

紹介

# 勤労者が抱える失業と生活の不安

——『勤労者短観』10年間の分析

南雲 智映

(連合総合生活開発研究所研究員)

小熊 栄

(連合総合生活開発研究所研究員)

## 目次

- I はじめに
- II 使用データ——『勤労者短観』とは
- III 失業不安の10年間の推移
- IV 生活に関する不安と労働組合
- V むすび

## I はじめに

雇用労働者にとっての共通かつ重大な不安として、仕事を失う不安、生活に関する不安があるだろう。とくに近年、経済成長率の趨勢的な低下と長期の景気低迷を経験した結果、こうした不安が高まっていると考えられる。この10年を振り返ると、「失われた10年」といわれた時期の最終盤から2002年に景気の谷を経て「賃上げなき景気回復」を迎え、2008年秋のリーマンショックを契機に急激な不況に陥った。この2度の不況を経験して、勤労者は失業と生活についての不安を強めているのではないだろうか。

勤労者が実際に失業状態に陥れば、生活に重大な影響が出るのは間違いない。もし家族で他に十分な収入のある人がおらず、蓄えもなく、周囲の支援を受けられない状態だったならば、貧困状態に陥り、最悪の場合には生命の危険にさらされる可能性がある。さらに失業は、生活面だけでなく、個人のキャリア形成にも悪影響を与えるものである。現状で職に就いている人であっても、強

い失業不安を抱えた状態では、仕事に身が入らないし、メンタルヘルス上の問題にもつながりかねない。同じように、賃金をはじめとする労働条件が低下した場合でも、生活の切り詰めや人生設計の見直しを迫られるケースが多く、生活に関する不安が強くなろう。もちろん、そもそも世帯収入が低い場合には、常に生活上の不安を抱えていることになる<sup>1)</sup>。

さらに問題を深刻にしているのが、非正規労働者の増加である。表1によれば、1987年から2007年の間に非正規労働者は一貫して増加し続けている一方で、正規の職員・従業員については1997年までは増加傾向であったのが、それ以降減少傾向に転じている。1997年以降について男女別にみると、1997年から2007年の間に正規の労働者は男性で約300万人、女性で約120万人減少している一方、非正規労働者は男性で約250万人、女性で約375万人の増加がみられる。このような変化は、正規労働者から非正規労働者への代替が進んだ結果とみられる<sup>2)</sup>。このように1997年から2002年の間に、正規労働者数が増加から減少に転じた転換点があり、これ以降に雇用が不安定で賃金水準も低い人たちの割合が増えたことも失業不安、生活不安を増幅させているだろう。同時に主たる生計者が非正規労働者である世帯も増加しており、そのような人たちにとってこれらの不安は非常に深刻だと思われる。

そこでこの小論では、勤労者を対象にしたアン

表1 近年の雇用形態の変化

(単位：千人)

		正規の職員・従業員	非正規計						
			パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託*	その他	
総数	1987年	34,565	8,497	4,677	1,885	87	—	730	1,118
	1992年	38,062	10,532	5,967	2,515	163	—	880	1,007
	1997年	38,542	12,589	6,998	3,344	257	—	966	1,024
	2002年	34,557	16,206	7,824	4,237	721	—	2,478	946
	2007年	34,325	18,898	8,855	4,080	1,607	2,255	1,058	1,043
男性	1987年	24,256	2,427	215	953	38	—	478	743
	1992年	26,100	2,862	328	1,283	49	—	579	623
	1997年	26,787	3,358	436	1,652	53	—	605	612
	2002年	24,412	4,781	628	2,096	204	—	1,309	544
	2007年	23,799	5,910	915	2,059	609	1,163	658	506
女性	1987年	10,309	6,070	4,462	932	49	—	252	375
	1992年	11,962	7,670	5,639	1,232	114	—	301	384
	1997年	11,755	9,231	6,562	1,692	204	—	361	412
	2002年	10,145	11,425	7,196	2,141	517	—	1,169	402
	2007年	10,526	12,988	7,940	2,021	998	1,092	400	537

注：2002年以前の「嘱託」は「契約社員」を含む。

出所：総務省「就業構造基本調査」

ケート調査を用いて、この10年間の失業不安の変動をみていく。続いて、大規模な経済的ショックの引き金となったリーマンショックから半年後の2009年4月に実施したアンケートをもとに、勤労者の生活不安について分析を行いたい。

## II 使用データ——『勤労者短観』とは

用いるデータは、(公財)連合総合生活開発研究所(以下、連合総研)が定期的に行っている『勤労者短観(正式名称：勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート)』である。この調査は、日本の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握し、勤労者の生活改善に向けた政策的課題を検討するための基礎データを得る目的で、毎年4月と10月に実施しており、首都圏および関西圏の民間企業に勤務する労働者を対象にしている。第1回調査は2001年4月であり、これまで21回にわたって調査を続けている<sup>3)</sup>。

調査対象は首都圏(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)在住の雇用者である。

調査票配布にあたっては『就業構造基本調査』の地域別・性別・年代別・雇用形態別の構成比にもとづいて割付を行い、(株)インテージの郵送モニターに調査票を配布している<sup>4)</sup>。なお、本稿での分析対象である20代から50代への調査票配布数は900であり、毎回800件前後の有効回答があった。

