。看護師や介護士・保育士などの賃金・労働条件の改善と雇用の安定を図ることはわが国の社会的課題ともなっており、未組織労働者の組織化の運動とも結合しながら、これらの労働者の賃金上げや労働条件改善をめざすたたかいを地域春闘の最重点課題とするなど地域の労働者の目に見える運動として強化することは特別に重視すべき今日的課題である。

〈3〉最賃制度や労働基準法の抜本改正など働くルールの確立を

働く労働者の貧困拡大の背景には、「ルールなき資本主義」といわれるわが国の労働のルール、国際的にも立ち遅れている労働者の権利の後進性も重要な一因として指摘できる。

1) 全国一律最賃制確立や差別禁止・格差縮小へ法的規制を

労働者の生活の貧困化拡大の最も重要な要因となっているのは、わが国の最低賃金制度が最低賃金法第1条に謳われている「労働条件の改善」にも「労働者の生活の安定」にも程遠いものとなっていることにある。現行最低賃金を生計費原則にもとづき「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」（労働基準法第1条）水準に大幅に引き上げることや最低（沖縄）714円と最高（東京）932円まで218円もの格差のある現行制度を全国一律最低賃金制度などへ抜本改善することは働く労働者の貧困拡大を阻止するための最大かつ喫緊の課題であり、それは労働者の生活改善にとどまらず、地域からの雇用流出に歯止めをかけ地域経済を活性化させるためにも重要な課題となっている。

また、高齢化社会とも関連して膨大な雇用需要が見込まれながらも低賃金で離職率が高く、雇用の安定的確保が社会的課題となっている医療・福祉分野に働く労働者の賃金の最低保証を社会的に確立することも極めて重要である。これらの労働者は全国共通の国家資格を持ち、国の基準により人員が配置され、全国一律の診療・介護報酬、公

的助成などを原資に賃金が支払われているにもかかわらず、現状では施設毎に賃金や労働条件に大きな格差があり、それが雇用不安の大きな要因ともされている。安倍政権もこれらの分野の賃金を引き上げるとしているが、圧倒的多数の労働者が未組織に置かれているこの分野の労働者の賃金水準上げを実効あるものとするためには、これらの分野の労働者の賃金水準の最低基準等を公的に規制することが重要であり、それは当該労働者の生活と雇用の安定につながるだけでなく福祉の充実を求める国民の要請にこたえるうえでも重要である。

さらに、大企業や中小零細企業など企業規模による賃金格差や男女などの性別、正規や非正規など雇用形態などによる差別的とも言える賃金格差が国際的に見ても極めて大きいこともわが国の働くルールの後進性を示している。たとえば、わが国の非正規労働者の大多数を占めているのはパート労働者であるが、ILOのパート条約などによれば短時間労働者といえども、その（時間当たり）賃金は、「比較可能なフルタイム労働者の基本賃金より低いものを受領することのないことを確保」すべきことを謳っている。これに対し日本政府は「均衡待遇」に固執、フルタイム労働者との「均等待遇」追求を拒否しているが、安倍政権は「一億総活躍プラン」の中でその思惑は不明だが「同一労働同一賃金」をめざすことをうちだした。これを真に実効あるものとして格差や差別を本格的に解消するためには、下請け単価に適正な人件費保障を義務付ける「下請け二法」等の改正や、男女平等・均等待遇を実現するため労働基準法や労働契約法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パート法などへ差別禁止や均等待遇、同一労働同一賃金原則を明記する等々、働くルール確立への労働諸法制等の改正、社会的規制力強化が重要である。

2) 時間外労働規制など労働時間短縮で人間らしい労働と生活を

労働生活をめぐる貧困との関係でわが国の労働者の権利や働くルールで国際的に最も立ち遅れているのは、関連のILO条約を一つも批准していないことが象徴している労働時間関連の「働くルール」である。わが国の労働基準法は週40時間制を建前としているが時間外労働の法的規制がない。

その結果、裁量労働制の拡大などで労働時間管理の弾力化が拡大し、「名ばかり管理職」による不払い残業の拡大や労働者を過労死や過労自殺に迫りやる長時間・過密労働がまかり通っている。とりわけ、時間外労働については「36 協定」の特別条項により年間 1 千時間もの時間外労働が大企業を中心に広くまかり通っているのである。安倍政権はこれを規制するどころか、「残業代ゼロ」法案の成立すら策動しているのである。こうした日本の労働時間管理の異常さは、EU の「労働時間管理指令」が、「週最長労働時間は、時間外労働を含め 48 時間を超えてはならない」と比べても明らかである。年次有給休暇についても ILO 132 号条約では「年最低 3 週間、うち 2 週間は連続取得、最低単位は 1 日、病気や怪我に使用禁止」などを謳い、EU 指令も「すべての労働者に最低 4 週間の年次有給休暇を得る権利を保障」しており、ヨーロッパの主要国では年間 30 日の休暇がほぼ 100% 取得されている。これに対し、わが国は勤続 6 ヶ月で 10 日、その後は勤続年数で増加するが 14 年の平均で 18.5 日となっており、取得日数は半数以下の 47.3%にとどまっている。こうした、労働時間管理をめぐる後進性が国際語になった「カローシ」を生み出す、苛酷で異常な長時間・過密労働がまかり通る企業や社会をつくりだしているのである。

財界や大企業は国際競争力強化を口実に総額人件費の削減など徹底したコスト削減のために、正規労働者の非正規への置き替えなど雇用破壊や賃金抑制を労働者に押し付け、「常用代替の禁止」原則を蹂躪して生涯派遣を労働者に強いることを可能とする労働者派遣法改悪などを強行し、「ブラック企業」などといわれる「ルールなき社会」をつくりだしている。しかし、わが国の政府や財界が国際競争をいうのであれば、今日もっとも追求すべきなのは労働者の権利や働くルールについても ILO 条約の批准や国際的な労働基準に到達するようなジェンダー平等の確立や労働基準法・最賃法など現行労働諸法制の抜本改正を行うことである。

〈4〉共同の力で「戦争と貧困・格差をなくし」「労働者が一番暮らしやすい国」へ

安倍政権は「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざすとして、過去の政策でもすでに破綻済みとなっているトリクルダウン論に依拠したアベノミクスと称する経済政策を掲げ、企業利益拡大至上主義で岩盤規制を打ち砕くとして労働者派遣法改悪の強行など労働諸法制の改悪を強行し、さらに「残業代ゼロ法案」や解雇の自由化に道を開く「解雇の金銭解決」、「限定正社員」制度の導入などを策動している。しかし、デフレ脱却を掲げて法人税の引き下げや日銀による「異次元」の金融緩和で膨大な日銀券の発行や「マイナス金利」まで導入、大企業の利益と内部留保は拡大したものの、個人消費の伸び悩みなどでデフレ脱却どころか経済成長は依然として低迷している。また、安倍政権の財界への賃上げ要請にもかかわらず企業は日本のみならず国際的にも経済の先行き不安が広がっていることから 16 春闘でも賃金抑制の姿勢を貫いており、いまやアベノミクスの行き詰まりは誰の目にも明らかになっている。

一方、集团的自衛権の行使に道を開いた安保法制に反対する国民のたたかいは法案成立後も終息することなく、「総がかり実行委員会」などによる共同行動や安保法の廃止を求める 2000 万署名などとして「安倍政治を許さない」広範な国民諸階層と野党の共同行動として継続している。そして、これらの国民的な運動を背景に五野党による戦争法廃止法案の国会への共同提出、さらには参議院選挙に向けての「戦争法廃止」の一致点で共同候補の擁立というこれまでにない国政レベルでの政党間の共同にまで発展し、実際に一定の成果をあげた。安倍政権が進めている TPP や原発再稼働、「一億総活躍社会」等々を巡っても広範な市民や団体によるこれらに反対する運動が継続発展し、「アベ政治は許さない」国民的な大きな共同の流れが全国各地に広がり、米軍普天間基地の辺野古移転を許さず基地撤去を求めるオール沖縄のたたかいは揺るぎないたたかいが継続されている。他方、安倍政権は自らの任期内での憲法改悪を公然と打ち出しており、まさにわが国の進路をめぐる重大

な岐路での真正面からのたたかいの正念場を迎えている。

こうした局面をわが国の政治を「大企業本位、世界で戦争のできる国」から「戦争と貧困・格差をなくし」「国民が世界で一番働きやすく、暮らしやすい国」へと大きく転換するチャンスとして、全国津々浦々から労働者や市民、民主団体、さらには要求の一致する政党などが総がかりで共同の運動を発展させるなら、これまでの日本の政治や経済とは違った未来を切り開く可能性が多いに広がっている。

労働組合が社会的影響力を回復するためには、対企業との労使関係での要求闘争のみにとどまらず、暮らしの不安を深刻にしている消費税増税など重税、さらには将来への不安を拡大している年金制度など社会保障にかかわる分野のたたかいに積極的に参加していくことが労働者の生活擁護にとって不可欠の課題となっている。また、日本を世界のどこでも戦争のできる国とする戦争法や民主主義を国家管理する秘密保護法などに反対することは、労働者の生活や社会の最も基本的な土台を支える日本の民主主義や平和、国民の平和的生存権を守るたたかいであり、それは勤労国民の中で唯一団結権や団体行動権が憲法で保障されてい

る労働者・労働組合の社会的な責務である。

労働組合がこの分野でたたかうことは、わが国の労働組合運動の積極的、戦闘的伝統を引き継ぐものであり、憲法に先駆けて日本の民主化のために労働組合法が制定されたことや国際労働機関（ILO）の設けられた世界の歴史からもその重要性は明らかである。

同時に重要なことは、労働組合は思想・信条の違いを超えて要求で団結する大衆組織であり、職場にはさまざまな思想・信条の労働者がいるということである。したがって、たたかいを進めるにあたっては、上部団体からの指令・指示の押し付けや一方的な動員型の運動としてではなく、労働者の自主性・主体性を尊重し、職場での徹底した討議と民主的な合意形成を何よりも大切にすることが重要である。

たたかいの統一・共同にこそ勝利の展望がある、勤労国民の多数を占める雇用労働者、そしてその組織された部隊である労働組合と労働者がいまこそ持てる力を最大限に発揮し、広範な国民諸階層との共同のなかで積極的な役割を果たすことが求められている。

（くまがい かねみち・代表理事）

【注釈】

- 1 インターネット調査で有効回答数は男女均等で 1,000 人。
- 2 「現代日本人の意識構造」（NHK放送文化研究所、全国の 16 歳以上の国民を対象に個人面接で 5 年毎に調査、有効回答数は三千数百から四千数百人）。
- 3 調査は 6～7 年おきに実施、今回は 14 年 10 月～15 年 3 月に調査。44 歳以下の単組・支部執行委員、職場委員など約 2 千人対象で民間 8 割、公務 2 割。
- 4 電機連合「第 14 回組合員意識調査」2005 年 6～7 月 組合員 1 万人対象、回収率 86.8%

第8章 生活の貧困化と ナショナル・ミニマムの課題

浜岡 政好

はじめに

生活保護の受給者数、世帯数が過去最高を更新し続けているように、現代日本の勤労者生活は悪化の一途をたどっている。ところで、「生活の貧困化」とは何かは必ずしも自明のことではない。物差しの当て方によっては違う状況が見えてくる。多くの勤労者にとって生活の悪化は日に日に迫ってはきているが、貧困が自らの生活状況であると必ずしも受け止められてはいない。したがって、ここでは貧困の定義を再吟味し、その物差しで生

活の貧困化を「見える」化し、誰が貧困の当事者なのか、どのような生活状態が貧困なのかを明らかにして、貧困の当事者たちの状況認識を共通化し、共通する生活悪化を防ぐためにはどのような社会運動や社会的保障が必要なのか、つまり「国民生活の最低限保障」（ナショナルミニマム）の必然性とその具体化と実現に向けての課題を明らかにする。

1 生活の貧困化とは何か

資本主義の下での貧困を把握するには、「資本論」の第1巻第23章で示されているように、資本主義的蓄積の一般的法則との関連でまず論理的に貧困を押さえておく必要がある。それは貧困をいわゆる貧困層の問題として理解し、「普通の暮らし」をしている普通の労働者には直接関係がないという受け止め方を転換し、貧困を「労働者階級の運命におよぼす影響」との関連で捉える必要があると考えるからである。

