

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第39巻第2号通巻416号

連合総研レポート

2026年2月号

No.416

特集

## ウェルビーイングから考える これからの暮らしと働き方

解題

### 社会、労組、地域からウェルビーイングをみる

新井 康弘 …………… 4

寄稿

### 社会の持続可能性とウェルビーイング

広井 良典 …………… 7

### 労働組合とウェルビーイング

齋藤 隆志 …………… 12

### 地域とウェルビーイング

高野 翔 …………… 16

### ウェルビーイングをどう測定するか

桑原 進 …………… 20

巻頭言 …………… 2

### 超時間軸思考のすすめ

報告 …………… 24

### 賃金収入は正社員・非正社員ともに 改善するも「賃金増加幅が物価上昇幅より 小さい」との回答が6割強

「第50回勤労者短観調査(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(首都圏・関西圏版)

報告 …………… 31

### 2026年度日本経済の姿(改定)

理事会・評議員会報告 …………… 34

### 2024年度事業報告・決算を承認

九段南だより …………… 35

### 制度成熟期の労働審判に求められる “知の循環”

最近の書棚から …………… 36

### 本田一成 著 『くみじょ』を考える』

今月のデータ …………… 37

連合総研・第50回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査

### 勤労者で生活満足度が低いのは、 「40～50代」「非正社員男性」

事務局だより …………… 40

ホームページもご覧ください

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

わけのわからない選挙戦を経て、この号が出ているところにはあらためて日本の政治状況がとりあえずの落ち着きをみせているのだらうと思います。しかし、どうせまたワサワサ、ゴチャゴチャするのだらうなという、経験則に基づいた冷めた感覚も拭えませんが、いずれにしても、そういった「政治」というシロモノの、予測不可能な、その場その場の動きに惑わされることなく、労働運動はせいせいと前に向かっていくべきものだと思います。

#### 労働運動は進化をはじめたばかり

私は講演などで話をするたびに、労働組合の強みは「空間軸を超えた連帯」とともに「時間軸を超えた連帯」があることだという話をしています。

その時間軸のスケールをどうとらえるか。「悠久の歴史のなかでの私たち」というとらえ方をしたいと思います。その悠久の歴史は現在の定説によれば、地球の成立(46億年前)、生命の誕生(微生物が40億年前、多細胞生物が10億年前)、人類の始まり(猿人の直立歩行が700万年前、ホモサピエンスが20万年前)というものです。そのなかで私たちの労働運動の歴史はたった200年たらず、まだ始まったばかりだと私は思うのです。

そのたった200年のなかではありますが、何世代かにわたる先人たちの苦労の積み重ねがあり、ときに劇的に、ときに地道に、進化をとげ、様々な抑圧・弾圧をかいくぐりながら今日に至っているのだと思います。

#### 労働組合は民主主義の学校

一方では、200年たってもまだこの程度かと言われるご仁もおられるかもしれませんが、そうです。時間がかかるのです。労働組合は民主主義の学校とも言われます。そもそも民主主義自体が時間のかかる仕組みなのですから仕方がありません。かのチャーチルはこう言いました。「民主主義は最悪の政治形態だ。これまでに試みられてきた他のすべての政治形態を除けば」最近はこの意味を理解できない為政者が世界のあちこちで目立っていますが、あとから振り返れば、彼らの所業は、ホモサピエンス20万年 + aの歴史のなかでは一瞬のまばたきだったということではないでしょうか。

そうは言っても、今、私たちの足もとに忍び寄る危機、幾多の難問を考えると、そんな悠長なことを言われるのか?と思われるかもしれません。たしかに、急速な少子高齢化のもとでひっ迫の度を高める日本の財政という事象一つとっても、のびきならない問題であることは言をまちません。そして、それに対して、この国のかじ取りをする政治家リーダー達の言動は目先の人気取りばかりが目立ちますから確かに状況は深刻です。

だからこそ、労働組合が民主主義の学校であるということが大きな意味を持ち、そしてこれからこそ、さらなる進化をとげていかなければならないのです。持続性を重んじる政策の、よって来たる基盤は、時間軸を超えた連帯です。いわゆる主権者教育を長年怠ってきたわが国の現実を考えると、この意味は極めて大きいものがあります。

だからこそ、労働組合が民主主義の学校であるということが大きな意味を持ち、そしてこれからこそ、さらなる進化をとげていかなければならないのです。持続性を重んじる政策の、よって来たる基盤は、時間軸を超えた連帯です。いわゆる主権者教育を長年怠ってきたわが国の現実を考えると、この意味は極めて大きいものがあります。

#### 空間軸を超えた連帯をさらに

もちろんのこととして、労働組合の成立そのものの根拠でもある「空間軸を超えた連帯」を磨いていくことは不可欠です。民主主義の学校であることを含めて、職域→事業体→産業別→ナショナルセンター→国際労働運動という広がりには200年の歴史を経て、私たちが手に入れた財産です。

地球の寿命はあと50億年と言われていたようですが、へたをすればそれよりはるか手前で人類は自らを滅亡させてしまいかねないのはご存知の通りです。軍縮、核不拡散の営みを含めて、一人ひとりの幸せを追求する政治形態である民主主義をあまねく世界に確立し、持続性をとことん追求していかなければなりません。労働運動こそ、その第一人者なのです。

私事にわたる話で恐縮ながら、古稀到達を境に、この4月1日の臨時理事会で理事長職を退かせていただく予定です。残された貴重な投稿機会として、持論を交えた駄文を記した次第です。

## 特集

# ウェルビーイングから考える これからの暮らしと働き方

近年、ウェルビーイングへの関心が高まっている。その背景の1つに、社会のあり方を見つめ直す動きが世界的に広がり、「ビヨンドGDP」や「ポストSDGs」といった新たな潮流に注目が集まっていることがある。今、私たちには、経済成長だけでは測れない“ゆたかさ”をどのように実現していくのかが問われている。

日本でも、国・自治体・企業など多様な主体がウェルビーイング向上に向けた取り組みを進めている。また、働き方や暮らし方が大きく変化し、先行きが見通しにくい時代だからこそ、身体的・精神的・社会的に良い状態で、自分らしく生きられる社会への関心はますます高まっている。

本特集では、ウェルビーイングをめぐる国内外の議論や現状、そしてその重要性を紹介する。また、広範なウェルビーイングの領域の中から「暮らし・労働・地域」に焦点を当て、課題と可能性を整理しつつ、これから求められる視点を提示する。あわせて、今後ウェルビーイングをどのように測定し、社会づくりに活かしていくべきかについても考察していく。

## 解題

# 社会、労組、地域から ウェルビーイングをみる

連合総研主任研究員  
新井 康弘

## はじめに

ウェルビーイングに関する定義をみると、例えば厚生労働省では、「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念」と説明している。また、OECDの「Better Life Index」では、ウェルビーイングを主観的幸福、健康、環境の質、雇用、教育、生活の安全など、11の分野を包含する多面的な概念として位置付けている。いずれも個々人の「生活の質」を高めていくことをめざす考え方と言えるだろう。

ウェルビーイングの特徴の1つとして、多元的な要素で構成され、個人のレベルについて論じることが、組織や社会集団のレベルについて論じることが可能である<sup>1</sup>ことが挙げられる。経済・社会が発展・成熟した現在において、モノやサービスによる豊かさだけでなく、従来の経済指標では十分に捉えきれない心の豊かさや幸せをどのように実現するのか、さらには社会の持続可能性をいかに高めていくのかが、これまで以上に重要な課題となっている。SDGsの目標達成年次である2030年が迫る中、“ポストSDGs”に向けた議論においてウェルビーイングが重要なキーワードとなることや、国の豊かさや経済発展の指標とされてきたGDPに代わる視点として、“真の豊かさ”を測る「ビヨンドGDP」をめぐる議論が一層進むことも予想される。

もっとも、ウェルビーイングの達成度合いを計測しようとする試みには、なお多くの課題がある。本特集の寄稿者である桑原氏は、「設問や手法が安定しておらず、時系列分析には困難を伴う。調査環境の変化は社会全体の変化を映すものでもあり、今後は同じ調査項目、手法で調査を継続できたとしても回収率が低下するなどして時系列では比較できない可能性

がある<sup>2</sup>と指摘する。加えて、今後のウェルビーイングに関する議論については、一部の国などでみられる反SDGs的な動きといった社会や政治、経済情勢によって左右されやすく進行・停滞を繰り返す可能性のあることに留意が必要であろう。

## ウェルビーイングをめぐる日本の動向

日本の動向をみると、国ではマクロ経済政策の観点からウェルビーイングを把握し、政策策定に活用しようとする動きがある。一方で、「政府の実際の施策において、ウェルビーイングが第一線級の優先目標とされているのかどうか怪しく、依然として成長優先の姿勢が色濃く貫徹していることを見逃すべきではなからう<sup>3</sup>との指摘もある。また、地方自治体では、地域固有の課題や置かれた状況等を踏まえ、それぞれ独自に策定した指標に基づき住民のウェルビーイングを計測し、政策立案や政策評価につなげる試みも進められている。ただ、高野氏(本特集の寄稿者)は「地方自治体の現場では、どのようにウェルビーイング政策を捉え考え活用していけばよいか手探りな状況であり、試行錯誤の現状がある<sup>4</sup>と指摘している。

さらに企業においては、健康経営や働き方改革、人への投資といった観点から、従業員のウェルビーイング向上に向けた様々な取組みが行われている。しかし、そのめざす先に生産性向上や業務効率化、企業の持続的成長を目的としているものも少なくない。企業活動の特性上、投資の回収を重視することには一定の合理性があるものの、結果として「誰のためのウェルビーイングなのか」という問いが残る。寄稿①で広井良典氏(京都大学名誉教授)が指摘するように、「生活の基盤」「つながり」「自己実現」といった視点から、労働とウェルビーイングの関わりを掘り下げて

いくことはきわめて現代的で重要なテーマである。

## 社会の持続可能性とウェルビーイング

我が国は、人口減少や高齢化、格差の拡大、孤立の広がりなど、社会の持続可能性をめぐる課題が複合的に進行している。こうした問題意識を踏まえ、寄稿①では広井良典氏に、社会の持続可能性とウェルビーイングをテーマに論考いただいた。

広井氏は、「ウェルビーイング／幸福」を「生命・身体(幸福の物質的基盤)」「コミュニティ(つながりとしての幸福)」「個人(自己実現としての幸福)」という3つの次元からなる重層構造として捉え、それぞれの特徴や課題を整理している。また、このウェルビーイングの各層と「労働」との関連についても丁寧に論じる。さらに、日本では必ずしも十分に論じられてこなかった論点として、社会における「平等」や「格差」の度合いと、「ウェルビーイング」や「幸福」との関係を取り上げている。日本において経済格差が拡大し、社会の分断が進み、現状への不満や不信が高まると、「ウェルビーイング」とは正反対の方向へ社会が加速しかねないことを示唆する。そのうえで、雇用、教育、住宅などにおける若い世代への支援策や、「人生における共通のスタートライン」の保障こそが、ウェルビーイングの基盤整備としてきわめて優先順位の高い課題であると指摘している。

## 労働組合とウェルビーイング

労働に関するウェルビーイング研究の多くは、企業の立場から従業員のウェルビーイングを捉えたものであり、近年は人的資本経営との関係で一定の研究成果も蓄積されている。一方で、日本においては、労働者や労働組合の立場から行ったウェルビーイングに関する研究は必ずしも多くはないと言える。

寄稿②では、齋藤隆志氏(明治学院大学教授)により、労働者の立場、とりわけ労働組合とウェルビーイングの関係に焦点を当てて論考いただいた。齋藤氏は、企業がウェルビーイング向上を生産性向上の手段として捉えがちであるのに対し、労働者はそれ自体を目的として重視する点に着目し、両者の利害関係は大まかには一致する場合があっても、完全に一致することはないと指摘する。また、先行研究や自身の実証分析を踏まえ、労働組合活動の「質」が組合員全体の仕事満足度や幸福感の向上に寄与している可能性を示唆している。労働者のウェルビーイング向上に向けた労働組合の存在意義は、企業側と労働者側の

間に存在する認識や利害のギャップを埋める点にあることを、本稿で明らかにしている。

## 地域とウェルビーイング

住民の幸せや豊かさ向上に向けて取り組みを行っている福井の実践事例を踏まえ、寄稿③では高野翔氏(福井県立大学准教授)に地域とウェルビーイングについて論じていただいた。

高野氏はウェルビーイングに関する議論が、現在、日本では「国家の理念」から「地域の実践」へと移行しつつあると捉えている。地域の人々のウェルビーイングを支える要素として、安心して過ごせ、尊厳が守られ、関係性のなかでほっとできる「居場所」と、自己表現や挑戦が歓迎され、能力や関心が引き出され、可能性がエンパワーされる「舞台」の2つに注目する。この「居場所」と「舞台」は対立するものではなく、地域の暮らしを「守る」面と「拓く」面を補完的に支える存在であるとしている。研究成果からは、居場所や舞台の実感がウェルビーイングの高さと結びついていることが示されている。居場所と舞台をまちづくりのキーコンセプトとした越前市や福井市の市民大学「ふくまち大学」の事例の紹介を通じて、ウェルビーイングを地域で社会実装していくための具体的な手がかりに、「居場所と舞台」という概念がなり得るとする。

## ウェルビーイングをどう測定するか

現在、ウェルビーイングを測定・活用する方法は長期にわたって我が国をはじめ世界中で研究されているものの、国から組織、個人といった各レベルでのさらなる深掘りやその連結による強化が期待されているところである。

寄稿④では、桑原氏(麗澤大学教授)にウェルビーイングをどう測定するかについて論じていただいた。桑原氏は、これまでの国内外のウェルビーイング測定の経緯やその考え方等を確認したうえで、日本における内閣府の満足度・生活の質に関する調査を例に、主観指標と客観指標を組み合わせた測定の特徴について取り上げている。さらに、医療や雇用といった生活に直結する分野では、専門家や制度中心の評価から、患者などの当事者の感じ方や生活の質を重視する測定へと転換が進んでいると示唆する。雇用においては、経営・投資家・労働者それぞれの立場でウェルビーイングの測定の取り組みが行われていると論じている。今後、主観的データの扱い、データガバナンスなどの

課題に目を向けながら、政策や現場実践における粘り強い取り組みが必要と指摘する。

## おわりに

ウェルビーイングに関する研究や政策的検討は数十年にわたり積み重ねられてきたが、本特集の寄稿を通じて、その意義が改めて確認されると同時に、なお多くの課題を抱えていることも明らかとなった。一方で、今後の議論や実践に向けて多くの示唆がなされた。

労働組合に焦点を当ててみると、まず寄稿①では、「持続可能性」と「幸福(ウェルビーイング)」を車の両輪として捉えることの重要性が示され、これからの組合活動においてそれらを追求していくことがますます求められると考える。また、寄稿②で論じられる「生産性改善」は、経営側から語られがちな「生産性向上」に対し、労働組合の立場から提示される一つの応答であり、双方向の対話を通じて企業と職場をより良くしていこうとするメッセージとして受け止めることができる。さらに寄稿③で示される「『居場所』と『舞台』」は、行政と企業・労働組合が連携することで、地域におけるウェルビーイングをより高めることができると考える。加えて、寄稿④で論じられる主観的データの活用は、組合員一人ひとりの声を集約・分析できるという労働組合の強みを生かし、組合員のみならず、広く働く者のウェルビーイング向上につなげていく可能性を示している。

労働組合がこれまで取り組んできた雇用・労働条件の向上や職場環境の改善は、まさに組合員や働く者のウェルビーイング向上に資するものである。今後は、そうした取組みを「ウェルビーイング」という視点から改めて捉え直し、より前面に打ち出していくことが重要になるだろう。

最後に、ウェルビーイングを誰もが享受できる社会を実現する道のりは決して平坦ではない。しかし、真の豊かさや幸せとは何かを問い続けることこそが、私たちに求められている。本特集が、そのための議論と実践を深める一助となることを期待したい。

- 1 鈴木恭子『なぜWell-beingを「幸せ」と訳すのでは足りないか?』(JILPTリサーチアイ 第79回、2023年11月29日)
- 2 桑原進『ウェルビーイング測定の経緯と課題』2024年12月(一橋大学経済研究所世代間問題研究機構)
- 3 山田鋭夫『ゆたかさをどう測るか』(筑摩書房、2025年) 20頁
- 4 高野翔『ウェルビーイング政策の潮流とこれからの論点』(一般財団法人 地方自治研究機構、ウェルビーイング指標に基づく自治体政策に関する調査研究、2024年3月)

# 社会の持続可能性と ウェルビーイング



京都大学名誉教授  
広井 良典

## はじめに

### ——「ウェルビーイング」への関心の高まり

最初に大きな時代認識から始めさせていただくと、これからの時代においては「持続可能性(サステナビリティ)」と「幸福(ウェルビーイング)」の二者が、いわば“車の両輪”のような形で中心的な重要性を担っていくと私は考えている。

