

特集

職場から賃金闘争の前進へ

賃金闘争の今日的課題

——低下する賃金と労働者生活、日本経済

小越洋之助

はじめに

賃金闘争をめぐる状況は、様変わりしている。膨大な非正規労働者群が形成され、正規労働者には成果主義人事＝労務管理が徹底されるなかで、労働者の賃金水準が低下し、賃金体系も大きく変化している。加えて、「国際競争力強化」を口実にした賃金引き下げを合理化するイデオロギー攻撃がふりまかれ、超円高を契機に大企業を中心としたリストラ・海外進出が加速化している。この小論では低下する賃金と労働者生活、日本経済への影響などについて簡略に述べ、今日の情勢で賃金闘争・最低賃金制の闘争の正当性が十分根拠のあることを論じていきたい。

1 賃金をめぐる環境の激変

——「賃金デフレ」の進行

「賃金デフレ」の労働者への影響

日本の名目賃金は1998年以降から現在に至るまで上がらなくなった。2002年1月から2007年10月までは好景気であったが、この期間でも賃金は上がらない。2008年秋は「リーマンショック」という未曾有の金融危機があり、その後も賃金は継続的に下がっている。

ところが、欧米諸国では、この金融危機後も賃金が上昇している。したがって日本での賃金

の低下原因には何らかの日本の特殊性の要因がある。日本での賃金低下は名目賃金だけでなく、後述する実質賃金の低下でもある。

賃金労働者が生活の糧を得る方法は、みずからの労働能力を時間決めて売買する以外にない。賃金（労働力の価格）の水準が労働力の価値（労働力の再生産を維持する必要生活手段。つまり生計費）を満たさないとすれば、賃金は労働力の価値以下へ低下し、生活破綻、または委縮した窮乏生活に陥る。1000万人を超える年収200万円以下のワーキング・プアはその層であろう。

最近のもう一つの特徴は「中間層」と言われた層の賃金の崩落である。この層は従来、核家族、自動車などの耐久消費財の所有、持ち家住宅など日本の「標準的ライフスタイル」の典型だった。しかし、所定内賃金上昇の崩壊、一時金の変動給化など安定収入が動揺し、ローンが組めないなど、住宅費、養育費・教育費を賄う見通しの不安定化の進行にある。加えて税、各種社会保険料の支出が重く、可処分所得は抑制され貯蓄も不足している。2人以上の世帯で預貯金・株などの金融資産を「保有していない」世帯は1990年代半ばの10.1%から、2011年には28.6%に拡大した（金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」2011年）。最近、

財務省・国土交通省は「住宅ローン減税」拡充（期間 15 年、最大 1000 万円）を検討しているが（「日本経済新聞」2012 年 9 月 1 日）、これは報道されるような消費税増税との関連だけでなく、崩落しつつある「中間層」対策、ひいては金融機関や住宅産業を意識してのことであろう。

日本経済への影響

——内需不振・デフレの連鎖

いま日本経済で問題になっているのは、「デフレ不況」で、その賃金面での表現は「実質賃金低下」によるデフレである。日本経済は経済成長率の停滞、外需依存の構造、国内家計消費需要の不足という状況から脱していない。今日の「デフレ」（正確には「なだらかな物価下落」）を日銀の金融政策の問題に置き換える議論があるが、問題は貨幣供給量の不足などではなく、利潤（剰余価値）の配分の中で賃金部分が切り下げられている（人件費が圧縮されている）事態である。このことこそが、消費の切り詰め・消費不況型の現下の「デフレ」の根本原因（「賃金デフレ」）である。

賃金の低下はとくに内需関連・消費関連の産業・企業の収益を圧迫する。その多くは中小製造業のほか、飲食店、小売業、サービス業などの第三次産業である。廃業となる地場製造業、商店とともに、チェーンをなす飲食店や小売業でも顧客確保のための「バナナのたたき売り」のような「安売り」競争の横行、大手百貨店の地域からのなだれを打った撤退、非正規雇用化やシフト制の再編で人件費を削減する飲食店・サービス業など。そこでは需要不足と過当競争、値上げできない厳しい環境から賃金を再び引き下げる。つまり、賃金下落→家計収入減・消費支出の不振→企業の値下げ競争→物価下落

→企業経営への影響による賃金のさらなる引き下げという「デフレの連鎖」である。そのなかで、民主・自民・公明による「密室談合」による消費税増税法案の可決（2014 年 4 月 8 %、2015 年 10 月 10 %）は家計消費需要を軸とした内需をさらに冷やす最悪のシナリオであり、それを実施させない運動が起こるのも当然である。

他方で、大企業は企業の海外展開（グローバル化）をすさまじい勢いで加速化させている。その主因は新興国需要への期待であるが、内需＝国内消費需要の低下の見通しも背後にある。グローバル化は「底辺に向かっての競争」の組織化であり、日本の労働組合が今後賃金闘争を本格化させなければ、その影響が日本の賃金水準全体に一層マイナスに作用していくと予想される。

