



執筆者：マーケット・プレイス・オフィス代表 立澤 芳男（たつざわ よしお）
流通系企業の出店リサーチ・店舗コンセプトの企画立案など、都市、消費、
世代に関するマーケティングの情報収集と分析
元「アクロス」創刊編集長。著書に「百万人の時代」（高木書房）等

2008年10月

第五回 今（いま）どきのサラリーマン

ポスト企業戦士サラリーマン社会の行方。超サラリーマンのすすめ！

大正時代にサラリーマンが誕生するが、その頃のサラリーマンは、「学卒」とよばれ、「インテリや知識階級の社会的表象を形成」したが、大正時代のサラリーマンの割合は全有業人口の5～6%、また昭和初期には約30%程度であったといわれ少数派であった。

しかしながら高度経済成長期以後は、「高等教育の大衆化」「ピラミッド型学歴別労働市場の崩壊」により、しだいにサラリーマンは大衆化する。

戦後復興期に大失業社会を経験した老若男女は、「ウサギ小屋」で我慢し、「働きバチ」のように倦まずたゆまず働いた。会社は、お金をもうけるところ、生活の糧を生み出すところであり、彼らにとって会社は、生すべてをかける事業戦士の場所であり、家庭や地域のことは二義的なものとして認識された。会社も大量の雇用を図る中で利益を上げ続け、戦後の世界の驚異の的ともなった高度経済成長を達成した。その大衆化したサラリーマンは、雇用調整という名の下、さまざまな面で日本の経済と景気に直結するようになりその存在は、不安定なものになっていった。昭和という元号が終わる頃に、ほとんどの企業において、「企業第一主義」もしくは「個人を犠牲にして企業につくす」という、それまで日本の猛烈サラリーマンに当然備わっていた特質は、失われたと考えられる。サラリーマンの実態は多様であり、ステレオタイプに収まるものではない。

サラリーマンの存在は、時代背景によってもイメージは変わり、高度経済成長期のモーレツ社員や、バブル景気当時の栄養ドリンク片手に午前様も厭わず世界を股に掛けて走るビジネスマン、バブル崩壊後のリストラに怯えるサラリーマンなど様々なイメージが作られている。

戦後昭和から平成時代の今日まで話題となったサラリーマン像を追う。

コンテンツ

- I・日本のサラリーマンとは
- II・サラリーマンの時代的変遷
- III・これがサラリーマンの賃金データだ
 - ・サラリーマンの賃金 平成はマイナス時代に
 - ・初任給推移 おやじの初任給は3万9千9百円だった
 - ・サラリーマンの生涯賃金 など
- IV・まとめ／執筆者コメント

I ー日本のサラリーマンとは

1. サラリーマンの定義

サラリーマン（和製英語：salaryman）とは、多くの場合、会社に勤めて安定的に給料を得ている人に対して使用される言葉。また自営業（画家や音楽家などの芸術家を含む）や会社役員、議員なども給与所得者ではないのでサラリーマンではないが、所得税法上の「給与所得者」を指すこともある。英単語 salary の語源は古代ローマの兵士（歩兵）が生活に欠かせなかった塩（Sal）を買う為の俸給という程度の意味。

日本でふつう「サラリーマン」と言うときは、男性をイメージすることが多い。サラリーマンの女性の一部は、OL・キャリアウーマンといった層に重なる。

本レポートでは、サラリーマンとは、労働力調査でいう「雇用者」を指す。

2. 日本のサラリーマン(雇用者)の数は5523万人

- ・日本のサラリーマンは5523万人。女性は41.6%。常勤雇用は4751万人の86%、
- ・臨時・日雇い雇用は772万人(女性502万人、男性270万人)で女性が65%を占める。

—雇用者数（総務省「労働力調査」）（単位：万人、%）

年次		雇用者		常勤雇用			臨時・日雇		
		総数	女比率	総数	構成比	女比率	総数	構成比	女比率
昭和 35	1960*	2,370	31.1	2,022	85.3	29.5	251	10.6	40.2
45	1970*	3,306	33.2	3,023	91.4	31.1	283	8.6	54.8
55	1980	3,971	34.1	3,586	90.3	30.9	386	9.7	63.5
平成 2	1990	4,835	37.9	4,316	89.3	34.3	519	10.7	68.2
12	2000	5,356	40.0	4,684	87.5	36.1	671	12.5	67.1
17	2005	5,393	41.3	4,631	85.9	37.4	762	14.1	65.5
18	2006	5,472	41.6	4,702	85.9	37.7	769	14.1	65.4
19	2007	5,523	41.6	4,751	86.0	37.8	772	14.0	65.0

1) 不詳を含む。2) 昭和42年以前の結果については、時系列接続用に補正していないため、結果の利用には注意を要する。

3. サラリーマンのイメージ

狭義には、ネクタイにスーツ姿でデスクワークに従事するホワイトカラーを指して使われることも多く、高学歴のイメージがつく場合もある一方で、侮蔑的なニュアンスでサラリーマンという語が用いられることもある。

現在、日本の就業者の多くはサラリーマンである。サラリーマンは社会学の立場では新中間層と呼ばれるが、一般的には、企業に勤め、正規正社員で収入の安定度は自営業者より高く、公務員より低く、残業や職場での人間関係に悩むサラリーマンは多い。

Ⅱ－サラリーマンの時代的変遷

I・大正末から戦前昭和のサラリーマンとその時代

1)大正期のサラリーマン 大学は出たけれど少数派エリート集団

- ・1920年(大正9年)代後半、今まで、「月給取り」とか腰に刀を差す代わりに弁当をぶら下げる下級武士をもじって「腰弁」などと言われていた高等教育受給者(会社や銀行の俸給生活者)がサラリーマンという言葉で表されはじめた。
- ・かれらは「学卒」とよばれ、「知識階級」であるとみなされ「インテリや知識階級の社会的表象を形成」した。
- ・大正時代のサラリーマンは割合も少なく、全有業人口の5～6%くらいあった。
- ・大正末から昭和初期の日本経済は金融危機や世界恐慌の余波を受け失業や労使間の対立が社会問題化し、当時のエリート的存在であったサラリーマンも、「サラリーマン恐怖時代」を経験する。
- ・昭和3年(1928)創刊の雑誌の『サラリーマン』という月刊誌(大宅壮一も執筆)では、リストラの恐怖のまえに意を決して事業や転職にのりだそうとするサラリーマンたちに慎重に行動するよう警告した。
- ・小津安二郎監督の『大学は出たけれど』という映画が上映されたのは昭和4年。この映画は、大学は出たが就職先が見つからないという労働市場のミスマッチが招く嘆き。この年の東大卒の就職率は30%だったという。
- ・第一次世界大戦が大正3年(1914)から7年までつづき、日本は戦時好況に沸くが、9年には戦後恐慌が発生し、12年の関東大震災、昭和に入ると金融恐慌、浜口内閣の金解禁と緊縮財政と続き、好況とともに出現した大正期のサラリーマンは、不況とともに苦境に立たされた。

