

「新時代の『日本的経営』」から30年！

日本の労働者の働き方＝働かされ方はどうなったのか？

あらためて資本主義社会と労働者・労働組合、賃金と権利について考える！

今年2025年は、1925年の治安維持法制定から100年、1945年の第二次世界大戦・アジア太平洋戦争終結から80年、1975年のベトナム戦争終結から50年、1995年の阪神淡路大震災発生から30年の節目の年です。

そして、1995年の日経連「新時代の『日本的経営』」が出されてから30年でもあります。「新時代の『日本的経営』」から30年経って、日本の労働者の働き方＝働かされ方はどう変わったのか？－をふりかえって考えてみたいと思います。

合わせてあらためて、わたしたちが生活している社会＝資本主義社会とはどういう社会なのか？－わたしたち労働者とはどういう存在なのか？「賃金とは？」、「権利とは？」、「労働組合の存在意義と果たすべき役割」についても考えてみたいと思います。

この学習パンフレットは、2025年3月12日に行われた舞鶴地労協の「2025舞鶴国民春闘学習会」での講演「賃金、労働時間、労働者とは？－そして労働基準とは？」と、同年5月29日に行われたいの健和歌山センターの総会における記念講演「労働者の働き方の実態と労働基準関係法制研究会（厚労省）のねらい」のレジュメと資料、話した内容（講師はどちらもいの健京都センターの岩橋祐治事務局長）をもとに作成したものです。



* このパンフレットは、いの健京都センターのホームページから無料でダウンロードできます！
どうぞ、ご自由に活用ください！！

I 日経連の「新時代の『日本的経営』」から30年！

～日本の労働者の働き方＝働かされ方はどうなったのか？～

今から30年前の1995年、日経連（＝日本経営者団体連盟、財界の労務対策を担当、2002年に経団連と組織統合し、現在の日本経団連＝日本経営団体連合会に）の総会で、「新時代の『日本的経営』」が採択・決定されました。

戦後の「日本的経営」の特徴は、「①終身雇用、②年功賃金、③企業内組合」の3つで、これらは日本的経営の“3種の神器”とも言われていましたが、日経連は、21世紀を迎えるにあたって、日本の労働者を、①「長期蓄積能力活用型」グループ、②「高度専門能力活用型」グループ、③「雇用柔軟化」グループの3グループに再編（右図参照のこと）することを提言しました。終身雇用と年功賃金を解体し、低賃金で無権利、雇用が不安定な非正規雇用を大幅に増やすことが目的でした。

	長期蓄積能力 活用型グループ	高度専門能力 活用型グループ	雇用柔軟型 グループ
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・技能部門の基幹職	専門部門（企画、営業、研究開発等）	一般職 技能部門 販売部門
賃金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給なし	時間給制 職務給 昇給無し
賞与	定率＋業績スライド	成果配分	定率
退職金 年金	ポイント制	なし	なし
昇進 昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換
福祉 施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

1 いくつかの経済指標に見るこの30年間の日本

「新時代の『日本的経営』」から30年！－この30年間で、日本はどうなったのでしょうか！－それを、この30年間のいくつかの経済指標で見てみましょう！

(1) GDP（国内総生産）

GDP（国内総生産）は、内閣府の「国民経済計算」によると、1995年は493.6兆円でアメリカに次いで世界第2位でしたが、2024年は609.3兆円（対1995年比123.4%）でした。ドル換算では、この間の円安の進行で、1995年5兆5456億ドルから2024年4兆262億ドルと対1995年比で72.6%に減少しています。この30年間で中国とドイツに抜かれて世界第4位となりました。日本のGDPの世界全体に占める割合は、1980年9.8%→1995年17.6%→2010年8.5%→2023年4.0%となっています。一人当たりGDPでも、1995年44,210ドル（世界第3位）→2024年32,498ドル（73.5%）（世界第36位）と低下しています。

(2) 賃金・労働時間・非正規雇用

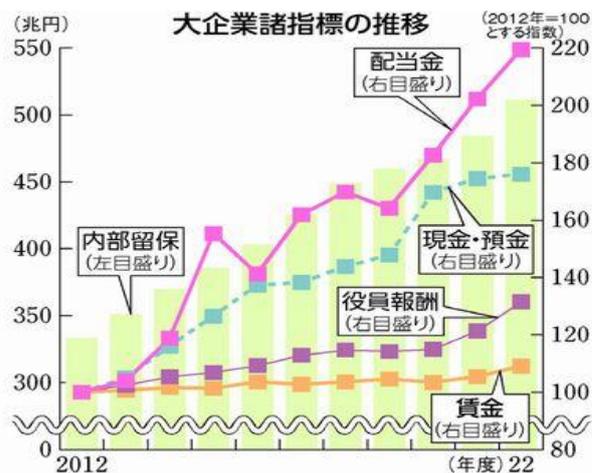
国税庁の民間給与実態調査では、民間労働者の年間賃金は、1997年467万円で、2023年460万円と、名目でも7万円の減少となっています。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」では、1カ月の現金給与総額は、1995年は40万8864円なのに対し、2024年は34万8182円と、名目で6万682円のマイナス、1995年比85.2%に落ち込んでいます。

