

介護労働者の賃金はどのようにして決まるのか？

—賃金の決め方—

遠藤公嗣

この章では、介護労働者の賃金について学びます。受けとった賃金によって、労働者は生活に必要なものを買うことができます。受けとった額が多ければ、それだけ多くのものを買うことができます。この点での賃金の重要性は、いうまでもないでしょう。

ところで、見過ごされがちなのですが、賃金はまた、労働者の働き方と深い関係にあります。賃金を考えることは働き方を考えることです。この章では、労働者の働き方との関係に注意して、賃金とは何かを考えてみましょう。

I節では、介護労働者の賃金の実情を、数値で概観します。介護労働者の働き方を正確に調査した結果が公表されたばかりなので、これを利用した概観です。II節では、この概観で示された数値を理解するために、賃金を理論的に考えます。正社員と非正社員の賃金を区別し対比して、現代日本の労働者全体の状況と、介護労働者特有の事情を説明します。III節では、現代日本における賃金の現状からうまれる問題点を確認し、その対策を考えます。

I 介護労働者の賃金の実情

1. 雇用形態と賃金支払い形態

介護労働者には、**正社員**として働く者と、**非正社員**として働く者がいます。ここでいう正社員とは、雇用期間の定めがない者のうち、パートタイム労働者などをのぞいた者のことです。非正社員とは、**有期雇用**の者や**パートタイム労働者**な

どのことです。正社員と非正社員の区別を、雇用形態の区別ということがあります。

さらに介護労働者には、月給が支払われる者と時給が支払われる者がいます。この他に日給制などがありますが、ごく少数です。月給や時給などによる区別を、賃金支払い形態の区別ということがあります。

雇用形態と賃金支払い形態の間には、深い関係があります。表5-1は、介護保険法で指定された介護サービス事業を実施する事業所に働く者から、121,373人を選び出して調査した結果です。表5-1によると、介護労働者が正社員ならば、その96.1%が月給を支払われています。しかし、非正社員では78.8%が時給を支払われています。介護労働者が正社員ならば月給制、非正社員ならば時給制、といてよい関係です。

表5-1 雇用形態と賃金支払い形態（％）

		月給制	時給制
121,373人		56.1	38.6
正社員	62,208人	96.1	2.0
非正社員	55,854人	12.7	78.8

注：日給制などや無回答者は省略している。

資料：『平成19年版 介護労働の現状Ⅰ』p.154から作成。

2. 職種・資格そして性別と賃金支払い形態

介護労働者の職種や資格も、賃金支払い形態と深い関係があります。表5-1の調査対象者121,373人のなかから、ある職種または、ある資格をもつ者を抜き出し、その職種と資格についての月給制と時給制の割合を示したものが表5-2です。

ここでいう訪問介護員とは、ホームヘルパーのことで、介護保険法指定の訪問介護事業所で働き、高齢者などの家庭を

訪問して生活援助・身体介護を行う者です。介護職員とは、訪問介護以外の介護保険法指定の介護事業所で働き、直接介護を行う者のことです。

表5-2によると、訪問介護員は時給制が多いことや、社会福祉士などの資格をもっていると月給制が多いこと、とくに高度な資格をもっていると月給制が多くなること、などがわかります。

また介護労働者の性別も、賃金支払い形態と深い関係があります。表5-2によると、男性の81.2%が月給を支払われています。しかし、女性の月給は51.1%にとどまり、43.8%が時給を支払われています。

表5-2の職種・資格・性別と、表5-1の雇用形態との関係は、調査報告書に示されていません。しかし、表5-2と表5-1は深く関係しています。たとえば、訪問介護員には非正社員が多いので、訪問介護員でみても非正社員でみても、時給が多いのです。また、社会福祉士などの資格をもってい

表5-2 職種・資格・性別と賃金支払い形態（%）

		月給制	時給制
(職種)			
訪問介護員	32,436人	25.4	70.9
介護職員	50,293人	64.8	29.1
(資格)			
ホームヘルパー1級	6,622人	64.3	31.1
ホームヘルパー2級	54,936人	36.0	58.5
社会福祉士	2,614人	90.0	8.0
介護福祉士	28,164人	82.1	14.7
介護支援専門員	10,470人	89.0	8.7
(性別)			
男性	20,735人	81.2	13.7
女性	95,190人	51.1	43.8

