

90年代不況と女性パートの賃金

桜井 絹江

はじめに

日本の経済は90年代にはいって、これまでにない長期不況にみまわれている。この不況は、第2次石油危機後の不況（80年3月～83年2月）を上回る戦後最長記録を更新している。すすむ円高不況のもとで、生産の海外移転と国内産業の空洞化がすすみ、大企業はかつてない大規模なリストラ「合理化」を実施している。リストラ「合理化」によって、女性パートタイム労働者（以下、女性を省略）の大量解雇がおこなわれた日立製作所の城下町、日立市、勝田市（94年11月より「ひたちなか市」、文中では「勝田市」とする）では、「時給420円で入社し、毎年5円、10円とあがり、12年働いて1992年に辞めさせられたときは700円でした」、「50才をすぎればパートの仕事はない。あるのは掃除婦ぐらい」、「昨年、パートの仕事をずっとさがしていましたが、ぜんぜんありません。いくらでもいいから働きたい」、との切実なパート労働者の声がかかっている。

90年代のリストラ「合理化」にあっては、一段ときびしい労働力流動化政策と低賃金政策がパートタイム労働者の労働と生活を直撃し、もっとも深刻な影響をあたえている。パートの失業者が増大しているなかで、正規社員とパートタイム労働者の賃金格差はいっそう拡大し、パートタイム労働者の賃金は低下させている。

1. パートタイム労働者の賃金の位置

日本の労働者階級の賃金は、おどろくほど低い。労働総研・全労連編『日本の労働者階級』の大規模な調査によると、男性労働者の時間あたり賃率は1517円、時間外手当、扶養手当など諸手当をのぞくと、1276円にしかない。女性労働者の時間あたり賃率は1171円である。労働者階級全体がこのように低賃金であるが、男性正規労働者、女性正規労働者、パートタイム労働者の三つの階層にわけて、バブル崩壊、不況と円高の進行という経済状況のなかで、階層別にみた賃金の変化の状況をみてみよう。

まず、『就業構造基本統計調査』によって三つの階層別に1987年と1992年の賃金の推移を比較すると(図)、男性の賃金のヤマ（労働者数のもっとも多い賃金階層）は87年の年収300万円台から、92年の500～600万円台（第2のヤマは300万円台である）に移動している。また、500～600万円台は87年の380万人から、92年の562万人に182万人増大しているのが目立つ。700～900万円台も170万人増大している。一方、250～299万円以下の賃金階層の労働者数は減少している。女性正規労働者は、87年には年収100～149万円、150～199万円の100万円台のヤマが、92年には200～249万円に移動し、200万円から400万円台の賃金階層では、ほぼ50万人から80万人の増大がみられる。100～149万円以下の賃金階

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

層の労働者数は減少している。

パートタイム労働者の賃金は、1987年と1992年を比較しても、ヤマは年収50～99万円であり移動していない。各賃金階層において、労働者数の上昇がみられるが、それはほぼパートタイム労働者数の増大にみあったものである。150万円～199万円の層にパート数の増大がみられるが、それはわずかなものにすぎない。パートタイム労働者の賃金は、労働者階級の賃金の最低層を形成しているばかりでなく、男性・女性の正規雇用者に比較してみると、正規雇用者には賃金の上昇がみられるのに、パートタイム労働者の賃金には、この5年間にほとんど上昇がみられない。そして、パートタイム労働者の71.1%が100万円以下（1992年）におさえられている¹⁾。

労働者階級全体の賃金の傾向は、男性正規労働者（わずかな総合職女性も含む）の賃金の相

対的な上昇傾向がみられる一方、賃金が上昇しないままの最低賃金層のパートタイム労働者数が増大し、全体として低賃金におさえられているものの二極に分解の傾向がみられる。すなわち、パートタイム労働者の賃金は、労働者階級の賃金の最低に位置し、数年間に賃金の上昇がほとんどみられていない。

