

## 最賃を“まともな”生活ができる水準に

最低賃金の引き上げの議論が始まっています。

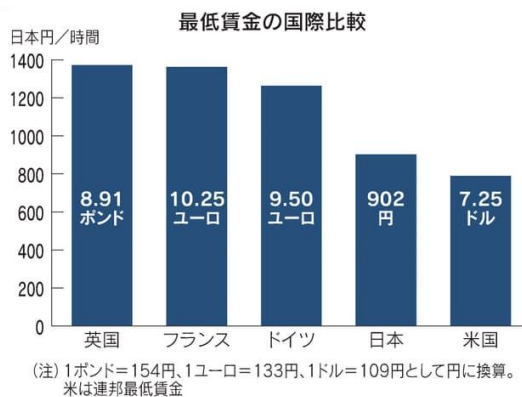
5月14日の経済財政諮問会議で、菅義偉首相は最賃の全国平均1,000円の早期実現を目指す考えを示しました。かけ声だけでない本気度はみえません。

現在の全国平均は902円です。1,000円でも労働者の生活は深刻です。最賃の大幅アップにむけた抜本的政策転換の論議が必要です。

### 機能しない最賃審議会

5月28日の日経新聞に『最低賃金1,000円』議論へ 求められる制度立て直し』の見出し記事が載りました。

記事に添えられた「最低賃金の国際比較」の図です。



円に換算すると、イギリス 1,372円、フランス 1,363円、ドイツ 1,263円、アメリカ 709円です。

各国の最低賃金のとらえ方です。

イギリスは、政府の諮問機関である低賃金委員会が最低賃金の改定案を示します。これまでの引き上げが物価や企業の投資、労働時間といった指標にどのような影響を及ぼしたかなどを精査します。ほぼ年間を通じ、緻密に議論します。

委員会は2020年10月、最低賃金を2.2%上げて8.91ポンドとするよう提案し、これを受けて英政府は今年4月に実施しました。

最低賃金を引き上げた場合の企業や地域経済への影響を抑える工夫もしています。

若年層を18～20歳、16～17歳などに分け、年齢が下がるにしたがって最低賃金を減額します。若年労働者は技能がまだ十分でないためです。

スウェーデンは、最低賃金を法令で定めず、産業別に景況を踏まえながら労働組合と使

用者団体が協議して決定します。「スキル（技能）のレベルなどを踏まえて柔軟に金額を決めている」。

職業訓練や職業紹介で生産性の低い分野から高い分野への人材移動を政策で後押しします。官民が協力して成長性の高い分野や人手が足りない職種を見極め、職業訓練のメニューを絶えず見直しています。

ドイツは、職業訓練実習生の一部などを最低賃金の適用除外としています。民間の人材サービスを活用して職業紹介を受けやすくしています。

日本の最賃は、労働基準法が使用者がクリアすればいい最低の基準になっているのと同じように、賃金の時間単価の最低額で、年齢、熟練度はあまり考慮されません。

中央最低賃金審議会は政策や制度を議論・検討する機関とは位置づけられていません。公益委員は景気や雇用のデータをもとに適切な上げ幅を探るよりも、労使の主張の調整が主な役割になっています。

## 正規と非正規に「身分」による「段差」

「最低賃金の国際比較」の図を眺めていると、各国との差ではなく、日本における正規労働者と非正規労働者の「身分」による「段差」と重なります。

大沢真理著『企業中心社会』（1993年 岩波現代文庫）からの引用です。

「1992年9月初旬にILOが発表した『男女平等賃金』にかんする調査結果によれば、いくつかの国での近年の性別賃金格差はつぎのとおりである。

男性の賃金水準を100とした場合の女性の賃金の比率を1980年と1988年でくらべると、フランスでは79.2から81.8%、西ドイツ（当時）72.4%から72.6%、オーストラリアが86.0から87.9%などといくらか上昇したのにたいして、**日本では53.8%から50.7%へと格差が拡大した。**

