

### 1. 日本型雇用から職種別労働市場へ 雇用の「社会標準」の大転換

若い人たちの就職・雇用のところが非常に悪化しているのはご承知のとおりです。これは、ただの不況であるとか企業の一時的なリストラだと言う事ではなくて、もっと構造的な巨大な転換が起きていると考える方が良いというのが私の意見です。数十年に一回規模の巨大な転換が起きていると言う事です。それが若者のところに、付け加えますと女性のところに大変激しく表れている。

#### (1) 若年層における失業・不安定雇用の急増

若年層の失業と不安定雇用の両方を足すと2004年1月から3月の平均で15歳から34歳、これはフリーターの定義の年齢ですが、607万人という数字が出ます。内閣府が出した「国民生活白書」におけるフリーターの数字と何故数字がズレルかと言うと、一年程データが古いのに加えてこの年齢の既婚女性は省くという操作をしているからです。つまり夫に食べさせてもらって当たり前ということのようです。今どきそのような事をやるかと思えます。ちなみに厚労省のフリーターのデータは、色んなものを省いています。例えば不安定雇用で5年を超えたらフリーターではないとか派遣労働者は省いている。それから失業中だけど正規雇用になりたいんだという人間も省いている。それで200何万人という数字が出てくるわけです。そういう操作をしないと607万人という数字が出てくる。これは15歳から34歳の学生を除いた人たちの中のさらに労働力数、何らかの形で働いてお金を儲けている人、あるいは働いてお金を取ろうと仕事を探している。これを足した数を労働力数と言いますが、その30%にあたります。この607万人という数字は、2001年2月の数字では501万人です。わずか3年で100万人も増えている。さらに15歳から34歳の下半分の若い方15歳から24歳のところを取りますと、不安定雇用と失業を足して男性は労働力数の37%、女性は46%になります。これにはニートと言われる人たちは分母にも分子にも含んでいません。ニートと言われる人たちは、働こうとしていないわけです。率直に言ってくたびれちゃっている。ですから労働力数にも入っていないし、失業の数にも入っていない。ですからこのニートを加えると、15歳から24歳の女性の半分は普通の働き方はできていないと考えた方が良いでしょう。

この事態を裏側、正規雇用の側から見るとどうなるか。1997年に15歳から24歳の正規雇用労働者は549万人いました。これは「就業構造基本調査」という大調査のデータです。2002年には336万人とわずか5年間で、元々500万人台だったものが213万人も減りました。さらにもう少し粗い調査ですが、2002年の春から2004年の春までの労働力調査ですが、35万人減っている。若い人が学校を出て、

すぐに4月から正規雇用で勤め始める。そうやって職業人生を始めることが今までは標準、当たり前と考えられていましたが、数年間で標準ではなくなった。依然として多数ではありますが、とても標準と言えるような状態ではない。これは大変早いスピードの変化です。

## (2) 非正規雇用の急増 男性急増、女性激減

資料の を見て下さい。この資料は不安定雇用の中のパートとアルバイトだけをピックアップしまして、今非常に問題になっている派遣だとか業務委託はこの中に入っていないが、データ上の制約です。それと失業を足して労働力数で割る。分母からも分子からも学生、高校生は除いてあります。一番上の線が35歳から44歳の女性で、一番下が同じく男性です。真ん中の二本の線が若者です。15歳から24歳の女性が上で、男性が下です。非常にハッキリしていますのが1994、5年あたりから急角度で比率そのものが上昇しているという事です。

資料の は、男女の正規雇用比率のグラフです。上が男性、下が女性です。共に正規雇用の比率は落ちていますが、女性の方が大きく落ちています。更に良く見ると1996年くらいで落ち方のスピードが変わっています。 のところの若者の変化と の女性のところの変化。この二つを考え合わせると、90年代後半に日本の労働市場の構造に大きな転換が起き始めたと考えてほぼ間違いないだろうと思います。

この転換の本質は何か。この本質を一言で申し上げると日本型雇用が解体を始めたと言うのが私の結論です。ただ日本型雇用の解体と言うからにはもっと他に大事な要素があります。それを確かめていきたいと思います。