一方で、企業の内部留保（利益剰余金）は、1996年度140兆円だったものが、2023年

度には539兆円（385%）と大幅に増加しています。経常利益も2023年度は106.8兆円と過去最高になっています。

一般労働者の年間総実労働時間は、厚生労働省の毎月勤労統計調査によれば、1995年2038時間でしたが、2023年1962時間とほとんど変わっていません（▲72時間）。

非正規労働者数（非正規労働者比率）は、総務省の「労働力調査」によれば、1995年1001万人（20.9%）でしたが、2024年2126万人（37.1%）と、倍以上（+1125万人）に増えています。



(3)人口・合計特殊出生率・生涯未婚率

総務省統計局が発表した2024年10月1日現在の日本の総人口は、1億2380万2千人で、前年より55万人（0.44%）の減少で、これで14年連続の減少となりました。65歳以上人口が29.3%で過去最高、15歳未満人口は11.2%で過去最低。外国人は350万6千人で過去最多となっています。

合計特殊出生率（＝一人の女性が生涯で産む子どもの平均人数）は、1995年1.42人でしたが、2024年には1.15人となっています（厚労省調べ）

国勢調査における生涯未婚率（＝50歳時点での未婚者の割合を示す指標）は、1995年には男性9.07%、女性5.28%でしたが、2024年の推計値で男性約28%、女性約18%となっています。

2 雇用と働き方のこの30年間の推移；非正規雇用労働者の増大と労働者における貧困の拡大

前項でもみたように、この30年間で、正規雇用の削減が進み、非正規労働者が急増しました。以下、総務省の「就業構造基本調査」結果より

項目	1992年	2022年	増減
役員を除く雇用者全体	4860.5万人	5722.5万人	+862.0万人
正規雇用者労働者	3860.2万人	3611.5万人	▲194.7万人
非正規労働者	1053.2万人	2132.6万人	+1057.8万人
非正規労働者率	21.7%	36.5%	+15.2%

こうした非正規労働者の急増を可能にしたのは、労働法制の“規制緩和”（＝改悪）です。

① 労働者派遣法の“規制緩和”；1985年に派遣労働法が制定されて以降、連続して規制緩和が行われてきました（*）。

（*）労働者派遣法の規制緩和の歴史

1985年	労働者派遣法制定；（対象業務）当初13業務ですぐ3業務追加して16業務に（派遣期間）同一派遣先への派遣期間は1年
1996年	派遣対象業務を26業務に拡大
1999年	派遣対象業務の原則自由化
2003年	製造業への派遣解禁
2008年	リーマンショック；派遣切り→「年越し派遣村」
2012年	民主党政権の下、一部規制強化
2015年	安倍「働き方改革」；対象業務区分の廃止、派遣先が派遣を利用できる期間制限が事実上撤廃に。

② 雇用保険法の改悪；“失業する自由”の制限＝失業給付の給付率と給付日数の削減

③ 職業安定法の改悪；民間職業紹介事業の規制緩和

④ 労働基準法の改悪；有期労働契約の上限が1年から3年に

非正規雇用労働者の増大によって、日本は低賃金で無権利、雇用も不安定な労働者があふれかえる「非正規大国」となり、まじめに働いても生活保護水準以下の生活＝憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活」を送ることができない「ワーキングプア」が大量に出現し、大きな社会問題となりました。

“就職氷河期世代”（＝バブル崩壊以降1993～2004年のころに就職活動をおこなった世代、現在40代後半から50代前半の世代）の困難とその子どもたちの貧困の世代間連鎖が、現在の大きな社会問題ともなっています。



2010年代、第2次安倍内閣の下で「アベノミクス」が進められ、「働き方改革」が行われました。

① 2015年派遣法改悪（前述）、「雇用によらない働き方」の推進

② 過労死ラインの時間外労働の上限規制とホワイトカラー・エグゼンプション（高プロ）の導入

2020年代に入り、“コロナ禍”の下、雇用・失業構造が変化＝休業者の増加という現象の出現とともに、その後物価高騰によって貧困が増大・深刻化して現在に至っています。

「新時代の『日本的経営』」にもとづく雇用戦略と労働法制の規制緩和の結果、低賃金で無権利な非正規雇用労働者の増大＝“結婚できない”労働者、“安心して子どもを産むことができない”夫婦労働者の増加となり、その帰結が今日の「人口減少社会」、「人手不足」となっています。「新時代の『日本的経営』」にもとづく労働政策の根本的な転換が、今ほんとうに求められています！



