

経済のグローバル化進行のなかで 求められる格差問題への対応

中村 実



CONTENTS

- I 若年層の労働環境
- II 労働法制の見直し
- III グローバル化と高等教育
- IV 格差拡大下の高齢者世帯の生活

要約

- 1 経済格差は若年層と高齢者層において特に顕著である。若年層の格差については、グローバル競争が、企業だけでなく個人レベルにも及びつつあることに注意しなくてはならない。
- 2 米国では、システム設計の多くがインドに外注されるようになった結果、米国人SE（システムエンジニア）が失業の憂き目に遭っている。状況は日本も同様であり、労働力の国際競争力を維持するためには、高等教育の見直しが不可欠である。
- 3 賃金デフレの継続が予想されるもとでは、不当な賃金格差は改めなければならない。労働法で保障されている正規社員への保護を縮小させつつ、同一労働・同一賃金の原則を徹底させる必要がある。
- 4 少子高齢化の進行に伴い、年金給付の削減、医療費と介護費の負担増加は避けられまい。年金収入が平均を上回るレベルの世帯では、通常の生活をするには深刻な問題とはならないが、大病や要介護の状態ともなれば生活が困窮する高齢者世帯も少なくない。生活保護制度を見直し、医療あるいは介護のみを無償とする個別生活保護を取り入れるべきである。
- 5 賃金上昇率は伸び悩んでおり、保険料収入の大幅増加は期待できないため、医療、介護保険財政は今後も厳しい状況が続くであろう。相続税を医療、介護の目的税とすることで、財政安定化を図るべきである。

初めに注意喚起の意味で強調しておきたいのだが、日本における「経済格差」は、特に若年層と高齢者層で拡大している。経済のグローバル化が急速に進み、日本人が外国人と労働の場で直接的に競合することも現実となっており、「格差是正」は国内だけで解決できる問題ではなくなりつつある。今後、日本人が、東アジアの労働市場で相対的に高賃金を得るためには、教育や職業訓練のあり方を見直す必要に迫られている。

本稿では、若年層および高齢者層の格差是正、さらには国際競争力を維持するための制度改正について検討する。

I 若年層の労働環境

1 手放しでは喜ばない新卒採用 2 桁増

新規大学卒社員の採用が好調である。企業収益が回復したことを受け、新規採用の増加率は4年連続で2桁を超えている。特に理工系大卒への需要は大きく、2008年春の理工系大卒の採用の増加率は17.5%と、文科系の10.6%を大きく上回っている（日本経済新聞社調べ）。新規大卒者はほとんどが正規社員であることから、非正規社員の増加に歯止めがかかった。

高卒採用も好調であるが、高卒者の3年以内の離職率は5割前後に達しており、大きな社会問題となっている（大卒者の3年以内離職率は3割）。

高卒者に対しては、都市部、そして団塊世代の定年の影響で製造業からの需要が増している（実際、工業高校卒業者への需要は、普通科高校の10倍を超えるケースもある）。と

ころが学生に人気の高い販売や事務職ではパート社員や派遣社員を雇用している企業が多く、事実、派遣会社による高卒者の募集も増えている。

このように、高卒の採用は好調といいながらも、需給にはアンバランスが生じており、好調な採用を手放しで喜んではいけない状況にある。専門的な知識を持たない高卒者が意思にそぐわない就職をするケースが増える一方で、企業には、人材育成にかける時間的なゆとりがなくなっていることが離職率を高める原因となっている。

高校のあり方を見直すと同時に、高校を卒業した学生が納得できる就業環境を整備なくては、高校を出て就職をしたものの、数年後にはフリーター予備軍になってしまう若者が増えることになる。

2 ハローワーク有効求人倍率は 好転しても依然厳しい雇用環境

景気回復の影響で、2006年度のハローワークの有効求人倍率は14年ぶりに1倍（求人＝求職）となった。4月の求人内容を見ると、東京では機械・電気技術者は3.4倍、情報処理技術者は5.7倍と、団塊世代の定年および工場の増加の影響で技術職への需要が高い。一方で、一般事務職は0.4倍と、ホワイトカラーへの需要は低調である。

また、地域格差も激しい。トヨタ自動車の本社がある愛知県の有効求人倍率は2.01倍であるのに対して、青森県では0.46倍、高知県は0.49倍である（いずれも2007年4月。ただし、好調な愛知県でも、求人の半分はパート社員）。労働需給の地域格差が拡大しているため、就職難の地方の求職者が、他の地域で

派遣社員やパート社員として働くケースが急増している。

一方で、「正規社員には新卒および一部、第二新卒を採用する」という企業の人事政策に大きな変化はなく、求人数が回復しても、ハローワークを通じて正規社員になることは依然として厳しい。

パート社員の増加を受けて厚生労働省は、雇用保険の失業給付にかかわる正規社員とパート社員の差別を撤廃する方針を示している。現在は、週30時間以上働くパート社員は、正規社員と同様に、勤務期間が6カ月以上であれば、雇用保険を受け取ることができる（週当たりの勤務時間が20～30時間の場合、必要な勤務期間は1年以上）。ちなみに、2005年度に雇用保険の給付を受けた人のうち、短時間労働者は1万2000人であった。週当たり勤務時間が20～30時間の短時間労働者は約650万人に及んでおり、給付条件の緩和は、今後の課題の一つである。

3 労働時間の細分化が加速する 派遣労働者

2005年度末の派遣労働者は255万人と、常勤社員の1割強に達している（派遣社員を受け入れている企業は4割に達している）が、その3分の2は勤務期間が3カ月未満である。

派遣労働者の平均年収は291万円（平均月給20万6000円、厚生労働省、2005年10、11月

調べ）で、半分は時間給であり月給は35%にすぎない。ボーナス支給があるケースは4割、通勤手当があるケースは7割である。また、派遣社員の57%は女性、年齢別では20代が3割、30代が4割、40代が2割である。

近年は、携帯電話で仕事の斡旋を受ける日雇いの派遣労働者も急増している。時給1000円、日当で平均7000円、月20日働いて月収14万円ほどの使い捨て労働者である。一部には住居すらなく、シャワー付きのネットカフェの個室を定宿とする「ネットカフェ難民」と呼ばれる者もいる。雇う立場の企業にとっては、彼らは労働力のニーズ変化に柔軟に対応できる重宝な存在であるが、未熟練労働者のまま歳月を重ね、社会から孤立していく可能性が高く、何らかの対策が必要であろう。

新卒者（正規社員）に対する需要は回復したものの、ハローワークでの正規社員に対する求人は伸びておらず、派遣社員の正規社員化も進んでいない。それどころか、ネットの普及に伴い、労働時間の細分化が加速しているのである。

4 正規社員と非正規社員の報酬 格差は年齢とともに拡大

表1は、正規社員と非正規社員を比較したものである。

2001年から06年までの5年間で正規社員が約230万人減少した一方、非正規社員は約320万人増加した。非正規社員比率は33%、女性

表1 正規社員と非正規社員数の変化

	(単位：万人)		
	2001年(A)	2006年(B)	(B)－(A)
正規社員	3,640 (72.8%)	3,411 (67.0%)	-229
非正規社員	1,360 (27.2%)	1,677 (33.0%)	317
合計	5,000	5,088	88

出所) 厚生労働省の資料より作成

表2 正規社員と非正規社員の月額報酬 (2005年)

	(単位：万円)		
	正規社員(A)	非正規社員(B)	(B)－(A)
男性	34.8	22.0	-12.8
女性	23.8	16.8	-7.0
合計	58.7	38.8	-19.9

出所) 厚生労働省の資料より作成

では53%に達している（男性は18%）。パート社員1125万人、契約社員・嘱託社員283万人というように、非正規社員の大半はパート社員である。

次に、正規社員と非正規社員の報酬について見てみる。表2は、フルタイムで働く労働者の月給（残業代金とボーナスを除く）を比較したものである。

非正規社員の月給が、正規社員に比べてかなり低いことは歴然としている。正規社員の賃金はおおむね年功序列型であるが、非正規社員は時間給であることが多いため、年齢が上がるに従って、正規社員と非正規社員の格差は拡大する。

夫婦ともに非正規社員である場合、年収が低い（昇給の可能性も低い）ことに加え、派遣社員の契約期間は最長でも3年（一般事務の場合は1年更新が大半である）と、安定した身分が望めない。このことは出産・子育てをためらう原因となりうる。

2000年度は年収400万円を下回る人は、全給与所得者の50%であったが、最近の企業収益の回復や雇用拡大、ボーナス増額という状況にもかかわらず、2005年度は55%に上昇した（国税庁調べ）。非正規社員が増えたことがその一因となっており、報酬面での格差是正は、今後の大きな課題である。

