

勤労意識のゆくえ

—「勤労生活に関する調査（1999, 2000, 2001年）」—

まえがき

今日、政治、経済はもとより社会、文化、精神など広範囲にわたりさまざまな制度疲労が露見しており、本格的な制度改革が求められている。労働、雇用の分野においても例外ではなく、十数年前の日本型雇用への賞賛が幻であったかのように、雇用ルールの変革は焦眉の急となっている。今や勤労者の生活と意識は、その支柱を喪失しつつあり、諸制度の転換の中で混迷を極めていく状況である。

本書は、こうした勤労者の生活や意識について、その実態を明らかにし、今後どのような方向に向うのか、を焦点に実施した「勤労生活に関する調査」の第1回、第2回、第3回調査の分析結果である。制度改革において、勤労者の実態および意識の把握は、不可欠の要件である。勤労者の意識から離反した改革は、大きな摩擦を生み、多大の損失をもたらすからである。勤労意識について、日本型雇用の枠組み、産業社会を支えてきた原理、来るべき社会ルール等の側面からアプローチし、制度改革に当たって留意すべき課題、焦点を提示している。

現在、労働、雇用分野では、改革への気運が高まっている。法制度の改正、企業の雇用管理の改革等、さまざまな側面からの変革が着手され始めており、難題も山積している。あまりに課題が多く、それらに対症療法的に対応してしまう危険性はないか、危惧される。雇用の変革が、その底流にある社会の変化に対応したものになっているのか、さらに、働く者にとって、それがどのように受け止められているか、十分な考察が必要である。勤労者の意識の実態に基づく改革でなければ、改革の効果は期待できない。勤労者の生活や意識についての情報の収集および研究が望まれる。

本書の結果が、企業、労働組合等、雇用や労働に関心を持つ関係機関の方々、および研究者等の専門家の方々にご活用頂ければ幸いである。

なお、本報告書の取りまとめは今田幸子（仕事と生活研究担当・統括研究員）があたった。

平成16年3月

労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執筆担当者

氏名

所属

いまださちこ
今田幸子

労働政策研究・研修機構 統括研究員

いけだしんごう
池田心豪

労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
(東京工業大学大学院博士課程)

本調査研究は、上記の執筆担当者の他に、第1回調査、第2回調査の計画、実施、分析の作業において、西村幸満 国立社会保障・人口問題研究所室長（元日本労働研究機構臨時研究助手）に協力を得た。

目 次

まえがき

概要 「勤労生活に関する調査」1999年、2000年、2001年	1
序章 調査の概要	7
1. 研究課題	7
2. 中期的視座	7
3. 意識調査	8
4. 勤労意識の3つの枠組み	8
5. 調査計画	12
6. データと分析方法	13
7. 各章の要旨	14
8. おわりに	27
第1章 勤労意識の二つの層	30
はじめに	30
第1節 日本型雇用慣行の評価	30
第2節 望ましい分配原理	37
第3節 生活意識	42
第4節 勤労意識の二つの層の行方	49
まとめ	54
第2章 仕事についての意識	55
第1節 仕事（やりがい）満足度	55
第2節 職業キャリア	61
第3章 失業についての意識	68
第1節 失業のイメージ	68
第2節 失業への対応	75
第3節 失業の事後対応	82
第4節 リストラのルール	88
第5節 セーフティネット	94
まとめ	102
第4章 社会についての意識	103
第1節 階層帰属意識（中意識）	103
第2節 不公平感	105
第3節 日本が目指す社会	113

第5章 生活についての意識	118
第1節 生活重視度	118
第2節 生活充実感	126
第3節 生活不安	133
第4節 新しい仕事観	140
第5節 生活満足度	147
まとめ	151
第6章 仕事（やりがい）満足度と生活満足度・生活充実感・不公平感	152
資料：調査票	157

概要「勤労生活に関する調査」1999年、2000年、2001年

これからの勤労生活は「組織との一体感」・「努力原理」・「脱物質主義」が基軸に

「勤労生活に関する調査」の第1回調査（1999年）において、人びとの勤労意識は二つの層を形成していることが明らかになった。本報告書の目的は、この二つの層に焦点を当て、1999年から2001年までの勤労意識の動向を明らかにすること、そして、今後の勤労生活についての政策的インプリケーションを導き出すことにある。

1999年調査で明らかになった二つの層は、次のような特徴をもっていた。第一の層は、雇用について終身雇用・年功賃金を支持し、分配原理について努力原理、必要原理、平等原理を支持し、自己肯定が低く現状維持的な生活意識をもつ。これに対して、第二の層は、雇用について自己啓発型能力開発を支持し、分配原理については実績原理を支持し、脱物質主義的、脱地位志向的、自己肯定的な生活意識をもつ。

今回2001年までのデータを分析した結果でも、二つの層は維持されている。そして、二つの層のいずれもが、雇用における「組織との一体感」、分配原理における「努力原理」、生活意識における「脱物質主義」を重視していることが明らかにされた。さらに、「組織との一体感」と「脱物質主義」は、「仕事（やりがい）満足度」及び「生活満足度」を高めるうえでも重要であることが明らかとなった。以上のことから、この三つの原理が、第一の層と第二の層を繋ぐルールとして重要であること、つまり、この二つの層への政策的支援（アプローチ）の基本枠組みになることが示唆されるとともに、今後の勤労社会の再編においてこうした原理が基軸になることが示唆されているといえる。

分析結果の要点は以下のとおりである。

1. 日本型雇用慣行への評価

— 「終身雇用」・「年功賃金」支持層も「自己啓発型能力開発」支持層も
「組織との一体感」を重視

● 全体の傾向

日本型雇用慣行の評価については、「終身雇用」・「組織との一体感」への支持と、組織や企業にたよらず自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきとする「自己啓発型能力開発」への支持がともに70%以上と高い。つまり、日本型雇用慣行は維持と変革の両方が期待されている。特に「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」は年々増加している。

● 属性による規定

「終身雇用」は女性ほど、年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されている。「年功賃

金」も女性ほど、学歴が低いほど支持されている。これに対して、「自己啓発型能力開発」は男性ほど支持されている。また「組織との一体感」も男性ほど支持されている。有職者においては、正規従業員ほど「年功賃金」を支持しているのに対して、「自己啓発型能力開発」は正規従業員ほど支持していない。

- 雇用意識の相関関係

1999年の分析結果では、「終身雇用」と「年功賃金」に強い正の相関があり、「自己啓発型能力開発」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があった。その後、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」との負の相関は弱まっているが、二つの層の構造は維持されている。このとき、「終身雇用」・「年功賃金」も「自己啓発型能力開発」も「組織との一体感」と正の相関がある。つまり、日本型雇用慣行の維持を望む層も改革を望む層も「組織との一体感」を重視している。

2. 望ましい分配原理

— 「必要原理」・「平等原理」支持層も「実績原理」支持層も「努力原理」を支持

- 全体の傾向

努力した人ほど多く得るのが望ましいとする「努力原理」への支持が3年とも80%を超えており、最も高い。また実績をあげた人ほど多く得るのが望ましいとする「実績原理」への支持も75%を超えており高い。特に「実績原理」は2001年に増加しており、「努力原理」と同水準になっている。これに対して、必要としている人が多く得るのが望ましいとする「必要原理」と、誰でもが同じくらいに得るのが望ましいとする「平等原理」への支持は低い。

- 属性による規定

「実績原理」は男性ほど支持されている。「努力原理」は年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されている。「平等原理」は学歴が低いほど支持されている。また2000年と2001年では収入が低いほど「必要原理」が支持されている。有職者においては、技能工・労務職に比べて営業・販売職ほど「平等原理」を支持しておらず、1999年と2001年では事務職も技能工・労務職に比べて「平等原理」を支持していない。

- 分配原理の相関関係

1999年の分析結果では、「努力原理」と「実績原理」に高い正の相関があり、「必要原理」と「平等原理」に高い正の相関があった。しかし、「実績原理」は「平等原理」と負に相関するのに対して、「努力原理」は「平等原理」とも正の相関があった。2000年以後においても「実績原理」と「努力原理」の正の相関は強まっている。これに対し、「実績原理」と「必要原理」の正の相関は弱まり、「平等原理」と「実績原理」の負の相関が強まっている。つまり、「実績原理」と「必要原理」・「平等原理」は二極化傾向にある。こ