- 1 ディーセントワーク（＝働きがいのある人間らしい仕事）を実現しよう！ ILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」の早期批准をかちとり、ハラスメント対策を抜本的に強化させよう！ ジェンダー平等を実現し、すべての労働者が一人ひとり大切にされる職場を創ろう！
- 2 物価上昇を上回る賃金の引き上げを！ 最低時給をただちに1500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制の確立を！
- 3 長時間・過密労働の一扫を！ 労働時間の大幅な短縮をかちとろう！
- 4 雇用は「無期・直接雇用」を原則に、非正規雇用の制限を。同一労働・同一賃金、均等待遇原則の確立を。

3 最近の日本の労働者の働き方＝働かされ方の実態

(1) 「人手不足」の下での雇用・就業構造の変化；人口減少下の有業者の増加

日本は、2010年から“人口減少社会”に突入しています。2012年から2022年までの10年間の15歳以上人口、有業者、有業者比率の変化を、総務省の「就業構造基本調査」をもとにして見ると、「15歳以上人口」は62万人減少して1億1020万人（内訳は、15～24歳人口が▲63万人、25～64歳が▲546万人で、65歳以上は+547万人）となりましたが、「有業者」は逆に264万人増えて6706万人（内訳は、15～24歳が+29万人、25～64歳が▲26万人で、内男性が▲161万人、女性が+135万人、65歳以上が+261万人）となりました。つまり、人口は減りましたが、女性と若者、高齢者が働くようになって、有業者は逆に増加しています。

昨今「人手不足」が叫ばれていますが、人手不足には、①. 「15～64歳人口の減少」に加えて、②. 「労働条件がブラック（長時間・過密労働、低賃金）な産業・業種（＝運輸、建設、飲食サービス、介護、教員・公務員、等々）の敬遠」という2つの側面があると思われます。

(2) 高齢者の就労の増加

高齢者が働く理由は、内閣府の「高齢社会対策総合調査」（2024年度版）によれば、「収入のため」が圧倒的なトップで55.1%、前回2019年度の調査時の45.4%より10%近く増えています（次いで「働くのは体によいから、老化を防ぐから」が20.1%、「自分の知識・能力

を活かせるから」が12.4%となっています)。社会保障学者の唐鎌直義先生は「年金減額の本当の狙いは、高齢者の就労促進による労働力不足状況の緩和と賃金上昇の抑制にあるのではないか?」、「今の日本では、『年金減額⇒高齢者就労』という方向性が政府によって強力に押し進められている!」と指摘しています。

雇用者全体に占める60歳以上の雇用者の割合は19.1%ですが、労働災害による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は30.0%となっています(2024年)。60歳以上の男女別の労災発生率は、30代との比較で、男性は約2倍、女性は約6倍(60歳以上男性は「墜落・転落」が20代男性の3.5倍、60歳以上女性は「転倒による骨折」が20代女性の約1.9倍)、休業見込み期間も年齢が上がるにしたがって長くなっています。



(3) プラットフォーム労働、スキマバイト、副業・兼業の奨励；人手不足下における新たな不安定就労の拡大=いっそうの“雇用の劣化”の進行

① プラットフォーム労働

“企業にしばられない自由な働き方”と喧伝されている「フリーランサー」と呼ばれる労働者扱いされない個人事業主が増加しています。しかしフリーランスの51.3%が年間収入200万円以下となっています。

ウーバーやアマゾンに代表されるプラットフォーム企業は、インターネットのウェブサイトやアプリを用いて、物流や料理配達、事務作業、IT業務、デザイン制作などの業務を発注者から請け負い、その業務をフリーランサーに委託します。契約は基本的に業務請負とされ、労働契約を結ぶことを回避しています。「アルゴリズム」(=AIを活用



した労働者に対する自動監視システムや自動意思決定システム)による労働者支配(新しい搾取形態)を特徴としています。実際は、自由とは正反対の働き方・働かされ方となっています。

ILO(国際労働機関)は、今年2025年と来年2026年の総会で「プラットフォーム経済におけるディーセントワークの実現」を正式テーマとして協議を行います。EUは、すでに昨年2024年の理事会で「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令」を採択し、プラットフォーム労働に従事するフリーランスの労働者性を認める仕組みやアルゴリズムを用いた労働者監視に対する規制を行っています。

② スキマバイト(スポットワーク)

一日、数時間単位の細切れ時間=「スキマ時間」を活用して働ける求職者をスマホのアプリを通して集め、求人企業に提供するやり方。代表的な企業に、タイミー、メルカリなど。スポットワー