財界の賃金戦略とその問題点

筆者は日本が「デフレ不況」から脱却できない理由は、①財界の賃金抑制政策、春闘相場を形成する組合の「労使一体化」、②非正規雇用の増大による正規雇用への賃下げ圧力、③1990 年代後半以降の民営化、金融・企業組織の規制緩和（金融ビッグバン、会社組織の編成替えなどによる人員「合理化」）、各種労働規制の緩和とそれによる労使の力関係の大きな変化（労働組合の規制力の後退）があると考えている。ここでは①②についてのみ検討したい。

①はベースアップなしの春闘の継続、として最も重要である。財界（日本経団連）の賃金抑制政策の標語は「国際競争力強化」論であり、「日本の賃金水準の高さ」による「高コスト構造の是正」である。これによって春闘相場への攻撃、系列下請企業の単価引き下げが強行された。だが、「国際競争力」にはさまざまな要因があり、賃金や人件費が一義的ではない。とくに近年の

1ドル80円を切る「超円高」は、輸出競争力を最もマイナスにさせる要因である。その背景には大企業の総額人件費抑制政策による輸出の伸長→貿易黒字の増加→円高の連鎖という恒常的なトレンドの存在、外国為替取引における国際投機資本の動きなどがある。欧州の金融危機（ユーロ安）が結果的に「超円高」に作用している。だが、この「超円高」の前提として日本の大企業・日本政府がアメリカに従属し、通貨の自主的決定権がなく、アメリカの対日要求に絶えず譲歩し円高が誘導されてきたことも看過してはなるまい。

近年のパナソニック、ルネサス、NEC、リコー、ソニー、シャープなど12万人を超える大量のリストラ・人員削減は、労働者の失業、地域での産業の空洞化により、革新的労働組合の抵抗、自治体、住民の激しい批難と不安を惹起させている。日本の電機産業大企業は「円高」を背景に、韓国や台湾企業に技術供与や委託生産を広げ、技術輸出・技術流出により「技術を底抜けに流出させながら、日本企業同士が『仁義なき』バラバラの競争を繰り返し、自社のみの利益追求と短期的な業績向上だけを目指してきた」⁽¹⁾のために、韓国などアジア企業に敗北したとの指摘がある。

「^{ひきし}庇を貸して母屋をとられる」ということわざがあるが、これでは「母屋を貸して母屋を取られる」という状況ではなかったか。また、この10年間の電機産業のリストラにより、多くの日本人技術者が韓国のサムソンなど海外のライバル企業に転身したとも言われる⁽²⁾。今回のリストラでも優秀な技術者の国外流出＝日本の技術の空洞化も懸念されている。

その電機産業は賃金体系の成果主義賃金化を真っ先に導入した産業・企業である。数値化し

た目標管理、短期的な成果基準による主観的査定、それと賃金との連動は「日本的経営」の強みであった労働者間のチームワーク、技能の継承、地道な作業の重視、開発志向精神を自ら崩壊させた。そのことは富士通の先駆的事例で明らかだが、ソニーの元経営陣の一員の成果主義導入の批判もある。総額人件費抑制に固執した思わざるシッペ返しである⁽³⁾。

日本経団連や経済同友会という財界の幹部の近年の発言を聞くと、労働者・国民の話は全くなく、目先の企業利益のことばかりである。社会の変化や趨勢を展望し、従業員・国民を重視する「企業の社会的責任」の認識があるのか、「ものづくり」の長期戦略、投資戦略、人材戦略や経営革新に本気で取り組んでいるのか、などの疑念を抱かせる。それは脱原発反対、原発再稼働推進の頑迷な姿勢だけでも明らかである。

労働組合のベースアップ要求・獲得の意義

財界の賃金抑制戦略と同時に、春闘相場を形成してきた金属産業大企業労働組合の賃金自粛、ベースアップ（ベア）の放棄の影響は、現時点ではもはや許容されない事態である。大企業経営者と一体になったの「自粛」という名での賃金抑制のサポートによって、財界は春闘を「春討」と揶揄し、ベアという用語を死語にさせつつある。じっさい、大企業の賃上げの中身をみると事実上定昇が中心で、近年の成果主義賃金化ではこれすらも査定で企業の自由自在にされる状況にある。賃上げという概念はベアと定昇を含む曖昧な概念であるが、最近の大企業春闘はベア抜き、定期昇給（定昇）が中心で、業績好調の企業があれば、せいぜい一時金（ボーナス）で対応する、という状況になっている。しかし、このような現状であっても、日本の賃金

