

暮らし

収入格差を感じる労働者が増加——連合総研調査

格差拡大意識は
すべての年代で

また、年齢層別では、四〇代が六六・一％と最も強く格差を感じているが、三〇代（六五・七％）や五〇代（六四・

二％）もほぼ同率。二〇代でも五八・五％と、世代間で大きな違いはみられなかった。格差に対する意識はすべての年齢層に広がっていることがわかる。これを収入別にみると、四〇〇万円未満までが六割を切っているのに対し、

雇用形態の変化や
雇用情勢悪化が要因

働く人の六割強が、五年前より個人の収入格差が広がっていると感じている——連合総合生活開発研究所（連合総研、中名生隆所長）の調査でこんな労働者の意識がわかった。ただし、格差の受け止め方は世代間で分かれており、五〇代の約半数が格差を「縮小すべき」としているのに対し、二〇代で四人に一人が「拡大してもよい」と回答するなど、若い世代ほど格差を容認する傾向がうかがえる。

調査は三月末から四月上旬にかけて、首都圏と関西圏に住む民間企業に勤める二〇～五〇代の男女九〇〇人（二一〇〇人）を対象に実施。七八一人（九三〇人）から得た回答をまとめた。回答者の内訳は、男女別では男性約六割、女性約四割。雇用形態別では、正社員が約七割、非正社員は約三割だった。

六割強が個人間の
収入格差拡大を指摘

調査結果によると、個人の収入格差が「五年前より拡大した」と回答した労働者は六三・六％にのぼり、「変化していない」（一四・五％）や「縮小した」（五・九％）を大きく上回った。「拡大した」との回答は、男性（六八・二％）が女性（五六・四％）より多く、就業形態では正社員（六六・五％）の割合が高い（非正社員は五七・〇％）。

図1 個人間の収入の差(5年前との比較)



「個人収入の格差が拡大した」と答えた人に、その理由（三つまで選択）を尋ねたところ「パート・派遣労働など非正規雇用が増えた」（五一・一％）や「失業や就職難などで収入のない人が増えた」（四三・七％）といった雇用形態の変化や雇用情勢の悪化に関する選択肢が上位を占めた。次いで、「企業間の業績格差拡大で賃金の差が広がった」（四二・五％）ことや「成果主義的な賃金制度の導入などで賃金の差が広がった」（三五・四％）とする企業間・企業内における賃金差の拡大を指摘する回答が並んだ（図2）。

この回答を年齢層別でみると、「パート・派遣労働など非正規雇用が増えた」はすべての年代で四～六割強の高い回答率を示している。「失業や就職難などで収入のない人が増えた」と「企業間の業績格差拡大で賃金の差が広がった」は、五〇代でほぼ半数だが、その比率は年齢が下がるにつれて減少し、二〇代では三割程度にとどまる。「成果主義的な賃金制度の導入などで賃金の差が広がった」との回答は、二〇代（三八・一％）と四〇代（四一・二％）が比較的高く、三〇代（三二・四％）

と五〇代（三二・〇％）は低い。
若年層は格差容認の傾向強まる
 個人間の収入格差が今後、どうなるのかよいのか聞いたところ、「縮小すべき」が三五・〇％で最多。以下、「現状のままでよい」（二二・三％）、「拡大してよい」（二〇・七％）が続く結果となった。

年齢層別では、五〇代の四八・三％が「縮小すべき」と答えたが、年齢が若くなるほど割合は下がり、二〇代では二二・八％になる。二〇代は逆に二五・九％が「格差を拡大してよい」と回答。「現状のままでよい」も二二・八％に達している。三〇代も三人に一人が「縮小すべき」としているものの、四人に一人が「現状のままでよい」とし、「拡大してもよい」とする回答も二割強にのぼっている。格差に対する受け止め方は、世代間でかなり異なってきたようである。

隔たり大きい 正社員と非正社員の意識

この他、格差を「縮小すべき」との回答は女性（三八・〇％）の方が男性（三三・一％）より多く、就業形態では正社員（三三・七％）より非正社員（三七・九％）に多いことが目立つ。

正社員と非正社員の賃金・処遇面での格差については、四三・四％が五年前と比較して「変化していない」と回答。「拡大した」は二一・八％あったが、「縮小した」はわずかに五・三％だった。

