DATA 資料 INFORMATION 情報 OPINION 意見

連合総研レポート DIO

No.228 2008年6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

CONTENTS

巻頭言 …… 2
「年長者からの贈り物」

視　点 …… 3
資源価格インフレには、実質賃金を改善して経済体質の改善を

寄　稿 …… 5
非正規労働者と労働組合
－職場の外から職場意識を変える取り組みに期待する－
国学院大学教授　東京大学私学研修員　本田 一成

キャリアデザインに必要なことは全部マンガに描いてある!?
法政大学キャリアデザイン学部　梅崎　修

研究委員会報告
連合総研「第15回勤労者短観」（2008年4月実施）
－第15回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果の概要－
…… 9

今月のデータ …… 24
格差は拡大、金持ちはもっと税負担を
－フィナンシャル・タイムズ／ハリス社8カ国世論調査－

参考諸表 …… 25
事務局だより …… 26

研究成果報告会（2008年5月23日）

ホームページもご覧ください
http://www.rengo-soken.or.jp/

巻頭言

「年長者からの贈り物」

連合総研理事長　草野　忠義

以前、ある先輩からの紹介で「(社) 日本躾の会」という所と多少の関係が出来たが、この度、そこから「年長者からの贈り物 ― 次世代へ」のテーマの原稿の以来を受けた。まだ、老け込む歳だとは思っていなかったが、時にはそんなテーマで書いてみるのも自分のためになると考え認めてみた。今回は、失礼とは思いながらも、その一部を巻頭言とさせて頂くことにした。

最近、さる所から色紙の要請を受けました。色紙を書くような立場ではないのですが、折角のご依頼でしたので、小学生以来の毛筆で大変苦労しながら、何とか書き上げました。それはともかく、二枚の色紙に「忍守破離」と「担雪塡井」と書きました。

「守破離」とは、私が小学生以来親しんできた剣道で教わった言葉ですが、「守」は先生の教えを忠実に守っていくこと、言い換えれば基本を繰り返し稽古していくことです。「破」は、基本に基づきそれをさらに前進させていくことで、自己の個性を作り出す段階です。そして「離」は、それをさらに発展させて自らの独自の型あるいは道を確立させる最終段階のことを意味しております。その中で、私が各段階で必要で欠けてはならないものが「我慢」と言うことだと思います。そういう思いを込めて、「忍」と言う字を最初に持ってきました。

二つ目の「担雪塡井（たんせつてんせい)」は、仏教の教えだそうで約二十年くらい前にある本でこの言葉に出会い、それ以来、私の座右の銘にしているものです。「雪を担って井（せい・井戸）を塡（埋・うず）む」、つまり無駄と思われる努力を黙々と続けると言う意味だそうです。

さて、私がこのような色紙を書いた気持ちとしては、何か最近、苦労をせずに、簡単に成功する、あるいは金儲けが出来ることが「格好いい」と考える風潮があるように思えてならないからです。それを煽（あお）るような報道や文書が数多く出されていることにも危機感を強めています。私も、いわゆるサラリーマン生活を四十年以上やってきましたが、成功者と言われる人達は、それなりの努力をしてきた人達で、例外を見たことはありません。一見、大した努力をしないで成功したように見えることも無いわけではありませんが、それは外からは見えないだけで、陰では大変な努力の積み重ねがあります。本人が、それを言わない、もしくは本人はそんなに大変だと思ってないからかもしれません。誰でも知っている有名で、史上最強と言われる女子柔道家と何回か食事をする機会がありましたが、本人はさりげなく言っておりましたけれど、その努力たるや筆舌に尽くしがたいものであると感じ入りました。

何事も努力の積み重ねが必要不可欠です。そのことを痛感するものですから、このような色紙を認（したた）めた訳です。加えて、手柄を求めた努力、結果のみを狙った努力でもない、無駄だと思ってもひたすら努力を重ねていく、そんな努力が出来る心こそ、今、一番求められていることではないでしょうか。そして、これらのことを成し遂げていくためには、忍耐が不可欠です。別の言い方をすれば、根気です。豊かになると楽をしたくなるのは、人の常ですが、そこからは何も生まれてきません。「忍」をもう一度見直していただきたいと思います。そこから人生の本当の喜びを見出すことが出来るでしょう。

視点

資源価格インフレには、実質賃金を改善して経済体質の改善を

日本の消費者物価は2008年春から1％台の上昇率基調に変わった。1998年度以降2005年度まで連続7年マイナスの伸びであったが、昨2007年度にはプラス0.4％増、そして2008年3月には1.2％（前年同月比）となり、日銀は2008年度、2009年度ともに消費者物価（除く生鮮食品）は1％程度の上昇になると見通している（日銀「経済・物価情勢の展望」4月30日発表）。

一方、賃金の伸びは相変わらず低迷している。昨2007年度の賃金（規模5人以上の現金給与総額、毎月勤労統計）は、名目では前年度比0.3％減、実質賃金では0.6％減であった。この春の賃上げ妥結率が前年度比0.03％増（連合集計）にとどまっているから、2008年度の名目賃金、実質賃金の伸び率はマイナスの減少幅をさらに拡大すると推測される。日本の労働者は、1997年度からの12年間のうち10年間で実質賃金を減少させてきた（07年度の実質賃金水準は96年度の9％減）。そしてこの2008年度には再び実質賃金が1％以上も減少する厳しい労働・生活環境に立ち至っている。この消費者物価1％上昇分を労働者・生活者に負担させる現在の事態は、消費低迷の日本の経済社会体質をさらに歪め、資源問題など世界経済への対応力を喪失させる結果を生みかねず、早急に改める必要がある。

＜ドル安と構造的な需要増による資源価格インフレの発生＞

最近の日本の消費者物価の上昇には、国際石油価格の上昇を受けた電力料金、ガソリン等エネルギー料金の引上げ、および世界の穀物価格高を反映した食料品価格の上昇が大きく影響している。原油、穀物、金属原料などの海外一次産品は、2004年ごろから米国を中心とした先進国経済の景気拡大による需要増に加え、中国、インド、ロシアなど新興国がエネルギーや穀物の需要を急増させ、この影響により価格が上昇基調に転じた。2007年秋からは、石油、小麦などの国際一次産品の価格上昇テンポが速まり、過去最高価格を更新し続けている。この価格水準の高まりは、需要要因のみでなく、石油開発や探索の条件の悪化、穀物では天候異常の長期化やバイオエタノールやバイオディーゼル油への転用などの供給側の構造的要因が影響している。また金融不安、ドル安からこれら一次産品市場

にドル資金が投機的に流入していることも作用している。

日本の消費者物価は、これら価格上昇の影響により従来見通しから上振れの状況に転化した。そして、この春からここ数年間においては消費者物価上昇率は最低でも1%程度上昇する経済環境に入ったと見込まれる。

＜経済体質の改善には、実質賃金のプラス増が必要不可欠＞

この物価上昇は実質賃金の低下を招いている。既に2007年度の賃金は、名目、実質共に減少しており、この2008年度にはその減少幅が1%以上に拡大する見通しにある。日本政府は「今後は企業部門から家計部門への（所得）波及が回復することで、景気回復の実感が高まることが望まれる」（内閣府「平成19年度　経済財政白書」）と主張している。しかし、経済界は世界経済の先行き減速や資源価格上昇によるコスト負担増などを理由に、この春の賃上げ交渉では定期昇給分を含めて1.93%増、前年比0.03%ポイント増の低額の賃上げ回答（連合賃上げ集計､4月22日）に固執している。この低い賃上げ率では、年齢構成等を考慮すれば2008年の現金給与総額（年収）は名目、実質共にマイナス幅が増大すると推計される。

消費者物価の上昇分を労働者・消費者に転嫁するこの春の企業経営者の賃上げ回答は、日本の経済産業体質をさらに悪化させる結果を招く。マクロ的には、物価上昇を補填しない低賃上げは消費需要を落ち込ませ国内需要縮小の悪循環を生み出す。企業の経営面では、超短期的には労働コスト削減で資源価格増を補って企業収益の減少幅を弱めるが、それは逆に国内需要減や労働意欲の減少による悪作用を生み出し、中長期的には国際資源市場への対策の遅れを招来させ、その結果、企業の国際競争力はむしろ低下することとなろう。

経済社会の維持･発展には、労働者の生活改善の意欲が大きな推進力になっている。実質賃金の改善は労働者の意欲を高めて企業体力を強化し、マクロ的な需要と雇用を創出し、また地球資源問題に対する家計の対応力を生み出す。欧米の労働組合は、この間一貫してインフレ率と生産性上昇の加算分を賃上げ要求ガイドラインとして賃上げ要求を行い、ＥＵのほとんどの国は2000年から2006年にかけてインフレ率プラスアルファーの賃上げ率を獲得している（EIRO：賃金展開2006）。米国でも、1998年以降2007年の間には03年～05年間を例外にその他の年では実質賃金はプラスの伸びとなっている（BLS統計、週賃金）。日本のように10年前後も実質賃金マイナスの国は欧米では見当たらない。

日本の労働者と労働組合は、自らの生活の維持・改善のために、そして次の世代に持続可能な社会を引き継ぐために、また世界の働く人々と連帯するために、実質賃金の維持・改善となる賃上げを要求し獲得することが肝要である。　（三沢川）

寄　稿

非正規労働者と労働組合

－職場の外から職場意識を変える取り組みに期待する－

国学院大学教授　東京大学私学研修員　**本田 一成**

ある産別組合の労使が同じテーブルについた席で、筆者がパートタイマーの組織化についての講演を行ったときの話。主催者から、講演を聴いた数社が会社側から組合にパート組織化を申し入れたと聞かされて驚いたことがある。ビジネスに本当に有益な現場情報の収集、離職率の抑制、もの言わぬパートタイマーの不満の解消、もの言うパートタイマーの暴走的な外部通報の防止、正社員の心理的負担の軽減など、パート組織化のメリットを意識的に強調したのは事実だ。しかし、企業別組合がどれほど熱心にパート組織化を説いても動かないのに、筆者のような第3者のいうことには会社がうなずいたのである。

正直に書こう。状況の進展しない企業別組合に対して、これ以上いくらハッパをかけてもパート組織化が永遠の課題として残されると判断する時期だろうと直感したのである。そうなら、発想を切り替え、企業別組合以外の立場から、会社を説得することを進めなければなるまい。一体誰が担うのか。産別組合やナショナルセンターはその有力候補だろう。

他方、パート組織化組合はそれで安心してはいられない。パートタイマーを組織化したことでパート問題が解決するわけではない。むしろ、パート問題の大きさから考えればパート未組織であることが異例だとみるのが妥当であろう。そこで、次に、あるパート組織化を実現した企業別組合内部の会議での話の一部。その日はパートの賃上げ率をめぐる論議が白熱していた。

正社員役員：「今春闘では正社員のアップ率はほぼゼロだが、パートタイマーのアップ率は5%近くになる。これも今期活動の実績の1つだ。」
パート役員：「パートのアップ率が高いのはいわば当然だ。時給で10円、20円上がればたくさんアップする。また職場の時給レベルなら5円単位でものを考えるし。」
正社員役員：「これでも不満なのか。文句があるのか。」
パート役員：「アップするのに不満はない。しかし最終目的が違う。」
正社員：「いったいどういうことだ。」
パート役員：「パートタイマーのアップ率というよりも、正社員との賃金格差が拡がったのか縮まったのかが問題だ。賞与や退職金など正社員のみに支給されるものがあり、単純なアップ率の議論だけでは不十分だ。極端な話、アップ率が高くても賃金格差が拡がるケースがある。」
正社員役員：「今までと違ってアップしているのだ。着実に前進したではないか。」
パート役員：「それはナショナルセンターのようにパート全体に目を配る立場の発想だ。企

業別組合はそれではだめだ。きちんとしたシミュレーションと賃金格差の趨勢の検証が必要だ。それでこそ正社員もパートタイマーも組合員として一体だ、仲間だといえるのだ。」

こちらは残念ながら架空の話である。しかし、こんなパート役員が企業別組合に出現しないと組織化した意義は薄れるだろう。もちろん日々の活動で苦労しているとは思うが、現段階で企業別組合がこうした組合人材を育てられるのだろうかは大いに疑問である。そうなら、方策はみえている。名実を兼ね備えたパート役員を育成できる企業別組合の人間を育てるか、直接にパート組合員を役員へ育てるかしかないだろう。