『勤労者短観』の調査項目は、景気、賃金、消費、物価、経営状況、仕事についての認識をたずねる定点調査と、毎回テーマを変えて行うトピックス部分で構成されている。なお、今回取りあげた失業不安は定点調査であり時系列で見ることが可能であるが、生活に関する不安は単発のトピックス部分である。なお、第1回調査については調査票の割付が第2回以降と異なっているため、今回は時系列の分析対象から除外し、第2回調査(2001年10月調査)から第20回調査(2010年10月調査)の内容を分析する。

### Ⅲ 失業不安の10年間の推移<sup>5)</sup>

#### 1 失業不安と失業率

はじめに失業不安の変動についてみよう。『勤労者短観』では、定例調査として「今後1年くらいの間にあなたご自身が失業する不安がありますか」という設問がある<sup>6)</sup>。これに対して「感じる」とした割合（「かなり感じる」と「やや感じる」の割合の合計）を時系列でとったのが図1である。この10年間で失業不安を「感じる」割合は17.8～28.3%の間を推移しており、少ない時でも勤労者の6人に一人、多い時は4人に一人を超える高い割合である。

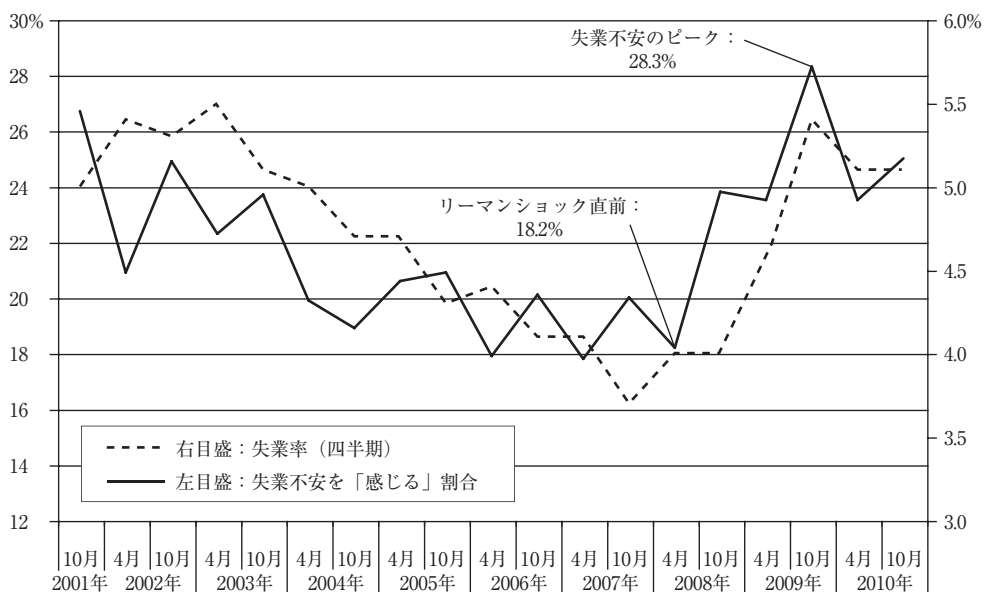
なお、同じ図の中に当該期間の失業率の動きも示したが、失業不安を感じる割合の変動と大まかには似た動きをしている。たとえば、リーマンショック直前の2008年4月調査では失業不安を「感じる」人の割合は18.2%で同年第1四半期の失業率は4.0%であった。その後、両数値は上昇傾向に転じ、2009年10月調査で失業不安を「感

じる」割合がピークの28.3%に達し、ほぼ同時期（2009年第3四半期）の失業率もやはりピークの5.4%に達している。雇用されている労働者も、失業率の上昇と連動して自らの失業不安を強く感じるようである。

#### 2 性・雇用形態別の推移

次に、失業不安を感じているのはどのような人かをみよう<sup>7)</sup>。性・雇用形態（正社員、非正社員）別に雇用不安を「感じる」割合をとったのが図2である。男性非正社員の観測度数がやや少ないため一部不安定な動きをしているが、10年間を通して男性非正社員で失業不安を感じている割合が他に比べて圧倒的に高い。逆に女性の正社員では失業不安を「感じる」割合が低く、男性正社員と女性非正社員はそれよりやや高い程度である。女性の非正社員は家計補助的なパートの割合が高いのに対して、男性非正社員はフルタイムの主たる生計支持者の割合が高いと考えられるので、男性非正社員の方が失業したときにより深刻な問題となるだろうが、その人たちの不安が高くなってい

