

消費の抑制を一層強める収入の低下と不安定化、 広範な年齢層に拡がるリストラへの不安

- 2002年度家計調査・生活実態調査総括報告 -

労働調査協議会

はじめに

本稿では、労働調査協議会が協力して2002年6月から11月にかけて実施された各労働組合の生活実態調査、および家計調査の結果を通して、組織労働者の生活や家計の状況について紹介することにしたい。

本稿で取り上げた調査は、以下の通りである（【参考資料一覧】）。調査結果の詳細については、各報告書を参照されたい。

なお、家計調査報告では、30代後半核4人世帯（夫婦と子ども2人の4人世帯）のデータを分析の対象としているため、各組合から発行された報告書のデータとは必ずしも一致しないことをあらかじめ指摘しておく。（家計調査の詳細なデータはP16～P20）

【参考資料一覧】

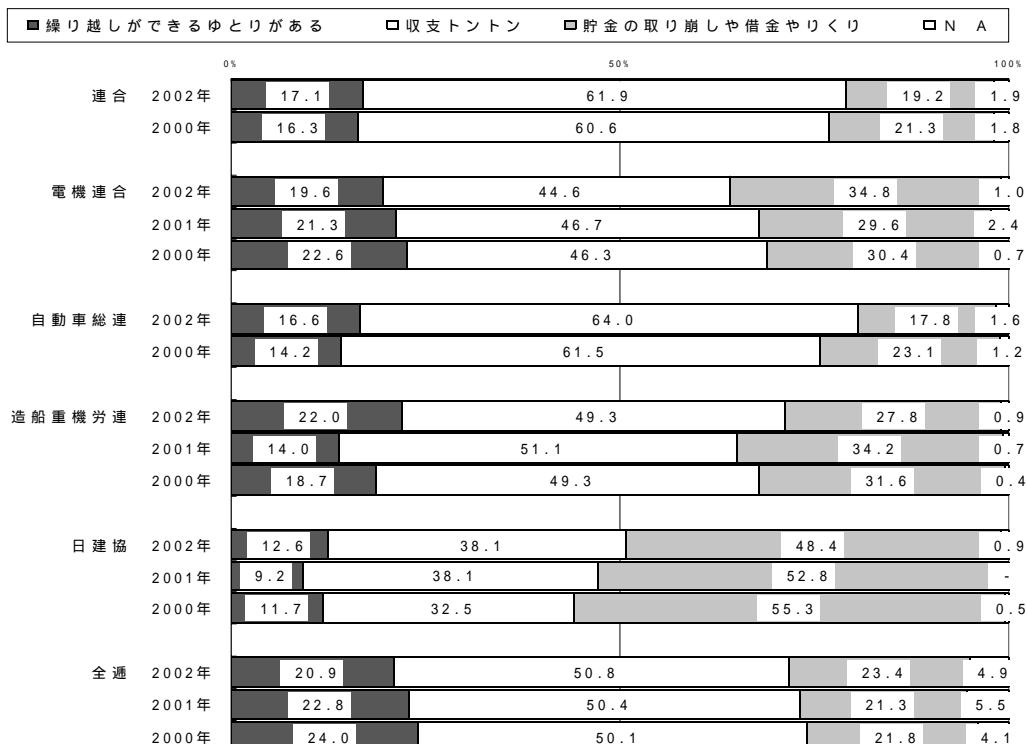
組合名	報告書名	発行年	調査の実施時期	調査対象数	有効回収数および有効回収率
日本労働組合総連合会	『2002年連合生活アンケート調査報告』	2003年	2002年6～9月	43,860人	23,260人(53.0%)
電機連合	『図表で見る電機労働者の生活白書(調査時報第336号)』	2002年	生活実態調査：2002年8～9月	男性既婚者5,000人	3,924人(78.5%)
			家計調査：2002年9月	189世帯	185世帯(97.9%)
自動車総連	『2002年組合員生活実態調査報告』	2002年	2002年6～8月	-	7,301人
造船重機労連	『図表で見る造船重機労働者の生活実態 造船重機の生活白書』	2003年	2002年8月	2,600人	2,363人(90.9%)
公務員労働組合連絡会	『2002年度公務員労働者の生活実態に関する調査報告書』	2002年	2002年10月	18,000人	16,748人(93.0%)
全通信労働組合	「2002年生活実態に関する総合調査・中間報告」『ZENET(2003年2月)』 『全通信組合員の生活実態に関するアンケート調査報告書』	2003年	2002年11月	22,000人	13,907人(63.2%)
日本建設産業職員労働組合協議会	『調査時報 209 家計調査報告特集』	2003年	2002年9月	330世帯	284世帯(86.1%)



