

# 賃金改善は実現したものの実感されない生活のゆとり 賃上げと同時に求められる将来不安の払拭

労働調査協議会

## 1. はじめに

2017春季生活闘争では、連合集計（平均賃金方式）によると、金額で5,712円（2016年：5,779円）、率で1.98%（同：2.00%）の賃上げとなり、4年連続での月例賃金の改善が実現することとなった。また、企業規模300人未満の中小組合に目を向けると、賃上げ額は依然として全体平均を下回るものの、金額で4,490円、率で1.87%の上昇と、いずれも前年（4,340円、1.81%）を上回る結果となっている。「底上げ・底支え」、「格差是正」の取り組みも進みつつあることがうかがえる。

また、春季生活闘争は時間外労働の削減をはじめとした働き方の見直しの機会としても機能してきた。健康を害するような過度な長時間労働の撲滅は労使双方にとっての喫緊の課題である。同時

に、多様な働き方を選択できる仕組みづくりは世帯形態の多様化が進むなかで、組合員にとってより切実な課題となっている。

本稿では、労働調査協議会が協力して2017年度に実施された労働組合の生活実態調査を取り上げ、組織労働者の生活の現状を概括的に紹介していく。取り上げる調査は下表のとおりである。

なお、次頁に各調査における男女構成比率、平均年齢、独身・既婚比率を掲載している。電機連合、公務労協、JP労組（パートナー社員）では女性比率が3割と多く、また、電機連合では「既婚」の組合員のみを調査対象としている。各調査における総計の結果をみるさいには留意されたい。また、自動車総連、基幹労連は前回比較が2015年となっている。

### 参考資料一覧

組合名	報告書名	発行年月	調査実施時期	調査対象数	有効回収数	有効回収率	
自動車総連	『2017年 組合員生活実態調査報告』	2017年12月	2017年6月	7,600	7,302	96.1%	
電機連合	『電機労働者の生活白書（調査時報 第428号）』	2017年12月	2017年7月	6,000	5,175	86.3%	
基幹労連	『第7回 生活実態調査報告書』	2018年2月	2017年7～8月	13,014	12,092	92.9%	
公務労協	『2017年度 公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査報告書』	2018年2月	2017年10月	17,210	14,757	85.7%	
JP労組※	『生活実態等調査報告書』	正社員・高齢再雇用社員	2018年2月	2017年8～9月	22,000	12,386	56.3%
		パートナー社員 (期間雇用・アソシエイト社員)	2018年2月	2017年8～9月	10,000	6,442	64.4%

※JP労組の調査結果は「5. 非正規労働者の生活と働き方」でのみ取り上げる。パートナー社員調査は、JP労組未加入者を対象に含む。

各調査における回答者の構成

組合名	報告書名	性別構成		平均年齢	
		男性	女性		
自動車総連	『2017年 組合員生活実態調査報告』	89.7%	10.2%	38.2歳	
電機連合	『電機労働者の生活白書（調査時報 第428号）』	68.5%	30.7%	40.6歳	
基幹労連	『第7回 生活実態調査報告書』	89.2%	10.3%	42.2歳	
公務労協	『2017年度 公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査報告書』	70.4%	29.4%	42.5歳	
J P 労組	『生活実態等調査報告書』	正社員・高齢再雇用社員	85.5%	13.4%	40.7歳
		パートナー社員 (期間雇用・アソシエイト社員)	68.6%	31.1%	39.9歳

組合名	報告書名	独身・既婚の構成			(男性)			(女性)		
		独身	既婚	その他	独身	既婚	その他	独身	既婚	その他
自動車総連	『2017年 組合員生活実態調査報告』	23.4%	73.8%	2.6%	21.4%	76.5%	1.9%	40.8%	50.9%	7.9%
電機連合	『電機労働者の生活白書（調査時報 第428号）』	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
基幹労連	『第7回 生活実態調査報告書』	31.2%	67.1%	1.2%	28.7%	70.2%	1.0%	54.1%	42.5%	3.1%
公務労協	『2017年度 公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査報告書』	29.8%	65.0%	4.9%	27.2%	69.4%	3.1%	35.9%	54.7%	9.2%

2. 家計収支の状況と賃上げ額への評価

(1) 世帯の収入形態

一増加する共働き、

男性既婚者の6割前後を占める一

家計収支の状況は、本人の賃金収入ばかりでなく、配偶者による就業の有無など、収入形態によっても異なってくる。はじめに電機連合、基幹労連、自動車総連、公務労協の結果から、既婚者における収入形態の現状と近年における動向について

を確認しておきたい。

電機連合の調査結果を確認すると、男性既婚者では<共働き> (58.5%) は6割を占め、「本人賃金のみ」(37.4%) を大きく上回る。なお、<共働き>の内訳では、「配偶者もフルタイム」(30.6%) と「配偶者がパート」(28.0%) がほぼ同比率である。このような世帯の収入源について時系列でみると、<共働き>は2011年までは4割台で推移してきたが、2012年以降、増加傾向が続いている(第1表)。

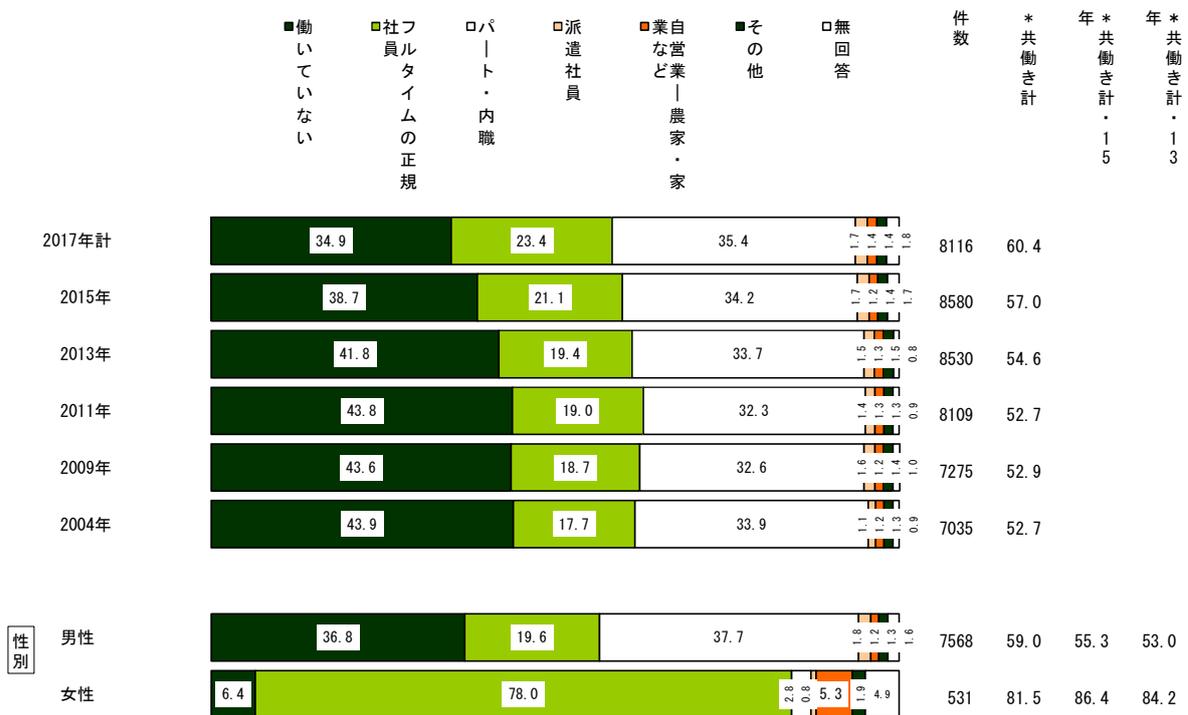
第1表 世帯の収入源(既婚者)【電機連合】

		本人賃金のみ	共働き計 ①+②	①	②	件数
				配偶者もフルタイム	配偶者がパート	
男性計	2017年計	37.4	58.5	30.6	28.0	3545
	2016年計	38.1	57.4	28.4	29.0	3547
	2015年計	41.2	54.6	28.2	26.4	3634
	2014年計	41.5	54.1	27.9	26.2	3554
	2013年計	42.9	52.7	27.6	25.1	3615
	2012年計	45.1	50.6	25.3	25.3	3529
	2011年計	47.7	47.6	25.4	22.2	3637
	2010年計	46.7	47.9	24.4	23.5	3589
	2009年計	48.4	47.0	24.4	22.6	3519
	2008年計	47.0	47.5	25.3	22.2	3490
	2007年計	47.8	46.6	23.5	23.1	3432
女性計		6.6	89.9	88.8	1.1	1589

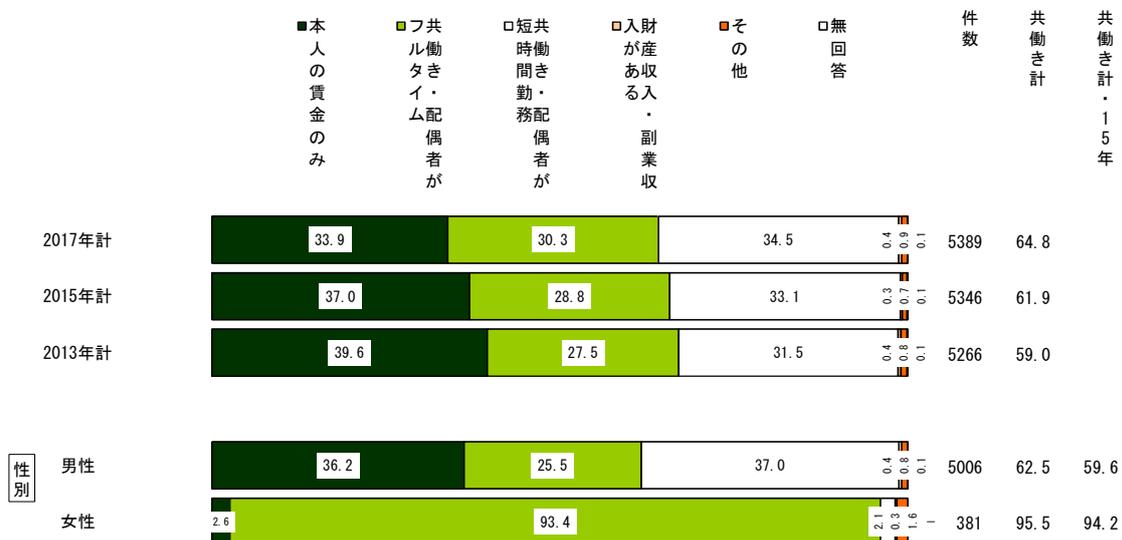
基幹労連の調査結果においても男性の既婚者での<共働き>率は6割を占める。<共働き>率の推移をみると、2013年以降、増加傾向が続いている（第1図）。男性既婚者の<共働き>の内訳では、「パート・内職」（37.7%）が「フルタイムの正規社員」（19.6%）を上回る構成となっている。

自動車総連でも男性既婚者では<共働き>が6割強と多数を占め、2015年から増加している（第2図）。男性既婚者の<共働き>の内訳では、「配偶者が短時間勤務」（37.0%）が「配偶者がフルタイム」（25.5%）を上回る構成である。

第1図 配偶者の就業状況（既婚者）【基幹労連】



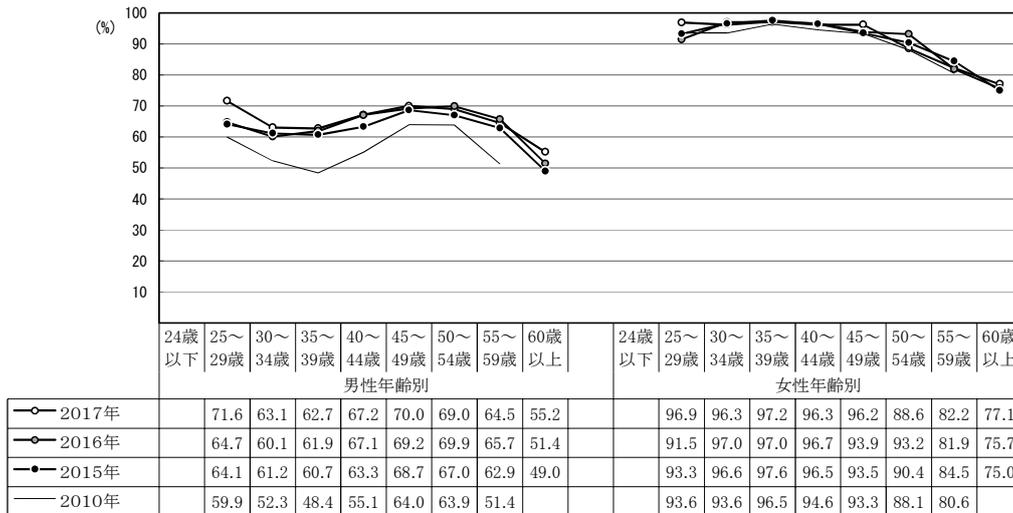
第2図 世帯の収入源（既婚者）【自動車総連】



公務労協では既婚者について年齢別にみた共働き（「本人の賃金収入と配偶者の収入」）の比率が取り上げられている。男性既婚者の場合、いずれの年齢層でも共働きは6～7割を占めている。ま