5 生活保護費を下回る最低賃金

都市部では、月間の最低賃金額が生活保護給付を下回ることも珍しくない。東京区部の場合、18歳単身者の生活保護費は、生活扶助費と住宅扶助費を合わせて月額約14万円である。

一方、東京区部の最低賃金は時給719円

（全国平均673円）なので、1日8時間、月に22日働くと月収は12万7000円である（年収151万円）。パート社員の場合、求人数の少ない地域の時間給は最低賃金となる。最低賃金で働いたときの月給が生活保護費を下回る。これは正義に反することといわざるをえない。

中小企業の一部では、月収が最低賃金に満たない事態が散見される。最低賃金が達成できないことに対する企業への罰則は現在1人2万円以下であるが、厚生労働省は、これを50万円以下に引き上げる提案をしている。

最低賃金のあり方そのものも見直す必要があろう。欧州諸国では、最低賃金は労働者平均賃金の約50%とされているが、日本では3割強である。

OECD（経済協力開発機構）は、家計所得が平均の半分以下である世帯の比率を「相対的貧困世帯率」と定義しており、2002年の値を見ると、先進諸国のなかでは米国が13.7%と最も高い。日本は第2位で13.5%である（英国8.7%、ドイツ8%、フランス6%）。

また、収入が生活保護給付を下回る人を「絶対的貧困」と呼び、日本の絶対的貧困比率は増加傾向を示している（1996年7.5%、2002年10.8%）。生活保護給付を受ける世帯の数も2005年度までの10年間でほぼ6割上昇し、105万世帯に達している。

相対的貧困世帯率が先進国中ワースト2位である原因は、バブル崩壊後、主に地方で顕著な自営業の衰退と非正規社員の増加である。企業も、業績好調であるにもかかわらず、ここ3年の賃上げ率は1%台にとどまっており、収益の回復はボーナスに反映されているケースが多い。

最低賃金は、賃金の実質調査結果などを参考に決められるため、格差是正が求められ、三大経済圏のパート社員、派遣社員の時間給が上がっているにもかかわらず、ベースアップ（賃上げ）が抑えられていることから、引き上げ幅は小幅にとどまっている（2005年度0.4%、06年度0.5%）。

2007年7月の中央最低賃金審議会で厚生労働省の提示した、最低賃金を時間当たり13～34円引き上げる試案には、経営者側は強く反発したが、全国平均で時給14円引き上げることで妥結した。

6 製造現場で増える疑似個人事業主

製造業の現場では、正規社員、パート社員（期間従業員を含む）、派遣社員以外に、請負企業から派遣されている従業員がいる。派遣社員との違いは、彼らに対する指揮命令権が請負企業にあることである。

労働組合の反対で認可が遅れていた製造業での派遣労働は2004年に認められ、製造業では労働者の約1割を、派遣および請負労働者が占める（派遣30万人、請負90万人）ようになったと推定されている。操業率が変動する製造業の現場にとって、容易に採用、解雇のできない正規社員を増やすことはリスクであり、低コストの派遣・請負労働者を歓迎している。

しかし、こうした製造業の現場では、疑似請負の形態が発生しやすい点には注意が必要である。特にIT（情報技術）関係の企業を中心に、企業の仕事を個人事業主として請け負う請負契約が増加している。個人事業主の請負契約の場合、現場での指揮命令権は現実には契約企業にあり、実態は請負ではなく雇

用である。企業は社会保険負担もなく、最低賃金制の対象ともならない個人事業主との請負契約を増やすおそれもあり、増加を防ぐための監視を行う必要がある。

7 パート社員の組合参加は 今後の課題

非正規社員が増加するなかで、日本労働組合総連合会（連合）も非正規社員の待遇改善への取り組みを強化し始めた。すでに流通業の一部では、同一労働・同一賃金を実現しつつあり、流通大手のイオンは、2004年、全社員（12万人）の8割を占めるパート社員と残り2割の正規社員を、統一基準で評価する制度を導入した。

正規社員とパート社員の賃金格差は転勤の有無によるものであり、研修や登用に差別はない。大手スーパー10社では、パート社員の従業員に占める割合は約8割に達しており、パート社員の待遇改善は、企業の経営戦略にとって重要である。しかし、このような動きは流通サービス業の一部の大手企業に限られており、その他の企業、他の産業ではあまり見られない。

2006年6月時点の労働組合員は1004万人で、組織率は18.2%にとどまっている。規模別の組織率を見ると、従業員1000人以上の企業が48%であるのに対して、100人未満では、わずか1.2%である。一方で、パート社員（1200万人）の労働組合への参加率は、4.3%（組合員51万人）である。

今後、パート社員の労働組合への参加は大きな課題となろう。連合は、2007年の春闘で初めて時給1000円という具体的な目標を設定し、正規社員への登用ルールを明確にするこ

と、および年次有給休暇制度の充実を求めた。

8 改正パートタイム労働法に さらなる改善の必要性

パートタイム労働法が改正され、2008年4月から施行される。正規社員とパート社員の処遇に関して、従前は「均衡などを考慮して必要な措置を講ずる」と定められていたが、改正の結果、パート社員と正規社員で責任が同じならば、同じ賃金と査定基準を用いること、および正規社員への転換を促す諸制度を整備することが明記された。

しかし、パート社員の場合、労働時間が週に40時間に満たないケースが多く、残業をしても割増賃金が支払われないこと（週40時間の所定労働時間を超えた場合、時間当たり25～50%の割増賃金が義務づけられている）、時間契約のパート社員でありながら残業を拒めないケースが少なくないことなど、さらなる改善の必要がある。

労働需要の高い流通業、サービス業、外食産業では、パート社員の正規社員化、および正規社員とパート社員の待遇の格差是正が徐々に進んでいる。ユニクロ（ファーストリテイリング）は2007年3月、パート社員、契約社員5000人を正規社員にすると発表した。

一方、製造業では長期間にわたって短期契約の更新を続ける期間従業員（大手自動車メーカーで1万人を数える）の扱いが問題である。同じ場所で身分や待遇の異なるさまざまな労働者が混在し、共同作業をしている状況は見直すべきであろう。一部の自動車メーカーでは、2008年の採用3500人のうち1200人を、1万人の期間従業員からの登用とすることを発表した。

9 フリーターにまつわる さまざまな問題

近年問題となってきたフリーター（学生、既婚女性以外の、アルバイトやパートで働く、正規社員でも派遣社員、契約社員でもない15～34歳の人）は、景気回復による正規社員雇用の拡大の影響で、ピーク時の217万人（2003年）から2006年には187万人と、30万人ほど減少した。

しかし、フリーターの数が減った要因は、正規社員雇用の拡大によるものだけではなく、派遣社員や契約社員となったため、フリーターの定義に当てはまらなくなった若者も少なくない。1990年代の初めにはおよそ100万人であった若年層（25～34歳）の非正規社員は増え続けており、2006年（7～9月）には334万人に達している（この年代では4分の1が正規社員でない）。

フリーターには、賃金格差の代わりに自由な時間があるかといえば、そうでもないようだ。1日7時間以上働くフリーターは71%、週5日以上は73%と、正規社員の勤務状況と大差ない（NPO〈非営利組織〉法人POSSE調べ。POSSEはフリーターや学生が集まってつくられた）。

パート社員のなかには、主婦のように深刻に生活がかかっておらず、フルタイム労働を望まない人もおり、彼らの報酬体系がフルタイム労働者と異なることは納得できる。しかし、フリーターの多くは正規社員としてフルタイムで働きたいと望んでいるが、現実には、パート社員として低賃金のフルタイム労働をせざるをえない。企業にとってフリーターは、人材育成のための投資の必要がなく、柔軟に人員調整ができるため便利な存在であ

るが、これらのフリーターは、高齢化したときに正規社員になることは困難である。未熟練労働者がそのまま高齢化することを放置してはなるまい。

10 正規社員保護とフリーターへの就業支援

景気は回復傾向にあり、1990年代の長期不況時に雇用環境の悪化から発生したフリーターを削減するための、抜本的な対策が必要であろう。欧州の企業では、人員整理に迫られた際に、社歴の浅い従業員から解雇する慣行がある。このため、不況期には若者ほどリストラの対象となりやすく、パート社員を強いられる可能性が高い。失業が長期化すれば正規社員への道はますます遠ざかるため、欧州では若者の就業支援は重要な課題となっている。

たとえばオランダの場合、2006年の平均失業率は4%あまりであるが、25歳未満は13%と突出しており、若者が置かれている不利な状況を解消するために、「解雇は各世代から均等に行う」というルールを定めた。

