

最低賃金引き上げで何がわかったか ——女性フルタイム労働の条件向上へ



都留文科大学名誉教授

ごとう みちお
後藤 道夫

大企業群は久しぶりの春闘賃上げである。だが、大企業群の賃上げが波及力を失ってから久しく、今回も、春闘による賃上げは全体として小零細、非正規、短時間労働者にはおよんでいないようだ。四半世紀になる賃金全体の低下・停滞傾向に、最も強い歯止めになっているのが2007年からの最低賃金引き上げ、という基本的状況は変わっていない。国際的に見ても異様な光景が続いている。

図表1は現金給与総額のこの四半世紀の動向だが、労働者合計は85.6%と大幅に下がった。他方、フルタイム労働者は96.6%、パートタイム労働者が102.6%とそれぞれわずかな増減である¹。フルタイム賃金の停滞は他国にほとんど見られないが、労働者合計の下がり方が異様に大きいのは、パートタイム労働者の賃金が非常に低いまま、その割合が大きく増加したからだ。現在では日本の労働者の3分の1近くがパートタイム労働者である²。

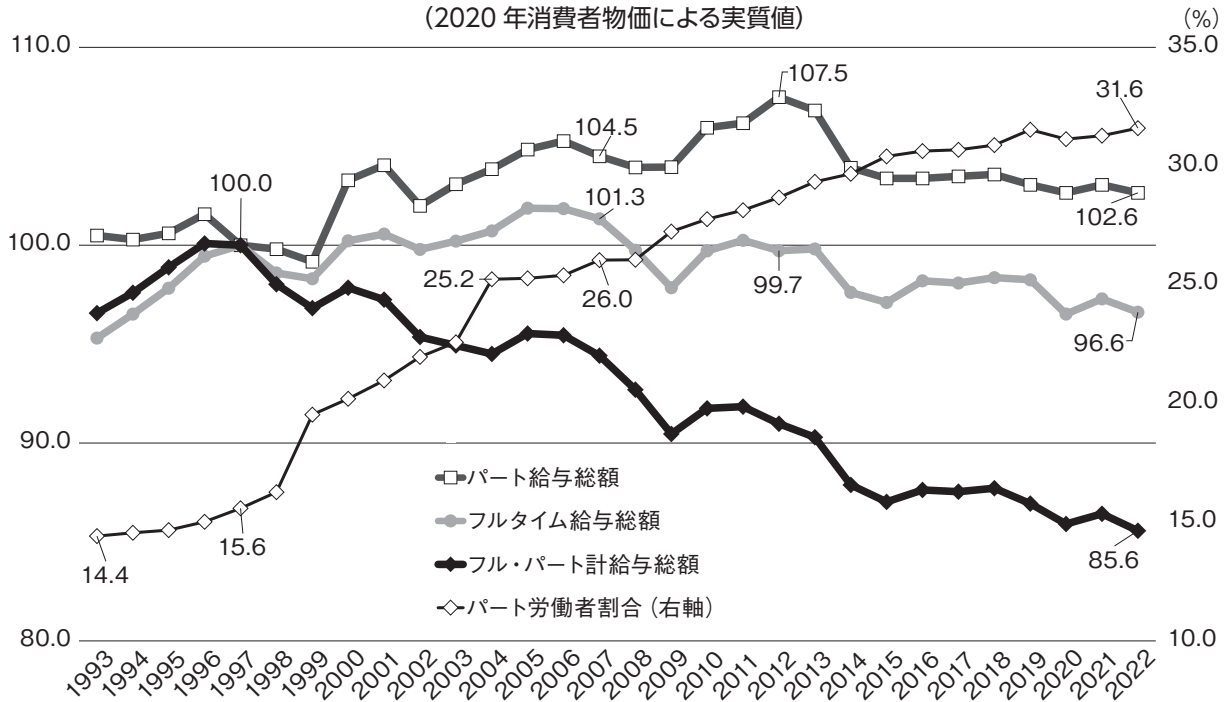
「毎月勤労統計」(以下「毎勤」)によって推計すると、ここ30年間、現金給与実質総額は、フルタイム労働者が42万6000円(プラスマイナス1万5000円)、パート労働者は10万円(プラスマイナ

ス5000円)という状態が続いている(2020年消費者物価で調整)。後で見るが、最低賃金引き上げによるパート時給の上昇にもかかわらず、パート労働者の実質給与総額がほとんどかわっていないのは、パートタイム労働者の就業時間が大幅にへっているためだ。賃金全体が停滞しながら、これほど給与格差がある労働者部分が著増すれば、労働者全体の平均賃金が大きく下がるのは当然である。

見通しをよくするために言えば、最低賃金引き上げが賃金総額を最も増加させたのは、低賃金のフルタイム層、とくに女性である。これにたいして男性正規労働者は、四半世紀もの間、強い賃下げ圧力にさらされ続け、最低賃金上昇の影響はかき消され、賃金下落は2022年まで続いている。

長期の賃金停滞は、①男性フルタイム賃金の長期下落・停滞、②フルタイムとパートタイムの大きな賃金格差の持続、③パート割合の長期大幅上昇、という、相互に関連する諸要因の合体物である。この三つの要因を下向きにがちりつつないでいるのが、強いジェンダー差別と性別役割分業だ。このような形で特殊に構造化された長期の賃金下落は、所得不足に苦しむ労働者世帯を増加さ

図表1 実質現金給与総額指数(パート、フル、計)とパート労働者割合
(2020年消費者物価による実質値)



「毎月勤労統計」より作成

せるだけでなく、国内消費の過少を通じて国内経済を停滞させる。最低賃金引き上げ、大幅賃上げと関連させながら、長期賃金下落のこうした構造そのものを変える必要がある。

この小文では、最低賃金引き上げとともに生じた各層の賃金変化の動向とその背景をながめ、関連する範囲で、この構造がどう変わるのか、ヒントをさぐりたい。

1 最低賃金引き上げとともに賃金はどう変わったか——フルタイム労働者

最低賃金の全国加重平均はこの15年間で名目値が40%上昇した。東京都は2007年739円から2022年1072円へと333円の上昇であり、「毎勤」の所定内実労働時間を掛けて月収換算値と比較すると、4万3000円の増額となる(2020年の消費者物価による実質値では3万2000円)³。