た、共働きは増加傾向にあるが、なかでも男性30代後半を中心とする年齢層では2010年からの増加が著しいことが示されている（第3図）。

第3図 世帯の収入形態・「本人の賃金収入と配偶者の収入」の比率（既婚者）【公務労協】



世帯の収入形態では、男性既婚者における共働き率が上昇している。男性既婚者の間では“単収世帯”という世帯モデルは少数派に転じており、“標準”モデルは共働きへとシフトしている。ただし、共働きのなかでは配偶者がパート・短時間というケースが必ずしも多数を占めるわけではない。その点では共働き自体も“標準”モデルとするには、その内実が多様なものとなっている。現在の家計収支の状況について理解していくうえでは、このような収入形態での多様化が進行していることについて留意する必要がある。

(2) 時系列でみたポイント賃金の動向

一若年層での賃金改善が進む、

高年層は横ばい、もしくは低下

生活実態調査で調査されている家計収支の状況を取り上げるのに先立って、年齢ポイントごとに

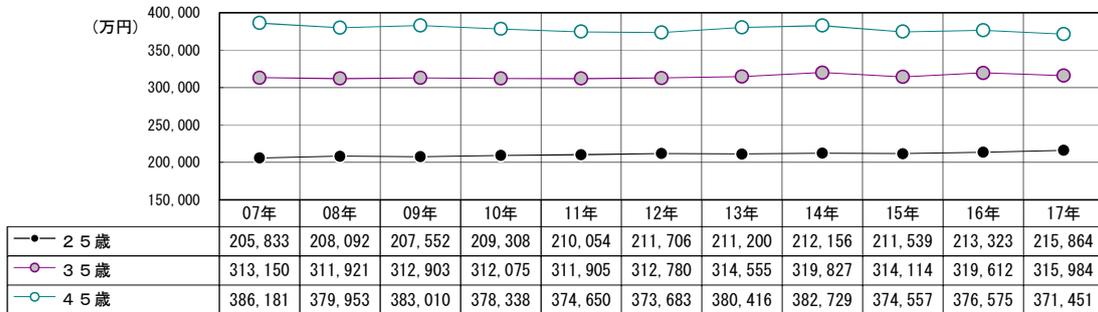
みた賃金の動向について確認しておきたい。ここでは連合が民間の登録組合（2017年度は1,032組合）を対象に毎年実施している『労働条件調査』から、主要組合（登録組合のなかでより規模の大きい企業の組合で構成される433組合）における所定内賃金の動向について紹介したい。なお、2017年度の調査には、登録組合711組合、主要組合317組合が回答をしている。

高卒者の事務・技術労働者（組合員）の年齢ポイント賃金（25歳、35歳、45歳）を示したものが第4図である。実額の平均値は2017年の時点で、25歳215,864円、35歳315,984円、45歳371,451円となっている。

第5図では、ポイント賃金について時系列での動向を把握するために、2007年における各年齢ポイントの賃金を100とした指数により推移を示している。これによると2017年における指数は25歳が105、35歳が101、45歳が96となっている。

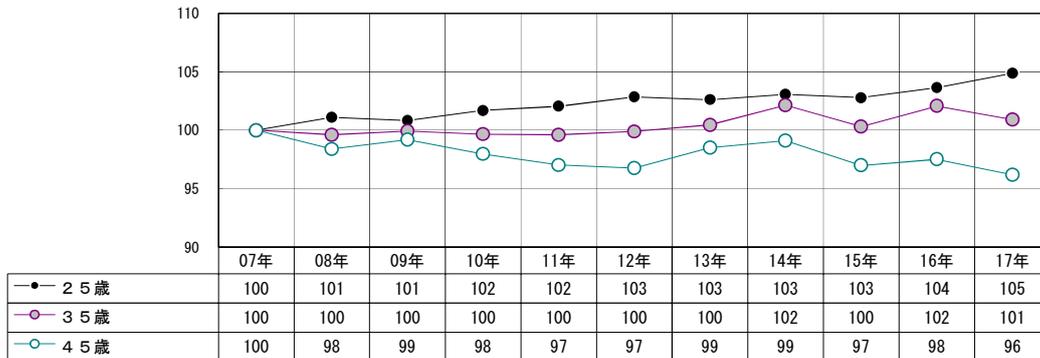
第4図 ポイント年齢別モデル賃金（所定内賃金） 高卒・事務技術労働者（主要組合）

【連合『労働条件調査』】



第5図 ポイント年齢別モデル賃金（所定内賃金） 高卒・事務技術労働者の指数（主要組合）（2007年=100）

【連合『労働条件調査』】

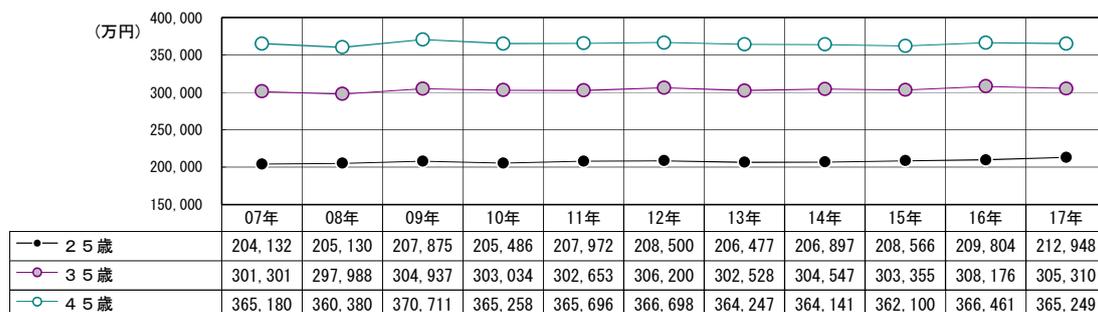


同様に高卒の生産労働者（組合員）の年齢ポイント賃金の推移を示したのが第6図、第7図である。2017年における実額の平均値は、25歳212,948円、35歳305,310円、45歳365,249円であ

る。そして、2007年の各年齢ポイントの賃金を100とした指数をみると、2017年における指数は25歳が104、35歳が101、45歳が100となっている。

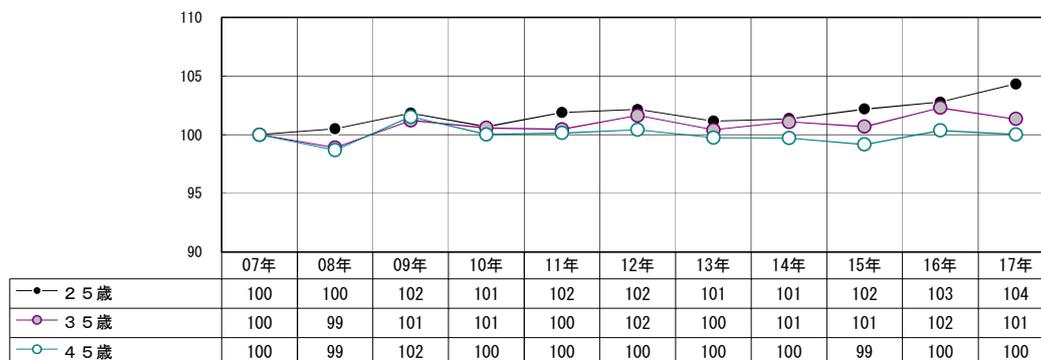
第6図 ポイント年齢別モデル賃金（所定内賃金） 高卒・生産労働者（主要組合）

【連合『労働条件調査』】



第7図 ポイント年齢別モデル賃金（所定内賃金） 高卒・生産労働者の指数（主要組合）（2007年=100）

【連合『労働条件調査』】



『労働条件調査』では調査年によって回答組合の異同があるために、推移にはバラツキがみられることに留意する必要があるが、この10年の動向は年齢ポイントによって異なることが読み取れる。25歳は事務技術労働者、生産労働者とも上昇基調にあり、なかでも賃上げの実現した2014年以降の上昇傾向ははっきりしている。一方、35歳はいずれも横ばいで推移している。45歳は事務・技術労働者では低下、生産労働者では横ばいで推移しており、そのような動向は2014年以降も変わっていない。

『労働条件調査』における年齢ポイント賃金にも賃金改善の成果は表れている。ただし、その表れ方は年齢ポイントによって異なり、全体でみると改善の成果は主として若年層に表れている。このことも念頭におきながら、次節以降で生活実態調査の結果をみていこう。

### (3) 1ヵ月あたりの賃金と家計収支

#### 一賃金が増加しても、伸び悩む家計支出一

1ヵ月あたりの賃金と家計収支の状況について、電機連合、基幹労連、公務労協の結果を例に、賃金推移の動向、家計収支の現状について取り上げることとする。なお、調査対象としている月は、電機連合が7月、基幹労連が6月、公務労協が9

月である。

電機連合の男性（既婚者）の7月の収支関連の金額（中央値）をみると、本人賃金（税込）は41.6万円で、2016年（41.1万円）から0.5万円増加している。賃金改善の成果が組合員を対象とした調査にも表れている。一方、本人以外の収入は8.4万円であり、2016年（8.9万円）から0.5万円減少している。これらをあわせた世帯収入は50.0万円で、2014年以降、横ばいとなっている（第2表）。

また、本人賃金、世帯収入を年齢別にみると次のような傾向がみられる。

本人賃金に関しては、年齢とともに金額は上がっていき、55歳以上（47.8万円）がピークとなる。ただし、30代後半以降での上昇は緩やかとなっている。

それに対し、配偶者の賃金を含む本人以外の収入は、29歳以下（9.2万円）から年齢とともに30代後半（6.3万円）までは低下している。しかし、40代前半で上昇に転じ、50代前半（9.4万円）がピークとなる。

これらをあわせた世帯収入額をみると、年齢とともに金額は上がっていき、50代前半（55.6万円）がピークとなっている。このような年齢にあわせた収入額の増加の背景には、30代後半までは

本人賃金の増加が、40代前半以降は本人賃金とともに本人以外の収入の増加がある。

一般に家計支出は世帯形成とともに上昇し、住宅ローンの返済や子どもの学費などで支出が膨らむ高年齢層でより高額になる。配偶者の賃金を含む本人以外の収入によって、このような家計支出が支えられていることがうかがえる結果となっている。

基幹労連については、男性核4人世帯（配偶者＋子ども2人の世帯、60代を除く）を対象とした家計収支の状況についてみることにしたい。なお、基幹労連では平均値により結果がまとめられている。

はじめに収入について、本人の税込み賃金収入をみると43.4万円で、2年前の2015年（42.5万円）から0.9万円の増加となっている。電機連合の結果と同様に、賃金改善の成果が表れている。世帯総収入についても50.3万円であり、2015年（49.5万円）から0.8万円の増加となっている（第3表）。

他方、支出に関しては、定期預金を除いた家計総支出は43.1万円であり、2015年（43.0万円）からは0.1万円のわずかな増加にとどまる。賃金の増加ほどには、家計支出は伸びていない。収入が増加しているなかでも家計支出の切り詰め基調が続いていることが示されている。

これらの収入と支出から家計収支を計算すると、本人賃金収入と対比した黒字額は0.3万円とわず

かであり、世帯総収入との対比で7.2万円の黒字を確保することができている。本人賃金だけではゆとりがなく、配偶者の就労を中心とした収入でゆとりを生み出しているという家計状況となっている。

第2表 7月分の本人賃金と世帯収入  
（中央値）（既婚者）【電機連合】

		総本人の税込み賃金	本人以外の収入	世帯収入額	件数
		①	②	①＋②	
男性計	2017年計	41.6	8.4	50.0	3545
	2016年計	41.1	8.9	50.0	3547
	2015年計	42.3	7.7	50.0	3634
	2014年計	42.0	8.0	50.0	3554
	2013年計	40.9	7.8	48.7	3615
	2012年計	41.8	7.3	49.1	3529
	2011年計	41.8	7.0	48.8	3637
	2010年計	40.8	7.2	48.0	3589
	2009年計	39.7	6.3	46.0	3519
男性年齢別	29歳以下	31.2	9.2	40.4	412
	30～34歳	38.8	7.4	46.2	619
	35～39歳	43.0	6.3	49.3	664
	40～44歳	43.5	7.5	51.0	736
	45～49歳	45.6	8.2	53.8	586
	50～54歳	46.2	9.4	55.6	377
	55歳以上	47.8	5.4	53.2	146

第3表 2017年6月の家計収支の状況（平均値：万円）（男性核4人世帯）【基幹労連】

	核4人世帯計	29歳以下	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	核4人世帯2015年
件数	2,365	98	363	445	636	281	384	158	
本人の税込み賃金収入 A	43.4	31.2	37.6	41.9	44.4	46.6	48.9	47.9	42.5
うち所定外収入	2.6	2.7	2.1	2.4	2.3	2.9	3.1	3.3	2.4
世帯総収入 B	50.3	36.3	43.5	47.7	51.8	54.2	57.0	54.9	49.5
定期預金を除いた1か月の家計総支出 C	43.1	31.3	36.9	40.4	44.7	46.5	48.6	48.3	43.0
家計収支 A-C	0.3	-0.1	0.7	1.5	-0.3	0.1	0.3	-0.5	-0.5
B-C	7.2	5.0	6.7	7.3	7.1	7.7	8.4	6.5	6.5
本人賃金収入に占める家計総支出の割合 C/A×100	99.2	100.4	98.1	96.5	100.6	99.8	99.4	101.0	101.1

ところで前節で確認しているように、男性既婚者における世帯の収入形態は多様なものとなっている。公務労協の調査では、世帯の収入形態別にみた家計収支の状況が取り上げられている。なお、公務労協では中央値により結果がまとめられている。

はじめに男性既婚者計でみた家計収支の状況を見ると、本人の税込み総収入が40.0万円であり、これに本人以外の収入（10.0万円）を加えた世帯総収入は50.0万円となっている。他方、支出である生活費は42.7万円である。これらの収入と支出から家計収支を計算すると、対本人税込み総収入では2.7万円の赤字、対世帯総収入では7.3万円の黒字となっている（第4表）。

