

第2章 「労働ビッグバン」と賃金 —賃金の重層的な低下

大須 眞治

I 抑制される一般労働者の賃金

(1) 平均賃金の動向

本章の目的は、「労働ビッグバン」の問題を主に賃金の側面から分析するものである。一般労働者の賃金の推移をみてみよう。一般労働者とは「賃金構造基本統計調査」(「賃金センサス」)¹の規定で、常用労働者のうち短時間労働者(パートタイム労働者)を除いた労働者のことである。図2-1は賃金(所定内給与額)の動きをみたものである。賃金の増加率は、91年以後急速に低下し、98年以後は上昇の動きがほとんどなくなっている。97年の賃金は29.9万円、2007年は30.1万円でこの間わずかに2,000円の増加でしかない。年平均では200円である。賃金が抑制的に推移してきたのは明らかである。さらに02年に賃金は減少に転ずる。これは1976年に「賃金センサス」の調査が始まって以来初のことである。その後今日に至るまで賃金の低下はほぼ連続的に続いている。02年は-1.0%、03年-0.2%、04年-0.2%、05年にはわずかに増加して+0.2%、そして06年は再び-0.1%、07年は-0.2%となっている。

賃金の低下が始まる02年は、戦後最長といわれた景気の回復局面が始まった時期であり、その後回復の基調は7年にわたって継続してきた。こうした状況のもとで、賃金は増加率を低下させ、さらには減少へと移ってきたのである。長期の景気回復と賃金の抑制・低下が両立しているところに、現在の賃金の問題がある。

まず、一般労働者の賃金動きを詳しくみておくこととする(表2-1)。2007年の賃金は、決まって支給する現金給与額(労働契約などによっ

てあらかじめ定められている支給条件で、所得税、社会保険料などを控除する前の額)は33万600円、すでにみた所定内給与額(決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額)は30万1,100円、年間賞与その他特別給与額は91万5,400円(「賃金センサス」では賞与は1年前のものを調べているので、2006年の額になる)である。

所定内給与額(男女計)は、2001年の30万5,800円以後05年を除いて、連続低下している。その結果、6年間の低下額は4,700円、減少率は1.54%である。年間賞与その他特別給与額は1997年の110.8万円以後連続10年の低下で、07年は91万5,400円となり、その間の低下額は19万2,700円で低下率は17.4%である。

男女別にみると、決まって支給する現金給与額と所定内給与については、いずれも男性は2001年をピークに、女性は2004年をピークに低下している。年間賞与その他特別給与額では、男性も女性も1997年から連続10年の減少となっている。男女賃金比率をみると、2007年で決まって支給する現金給与額では男性100.0に対して、女性64.9、所定内賃金では66.9、年間賞与その他特別給与額では52.7となっている。決まって支給する現金給与額、所定内賃金では女性の賃金は男性の約3分の2、年間賞与その他特別給与額は2分の1となっている。

決まって支給する現金給与額と所定内給与額それぞれの男女計の額が低下し始めた2001年以後の変化を男女別・企業規模別にみてみよう。(表2-2A・B)減少額で一番大きいのは男性の100~999人で8,600円、次が男性の10~99人で3,900円になっている。女性は減少開始が04年で

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

あるため、01年との比較では減少はあらわれない。

この結果を男性賃金で企業規模別格差をみると、1000人以上を100.0とした場合、100～99人は81.4、10～99人は74.9となる。女性は1000人以上63.9、100～999人は56.6、10～99人は52.4となる。10～99人の女性の賃金は1000人以上の男性の約半分となっている。規模別と性別の関係をみると、男性の10～99人規模の賃金の下に女性の1000人以上規模の賃金は位置づけられるという関係になっている。

「賃金センサス」では企業規模5人未満の賃金は反映されていないので、参考のために、国税庁の「民間給与実態統計調査」（「民間給与の実態」）²によって年収の動向をみてみよう（表2-3）。2006年の平均給料・手当は367.6万円、平均賞与は67.2万円、それらを加えた平均給与（年収）は434.9万円になる。これを先の「賃金センサス」による結果と比較してみると、2006年の「賃金センサス」の結果を年収に換算すると、 $33.1\text{万円} \times 12 = 397.1\text{万円}$ に賞与の91.5万円（「賃金センサス」では賞与は前年のものを調査している）を加えて、488.6万円となる。「民間給与の実態」による年収が「賃金センサス」のそれに比べて約53.7万円低い。この「民間給与の実態」によって、年収の動きをみると平均給与額は1997年の467.3万円をピークに、06年まで9年間連続低下し、平均給与額は467.3万円から434.9万円へと32.4万円、6.9%減少したことになる。このような長期にわたる、大幅な賃金額の低下がこの間の賃金状況の特徴づけている。

（2）賃金階層別動向

以上の平均賃金の動向を1ヶ月の賃金階層の変動としてみると、（図2-2）のようになる。所定内給与額（1ヶ月）が14万円未満の人は、企業規模10人以上計では2001年3.7%、06年には5.4%と1.7%の増になっている。さらに20万円未満層では01年22.6%から06年24.9%へと2.3%の増となっている。5年間でこのように20万円

未満の低賃金層の比率は5人に1人から4人に1人へ増加した。さらに、規模の小さい企業規模5～9人では01年に14万円未満の労働者は7.7%であったが、06年には8.6%となり、10人以上規模に比べると3%以上も高くなっている。20万円未満では01年31.7%、06年には32.8%となり、10人以上規模よりも8%も高い状態になっている。5～9人規模の企業では、労働者の約3人に1人は、20万円未満になっているのである。このようにより小規模層を中心にしてより多くの低賃金労働者が累積されてきている。

年収の賃金階層別の動きを総務省「労働力調査詳細集計」によってみる。02年から07年への変化を年収200万円未満層の比率でみる。この年収200万円未満は「生計費を大幅に下回る極度の低賃金」（牧野富夫「総論・『労働ビッグバン』とはなにか」）である。役員を除く雇用者総数では、年収200万円未満の人は02年に1,573万人であったが、それが5年後の07年には、1,731万人に増加している。この間に158万人も増えた。役員を除く雇用者総数は02年の4,940万人から07年5,174万人へと234万人増加しているので年収200万円未満の役員を除く雇用者総数に占める比率は31.8%から33.5%へと増加した。低賃金の労働者は雇用者の3分の1を占めるようになったのである。「労働力調査詳細集計」は抽出調査によって労働者から年収を直接聞き取った結果であるから、これは今日の労働者の状態をかなり正確に反映しているものと考えられる。しかし、質問項目としては、年収を金額階層にした選択肢から選んでもらっているので、回答の金額はかなり大雑把なものになる。

「民間給与の実態」により年収階層の動向をみてみよう（図2-3）。年間給与額が200万円以下の層についてみると、1998年は793.3万人であったが、その後年々増加して、2006年には1千万人を超えて1,022.8万人となった。その占める比率は、98年の17.5%から06年には22.8%となり、5%以上増加した。ほぼ5人に1人以上

が年収200万円以下の収入となったのである。さらに、年収300万円以下の人の数も97年の1,457.3万人、30.8%から06年1,740.8万人、38.8%へと急増したのである。約4割の人が年収300万円以下の収入になっているのである。

以上みてきたような賃金平均額の連続的な低下と、「生計費を大幅に下回る」低賃金階層の累増がこの間の賃金の動向を特徴づけている。このような賃金の低下は“賃金破壊”とさえいえることができるであろう。“賃金破壊”がすさまじい勢いで進んだのは、「一つは、成果主義賃金の導入」「もう一つは、低賃金の非正規労働者の増大です」（藤田宏『労働ビッグバン』で何がおきるか）（前掲『労働ビッグバン』71、72ページ）と、言われている。

II 正規労働者と非正規労働者の賃金

「労働ビッグバン」の大きな特徴は、正規労働者に対置して多様な非正規労働者を作りあげ、労働者を分断して差別的に処遇することによって、労働者全体の労働条件を引き下げていくことにある。これらの非正規労働者は、非正規労働者であるということだけにより、正規労働者と差別され、より劣悪な労働条件の下に置かれてきたのである。劣悪な労働条件の下に置かれた非正規労働者の抱える問題は、直接的には非正規労働者自身にとって大きな問題であることは言うまでもないが、それが労働者全体の労働条件を引き下げるといふ点では労働者全体の問題でもある。自らが非正規労働者であるかにかかわらず、非正規労働者の状況改善は全労働者にとって焦眉の課題となっている。

90年代後半以後、非正規雇用は急増した。その間の変化については、前章II（1）及び（2）が詳しい。急速に増大した非正規労働者は労働者全体の労働条件を引き下げるように作用したのである。これが大きな問題であることは言うまでもない。しかし、もう一つの問題もある。なぜ非正規労働者がこれほど急速に増加するこ

とができたのか、ということである。それは、劣悪な労働条件の下でも働かなければならない労働者が大量に存在していたことを意味している。失業者、半失業者が大量に存在していたことを前提にして非正規雇用者は急増することができたのである。失業者、半失業者が大量に存在することが非正規労働者の差別を強め、労働者全体の労働条件の劣悪化の手段となるのである。NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班・編「ワーキングプア」によると、2007年40代・パート・静岡県の人「一度上司に『正社員とパートの違いは何ですか？』と尋ねたところ、『嫌ならやめてもらって結構。代わりはすぐに入るから』との返事」（同90ページ）を得たと述べている。このやりとりで、非正規労働者にとって不合理な差別が一方的に押しつけられていることが明らかとなる。同時にそれが可能なのは「代わりはいくらでもいる」という状況であることも示されている。仕事を得るために激しい競争をしなければならない人が多数いることが差別を可能にし、差別のために激しい競争をせざるをえなくなっているのである。