非正規労働者というが、本当は本人たちが自分を非正規だと思っていないはずだ。それぞれの労働こそが正規だと思っている。職場で汗を流す自身が尊いはずだ。しかし、職場や社会など周囲から繰り返し非正規だといわれ、正規という認識を曲げて受け入れているだけだ。

労働実態や待遇などについてのパートタイマーに対する職場の非正規意識は頑強である。会社側が人件費削減理由でパートタイマーを雇用し、パート側が働き方の融通性理由で勤務するという点でのマッチングがあると指摘されることが多い。しかし、その水面下では、会社、正社員、パートタイマーの意識は酷似していくことを見逃してはならない。

例えば、パートの基幹労働力化を進めていることに会社だけでなく、正社員もパートタイマーも賛成する。他方では、この三者が多かれ少なかれ正社員とパートタイマーの賃金格差を認めている。しかも想定している賃金格差の程度に大差はない。本来は別々の立場であっても、職場意識が塗り固められていく。正社員が組合員である場合には、正社員の意識を経由してパート組合活動に影響しよう。

そうであれば、それぞれが正規だと言える自信を取り戻させるのは誰であろう。職場意識が強固なら、職場以外からそれを変える道筋をつくることも考えるべきだ。正社員の意識を変える、パートタイマーの意識を変える、会社の意識を変える、さらには企業別組合役員や組合員の意識を変えるのを企業内組合任せにするのでは、現状のままであまり変わらないのではないか。

会社が思い切ったビジネスの変革を進めているのに、労働組合が変わらないというのはどういうことだろうか。明確な役割を考えた運動の目標をはっきりさせて、雇用の変化を積極的に組合組織の発展の機会ととらえるべきであろう。

パートタイマーは組合を否定しているわけではない。ほとんどのパートタイマーの身近には組合がなく、もし組合があってもとても縁遠いから、パート労働条件の向上にとって組合が必要だということを知らないだけだ。知らないから例えば賃金を労働対価としか考えず、適正な賃金を受け取って生き生きと働くことを実感できないし、それを本気で実現しようともしない。

最大多数派である企業別組合を念頭においてパートタイマーに関して記したが、大筋の内容は正社員とパートタイマー以外の雇用形態にも通用する面がある。連合に非正規センターという職場の外から発言したり実践したりできる立場が設置されることで、労働界に変化の兆しがみえて半年が経過した。大いに期待する。

寄稿

キャリアデザインに必要なことは全部マンガに描いてある！？

法政大学キャリアデザイン学部　梅崎　修

ビジネスコミックスの世界

2年前に『マンガに教わる仕事学』（ちくま新書）という本を書き上げた。40作品のビジネスコミックス（職場を舞台にしたマンガ）を紹介し、職場と仕事の現代的意味を読み解いた。仕事学とは、流行の言葉で言い換えれば、キャリアデザイン学になる。自称ではあるが、ビジネスコミックスをテキストにしてキャリアデザインを学ぶはじめての本であった。

だが、正直に言うと、マンガと聞いて顔をしかめる人は多かったと思う。「日本のマンガは分かり易いですね」とか、「マンガの絵は素晴らしいですね」とか、通り一遍のホメ言葉は言ってくれるが、マンガなんて子供が読むもの、大人の仕事世界が“そんなもの”でわかるか、という批判と疑いがありありと顔に表れている。

しかし、マンガを侮るなかれ。日本は世界に冠たるマンガ大国である。ここで私は、キャリアデザインに必要なことはすべてマンガに描かれてある、と宣言したい。本稿では、拙書の一部を紹介しながら、マンガの読み方を読者に伝えたいと思う。

フィクションの中のリアル

たしかに、新聞では、激動する政治経済の“今”が報告されている。また、ビジネス書では、仕事のノウハウやキャリアアップの方法が自慢げに語られている。しかし、働く人の実感や無意識の願望を読み解くには、やはりビジネスコミックスでなければならない。

ただし、注意して欲しい。フィクションとしてのビジネスコミックスが持っているリアルとは、そこに描かれている世界の具体性というよりも、それを読んでいる人たちの願望の具体性なのである。

ⓒやまさき十三／北見けんいち／小学館　ビッグコミックオリジナル連載中

たとえば『釣りバカ日誌』（小学館）や『総務部・総務課 山口六平太』（小学館）という長期連載のビジネスコミックスがある。この二つのビジネスコミックスには、どこか昭和の懐かしさが漂う、現代には何処にもないであろう職場が描かれている。ここ10年、会社をお騒がせしていた「成果主義」騒動も「IT」騒動も全く関係ない職場である。

『釣りバカ日誌』の浜崎（ハマ）ちゃんの和気あいあいとした職場関係、六平太の出しゃばらない和風リーダーシップを読んでいると、われわれの心の中にある、願望としての職場像が浮かび上がってくるのである。成果主義やコスト削減が叫ばれていた職場において、六平太の以下のような言葉はわれわれへの励ましでもあったのだ。

「無駄と見るか、余裕（ゆとり）と見るか、だと思います。」そして、「ハンドルやブレーキにも、すこしアソビのある方が、安全ですし。」

（第11巻より）

また、どうやらワークライフバランスがかけ声ばかりで終わりそうな忙しい職場において、浜崎（ハマ）ちゃんの釣り道楽が、『クッキングパパ』（講談社）におけるアットホームな荒岩家が、働く人びとにふっとした安らぎを与えていたのである。

そもそも仕事なんて、職場から切り離して議論することはできないのだ。同じ仕事であっても「どんな上司の下で働くか」、「どんな同僚と働くか」で大きく変化するものである。だから、本当の理想の上司像を知る必要があり、そのためには『怪傑！！トド課長』（講談社）、『人事課長鬼塚』（集英社）などを読めばいいのである。

もちろん、「上の都合で若い社員が振り回される。全力で頑張っている彼のような人達が割を食う会社は――不健全です」というトド課長の台詞を実際の職場で聞くことは少ない。しかし、その台詞に感動してしまう私たちの心の中には、理想の上司像が確実に存在しているのである。

職場を単なる働く場所（生産の場）と考え、仕事を労働サービスとその対価（賃金）の契約と割り切ってしまう。そのような考え方に正面から対抗はしないが、いつもでもななめ横から本当の声を届けてくれていたのが、ビジネスコミックスであった。

革新や新規が求められる時代、オモテの声がいくら変わろうと、いや変わるからこそ、われわれは変わらぬものを求めているのだ。

ゆるめる価値

ビジネスコミックスのすばらしさは他にもある。ビジネスコミックスは、ビジネス書やビジネス小説と大きく異なり人が羨むような成功者が登場することが少なく、むしろ平均以下のダメサラリーマンが主人公になることが多い。新聞や雑誌に掲載されているマンガもそうなのだが、ダメサラリーマン物語は一つのジャンルを形成している。

ビジネスの世界では、つねに新しいものが求められ、発展や成長が至上命題とされる。そのためには、成功のノウハウを学び続ける必要もあるのだろうが、その一方でそんな経済環境が働く人達に緊張を強い、ストレスを肥大化させているとも言える。

むしろ、メンタルな問題を抱える人が増えている会社で、いま最も欠けているのは、遅れることやゆるむことの隠された価値を再評価することではないだろうか。弛緩があって緊張が活きるのであって、緊張させるだけでは、長い仕事人生を健康に働くことはできない。そのためにも、ビジネスコミックスの中にゆるめる方法を探す必要があるのだ。

たとえば、『酒のほそ道－酒と肴の歳時記』（日本文芸社）の主人公、大の居酒屋好きである岩間宗達氏は次のように語っている。

「酒は日常の煩わしさをいっとき忘れるために飲むもの、であるからして世間の俗事を離れ、アタマの中をカラッポにして、居酒屋のざわめきを聴くでもなく、ただひたすらボーッとするべし。」

同様の楽しみは、先ほど取り上げた『釣りバカ日誌』でも、「タンマ君」（文春文庫）をはじめとした東海林さだお氏の一連の作品でも“発見”されている。

まあ、もちろん岩間氏のように飲んでばかりでは問題があるのだが、のびのびと弛緩することの小さな楽しみが、われわれにも伝わって来るではないか。

このように私たちが忘れている、大げさにいれば排除している小さな価値を細かい網の目ですくい上げてくれるのが、ビジネスコミックスである。

そうであるならば、われわれ仕事人は、これらの作品群を読まなければならない。あらためて宣言しよう。

キャリアデザインに必要なことはすべてマンガに描かれてある、と。

研究委員会報告

連合総研「第15回勤労者短観」（2008年４月実施）

－第15回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果の概要－

☆景気に関する認識は、大きく悪化。
☆物価が＜上がった＞＜上がる＞とする割合は、いずれも調査開始以来の最大値を更新。
☆男女20歳代、女性非正社員で健康診断の「未受診」比率が高い。
☆職場における地球環境問題への取組みは、製造業で盛ん。

【調査結果のポイント】

定点調査（景気、仕事、生活についての認識）

○景気に関する認識は、1年前と比べた現状、現在と比べた1年後の見通しのいずれについても、前回調査（07年10月）に比べて大きく悪化（**図表1-1、1-2**）。

○物価が1年前と比べて＜上がった＞とする割合は91.3%、1年後の物価見通しについても＜上がる＞が85.9%。いずれも調査開始以来の最大値を更新（**図表2-1、2-2**）。

トピックス調査　暮らしにおける安全・安心

1．就業環境について

○この1年間の健康診断の受診状況をみると、71.8%が「会社の健康診断」で受診しているが、20歳代男女、女性非正社員で「受診していない」の比率が高い（**図表5**）。

○2008年4月のパート労働法の改正について、「知らなかった・はじめて聞いた」が56.2%。非正社員比率の高い女性で認知が広がっていない（**図表6**）。

2．失業不安について

○失業不安を感じている雇用者の割合はここ4年ほど2割程度の水準で推移し、改善がみられない（**図表7**）。

3．ストレス・疲労について

○疲労・ストレスの現状をみると、女性30歳代（比較的疲労が蓄積されている上に、多くのストレスがかかっている）、男性40歳代（ストレスが増えたとする割合が最も高い）などで際立った特徴がみられる（**図表9**）。

○週実労働時間が40時間を超えるとストレスは増大し、60時間以上になると疲労の蓄積感が急増する傾向（**図表11**）。

4．食生活について

○自身がメタボリックシンドロームと認識している者の割合は3割程度。男性では30歳代以上で4割超（**図表12**）。

○勤務日に朝食を必ず食べている割合は67.1%。男性、特に20歳代で低い値（**図表13**）。

5．地球環境問題について

○87.5%が地球環境問題に関心を持っており（**図表19**）、企業の地球環境の取組みについては、74.4%が「企業の社会的責任の1つ」と認識。

○ほぼ9割の回答者の職場で地球環境問題の取組みを実施。特に製造業で取組みが活発（**図表20**）。一方、家庭においては、女性の取組みが盛ん（**図表21**）。

※連合総研ホームページ（http：//www.rengo-soken.or.jp/）にトピックス調査についての報告書全文を掲載しています。

《調査の実施概要》

1. 調査目的

本調査は、勤労者に対するアンケート調査により、わが国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とともに、勤労者の生活の改善に向けた政策的諸課題を検討するための基礎的資料を得ることを目的としている。2001年4月に第1回調査を開始して以来、**毎年4月と10月**に定期的に調査を実施しており、今回は第15回目の調査である。

2. 調査項目

（1）定点調査項目

景気、仕事、生活についての認識

（2）トピックス調査項目

暮らしにおける安全・安心について（就業環境、失業不安、ストレス・疲労、食生活、地球環境問題）

3. 調査の対象

首都圏および関西圏に居住する**20歳代から50歳代**までの**民間企業に勤務する者**

※なお、60歳代前半層に対しても調査を行っているが、4.に述べる理由から、本調査結果概要においては、あくまで参考として扱っている。

4. サンプル数および抽出方法

まず、「**平成14年就業構造基本調査**」の首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）および関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）のそれぞれにおける20歳代から50歳代までの雇用者の性・年齢階層・雇用形態別の分布を反映したサンプル割付基準を作成する。この割付基準に基づいて、㈱インテージのモニター（全国約24万人）の中から、首都圏に居住する582名、関西圏に居住する318名の民間企業雇用者を抽出した。首都圏と関西圏のサンプル比率（約2対1）は人口規模にほぼ比例している。