すなわち一方で、これまでのような「GDPの限らない拡大・成長」のみを追求するような経済社会のありようが、地球環境や資源の有限性に直面する中で「持続可能性」に軸足を置いた方向へ転換していく。他方、このことと平行に、では(GDPに代わる)新たな「価値」ないし「評価軸」は何かという問いが浮上する。そこにおいて、トリプル・ボトムラインと呼ばれる「環境・経済・社会」の三者を柱とする多元的な価値軸とともに、「ウェルビーイング(幸福)」というコンセプトが立ち上がるのである。

私自身は、ささやかながらここ10年以上にわたり幸福度指標をめぐる政策展開に若干の関わりをもつ機会を得てきたが、ここでは以上のような関心を踏まえながら、「ウェルビーイング」をめぐるテーマを幅広い視点から考えてみたい。

## 1 ウェルビーイングをめぐる政策展開

もともとこうした話題への注目は、すでにある程度知られているように、ヒマラヤの麓に広がる小国ブータンが1970年代から唱えている「GNH(グロス・ナショナル・ハピネス、国民総幸福量)」に一つのルーツを持つものだった。このようなテーマに対する関心はリーマン・ショックが起こった2008年頃から新

たな局面に入り、たとえば2010年には、フランスのサルコジ大統領(当時)の委託を受け、ノーベル経済学賞を受賞したスティグリッツやセンといった著名な経済学者が「GDPに代わる指標」に関する報告書を刊行している(Stiglitz他(2010))。

日本での動きはどうか。日本の場合、内閣府に設置された「幸福度に関する研究会」の報告書が2011年にまとめられているが(私も委員の一人として参加)、実は日本において特徴的なのは、意外にも地方自治体がこうした動きに先駆的に取り組んできている点である。

もっとも先駆的な展開を進めたのは東京都荒川区で、同区は2005年という早い時期に「GAH(グロス・アラカワ・ハピネス。荒川区民総幸福度)」を提唱するとともに、2009年には区独自のシンクタンク(荒川区自治総合研究所)を設立し、住民の幸福度に関する調査研究や指標づくりに着手し、2012年には6領域、46項目にわたる独自の幸福度指標を策定し公表している。加えて指標づくりだけにとどまらず、並行して「子どもの貧困」、「地域力」といったテーマを順次取り上げ、幸福度に関する研究を具体的な政策にフィードバックさせる試みを行ってきたのである。

さらに、以上のような展開に共鳴した全国各地の市町村が、「幸せリーグ(住民の幸福実感向上を目指す基礎自治体連合)」というネットワークを発足させ(2013年)、幸福度に関する指標づくりや政策展開について様々な連携を進めている(現在約60の市町村が参加しており、私は顧問の一人)。

ちなみに、都道府県のレベルでも幸福度指標に関する様々な動きが進んでいるが、特に幸福度指標に関する展開を丹念な調査とともに進め、かつそれを政策に具体的につなげる形で展開してきている県として岩手県が挙げられる。同県は2016年から17年に

かけて有識者からなる「岩手の幸福に関する指標研究会」を設置して検討を行い、独自の幸福度指標を策定すると同時に、さらにその内容を2019年3月に策定された「いわて県民計画」に盛り込んだ。

そして最近では、いわゆる「デジタル田園都市」に関する政策の一環として、「地域幸福度(Well-Being)指標」を中心に国レベルでも自治体での幸福度指標

策定への支援が強まるほか、経済界も(SDGs等との関連を含め)ウェルビーイングに関するテーマに関心を向けるなど、ウェルビーイングないし幸福度指標に関する政策は新たな段階に入っていると言えるだろう。以上のような展開をまとめたのが(図1)である。

図1 日本におけるウェルビーイング/幸福政策の展開—その3段階—

- **第1段階(2005年～10年頃) “形成期”**
  - 荒川区「GAH」提唱(2005年)→荒川区自治総合研究所(2009年)
  - GDPに代わる指標に関するサルコジ委員会報告(2009年)
  - 内閣府「幸福度に関する研究会」(2010年)
- **第2段階(2010年～19年頃) “普及期”**
  - 市町村による「幸せリーグ」発足(2013年)
  - 「岩手の幸福に関する指標研究会」(2016-17年)[→「いわて県民計画」(2019年)]
- **第3段階(近年) “発展期”**
  - 民間企業・経済界の関心高まる
  - SDGs、持続可能性、資本主義のあり方をめぐる議論等とのリンク
  - 「デジタル田園都市国家構想」での地域幸福度(Well-Being)指標の展開

## 2 ウェルビーイングの重層構造 —生命・つながり・自己実現

### (ウェルビーイング/幸福をめぐる3つの次元)

ウェルビーイングや幸福度に関する大きな流れを概観したが、こうした話をする、ある意味で当然のことながら、次のような根本的な疑問が浮かんでくるだろう。それは、

「幸福」は個人によってきわめて多様かつ「主観的」なものであり、それを数字で指標化することなどできないし、ましてやそれを行政が「政策」に活用するといったことはありえないのではないか、

という疑問である。これはごくもったもな問いであり、このテーマだけで一冊の本になるような広がりや深さを持つような話題だが、基本的な論点はある意味でシンプルであり、以下この点について考えてみたい。

ここでの議論のポイントは、ウェルビーイングないし幸福をいくつかの層からなるものとしてとらえるという点だ。

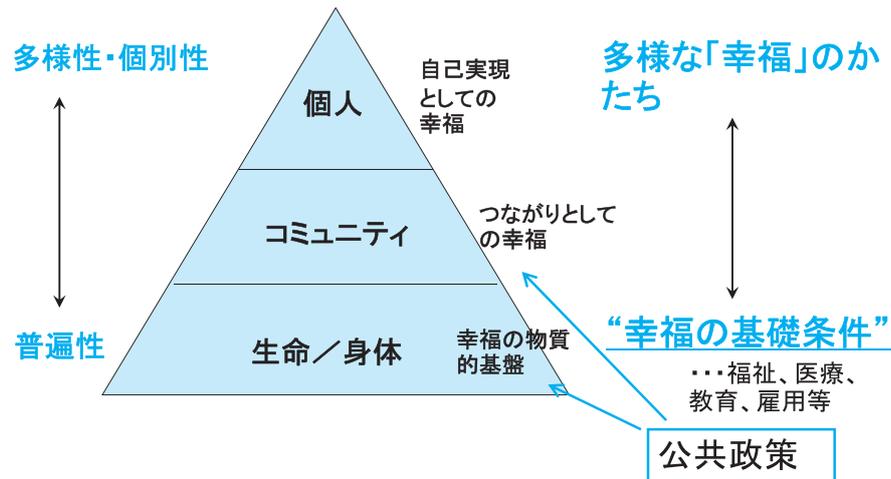
この点について、(図2)を見ていただきたい。これはいま述べた「ウェルビーイング/幸福の重層構造」

を示したもので、まずピラミッドの図の土台のほうは「生命/身体」に関わるような次元である。それは毎日の基本的な衣食住が満たされているとか、身体の健康や安全が保たれているといった基本的なレベルであり、これは人間が生きていくにあたり不可欠のニーズに対応するもので、「ウェルビーイング/幸福の物質的基盤」とも言える。それは「ウェルビーイング/幸福の基礎条件」あるいは「土台」をなすものであり、しかもこうした次元は個人差を超えて大方共通していると言える。

以上が主として「個体」レベルに関わるものとすれば、真ん中にあるのは「コミュニティ」あるいは他者とのつながりに関わる次元である。言うまでもなく、人間はコミュニティあるいは社会的関係性の中で生きる存在であり、コミュニティあるいは他者との関係性から生まれる情緒的安定や帰属意識、「承認」や誇り、自尊心といったものが、人間の「幸福」としてきわめて重要な位置を占めているのは確かなことだろう。

ちなみに、国連の関係組織である「持続可能な発展ソリューション・ネットワーク(SDSN)」が数年前から『世界幸福報告(World Happiness Report)』を毎年公表しているが、その2025年版では日本は55位で、

図2 ウェルビーイング / 幸福の重層構造と公共政策



(注)労働との関連:「生活の基盤としての労働」→「つながりとしての労働」→「自己実現としての労働」

かなり低いポジションにある。この報告書はそれをいくつかの要素に分解して説明しているのだが、日本において特に低い項目の一つに「社会的サポート (social support)」という点があり、これは“困った時に助けしてくれる人がいるか”という点に関するものである。まさにここで論じている「コミュニティ」や「つながり、関係性」に関わる点であり、現在の日本社会の根本にある課題と言えるだろう(広井(2009)参照)。

ウェルビーイング/幸福の重層構造における最上層は「個人」に関わる次元である。これは「自由」や「自己実現」「創造性」といった価値に対応するものだが、ここで重要な点は、想像できるようにこの層に至ると個人の「多様性」ということが前面に出ることだ。したがってこの次元に注目すれば、先ほどの幸福度指標への「疑問」にも示されていたように、まさに“ウェルビーイング/幸福のかたちは人によって多様”となり、一律の尺度をあてはめることは困難になる。

人生の姿は無限に多様であり、それぞれの人の人生の「幸福」を、一つの物差しで評価できるはずなどないというのは、他でもなくこの次元に対応していると言える。

**(ウェルビーイングと労働)**

それでは以上のようなウェルビーイングの各層と「労働」との関連はどうか。やや単純化した整理となるが、大きくは

- 「生命/身体」のレベル→「生活の基盤としての労働」
- 「コミュニティ」のレベル→「つながりとしての労働」
- 「個人」のレベル→「自己実現としての労働」

という把握が可能と思われる。

最初の「生活の基盤としての労働」とは、文字通り労働を通じて日々の衣食住の基盤が確保されるということであり、それはまさにウェルビーイング/幸福の土台でもある。しかも、英語の「ライフ」が「生活」「人生」という意味と同時に「生命」を含意しているように、そうした労働によって実現されるのはまさに「生命」(の維持)そのものとも言えるだろう。

2番目の「つながりとしての労働」は人間にとってきわめて重要な次元であり、それは労働がそれ自体において人との「つながり」の通路をなしているという意味だけではない。それはより広く、労働を通じて、自分が社会に貢献しているという手ごたえを得たり、他者から評価されることで自分自身の存在が確認されたり、自分の労働の成果物によって誰かが喜ぶ顔を見て単純にうれしさを感じたり等々といった、他者との「関係性」に関わる内容を広く含んでいる。

そして最後の「自己実現としての労働」は、先ほどウェルビーイングとの関連で述べたこととも関連するが、他者からの評価や社会的な関係性をさらに超えて、自分自身が好きなこと、深めていきたいこと、極めたいこと等々を追求し、創造していくという次元に関わっている。

こうした視点を含め、ウェルビーイングと労働がどのような関わりをもつかを掘り下げていくことは、きわめて現代的で重要なテーマと言えるだろう。

**(ウェルビーイングと公私の役割分担)**

以上、「ウェルビーイング/幸福の重層構造」に関して述べてきたが、ではこれは先ほど言及した、幸福に関する「政策」は可能かという問いや、幸福をめぐる

ての「公共政策」の役割はどうあるべきかといった点とどう関係してくるだろうか。

ある意味で、その答えは以上に述べた「ウェルビーイング/幸福の重層構造」についての説明の中にすでに含まれている。つまり、政府ないし行政が「幸福の公共政策」としてまず重点的に取り組むべきは、他でもなく先ほど「幸福の基礎条件」あるいは「幸福の土台」と呼んだ、ピラミッドの下部の「生命/身体」に関わる領域に関する保障であるだろう。

具体的にはそれは、医療・福祉などの社会保障、人生における「共通のスタートライン」を保障する教育、雇用や住宅などに関するセーフティネット等々である。実際、先ほど紹介したように幸福度に関する政策をパイオニア的に進めてきた東京都荒川区が、最初に取り組んだテーマも「子どもの貧困」だった。人生における「共通のスタートライン」の保障であり、それはまさに「ウェルビーイング/幸福の基礎条件」である。

このように、政府あるいは公共政策がまずもって取り組むべきは「ウェルビーイング/幸福の重層構造」のうちの土台部分であるが、特に近年、ピラミッドの真ん中の「コミュニティ」の重要性が様々な面で注目されており——たとえば、高齢者がコミュニティでの様々な関わりを持っていることが心身の健康ないしウェルビーイングにつながり、“介護予防”の効果ももつといった例——、そうした「コミュニティ(支援)政策」もウェルビーイングをめぐる公共政策として重要な意味をもっていることを確認しておきたい。

### 3 ウェルビーイングと福祉国家

#### (格差・貧困とウェルビーイング)

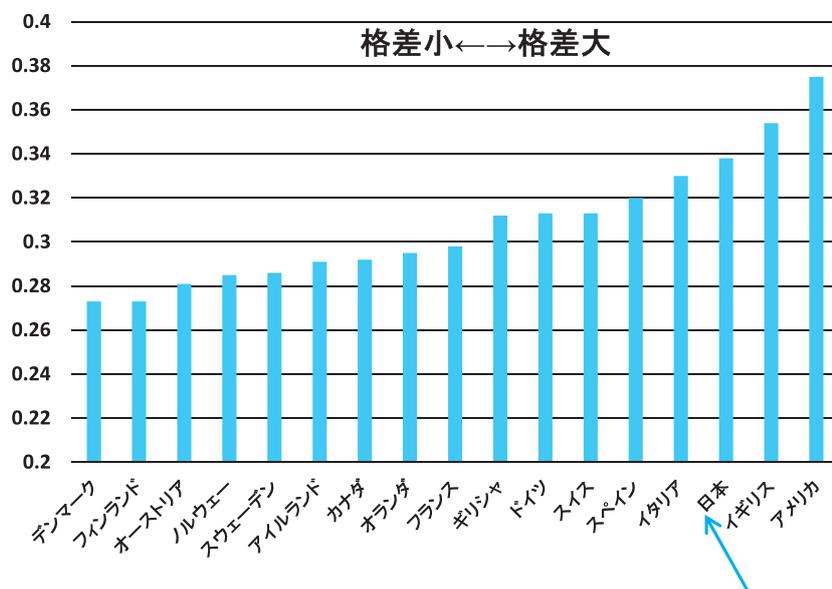
ところで、近年ウェルビーイングに関する議論が活発になる中で、にもかかわらず日本において必ずしも十分に論じられてこなかった重要な話題がある。それは、社会における「平等」あるいは「格差」の度合いと「ウェルビーイング」や「幸福」がどのような関わりをもつかというテーマである。

しばらく前から、人々の幸福度の国際比較や、それに基づくランキングが様々な形で公表されているが、概して北欧諸国がそうした比較において上位に位置していることはしばしば認知されてきた。たとえば、先述の『世界幸福報告(World Happiness Report)』の2025年版では、幸福度の国際比較においてフィンランド(1位)、デンマーク(2位)、アイスランド(3位)、スウェーデン(4位)、ノルウェー(7位)という具合に、北欧諸国が上位に名を連ねている。

一方、北欧諸国と言えば、その“高福祉・高負担”型の「福祉国家」政策において広く知られており、その帰結として、社会における高い「平等」を実現している。

(図3)は経済格差の度合いを表すジニ係数の国際比較だが、北欧諸国が図のもっとも左に位置しており、すなわち平等度をもっとも高い国々であることがわかる。大きな傾向として、それに次ぐのが主に大陸ヨーロッパ諸国であり、それ以降、次第に経済格差が大きい国々として南欧諸国などが位置し、その次に日本、

図3 所得格差(ジニ係数)の国際比較(2021年)



(注)ここでの所得は再分配後の可処分所得。

(出所)OECD Income Distribution Database (IDD)より筆者作成。

イギリスと続き、もっとも格差が大きいのがアメリカとなっている。

実はこれらはその国の社会保障の充実度と大きく関連している。日本について見れば、1980年代頃までは日本の経済格差は上記の「大陸ヨーロッパ」並みで、どちらかという先進諸国の中で格差の小さい国だった。しかし90年代半ば頃から日本の経済格差は徐々に広がり、現在では先進諸国の中でもっとも格差が大きい国のグループに入っている。しばらく前から「親ガチャ」、つまりどのような親のもとで生まれたかという、出自の環境によって人生がほとんど決まっているという感覚が若い世代を中心に広がっているという事実は、以上のような経済格差をめぐる客観的状況とも関連しているだろう。

話題を格差と幸福度との関連に戻すと、基本的な事実として、北欧諸国のようにもっとも平等度が高い国において、概して人々の幸福度がもっとも高い傾向にあるという点は、まず押さえておいてよいだろう。もちろん、これはごくラフな相関を示しているに過ぎず、ここから何らかの因果関係が結論づけられるものではない。

では、より実質的なレベルで、平等あるいは経済格差と幸福／ウェルビーイングとの間にはどのような関係性があるのか。

このテーマには様々な側面があるが、主に心理的なレベルから出発して、こうした話題についてもっとも包括的な議論を行ってきた研究者はイギリスの社会疫学者リチャード・ウィルキンソンらである(ウィルキンソン&ピケット(2010)、同(2020))。

ウィルキンソンらの近年の議論の骨子は、社会における経済格差が一定以上のレベルを超えていくと、そこでの強い競争圧力や不安等から心理的なストレスが大きく増加し、結果的にそれは心身の健康にもマイナスに働き、全体として個人の「ウェルビーイング/幸福」を低下させていくという内容である。

あるいは、昨今の日本の状況なども意識するならば、経済格差が拡大し、社会の分断が進むとともに現状に対する不満・不信が高じていくと、ストレスとともに他者への攻撃性も強まり、たとえばその一端はSNS等での誹謗中傷のような形で示され、「ウェルビーイング」とは正反対の方向が加速することになるだろう。

紙面の都合もあり指摘にとどまるが、以上のような点を踏まえ、現在の日本においては、私自身が「人生前半の社会保障」と呼んで論じてきたような(広井(2006)、同(2023))、雇用、教育、住宅等の多方面における若い世代に対する支援策や、それらを通じた先

述の「人生における共通のスタートライン」の保障が、ウェルビーイングの基盤整備としてきわめて優先順位の高い課題と考えられる。それは若い世代の雇用・生活をめぐる状況の改善を通じて、人口減少問題の緩和や社会の持続可能性にも貢献するだろう。

本稿では、ウェルビーイングをめぐる政策展開の概観から始めて、ウェルビーイング/幸福をめぐる重層構造と公私の役割分担、労働や福祉国家との関わりなど、ウェルビーイングをめぐる現代的な課題について幅広い角度から論じてきた。

ウェルビーイングをめぐる様々なテーマを、単に個人の心理的レベルのみにとどめるのではなく、社会システムのあり方、そして「ウェルビーイング(幸福)政策」という観点から考え、必要な政策展開やシステム変革を進めていくことが、いま日本において何よりも求められているのである。

#### 【文献】

- ウィルキンソン&ピケット (2010)『平等社会』、東洋経済新報社。
- 同 (2020)『格差は心を壊す』、東洋経済新報社。
- 広井良典 (2006)『持続可能な福祉社会』、ちくま新書。
- 同 (2009)『コミュニティを問いなおす』ちくま新書。
- 同 (2023)『科学と資本主義の未来』、東洋経済新報社。
- ブルーノ・S・フライ他 (2005)『幸福の政治経済学』、ダイヤモンド社。
- Stiglitz, Joseph E., Sen, Amartya and Fitoussi, Jean-Paul (2010), *Mismeasuring Our Lives: Why GDP doesn't Add Up?* The New Press.