ク登録者数は、2024年5月時点で約2200万人（2023年3月時点では990万人）（一般社団法人スポットワーク協会発表）。実態は、労働者派遣法が禁じる「日雇い派遣」に限りなく近いですが、厚労省は有料職業紹介事業として許可しています。「働きたいときに働ける」、「すぐ賃金が振り込まれる」、「採用面接を受けなくてもよい」など簡易迅速性が売りとなっていますが、「連合」のスポットワーク体験者アンケート（2024年12月実施）によれば、仕事上のトラブルを経験した人は46.8%もあり、「仕事内容が求人情報と違った」、「業務に関して十分な指示や教育がなかった」、「一方的にスポットワークサービスの利用を停止・制限された」、「勤務中にケガや事故に巻き込まれたが労災認定されなかった」などが報告されています。

③ 副業・兼業の奨励

政府は、人手不足対策としての「副業・兼業」を奨励しています。その時に問題となるのが労働基準法38条1項の規定「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」ですが、今年1月の労基研報告書では、「通算しない」とする改悪を提案しています。

総務省の2022年の「就業構造基本調査」によれば、副業をしている労働者は332万人で、有業者6706万人の5.0%となっています。調査回答者の中には、副業をしていることを明らかにしていない人もいると思われ、またその後増えていることも十分予想されるので、実数はこれ以上に多いと思われれます。

言うまでもないことですが、副業・兼業をすれば、労働時間は長くなり、労災・職業病の発生も危惧されます。副業・兼業などしなくても、「8時間働けば普通に暮らせる賃金」を支払うのが当然ではないでしょうか！

4 国際的に問われている日本の労働者のいのちと健康をめぐる状況

以上見てきたように、最近の日本の労働者のいのちと健康をめぐる状況は、深刻なものがあります。

- 1 長時間・過密労働を背景にした過労死・過労自死の頻発
- 2 不安定雇用・差別待遇・無権利・孤立を特徴とする非正規雇用が約4割に達する→労働者間の分断・対立
- 3 職場における、パワハラ・セクハラ・カスハラなど多様なハラスメントの横行
- 4 深刻な労働力不足
- 5 労働組合の組織率の低下とストライキの激減、等々

日本の労働状況は、国際機関から繰り返し改善を求められています。

- 1 OECD（経済協力開発機構）は、日本が多くの労働指標で最低水準となっており、週50時間以上の労働者が10%を超えている状況を厳しく批判しています。
- 2 ILO（国際労働機関）は、毎年の「条約勧告適用委員会」報告や定期勧告の際、日本政府に

対し、労働基本権の制限や男女差別などで改善勧告を出し続けています。

- 3 国連「ビジネスと人権作業部会」は、2023年8月4日、12日間の訪日調査の報告書を発表し、「①. 移民労働者・技能実習生のおかれている深刻な状況、②. 過労死を生む残業文化、③. 重層下請の現場労働者の強制労働・搾取的慣行、④. 男女賃金格差」など、多くの労働者の基本的人権に関わる問題点を率直に指摘しました。
- 4 国連「女性差別撤廃委員会」は、2024年10月29日、「日本政府の報告書に対する総括所見」を発表し、「①. 家庭責任を負う女性に不平等な影響を与える長時間労働、②. 男女の賃金・昇進格差、③. 不十分なパワハラ規制、④. 間接差別、⑤. 女性に多い非正規雇用、⑥. 家事労働者条約の未批准」などを指摘しました。

II 資本主義社会と労働者・労働組合、賃金と権利について考える！

1 資本主義社会と労働者・労働組合

— 私たちが生きている社会＝資本主義社会とはどういう社会か？ 私たち労働者とはどういう存在なのか？ 労働組合はなぜ必要なのか？

「心で見なくちゃ、ものごとは良く見えないってことさ。かんじんなことは目には見えないんだよ。(=It is only with heart that one can see rightly. What is essential is invisible to the eye.)」(サン・テグジュペリ「星の王子様」より)



わたしたちが生きている社会は、資本主義社会です。日本も、そして世界中のほとんどの国は資本主義という経済の社会です。資本主義社会とはどういう社会なのでしょう？—経済的には、次の4つの特徴を持った社会といえることができます。

- 1 万事金がものをいう社会
- 2 金もうけが目的、最優先の社会
- 3 周期的に不況や恐慌が襲う社会
- 4 貧富の格差が広がり、貧困が増大する社会



1 万事金がものをいう社会



わたしたちが生きている社会＝資本主義社会は、言うまでもなく「万事金がものをいう社会」です。それでは、なぜ金がものをいう＝幅を利かせているのでしょうか？—それは、資本主義社会では、人にとって必要なものが基本的に「商品」(=売ることを目的として生産される物)として生産される