このような既婚者における家計収支の状況を、

世帯の収入形態別にみたものが第5表である。世帯総収入をみると、本人の賃金収入だけでは41.0万円、配偶者のフルタイムによる収入では65.0万円、配偶者のパートタイムによる収入では50.0万円となっている。そして、対世帯総収入での家計収支をみると、本人の賃金収入だけでは1.3万円の黒字、配偶者のフルタイムによる収入では15.2万円の黒字、配偶者のパートタイムによる収入では5.2万円の黒字となる。ただし、このうち本人の賃金収入だけというケースでは、年齢別にみると50代で赤字に転じている。また、配偶者がパートタイムというケースでも年齢層によっては収支が均衡し、まったく余裕のない家計となっている。

第4表 2017年9月の家計収支の状況（中央値：万円）（既婚者）【公務労協】

	収入 ① 税 込 み 総	本人 以外 の 収 入 ②	世帯 総 収 入 ②	生活 費 ③	家計収支		件 数
					①-③	②-③	
<b>男性計</b>	<b>40.0</b>	<b>10.0</b>	<b>50.0</b>	<b>42.7</b>	<b>▲ 2.7</b>	<b>7.3</b>	<b>7207</b>
24歳以下	22.5	7.5	30.0	24.4	▲ 1.9	5.7	32
25～29歳	27.0	13.0	40.0	28.0	▲ 1.0	12.0	296
30～34歳	32.0	10.0	42.0	33.2	▲ 1.2	8.8	775
35～39歳	36.5	8.5	45.0	38.4	▲ 1.9	6.6	1017
40～44歳	40.0	10.0	50.0	42.0	▲ 2.0	8.0	1450
45～49歳	43.0	12.0	55.0	49.6	▲ 6.6	5.4	1262
50～54歳	45.0	11.0	56.0	50.8	▲ 5.8	5.2	1204
55～59歳	45.0	10.0	55.0	51.0	▲ 6.0	4.0	944
60歳以上	29.0	11.0	40.0	37.4	▲ 8.4	2.6	212
<b>女性計</b>	<b>39.0</b>	<b>31.0</b>	<b>70.0</b>	<b>49.4</b>	<b>▲ 10.4</b>	<b>20.6</b>	<b>2374</b>

第5表 2017年9月の家計収支の状況（中央値：万円）（既婚者）【公務労協】

	本人の賃金収入だけ					配偶者のフルタイムによる収入					配偶者のパートタイムによる収入									
	収入 ① 税 込 み 総	世帯 総 収 入 ②	生活 費 ③	家計収支		収入 ① 税 込 み 総	本人 以外 の 収 入 ②	世帯 総 収 入 ②	生活 費 ③	家計収支		収入 ① 税 込 み 総	本人 以外 の 収 入 ②	世帯 総 収 入 ②	生活 費 ③	家計収支		件 数		
				①-③	②-③					①-③	②-③					①-③	②-③			
<b>男性計</b>	<b>40.0</b>	<b>41.0</b>	<b>39.7</b>	<b>0.3</b>	<b>1.3</b>	<b>2139</b>	<b>40.0</b>	<b>25.0</b>	<b>65.0</b>	<b>49.8</b>	<b>▲ 9.8</b>	<b>15.2</b>	<b>2722</b>	<b>41.0</b>	<b>9.0</b>	<b>50.0</b>	<b>44.8</b>	<b>▲ 3.8</b>	<b>5.2</b>	<b>1882</b>
24歳以下						9						15							2	
25～29歳	28.0	29.0	26.3	1.7	2.7	79	27.0	23.0	50.0	31.2	▲ 4.2	18.8	155	26.0	6.5	32.5	25.4	0.6	7.2	42
30～34歳	33.0	34.0	32.4	0.6	1.6	277	31.0	23.0	54.0	37.3	▲ 6.3	16.7	356	31.0	8.0	39.0	37.0	▲ 6.0	2.0	112
35～39歳	38.0	39.0	33.8	4.2	5.2	363	35.0	25.0	60.0	43.4	▲ 8.4	16.7	375	35.0	9.0	44.0	38.1	▲ 3.1	5.9	227
40～44歳	40.0	41.0	40.0	0.0	1.0	444	40.0	26.0	66.0	50.0	▲ 10.0	16.0	495	40.0	9.5	49.5	45.1	▲ 5.1	4.4	435
45～49歳	44.0	44.0	40.8	3.2	3.2	336	42.0	28.0	70.0	50.6	▲ 8.6	19.4	490	43.0	7.0	50.0	50.5	▲ 7.5	▲ 0.5	367
50～54歳	45.0	45.0	46.0	▲ 1.0	▲ 1.0	309	44.0	34.0	78.0	56.0	▲ 12.0	22.0	445	45.0	9.0	54.0	50.9	▲ 5.9	3.1	375
55～59歳	45.0	45.0	45.8	▲ 0.8	▲ 0.8	262	45.0	35.0	80.0	61.4	▲ 16.4	18.6	341	45.0	9.0	54.0	50.8	▲ 5.8	3.2	258
60歳以上	30.0	32.0	36.3	▲ 6.3	▲ 4.3	56	30.0	34.0	64.0	48.8	▲ 18.8	15.3	47	29.5	8.5	38.0	37.1	▲ 7.6	0.9	61
<b>女性計</b>	<b>43.0</b>	<b>45.0</b>	<b>40.8</b>	<b>2.3</b>	<b>4.3</b>	<b>83</b>	<b>38.0</b>	<b>37.0</b>	<b>75.0</b>	<b>49.1</b>	<b>▲ 11.1</b>	<b>25.9</b>	<b>1998</b>	<b>42.0</b>	<b>13.0</b>	<b>55.0</b>	<b>45.8</b>	<b>▲ 3.8</b>	<b>9.2</b>	<b>71</b>

※該当数が20人を下回る欄は金額を表示していない

#### (4) 家計収支感

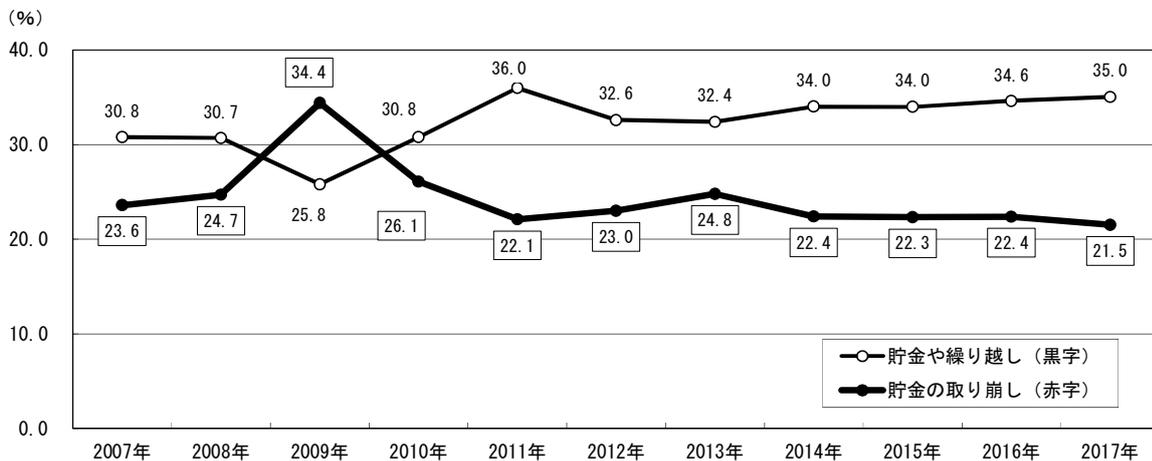
##### — 2割を占める赤字世帯、改善も小幅にとどまる —

家計収支について実額で確認をすると、賃金改善により本人の賃金収入は伸びている。このような賃金収入の増加は、組合員の家計収支感にはどのように表れているのだろうか。ここでは、電機連合、基幹労連、自動車総連の結果を取り上げる。

電機連合における男性既婚者の家計収支感をみると、「黒字世帯」（貯金や繰り越しをすることが

できた）が35.0%、「赤字世帯」（貯金の取り崩しなどでやりくりした）が21.5%となっている。なお、図示していないが「収支均衡世帯」（収支トントン）は40.7%である。毎月の収入では支出をまかなうことのできない「赤字世帯」が5人に1人と少なくない。時系列での推移をみても2014年以降はほとんど変化していない。賃金改善の成果は家計収支感にはほとんど表れていない（第8図）。

第8図 時系列でみる家計収支感 赤字・黒字世帯の推移（男性既婚者）【電機連合】



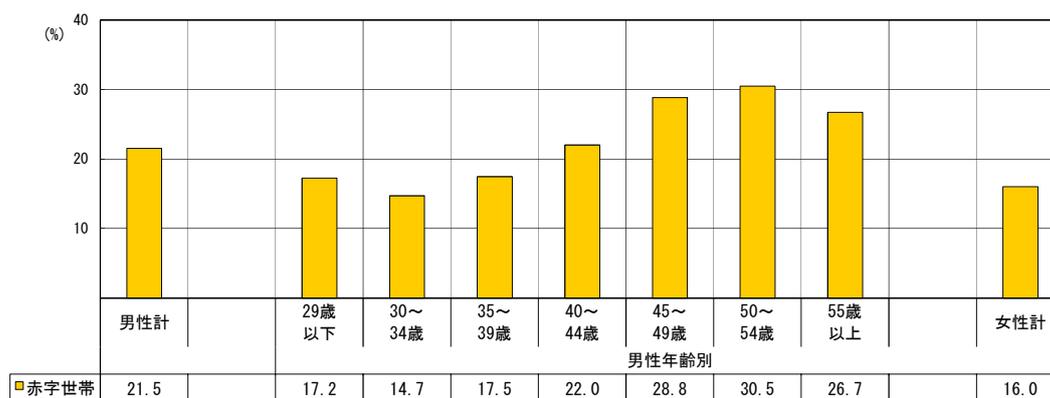
家計収支感では性別や年齢層による違いが大きいことも特徴となっている。「赤字世帯」（貯金の取り崩しなどでやりくりした）の比率は、男性既婚者（21.5%）が女性既婚者（16.0%）を上回る（第9図）。

男性年齢別にみると高年齢層ほど赤字世帯が多い傾向にあり、50代前半（30.5%）では3割を占める。なお、民間組合全体での動向とは異なるが、連合の『労働条件調査』によれば、賃金改善の成果は高年齢層にはほとんど表れていなかった。家計収支感では高年齢層の間で厳しい評価が示される一方で、この間の賃金改善は若年層を中心に進んだという構図になっている可能性も考えられる。

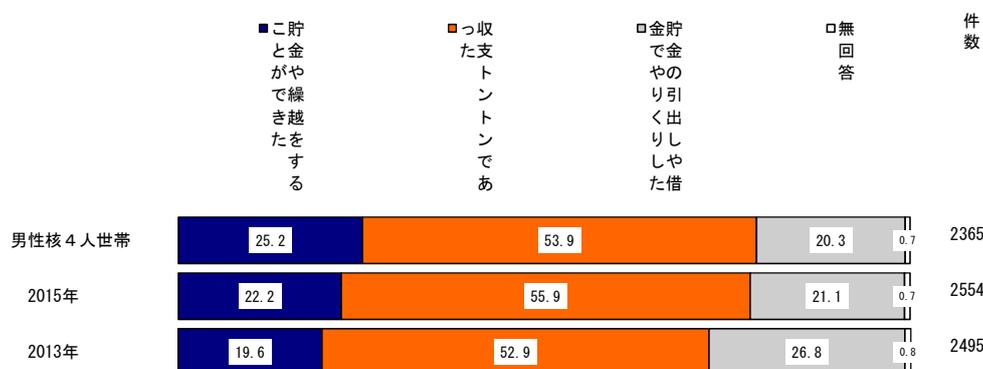
次に基幹労連の男性核4人世帯における家計収支感をみると、「黒字世帯」（貯金や繰越をすることができた）が25.2%、「赤字世帯」（貯金の引出しや借金でやりくりした）が20.3%である。なお、「収支トントンであった」は53.9%である。「赤字世帯」が5分の1を占める（第10図）。

このような家計収支感を時系列でみると、「黒字世帯」は2年前の2015年（22.2%）から増加しており、家計収支をめぐる評価には改善傾向がみられる。ただし、増加幅は3ポイントと小幅にとどまる。また、「赤字世帯」についても2015年（21.1%）からほとんど減っていない。

第9図 家計収支感 赤字世帯（貯金の取り崩しなどでやりくりした）の比率（既婚者）【電機連合】



第10図 最近の家計収支（男性核4人世帯）【基幹労連】



自動車総連の世帯の家計状況では、「黒字世帯」（貯金ができるくらいの余裕がある）が31.3%、＜赤字世帯＞（「貯金を引き出してやりくり」＋「借金をしないとやりくりできない」）が17.5%となっている。なお、「収支トントン」は50.5%である。＜赤字世帯＞が2割を占める。時系列で見ると、「黒字世帯」は2015年（28.0%）から3ポイント増加し、＜赤字世帯＞は2015年（19.5%）から2ポイント減少している。家計収

支感は改善傾向にあるものの、その変化はわずかである（第11図）。

電機連合、基幹労連、自動車総連のいずれの調査においても、赤字世帯は2割前後を占めており、月々の収入では家計の成り立たない世帯も少なくない。また、家計収支には改善傾向もみられるが、変化はいずれも小幅にとどまっている。賃金には改善がみられたものの、組合員の家計収支感を大きく好転させるものとはなっていない。