のとき、「努力原理」は「実績原理」とも「必要原理」とも正の相関がある。ここから「努力原理」は両者を架橋する原理と位置づけることができる。

3. 生活意識—「自己肯定」層も「現状維持」層も、「脱物質主義」を肯定

● 全体の傾向

物質的な豊かさよりも心の豊かさやゆとりのある生活を重視する「脱物質主義」と、多くの富や地位より自分の納得のいく生活を求める「脱地位志向」が約80%と高い。これに対し、他人に追い越されそうな不安を感じる「地位競争不安」は約30%で、自分が獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる「地位喪失不安」も約20%と低い。つまり、産業主義的な物質的な豊かさや社会的地位へのこだわりよりも、精神的ゆとりや自分自身が納得できる生活を求める意識が今日の主流になっている。しかし「地位競争不安」が徐々に高まる傾向もある。

● 属性による規定

男性ほど、年齢が低いほど「地位競争不安」が高い。逆に「脱物質主義」は、女性ほど、年齢が高いほど高く、学歴が高いほど高い効果もある。「現状維持」は、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が低いほど、収入が低いほど高い。これに対して、「自己肯定」は学歴が高いほど、収入が高いほど高い。有職者においては、2000年と2001年で勤続年数が長いほど「地位競争不安」が高い。また「現状維持」は、技能工・労務職に比べて、管理職ほど、事務職ほど低い。

● 生活意識の相関関係

1999年の分析結果では、「脱物質主義」と「脱地位志向」の正の相関が強かった。そして、「脱物質主義」も「脱地位志向」も「脱他人志向」・「自己肯定」・「現状維持」と正の相関があった。他方、「地位競争不安」と「地位喪失不安」の正の相関が強く、「現状維持」は「地位競争不安」・「地位喪失不安」とも正の相関があった。その後、「脱物質主義」と「自己肯定」との相関が2001年に最も強まっているのに対し、「脱物質主義」と「現状維持」との相関は2001年で弱まっており、「現状維持」と「地位競争不安」との正の相関が強まっている。「現状維持」と「地位競争不安」との相関はとりわけ男性において顕著である。こうした変化はあるが、基本的な構造は3年とも安定している。

4. 雇用・分配・生活意識の相関関係

—第一の層も第二の層も「組織との一体感」・「努力原理」・「脱物質主義」を重視

● 雇用意識と分配原理の相関関係

1999年において、「終身雇用」・「年功賃金」は「努力原理」と正の相関があり、「実績

原理」は「自己啓発型能力開発」と正の相関があった。しかし、2001年において、「実績原理」は「組織との一体感」ともっとも強い正の相関があり、「終身雇用」との正の相関も「自己啓発型能力開発」と同じくらい強い。また「努力原理」は「終身雇用」・「年功賃金」だけでなく、「組織との一体感」・「自己啓発型能力開発」とも正に相関するようになっている。

- 雇用意識と生活意識の相関関係

1999年において、「終身雇用」と「年功賃金」は「現状維持」と正の相関があり、「自己肯定」と負の相関があった。他方、「自己啓発型能力開発」は、「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関があった。しかし、2001年において、「脱物質主義」は「組織との一体感」との正の相関がもっとも強く、「自己啓発型能力開発」との相関よりも「終身雇用」との正の相関の方が強くなっている。

- まとめ

雇用における「組織との一体感」、分配原理における「努力原理」、生活意識における「脱物質主義」は、終身雇用・年功賃金と必要原理・平等原理を支持し現状維持的な第一の層にも、自己啓発型能力開発と実績原理を支持し自己肯定的な第二の層にも重視されている。したがって、この三つの原理から第一の層と第二の層の両方にアプローチすることができる。

5. 仕事（やりがい）満足度

— 「組織との一体感」・「脱物質主義」が高いほど満足度は高い。

- 全体の傾向

責任を任されている範囲が広い「責任の次元」が約60%でもっとも高い。また、自分の能力が十分に発揮できる「能力の次元」の満足度も同じように約60%ある。努力に見合った待遇が得られる「努力の次元」と、仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある「仕事の次元」は約50%で相対的に低い。

- 属性による規定

どの次元についても収入が高いほど満足度が高い。また、「努力の次元」は正規従業員でないほど、技能工・労務職に比べて管理職ほど高い。「能力の次元」は年齢が高いほど、2001年においては正規従業員でないほど高い。「仕事の次元」は技能工・労務職に比べて管理職ほど高い。

- 雇用・分配・生活意識との相関関係

どの次元の満足度も「組織との一体感」及び「脱物質主義」と正の相関がある（表1）。ここから、「組織との一体感」と「脱物質主義」は仕事（やりがい）満足度を高めるうえでも重要と言える。この傾向はとりわけ男性において顕著である。

6. 生活満足度—「組織との一体感」・「脱物質主義」が高いほど生活満足度は高い。

● 全体の傾向

全体の約65%が今の生活に満足しており、全体的な満足度は高い。

● 属性による規定

女性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、収入が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯ほど満足度が高い。特に性別と年齢の効果が大きい。有職者では、転職回数が少ないほど満足度が高い。

表1. 雇用・配分・生活の意識と仕事（やりがい）満足の相関関係（全体）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.114**	.092**	.028	.032
	2000年	.058*	.067**	-.006	.039
	2001年	.037	.071**	.018	.034
年功賃金	1999年	.042	.020	-.025	-.037
	2000年	.018	-.009	-.047	.003
	2001年	.028	.043	.009	-.001
福利厚生との給与化	1999年	-.029	-.022	.009	-.030
	2000年	-.036	-.022	-.009	-.010
	2001年	-.040	-.020	.000	.005
自己啓発型能力開発	1999年	.028	.027	.055*	.021
	2000年	.011	.042	.075**	.067**
	2001年	.080**	.059*	.068**	.099**
組織との一体感	1999年	.088**	.076**	.079**	.090**
	2000年	.099**	.133**	.109**	.113**
	2001年	.076**	.078**	.086**	.104**
実績原理	1999年	.054*	.085**	.054*	.071**
	2000年	.043	.005	.071**	.036
	2001年	.052*	.026	.015	.053*
努力原理	1999年	.048*	.073**	.050*	.056*
	2000年	.046	.035	.036	.089**
	2001年	-.001	.026	.029	.043
必要原理	1999年	.041	.017	.023	.012
	2000年	.009	.005	-.021	-.001
	2001年	.015	.012	-.009	.004
平等原理	1999年	-.028	-.047	-.032	-.088**
	2000年	.022	-.011	-.011	-.013
	2001年	-.023	-.015	-.009	-.010
地位競争不安	1999年	-.015	-.049*	.016	-.036
	2000年	-.038	-.050*	.026	-.037
	2001年	-.073**	-.140**	-.061*	-.081**
地位喪失不安	1999年	-.036	-.067**	.017	-.018
	2000年	-.047	-.064**	.015	-.032
	2001年	-.094**	-.166**	-.075**	-.078**
現状維持	1999年	.029	.060*	-.012	.079**
	2000年	.075**	.066**	.012	.065**
	2001年	.014	.114**	.031	.068**
脱他人志向	1999年	.062*	.078**	.063**	.077**
	2000年	.048*	.033	.112**	.089**
	2001年	.020	.089**	.093**	.062**
脱地位志向	1999年	.035	.036	.030	.064**
	2000年	.024	.047	.039	.026
	2001年	.011	.059*	.025	.052*
自己肯定	1999年	.103**	.135**	.167**	.155**
	2000年	.014	.032	.097**	.055*
	2001年	.067**	.076**	.134**	.117**
脱物質主義	1999年	.077**	.078**	.074**	.104**
	2000年	.087**	.091**	.096**	.111**
	2001年	.051*	.119**	.090**	.075**

** 1%水準で有意

* 5%水準で有意

● 雇用・分配・生活意識との相関関係

男女を問わず「地位競争不安」・「地位喪失不安」と負の相関がある。つまり、地位不安がないことが生活の満足の重要な条件になっている。そして、生活満足度は「脱物質主義」及び「組織との一体感」と正の相関がある（表2）。仕事の満足度だけでなく、生活満足度を高めるうえでも「脱物質主義」と「組織との一体感」は重要であると言える。