闘争においてベアは死語にはならないし、なりえないということを以下に展開したい。

第1は、改めて言うまでもないが、ベアと定昇は本質的に違うことである。ベアは労働組合が経営側との団体交渉によって賃金原資を増やすことである。原資が増えるから、これまでの賃金表は役に立たなくなり、賃金表の書き換えとなる。それに対して定昇は現在の賃金表を前提として、個別労働者が1年後一段上位の昇給段階に上がることである。たしかに昇給するから個々の労働者の賃金が多少上がるが、現実には企業内の労働力構成が変化しなければ、その原資は退職と入職で相殺されるから増えない。賃金の相対的に高い中高年労働者が増えれば定昇原資は増えるであろうが、その逆もある。いわゆる「団塊世代」（戦後ベビーブーム期、1947～49年出生世代）は近年大量退職している。これにより、大企業の定昇原資は余裕が出ている。その余裕部分すら取れていないのが現実ではないか。

第2は、ベアによる実質賃金上昇の意義の重

要性である。

図1は厚生労働省による1970年～2010年間の賃金と物価上昇率の推移のグラフである。

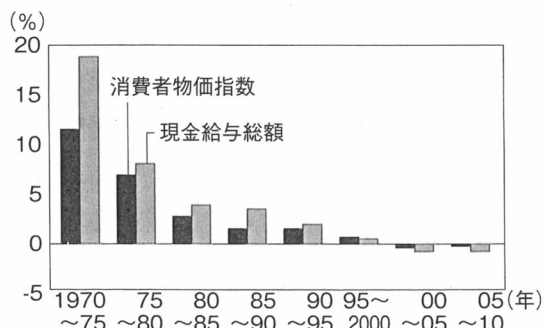
この図における賃金は「現金給与総額」であるからベアだけではないが、この期間の実質賃金の動向、同時に労働組合の規制力の変化（後退）傾向はつかめる。

1970年代前半は「高度成長」の終焉期、狂乱インフレの時代であった。1974年、労働組合運動は現在よりもはるかに力があり高揚していた。インフレ阻止闘争とともに、史上最高の32.9%の賃上げを獲得した。図のように高率の物価上昇率だが、それをさらに超える賃金の増加があり、実質賃金は大きく上昇したといえる（当時の組合は物価上昇分だけでなく「生活向上分」も要求し獲得した）。70年代後半から80年代の「安定成長」期、さらに1990年代前半の時期では賃金の伸びは縮小したものの、消費者物価上昇率を超えていた。ところが1995年以降はこの趨勢が質的に変化し、2000年代には賃金の伸びと物価の伸びが逆転している。これは「デフレ不況期」として物価の下落、賃金のそれ以上の下落、税・社会保険料の増加により、労働者の実質賃金が低下していることを意味する。

繰り返して言うが、定昇とは既存の賃金表の位置が変わるだけである。もし30歳の労働者が31歳になり、定昇部分として賃金が上がっても、ベアなしであれば、ベアがあった以前の30歳の労働者と比較して、現在の30歳の実質賃金が低下していることを意味する。逆に言えば、実質賃金を確保・上昇させるにはベアがなければならない。

日本経団連は「名目賃金の動向が生活水準の低下に直結するような議論は適切ではない」とし、消費者物価下落での実質賃金の上昇で労働

図1 賃金・物価上昇率の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 現金給与総額は事業所規模 30 人以上、消費者物価指数は総合。

2) 数値は年率換算したもの。

(資料) 厚生労働省編「平成 23 年版労働経済白書」87 ページ。

者の家計に余裕があるかのような欺瞞的な主張をしていた⁽⁴⁾。だが、現実には物価下落があっても、それ以上の賃金下落によって労働者の実質賃金の上昇はない。加えて、正規労働者では税・社会保険料の相次ぐ値上げ（医療・年金保険料の高さなど）で可処分所得が引き下げられている。これは家計からみれば重大であり、今回の消費税増税がそのまま通るとすれば、ベアがなければ可処分所得のさらなる低下は必至である。

最近のベアなし春闘は後の世代を不利益にさせている。若者のなかには高度成長という日本経済が好循環にあったときの「団塊世代」層、あるいは先輩労働者をうらやむものがある。その心情は分からぬでもないが、現在は「労使一体型」の労働組合がベアを獲得しないどころか、要求すらしない構造に転化していること、このことにこそ問題の本質がある。

第3は、ベア獲得の大小は企業内では利潤との対抗関係での賃金の位置（相対賃金）を表示していることである。大企業に蓄積された内部留保は1993年の127.0兆円から2010年には266.2兆円という膨大な規模になっている。この内部留保増大の理由の一つはベアなし春闘である。つまり労働の強度、労働時間、ストレスと対比した賃金の低下（搾取率の上昇）である。大企業は儲けた部分をなぜ本給引き上げに配分しないのか。株主の配当などは二の次で、まずセッセと勤勉に働いた従業員に還元するのが筋であろう。近年の「株主資本主義」では株主配当を優先させ、賃上げでの従業員のインセンティブの強化を軽視している。経営者たちはみずから賞賛してきた「日本的経営」の理念・規範さえも失い、ベアなし、せいぜい定昇どまり、その定昇すら引き下げる動きすらある。きわめて憂慮すべき事態である。