なお、60歳代前半層に対する調査は、十分なサンプル数を確保するため、便宜上、「平成14年就業構造基本調査」の当該分布割合のほぼ4倍にあたる計200名とした。このため、平均値を求める場合にも、20歳代～50歳代と60歳代前半層とは別個に集計している。

5. 調査期間、調査方法および調査実施機関

（1）調査期間　　**2008年4月4日（金）～4月14日（月）**

（2）調査方法　　郵送自記入方式

（3）調査実施機関　㈱インテージに調査を委託

6. 回収状況、回答者の構成

（1）回収状況　**20歳代～50歳代　有効回答数774名、有効回収率86.0%（配布数900）**

（参考）60歳代前半　有効回答数170名、有効回収率85.0%（配布数200）

（2）回答者の構成

（%・人）

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	回答数	（構成比）	【参考】60歳代前半 回答数	（構成比）
合計	24.0	26.6	23.8	25.6	774	(100.0)	170	(100.0)
男性	20.9	28.9	24.1	26.1	464	(59.9)	107	(62.9)
女性	28.7	23.2	23.2	24.8	310	(40.1)	63	(37.1)

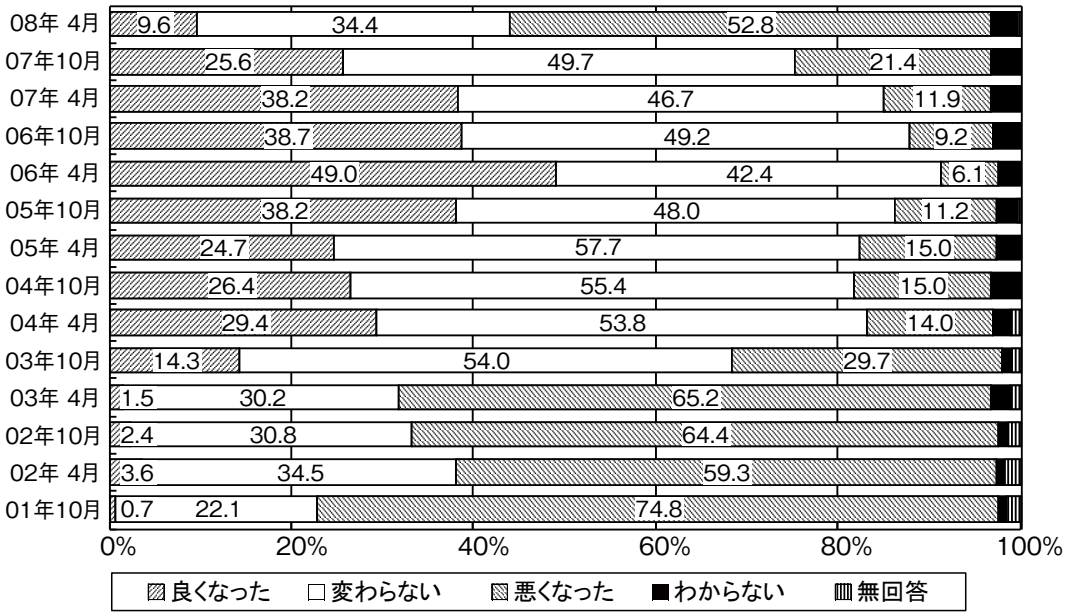
景気・物価についての認識

〔景気認識は、現状・見通しともに大きく悪化〕（問１・問２）

景気に関する認識をみると、１年前と比べた現状、１年後の見通しのいずれについても、前回調査（07年10月）に比べて景気判断は悪化している。現状についての景気判断では、１年前と比べて＜悪くなった＞とする回答が52.8%と著しく増加し（**図表1-1**）、景気判断D.I.でも４年半ぶりにマイナスとなり、前回の＋0.5から△29.9へと大きく低下した（**図表1-3**）。また、１年後の見通しも、現在と比べて＜悪くなる＞が半分（50.9%）を占め（**図表1-2**）、今回のD.I.は△29.2となり、前回（△8.6）より大きく悪化している（**図表1-3**）。

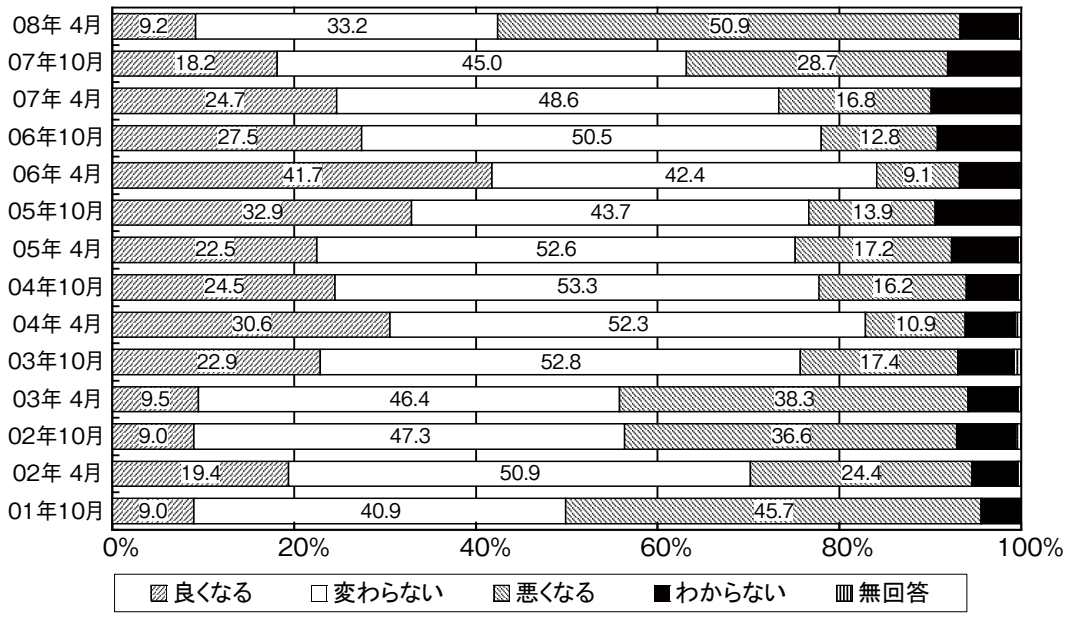
なお、１年前と比べての現状、現在と比べた１年後の見通しのいずれについても、2006年４月時点の調査をピークとして、景気認識は悪化の一途をたどっている（**図表1-1、1-2**）。

図表1-1　1年前と比べた現在の日本の景気

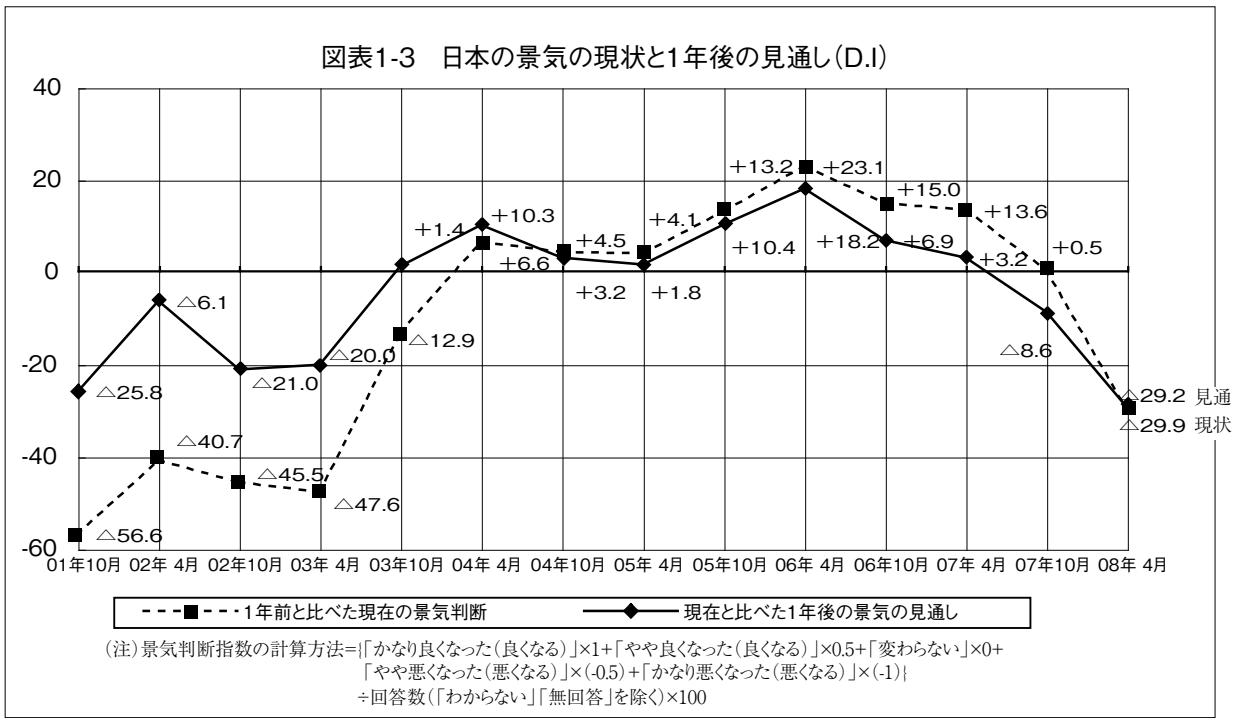


（注）＜良くなった＞＝かなり良くなった＋やや良くなった、＜悪くなった＞＝かなり悪くなった＋やや悪くなった

図表1-2　現在と比べた1年後の日本の景気の見通し



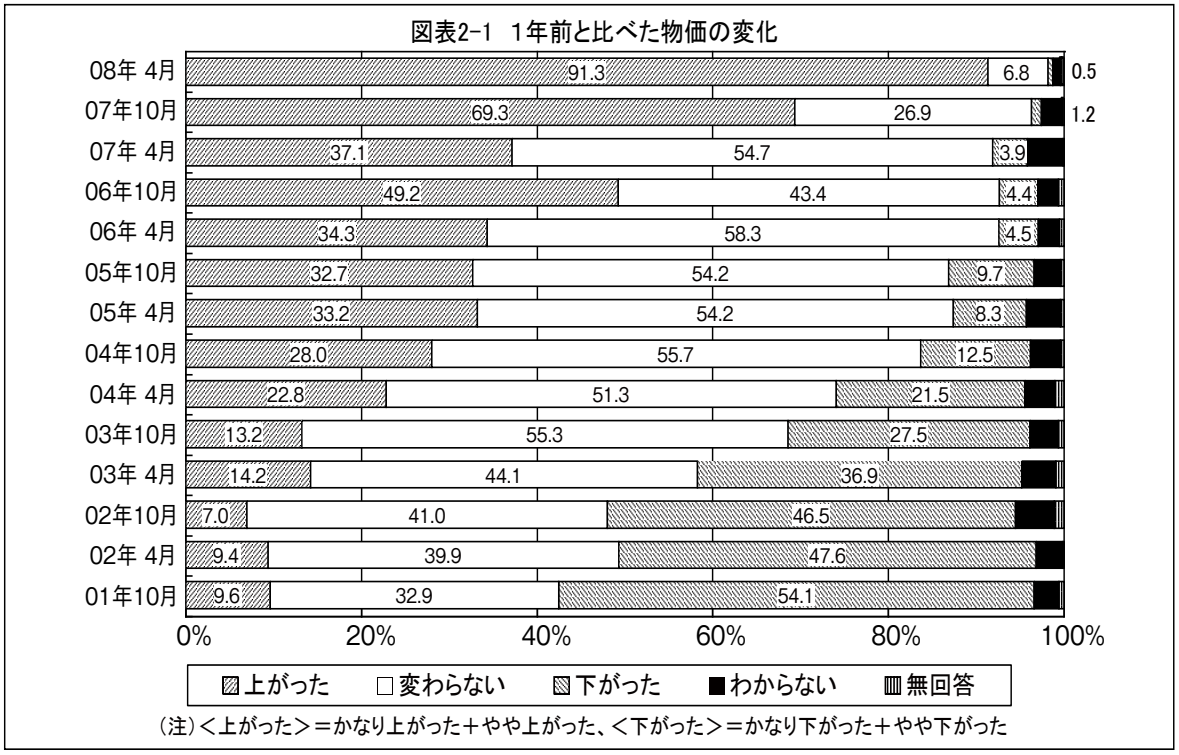
（注）＜良くなる＞＝かなり良くなる＋やや良くなる、＜悪くなる＞＝かなり悪くなる＋やや悪くなる



