

CONTENTS

巻頭言 2

人口減少社会

視 点 3

望まれる医療ADR(裁判外紛争解決)の発展

寄 稿 5

トラック運送事業における規制緩和の問題点と産業別最賃

運輸労連書記次長 (労働政策部長) 高松 伸幸

報 告

「経済社会研究委員会」講演 非正社員の賃金問題について

社会経済生産性本部社会労働部長 北浦 正行

..... 7



「現代福祉国家への新しい道-日本における総合戦略」研究委員会 (2006年6月23日)

連合DIO 総研 レポート

No.207 2006年7・8月
合 併 号

発 行 : (財) 連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋
1-3-2 曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852
HOME PAGE <http://www.rengo-soken.or.jp/>
発行人 : 中名生 隆

報告 18

「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会」講演

「中国労働市場の構造変化と労働関連諸制度の改革課題」

東京大学社会科学研究所助教授 丸川 知雄

今月のデータ 30

2005年の出生率1.25、過去最低を更新

—厚生労働省・平成17年人口動態統計—

参考諸表 31

事務局だより 32

ホームページもご覧ください
<http://www.rengo-soken.or.jp/>

人口減少社会

(財)連合総研所長 中名生 隆

昨年暮れに公表された2005年国勢調査速報によれば、日本の総人口は初めて前年比減少に転じた。また、本年6月に発表された人口動態統計月報年計（概数）によれば、2を割り込んで下がり続けてきた合計特殊出生率は、2005年に1.25と更に低下した。人口減少社会は、将来の予測ではなく、既に足元で進行しつつある現実となっている。

幕末、明治初期の3千万人台から急増してきた日本の人口が減少局面に転じたことは、現在我々が、百年タームの社会の大きな転換点に立っていることを示している。しかし、人口の減少を社会の衰退ととらえ将来を悲観的に考える必要はない。新しい状況にどう適応していくかが問われているのである。

戦前の日本を振り返ってみると、逆に、資源に乏しく国土の狭い我が国で増え続ける人口をどうやって養っていくかが、いわば時代の強迫観念であった。このため、国内では、北海道の開拓に力を入れるとともに、各地で埋め立てが進められた。また、国策として海外への移民が勧められた。海外への移民に伴う摩擦は、第2次世界大戦に日本が入っていく一つの下地でもあったと考えられる。一方では、産児制限の議論も盛んであった。こうした中で、石橋湛山は、昭和8年の評論で、人口の過剰は仕事との相対関係であり、産業を興し仕事を増やすことがその解決策になると主張している。事実、戦後とりわけ高度成長期の日本は、海外から資源を輸入し、海岸に工場地帯を作り働く場を創出していくことによって、この問題を乗り越えてきた。

このように、人口の動向は、社会に大きな影響を与えるが、過度に宿命論的悲観に陥る必要はない。

一国の人口に最適規模がある訳ではない。1億人が良いか、5千万人が良いか議論してもあまり意味はない。ただし、急激な人口の減少は社会の適応を難しくする。その意味でも、下がりすぎた出生率に歯止めをかけることは必要である。また、何よりも、現在の低出生率は、働き方や社会保障の歪みを反映している面があると考えられ、こうした仕組みを正していくことが求められる。

しかし、少子化対策を進めても、当面は勿論のこと、先を考えても出生率が2まで戻すことは期待しがたく、長寿化とあいまって、社会の人口構成が更に高齢化していくことは動かしがたい。問題は、これに適応した社会システムの構築にある。65歳以上が「高齢者」であり社会的に扶養される層であるという現在の日本には合わなくなった考え方とそれに基づく仕組みを変えていくことが、その基本となる。石橋湛山が戦前に指摘したように、人口問題は人々の働き方との関係で解決していくべきなのである。

望まれる医療ADR(裁判外紛争解決)の発展

医療事故が後を絶たない。今年2月には、お産の際の帝王切開手術で29歳の経産婦を死亡させた福島県立病院の医師が逮捕されたというニュースが流れた。

医療事故や過誤を起こした場合、医療機関は警察など関係機関への届出義務を負っているが、事故・過誤と認めない医師や事故隠しをする医療機関も数少なくないとみられ、医療事故が実際にどのくらい起きているかを正確に把握することは難しい。医療事故の発生件数を推し測る資料として、最高裁判所がまとめた医療過誤民事訴訟件数を見てみると、近年増加傾向が続き、2003年から2年連続で1,000件を上回っていたが、2005年は999件で、過去最高だった前年より111件減っている。医療事故・過誤発生件数の増加傾向に歯止めがかかったと見ることもできるが、患者が死亡するような重大医療事故が無くなったわけではない。

医療事故・過誤に遭った患者・家族が裁判に訴えることはある意味で当然のことであり、患者・家族が怒りと勇気をもってこれまでに多くの医療裁判を闘ってきたことにより、自浄作用の乏しい医療の世界において、「患者の人権」の視点が広がり、診療レベルの向上や安全対策の強化、情報公開の進展などをもたらしてきたといっても過言ではない。

しかし医療裁判を闘う患者側の負担は世の中の人びとが思っている以上に大きい。患者・家族が裁判に訴える場合、まず弁護士に相談して調査を依頼し、証拠保全手続き（カルテやレントゲン写真等の入手）とその検討

を行い、医師・医療機関の責任追及が可能と判断すれば相手方に回答を求めて交渉を開始する。この段階で示談が成立する場合もあるが、相手方が交渉を拒否したり不誠実な対応をしたときには、ここで裁判所に訴状を提出し訴訟を起こすことになる。この後は通常の裁判同様、相手方の答弁書提出、準備書面の提出、証拠調べ、専門家の鑑定、審理・判決という流れとなる。審理中に裁判所から和解勧告が行われることもあり、双方合意すれば和解解決ということになるが、この場合は医師の責任は明確にならないケースがほとんどである。第1審の平均審理期間は、通常の民事事件の約2倍強の長期間（2～3年前後）であり、患者側の勝訴率は、近年高まってきているとはいえ3～4割程度とみられ、他の一般的な民事事件に比べて低い現状にある。

医療訴訟が困難な理由について、医学を学びながら患者側に立って医療裁判に長年関わってきた加藤良夫弁護士（南山大学大学院教授）は、第一に過失の主張・立証のためには医学知識、医療現場についての知識が不可欠であるが患者、弁護士側はこの点についてほとんど素人である、第二に診療経過についての客間的情報が医師・医療機関に独占されていてほとんど患者側の手元にない、第三に患者の立場で協力してもらえない医師の確保が難しい、ことを指摘している。そして医療訴訟に立ち上がるこうした専門性・密室性・封建性の「三つの壁」のうち、最も困難な壁は医療の世界の封建制の壁であると断言している。

一方、診療側にとっても医療裁判は心理的、時間的に重い負担になっている。加藤弁護士によれば、多くの医師は医療の現状に決して満足しているわけではなく、裁判で患者側に協力したいと思っている医師も少なくないが、患者にも言いたいこと弁護士にも考えてほしいことがあり、様々な思いをもって裁判に協力しているという。勝ち負けの医療裁判は、事故を起こした医師・医療機関の責任を明確にし、被害を受けた患者・家族への損害賠償を判断するが、最大の問題点は、判決や和解が出ても、患者側と医師・医療機関側の対立が解けないことが多く、両者の信頼関係が生まれたり深まったりするケースはほとんど見られないことであり、患者や家族が受ける心の大きな傷は解消されないという事実である。また裁判では、再発防止のための医療事故の背景分析等の面で限界があるとも言われている。

こうしたなかにあって、最近、患者側と診療側とのトラブルを裁判によらず当事者同士の話し合いによって解決しようとする医療ADR（裁判外紛争解決手続き Alternative Dispute Resolution）の試みが始まったことは、大いに歓迎すべきといえよう。

斡旋・調停・仲裁などの機能をもつADRは、国際的にはすでに多くの国で取り入れられている仕組みであり、わが国でも1995年の製造物責任（PL）法の施行を契機に家電や自動車など製品分野別に相談センターなどが数多く設置されたが、日本のADR、特に民間型ADRは、対象範囲の狭さと宣伝広報活動の弱さ、中立性・信頼性の欠如、時効中断や執行力の未付与などの問題があり、権利救済の実効性に欠ける使いかたの悪いものであったために、これまで普及しなかった。しかし、司法改革の一環として2004年11月にADR法

（裁判外紛争解決手続きの利用の促進に関する法律、2007年4月1日施行）が成立し、基本理念、国等の責務、民間事業者への認証制度の創設、時効中断・訴訟手続き中止等の特別効果の付与などが定められたことから、非公開性（当事者のプライバシー保護）、柔軟性、専門性、迅速性、時間と費用の低廉性、国際性などの特徴をもつこの「スマート」な紛争解決手段に各方面からの注目が集まりつつある。

医療事故紛争の大きな特徴は、事実の究明が困難であり、患者・家族に激しい感情的葛藤が生じる点にあるが、医療ADRは、弁護士、医師、学識経験者、患者代表などからなる中立的で専門的な第三者機関が当事者双方から話を聞き、事実究明を行い、一定の目安を示すことで合意を促進させることができる。また医療ADRは、事実解明、原因究明とともに再発防止策と被害者救済が重要であるが、これについても第三者機関が間に入って当事者双方が納得できるように対話を進め、被害者をケアしていく効果が期待できる。

医療事故・過誤の被害者をどうするかということは、本来医療の世界できちんと解決がはかれるべきことであり、医療ADRが順調に発展していくためには、医師・医療関係者のADR研修や手法の開発など実務面の他に、患者の権利法の制定や法律に基づく独立行政法人としての「医療被害防止・救済センター」の設立（これらの詳細については山崎泰彦・連合総研編著「患者・国民のための医療改革」参照）など、より患者の立場に立った法制度の整備が不可欠である。裁判によらない医療ADRの発展を通じて、患者と医師・医療関係者の新しい信頼関係が構築され、医療の質・診療レベルが飛躍的に向上していくこと、そしてなによりも、日本が「訴訟社会」への道ではなく「信頼社会」への道を歩むことを願う。（地の塩）

トラック運送事業における規制緩和の問題点と産業別最賃

運輸労連書記次長（労働政策部長） 高松 伸幸

トラック運輸産業の実態と規制緩和

現在、トラック運輸産業には、61,040社・約116万人が従事しており、国内貨物輸送の90%を担い経済活動や国民生活を支える基幹産業である。

しかし、各企業の経営基盤は脆弱であり、99%が中小零細企業で構成されている。

一方、日本国内の物流量は、重厚長大型から軽薄短小型に変化するとともに、ジャストインタイム制（必要なときに必要な量を配送する）の進展、生産拠点の海外進出による国内空洞化などあいまって、96年度の67億9900万トンとピークに05年度は55億5400万トンと約20%減少しており、現在も歯止めはかかっていない。

労働条件を見てみると、中小企業が多いことから、労働協約を持っていない企業が多く、そのことが賃金・一時金・労働時間・退職金・福利厚生など全ての面で、他産業との格差の拡大につながっている。

トラック運輸業の規制緩和は、90年12月1日に施行された「物流二法」がその始まりである。

以降、各項目での緩和が推進され、運賃は許認可制から届け出制になり、最低保有台数の緩和や営業区域の廃止などが進められた。

その結果、当初4万社程度であった事業者数は、この15年間で1.5倍の6万社を超える事態となり、減少しつつある物量を奪い合うと

いうより一層厳しい過当競争が日々行われ、運賃ダンピング競争へと発展している。

とりわけバブル崩壊以降は、荷主企業やお客様からの値引き要請が強まったことから、その矛先が労働条件に向けられ、賃金をはじめとする諸労働条件の低下だけにとどまらず、企業としての安全義務違反や労働基準法違反、さらには社会保険の未加入といった由々しき事態も見受けられる。