# 労働組合と ウェルビーイング



明治学院大学 経済学部 教授  
齋藤 隆志

## 1 はじめに

経済的にある程度豊かさが実現されると、今度はそれ以外の要素も含んだウェルビーイング(以下、WB)が重要性を増すことになる。WBの定義はいくつかあるが、大まかにいえば「個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること」である。労働組合にとっては、「就業面からのWBの向上」が重要な目標となる。これは、「働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備の推進・雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った、豊かで健康的な職業人生を送れるようになることにより、自らの権利や自己実現が保障され、働きがいを持ち、身体的、精神的、社会的に良好な状態になること」を指す<sup>1</sup>。以前より多様な労働者が労働市場で働くようになり、この概念はより重要性を増している。

同時に、日本企業において人的資本経営の重要性が急速に高まっている。経済産業省による「人材版伊藤レポート」の公表や、有価証券報告書における人的資本情報の開示義務化に伴い、人材の多様性や社内環境整備が企業価値向上の鍵として注目されている。こうした文脈において、労働者のWBを高めることは、既存の人的資本の稼働率を向上させる有効な手段として期待されている。

ではWB向上について、労働組合はどのような役割を果たしうるのか。労働組合は組合員が不満を持った際に、離職によって解決するのではなく、その不満の声を集めて表明し、集団的な労使コミュニケーションによって解決する役割を持つ。具体的には賃金や福利厚生、労働時間や雇用の安定性といった待遇改善にはじまり、賃金制度や人事制度の制度設計や運用に関する交渉が挙げられる。長期的に良好な労使

関係が維持できる信頼関係があれば、生産性改善にかかわる労使の協力によって、待遇改善に用いるリソースを生み出すことも可能である。組合によっては、レクリエーション活動や社会的活動を通じて、様々なステークホルダーとの関係を強化することで、WBを向上させているかもしれない。

こうした活動は以前から存在していたはずだが、組合員の幸福や働きがいに対する関心がさらに高まり、労働者の多様化とともにニーズも多様化する中で、積極的な組合活動や組合員の参画が、職場のWBにどのような影響を与えるのかを探ることは、今後の組合活動の方向性を考える上で極めて有意義なことと考えられる。そこで本稿では、労働組合のデータを用いて実証分析を行った先行研究や、筆者の研究を紹介しながら、このテーマについての考察を試みる。

## 2 先行研究が明らかにしたこと

労働組合と労働者のWBとの関係について、海外では多くの実証研究が行われており、欧米の研究では労働組合に属していることと仕事満足度との間には有意に負の関係がみられてきた。そもそも労働組合は、市場の均衡水準よりも高い賃金等の労働条件を、労使交渉によって得る能力を有しており、上述した負の関係が存在することはパズルである。初期の研究であるFreeman(1978)は、組合は労働者の職場への不満を退出(離職)ではなく、発言(苦情の伝達や労使交渉)によって解決することを促すため、こうした結果が得られると説明した。

Laroche(2016)は、1978年から2015年までの実証研究を収集してメタ分析を実施し、その結果クロスセクションデータを用いた実証分析においては、労働組合に属していることと仕事満足度との間には、や

は有意に負の関係が確認された。しかし、パネルデータの固定効果モデルや操作変数法など、因果関係を明らかにする意図を持った手法を用いた場合には、それが消滅することを示した。この結果の解釈として、先にみられた負の相関が意味するのは、労働組合の存在が仕事満足度を低下させるという因果関係ではなく、そもそも職場環境により高い期待を持ち、不満を感じやすい労働者ほど、組合に参加する傾向にあることで説明されるとしている。

一方Blanchflower and Bryson(2020)では、欧米の大規模調査を用いた分析結果から、2000年代に入ってから、労働組合に属していることと仕事満足度との関係が負から正へと切り替わったことを示している。さらに、組合への所属は人生の満足度、幸福度を高め、ストレスやうつ、孤独感を軽減する効果があることも確認している。一方で組合に属することからの賃金の上乗せは長期的にみてほぼ変わっていないという。そこで関係が変化した理由として、労働組合員が不況の際に賃金や雇用保障などについて、相対的な意味でベネフィットを受けたことを挙げている。さらにArtz et al. (2021) は米国のパネルデータを用いて、同一個人の労働組合への加入効果を検証することで、組合加入が仕事満足度を高めるという因果関係を明らかにした。さらにそのメカニズムとして、労働組合の発言機能が減退して不満を持つ組合員の離職抑制効果が弱まったことや、組合が組合員の望まない労働時間の短縮から労働者を保護していることを挙げている。

日本でも労働組合が賃金や雇用保障、生産性に与える影響に関して、実証分析が行われてきている。しかし、労働組合とWBとの関係について、上記で見たような大規模データを用いた研究は管見の限り存在しない。また、欧米の研究でもストライキを除いて、日本の労働組合員がイメージするいわゆる「組合活動」とWBの関係を調べた実証分析、といったような踏み込んだ内容のものは、知る限り存在しないと思われる。そこで、以下では本テーマに関してこれまで私に取り組んできたいくつかの論文を紹介して、労働組合がWBに対してどのような影響をもたらしているのかを考察する。さらに、その経路の一つの候補としての格差縮小についても検討する。

### 3 分析例の紹介

#### (1) 使用したデータについて

本節では、公益社団法人国際経済労働研究所(以下、研究所)が実施してきた「労働組合員総合意識調査」

の個票データを使用した拙論文を紹介する。

このデータについて簡単に説明する。サンプルに含まれるのは、上場企業の労働組合(延べ200組織弱)に所属する非役職者のフルタイム勤務正社員で、延べ70万人ほどの個票データを利用した。回答者の属性としては、女性比率が20%、大卒比率が40%弱、年齢の平均値が38歳、勤続年数の平均値が16年となっており、職種として専門・技術・研究が37%で一番比率が高く、次いで技能・現業が30%、事務(管理部門含む)が19%、営業・販売・サービスが15%である。平均年収は約500万円、平均残業時間15時間ほどであった。なお、これまでの研究で用いたのは1990年から2015年までのデータだが、同研究所はその後調査を続けているため、今後はさらに新しいデータを使用した研究を計画している。

#### (2) 組合活動とWB

齋藤(2022)は研究所のデータを用いて、労働組合活動が活発な組織の組合員は、WBが高いのかを検証した論文である。WBは仕事満足度、勤続意思、幸福度の3種類の主観的指標で測定している。また労働組合活動の活発さについては、個人単位のデータと、個人単位のデータを労働組合単位に集計したものとを用いている。具体的な項目としては、①「組合員が組合の活動方針に従って行動」しているかという、他の組合員の活動レベルへの評価、②「組合活動が活発でない」という組合全体としての活動の活発さへの評価<sup>2</sup>、そして③30の領域<sup>3</sup>について労働組合を通じて自分の望みや考えが実現しているかの評価の平均値である。以下、①を行動、②を活発、③を実現度とする。その他、個人属性と組織属性を統制変数として用いている。

推定の結果、以下の知見が得られた。第一に、行動、活発、実現度はいずれもWBとの間に有意に正の相関関係を持っていた。第二に、組合員の「行動」は仕事満足度や勤続意思と強い相関関係を持ち、自らの望みの「実現度」は幸福感と強い相関関係を持つことがわかった。第三に、組合活動への関心度の高低によってサンプルを分割した結果から、組合活動に関心が低い組合員であっても、所属する組合自体が活発であればWBが高まる傾向が確認された。これにより、組合活動の「質」が組合員全体の満足度向上に寄与することが示された。

#### (3) 労働組合がWBを高める経路

労働組合が組合員のWBを高める経路としては、上述したように様々なものが考えうる。筆者の過去

の研究では、それらの中でも組合員間の賃金格差を適正なレベルに保つことを重要なチャンネルとしてとらえ、分析を行ってきた。

参鍋・齋藤(2008)や齋藤(2016)は、研究所のデータと財務データを接合して、企業内賃金格差が労働者の仕事満足度・企業業績に与える影響を分析した。ここでいう格差とは、同一企業に勤める同属性(性別、年齢、学歴等が同程度)の正社員である労働組合員間における賃金格差を指しており、各企業で賃金関数を推定し、その残差の標準偏差を算出することで測定している<sup>4</sup>。

分析の結果、2008年のリーマンショックを境に賃金格差の影響が変化していることが明らかとなった。まず仕事満足度については、リーマンショック前までは満足度を最大化する「最適な賃金格差」が存在していたが、それ以降は賃金格差が低いほど満足度が高まる傾向が見られた。一方、企業業績についても参鍋・齋藤(2008)では最適な賃金格差が存在していたが、リーマンショック以後はその関係が消滅した。こうした関係の変化について、理由を説明する直接的な分析は行えていないものの、労働組合員の間で成果主義賃金制度への不信感や、不平等回避や公正性重視の傾向が強まった可能性を示唆している。

Saito et al. (2024)は、企業単位のデータを用いた実証分析から、労働組合がある企業においては、30歳の総合職正社員間の賃金格差が有意に小さいことを示している。この論文はあくまで労働組合の有無だけの効果を測定した研究ではあるが、他の論文と合わせて考えると、労働組合が賃金格差を適切な範囲に抑えることで、WBを高める可能性があることが示唆される。

齋藤(2023)は、研究所のデータを用いて、労働組合活動が組合員の男女格差に与える影響を分析している。ここで男女格差とは、客観的な「男女間賃金格差」および主観的な「男女共同参画の実現評価」の両方を意味している。前者は、正社員の労働組合員間における男女の賃金の格差を指しており、年齢や勤続年数、学歴などの属性で説明されない格差がどの程度あるのかを調べた。後者は、男女共同参画の実現度について、男女間でどの程度評価の格差があるのかを調べた。労働組合活動の測定については、先述した①行動、②活発、③実現度に加え、組合への帰属意識等の一般的な組合活動と、男女格差縮小を目的とした特定の活動(共同参画への関与意思など)を用いた。

分析の結果、男女格差縮小を目的とした特定の活動が活発な組合ほど、男女間賃金格差が小さい傾向が観測された。特に、男性の関与意思の高さが格差縮

小に重要な役割を果たしていた。また、一般的な組合活動の活発さは、主観的な格差意識の改善に寄与するが、客観的な賃金格差の縮小には寄与しないことがわかった。したがって、実際の格差是正には「焦点を絞った特定の活動内容」が不可欠であることが示唆された。

これらの分析結果から、労働組合の取り組みが、男女間を含む賃金格差を縮小ないし適正な範囲にコントロールし、このことを通じて組合員のWBを高める可能性があると考えられる。とはいえ、以上の研究には課題が残されている。第一に、組合活動のレベルから格差縮小への因果関係は必ずしも示されていないこと。第二に、現状100万円刻みである賃金データを精緻にすることや、企業ごとの詳細な人事制度情報の欠如を補完すること。第三に、組合が格差を縮小する具体的な経路、例えば労使交渉や労使協議会等、労使コミュニケーションの場で、賃金制度やその運用についてどの程度話し合われ、実際の格差縮小に結びついているのか、を明らかにすることである。

## 4 WB向上に向けて

本稿で紹介した分析を通じ、労働組合の活発な活動は、労働者のWB向上に資する可能性があること、その経路の候補として男女格差を含む賃金格差の縮小があることが確認された。ただし、賃金格差をゼロにすべきであるとの主張ではない。能力や成果に応じて賃金にある程度の格差がつくことに対して、反対する労働組合員は多くはないと予想する。問題は、第一に一人一人の組合員が持っている能力を存分に発揮して成果が得られるような環境が整えられているか、第二に成果をジェンダー等組合員の属性に依存せずに正確に測定してそれを反映できる制度になっているか、第三に結果として組合員間に生じる賃金格差がネガティブな影響をもたらすほど大きなものになりすぎているか、ということである。

もちろん賃金格差の縮小や適正化は、労働組合がWBに影響を及ぼす経路の一つに過ぎない。しかし、上述した三点の問題を考慮することは、賃金格差への影響以外の経路を通じて、ウェルビーイング向上に資するものと考えられる。企業側はWB向上はあくまで生産性向上の手段と考える可能性が高いが、労働者側はWB向上そのものを目的としているといえる。そのため、企業と労働者の利害関係は大まかには一致することはあっても、完全に一致することはない。また、企業と労働者の間には情報の非対称性が存在し、そもそもどのような形で利害が一致しないのかわか

らないこともある。企業は多様化する労働者のニーズや、そのニーズを満たすためにどこまでコストを分担する気があるかがわからないし、労働者は企業の経営状況や経営方針、特に労働者に対してどこまでコストを払えるのかがわからない。このギャップを埋めるような組合活動を行うことに、労働組合の存在意義があると思われる。

#### 【注】

- 1 大まかな定義、就業面からみた定義はいずれも、厚生労働省(2019)「雇用政策研究会報告書 人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて」から引用した。
- 2 本項目は数値が大きいほど活発度が低下することを意味する逆転項目だが、以下では他の項目と表記を統一するため、分析で得られた結果を説明する際は、数値が大きいほど活発度が上がる項目であるとして書き換える。
- 3 具体的には能力開発等のための教育やセミナー、労働条件や福利厚生等の制度・施策の充実、生産性や経営効率のための諸活動、国の方針や人権問題、地域社会の問題等である。
- 4 賃金関数の残差は、個人の賃金のうち性別、年齢、学歴等で説明されなかった部分である。このばらつき(標準偏差)は、企業内で同じ個人属性を持つ組合員どうしにおける賃金格差を意味しており、例えば仕事の内容や働き方の違い、能力や成果による査定の違いなどが反映されていると考えられる。

#### 【参考文献】

- Artz, B., D. G. Blanchflower and A. Bryson (2021) "Unions Increase Job Satisfaction in the United States," NBER Working Paper, No. 28717.
- Blanchflower, D G and Bryson, A. (2020), "Now Unions Increase Job Satisfaction and Wellbeing", NBER Working Paper No. 27720.
- Freeman, R. B. (1978). "Job Satisfaction as an Economic Variable." *American Economic Review*, Vol. 68, No. 2, pp. 135-41.
- Laroche, Patrice (2016) "A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Literature," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 54, Issue 4, pp. 709-741
- Saito, T., T. Matsuura, and H. Okamoto (2024) "Labor union effects on wage dispersion: Evidence from panel data of Japanese listed companies," *Journal of Asian Economics*, Vol. 95, 101841.
- 齋藤隆志(2016)「企業内賃金格差が労働者の満足度・企業業績に与える影響」『日本労働研究雑誌』, No.670, pp. 60-74.
- 齋藤隆志(2022)「労働組合が従業員のウェルビーイングに与える影響」『明治学院大学産業経済研究所年報』, 第39号, pp. 1-15.
- 齋藤隆志(2023)「労働組合活動が組合員の男女格差に与える影響」『明治学院大学産業経済研究所年報』, 第40号, pp. 1-12.
- 参鍋篤司・齋藤隆志(2008)「企業内賃金分散、仕事満足度、企業業績」『日本経済研究』, 第58号, pp. 38-55.