だが他方、東京のフルタイム労働者の所定内給与の月平均値は、2007年から2022年で2248円下がっている(「毎勤 地方調査」)。実質値では3万円の減少である。

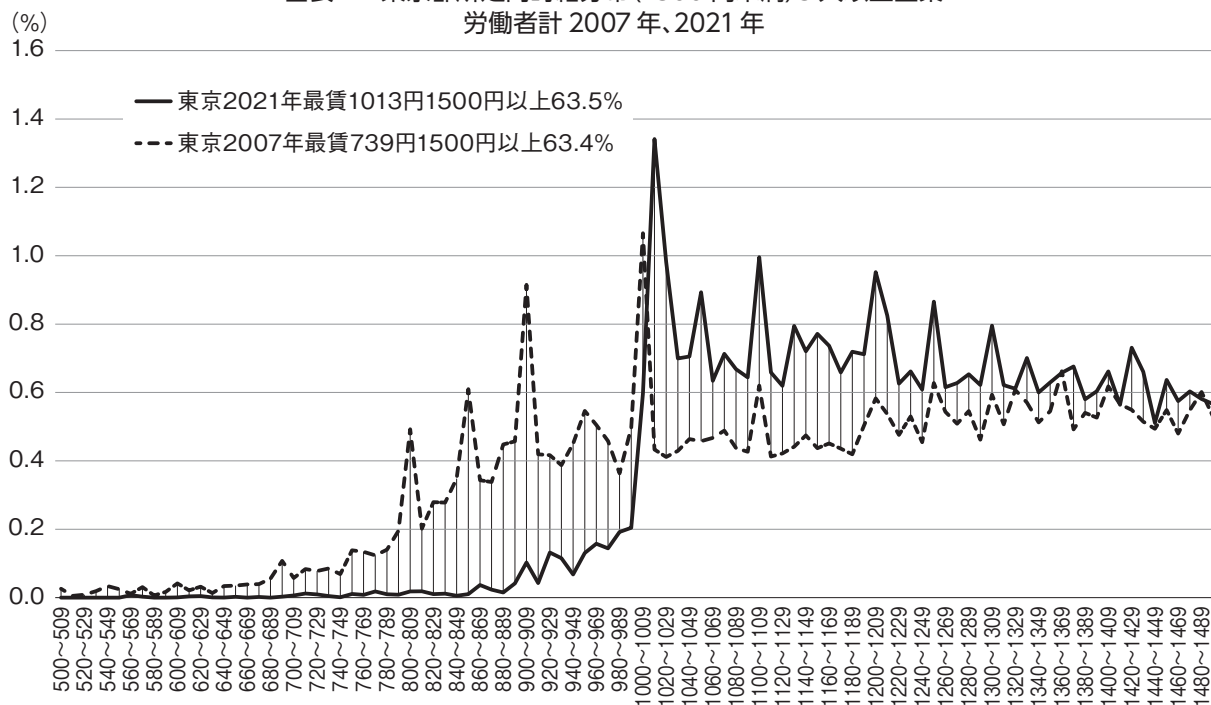
全国の状態も同様だ。最低賃金全国加重平均値でみると、07年から22年で最低賃金月収換算値は2万5000円の増加だが、フルタイム労働者の所定内給与は1万5000円の減少である(実質値)。時給でみても、労働者全体の平均は1997年から下がり続け、2007年から最低賃金再び上がり始めても、その傾向は変わらなかった。1997年と比較すると、2022年は近年で初めて名目値で上回ったが、実質値ではなお100円低い⁴。

最低賃金引き上げの直接的影響は労働者全体の下から2割程度まで——所定内時給

最低賃金に近い賃金層は最低賃金引き上げによって賃金が押し上げられる。だが、どのあたりまでなのか。時給で検討しよう。

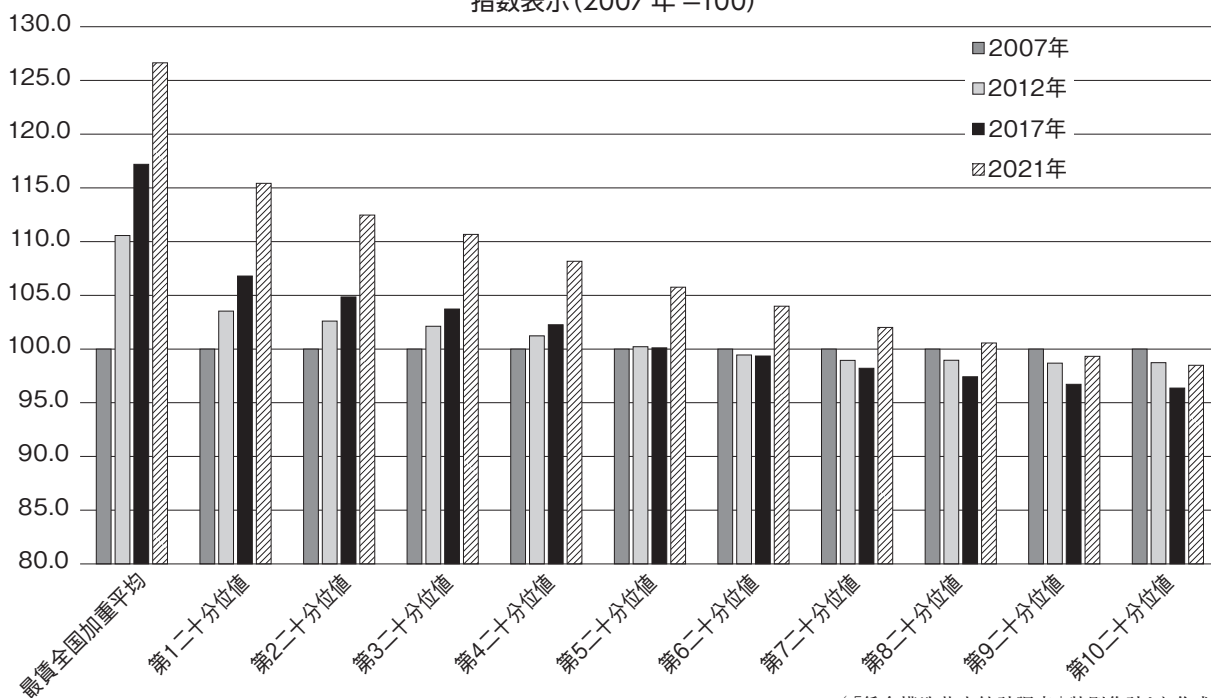
図表2は東京都の5人以上企業の労働者について、1500円未満の所定内時給の分布を2007年と2021年で表したものである(「賃金構造基本統計調査」。以下、「賃構」特別集計)。2021年では2020年度の最低賃金額1013円のところに鋭いピークがある。1500円付近になると二つの線は重なっており、2007年の分布で1013円未満であった人々のほとんどが、二本の線の差の1013円から

図表2 東京都所定内時給分布(1500円未満)5人以上企業
労働者計 2007年、2021年



(「賃金構造基本統計調査」特別集計)

図表3 5人以上企業労働者 所定内時給 実質二十分位値
指数表示(2007年=100)