表2. 雇用・配分・生活意識と「生活満足」の相関関係

		生活満足度		
		全体	男性	女性
終身雇用	1999年	.106**	.159**	.045
	2000年	.077**	.101**	.044
	2001年	.078**	.111**	.037
年功賃金	1999年	.084**	.083**	.075**
	2000年	.038*	.008	.052*
	2001年	.054**	.067*	.033
福利厚生との給与化	1999年	-.058**	-.024	-.096**
	2000年	-.024	-.038	-.009
	2001年	-.052**	-.084**	-.024
自己啓発型能力開発	1999年	.024	.039	.015
	2000年	.008	-.002	.033
	2001年	.024	.051	.009
組織との一体感	1999年	.054**	.052	.073*
	2000年	.055**	.068*	.063*
	2001年	.099**	.156**	.066*
実績原理	1999年	.066**	.072*	.072**
	2000年	.039*	.027	.066*
	2001年	.025	.025	.039
努力原理	1999年	.036	.024	.048
	2000年	.047*	.047	.042
	2001年	.040*	.047	.032
必要原理	1999年	.032	.017	.046
	2000年	-.008	.032	-.047
	2001年	-.008	-.015	-.003
平等原理	1999年	-.016	-.011	-.028
	2000年	-.016	-.036	-.008
	2001年	-.025	.010	-.063*
地位競争不安	1999年	-.134**	-.144**	-.118**
	2000年	-.129**	-.111**	-.136**
	2001年	-.115**	-.094**	-.132**
地位喪失不安	1999年	-.156**	-.162**	-.141**
	2000年	-.123**	-.123**	-.112**
	2001年	-.140**	-.136**	-.140**
現状維持	1999年	.040*	.062*	.009
	2000年	.073**	.045	.087**
	2001年	.043*	-.012	.083**
脱他人志向	1999年	.052**	.064*	.042
	2000年	.048*	.032	.065*
	2001年	.031	.047	.014
脱地位志向	1999年	.046*	.079**	.009
	2000年	.068**	.069*	.055*
	2001年	.053**	.021	.079**
自己肯定	1999年	.061**	.071*	.060*
	2000年	.056**	.019	.103**
	2001年	.077**	.048	.113**
脱物質主義	1999年	.121**	.152**	.087**
	2000年	.151**	.150**	.140**
	2001年	.130**	.093**	.162**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

序章 調査の概要

1. 研究課題

本調査研究は、勤労生活の実態とその変化について、人びとの意識の側面に焦点を当て、明らかにすることを目的とする。具体的には、勤労に関する価値、関心、評価、意図、態度など意識の諸相に着目し、時系列の調査を行なうことによってその変化を捉え、仕事（職業）およびそれを包摂する生活領域一般のベースラインおよび趨勢を把握することを通して、勤労者の生活実態の測定・評価を行い、併せて、政策立案のための基礎データを得ることを目指す。

10数年前の日本的雇用への賞賛が幻であったかのように、今日、労働、雇用の分野においてさまざまな制度疲労が露見しており、雇用ルールの変革は焦眉の急となっている。勤労生活を支えてきた諸制度の大転換が迫られる中で、勤労者の生活や意識は混迷を極めていると言っても過言ではない。

本調査の課題は、日本の勤労者の生活がいかなる状況にあるのか、その実態を明らかにすることであるが、今日の労働、雇用の世界で生じている混迷を顧みるとき、作業の関心は、実態の把握もさることながら、今後いかなる方向に向かっていくのか、その方向性の解明に大きなウエイトが置かれることになる。

2. 中期的視座

勤労生活の今後の方向性に焦点を置く場合、留意すべき事項として、時間幅の設定、すなわち、「対象とすべき範囲」をいかにするかという問題がある。勤労生活の今後を問うとき、何年程度の近未来を射程とするか。

本調査では、以下のような理由で、長期の時間幅ではなく、およそ10年程度の動向に主たる焦点を置き、中期的な趨勢を捉えることを目指すことにする。(1) 現在、勤労生活を取り巻く環境は大きく変動しており、IT技術の革命的变化を例にとっても明らかのように、今後、こうした外的環境の変化はさらに急激且つ広範囲に起こることが予想される。(2) 景気低迷が長期化するなかで、今日の雇用はきわめて厳しくしかも先が見えない状況にある。例えば、我が国の失業率は今やアメリカのそれを上回る水準にまで上昇しているが、今後、失業率の改善が図られるのか、さらに悪化するのか、現時点では予測すら危うい状況である。今日の雇用全体の動向についても同様に、現状を低下トレンドの底とみるか、あるいはさらに低下するであろう過渡的状況とみるかの現状判断、評価はさらに難しい作業となる。環境の激変、現状の不透明性は明らかであり、こうした状況下で、勤労生活の長期にわたる変化を捉える枠組みを準備することは至難の作業といえる。

要するに、日本社会が雇用分野を含めて今後大きく変化するであろうと予想されること、現在の雇用状況が厳しく不透明であることによって、長期的な視野に立った枠組みを構築することが極めて困難であると判断される。仮に困難を承知で作業を進めたとしても、それは一般的で無限定的な枠組みになる可能性が高く、そうした調査からは有意味で精度の高い情報を得ることは期待できそうにない。だとしたら、10年程度のむしろ中期的な視野に限定して変化を的確に捉えるアプローチを採用する方がより生産的であると考えられる。

本調査は、勤労生活の実態と変化について中期的時間幅を設定してアプローチする。そして、勤労生活の変化を捉える課題に対処すべく、以下のような理論的、調査法上の工夫を施すことにする。

3. 意識調査

いうまでもなく、勤労者の生活は職業（企業や職場）だけでなく家族や地域などと密接に関わっており、調査対象はきわめて広範な領域からなっている。本調査では、以下のように対象を限定することにしたい。「1週間の労働時間が何時間か」とか「1ヶ月の賃金がいくらか」というような、勤労生活の実態に関して焦点を当てるのではなく、そうした勤労生活の諸側面について人びとがどのように関心を持ち、どう評価しているかという、意識の側面を中心に調査を行う。なるほど意識調査は、実態についての調査に比べて、不確実で不安定であるという問題点がある。しかし、今後の変化に焦点を置く本調査にとっては、意識調査の意義は大きい。というのは、意識調査は変化をより積極的に把握できる可能性を持った手法だからである。意識は人びとのニーズを表出するものであること、また、意識現象は構造変化を示唆するものであることなど、変化の先行変数としての意識表象に着目するとき、とりわけ意識調査の積極的意義が指摘される。意識の不確実性、不安定性については、意識は実態それ自体ではないこと（実態と意識の乖離があること）に留意するとともに、一時点の解析ではなく、固定の調査項目を時系列で調査することによって、調査の精度を高めることにしたい。

4. 勤労意識の3つの枠組み

本調査では、勤労意識について、3つの側面からアプローチする。第一は、戦後の日本社会を支えてきた勤労規範としての日本型雇用の枠組み、第二は、それを包摂する産業社会の枠組みである。これらの労働規範（ルール）が、今日においてどれほど安定して人びとの意識の中で機能しているか、逆にいえば、そうした規範がどれほど融解してきているかに焦点を当てる。さらに第三は、来るべき社会の規範（ポスト産業社会というべき新たなルール）であり、そうした規範へ向けて人びとの意識がどれほど変化しているか、といった未来

の視点からのアプローチである。

(1) 日本型雇用の枠組み

日本型（的）雇用慣行とは、年功賃金、終身雇用（長期雇用）、企業別組合を主な特徴とする日本企業の慣行である。日本型という形容は、そうした特徴がすべての日本企業で見られるという意味ではない。周知のように、我が国の中小企業では、そうした慣行を一般的には持っていない。また、日本型というのは、日本固有のつまり日本特殊のという意味で使われるのでもない。諸外国の企業においても、長期勤続で年功的な賃金の特徴が見受けられることは、これまでの研究で確認されている（小池・猪木、1987）。

日本型とあえて称する意味は、日本に一般的であるとか、日本にだけ特殊に存在するという点にあるのではなく、終身雇用と年功制というルールが日本の雇用慣行の原理として制度化されている点にある。もちろん、制度化されているといっても、法律や就業規則等で明文化されているわけではない。雇用を秩序づける規範として機能している点が重要である。雇う側はこのルールを遵守することが期待され、働く側もこのルールが守られることを期待して働く。中小企業ではこのルールは必ずしも基準にはなっていない。だが、中小企業の労働対策においても、雇用保障と技能養成が柱になっており、このことは終身雇用と年功制が中小企業においても雇用管理のモデルとされていることを示唆するものといえる。終身雇用と年功制は大企業の枠を越えて、日本の雇用を秩序づけるルールなのである。

日本企業の雇用管理、労務管理について精力的な実証研究が実施され、日本型雇用慣行の実像が明らかになっている。留意すべきことは、この慣行が高い合理性を持つことである。年功制と称されるが、だれもが勤続年数によって機械的に処遇されるのではなく、そこには競争がある。勤続年数に伴い上昇する賃金プロファイルはあくまでも結果であって、個々の労働者では差異がある。さらに、そうしたプロファイルを帰結させる合理的なメカニズムがその背景にある。賃金の安い若年労働力を長期的視点で雇い入れ、初めは単純な仕事から次第に高い技能の職務へと配転を通じて異動させ、技能のレベルアップに応じた賃金の昇級が図られる。つまり、年功賃金に見合う技能形成が実現していること。これが日本型雇用慣行の要諦である（小池、1977）。