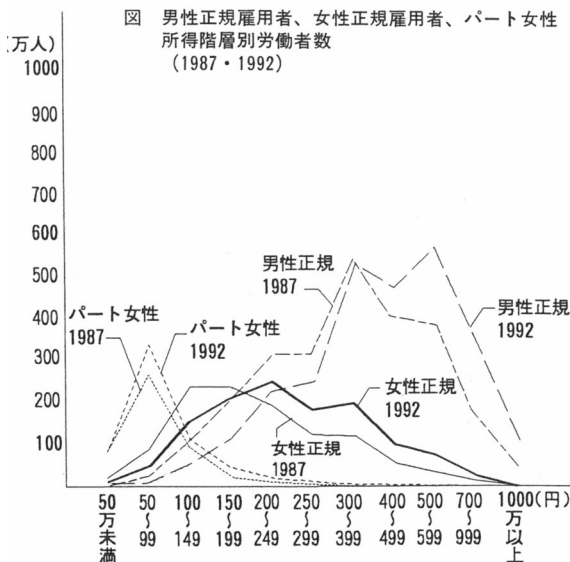
2. パートタイム労働者の賃金の特徴

(1) 賃金実態

パートタイム労働者の賃金を概観すると、1993年の全国平均で1時間832円である。『94年女子パートタイマーの雇用管理』²⁾によれば、昇給が年1～2回ある企業は58.6%、平均昇給額は6～10円の企業がもっとも多く28.5%、6～20円には85.4%の企業がはいる。賞与・一時金について支給している企業は87.1%、93年年末一時金の分布をみると、2万円以上4万円未満が15.5%で最も多い。

年令、勤続、産業、規模、地域、職種間のパートの賃金格差をみると、職種間格差がもっとも大きい。パートタイム労働者の賃金は、正規社員と異なり、年令・勤続によって賃金はほとんど上昇しない。勤続5年以上になっても、入社時に比較してわずか4%程度の上昇でしかない。年功序列賃金の下では、勤続年数は経験、熟練をあらわしているが、パートタイム労働者は、経験・年功はほとんど評価されず賃金に反映されていない。

パートタイム労働者の多い3大産業は、製造業、卸売・小売業・飲食店、サービス業である。この産業についての時間あたり賃金格差は、製造業を100とすると、卸売・小売業・飲食店107、サービス業121で、産業間格差は約2割前後である。企業規模別賃金格差は、大企業を100として中企業96、小企業92であり、その格差は1



資料 総務庁統計局「就業構造基本調査報告」1987年、1992年
注) 雇用者の所得—賃金、給料、手間賃、諸手当、ボーナスなど過去1年間に得た税込みの給与総額（現物収入は除く）をいう。

割以下である。地域別賃金格差をみると、最も賃金の高い南関東を100とすると、最も低い南九州は74である（1993年賃金構造基本統計調査）。地域間の格差は約3割であり、企業規模間格差、産業間格差に比較して大きなものがある。資本は、パートタイム労働者の低賃金の地域をもとめて、これまでも工場の地方展開をすすめてきた。

パートタイム労働者の賃金は職種による差が大きい。パートタイム労働の多様化は、多職種のパートタイム労働者を生みだしている。これまでは正規社員のための仕事であったスチュワーデスまでアルバイト化されるように、専門的・技術的職種にパートタイム労働者がひろがっている。医師、薬剤師、保険医療の職種、社会福祉専門の職業など、いまではあらゆる職種のパートタイム労働者がいる。『94年女子パートタイマーの雇用管理』によれば、職業別平均時間給で最も賃金の低い職種は「清掃、雑役、雑務」で754円、最も高い職種は、「キーパンチャー・ワープロ」の2145円であった。最も低い職種と比較とすると、一番賃金の高い職種は2.8倍となる。パートタイム労働者の賃金は、勤続や年功によってきまるのではなく、職種によってきまる職種別賃金である。

（2）パートタイム労働者の賃金水準

諸外国と比較したわが国のパートタイム労働者の賃金の特徴は、正規社員との格差が大きい

表 女性パートタイム労働者と女性正規労働者の時間あたり賃金格差各国比較（1992年、単位＝各国通貨）

国 名	一般女性労働者	女性パート	格差指数
日 本 (円)	1448	871	60.2
イギリス (UKL)	6.38	4.74	74.3
オーストラリア (\$)	13.71	13.45	98.1