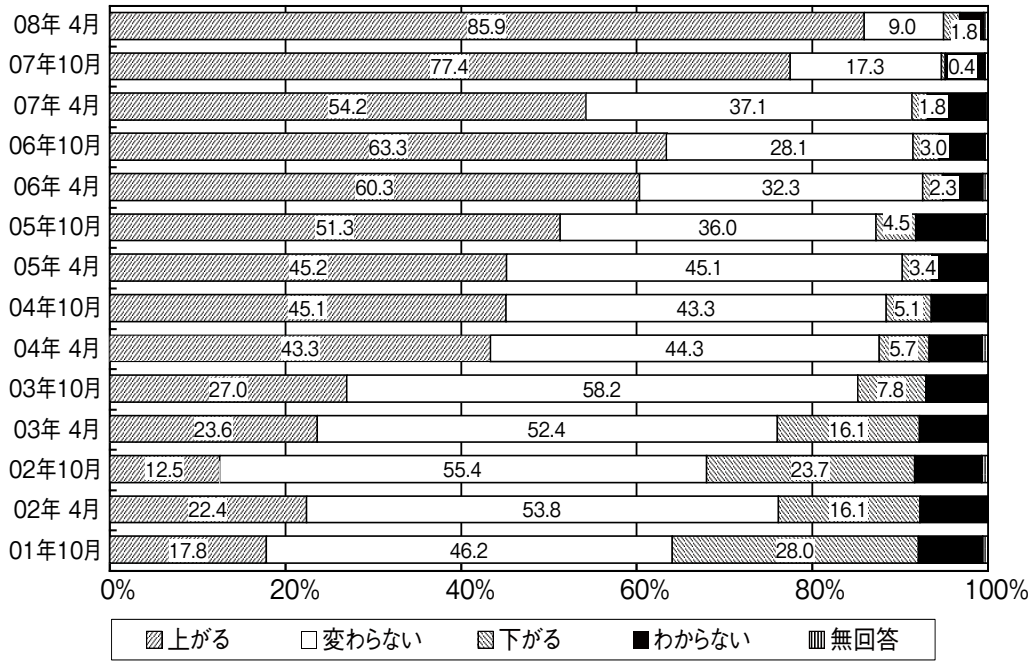
〔物価については現状認識、見通しのいずれについても「上昇」が過去最大〕(問13・問14)

物価の現状については、1年前と比べて＜上がった＞とする割合が、前回調査(07年10月)の69.3%から91.3%に大きく上昇し(**図表2-1**)、1年後の物価見通しについても、現在より＜上がる＞が85.9%と、前回調査の77.4%を上回っており(**図表2-2**)、いずれも調査開始以来の最大値を更新した。

物価判断D.I.でみると現状が+61.6(前回は+38.6)、見通しは+57.0(同+47.8)と、いずれも大きく上昇し、調査開始以来最大の値となっている(**図表2-3**)。現状判断については、半年前調査からの上昇幅も、調査開始以来、最大である。

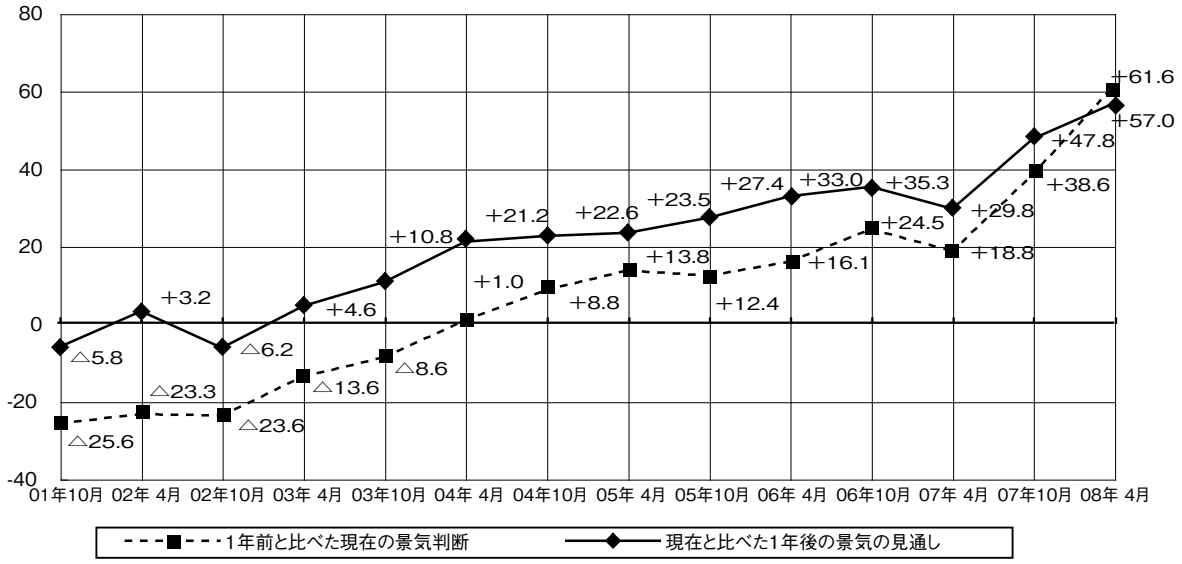


図表2-2　現在と比べた1年後の物価の見通し



（注）<上がる>＝かなり上がる＋やや上がる、<下がる>＝かなり下がる＋やや下がる

図表2-3　物価変動の現状と見通し（D.I.）



（注）物価判断指数の計算方法=｛「かなり上がった（上がる）」×1+「やや上がった（上がる）」×0.5+「変わらない」×0+「やや下がった（下がる）」×(-0.5)+「かなり下がった（下がる）」×(-1)｝÷回答数（「わからない」「無回答」を除く）×100

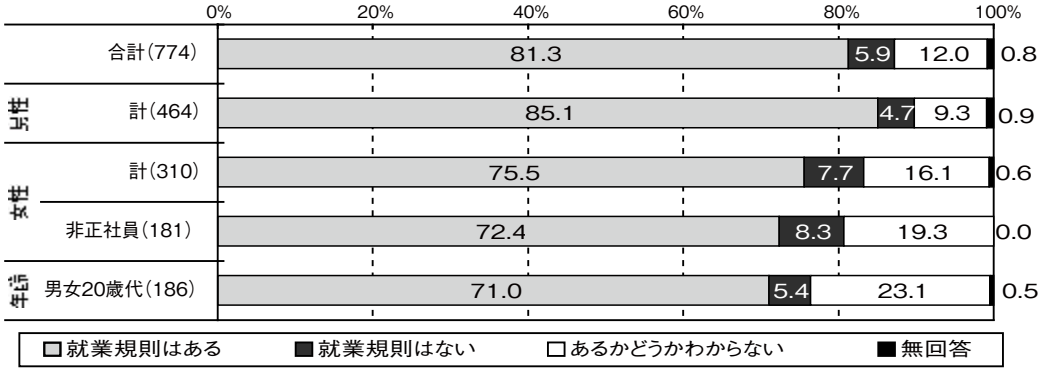
トピックス調査　暮らしにおける安全・安心

1. 就業環境

〔就業規則について－約８割が「就業規則はある」と回答。20歳代や女性非正社員で「あるかどうかわからない」が約２割を占める－〕（問42, 付問1,2）

就業規則の有無についてみると、「就業規則はある」が81.3%と８割強を占め、「就業規則はない」が5.9%、「あるかどうかわからない」は12.0%であった。性・年齢・雇用形態等属性別にみると、「就業規則はない」の比率は大きく異ならないが「あるかどうかわからない」の比率は、女性非正社員（19.3%）や男女20歳代（23.1%）で２割程度の高い比率となっている（**図表３**）。また、業種別では「卸売・小売、飲食店」（20.3%）、企業規模別では「29人以下」（23.2%）で「あるかどうかわからない」が２割を超え、他の層に比べて高い比率となった。

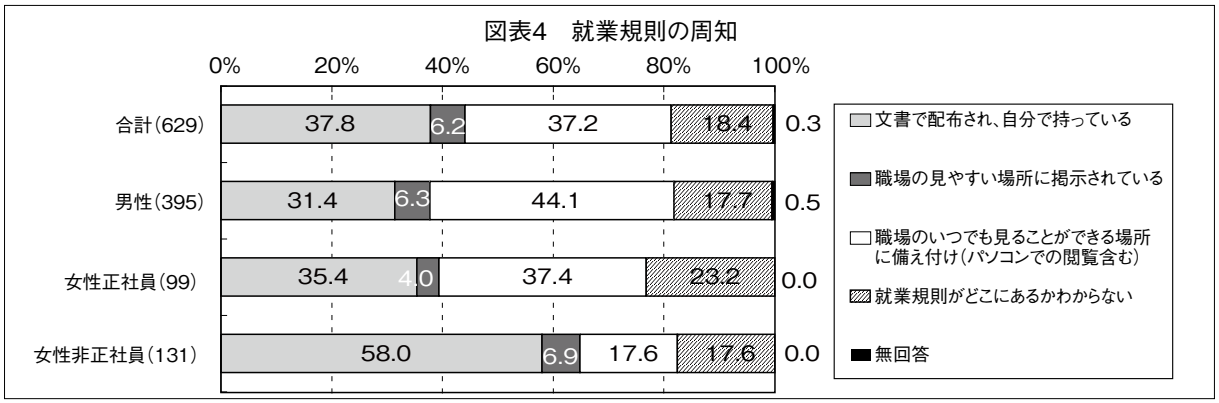
図表3　就業規則の有無



次に、「就業規則はある」と回答した者に対して、就業規則の内容についての説明を受けたことがあるかをたずねたところ、「説明を受けたことがある」が73.0%で、「（就業規則が）あるかどうかわからない」とする比率が相対的に高かった女性非正社員や男女20歳代においても、７割以上が「説明を受けたことがある」と回答している。しかし、その他の属性別にみると、業種では「運輸・通信業」、企業規模99人以下、組合のない企業では「説明を受けたことがある」の比率は60%台にとどまり、他の層に比べて低い比率となっている。

さらに、「就業規則はある」と回答した者に対して、就業規則の所在についてたずねたところ、「文書で配布され、自分で持っている」が37.8%、「職場のいつでも見ることのできる場所に備え付け（パソコンでの閲覧含む）」37.2%とこの２つの方法が合わせて全体の４分の３を占め、「就業規則がどこにあるかわからない」は18.4%となった。特に、女性非正社員については「文書で配布され、自分で持っている」が58.0%と高い比率となっている（**図表４**）。

図表4　就業規則の周知



〔健康診断の受診－７割が「会社の健康診断で受診」、20歳代と女性非正社員で未受診の比率が高いー〕（問43）

この１年間の健康診断の受診状況をみると、「会社の健康診断で受診」が71.8％と最も高く、「受診していない」は17.8％となった。男女別にみると、男性は約８割が「会社の健康診断で受診」しているのに対し、女性は会社の健康診断は59.4％と６割にとどまり、「受診していない」の比率が24.2％と男性（17.8％）を上回っている。また、女性の場合、「地域の健康診断」、「自費で受診」もそれぞれ１割を占める。

年代別では、男女ともに20歳代で「受診していない」の比率が高く（男性28.9％、女性38.2％）、また、雇用形態別にみると、女性正社員は「会社の健康診断」は男性計とほぼ同じ８割を占めているのに対し、女性非正社員は「受診していない」が３割強を占めるほか、「会社の健康診断」は半数以下にとどまり、「地域の健康診断」が14.9％と他の層に比べて高い比率となっている。さらに、労働組合加入有無別にみると、「組合加入」では「会社の健康診断」が90.8％を占め、「受診していない」は3.9％と低いが、「組合加入なし」では、「会社の健康診断」は64.0％にとどまり、「受診していない」の比率が23.8％と全体平均を上回っている（**図表５**）。

