

厳しくも温かい経済社会の実現に向けて
～個人の危機バネと地域の縁の再生をテコに格差解消を～

平成19年4月
社団法人関西経済同友会
格差社会を考える委員会

1. はじめに

長期の経済停滞打開を目指した小泉政権の構造改革の評価を巡り「格差社会」という言葉が流布。格差は個々人の価値観によるところが大きく、その存否や是非については意見が分かれる。
→格差に関する検証を行なった上、成長を実現しながら健全で活力ある社会を築くための方策を提言。

2. 格差の現状

- ①所得分配の不平等度を表す「ジニ係数」は諸外国の中で中位程度の水準。
わが国の生涯賃金格差は日欧米7カ国のなかで最も低い（内閣府報告）。
- ②観察される格差の拡大は高齢化と核家族化による見せかけ上のもの（月例経済報告）。
このように、統計データからは我が国の格差の実態に大きな変化は見られない。
→社会的に「許容できない格差」が存在しているかどうかの視点から検証を行なう。

3. 許容できない格差についての検証

- 【許容できない格差の定義】
「生まれ育った家庭環境など人の努力だけでは如何ともしがたい要因によって生じる格差」であり、かつ「これを解消しなければ、健全で活力ある社会の発展を阻害する格差」
↓
【許容できない格差の存否】
「機会均等に反していないか」「健全な社会・経済の発展を阻害しないか」を判断基準に、次の3つの段階において検証。
- I. 就労など社会人としての経済活動への参画段階（就職期）**
バブル崩壊後の就職氷河期に正規雇用されなかった若年失業者の塊の存在
←就労期に平等な機会が与えられなかったことが主因と考えられる
- II. 教育・職業訓練段階（子供時代から青年期まで）**
・職業や所得の上位にある親の子供はそれを承継する相関関係が高い [対数オッズ比]。
→教育・職業訓練段階における機会の不平等存在の疑念
・職業に対する現実感など、身を持って体験できる機会の不足
- III. 就労後の企業内待遇や再雇用・転職などのプロセス（企業内、労働市場）**
・正規、非正規雇用の待遇面での違いが相当な理由を欠く場合は許容されない格差となる。
・性別、年齢などの面で、一部に不平等な取り扱いの恐れ。

4. 主観的な格差感、社会通念としての格差社会観

実態以上に増幅された主観的な格差感が存在、それがさらに社会全体に格差観念を醸成（背景）経済のグローバル化、IT化などの技術革新、地方経済の衰退など
→こうした格差感・格差社会観の蔓延は、日本社会に根ざしてきた相互信頼の崩壊、努力しても報われないというあきらめムード、を招きかねない。
その結果、経済・社会の活力を減退させ、日本社会の魅力を低下させることが懸念される。

5. 提言

【経済界の取り組み】

【国・自治体への要望】

提言1 《経済停滞が生んだ就職氷河期の若年失業者に雇用機会を》

- ①経済界は、機会の均等を享受できなかった就職氷河期の若年失業者に積極的に雇用機会を提供することが重要。
- ②国は、総合的な社会政策として雇用創出や就労支援策を実施すべき。

- ◇雇用機会の提供
- ◇新産業支援による若年雇用創出
- ◇就職訓練講座や試派遣システムの提供と活用

- ◇公的部門による雇用創出
- ◇ジョブカフェのサービス充実

提言2 《人間力を備えた次世代の育成を～危機バネを呼び覚まし将来格差の芽を摘む～》

- ①家庭環境に左右されない教育の機会平等確保のための公教育の充実により、知・徳・体を備えた次世代を育成する。
- ②人間が本能的に備え持つ「危機バネ」（逆境を克服する反発力、人間力）の呼び覚まし、再活性化させる。

- ～家庭環境に影響されない教育機会提供
- ◇企業奨学金制度の充実強化
- ◇企業の遊休施設などを活用した安価な学生寮の整備
- ～仕事に対する現実感の付与～
- ◇職業体験のための民間テーマパークの関西進出支援
- ◇自治体と企業が連携した職業体験施設の設置拡大
- ◇子供に対する親の職場見学の開催
- ◇子供に対する社会学習・社会貢献活動の機会提供
- ～次代の起業家育成～
- ◇将来の起業家を育てる高校・大学一貫教育の創設

- ◇基礎学力・体力を高める義務教育の強化
- ◇職業訓練の強化
- ◇中学生トライやるウィークの拡大
- ◇高校生・大学生インターンシップの拡大
- ◇アクティブラーニング導入
- ◇ものづくり技術を高度化させる高専の強化

提言3 《就労後の多様な働き方の実現を》

- ①就業の実態が同一である非正規雇用者は、正規雇用者と均等に処遇されるべき。
- ②女性の再就職・就労問題、高齢者の継続的な雇用問題、転職・起業ニーズへの対応が必要。

- ～女性・高齢者が働ける環境づくり～
- ◇非正規雇用者の正規雇用への登用拡大
- ◇育児退職後の再雇用拡大
- ◇高齢熟練者の定年延長拡大
- ～転職・起業の支援～
- ◇トライアル雇用の積極活用

- ◇働き続ける女性への支援策
- ◇求人者の年齢制限の禁止
- ◇失業者の起業へ金銭的支援

提言4 《国民の格差感、社会全体の通念としての格差社会観の払拭を》

- ①持続的な成長を実現することで将来不安を払拭
→構造改革の具体取組み、将来ビジョンを国民に示すことが重要。
- ②生活基盤を脅かす地域間格差発生への恐れを解消
→地域での社会保障セーフティネットの充実。
- ③過度な自己責任論に起因する不安感の解消
→「縁」（人や社会の個人的な絆）による社会の治癒力、復元力の回復。
地域社会の連携志向が強い関西の特性を活かし、新しい価値の創造と発信をめざす。

