

# 所得格差のどこが問題なのか？

佐藤 俊樹

Written by Toshiki Sato

わかりやすい格差と  
わかりにくい要因

よくも悪くも、目に見える。

それが所得格差の特徴だ。お金は命と家族の次に大事なもので(いや人によって順位は少しちがうだろうが)、その額の上でどれだけ差がついているかが、さらに一個の数値で出てくる。ある意味、こんなにわかりやすい格差はない。

それだけに話題も注目も集まりやすい。今年に入ってから国会でとりあげられ、

新聞や雑誌で「格差が広がった」「いや見かけ上だ」と喧々諤々やっていた。

しかし、よく考えてみると不思議な話だ。わかりやすいのに、なんで喧々諤々の議論になるのだろうか？ イエスかノーか、はっきり答えが出てよさそうなのに。

所得格差を扱うむずかしさはそこにある。金額として目に見える一人ひとりの収入には、目に見えないたくさんの要因が働いている。一人ひとりの努力や能力だけではない。受けついだ資産の有無、育った環境、さらには運不運。そのうちのどれがどれだけ影響しているのかは、見分けにくいのだ。

意地悪い見方をすれば、だからこそ、収

入格差は話題になりやすい。一方で、格差そのものは目立つから、人々の心に強く訴えかける。他方で、どの要因がどれだけ働いているかは見分けにくいから、語る人・聞く人が自分の考えを勝手に投影できる。それらは百パーセント事実ではないが、百パーセント幻想でもない。生活の実感と個人的な思い込みをいろんな形で取り込みながら、格差のイメージはつくりだされる。

逆にいえば、見た目の数字を、ただわかりやすく解説した話は、格差肯定論だろうが否定論だろうが、信用しない方がいい。語る人の思い込みをならべているだけだからだ。積み重なった要因をできるだけ見分けながら、さらに、それがどんな格差のイメージをつ

くりだしているか考えていく。そういう作業が必要なのである。

## 所得格差の中身

この一年くらい盛り上がっていたジニ係数の話にも、当然それはあてはまる。

ジニ係数というのは、金額の大小の格差がどのくらいあるかを示す数値である。それがこの数年で上昇しつづけている。調査によって数値はだいぶ変わるが、一番強烈なのは厚生労働省所得再配分調査の当初所得(税引き前の所得)で、一九九四年には〇・四四だったのが最新の二〇〇一年では〇・四九になっている。

数値だけだとわかりにくいので、他の国と比べてみよう。お隣の韓国では、アジア通貨危機以来、経済の仕組みが大きく変わったといわれている。正社員が減り、不安定雇用が大幅にふえた。それは働いている人々の所得にも影響しているはずである。

その韓国の被雇用者のジニ係数は、韓国統計庁の『都市家計調査』によれば、〇・二九〇・三一一〇・三一一。急激な構造転換に見舞われたといわれている国でこの程度なのだから、先の所得再配分調査での変化がどれだけ大きいか分かる。

だからこそ所得格差が、特に人々の関心をひくのだろうが、その中身は、となると、簡単ではない。まず、所得再配分調査は、社会福祉を管轄する官庁の調査だから、低所得層をひろいやすい。さらに、世帯単位で収入を測っているので、世帯構成の影響をつける。例えば二世帯同居や三世帯同居が減り、お年寄りや若者だけの世帯がふえれば、それだけ所得の少ない世帯もふえる。『見かけ上』格差が広がるわけだ。逆に、稼ぎ手の収入が減った分、他の人が働きに出て補えば、『見かけ上』格差は広がらない。

そのせいで、格差が広がった「いや見せかけだ」と泥仕合になったわけだが、さすがに最近では少し見通しのよい議論も出てきている。例えばこの七月に出た財務省の経済財政白書は、これらの点を考慮しながら、わりにバランスよく分析している。それによると、

まず世帯単位でみると

- 1 一八〇年代以降さまざまな調査を通じて、所得格差はゆるやかに拡大している
- 2 二〇代・三〇代・四〇代・五〇代・六〇代・七〇代・八〇代・九〇代・一〇〇年代、所得格差はゆるやかに拡大している
- 3 世帯主の年齢別にみると、

若年層での格差が拡大し高齢層で縮小している

さらに個人単位の賃金でみると

- 2 1 一九〇年代以降格差はかなり拡大しており、特に最近それが強まっている
- 2 2 全ての年齢層で格差は拡大しており、特に二〇代・三〇代で大きく拡大している
- 2 3 正規雇用の大卒男性では、四〇代・五〇代で格差が拡大しつつある

