

格差社会を超えて

大沢 真知子

日本女子大学人間社会学部教授

90年代に入ってから格差の拡大はみせかけなのか。それとも本当なのか。これについては、格差の拡大は高齢化の影響が大きく、また、高学歴の中高年労働者のあいだに若干の格差の拡大といった現象がみられるものの、同じ年齢層の労働者のあいだでそれほど大きな格差の拡大はみられないといった議論に落ち着きつつある。

しかし、雇用形態間でみた賃金格差は拡大しており、20代では、格差の拡大が鮮明になっている。先頃出された財務総合政策研究所の報告書によれば、世代別にみると高齢者層のジニ係数（所得分布の不平等度を示す指標）は横ばいだが、若年層は拡大傾向にあるという。図表1は、非正規雇用をふくむ年齢別の所得格差の推移をみたものである。97年から02年にかけて若年層で所得分布の不平等度を示すジニ係数が上昇していることがわかる。若年者を中心に、格差社会が形成されつつあるのである。

図表2は、89年から05年にかけての時間あた

りの平均所定内給与格差を男女別、雇用形態別にみたものである。男性の正社員を100としてみると、女性の正社員とのあいだの格差は縮小しつつあるが、男性パートタイマーとの格差は90年代に拡大し、女性パートタイマーとのあいだの格差は10年間で2%程度縮小しているとはいえないものの、05年で45.2%と男性に比べて半分にも満たない。

南山大学の岸智子氏の分析によると、20代で、夫が非正規労働に従事し、妻が働いていない世帯では、夫が正社員で妻が専業主婦世帯に比べて、28%年間所得が低く、30代になると、この格差がさらに65%にまで拡大するという。

また、非正規から正規への移動もそれほど多くはない。約2割から3割の非正社員が正社員に移動しているにすぎない。つまり初職が非正規労働だったものはその後も非正規労働を続ける確率が高く、生涯で見ると大きな格差が生じることになる。本稿では、なぜ非正規労働が増加しているのか、その要因を探りながら、格差社会を形成しないためにいま何ができるのか、新しい展望を描いてみたい。

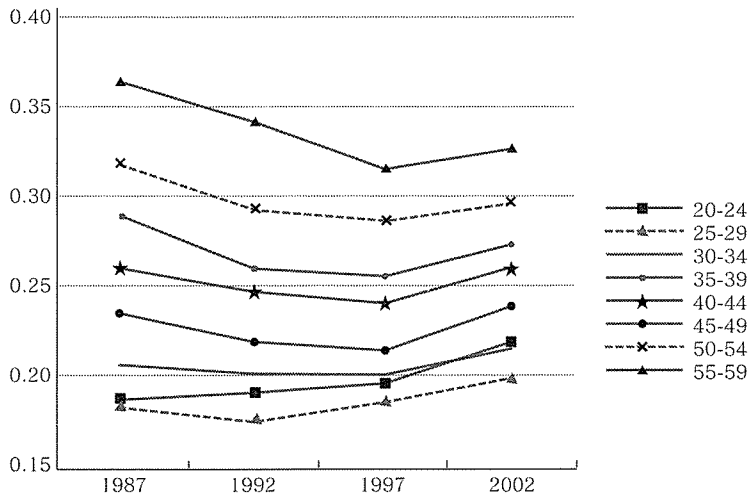
おおさわ まちこ

1952年生。成蹊大学文学部卒。南イリノイ大学大学院博士課程修了。日本労働協会、亜細亜大学助教授、教授を経て現職。著書に、『ワークライフバランス社会へ』、『コミュニティビジネスの時代』（共著）、『新しい家族のための経済学』などがある。