- ◇情報インフラ整備（教育・生活情報提供）
- ◇公民館や寺社等を利用した「寺子屋」の復活
- ◇「親の学校」の開催
- ◇世話焼きNPOの設置支援

- ◇国の成長戦略の実現（財政再建、行政改革、社会保障制度の一体的な改革など）
- ◇医師・看護師の充足、公立病院の充実
- ◇地方経済活性化策の促進

1.	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2.	格差の現状【統計データからの結論】・・・・・・・・	1
3.	「社会的に許容できる格差」と「社会的に許容できない格差」を峻別すべき～われわれの基本的立場・・・・・・・・	2
4.	「社会的に許容できない格差」が存在する・・・・・・・・	2
5.	主観的な「格差感」、社会通念としての「格差社会観」・・・・・・・・	4
6.	「社会的に許容できない格差」、主観的な「格差感」「格差社会観」を解消する4つの提言・・・・・・・・	5
7.	むすび・・・・・・・・・・・・・・・・	11

◆ 参考資料	・・・・・・・・・・・・・・・・	12
◆ 活動状況	・・・・・・・・・・・・・・・・	16
◆ 名簿	・・・・・・・・・・・・・・・・	17

1. はじめに

長期の経済停滞の打開を目指した小泉政権の構造改革の評価をめぐって「格差社会」という言葉が流布している。

それに対して安倍政権は現在、「再チャレンジ可能な社会」（中期方針「日本経済の進路と戦略」）をテーマに掲げて、総合プランを企画し各種施策を推進している。

われわれは、「格差社会」という言葉がもつ意味を真摯に受け止め、今後、成長を実現するなかでの健全で活力ある社会のあり方について議論を続けて来た。

ただ格差に対する受け止め方は、個々人の価値観によって大きく異なる。その存否および是非について国民の間で意見が未だに大きく分かれている。

さらに格差に関する検証が不十分なまま、言葉だけが一人歩きしている印象も強い。それにより国民は実態以上に格差があるといった思い込みとも言うべき「格差感」（注1）を抱き、さらには国民一人ひとりの格差感が蔓延し、社会全体の通念としての「格差社会観」が生まれていると思われる。こうした世相が国民一人ひとりに、必要以上に疎外感や孤立感、さらに将来に対する不安感、閉そく感を募らせている。このことをわれわれは強く懸念している。われわれは、どのように「健全で活力ある社会」を築いていけばよいのであろうか。

2. 格差の現状【統計データからの結論】

日本における格差の現状を示す各種統計データの評価からはじめたい。

第一に、所得分配の不平等度を表すジニ係数は、90年代の長期の経済停滞の影響により若干上昇傾向を示しているが、これは諸外国のなかでは中位程度の水準である（注2）。また、内閣府が報告する生涯賃金の国際比較によれば、日本人の生涯賃金格差は日欧米7カ国のなかで最も低いという結果（注3）もある。

第二に、内閣府の月例経済報告書（平成18年1月）は「格差拡大の論拠として、所得・消費の格差、賃金格差などが主張されるものの、統計データからは確認できない」とし、観察される格差の拡大は高齢化と核家族化による見せかけ上のものと指摘している。

このように統計データの結果からは、日本社会における格差の実態が近年急激に悪化してきているといった事実は確認できない。

3. 「社会的に許容できる格差」と「社会的に許容できない格差」を峻別すべき

～われわれの基本的立場

上記のように格差の実態に関して統計上は顕著な変化はみられないものの、何らかの格差が存在すること自体は否定できない。

そこで、そもそもその格差が、社会的に許容できる格差なのか、社会的に許容できない格差なのかを峻別し、許容できない格差があればそれを解消する施策を講じていく必要があるというのが、われわれの基本的な立場である。

まず格差とは、広義には「社会・経済活動において生じる人と人の違いであるが、優劣や上下など否定的な価値概念を伴うもの」と定義したい。

そのうえで、社会的に許容できる格差とは、機会均等のもとで、自由かつ公正な市場競争に基づく「人の努力」の結果生じる格差である。それは、社会・経済の発展を阻害するのではない。逆に健全で活力ある社会の発展エンジンとなるものである。

一方、社会的に許容できない格差とは「生まれ育った家庭環境（親の所得・資産、社会的地位）など人の努力だけでは如何ともしがたい要因によって生じる格差」である。これに対しては、社会政策として解消策を講じなければ、健全で活力ある社会の発展は期待できない。

自由かつ公正な市場競争が、より健全で活力ある社会をもたらすことは、これまでの経済発展の歴史をみれば明らかである。また、経済発展の歴史は、その前提として「機会の平等」を確保するとともに、努力にもかかわらず不幸にも機会を逃したもののにも、「再チャレンジできる機会」を提供すべきことの大切さも教えている。

【格差認識に関する諸説】

伊藤隆俊・東京大教授は「格差とは、同じ能力・適性を持っているにもかかわらず、生まれ育つ環境により、努力する機会が不当に奪われることであり、結果の不平等ではない。能力、適性、努力、……の程度に多くの違いがあり、これが所得の違いを生むことは格差とはいえない」としている（週刊東洋経済 2006.5.27）。

また、米政治哲学者・故ジョン・ロールズ氏は、「社会的・経済的不平等を是正するためには、公正な機会均等の実現と、不遇な人々の境遇を最大限改善すべきである」（正義論）と指摘している。

4. 「社会的に許容できない格差」が存在する

そこで、社会的に許容できる格差かどうかを判別するにあたっては、「機会均等に

反していないか」かつ「健全な社会・経済の発展を阻害しないか」の2つを判断基準としたい。その際、以下の3つのライフステージ（段階）に焦点をあてて検証することとする。

I. 就労など社会人としての経済活動への参画段階（就職期）

この段階において見逃せないのは、バブル崩壊後の経済停滞の直撃を受けた就職氷河期の若年失業者の存在である。寒く厳しい冬の時代の犠牲者ともいうべき彼らは、本人の強い就労意欲や能力にもかかわらず、多くが雇用機会に恵まれてこなかった。つまり、この時期の正規雇用の狭き門に阻まれ、就職試験を受ける機会をも閉ざされたのである。その結果、若年層の失業率は、失業率全体のほぼ2倍と高止まり傾向を示しており（注4）、正規雇用と、フリーターなどの非正規雇用の二極化が進み、所得格差も拡大している。このように景気低迷期に大量発生した若者失業者群の存在は明らかであり、これは就労期に「平等な機会」が与えられなかったことが、主因であるといえるのではないか。