正社員と正社員以外との賃金の違いをみてみよう。「賃金センサス」では、事業場での呼称により正社員・正職員と正社員・正職員以外とに区分している。それぞれの所定内給与額（2006年）を性別、年齢別に示したのが、図2-4である。

平均賃金（図には示していない）でみると、男性の正社員の所定内給与額は34.8万円であるの対し、正社員以外のそれは22.3万円となっている。正社員以外の労働者の賃金は正社員の64%である。年齢が高くなるに従って、正社員の賃金とそれ以外の労働者との開きが大きくなる。30歳代前半までは80%を維持しているが、後半には66%、40歳代に入ると60%からそれ以下へと低下する。正社員が50歳代後半まで賃金が上昇するのに対して、正社員以外のものはほとんど上昇しないままになっているのである。

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

女性も平均賃金でみると、正社員が24万300円で正社員以外が16万5,400円で正社員以外は正社員の69%で、ところが年齢別の賃金をみると、女性の場合は正社員でも年齢により賃金が上がることはあまりなく、賃金のピークは40歳代前半で、その後は低下する。同じ正社員であつても男性と女性では大きな差別が存在している。さらに女性の中でも正社員とそれ以外の者との間には差別があり、正社員以外の女性の所定内賃金額は女性正社員の69%に過ぎない。年齢による賃金の上昇はほとんどなくわずかに30歳代で高い程度でしかない。男女の差別と雇用形態による差別が二重に存在している。

以上は、正社員と正社員以外ということで、違いをみたものであるが、非正規雇用にはいろいろな形態が存在し、そのそれぞれに異なった問題もあるので、雇用形態ごとに詳しくみていく必要があるであろう。

III 非正規労働者の諸形態とその賃金

(1) 直接雇用の非正規労働者

—パートタイム労働者

パートタイム労働者の賃金の特徴についてみる。パートタイム労働者とは、パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」1993年)の第2条で「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と規定されている。ILOが1994年に採択した、日本が未批准のパートタイム労働に関する条約(第175号)の第1条では「『パートタイム労働者』とは、通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間より短い被用者をいう」とし、第4条ではa. 団結権、団体交渉権及び労働者代表として行動する権利、b. 職業上の安全及び健康、c. 雇用及び職業における差別で、第6条では法定の社会保障制度について、第7条ではa. 母性保護、b. 雇用の終了、c. 年次有給休暇及び有給の公の休日、d. 病気休暇

で、フルタイム労働者と同等の条件を享受するものとしており、第5条では「パートタイム労働者が、パートタイムで働いているという理由のみによって、時間、生産量又は出来高に比例して計算される基本賃金であつて、同一の方法により計算される比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低いものを受領することがないことを確保する」とパートタイム労働者の賃金の差別を禁止している。

ところが日本のパートタイム労働は「一種の『身分』的区分と不可分に結びついている」(奥山明良「パートタイム労働法の改正と概要」『ジュリスト』No.1351、2008年73ページ)という問題がある。2008年4月から施行されるパートタイム労働法では、「職務の内容」「人材活用の仕組み」「契約期間の有無」を要件にして、待遇を差別的に取り扱いことが禁止されるようになったが、実際に適用される範囲があまりに狭いことなどなお多くの問題が残されている。

このような差別的な待遇の下に置かれているパートタイム労働者の賃金を検討してみる。一般労働者とパートタイム労働者に労働時間の長さ以外に違いがないとすれば、時間当たり賃金は両者にほとんど違いはないはずである。そこで1990年の時給でみると、一般労働者の男性賃金は1,632円、女性は989円。パートタイム労働者の賃金は男性が944円、女性が712円となっている。パートタイムよりも一般労働が高く、女性よりも男性が高いという関係があり、しかもパート労働者の男性よりも一般労働者の女性のほうがわずかに高くなっている。一般労働者の男性賃金を100.0とすれば、一般労働者の女性は60.6、パートタイム労働者の男性は57.8、女性は43.8ということになる。2007年に一般労働者の男性賃金は2,016円まで上昇した。同じように一般労働者の女性は1,373円、パートタイム労働者の男性は1,085円、女性は962円となった。90年の賃金を100.0とすれば、07年の賃金は一般労働者の男性が123.5、女性が138.8。パートタイ

ム労働者の男性が114.0、女性が138.8である。どちらも男性より女性のほうが伸び率は高くなっている。07年の賃金を一般労働者の男性を100.0とすると、一般労働者の女性が68.1、パートタイム労働者の男性が53.8、女性が47.7となる。一般労働者の女性は、60.1から68.1へと一般労働者の男性との差を縮めているが、パートタイム労働者の男性は57.8から53.8へと差が大きくなっている。パートタイム労働者の女性も43.6から47.7へとわずかに差は縮小したが一般労働者の男性の2分の1以下の位置は変わっていない。一般労働者とパートタイム労働者との格差はこの間、大きく縮小したとはいえない状態にある。

2007年の年齢階級別賃金はまだ発表されていないので06年でパートタイム労働者と一般労働者の年齢階級別賃金の変化を比較すると(図2-5)のようになる。パートタイム労働者の賃金はその水準が低いばかりでなく、年齢に連動した賃金の上昇がないことに特徴がある。一般労働者の男性の賃金は18～19歳の1,021円から50歳代前半で最高の2,515円に上昇するがその時、一般労働者の女性は1,413円、パートタイム労働者の男性は1,141円、女性は936円に留まっている。一般労働者の女性の賃金は一般労働者の男性賃金の56.2%、パートタイム労働者の男性は45.4%、女性は37.2%にしか過ぎないのである。一般労働者の男性を除けば、その賃金水準はライフステージの違いを何も反映していない。40～50歳代は子どもの教育費や住宅費に多くの費用がかかる世代であるにもかかわらず、20歳代の賃金と大きく変わらない賃金水準にとどまっており、生活を支える賃金の役割を果たしていないと言えるであろう。

次に年収の階層によってパートタイム労働者の賃金水準をみてみよう(図2-6)。年収100万円未満は、男女計で44.4%、男性では38.1%、女性では46.5%にもなっている。パートタイム労働者の半数近くが100万円未満の年収となって

いるのである。200万円未満の層は男性65.7%、女性は85.5%である。男性では3分の2、女性では大部分が200万円未満となっている。先に見たように一般労働者の場合は07年で200万円未満層の雇用者に占める比率は33.5%であったから、それに比べるとパートタイム労働者がいかに低収入に偏っているかは明白であろう。さらに300万円未満では男性は72.0%、女性は90.6%となっており、パートタイム労働者の大部分は年収300万円未満のところに入り込んでしまっている。

このようなパートタイム労働者の状態をパートタイム労働者自身はどのように感じているであろうか(表2-4)。賃金格差について低いと感じている人は、「低いと思ったことはあるがやむをえない」という人が36.4%、「低いと感じたことがあり納得できない」が13.1%である。このことから49.5%の人は賃金が低いと感じていることになる。約半数が賃金の低さを実感しているわけである。しかし、低いと感じてもそれをやむを得ないと感じている人が36.4%もあり、不満に思う人は13.1%でしかない。「今の会社や仕事に対する不満・不安の有無」についてみると(図2-7)、パートタイム労働者全体では2001年は「不満・不安」のある人が54.3%、ない人が45.1%であった。これが06年になると「不満・不安」のある人が63.9%、ない人が33.8%になっている。「不満・不安」のある人が10%近く増えたのである。パートタイム労働者の「不満・不安」が急速に上昇していることがわかる。これを男女別にみると、男性は01年には「不満・不安」のある人は42.2%で、ない人は57.6%であった。06年になると「不満・不安」のある人が54.3%に増加し、ない人は43.1%に低下した。「不満・不安」のある人となない人の比率が逆転し、「不満・不安」のある人が多くなったのである。女性は、01年は「不満・不満」のある人が58.0%、ない人は41.3%であった。それが06年になると、「不満・不安」のある人の比率はさらに増えて67.2%に増加し、「不満・不安」のない

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

人は30.6%へと低下した。女性のパートタイム労働者の3分の2以上の人々が不満・不安を持つようになったのである。このようにパートタイム労働者の不満・不安は近年急速に深刻化している。男女とも「不満・不安」のある人は急速に増えているが、男性よりも女性で「不満・不安」は高くなっている。

「不満・不安」の内容の変化をみてみよう(表2-5)。一番大きい不満が「賃金が安い」で、男女計では2001年51.1%から06年61.8%へと10%以上の増加となっている。不満の程度では、女性より男性のほうが深刻で、男性は06年には「不満・不安」のある人は66.6%にまでなっている。女性も06年には60.5%もの人が「不満・不安」のある人になっている。次に不満の比率が高いのは「有給休暇がとりにくい」で男女計では01年の19.2%から06年26.2%まで7%も増加している。比較的女性で比率が高くなっている。「パートとしては仕事がきつい」も男女計で14.9%から24.1%と大きく増加している。特に女性での不満は06年26.9%まで高まっている。「雇用が不安定」は、ほぼ20%で変わらず、女性よりも男性で比率が高くなっている。01年から06年の間で、「賃金が安い」「有給休暇が取りにくい」「パートとしては仕事がきつい」などの項目では特に不満が大きくなっている。

