

雇用流動化と最低賃金制への視点

草島 和幸

はじめに

年平均の完全失業率が3%台を超えたのは95年以降（95年3.2%、96年3.4%）であり、4%台になったのは98年4月（4.1%）からであり最悪の記録を更新しつつ、99年3月には4.8%となり失業者数も遂に339万人となった。こうした大量失業とその長期化が続くもとで国民生活の危機と不安が拡大している。

政府が「自己責任原則と市場原理に立つ自由な経済社会としていく」とする1091項目の「規制緩和推進5ヵ年計画」を閣議決定したのは1995年3月であり、財界労務部である日経連が「新時代の『日本の経営』」と称して雇用・賃金システムの再編を提起したのは95年5月であるが大失業への突入時期とほぼ一致するのは単なる偶然ではない。21世紀に向けた日本独占資本の新たな高蓄積体制構築戦略が大量の人減らしリストラとして本格的に開始された結果である。

ここで検討する主題は大量失業とともに強行される雇用構造の変化とそれを推進する労働力流動化政策による労働者と勤労国民の賃金・労働条件、生活水準の大規模な下降移動の実態と、その対抗軸としての最低賃金をはじめとするナショナル・ミニマム確立の課題と運動発展の方向を展望するものである。

1. 加速する賃金・労働条件の下降移動と不安定雇用の恒常化

(1) 大量失業と同時進行する就業者の減少と非労働力人口の増加

99年3月の労働力調査結果それ自体が最悪の雇用失業情勢をしめすものであるが雇用就業全般の変化はさらに深刻な事態をはらんでいる。前年同月比で完全失業者数は62万人増であるがそのうち扶養家族をかかえた世帯主が15万人増である。就業活動をしていない非労働力人口（4028万人）は70万人増であり、雇用労働者と自営業主と家族をふくむ就業者数（6384万人）は逆に84万人減少している。増加した非労働力人口と減少した就業者の大部分が完全失業者と同様に賃金・収入が失われた人達と見ることができる。

これらの指標を5年前の94年（年平均）と比べて見ると、完全失業者192万人→339万人・137万人増（うち世帯主55万人→92万人・37万人増）、非労働力人口3791万人→4028万人・237万人増、就業者数6453万人→6384万人・69万人減となる。注目すべきは非労働力人口の増加であるが老齢などにより自発的にリタイヤした人も含まれるがさらに遡る5年間である89年から94年の増加が140万人ほどであるから約100万人が就業活動を諦めて潜在化した失業者と推定できる。したがって実質的な失業者はすでに450万人規模となるだろう。

また失業しない状態でありながら求人の広告や雑誌を見たりときには職安に出向いたり求職活動をおこなっているのは転職希望者の257万人、追加就業希望者の135万人であり、それ

雇用流動化と最低賃金制への視点

ぞれ94年平均より69万人と34万人の増加となっている。つまり今日の日本の労働市場で就業活動をする労働力の売り手は900万人～1000万人であり、5201万人の雇用労働者の20%近くにもなっており5年前に比べてほぼ倍増する買い手市場化しているわけである。

こうしたもとでさらに注目すべきは賃金・労働条件の大幅な低下と不安定雇用の短時間就労者が急増していることである。ほぼすべてが正社員・本工などの正規雇用である週35時間以上の従業者は4848万人で前年比では140万人減少しているが、非正規雇用のパートタイマーなど35時間未満従業者は1404万人と前年比62万人増である。パートなど非正規雇用を含むリストラが行なわれるもとで3月の労働力調査では顕著な変化はないが94年と98年の年平均では35時間以上が4979万人から4848万人へと131万人減、35時間未満が1358万人から1506万人へと148万人増となっている。

大企業のリストラが向・配転など当面する雇用関係を維持しながらの人減らしだけでなく事実上の解雇である転籍や肩たたきの退職強要などとともに事業の分社化やアウトソーシングによる正規雇用の削減とともに代替する労働力の非正規雇用化が進んでいるといえるだろう。生活危機に直面する大量の失業者の存在が労働市場における圧倒的な買い手優位の状況を造り出し賃金・労働条件など人件費コストを大幅に引下げる雇用・賃金システムの再編である。

