

金沢大学サテライト・プラザ ミニ講演

日時：平成21年2月21日（土）午後2時～3時30分

場所：金沢大学サテライト・プラザ 集会室

演題：「ワーキングプアの時代」の転換を求めて

講師：伍賀 一道（金沢大学地域創造学類 教授）

はじめに

皆さんこんにちは。金沢大学地域創造学類の伍賀と申します。ようこそいらっしゃいました。御礼を申し上げます。大学では社会政策論という授業を担当し、主に雇用問題や賃金の問題等の研究をしています。今日は、『ワーキングプアの時代』の転換を求めて」というテーマでお話ししたいと思います。しばらくの間、お付き合いのほど、お願いいたします。

## I. 「ワーキングプア」とは何だろう

「ワーキングプア」とは、「働いているにもかかわらず貧しい」ということです。以前には、日本ではこのような言葉はなかったかと思います。一生懸命働いていればそれなりの生活はできる、ぜいたくをしなければそこそこ安定した暮らしができると、私たちは考えていました。ところが、何年か前からこうした状態は変わってきてまして、一生懸命頑張って仕事をしているのだけれどもなかなか豊かになれない、あるいは日々の生活にも事欠く人たちが増えてきました。

「貧困」という問題をめぐっては、いろいろと論争があります。貧困の存在を認めようとする主張や、貧困はあるけれど大した問題ではないという意見もあります。また、日本政府は、ある一定の所得水準に達しない人を貧困層とするという意味での「貧困ライン」を公には設けていません。今日の話では「貧しい」とか「貧困」という言葉を使いますが、その定義を議論していると大変なので、生活保護が給付される水準を貧困の目安として考えていきます。多少幅がありますが、大体単身者で年間所得が200万円未満の層を差し当たり貧困層と考えて話を進めていこうと思います。

さてこういったワーキングプア、働いているにもかかわらず貧しい人たちの拡大について、自己責任であるという議論があります。一生懸命勉強しなかったから学校にも行けな

くて、そして不安定な仕事しか就けないのではないかという見方や、派遣社員で働いているのは、そこから脱出する努力をしなかった本人が悪いというような自己責任論が、絶えず繰り返して登場しています。今でもそうです。いろいろ社会的な背景が言われているけれども、やはり本人のせいも多少はあるのではないかという意見があります。今日はそういった問題について、どのように考えればよいのかということも含めて、お話ししたいと思います。

さて、**図表 1** は 1995 年から今日まで、過去十数年間の日本の大まかな年表です。橋本政権になったのが 1996 年ですが、この辺りから日本の政策の基調に構造転換、構造改革が位置づけられるようになりました。97 年春に消費税率を 3% から 5% に引き上げたということもあって、日本経済はこの橋本政権のときに消費不況に陥りました。その後、小渕、森政権を経て、2001 年春に小泉政権が誕生します。02 年以降、ようやく景気回復に向かいました。確かに日本経済はこれ以降 2007 年までの間、「戦後最長の好景気」といわれているのですが、ただ、この期間は成長率が大変低かったのですが、それでも景気判断では好景気と判定しています。しかし、この好況期にワーキングプアという問題が登場してきます。NHK が 2006 年 7 月に「ワーキングプア」という特集を組んで大変反響を得ました。その後、民放（日本テレビ）も「ネットカフェ難民」（2007 年 2 月）という特集を放送するなど、日本の中では貧困や格差という問題が、しばしば話題を呼んだわけです。そして昨年の秋から景気が急速に悪化し、最近では「派遣切り」や「非正規雇用切り」が大きな問題となっています。

2005 年に、私は知人と一緒に『ワーキングプア』（『ポリテイク』10 号、旬報社）というタイトルの本を出しました。06 年 9 月には『週刊東洋経済』が「日本版ワーキングプア」という特集号を出しました。またワーキングプアをテーマにした新書も出るなど、好況期にワーキングプア問題に関心が集まりました。この点で、2002 年から 07 年の好況期は大変特異な性格の好況期と言えるでしょう。私が強調したいのは、日本におけるワーキングプアは、不況の結果生まれたものではないということです。不思議なことに、「戦後最長の好況期」にワーキングプアは増加したのです。この点は日本経済の変化と大いに関係していると思います。

この好況期の GDP（国内総生産）と輸出、雇用者報酬の変化を見ると、GDP は確かに伸びています。そして GDP の伸び率以上に輸出もぐっと増加しています。しかし、この期間に雇用者報酬、働いている人たちの報酬はほとんど増えていないのです。つまり、

この好況期は、もっぱら輸出、外需に依存した好況であったと言えます。こうした経済構造の特徴とワーキングプアの増加とは深く関連していますが、この点については後でもう一度触れましょう。

## Ⅱ. ワーキングプアはなぜ社会問題となったか

### (1) 低所得・非正規雇用の急増

そこでワーキングプアが社会問題化した理由について考えましょう。

第1の問題は、低所得や非正規雇用という正社員以外の働き方が、男性や若年層に広がったという点です。女性については相当前からパートタイマーという形で非正規で働く人が大変多かったにもかかわらず、それほど問題にされていませんでした。ところが、正社員以外の形で働く低所得層が男性や若者のなかでも増えていくようになりました。このことがワーキングプアが社会問題化していった最初の理由です。

2002年から07年までの好景気の間にもどのようなことが起こったか、**図表2**を見てください。この5年間に日本の労働者は約236万7000人増加しています(同表の「役員を除く雇用者」は労働者と考えて差し支えありません)。同じ期間に250万円未満の層が222万人増加しているのです。つまり、好況期に増加した労働者の大半は年間所得が250万円未満という低所得層で占められていることを示しています。

こうした低所得層の増加は、雇用形態の変化と深い関係があります。**図表3**は2002年と07年の非正規労働者の年間所得の内訳を示しています。この5年間に非正規雇用が増加し、なかでも低所得層が増加していることが一目瞭然です。2007年の非正規社員の4分の3は年間所得が200万円未満です。こうして、労働者のなかで非正規雇用が増えるにともなって低賃金層が増えているのです。雇用形態の変化とワーキングプアの増加とは大変深い関係があるわけです。

先ほど、低賃金や非正規雇用が男性や若者の中にまで広がったことがワーキングプアが社会問題化した背景にあると申しました。総務省「就業構造基本調査」によれば、1997年から2007年までの10年間で、男性正社員は約300万人減少し、逆に非正規雇用者は256万人増えています。正社員と非正規雇用者の割合の変化が男性で特に顕著です。2002年から07年までの5年間に男性雇用者(\*)のなかで300万円未満の層が908万人から1007万人へと、約100万人増加しています。

(\*) 政府統計の「雇用者」は被雇用者を意味します。ただし、「雇用者」の中には企業や団体の役員

も含まれています。

若者のなかで特に若年男性の変化が大きいのです。25歳から34歳までの若年男性雇用の変化を見ると、2002年には31.5%だった300万円未満層が、2007年には35.1%に増えています。25歳から34歳までの若年雇用者は減少する中で（816万人→756万人）、300万円未満層は増加しているのです（257万人→265万人）。