フランスの25歳未満の失業率は22%に達しており、ドイツの15%や英国の14%に比べてかなり高い（2006年）。その原因は、正規社員の解雇は容易でないため、企業が就業実績に乏しい若者の採用に慎重になるためである。若年労働者の正規社員化を促すため「25歳未満を正規社員として雇用した場合、最初の2年間は理由なしに解雇できる」との法案が議題に上ったが、若者には使い捨て雇用を認めるものだととらえられ、実現しなかった。

フリーターの問題は、人材育成だけでは解決できない。欧州では正規社員に対する保護

がきわめて厚いことが若者の就業を困難にしていると認識され、さまざまな対策がなされている。日本でもフリーターに対する就業支援のためには、労働市場全体の構造改革が必要である。

II 労働法制の見直し

1 縮小する国内マーケット

国立社会保障・人口問題研究所の人口予測によると、2025年までに日本の総人口は500万人減少すると同時に、65歳以上の高齢者比率は現在の2割から3割へと上昇する。団塊世代の退職に伴うシニア市場の拡大により、個人消費が活発になるとの予想もあるが、少子高齢化の影響で、年金給付の減額、医療・介護負担の増加などが懸念されており、これらは団塊世代の消費に大きなマイナス要因となる。

また、人口が減少するなかであって、個人消費がすでに飽和状態に達していることは、最近の主力商品の動きを見ても明らかである。携帯電話の契約件数は1億件と、人口比普及率は8割に達した。世帯当たりのパソコン普及率は7割に及んでおり、売上高もここ2、3年は横ばいである。家電関連商品の薄型テレビは今後の伸びが期待できるものの、それが広く行き渡ってしまった後は注目すべき商品も見当たらない。

一方、2006年の自動車販売台数は573万台と、ピーク時（バブル経済全盛期）の4分の3ほどである。その内訳は、軽自動車が200万台で、35%を占めるまでに至っている。人口減少に伴い、自動車販売台数も減少が予想されるが、同時にガソリン価格の上昇なども

あって、今後、軽自動車や小型車の比率はさらに増えていくと思われる。

医療・介護サービスという例外もあるが、個人消費市場が縮小するなかで企業が増益を維持するためには、合併により国内での市場占有率を上げる、あるいは海外市場での売上高を増やす、といった策しかない。日本の製造業の多くは後者、すなわちグローバル企業の道を選択している。

2 海外従業員比率の上昇と労働慣行の変化

製造業のグローバル化により海外生産比率、海外従業員比率が上昇する（ソニーの海外従業員比率は2006年3月には61%に達した）。海外従業員の処遇に、日本型の終身雇用を前提とした年功序列型賃金を適用するとは考えづらい。世界各国にはそれぞれその国の事情に応じた労働慣行があり、日本の労働慣行をそのまま押しつけることはできない。

グローバル企業が世界各国に散らばる従業員の処遇を考える場合、報酬は成果主義を原則としつつ、各国独自の労働慣行を尊重しなくてはならない。グローバル化が進み、海外収益の貢献度が高まって連結決算上の企業の利益が上昇したとしても、それを根拠に、国内の労働組合が自分たちの処遇の引き上げを要求することには論理性が薄れる。会社と国内の労働組合との賃金交渉の基準になるのは、企業利益ではなく部門利益であろう。グローバル企業にとって国内の労働組合との交渉は、数ある各国の労働組合のうちの一つにすぎないものとなる。

グローバル企業は、企業収益の上昇を根拠とした国内従業員からのベースアップ要求に

対しては、他国の従業員の生産性との比較も考慮して慎重な姿勢をとらざるをえない（人件費の固定費化を避けるために、増益にはボーナスで報いる）。実際に2007年の春闘では、自動車メーカーの経営陣から、「賃上げは中長期的な競争力の観点から判断するものであり、BRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国の新興経済国群）が台頭するなかで、日本だけが賃上げを続けることはできない」という発言もあった。

将来的には、グローバル本社部門（企業全体の世界戦略の決定および各国市場管理部門と研究開発部門）と国内向けの生産、販売部門とでは、従業員の評価の基準は異なってくるものと思われ、本社部門の評価基準は、労働時間ではなく成果となることは確実である。

グローバル競争に勝ち抜くための戦略立案、世界に受け入れられる新製品開発などにかかわる社員にとっては、労働組合員であることは制約となろう。米国では、「コア社員」と呼ばれる幹部候補生や中核技術者は労働法の適用を除外され、報酬は成果主義に基づくインセンティブ型である。2005年に日本経済団体連合会から提案のあった「ホワイトカラー・エグゼンプション」は、この制度に近い。

3 ホワイトカラー・エグゼンプションと年間労働時間の短縮

ホワイトカラーには成果主義が浸透し、年俸制社員も増加している。労働時間ではなく成果が評価される成果主義を前提に、労働組合員のなかにも残業代ゼロの社員を認める、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション

が今回の労働関連法改正の過程で論議された。その概要は、企業内のエリートである限られた幹部候補者に対して、年収が400万円（当初案）を超えた段階で成果主義を導入し、残業代をゼロとすることであった。

前述のように、米国では企業の中核社員は労働法の適用を除外されている。日本のホワイトカラー・エグゼンプションも、これにならって研究開発、企画に携わる社員を想定した制度である。しかし、労働側からは、30代半ばの働き盛りの4人に1人が週60時間以上（1日12時間以上）も働いており、残業代をゼロにすることは労働強化、賃金切り下げであるという反対意見が多かった。

企業がグローバル化する過程で、世界全体を見据えた戦略立案、新製品の開発を行うためには、成果主義に基づいて働き、トップマネジメントを目指すコア社員を養成する必要がある、ホワイトカラー・エグゼンプションはそれを実現するための制度である。しかし、一部の社員を特別扱いすることに対する根強い反感に加え、実態は実質賃金の引き下げではないかとの疑惑を払拭することもできず、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入は頓挫した。

そもそもホワイトカラー・エグゼンプションは、残業代の引き上げとの交換条件として経営側が導入を強く望んでいた制度である。ところが、残業代の引き上げのみが法案として成立する可能性が出てきている。

1992年、欧米からの圧力により、年間労働時間を2000時間から1800時間に引き下げていくことが定められたが、実際には、この10年で削減された労働時間はパート社員比率の増加によるもので、正規社員の労働時間はほと

んど減っていない。所定労働時間（週40時間）を上回る労働を強いることは健全ではなく、残業代金を引き上げることで労働時間を短縮し、雇用の拡大を図ることは歓迎すべきことである、という考え方が広く受け入れられたのである。

4 グローバル化の進展に伴って 縮小が予想される国内雇用

かつて、日本企業にとって「海外市場」とは、欧米市場を意味していた。しかし、21世紀に入り、多くの人口を抱える中国やインドの市場は無視できない存在となりつつある。

たとえば自動車販売台数の世界市場ランキングを見てみると、2006年の上位は米国（1650万台）、EU（欧州連合、1500万台）、中国（700万台）と続き、日本市場は4位に後退している。インドに関しても、2010年には300万台に至ると予想されている。一方、人口を見ると、上位から中国13億人、インド10億人、米国3億人、ブラジル1億8000万人、ロシア1億5000万人である（EU 5億人）。

資源国である中国、インド、ブラジル、ロシアが順調に経済成長を続けていくと、各国の自動車販売は無視できないものとなってこよう。それを見据え、これら各国への自動車産業の直接投資が急増している。問題は、これによる日本の労働市場への影響である。

国内三大自動車メーカーにとって、日本市場の自動車販売は世界全体の20%ほどにすぎないが、日本での生産は45%を占めている（表3）。つまり、海外の直接投資が増えているにもかかわらず（国内生産675万台に対して海外生産は820万台）、日本国内で生産される自動車の約半分は輸出されているのである。

各国の需要に応じた自動車生産を、その国で行うという目標にはまだまだであるが、ガソリン価格の高騰の影響を受けた小型車ブームもあり、米国での日本車のシェアは3割に達している。2006年にはGM（ゼネラル・モーターズ）、フォードが赤字決算に陥り、日本車の輸入が増えれば貿易摩擦の再燃も懸念され、そういう点からも、国内自動車メーカーは米国工場の建設を急ぐ必要があろう。

日本車のシェアが1割に達したEUでも状況は同じである。G7（先進7カ国財務相・中央銀行総裁会議）の場では、ユーロに対する円安政策は、日本からEUへの失業の輸出を容認するものだとの批判もあった。米国同様、EU内での現地生産比率も早急に引き上げる必要がある。

一方、中国、インドでの工場建設も急ピッチで進められている。この両国にロシア、ブラジルを加えた国々では、日本に比べて賃金水準がかなり低く、大衆車市場で日本車がシェアを維持するためには現地生産が不可欠である。

いずれにしても、自動車産業は海外生産を拡大していく必要があることは確かであるが、その結果、世界的に見て日本車のシェアが急速に増えないかぎり、日本の自動車輸出の減少は避けられず、国内の労働力に余剰が発生することになる。