また、今日の燃料費の高騰分を運賃・料金に転嫁できないことが、物流企業に更なる追い討ちをかけている。

行過ぎた規制緩和は、経済的規制の緩和にとどまらず、守らなくてはならない社会的規制までも緩和するという錯覚に陥り、無秩序な業界になりつつある。

しかし、道路という公共のインフラを職場にする物流業にとって、安全無視や法違反は許されることではない。

社会的規制の強化に向けた取り組み

運輸労連は、規制緩和（物流二法）への対応について、さまざまな角度から検討を重ねた結果、「今日的な状況の中で経済的規制の緩和は避けて通れない課題であるが、社会的規制については強化する中で、きちっとしたルール化を図るべきである」との基本を確認し、行政官庁や業界に対し輸送秩序の確立や罰則適用による遵法精神の確立など、具体的な対応を求めてきた。

その結果、法整備をはじめ一定のルール化が図られたものの十分には機能しておらず、罰則も緩やかなことから現状の無秩序な業界体質となってしまった。

規制緩和の先進国であるアメリカでは、経済規制はほぼ自由化される中で、法律やルールを守らない業者には厳しい罰則を適用しており、逆に優良企業にはインセンティブが働きいろいろな特典がつくなど、経済的規制と社会的規制がそれぞれを補完するシステムが確立されていると聞いている。

日本においてもこのようなシステムができれば、業界の健全化が図られるのではないかと考えている。

そのため、私たちは今「Gマーク」(グッドとグローリー)の取り組みを進めている。

この制度は、一定の条件をクリアした企業を事業所単位に安全性優良事業所として認定し、利用者がより良い事業者を選択しやすくすると同時に、業界自らが悪質な事業者を排除しようというものであり、これらを広く普及させることによって、少しでも業界の秩序の回復が図られればと考えている。

■ 産業別最低賃金の確立に向けた取り組み

もうひとつ運輸労連として永年の懸案課題である、産業別最低賃金の確立に向けた取り組みがある。

最低賃金制は、使用者が一方的に不当な低賃金を強制しないよう、「生活費保障」がその原点となっている。

また、不当な賃金切り下げ競争(コスト削減競争)を防止することにより、企業間競争に一定の公正な競争条件を担保するものである。

日本の産別最賃は、製造業を中心に確立されており、他の産業で確立されているのはわずかである。

トラック運輸産業においても唯一高知県にあるだけで、経営側からの厳しい攻撃にさらされている。

高知県の産別最賃を守り、他の都道府県にも拡大するため、重点県を設置するなど永年取り組みを進めてきた結果、昨年4つの都県(東京・秋田・山形・岩手)で新設の意向表明に踏み切り、秋田・山形・岩手において具体的審議に入ることができた。

しかし、厚生労働省の最賃部会において、最低賃金制のあり方についての議論がされていることや現地の経営側の理解が得られない中で、労働側の努力の甲斐なくすでに「新設の必要なし」との判断が示された。

現在の審議会は全会一致が原則であり、どれだけ労働側がその必要性を訴え申請要件を満たしていたとしても、経営側の理解が得られないと新設することができず、この審議のあり方についても改善すべきと考えている。

例えば、現在行われている厚生労働省の最賃部会のように、労働者側と使用者側の意見が対立した場合には、公益委員からの試案が示され、それを基本に論議できるような新たな手法も検討すべきではないだろうか。

私たちは、単に賃金を引き上げるために産別最賃の新設を求めているのではない。

前述のGマークの取り組み同様、産別最賃の運動とその機能を活用することによって、不本意なコスト競争に歯止めをかけ、公正な企業間競争を行う中で、業界秩序の回復を図りたいと考えている。

現状のまま推移していくとすれば運輸業界の未来は限りなく暗い。

魅力ある産業への変貌を遂げるためには、経営側や各企業もコスト競争による目先の利益の追求だけでなく、業界の将来を見据えた英断を求めたい。

非正社員の賃金問題について

社会経済生産性本部 社会労働部長 **北浦 正行**

本報告は、2006年5月19日、連合総研・経済社会研究委員会における講演の要旨を編集部
の責任でまとめたものである。

はじめにー不安定就業から格差・均衡の問題へー

非正社員の問題は、戦後の日本経済の中で歴史的に何回か出てきた問題であるということ
をまず振り返ってみます。

非正社員の問題は、今は“格差・均衡”という角度での議論になっていますが、かつては“不安定就業”という問題で議論されていました。昭和30年の『労働白書』に「不完全就業者」という言葉が出てきます。ここでは非労働力人口のなかでの就業希望者や短時間就業者のなかでの追加就業希望者、このような就業圧力をさして「不完全就業者」と呼んでいます。当時、雇用者が74万人、自営業主が16万人増加しましたが、雇用者の約半分（39万人）が女子、自営業主の殆どが女子の内職でした。しかも雇用者の増加のうち約2割は日雇労働者、約3割が35時間未満の短時間就業者が占めており、ここに不完全就業者の問題を端的にみることができます。そのあと、昭和50年代の石油危機後の不況期において、大幅な雇用調整の実施をきっかけにして、パートタイムが「不安定就業」という言い方をされました。昭和50年代ぐらいまでは、パートタイム、すなわち“正規雇用ではないこと＝不安定就業”であり、望ましい就業形態ではないという価値観がかなり強かったわけです。

昭和50年代後半以降は、それがかなり大きく変化しました。今日では、その就業形態を是認して、そこでの格差あるいは均衡処遇を問いただしていくというスタンスに変わってきたと思います。つまり労働として望ましい望ましくないという価値的な概念ではなく、純粹に雇用の態様を表す言葉になっています。

1 「非正社員」労働力の特徴

(1) 「非正社員（非典型的労働）」の定義と分類ー統計調査上の労働者分類

ここでとりあげる「非正社員」の定義づけは大変難しく、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の定義分類も調査をするたびに変わっています。それだけ実態が変化の途上にあるということです。図表1は、平成11年及び平成15年調査における分類です。ここでは「調査事業所の雇用者であるかどうか」、「所定労働時間及び日数が正社員と比較して同じか短い」、「雇用期間の定めがあるかないか」という3つの要素によって分類されています。なお、パ

ートタイムは、所定労働時間・日数により「短時間パートタイム」と「その他パートタイム」の2つに分類されています。

図表1 統計調査上の労働者分類

		雇用期間の定めなし	雇用期間の定めあり		
調査事業所の雇用者	所定労働時間及び日数が正社員とほぼ同じ者	正社員	臨時的雇用者（1ヶ月以内の雇用契約）	契約社員	その他
		その他パートタイム			
		出向社員			
	所定労働時間及び日数が正社員より短い者	短時間パートタイム			
その他	派遣労働者				

(資料出所)厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(2) 非正社員の就業状況

図表2は、非正社員の就業状況を平成15年調査で見たものです。非正社員が約3分の1、パートが約4分の1を占めおり、女性のパート比率は4割を超えています。非正社員について平成11年調査との比較をみると、パートの増加に比べて、パート以外の類型ではそれほど増加していません。これは非正社員と呼ばれている様々な就業形態が、統計上は“パート”として把握されているケースが多いことが考えられます。名称はパートであっても、労働時間がかかなり長く、実は契約社員に近いというものも実態としてはあるわけです。

図表2 就業形態の多様化の状況(正社員と非正社員の内訳) (%)

	合計	正社員	非正社員	就業形態						
				契約社員	嘱託社員	パート	出向社員	派遣	臨時的	その他
平成15年	100.0	65.4	34.6	2.3	1.4	23.0	1.5	2.0	0.8	3.4
平成11年	100.0	72.5	27.5	2.3	—	14.5	1.3	1.1	1.8	6.5
男性	100.0	80.0	20.0	1.9	1.8	9.6	2.2	1.0	0.9	2.6
女性	100.0	44.4	55.6	2.9	0.9	42.5	0.6	3.4	0.8	4.6

(注)「嘱託社員」は、前回調査(平成11年)では「その他」に含まれる。

(資料出所)厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

非正社員のもう1つの特徴は職種の構成にみられます(図表3)。割合が最も多いのは「事務の仕事」です。派遣労働者、特に登録型派遣ではこれが約7割を占めており、いわゆる女性一般職の仕事が代替されてきたことがよく分かります。パートに着目すると、「事務の仕事」の他に割合が高いのは「サービスの仕事」、「販売の仕事」となっています。

図表3 職種別の就業形態

(%)

就業形態	計	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	技能工・生産工程の仕事	労務作業の仕事	不明
正社員 計	100.0	13.8	14.4	38.1	10.5	5.6	0.5	2.1	12.4	2.6	0.0
非正社員 計	100.0	9.3	2.4	23.3	20.3	19.1	1.3	1.8	12.2	10.0	0.3
契約社員	100.0	33.1	4.7	23.4	8.3	9.9	2.5	4.0	8.3	5.6	0.3
臨時的雇用者	100.0	3.9	0.1	28.7	38.7	13.1	0.9	1.4	7.7	5.5	0.0
短時間のパート	100.0	6.3	0.4	20.3	23.3	23.5	1.2	1.1	11.2	12.4	0.3
その他のパート	100.0	5.9	1.1	23.3	20.9	18.2	1.5	2.7	17.0	9.0	0.3
出向社員	100.0	16.7	28.6	26.2	8.0	6.2	0.7	1.1	10.6	2.0	0.0
派遣労働者	100.0	17.5	0.9	58.0	3.2	6.5	0.3	2.1	8.0	3.3	0.2
登録型派遣労働者	100.0	11.9	0.5	69.1	2.8	6.2	0.2	0.4	6.7	1.8	0.3
常用雇用型派遣労働者	100.0	30.2	1.7	34.3	3.7	7.5	0.6	5.8	10.6	5.6	-
その他	100.0	13.2	3.2	15.1	4.1	14.5	2.6	3.2	19.5	23.9	0.9

(資料出所)厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(3) 非正社員の個人的属性

非正社員の個人的属性は、総務省「労働力調査年報（詳細集計）」でみることができます（以下の説明は平成16年調査）。まずパートについて世帯主との関係を見ると、世帯主がパートであることは少なく、パートの中で圧倒的に多いのは女性の配偶者です。非正社員全体でみても女性の配偶者のウエイトが非常に高いことが特徴です。年齢階級別では、女性は25歳から54歳まで、男性は若年層と高齢層において非正社員のウエイトが高いことが特徴です。非正社員本人と配偶者との関係を見ると、女性の非正社員では、「配偶者あり」（1,277万人）が最も多く、また「死別・離別」（199万人）が女性の正社員（100万人）と比べて圧倒的に多いことが特徴です。

2 非正社員の賃金状況

(1) 就業形態別の賃金

就業形態別の賃金水準については、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で、9月の1ヵ月分を調査しています。平成15年調査では、非正社員合計の平均賃金月額14.1万円に対して、契約社員（23.8万円）と派遣労働者（20.9万円）は高めになっています。短時間パートは平均で9.0万円、臨時的雇用者は11.0万円と、低い水準にあります。

賃金構造基本統計調査では、パートタイムの1時間当たりの賃金水準がわかります。平成17年調査では、男性1,069円、女性942円となっています。産業別で見ると、労働者構成比が高い「卸売・小売業」、「飲食店、宿泊業」の賃金は、同じパートのなかでも相対的に低い水準にあります（卸売・小売業；男性985円、女性889円、飲食店、宿泊業：男性893円、女性869円）。

(2) パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差

パートと一般労働者との賃金格差は、1990年代から拡大していると言われています。厚生労働省『平成15年労働経済の分析』では賃金格差の問題をとり上げ、平成13年の賃金構造基本統計調査の特別集計を行なっています。時間当たり賃金では、一般労働者100に対して、女性パートは65.3、男性パートは49.9でした。賞与を含めた年間賃金で試算すると、女性は54.3、男性は41.2とさらに格差は広がります。