マルクスの「資本論」第23章では、資本主義的蓄積⇒相対的過剰人口・産業予備軍の不可避的増大⇒貧困の拡大という論理で貧困を説明している。労働者階級に貧困をもたらす相対的過剰人口は、流動的、潜在的、停滞的の3つの形態をとるが、この潜在的、停滞的の形態が、今日、問題になっている非正規などのワーキング・プアである。そして産業予備軍が現役労働者に比べて大きくなるほど、固定的過剰人口、貧困な労働者が大量になり、労働者の中の貧困者と産業予備軍が大きくなればなるほど、最下層の「受救貧民」がそれだけ大きくなるとしている。マルクスは「資本の蓄積に照応する貧困の蓄積」を、労働者状態の悪化＝「貧困、

労働苦、奴隷状態、無知、野蛮化、および道徳的墮落」の蓄積として捉えている。そして状態悪化の指標の1つとして労働苦等と区別された「貧困」、つまり「生活資源の物資的欠乏」を取りあげている。

このように資本主義下において労働者が被る貧困は、上記のように生活苦、労働苦、奴隷状態、無知、野蛮化、道徳的墮落の総計として理解する必要がある。ここで生活苦、労働苦とともに貧困状態の指標としてあげられている「奴隷状態、無知、野蛮化、道徳的墮落」は何を示しているのだろうか。これらはいずれも人間の社会性の破壊（社会苦）を示しているものと思われる。つまり、資本蓄積に照応する貧困は、生活苦、労働苦、社会苦の形をとって蓄積されることになることを示している。頭川博氏は、生活苦を「労働者の受け取る労働成果が労働力の回復にようする消費財分量に限定されるため生まれる社会的産物」であり、労働苦は「必要労働を超える労働日の延長作用」によって不可避的にもたらされるとしている。（頭川博『資本と貧困』八朔社、2010年）このとらえ方を援用すると、社会苦は生活苦や労働苦によってもたらされるとともに、賃労働という生存の仕方そのものに

起因しているということができる。

そこでここでは生活の貧困化を消費生活過程における生活苦と労働生活過程における労働苦、そ

して社会生活過程における社会苦の3つのフェーズで捉えることにする。

② 生活の貧困化はどのような形で現れているのか？

〈1〉消費生活過程における生活苦 ＝狭義の貧困

生活苦（狭義の貧困）をどのような方法で、客観的に把握し、具体的に測定するか。ここでの生活苦は「人間の再生産」が「労働力の再生産」に限定されることによってもたらされる生活困難である。生活苦という言葉は、一般に「労働力の再生産」ができない状態、つまり、賃金が労働力の価値どおりに支払われていない状況での貧困を想起させるが、しかし、「労働力の再生産」費用にみあう価値どおりに支払われていても、「人間の再生産」が困難な状態に陥っていかざるをえないことを生活苦と呼ぶ。とすれば「人間の再生産」が「労働力の回復にようする消費財分量」＝賃金に限定されることからどのような困難が生じるかを明らかにする必要がある。現実の賃金水準は相対的過剰人口の圧力によって「労働力の回復にようする消費財分量」を下回ることも少なくない。その結果、健康破壊などいわゆる「絶対的貧困」がもたらされたりもする。

1) 生活苦を抱えた人びとの拡がり

「人間らしい生活」＝最低生活とは何か、「人間らしい生活」が満たせない状態＝生活苦とは何か

については、これまで多くの実証的研究が積み重ねられてきている。金澤誠一氏は、アマルティア・センの貧困論を用いて、「人間らしい生活」に必要な2つの「生活の質」（基本的な健康・生命を維持するための「生活の質」、社会・文化的な「生活の質」）を設定し、これらを達成するために必要な「最低生計費」を算定している。この「最低生計費」の算定にあたっては、人間存在の多様性や「個々人が自分の価値や目的あるいは人生設計を選択し、それに向かって活動する自由」に配慮している。またここでの「最低生活費」は現行の社会保障・社会福祉制度や生活基盤の制度（住宅、教育など）、人権保障や平和などが前提となっている。

こうした方針に基づいて、首都圏の労働者を対象にマーケットバスケット方式によって最低生計費が算定（2008年時点）されている（『季刊労働総研』No.73・74、2009年）。下表で示されている「人間らしい生活」のための生活資材やサービスの購入額は、現実に首都圏で暮らす普通の労働者生活・ライフサイクルを想定して算定されたものであり、望ましい「人間らしい生活」を想定したものではない。「人間らしい生活」のぎりぎりの状態を切り取った試算であり、この水準を下回るとは今日の日本社会で生活の再生産が不可能になるという水準である。したがって、公認の「人間らしい生活」の最下限である生活保護基準との

図表1 モデル世帯の最低生計費

	最低生計費 (月額) (税込み)	最低生計費 (年額) (税込み)	生保基準との 比較(生保基 準を100)	最低生計費水 準の入りとの 割合(%)
20歳代単身世帯	22万3,801円	2,806,612円	102.2	74.6
30歳代夫婦のみ世帯	35万6,022円	4,272,264円	117.7	27.4
30歳代夫婦と未婚子1人世帯	43万5,244円	5,229,288円	119.9	44.0
40歳代夫婦と未婚子2人世帯	56万3,659円	6,763,934円	128.2	29.9
50歳代夫婦と未婚子2人世帯	75万0,512円	9,006,144円	125.9	54.8
50歳代夫婦のみ世帯	37万0,687円	4,448,244円	122.8	31.2
30歳代母親と未婚子1人世帯	35万0,519円	4,206,144円	115.2	76.1
70歳代単身世帯	30万4,815円	3,657,780円	136.4	82.5
70歳代夫婦のみ世帯	30万4,568円	3,654,816円	136.8	62.7

比較が行われている。モデル世帯の最低生計費の指数は、最も低い20歳代単身世帯の102.2～最も高い70歳代夫婦のみ世帯の136.8の間に収まっている。生活保護基準の1.0～1.4倍の水準は、生活保護世帯で免除されている非消費支出等を勘案すれば、ほぼ生活保護と同等な生活水準と思われる。

また「国民生活基礎調査」（2005年）の世帯所得を用いて、この「最低生計費」未満で暮らしている世帯の試算も行われている（図表1）。それによると、「最低生計費」未満比率が最も高いのは、70歳代単身世帯の82.5%、次いで30歳代母親と未婚子1人世帯の76.1%、20歳代単身世帯の

74.6%となっており、他方、比率が低いのは30歳代夫婦のみ世帯の27.4%、50歳代夫婦のみ世帯の31.2%などとなっている。このモデル世帯の構成は、今日における労働者家族の標準的ライフサイクルを示しており、それぞれのライフステージごとに大量の「最低生計費」未満の世帯を排出していることを明らかにしている。

2) 生活苦は労働者家計にどのような形で現れているか

家計調査の勤労者家計の長期トレンドからは次のようなことが見えてくる。1つは高度成長期を

図表2 勤労者世帯の1カ月間の支出（年平均）

（単位：円、%）

	1955年	1965年	1980年	2005年	2010年	2014年
支出総額	41953(100) (100.0)	755309(1796) (100.0)	1081983(2579) (100.0)	956810(2381) (100.0)	990742(2362) (100.0)	993843(2369) (100.0)
1. 実支出	26786(100) (63.9)	360642(1346) (47.9)	446581(1867) (41.3)	412928(1542) (41.3)	409039(1527) (41.3)	414975(1549) (41.8)
1) 消費支出	25513(100) (56.1)	289489(1231) (38.4)	353552(1504) (32.7)	329499(1401) (33.0)	318315(1354) (32.1)	318755(1356) (32.1)
食料	10485(100) (24.9)	74369(711) (9.9)	80189(766) (7.4)	70947(678) (7.1)	69597(665) (7.0)	71189(680) (7.2)
住居	794(100) (1.9)	12748(1721) (1.8)	22243(2801) (2.1)	21839(2751) (2.2)	20694(2606) (2.1)	20467(2578) (2.1)
光熱・水道	1274(100) (3.0)	17125(1344) (2.3)	20839(1636) (1.9)	21328(1674) (2.1)	21704(1704) (2.2)	23397(1837) (2.4)
家具・家事用品	551(100) (1.3)	12182(2210) (1.6)	12186(2212) (1.1)	10812(1872) (1.0)	10628(1981) (1.1)	10868(1972) (1.1)
被服	2861(100) (6.8)	20176(706) (2.7)	19081(667) (1.8)	14971(533) (1.5)	13573(474) (1.4)	13730(480) (1.4)
保健医療	506(100) (1.2)	6814(1246) (0.9)	10565(2088) (1.0)	12035(2378) (1.2)	11396(2353) (1.2)	11279(2229) (1.1)
交通通信	454(100) (1.1)	27950(6156) (3.7)	41295(9096) (3.8)	46065(10349) (4.7)	48002(10573) (4.9)	53402(11763) (5.4)
教育	834(100) (2.0)	12157(1475) (1.6)	18766(2377) (1.7)	18561(2353) (1.9)	18195(2308) (1.8)	18094(2196) (1.8)
娯楽・交際	1280(100) (3.1)	25269(1974) (3.4)	34484(2694) (3.2)	32847(3566) (3.3)	34160(3489) (3.5)	30435(2878) (3.1)
他の消費支出	4504(100) (10.7)	79699(1769) (10.6)	98926(2085) (8.7)	79671(1769) (8.0)	70353(1562) (7.1)	65890(1463) (6.6)
2) 非消費支出	3272(100) (7.8)	71153(2173) (9.5)	98029(2842) (8.6)	83429(2549) (8.4)	90725(2772) (9.2)	96221(2940) (9.7)
直接税	2955(100) (5.6)	40852(1727) (5.4)	43854(1854) (4.1)	35851(1516) (3.6)	40116(1696) (4.1)	41462(1753) (4.2)
社会保険料	762(100) (1.8)	29680(2917) (4.0)	49021(6422) (4.5)	47374(6217) (4.7)	50540(6622) (5.1)	54694(7178) (5.5)
2. 実支出以外支出	6128(100) (14.6)	233548(4790) (40.0)	550408(2861) (50.9)	513814(8385) (51.4)	522638(8529) (52.8)	522080(8520) (52.5)
貯金	2605(100) (6.2)	216822(10060) (28.8)	428164(16436) (39.6)	401296(15405) (40.2)	408903(15697) (41.2)	407294(15635) (41.0)
保険掛金	957(100) (2.3)	24586(2549) (3.3)	45687(4774) (4.2)	25174(3675) (3.5)	27672(2892) (2.8)	24375(2547) (2.5)
土地等借入金返済	560(100) (1.4)	25793(3605) (3.2)	37301(5651) (3.5)	32711(4956) (3.3)	37682(5709) (3.8)	36615(5548) (3.7)
3. 繰越金	9039(100) (21.6)	99119(1096) (3.2)	85008(940) (7.9)	72067(797) (7.2)	59064(653) (6.0)	56786(628) (5.7)

資料：国民生活基礎調査（家計調査）上巻（%は1955年を100とした指数、下同）（%は世帯の支出総額を100とした構成比）

経て、1985年頃までには家計支出・収入の戦後型の標準形のようなものができあがってくる。その後、1998年頃を境にこの戦後型の標準形が解体期に入り、現在に至っている。この標準化された勤労者家計の特徴は、家計支出規模の異常な大きさである。その解体の様は1955年から1985年の30年間に勤労者家計の支出規模が18倍に膨張し、他方、1985年～2014年の29年間の支出の伸びはわずか1.3倍であり、特に1998年のピーク時以降はピーク時の9割程度に減少していることに示されている。1985年の総支出753,309円の内訳は、実支出が半分以下の360,642円、消費支出は総支出の38.4%の289,489円であった。

消費支出を上回る「実支出以外支出」の中身は預貯金、民間保険の掛け金、ローン等の借金返済であったが、これは生活基盤や社会保障・社会福祉制度の未整備や不備のなかで子どもの教育費用、住宅取得費用、老後費用などが個々の家計の私的努力にゆだねられた結果、このような形をとったのである。そしてこのくらし方がその後標準的な生活様式として労働者家計を枠付けることになったが、そのため固定的な生活維持費を膨張させ、

1985年以降の支出の推移にみられるごとく家計の硬直化を招いた。これへの対応は比較的弾力性のある食費や被服費、教養娯楽費、交際費を含むその他の消費支出の節約となって現れている。「人間らしい生活」としての健康や文化性、社会的交流を犠牲にしての生活の維持となっているのである。この先には江口英一氏たちが指摘したように「社会からの脱落・孤独」や「自主的・自立的な生活の喪失」が待ち受けている。