日本型雇用慣行は、長期雇用を前提にする制度であり、定着へのインセンティブが、働く側、雇う側ともに強い。年功賃金はそれを強化する役割を担うが、企業福利の制度がこれを補強する。結果、企業へのコミットメントを高め、企業への一体化、忠誠心等の勤労意識が形成される。

日本型雇用慣行は、年功賃金、終身雇用（長期雇用）、企業別組合の三つを主たる特徴とするが、上で述べたように、企業福利厚生、能力開発、勤労意識の形成等、多様な制度（機構）から構成される複合体といえる。働く者は雇用保障と所得保障の恩恵を取得し、企業は技能と精神の両面で高い質の労働力の確保が可能になり、高い生産性を達成するといわれてきた。

(2) 産業社会のルール

産業社会、もう少し広く捉えて近代社会とは、マックス・ウェーバーによれば社会の合理化過程として捉えられる。官僚制組織に典型的なように、計算可能性をもたらす規則、法治主義などが社会生活に浸透していく過程である。こうした傾向は、家柄や生まれを基礎にした属性主義的な社会から、本人の努力と競争をベースにした業績主義社会への転換を進めるものであった。また、産業化は、機械技術と工場生産制度の導入により、生活水準の大衆的レベルにおける上昇と機会の平等を推進するエンジンとして機能してきた。

産業社会論では、社会の産業化が進むにつれて、学校教育の普及と高等教育の拡大が進み、親の職業的地位や教育が子供の教育達成に及ぼす影響力が弱まることにより、階層間の移動すなわち流動性が高まるとされる。また、産業化は、生産性の低い農業部門の縮小と、より生産性の高い産業部門への職業移動を促進することで低所得者層を縮小し、所得の不平等も減少し、その平準化が進むとされる。なるほど、不平等はあるかもしれないが、産業化すれば世の中の教育水準があがり、生産性の高い職業部門が増加して賃金水準もあがる。また、教育機会が均等化して、だれでも努力しさえすれば、高等教育を受けることができ、高い職業的地位に就ける。職種によって賃金格差はあるものの、その格差はしだいに縮小し、所得の平準化が進む。したがって、産業化が進んでいけば、生活水準は大衆的規模で上昇するはずであり、だれでも努力しだいで立身出世が可能となる。さらに、学歴がなくても高い収入をうるチャンスがある (Parsons, 1970; Treiman, 1970; 富永編, 1979)。

要するに、産業社会は、合理化を基軸にして、競争原理の浸透、業績主義化（能力主義化）、平等化、生活水準の上昇が図られる、という枠組みとして捉えられる。

勤労意識を、日本型雇用慣行と産業社会のルールの双方から捉えることが本稿の試みであるが、この二つのルールは独立の事象ではない。紛れもなく日本は産業社会に属しており、産業社会のルールに規定されているというべきであろう。だが、ジョン・グレイが指摘したことだが、自由市場というルールがヨーロッパやアジアや北アメリカでそれぞれに特有の展開を遂げたように、産業社会のルールも、それぞれの地域や文化の中で特異性を生成する余地があったとみることも的外れではない (Gray, 1998)。

日本の雇用の枠組みは、戦後日本が置かれた社会的、経済的、文化的、人口的条件の下で、日本の雇用社会が生み出した紛れもないルールであり、その特異性に焦点を当てることは可能である。そして、二つの関連性つまり産業社会の一般的ルールと日本の雇用慣行の関係性を問うことが、今日の勤労生活およびその変化を捉える視点として意味があると考えられる。

(3) 新しい社会の胎動

本調査では、以上述べたように、「既存ルールの揺らぎ」という視点から変化にアプローチするが、さらに、つぎの視点からもアプローチを試みる。すなわち、「新たな社会ルールへの胎動」という視角である。つまり、上で述べたことは変化の行く先である来るべき社会

を想定して、その視点から、現状がそれへ向けてどれほど変化しているか、すなわち、新たな社会ルールが仮定されるとしたら、それへ向けてどのように志向しているかという、近未来を軸としたアプローチである。

新たな社会のルールについては、先に示した既存の二つのルールに比べて、現状では明確な見取り図を描くことが容易ではない。だが、ポスト産業社会の議論が近年喧しく、手がかりになる。

産業社会は、1970年代半ば、豊かな社会の到来と脱工業化の波が世界規模で拡大したことを契機に、ポスト物質的価値への移行が指摘された。消費社会、後期資本主義社会、高度情報社会、ポストモダン社会、電子メディア社会など、様々に形容される新たな社会論が提出され、近代の産業主義パラダイムではもはや時代の変化を適切に捉えきれないとする指摘が数多くなされた。ポスト物質的価値とは、こうした議論の底流をなすものであり、人びとの価値観が物質的な生活満足を強調することよりも、自己実現や非拘束感など生き方を重視する傾向が強まっていく状態を形容したものである。

我が国においても、1980年代に、豊かさ論議、多様化論、生きがい論が提示され、政策、学問研究分野だけでなく、マスコミも巻き込んで大いに議論が沸騰した。景気の低迷で現在は沈静化しているように見えるが、脱産業化論の考えは、女性や高齢者の問題、働き方の問題、等の分野で影響力を維持している。

ダニエル・ベルによれば、脱工業社会への移行の帰結として、機能性を重んじる経済領域と自己実現を原則とする文化領域のあいだの矛盾が顕著になり、「任意の社会行動」が増加するという。従来は、買物の習慣、子供の教育、趣味、投票行動などは、階級や地位の違いによってかなり異なっていたが、この前提が次第に通用しなくなる。つまり、ポスト物質社会への移行にともなって、職業・所得・学歴などによって規定される地位が文化や生活様式を規定するという従来の仮説は成立し難くなり、文化や生活様式の恣意的な動きが顕著になってくることである。

ポストモダンの考え方とは、システムによる効率的な全体化や合意形成による同一化を否定し、ローカルでマイナーな異質性の営み、相互に共約されてしまうことのない差異化のパラロジ（抗論理的想像力）に基礎づけられることである。

ポストモダニズムとは、単純化していえば、近代の利便性、効率性、無駄を省く思想にたいして異議を唱え、象徴的な意味、解体された意味空間を取り戻そうとする運動である。

新しい社会モデルは、これまで様々な視点から語られ、共通見解が成立していないのが現状であるが、少なくとも言えることは、効率と合理性を重視する近代の機能主義理性にたいする否定的態度がその底流をなしており、脱物質主義、生きがい、自己実現、生活重視、多様化、等がキーワードになる。

要するに、戦後の日本を支えてきた勤労社会の規範（ここではそれを日本的雇用の枠組みと産業社会の枠組みと仮定する）が、今日においてどれほど安定して人びとの意識の中で機

能しているか、逆にいえば、そうした規範がどれほど融解してきているかに焦点を当てるとともに、来るべき社会のルール（ポスト産業社会というべき新たなルール）へ向けて人びとの意識がどれほど変化しているか、現在および未来の両方の視角から、勤労生活についての人びとの意識の現状と変化を捉えることにする。

5. 調査計画

調査は過去3回実施しており、実査の詳細は以下の通りである。

【目的】 勤労生活の実態を把握するため、そのベースラインおよび変化を時系列調査によって明らかにし、その評価を行うとともに、政策立案の基礎データを得る。

【形式】 1999年より2001年まで毎年実施。

【内容】 勤労生活の基本的枠組みの把握にあたっては、人びとの関心（意識）とその動向に焦点をあてる。勤労観、勤労と他の生活領域との関係、勤労を中核とする制度やルールについての意識等、勤労意識の多様な諸側面についてアプローチする。

【構成】 基本項目として毎年共通の固定様式で実施する項目（質問の8割程度）と各回固有のスペシャルトピックスとして実施する項目（質問の2割程度）の2部構成になっている。今回調査の質問項目は、下記のとおりである。基本項目と失業関連項目は第1回調査（1999年）から、職業能力開発とフリーター観は第2回調査（2000年）から継続して取り上げている。また、第3回調査では、インターネットを中心とする情報化についての現状と意識をスペシャルトピックとして取り上げた。なお、本報告書では、3年分のデータを収集した基本項目と失業関連項目を取り上げている。

- 1) 基本項目（働き方についての意識、社会についての意識、生活についての意識）
- 2) 失業関連項目（リストラのルール、失業のイメージ、失業への対応、失業後の対応）
- 3) 職業能力開発（自己能力評価、能力開発の方法）
- 4) フリーター観（自由で多様な働き方、生活を不安定にする働き方）
- 5) 情報化関連項目（インターネット利用の現状、情報化についての意識）

【調査方法】 調査対象 全国20歳以上の男女4000人（有職者だけでなく無職者も含まれる。）

調査法 層化2段抽出法 調査員による面接調査

回収率 1999年 68.1% (2724人)

