



特集 1

変貌する正社員の雇用と労働

— 雇用不安・低処遇・長時間労働の広がり —

序章

一九九〇年代以降、戦後日本の労働社会は大変動期に入った。バブル経済の崩壊の後、就職氷河期、就職超氷河期、高卒無業者、新卒パート、新卒派遣などの言葉が示すように雇用状況は悪化した。九〇年代末になると、フリーター、ニート、パラサイトシングルという若者の働き方に対して批判的な意味合いを込めた言い方も生まれた。

二〇〇〇年代に入ると、派遣工、日雇い派遣、ネットカフェ難民、若者ホームレス、中高年フリーター、名ばかり管理職、ブラック企業、若者の過労死・過労自死、うつ、就活自殺など、これまでなかった現象をとらえる言葉が生まれた。これらの現象は、若者の意識の問題ではなく、若者を中心にした働く者たちの世界に、地殻変動ともいべき大きな変化が起こっていることを示すものと考えられる。

本特集は、戦後日本の労働社会の大変動を労働統計のデータにもとづいて明らかにすることを課題にしている。その場合、正社員と非正社員の双方の変化と、その関連について分析することが必要とされる。特集は、正社員の雇用と労働の変化を、非正社員の増加とその変化に関連させつつ、解明することにする。

●「周辺の正社員」化現象

九〇年代以降、正社員と非正社員のあり方が変化した。筆者はそ

の変化を、「周辺の正社員」と「生活自立型非正社員」という言葉で形容した（木下武男『格差社会にいどむユニオン』花伝社、二〇〇七年）。このうち、「生活自立型非正社員」は後に「家計補助型」の対概念として用いるために「家計自立型非正社員」と表現を改めた。

日本特有の年功制にもとづく日本型正社員は、大企業と中小零細企業という企業間の格差を含みながらも、日本型雇用にもとづいて処遇されていた。多くの若者は、正社員として採用され、長期間の雇用が保障され、年功賃金によって毎年、昇給していった。しかし、この日本型正社員も九〇年代以降、徐々に変化している。これについては、「大手企業の企画・判断・開発・管理などの企業の中枢的な業務を担う者ないしは期待される者」という中核的正社員と、若者を中心にした一般事務・営業・販売などの企業を中心業務から離れた周辺の正社員の二つに分解される」（『格差社会にいどむユニオン』）との予想が示されていた。

したがって、今日における正社員の変化は周辺の正社員の形成としてとらえることができる。しかし、問題は周辺の正社員を厳密に定義することはほとんど不可能だということである。定義することができないので、定量的に析出することもできない。たとえば、若者が低賃金の場合、出発は同じであっても低賃金であり続ける場合と、やがて昇給していく場合とがある。定期昇給制度と年間賞与の処遇のうちどちらか一つ、ないしは二つとも受けられない者を周辺の正社員とすることも可能であるが、その全国的な統計はない。

周辺の正社員を定義することはできないとしても、正社員の変化が「周辺の正社員」化現象として進んでいるとみることはできるで

あろう。したがって、周辺の正社員を正社員の雇用と労働の変化を象徴的に表す言葉として用いることにする。その周辺の正社員の特徴として、以下の三つを指摘することができる。

●正社員に対する労働市場圧力

第一は、正社員の雇用が非常に不安定だということである。周辺の正社員は、九〇年代以降の労働市場の構造的変化を背景に登場した。労働市場の変化は、失業率の上昇、正社員の減少、非正社員の増加によってもたらされた。その変化のなかで周辺の正社員にとって重要なことは、非正社員の増加という労働市場圧力にさらされていることである。これまでも中小零細企業の正社員は、雇用の安定が強固ではなかった。処遇が低かったので、離職・転職が多かった。しかし、これまでの中小零細企業の正社員と周辺の正社員との大きな違いは、非正規労働市場の圧力の有無である。

とりわけ、ここで重要になるのは、家計自立型非正社員という新しい非正社員の類型が登場したことである。これまで、非正規雇用は主婦パートや学生アルバイトが普通で、家計補助のために働いているとされていた。シングル・マザーや日雇い労働者など非正規雇用で生活を成り立たせなければならない労働者は存在したが、一般的ではなかった。

この家計自立型非正社員の登場は正社員に対して大きな労働市場圧力を生みだし、二つの作用を伴って正社員にインパクトを与えている。

一つは、家計自立型非正社員は正社員に対する代替圧力を生じさせる。家計自立型非正社員は、非正規雇用の働き方で生活を成りた

たせなければならないので、一日中働くことを余儀なくされる。フルタイム型の非正社員である。

フルタイム型の非正社員は、派遣社員や契約社員、請負労働者などのように正社員と同じような仕事に従事していることが多い。それは正社員からすれば、自分の仕事が非正社員に取って代わられるかもしれないという意識を生み出すであろう。現に経営側は、正社員を削減し、非正社員を活用するという雇用政策をとっているのだ、それは現実的な圧力となっている。

二つは、家計自立型非正社員は正社員の処遇を押し下げるいわば低処遇圧力を生みだしている。家計自立型非正社員は、非正規雇用という働き方で自分の生活を支えなければならない。日本では、この働き方は貧困に直結する。日本の年功賃金制度のもとでは、正社員と非正社員との均等待遇を実現する基準であるジョブ（仕事、職務）が存在しないからである。

年功型は、一人ひとりの年齢・勤続・性差・能力という個人の属性によって処遇が決まる。一方、ジョブ型は、職種や職務という就いている仕事によって処遇が決まる。ジョブ型だと、その仕事に就いている人が男性であろうと女性であろうと、若者であろうと年長者であろうと関係なく、同じ仕事なら同じ賃金が支払われる。その同一労働同一賃金の原則は、雇用形態の違いにも適用される。しかも、EUは、加盟国に対してパートタイムと有期雇用、派遣労働に対して均等待遇原則を適用するように指令で促している。

つまり、ヨーロッパでは非正規雇用であっても、フルタイムで働いて貧困に陥ることは基本的にありえない。日本では、非正規雇用の賃金を規制するのは最低賃金制度の最賃額だけである。このフル

タイム型非正社員の貧困は、どんなに賃金が低くても正社員として働きたいという正社員の強い意志を生み出すであろう。経営側からすれば、どんなに安い賃金でも正社員として働きたい非正社員はたくさんいる。処遇に不満なら辞めてもらって結構、という低処遇圧力を正社員にかけることができることになる。

このように、一九九〇年代から二〇〇〇年代にかけて労働市場が構造的に変化したことが、正社員の雇用を著しく不安定にした。第一章では、この時期における労働市場の変化を統計にもとづいて検討していくことにする。

●正社員の低処遇・低賃金

周辺の正社員の第二の特徴は、低処遇ということである。これまで正社員であれば、年功賃金によって毎年、賃金は上昇し、年間の賞与も保障されていた。この年功賃金によって、正社員は将来の生活設計を描くことができた。しかし、すでにふれたように、周辺の正社員の賃金は定期昇給と賞与の片方が、あるいは二つともない場合がある。また、賃金が年齢や勤続とともに上がることもあるが、その上がり方は非常に緩やかである。