ニート、フリーターなどを余儀なくされている未熟練の若年者をこのまま放置することは、将来の「社会・経済の活力」を阻害しかねない。これは明らかに「社会的に許容できない格差」といえる。

II. 教育・職業訓練段階（子供時代から青年期まで）

教育・職業訓練段階における「社会的に許容できない格差」を示す明確な統計データは認められないが、親の階層を子どもがどの程度引継ぎやすいかの度合いを示す「対数オッズ比」（注5）をみると、職業や所得の上位にある親の子どもはそれを継承する相関関係が高いことが判明している。従って、次世代に対する教育・職業訓練段階における「機会の不平等」が存在する疑念がある。

さらには、教育・職業訓練が実施されているとしても、社会生活に必要な倫理観、勤労観、仕事に対する現実感などを身を持って体験できる機会が不足しているのではないか。

こうした事態により将来において「社会的に許容できない格差」が拡大あるいは再生産される惧れがあり、わが国の社会・経済の活力を阻害しかねない。

III. 就労後の企業内待遇や再雇用・転職などのプロセス（企業内、労働市場）

現在、広く指摘があるように企業社会における正規雇用者と非正規雇用者の間に

は、さまざまな労働条件・処遇面での違いがある（注6）。さらに転職や再雇用にあたって、正規雇用の経験がないことが、大きなハンディとなっている。この待遇の差は、企業の経営戦略によるものとはいえ、相当な理由を欠く場合は、「社会的に許容できない格差」となる。

また性別、年齢などの面で一部に不平等な取り扱いがある恐れもある。これも「機会均等」のもとでの公正で自由な競争に反するものとして見逃せない「社会的に許容できない格差」である。

今後、労働人口が減少する状況のなかで、多様な労働力を確保していかなければ、将来にわたって社会・経済の健全な発展を阻害する恐れがある。

5. 主観的な格差感、社会通念としての格差社会観

上記のような3つの実態面の格差のほかに、国民はマインド面で実態以上に格差感を拡大する恐れがある。すなわち、国民一人ひとりに所得・資産や社会的地位などの違いに実態以上に格差があるという思い込みとも言うべき悲観的な「格差感」が広がり、ひいては社会全体の通念としての「格差社会観」ともいうべき観念が蔓延するという負の連鎖が惹起されることである。

その背景には、近年のグローバル化、IT化などの技術革新、少子高齢化、人口減少、企業改革の進展、雇用情勢の変化に伴う労働ビッグバン、地方経済の衰退など、急激な環境変化があり、これが国民に必要以上の将来不安を抱かせるのではない。

さらに、マスコミが格差を取り上げる頻度が高いために「格差が広がっている」という誤った思い込みも強いと思われる。たとえ格差があったとしても、実際には格差が固定していないにもかかわらず、本人は、自分の能力や世帯の収入では、もはや格差が固定してしまい、その現実から「逃れられない」と思い込むケースもありえる。

また、企業組織や社会のなかで、個人がこれまでに経験したことのないほどの過度な欧米型の競争と自己決定・自己責任主義にさらされた結果、社会全体に「日本は格差社会であるという通念」が固定的に出来上がってしまうと、日本人一人ひとりの行動をさらに縛るという悪循環に陥る危険性がある。

こうした社会通念としての「格差社会観」の蔓延が、日本社会に根ざしてきた相互信頼を崩壊させ、「努力しても報われない」という“あきらめムード”を作りかねない。挑戦（チャレンジ）を試みない消極的な行動が、国民の間に広がる。その結果、経済・社会の活力を減退させ、日本社会の魅力を低下させる。

【参考】

社会学者の佐藤俊樹・東京大助教授は、「わが国は従来から格差が縮小する傾向にあった。それが最近止まっただけでも、国民は格差を意識し、格差感を増幅させている」と指摘している。また、大竹文雄・大阪大教授は、格差感の拡大要因として、将来の格差拡大の予想、若年失業やフリーターの存在、企業での成果主義賃金の導入、階層間移動の低下の恐れ、累進税制の緩和、資産価格の上昇などをあげている。（両者の意見は当委員会主催の講演会にて）

6. 「社会的に許容できない格差」、主観的な「格差感」「格差社会観」を解消する 4つの提言

そこで、当委員会は、「機会均等」と「健全な社会・経済の発展」の2つの条件をキーワードに、次の三点について「社会的に許容できない格差」の解消のための対応策を提言する。さらに主観的な「格差感」、社会通念としての「格差社会観」が拡大していく惧れを払拭するための対応策についても提言する。

提言1. 経済停滞が生んだ就職氷河期の若年失業者に雇用機会を

バブル後の経済停滞による就職氷河期に、本人たちの強い就労意欲にもかかわらず、多くの企業が緊急避難のため、採用を凍結し、ないし採用数を極限にまで絞った。その結果、不幸にも正規雇用の機会に恵まれなかった若年失業者への対応策が急務である。景気が回復していく中で、新卒者を中心に若年層の雇用情勢は好転しているものの、彼ら若年失業者は、このまま放置され、将来の社会の担い手から外れてしまいかねず、将来の健全な社会・経済の発展を阻害する。

そのため、「機会の均等」を享受できなかった彼らに対して、経済界は積極的に雇用機会を提供するとともに、国や地方自治体には、総合的な社会政策として雇用創出や就労支援策を要望する。

主な施策例として以下を提言する。

【経済界の取り組み】

㊦!雇用機会の提供

例：関西企業で1000人雇用（受入企業に国の補助金付与）

㊦!新産業支援による若年雇用創出

例：大阪・扇町に集積するデザインや広告、印刷などのクリエイティブ・クラスターの新興企業群の支援（この地域には2300社が立地し、2～3万人のクリエイターが集うと言われる） など