図1 失業不安を「感じる」割合と失業率の推移

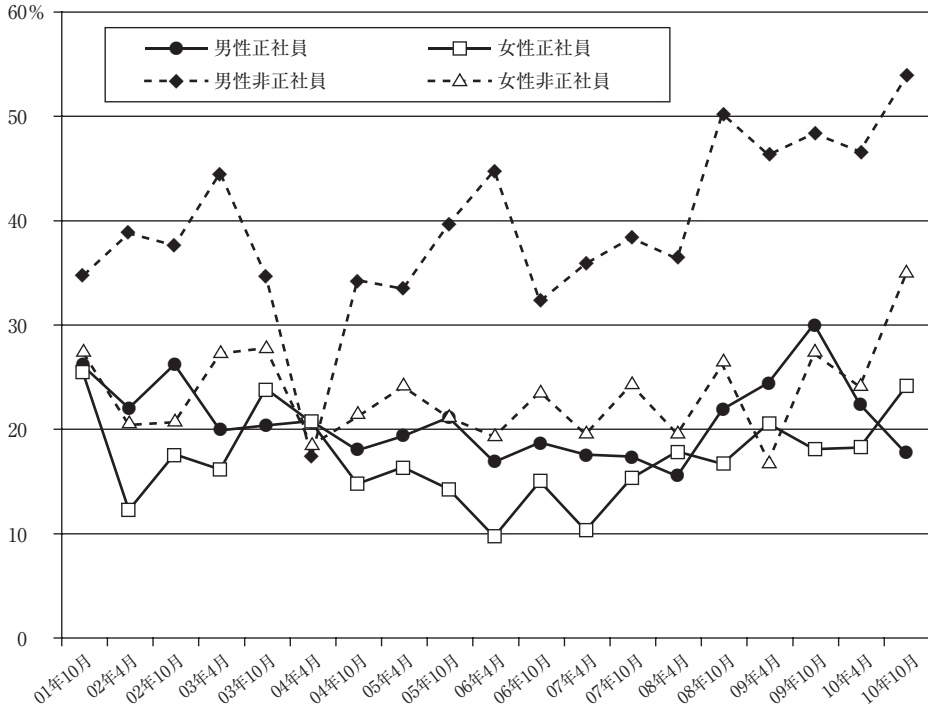


注：1) 失業不安を「感じる」割合は、今後1年くらいの間失業する不安を「かなり感じる」および「やや感じる」と回答した割合の合計。

2) 「勤労者短観」の4月調査には第1四半期（1～3月）の失業率、10月調査には第3四半期（7～9月）の失業率を対応させている。

出所：連合総研『勤労者短観』、総務省『労働力調査』

図2 雇用不安を「感じる」割合（性・雇用形態別）



る。

なお、失業率の急激な上昇がみられた2008年4月から2009年10月の間における失業不安を「感じる」割合は、男性正社員では15.3%から29.9%に、男性非正社員では36.2%から48.2%に大きく上昇している一方、女性正社員では17.7%から17.9%と微増にとどまっている。女性非正社員も失業不安は高まる傾向にあったが、男性ほどではない。要するに、雇用形態にかかわらず、男性の方が失業率上昇にともない失業不安が強まる傾向が強い。

### 3 失業不安と労働組合

労働組合は企業との間で、人員整理を回避させたり、整理規模を縮小させたりする交渉をしており、失業不安を和らげる存在として期待される。労働組合に勤労者の失業不安を和らげる効果があるのかどうかについては、これまで本格的な研究はないが、労働組合が離職を抑制する効果については多くの研究が蓄積されている。

村松（1984）は『雇用動向調査』の集計データを用い、労働組合の組織率が製造業の男性の自己

都合離職率にマイナスの影響を与えているとしている。外館（2007）も『雇用動向調査』の集計データを使用し、労働組合の組織率が個人的理由と経営上の都合という2種類の離職率に与える影響を分析している。推定の結果、労働組合の組織率は、男性のみ個人的理由離職率を引き下げ、男女ともに経営上の都合離職率を引き下げていることを示している。中村（1988）、富田（1993）、橋本・野田（1993）、都留（2002）は企業に対するアンケートの個票データを用いて、労働組合の離職率への効果を検証している。このうち中村（1988）、富田（1993）、橋本・野田（1993）は労働組合の存在が離職率を引き下げる効果をもつとしているが、都留（2002）はこのような効果はみられないとしている。

また、労働組合が雇用調整速度に与える影響については野田知彦氏の一連の研究があげられる。野田（2005, 2010）は企業のパネルデータを用いて雇用調整関数の推定を行い、労働組合のある企業では赤字期に雇用調整速度が早まるが、労働組合のない企業より遅い傾向にあることを示している。さらに野田（2010）では、1996年以前は労働

組合が上部団体に加盟している場合に人員整理を抑制し雇用調整速度が遅い一方で、逆に1997年以降は人員整理を抑制する効果がみられず、大きく雇用調整速度が上がっているとしている。

以上の研究は、直接的に勤労者の失業不安に対する労働組合の効果を検証したものではないが、労働組合の存在が離職率を引き下げる効果をもとめる研究が多く、雇用調整速度や企業の人員整理の実施に影響を与えているとすれば、働いている人の不安に対しても影響を与えている可能性が高い。

ここでは、非常に単純であるが、労働組合の有無と企業規模の間には相関があることを考慮し、企業規模をコントロールしたうえで、勤め先の労働組合の有無別に、勤労者の失業不安の推移を示すことで労働組合効果の検証を試みたい。図3、4は『勤労者短観』の10年分のデータをもとに、正社員に限定したうえで、企業規模299人以下と300人以上に分けて、労働組合の有無別に失業不安を「感じる」割合がどのように推移してきたかを示したものである。