まず長期雇用という問題です。日本型雇用の場合には、4月に正規採用で若者が学校を出て勤め始める。その後も長期にその企業に勤める。勤めながら技能訓練を受ける。男性の場合だと色々な職場を回りながら技能訓練を受けて、かなり広い範囲の仕事ができるようになって昇進していく。長期雇用・年功処遇というのが付け加わるというのが日本型雇用の特徴だったわけです。

長期雇用がどうなっているか。象徴的な事例を紹介します。 のグラフです。勤続年数を全部洗って見れば、中高年女性の一部を除いて、勿論全部下がっていますが、それより劇的に のグラフとそれに対する社会的反応が長期雇用の終焉を示していると私は考えています。このグラフは500人以上の企業の正規雇用者数を表したものです。上が男女合わせたもので下が男性です。ほとんど同じような かたちで推移しています。注目してほしいのは、2001～2年にかけての大きな落差です。2001～2年にかけて125万人程減りました。元々1000万～1100万人というところで125万は大変大きな数字です。恥を言うようですが、私この一年でこれ程減ったというのに気が付いたのは去年でした。私のような人間は新聞をよく読みますし、労働組合へも講演に行き、幹部の方の話を聞いたりします。そういう事をやっっていながら、その事に気が付かなかつた。これは一体何だろう。つまり騒がれなかつた。話題になっていない。ジ

ジャーナリズムも騒がなかった。民間大企業の労働組合も問題だとアピールしなかったという事だと思います。事実上大企業の労働者であっても長期雇用が当たり前だという社会的慣習がほぼ無くなったという事です。常識ではもうない。多くの労働者がリストラを通告されたら、ある種の自然現象のように諦める。怒りはするけれど諦めるという状態が生まれてきたんじゃないかと受け取りました。『全国税』という労働組合があります。国税の税務官の方たちの集まりで、私のこの仮説を申し上げましたら賛成してもらいました。何故賛成してくれたか。私たちの実感に合っているという事だそうです。どう合っているか。2001年くらいまでは、リストラされた男性は、必ず退職金の問題がありますから確定申告に訪れます。その時に大変打ちひしがれてやって来て、ボソボソ喋り、下を向いている。ところが2002年頃から構造パターンが変わってきた。堂々と上を向いて「リストラだよ。」という感じになってきた。これは明らかに長期雇用が社会常識でなくなったという事です。長期雇用が社会常識であったら、リストラされた側に問題がある。あるいは競争に負けた。あるいは弱い人だという話が付いて回りますので、長期雇用が常識でなければ、それはある種の自然現象のように運が悪かったとなるわけです。ですから受け取る側も気楽になっている。悲惨であることに変わりはありませんが、精神的なプレッシャーは楽になっているかもしれません。という事で長期雇用という日本型雇用の中心的部分が当たり前の話ではなくなった、と受け取って間違いなからうと思います。

### (3) 年功賃金の制度的解体の進行

では年功型賃金はどうか。成果主義賃金というのが話題になっています。成果主義賃金、能力主義賃金としてジャーナリズムがやや不正確な、両方同じものであるかのような報道をしています。いずれにしても年功型賃金から成果主義賃金へという巨大な流れがある。1998年に成果主義という言葉が「日経新聞」の紙面を覆うようになった。それ以前は能力主義賃金という方が多かった。それが一斉に使われなくなって成果主義一本やりになったのが98年でした。その頃から大企業のリーダー達は、成果主義賃金を本格的に導入する事に方向転換したと思います。実際の賃金の年功型のカーブがどう変わってきたか。のグラフをご覧ください。これは1000人以上の大企業の男性の賃金。20歳から24歳の時の賃金を100として、その後年齢と共にいくつになるか描いています。1994年の線が一番上を走っています。94年から97年、2000年、2003年と3年おきにとってみました。かなり下がっています。2003年になりますと210くらいのところまで下がっています。元々230くらいあったんです。一番下の線は比較のために持ってきた1976年の線です。94年までは頂点は上がり続けていた。94年を境に下がり始めた。3年ごとの少し粗いデータですが、いずれにしても90年代前半に年功型賃金のカーブがピークを迎えた。後はだんだん平たくなり始めたという事です。結局、新卒定期一括正規採用、これで職業人生が始まるとても大事な習慣ですが、それと長期雇用と年功型賃金と3つとも大きな崩壊を始めたという事にな