●非正規労働者はなぜ増加しているのか

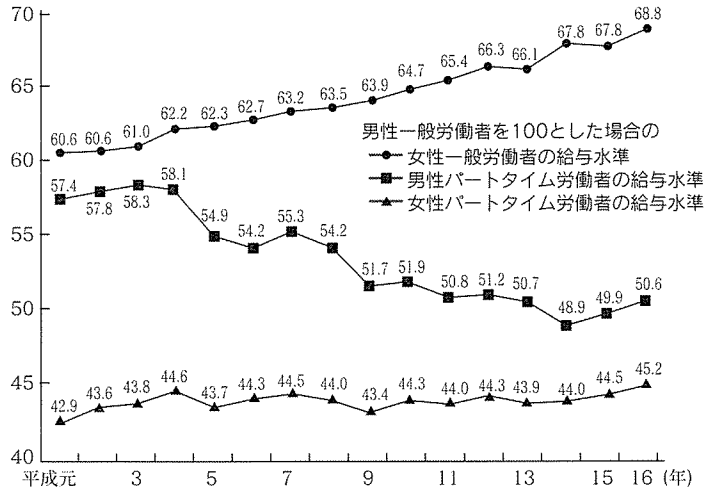
最近になって、正社員の採用がふえ、フリーターが若干減少したことから、非正規の増加は長く続いた不況によるものであると議論されることが多い。しかし、本当にそうなのだろうか。パート・アルバイト

図表1 非正規雇用を含む所得格差（「就業構造基本調査」）



出典：太田清「社会格差」宣伝会議『人間会議』冬号、2005.p.100

図表2 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移



(備考)1.厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2.男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。
 資料出所：内閣府『男女共同参画白書 平成17年版』

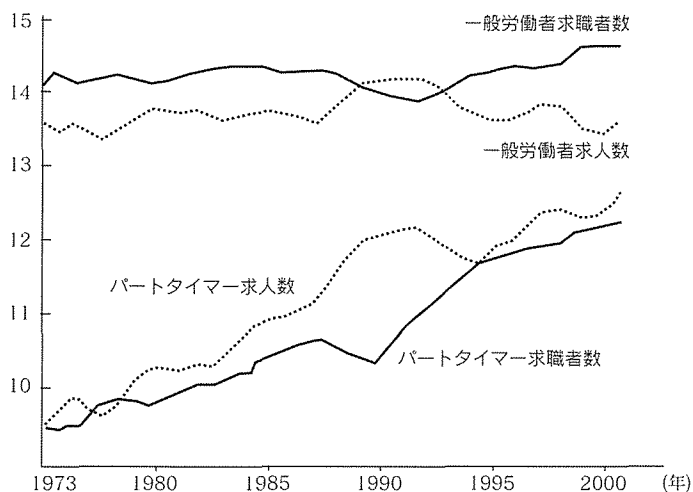
トの数は1975年から増え続けており、不況期だけでなく、日本がバブル景気で湧いた80年代の後半でも増加傾向にある。

図表3は、パートタイマーと一般労働者の求人数と求職者数の推移を1975年から2000年にかけて

みたものである。多少の景気による変動がみられるものの、パートタイマーの求人数は75年から2000年にかけて増加傾向を続けており、90年に入って、それが加速していることがみてとれる。

なぜ非正規労働者はふえつづけているのだろうか

図表3 一般労働者とパートタイマーの求人数・求職者数の推移



資料出所：大沢真知子／スーザン・ハウスマン『働き方の未来—非典型労働の
日米欧比較』（2003）

か。もちろん複合的な要因によってこの現象がおきており、あるひとつの要因だけを取り出して議論することはできない。

非正規労働者の増加を国際比較した研究からわかったことは、この非典型労働者の増減は、景気の影響だけではなく、経済の構造変化によって影響を受けること、とくに、先進国一般に非正規労働者が増加している背後には、経済のグローバル化という影響が大きいということである。

技術革新の進展や円高、アジア諸国との分業関係の進展などで変化に対して迅速な対応が求められている。

日本の労働市場にはもともと変化に柔軟に対応できるしきみが備わっていた。たとえばボーナスの調整による賃金の伸縮性、出向や転籍による内部労働市場労働移動などである。加えて、臨時工などの非正規労働者の雇用調整によって、変化に柔軟に対応してきたのである。

ところが90年代になると、内部労働市場における雇用調整のメカニズムがうまくはたらかなくなる。調整がおもに外部労働市場に委ねられるようになるのである。90年代になると、子会社への出向が激

減する。

もともと外部労働市場で雇用調整の安全弁となる労働者は既婚女性のパートタイマーであった。また、仕事も単純な作業が多かった。ところが、80年代になると、基幹的な仕事をしているパートタイマーがふえるとともに、若い独身の労働者が非正規労働者として採用されるようになるのである。