まず企業規模299人以下についてみよう(図3)。

第一に、過去10年間において、勤め先に労働組合がある方が、一貫して勤労者が失業不安を「感じる」割合が低い。第二に、リーマンショック直後の2008年10月調査において、労働組合がないケースでは一気に失業不安を「感じる」割合が高まるが、組合があるケースではこのような傾向は見られない。そして、その後も約2年間にわたり労働組合がある場合とない場合とで、この割合について大きな乖離がみられる。第三に、労働組合がないケースでは2009年10月に失業不安を「感じる」割合が37.6%でピークを迎えているが、このときでも労働組合がある場合の失業不安を「感じる」割合は20.0%と、約17.5%ポイントの差がみられる。

続いて、企業規模300人以上の結果である(図4)。これを見ると、第一に、企業規模299人以下の結果と同様に、労働組合がある方が、勤労者が失業不安を「感じる」割合は低い傾向がある。ただし、労働組合がない場合について企業規模間で比較すると、企業規模299人以下の場合よりも300人以上のほうが一貫してこの割合が低くなっている。第二に、リーマンショック直後(2008年

図3 労働組合の有無別雇用不安を「感じる」割合(正社員, 企業規模299人以下)

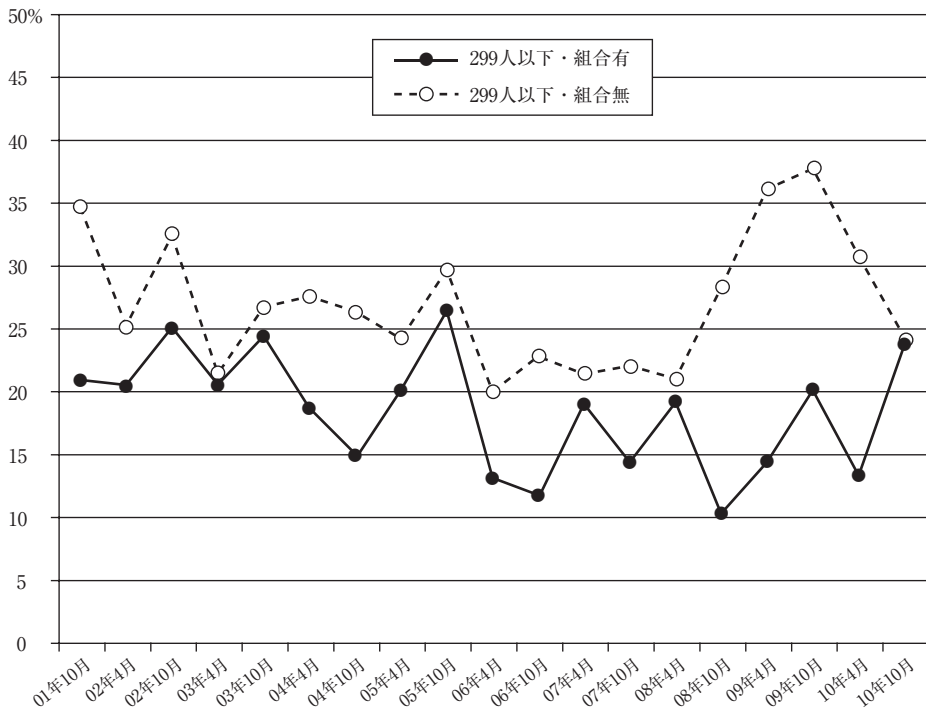
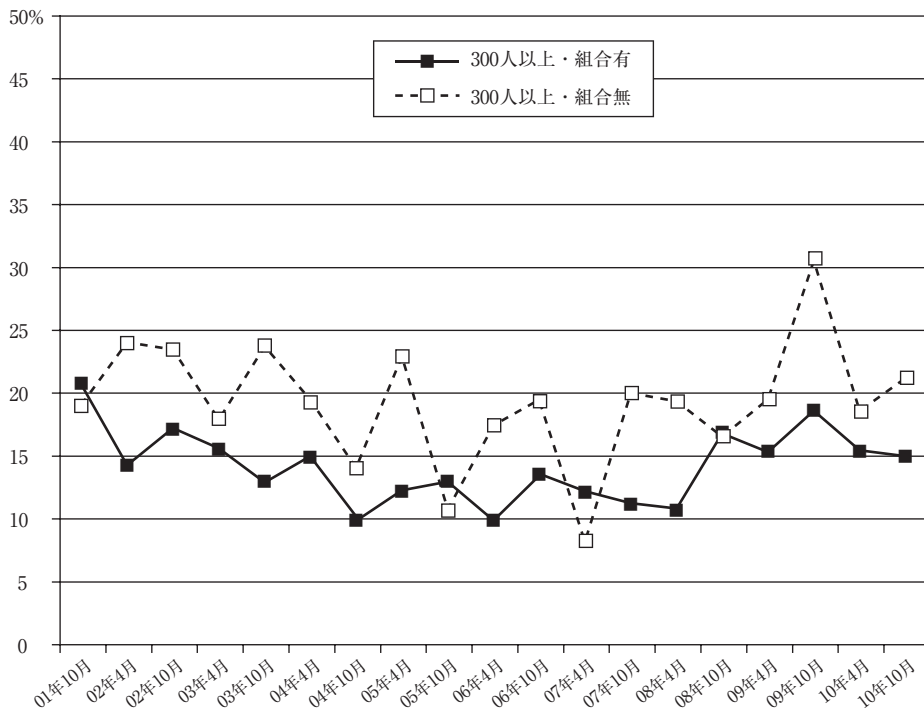