2)昭和初期のサラリーマン 終身雇用制度の導入。階級的存在のサラリーマン

- ・第一次大戦後の日本は工業化が進み軍需経済、民間経済活動が活発化し、日本のサラリーマンの終身雇用制度(年功序列の給与制度と定年制度)は昭和の戦前期に大企業を中心に始まり、サラリーマンも全有業者の30%を占めるようになった。
- ・大恐慌期を乗り越えた昭和初期のサラリーマンは、根本的に月給取りと言われるだけあって、ある種うらやましがられる存在。当時の企業は、社員と工員とは社章の材質が違い、工員の中でも階級によって袖章の色が変わるなどはっきりした身分差別があった。
- ・経済が活性化する中、一方で都心ターミナルには劇場やデパート、外食産業が集まり、大衆消費文化(大正・昭和のモダニズム)の花が開いており、それを支えたのが増え始めたサラリーマンだった。しかし、軍事国家へと向かう中、サラリーマンのモダンなライフスタイルが精神的な頹廃だと、社会的には批判されている。

◆戦前のサラリーマン階級の身分社会

戦前の日本では、大企業の従業員は学歴に応じ、つぎのように異なった〈身分〉に分けられていた。以下のように身分によって給与、賞与、昇進、社宅の有無や大きさなど、その処遇にさまざまな相違があった。

正社員	<ul style="list-style-type: none"> ・その多くは大卒や高専卒、採用は本社でおこない全国の事業所に配属。(この慣行は現在の総合職へ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・年俸あるいは月給制、時間外手当などは出ない反面、長期でなければ欠勤しても給与が減らされない。給仕や用務員などの〈傭員〉が付いた。
準社員 (准員、雇員)	<ul style="list-style-type: none"> ・中等教育修了者を対象、事業所限りの雇用で、主として事務や技術関係の定型的な業務に従事し、社員の補助的立場。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日給月給で、欠勤すれば減給され、会社が定める休日も無給。
職工、工員 (ブルーカラー)	<ul style="list-style-type: none"> ・義務教育修了以下の者に限られ、〈職工〉、〈工員〉などと呼ばれた。出欠・遅刻の管理は厳しく、工場への出入に特定の門を通ることが義務。退出時には、製品や材料を持ち出していないか身体検査を行うことも多くの企業で実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工員の賃金は、個々人の生産量が計測できる職務では出来高給が一般的で、そうでない場合は日給か時間給であった。

II・戦後～1960年代 サラリーマンとその時代

前期 三等重役、気楽な稼業、焼き鳥や、マージャン

- ・戦後の社会経済が復興されてゆく経過の中、産業構造の長期的な変化として、第一次産業中心から第三次産業中心へという変化があり、また、就業構造の長期的な変化として、自営業主および家族従業者が減少し、雇用者(雇用されている人、つまりサラリーマン)の比率が増加している。また仕事の種類としては、専門的・技術的職業従事者、事務従事者等が増加している。
- ・経済復興と共に労働雇用者が急増する中、日本の社会が企業社会中心に回り始めたこと、サラリーマンが会社人間となってゆくことを喝破したのが源氏鶏汰(作家)である。
- ・会社員の生態を描くことで日本社会の在り様をあぶり出した源氏鶏太が描く「三等重役」である。内容は、ほとんど会社内の出来事(人事部、総務部、経理部の社員がよく登場する)だけで完結してしまう物語で、戦後まもなくの60年代の日本のサラリーマン像が象徴的に描かれた。一群の「サラリーマン小説」や「映画コメディ(サラリーマンは気楽な稼業)」はベストセラーに名を連ねたが、それを受け入れたのも高成長経済の初期に見られた新しい社会へ向かうといった楽観的な世相がそこに横たわっていたからである。

◆三等重役と気楽な稼業

GHQにより戦前よりの会社の重役陣が退社させられ、本来重役になるべきではない人物たちがサラリーマン重役になったという連作短編集『三等重役』は、「三等重役」という言葉自体を流行させるほどの反響を呼んだ。1952年に東宝により映画化され、ヒット作となった。

その後森繁が社長役となって「社長シリーズ」としてシリーズ化され、東宝のドル箱映画となった。「気楽な稼業サラリーマン」は、1962年制作映画植木等、ハナ肇らを有した人気グループ、クレージー・キャッツの爆笑コメディ。これらのサラリーマン小説谷映画などでは、亡くなった城山三郎が描くような第一線で体を張るサラリーマンはあまり出てこない。

◆やきとり(焼き鳥)でちょっと一杯

飲酒(それも場末の居酒屋や屋台で「ちょっと一杯」)はサラリーマンの趣味の代表例として挙げられることが多い。日本は戦災から次第に復興していき、やきとり店は屋台から固定店舗へと移っていった。焼鳥の大衆化がはじまったのは昭和30年代に登場した食肉用ブロイラー普及の影響が著しい。鶏の価格が安くなり、身近な食材となったためである。この頃から、大衆焼鳥店が多く登場してくる。サラリーマンが会社帰りに立ち寄る場所として駅の近くに焼鳥屋が目立つようになる。

◆会社仲間マージャン

マージャンは学生運動が盛んな時代に学生であった世代(1960年代)が学生時代に明け暮れたマージャンをそのまま会社の先輩・後輩関係に持ち込んだ。東京都心部、ターミナル駅周辺などの業務街にマージャン屋が続々生まれ、サラリーマンで毎晩あふれかえっていた。しかし、団塊の世代(1970年代)からはやや趣味も多様化して必ずしもマージャンに興味を示さない層も出てきた。新人類世代(1980年代)ともなると上下関係や先輩・後輩関係に縛られないため職場マージャンにも顔を出さないなど、サラリーマンのマージャン文化も衰退した。戦後の昭和のサラリーマンの象徴が都心から消えた。

後期 サラリーマンの大衆化と実質的高学歴社会化の進展

- ・戦後から高成長期を迎えた昭和30年代は、雇用者の急増と高校進学率の上昇が激しかったが、そのことがサラリーマンの存在や立場を大きく変えた。
- ・1954(昭和29)年に50%を超えた高校進学率は、その後も急上昇を続けて1965(昭和40)年には70%、1969(昭和44)年には80%を超えたのである。折しも高度成長期で、中卒だけでは現場労働者の所要量をまかないきれなくなり、それまでホワイトカラー下層の供給源だった高校卒業生を生産現場にも配置せざるを得なくなった。
- ・その結果、同じ学歴の者が、ホワイトカラーとブルーカラーの双方に属することになった。このため、学歴による処遇の区分=差別の根拠が揺らいだのである。この頃から、昇進に関してもブルーカラーとホワイトカラーの違いをなくし、さらに「青空の見える労務管理」の名のもとに、昇進の上限を撤廃する企業が増えていった。

◆企業戦士の特徴—豊かさを求めてひた走る「会社至上主義」—

1. 会社至上主義のもと収入と地位を得る
2. 勤労者、サラリーマン集団は、その帰属するコミュニティーを、会社に求める
3. 基本的には一人で暮らし、もしくは結婚しても二人で暮らし、所帯の構成員が少なく、それだけに仕事に没頭できるという生活環境を持った
4. サラリーマンはおしなべて青年層、無一物の生活から豊かさを必死に求める「ハングリー精神」のみを武器にしていた