第4は、ベアがないことは大企業の個別分断政策と相まって、春闘が個別企業内化し、賃上げの社会的相場が形成されず、しかも未組織労働者などへの波及効果も失われていることである。

高度成長期では、若年労働力不足やインフレのなかで労働組合が勢ぞろいして高額のベア率を獲得して同率の春闘相場を形成し、それを他産業・未組織労働者に波及させた。各企業間の労務費コストの平準化により、今のような人件費を安くして「抜けがけ的な競争」で出しぬく個別企業の行動の余地を減らすという企業にとってのメリットもあった。

ところが、現在では体力・余力のある企業もベアをおこなわないため、いわゆる「合成の誤謬」（個々人としては合理的な行動であっても、多くの人がその行動を採ることによって、社会全体にとって不都合な結果が生じてくること、の意）により、社会全体において賃金が上がらず、むしろ下がるのが当然であるかのような困った風潮にさえなっている。このなかで、格差や貧困の拡大、財政危機を意図的に利用した「公務員バッシング」により、春闘解体攻撃に連動して公務労働者の賃金も引き下げられている。このマイナスのメカニズムから脱却する必要がある。ベア復活により賃上げの社会的相場形成と波及機能を再建することは日本の労働者階級とともに、国民諸階層への影響にとっても非常に重要である。

なお、最近の近代経済学者も、日本では「貨幣（名目）賃金の下方硬直性」（「下方硬直性」とは労働組合が賃金交渉で賃金を上げていること）があれば、物価の下落は実質賃金の上昇になるが、1997年、1998年以降、この「貨幣賃金の硬直性」は打破され、賃金下落に歯止めがなくなっている、と欧米諸国との違いで説明し

ている。ただしその理由について「労使が雇用の確保を優先して賃下げを許容してきた」⁽⁵⁾ということであるが。

新自由主義者たちはこれからさらに進んで、正社員の解雇規制を緩和せよ、と声高に叫んでいる。しかし、日本の現状は電機のリストラに象徴されるように「雇用維持」というその歯止めも崩され、賃金も雇用も「下方柔軟性」に変質しているのが現実ではないか。次に述べる非正規雇用の増加もその具体的な例証である。

2 非正規雇用の増大と最賃制の役割

非正規労働者の増大とその現状

非正規雇用の増大による正規労働者への賃下げ圧力は現在の「賃金デフレ」の重要要因である。非正規雇用の活用政策は、遺憾ながら財界・大企業がおこなう賃金抑制政策にきわめて有効に機能している。

非正規雇用は1970年代までは一部に限定されていた。その後1980年代から、「産業構造の第三次産業化、サービス経済化」として非正規雇用が増えだし、1990年代になると、これを正社員に代わって恒常的に使用する企業が増大してきた。この増大には1995年5月、日経連(当時、後に経団連と合併)「新時代の『日本的経営』」による「長期蓄積能力型」正社員の限定化と「雇用柔軟型」としての非正規雇用の大量活用政策が決定的な役割を果たした。

財界・大企業はこの非正規を正規職場に配置し、しかも戦力化し、正規と類似の基幹職務にした。このような非正規雇用への置き換え、コストカット政策が「賃金デフレ」の要因の一つである。

一口に非正規雇用といってもたしかに「家計補助的」な就労者もいる。(年収103万円、年

収130万円の範囲でいわゆる「就業調整」する主婦パートなど)。同時に、若者など親がかりのアルバイト、パート形態の非正規労働者もいる。

藤田宏氏は厚生労働省「若年者雇用実態調査」(2009年)を分析し、「新型経営」において若年者・非正規雇用の低所得化、自活できない層の増加を指摘し、その将来の危機を警告している。すなわち、非正規雇用では「自身の収入のみ」で生活している若年労働者は30.3%でしかないこと、非正規・若年労働者の7割は「他の収入」に依拠していること、「親の収入を頼りにしている若年労働者は全体で30.6%(うち正社員28.3%、正社員以外34.8%)」である⁽⁶⁾。

藤田氏がいう「新型経営」とはグローバル経済下での「国際競争力強化」として徹底した総額人件費削減によって「売上が伸びなくても利益が上がる効率経営」をおこなう現在の大企業の意であるが、まさしく日本の大企業のこの資本蓄積行動が中小企業にも波及し、自立できない若者、非正規雇用を増やしているということである。しかし長期間アルバイト・パートで生計を立てる非正規労働者も次第に中高年化してきている。