資料：『平成19年版 介護労働の現状Ⅰ』p.154から作成。

ると正社員が多いので、月給が多いのです。そして、男性に正社員が多いので、月給が多いのです。いいかえると、正社員か非正社員かという雇用形態こそが、月給制か時給制かという賃金支払い形態に強く影響しています。

3. 所定内賃金額と1カ月実賃金額

表5-1と表5-2の分類にあたる賃金の額を、所定内賃金額と1カ月実賃金額の2種類の賃金額について、調査結果を見ておきましょう。それは表5-3に示されます。ここでいう**所定内（労働時間）賃金額**とは、残業など所定外労働時間へ支払われる額を含まない賃金額であり、**1カ月実賃金額**とは、所定外労働時間へ支払われる額を含み、2006年7月1カ月間に支払われた実賃金額です。

月給と時給で1カ月実賃金額を比較すると、時給における1カ月実賃金額の低さが目立ちます。その主な理由は、時間あたり時給額の低さと、所定内労働時間の少なさ、この2つです。なお後述しますが、時給の場合、賞与と退職金がほとんどなく、これを考慮に入れると、時給における賃金水準の低さはさらに目立ちます。

ところで参考として、日本の労働者全体についての賃金調査結果の抜粋を、表5-3で対応すると考えられる月給の欄に追加して掲示します。この調査は正社員をほぼ対象としているからです。全産業の男性（女性）労働者の賃金額を介護労働者の賃金額と比較すると、介護労働者の賃金水準はやや低いことがわかります。これに加えて、時給における賃金水準の低さを考慮に入れると、全体としての介護労働者の賃金水準は恵まれているとはいえません。

表 5-3 所定内賃金額と1カ月実賃金額（円）

	月 給		時 給	
	所定内賃金額 (月当たり)	1カ月 実賃金額	所定内賃金額 (時間当たり)	1カ月 実賃金額
正社員	220,165	228,900	1,139	137,900
非正社員	159,325	176,800	1,183	89,200
訪問介護員	191,250	202,900	1,294	76,700
介護職員	193,663	205,000	956	107,000
ホームヘルパー1級	201,268	209,400	1,211	96,800
ホームヘルパー2級	183,084	193,800	1,182	85,600
社会福祉士	234,123	242,200	1,150	104,600
介護福祉士	213,492	223,400	1,154	105,800
介護支援専門員	266,326	273,600	1,434	118,100
男性	226,785	236,800	1,153	110,800
女性	210,002	220,200	1,184	89,100
(参考)				
福祉施設介護員(男)	214,700	227,900		
福祉施設介護員(女)	193,300	204,300		
ホームヘルパー(女)	187,300	198,800		
全産業の男性労働者	337,800	372,100		
全産業の女性労働者	222,500	239,000		

資料：『平成19年版 介護労働の現状Ⅰ』p.157、p.160から作成。

(参考)は『平成17年 賃金構造基本統計調査』から作成。

Ⅱ 賃金の理論

1. 賃金と利益

使用者に雇用され、ある時間や期間に、使用者の指揮命令の下に働くことを雇用労働といいます。働く人を雇用労働者といいます。雇用を省略して、労働者ということもよくあります。介護労働者も（雇用）労働者です。労働者は、自分が働いたことの代金を、使用者から受けとる権利があります。この代金が賃金です。

使用者が労働者を雇用する目的は、その雇用労働によって、

何かの事業を行うことです。使用者が民間営利企業であれば、事業の結果は売上高で表されます。そして売上高から、事業の費用を差し引くと、差額が利益となります。費用とは、労働者に支払う賃金であり、さらに事業に必要な設備や消耗品などの代金です。差額としての利益をなるべく増やすことが、民間営利企業のもっとも重要な目的になります。

利益を増やす方法はさまざまですが、ここでは賃金に注目し、単純化して考えましょう。もっとも基本的な第1の方法は、労働者1人당に支払う賃金をなるべく低くして、利益を増やすことです。この方法は昔も今も世界中でよく見られます。しかし、重大な欠点もあります。というのは、賃金が低すぎると、労働者がやる気をなくし、退職が増え、労働者の仕事能力も高まらず、事業の（品）質が低下して、結果として売上高が減るかもしれません。そうすると利益は増えません。