(2) 間接雇用の非正規労働者—派遣労働者

戦後、営利職業紹介業は原則的に禁止されたが、1985年に労働者派遣法が制定され、労働者派遣事業が認められることになった。当初は、専門的な労働に対する一時的な需要に応じるものとして16業種に限定されていたが、その後、96年に対象業種は26業種に増加し、99年には、建設、整備、港湾、製造業などを除き原則自由化し、大幅な解禁が行われた。さらに、2003年には「物の製造への派遣」を解禁し、原則1年を3年に延長し(製造業は当面1年)、「紹介予定派遣」については事前面接を解禁してきた。

このように規制が大幅に緩和されるなかで派遣事業は大きく進展し、派遣労働者数は06年度には、派遣労働者数約321万人、常用換算派遣労働者数で約152万人ともなり、売上高は総額5兆4,189億円の規模になった(厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果」07年12月)。

前章で述べられているように、派遣労働者は非正規雇用の中でも間接雇用で、「フルタイム型非正規雇用」としての性格をもち、パートタイム労働者とは非正規雇用としては同じであっても、独自の問題をもっている。

派遣労働者の賃金についてみてみよう(表2-6)。1時間当たり平均賃金は、派遣労働者1,321円、パートタイム労働者(短時間労働者)969円、一般労働者が1,807円で、一般労働者、派遣労働者、パートタイム労働者の順で低くなっている。一般労働者を100.0とした場合に派遣労働者73.1、パートタイム労働者は53.6である。

職種別に派遣労働者の時間当たり賃金をみると、職種により賃金は大きく異なっている。一番高いのは事業の実施体制の企画立案の1,912円で、一番低いのは建築物清掃の874円である。職種別の賃金を一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれの職種別賃金と比べてみる。派遣労働者の職種と「賃金構造基本調査」の職種はぴったりと合わないの、おおよそ適合するものについて比較してみることとする。1号のソフトウェア開発にはシステム・エンジニアやプログラマーが対応するとし、派遣労働者が1,890円(一般労働者を100.0にした場合、92.2)に対して、システム・エンジニアのパートタイム労働者は1,652円(80.6)、一般労働者は2,051円(100.0)となっている。パートタイマー労働者が派遣労働者より低く、一般労働者が派遣労働者より高くなっている。プログラマーではパートタイム労働者1,439円(92.7)、一般労働者1,553円(100.0)となり、派遣労働者(121.7)が一番高くなっている。2号の機械設計には機械製図工が対応す

る。その場合、派遣労働者1,699円(98.0)、パートタイム労働者1,240円(71.5)、一般労働者は1,734円(100.0)となり、高い順に一般労働者、派遣労働者、パートタイム労働者となっている。5号の事務用機器操作にはワープロ・オペレーターやキーパンチャー、電子計算機オペレーターなどに相当するものと考えられる。ワープロ・オペレーターでみた場合には、高い順で、一般労働者1,311円(100.0)、派遣労働者1,258円(96.0)、パートタイム労働者1,064円(81.2)で、キーパンチャーを対応させた場合は、派遣労働者1,258円(105.9)、一般労働者1,188円(100.0)、パートタイム労働者950円(80.0)と派遣労働者が一般労働者より高くなっている。電子計機オペレーターと対応させた場合は、一般労働者1,436円(100.0)、派遣労働者1,258円(87.6)、パートタイム労働者1,005円(70.0)となる。14号の建築物清掃にビル清掃を対応させると、一般労働者976円(100.0)、パートタイム労働者907円(92.9)、派遣労働者874円(89.6)となっている。15号の建築設備運転、点検、整備にはボイラー工が対応するとして、一般労働者1,520円(100.0)、派遣労働者1,483円(97.6)、パートタイム労働者920円(60.5)となっている。16号の案内・受付、駐車場管理には警備員、守衛が対応するとして、警備員の場合、派遣労働者1,146円(102.0)、一般労働者1,124円(100.0)、パートタイム労働者971円(86.4)となり、守衛の場合、一般労働者1,284円(100.0)、派遣労働者1,146円(89.3)、パートタイム労働者1,051円(81.9)ということになる。こうしてみた結果、大部分の場合、一般労働者―派遣労働者―パートタイム労働者の順になる。ソフトウェア開発―システム・エンジニア、事務機設計―機械製図工、事務用機器操作―ワープロ・オペレーター、事務用機器操作―電子計算機オペレーター、建築物清掃―ビル清掃、建築設備運転、点検、整備―ボイラー工、案内・受付、駐車場管理―警備員、案内・受付、駐車場管理―守衛

であり、多くの場合が一般労働者、派遣労働者、パートタイム労働者の順になっている。派遣労働者の賃金は時間給では一般労働者とパートタイム労働者の中間にあるといえそうである。

厚生労働省が行った「労働力需給制度についてのアンケート調査」(「需給制度調査」)³によって、派遣労働者の賃金についてみる。派遣先で同一の業務に連続して派遣で働いている期間は、1年未満が33.2%、2年未満が59.4%である。登録型派遣労働者では1年未満42.4%、2年未満は69.1%となり、就業期間の短い人の比率が高くなっている。

時給者のみを調査した派遣労働者の時間賃金の平均は、男女計1,229.9円、男性1,483.4円、女性1,179.6円、登録型派遣労働者1,228.5円、常用型労働者1,240.7円である。これを2005年の「労働者派遣事業の事業報告」の結果と比べると、「事業報告」は総数の平均額が1,315円なので、「需給制度調査」のほうが100円近く低い。これを先にみた、一般労働者、パートタイム労働者の2005年の時給と比較してみると、一般労働者の男性は2,035円、女性1,365円、パートタイム労働者の男性1,069円、女性942円なので、登録型派遣労働者の賃金はパートタイム労働者よりは高いが、一般労働者よりも低いところにあるということになる。時給でみると、派遣労働者の賃金は一般労働者とパート労働者の間にあるということを確認できる。

所定内給与額などと派遣労働者の平均賃金月額と比較してみる。「需給制度調査」による派遣労働者の1ヶ月の平均賃金は、男女計で20.5万円、男性27.0万円、女性17.1万円、登録型派遣労働者17.9万円、常用派遣労働者23.1万円である。2005年「賃金構造基本調査」では、企業規模10人以上計で、男女計の決まって支給する現金給与額は33.1万円、男性は37.2万円、女性は23.9万円である。派遣労働者の1ヶ月の賃金は、男女計では一般労働者の決まって支給する現金給与額の61.9%、男性では72.6%、女性で

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

は71.5%の水準になっている。時給で比べた時よりも派遣労働者と一般労働者の開きが大きい。

さらに賃金の月額階層別に見てみると、(図2-8)である。20万円未満は女性の場合56.6%、登録型派遣労働者の54.3%でいずれもこれだけで半数を超えている。一般労働者の場合(図1-2参照)、2006年の5~9人規模計で20万円未満が32.8%、10人以上規模計では24.9%であったから、派遣労働者はより低い賃金層に集中している。派遣労働者の男性、常用派遣労働者は「不明」の比率が高いため比較することはできない。

最後に派遣労働者の年収をみてみよう。平均額は男女計で291.7万円、女性227.6万円、男性404.6万円、登録型派遣労働者242.0万円、常用労働者337.3万円である。先にみた「民間給与の実態」による平均年収額は2005年で426.8万円であるから、派遣労働者は135.1万円低い。年収階層の変化を東京都産業労働局の「派遣労働に関する実態調査」によってみると表2-7のようになる。1998年に200万円未満層は34.8%であったが、2002年には38.4%、06年には40.4%と増大してきている。登録型派遣労働者の4割は年収200万円未満となっている。300万円未満層では98年68.0%、02年76.2%、06年75.2%と06年には少し下がってはいるが、4分の3が300万円未満となっている。派遣労働者で賃金の低い労働者の比率は高まっている。

200万円未満の比率を一般労働者と比べてみると、「労働力調査詳細集計」では07年33.5%、「民間給与の実態」では06年22.8%となっているので、一般労働者より7~20%多く200万円未満層が存在していることとなる。さらにこれをパートタイム労働者でみると、男女計で80.5%、男性65.7%、女性85.5%なので、パートタイム労働者は低賃金労働者の比率がさらに高くなっている。

派遣労働を選ぶ理由や派遣労働者の今後希望する働き方をみると、「派遣労働を選ぶ理由」は

(表2-8)、1989年の時点では、「自分の仕事に合わせて働ける」というのが56.3%と一番高かったが、2006年には42.6%まで低下した。派遣労働を自分にとって積極的な理由で選択する考えが弱まっている。これに対して増える傾向にあるのが「正社員として適当な仕事になったから」で、89年23.3%から02年43.8%を経て06年には38.3%となっている。正社員に対する派遣労働の位置づけの低下が明らかになってきている。その他「賃金水準が高いから」「専門的な技術や資格が生かせるから」など派遣労働の優位を示す指標は2000年代になり低下してきている。これは「今後希望する働き方」にも明らかである(表2-9)。希望する働き方としては、「出来れば正社員として働きたい」が89年には23.5%に過ぎなかったが、06年には44.2%と大幅に増えているのである。正社員へ移りたいという人の割合がほぼ倍に近いほどになったのである。これに対して、「派遣の仕事をずっと続けていきたい」は89年の35.6%から06年には18.6%へと大きく低下したのである。ここに派遣労働のかかえている問題点が労働者に広まっていることが示されているといえよう。