次に、平成17年の「賃金構造基本統計調査」では、正社員と正社員以外との間での賃金格差を計算しています（図表4）。それによると、女性の場合は正社員100に対して正社員以外は70、男性の場合は正社員以外は64となっています。これを年齢階級別にみると、「18歳～19歳」という入口の段階では男女ともに約90と格差が非常に小さい。それから年齢を重ねるにつれて格差が開き、40代以降は60前後で固定されていきます。この年代は企業で長期雇用される人であれば管理職が多く、経験などを積んで技能が相当高まってくるはずですが、一方、非正社員の場合は、技能がそれに比べると低位のまま推移するということもあり得ます。こうしたことが、年齢層が高まるほど正社員と正社員以外の賃金格差が拡大すること、また後ほど申し上げるパートの賃金カーブが大変フラットであることの背景にあるわけです。

図表4 性、年齢階級、雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差（産業計、企業規模計）

年齢階級 (歳)	賃金(千円)				雇用形態間格差 (正社員・正職員=100)	
	男		女		男	女
	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外		
計	348.1	221.3	239.2	168.4	64	70
18～19	169.1	153.5	156.6	142.6	91	91
20～24	201.2	173.5	190.9	161.5	86	85
25～29	243.0	201.9	217.1	183.1	83	84
30～34	291.1	224.0	241.6	187.4	77	78
35～39	347.7	238.4	264.3	179.0	69	68
40～44	398.7	240.3	270.1	168.2	60	62
45～49	424.1	238.0	269.0	160.8	56	60
50～54	429.5	232.8	259.3	156.3	54	60
55～59	414.0	247.0	252.9	156.5	60	62
60～64	327.9	233.5	230.5	154.8	71	67
平均年齢(歳)	41.3	45.1	37.9	41.2		
勤続年数(年)	14.1	6.0	9.7	5.5		

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)

3 賃金格差が生まれる背景をどう考えるか

次に、格差の生まれる背景について、以下5つの観点から考えてみます。

(1) パートタイムの賃金が低い理由についての議論

平成15年の『労働白書』では、パート賃金が低い理由として2つの指摘をしています。

1つは職種構成の違いです。職種によって賃金の高い職種と賃金の低い職種がありますし、また、パートと一般労働者とは職種構成に違いがあります。こうした違いがパート・一般労働者間の賃金格差に影響しているのではないかという話です。そこで両者の職種構成の違いを調整して比較すると、一般労働者の賃金100に対してパートは53.8であったものが、69.8まで縮小するという試算になっています。90年代後半での賃金格差拡大の多くは、その間の職種構成の変化で説明できるとしています。これは、パートが低賃金の職種に集中してきたとも読めるわけです。具体的にはサービス、販売などパートが増えている職種は賃金が低位にあります。パートの中に

おける低賃金職種の増加は、パート賃金の平均値を引き下げ、一般労働者との賃金格差を拡大させているということです。ただし、このような要素を除いても、なお賃金格差は残ります。その部分の分析は、個人の賃金プロファイルにおける特性を見ていくしかありません。

2つ目は、パートの仕事の多くが定型的で習熟が容易であるということです。そのような仕事の賃金は市場で決まっていく傾向が非常に強い、すなわち地域・職種の世間相場という社会的な相場に重点をおいた賃金決定になります。この場合、仕事の困難度、経験年数、あるいは同種の正社員賃金といった要素が賃金決定において重視されにくくなります。一般に、パートタイムの賃金決定要素については、“地域相場”や“地域別の最低賃金”が指摘されています。その一方、勤続年数が長くなってもそれが賃金には反映されにくく、また制度的にもパートタイムには昇給制度が少ないことにより、賃金カーブがフラットな状態になるわけです。

(2) 低賃金であることがパートの雇用需要を伸ばしたか

次に、低賃金であることがパートの雇用需要を伸ばしたのかという論点があります。図表5は、企業に非正社員の採用理由を聞いたものです。非正社員計で1番多い理由は、「人件費の節約」で61.0%です。パートタイムに着目すると、「人件費の節約」が最も多く、次いで「景気変動に応じて雇用量を調節する」、「1日・週の中の仕事の繁忙に対応する」、「臨時・季節的な業務量の変化に対応する」という本来の意味での短時間・短期間で雇う理由になっています。このように、意識面・行動面からは、低賃金であることがパートの雇用需要を伸ばしているといえるでしょう。

派遣労働者の場合は、「専門的業務に対応する」、「即戦力・能力のある人材を確保する」ことに重きがあり、「人件費の節約」は多くありません。契約社員の場合は、「専門的業務に対応する」、「即戦力・能力のある人材を確保する」が多い一方で、「人件費の節約」も3割強あり、一見すると矛盾するような回答結果です。これは先ほど少し触れたように、統計調査上、契約社員には、非常に専門性の高い契約社員と、契約社員と呼んではいるものの実態的には臨時社員であるものが混じり合っていることが背景となっている可能性があります。

図表5 企業が非正社員を雇用する理由別事業所割合

(M. A.)

非正社員の就業形態	非正社員計	契約社員	臨時的雇用者	短時間のパート	その他のパート	派遣労働者	その他
回答事業所数計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員を確保できない	11.6	7.5	10.2	9.3	10.9	8.1	8.5
正社員を重要業務に特化させる	15.8	11.5	9.1	14.6	12.2	6.6	14.2
専門的業務に対応する	23.8	42.4	11.8	11.5	11.6	42.7	23.8
即戦力・能力のある人材を確保する	23.7	34.6	13.3	10.6	14.2	40.7	31.0
景気変動に応じて雇用量を調節する	30.7	19.0	34.3	26.9	24.8	8.6	26.2
長い営業（操業）時間に対応する	20.6	6.2	11.6	23.9	17.3	3.9	6.0
1日・週の中の仕事の繁忙に対応する	29.6	4.0	15.9	36.2	21.9	1.7	8.1
臨時・季節的な業務量の変化に対応する	23.0	6.5	36.3	19.1	18.2	2.8	22.8
人件費の節約	61.0	33.8	45.3	61.5	59.1	13.8	40.3
高齢者の再雇用対策	10.3	18.0	7.6	5.5	7.0	3.5	0.9
正社員の育児・介護休業対策の代替	6.2	4.6	4.9	4.7	4.0	4.5	7.5
その他	9.9	7.0	3.2	6.1	6.4	31.1	5.8

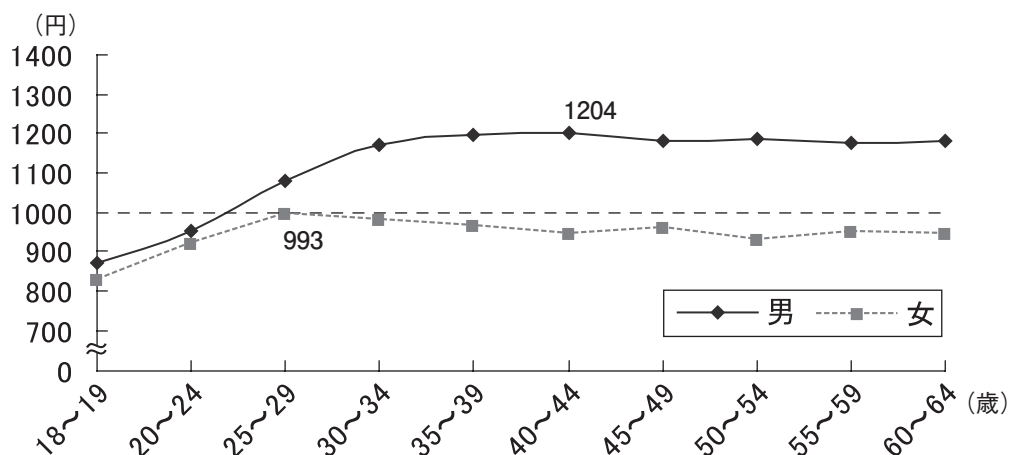
(注) 正社員、出向社員は回答の対象外。それぞれの就業形態の労働者を雇用している、又は過去1年くらいの間に雇用したことがある事業所のうち、回答事業所を100とした集計。

(資料出所) 厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(3) フラットな賃金カーブが平均値を引き下げているのか

次は、パートのフラットな賃金カーブが、全体の平均値を引き下げているかどうかという論点についてです。図表6は、短時間労働者（＝パートタイム労働者）の時間当たり賃金を年齢階級別にみたものです。賃金がピークとなる年齢階級は、男性で40～44歳（1,204円）、女性で25～29歳（993円）です。男性は30代までは年齢によって少し上がっていき但其後はほぼ横ばい、女性は900円台でほぼ横ばいと、一定年齢よりも上になると賃金カーブはフラットになります。

図表6 短時間労働者の性、年齢階級別1時間当たり賃金(産業計、企業規模計)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)

これとは別に、平成17年の賃金構造基本統計調査では、正社員と非正社員という区分で、月例賃金を年齢階級別に集計しています。男子高卒の場合、若年層では正社員の第3・四分位数が非正社員の第1・四分位数を下回っていますが、40代半ば以降では両者が逆転し、正社員の第3・四分位数が上回ります。女性高卒の場合は、正社員の第3・四分位数と非正社員の第1・四分位数がほぼ同水準で推移します。実際、企業内で同一の資格制度があってもパートには低い等級しか適用していないということや、職能資格制度を別々にしてパートの上限を正社員の低位等級のあたりに設定しているということは少なくないわけで、このような扱いが賃金格差を作り出しているひとつの理由となっているといえます。

(4) 市場への参入圧力はないか

もう1点、賃金を低める要因に、市場への参入圧力があります。これは昭和30年代に大きな問題とされたもので、いわゆるディスカレッジド・ワーカーの存在が賃金の引き下げ圧力になったのではないかという見方です。図表7は非労働力の中の就業希望者における就業意欲の強さを見たものです。女性の「(仕事があれば)すぐつくつもり」と「すぐではないがつくつもり」の合計をみると、仕事につく意欲はそれなりに持っているといえます。では、どこの年齢層に多いかというと、女性の25歳から40代ぐらいまでのところに「すぐつくつもり」が大体同程度の数で並んでおり、これらの層がパートの予備軍ということになるかと思えます。

図表7 年齢別希望時期別就業希望者数 (千人)

年齢階級 (歳)	女性				男性			
	総数	すぐつく つもり	すぐでは ないが つく つもり	つかど うかわ からない	総数	すぐつく つもり	すぐでは ないが つく つもり	つかど うかわ からない
就業希望者	4772	552	2168	2030	1849	415	654	763
15～19	238	32	96	108	236	36	89	109
20～24	248	33	125	90	210	43	95	70
25～29	526	42	305	178	76	20	33	22
30～34	835	60	483	289	67	14	30	22
35～39	640	50	360	228	44	8	21	13
40～44	402	37	193	170	41	10	16	14
45～49	312	34	130	149	49	11	20	17
50～54	383	54	145	182	80	17	28	34
55～59	328	52	115	159	92	24	34	34
60～64	356	63	110	182	293	67	111	113
65～69	289	55	69	162	341	92	103	144
70～74	130	27	23	78	203	49	49	103
75以上	86	14	13	56	119	24	24	68

(資料出所) 総務省「平成14年就業構造基本調査」

また、現にパートやアルバイトで働いている人たちが転職をする、あるいは追加的に就業することによってパートの労働供給が増えることがあります。仮に、供給超過となる場合には賃金にも影響が及ぶはずですが、図表8は、転職・追加就業の希望の強さを所得別にみたものです。パートに着目すると、総数に対する追加就業希望者および転職希望者の割合は、正規従業員に比べて高く、とりわけ150万未満の低い所得の層でこれが強く出ています。十分な収入が得られず、現在の収入に満足ができないことで、別の就業機会を考える。これが新規参入者と合わさってパートの求人へと殺到していくというような形が考えられるわけです。アルバイトについても同様です。