ります。ですから日本型雇用の解体が始まったと考えて間違いなからうと思います。それでは賃金としては、どういう賃金が勤労者の中で増えているか。

#### (5) 低処遇正規雇用の増加と基幹労働力型非正規雇用の増加

30歳～44歳の男性の正規雇用。働き盛りの人を取って見ますと賃金の増える、減るの境目が400万円くらいのところにあります。97年から2002年の5年間の変化を見たものです。400万円未満が25%から30.5%とかなり膨れ上がっています。400万円という数字の意味ですが、東京23区で小学生、中学生の子供がいて夫婦二人。生活保護基準を適用しますと、実際に自治体がやっている適用の仕方ですね。それで計算して、更に勤労者がその水準を確保するためには、つまり税金や社会保険料などの+アルファが必要ですから、額面の年収に換算するとだいたい520万円くらいになる。ですから400万円という数字は、仮に子供が小さくて奥さんが働けないという数字だとすると、これはかなり低い世帯収入だという事になる。実際に名古屋あたりで見ても世帯収入の増えた、減ったの境目は400万円くらいのところなんです。ですから400万円未満の賃金がこれだけいるという事は、実は生活のレベルに直結するような問題だという事です。正規雇用であっても低収入の部分が大きく膨らんでいるというのが一つの特徴です。

もう一つ大きな特徴は、基幹労働力型非正規とでも言うような非正規雇用が増えていることです。いくつかデータを持ってきました。正社員と同じ仕事をしているパートがいると答えた事業所の比率。かなり高いです。それから長い時間働いている非正規雇用。35時間以上働いている非正規雇用が1999年から2004年の5年間に全国で220万人増えました。しかし、同じ5年間で非正規雇用全体は330万人増えています。ですから増えた分の3分の2が35時間以上働いている非正規雇用だという事です。仕事の中味も正規雇用に近い。働く時間も正規に近い。取っている賃金の意味も明らかに変わってきた。それが\*4のデータです。厚労省の資料です。パートと書いてあるのが非正規雇用の労働時間が短いもの。その他と書いてあるのが非正規雇用で労働時間が長いものです。パートの女性のところを見ても、主に自分の収入で生活している比率が増えています。その他の男性になりますと以前は3分の2程度でしたが、現在は85%が自分の収入で生活しています。仕事の中味、労働時間、賃金が生活に持っている意味。全部にわたって基幹労働力化している。その結果、正規雇用と非正規雇用の間に大きな壁があるという状態が取り払われてくる。非正規雇用と低収入の正規雇用で、実際には繋がっている、連続している状態が増えてきた。女性と若い男性で、年収が150万～250万円くらいになりますと、正規雇用と非正規雇用が入り乱れた状態です。今、賃金の事だけ申し上げましたが、このレジュメを書いた後に気が付いた事があります。労働時間の問題です。

よく二極化していると言われます。実態はそうではありません。ひたすら労働時間が増えているというのが実態です。例えば1997年～2002年の5年間で男性だけ取

って見ますと、週35時間~48時間働いている正規、非正規合わせてですが、110万人ほど減りました。49時間以上働いているというのが、103万人増えました。15歳~34歳までの男性で年間200日以上働いている人です。だいたい950万人います。950万人の中で35~45時間というマイルドな働き方をする人が110万人減って、49時間以上が103万人増えて、60時間以上というのが56万人増えています。わずか5年間ですよ。グラフを作ると右肩上がりです。労働時間は増えている。労働時間の増えている人数は大きく増えて、労働時間の短い人数は減っていく。ですから正規、非正規の両方とも労働時間は増えている。

一旦勤めて、辞める若者がたくさんいます。「雇用動向調査」では自己都合のところ  
に を付ける若者が多い。これを元に若者が働く意欲が薄いんだとか、ダラシがないとか、就労意識が弱いとか厚労省も文科省も散々言うんです。それはとんでもない話です。労働条件が本当に悪くなっている。かなり無茶な長時間労働させて、賃金は下がっています。