これは自動車産業に限られたことではなく、多くのグローバル企業にとって海外生産が増えることは、国内雇用の縮小につながる。家電メーカーは、付加価値の低い商品の生産を中国に移し、希望退職者を募り国内の工場を閉鎖している。

また、グローバル化が進む一部の企業で

表3 国内三大自動車メーカーの生産、販売動向（2006年）

(単位：万台)				
	トヨタ自動車	ホンダ	日産自動車	合計
国内生産	419	133	123	675
国内販売	169	70	77	316
輸出	253	63	65	381
海外生産	390	230	200	820
総生産	809	363	323	1,495
国内生産比率	52%	37%	38%	45%
販売に占める日本の比率	21%	19%	24%	21%

出所) 日本自動車工業会の資料より作成

出所) 日本自動車工業会の資料より作成

は、開発部門さえも海外に移すケースもある。大幅な需要が見込める世界各国でのシェアを高めるためには、各国の特徴に合わせた商品開発は当然ともいえ、開発部門の海外移管（国内の縮小）は今後、増えることはあっても減ることはなかろう（欧米企業はロシアの航空宇宙技術に目をつけ、研究開発のための合弁事業をロシアで展開している）。

グローバル化は企業が生き残るために必要な戦略であるが、グローバル化の結果、海外への直接投資が増え、海外での消費をすべて海外生産で賄うことができるようになれば、国内で必要な従業員数は減る可能性が高く、賃金の大幅な増額は期待できまい。

労働環境が厳しいことに加え、正規社員と非正規社員の所得、身分格差が近年大きな問題となっている。しかし企業にとっては、国内雇用に対する需要の減少、さらに新興国の従業員の生産性の上昇という状況を踏まえれば、製造業の現場で、賃金コストが低く、雇用ニーズに柔軟に対応できる非正規社員の多くを、解雇に際して厳しい制約のある正規社員とすることは困難である。非正規社員の待遇を改善するためには、最低賃金の引き上げだけでなく、労働法で保障されている正規社

員に対する保護を縮小することも不可欠となっている。

5 パートタイム労働法の改正と労働環境の改善

2006年の春闘以来、パート社員の待遇改善は大きな課題となっており、パートタイム労働法の見直しに基づく賃金格差の是正は、重要課題の一つである。厚生労働省による事務局原案では、「仕事の内容が同じならば正規社員並みの待遇としなければならないこと、社会保障制度での欠陥を是正すること」が謳われている。

パート社員の多くは、年間を通じて同一企業で働いている。これを踏まえ、一部にしか認められていない厚生年金保険への加入の対象範囲（正規社員の労働時間の4分の3〈週30時間〉以上働く人）を拡大することとなった。しかし、社会保険料の負担は労使折半であり、負担が増える企業側は、適用範囲の拡大に前向きではない。

一方、パート社員のうち、好んで短時間労働を選択している人にとっても、負担増は好ましくない（パートタイマー主婦は現状のままで基礎年金を受け取ることは可能であり、短時間労働を希望する主婦にとって、厚生年金保険加入のメリットは少ない）。このため、社会保険の範囲拡大は、労働時間が週20～30時間で、同一企業に勤務しているパート社員の厚生年金加入に限られることとなった。さらに中小企業の負担増を考慮して猶予期間を設けたため、新たに厚生年金保険の適用対象となるパート社員は20万人と推定されている。

労働者側は格差是正を強く望んでいるもの

の、問題も抱えている。格差是正を労働者総給与の分配の問題ととらえるのであれば、正規社員の賃金を下げた分を非正規社員に回すことで、同一労働・同一賃金を実現する。一方、利潤率を下げ労働分配率を上げることで、非正規社員の賃金を上げ、格差是正を図る方法もある（最低賃金の引き上げなど）。この場合、労働コストが上がることになるので、企業の海外進出に拍車がかかることを覚悟せねばならない。労働組合は主に正規社員の利益を守ることに懸命であり、パート社員や期間契約社員の組合への加入を促し、同一労働・同一賃金を目指すことに積極的ではない。

結局、パートタイム労働法では、格差是正に向けて以下のことが企業に義務づけられた。

- ①雇用契約が無期、あるいは有期であっても、更新が続き正規社員と同じ内容の仕事を行っている場合、正規社員と同等の処遇とすること
- ②パート社員が一定条件を満たした場合に正規社員とする社内制度を導入すること、およびパート契約に際して昇給、ボーナス、退職金の有無を明記した文書を作成すること

すなわち、パートタイム労働法では、パート社員の時間当たり賃金をフルタイム正規社員並みに引き上げるのではなく、仕事の内容が同等である場合、処遇そのものを正規社員並みとすることとした。格差是正の範囲を限定したため、該当するパート社員は4、5%ほどであると予想される。

ただし、少子化対策としての労働環境は若干改善した。原則「1日単位」であった有給休暇が「時間単位」で取れるようになり、育

児休業中の給付賃金は40%から50%へと引き上げられた。

6 激化するグローバル競争と 終身雇用

グローバル化により、企業は海外での競争というリスクにさらされることになる。中国、インド、韓国の企業は強力な競争相手である。

半導体の生産量は韓国企業が世界一となっており、日本企業の競争力は大きく低下している。NEC、日立製作所の半導体（DRAM）部門が独立したエルピーダメモリは、サムスン電子に対抗するため、台湾企業とのジョイントベンチャーにより新工場を台湾に建設するために1兆6000億円を超える設備投資を行った。しかし、競争に敗れば存続はおぼつかない。

シャープ、松下電器産業に加えて台湾や韓国のメーカーが激しい競争を繰り広げている薄型テレビ市場では、生き残りを賭けてソニーが液晶パネル事業でサムスン電子と手を組んだ。

今後、グローバル競争に勝ち残るためのこのような合従連衡は、世界的な規模で行われていくこととなろう。携帯電話、パソコン市場でも日本企業の国際競争力は低下しており、復活のためには企業を再編し、海外企業との提携を図るしかなかるう。

製造業の海外進出は、以前は成功裏に終わった。しかし、中国、台湾、韓国企業の技術水準は急速に向上しており、グローバル化に失敗した日本企業が海外企業の傘下に入るケースも出てくるだろう。今後、企業にとっては、従業員コストをできるかぎり変動費化する

こと（ボーナス比率を上げる）と、雇用の調整を柔軟にすること——の2点が重要な課題となろう。

終身雇用制は、増収増益が続くかぎりは維持できる。しかし、企業が今後の激しいグローバル競争に生き残れる保証はない。高度成長期に日本企業が達成してきた多角化の成功による長期にわたる売上高の増加も、もはや望むことはできない。なぜなら、今後、売上高の増加が期待できる市場は国内ではなく、いわゆるBRICsであり、他国で他国のグローバル企業との競争が必至となるからである。このようなグローバル競争下では、ノウハウを持たない分野への安易な多角化は、企業の収益基盤を危うくする。

生き残りを賭け、優秀な人材を確保するためには、年功序列型賃金から脱し、成果主義を導入する必要がある。また、雇用調整を柔軟に行うためには、「リストラ解雇」の条件緩和も避けられないことである。

年功序列型賃金を維持することが困難であるのは明白であるにしても、大規模なリストラ解雇を認める法改正は、労働者には容認できない。しかし、グローバル競争が激化すると、企業は労働法制が企業に有利な国での生産を増やす傾向にあり、前述のように現行の労働法で保障されている正規社員の保護は縮小せざるをえない。

日本のグローバル企業の雇用に占める外国人の従業員比率が増え続けるなか、国内従業員のあり方も問われることになる。日本の国際競争力を維持するためには、国内の産業構造を変えていく必要がある（より付加価値の高い分野へ人的資本を移行させる）が、高度成長期のように、それをすべて企業の多角化

戦略に依存することはできない。

国際競争に敗れた事業を支え続けることはできない時代である。労働者が終身雇用で固執せず、将来的に需要の拡大が見込める産業に臨機応変に転職を行うことで、産業構造の転換を促し、競争力を保つことが望ましい。労働者は環境変化に応じて自らの専門を変える必要がある。そのためには、社会人向けの職業訓練制度を充実させ、それにより人的資本の向上を図らなければならない。しかし、終身雇用制の維持を望む世論は依然として大きい。

7 解雇要件の緩和

(1) 労働基準法の解雇権

労働基準法では企業の解雇権を保障しているが、実際の判例では解雇権にかかわる要件はきわめて厳しい。これらの判例の多くは、第一次石油ショック後のリストラ期に成立したもので、具体的な要件は以下のとおりである。

- ①赤字が数年に及び、人員削減が必至である。
- ②使用者は配置転換、出向、一時帰休、希望退職の募集などの方策を尽くす。
- ③合理的で公正な手順で解雇する人員を決定する。
- ④リストラの時期、規模、方法について、労働組合と協議する義務がある。