図表8 所得別就業意識の状況 (女性) (千人)

所得	パート			アルバイト			正規従業員		
	総数	追加就 業希望	転職希 望	総数	追加就 業希望	転職希 望	総数	追加就 業希望	転職希 望
有業者計	7196	410	979	2141	286	541	10145	350	1190
50万未満	645	60	100	624	97	145	94	9	9
50-99	3580	192	460	773	94	189	261	17	19
100-149	1970	105	281	405	51	117	744	35	105
150-199	604	34	92	179	24	53	1183	55	193
200-249	243	12	28	92	14	26	1804	77	265
250-299	60	3	9	22	3	4	1426	52	202
300-399	27	1	3	13	1	3	1983	61	230
400-499	9	—	1	3	—	—	1062	20	93
500-599	8	1	2	3	1	—	588	12	35

(資料出所) 総務省「平成14年就業構造基本調査」

(5) 所得による就業調整は行われていないか

配偶者の就業調整が賃金の引き下げに影響しているのではないかとという見方もあります。これ

については様々な研究があります。お茶の水女子大の永瀬先生の研究では、世帯収入が結構高い家庭の有配偶女性は、家計補助的な賃金で十分であると考え、あるいは、低い賃金に対する不満の度合いは有配偶者の方が小さいという指摘がなされています。そして、必ずしも収入にはとらわれていない人と、収入を必要としている人が並存するような形になっていると、市場はその両方を見るわけですから、結局それが賃金の上昇にマイナスの影響を与える可能性があるという分析をしています。

図表9は、就業を希望する女性がどのような就業形態を希望するかということを世帯所得別にみたものです。人数が比較的多い「パート・アルバイト・契約社員」に着目すると、実数だけを見ると、世帯収入(所得)が高い世帯でもそれなりに就業希望があり、世帯収入が高くなると就業希望が減るという関係には必ずしもなってはいません。そうすると、データにはありませんが、世帯収入が高い層では収入に意欲が向かない人が多いと想定すると、そのような人たちがパートの市場に参入することによって全体のパート賃金にマイナスの影響を及ぼすことはあり得るわけです。

図表9 世帯所得別・希望する仕事の形態別就業希望者（女性）（千人）

世帯所得	総数	正規従業員	パート・アルバイト・契約社員	派遣社員
総計	8155	1375	5305	104
100万未満	536	134	280	6
100-199	639	137	343	5
200-299	850	136	535	11
300-399	1022	161	674	12
400-499	1037	154	713	17
500-599	898	129	632	13
600-699	735	108	528	9
700-799	606	92	420	8
800-899	470	73	322	5
900-999	335	59	236	7
1000-1249	479	83	317	6
1250-1499	205	38	130	3
1500万以上	178	41	92	1

(資料出所) 総務省「平成14年就業構造基本調査」

4 賃金差に納得しているのか

(1) 賃金差に対する認識

では、パート労働者は、正社員との賃金差に納得しているかどうか。このパートと正社員の賃金差に対する意識の実態については、21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査研究」のデータがあります。まずパート労働者と正社員のそれぞれに、正社員と同じ仕事に従事している非正社員がどの程度いるかを聞いたところ、「多数いる」との回答は、正社員で1割強、パートで3割超というように双方の認識に大きなズレがありました。さらに、拘束性や責任についても「同じ」だと見ているものはパートの回答では全体の約4割と、ある程度の割合を占めています。また、正社員と同じ仕事をしているパートの場合、納得を得られると考えられるパートの賃金水準は、正社員の8割程度という結果でした。

次に、21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」では、パートの賃金水準が正社員と違

う理由を聞いています。事業主の回答の上位には「勤務時間の自由度が違うから（43.3%）」、「契約内容として納得しているから（40.8%）」、「責任の重さが違うから（39.4%）」が挙がっています。

さらに、人と仕事研究所『パートタイマー白書』では、パート・アルバイトの仕事や処遇についてパート労働者に直に聞いています。仕事の責任度合いの自己評価は、「かなり責任の重い仕事をしている」が8.7%、「ある程度責任の重い仕事をしている」が45.2%と、責任の重い仕事をしていると認識している人が半数を超えています。しかし、それをあまり負担には思っていない（責任度合いに「かなり負担を感じる」2.5%、「ある程度負担」19.8%、「適度である」44.8%）。そして、現在の賃金で大体バランスしているとみている人が多いというのが1つの結論であったようです。また、今の仕事よりも責任度合いの重い仕事をやってみたいかという問いについては、6割近くが“やってみたい”と答えています。ただし、そこには「処遇や労働条件などが折り合えば」という条件が付きまします。この調査の中で1番目を引くのは、「正社員に比べて賃金が低いことへの納得性」についてです。これを仕事内容との関係でみると、正社員と比較して仕事内容がまったく違えば「納得できる」、まったく同じなら「納得できない」というように、仕事と同じかどうかで納得度が決まってくるのがわかります（図表10）。

図表10 正社員と比べて賃金が低いことは納得できるか (%)

正社員と比較して仕事内容が同じか	納得できる	仕方がないが格差は小さく	納得できない
全体	48.8	42.6	7.1
まったく同じ仕事	23.8	53.3	20.5
だいたい同じ仕事	36.8	51.6	9.5
一部同じ仕事	60.9	36.2	2.5
まったく違う仕事	64.2	30.5	4.0

(資料出所) 人と仕事研究所「平成18年版パートタイマー白書」

(2) 公平性・納得性の要因

こうした公平性・納得性はどういう要因が考えられるか。納得性から見た正社員と非正社員の賃金格差については、精緻に分析され研究成果があります（永瀬伸子「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」国立女性教育会館研究紀要Vol.7August2003）。これによれば、その結論として「賃金差に納得しない者は男性より女性が高い」、「有配偶女性は納得する者が多い」ということが指摘されています。これは先ほど申し上げた通りです。次に、「仕事の特性に満足できる者は納得しやすい」、「正社員と同じ仕事に近づくほど納得度は低くなる」。これは今申し上げたように、正社員と比べてどういう仕事をしているかということです。

(3) 納得できる賃金のための条件

これまでの内容を踏まえて、“納得できる賃金のための条件”を整理してみます。

その第1の条件は、「雇用形態の選択が自発的であるかどうか」、つまり選択が本意であったか不本意であったかということです。「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」で非正

社員が現在の就業形態に就いた理由を聞いています。このなかで、「正社員として働ける会社があった」の回答割合に着目すると、パートタイムは比較的少なく（短時間のパート8.5%、その他のパート19.0%）、契約社員（29.3%）と派遣労働者（29.1%）では高く出ています。このような理由の場合、仕事による自己実現や収入確保について満足が得られませんので、正社員への応募機会の狭さが問題になります。そして既に、フリーターなどの若年者の就職問題としてこうした問題が出てきています。

第2の条件は、就職したとしても「仕事の特性にどこまで満足できるか」ということです。これは、正社員と同じ仕事を求めるのか別の仕事でいくのかということ、さらに、仕事に見合った賃金が支払われているかどうかということが関係してきます。これらは正社員との均衡処遇を考える際の尺度にもなっていますので、そういった意味からも均衡処遇はかなり重要な問題であるといえます。

第3の条件は「賃金水準」です。これは、稼がなくてはならない収入を得る可能性がどの程度あるかといった問題です。そもそも労働時間数が短いことにより十分な収入が得られないとすれば、先ほどのデータにあったように、追加就業希望や転職希望へとつながっていく可能性があるわけです。

結び 今後の課題—低賃金であることの問題点は何か

最後に、非正社員が低賃金であることの問題点を整理し、今後の課題に若干触れて結びと致します。

1点目は、「所得水準の低さが生活の困難を招いているか」という問題です。これに関してよく議論になるのは、パートの賃金が生活保護と比較して低いのではないかということです。そもそも社会保障制度と賃金という意味合いの違うものを直接比較することは難しいことですが、大きな論点の1つです。とりわけ、社会的に救済が必要な対象のところについては、この賃金水準の問題を見ておく必要があります。正社員になれない未婚女性、それから離別・死別をした方・・・そういう方々は恐らく子どもを抱えてパートでしか働けないということもあるでしょう。それから既婚女性で本格的に働きたいが、なかなかそういう機会に恵まれない方など。この“本格的に働きたい”の意味合いの中には、世帯主が病気になったとか家庭的な経済破綻とかいろいろなケースが含まれると思います。こうした層については、やはり賃金水準の問題を見ていけないといけないわけで、選択的な形でこの議論をしていく必要があります。また、正社員の雇用機会を高めるという政策が賃金政策とあいまって同時並行で進んでいく必要もあります。

もう1つの政策の方向としては、生計費をどこで考慮するかということです。恐らくその拠りどころは、社会的な賃金ミニマムである法定最低賃金になります。生計費やその他の諸要素が考慮されて最低賃金の目安が決まるわけですから、その高さはどうあるべきかという議論をして、それが翻ってパートの賃金に対して影響を与えていくという循環が望ましいと考えます。

2点目は「仕事に応じた賃金決定をどう考えるか」という問題です。先ほど申しましたように、仕事が単純な段階から複雑かつ困難性が高い段階に移行すれば、職責や役割、仕事の重さ・広さ・難しさ、必要能力の高さなど個人の貢献に関わる評価が必要ですし、そのようなものがない

と賃金を上げていく形にはなりません。また、社会的な相場をどこで判断していくかという問題もあります。法定最低賃金を引き上げる、春闘の平均相場でパート賃上げをする、市場によって決定される職種別賃金とのバランスの中で考えていく、あるいはマーケットプライスで決まっている派遣の賃金と比較して決めるなど、色々な支え方があります。過去にはパート賃金は高卒初任給を時間で割ってそれを1つの目安にするというような時代もあったわけで、最低賃金の決定のときには、そうしたデータも構成要素になっていたように思います。そして、こうした賃金政策だけではなく、人事制度、特に昇給・昇格制度など正社員と同様の人事制度への見直しや、教育訓練など非正社員を戦力化する人事管理をあわせて考えるべきだと思えます。さらに、「均衡処遇」という観点からは、正社員と非正社員の垣根を外した「統合型人事制度」の検討も重要な課題といえます。

最後、3点目は「賃金秩序」の問題です。これは、低位の賃金で働く労働力が存在し、しかも潜在的にその供給が増える可能性があるれば、それが正社員を含めた賃金相場・賃金秩序に悪影響を与えやしないかという問題です。特に潜在的な就業希望の圧力が賃金の低い産業にかかることが問題になります。かといって賃金だけ上げるわけにはいきませんので、生産性と賃金をそれぞれ上げると両方の視点が必要になります。パートタイムでは賃金の高い産業あるいは職業と賃金の低い産業・職業とがありますので、こうした実態を考慮して低賃金の産業・職種の賃金が上がっていくための環境整備が必要ではないかと思えます。産業別最低賃金のもともとの起こりはそこにあったわけで、賃金の低い産業における一定の公正競争なり社会的な秩序を考えようということが原点にあります。今ちょうど産業別最低賃金の見直しの議論が行なわれていますが、地域別の包括的な最低賃金だけではなく、産業別ないし職種別の最低賃金をどのように確立していくかが今後の重要な政策課題になります。

報 告

「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会」講演

「中国労働市場の構造変化と労働関連諸制度の改革課題」

東京大学社会科学研究所 助教授 丸川 知雄

本報告は、2006年3月20日連合総研「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会（所内プロジェクト）」における講演の要旨を編集部の責任でまとめたものである。