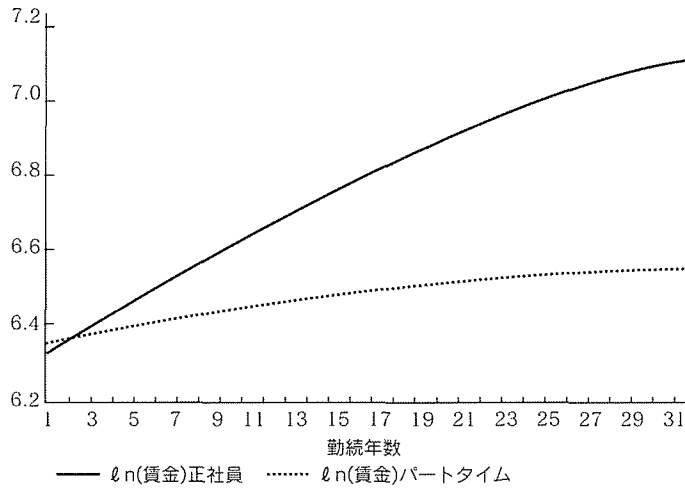
そして、90年代には、フリーターが加速度的に増加する。フリーターの数の推移を82年から2005年にかけてみると、82年にはフリーター数は50万人、それが92年で101万人に、さらに2003年には217万人に達するのである。

しかし、その後フリーター数は減少傾向に転じ、翌年は214万人、そして2005年には201万人に減少したことから、今後は引き続きこの数が減少し、将来的には大きな社会問題にならないとする楽観的な見方もある。

長期的にこの数が減少するとみるか、今後もフリーターがある一定層存在し、格差社会を形成する一因となるのかは、その増加がどのような経済要因によってもたらされたかと考えるのかによって異なる。

たとえば、景気の影響や人口構造の影響が主要

図表4 パートタイム労働者と正社員の賃金プロフィールのシミュレーション
(自然対数)



資料出所：大沢真知子/スーザン・ハウスマン『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』(2003)

因だと見るエコノミストは、景気が回復し、団塊の世代が引退する2007年以降にはこの問題は解消するとみる。

しかし、これが経済の構造変化によってもたらされたと考えれば、景気が回復しても、経済の構造は変化しているわけなので、非正規労働者の割合は高止まりになると考えられる。わたしは、後者とみる。

● 経済の構造変化

経済の構造変化のなかで、この非正社員化にもっとも大きな影響を与えているのは、すでにのべたように、経済のグローバル化に加えて、それにもなつて変化した金融制度である。この変化によって企業は短期の利益を確保し、市場から資金を調達するためにコスト削減に努めざるをえなくなった。

他方、企業は中高年の労働者を多くかかえ、人件費の負担に悩んだ。その助っ人として登場したのが、非正規労働者である。

非正規労働者を雇えば、人件費を節約できるだけでなく、社会保険の負担も節約できる。経済の国際化が進むにつれて、日本企業は加速度的に非正規労働者の数をふやしていくのである。

● 非正規労働者を雇うとコストが削減できる理由

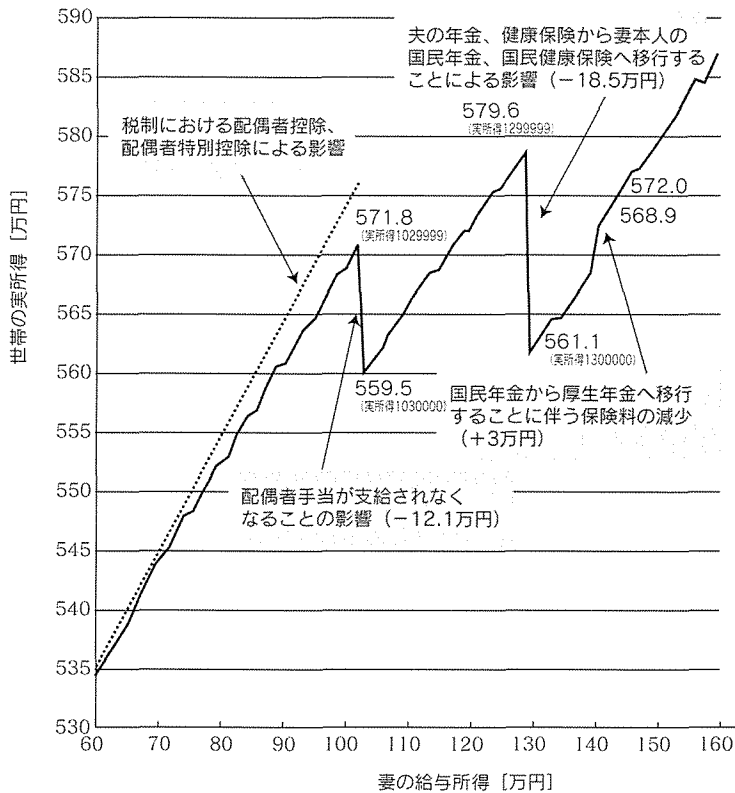
なぜ非正規労働者を雇うとコストが削減できるのだろうか。大きく分けてふたつの理由がある。ひとつは、賃金制度において、同じ仕事をしていても非正規労働者として雇われていると賃金コストが安くなる構造が日本の労働市場のなかにあるからである。