# 地域と ウェルビーイング



福井県立大学 地域経済研究所  
准教授  
高野 翔

## ウェルビーイングの潮流 ～世界から日本、国から地域～

人の幸福、健康、福祉などを広範に包含する“ウェルビーイング(Well-being)”という概念に近年世界中で注目があつまっている。意味としては、Well-beingの英字記載のとおり、よい(well)状態(being)を指し示す。この概念が世界的に認知されはじめたのは、WHOによる健康の定義において、「健康とは、身体的・精神的・社会的にウェルビーイングな状態」と記載されたことにあるとされる。疾病の有無だけでは健康を語れないことを示した点が象徴的である。この射程の広さが、心理学・経済学・公衆衛生学など多分野での理論化と測定の蓄積を呼び、分野を超えた国際的な議論につながっている。

昨今では、日本のデジタル庁では、地域幸福度(Well-Being)指標を策定・活用し、日本各地のウェルビーイングを目指したまちづくりを推進。個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味するウェルビーイングは現在の日本の地域において重要な概念且つ指針となっていると言える。

この機会にウェルビーイングという概念の潮流を振り返りたい。その時に、必ず行き着く源流はブータン王国での発信・実践である。ブータン王国では、金銭的・物質的豊かさだけを偏重して追求するのではなく、伝統的な社会や文化、環境などにも配慮し、国民一人ひとりの精神的な豊かさを重視する、というウェルビーイングを重要視するブータン独自の開発指針に基づいた国づくりを進めている。ブータン王国は、「国民総幸福(Gross National Happiness: GNH)」という概念・指標を持ち、GNHは、GDPの増

大だけを目的化せず、人々の幸福を中心に据えて開発を考えるという発想となり、いち早く国家の理念として提示してきた。

その後、GDP中心の評価の限界を補完しようとする潮流が国際的に強まり、2009年には、コロンビア大学のジョセフ・スティグリッツ教授が委員長、ハーバード大学のアマルティア・セン教授が主席アドバイザーを務める「経済成果と社会進歩の計測に関する委員会」が設置された。同委員会は、いわゆるスティグリッツ委員会報告として提言を公表し、社会の進歩を捉えるにはGDPの限界を適切に理解したうえで、人々の生活の質に焦点を当てた主観・客観のウェルビーイング指標を整備し、あわせて持続可能性の観点を組み込むことが重要だと示した。これを受けてOECDは、2011年から「より良い暮らしイニシアチブ(Better Life Initiative)」を開始。この取り組みは、現在だけでなく将来も見据えたウェルビーイングの実現を目標に据え、人々の暮らしの実態を多面的に把握し測定する枠組みとして、Better Life Indexの策定につながった。

また、国連は、GDPという指標は人々の幸福やウェルビーイング(happiness and well-being)を反映する目的で当初から設計されたものではないと決議文で明記し、「公共政策を導くことを目的とした開発における幸福やウェルビーイングの追求(the pursuit of happiness and well-being in development with a view to guiding their public policies)」を国連総会で採択した(第65回国連総会「幸福」決議)。翌年2012年には、ブータン王国の提唱を受けて国連本部で「幸福に関するハイレベル会合」が開催され、これを契機として、世界の人々のウェルビーイングを測定する国際的な調査として「世界幸福度報告」(World Happiness Report)の発刊が開始された。

世界幸福度報告は、国連の The Sustainable Development Solutions Network が、世界140か国以上を対象に毎年実施している調査にもとづき作成され、米コロンビア大学のジェフリー・サックス教授らが共編者を務めている。ウェルビーイング研究の大家であるエド・ディーナーは、個々人の価値観を尊重しつつ主観的な視点を重視してウェルビーイングにアプローチする研究を主観的ウェルビーイングの研究と名付けたが、世界幸福度報告はその世界的な先駆けとして、2012年以降、各国の人々の主観的ウェルビーイングを継続的に測定し、その成果を広く世界に共有する役割を担っている。

2015年には、2030年を目標年次とする持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)が国連サミットにて採択。SDGsは17のゴール・169のターゲットから構成され、その中で“Good health and well-being”がゴールの1つとして明記された。現在では、ポストSDGsの議論においても、ウェルビーイングに関する注目度は増している。例えば、2021年、WHOはコロナ禍において、ディスカッションペーパーを公表。そこでは、真の豊かさとは永続する人々のウェルビーイングであると位置づけたうえで、ウェルビーイングの概念や尺度を、国際目標SDGsにおける多数あるゴールの1つとして扱うのではなく、SDGs全体の中心に据えるべきだと提言している。

ここまでウェルビーイングに関する重要な国際的潮流について触れてきたが、日本においても、生活の豊かさや幸福度の測定のために、社会指標(1974-84年)の作成にはじまり、国民生活指標(1986-90年)、新国民生活指標(豊かさ指標)(1992-99年)、暮らしの改革指数(2002-05年)、幸福度指標試案(2011年)などが検討されてきた歴史がある。さらに近年では、ウェルビーイングを政策運用に組み込む動きが明確になっている。例えば政府の「経済財政運営と改革の基本方針2021(通称、骨太の方針2021)」では、各種基本計画等でウェルビーイングに関するKPIを設定する方針が示された。さらに「経済財政運営と改革の基本方針2023(通称、骨太の方針2023)」では、ウェルビーイング指標の活用推進の主体としての地方自治体が明記され、主体が国だけでなく地域へと移っていく方向が打ち出されたとと言える。

デジタル庁は、上述のとおり、住民の「暮らしやすさ」と「幸福感」を可視化する地域幸福度(Well-Being)指標の利活用を進めており、地方自治体の現場実務においてもウェルビーイングを目指す基盤が整い始めている。このことはウェルビーイングが「国家の理念」から「地域の実践」へとフェーズが変化し、「地域

ごとの風土に根ざしたウェルビーイング」を各地域にて模索および実現していく段階に入ったことを示している。その流れを支える動きとして、「幸せリーグ」と呼ばれる、約100の基礎自治体が参加し住民の幸福実感向上を目指し連携・交流を行う自治体連合体も存在する。こうした機運が日本の地域各地に広がるほど、次に問われるのは「では、どうすれば住民のウェルビーイングを深められるのか」という社会実装の論点である。

## 居場所と舞台の重要性

私はこの問いに対して、地域の人々のウェルビーイングを支える「居場所と舞台」という二つの場所に注目している。ウェルビーイングは、量的拡大を基調とした成長時代から質的向上を目指す成熟時代へと変化する現代のまちづくりにおいて重要な指針となっているが、そのウェルビーイングを支えるのが「居場所と舞台」という2つの場所だと考えている。地域でウェルビーイングを語る時、所得や医療のような基盤条件はもちろん重要であるが、それだけでは生活の質の実感に届きにくい。そこで私は、日常のなかで人が「自分らしくいられる」感覚や「自分の可能性を表現できる」感覚を生み出す場所に注目し、それを「居場所」と「舞台」という2つの場所の概念で整理している。居場所とは、安心して過ごせ、尊厳が守られ、関係性のなかでほっとできる場所である。舞台とは、自己表現や挑戦が歓迎され、能力や関心が引き出され、可能性がエンパワーされる場所である。両者は対立関係ではなく補完関係であり、地域での暮らしを「守る」面と「拓く」面を同時に支えてくれる。

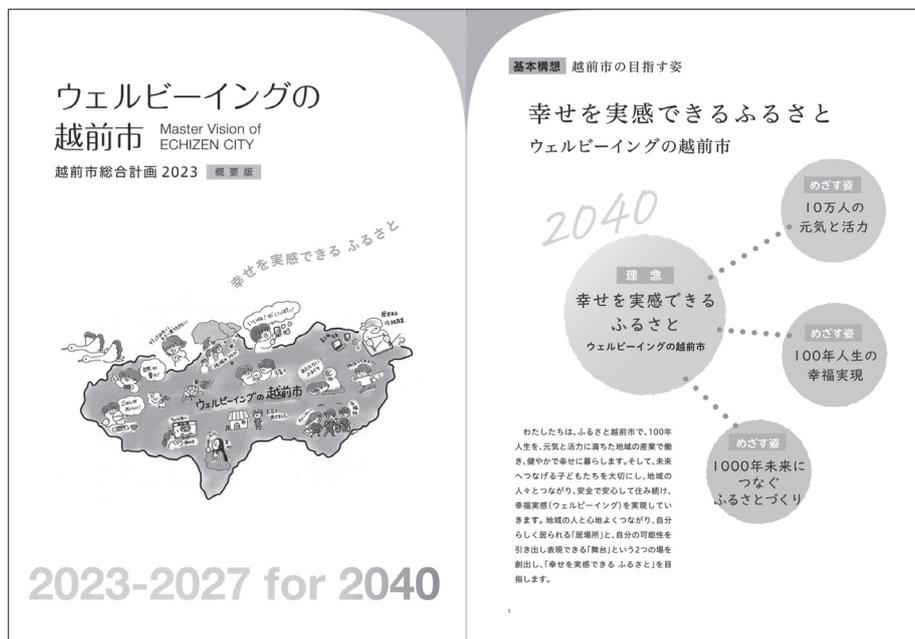
研究成果を見ていくと、自分の住まう地域に居場所があると実感されている方ほど、ウェルビーイング度が高く、また、自分の住まう地域に活躍の舞台があると感じられている方ほど、ウェルビーイング度が高いことが分かってきている。加えて、居場所と舞台の実感は、引き続き住み続けていきたいという定住意思とも相関があることが分かっており、都市部へと社会移動を続けてきた日本の地域社会において、重要な視点・場所だと言える。

また、この「居場所と舞台」のコンセプト・枠組みは、研究としての分析に加え、自治体計画や組織戦略の中でも具現化が進んでいる。福井県越前市は「越前市総合計画2023」にてウェルビーイングを中心概念に据え、居場所と舞台をまちづくりのキーコンセプトとしている。また、政策運用のための独自指標を設定し、その中にて居場所実感と舞台実感をウェルビー

イング指標として位置づけている。福井県も長期ビジョン(2025年3月改定版)で、基本方向および総合目標において、「日本一の幸せ実感社会」を実現するために「安心の居場所」と「活躍の舞台」の重要性を打ち出している。さらに企業領域でも、豊田合成株式会社が従業員のウェルビーイング実現に向けて「安心

できる居場所」「活躍できる舞台」という2つの場を軸に取り組みを整理している。つまり「居場所と舞台」というコンセプトは、地域政策と組織運営の双方において、ウェルビーイングという概念を現場の社会実装へと繋げる役割を担っていると言える。

図1 越前市総合計画 2023 概要版



ここで重要なのは、居場所や舞台を「施設の整備」と同義としないことである。居場所も舞台も、建物の有無などの空間性だけでなく、人と人との関係性があるのはじめて立ち現れるものである。逆に言えば、既存資源を活かしながら、人が集まり、学び、役割が生まれる場や機会をつくれれば、地域や組織の中でウェルビーイングを支える多彩な居場所と舞台を生み出すことができる。そこで、“学び”を起点に居場所と舞台を実装してきた具体事例として、福井県福井市での市民大学「ふくまち大学」を紹介する。

## 具体的な社会実装

### ― 事例としての、市民大学ふくまち大学

私が学長を務める福井県福井市の市民大学「ふくまち大学」は、まちなかを舞台に学びを起点にし、人々の居場所と舞台を増やすことを目指している。ふくまち大学は、福井商工会議所・福井県・福井市などで構成される「県都にぎわい創生協議会」が策定した長期構想「県都グランドデザイン」に位置づく学びの場

づくり事業としてスタートした。2022年から、老若男女が参加できる多彩な学びの機会・場をつくってきている。「大学」と名づけているのは、知識を一方向に供給するのではなく、人と活動のネットワークを育てるためである。ここでの学び場は、地域におけるウェルビーイングを支える社会的インフラとして機能し得ると考えている。

ふくまち大学では、学びの理念を、教育(Education)の語源である「引き出す」とし、市民一人ひとりの「好き」や「得意」を学びの資源として見立て直す。この設計により、参加者は“受け手”に留まらず、ある回では学び手として関わり、別の回では教え手として立つことができる。実際、授業は特定の教室に閉じず、公園、河川敷、公共空間、施設、屋上など、まちなかの場所の特性に応じて開催される。例えば、中央公園での学びに関する野外映画上映(まちの文化学部野外映画上映学科)、山や河川敷を歩きながらの地球史レクチャー(まちの暮らしをつくろうゼミ)、プラネタリウムでのまちの未来を想像する講座(まちの未来を想像する学科)、県庁屋上での参加型音楽ワークショップ(まちのドラムサークル)など。授業そのも

図2 ふくま大学ロゴと展開イメージ



写真1 左：野外映画上映学科（福井市中央公園）、右：まちのドラムサークル（福井県庁屋上）



のが新しい出会いと関係性をつくり、継続的な参加が「居場所」の感覚を育て、また、教える側には「自分の力が地域で役に立つ」という「舞台」の経験が生まれる。こうした学びの場での機会を媒介にし、居場所と舞台が拡がっている。

この小さな社会実践が示しているのは、居場所と舞台を地域の中に編み込んでいくための鍵が、「場」をどう捉え、どう設計するかにあるという点である。具体的には、ウェルビーイングを深めるうえで欠かせない他者とのつながりや対話・協働が生まれる「最小の空間単位としての場」の重要性を、まず正面から捉える必要がある。そのうえで、尊厳が守られ安心して発言や声を上げることができ、挑戦や失敗も受け止められる心理的安全性のある場と機会を整えることが大事である。加えて、場への参加が受け身にとどまらず担い手にもなれるよう、可能性が応援され、多彩な役割が生まれ巡っていく仕組みを地域ごとに設計していくことが求められる。こうした視点は、ウェルビーイングが「国の理念」として語られる段階を越

え、「地域の実践」として具体的に形にしていく段階へと移行が期待される現在において、ウェルビーイングを各地域で社会実装していくための重要な手がかりになると考えている。

#### 【参考文献】

- 高野翔. 2022. “ウェルビーイング自治体政策における居場所と舞台の場の概念の活用可能性の考察—福井県越前市におけるウェルビーイング調査をもとに—” ぶくい地域経済研究= Fukui Regional Economies/福井県立大学地域経済研究所 編, no. 35: 11-26.
- 高野翔. 2021. “ウェルビーイングの概念の自治体政策への適用可能性と課題に関する考察—福井県永平寺町におけるウェルビーイング調査をもとに—” ぶくい地域経済研究= Fukui Regional Economies/福井県立大学地域経済研究所 編, no. 33: 41-59.
- 高野翔. 2022. “第二章: 国際社会におけるウェルビーイングの歴史的変遷” ウェルビーイングレポート日本版 2022: 6-8.