1. 大量失業の時代を経て

まず、最近の問題として、失業問題を中心に話をしたいと思います。振り返ってみますと、中国で大量失業が発生したのはこれまでに3回。第1回目は1961～63年、大躍進が終わったあと都市部で大量に人が余ってしまった時期です。このとき、都市部就業人口約5,000万人のうち、2,546万人が解雇され、その大半の労働力はすべて農村に送り返され、解決をしました。2回目は1978～79年頃にあたります。それまで都市部の新卒の若者をほぼ全員農村に送り込んできたのですが、その若者たちがもうこれは耐えられないということで1978、79年に一斉に戻ってきました。都市に戻るのを厳しく制限していたのがこれを機に緩んでしまい、約1,500万人が一度に都市部に戻り、そのまま失業してしまう、という状況になりました。当時は失業とは呼ばず、これを「待業」と呼んでいました。公式統計でも5%以上の待業率を記録しました。このときは、国営企業やパブリックセクターに色々な形で労働力を押し込み、何とか解決をしました。それ以前から、過剰労働力のような状況があったわけですが、その後運良く高度成長が続いたこと、そして、それほど競争も厳しくなかったために、1990年代までは、

労働生産性は低くてもきちんと利益が上がるという状況が続きました。

ところが1990年代半ばぐらいになると、国営企業以外に様々な新興企業が現れ、国営企業自身も非常に増え、お互い競争するようになりました。また、特に、余剰労働力をあまりかかえない外資系企業が進出してくると、国営企業の生産性が相対的に低いため経営状況が悪化し、いわゆる「潜在失業」を抱え込んでいったわけです。ところが1995年ぐらいからだと思いますが、国営企業も経営改善のために人員削減を積極的にやるべきである、という政策が出るようになります。「人を減らして効を増やす」という合い言葉がよく聞かれるようになりました。効というのは生産性とか利益、つまり、「人を減らして生産性を上げましょう」「人を減らして利益を上げましょう」というスローガンが唱えられました。こうした状況は1995年前後、4～5年ぐらい続いたと思います。その後、まず「労働現場の人員をきちんと割り出して余分な人は出してください」、「企業の内部で無理に仕事に就けないで、取りあえず家に帰ってもらいなさい」ということが行われました。こうして自宅待機させられた人々が「下崗（＝一時帰休）」と呼ばれるようになります。「下崗」

という言葉は、「持ち場から降りる」という意味です。

しかし、その後「この持ち場から降りる」という言葉の意味が次第に変わり、現在では事実上の解雇とされています。つまり、単なる一時帰休ではなく、もうこの人は企業に戻らない、戻さないというステイタスを指す時にこの言葉が使われるようになりました。

表1をみると、国営企業からの事実上の解雇がどういう推移で変化してきたかがわかると思いますが、1993年辺りから始まって97年は995万人に達し、その後、1999年、2000年は900万人程度を推移しており、この時期が一番失業問題が厳しかった時期といえると思います。下崗（一時帰休）は一般の失業とは区別されています。中国の場合、「失業」は失業登録をしている人だけを指します。それ以外は統計にカウントされていません。表1に「登録失業者数」の欄がありますが、これが日本の新聞等で報道されている中国の失業者数です。男性の場合50歳以上、女性の場合45歳以上の方は失業登録ができませんし、失業登録しない失業者もいるので、登録失業者数がカバーする範囲は日本の失業よりかなり狭く、この数字だけ見ると中国の失業問題を過少評価してしまいます。

「登録失業者」は登録した以上は政府が職業紹介をしたり、職業訓練をしたりして就業させるべき人員だと見なされています。一方、「下崗（一時帰休者）」は登録失業とは別のカテゴリーです。一時帰休者には国営企業や公営企業から解雇された人だけが含まれます。もちろん自発的にではなくて意に沿わない解雇です。終身雇用で契約を結んでいたのに解雇された、あるいは労働契約の途中であったのに解雇されたという人がこれに該当します。「一時帰休者」の待遇は一般の登録失業

者より良く、失業手当より多めの生活費手当が支給されます。そして、社会保険料を政府ないし企業が肩代わりして払ってくれ、身分的には前の企業の従業員というステイタスを維持し続けることができるのです。そこで働くことができなくても、従業員という地位を維持し続ける。なぜかはよくわからないのですが、給料はなくても従業員の地位をもっているということは結構中国では重要なことのようにです。一時帰休者の多くは再就業しているのですが、再就業後も前の企業（国営企業）の従業員という身分を維持し続けている人が、2,000万人程度いるのです。なぜ元の企業の従業員というステイタスを維持したがる

表1 都市部の失業者数と失業率

年	登録失業者数(万人)	登録失業率(%)	一時帰休者(万人)	一時帰休者を加えた失業率(%)	失業者数(調査数)(万人)
1978	530.0	5.3			
1979	567.6	5.4			
1980	541.5	4.9			
1981	439.5	3.8			
1982	379.4	3.2			
1983	271.4	2.3			
1984	235.7	1.9			
1985	238.5	1.8			
1986	264.4	2.0			
1987	276.6	2.0			
1988	296.2	2.0			
1989	377.9	2.6			
1990	383.2	2.5			
1991	352.2	2.3			
1992	363.9	2.3			
1993	420.1	2.6	150	3.53	
1994	476.4	2.8	180	3.86	
1995	519.6	2.9	282	4.47	790
1996	553.0	3.0	534	5.90	815
1997	570.0	3.1	995	8.51	980
1998	571.0	3.1	877	7.86	
1999	575.0	3.1	937	8.15	
2000	595.0	3.1	911	7.85	
2001	681.0	3.6	742	7.52	
2002	770.0	4.0	618	7.21	
2003	800.0	4.3	421	6.56	
2004	827.0	4.2	272	5.58	

(出所) 国家統計局(各年版)、国家統計局人口和社会科技統計司・労働和社会保障部規画財務司編(各年)より。

のかということについては、1つは社会保険の問題があるようです。つまり自分で店を営んでいるような人でも、社会保険は前の企業が払っているといったケースも結構あるようです。国営企業の従業員というステイタスはタダでは手放すことのできないある種の資本になっています。

一時帰休という名の国営企業からの解雇が1993年ぐらいから少しずつはじまり、90年代終わりごろにピークを迎えました。そして2004年末に、まだ一時帰休者として残ってい

る人は272万人。つまり、国営企業からの解雇の波はすでに峠を過ぎたと思います。登録失業者数と一時帰休者数の両者を足せば本当の失業の水準に近い数字を割り出すことができます。両者を足した時の失業率は表1の右から2番目「一時帰休者を加えた失業率」の数字になります。1993年は3.53%だったのが、90年代末になると8%前後に上がり、失業率は高水準になりました。それが2004年には5%程度まで下がっています。

表2 一時帰休者数の推移(万人)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
一時帰休者総数(その年に再就業したものを含む) a	300	360	564	892	1435	1734	1652	1454	1194	953	743	471
国有企業	-	-	368	574	929	1254	1210	1098	891	677	509	294
集団所有制企業	-	-	182	287	447	424	399	321	279	249	210	157
その他	-	-	13	31	59	57	44	35	24	27	24	18
年末時点での未就職の一時帰休者 b	150	180	282	534	995	877	937	911	742	618	421	272
就職等によって減少した一時帰休者 c	150	180	282	358	440	857	715	543	452	335	322	199
新規一時帰休者 d	300	210	384	610	902	739	781	512	283	211	128	50
累計一時帰休者 e	300	510	894	1504	2405	3144	3925	4437	4720	4931	5059	5109

(出所) a: 1993、94年は陳佳貴編(2001)、95年以降は『中国労働統計年鑑』各年版。

b: 1993~95年は当該年のaの1/2として推計。1996年は同年の一時帰休者総数(a) - 再就業者(c)。1997、98年は『中国労働統計年鑑』1999年版、99年は同2000年版。

c: 1993~95年は当該年のaの1/2として推計。96年は『中国統計摘要』1998年版、p.38に示された再就業者数。97~99年は当該年の一時帰休者総数(a) - 年末時点の未就職一時帰休者(b)。

d: 1993年については同年の一時帰休者数、94年以降は同年のa - 前年のb。なお、98、99年については『中国労働統計年鑑』にも記載あり。(数字は同じ)

e: dを累計していったもの。

2003年の数字を見ますと、累計で5,000万人あまりが一時帰休になっています。1995年時点からカウントすると4,000万人外へ出たというかたちになりますので、国営企業サイドから言えばほぼ余剰労働力を企業外に排出して身軽になったといえるでしょう。ただこの一連の非常に激しい変動を経て落ち着いた失業率は2004年登録失業者で4.2%。一時帰休を加えて5.58%となっております。

一時帰休者は、3年間、企業に設けられた

「再就業センター」に属し、生活費の給付、社会保険の支払いを受けながら、再就職先を探します。再就業センターの在籍者数は2000年末には614万人、年間支出246億元でしたが、2004年末には在籍者数92万人、年間支出も64億元に減少しています。

このところ、マクロ経済的には中国は非常に景気がいい時期だと思います。こうした時期でも失業率が4~5%ですから、今後も中国ではかなり高い水準で失業率が推移するだろ

うと思います。日本や韓国、台湾など東アジアでは、一般的に高度成長の中、1~2%台の非常に低い失業率で推移していましたが、中国はこれらの国々の状況とは異なるようです。

2. 未解決の局地的失業問題

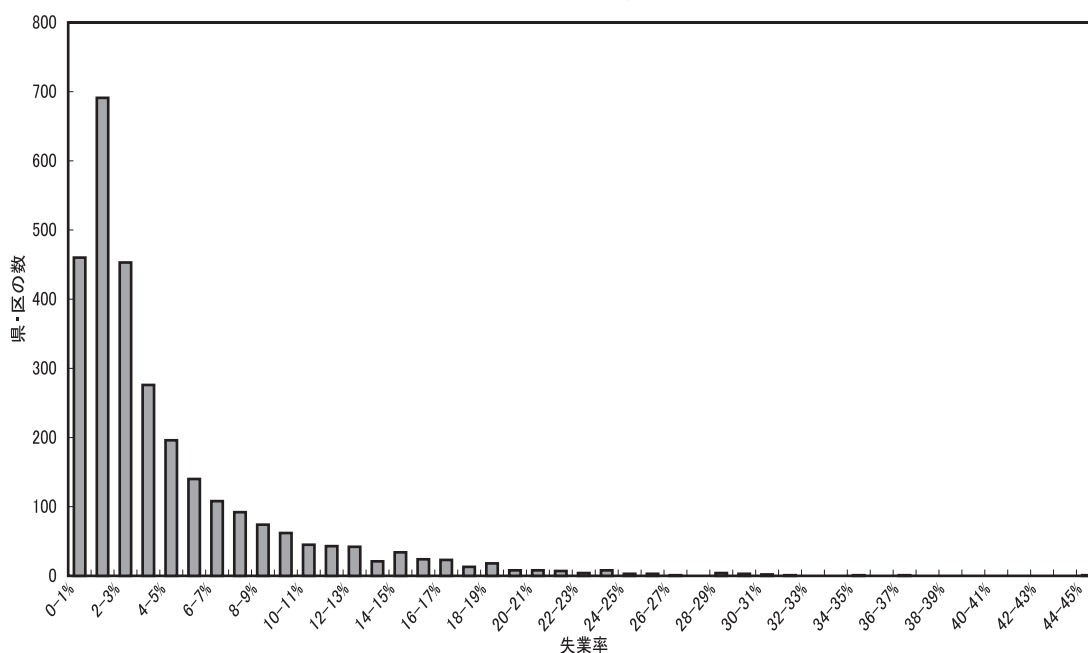
また、日本、韓国、台湾では、高度成長のなかでも所得格差が小さかった。しかし、中国はそうではありません。この約10年の間に非常に所得格差が拡大しています。