#### (6) 急増する低賃金フルタイム労働者層

若者から少し離れまして、労働者全体で考えます。日本では1997年~2002年の間に男性がおよそ300万円までの層が大きく増えました。女性は200万円未満の層が大きく増えました。男性300万円、女性200万円というのが境目になっている。この賃金の性質がどういう性格なのか。おそらく今までの日本型雇用の中の20歳代の単身者賃金の出発点のところの相場。それをそのまま固定化したものと考えていいと思います。

色んなところで事例に出していますが、三鷹市の公設民営保育所が2001年4月にスタートしました。その時の労働条件が園長さんを含めて全員一年契約で年収を180万円~240万円に押さえ込むという条件でした。その当時三鷹市の公立の保育士さんは、平均年齢38.1歳で年間の人件費が830万円かかっていました。ですから3分の1以下という条件です。この条件で20人募集しましたら、340人が殺到しました。すでに若者の労働市場では、この条件は悪くないと見る人が大量にいる。実はその頃『青年ユニオン』で質問したことがあります。「あなた方、この条件どう思いますか?」と聞いたら、そこにいた一人だけ正規で残り7、8人が非正規の人達でしたが、全員「これは良い条件だ。」と反応しました。今まで正規雇用で営まれていたところが200万円前後の給料でちゃんとした仕事をやらされる。こういう状態が一挙に膨れ上がったのは、この頃じゃないかと思います。

結局、この巨大な変化をどういうふうに大きく見たらいいのか。

#### (7) 職種別労働市場が「標準」に

職種別労働市場が日本の雇用の標準になり始めたと理解していいんじゃないか。今までの標準は日本型雇用だった。それが職種別労働市場が標準という状態へと、巨大な転換が

起きていると考えると分かります。日本型雇用というのは、先程述べた特徴を持っていますが、日本の雇用全体の中では、どういう位置を占めていたかを確認しておきたいと思います。資料の13番のグラフをご覧ください。これは企業規模別、性別の年功賃金カーブです。20歳～24歳の時の賃金を100として、後の年齢で平均いくらになるか。1000人以上の規模の企業の男性の常用労働者、必ずしも正規雇用ではありません。1番上の線が1000人以上の男性、2番目が中企業の男性、3番目が小企業の男性。以下大企業の女性、中企業の女性、小企業の女性となっている。大変露骨な6本の線になっています。私の大学は6割が女子学生ですが、このグラフを見せると、いつも女子学生の顔が引きつります。「こんな話は聞いていない。」「こんな話を聞いたら、一生懸命勉強するんじゃないか。」と言われます。日本型雇用というのは、上の2本の線です。下4本の線がある意味では、上2本を支えている。下4本の線がなければ上2本の線は無い、という具合に社会的な富が配分されていると私は思っています。それを実証するのは大変ですが、社会的なある種の常識として小零細企業、女性たちのところから上2本の線に向かって富が流れているというのは分かりやすい話でして、上2本の線が下がってきたら、下の方が上がるかもしれない。逆に言うと下の方が上がると、上の方は下がるだろうと思います。この人数ですが、大企業、中企業の男性はどのくらいいるか。100人以上の規模として千数百万人。同じような賃金カーブを持っている公務員を加えても1700～1800万人くらいのところですよ。ですから日本型雇用が標準だと言っても多数派ではない。むしろ少数派です。にもかかわらず少数派である日本型雇用は、社会的標準。非常に強いモデルの位置を持っている。

何故そうなるか。年功型賃金というのは、男性世帯賃金という性格を持っている。その元で世帯が暮らせる。あるいは奥さんのパートを足して暮らせるという事になっていまして、結局のところ日本型雇用の影響下にある人間は、国民の中の5～6000万人という数字になってくる。1億3千万人のいう中で5～6000万人という集団がいれば、それは非常に強い標準集団になるのは当たり前のことです。同時に処遇が高く、長期雇用ですから安定しています。社会的パワーが強いという意味でも標準になっていった。標準という意味は、学校を考えると良く分かります。元気が良くて勉強が出来る子がいると、先生や親はその子の将来をどのように期待するか。一生懸命勉強して、一流大学を出て、大企業のホワイトカラーやお役人になるだろうと考える。それは日本型雇用の世界です。この子は勉強が出来て、パワーもあって、想像性もあるから優秀な職人さんや大工さんになるだろうなどは日本人は考えない。でも、考えてもおかしくないんですね。私の経験した事例だと、カナダの自動車工場の熟練職人。年間2000時間くらいの訓練を3年間受けて、その資格を迎えるのですが、その人達が取っている賃金は、カナダドルで年間8万ドルくらい。トロント大学の先生が5万ドルくらい。日本の常識とは明らかに違います。アメリカで『カーペンターズユニオン』。大工さんの組合と言ったら、かなりランクの高い職人に属することを意味している。でも、日本の場合そう