そこで、就業形態の差異にともなう格差が「今後どのようになるのよいのか」を聞いた問いをみると、正社員は「現状のままでよい」が一番多く四一・二％（非正社員では一八・七％）。「縮小すべきだ」は正社員が二二・三％にとどまったのに対し、非正社員は三九・六％にのぼった。正社員・非正社員間の意識に大きな隔たりがあることが浮き上がっている。

なお、正社員の男女間の格差では、賃金や処遇などについて、男性正社員の四二・五％が「現状のままでよい」と答えているのに対し、女性正社員は四二・六％が「縮小すべき」として

賃金収入指数は 調査開始以来の大幅増に

一方、調査は二〇〇一年秋以降、年に二回、継続して景気や収入の現状や見通し、失業に対する不安などの定点調査を行っている。それによれば、一年前と比べた現在の日本の景気を「良くなった」とする回答から「悪くなった」を引いた判断指数は、プラス二三・一。今後一年間の景気の見通し（「良くなる」－「悪くなる」）の指数も、プラス一八・二で、ともに調査開始以来の最高値となっている。

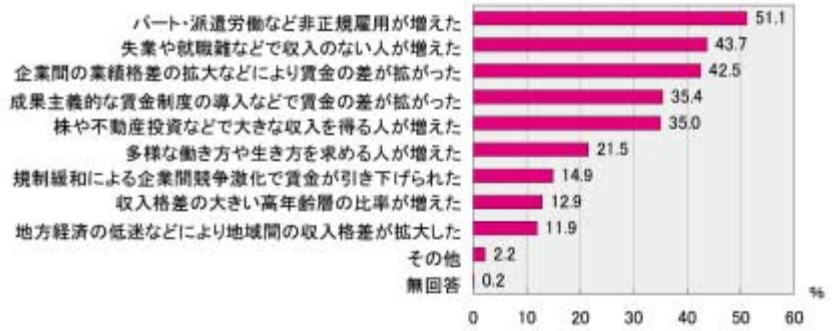
また、一年前と現在の賃金収入を比べた指数については、「増えた」から「減った」を差し引いた数値はプラス七・八。今後一年間の賃金収入でも、「増える」から「減る」を引いた指数がプラス四になっている。今後一年間の賃金収入は、調査開始以来、初めてプラスを記録した。連合総研は「今春闘の（賃上げ企業が）増えた事などの結果が改善傾向の背景にあるのでは」と説明している。

研では「景気全体が良くなったとしても、個別企業の業績の善し悪しなどで不安を感じる層がまだ残っているのではないかと分析している。

なお、失業不安を感じる人の割合を従業員規模別にみると、九九人以下は二〇・三％（前回調査比五・二ポイント減）、一〇〇～九九九人以下は一七・〇％（同五・五ポイント減）、一〇〇〇人以上が一六・九％（同三・五ポイント増）となっている。規模が小さいほど比率は高くなるものの、半年前の調査との比較では中堅・中小企業の減少が目立つ。

（調査部 新井栄三）

図2 個人間の収入差を拡大させた主要因（3つまで回答）



注:「5年前と比べて個人間の収入差が拡大した」と回答した人について集計(20~59歳)

図3 1年以内に失業の不安を感じるか(失業不安指数)



注1:雇用者(20~59歳)について集計 2:失業不安を感じる＝「かなり感じる」＋「やや感じる」
 3:指数の計算方法＝「かなり感じる」×3＋「やや感じる」×2＋「あまり感じない」×1
 ※「ほとんど感じない」×0＋「無回答」を除外

若年雇用

政府が第三回「若者の人間力会議」を開催

厚生労働省主宰の「若者の人間力を高めるための国民会議」議長・奥田碩（日本経団連会長）が五月九日、都内で開かれた。三回目となる今回の会議は、昨年十一月に策定した国民宣言や国民運動の行動計画などを踏まえ、各界の取り組みを集約するとともに、世論を巻き込みつつ若者を支援する運動を今後も継続することの重要性を確認した。

半年間の取り組み状況

同会議は、若者の高い失業率やフリーターなどの増加に危機感を抱いた政府が、若年者雇用対策の一環として、昨年設置したもの。前回、昨年一月の会合では「若者が生きる自信を持ち、能力を高めいきいきと活躍できる社会を目指し、各界と政府が一体となって国民運動を推進します」——などとする国民宣言と基本方針をまとめ、各界の分担表となる行動計画をベースに、若者を支援する国民運動をスタートさせた。