とくに、賃金制度で注目されるのは、基本給が店長などのポストによって決まる場合があるということである。上のランクのポストに就かないかぎり、賃金は上昇しない。この賃金制度は、年齢・勤続とともに上昇する年功賃金から、個人が上げた成果にもとづいて処遇する成果主義人事制度への転換のなかで生まれている。

これまでの職能資格制度の場合には、資格制度は、職能等級の刻みによってつくられていた。その職能等級は年功的な要素を含めて

設計されていたので、職能資格制度のもとでは年功的な昇給がなされていた。

しかし、成果主義賃金制度では成果を測る役割等級によって資格制度がつくられており、その役割等級の設計の仕方によって成果主義賃金制度も多様な類型がある。その一つが、就いているポストが等級の階段になっている、ポスト給またはランク給ともいえる賃金制度である。

ポスト給の事例の一つが「ショップ99」で、元店長の話では、一般社員のときに額面が三万円ぐらい、手取りで二万九千ぐらいで、店長になると額面は二五万円ぐらいで手取りが二万一千ぐらいになる。一般社員だと残業手当がつくが、店長になるとつかなくなり、年二回、一回一八万円程度のボーナスがでるだけだという。基本給は、正社員、店長はそのポジションのままだと何年経っても昇給しない。店長の上のエクセレント店長というポジションがあり、二店舗、三店舗任される。このように、正社員、店長、エクセレント店長というポジションがつくられ、そのポストにいるかぎり昇給しない（木下武男『若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ』旬報社、二〇一二年）。

「ショップ99」の元店長は過労によって「うつ」をわずらい、首都圏青年ユニオンに加入して、今は立ち直っている。周辺の正社員のなかには、このようなポスト給による処遇がなされている可能性があるだろう。今後とも周辺の正社員の賃金制度のあり方が注目される。第二章では、賃金制度にはふれないが、二〇〇〇年以降、日本は「賃金下落の時代」に入ったことを、統計によって確認することにする。

●正社員の長時間で過酷な労働

周辺の正社員の第三の特徴は、長時間労働と過酷な労働を強いられていることである。二〇〇〇年代後半以降、若者の過労死・過労自死が注目されるようになった。このような過労死・過労自死は、周辺の正社員の長時間労働の広がりの上の氷山の一角として位置づけられる。

長時間労働の一例を紹介しよう。〇七年に「日本海庄や」の従業員が過労死した事件である。両親が経営側に損害賠償を求めて提訴した時、三六協定の特別条項は、同業他社のモンタボーは月一三五時間、ワタミフードサービスは月一二〇時間であると、経営側は述べた。それは、「日本海庄や」の特別条項の月一〇〇時間は短いという主張からくる発言だった。

厚生労働省が定めた「過労死ライン」の時間外労働は、月八〇時間である。それ自体低い基準だが、けっして例外的な働き方ではない。第三章で、正社員の長時間労働の実態を統計を用いて検討することにしよう。

第一章 正社員に強まる労働市場圧力

1 失業者の増加と労働市場の流動化

●労働市場の悪化

正社員の雇用不安が労働市場の悪化によってもたらされていることは、一般的に言って明らかである。失業者が増加し、離職者、転職者が労働市場にあふれていれば、正社員の雇用はおびやかされる。しかし、今日における正社員の雇用の不安定性は、正社員と失業者との間に膨大な非正社員が存在していることによって、著しく高まっていると考えることができる。そこで、労働市場の悪化の状況を失業者と転職者の増加から検討し、次いで非正社員の増加傾向をみていくことにしよう。

●失業者数と正社員数の動向

巻頭色刷り第1図は失業者数の推移をみたグラフである。折れ線グラフは非自発的離職と自発的離職の実数を示したもので、右縦軸にそのメモリが示されている。

一九九〇年代において徐々に失業者の数は増加し、九九年に飛躍し、〇二年にはピークを迎えている。〇一年は「ITバブルの崩壊」といわれたように、大企業で正社員のリストラが行われた。大

企業における人員削減は、非自発的離職の数が〇二年に急増し、自発的離職を上まわったことから、その影響の大きさがうかがわれる。〇二年に失業者は最高の三五九万人にのぼった。

その後は、景気の回復に伴って失業者は減少した。その減少傾向も〇七年には底をつき、〇八年九月のリーマンショックによる金融危機を契機に失業者増加の二つ目の山が形成された。ここでも、非自発的離職は〇八年から〇九年にかけて跳ね上がっている。その後、失業者は減少しつつあるものの、景気の回復がみられない以上、失業者の減少が進むかどうかは不明である。一九九〇年代と二〇〇〇年代をとおして見ると、一時的な景気回復の五年間を除くと、失業者は九〇年から急速に増加し、この一〇年間ほど高止まりしているといえるだろう。

●正社員の増減

巻頭色刷り第2図をみると、失業者が一九九〇年から急増した過程のなかで、非正社員も増加していたことがわかる。失業者と非正社員がともに増加したのである。

男性正社員は、九〇年から九四年の二六三七万人まで増加し、その後、増加は九八年の二六三九万人までフラットに推移する。その後、景気の回復に伴って失業者が減少しているにもかかわらず、正社員の方も同じように急速に減少している。〇一年の二五五七万人の後、減少幅は大きくなっている。一方、男性非正社員は一貫して増加している。この失業者と正社員の減少、非正社員の増加という現象は、景気の回復にもかかわらず、経営者が正社員の削減と非正社員を活用する雇用政策をとってきたことの表れとみることができ

るだろう。

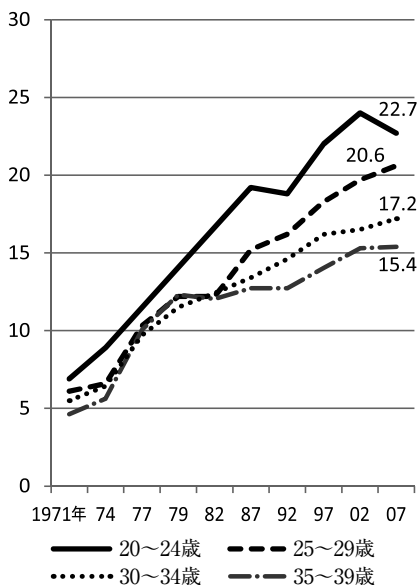
一方、女性正社員は男性の場合と異なった傾向を示している。女性正社員の増加は、一九九九年の二〇九三万人を頂点に、その後は減少した。この点では男性と同じ傾向を示している。しかし、〇四年以降は増加に転じ、一二年には一二四二万人に伸びている。これは、二〇〇〇年代に入って活発化した女性の積極的な活用という企業の女性政策の表れなのか、あるいは非正社員と同じように低賃金労働力としての女性を活用する雇用政策によるものかは定かではない。

女性を大量採用した事例を『日本経済新聞』は紹介している。『二〇〇七年に約二千の同期とともにメガバンクに営業職として就職した女性（二三）』は、『五十人ほどの支店に十人以上の新入社員を配置。いきなり一人で営業に回され、成績がわるいと『辞めろ』と怒鳴られる。結局一年で半分近く辞めた』という（『日本経済新聞』二〇〇八年五月二六日付）。一年に二〇〇〇人を採用するメガバンクで、女性の活用が周辺の正社員のような処遇になっていたことになる。いずれにせよ、二〇〇〇年代における女性正社員の増加傾向は注目されるべきだろう。