これらの要件は主に大企業を想定しており、収益基盤の安定しない中小企業にとっては現実的でない面も多い。また、1990年代後半以降はグローバル競争が激化しており、競争に敗れた事業部門のリストラが滞れば、企業全体の収益を脅かすことにもなりかねない

ため、解雇要件の緩和に対する企業からの要望は根強い。

(2) グローバル競争を前提とした解雇要件

企業は適切な退職金を支払うことで容易に解雇のできる制度とすることを望んでいるが、労働者側は「コストが高く年齢も高い労働者を削減しようとするものだ」と反対している。しかし、解雇に大きな制約があると、企業は解雇が困難な正規社員から、必要に応じて数を調整できる非正規社員へと雇用をシフトするだけである。正規社員による既得権の維持は、結果として非正規社員の増加の一因でもある。

グローバル競争の進行を前提として、企業のリストラに関する法の制約を緩和する一方、社会人向けの職業訓練の強化を前提として失業保険給付期間を長期化することで、産業構造の変化に対応できる人的資本の再開発を促し、雇用全体を守っていくべきである。年功序列型賃金のもと、一生一つの会社で働き続けることは、もはや保証されているものではないとまず認識すべきである。

(3) 労働組合の対応

グローバル企業にとって、雇用量の調整に大きな制約がなく、優れた人材を容易に調達できる国に生産、開発拠点を置くことは、自然な流れである。正規社員の雇用確保を優先させたままの日本の労働法制は、グローバル競争時代に対応することができるのだろうか。

人口減少時代に入り国内市場は縮小しており、企業には国内向け販売が縮小することを前提とした経営戦略が求められている。一方

で、企業のグローバル化はとどまることを知らず、幹部社員の報酬を成果主義とすることは必至である。また、リストラ解雇への制約が厳しいと正規社員の比率は引き上げづらい。

労働組合は、正当な報酬と安全な労働環境を求めるとともに、労働者間の不平等を是正するために、成果主義に基づく報酬を前提としたうえで同一労働・同一賃金の実現を求めていくべきであろう。その一方で、より多くの従業員の雇用を確保するための解雇要件の緩和など、これまでの既得権擁護団体からの脱却を迫られている。

格差是正論がかましいが、グローバル経済のもとで生き残っていくためには、企業だけでなく、労働組合も変革を迫られている。

経済統合が実現した欧州では、グローバル化した企業と各国の生産販売拠点の労働組合が、報酬や処遇に関する交渉を行う。このとき、企業は自らに有利な国での生産を増やすことになるため、当然、各国の労働組合は他国の労働組合の動向に注目することになる。企業のグローバル化は労働組合にも及んでいるのである。

Ⅲ グローバル化と高等教育

1 大学全入時代の到来で

淘汰が激化

好調な企業収益を反映して、大卒者の就職は完全な売り手市場となっているが、大学経営は転機を迎えている。少子化の影響で、大学（含む短大）への進学希望者数は大学の募集定員とほぼ拮抗することとなった。選り好みをしなければ、誰もが大学に入ることのできる、大学全入時代の到来である。

とはいえ、大学を受験する学生にとって、大学進学のための重要な目的はより良い就職であり、入学できればどの大学でもよいというものでもなく、逆に就職面で魅力のない大学では定員割れになりかねない。実際、2006年は4年制の私立大学の4割に当たる222校が定員割れであった。

その結果、大学は淘汰の時代を迎えることになる。現在、私立大学は730校を数えるが、10年後には500校程度にまで減るともいわれている。

学生を確保するために、首都圏の大学の多くは地方でも入試を行っている。また、大学入試センター試験の結果だけで合否を判断する、必要受験科目を減らす、学校推薦枠を増やす、系列高校からの無試験合格者枠を増やすなど、入学基準も緩められている。もはや大学は、より能力の高い生徒を選抜して集めるのではなく、生徒数を確保することに血眼になっており、そのため、学生の平均学力は低下している。

事実、2004年末の私立大学情報教育協会の調査によれば、大学教員の60%は学生に基礎学力がないと答えており（1998年調査時より約25ポイント上昇）、特に理学部系で75%、工学部系では69%の教員が学生の学力不足を実感している。

学生の理数離れも進んでおり、工学系の学部の学生数はそもそも全学生の2割に満たないが、それでもなお定員確保に悩まされている。2002年度の国立大学の工学部系の志願者は6万4000人を数えたが、2006年度は5万3000人に減少し、平均倍率も3.3倍から2.7倍に低下（倍率2.2倍以下の大学は10校から27校へ増加）した（2006年、岐阜大学の調査）。

日本は無資源国であり、原料を輸入し、それを加工し製品化して輸出することで経済的な存続が可能となる国である。製造業の国際競争力を維持するためには、理工系学部の人材の確保が不可欠であり、何らかの対策を講じる必要がある。

2 履修漏れ問題と「上げ底」 高等教育

大学の入学基準の低下は、高校にも悪影響を及ぼしている。

学生は、良い就職のために良い大学を目指す。そのため、大学入試を前提に、入学試験科目を集中的に学ばせる高校も少なくない。高校での履修漏れ問題は、この延長線上にあるといえよう。受験する学部に必要な科目の代わりに、受験科目を集中的に学習するという履修漏れ問題は、高校と学生の利害が一致した結果であり、全国で663校、全生徒数の9%に当たる10万人が、本来履修すべき科目を履修しないまま、虚偽の内申書を大学に提出していた。

一方、教育にかかるコストは年々増大している。首都圏の私立大学の場合、初年度の平均仕送り金額は309万円であるが、親の平均年収は950万円なので、収入の32.5%に当たる（東京地区私立大学教職員組合連合による家計負担調査、2004年度）。また、2割の家庭が学費のために借金をしている。

東京の場合、大学4年間で1000万円がかかるが、多くの学生は、それに見合う学問を理解するために必要とされる基礎学力を身につけていない状況にある。

その結果、一部の有名大学を除いては、授業（試験）の水準を下げ、どうにか学生を卒

業させる「上げ底」の高等教育を行っている。

大学卒の肩書きを携え、どうにか正規社員として就職できれば、1000万円の教育投資は報われたといえるのかもしれないが、大きな目で見れば望ましいことではあるまい。

9年間の義務教育を終えた後、大半の生徒が高校に行く。一方、大学には、高校を卒業する学生の半数以上を受け入れる能力がある（逆にいうと、高校生の半数以上が受験しないと大学は定員割れになる）。高校であれ、大学であれ、希望者のすべてが進学できるという現実には、好ましいとばかりはいえまい。高等教育を経ても、本来身につけるべき能力が身につけていない人材を生み出しているのである。

3 グローバル化の影響は労働組合や個人にも及ぶ

表4は、グローバル企業の経営戦略を示したものである。海外輸出が増え（②）、貿易摩擦が激しくなると、海外現地生産が始まる（③）。海外生産は当初、現地国の消費を賄う目的で行われるが、次第にグローバルな生産、販売（例：タイで生産し、EUへ輸出）へと至る。

たとえば、現在、松下電器産業は尼崎工場では世界中のプラズマテレビを生産している。エルピーダメモリは台湾企業との合弁企業体で台湾に工場を建設した。

グローバル市場に対応するため、グローバル企業は最適生産立地を選択する。ボーイングは航空機エンジンの設計をモスクワとシアトルで行い、パソコンメーカーのデルの生産拠点の中心は米国ではなくマレーシア、台湾、中国、アイルランドなどである。企業

は、賃金に対して相対的に能力の高い人材を得ることのできる場所に生産拠点を設けるのである。

グローバル化の影響は、労働組合と同様に個人にも及んでいる。以前は、海外で生産された製品が日本に輸入されること（④）はあまりなかったが、1990年代後半以降、新興国からの低付加価値の家電製品の輸入、近年では台湾で組み立てられたパソコンの輸入が増えている。国内市場は世界市場の一部にすぎず、耐久消費財の購入対象は国内で生産された製品に限る時代ではなくなりつつある。

特にシステムにその傾向は顕著である。実際に、日本のシステム開発会社はインドのバンガロールでの雇用を増やしている。システム開発は、産業インフラの充実いかんにかかわらず、SE（システムエンジニア）個人の能力のコストパフォーマンス次第である。日本のシステム開発において中国企業のプレゼンスの増加も顕著であり、東欧諸国も参入を目論んでいる。米国では、システム開発をインドに委託するケースが急増しており、米国人SEの職を奪っている。状況は日本でも同様であり、SEをはじめとしたITエンジニアはここ4、5年のうちに世界競争にさられることとなろう。