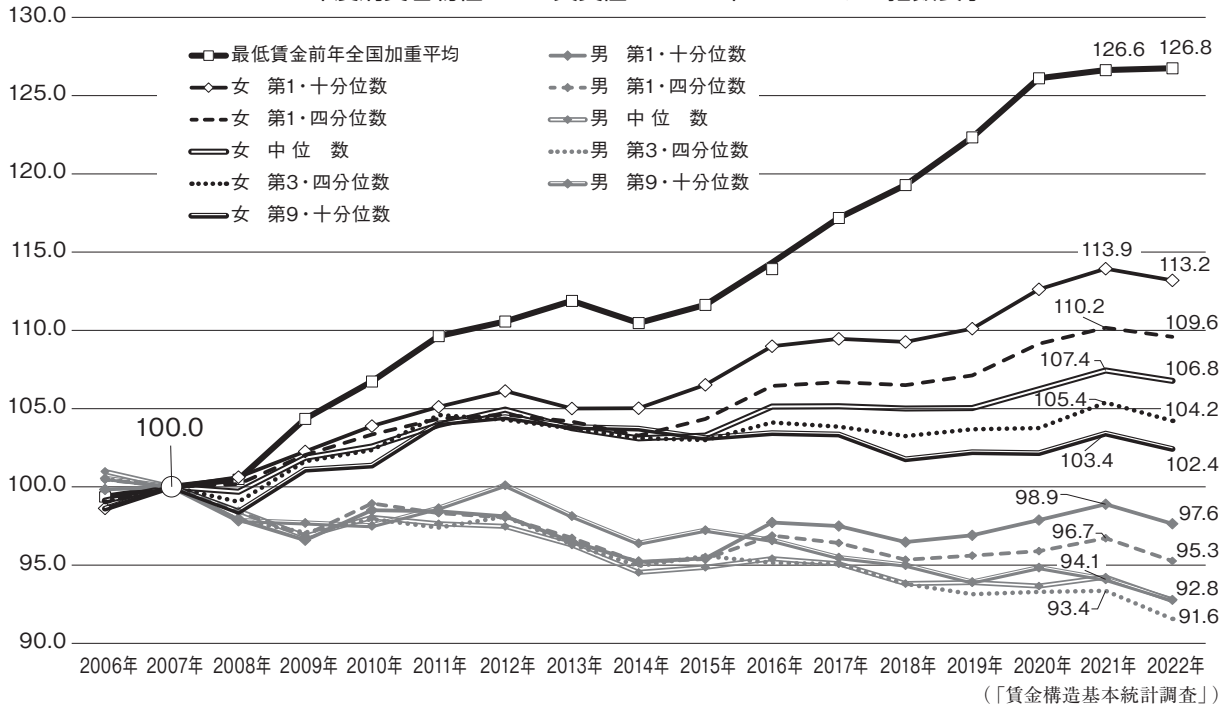
(「賃金構造基本統計調査」特別集計より作成)

1500円付近までの部分に移動した可能性が高いことがわかる。東京では1500円あたりまで、最低賃金上昇の影響がおよんだということだろう⁵。

全国の労働者の所定内時給について、〈二十分位値〉を実質値で求め、2007年を100として表示したのが図表3である(「賃構」特別集計。パー

トとフルの合計)。これをみると、第4二十分位(下から20%)までは、最低賃金上昇とともに時給が上がり続け、第5分位は近年まで変化がなく21年で07年水準をこえ、第6～8二十分位は近年まで下落しながら21年で07年の水準までもどり、第9、10二十分位は賃金は下がり続けたことがわ

図表4 10人以上企業フルタイム労働者 男女別所定内月額分布特性値と前年度最低賃金
2020年度消費者物価による実質値 2007年=100とする指数表示



かる。

この集計は1500円未満について行われたものだが、平均賃金が下がっているため、図に表せない第11二十分位以上の階層の時給は下がり続けたと考えると良い。全国を平均して見た場合、2007年以降の最低賃金引き上げによる賃金上昇圧力は、第4二十分位、つまり、下位20%程度までは確認できると考えて良いだろう。

なお、低賃金層の賃金動向は、都道府県別、時期別に相当な違いがあるようだ。2018年頃まで、下位2割、3割付近でも時給実質値がほとんど上昇しないのは、宮城、福島、群馬、東京、富山、石川、福井、山梨、長野、静岡、愛知、京都、大阪、岡山などであり、下位40%にあたる第8二十分位値でみて、2007年から2021年で5%以上上昇しているのは北海道、青森、岩手、和歌山、鳥取、熊本、宮崎、鹿児島、沖縄である⁶。

次に、フルタイム労働者とパートタイム労働者を分けて、近年の賃金動向をながめたい。

フルタイム労働者の賃金：女性の上昇と男性の下落

所定内給与で検討する。最低賃金が再上昇した

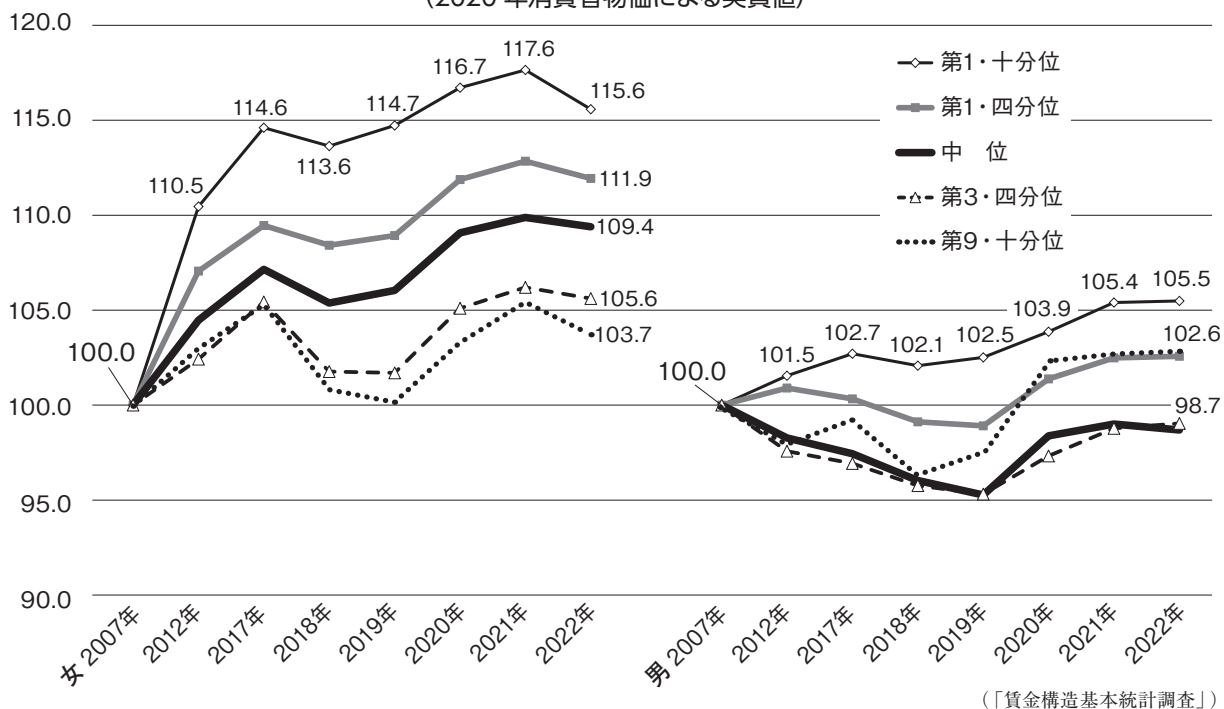
2007年以降、所定内給与（月額）の分布はどう変わったか。図表4は、雇用形態を区分せず、フルタイム労働者の所定内給与の〈分布特性値〉と前年度最低賃金額（ともに実質値、2020年基準）を、2007年を100とした指数で示したものである（「賃構」）。ここでの分布特性値は、賃金が下から10%、25%、50%、75%、90%の位置にある労働者の所定内給与を指す。