第11図 世帯の家計状況【自動車総連】



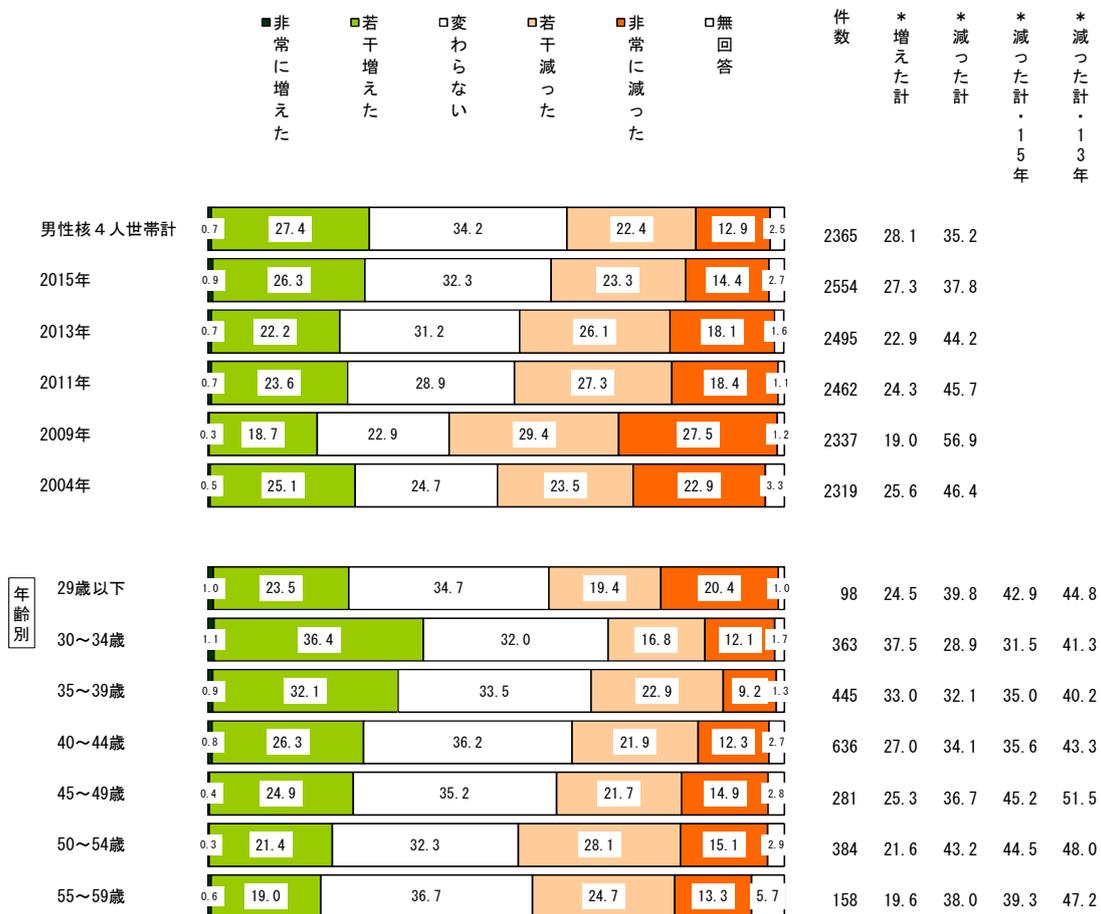
(5) 1年前と比べた貯蓄残高  
—改善基調にある貯蓄残高—

基幹労連では家計の実情の評価について、1年前と比べた貯蓄残高という視点でもたずねている。男性核4人世帯における結果をみると、1年前と比べた貯蓄残高が<増えた>が28.1%、「変わらない」が34.2%、<減った>が35.2%となっている。貯蓄残高が<減った>というケースが<増えた>というケースを上回っている。ただし、2013

年以降の推移をみると<減った>は明らかに少なくなっており、逆に、<増えた>というケースが増加基調にある(第12図)。

また、年齢別にみると<増えた>は30代、<減った>は高年層が目立つ。高年層の場合、月々の家計収支では赤字世帯が膨らむ傾向にあるため、貯蓄を取り崩すケースはより多くなるものの、時系列で比べると、高年層を含めて<減った>の比率は減少している。

第12図 1年前と比較した貯蓄残高(男性核4人世帯)【基幹労連】



(6) 賃上げ額の評価

「くゆとりができた」は1割にとどまる、高年層、  
小規模企業に目立つく不十分

調査では本人賃金に改善がみられるものの、家計収支感には変化がみられなかったり、改善していたとしても変化は小幅にとどまっている。組合員は2017春季生活闘争における賃金改善をどのように評価しているのだろうか。電機連合、自動車総連が賃上げ額についての評価を調査している。

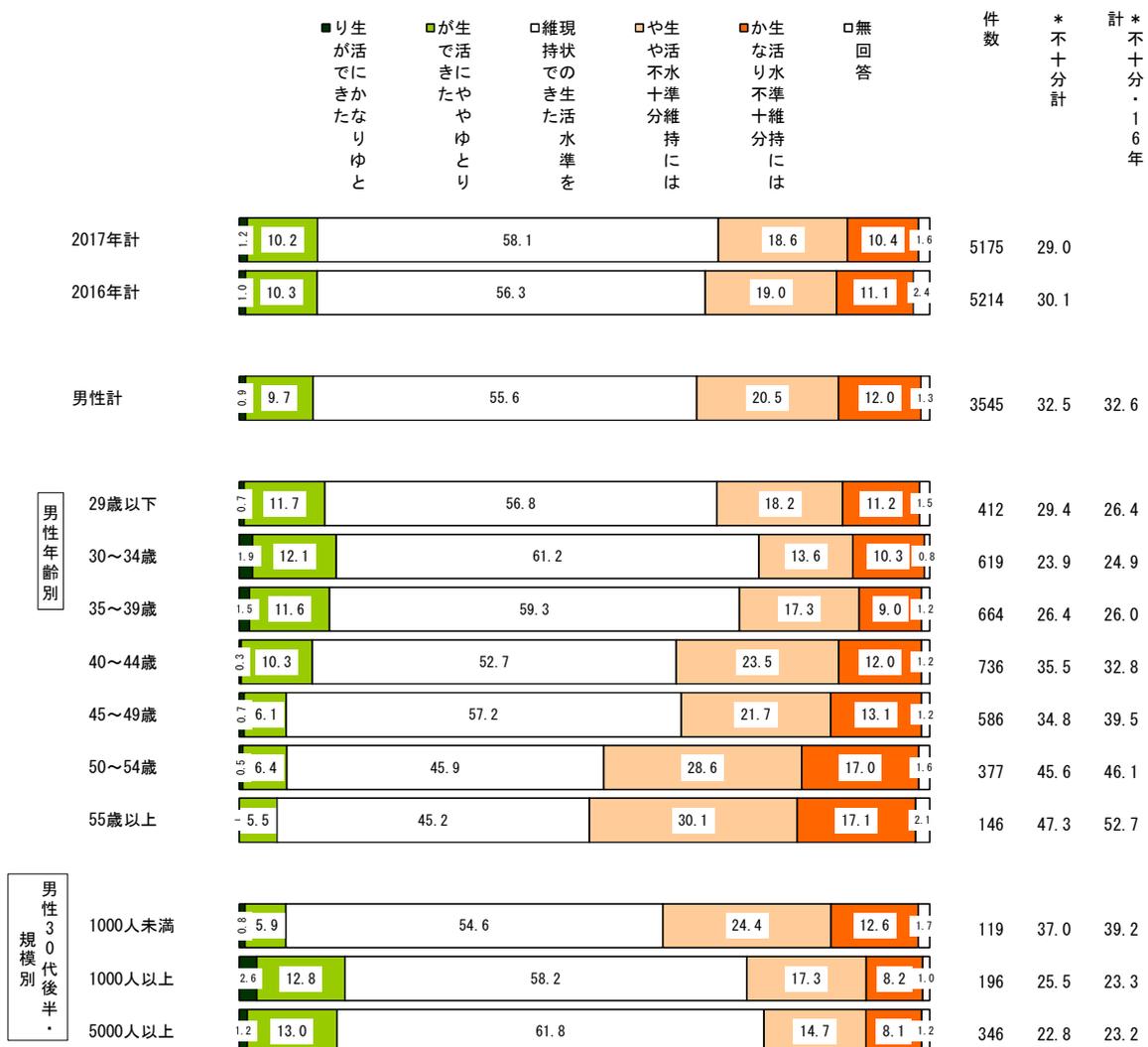
電機連合の結果をみると、賃上げが生活の改善につながった「くゆとりができた」(11.4%)という評価は1割にすぎない。「現状の生活水準を維持」(58.1%)のように現状維持にとどまるという

評価ばかりでなく、「生活水準維持には不十分」(29.0%)と現状維持もままならないという評価も少なくない(第13図)。

また、男性年齢別にみると、30代前半以降では、年齢が上がるにつれて「く不十分」という評価が多くなっている。なかでも50代以上では半数近くが「く不十分」と評価している。赤字世帯が少なくない高年層での評価がより厳しいものとなっている。

評価には企業規模による違いもみられる。男性30代後半に限定して企業規模別にみると、企業規模が小さいほど「く不十分」が多く、1,000人未満規模では4割が「く不十分」と評価している。

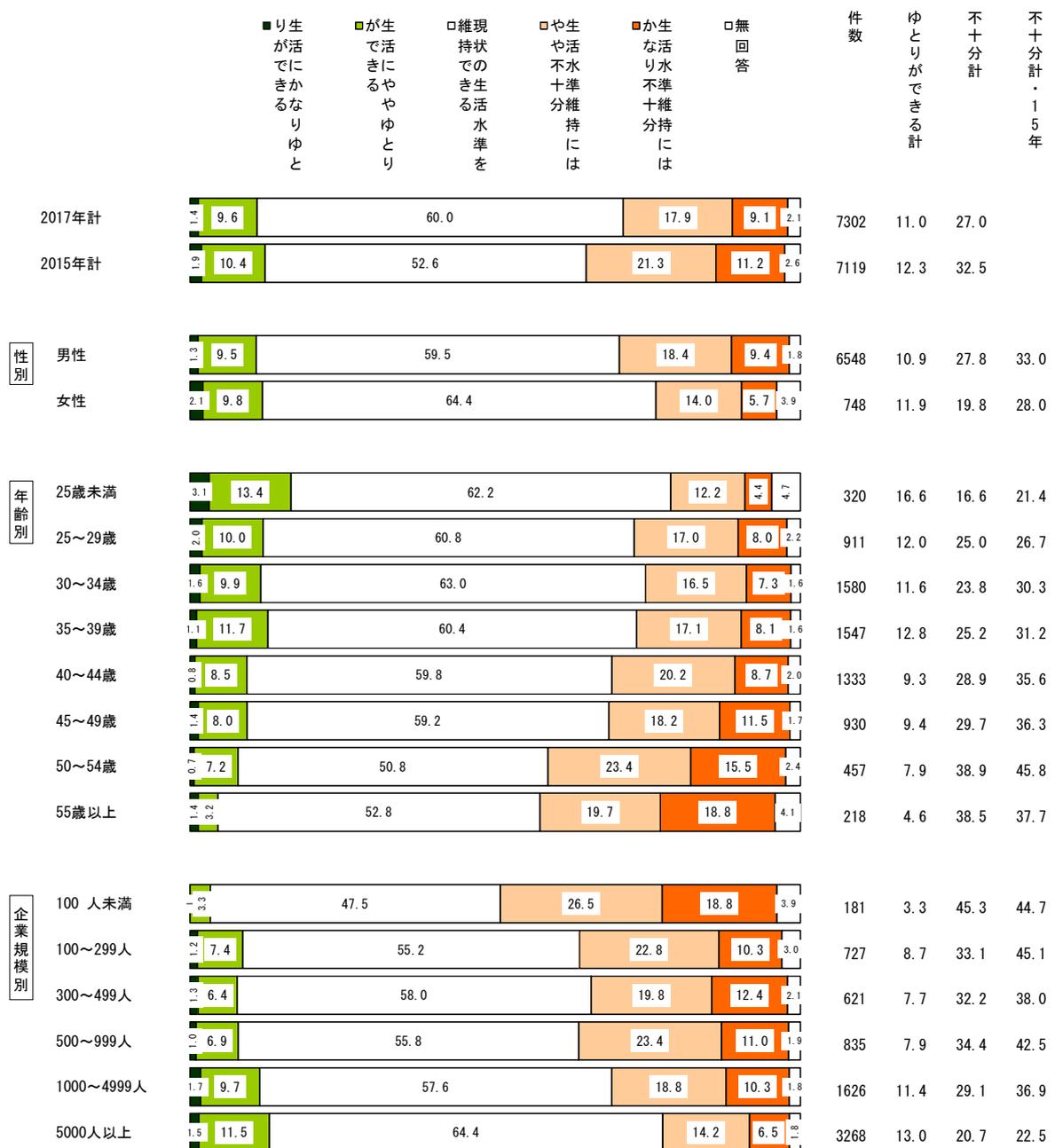
第13図 今年の賃上げ額について(既婚者)【電機連合】



自動車総連においても「ゆとりができる」(11.0%)は1割に過ぎない。「現状の生活水準を維持」(60.0%)の6割ばかりでなく、「生活水準維持には不十分」(27.0%)も3割を占める。また、年齢別では高年層、企業規模別では規模の小さい企業ほど「不十分」という評価が目立つ(第14図)。

電機連合、自動車総連ともに、賃上げ額は生活水準維持にも「不十分」という評価も少なくない。なかも「不十分」という評価は高年層、小規模の企業で目立つ。“4年連続の賃金改善”が実現してきたものの、組合員の多数がゆとりを実感するには至っていない。