一方、女性の方はどうかというと、かなり以前から低所得層は高い割合で推移してきました。男性に比べると女性の方が低所得層は多いのですが、近年の変化に着目すると男性の変化の方が大きいということです。

1990年当時、バブルのころには、15～24歳の若年層のほぼ9割以上は、正社員として働いていました。非正規雇用の人たちは1割を切っていたのです。その後、年を経るごとに非正規雇用の比率が上がっていき、直近では若年層の3割以上が非正規雇用で働いているという状況になっています。20代後半になっても正社員に転換することはなかなか難しくなりました。こうしてフリーターの中年化が懸念される事態が生まれています。

このように、低所得の非正規労働者が増えているのですが、短時間労働者が増加した結果とは言えません。もちろん、非正規雇用のなかには、自分の都合で短時間しか働かないパートのような人たちも含まれているのは事実ですが、近年の特徴は長時間働くフルタイムの非正規雇用が増えているのです。図表4のとおり、2002年から07年までの5年間で、非正規雇用のうちフルタイムで働く層は約100万人余り増加しています。しかも、そのうち年収が200万円未満の層は55万人増加しました。正社員並みに長時間働いているのだけれども賃金はそう多くないという層が増えているのです。

## （2）雇用の短期化

ワーキングプアが社会問題となった第2の理由は、雇用の短期化ということです。短い期間しか働かない、働けないのです。派遣社員の中でも、長期雇用ではなく、臨時や日雇のように、短期の雇用契約で働く労働者が増え続けています。「日雇い派遣」という雇用形態はその典型です。かつての非正規雇用はともかく雇用の継続が期待できた低賃金労働者が多かったのですが、近年では細切れ化した低賃金労働に変わってきました。1カ所に定着した形の働き方が難しくなっているわけです。そのために「将来の展望が持てない」、「職場での仲間が見えない」という形の雇用が膨らんできました。職場のなかで名前と呼ばれることなく、「派遣さん」というような呼び方をされる若者が増えてきたのです。

派遣先企業にとってはいつまで使うかわからないので、いちいち名前を覚える必要はないというわけです。

### （３）正規雇用と非正規雇用の境界が不鮮明に

第３の問題は、正規雇用と非正規雇用の境界がはっきりと区分しにくくなっていることです。正社員（正規雇用）になればそれでハッピーかという点と必ずしもそうではありません。成果主義的な人事管理のもとで大変ストレスが大きい働き方を余儀なくされている正社員が増えています。また、正社員のなかでも低所得層が増えています。

**図表５**を見てください。2007年の女性の正規雇用と非正規の人数を所得別に示したのですが、非正規雇用が正規雇用を上回っています。女性の場合、過半数は非正規で、その大半が200万円、300万円未満の低所得層です。他方、正社員の中にも300万円未満の階層が広がっています。非正規でも長時間働く人が少なくありませんし、また正社員でも低賃金層が増えてきているということで、正社員と非正規の境界線がはっきりしなくなっています。

男性の場合はどうでしょうか。女性に比べ、男性はまだ絶対数では非正規の数はそう多くはありません。しかし、正社員の中でもやはり300万円未満層が増えており、低所得層の広がりも男性にもあてはまります（**図表６**）。

### （４）セーフティネットの機能不全、ホームレスや貧困に直結する不安

ワーキングプアが社会問題化していった第４のポイントは、こうした低賃金層に対して、社会全体の安全網が機能しなくなったということです。もし、職を失うと一気にホームレス状態になる恐れがある。たとえば、会社の社宅や寮で生活していた人たちの場合、失業は同時に住む場所を失うことを意味します。

かつては、正社員と非正規雇用と失業者の境界線は、一応ははっきりしていました。それが最近の変化の中で、はっきりしなくなったのです。先ほど言いましたが、例えば非正規の中でも長時間フルタイムで働く人が増え、正社員の中でも年間賃金にして300万円、200万円未満というような低所得の人が増えています。さらに、非正規社員の中でも日雇いの働き方をする人が増えてくる中で、失業者との境界もはっきりしなくなっています。その中から、ホームレス化する人たちも出てきています。このような形で、正社員から非正規雇用、失業者、ホームレスという流れになっていく。これを防止し、歯止めを

かけるような安全網が有効に機能していなくなっています。ワーキングプアが社会問題化していった背景にはこのような事態があると思います。

### Ⅲ. ワーキングプアの働き方・働かせ方

次に、こうしたワーキングプアについて、働き方・働かせ方という点から見ていきたいと思っています。ここでは、失業者や非正規雇用の問題を考える際に今焦点となっている派遣労働についてお話ししましょう。

日本の統計では、非正規雇用の内部構成をパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他という形で区分しています（**図表 7**）。その中で、派遣社員という働き方が、この10年間で急速に増えてきました。もちろん絶対数ではパート、アルバイトが圧倒的に多いのですが、伸び率という点では派遣社員が他を圧倒しています。図表 7 のとおり、1997年から2007年までの10年間の伸び率はパートやアルバイトが1.2倍程度に対し、派遣社員は6.26倍です。そこで伸びの著しい派遣労働者に焦点をあてて考えてみましょう。

#### （1）「間接雇用」が意味するもの

派遣社員（派遣労働者）とは「間接雇用」を代表する雇用形態です。私たちは、通常は雇われている会社で働きます。それが一般的な雇用の関係で、「直接雇用」と言います。ところが、派遣労働の場合はそうではありません。**図表 8** のとおり、雇われている会社は派遣会社（派遣元）です。ところが実際に働くのは派遣先の会社です。派遣労働者と派遣先企業との間には雇用関係はありませんが、派遣先の指揮命令を受けて働くわけです。派遣先と派遣会社との間で労働者派遣契約をとりかわしているのですが、両者の関係は商取引の関係です。派遣先から派遣会社に派遣代金が払われる。派遣会社はそのなかから派遣労働者に賃金を支払います。派遣代金とその賃金との差額が派遣会社が取得するマージンになります。派遣先から見れば、派遣労働者を雇わなくても指揮命令ができるということで、大変好都合な関係です。いわば「労働者のレンタル化」が可能となったわけです。

このように、派遣労働というような形で労働者をレンタルするということは、職業安定法（1947年制定）という法律によって長い間、日本では禁止していました。ところが、政府は1985年に労働者派遣法という法律を作り、こうした派遣労働を容認したのです。ただ、こうした関係が広がると日本の長期雇用慣行を崩すことにならないかと懸念し、政府は、派遣労働を利用してもよい業務を専門的な分野および特別の雇用管理を必要とする業務に