・・・

じつは同じ系列の統計で、日本の女性賃金比率が最高をしるしたのは、1978年の56.2%だった。比率はそののち一貫して低下し、1990年には49.6と5割を切った。・・・日本において1980年代が『女性の職場進出』の時代と盛んにいわれてきたことにてらせば、驚くべき調査結果といえるだろう。

・・・

ILOの同じ調査結果は、日本について、独特の年功序列賃金体系にも責任があるとはいえ『女性が低賃金の職場に集中しており、男性と均等の機会を与えられていない』と批判的にコメントした。」

大沢さんは「会社人間を作り出したのは1980年代の『日本型福祉社会』政策」といいます。「日本型福祉社会」とは、簡単にいうと「女性の労働市場への登場を独特に不自由

にしているハンディキャップ・・・女性の家事労働責任であり家父長制的家族経営」です。

家父長制というと時代錯誤と思われませんが、労働の需要側、つまり雇う側にもこれに対応する労働市場の性別、年齢別の分断があり、利用して福祉社会政策に取り入れてきたということです。根底にある思想、発想は時間を超えて似ています。簡単にいうなら『生活給』とは妻子を養う男性にとっての生活費である」で現在まで何度も練り直されています。女性の生活費はほとんど顧みられません。

## 変わりばえのない女性労働

「家父長制」と賃金の関係はそれ以前からも指摘されています。

「氏原正次郎はすでに1956年の論文で、男性に対する『生活給的賃金』と女性の年齢を問わない低賃金を、労働供給側＝家族の『家父長制』に対応する労働供給側＝『資本』の『家族主義的労務管理』の集中的表現とみていた。

氏原氏の論文『女子労働者の賃金問題』によれば、女性に『特有の諸問題』はつぎのとおりである。

- ①女性には、若年で短期勤続のため低賃金となる未婚のあいだしか、比較的条件のよい大規模授業所の雇用が開かれていない。
- ②大規模事業所で、同一乃至類似の労働に従事する場合にすら男性ともあいだに賃金格差があり、女性は年齢におうじて賃金があがらないので差が拡大していく。
- ③紡績や電機、対個人サービス、販売店員、看護職など『女性特有の雇用分野』の賃金が低い。
- ④既婚・中高年女性も雇用機会を求めているが、それは内職、日雇のような低賃金分野にしか開かれていない。

④の「内職」「日雇」をたとえば「パートタイマー」におきかえれば、いずれの問題も1990年代初頭の今日にもつうじるものであることに驚くと同時に、女性労働をめぐる状況の変わりばえのなさにうんざりとすらさせられるだろう。・・・

氏原氏は・・・同年齢・同勤続のでも男女に賃金格差があること、若年・短期勤続が女性の雇用労働の一部にすぎないことを指摘し、①の問題点をひきだす。」

そして②についてさえ同一労働同一賃金が成立していないことに注意を喚起しています。実際は、「女性の賃金が低いのは、彼女たちに『知的熟練』が必要ないからなのだ。というより、日本でのみ大企業の男子生産労働者が『知的熟練』を積み、『ホワイトカラー化』したために、諸外国よりも大きな性別賃金格差ができてしまったというだけなのである。」

「女性労働者の低賃金には年齢・勤続・熟練によって説明し合理化することのできないものがある・・・。この問題を労働の供給側、すなわち雇われる側から解明しようとする場合、女性の労働市場への登場を独特に不自由になっているハンディキャップのようなものを

想定するしかない・・・と氏原氏は考えた。そのハンディーキャップとは、女性の家事労働責任であり家父長制的家族経営であった。また労働の需要側、つまり雇う側にもこれに対応する労働市場の性別、年齢別の分断があると指摘された。」

1990年代に労働力不足になるとパート労働者が増えます。その多くが女性でしたが男性のパート労働者も増えている実態があります。

パート労働者を本来の意味である単に短時間労働者とくくることはできません。

「日本の『パート』は労働時間の短さで定義することは難しく、結局、事務所での『取り扱い』、つまりいわば『身分』として把握するほかない」。政府機関におけるさまざまなデータ作成でも定義が異なっています。ジェンダーの壁が見えにくくされます。