図4 労働組合の有無別雇用不安を「感じる」割合（正社員、企業規模300人以上）



10月調査)を見ると、組合のある・なしにかかわらず、それまでと比べて大きな変動はない。第三に、企業規模299人以下の時と同様に、2009年10月のピーク時において労働組合がない場合に失業不安を「感じる」割合がより大きく変動する。たとえば、労働組合がないケースでは2009年10月に失業不安を「感じる」割合が30.4%とピークに達する(組合があるケース:18.6%)。ただし、これは企業規模299人以下の労働組合がないケースと比べてやや低い。第四に、企業規模300人以上のケースでは、労働組合がある場合には失業不安を「感じる」割合は比較的低い水準で安定しているが、労働組合がない場合には大きく変動している。第一点とあわせて考えると、労働組合の存在は失業不安を押し下げ、かつ安定させる効果があるといえよう。

以上のことから、労働組合には失業不安を和らげる効果があり、大きな経済的ショックがあったときにこの効果は大きいといえる。

## IV 生活に関する不安と労働組合

### 1 生活不安の影響要因の分析

働き方の多様化や社会・経済の急激な変化が著しい昨今において、勤労者は雇用不安のみならず、さまざまな生活不安を抱えていることが指摘されている。そこで、ここでは2009年4月調査で実施した「現状の生活で感じる不安」についての調査結果(トピックス調査)から、勤労者の生活不安の感じ方に影響を与えている要因について探してみたい。

この調査では、現状の生活で(ア)世帯収入の見込み、(イ)世帯が保有する資産価値、(ウ)老後の生活設計、(エ)自分の健康、(オ)家族の健康の5つの項目に対して、それぞれどの程度不安を感じているか、についてたずねている。単純集計をみると、(ア)では72.4%、(イ)では48.8%、(ウ)では79.6%、(エ)では61.1%、(オ)では61.5%の勤労者が「不安を感じている(特に不安を感じている」と「やや不安を感じている」の合計)」としている。この結果からは、家計的な不安につ

いてはストックよりもフローに関する不安を感じる傾向が強く、将来生活設計への不安にいたっては最も高い割合で不安を感じていることがわかる。景気が急速に悪化したなかで先行きの不透明さから、多くの勤労者が生活に関する不安を抱えていたといえよう。

とはいえ、こうした生活不安はすべての勤労者が一様に感じていたわけではなく、特に不安を感じやすいグループがある。以下では、なかでも家計的な不安である「世帯収入の見込み」、将来生活設計への不安としての「老後の生活設計」、平穏な生活を脅かす不安としての「自分の健康」の3つの生活不安について、多変量解析によって、それぞれの不安の感じ方を規定する要因を分析する。

## 2 分析方法

分析は、「不安を感じている（「特に不安を感じている」と「やや不安を感じている」の合計）」を「1」、「不安を感じていない（「あまり不安を感じていない」と「不安を感じていない」の合計）」を「0」として被説明変数とし、二項ロジスティック回帰を行った（いずれも「わからない」と無回答は除いた）。説明変数には、基本属性として、性別、年齢階級、最終学歴、世帯年収、配偶者の有無、子どもの有無、に加えて、家計を支える責任感への影響を考慮して主たる生計支持者か否かを選択した。また、働き方や勤め先などが生活に及ぼす影響を踏まえて就業形態、勤め先の従業員規模を説明変数として加え、さらには先行きの収入や生活の基盤となる雇用・賃金におけるセーフティネットになりうるという観点から労働組合への加入状況を追加した。健康不安については、長時間労働と健康被害の関係が繰り返し指摘されているので、週実労働時間（残業時間を含む）を説明変数に加えた。ただし、世帯収入に対する不安と老後の生活設計に対する不安については、男性と女性では働き方や家庭における役割・責任に違いがあることが想定されるため、各説明変数が不安の感じ方に与える影響が異なると考えられる。それゆえ男性と女性に分けて分析した。

## 3 分析結果

### (1) 家計、将来生活に対する不安

表2は世帯収入の見込みに対する不安と老後の生活設計に対する不安についての分析の結果である。まず世帯収入の見込みに対する不安については、男性は20代に比べて他の年齢階級において有意に不安を感じる傾向が強くなるが、女性は年齢階級による不安の感じ方に有意な差がみられない。さらに、男性は配偶者がいる場合において有意に不安が軽減され、一方女性ではそのような特徴はみられない。しかし、女性は子どもがいる場合において有意に不安を感じる傾向が強くなる。婚姻によって男性の経済的不安が軽減する要因を明らかにすることは本分析では困難であるが、男性にとって、配偶者を得ることが心理的に良い影響を与えているとも考えうるし、逆に家計管理を配偶者に任せる男性が多いことで不安を感じにくくなっているのかもしれない。子どもをもつ女性で不安が強くなることは、子育てに主にかかわることが多いために、教育費や養育費の増大に敏感に反応し収入不安を感じやすくなるのではないかと考えられる。また、世帯年収の低い勤労者が有意に不安を感じる傾向が強いことは当然だが、労働組合への加入が不安の感じ方に正の効果を与えていないことは、労働組合の賃金処遇の維持・向上に向けた取り組みが組合員の不安の軽減に大きな影響を与えていないともいえる。