図表5　この1年間の健康診断の受診状況

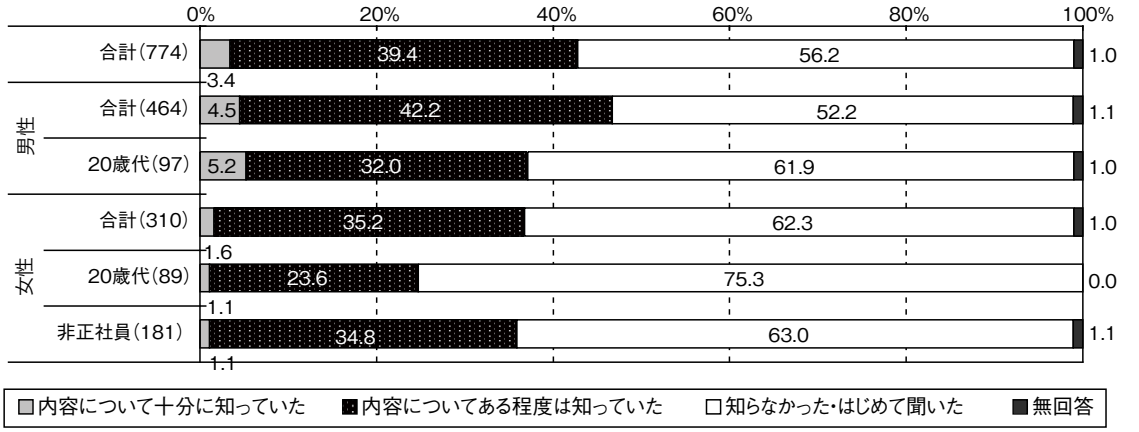
（複数回答／％・人）

		会社の健康診断で受診した	地域の健康診断で受診した	自費で受診した	受診していない	無回答	回答数
合計		71.8	6.2	7.2	17.8	0.6	774
男性	合計	80.2	3.0	5.4	13.6	0.4	464
	20歳代	66.0	1.0	4.1	28.9	1.0	97
女性	合計	59.4	11.0	10.0	24.2	1.0	310
	20歳代	55.1	1.1	7.9	38.2	0.0	89
	正社員	80.6	4.8	8.1	11.3	0.8	124
	非正社員	45.9	14.9	11.0	32.6	1.1	181
労働組合加入	加入	90.8	3.4	4.4	3.9	0.5	206
	加入なし	64.0	7.3	8.2	23.8	0.7	534

〔パートタイム労働法の改正に対する認知ー半数以上が「知らなかった・はじめて聞いた」、非正社員比率の高い女性で認知が広まらずー〕（問44）

いわゆる「パートタイム労働法」が今年の４月に改正された。その内容は、①労働条件の文書交付・説明義務、②パートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡を図る、③パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置の義務化の３つであったが、改正内容の認知状況をみると、「内容について十分に知っていた」は3.4％に過ぎず、「知らなかった・はじめて聞いた」が56.2％と半数以上を占めた。「内容についてある程度知っていた」を加えると、女性は正社員と非正社員の間で認知状況に違いはみられないものの、男性と比較すると、女性の認知の比率は低く、特に女性20歳代では75.3％が、「知らなかった・はじめて聞いた」と回答している（**図表６**）。

図表6　パート法改正の認知状況

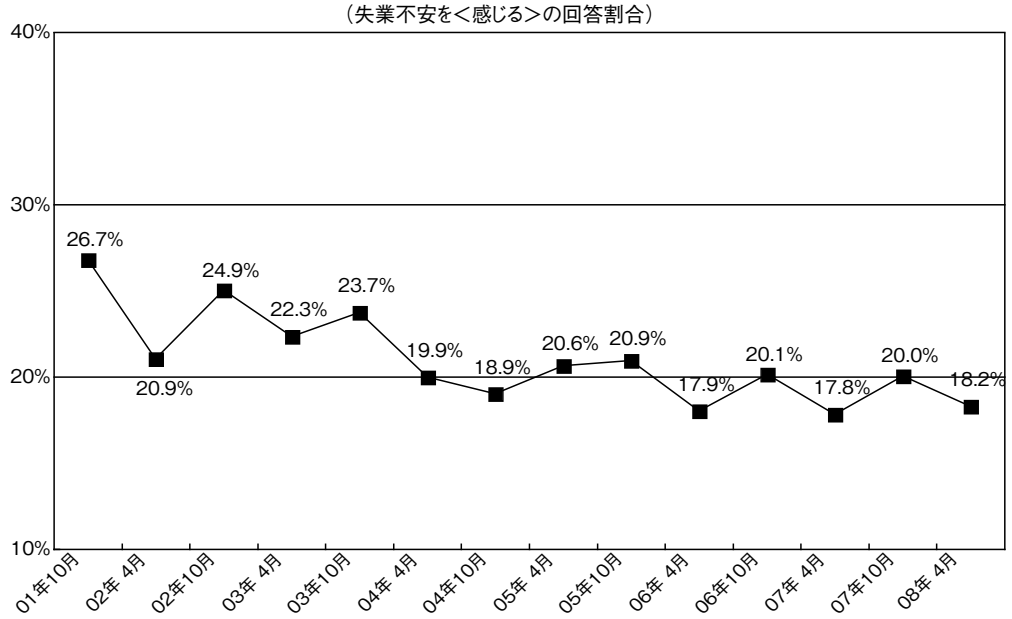


2. 失業不安

〔失業不安ー改善がみられないー〕(問8)

一時、5%台まで上昇した失業率は3%台に低下しているが、雇用改善は足踏みの状況にある。今後1年くらいの間に失業する、という不安を感じている雇用者(「かなり感じる」+「やや感じる」)の割合をみると18.2%であり、2004年4月調査以降4年程度にわたって概ね2割程度の水準で推移しており、改善がみられない(**図表7**)。

図表7　今後1年間における失業不安
(失業不安を<感じる>の回答割合)

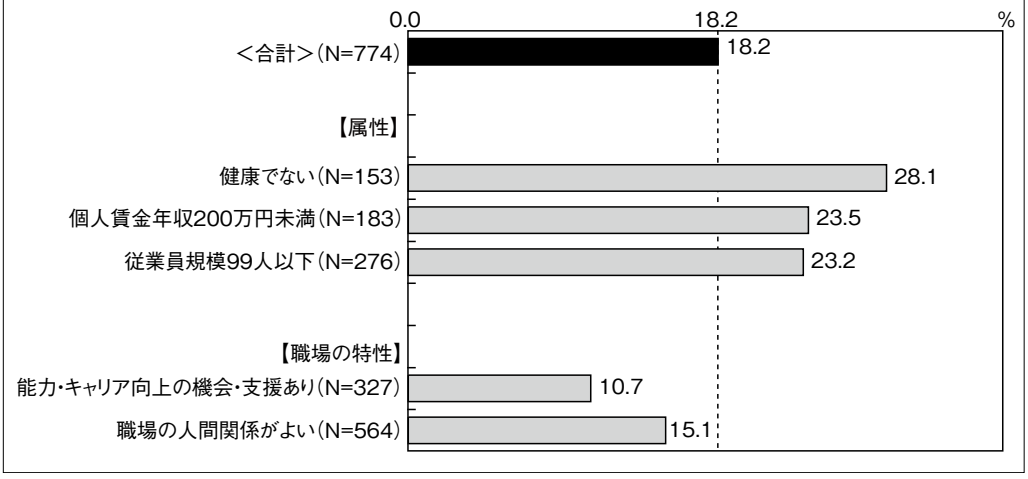


(注)失業不安を<感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」

失業不安を感じている比率が高いグループをみると(**図表8**)、健康状態について「どちらかというと健康でない」「健康でない」と回答した者(問26)の場合、失業不安は28.1%と、全体の18.2%を大きく上回っている。個人の賃金年収が200万円未満の者(F6)、従業員規模(全社の正社員数)が99人以下である者(F14)についても、失業不安はそれぞれ23.5%、23.2%と高い。

逆に、職業能力やキャリアを高めるための機会や支援があるかという設問(問16(1)③)や、職場の人間関係がよいかという設問(問16(1)⑧)に対して、「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」とする者については、それぞれ10.7%、15.1%と失業不安は低い。

図表8　失業不安



3. 疲労・ストレス

〔疲労の自覚症状・ストレスの増大－30歳代女性や長時間労働者で高い値－〕（問24・問25）

最近1か月間の疲労に関する自覚症状（13項目　例えば、「以前とくらべて、疲れやすい」「イライラする」「不安だ」等）についてたずね（問24）、それぞれについて、「よくある」を3点、「時々ある」を1点、「ほとんどない」を0点とし、その回答の点数を足し合わせた値を「疲労蓄積感」とした。

また、1年前と比べた仕事や職場におけるストレスの増減についてたずね（問25）、「かなり増えた」+「やや増えた」と回答した者の割合を「ストレス増大」とした。

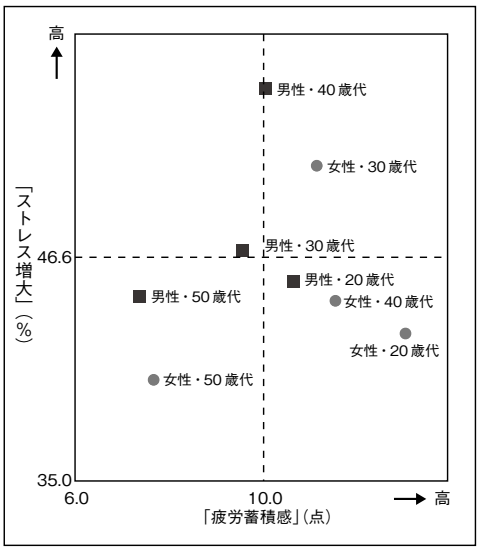
合計（平均）でみると、「疲労蓄積感」は10.0点、「ストレス増大」は46.6%となっている。ストレスについては、「変らない」とする者の割合も44.1%を占めるが、「やや減った」「かなり減った」はわずかである（それぞれ6.6%、2.6%）。

どのようなグループで、「疲労蓄積感」や「ストレス増大」が高いのであろうか。まず、男女・年齢階級別にみると（**図表9**）、女性30歳代（「疲労蓄積感」11.2点、「ストレス増大」51.4%）、男性40歳代（同10.1点、55.4%）で高い値を示している。女性30歳代は、比較的疲労が蓄積されている上に、多くのストレスがかかっている。また、男性40歳代は、「疲労蓄積感」はほぼ平均並みの値であるが、「ストレス増大」は最も高い。

図表9　「疲労蓄積感」と「ストレス増大」（男女別・年齢階級別）

（点）　（%）

	N	「疲労蓄積感」	「ストレス増大」
合計	774	10.0	46.6
男性	464	9.4	48.1
20歳代	97	10.7	45.4
30歳代	131	9.6	47.0
40歳代	112	10.1	55.4
50歳代	121	7.4	44.6
女性	310	11.0	44.5
20歳代	89	13.1	42.7
30歳代	72	11.2	51.4
40歳代	72	11.6	44.4
50歳代	77	7.7	40.3
＜参考＞			
男性・60歳代前半	107	6.8	21.5
女性・60歳代前半	63	6.0	34.9



次に、職場や仕事の特性などによる違いをみる（**図表10**）。（残業を含めた）週実労働時間別にみると、「60時間以上」に及ぶ者（F5）の場合、「疲労蓄積感」（12.0点）「ストレス増大」（55.1%）のいずれも高い状況にあり、健康に与える悪影響が懸念される。「疲労蓄積感」は60時間以上で、「ストレス増大」は40時間超で急増している（**図表11**）。