2000年 69.5% (2778人)

2001年 68.8% (2751人)

調査時期 1999年3月・2000年2月・2001年3月

各調査の結果は、資料シリーズ No. 139『第1回勤労生活に関する調査(1999年)－勤労意識と失業－』、資料シリーズ No. 140『第2回勤労生活に関する調査(2000年)－勤労意識と流動化－』、資料シリーズ No. 141『第3回勤労生活に関する調査(2001年)－勤労意識とIT社会－』、で解説がされているので、詳細についてはそれらを参照されたい。

6. データと分析方法

本報告では、勤労意識の相互の関係を明らかにすることを主たる焦点にしているため、分析にあたり変数について操作化を加えている。纏めて、ここで説明しておく。

(1) 変数

分析に当たり、個々のトピックについての意識と回答者の属性を以下の要領で変数化した。

【意識変数】 4点尺度・5点尺度の回答は、「そう思う」＝2点、「どちらかといえばそう思う」＝1点、「どちらかといえばそう思わない」＝－1点、「そう思わない」＝－2点、「どちらともいえない」＝0点とし、「わからない」は分析から除外する。シングルアンサーとマルチアンサーの質問については、「選択」＝1、「非選択」＝0とする。

【属性変数】 本報告書では、属性を次の三つに類別する。

- ◆ 本人属性：性別・年齢・学歴・収入
- ◆ 就業先属性：転職回数・勤続年数・従業先規模・就業形態・職種
- ◆ 世帯属性：専業主婦世帯・共働き世帯・独身

本人属性は、性別・年齢による効果と、社会階層上の効果を示す学歴・収入の4つから構成する。これら本人属性は概ねどの意識変数にも高い規定力を持っており、この4変数(性別・年齢・学歴・収入)でほとんど説明できてしまう。また意識変数のなかには、説明変数を増やすとかわって説明力が落ちてしまうものもある。そこで本人属性を基本説明変数とし、全サンプルを対象に全トピックに関して分析する。分析の際の尺度は次のとおりである。

性別 —— 男性＝1、女性＝0

年齢 —— 連続変数

学歴(教育年数) —— 連続変数

年収 —— 連続変数

就業先属性については、有職／無職による意識の違いよりも、有職者同士の相違に焦点を当て、有職者限定で分析した。分析の際の尺度は次のとおりである。

転職回数 —— 連続変数

勤続年数 —— 連続変数

従業先規模 —— 連続変数

就業形態（従業上の地位）—— 正規従業員＝1、その他＝0

（その他は、経営者・役員、非正規従業員、派遣社員、自営業、家族従業員、自由業、内職）
職種（仕事内容）—— 技能工・労務職を基準カテゴリーとするダミー変数

転職回数と勤続年数は、組織への定着度を示す指標である。また勤続年数は、年功制とも関連している。従業先規模は、「日本型雇用慣行」が主として大企業を中心に発達してきたことを踏まえ、近年の日本型雇用慣行の動揺を考察するときも重要な要因であると考えて取り上げた。仕事内容（職種）は、職業能力の蓄積やキャリア形成のうえで重要な変数である。また、日本では、正規雇用をモデルに社会制度が発展してきたため、企業の正規従業員とその他の就業形態では生活保障や処遇などに大きな違いがある。このような経緯を踏まえて就業形態を説明変数とした。

世帯属性は、生活に関する意識にとって有力な説明変数である。そこで、生活に関するトピック（生活意識、生活満足、生活重視、生活充実感、新しい仕事）に限って世帯属性を追加する。分析の際の尺度は、独身が基準カテゴリーのダミー変数とする。

（２）分析方法

【集計】各トピックの全体的な傾向を1999年から2001年の単純集計結果から把握する。また、注目すべき部分について性別・年齢・職種などのクロス集計により詳細な傾向を把握する。

【属性による規定】それぞれの意識変数がどのような属性に規定されているか、回帰分析を行う。4点尺度・5点尺度の意識変数については重回帰分析を行う。シングルアンサー・マルチアンサーの意識変数についてはロジスティック回帰分析を行う。

【相関係数】意識変数同士の関係を相関係数により明らかにする。1999年調査から、日本型雇用慣行の評価・望ましい分配原理・生活意識において、人びとは二つの層を形成していることが明らかとなった。本報告書では、3年分のデータから二つの層の動向を分析するとともに、雇用・分配・生活意識と他のトピックの意識変数との相関を求めることで、それぞれの勤労意識の特徴を探る。

7. 各章の要旨（*図表番号は各章の本文中のもの。）

第1章 勤労意識の二つの層

第1節 日本型雇用慣行の評価

- ・日本型雇用慣行を構成する「終身雇用」・「組織との一体感」への支持も、「自己啓発型能力開発」への支持もともに70%以上と高く、日本型雇用慣行は維持と変革の両方が期待されている。特に「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」は年々増加している（図1.1.1.）。この「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」を性・

年齢別に見ると、「組織との一体感」は男女ともほぼすべての年齢層で増加している。「自己啓発型能力開発」は、男性では50代から60代、女性では30代以上で増加している（図 1.1.2.）。

- ・属性による効果では、「終身雇用」と「年功賃金」は女性ほど、学歴が低いほど支持されている。また「終身雇用」は年齢が高いほど支持されてもいる。「自己啓発型能力開発」は男性ほど支持している。「組織との一体感」も男性ほど支持している（表 1.1.1.）。有職者の就業先の効果では、正規従業員であるほど「年功賃金」を支持しているのに対して、「自己啓発型能力開発」は正規従業員ほど支持していない（表 1.1.2.）。
- ・日本型雇用慣行を構成する「終身雇用」・「年功賃金」・「組織との一体感」は、いずれも正の相関をもつ。このうち「終身雇用」と「年功賃金」の相関がもっとも強い。しかし、3年間で三者の相関関係は弱まる傾向にある（図 1.1.3.）。他方で、「自己啓発型能力開発」と「組織との一体感」の正の相関は強まっている。ここから、「組織との一体感」は「終身雇用」・「年功賃金」にも「自己啓発型能力開発」にも通じると解することができる。また「自己啓発型能力開発」と「終身雇用」の負の相関は弱まっている。「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」も負の相関があったが、2001年には有意な相関はなくなっている（図 1.1.4.）。ここから、「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行との対極関係は緩和傾向にあると考えられる。

第2節 望ましい分配原理

- ・「努力原理」支持が80%を越えており、もっとも高い。75%を越える「実績原理」がこれに続く。しかし2001年には「実績原理」が「努力原理」と同水準まで高まっている。「必要原理」と「平等原理」への支持は相対的に低い。また「必要原理」も年々増加傾向にある（図 1.2.1.）。そこで「実績原理」と「必要原理」を性・年齢別に見ると、「実績原理」は男女とも若年ほど支持される傾向にあるが、2001年にはほぼすべての年齢層で増加している。「必要原理」は年齢による顕著な差はないが、男性は20代と50代で、女性は30～60代の幅広い年齢層で2001年の支持が増加している（図 1.2.2.）。
- ・属性による効果を見ると、サンプル全体において、「実績原理」は男性ほど支持されており、「努力原理」は年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されており、「平等原理」は学歴が低いほど支持されている。また2000年から2001年では収入が低いほど「必要原理」を支持する効果もある（表 1.2.1.）。有職者の就業先の効果では、技能工・労務職に比べて営業・販売職ほど「平等原理」を支持しておらず、1999年と2001年では事務職も技能工・労務職に比べて「平等原理」を支持していない（表 1.2.2.）。
- ・「実績原理」と「努力原理」は正の相関を年々強めている。これに対し、「実績原理」

と「必要原理」の正の相関は弱まり、「平等原理」との間では負の相関を強めている(図 1.2.3.)。つまり、「実績原理」と「必要原理」・「平等原理」は二極化傾向にある。「努力原理」は「平等原理」との正の相関は弱まり、「必要原理」との正の相関は強まっている(図 1.2.4.)。「努力原理」は「実績原理」とも「必要原理」とも正の相関があり、両者を媒介する原理と位置づけることができる。