限定していました。例えばコンピュータのプログラム作成、機械設計、パソコンを使用する事務処理、秘書、貿易取引業務、通訳・翻訳など（専門的業務）や、ビルメンテナンスなど（特別の雇用管理を必要とする業務）です。その後の規制緩和政策の中で派遣労働の対象業務が広がっていききました。とはいえ現在でも、派遣先企業が派遣労働を利用できる期間には一応制限を設けています。そのことについては後で少し言及します。

繰り返しになりますが、派遣労働というシステム、間接雇用というシステムは、労働者をレンタルする仕組みの活用です。派遣先企業は、労働者を雇わなくても、派遣元からリースされた、レンタルされた労働者の人たちを使用できるというメリットがあるわけです。図表8の労働者派遣契約は商取引の契約のため、派遣会社に支払う派遣代金を安くしたい、派遣先は派遣労働者を安く使いたい、という力が働きます。そして派遣会社の方でも顧客を増やしていくために派遣代金を安くしようとします。派遣労働者が手にする賃金は派遣代金によって決まるので、市場競争の中で派遣社員の賃金を引き下げようとする力が、構造的に働いてきます。派遣元と派遣社員との間の雇用関係は、労働法によって保護されていますが、派遣先と派遣会社との関係は商取引の世界なのです。間接雇用ではこの商取引の力が大きいので、労働者保護を目的とする労働法が十分機能していかないという仕組みを構造的にはらんでいるのです。

派遣先にとっては、派遣というシステムは大変メリットがあります。まず、コストが安い。正社員を使うよりもコストが安いということで、多くの会社が派遣というシステムを使うようになりました。第2に、いつでも人員の調整が可能です。派遣先は要らなくなったら派遣会社との関係を終了すれば、事実上の雇用調整ができます。第3に、これが大きいのですが、ユーザー、派遣先と派遣社員の間には雇用関係がないので、派遣先は使用者責任を負わなくてもよいというメリットがあるのです。最近の「派遣切り」という問題は、こうしたメリット、特徴を派遣先がフルに活用したもので、それによって派遣社員をどんどん減らすということが具体的に進行しているのです。

このような派遣というシステムは、最近では日雇的な分野にも広がってきました。日本の労働現場では、例えば倉庫内作業（商品の仕分けや梱包など）や、あるいは引越しなどの運送業務にも広がっていますし、建設現場の片付け、さらにはコンビニエンスストアなどでも日雇い派遣が使われています。

具体的例を一つ紹介しましょう。アルバイトをしている学生に、その内容を詳しく聞いてみると派遣会社に登録して働いているのです。大学の周りにはもっぱら学生を対象とし

ていると思われる派遣会社もあるようで、そこに登録をして学生はアルバイトをする。本人はアルバイトなのですが、その中身は派遣労働にほかなりません。このように派遣労働は学生アルバイトの中にも広がっています。

派遣社員は、倉庫内作業やイベント会場の設営、引越しなどの現場で、派遣会社を通して働いています。派遣契約の期間は、1日や数日間という短い期間です。学生にとっては好きな時に働ける、好都合な働き方かもしれませんが、それを主要な収入の糧としている人たちからすると、雇用期間が大変短く、しかもいつも仕事が見つかる保障はないため、なかなか生活が安定していかないという問題が起こっているわけです。

つい最近出た『週刊東洋経済』（2009年2月7日号）の特集記事によれば、派遣先と派遣会社との派遣契約の期間が大変短くなっています。1日以下や1～7日までという派遣契約が2割を超え、7日～1カ月以下が13%ということで、派遣契約期間を短くする動きが広がっています。

## （2）「間接雇用」の労働者はどのぐらいいるのか

さて、こうした間接雇用、派遣で働く労働者の数について、先ほど2007年の「就業構造基本調査」で大体160万人だと申しましたが、実はこれは実際の姿を正確には反映していません。この調査は総務省が5年ごとに実施しているものなのですが、「住戸」に居住している世帯の世帯員を対象に調査をしています。したがって、ドヤや飯場、さらに家を失いネットカフェやホームレス用のシェルター、ファミリーレストランなどで夜を過ごしている人たちは、始めから調査対象には入ってこないのです。したがって、160万人というのはそうした人を除外した数ですので、統計に上がってこない流動する労働者層がこれ以外にかなりいると考えた方がいいと思います。私の推定ですが、その数は大体300万人を超えるのではないかと考えています。このことをきちんと確認するのはなかなか難しく、今いろいろと調査をしていますが、まだ確定するには至っていません。

## （3）人材仲介業者（派遣・請負業者）による労働者の掘り起こしと配置

間接雇用に関してもう一点追加しておきたいことがあります。それは、派遣会社が労働者をどのように配置しているかということです。大都会では携帯電話を使って、日々派遣先に送っている、つまり日雇い派遣という形があります。先ほど触れたように、学生たちも派遣会社に登録をしてアルバイトをするわけですが、携帯電話にメールで「明日何時か



らどここのイベント会場で設営があるので働かないか」というような注文が届きます。「どここの工場ではどうか」「道路工事現場の交通整理は？」というような注文が来て、それにOKをすればそこへ行くという方法で働いています。給料は仕事の終了後に派遣会社の事務所で受け取ります。

私が注目したいのは、そうした都会における派遣とは違い、失業が多く滞留している地域から工場集積地帯へ派遣会社（人材仲介業者）をとおして動員されて働いている派遣労働者のことです。数年前から、九州や沖縄、北海道、東北地方など失業者が多い地域から、工場が集まった東海や関西、関東地域に、派遣会社に仲介されて流動する労働者層が増えています。

全国に展開した派遣会社は雇用機会の少ない地域（東北、北海道、九州、沖縄）から求職者を掘り起こし、有効求人倍率が比較的高い地域に配置する役割を果たしてきました。東北、北海道、沖縄などには、他地域からの派遣や請負求人に対応した人材仲介業者（派遣会社など）の営業所が進出し、ハローワークをも活用しながら求人活動を行っています。東海地方や関東、関西の工場集積地域には人材仲介業者によって各種の寮（単身者用、カップル用）が用意されています。こうして、失業者が集積し、労働条件の低い地域から、求人が多い地域に向かって人材仲介業者の用意したルートを経由した労働力の移動のシステムが形成されています。派遣先企業での一定期間（3ヶ月、半年、あるいはより短期間）の就労の後、別の派遣会社に移る人、出身地に帰る人、別の派遣先地域に移動する人など、派遣労働者の地域間移動が頻繁に行われています。今日のワーキングプアはこのような流動化する労働者層の問題とも結びついています。

#### IV. 背景と要因

これまで2000年以降の雇用の特徴、ワーキングプアの増加について幾つか申し上げました。では、なぜこのような事態が生じたのでしょうか。その背景と要因についてお話ししましょう。

##### （1）企業の雇用方針の変化

一つは、この10年ほどの間に日本企業の雇用のあり方に大きな変化が起こったことです。かつて、私たちは、日本的労使関係の特徴は終身雇用と年功賃金、それに企業別労働組合であると勉強してきました。高校の教科書にもそのような記述がありました。ところが、