男女差が鮮明である。男性はここでの分布特性値がすべて下落し、女性はすべてが上がった。

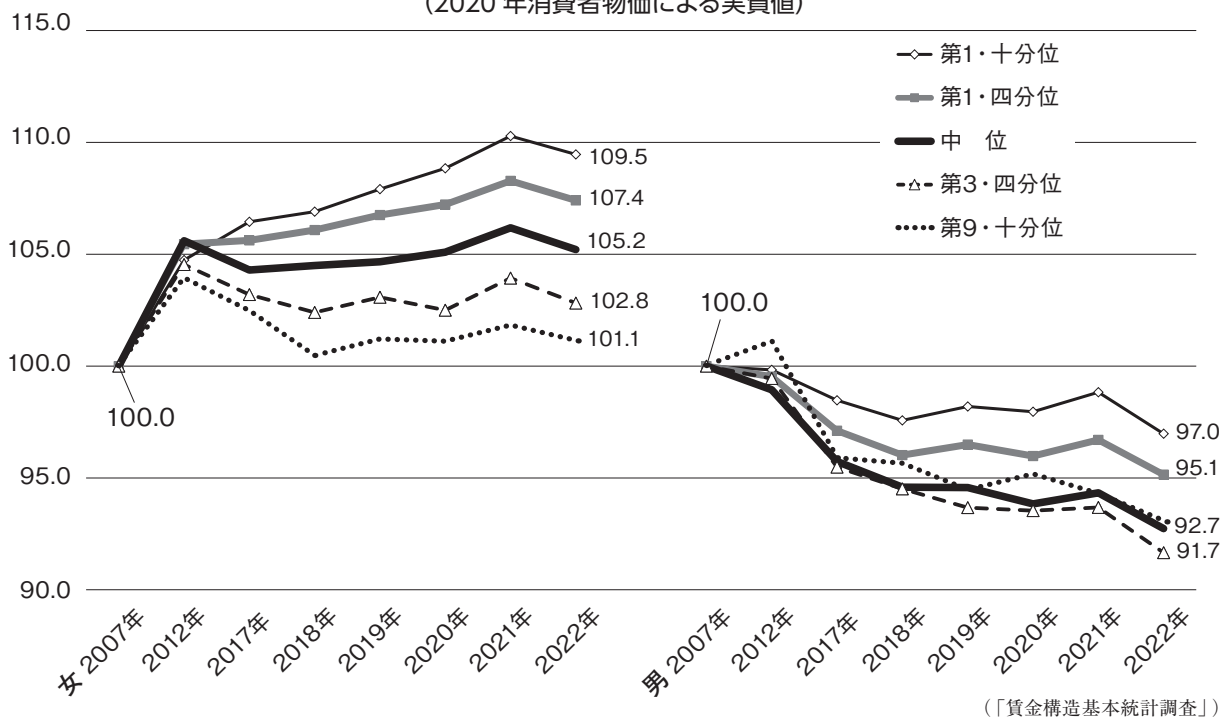
考えられる理由だが、①もともと女性は賃金が低く、最低賃金との距離が小さいため、最低賃金引き上げの押し上げ効果が強く出たこと、②男性フルタイムの大半を占める正規労働者が従来の年功型賃金を崩され続けており、下層、中層の賃金でも30歳代後半から50歳代前半までの落ち込みが大きいこと、③女性賃金は40歳代後半から下がる場合が多かったが、最近では45歳以降の賃金が改善したこと、などのためであろう。

もともとの賃金が低い女性労働者ほど、上昇率は大きく、最も低い第1十分位では07年にくらべて実質所定内給与が13%増えた。名目値では13万5000円から16万7000円への増加である。

図表5 非正規フルタイム 男女別 所定内給与分布特性値 指数表示
(2020年消費者物価による実質値)



図表6 正規フルタイム 男女別 所定内給与分布特性値 指数表示
(2020年消費者物価による実質値)



なお男女を合計した場合は、07年からの15年間で上昇したのは第1十分位であり、第1四分位はほぼかわらず、中位数以上は下がった。最低賃金引き上げとともに所定内給与が上昇したフルタイム労働者は、男女あわせて下位20%程度と考えて良いだろう。

フルタイムの非正規、正規

フルタイムを雇用形態別にながめよう（図表5、6）。女性非正規はこの期間、すべての階層が所定内賃金を上昇させ、男性非正規では、賃金

図表7 10人以上企業フルタイム労働者
所定内月額分布特性値と〈最低賃金+α〉

2021最賃全国加重平均額による推定月額(×165)		所定給与月額	女性非正規	男性非正規	女性正規	男性正規
×1	153.5	第1十分位値	143.4	160.2	182.0	206.9
×1.1	168.8	第1四分位値	163.9	183.4	210.9	247.6
×1.2	184.1	中位数	188.8	218.0	252.0	312.2
×1.3	199.5	第3四分位値	222.8	273.5	310.5	411.6
×1.4	214.8	第9十分位値	264.5	363.1	392.7	545.9
×1.5	230.2					

(千円)

*「賃金構造基本統計調査」2022年

階層の下25%、下10%、それに上10%が上昇した。

一方、正規雇用は男性すべてが下がり、女性正規は07年との比較ではすべてが上昇したが、12年以降で見ると、中位層が境目となり、上位層の賃金は下がっている。

なお、フルタイム女性の賃金は全体として上がったが、その上げ幅は、中位数でみて2007年に対して正規5%、非正規9%と、15年間の上げ幅としては小さい。実質月額でそれぞれ1万2000円、1万6000円である。

女性と非正規中心にフルタイム労働者の所定内月額は上昇したが、その結果を〈最低賃金+α〉と比較したのが図表7である。2022年の数値だが、濃い網掛けの部分は最低賃金平均の1.2倍以下、薄い網掛けは1.4倍以下である。女性非正規の中位層は女性正規の下位10%とほぼ同水準で、月額換算の最低賃金平均2割増しに近い。

単身者賃金未滿で測るフルタイム低賃金層の割合：若干減少だが高水準

フルタイムの低賃金層に焦点をあて、単身者の生計費がまかなえる賃金を基準として、この間の変化をながめよう。

中澤秀一^{なかにわしゅういち}監修の全労連調査によれば、34の地域調査における、25歳単身をモデルとした最低生計費の単純平均は24万1000円（最低生計費年額289万3000円）である（2020年消費者物価で調整）⁷。これは「ふつう」の生活をおくるのに必要な最低額として調査されたものであり、単身の生活保護

水準よりも高い。だが、そこに達しなければ、労働力として長期・短期の萎縮にいたる生活を余儀なくされるか、他者への依存を必要とする可能性が高い。男女ともにこれを超えていることが、ジェンダー平等の最低条件であろう。この額を単身者賃金の基準と考えたい。

「賃構」は所定内給与について、雇用形態、学歴、産業、年齢、企業規模別に賃金分布を集計している。だが、所定外給与と一時金の分布は集計されていない。年収を考えるにはこの点の配慮は不可欠である。いくつかの仮定をおき、年収がこの水準以下と推定されるフルタイム労働者の数と割合を、所定内給与の分布から推計したのが図表8である⁸。2021年現在、単身者賃金に達していないフルタイム労働者は18.6%であった。

見られるように、この14年間、男性は正規、非正規ともほとんど変化がない。女性は正規、非正規とも改善されたが、非正規では75%と、なお非常に高い。

正規でも単身者賃金未滿と考えられるフルタイム労働者が、女性149万人、男性107万人存在する。低処遇正規とフルタイム非正規の垣根は流動的である。

2 パートタイム労働者の長期大幅増、労働時間減少、給与額の長期停滞・下降

パート労働者の時給は07年から22年で実質16%上昇した⁹。「賃構」特別集計による二十分位値分析でも、フルタイム労働者と異なり、上位25%である第15二十分位でも上昇し（2021年）、時給で見ると、最低賃金上昇の影響が広くおよんでいることがわかる。