Ⅲ・1970年代 サラリーマンとその時代

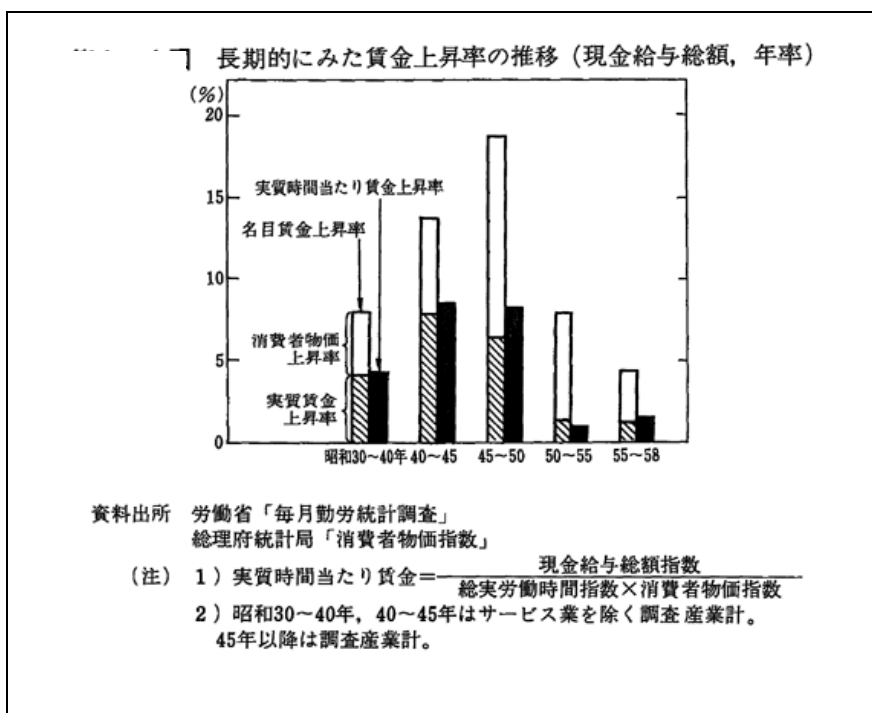
1) 高成長期に二桁で上昇したサラリーマンの賃金、しかし昭和50年以降上昇率は鈍化したものの長期的に見れば国際レベルへと進んだ。

労働省「毎月勤労統計調査」の現金給与総額(月額)で名目賃金の上昇率をみると

- ①30年代には年率で8.0%,40～45年には13.7%,45～50年には18.7%と高い伸び
- ②50年代に入ってから、50～55年に7.9パーセント、55～58年に4.4パーセントと伸びに鈍化がみられる
- ③実質賃金の上昇率をみると、30年代に年率4.1%,40～45年に7.8%,45～50年に6.4%
- ④50～55年には1.3%、55～58年には1.2%と低下。しかし、50年以降の実質賃金上昇率の低下幅は、名目賃金の上昇率が鈍化する一方で、物価上昇率も鈍化したため、名目賃金の上昇率の低下幅ほど大きくはなかった。

◆70年代は、毎年賃金上昇率は二桁の伸び。潤うサラリーマンの財布

—1955(昭和30)年から1980(昭和55)年代までの賃金上昇率推移



2) 大きいことはいいことだ。豊かなサラリーマンニューファミリー世帯

- ・日本の社会環境の大きな変化のひとつとして、国民のサラリーマン化がある。非農林漁業雇用者世帯、いわゆるサラリーマン世帯の割合をみると、1955(昭和30)年では39.4%に達して以降、90(平成2)年の65.6%まで上昇を続けた。一方、日本の賃金の上昇率は50年代になり鈍化したものの、長期的にみれば、国際的にもかなりの伸びを続けた。製造業の生産労働者の時間当たり賃金の為替レート換算値によってみると、日本の水準を100として、アメリカは1965年には661.4であったが、1983年には184.4となっている。
- ・70年代、80年代の約20年間のサラリーマンの生活は賃金上昇を背景に、「三種の神器」(白黒テレビ〈当初は電気掃除機〉、電気洗濯機、電気冷蔵庫)はもとより、3C商品(カラーテレビ、クーラー、マイカー)を家庭が所有するに至った。
- ・サラリーマン世帯では、衣食住といったものへの支出より、自動車関係支出や教養娯楽費や諸雑費、交際費などを増やし「楽しい生活」「おいしい生活」へ向けて一斉に走り出した。

◆第一次脱サラブーム(1960年代末期～1970年代初期)

サラリーマン(会社員・公務員)を辞めて、サラリーマン以外の違う仕事(起業する・資格を取り専門職になる・実質的な生産業に従事する・創作活動に転向する等)に就くことを脱サラというが、

この当時は、現在のような「リストラされて止む無く家業を継いだ」や「仕事に飽きたのでとりあえず辞めて別の職業に付いた」という受動的な理由に拠るものや無目的な転職はほとんどなく、若い世代のサラリーマン社会への批判・反発でもある。一方、産業の方もサービス産業化が進み新たな受け手を求めていたこともあった。

- ・フリーランサー文化を提唱する若者情報カタログ誌が台頭(『ぴあ』『シティロード』『プレイガイドジャーナル』『宝島』『ビックリハウス』など)
- ・『アルバイトニュース』『リクルート』等の求人産業システムが確立し、自由契約労働が一般認知。
- ・通産省のベンチャー支援政策も開始され、工場型の画一的組織からエスケープする『第1次脱サラブーム』がピークに。
- ・『スモールイズ・ビューティフル』が企業の標語になった最初の時代。

時代背景

- ・パリ五月革命」「ウッドストック」「文化大革命」「プラハの春」等の都市の革命頻発。
- ・国内では東大、日大全共闘等による「安田講堂事件」「神田カルチャータン」「新宿フォークゲリラ」等の若者反乱で最初の『就職をしない若者たち』が登場。
- ・『平凡パンチ』『ガロ』『少年マガジン』全盛期、深夜放送のDJ文化、ミニコミ誌が登場、初期のSOHOファッションスタイルをVAN、コムデギャルソン、ケンゾー等提唱。
- ・「成長の限界」が国連やローマクラブなどで討議される。

IV・1980年代 サラリーマンとその時代

1)労働者階層の分化。ホワイトカラー(エグゼクティブ)志向が強まった

- ・日本では明治時代(1910年代以降)より、急速に工業化が進んだが、この時代から次第に「ホワイトカラー」と「ブルーカラー」の区分が明確に意識されるようになってきている。
- ・この傾向は高度経済成長期以降に加速し、高校への進学率も低く、集団就職で地方から大都市へ出た中学新卒者も多かったため、雇用者側から「金の卵」と呼ばれ、現業系・技能系職種に配属されていった。
- ・以降、ブルーカラー職種は社会の様々な分野で活躍し、高度成長期の日本の工業化を支えてきたが、生活水準が向上した1980年代頃より、次第に「3K」(きつい・汚い・危険)職種と名指しされるようになった。労働災害や職業病の問題がしばしば発生し、バブル経済や1990年代初頭の時期には、日払いが10,000円強の高給でも嫌われ、社会全般または社会に出る前の学生層の間にもホワイトカラー指向が強くなった。
- ・このホワイトカラー指向は高い大学進学率にも現れているが、職種別の賃金格差が小さければ、衛生的で安全そうなホワイトカラー職種のほうが「より快適な職場」と考えられた。