このような形態の非正規が現行の低額の最低賃金水準か、それに多少色を付けた賃金で働いていることでは、現実の生活の維持にも事欠き、正規労働者の仕事との対比でも不満を抱くのは当然であろう。しかも結婚もできず、少子化・人口減少の歯止めすらできない。アルバイト・パートで働く単身者はその一部がその家族に「パラサイト」することによって生活難が緩和されるものの、かれらもこのような状態を今後続けられないことも自覚している。しかし、みずからの努力だけでは将来展望が開けない。

他方で、非正規労働者の働く労働時間につ

いて、週 40 時間労働以上（つまり正社員と類似の労働時間）働き、仕事の内容も企業の基幹業務を担っているものも少なくない。この層は 2010 年の非正規雇用 1755 万人のうち、521 万人（約 30%）を占める。2002 年から比べて 83 万人増えている（以上のデータは総務省「労働力調査詳細結果」による）。

「生活自立型」にはこのような「フルタイム型非正規」もいるが、他方で就労時間を増やしたいが、シフト制などで一事業所だけでは労働時間が短く生活の単位である月単位の「適正」な賃金を獲得できない層もいる。そのためにダブルワーク、トリプルワークをよぎなくされている人々がいる。母子世帯など一人親世帯はその典型である。

女性パートタイム労働者は「家計補助的就労」「縁辺労働力」などと規定された時代があった。しかし現在ではパート形態でも「生活自立型」が増えている。雇用の不安定と同時に、その賃金は市場賃金の「底辺」を基礎にする時給から出発するため、時給水準自体が低く、長期間働いても昇給もないか、あってもごくわずかでであり、一時金もない。高家賃負担、食べることで精いっぱい、社会保険の加入や「貯蓄」もできず、時間給のため、病気による不就業が即賃金低下により生活破壊に直結するという層も増えている。このような人々の権利を擁護するには非正規の正規化、失業保障、非正規雇用を包含する社会保障の改革などの手段が必要だが、賃金問題領域では最賃制の規制、公契約条例、均等待遇政策などがある。

「自己責任」論をいう新自由主義者は、最賃制の意義・役割を否定して「税額控除」の導入や能力開発・教育訓練をおこなえと説教する者もいる⁽⁷⁾。だが消費税だけが法案として可決した

が、「税額控除」はまだ具体的な議論にもなっていない。非正規雇用労働者は生活に追われ、教育訓練を受けるという条件すらない。新自由主義者たちの言う「自助論」「自己責任論」は主張する者以外の「社会的弱者」への自立の前提条件自体を剥奪している。次に展開する最賃制の抜本改革、その大幅引き上げこそが重要である。

現行最低賃金制の問題点と今後の展望

非正規労働者は女性が多いが、男性も増え、その大半は未組織であり、春闘相場の波及効果もない。経営者との個別交渉などは両者の力関係から非常に困難で、現時点で活用できる残された道は最低賃金制（最賃制）の改定のみであると言っても過言ではない。とくに 1990 年代後半以降の構造改革＝規制緩和政策によって格差と貧困が広がり、これに対する政策課題として近年、最賃制の役割が重視されている。その対象の典型が非正規労働者、若者であるが、正規労働者でもその賃金を総労働時間で割ると最賃以下となる層も少なくない。

日本の最賃制は 47 都道府県別に最賃を決めるという先進国に例をみないいまだ遅れた形態にある。また、フランスの最賃は全国一律で、時間額がベースだが月額表示もあるが、日本では月額表示はなく、日額表示は廃止され、現在では時給のみでの決定である。しかもその時給額が著しく低く、その国の最賃の社会的地位を示す平均賃金対比でも国際的に著しく低い水準である。

最近の改定状況を見よう。表 1 は 2012 年度の中央最低賃金審議会（中賃）目安である。

当面の問題の第 1 は、その水準である 2012 年の引き上げ額では、今回の目安では全国加重平均で昨年対比 + 7 円、737 円から 744 円にな

るだけだったが、全労連、地域労連の運動が目安を大きく突破し、地賃レベルでは12円引上げ、全国加重平均では749円とプラス12円に引き上げた。重大なたたかひの成果である。それでも、月額（150時間）換算で11万2356円、年額（1800時間換算）で134万8200円、国が使う月173.8時間で換算しても月13万176円、年額156万2114円である。この金額ではワーキング・プアそのものである。

第2に、中賃の「目安」方式による地域格差縮小機能は薄れている。全国一律最賃制確立闘争への対応として登場した「目安」は地域最賃の「全国的整合性」に配慮するという建前で導入された。だが現時点でみると、最高と最低の地域格差が逆に広がっている。地方最低賃金審議会（地賃）での決定では、Aランク最高の東京は時給850円（目安対比+13円）、最低はDランク652円（+6円島根、+7円高知）で、最高と最低の格差は100対76.70となっている⁽⁸⁾。