図表10　「疲労蓄積感」と「ストレス増大」（属性、職場・仕事の特性別）

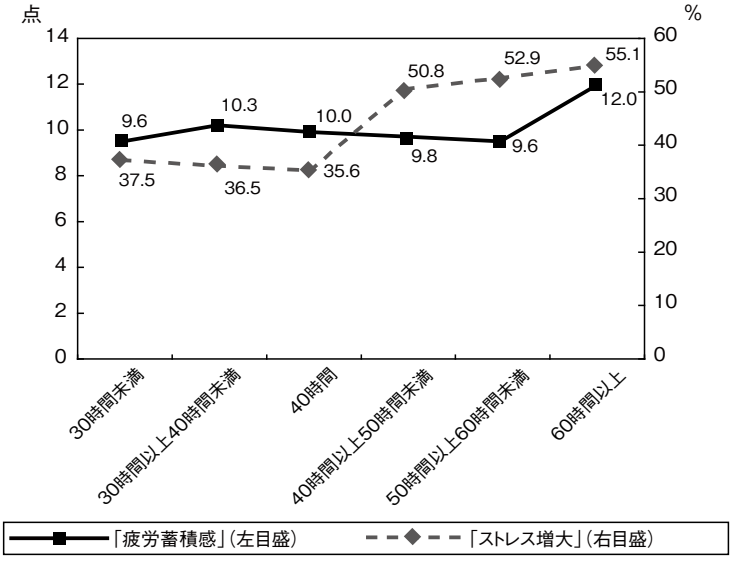
（点）　（%）

	N	「疲労蓄積感」	「ストレス増大」
合計	774	10.0	46.6
【属性】			
週60時間以上	69	12.0	55.1
「仕事時間」を減らしたい	342	12.1	61.4
【職場の特性】			
働く人の数「かなり不足」	116	13.7	70.7
失業の不安あり	141	13.6	56.7
人間関係よい「当てはまる」	161	8.2	29.8
能力・キャリア向上の機会・支援あり「当てはまる」	71	9.0	38.0
【仕事の特性】			
仕事の手順・方法を変えられる「当てはまる」	147	8.3	37.4
年休取得時季を決められる「当てはまる」	140	8.4	35.0
出退勤時間を決められる「当てはまる」	74	8.9	40.5

仕事の時間を過剰と考えるか否かといった主観的な判断も、「疲労蓄積感」や「ストレス増大」の値と関連している可能性がある。「仕事をしている時間を減らしたい」とする者（問19）は、12.1点、61.4％と合計（平均）を大きく上回る。

また、仕事量に比べて働く人の数が「かなり不足している」とする者の場合（問17）は、13.7点、70.7％と際立って高い。失業の不安を「かなり感じる」＋「やや感じる」とする者（問8）についても、特に「疲労蓄積感」（13.6点）が高い値を示す。

図表11　「疲労蓄積感」「ストレス増大」（週実労働時間別）



逆にこれらの値が低いグループとしては、まず、職場の人間関係がよいかという設問について「当てはまる」とする者（問16（1）⑧）が挙げられ、「疲労蓄積感」8.2点、「ストレス増大」29.8％であった。他に、職業能力やキャリアを高めるための機会や支援があるか（問16（1）③）、必要に応じて自分で仕事の手順や方法を変えられるか（問16（2）④）、年次有給休暇の取得時季を自分の裁量で決められるか（問16（2）⑩）、出退勤時間を自分の裁量で決められるか（問16（2）⑨）という各設問について「当てはまる」とする者の場合も、これらの値は比較的低い。

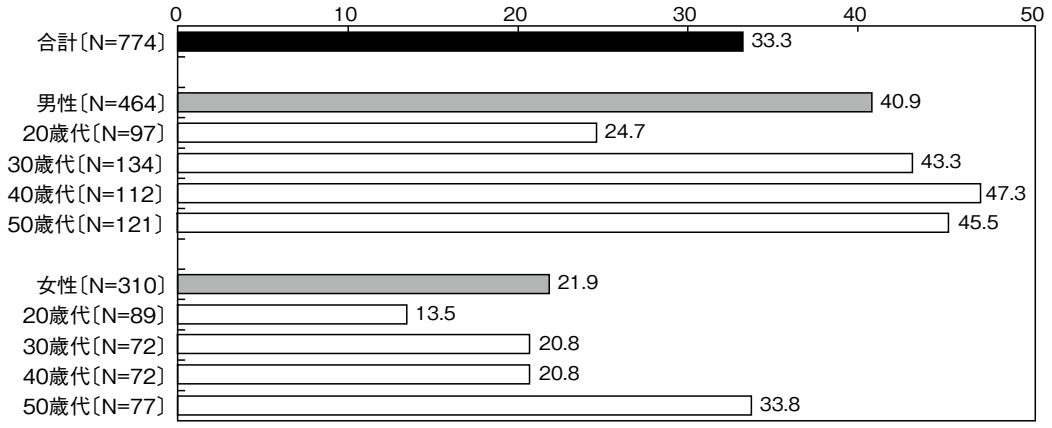
4. 食生活

〔メタボリックシンドロームの認識・ストレスの増大－男性は30歳代以上・女性は50歳代以上で高い自覚割合－〕（問33）

自分自身がメタボリックシンドローム（内臓脂肪型肥満を共通の要因として高血糖、脂質異常、高血圧が引き起こされる状態）であると認識している者の割合は、男性（40.9％）の方が女性（21.9％）よりも高い。男性では30歳代以上の各年齢階級で4割を超えており、女性では50歳代以上で3割を超えている（**図表12**）。

なお、メタボリックシンドロームであると認識している者（N=258）については、「健康である」＋「どちらかというと健康である」（問26）と回答した割合は72.5％であり、合計（平均）の80.2％を下回る。

図表12　メタボリックシンドロームの自覚割合

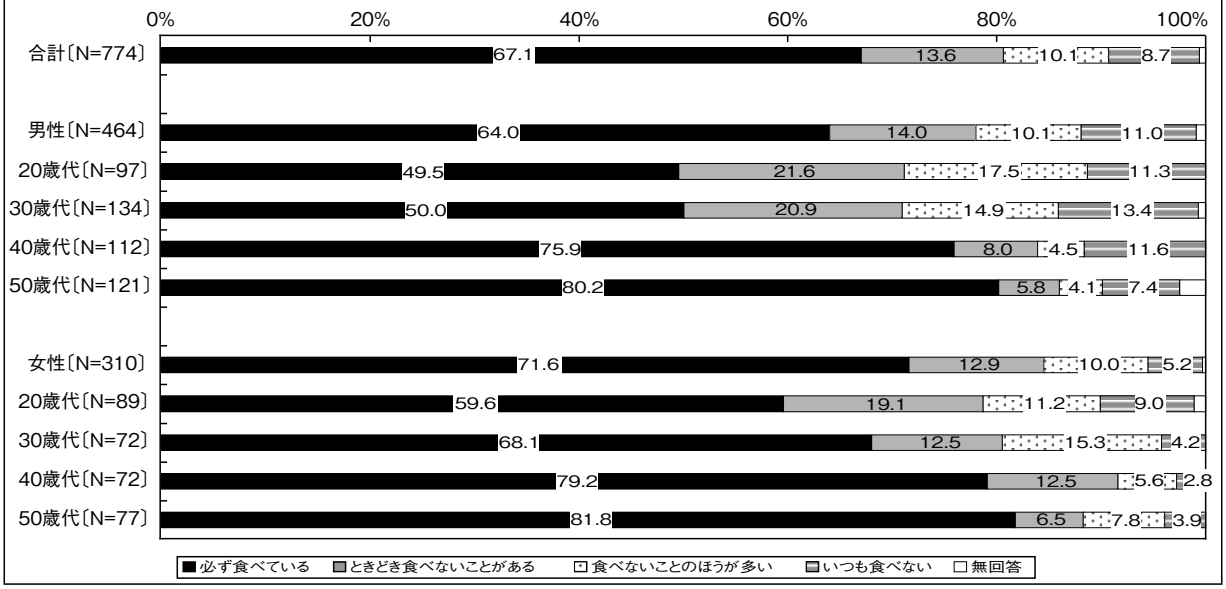


＊自覚割合＝「そうだと思う」＋「どちらかといえばそうだと思う」〔参考〕　男性60歳代前半:44.9%　女性60歳代前半:33.3%

〔勤労者の朝・昼・夕の食事－若い人ほど朝食を食べる比率が低い－〕（問34～問36）

勤務日に朝食を「必ず食べている」割合（問34）を、男女・年齢階級別にみると（**図表13**）、年齢の低い層ほど低い値を示し、特に男性20歳代・男性30歳代では半分にとどまっている（合計（平均）は67.1%）。なお、週実労働時間が「60時間以上」に及ぶ者（N=69）についても、「必ず食べている」割合は55.1%と低い。

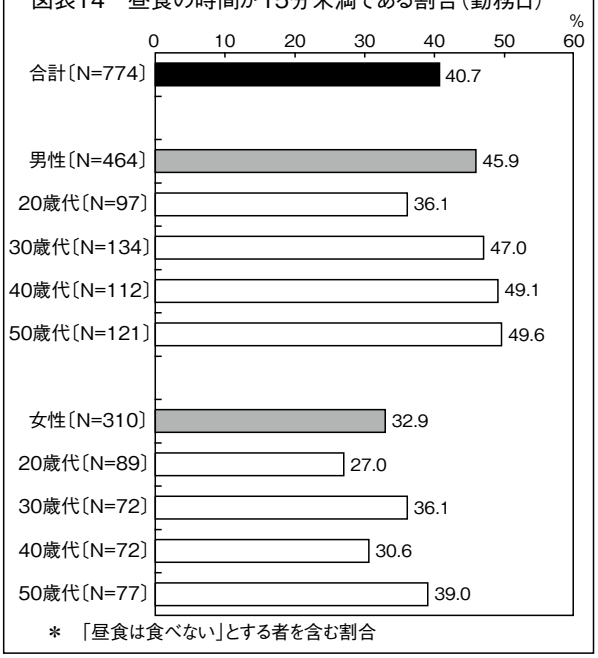
図表13　朝食を食べているか（勤務日）



昼食にかける時間が通常15分未満である（昼食を食べない場合を含む）割合（問35）をみると（**図表14**）、合計（平均）の40.7%に対して、男性の40歳代で49.1%、50歳代では49.6%と比較的高い。

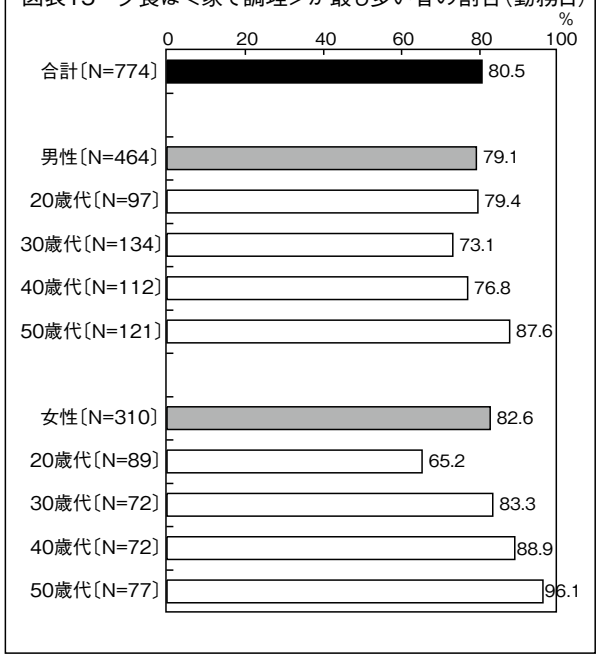
夕食について家で調理した食事を食べることが最も多いとする割合（問36）をみると（**図表15**）、合計（平均）の80.5%に対して、女性20歳代（65.2%）や男性30歳代（73.1%）では低く、前者は調理済み惣菜等の中食に、後者は外食に頼る割合が比較的高い。

図表14　昼食の時間が15分未満である割合（勤務日）



＊「昼食は食べない」とする者を含む割合

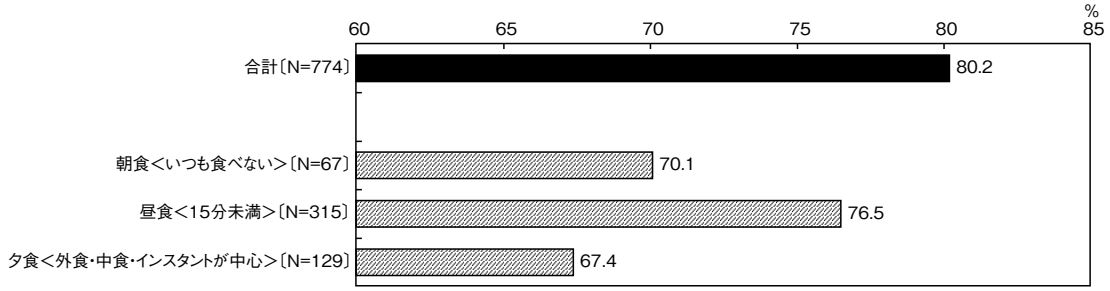
図表15　夕食は<家で調理>が最も多い者の割合（勤務日）



※問36は勤務日における夕食の内容をたずねており、「家で調理した食事」「外食」「持ち帰り弁当や調理済みの総菜」「インスタント食品」「その他」「夕食は食べない」が選択肢