(2) 非正規雇用への代替で総額人件費は半減する

非正規雇用という分類を労働力調査における週35時間未満従業者に限定することはできないだろう。雇用・就業における名称をあげれば日雇労働者、季節労働者とともに現在は圧倒的多数を占めるのがパート・タイマーであるが増加しつつあるのが派遣労働者、契約労働者などである。これらの労働者の一般的特徴は労働時間

と労働日、就業期間に制限のある雇用・就労形態ということができよう。しかしこうした特徴に限定してしまうことにも無理がある。

たとえば東京都が97年10月に実施したパート・タイマーに関する事業所と労働者の調査によれば労働時間と労働日が正社員と同じとするパートが12%であり、勤続期間も最長9.1年、平均3.9年であったし、登録型の派遣スタッフでも業務によっては通算3年以上が30%になる場合があり、契約労働者についてはこれも東京都が96年10月におこなった調査によれば契約期間を定めないとするのが7%もあり1日の所定労働時間が7時間以上が61%もしめるなどである。したがって正規雇用と同様な労働時間・労働日・勤続期間であっても雇用・就労の呼称の違いだけの労働者も含まれるわけである。

また、最近では企業と個人の業務請負形式をとる就業も拡大している。在宅のままパソコン作業をするホームワーカー（テレワーカー）や訪問介護サービスをおこなうヘルパーなどである。こうした多様な雇用・就業形態についての労働者数などの正確なデータは存在しないのが現状である。したがってここではとりあえずのところ労働力調査において就業者総数6514万人の23.1%、全雇用労働者5291万人の28.5%となる1506万人（98年平均）の週35時間未満従業者を非正規雇用労働者ととらえ、賃金・労働条件については一定の資料があるパートタイマーを中心に問題点を見ることとする。

労働省女性局編の97年版『働く女性の実情』による女性の一般労働者とパート労働者の1時間当たり賃金はそれぞれ1255円と870円であり格差は69.3%であるが比較対象は所定内賃金と所定内労働時間の除数でありボーナスや社会保険料など企業内福利費が除外されており日経連がいう総額人件費とは大きく掛け離れている。そこで前記と同様の資料で女性一般労働者のボーナスを含む総収入による1時間当たり賃金を算出すると1929円となり格差は45.1%と

なった。さらに日経連の総額人件費算出の社会保険料などを含む現金給与総額の16.7%となる企業内福利費を加えると時間当たりで2251円となり格差はさらに拡大して38.6%となる。

この計算ではパート労働者の時間外労働賃金、一般労働者の年間ボーナス約70万円に対する約8万円の一時金、極くわずかではあるが適用されている健保・年金・労働保険の保険料をふくむ企業負担福利費などは省略したが格差をほぼ40%とすれば十分に吸収される程度である。職種による違いはあるが派遣・契約労働とともに請負形式のホームワーカーの人件費コストでも正規雇用のほぼ40%程度であることに変わりがないだろう。

労働力流動化による大企業の人件費コスト削減にはさらなる効果がともなうことになる。「必要な時に必要な労働力を調達する」などいつかは回復するであろう景気変動にともなう労働力の企業内での維持（ストック）が不要になり、賃金査定、出向・配転・移籍・退職勧奨など人事・労務管理が大幅に外部化されることによる中間管理職やホワイトカラー労働者の減量とともに労使間の交渉や紛争処理が省略できるのであり算定不可能であるが莫大なコスト削減となることは明らかである。

労働力調査による95年平均の35時間以上従業者数は5065万人であったが99年3月調査では4848万人と216万人が減少している。日経連が労問研報告で使っている事業所規模30人以上の月平均の総額人件費は50万5603円だから年額で606万6723円になる。端数を切り捨てた216万人の年間人件費は総額13兆089億円削減されたこととなる。

正規雇用からの単純な移動ではないのであるが仮に切り捨てた正規雇用と同数が非正規雇用で代替されたとして一人当たり年間人件費コストは40%に縮減され約8兆円を削減できたわけである。本格的な雇用流動化がさらに強行されるもとで非正規雇用＝不安定雇用の拡大が労働