●転職率の推移

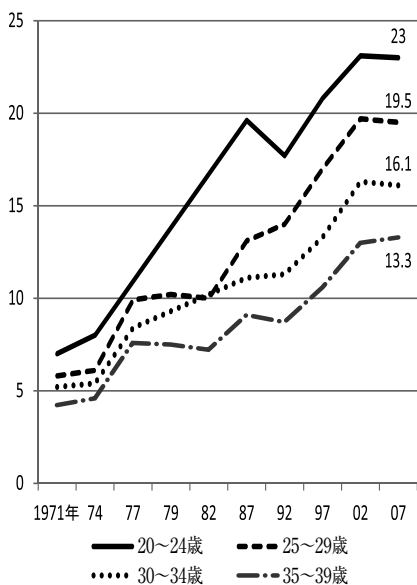
日本型雇用のもとでは、企業によって長期雇用が保障されている。それは大企業と中小零細企業とでは大きく異なるとしても、離職、転職は少ないとされていた。しかし、二〇歳代、三〇歳代をみると、すでに一九八〇年代から転職者が増加傾向にあった。そして、転職率はその後、急速に増加していく。

第2図 転職率の推移（女性）



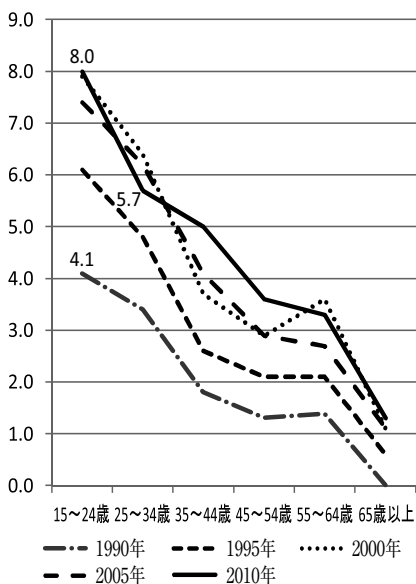
〔備考〕 総務省「就業構造基本統計調査」時系列統計表より作成。

第1図 転職率の推移（男性）



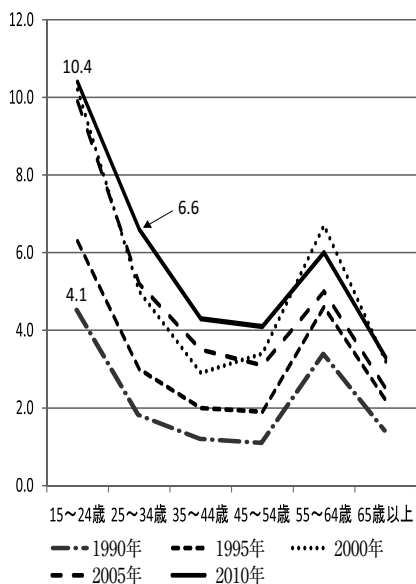
〔備考〕 総務省「就業構造基本統計調査」時系列統計表より作成。

第4図 年齢別失業率の推移（女性）



〔備考〕 総務省「労働力調査」より作成

第3図 年齢別失業率の推移（男性）



〔備考〕 総務省「労働力調査」より作成。

第1図と第2図は、総務省「就業構造基本調査」時系列統計表から長期的な転職率の傾向をみたものである。転職者とは、一年前の勤め先が現在の勤め先と異なる者のことを意味している。就業者における転職者の割合が、転職率として図に示されている。男性「二〇～二四歳」層では八二年から顕著な増加がみられる。

転職者には非正規雇用も含まれているので、正社員の転職率の高まりとは言い切れない。しかし、〇七年には非正規雇用を含めて、男女とも「二〇～二四歳」で四人に一人近くが一年前とは違う企業で働いていることになる。男性の三〇歳代は、非正社員の比率が二〇歳代に比べて低い。この年齢層でも、三〇歳代前半で一六%、後半でも一三%が転職者である。

●若年層で高まる失業率

失業者数の増加傾向をみてきたが、ここでは男女別、年齢別に失業率にどのような違いがあるのかを検討することにしよう。第3図（男性）と第4図（女性）は、年齢別失業率の推移を、一九九〇年から二〇一〇年までの期間でみたグラフである。

まず、男女で年齢別失業率の形に大きな違いがあることがわかる。「五五～六五歳」のところで、男性には失業率の高い山がつくられているのに対し、女性にその山はほとんどない。男性の場合、長期に雇用されていた者が人員削減によって失業者になったと推測できる。女性の場合は、そもそもこの年齢層で正社員の比率が低いので、リストラによって失業者になっても労働力人口のなかでの割合は低くなる。また、女性は非正社員の比率が高いので、人員削減も雇用契約の解除という形をとるため失業者として顕在化しにく

い。これらのことから、失業率の上昇がみられないものと思われる。

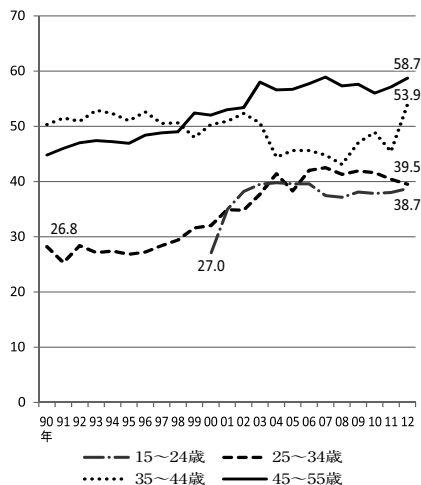
全体として、男女とも年齢を問わず、経年とともに失業率が高まっていることが確認できる。とくに、「一五～二四歳」と「二五～三五歳」の若者のところで失業率は急上昇している。この若者の失業率は、女性は九五年から、男性は二〇〇〇年から急速に高まっている。男性「一五～二四歳」では、九〇年の四・一%から二〇一〇年の一〇・四%になった。同じく女性の場合には、この年齢層で、九〇年の四・一%から二〇一〇年の八・〇%へと、失業率は倍に増加している。

また、「二五～三四歳」では、二〇一〇年に男性は六・六%、女性は一五・七%である。このように、若者のところで雇用状況が著しく悪化していることがわかる。男性「一五～二四歳」で労働力人口の一〇人に一人が失業者ということが象徴的に示しているように、若者の失業問題は深刻な事態になっている。このような雇用状況の悪化が、現に働いている正社員に大きな影響を与えているのはいうまでもないであろう。

2 非正社員の増加が正社員に与える影響

戦後日本の雇用状況は、景気の循環によって悪化することも好転することもあった。しかし、今日のように、雇用状況の悪化が膨大な非正社員を生みだしていることはこれまでなかったことだろう。これは、企業が正社員の人員削減と非正社員の積極的な活用という雇用政策によって収益を確保しようとした結果であることは明らか