最近では、特に東北部で「資源枯渇型都市」の問題が深刻化しています。図1から各県・区の失業率をみると、非常に面白い分布になっています。まず国全体の平均で見ると(2000年)、失業率は3.58%でした。この図1のデータは都市部と農村部両方含んでいます。都市部に比べ、農村部の失業率はとても低いので、両者を平均すると表1に示した都市部の失業率よりもかなり低くなります。こ

のようにグラフにしてみると、40%の県では失業率が2%以下であることがわかります。失業率5%までの県が全体の72%です。つまり、中国の7割の地域では失業問題はそれほど深刻ではないのです。ところが、他方には1カ所だけですが、失業率45%という県があり、その他にいくつか失業率が30数%にも及ぶところがみられます。ちなみに日本の都道府県で同じようなグラフをつくると、大体3%から7%ぐらいの間におさまります。中国はこのように各県の失業率が非常に偏っているのです。

表3、4では失業率の高い地域をリストアップしています。表3は行政レベルでいうと県より1つ上の地区のレベルで失業率が高いところを見たもので、表4は県のレベルで見たものです。これらをみますと、遼寧省、黒竜江省、吉林省という東北3省にある県が非常

図1 県・区の失業率分布



に多く、ほとんどが炭鉱町です。いずれの地域もいわゆる企業城下町で、国有炭鉱1社に依存する構造になっており、その企業の経営が悪化して人員削減しているという状況です。なおかつ、こうした地域では、国有企業

の炭鉱そのものの炭鉱労働者が大量に解雇されたというだけではなく、その炭鉱の周りの学校や食堂、あるいは警察など関連部門にかえって多くの余剰労働力が溜まっており、その失業もまた深刻な状況があります。

表3 地区レベルで失業率の高い地域(上位10地区・市)

	A	B	失業率(%)
遼寧省撫順市	7.7	13.8	21.5
黒竜江省鶴崗市	9.3	6.4	15.6
遼寧省本溪市	7.5	7.9	15.4
黒竜江省大興安岭地区	7.7	7.0	14.7
黒竜江省伊春市	8.7	5.7	14.4
海南省海口市	6.4	8.0	14.4
内蒙古自治区烏海市	6.5	6.5	13.1
遼寧省瀋陽市	4.4	7.4	11.8
吉林省白山市	7.7	3.9	11.5
黒竜江省鶏西市	6.4	4.7	11.1

(注) Aは就業したことがなく職を探している者の労働力人口(就業者+失業者)に対する割合を、Bは職を失い職を探している者の労働力人口に対する割合を表す。失業率はA+B。

(出所) 国務院人口普查弁公室・国家統計局人口和社会科技統計司編『2000人口普查分県資料』中国統計出版社、2003年

表4 県・区レベルで失業率の高い地域(失業率30%以上)

	A	B	失業率(%)
遼寧省阜新市新邱区	12.6	32.4	44.9
遼寧省撫順市東洲区	13.6	22.7	36.3
黒竜江省鶏西市梨樹区	18.2	16.3	34.5
遼寧省撫順市望花区	11.0	20.3	31.3
吉林省遼源市西安区	15.2	15.7	30.8
遼寧省阜新市太平区	11.6	18.8	30.4

(注) A、Bおよび失業率の意味は表3と同じ。(出所) 表3と同じ

ただし、これらの「資源枯渇型都市」で資源が本当に枯渇したのかどうか疑わしいという意見もあります。阜新市は1985年から資源枯渇したと言い続けて、ついには政府の「資源枯渇型都市転換実験都市」に指定され、以来大量の公共投資を獲得しています。ところが昨年、一昨年あたり、中国で電力不足が発生し、その過程で石炭価格が急騰すると落ち

込んでいた阜新炭鉱の石炭生産量が急に回復しました。阜新には実は3.3億トンの可採埋蔵量があるともいわれています。資源そのものがないというよりも、余剰労働力を抱えすぎて企業の利益がなくなり、投資できない、また投資できなければ新たな生産もできないといった状況なのではないかと思えます。2000年以降、全国的には失業率は低下してい

ます。しかし、その中で資源型都市の失業率は相対的に上昇し、さらに労働力率（就業者と失業者が、労働力人口に占める割合）も急低下しています。

失業率44.9%の阜新市新邱区の人口の分布を見ますと、15歳以上の人口5,557人のうち就業しているのがたったの1,664人。大人3人に対して1人しか働いていない、という計算になります。残りの2人は何しているかというと、1人は失業者、あともう1人は家事従事者、離退職者、学生、および労働能力を失った人たちです。この家事従事者や離退職者のなかにも本当は働きたいが、就職をあきらめてしまったという、もう1つの意味での潜在失業が隠れているように思います。

3. 高失業地域における貧困問題

資源枯渇型都市では、失業とともに貧困に陥る可能性が高くなります。図2の地図で指された都市というのは人口の大体2~3割程度が生活保護の対象となっています。生活保護の対象は2000年の400万人から2002年の2,065万人へと急増し、これを貧困人口と考えますと、都市規模が小さくなればなるほど貧困発生率が高くなります。人口200万人以上は3.8%、100~200万人は4.4%、50~99万人は6.0%、20~50万人は6.7%、20万人以下が9.1%となっています。資源枯渇型都市は特に比率が高く、阜新では25.3%、北票24.6%、鶏西16.7%、鶴崗15.5%となっています。

雲南省の昆明に東川という銅鉱山の町がありますが、ここも資源枯渇型都市の1つとして大量の従業員が解雇されました。会社はいったん倒産して1万2,000人を解雇しましたが、別の会社を買収されて新会社となって、元の従業員のうち2,000人と、新たに農村出身者を炭鉱労働者として雇いました。身軽に

図2 失業率の高い都市



なった会社は景気を回復しましたが、雇われなかった1万人はかなり困っています。東山は昆明市の郊外なのですが、昆明に働きに行こうとすると、いろいろな戸籍上の差別を受けてしまい働くことができない。結局多くの人がこの市に舞い戻って生活保護を受けているのです。このエピソードには様々な問題が集約されています。1つは資源枯渇型都市で労働力は余っているが、一番きつい労働を失業者たちはやりたがらない。そのため、1万人もの失業者がいるのに、石炭採掘に従事するのは農村からの出稼ぎ労働者です。もう1つの問題は失業者たちはなかなか外へ出て行けない、出て行きたがらないことです。外に出るより、地元で生活保護を受けているというケースが多い。政府としてもお手上げの状態です。

4. 労働移動と移住に対する規制の枠組み

なぜ資源枯渇型都市の失業者は出て行けないのか、移住できないのかについてみていきたいと思います。日本でも北海道の夕張市や赤平といった炭鉱都市で同様の状況がありましたが、結局、大多数の人が移住して問題が解決されました。中国ではなぜ同様な解

決ができないのか。その理由の1つは流入規制が存在することにあります。もう1つは労働者自身の意識の問題だろうと思います。

(1) 流入規制

流入規制の問題は最近、若干状況は変わってきているようです。まず、少し前に振り返って2002年時点の説明からはじめたいと思います。移動に対する規制は地域によって異なります。一番厳しいのは、遼寧省など、地域自体かなり失業問題を抱えているような地域です。遼寧省と書きましたが、実際は市のレベルで移動規制が行なわれます。遼寧省の市ではどういう規制があるかという、まず大卒以上の人についてはオープンです。外から大卒の人が働こうとする場合には、わりと自由に働くことができます。次に、例えば道路で清掃する人など、いわゆる3K “きつい” “汚い” “危険な” 仕事をやる人の流入にも割とオープンです。では、どこの部分で規制がきついかというと、「一般労働力」、例えば工場労働者、一般事務職などについてはがっちりと壁を固めて外から人を入れないという規制の枠組みを取っています。また町によっては、外地の人を1人雇うごとに地域の失業者を抱き合わせで1人雇いなさいといったような規制があったり、あるいは外地の人を1人雇うのであれば、企業が1人につき年間3万円払いなさいといった、一種の関税のようなものをかけたりなど、様々な規制があります。

江蘇省南部のように失業問題がそれほど厳しくないところでは、市の内部であれば都市部、農村部の区別なく自由に流動してよいという政策を採っているところもあります。また、労働力流入に対して一番オープンなのは広東省南部です。広東省南部では地元の人ほとんどが地主になっていて、工場労働、一

般労働をあまりやりません。そのため、労働市場のあらゆる階層で外地出身者を歓迎しているのです。以上が2002年時点で調べた状況です。しかし、このところ、だいぶ変化があるようです。

江蘇省については、2002年時点ではまだ壁があったのですが、今はかなり消えているようです。そして、2004年に通達があり、農村の人が都市で働くことに対する料金の徴収や、差別的規定を中止すべきとの通達が出されました。これがその通り実現されていればこの壁は一切なくなったはずですが、私は一度の通達でこの堅い壁が簡単にはなくなるとは思えません。今でも外地の人が移住してきて就職するのに少なくとも一つの壁があります。それは子どもの教育に関する壁です。労働市場においては開放的な都市でも子どもの教育においてはそうではありません。日本でいえば北海道の人が東京に転勤して子どもを東京の学校に入れようとするような場合、中国では、学校から「200万円の寄付を学校に対してしてください。さもなければ就学させてあげません」と言われます。私立学校ではなく、普通の公立学校でもそういう要求がなされるのです。ですから、多くの出稼ぎ労働者は就学までは子どもと一緒に出稼ぎ先で暮らしているのですが、就学すると泣く泣く地元に戻さなければなりません。

(2) 労働者の意識の問題

先ほど一番失業率が高いところとして阜新市を挙げました。ここでは炭鉱のリストラをやり、その後かなりの労働者を新しい炭鉱に再就職させました。その内訳が表5です。全部で約18万人が再就職や解雇の対象になり、そのうちわずか400人が「集団移住」を行いました。

18万人のうちわずか400人ではありますが、この集団移住は新たな試みとして注目されたようです。というのは、農村からの出稼ぎであれば、大量に出てくるのですが、東北部の国有企業が支配的だった都市の人たちはなかなか出稼ぎに行きたがりません。大量移住以外に局地的失業問題を解決する道はないので、何とか道を開くために、地方政府がかなりの援助を与えて阜新炭鉱の従業員を集団移住させました。阜新市から同じ遼寧省の南端にある大連の郊外に労働者400人とその家族、合わせて1,000人を移住させました。移住し

たのはもちろん希望者だけですし、移住先では地方政府が住宅を建設して、これを非常に安い値段で従業員に払い下げました。生活保護も与え続け、就職先も斡旋しました。移住者1,000人のうち就業希望者が700人いましたが、実際にはその3分の1しか大連で就業できなかった。なぜなら、この地域は外資系企業と民営企業中心なので、今まで国営企業の働き方に慣れてきた人は適応できなかったのです。仕事がきつい割に賃金が安いとして、阜新に帰りたいと言う人もかなり出てきました。

表5 3鉱山閉山・企業改組後の従業員の行き先(人)

地方政府に移管	81720
退職職工	68202
社会機能部門職工	9681
早期退職職工	3837
改組後の企業に就職	62442
阜新鉱業集团公司	48487
非石炭の子会社	12783
他の所有制	1172
解雇・一時帰休	36891
閉鎖3鉱山の集体職工	14409
閉鎖3鉱山の第1線の集体職工	1895
閉鎖3鉱山の全民職工	2539
退職	111
農民工	60
地方再就職センターに入る	17877
集団移住	400
合計	181453

(出所) 于立・孟韜・姜春海『資源枯渇型国有企業退出問題研究』
 経済管理出版社 2004年の表11-5を再構成。

集団移住に際し、大連での市民的権利の基本である戸籍も与えられることになっていたのですが、実際には誰も大連に戸籍を移そうとはしませんでした。なぜかという、阜新市の人たちは都市戸籍の中でも「城市戸籍」であったのに、移住先の戸籍は「城鎮戸籍」で城市戸