だが、はじめにふれたように、パート労働者の

図表 8 雇用形態別フルタイム労働者数と単身者生計費未済賃金労働者数とその割合

	2007年			2021年			
	男	女	男女	男	女	男女	
非正規労働者数	158	203	361	196	227	423	(万人)
正規労働者数	1577	610	2187	1622	776	2398	(万人)
正規・非正規 合計労働者数	1735	813	2548	1818	1003	2821	(万人)
単身者賃金未済 非正規	78	164	243	98	170	269	(万人)
単身者賃金未済 正規	111	171	282	107	149	256	(万人)
単身者賃金未済 合計	190	335	525	206	319	525	(万人)
単身者賃金未済 非正規 割合	49.6	80.9	67.2	50.0	75.1	63.5	(%)
単身者賃金未済 正規 割合	7.1	28.0	12.9	6.6	19.2	10.7	(%)
単身者賃金未済 合計 割合	10.9	41.2	20.6	11.3	31.8	18.6	(%)

*単身生計費は中澤・全労連調査の結果を2020年の消費者物価で調整した額の単純平均24.11万円、年額289.32万円とした。
 *2020年消費者物価による289.32万円は、2007年物価では272.54万円、2021年物価では282.78万円
 *必要な所定内給与月額は、07年と21年の単身生計費の年額を、10～99人企業の＜年収／所定内給与月額＞（男女別、正規非正規別）で除して求めた。
 *所定内賃金月額の分布は「賃金構造基本統計調査」による。10人以上企業の数値。2007年は週及値。

図表 8-1 係数＜年収／所定内給与月額＞

	10～99人企業		10人以上企業計	
	2007年	2021年	2007年	2021年
正規男	14.84	15.04	16.48	16.37
女	14.75	14.69	15.72	15.59
非正規男	13.5	13.54	14.36	14.2
女	13.16	13.23	13.45	13.46

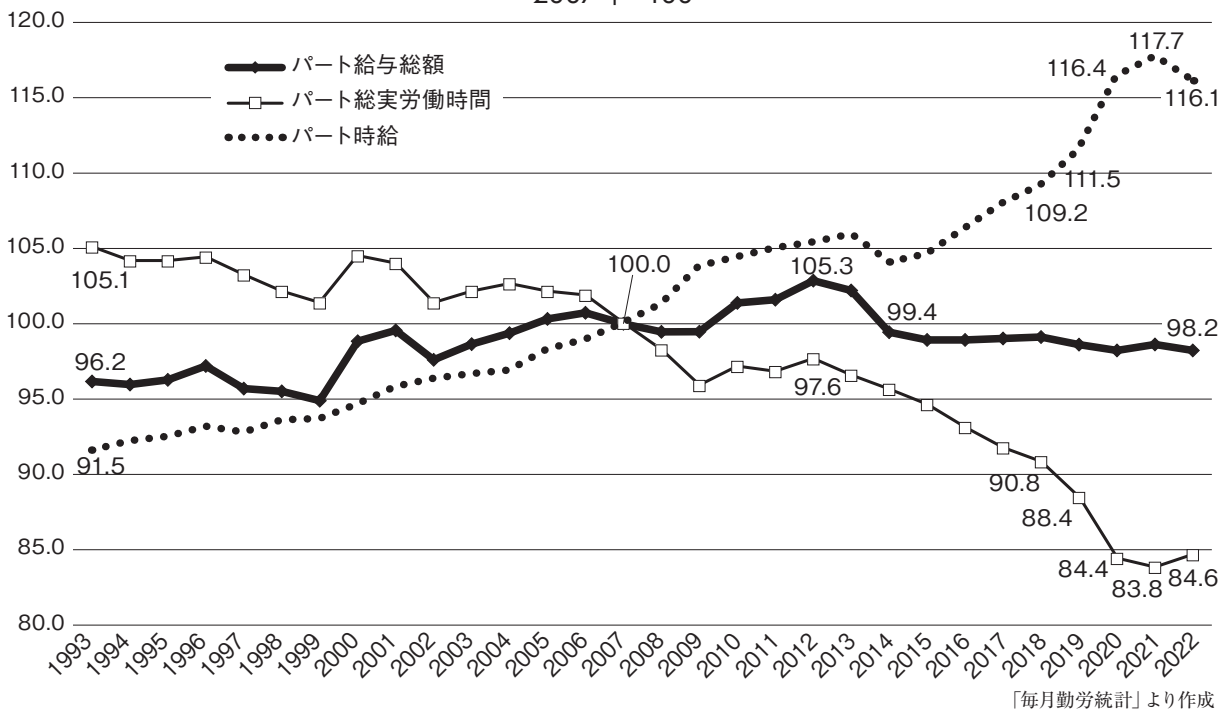
図表 8-2 必要な所定内給与月額 推計値

	2007年	2021年
正規男	18.4	19.2
女	18.5	19.6
非正規男	20.2	21.3
女	20.7	21.8

(万円) (万円)

*10人以上企業フルタイム労働者 年齢計・学歴計・全産業平均
 (「賃金構造基本統計調査」2007年は週及値)

図表 9 5人以上事業所パートタイム労働者 現金給与総額と時給の実質指数、総実労働時間指数
 2007年=100



給与実質月額の平均は上昇していない。パート労働者の給与月額は07年とくらべて2%下がり、長期のスパンでも、1993年からわずか2%の上昇にとどまった¹⁰。パート労働者の平均実労働時間が大きく減少したためである(図表9)。