IV 日雇い派遣労働者と外国人労働者

(1) 日雇い派遣労働者

「貧困ビジネス」のトップバッターに人材派遣会社をあげることができるであろう。『日雇い派遣』に代表されるような、低賃金・細切れ雇用(湯浅誠『貧困襲来』山吹書店、2007年7月、139ページ)はその典型である。低賃金、細切れ雇用を可能とする登録型派遣とは、派遣労働者は派遣会社に登録しているだけで、派遣先が決まった段階で派遣会社と派遣労働契約(雇用契約)を結ぶというものである。派遣先が決まっていない状態では、労働者は何の保障もなく、失業者と同様な状態に置かれる。労働者を雇用する者には労働者を解雇するコストも、雇用するコストも必要ではない。労働者は、雇用者の

都合により将棋の駒のように捨てられたり、拾われたりする。労働者はそのたびに失業し、生きるか死ぬかの瀬戸際に立たされることになる。

このように雇用と失業の間を流動する日雇派遣労働者の実態については、厚生労働省が2007年6月中旬から7月末にかけて委託により調査した「日雇い派遣労働者の実態に関する調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査」が明らかにしている⁴。調査の結果、短期派遣労働者は58.0%が男性、40.0%が女性で、年齢構成は20～24歳25.4%、25～29歳20.5%、30～34歳15.9%、35～39歳13.6%で、20歳代が45.9%と青年層がその中心となっている。短期派遣労働者の現在の状況は「主に仕事をしている（短期派遣のみ）」が53.2%、「短期派遣以外にも、正社員・自営業など主たる職業がある」が25.5%、「主に学生」13.2%、「主に主婦」2.8%となっている。ここ3ヶ月平均の就業日数と月収をみたのが（表2-10）である。男性の平均就業日数は15.9日、平均月収は14.2万円で、女性は14.6日で11.7万円となっている。短期派遣のみでみると男性は平均就業日数19.1日で、15.0万円、女性は18.1日で13.2万円である。先にみた派遣労働者の1ヶ月の賃金（2005年10～11月調査）は男性27.0万円、女性17.1万円であったので、短期派遣労働者の賃金は、派遣労働者全体よりもさらに低く、男性で55.6%、女性で77.2%となっている。さらに一般労働者との比較では、一般労働者の賃金は男女それぞれ37.2万円、23.9万円だったので、男性で一般労働者の40.3%、女性では55.2%となる。一般労働者―派遣労働者―短期派遣労働者という順で賃金の階層ができしており、男性は100.0―72.6―40.3、女性は100.0―71.5―55.2である。一般労働者の男性を100.0とすれば、男性・派遣労働者72.6、男性・短期派遣労働者40.3、女性・一般労働者64.3、女性・派遣労働者45.3、女性・短期派遣労働者35.5となる。もちろん日雇い派遣労働者の賃金の低さの原因には就業日数の少なさも入っているが、

就業日数が少ないことは日雇い派遣労働に必然的につきまとうということから、それを前提に賃金の低さは問題にされなければならない。こうして日雇い派遣労働は日本の低賃金構造の最底辺になっているといえることができる。

最底辺にある日雇い派遣労働者像についてはネットカフェ調査ワーキング・グループが行った「ネットカフェ生活者の実態調査報告書―首都圏・九州合同調査のまとめ―」（2008年、3月）が具体的な人物像について、綿密な聞き取り調査を行っている⁵。日雇い派遣労働者だけを調査したものではないが、雇用労働者の最底辺部分が困窮者層の中に深く入り込んでいる実態が明らかになっている。そこでききとり調査の結果からその実像をみてみることにする。ききとり調査の対象事例は16ケースであるが、その中に「日雇派遣」が4人、「日雇」が4人含まれている。とりあえず4人の「日雇派遣」について調査報告から抜き書きさせてもらうことにする。

Cさんの事例：男性単身・34歳、1ヶ月の収入は10万円で、自宅があり家賃が月2万円。食費は1日700円以内に抑えていて、1日2食。昼はコンビニのおにぎりか職場の自販機でパンやカップ麺。夜は牛丼屋でサラダと牛丼。休日は1日1食という。1ヶ月の支出は、家賃2万円、食費が700円×30日で21,000円、（ネットカフェの宿泊を25泊としてナイトパック料金では980円から1,050円程度で、個室席・リクライニングでは1,780円になる。）ネットカフェ代はほとんどリクライニングを利用しているので一泊1,780円で週3～4日の利用なので21,360円から28,480円程度となりこれだけで、7万円弱になってしまう。これだけ切りつめた生活でも、残るお金は3万円程度でしかない。

Jさんの事例：男性単身・31歳、1ヶ月の収入7万円で、ネットカフェ・サウナ代が6万円、1日の食事代が1,000～1,500円、食事は1日1食か2食で、1食の時は朝、牛丼屋、パン、弁当のどれか、2食の時は昼にコンビニか定食屋

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

で食べる。この金額を全部加えると7万円ではおさまらなくなってしまう。

Lさんの事例：男性有配偶40歳、1ヶ月収入16万円、交通費往復360円、宿泊代1,100円を入れて1日3,000円以内に収める。軍手なども自分で買う。1日2食。倉庫の仕事は朝から食べず、昼は会社のカレーをほぼ毎日。夜は2個入りおにぎりとお茶。

Pさんの事例：女性単身40歳、1ヶ月の収入8万円、朝6時半からバスで通勤。7時から12時まで勤務。15時に派遣会社で給料をもらい、ネットカフェに入るまで時間をつぶす。所持品は手提げカバン1つ。冬服は友人宅に預けている。生活費1日2,000円前後で、内訳は食費800円、ネットカフェ代1,180円（割引券使用）、交通費250円。1日2食。朝食は食べず、昼はコンビニのパン、夜はコンビニの弁当またはカップ麺。

このような実態をみると、日雇派遣労働者の賃金水準は、労働者として肉体的に再生産できる水準をはるかに割っていることは明らかである。この事例にある日雇派遣労働者はだれも食事は1食か2食で、3食の人はだれもない。しかも食事の内容は極めておそまつなものである。カップ麺、パン、牛丼、コンビニ弁当、おにぎり、カレーなどである。これらの食事は当面の空腹に対応するものであっても、長期に体を健康に保つようなものではない。いずれ何らかの病気にかかるか、肉体を維持することが不可能になることは明らかである。日雇派遣労働の得る賃金はこのようなその場限りの空腹を満たすのがやっとのものでしかないのである。この低賃金の労働者を最底辺の最底辺として、日本の差別的な賃金構造が作りあげられているのである。

(2) 外国人労働者

ところがこの日本人労働者の賃金構造の最底辺のさらにまたその下の賃金階層として、外国人労働者がある。外国人労働者の範囲はかなり

広い。就労目的外国人（専門的・技術的分野）、定住者（在日韓国・朝鮮人）、アルバイト（資格外活動）や研修・技能実習生、不法残留者など広範に及び、これらの外国人労働者の数は85万人を超えるとされている（法務省入管局）。それぞれに問題を抱えているが、ここでは研修・技能実習生を中心に考えることとする。その制度の主な変化を追ってみると、1981年に短期滞在者の在留資格の拡大と合わせて、技術研修生の在留資格が新設された。89年改正（90年施行）ではいわゆる高度人材の在留資格の大幅拡大、日系人受け入れのための在留資格の新設、日本語学校等の教育機関による受け入れのための「就学」の在留資格の新設などが行われ、93年には外国人研修・技能実習制度が創設され、従来の研修制度の1年間に加え、1年間の実習が認められ、合計2年間の滞在が可能となる。「団体管理型」での受け入れが可能になる。07年には2年間の実習が認められ、合計3年の滞在が可能となる。日本経団連の「外国人受け入れ問題に関する提言」（04年）は「現場で働く外国人の受け入れを巡る問題をいつまでも先送りすることはできない」というものであり、法務省「第3次出入国管理基本計画」では単純労働の分野における「外国人労働者の受け入れについて着実に検討する」ということで、人口減少が見込まれる状況の下で外国人労働者の受け入れ拡大を実現しようとするのが政府・財界の意向となっている。

1993年に外国人研修・技能実習制度が始まって以後、その人数は増加し、在留資格「研修」入国者数は93年の39,795人から2006年には92,846人となり、技能実習移行者数は93年に160人であったのが06年には41,000人へと増大している。（藤枝茂「外国人研修・技能実習制度の見直しの方向性」〔季刊労働法219号2007年冬季、87ページ〕

「研修手当は、団体管理型の平均で97年の月額8万6000円が05年には約6万3000円へと2万円

以上もさがった」(中野隆宣「解説・外国人研修・技能実習制度の改定をめぐる最近の動向」国際労働局東京支局「世界の労働」2007年10月)のである。

具体的な事例をみてみよう。

- 茨城県繊維協同組合が2004年に受け入れて、茨城県大子町の縫製工場の3社で1年の研修を受けた後、2007年1月まで実習生として働いていたベトナム人(24～25歳の女性6人)の1ヶ月の給料が研修生6万円、実習生6万5000円で時給にして312円であった。実習生には徹夜作業や午前3時～4時までの労働もあったが残業代が払われていない。パスポートは取り上げられ、毎月3万円強制貯金させられていた(「外国人労働者問題とは何か」〈「経済」新日本出版社、2007年12月号、17ページ〉)。
- 福島県の縫製工場では16人のベトナム人女性らを時給わずか300円で月164時間も働かせていた(2007年4月21日「しんぶん赤旗」)。
- トヨタ自動車の下請け22社が加入する豊田技術交流共同組合でベトナム人研修生、実習生を時給300円の「研修手当」で働かせ、逃亡防止のためパスポートを取り上げ、工作中トイレに行けば1分15円の罰金を取り、月6万円にも満たない研修費手当から1万円の強制貯金をさせていた。研修生は2年目に実習生になると、一応最低賃金法の最低賃金となり、賃金は月約12万円弱、これから税金と健康保険料、年金、雇用保険など約2万円が差し引かれ、さらに寮費と光熱費・家具のリース代・公益費など1人約4万円が引かれる会社も多い、そこから貯金を約3万円引かれ手元には3万円しか残らない(「経済」2007年12月号69～70ページ)(前掲「外国人労働者問題とは何か」17～18ページ、「しんぶん赤旗」2007年3月17日)。
- 06年8月には千葉県で研修生殺人事件が起きている。養豚農家の研修生が強制退去されそ