からです。そしてその商品を手に入れるには「お金」が必要だからです。そういう意味で、**資本**

主義社会は、商品生産が発展し、商品生産が全面的に行われている社会ということができます。

それでは、わたしたち労働者は、必要な商品を買う「お金」をどのようにして手に入れるのでしょうか？—労働者は、自らの“働く力” = 「労働力」を商品にして、それを資本家に売って、必要な“お金” = 「賃金」を手に入れます。そう意味で、資本主義社会は、「生産手段」 (= 土地・建物、機械・道具、原材料) を所有する「資本家」 (= 会社、経営者、使用者) が、生産手段を持たずに、自分の「労働力」 (= 働く力、働くことができる能力) を売るしかない労働者の労働力を買って (= 雇って)、商品を生産する社会ということができます。この点に関連して、資本主義社会において労働者は“2つの自由”を持っていると言われます。それは、「生産手段からの自由」 (= 生産手段から切り離されている、生産手段を持っていない) と「労働力を売る自由」 (= 奴隷制社会における奴隷と違って奴隷所有者に身体的に拘束されていない、封建制社会における農民と違って土地に縛られてはいない、しかし労働力を売らない自由はない) です。日本国憲法においても、第22条1項で、「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」と明記されています。

2 金もうけが目的、最優先の社会

資本主義社会における生産の目的は、「金もうけ」です (= このことを経済学では、「剰余価値」 or 「利潤」の獲得と言います)。それでは、資本家は、どのようにして「もうけ」を作り出し、手に入れるのでしょうか？—それは“労働者を働かせて”です。資本主義社会において、労働者は、働いて、彼が得る「賃金」以上の価値がある「商品」を作り出します。そして労働者が得る「賃金」と労働者の作り出した「商品」の差額が「もうけ」 (= 剰余価値) となります。

労働力の価値 (賃金) < 労働者が労働して新たに作り出した価値 (商品)

労働者が労働して新たに作り出した価値 (商品) - 労働力の価値 (賃金) = 剰余価値 (もうけ)

資本主義社会においては、労働者が働いて生産した商品は、労働者のものとはならず、生産手段を所有する資本家のものとなります。すなわち資本家が「もうけ」を独り占めします。このことを、**資本家による労働者の「搾取」** (= 絞しぼり取ること) と言います。そういう意味で、**資本主義社会は、資本家階級が、労働者階級を支配し、搾取する「階級社会」**だということができます。ちなみに、「封建制社会は、武士階級が、農民階級を支配し、搾取する階級社会」であり、「奴隷制社会は、奴隷を所有する階級が、奴隷階級を支配し、搾取する階級社会」です。

それでは、金もうけが目的、最優先の社会で、“もうけ” (= 剰余価値、利潤) を増やすにはどうすればよいのでしょうか？—答えは二つです。

- ①. 労働者を、できるだけ**低賃金**で、できるだけ**長時間**働かせる。
- ②. 「**機械化**」や「**技術革新**」を行って労働生産性を上げれば、



また「合理化」をして、「労働強化」をすれば、もうけを増やすことができます。

- * ちなみに、マルクスは、「資本論」において、前者を「絶対的剰余価値の生産」、後者を「相対的剰余価値の生産」と呼んでいます。

つまり、資本主義社会においては、その生産の目的からしても、何もしなければ（労働者が抵抗しなければ）、賃金は下がり、労働時間は長くなっていく傾向があるのです。

次に、資本主義社会において、労働者と資本家の関係はどういう関係にあるのでしょうか？—資本家は労働者の賃金が安ければ安いほど、労働時間が長ければ長いほどもうかるということになりますし、労働者から言えば賃金は高いほどいい、労働時間は短いほどいいということになりますから、基本的な利害が根本的に対立する関係にあります。

そして、労働者と資本家の力関係という点ではどうでしょうか？

- ①. **法律的には、対等・平等と擬制されます。**労働基準法も労働契約法もそう言っています。

- ・ 労働基準法 2 条 1 項「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場で決定すべきものである。」、
- ・ 労働契約法 3 条 1 項「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきものである。」



- ②. **しかし実際は、資本家が圧倒的な力を持っています！**→採用のときも；労働者の誰を採用するかは資本家の自由です、労働の現場でも；業務命令という指揮・命令関係となります。
- ◎ **資本家が持つ圧倒的な力に対抗するには、労働者は労働者の持つ唯一の力＝“数の力”（＝人数という点では労働者の方が資本家に比べ圧倒的に多いこと）を發揮して対抗するしかありません！**

資本主義社会において、わたしたち労働者は、**団結して闘わなくては、資本家と対等・平等にならないし、わたしたちのいのちと生活も守ることはできません！**

Ex. ①. 池袋の西武百貨店のストライキ；2023年8月、従業員の意向を無視して売却されようとしたときストライキで立ち上がる。

- ②. **フジテレビの労働組合の急速拡大**；元スマップの中井問題で危機に陥ったフジテレビで経営陣と対等にもものを言う必要があるということで急速に組合加入が進む。



- **労働組合とは、「労働者が団結して、資本や権力の搾取や収奪、支配と抑圧と闘って、労働者の生活と権利、雇用を守り、労働者の切実な要求の実現をめざす組織」**なのです。