■ 収入の不安定化で月々の消費を抑制

第1図は、各組合の世帯の家計収支感についてたずねた結果を、時系列に示したものである。組合によって調査対象者が異なるため厳密な比較は

第1図 世帯の家計収支感



各組合により、選択肢の文言が異なることに留意。

連合および自動車総連：「繰り越しができるぐらいうとりがある」、「収支トントン」。

「貯金を取り崩したり借金をしないと、やりくりできない」

電機連合：「貯金や繰り越しをすることができた」、「収支トントン」。

「貯金の取り崩しでやりくりした」

造船重機労連および日建協：「貯金や、繰り越しをすることができた」、「収支トントンであった」。

「貯金の引き出しや借金でやりくりをした」

全通：「収支や繰り越しができる」、「収支トントン」。

「貯金の引き出しや借金でやりくり」、「その他」

注1). 電機連合および造船重機労連の数値は、いずれも男性既婚者計の比率。

注2). 日建協の数値は、4人世帯の比率。

注3). 全通のN/Aは、「その他」と「無回答」の比率の合計。

できないが、2002年調査の結果を見る限り、「収支トントン」という回答が多数を占める一方で、電機連合と日建協を除くと「貯金の取り崩しや借金でやりくり」が「繰り越しができるゆとりがある」を若干上回るというのが多くの組合の共通した傾向といえる。なお、電機連合と日建協の場合、

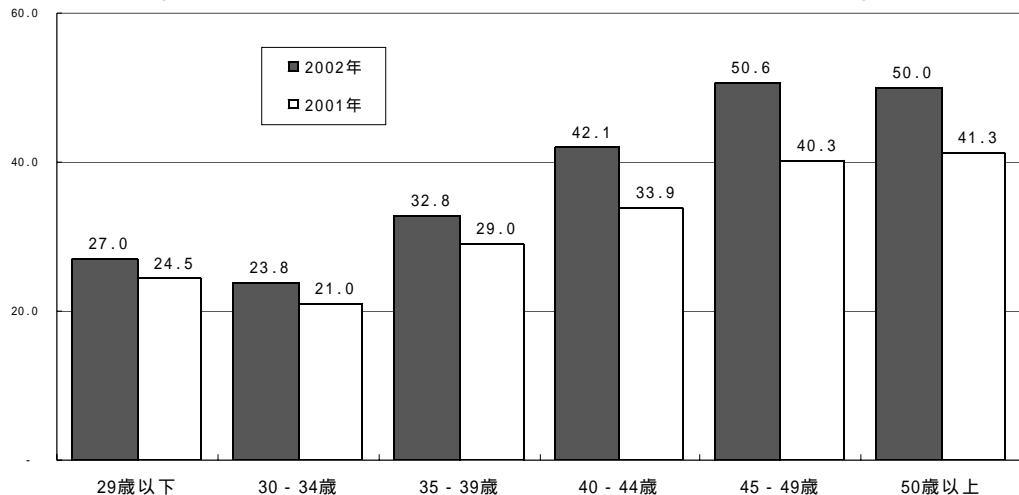
「貯金の取り崩しや借金でやりくり」という赤字世帯が、3～5割弱と多い。電機連合では2000年以降、赤字世帯が漸増、日建協では赤字世帯が減少しつつあるが、それでも48.4%と半数近い。また、年齢別の特徴を電機連合と全通でみると、40代以降の中高年世帯では赤字世帯が4～5割に及

んでおり、家計のやりくりが一段と厳しい実状が浮かび上がっている(第2図、第3図)。ただし、2000年から2002年の3年間の変化に着目すると、電機連合や全透を除いた各組合において、「貯金

の取り崩しや借金でやりくり」は減少しており、「繰り越しができるゆとりがある」という黒字世帯が増加している。

第2図 家計収支感(電機連合調査)

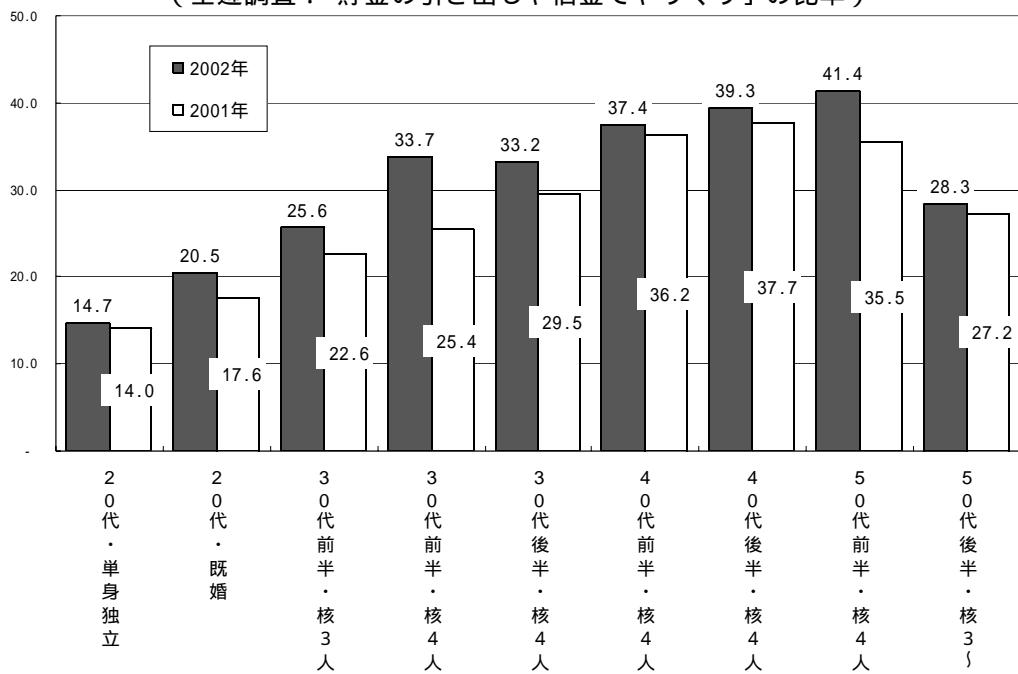
(電機連合調査:「貯金の取り崩しでやりくりした」の比率)