という特徴がみられる。これらから、慎重にいろいろ留保をつけながらも、白書は三つの点を指摘している。

第一は、特に若年層で所得格差が拡大していることだ。これは個人単位でも世帯単位でもおきている。目立つのは不安定雇用の拡大で、二〇～二四歳では三〇パーセント以上、二五～二九歳でも二〇パーセント以上が契約社員やアルバイトの形で働いている。全ての年齢層で不安定雇用はふえているのだが、二〇代の伸びは大きい。正社員という安定した働き口が減っていく中、特に若い層にしわ寄せがいった。簡単にいえば、不安定で安い賃金の仕事が若年層に回っているわけだ。

第二は、世帯単位と個人単位の格差のずれである。個人単位でみた場合に比べ、世帯単位では格差は拡がっていない。その一つの理由として白書は、主婦の女性たちがパートなどに働きに出る、その量をふやすなどして、稼ぎ手男性の収入減を補っている可能性を示唆している。この場合、世帯単位での格差は、『見かけ上』拡大しないが、実際の生活水準では、格差は開いている。

第三は、大学卒男性の四〇代・五〇代という正社員が多い層での賃金格差の拡大だ。かつて、『年功序列・終身雇用』がうたわれていた時代でも、四〇～五〇代になると、ある程度給料に差がついたが、九〇年代以降、その差が徐々に拡がりつつある。雇用が安定し賃金も安くない働き手の間でも、高い給料を得ている人とそうでない人に分かれつつある。

### 働き方の仕組みが変わった

この分析が正しいとすれば、近年の格差拡大は「日本型経営」と呼ばれてきた働き方の解体と密接に関係している。

一方で、企業の側は経営のスリム化をめ

ざして、正社員の数を減らしてきた。すでに雇用した正社員の首は切りにくいので、正社員の新規採用を削った。そのため、特に若年層で正社員の採用が減り、不安定雇用の比率がふえた。それが若年層での所得格差を大きくした。

他方で、正社員として働く四〇代・五〇代でも、賃金に以前より差がつくようになった。かつての日本型経営の下では、賃金は生活保障の役割ももち、それが賃金格差をある程度抑えてきた。その歯止めがはずれた結果、子どもの教育や持ち家形成などでまとまった支出がある四〇代・五〇代の大卒男性の間でも、賃金が伸びない人が出てきた。その結果、賃金の格差がこの層でも拡がった。

期待していた収入が得られない世帯は、二つのやり方でこれに対応したようだ。一つは主婦がパートに出たり、その量をふやしたりして不足分を埋めあわせた。そのため、『見かけ上』世帯単位の所得格差はそれほど拡がらなかった。

もう一つは、消費をきりつめた。家財や服飾品、あるいは子ども教育費でも、塾や私立教育などのプラスの支出をあきらめた世帯もあったのではなからうか。経済財政白書も、各世帯の消費支出で格差が拡がりつつあることを指摘している。九〇年代後半には、世帯全体での消費支出のジニ係数の伸びが所得のジニ係数の伸び

を上回り、世帯主の年齢別でみると三〇代・四〇代で拡大している。お金の入り方より出方で、より格差が拡がったわけだ。五〇代ではまだ拡がっていないようだが、ゆとりのない世帯が貯蓄に回す分を減らしたか、ゆとりのある世帯が将来への不安などから支出を抑えているか、どちらかだろう。

### 四〇代・五〇代の格差感と二〇代・三〇代の格差感

こうした働き方と生活の変化が、現在の強烈な「格差感」＝「格差イメージ」をつくりだしているのではないか。

最近の「格差感」には二つの大きな特徴がある。まず、全年齢層を通じて強烈な「格差拡大の実感」がある。これも調査によって数値に多少上下があるが、「格差は拡大していると思いますか」と質問すれば、ほぼ六〇～七〇パーセントが「そう思う」と答える。年齢層によってその比率は少しちがってくるが、はつきりした傾向性はみられない。

ところが、その「格差拡大」をどう評価するかは、年齢によってはつきりちがう。特に四〇代・五〇代と二〇代・三〇代の間で温度差がある。例えば、昨年末に実

施された朝日新聞社の「お金」意識調査では(木村彰一)「お金」めぐる意識調査「よい格差」「悪い格差」の行方』総研レポート三月号 朝日新聞社)、格差拡大は「問題ある」とする比率が、二〇代では四七パーセントだったのに対して、五〇代では五八パーセントにのぼる。勝ち組・負け組に分ける傾向に、抵抗を感じる「比率は、二〇代で四八パーセントに対して、五〇代では六三パーセント。簡単にいえば、二〇代では、格差拡大それ自体を問題にする人は過半数にみえないが、五〇代では三分の二近くいる。参議院と衆議院の自民党の議席数ぐらいい、くいちがっているのだ。