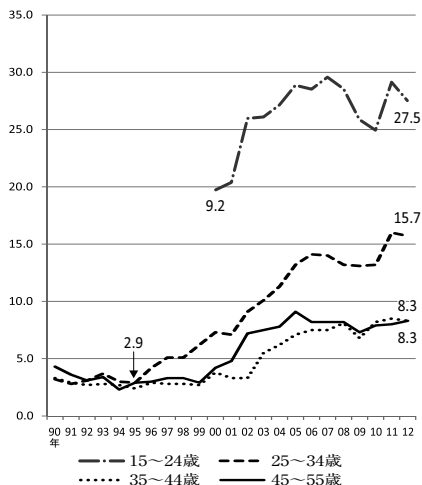
第6図 年齢別非正社員比率の推移（女性、在学者を除く）



〔備考〕 総務省「労働力調査」長期時系列統計表より作成。

「15～24歳」は在学者を除く。01年までは2月、02年より1～3月平均。

第5図 年齢別非正社員比率の推移（男性、在学者を除く）



〔備考〕 総務省「労働力調査」長期時系列統計表より作成。

「15～24歳」は在学者を除く。01年までは2月、02年より1～3月平均。

である。

この非正社員の状況については、世代間で大きなへだたりがあることが留意されなければならない。第5図（男性）と第6図（女性）は、年齢階層別に非正規雇用の比率をみたグラフである。

「二五～二四歳」は就学者を除いたデータであり、二〇〇〇年からの数値にもとづいている。他の年齢層は九〇年からのデータである。非正社員が正社員に及ぼす影響という観点からすると、「二五～二四歳」の就学者、すなわち学生アルバイトは除く必要がある。

そこで、就学者を除いたこの年齢層をみると、大きな変化が生まれているのがわかる。二〇〇〇年から二二年にかけて、男性で一九・二％から二七・五％に上昇している。二〇〇〇年代後半には三割に近づいていることが確認できる。女性の場合、二七・〇％から三八・七％に増加している。このような比率は、いまや高校・大学を出た者の男性の三割近くが、女性の約四割が、職業人生のスタートラインに正社員として立っていないことを明らかにしている。

次の「二五～三四歳」にも注目する必要がある。この年齢層の非正規比率は、一九九五年ごろから上昇し始めたことがわかる。男性は九五年の二・九％から一二年の一五・七％に、女性は二六・八％から三九・五％にそれぞれ増加している。二五～三四歳の若者が二〇歳で仕事に就いたと仮定すると、五年間から一四年間、非正規で働いている者が現在、この年齢層の男性の一六％、女性の二七％存在している可能性がある。この年齢層が将来、正社員になれる保障はない。さらに男性の場合、この年齢層よりも非正規比率がきわめて高い「一五～二四歳」の若者の多くが、非正規雇用のままでいる可能性も高い。

このように若者のところで非正社員の割合が高く、しかも非正規雇用が長期化している可能性のあることは、若者の将来を閉ざすことを意味する。現状を打破することができない閉塞感を若者が強めることになるであろう。また、後に検討するように、非正規雇用のままで働き続けることは、収入が上がらず貧困な生活のままだということでもある。非正規雇用における貧困は、何とか正社員の職に就きたいという非正社員の思いを強めることになる。それは、正社員になりたい者はいくらでもあるという労働市場圧力を、経営側が正社員にかけ続けることを可能にするのである。

3 正社員に対する非正社員の代替圧力

正社員は、非正社員の増大という労働市場圧力を受けながら働かなければならなくなった。正社員にとってこの労働市場圧力がいつそう深刻なのは、二〇〇〇年代に入ってから非正社員の質的転換がなされたからである。

巻頭色刷り第3図(男性)と巻頭色刷り第4図(女性)がこのことを明瞭に示している。これらのグラフは、一五～三四歳の若者で、在学者を除いたデータである。学生アルバイトと中高年主婦パートが除外されている。非正社員のなかを「パート」「アルバイト」と、「派遣」「契約」「その他」とに分けて増加傾向をみた。前者がパートタイム型、後者をフルタイム型とみることができるであろう。

前者は、主婦パートや学生アルバイトのような短時間勤務で、多くは家計補助型の働き方をしていると推測できる。それに対して後

者は、フルタイム働いて自分で生活を成り立たせている可能性が高い。前者を家計補助型非正社員、後者を家計自立型非正社員と呼ぶことができるであろう。

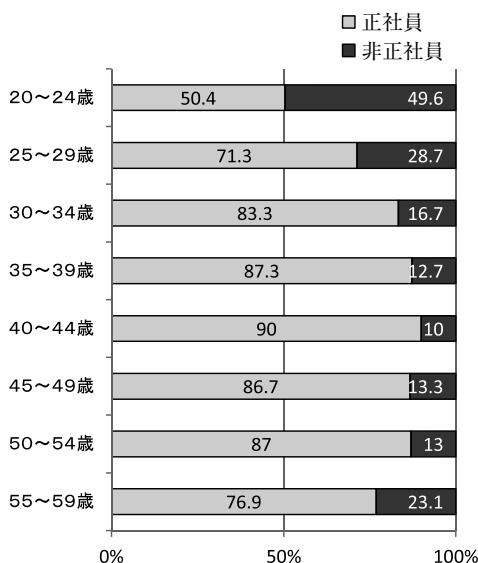
さて、図を見ると、フルタイム型の顕著な増加が確認できる。男性では、〇六年と〇八年にパートタイム型を上まわった。その後、減少したものの一二年には増加している。男性フルタイム型の人数は二〇〇〇年の一六万人から、〇六年の八九万人へと一気に上昇した。

女性については、パートタイム型がフルタイム型を各年とも大きく上まわっているが、〇六年からパートタイム型が減少している。一方、フルタイム型は、男性と同じような増加傾向がみられる。しかも、両者の型とも、人数からすると女性の方が男性をはるかに上まわっている。そのなかでも、フルタイム型の女性は〇六年には一九万人、〇八年には一〇六万人と一〇〇万人を超えた。

このフルタイム型を、巻頭色刷り第5図の厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(二〇〇七年)からみると、一層その実態が明らかになる。このグラフは、「あなたの生活は主になにによっていますか」という質問に対して、「あなた自身の収入」という回答を選んだ者の割合である。

女性のパートタイム労働者のところで、「自身の収入」が一八・三%と非常に低くなっている。これまで非正社員は、主婦パートか学生アルバイトというイメージでみられていた。そして、この「自身の収入」の割合の低さからわかるように、その働き方は家計補助的だとみなされがちであった。しかし、契約社員と派遣労働者の階層では、「自身の収入」によって生活を成り立たせている割合は、

第7図 正社員と非正社員との年齢別比率（男性）



〔備考〕 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007年)より作成。

男性で約九割、女性でも約五割に及んでいる。女性の場合には、派遣労働者と正社員とが、それほど変わらない比率になっている。このように、「自身の収入」で生活を成り立たせなければならぬ家計自立型非正社員の登場は、労働市場に大きなインパクトを与えたものと思われる。非正社員の賃金は差別的で、収入も少ない。しかし、家計補助型の非正社員の場合、世帯のなかに他に稼ぎ主がいるので貧困は防げるかもしれない。しかし、家計自立型非正社員だと、非正規雇用で自分の生活を支えなければならぬので、働き方が貧困に直結する。この貧しい生活から脱したいとする家計自立型非正社員の存在は、現に働いている正社員に対する強力な労働市場圧力となることは疑いない。

ところで、二〇一二年の非正社員比率は全体として三五・一％である。この非正社員比率は年齢別に大きな違いがあることはすでに検討したが、第7図（男性）の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」でも確認することができる。