⑤!人材派遣会社などによる就職訓練講座や試派遣システムの提供と活用

【国や地方自治体への要望】

⑤!公的部門による雇用創出

例：環境保全、自然保護・整備、遺跡保護などの公的事業での雇用

⑤!若者就職支援施設「ジョブカフェ」のサービス充実

例：オーダーメイドな職業紹介

官民共同運営（大阪府と民間事業者の全国初の試み）

民営化もしくは市場化テストの実施

提言2 人間力を備えた次世代層の育成を

～危機バネを呼び覚まし将来格差の芽を摘む

将来を担う次世代層への教育、職業訓練への対応が重要である。

第一に、個人が経済活動をはじめる原資となる知識や能力は、教育、職業訓練によって培われるものである。憲法に謳われているとおり、国民はその能力に応じて等しく教育を受ける権利を有する。しかし実態として、親の経済状況などの家庭環境によって本人の能力や努力にもかかわらず、教育の機会が限定されていることは否めない。そこで、公教育の充実を主軸にして、知・徳・体を備えた次世代層を育成するための教育改革を大いに進める必要がある。

第二に、近年の若年層には、過剰ともいえるほど「天職幻想」志向や自己実現意欲が顕著（注7）であり、「パラサイト・シングル」などに代表される生活への危機感に欠ける環境が存在する。したがって、初等教育段階から「努力しないものは報われない」という人生の厳しさなど危機感を与え、人間が本能的に備え持つ逆境を克服する反発力や人間力とでも言うべき「危機バネ」を呼び覚ますことが必要である。

そのために、家庭教育として親が子供に対してきちんとしたしつけを施し、社会常識を身に付けさせることが大切である。また、初等教育段階から職業体験教育をさらに充実し、職業に対する現実感を付与するとともに、次代の起業家を育成していく必要がある。子供たちの職業体験教育に関西企業としても積極的に関わっていくことが重要である。このように次世代層に対する教育、職業訓練への対応を進めることによって、将来の健全で活力のある社会・経済の発展が期待できる。

主な施策例として以下を提言する。

(1) 家庭環境に影響されない教育機会を提供

【国や地方自治体への要望】

㊦!基礎学力（読み・書き・そろばん）・基礎体力を高める義務教育の強化

例：ゆとり教育の是正

塾に依存しない基礎学力レベルの向上

倫理観、コミュニケーション能力の向上

【経済界の取り組み】

・企業奨学金制度の充実強化

㊦!企業の遊休施設や寄付などを活用した安価な学生寮の整備

例：地方から都市部の大学への進学を促進

前川製作所が財団法人「和敬塾」（東京・目白）を設立・運営

(2) 仕事に対する現実感を付与

【国や地方自治体への要望】

・職業訓練の強化

例：学習指導要領に職業訓練を明示するよう改正

日本版デュアルシステムの拡大（ドイツなどの欧米で導入され、国内でもすでに試行されている。たとえば、1週間のうち3日間は学校で教育・訓練、残りの2日間は企業で実習など、働きながら学ぶ教育訓練システム。）

・中学生トライやるウィーク（兵庫県が実施する中学生の職業体験教育）の拡大

・高校生・大学生インターンシップの拡大

・アクティブラーニングの導入

例：大学生が実業界から調査等を受託など

・ものづくり技術を高度化させる高専の強化

例：5年⇒7年に延長し、大卒レベルに向上

【経済界の取り組み】

㊦!職業体験のための民間テーマパーク「キッザニア」の関西進出支援

㊦!地方自治体と企業が連携した職業体験施設の設置拡大

例：京都市による廃校を利用した職業体験施設など

㊦!子供に対する親の職場見学の開催

㊦!子供に対する社会学習・社会貢献活動の機会提供

(3) 次代の起業家を育成

【官民連携の取り組み】

- ・ 将来の起業家を育てる高校・大学一貫教育の創設

例：大学入試に影響されない環境で将来の起業家をめざしたチャレンジ精神と経営者に必要な素養を付与

提言3 就労後の多様な働き方の実現を

就労後の企業内での労働条件・待遇の問題、および再雇用・転職（起業を含め）など個人の多様な働き方に対するニーズへの対応が必要である。

第一に、非正規雇用者に対する機会不平等の解消である。企業が業務内容に応じて非正規社員を登用するなど、低廉かつ弾力的な労働力で対応することは、国際競争力を強化するうえで必要な戦略であり、否定することはできない。

しかし、職務、人材育成の仕組み、契約期間等の就業の実態が同一であるにもかかわらず、正規雇用者と非正規雇用者との間に待遇の格差が存在することは改めるべきことである。機会均等の観点からいえば、非正規雇用者であっても、自らエンプロイアビリティを高める努力をし、正規雇用者と同等の能力を備えうるものに対しては、正規雇用者となる機会をさらに広げるべきである。

第二に、M字型傾向を持つ女性の再就職（注8）、就労問題、高齢者の継続的な雇用問題、転職・起業ニーズへの対応が必要である。その際、国は最低限のセーフティネットを確保するものの、社会保障による救済よりむしろ、本人が働く意欲を持つ限り雇用への誘導を重視する、またリスクを恐れずチャレンジする者に対しては積極的に支援していくという、いわゆる「ポジティブ・ウェルフェア」が必要である。

このように多様な働き方の選択機会が提供されることによって、将来にわたって健全で活力ある社会・経済が構築される。

主な施策例として以下を提言する。

(1) 女性、高齢者が働ける環境づくりを

【国や地方自治体への要望】

- ・ 働きつつける女性への支援策

例：育児支援、男性の過重労働を是正し家庭に回帰させる措置 など

【経済界の取り組み】

- ⑨!非正規雇用者の正規雇用者への登用拡大

- ㊦!育児で退職した女性の再雇用の拡大
- ㊦!高齢の熟練技能者などの定年延長の拡大

(2) 転職・起業の支援を

【国や地方自治体への要望】

- ㊦!求人の年齢制限の禁止

例：国の法整備の動きにあわせ努力義務を強化

- ㊦!失業者の起業に政府が金銭的支援

例：日本版の「私の株式会社」（ドイツの起業支援施策）

【経済界の取り組み】

- ㊦!トライアル雇用の積極活用（関西企業に活用呼びかけ）

提言4 国民の「格差感」、社会全体の通念としての「格差社会観」の払拭を

第一に、主観的な格差感、格差社会観を解消するために何よりも重要なことは、国の成長戦略を実行することで、日本経済の持続的な成長を実現し、将来不安を払拭させることである。