この10年、特にこの5年ほどの間で、こうした特徴は大きく転換しています。雇用の弾力化が進んできたため、終身雇用のもとにある労働者はかなり減少し、かわりに短期間の雇用を繰り返すタイプの労働者が増えています。

現在の日本経済団体連合会（日本経団連）の前身である日本経営者団体連盟（日経連）は1995年に「新時代の『日本的経営』」という文書を発表しました。この中で、日経連は、今後の雇用のあり方として、正社員のグループ（長期蓄積能力活用型）、有期雇用の契約社員のグループ（高度専門能力活用型）、それにパート・アルバイト・派遣社員のグループ（雇用柔軟型）の3つに区分するという方向を示しました（**図表9**）。雇用期限のない正社員のグループは少数精鋭の労働者に限定し、残りは雇用契約期間を限定した契約社員や、パート・アルバイト・派遣社員などの雇用柔軟型の労働者に転換しようというわけです。

当時、この文書は大変注目されました。このとおりに事態が進んだらどうなるだろうか、私も大きな関心を寄せていました。ところが、実際には日経連が想定した通りに、いやそれ以上に雇用の変化は進みました。今日では非正規雇用が日本全体の労働者のうちの35%を占めるほどになっています（**図表7**）。

雇用の弾力化というのは、「必要なときに、必要な技能を持っている労働者を、必要な人数だけ使う」、言わばジャストインタイムの雇用の仕組みです。ジャストインタイムの生産方式は、もともとトヨタ自動車が開発した、下請企業に発注した部品の納入方式です。「必要なときに、必要な種類の部品を、必要な個数だけ製造ラインまで届けさせる」という方法を導入することでトヨタは部品の在庫をかかえる必要がなくなり、コストの大幅な削減が可能となりました。その方法を雇用の場でも使っていこうということで行われたものです。

## （2）グローバル経済化

第2の背景は、世界的な競争関係の広がり、グローバル経済化ということです。世界的な低価格競争が起こってきた中で、コスト切り下げの圧力が強く働くようになりました。1990年頃より、日本企業は大手企業はもちろん、中小企業までも、海外、とくにアジア諸国に工場を移すようになりました。ところが、数年前より国内に工場を戻す動きが見られるようになりました。そうした企業では国内回帰する条件として、アジアの低賃金に負けないような体制をつくらなければならないと考えてきました。言わば日本の労働条件の水準を「アジア化する」という動きと言えるでしょう。そうした力が作用するなかで工場の

製造ラインではコスト削減を目指して派遣社員や請負労働者、期間従業員などを活用するということがいわば標準化していったわけです。国際競争のもとでの低コスト化の動きは製造業にとどまらず他の産業にも波及していきました。

### (3) 労働分野の規制緩和政策

雇用の弾力化の流れを推進していったのが、労働分野の規制緩和政策でした。これが第3の背景と要因です。小泉政権の下で構造改革が進んだのですが、その中で労働分野でさまざまな規制緩和が行われました。先ほどの派遣労働に着目して言うと、**図表 10**のように整理できると思います。

1985年の労働者派遣法法制定までは、派遣というシステムは日本では禁止していました。それが派遣法を制定することで、専門的業務や特別な雇用管理を必要とする業務に限定して許可するということがスタートしたわけです。年表のとおり、次第に当初の規制が緩和され、派遣労働の対象業務が広がっていき、1996年には対象業務を16から26業務に拡大し(**図表 11**)、1999年には原則自由化しました。ただし、現在でも港湾運送や建設、警備業については禁止、医療の業務については制限しています。この段階では、製造ラインへの派遣はまだ禁止していました。

ところが、2003年の派遣法改正で、製造業務にも派遣を解禁しました。これが現在の「派遣切り」を起こしている最大の要因と考えてよいと思います。ただし、はじめは派遣先が派遣労働者を利用できる期間は上限1年に限定していました。それが2007年の時点では、3年間までは派遣社員を使ってよいというように緩和されました。

このような一連の規制緩和の下で、現在、日本の民間企業だけでなく、公共部門でも派遣社員を使わない職場はないというところにまでに広がってきています。言わば間接雇用を利用する雇用のあり方が日本の職場の「標準」となったのです。

## V. 好況期にどのような問題が生じたか

さて、こうした結果、どういった問題が起こったのでしょうか。まず2002年から2007年まで、好況期に起きた変化を簡単に整理しておきたいと思います。

「日本経済新聞」(2007年5月30日付)の記事はこの変化を一つの図にまとめています。これによれば、好景気にもかかわらず、非正社員が1173万人から1726万人に伸びているのです。そして賃金の水準、所定内給与が下がっていつているのです。これは従来の好況

期には見られなかった特徴です。これまで好況期には賃金は上がっていたのですが、この5年間には労働者の平均賃金は下がっています。

別の資料を見ると、この好況期の期間、日本の従業員の賃金は下がった一方、民間企業の役員報酬は増えています。さらに株主配当も急増しています。いまでは、「株主資本主義」、つまり経営者は従業員よりも株主の方を大事にするという資本主義に姿を変えてきています。

こうしたことから、雇用のなかで三極化が起こってきました。まず、減少傾向を見せている正社員のグループでは精鋭的な働き方が要求されます。第2の非正規の部門では、短期雇用で不安定な働き方をする人が増えています。第3のグループがいわゆるニートと呼ばれていた人たちで、働くことをためらう若者です。このような、特に若い層を中心に労働力の三極化、三分化が起こってきました。このことは、日本の若い人たちの将来像を展望した場合、決して好ましい姿ではありません。例えば結婚できない若者を増やします。これはまた少子化を促進し、ひいては将来の年金制度を危うくするということになってきます。

職場のなかで非正規社員が増えてくると、それは正社員の働き方にも影響してまいります。正社員は陰に陽に精鋭的な働き方を求められるようになります。特に正社員中心に、過労死という問題も増えてきました。**図表12**は厚生労働省が毎年発表しているもので、脳、心臓疾患にかかわる労働災害の請求に関するデータです。いわゆる過労死が年々増えていています。このうち「支給決定件数」が厚生労働省が過労死と認定した件数です。もちろん過労死した遺族の中には労働災害の補償請求をしていない人もいますので、これは実態のごく一部と見てよいでしょう。また、精神障害による労災請求、つまり過労自殺等の件数も年々増えてきています。特にメンタルな過労自殺等については、若い20代、30代で、その数が増えてきています。

このように、正社員であれば幸せかという点、実はそうとも言えません。正社員でもさまざまな困難を抱えているのです。このように、雇用の三極化は正社員、非正規社員問わず働き方の困難を引き起こしていると言えるでしょう。

