

視点

課題に焦点を当てた組合費配分構造効率化を — 日独の労組財政構造の示唆するもの —

No.178 2003年12月

連合加盟の42産別（620万人）、571単組（242万人）の労働組合費の現状が連合と連合総研の共同調査（「第14回労働組合費に関する調査報告」）で明らかさにされた。組合員数の急減と賃金の停滞が労働組合財政を逼迫させている姿が如実に示されているが、もう一つ、第2次世界大戦後の日本における労働組合研究が日本の労働組合の特質として析出した「企業別組合」という側面を改めて考えさせられた。

労働組合の組織構造は、その発揮する機能に応じて、また各国の歴史的経緯のなかで、特質を持ちながら固められてくる。日本の労働組合は、戦前に確固たる社会的地位を占めるまでに発展することなく、戦争に向かって機能を停止し、戦後、日本社会の民主化の潮流に乗って「雨後の竹の子のごとく」事業所別に組織されることとなった。

その後、日本国内に複数事業所をもつ大企業労働組合では、企業レベルで事業所労組の連合体としての企業連として整理が進められたり、企業レベルで単一の労働組合として再編が進められたが、組合員が直接加盟する組織は企業という範囲を超えることはなかった。そのため、産業別労働組合の組織構造も企業単位の労働組合の連合体という構造をとることとなり、直接組合員を加盟単位とする産別は例外的であった。

そして、その産別労組を加盟単位として、日本のナショナルセンターたる連合が構成されている。

こうした日本の労働組合の組織構造を反映して、財政構造も、組合員が支払う月々5千円強（月額賃金の1.69%）の組合費がまず企業レベルの労働組合にストックされ、その約1割（5百円強）が産別財政の収入となり、そこから85円の連合会費が負担されるという構造となっている。この単組からナショナルセンターへの組合費配分は、連合結成前の4団体時代も現在も大きな変化はない。

一方、ドイツの労働組合をみると、企業・事業所レベルの労働組合というのではない。労働組合は産業別に企業・事業所の外に組織されている。例えば、IGメタル（ドイツ金属労組）では、組合員が直接IGメタルに加盟する。市町村レベルに組合事務所（支部）があり、組合員はそこを通してIGメタル組合員としての権利義務を行使する。

州レベルに地方本部が設置されており、賃上げ交渉など労働協約をめぐる団体交渉は州レベルで使用者団体との間で行われる。この州レベルでの団体交渉は、IGメタル本部の強力な指導のもとで行われ、時には、交渉が合意を得られないほど難航した場合には、中央で、IGメタル会長と金属連盟（ゲザムトメタル＝金属産業の使用者団体）会長のトップ会談で収拾されることもある。

このように、IGメタルの組織構造は一元化され中央集権化されている。そのため、財政構造も中央集権化されている。組合員は総月収の1%の組合費を支払う。2002年の平均月額組合費は14.28ユーロである。年金生活者や失業者の組合費は軽減される。IGメタルには55万3千人の年金生活者、30万3千人の失業者が加盟している。264万人の全組合員数のうち1%の組合費を払っている組合員数は169万人で、100万人弱が組合費を軽減されている。このため、1%を支払っている組合員の平均月額組合費は20.34ユーロと、全体平均よりも6ユーロほど高くなる。

IGメタル財政は大きくは、組合活動本来の財政と組合資産管理企業の財政の2つによって構成される。前者の財政規模（2002年）をみると、446百万ユーロの組合費収入、457百万ユーロの総収入である。支出項目でもっとも大きいのが支部への交付金で

157百万ユーロ（総支出の32%）を占める。支部への交付金は基本的には定額の基本金額と支部所属組合員数によって決められる。それが支部の活動資金となる。

支出項目には、規約に定められた共済給付があり、総額は44百万ユーロ（9%）であるが、その中には「ストライキ・ロックアウト補償」（12百万ユーロ）、「年金給付」（12百万ユーロ）、「死亡給付」（10百万ユーロ）、「救貧給付」（1百万ユーロ）、「自由時間事故補償」（6百万ユーロ）などの給付項目がみられる。日本では別枠で設定されることの多い費目が、IGメタルでは1%の組合費に含まれている。

ドイツ労働組合総同盟（DGB）には55百万ユーロ、国際金属労連（IMF）には150万ユーロ、欧州金属労連には44万ユーロなど、他団体納入金が57.5百万ユーロ（12%）ほどになる。

日本の労働組合費の配分構造と比べると、ドイツの場合、産別レベルでの中央集権化のため、構造がシンプルであるように見える。また、1%という組合費の水準も、日本の1.69%と比べて低く見える。

ただし、ここで留意しなければならないのが、企業・事業所レベルの活動である。日本の場合、このレベルの活動が組合費によって賄われているのに対して、ドイツでは従業員代表という労働組合とは異なる事業所内組織が活動を担い、その費用は企業が負担しているということである。日本とドイツを比べて、この事業所内活動のかなりの部分は重なり合っている。ドイツでは賃金水準、賃金格差の基準、労働時間の長さなど労働条件の大枠は企業外の労使間で決められるが、この基準にもとづいて、事業所内の具体的な労働条件を決めるのは、従業員代表の役割である。

労働組合費の配分構造は、労働組合の構造とその担う役割を支えるものであり、両者は表裏の関係にあるといえる。従って、労働組合財政逼迫という現下の状況に対しては、組織構造とその機能を見直すなかで、労働組合に問われている課題解決に焦点を当てた配分の効率化が求められよう。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

国内の格差を糧に成長する中国

東京大学社会科学研究所助教授 丸川 知雄

中国はすでに10年以上高度成長が続いているが、こうした成長が長期的に持続可能かどうか、この成長が始まった1990年代前半から常に疑問が投げかけられてきた。最初の頃は、食料供給能力を問題視する意見が多かったが、その後中国の食糧生産が予想外に伸びてむしろ過剰になったため、この意見は聞かれなくなった。また、エネルギー供給能力を問題視する意見もある。たしかに中国が石油の大輸入国になる可能性は高いとしても、それは内陸の石油資源を開発するよりも中東などから輸入した方が現時点では安いからであるし、輸出が年々成長しているため石油輸入代金に困ることも当面ないだろう。こうしてもろもろの悲観論は時の経過とともに風化してきたが、そのなかでなお根強いのが中国国内の所得格差の拡大がいずれ成長を阻害するのではないかという意見である。

一口に所得格差といってもいろいろあるが、中国ではあらゆるレベルの所得格差が拡大基調にある。まず沿海部と内陸部の地域間所得格差がある。1人あたりGDPが最も多い上海市と最も少ない貴州省の差は12倍を超えている。都市と農村の所得格差も拡大中である。さらに、同じ都市のなかでも富裕化する階層（企業経営者、弁護士、進学校の教師）と貧困化する階層（国有企業の一般労働者、特に失業した者）への二極分化が進んでいるし、農村では村の幹部が農村企業のオーナーをも兼職し、農村社会の政治力と経済力を一手に握る例も増えている。

ただ、所得格差が成長を阻害するのは、それが政治問題となり、国内が混乱するときであろう。では所得格差が政治問題化する可能性はあるのだろうか。沿海と内陸の格差に関しては、実際に地方政府間での綱引きがあるが、数年前から始まった「西部大開発」によって内陸部に財政資金が重点的に配分されるようになったので、いま以上に政治問題化することは当面考えにくい。階層間格差の拡大の方が潜在的にはより大きな影響を持つ可能性があるが、今のところ貧困化している階層の利益を代弁する政治勢力がない。

地域間の所得格差や都市・農村間の所得格差が大きいのは労働市場の分断と関係ある。労働市場の分断の存在は例えば全国の各県の失業率を見てみるとよくわかる。「県」というのは平均で人口50万人ぐらいを擁する行政体であるが、県別の失業率をみると、全国の2870の県のうち72%では失業率が5%未満なのに対し、1.4%の県では失業率が20%以上、6つの県では失業率が30%を超えており、失業問題が地域的にきわめて偏っていることがわかる。なぜこのような偏りが生ずるのかといえば、例えば石炭産業の不況などで産炭地で大量の失業が生じたとき、そうした人々が職を求めて他の地域に移住することが難しいため、産炭地に失業者が滞留するからである。また、農村出身者が都市で就職することは不可能ではないにしてもいろいろな制約があるため、農村の余剰労働問題がなかなか解消しない。

ただ、以上のような地域間、都市・農村間における労働市場の分断は、1980年代半ばまでは非常に強固な形で存在したが、それ以降は地域や都市・農村をまたいだ労働移動が次第に増えてきていることも事実である。例えば、外国資本の工場進出が非常に多い広東省農村部では、地元の間人はもっぱら外資への土地賃貸料で儲ける地主になってしまっ、誰も企業で働く人間がいなから、労働市場は非常に開放的で、全国からいろいろな階層の人々が流入している。国有企業の経営悪化で失業者が多い東北地方でも、道路掃除人など3K職種は人手不足なのでそこだけ労働市場が開放されている。このように、各地方の労働市場は地方政府がコントロールできるので、どこでも地元本位に労働市場の開放度合を決めている。

実は、こうした労働市場の分断と開放の組み合わせによって、企業の投資先としての中国の魅力が作り出されているのである。つまり、内陸部の農村は生産力が低くて多くの労働力を抱えられないにも関わらず、労働市場の分断があるためにそこに余剰労働力が滞留している。そうした人たちに沿海部の労働市場を開放すれば、彼らは低廉な賃金でも内陸農村よりはましだと考えて喜んで出稼ぎする。こうして香港から車でわずか30分ぐらいの距離にある、電力、通信、交通などの基盤施設も完備した地域で、内陸並みの月額60米ドルぐらいの賃金で労働者が雇えるという奇妙な現象が起きる。月60ドルで働く労働者というのは何も中国の専売特許ではないのだが、高度なインフラと月60ドルの労働者とが同居する地域となると中国以外にはないだろう。

内陸部で生産性の低い農業に従事していた人が、生産性の高い広東省の外資系企業に移動すれば、それだけで両者の生産性の差が国全体の経済成長に加算される。過去20年の中国の経済成長に対する、こうした低生産性部門から高生産性部門への労働移動の貢献はかなり大きかったはずである。農村部にいまなお滞留する余剰労働力の数は膨大で、筆者の推計によれば農林漁業に従事する3億7000万人の約半数が余剰である。この他に国有企業の経営悪化によって東北部や内陸部の都市に滞留する失業者もいる。これらはいわばダムに貯まった水のように、生産性の高い部門に移動することで中国に大きな経済成長をもたらしうる膨大なエネルギー源である。このように考えると、格差の問題は何も悲観的にばかり考える必要はなく、経済的観点からすればむしろ成長の可能性がそこに秘められていると解釈できるのである。

[HP](#) [DIO](#) [目次](#) [DIO](#) [バックナンバー](#)

7割を超える雇用者が「労働組合は必要」と認める

労働組合が取り組むべき重点活動は、「雇用の安定」(60.7%)
「定期昇給の維持・賃上げ」(57.8%)、「ボーナスの維持・改善」(52.5%)と続く

長引く不況の中、組織率、影響力、求心力の低下から、存在意義を問われている労働組合。未組織労働者を含む一般の雇用者は、労働組合をいかにとらえているか。これをつかむことは、未組織労働者の組織化を進める上でも肝要であろう。

本調査結果分析では、調査対象者を労働組合の有無と加入の有無、および未加入者の加入希望有無の状況より、5つのグループに分類し、個人属性の傾向を把握した上で労働組合に対する意識やイメージの違いや社会や雇用に対する知識の差について考察している。

《調査の実施概要》

1. 調査の目的

本調査は、岐路に立たされている日本の労働組合の再活性化への道を探る観点から、現代産業社会における労働組合運動の役割を明らかにすると同時に、その役割期待を達成するための運動的・組織的諸課題を検討するにあたって、組合員、非組合員を含めた個人の労働組合の社会的認知、役割期待と効果などに関する意識を探ることを目的としている。

2. 調査の対象

首都圏、関西圏およびそれ以外の政令指定都市（札幌市、仙台市、名古屋市、広島市、福岡・北九州市）に居住する20代～50代の民間企業に勤める雇用者。

3. サンプル数および抽出方法

上記地域について、各地域の民間雇用者の人口規模および「平成9年就業構造基本調査」の雇用者の性別・年齢階層別の分布を考慮した上でサンプル割付基準を作成した。この割付基準に基づいて(株)インテージのモニター（全国約16万人）の中から、首都圏・関西圏居住者1,000名、それ以外の政令指定都市居住者1,000名、合計2,000名を抽出した。

有効回答数 1,693名（首都・関西圏 867名）、回収率 84.7%（同 86.7%）

4. 調査時期

2003年4月3日（木）～14日（月）

5. 調査方法

郵送記入方式。なお、連合総研における半年に1回の定期的観測調査「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（第5回）と併せて実施した。調査は(株)インテージに委託。

< 調査研究委員会構成 >

主査	中村 圭介	（東京大学社会科学研究所 教授）		
委員	佐藤 博樹	（東京大学社会科学研究所 教授）		
	小野 晶子	（労働政策研究・研修機構 研究員）		
	原 ひろみ	（労働政策研究・研修機構 研究員）		
連合総研	鈴木 不二一	（副所長）	吉田 研一	（主任研究員）
	高橋 友雄	（主任研究員）	千頭 洋一	（研究員）

< 調査対象者のグルーピング >

本調査結果分析にあたり、調査対象者を労働組合の有無と加入の有無、および未加入者の加入希望有無の状況より、「組合加入意識グループ」として5つに分類。(表 - 1)

分類は表 - 1 のとおりで、まず調査票の設問 F15(1)「勤め先に労働組合がありますか」に対し「1.労働組合がある」と答え、F15(2)「あなた自身は労働組合に入っていますか」で「1.勤め先にある労働組合に加入している」と答えた者をA：組合有・加入グループとした。同様にF15(1)で「1.労働組合がある」と答え、F15(2)で「3.現在は加入していないが過去に加入していた」もしくは「4.加入したことがない」を選択した者をB：組合有・非加入グループとした。

次に F15(1)で「2.労働組合がない」もしくは「3.労働組合があるかどうかわからない」と答えた者をF15(2)付問3(現在加入していない人)に組合に加入する気持ちはありますか。に対して加入希望を聞いており、「1.加入したい」もしくは「2.声をかけられたら加入してもよい」という組合加入に対してポジティブな意識を持つ層をC：組合無・加入希望グループとした。反対に「3.加入したくない」というネガティブな意識を持つ層をD：組合無・加入希望なしグループとした。さらに「4.よくわからない」と答えた者をニュートラルな意識を持つ層としてE：組合無・加入意識不明グループとした。これらのグループのいずれにも属さない層を「その他」とし、今回の分析では取り上げない。

「組合加入意識グループ」をグループ別に集計し男女別によると表 - 2 のようになる。グループA(組合有・加入)は全体の約4分の1を占めている。グループE(組合無・加入意識不明)も同様の割合を占める。最も割合が少ないグループがC(組合無・加入希望)であり1割に満たない。男女比は全体では6：4だが、グループE(組合無・加入意識不明)では女性の比率が最も多く約5割となっている。

表 - 1 組合加入意識グループの作成

	F15(1)勤め先に労働組合がありますか。	F15(2)あなた自身は労働組合に入っていますか。	
		1.労働組合がある	2.労働組合がない
F15(2)あなた自身は労働組合に入っていますか。	1.勤め先にある労働組合に加入している	A	
	2.勤め先以外の労働組合に加入している		
	3.現在は加入していないが過去に加入していた	B	
	4.加入したことがない	B	
	5.無回答		
F15(2)付問3(現在加入していない人)に組合に加入する気持ちはありますか。	1.加入したい		C
	2.声をかけられたら加入してもよい		C
	3.加入したくない		D
	4.よくわからない		E
	5.無回答		

表 - 2 組合加入意識グループと性別のクロス表 (単位 = 人)

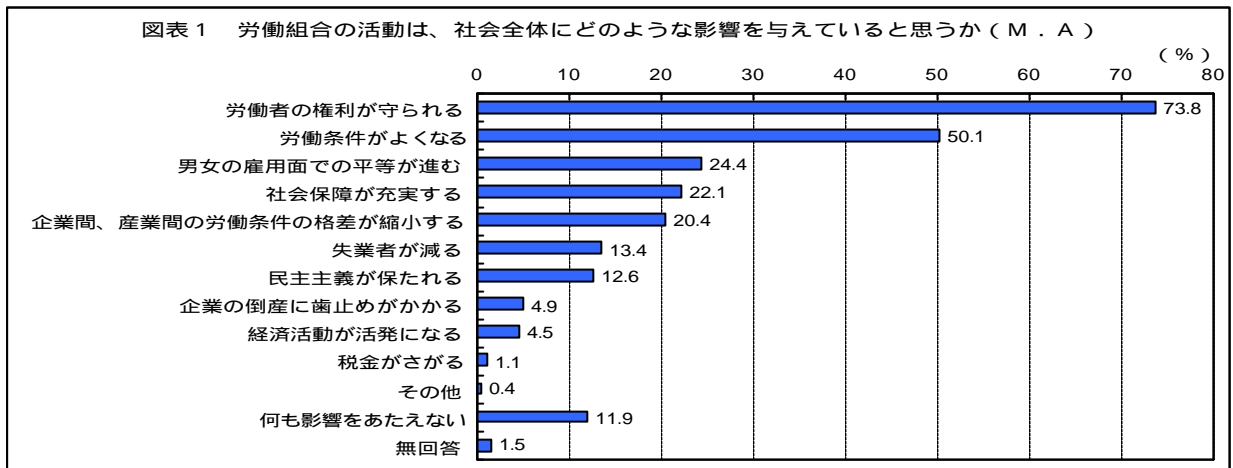
	男性	女性	合計
A: 組合有・加入	286 16.9%	129 7.6%	415 24.5%
B: 組合有・非加入	150 8.9%	81 4.8%	231 13.6%
C: 組合無・加入希望	86 5.1%	35 2.1%	121 7.1%
D: 組合無・加入希望なし	126 7.4%	82 4.8%	208 12.3%
E: 組合無・加入意識不明	222 13.1%	214 12.6%	436 25.8%
その他	159 9.4%	123 7.3%	282 16.7%
合計	1029 60.8%	664 39.2%	1693 100.0%

* 各項目下覧の割合は、雇用者全体(1693名)の中での構成比。

* 「その他」は、「勤務先以外の労働組合に加入している」4名(0.2%)以外は、いずれかに「無回答」。

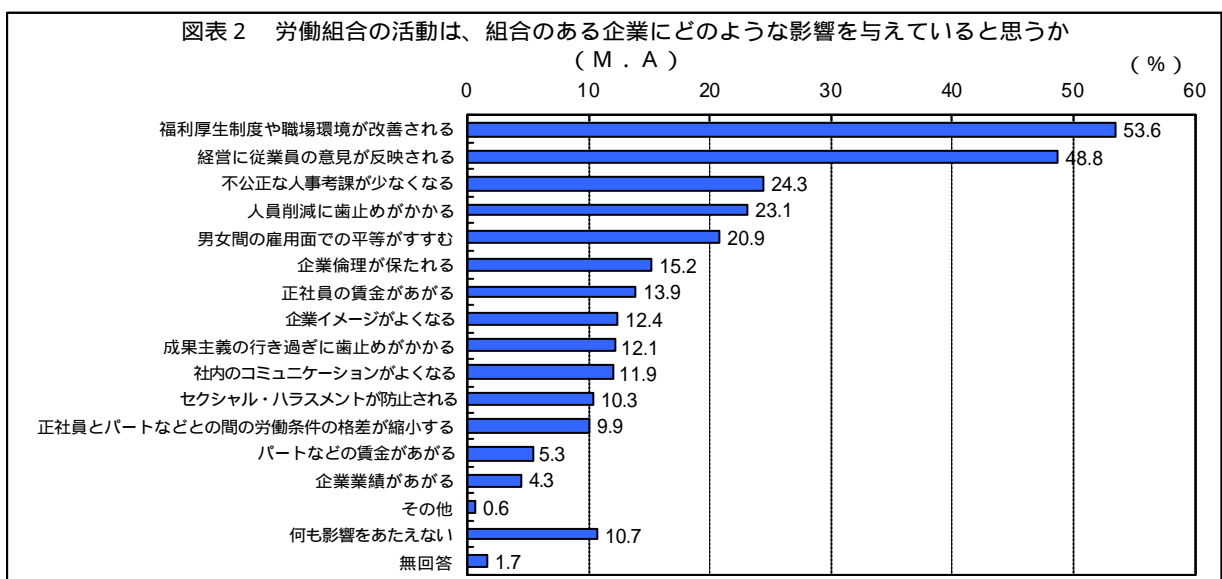
労働組合活動の社会に与える影響としては、「労働者の権利が守られる」(73.8%)が4分の3程度で第1位、「労働条件がよくなる」(50.1%)が約半数で次ぐ。(図表1)

組合加入意識グループ別にみると(P.9付表1参照)男女ともC(組合無・加入希望)が非常にポジティブなイメージを持っている。特に男性C(組合無・加入希望)は「労働条件がよくなる」66.3%、「社会保障が充実する」40.7%、「企業間、産業間の労働条件の格差が縮小する」32.6%、「失業者が減る」25.6%が他のグループよりも高い割合となっている。女性C(組合無・加入希望)についても「労働条件がよくなる」68.6%、「男女の雇用面での平等が進む」48.6%、「社会保障が充実する」34.3%が他のグループよりも高い割合となっている。



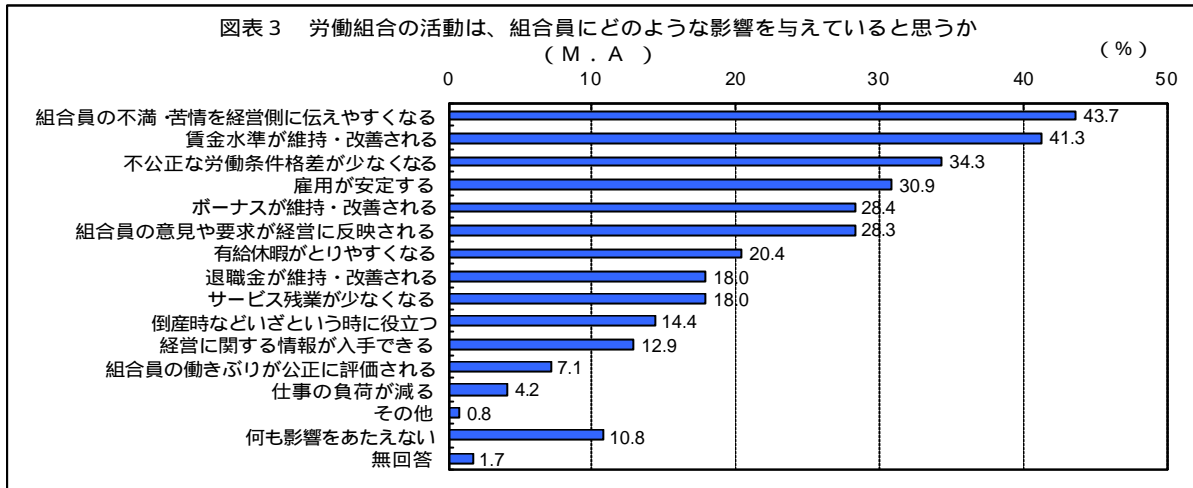
労働組合活動が企業に与える影響としては、第1位「福利厚生や職場環境が改善される」(53.6%)に「経営に従業員の意見が反映される」(48.8%)が次ぎ、それぞれ約半数前後をしめる。(図表2)

組合加入意識グループ別にみると(P.9付表2参照)男性C(組合無・加入希望)が組合に対してポジティブなイメージを持っており、ほとんどの項目で他よりも高い割合となっている。女性C(組合無・加入希望)は男性C(組合無・加入希望)ほどではないが、「福利厚生制度や職場環境が改善される」71.4%、「経営に従業員の意見が反映される」68.6%と、こちらもポジティブである。



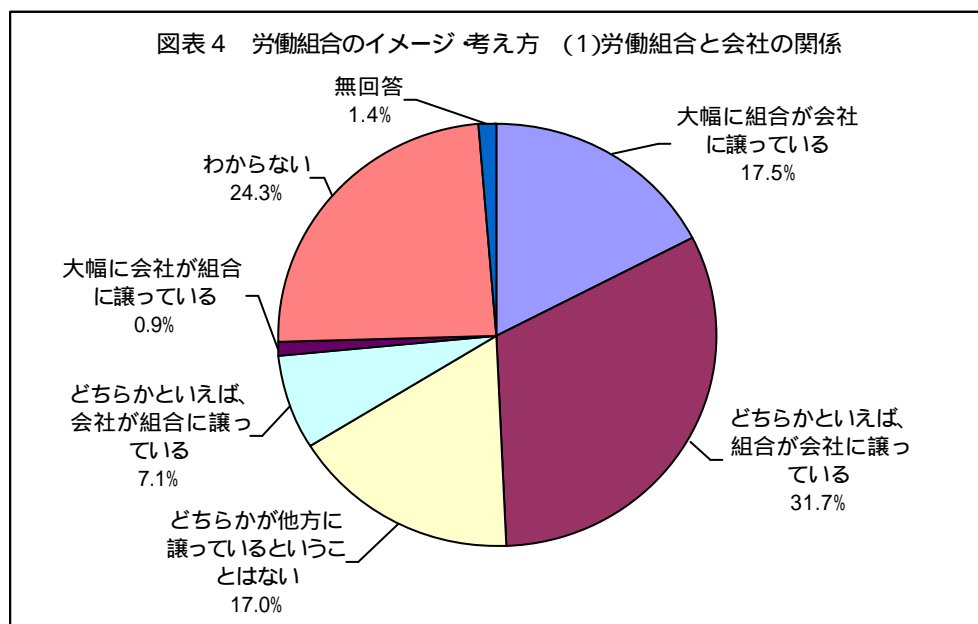
労働組合活動が組合員に与える影響としては、「組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる」(43.7%)が第1位、拮抗して「賃金水準が維持・改善される」(41.3%)が次ぐ。(図表3)

組合加入意識グループ別にみると(P.9付表3参照) 男性C(組合無・加入希望)はここでも非常にポジティブなイメージを組合に対して持っており、ほとんどの項目で他のグループよりも高い割合を示している。



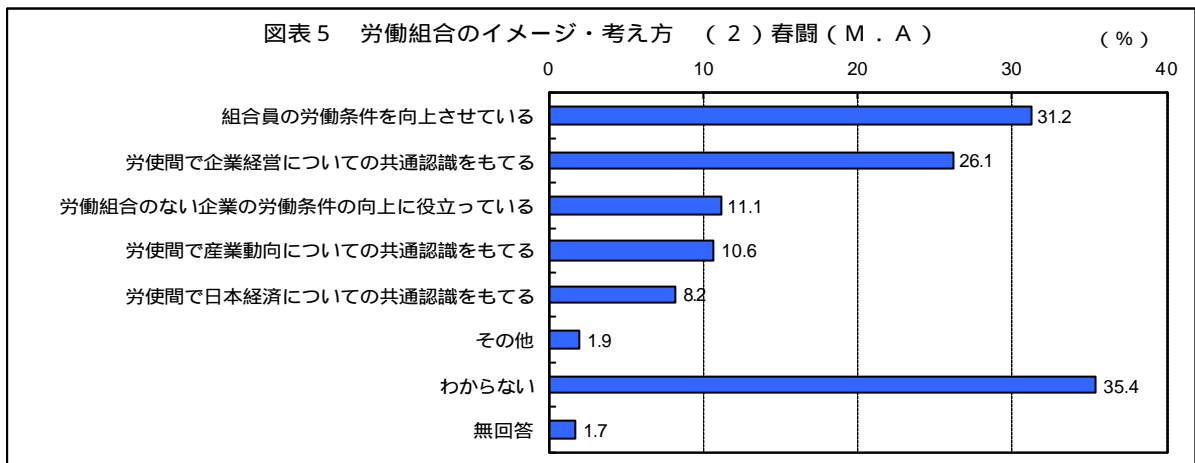
労使関係については、「組合が会社に譲っている」(49.2%)が約半数で、「会社が組合に譲っている」(8.0%)の6倍以上、「わからない」(24.3%)が4分の1の構成。(図表4)

組合加入意識グループ別にみると(P.10付表4参照) 各グループによってイメージにかなりの差がある。男性A(組合有・加入) B(組合有・非加入)は「組合が会社に譲っている」と考えているが、C(組合無・加入希望)では「会社が組合に譲っている」と感じている割合も高くなっている。この現象は男性の方が女性よりも強く出ている。また、E(組合無・加入意識不明)は男女とも「わからない」と答える割合が高くなっており、男性は3分の1強、女性では4割となっている。



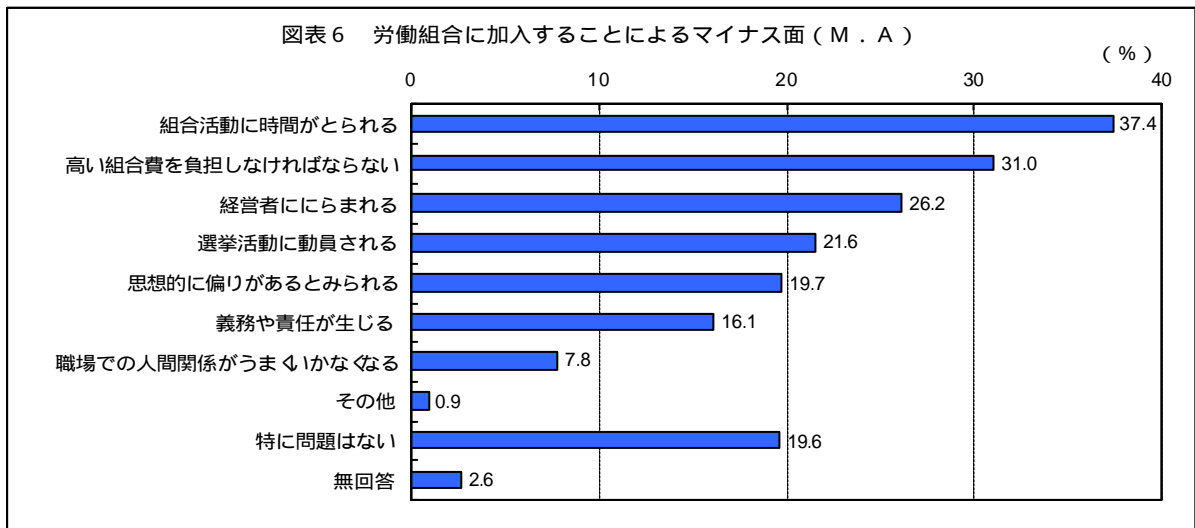
春闘についての考え方としては、「わからない」(35.4%)が3分の1を超え最も多く、「組合員の労働条件を向上させている」(31.2%)という認識も3割を超える。(図表5)

組合加入意識グループ別にみると(P.10付表4参照)、男性A(組合有・加入)、B(組合有・非加入)は、「労使間で企業経営についての共通認識をもてる」が高い割合を示している。一方男性C(組合無・加入希望)は特に「組合員の労働条件を向上させている」、「労働組合のない企業の労働条件の向上に役立っている」が高く、春闘によって賃金相場が形成されているというイメージを持っていると考えられる。また、D(組合無・加入希望なし)、E(組合無・加入意識不明)の約4割が「わからない」と答えており、春闘自体の印象が薄いと考えられる。また、女性A(組合有・加入)でも「わからない」が46.5%と非常に高い。



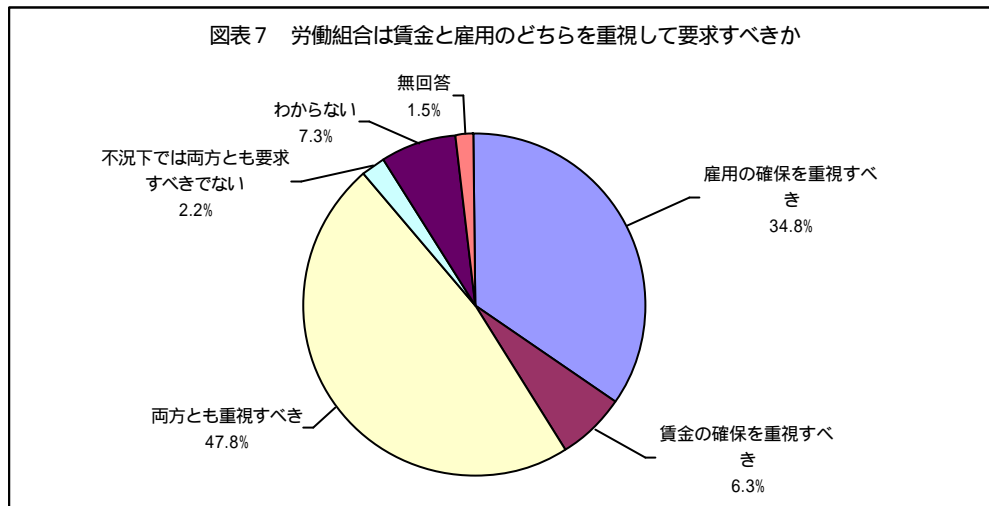
労働組合に加入することのマイナス面としては、第1位に「組合活動に時間がとられる」(37.4%)、「高い組合費を負担しなければならない」(31.0%)が次ぐ。「経営者ににらまれる」(26.2%)も4分の1を超える。(図表6)

組合加入意識グループ別にみると(P.10付表5参照)、組合員である男女A(組合有・加入)は「高い組合費を負担しなければならない」と感じているが「特に問題はない」も高い。一方、職場に組合のないグループC(組合無・加入希望)、D(組合無・加入希望なし)、E(組合無・加入意識不明)は「経営者ににらまれる」が高くなっており、その傾向は男性においてより顕著である。男性D(組合無・加入希望なし)は「経営者ににらまれる」、「思想的に偏りがあるとみられる」が第2、3位となっている。



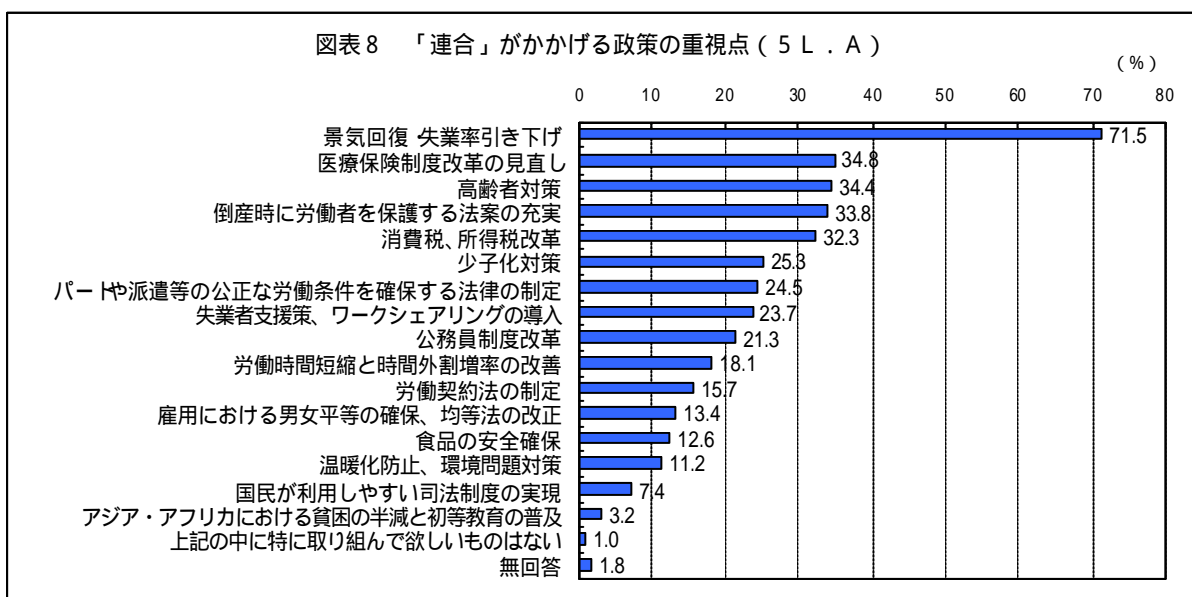
労働組合は雇用と賃金のどちらを重視して要求すべきかについては、「両方とも重視すべき」(47.8%)が半数近いが、「雇用の確保を重視すべき」(34.8%)は、「賃金の確保を重視すべき」(6.3%)の5倍以上の構成。(図表7)

組合加入意識グループ別にみると(P.10付表6参照)、男性B(組合有・非加入)では「雇用の確保」48.7%に対し、「賃金の確保」6.0%となっている。男性B(組合有・非加入)の個人属性から考えると50代が多く、再就職が困難であるためと考えられる。



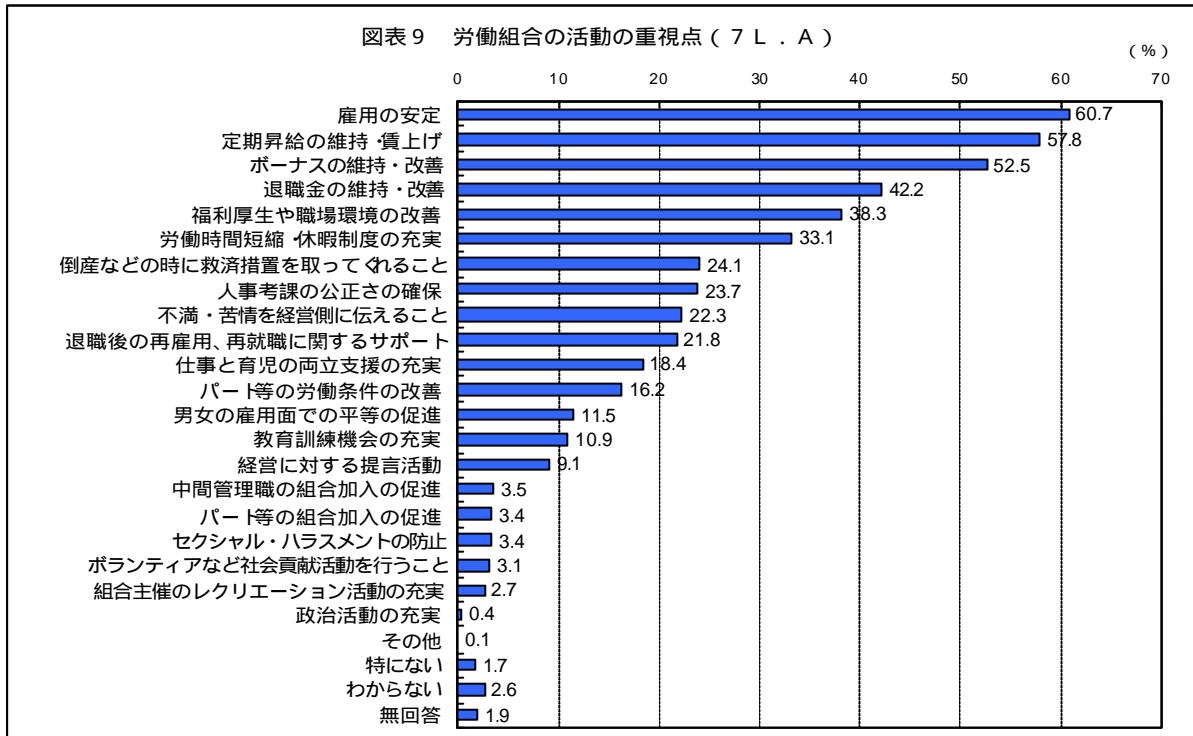
「連合」がかかげる政策の重視点としては、「景気回復・失業率引き下げ」(71.5%)が7割を超え、際立って高い。これに「医療保険制度の見直し」(34.8%)、「高齢者対策」(34.4%)、「倒産時に労働者を保護する法案の充実」(33.8%)がそれぞれ3分の1程度の割合で次ぐ。(図表8)

組合加入意識グループ別にみると(P.11付表7参照)、いずれのグループでも「景気回復・失業率引き下げ」がトップとなっているが、2位以下がそれぞれ異なっている。女性では「パートや派遣等の公正な労働条件を確保する法律」、「少子化対策」、「雇用における男女平等の確保」、「食品の安全性」と、出産や育児、家庭責任といった女性と関わりの深い政策の割合が高い。また、男女ともC(組合無・加入希望)、D(組合無・加入希望なし)、E(組合無・加入意識不明)は「倒産時に労働者を保護する法案の充実」を望んでおり、雇用の不安定さを反映していると考えられる。



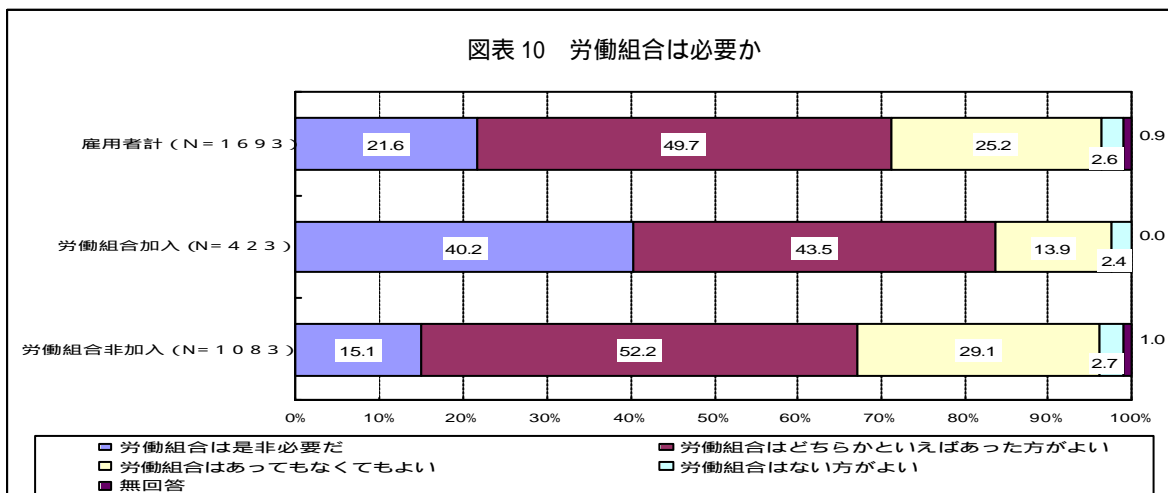
労働組合の活動の重視点としては、「雇用の安定」(60.7%)が第1位で6割を占める。これに「定期昇給の維持・賃上げ」(57.8%)、「ボーナスの維持・改善」(52.5%)が続く。(図表9)

組合加入意識グループ別にみると(P.11付表8参照)、男性の上位3位は、男性B(組合有・非加入)を除いて順位は異なるものの、同じとなっている。男性B(組合有・非加入)は、第1位が「雇用の安定」68.0%と最も高く、第2位に「退職金の維持・改善」46.7%となっている。一方女性では、女性B(組合有・非加入)は「ボーナスの維持・改善」45.7%を「パート等の労働条件の改善」46.9%が上回り、第3位となっている。また、女性C(組合無・加入希望)は「仕事と育児の両立支援の充実」57.1%、「不満・苦情を経営側に伝えること」54.3%が第1位の「雇用の安定」65.7%に続いて第2、3位となっている。



労働組合は必要かについては、「必要」(71.3%)とする人が7割を超える。「あってもなくてもよい」(25.2%)が4分の1、「ない方がよい」(2.6%)はごく少数である。(図表10)

組合加入意識グループ別にみると(P.11付表9参照)男性A(組合有・加入)男性C(組合無・加入希望)女性A(組合有・加入)は「労働組合は是非必要だ」の割合が高く、男女ともD(組合無・加入希望なし)は「労働組合はあってもなくてもよい」の割合が高くなっている。



職場で行われていることを検証すると、基本的な労働条件ばかりでなく、人事考課にも労働組合効果が認められる。(図表 11)

賃金改定の経過や賃金改定内容の説明の有無については、労働組合のある職場A(組合有・加入)、B(組合有・非加入)で高く、男性A(組合有・加入)で2.02ポイントとなっている。女性B(組合有・非加入)は1.40ポイントで、組合のない職場に比べると高いが、男性A(組合有・加入)やB(組合有・非加入)の1.89ポイント、女性A(組合有・加入)の1.86ポイントに比べると低くなっている。

職場環境や安全衛生に関する話し合いについて、男性A(組合有・加入)、B(組合有・非加入)で高く、それぞれ1.76、1.62ポイントとなっている。一方、男性C(組合無・加入希望)、E(組合無・加入希望不明)は低く、特に男性C(組合無・加入希望)に関しては1.06ポイントで、もっとも低い。また、女性の中ではA(組合有・加入)が、1.49ポイントで最も高い。

職場の意見を経営に伝える機会についても、男性A(組合有・加入)、B(組合有・非加入)は高く、A(組合有・加入)は1.59ポイントとなっている。一方男性C(組合無・加入希望)は、1.09ポイントと最も低い。女性B(組合有・非加入)、E(組合無・加入希望不明)ではBが1.16、Eが1.18ポイントと低くなっている。

人事考課について上司と話し合う機会について、男性の場合、労働組合の有無によるグループの差がはっきりしており、男性A(組合有・加入)、B(組合有・非加入)はAが1.52、Bが1.60ポイントと高いが、男性D(組合無・加入希望なし)、E(組合無・加入意識不明)では、Dが1.07、Eが1.10ポイントと低くなっている。女性については全体的に低く、女性A(組合有・加入)でも1.22ポイント、女性E(組合無・加入意識不明)はポイントが0.93と1を割り込んでいる。

以上のことから、グループA(組合有・加入)、B(組合有・非加入)に対し、C(組合無・加入希望)、D(組合無・加入希望なし)、E(組合無・加入意識不明)と2分される傾向があり、組合の有無が賃金改定や職場環境といった労働組合の基本的な要求事項だけでなく、人事考課についても影響を及ぼしている可能性を示唆している。これらの傾向には性差があり、男性の方がよりはっきりとグループによる差が現れている。

図表11 職場で行われていること(ポイント換算)

		賃金改定の経過や賃金改定内容の説明	職場環境や安全衛生に関する話し合い	職場の意見を経営に伝える機会	人事考課について上司と話し合う機会
男性	A: 組合有・加入	2.02	1.76	1.59	1.52
	B: 組合有・非加入	1.89	1.62	1.54	1.60
	C: 組合無・加入希望	1.22	1.06	1.09	1.22
	D: 組合無・加入希望なし	1.14	1.20	1.35	1.07
	E: 組合無・加入意識不明	1.11	1.12	1.16	1.10
女性	A: 組合有・加入	1.86	1.49	1.42	1.22
	B: 組合有・非加入	1.40	1.20	1.16	1.07
	C: 組合無・加入希望	1.17	1.37	1.60	1.06
	D: 組合無・加入希望なし	1.34	1.19	1.36	1.11
	E: 組合無・加入意識不明	1.07	1.16	1.18	0.93

*ポイント換算は、「十分ある」= 3 「多少ある」= 2 「ほとんどない」= 1、「全くない」、「わからない」= 0としてグループごとに合計し、人数で割ったポイントの平均値。無回答は省略。

付表 1

労働組合の活動は、社会全体にどのような影響を与えていると思うか (M・A)

		労働者の権利が守られる	労働条件がよくなる	進む女性の雇用面での平等が	社会保障が充実する	企業間の格差が縮小する	失業が減る	民主主義が保たれる	企業の倒産に歯止めがかかる	経済活動が活発になる	税金がさがる	その他	何も影響をあたえない	無回答	回答数
合計		73.8	50.1	24.4	22.1	20.4	13.4	12.6	4.9	4.5	1.1	0.4	11.9	1.5	1693
男性	A: 組合有・組合加入	75.2	51.4	19.9	17.8	20.3	15.7	14.3	7.0	3.5	1.0	0.3	14.7	0.3	286
	B: 組合有・組合未加入	70.0	44.0	24.7	15.3	21.3	10.7	12.0	1.3	3.3	1.3	0.0	15.3	0.7	150
	C: 組合無・組合加入希望あり	81.4	66.3	30.2	40.7	32.6	25.6	18.6	9.3	7.0	4.7	2.3	3.5	0.0	86
	D: 組合無・組合加入希望なし	62.7	43.7	18.3	18.3	23.0	7.9	9.5	4.0	3.2	0.8	0.0	18.3	1.6	126
	E: 組合無・組合加入意識不明	70.3	48.2	23.9	23.9	18.5	13.5	9.9	4.1	5.4	0.9	0.0	13.1	0.5	222
女性	A: 組合有・組合加入	81.4	47.3	26.4	21.7	23.3	15.5	11.6	7.0	5.4	0.0	1.6	11.6	0.0	129
	B: 組合有・組合未加入	80.2	55.6	32.1	29.6	19.8	11.1	14.8	4.9	3.7	2.5	0.0	8.6	2.5	81
	C: 組合無・組合加入希望あり	85.7	68.6	48.6	34.3	11.4	17.1	20.0	0.0	5.7	0.0	0.0	0.0	2.9	35
	D: 組合無・組合加入希望なし	73.2	35.4	25.6	23.2	9.8	7.3	12.2	6.1	4.9	0.0	0.0	12.2	2.4	82
	E: 組合無・組合加入意識不明	79.4	54.7	25.7	22.0	18.7	12.1	8.9	3.7	5.6	0.9	0.5	8.4	2.3	214

付表 2

労働組合の活動は、組合のある企業にどのような影響を与えていると思うか (M・A)

		環境が改善される	経営が健全になる	少額な不正な人事考課が	かみ減りになる	男女間の雇用面での	企業倫理が保たれる	正社員の実績が上がる	企業イメージがよくなる	成果主義が行き過ぎる	社内コミュニケーションがよくなる	メンタルヘルス対策がとられる	格差が縮小される	正社員とパートなどの賃金差が広がる	企業業績があがる	その他	何も影響をあたえない	無回答	回答数
合計		53.6	48.8	24.3	23.1	20.9	15.2	13.9	12.4	12.1	11.9	10.3	9.9	5.3	4.3	0.6	10.7	1.7	1693
男性	A: 組合有・組合加入	54.5	46.5	25.9	28.3	17.1	18.2	16.4	11.9	15.7	11.9	10.5	6.3	3.8	4.9	0.7	12.2	0.3	286
	B: 組合有・組合未加入	46.0	44.0	22.0	29.3	19.3	16.0	7.3	14.0	16.7	10.7	10.7	6.7	2.7	3.3	0.7	17.3	1.3	150
	C: 組合無・組合加入希望あり	61.6	66.3	40.7	39.5	32.6	18.6	24.4	20.9	16.3	22.1	17.4	18.6	16.3	10.5	1.2	1.2	0.0	86
	D: 組合無・組合加入希望なし	42.9	41.3	23.0	12.7	15.1	13.5	9.5	11.1	11.1	9.5	4.0	6.3	4.0	3.2	0.8	16.7	0.0	126
	E: 組合無・組合加入意識不明	48.2	54.1	23.4	26.1	22.1	11.3	15.3	12.6	11.3	14.0	8.1	15.3	5.9	5.4	0.0	12.2	0.5	222
女性	A: 組合有・組合加入	66.7	47.3	21.7	18.6	20.9	19.4	7.8	14.0	17.8	17.1	9.3	9.3	6.2	5.4	0.0	8.5	0.0	129
	B: 組合有・組合未加入	64.2	49.4	24.7	19.8	14.8	14.8	19.8	8.6	7.4	8.6	12.3	11.1	6.2	1.2	0.0	3.7	3.7	81
	C: 組合無・組合加入希望あり	71.4	68.6	25.7	20.0	31.4	14.3	17.1	22.9	2.9	28.6	20.0	11.4	11.4	11.4	0.0	0.0	2.9	35
	D: 組合無・組合加入希望なし	46.3	43.9	18.3	13.4	24.4	13.4	14.6	12.2	3.7	11.0	7.3	9.8	4.9	0.0	0.0	11.0	2.4	82
	E: 組合無・組合加入意識不明	59.8	53.3	23.8	20.6	24.3	10.7	13.6	10.3	8.4	8.9	15.4	13.6	6.1	2.8	0.9	7.9	3.3	214

付表 3

労働組合の活動は、組合員にどのような影響を与えていると思うか (M・A)

		賃金が上がる	少額な不正な労働条件格差が	雇用が安定する	労働組合が維持・改善される	組合員の意見や要求が経	有給休暇がとりやすくなる	退職金が維持・改善される	サービス残業が少なくなる	倒産時などいざという時に役立つ	経営に関する情報が入手できる	組合員の働きぶりが公正	仕事の負担が減る	その他	何も影響をあたえない	無回答	回答数	
合計		43.7	41.3	34.3	30.9	28.4	28.3	20.4	18.0	18.0	14.4	12.9	7.1	4.2	0.8	10.8	1.7	1693
男性	A: 組合有・組合加入	44.8	49.3	26.2	35.7	37.4	29.4	19.9	21.3	17.8	11.2	15.0	8.7	3.1	0.7	13.3	0.0	286
	B: 組合有・組合未加入	48.7	33.3	31.3	30.7	23.3	25.3	18.0	13.3	18.0	9.3	14.0	5.3	2.7	0.0	17.3	0.7	150
	C: 組合無・組合加入希望あり	57.0	59.3	54.7	45.3	45.3	41.9	44.2	36.0	43.0	20.9	30.2	17.4	11.6	1.2	0.0	0.0	86
	D: 組合無・組合加入希望なし	46.0	34.9	32.5	26.2	17.5	26.2	17.5	12.7	18.3	11.1	11.1	5.6	4.8	1.6	15.9	0.0	126
	E: 組合無・組合加入意識不明	35.6	43.2	38.3	28.4	26.1	27.5	19.4	18.5	20.7	16.7	12.6	6.8	7.2	0.9	11.7	1.4	222
女性	A: 組合有・組合加入	50.4	38.8	22.5	30.2	31.8	35.7	20.2	17.8	9.3	14.0	10.9	10.1	2.3	0.0	10.9	0.0	129
	B: 組合有・組合未加入	45.7	39.5	39.5	28.4	22.2	32.1	17.3	19.8	16.0	14.8	16.0	8.6	2.5	2.5	6.2	2.5	81
	C: 組合無・組合加入希望あり	62.9	51.4	42.9	37.1	25.7	42.9	31.4	25.7	22.9	31.4	8.6	11.4	11.4	0.0	0.0	0.0	35
	D: 組合無・組合加入希望なし	31.7	34.1	35.4	24.4	23.2	15.9	19.5	12.2	11.0	7.3	9.8	3.7	1.2	0.0	12.2	4.9	82
	E: 組合無・組合加入意識不明	42.1	37.4	39.7	29.4	27.1	29.9	16.8	18.2	16.4	15.0	8.9	5.6	3.3	0.5	6.1	3.3	214

付表 4

労働組合のイメージ・考え方

	(1)労働組合と会社の関係							(2)春闘(M.A)							回答数		
	て大 幅に 組合 が会 社に 譲つ て	がど ちら にか と譲 つて いて はば 、組 合	いど ちら かう がこ 他と 方は 譲い て	がど ちら にか と譲 つて はば 、会 社	て大 幅に 会 社が 組合 に譲 つ	わ か ら な い	無 回 答	さ組 せ員 ての の 労 働 条 件 を 向 上	て労 の 使 間 で 認 業 を も て る つ い	て労 の 使 間 で 認 業 を も て る つ い	て労 の 使 間 で 認 業 を も て る つ い	い働 る条 件組 合の 向の 上な い に 役 立 業 つ て 労	そ の 他	わ か ら な い		無 回 答	
合計	17.5	31.7	17.0	7.1	0.9	24.3	1.4	31.2	26.1	10.6	8.2	11.1	1.9	35.4	1.7	1693	
男性	A:組合有・組合加入	27.3	38.5	16.1	3.8	0.3	13.3	0.7	36.0	35.7	15.4	10.5	7.0	2.8	24.1	1.4	286
	B:組合有・組合非加入	24.0	35.3	24.0	4.0	0.7	11.3	0.7	30.0	45.3	11.3	4.7	6.0	2.0	25.3	0.0	150
	C:組合無・組合加入希望あり	12.8	33.7	22.1	18.6	3.5	9.3	0.0	53.5	31.4	20.9	18.6	20.9	0.0	12.8	0.0	86
	D:組合無・組合加入希望なし	15.9	32.5	13.5	10.3	0.8	25.4	1.6	24.6	22.2	7.9	3.2	12.7	5.6	38.1	2.4	126
	E:組合無・組合加入意識不明	13.5	28.8	15.3	5.9	0.5	35.1	0.9	30.2	20.3	10.8	6.8	9.5	1.8	41.9	0.9	222
女性	A:組合有・組合加入	22.5	29.5	27.9	0.8	0.8	18.6	0.0	27.1	27.9	4.7	8.5	7.0	0.0	46.5	0.0	129
	B:組合有・組合非加入	12.3	30.9	18.5	9.9	1.2	24.7	2.5	37.0	18.5	8.6	7.4	16.0	2.5	34.6	1.2	81
	C:組合無・組合加入希望あり	11.4	40.0	14.3	11.4	2.9	14.3	5.7	45.7	14.3	2.9	8.6	14.3	0.0	25.7	5.7	35
	D:組合無・組合加入希望なし	18.3	23.2	15.9	13.4	1.2	23.2	4.9	22.0	23.2	8.5	8.5	7.3	1.2	37.8	4.9	82
	E:組合無・組合加入意識不明	9.3	25.7	12.6	10.3	0.9	40.7	0.5	32.7	15.4	6.5	5.6	12.1	0.5	47.7	0.5	214

付表 5

労働組合は不況下で経営側に賃金と雇用のどちらを重視して要求すべきか

	重 雇 用 の 確 保 を	重 賃 金 の 確 保 を	す 両 方 と も 重 視	べ 方 と も 重 視 す べ き な 要 求 は す 両 方 に あ ら ず	わ か ら な い	無 回 答	回 答 数	
								(%)
合計	34.8	6.3	47.8	2.2	7.3	1.5	1693	
男性	A:組合有 組合加入	31.5	9.1	53.8	0.7	3.8	1.0	286
	B:組合有 組合非加入	48.7	6.0	40.0	2.0	3.3	0.0	150
	C:組合無・組合加入希望あり	32.6	7.0	55.8	2.3	2.3	0.0	86
	D:組合無・組合加入希望なし	40.5	4.0	40.5	5.6	7.9	1.6	126
	E:組合無・組合加入意識不明	28.4	5.0	51.4	2.7	11.3	1.4	222
女性	A:組合有 組合加入	28.7	7.8	57.4	2.3	3.9	0.0	129
	B:組合有 組合非加入	29.6	9.9	50.6	2.5	6.2	1.2	81
	C:組合無・組合加入希望あり	28.6	2.9	60.0	0.0	5.7	2.9	35
	D:組合無・組合加入希望なし	42.7	4.9	39.0	2.4	8.5	2.4	82
	E:組合無・組合加入意識不明	40.7	6.1	40.2	2.8	9.3	0.9	214

付表 6

労働組合に加入することによるマイナス面(M.A)

	が組 と合 活 れ 動 る に 時 間	ら担 高 な し い な 組 け 合 れ 費 ば を な 負	れ経 営 者 に ら ま	さ選 れ挙 る活 動に 動 員	あ思 る想 的 に 偏 れ る が	し義 務 や 責 任 が 生	な係 職 場 が 場 な う て る ま の 人 間 か 関	そ の 他	特 に 問 題 は な い	無 回 答	回 答 数	
												(%)
合計	37.4	31.0	26.2	21.6	19.7	16.1	7.8	0.9	19.6	2.6	1693	
男性	A:組合有・組合加入	30.4	47.2	7.0	16.4	11.9	11.9	28	0.7	29.7	1.0	286
	B:組合有・組合非加入	37.3	32.7	14.7	13.3	18.0	16.7	27	0.7	24.7	0.7	150
	C:組合無・組合加入希望あり	40.7	24.4	40.7	20.9	18.6	19.8	11.6	0.0	20.9	0.0	86
	D:組合無・組合加入希望なし	46.8	23.8	39.7	25.4	30.2	14.3	14.3	0.0	8.7	2.4	126
	E:組合無・組合加入意識不明	40.5	24.8	36.9	22.1	23.9	16.2	11.3	0.5	18.9	1.4	222
女性	A:組合有・組合加入	22.5	39.5	10.9	15.5	9.3	10.9	3.1	1.6	32.6	0.8	129
	B:組合有・組合非加入	44.4	37.0	24.7	27.2	19.8	25.9	6.2	0.0	9.9	1.2	81
	C:組合無・組合加入希望あり	42.9	25.7	37.1	25.7	14.3	22.9	5.7	0.0	20.0	2.9	35
	D:組合無・組合加入希望なし	57.3	30.5	25.6	29.3	28.0	18.3	7.3	0.0	7.3	4.9	82
	E:組合無・組合加入意識不明	39.3	24.3	34.6	25.7	21.0	19.6	7.5	1.9	15.0	4.7	214

付表 7

「連合」がかかげる政策の重視点(5L.A)

		下景気回復・失業率引き	直医療保険制度改革の見	高齢者対策	す倒る法時に労働者を保護	消費税、所得税改革	少子化対策	法な労働条件を確保する	シ失業者支援策、ワーク	公務員制度改革	労働時間短縮と時間外	労働契約法の制定	の雇用における男女平等	食品の安全確保	温暖化防止、環境問題	法国民が利用しやすい	教育の貧困の半減りと初等	アジア・アフリカに力をお	ん上で欲しいものに取組	無回答	回答数
合計		71.5	34.8	34.4	33.8	32.3	25.3	24.5	23.7	21.3	18.1	15.7	13.4	12.6	11.2	7.4	3.2	1.0	1.8	1693	
男性	A: 組合有・組合加入	72.7	42.7	33.9	29.0	39.2	25.5	11.5	21.3	23.8	27.3	23.4	8.7	6.3	11.9	7.3	2.1	0.7	0.3	286	
	B: 組合有・組合非加入	74.7	39.3	38.7	28.7	27.3	18.0	12.7	30.0	29.3	12.0	18.7	7.3	8.7	8.7	8.0	2.0	0.7	2.7	150	
	C: 組合無・組合加入希望あり	74.4	25.6	33.7	39.5	34.9	27.9	18.6	23.3	20.9	23.3	18.6	9.3	16.3	12.8	17.4	3.5	1.2	1.2	86	
	D: 組合無・組合加入希望なし	69.8	28.6	35.7	39.7	34.1	21.4	22.2	21.4	25.4	15.9	15.1	7.1	8.7	5.6	8.7	2.4	2.4	2.4	126	
	E: 組合無・組合加入意識不明	76.1	33.8	35.1	39.6	33.3	21.6	20.3	25.2	18.9	22.1	15.8	10.8	11.7	9.9	4.1	2.7	2.3	0.9	222	
女性	A: 組合有・組合加入	62.8	33.3	42.6	33.3	29.5	35.7	29.5	27.9	16.3	18.6	16.3	26.4	14.0	10.9	3.9	4.7	1.6	0.0	129	
	B: 組合有・組合非加入	70.4	37.0	35.8	29.6	39.5	21.0	49.4	21.0	25.9	11.1	14.8	21.0	22.2	3.7	6.2	1.2	0.0	0.0	81	
	C: 組合無・組合加入希望あり	68.6	34.3	20.0	57.1	37.1	42.9	42.9	20.0	31.4	17.1	11.4	14.3	22.9	11.4	5.7	5.7	0.0	0.0	35	
	D: 組合無・組合加入希望なし	67.1	26.8	24.4	40.2	25.6	40.2	26.8	22.0	18.3	7.3	9.8	22.0	18.3	18.3	1.2	7.3	1.2	1.2	82	
	E: 組合無・組合加入意識不明	69.6	34.6	33.2	35.5	29.4	27.1	35.0	24.8	17.3	10.7	9.8	16.4	19.2	16.4	8.9	4.7	0.9	1.9	214	

付表 8

労働組合の活動の重視点(7L.A)

		雇用の安定	賃上げ昇給の維持・	改善	ポナスの維持・	善退職金の維持・改	境の厚生や職場環	福厚生の充実	暇労働時間短縮・休	労働時間の短縮	倒産などの時に救	の確保	人事考課の公正さ	側面に伝えること	不満・苦情を経営	再就職に関するサ	退職後の再雇用、	支援の充実	仕事と育児の両立	件等の労働条	パート等の労働条	男女の雇用面での	回答数
合計		60.7	57.8	52.5	42.2	38.3	33.1	24.1	23.7	22.3	21.8	18.4	16.2	11.5									
男性	A: 組合有・組合加入	67.1	67.5	67.8	53.8	47.6	38.8	20.3	36.4	25.9	24.1	10.8	1.7	8.0									
	B: 組合有・組合非加入	68.0	40.7	43.3	46.7	31.3	19.3	22.0	27.3	15.3	34.0	9.3	7.3	6.0									
	C: 組合無・組合加入希望あり	64.0	69.8	57.0	48.8	48.8	47.7	33.7	36.0	31.4	23.3	15.1	5.8	10.5									
	D: 組合無・組合加入希望なし	56.3	57.1	40.5	39.7	35.7	34.1	31.0	21.4	19.0	27.0	8.7	10.3	6.3									
	E: 組合無・組合加入意識不明	59.5	65.3	58.1	44.1	36.9	43.7	27.5	21.2	22.1	20.7	9.9	10.8	6.3									
女性	A: 組合有・組合加入	58.9	62.8	58.1	41.1	50.4	40.3	22.5	20.2	27.9	18.6	31.8	20.9	16.3									
	B: 組合有・組合非加入	50.6	49.4	45.7	35.8	35.8	32.1	19.8	14.8	22.2	11.1	30.9	46.9	17.3									
	C: 組合無・組合加入希望あり	65.7	40.0	42.9	48.6	25.7	22.9	37.1	22.9	54.3	31.4	57.1	31.4	28.6									
	D: 組合無・組合加入希望なし	45.1	39.0	46.3	26.8	34.1	20.7	19.5	11.0	20.7	14.6	37.8	26.8	13.4									
	E: 組合無・組合加入意識不明	57.0	57.0	46.7	34.6	34.1	23.4	22.9	15.9	19.6	18.2	30.4	30.4	15.0									

		実教育訓練機会の充	活動営に対する提言	加中間管理職の組合	入の促進等の組合加	セクシタル・ハラ	う社会買献活動を行	充実	組合主催のレクリ	政治活動の充実	その他	特にな	わからない	無回答	回答数
合計		10.9	9.1	3.5	3.4	3.4	3.1	2.7	0.4	0.1	1.7	2.6	1.9	1693	
男性	A: 組合有・組合加入	9.8	14.0	4.2	1.0	2.4	2.4	4.5	0.7	0.3	0.7	0.3	0.7	286	
	B: 組合有・組合非加入	12.0	14.0	10.7	4.0	2.0	1.3	2.0	0.7	0.0	2.0	4.0	2.7	150	
	C: 組合無・組合加入希望あり	16.3	9.3	9.3	0.0	3.5	7.0	4.7	1.2	0.0	0.0	0.0	2.3	86	
	D: 組合無・組合加入希望なし	11.9	11.9	0.8	1.6	1.6	2.4	3.2	0.0	0.0	4.8	3.2	3.2	126	
	E: 組合無・組合加入意識不明	9.5	10.4	4.1	1.4	0.9	5.0	1.8	0.0	0.0	0.9	3.6	2.3	222	
女性	A: 組合有・組合加入	13.2	4.7	1.6	5.4	4.7	3.9	5.4	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0	129	
	B: 組合有・組合非加入	13.6	3.7	0.0	14.8	6.2	0.0	1.2	0.0	0.0	2.5	2.5	0.0	81	
	C: 組合無・組合加入希望あり	5.7	8.6	0.0	8.6	8.6	0.0	5.7	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	35	
	D: 組合無・組合加入希望なし	15.9	6.1	2.4	3.7	4.9	2.4	0.0	0.0	0.0	6.1	2.4	1.2	82	
	E: 組合無・組合加入意識不明	9.3	4.2	0.5	3.3	5.1	1.4	0.9	0.0	0.5	2.3	4.7	0.9	214	

付表 9

労働組合は必要か

(%)

		労働組合は必要でない	労働組合は必要だが、 よい方法が	労働組合は必要だが、 ちらかた	労働組合は必要だが、 あつてもなく てもよい	労働組合は必要だが、 よい方法はない	無回答	回答数
合計		21.6	49.7	25.2	2.6	0.9	1693	
男性	A:組合有・組合加入	43.7	40.6	12.6	3.1	0.0	286	
	B:組合有・組合非加入	27.3	48.7	21.3	2.0	0.7	150	
	C:組合無・組合加入 希望あり	36.0	50.0	12.8	0.0	1.2	86	
	D:組合無・組合加入 希望なし	5.6	40.5	42.1	10.3	1.6	126	
	E:組合無・組合加入 意識不明	10.4	57.2	30.6	0.9	0.9	222	
女性	A:組合有・組合加入	32.6	49.6	17.1	0.8	0.0	129	
	B:組合有・組合非加入	22.2	59.3	18.5	0.0	0.0	81	
	C:組合無・組合加入 希望あり	28.6	62.9	8.6	0.0	0.0	35	
	D:組合無・組合加入 希望なし	7.3	39.0	46.3	6.1	1.2	82	
	E:組合無・組合加入 意識不明	8.4	55.6	33.6	1.4	0.9	214	

—現代福祉国家の再構築シリーズⅠ—

欧米6カ国における年金制度改革の現状と課題

(連合総研「現代福祉国家の再構築研究委員会」報告)

本報告は、連合総研が昨年度から開始したシリーズ研究、「現代福祉国家の再構築」の第一回「欧米6カ国における年金制度改革の現状と課題」をまとめたブックレットの概略を紹介するものである。

諸外国の年金改革の動向

高齢化社会における過度な次世代負担を回避するため、多くの国で、すでに年金改革に着手している。世界の年金改革は、年金の保険料や給付に関する数字を調整するタイプの調整型改革と制度そのものを根本的に変える抜本改革に分けることができる。

ドイツ、スウェーデン、イタリアといった国は、高齢化・低成長でも持続可能な制度に改めた。これに対し、公的年金のウェイトをすでに小さいものにしてきたイギリスの改革は、例外的なものである。アメリカでは政権交代をはさみ、年金改革は検討段階でとどまっている。

われわれが特に注目すべき国は、日本同様に高齢化が進んでいるスウェーデンとドイツである。ドイツは、抜本的な改革ではないが、徐々に私的年金のウェイトを引き上げ、公的年金の比率を引き下げる改革を進めている。一方、ス

ウェーデンは、所得比例負担のみの1階建て制度にするなど、抜本的な改革を行った。

ドイツの年金改革

ドイツでは80年代半ばから少子・高齢化の進展や早期引退問題などによる公的年金財政の悪化が問題視され、さらに東西ドイツの統合は財政赤字の悪化、社会保障負担の急増を生み、年金財政をより悪化させた。こうしたことからドイツの年金改革は、制度の持続可能性、早期引退問題への対応が中心となっている。

1997年には1999年年金改革法が可決され、代替率（モデル年金／全労働者の平均賃金）の引き下げと個人年金の促進、自営業者への適用拡大、児童養育期間の評価の強化が行われることになった。しかし、1998年の政権交代により、改革の主要部分の実施が凍結された。さらに新政権は、「年金改革2000」を新たに発表し、2001年年金改革を行った。前政権との年金政策の違いは、①給付水準を維持する制度から、負担可能な保険料にあわせた給付水準を設定する制度への変更、②公的年金だけに過重な役割を担わせず公的年金・企業年金・個人年金のバランスと役割を重視、③賦課方式から賦課方式と積立方式を組み合わせた制度設計への変更、の3点である。

こうした方針転換のもと行われた改革では、①保険料率を2020年までは19.7%、2030までは21.9%とし、代替率は可処分所得の70%から2030年までに段階的に67%へ引き下げる、②企業年金と個人年金に政府が税制上の支援や助成金によって優遇する任意加入の拠出建て制度（創設した大臣の名前からリースター年金と呼ばれる）を導入し、公的年金制度の代替率低下を補う、③企業年金に運用規制を緩和したペンション・ファンドを導入、④支給開始年齢を段階的に67歳に引き上げる、などが具体的に実施された。

ドイツの2001年年金改革が日本の年金改革へ示唆する点として、次の2点が挙げられる。

一つは公的年金の代替率が下がる分の年金をどこで賄うかという議論の必要性である。ドイツでは公的年金の代替率の削減を補う目的でリースター年金が導入された。日本においても、公的年金給付の代替率が下がる分をどこで補うかという議論が必要である。

もう一つは、公的年金・企業年金・個人年金の役割分担を国が明示する必要性である。2001年のドイツにおける改革では、公的年金の役割を縮小する改革を行うと同時に、私的年金（特に企業年金）を強化する改革を行った。日本では企業年金に対する対策を講じない場合、将来、公的年金のみならず企業年金の給付水準も引き下げられる可能性がある点が指摘されている。

スウェーデンの年金改革

スウェーデンでは、日本と同様に出生率が低下傾向にあり、高齢化率もピーク時で30%を超えると予想されている。とりわけ、21世紀初頭に退職をむかえる団塊の世代が年金財政に与える影響が懸念されていた。

旧年金制度は税と事業主負担を財源とした国民基礎年金（ATP）を1階とし、労使負担の保険料を財源とした報酬比例年金である国民付加年金（AFP）を2階とするいわゆる「2階建て方式」で構成されていた。旧制度の問題点として、①70%以上の高い代替率、②団塊の世代の退職と高い代替率による年金財政の急激な悪化予測、③国民付加年金の年金額が賃金の最も高い15年間を基礎として計算されていたことによる就業インセンティブの低下、が指摘されていた。

1999年改革での骨格は、①2階建てだった公的年金を所得比例のみの1階建てとし、年金額が一定水準以下の人には「最低保証年金」制度を導入したこと、②給付を個人勘定にし、個人が現在の年金資産や将来の年金予測を確認できる工夫をしたこと、③保険料率を18.5%に固定するとともに、資産と債務のバランスを自動調整する仕組みを導入したこと、の3点にまとめることができる。

スウェーデンにおける所得比例年金は、保険料率を18.5%に固定し、所得に応じた保険料を負担する。保険料のうち2.5%は、プレミアム年金と呼ばれ、個人が金融市場で運用する。また、16%は賦課方式の年金口座に積み立てられる。これは実際には積立金を持たないが、帳簿上で「みなし利回り」（過去3年間の実質賃金上昇率＋インフレ率）が加算され年金資産が形成される。こうして蓄積された年金資産は、平均余命と基準収益率から計算された年金序数によって年金化される。また、単年度の収支を安定させるため、年金債務が縮小する自動安定の仕組みを導入した。

所得比例年金の導入は、必然的に低額な年金しか受給できない家計を生むこととなるが、一定水準に所得比例年金が達しない低年金者に対しては、65歳より税を財源とした最低保証年金が用意されている。

スウェーデンにおける年金改革が、日本の年金制度改革に示唆する点としては、①個人の選択、とりわけ就業か退職して年金を受給するのかという選択に中立的な仕組みを導入した点、②保険料の上限を定める一方、各年の年金収支が安定するように、年金給付・年金債務を自動調整する仕組みを導入した点、③低年金世帯に一般財源からの補助を集中させた点などがあげられる。

イタリアの年金改革

イタリアの年金制度は、全国社会保険機構（INPS）のほか、公務員、企業経営者、ジャーナリスト、専門資格職、などを対象とした制度・基金が分立しており、それぞれが支給要件や算定基準が異なる状態が長く続いてきた。90年代のイタリアの年金改革は、こうした分立状態を温存しながら、支給要件や算定基準の統一をはかり、各制度・基金間における公平を実現しようとしたものである。

1995年の改革では拠出額方式を導入し、各制度・基金は原則としてこの新システムを採用することにより制度の統一を目指した。また、少子化・高齢化の進展や財政赤字の削減など先進工業国共通の課題とともにEU諸国に比べて高い事業主負担や世代間の公平性、労働市場への中立性などを重視した改革となった。

新しい年金制度は「老齢年金」と呼ばれ、それまでの報酬額方式から拠出額方式に変更された。しかし、イタリアにおける拠出額方式は、個人の実際の「拠出額」ではなく、報酬額に法定の算定料率（被用者33%、自営業者20%）を乗じた額を基礎としている。こうして得られた各年の「拠出」を、毎年名目GDPの5年間の平均成長率を用いて再評価し「年金総拠出」を算出する。実際の年金額は「年金総拠出」に法定の「転換指数」を乗じることによって得られる。こうした改革によって年金債務の増加は、GDPの成長率以下となるため、GDPに対する年金給付の比率は、持続可能な水準にコントロールできることになった。

イギリスの年金改革

イギリスの年金制度体系は「基礎年金」と「報酬比例年金」の2階建て構造で

あり、賦課方式で運営されている。基礎年金は所得のある有業者に加入が義務づけられ、報酬比例年金は被用者に加入が義務づけられるなど、日本の年金と似た体系になっている。

イギリスの年金改革は、1979年から1997年までの18年間の保守党政権が公的年金を縮小し、私的年金に切り替える政策を世界に先駆けて行った。そのためイギリスでの年金制度改革の背景は他の先進諸国と異なる様相を見せている。公的年金のGDPに占める割合は他の先進国に比べると著しく低く、将来的にも公的年金負担はあまり高まらずに推移すると見られている。

イギリスでは主に公的年金の比重を低めることによって公的負担は抑制されている。それでも、ブレア労働党政権は年金改革を進めている。労働党政権が年金改革を進める理由は大きく2点ある。第一に、公的年金縮小の受け皿である私的年金の使い勝手の悪いことである。第二には、低所得者の老後の生活保障が十分ではないことである。年金受給者のなかで平均所得の半分以下で生活する貧困世帯に属するものが2割強を占めている。

このような問題に対処するためブレア政権は年金改革をすすめてきた。ポイントは3つある。第一は、著しく貧しい年金生活者を救済することを目的に、99年4月より「最低所得保証」が設置された点である。第二は、報酬比例年金を廃止して、「国営第二年金」を創設する点である。この制度は、低所得者の給付水準を向上させる一方で、中所得者層には低所得者の給付水準を適用し、私的年金への加入を促していくことを目指している。第三は「ステークホルダー年金」の導入である。目的は、政府が年金の枠組みや最低基準を設定し、実際の運営は民間部門が担うことにより、安全で、柔軟な、使い勝手の良い年金を創出することにある。

イギリスの年金改革の日本へ示唆する点は、公的年金の給付水準を低下させる場合の対処である。第一に、積立金を市場で運用する私的年金の比重を高める

ことは、個人のリスクを高め老後生活の安定が脅かされる面があり、私的年金の限界性を十分考慮する必要がある。第二に、既存の私的年金のもつ不都合性などから、私的年金への加入が広がらない点である。公的年金のスリム化に合わせ企業年金や個人年金を改善する必要がある。第三に、低所得高齢者に向けた所得扶助制度の役割が重要になる点である。

アメリカの年金改革

アメリカの公的年金制度は、老齢・遺族・障害年金保険（OASDI）と、公務員や鉄道員に対する特別な制度から構成されている。OASDIは単に社会保障とも呼ばれ、勤労者、自営業者が適用対象者となる一般的な制度である。OASDIの年金財政は賦課方式を原則としながらも、高齢化による将来の支出増加に備えるために、税収が支出を上回る分を積立て、OASDIの信託基金がこれを管理運用する修正積立方式である。アメリカは日本ほど高齢化が進んでいない状況ではあるが、中位推計人口による受給推計によると、このままでは2030年に障害年金信託基金の積立金がなくなり、2045年に老齢・遺族年金信託基金がなくなると予測されている。

1997年、クリントン政権は、①賦課方式給付維持案、②公的個人年金勘定案、③個人年金勘定と社会保障の2階建て方式案、の3つの年金改革案を提示した。その後、年金改革の課題はブッシュ政権に引き継がれ、2001年に、OASDIに個人年金勘定を設け、負担と給付の関係を明確にもつ積立方式の部分を年金制度に組み入れる案を示した。この検討されている案は、世代間の公平性に配慮を示すとともに、アメリカ経済の貯蓄率が低いことを補うための貯蓄手段の役割をもたせるという2つの側面をもっている。

カナダの年金改革

カナダでは、1階部分の老齢所得保障と、2階部分の一定範囲で拠出に比例した給付を支給するカナダ年金制度とが公的年金制度として存在する。老齢所得保障は税財源で賄われ、カナダ年金制度は社会保険方式をとっている。ただし、1階部分の老齢所得保障の給付額が低く設定されているため、これを補足する世帯単位のミーンズテストを伴う補足年金給付や配偶者手当が支給される。

カナダの年金改革の特徴は、世代間の公平性を視点とした改革を他の先進諸国よりも早く進めた点にある。年金給付にスライド制を導入してから高齢化とともに年金給付が増大し、年金財政の運営が困難になってきたことに対処するため、1989年、高額所得者に対しては2階建ての年金給付のうち定額給付部分を減額する制度（クローバック制度）を設ける改革を行った。これは、高額所得者の年金給付を減額するので、年金制度の再分配機能と給付抑制とをバランスさせつつ実現しようとする改革ともいえる。また、1997年には、高齢化が先進諸国の水準となる前にいち早く保険料の引き上げを行った。

日本における2004年年金改革とその評価

日本における2004年年金改革のポイントは2つある。一つは年金体系であり、もう一つは給付と負担のあり方についてである。

年金体系では基礎年金改革について、①財源を税に求める税方式、②公的年金を基礎年金一階に限定する、③基礎年金と厚生年金を一本化し所得比例型年金とする、の3つの考えが提示されている。所得比例年金については、将来の一本化への含みが残されつつ、多段階免除方式が示されている。負担と給付の調整については、①現行の給付水準を維持して保険料を調整する、②保険料と給

付双方を調整する、③保険料を固定化し給付調整する、の3つの方法が示された。このなかで、③の保険料率固定化方式では、将来保険料の上限を20%に定め、保険料がそれを上回る場合は、給付を調整するとしている。具体的な調整方法は、賃金スライドや物価スライド率をマクロの労働供給とリンクさせる方法である。この結果、2032年の代替率は52%となる。

年金体系における多段階免除は、所得比例方式への一本化の過程ということと理解すれば評価ができる。また、保険料固定方式とマクロスライド方式については、財政安定化機能を果たすため、ある程度評価できる。しかし、いくつかの研究が指摘しているように、この方法によっても、給付と負担をめぐる世代間の不公平は改善されない。現在の40歳代よりも若い世代は、保険料負担も抑制されるが、給付も一層抑制される。代替率を動かす以上、なぜ現在の退職世代の代替率は59%でありながら、将来世代の代替率は52%でよいのかという点について、合理的な説明がなされるべきである。

避けられない抜本的制度改革の必要性

今回の年金改革案は、既存制度のなかでの調整である。保険料の上限を設定した点と、自動的な給付調整メカニズムを導入した点では評価できる案ではあるものの、給付水準のベースになる年金体系について十分な議論が行われていない。以下では、あるべき年金体系について考えてみる。

①給付建てと拠出建て

これまでの年金は、給付水準を年単位で保障するという給付建ての制度であった。これに対し、拠出建てという考えもある。従来、拠出建ての年金は積立方式でしかできないという見方もあったが、スウェーデンが賦課方式のままで拠出建て年金にするという「概念上の確定拠出建て方式」を導入して注目されるようになった。

②所得比例型年金の可能性

2階建て制度を維持したままで、保険料率に上限をもうける場合、基礎年金による基礎的生活費の保証と十分な報酬比例給付の両立は困難である。進展する空洞化をどのように抑制するかと合わせて考えると、年金体系を今の2階建て方式から、スウェーデン同様の応能負担（所得比例負担）にし、給付もこれに比例させる方法がある。この方式は確定拠出建てともマッチする。同時に、一定の年金以下の人には、国庫負担分の財源を集中投入し、年金水準を保証するような最低保証年金も不可欠である。また、所得把握の厳密化が制度導入の前提である。

まとめと新しい福祉社会の確立

今後の改革のあり方では、2004年では給付の全体的な水準を圧縮し、次々回改革で確定拠出、最低保証年金も含めた抜本的な改革を行うという連続した改革が必要である。また、年金単体の議論ではなく医療、介護、その他の社会保障、私的年金をも含めた横断的な社会保障改革の議論が不可欠である。

先進諸国に共通することであるが、現在のような構造的な低成長と高齢化が進んだ時代にあっては、社会保障のあらゆる分野において公的な保障を厚く行うことは困難である。

若年者、高齢者、女性も含め、すべての人が持っている能力を活かすことができる「新しい社会」を目指し、そしてその能力を発揮できるように政府は支援すべきある。「新しい社会」を意識した「新しい福祉国家」の確立が急務である。

< 「現代福祉国家の再構築研究委員会」 委員構成（2002年10月～03年9月） >

主査：駒村 康平 東洋大学経済学部助教授

委員：有森 美木 日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社

年金研究所アナリスト

齋藤 香里 東洋大学現代社会総合研究所院生研究員

小島 晴洋 大阪学院大学法学部教授

藤森 克彦 富士総合研究所主任研究員

金子 能宏 国立社会保障・人口問題研究所

社会保障応用分析研究部第一室長

濱口桂一郎 東京大学大学院法学政治学研究科

附属比較法政国際センター客員教授

小島 茂 連合生活福祉局長

事務局：鈴木不二一 連合総研副所長

溝口慎一郎 連合総研前主任研究員

高橋 友雄 研究員

大網 裕美 研究員

麻生 裕子 研究員

（本報告書は、2003年11月に「連合総研ブックレットNo.4 現代福祉国家の再構築シリーズⅠ 欧米6カ国における年金制度改革の現状と課題」として発刊。問合せは連合総研事務局まで。）

HP D I O 目次

報告 1

— 連合2004春季生活闘争中央討論集会 —

「日本経済の現状と課題」

連合総研所長 中名生 隆

本報告は、2003年10月30日に開催された「連合2004春季生活闘争中央討論集会」における講演の要旨を編集部責任でまとめたものである。

1. バブル崩壊後の日本経済

(1) 不良債権が経済の重しに

日本経済の状況を見ると、10年以上も前におこったバブルの崩壊がいまだに大きな爪あとを残している。この間、日本全体のストックの価値が、土地で900兆円、株で300兆円、合わせて1200～1300兆円も下落してしまった。これは、日本のGDP、約500兆円の2年半分にも及ぶものである。

これが、お金を貸している銀行にとっては不良債権の問題、借りている企業にとっては過剰債務の問題となり、企業が収益をあげてもそれが借金の返済にしか回らず、なかなか設備投資には至らないのである。また、家計も住宅ローン等の借金を抱えており、消費が増えていかず、経済の沈滞を招いている。

(2) 弱い景気回復の足取り

1990年代以降、景気回復は2度ほどあったが、いずれも弱い回復であり、その後に深刻な不況が続いている。したがって、1992年度から2002年度までの過去10年間の経済成長率は、平均で実質成長率1.1%、名目成長率0.3%と、ほとんど横ばいの状態であった。

(3) デフレ継続が景気回復の妨げに

高度成長の時代のもとでは物価上昇をどのように抑えるかが問題であったが、今は物価下落、すなわちデフレが問題になっている。1997年度から2002年度までの過去5年間の物価を見ると、消費者物価▲2.5%、国内企業物価▲7.4%であった。物価が年々下がることにより、不良債権・過剰債務が実質的に増大し、これが景気回復の大きな妨げとなっている。物価が下がることは生活にはプラスに見えるが、経済全体を考えると、是非解消しなければならない大きな課題である。

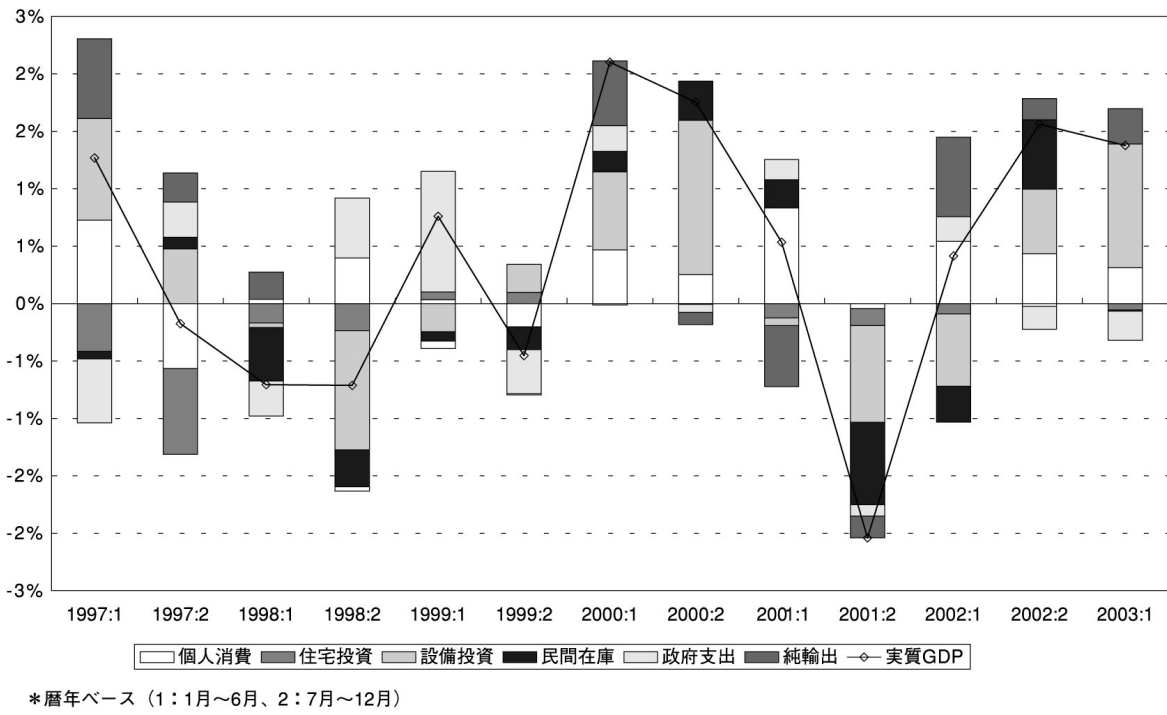
(4) 上昇する失業率

このような経済状況なので、雇用情勢は非常に悪化してきた。1990年度で完全失業率2.1%、失業者数134万人であったものが、2002年度ではそれぞれ5.4%、360万人まで増加した。

2. 直近の経済情勢：2002年前半から景気は緩やかな回復過程に

直近の経済情勢を見ると、経済成長率は2001年前半から後半にかけて大きく落ち込んだ（図表1）。それが2002年前半になると、輸出が伸びたことによってプラス成長へ大きく転じた。その後、2002年後半から今年の春にかけては、海外の問題（イラク戦争、SARS）や国内の金融問題などにより再び景況感が悪化し、株価も8000円割れという事態になったが、成長率は結果的に高い水準となった。これは、2002年前半までマイナスであった民間企業の設備投資が、その後プラスに寄与したことによるものである。

図表1 半期別需要項目別GDP前期比（実質）



2002年度の成長率は、当初政府（0.0%）・民間機関ともに横ばいと見通していたものが、実際には1.6%となった。また、2003年度については、政府は当初0.6%という低い伸びを覚悟していたが、先月発表した修正見通しでは2.1%と、民間機関とともに上方に修正した。

物価については、まだ下落をしているが、その下落幅は若干縮小しつつある。一方で、失業率は5%を超える高い水準にある。

3. 今後の課題

来年の日本経済を見通す際に、景気に対するプラス要因とマイナス要因のそれぞれが考えられる。

(1) 3つのプラス要因

1つ目は、海外の状況が今年よりも良くなることである。IMF等の国際機関の見通しでは、2004年はアメリカを中心に成長が高まるというのが一般的である。

2つ目は、日本企業の収益見通しである。2002年度、そして今年度も増益が見込まれているが、民間機関における現時点の見通しでは、来年度も増益が続くと言われている。

3つ目は、企業経営者の景気に対するマインドがこの春を底に好転していることである。日銀短観の9月時点の調査では、景気が良いか悪いかというDIの判断が、製造業大企業だけではあるが初めてわずかにプラスに浮上した。また、株価は4月28日に日経平均7603円と底をつけたが、本日は1万730円前後と、1万円を超えるところまで戻ってきた。

(2) 3つのマイナス要因

一方、懸念すべきマイナス要因の1つ目は、景気回復のレベルがまだ非常に低いことである。株価は2001年9月の同時多発テロ直後に日経平均1万円を割ったが、現在はその水準にようやく戻ったに過ぎないのである。また、製造業大企業が良くなっている主な要因は、売上の伸びよりも合理化・リストラによるコストの切り詰めであることから、この回復が製造業から非製造業へ、大企業から中小企業へと波及しにくい構図になっている。さらに、企業が人件費を抑制しているので、本格的な回復に必要な家計の所得、雇用、消費の回復に回っていかない。現時点における民間機関の来年の経済見通しの平均値は、2003年度の実質GDP1.88%に対して、2004年度は1.21%という状況にある（図表2）。

図表2 直近の民間機関等による経済見通し

	2003年度				2004年度		
	内閣府試算	平均値	最大値	最小値	平均値	最大値	最小値
名目GDP	0.1	▲ 0.26	1.3	▲ 1.6	▲ 0.37	1.6	▲ 2.4
実質GDP	2.1	1.88	2.9	1.0	1.21	2.6	▲ 0.7
内需寄与度	1.9	1.51	2.8	0.6	0.98	2.2	▲ 0.9
外需寄与度	0.2	0.37	1.4	0.1	0.23	0.7	▲ 0.1
民間最終消費支出	0.8	0.79	1.2	0.0	0.66	1.5	▲ 1.8
民間住宅投資	▲ 0.8	▲ 1.24	1.0	▲ 3.8	▲ 1.09	2.2	▲ 4.4
民間設備投資	8.5	8.23	15.0	4.4	4.68	19.0	▲ 4.0
政府最終消費支出	1.5	0.72	1.4	▲ 0.1	1.26	3.0	0.1
公的固定資本形成	▲ 5.0	▲ 5.90	8.6	▲ 9.0	▲ 4.86	▲ 1.6	▲ 9.1
財・サービスの輸出	--	5.23	7.4	3.3	5.52	10.4	2.2
〃 輸入	--	3.01	5.9	0.7	4.69	9.7	▲ 1.6
鉱工業生産	1.9	2.09	3.9	0.6	2.58	6.0	▲ 3.9
国内企業物価	▲ 0.8	▲ 0.83	0.1	▲ 1.2	▲ 0.71	0.8	▲ 1.6
消費者物価	▲ 0.3	▲ 0.28	0.8	▲ 0.6	▲ 0.39	0.9	▲ 0.7
完全失業率	5.4	5.43	5.6	5.3	5.48	6.0	5.0
経常収支（兆円）	--	13.70	15.8	12.7	14.29	20.9	11.2
為替レート（円／ ）	117.6	117.54	123.0	105.0	115.68	126.7	95.0
原油価格（ ／バレル）	28.3	28.15	30.0	25.0	25.95	30.0	23.0

（備考）東洋経済統計月報2003年11月号より引用。

2つ目は、輸出をめぐる状況である。来年のアメリカ経済は、大幅減税の前倒し実施や米連邦準備理事会のフェデラルファンド金利1%という超金融緩和により、一般的には成長率を高めると見られている。しかし、実はアメリカ経済には脆弱な部分があり、2000年のITバブルの処理が完全に済んでいるかどうかといった不安定要因を抱え

ている。したがって、海外の景気は、良くなるという蓋然性は高いが、必ずしもそうなるとは言えない。また、為替レートについては、9月のG7後に「日本政府の大幅な介入は難しくなった」という受け止め方をされ、以後マーケットは円高の方向に向かっており、これが急速に進むと実質面・マインド面で景気を冷やすことになる。

3つ目は、国内の金融情勢である。不良債権については、処理が進んできたのではないというのが、企業のマインド改善の背景にあり、例年間かれた金融不安説も今年の9月には出なかった。しかし、本当に不安はないのかという心配は残る。その一方で、景気が良くなると金利が上がってくるというのが自然の流れであるが、实体经济に先走る形で長期金利が上がると、債権を持っている部門の収益や設備投資に影響を与えることになる。こうした非常に不確定・不安な要因が引き続き残っている。

このように考えると、来年の日本経済を展望するにあたり、現在われわれは大きな分岐点に来ている。懸念するマイナスの要因が幸いにして現実のものにならないければ、成長が持続できるわけである。そのために、公的部門は今の段階から適切な追加対応をし、景気回復を確実なものにしていくことが強く求められているのである。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

報告 2

2003～2004年度経済情勢報告

「自律的な景気回復を確実にするために」

— 2004年度日本経済展望 —

連合総研は、2003年11月25日、第16回連合総研フォーラムにおいて2003～2004年度経済情勢報告を発表した。ここでは参考に「2004年度日本経済の展望」を中心に紹介する。

1. 現状認識

日本経済は2002年の初めから緩やかな回復過程にあります。純輸出の増加を契機に、企業収益の回復から設備投資にまで波及しています。こうした中、GDPギャップがやや縮小しており、この面からのデフレ圧力はやや弱まっているように見えます。少なくとも来年半ばまではアメリカ経済に牽引される形で日本経済が緩やかに回復する見方が広がっています。

しかしながら、今回の景気回復は、製造業大企業中心で他の分野に波及し難い構造になっています。これは、製造業大企業の収益改善が主として経費節減によるため、中小企業や非製造業にプラスの効果が波及し難くなっています。また、人件費の抑制基調が続いているため、なかなか雇用や賃金に波及しません。

このように、家計の所得環境が改善しないので、国民総生産の6割を占める民間最終消費にもプラス効果が出にくい構造となっています。このため、依然として自律的な回復力に乏しい状態です。さらに、何と云っても景気が回復しているのに、完全失業率にはっきりとした改善が見られないのが最大の問題です。

2. 2003年度見通しの上方修正の要因

本年1～3月に発表された2003年度の経済見通しは、表にみるように連合総研、民間機関や政府もそれぞれ0.1%（ケースB）、0.2%、0.6%といずれもかなり低いものでした。ところが、直近時点の見通しをみると、それぞれ2.3%、1.9%、2.1%とかなり上方修正しています。2002年度の経済成長率の実績が1.6%であったので、鈍化予想が

ら拡大予想に転じております。修正の大きな要因は、公共投資の減少を上回る民間設備投資の増加を予測できなかったことです。

表 2003年度経済見通し修正状況

公表時期	連合総研*			他の民間シンクタンク			政府		
	2月(ケースB)	今回	修正寄与度	2～3月	8～9月	修正寄与度	1月	9月	修正寄与度
実質GDP	0.1%	2.3%	2.2%	0.2%	1.9%	1.7%	0.6%	2.1%	1.5%
内需寄与度	0.0%	1.7%	1.7%	0.1%	1.5%	1.4%	0.6%	1.9%	1.3%
外需寄与度	0.1%	0.6%	0.5%	0.4%	0.4%	-0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
民間最終消費支出	0.1%	0.6%	0.3%	-0.1%	0.8%	0.5%	0.4%	0.8%	0.2%
民間住宅投資	-1.4%	-0.7%	0.0%	-2.4%	-1.2%	0.0%	-2.0%	-0.8%	0.0%
民間設備投資	-0.6%	10.5%	1.8%	0.8%	8.2%	1.2%	1.8%	8.5%	1.1%
政府最終消費支出	2.8%	1.1%	-0.3%	1.8%	0.7%	-0.2%	1.9%	1.5%	-0.1%
公的固定資本形成	-3.1%	-7.6%	-0.3%	-3.2%	-5.9%	-0.2%	-4.4%	-5.0%	0.0%

*連合総研・2月(ケースB):名目政府投資抑制(-3.7%)、低賃上げ率(1.6%)を前提としたケース。

連合総研の見通しについて、その理由を省みますと、1月末の見通し作成時点で企業収益は、2002年度大幅増益の後2003年度も16%程度の増益が予想されていました。しかし、設備投資の拡大に結び付くとは判断しなかったためです。それは、主として①デフレで実質債務負担が増加する中、企業の利益は債務返済に優先されると見込まれること、②期待成長率が低下する中、過剰設備の存在が設備投資を抑制すると見込まれること、③人件費の安いアジアへの直接投資が趨勢として増加すると見込まれることの3つの要因を重視したためです。

この他、技術革新を背景とした独立的なデジタルないしIT関連投資が復活してきたこと、中東をめぐる地政学的リスクに伴って春先台頭していた先行き不透明感が急速に解消したこと、不良債権処理加速の動きに伴う株価の急落から回復していること、民間最終消費で消費者マインドの改善に伴い平均消費性向がやや上昇したことも上方修正の要因になっています。

3. 来年度経済を見通す上で勘案すべき要因

来年度の経済を見通す上で、勘案すべき要因は以下のようにプラス要因とマイナス要因に整理できます。

(1) プラス要因

・アメリカ経済を中心とする海外経済の拡大

アメリカ経済は、強力なマクロ経済政策に支えられて成長が加速する可能性が高まっています。加えて、SARS懸念が払拭されたアジア経済も拡大する公算がやや高まって

います。

・経費削減を中心とした努力による企業収益の継続的改善

売上高の回復に加え、経費削減に向けた努力により企業収益が引き続き改善する予想となっています。

・収益環境の改善を映じた景況感の改善

このような収益改善を映じて、企業の景況感も改善する予想になっています。

(2) マイナス要因

・プラス効果が波及し難い構造

前述のように、今回の回復は製造業大企業に限定されているため、非製造業や中小企業に波及し難い上、家計の所得環境が改善し難く、民間最終消費も回復感に乏しい状況になっています。

・アメリカ経済の不安定性を通じた外需の不透明性

アメリカ経済には、ITバブルの処理が不十分である上に、大幅な経常収支赤字を抱え、為替レートや長期金利の面で不安定性が高まっています。このため、日本の外需が急に縮小するリスクが残されています。

・金融面での2つの懸念材料

金融面での懸念材料は、長期金利が景気回復のスピード以上に上昇することと、不良債権への懸念が再発する可能性が依然残存していることです。

4. 2004年度見通し

以上のような現状と各般の要因を踏まえて、以下のように2つのケースを想定して2004年度見通しを作成しました。

(1) 海外要因の波乱がなく、財政はあまり緊縮しないケース（ケースA）

ケースAではプラス要因が実現することに加え、政府でも上記の不安要因を事前に封印するために、経済効果の点で厳選した公共投資を追加する補正予算（事業規模3兆円程度、国費は事業規模の半分の1.5兆円程度）を2003年度中に編成するものとし、公共投資の内容は都市関連や生活関連の経済効果の高いものにします。

このケースでは、鈍化する民間需要を公的需要で補う形で、内需の寄与度は2003年度と同じ1.7%となります。一方、外需寄与度が0.3%となります。この結果、2004年度の実質経済成長率が2.0%とほぼ2003年度並みを達成できるものと見込まれます。2004年度末の完全失業率は改善し、4.9%と5%の大台を割る水準にまで低下します。有効求人倍率も年度末には0.65倍と改善します。物価の面では、2004年度の消費者物価は2003年度の特種要因の反動で▲0.5%とやや下落幅が拡大するほかは、下落率が縮小し、デフレに歯止めがかかりつつあることを示しています。

(2) 海外情勢悪化、補正予算なしのケース（ケースB）

ケースBはプラス要因が実現せず、マイナス要因が現実のものとなる場合を考えます。仮に、春闘賃上げ率がゼロになり、政府も財政再建を優先するために、補正予算編成を見送り緊縮財政を続ける場合を想定します。

このケースでは、内需の寄与度は0.6%と大きく鈍化します。一方、外需は円高と実質世界経済成長率の大幅な鈍化で、寄与度がゼロまで縮小します。この結果、2004年度の実質経済成長率は0.5%にまで鈍化します。2004年度末の完全失業率は5.2%と悪化しますし、有効求人倍率も低下します。物価も、成長率鈍化から国内企業物価、消費者物価とも下落幅が拡大し、デフレが加速する様相を深めます。

以上、2つのケースから明らかなように、2004年度は、日本経済が回復軌道に乗るかどうかの重要な分岐点となる年であり、好条件がある一方で、マイナス要因を放置しておく、縮小均衡を通じてデフレスパイラルに陥る懸念が生じます。このため、年度内の補正予算編成など予防的な経済政策運営への転換と適切な収益の分配が重要となっています。

(付表) 連合総研見通し総括表

—前提条件と結果—

	2002年度 実績	2003年度 見通し	2004年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目政府最終消費支出	0.0%	0.8%	1.4%	1.3%
名目公的資本形成	-8.3%	-9.0%	-0.2%	-10.6%
春季賃上げ率	1.66%	1.63%	1.63%	0.00%
名目短期金利 (3ヵ月物)	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
名目為替レート (円/ドル)	121.9	114.5	110.0	100.0
実質世界経済成長率 (暦年)	3.0%	3.2%	4.1%	1.7%
原油価格 (ドル/バレル)	29.2	29.4	26.7	26.7
名目GDP	-0.7%	0.1%	0.1%	-1.4%
実質GDP	1.6%	2.3%	2.0%	0.5%
内需寄与度	0.8%	1.7%	1.7%	0.6%
外需寄与度	0.8%	0.6%	0.3%	0.0%
民間最終消費	1.4%	0.6%	0.6%	0.3%
民間住宅投資	-2.9%	-0.7%	-0.9%	-2.1%
民間設備投資	-0.1%	10.5%	5.2%	3.2%
民間在庫投資寄与度	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
政府最終消費	1.9%	1.1%	1.9%	1.8%
公的固定資本形成	-6.3%	-7.6%	2.8%	-7.1%
財・サービスの輸出	12.2%	6.9%	7.2%	3.8%
財・サービスの輸入	5.5%	2.5%	6.4%	5.5%
GDPデフレーター	-2.3%	-2.1%	-1.8%	-1.9%
鉱工業生産	2.6%	2.0%	1.6%	-0.3%
国内企業物価	-1.6%	-0.5%	-0.3%	-0.7%
消費者物価	-0.6%	-0.2%	-0.5%	-0.8%
労働力人口	-0.9%	0.0%	-0.1%	-0.1%
就業者数	-1.1%	0.2%	0.1%	0.0%
完全失業率 (年度末)	5.4%	5.1%	4.9%	5.2%
有効求人倍率 (年度末)	0.60	0.63	0.65	0.61
名目雇用者所得	-2.1%	-0.2%	0.6%	-1.3%
現金給与総額 (30人以上)	-2.0%	-1.3%	-0.3%	-2.0%
総実労働時間 (30人以上)	1,840	1,850	1,850	1,848
経常収支 (兆円)	13.4	16.4	16.6	16.5
同名目GDP比	2.7%	3.3%	3.3%	3.4%

[HP D I O 目次](#)

失業不安が4人に1人と高い水準 サービス残業解消に向けての取り組みが一層必要

- 第6回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果概要 -

勤労者は、景気回復を感じつつあるが、雇用面の改善には至らず、失業不安を4人に1人が感じており、依然として高い。

不況対策実施企業の割合も依然として高いが、賃金カットなどはやや減少している。収入・消費にも下げ止まり感が出ている。

一方、約35%の勤労者がサービス残業を行っているが、その解消に向けての取り組みが遅れていることが明らかになるとともに、雇用・少子化対策等の政策には厳しい評価をくだしている。

【調査結果概要のポイント】

サービス残業解消への取り組みが一層必要。政策等に対しては厳しい評価。

週労働時間60時間以上の割合は2割超(表1)

約35%の勤労者がサービス残業。「すべて支給」は5割強にとどまっている。(図2)

サービス残業の理由は「残業時間に限度が設定」などが多い(図4)

サービス残業解消の取り組みはあまり進んでいない。未組織企業での取り組み促進が特に課題。(図5)

政策への評価は厳しい:「雇用対策」、「少子化対策」について評価しないがほぼ8割を超える(図6)

パートタイム労働者等への厚生年金の適用拡大は、賛否が拮抗(表6)

失業不安が依然として高い水準

景気の現状・見通しとも改善傾向(図7)

失業不安は依然として高い

4人に1人が「失業の不安」(表7)、7割が「次の仕事を見つけることが困難」(図8)

4割超が自己防衛策として「生計費の節約」(表8)

勤め先での不況対策・雇用調整は依然として過半数で実施、「賃金カット」の割合はやや低下(表9)

賃金低下もありうる賃金制度の導入が4割(表10)

世帯収入・消費については現在、来年の見通しとも「変わらない」が上昇(図9、表11)

連合総研 web ページに掲載。

(<http://www.rengo-soken.or.jp/>)

(財)連合総合生活開発研究所

所長 中名生 隆

担当 吉田 研一、千頭(ちがみ)洋一

Tel : 03-5210-0851 Fax : 03-5210-0852

《調査の実施概要》

1. 調査目的

日本の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握することによって、景気・雇用・生活の動向を明らかにするとともに、政策的諸課題を検討するにあたっての基礎的資料を得ることを目的とし、2001年4月に第1回調査を開始し、以降2001年10月第2回調査、2002年4月第3回調査、2002年10月第4回調査、2003年4月第5回調査を経て、今回第6回目の調査である。

2. 調査の対象

首都圏および関西圏に居住する20代～50代の民間企業に勤める雇用者

3. サンプル数および抽出方法

首都圏（京浜葉都市圏）と関西圏（京阪神都市圏）の民間雇用者の人口規模を考慮して、両圏内の総サンプル数の比率を2：1とし、「平成14年就業構造基本調査」の首都圏および関西圏における雇用者の性別・年齢階層別の分布を考慮した上でサンプル割付基準を作成した。この割付基準に基づいて(株)インテージのモニター（全国約10万人）の中から、首都圏、関西圏に居住する900名を抽出した（今回は、前々回の第4回有効回答者627名も抽出）。前回、回答した人は調査対象から除外している。

回収状況：有効回答数787名、有効回収率87.4%（雇用者748名、回収率83.1%）（注）

4. 調査時期、調査方法および調査実施機関

調査期間：2003年10月10日（金）～20日（月）

郵送記入方式

(株)インテージに調査を委託

（注） 今回調査の回答者（787人）は、モニター登録情報の会社員、管理・経営者、パート・アルバイトを民間企業雇用者として抽出したが、調査時点の就業状態は、雇用者が748人、自営業・内職・家業の手伝いが6人、無職が25人、無回答が8人となっている。

第1回調査（2001年4月）では、モニター登録時にしか就業状態を把握していないため、全数ベース（回答者総計）しか集計できない。第2回調査（2001年10月）以降は、調査時点で就業状態を把握しており、全数ベースと雇用者ベースで集計している。したがって、時系列比較は、全数ベースの場合は第1回から、雇用者ベースの場合は第2回から行っている。

正社員の週実労働時間は平均 51.3 時間。週実労働時間 60 時間以上の割合は 2 割超 (21.3%) (表1)

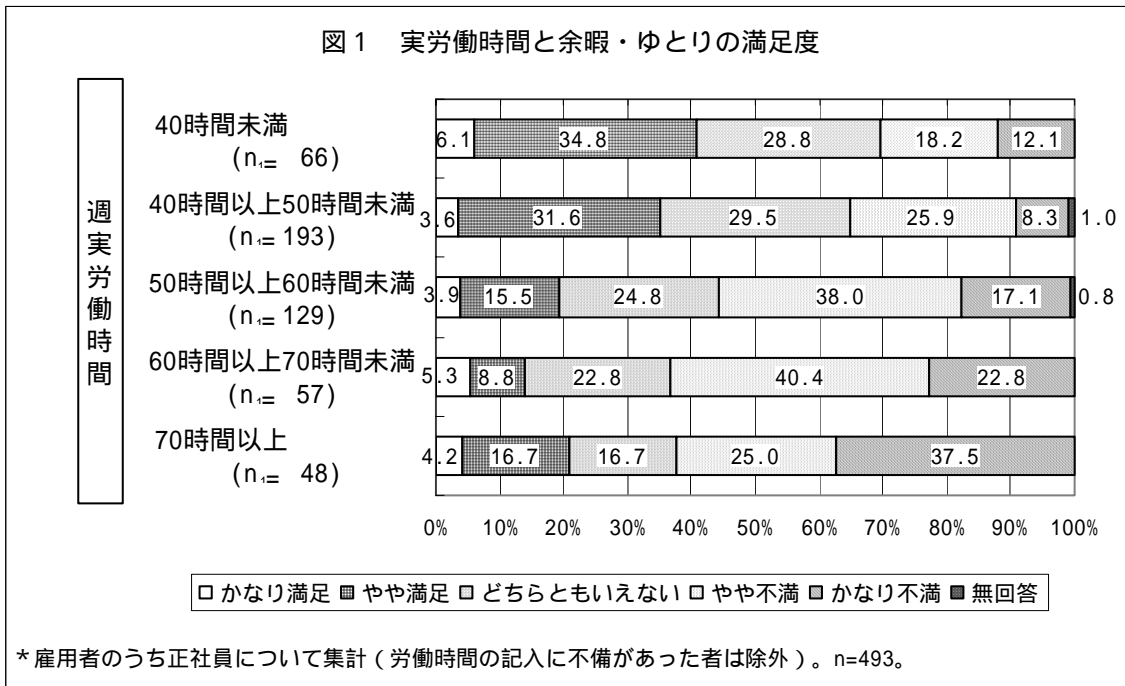
表 1 労働時間の状況 (週当たり)

【雇用者・正社員ベース】 (時間・人) (%)

		週所定労働時間	週所定外労働時間	週実労働時間	回答数	実労働60時間以上者比率
合計		40.4	10.9	51.3	493	21.3
性別	男性	40.5	12.3	52.8	377	24.4
	女性	40.2	6.3	46.5	116	11.2
年代	20～29歳	41.1	12.8	53.8	117	27.4
	30～39歳	40.0	12.8	52.8	144	24.3
	40～49歳	41.1	9.2	50.3	110	17.3
	50～59歳	39.6	8.5	48.1	122	15.6
産業	建設業	41.6	10.0	51.6	25	20.0
	製造業	40.4	10.9	51.3	149	22.1
	電気・ガス・水道	39.9	10.4	50.2	7	14.3
	運輸・通信業	41.8	10.9	52.8	34	26.5
	卸売・小売・飲食店	41.7	13.4	55.2	61	31.1
	金融・保険業	38.9	11.7	50.6	50	18.0
	サービス業	39.6	10.4	50.0	134	17.9
	その他	42.8	6.4	49.1	17	17.6
職種	無回答	40.2	9.1	49.3	16	12.5
	管理職	40.2	13.8	54.0	85	28.2
	専門・技術職	40.0	10.7	50.7	132	17.4
	事務職	38.8	7.3	46.1	106	9.4
	営業・販売職	41.3	12.5	53.8	85	25.9
	サービス職	40.8	14.5	55.3	22	36.4
	技能職等	43.5	11.2	54.7	44	36.4
	その他	41.9	4.0	45.9	4	0.0
労働組合	無回答	41.3	8.9	50.2	15	13.3
	あり	39.9	11.0	50.9	207	22.2
	なし	40.5	10.8	51.3	244	20.5
	わからない	44.2	12.5	56.6	22	27.3
無回答	40.0	9.4	49.5	20	15.0	

* 雇用者のうち正社員について集計 (労働時間の記入に不備があった者は除外)

週実労働時間 50 時間以上で「余暇・ゆとりの満足度」(<満足> (19.4%)、<不満足> (55.1%)) が大幅に低下。(図1)



所定外労働の理由（複数回答）は「仕事が多い」（57.9%）、「突発的な仕事がある」（33.2%）が多い。所定外労働時間が長くなるほど「仕事が多い」、「勤務時間外でないといけない仕事がある」が増える。（表2）

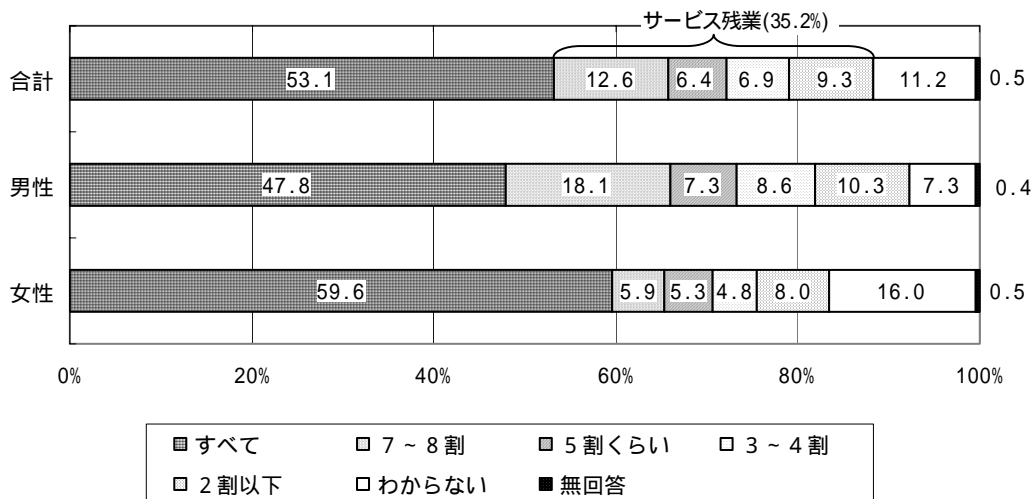
表2 所定外労働の理由（週所定外労働時間別）

		仕事が多いから	突発的な仕事があるから	仕事を納めたいから	勤務時間外でないといけない仕事があるから	人員削減により人手が足りないから	納期にゆとりがないから	仕事の繁閑の差が大きいから	みんなが残業しており先に帰らなければならないから	上司の指示など仕事の仕方に無駄が多いから	悪いから	自分の仕事のやり方が手際が悪いから	残業手当を生活の当てにしているから	残業をしないと査定に悪い影響があると思われるから	その他	不明	回答数
週所定外時間	10時間未満	42.3	38.8	23.5	19.9	10.7	10.2	19.9	11.7	6.1	6.1	5.1	4.1	4.6	2.0	196	
	10時間以上 20時間未満	69.6	28.0	24.0	24.0	21.6	18.4	11.2	8.8	11.2	7.2	3.2	3.2	3.2	0.0	125	
	20時間以上	74.7	28.4	25.3	27.4	27.4	25.3	13.7	5.3	10.5	5.3	1.1	0.0	1.1	1.1	95	
合計		57.9	33.2	24.0	22.8	17.8	16.1	15.9	9.4	8.7	6.3	3.6	2.9	3.4	1.2	416	

* 1：雇用者のうち正社員について集計（労働時間の記入に不備があった者および所定外労働がなかった者は除外）
* 2：複数回答

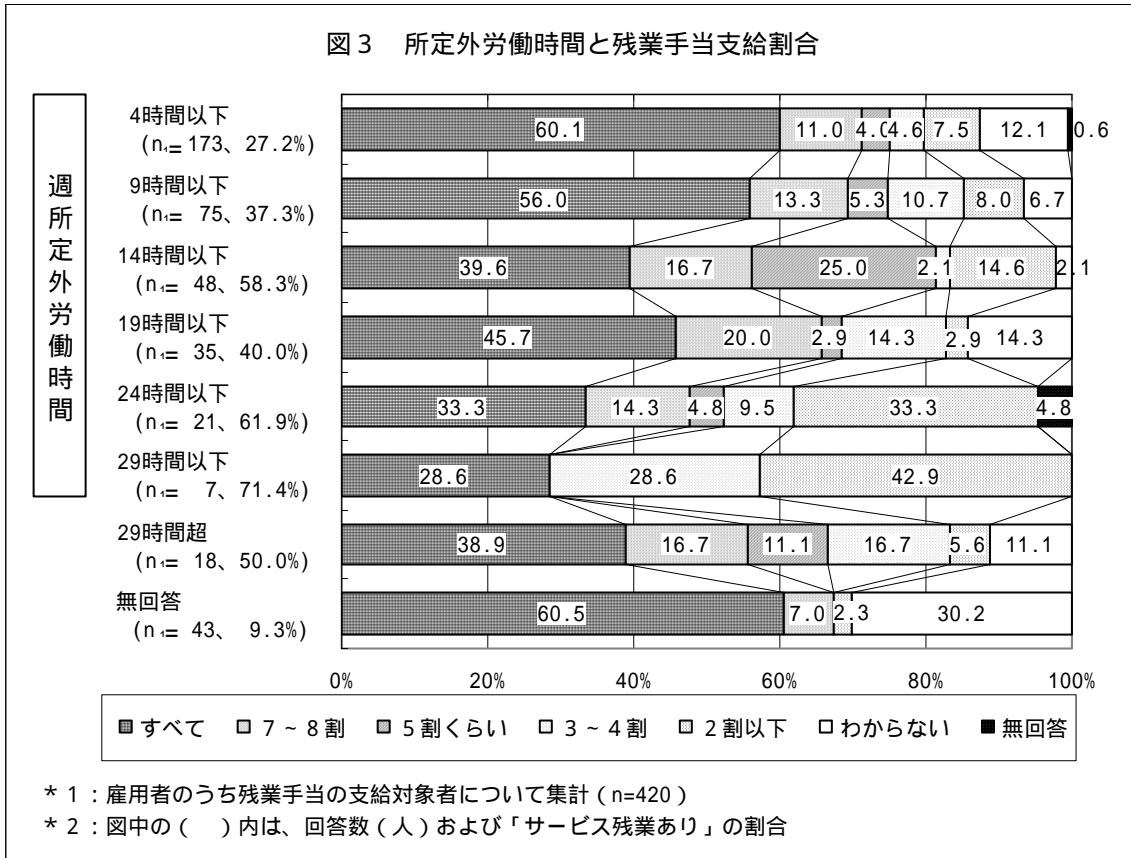
「サービス残業あり」（全体から「すべて支給」と「わからない・無回答」を除いた割合）は約35%。「すべて支給」は5割強（53.1%）にとどまる。＜5割以下＞も2割強（22.6%）（図2）

図2 実際に残業手当が支給された割合

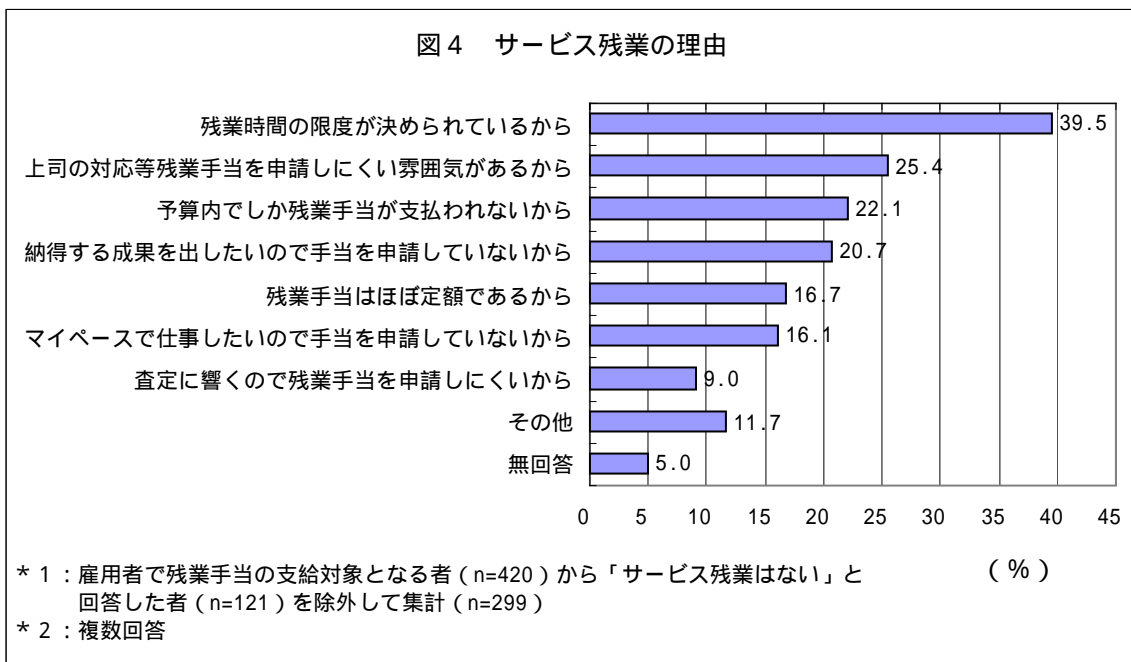


* 雇用者のうち残業手当の支給対象者について集計（n=420）

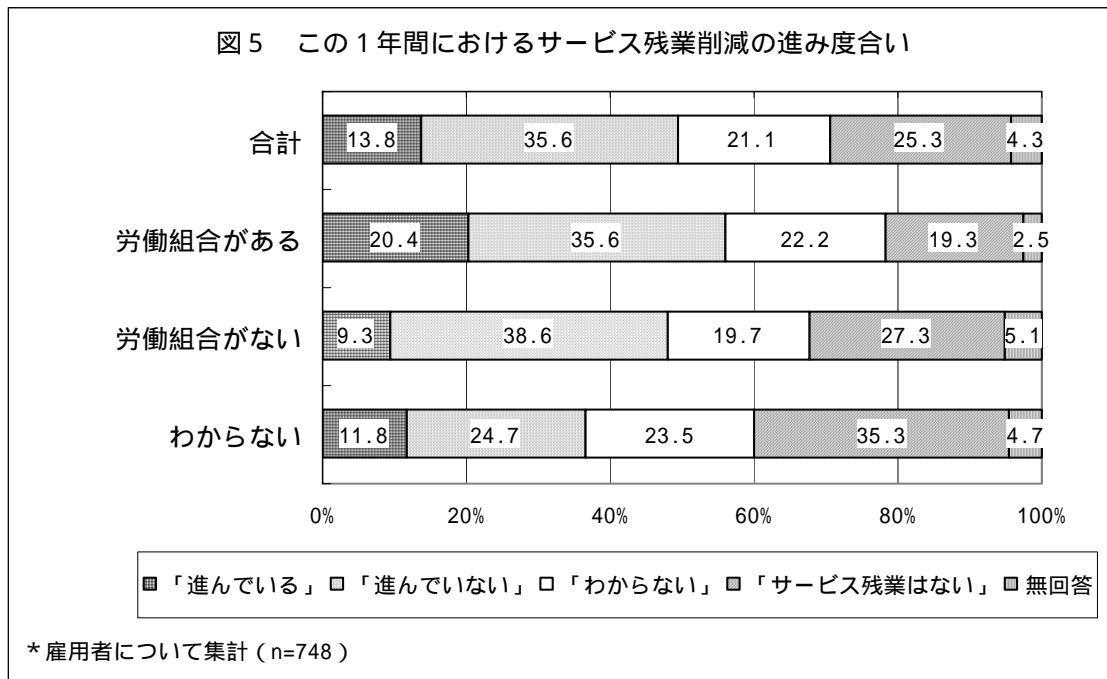
所定外労働時間が長くなるほどサービス残業の割合が高まる傾向。(図3)



サービス残業の理由は、「残業時間に限度が設定」(39.5%)、「上司の対応等申請しにくい」(25.4%)、「予算内でしか支払われない」(22.1%)が多い。(図4)



サービス残業削減の取り組みは、<進んでいない>（35.6%）。特に、労働組合のない企業では<進んでいる>が1割（9.3%）に満たない。（図5）



3分の2（66.4%）の勤労者が労働組合は<必要> [是非必要（24.6%）+あった方がよい（41.8%）]と考えている。（表3）

表3 労働組合の必要性について

(%・人)

		労働組合は是非必要だ	労働組合はどちらかといえばあった方がよい	労働組合はあってもなくてもよい	労働組合はない方がよい	無回答	回答数
第5回		23.4	47.5	25.0	3.0	1.0	867
第6回		24.6	41.8	22.2	3.9	7.5	748
性別	男性	29.7	38.1	21.6	5.1	5.5	454
	女性	16.7	47.6	23.1	2.0	10.5	294
就業形態	正社員（役員を除く）	26.4	40.9	22.3	3.3	7.0	511
	正社員（役員）	22.2	40.7	7.4	18.5	11.1	27
	パート	13.7	49.5	22.1	1.1	13.7	95
	アルバイト	12.5	40.0	35.0	7.5	5.0	40
	契約社員	36.4	38.2	21.8	1.8	1.8	55
	派遣労働者	21.4	50.0	14.3	7.1	7.1	14
その他		33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	6
組合への加入	組合に加入（第5回）	45.2	37.6	13.8	3.3	0.0	210
	“（第6回）	39.6	40.1	14.8	3.3	2.2	182
	組合に非加入（第5回）	15.9	51.4	28.6	3.0	1.1	560
	“（第6回）	22.0	46.3	26.4	4.0	1.3	473

* 雇用者について集計

組合非加入者のうち2割弱（18.2%）が組合に<加入意向あり>[加入したい（3.8%）+声をかけられたら加入してもよい（14.4%）]。（表4）

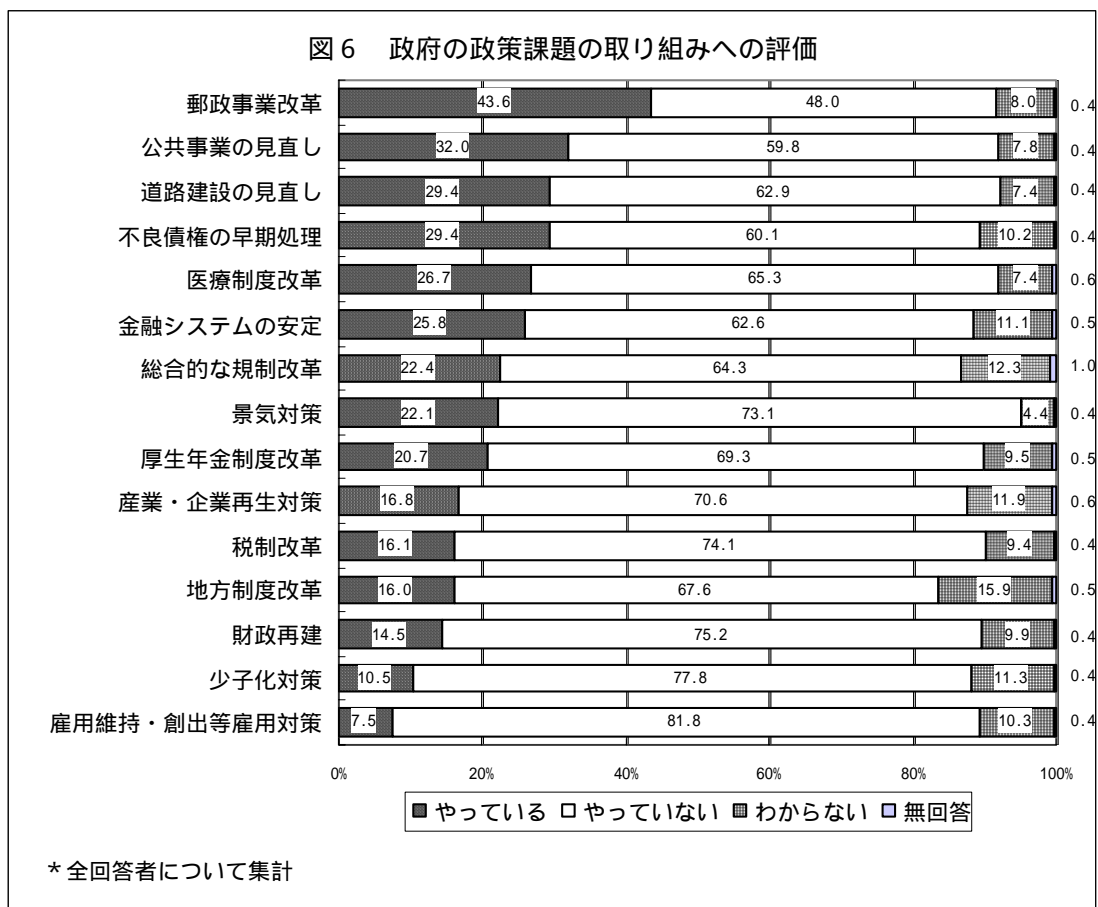
表4 労働組合への加入意向（非加入者）

（%・人）

	加入したい		声をかけられたら加入してもよい		加入したくない		よくわからない		無回答		回答数	
	対前回		対前回		対前回		対前回		対前回			
合計	3.8	0.8	14.4	5.4	20.9	-9.8	52.0	4.5	8.9	-0.9	473	
性別	男性	4.5	1.5	16.4	5.4	27.3	-6.4	41.3	-0.9	10.5	0.4	286
	女性	2.7	-0.3	11.2	5.2	11.2	-15.4	68.4	13.5	6.4	-3.0	187
就業形態	正社員（役員を除く）	4.1	0.6	14.7	6.9	24.0	-8.6	47.3	2.2	9.9	-1.1	292
	パート・アルバイト	2.8	-0.2	9.4	1.9	17.0	-9.5	61.3	5.2	9.4	2.6	106
	契約社員	2.3	-0.5	20.9	-1.9	7.0	-13.0	67.4	21.7	2.3	-6.2	43
	派遣労働者	0.0	0.0	9.1	-10.0	9.1	-10.0	81.8	29.4	0.0	-9.5	11

* 雇用者のうち組合に加入していない者について集計

政策への評価は厳しい：特に、「雇用対策」、「少子化対策」についてほぼ8割が評価しない。（図6）



「民主党」支持（25.5%）が「自民党」支持（23.4%）をわずかに上回った。女性や若年層で「自民党」支持が多い。生活不満層では「民主党」支持（31.5%）が多い。（表5）

表5 衆議院総選挙で投票しようと思う政党

(%・人)

		自由民主党	民主党	公明党	社会民主党	保守新党	日本共産党	(無所属その他) (与党系)	(無所属その他) (野党系)	棄権しよう と考 え て い よ う と	無回答	合計	回答数
合計		23.4	25.5	5.3	2.0	0.1	5.8	4.2	5.2	21.2	7.1	100.0	787
年代別	男性計	23.5	32.6	3.8	2.1	0.0	5.5	3.6	5.3	18.6	4.9	100.0	472
	20代	24.3	23.3	2.9	0.0	0.0	8.7	1.9	4.9	31.1	2.9	100.0	103
	30代	29.5	25.0	3.0	1.5	0.0	5.3	3.0	4.5	25.0	3.0	100.0	132
	40代	15.6	37.6	4.6	2.8	0.0	3.7	5.5	6.4	15.6	8.3	100.0	109
	50代	23.4	43.8	4.7	3.9	0.0	4.7	3.9	5.5	4.7	5.5	100.0	128
	女性計	23.2	14.9	7.6	1.9	0.3	6.3	5.1	5.1	25.1	10.5	100.0	315
	20代	23.1	11.0	4.4	2.2	0.0	4.4	5.5	5.5	36.3	7.7	100.0	91
	30代	22.5	9.9	12.7	1.4	1.4	5.6	4.2	0.0	33.8	8.5	100.0	71
	40代	23.9	12.7	8.5	2.8	0.0	11.3	4.2	7.0	16.9	12.7	100.0	71
50代	23.2	25.6	6.1	1.2	0.0	4.9	6.1	7.3	12.2	13.4	100.0	82	
(*1) 生活満足度	満足	32.0	22.7	4.7	2.0	0.0	8.2	2.0	6.6	15.2	6.6	100.0	256
	どちらともいえない	20.7	22.8	6.2	1.4	0.4	4.7	6.9	5.1	24.3	7.6	100.0	276
	不満	17.7	31.5	5.1	2.8	0.0	4.7	3.5	3.9	24.0	6.7	100.0	254

* 1：満足 = 「かなり満足」 + 「やや満足」、不満 = 「やや不満」 + 「かなり不満」
* 2：全回答者について集計

パートタイム労働者等への厚生年金の適用拡大について、意見が分かれ、<賛成>（41.7%）と<反対>（40.7%）がほぼ拮抗（表6）、40・50代の女性で<賛成>が多い。

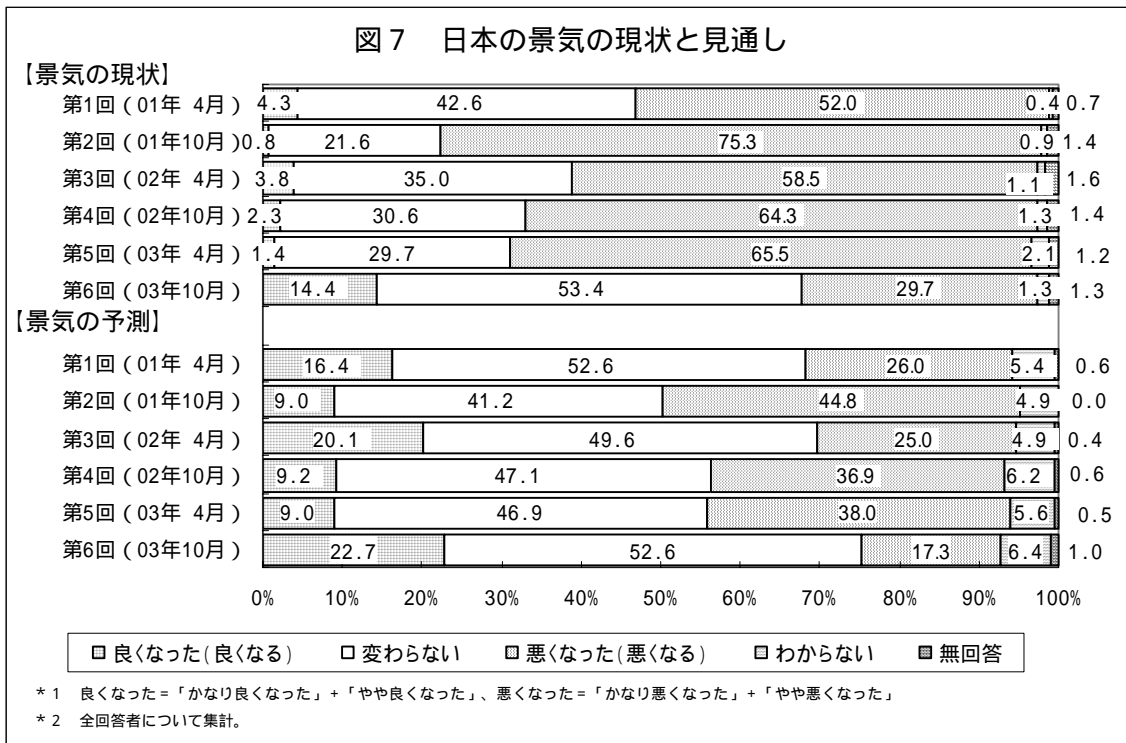
表6 厚生年金制度の対象者の適用拡大に対する意見

(%・人)

		賛成に近い(*1)	どちらともいえない	反対に近い(*2)	わからない	無回答	合計	回答数
合計		41.7	13.1	40.7	4.1	0.5	100.0	787
年代別	男性20代	33.0	11.7	52.4	2.9	0.0	100.0	103
	30代	37.9	16.7	39.4	5.3	0.8	100.0	132
	40代	41.3	10.1	45.9	2.8	0.0	100.0	109
	50代	50.0	8.6	38.3	1.6	1.6	100.0	128
	女性20代	34.1	14.3	41.8	8.8	1.1	100.0	91
	30代	33.8	19.7	43.7	2.8	0.0	100.0	71
	40代	53.5	11.3	33.8	1.4	0.0	100.0	71
	50代	51.2	14.6	26.8	7.3	0.0	100.0	82
	世帯年収	400万円未満	41.4	11.7	42.8	4.1	0.0	100.0
400～600万円未満		40.3	16.0	40.3	2.8	0.6	100.0	181
600～800万円未満		41.6	12.4	40.4	5.6	0.0	100.0	161
800～1000万円未満		45.0	10.8	39.2	5.0	0.0	100.0	120
1000～1200万円未満		42.6	13.1	41.0	1.6	1.6	100.0	61
1200万円以上		48.5	13.2	36.8	0.0	1.5	100.0	68

* 1：賛成に近い = 「(イ)に近い」 + 「どちらかといえば(イ)に近い」
(イ)パートタイム労働者等の均等待遇や老後生活の充実等のため、適用拡大に賛成
* 2：反対に近い = 「どちらかといえば(ロ)に近い」 + 「(ロ)に近い」
(ロ)企業や本人の負担増等のため、適用拡大に反対
* 3：全回答者について集計

景気の現状は、1年前に比べ「変わらない」(53.4%)がもっとも多く、景気の現状判断は改善傾向。1年後の景気の見通しについても、先行き明るさがみられる。(図7)



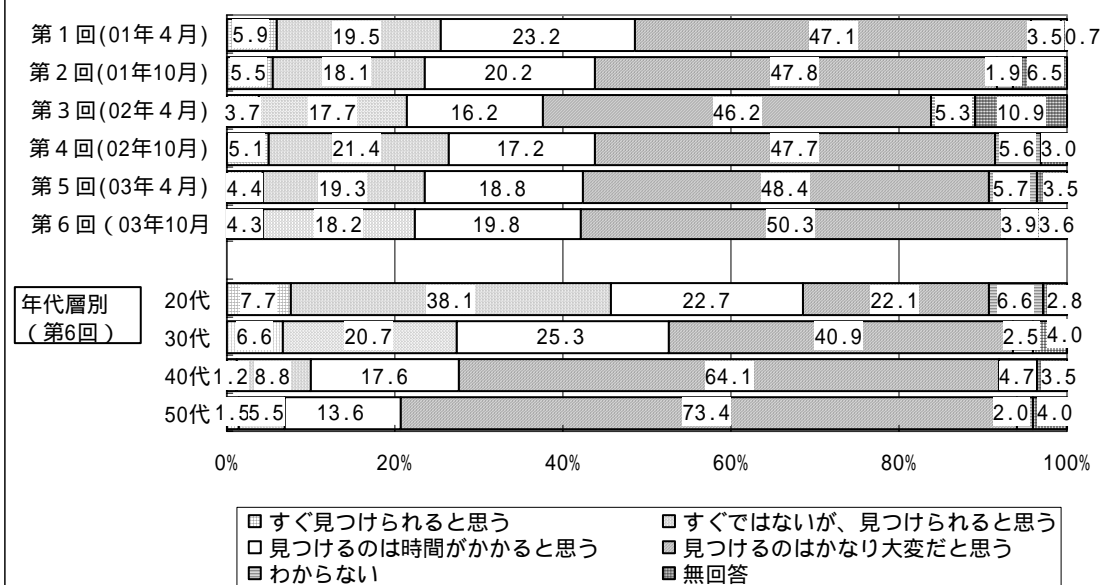
失業不安が4人に1人(23.7%)、中堅・中小規模企業で失業不安が高い。(表7)
 失業した場合、7割(70.1%)が前職と同等の仕事を見つけるのは困難。(図8)

表7 1年以内に失業の不安を感じるか (% ・ 人)

	感じる	感じない	わからない	無回答	合計	回答数
第2回(01年10月)	26.7	60.9	5.6	6.8	100.0	678
第4回(02年10月)	24.9	65.1	7.2	2.8	100.0	790
第5回(03年4月)	22.3	67.4	7.0	3.3	100.0	867
第6回(03年10月)	23.7	66.4	6.1	3.7	100.0	748
年代層 (男女計)						
20代	19.9	71.8	5.5	2.8	100.0	181
30代	24.2	65.2	6.6	4.0	100.0	198
40代	25.3	66.5	4.7	3.5	100.0	170
50代	25.1	62.8	7.5	4.5	100.0	199
産業						
建設業	23.5	55.9	8.8	11.8	100.0	34
製造業	21.9	71.0	4.4	2.7	100.0	183
運輸・通信業	21.2	63.5	7.7	7.7	100.0	52
卸売・小売業、飲食店	27.9	62.0	6.2	3.9	100.0	129
金融・保険業・不動産業	27.5	58.0	7.2	7.2	100.0	69
サービス業	23.2	68.9	6.6	1.3	100.0	228
企業規模						
29人以下	29.2	64.0	5.6	1.1	100.0	178
30-99人	27.0	64.0	4.5	4.5	100.0	111
100-299人	25.2	63.6	6.5	4.7	100.0	107
300-999人	26.4	61.8	6.4	5.5	100.0	110
1,000-2,999人	17.3	76.5	4.9	1.2	100.0	81
3,000人以上	11.0	75.7	8.1	5.1	100.0	136
就業形態						
正社員	21.2	69.9	5.2	3.7	100.0	538
非正社員	29.4	58.3	8.3	3.9	100.0	204
勤務先経営状況						
好調である	17.9	74.0	2.4	5.7	100.0	123
普通	16.2	75.5	5.9	2.4	100.0	253
良くない	31.3	57.3	7.4	4.0	100.0	351
地域						
首都圏	23.0	68.3	5.6	3.0	100.0	496
関西圏	25.0	62.7	7.1	5.2	100.0	252

*1 : 感じる = 「かなり感じる」 + 「やや感じる」
 : 感じない = 「あまり感じない」 + 「ほとんど感じない」
 *2 : 雇用者について集計。

図8 失業したら、今の勤務先と同等な仕事を見つけられるか



* 雇用者について、集計。

雇用不安の自己防衛策として、4割超(41.8%)が生計費の節約。(表8)

表8 年代別の雇用不安に対する自己防衛策(複数回答)

		(%・人)								
		生計費を節約している	自費で仕事や転職に役立つ勉強をしている	転職に備えて情報を集めている	転職に備えて仕事を探している	その他	特に何も行ってない	無回答	合計	回答数
全体	第2回(01年10月)	36.1	17.3	14.7	6.8	3.2	44.5	0.9	100.0	678
	第3回(02年04月)	37.2	18.1	15.9	9.4	2.8	39.1	0.1	100.0	759
	第4回(02年10月)	40.1	16.7	13.2	8.6	2.0	38.1	0.6	100.0	790
	第5回(03年04月)	40.5	16.7	14.8	9.2	1.4	39.7	0.1	100.0	867
	第6回(03年10月)	41.8	17.1	13.8	8.8	3.2	37.3	0.8	100.0	748
年代層	20代	29.3	23.2	17.7	17.7	1.7	38.1	0.0	100.0	199
	30代	36.9	19.7	18.2	7.6	3.5	41.9	0.5	100.0	170
	40代	51.2	14.1	12.4	5.3	5.3	30.6	1.2	100.0	198
	50代	50.3	11.6	7.0	5.0	2.5	37.7	1.5	100.0	181

* 雇用者について、集計。

勤め先での不況対策・雇用調整は、過半数（53.3％）で実施。不況対策の方法（複数回答：対策を実施した企業を100とする割合）では、「賃金カット」（43.6％）はやや低下。（表9）

表9 実施された不況対策の主な方法（複数回答）

	（％・人）				
	第2回 (01年10月)	第3回 (02年4月)	第4回 (02年10月)	第5回 (03年4月)	第6回 (03年10月)
解雇や希望退職の募集による人員削減	42.2	40.0	36.6	39.1	37.8
不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖	36.8	29.1	31.5	32.6	31.3
賃金カット	38.2	43.3	49.8	53.1	43.6
採用抑制	35.6	35.4	33.7	34.8	29.8
残業規制	40.2	44.1	33.9	36.5	33.6
出向・転籍	22.1	20.0	22.9	17.9	17.8
配置転換	24.1	22.3	21.7	22.7	21.6
操業時間の短縮・労働日数の削減		12.2	11.2	11.9	9.3
雇用身分の変更			3.2	2.2	2.0
一時休業（一時帰休）		4.1	6.6	7.6	8.5
その他	4.0	6.1	5.1	3.2	4.8
具体的なことはよくわからない	1.7	1.0	1.2	0.6	0.5
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
不況対策の実施回答数計	348	395	410	468	399

行われた	51.3	52.0	51.9	53.5	53.3
行われなかった	41.0	39.8	37.0	36.4	39.0
わからない	7.5	7.9	10.8	9.9	7.6
無回答	0.1	0.3	0.4	0.3	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計回答数	678	759	790	867	748

*1 02年4月に「操業時間の短縮・労働日数の削減」「一時休業（一時帰休）」の選択肢を増やした。

*2 02年10月で「雇用身分の変更」の選択肢を増やした。

*3 雇用者について集計。

勤め先での状況の変化（複数回答）は、賃金低下もありうる賃金制度の導入が依然として4割超（40.4％）（表10）

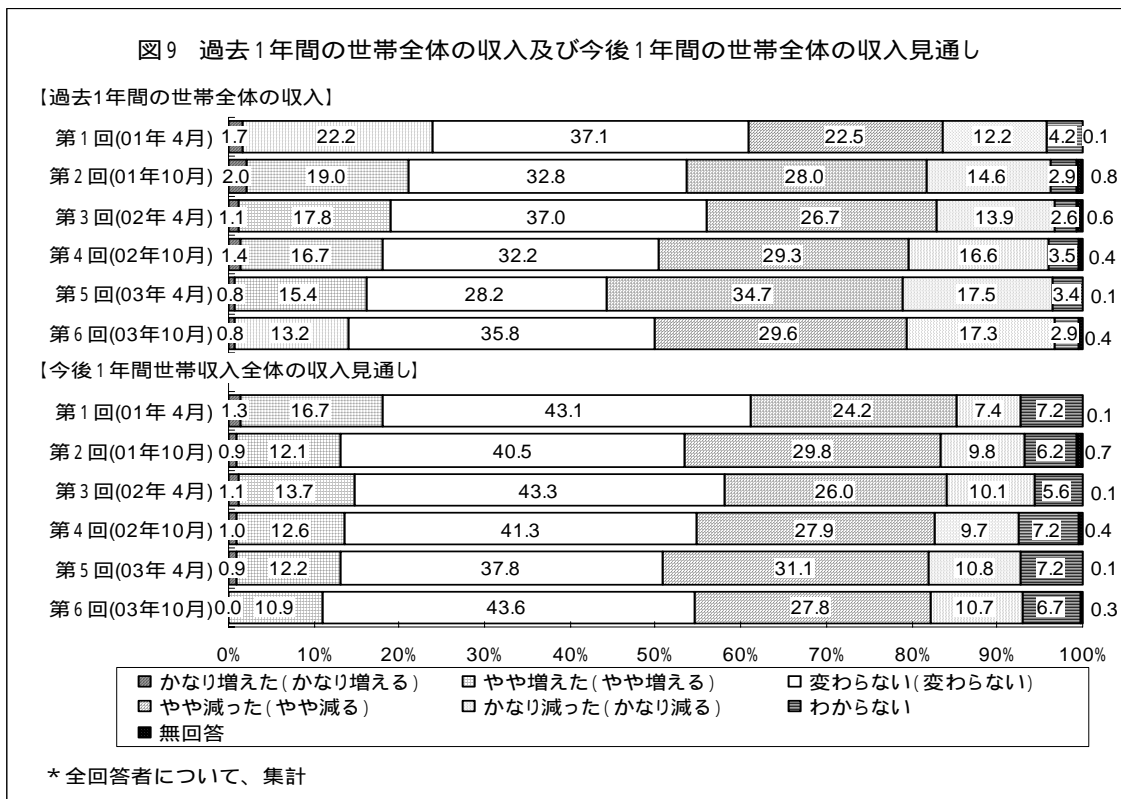
表10 現在・将来における勤務先の状況変化（複数回答）

	（％・人）				
	第2回 (01年10月)	第3回 (02年4月)	第4回 (02年10月)	第5回 (03年4月)	第6回 (03年10月)
企業の分割や事業部の売却	14.2	15.0	14.2	11.2	11.2
従来の職場や仕事なくなる	21.1	18.3	16.2	16.0	16.7
人員削減の実施	40.6	35.4	32.7	31.5	31.4
職務の内容・仕方が変わる	33.6	31.0	29.9	30.3	30.2
仕事のノルマがきつくなる	29.5	28.9	28.7	32.8	33.2
職務内容の変化についていけない人が出てくる	22.1	16.7	16.6	18.2	16.6
IT化への対応が困難な人が出てくる	18.0	14.8	12.5	13.1	12.6
労働時間が長くなる	17.7	19.2	19.0	20.8	23.0
賃金低下もありうる賃金制度の導入	38.2	43.9	41.1	45.4	40.4
処遇の降格もありうる人事制度の導入	21.1	24.1	18.7	21.9	19.8
労働環境が悪くなる	-	26.2	20.6	23.2	21.8
職場の人間関係が悪くなる	-	16.1	16.3	15.7	16.0
その他	1.2	2.0	1.3	1.3	1.5
特にない	14.9	16.6	18.2	14.8	16.2
無回答	1.2	0.4	1.0	0.2	0.9
回答数	678	759	790	867	748

*1 02年4月調査で「労働環境が悪くなる」「職場の人間関係が悪くなる」の選択肢を増やした。

*2 雇用者についての集計。

世帯全体の収入は、1年前と比べ<減った>(46.9%)[かなり減った(17.3%)+やや減った(29.6%)]が低下。今後1年についても、「変わらない」(43.6%)がもっとも多い。(図9)



世帯全体の消費は、1年前と比べ「変わらない」(47.1%)がもっとも多い。1年後の消費予測でも、「現在と同程度」(55.3%)がもっとも多い。(表11)(表12)

表11 勤務先の状況等と1年前と比較した世帯消費の動向 (% ・ 人)

		増えた	変わらない	減った	その他	合計	回答数
体1年前と比較した世帯全	第1回(01年4月) 合計	32.3	44.0	19.3	4.6	100.0	707
	第2回(01年10月) 合計	26.7	45.9	22.0	5.4	100.0	754
	第3回(02年4月) 合計	26.2	47.1	22.7	3.9	100.0	832
	第4回(02年10月) 合計	23.4	45.1	26.3	5.2	100.0	833
	第5回(03年4月) 合計	27.4	42.7	25.2	4.6	100.0	911
	第6回(03年10月) 合計	26.3	47.1	21.7	4.8	100.0	787
勤め先の景気 (*2) (*4)	好調	36.6	45.5	15.4	2.4	100.0	123
	普通	24.1	55.3	15.4	5.1	100.0	253
	不調	25.4	42.2	27.6	4.8	100.0	351
勤め先での仕事や労働条件の低下に対する不安 (*3) (*4)	感じない	28.6	53.7	12.1	5.6	100.0	231
	感じる	25.7	44.2	25.9	3.9	100.0	482
測世今帯後消1年間予の	第1回(01年4月) 合計	22.5	51.8	21.1	4.7	100.0	707
	第2回(01年10月) 合計	21.8	45.0	26.7	6.2	100.0	754
	第3回(02年4月) 合計	18.5	54.1	23.1	4.3	100.0	832
	第4回(02年10月) 合計	19.2	49.0	24.1	7.7	100.0	833
	第5回(03年4月) 合計	21.0	47.5	25.7	5.8	100.0	911
	第6回(03年10月) 合計	19.9	55.3	21.1	3.7	100.0	787

* 1 : 増えた = 「かなり増えた」+「やや増えた」、減った = 「かなり減った」+「やや減った」、その他 = 「わからない」+「無回答」
 * 2 : 好調 = 「大変好調」+「まあ好調」、不調 = 「あまり良くない」+「大変良くない」
 * 3 : 感じる = 「かなり感じる」+「やや感じる」、感じない = 「あまり感じない」+「ほとんど感じない」
 * 4 : 雇用者について、集計(合計は、全回答者)。

表12 1年前と比較した世帯消費と今後1年間の世帯消費

(%・人)

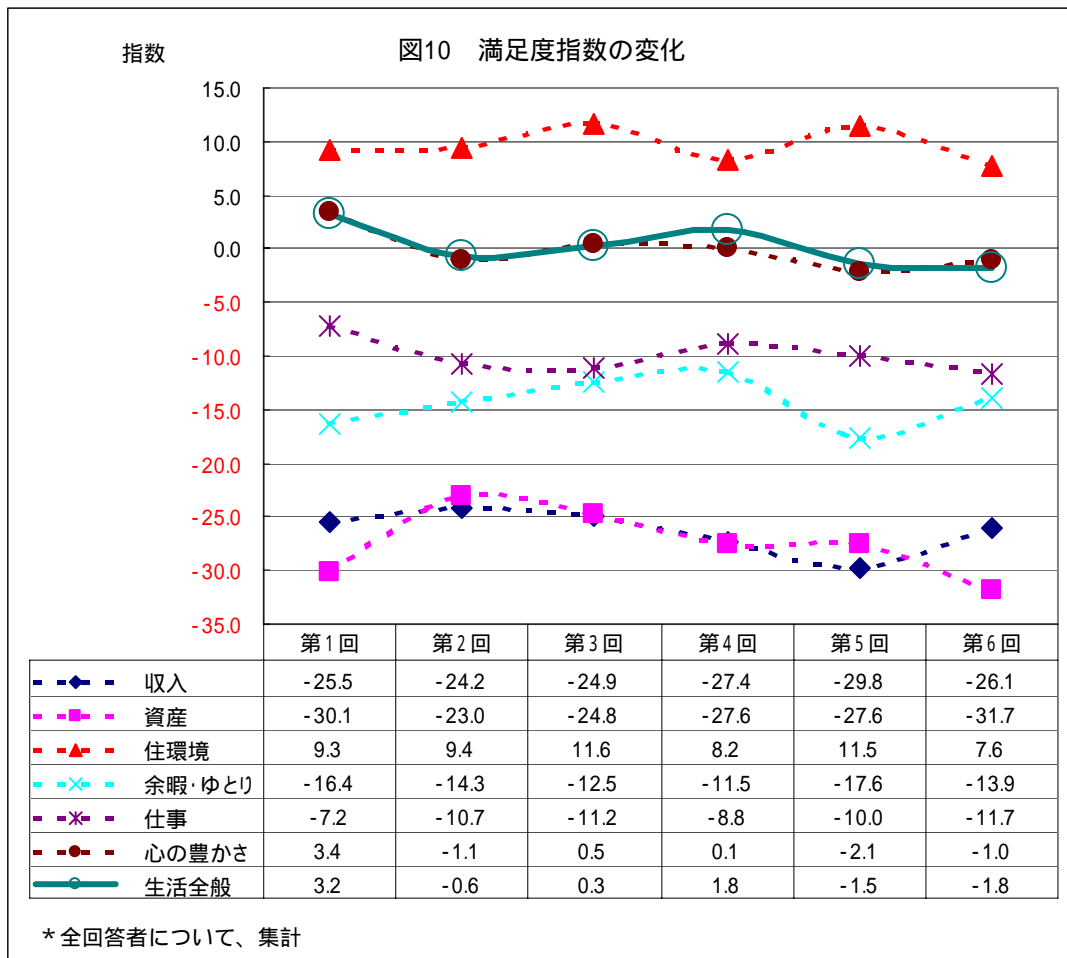
		今後1年間の世帯全体の消費				合計	回答数
		増える	現在と同程度	減る	わからない		
1年前	合計	19.9	55.3	21.1	3.7	100.0	787
と比較	増えた	52.2	39.1	7.7	1.0	100.0	207
した世	変わらない	8.9	72.8	15.4	3.0	100.0	371
帯全体	減った	5.8	40.9	49.7	3.5	100.0	171
の消費	わからない	14.3	40.0	17.1	28.6	100.0	35

* 全回答者について、集計。(注) 合計には無回答を含む。

満足度は、収入、余暇・ゆとりで低い水準ながらもやや改善。資産で低下し過去最低水準。

(図10)

* [満足度指数：各項目回答数に「かなり満足している」に1点、「やや満足している」に0.5点、「どちらともいえない」に0点、「やや不満」に-0.5点、「かなり不満」に-1点を乗じた合計点を、無回答を除く回答数で除したものを100倍したもの。]



以上

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

理事会・評議員会報告

**「平成14年度事業報告・収支決算報告
および会計監査報告を承認」
—第45回理事会・第41回評議員会—**

連合総研は、11月18日、池之端文化センターにおいて、第45回理事会・第41回評議員会を開催した。

理事会・評議員会では、笹森理事長の議事進行のもと、鈴木副所長から平成14年度活動状況について、野口専務理事から平成14年度収支決算について、渡部監事から会計監査について報告・提案がなされ、満場一致で承認された。

また、その他の議案についても、提案内容どおり承認された。

議案

第1号議案 平成14年度事業報告に関する件

第2号議案 平成14年度収支決算報告及び会計監査報告に関する件

第3号議案 理事および監事の一部選任（交代）に関する件（評議員会）

【理事】 <任期：平成15年11月18日から平成16年9月30日まで>

[新任] [退任]

平澤 弘至（運輸労連委員長） 高木 剛（UIゼンセン同盟会長）

【監事】 <任期：平成15年11月18日から平成16年9月30日まで>

[新任] [退任]

高橋 由夫（連合副事務局長） 久保田 泰雄（連合副事務局長）

第4号議案 政策研究委員会委員長の交代に関する件（理事会）

<任期：平成15年11月18日から平成16年9月30日まで>

[新任] [退任]

平澤 弘至（運輸労連委員長） 高木 剛（UIゼンセン同盟会長）

第45回理事会、第41回評議員会（2003年11月18日）

[HP 聯合総研紹介目次へ戻る](#)

[HP D I O目次](#)

経済の動き

[国際経済の動き](#)

[国内経済の動き](#)

国際経済の動き

(アメリカ)

景気は力強く回復している。7-9月期の成長率は前期比年率7.2%と19年振りの高成長となった。これは、減税パッケージの効果等により消費が同6.6%増、設備投資が同11.1%増と高い伸びを示したことによる。

消費は、基調としては増加傾向にあり、消費者マインドも改善している。設備投資、資本財受注および生産は増加している。

10月下旬に行われた連邦公開市場委員会（FOMC）では、現行の金融緩和政策について、相当程度の期間にわたって維持する方針が再度示された。

(アジア)

中国では、消費や投資が堅調に増加し、輸出の伸びも高いことから景気は拡大が続いている。タイでは、消費や投資を中心に景気は拡大している。マレーシアでは、消費や輸出の弱い動きから景気の拡大は緩やかになっている。台湾では、消費が回復し輸出が増加するなど、景気は持ち直している。シンガポールでは、生産や輸出が上向くなど、景気に持ち直しの動きがみられる。韓国では、消費が低迷し設備投資が減少するなど景気は後退しているものの、中国向けを中心とした輸出の増加等から生産に持ち直しの動きがみられる。

(ユーロ圏・イギリス)

ユーロ圏では、域内主要国における輸出が改善を示すなど景気に持ち直しの動きがみられる。ドイツでは、アメリカの成長率の高まりなどを背景に、海外からの受注は増加傾向にあり、輸出が持ち直しているなど、景気に下げ止まりの兆しがみられる。7-9月期の成長率は4四半期ぶりに前期比プラスとなった。フランスでは、輸出に持ち直しの動きがみられ、生産が下げ止まりつつあるなど、景気に持ち直しの動きがみられる。

イギリスでは、消費が増加しており、景気は持ち直している。

国内経済の動き

(経済の基調)

景気は、持ち直している。

- ・設備投資は増加している。企業収益は改善が続いている。
- ・輸出は持ち直し基調にあり、生産は持ち直している。
- ・個人消費は、おおむね横ばいで推移しているが、底固さがみられる。
- ・雇用情勢は、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。

先行きについては、アメリカ経済等が回復する中で、景気の上向きの動きが続くものと見込まれる。一方、今後の株価・為替レートなどの動向には留意する必要がある。

(雇用情勢)

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。

企業の人件費抑制姿勢などの労働力需要面の要因や、雇用のミスマッチなどの構造的要因から、完全失業率が高水準で推移するなど、厳しい雇用情勢が続いている。

完全失業率は、9月は、前月と同水準の5.1%となった。7月（完全失業率5.3%）から9月への動きをみると、完全失業者数が減少し、完全失業率が低下したものの、非労働力人口が増加している。

新規求人数は、増加傾向となっており、有効求人倍率も緩やかに上昇している。また、雇用者数は増加傾向となっているものの、この2ヶ月は減少している。製造業の残業時間については、増加傾向となっている。

賃金の動きをみると、9月の定期給与は前年同月比、前月比とも増加したものの、基調としては、横ばいとなっている。

（内閣府・「月例経済報告」平成15年11月20日参照）

HP [DIO目次](#)

[HP DIO目次](#)

事務局だより

【11月の主な行事】

11月5日 「台湾の外国人労働者の受入れに関する調査研究委員会」 （連合神奈川会議室）

主査：佐野哲法政大学助教授

6日 「労働組合の現代的課題に関する研究委員会」

主査：中村圭介東京大学教授

10日 「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」アドバイザー会議

所内会議

14日 第4回労働関係シンクタンク交流フォーラム（電機連合会館）

18日 総務委員会、理事会・評議員会（池之端文化センター）

25日 第16回連合総研フォーラム（主婦会館）

26日 研究部門会議

【編集後記】

日本経済・米国経済の動向だけでなく、日本経済と密接な関わりを持つ中国経済について第一線の研究者の方からお話を伺いたいということで、丸川先生にご寄稿をお願いしました。これまでご縁がなく、また突然のお願いにも関わらずご快諾をいただきまして、厚く御礼申し上げます。

例年1月号の定番記事であった「経済情勢報告」「勤労者アンケート」を1ヵ月前倒しで掲載しました。今後もDIOによるスピーディーな報告・情報提供に努めてまいります。

(Jumbo)

[HP D I O目次](#)