そのためには、国は財政再建、行政改革を断行し、経済の活性化策を実行するとともに、社会保障制度（医療、年金、介護）の一体的な改革を実現させるという明るい将来ビジョンを国民に示し、健全で安心できる社会を構築していくことが必要である。

第二に、見逃せない点は、自らの意思だけでは自由に生活の拠点を置く地域を選びがたい次世代層や高齢者層などへの対応である。つまり、地域経済の衰退によって、生活基盤を脅かされかねない地域間格差の存在の恐れである。これを解消するためには、地域における教育、医療などの社会保障面で、「最低限のセーフティネット」を充実する必要がある。また企業の海外流失防止及び国内立地促進策、商店街抜本的な振興策などにより地方経済の活性化と雇用創出を図るべきである。

主な施策として以下を提言する。

【国や地方自治体への要望】

- ㊦!医師、看護師の充足および公立病院の充実

【経済界としての取り組み】

- ㊦!情報インフラの整備（教育や生活情報の提供）

第三に、人や社会との個人的な絆という「縁」のもつ良さを活かした社会の治癒力、復元力の回復である。

競争環境のグローバル化、成果主義による個人業績重視の傾向のもと、身近な他者との間で格差を感じる機会は増えつつある。そして、その格差から逃れられるかどうかは、欧米型自己決定・自己責任論の中、すべて各人の自己責任に委ねられていくとの不安感・孤立感が強まっているのではないか。自らの問題を解決する第一的な責任が各人にあるのは当然のことである。しかし、人は決して一人だけで生きている訳ではない。人と人の絆、人と社会の関わりを活性化させることにより、個人では解決しにくい壁を乗り越えることも出来るはずである。

とりわけ、地域社会の連携志向が強い関西の特徴（注9）として、人や社会との個人的な絆という「縁」のもつ良さを見直すことから始めてはどうか。日本の組織や社会のよさは、人が互いにつながりあうことによって全体として大きな力を発揮するところである。地域社会の「温かい縁」の支えによって「地域総がかり」で子育てや高齢者介護など、かつての日本の大家族が担ってきたような機能を再生することによって、将来の夢と活力などを持てる社会が構築できる。この点、定年を迎える団塊世代が大量に地域や家庭に回帰する今年はまさに地域の「縁」復活の好機ではないか。

地域の縁を深めることは、かつての一億総中流時代の画一的な社会を復刻するものではない。むしろ多様かつ異質な人材や知恵が交流しぶつかりあうことで、関西から新しい価値の創造と発信を期待したい。

「縁」を活かした以下のような施策の推進にあたり、経済界も企業の社会的責任として積極的に人材や施設提供などの協力を行う。

⑤! 公民館や寺社などを活用した子どもの「寺子屋」の復活

例：団塊世代の教師経験者や企業人などのボランティアが、自らの人生経験を通じてえた倫理観、道徳観、公共心などを説くとともに、地域の精神的な拠点とも言える寺社仏閣などで、地域の文化、伝統、歴史などを次代に語り継ぐ。

・ 親の義務である子育てを教える「親の学校」の開催

例：団塊世代などの子育て経験豊富な世代のボランティアによる子どもの育児、しつけ、相談など

・ 世話焼きNPOの設置

例：見回りおじさん・声かけおばさんが、社会との接点づくりに貢献し、独居老人や引きこもり青年などの世話を焼く。

7. むすび

当委員会の議論をもとに経済界の努力として取り組むべきこと、国や地方自治体へ要望することを取りまとめた。

当委員会としては経済界の立場から、「機会均等」のもと「公正で自由な競争」によって、社会・経済が持続的な成長を実現しながら、地域社会の中で人々が相互信頼で支えあう、「厳しくも温かい経済社会の実現」に向けて、産官学の連携のもと各種施策の実現を期待するものである。

日本経済がいざなぎ景気を超えて戦後最長の景気回復を継続しつつある今こそ、関西地域のもつ「縁」という強みを活かし、悲観的な格差論議によって疲弊した社会ムードを払拭し、連携を旨とした関西独自の新しい価値を国内外に発信していきたい。

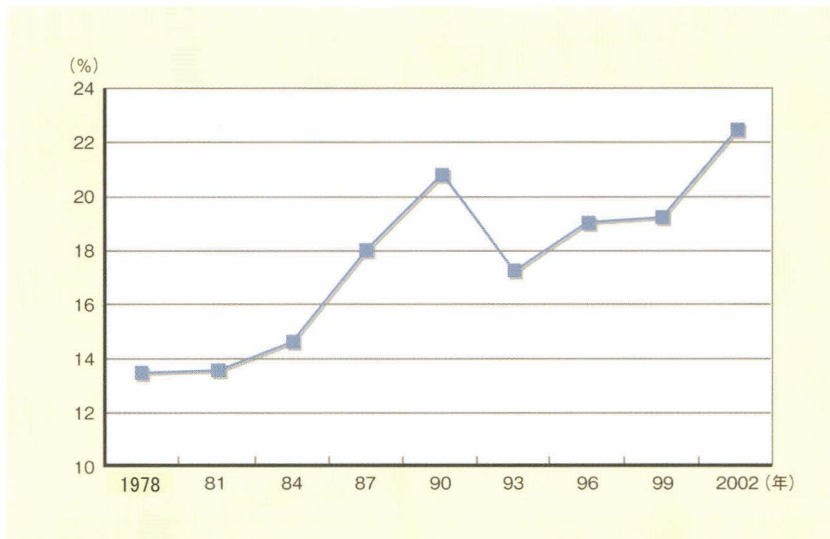
諺に「谷深ければ山高し」といわれるように、失われた10年にどん底の苦しみを克服した企業も地域も国も、新たな発展軌道を描き、真に「美しい国」づくりをめざす好機がまさに今、到来している。

