

III. 働いて収入を得る——労働と所得の問題

A. 収入について——賃金・給料とボーナス、財産所得

1. 収入はわれわれの経済生活を支える

a. 収入はどう変わったか——自給自足経済と「交換経済」

(1) 近代以前の社会では衣食住を自給自足していた

農耕・漁労による食料入手

衣料・住居も自家生産が多かった

(2) 近代以後の交換経済

(現金) 収入により衣食住を賄っている

他者による生産物・サービスを消費用に購入

収入の多少が生活に直接響く

経済成長の結果、衣食住以外の支出も多くなった

(3) 現代に残る「自給自足」——家事他

調理（食料生産の最終段階）

掃除（住居のメンテナンス）

ただし「外食」や旅行時の「ホテル宿泊」は交換経済

洗濯（衣料のメンテナンス）

家庭菜園、釣り、編み物、日曜大工など

趣味と一体化した自給自足

b. 収入（所得）の種類

(1) 労働所得（勤労所得）

「労働に対する報酬」あるいは「労働の対価」

賃金、給料： 経常収入（年俸、月給、週給、時間給）

ボーナス他： 一時的収入

(2) 財産所得（資産所得）

資金・資産の「運用」から生ずる収入

その使用权を（一時的に）他者に任せることの対価

「資金・資産サービス」の対価

他者は預かった資金・資産を運用（あるいは使用）して利益をあげ、そ

こから対価を支払う

(3) 混合所得

個人企業などで労働所得と財産所得が一体になっている場合

例： 自分が所有する店で働いて得た所得

自分の労働所得と店舗からの財産所得の合計

専業農家の所得

c. 労働所得はどのように取扱われているか

(1) 定期的給与の場合

例： 大企業や公務員の給与システム

(a) 本給： 「給与表」による

給与水準	給与額 (月)
A 種 1 号給与	…… 円
2	…… 円
.	.
.	.
.	.
30	…… 円
.	.
.	.
.	.

(b) 追加給 (手当) :

それぞれの条件に応じて決まる

例： 期末手当 (ボーナス)

超過勤務手当

職務 (職能) 手当

例： 危険手当

仕事に要した実費を払い戻すもの

例： 出張旅費、日当

(c) 給与額の変更

昇給： 定められた給与表の中で給与水準 (種別) が上がる

まれに降給もある

ベースアップ： 給与表全体の数字を書き換える (増加させる)

(d) 定期的給与の適用

日本型： 毎年1号俸ずつ上がる（定期昇給）

仕事の実績はすぐには反映されない

年功型給与

欧米型： 原則として就職したときの水準がそのまま続く

仕事で実績を上げると昇給する

他から「引き抜き」が来たとき、引き留めのために昇給する

（引き留められないこともある）

(2) 契約型給与の場合

例： 経営者、プロスポーツ、芸能関係など

それぞれの「実力」を反映する

雇用契約時に期間と報酬を決める

例： 非正規社員、派遣社員（日本型）

その時どきの経済事情に応じて給与額が決まる

所得不平等を生じさせている（→III.C）

d. 財産所得の種類と特色

(1) 種類

所得を生み出す「資産」に対応する

資産の種別		対価（財産所得）
金融資産	現金	なし
	銀行預金	利子
	債券（国債、社債）	利子
	株式	配当、キャピタルゲイン・ロス
	年金資産	年金給付
実物資産	土地	借地料、駐車料
	建物・部屋	借家料、部屋代
	レンタカー	レンタカー借料
B/S の左側に入る		P/L の右側に入る