第3節 生活意識

- ・脱産業主義的意識である「脱物質主義」・「脱地位志向」が約80%と高い。これに対し、産業主義的意識である「地位競争不安」は約30%で、「地位喪失不安」も約20%と低い。しかし3年間では「地位競争不安」が徐々に高まってきている(図 1.3.1.)。「脱物質主義」と「地位競争不安」を性・年齢別に比較すると、性・年齢にかかわらず「脱物質主義」が高い。年齢による差では、相対的に年長ほど「脱物質主義」が高く、若年であるほど「地位競争不安」が高い(図 1.3.2.)。脱産業主義的意識のうち、対照的な「現状維持」と「自己肯定」を性・年齢別に見ると、男女とも年長であるほど「現状維持」が高く、若年であるほど「自己肯定」が高い。また、女性は若年者でも男性より「現状維持」が高い(図 1.3.3.)。
- ・属性による効果を見ると、サンプル全体では、男性ほど、年齢が低いほど「地位競争不安」が高い。逆に「脱物質主義」は、女性ほど、年齢が高いほど高く、学歴が高いほど高い効果もある。「現状維持」は、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が低いほど、収入が低いほど高い。これに対して、「自己肯定」は学歴が高いほど、収入が高いほど高い(表 1.3.1.)。有職者の就業先の効果では、2000年と2001年において勤続年数が長いほど「地位競争不安」が高い。また「現状維持」は、技能工・労務職と比べて、管理職ほど、事務職ほど低い(表 1.3.2.)。
- ・「脱物質主義」は「脱地位志向」・「現状維持」・「自己肯定」とそれぞれ正の相関がある。このうち、「脱物質主義」と「脱地位志向」との相関は3年間一貫して最も高い。「脱物質主義」と「自己肯定」との相関は過去2年と比べて2001年で最も高くなっている。これに対し、「脱物質主義」と「現状維持」との相関は2001年で低くなっている(図 1.3.4.)。また、「地位競争不安」・「脱地位志向」と「自己肯定」・「現状維持」の相関関係では、「自己肯定」は「地位競争不安」と3年とも有意な相関はなく、「脱地位志向」と正の相関がある。「現状維持」は、「自己肯定」よりも「脱地位志向」との相関が強いが、他方では「地位競争不安」とも正の相関がある。「生活意識」の相関関係は、3年間で大きく変化しておらず、安定した構造を維持している。

第4節 勤労意識の二つの層の行方

- ・「実績原理」は、1999年には「自己啓発型能力開発」と正の相関があった。しかし、2001年では、「自己啓発型能力開発」よりも「組織との一体感」と「実績原理」の正

の相関の方が強い。また「終身雇用」も「実績原理」と正の相関をもつようになっており、その係数は「自己啓発型能力開発」と同水準である（図 1.4.1.）。「努力原理」は1999年には「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関をもっていた。2000年以後も一貫して正の相関があり、その値は高い水準で維持されている。しかし他方で、「努力原理」は2000年以後、「自己啓発型能力開発」とも正の相関を強めている（図 1.4.2.）。このように、「自己啓発型能力開発」支持層だけでなく「終身雇用」支持層にも実績主義が浸透しつつある一方で、「終身雇用」・「年功賃金」支持層だけでなく「自己啓発型能力開発」支持層にも「努力原理」への支持が芽生えている。そして、「努力原理」と「組織との一体感」は、「終身雇用」・「年功賃金」支持層にも、「自己啓発型能力開発」・「実績原理」支持層にも、重視されている。

- ・ 1999年には、「現状維持」が「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関があり、「自己肯定」は「自己啓発型能力開発」と正の相関があった。2001年では、「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」の正の相関は強くなっている。また「自己肯定」と「自己啓発型能力開発」の正の相関も強まっている。しかし、「自己肯定」と「終身雇用」・「年功賃金」の負の相関は弱まっており、二極構造は維持されながらも、その対立関係は緩和されつつあると考えられる。「脱物質主義」は1999年には「自己啓発型能力開発」との正の相関が強かったが、2001年には「自己啓発型能力開発」よりも、「組織との一体感」・「終身雇用」の方が「脱物質主義」との相関が強くなっている。つまり、「脱物質主義」は、「自己啓発型能力開発」支持層だけでなく、「終身雇用」支持層にも浸透しつつある生活意識だと言える。
- ・ 1999年において明らかにされた勤労意識の「二つの層」は、二極化を強めるよりも、その対極的關係が緩和される方向にあると解することができる。このとき、「組織との一体感」・「努力原理」・「脱物質主義」の観点から「第一の層」と「第二の層」の両方にアプローチすることができる。すなわち、「組織に依拠するが依存はしない自己啓発型能力主義」がこれからの勤労生活のあり方を考えるキーワードになる。

第2章 仕事についての意識

第1節 仕事（やりがい）満足度

- ・ 「責任の次元」の満足度が約60%でもっとも高い。また、「能力の次元」の満足度も同じように約60%ある。「努力の次元」と「仕事の次元」は約50%で相対的に低い（図 2.1.1.）。この満足度を職種別に見ると、どの満足度も管理職がもっとも高い。逆に事務職ではどの満足度ももっとも低い（図 2.1.2.）。
- ・ 属性による効果を見ると、どの次元も収入が高いほど満足度が高い。性・年齢の効果では年齢が高いほど「能力の次元」の満足度が高い。就業先の効果では、正規従業員でないほど「努力の次元」・「仕事の次元」の満足度が高い。2001年では「能力の次元」の満足度も正規従業員でないほど高くなっている。職種の効果では、技能

工・労務職に比べて管理職ほど「努力の次元」・「仕事の次元」の満足度が高い。ほかでは、規定力は大きくないものの、従業先規模が小さいほど、「能力の次元」と「責任の次元」の満足度が高い効果もある（表 2.1.1.）。

- ・どの次元の満足度も「組織との一体感」・「自己肯定」・「脱他人指向」・「脱物質主義」と正の相関がある。「努力の次元」は、「終身雇用」・「実績原理」とも正の相関がある。「能力の次元」は「終身雇用」・「地位競争不安」・「地位喪失不安」・「現状維持」と正の相関がある。つまり、この二つの次元は「第一の層」の特徴をもっている。「仕事の次元」の満足度は「自己啓発型能力開発」・「実績原理」と正の相関があり、「第二の層」の特徴をもっている。「責任の次元」の満足度は、「自己啓発型能力開発」・「実績原理」と正の相関がある一方で、「努力原理」・「現状維持」とも正の相関があり、「第一の層」と「第二の層」の両方にまたがっていると考えられる（表 2.1.3.）。

第2節 職業キャリア

- ・「一企業型」キャリア志向がもっとも高いが、2001年には「複数企業型」キャリア志向が増加している。「独立・自営型」キャリア志向は低い（図 2.2.1.）。約20年前と比べると、「一企業型」は変わらず、「独立・自営型」が減少し、「複数企業型」が増加している（図 2.2.2.）。性・年齢別にみると、年長であるほど一企業型キャリアへの志向性が高く、若年層では複数企業型キャリアへの志向性が高まっている（図 2.2.3.、図 2.2.4.）。
- ・＜雇用か自営か＞の選択において、サンプル全体では男性ほど「独立・自営型」を選択している。また、雇成型キャリアを選択する者のなかでは、年齢が低いほど、学歴が高いほど「複数企業型」を選択している。有職者の就業先の効果では、正規従業員でないほど、勤続年数が長いほど、従業先規模が小さいほど独立・自営志向がある。また2000年と2001年では、技能工・労務職に比べてサービス職で独立・自営志向が高い。＜一企業か複数企業か＞の選択においては、転職回数が多いほど「複数企業型」を志向しており、1999年と2001年では勤続年数が短いほど「複数企業型」を望んでいる。
- ・「独立・自営型」は、「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があるのに対し、「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「自己肯定」と正の相関がある。また「複数企業型」も「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関がある一方で「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「現状維持」と負の相関がある一方で「自己肯定」と正の相関がある。したがって、「独立・自営型」と「複数企業型」は「第二の層」と重なるところが大きい。

第3章 失業についての意識

第1節 失業のイメージ

- ・失業を「経済的困難」ととらえる意識が3年間を通じて約95%と最も高い。また「社

会的つながりの喪失」も約60%と高いが、他方で「キャリアのやり直し」とする前向きな意識も同様に約60%ある。そして「キャリアのやり直し」は年々増加している（図3.1.1.）。経済的要因を除けば、必ずしも失業を否定的イメージでのみとらえているわけではないことがわかる。「社会的つながり」の喪失と「キャリアのやり直し」を性・年齢別に比較してみると、若年であるほど「キャリアのやり直し」ととらえる意識が高い。これに対して、「社会的つながり」の喪失は、男性において年長ほど支持されている。しかし、2001年には中高年層でも「キャリアのやり直し」は高まっており、幅広い年齢層で失業を前向きにとらえる意識が高まっていることがうかがえる（図3.1.2.）。