◆低下し続けたブルーカラー比率。純粋ホワイトカラーは希少価値

—職業(大分類)、15歳以上就業者数—全国(昭和25年～平成17年)国勢調査

純粋ホワイトカラー: A 専門的・技術的職業従事者, B 管理的職業従事者

ホワイトカラー: C 事務従事者, D 販売従事者, E サービス職業従事者

ブルーカラー: F 保安職業, G 農林漁業, H 運輸・通信の従事者, I 生産工程・労務作業

		総数(人)	純粋ホワイトカラー		ホワイトカラー		ブルーカラー	
			小計(人)	構成比(%)	小計(人)	構成比(%)	小計(人)	構成比(%)
昭和25年	1950	36,024,872	2,208,429	6.1	7,061,069	19.6	26,726,003	74.2
30年	1952	39,590,451	2,749,813	6.9	9,427,429	23.8	27,412,952	69.2
35年	1960	44,041,628	3,167,054	7.2	11,545,391	26.2	29,322,625	66.6
40年	1965	47,983,865	4,022,650	8.4	14,682,285	30.6	29,245,085	60.9
45年	1970	52,468,135	5,530,895	10.5	16,821,905	32.1	30,095,875	57.4
50年	1975	53,015,430	6,324,880	11.9	19,323,600	36.4	27,306,525	51.5
55年	1980	55,811,309	7,442,723	13.3	21,157,622	37.9	27,148,363	48.6
60年	1985	58,357,232	8,496,186	14.6	22,948,741	39.3	26,747,676	45.8
平成2年	1990	61,681,642	9,662,967	15.7	25,013,507	40.6	26,687,242	43.3
7年	1995	64,141,544	10,660,621	16.6	26,875,864	41.9	26,214,229	40.9
12年	2000	62,977,960	10,287,897	16.3	27,117,506	43.1	24,835,932	39.4
17年	2005	61,505,973	9,934,133	16.2	26,975,436	43.9	23,488,129	38.2

注) 昭和60年～平成7年は平成12年職業分類に組み替えた15歳以上就業者数。

2)労働者不足で、3K職種は「ガテン」でイメージアップ

- ・しかし、都市部では、事務所やマンションの建設ラッシュが続き、社会に不可欠なブルカラー職種では、この当時は建設業への派遣が禁止されている他、派遣できる職種も制限されているため、深刻な労働力不足も発生した。この時代では、深刻な労働力不足から外国人労働者の受け入れ、高給の保証などの変革も行われた。
- ・リクルート社の発行する現業系・技能系職種専門の求人情報誌『ガテン』の求人情報に掲載されている職種であることから、俗にガテン系(がてんけい)とも呼ばれる。なおこの「ガテン」とは「合点がいく」という言葉に由来している。これら職種における現業系職種の求人広告は、『ガテン』誌創刊前はスポーツ紙か夕刊紙に大きなウエイトが割り振られていたが「ガテン」での広告も加わり、ブルカラー業種やブルーカラーワーカーのイメージも大きく変わった。

◆ブルーカラー(Blue-collar)

青い襟(collar)のことで色彩を意味する color ではない。主に現場の作業員など現業系や技能系の職種で、業務内容が主に肉體労働が主体である者を指す。対義語はホワイトカラーが挙げられる。なお研究開発や製造職の品質管理(品質保証)を行う職種などいわゆる理工系大・院卒が占める理系職は除かれる(これらの職種はメタルカラーとする考え方もある)。

なおこの「青系の制服・作業服」であるが、機械油や塗料、埃などの汚れを伴うことが多いため、汚れが目立たないよう青や灰色などの色が好まれる傾向にあったが、特に家電製品や電子機器・半導体の組み立てなど汚れにまみれることの少ない職場では、労働者の心理的な環境に配慮し、明るいパステルカラーの作業着を採用していることもあって、必ずしも青や灰色の服装であるとは限らない。

◆第二次脱サラブーム 1980年代初期～1990年代中期

- ・情報トレンドの東京一局集中化現象と消費市場が本格的「選択需要の時代」に突入。若者のライフデザイン市場が主導権をもつアウトソーシング時代が始まり、企業外のコピーライターやプランナーがマーケティングを先導。男女雇用機会均等法も登場し、転職や専門職プロ指向が強まり、デザインやクリエイティブ業務請負業が乱立。

時代背景

- ・西武百貨店、パルコの軽くてセンシブルなライフスタイル提案、ウディ・アレンの映画、マガジンハウスの『ブルータス』『アンアン』、フジテレビ等の80年代後期のバブル時代を導くおしゃれ指向の高度消費スタイルが全盛。
- ・イラストレーター、クリエイター、マヌカンなどカタカナ文字職業ブーム
- ・85年のプラザ合意以降の「グローバリズム」の台頭で、逆にバブル時代にベンチャーは失速、民営化NTTが就職人気第1位に
- ・ニートの先駆的存在である、おたくの祭典「コミックマーケット」が巨大化。
- ・消費者にアイデンティティの獲得を求め「自分探し」や「自己実現」を強いる高度な成熟情報型消費のバブル時代は、90年代には失速し、オウム事件、カウチポテト、安近短、洗脳、自己変革セミナー等、パソコン世代に顕著なカルトで「自己完結型の物語、幻想」に逃避する若者が社会的に批判されるようになる。

V・1990年代 サラリーマンとその時代

1) サラリーマン階級没落。世代交代とバブル崩壊後の平成大不況

平成に入る前後で、団塊世代のひと世代前の本当の企業戦士は引退をしまい、当然ながら、会社は、ほぼ戦後世代で一色となっている。そこには、もはや、会社至上主義もなければ、かつての企業戦士もいない。

- ①戦前の異常な体験は追体験できないが故に、同じ精神構造を持つサラリーマンを再生産することは難しい
- ②新三種の神器以来、購買意欲をそそる新商品は出現せず、その意味からも命がけて働く意欲を湧き立たすニンジンが失われ、サラリーマンが企業戦士である必然性は失われている
- ③また、何も技能を持たずに「会社への忠誠心」を唯一の大きな財産としてやってきたサラリーマン階級にとって、終身雇用制の崩壊は、決定的に「忠誠心」をセールスポイントにできない時代の到来を告げるものとなっている

以上のような理由によりサラリーマン階級は、没落というより、消滅をして行った。

◆バブル崩壊後、平成不況で忍び寄る給与の伸びのマイナス化

一年齢階級男女別一般労働者の平均きまって支給する現金給与額・月額(平成元～11年)

平成元年		男				女			
		全年齢(千円・%)		30～34歳	50～54歳	全年齢(千円・%)		30～34歳	50～54歳
		給与額	伸び率	伸び率	伸び率	給与額	伸び率	伸び率	伸び率
1989	1989	310.6	4.7	4.2	4.8	177.2	4.2	4.7	3.6
2	1990	326.9	5.2	5.1	5.7	186.7	5.4	5.9	5.3
3	1991	341.1	4.3	4.7	4.9	196.2	5.1	5.2	5.4
4	1992	346.2	1.5	1.8	2.0	204.1	4.0	5.1	4.2
5	1993	350.2	1.2	1.4	2.0	208	1.9	2.9	1.5
6	1994	357.8	2.2	1.5	2.1	214.3	3.0	2.8	3.1
7	1995	362.2	1.2	0.8	1.0	218.1	1.8	1.2	1.6
8	1996	366.9	1.3	1.6	1.3	222	1.8	0.8	2.5
9	1997	372.5	1.5	1.8	1.0	225.9	1.8	2.3	1.9
10	1998	368.9	-1.0	-0.5	-0.9	227.6	0.8	1.5	0.3
11	1999	368.5	-0.1	-1.0	-1.0	231.5	1.7	0.8	1.1