(2) 特色

安全性： マイナスの所得つまり損失を生ずる危険（リスク）が少ない

収益性： 平均収益率が高い

上記の双方を満たすことはできない：

「ハイリスク・ハイリターン」の原則

(3) 財産所得と生活

(a) 労働期間（20歳～65歳）：

労働所得を貯蓄して財産を形成する

(b) 老齢期間（65歳以降）：

財産を運用し、そこからの所得（元本の取崩しを含む）によって生活する
年金もその1形態である

(c) 「公的年金」制度

政府が個人に代わって（年金払込みを）貯蓄し、後にこれを（年金給付
として）支払う仕組み

（私的年金制度もある）

年金の場合、長く生きた者が有利になる

B. 雇用と失業・リストラの問題——労働組合の意義

1. 雇用とは

a. 市場経済の中の「雇用」

労働サービスの売買

労働者： 労働サービスを売る（供給側）

雇用者： 労働サービスを買う（需要側）

賃金（給料）： 労働サービスの単位

b. 雇用・労働の基本原則

(1) 労働の元である人間自体の所有・売買はできない

どれい制度の禁止

人身売買の禁止

理由： それぞれの人間は経済活動の目的であって手段ではないから

過去： どれい、農奴等があった（現在でも「拉致」がある）

問題： 金銭支払を伴う「養子」を禁止すべきか（?）

身体の一部（臓器・血液など）の売買を禁止すべきか（?）

先進国・途上国間に生じている

(2) 職業選択の自由（基本的人権の一部）

どのような仕事を選ぶか

どの場所（組織）で働くか

どれだけの時間働き、どれだけの時間を休むか

すべて労働者自身で決める

「契約」による「自由の制限」はある

2. 雇用者と労働者の立場の相違・対立

a. 雇用者の立場

良い労働サービスを安く買いたい

労働内容改良への圧力

賃金切下の圧力

自分の都合に合わせて雇用し、解雇したい

「首切り」の圧力

b. 労働者の立場

なるべく高い賃金で楽に働きたい

賃金引き上げの圧力

労働時間短縮の圧力

現在の労働状態を守りたい

終身雇用への圧力

c. 双方の立場の強弱

雇用者（大規模）

労働者がやめても代りを見つけることができる

強い立場（独占力がある）

労働者（個人単位）

職を失ったら通常は他の職を見つけることは困難

弱い立場

ただし、特に技能にすぐれ「引っ張りだこ」の労働者は例外

d. 労働組合

雇用主の「独占力」に対し、労働者が合同して対抗する
弱い立場の労働者を守るための制度
労働者による組合を通じての活動は独占禁止法に触れない
(憲法、労働法により保障)

労働組合の仕事

- 賃金の引上
- 労働時間の短縮
- 労働条件（多種類）の改良
 - 病気、事故等の場合の保障
- 労働契約の締結
- 雇用主に対する「交渉力」の確保
- ストライキ等

e. 日本の労働組合の特色**(1) 労働組合の作り方**

欧米： 職能別組合

同じ職種の労働者が多数の企業を通じ連合して組合を作る

例： 「関西地区の電車運転手」の組合

「吹田市内の病院看護師」の組合

雇用主に対して強い交渉力を発揮する（ストライキに入ったら
代わりが見付からない）

日本： 企業別組合

同じ企業に雇われる労働者がそれぞれまとまって組合を作る

（職種などの差によって企業内で複数の組合ができることも多い）

例： 「日本航空の労働組合」

「日立製作所の労働組合」

雇用主に対する交渉力は弱い（ストライキをしても他から代わり
の労働者を連れてくることのできる）

(2) 労働交渉の方式

欧米： 雇用主と組合の間で細密な労働協約を結ぶ
協約によって細かな点まで決められている

例： 不況時の「レイオフ（一時帰休）」の方式

労働協約によってレイオフされる順番（シニョリティと言
う）が決まっており、雇用主はその順に労働者をレイオ
フする。また好況が来て労働者を企業に戻すときもシニ
ョリティ順を守る（遅くレイオフされた労働者が先に職
場に戻る）。