うになり、3人を死傷させる。強制送還されると保証金を取り上げられ、借金地獄になることからこの事件がおきている(前掲「外国人労働者問題とは何か」37ページ)。

- 07年7月中国人研修技能実習生(29歳)は、建設会社の社長から6月まで、実習生の日給は6300円だったのを5300円に下げると言われた。これに抗議すると社長は「文句があるならクビだ」と言われた。彼は来日するために中国の送り出し機関に5万円(75万円)の保証金を支払っており、途中で帰国すれば、30万円を支払わなければならない。中国に帰っても「研修成果」はいかされるわけではないが、今でも日給5300円で現場で働いている(「こんな国では働けない」〈「日経ビジネス」2006年9月11日号〉)。
- 北海道猿払村の水産加工工場で研修・技能実習生として来日した中国人女性約100人が働いている。生臭い匂いの充満する作業場で、1日中、立ちっぱなしで作業する。1年目の研修手当は月6万円、2年目から時給650円で1日5200円の給料となる。北海道の最低賃金(時給641円)すれすれ、年収は120万～130万円となり「中国よりはずっとまし」という状況にある。(前掲「こんな国では働けない」)
- 中部地方の縫製工場で働く中国人実習生の女性5人が基本給2000円、残業時給40円増の賃上げを獲得したが、それでも基本給5万8千円、時給に換算して300円程度、残業代は430円である。最低賃金の半分以下である。彼女達の食生活は、米は高いので小麦粉から饅頭を作り、野菜は庭で作り、肉は週1、2回特売日に買う程度(「朝日新聞」朝刊2008年3月21日)。
- 熊本県の農業実習生が未払い賃金など169万円の支払いを求める訴えを起こす。2006年にトマト栽培をするということで来日したが、農場ではイチゴ栽培、精肉、整地などの労働をし、連日残業をして時給350円～400円で働か

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

された（「日本農業新聞」2008年4月10日）。

外国人労働者の賃金は、ただ単に低いというだけのものではなく、最低賃金法の規定を下回るものもあり、完全に日本の労働法に違反しているばかりか、強制貯金をさせられたり、パスポートを取り上げられたりしており、それでも出国時に払った保証金に縛られて、働かざるをえない状況に置かれている。戦前の製糸女工と同じような、「奴隷労働」ともいえるような状態に置かれている。このような労働者が日本の労働市場の最底辺のそのまた下層を作っているのである。

まとめ

労働力を売る労働者とそれを買う資本家は形式的には対等である。ところが実質的な力関係では、資本家は圧倒的な力をもっている。この圧倒的な力に対して労働者は団結することに

よって対等な力を獲得することができる。このような、いきさつから団結を強化する労働者とそれを分断しようとする資本家とのたたかいは熾烈を極めることとなる。

日本の労働者賃金が差別分断の階層構造になっているのは、資本家側の分断の意図の結果である。階層構造がそうした意図をもつものであるとするならば、労働者はそのようにしてつくられた階層構造を超えて団結して、低賃金に対抗していかなければならないであろう。最底辺層からの状況改善がどうしても欠かせない課題とならざるをえないであろう。最底辺層の底上げにあらゆる階層の労働者が団結してあたなければならないであろう。これを抜きにしては、諸階層の賃金状態の大きな改善は望めないであろう。

（おおす しんじ・事務局長・中央大学）

¹ この調査は、主要産業に雇用される労働者の賃金実態を明らかにすることを目的としたもので、調査の範囲は5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所となっている。5人未満の零細な企業は対象になっていないし、5～9人の調査と10人以上の調査は別になっている。これまでみてきた賃金は10人以上の常用労働者を雇用する事業所の結果をみたものであり、5～9人の調査結果は反映されていないものである。調査対象がこのように限定されている上に、さらに調査結果は常用労働者（ア期間を定めて雇われている労働者、イ1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者、ウ日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者）と臨時労働者に分けられ、さらに常用労働者は就業形態別に一般労働者と短時間労働者に分けられている。

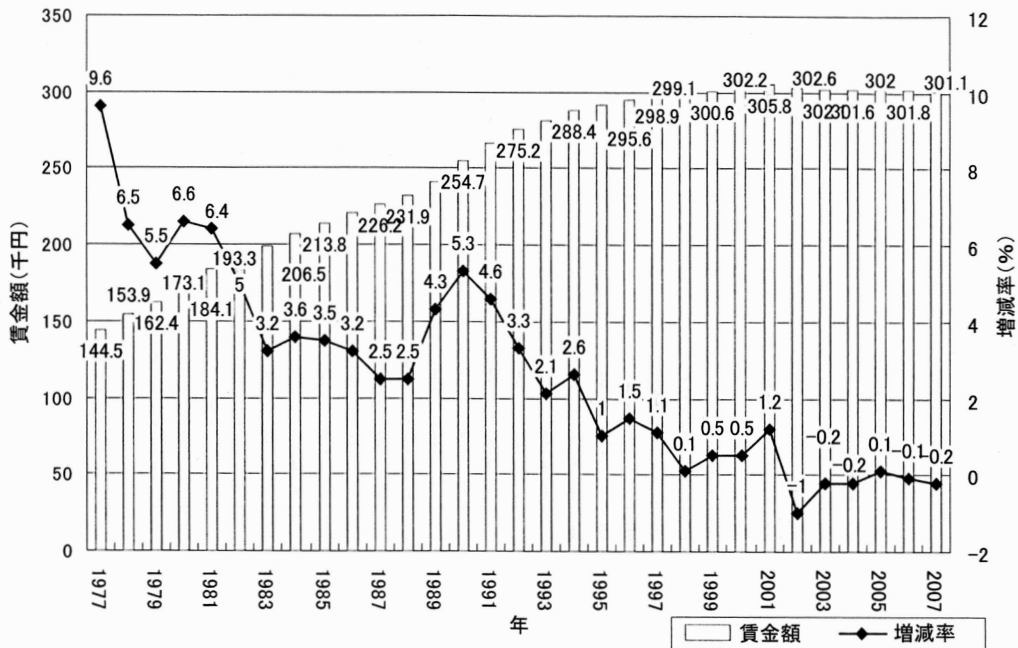
² この調査は源泉徴収義務者と給与所得者による調査であるため金額は正確であると考えられる。調査対象は従業員1人の事業所から従業員5,000人以上の事業者所まで広く調査されている。年末現在の給与所得者（所得税の納税の有無を問わない。2006年末53,396千人）を対象とした抽出調査である。しかし、調査対象から以下の者は除かれている。（1）労働した日又は時間によって給与の金額が算定され、かつ、労働した日にその都度給与の支給を受ける者、（2）国家公務員、地方公務員、公庫職員等、（3）全従業員について源泉所得税の納税がない事業所の従業員である。「賃金センサス」は従業員規模1人以上が調査されている反面、（1）～（3）の実態が反映されていないという面がある。

³ 調査は2005年10月24日から11月18日の間に行われ、派遣元事業所5,000事業所、派遣元事業所から派遣労働者15,000人を選定し、2,908人（回収率19.4%）の回答を得ている。このうち男性は1,229人（42.3%）、女性は1,672人（57.5%）で、登録型派遣労働者は1,154人（39.7%）である。

⁴ この調査は、東京と大阪労働局管内での派遣元事業主10社（回答率83.3%）及び日雇い派遣で働く労働者1,034人（回答率60.3%）の調査である。この調査で「日雇派遣労働者」とは1日単位の雇用契約で働く者であり、「短期派遣労働者」とは1ヶ月未満の雇用契約で働く者である。

⁵ この調査は「ネットカフェを主な宿泊場所として継続的に利用している生活困窮者を対象として実施」（2ページ）されたもので、日雇い派遣労働者だけを対象にしたものではない。アンケート調査ときどき調査が行われおり、アンケート調査の回答者数は首都圏87人、九州圏28人で合計115人になっている。この中に日雇い派遣労働者が含まれている。首都圏では12.6%、九州調査では7.1%が「派遣・請負」「日雇」になっている。