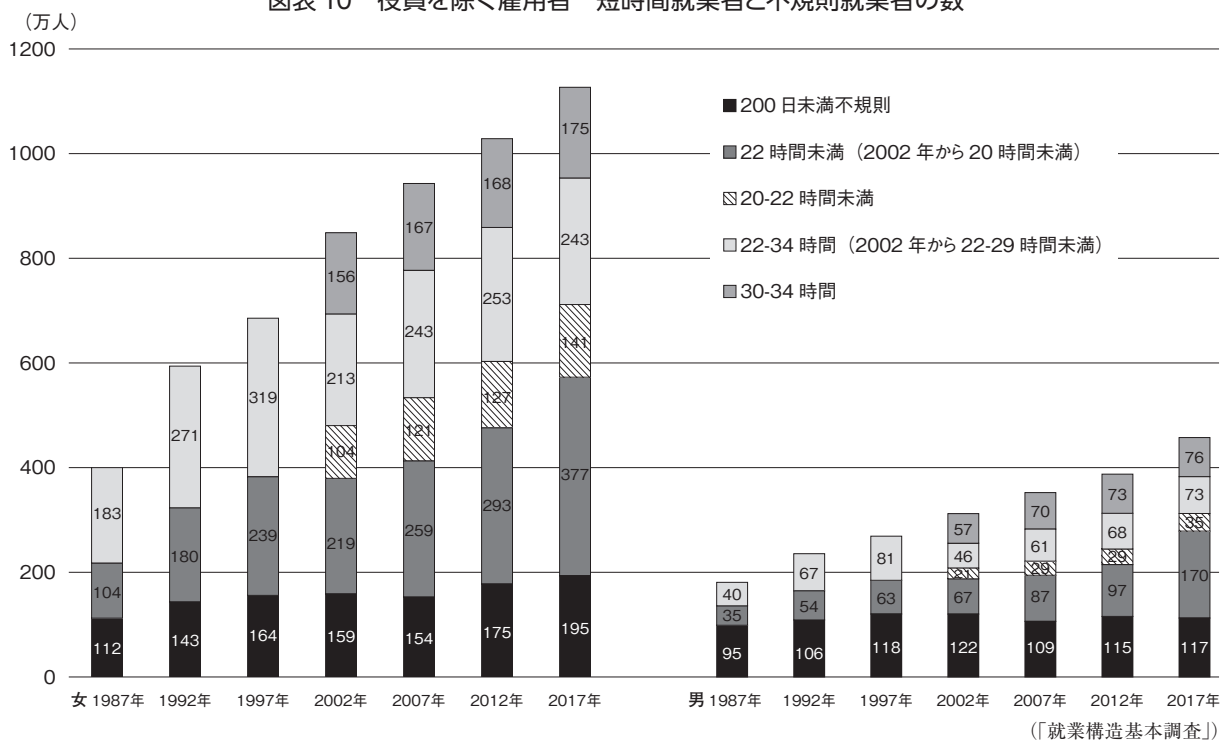
2022年のパート労働者の実労働時間は2007年と

比べると15.4%、1993年からみると19.5%の減少であり、79.6時間となった(2007年は94.0時間)。

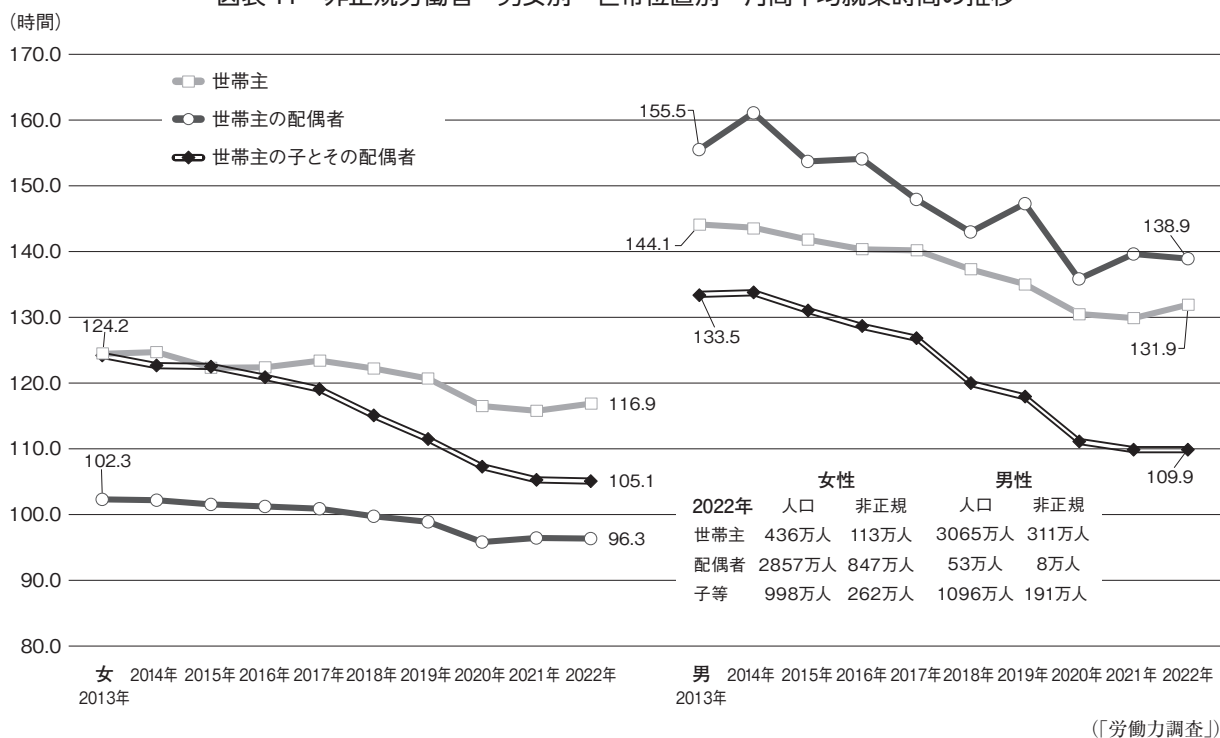
同時に、パート労働者の割合は、93年14.4%から2022年31.6%へと増加しており、全体として、〈労働の細切れ化〉が大きく進んだことがわかる。

短時間就業の増加は長期にわたっているが、少

図表 10 役員を除く雇用者 短時間就業者と不規則就業者の数



図表 11 非正規労働者 男女別・世帯位置別 月間平均就業時間の推移

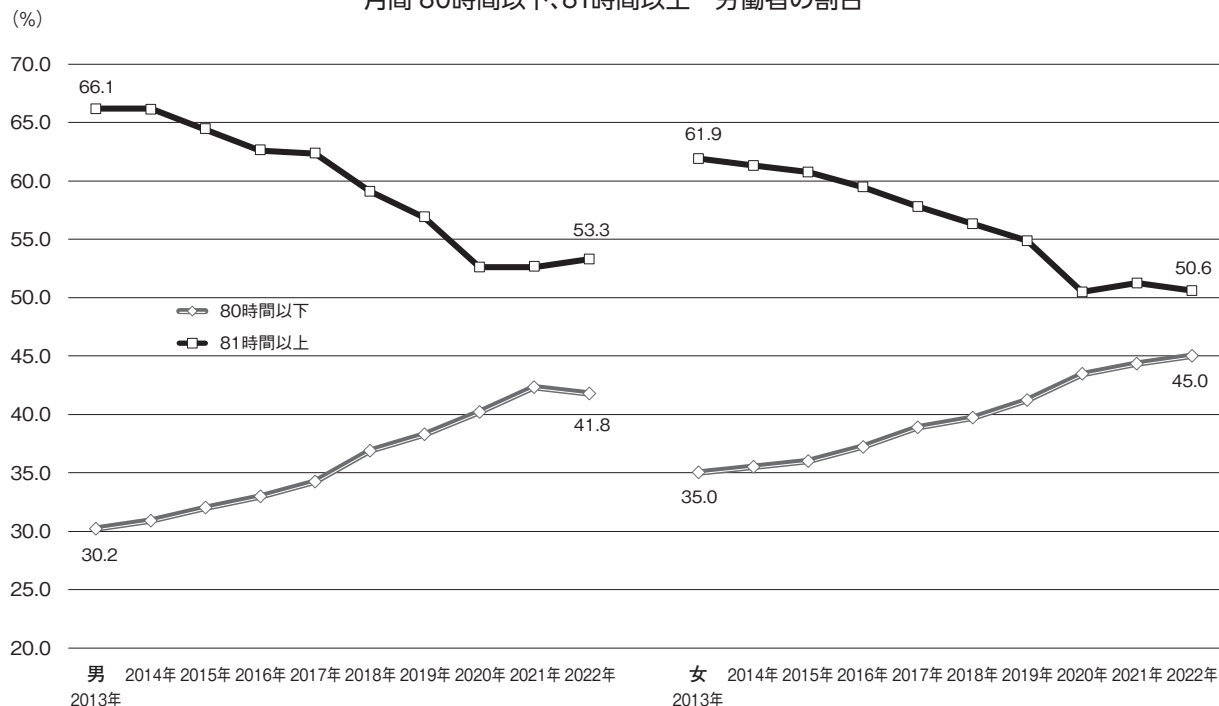


なくても2000年代からは週20時間未満の増加が中心である。時間計の女性労働者は87年からの30年間で1.6倍になったが、うち、不規則就業は1.7倍、22時間未満は5倍、22～35時間未満は2.3倍の増加である。2002年から2017年で、20時間未満就業の女性労働者は219万人から377万人に増えた