者の賃金収入の大規模な減少とともに関連する健保・年金など社会保障の権利も失われるなど生活危機のさらなる深刻化が避けられないだろう。

2. 国際常識を無視する雇用就業形態による差別拡大の雇用流動化

労働省の外郭団体である日本労働研究機構が98年9月に東京・新宿職安に来所した求職者1093人から回答を得たアンケート調査結果による再就職による賃金の変化は全年齢を通じた平均で離職前より月収で30万円から25.4万円へと4.6万円減少し、年収では446.7万円から358.5万円へと88.2万円減少したとされている。再就職による賃金の減少は10歳区分の全年齢層に共通だが減少幅は若年層で少なく中高年齢者ほど大きくなる。年収平均で40～49歳は5643万円→457.5万円、50～59歳は526.4万円→398.7万円、60歳以上は715.4万円→340万円と半分以下となる。この調査では再就職した企業規模や雇用、就労形態の区分はないが特別な場合を除いては中小企業であり、なおかつ正社員・本工以外の非正規雇用がほとんどと推測できる。中高年では年収100万円以上の低下であり法定福利費をふくむ総額人件費コスト削減がこれに上積みされるなど大規模な賃金・労働条件の下降移動の実態がしめされている。

こうした賃金・労働条件の引下げがともなう非正規雇用の拡大が雇用・就労形態の違いによる不当な差別であり国際常識にかけはなれたものであることを見ていこう。第1は94年と96年のILO総会で採択されたパート労働条約と家内労働条約の規定と著しく異なる日本の現状である。パート労働条約におけるパート労働の定義と賃金・労働条件の原則はフルタイムの通常雇用労働者にくらべて労働時間と労働日が少ない労働であり賃金・労働条件は通常雇用労働者に比例することとしている。つまり一時金や退職金もふくめて1時間当たり賃金は同額でな

雇用流動化と最低賃金制への視点

ければならないとし、有給休暇や社会保険も極端に短時間である労働者以外は全面的に適用すべきだというのである。

家内労働条約では形式的な請負契約による家内労働者の工賃はホームワーカーも対象として通常雇用労働者との賃金比例を原則としている。またいずれの場合でも団体交渉などの労働基本権を全面的に保障するとともに不当労働行為など権利救済も同等とすることとしている。これらの条約批准により国内法を整備すれば、正規雇用と同じ労働時間である呼称だけのパート労働者に対する不当な差別は是正され、更新を繰返す短期間の雇用契約の期間切れを口実にする事実上の解雇である雇い止めもできなくなる。

これらの条約における理念と原則は派遣労働や契約労働など多様な非正規雇用にも適用されることとなり雇用・就労形態による賃金・労働条件の差別を解消することとなり異常な日本の現状を改めて国際常識のレベルに到達するわけである。

第2は国際的労働組合運動の事例として97年夏の2週間にわたる大規模なストライキで勝利したアメリカの小包配送会社・UPSの場合を見ておこう。(UPSストライキにおける要求と妥結、このストライキに見られる最近のアメリカ労働組合運動の変化とその背景は『労働総研クォーターリーNo.30』の秋元樹論文、同No.32の戸塚秀夫論文を参照されたい)

要求の90%が獲得されたとされる主要事項のうち特に注目すべきは5年間で1万人のパート労働者の正規雇用化とパート労働者の1時間当たり賃金11ドルを4.1ドル引上げるとともに、初任給とフルタイムの賃金引上げも実現したことである。周知のようにレーガン政権の80年代を通じてアメリカの労働組合は相次ぐ譲歩を強制されるもとで雇用労働者の4人に1人が非正規労働とされ賃金格差が拡大してきた。

UPS労働者のストライキ突入に前後して企業側は各種の世論調査において労働組合に対す

る国民の不満が噴出すると予測していたが結果は全く逆であり過半数がストライキ支持であった。実質賃金の低下や労働時間の延長などに対する国民的な不満と怒りがその背景にあったためである。日本の財界がモデルとして規制緩和や雇用・賃金システムの再編を強行しようとするもとのアメリカの労働者が世論の支持のもとでたたかい勝利したことは大きな意義があるだろう。