資料出所). 電機連合『図表で見る 電機労働者の生活白書(調査時報 第336号)』より作成。

第3図 家計収支感(全透調査)

(全透調査:「貯金の引き出しや借金でやりくり」の比率)



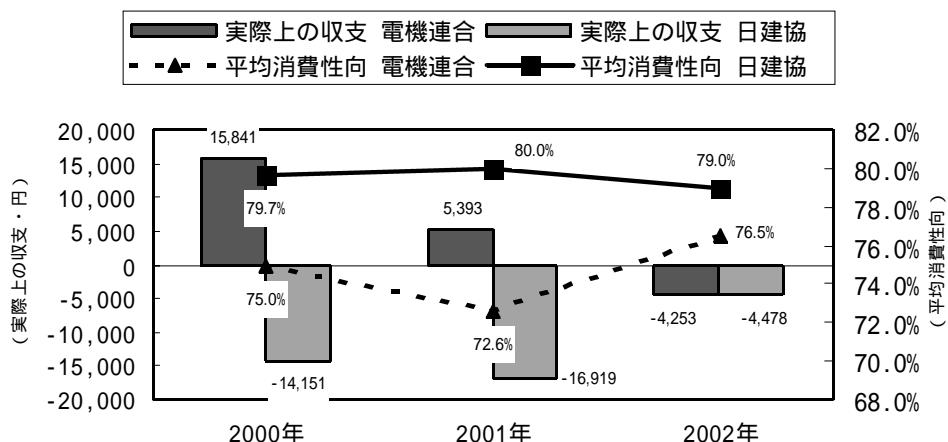
資料出所). 全透『全透組合員の生活実態に関するアンケート調査報告書』より作成。



そこで、家計調査より実際上の収支の推移をみると、昨年と比べ電機連合では収支が悪化(黒字が赤字に)しているのに対し、日建協では改善(赤

字幅が減少)している(第4図)。傾向は異なるが、両者とも家計収支感の推移と一致する傾向を示している。

第4図 収支と平均消費性向の推移(30代後半核4人世帯)



電機連合、日建協とも賃金の伸び悩みないし減少という点では共通しているが、日建協の場合、一時金の減少が大きいため家計収支の切り詰めによって毎月の収支を均衡させようとする動機が働いていると思われる(この点は、平均消費性向の推移からも確認できる)。

このように、世帯の家計収支感は、赤字世帯が少しずつ減少してきてはいるものの、その背景の一つには、一時金を含めた収入が伸び悩み、あるいは減少する中で、家計支出を極力切り詰めるような“節約”的な成果によるところが大きいという点に留意する必要がある。

住宅ローンや子どもが高校生以上の世帯では 固定的支出 が6～8割

こうした家計支出面の実態を把握するためにも、一時金の使途の動向について触れておきたい。昨今、企業における一時金の意味づけは、その構成について、生活保障的部と企業の業績反映部

分などにわけるといった大きな変革期を迎えていく(最近の一時金に対する各組合の取り組み動向について、詳しくは「特集 一時金の現状と課題」『労働調査』2002年9月号所収、を参照されたい)。しかしながら、多くの組合員の世帯においては、一時金を組み込んだ家計構造になっている点は言うまでもない。問題は、一時金がどの程度家計のなかに組み込まれているのかという度合いにあると考えられる。ここでは、電機連合調査(2002年生活実態調査)、自動車総連調査(2002年組合員生活実態調査)の結果から、夏の一時金の使途、とりわけ 固定的支出 の割合を中心にみておこう(なお、夏の一時金総額、および各費目に対する支出額については、家計調査報告を参照のこと)。ここでいう 固定的支出 とは、税金・社会保険料や住宅ローン、子どもの教育費など恒常的な支出を余儀なくされるものなどを指している。

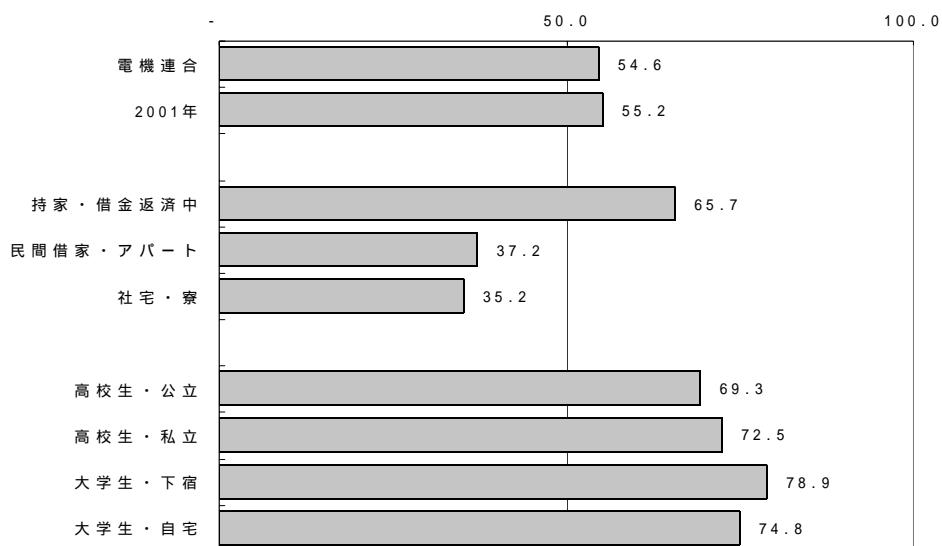
夏の一時金全体に占める 固定的支出 の割合は、電機連合で54.6%、自動車総連でも58.4%といずれも5割強から6割近くに及んでおり、一時