先ほど結婚のことを言いましたが、男性の未婚率を見ると、正社員と非正社員とでは未婚率に明確な差が出ています (**図表13**)。20代前半まではそう大きくありませんが、20代後半から正社員と非正社員とでは未婚率の差が開いてまいります。30代後半になると正社員の男性未婚率27.5%に対し、非正規雇用では59.6%、約6割が未婚です。40代になっ

でも非正規雇用の半数は未婚です。雇用形態の非正規化が進んでいくと結婚できない男性が増えてくるわけで、当然それは少子化を促進していきます。このことは将来の日本社会全体にとって、大変大きな困難をもたらすということを示していると思います。

これと関連するのですが、若年ホームレスという問題も起こってきます。「ネットカフェ難民」の背景にも雇用の三極化があると考えられるでしょう。

## VI. 2008 年秋以降の急展開

つづいて去年の秋以降から今日までの状況に話しをすすめます。アメリカ発の金融不安が始まった当初、日本政府は「日本では大きな影響はない」と考えていました。ところが、瞬く間に状況は急変しました。なぜ日本で欧米以上に景気が悪化したのでしょうか。

つい最近の政府発表によると、去年 10 月から 12 月までの 3 カ月間の GDP（国内総生産）を年率に換算すると、12.7%のマイナスだったということです。去る 2 月 17 日付の「日本経済新聞」の記事に、日本と米国、ユーロ圏の鉱工業生産指数の落ち込みを示すグラフが出ていました。アメリカは、今回の世界不況の発信源です。サブプライムローンの問題に端を発し、9 月のリーマン・ブラザーズの破たん等で、金融不安は最も深刻化しているのですが、鉱工業生産、製造業という実体経済については、日本の方がはるかに落ち込みが大きいのです。これはなぜでしょうか。

先ほど申しましたように、日本は 2002 年から 07 年までの好況期にもっぱら輸出に依存して経済を引っ張ってきたわけです。過度に輸出に依存してきたことが、今日の景気の落ち込みのバックグラウンドに存在しているのです。「日本経済新聞」の同じ記事では、日本の外需依存型経済が今岐路にあると認めています。外需、つまり海外の市場に過度に依存していたために、海外での販売不振の影響を他の先進国以上に受けているのです。

外需依存型経済の日本では国際競争力を常に強化していくことが求められています。そのために、コストの安い労働力や雇用調整しやすい派遣社員のような労働力を使うやり方を選択していきました。これによって輸出は伸びたのですが、今では逆に大きなマイナスをもたらしているのです。国際競争力を強化するために非正規雇用を増やすことは国内の消費の力を弱める方向に作用します。わかりやすく言えば、トヨタや日産、マツダなどの製造ラインで働く期間従業員や派遣労働者は自力で車を買うことはできません。派遣労働者はローンを組むことも容易ではありません。輸出依存型の日本経済は内部に重大な弱点を抱え込んでいることを意味しています。海外市場が縮小すると商品の販売先が急減し、

不況がことのほか深刻になってしまいます。

### (1) 相次ぐ「派遣切り」

景気が急速に悪化するなかで、嫌な言葉ですが、「派遣切り」ということが起こってきました。昨年末から年明けにかけて、東京・日比谷公園で「年越し派遣村」の運動が取り組まれ、大きな反響を呼びました。派遣労働者などに対する支援活動は名古屋や大阪、広島でも実施されました。日比谷公園は皇居や霞ヶ関の官庁街に囲まれています。派遣労働者を支援するNPOや労働組合の人たちは、厚生労働省の建物のまん前にテントを張って、炊き出しや宿泊場所の提供をしました。

私も雇用や失業問題を研究テーマにしているので、年越し派遣村に出かけました。大晦日、半日間だけの滞在でした。各地から送られてきた野菜やりんご、水、衣類などの物資が山のように積み重なっていました。大晦日は派遣村のことがあまり知られていなかったこともあって、支援が必要な当事者よりもボランティアや支援する人たちの方が多かったような状態でしたが、お正月から派遣労働者などの数は一気に増えていきました。その後の展開については皆さんもご存知のとおりです。助けを求めて派遣村にやってくる人々が急増したため派遣村の中だけでは収容しきれずに、厚生労働省の講堂を開放して、そこへ500人の人たちが移動するという事態になったわけです。

私は派遣村で1人の日雇い派遣の方から少し話を聞かせてもらいました。仮にYさんと呼ぶことにします。

Yさんは40代前半の九州出身の方でした。高校卒業後3年間地元で働いた後、上京してラーメン店で店員さんとして20年間ほど働いて、2年半ほど前に派遣社員になったそうです。今は日雇い派遣で、派遣会社から日々仕事を紹介され、倉庫内で商品の仕分けや梱包、包装の作業をしているということです。派遣先では仕事の量に応じて、派遣社員の人数を10人、20人、30人と、日々変動させるということでした。

倉庫内作業の場合、仕事夕方5時から朝5時までの夜勤12時間労働なのですが、そのうち途中で食事時間等を含めて90分間の休憩時間があるので実働は10時間半、日給は1万1900円で、うち400円引かれて、手取りは1万1500円です。深夜労働ですので、この額はそれほど高いとは言えません。派遣会社は賃金明細をくれないので、深夜手当や残業手当が払われているかどうか分からないという話でした。仕事に就けるのは週2～3回しかない、仕事をしたくても仕事がふさがっていることがあるので、1カ月間の所得は8～9

万円にしかないということです。

お金があれば健康ランドに泊まって夜を過ごすのだけれども、午前0時までに入ると1050円、午前0時を過ぎると追加料金を取られて、一晩過ごすと2000円かかるということで、決して安くはありません。1カ月そこにいと6万円かかるわけで、到底そんなお金はありません。少ししかお金がないときはファミリーレストランやファーストフード店に行って夜を過ごす、そのお金さえなければ屋外で夜を明かすしかないということです。

Yさんは、早く日雇い派遣の仕事から抜け出して、安定した仕事に変わりたいと考えているのだけれども、何せ今は予備のお金が全くないために、日払いの仕事しかできない。月払いになると、給料が入るまでの間の生活できないので月払いの仕事にかわるのができない。最近仕事が減ってきていることを実感している、今の日雇い派遣の仕事もいつまで続けられるか分からないので不安だと語っていました。介護なら長期の仕事があると聞いているけれど、住所がないためにそういった仕事に就くこともできないだろうということです。

Yさんの話から浮かんでくることは、雇用の不安定と貧困の悪循環ということです。つまり、日雇い派遣という形の仕事では賃金が安定していないために、自分でアパートを借りることが難しいということで、生活と住居の貧困ももたらしています。そして、住所がないために安定した仕事に就けない、雇用面でも貧困に陥るといふ悪循環が起こっているのです。これを断ち切るのが政策の役割ではないかと改めて感じた次第です。住居がなく日払いの仕事についている人に対して、公的機関が住まいを用意できれば、より安定した仕事にかわる可能性は広がるでしょう。