2つはこうした膨張する家計支出をまかなっていた収入構造の特徴から見てくるものである。実収入も1998年以降急速に下降し、1998年比で2014年には88.3%に減少している。世帯主収入で実支出をどこまで賄えるかについては、1998年の107.5%、2005年103.1%、2010年102.0%と低下し、2014年には99.9%とついにマイナスになっている。もちろん世帯主の定期収入では既に1998年時点でもマイナスになっていたが、それをカバーしてきたのが妻の収入であり、社会保障収入などのその他収入であった。しかし、近年はそれでも収入の低下に追いつかず、月賦・掛け買いの比率が上昇している。賃金の減少等収入の

図表3 勤労者世帯の1カ月間の収入(年平均)

	1955年	1985年	1998年	2005年	2010年	2014年
収入総額	41953 (100) (100.0)	753309 (1796) (100.0)	1081992 (2579) (100.0)	998810 (2381) (100.0)	990742 (2362) (100.0)	993842 (2369) (100.0)
1. 実収入	29169 (100) (69.5)	444846 (1526) (59.1)	588916 (2019) (54.4)	524585 (1798) (52.5)	520692 (1785) (52.6)	519761 (1782) (52.3)
a. 勤労収入	27080 (100) (64.6)	419610 (1550) (55.7)	551286 (2086) (51.0)	498829 (1834) (49.5)	485940 (1792) (49.0)	485251 (1785) (48.6)
世帯主収入	24095 (100) (57.4)	367026 (1526) (48.7)	480122 (1995) (44.4)	425706 (1769) (42.6)	417281 (1734) (42.1)	414682 (1723) (41.7)
妻の収入	395 (100) (0.9)	35677 (9052) (4.7)	55891 (14150) (5.2)	57035 (14439) (5.7)	56943 (14416) (5.8)	59646 (15100) (6.0)
b. 事業等収入	610 (100) (1.5)	6288 (1047) (0.9)	2312 (543) (0.2)	2735 (448) (0.3)	2285 (375) (0.2)	2436 (399) (0.3)
c. その他の収入	1479 (100) (3.5)	18847 (1274) (2.5)	21275 (1445) (2.0)	17959 (1214) (1.8)	24998 (1680) (2.5)	25974 (1744) (2.6)
社会保障収入	582 (100) (0.8)	6171 (1889) (0.8)	19980 (6018) (1.9)	16862 (5079) (1.7)	25489 (7075) (2.4)	23956 (7216) (2.4)
2. 実収入以外収入	4166 (100) (9.9)	212976 (5112) (28.3)	405673 (9738) (37.5)	399061 (9579) (40.0)	406649 (9761) (41.1)	410584 (9856) (41.2)
a. 貯金引出	1851 (100) (4.4)	191339 (10537) (25.4)	368729 (19875) (34.2)	359502 (19422) (36.0)	354536 (19154) (35.8)	348843 (18900) (35.2)
b. 保険取金	257 (100) (0.6)	1887 (734) (0.3)	5398 (2100) (0.5)	5171 (3012) (0.5)	5308 (3026) (0.5)	4688 (1824) (0.5)
c. 借入金	509 (100) (1.2)	7504 (1474) (1.0)	4444 (873) (0.4)	7161 (1407) (0.7)	6250 (1238) (0.6)	6163 (1211) (0.6)
d. 月賦・掛買	1294 (100) (31)	10335 (799) (1.4)	25851 (1843) (2.3)	26594 (2055) (2.7)	39874 (3081) (4.0)	49197 (3802) (5.0)
3. 繰入金	8618 (100) (20.5)	95427 (1108) (12.7)	87402 (1014) (8.1)	75164 (872) (7.5)	63400 (736) (6.4)	63497 (737) (6.4)

単位：総収入(世帯主・妻・世帯主以外) ※上段：1955年を100とした指数(下段)は各年の対比指数を100とした指数

低下に対応すべく、労働者家計ではこの30年間実支出を切り詰めてきているが、ついに世帯主収入+家計補充的な妻の収入という標準的対応では、戦後型の生活様式の維持が難しくなったことを示している。

〈2〉労働生活過程における労働苦

労働生活過程における労働苦は二重である。一つは賃金と引き替えに主体的活動力を他者へ売り渡した非主体的活動であることからくる苦痛である。もう一つは「必要労働を超える労働日の延長作用」からくる苦痛である。いずれも労働者であることからくる苦痛であるが、まずは「必要労働を超える労働日の延長作用」と直接関わる労働時間をめぐる労働苦からみることにする。

1) 労働時間をめぐる労働苦

「毎月勤労統計」や「労働力調査」の長期トレンドで見ると年間総実労働時間は減少している。「毎月勤労統計」ではピーク時の1960年前後は2400時間を超えており、1992年から2000時間を下回り、1998年以降は1900時間を、そして2009年からは1800時間を切ってきている。「毎月勤労統計」より実労働時間が長い「労働力調査」でも同様の傾向を示している。「労働力調査」の週60時間以上働く雇用の比率は2004年の12.2%から2014年には8.6%に低下している。

しかし、ほんとうに労働時間は短縮されてきたのか。見かけ上の労働時間短縮の背後にあるのは

非正規の短時間労働者の増加である。したがって労働時間の実相をみるには、フルタイム労働者の1人当たりの労働時間をみなければならない。通常の就業状態を把握する「就業構造基本調査」による年間200日以上働いている非農林業雇用者の週就業時間は、図表4のようにになっている。1988年の労働基準法改正（週40時間労働制）以降、1990年代には週49時間以上働く男性雇用者数は減少しているが、2002年、2007年には再び49時間以上就業の比率が40%を越え、1980年代の水準に近づいている。特に60時間超の割合は2007年に過去最高の比率になっている。

「社会生活基本調査」を用いた山本勲・黒田祥子氏の研究（山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析、日本経済新聞社、2014年』）によると、週35時間以上働くフルタイム労働者の週当たり労働時間は、1976年～1986年かけて3時間程度増加して50時間程度となり、その後2001年にかけて2時間程度減少し、その後は2011年までに再度2時間程度上昇して、週休二日制や時短が行われる前の1980年代の水準に戻っていることを明らかにしている。また週休二日制にとまって2011年の平日のフルタイム雇用者の労働時間は8.67時間と1976年当時と比べて0.92時間増加している。その結果、10時間以上働くフルタイム男性雇用者の割合は2011年には43.7%と驚異的な比率に上昇している。こうした労働時間の膨張に加えて、この間、深夜や早朝の時間帯での労働も増えている。まさにフレキシブルな労働へと変化したのである。

そしてこれらにさらに通勤時間が付け加わる。NHK放送文化研究所の「国民生活時間調査」では男性勤め人の平日往復の通勤時間は1時間27分、東京圏では1時間42分となっている。こうした労働時間+労働のための移動時間の膨張は、当然、他の生活時間に大きな影響をもたらすことになる。その一つは睡眠時間である。「社会生活基本調査」では、1976年～2011年の35年間でフルタイム雇用者の週睡眠時間は4時間程度減少している。平日の睡眠時間はこの間0.37時間減少している。このように長期にわたって睡眠時間を減少させている国は世界でも希有である。

ちなみに前記NHK調査でも国民の睡眠時間減少傾向が長期にわたって続いていたが、2015年調査では下げ止まったとされている。それでも有職

図表4 非農林業雇用者(男性)
200日以上就業者の週就業時間

	15時間未満	15-34時間	35-42時間	43-48時間	49-59時間	60時間未満
1968年	0.6	1.0	7.7	47.1	30.7	12.8
1971年	0.5	1.2	10.9	47.7	27.5	12.1
1974年	0.7	1.5	17.9	48.1	21.9	9.5
1977年	0.3	1.1	14.6	45.1	27.1	11.8
1979年	0.3	1.3	13.3	41.5	30.0	13.7
1982年	0.3	1.5	14.6	41.1	28.6	13.8
1987年	0.3	0.3	13.3	36.0	31.5	17.5
1992年	0.3	2.1	23.3	38.6	23.2	12.4
1997年	0.3	2.2	33.7	39.1	18.9	11.9
2002年	0.5	2.7	27.2	29.2	23.2	17.2
2007年	0.6	3.6	25.3	28.8	23.2	18.0
2012年	1.0	4.3	29.5	27.6	21.8	15.8

資料 労働力調査

者の平日の睡眠時間は6時間56分と低下したままである。さらに興味深いのは睡眠時間と併せて「会話・交際」の行為者比率、時間量が長期にわたって低下し続けていることである。2015年の平日の「会話・交際」比率は15%、時間量は1時間34分になっている。つまり、長時間労働が生理的再生産時間や関係性維持時間をそぎ落としてきているのである。

労働時間の延長と併せて労働密度や労働強度の強化が進められてきた。IT化と人員削減等により時間当たりの労働負荷が強められ、また失業者増や非正規労働者増の圧力が労働者間の競争を高め、過度労働を促進させた結果、労働生活過程における労働苦はいっそう募ることとなった。2000年以降、高い水準で続く「過労死」や「過労自殺」、メンタルクライシスがこうした労働苦の必然的帰結であった。厚労省「労働者健康状況調査」(2012年)によると、仕事や職業生活で「強い不安や悩み、ストレス」があるとする労働者は60.9%にものぼり、正社員ではさらに高く64.1%になっている。現実に1割弱の事業所ではメンタルヘルス不調で「連続1ヵ月以上休業又は退職した労働者」がいる。

2) 「奴隷状態」の深化

「過労死」や「過労自殺」を多発させるような労働苦はなぜ引き起こされるのか。労働者は喜んで過重労働を引き受けている訳ではない。連合総研「第30回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(2015年11月)によれば、所定外労働を行った人の37.5%は「仕事をやりたくない」と感じていた。また月80時間超の残業者では53.6%が拒否感を感じている。残業の直接的理由は「人手が足りない」「突発的な仕事がある」「残業を組み込んだ業務運営」などさまざまであるが、いずれにせよ残業を拒否する自由がないのである。要するに一人一人の労働者の事情などお構いなしの職場運営が行われているのである。

職場で労働者がどのように扱われているかの一端を示すデータに「個別労働紛争解決制度の施行状況」報告がある。総合労働相談件数は、2002年度の62万5,572件から2009年度の114万1,006件に増加し、その後若干減少はしているが、100万件以上が続いている。うち民事上の個別労働紛争相談件数も2002年度の10万3,104件から2011

年度には25万6,343件とピークになり、2014年度も23万8,806件と高水準が続いている。2014年度の間の相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が最も増えて6万2,191件、次いで「解雇」はピークの2009年度の6万9,121件から減って3万8,966件、「自己都合退職」をめぐる紛争は3万4,626件に増加、その他「労働条件の引き下げ」「退職勧奨」が2万件台で続いている。これは氷山の一角である。こうしたなかで労働者の権利を全く剥奪した「ブラック企業」や「ブラックバイト」が横行する状況が生み出された。

今日の労働者が置かれている「奴隷状態」を象徴するのが「いじめ・嫌がらせ」といったハラスメントである。厚労省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(2012年)によると、パワハラ相談のあった企業比率は45.2%、実際に過去3年間にパワハラにあった企業は32.0%、また従業員調査では25.3%がパワハラを受けているとしている。労働者の4分の1が「上司」「先輩」「正社員」など立場の上の者からハラスメントを日常的に受けている状況は深刻である。この「上司」「先輩」「正社員」の背後には有無を言わせぬ資本の専制があり、「部下」「後輩」「正社員以外」の「奴隷状態」がある。そして物言えぬ労働者の増大は重大事故や企業犯罪を頻発させている。

〈3〉社会生活過程における社会苦

資本蓄積は上記のような生活苦や労働苦を加重させるだけではなく、労働者の社会生活の再生産を困難化する。ここでは資本主義化がもたらす家族・地域の再生産困難や「無知、野蛮化、および道徳的墮落」を社会苦として捉えることにする。

1) 資本主義下の家族・地域と生活の個人化

家族が資本蓄積の下におかれると、つまり労働者家族化すると、賃金の範囲で維持できる家族の形、規模に変化し、小核家族化が進むことになる。賃金で賄える生活単位が限りなく縮小すれば、家族としての再生産が不可能になり、個人化する。第2次大戦後の「高度成長」期を経て、日本では上記のドラスティックな家族変動が急速に進み、少子・超高齢社会が将来している。1世帯当たり人員は1960年の4.18人から2010年には2.46

人へと縮小し、同期間に単独世帯は358万世帯から1679万世帯に増加している。合計特殊出生率も同期間に2.00から1.39へと低下している。1人当たり月間現金給与額が1980年代末の水準にまで下降し、特に家族形成期の若い世代でのワーキング・プア化が進むなかで、家族の解体、未形成が一段と進行している。そして現在、「子どもの貧困」「若者の貧困」「高齢者の貧困」「女性の貧困」と全世代、性別を問わず生活の貧困化が表出している。