以 上

参考資料

【注 1】国民の格差感

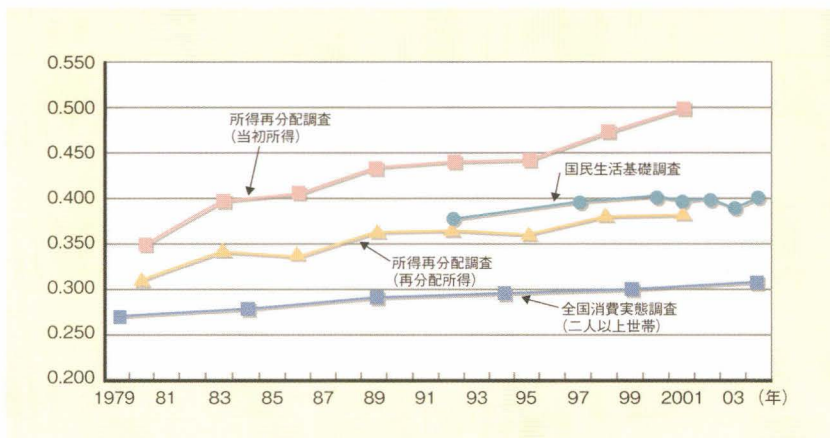
■ 収入や財産の不平等感が増大している



出典:『国民生活選好度調査』(内閣府)

【注 2】所得分配の不平等度を表すジニ係数

■ 80年代以降緩やかに上昇している

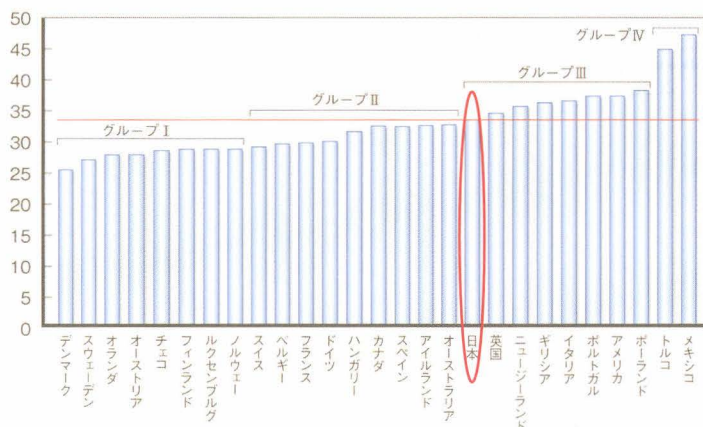


出典:『全国消費実態調査』(総務省)、『所得再分配調査』(厚生労働省)、『国民生活基礎調査』(厚生労働省)

ジニ係数

社会の所得分布の偏りを測る指標。係数の範囲は0から1で、0は全員が同じ所得を得ており、1なら一人が全所得を独占している状態を示す。係数の値が0に近いほど格差が少ない状態で、1に近いほど格差が大きい状態であることを意味する。

■ 国際比較でみると、日本のジニ係数はOECD諸国間では中位程度。米英を含む中上位グループ内では最下位。



(備考)

- 1) グループ I : 北米諸国を中心とする下位グループ
グループ II : 西欧諸国を中心とする中下位グループ
グループ III : 米英諸国を中心とする中上位国グループ
グループ IV : 上位グループ
- 2) 家計可処分所得を用いている (世帯人員数調整後)
- 3) 数値は2000年の値。ただし、オーストラリア、オーストリア、ギリシアは1999年。ドイツ、ルクセンブルグ、ニュージーランド、スイスは2001年。チェコ、メキシコ、トルコは2002年。ベルギー、スペインは1995年の値。

【注 3】生涯賃金の国際比較

■年齢計の格差（平均／中位）－日本を含め7ヶ国

※数値が大きいほど格差が大きい

	日本 2004年	イギリス 1994年	スウェーデン 1996年	フィンランド 1996年	アメリカ 1996年	オーストラリア 1996年
年齢計(倍)	1.108	1.165	1.137	1.116	1.230	1.157

(備考)

1) 男性労働者の賃金

2) 日本は所定内給与、2004年

出典:『賃金構造基本統計調査』(厚生労働省)、OECD Labour Database

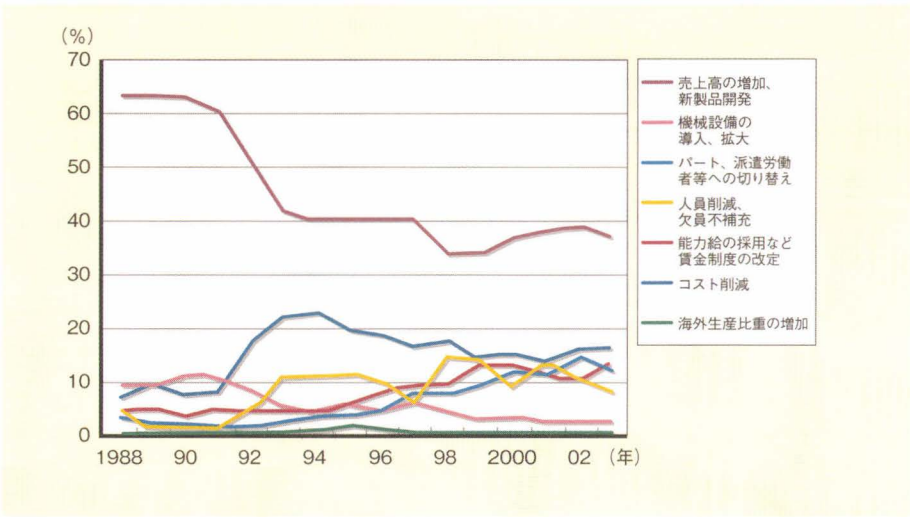
【注 4】若年層の失業率

■若年層の完全失業率の推移

	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
全世代 合計	2.6	2.1	3.2	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1
15－19 歳	4.8	4.3	6.1	9.1	9.6	9.9	10.1	9.5	8.7	8.0
20－24 歳	2.8	2.4	3.8	5.6	6.0	6.4	6.3	5.7	5.6	5.2