〔資料〕厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課「賃金構造基本統計調査報告」

2) サラリーマンのリストラ、フリーターの増加。馬鹿らしくなったサラリーマン

バブル崩壊後の1990年代半ばから2000年代初頭にかけての深刻な不況の中で、ホワイトカラーの職種では労働力の供給過剰から、大量リストラも見られるようになった。

従来は、ホワイトカラー業種より価値が低いと見なされて倦厭されていたブルーカラー職種

にも、1991年に創刊された『ガテン』誌の影響もあって、従来の苛酷な労働環境といったイメージも軽減されるようになっていく。

なお平成不況の折より、就職氷河期における深刻な就職難からフリーターが増加したこともあり、1990年代後半から徐々に労働力不足が解消されるようになり、一頃の過当競争的に高賃金を保証しても人員確保に走る必要がなくなった点で、新卒労働者における賃金は、その多くで手取り賃金がホワイトカラー職種を圧倒的に上回るような状況は見られなくなっている。

◆課長バカー代／1996(平成8)年

漫画雑誌「ミスターマガジン」(講談社刊)に1996年から2000年まで掲載紙が休刊になるまで連載された大人気ギャグ漫画。サラリーマンが会社で喋っているだけの漫画。著者は野中英次。社会悪に挑む熱血サラリーマン漫画だったり、課長の道に人生を捧げる生真面目サラリーマン漫画だったりではない。家電メーカー「松芝電機」の社員で、「課長補佐代理心得(後に「心得」が取れて課長補佐代理に「昇進」)」というよく分からない肩書きを持つ主人公「八神和彦」とその部下たちが、たいてい内容の無いバカな話を真面目に語り合ったりする。

VI・2000年代 サラリーマンとその時代

1) 大リストラと給料の抑制で日本の経済は回復へ。サラリーマン受難の時代の幕開け

◆失業者 300 万人時代。リストラ絡み 100 万人越えの失業

—求職理由別完全失業者数 (単位: 万人)

		失業者 総数	非自発的な離職			自発的な離職	学卒未 就職者	その他
			総数	定年雇用 契約満了	勤め先や事 業の都合	総数	総数	総数
平成元年	1989	142	36	53	6	38
10	1998	279	85	101	15	68
11	1999	317	102	109	17	77
12	2000	320	102	109	18	80
13	2001	340	106	118	17	85
14	2002	359	151	36	115	115	18	70
15	2003	350	146	38	108	113	20	69
16	2004	313	118	32	86	106	18	68
17	2005	294	100	28	72	110	16	65
18	2006	275	88	25	64	106	15	63
19	2007	257	83	24	59	98	12	60

(資料: 厚生労働省労働力調査)

2) 正社員は仕事量の増加により体を壊して休職や辞職

◆正規社員 3,441 万人、非正規 1,732 万人、パートアルバイト 1,164 万人、派遣 133 万人

—正規社員と非正規社員数—雇用形態別雇用者数(男女計)／総務省「労働力調査」(単位:万人)

		雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他
昭和 60 年 2 月	1985	4,259	3,343	655	499	—	156	
平成 2 年 2 月	1990	4,690	3,488	881	710	—	171	
7 年 2 月	1995	5,169	3,779	1,001	825	—	176	
12 年 2 月	2000	5,267	3,630	1,273	1,078	33	161	
17 年平均	2005	5,407	3,374	1,633	1,120	106	278	129
18 年平均	2006	5,481	3,411	1,677	1,125	128	283	141
19 年平均	2007	5,561	3,441	1,732	1,164	133	298	137

- ・バブル経済と呼ばれた1990年頃までは正社員はそれなりのメリットがあったが、バブル崩壊に伴い、不況により人件費の削減が叫ばれるようになった事、終身雇用・年功序列への批判、成果主義の賞賛、リストラという概念の広がりから、正社員を特徴付けていた雇用期間や賃金形態の仕組みは多様化していった。
- ・その結果、リストラによる正社員の解雇、加齢に伴う賃金上昇や昇進・昇格を抑えて仕事の成果を賃金や昇進・昇格に反映させる、といった現象が見られるようになった。
- ・また、正社員の採用自体も抑制される傾向にある。しかし、行き過ぎた既存の形態の変更については異論も存在し、終身雇用は長期雇用によって企業の技能・士気を高水準で維持できるという経済合理性の評価や成果主義の見直しといった動きも出ている。
- ・正社員は一方で、昨今はサービス残業や給料は上がらないが仕事量が倍増する名ばかりの管理職など、正社員とはいえ収入が安定しないケースも出てきている。健康面でも前述のサービス残業、名ばかり管理職、リストラによる仕事量の増加により体を壊して休職や辞職する正社員が増えている。

3) 労働者形態が流動化

- ・2000年代に入っては、ワーキングプア問題が取り沙汰される一方、ワンコールワーカー・ネットカフェ難民などの流動化した労使関係のひずみともいえる社会問題も見え隠れしている。これらの現象では 2006 年頃より社会問題として注目を集め始めたばかりであり、労働者人口の総数や実態に関しては 2007 年に調査が始まったばかりであるため、政府側の今後の対応も未定である。

◆ダブルパンチ。月給が減り始めた。生活苦と不安高まる2000年代のサラリーマン

—男女別一般労働者の平均きまって支給する現金給与額の伸び率(平成10～18年)

		男				女			
		全年齢(千円・%)		30～34歳	50～54歳	全年齢(千円・%)		30～34歳	50～54歳
		給与額	伸び率	伸び率	伸び率	給与額	伸び率	伸び率	伸び率
平成10年	1998	368.9	-1.0	-0.5	-0.9	227.6	0.8	1.5	0.3
11	1999	368.5	-0.1	-1.0	-1.0	231.5	1.7	0.8	1.1
12	2000	371.4	0.8	-0.1	0.5	235.8	1.9	1.3	2.3
13	2001	374.7	0.9	-0.3	-0.3	238	0.9	0.2	0.4
14	2002	369.2	-1.5	-1.9	-2.2	239.8	0.8	-0.7	0.3
15	2003	369.8	0.2	-0.2	-1.3	240.4	0.3	-0.5	0.2
16	2004	368.8	-0.3	-1.2	-0.3	243.2	1.2	-0.1	1.9
17	2005	373.7	1.3	0.5	2.0	241	-0.9	-0.6	-3.9
18	2006	373.4	-0.1	0.5	0.2	239.8	-0.5	-1.4	0.9

[資料] 厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課「賃金構造基本統計調査報告」

◆平成ITバブルに踊り、翻弄され、はじかれた「六本木ヒルズ族」

・六本木ヒルズ森タワーに本社を置く企業群の代表者たち、また六本木ヒルズ内の住宅棟である高級マンションに住む裕福な住人の俗称。ITベンチャーや投資ファンドの関係者が含まれる。六本木ヒルズで働く人をもこう表現することがある。単に「ヒルズ族」とも。

・株式を公開し資産を増大させたITベンチャー企業は、2003年に開業した六本木ヒルズに相次いでオフィスを設けた。これらの企業の成り上がった経営者たちは、若くして多くの資産を築き上げたり、派手なパフォーマンスで注目され、六本木ヒルズ族と呼ばれる様になった。

・いま日本で勃興しつつある格差社会の広告塔として六本木ヒルズ族をうまく利用しているという点も見受けられる。但し、最近は凋落傾向である。ライブドア事件やリーマンブラザーズの破綻やテナントの楽天などの移転などでヒルズの呪いとまで評されている。

4) 非正規社員とあまり変わらない名ばかり正社員、「周辺社員」。

非正規雇用とあまり変わらない労働条件・環境で雇われた、正社員の事。周辺の正社員、なんちゃって正社員とも呼ばれる。賃金については低賃金であり、定期昇給やボーナスの両方かいずれかがなく、中には最低賃金以下となるケースもある。60時間/週以上の労働時間の比率が「周辺の正社員」で38%、「中心的正社員」で26%なのに対し、月収20万円以下の比率では「周辺の正社員」で53%、「中心的正社員」で19%と、「周辺の正社員」の長時間労働、低賃金の傾向が表れている。