第3は、日本の最賃は地域ごとの時間賃率という「労働の価格」の尺度単位のみが存在し、生活の単位である月額の表示がないことと関連して、今回の法改正において、両者の換算方式自体が厚生労働省の裁量に委ねられていることである。

2007年に「最低賃金法の改正」がおこなわれ「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、生活保護に係わる施策との整合性に配慮するものとする」（第9条3項）が規定された。最賃制の理念は「労働条件は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」（労働基準法第1条）であるが、今回の改正の積極面を探せば、憲法第27条（勤労権）と第25条の生存権規定との関連が明確

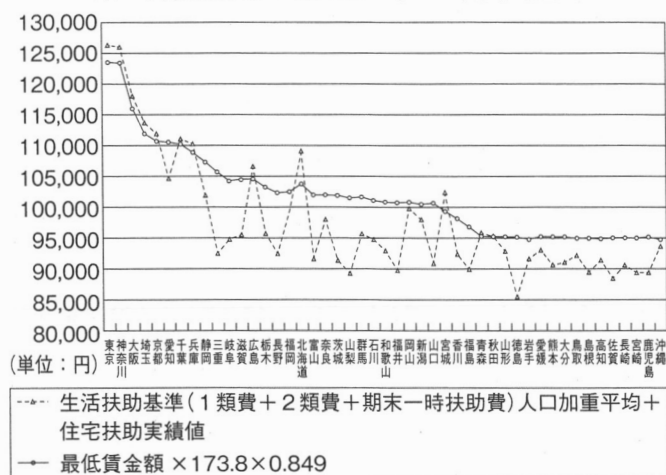
表1 2011年度最低賃金（時給）と生活保護の差額、引き上げの目安

都道府県	2011年度 最低賃金	生活保護と の差額	12年度の目 安
★北海道	705	-30	10～15
★青森	647	-5	4～5
岩手	645	22	4
★宮城	675	-19	7～10
秋田	647	0	4
山形	647	17	4
福島	658	48	4
茨城	692	72	4
栃木	700	51	4
群馬	690	41	4
★埼玉	759	-12	6～12
★千葉	748	-6	5～6
★東京	837	-20	10～20
★神奈川	836	-18	9～18
新潟	683	18	4
富山	692	69	4
石川	687	43	4
福井	684	74	4
山梨	690	83	4
長野	694	67	4
岐阜	707	61	4
静岡	728	38	4
愛知	750	39	5
三重	717	89	4
滋賀	709	60	4
★京都	751	-8	4～8
★大阪	786	-15	8～15
★兵庫	739	-10	5～10
奈良	693	30	4
和歌山	685	54	4
鳥取	646	20	4
島根	646	39	4
岡山	685	9	4
★広島	710	-12	6～12
山口	684	66	4
徳島	647	65	4
香川	667	40	4
愛媛	647	15	4
高知	645	25	4
福岡	695	21	4
佐賀	646	45	4
長崎	646	31	4
熊本	647	31	4
大分	647	29	4
宮崎	646	39	4
鹿児島	647	40	4
沖縄	645	8	4
全国	737	—	7

単位：円

★印は生活保護との逆転現象の生じている都道府県
（資料）「毎日新聞」2012年7月26日付。

図2 生活保護（生活扶助基準《1類費+2類費+期末一時扶助費》+住宅扶助）と最低賃金



- 注1) 生活扶助基準 (1類費+2類費+期末一時扶助費) は 12~19 歳単身である。
 注2) 生活扶助基準は冬期加算を含めて算出。
 注3) 生活保護のデータは平成 22 年度、最低賃金のデータは平成 23 年度のものの。
 注4) 0.849 は時間額 642 円で月 173.8 時間働いた場合の平成 22 年度の税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率。

になったことであろう。そうではあるが、最賃制の水準は救貧的最低限でなく、「人たるに値する」水準に高めるべきであり、生活保護も「健康で文化的な最低限度」の生活を保障べく高めるべきである。同時に働くことを優先価値とし、勤労の必要経費を考慮すれば、当然両者の水準の関係は最賃制>生活保護である。

図2は中賃が生活保護と最賃の関連について中賃が示した図である。これによれば、生活保護が最賃を上回っている地域は11都道府県(北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、大阪、兵庫、広島)で、生活保護との逆転を解消するために引き上げ額の目安に幅を持たせ、2年以内の解消を審議会内部で労使が合意した、とされる。その後の改定では北海道、宮城、東京、神奈川、大阪、広島の6都道府県は「逆転現象」が続き、青森、埼玉、千葉、京都、兵庫の5府県では改定により最賃が生活保護を上回るか同