3 周期的に不況や恐慌が襲う社会

資本主義における景気循環＝資本主義経済は、「景気の拡大→好況→不況・恐慌→景気の回復→

景気の拡大→好況→不況・恐慌」という循環をおこない、好況期には資本家の労働者に対する搾取が強化され、不況・恐慌期には、企業の倒産、労働者の解雇・失業といった深刻な状態となります。

資本主義において不況・恐慌が周期的に発生する理由・原因は、**資本主義生産の全体としての無政府性・無計画性**にあります。資本主義生産の全体としての無政府性・無計画性によって**過剰生産状態**が生まれ、「生産に対して消費が追いつかない」、「労働者・国民の中に貧困が広がって生産された商品を買うことができない」状態となって、無理やり過剰生産を解消しようとする現象（＝倒産や解雇によって生産を縮小しようとする現象）が、“不況”であり、その一掃深刻な状態が“恐慌”です。恐慌は、これまで人類が経験してきた飢餓や飢饉とは、全く違う現象です。すなわち人間にとって必要なものが無くて、足りなくて困るという現象ではなくて、ものが有り余って困るという資本主義に特有な現象です。

◎ イギリスの小話～不況で石炭会社を解雇された父親と子どもの会話～

「お父さん、寒いよ。お父さん、どうして家うちは石炭を買えないの？」

「息子よ、石炭があり余っているからだ！」



4 貧富の格差が広がり、貧困が増大する社会

資本主義社会においては、資本主義的生産が進んでいくにつれて、資本家と労働者との間の格差が広がり、労働者の間では貧困が広がっていきます。マルクスは、「資本論」で、「**資本が蓄積されるにつれて、労働者の報酬がどうあろうと一高かろうと低かろうと一労働者の状態は（資本家に比べて）悪化せざるをえない。**」、「**（資本家階級における）富の蓄積は、同時に、その対極における（労働者階級の）貧困、労働苦、奴隷状態、無知、野蛮化、及び道徳的退廃の蓄積**」となると言っています。

そのことは、世界の現実を見ればすぐに理解できます。世界銀行は「**貧困ライン**」（＝生活を維持するために最低限必要な所得の水準）を「1日2.15ドル」としていますが、1日2.15ドル未満で暮らす人は世界で約6.5億人（世界の人口82億人の約8%）もいます（その内半分は子どもで世界の子どもの5人に1人は貧困状態にあると言われています）。その一方で、昨年2024年の世界の軍事支出は前年比7.4%増の2兆6百億ドル（約377兆円）にもおよんでいます。



ちなみに世界銀行の「貧困ライン」は**絶対的な貧困**を表す指標ですが、日本国内における貧困は**相対的貧困**で表します。それは、「世帯の可処分所得額（＝収入から税金と社会保険料を引いた額）を世帯人数の平方根で割った額の中央値の半分」で計算され、2021年の計算では、貧困ラインは127万円で、相対的貧困率は15.4%となっています。これはG7で最悪の数字で、**約2000万人**の人が**貧困にあえいでいる**というのが日本の深刻な現実です。

一方で、国際NGO「オックスファム」は、「世界各地で貧困層はいくつもの危機に直面する一

方、富裕層の富は急増し、かつてない高さに到達している」と格差拡大を告発する報告書を公表しています（2025年1月20日）。それによれば、「2024年、ビリオネア（*）以上の富裕層（2024年現在で2781人）は、この1年で2兆ドル（300兆円）の資産を増やした。最も裕福な10人は1日平均1千万ドル（約15億円）増やした計算だ。」ということです。

（*）**ビリオネア**：所有する資産が10億ドル（約1500億円）以上ある人。ビリオネアが最も多いのはアメリカの751人、次いで中国の520人、3位がインドの153人。日本は41人で、ユニクロの柳井正がトップ、次いでソフトバンクの孫正義。2017年のオックスファムの報告書では、世界の上位8人の富は世界の下から半分36億人の持つ富と同じだと告発していた。



なお、**資本主義社会の果たしてきた大きな歴史的役割・貢献**としては、次のことを挙げることができます。

- 1 普通及び高等教育の普及
- 2 科学・技術の進歩
- 3 生産力の飛躍的向上
- 4 自由と民主主義の発展
- 5 主権者としての国民の意識と運動の前進



2 「賃金」について考える！

(1) 賃金の本質と現象

① 賃金の本質

賃金は、労働者が持つ“働く力”＝「労働力」という商品の価格です。

一般に商品の価格は、「その商品の生産に必要な費用（＝商品の原材料費＋その商品を生産するのに必要な労働時間の賃金）＋平均利潤」を基本に、その商品の需給関係で決まります。

労働力商品も基本的には同じで、労働力という商品を“生産”し、（使っても再び使い続けなければならないので）そして“再生産”する費用で決まります。

労働者の“働く力”を生産し、かつ再生産を続けるのに必要なのは、

1. 労働者（とその家族）の『生活費』、
2. 労働者の子ども（基本的には2人以上子ども）の『養育費』、
3. 知識や技術といった労働能力の維持・向上の費用＝労働力の『養成費』の合計だと言えます。