図2-1 賃金額とその増減率の推移（男女計・所定内給与額）



資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」時系列表

表2-1 月間決まって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額の推移

単位：千円

	男女計			男			女		
	決まって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	決まって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	決まって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
1990年	282.8	254.7	972.2	326.2	290.5	1,154.2	186.1	175.0	567.1
1991年	295.0	266.3	1,048.5	340.6	303.8	1,248.9	195.7	184.4	611.9
1992年	300.6	275.2	1,089.9	345.6	313.5	1,294.1	203.6	192.8	649.8
1993年	304.6	281.1	1,098.7	349.4	319.9	1,298.8	207.5	197.0	665.3
1994年	312.2	288.4	1,097.2	357.1	327.4	1,287.6	213.7	203.0	680.0
1995年	316.4	291.3	1,082.9	361.3	330.0	1,264.2	217.5	206.2	684.2
1996年	321.4	295.6	1,098.5	366.1	334.0	1,278.4	221.3	209.6	695.9
1997年	326.9	298.9	1,108.1	371.8	337.0	1,289.2	225.3	212.7	698.5
1998年	324.7	299.1	1,102.3	367.9	336.4	1,282.0	226.8	214.9	696.3
1999年	325.9	300.6	1,056.3	367.2	336.7	1,217.5	230.7	217.5	685.1
2000年	330.0	302.2	1,017.7	370.3	336.8	1,162.4	235.1	220.6	677.0
2001年	333.3	305.8	1,029.9	373.5	340.7	1,177.1	237.1	222.4	677.2
2002年	329.2	302.6	995.9	367.7	336.2	1,142.2	238.8	223.6	652.6
2003年	329.8	302.1	923.5	368.6	335.5	1,054.9	239.4	224.2	617.5
2004年	330.2	301.6	891.6	367.7	333.9	1,014.6	241.7	225.6	601.8
2005年	330.8	302.0	905.2	372.1	337.8	1,057.8	239.0	222.5	566.4
2006年	330.9	301.8	922.4	372.7	337.7	1,082.2	238.6	222.6	569.3
2007年	330.6	301.1	915.4	372.4	336.7	1,078.4	225.2	225.2	568.4

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

表2-2-A 男女別・企業規模別所定内給与額の減少額・率

単位：千円

企業規模		1000人以上		100～999人		10～99人	
年		2001	2007	2001	2007	2001	2007
所定内給与額	男	397.7	394.2	329.4	320.8	299.2	295.3
	女	251.3	252.0	222.7	223.0	203.4	206.7
01～07年増減額	男	-3.5		-8.6		-3.9	
	女	0.7		0.3		3.3	

表2-2-B 男女別・企業規模別所定内給与額の格差

単位：％

2001年	1000人以上	100～999人	10～99人	2007年	1000人以上	100～999人	10～99人
男	100.0	82.8	75.2	男	100.0	81.4	74.9
女	63.2	56.0	51.1	女	63.9	56.6	52.4

資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」

表2-3 平均給与・手当及び平均賞与（年間）

区分	平均給料・手当		平均賞与		平均給与		賞与割合 (b)/(a)+(b)
	金額(a)	伸び率	金額(b)	伸び率	金額 (a)+(b)	伸び率	
	千円	％	千円	％	千円	％	
1995	3,689	0.8	883	▲1.6	4,572	0.4	19.3%
1996	3,712	0.6	896	1.5	4,608	0.8	19.4%
1997	3,767	1.5	906	1.1	4,673	1.4	19.4%
1998	3,766	0.0	881	▲2.8	4,647	▲0.5	19.0%
1999	3,798	0.8	816	▲7.4	4,614	▲0.8	17.7%
2000	3,803	0.1	807	▲1.1	4,610	▲0.1	17.5%
2001	3,765	▲1.0	775	▲4.0	4,540	▲1.5	17.1%
2002	3,752	▲0.3	725	▲6.5	4,477	▲1.4	16.2%
2003	3,738	▲0.4	701	▲3.3	4,439	▲0.9	15.8%
2004	3,701	▲1.0	687	▲2.0	4,388	▲1.1	15.7%
2005	3,694	▲0.2	674	▲1.9	4,368	▲0.5	15.4%
2006	3,676	▲0.5	672	▲0.3	4,349	▲0.4	15.5%