水準になる、と報道されている⁽⁹⁾。

現状ですでに「逆転解消」となったとされる地域(大多数は低賃金地域)や上の5府県だけでなく、6都道府県を含めて仮にこの「逆転」が解消したと主張されるならば、その後の最賃引き上げは一体どうなるのか。今後の「目安」が「逆転現象解消」を理屈に、低い最賃水準のままで誘導されたらたまらない。

神奈川では神奈川労連が原告団を組織し、弁護士団の共同により、時給1000円以上をめざし被告国への提訴に踏み切った。すでにこの裁判を支援する「サーポーター」は千人を超えている。神奈川では今回の最賃改定で時給849円になったが、

1000円以上には遠く及ばない。時給849円で月150時間、年間1800時間労働の換算では月額127,350円、年額152万8200円である。単身者でもとうていまとまな生活ができない。この水準で「人たるに値する」や「健康で文化的な最低限度の生活」など実現できるなどありえない。ましてや、北海道、東北など地方では「逆転解消」などと言っても、地域最賃自体が低すぎ、最賃の大都市部との格差は広がり、非正規、若者などの低賃金、ワーキング・プアの状態は全く解消しない。全労連が主張し、スローガンとして世論化にかなり成功してきた「時給1000円以上」への引き上げの要求の価値はますます高まるが、その実現の展望は逆に容易ではなくなる。

関連して問題の第4は、この「最賃裁判」において、最賃と生活保護の整合性に「配慮する」の規定における当局(厚生労働省)の態度である。

最賃裁判では原告側がこの算定方式の「まやかし」に対して対案を提示し、それが争点になりつつあるが、当局は「手続きと裁量権」だけを述べ、原告団の指摘にまともに反論できていない⁽¹⁰⁾。

そのことは、「地域別最低賃金は、地域における労働者の賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない」（最賃法9条2項）の解釈において、当局が「三原則は、最低賃金の決定にあたっていずれも考慮されるべき重要な要素であって、そのうち何に重点があり、何は二の次というような順位はつけ難い。三つの観点から総合勘案して最低賃金を決定すべきものである」⁽¹¹⁾などと説明していることとも密接な関係がある。

このような解釈は、一体何のために「生活保護との整合性」を条文化したのかという本質的な疑義を抱かせるものである。つまり、最賃制とは労働者の生計費を第一義的に保障させる制度であることを看過し、当局は財界が強調する「事業の支払能力」を埋め込むことに腐心しているとすれば、現在の厚生労働行政の在り方そのものが問われているのである。「最賃裁判」の原告側は最賃決定ではまず第9条3項が前提になると主張している。

全労連は労働総研との共同で、全国各地で最低生計費調査を試み、生計費を基準とした最賃制の要求根拠を積み上げてきた。その結果、現行最賃は低すぎ、ワーキング・プアの解消にはほど遠いこと、全国の各地域で生計費を具体的に算定し、地域間にさしたる格差がないことを立証することとなり、時給1000円以上の全国一律最賃制確立の確信的な根拠となった。今日では全労連の最賃要求は企業内最賃、法定最賃、公契約最賃、さらに世帯形成期にある2人世帯

表2 最低賃金引き上げの経済効果

――時給1000円に引き上げた場合――

効果	単位	値
現金給与総額の増加（全対象労働者）	億円	63,728
内需（家計消費）の増加	億円	45,601
国内生産の増加（生産誘発効果）	億円	77,858
GDPの増加（付加価値誘発効果）	億円	40,734
雇用の増加 ^(注1)	人	410,565
税収増 ^(注2)	億円	7,231
生活保護費の支出減	億円	約3,800
物価上昇	%	0.68

〈参考〉

2010年の内部留保額	兆円	461.0
内部留保に占める必要経費の割合	%	1.43

（注1）「雇用の増加」は、内需の拡大に誘発された生産の増加によってこの人数に相当する仕事量が増えることを意味する。もし、残業等によって労働時間が増えれば、その分雇用は増加しない。

（注2）国税と地方税を合わせた税収である。なお、地方税分は約43%。

総務省「家計調査」、「平成17年産業連関表」

財務省「法人企業統計」、税務関係資料等から作成。

（資料）労働運動総合研究所「最低賃金の引き上げは日本経済再生の第一歩」（2012年5月24日）

最賃の議論へと広がってきている。

労働総研は「最低賃金引き上げは日本経済再生の第一歩」（2012年5月24日）という提言を発表している。表2のように、時給1000円に引き上げた経済効果は、現金給与総額の増加、内需（家計消費）の増加、国内生産・GDPの増加、雇用・税収の増加などいいことづくめである。

最賃引き上げで中小企業経営が苦境になるとの懸念がよく出されるが、この提言では「積極経営の立場に立ち、当面の苦しさはあったにしても、最賃引き上げに賛同し、労働者と力をあわせて、単価引き上げや取引慣行の改善、中小企業支援策などを大企業と政府に対して要求していくべきである」と主張している。この道こそ、「デフレ不況」を脱却し、労働者・国民の所得を豊かにし、日本経済の健全な回復を図る方向であり、展望である⁽¹²⁾。