籍よりも格が下がる、として移住者たちは嫌がったのです。「城市戸籍」と「城鎮戸籍」の間で実質的な違いはおそらくないはずですが、そんなことにもこだわるほど、旧国有企業従業員はかたくなであり、新たな環境に対する適応性はなく、権利意識が強いのです。

5. 労働者の安全と権利

(1) 出稼ぎ労働者の労働条件と権利

話題を変えて、労働者の安全と権利について話します。中国で人権や安全が最も侵害されているのが、農村からの出稼ぎ労働者だと推測されます。全国的にみると状況は異なるのですが、最近、かなり問題視されている広東省の出稼ぎ女性労働者の状況に関する調査を紹介します。

広東省の女性労働者の調査をみると、7割が会社側に何らかの担保を提供していることがわかります。会社側に何か握られている、たとえば、勝手に逃げたら保証金を取られてしまうとか、身分証明書を預けているというようなことです。

会社が従業員に保証金を納めさせる行為は、日本では労働基準法違反だと思えますが、中国の労働法ではこれを禁止する条項がありません。そして、日本には身分証という制度、つまり国民全員が身分証を持つ制度がありませんが、中国では身分証を預かるというのは、外国人がパスポートを預けるのと同じ意味合いを持っています。これも労働法に特に禁止されてないのです。61.2%が労働契約を会社と結んでおらず、いつでも自由に解雇される状態になっています。

表 6-1 珠江デルタの出稼ぎ労働者の労働条件

A 残業があるときの労働時間

時間	%
8.5~9	2.1
9.5~10	11.1
10.5~11	17.0
11.5~12	39.0
12.5~13	15.1
13.5~14	8.8
14.5~15	3.8
16	2.3
17	0.4
18	0.5
残業なし	2.7

B 労働環境の問題点 (%)

	問題あり	問題なし
高温	33.7	66.3
粉塵	38.0	62.0
騒音	50.1	49.9
湿気	17.9	82.1
低温	8.5	91.5
毒	28.9	71.1
通風	39.0	61.0
照明	22.6	77.4
防火措置	15.7	84.3
スペース	35.8	64.2

(出所) 中国社会科学院社会学研究所
“農村外出務工女性” 課題組 (2000)

労働時間に関しては、残業のある月が平均で6.9ヶ月、残業がある日の労働時間は表6-1Aに示したとおりです。長時間労働が常態化していることがわかります。

また、労働環境については、特に騒音、通風、粉塵、スペース、高温などに関して、問題があるという回答が多くなっています (表6-1B)。

生活に関しては、回答者の82.9%が会社の提供する従業員宿舎に住んでいます。25㎡ほどの部屋に12人住むケースが最も多く、1室の住人は平均で12.6人。1人平均2㎡程度のスペースしかないにもかかわらず、住居条件はとてよいと認める者が11.4%、わりと良いと認める者が51.1%を占めています。阜新の国有企業従業員に比べると、農村からの出稼ぎ労働者がとても慎ましやかであることがわかってきます。

労働災害に遭ったときに医療費の請求については、すべてないし一部会社に請求できると答えた者が72.1%を占めています。逆に言えば3割近くが無保険だということがわかります。

労使関係については、回答者の14.6%だけが会社に労働組合があると答えています。低賃金や賃金未払いに抗議したストライキやサボタージュが頻繁に発生していますが、ストを組織した者が解雇されたり殴打されることもあります。

北京での同グループによる調査によれば、暫住証明書、出稼ぎ労働証などの証明書を得るのに毎月一定額の費用を地元政府に納めなければならないならず、その額は暫住証明書が月平均9.8元、出稼ぎ労働証が月平均4.5元。他に治安費2.4元や宿舎代10.8元など、労働者は出稼ぎを続けるために毎月45元の各種費用を会社や現地政府に納めています。なお、「出稼ぎ労

働証(就業登記証)」の制度は2005年の労働社会保障部通達で廃止することになりました。

(2) 労働者の安全

中国では、労災保険に加入している労働者の数は2000年現在で4,350万人（2001年は4,345万人に減少）であり、第一次産業従事者を除く就業者数3億5,600万人のたった12%にすぎません(表6-2)。

一方、2002年に公布された安全生産法に基づいて毎年作成されている「全国傷亡事故状況分析」は、生産現場の事故だけでなく、道路交通事故や航空機事故、火災などもすべて報告していますが、その中から鉱工業企業の事故だけを抜き出したのが表6-3です。これをみると、年間約1万2,000人が様々な労災事故で亡くなっています。しかし、この統計は死亡者が出るような重大事故のみ含まれており、怪我にとどまったような事故はあまり報告されていません。統計の対象は「中国国内のあらゆる生産経営単位」であり、労災保険

に加入していない企業で起きた事故も含まれています。

中国の炭鉱の安全状況は極めて憂慮すべき状態にあります。表6-4にもあるように、年に5,000人以上が炭鉱で死亡しています。中でも農村の郷鎮炭鉱と呼ばれる炭鉱の死亡率が非常に高くなっています。表6-4から、炭鉱での死亡率について石炭100万トンあたり何人ぐらい亡くなっているかをみますと、中国はインドより1けた多い。飛び抜けて炭鉱の安全性に問題があるということが分かります。ただ炭鉱に問題があることは分かるのですが、この統計では建設業が十分にカバーされているとは思えません。日本では建設業の就業者1万人あたり年間0.78人亡くなっているのに対して、中国では年間0.49人、中国の方が統計上低い数字になっています。しかし、中国の建設現場をみるとおよそこのデータは信じられません。中国の方が一桁死者が多くても不思議ではないと思います。このあたりは統計の不備としか考えられないと思います。

表6-2 労災保険の加入者と労災事故

	加入者数 (万人)	労災死亡者 (人)	労働障害補償を得た者(人)				職業病補償を得た者(人)			
			合計	1-4級(労働能力を全面的に喪失)	5-6級(労働能力を大部分喪失)	7-10級(労働能力を一部喪失)	合計	1-4級(労働能力を全面的に喪失)	5-6級(労働能力を大部分喪失)	7-10級(労働能力を一部喪失)
合計	4350	5044	188221	31753	26372	130096	12556	7463	2244	2849
内資企業	3748	4735	165881	31032	25169	109680	12447	7411	2218	2818
国有企業	2711	3906	135611	27280	20595	87737	11335	6950	1810	2575
外資企業	328	187	15275	543	854	13878	47	5	14	28

(出所)『中国労働統計年鑑2001』

表6-3 産業別労災事故件数と死亡者数(2001)

産業	2001年		2002年1-10月	
	事故件数	死亡者数	事故件数	死亡者数
総計	11402	12554	10999	11859
炭鉱	3082	5670	3078	5230
石炭以外の鉱山	1313	1932	1320	1669
鉱山以外の企業	7007	4952	6601	4960
建築			1629	1736
機械			1508	632
化学			354	359
軽工業			539	351
建材			385	349
電力			224	216
金属			412	144
流通			114	105
紡織			203	93
石油			38	41
非鉄金属			65	37
地質			25	24
医薬			40	18
電気通信			12	15
水利			10	13
林業			93	54
軍事工業			7	13
煙草			9	3
郵政			4	2
旅行			4	4

(出所) 「2001年全国傷亡事故状況分析」「2002年1-10月全国傷亡事故状況分析」
 国家安全生产监督管理局

表6-4 炭鉱事故死者数の国際比較

国	死亡者数 (人)	死亡率(人/ 100万トン)	労働者数(万 人)	労働生産性 (トン/人)
アメリカ	47	0.05	10.55	8872.0
日本	2	0.32	0.26	2401.0
オーストラリア	0	0	2.55	7560.8
ドイツ	0	0	9.26	574.5
南アフリカ	47	0.23	6.21	3319.1
ポーランド	34	0.25	27.5	491.6
ロシア	217	0.82	58.55	435.5
インド	137	0.54	64.11	461.0
中国	6761	5.23	763.8	169.2

(出所) 堀井伸浩「石炭産業」(丸川知雄編『中国産業ハンドブック2001-2002年版』
 蒼蒼社、2002年)

(3) 労働者の安全と権利をめぐる制度的枠組み

労働者の安全に関する統計の不備は、安全管理の不備を反映しています。特に出稼ぎ労働者の多い産業、例えば建設業などは、統計上とても事故が少ないということがかえって問題の深刻さを示しています。

1994年に公布された労働法が日本の労働基

準法にあたります。この労働法では「労働者は、平等に就業し、職業を選択する権利、労働報酬を得る権利、休息と休暇の権利、労働安全衛生の保護を受ける権利、職業技能研修を受ける権利、社会保険と福利を受ける権利、労働争議の処理を申請する権利、および法律が規定するその他の権利を有する」と格調高

く謳われ、それぞれに関する条文が107条にわたって列挙されています。

ただし、この法律は先ほどの身分証の例1つ取っても不備な点もありますし、またなかなか守られてないという実情もあります。例えば残業時間については、月36時間以内と労働法の中に書いてあるのですが、全く守られていません。広東省では月100時間程度が平均だと言われています。この労働法を監督する仕組みについては、地方政府の中に労働局があり、その下に労働観察処があります。これが日本でいう労働基準監督署に相当する役割を果たしていると思います。ただこれが地方政府の下にあることは問題だろうと思います。つまり、地方政府は地元経済の利害を体現して、外地からの出稼ぎ労働者の権益を保護するよりも、彼らを搾取する地元企業の側に立っているからです。

6. 労働者の権利と政治

最後に労働問題の政治的インパクトについてお話しします。

中国には、従来、手厚く雇用を守られた都市民の労働者と、土地を割り当てられるだけで税を絞られ、放って置かれる農民、という二重構造がありました。それが近年は、前者に対する保護政策が下崗から失業という形ではころびを見せ、また後者に対しては農民重

視政策があって、少しずつ身分格差が縮まりつつあります。しかし、2004年の一片の通達で、農民が都市部において完全に平等な待遇を受けるようになったとは考えにくい。また、都市民に対しては特に鉱業都市に対する債務棒引き、「東北振興」の名の下の投資など、やはり様々な優遇が続いています。

都市民・農民の身分差別が意識され、心ある人によって告発されてからかなりの時間が経過していますが、農民の声を政治に反映するチャンネルは狭く、農民の利害は効果的に分断されています。暴動の頻発は、個別の土地収用・腐敗をめぐる紛争であり、地方政権さえをも揺るがす力になるとは考えられません。胡錦濤・温家宝という「英明な君主」が農民に対する配慮を示したというのが、昨今の農民重視政策であり、そこには農民の声は反映されていないのです。そして、低賃金と厳しい労働条件の下におかれている出稼ぎ農民の自らの権益を擁護する手段は、もっぱら「退出」あるのみとなっています。

組合（工会）も都市民労働者の声を代弁し、経営や政策に反映させる組織には、おそろくなっていないでしょう。全国人民代表大会（国会）もそうした役割を果たしていません。仮に誰かが組織しようと考えても、南北で労働者の意識の違いは大きいと思います。

(参考文献)

- 丸川知雄(2000)「失業問題の現状と展望」(中兼和津次編『シリーズ現代中国の構造変動 第2巻 経済——構造変動と市場化』東京大学出版会)
- 丸川知雄(2002)『労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会
- 丸川知雄(2003)「高失業社会へ移行する中国」『東亜』第436号 2003年10月
- 丸川知雄(2003)「中国における労働者の安全と権利」
(国際金融情報センター『中国における経済改革と経済協力』)
- 蔡方編(2005)『中国人口与労働問題報告No.6』社会科学文献出版社
- 国務院人口普查弁公室・国家統計局人口和社会科技統計司編(2003)
『2000人口普查分県資料』中国統計出版社、2003年
- 于立・孟韜・姜春海(2004)『資源枯渇型国有企業退出問題研究』经济管理出版社