朝食をいつも食べないとか、昼食は食べないか15分未満、あるいは夕食に家で調理したものをあまり食べないという人たちは、健康状態が平均より悪い（**図表16**）。

図表16　食習慣（勤務日）と健康



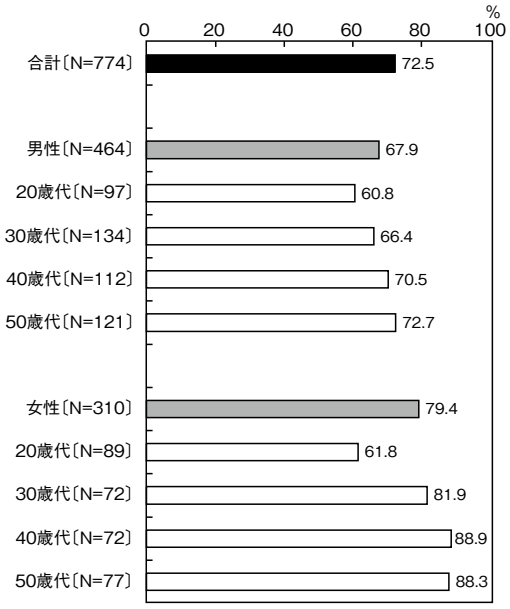
＊　現在の健康状態について、「健康である」「どちらかというと健康である」と回答した者（問26）の割合を表す。
＊　朝食<いつも食べない>は問34で4を選択した者、昼食<15分未満>は問35で1・2・7のいずれかを選択した者、夕食<外食・中食・インスタントが中心>は問36で2・3・4のいずれかを選択した者を表す。

〔食品の安全性と価格の選択－男性や20歳代で低い安全性の重視－〕（問38・問39）

買い物をする際に、食品の安全性について不安を感じているかたずねたところ（**図表17**）、「とても不安を感じる」「やや不安を感じる」と回答した者の割合は、合計（平均）で72.5％と、ほぼ4人に3人を占める。女性（79.4％）に比べると、男性（67.9％）は不安感を感じている割合が低い。また、他の年齢階級に比べ、20歳代は6割程度と低い。

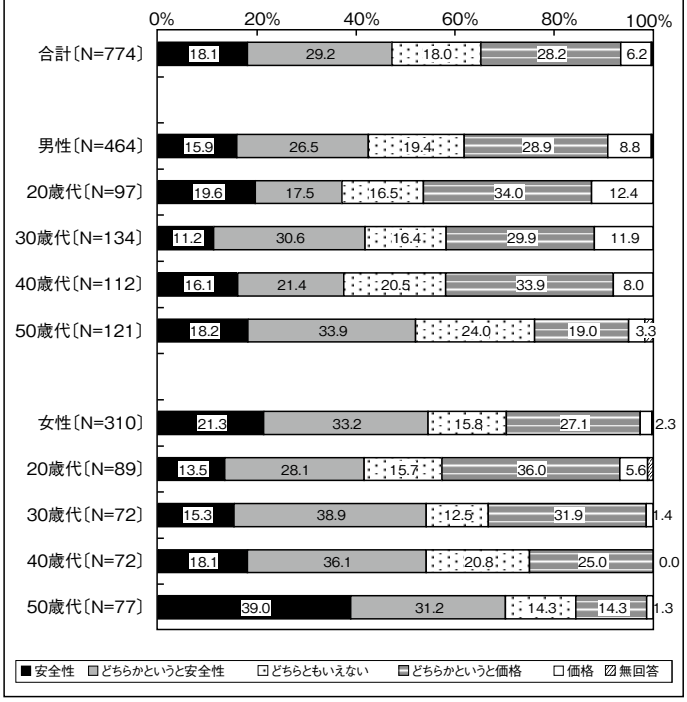
実際に食品を買う際に、安全性と価格のいずれを優先して通常選んでいるかたずねたところ（**図表18**）、合計（平均）では「安全性」「どちらかというと安全性」（順に18.1％、29.2％）が、「価格」「どちらかというと価格」（順に6.2％、28.2％）を上回る。男性に比べて女性は安全性（「安全性」＋「どちらかというと安全性」）を重視しているが、女性20歳代に限ってみると、男女計（平均）を下回る。

図表17　食品の安全性についての不安感の有無



＊　問38で「とても不安を感じる」「やや不安を感じる」と回答した者の割合を表す。
〔参考〕　男性60歳代前半:73.8%　女性60歳代前半:88.9%

図表18　食品を買う際の優先事項



5．地球環境問題

〔地球環境問題への関心－87.5%が地球環境問題に関心を持つ－〕（問28）

都市勤労者の地球環境問題への関心の度合いをみると、全体では、「関心がある」が30.1%、「ある程度関心がある」が57.4%と、合わせて9割近くが関心を持っていた。男女別にみると、「関心がある」と「ある程度関心がある」の合計の比率は大きく異ならないが、男性は「関心がある」が33.8%と女性（24.5%）に比べ高い比率となっている。年代別にみると、男女ともに年代が高くなるにつれて「関心がある」の比率が高まる傾向がみられ、20歳代は男女とも20%台であるのに対し、50歳代では男性が約4割、女性も約3割を占めた（**図表19**）。

図表19　地球環境問題への関心

（%・人）

		関心がある	ある程度関心がある	あまり関心がない	まったく関心がない	わからない	無回答	回答数
合計		30.1	57.4	8.5	1.8	2.2	0.0	774
男性	合計	33.8	53.2	8.8	2.8	1.3	0.0	464
	20歳代	26.8	56.7	11.3	3.1	2.1	0.0	97
	30歳代	35.1	48.5	11.2	4.5	0.7	0.0	134
	40歳代	31.3	56.3	8.9	2.7	0.9	0.0	112
	50歳代	40.5	52.9	4.1	0.8	1.7	0.0	121
	60歳代（外数）	47.7	40.2	11.2	0.0	0.0	0.9	107
女性	合計	24.5	63.5	8.1	0.3	3.5	0.0	310
	20歳代	21.3	59.6	12.4	1.1	5.6	0.0	89
	30歳代	18.1	70.8	9.7	0.0	1.4	0.0	72
	40歳代	27.8	62.5	6.9	0.0	2.8	0.0	72
	50歳代	31.2	62.3	2.6	0.0	3.9	0.0	77
	60歳代（外数）	41.3	50.8	4.8	0.0	0.0	3.2	63

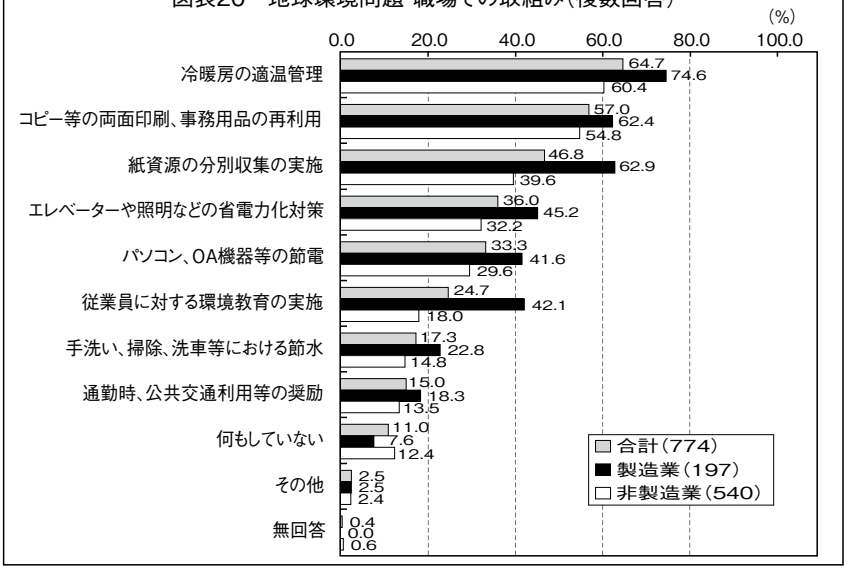
〔企業の地球環境問題への取組みについての考え－74.4%が「企業の社会的責任」として認識－〕（問29）

企業の地球環境問題への取組みについては、「企業の社会的責任の1つ」とする者が74.4%と全体の約4分の3を占めており、「企業の業績を左右する重要な取組み」は10.5%、「法規制等をクリアしていればよい」は8.8%と少なく、「環境への取組みと企業活動は関連がない」とする比率は5%にとどまった。

〔職場での取組み－ほぼ9割が取組みを実施、製造業で取組みが活発－〕（問30）

職場における地球環境問題への取組みについて、回答者の取組み数の平均は3.4項目であり、「何もしていない」は11.0%と全体の1割程度にとどまった。取組み内容をみると、「冷暖房の適温管理」（64.7%）、「コピー等両面印刷、事務用品の再利用」（57.0%）の比率が高い。また、製造業・非製造業別にみると、いずれの項目についても、製造業で取組みが進んでおり、特に「従業員に対する環境教育の実施」（42.1%）、「紙

図表20　地球環境問題・職場での取組み（複数回答）

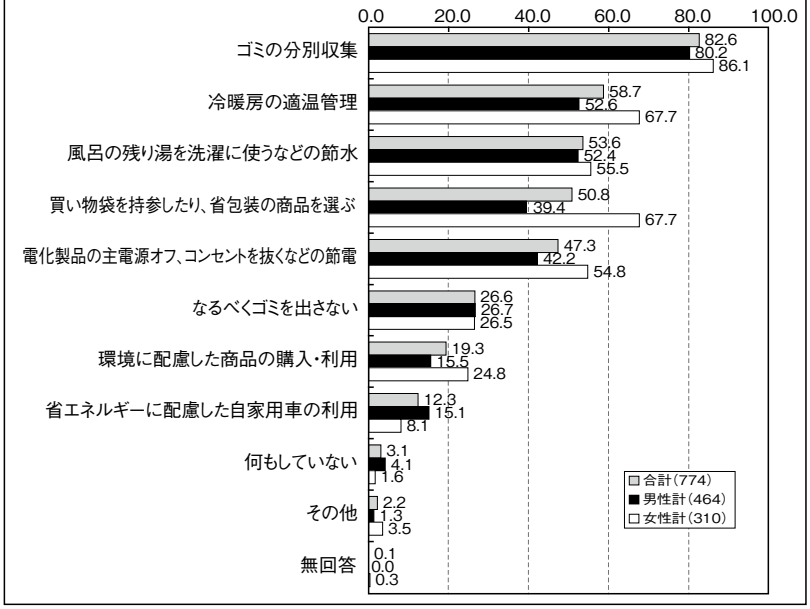


資源の分別収集」(62.9%)で、非製造業に比べ取り組む比率が高くなっている(**図表20**)。

〔家庭における工夫や努力ー女性で高い取組み比率ー〕(問31)

地球環境問題についての家庭での工夫や努力をみると、最も多かったのは「ゴミの分別収集」(82.6%)、次いで「冷暖房の適温管理」(58.7%)、「風呂の残り湯を洗濯に使うなどの節水」(53.6%)となった。「何もしていない」は3.1%と職場の取組みよりも低く、回答者の取組み数の平均は3.7項目(男性3.4、女性4.0)と職場での取組みを上回っている。また、職場での取組みでは、ほとんどの項目で男性が女性を上回るか同程度の比率となっていたが、家庭での取組みでは、ほとんどの項目で女性が男性を上回り、特に「買い物袋を持参したり、省包装の商品を選ぶ」(67.7%)、「冷暖房の適温管理」(67.7%)、「電化製品の主電源オフ、コンセントを抜くなどの節電」(54.8%)といった項目で男性に比べ女性の比率が高い(**図表21**)。