図表4は、属性が同じ労働者が正社員ではたらく場合とパートタイマーで働く場合で、報酬にどのような差が生じるのかを、実際の賃金プロフィールの推計によってみたものである。採用時点では賃金格差はほとんどない。そのために、パートタイマーの処遇上の不満も多くない。ところが、勤続年数が長くなると、大きな賃金格差が生じる。これは両者の生産性の格差によって生じるよりは、もともと異なつた賃金制度があり、それによって格差が生み出されているといったほうがいい。

なお、図表4の賃金プロフィールは、既婚女性を対象として推計したものである。男性の正社員とパートタイマーについてみれば、格差はさらに大きくなることは図表1からもあきらかである。

もうひとつの理由は、税・社会保障制度において、

図表5 妻の所得変化に対する世帯実所得（60万円-160万円拡大図）〔時給 1260円の場合〕



出典：経済産業省『男女共同参画に関する研究会』報告書、2000年

正社員か非正社員かで、事業主においても、労働者においても負担に差があるからである。

● 社会保険の適用における格差

社会保険の適用においても格差が設けられている。図表5は、各種制度の運用状況別労働者の割合であるが、賞与・退職金制度の適用を受ける正社員は9割を超えるのに対してパートはそれぞれ4割強であり、さまざまな制度の適用において差がある。

また、社会保険の適用においても差がある。以下の条件を満たす非正規労働者は社会保険の適用から除外されている。それらの条件とは、

- ① 一日の所定労働時間かつ1ヶ月の勤務日数が一般社員のおおむね4分の3以上である

- ② 年収が130万円未満のサラリーマンの妻
- ③ 日々雇い入れられるもの
- ④ 2ヶ月以内の期間を定めて使われている者
- ⑤ 4ヶ月以内の季節的業務に使用される者である。

つまり有期契約の労働者や短時間労働者には加入の義務が課されていないのである。それが有期契約の労働者やパート・アルバイト労働者をふやすひとつの要因になっている。

これらの制度は、経営者においては、非正社員を雇うことによる人件費の削減につながるとともに、パート賃金そのものを低くすることにも寄与している。

図表5は、社会保障や税制度がどのように既婚女性の労働供給に影響を与えるのかを示したものである。制度そのものという語弊があるが、たとえ

図表 6 労働時間と非典型労働者の労働条件を規制する EU 指令の主な内容

1993年 労働時間指令

- 最長の週平均労働時間は 48 時間
- 夜間の労働時間の制限
- 1 日の休憩時間、週のうちの休日の賦与
- 年間 4 週間の有給休暇の賦与
- 仕事と家庭生活の両立を促進する労働時間に関する諸制度を作るように、社会的パートナー（経営者団体や労働組合）を奨励
- 特定部門や特定職業には例外を設ける（これについてはヨーロッパの共通レベルが現在検討中）

1997年 パートタイム労働者への均等待遇

- 比較できる労働をしているフルタイムとの均等な賃金率を払うこと。なお通常のフルタイム労働時間を超えて勤務する場合には、残業に対する時給を均等にすることも含む。
- 疾病手当、出産手当は時間比例であたえること。
- 休暇、出産休暇、親休暇、キャリアの中断、解雇規定、年金制度、訓練は均等に与えること。
- パートタイム労働を拡大する機会を制限するような障害を取り除くように経営者団体や労働組合に働きかけること。

1999年 有期契約に関する指令

- 均等待遇：有期契約の労働者は、同じ作業、類似の仕事をしている無期限雇用の労働者と均等に扱われること。
- 有期雇用悪用の禁止：雇用主は正当な理由なく有期雇用労働契約を繰り返し締結し労働者の権利を否定してはならない。