5)年間給与所得 200 万円以下が1千万人に。4. 4人に一人の時代に突入

- ・国税庁がまとめた 2007 年の民間給与実態統計調査によると、通年で勤務した給与所得者のうち、年収が 200 万円以下の人は 1032 万 3000 人で、給与所得者総数の 23% を占め 4.4 人に 1 人の割合となった。
- ・性別で見ると女性が 769 万人と大半を占めたが、男性も 263 万人。
- ・一方、年収 1000 万円以上の人は 366 万人で全給与所得者の 8%となっている。
- ・なお、年間 1 千万円以上の給与所得者は男 216 万人、女 17 万人で計 233 万人である。給与所得者総数の 5%を占める。

◆年収 200 万円以下が 1000 万人超す、4.4 人に 1 人(民間給与統計)

—平成 19 年「1 年を通じて勤務した給与所得者 4543 万人」の給与階級月分布

	男		女		計	
	千人	割合	千人	割合	千人	割合
給与所得者総数(千人)	27,819	100	17,606	100	45,425	100
・100 万円以下	738	2.7	2,924	16.6	3,662	8.1
・100 万円超 200 万円以下	1,897	6.8	4,764	27.1	6,661	14.7
200 万円以下	2,635	10	7,688	44	10,323	23
・200 万円超 300 万円以下	3,269	11.8	3,926	22.3	7,195	15.8
・300 万超 400 万円以下	4,850	17.4	2,744	15.6	7,593	16.7
・400 万円超 500 万円以下	4,759	17.1	1,554	8.8	6,316	13.9
・500 万超 600 万円以下	3,605	13	780	4.4	4,385	9.7
・1000 万超 2000 万円以下	1,958	7	146	0.8	2,105	4.6
・2000 万円超え	202	0.8	20	0.1	221	0.4
1,000 万円以上	2,160	8	166	1	2,326	5

〔資料〕平成 19 年民間給与実態統計調査(国税庁)

◆医師はサラリーマンの 3 倍稼ぐ。生涯サラリーマンを続けますか？

—職種別平均年齢及びきまって支給する現金給与額-平成 16 年

	平均年齢	きまって支給する現金給与額(円)			
事務係員	33.6	322,932	看護婦(士)	34.3	338,859
技術係員	33.4	358,196	准看護婦(士)	42.0	300,510
研究員	34.3	383,402	大学教授	56.4	715,404
医師	37.9	910,558	大学助教授	46.8	588,916
歯科医師	39.5	724,649	大学講師	42.5	532,612
薬剤師	34.4	346,800	高等学校教諭	44.6	528,964

〔資料〕人事院給与局「民間給与の実態」

Ⅲ－これがサラリーマンの賃金データだ



サラリーマンの月例給与 国税庁・「2007年の民間給与実態統計調査」から

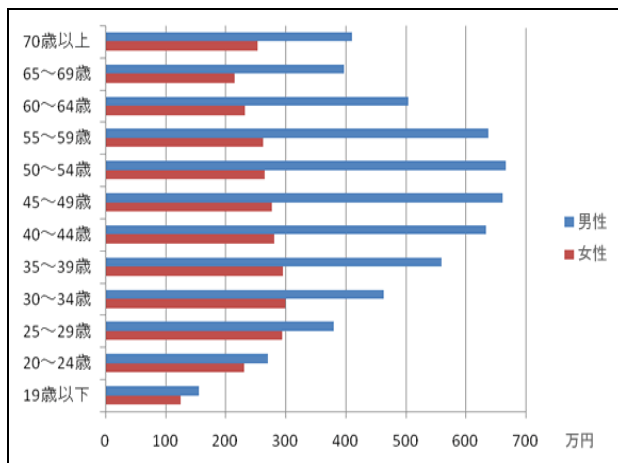
◆平成 19 年サラリーマンの「年齢別」年収

年功序列から成果主義へ フラット化する時代へ

平社員からはじまり、係長、課長、部長と役職が上がるにつれ年収も増加するなど、男性の年齢別平均の規則的な伸びは、年功序列制の表れである。

しかし、日本の雇用体系は、今までの年功序列を排除し、実力主義、成果主義の導入が相次ぎ、今後、こうした雇用体系が企業に浸透した結果、この収入バランスも崩れる。極論を言ってしまうと、年齢間の格差はなくなり、完全な成果主義が導入された場合、年齢別グラフはどの年代でもフラットになる。

—平成 19 年の国税庁による年齢平均年収の詳細



年齢	男性(万円)	女性(万円)
70歳以上	411	253
65～69歳	398	215
60～64歳	505	233
55～59歳	638	263
50～54歳	667	266
45～49歳	662	278
40～44歳	634	281
35～39歳	560	296
30～34歳	463	300
25～29歳	381	295
20～24歳	271	231
19歳以下	156	126
平均	542	271

資料: 国税庁 平成 19 年 民間給与実態統計調査結果

男性は 40 代後半から 50 代前半、女性は 20 代後半から 30 代前半がピーク

男性: ①男性の全年齢の平均年収は 542 万円

②男性の収入は年齢別にみると、19 歳からはじまり 54 歳までは年々上昇傾向。また、その伸び率も順調で 105～120%の割合で上昇

③さらに収入そのものも女性に比べて高い。最も開きがある年齢が 50～54 歳。女性平均 266 万円に対して、男性平均 667 万円

女性: ①平成 19 年現在、女性の全年齢の平均は 271 万円

②女性の収入は年齢による差があまりみられず、平均的にゆるやかなカーブを描く

③女性の収入は 19 歳から 34 歳までの年齢の間、年々上昇傾向。特に 19 歳以下から 20 歳前半の年齢で上昇率が大きいのが特徴

全体を通しては、男女間の収入の格差も顕著になっている。特に、40 代～50 代の年齢では男性の収入が女性の収入の 2 倍以上となっている。

◆平成 19 年サラリーマンの「平均給与」及びその推移

平均給与は、437 万円(対前年比 0.5%増、2 万円の増加)で、男性 542 万円、女性 271 万円となっている。また、平均給与の内訳は、平均給料・手当 369 万円(同 0.2%増、9 千円の増加)、平均賞与 69 万円(同 2.2%増、1 万 5 千円の増加)で、平均給料・手当に対する平均賞与の割合(賞与割合)は、18.6%(同 0.4%増)となっている。

区分	平均給料・手当		平均賞与		平均給与		賞与割合 (b)／(a) %
	金額(a) 千円	伸び率 %	金額(b) 千円	伸び率 %	(a)+(b) 千円	伸び率 %	
	平成 9 年分	3,767	1.5	906	1.1	4,673	
10	3,766	▲0.0	881	▲2.8	4,648	▲0.5	23.4
11	3,798	0.8	816	▲7.4	4,613	▲0.8	21.5
12	3,803	0.1	807	▲1.1	4,610	▲0.1	21.2
13	3,765	▲1.0	775	▲4.0	4,540	▲1.5	20.6
14	3,752	▲0.3	725	▲6.5	4,478	▲1.4	19.3
15	3,738	▲0.4	701	▲3.3	4,439	▲0.9	18.8
16	3,701	▲1.0	687	▲2.0	4,388	▲1.1	18.6
17	3,694	▲0.2	674	▲1.9	4,368	▲0.5	18.2
18 男	4,520	▲0.1	867	0.8	5,387	0.1	19.2
18 女	2,345	▲0.4	365	▲2.4	2,710	▲0.7	15.6
18 計	3,676	▲0.5	672	▲0.3	4,349	▲0.4	18.3
19 男	4,534	0.3	889	2.5	5,422	0.7	19.6
19 女	2,344	▲0.0	369	1.1	2,712	0.1	15.7
19 計	3,685	0.2	687	2.2	4,372	0.5	18.6