金の使い途が限られ、生活のゆとりを大きく阻害している実態が浮き彫りとなっている（第5図、第6図）。電機連合調査では、住宅の種類別、子どもの成長段階別に 固定的支出 の割合をみて いるが、持家・借金返済中世帯、高校生や大学生の子どもを抱える世帯では6～8割を占めていることがわかる。さらに、自動車総連調査においても、夫婦と子どもだけや夫婦と子どもと親の世帯

では、他の世帯に比べて 固定的支出 が多くなっている。なお、数値は省略するが、住宅ローンや子どもの教育費の支出がかさむ40代から50代前半の中高年世帯で 固定的支出 が大半を占めるという実態は、造船重機労連調査(2002年生活実態調査)の結果からも明らかである。

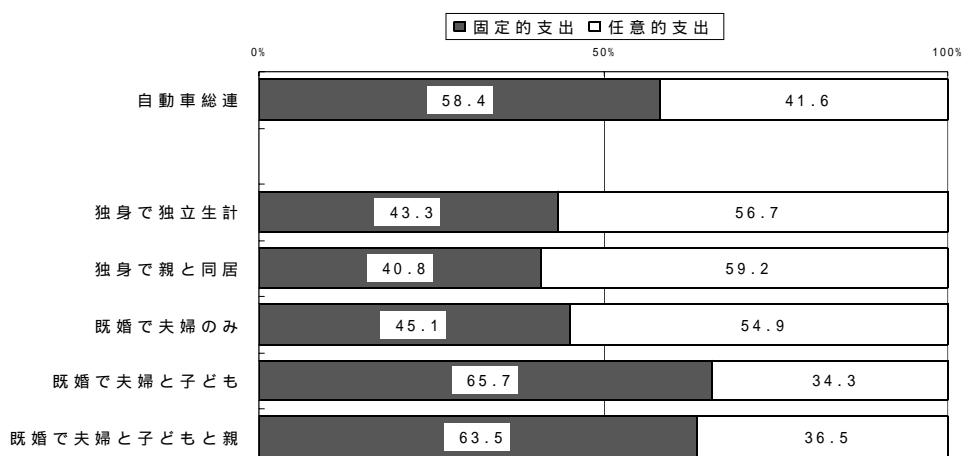
一時金の伸び悩みや減少といった状況がみられる中、一時金の使い途も 固定的支出分 が高率

第5図 夏季一時金に占める固定的支出の割合（電機連合調査）



資料出所)。電機連合『図表で見る 電機労働者の生活白書(調査時報 第336号)』より作成。

第6図 夏の一時金の使途（自動車総連調査）



資料出所)。自動車総連『2002年組合員生活実態調査報告』より作成。



で推移し、豊かさやゆとりのための自由裁量支出分が狭められるという状態になってきている。既に指摘したように、企業における一時金の位置づけは業績反映の度合いが高まり、減額になる場合もあるなど、不安定なものになっている。そこで、組合員の世帯では一時金に頼らない、毎月の収入の中でやりくりできるような家計構造への転換をはかっているものと思われる。