第14図 今年の賃上げ額と生活【自動車総連】



### 3. 労働時間の状況

#### (1) 所定外労働時間

—減少、もしくは横ばいで

##### 推移した所定外労働時間—

ゆとり・豊かさを実感できる生活の実現のためには、賃金の改善とともに、労働時間の短縮が課題となる。本節では電機連合、基幹労連、自動車総連における所定外労働時間の現状について取り上げたい。

なお、電機連合は裁量労働・みなし勤務を除く7月の時間外労働時間、基幹労連と自動車総連は

1年間を平均した1ヵ月あたりの所定外労働時間を調査している。

各調査における所定外労働時間の平均値の推移を示したものが第6表である。

2017年における平均値をみると、電機連合（男性既婚者）が28.1時間、基幹労連が23.7時間、自動車総連が27.3時間となっている。

時系列での推移をみると、電機連合での平均値は2016年の30.8時間と比べて3時間近く短くなっている。基幹労連、自動車総連の平均値は2015年まで伸びてきていたが、今回にかけては横ばいで推移し、増加傾向には落ち着きが見られる。

第6表 1ヵ月の所定外労働時間（平均値）  
【電機連合・基幹労連・自動車総連】

		平均値・時間	件数
電機連合 (男性既婚者) ※	2017年	28.1	3545
	2016年	30.8	3547
	2015年	30.5	3634
	2014年	31.5	3554
	2013年	30.6	3615
	2012年	33.0	3529
	2011年	32.4	3637
基幹労連	2017年	23.7	12092
	2015年	23.3	12552
	2013年	20.4	12397
	2011年	19.6	11631
自動車総連	2017年	27.3	7302
	2015年	27.0	7119
	2013年	25.4	7125
	2011年	22.5	7285

※電機連合は裁量労働・みなし勤務を除く男性既婚者、基幹労連と自動車総連は全数。

ところで、所定外労働時間についてはバラツキが大きいことにも留意する必要がある。過度に長い所定外労働時間は健康を害する要因となることから、所定外労働時間の上限規制導入が検討されてきた。電機連合ではこの1年間で最も多かった月の所定外労働時間を設問し、その分布について検討している。男性既婚者について所定外労働時間の分布をみると、

法定時間外割増率が50%となる<60時間超>(21.4%)には5人に1人が該当し、そのうち<80時間超>の比率も5.9%となっている。また、男性既婚者について年齢別にみると、<60時間超>の比率は若年層ほど多く、30代前半以下の年齢層では3割近くを占めている(第7表)。

第7表 この1年間で最も多かった月の時間外労働時間(既婚者)【電機連合】

	なし	10時間以下	10時間超	20時間超	30時間超	40時間超	50時間超	60時間超	80時間超	90時間超	100時間超	無回答	件数	の比率0時間超<	の比率0時間超>
2017年計	9.0	9.2	10.4	10.8	13.6	10.8	9.2	11.8	1.6	1.8	1.2	10.7	4787	16.4	4.6
男性計	4.7	4.6	7.6	10.9	16.0	13.3	12.1	15.5	2.0	2.4	1.4	9.5	3222	21.4	5.9
男性年齢別	29歳以下	3.5	4.8	5.0	8.8	15.8	10.8	12.5	22.8	3.5	2.5	0.8	399	29.6	6.8
	30~34歳	3.0	2.1	6.3	7.3	16.6	15.2	14.3	18.5	2.6	3.8	1.4	572	26.4	7.9
	35~39歳	4.6	4.4	6.0	12.8	16.5	11.9	11.9	15.8	1.4	2.3	1.8	563	21.3	5.5
	40~44歳	4.0	4.2	9.2	10.5	14.4	13.6	14.1	14.7	1.6	2.2	1.8	674	20.3	5.6
	45~49歳	5.0	5.5	8.0	11.6	16.6	13.7	9.5	15.2	2.7	2.1	1.1	525	21.1	5.9
	50~54歳	8.0	5.5	11.5	14.4	17.2	14.7	9.5	7.2	0.9	1.4	1.7	348	11.2	4.0
	55歳以上	9.5	10.9	8.0	15.3	14.6	11.7	8.8	6.6	0.7	0.7	0.7	137	8.8	2.2
女性計	18.0	19.0	16.3	10.6	8.3	5.6	3.2	4.0	0.5	0.5	0.8	13.1	1531	5.9	1.9

※下線数字は「2017年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
※薄い網かけ数字は「2017年計」より5ポイント以上多いことを示す

(2) 年次有給休暇の取得状況

一年次有給休暇の取得が進む

労働時間短縮を進めるうえで、年次有給休暇の取得促進も課題とされてきた。年次有給休暇の取得状況についても電機連合、基幹労連、自動車総連の調査結果を取り上げることとした。

電機連合(男性既婚者)では取得日数のみをたずねている。2017年に調査した2016年度実績の取得日数の平均値は14.1日である。2012年度実績(12.5日)以降、取得日数は増加傾向にある。

基幹労連、自動車総連では取得日数に加えて付与日数についても調査している。このうち基幹労連では平均付与日数が20.2日、平均取得日数が13.8日で、平均取得率は69.4%となっている。また、自動車総連では平均付与日数が17.6日、平均取得日数が13.2日で、平均取得率は74.9%となっ

ている。2011年以降、基幹労連、自動車総連とも、平均取得日数は増加傾向にある(第8表)。

第8表 年次有給休暇取得状況【電機連合・基幹労連・自動車総連】

	平均付与日数・日	平均取得日数・日	平均取得率・%	件数	
電機連合(男性既婚者)	2017年(2016年度)		14.1	3545	
	2016年(2015年度)		14.0	3547	
	2015年(2014年度)		13.7	3634	
	2014年(2013年度)		13.7	3554	
	2013年(2012年度)		12.5	3615	
2012年(2011年度)		14.1	3529		
2011年(2010年度)		14.2	3637		
基幹労連	2017年(2016年度)	20.2	13.8	69.4	12092
	2015年(2014年度)	20.4	13.0	65.1	12552
	2013年(2012年度)	20.4	13.2	65.4	12397
	2011年(2010年度)	20.2	12.8	65.4	11631
自動車総連	2017年(2016年度)	17.6	13.2	74.9	7302
	2015年(2014年度)	17.5	12.8	73.1	7119
	2013年(2012年度)	17.7	12.7	71.6	7125
	2011年(2010年度)	17.5	12.1	69.1	7285

(3) 労働時間の長さについての認識

「<長いと思う>は横ばい、もしくは低下基調

ただし、依然として4割前後を占める

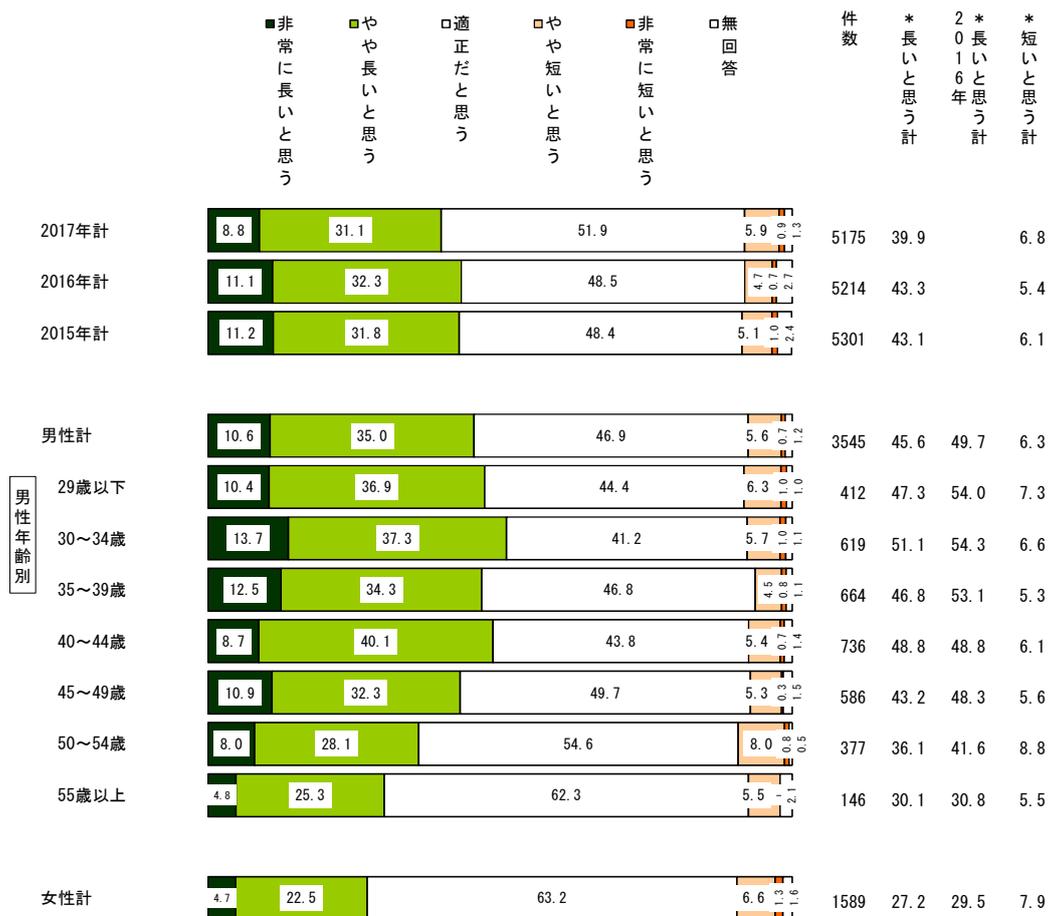
— 所定外労働時間については横ばい、もしくは、減少で推移し、年次有給休暇については取得が進んでいる。このような変化のなかで、組合員は現状の労働時間の長さについてどのように評価しているのだろうか。前節と同様に、電機連合、基幹労連、自動車総連の結果を取り上げることとした。

電機連合（既婚者）の結果では、「適正だと

思う」（51.9%）は半数にとどまり、「<長いと思う>」（39.9%）が4割を占める。「<長いと思う>」は2016年（43.3%）に比べれば減少しているものの、3ポイント減と減少幅は小幅にとどまる（第15図）。

また、所定外労働時間は若年層ほど長い傾向にあった。そのような現実、労働時間の長さに対する評価にも表れている。「<長いと思う>」の比率を男性年齢別にみると、40代前半までの年齢層では5割前後を占めている。

第15図 自分自身の現在の総実労働時間についての認識（既婚者） 【電機連合】



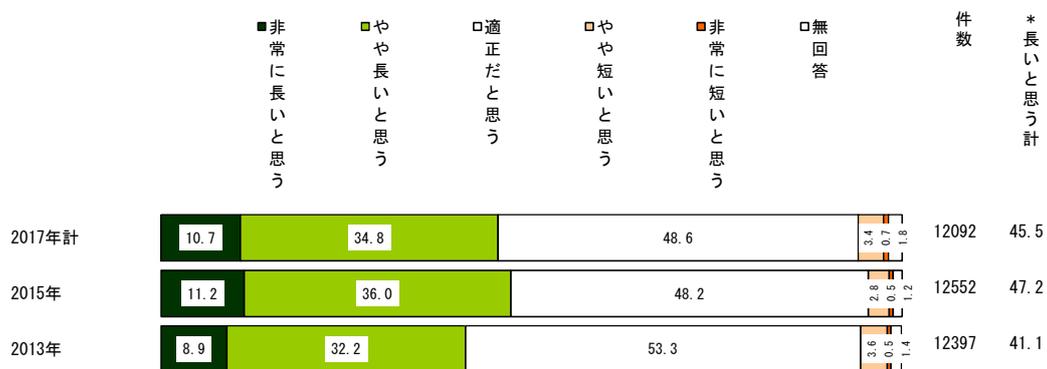
基幹労連についてみたものが第16図である。結果は「適正である」(48.6%)は2人に1人とどまり、<長いと思う>(45.5%)が半数近くを占めている。

また、自動車総連の結果をみても「普通だと思う」(60.3%)は6割で、3人に1人は「長いと

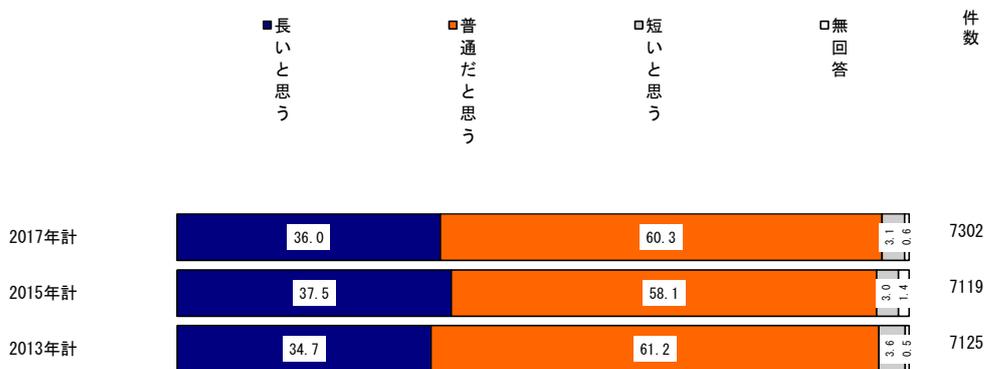
思う」(36.0%)と認識している(第17図)。

時系列でみた結果は、基幹労連、自動車総連は共通している。2013年から2015年にかけては所定外労働時間の増加を背景に<長いと思う>が増加していた。しかし、今回にかけては横ばいで推移している。