◆平成 19 年のサラリーマン「業種別」給与

平均給与を業種別にみると、最も高いのは金融・保険業の 691 万円で、次いで情報通信業の 630 万円となっており、最も低いのは飲食店、宿泊業の 273 万円となっている。

順位	区分 (業種)	平成 19 年分平均給与	対前年伸び率	順位	平成 18 年分平均給与	対前年伸び率
		万円	%		万円	%
1	金融・保険業	691	-	(1)	(563)	(3.3)
2	情報通信業	630	-	(4)	(494)	(▲1.8)
3	化学工業	567	0.8	2	563	▲0.5
4	金属機械工業	556	1.0	3	551	▲1.4
5	運輸・エネルギー事業	470	-	(4)	(494)	(▲1.8)
6	建設業	454	0.6	5	451	0.9
7	その他の製造業	431	1.0	6	427	1.4
8	不動産業	424	-	(1)	(563)	(3.3)

9	医療、福祉	409	-	(7)	(408)	(1.8)
10	その他のサービス業	408	-	(7)	(408)	(1.8)
11	卸売・小売業	378	-	(8)	(358)	(▲1.5)
12	繊維工業	342	0.5	9	340	▲2.0
13	農林水産・鉱業	298	0.5	10	297	▲2.4
14	飲食店、宿泊業	273	-	(8)	(358)	(▲1.5)
	平均	437	0.5		435	▲0.4

◆サラリーマンの「学歴別月額現金給与」の推移

給与大幅アップの昭和のサラリーマン。平成はマイナスも

—学歴、男女別一般労働者の平均きまって支給する現金給与額・月額および伸び率推移

(単位:千円、%)

男		小学・新中卒		旧中・新高卒		高専・短大卒		旧大・新大卒	
昭和	1965	33.8	伸び率	34.2	伸び率	56.0	伸び率	44.8	伸び率
45	1970	67.4	99.4	64.5	88.6	91.8	63.9	81.8	82.6
50	1975	142.4	111.3	143.1	121.9	184.4	100.9	177.2	116.6
55	1980	213.9	50.2	212.5	48.5	230.6	25.1	252.8	42.7
60	1985	262.4	22.7	263.7	24.1	261.0	13.2	311.9	23.4
平成	1990	309.2	17.8	313.2	18.8	297.0	13.8	374.4	20.0
7	1995	337.5	9.2	345.0	10.2	323.5	8.9	417.5	11.5
12	2000	340.9	1.0	351.1	1.8	332.2	2.7	425.9	2.0
17	2005	320.1	-6.1	341.0	-2.9	337.8	1.7	438.1	2.9
18	2006	317.1	-0.9	340.4	-0.2	342.9	1.5	437.3	-0.2

女		小学・新中卒		旧中・新高卒		高専・短大卒		旧大・新大卒	
昭和	1965	16.8	伸び率	20.2	伸び率	...	伸び率	...	伸び率
45	1970	32.9	95.8	37.3	84.7	
50	1975	76.2	131.6	90.0	141.3	115.9		127.1	
55	1980	110.6	45.1	126.7	40.8	137.4	18.6	165.6	30.3
60	1985	136.5	23.4	154.7	22.1	168.9	22.9	204.5	23.5
平成	1990	162.4	19.0	183.9	18.9	201.3	19.2	248.6	21.6
7	1995	184.1	13.4	209.1	13.7	236.1	17.3	283.6	14.1
12	2000	192.1	4.3	220.4	5.4	251.1	6.4	295.7	4.3
17	2005	185.6	-3.4	211.5	-4.0	262.3	4.5	302.2	2.2
18	2006	185.3	-0.2	211.9	0.2	260.3	-0.8	299.2	-1.0

(1) 昭和50年以前は民営、国営及び公営の数値。同51年以降は民営、公営の数値

(2) 事務所規模10人以上についての数値

[資料] 厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課「賃金構造基本統計調査報告」

◆サラリーマンの初任給推移

お父さんの「初任給は3万9千9百円」だった！（昭和45年）

—新規学卒者の産業、学歴、男女別平均初任給額・月額（昭和45年～平成15年）

		男（単位：1,000円）				女（単位：1,000円）			
		中学卒	高校卒	高専・ 短大卒	大学卒	中学卒	高校卒	高専・ 短大卒	大学卒
昭和45	1970	25.5	31.7	35.5	39.9	24.6	28.5	31.3	36.5
50	1975	59.8	74.9	81.7	89.3	57.0	69.9	75.4	81.3
55	1980	81.1	92.8	100.7	114.5	73.2	88.3	97.4	108.7
60	1985	96.2	112.2	123.6	140.0	91.7	106.2	117.0	133.5
平成2	1990	117.0	133.0	145.4	169.9	107.1	126.0	138.1	162.9
7	1995	142.0	154.0	165.1	194.2	125.5	144.7	158.7	184.0
12	2000	140.6	157.1	171.6	196.9	137.5	147.6	163.6	187.4
13	2001	145.1	158.1	170.3	198.3	134.0	148.7	163.8	188.6
14	2002	141.9	157.5	169.5	198.5	125.7	148.8	164.3	188.8
15	2003	151.2	157.5	169.8	201.3	133.5	147.0	163.5	192.5

昭和49年以前は労働者の現金給与額を基礎に年齢、学歴、勤続年数により逆算した数値

〔資料〕厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課「賃金構造基本統計調査報告」

サラリーマンの生涯賃金

新規学卒から定年までに稼ぐ賃金で、同一企業で勤続した場合の生涯賃金（退職金や年金は含まない）

大卒男性 2億7千6百万円、大卒女性2億1千5百万円

日本では、勤続年数が賃金に反映されるケースが多いため、転職を経験すると過去の勤続年数が一度リセットされます。その結果、転職を経験した人よりも、同一企業で定年まで勤務した人の方が、総賃金は高い傾向になり、また、学歴が高いほど、同一企業に勤め続けるほど生涯賃金は高い傾向にある。

- ①男性・女性ともに学歴が高くなるにつれ、生涯賃金が高くなる傾向
- ②通常は学歴が高くなるにつれ、卒業年が遅れるために就業年数は短くなる、一方で賃金水準も高いために、最終的には高学歴ほど総賃金が高くなる傾向
- ③また、同一企業で定年まで働いた人の方が、転職を経験した人よりも生涯賃金が高い傾向