それは地域生活の維持・再生産の困難と結びついて、地域社会の衰退を引き起こしている。「高度成長」期の強蓄積はそれに必要な若い労働力を全国から大都市圏へと吸引し、併せて非大都市圏での産業を破壊したことも重なり、人口減少や少子超高齢化が進行し、「地方消滅」が取りざたされる事態を生み出してきた。同じ事態は大都市圏の周辺部のニュータウンなど「新興住宅地域」でも起こっている。地域の生活インフラの解体、地域互助活動の維持困難、社会的孤立などの増大である。こうした今日の社会苦の一つの典型が「孤独死」や自殺の多発である。東京都監察医務院「事業概要」や都市再生機構のデータ2000年以降「孤独死」は増え続け、自殺件数も高止まりのままである。

また社会苦としての各種虐待件数も増大している。児童相談所が対応した2014年度の児童虐待件数は8万8,931件で、24年連続で過去最多を更新している。2014年度の家族等養護者による高齢者への虐待件数も1万5,739件と増加している。また要介護施設での虐待件数も増えている。さらにDVや子どもによる親への暴力事件も増えている。このように追い詰められた者同士での傷つけあう行為が増えている。柳田國男は昭和初期の日本の貧困状況を自殺の増大などを手がかりに「孤立貧と社会病」として捉えたが、今日、グローバル化の下での資本蓄積の拡大を通していっそう拡大された形で荒々しく再現されてきているのである。

2) 社会的排除と貧困の固定化

一方の極における富の蓄積がその対極における生活の貧困を蓄積するとすれば、資本主義社会は基本的に不平等を促進する「格差社会」であるが、問題はその「格差社会」化が現在どのような特徴をもって現れているかである。二宮厚美氏は現代

日本の「格差社会」化は「複合的・連動的な構造」をもち、経済的格差が能力格差を呼び起こし、最終的には「人格格差」を招くと分析している（二宮厚美『格差社会の克服』、山吹書店、2007年）。これは勤労諸階級の貧困化が階層差を持って進行し、その下層部分に最も厳しく表出することを示している。

二宮氏の言う「人格格差」をここでの社会生活過程における社会苦に関連させれば、生活主体の社会関係を破壊したり、またその社会関係維持力や関係形成力を傷つけたり、未形成のまま放置されることである。こうした社会とのつながらる力の破壊は、生活苦や労働苦などの貧困化とも相まって社会的排除を促進させる。その結果、特定の「不利な人々」（岩田正美『現代の貧困』、ちくま新書、2007年）において、極貧化が固定化し、世代的にも再生産されやすくなるのである。貧困の固定化は、「不利な人々」を社会のメンバーとして異質視する傾向を強め、バッシングの対象にするなど、貧困からの脱出をいっそう困難化させる（青木紀編著『現代日本の「見えない」貧困』、明石書店、2003年）。

〈4〉相対的過剰人口の増大と貧困の加重化

1) 相対的過剰人口の増大

労働者階級の貧困を増大させる相対的過剰人口が現在どのような形態をとり、どのような規模になっているかについては既に多くの論考もあるのでここではその詳細には立ち入らない。いわゆる「完全失業者」数や「完全失業率」は2009年、2010年をピークにこの間下がり続けている。反対に「非正規雇用」労働者数は増加している。したがって、相対的過剰人口の大きさは、半失業状態にある「非正規雇用」労働者を含めて把握する必要がある。佐賀一道氏の労働力調査を用いた、非正規雇用のうち「正社員に変わりたい」比率等から推計した試算によると、相対的過剰人口の大きさ（半失業＋顕在的失業＋潜在的失業）は、2003年の730万人～848万人から2014年の797万人～878万人へと増加している（2つの数値のうち小さい数値は潜在的失業のうちすぐ仕事に就けるによる試算値）。

就業構造基本調査（2012 年）の無業者で就業希望の求職者（顕在的失業者）数は 469 万人で同年の労働力調査の完全失業者数 285 万人より 184 万人も多くなっている。また同年の非正規雇用労働者数も 2043 万人と労働力調査より 230 万人も多くなっている。さらに求職活動をしていない就業希望の無業者（潜在的失業者）が 618 万人もいる。したがって相対的過剰人口は労働力調査での推計よりもさらに大きくなると思われる。このうち就業希望の求職者と非正規雇用労働者の合計 2512 万人は同年の役員を除く雇用者総数の 46.9% を占めている。これらの膨大な顕在失業者と低賃金不安定雇用労働者の存在が、この間に正規労働者の賃金や労働条件悪化の重りとして作用してきたことは否めない。

2) 相対的過剰人口と生活の貧困の加重化

こうした相対的過剰人口の増大が勤労諸階級の生活の貧困をいかに強めているかの一端を、就業構造基本調査からうかがうことにする。上記顕在的失業者の主な収入の種類は、収入なし 50.1%、社会保障給付 21.9%、賃金・給料 13.6%、仕送り 5.0% などとなっている。半数は無収入、生活の維持ができない状況にあるなかでの求職活動となっている。他方、非正規雇用労働者の所得水準は、249 万円以下が 87.4% を占めている。この水準は前記の首都圏調査の最低生計費水準（20 歳代単身世帯）を下回るものであるが、生活保護と同水準以下で多くの非正規雇用者が働いていることが分かる。相対的過剰人口に組み入れられている労働者の劣悪な状態が、労働者階級全体の生活苦、労働苦、社会苦を加重化させているのである。

図表 5 雇用形態別所得

	総数(千人)	50万円未満	55-99万円	100-149万円	150-199万円	200-249万円	250-299万円
雇用者計	53,538(100.0)	4.7	11.8	10.9	8.0	11.1	8.3
正規	33,110(100.0)	0.6	1.2	2.9	5.2	11.3	10.6
非正規	20,427(100.0)	11.3	29.0	29.8	12.6	10.7	4.7
パート	9,561(100.0)	9.1	39.9	32.1	10.4	5.2	1.4
アルバイト	4,392(100.0)	24.2	34.3	19.2	10.3	6.8	2.0
派遣社員	1,187(100.0)	5.6	10.3	16.3	17.8	24.4	12.0
契約社員	2,909(100.0)	1.9	5.2	14.3	19.4	24.2	13.2
嘱託	1,193(100.0)	3.2	6.2	12.7	17.7	21.1	11.6
その他	1,185(100.0)	18.7	20.3	16.9	12.3	11.6	5.8

資料：就業構造基本調査(2012年)

3 生活の貧困化はなぜ大量化してきたのか？

なぜ生活の貧困化が今日のように大量化し、深刻化してきたのか。ここではその原因を 1980 年代以降に進行した 4 つの社会事象との関わりでみることにする。それは第 1 に、生活の貧困を生み出す資本主義的蓄積に対するさまざまな経済的・社会的規制の撤廃、第 2 に生み出される貧困の抑制・緩和装置としての社会保障・社会福祉など制度的な生活保障機能の低下、第 3 に資本蓄積による貧困化に歯止めをかける社会的強制力の弱体化、そして第 4 に市場主義的イデオロギーを受容する生活意識・生活規範の変容である。

〈1〉資本蓄積への規制撤廃

1) グローバル化と経済的規制の撤廃

日本におけるグローバル資本と連携した大企業の経済活動への規制撤廃の動きは 1980 年代の臨調行革として進められた。財政赤字の解消などを口実にまずは公共的活動分野の「民営化」から始まり、大企業等の活動に加えられた各種規制を次々と撤廃していったが、そのなかでの最大の眼目は国鉄など公営企業等での戦闘的労働組合の解体で

あった。臨調答申で示された規制撤廃項目は1350項目に及んだが、その後、規制撤廃の進行管理のために3次にわたる行革審が設けられ、流通、物流、情報通信、金融、エネルギー、農産物、ニュービジネス（金融、自動車リース、労働派遣等）の7分野での規制撤廃、検査検定・資格制度の見直しが行われた。

1990年代入ると、規制撤廃はさらに加速し、1993年の細川首相の私的諮問機関「経済改革研究会」中間報告（「平岩レポート」）では、基本原則として「経済的規制は『原則自由』に」、「社会的規制は『自己責任』を原則に最小限に」を掲げるまでになった。1995年からは3年ごとの「規制緩和推進計画」をたて、2005年からは規制撤廃の実施を監視するための規制緩和委員会が設けられ、その後さまざまな名称で監視・審議組織が続いている。このように勤労国民のいのちと暮らしを守るための規制が次々と撤廃され、資本の自由な蓄積活動の前に差し出されてきたのである。空前の勤労国民の貧困化はその必然的結果であり、現在のアベノミクスはその総仕上げとも言えるものである。

2) 労働規制の撤廃

1990年代後半以降は本格的な社会的規制の撤廃に踏み込んでいく。その中心が労働の規制撤廃であり、そのシナリオとなったのが日経連の21世紀雇用戦略構想「新時代の『日本の経営』」（1995年）であった。そしてこのシナリオにもとづいてその後怒濤のような労働規制の撤廃が進められた。資本が労働力を自由に売り買いし、自由に使用する、他方で労働者は自己責任で自らの労働能力を「開発」し、いつでも労働市場の要請に応えられる準備をするという資本にとって夢のような仕組みづくりへと動き出した。これは横山政敏氏がいうように、「労働契約の個別契約関係への転換」であり、「社会法としての労働法の私法化」あり、「契約自由の原則を労働分野においてよりストレートに貫徹させようとする」ものであった（横山政敏「労働の規制緩和と労働市場」、『立命館経済学』第45巻・第6号）。

その後、今日に至るまで労働時間、労働者派遣、雇用形態の多様化、職業紹介、解雇規制、能力開発、雇用保険などにおいて労働規制がどのように撤廃

されてきたか、さらに新たに撤廃されようとしているかについては他の章で取りあげられているのでここではふれない。いずれも労働に対する資本の自由度をあげ、しかも安価にという方向であり、労働者の犠牲の下で安倍首相が言う「世界で一番企業が活躍しやすい国」（2013年2月）づくりが進められているのである。この間のこうした労働に対する規制の撤廃が大量貧困の元凶であることは言うまでもないだろう。

3) 医療、福祉、教育等への社会的規制の撤廃

労働規制の撤廃とあわせて医療、福祉、教育など社会サービス領域での社会的規制の撤廃も2000年前後から急速に進められた。この領域での規制撤廃は、サービスの各種基準（施設基準、人員配置基準、資格基準など）の緩和・撤廃、参入規制の撤廃、公的責任の縮小・限定などとして展開された。もともとこの領域は人びとの長期的な生活の再生産を維持するための基盤的社会サービスであり、所得格差でサービスの享受に差が出ることを防止するために公的に直接供給するか、非営利原則に基づいて、公益法人等によって公共的にサービスが提供されてきた。ここでの社会的規制の撤廃はこの基盤的社会サービスの領域を資本蓄積の場に開放するということである。株式会社等の営利事業体がこの領域で活動しやすいように上記の規制撤廃が行われたのである。

その口実とされたのは、財政赤字や供給不足、事業運営の非効率などさまざまであるが、規制撤廃を通して進められたのは、基盤的社会サービスの「商品化」、「脱公共化」であった。そしてこの分野での社会的規制の撤廃は、このサービスの担い手の生活苦、労働苦の増大として現れた。その象徴的事象が介護保険制度導入後の高齢者福祉領域にみられる労働者の生活苦と労働苦である。超高齢化によって高齢者ケアの必要度は急速に高まってきたが、これへの社会的対応を規制撤廃とセットになった社会保険方式で行ったのが介護保険制度であった。

2000年の制度導入後介護労働者は飛躍的に増大したがその大半は非正規労働者で埋められ、「3K労働」として忌避され、深刻な人手不足を招くまでになっている。そして制度開始から15年が経過した今日、介護保険下の事業形態は株式会社が多

数を占めるまでになっている。こうした高齢者福祉領域の「商品化」、「脱公共化」は、福祉労働者の貧困化を押し進めただけではない。労働者の貧困化と並行して、サービスの「商品化」や制度維持費の高騰が進んだために、保険料や利用料の高額化が高齢者や高齢者を抱えた世帯の暮らしを圧迫し、サービス利用からの排除や抑制が広がっている。このように社会的規制の撤廃による非営利性の希釈化、「商品化」の進展は、その領域で働く労働者の貧困とともにそのサービス利用を不可欠とする勤労者の生命と生活の再生産を困難化させ、その貧困化を増幅させてきているのである。