第3は99年4月から実施されるイギリスの全国一律最低賃金制である。18年ぶりに政権に復帰した労働党政府が1年後の98年8月に国会で法律を成立させたものである(この最賃制度の詳しい内容やイギリス労働組合運動の変化については全労連の「交流と資料」誌No.23の牧野富夫論文を参照されたい)。要点のみを掲げるなら、①法定された1時間当たりの金額は3ポンド60ペンスであり為替レートで1ポンド240円で換算すれば864円であり、日本の地域最賃額649円を33%も上回る水準である。イギリスのナショナルセンターであるTUCの要求した男性労働者の平均賃金の $\frac{1}{2}$ である4ポンド61ペンス(円換算1106円)にはとどかないが当面TUCは労働協約で勝ち取るとしている。②最低賃金の適用範囲は雇用されて働くパートをふくめたすべての労働者とともにホームワーカーなどの家内労働者の工賃(単価)も対象とされる。③最低賃金をナショナル・ミニマムの基軸とされていることである。詳細は明らかではないが年金その他の社会保障給付や税制における課税最低限度額も対象にすると予定されるなどである。

ILO条約とアメリカの労働組合運動とイギリスの最低賃金制度の3点について見たが国際常識に反する日本の現状と差別拡大の雇用労働政策の一端を確認できるだろう。

3. すべての働く仲間の生活を保障する最低賃金実現を

(1) 職場と地域から最低賃金要求と運動の新たな構築を

日本の労働組合の最低賃金制確立をめざす要求と運動は旧総評当時の国民春闘路線の一環であった共産党と当時の社会党・民社党など国会への3党共同提案による全国全産業一律の最低賃金法案が廃案となって以降は重要な要求課題とはされながらも実現を目指す運動は停滞してきた。法制化が国会での多数による議決であることはいうまでもないが70年代末の社公合意による反共路線と労働戦線の右翼再編がこの課題をほとんど全面的に押し潰してきた。

3党共同提案取り下げとの政治的取引で審議会方式による現行の地域最賃が運動の課題と目標を一層複雑にした。最低賃金額を決定する中央と地方の審議会の労働者委員がすべて労使協調路線と、政治的には反共主義の連合に独占されたからであり、低水準と大幅な地域格差を前提とする不当な最低賃金決定が強行されたためであり、まともな賃金水準をめざす運動も委員選任の不当性や行政に対する追及に集中せざるを得なかったためである。

89年の全労連結成以後も全国一律最低賃金制確立はもっとも重要な課題として掲げられてきたが筆者みずからの反省をこめて言うならば政治課題である全国一律最低賃金制と当面する労働者の要求にもとづく職場と地域からの運動がおろそかになっていたということである。全労連が99年春闘要求で掲げた要求がこうした最低賃金をめぐる運動の混迷を打開して職場と地域からの新たな要求と運動発展の契機となるだろう。

それは賃上げの要求目標を3万5000円としつつ「どこでも・誰でも月額1万5000円、時間額100円以上の『賃上げ最低保障』」を提起したことである。すでに見てきたように人件費を中心とする最大限のコスト削減をめざすリストラによって事業の外部化、多様な非正規雇用の導入が拡大している。企業規模や製造業・非

製造業、ホワイトカラーをふくむすべての職種ばかりか、国・地方など公務労働分野も例外ではない。あまりにも低水準である現行の地域別最低賃金が実際にカバーするのはパート労働者だけであり、賃金の底上げよりも低賃金への誘導と固定化の機能でしかない指摘されてきた。

全労連が提起した「賃上げの最低保障」、とりわけ時間給100円引上げ要求はパートなどすべての非正規雇用労働者にとって分かりやすかつ具体的で切実な要求であり、職場と地域における最賃要求と運動発展とともに、要求実現をめざすこれらの労働者の労働組合への結集など未組織労働者組織化にも新たな展望を開くものである。

これまでの職場と地域における最低賃金要求の運動は大きく分けて2つの内容があった。その1つは職場最賃であり正規・非正規を問わず、どのような雇用・就労形態の労働者にも適用される例えば月額15万円以上とする労使間の賃金協定を締結することである。これは現在も今後とも同一職場から極端な低賃金を無くする労働組合の重要な役割である。しかし、日本の労働組合の団体交渉と労使協定の大半が個別企業や時には個別事業所単位であるもとは多くの困難がともない、対象範囲も限定的である。