この正反対の第2の方法もあります。労働者1人당に支払う賃金を高くして、労働者のやる気を高め、退職を減らし、労働者の仕事能力を高め、事業の（品）質が向上して、結果として売上高を増やします。支払う賃金は増えるかもしれませんが、それ以上に売上高を増やして、差額としての利益を増やします。この方法も世界中にあります。日本では多くはないのでとくに留意してよいです。もっとも、この方法も、売上高が増えない（増やせない）と、うまくゆきません。

使用者が非営利事業を行う場合（公務など）は、利益という考え方はありません。しかし、なるべく多くの（品）質が高い事業をなるべく少ない費用で行う必要が、いいかえると効率性の重要さが、非営利事業にもあります。そのため、上記の2つの方法に近い考え方は、やはり成立します。以下の説明では、事業が営利か非営利かはそれほど留意しなくてよ

いでしょう。

2. 正社員の月給

正社員の月給の多くは、上記の第2の方法の具体化です。月給の多くは、正社員の勤続年数によって賃金額のおおよそが決まる規程を使用者がつくっています。いいかえると、年1度の**定期昇給**があります。したがって、勤続年数が増えるほど賃金額が増えるので、正社員は長く勤続するほど得になります。しかも、年2回の**ボーナス**（一時金・賞与）や退職時に支払われる**退職金**があります。退職金額は、勤続年数に比例する以上に増える規程ですので、正社員は長く勤続するほどますます得になります。勤続中はもちろん、長く勤続するほど、正社員の賃金は非正社員の賃金水準より高くなります。

ところで、勤続年数によって賃金額のおおよそが決まる規程、と述べましたが、勤続年数が同一の正社員であれば賃金額も同一とはかぎりません。正社員のやる気とか仕事能力の高まり度を、使用者は定期的に評価します。これを**人事査定**（**考課**）とか能力評価などといいます。使用者は、この評価結果によって、正社員の定期昇給額に差をつけます。

こうした月給は、月給を勤続年数で決めることを重視すると、**年功給**と呼ばれます。勤続中に仕事能力が高まり、その高まり度で決めるはずと考えると、**職能給**と呼ばれます。勤続年数も仕事能力も正社員の属性（特徴・性質）と考えられるので、まとめて**属性基準賃金**と呼ぶのがよいかもしれません。人の属性そのものに値段をつけて支払う賃金との意味です。

年功給・職能給ないし属性基準賃金は、日本の正社員では普通です。しかし日本以外の国では、属性基準賃金は例外的です。そこで、日本の正社員に普通にみられる年功給と長期

勤続に注目し、他国にはないという意味で、日本的雇用慣行とも呼ばれました。

3. 非正社員の時給

非正社員の時給の多くは、上記の第1の方法の具体化です。時給の多くは、その額の決め方が月給とまったく異なります。時給の多くでは、使用者が、まず仕事に値段をつけたうえで、その仕事に就く人に、その値段を支払うという考え方をとります。仕事に値段をつけるには、仕事の種類や難しさ、仕事の時間帯、仕事に就く人を新規募集できる可能性、などを使用者は考慮します。時給の多くは、仕事に値段をつけて支払うという意味で、**仕事値段賃金**と呼ぶのがよいかもしれません。

仕事に値段がついていますから、その仕事につく非正社員の勤続年数が増えても、賃金額はほとんど増えません。いいかえると、定期昇給はほとんどありません。ボーナスや退職金も少額またはなしです(注1)。規程としては、長く勤続しても、非正社員はあまり得をするわけではありません。非正社員の時給は、正社員の月給より低い水準にあります。

時給であっても、仕事に就いた非正社員がその仕事をどれほどできるようになったかを使用者が評価すること、すなわち人事査定的一种が、現在は広まりつつあります。そして、額はわずかですが、それを賃金額に反映させます。賃金水準が低いと労働者がやる気をなくしたり仕事能力も高まらないかもしれないので、それを防ぐために使用者が考えついた工夫です。

年功給・職能給ないし属性基準賃金とか、仕事値段賃金とかは、賃金の決め方のちがいであり、決め方での賃金の分類を**賃金形態**ということがあります。

(注1)