資料) 著者「賃金の性別格差統計の国際比較」より
法政大学日本統計研究所 伊藤陽一編『女性と統計—ジェンダー統計論序説』梓出版社1994.11

こと、及び大多数が100万円以下という低い賃金水準であることである。わが国の正規労働者の賃金の男女格差は発達した資本主義国に比較して特別大きい。女性正規労働者とパートタイム労働者の賃金格差も、他の国に比較して異常に大きい。表にみるように、時間あたり賃金の格差では、日本60.2%（ボーナス含む）に対して、イギリスは74.3%、オーストラリアは98.1%である。オーストラリアや、この表には表示されていないが、スウェーデンでは、同一職種である限り、一般女性労働者もパートタイム労働者もほとんど賃金の差がない。日本のパートタイム労働者の正規社員との格差、低い賃金水準は、発達した資本主義国では他に類をみない。

これ以下の賃金では、その地域で労働者を雇用することができないのが地域別最低賃金である。地域別最低賃金に近い底辺層の典型的労働者のひとつがパートタイム労働者である。93年のパートタイム労働者の平均賃金は832円、地域別最低賃金額の平均は583円である。その差は249円である。労働者階級の賃金は、男性正規労働者の賃金を100とすると、女性正規労働者は約63%、女性パートタイム労働者は、約44%、地域別最低賃金は約30%である（1993年、ボーナス含まず）。パートタイム労働者の賃金は、地域別最低賃金に近く、低賃金構造の最底辺に位置づけられる。今日の地域別最低賃金が、「健康で文化的な最低限度の生活」にほど遠い金額であることは、多くの論者が指摘している³⁾。パートタイム労働者の賃金は、その賃金にもっとも近い。パートタイム労働者の賃金は、夫婦の収入の15.3%⁴⁾をしめ、家計にとって不可欠の収入であるが、家計補助的低賃金であり、女性の自立にほど遠い絶対的な低水準にある。

3. 90年代不況とパートの賃金

90年代不況でもっとも大きな犠牲をこうむった階層の1つはパートタイム労働者である。リストラ「合理化」による自動車産業、電機産業等の工場の海外移転に伴う、国内工場の統廃合、閉鎖によって、まず第一にパートタイム労働者が解雇された。巨大企業の一事業部門の縮小は、系列企業の子会社、孫会社の整理統廃合を引き起し、リストラ「合理化」が急展開をみせた1992年には、全国で97万9千人の女性パートタイム労働者が離職した。それは、1990年に比較すれば22%も増大している⁵⁾。離職者のうち、「会社都合の解雇」は少ないが、多くのパートタイム労働者は「希望退職」という自己都合退職を余儀なくされた。しかも、雇用保険に加入している企業は76.3%⁶⁾であり、雇用保険の使用者負担を減らすために、加入していない企業も少なくない。パートタイムの失業者があふれる状況が作りだされた。

前掲『94年女子パートタイマーの雇用管理』によれば、「雇用者増減率は0.3%増と調査開始以来最低の伸び率」となり、90年代不況の下では、賃金の上昇はもはや望めない。統計がはじまって以来の低下をみせ、「平均時給は805円で1993年より19円ダウン」した。1989年から90年にかけては、1時間53円上昇したことがあった⁷⁾が、今ではこれは夢の様である。

パートタイム労働者の賃金の上昇幅の減少、または下落は全国的な傾向である。一部地域ではパートタイム労働者が大量に解雇された時期に、パートタイム労働者の賃金の下落、上昇幅の減少がみられた。

一例をあげれば、日立製作所AV事業部の海外移転によって、AV事業部のあった日立の城下町、勝田市では、1992年に日立製作所及び系

列企業のリストラ「合理化」がすすみ、大量のパートタイム労働者が「希望退職」を余儀なくされた。勝田市、水戸市を管轄する水戸職業安定所の調査によれば、雇用保険受給資格決定件数（一般女性、女性パート）は、90年に2089人、91年に2133人、92年に2839人、93年に3200人にのぼっている。93年は90年に比較して約1100人も新規雇用保険受給者が多い。その多くが、リストラ「合理化」で職場をおわれた女性であることは疑いない。また、雇用保険を企業がかけていない事業所を含めると、失業者の実数はもっと増大するであろう。

月間有効求人倍率は1993年に、一般女性で0.3、女性パートは2.8まで落ちこんだ。この求人倍率では、女性は正規雇用の職につくことは不可能である。1992年に大量の女性パートの失業者を排出した勝田市、水戸市周辺では、常用女性パートの求人賃金は、1993年6月に上限が881円、下限が821円であったが、同年10月には、上限が781円、下限が682円となった。上限が100円、下限が139円低下し、一時的であるが顕著な下落をみせた。