ならない。大企業の正社員で男性でというのが、強い支配グループだと今まで位置づけられてきた。学校もそれに繋がるように出来てきたし、社会保険もそれに繋がるようになるのが、一番有利だと出来上がってきた。その日本型雇用が標準でなくなりつつあるというのが、今の巨大な転換の意味です。

それでは変わっていく先の職種別労働市場とはどういうものか。職種別になると、どのくらいこの職種で仕事をできるのという熟練度、資格、技能などが同時に問題にされますので職種別、熟練度別に人が雇用され、賃金もそれによって決まる。ただし企業ごとに勝手にそれをやるというのが、日本の状態です。欧米のように労働組合がある程度力を持っていますと、企業を超えて横断的なルール、基準を作ることができる場合があります。しかし日本の場合は、残念ながら横断的な基準を作る、交渉できる組合は『日本海員組合』唯一つだろうと思います。ある時期までは『私鉄総連』がその力を持っていました。地域的にはそうした力を持った組合はいくつかありますが、全国レベルでは『日本海員組合』だけです。しかし日本の場合には、これは例外的です。ほとんどが企業ごとに決まってきて、ある種の市場相場が形成される場合もあるし、無い場合もある。今まで職種別労働市場には、どういう人たちが属していたか。職能型労働者と言われている人たち。最初から職種が決まっていて、その中でしか仕事をしない。大工さんやとび職。この人たちは最初から職種が決まっている。それから運輸。運転手さんですね。医療や情報・マスコミ、教育もそうです。この中の多くは、小零細企業です。小零細企業の労働者は、職能型の領域に限らず、職種別労働市場に属しています。たとえば採用される時に、小零細企業の場合は既に職種が決まっています。とりあえず取ってから配属先を決めようという余裕は無い。最初から事務をやるとか、フライス盤を回して欲しいという取り方になる。実は職種別労働市場に属していた労働者は大変多いんです。職能型労働者もそうですし、小零細企業の労働者もそうですし、何より非正規雇用の労働者は全部職種別です。非正規雇用労働者を採用してから「さあ、どこに回そうか。」という事はありえません。最初から決まっています。実は非正規雇用というのは、職種別労働市場の労働者の大群の一部だった。もう一つ大きな大群は、女性労働者のほとんどというグループです。女性労働者のほとんどは、正規雇用で取られた場合でも、大企業や中企業の場合でも職種別になるのがほとんどです。つまり色々な職場を回ったりとならない。せいぜい1、2ヶ所ぐらいで終わってしまう。後はお局様扱いされる。お局様という意味はハッキリしています。長く居てくれるなという事です。男性だったらベテランになって嫌がられる前に色々な職場へ回っている。色々な職場を回って訓練を受けながら処遇も上がって、地位も上がっていくのが男性です。女性はガラスの天井のどこかに仕切られていて、給料も上がらない。ですから先程のグラフのように、大企業の女性でも給料が横に寝ちゃうわけです。実際上の職能型、職種別労働市場の労働者に近い処遇を受けていたという事になります。ですから圧倒的にこちらの方が数が多い。重要な点ですが、日本の職種別労働市場は「非標準」という扱いを受けてきた。つまり中心

ではなく、周辺という扱いを受けてきた。労働組合では圧倒的に未組織だった。大企業、中企業で組織されていても、実際にはほとんど力を発揮できない。労働組合は正規雇用の男性を中心に運営されています。というわけで「非標準」・未組織・無権利・低処遇。何拍子も揃っているのが、今までの職種別労働市場の状態だった。そこに日本型雇用の世界の人たちがなだれ込むというのが、今起きている転換です。したがって日本型雇用の解体で賃金コスト大削減可能という理屈です。