年越し派遣村実行委員会がまとめたものによると、派遣村を訪れた人たちの内訳は、派遣切りで仕事を喪失した人たち、日雇い派遣の仕事をしている人たちのほか、ホームレスの人たちもいました。派遣村と言っても雇い止めや解雇された元派遣社員だけではなくたのですが、いずれにしても雇用が不安定な人たち、職を失った人などが多数支援を求めて集まったということです。

去る1月26日、厚生労働省は去年の10月から今年3月までに職を失う非正規労働者の数を12万4802人と発表しました。このうち派遣労働者が8万5000人強、期間工などの契約労働者が2万3000人強、請負労働者が1万人強、その他が5000人余で、合計が12万4802人ということです(図表14)。これは1月末時点の数字なので、さらにこの数は増えることは確実です。

この数字を地域別に見たものが**図表 15**です。愛知県が一番多くて2万人を超えています。それから長野県、福島県、神奈川県、この辺りは電機産業が集中するところです。静岡には自動車産業があります。こういうところが多いところです。一方、高知県や沖縄県はわずかな人数です。高知県、沖縄県は派遣切りがないのかと言うと、確かに派遣切りはないのですが、その代わりもともと仕事がないのです。ないために、もっぱら労働力を供給する地域だったので、派遣切りに遭う非正規雇用者の数は少ないのですが、別の問題を抱えています。

## (2) 非正規雇用から顕在的失業へ

こうして今起こっている事態は、非正規雇用から顕在的な失業者へ移動してきているのです。いま、政府の統計でも完全失業者は増え、失業率も上昇していますが、派遣村に来たような人たちは統計では失業者に数えられません。日本の失業統計（総務省「労働力調査」）では、住所がある人のところへ調査員の方々が訪問して、そこで調査をしています。毎月月末に1週間の労働力状態を調査していますので、はじめから住まいがない人たちはその調査対象から落ちてしまいます。今、失業率は4%を超えており、これからさらに増えるでしょうが、統計で上がってくる以上に実際の失業者の数は多いということに注意しておく必要があります。3月までにセーフティネット（安全網）を用意しなければ、失業者が増えて、その一部はホームレス化していく事態が起こるのではないかと危惧されます。

## (3) 貧困の地域間回路

ここで地域の視点を入れて雇用と貧困をめぐる状況、貧困の地域間回路について触れておきたいと思います。

私は愛知県と沖縄県との関係について関心を寄せています。沖縄県は製造業が少ない県です。これは米軍基地が絶対的な存在としてあるので、工場の立地がないということが大きく作用し、県外に出て行く出稼ぎ者が大変多い県です。沖縄労働局の資料では、2007年度には6744人が県外の出稼ぎに従事しています。そのうち約5000名近い人たちが愛知県の工場（特に自動車関連）へ行っていたのですが、その数が去年の2月から急速に減っています。2月が822人、4月が710人、5月が585人、11月が139人と激減しています。これは言うまでもなく、トヨタ関連の不況のせいなのですが、出稼ぎに行こうにも行く先がないという状況が沖縄で生じています。



私は去年の9月に沖縄で調査し、今年も1月半ばに短期間ですが再度調査に出かけました。県外から沖縄に来ていた派遣会社の営業所が撤退していました。派遣会社の現地駐在員の方々自身も今解雇されています。また、県内で発行している求人雑誌が統合、縮小をしていて、求人件数の減少を表しています。

そうすると、沖縄から愛知県などに出て行った人たちが今どうしているのかという点が大変気になるところです。沖縄に帰ることができる人がどのくらいいるのでしょうか。沖縄には元から「ゆいまーる」と呼ばれている共同体の関係があるそうで、そこに何とか受け入れてもらって、食べていけるというようなことを言いますが、そのような関係は今では一部に限られているようです。

つまり「家族福祉」——これは年越し派遣村を作った湯浅誠さん（『反貧困』（岩波新書）の著者）の言葉ですが、家族の支援という安全網がない人は沖縄に帰ろうにも帰ってこられません。私も年越し派遣村で何人かの人と話をしてみましたが、「親がいる間はいいのだけれども、親が死んでしまって兄弟だけになってしまうと大変つらい」と言う人がいました。「兄貴に『お前なんかもう帰ってくるな』と言われた」そうで、家があっても帰れないのだとこぼしていました。同様のことは沖縄にもあるでしょう。家族福祉が受けられない人たちは恐らく出稼ぎ先に滞留しているのではないのでしょうか。

さて、石川県の場合はどうでしょう。厚生労働省の先のまとめでは去年の10月からこの3月までに、石川県では2064人の非正社員が職を失うとされています（2009年1月26日時点）。これは県内の事業所に問い合わせた結果の数なのですが、うち派遣労働者が1353人、期間工などの契約社員が648人、請負労働者が25人等々となっています。

他県から派遣会社をとおして石川県の工場で幾人も働いていました。派遣会社の寮も金沢郊外にあります。解雇された派遣社員は派遣会社の寮にいつまで住むことができるのだろうか、行政はどう対応しているか、家族福祉は機能しているかなど、大変気にかかります。私もそういうことに関心を持ってはいるものの、なかなかきちんと調査をして把握するには至っていません。いずれにしても、こういう問題は現在進行形で進んでいますし、また、金沢駅の地下広場には、比較的若い派遣社員だった人が寝泊まりしているという情報もあります。行政の責任でちゃんとした調査を実施することが必要ではないのでしょうか。

## VII. 貧困への防波堤

最後に、こうしたワーキングプアの拡大、広がる貧困に対する防波堤ということについて、何点か指摘しておきたいと思います。

湯浅誠さんは、『世界』という雑誌の本年3月号で「派遣村の経験は、大量失業時代に立ち向かう、連帯と共感と相互支援の姿を目に見える形で示した」と書いています。確かに、既存の運動や行政がやらなかったことを自前でやったという点はそのとおりで、セーフティネットを再建する重要な手がかりを作ったと思います。派遣村を訪れた500人あまりのうち、290人ほどが生活保護を申請したわけですが、そこに至る前の段階で、もう少しいろいろなことができたのではないかと。例えば、失業した場合、直ちに生活保護へいかななくても、失業保障をきちんとやっていれば、それは対応できたのではないかとということも指摘されています。今このまま3月末を迎えると、また派遣村を作らなくてはならない状態になるのではないかとということも述べていました。

### (1) 政策課題

これらに関連して政策面での課題について何点か提案したいと思います。その一つは、最低賃金の実質化と失業保障、それに生活保護の三点セットです。

最低賃金については、今日お話しできなかったのですが、働いていればその賃金で最低の生活ができるという水準を確保することがぜひとも必要です。最低賃金は日本では都道府県別に決まっており、石川県の場合は時間額673円です。企業がそれ以下の賃金を払うことは最低賃金法という法律で禁止しています。しかし673円の時間給はいかにも低いです。日本の労働者は残業を入れて年間2000時間働いています。時間給が673円では1年間に2000時間働いても134万円にしかなりません。単身者が親や家族の支援が無くても生活できるだけの水準に最低賃金額を引き上げていく必要があるでしょう。