グローバル化の進展に伴い、企業は国際競

争での生き残りを賭け、相対的に低いコストでより優秀な従業員の雇用を増やしていくことになる。マイクロソフトで基礎研究に従事する社員数は、シアトル本社の330人に対して北京で300人と、ほぼ同規模である。デルも、上海の途上国向け商品開発部門を500人と倍増させた。

日本企業も自動車、家電メーカーを中心に中国に開発拠点を設け、現地での採用を盛んに増やす企業が増え、日本企業の海外従業員数も435万人を数えるに至っている（2006年3月末）。日本企業の中核社員が日本人とは限らない時代なのである。

賃金と能力の兼ね合いから、グローバル企業が国籍を問わず最適な人材を選択する傾向は明らかであり、国内での雇用を維持するためには、国内労働者の国際競争力を強化することが不可欠である。

今後、米国、EU諸国、あるいは新興国などのライバルに伍して、グローバル企業に必要とされる人材を輩出するためには、学生にそれなりの学力を身につけさせなければならない。それには高等教育の整備、充実は緊急の課題である。そして、世界に通用する人材を育成するためには、高等教育を理解するだけの基本的な学力を備えた人材を選抜しなければならない。

表4 グローバル企業の経営戦略

	消費国		
	日本	外国	グローバル
	生産国		
日本	国内生産・国内消費①	輸出②→貿易摩擦→現地生産③	例) 松下電器産業：尼崎工場で全世界向けプラズマテレビの生産
外国	日本向け、低付加価値製品生産、システム設計など④	現地生産、現地消費 例) 米国で生産・消費、アジアで生産、EUに輸出	例) エルピーダメモリ（半導体）：台湾工場
グローバル	- ボーイング：資材の3分の1は日本、エンジン設計はモスクワとシアトル - デル：生産拠点はマレーシア、台湾、中国、アイルランド、インド		

4 縮小が予想される国内市場

文科系学生の卒業後の職種は、弁護士や公認会計士、公務員などの特殊な職業を除くと、大半は営業である。しかし、国内市場は縮小傾向にある。国内の自動車販売台数は、少子化や平均使用年数の長期化の影響で、ピーク時の4分の3となり、大手家電メーカーによる大型薄型テレビのための空前の設備投資も、米国、欧州、中近東が主なターゲットとなっている。国内市場はすでに成熟しており、国内市場が縮小すればセールスマンの需要も減る。

これまで大学の商学部、経済学部、法学部で行ってきたことの実際的な意味は、将来、販売や営業を行う学生に一般教養を身につけさせることであった。国内市場が成長を続けていた時代には、真の専門性は身につかなくとも、教養として経済学、法学を学んだ学生は、営業や企業の海外進出のために大いに貢献した。

しかし、国内市場は縮小する一方で、海外では現地生産が進み、現地のセールスマンが販売の中心を担うことになれば、文科系の学部を卒業した者にとって職の確保は難しくなるものと思われる。海外企業への就職も選択肢の一つとなろうが、まだまだ先の話だろう。しかし、経済統合が実現したEU圏では、大企業の幹部候補生の採用は企業の国籍とは無関係であり、母国語以外に2カ国語以上の言葉を操ることのできる学生が少なくないことを、心に留めておきたい。

5 文科系学生にも求められる専門性と国際競争力

各国の需要動向に鑑み、グローバル企業は

製造、販売の最適立地、配分を探っていく。そうしたグローバル化する日本企業の国内での業務は、グローバル本社と日本向け販売・製造子会社の2つに分かれるだろう。本社では、海外子会社の管理と国際分業のあり方を決定することになり、国内販売・製造部門は、海外子会社と同様、日本を担当する1つの子会社と認識されることとなる。

グローバル本社で働く従業員は、海外子会社の上級幹部に匹敵する能力を備えていなければならない。十分な語学力、およびMBA（経営学修士）の資格を備え、海外子会社でさまざまな経験を積んだ社員は、将来の幹部候補生となる。

文科系大学の卒業生の将来は、そのような一部のグローバル幹部候補生以外には、従来どおり国内の販売に携わる者、そして弁護士、公認会計士、公務員などである。もちろん、弁護士や公認会計士などの特殊な職業でもグローバル化は無縁ではない。

グローバル化の進展に伴い、日本の人材の能力が他国に比べて劣るようならば、日本企業の中核に日本人以外の上級幹部が増えることも十分予想される。輸出可能な製品をつくり出すには技術力の高さがものをいうため、以前から理工系の学生は国際競争力を念頭に置く傾向が強かった。企業のグローバル化が進んだ結果、理工系の学生だけでなく、文科系の学生にも専門性と国際競争力が必要とされるようになっているのである。

表5は、主要国の大学ランキングである。ベスト20に入った日本の大学は19位の東京大学1校だけである。また、国際経験のある各国の管理職以上の会社員に対する母校の評価（IMD：国際経営開発研究所調べ）では、日

本は60カ国中58位と、日本のビジネスマンの多くが大学教育は役に立たなかったととらえていることがわかる。雇用維持のためには、高等教育の抜本的な改革は待ったなしの状況にあるといえよう。

さらに、「読解力」に関するOECDの学習到達度調査で日本が下位に低迷していることからすると、高等教育の充実だけでなく、義務教育を含めた教育全体を考え直す必要に迫られているのかもしれない。

1990年代の日本企業による中国をはじめとする新興国への海外工場進出の目的は、低賃金の労働力の獲得であり、中心は低付加価値製品の生産だと考えられていた。しかし、近年、アジア諸国の企業は急成長しており、生産拠点の海外移転は高付加価値製品にも及んでいる。

国の雇用量は、技術者、熟練労働者の能力に応じたものとなりつつある。アジアのなかで最も賃金の高い日本が、雇用を確保し、アジア諸国との競争を勝ち抜くためには、コストパフォーマンスの高い人材の育成が不可欠である。学生の能力よりも数を確保することに重点が置かれている今の大学のあり方を見直す必要がある。

6 求められる高等教育の見直し

日本では、義務教育の後、大半の生徒が普通高校へと進学するが、欧州では将来、高等教育を学ぶことを前提に普通高校に進学する者と、就職のため職業専門学校に進学する者とに分かれるのが一般的である。

デンマークの場合、9年間の義務教育の後、約4割の生徒は大学進学準備校に進学し、医師、弁護士、エンジニア、研究職を目

指す。残りの生徒は、商業高校、工業高校、各種専門学校に進学する。

大学進学準備校を卒業した後は、グローバル競争を勝ち抜ける人材を育成する大学、教師を目指す師範学校、あるいは看護師や建築士となるための専門学校へと進学する。日本と比較するならば、義務教育を終えた時点で、将来の自分の職業をある程度意識して進

表5 高等教育の現状

世界大学ランキング（タイムズ紙）		
1	ハーバード大学	米国
2	ケンブリッジ大学	英国
3	オックスフォード大学	英国
4	マサチューセッツ工科大学	米国
4	エール大学	米国
6	スタンフォード大学	米国
7	カリフォルニア工科大学	米国
8	カリフォルニア大学バークレー校	米国
9	ロンドン大学インペリアルカレッジ	英国
10	プリンストン大学	米国
11	シカゴ大学	米国
12	コロンビア大学	米国
13	デューク大学	米国
14	北京大学	中国
15	コーネル大学	米国
16	オーストラリア国立大学	オーストラリア
17	LSE（London School of Economics and Political Science）	英国
18	フランス高等師範学校	フランス
19	東京大学	日本

その他の日本の大学		
29位	京都大学	118位 東京工業大学
70位	大阪大学	120位 慶應義塾大学

出所）"The TIMES Higher Education Supplement,2006," The Times

大学は経済ニーズに応えているのか					
1	フィンランド	5	アイスランド	9	アイルランド
2	イスラエル	6	カナダ	10	米国
3	シンガポール	7	ベルギー	:	
4	スイス	8	オーストラリア	58	日本（全60カ国）

出所）国際経営開発研究所（IMDスイス）、国際経験のある各国の管理職以上の会社員の評価による 2004年

OECD学習到達度調査、「読解力」15歳、2003年調査							
1	フィンランド	4	オーストラリア	7	アイルランド	10	香港
2	韓国	4	リヒテンシュタイン	8	スウェーデン	:	
3	カナダ	6	ニュージーランド	9	オランダ	14	日本

出所）OECD（経済協力開発機構）の資料より作成

学する点が大きな違いといえるであろう。

人生の早い段階で将来の職業をある程度決める一方で、デンマークでは成人向けの専門学校も数多くあるため、働きながらのキャリアアップも可能である。

日本では、大学は生き残るために学生数の確保を最優先課題としており、専門性も知識も備えない学生を多数社会に送り出している（この傾向は特に文科系の学部で顕著である）。誰もが大学に進学が可能であるということが、学生の質を高めることにつながらないのは明らかである。