企業の非正規雇用導入が人件費コストを引下げるためであり、それは同時に労働組合員である正規雇用労働者の賃金・労働条件が非正規雇用労働者より大きく上回っていることも現実である。企業内最賃を要求する団体交渉で企業側の反論は当然ながら組合員の賃上げ要求拒否や逆に賃下げが提案されるだろう。職場最賃協定をかちとっている全労連単産の先進的な奮闘はあるが職場からの最賃運動を普遍化するには多くの困難がともなうだろう。

地域の運動では特別の場合を除いて金額などの労使間協定はない。課題は「この地域から〇〇円以下の賃金をなくそう」「最低〇〇円引上げろ」などであり、地方地域の財界・業界団体や

雇用流動化と最低賃金制への視点

市町村当局と議会への要請と全国一律最賃制確立の国・地方自治体への請願署名などがこれまでの取り組みである。実現の可能性がある労使間協定とはなれた啓蒙・宣伝の範囲である。

全労連が賃上げ最低保障要求とした「どこでも、誰でも月額1万5000円以上、時間額100円以上」が、正規雇用労働者とパート労働者の共通要求として実現をめざす団結と行動を開始するならば日本の全国一律最低賃金制をめざす運動の新たな局面を切り開き、労働組合の多数派形成への展望を確かにするだろう。

(2) すべての働く人達を結集する運動へ

労働力調査における自営業主は726万人で家族従業者は347万人で合計1073万人となる。自営業主には開業医をはじめとする高度の知識と技術を持つ専門家や芸術家・芸能人もふくまれるが、大半は家族労働による各種の零細事業と営業や農林漁業に従事しているとみられる。これらの人達は事業・営業に必要な機械・器具、店舗・事務所、農地・山林・漁船などを所有しているがほとんどは生業の範囲であり利益を生み配当金を支払う資本とは区別すべきである。

また、こうした零細な事業と経営に対しては機械・設備の購入や更新、運転資金などの各種の制度融資もおこなわれており、いうまでもなく労働者保護の諸法制は適用されない。自前の製品・サービスの販売だけの営業もおこなわれるであろうが、大企業が発注する下請事業の最末端を請負って営業と生活を支えているのが実情だろう。東京・東部の墨田区労連などが毎年実施している東部総行動は労働者と零細自営業者とともにわずかに残る農家もふくめた最低賃金制拡充と改善を要求する運動である。

この運動の出発点は各区労連傘下の労働者による各種の零細自営業における収入実態調査であるが原材料費や設備償却費などの諸経費をのぞく労働者の賃金に相当する工賃単価が低劣な地域最低賃金額すらはるかに下回っていること

への驚きと怒りの結集であった。日本経済の底辺をささえる家族労働を主体にする地場産業・伝統産業なども合わせた零細経営と農林漁業の実態をこうした視点から解明し営業と生活を守る運動への労働組合と労働者の参加が急務である。こうした地域からの最低賃金運動を拡大するうえでも時間給100円引上げ要求が重要な役割を果たすことになる。

(3) 最低生活費非課税など税制改正と運動

政府と財界は日本の賃金水準が世界一だとする欺瞞的宣伝とともに所得税の課税最低限度額も世界最高だとしている。いずれもその根拠は変動が激しくなおかつ最近では円高の為替レ-

所得税課税最低限の国際比較

(円の数字の単位は千円)

区 分	独 身 者	夫 婦 者	夫婦子供2人
日 本	1,107	2,095	3,616
円換算 アメリカ	9,800ドル	12,500ドル	20,560ドル
	1,166	1,488	2,448
	1,387	1,768	2,887
	1,676	2,138	3,526
円換算 ドイツ	17,714マルク	33,996マルク	55,784マルク
	1,187	2,211	3,738
	1,389	2,587	4,374
	1,485	2,766	4,676
円換算 フランス	72,771フラン	116,442フラン	160,112フラン
	1,405	2,329	3,202
	1,716	2,746	3,775
	1,897	3,036	4,174