第16図 現在の実際の労働時間について【基幹労連】



第17図 現状の労働時間の長さについて【自動車総連】



## 4. 生活に対する評価

### (1) 生活全体に対する満足度

— <満足>が<不満>を上回る、

ただし、改善傾向もみられる—

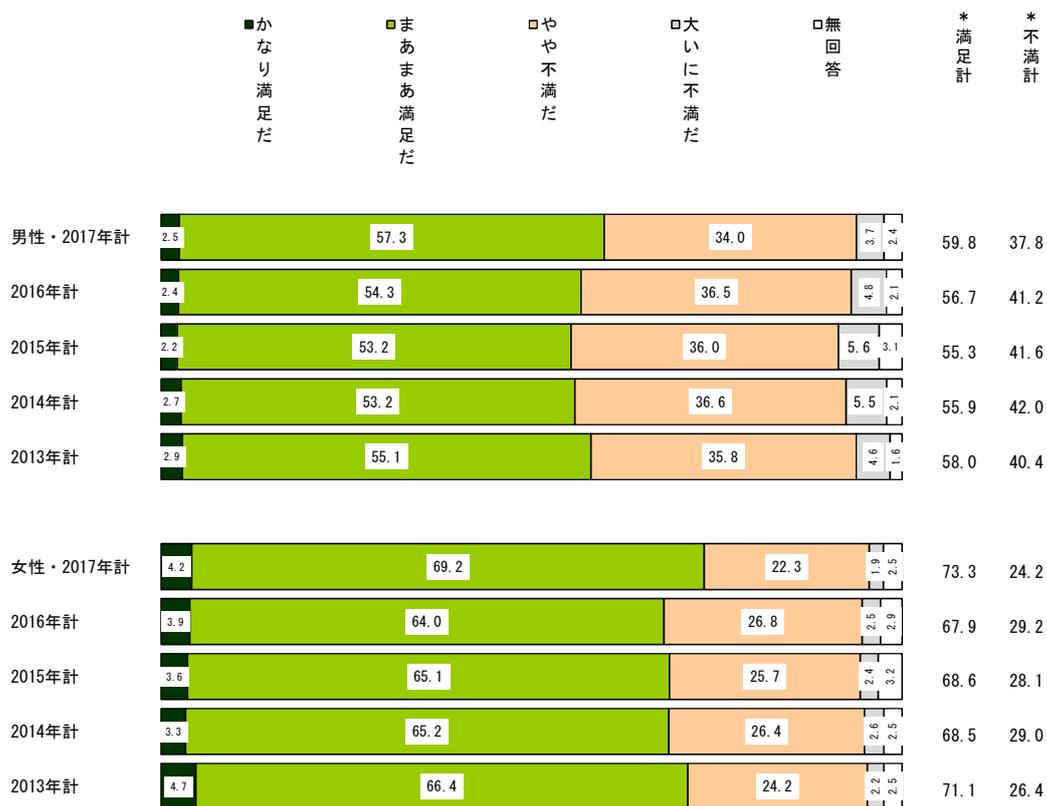
これまでみてきたように、賃金改善の成果は生活実態調査の結果にも表れている。しかし、家計収支感は改善していても小幅にとどまる。本節では、生活に対する評価を取り上げることを通じて、現在の生活に対する組合員の不満・不安の所在に

着目したい。

はじめに生活全体に対する満足度についてみていきたい。ここでは電機連合、基幹労連、公務労協の結果をとりあげる。

電機連合での結果をみると、<満足>は男性（59.8%）で6割、女性（73.3%）で7割を占める。男女ともに<満足>が<不満>を上回っている。また、2016年に比べると<満足>は増えており、評価は改善している（第18図）。

第18図 日頃の生活全体の満足度（既婚者）【電機連合】



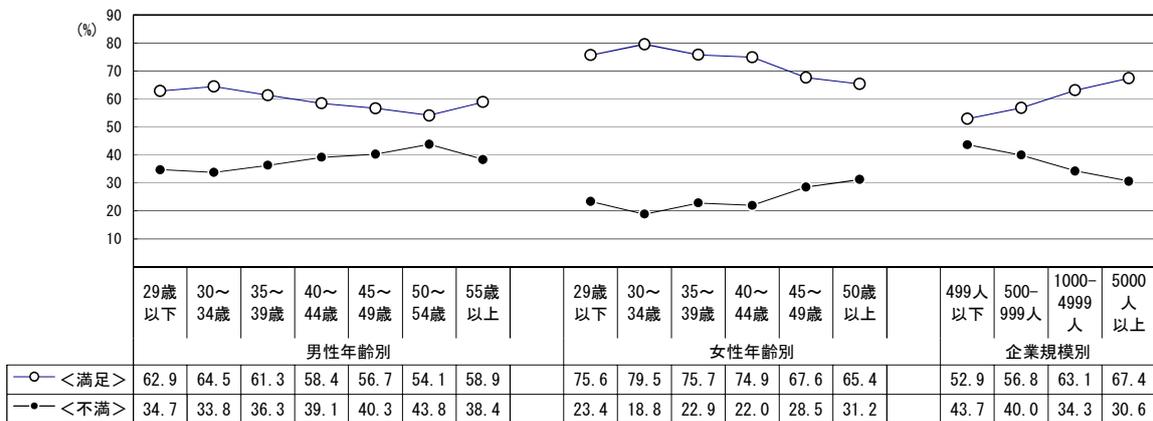
ただし、評価には年齢等による違いがあることに留意する必要がある。＜満足＞の比率を年齢別にみると、若年層で高く、高年層で低い傾向にある。なかでも男性の50代前半の場合、＜満足＞が54.1%、＜不満＞が43.8%となっており、否定的な評価をしている組合員も少なくない（第19図）。

また、企業規模別にみても評価には違いがあり、小規模の企業で働く組合員ほど、厳しい評価を示している。なかでも企業規模499人以下の場合、

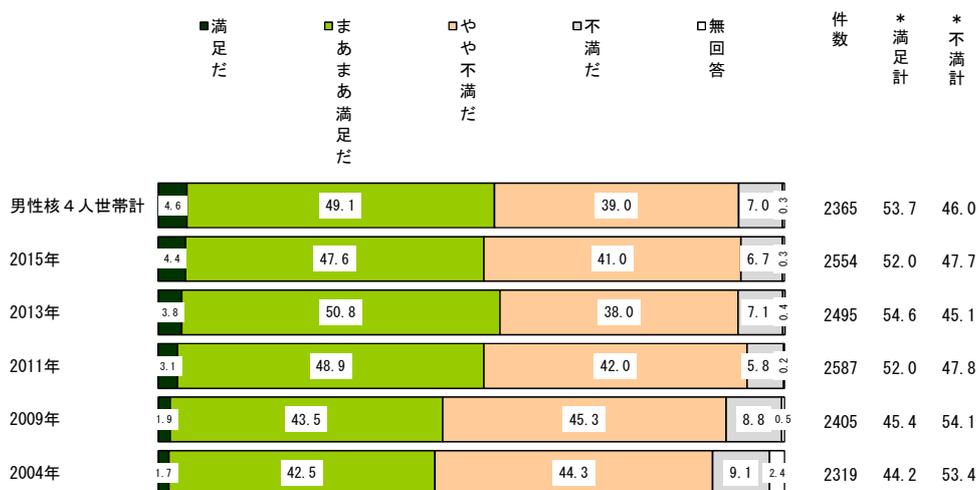
＜満足＞が52.9%、＜不満＞が43.7%となっている。＜満足＞は＜不満＞を上回るものの、企業規模間での評価の違いは相当に大きい。

基幹労連について男性核4人世帯の日頃の生活全体の満足度をみたものが第20図である。＜満足＞は53.7%、＜不満＞は46.0%となっている。＜満足＞の比率は2013年までは改善傾向にあったが、その後は改善がみられない。

第19図 日頃の生活全体の満足度（既婚者）【電機連合】



第20図 日頃の生活全体の満足度（男性核4人世帯）【基幹労連】



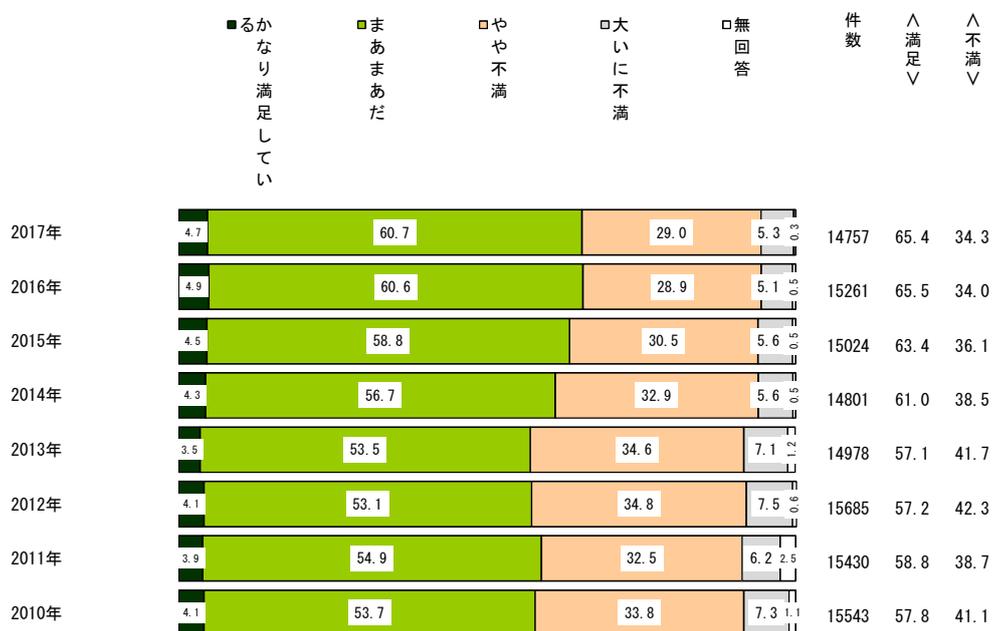
公務労協における結果をみると、＜満足＞が65.4%、＜不満＞が34.3%となっている。＜満足＞は2013年以降、増加傾向にあったが、2016年から今回にかけては横ばいで推移している（第21図）。

3つの調査結果を取り上げてきたが、各調査共通して、＜満足＞が＜不満＞を上回ることは共通

している。また、時系列での推移にはバラツキはあるものの、電機連合は直近で改善傾向にあり、基幹労連、公務労協も長期的にみれば＜満足＞比率は向上している。

ただし、生活に対する評価は、その諸側面によっても違いがある。次節では生活の諸側面別にみた評価を取り上げる。

第21図 生活の全体的評価【公務労協】



(2) 生活の諸側面別にみた満足度評価

— 根強い将来の生活に対する不安感 —

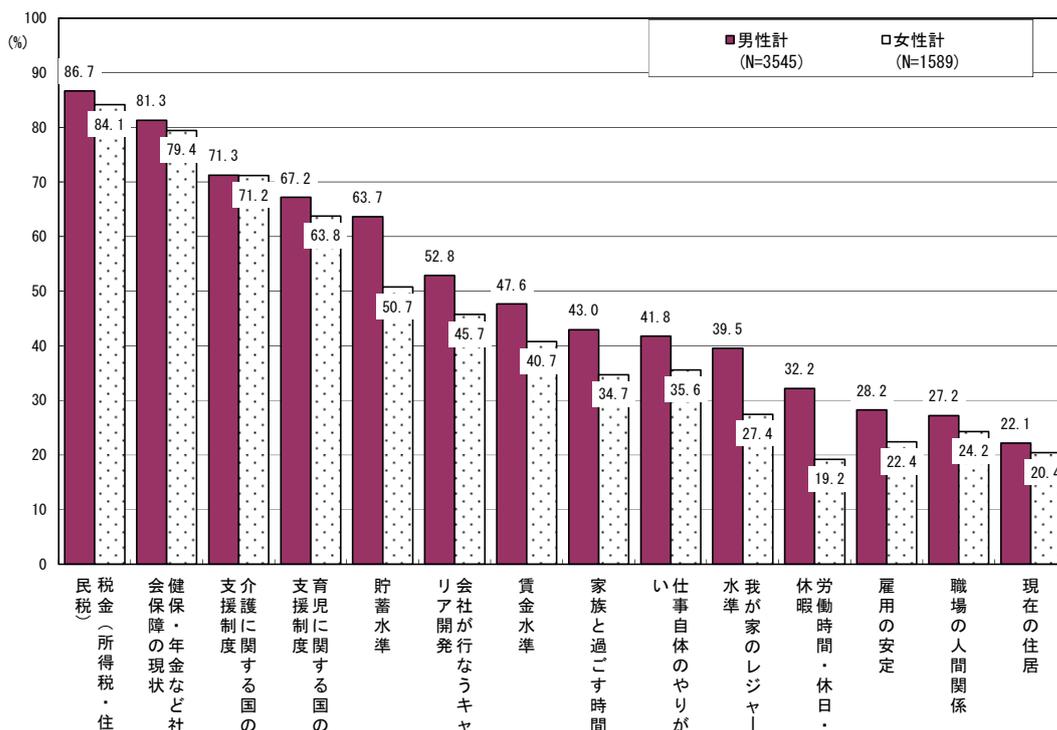
生活の諸側面別にみた満足度評価については、電機連合、基幹労連、自動車総連の結果をとりあげる。

電機連合では現在の満足度、および、将来の不安について、それぞれ評価をたずねている。第22図は、[税金(所得税・住民税)]など14の側面に対する現在の満足度について<不満>の比率を示したものである。なお、設問はそれぞれの側面について「かなり満足だ」、「まあまあ満足だ」、「やや不満だ」、「大いに不満だ」の4つから選ぶ形式