パートタイム労働者の大量解雇によって失業者が街にあふれ、それがパートタイム労働者の賃金を引きさげる錘の役割をはたし、資本家はそれを契機に求人賃金の引き下げをはかったのである。これは、一時的、局所的な現象であるかもしれない。しかし、全国各地でこのような状況が発生し、94年には、全国平均でパートタイム労働者の賃金がついに前年を下まわる事態が引き起こされたのであった。

4. パートの低賃金のしくみと今後の課題

「日本的パート」の特徴は、「長時間労働と低賃金、身分の不安定や職種の低位性」であり、かつすぐれて「中高年有配偶女性の働き方」と

してとらえられている。また、日本のパートは、「身分としてのパート」であることが指摘されている⁹⁾。パートタイム労働者の多数は「主婦」である。低賃金で働き、解雇されれば一時家庭にかえる、未組織で従順な労働者である。資本にとってこれほど都合のよい労働者はいない。

パートタイム労働者は、本人の収入が年間100万円以下であれば、夫の扶養家族として、夫の企業の扶養家族手当を得ることができ、夫の税金は扶養控除によって安くなり（特別控除で135万円まで控除される）、本人の所得にも課税されない。社会保険も扶養家族として扱われる。「100万円の壁」は、それを超えないように働いていれば、当面「得」をするしくみである。それを超えると夫の扶養家族でなくなるので「損」をし、年収142万円になってはじめて100万円と実質的に同じ収入になるという⁹⁾。多くのパートタイム労働者は、「損」をしないために、就業日数を調整して減らし、一時金を返上してまで100万円の枠内で働く。

「扶養家族」の枠内で働く「得」をするこの制度は、パートタイム労働者を低賃金で働かせることによって資本に莫大な超過利潤を与えている。また、この制度は、家事・育児、老親介護の責任を妻におわせた性別役割分業を基礎としている。そして自立自助の日本型福祉政策を促進することによって、国の福祉関係予算を最小限にまで減少させることができる。さらに、パートの仕事をしながら家庭を支える妻の「内助の功」によって、企業戦士の夫を企業に送りだす役割を主婦はになっている。これは、資本にとって一石三鳥の政策なのである。

パートの賃金に関する要求は、雇用の確保を前提として、賃金、一時金、退職金の差別をなくし、労働時間に比例して引きあげる。また、

非課税限度額の引きあげ、地域別最低賃金の引きあげ、全国一律最低賃金制度の法制化等があげられる。今年6月、ILO第81回総会で採択された「パートタイム労働に関する条約」は、パートタイム労働者の賃金に関して、「相応するフルタイム労働者にたいして定めた基本賃率に比例して」受けとることができるよう措置をとることを定めている。もしも、正規社員と同一労働をした場合、パートタイム労働者が同一賃金を、働いた労働時間に比例して受けとることができるならば、パートタイム労働者の賃金は大幅に引きあげられることは間違いない。性別役割分担を廃止し、社会福祉と社会保障を充実させると同時に、ILOパート条約の批准と国内法の改正をめざし、パートタイム労働者にたいする差別をなくし、自立の達成が可能となるように、税制度も含めて諸制度を抜本的にあらためることがもとめられている。

(常任理事・女性労働問題研究会代表運営委員)

(注)

- 1) 『就業構造基本調査』1992年
- 2) 「94年女子パートタイマーの雇用管理」『労務事情』1994.8.1・15合併号 産業労働調査所
- 3) 「賃金・最賃闘争」『1994国民春闘白書』、全労連編
- 4) 労働総研女性労働研究部会『男女平等をめざす賃金・生活費・生活時間調査』1992.10
- 5) 『雇用動向調査』1990、1992年
- 6) 7) 前掲「94年女子パートタイマーの雇用管理」
- 8) 東京都労働審議会答申『今後の東京都のパートタイム労働対策について』1991.8、大沢真理「日本の『パートタイム労働者』とはなにか」季刊労働法1994.3.30
- 9) 『21世紀を支える女性と税ーパート就労100万円の壁を考える』全国婦人税理士連盟35周年記念シンポジウム報告書