「賃金は、労働者の広い意味での生計費」であり（＝これを「賃金の生計費原則」と言います）、



それは「日本国憲法で保障された“健康で文化的な生活”を送るのに十分な金額でなければならない！」のです。

② 賃金の現象

賃金の本質は労働者の生計費ですが、賃金は通常労働者が働いた後で支払われるため（＝後払い）、**「労働の対価」のように現象**します。労働基準法も、「この法律で賃金とは、賃金、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。」としています（法9条）。

賃金が「労働の対価」と現象することによって、現象面においては、資本家による労働者に対する搾取＝賃金以上のもうけをもたらす賃金不払い労働（剰余労働）が隠されることになってしまいます。そして、賃金は、労働者の働いた労働時間にもとづく**「時間賃金」**という支払われ方と、労働者が働いて作り出した商品の出来高による賃金＝**「出来高賃金」**という支払われ方をしますが、どちらも労働者に対する搾取を強化する役割を果たすことになります。

- i. 低い時間給は、長時間労働につながっていきます。
- ii. 成果・能力主義賃金といった出来高賃金については、マルクスはすでに「資本論」において、
「労働者個人の賃金を平均水準に引き上げる一方で、その水準そのものを低下させる傾向を持つ」、「賃金減額及び資本主義のごまかしのきわめて実りある豊かな源泉となる、資本主義的生産様式に最も適した賃金形態」と喝破しています。



③ 賃金はどのように決まっていくのか？

マルクスは、彼の著書「賃金、価格及び利潤」で、「資本家は、賃金をその生理的最低限に引き下げ、労働時間をその生理的最大限度にのぼそうと絶えず務めているし、他方労働者の方は、これと反対の方向に耐えず圧力を加えるのである。事態は、結局、闘争者たちのそれぞれの力の問題に帰着する。」と述べています。

全労連の「労働組合入門わくわく講座」のテキストでは、「(労働者の賃金は) ①労働者（とその家族）の生活費＋子供の養育費＋労働力の養成費を基本に、②労働力の需給関係を背景にしながらも（一般的には資本家に有利で労働者に不利に働く傾向がある）、③（最終的には）日本全体の労資の力関係、つまり日本全体の労働者全体の賃金闘争の結果で決まる。」としています。

(2) 日本の労働者の賃金の現状と課題＝まともな生活ができない低賃金と深刻な賃金差別

① 低賃金

京都総評が、2025年7月14日に発表した「生活実態調査」によれば、憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活」を送るには、男性労働者で時給1895円（月額28万4202円）、

女性労働者で時給1889円（月額28万3391円）必要だと試算されています（年間賃金にすると約340万円）これは前回2019年の試算結果と比べて男性労働者で15.3%、女性労働者で16.7%のアップだそうです。

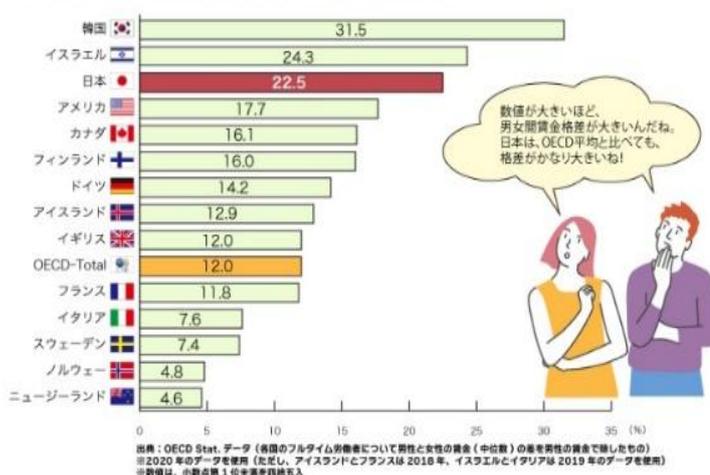
国税庁の2023年の「民間給与実態統計調査」（2024年9月発表）によれば、最低生計費以下の年収300万円以下の労働者が、全体で34.4%、女性では54.2%もいます！（男性も19.3%）。あまり余裕のない年収400万円以下の労働者も、全体で50.7%、女性では72.3%にも及んでいます（男性も34.2%）。“ワーキングプア”と呼ばれている年収200万円以下の労働者も、全体で1036万人（労働者全体の20.4%）を超えています。その内、女性労働者が758万人（女性労働者の34.6%）です。

② 深刻なジェンダー及び雇用形態による差別

全労働者の平均年間給与は460万円となっていますが、男性労働者が569万円なのに対し、女性労働者は316万円しかなく、女性労働者は男性労働者の55.5%！＝約半分に過ぎません。