- ・どのイメージも属性による規定力は小さい。そのなかで、3年とも有意な効果を見ると、女性ほど「経済的困難」ととらえており、「社会的つながりの喪失」は年齢が高いほど支持されており、「アイデンティティの喪失」は年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されており、「キャリアのやり直し」は学歴が高いほど支持されている（表3.1.1.）。年齢が高いほど失業を否定的にとらえていることがわかる。また学歴が低いほど失業に否定的であるのに対して、学歴が高いほど前向きに失業をとらえている。有職者においては、技能工・労務職に比べて、管理職ほど失業を「経済的困難」とする意識は低い（表3.1.2.）。
- ・「経済的困難」・「社会的つながりの喪失」・「アイデンティティの喪失」は、「終身雇用」・「年功賃金」・「努力原理」・「現状維持」と正の相関がある。また「社会的つながりの喪失」と「アイデンティティの喪失」は「必要原理」・「平等原理」とも正の相関がある。つまり、失業を否定的にとらえる層は大部分で「第一の層」と重なっている。これに対し、「キャリアのやり直し」は、「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関がある一方で「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「脱地位志向」・「自己肯定」とも正の相関がある。つまり、失業を前向きにとらえる層は大部分で「第二の層」と重なっている（表3.1.3.）。

第2節 失業への対応

- ・有職者の約20%に近い将来（1年以内に）失業する不安がある。しかし、失業への対応においては、「失業回避」と「失業やむなし」は拮抗しており、できるだけ失業を回避しようとする対応の一方で、失業を前向きにとらえる率も高い（図3.2.1.）。性・年齢別にみると、「失業回避」は男女とも中高年層で高い。しかし、とりわけ男性において中高年層の「失業回避」は2001年で減少している。他方、「失業やむなし」は若年であるほど高く、20代から30代の若年層では男女とも増加している（図3.2.2.）。
- ・属性による効果を見ると、年齢が高いほど、学歴が低いほど、収入が低いほど不安がある。しかし、年齢の効果は年々弱まっている。そして、年齢が高いほど「失業回

避」を選択している。これに対して、1999年と2001年では年齢が低いほど、賃金が低いほど「失業やむなし」を選択している（表3.2.1.）。就業先による効果を見ると、「失業不安」は、1999年には技能工・労務職に比べて専門・技術職、管理職、営業・販売職、サービス職ほど低かったが、2000年には専門・技術職以外有意な効果はなくなっており、2001年には全ての職種で効果がなくなっている。「失業回避」は、勤続年数が長いほど高まる。「失業やむなし」は1999年と2000年には技能工・労務職に比べて管理職ほど「失業やむなし」は高かったが、2001年には有意な効果がなくなっている（表3.2.2.）。こうした結果から、1999年の時点ではブルーカラー層で顕著だった失業不安が、2000年以後ホワイトカラーにも広がっていった様子を読み取ることができる。

- ・「失業不安」は、「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、「必要原理」・「平等原理」とも正の相関がある。ここから、「地位競争不安」・「地位喪失不安」は地位達成を目指して競争する近代社会の一般的な不安というよりも、切迫した失業への不安を反映していることがうかがえる。「失業回避」は、「終身雇用」・「組織との一体感」と正の相関があり、「努力原理」と正の相関があり、「現状維持」と正の相関がある。つまり、「失業回避」層は「第一の層」の特徴をもつ。しかし、この層は主として男性で「脱他人指向」、「脱地位指向」、「脱物質主義」的な意識もある。この点から今いる組織に固執しない失業への対応を支援する道もあると考えられる。「失業やむなし」は、「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があるのに対して「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「脱他人指向」・「脱地位指向」、「自己肯定」、「脱物質主義」と正の相関があるのである。つまり、「失業やむなし」層は「第二の層」の特徴をもつ（表3.2.3.）。

第3節 失業の事後対応

- ・約80%が早期再就職を希望している。しかし、仕事内容重視が約70%、賃金重視も約50%あり、キャリアに対するこだわりも見える（図3.3.1.）。このとき、若年であるほど「仕事内容重視」が高く、「今までと違う仕事」も若年ほど高い（図3.3.2.）。
- ・属性による効果を見ると、どの対応も年齢が低いほど積極的である。つまり、若者はキャリアに対するこだわりだけでなく、早期再就職の意欲も高い。また「早期再就職」は男性ほど積極的であり、「仕事内容重視」と「今までと違う仕事」は学歴が高いほど意識が高い（表3.3.1.）。有職者においても年齢が低いほどどの対応にも積極的である。また男性ほど「早期再就職」を望み、学歴が高いほど「仕事内容重視」が高い。効果は小さいが、1999年と2001年では転職回数が多いほど「早期再就職」を望んでいる。「今までと違う仕事」は技能工・労務職に比べて専門・技術職は望んでいない（表3.3.2.）。
- ・「早期再就職」・「賃金重視」・「今までと違う仕事」は「地位競争不安」・「地位喪失不

安」と正の相関がある。また「賃金重視」は「福利厚生 of 給与化」とも正の相関がある。「仕事内容重視」は「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「平等原理」と負の相関があり、「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関がある。つまり、この層は「第二の層」の特徴をもつ。また「今までと違う仕事」を希望する層も同様に「第二の層」の特徴を持っているが、2001年では「自己啓発型能力開発」との有意な相関はなくなっている。

第4節 リストラのルール

- ・「職業能力の低い人から」が約50%、「担当業務が不要になった人から」が約40%と、職務遂行に関連したルールの支持が高く、年々増加している。「高齢者から」、「勤続年数が短い人から」と「若年者から」は低い（図3.4.1.）。人員整理を行うのなら、職務遂行と関連した理由が許容される傾向にある。「職業能力が低い人から」と「高齢者から」を性・年齢別に比べると、男女ともどの年齢層でも「職業能力」が高い。また若年であるほど「職業能力が低い人から」が高く、年長であるほど「高齢者から」が高い（図3.4.2.）。
- ・属性による効果を見ると、サンプル全体において、「職業能力が低い人から」は学歴が高いほど支持する傾向が年々強まっている。また男性ほど「職業能力が低い人から」や「担当業務が不要になった人から」を支持する傾向が年々強まっている。「高齢者から」は、男性ほど、年齢が高いほど支持している。「勤続年数が短い人から」も年齢が高いほど支持しており、その効果は年々強まっている。「若年者から」の有力な規定要因はない（表3.4.1.）。有職者においても「高齢者から」は年齢が高いほど支持している（表3.4.2.）。
- ・「職業能力が低い人から」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「実績原理」と正の相関がある。また「担当業務が不要になった人から」は、「年功賃金」と負の相関があるのに対し、「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「実績原理」と正の相関がある。つまり、この二つのルールを支持する層は「第二の層」の特徴をもっている。「勤続年数が短い人から」は、「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関があり、「実績原理」と正の相関があるものの「必要原理」と「平等原理」とも正の相関がある。つまり、この層は「第一の層」の特徴をもっている。「高齢者から」は、「平等原理」と正の相関があり、「現状維持」と正の相関がある。「若年者から」は、「必要原理」と正の相関があり、「地位喪失不安」とも正の相関がある（表3.4.3.）。

第5節 セーフティネット

- ・「再就職支援」と「生活保障」が高い（図3.5.1.1.）。もっとも重視するセーフティネットも1位が「生活保障」で2位が「再就職支援」となっている（図3.5.1.2.）。「再就職支援」と「雇用維持」を性・年齢別に比較すると、性・年齢を問わず「再就職支援」の方が高いが、相対的に「再就職」は女性の方が高く、「雇用維持」は男性

の方が高い。また、女性では若年であるほど「再就職」希望が高い（図 3.5.2.）。

- ・「もっとも重要なセーフティネット」の規定要因を見ると、「雇用維持」は男性ほど高く、また2001年には年齢が高いほど高くなっている。「再就職」は1999年と2001年に女性ほど高い効果がある。「雇用創出」は男性ほど、学歴が高いほど高い。「適職相談」は年齢が低いほど高い。また2001年には男性ほど、学歴が高いほど「適職相談」を求める効果もある（表 3.5.1.）。有職者において、有意な就業先属性の効果はなかった。
- ・「雇用創出」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「実績原理」と正の相関があり、「自己肯定」と正の相関がある。また「適職相談」も「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があるのに対して「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関がある。つまり、この二つのセーフティネットを望む層は「第二の層」の特徴をもっている（表 3.5.3.）。

第4章 社会についての意識

第1節 階層帰属意識

- ・全体の約90%が自分は「中」に属するとみなしており、中流意識は根強い。「中」の内訳を見ると、「中の中」が約50%で最も高く、「中の下」が約30%、「中の上」が約10%となっている。3年間で大きな変化はなく安定している（図 4.1.1.）。
- ・属性による効果を見ると、学歴が高いほど、収入が高いほど、帰属意識をもつ階層も高い。しかし、その効果は年々減少しつつある（表 4.1.1.）。また有職者の就業先の効果では、1999年には従業先規模が大きいほど、技能工・労務職に比べて専門・技術職ほど、管理職ほど、帰属意識をもつ階層は高かったが、2000年以後有意な効果はなくなっている（表 4.1.2.）。つまり、階層帰属意識は属性の規定を受けなくなりつつある。
- ・1999年と2000年では、「自己啓発型能力開発」・「実績原理」・「自己肯定」と正の相関があり、「第二の層」の方が帰属意識をもつ階層は高かったと言えるが、年々相関は弱まり、2001年は何れも有意な相関がなくなっている（表 4.1.3.）。