21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(2005年)によれば、パートタイム労働者を雇用する事業所で、その64.1%がボーナスを、その26.4%が退職金を、それぞれパートタイム労働者に実施するにとどまる。ボーナスと退職金で、パートタイム労働者を正社員と同等に処遇するのは、さらに、それぞれの16.6%にすぎない。

4. 2つの連鎖関係

雇用形態・賃金支払い形態・賃金形態・賃金水準の4つの間に、おおまかにいえば、2つの連鎖関係があります。下記です。

正社員 — 月給 — 属性基準賃金 — 高い賃金水準
(第2の方法の具体化)

非正社員 — 時給 — 仕事値段賃金 — 低い賃金水準
(第1の方法の具体化)

現代日本では、2つの連鎖関係が併存します。この併存はどのような社会条件に影響されてうまれているのでしょうか。

4-1 企業の経営戦略

バブル経済期までの民間営利企業の多くは、大ざっぱに言えば、正社員の連鎖関係こそが標準であり望ましいと考えていました。正社員の賃金費用は高かったのですが、それを埋め合わせるに十分な利益も得ることができていました。

1990年代半ばにバブル経済が崩壊した後、正社員の高い賃金費用では利益があげられなくなる企業が増えたため、多くの企業はこの方法を改めました。すなわち、正社員の雇用を減らしました。代わって、賃金費用の低い非正社員の雇用を増やすことによって、利益を得る方法への転換を強めたのです。この結果、1990年代半ばから現在までの全産業で、非正社員の雇用は急激に増えつつあります。

ここで、正社員の賃金改革論を付加説明しておきましょう。民間大企業の中には、正社員を減らすばかりでなく、その賃金につき、年功給・職能給ないし属性基準賃金は新たな経営戦略に不適と考え、これをやめて、「役割給」や「成果主義賃金」に変更した企業があります。「役割給」や「成果主義

賃金」の意味は企業によって違います。もっとも、大ざっぱにいうと、「役割給」は仕事値段賃金に近づく賃金形態です。また「成果主義賃金」は、仕事の成果に応じて支払う出来高給や能率給に近づく賃金形態です。出来高給や能率給は、仕事値段賃金とあわせて、**仕事基準賃金**と分類することができます。

さて、非正社員の雇用は、非正社員が低い賃金水準だからこそ増やされています。また、非正社員が低い賃金水準でまわないと社会的に考えられるためには、非正社員は標準ではないのだ、と社会的に考えられていなければなりません。こう考えると、非正社員の賃金を時給・仕事値段賃金にすることは、賃金水準を低くするうえでも、正社員との区別を社会にむけて明確にするうえでも、民間営利企業に有益でした。

こうして現代日本では、2つの連鎖関係が併存しているのです。

4-2 性別役割分業という社会意識

正社員の高い賃金水準と非正社員の低い賃金水準は、労働者とその家族がもつ**性別役割分業**の意識によっても受け入れられています。性別役割分業の意識とは、男性が労働者として外で働いて賃金を受け取り、その賃金を主要な収入源として妻や子などの家族を扶養すべきであり、女性は扶養される妻として、家事に従事すべきである、いわゆる専業主婦であるべきだ、との分業の意識です。家事労働は、家庭に必要不可欠ですが、通常は代金を支払われない無償労働です。性別役割分業の意識は、先進工業国のなかで、日本で飛び抜けて強いことが知られています。

この意識のもとでは、男性は、正社員の連鎖関係のもとにおかれることが必要であり当然であると思われがちです。とくに、属性基準賃金の額が勤続年数とともに増えることは、

子の成長によって必要な生活費が年々増えることに対応しているようにみえ、それは**生活給思想**に一致しているようにみえます。生活給思想とは、賃金は労働者家族の必要生活費を満たす額であるべきだという考え方で、戦後日本社会では根強い考え方でした。もっとも、この生活給思想が性別役割分業の意識を前提に成立することは、留意してよいことです。なお実際のところ、2002年現在で、日本の男性労働者の83%以上が正社員です。