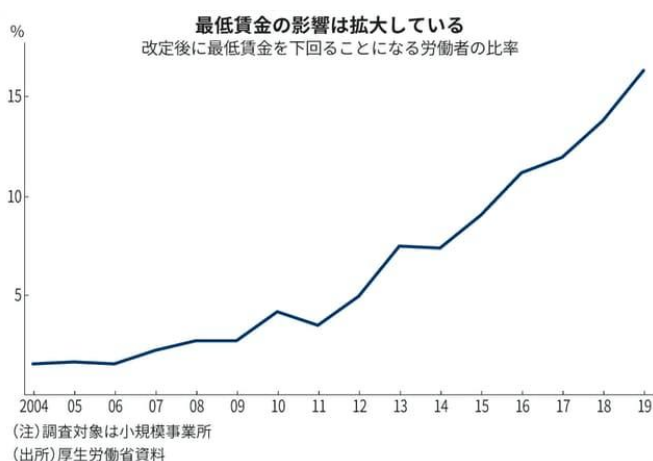
データ分析はそのことを踏まえて行う必要があります。

## 中小企業を淘汰

日経新聞の記事は「生産性に見合った形で最低賃金が上がる制度設計が求められている」「生産性の向上が課題の日本の場合、成長力を失った企業の淘汰・再編を促す効果を期待する声も多い」といい、「地域経済への影響をできるだけ抑えた無理のない最低賃金引き上げに、知恵を絞りたい」「制度を立て直すときに来ている」といいます。

そして小規模企業を対象にした、図「最低賃金の影響は拡大している」を添えています。「改正後の最低賃金を下回ることになる労働者の比率」は12年の4.9%から19年には16.3%に高まっています。

安倍政権は15年11月に深刻な人手不足を解消するために最賃を毎年3%程度引き上げ、全国平均で1,000円を目指すとして表明しました。そして国会などで労働力を大幅に拡大したとも豪語しました。しかしそのほとんどが非正規労働者です。



最賃の議論の季節になると、必ず「これ以上あげたら中小企業はもたない」という意見が使用者側代表から出されます。経営が芳しくない中小企業はさらなる苦闘を強いられるのは確かです。現実におきているのが疲弊、倒産、地方の過疎化と大都市への人口の「一

極集中」です。

安倍政権と菅政権は中小企業の状況をどう考えているのでしょうか。

19年の『中小企業白書』は、全国の360万社の企業が2012年から2016年の間にどれほど成長したかを分析しています。それによると、例えば、中小企業が中堅企業になるというように、区分が変わるほどに成長した企業はわずか79万社です。逆に281万社はそこまでの成長を達成できていません。

この実態が、政府がすすめている中小企業政策です。政府の成長戦略には20年度中に「**中小企業の生産性向上に向けた事業統合、再編を促す**ために予算・税制などを含めた総合的な支援策を示す」と明記されています。

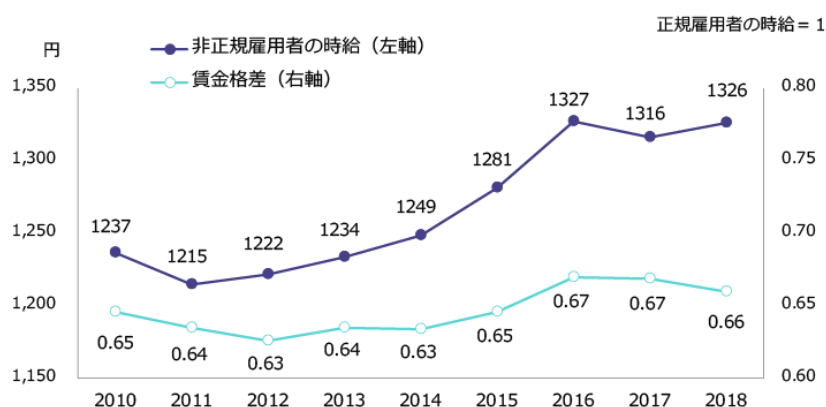
大企業を頂点にしたグループ・関連企業、中一零細の系列の支配構造は維持します。大企業に庇護された企業内労働組合は協調して「会社人間」を作り出し、忠誠と“奉仕”の見返りとして恩恵を受けます。雇用と賃金は関連企業、下請け企業の労働者を「調整」して維持されています。