特に若者にとっての問題ですが、「新卒定期一括採用」という慣行は、若者にとって非常に大きな意味を持っていたのですが、世界的に見るととても特殊な慣行です。学校を出て、すぐに正規雇用で働き始める。それが当たり前という国は、世界中探しても日本しかない。若者が学校出たばかりでというのは、ほとんどの場合不熟練です。可能性はあるけど不熟練です。可能性はあるけど不熟練で、最初から正規雇用で、しかも一斉に取るという国はほとんどない。最初はみんな見習い。あるいは見習いの口を手に入れるのも一斉にではなく、欠員補充型。ポツポツと募集がくる。たとえばドイツの大学は、就職統計を取るのには卒業してから2年後だという。日本の大学も、だんだんそうじゃないと意味がなくなってきました。今、5割5分くらい。残り4割5分は、大学院に行ったり、専門学校へ入り直したり色んな人がいますが、中心部分は決まっていない。あるいは非正規雇用で中途半端な状態にいる。日本も長期的には、昔のように3月終わった時点で行く末が決まっているという状態ではなくなってきた。こうした日本型雇用は今までの日本の学校の競争の激しさの根本的な要因でした。日本の学校というのは、何でもこんなに学力競争が激しいのか。上が激しいのは、どこの国も同じです。日本は真ん中も、下も激しい。下の方の子だって学力競争を内面化していますから、自分は勉強できないんだ、ダメな人間なんだと思い込むぐらい競争が社会全体を覆っている。何故そうなるか。それは採用が日本型雇用にもとづいてやられていたからです。つまり職種別、熟練度別の採用ではない。だとすると若者を何で採用するのか。学力と優等生度で採用していたのです。そうすると企業にとって便利なんです。つまり色々な訓練を受ける能力、一つの企業にずっといますから社会性が高いかどうか、これらは分かりやすい基準でして、したがって良い学校を出たかどうか、学力がどのくらいか、学校の推薦状をもらっているかどうか。それらを見て大企業は入れるわけです。そうした大企業の採用基準にそって学校が序列化されるわけです。だからどこの学校へ入るかで子供たちや親は、激しい競争にさらされたわけです。職種別、熟練度別で採用していれば、学力で採用するという事はありえない。日本の激しい学力競争社会の根底に日本型雇用があったというのを押さえておいていただきたいと思います。

## 2. 勤労者世帯の生活保障の「底抜け」状況と「自己責任」領域の拡大

### (1) 勤労者の生活保障の底抜け構造 1960年代後半～70年代に定着

日本型雇用が崩れると若者が自立した職業人になっていく上で大変な困難が生じます。つまり今まで職業訓練の部分は企業が抱え込んでいた。学校を出た瞬間に企業が受

け取って、生活も技能訓練も企業が全部やっていた。社会的にそれを支える制度は何も無い状態です。たとえばイギリスでは学校出て、仕事探してて、まだ失業中であるという若者。一回も働いていなくても失業手当が出た時代が長く続きました。サッチャー首相が潰しましたが、職業訓練を受けている間は生活保障は少し出すということになってきて、何割かの失業中の若者は救われることになっています。ところが日本の場合には、社会的支援の制度は何もありません。何も無くて、自分が何の職種の労働者になるんだろうか確定しないうちに企業に引き取ってもらって、後は企業がそれを育てるというのに任せてきた。この状態のままで企業が引き取らなくなった。ですからこれは大変な状況になっているのは明らかです。ごく一部の若者たちしか、自信を持った道筋が見えにくい時代になってしまった。