# ウェルビーイングをどう測定するか

麗澤大学 経済学部 教授  
桑原 進

ウェルビーイングを測定し、活用する動きは、政府部門や企業部門、そして、医療・介護、教育の現場など様々な分野で進んでいる。本稿では(1)マクロの視点による社会進歩測定の経緯、(2)日本における測定枠組みの概要、(3)医療・雇用というミクロの視点における測定について言及し、今後を展望する。

## I 社会進歩測定:ウェルビーイングを軸とした新しい社会評価の潮流

### (社会指標運動の始まりと停滞(1960年代~1970年代))

ウェルビーイング測定の源流は、1960年代の米国で始まった社会指標運動である。起点はアポロ計画の評価である。アポロ計画は科学技術開発プログラムではあるものの、軍事上の技術開発や国家の威信に貢献するという側面もあり、巨額の予算が投じられることになった。巨額さゆえに、効果測定を求められたが、影響は社会の多側面に及ぶと考えられ、既存の経済統計ではとらえ切れないという認識と新たな指標や評価方法を考える動きが始まった。GDPにとどまらず幅広く社会の進歩を測定しようとする動きは急速に広まり、学界だけでなく各国政府・国際機関なども含めて様々な取り組みが行われるようになった。1973年には米国予算管理局が『Social Indicators 1973』を公表した。健康、教育、治安、住宅など、生活の質に関わる指標を体系的に整理したものである。また、多くの先進国において第二次世界大戦後にGDPが順調に拡大したにも関わらず人々の生活満足度が改善していないというイースタリンパラドックスなどの学術的発見も、こうした動きを後押しした。1975年には、国連統計局は人口社会統計体系(SSDS)を提案した。しかし、速報性がないことや複雑さなどから政策現場での活用には至らず、二度のオイルショックなどで経済が停滞するにつれて、社会指標

運動は一時的に停滞した。

### (GDPの限界と新たな指標の模索(1980年代~1990年代))

1980年代以降は環境問題・持続可能性や人間開発の分野でGDPを補完する指標の開発が進んだ。環境・経済統合勘定(SEEA)、人間開発指数(HDI)、多次元貧困指数(MPI)などが代表例である。これらは、経済成長だけでは捉えられない社会の質的側面を測定する試みである。

特に1990年以降公表されるようになったHDIは、教育・健康・所得という三つの基本的側面をアマティア・センの潜在能力アプローチに基づき統合した指標であり、国際比較において広く用いられるようになった。

### (2000年代以降の国際的潮流:OECDと国連の動き)

2000年代に入り、ウェルビーイング測定は再び大きな注目を集める。OECDは2004年の統計、知識、政策に関するOECD世界フォーラム(現在はウェルビーイングに関するOECD世界フォーラム)を契機に作業を深化させ、2011年からより良い暮らし指標(Better Life Index)を公表し、生活満足度や社会的つながりなど、主観的指標を含む包括的な枠組みを提示している。2025年にはさらにウェブ上で各国の社会的格差も含む状況を可視化するOECD Well-being Data Monitorを公表している。

国連では2015年にSDGsが採択され、持続可能性とウェルビーイングが国際的な政策目標として位置づけられた。さらに2021年のOur Common Agendaでは、GDPを補完する新たな指標群の必要性が強調され、2022年には主観的ウェルビーイングを含む包括的枠組み(Framework for Inclusive and Sustainable Wellbeing: FISW)が提案されている。国連欧州経済委員会(UNECE)は、2025年に、ウェルビーイング測定のガイドラインGuidelines on measurement of wellbeingを公表している。

また、国連事務総長が2025年に設置したBeyond GDPに関するハイレベル専門家グループ(High-Level Expert Group on Beyond GDP)は、2025年11月に中間報告(Interim Progress Report)を公表し、世界に意見を求めた。ここで提案された枠組みは、ウェルビーイング、包摂と公平、持続可能性の相互に関連する三本柱からなり、アマティア・センの潜在能力アプローチに基づきつつ、現在のウェルビーイングの分野として次の7分野とその指標群を挙げている。

- ①物質的ウェルビーイング: 世帯所得・消費、機会と仕事の質、時間の使い方と余暇へのアクセス、経済的安全性(住宅、インターネット、セーフティネットへのアクセス)。
- ②健康: 母子の健康、健康寿命、慢性疾患の割合。
- ③教育: 就学前教育・高校・高等教育へのアクセス、労働市場や社会生活に参加するための知識と技能の有無。
- ④環境の質: きれいな空気と水、汚染物質がないこと、生物多様性。
- ⑤主観的ウェルビーイング: 生活満足度、人生の意味・目的、希望、主体性、感情状態、心身の健康への満足度、安全性の認知、信頼、ガバナンスへの評価。
- ⑥ソーシャル・キャピタル: 帰属意識、参加能力、困ったときに頼れる友人や家族の存在。
- ⑦ガバナンス: 安全と治安、社会的意思決定や活動への参加機会、差別がないこと。

今後も議論を続け、2026年の国連総会(第80回)において、成果を公表する予定となっている。

なお、国連が関わってはいるものの、別の流れとして世界幸福度報告がある。2011年にブータンのイニシアティブにより国連総会で「幸福: 開発への全体的なアプローチ(Happiness: towards a holistic approach to development)」という決議がコンセンサスで採択された。この流れで、世界幸福度報告書(World Happiness Report)が、国連関連のNGOより公表されるようになった(現在はオックスフォード大学の研究所が公表)。本報告が公表しているギャラップ社のデータを用いた主観的ウェルビーイングの国際ランキングがよくメディアで引用されている。時系列データも充実してきており、GDP以外に総体としての各国経済社会の変化を示す指標として注目されている。また、この議決により、3月20日が国際幸福デーと定められている。

#### (日本におけるウェルビーイング測定の展開)

日本でも総合的に経済社会政策を推進することを目標に1970年代から社会指標の開発が進められ、国

民生活選好度調査(1978年)、国民生活指標(1986年)、豊かさ指標(1992年)などが作成された。しかし、政策活用は限定的であった。

2010年代に入り、民主党政権下で幸福度指標が政策目標として掲げられ、2011年には幸福度指標試案が公表された。その後、政権交代により一時的に停滞したが、2017年以降は再びウェルビーイングへの関心が高まり、2.で詳しく紹介するように内閣府は生活の質・満足度に関する調査(Web調査)を継続的に実施している。

また、デジタル庁による地域ウェルビーイング指標の整備、環境基本計画へのウェルビーイング枠組みの導入、G7での議論など、政策活用の動きは確実に広がっている。政府部門だけでなく、Well-being Initiativeなど民間企業による主観的ウェルビーイングの測定やウェルビーイング学会の発足など、産官学で活動が広がっている。

## 2 国家レベルの測定の枠組み

各国におけるウェルビーイングを測定する枠組みの作り方については、国連欧州経済委員会のガイドラインが詳しく記述している。日本の内閣府のケースもガイドラインで取り上げられており、ガイドラインのアプローチにおおむね準拠しているため、内閣府のケースを用いて説明する。

#### (内閣府における測定)

2019年以降、内閣府は、人々のウェルビーイングの観点から日本の経済・社会の構造を包括的に把握するため、満足度・生活の質に関する調査を毎年実施している。この調査は、商用ウェブ調査を利用しており、15~89歳の約1万人を対象としている。調査内容は、全体的な生活満足度、分野別の満足度、その他関連する項目に関する質問で構成されている。分野は、OECDより良い暮らし指標の11領域(生活満足度を除く)を基に、日本にとって特に重要な3分野、「子育てのしやすさ」「介護・看護のしやすさ」「生活の楽しさ・充実感」を追加した計13分野から構成される。全体的な生活満足度および13分野の満足度はいずれも0~10の尺度で評価される主観指標である。調査では、回答者の収入・資産、学歴、就業状況、家族構成、子育て環境、時間の使い方、健康状態、周囲の環境など、多岐にわたる質問も行っている。

内閣府は、さらに「政治・行政・司法」および「生活の楽しさ・充実感」を除く各分野について、統計的に関連する3つの客観指標を選定し、ウェルビーイング・ダッシュボードとしてその動向を公表している。内

閣府の測定の枠組みは、全体的な生活満足度、分野別満足度、客観指標の三層構造を採用しており、全体的な生活満足度と分野別満足度の関係、さらには主観指標と客観指標の関係を分析することを可能にしている。2025年の満足度・生活の質に関する調査では、OECDの主観的ウェルビーイング測定ガイドラインで提唱されているユーダイモニアの測定についても取り組んでいる。なお、OECDの主観的ウェルビーイング測定ガイドラインは、日本の民間団体の貢献もあり、2025年に改訂されており、その中で、日本発の測定尺度も試験的な指標として提示されている。

内閣府はまた、Well-beingに関する関係省庁連絡会議を開催し、関係府省庁におけるWell-being関連の基本計画等のKPI、取り組み・予算をとりまとめており、関連する取り組みの情報共有・連携強化・優良事例の横展開を推進している。

### 3 医療・雇用の質測定：ウェルビーイングを軸とした現場改革の視点

医療、教育、雇用といった人々の生活に直結する領域では、近年、質(Quality)を測定し、改善する取り組みが急速に広がっている。これらの領域では従来、専門家による技術的な成果や制度的な達成度が質の評価の中心とされてきた。しかし、社会進歩測定や政策評価の潮流と連動する形で、質の測定にウェルビーイングの視点が不可欠であるという認識が強まっている。本章では、中でも医療と雇用の領域で、ウェルビーイングがどのように質測定の中心へと組み込まれてきたのか、その経緯と現状を整理する。

#### (医療：治療中心から生活の質(QOL)中心へ)

医療分野では、1990年代以降、治療成績だけでは患者の健康を十分に評価できないという認識が広がった。慢性疾患の増加、高齢化、医療技術の高度化により、患者の生活の質(Quality of Life: QOL)を重視する必要性が高まった。現在では、患者自身が報告する症状、痛み、生活の質は、医療の質評価における標準的な指標となっている。例えば、痛みの程度、日常生活の制限、精神的健康、治療満足度などは本人が報告しない限り、医療者は把握できない領域である。

世界保健機関(WHO)は、1990年代に国際比較が可能なQOLの測定方法の開発を進め、WHOQOL(1998)として公表している。これは患者の生活の質を測定する質問紙調査であり、世界保健機関が提唱している健康の概念をさらに医療的介入や医療政策で反映されることを目的としている。近年では患者のQOL

を含む患者からの報告による医療の質測定(Patient Reported Outcome Measures)のプログラムがOECDにより推進されており、日本も参加している。

#### (雇用：立場で異なる測定枠組み)

雇用においては、経営の立場、投資家の立場、労働者自身の立場でそれぞれ様々なウェルビーイングの測定の取り組みが行われている。

経営の立場では、目的としては、生産性向上、離職率の低減、エンゲージメントの向上、組織文化の改善、健康関連コストの削減といった項目があげられる。そのため、関連する指標の測定を行っている。離職率は業務統計で得られるが、それ以外は社内アンケート調査等が活用されている。ウェルビーイング経営、健康経営というマネジメント手法の一環として取り入れられることも多い。

投資家の立場からは、投資リスクの評価・長期的な企業価値の予測のため、離職率、労働問題、訴訟リスク、人的資本の質の把握などの測定結果の開示を企業に求めている。投資家視点では、企業間比較が可能な標準化された指標が望ましく、人的資本や従業員の健康・ウェルビーイング等の情報開示については、ISO 30414のような国際的なガイドラインが存在する。ISO 30414は2018年に発表され、2025年に改訂された。企業の透明性向上や投資家への説明責任の強化を目的としている。エンゲージメントスコアや従業員満足度のような主観的ウェルビーイングを含む指標の開示を求めている。

労働者の立場からは職場のストレスやワークライフバランスの視点が重要である。2015年度より導入されたストレスチェック制度は、労働者視点の測定枠組みといえる。また、経営・投資家の視点からのウェルビーイング測定は労働者のウェルビーイングを高める方向のものであり、多くの測定指標は重複する。

### 4 まとめ

データを活用する潮流にも支えられ、ウェルビーイングの測定と活用の動きは世界的に広がってきている。多次元で測定することや、客観的指標に加え主観的ウェルビーイングを利用することなどで合意形成が進み、マクロの政策への活用も進んできている。同時に企業活動や医療などミクロの意思決定においても活用が進んでいる。

しかし、課題も多い。ウェルビーイングの測定結果は意思決定を支援してくれるツールではあるものの、最終的な意思決定においては価値判断が必要である。意思決定に活用するプロセスも含めて、測定および

利活用の進め方について検討を深める必要がある。国連における議論がなかなか収束しないのは、価値判断の部分で、各国の利害や認識が収束しないことが背景にある。ただ、コロナ禍における経済活動の抑制と感染予防のバランスに現れたように、厳しい政策間のトレードオフを求められることはこれまでもあったし、地球環境問題に代表されるように資源制約が厳しくなる以上、今後増加すると思われる。検討するプロセスから得られる知見も貴重であり、粘り強く作業が続くことが望まれる。

また、マクロの測定とミクロの測定の間接続は必ずしも良くなく、せつかくミクロで収集されたデータの多くがマクロの統計にはつながっていない。特に主観的ウェルビーイングは調査モードの影響が大きく、異なる調査間でデータの動きが違うことが多いため、異なる調査の結果を集団間の比較などに用いることには相当の注意が求められる。また、個人の内面や健康問題に踏み込む尺度は個人情報をも分に含んでおり、強固なデータガバナンスが求められ、十分な活用につながっていない。健康診断やストレスチェックのデータなどせつかく記録された多くのデータの活用がまだ発展途上である。ミクロのデータの集計方法や比較方法、データガバナンスの整備などで、一層の努力が必要であり、今後に期待したい。

#### 【参考文献】

- 桑原進(2024)「ウェルビーイング測定の経緯と課題」、一橋大学世代間問題研究機構ディスカッションペーパーシリーズ(703)
- High-Level Expert Group on Beyond GDP(2025) *Interim progress report*, New York: United Nations.
- Kendir, C. et al. (2025) "PROMoting quality of care through patient reported outcome measures (PROMs): Systematic collection of PROMs for quality improvement and assurance in 38 countries", *OECD Health Working Papers*, No. 183, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2025) *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being (2025 Update)*, OECD Publishing.
- UNECE(2025) *Guidelines on Measurement of Well-being*, United Nations, Geneva.
- World Health Organization, Division of Mental Health (1998) *WHOQOL User Manual*, Geneva: WHO

# 賃金収入は正社員・非正社員ともに改善するも「賃金増加幅が物価上昇幅より小さい」との回答が6割強

## 「第50回勤労者短観調査(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(首都圏・関西圏版)

本稿では、2025年10月初旬に実施した「第50回勤労者短観調査(勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート)」の首都圏・関西圏版の分析結果概要を報告します。

詳しくは連合総研ホームページ(<https://www.rengo-soken.or.jp>)または、報告書をご覧ください。

### 調査実施要項

1. 調査対象:首都圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)ならびに関西圏(滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県)に居住する20～64歳の民間企業に雇用されている人を対象に、2,000名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した。
2. 調査期間:2025年10月1日～8日
3. 調査方法:WEB画面上での個別記入方式(株インテージリサーチに調査作業を委託)

#### 調査結果の ポイント

#### I 勤労者の生活と仕事に関する意識

- ◆「1年前と比べた景気認識」は改善
- ◆賃金の増加幅が物価上昇幅より小さいと回答した割合が6割強
- ◆賃金収入は正社員・非正社員ともに改善の動き

#### II 労働時間、有給休暇についての意識と実態

- ◆所定外労働「あり」は減少、所定外労働時間数は増加
- ◆残業手当の未申告「あり」は2割台前半で前年と同水準、未申告の残業時間数は増加
- ◆長時間労働者ほど上司による労働時間や仕事の管理が不十分と回答
- ◆4人に一人が在宅勤務・テレワークを実施、微減傾向は継続
- ◆99人以下企業では2割弱が労働時間管理をされていない
- ◆週実労働時間が長いほど年次有給休暇を取得しなかった割合は上昇

#### III いわゆる「ブラック企業」に関する認識と勤労者の権利認知度

- ◆職場で違法状態ありの認識は2割弱
- ◆職場で問題状況ありの認識は4割強
- ◆勤め先が「ブラック企業」との認識は約2割
- ◆労働組合結成に関する権利は正社員・非正社員ともに認知度が低い

#### IV 2025年参議院選挙における投票行動と支持政党

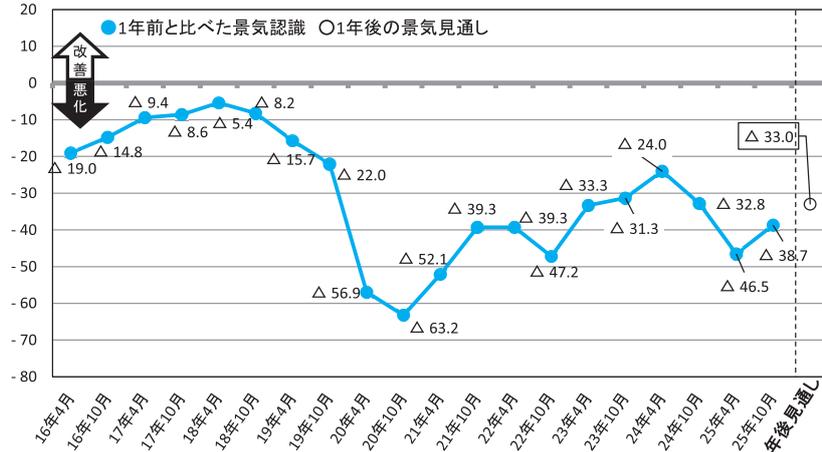
- ◆若年ほど「SNS」「選挙特設サイト」「街頭演説」を重視して投票

## I 勤労者の生活と仕事に関する意識

### ◆景気、物価に対する意識

「1年前と比べた景気認識」は改善。1年後の景気見通しも、2025年4月調査より改善するとの認識が強まる（QR2、QR3）

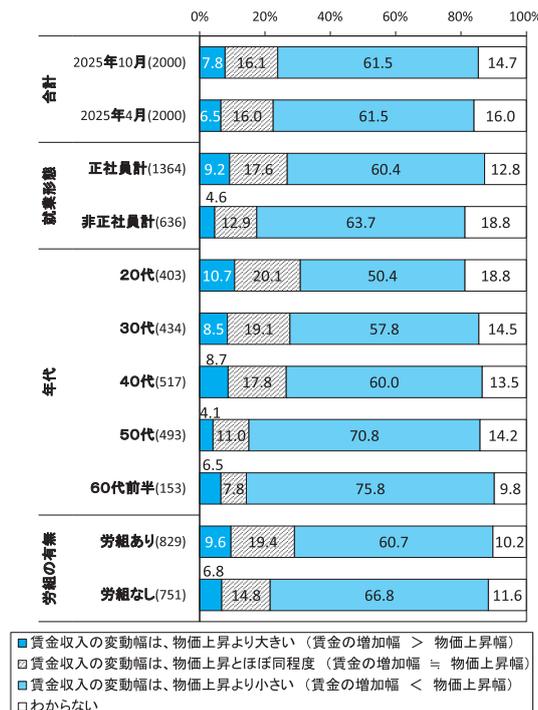
図表1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し（D.I.）



(注) D.I.={「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5 + 「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1)}÷回答数(「わからない」を除く)×100

全体では「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい(賃金の増加幅<物価上昇幅)」と回答した割合が6割強（QR17）

図表2 1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差（就業形態・年代・労組の有無別）

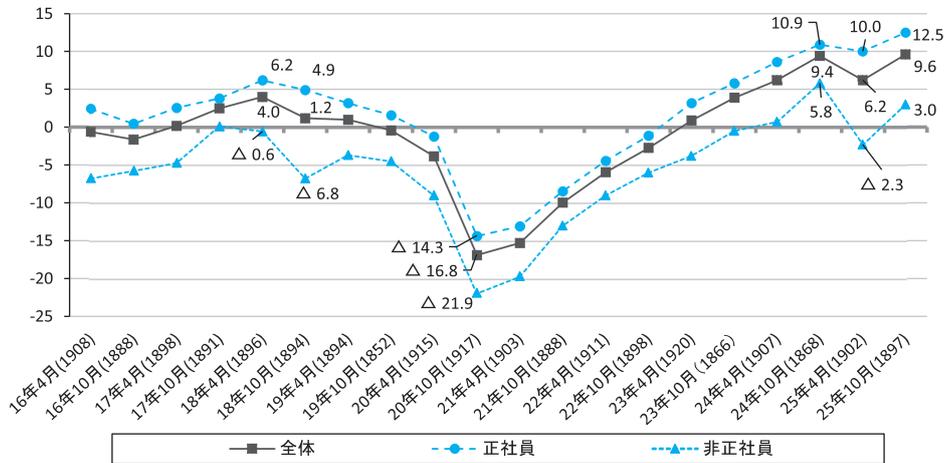


(注) ( ) 内は回答者数 (N)

◆勤め先と仕事に関する意識

「1年前と比べた賃金収入」に関する認識は、正社員・非正社員ともに改善し、非正社員の認識も再びプラスに転じた (QR9)

図表3 1年前と比べた自身の賃金収入の増減 (D.I.)