また正社員の平均年間賃金は530万円ですが、正社員以外の労働者の平均年間賃金は202万円に過ぎず、正社員以外の非正規労働者の年間平均賃金は、正社員の38.1%＝約3分の1という深刻な数字になっています。

世界の主な国の男女間賃金格差（OECD）



3 あらためて労働者の権利について考える！

「権利の生命いのちには闘争である。世界中のすべての権利はたたかいとられたものであり、権利は不断の行動である。」〔イエーリング（ドイツの法学者）「権利のための闘争」・1872年〕

(1) 労働者の権利とはどういうものか？

① 労働者の権利とは、「労働者が人間らしく生き、人間らしく働いていくための権利」

労働者の権利は、資本主義社会において、資本家の搾取や収奪、支配と抑圧から、「労働者の労働と生活を守る武器」であり、賃上げや時短などの「労働者の切実な要求を実現していく闘いの武器」。

② 労働者の権利は、「労働者階級が資本家階級との

長年のたたかいで勝ちとってきたもの」

そしてそれを、国の法律まで高めさせたものが「労働法」であり、「労働法制」



(2) 権利闘争の進め方

① 労働者の権利を**学ぶ**ことから、労働者の権利闘争は始まる！

学習にもとづく**権利意識**を養うことが大切；権利意識こそが権利闘争の基礎にあり、権利学習はその前提。権利学習→権利意識→権利行使。

② 労働者の団結し、団体交渉やストライキをする権利＝労働基本権が根底に！

日本国憲法第28条が保障する「**勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利**」(＝**労働基本権**)が、労働者の権利の根底にある！

4 今こそ、労働組合の拡大・強化を！

(1) なぜ今、労働組合なのか？

あらためて日本の**労働者の現状**を考えてみると、①. 物価高騰の下での低賃金、②. 過労死・過労自殺、脳・心臓疾患、精神障害の多発につながる長時間・過密労働とハラスメントの横行、③. 非正規労働の増大、深刻なジェンダー差別、等々、ほんとうに深刻な状況にあります。こうした状況を改善できるのは、労働組合だけです！

(2) 労働組合に入っていない仲間（＝未組織労働者）に、広く働きかけて労働組合の結成及び加入を勝ちとろう！

「労働組合を結成して、加入して、いっしょにがんばれば、『職場を変え、人間らしく働ける』ようになります！」 「みんなとともにがんばって日本を変えて、人間らしく生きることができる日本を実現して行きましょう！」

① **労働組合を作って or 労働組合に入って、がんばれば「人間らしく働く」ことができるようになります！**

資本家（＝経営者、使用者、事業者）と対等・平等の立場に立ってものが言えるようになります。労働者一人一人バラバラだと思うことも言えず、資本家の好きなようにされてしまう。「裸で狼の群れの中に」いるようなものです。

労働組合に団結して闘えば、賃上げ・時短など労働諸条件の改善、雇用の確保など**労働者のさまざまな切実な要求を実現**できます！

② **労働組合に参加して活動するようになれば、「人間らしく生きる」ことができるようになります！**

職場を変える闘いへの参加（＝団体交渉への参加、ストライキの実施、労働協約の締結などなど）し、そして、（さまざまな人々や団体とも共同して、その中軸・屋台骨を担って）日本や地域の政治・経済、社会を変えるさまざまなたたかいに参加していきましょう！

（ 以 上 ）

● より深い学習・理解のための参考文献

- 1 伍賀一道「雇用と働き方から見た現代貧困論」(学習の友社)
- 2 脇田滋「国際的動向から問われる日本の労働基準」(雑誌「経済」2025年4月号)
- 3 特集「非正規雇用・不安定就労の現在」(雑誌「前衛」2025年4月号)
- 4 全労連初級教育制度「労働組合入門わくわく講座」テキスト
- 5 勤労者通信大学・労働組合コース教科書
- 6 岩橋祐治「労働運動入門ー日本国憲法と『資本論』を学び、たたかいに生かす！」(学習の友社)



● この他のいの健京都センター発行の学習パンフレットもご活用ください！

- 1 V o 1. I 「時短(労働時間短縮闘争)のすすめ」(P. 12、2024年12月5日発行)
- 2 V o 1. II 「ハラスメントのない働きやすい職場を創る！」(P. 16、25年1月10日発行)
- 3 V o 1. III 「Q&Aで、『労基研報告書』を批判的に読む！」(P. 16、25年2月10日発行)
- 4 V o 1. IV 「労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方」(P. 28、7月22日発行)

* すべてのいの健京都センターのホームページから、無料でダウンロードできます！

● 作成・発行：

いの健京都センター(働くもののいのちと健康を守る京都センター)

2025年7月22日

〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町30-2 ラボール京都(京都労働者総合会館)地階

TEL (075) 803-2130、Fax (075) 803-2134、E-mail ; ino-ken@topaz.ocn.ne.jp