もし失業した場合は、きちんと失業保障制度を適用する必要があると思います。日本では雇用保険という制度があるのですが、失業給付を受けている人は失業している人の3割程度しかありません。あとの人たちはこの制度からこぼれているのです。失業保障が受けられないために、派遣村に行かざるを得ない人たちが出てくるし、また生活保護に向かうことになります。けれども、その生活保護自身も、なかなか受給は難しいわけです。30代、40代で働く能力がある人が生活保護を申請するとどうでしょうか。今までならば「あなたは元気なのだから、ちゃんと働きなさい」ということで、なかなか生活保護が適用されま

せんでした。「水際作戦」と称して、市役所の窓口で申請すらさせてもらえませんでした。反貧困の世論の高まりを背景にして、最近は少し状況が変わっていますが、失業保障が切れた場合に仕事が見つからなければ生活保護を適用するという体制をつくる必要があります。

それから、非正規雇用の不安定な仕事しかしていなかった人たちが、安定した仕事に就こうとしても、技術（スキル）がないために仕事に就けないということがあります。この方々に対しては、しっかり職業訓練を受けてもらって、技術を身に付けて、技能の高い労働力として働く機会を広げることが必要だと思います。

そして、そのためには、住まいという問題が出てきます。先ほどYさんの例を挙げましたが、住まいがないために、安定した仕事にチャレンジすることすらできないということがあるわけですから、住まいの確保は人権問題なのです。こういった課題をセットにして考えていくことが必要ではないかと思います。

さらに労働者派遣法を改正する課題も重要です。日雇い派遣に対する世論の批判が高まるなか、政府は去年の秋の臨時国会に労働者派遣法改正案を上程し、いま継続審議になっています。今国会では予算案の審議が長引いていて、派遣法改正まで議論が進んでいませんが、恐らく3月、4月において、派遣法は国会の焦点になるでしょう。

私は、派遣法改正についてかねてより三点の提案をしています。一つには、雇い主責任の明確化です。現行の派遣法では派遣先企業は雇い主ではないということで、責任を逃れようとしています。やはり労働者を指揮命令して使っている以上、派遣先も雇用主責任を負うことが不可欠ではないでしょうか。

派遣社員が派遣先の正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず、正社員と派遣社員の労働条件の格差があまりにも大きいという問題があります。EUでは去年の秋、派遣労働者の労働条件に関する指令という、派遣先の正社員と派遣社員との均等待遇を図るという原則を盛り込んだ法律を採択しました。EU加盟国はこの指令（法律）に従わなければなりません。日本もEUに学んで、派遣労働者と正社員の労働条件を均等にする必要を検討する必要があると思います。

それから3点目は登録型派遣の規制についてです。今日は時間の制約のため議論できなかったのですが、登録型派遣の場合、程度の差はあれいつ仕事なくなるかわからないという不安定な状態を免れることができません。さらに、派遣先が派遣社員を使うことができる割合、つまり派遣労働の総量規制についても考える必要があるでしょ

う。イタリア等では、労使間の労働協約で全従業員のうち派遣社員の占める割合の規制をしています。

派遣法の改正について、今国会で大いに議論してもらって、より安定した形の労働形態を目指していくことが必要ではないかと思います。

## (2) 輸出主導型経済から内需主導型へ

もう一つ申し上げたいことは、現在の日本の経済構造が、実は貧困に大変弱い経済構造になってしまった、むしろ貧困を生みやすい構造になってしまったという点を改める課題です。先ほど触れたとおり、日本が外需依存を強める形で経済成長してきたということは、実は日本経済に大きな困難な点をもたらしています。

もちろん、輸出は一定程度は必要なのですが、あまりにも輸出に依存する経済構造は、貧困に弱い経済構造であり、また持続可能な経済構造とはいええないわけです。輸出競争をする場合でも、低価格競争ではなく、先端技術に重点を置いた、高品質のものづくりの競争に転換するべきでしょう。そのためには技術（スキル）をしっかりと磨いた若い労働者を育てることが必要です。政府は教育にお金をつぎ込んでしっかりとした教育をして、仮に家庭が豊かでなくても、若い人たちが十分勉強できる体制に転換することが大切だろうと思います。

日本の高齢社会を展望した場合には、医療・福祉・介護という部門を基幹産業とした産業構造に転換する必要があるでしょう。高齢化社会は、決して暗いイメージではありません。むしろ発想を転換して、福祉や介護を基幹産業とした産業構造に転換していけば成長の可能性も広がっていくのではないかと思います。

## (3) 企業・政府の役割

企業は社会的責任ということを最近しばしば言い、コマーシャルでも環境にやさしいということを宣伝していますが、私は社会的責任の中には雇用に関する責任、使用者としての責任も含まれているわけで、決して環境にやさしいということだけが、社会的責任ではなからうと思います。

政府の役割もしかりです。先に提案した政策課題ような諸点についてきちんと議論することが政府に求められているでしょう。

#### (4) 労働組合の役割

他方で労働組合の役割も重要です。日本の企業別組合の多くは正社員中心でやってきたために、正社員の利益は考えるけれども、それ以外の労働者の利益は考えないという弱点を抱えてきました。労働組合が正社員の利害を超えて、どれだけ社会的な視点に立つことができるか今問われていると思います。

#### (5) 市民、ボランティアの役割

そして市民、ボランティアの役割も大きいです。小泉・安倍政権時代に規制緩和や構造改革の推進が盛んに叫ばれました。競争原理を肯定して突っ走ってきた面がありました。そのことが今日の雇用と生活にとっては大変まずい面をもたらしています。派遣村を支えたボランティアの人たちは、こうした競争社会が生み出したマイナス面、現代の貧困に対する対抗軸を示したと言えるでしょう。私たち市民の力も大きいと感じるところです。

#### おわりに

今日はワーキングプアをテーマとしたため大変暗い話に終始しました。最後はこのような絵で締めくくりたいと思います(図表 16)。若者がいて、結婚して子どもが2人、お腹には3人目の赤ちゃんがいます。やがて熟年世代になっていき、晩年も健康で夫婦仲良くというようなライフサイクルを実現できる社会を私たちは願ってきました。しかし、規制緩和とか構造改革の推進というスローガンのもと、経済の仕組みが大きく変わっていきなから、社会と人間、人間同士のつながりもまた変容してきました。相互に助け合って生きるというよりも、効率を重視し個人個人が互いに競争する関係が前面にできるようになりました。今日、多くの時間を割いてお話しした非正規雇用の拡大、ワーキングプアの増加、正社員と非正社員の格差の拡大など、いろいろな点で社会的亀裂が起こっています。