日本の課税最低限を100とした場合の指数

区 分	独 身 者	夫 婦 者	夫婦子供2人
アメリカ	105	71	68
	125	84	67
	151	102	98
ドイツ	107	106	103
	125	123	121
	134	132	129
フランス	127	111	89
	155	131	104
	171	144	115

- (注)円換算
- 「財政金融統計月報」の数字
 - 1998年7月16日の為替レート
 - 1ドル 141.4円
 - 1マルク 78.41円
 - 1フラン 23.58円
 - 1996年の購買力平価 (OECD統計)
 - 1ドル 171円
 - 1マルク 83.82円
 - 1フラン 26.07円

(出所)「財政金融統計月報」(大蔵省) No.552 1998.4より作成。

トで換算した数字をあげる。表は谷山治雄税制経営研究所長が作成した日米独仏4ヵ国の比較であるが、大蔵省が掲げる金額と為替レートと各国通貨の購買力平価による換算値である。

最近(99年5月)の為替レートは1ドル120円程度の円高傾向であり若干の補正を必要とするが注目すべきは労働者と国民生活をささえる各国通貨による商品・サービスの購入量を示す購買力平価による換算である。アメリカで若干下回る数値はあるがいずれも日本を上回っていること、つまり賃金でも税制でも世界一どころではなく大きく下廻っているのが実情である。財界が騒ぐのは輸出製品の換算値＝コストのことであり、日本で働き生活する労働者や国民はまったく眼中にないのである。念の為に付け加えるなら円高は輸出製品の換算値とは逆に原材料などの輸入や資本輸出では日本企業が優位となるのであり賃金などの国際比較を為替レート換算のみで高低を論ずること自体が不当なのである。

日本の課税最低限が各国よりも低いこととともに所得税制の不当性をもう1つの側面から確かめておこう。98年秋に改訂された地域別最低賃金時間額の全国平均は649円であり、正規雇用労働者の年間所定内労働時間である1834時間による年間賃金は119万0226円となる。単身者の課税最低限を超える約9万円が課税対象とされ10%の所得税が徴収されるのである。

生活維持さえ困難である低劣な水準であり、事業主には法律によって義務付けられている最低賃金から国が税金を強制的に徴収する現状は余りにも異常である。また、財界は課税最低限がパート労働者を就労抑制的(課税限度額以下に年収を抑える就労時間の調整)にしているとして賃金における家族手当とともに廃止せよとも主張している(96年11月、経済審議会行動計画委員会)。収入を増やすためにはもっと働けというのであり、その結果は賃金収入のすべてから所得税を徴収するというのである。

家族労働と税制についてはさらに重大な問題がある。各種自営業は農業とともに申告納税とされているがその際には一人年額65万円の人的控除のみであり、妻・息子(娘)の労賃は算定されない自家労賃問題である。これは単に不当な税制に限らず重大な人権無視の現実である。生活維持が可能な水準への最低賃金の引上げと家族労働も対象にした労働収入もふくむ最低生活費非課税の原則を確立すべきであり、ここでも労働者と諸階層との共通の要求実現をめざす新たな運動発展が展望できる。

(4)大企業の横暴から国民生活を守るルール確立を

「市場原理にもとづく競争社会の構築」とする経済戦略会議答申のセイフティーネットが倒産・廃業、失業など競争から大量の落ちこぼれを予定しつつ自助努力による「敗者復活」のチャンスを提供するとしている。大企業の横暴を野放しにした労働者と国民への犠牲転嫁による21世紀に向けた高蓄積戦略である。

ここで検討してきたのは財界戦略との対決点としてナショナルミニマムの基軸となる最低賃金制確立をめざす課題と展望であった。それは「全国全産業一律最低賃金制の確立」であるという結論をあえて留保してきたのはこの目標実現に向けた職場と地域からの運動の積み上げが不可欠であり、財界と政府の攻撃が激化するもとでその条件が拡大してきているからである。

なおかつ、この課題を”高々と掲げるスローガン”の段階から、運動発展を視野にした中期展望による実現をめざす課題とした旺盛な運動展開を期待したからなのである。

(労働総研常任理事)