出典:『労働力調査』(総務省統計局)

■人件費の負担削減のために最も力を入れる対策※



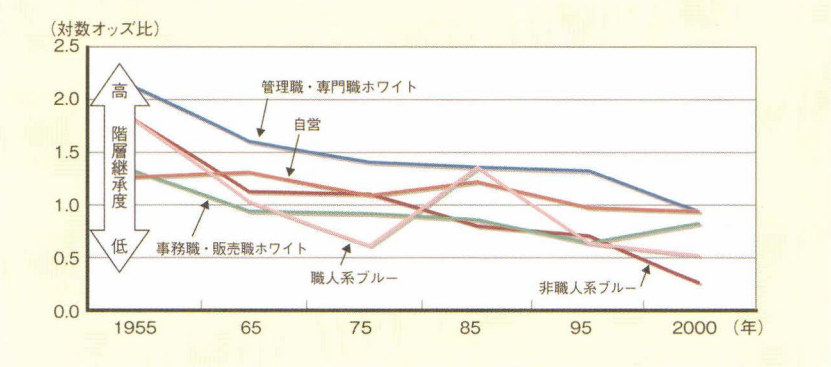
※賃金の改定を実施または改定を予定し、額も決定している企業が対象

出典:『H15賃金引上げ等の実態に関する調査』(厚生労働省)

【注 5】対数オッズ比

■階層継承度合いの推移

階層の継承度合いは安定的に推移



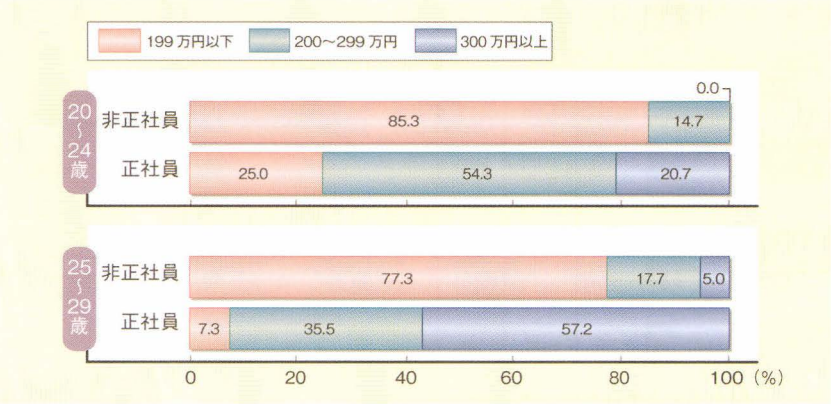
出典:『平成18年度年次経済財政報告』(内閣府)

オッズ比

ある事象の起こりやすさを2つの群で比較して示す統計学的な尺度のこと。左図の場合、父親がある職業についているかどうかで、子どもがその職につきやすいかどうかを表している。数値が大きくなるほど、親からの継承性が高いことを示している。

【注 6】正規雇用者と非正規雇用者年収比較

■年収の比較



出展:『若年従業者アンケート』『若年アルバイト勤務者アンケート』<2005年11月> (株式会社野村総合研究所)

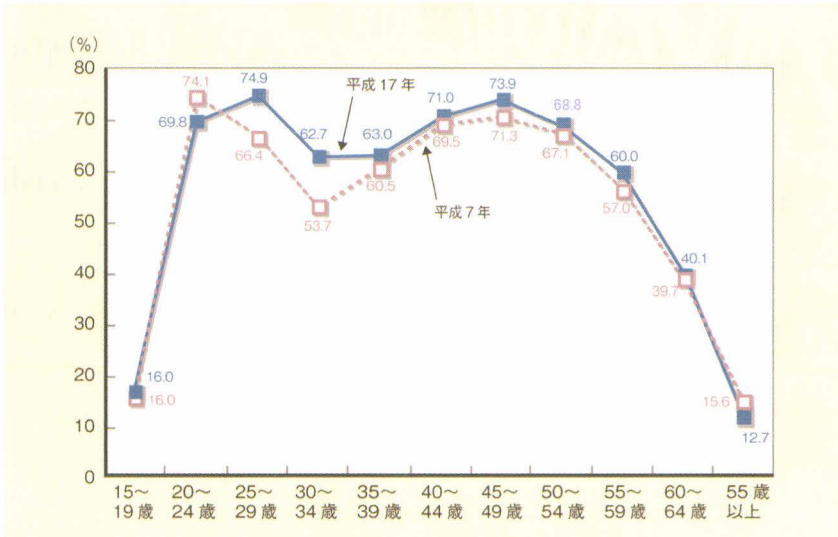
【注 7】若年層の天職幻想志向及び自己実現意欲

■フリーター500人に聞いた「フリーターになった理由」 (複数回答)

自由な働き方がしたかった	自分に合う仕事への準備期間	就きたい仕事への準備期間	正社員で採用されなかった	仕事以外にしたいことがある
36%	25%	23%	18%	18%

出典:『関東・関西のフリーター500人への意識調査』(関西社会経済研究所)