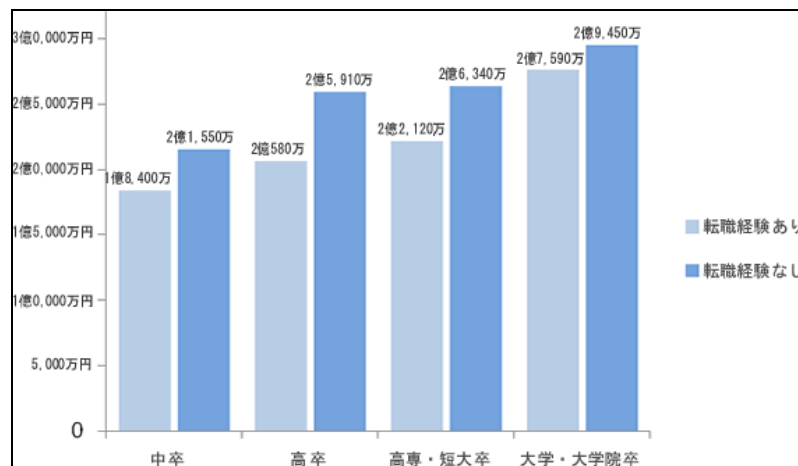
●男女別、学歴別生涯賃金のデータ／2005年

	女性	男性
大学・大学院卒	2億1,540万円 (2億5,520万円)	2億7,590万円 (2億9,450万円)
高専・短大卒	1億6,590万円 (2億1,530万円)	2億2,120万円 (2億6,340万円)
高卒	1億2,650万円 (1億8,990万円)	2億0,580万円 (2億5,910万円)
中卒	1億1,040万円 (1億4,800万円)	1億8,400万円 (2億1,550万円)

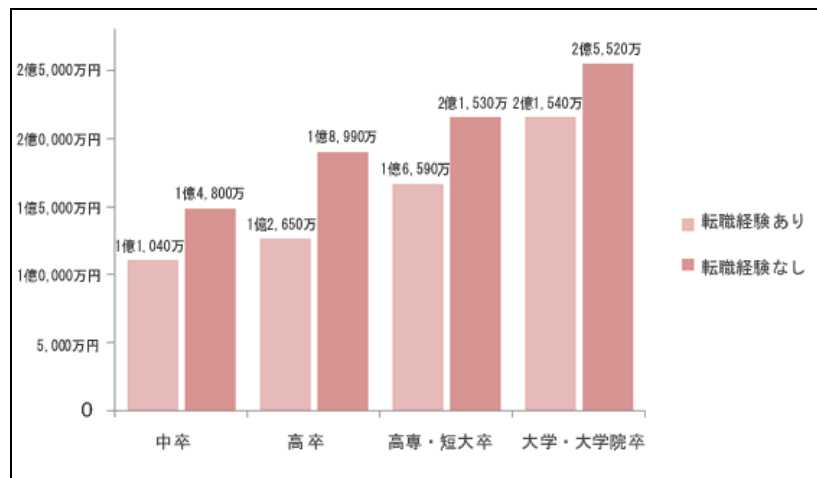
資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計-労働統計加工指標集-2008』

[注]上記表の生涯賃金とは、新卒から定年退職までの総賃金(毎月の基本給、残業代、ボーナスなど含む)のことで、パート、アルバイトは含まれない。また、定年時の退職金や定年後の労働収入は含まない。カッコ内の数字は、同一企業で(一度も転職せずに定年まで)勤務した場合の生涯賃金。

●男性：生涯賃金グラフ



●女性：生涯賃金グラフ



IVーまとめとコメント

▼まとめ;

会社はいいんだよ！の時代は去った。裏切り始めた国家と企業

日本的雇用慣行の行方へ

長期雇用や年功序列賃金、企業別労働組合といった「日本的雇用慣行」は、1920年代における大規模近代産業の導入とともに徐々に広がっていったもので、日本的雇用慣行は、近代的大企業における「技能・職務の標準化・細分化・専門化」に伴う基幹労働者不足という状況の中で企業のために「子飼い」の熟練工を育成・定着させるために成立した経済合理性をもつものであった。

そして、それが戦後において高度経済成長と豊富な若年労働力が供給されたことや日本経済が欧米先進国へのキャッチアップという発展段階にあり「同質的な人材への需要」が高かったこと等に適合して広がっていった。

このような雇用システムの下で、企業に心身ともに帰属する「会社人間」的な意識と企業戦士的な行動が生まれた。

企業、国家、サラリーマン(労働者)、三位一体で日本の社会と経済を支えてきた。

サラリーマンは、賃金以外にも様々な福利厚生制度に基づく便益を受けており、これをフリンジ・ベネフィット(現金給与以外の付加給付)と呼ぶが、具体的には、社会保険料、退職金、住宅に関する費用(社宅、住宅取得補助)、食事に関する費用等である。古いデータであるが労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(91年)によると、費用総額のうち「現金給与は83.2%」、社会保険料、退職金等の現金給与以外の「労働費用が16.8%」を占めており、うち社会保険料の法定福利費は(8.4%)と半数を占めている。

日本的雇用慣行は日本の文化的・伝統的な「家族主義」と結び付き、サラリーマンは自らを企業戦士として「経営家族主義」に身をゆだねたのである。

労働者も 企業も国家も三位一体となって日本の社会や経済を支えてきたことは言うまでもない。

会社人間と勤労者意識の変化

価値観が多様化する中で、「会社人間」的な意識や行動は、その合理性を減退させつつあり、またサラリーマン自身そのように受けとめる者が増えている。

国家は個人の責任を追及しはじめ、企業は己の経営を放棄するがのごとく売却、買収を繰り返している。そのような状況下、若い世代も中高年世代も企業への期待と企業から実際に得られる便益が乖離することを知り、どのように振る舞ったらよいのか戸惑っているのである。

しかし、日本的雇用慣行で育てられてきたサラリーマン＝「会社人間」は、国家も企業も責任を放棄する中、自らも自らの合理性を問い直すことが求められている。

現在の社会状況は、個人の生活に浸透する会社や国家の存在が、個人にとって障壁となる状況を次々と作りだしているのである。

▼執筆者コメント

これからのサラリーマン。「脱」ではなく「超」サラリーマンになれ！

戦前のサラリーマンは3割だったが、戦後は7割まで急増した。増えすぎたサラリーマンは淘汰される。事実最近のリストラでサラリーマンの数は減少している。今後5割程度までどんどん減少していくに違いない。会社人間＝サラリーマンを否定する人たちは増えて行く。

リストラされ、会社を辞めても生きていける自分作りを今のうちにしていくことが重要だ。

家族経営主義を尊び信頼するに値する企業であるならば会社人間として生涯サラリーマンを全うしたほうがいいが、しかし、右肩下がりの時代は、企業にその経営を続ける余裕、体力はない。本当のサラリーマンになりたかったら、また、生涯会社人間を続けたいのなら公務員になるべし。何故なら国家・地方公共団体組織(日本一の会社人間集団)は国家としての日本が消失するまで生き続けるからだ。

生涯サラリーマンでいることに意味があるのだろうか。

サラリーマンであることが「勝者」であった時代は、今や終わろうとしている。今は、「自己犠牲的」精神をセールスポイントにするのではなく、「知識」と「技術」をセールスポイントにしなければいけなくなった。

サラリーマンはなぜ淘汰されるのか。つまるところ、付加価値がなくなったから。

供給過剰、競争激化で今まで企業が有していた付加価値がなくなり、収益が上がらなくなる。その結果、当然リストラ(事業の再構築)による人員縮小を図る。給料分だけ働かない人は人員整理の対象となるわけだ。ただそれだけだ。何も自己否定する必要はない。

サラリーマンは能力を金(賃金・給与など)で評価されるのが当たり前だが、サラリーマンでなくてもそれが当たり前。自分で自分の価値を金で評価できるためにまず自分を鍛えるべし。レポートの後半にある「サラリーマンの賃金データ」「サラリーマンの生涯賃金」を、とくにご覧あれ。

[立澤・記]

いま(今)どきのサラリーマンレポート・了