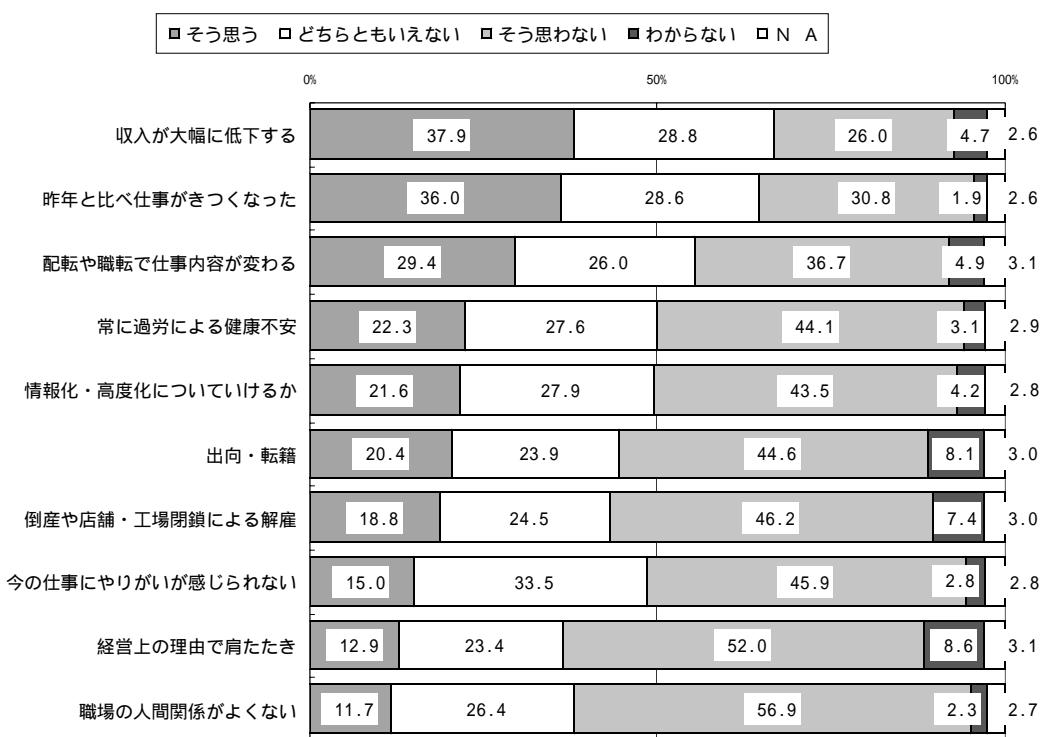
中高年層の賃金低下と格差拡大、若年層も含め雇用調整への不安

これまで組合員の家計状況について概観してきたが、組合員が身を置く職場では、現在どのような問題が生じているのだろうか。

連合は、2002年生活アンケート調査(以下、連合調査と呼ぶ)の中で、現在の職場生活における

不安や不満についてたずねている。それによると、[収入が大幅に低下する] (37.9%)や [昨年と比べ仕事がきつくなった] (36.0%)が上位にあげられており、以下[配転や職転で仕事内容が変わる] (29.4%)、[常に過労による健康不安] (22.3%)などが続いている(第7図)。さらに、「倒産や店舗、工場閉鎖による解雇」(18.8%)、「経営上の理由で肩たたき」(12.9%)といった雇用自体への不安が少なからずみられる点も見逃せないところといえよう。以上の結果は、依然として長引く不況下で、業績の悪化により賃金や一時金の削減などを行う企業がみられ、それが組合員の将来にわたる収入低下への不安を増幅させている点、さらには中高年層を中心とした雇用調整によって、残された組合員への仕事の負荷が高まり、健康面に対する不安が強まっているという現状を示している。

第7図 職場の不安(連合調査)



資料出所) 連合『れんごう143 2002年連合生活アンケート調査報告』より作成。

また、職場の不安については企業規模によって違いがみられ、[出向・転籍] [配転や職転で仕事内容が変わる]といった雇用調整に関わる面は規模の大きいところで多くなっているが、[倒産や店舗・工場閉鎖による解雇] [収入が大幅に

低下する]など、より深刻な不安は小規模ほど目立つ(第1表)。自動車総連調査でも、同様な傾向がみられるが、[昨年と比べ仕事がきつくなつた]の多い点が特徴といえる。

第1表 職場の不安(「そう思う」の比率)

	出向・転籍	に倒産するや解雇・工場閉鎖	き経営上の理由で肩たた	安常に過労による健康不	が配転わる職転で仕事内容	な職場の人間関係がよく	感今じの仕事なにいやりがいが	て情報化・か高度化につい	収入が大幅に低下する	く昨年つとた比べ仕事がきつ	
連合	20.4	18.8	12.9	22.3	29.4	11.7	15.0	21.6	37.9	36.0	
2000年	23.4	19.7	13.9	25.5	32.8	15.3	16.9	25.3	-	-	
民間計	20.8	21.3	13.3	21.4	27.3	11.5	15.2	19.6	38.7	35.9	
規模別	99人以下	9.2	33.8	16.0	21.2	19.0	17.1	18.7	21.4	48.6	32.8
	100人以上	14.0	27.2	15.3	22.4	24.4	14.3	18.1	20.5	44.6	36.7
	300人以上	19.5	25.4	15.7	21.9	27.1	11.7	15.7	20.0	41.3	36.5
	1,000人以上	24.8	18.6	12.9	21.8	30.2	9.8	13.9	19.4	36.9	36.9
	5,000人以上	26.0	12.8	9.7	20.0	29.4	9.3	13.1	18.5	31.2	35.5
公務・公営計	19.3	8.6	11.1	26.0	37.4	12.2	14.0	29.6	34.4	36.3	
自動車総連	23.1	19.0	13.9	25.8	28.3	12.5	17.2	19.8	36.1	41.3	

資料出所)連合『れんごう143 2002年連合生活アンケート調査報告』

および、自動車総連『2002年組合員生活実態調査報告』より作成。

さらに、電機連合調査によれば、[中高年賃金の伸び悩み](71.7%)、[年間賃金増減額の拡大](66.8%)、[個人間の賃金格差の拡大](62.4%)といった状況が、6~7割強の組合員の職場ですでにみられるという(第8図)。一般的に言われる賃金・人事待遇制度の“能力主義”、“成果・業績主義”への見直しが進み、賃金面における組合員間の格差が生じてきている実態が示されている。また、職場に生じている事態としては、[労働密度の高まり](67.7%)や[業務内容の複雑化](65.5%)が6割台、[職場のコミュニケーションの欠如](54.2%)が半数強を占める他、[出向](44.5%)や[転居を伴う転勤](43.2%)、[職種転換](39.6%)、[希望退職](39.3%)、[転籍]