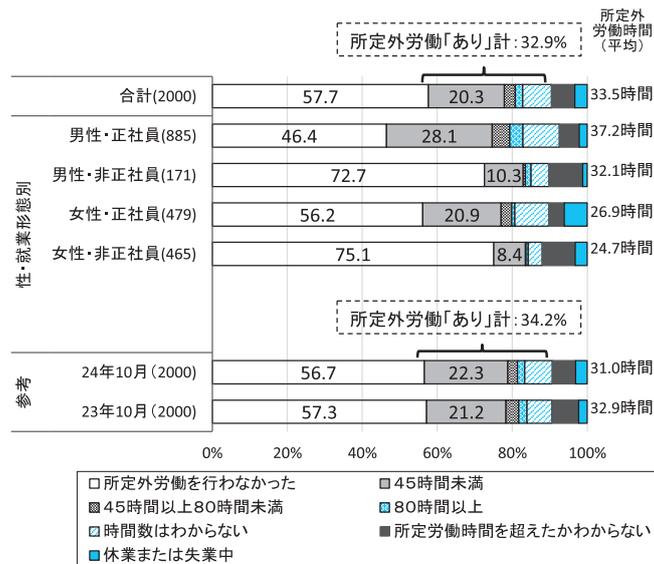
- (注1) ( ) 内は、回答者数 (N)
- (注2) QRIで1年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計
- (注3) 1年前と比べた自身の賃金収入D.I.={「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)}÷回答数(「わからない」を除く)×100

## II 労働時間、有給休暇についての意識と実態

◆労働時間の実態

所定外労働「あり」は減少、平均所定外労働時間数は増加 (QT1、QT2)

図表4 2025年9月の所定外労働時間 (性・就業形態別)

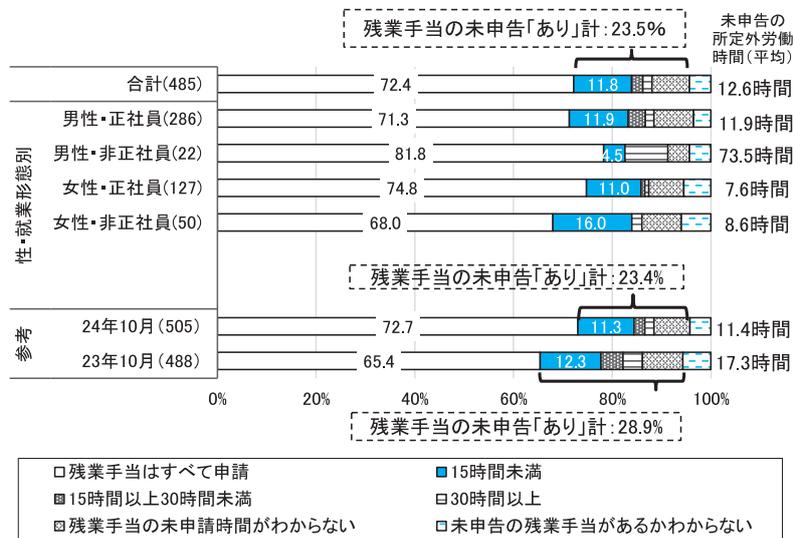


- (注1) 管理職 (課長クラス以上) も含めた集計
- (注2) 本調査における「所定外労働時間」は残業手当の支払い対象であるか否かに関わらず、実際に所定労働時間を超えて働いた時間 (休日労働を含む) をさす
- (注3) 表中の「所定外労働時間 (平均)」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」(所定外労働「あり」と回答した人の所定外労働時間数の平均値
- (注4) ( ) 内は、回答者数 (N)

## ◆賃金不払い残業（残業手当の未申告）の実態

残業手当の未申告割合は2024年10月と同水準、未申告の残業時間平均は増加（QT6、QT7）

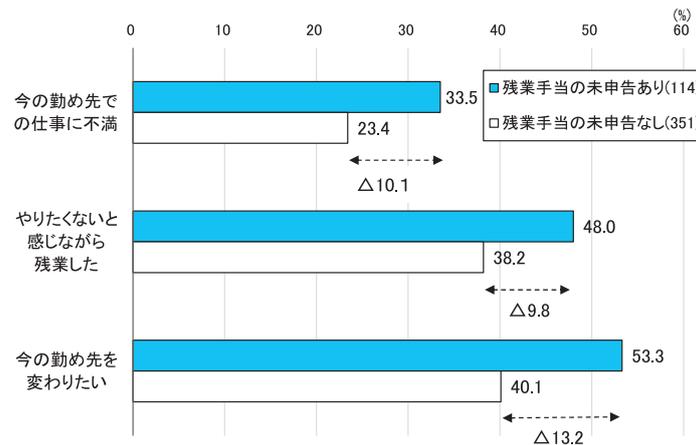
図表5 2025年9月の残業手当の未申告（性・就業形態別）



- (注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超過して働いた」と回答した人について集計
- (注2) 表中の「未申告の所定外労働時間 (平均)」は、QT1で「所定労働時間を超過して働いた」と回答した人の未申告の所定外労働時間数の平均
- (注3) ( ) 内は、回答者数 (N)

残業手当の未申告がある人は、転職意向が強く、仕事の満足度（残業時）も低い（QT6、QR21、QR22、QT3）

図表6 残業手当の未申告が仕事に対する意識に与える影響



- (注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超過して働いた」と回答した人について集計
- (注2) ( ) 内は、回答者数 (N)
- (注3) 「今の勤め先での仕事に不満」は、QR22で「やや不満」「かなり不満」と回答した割合の合計
- (注4) 「仕事をやりたくないと感じながら残業した」は、QT3で所定労働時間を超過して働く際に「やりたくないと感じることが多かった」と回答した割合
- (注5) 「今の勤め先を変わりたい」は、QR21で「すぐにでも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した割合の合計

◆上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

長時間労働者ほど上司が部下への業務量の調整や有給休暇取得の働きかけを行っていないと回答 (QT16、F8)

図表7 上司による労働時間や仕事の管理状況の認識 (1週間の平均実労働時間別)

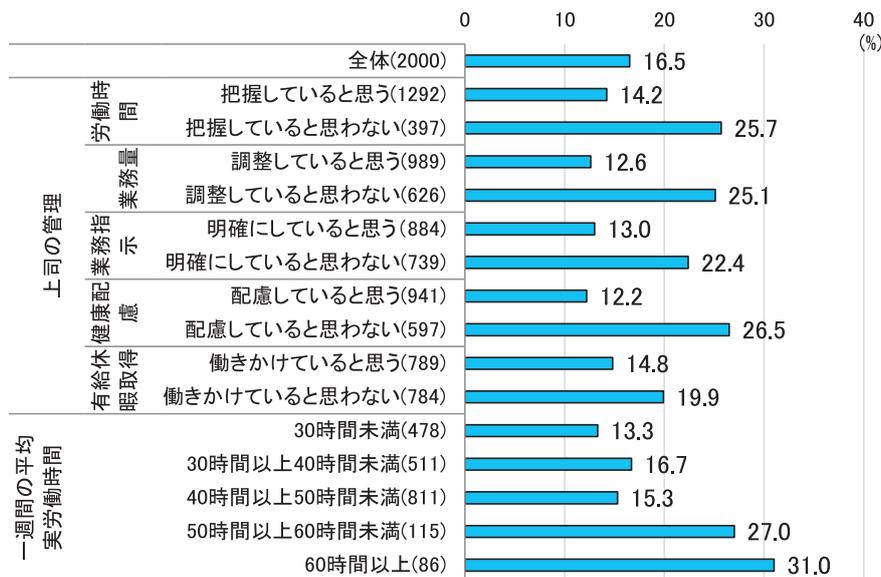
		把握して いる時間 を わ な い	調 な 整 ら し て い る よ う に 思 わ な い	明 確 な 指 示 を し て い る と	と 健 康 を 気 遣 っ て い る	き 有 給 休 暇 取 得 に 積 極 的 に 働 か な い
合計(2000)		19.8	31.3	36.9	29.9	39.2
平均一週間の 実労働時間	30時間未満(478)	17.4	24.1	33.3	28.8	37.4
	30時間以上40時間未満(511)	16.9	25.4	32.1	25.6	35.3
	40時間以上50時間未満(811)	19.1	33.7	38.6	29.2	38.6
	50時間以上60時間未満(115)	34.8	50.4	49.6	47.0	53.0
	60時間以上(86)	37.4	57.9	53.2	43.9	60.3
参考	24年10月(2000)	20.1	34.7	40.0	32.1	40.7
	23年10月(2000)	20.5	33.3	39.7	30.7	40.9
	22年10月(2000)	19.7	31.8	38.5	31.8	39.6

(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)

(注2) 網掛けは、およそ半数が回答した箇所

週実労働時間が「60時間以上」では体調を崩した割合が3割を超えている (QT15、QT16、F8)

図表8 過去6か月間で長時間労働により体調を崩した経験 (上司による管理状況、1週間の平均実労働時間別)



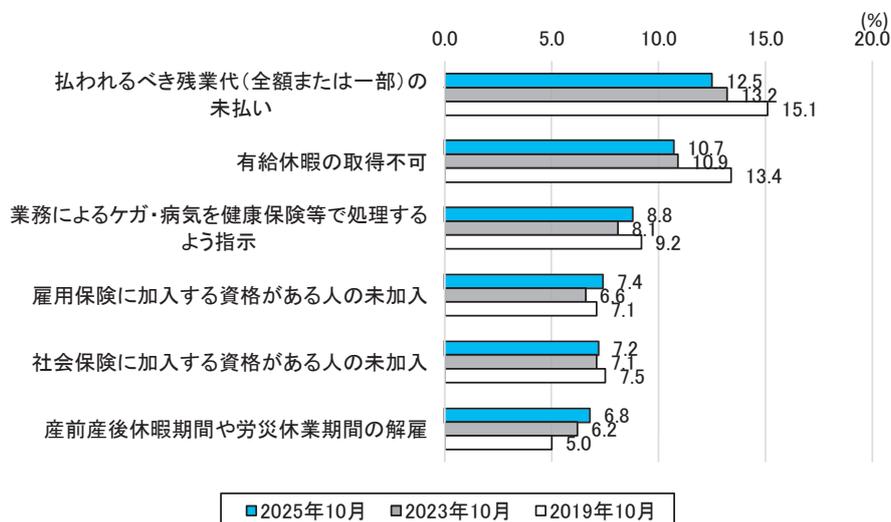
(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

### Ⅲ いわゆる「ブラック企業」に関する認識と勤労者の権利認知度

#### ◆職場における違法状態の認識

残業代の未払いの違法状態は約13% (QT23)

図表9 過去1年間の職場の違法状態の認識

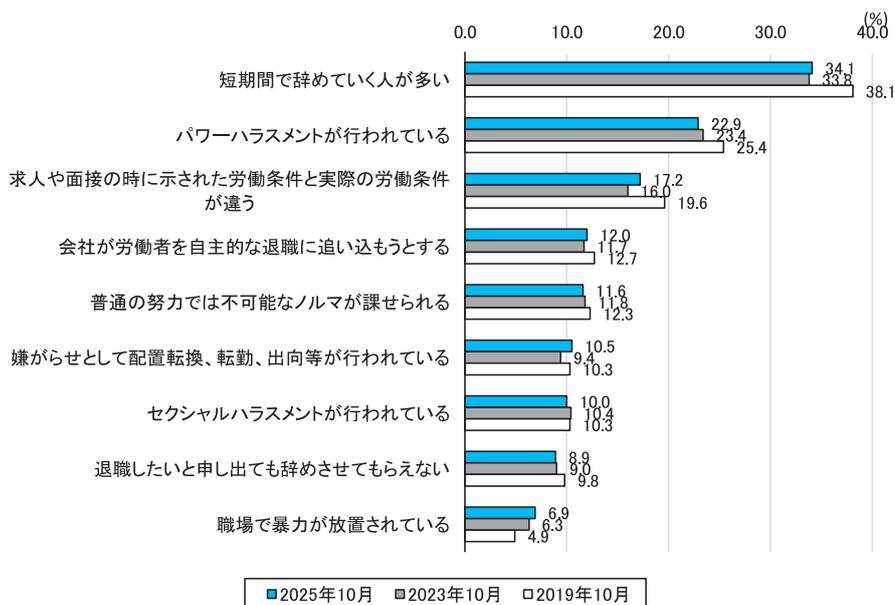


(注1) QT23 「過去1年間に、あなたの現在の職場において次の(設問にある)ような違法状態があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合  
 (注2) 2025年10月調査、2023年10月調査、2019年10月調査はいずれも回答者数2000

#### ◆職場における問題状況の認識

短期間で辞めていく人が多いとの認識は3割強 (QT24)

図表10 過去1年間の職場の問題状況の認識

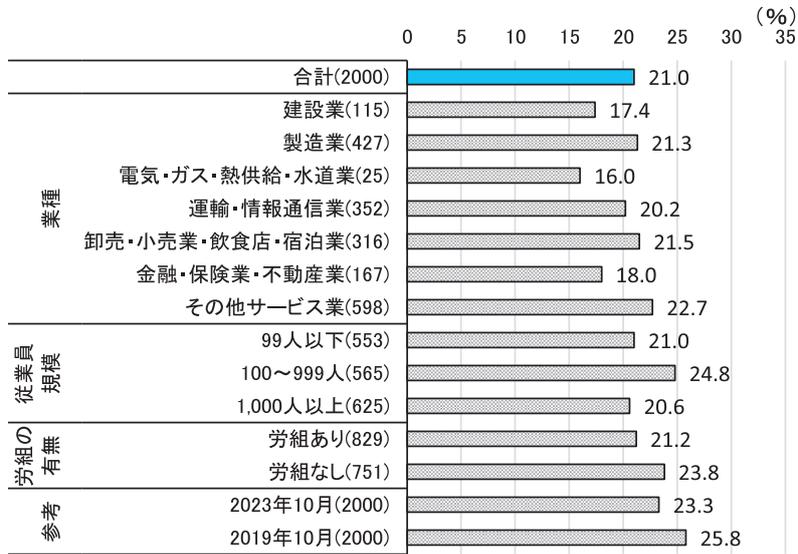


(注1) QT24 「過去1年間に、あなたの現在の職場において次の(設問にある)ような問題のある状況があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合  
 (注2) 2025年10月調査、2023年10月調査、2019年10月調査はいずれも回答者数2000

◆いわゆる「ブラック企業」の認識

100～999人企業、労組なしでは勤め先が「ブラック企業」との認識が強い(QT22)

図表11 勤め先が「ブラック企業」だと<思う>割合(企業属性別)



(注1) QT22 「違法または悪質な労働条件で働かせ、違法な長時間労働、残業代未払い、パワーハラスメント、極端に離職率が高いなどの特徴がある企業が「ブラック企業」と呼ばれていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思いますか」との問いに<思う>と回答した人の割合