で設定されており、「やや不満だ」、「大いに不満だ」をあわせたものが<不満>とされている。

男性での<不満>比率の上位項目をみると、[税金(所得税・住民税)](86.7%)、[健保・年金など社会保障制度](81.3%)、[介護に関する国の支援制度](71.3%)、[育児に関する国の支援制度](67.2%)が並んでいる。いずれも国の政策に関わる側面であり、組合員の多数が<不満>を感じている。生活を全体でみた満足度では<満足>が<不満>を上回るものの、国民生活での安心を担保すべきはずの社会保障制度に対しては不満感が相当に大きい。

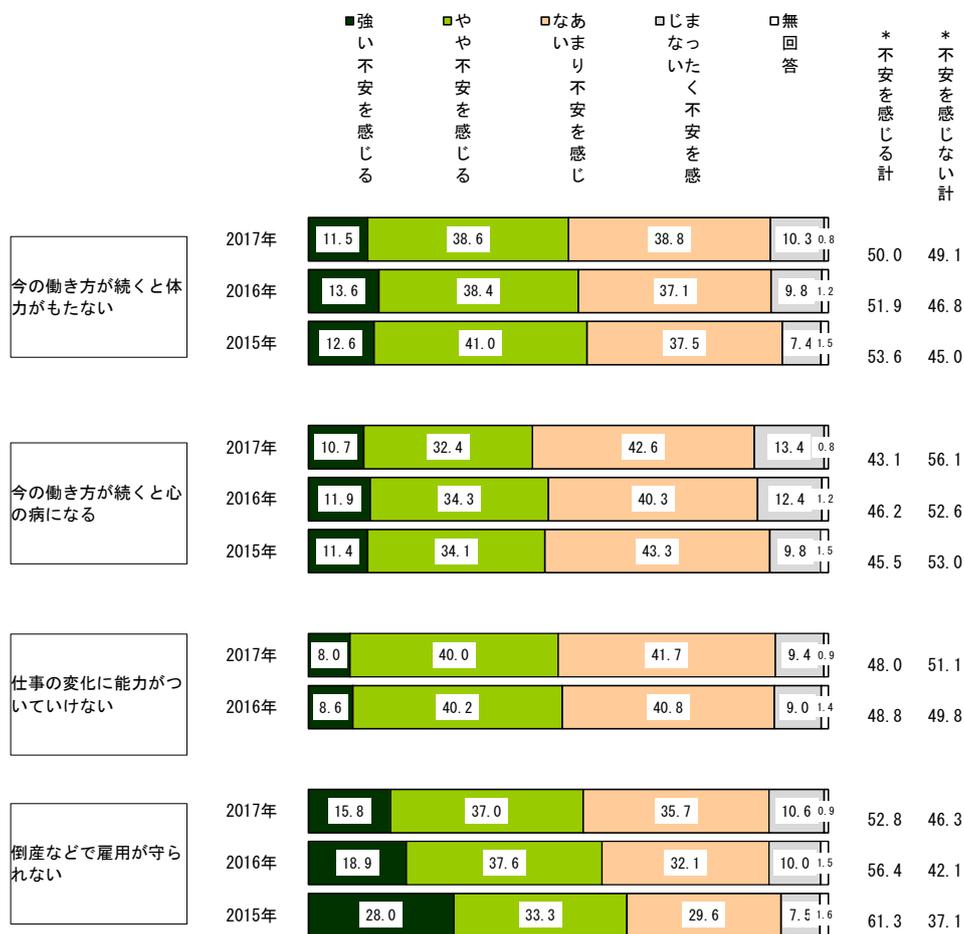
第22図 生活の諸側面別にみた満足度評価・<不満>の比率(既婚者)【電機連合】



電機連合では将来不安に関して、職場生活での不安の有無についても設問されている。＜不安を感じる＞の比率をみると、[今の働き方が続くと体力がもたない] (50.0%)、[今の働き方が続くと心の病になる] (43.1%)、[仕事の変化に能力がついていけない] (48.0%)、[倒産などで雇用が守られない] (52.8%) のいずれについても4

～5割が＜不安＞を感じている。このうち、[倒産などで雇用が守られない] への＜不安＞は時系列でみれば緩和傾向にあるものの、不安を感じる組合員が多数であることに変わりはない。賃金改善は実現しているものの、職業生活の将来見通しでは依然として厳しい見方が示されている（第23図）。

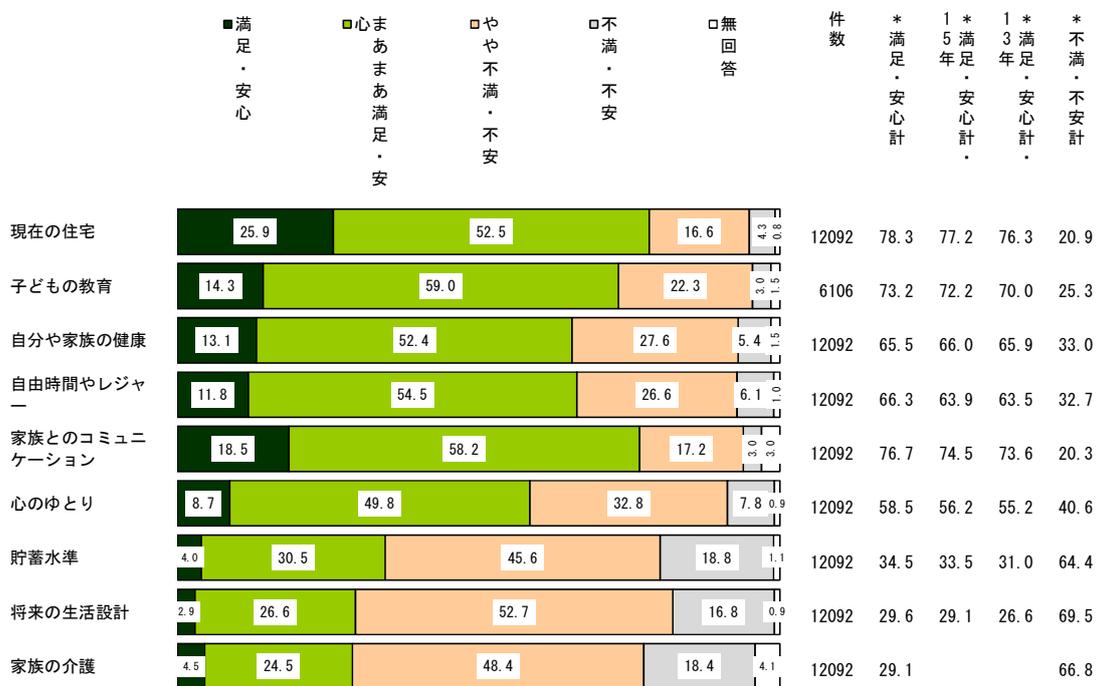
第23図 現在の職場生活の不安感（既婚者）【電機連合】



基幹労連では第24図に掲げる9つの側面について満足度を調査している。「満足・安心」と「まあまあ満足・安心」をあわせた＜満足・安心＞の比率をみると、[現在の住宅] (78.3%)、[子どもの教育] (73.2%)、[自分や家族の健康] (65.5%)、[自由時間やレジャー] (66.3%)、[家族とのコミュニケーション] (76.7%)、[心のゆとり] (58.5%) と

いった現在の生活についての評価では、＜満足・安心＞が＜不満・不安＞を上回っている。他方、[貯蓄水準] (34.5%)、[将来の生活設計] (29.6%)、[家族の介護] (29.1%) についての＜満足・安心＞は3割前後にとどまる。時系列で比べても＜満足・安心＞の比率の増加はわずかであり、将来の生活に対する組合員の＜不満・不安＞は根強い。

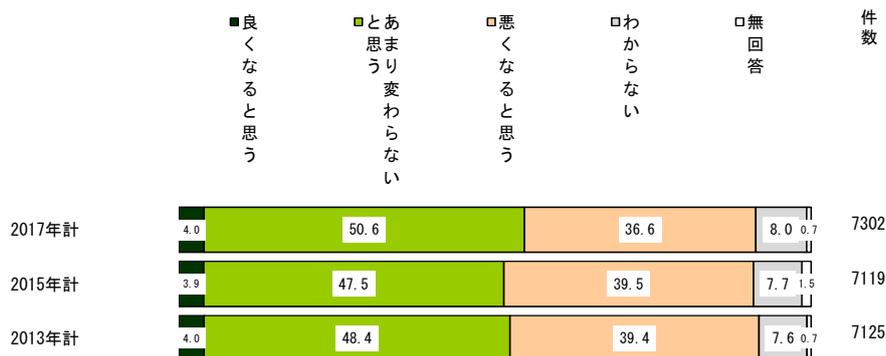
第24図 生活各分野の充足度【基幹労連】



自動車総連では将来の生活不安について“これからの生活の見通し”としてたずねている。第25図によると、「良くなると思う」(4.0%)はわずかで

ある一方、「悪くなると思う」(36.6%)が4割近くを占めている。2015年に比べれば「悪くなると思う」は減っているものの、わずかな変化にとどまる。

第25図 これからの生活の見通し【自動車総連】



“デフレ脱却”に向けた経済の好循環の実現のためには、賃金改善が必要であることは間違いない。しかし、将来の生活に対する不安が根強いままでは、賃上げが実現した場合にも、賃上げ分は消費に向かわずに、貯蓄に振り向けられる可能性が高くなる。これまでに確認しているように、この間の賃金改善は全体として若年層での賃上げとして表れており、家計支出の膨らむ高年層にはほとんど波及していない。高年期における生活不安は解消されにくい状況にある。各企業における賃金改善の取り組みとともに、将来の生活見通しにおける不安緩和のための政策・制度における取り組みが好循環のための必要条件となっている。

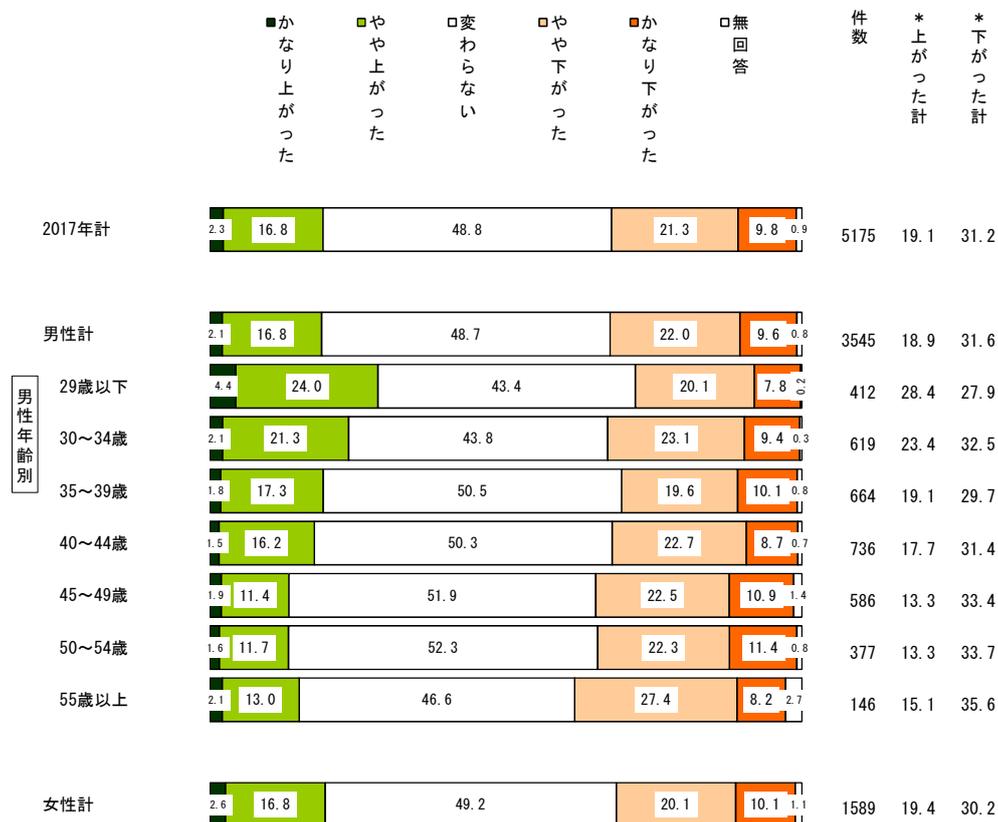
### (3) 仕事に対するモチベーション

#### ーモチベーションに影響する月例賃金の増減ー

将来不安の緩和を伴わない賃金改善では、必ずしも経済の好循環につながらない。しかし、賃金改善が仕事に対する向き合い方を変える要素になることも見逃すことはできない。電機連合ではこの1年間における仕事に対するモチベーションの変化をたずね、また、賃金改善との関係について検討している。

モチベーションについて「かなり上がった」、「やや上がった」をあわせて<上がった>が19.1%、「かなり下がった」、「やや下がった」をあわせて<下がった>が31.2%となっている。なお、「変わらない」は48.8%である。このような結果を男性年齢別にみると、<上がった>は若年層に多くみられる一方、<下がった>は各年齢層ともに3割前後を占めている（第26図）。