つぎに老後の生活設計に対する不安についてみると、男性では40代、主たる生計支持者、子どもがいる場合に有意に強く不安を感じており、逆に高学歴者、労働組合への加入者、配偶者がいる場合に有意に不安が弱まっている。また、女性においては30代で有意に強く不安を感じており、男性と同様に配偶者がいる場合に有意に不安が弱まっている。男性の労働組合加入者で老後生活設計に対する不安が弱まっている背景には、女性に比べて年金受給年齢が先んじて引き上げられるなかで、表3にあるように労働組合の定年後再雇用や定年延長への取り組みが強化されていることがあるのかもしれない。しかし一方で、年齢や就業形態をコントロールしてもなお女性の労働組合加入

表2 生活不安に影響を与える要因（ロジスティック回帰分析の結果）

	世帯収入の見込みに対する不安				老後の生活設計に対する不安			
	男性		女性		男性		女性	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
年齢階級 [20代]								
30代	1.09**	2.99	-0.04	0.96	0.70	2.02	1.26**	3.51
40代	1.51***	4.51	0.50	1.64	1.08*	2.95	1.09	2.96
50代	1.09**	2.97	0.13	1.14	0.87	2.38	0.26	1.30
最終学歴 [中学・高校卒]								
専修・各種学校、短大・専門学校卒	-0.02	0.98	0.49	1.62	-0.10	0.90	0.30	1.35
四年制大学卒・大学院修了	-0.40	0.67	-0.20	0.82	-0.81*	0.45	0.00	1.00
生計支持状況 [生計補助者]								
主たる生計支持者	0.26	1.30	-0.12	0.89	0.87*	2.39	-0.31	0.73
労組への加入状況 [労組非加入者]								
労組加入者	-0.09	0.92	-0.02	0.98	-0.74**	0.48	0.17	1.18
就業形態 [非正社員]								
正社員	-0.42	0.66	0.03	1.03	-0.92	0.40	0.39	1.47
世帯年収 [600万円以上]								
600万円未満	0.81***	2.24	0.98**	2.67	0.25	1.28	-0.16	0.85
勤務先の従業員規模 [99人以下]								
100~999人	0.52*	1.69	0.50	1.65	0.20	1.22	0.53	1.70
1000人以上	0.36	1.44	0.56	1.75	0.51	1.66	0.60	1.83
婚姻状態 [配偶者なし]								
配偶者あり	-1.55***	0.21	-0.45	0.64	-1.21*	0.30	-1.13*	0.32
子どもの有無 [子どもなし]								
子どもあり	0.57	1.77	1.03**	2.80	0.76*	2.14	0.76	2.13
N	412		271		399		263	
-2対数尤度	441.516		277.392		325.572		211.359	
カイ2乗	28.324		25.735		32.362		12.885	
Cox-Snell R2乗	0.066		0.091		0.078		0.048	

注：\*\*\*は1%未満水準で有意、\*\*は5%未満水準で有意、\*は10%未満水準で有意。[ ]はレファレンス・カテゴリ

表3 組合活動の重点事項（重点事項としている労働組合の割合）

	複数回答（単位：%）			
	これまでの重点事項		今後の重点事項	
	2008年	1998年	2008年	1998年
定年制・勤務延長・再雇用	28.7	12.7	23.8	24.3
組合員の生涯生活設計福祉ビジョン	3.8	4.5	8.6	14.3
職場の安全衛生（メンタルヘルスを含む）	41.8	21.5	47.3	17.5

出所：厚生労働省『労働組合実態調査』

者の不安が軽減されていないことを踏まえると、取り組みの弱い「組合員の生涯生活設計福祉ビジョン」に対する活動を強化することにも一考の余地があるだろう。

(2) 自分の健康に対する不安

平穏な生活をおくるためには健康であることが

大切であるが、健康に対する不安はどのような場合に感じるのだろうか。表4の分析の結果からは、年齢階級の上昇が自分の健康に対する不安に正の効果を与えており、さらに主たる生計支持者である場合に、有意に健康不安を感じる傾向が強くなることが明らかになった。主たる生計支持者