(注2) <思う>=「そう思う」+「どちらかというと思う」

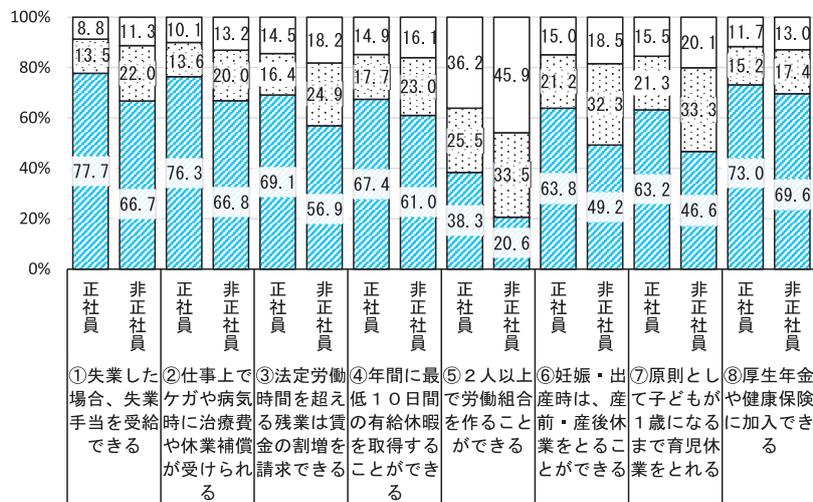
(注3) ( )内は、回答者数(N)

(注4) その他サービス業= [医療、福祉] [教育、学習支援業] [郵便局・協同組合] [サービス業] のいずれかに回答した人

◆勤労者の権利についての認知度

非正社員の半数以上が、労働組合結成、育児休業、産前産後休業の権利を知らない(QT21)

図表12 正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることの認知度



□知らなかった(正社員にも非正社員にも認められていないと認識)  
 □知らなかった(正社員だけに認められる権利と認識)  
 □知っていた

(注) 回答者数は、正社員1364、非正社員636

連合総研は、「2025～2026年度 経済情勢報告－経済成長と生活向上を実感できる社会に向けた挑戦」（2025年10月）に掲載した「2026年度の日本経済の姿」について、その後の経済データや情勢変化等

を踏まえて改定を行い、2026年1月22日に連合総研HPにおいて公表した。

URL（連合総研HP）<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2026/01/221600.html>

## 1. 日本経済をめぐる現況

我が国経済は、長期にわたるデフレ局面を経て、物価と賃金をめぐる環境が変化する構造転換の時期を迎えている。消費者物価はエネルギー等の輸入価格の上昇を起点とした上昇基調が定着しつつあり、春闘の賃上げ率は約30年ぶりの高い上昇率が継続している。

このような環境の変化は、企業や消費者のデフレマインドを払拭し、日本経済を新たな成長軌道に乗せる重要な契機と考えられる。一方、賃金上昇には雇用形態や職種、企業規模による格差が存在しており、実質賃金の継続的な低下は消費の下押し要因となっている。また、物価上昇に伴うコストの増加は企業収益の拡大を抑制しており、投資や賃上げの慎重化につながるおそれがある。さらに、地政学的な緊張の高まりなど、外部環境の不確実性も依然として大きく、我が国経済への下押し圧力となる可能性もある。

こうした中、経済の好循環に向けた動きを腰折れさせないためにも、賃金上昇や適切な価格転嫁などの前向きな変化を確実なものとし、消費者や企業の将来期待を改善させることが重要である。

このため、近年の春闘における高い賃上げ率を一時的な動きにとどめることなく、持続的なものとする必要がある。2026年春季生活闘争においては、実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、「賃上げノルム」を確立すべく、賃上げの大きな流れを継続・拡大していくことが極めて重要である。

## 2. 2026年度の日本経済の見通し

以下では、「2025～2026年度 経済情勢報告－経済成長と生活向上を実感できる社会に向けた挑戦」（2025年10月）に掲載した「2026年度の日本経済の姿」について、その後の経済データや情勢変化等を踏まえて改定を行った。

今回の見通しにおいては、2026年度にかけて物価上昇率を確実に上回る賃金上昇が実現し、消費や設備投資が安定的に増加するケース（以下、「ケース1」という。）と、物価上昇率に比べて十分な賃金上昇が起きないことに加え、地政学リスクの顕在化に伴う世界経済の不安定化等の影響により、所得環境の改善の遅れや先行き不透明感の増大による内需の停滞、輸出の鈍化などが生じるケース（以下、「ケース2」という。）の2つのケースに分けて日本経済の姿を示している。なお、ケース1においては、「賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上」としている連合の2026年春季生活闘争方針との整合性を勘案しつつ、試算を行っている。

各ケースとも一定の仮定に基づいた試算であることや、先行きの不確実性が高いことに鑑み、本見通しで提示した諸係数は相当程度幅を持って捉えられる必要がある。

### 両ケース共通の前提

(1) 公需の実質GDP成長率に対する寄与度については、「令和8年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（令和7年12月24日閣議了解）における寄与度（0.3%pt程度）と同程度を想定し

ている。

- (2) 世界経済の成長トレンドは、米国の関税政策の影響により下押しされるものの、影響が一巡することにより持ち直していくと見込んでいる。
- (3) 為替レート、原油価格については、2025年10-12月期の水準で一定と想定している。
- (4) 消費者物価上昇率(対前年度比)は、賃上げによるコスト上昇を製品・サービス価格に転嫁する動きが見込まれる一方、輸入物価の上昇に伴う価格転嫁の動きは一巡すると見込まれることから、25年度の2%台半ばから、26年度には1%台後半まで鈍化すると見込んでいる。

**ケース1**

物価上昇率を上回る賃金上昇が実現するなど、所得環境の改善が継続することにより、消費は増加基調が続く。住宅投資は、建築基準法等の改正前の駆け込み着工による反動減の後、回復する。設備投資は、堅調な企業収益や、人手不足対応のためのデジタル

化投資の必要性等を背景として、継続的に拡大する。輸出は、世界経済の成長トレンドの回復とともに持ち直す。輸入は、内需が拡大する中で緩やかな増加を続ける。

この結果、GDP成長率は実質で25年度は1.0%程度、26年度は1.3%程度と見込まれる。

**ケース2**

賃金上昇が物価上昇率に比べて十分なものとならず、消費の伸びが抑制される。住宅投資も所得環境の改善の遅れを反映して低い伸びにとどまる。設備投資は、先行きの不透明感から企業の投資姿勢が慎重化し、伸び率が低下する。輸出は、米国の関税政策の影響による世界経済の鈍化や中国からの訪日客の減少等に伴い、伸び率が低下する。輸入は、内需の弱さを反映して、ケース1よりも低い伸びにとどまる。

この結果、GDP成長率は実質で25年度は1.0%程度、26年度は0.6%程度と見込まれる。

**【付表】**

単位 (%)	24年度 (実績)	25年度	26年度	
			ケース1	ケース2
実質GDP	0.5	1.0	1.3	0.6
(民需寄与度)	0.4	0.9	1.3	0.5
民間最終消費支出	0.2	1.3	1.3	0.6
民間住宅投資	▲0.7	▲3.5	1.5	0.8
民間設備投資	0.9	1.9	2.9	1.1
(公需寄与度)	0.5	0.1	0.3	0.3
政府最終消費支出	2.3	0.5	1.0	1.0
公的固定資本形成	0.1	▲0.6	1.0	1.0
(外需寄与度)	▲0.4	▲0.1	▲0.2	▲0.2
財・サービスの輸出	1.7	1.5	1.6	1.0
財・サービスの輸入	3.3	2.2	2.7	2.0
名目GDP	3.7	4.2	3.8	3.1
GDPデフレーター	3.2	3.2	2.5	2.5

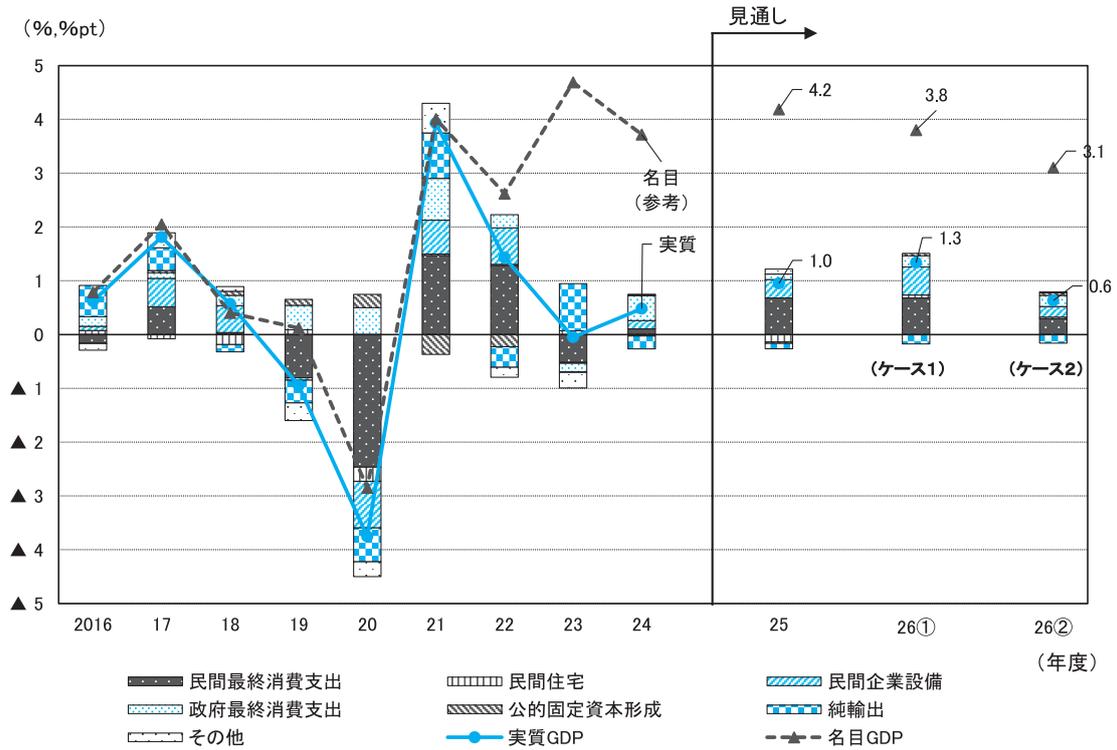
(参考) 想定為替レート及び原油価格 (注)

	25年度 (残余期間)	26年度
為替 (円/ドル)	153.2	153.2
原油価格 (ドル/バレル)	59.0	59.0

(注) 作業のための想定であって、予測あるいは見通しを示すものではない。

【参考】

実質GDP成長率の見通しと需要項目別寄与度



## 理事会・評議員会 報告

### 2024年度事業報告・決算を承認 【第33回定時評議員会・第73回理事会】

(公財)連合総研は、定款に定められた手続きに従い2025年11月28日、第33回定時評議員会・第73回理事会を対面とオンラインで開催しました。評議員会では、2024年度(2024年10月1日～2025年9月30日)の事業報告や決算など、5つの議案を提案し、すべて提案どおり承認されました。また、続く理事会では、副所長の選任など2つの議案を提案し、すべて提案どおり承認されました。

#### 第33回定時評議員会

- ・第1号議案 2024年度事業報告に関する件
- ・第2号議案 2024年度決算報告に関する件
- ・第3号議案 評議員の一部選任に関する件
- ・第4号議案 理事の一部選任に関する件
- ・第5号議案 監事の一部選任に関する件

#### 第73回理事会

- ・第1号議案 副所長の選任に関する件
- ・第2号議案 総務委員会委員の選任に関する件

#### (公財)連合総研 理事・監事・評議員名簿 (2025年11月28日)

##### 【理事】

理事長	神津里季生(連合総研理事長)	清水 秀行(連合顧問)
副理事長	市川 正樹(連合総研所長)	神保 政史(連合事務局長)
専務理事	村上 陽子(連合総研事務局長)	末廣 啓子(JAMOTE副代表理事)
理事	梶原 貴(日教組委員長)	杉浦 賢次(中央労働金庫理事長)
	金子 晃浩(自動車総連会長)	中富 道隆(日本機械工業連合会顧問)
	毛塚 勝利(労働法学研究者)	永島 智子(UAゼンセン会長)
	佐藤 博樹(東京大学名誉教授)	

##### 【監事】

久保 啓子(連合総合総務財政局長)	森 一夫(元日本経済新聞特別編集委員)
-------------------	---------------------

##### 【評議員】

相原 康伸(教育文化協会理事長)	権文 英子(亜細亜大学教授)
石上 千博(自治労委員長)	近藤 英弘(電機連合副会長)
今野浩一郎(学習院大学名誉教授)	中村 圭介(東京大学名誉教授)
打越 秋一(こくみん共済 coop理事長)	壬生 守也(電力総連会長)
戎野 淑子(立正大学教授)	元林 稔博(国際労働財団常務理事)
北野 眞一(情報労連委員長)	吉川 薫(白鷗大学名誉教授)

(下線は新任)

# 九段南だより

連合総研副所長 山脇 義光

## 制度成熟期の労働審判に求められる“知の循環”

昨年11月の第73回理事会において、副所長に就任いたしました。連合からの派遣となりますが、出身は電力総連です。連合総研への派遣は2度目となり、前回は2006年から2011年まで在籍していました。働く者の立場に立った今日的な研究を探求していきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

このコラムでは、しばらくの間、前回在籍時に私が担当した研究テーマを手がかりに、この15年間にどのような変化があったのかを考えていきたいと思っております。

今回は「労働審判制度」を取り上げます。私は2011年3月号のDIOにおいて、「労働審判員の知見を労働現場に活かす環境整備が必要」として、制度の活用を通じて利用者にとってより良い解決を図ることはもとより、労働審判員が解決の過程で得た知見を労使の現場に還元する“フィードバック効果”の活用が、制度の持続的発展のみならず、健全な労使関係の構築に不可欠と提起しました。

あれから15年。労働審判制度、そして、“フィードバック効果”の現在地と課題はどこにあるのでしょうか。労働審判は、すでに個別労働紛争解決の主要な選択肢として定着しています。年間の申立件数は概ね2,500～3,000件で推移するとともに、審理期間は平均2～3か月、かつ、調停成立率は7割前後を維持しています。制度の迅速性と実効性は統計から見ても高い水準にあります。こうした制度の高い信頼性を支えているのは労働審判員の存在です。労使双方の専門家の関与により、法的判断と実務感覚のバランスが取れた解決が可能となりますが、現場で培われた実務知を司法判断に反映させる仕組みこそが制度の根幹をなしています。

しかし、一方で、労働審判員のもう一つの重要な役割—労働審判員が審判で得た知見を労働現場へフィードバックすること—は、いまだ十分に機能しているとはいえません。その背景にはいくつかの要因があ

ります。第一に労働審判員の過半が60歳以上で、現役の労使当事者として活動する人材が相対的に少ないこと、第二に労働審判員は全国で1,500人と数が限られ、経験者が所属する職場自体が少ないこと、そして第三に、労働審判員が外部で研修会を行う際のガイドラインや教材が整備されておらず、中立性や秘密保持の観点から「何を話してよいか分からない」という不安が自組織での経験を共有する妨げとなっていることです。

近年の労働紛争は、制度発足当初と同様、解雇や残業代請求などが多いものの、ハラスメント事案の増加に加え、同一労働同一賃金、副業・兼業、リモートワークなど、働き方の多様化が新たな争点を生み出しています。こうした複雑化した紛争の解決において、労働審判員は審判の場で多くの示唆を得ています。紛争がいかに関生し、どのような対応が紛争を深刻化させ、どのようなコミュニケーションが解決の糸口となるのか—その知見は、労働現場にとって極めて価値が高いものです。労働審判員は「紛争の最前線」を知る存在であり、その経験は紛争予防の実践的なヒントに満ちています。複雑化する労使の現場において“フィードバック効果”の必要性は15年前と比べても一層高まっていると考えます。

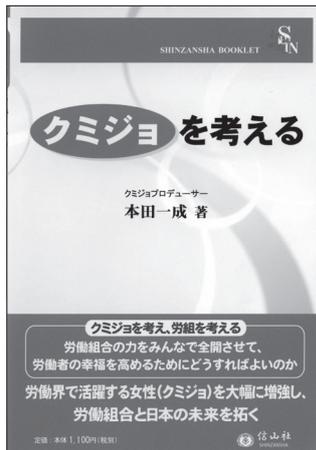
制度発足から20年。今求められるのは、労働審判員の知見を労使双方が共有できる仕組みを制度面を含め整備することです。労使団体が積極的に現役世代を推薦することはもとより、裁判所と労使団体が連携し、自組織での経験共有に向けた開催要領や教材を標準化すること、オンライン研修や動画教材を整備し、全国どこでもアクセスできる環境を整えることも有効と考えます。

労働審判制度は成熟期に入りつつありますが、労働審判制度を、紛争を「解決する制度」から、紛争を「未然に防ぐ社会」をつくる制度へ。その実現の鍵を握るのが、労働審判員の知見を社会に循環させる仕組みづくりです。

## 『〈クミジョ〉を考える』

労働界の女性役員を増強し、  
労働組合と日本の未来を拓く

連合総研主任研究員 柏田 達範



本田一成 著  
信山社出版  
定価 1,100円(税別)

先日、労働組合執行部の馴染みの女性役員から、新しく執行部になる女性を紹介された。「今までお疲れさまでした」と紹介者の女性役員に労いの言葉をかけたところ、怪訝そうに「辞めさせないで下さいよ。私まだ執行部にいますから」との返答。よくよく聞くと今後執行部は女性2名体制で臨むとのことであった。労働組合執行部は女性1名であるというアンコンシャス・バイアスが生んだ大変失礼な言葉がけをしてしまい、平謝りをした一幕があった。