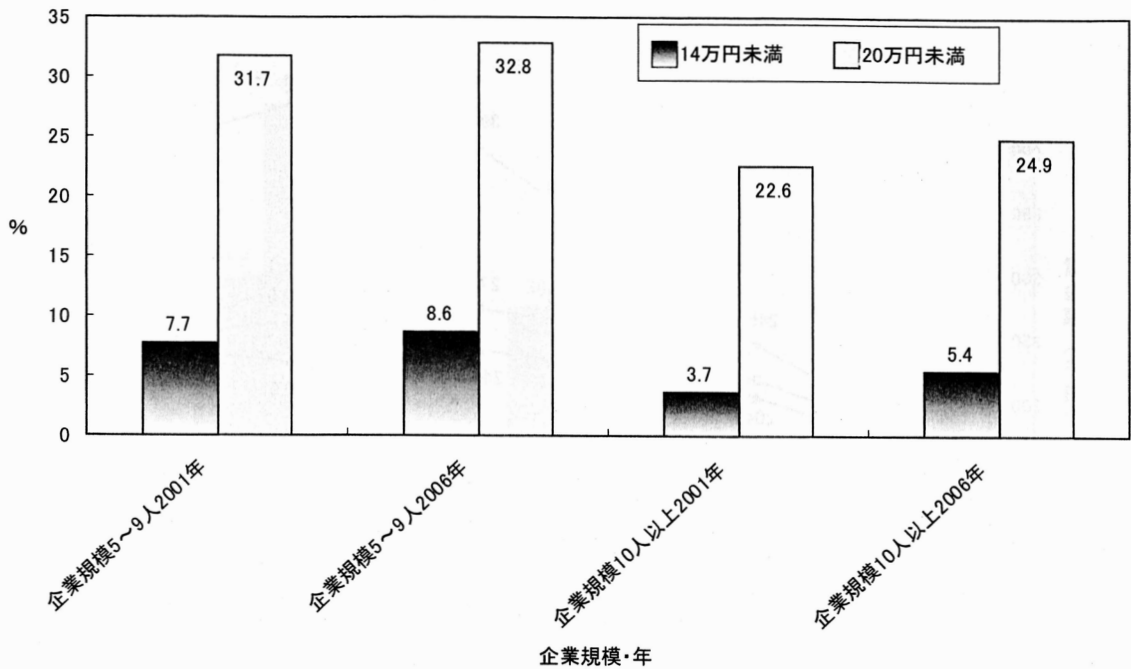
資料：国税庁企画課編「国税庁民間給与実態統計調査結果報告」（民間給与の実態）

注）調査は従業員1人の事業所から従業員5,000人以上の事業所まで行われている。

注）本表は給与所得者用調査票による1年を通じて勤務した給与者のもの。

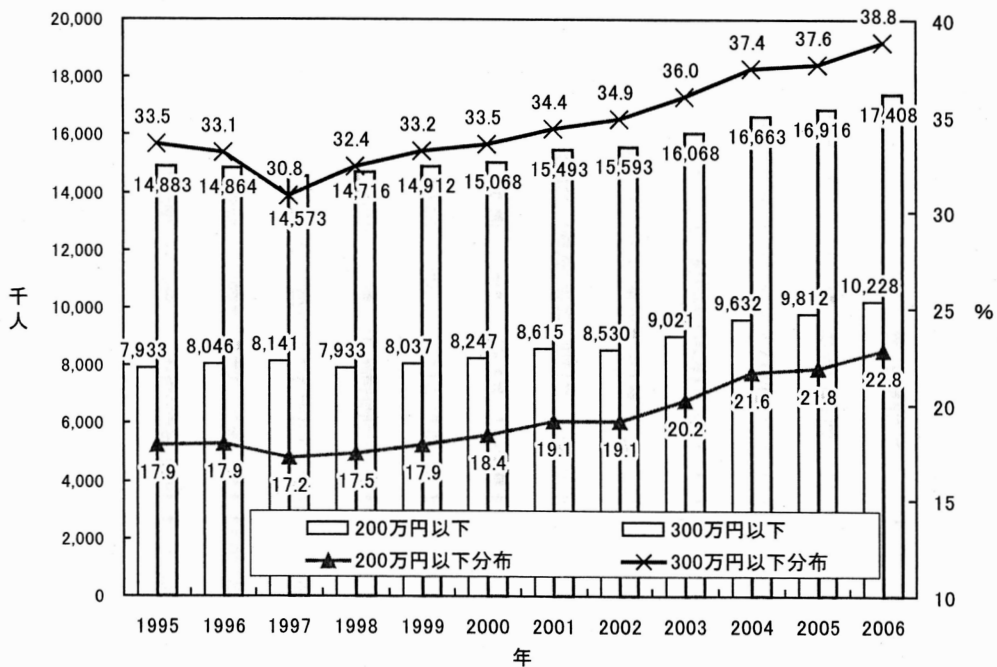
注）▲はマイナス。

図2-2 所定内給与額14万円及び20万円未満の労働者数の割合



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

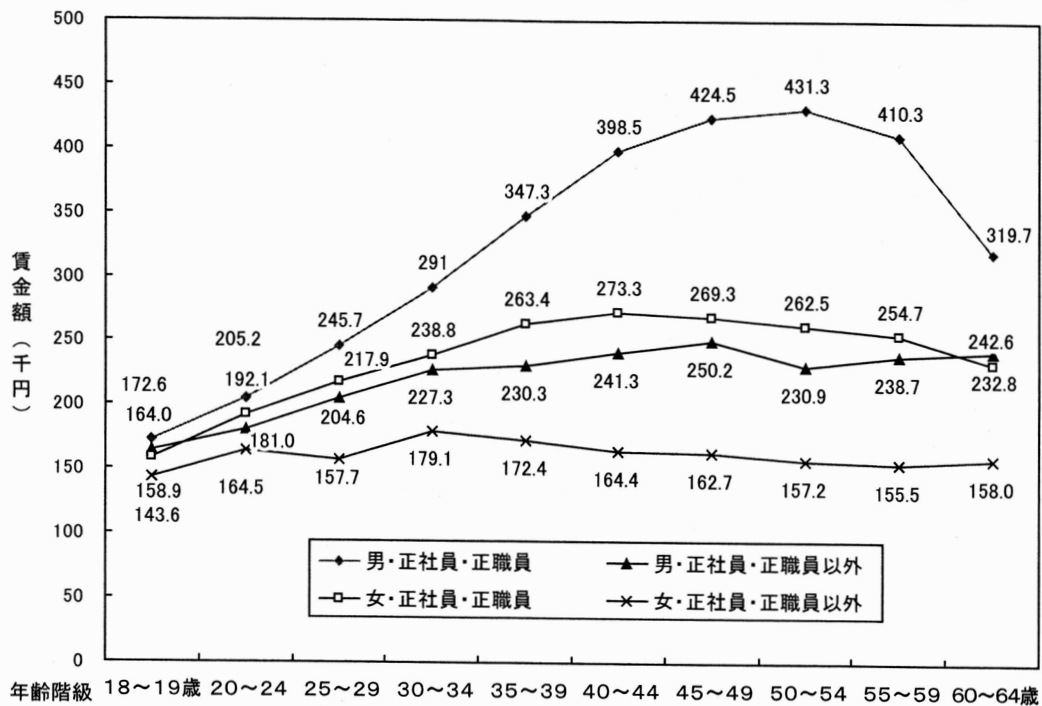
図2-3 年間給与200万円及び300万円以下の人数とその比率の推移



資料：国税庁「民間給与実態統計調査」(「民間給与の実態」)

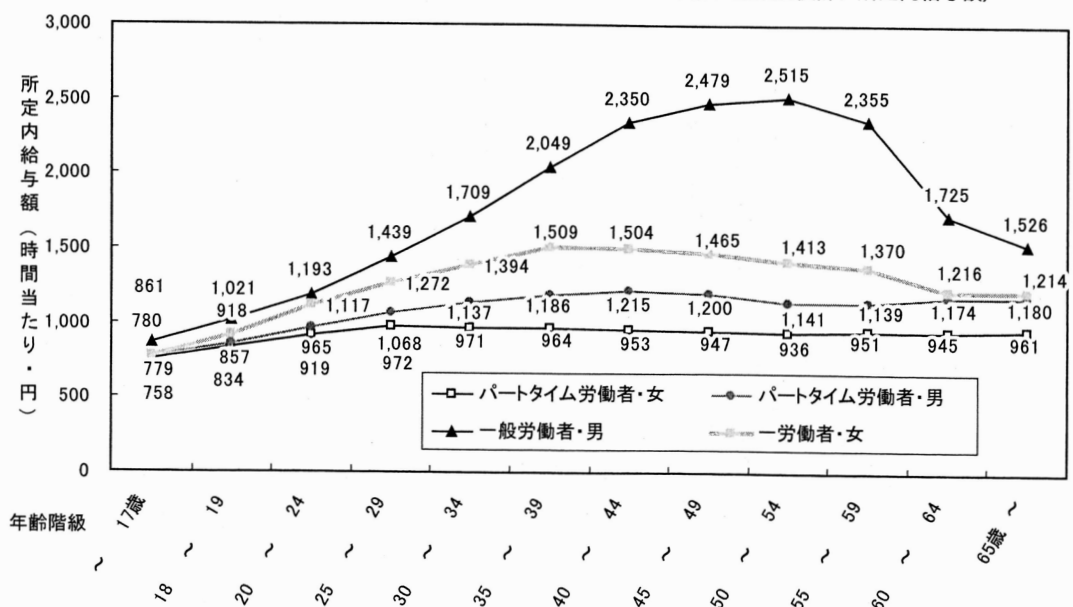
特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図2-4 性・年齢別・雇用形態別月当たり賃金（2006年産業計・企業規模計・所定内給与額）



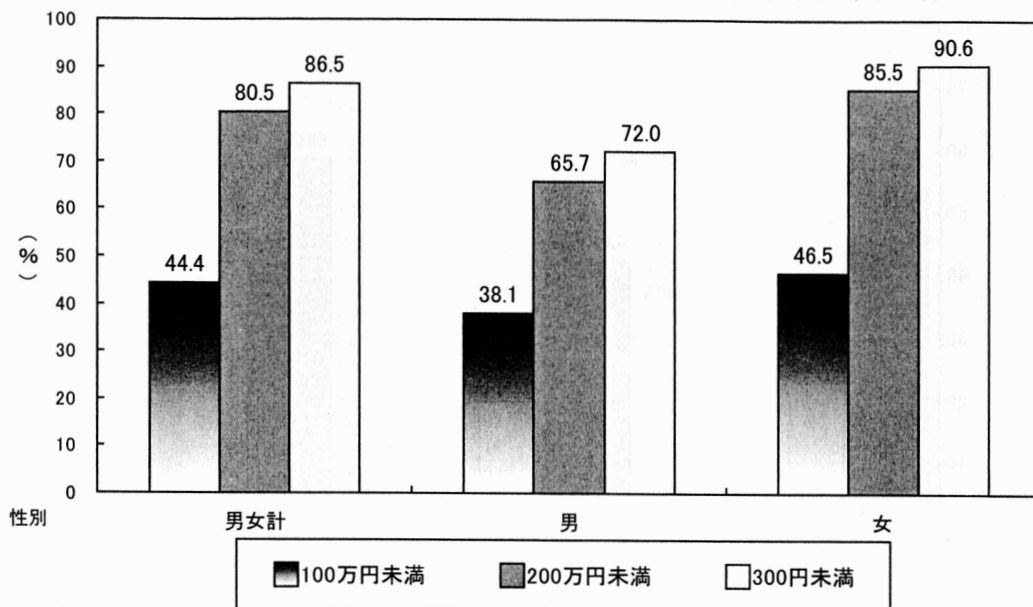
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査結果の概況」

図2-5 年齢階級別1時間当たり賃金の比較（2006年、産業計、企業規模計、所定内給与額）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図2-6 過去1年間パートとして働いた年収金額階層別パート労働者の割合(2006年)



資料：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

表2-4 仕事と同じだと思う正社員との賃金格差についてパートタイム労働者の感じ方

単位：%

低いと思ったことがあるがやむを得ない		36.4
やむを得ないと思う理由	責任が違うから	(64.1)
	勤務時間・日数が違うから	(48.6)
	勤続年数が違うから	(7.0)
	短期間の雇用契約	(14.8)
	その他	(8.5)
低いと感じたことがあり納得できない		13.1
納得できない理由	責任が同じだから	(58.8)
	勤務時間・日数が同じだから	(17.6)
	勤続年数が同じだから	(5.9)
	仕事内容が同じだから	(64.7)
	その他	(15.7)
低いと意識したことはない		21.5
比べられる正社員がいない		28.2
無 回 答		0.8
全 体		100.0
集 計 数		390

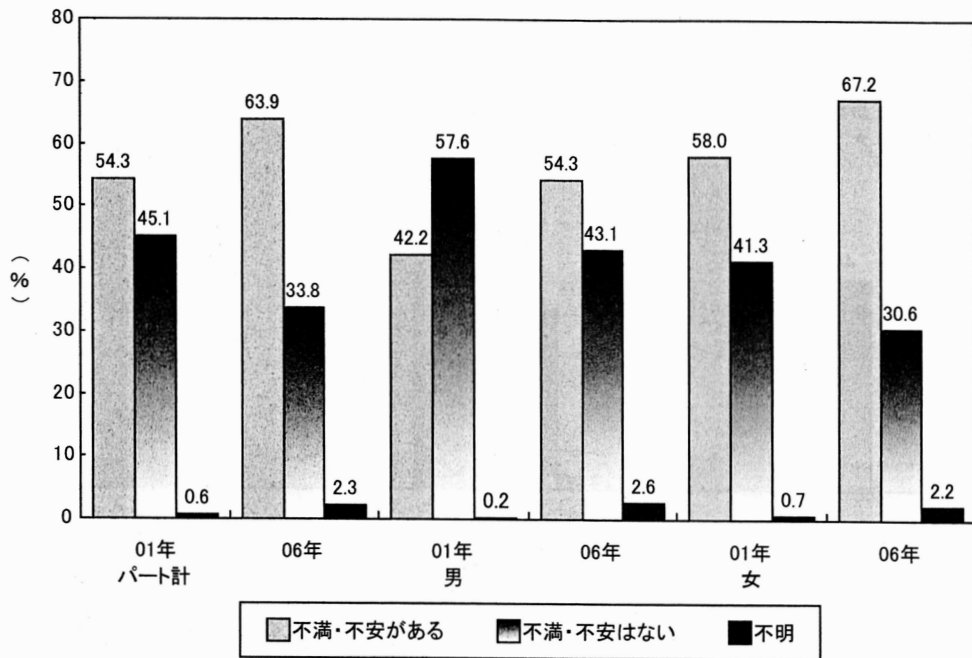
資料：東京都産業労働局「パートタイマーに関する実態調査」

注) 2005年11月1日現在の調査結果である。

注) 理由は複数回答。

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図2-7 今の会社や仕事に対する不満・不安の有無別パート労働者の割合