〈2〉社会保障・社会福祉など生活保障機能の低下

1) 社会保障制度「改革」—公的責任の放棄、給付削減と負担増、自助・互助への転嫁

1997年の第2次橋本内閣以来、20年近く社会保障「改革」と称する社会保障・社会福祉制度のリストラが遂行され、勤労国民の生活保障機能は長期にわたって低下し続けた。もともと日本の「福祉国家」の生活保障機能は企業福利や保障水準の低さを長期雇用保障慣行下での過度労働による自助努力での対応を前提にするなど不十分なものであったが、グローバル化や高齢化を口実に、90年代後半以降企業福利や長期雇用保障慣行を廃止し、併せて不十分な公的生活保障である社会保障・社会福祉の縮減を行ってきた。このことが前述の規制廃止と相まって2000年以降の生活の貧困化を高進させたのである。

橋本内閣の「社会保障構造改革」では、日本の社会保障水準は「諸外国と比較しても遜色のない水準」にあり、今後高齢化が進行しても、「国民負担率」が50%を超えないようにするために制度の「構造改革」が必要であるとし、「改革」の中身としては全体としての「効率化・適正化」、「制度を通じた給付と負担の公平・公正」、「在宅医療・在宅介護を重視したサービス提供体制」の整備、「公私の適切な役割分担と民活促進」などが打ち出された。そしてその「社会保障構造改革の第一歩として介護保険」が創設され、引き続き小泉内閣での医療・年金等の大リストラ「聖域なき構造改革」へと受け継がれるのである。

小泉内閣の社会保障制度「改革」ではこの大リストラが強引に進められた。小泉内閣の「社会保障の在り方に関する懇談会」では「今後の社会保障の在り方について」という報告をまとめ年金、介護、医療等の「改革」の内容と将来の方向性を具体化している。それによると、年金「改革」は保険料を2017年度まで段階的に18.3%まで引き上げ、その後固定し、他方で給付の伸びを抑制するマクロ経済スライドの導入が打ち出されている。介護保険「改革」では予防重視のシステムへの転換や施設給付の見直しが示され、実際に2006年度にはマイナス2.4%の介護報酬の減額が実施された。また医療制度「改革」では「予防重視の保健医療体系」への転換として、「医療費適正化」、「患者負担引き上げ」、「新後期高齢者医療制度」創設、療養病床の再編などが示され、2006年度からマイナス3.16%の診療報酬の減額が実施された。さらに制度間の重複等の排除として、介護保険や医療保険の食費・居住費の範囲の見直しなどが盛り込まれている。

これらの「改革」によって、給付は年金の給付の伸びが抑制され、介護保険も2015年度の給付を約17%抑制し、医療もまた給付を約8%抑制することができるとしている。この結果、2015年度の負担は「改革」前より1.5ポイントの減になると見通している。そして、社会保障の「基本的考え方」として「福祉社会は、自助、共助、公助の適切な組み合わせによって形つくられるべき」としたうえで、今後は高齢者、女性、若者、障がい者の就業を促進し、制度の担い手を拡大するとしている。これはアベノミクス第二弾の「一億総活躍社会」の原型である。また税制については「消費税を含む税制全体の改革を検討し、世代内及び世代間の負担の公平を図ることが重要」としている。

こうした社会保障のリストラはその後の自公政権で粛々と実行され、民主党・野田内閣の「社会保障と税の一体改革」を経て、自公政権の安倍内閣へと引き継がれている。「社会保障制度改革推進法」(2012.8)、「社会保障制度改革プログラム法」(2013.12)、「医療介護総合確保推進法」(2014.6)などとして具体化された社会保障制度のリストラは、公の役割をいっそう縮減したうえで「受益と負担の均衡」を図るとして給付の抑制と負担の増加を一段と進めるものとなった。その結果、社会

保障制度からの排除、脱落、利用抑制などが進み、制度から排除された人びとは市場での「商品」として提供されるサービスを購入するか、最後のセーフティネットとしての生活保護へと向かうことを余儀なくされた。

かくして生活保護の受給者数は、保護基準の引き下げや利用抑制のための規制強化や受給者に対する社会的パッシングの組織化にもかかわらず、増え続け、過去最高水準を更新し続けている。その中心は年金など所得保障の欠如による高齢者である。この最後にセーフティネットからも見放された高齢者等は先の述べたような孤独死や自殺に追い込まれるか、または犯罪の「加害者」として現れる。窃盗や無銭飲食等の微罪で収容されている高齢犯罪者の増加は、今日の日本の社会保障の行き着いた状況を象徴している。

2) アベノミクス下の社会保障・社会福祉 ——「産業化」と「再家族化」

安倍内閣の「骨太の方針 2015」や「日本再興戦略 改訂 2015」によって進められている「安心につながる社会保障」の中身は、成長戦略に資する社会保障であり、「社会保障関連分野の産業化」である。この産業化路線は、前述の社会保障の縮減とワンセットであり、公的給付の範囲や水準の縮小・低下による「公的保険外サービスの産業化」や事業経営の規模拡大、ICT・介護ロボットの活用等による「介護の生産性向上」で推進しようとしている。そしてこれらの取り組みを通して「医療・介護の基幹産業化」がもくろまれている。その内容は、iヘルスケア産業の創出支援、ii医療・介護等分野におけるICT化の徹底、iii医療の国際展開（アウトバウンド・インバウンド）の促進、iv介護サービスの質の評価に向けた仕組み作り、v国際薬事規制調和戦略に基づく国際規制調和・国際協力の推進、vi地域医療連携推進などである。

ここで推進されようとしている施策は、資本蓄積の結果、社会問題として増幅する生活の貧困化への社会的対応としての社会保障・社会福祉ではなく、生活困難や生活不安をビジネス化しようとするものであり、医療・介護等の「基幹産業化」が進めば進むほど、「安心につながる社会保障」が遠のいていくことになる。

そしてこの対極には公が退いた後を埋めるもの

としての社会保障・社会福祉の「再家族化」がある。この「再家族化」とは商品として社会保障・社会福祉を購入できない人びとは苦境にあっても放置されると言うことの別言である。改めて自民党憲法改正草案第24条1項に盛り込まれた「家族は、互いに助け合わなければならない」の意味が迫ってくる。安倍内閣の下での立憲制の否定は憲法の平和条項にとどまらず、社会権の否定、生存権の否定にまで進んできているのである。

〈3〉資本蓄積に歯止めをかける社会的強制力の弱体化

では何故生活の貧困化を食い止めるための、資本蓄積への規制や社会保障・社会福祉などの後退がもたらされたのであろうか。その要因の一つに社会運動など社会的強制力の弱体化の影響がある。資本が蓄積への規制を受け入れたり、社会保障・社会福祉などの負担を受容するのは、戦時のような危機の時代における「国民統合」の必要性からの譲歩か、敗戦後の日本のように社会運動が一定の強制力を発揮している場合だけである。したがって社会的強制力が弱まると、資本への規制撤廃や社会保障・社会福祉等の負担から逃れる動きが活発化する。

1) 個人主義化・消費主義化と社会運動の衰退

60年「安保闘争」をピークに日本の社会運動は後退局面に入る。それは「安保闘争」後の「所得倍增計画」による消費主義の開花と軌を一にしている。もちろん1980年代に本格化する資本蓄積への規制撤廃に至る迄には無数の抵抗運動があり、資本はそれらを「力の行使」によって抑制しながら、他方では、「選挙に勝利するための、かなり広範囲にわたる民衆の政治的な同意を形成する」準備をしてきた。それは社会的公正を追求する社会運動が前提にしている社会的連帯を弱めることであり、社会運動が前提としている「個人の欲求やニーズや願望を二の次にする覚悟」を動揺させ、個人の自由という価値観のなかに回収することであった。

そしてそのために、デヴィッド・ハーヴェイが言うように「消費者の選択の自由」が強調された。日本においては60年代以降「消費革命」とも言われる空前の消費ブームが起っていた。高度成長

期に日本社会に定着するライフスタイルは「あらゆる生活手段を個人的に所有しようというもので、個人主義的生活様式」であった。高度成長末期には公害など大量消費社会のひずみが拡大する中で「異議申し立ての時代」が到来し、住民運動などの社会運動が高揚するが、石油ショックを経て、「個人主義的生活様式」はさらに深化し、「文化の産業化」、すなわちモノを売る時代から精神あるいは文化を売る時代へと進んだ。こうしたなかで労働者文化運動の中心を担っていた労音や労演は急速に衰退した（デヴィッド・ハーヴェイ『新自由主義』作品社、2007年）。

こうして個人的自由を前提にした消費主義が人びとの「常識」化していくなかで、この「消費者の選択の自由」による「豊かな社会」化を妨害し、既得権を擁護する敵役として各種の経済的・社会的規制が登場することになった。併せて集団的な行動様式や社会運動の官僚的運営は個人の自由を制限するものとして攻撃対象となった。社会問題を社会運動によって解決するという行動様式は衰退し、資本蓄積に伴うさまざまな問題は、消費者モデルを援用した個人の行うクレーム活動になった。ここから各種の規制撤廃の「同意」までは後一步である。これにバブル破綻による経済危機が加わり、前述のように1990年代後半から規制撤廃が一気に進むことになった。

2) 資本蓄積への労働組合等の社会的規制力の弱体化

戦後日本の社会運動で最も大きな力をもったのは資本蓄積と最前列で対峙する労働運動であった。その労働運動も資本の側の「力の行使」による「三井三池における炭鉱労組の敗北以後、…経済主義の傘の下に統合されはじめ、政治や文化に対する力を喪失しはじめ」、社会的規制力を弱体化させていった（宮本憲一『昭和の歴史10 経済大国〈増補版〉』小学館、1989年）。戦後直後の1947～1948年には労働者の5割以上を組織していた労働組合も高度成長期を経て労働者数が増加するにつれて組織率を低下させ、2015年には組織率を17%台に低下させている。他方、組合員数は1973年～1998年まで1200万人台を維持し、2000年頃から減少しはじめ、2015年には988万人になっている。また争議件数も争議参加人数も1970年

代後半以降激減している。

こうした労働運動の社会的規制力の弱体化は、日本の労働組合の組織形態上の問題とともに、高度成長期以降の産業構造や労働形態、そして労働者管理の仕方の変化に労働組合が十分に対応できなかったことの結果でもある。すなわち、非製造業分野のウエイトの高まりや労働形態の多様化、そして個人処遇化などである。このため労働者間の競争が激しくなり、「連帯的抵抗」は困難になった。労働組合による「平等を通じての保障」という機能は発揮されにくくなり、労働組合への結集も弱まった。組合は「私のしんどさ」に何もできないというシラケが広がったのである。（熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ—雇用と労働のゆくえをみつめて』（岩波書店、2007年）そのことを如実に示しているのが先に示した「個別労働紛争解決制度の施行状況」報告である。運動を通じてではなく、個別的に解決する志向が高まっているのである。

〈4〉生活意識・生活規範の変容と個人主義的自助イデオロギーの蔓延

1980年代の「1億総中流社会」はバブル経済の破綻を経て、1990年代に入ると「自己責任」と個人間の競争によって「危機」に対処し、その結果としての不平等を受け入れる「格差社会」へと舵を切り始めた。その背景となったのは、バブル経済の破綻とともに、急激に進展する経済のグローバル化のもたらす経済危機による企業倒産、失業の恐怖、巨額の財政赤字による財政破綻の危機、そして迫り来る超高齢社会の下での社会保障破綻の危機であった。危機と恐怖が煽られ、これまでのやり方では危機に対応できないとして、規制撤廃や社会保障の縮減を柱とする新自由主義的処方箋が、サッチャー流の「これしかない」という言説として巷にあふれた。また危機のなかで出された社会保障制度審議会95年勧告は、社会保障を「みんなのためにみんなでつくり、みんなで支えていくもの」「社会連帯のあかし」という言い方で国家責任を稀釈化させた。

こうした状況を受け、勤労者の間にも生活リスクへの個人主義的対応が進んだ。新自由主義による個人主義的自助イデオロギーのキャッチフレー

ズは「努力したものが報われる社会」であった。この言葉は努力したものが他人より果実を多く受け取るのは当然であるという格差を容認するとともに、報われないのは努力が足りないのだから厳しい状況を受忍せよというメッセージである。この言葉はやがて2002年の小泉内閣の公式文書「構造改革と経済財政の中期展望」のなかに、めざすべき社会像として盛り込まれた。

2011度「国民意識調査」によると、この「努力すれば報われる社会」の肯定比率は41.1%、男性でやや高く45.0%、最も高いのは経営者・役員の59.4%、逆に低いのは会社員（事務系、技術系以外）37.4%、パート・アルバイト37.5%、専業主婦38.5%などである。