非正社員比率は、世代間格差が非常に大きいことがわかる。だから、若者の貧困問題が深刻なことはたしかである。だが、巻頭色刷り第5図で検討したように、非正社員の貧困問題は、家計自立型非正社員に集中的に現れている。そうだとすれば、貧困問題は、世代間の格差ではなく、世代を超えた非正規雇用で生活を成り立たせなければならぬ「階層」の問題だということになる。若者世代に非正規が多いという意味で世代間の問題であり、同時に、世代を超えた非正規雇用の問題でもある。

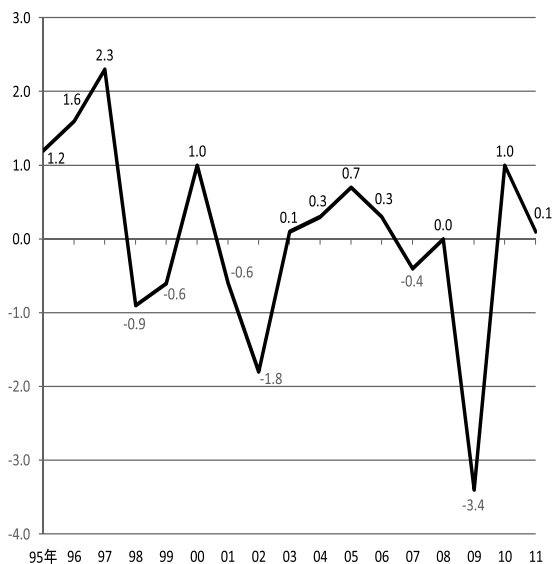
第二章 賃金下落時代の到来と貧困化

1 賃金は上がらない時代に

●対前年度比率でマイナスか微増

一九九〇年代末から、賃金下落の時代が来たことが明らかになった。第8図は、現金給与総額の対前年度増減率である（規模五人以上の事業所）。バブル崩壊以後、九二年、九三年に賃金は対前年度比で下がった。その後、プラスに転化したものの、〇九年にマイナ

第8図 現金給与総額の対前年度増減率



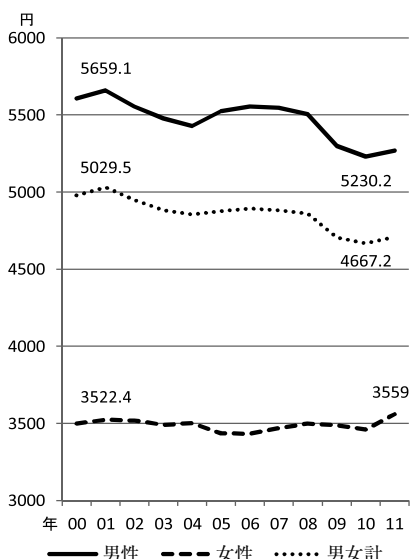
〔備考〕 厚生労働省「毎月勤労統計調査」長期時系列表より作成。

● 大幅な賃金下落

対前年度比で賃金がマイナスか微増という指標は、当然ながら賃

ス三・四と大きく下落した。この〇九年から一一年の間をみると、マイナスと一・〇の幅で推移していることがわかる。長期的にみて、賃金は前年度比でマイナスか微増で推移している。微増であったも、〇二年のマイナス一・八%や〇九年のマイナス三・四%という大幅なマイナスの後の微増であり、賃金の下落傾向は続いている。

第9図 年間賃金総額（一般労働者）



〔備考〕 総務省「賃金構造基本統計調査」より作成。

金額の減少を引き起こすことを明らかにする。まず、賃金額の減少を賃金構造基本統計調査（企業規模一〇人以上）の「所定内給与額」と「年間賞与その他の特別給与額」からみていくことにしよう（巻頭色刷り第6図）。この調査は一般労働者とパートタイマーとが区分されている。

二〇〇〇年代を通じて、所定内給与と年間賞与とも〇一年をピークに低下傾向がみられる。所定内給与（右目盛り）は〇一年の三〇万六〇〇〇円から〇九年の二九万五〇〇〇円に、年間賞与（左目盛り）は〇一年の一〇三万円から一〇年の七九万一〇〇〇円に、それぞれ下がっている。所定内給与で月約二万円、年間賞与で年約二四万円、収入が減少したことになる。

ところで、巻頭色刷り第6図は男女計の給与額だが、給与額は男女の間で差が大きい。そこで、男女別の給与総額を第9図で示し

た。賃金構造基本統計調査の「きまって支給する給与額」に一二を掛けて「年間賞与額」を加算すると、年間の賃金総額が得られる。

男性の賃金総額は、〇五年、〇六年、〇七年の三年間にやや回復はみられたものの、〇九年から大幅な下落が生じている。賃金額にして〇一年の五六万円から一〇年の五二三万円へ、約四三万円の減額である。〇二年から〇八年は戦後最長の景気拡大期であった。しかし、賃金額に関しては〇一年からの減少傾向は克服されず、景気拡大期の終了とともに賃金は大きく減少した。

ところで、女性の賃金は男性とは異なり、横ばいまたは微増の傾向がみられる。これは先に検討したように、女性の正社員が〇四年以降、増加していることと関連しており、女性が非正社員から正社員を希望し、より長い時間働くようになったことが要因と考えられる。いずれにせよ、世帯でみた場合、男性の収入減少に対応して、女性がより長く働いて収入を得るよう行動していることがうかがわれる。

●男性中堅社員の賃金減少

年功賃金は、男女間賃金格差、年齢間賃金格差、企業規模間賃金格差が、それぞれ大きいことを特徴としている。男女間の格差は検討したが、次に、年齢間で減少幅にどのような違いがあるのかをみていくことにしよう。第10図は、二〇〇〇年代の最高賃金額の〇一年と最低額の二〇年の二つの賃金総額を、年齢別賃金カーブに示したものである。

男性一般労働者の合計では賃金総額は約四三万円の減少だったが、年齢別に賃金減少額に大きな差があることがわかる。年齢別賃

金カーブの最も高い賃金水準は、「五〇～五四歳」である。ここでは七〇六万円から六六一万円への減少で、四五万円減っている。

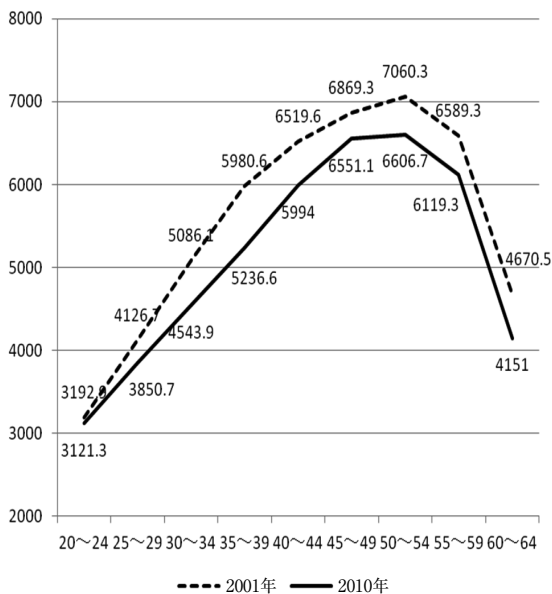
しかし、注目しなければならないのは、「二〇～二四歳」から「三五～三九歳」まで減少幅がしだいに大きくなっていることである。最大の減少幅である「三五～三九歳」は、五九八万円から五二四万円に減少している。〇一年から〇九年の八年間では、年間収入が七四万円の減収となった。この年齢層の前後をみると、「三〇～三四歳」で五四万円、「四〇～四四歳」で五三万円となっている。つまり、三五歳から四四歳という家族を形成し、教育費や住宅費などの家計支出が高い年齢層で、年収の七〇万円、五〇万円という大幅な低下現象が生じていることがわかる。