資料：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」

表2-5 今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別パート労働者の割合

複数回答 単位：%

設 問	2001年			2006年		
	男女計	男	女	男女計	男	女
雇用が不安定	21.1	22.3	20.8	20.1	24.7	18.9
賃金が安い	51.1	59.4	49.3	61.8	66.6	60.5
所定の労働時間が希望に合わない	12.8	12.1	13.0	11.0	10.1	11.3
所定外労働が多い	—	—	—	10.3	12.5	9.7
有給休暇が取りにくい	19.2	13.3	20.5	26.2	23.1	27.1
パートとしては仕事がきつい	14.9	13.0	15.3	24.1	13.9	26.9
自分の能力が活かせない	5.9	9.2	5.2	5.0	6.7	4.5
昇進機会に恵まれない	7.7	12.4	6.6	10.3	11.4	10.0
正社員になれない	19.2	25.8	17.7	17.0	15.7	17.3
教育訓練を受けられない	4.6	3.2	4.9	4.3	3.3	4.6
福利厚生が正社員と同様の扱いではない	14.6	14.0	14.7	16.2	15.1	16.5
正社員との人間関係が良くない	12.4	9.5	13.1	6.6	10.2	5.6
そ の 他	12.1	10.2	12.6	10.2	9.7	10.4

資料：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」

表2-6 時間当たり賃金の派遣労働者、短時間労働者、一般労働者の比較 (2006年)

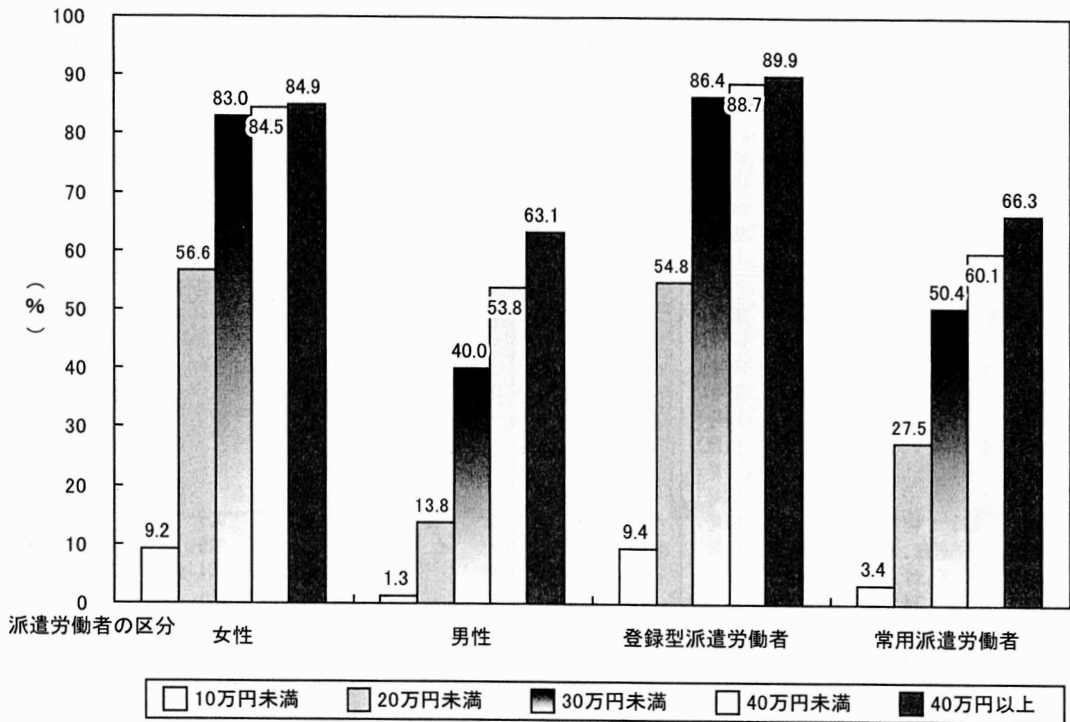
職 種	職種番号	派遣労働者 1時間当たり賃金	対 応 す る 職 種	1時間当たり所定内給与	
				短時間労働者	一般労働者
全 体 平 均		1,321		969	1,807
ソ フ ト ウ ェ ア 開 発	(1号)	1,890	システム・エンジニア プ ロ グ ラ マ ー	1,652	2,051
機 械 設 計	(2号)	1,699	機 械 製 図 工	1,439	1,553
放 送 機 器 等 操 作	(3号)	1,571		1,240	1,734
放 送 番 組 等 演 出	(4号)	1,609			
事 務 用 機 器 操 作	(5号)	1,258	ワープロオペレーター キ ー パ ン チ ャ ー 電子計算機オペレーター	1,064	1,311
通 訳 、 翻 訳 、 速 記	(6号)	1,806		950	1,188
秘 書	(7号)	1,469		1,005	1,436
フ ァ イ リ ン グ	(8号)	1,147			
調 査	(9号)	1,474			
財 務 処 理	(10号)	1,347			
取 引 文 書 作 成	(11号)	1,416			
デ モ ン ス ト レ ー シ ョ ン	(12号)	1,397			
添 乗	(13号)	1,283			
建 築 物 清 掃	(14号)	874	ビ ル 清 掃	907	976
建築設備運転、点検、整備	(15号)	1,483	ボ イ ラ ー 工	920	1,520
案内・受付、駐車場	(16号)	1,146	警 備 員	971	1,124
管 理 等			守 衛	1,051	1,284
研 究 開 発	(17号)	1,487			
事業の実施体制の企画、立案	(18号)	1,912			
書籍等の制作・編集	(19号)	1,453			
広 告 デ ザ イ ン	(20号)	1,510			
インテリアコーディネーター	(21号)	1,361			
ア ナ ウ ン サ ー	(22号)	1,792			
OAインストラクション	(23号)	1,580			
テレマーケティングの営業	(24号)	1,289			
セールスエンジニアの 営業、金融商品の営業	(25号)	1,683			
放送番組における 大 道 具 ・ 小 道 具	(26号)	1,340			

資料：派遣労働者は厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告」

短時間労働者、一般労働者は厚生労働省「平成18年賃金構造基本統計調査」(2006年)

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図2-8 派遣労働者の1ヶ月の賃金階層分布



資料：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」（「需給制度調査」）

注：調査期間は2005年10月24日～11月18日である。

派遣労働者の回答数は2,908人（回収率19.4%）である。注：総数で24.4%、男性で36.9%、常用労働者で33.7%の不明者がある。

表2-7 登録型派遣労働者の年収階層別分布

単位：%

	1998年	2002年	2006年
50万円未満	19.9	6.6	16.0
50～100万円未満		7.0	5.8
100～150万円未満	8.6	11.1	11.0
150～200万円未満	6.3	13.6	7.6
200万円未満計	34.8	38.3	40.4
200～250万円未満	18.2	21.9	18.6
250～300万円未満	15.0	16.0	16.7
300万円未満計	68.0	76.2	75.7
300～350万円未満	9.8	9.7	10.7
350～400万円未満	4.4	4.2	5.0
400～450万円未満	2.6	3.0	1.8
450～500万円未満	1.3	0.2	1.3
500万円以上	4.1	1.9	1.1
無回答	9.8	4.9	4.4
全体	100.0	100.0	100.0
集計数	839	575	720

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」

表2-8 派遣労働（派遣の仕事）を選んだ理由

(2つまで選択) 単位：%

	1989年	1995年	1998年	2002年	2006年
自分の都合に合わせて働けるから	56.3	48.3	40.8	43.8	42.6
正社員として適当な仕事なかったから	23.3	35.7	37.1	43.8	38.3
賃金水準が高いから	19.3	16.8	18.0	16.5	16.9
専門的な技術や資格を生かせるから	18.9	20.0	22.9	13.4	18.9
知人に勧められたから	16.1	9.1	13.1	10.3	14.9
わずらわしい人間関係が嫌いだから	8.0	12.3	10.7	10.1	7.6
仕事内容が希望とあっている	1.0	-	-	-	-
その他	4.4	4.5	7.2	9.2	9.2
無回答	4.0	1.6	0.7	-	0.4
集計数	497	375	839	575	720

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」

表2-9 派遣労働者の今後希望する働き方

(複数回答) 単位：%

	1989年	1995年	1998年	2002年	2006年
出来れば正社員として働きたい	23.5	28.3	30.8	37.2	44.2
今のところはっきりしない	26.2	28.3	31.1	29.4	28.8
派遣の仕事をずっと続けていきたい	35.6	34.7	29.3	26.1	18.6
独立して自由業や企業経営をやりたい	8.2	6.7	7.0	5.6	4.2
その他	2.6	1.9	1.8	1.0	2.9
無回答	-	0.3	1.2	0.7	1.4
集計数	497	375	839	575	720

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」

表2-10 日雇い派遣労働者の1ヶ月当たり平均就業日数及び平均月収

性別	仕事の状況	平均就業日数(日)	平均月収(万円)
男性	主に仕事 (短期派遣のみ)	19.1	15.0
	主に仕事 (他に主たる職業がある)	12.3	17.2
	主に学生	6.0	5.0
	主に主婦	-	-
	合計	15.9	14.2
女性	主に仕事 (短期派遣のみ)	18.1	13.2
	主に仕事 (他に主たる職業がある)	10.9	14.1
	主に学生	5.8	3.2
	主に主婦	9.7	6.3
	合計	14.6	11.7

資料：東京都産業労働局「派遣労働に関する実態調査、登録型派遣労働者実態調査」