(39.1%)も4割前後と少なくない。このように職場の状況をみると、雇用調整策の実施や新卒採用者の抑制による職場の人員の減少、個々の職務内容の拡大など、組合員を取り巻く状況が厳しさを増していることが明らかとなっている。

さらに、留意する必要がある点は、不安の度合いに着目すると、現在職場に生じている賃金や仕事面での変化に対する不安はいずれにおいても強いことはいうまでもないが、職場に生じるケースの相対的に少なかった[出向] [転居を伴う転勤] [職種転換] [希望退職] [転籍]といった異動や雇用調整に対する不安感が拡まっていることである。数値は省略しているが、とりわけ[希望退職]については、1998年調査と比べると大幅

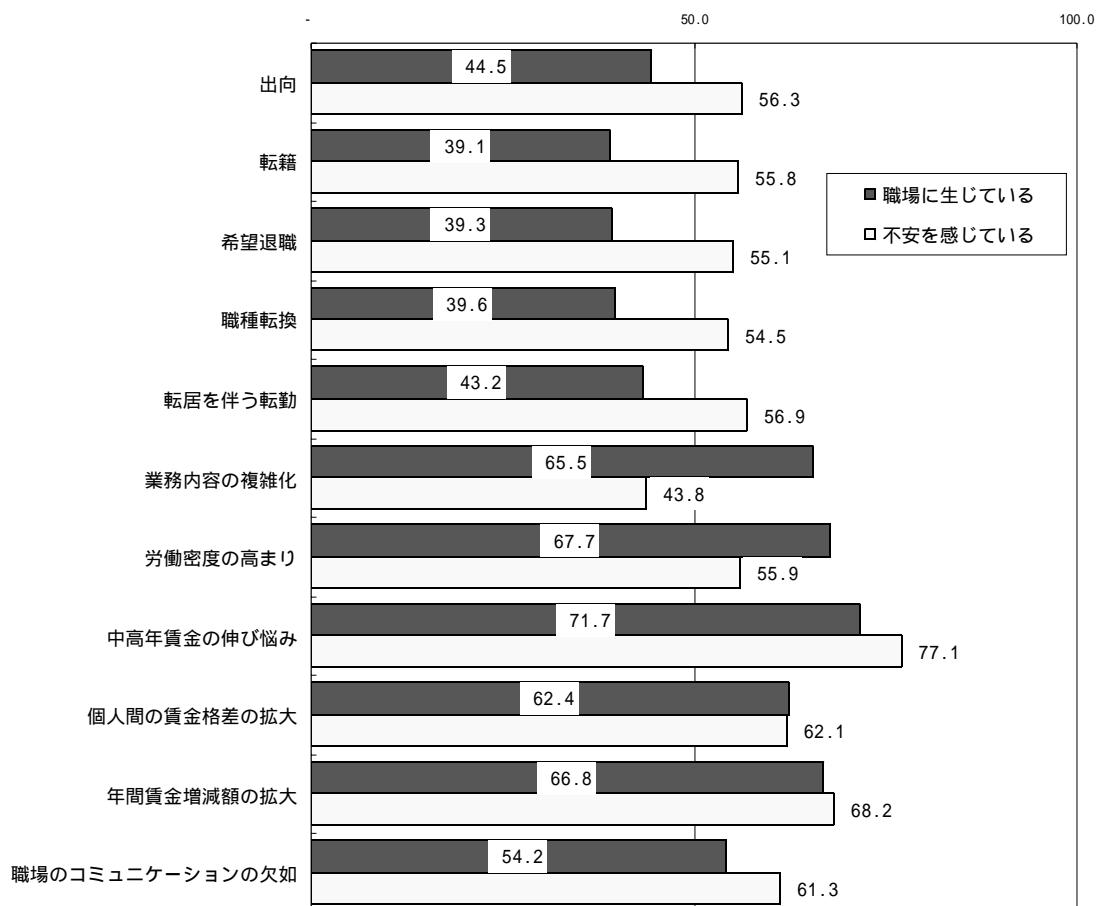


に増加している。これらの異動や雇用調整に対する不安は、中高年層でより強くなっていることも押さえておかなければならないだろう。

以上のように、将来の収入、雇用に対する不安の強さは、この間の長引く不況下で企業の先行き

が不透明になってきており、さらには賃金・人事待遇制度の見直しや雇用調整の実施などといった職場生活や仕事面における変化などが、大きな要因となっているものと思われる。

第8図 職場の状況（電機連合調査）



資料出所) 電機連合『図表で見る 電機労働者の生活白書(調査時報 第336号)』より作成。

“サービス残業”の拡がり

前節でみたように、職場生活中では過労による健康への不安や、労働密度の高まりといった職場状況を指摘したが、それらをもたらす要因の一つとして、時間外労働があげられる。ここでは、時間外労働の実態と“サービス残業”的実態につ

いてみることにしよう。

連合調査、および自動車総連調査では、2002年6月の時間外労働をたずねているが、平均値でみると、連合全体で27.0時間、自動車総連全体では34.3時間である（第2表）。また、造船重機労連調査では月平均の所定外労働時間をたずねているが、男性計に限ってみると、20.6時間となっている（第3表）。各調査に共通して、この間若干の

時間外労働の増減はあるものの、ほとんど変化はみられないというのが実態である。さらに、公務員連絡会の2002年生活実態調査(以下、公務員連絡会調査)では、1年間の超過労働時間を月平均と最高月の双方をたずねているが、平均値は、前者で19.2時間、後者で34.2時間となっている(第4表)。