これは先の所得や賃金、消費での格差の動きときれいに対応している。

二〇代は「格差が拡大している」と感じているが、競争そのものには否定的ではない。それは、彼ら彼女らが、競争に入れない「形で格差を感じているからだろう。日本の企業では正社員とそれ以外の間に、大きな差がある。たとえ同じ内容の仕事をして、正社員でない人の賃金は安く、正社員になれる機会もあまりない。さらに正社員の間でも、三〇代以下は四〇代以上に比べて、賃金も昇進も抑えられている企業が少なくない。

彼ら彼女らからすれば、たとえ格差が拡大しても、それが中高年から若年層へ、

雇用や賃金配分が移る形で進めば、機会の平等につながる。それこそ、たとえ、仮に全ての年齢層で正社員がいなくなっても、現状よりはより平等になりうる。

これに対して、四〇代・五〇代は、格差や競争自体に否定的な態度を見せる。二〇代・三〇代からは、既得権があるから否定的なのだろうと思われそうだが、それだけではない。そもそも上司も選べなければ部下も選べない企業で、同一条件で平等な競争なんてありえない。会社の中での実績は、所得格差と同じく、さまざまな要因の長い間の積み重ねの結果だ。

成果主義賃金は、それを強引に無視する形で導入された。だから、積み重ねの期間が長いほど、競争自体に不平等を感じる。「お金」調査でも、「所得格差は個人の能力や努力で決まる面が多い」と思うと答える人は、五〇代で一番少ない。

この世代が競争に否定的な理由はもう一つありそうだ。子どもの学歴獲得での機会の不平等である。公立中等教育の質が低下する中、私立学校に通わせる、塾などで補助教育するといった対応を親は迫られている。どちらにしてもお金はかかる。子どもがどんな学歴を獲得できるかが、これまで以上に、親の経済力に左右されやすい状況になりつつある。

今の若年層では、学歴が低いほど、不安定雇用の安い仕事になりやすい。若年層

の「競争に入れない」形の格差は、学歴競争での不平等の結果でもあるのだ。若年層での所得格差は、経済構造の転換にもなう、やむをえないものかもしれないが、誰がその負担をおつかは、必ずしも平等ではない。四〇代・五〇代は、親として、お金を出す側として、当人である子ども以上にそのことに直面せざるを得ない。それが競争自体に否定的になる、もう一つの要因ではなからうか。

「総中流」解体の後で

日本型経営の下でも、もちろん競争はあつたし、業績に応じて賃金や雇用で差がつけられていた。大卒男性でも能力がないと判断されれば、昇進競争からはずされ、多くは退社を余儀なくされた。

けれども、先に述べたように、業績の大きさは当人だけでは決まらない。だから、個人単位の賃金の形だけで評価せず、一定部分を会社にプールしておいて、生活保障的な給付に近い形で再配分する。年功序列・長期安定雇用とは、そついう仕組みでもあつた。

それが壊れつつある。といっても、解体

そのものが悪いわけではない。こういう働き方は会社に束縛された人生を強いる。そこからは別の不平等や不公平が生じてくる。問題は解体した後で、機会の不平等が、より少ない仕組みを創れていない現状にある。

先の経済財政白書は、所得格差の中身をていねいに分析した後、にもかかわらず「中流意識」が維持されていると述べている。ここには大きな見落としがある。「上／中／下」の大まかな階層帰属の比率は

七〇年代と変わらないが、九〇年代になつて、収入や学歴の高い人たちが、「自分たちは中の上」と答えるようになった。さらに最近の調査では、学歴という、仕事の上での競争に入る以前のラベルと「上／中／下」の相関が、特に上がっている。

過去の学歴や現在の収入は、上／中／下には関係ない、自分や自分の子どもたちには未来の機会が開かれている。そう信じられた「総中流社会」の姿はもはやそこにはない。

CEL

□ 佐藤 俊樹(さとう・としき)

東京大学総合文化研究科助教授、社会学者。専門は比較社会学、日本社会論。一九六三年生まれ。八九年東京大学社会学研究科博士課程退学。S・S・M調査をもとに日本の階層化を論じた『不平等社会日本』(中公新書)が話題を呼ぶ。主な著書は『近代・組織・資本主義』(ミネルヴァ書房)、『ノイマンの夢・近代の欲望』(講談社)など。