レイオフ中の労働者は「失業保険」給付を受ける

日本： 労働協約を結ぶが、細かな点までは決めない

例： 不況時の「リストラ（免職）」

リストラ実施に際し雇用主と組合が交渉

交渉成立： リストラ実施

手厚い退職金を支払う

転職先の世話をする

交渉不成立： 労働争議に入る（ストライキなど）

最近は減少している

3. 労働力と失業

a. 「労働力」の構成（日本、2004年）

人口（1.27億人、100%）

{ 年少者 （13.9%）
15歳以上 （86.1%）

{ 非労働力（34.0%）（主婦、学生、高齢者など）
労働力 （52.1%）

{ （完全）失業者（2.5%）
就業者 （49.6%）

{ 雇用労働者（41.9%）
その他 （7.7%）（自営業者など）

（完全失業率）＝（完全失業者）／（労働力）＝4.7%

『教科書』 p.35 より作成）

b. (完全) 失業率の推移

1990 年代初まで： 2%台
先進国中の最低水準

1990 年代中葉まで： 4～5%
主要先進国なみ

バブル後の「平成不況」

『教科書』 pp.34-35

4. 日本の労働問題**a. 終身雇用（長期雇用）**

日本では歴史的・社会的理由から「終身雇用」が普及

1つの会社に就職したら同じ場所で働き続ける

年功賃金

仕事の結果でなく雇用期間によって賃金が決まる

若年時の低賃金、壮年時の高賃金

途中退職はきわめて不利

定年制

特定年齢で退職

b. 終身雇用の変形——リストラと労働の「流動化」

終身雇用は戦後の経済成長期の事情に合致していた

企業は安定した労働力を確保できる

労働者は職場と生活の安定を保障される

経済成長の停滞（1980年代末～）とともに人手が余るようになった

一部の労働者が「リストラ」されて職を失った

終身雇用が崩れはじめた

新規労働者（学卒他）が流動化した

c. 労働の二重構造

正規社員

従来の終身雇用型の労働（高賃金、高保障）
労働組合に入っている
全体の中で比重は低下

非正規社員

派遣社員、契約社員、一時雇用など
低賃金、低保障
労働組合はほとんど無い（弱い立場のまま）
正規社員からの「しわ寄せ」の立場にある

現代日本の大きな問題

放置できない
放置すれば不満が蓄積し、社会が混乱する

『教科書』 pp.38-39

d. 「若年失業者フリーター・ニート」の問題

若年層（15～34歳）の構成

正社員
フリーター（パート、アルバイト）*
若年失業者（求職中だが就業できない）*
ニート（就業意思がない）*
自営等
学生

*： 1990年代以降増加

『教科書』 pp.36-37

⇒ 詳しくは労働経済論を学ぶ

C. 所得格差の拡大

1. 所得格差の拡大傾向

a. 「一億総中流」の時代

戦後から1980年代末ごろまで
国民の90%が「自分は中流階級」と考えていた

終身雇用を支えられていた

b. 労働力の一部が「流動化」

1990年代以降

バブル崩壊と平成不況時に進行

高所得者：

終身雇用で保護されている

一部は高能力により高所得を実現

低所得者：

非正規社員など、終身雇用で保護されない

失業者、生活保護受給者の増大

c. 所得格差の増大（「ジニ係数」の増大）

年	再分配前所得 ジニ係数	再分配後所得 ジニ係数
1972	0.354	0.314
1975	0.375	0.346
1978	0.365	0.338
1981	0.349	0.314
1984	0.398	0.343
1987	0.405	0.338
1990	0.433	0.364
1993	0.439	0.365
1996	0.441	0.361
1999	0.472	0.381

橋本俊詔『家計から見る日本経済』岩波新書（873）、2004、p.129より引用。

ジニ係数： 数字が大きいほど不平等が大きい

0と1の間の値をとる

0のとき： 完全平等（すべての人の所得が同じ）

1のとき： 完全不平等（1人以外の所得はすべてゼロ）

再分配： 政府の租税・社会保障等により、富者から貧者に所得を移すこと

2. なぜ所得格差が拡大したのか

a. 雇用主の立場

それぞれの労働者について

その労働者がいると会社の利益がどれだけ増えるか

その労働者を失うと利益がどれだけ減るか

によって賃金・給料を決める傾向がある

b. 経済成長と所得格差

経済成長とともに所得格差が拡大

例：

農業社会

労働者の能力は収穫に少しだけ影響する

現代社会

組織の指導者の能力によって利益が大きく変る

例： 大会社の社長

社長の能力の高低によって年間何百億円も利益が増減する

すぐれた社長に年間 5～10 億円の給料を支払っても十分にお釣りが来る

終身雇用・年功序列の弱体化で加速した

c. 所得税の「累進税率」が緩和された

富者に有利な税率に少しずつ変えられた

実際には高所得階層の人が所得税率を決めている

累進税率に上限がある（日本では 37%）

——放置できない問題

所得税の「最高税率」の引下

「所得税法」の逐次改正

年	最高税率	最低税率
1986	70%	10.5%
1987	60%	10.5%
1989	50%	10.0%
1999～	37%	10.0%

3. 所得格差の是正

a. 格差是正の必要

将来経済成長が続くと所得格差は際限なく拡がると予想できる

b. 格差是正の根拠

社長の能力が高くとも、会社は社員全体で支えている

会社の利益は社員協力の結果

利益の再分配が必要

会社ではできない

国家の仕事

c. 格差是正を怠った場合の予想

社会不安・不満の増大

積極抵抗の場合

スト・デモ

急進型政党への支持拡大

対立・混乱

消極型反応の場合

無気力・依存型社会の出現

経済成長が止まり衰退に向かう

平均所得水準の低下

生活が苦しくなり、少しずつ貧乏になる

⇒ 詳しくは社会保障論を学ぶ