第26図 この1年間の仕事に対するモチベーションの変化（既婚者）【電機連合】

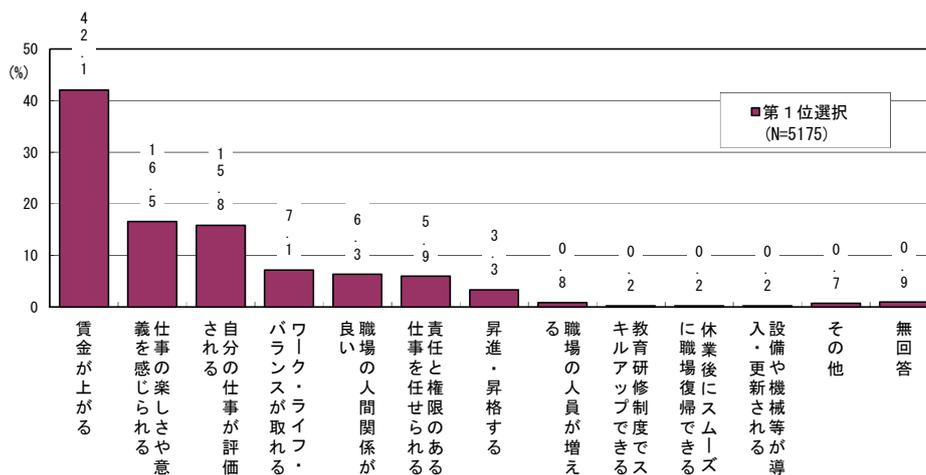


仕事のモチベーションを向上させていくためには、どのような条件が必要であると考えられているのだろうか。同様に電機連合の結果をみると、トップは「賃金が増える」(42.1%)であり、他の条件を圧倒的に上回っている。賃金に比べると、「仕事の楽しさや意義を感じられる」(16.5%)、「自分の仕事が評価される」(15.8%)は副次的な条件となっている(第27図)。

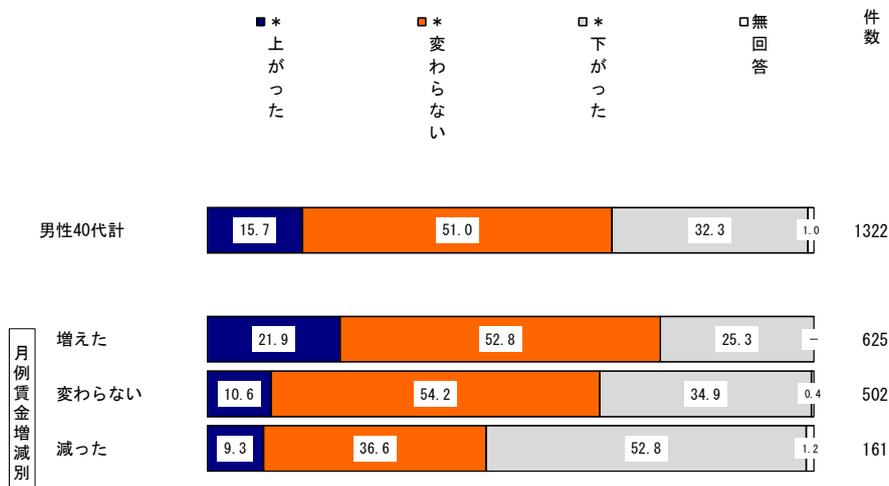
また、モチベーションの変化について月例賃金の増減との関係をみたものが第28図である。図は

男性40代での結果であるが、月例賃金が「変わらない」という層では、モチベーションが「上がった」(10.6%)が1割であるのに対し、月例賃金が「増えた」という層では、モチベーションが「上がった」(21.9%)が2割となっている。他方、月例賃金が「減った」という層では、モチベーションが「下がった」(52.8%)が半数を占める。月例賃金の増減は仕事に対するモチベーションに大きく影響することが示されている。

第27図 仕事に対するモチベーションの向上につながる事柄(既婚者)【電機連合】



第28図 この1年間の仕事に対するモチベーションの変化(既婚者・男性40代)【電機連合】



## 5. 非正規労働者の生活と働き方

これまでに取り上げてきた調査は主に正規労働者を対象としたものである。一方で、春季生活闘争においてめざされている「底上げ・底支え」、「格差是正」という点では、正規雇用者と非正規雇用者の不合理な処遇差を是正し、同一労働同一賃金の実現をめざすことも重要な取り組み課題の1つとして位置付けられている。J P 労組では、同じ職場で働く仲間として非正規労働者であるパートナー社員（アソシエイト社員・期間雇用社員）を組織化しており、パートナー社員（J P 労組未加入者を含む）の意識や職場実態を把握するアンケートを実施して、取り組みに活かしている。また、同時に実施している正規雇用者向けの生活実態調査では、パートナー組合員との賃金格差の意識についてもたずねている。

改正労働契約法の適用による2018年4月からの無期転換申込（J P では改正法適用に先立ち2016年に無期転換制度新設）や正規雇用者との処遇格差の見直しなど、非正規労働者を取り巻く環境は

変わりつつある。本節では、そのような変化の最中にある非正規労働者の生活と働き方の意識を確認したJ P 労組の調査結果の一部を取り上げることとしたい。

### (1) 正社員と比べたパートナー社員の働き方 —仕事の分担や責任、技術・知識も

「正社員と同様」が少なくない—はじめにパートナー社員がどのような職務に従事しているのか、パートナー社員の視点からみた結果について確認したい。調査では“同じ職場の正社員との比較”として設問されているが、[仕事の分担]についての「正社員と同様にメインの仕事」(57.0%)、[責任の重さ]についての「正社員と同じくらい」(59.2%)がいずれも6割にのぼり、[技術・知識レベル]についても「正社員と同じくらい」(51.4%)が半数を占めている。仕事の分担や責任、技術・知識も正社員と同様であると認識しているパートナー社員が少なくないことがわかる（第9表）。

第9表 同じ職場の正社員の働き方との比較【J P 労組（パートナー社員調査）】

	仕事の分担				責任の重さ				技術・知識レベル				件数
	正社員の仕事と同様に	正社員のサブメ	正社員の全体的な	無回答	正社員に比べて重	正社員と同じくらい	正社員に比べて軽	無回答	正社員に比べて高	正社員と同じくらい	正社員に比べて低	無回答	
2017年計	57.0	34.4	6.0	2.6	6.1	59.2	32.4	2.3	6.7	51.4	39.1	2.7	6442
2015年計	54.7	33.8	6.0	5.4	6.8	57.0	30.9	5.3	7.1	<u>46.1</u>	40.8	6.0	5911
2014年計	55.3	33.9	5.9	4.9	6.5	57.1	31.7	4.6	6.3	<u>46.0</u>	42.6	5.1	5810
2008年計	<u>49.2</u>	37.5	7.8	5.4	3.9	56.0	36.0	4.2	5.0	<u>41.4</u>	<b>48.6</b>	5.0	4452

※下線数字は「2017年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2017年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2017年計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) パートナー社員の職場生活での不満や不安  
— 身分保障への不安は緩和、

正社員との待遇格差が最大の不満—

正社員と同様の職務に従事していると考えるパートナー社員が少なくない。そのようななかでパートナー社員は職場生活においてどのような不満や不安を感じているのだろうか。18項目のなかから複数選択で選んだ結果が第10表である。

上位には「待遇面で正社員との格差が大きすぎる」(43.1%)、「仕事の割には賃金が安い」(36.0%)が4割前後で並び、これに「身分保障

の点で安定感がない」(28.9%)が3割で続いている。アソシエイト社員(無期雇用)の新設や正社員登用といった制度改善により身分保障への不安感は緩和傾向にある。一方で、正社員との待遇格差が最大の不満となっていることは変わっていない。

正社員と同様の職務に従事しているという意識のパートナー社員が少なくないなかで、正社員との間での待遇格差の存在は、切実な課題となっている。

第10表 現在の職場生活の中での不満や不安(複数選択)【J P 労組(パートナー社員調査)】

	定身分感がない点で不安	仕事がつきにくい	が安割には賃金	条件がよくない労働	健康加入できな	休みが取りにくい	が仕事に必要ない	トラブルが多	職場で人間関係	職場の中で疎外感	待遇面で正社員と	分福・厚生面が不	で職場に不満を相	ラセクハラ・パワ	勤事先が遠くなる	つ事業内容の	し家庭の両立が	健康維持が	はとなく不安	無回答	件数
2017年計	28.9 ③	19.3	36.0 ②	8.8	1.4	25.1	21.7	10.7	4.1	43.1 ①	12.7	7.2	7.5	1.6	7.4	3.8	10.7	16.1	3.6	6442	
2015年計	32.3 ③	17.6	35.5 ②	8.9	3.0	24.5	21.0	9.0	3.7	40.3 ①	11.8	5.9	7.2	1.4	7.5	3.0	8.3	15.0	5.8	5911	
2014年計	37.4 ②	17.5	35.1 ③	8.1	3.5	24.7	22.2	8.8	3.5	42.5 ①	12.1	6.1	7.2	1.1	7.6	3.1	8.4	14.6	5.5	5810	
2013年計	39.3 ②	17.0	34.8 ③	9.9	3.3	23.5	23.9	10.5	4.3	43.7 ①	11.9	7.1	8.9	1.1	8.5	3.2	8.3	13.6	4.8	4748	

※下線数字は「2017年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
※薄い網かけ数字は「2017年計」より5ポイント以上多いことを示す  
※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

(3) 正社員と同じような仕事をしている場合の期間雇用社員の賃金への考え方

— “格差許容”と“均等処遇”に二分する意識、  
合意形成は組合の責務—

パートナー社員の職場生活での不満では、正社員との待遇格差に関するものが最も多い。一方、正社員は期間雇用社員の賃金についてどのような考え方をしているのだろうか。“正社員と同じような仕事をしている場合”の期間雇用社員の時間あたりの賃金についての考え方をたずねた結果が第29図である。

結果は、「正社員の処遇水準を見直す中で期間雇用社員の賃金を引き上げ、均等を図るべきだ」が

22.7%、「正社員より期間雇用社員の賃金をより多く引き上げることで、均等を図るべきだ」が10.2%、「正社員の賃上げを据え置いても期間雇用社員の賃金を引き上げ、均等を図るべきだ」が6.7%で、これらをあわせた“均等処遇”に肯定的な考え(＜均等を図るべき＞: 39.6%)が4割を占める。一方、「格差の縮小を図るべきだが、正社員には責任や拘束性があるためそれに見合ったある程度の賃金の差はやむを得ない」(41.4%)、「同じ仕事をしていても期間雇用社員という雇用形態だから、賃金に差があるのも当然だ」(9.0%)をあわせた“格差許容”との考え方が50.3%となっている。待遇格差に関する正社員の意識は二分した状態となっている。

第29図 正社員と同じような仕事をしている期間雇用社員の時間あたり賃金について（正社員）

【J P 労組（正社員・高齢再雇用社員調査）】



厚生労働省の労働力調査（2017年平均、速報）によると、役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は37.2%に及ぶ。近年、非正規雇用者の組織化に取り組む動きもあり、非正規労働者の推定組織率は上昇傾向にあるものの、7.9%とわずかである（厚生労働省「平成29年労働組合基礎調査の概況」）。他方、非正規雇用者を組織化している組織でも、正規雇用の組合員のための取り組みが中心で、非正規雇用の組合員のための取り組みが不十分であるとの声も聞かれる。

職場における非正規雇用者の割合や役割は産業によっても大きく異なるものであるが、非正規雇用者の割合が増加するなかにあっては、非正規雇用者の組織化はもとより、同じ職場で働く仲間としてともに運動に取り組んでいくことがより重要となってきている。

## 6. おわりに

2017春季生活闘争に至るまで4年連続での賃金改善が実現されてきた。賃金改善の成果は組合員を対象とした生活実態調査においても月例賃金の改善として表れている。しかし、家計収支感での評価をみると、いずれの調査でも改善したとしても小幅にとどまる。なかでも教育費、住宅費等の

家計支出の膨らむ高年層ではこれまでと同様に厳しい家計収支感が示されている。

一方で、連合の『労働条件調査』に示されているように、この間の賃金改善では若年層に原資が厚く配分されている傾向がうかがえる。人手不足が顕在化し、深刻な問題となるなかで、企業にとって採用時における人材の確保、および、比較的、転職のしやすい若年層の人材の離職を防ぐことは、優先度の高い課題となっている。そのようななかで高年層における生活の改善は見込みにくいものとなっている。

組合員の将来の仕事、生活に対する不安が根強いことも見逃すことができない。将来に対する安心感が確保されないなかでは、賃金改善は消費の拡大をつうじた経済の好循環にはつながらない。実質賃金が2年ぶりのマイナスに転じたと報道されているなかで、企業別組合における賃金改善の獲得の重要性はより高まっている。ただし、経済の好循環をめざすのであれば、組合員の高年層における生活不安を緩和するための政策・制度の取り組みが欠かせない条件となっているといえる。

また、組合員の月々の家計収支をみると、本人賃金のみでは家計は成り立たず、配偶者の賃金を含む世帯総収入により家計が成り立っている構図が明確になってきている。男性既婚者における共

働きの増加は、各調査に共通する傾向となっている。労働時間短縮、仕事と生活の両立支援などを含む働き方の見直しは、家計の維持・改善という観点でもより重要なテーマとなってきている。

あわせて春季生活闘争において掲げられている「底上げ・底支え」「格差是正」の実現においては、非正規労働者の労働条件改善は主要な課題の1つである。労働契約法の改正により、2018年4月より、非正規労働者の無期労働契約への転換申

込みが本格化する。本稿で取り上げているJP労組の調査に示されているように、無期転換の実現は非正規労働者が抱える身分保障への不安を緩和していく。しかし、調査結果では正規労働者の組合員の間で均等処遇に関する考え方が分岐することも示されている。その点では、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現にあたっては、労使での交渉と並び、組合内での合意形成も組合にとっての重大な責務となることも示唆されている。