労働市場のこういう巨大な変化が起きている。この労働市場の変化が、そのまま生活苦に繋がっているというのが、今の日本の状態です。何で日本の労働市場がひどくなるとそのまま貧困世帯が増えるのか。学生にそのことを聞くと不思議そうな顔をします。「賃金が低くなれば、生活が苦しくなる。貧困が増えるのは当たり前ではないか。」と言うわけです。イギリスの場合には、国民の中で20%ぐらいが生活保護を受けています。ですから生活保護基準以下には、大量の人たちは落ちてこない。もちろんセーフティネットがあっても、それをすり抜けて落ちてくる人はいます。本当の貧困がいますが、20%の人が生活保護を受けていたら大きな歯止めになって、多くの人はそれ以下には下がらない。ところが日本の場合には、生活保護を受けている人は1%。100万世帯を超えたと新聞に出ていましたが、本来はもっと少ない。布川先生がある座談会で発言された数字を引用させていただきますと、生活保護基準以下の収入、あるいは消費の世帯は、全世帯の30%程度だろう。それから生活保護制度はととても厳しい資産要件、財産、貯金の条件を持っています。たとえば一ヶ月の生活費の半分以下に貯金が目減りしないと受けられないという条件がある。この大変な条件をクリアーしている貧困世帯が8%ある。そのうち生活保護を受けているのは1%という事です。という事は勤労者の生活保障が底抜け構造になっている。3つの点から見て底抜け構造になっています。

一つは、日本は生活の賃金依存度がきわめて高い社会構造になっているという事です。日本では賃金で全部暮らさなくてははいけない。子供を育てるのも、住むのも、学校へいくのも全部自分の賃金で確保しなければならない。たとえば児童手当。子供を育てる費用。日本はGDP比0.03%(90年)しか使っていない。イギリスが1%、フランス2.8%、スウェーデン5.7%。ちなみにGDPの1%使うとどのぐらいか。18歳以下の子供たちに均等に給付すると、年額21万円くらいになる。ですからイギリスでしたら、子供が2人いたら、月に3万5千円くらいの児童手当が出るという事です。日本の勤労者にとって一番大きい出費のは、住宅と高等教育ですが、これについても日本は特殊な状況にあります。時間の都合で省きます。

これを日本の国民が納得してきたのは何故か。それは日本型雇用があるからです。

かつ経済成長が続いたからです。この2つの条件がある。一つは、企業からたくさん賃金を貰ってカバーすればいいんだと。労働組合の主な要求は、賃金要求になっていった。それが1960～70年代の状況だったと思います。

もう一つの状況は、最低賃金制度が弱いという事です。1960年に最低賃金制度がスタートしますが、最初の機能は中卒女子初任給の下支えというものでした。これは本当の出発点の賃金の、それも一番低い賃金ですから、ほとんどの男性にはあまり関心のあるテーマではありません。自分たちの賃金は年功型で上がっていきますから、年功型で上がっていく賃金カーブの中で暮らしている男性から見るとかなりかけ離れた存在になる。その後1970年代になると最低賃金の持つ機能は、パートとアルバイトの時間給を規制する機能に変わってきます。しかし、パートもアルバイトも重要な制限があります。下支えと言う意味にはですね。どういう意味かと言うと、フルタイムで働いても、その人が自分一人食える賃金でなくても良いでしょうと言う話しです。何故良いか。パートタイムの場合は、ご主人が一家を養う給料を持って来る筈である。学生アルバイトの場合は、親から仕送り受けている筈である。だからフルタイムで働いて自分一人を食わす賃金を出す必要は無い。実際その事は1969年の最低賃金制度審議会の中で公然と言われた事があります。公益側委員の答申案の中に「生計費原則は不適當である。」最低賃金についての生計費原則は不適切だ。だから取らないと明示的に出されてきました。さすがに労働側からその文句だけは削ってくれとなったようで削りました。しかし、その前後の脈略は生きています。「最低賃金は何のために作るのか。」「企業の公正競争のためだ。企業同士がフェアに競争するためのもので、労働者の生計費を守るためのものではない。」と言う議論がやられています。したがって日本の最低賃金制度というのは、ほぼ公式に生計費原則を取らない最低賃金制度だという事です。何故取らないかと言うと、その背景に日本型雇用が社会標準だという状況があったという事です。男性世帯主賃金だという状況があったという事です。

最低賃金をめぐる労働組合の取り組みは、昔から掛け声は大きいけど実際の力はいらないというのが、ずっと続いています。最近ようやく死活問題だという認識が少し広がり始めたと思います。

3つ目は、生活保護制度から働く能力のある男性がいる世帯を排除する行政のやり方が定着してしまった。今、働く能力のある男性の居る世帯で、どんなに困っても生活保護の窓口へ行くと追っ払われるというのが普通です。実際、男性の稼働能力を持った方が居る世帯で生活保護を受けている世帯は全体の数%だと思います。女性世帯主を含めて10%くらいですから、男性の場合は、はるかに少ないと思います。昔からそうかと言うとそうではありません。(テープ入れ替えで入っていない)