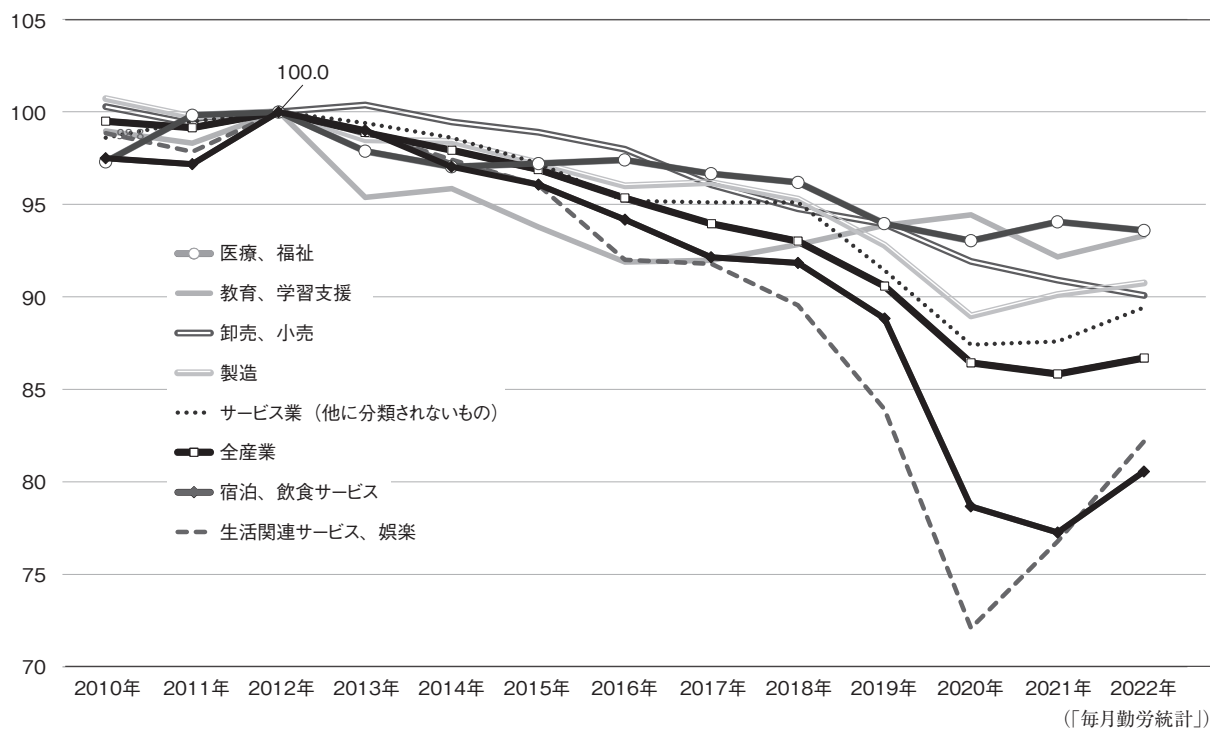
(「就業構造基本調査」、図表10)。

別稿であつたが、細切れ労働のこうした拡大は、労働と社会の疲弊をひどくさせる原因となっている¹¹。労働側の交渉力を大きく削ぎ、低所得労働者の割合を増加させ、「生活できる賃金」への事業主の責任感を低下させ、労働における

図表12 「労働力調査」パート・アルバイト
月間80時間以下、81時間以上 労働者の割合



図表13 産業別パート労働者 月間実労働時間の推移 指数表示 2012年=100



「構想と実行の分離」を極端化して職場と労働のストレスを増加させ、労働と生活を不安定化させたからである。

もとより、長期にわたる短時間労働・細切れ労働の拡大の主因が、強い性別役割分業と男性世帯主中心の処遇と制度、非正規規制の不在・脆弱

にあることは疑いない。

**細切れ労働を多用する事業モデル
世帯主にも広がる時間減少**

パート労働者割合が急速に増加したのは1997年から2004年だが、パート労働者の労働時間減少が

図表 14 雇用者 15～64歳 週20時間未満割合

	女		男	
	2013年	2022年	2013年	2022年
産業計	15.2	17.5	3.2	4.9
製造業	6.3	8.5	1.2	1.7
食料品製造業	9.4	13.8	1.8	3.5
卸売業、小売業	17.8	24.2	4.9	8.5
各種商品小売業	17.1	21.7	15.4	20.0
飲食料品小売業	26.1	35.9	14.1	23.1
宿泊業、飲食サービス業	30.7	39.7	16.5	27.8
宿泊業	16.0	21.7	5.0	5.3
飲食店	36.2	46.5	19.2	33.3
持ち帰り・配達飲食サービス業	21.6	25.7	18.2	16.7
生活関連サービス業、娯楽業	17.6	22.2	7.4	10.9
洗濯・理容・美容・浴場業	16.7	19.0	5.3	7.1
その他の生活関連サービス業	23.8	21.1	0.0	8.3
娯楽業	21.9	27.6	8.6	16.7
教育、学習支援業	17.7	19.5	9.3	13.0
その他の教育、学習支援業	38.9	45.0	21.4	35.3
医療、福祉	13.1	13.8	2.7	3.4
医療業	11.1	11.6	2.7	3.5
社会保険・社会福祉・介護事業	15.1	15.6	2.9	3.4

(%)
〔労働力調査〕

目立つのは2012年以降である（図表9）。「毎勤」によればこの10年間で、パート労働者の労働時間は産業大分類のすべての産業で減り、その減少分は7.4%である¹²。

パート労働者の時間減少の背景として、時給上昇を受けた女性パート労働者の「就業調整」に言及する議論が多い。たしかに、社会保険加入の境目にいる有配偶者の場合、就業調整を行う割合は多いだろう¹³。だが、「パートタイム労働者・有期雇用労働者総合実態調査」によれば、1年間で就業調整を行った有配偶女性パートタイム労働者の割合は、06年26.9%、11年21.0%、16年22.8%、21年21.8%であり、2012年以降に増えているわけではない。

注目すべきは、労働時間減少が世帯主の配偶者に集中していないことである。図表11は世帯位置ごとに、非正規労働者の平均労働時間を追ったものであり、男性、世帯主、世帯主の子等にも時間

減がおよんでいることがわかる。図表12は「パート・アルバイト」の月間労働時間を80時間以下、81時間以下で分けた見たものである。むしろ男性の変化の方が大きい。

たしかに、短時間労働の長期大幅拡大の基盤は、強い性別役割分業と男性世帯主中心の雇用構造、処遇構造によって生み出された、有配偶女性の非フルタイムの労働需要にあった。だが、無規制、低処遇の短時間労働の拡大は、細切れ労働を多用する事業モデルを大きく成長させたため、そこで働く人々は、およそ「家計補助」型の有配偶女性にかぎられないものとなった¹⁴。

産業大分類でみるとすべての産業で短時間労働が拡大しているが、産業ごとの濃淡も大きい。図表13は「毎勤」によって、パートタイム労働者の労働時間変化を指数表示で表したものである。コロナ禍の影響も大きいだが、2019年まででもその傾向は明らかであろう。図表14は、週20時間未満の