この間、同会議の委員により、各地で若者支援施策の認知度を高めるキャラバン活動が行われたほか、各界でもさまざまな取り組みが行われてきた。会議で明らかにされた取り組みの集約によると、「若者が生きる自信と力をつけることができる社会の実現」（基本方針一）に関しては、全国の小中高七

二〇〇校の児童・生徒約七〇万人が、親などの働く職場を見学したほか、経営者などが学校に出向き、約三万三〇〇〇人の学生に出張授業などを行った。

「若者が仕事に挑戦し、活躍できる社会の実現」（基本方針二）をめぐつては、ジョブカフェなどの施設を延べ二〇〇万人の若者が訪れ、約九万六〇〇〇人が就職に漕ぎ着いた。また、来春の採用に当たっては、予定数より一人多く雇用してもらえよう呼びかける（秋田県商工会議所連合会）雇用プラスワン運動など、各地の経済団体が新卒採用枠の拡大を傘下企業に要請した。

「若者が自らを高め続けることができる社会の実現」（基本方針三）に向けては、全国の大学などで社会人特別選抜を導入し、約四万五〇〇〇人の社会人が大学院に在学中。「若者がやり直し再挑戦できる社会の実現」については、自立しようとする約二万四〇〇〇人の若者が「高等学校卒業程度認定試験」を活用し、意欲や自信を失いかけていた約一五〇〇人の若者が「若者自立塾」を通じて就労を実現した。また、ニートを喫茶店などで就労体験させる（長野県・NPO法人）など、自治体と団体の連携網も全国的に拡大した。

自治体も独自の支援を展開

自治体も、多様な施策を展開してい

る。例えば若者の雇用拡大に向けて、

北海道・石狩市などでは、学卒未就職者などを臨時職員として採用する「ワークシェアリング事業」を実施。鹿児島県・鹿屋市などでも、市内の若者を市内事業所で引き続き常用雇用した事業主に対し、国のトライアル雇用に乗せする形で「若年者雇用奨励金」を支給した。若者の離職対策としては、山形県が高卒就職後一年めの若者を対象に、手紙などを通じて仕事の悩みや勤務状況を把握し、事後指導を実施した。また熊本県では、働く若者やその家族などから職場定着に係わる相談を受け付け、必要に応じ再就職までのフォローアップ支援を行っている。

ニート対策としては富山県が、就労意欲は芽生えたがすぐには就職活動に踏み出せない若者向けに、企業やNPOと連携して雇用の形態を採らない就労訓練や社会適応訓練を展開中（「若者自立チャレンジジョブトレーニング事業」）。島根県では、島民と触れ合いつつ三週間、水産加工や製塩などを行わせることで、ニート状態の若者の人間力回復を図った（「若者島体験塾」）。

それでも深刻なフリーター問題

景気回復の追い風を受け、若者の今年の就職率は改善した。大卒で昨年度に比べて三・二ポイント高い八五・八

%、高卒で同二・七ポイント増の八五・三%となっている。若者の勤労意欲も上向きつつあり、一五〜二四歳の労働力率の前年差は、〇五年四〜六月期以降、四期連続でプラス。大学生の就職希望率（一〇月一日時点比較）も、〇六年三月卒生で前年比一・五ポイント増加の七五・一%と改善が続いている。しかし、「若年者の失業率はまだ八%台と、六〇歳以上の高齢者（約四%まで回復）に比べれば改善が遅れている。また、就職氷河期にフリーターとなった層が取り残され、その年齢が上がり三〇歳台のフリーターも増えていく」（川崎厚労相）のが現状だ。有効求人倍率が一倍を超えるまでに回復したといっても、正社員雇用枠に限れば〇・六倍程度に過ぎない。今春の就職率は上向いたものの、すでにフリーター層にある若者に関しては、安定雇用への道は依然として険しい。

厚労省は今年度、「フリーター二五万人常用雇用化プラン」（詳細は弊誌〇五年一〇月号を参照）を進めている。本年二月末までに早くもフリーター一八・三万人の正社員化を達成するなど、目覚ましい成果を上げつつあるが、同会議では、「こうした層に対しては（一層の）底上げが必要ではないか」との意見も寄せられた。構造的フリーターに対する支援が急務となっている。若者支援の集約的な機能を果たす同会議は、年内をメドに第四回の開催を予定している。

（調査部 渡邊木綿子）