現状、労働界では女性活躍が進んでいない。30年以上労働組合と付き合い、150人超の女性役員にインタビューしてきた著者は、労働組合がジェンダーギャップを抱え込んだ男性型組織であることが原因であると述べている。連合『女性の労働組合活動への参画に関する調査(2023年実施)』では、傘下労働組合の組合員

の女性の割合と労働組合執行部の女性役員の割合を比較すると後者が少なく、数値として20ポイントもの開きがある。

本書で著者は労働界で活躍する女性役員を「クミジョ」と定義している。クミジョの実感では、男性型組織に女性がたった1人ではお飾りになったり、軽視されたり、逆に過剰な負荷が生じたり、孤独感を感じたりするが、2人になればお互いに相談できるし女性としての意見が出せるので、景色がずいぶん変わるとのことである。

著者はクミジョの優位性について、女性組合員が増えて女性割合が高まっていることで女性労働者の代表性を獲得できること、さらに代表性によって女性組合員が獲得する利益や満足度が高まることで、当事者性を発揮できることであると述べている。このことが男性型組織であった労働組合に男女平等を持ち込み、その過程で組織の慣行、作法、規範などを点検するという意味で、労働組合の健全な発展に貢献する役割となることから、クミジョは労働組合の力を十分に発展させて、労働者の幸福を高めるための欠かせない存在であることを述べている。

なぜクミジョの増強不全になっているのか、著者はクミジョの立場から「クミジョの壁」と「クミジョの崖」が妨げであると述べている。家族責任や仕事によるキャリア形成を重んじる女性にとって、想定外で割り込んでくる労働組合の思惑はこれらのライフイベントと重なること、また、

労働組合に対する不安感、家族や知人の反対などが「クミジョの壁」を構築するという。壁を乗り越えいざ女性役員として活動していくと、男性型組織の中のマイノリティとしての苦悩によりモチベーションが下がる「クミジョの崖」が立ちはだかるという。少数派の発言力は弱く意見を出しても通りにくい、さらに、マイノリティは大雑把にまとめられ個人的な意見と見なされ、女性の意見として扱ってもらえないゆえ無力感が高まっていくということである。

これらの実情を踏まえ、著者はクミジョ増強に向けて組織が取り組むべきポイントを挙げている。女性の当事者性を確保するために、女性役員の選出単位を広げて代表性を確保すること、増強不全を組織の問題とし、クミジョにとっての職場環境を常に意識すること、労働者教育や役員研修の体系をクミジョ増強につながる内容に再構築し、そのための関係予算を捻出し、大幅に増額すること、増強に責任を持つ組織を構成すること、クミジョのネットワークを尊重し大切に育てることなどである。

加えて、男性型組織の典型である製造業出身の弊職の所見から、アンコンシャス・バイアスを捨て、トップダウンでやり切る姿勢が組織には求められると考える。著者は本書を通じて、労働界において「クミジョを考える」重要性に気づくことが、ひいては労働組合と日本の未来を拓く礎になると説いている。

連合総研・第50回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査

# 勤労者で生活満足度が低いのは、 「40～50代」「非正社員男性」

2025年12月に連合総研は第50回「勤労者短観調査（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート、2025年秋実施）」<sup>1</sup>の最終結果を公表した。勤労者短観では、第46回調査（2023年秋実施）から11段階評価による生活満足度に関する質問<sup>2</sup>を設定している。

今回、主観的Well-being<sup>3</sup>に大きくかかわる生活満足度について、最新の調査結果を用いて①全体・男女別、②年代、③雇用形態・男女別の3つの視点で分布の特徴を整理する。<sup>4</sup>

### 【全体・男女別】

図1に示すように、全体的な回答の傾向としては「5点」を中心に「6点・7点」にかけて集中しており、極端に高い・低い評価が少なく中位が厚い、「中間集中型」の分布となっている。特に、「5点」が22.7%と多いことは、勤労者の多くが生活を「非常に満足」あるいは「非常に不満」として捉えていないことを示唆している。ただし、物価上昇や実質賃金の停滞が続く場合、現在の中位層が低位層になり得る可能性も考えられる。また、満足度2点以下の特に低い層が1割超、「3～4点」が2割弱占めていることには留意する必要がある。

また、男女別にみると、一見すると大きな差がないように見えるが、男性では低位層（0～3点）がやや厚く、女性では比較的満足度の高い層（8～9点）が相対的に多い。中央値を境に、満足度の構造は男女で異なっていると言える。なお、内閣府「満足度・生活の質に関する調査」<sup>5</sup>でも男性よりも女性の方が水準は高いという結果が示されている。

### 【年代別】

次に年代別（図2参照）にみると、特に40代と50代で満足度が低下している。当該層の約3人に1人（40代31.5%、50代31.1%）が満足度4点以下となってい

る。一方、60代前半では「7点～8点」の比較的満足度が高い層が4割弱を占めている。40～50代では、家計負担に加え、職場での責任増大といった仕事要因が重なり、生活満足度を押し下げていると考えられる。また、こうした状況は国内外の先行研究でみられる「幸せのU字カーブ」<sup>6</sup>とも一致する結果であり、日本の勤労者においてもミドル層は満足度の停滞期にあると言えよう。

### 【雇用形態・男女別】

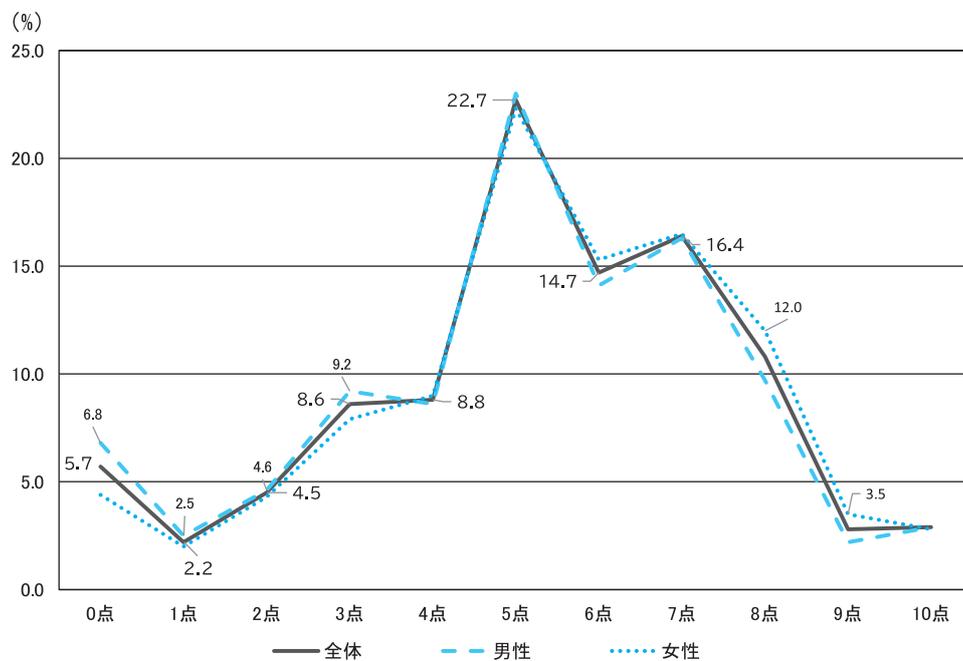
雇用形態と男女別（図3参照）を組み合わせると、最も特徴的なのは非正社員男性の満足度の低さである。特に、「0点」、つまり「まったく満足していない」が1割を超えている。また、「6点～8点」も他と比べて低くなっている。一方、非正社員女性は正社員女性と比べて極端な差はみられないが、これは必ずしも非正社員女性の生活条件が良好であることを意味するものではなく、就業選択や、そもそも処遇等に対する期待が低いことが影響していると考えられる。

雇用形態別の満足度は、性別によって大きく変わることが示唆されるが、これは働く選好や理由が男性と女性で異なるためと考えられる。

今回の調査結果から勤労者の生活満足度は平均的に中位に集中しているものの、年代や雇用形態によって評価の分布に明確な差がみられることが確認できる。特に、40～50代や非正社員男性において低い評価が相対的に多い点は、家計負担や仕事上の負担、雇用の不安定さが生活全体の満足度に影響していることを示唆していると考えられる。生活満足度の向上を考えるうえでは、単一の施策ではなく、ライフステージや雇用形態の違いを踏まえた多面的な対応が重要であることが、今回のデータから読み取れる。

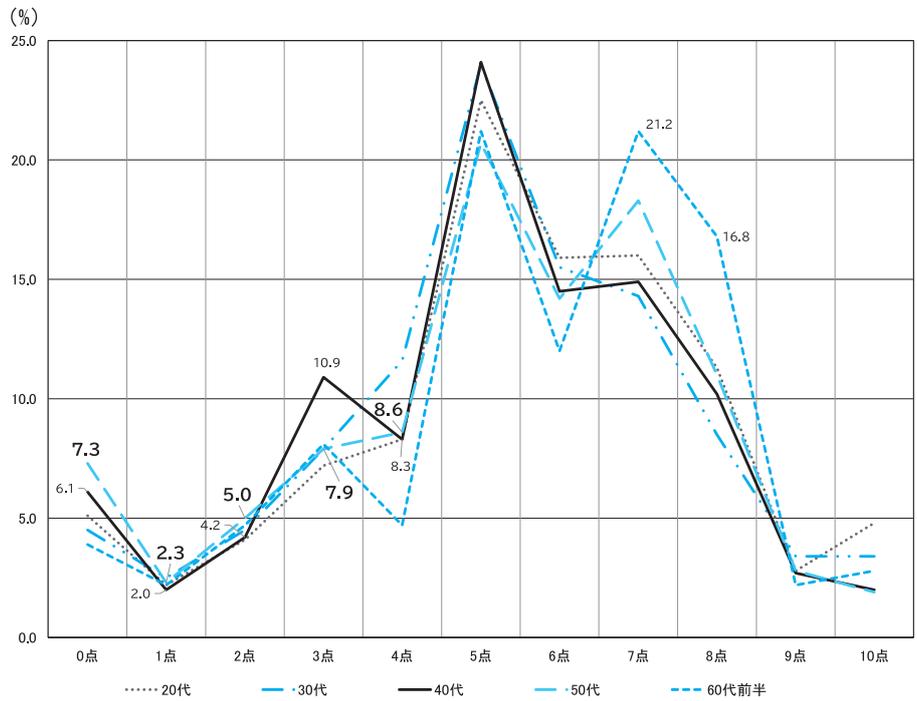
- 1 連合総研第50回「勤労者短観調査」  
<https://www.rengo-soken.or.jp/work/tankan/>
  - 2 生活に満足しているかを0～10点（「まったく満足していない」を0点～「非常に満足している」を10点）の11段階で評価
  - 3 主観的ウェルビーイングとは、対象が自身の状態について主観的にどのように感じているのかを指し、外部からの観察では分かり得ないものである。（Well-being Report Japan 2024「主観的ウェルビーイングの測定法：国際標準の現状と今後の展望」石川 善樹・高野 翔）
  - 4 勤労者短観調査報告書の生活満足度に関する分析では、全国版  
 で5段階評価の調査結果を使用しているが、今回は現状をより詳細に把握・分析するため、11段階評価を用いた。
  - 5 内閣府「満足度・生活の質に関する調査報告書2025」  
<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/report09.pdf>
  - 6 「横軸に年齢を、縦軸に年齢ごとの幸福度の平均値を取ると、40～50代が底のUの字状を描く」とされている。（JAAA REPORTS シニア市場と未来予測 第5回「年齢と幸せの関係はUカーブ」前野 隆司 2023.8.1）
- （連合総研主任研究員 新井 康弘）

図1 生活満足度の分布（全体・男女別）



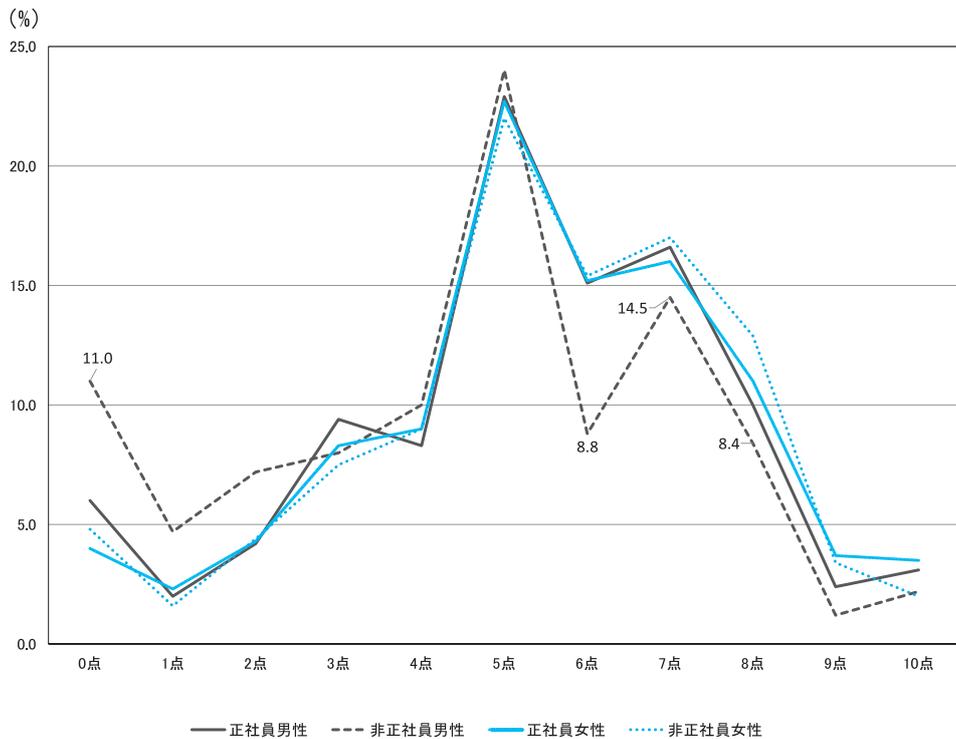
出所：連合総合生活開発研究所 第50回「勤労者短観調査（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート）」より筆者作成

図2 生活満足度の分布（年代別）



出所：連合総合生活開発研究所 第50回「勤労者短観調査（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート）」より筆者作成

図3 生活満足度の分布（雇用形態・男女別）



出所：連合総合生活開発研究所 第50回「勤労者短観調査（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート）」より筆者作成

## INFORMATION

### 【12月の主な行事】

- 12月3日 所内・研究部門会議  
4日 「勤労者の働き方と主観的ウェルビーイングに関する調査研究委員会」勉強会  
(講師：齋藤 隆志 明治学院大学経済学部教授)  
4日 第3回AI・デジタル時代の「支え合い社会」の在り方に関する調査研究委員会  
(主査：新川 敏光 法政大学法学部教授)  
5日 「勤労者の働き方と主観的ウェルビーイングに関する調査研究委員会」勉強会  
(講師：桑原 進 麗澤大学経済学部教授)  
17日 所内・研究部門会議  
17日 第11回労働者概念の在り方に関する調査研究委員会  
(主査：橋本 陽子 学習院大学法学部教授)  
24日 所内勉強会(講師：市川 正樹 連合総研所長)

### 【1月の主な行事】

- 1月7日 所内・研究部門会議  
16日 第19回日本の未来塾(講師：村上 祐子 立教大学大学院教授)  
19日 第11回賃金構造に関する調査研究委員会  
(主査：鬼丸 朋子 中央大学経済学部教授)  
21日 所内・研究部門会議  
27日 連合総研シンポジウム「フリーランスの権利保護と労働組合」

## editor

以前、ある有名人にたどり着くまで、電話で何人を介してつながるかというテレビの企画があり、思いのほか少ない人数で行き着いたことに驚いたことがあります。

最近では、私自身の身近な出来事として、出身先が違う研究員との何気ない会話や、これまでの連合総研の資料を通じて、知人の知人を知っていたことが二度ほどありました。不思議な縁を感じると同時に、長い間会えなくても、人はどこかでつながっているものなのだ実感しました。

一方で、年賀状じまいの挨拶に象徴されるように、人とのつながりは少しずつ簡素化され、減ってきているようにも感じます。正直なところ、昨年末、年賀状じまいのシールを見つけて、貼ろう

と思ったこともありましたが、受け取った方がどう感じられるだろう、一度縁が切れたらもうつながらないだろうと思い、結局やめることにしました。

ウェルビーイングの向上には、人とのつながりが重要な要素の一つだと言われています。まもなく節目の年齢を迎えることもあり、あらためて人や地域との関係の大切さを考え直す時期に来ていると感じています。人とのつながりは一人ひとりでは限りがありますが、誰かを介することでほぼ無限に広がっていくのかもしれない。これまで・これからの出会いや再会を大切にしながら、将来に向けて自分のウェルビーイングを少しずつ高めていきたいと思えます。

(まだ実現しないWB)

発行人／市川 正樹  
発行日／2026年2月1日  
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所  
〒102-0074  
東京都千代田区九段南 2-3-14  
靖国九段南ビル5階  
TEL 03-5210-0851  
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ  
〒100-0011  
東京都千代田区内幸町 1-3-1  
幸ビルディング6階  
TEL 03-4330-0741  
FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030