表4 自分の健康に対する不安に影響を与える要因（ロジスティック回帰分析の結果）

	係数	オッズ比
性別 [女性]		
男性	-0.13	0.88
年齢階級 [20代]		
30代	0.46	1.59
40代	0.75**	2.11
50代	1.11***	3.03
最終学歴 [中学・高校卒]		
専修・各種学校, 短大・専門学校卒	-0.43*	0.65
四年制大学卒・大学院修了	-0.46**	0.63
生計支持状況 [生計補助者]		
主たる生計支持者	0.60**	1.83
労組への加入状況 [労組非加入者]		
労組加入者	-0.42**	0.66
就業形態 [非正社員]		
正社員	-0.32	0.73
世帯年収 [600万円以上]		
600万円未満	0.14	1.15
勤務先の従業員規模 [99人以下]		
100~999人	0.25	1.28
1000人以上	0.36	1.43
婚姻状態 [配偶者なし]		
配偶者あり	-0.66**	0.52
子どもの有無 [子どもなし]		
子どもあり	0.40	1.49
平均的な実労働時間（残業含む）[35時間未満/週]		
35~40時間/週	-0.72**	0.49
40~50時間/週	-0.42	0.66
50~60時間/週	-0.37	0.69
60時間以上/週	-0.11	0.89
N		679
-2対数尤度		831.557
カイ2乗		59.801
Cox-Snell R2乗		0.084

注：\*\*\*は1%未満水準で有意，\*\*は5%未満水準で有意，\*は10%未満水準で有意。[ ]はレファレンス・カテゴリー

は家庭での責任を重く受け止めていることから、自分の健康に対して慎重に捉えていると考えられる。

他方、高学歴者、労働組合加入者、配偶者がいる場合に健康不安が弱い傾向にある。学歴や所得と健康状態の相関関係については過去から多くの研究<sup>8)</sup>がなされているが、石井(2007)は、その多くが直接的因果について十分な証拠を提示していないと指摘している<sup>9)</sup>。また、戸ヶ里(2008)の研究では、メンタル面の健康に関連してストレス対処能力と青少年期の親の経済状況、学歴、現

在の本人の経済状況との相関関係について分析しているが、ここでも学歴とストレス対処能力との直接的な因果は確認されていない<sup>10)</sup>。2009年4月調査では、本人の健康状態を把握していないため、健康状態と健康不安の感じ方の関係を提示することはできないが、健康でない人が健康不安を強く感じるであろうことは想定しうる。本分析においても健康不安が学歴と正の相関関係を示しているにもかかわらず、所得との有意な関係は確認されなかったことから、今後の実証研究の成果が待たれるところである。

一方、労働組合への加入が健康不安を感じることに對してマイナスの影響を及ぼしているが、表3にあるとおり、「メンタルヘルスを含む職場の安全衛生」に重点的に取り組む労働組合がこの10年間で大きく増加していることが確認される。こうした背景もあって、労働組合の取り組みが健康不安を軽減することにつながっていると考えられる。

また、配偶者の存在が健康不安を感じることにマイナスの影響を与えていることは、婚姻によって生活習慣が規則正しくなることや家庭生活への責任感から健康への配慮が増すことによる影響ではないだろうか。

実労働時間が健康不安に与える影響については、長時間労働がもたらす健康被害の報告があることから、労働時間が健康不安を増幅させているという仮説をたてたが、本分析においてはこの仮説は支持されなかった。その理由としては、健康不安がないがゆえに長時間働くことができるという因果関係も推察される。

#### 4 小 括

分析の結果から家計収入、将来生活設計、健康といった生活不安について、婚姻が不安軽減につながるなどの効果が確認された。昨今の若年者問題において若年者の雇用の不安定化、低所得が結婚を妨げていると指摘されているが、勤労者の不安払拭のためにもこうした課題を克服することの重要性を示唆している。

さらに将来生活設計、健康における不安については、労働組合加入の不安軽減効果が確認された。一方で、労働組合の本質的課題であるはずの収入不安については、労働組合加入状況との有意な関係はみられなかった。労働組合は、組織率の低下や、労働組合の求心力の低下が指摘されているなかで、働くものの抱える不安をいかにして払拭するのかという視点で何ができるのか、をあらためて見つめ直すことが求められているといえよう。

## V む す び

本稿の分析から明らかになった点をまとめると以下の通りである。

- (1) ここ10年間の勤労者の失業不安を「感じる」割合は17.8～28.3%の間を推移しており高い水準にある。失業不安は失業率の変動と連動しており、男性の非正社員で不安が強い。また、労働組合の存在は勤労者の失業不安を和らげている。
- (2) リーマンショック後の勤労者に対する生活不安を分析したところ、配偶者の存在が家計収入、将来生活設計、健康といった不安を軽減していることが明らかになった。また、労働組合が生活不安を和らげる効果は、収入不安については確認できなかったが、将来の生活設計の不安、健康における不安についてはこの効果が確認された。

労働組合の組織率低下、影響力の低下が議論されるようになって久しいが、今回の結果からは、労働組合は勤労者の失業、将来の生活、健康に関する不安を和らげており、その存在意義はまだまだ大きいといえる。しかしその一方で、収入不安については労働組合効果がみられなかったことから、今後の処遇条件向上に関する取り組みのさらなる強化が求められる。また、配偶者がいることで生活不安が減少することから、雇用の不安定さ、長時間労働、低賃金など結婚の障害となる要因を排除することが求められよう。

最後に、本稿の分析には克服されるべき課題が残っている。たとえば、失業不安の分析については、単純な属性別の時系列での比較にとどまっている。その他の要因もコントロールしたうえで、労働組合が失業不安を緩和する効果を検証する必要がある。また、生活不安の分析については、直接的に労働組合の取り組み内容と関連づけた分析を行う必要がある。健康不安の分析についても、本人の健康状態を考慮に入れる必要がある。