雇用者割合を2013年と2022年で比べたものである（「労働調査」。以下、「労調」）。産業中分類も載せているが、男性の変化も鮮明であり、女性に近い割合になっている産業もある。

結局、パートタイム労働者の増加とその時間減少を原因とする、短時間労働の拡大と労働の細切れ化は、労働市場の趨勢となり、不安定、無低保障の細切れ労働を渡り歩く労働生活は、ありふれたものとなった。

2018年から「労調」では「追加就労希望就業者」が集計されている。これは、就業時間が週35時間未満で、就業時間の追加を希望し、追加が可能な就業者を指す。2022年の追加就労希望就業者は195万人で失業者198万人とほぼ等しい。うち女性は130万人（女性失業は85万人）、うち非正規は104万人（女性非正規の7.3%）である。104万人の女性非正規「追加就労希望就業者」のうち、卸売小売は25万人、宿泊・飲食サービス18万人、生活関連サービス・娯楽6万人、教育・学習支援7万人、医療・福祉が20万人である。時給の上昇と「半失業」の常在が同時に生じており、短時間労働のダブルワークもさらに拡大するだろう。労働組合運動の課題は山積みといってよい。

フルタイム労働の持続可能化は、細切れ労働を減らし、短時間労働を改善する

子育て期の母親の非フルタイム労働需要は、依然として労働の細切れ化の中心条件である。そのため、母親労働者が健康で安定したフルタイム労働とケアを両立できる環境が整えば、パートタイム労働の供給は減り、労働の細切れ化は制約されることになろう。短時間労働者の処遇と権利の改善の条件もひろがる。フルタイム女性の賃金上昇とケアの社会化の前進は、短時間労働拡大と労働の細切れ化がもたらす、低賃金構造と社会の疲弊

への闘争への大きな援軍となる。

これまでの最低賃金引き上げの影響の出方をみても、最低賃金引き上げが多くフルタイム女性の賃金水準を上げる可能性は高い。まともな賃金水準はすべての面で、女性の対応力と抵抗力を上昇させるはずである。

労働組合運動は最低賃金闘争、賃上げ闘争、雇用確保の闘争に加え、ケアの社会化を進めるべく、制度闘争とともに、労使交渉で、女性の健康で安定したフルタイム就業の条件確保に取り組むことが期待されよう¹⁵。

別稿でもふれたが、「育児休業制度」の改善と普及は出産・子育て期の女性に大きな影響を与えている¹⁶。第1子の妊娠・出産時の退職率は、2015～2019年が30%であり、その10年前に比べてほぼ半減した（第16回「出生動向調査」）。もともと、パートタイム女性のほぼ8割は正規雇用経験者であり、フルタイム労働を続ける上での壁となってきたのが、妊娠・出産と子育て期であることはよく知られている。

だが、雇用形態による育児休業の利用率格差は大きい。第1子妊娠前が正規雇用と非正規雇用では、育児休業利用率が68%と23%の差があるが（第1子出生2015～2019）、10年前は48%と5%であり、差は縮まっていない。雇用保険に加入していなければ使えず、たとえ、制度上は使っても、もともとの賃金が低ければ、3分の2の給付では利用困難となろう。

子の看護休業をはじめ、子育てにかかわるケアの社会化のために整備すべきことは多い。岸田政権は、女性の出産、子育てによる離職と短時間労働問題、および少子化への対策拡大を強調しており、労働運動が介入できる余地も大きいのではないかと。

- 1 ここでのパートタイム労働者は、「毎月勤労統計」、「賃金構造基本統計調査」の定義によっており、所定労働時間、所定労働日数が当該事業所の一般労働者よりも短い常用労働者（契約期間が1ヵ月以上の、あるいは、契約期間の定めのない労働者）をさす。時間上、日数上の統一基準はない。他方、「労働力調査」と「就業構造基本調査」における「雇用形態」としての「パートタイム」は調査企業でそのように分類、呼称されている労働者を指すものであり、労働契約上の労働時間等の長短を定義としたものではない。
- 2 パート労働者の割合は「毎勤」長期時系列表の「実数・指数累積データ」による。
- 3 2007年156.8時間、2022年148.5時間（「毎勤」）。数値は5人以上事業所のもの。
- 4 「毎勤」実数・指数累積データより計算。時給は現金給与総額を実労働時間で除した。
- 5 それぞれの年の10円刻みの階層値の累積パーセントをとると、1490～1499円階層で、36.6%と36.5%とほぼ等しくなり、そのあたりまで、影響がおよんだことがわかる。もとより、都道府県ごとにこうした境目の数値は異なる。
- 6 東京の場合、最低賃金とともに上がり続けたのは第1、第2二十分位であり、それに準じているのが第3二十分位であった。第4、第5、第6二十分位は2021年でも下がり続けている。東京は1500円未満の集計資料では表に示せるのは第6二十分位までである。
- 7 全労連 最低生計費試算調査・総括表2022年10月現在より。男女別の集計がなされている場合には男性の数値を用いた。
- 8 男女別、雇用形態別（産業計・学歴計・年齢計）に、〈年取平均／所定内給与平均〉を求め、最低生計費年額をそれで除して、必要な所定内給与額を推計し、それを基準として、所定内給与分布表にあてはめ、最低生計費未満の賃金割合を試算した。企業規模だが、〈年取平均／所定内給与平均〉は、所定内給与額によって変わることを考慮し、最低生計費年額に近い10～99人規模の数値を用いた。
- 9 「毎勤」のパートタイム労働者の現金給与総額指数と総実労働時間指数、および、消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合）から計算。
- 10 フルタイム労働者の実労働時間は、2007年から4.8%、1993年から5.7%の減にとどまっており、給与月額の変動との関係はみられない。
- 11 後藤道夫『「家計補助労働論」を乗り越える』『経済』2023年4月号
- 12 農林漁業は除く。
- 13 「就業構造基本調査」2017年によれば、年取50～99万円、100～149万円の有配偶非正規女性が1年間のう

ちに就業調整を行った割合は、それぞれ49%、42%である。

- 14 コロナ禍による雇用収縮で問題となった、飲食業界における「シフト制」もその典型である。栗原耕平「飲食産業におけるシフト制労働の実態と『シフト制労働黒書』」『労働法律旬報』No.1992.2021.9.25を参照されたい。
- 15 個人加盟型のユニオン運動でも、「総合サポートユニオン」の「エステ・ユニオン」がエステ企業との間に「パパ・ママ安心労働協約」を結んだことがある。ここでは、時短勤務を法令基準の3歳から小学校入学まで拡大し、残業なしは小学校在学中まで選択可能とした。
- 16 注11。

ごとう みちお 都留文科大学名誉教授。一橋大学社会学研究科博士課程単位取得。専攻は社会哲学・現代社会論。福島県出身。現代日本の貧困を〈開発主義国家体制と日本型雇用の崩壊〉の視点から分析し、貧困に対処する提言を行っている。主な著書：『収縮する日本型〈大衆社会〉』（旬報社、2001年）、『反「構造改革」』（青木書店、2002年）、『戦後思想ヘゲモニーの終焉と新福祉国家構想』（旬報社、2006年）、『ワーキングプア原論』（花伝社、2011年）、共編著『失業・半失業者が暮らせる制度の構築』（大月書店、2013年）、共編著『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし』（大月書店、2018年）