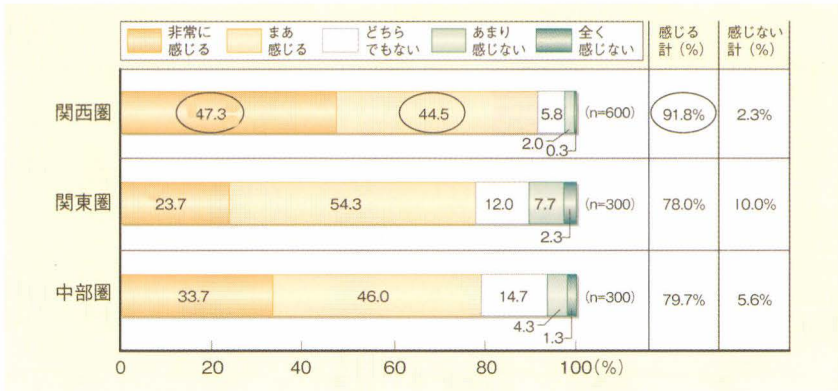
【注 8】 M字型傾向を持つ女性の就労



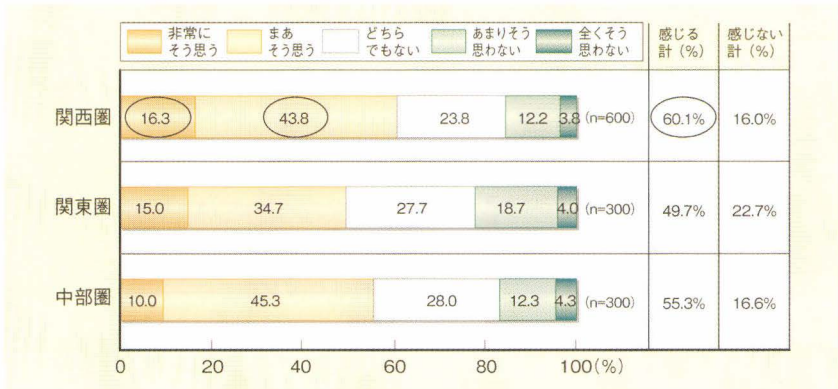
出展:『労働力調査』<平成7、17年>(総務省統計局)

【注 9】 地域社会の連携志向が強い関西

■ 【地元への愛着度】 関西人は地元への愛着度が高い



■ 【地元経済に対する考え方】 自分の仕事を通じて、地元の経済を良くしたいと思う



出典:『理想は共感共生型『和力社会』～関西には大きなポテンシャル～三大都市圏意識調査』(関西社会経済研究所)

平成18年度 格差社会を考える委員会 活動状況

平成18年

- ・ 第1回（6月9日） 正副委員長会議「活動方針案の審議について」
- ・ 第2回（7月25日） 講演会「日本社会における格差を考える視点と実態分析」
講師：大阪大学社会経済研究所教授
大竹 文雄 氏

正副委員長会議（自由討議）
- ・ 第3回（9月26日） 講演会「不平等社会日本の現状」
講師：東京大学大学院総合文化研究所助教授
佐藤 俊樹氏

正副委員長会議（自由討議）
- ・ 第4回（10月31日） 正副委員長会議（ヒアリングと自由討議）
ゲスト：パソナ専務執行役員 山本 絹子氏
ジョブカフェ大阪キャリアデザイナー 小原 和子氏
同 企業アドバイザーリーダー 武田 昌明氏
- ・ 第5回（11月30日） 正副委員長会議（自由討議）
- ・ 第6回（12月22日） 正副委員長会議「提言骨子案の審議について①」

平成19年

- ・ スタッフ会（1月19日）
- ・ 第7回（1月29日） 正副委員長会議「提言骨子案の審議について②」
- ・ スタッフ会（2月21日）
- ・ 第8回（2月26日） 正副委員長会議「提言骨子案の審議について③」
- ・ 第9回（3月22日） 正副委員長会議「提言案の審議について④」
- ・ 3月28日 常任幹事会・幹事会にて提言案を報告、了承を得る

（以 上）

平成18年度 格差社会を考える委員会 名簿

(敬称略)

委員長	宮本 恒明	関西電力	常務(3月31日退任)
副委員長	老川 祥一	読売新聞大阪本社	社長
"	大島 誠一郎	KDDI	専務理事関西総支社長(3月31日退任)
"	大橋 隆	博報堂	執行役員関西支社長
"	松本 義臣	日本アイ・ビー・エム	大阪事業所長
"	長谷川 剛	櫻宮化学	社長
"	福田 みほ	日動電工	会長
"	春次 賢太郎	春次メディカルグループ	理事長
"	松木 謙吾	日本コンピューター・システム	社長
"	小川 和人	三菱UFJメリルリンチPB証券	シニアフィナンシャルアドバイザー
"	毛利 聡子	シー・アンド・イーメディア	取締役
スタッフ	田村 昌弘	関西電力	地域共生・広報室 コミュニケーション推進グループ 部長
"	日下部 功	関西電力	地域共生・広報室 コミュニケーション推進グループ マネージャー
"	斎藤 治	読売新聞大阪本社	調査研究室研究員
"	今本 彰	KDDI	関西総支社管理部長
"	武発 一郎	博報堂	計画管理室長代理
"	阿久根 昌夫	日本アイ・ビー・エム	地域社会-西日本 担当部長
"	小田 成良	櫻宮化学	総務副部長
"	福島 一貴	日動電工	総務部部長
"	内匠 正人	春次メディカルグループ	事務長
"	福崎 慎也	春次メディカルグループ	事務スタッフ
"	北本 寿一	日本コンピューター・システム	総務部長
代表幹事 スタッフ	大野 敬	西日本電信電話	総務部企画担当課長
"	笹倉 康伸	西日本電信電話	総務部企画担当主査
"	野田 通夫	がんこフードサービス	企画室長
"	廣瀬 茂夫	がんこフードサービス	企画部部長
事務局	萩尾 千里	関西経済同友会	常任幹事
"	斉藤 行巨	関西経済同友会	事務局長
"	梅名 義昭	関西経済同友会	企画調査担当調査役

厳しくも温かい経済社会の実現に向けて
～個人の危機バネと地域の縁の再生をテコに格差解消を～

2007 年 4 月 発行

発行者

社団法人関西経済同友会

常任幹事 萩 尾 千 里

〒530-6691

大阪市北区中之島 6 丁目 2 番 27 号

中之島センタービル 28 階

電話 (06)6441-1031

印刷所

株式会社高橋印刷所

ホームページ・アドレス <http://www.kansaidoyukai.or.jp>