さて性別役割分業の意識のもとでは、女性が非正社員の連鎖関係におかれることもまた当然になります。女性の労働者化は例外とみなされるからです。すなわち、女性は専業主婦であるべきですが、生活費が不足する場合に、不足を補うために労働者となって賃金を得ることは、例外として許されるからです。主婦業が主であり、労働者の仕事が副ならば、許されるのです。そのためには、パートタイム労働者などの非正社員として働くのが望ましくなります。また、生活費の不足を補うためなので、高い賃金収入である必要がなく、非正社員でかまいません。

これを助長するのが、税と年金の制度です。現在の制度では、年間103万円未満の所得の者は所得税の納付義務がありません。また、厚生年金または共済年金に加入し保険料を納付している者の配偶者（これを実質的にいいかえると、自営業以外で、労働者や公務員を夫とする妻、の意味になります）であって、年間130万円未満の所得の者は国民年金保険料の納付義務がありません。このため既婚女性の非正社員であって、年収103万円または130万円未満となるように、**就労調整**する者が多数います。すなわち、低い賃金収入でのみ働きたい労働者です。実際のところ、2002年現在で、日本の女性労働者の53%以上が非正社員です。

性別役割分業の意識がつづくかぎり、2つの連鎖関係は併

存します。

4-3 介護労働者に特有な事情

上記の2つの条件は、介護労働者を含めて、日本の全産業の労働者にあてはまります。ところが介護労働者の場合には、2つの条件それぞれに、それが倍加される事情があります。

第1の事情は、介護報酬制度です。介護保険のもとで、国全体の介護費用が増加しすぎないように管理するため、国が介護事業者を支払う介護サービスの報酬額が決められています。この制度下では、介護事業者にとっては、介護報酬額がサービスあたり売上高のいわば上限になります。そのため、民間営利企業が介護事業者として利益を上げるには、サービスあたり売上高を増やす方法をとることができません。賃金費用の低い非正社員の雇用によるしか、利益を上げる方法がないとすらいってよいでしょう。そして、実際のところ、介護事業における非正社員の比率は、他産業よりもずっと高いのです。

第2の事情は、介護の労働内容が、身体介護や家事援助などであることです。それは、これまで家庭内で無償労働として行われてきたこととかなり重複します。そのため、介護は低い賃金でかまわない労働である、あるいは、賃金の高低をあれこれ言うにふさわしくない労働である、との社会意識が生まれやすいのです。

Ⅲ 問題と対策

1. 問題の拡大

上記した2つの連鎖関係は、現代日本で堅固です。しかし、それにとまなう諸問題も大きくなっています。例をあげましょう。

第1、非正社員の賃金が低すぎることです。実のところは、

非正社員であっても、自分の賃金収入のみで生活する必要のある者が、女性男性とも、どんどん増えています。これらの、自活する必要のある非正社員は、低い賃金収入によって、苦しい生活をおくっています。現在では、非正社員であっても、十分な賃金収入が必要なのです。

第2、正社員が忙しすぎて労働時間が長すぎることです。少数化された正社員に、仕事がしわ寄せされ、その私的な生活時間が極端に減っています。仕事と生活のバランスが崩れてしまっています。

非正社員と正社員のこうした状況は、若者と次世代に影響することに留意しなければなりません。すなわち、収入が少なすぎるとか、仕事が忙しすぎるとかの理由で、結婚が遅くなったり、できない若者が増えています。結婚しても、妊娠や出産を控えることが増えています。結果として、日本社会の少子化はますます進み、そのため、高齢者比率はますます進んでいます。

介護労働者も例外ではありません。介護労働者の退職率が高く、不足しがちであることが知られていますが、その主な理由は、賃金が低すぎ、仕事が忙しすぎるため、です。そして、上記したように結局は、これらが日本社会の高齢者比率を高めます。それは、結果として、介護労働者の仕事をさらに忙しくするでしょう。問題は「らせん」状に大きくなってしまいます。現在における介護労働者の退職率の高さと不足は、現在はもちろんのこと将来についても、日本社会における介護そのものを不安定にしています。