上げ底の高等教育を見直すために、大学を卒業する学生に対しては、専門分野に関する試験を行い、学生の実態を明らかにする必要がある。中身を伴わない学生の実態が明らかになれば、改革に対する気運も高まるであろう。近年問題となっているフリーターの急増は、適切な職業訓練を受けないまま社会に出た若者が、低賃金の未熟練労働者となっていくことが大きな要因となっている。中身の伴わない大卒という肩書きよりも、社会に出る（職に就く）ための能力を備えさせることは、教育の課題である。

中国をはじめとしたアジア各国とのグローバル競争を勝ち抜くために、義務教育を終えた時点で、将来の就職を見据えた職業訓練の道に進むのか、大学へ進学し高度な専門性を身につけるのか、の選択をする欧州スタイルの教育へと高等教育を見直すべきであろう。

Ⅳ 格差拡大下の高齢者世帯の生活

経済格差は、若年層だけでなく高齢者層でも拡大しつつある。今後、年金給付額が削減

され、医療保険料が上がれば、高齢者の生活を大きく脅かすのではないかと危ぶまれる。

そこで、平均的な高齢者夫婦の生活を経済面から分析する。特に断りのないかぎり、首都圏に住む70代前半の元サラリーマン（高卒後、平均年収で定年まで勤務、企業の健康保険に引き続き加入）の夫と、同年齢の妻（専業主婦）の夫婦（夫婦2人暮らし）が、モデル年金収入のみで生活するケースを考える。

1 年金収入と各種保険料の支払い

①モデル年金給付（月額）

夫：16万7000円（基礎年金6万6000円
＋報酬比例部分10万1000円）

妻：6万6000円（基礎年金）

妻が専業主婦の場合、現在は加給年金が支給されているが、この制度は60歳の年金給付開始年齢を65歳にする過程で廃止されるため、ここでは考慮していない。

（注）2002年度の新規年金受給平均金額は、夫12万円（厚生年金）、妻5万3000円（基礎年金）で合計17万3000円である。実際の年金給付がモデル金額に比べて低い理由の一つは、保険料を40年以上納めた人の割合が36%にすぎないことである。給付額は拠出年数に応じて決まっており、モデル年金は、40年加入で17万7000円、35年で14万6000円、30年で12万5000円である。

②医療保険料（月額）

74歳まで企業健保に所属したケースで考える。妻は扶養家族として被保険者となる。1万7680円（標準報酬26万円、保険料率6.8%とする）

③介護保険料（月額）

保険料は、夫婦それぞれ所得に応じたものとなる。ここでは、夫、妻とも2590円

④税金の控除（年額）

公的年金控除120万円

基礎控除、夫婦それぞれ38万円

配偶者控除48万円

⑤退職金（高卒35年以上勤務）

2200万円（日本経済団体連合会調べ、2003年）

（注）退職金に対する所得控除額

70万円×勤続年数（42年）－600万円＝2340万円

（注）高卒で製造業に就き、定年まで勤めた場合、退職金に課税されるケースは少ない。

⑥生活費（月額）

税金、社会保険料を除く支出。24万5000円（総務省「家計調査」、2002年）

2 所得税と住民税

高齢者に対する年金課税では、夫婦別産制が適用される。夫の収入は基礎年金と報酬比例部分、妻の収入は基礎年金である。介護保険料の支払いは夫婦個々によるため、それぞれが所得控除される。医療保険については、夫が保険料を支払っている（妻は扶養家族）ため、夫の所得から控除される。

表6は夫婦それぞれの所得税と住民税を示したものである。この表からわかるように、平均的な夫婦のケースでは、所得税、住民税の支払い義務は発生しない。年金控除枠は近年縮小されてきており、現在、120万円の年金控除が将来15万円以上削減された場合には、夫に納税義務が発生する。

国税と異なり地方税の場合、弱者保護の観点から、所得が一定額に満たない場合は課税しない原則となっている。また、住民税は収入に応じた所得割と、一定額が1人当たり課税される均等割の2本建てとなっているが、非課税上限所得は所得割、均等割それぞれに定められている。配偶者がいる場合、所得割、均等割とも課税される所得額は91万円であり、年金控除額120万円を加えた211万円の年金収入までが非課税となる。このケースでは、夫の年金収入は200万円と課税額に達していないため、住民税は所得割、均等割とも非課税である。

介護保険料の算定方式は自治体により異なるが、ここでは地方住民税の課税所得額を基準とするケースで考える。表7は、首都圏の標準的な介護保険料である。

モデルケースでは、夫婦とも住民税非課税であるため、介護保険料はそれぞれ2590円である。

表6 所得税と住民税

	所得税		住民税	
	夫	妻	夫	妻
年金収入	200	79	200	79
年金控除	120	120	120	120
医療保険料	21		21	
介護保険料	3	3	3	3
基礎控除	38	38	33	33
配偶者控除	48		38	
課税所得	-30	-82	-15	-77

表7 65歳以上の介護保険料（月額、千葉県船橋市の場合）

（単位：円）	
生活保護の受給者など	1,665
世帯全員が住民税非課税	2,590
世帯に住民税課税者あり（本人は非課税）	3,700
所得200万円未満	4,625
所得200万円以上500万円未満	5,550
所得500万円以上	6,660
出所）千葉県船橋市の資料より作成	

3 実質手取りと生活費

この夫婦の年間の収入は年金の279万円である。一方、支出は、医療保険料21万円、介護保険料6万円、固定資産税（都市部の持ち家）10万円とすると、差し引き242万円が可処分所得である。

前述したように、生活費は1カ月当たり24万5000円なので年間294万円となり、収入が年金のみとすれば、年間約50万円の赤字である。この赤字分を退職金および現役時代に蓄えた金融資産からの利息、あるいは配当収入などで補うことになるが、低金利を踏まえてここでは利息はないものとする。

80代後半まで生きると仮定して、税引き後の退職金を25年で割ると88万円となり、年間50万円の赤字額と相殺すると年当たり38万円の余剰となる。したがって、健康に問題なく、持ち家がある場合には、老後の生活費を心配する必要はあまりない。

4 医療費について

高齢者の生活を脅かす最大の要因は、要介護状態になることと大病である。

介護費の自己負担は1割（要介護度5の場合、自己負担は支給限度額36万円の1割で月額3万6000円）、医療費の自己負担率も、現役世代の3割に対して、70～74歳では2割である。また高齢者保護の観点から、高額医療の月間自己負担額には上限が定められている。医療費が月150万円であった場合、通常、自己負担は30万円であるが、高齢者（70～74歳）の場合、高所得者でも自己負担は9万2000円が上限となる。また、2008年度からは後期高齢者医療保険制度が始まるため、75歳以上になると保険料はさらに下がる。

この夫婦の場合、年間の医療保険料は21万円であるが、75歳を迎えると後期高齢者医療保険の対象となり、月間保険料が夫6200円、妻2500円となるため、年間では10万4000円と、約10万円減ることになる。また、75歳以上になると医療費の自己負担率も1割に下がる。

5 妻が夫に先立たれた場合

夫に先立たれた場合、妻は遺族年金（年額）として、自分の基礎年金（月額6万6000円）に加えて夫の報酬比例の4分の3（月額7万6000円＝10万1000円×0.75）が支給される。したがって、年間の年金収入は、170万円（〈6万6000円＋7万6000円〉×12）である。

遺族年金は所得税法上非課税であるため、基礎年金（79万円）のみが課税対象となるが、年金控除は120万円なので、実際には非課税である。

単身世帯の場合、75歳になれば、医療保険料は月額900円（注：単身世帯で課税年金が基礎年金のみの場合の後期高齢者医療保険の保険料は900円の予定）、介護保険料は月額2590円となる。固定資産税10万円と合わせて、年間の税、社会保険料支払いの合計は14万円ほどとなる。

可処分所得は、156万円（170万円－14万円）と、1人当たりで見ると、夫の生前（122万円）より増える。

平均的に見ると、女性は70代後半で夫に先立たれた後、約10年の余命があるが、およそ1000万円以上の金融資産と持ち家があれば金銭面での不安はあまりないと思われる。遺族年金が非課税であるため、税、社会保険料負担が大幅に優遇されるのである。

6 生活を脅かすもの

これまで見てきたように、自宅が持ち家で平均的な年金収入があれば、現状では生活に苦しむことはあまりない。ただ、少子高齢化の進行に伴い、年金給付のカットや保険料率の引き上げなどが予定されるなど、中長期的には不安要因も少なくない。将来的に予想される不安要因の影響について見てみよう。