2 賃金分布における低所得者への構成変化

二〇〇〇年以降、賃金額が減少した。その過程で賃金分布にどのような変化が起きてきたのかを、次にみていくことにしよう。第11図は、国税庁「民間給与の実態調査」から、男性の「給与階級」別構成比を表したグラフである。「実態調査」の統計表は給与階級が細かく区分されているが、グラフでは六つに括り、その構成比の変化を示した。「実態調査」は「一年未満勤続者」と「一年を通して勤務した給与所得者」に分けてあるが、グラフは後者から作成した。

六つに所得階級を分けたグラフをみると、二〇〇〇年代を通じて構成比に大きな変化が生じたことが確認できる。まず、「四〇〇万円超六〇〇万円以下」の階級は、三一・五%から三〇・三%とあま

第10図 年齢別賃金カーブの比較（男性）

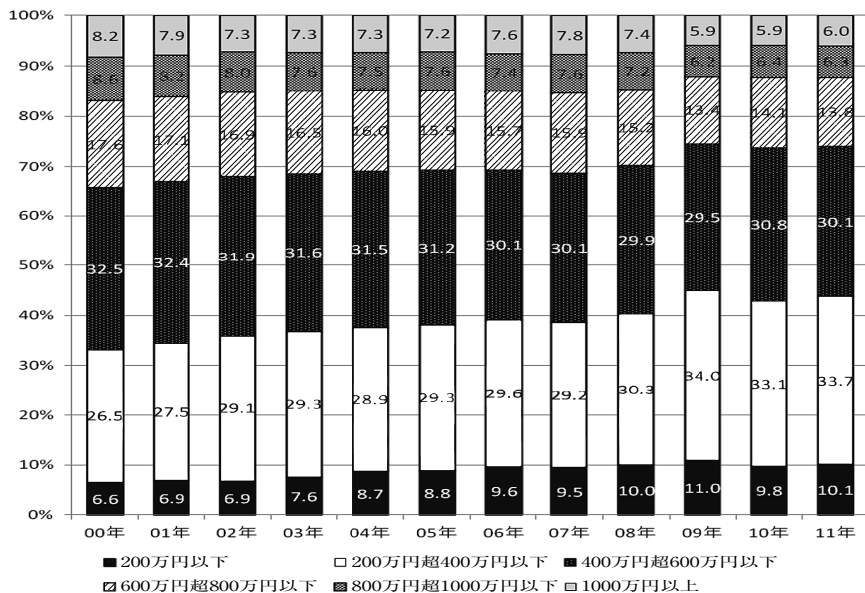


〔備考〕 総務省「賃金構造基本統計調査」より作成。

り変化はない。大きな変化はその上下で起きている。上の所得階級の「六〇〇万円超八〇〇万円以下」と「八〇〇万円超一〇〇〇万円以下」とを合計すると、二〇〇〇年の二六・二％から一一年の二〇・一％に減少している。つまり、比較的給与所得の高い階層に占める人々の割合の減少が顕著であることになる。

一方、所得階級が下の方で注目しなければならないのは、「二〇〇万円超四〇〇万円以下」の階級である。二〇〇〇年の二六・五％から、一一年には三三・七％に増大している。男性給与所得者の三人に一人は、だいたい年収二〇〇万円台から三〇〇万円台で生活し

第11図 給与所得階級の構成変化の推移



〔備考〕 国税庁「民間給与の実態調査」より作成。

ていることになる。

所得階級の最下層「二〇〇万円以下」は、六・六%から一〇・一%に増えている。所得階級を一つ上げて、「三〇〇万円以下」を加えることにしよう。「実態調査」の「給与所得者の構成比」から変化をみると、二〇〇〇年の一六・一%から一年の二三・九%に増加している。これは、男性給与所得者の約四人に一人は年間三〇〇万円以下の給与しか得ていないことを示している。

二〇〇〇年代を通じて生じた賃金の下落は、約六〇〇万円から一〇〇〇万円以下の所得階級の縮小と、四〇〇万円以下の階級の増大として表れているとみることができる。とくに、年間給与が三〇〇万円以下の階級の拡大は日本における貧困層の増大、すなわち貧困化の進行を示している。

第三章 正社員における長時間労働の増大

1 長時間労働の実態

●一日の拘束時間、一三時間の労働者

働く者の長時間労働の過酷さを明らかにするために、就業者を対象にした「就業構造基本統計調査」を手がかりにして検討することしよう。とくに、「週六〇時間以上」働く者の割合が注目される。それは過酷な労働を象徴するものだからである。週休二日だと

すると、平均して一日一二時間働くことになる。それと、労働基準法では一日の労働時間が八時間を超える場合、休息時間を六〇分与えることが定められている。つまり、一日の拘束時間は二三時間になる。午前九時が出社時間だとすると、午前九時出社・午後一〇時退社を月曜日から金曜日まで続けることを意味する。この前後に通勤時間がある。

それでは、〇七年の「就業構造基本統計調査」から作成した第12図をみてみよう。このグラフは、年間二〇〇日以上働く正規職員・従業員（男性）の週労働時間を年齢別にみたものである。

週六〇時間以上働く者の割合が大きい年齢層は、「三〇～三九歳」である。比率は二三・〇%に及ぶ。「三五～三九歳」で二二・五%に、「二五～二九歳」で二二・二%に、「四〇～四四歳」で二二・一%になっている。さらに、これらの年齢層では「週六五時間以上」働く者が約一割存在している。これは午前九時出社・午後一時退社という働き方である。

ところで、EU加盟国では「使用者が労働者に」「七日の期間で四八時間を超えて労働することを要求しないこと」が、〇五年のEU指令で定められている（小宮文人・濱口桂一郎訳『EU労働法全書』旬報社、二〇〇五年）。さらにEUは、〇三年に「最低休息時間」として「すべての労働者に、二四時間の期間ごとに最低一時間の継続する毎日の休息期間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする」と加盟国に指令している。

これらのことを理解したうえで、あらためて第12図をみてみよう。図の右から三つ目が「四九～五九時間」である。つまり、右から三つの時間帯で働いている男性は、EU加盟国の基準からするな

らすべて違反ということになる。その割合は、図をみると明らかのように、二〇歳代後半から三〇歳代後半まではほぼ五割を占めている。日本の若年男性の半数は、EU基準からすれば異常な働き方をしていることになる。

●女性の労働時間

次に、女性の労働時間を検討することにしよう。男性の週六〇時間を超えるような働き方からすれば、男性が家事・育児などの家族責任をほとんど果たしていないことが推測できるであろう。女性が男性と同じような長時間労働をするなら、家族機能は成り立たなくなる。したがって、女性の労働時間が短くなるのは当然のことである。第13図からわかるように、週四八時間以下が、二〇歳代と四〇歳代前半を除くと九〇%を超えている。また、「三五時間未満」は年齢層の上昇とともに比率を高めている。