2. 対策

問題の拡大と対策の必要は、ある程度は、国によってすでに認識されています。対策は、一言でいえば、非正社員の賃金を高め、正社員の忙しさを緩和することでしょう。

2-1 既存の対策

非正社員の賃金を高める対策について、2007年は注目すべき年でした。というのは、2007年秋に、全都道府県の**最低賃金額**（時給額）が相当に引き上げられたからです。最低賃金額とは、賃金はこの額以上でなければならないと、国が法で定めた額のことです。使用者はこの額以上の賃金で労働者を雇用しなければなりません。最低賃金額を引き上げるべきだとの声は以前からあったのですが、引き上げるべきでないとの使用者の声が大きく、引き上げられませんでした。その状況が、使用者の声は依然として大きいにもかかわらず、2007年に変わったのです。引き上げられた最低賃金額は、非正社員の賃金の「下ざさえ」ですから、結局は、賃金を高めることに役立つでしょう。

しかし、正社員の忙しさを緩和する国の対策は、いわば矛盾しています。一方では、たとえば、ワーク・ライフ・バランス、すなわち、仕事と家庭が両立しやすい雇用環境づくりを、国は各企業に奨励しています。しかし他方では、正社員の長い労働時間をさらに助長するような法改正も、国は考えています。すなわち、賃金を支払わないでも残業を正社員に命令できることになる法改正です(注2)。もっとも、この法改正を、2007年初めに国は一時断念しました。法改正は長い労働時間を助長する、との批判が高まったためです。

2-2 性別役割分業の弱体化

正社員と非正社員の2つの連鎖関係を弱めるには、性別役割分業の社会意識を弱めることが必要です。女性もフルタイムで働き続けるのが当然で可能、男性も家事労働をするのが当然で可能、という社会に近づけば、近づくだけ、非正社員の賃金は低くてもよい、正社員の労働時間は長くてもよい、との社会意識は弱まるでしょう。

(注2)

米国の上級ホワイトカラーに残業手当を支払わなくてもよいことを「ホワイトカラー・エグゼンプション」という。法改正は、これを日本へ導入することだといわれることがある。しかし法改正は、米国のしくみの正確な理解に基づかないで、上級ホワイトカラーにかぎらず、日本の大多数の正社員に残業手当を支払わないこととなる規定であった。

性別役割分業は、事実としては、時間の経過とともに、少しずつ弱まってきています。たとえば、女性で働き続ける人は、わずかずつですが増え続けています。家事労働をする男性も増えました。しかし、なお根強いといわなければなりません。この根強さを助長しているのが、国による税と年金の制度です。税と年金の制度を、性別役割分業を助長しない制度に改正していくことが必要でしょう。

2-3 「同一価値労働同一賃金」原則の普及

最近、低い賃金を引き上げる考え方として「**同一価値労働同一賃金**」原則が影響力をもちつつあります。この原則は、仕事違っていても、仕事の違いを理由に賃金額を決めないで、それぞれの仕事の価値を評価しなおす作業を行って、その価値にしたがって賃金額を決めるべきだという考え方です。仕事の価値が同一なら同一の賃金額を、仕事の価値が違えば、その違いに比例した賃金額を支払うべきだと考えます。この原則は、「仕事内容のわりに賃金が低い」と労働者が不満を漏らすときの考え方を論理的に述べたものとも、いことができます。

この原則は介護労働者の賃金引き上げに無縁ではありません。そもそも、上記の不満「仕事内容のわりに賃金が低い」は、2006年の介護労働者の不満調査でもっとも多かった（40.3%）回答でした。

介護労働の価値を評価しなおす、とは、どういう意味でしょうか。まず介護労働は、家族の構成員に対してでなく、他人に対してのサービス労働であることを重視します。そのため労働者は、自分の感情を管理するとともに、相手の適切な感情を呼び起こす必要があります。こういう難しさがある労働を「**感情労働**」といいます。「感情労働」要素を考慮すると、介護労働の価値は、家庭内での無償労働から類推された

価値よりも高く評価され、すなわち介護労働は高い賃金額になるでしょう。

介護労働は、現在と将来の日本社会で、非常に重要な仕事です。しかし、その重要さが日本社会に十分に評価され、介護労働者の賃金額に反映されてきたとは必ずしもいえません。これを改善して、多くの介護労働者が希望をもって働くことができるようにすることこそ、いま、必要なことだと思います。

さらに勉強したいひとのために

熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店，2007年。

橘木俊詔『格差社会 何が問題なのか』岩波新書，2006年。

森岡孝二『働きすぎの時代』岩波新書，2005年。

遠藤公嗣『賃金の決め方 賃金形態と労働研究』ミネルヴァ書房，2005年。