問題は報われることの少ない人びとの間でも4割近い支持があることである。しかし、統計数理研究所の「日本人の国民性調査」（2013年）によると「努力しても報われない」の比率が増加しており、この間の状況の悪化のなかでこの個人主義的自助イデオロギーも効力を失いつつあることを示している。これと対照的に1958年以降一貫して上昇しているのが「一番大切なもの」としての家族の比率である。2013年調査では44%と、第2位の「愛情・精神」と「生命・健康・自分」の18%を大きく凌駕している。家族の脆弱さの進行と家族への期待の高まりが反比例している。こうした家族主義的心情の高まりが、貧困の隠蔽と家族問題の深刻化の背景にあるのである。

4 生活の貧困化はいかにして防ぐことができるのか？ ……

ではこれまでみてきたような生活の貧困化はどうすれば防ぐことができるのか。それには、生活の貧困化をもたらしてきたさまざまな経済・社会的な原因を取り除くが必要である。そのためには生活の貧困化の原因としての資本蓄積への規制によってその発現を抑制するための社会制度と発現した貧困を緩和する社会保障・社会福祉が一体となった「国民生活の最低限保障」（ナショナル・ミニマム）の確立が必要である。それには資本への規制撤廃と社会保障・社会福祉の縮減が進んだ1980年代以降の社会変化を振り返ると、新自由主義的「構造改革」に「同意」を与えてきた社会のあり方を変革すること、すなわち「個人の欲求やニーズや願望を二の次にする覚悟」や社会問題を集団的な行動様式によって解決する方法を今日の状況の下で創造、進化させ、新自由主義下の「常識」を変革することを併せて粘り強く追求し、追求することが求められている。

既に労働運動総合研究所では、2003年～2006年にかけて「ナショナル・ミニマム問題の理論・政策に関わる整理・検討プロジェクト」を立ち上げ、2006年に報告書をまとめている（『季刊労働総研クォーター』No62・63、労働運動総合研究所、2006.12）。このプロジェクト研究は2000年代初期の構造改革への全労連をはじめとする社会運動体の対抗を反映するものであったが、われわれの力量もあってその内容は所得保障が中心とな

り、社会サービス保障や労働への規制などはあまり取りあげられていない。その後、民主党政権下で「ナショナルミニマム研究会中間報告」（2010.6）が出されたり、2014年には国立社会保障・人口問題研究所の『社会サービスのナショナル・ミニマム報告書』が公表されたりしている。また2010年には「グローバル化とナショナル・ミニマムに関する研究会から増田正人・黒川俊雄・小越洋之助・真嶋良孝『国民の最低限保障—貧困と停滞からの脱却』（大月書店）が刊行されている。

既に見てきたように国民生活の危機がいつそう深刻化するなかで、改めて「国民生活の最低限保障」（ナショナル・ミニマム）への関心が拡がり始めている。今回のプロジェクト研究においては、現代日本の労働と貧困について、各論でそれぞれ現状・原因・対抗策が論じられているので、ここでは「国民生活の最低限保障」（ナショナル・ミニマム）の取りあげるべき課題のアウトラインを示すに止める。前述の「ナショナル・ミニマムプロジェクト」報告書では、ナショナル・ミニマムがカバーすべき領域として成瀬龍夫・二宮厚美氏の研究をもとに、i 現金給付型の所得保障、ii 現物給付型の社会サービス保障、iii 人権保障の公的規制・ルール

の3つをあげていた。しかし、同プロジェクトの「ナショナル・ミニマム（国民生活最低基準）大綱案」では、「実質可処分所得による最低生活の保障」、「生活費には課税しない」「医療サービスは無償、住

宅費は公営住宅並み扶助、教育費は無償を原則に」の3つを構成要素としてあげているだけで、ii 社会サービス保障やiii 人権保障の公的規制・ルールについてはあまりふれられていない。

ここでは国民生活の最低限保障（ナショナル・ミニマム）の課題として労働生活に関わる領域での公的規制・ルール化、社会保障・社会福祉など所得保障と社会サービス保障、そして地域での人によるセーフティネットの強化を取りあげることにする。

〈1〉生活の貧困化をもたらす資本蓄積への経済的・社会的規制の強化

今日の生活の貧困化が資本蓄積による労働苦や失業や半失業など相対的過剰人口の増大に由来するとすれば、まずは労働苦や失業・半失業の拡大を規制する措置を強化する必要がある。2001年の全労連の「ナショナル・ミニマム提言」によると、「勤労にともなう最低保障水準」として、i 勤労所得の最低基準（全国一律最賃制の確立、業者・家内労働、農漁民、自由業の所得保障の最低基準）、ii 労働・就業時間などの基準、iii 完全雇用（労働者の解雇規制・中小企業への賃金補助、職業訓練）中小商工業者の営業（大店法）などの分野があげられている。今日の状況では非正規労働者等半失業者の増加への規制と賃金労働条件の改善およびこのことと密接に関連する最賃制度の改革が緊急の課題となっている。

〈2〉社会保障・社会福祉など所得再分配と社会サービス保障等による生活苦への対応

生活苦への対応としては、1990年代後半より縮減されてきた社会保障・社会福祉を今日の勤労者生活の状況に見合うように見直しする必要がある。ここでも前記の「ナショナル・ミニマム提言」の社会保障の最低保障基準であげられている i 所得保障の最低基準（生活保護基準、最低保障年金、失業給付・失業手当、傷病手当、児童手当、労災・公害・交通事故等の最低補償）、ii 保健医療の最低基準（定期健診、医療保険、高齢・障害・子どもと難病・結核・精神医療は医療保険の全額公費化、

医師・看護師確保）、iii 介護保障、iv 子どもと高齢者・障がい者・母子（父子）世帯の社会福祉の最低基準などを今日の生活状態、要求水準に見合うようにこれらの内容を具体化する必要がある。

提言では、この他に生活困難への対応として、「税制の課税最低基準」（i 所得課税の最低限、消費課税、資産課税の最低限）、「国民の食糧確保の最低保障基準」（i 最低自給率の確立、ii 生産体制の最適基準の確立）、「学校教育の最低基準」（i 教育費の最低保障、ii どの子どもにも学ぶ喜びとわかる学習基準の確立、iii 豊かな成長・発達を保障する教育条件の確立）、「住宅の最低保障基準」（i 家賃の最低保障、ii 住宅内容の最低基準、iii 人権としての居住権の確立）、「文化・体育・スポーツの最低保障基準」、「生活環境の最低保障基準」「平和的生存権の確保」などが掲げられている。

これらの現物給付の社会サービスのうち医療、介護、保育、教育、住宅などは地域的偏り等によって実際には最低限のサービスにもアクセスできない場合が生じており、移動の確保や情報なども今日の最低限保障を検討する上で重要な課題になっている。

〈3〉社会苦・「孤立貧」への対応としての地域での人が介在するセーフティネットの強化

ここでは貧困の表出形態の一つとして社会生活過程における社会苦をとりあげ、この貧困が生活主体としての労働者を傷つけ、孤立化させることを見てきた。この貧困を防止するためには、情報リテラシーの形成のための学習支援や労働組合、協同組合、NPO、ボランティア団体など互助・連帯組織による、地域での孤立防止の活動が重要になる。居住や職業選択の自由を前提にした資本主義のもとでは、共同体のような強いつながりは絶えず破壊され、孤立した上で資本に吸引されるという力が原理的に働く。資本は自由に労働力を買い、使用するために、労働者が横につながり連帯することを嫌う。したがって自覚的につながって「社会」をつくって孤立を防止し、情報リテラシーを身につけて対抗する以外に社会苦としての貧困を防止することはできない。

こうした地域での取り組みを「国民生活の最低

限保障」(ナショナル・ミニマム)のなかに入れることには疑念があるかもしれない。しかし、前述の制度や政策レベルの「国民生活の最低限保障」だけでは、社会苦のような貧困を防止することはできないのである。絶えず分解する危機をはらんだ多様な個人をつなぎ合わせ、意識的に「社会」をつくっていく営みを通して、人と人のネットワークによる安心・安全な社会的仕組みをつくることができるのである。

制度や政策レベルのナショナル・ミニマム保障と地域社会におけるさまざまな互助・連帯組織の活動との関係は、この活動を通じて形成される人と人を結びつける具体的な連帯によって生み出された信頼が、制度や政策レベルの公的セーフティネットを底から支えることになる。またこうした互助・連帯組織の自発的活動・運動は、「孤立貧」や社会苦を防止するとともに、自治体への参加を広げ、ローカル・ミニマムづくりと結びついて民主的な自治体建設につながっていくことが期待される。さらに民主的な自治体づくりが、国家の新しいあり方につながり、そこでの「国民生活の最低限保障」(ナショナル・ミニマム)が確立され、それが社会領域でのさまざまな共同の事業や活動・運動に結びつくと、地域社会には強固な社会的セーフティネットができあがると思われる。

〈4〉資本蓄積に対抗する社会運動・労働運動の再興

以上のように「国民生活の最低限保障」(ナショナル・ミニマム)は資本蓄積との熾烈なたたかひの結果としてしか実現しないことを示している。「国民生活の最低限保障」がここ20年近くにわたって切り下げられ、生活の貧困化が大量化したのは、社会運動や労働運動などの社会的規制力が低下してきたことの結果である。これは新自由主義的な考え方・見方が社会の「常識」化するプロセスを食い止められなかったということであり、イデオロギー闘争の敗北の結果でもある。したがって社会運動や労働運動がどう社会的な力を取り戻すことができるかということを抜きに「国民生活の最低限保障」の引き上げを語ることはできない。最後に社会運動や労働運動などの再興について、いくつかの課題にふれて稿を閉じることにする。

社会運動や労働運動の衰退の経過からわかることは勤労諸階級への消費主義、個人主義の進展のなかで、それにふさわしい運動の構築に失敗し、人びとに社会運動の「政治的有効性感覚」を失わせてきたことである。1973年から5年ごとに行われているNHK「日本人の意識」調査では、政治に関する有効性感覚(選挙、デモ、世論などが影響していると思う人の比率)は1973年が最も高く2000年にかけて低下し、2000年以降は若干上昇している。しかし「投票すること」「デモや陳情、請願など」、「国民の意見や希望」のいずれをとっても2013年の「有効性感覚」は1973年時点に比べて選挙で73%、デモなどで51%、世論で77%に低下している(高橋幸市・荒巻央「日本人の意識・40年の軌跡(2)『放送研究と調査』NHK放送文化研究所2014.8)。また2014年に実施されたISSP国際比較調査「市民意識」では2004年の調査に比べて日本人の政治的・社会的活動意欲がさらに低下しているという厳しい結果もある(小林利行「低下する日本人の政治的・社会的活動意欲とその背景」『放送研究と調査』NHK放送文化研究所2015.1)。

再び「政治的有効感覚」をとりもどし、社会運動を再活性化させるには、個々の当事者が抱える個別的困難を社会問題化し、社会的責任で解決するそのプロセスを、個人主義をくぐらせた上で再度「集団的な行動様式」に結びつけるという社会運動の組織文化の刷新が必要であると思われる。社会的公正を求める社会運動はなにがしかの「個人の欲求やニーズや願望を二の次にする覚悟」を求められることは確かであるが、最初から「一人は万人のために」というスタイルでは多様な異質な諸個人を「集団的な行動様式」に誘うことはできない。「一点共闘」などに萌芽的に現れてきている社会運動スタイルをさらに磨きをかけることが求められている。

もう一つの課題は消費者主義、経済主義への埋没からの脱却である。高度成長期を経て日本の社会運動の多くは消費者主義、経済主義へと絡みとられていった。こうして社会運動体は「経済団体」化し、「消費者団体」化していった。社会的公正の実現運動ではなく、市場での経済取引を有利にするための交渉活動、基本的人権意識も「消費者としての選択の自由」に傾斜していった。このこと

は社会的公正や基本的人権の実現をめざす社会運動が社会で一定の支持を得るなかで「共益」の追求に関心が閉じ込められ、本来の公共性の追求が弱まったこととも関連している。