以上みてきたように景気の長期的な停滞下においても産業や官民の違いを超えて時間外労働が一定の割合で発生していることが分かる。このような時間外労働の中で注目されるのは、時間外労働の未払い部分、つまりは“サービス残業”的存在である。

第2表 2002年6月に所定労働時間を超えて働いた時間(「なし」を除く)

	10時間未満	10~20時間未満	20~30時間未満	30~40時間未満	40~50時間未満	50~60時間未満	60~70時間未満	70~80時間未満	80時間以上	N/A	中央値 (時間)	平均値
連合	19.5	23.6	19.1	12.5	9.3	5.5	4.2	1.6	4.8	-	20.0	27.0
2000年	17.6	23.7	19.0	13.6	8.8	5.7	3.9	1.8	6.0	-	20.0	28.4
1998年	16.2	21.6	18.4	13.5	10.6	7.0	4.6	1.6	6.5	-	22.0	30.1
自動車総連	8.4	16.9	21.8	17.3	12.4	7.9	6.1	2.8	6.4	-	30.0	34.3
2000年	11.1	19.4	20.3	16.6	12.0	7.1	5.2	2.4	6.0	-	28.0	32.4
1998年	10.9	17.9	20.6	14.9	12.8	8.3	5.4	2.4	6.8	-	30.0	33.3

資料出所). 自動車総連『2002年組合員生活実態調査報告』より作成。

第3表 月平均所定外労働時間(造船重機労連調査)

(中央値:時間)

	2002年	2000年	1998年	1996年	1994年
男性計	20.6	19.1	24.7	24.4	21.6

資料出所). 造船重機労連『図表で見る造船重機労働者の生活実態造船重機の生活白書』より作成。

第4表 この1年間の超過労働時間(公務員連絡会調査)

	0時間	1~9時間	10~19時間	20~29時間	30~39時間	40~49時間	50~59時間	60~69時間	70時間以上	N/A	中央値 (時間)	平均値
月平均	6.1	28.3	20.1	12.8	7.1	5.6	3.0	2.6	3.5	10.9	10.0	19.2
最高月	3.8	11.2	16.5	13.6	11.2	7.9	6.0	4.9	12.1	12.7	25.0	34.2

資料出所). 公務員労働組合連絡会『2002年度公務員労働者の生活実態に関する調査報告書』より作成。

サービス残業の有無をみた第5表によると、連絡会調査の場合、時間外労働をした組合員の半数近くがサービス残業をしており、うち「頻繁にして

いる」(17.8%)がほぼ2割を占めている。このような傾向は、自動車総連調査においても共通して見られる。この間の推移をみても同様な傾向と



なっており、サービス残業がかなり恒常化している実態といえる。このようなサービス残業は、民間労働者に限った問題ではないようだ。公務員連絡会調査によれば、実際の超過労働時間に対する手当の支給率は、「全額支給されている」(54.7%)が半数強を占めるが、それ以外の4割強は未

払い部分(サービス残業)があるとしている(第6表)。さらに、数値は省略しているが、連合調査によると、サービス残業と実際の時間外労働時間との関係からは、時間外労働が長いほどサービス残業を頻繁にしている傾向が指摘されている点は見逃せないだろう。

第5表 サービス残業の有無

	頻繁にしている	し月に半分くらいは	たまにはしていり	いほとんどしていな	わからぬいな	N
連合	17.8	6.2	23.5	45.2	3.8	3.5
2000年	18.9	4.7	30.1	40.2	3.9	2.3
1998年	16.5	5.8	30.0	44.3	0.0	3.5
自動車総連	23.1	7.2	25.2	39.0	3.2	2.3
2000年	25.8	5.7	28.9	33.6	3.3	2.7
1998年	19.9	5.9	29.3	38.7	0.0	6.2

資料出所)・連合『れんごう143 2002年連合生活アンケート調査報告』
および、自動車総連『2002年組合員生活実態調査報告』より作成。

第6表 実際の超過労働時間に対する手当の支給率(公務員連絡会調査)

	(超過労働0時間および日教組・日高教を除く)							
	る全額支給されてい	90%	70%	50%	30%	10%	支給されていな	N
公務員連絡会	54.7	11.7	12.2	8.7	5.9	2.7	2.3	1.8