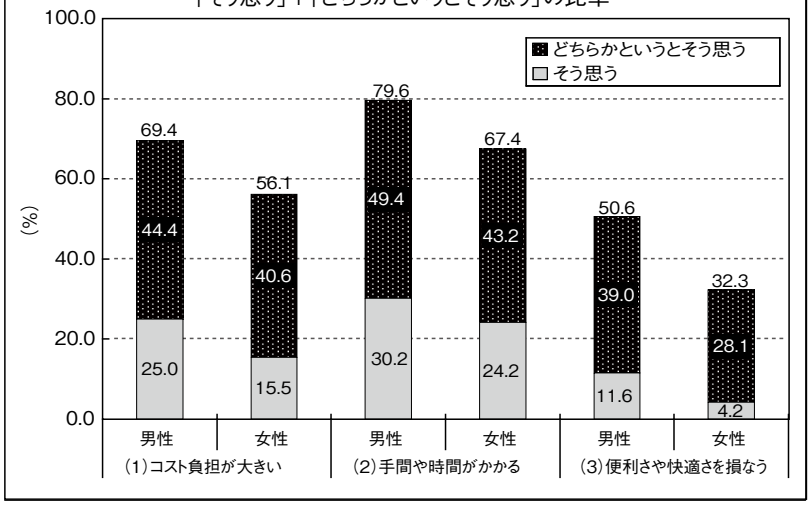
図表21　地球環境問題・家庭での工夫や努力(複数回答)



〔地球環境問題への配慮についての考えー生活の便利さや快適さはそれほど損なわないが、コスト負担や手間・時間がかかるー〕(問32)

地球温暖化防止やリサイクル促進など、職場や家庭生活の中で地球環境問題に配慮することについての考え方(「そう思う」と「どちらかというとそう思う」の合計)をみると、「コスト負担が大きい」64.1%、「手間や時間がかかる」74.7%となった。一方、「生活の便利さや快適さを損なう」については「そう思う」が8.7%と1割弱にとどまり、「どちらかというとそう思う」(34.6%)と合わせても半数に満たないという結果となった。男女別にみると、これら3項目ともに、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計比率は男性が女性を上回っているが、「便利さや快適さを損なう」については、「そうは思わない」女性が2割弱を占め、「どちらかというとそうは思わない」女性と合わせて女性の3分の2強(67.1%)を占めている(**図表22**)。

図表22　男女別地球環境問題への配慮についての考え
「そう思う」+「どちらかというとそう思う」の比率



連合総研設立20周年記念シンポジウム記録集

市場万能社会を超えて
ー福祉ガバナンスの宣言ー

ーこれまで福祉国家的側面があまりに小さかった日本型生活保障を
グローバル化時代の日本経済の中でどのように改革していくべきかー

◆　パネルディスカッション「福祉ガバナンスの宣言」

宮本太郎　北海道大学大学院法学研究科教授
高橋伸彰　立命館大学国際関係学部長・国際関係研究科長
濱口桂一郎　政策研究大学院大学教授
広井良典　千葉大学法経学部教授
マルガリータ・エステベス・アベ　ハーバード大学政治学部准教授

Ⅰ　Part１　市場と福祉ー問題の所在はどこか

- ■　新しい政策の対立軸は何か（宮本教授）
- ■　戦後日本の再分配政策とこれからの社会保障（広井教授）
- ■　構造改革と日本的雇用システム（濱口教授）
- ■　福祉と政治ー日本の特徴は何か？（エステベス准教授）
- ■　福祉と経済のこれまでとこれからー現状認識と「大きな課題」について（高橋教授）

Ⅱ　Part２　21世紀型福祉社会のグランド・デザイン

- ■　経済の成熟化・定常化と福祉社会再構築の課題（広井教授）
- ■　労働政策と生活保障（濱口教授）
- ■　日本の福祉を巡る新しい政治状況（エステベス准教授）
- ■　資本主義のオールタナティブと福祉国家のオールタナティブ（高橋教授）
- ■　いま、日本の労働組合運動に期待するもの

◆　特別講演「市場万能社会を超えて」

神野直彦　東京大学大学院経済学研究科教授

- ■　市場主義と民主主義
- ■　２つの過剰と３つの危機
- ■　イースタリンの逆説
- ■　トリクル・ダウン効果からファウンテン効果へ

A4判/90頁

※　ご希望の方は、連合総研まで（03ー5210ー0851）ご連絡ください。
なお、数に限りがございますので、ご希望の部数お渡しできない場合がございます。

今月のデータ

格差は拡大、金持ちはもっと税負担を

－フィナンシャル・タイムズ／ハリス社8カ国世論調査－

2008年5月22日、英フィナンシャル・タイムズと米世論調査会社ハリスは合同で8カ国を対象に実施した世論調査の結果を公表した。現状の所得格差は拡大しすぎているとの認識と、富裕層はより大きな税負担をすべきとの世論が、各国において共通して高まっていることが浮き彫りにされた。対象国は、イギリス、フランス、イタリア、スペイン、ドイツ、アメリカ、中国、日本、8,748人から回答があった。調査期間は、2008年4月30－5月14日。

格差について最も深刻に評価をしているのはドイツで、87%が拡大しすぎていると回答した。日本では、64%が現状の格差を拡大しすぎていると捉えている。今後の格差の見通しは、さらに拡大するだろうと回答が60%（中国）～89%（ドイツ）と、各国における先行き不安感の高まりを裏付けるような結果となっている。日本についてみると、格差の現状認識については、8カ国の中では、深刻度の大きさは目立っていないが、今後については8割を超える回答者がさらに格差は拡大するとの厳しい見方をしている。

税負担であるが、51%（フランス）～77%（日本）が富裕層への税負担を重くすべきと考えおり、一方、低所得層の負担軽減については、61%（アメリカ）～90%（中国）が是としている。日本では、富裕層への税負担を求める意見の大きさが顕著である。

アメリカにおいては裕福な上位1%が所得全体の25%を占有しているとの調査結果もあるが、富裕層と低所得層へ二極分化する社会への対応がグローバルな喫緊の課題となっていることは確かだ。

図1　所得格差、富裕層の税負担について

（人、%）

		イギリス	フランス	イタリア	スペイン	ドイツ	アメリカ	中国	日本
回答者		1088	1288	1087	1120	1106	1046	1011	1002
①所得格差	拡大しすぎている	79	85	82	76	87	78	80	64
	適当である	8	10	8	13	8	12	15	20
	小さすぎる	2	2	1	2	1	1	2	8
	分からない	11	4	9	9	5	8	3	8
②富裕層の税負担	政府は裕福な人にもっと課税すべき	56	51	59	65	64	62	60	77
	政府は裕福な人への課税は現状の水準を維持すべき	27	30	22	20	25	22	32	14
	政府は裕福な人への課税を軽減すべき	6	11	11	5	5	6	2	4
	分からない	10	8	9	10	6	9	6	5

参考諸表

		'06年	'07年	07／7−9	07／10−12	08／1−3	08／1	08／2	08／3	08／4
実質GDP	日本 (季調済前期比)	2.5	1.5	0.3	0.6	0.8	−	−	−	−
	米国	2.9	2.2	4.9	0.6	0.6	−	−	−	−
	ドイツ	2.9	2.5	2.7	1.1	6.3	−	−	−	−
	イギリス	2.9	3.0	2.6	2.5	1.8	−	−	−	−
	中国 (前年同期比)	11.6	11.9	11.5	11.2	10.6	−	−	−	−
	韓国	5.1	5.0	6.0	6.4	2.9	−	−	−	−
鉱工業生産	日本(前年同期(月)比)	4.6	2.6	2.7	3.3	2.3	2.9	5.1	▲ 0.7	−
	(季調済前期比)			2.2	0.9	▲ 0.7	▲ 0.5	1.6	▲ 3.4	−
	米国 (季調済前期(月)比)	3.9	2.1	0.9	0.1	0.0	0.1	▲ 0.7	0.2	▲ 0.7
	ドイツ (前期(月)比)	6.0	5.8	1.9	0.9	2.3	1.4	0.4	▲ 0.5	−
	イギリス (前期(月)比)	0.3	0.3	▲ 0.3	0.2	▲ 0.2	▲ 0.1	0.2	▲ 0.4	−
	中国 (前年同期(月)比)	16.6	18.5	(1-9) 18.5	(1-12) 18.5	(1-3) 16.4	−	(1-2) 15.4	17.8	15.7
	韓国 (前年同期(月)比)	8.3	6.8	6.0	10.9	14.3	11.3	10.2	10.0	−
失業率(%)	日本	4.1	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	−
	米国	4.6	4.6	4.7	4.8	4.9	4.9	4.8	5.1	5.0
	ドイツ	10.8	9.0	8.9	8.5	8.3	8.1	8.0	7.8	−
	イギリス	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	−
	中国	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	−	−	−	−
	韓国	3.5	3.3	3.3	3.1	3.1	3.0	3.0	3.1	3.2
消費者物価	日本(前年同期(月)比)	0.2	0.4	▲ 0.2	0.5	0.9	0.7	1.0	1.2	−
	(季調済前期比)			0.1	0.4	0.3	0.0	0.1	0.2	−
	米国 (季調済前年同期(月)比)	3.2	2.8	2.4	4.0	4.1	4.3	4.0	4.0	3.9
	ドイツ (前年同期(月)比)	1.6	2.3	2.4	3.0	2.9	2.8	2.8	3.1	2.4
	イギリス (前年同期(月)比)	2.3	2.4	1.8	2.1	2.4	2.2	2.5	2.4	3.0
	中国 (前年同期(月)比)	1.5	4.8	(1-9) 4.1	(1-12) 4.8	(1-3) 8.0	7.1	8.7	8.3	8.5
	韓国 (前年同期(月)比)	2.2	2.5	2.3	3.4	3.8	3.9	3.6	3.9	4.1
円相場	¥／$	116.3	117.8	117.8	113.1	105.3	107.9	107.1	100.8	102.7
	¥／Euro	146.2	161.3	162.0	163.8	157.8	158.8	158.1	156.5	161.8

(国内の賃金・労働時間の動き)

現金給与総額	(前年同期(月)比)	0.1	▲ 0.3	▲ 0.6	▲ 0.9	1.6	1.6	1.5	1.5	−
実質賃金	(前年同期(月)比)	▲ 0.2	▲ 0.7	▲ 0.4	▲ 1.5	0.4	0.6	0.4	0.2	−
実質消費支出	(前年同期(月)比)	▲ 2.2	0.5	1.3	0.2	−	3.3	0.8	▲ 1.8	−
所定外労働時間(製造業･前期比季調済)		3.7	▲ 0.8	▲ 0.5	1.2	▲ 1.5	▲ 2.6	1.5	0.6	−

(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、季調値。※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

【５月の主な行事】

５月　８日　所内・研究部門会議
　　研究成果報告会Ⅰ
　９日　金属労協（IMF-JC）との意見交換会
　　「イニシアチヴ 2008 －新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会
　　（主査：水町　勇一郎　東京大学社会科学研究所准教授）
　12日　経済社会研究委員会　（主査：小峰　隆夫　法政大学教授）
　13日　「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」記者発表
　　（厚生労働省記者クラブ・三田クラブ）
　14日　企画会議
　　「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」アドバイザー会議
　16日　「ワーク・ライフ・バランス―仕事と暮らしの新しい形」研究委員会
　　（主査：大沢　真知子　日本女子大学教授）
　　「参加保障・社会連帯型の新しい社会政策・雇用政策の大綱」に関する研究委員会
　　（主査：埋橋　孝文　同志社大学教授）
　　「企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題」に関する研究委員会
　　（主査：毛塚　勝利　中央大学教授）
　19日　「グローバル経済下の産業革新と雇用」研究委員会
　　（主査：尾高　煌之助　一橋大学・法政大学名誉教授）
　21日　所内・研究部門会議
　22日　「生活時間の国際比較」調査研究委員会
　　（主査：佐藤　香　東京大学社会科学研究所准教授）
　　「イニシアチヴ 2008 －新しい労働ルールの策定に向けて」研究委員会
　　（主査：水町　勇一郎　東京大学社会科学研究所准教授）
　23日　研究成果報告会Ⅱ
　28日　「シリーズ研究・21 世紀の労働組合活動Ⅰ」研究委員会
　　（主査：中村　圭介　東京大学社会科学研究所教授）

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。

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108－8326　東京都港区三田１－10－３　電機連合会館２階
TEL 03－3456－1541　FAX 03－3798－3303

発送・連絡先／株式会社コンポーズ発送
〒170－0005　東京都豊島区南大塚１－13－４
TEL 03－3942－9589　FAX 03－3942－9740