そして社会運動は特定の社会層の利益を擁護する圧力団体、「業界団体」の一種と見なされるような社会的ポジションに置かれた。当該の社会運動に参加していない人の眼にはそのように映ったのである。社会運動の生命線は社会的公正や基本的人権の擁護の立場から個々の当事者のかかえる個別的諸困難を社会の問題とし社会の責任で制度的、集团的に解決することにあった。これは社会をつくり、社会を変える営みであった。消費者主義、経済主義から脱却し、社会運動の原点にもう一度立ち返る必要はないか。「国民生活の最低限保障」（ナショナル・ミニマム）を機能させ、その水準を引き上げることが、一国の労働と生活、そして社会のセーフティネットを機能させ、その社会の安全・安心の水準を引き上げることであり、最大級の公共的活動である。したがって社会運動・労働運動は、「国民生活の最低限保障」（ナショナル・ミニマム）の水準引き上げを追求する担い手にふさわしく、互助・連帯組織の個性を活かした公共的存在へと自らを変革しなければならない。

社会運動・労働運動には孤立する個人を社会に組み込み、共同行動によって共同の利益を追求し守って行く側面と、特定の社会集団の利益を超えて「社会」全体の公共的利益を追求する側面がある。公共的社会運動は社会の「常識」を変えて、その新しい「常識」で国家のあり方を変える社会運動である。これは国家を制御する、公共を担う主体として自己変革する運動でもある。後者のような社会運動のあり方を強めることによって、「主権者」（公民）としての自覚が醸成され、単なる便益の「受益客体」からの脱却が促される。「国民生活の最低限保障」（ナショナル・ミニマム）を追求する社会運動は、「運動・要求主体であり、受益の客体であり主体でもある」、「主権者を育成していくプロセス」である。そしてこうした主権者の変化を進めることを通して「国民生活の最低限保障」（ナショナル・ミニマム）の引き上げは前進するのである（真田是『社会保障と社会改革』、かもがわ出版、2005年および拙稿「そもそも『社会福祉』とは何か—その社会性を中心に—」『総合社会福祉研究』、総合社会福祉研究所、2015.4）。

（はまおか まさよし・労働総研研究員・佛教大学名誉教授）

//////////////////// 労働戦線 NOW //////////////////////

▶ 野党共闘と労働戦線の新展開

—— 2017 春闘へ組合大会と「同一労働同一賃金」の課題

青山 悠

ナショナルセンターの連合、全労連が結成された労戦再編から 27 年。戦後最悪の内閣といわれる安倍政権のアベノミクスと改憲を争点にした先般の参院選で野党統一候補が共闘効果をみせ、労働団体の共闘でも新たな前進を見せた。選挙結果は、自公など改憲勢力が 3 分の 2 を占めたとはいえ、戦後初めて民進、共産など 4 野党と組織の枠を超えた労働団体、市民組織の共闘は今後も発展が期待されている。

新たな展開を見せる労働戦線と、2017 春闘構想を含む連合産別大会や労働界と政府の「同一労働同一賃金」の法制化に焦点を当てた。

■ 戦後初の市民連合選挙の効果

歴史をつくりだしている象徴的な新組織は「安保法制の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合」である。構成は総がかり行動実行委員会(全労連系、平和フォーラム系、学者の会など)と学生のシールズ(8月15日解散)、ママの会など5団体である。

市民連合は参院選の 32 の 1 人区すべてで野党統一候補実現の原動力となった。政策協定では違憲の安保法廃止や立憲主義回復など 24 項目を盛り込み、今後の政治変革の展望にもつながっている。共闘効果は 32 選挙区の平均共闘達成率は 120%。うち 28 選挙区で 4 野党の前回得票数以上の 100% を上回り、最高は山形の 171% である。当選は 1 人区で前回の自民 29 名、野党 2 名から、今回は自民 21 名、野党共闘 11 名と前進し共闘効果を発揮した。

学者の会の佐藤学・学習院大学教授は「日本の政治史上で初めての市民連合選挙。市民、労働組合の共同があったから 32 の 1 人区すべてで統一候補が実現し、11 人が当選した。労働団体の共同にも寄与」と評価している。市民連合や総がかり行

動は「選挙で一定の成果を上げ、ひきつづき運動強化」「次の展望を切り開いた」と評価し、今後も共闘を強める方針だ。

■ 共闘成果報告相次ぐ

全労連は野党共闘の躍進を重視し、選挙でも変化を見せた。政党支持の自由を踏まえつつ、市民連合の野党統一候補(民進、共産、無所属など)との協力共同の関係を考慮する複雑さのなかで、当該地方労連と単産が各候補者を支援した。また全労連と協力共同関係にある共産党は改選 3 名を 6 名に倍増させた。

注目されるのは、他のローカルセンターの連合事務局長が野党統一候補となった鹿児島、福井(いずれも無所属)では、全労連組織もチラシ配布などで支援。さらに青森、山梨、大分(民進公認・連合推薦)でも統一候補を支援し、これまでにない運動の展開となった。宮城(民進公認・連合推薦)では候補者と全労連県労連が協定書を締結し、1・26 倍の票を獲得して当選した。

全労連が 7 月下旬に開催した大会でも参院選について、地方労連を中心に初めての国政選挙共闘について予想以上の効果などが報告された。福井は「統一候補(無所属)は連合の事務局長。市民の要求で戦争法廃止を公約し、当初ギクシャクしていた関係も、最終的には団体間の垣根を越えた運動の広がりをくれた」と、当選には至らなかったものの、選挙を通じて運動の広がりを報告した。青森は「野党統一候補として民進党公認の候補を推薦した。6 人いた県選出国會議員は全て自民党。その一角を崩すことができた」と報告。同じく自民候補に勝利した山形は「候補者と政策協定を締結し、予想以上の共闘効果」と報告。長野も統一候補が自民候補に勝利し、「戦争法廃止 2000 万署

名が大きな力となった。地域では暮らしや雇用の課題で国民的共同のチャンスだ」と強調した。石川は8団体共同で統一候補を実現させている。

一方、「労働組合としてこれまで政治活動を避けてきた経緯もあり、特に公務員は困難な状況にある」（岡山）、「労働組合の日常活動の弱さ、地域での要求闘争の弱さがあった」（愛媛）との意見もきかれた。そのうえで「次の衆院選や参院選で労働組合がどう取り組むのかについての深い議論を」などの要望もだされている。

■ 統一戦線的な動きへ

全労連は選挙結果について「市民と野党の共同をさらに強化し、次ぎの国政選挙で政治の転換実現を」との見解を表明し、今後も共闘を強化する方針だ。

全労連の小田川義和議長は大会あいさつで、戦争法廃止の運動の広がりに触れながら、「市民の共同も野党の共闘も、平和、立憲主義、民主主義の危機を共有したものだ。安倍暴走政治に対し、憲法擁護の一致点での統一戦線的な動きとなっている」と運動の前進を強調した。

大会後の記者会見で小田川議長は統一戦線的な動きについて、「市民運動のレベル、政治的なレベルでも戦争する国づくり反対、立憲主義回復の一点で運動が進んでいる。参院選で統一候補が擁立でき、市民連合は次の衆院選でも野党共闘などの枠組みをめざしており、そうした流れを発展させるため全労連としても力を尽くす」と強調。地方でのナショナルセンターを超えた共同の新たな流れなどを指摘しつつ、統一戦線的な運動前進への抱負を語った。

産別では自治労連の猿橋均委員長が8月の大会あいさつで、「市民連合、過去のいきさつを乗り越えた労働組合の共闘が広がるなか、政治の基本方向を変える統一戦線づくりに力を注ぐ」と強調している。

組織の枠を超えた共同の広がりや、連合埼玉と埼玉労働組合、埼玉弁護士会などが4野党や総がかり行動などを含め3回にわたって安保法廃止などを掲げてオール埼玉集会を開催している。兵庫は、自治労や日教組が参加している「1000人委員会」と一緒に憲法集会を開催し、「かつては考えられなかったこと」と語る。地域でも連合北海道地域協

議会と平和フォーラム、全労連の道労連北空知の戦争法廃止集会も開かれ、共同の拡大を見せている。

全労連など労組、市民29団体が取り組んだ「戦争法廃止2000万統一署名」（7月7日現在）も全体で1384万7000人に達している。憲法共同センターは1075万4474人で、うち全労連は319万6142人（組合員数の2.95倍）で、組織の枠を超えた新たな共同も見られる。

安保法制と労働者・労働組合についても5月の集会には、国労、港湾、マスコミ、医療、教育、公務など全労連、全労協、連合加盟組合、中立の枠を超えたオール・ジャパン・ユニオンの結集ともなっている。

連合、全労連など労働界の同時多発行動は98年頃に労働法制など個別課題で展開されたが、今回は暴政阻止を掲げた戦後初の国政選挙共闘。自民公約の改憲草案は9条を変え、国防軍創設や言論、集会、労働運動弾圧も予見させる。平和は労働運動の礎だ。改憲阻止と労働・暮らし擁護へ労働界と市民、野党の統一戦線を展望した新たな共同の前進が注目され、山口二郎法政大学教授は「戦後史で大きな転換点となる」と語っている。

■ 地方連合で新展開

連合が支援した民進党は改選前の47名のうち、前回の17名を上回ったものの、当選は32名と厳しい結果となった。連合は選挙区で41名を推薦し、当選は22名。比例代表で過去最高の組織内候補12名を推薦し、当選は8名である。

選挙結果について連合の神津里季生会長は、「民進党の政策、党名の浸透の立ち遅れ」を指摘する一方、野党共闘については「1人区で3年前とは大幅に違った姿が実現でき一定の効果があつた。各選挙区を含め全体の総括が必要」との見解を示している。

地方では新たな展開が見られた。地方連合の事務局局長が4野党統一候補となった鹿児島、福井では、連合と全労連組合員、4野党が初めて共同街頭演説を行っている。

一方、連合が推薦しなかった香川（共産公認）の野党統一候補者では、連合の自治労県本部、平和労組会議が協定を締結。地方連合は「自主投票」としつつも演説会の案内などを行った。和歌山（無

所属)では自治労など平和フォーラムが支持決議をあげ、山口(無所属)では地方連合会長と全労連参加の集会など新たな変化も見られる。

鹿児島は前回民主党の1.8倍の21.6万票、福井も2.3倍の13.1万票と共闘効果を見せ、「雰囲気もよかった」(連合幹部)という。

■ 連合産別候補の明暗

連合の比例産別候補は12人のうち、8人が当選した。産別ではU Aゼンセン、自治労、自動車、電機、日教組、J P労組、情報労連、電力総連。敗れた産別は私鉄、基幹労連、J A M、J R総連である。

連合は産別候補として2010年に11人を推薦し、10人が当選。前回は9人推薦し、当選6人。今回は、過去最高の12人で当選は8人となった。12名の得票数は約211万票で、連合組合員686万人の30.8%と低い。

組合と選挙について電機連合の有野正治委員長は、退任の大会のあいさつで、「民進党と党名を改めてもなお、国民の信頼は戻らない」と指摘。組合についても「労働運動が果たすべき責任と役割が大きくなっていることに反比例して、足元の組織力は弱くなっている。職場に支持され、共感され、職場と組合の信頼関係がしっかりした組織強化を」と呼びかけた。

連合の神津会長は「全員の当選とならず残念だ。しかし得票数は過去最多の211万票」と指摘。組合の集票力の向上へ主権者教育や「広く社会から共感を得られる政治活動・労働運動の構築」を呼びかけている。

■ 連合の参院選まとめできしきも

参院選後の記者会見での連合の神津会長は、過去の経緯などから共産党や全労連とは「肩を組まない」としつつも、統一候補など野党共闘については「一強政治に対する政党間での対応」とし、地方連合も「それぞれの実状を踏まえた対応」との見解を表明している。

その後、連合は8月25日に参院選のまとめを確認した。野党連携については「連合も戦術として容認」としつつも、連合のスタンスは結成以来、「共産党およびその支援団体とは、一線を画することが大原則」と、歴史を27年前に逆戻りさせた。さらに「政権選択選挙となる衆院選では基本政策の

合意がなければ進められない」と、否定的な立場を表明している。

ここには、野党共闘の原動力となった市民連合の文字も無く、自公など改憲勢力が戦後初めて衆参で3分に2を占めた危機感も希薄といえよう。一方では民進の議席減に対し、共産党は議席増となり、「存在感を高め、国会の影響力も増し検討が必要」との見解も示している。

一方、産別では、自治労の川本淳委員長は記者会見で野党共闘について「統一候補へ一本化されなければ、11人当選より、厳しい結果になったのではないかと。市民連合は大きな役割を果たした」と評価し、今後も自治労として平和フォーラム、総がかり行動などとの運動強化を表明した。また連合の選挙対応については、「安倍一強政治に対しては、もっと連帯して闘う必要があり、胸襟を開いた議論を」との見解を示した。