むすび

本稿では「デフレ不況」の原因としての賃金低下を重視し、ベア重視の賃金闘争と最低賃金制闘争を「賃金デフレ」脱却の課題として位置づけてきた。それは日本経済の家計消費需要の縮減が大きな問題であるとの視点から、現状から脱却する賃金闘争・政策課題として指摘してきた。そのことは同時に現在の財界・大企業が押し進めている賃金抑制政策やグローバル化政策・海外進出による「企業栄えて民減ぶ」の政策批判でもある。

若者、女性などには低い賃金と不安定な雇用で、結婚も世帯形成もできない者が増えている。格差と貧困の拡大にもかかわらず、「自己責任」の風潮がはびこり、労働者は個別分断され、自立できず、「社会的排除」状態にすらある者が増えている。このような人間疎外状況から脱却し、「人間性を認め合うコミュニティ」構築の素地をつくるためにも賃金闘争・最賃制闘争は重要である、と付言したい。

なお、男女平等のための賃金の均等待遇政策も「賃金デフレ」脱却と重要な関係があり、本来は項目を設けて論じるべきであるが、本稿では紙数の関係で遺憾ながら省略した。

それらを含めて、近刊の筆者監修・労働運動総合研究所編『デフレ不況脱却の賃金政策』（新日本出版社刊）を参照していただければ幸いである。

（注）

- （1）坂本雅子「電機・半導体産業で何が起きているか——ものづくりの危機と事業再編の動向」『経済』2012年7月号、96ページ
- （2）「電機・情報ユニオン第2回定期大会議案書」2012年9月、による
- （3）城繁幸『内側から見た富士通「成果主義」の崩壊』2004年、光文社、天外伺朗「成果主義がソニーを破壊した」『文芸春秋』2007年1月号など。
- （4）日本経団連『2012年版経営労働政策委員会報告』

64～65 ページ

- （5）例えば池尾和人「実質賃金低下とデフレの連鎖——金融緩和では断ち切れない」『週刊ダイヤモンド デジタルデータフォーカス』2012年7月21日号
- （6）藤田宏『「新型経営」による「雇用・賃金破壊」と内部留保の急膨張』『経済』No.204、2012年9月号60～61ページ
- （7）大竹文雄『競争と公平感——市場経済の本当のメリット』2010年、中公新書、を参照
- （8）この「目安」は1975年の労働四団体統一要求（総評、同盟、中立労連・新産別）、四野党共同法案（社会、共産、公明、民社による）ナショナル・ミニマムとしての全国一律最賃制確立法案への当局側の対応であった。その理屈は全国一律制の考え方にあったとされる「全国的整合性」の考えを取り入れ、中央で地方の最賃決定の前に引き上げ額の「目安」を出すというものであった。当時の労働組合主流は「目安」が地域最賃のランク間の格差の縮小にとって有効であると期待され、総評は地域最賃の最高と最低の地域格差の縮小、Cランク、Dランクの最賃の引き上げで全国一律に向かう方針を示したことがあった。筆者の試算では1990年～2005年は最高と最低の格差は100対85以上の格差を維持していたが、その後は85を割り、2011年には100対77程度と「全国的整合性」は破綻している。
- （9）「しんぶん赤旗」2012年8月24日付。
- （10）主な対立点は①政府が最低賃金（時給）の月額換算において月173.8時間[2085.7時間÷12]とし、最賃に課税されるとして、手取りに表示するときの公租公課負担率を0.859としていること。他方で生活保護の方は、生活扶助費（1類費+2類費+期末一時扶助+冬期加算）+住宅扶助として、生活扶助費の平均値を人口加重平均として計算し、住宅扶助を実績値として計算していること。②批判者の側は、最賃額は月150時間[年間1800時間]で算定すること、働いているのだから、勤労経費を付与すること（生活保護には働いたときには「勤労控除」がある）、公租公課負担率は沖縄県を基準としており、大都市の負担率を反映していないこと、生活扶助基準は人口の集積する県庁所在地の数字を選択すべきであり、住宅扶助では各自治体が採用している「特別基準」を採用すべきである、ということになる。

なお、原告団の主張の詳細は下山房雄「神奈川最賃千円裁判傍聴記（6）」『最賃裁判ニュース』<http://kanarou.blog.fc2.com/blog-category-6.html>を参照。

- （11）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46ページ
- （12）なお、表中「生活保護費の支出減」とは、現行生活保護を減らすなどの趣旨ではもちろんない。日本では貧困に陥った人々への最後の手段は生活保護しかない。格差と貧困の拡大で生活保護の必要性はますます増している。

（おごし ようのすけ・労働総研代表理事・国学院大学名誉教授）