2005年の出生率1.25、過去最低を更新

—厚生労働省・平成17年人口動態統計*1—

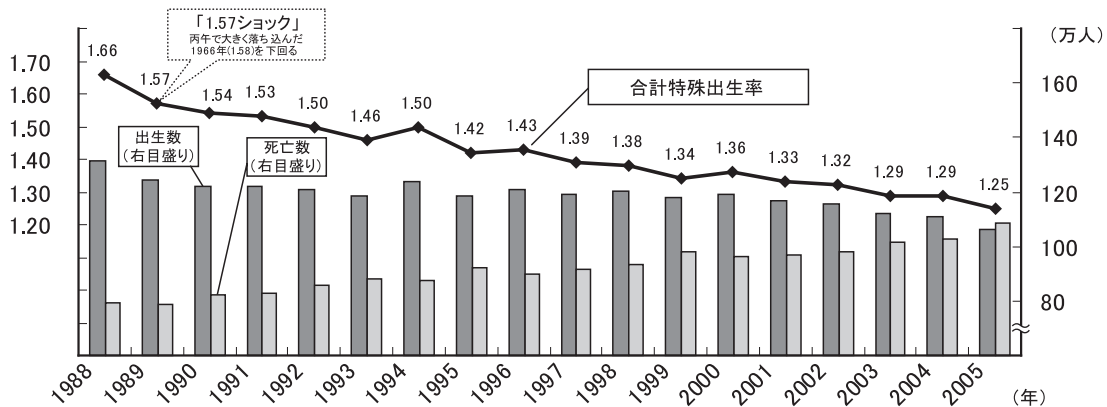
6月1日に厚生労働省「平成17年人口動態統計月報年計（概数）」が発表され、少子化に歯止めのかからない実態が明らかになった。

2005年の出生数は106.3万人であり、5年連続で減少した（図表1）。人口増減は、調査開始以降*2、初めて出生数が死亡数を下回り、さし引きマイナスであった。

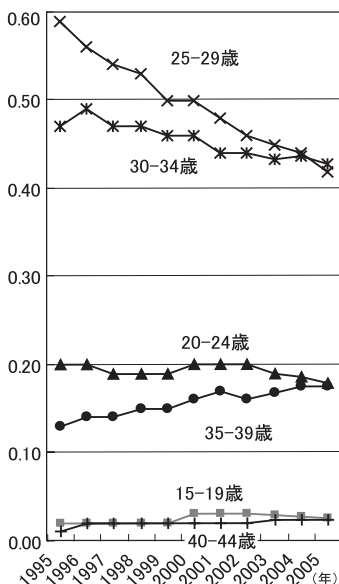
合計特殊出生率*3は1.25と過去最低を更新した。出生率の低下は34歳以下の各年齢階級でみられ（図表2）、34歳以下の女性人口の減少とともに出生数の減少に大きく影響している。

合計特殊出生率などの人口推計値は、年金財政をはじめわが国の諸制度を設計する際の前提に用いられるが、足下において実績値との差が広がっている（図表3）。新エンゼルプラン以降の少子化対策の効果や今後の追加策および人口推計のあり方が問われている。

図表1 合計特殊出生率および出生数・死亡数の推移



図表2 年齢階級別出生率の推移



図表3 年金財政再計算(2004年)の前提となった合計特殊出生率の推計値(基準ケース)

年次	推計値*	実績値
2000	1.36	1.36
2001	1.34	1.33
2002	1.33	1.32
2003	1.32	1.29
2004	1.32	1.29
2005	1.31	1.25
...
2009	1.31	
2010	1.32	
2011	1.32	
2012	1.33	
2013	1.34	
2014	1.35	
...	...	
2050	1.39	

*「日本の将来推計人口」(国立社会保障・人口問題研究所、2002年)の中心推計を基準ケースとしている。

*1 厚生労働省「人口動態統計」とは…

我が国の人口動態事象の把握を目的とした指定統計で、出生数、死亡数、婚姻件数、離婚件数等を知ることができる。集計結果は、速報(調査月の約2か月後)、月報(調査月の約5か月後)、年報(調査年の翌年9月)の3段階で公表される。今回の「月報年計(概数)」は、2005年1～12月の月報の数値を合計したもので、調査年の翌年6月に公表される。

*2 1899年(明治32年)以降。なお1944～1946年は統計が得られていない。

*3 合計特殊出生率とは…

「1人の女性が一生に生む子どもの数」を示す統計指標で、調査時点における15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計して求める。調査対象の男女比が半々で、すべての女性が出産可能年齢以上まで生きるというケースでは「合計特殊出生率=2.0」で人口が維持される。しかし実際は、生まれてくる子どもは男性の比率がやや高いこと、出産可能年齢以下で死亡する女性がいることから、人口増減の境目は2.07～2.08とされている。

参考諸表

		'04年	'05年	05/ 7-9	05/ 10-12	06/ 1-3	06/ 2	06/ 3	06/ 4	06/ 5
実質GDP	日本 前期比(季調済)	2.3	2.6	0.1	1.1	0.5	-	-	-	-
	米国	4.2	3.5	4.1	1.7	5.3	-	-	-	-
	ドイツ	1.6	1.0	2.5	0.0	1.5	-	-	-	-
	イギリス	3.1	1.8	2.1	2.3	2.3	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.1	9.9	9.8	9.9	10.3	-	-	-	-
	韓国	4.6	4.0	6.6	6.7	4.9	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) 前期比(季調済)	5.5	1.1	▲ 0.2 ▲ 0.5	3.0 2.8	3.2 0.6	3.9 ▲ 1.2	3.1 0.2	P 3.8 P 1.5	-
	米国 (季調済前期(月)比)	4.1	3.2	0.3	1.3	1.3	0.4	0.6	0.8	-
	ドイツ (前期(月)比)	2.4	2.9	1.6	1.2	0.5	1.0	▲ 2.4	-	-
	イギリス (前期(月)比)	0.8	▲ 1.8	▲ 0.8	▲ 0.6	0.7	▲ 0.4	0.7	-	▲ 0.5
	中国 (前年同期(月)比)	16.7	16.4	(1-9) 16.3	(1-12) 16.4	(1-3) 16.7	20.1	17.8	16.6	-
	韓国 (前年同期(月)比)	10.2	6.3	7.1	10.3	12.0	20.0	10.0	9.5	-
失業率 (%)	日本	4.7	4.4	4.3	4.5	4.1	4.1	4.1	4.1	-
	米国	5.5	5.1	5.0	4.9	4.7	4.8	4.7	4.7	4.6
	ドイツ	10.5	11.7	11.7	11.4	11.3	11.3	11.4	11.3	11.0
	イギリス	2.7	2.7	2.7	2.8	2.9	2.9	3.0	3.0	-
	中国	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-	4.2	-	-
	韓国	3.7	3.7	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-
消費者物価	日本(前年同期(月)比) 前期比(季調済)	0.0	▲ 0.3	▲ 0.3 ▲ 0.1	▲ 0.5 0.1	0.4 0.5	0.4 ▲ 0.1	0.3 ▲ 0.1	0.4 0.1	-
	米国 (季調済前期(月)比)	2.7	3.4	3.8	3.7	3.6	3.6	3.4	3.5	-
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.0	2.2	2.2	2.0	2.1	1.8	2.0	-
	イギリス (前年同期(月)比)	1.4	2.1	2.4	2.1	2.0	2.0	1.8	2.0	-
	中国 (前年同期(月)比)	3.9	1.8	(1-9) 2.0	(1-12) 1.8	(1-3) 1.2	0.9	0.8	1.2	-
	韓国 (前年同期(月)比)	3.6	2.7	2.4	2.5	2.4	2.3	2.0	2.0	2.4
円相場	¥ / \$	108.1	110.2	111.2	117.3	116.9	117.9	117.3	117.0	111.9
	¥ / Euro	134.4	136.8	135.6	139.4	140.6	140.7	141.1	143.6	142.7

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期比)	▲ 0.7	0.6	0.4	1.1	0.3	0.4	0.4	P 0.3	-
実質賃金 (前年同期比)	▲ 0.7	1.0	0.9	2.0	▲ 0.2	0.0	0.2	P▲ 0.1	-
実質消費支出 (前年同期比)	0.5	▲ 0.7	▲ 1.1	1.0	▲ 2.7	▲ 2.0	▲ 2.5	P▲ 2.2	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	7.3	▲ 0.3	0.6	0.6	3.0	▲ 0.2	▲ 0.3	P 0.3	-

- (注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、中国は、前年同期比。
 2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調値。※中国を除く。
 3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。
 4. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。
 5. 実質消費支出は、二人以上の世帯(農林漁家世帯を除く)の全世帯ベース(家計調査)。
 6. Pは速報値。網掛け部分は、前回から修正(速報値が同値で確定も含む)。

(ご案内)

1. 我が国の経済指標の最新のものを入手する場合は、以下にアクセスしてください。
 内閣府月例経済報告 関係資料 <http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>
 ・雇用関係指標 <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省)
 ・ <http://www.stat.go.jp> (総務省統計局統計センター)
 ・生産関係指標 <http://www.meti.go.jp> (経済産業省)
 ・国民所得統計関係 <http://www.cao.go.jp> (内閣府)
2. 経済指標に関し、ご不明な点がございましたら、連合総研(岡田)までご照会ください。(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

事務局だより

【6月の主な行事】

- 6月 2日 連合総合政策局との意見交換会
 7日 所内・研究部門会議
 所内勉強会(毎月勤労統計調査・平成17年度分結果確報のポイント)
 9日 雇用における公平・公正に関する研究委員会 (主査:島田 陽一 早稲田大学教授)
 12日 研究成果報告・検討会
 13日 東アジアにおける経済発展と労働に関する研究委員会(所内プロジェクト)
 14日 企画会議
 21日 所内・研究部門会議
 22日 連合総合労働局、総合人権・男女平等局との意見交換会 [総評会館(連合本部)]
 23日 経済社会研究委員会 (主査:貞廣 彰 早稲田大学教授)
 現代福祉国家の再構築Ⅳ「現代福祉国家への新しい道—日本における総合戦略」研究委員会
 (主査:岡澤 憲夫 早稲田大学教授)
 28日 臨時企画会議
 30日 企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会
 (主査:稲上 毅 法政大学教授)
 人口減・少子化社会における経済・労働・社会保障政策の課題に関する研究委員会
 (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)

【職員の異動】

<退任>

○松尾 浩明 研究員

2003年7月からの3年間の在任期間を以って連合総研を退任することとなりました。連合及び各産別・単組の皆様及び研究者の皆様には大変お世話になり、深く御礼申し上げます。当総研での活動を通じて、雇用・労働、経済、社会の様々な課題等について幅広い視点から学び知ることができました。ここで得られた貴重な経験を大きな糧として今後に活かしていきたいと思っております。どうもありがとうございました。(九州電力㈱へ異動)

<着任>

○山脇 義光(やまわき よしみつ) 研究員



【プロフィール】1971年7月29日東京都中野区生まれ。独身。1990年都立西高卒業。1994年中央大学法学部卒業、同年東京電力㈱入社。本店火力部火力業務グループ、東電労組本店総支部書記長等を経て、本年、電力総連特別執行委員。社会保険労務士。趣味は海外旅行、映画・演劇鑑賞、釣り、スキー、食べ歩き。

【ご挨拶】7月1日よりお世話になります電力総連出身の山脇です。支部役員の経験しかありませんので見識に欠ける部分はあろうかと思っておりますが、現場密着の組合役員としての経験を生かし研究活動に全力投球いたします。ご指導のほどよろしく願いいたします。