- ①インフレ率をゼロとした場合、少子高齢化の進行に伴い、公的年金給付は今後20年間で年当たり約30万円（夫婦合計）削減される見込みである。10%削減と仮定すると、年金給付額は252万円となる。
- ②消費税が5%上がると年間16万円の負担増となり、年間の生活費は309万円になる。
- ③医療保険料が1%、介護保険料が月1500円、引き上げられると、合計で7万円の負担増で年間33万円となる。
- ④年金控除額、配偶者控除が見直されると、控除額の引き下げにより所得税納付義務の発生する高齢者が増加すると思われるが、ここでは考慮しない。

年金収入252万円から医療・介護保険料と固定資産税（10万円）を差し引くと209万円、一方、消費税の引き上げにより生活費は309万円に増えるため、年間の不足額は100万円となる。前述した退職金（年当たり額は88万円）を加えても10万円ほど不足する。自宅での生活が困難になり介護施設に入る可能性を考慮するならば、消費を1割以上削らなくてはならない。高齢者消費の4割は教養娯楽費であるため、1割の削減がそのまま生活を脅かすことにつながるとは考えづらいが、高齢者の経済環境が悪化することは事実である。

社会保険料を本稿の前提以上に上げる、あ

表8 高齢者医療・介護保険自己負担額の上限

	(単位：万円)	
	75歳以上	70～74歳
高所得世帯	67	67
一般所得世帯	56	62
住民税非課税世帯	31	31

るいは所得控除額の引き上げによる増税などで、高齢者にさらなる負担を求めるということは困難であろう。

なお、後期高齢者医療制度の導入に伴い、介護と通院が長引いた場合の負担を軽減するため、2008年4月以降、年間の1世帯当たり医療・介護自己負担上限額は表8のとおりとなる。

この夫婦は住民税が非課税であるため、年間の医療・介護自己負担の上限額は31万円である。ただし、このような高齢者優遇策の財源の確保は大きな課題である。

7 高齢者生活保護世帯の増加

今後は、収入に応じて高齢者を4つに分けたうえで高齢者対策を考えるべきであろう。すなわち、①生活保護世帯、②年金収入のみでは暮らすことのできない貧困世帯、③一般世帯、④富裕世帯——である（次ページの表9）。

高齢期の豊かさとは、年金など年当たりの収入格差ではなく財産の格差である。現在の税制では、利子配当所得、およびキャピタルゲインを一律源泉分離課税としているため、介護保険料、医療保険料、各種自己負担額を決める基準となる所得は年金収入が中心であり、保有資産からの利益および資産額自体は全く考慮されていない。つまり、財産額の多

い高齢者は税、社会保険料で過分な優遇を受けているのである。老後の社会保障給付が各人の財産を考慮せず一律給付されている以上、何らかの形で財産税を給付の財源とすることが格差是正のために必要である。

生活保護世帯は現在106万世帯（2006年6月）を数え、その45%が高齢者（障害・傷病者35%）である。生活保護費は2兆5000億円に上るが、高齢者、傷病者が多いため、そのうち1兆3000億円が医療費、8000億円が生活扶助費である。

生活保護を受ける高齢者の場合、住宅、医療・介護は無料で、都市部では月額7万6000円の生活扶助費が給付される。一方、年金保険料を満額支払った自営業者が65歳から支給される年金額は月額6万6000円である。

生活保護費が増加を続けるなか、給付の適正さが大きな問題となっているが、生活保護の適用を受けずに貧しい生活を強いられている高齢者の存在にも目を向ける必要がある。

自営業の場合、公的年金給付は基礎年金のみである。自営業の高齢者夫婦の場合、基礎年金が夫婦それぞれ6万6000円、合計で月額13万2000円である（年間158万円、40年拠出

の場合）。高齢者の平均消費額は24万5000円のため、商売が思わしくなく、年金頼みとなると生活はかなり苦しい。

医療保険料を支払うことができない場合には、医療費が全額自己負担となる資格証明書が発行される。その発行件数は2006年度末で35万件に上っている（過去5年で3倍）。貧しいため、医療を受けられない人が増えているのである。

モデルケース以上の年金を受けている高齢者にとっては、年金給付の削減、消費税の大幅な引き上げであれば生活にとって大きな脅威ではない。しかし、大病や要介護度が高くなった場合の負担は大きい。その対策として、医療・介護費の自己負担額に上限がある。また、配偶者に先立たれた寡婦の生活を支えるために、遺族年金は非課税となっている。ただし、現状では、生活保護対象ではないものの、年金を含めた収入が絶対的に不足している人への対応策は不十分である。

8 生活保護制度の見直し

今後の公的年金給付の削減を考慮すると、平均的なサラリーマンの退職後の生活もかな

表9 高齢者世帯の区分

	生活保護世帯	貧困世帯	一般世帯	富裕世帯
現状	106万世帯（高齢者45%、障害傷病者35%） 2005年度予算2兆5000億円（医療1兆3000億円、生活扶助8000億円）	- 年金給付が夫婦で10万円未満（過疎地の自営業者など） - 国民健康保険滞納480万世帯（19%） - 医療費全額自己負担の資格証明書発行35万件	税制、社会保険の優遇（下段参照）があるため、平均的サラリーマンの場合、現状ではあまり問題はない	高齢者への優遇は豊かな高齢者にも適用される
課題	医療・介護保険料、住宅費の負担はなく、70代の生活保護費（基本生活費）は基礎年金より多い	貧しいために医療を受けることのできない人が増えている	- 医療・介護自己負担額には上限あり - 年金収入に対する所得控除は優遇されている - 年金給付は夫婦別産制 - 遺族年金は非課税 75歳以上の医療費保険料は低い	医療・介護保険料率の決定に財産額は考慮されない
対応	生活保護費の適正化	- 部分的な生活保護制度 - ソーシャルワーカー制度	個室型特別養護老人ホームの増設	応分の負担を求めるために相続税の増額

注）生活保護世帯は2006年6月、国民健康保険滞納、医療費全額自己負担の資格証明書発行は2006年度の数値

り厳しくなると予想される。また、生活保護を受けざるをえない現在の高齢者の増加も懸念されるが、一番の問題は生活保護の対象ではないが、サラリーマンOBの平均的な年金給付を大きく下回る人への対応策である。弱者救済のため、生活保護制度を見直す必要があるだろう。

それには、ソーシャルワーカーが貧しい高齢者世帯の実態を把握し、生活のすべてを公的資金で補う生活保護制度を見直し、状況（収入）に応じて、医療費のみを無償とする、あるいは介護費のみを無償とするなど、多様な援助のあり方を模索していくべきであろう。貧しいながらも生活保護を受けずに自立した生活を望む人がいること、生活保護給付を無限に増やし続けることは不可能であることを踏まえて、制度を見直すべき時期にきている。その財源は、相続税に求めたい。すでに述べてきたが、老後の社会保障給付が各人の財産額を無視して給付されている以上、高齢者の格差は正の財源を相続税などの財産税の強化に求めることは、公正の原則にかなうことであろう。

9 格差是正と社会保障、税制度

長期的に、社会保障制度は給付の削減、合理化、保険料の引き上げを余儀なくされることは間違いなく、高齢者の生活に大きな影響を及ぼすであろう。この影響を最低限にとどめるための自助努力として、退職金以外の金融資産の効率的な運用が不可欠であろう。金融資産をある程度蓄積できるためには、余裕のある生活が必要である。安い教育費負担で高い能力が子どもの身につく、パラサイトシングルとならず子どもが自立してくれること。

また、保育の社会化により夫婦共稼ぎが可能な社会環境が余裕ある生活の原点であろう。

経済的なグローバル競争は激しさを増しており、今後、賃金が大幅に上がるとも考えづらい。社会保障制度は世代間扶養の原則のもとに成り立っており、制度を安定的に保つには現役世代の納付率を高めることが不可欠である。正規社員とパート社員の賃金格差は、パート社員の国民年金保険料や地域医療保険料の未納率上昇の一因となっている。収入が少なければ、保険料の支払いが滞りがちにもなろう。未納率を下げるためには、同一労働・同一賃金の原則を徹底させなければならない。

さらに、賃金を上げ、保険料収入を増やすためには、高等教育を見直して人的資本能力を向上させることが、不可欠である。

若年層とは違って、高齢者の経済格差は、年金や事業収入というより財産額の差である。保険料が支払えず、医療を受けられない高齢者を救うためには、医療・介護保険の財政基盤の強化は不可欠である。そのための原資として、豊かな高齢者に応分の負担を求めるという観点から、相続税を医療・介護費の目的税とすべきである。

参考文献

- 1 トーマス・フリードマン『フラット化する世界』日本経済新聞社、2006年
- 2 小島ブンゴード孝子『福祉の国は教育大国——デンマークに学ぶ生涯教育』丸善ブックス、2004年

著者

中村 実（なかむらみのる）
研究理事
専門は社会保障制度論