厳密には歴史をきちんと検証しなければなりません。戦後の日本には福祉国家をめざす流れもありました。その流れはわきにおしやられ、日本経済は輸出主導型の経済成長の道を歩んできました。輸出に著しく偏った経済構造の抱える弱点については先に触れました。格差と貧困が前面に出る社会ではなく、この絵のようなライフサイクルを大多数の人が実現できる社会をめざして、ワーキングプアの時代を転換したいものです。そのためにまず実行すべき政策課題は先に提案しました。

時間がなくなったため後半は駆け足になったこととお詫びします。ご清聴いただきあり

がとうございました（拍手）。

## 質疑応答

（質問者1） 伍賀先生，大変分かりやすい講義をありがとうございました。3点ほどお伺いしたいことがあります。1点目は2002年から2007年は非常に好景気だったと，われわれ個人は肌で感じにくいところがあったかと思うのですが，そのとき稼がれた富は，どこへ行ってしまったのかということです。

それから，貧困化の要因を三つお話しいただきました。グローバル化と，そのグローバル化を受けて経団連等が日本的経営を変えていくこと，それからそれに合わせて政府が規制を緩和しているというようなお話をいただいたと思うのですが，そのグローバル化に対する対策として，労働条件のアジア化というお話をされました。そのときどうして企業なり，官庁の方々というのは，今先生がおっしゃったような，高付加価値を生むような，低価格競争ではなく先端技術型のものづくりの方に発想を転換しないで，アジアのように労働条件を低くするような方向にもっていったのか。どうしてそういう選択を国は取ったのかということです。

そして3点目は，少し技術的なお話で恐縮なのですが，ワーキングプアの人数が160万人と中にあるのですが，先生のお考えでは，移動している人を合わせると300万人ぐらいになるのではないかというお話だったと思います。その160万人と300万人では倍違うのですが，正確な調査ではないとおっしゃっていたのですが，そこはどのようなカウントの仕方ですら大体これぐらいになるというようにお考えになっているのか，三つも申し訳ないのですが，お教えいただければと思います。

（伍賀） どうもありがとうございます。まず，後の方からお答えしたいのですが，160万人という数は派遣社員の数です（図表7）。ワーキングプアの数はもっと多くて，年間所得が200万円未満の層は，2007年で1677万人です。300万人という数字は派遣労働者を含む間接雇用形態の労働者に関して申しました。

まず160万人というのは総務省「就業構造基本調査」（2007年）に出ている派遣社員の数なのですが，これは調査対象者に「あなたは職場で何と呼ばれていますか」という質問に「私は派遣社員だ」と答えた人たちの数なのです。派遣社員であっても本人がアルバイ

トやパートと答えた場合にはそちらにカウントされてしまいます。パート、アルバイトと答えた人たちの中にも派遣社員の人たちが含まれているでしょう。それから、間接雇用についてお話しした時にふれなかったのですが、業務請負という形態で働いている人たちが、この統計では明示されていないのです。派遣労働と請負の違いについて一切お話しできなかったのですが、ほとんど変わらない形で働いています。恐らく請負で働いている人たちの数は、図表7の契約社員やその他の中に紛れ込んでいると思うのです。請負社員の数は統計では把握できませんが、大体業界等の数字では100万人を超えているといわれています。したがって、この160万人の派遣労働者に請負の100万人を加えると260万人になります。それに総務省の調査の中には、先ほども何度も言いましたが、ネットカフェやファミリーレストランで寝泊まりしながら派遣や請負で働いている人たちは入っていません。さらに派遣会社の寮にいる労働者も調査からもれている可能性があります。その方々の数を加えると、300万人ぐらいになるのではないかと推測しています。

次に、「労働条件のアジア化」ということに関連して、なぜ日本の経営者がそのような低コスト競争に突っ走ったのかというご質問についてです。私も経営者の心理は分かりませんが、ものづくりをきちんとやっていくためには、若い人たちをきちんと教えて教育しなければならないわけですが、そのためには時間もかかりますし、お金もかかります。日本の経営者の多くは、日本だけではないでしょうが、役員として就いている期間は2～3年ほどです。その2年か3年の間に株主から信任を得ておくことが肝腎だということで、長期的な視点に立って考えるだけの体制が十分ではないのではないかと感じられます。長期的視点に立って物事を判断していくならば、ものづくりに対してお金をかけてやっという考えのかもしれませんが、経営者にそのようなゆとりがなく、短期的にコストを安くしていったら、もうけを上げていこうという発想になっていったのではないかと感じられます。

それから、2002年から07年までの好況期に蓄えられた富はどこへ行ってしまったのかということですが、輸出でもうけた富は、株主への配当や国内の設備投資に使われたほか、海外に流れていったといわれています。日本企業がもうけた貿易黒字は、国内に還流しないで海外の投資に回りました。例えばその一部でアメリカの債券や株を買ったりした。富が日本の労働者に還元される形で、国内に還流していればもっとよかったです。実際はそうはなりません。

(質問者2) 今も話が出ていましたが、派遣労働と請負労働の違いは何でしょう。

(伍賀) 派遣労働と業務請負は大変よく似ており、どちらも間接雇用です。図表 17 のとおり、請負会社と注文会社（発注企業）とは請負契約を結んでいます。請負会社は注文企業から仕事を請け負って仕事をこなすわけですが、請負の場合、労働者の雇用主は請負会社であると同時に、労働者に対する指揮命令権も請負会社にあります。注文企業は請負労働者に対しては指揮命令してはならないのです。例えば、注文企業の製造ラインで同社の社員が請負会社の労働者に対して指揮命令することは違法です。

ところが、実際は注文会社の社員が製造ラインで請負労働者に指揮命令するケースが多数ありました。今でもそうかもしれません。これが偽装請負といわれているもので（図表 18）、本当は派遣なのだけでも請負を装うのです。

なぜ派遣労働でも請負を偽装するかというと、派遣労働の場合は、派遣先企業が派遣労働者を利用できる期間は、現行派遣法では専門的な 26 の業務（図表 11）を除いて上限が 3 年間に限定されています。派遣先は同一業務には 3 年以上、派遣社員を使えないのです。こういった制約が派遣労働にはあるのですが、請負にすれば派遣のような制約がありません。上限 3 年という期間の制限なしに、何年間でも請負が使えるわけです。したがって、表向きには「派遣ではなく請負です」と言うておけば、派遣に伴う制約を免れることができます。そこで請負を使って偽装請負をするということが多くの企業で広がっていました。2006 年の 7 月～8 月にかけて朝日新聞が、日本を代表する大手有名企業の工場で偽装請負を使っているとスクープしました。その後、あいついで偽装請負が発覚し、厚生労働省も規制を強化しました。現在では多少は是正に向かっていますが、なおいろいろな手法を使って法制度の規制を免れようとするケースが後を絶ちません。

(注 1) この記録は当日の講演に一部加筆しました。講演では写真を使用しましたが、ここでは割愛しました。

(注 2) 図表 16 について、作者（catomoko さん）の掲載許可を得ています。