中小企業の労働者は雇用維持か賃金抑制の選択を強いられています。それに対して、政府はわずかな最賃アップの声明で労働者を懐柔し、我慢を強いています。耐えられない企業は淘汰されます。

このようにして経済成長は維持されてきました。

## 正規非正規の賃金格差は0.66

さらに今度は厚生労働省「賃金構造基本調査」のなかから「非正規雇用者と正規雇用者の賃金格差」をみてみます。



非正規労働者の平均賃金はやはり14年から伸び16年には1,300円台になりました。しかし正規労働者の時給を「1」としたときの賃金格差は「0.65」から「0.67」台で推移しています。

この数値は、ILO発表の1992年の「性別賃金格差」50.7%と比較すると、「性別」「正規・非正規」の違いはありますが、非正規労働に占める女性労働者の割合が圧倒的に

多いことを踏まえると、正規労働者と女性の非正規労働者の賃金格差は30年前と大きく変化していないととらえられます。しかも、非正規労働者については賞与や諸手当が支給の対象になっていなかったりします。

さらに、18年に限ってみると、時給は10円あがっていますが格差は0.01広がっています。正規労働者の賃金はもっと上がって格差は拡大しているということです。

日本の非正規労働者は、年齢、熟練度は考慮されず、決定された最賃ギリギリかわずかに上回る状況に層として滞留しています。

全国で最賃が最も高い東京都（1.013円）は住宅費も高額ですが年間2.000時間労働しても年収203万にしかなりません。平均1.326円でも年収265万円です。まともな生活できる賃金ではありません。

## 最低賃金審議会の組織に改変を

最賃の審議会は多くの意見を採り入れ、公平性を保つために公益、労働者、使用者代表の三者構成になっているわけではありません。誰にも文句をいわせないためです。

中央最低賃金審議会が提示する目安額は、毎年の厚労省の賃金改定状況調査での実態を踏まえて決めます。調査は常用労働者数が30人未満の企業に、6月の賃金と前年6月の賃金からの上昇率を聞きます。上昇率は小規模企業や零細企業が雇用する労働者に何とか賃金を支払い、経営を維持していける水準です。

これを実行することで政府は中小企業と労働者の生活を守ったと主張します。実際に、労働者がどのような生活を維持しているかは関与しません。

日本では、雇用の流動化がいわれませんが、外国のような人材移動のための職業訓練や職業紹介などはほとんどおこなわれていません。産業の変動への対応は、下請け企業だけの判断ではできません。進めるにしても力量が伴っていない場合も多々あります。必要な場合は企業、労働者の「自助努力」を強制されます。それが叶わなかったときは廃業、吸収統合に追い込まれます。ヒエラルヒーの上層企業は下層企業の経営状況や労働者の生活状況は配慮しません。企業の社会的責任も果たしていません。労働組合もそうです。

産業の変動が必要となった場合には、産業業界や政府による人材の育成のための機会と機関の設営、その支援が必要です。そのことによって生産性も向上し、産業界全体や地域のボトムアップをはかることができます。さらに地域経済の活性化にもつながります。「最賃のアップが経済成長をもたらした」となります。また、さまざまな格差の是正や労働条件の改善にもつながります。

中央最低賃金審議会は、まず、労働者が“まともな”生活を安心して維持できる水準を設定し、実現するための政策・方針等を提案する役割を担う、政府に進言する組織に改変する必要があります。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター