

CONTENTS

巻頭言 ..... 2

## 「当たり前」を取り戻そう

視 点 ..... 3

## 「労働力流動化論」について 考察する際の視角

### 報 告

#### 連合総研「2007年度日本経済の展望 (フォローアップ)」

..... 7

### 研究委員会報告

#### 連合総研「暮らしと社会についての アンケート」調査結果概要(下)

..... 10



第1回「連合総研ゆめサロン」

(2007年1月25日)

# 連合 総研 レポート

No.213 2007年2月1日

発行：(財)連合総合生活開発研究所  
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋  
1-3-2 曙杉館ビル3F  
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852  
HOME PAGE <http://www.rengo-soken.or.jp/>  
発行人：薦田 隆成

寄 稿 ..... 5

## 多様性を包摂する文化の形成

### —労働組合に必要な視点とは

跡見学園女子大学専任講師 <sup>かむろ</sup> 禿 あや美

今月のデータ ..... 22

## 合計特殊出生率の長期見通し 1.26に下方修正

—国立社会保障・人口問題研究所  
「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」—

参考諸表 ..... 23

事務局だより ..... 24

ホームページもご覧ください

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

# 「当たり前」を取り戻そう

(財) 連合総研理事長 草野 忠義

どうも当節、「当たり前」のことが自然に励行されるという風潮や風景に遭遇しなくなったような気がする。些細なことだが、通勤電車で下車する時に無言のまま人を力づくで押しつけていく人が多すぎる。と言うより「降ります」とか「失礼します」との声を掛ける人は皆無に近い。私も、車内の奥に乗っている場合は、降りるときに声を掛けるのだが、その時は皆さん通り道を空けてくれる。だから、皆さんは「当たり前」を忘れていたわけではない。ただ自らの言動でそれを実行しようとしなくなっているのではないか。書店に行くと、生き様や国の在り方などに関する本が山積みになっている。書いてあることは至極尤もだと思うが、一部、昔に戻ろう、あるいは懐古趣味的なものが多い。それだけで良いのだろうか。

まずは為政者が自らを正すことから始めなければならないと思う。時恰も、安倍政権になって初めての通常国会が開催されている。前半の主要議題は言うまでもなく平成19年度の予算案の審議であるが、この予算案からして「当たり前」の予算になっているのだろうか。取り易いところから取る、国民に負担して貰うのが当たり前(?)と考えている予算と言わざるを得ない。そして、恐らく後半には、その上を行く法案が予定されていると仄聞している。市場経済至上主義、競争至上主義の考え方の持ち主から見れば、「当たり前」なのかも知れないが、ちょっと違うのではないか。年末に医療費(治療費)の不払いが85億円にも達したとの報道があった。「モラルの低下」などが指摘されているとのことだが、払おうにも払えない人達が増えているとの考えは浮かばないのだろうか。また、規制緩和が促進されようとしている。規制緩和を全て否定するつもりはないが、政策にはその検証が不可欠である。以前から指摘されていることだが、タクシー業の規制緩和が何をもたらしたのか。規制緩和論者は、そのお陰でタクシー業界に多くの失業者が転入し、雇用対策として大きな効果があったと主張する。しかし、その一方で、タクシー業界の事故は増加を続けているし、賃金は伸び悩むどころか極めて劣悪な労働条件下におかれるようになった。地域別最低賃金割れのタクシー運転手が激増しているという現実をどう見るのか。一部地域では、運転手の四分の一近くが地域最賃より低い賃金に甘んじなければならないということである。

最低限の法律が守られない国が法治国家、民主国家と言えるのであろうか、「美しい国」と胸を張れるのだろうか。某作家によれば「美しい国」を逆さまに読めば「憎いし、苦痛」となるそうだ。加えて、昨年後半には三人の知事が汚職で逮捕された。政府税制調査会長の辞任(?)もあったし、一部政治家の疑惑も指摘されている。自らの姿勢を正すことは最低限の政治家の責務であることは言うまでもないが、「政治の根底に国民の幸せをしっかりと据えた『当たり前』の政治を行うことが、為政者の基本思想でなければならない」と思うのは「当たり前」ではないだろうか。

# 「労働力流動化論」について考察する際の視角

## 改めて「労働力流動化論」について考える

長期に及んだ不況を背景に、市場における自由競争に大きな信頼を寄せる新古典派経済学が席捲した。新古典派経済学は、完全競争による流動的な労働市場を形成すれば完全雇用は達成されるのであるから、これを妨害する雇用慣行を排除・是正することが望ましい、との立場をとる。「労働力流動化論」は、言うまでもなく新古典派経済学による経済観・市場観に依拠している。規制の緩和・撤廃や構造改革の旗印も、新古典派経済学の考え方に大きく影響されている。しかし、ようやくこのところ潮目が変わる兆しもみられる。「今さら」という感をもつ方もいようが、これを機に改めて労働力流動化論や、それと密接な関連にある日本的雇用慣行のあり方について、冷静な議論を行う必要があるかと思う。

とはいえ、これらの問題を網羅的に取り扱うことは筆者の力量を大きく超える。本稿では労働力流動化論について考察するに当たり、留意が望まれるのではないかとと思われる点を3つに絞って言及するに止める。

## 1 労働市場の特殊性に対する配慮の乏しさ

高梨昌信州大学名誉教授が指摘されているように、労働市場は、モノやカネとは異質の

特有な市場である。経営資源の中で、人材はモノやカネとは異なる特性を持つ。人材は、疲弊したからといって簡単に置き換えることはできない。職務が明確に決まってもその人でなければ為し得ない事はある。それどころか、個々人が職務の内実を形成することも多々ある。また、人材についてモノやカネと同様に市場での自由な価格決定に委ねれば、モチベーションが低下し職業能力が劣化することも考えられよう。その結果、社会経済全体でみた人的資源の枯渇にもつながる可能性は否定できない。労働市場は、商品などとは同列に論じられない人材に関わる市場であり、労働力流動化論はこの点に対する意識が希薄であるか、あえて無視しているようにみえる。

## 2 検証が必要とされる「通説」

「アメリカでは、優秀な者は会社を幾つか転職して高賃金を得ている。」との通説がある。これは本当なのだろうか。川喜多喬「仕事と組織の寓話集—フクロウの知恵—」(2006年)は、アメリカでもそのような者は少数派で、多くの労働者は会社に長く勤めたいと思っている上に、優秀な企業の中には従業員への雇用保証に腐心する企業が多数存在する、と喝破している。我々は通説イコール正しい、とつい考えてしまうが、「通説」も慎重に検

証しなければならぬことがあるようだ。

加えていえば、経営者についても長期雇用的な考え方を前提として内部人材を育成していくのではなく、外部からスカウトすれば良いではないか、との指摘がある。これも、多分にアメリカではそうだから、との考え方が働いているかもしれない。しかし、新原浩朗「日本の優秀企業研究」(2003年)によると、アメリカの上位企業のCEO(最高経営責任者)のほとんどは、社内から上がってきたCEOである。また、同書は改革をリードする経営者に必要な条件として、「その企業の事業についての現場感覚があること」を挙げており、社外から来る経営者がこの条件を満たすのは簡単ではない、としている。

### 3 困難な人材育成

知識社会の様相が色濃くなるとともに、グローバル競争の激化・消費の成熟化などにより、個々人の持つ職業能力や知恵がますます重要になってきている。しかし、流動化を押し進めれば人材は育たなくなるおそれが生じる。すぐに会社から出ていくような人材に、企業は人材投資をしようとは思わないはずである。即戦力人材を雇おうとしても、そうした人材はどこで陶冶されるのか。あらかじめ外部労働市場にストックされている訳ではないだろう。人材育成を厭わない別の会社で育

成され、たまたま外部に出た人材を雇い入れることになる。長期雇用を前提とする人材育成をどこかの会社で行わない限り、即戦力人材が労働市場に輩出されることは難しい。

そもそも職業能力については、先輩・同僚・後輩との人間関係の中で一定の時間をかけ、切磋琢磨しながら形成されている部分が大いはずである。チーム内の継続的な人間関係の中で採まれることが、個々人の力量を高める。常に人材が入れ替わるような環境においては、信頼関係を構築するのに困難を来とし、基礎的な職業能力の形成が容易ではなくなる可能性がある。

#### おわりに - 「不合理な」人間 -

今から20年以上も前のベストセラーであるピーターズ・ウォータマン(大前研一訳)「エクセレント・カンパニー」(1983年)は、当時のアメリカにおける優秀企業の特質を抽出している。その内容を見ると、「ひとを通じての生産性の向上」など人材を重視する姿勢を貫くとともに、人間はあまり合理的な存在ではない旨を強調していることに驚く。人材の流動化など労働市場のあり方について考察するに当たっても、今こそこうした考え方を想起することは、意義あることといえるだろう。

(五角形)

# 多様性を包摂する文化の形成 — 労働組合に必要な視点とは

跡見学園女子大学 専任講師 <sup>かむろ</sup> 禿 あや美

## ➤ 全体として悪化する労働条件

日本では近年、格差の拡大、貧困層の増加など働く者にとって厳しい状況が続いている。そのような状態にあるのは非典型労働者や若者、高齢者など「限られた」人々であるとの認識があった一方で、労働組合が組織している労働者の雇用は恵まれているとの認識もあった。しかしこの間のホワイトカラー・エグゼンプション制度導入をめぐる一連の動きに象徴されるとおり、これまで恵まれているとみなされていた正社員の処遇までもが大きく後退させられようとしている。こうした状況は、我々に「最低限保障されるべき労働と生活とはどのようなものか」という問いを改めて提起していると思われる。

## ➤ 存在感の薄い労働組合

我々が安心して働き生活するために必要な方策を提案・要求し、交渉出来る組織は、労働組合において他にはない。その果たすべき役割はきわめて大きい。

しかし労組の存在感はあまり強くはない。その原因はさまざまあるが、ここで強調しておきたいことは、労組のメンバーシップが正社員のみ限定されてしまったこと、そして労組員の関心が企業内部に集中し地域への眼差しを薄めてしまったと思われることである。その結果として労組に対する市民の共感

まっている。

## ➤ 労働組合とパート労働者

労組の社会的存在感を高めるためには、組合員数の拡大が欠かせない。なかでも、年々増加している非典型労働者の組織化は必須であると考えられる。パート労働者の組織化は各労組の努力により徐々に増加し、組織率は2004年の3.6%から2006年には4.3%となった（厚生労働省『労働組合基礎調査』）。

パートの処遇に対して労組はどの程度会社と交渉しているのだろうか。労働政策研究・研修機構が2006年に公表した『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』によると、パートの労働条件に関して公式、非公式に交渉を行っている労組の割合は、「時間給の引き上げ」について、パートを組織化した労組の場合92.4%だが、未組織の場合32.3%にとどまる。「勤務時間帯の適正化」についてはそれぞれ73.9%、25.8%、「雇用の継続」では82.6%、25.8%であり、いずれも未組織の労組はパートの労働条件について経営者側と話し合いすら行っていない。

パートを組織化している労組はいまだ少数派であるから、多くの労組はパートの労働条件に対して発言していないと推測される。今や3人に1人が非典型労働者である今日、労組が正社員という特定の労働者層の労働条件や雇用についてのみ責任をもつことで、結果

としてパートに代表される非典型労働者の低い処遇には無関心になりがちであることは問題が大きいといえよう。

## ➤ 企業から地域へ

ところで近年、メンバーシップを広げ、地域へ根ざした活動を強化することによって急激に成長した分野が日本に存在している。それはスポーツである。これまでスポーツは、実業団チームとして運営に関わる資金を企業に依存する形で展開されていた（企業スポーツと略称）。しかし90年代以降の不況の中で、企業スポーツの休廃部が相次ぎ、1998年から5年間で218ものチームがなくなった。チームの成績がたとえよかったとしても、景気と親会社の業績が悪ければ、あっけなく廃部される。かわって台頭したのが「地域スポーツ」である。これはスポンサーとしての親企業をもたず、地域住民や地域の多くの企業から構成される小口のスポンサーによって支えられている。トップリーグチームの経営主体の変化をみれば、1989年には「企業スポーツ」は87.6%、「地域スポーツ」が12.4%と、ほとんどが企業スポーツであったが、2005年には57.7%、42.3%と劇的な変化を遂げている（笹川スポーツ財団『スポーツ白書』2006年）。地域を重視するサッカーが、企業を重視する野球を上回る人気と勢いを得ていることは周知のとおりである。

このような動きはチームの支え手を、一つの企業に頼るのではなく地域に幅広く確保することによって、リスクを軽減するものと理解できる。そして企業を中心に形成された文化の行き詰まりを、地域にシフトすることによって突破しつつあるとも言える。以上を参考にするのはいささか突飛に思われるかもしれないが、市民の支持を得る組織のあり方として象徴的な示唆を得ることが出来るのでは

ないだろうか。

## ➤ 生活を支える地域への関心を高める

一方、労働組合の地域への視線は弱く、メンバーも限定されている。正社員の労組員にとって地域の問題は自分の問題ではなかったのではなかろうか。職場コミュニティを快適にすることが第一であり、雇用が保障され家族を養える賃金が獲得できれば、慢性的な長時間労働であったとしても生活を揺るがす大問題であるとは認識されてこなかったのではないだろうか。長時間労働に従事する労働者の生活からは「豊かな文化」は生まれない。現状に疑問を感じつつも深く思考する暇はなく、物を消費することによって手っ取り早い満足感を得る生活が中心となってしまっている。労働組合は我々の生活の「足もと」である、地域における生活の質に目を向けるべきではないだろうか。

我々が安心して働き生活を営むためには、正社員と非正社員の大きすぎる格差を縮める均等・均衡処遇が必要であることはもちろんのこと、非典型労働者の賃金水準を上げることが大事である。最近の研究によれば、最低賃金以下あるいはその付近の賃金を受け取っている労働者は若者、女性、パート労働者、零細企業勤務者、労働組合に未加入者に多いことが明らかになっている。加えて、最低賃金を10%上昇させた場合に、約20万世帯が貧困から脱出できるとの推計がなされている（橘木俊詔・浦川邦夫『日本の貧困研究』東京大学出版会、2006年）。

我々の生活の場である地域に目を向け、多様な雇用形態で構成される労働者の処遇改善に、組織化されているか否かにかかわらず積極的にかかわり関心を持つことが、労組には求められているのではないだろうか。

# 2007 年度日本経済の展望

## (フォローアップ)

連合総研は、このたび「2007 年度日本経済の展望」を作成しました。これは昨年 10 月に当研究所が発表した「2006～2007 年度経済情勢報告」の巻末において示した「展望」のフォローアップとなるものです。

### 1. 経済の現状

2002 年 1 月を谷とした景気回復局面は 2007 年 1 月で 60 ヶ月の長さとなり、長さからみれば、高度成長期のいざなぎ景気(1965 年～1970 年)を超えました。景気回復の牽引力となった輸出は、好調な世界経済を背景に伸びが続いてきました。企業部門をみると、企業収益は 1980 年代後半のバブル期を抜いて最高値となっており、企業の設備投資も大幅な伸びが続いています。

企業の人手不足感はいっそう強まっており、雇用情勢は改善しています。完全失業率(季節調整値)は 4.05%(10-11 月平均)まで低下し、有効求人倍率は 1.06 倍(同)となっており、雇用者数は増加傾向にあります。雇用者に占める非正規雇用者の比率は横ばいとなっています。

しかし、雇用情勢の改善が所得に結びついていません。一人当たり名目賃金をみると、所定外給与、特別給与は引き続き増加していますが、所定内給与は前年比横ばいで推移しています。所得面での改善が進まず、個人消費は伸び悩んでいます。

企業物価指数が原材料高騰等により前年比で高い伸びで推移しているのに対し、消費者物価指数は前年比わずかなプラスで推移しています。

### 2. 2007 年度見通し

今回の景気回復局面における付加価値の配分の状況を見ると、配当や役員報酬は増加した一方で、従業員への配分は低いままとなっています。企業は、賃金水準の引上げ等により、従業員に利益を還元する必要があります。

企業の収益・利益は過去最高の水準をみせているところであり、労使が十分に協議して、これまでの経済成長に見合った適切な成果の配分を実現し、ひいてはそれを中小企業や非正規の分野にも波及させていく必要があります。

これまで景気回復の牽引役であった輸出の伸びを支えていた世界経済については、拡大が続くものの若干の減速が予想されます。設備投資についても、伸びは鈍化するものと考えられ、持続的な景気回復の鍵を握るのは個人消費です。

個人消費の伸びには、安定した所得の裏付けが必要です。労働の需給がより引き締まってい

くなか、所定内給与を中心に所得が増加していけば、個人消費も、サービスや耐久財の支出を中心に持続的に伸びが続いていくと考えられます。さらに、年金保険料アップ、定率減税廃止による家計への負担を考えると、より一層の賃金改善が必要です。

日本経済は2007年度も緩やかな景気回復局面が続くものと考えられますが、2007年度春季生活闘争における賃金改定の結果により、見通しも異なってきます。

#### **[ケース A] 労働生産性上昇を反映した賃金改定が実現できるケース**

これまでの労働生産性の上昇率を反映した適切な賃金改定が進めば（おおむね3%程度）、個人消費の拡大を通じて、日本経済は順調に推移すると考えられます。労働分配率も下げ止まりからやや上昇に転じることになります。実質成長率は、1.9%程度を達成することになります。デフレからも脱却します。景気回復が長期化することから失業率もより低下し、2007年度末には3.8%程度になると見込まれます。有効求人倍率も上昇するなど雇用環境はさらに改善します。

消費拡大が続くことは、中小企業に対する需要の増大を通じて、地域経済の活性化に資することになります。海外経済の減速等に伴う輸出鈍化がみられたとしても、国内の消費主導の景気回復が持続していれば、日本経済への影響は軽微なものになると考えられます。

#### **[ケース B] 家計の所得改善が伸び悩むケース**

賃金改定が定期昇給分にとどまる場合（おおむね1.6%）、輸出や設備投資の鈍化を消費の伸びでカバーすることが困難となるため、実質成長率も低いまま推移することになるでしょう。公共事業が削減されていくなかで、消費の伸びが思わしくなければ、地方経済の活性化は進まず、また、大企業と中小企業間の格差も解消しないでしょう。労働分配率の改善もみられません。

日本経済は、長期にわたる景気回復局面にあります。内需中心の持続的な安定成長のためにも、本格的かつ持続的な消費拡大に向け、勤労者にとっての雇用の安定性への不安の解消、将来に対する安心感の保障、勤労者すべての層へ所得としての成果の配分が不可欠です。景気回復を持続させ、デフレへ逆戻りすることのないよう政策運営が求められますが、労使においては雇用の質を高めるとともに適正な分配を行って、勤労者の勤労意欲を高めることが必要です。そのためにも、2007年度の春季生活闘争において、これまでの労働生産性を反映した適切な賃金改定を実現することが必要です。



## (付表) 連合総研見通し総括表

## (1) 見通し

	2005年度 実績	2006年度 実績見込	2007年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目GDP	1.0%	1.2%	2.3%	1.6%
実質GDP	2.4%	1.9%	1.9%	1.5%
内需寄与度	1.8%	1.3%	1.8%	1.3%
外需寄与度	0.6%	0.6%	0.1%	0.2%
民間最終消費	1.9%	0.7%	1.7%	0.9%
民間住宅投資	-1.0%	0.4%	0.8%	0.4%
民間設備投資	5.8%	8.1%	5.0%	4.2%
民間在庫投資(寄与度)	-0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
政府最終消費	0.9%	0.9%	1.1%	1.4%
公的固定資本形成	-1.4%	-12.2%	-4.7%	-4.5%
財・サービスの輸出	9.0%	7.8%	4.1%	4.1%
財・サービスの輸入	6.0%	4.1%	4.7%	3.8%
GDPデフレーター	-1.3%	-0.7%	0.4%	0.1%
鉱工業生産	1.6%	3.7%	2.4%	1.6%
国内企業物価	2.1%	2.7%	1.0%	0.9%
消費者物価	-0.2%	0.3%	0.6%	0.4%
労働力人口	0.2%	-0.1%	-0.2%	-0.2%
就業者数	0.5%	0.2%	0.1%	-0.1%
完全失業率(年度末)	4.2%	4.0%	3.8%	4.0%
有効求人倍率(年度末)	1.03	1.08	1.22	1.18
名目雇用者報酬	1.3%	1.2%	3.3%	1.2%
現金給与総額(5人以上)	0.5%	0.2%	2.5%	0.5%
総実労働時間(5人以上)	1,812	1,811	1,811	1,810
経常収支(兆円)	19.1	19.5	22.2	22.9
同名目GDP比	3.8%	3.8%	4.3%	4.4%

## (2) 見通しの前提条件

	2005年度 実績	2006年度 実績見込	2007年度 見通し
名目政府最終消費支出	1.0%	0.3%	1.6%
名目公的資本形成	0.0%	-10.9%	-3.6%
名目短期金利(3ヵ月物)	0.1%	0.5%	0.7%
名目為替レート(円/ドル)	113.3	116.4	117.8
実質世界経済成長率(暦年)	4.8%	5.0%	4.8%
原油価格(ドル/バレル)	60.0	65.4	60.3

(注1) 2007年度の賃金改定率の想定は、ケースAは定期昇給分と労働生産性上昇率を反映し、3%程度。  
ケースBは、定期昇給分程度。

(注2) 年度末は1~3月期平均。

# 研究委員会報告

## 連合総研「暮らしと社会についてのアンケート」 調査結果概要(下)

本稿は、連合総研「現代福祉国家への新しい道—日本における総合戦略研究委員会」（主査：岡澤憲美早稲田大学教授）で実施した「暮らしと社会についてのアンケート」調査結果の概要(下)である。

前号（1月号）に引き続き、本稿では、過去・現在・10年後の幸せ度や今後の幸せ度の向上に必要な分野、社会保障の現状と課題、福祉社会と政府の役割についての報告を行う。

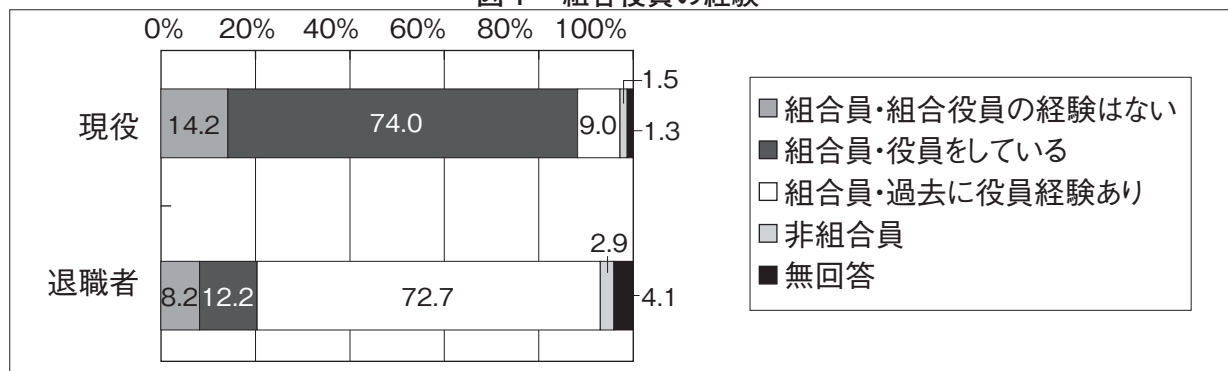
### Ⅰ．回答者のプロフィール（追加）

#### ▶ 1. 組合役員の経験

今回の回答者の特徴の一つは、組合役員（単組・支部・分会などの役員・委員）の経験である。現役については、「組合員・役員をしている」(74.0%)、「組合員・組合役員の経験はない」(14.2%)、「組合員・過去に役員をしたことがある」(9.0%)となっており、役員経験者が8割を超えている（図1）。

退職者については、「組合員・過去に役員をしたことがある」(72.7%)、「組合員・役員をしている」(12.2%)、「組合員・組合役員の経験はない」(8.2%)となっており、こちらも役員経験者が85%である。なお、現役の女性については、「組合員・組合役員の経験はない」は31.9%と3分の1程度となっている。

図1 組合役員の経験



### Ⅱ．調査結果について

#### ▶ 1. 現在の暮らし

##### (1) 生活への不安について

生活不安の所在について10項目のなかからいくつでも選んでもらった結果をみると、現役では

「仕事上の不安」(53.1%)と「経済的な不安」(51.0%)が半数を超えてトップに並んでいる(表1)。

男性では「仕事」や「経済的」な不安がより強く、女性の場合は「身内の介護」、「地震など災害」についての不安がやや強い。男性の年齢別では、年齢が上がるにつれて「自分の健康」への不安が増加し、40代で半数を超え、55歳以上になると6割以上である。また、「身内の介護」に対する不安も年齢が上がるが多くなる傾向がある。

一方、退職者では、「仕事の不安」はほとんどなく、「自分の健康への不安」(61.8%)、「経済的な不安」(49.6%)が高い割合となっている。

表1 現在の生活への不安(複数選択) (%)

	仕事上の不安	人間関係の不安	家庭内の不安	経済的な不安	自分の健康に不安に	身内の介護に不安に	地震など災害に対する不安	治安に対する不安	その他	特に不安なことはない	無回答	件数
現役	53.1	25.6	20.7	51.0	45.2	22.8	15.2	13.1	1.9	7.6	1.6	2243
退職者	3.2	5.3	13.7	49.6	61.8	26.0	26.7	20.0	2.7	9.4	1.7	524

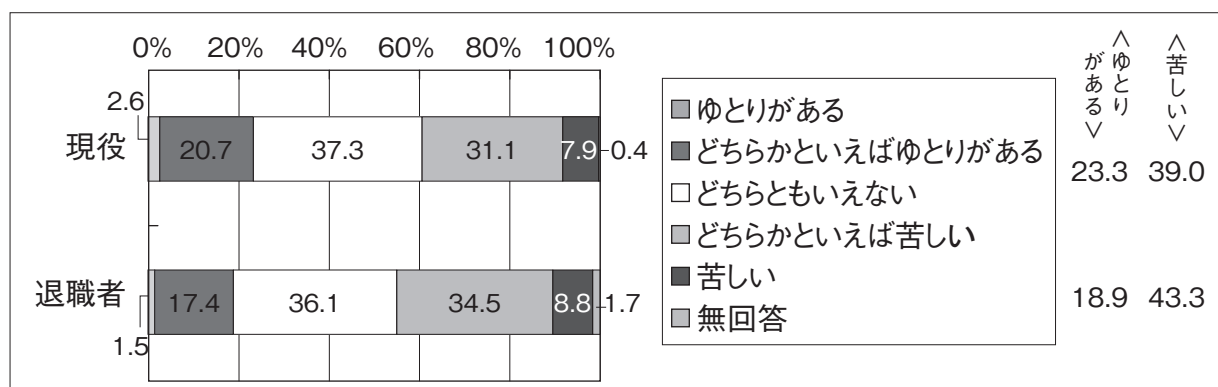
## (2) 暮らし向きについて

暮らし向きについて、「ゆとりがある」から「苦しい」までの5段階で現状を評価してもらったところ、現役では、「ゆとりがある」が2.6%、「どちらかといえばゆとりがある」が20.7%となっている(図2)。一方、「苦しい」は7.9%、「どちらかといえば苦しい」は31.1%で、「どちらともいえない」は37.3%である。

男性の年齢別では、30代までの若い層で<苦しい>は3割台であるが、40代以上では5割前後と大きく増加し、中高年層でより経済的に苦しい生活の現状が浮かび上がる。

なお、現役の男性のうち、子どものいる30代と40代の既婚者にしぼって、世帯収入別に暮らし向きをみると、30代では700万円のあたりで<苦しい>と<ゆとりがある>が3割前後で拮抗し、900万円以上で<ゆとりがある>が半数を超える。また、40代では、600万円未満では7割、700-900万円の層でも半数前後が<苦しい>としており、900万円を超えても<苦しい>が<ゆとりがある>を上回っている。

図2 暮らし向き



## ▶ 2. 雇用と社会参加

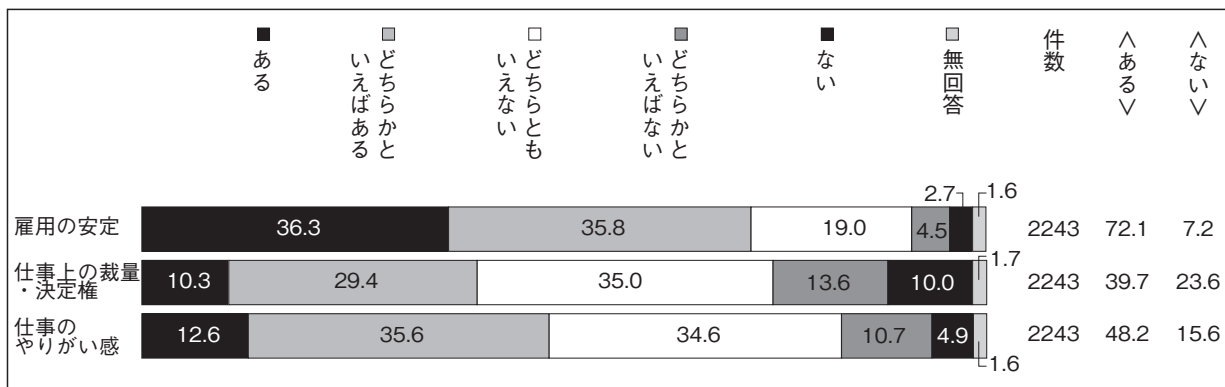
### (1) 雇用の安定と裁量・決定権、仕事のやりがい感について \*現役について

[雇用の安定]と[仕事上の裁量・決定権]、[仕事のやりがい感]についてそれぞれ5段階で評価してもらったところ、[雇用の安定]については、7割の人が<ある>と感じている(図3)。また、[仕事のやりがい感]についても、<ある>が半数近くを占めている。他方、[仕事上の裁量権]は<ある>が4割、「どちらともいえない」が3割強、<ない>が2割強で、肯定に傾きつつも評価は割れている。

性別にみると、女性では男性と比べて[雇用の安定]と[仕事の裁量・決定権]について<ある>という人が少なく、特に[仕事上の裁量・決定権]については<ない>が35.8%と多い。男性の場合、年齢別での違いはそれほどないが、29歳以下と55歳以上で[仕事上の裁量・決定権]が<ない>と感じている人が多い。

女性について雇用形態別でみると、正規職員と比べて非正規職員の場合は[雇用の安定]の<ある>が際立って少なく、<ない>も約3割いることが注目される。

図3 今の仕事について(現役のみ) (%)



### (2) 家事・育児・社会活動への参加について

[家事や育児]、[ボランティア活動など社会貢献活動]、[チャリティや募金]、[町内会や自治会などの運営]、[地域の行事やお祭り]への過去1年間の参加状況について、「積極的に参加した」から「まったく参加しなかった」の5段階で評価してもらった。

現役について、「積極的に参加した」と「どちらかといえば参加した」を合わせた<参加>の比率でみると、[家事や育児](57.9%)は6割弱となっている。しかし、[チャリティや募金](34.1%)、[ボランティア活動など社会貢献活動](30.5%)、[地域の行事やお祭り](32.2%)は3割台、[町内会や自治会などの運営](27.3%)は2割台にとどまっている。

一方、退職者について<参加>の比率でみると、[家事や育児]は56.5%で現役と変わらないが、[ボランティア活動など社会貢献活動](60.8%)、[町内会や自治会などの運営](57.4%)は現役を大幅に上回っている。

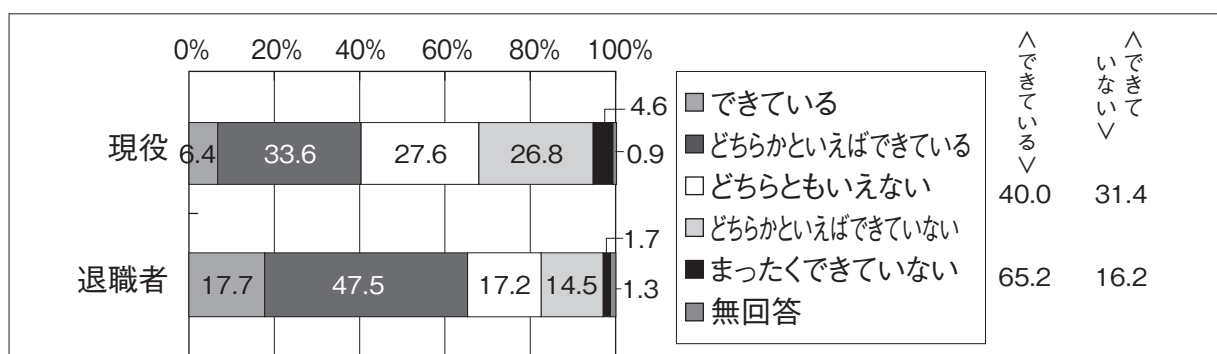
### ▶ 3. 暮らしの現状評価と今後の生活

#### (1) 自分らしい生活について

「自分らしい生活」ができているかどうかについて5段階で評価してもらったところ、現役では、「②どちらかといえばできている」(33.6%)が一番多く、続いて「③どちらともいえない」(27.6%)、「④どちらかといえばできていない」(26.8%)、「①できている」(6.4%)、「⑤まったくできていない」(4.6%)となっている(図4)。これを、<できている(①+②)>:「③どちらともいえない」:<できていない(④+⑤)>の3つにまとめると、40.0%:27.6%:31.4%となる。

退職者の場合は、<できている>が65.2%、「どちらともいえない」が17.2%、<できていない>が16.2%で、現役に比べ肯定的な評価が高い。

図4 「自分らしい」生活について



#### (2) 自分らしい生活に影響を与えるもの

男性について「自分らしい生活」を被説明変数とし、年齢、暮らし向き、平日と休日の過ごし方、住まい、健康、雇用の安定、仕事上の裁量・決定権、仕事のやりがい感を説明変数とした重回帰分析を行った。

現役では、「自分らしい生活」との相関が強いのは平日の過ごし方(偏回帰係数.252)と休日の過ごし方(.189)である。仕事のやりがい感(.144)や健康(.143)も正の相関をみせているが、平日や休日の過ごし方に比べるとその強さは下がる。「自分らしい生活」ができるためには、特に平日の過ごし方に満足できるかどうかポイントとなる。

#### (3) 今後の生活で大切なこと

「あなたの今後の生活にとって、何が大切でしょうか」という設問で、17の選択肢を設け、上位3つを順に選んでもらったところ、現役では、第1位として「家族」を挙げた回答者は40.5%で、「雇用・仕事」を第1位に挙げた人の約4倍である。第2位については「雇用・仕事」、第3位については「趣味」が最も多い。

退職者では、第1位は「公的年金」、第2位は「健康保険」、第3位は「家族」である。

続いて、3つ以内の複数回答扱いにした集計について現役でみると、「技能や知識」、「趣味」、「自由時間」は20代から30代で多く、「家族」や「雇用・仕事」の回答が増えるのは30代から40代前半、「退職金」、「公的年金」、「健康保険」の重要度が上がるのは40代後半以上である。退職者では、「公的年金」(約8割)、「家族」(5割強)、「健康保険」(4割前後)、「趣味やボランティ

ア仲間」(3割前後)に回答が集まっている。

#### ▶ 4. 幸せ度

##### (1) 幸せ度の変化について

「5年前」、「現在」、「10年後」についての幸せ度を「まったく幸せでない(0)」から「とても幸せ(10)」という11ランクから選択してもらった。

平均値でみると、現役の「現在」は6.7(「普通」は5。数字が大きくなる程、幸せ度は大)で、5年前(6.7)と変わらないが、「10年後」については6.3と低下している。

年齢別でみると、男性は年齢が高くなるにつれて幸せ度が低下している。特に「10年後」については、20代を除いて、いずれの年齢層でも「5年前」や「現在」より低下し、中高年層になるにつれ低下幅が大きくなっており、50代後半では4.9である。女性は、20代、30代前半では「10年後」は幸せ度が「現在」より高まるとみているが、35歳以上になると低下している。

退職者は、「5年前」が6.7、「現在」が6.4、「10年後」は5.0であり、時間の経過につれて幸せ度が低下すると考えている。

##### (2) 10年後の幸せ度に影響する要因

「10年後の幸せ度を回答するにあたってどのようなことを考慮しましたか」という設問で、14の選択肢を設け、上位3つまでを順に選んでもらったところ、現役では、第1位は「収入水準」(63.0%)、第2位は「家族関係」(41.9%)、第3位は「健康状態」(34.2%)となった(表2)。

男性の年齢別でみると、「仕事」や「家族」は20～30代、「子どもの成長」は30代後半から40代前半、45歳以上の中高年層になると、「公的な社会保障水準」と「健康」への関心が急増する。

退職者では、「健康状態」(69.3%)、「公的な社会保障水準」(60.5%)、「収入水準」(50.0%)の順となっている。

「10年後」の幸せ度について、「アップ」、「同じ」、「ダウン」別に集計したところ、現役で「アップ」に寄与しているのは家族関係や収入水準、子どもの成長である。「ダウン」に寄与しているのは、収入水準、健康状態、公的な社会保障水準である。

退職者で「ダウン」に寄与しているのは、公的な社会保障水準、健康状態、収入水準である。

表2 「10年後」の幸せ度を回答するに当たり考慮したこと(上位3つ) (%)

	収入水準	消費水準	貯蓄水準	会公保的障な水社準	成子長どものもの	家族関係	余暇水準	健康状態	人づきあい	や自気分の努力	満足事上の	居住水準	子育て	その他	無回答
現 役	63.0	9.1	21.5	19.5	26.2	41.9	15.2	34.2	7.4	11.1	26.5	7.0	8.0	2.1	1.6
退職者	50.0	11.1	16.2	60.5	7.1	24.6	6.7	69.3	5.5	14.7	2.1	6.3	0.6	1.5	7.3

##### (3) 今後の幸せを高めるうえで重視すべき分野

「自分の努力」(以下、「自助」)、「会社(勤務先)の安定・発展」(「勤務先」)、「国の政策や制度の改善」(「公助」)、「地域での助け合い」(「共助」)のうち、今後の幸せを高めるために重視す

べき分野について、1位から4位まで順位をつけてもらった。

現役では、第1位が「自助」(46.1%)、第2位が「勤務先」(44.3%)、第3位が「公助」(34.8%)、第4位が「共助」(66.8%)である。これに対し、退職者では、第1位が「公助」(65.1%)、第2位と第3位はともに「共助」が選ばれ(35～40%)、第4位は「勤務先」(53.6%)となっている。

年齢別でみると、20代・30代では「自助」、45歳以上になると「公助」が高まっている。

このような結果から、幸せを高めるうえで、現役では「自助」と「勤務先」、退職者では「公助」と「共助」が大切な分野であると考えられているといえる。

#### (4) 幸せ度の向上に必要な分野と社会保障の関係について

労働者のタイプ別に幸せ度の向上に必要な分野(第1位)をみたところ、民間・男性・ホワイトカラーと民間・女性・ホワイトカラーで自助意識が強く、民間・男性・ブルーカラーや公務・男性を大きく引き離していることがわかる。

この自助意識が社会保障とどのような関係にあるかを調べるために、サンプルが多く自助意識の強い民間・男性・ホワイトカラーを例にとると、[税や社会保険料の負担と社会保障の水準]については、「負担大でも保障水準を高くしたい」を選択した回答者が43.6%あり、この比率は、「勤務先」(37.5%)や「公助」(33.3%)を幸せ度の向上に必要な分野として選択した人を上回っている。

### ▶ 5. 日本社会と平等・不平等

#### (1) 平等・不平等

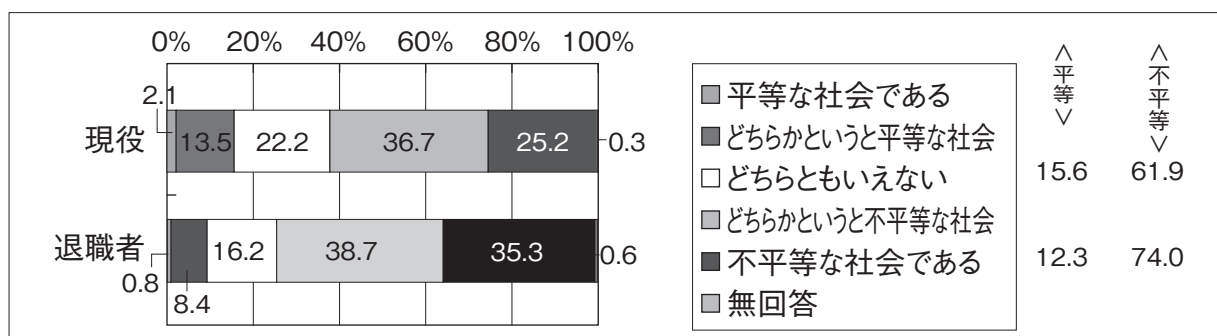
現在の日本について、平等な社会か不平等な社会かを尋ねたところ、現役、退職者とも大半の人が日本社会を不平等な社会とみている(図5)。

現役では、「どちらかというの不平等な社会」(36.7%)が一番多く、続いて「不平等な社会」(25.2%)、「どちらともいえない」(22.2%)、「どちらかというの平等な社会」(13.5%)、「平等な社会」(2.1%)となっている。

退職者では、「どちらかというの不平等な社会」(38.7%)、「不平等な社会」(35.3%)の両者で4分の3を占めている。現役よりも<不平等な社会>を選ぶ回答者が多い。

また、日本社会の不平等を強く感じるのはどのような場合か、9つの選択肢から上位2つを選択してもらったところ、現役・退職者ともに、第1位は「収入による不平等」、第2位は「社会的な地位や権力による不平等」となった。

図5 現在の日本について



## (2) 不平等が生じる要因

不平等が生じる要因について、9つの選択肢のうち上位2つ以内の複数回答を集計した結果、現役では、「仕事」(51.7%)、「学歴」(44.0%)、「家柄や親の地位」(32.2%)となった。男女間の違いは「性」でみられ、この要因を重視しているのは女性(36.0%)の方であり(男性11.8%)、とくに年齢では20代から40代前半(37~42%、男性は10%前後)である。また、男性の学歴別で見ると、高卒で不平等が生じる要因として「学歴」(53.3%)を挙げる人が、短大・高専・専門学校卒(39.3%)や大卒以上(30.8%)に比べて高い割合となっている。

退職者では、「学歴」(47.7%)、「仕事」(39.7%)、「家柄や親の地位」(27.3%)の順となっている。

## (3) 行政サービスと税・社会保険料の負担感

行政サービスの充実度合、国民生活の安定度合、税・社会保険料の負担の大きさについて、「まったくそう思う」から「まったくそう思わない」の5段階で評価してもらった。この結果を<そう思う>:「どちらともいえない」:<そう思わない>の3つにまとめたところ、現役では、「行政サービスが充実していない」(50.2%)、「国民生活が安定していない」(50.5%)、「税・社会保険料の負担が大きい」(66.7%)となった。

退職者は、「行政サービスが充実していない」(51.9%)、「国民生活が安定していない」(58.8%)、「税・社会保険料の負担が大きい」(68.1%)である。

このうち、「税・社会保険料の負担が大きい」については、いずれの属性や層でみても<そう思う>が6割を超える結果となった。

## ▶ 6. 公平性

### (1) 公平性についての評価

公平性に関する設問について、「まったくそう思う」から「まったくそう思わない」の5段階で評価してもらった(図6)。この結果を<そう思う>:「どちらともいえない」:<そう思わない>の3つにまとめたところ、現役では、「一生懸命働いた人が収入を多く得る」を支持した人は81.3%となっている。続いて、<そう思う>比率は「資産を子どもにゆずり渡すのは当然」(64.0%)、「稼ぎを自分のものにするのは当然だ」(54.8%)、「機会の平等さえあれば公平だ」(48.1%)となっている。一方、「公平な分配とは等しく分けること」は、<そう思う>(33.3%)>と<そう思わない>(37.2%)>が拮抗し、「再分配で格差を小さくすることが大切」は、<そう思う>(35.5%)>が<そう思わない>(18.8%)>の2倍になっている。

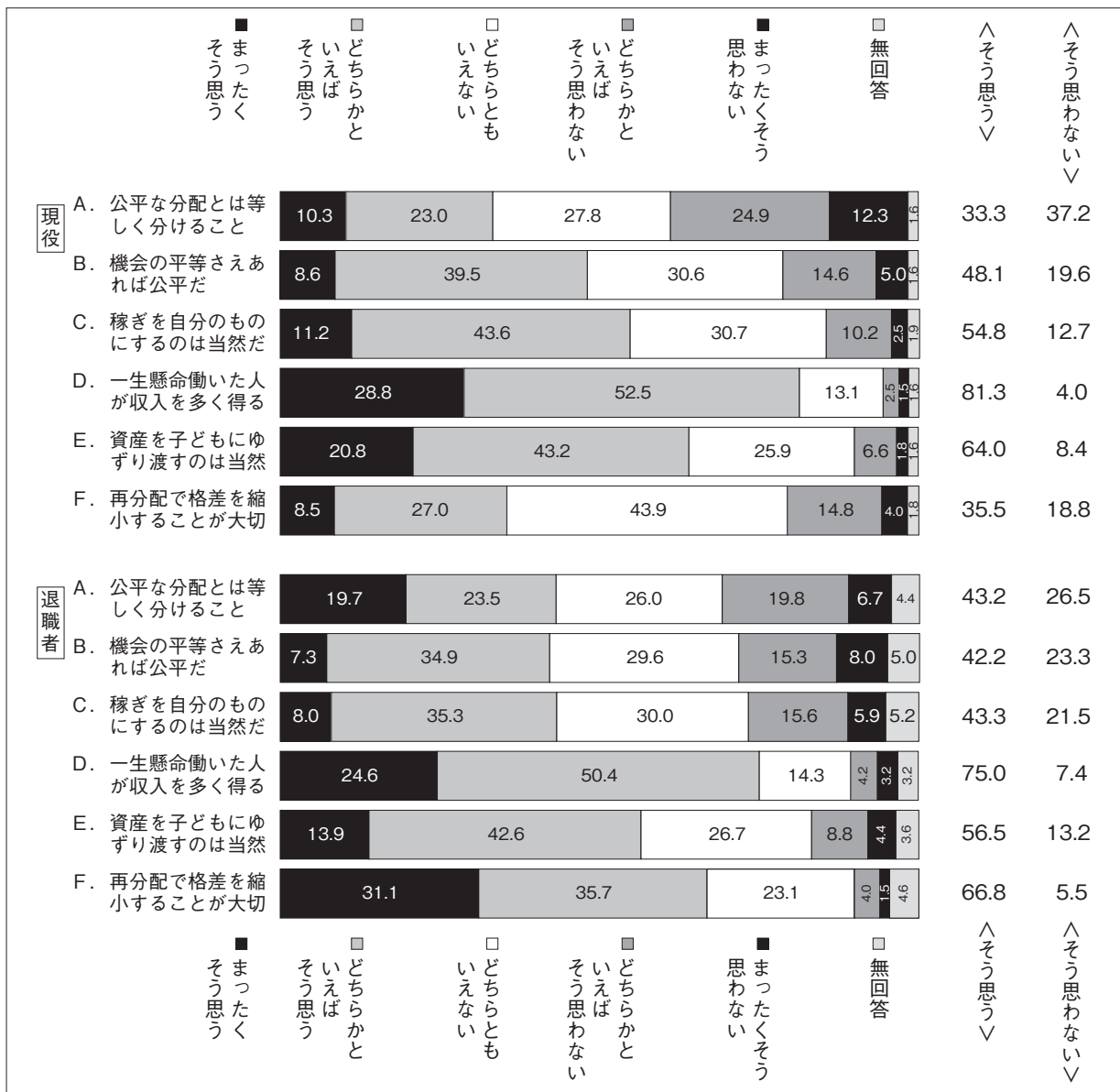
退職者の結果も現役と傾向が似ている。しかし、再配分による格差縮小への支持は7割近くに達し、現役を大幅に上回っている。

属性・年齢別でみたところ、機会の平等重視や成果を自分のものにするについては、男性の30代で<そう思う>が増えている。また、中高年層、高齢者では、均等な分配重視や再配分による格差縮小重視を支持する人が高くなっている。



図6 公平性について

(%)



(2) 公平性評価の分析

公平性に関する態度や価値観について因子分析を行った結果、現役で自由重視の考えを支持している人が多いのは男性の30代、民間職場勤務、自民党支持者、女性の44歳以下であることがわかった。

もう一方の平等重視の考えを支持している人が多いのは、男性の40代後半と50代後半、公務職場勤務、社民党支持層と女性の45歳以上となっている。

退職者の場合は、性や年齢を超えて平等重視の支持が強く、自由重視については弱い。

## ▶ 7. 社会保障の現状と課題

### (1) 社会保障の現状について

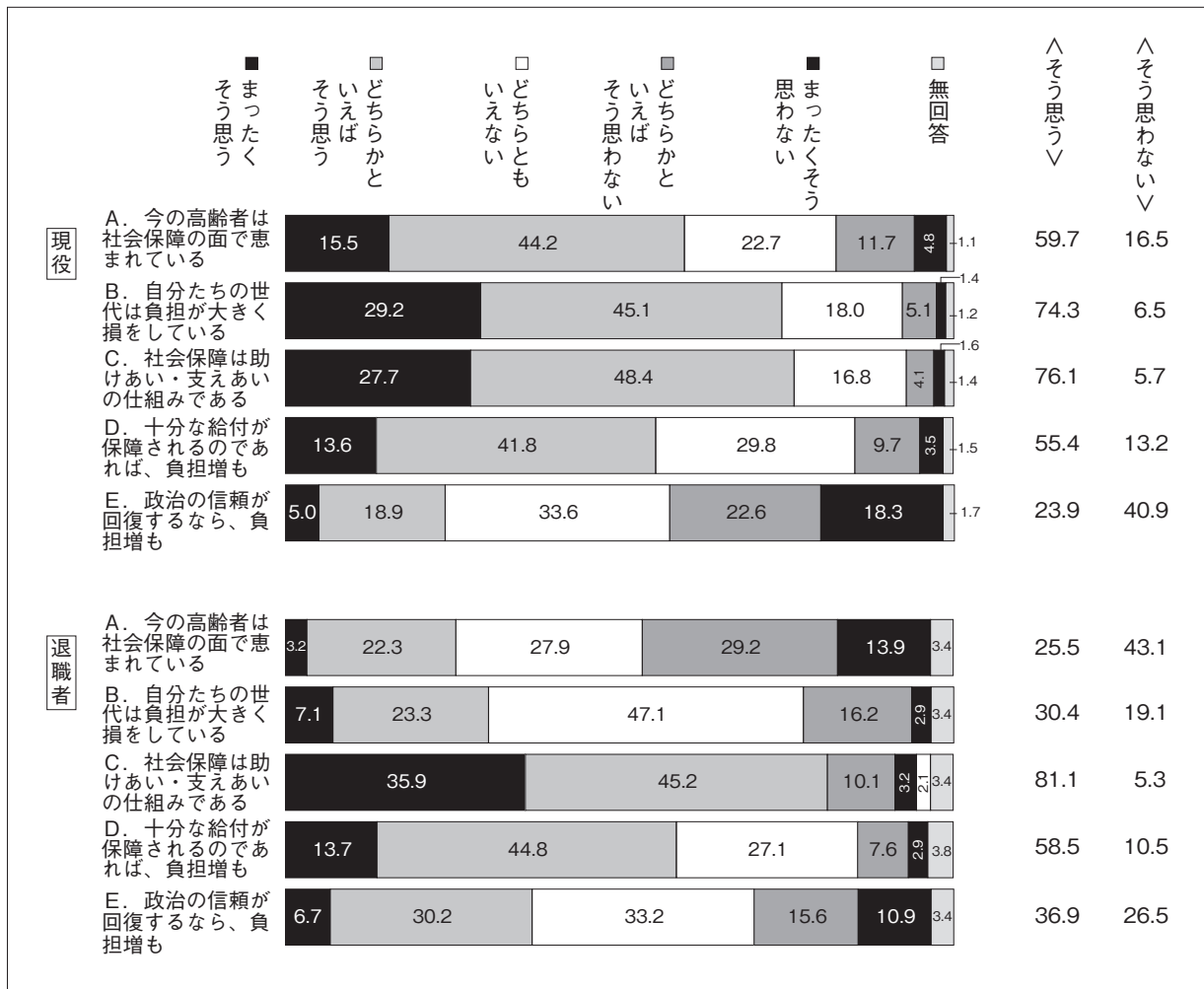
社会保障に関する考え方について5つの項目を設け、それぞれについて5段階で評価してもらった(図7)。

現役では、[社会保障は助け合い・支えあいの仕組みである]を8割近くが支持している。一方、[今の高齢者は社会保障面で恵まれている]は6割が、[自分たちの世代は負担増で損をしている]は7割が肯定している。しかし、社会保障の今後に関する課題である[十分な給付が保障されれば負担増もかまわない]も、半数を上回る人が肯定している。なお、[政治の信頼が回復するならば負担が増えてもよい]は、支持が2割にとどまっている。

退職者も8割が、社会保障は助け合い・支えあいの仕組みであると考えている。自分たちの世代の負担については損をしていると考えている人は3割で少なく、[今の高齢者は恵まれている]と考えている人は2割、<そう思わない>は4割強となっている。社会保障の今後については、十分な給付の保障を担保に負担増を肯定している人は6割で、これは現役と変わらない。

図7 社会保障について

(%)



## (2) 現行の社会保障・社会保険制度の問題点

現行の社会保障・社会保険制度の問題点について、11の選択肢を設け、上位2つを順に選んでもらったところ、現役では、第1位に「社会保険料未払い者の増加」(27.6%)、第2位に「負担と給付の世代間での不公平」(15.9%)が選ばれた。

退職者では、第1位「社会保険料未払い者の増加」(25.4%)、第2位「給付水準の抑制・低下」(17.0%)となっている。

属性・層別で見ると、「社会保険料の未払い問題」は30代、「世代間の負担と給付の不公平」は20代・30代、「給付水準の抑制・低下」は男性の50代後半で指摘する人が多い。

## (3) 税・社会保険料の負担と給付の関係

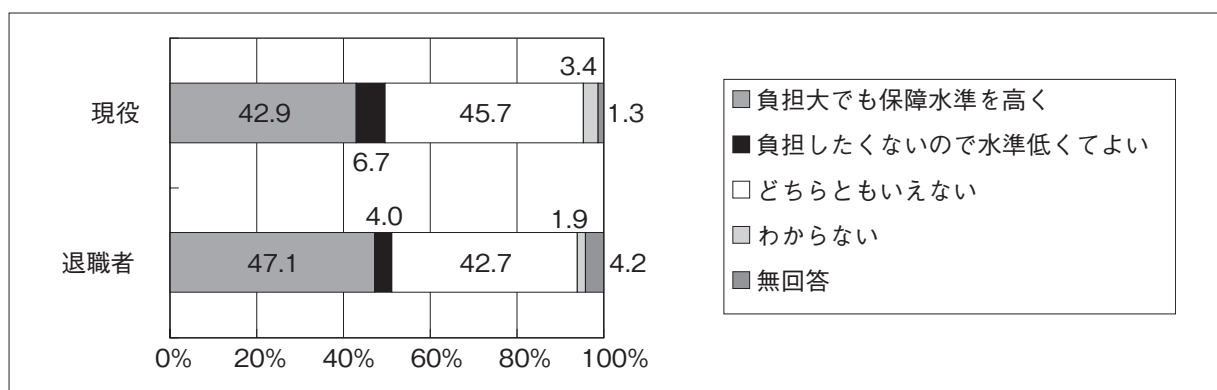
### ①税・社会保険料の負担と社会保障水準との関係

税・社会保険料の負担と社会保障の水準との考えについて、「負担大でも保障水準を高くしたい(高負担高保障)」、「負担したくないので水準低くてよい(低負担低保障)」のいずれを支持するか選択してもらった。

現役では、「高負担高保障」(42.9%)、「どちらともいえない」(45.7%)に支持が集まり、「低負担低保障」を支持する人は6.7%にとどまった。退職者では、「高負担高保障」が47.1%、「どちらともいえない」が42.7%、「低負担低保障」は4.0%である(図8)。

性・年齢別で見ると、「低負担低保障」を一番多く支持したのは男性の20代だが、それでも12.6%にとどまっている。また、「高負担高保障」については、男性の場合、20代では37.1%だが、50代後半では56.1%に増加する。

図8 税・社会保険料の負担と社会保障の水準との関係



### ②公的年金における保険料負担と受給額との関係

公的年金の保険料負担と年金受給額について、「保険料の応能負担か一定額負担か」、「負担額見合の受給か必要額の受給か」という2つの対立する意見を並べて、回答者の考えに近いものを選んでもらった。

公的年金の保険料負担については、<応能負担>：「どちらともいえない」：<一定額負担>が、現役では81.1%：10.7%：6.2%、退職者では83.0%：5.7%：3.6%と圧倒的多数が応能負担を支持している。

公的年金の受給額については、〈負担額見合〉：「どちらともいえない」：〈必要額〉が、現役では58.9%：17.3%：21.6%、退職者では57.9%：15.3%：18.7%という割合になっている。

## ▶ 8. 福祉社会と政府の役割

### (1) 「福祉社会」のイメージ

「福祉社会」から連想する言葉について12の「社会」イメージを設け、上位2つを選んでもらった(表3)。

現役では、第1位・第2位に「安心の持てる社会」、「助け合いの社会」が多く選ばれ、退職者は、「安心の持てる社会」、「安定した社会」、「助け合いの社会」を多く選択した。今回の結果で注目されることは、「停滞した社会」や「悪平等な社会」、「管理社会」といったマイナスイメージの言葉が上位2つにほとんど登場してこないことである。

2つ以内の複数回答扱いで集計したところ、年齢別にみると、「助け合いの社会」は20代や30代(6割前後)で、「安心の持てる社会」は30代後半以上(6割前後)で、ともに挙げる人が多い。「高福祉の社会」は、20代の女性が44.4%で際立っているのを除くと2～3割である。「安定した社会」は50代後半(3割前後)以上で高くなっている。

表3 「福祉社会」という言葉から連想する社会(上位2つ) (%)

		件数	安心の持てる社会	助け合いの社会	成長する社会	停滞した社会	平等な社会	悪平等な社会	高福祉の社会	高負担の社会	ゆとり社会	安定した社会	管理社会	その他	無回答
第1位	現役計	2243	37.6	30.9	0.7	0.6	2.2	0.9	14.7	3.3	3.4	3.8	0.2	0.4	1.3
	退職者計	524	52.7	19.5	0.8	…	2.7	0.6	11.3	0.6	2.9	5.9	0.2	…	3.1
第2位	現役計	2243	16.5	21.4	1.1	1.3	6.9	1.3	14.7	5.8	12.7	14.8	1.1	0.5	1.9
	退職者計	524	10.5	20.8	1.1	0.8	10.1	0.6	10.3	3.2	12.8	25.2	0.6	0.2	3.8

### (2) 日本の福祉向上政策

日本の福祉を向上させるうえで特に重要だと思うことについて、21の選択肢から3つ以内で選択してもらった(表4)。

現役では、第1位が「保健・医療制度の充実」(46.4%)、第2位が「日本経済の安定成長」(43.8%)、第3位が「税負担の公平化」(36.0%)、第4位が「就労機会の拡大・雇用の安定」、「子育て支援政策の充実」(ともに27.2%)となっている。

性・年齢別でみると、「子育て支援」は20代・30代、「高齢者介護」は女性の20代・30代、「就労機会の拡大・雇用の安定」は中高年層で選択する人が多い。

退職者では、第1位が「保健・医療制度の充実」(55.9%)、第2位が「日本経済の安定成長」(46.2%)、第3位が「税負担の公平化」(38.4%)、第4位が「就労機会の拡大・雇用の安定」(33.4%)で、この順位は現役と同じである。しかし、第5位の「老齢年金水準の維持」(31.7%)

は現役の3倍近くとなっている。現役との大きな違いは、退職者の4人に1人が「政権交代」(26.7%)を選択していることであり、この回答は現役を16.3ポイントも引き離している。

表4 日本の福祉を向上していくうえで特に重要だと思うこと(3つ以内選択) (%)

	日本経済の安定成長	就労機会の拡大・雇用の安定	失業時の生活保障制度の充実	保健・医療制度の充実	高齢者介護制度の充実	高齢年金水準の維持	子育て支援政策の充実	賃金水準の引き上げ	パート労働者などの均等待遇の促進	労働時間の短縮・自由時間の増加	居住環境の改善	税負担の公平化	税・社会保険料負担の増加	自然環境の改善	犯罪の減少	企業内福利厚生の実施	家庭内の助け合い機能の強化	外国人労働者の受け入れ	ボランティア・NPO活動の育成	政権交代	その他	無回答
現役	43.8	27.2	6.6	46.4	21.7	11.7	27.2	14.8	3.6	9.1	3.3	36.0	4.9	4.4	8.6	3.5	4.9	0.8	4.4	10.4	2.5	1.1
退職者	46.2	33.4	3.2	55.9	24.8	31.7	9.2	3.6	3.8	2.3	1.7	38.4	1.5	1.7	4.6	0.6	1.3	0.2	3.8	26.7	0.6	1.3

### (3) 国民生活と政府の役割

国民生活に関連した12の課題を掲げ、それぞれについて「明らかに政府の責任である」から「明らかに政府の責任でない」までの4段階評価に「わからない」を加え、回答者の考えに近いものを選んでもらった。

現役では、＜政府の責任＞が半数に満たないものは、「仕事がなくとも自立した生活が送れる」、「住居の提供」、「若者や女性の起業支援」に限られている。一方、「医療の提供」、「育児・子育て支援」、「企業の環境破壊を法律で規制」は8割以上、「介護が必要な高齢者支援」、「介護・介助が必要な障害者支援」は9割以上が＜政府の責任＞を選択している。

退職者については、＜政府の責任＞が半数に満たないものは、「仕事がなくとも自立した生活を送れる」、「住居の提供」の2項目のみで、どちらも現役より＜政府の責任＞を選択する割合が高い。さらに、「働く意思のある人全てに仕事を提供」は現役と比べて20ポイント多い8割の人が＜政府の責任＞を選択し、「金持ちと貧しい人との所得の差縮小」については現役と比べて15ポイント多い7割以上の人が＜政府の責任＞としている。

## 今月のデータ

# 合計特殊出生率の長期見通し 1.26 に下方修正

— 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」 —

国立社会保障・人口問題研究所は、昨年12月、5年に1度の「国勢調査」にもとづき、新しい将来人口推計を公表した。

2002年の前回推計と比較すると、総人口はさらに減少し、2055年には8,993万人となる見通し(出生中位・死亡中位推計)である。年齢区分別では、2055年に0～14歳の年少人口は752万人(全体に占める構成比8.4%)、15～64歳の生産年齢人口は4,595万人(同51.1%)に減少する一方、65歳以上の老年人口は3,646万人(同40.5%)に増加するという推計となった。また、従属人口指数(生産年齢人口に対する年少人口および老年人口の割合)は、2005年の51.3%から、50年後には95.7%まで上昇する。これは老年人口指数(生産年齢人口に対する老年人口の割合)が急速に上昇するためである(図1)。

さらに注意すべきなのは、前回の中位推計で1.39だった合計特殊出生率の長期見通しが、今回推計で1.26に下方修正されたことである(図2)。これまでの人口推計からもわかるように、合計特殊出生率の実態はつねに中位推計を下回っている。しかし一方で、厚生労働省「人口動態統計」では2006年の出生数が対前年比で増加したとの推計も出されている。出生数の増加がそのまま続き、少子化に歯止めがかかるのか、それとも出生数の増加は一時的な傾向で、従来のように実際の出生率は推計値よりもさらに下回っていくのか。いまは微妙な端境期にあるのかもしれない。年金のあり方など社会政策面に大きな影響を及ぼすため、少子化をめぐる今後の動きに注目していかなければならない。

図1 従属人口指数の推移(出生中位・死亡中位推計)

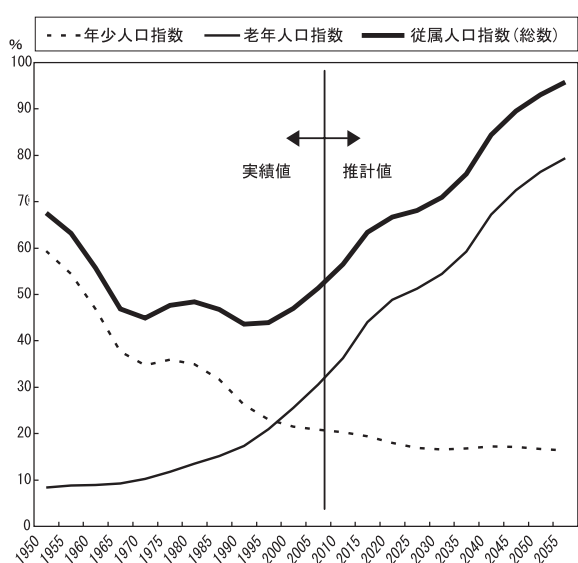
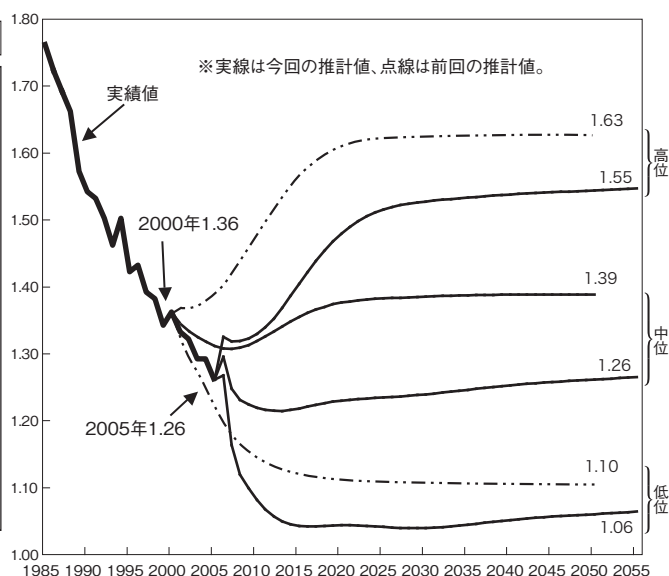


図2 合計特殊出生率の推移



参考諸表

		'04年	'05年	06/ 4-6	06/ 7-9	06/ 10-12	06/ 9	06/ 10	06/ 11	06/ 12
実質GDP	日本 (季調済前期比)	2.7	1.9	0.3	0.2	-	-	-	-	-
	米国	3.9	3.2	2.6	2.0	-	-	-	-	-
	ドイツ	1.3	0.9	4.4	2.6	-	-	-	-	-
	イギリス	3.3	1.9	3.0	2.8	-	-	-	-	-
	中国 (前年同期比)	10.1	10.2	11.3	10.4	-	-	-	-	-
	韓国	4.7	4.0	3.4	4.4	-	-	-	-	-
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	5.5	1.1	4.1 0.9	5.4 1.0	-	5.2 ▲ 0.7	7.4 1.6	4.9 0.8	-
	米国 (季調済前期(月)比)	2.5	3.2	1.6	1.0	▲ 0.1	▲ 0.3	▲ 0.1	▲ 0.1	0.4
	ドイツ (前期(月)比)	2.4	2.9	2.5	1.8	-	▲ 0.6	▲ 0.8	1.8	-
	イギリス (前期(月)比)	0.8	▲ 1.8	▲ 0.1	0.1	-	0.1	▲ 0.8	0.5	-
	中国 (前年同期(月)比)	16.7	16.4	(1-6) 17.7	17.2	-	16.1	14.7	14.9	-
	韓国 (前年同期(月)比)	10.2	6.3	10.9	10.6	-	16.5	4.5	6.3	-
失業率 (%)	日本	4.7	4.4	4.1	4.1	-	4.2	4.1	4.0	-
	米国	5.5	5.1	4.6	4.7	4.5	4.6	4.4	4.5	4.5
	ドイツ	10.5	11.7	11.0	10.6	-	10.5	10.3	10.1	9.8
	イギリス	4.8	4.8	5.3	5.5	-	5.5	5.6	5.5	-
	中国	4.2	4.2	4.2	4.1	-	-	-	-	-
	韓国	3.7	3.7	3.5	3.5	3.4	3.5	3.5	3.4	3.3
消費者物価	日本(前年同期(月)比) (季調済前期比)	0.0	▲ 0.3	0.2 0.0	0.6 0.3	-	0.6 ▲ 0.3	0.4 ▲ 0.3	0.3 ▲ 0.1	-
	米国 (季調済前年同期(月)比)	2.7	3.4	4.0	3.3	-	2.1	1.3	2.0	-
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.0	2.0	1.6	1.3	1.0	1.1	1.5	1.4
	イギリス (前年同期(月)比)	1.4	2.1	2.2	2.4	2.7	2.4	2.2	2.7	3.0
	中国 (前年同期(月)比)	3.9	1.8	(1-6) 1.3	(1-9) 1.3	-	1.5	1.4	1.9	-
	韓国 (前年同期(月)比)	3.6	2.8	2.2	2.5	2.1	2.5	2.2	2.1	2.1
円相場	¥ / \$	108.1	110.2	114.4	116.3	-	115.7	118.6	117.3	117.5
	¥ / Euro	134.4	136.8	143.8	148.2	-	146.9	149.7	151.2	155.0

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	0.6	0.6	0.1	-	0.1	0.0	0.2	-
実質賃金 (前年同期(月)比)	▲ 0.7	1.0	▲ 0.1	▲ 1.1	-	▲ 1.1	▲ 1.0	▲ 0.6	-
実質消費支出 (前年同期(月)比)	0.5	▲ 0.7	▲ 1.5	▲ 3.7	-	▲ 6.4	▲ 2.2	P▲ 0.5	-
所定外労働時間(製造業・前期比季調済)	7.3	▲ 0.3	0.3	1.1	-	0.3	▲ 0.7	0.8	-

(注) 1. 実質GDPの四半期の数値は、前期比年率。但し、日本は季節調整済前期比、中国は前年同期比。

2. 失業率の四半期、月次の数値は、季調済。\*中国を除く。

3. 円相場は各期平均値。ニューヨーク市場のインターバンク取引相場。

4. 現金給与総額、実質賃金および所定外労働時間は、事業所規模5人以上。

5. 実質消費支出は、二人以上の世帯(農林漁家世帯を除く)の全世帯ベース(家計調査)。

6. Pは速報値。網掛け部分は、前回から修正(速報値が同値で確定も含む)。

(ご案内)

1. 我が国の経済指標の最新のものを入手する場合は、以下にアクセスしてください。

内閣府月例経済報告 関係資料 <http://www5.cao.go.jp/keizai3/getsurei.html>

・雇用関係指標 <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省)

<http://www.stat.go.jp> (総務省統計局統計センター)

・生産関係指標 <http://www.meti.go.jp> (経済産業省)

・国民所得統計関係 <http://www.cao.go.jp> (内閣府)

2. 経済指標に関し、ご不明な点がございましたら、連合総研(岡田)までご照会ください。(電話 03-5210-0851、FAX 03-5210-0852)

## 事務局だより

### 【1月の主な行事】

- 1月 5日 仕事始め
- 10日 所内・研究部門会議
- 11日 「暮らしと社会についてのアンケート調査」プロジェクト会議
- 15日 連合中四国ブロック・連合総研共催「経済情勢フォーラム」 [岡山ロイヤルホテル]
- 16日 日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会  
(主査：久本 憲夫 京都大学教授)  
請負等外部人材に関する労使間の課題に関する研究委員会  
(主査：久本 憲夫 京都大学教授)
- 17日 企画会議
- 22日 20周年記念事業「勤労者短観の6年」委員会
- 24日 所内・研究部門会議
- 25日 第1回「連合総研ゆめサロン」  
(講演：原 丈人 デフタ・パートナーズ 取締役グループ会長)
- 31日 生活時間の国際比較に関する調査研究委員会  
(主査：佐藤 香 東京大学社会科学研究所助教授)

#### 【新刊のお知らせ】 ● ● ●

編著：(財) 連合総合生活開発研究所・労働調査協議会／発行：第一書林

### 「労働組合調査のための統計解析」

—社会調査の基本から統計解析手法まで、労働組合調査必携の画期的テキスト—  
定価2,800円(本体2,667円+税)

本書は、労働組合の調査に携わる方がアンケート調査や賃金調査を分析する上で、その基本的スキルを身につけ、分析の手立ての参考にしたり、困ったり悩んだりしたときの拠り所にしていただくことを目的に編纂したものです。もちろん、労働組合の方でない社会運動家や、NPOの方々、その他アンケート調査に携わる一般の方にも十分ご使用いただける内容になっています。

#### <主な内容>

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 第1章 アンケート調査の方法       | 第2章 統計解析の基本ツール SPSS を使いこなそう |
| 第3章 データの概要を知ろう       | 第4章 相関関係と因果関係を明らかにしよう       |
| 第5章 何が重要な原因なのかを推測しよう | 第6章 背後に隠れている要因をあぶりだそう       |
| 第7章 目的にあった解析方法を選ぼう   | 第8章 <応用編>シンタックスで行こう         |

※書店または出版社(第一書林)より直接お買い求め下さい。

DIOに対するご意見、ご要望がございましたらDIO編集部(dio@rengo-soken.or.jp)までお寄せください。