女性の年齢別労働時間が男性と異なるのは「二〇～二四歳」のところで、週四九時間以上の働き方をする者が二・四%を占めている。「二五～二九歳」では一三・四%になっている。二〇歳代の若年女性は他の年齢層に比べると、長時間働く女性が多い。

2 増加する長時間労働

●長時間労働の時系列的な変化

それでは、このような過酷な長時間労働は、時系列にみてどのような変化がみられるのだろうか。第12図（男性）が「年間二〇〇日以上」働く者であったのに対して、次の第14図（男性）は「年間二

五〇日以上」働く者（男性）の比率であり、より厳しい働き方をしていることが予想される。

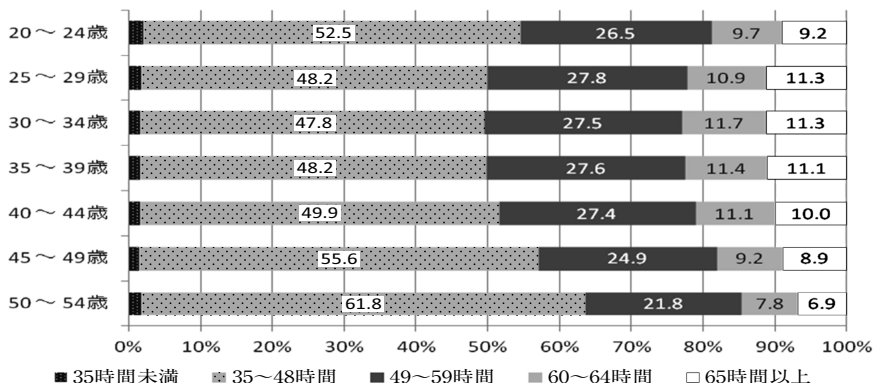
週六〇時間以上働く者は、八九年に五・三%、九二年に三・六%であった。過労死という言葉が生まれ、広く使われるようになったのは一九八〇年代の半ばであるが、その時期には週六〇時間以上の割合は五%程度であった。それから、長時間労働はむしろ拡大していったのである。

●週六〇時間以上働く者の割合

週六〇時間以上働く者は、〇二年に二六・四%、〇七年に二五・一%と大きな割合を占めている。いまや、男性正規職員・従業員で「年間二五〇日以上」就業する者のなかで、四人に一人は「週六〇時間以上」という過酷な長時間労働に従事していることになった。そして、この「年間二五〇日以上」就業している男性正規職員・従業員は、全体のなかで五二・八%を占める。また、「年間二〇〇日以上」のなかでは六〇・八%に及んでいる。

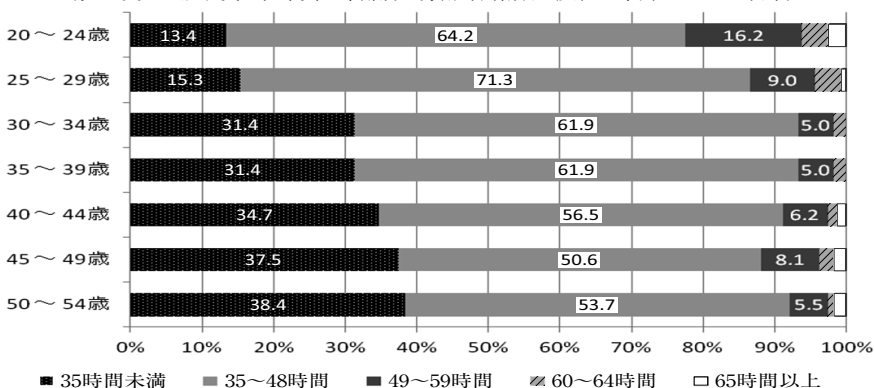
さらに、「四九～五九時間」を含めてみてみよう。すでに検討したように、週四八時間がEU諸国では守らなければならない労働時間だった。日本でも八九年は七五%の、九二年は八三%の雇用者が、EU基準の四八時間を満たしていた。しかし、〇二年には五三%が、〇七年には五二%が、週四八時間を超えて働いている。「年間二五〇日以上」就業している者のなかで、その約半数は、EU諸国ではありえない働き方をしていることになる。

第12図 正規職員・従業員の年齢別週労働時間割合（男性、年間200日以上就業）



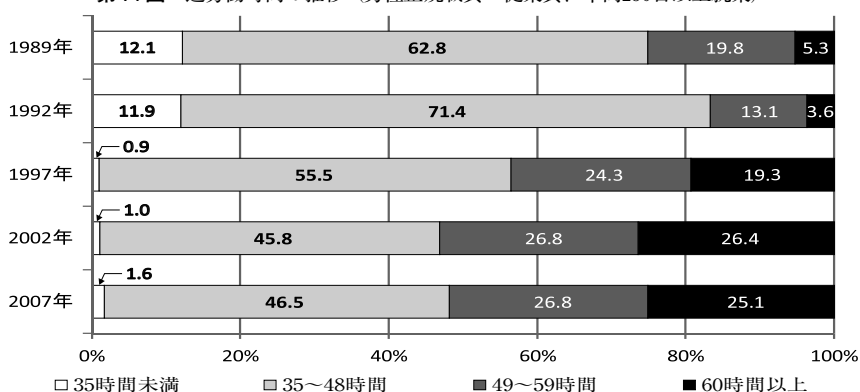
〔備考〕 総務省「就業構造基本統計調査」（1997年）より。

第13図 正規職員・従業員の年齢別週労働時間割合（女性、年間200日以上就業）



〔備考〕 総務省「就業構造基本統計調査」（2007年）より。

第14図 週労働時間の推移（男性正規職員・従業員、年間250日以上就業）



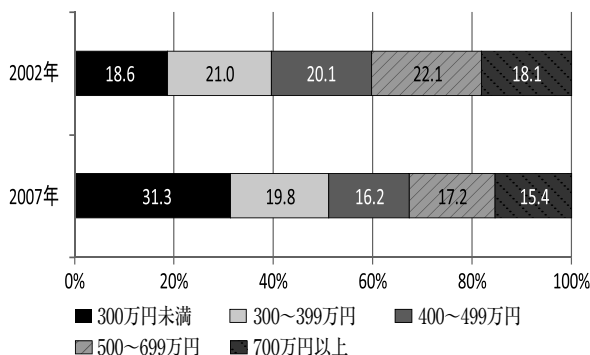
〔備考〕 総務省「就業構造基本統計調査」（1997年）より。

3 長時間労働で低処遇

●長時間労働と収入の関係

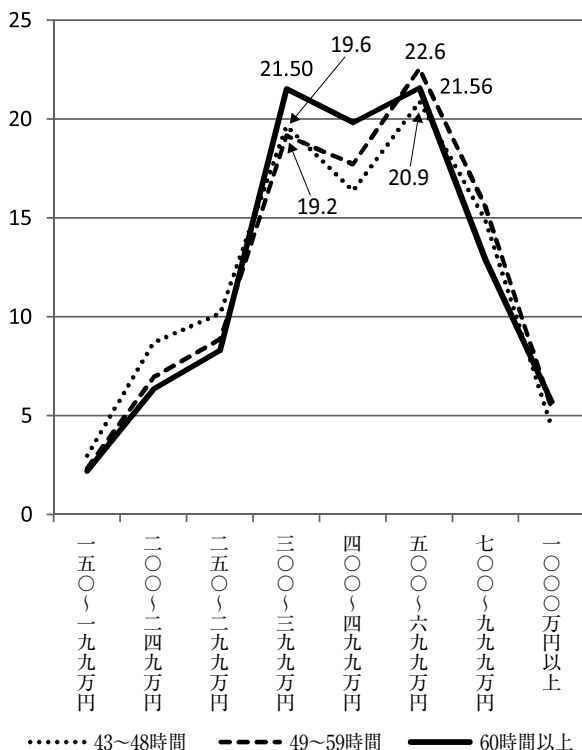
過酷な長時間労働は、処遇によって酬われているのだろうか。第15図は、男性「正規職員・従業員」のなかで、週六〇時間以上働いている者がどれくらいの収入を得ているのかを表したグラフである。〇二年と〇七年とを比較している。