8月の大会でも、各地から「共闘効果は立証された。労働戦線には過去の遺恨があるが、平和を守ることは労働組合の社会的役割だ」との発言が多く聞かれた。

地方連合からも連合北海道は衆院5区補欠選で野党統一候補が善戦したと連合の会議で報告している。今回の連合参院選挙まとめと今後の対応は一枚岩ではないといえる。

■ 全労連が150万組織拡大方針

全労連は7月の定期大会で、戦争する国づくりに反対する国民的な共同に加え、暮らしと雇用を守る経済的共同の「2つの共同」を重視し、全国一律最賃制確立への法改正へ向けた「全国最賃アクションプラン」の展開や、全労連の社会的影響力強化へ新たな「組織拡大4ヵ年計画」を策定した。

組織拡大計画では、日常活動の活性化と組合員参加の大運動を掲げた。全労連の組織人員は、1998年の153万人をピークに、現在106万人と約3割減少し、財政も減少傾向だ。拡大では、毎年、産別と地方で約10万人を拡大しているが、約2万人の純減に陥っている。その背景には、公務職場の後退傾向や職場活動の停滞から抜け出せない悪循環があると指摘している。

新4ヵ年計画では組合員参加の運動を重視し、各単組で10人に1人程度の「組織建設委員」を配置する。単産、地方は各県1～2人の「総がかり

推進委員」を選出し、全労連の責任の下に全県に「調整会議」を設置して地域を含め 2000 ～ 3000 人規模を配置する。全労連本部に公務、民間、地方の「全労連専任オルグ」（当初 5 人、最終 8 人）を配置し、全労連幹事・担当役員とで「4 ヵ年計画推進委員会」を構成し、拡大計画と実践を強化する方針だ。

拡大目標は全ての組織が毎年 1 割純増を達成し、既存組織で毎年 15 万人、4 年間で 150 万人達成を掲げている。財政保障では現行の組織拡大特別会計（単産正規月額 3 円など）と同額の会費値上げ（単産正規 88 円など）を決めた。

大会では、労働相談ホットラインの通話料金有料化（来年 2 月実施予定）を検討している幹事会附属資料が示されたことで、京都や奈良、神奈川など地方から反対意見や慎重論が出された。労働相談件数（2015 年）は地方などで年間 1 万 2124 件、拡大は 11 件、679 人である。井上久事務局長は、労働相談の重要性を踏まえつつも、財政事情から本部での通話料金全額負担の厳しさを強調、「待ちの拡大から外に出て攻めの組織拡大」などを訴え、12 月幹事会、来年 1 月の評議員会で討議すると集約した。採択では、会費改定案に保留 10 人がでたが、方針は賛成多数で可決された。

■ 2017 春闘へ連合産別大会

連合の産別大会の焦点は 2017 春闘構想である。円高など不透明な経済情勢でトヨタなど大手金属が 4 年連続でベア要求を継続するかどうか問われている。内需産別の交通などはベア要求の方向であり、連合内での軋みも聞かれる。

金属大手の電機連合は 7 月、横浜市内で大会を開き、経済の好循環実現を掲げて労使が賃上げを行う「社会的責任型春闘」の継続と、産別統一闘争の強化を確認した。経済の好循環には、物価上昇率などの経済指標が十分でなくても、賃上げを先行させ、社会の要請に応えるのが「社会的責任型春闘」である。有野委員長はあいさつで、「デフレに絶対戻さないためにも政労使それぞれが役割を果たすことが必要だ」と述べ、ベア春闘の継続を示唆した。また「同一価値労働同一賃金」についての検討も始め、新賃金政策の策定にも着手する方針だ。

私鉄総連は 8 月の大会で 2017 春闘の基本的な考えとして、賃金では、定昇相当分（賃金カーブ

維持分）「ベア分」を統一要求としている。要員不足に関しては「地方では路線バスが欠便するなど深刻な状況であり、公共交通従事者に対しても国策としての対応が必要」との考えを明らかにした。

J R 連合は 6 月の大会で、グループ労組の賃金改善が進んだ 2016 闘争の結果を踏まえ、17 闘争でもベア要求とあわせ、関連労働者の底上げ・底支え・格差是正を従来以上に追求する方針を決めた。16 闘争ではグループ労組 92 単組のうち、36 単組がベアを獲得し、うち 12 単組が大手の 1000 円以上を獲得している。背景には、協力会社、グループ会社とも人材確保が困難な状況もあり、一層の労働条件の改善が必要とされている。

運輸労連も 7 月の大会で難波委員長があいさつし、「賃金引き上げの流れを 2017 春季生活闘争に引き継いでいけるかがポイントとなる」との見解を示した。ドライバー不足の解消が急務であることや、地域別最低賃金の引き上げにより、賃金を引き上げざるを得ない運輸業界の事情があるとの見方を示し、2017 春闘の構築を呼びかけた。各産別とも人手不足と賃上げが労使交渉の焦点となっているのが特徴である。

U A ゼンセンの松浦昭彦書記長は記者会見で「デフレ打開のためには賃上げが必要であり、連合は 4 年連続のベア春闘を継続すべきだろう」と語り、連合の 2017 ベア春闘が問われている。

■ 「同一労働同一賃金」法制化へ動き

労働界では、安倍改造内閣の「働き方改革」で重視されている「同一労働同一賃金」の法制化が大きな争点となっている。

政府の「ニッポン 1 億総活躍プラン」に盛り込まれている法制化は、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法の 3 法を一括改定するとしている。正規と非正規との賃金差は欧州諸国に遜色のない水準とし、正社員の 8 割程度（日本 6 割弱）に設定。厚労省の検討会でも討議され、日本の年功的な職能給（職務＋キャリア展開）でも同一労働同一賃金原則の導入は可能とし、法制化を提起している。

経団連も 7 月 19 日に見解を発表し、「先行する欧州型の導入は困難」として、日本型同一労働同一賃金の実現を提唱。職務内容や仕事、役割、貢献度の期待発揮（人材活用の仕組み）など、さま

ざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を払うことを基本にしている。さらに「正規従業員の制度の見直し」も提起し、正規を賃金水準の低い「地域」「職務」「時間」限定などに多様化させ、多様な雇用管理と雇用流動化なども提起している。その結果、正規と非正規の賃金差を8割にしても、実態は新たな職務・雇用格差となり全体の賃金水準の低下にもなりかねない。

労働側では連合が政府提案を「実効性に疑念」としつつも、制度法制化では処遇差について合理的理由（責任、成果など）と、合理的でない理由（学歴、性別など）の基準を設定。格差の立証責任も使用者側としている。また格差是正は法制化だけでは解決されず、正規雇用促進やキャリアアップ、社会保障、住宅、教育政策の充実もあわせて進めるとしている。

全労連は「同一労働同一賃金」にかかわって、政府対応については運動と世論の反映であり、「一歩前進」としつつも、「実効性に大きな疑念」と指摘。法制化では6月に安倍首相と塩崎厚労相に「労基法、最賃など関連6法改正」「ガイドラインでILO基準の策定」などを要請した。

連合と全労連の対応の違いは、連合は「雇用形態間」の格差解消だが、全労連は「性別、雇用形態を問わず合理的でないすべての差別禁止」としていること。法改正も連合は労基法をあげてないが、全労連は労基法、男女雇用機会均等法、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法、最賃法など関連6法の改正を求めている。ガイドラインも連合は「参考」としているが、全労連は実効性確保へILOの判断基準を基本にした策定を求めていることである。

産別では、連合の自治労、全労連の生協労連などがILO4基準（知識・技能、負担など）を踏まえ、国際的標準の得点要素法で同一価値労働同一賃金の実現を進めている。

■ 原則踏まえた法制化へ学識者見解

国際基準で重要なことは、同一労働同一賃金の対象はすべての労働者とされ、正規雇用や公務労働も含むことだ。比較対象は同一労働でなくても、

類似労働でよいこと。「報酬」は賃金や雇用理由の現金、現物など全ての追加的給与とされ、格差は正で賃金引下げも禁止している。またILOは賃金制度に言及せず、同一価値労働同一賃金を定めていることである。

学識者の対応では、九州大学の下山房雄名誉教授は、日本の年功賃金は「仕事＝職種とも趨勢的にリンクする一つの職種別賃金」としつつ、雇用形態、女性、中小、若年男性などで賃金格差の拡大を分析。その改革へ「正規雇用労働者の標準賃率の年功的趨勢に非正規雇用労働者の賃率をあわせることこそ同一労働同一賃金原則の日本的＝生涯の実現」と提起している。

明治大学の遠藤公嗣教授は、日本の大企業の仕事・役割給は職務給ではないが、「職務＋アルファ」であり、非正規は職務給であると指摘。職務評価を組合として行い、各産別でも職場からの同一労働同一賃金の実現を提唱している。

木下武男・元昭和女子大学教授は「欧米でも職務基準だけで賃金が支払われているわけではない」と指摘し、「ジョブ」（水）と、「属人的要素」（油）との2つがあると分析。基本給はジョブ要素で構成されており、基本給を職務内容とし、それを「正社員と非正規社員で同一」として、同一労働同一賃金は「同一労働」＝「同一ジョブ型基本給」になるとしている。

新刊書籍の『アベノミクス崩壊』では牧野富夫・日本大学名誉教授、藤田宏・労働総研事務局次長、生熊茂実JMITU委員長ら各筆者が同一労働同一賃金の原則をふまえ、「生計費原則」「各種の賃金差別は正の制度・法制」「賃金水準の引き上げ」「団結強化」「中小支援」「地域最賃・全国一律最賃制の確立」などを提起している。

政党では民進、共産、社民、生活の4野党と市民連合が同一価値労働同一賃金の実現を掲げている。ILOは日本政府に100号条約の労基法明記を勧告している。法改正を柱に、全国一律最賃と特定（産別）最賃や職種別横断賃金の形成など、日本の分断された低賃金・格差構造の打開へ労働運動の奮闘が期待されている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）



■今号では、「現代日本の労働と貧困」を解明するために労働総研がプロジェクトとして取り組んできた成果を報告している。

■本プロジェクトの重要な論点であり、それについてかなりの紙幅が割かれているのがアベノミクスを含む安倍政治の分析である。政権側から“争点つぶし”とも取れる政策が次々と打ち出されるなかで、分かりやすく批判することが難しくなっている状況がある。ここで安倍政治が総体として何を目論んでいるのかを見失ってはならない。さまざまな分析視点を総合して、安倍政治がわれわれの労働や生活をどう変えていくのかをきちんと見据えたうえで、今後の対抗策を練っていかねばならないだろう。

■プロジェクト報告以外では、野党共闘や全労連定期大会・連合産別大会等の解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

季刊 労働総研クォーターリー No.104 (2016/2017年 秋季・冬季合併号)

2016年10月1日発行 定価：本体 2400 円＋税 年間：4800 円＋税

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

<http://www.yuiyuidori.net/soken/> E-mail : rodo-soken@nifty.com

発 売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

<http://www.honnoizumi.co.jp/> E-mail : mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷 株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0772-4 C9336

**Report of Study Project on "Labor and Poverty in Japan
Today – Current Situation, Causes and Countermeasures"**

Introduction	How We Look at the Problem and Our Perspectives in Analysis	Yonosuke OGOSHI
Chapter 1	Change of Accumulation Base of Japanese Capitalism and the Business	Minoru FUJITA
Chapter 2	Current Phase of Impoverishing Employment and Way of Work	Kazumichi GOKA
Chapter 3	Impoverishing Way of Work and Work hours and Health	Shozo SASAKI
Chapter 4	Increase in Non-Regular and Low Paid Workers and the Minimum Wage System	Yonosuke OGOSHI
Case Analysis:	Abe's Employment Reform and Wage Level – Reality of Wages Received by "Limited Regular Workers"...	Minoru FUJITA
Chapter 5	Poverty among Women and the Government and Business Circles' "Utilization of Women"	Hiroko UEDA and Haruyo NAKAJIMA
Chapter 6	Poor Conditions of Welfare/Care Work and Present Phase of Social Security	Shuitsu HINO
Chapter 7	Challenges for Labor Movement in Combatting Poverty	Kanemichi KUMAGAI
Chapter 8	Impoverishing Living Conditions and the Need to Establish National Minimum	Masayoshi HAMAOKA

Labor Front Now

Joint Struggle of Opposition Parties and New Development of Labor Front – Towards 2017 Spring Struggle: Tasks for Union Congress and "Equal Pay for Equal Job"	Yu AOYAMA
--	-----------



9784780707724



1929336024001

ISBN978-4-7807-0772-4

C9336 ¥2400E

定価： 本体2400円 +税

発売： 本の泉社