ば、パートタイマーの所得が103万円を超えると、夫の配偶者控除が支給されなくなり、130万円を超えると、社会保険の支払い義務が発生する。

このような制度によって、妻が労働時間をふやすと、夫婦の手取りの所得がどのように変動するのかをみたのが図表5である。妻の所得が103万円あるいは130万円あたりで合算所得が減少していることが分かるだろう。結果として、女性はこの範囲内で就労を調整するために、パート賃金全体が低くなる。

それがパート賃金だけではなく、アルバイト賃金にも大きく反映されている。このようにして非正規労働者の低賃金は、企業における賃金制度の違いに加えて、税・社会保障制度によって補完されている。

● だれでも正社員ではたらぎたいわけではない

さて、日本の非典型労働者の増加についてみた。以上の議論に対してよく聞かれる質問は、非正規労働という就業形態がふえることをよくない状況とみているのかという質問である。

実際には、正社員のフルタイムで働くという働き方をしたくない労働者がいる。すべての労働者がフルタイムで働くということは逆に、短時間で働きたいと望む人や、働くこと以外にも自分がやりたいことがあり、期間を限って決まった仕事だけしたいというひとたちの就業機会を奪ってしまうことになるのでは

ないかという議論である。

たしかに、ひとびとの働き方に対する希望は多様化している。しかし、いままでの日本の正社員という働き方がひとびとの多様な働き方のニーズをみたしてこなかった。そして、正社員以外の働き方をしたいひとは、正社員と同じ仕事をしていても雇用保障があまりなく、仕事の報酬も正社員よりは低くならざるをえない。

そして、いまそういった仕事につくものの多くは若者になっている。そして、かれらの多くが正社員になりたいとおもってもなれない若者である。

● シェアリング・フルーツ

高い若者の失業率や雇用契約に定めのある仕事の増加は、日本だけにおきている現象ではない。経済のグローバル化によって、多くの国でここ20年間、若者の失業問題に頭を悩ましてきた。

多くの国が打ち出した政策は、規制の緩和によって就業機会を生み出すこととともに、若者がいつまでも非正規の不安定な仕事にとどまらないように、そこからの移動を進めることである。

さらに正社員の働き方そのものに選択肢をふやすことで、柔軟性の導入の果実を労働者が享受できるしくみを作っている。

図表6は、労働時間と非典型労働者の労働条件を規制するEU指令の主な内容である。この指令を受けて、各国は国内法を整備するのである。もともと各国の労働法制は異なり、これらの指令の実際の実効性は各国によって異なる。しかし、フルタイムとパートタイムの均等待遇といった面では、法制度がないアメリカや日本に比べて、賃金格差が少ないということがわかっている。

● 社会保障・税制度の改革

日本が格差社会を超えるもうひとつの鍵は、税制

度や社会保障制度の改革である。社会保険の適用条件の壁をなくすことである。とくに重要なのは、社会保険における事業主負担である。ここに雇用形態間で差があることが、非正規労働者の採用を増やす要因になる。それを防ぐためには、企業の総賃金額に対してある一定の割合を負担するなどの制度改革が必要であろう。

また、社会に置ける安全網を整備し、いつでもやり直しができる社会を作るために、年齢差別禁止法の制定や、正社員の働き方を見直すことも必要である。こういった制度の改革は、日本の労働生産性を上げ、より効率のよい社会の形成にも資するものである。

60年代の日本の成功は、保障のある仕事を広く分ちあうことで、格差を広げず、厚く広い中間層を形成したことにある。それが日本のブルーカラーの技能形成と高い生産性を支えた。

いま必要なのは、同じことをホワイトカラーが中心となった第3次産業においても実行することである。共働き世帯が標準になったいま、勤労世帯が求めているのは、お金とともに時間である。正社員の働く場所と時間に選択肢をふやすことによって、そのニーズをみたすことができるのではないだろうか。それがワークライフバランスとよばれる働き方である。

● ワークライフバランス社会へ

また、組合の役割も重要である。組合自らが、このような変化のなかで企業に対して提言することもできる。それが組合の存在意義を示し、組織力の回復にもつながる。さらには、社会をよくするという責任を果たすこともできるのである。

現在の働き方や生き方を見直し、柔軟性の導入による利益の増大という果実を多くのひとがわかちあうワークライフバランス社会の実現に向けて、日本社会が歩みだす時期がきているのではないだろうか。■