第15図 週60時間以上就業者の年収構成（男性、正規従業員、年間250日以上就業）



〔備考〕 総務省「就業構造基本統計調査」より作成。

第16図 週労働時間別にみた年収構成（男性正規職員・従業員、年間200日以上就業）



〔備考〕 総務省「就業構造基本統計調査」（2007年）より作成。

このグラフから、長時間働いても収入の面で酬われないという事実が明らかに。〇二年では、処遇の面では、年収五〇〇万円以上が約四割を占めていた。しかし、その対極に約四割の者が年収四〇〇万円に満たないことに注目すべきであろう。週六〇時間以上働いて年収「七〇〇万円以上」を得ている者は二割にも満たない。しかし、〇七年になると長時間労働と低処遇の傾向は一層強まっている。年収「三〇〇万円未満」の比率が大きく拡大している。いまや、週六〇時間以上の労働に従事させられながら、収入の面で

「三〇〇万円以下」の処遇しか受けていない者が約三割近くを占めている。日本の労働社会で長時間労働と低処遇の状況が広がっていることの証左であろう。

●労働時間と年収の関係

次に、この長時間労働・低処遇の状況を違った角度から検討することにしよう。第16図は、「四三〇～四八時間」と「四九〇～五九時間」、「六〇時間以上」の三つの労働時間が、年収とどのように関連しているのかをみたもので、それぞれの労働時間のなかでの収入の割合を示している。

このグラフは、それぞれの労働時間で働く者の年収の構成を表している。「六〇時間以上」の就業者は、「三〇〇～三九九万円」から「四〇〇～四九九万円」「五〇〇～五九九万円」までのところで高くなっている。とくに、「三〇〇～三九九万円」で働いている者が二一・五%を占め、一つの山をつくっている。この「三〇〇～三九九万円」以下の年収を合計すると三八・四%に及んでいる。週六〇時間以上働いている者の四割近くが、年収三九九万円以下の収入しか得ていないことになる。

「週六〇時間以上」を、「週四六～五九時間」や「週四三～四八時間」と比べると、働く時間が長いほど、高い収入を得ているのではないことがわかる。むしろ「三〇〇～三九九万円」の低い収入のところでは「六〇時間以上」の割合の方が大きくなっている。

終章

●労働社会の危機的状況

二〇〇二年から〇八年の間は、日本経済は「いざなぎ景気」を超える戦後最長の景気拡大期であった。しかし、この二〇〇〇年代に入って以降、戦後日本の労働社会に危機的な状況が生まれたことも、これまでの労働統計の分析によって明らかになった。一九九〇年代から、労働市場の構造的な変化が起きていたことはたしかであるが、危機の深まりは大規模ではなかった。第二章の分析にもとづいて、労働社会の危機的状況を三つにまとめて検討しておこう。

●正社員の減少・非正社員の増加

景気回復の影響は、失業者の減少として現れた。これまで九〇年代を通じて増加した失業者は、〇三年から〇七年にかけて減少した。しかし、注目しなければならないのは、この景気回復期に正社員が減少し始めたことである。増加し続けた正社員数は九〇年後半に増加が止まり、その後、高原状態で停滞し、九九年から減少し始めた。〇二年に大幅に減少し、長期減少傾向にある。二〇〇〇年代は、「正社員減少時代」であった。この正社員の長期減少傾向は、労働社会の変化を象徴的に示す指標である。

この景気回復期における正社員の減少と対照的に、この期間に非正社員は急増した。非在学者「一五～二四歳」の年齢階層における

非正社員の急増は、若者の職業生涯の未来を閉ざす可能性を高めるという意味で深刻である。二〇〇〇年代において男性非正社員は二〇%から三〇%に増加し、その後も二五%から三〇%の間を推移している（男性）。

また、非正社員のなかで、パート・アルバイトよりも派遣・請負など家計自立型非正社員の増加が著しいことも、二〇〇〇年代における労働市場の変化の特徴であった。これまでも指摘したように、家計自立型非正社員の登場は、正社員への代替圧力、低処遇圧力になり、正社員の地位の安定性を大きく揺るがすものとなっている。

●賃金下落の時代

二〇〇〇年代に入って、賃金が上昇することはもはやなくなったという、戦後労働社会でこれまでなかった現象が生まれた。第二章で年間賃金総額の減少を確認したが、〇一年からの大幅下落は景気回復期にも克服されず、景気後退以後、さらに大幅に減少している。年間賃金総額の減少が、とくに三〇～四四歳という家族形成期の世代を直撃していることは深刻である。家計支出の大幅な圧縮を余儀なくされていることが予想される。家計支出の圧縮は、当然ながら国内需要を冷え込めることになる。

賃金の下落は、給与所得者の給与別構成比を変化させている。すでにみたように、年間収入六〇〇万円を超えて一〇〇〇万円以下という年収階層が、二六%から二〇%に縮小している。逆に、四〇〇万円以下の収入階層が四四%を占めるにいたっている。このように、これまで比較的收入で安定していた年収階層が崩れ、低所得者層が増加しつつある。これは年功賃金のもとで中堅層・上層を形づくって

いた日本型中流の崩壊を意味するのだろうか。今後の検討が必要とされる。

●週次の正社員の長時間労働

第三章で、週労働時間における長時間労働の実態が明らかになったが、とくに三〇歳代男性の二三%が週六〇時間以上働いていることが注目される。厚生労働省が定めた、健康障害のリスクが高まるとする時間外労働時間は月八〇時間である。この通称「過労死ライン」の残業時間は、一カ月の労働日を二〇日とすると、一日四時間の時間外労働が続くことになる。一日の労働時間を八時間とする、休息時間の一時間を加えると拘束時間は一三時間になる。これは先に検討したように、週休二日の場合の週六〇時間の拘束時間と符合する。

男性正社員の三〇歳代の二三%が、過労死ラインのもとで働いている。いつ過労死してもおかしくない異常な状況が続いているのである。しかも、週六〇時間働いている者の約三割は年収三〇〇万円未満であった。

このように雇用・労働市場と賃金、労働時間の三つの面から、二〇〇〇年代を通して激変した正社員の状況を検討してきた。戦後労働社会の歴史のなかで、断絶ともいえる状況が生みだされていることが確認できる。それは、戦後日本の働く者の生活と労働を支えてきた日本型雇用システムが機能不全をきたしてきていることを意味する。政府と労働側、使用者側の三者が、新たなシステム構築を構想することが期待される。

（木下 武男）