- 1) たとえば三澤(2010)は、女性については経済的不安感や失業不安が主観的健康観に負の影響を与えているとしている。

- 2) 本田 (2007) などは、近年においてパートタイマーの量的、質的な「基幹化」が進んでいる実態を明らかにしている。
- 3) 最新の第21回調査 (2011年4月調査) より、それまで採用していた郵送モニター調査からインターネットモニターへ切り替えている。そのため、厳密な時系列接続ができないという理由から、第21回調査は今回の分析からは除外している。なお、最新調査を含むこれまでの『勤労者短観』報告書は、連合総研のホームページ内の「報告・研究アーカイブ」からダウンロードすることができる。(http://www.rengosoken.or.jp/)
- 4) 調査票の配布対象は、20代から60代前半までの雇用者であるが、60代前半については人口構成比から求められる配布数より多く配布しているため、報告書では参考値扱いとし、今回の分析にも含めていない。
- 5) 『勤労者短観』は4月の調査は10月の調査よりも失業不安を「感じる」割合が低い。それゆえ、失業率の動きと一部ズレが生じていると考えられる。なぜ季節性が生じるのかについては、はっきりした理由はわからない。
- 6) 選択肢として「かなり感じる」「やや感じる」「あまり感じない」「ほとんど感じない」「わからない」の5つを用意している。
- 7) 千葉 (2008) は、『勤労者短観』の2006年10月調査と2007年4月調査のデータをプールして、どのような人が雇用不安を感じやすいかについて詳細に分析を行っている。
- 8) 社会的地位などの社会的環境要因と健康状態の研究は、英米では、Marmot (2004) によるイギリスの公務員を対象に調査したホワイトホール研究 (Whitehall Study) が有名である。また、日本では近藤 (2005) らが所得格差と健康格差の問題を指摘している。
- 9) 石井 (2007) は、所得が健康状態に及ぼす影響について、健康状態の悪化が低所得を招くという逆方向の因果を取り除いて2時点間の分析を行ったところ、直ちに所得や学歴が健康に影響を与えることを否定するものではないが、横断的な分析では現実には正しく捉えられないとしている。
- 10) 学歴は基本的には職業、現在の経済的状況を介してストレス対処能力に影響する間接的な関連性のみを有すると報告している。

#### 参考文献

- Michael Gideon Marmot, (2004) *The Status Syndrome: How Social Standing Affects Our Health and Longevity*, Times Books.
- 石井加代子 (2007) 「イギリス高齢者における障害と社会経済的地位との関係」『三田商学研究』Vol.48, No.6, pp.23-41.
- 近藤克則 (2005) 『健康格差社会——何が心と健康を蝕むのか』医学書院.
- 橋本俊詔・野田知彦 (1993) 「賃金、労働条件と労働組合」橋本俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学——期

- 待と現実』第10章, 東洋経済新報社.
- 千葉登志雄 (2008) 「必要な人にセーフティネットを——消えない雇用不安」佐藤博樹・(財) 連合総研編『バランスのとれた働き方——不均衡からの脱却』第1章, エイデル出版.
- 都留康 (2002) 『労使関係のノンユニオン化』第7章, 東洋経済新報社.
- 戸ヶ里泰典 (2008) 「20~40歳の成人男女における健康保持・ストレス対処能力 sense of coherence の形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ No.5.
- 外館光則 (2007) 「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』No.568, pp.51-62.
- 富田安信 (1993) 「離職率と労働組合の発言効果」橋本俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学——期待と現実』第9章, 東洋経済新報社.
- 中村圭介 (1988) 「内部化を進め、離職率を下げるか」中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平著『労働組合は本当に役に立っているのか』第2章, 総合労働研究所.
- 野田知彦 (2005) 「労働組合の効果——賃金と雇用調整に対する効果の検討」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か——労働組合活性化への道』第3章, 勁草書房.
- (2010) 『雇用保障の経済分析——企業パネルデータによる労使関係』第3・4・7・10章, ミネルヴァ書房.
- 本田一成 (2007) 『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係』白桃書房.
- 三澤仁平 (2010) 「将来における経済的不安感と主観的健康感との関連についての研究——JGSS-2008 データを用いた分析」『日本版総合的社会調査共同研究拠点 研究論文集 [10]JGSS Research Series No.7』, pp.123-135.
- 村松久良光 (1984) 「離職行動と労働組合——『退出-発言アプローチ』より」小池和男編著『現代の失業』第6章, 同文館.

なぐも・ちあき (公財) 連合総合生活開発研究所研究員。  
主な論文に「終戦直後における賃金制度の変動——「経営協議会」史料 (1945~1949) の分析」(梅崎修と共著) 『日本労働研究雑誌』No.596 など。労働経済学、人的資源管理論、労使関係論専攻。

おぐま・さかえ (公財) 連合総合生活開発研究所研究員。  
日本サービス流通労働組合連合特別中央執行委員 (兼任)。  
主な研究実績に「戦後最悪の不況下における賃金の動向とその課題」連合総研編『雇用と暮らしの新たな基盤づくり』(第一書林), 『インターネットによる勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査——インターネットモニター調査と郵送モニターとの比較分析』(南雲智映と共著) など。