資料出所)・公務員労働組合連絡会『2002年度公務員労働者の生活実態に関する調査報告書』より作成。

不安感の募る将来見通し

これまでみてきた職場生活の中で、組合員はどういうような将来展望を抱いているのだろうか。組合

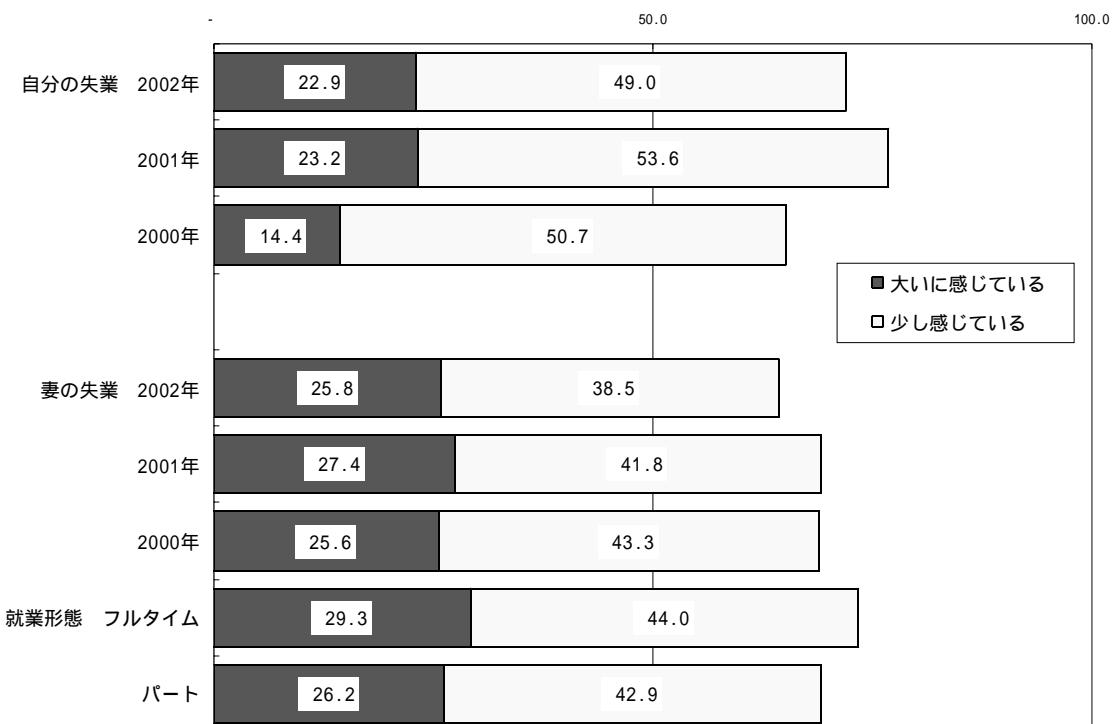
員の将来展望に関しては、なによりも、雇用の保障に目を向ける必要があるだろう。

電機連合調査では、今後2~3年くらいの自分と妻の失業不安をたずねているが、自分の場合、「大いに感じている」が22.9%で、これに「少し感じている」の49.0%を加えると、7割強の組合

員が失業に対して不安を抱いていることが示されている（第9図）。また、“共働き”世帯では、妻の失業への不安も強い。このような失業への不

安は、前々節で明らかにしたように、将来にわたる収入低下への不安とも密接に結びついていると思われる。

第9図 今後2～3年位の自分と妻の失業不安（電機連合調査）



資料出所)。電機連合『図表で見る 電機労働者の生活白書(調査時報 第336号)』より作成。

他方、2003年4月に企業の経営形態が変更される全過では、[郵政公社]と[自分の仕事]の将来についてたずねているが、7割の組合員が不安があるとしている（第7表）。このような企業の経営形態の変化といった企業を取り巻く環境の変化が、組合員の将来の生活に不安の影を落としている点は、企業再編が目まぐるしくなった民間労働者にもあてはまろう。

一方、公務員連絡会調査では、これから10年間

の暮らしの変化についてたずねているが、よくなるは8.9%とわずかで、わるくなるが66.5%と多数を占めており、その比率は1999年調査以降増加傾向にある（第8表）。なかでも、わるくなるとする厳しい見方は、40歳以上の中高年層で8割前後にも及ぶ（図表省略）。

これらの調査結果からも、将来の先行きに対する官民を問わない組合員の強い不安感の広がりが浮き彫りとなっている。

第7表 自分の将来について(全通調査)

	大きく発展する	多少は発展する	今と変わらない	やや不安がある	非常に不安がある	わからぬ	N A	発展する計	不安がある計
郵政公社の将来	3.1	7.1	7.2	29.8	40.0	8.5	4.3	10.2	69.8
自分の仕事の将来	3.5	5.7	7.0	29.1	40.1	10.2	4.3	9.2	69.2

資料出所). 全通『全通組合員の生活実態に関するアンケート調査報告書』より作成。

第8表 これから10年間の暮らしの変化(公務員連絡会調査)

	よくなる よどくち なら るか とい え ば	よど くち ら ない	か わ ら ない	わど るち くら な か る とい え ば	わ る く ら な か る とい え ば	わ る く な る	N A	よくなる 計	わ る く な る 計
公務員連絡会	2.0	6.9	23.4	43.4	23.1	1.2		8.9	66.5
2000年	2.2	7.1	25.4	43.5	21.4	0.5		9.3	64.9
1999年	1.9	7.9	26.6	43.4	19.1	1.1		9.8	62.5

資料出所). 公務員労働組合連絡会『2002年度公務員労働者の生活実態に関する調査報告書』より作成。

まとめ

企業の先行きが不透明なことに加え、組合員の雇用の将来も不明確で、数年後の生活の見通しも立てられない状態になっている。賃金も前年比で

横バイならまだしも、減少するという事実が現実となってきている。このような深刻な事態の中で、組合員のさまざまな将来不安を解消させるために、労働組合にはより明確なビジョンと目に見える実行力、さらには組合員が実感できるような雇用保障や生活維持向上に向けた取り組みが早急に求められている。

次号の特集は

「労働組合の経営提言・チェック機能」(仮題)の予定です