1960年代初期には、被保護世帯のうち50%以上が稼働世帯でした。しかも、厚

厚生省は、生活保護制度を勤労世帯に適用する姿勢をもっていた。モデル世帯も勤労世帯に変えたのが1961年です。日雇い労働者の男性、奥さん、子供2人がモデル世帯になっていました。これをモデル世帯にした事でも分かるように、生活保護制度を勤労者世帯に本格的に適用して、貧困世帯を無くそうという事を厚生省も本気で考えていた時代があったという事です。

それが1960年代半ばから急激に変わっていきます。1964年からの「第二次適正化」が大きな転換点でした。勤労者世帯は、生活保護制度から追い出すという方向への転換です。日本の国民がその転換を受け入れてきたのは、高度成長の真っ最中だったこと。仕事はいくらでもあると世間が何となく思い込む。実際にはそんな簡単なものではありませんから、絶えず本当に困るという人は生み出されるわけです。しかし、これほど経済が伸びているのだからそんな事なくても大丈夫、勤労者世帯は自分で働いて何とかしろ、社会保障はあくまで働けない人のものだ、高齢者、障害者、せいぜい母子家庭そういうところのものだ。そういう社会保障制度観がだんだん固まってきました。1970年代前半には、社会保障とはそういうものだと公式に宣言されるようになります。社会保障と賃金を合わせて勤労者は暮らすんだというヨーロッパ型のモデルですが、厚生省と労働省は1960年代まではこのモデルを主張していました。しかし、日本型雇用が当たり前になっていく、高度成長が続く中で、日本の社会や労働運動、厚生省はヨーロッパモデルからの転換を当たり前だと思うようになり、70年代前半にはその転換は出来上がってしまった。ですから私たちは社会保障と言うと、働けない人たちのものだと考える習慣が身についてしまっている。しかし、それではこれからの私たちの生活保障は出来ません。300万円未満、200万円未満の収入のカップルが家庭を持つ、2人合わせて4~500万円の、安定してるかどうかも分からないカップルが、家庭を作って、子供を育てることを本気で考えるとしたら、社会的支援が大量にないと困る。住宅も大変ですし、高等教育も大変、養育費も大変、医療保険の自己負担がどんどん上がっていく世界だとすると益々たいへんです。というわけで、もう一回日本型雇用を前提とした社会保障ではなく、違うタイプの社会保障、ヨーロッパ型の社会保障に転換させなければマズイという状態が出てきました。日本型モデルが崩れて職種別労働市場が標準モデルに転換するという意味はとても大きいわけです。その転換が起きている事を前提に若者の雇用の問題と若者が200万円で暮らしていける社会的支援制度をどう組み立てるか。それから学校から職場への移行期を社会的にどう支援するか。この辺も職種別労働市場が標準になるという事を中心において、本格的に組み立てていかないといけないのではと思います。

資料を見て下さい。「就学援助」という制度があります。小・中学生の家庭が貧しい場合に、就学を援助するために国が作った制度で、自治体が運営しています。お金はほとんど自治体が出しています。援助する基準は自治体によって違いますが、生活保護基準の1.2倍というのが一番多い。資料で見ますと、東京23区は2001年に25%

の子供が就学援助を受けています。その中でも足立区、葛飾区、荒川区は1.1倍が基準です。その受給率が足立区は4割を超えました。荒川区は32%、葛飾区も30%を超えています。子供が小・中学生という事は、親は働き盛りの勤労世帯が数としては多いと思いますが、その世帯が相当な貧困状態にいるという事になります。ですから、若者が困っているのは明らかですが、5、10年前に若者であった世代も激しく困り始めた。貧困が上の世代まで及び始めた。その世代になりますと、無理やり親の世話になるという事ができなくて、貧困がストレートに表に出てくる。今のフリーターの何割かは、無理やり親の脛をかじらせてもらっている。それが出来ない世代ですと、このようにハッキリ数字に表れます。

ぜひ、こうした全体像の中で、労働運動の大きな転換を考えていただきたいと思っています。