第2節 不公平感

- ・全体の約70%が不公平感をもっている（図 4.2.1.1.）。男性より女性の方が不公平感が高い（図 4.2.2.1.）。項目別では「国籍・人種」の不公平感が最も高いが、女性では「性」の不公平感も高い（図 4.2.1.2., 図 4.2.2.2.）。
- ・一般的な不公平感の規定要因を見ると、サンプル全体では女性ほど、年齢が低いほど不公平感が高い。1999年と2001年には学歴が低いほど不公平感が高いという効果もある（表 4.2.1.1.）。そして、女性ほど、「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」の不公平感も高い。また、年齢が低いほど「年齢」の不公平感が高く、年齢が低いほど、学歴が低いほど「学歴」の不公平感が高い（表 4.2.1.2.）。有職者においては、就業先

属性では、1999年と2001年において、管理職ほど技能工・労務職に比べて一般的な不公平感が低い（表 4.2.2.1.）。また、1999年と2001年において勤続年数が短いほど「職業」の不公平感が高い（表 4.2.2.2.）。

- ・一般的に「不公平感」は「終身雇用」・「年功賃金」・「組織との一体感」と負の相関があり、「実績原理」とも負の相関がある。この傾向は、「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」を初めとする項目ごとの不公平感についてもほぼあてはまる（表 4.2.3.）。

第3節 日本が目指す社会

- ・「自由競争社会」支持の方が「平等社会」支持より高い。しかし、「自由競争社会」も約40%に留まっており、「どちらともいえない」が約25%あることも見逃せない。3年間では「平等社会」支持が低下しているが、「自由競争社会」支持は増加しておらず、「どちらともいえない」が増加している（図 4.3.1.）。「自由競争社会」への支持は男性で顕著であることがわかる。また男女とも若年であるほど「自由競争社会」を支持し、年長であるほど「平等社会」を支持している（図 4.3.2.）。
- ・属性による効果を見ると、「自由競争社会」は男性ほど、学歴が高いほど支持している。これに対して、女性ほど、学歴が低いほど「平等社会」を支持している（表 4.3.1.）。有職者における就業先の効果では、技能工・労務職に比べて管理職ほど「自由競争社会」を支持している。また事務職にも「自由競争社会」を支持する傾向がある。さらに、1999年と2001年では、正規従業員ほど「自由競争社会」を支持せず、「平等社会」を支持する効果もある（表 4.3.2.）。
- ・「自由競争社会」は、「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があるのに対して「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「実績原理」と正の相関があるのに対して「必要原理」・「平等原理」と負の相関があり、「現状維持」と負の相関があり「自己肯定」と正の相関がある。つまり、「自由競争社会」支持層は「第二の層」に合致する。これに対して、「平等社会」は、「終身雇用」・「年功賃金」・「必要原理」・「平等原理」・「現状維持」と正の相関があり、「自己啓発型能力開発」・「実績原理」・「自己肯定」と負の相関がある。つまり、「平等社会」支持層は「第一の層」に合致する（表 4.3.3.）。

第5章 生活についての意識

第1節 生活重視度

- ・「家族」重視が約90%で一貫して高い。また「収入」と「社会活動」が約60%ある。「趣味・レジャー」、「職業」・「学歴」は低い（図 5.1.1.）。しかし、年齢別では2001年で若年層の「職業」重視が高まっている（図 5.1.2.）。
- ・「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」の規定要因を見ると、「職業」は男性ほど重視しており、「学歴」は年齢が高いほど、学歴が高いほど重視している。「収入」は年齢が低いほど、収入が高いほど、独身に比べて共働き世帯ほど重視しており、「財産」も年齢が低いほど重視している（表 5.1.1.1.）。就業先の効果では、1999年と2001年に

は正規従業員であるほど「職業」や「学歴」を重視していたが、2001年には有意な効果がなくなっている。2000年と2001年においては、勤続年数が長いほど「財産」を重視している。また2001年には「収入」も勤続年数が長いほど重視している（表 5.1.1.2.）。

- ・「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」の規定要因を見ると、「家族」と「社会活動」については世帯の効果が大きい。「家族」は、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど重視している。「社会活動」は学歴が高いほど、収入が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯などの有配偶者世帯ほど重視している。また1999年と2001年には男性ほど、2000年と2001年には学歴が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯ほど「趣味・レジャー」を重視する効果もある（表 5.1.2.1.）。「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」については就業先の有力な規定要因はない（表 5.1.2.2.）。
- ・どの生活項目も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関がある。しかし、「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」は、「脱地位指向」・「自己肯定」・「脱物質主義」とも正の相関がある。またこの層は「組織との一体感」とも正の相関がある。「趣味・レジャー」は「現状維持」と負の相関があり、「自己啓発型能力開発」と正の相関がある。つまり、「第二の層」の特徴をもっている。「社会活動」も「自己啓発型能力開発」と正の相関があるが、同時に「現状維持」とも正の相関がある。「家族」も「現状維持」と正の相関がある。「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」は「実績原理」と正の相関があるが、「職業」は「年功賃金」・「組織との一体感」と正の相関があり、「学歴」は「終身雇用」・「年功賃金」と正に相関する傾向をもつ。この点で、「職業」・「学歴」重視層は「第一の層」の特徴をもつ（表 5.1.3.）。

第2節 生活充実感

- ・約75%が生活全体に充実感をもっている。もっとも高いのは約80%の家庭生活であり、仕事の充実感は約50%である（図 5.2.1.）。しかし男性に限れば仕事の充実感も高く、現役世代である20代～50代では年々充実感が高まっている。また男女とも中高年で「社会活動」の充実感が3年間で高まっている（図 5.2.2.）。
- ・属性による効果を見ると世帯の効果が大きい。「生活全体」の充実感は女性ほど、学歴が高いほど、収入が高いほど、独身に比べて専業主婦や共働き世帯ほど高い。また1999年と2001年では年齢が高いほど充実感が高い効果もある。「仕事」の充実感は女性ほど、年齢が高いほど、収入が高いほど、独身に比べて共働き世帯ほど高い。「家庭生活」の充実感は女性ほど、収入が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど高い。「社会活動」は、年齢が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど充実感が高い。「自由時間活動」の充実感は学歴が高いほど高く、独身に比べて共働き世帯ほど低い。（表 5.2.1.）就業先の効果では、正規従業員である

ほど「社会活動」の充実感が低い（表 5.2.2.2.）。

- ・「生活全体」の充実感も各生活領域の充実感も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と負に相関し、「脱他人指向」・「脱地位指向」・「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関がある。また「生活全体」・「仕事」・「社会活動」・「自由時間活動」は「組織との一体感」とも正の相関があり、2001年では「家庭生活」も「組織との一体感」と正の相関がある。「生活全体」と「仕事」の充実感は、「終身雇用」・「現状維持」と正の相関がある。「家庭生活」と「社会活動」の充実感は「努力原理」・「現状維持」と正の相関があり、「社会活動」「年功賃金」・「平等原理」とも正の相関がある。このように見ると、「生活全体」・「仕事」・「家庭生活」・「社会活動」で充実感がある層は「第一の層」の特徴をもっている。これに対して、「自由時間活動」は「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「現状維持」と負の相関がある点で「第二の層」の特徴をもつ。

第3節 生活不安

- ・生活不安のうち最も割合が高いのは「家族の健康」であり、ほかでは「自分の健康」といった健康にかかわる要因や、「老後の生活設計」・「収入・資産」といった経済的要因の不安が高い（図 5.3.1.）。このうち、「収入・資産」について性・年齢別で見ると、男女とも若年期と高齢期に比べて中年期の不安が高い山型の構造をしており、とりわけ男性で顕著である（図 5.3.2.）。
- ・年齢が高いほど「自分の健康」の不安が高い（表 5.3.1.1.）。有職者では共働き世帯も「自分の健康」に不安をもっている（表 5.3.1.2.）。「収入や資産」については、年齢が低いほど、学歴が低いほど、収入が低いほど、共働き世帯ほど不安がある。「老後の生活設計」については年齢が高いほど、専業主婦世帯ほど、共働き世帯ほど不安がある（表 5.3.2.1.）。「家族・親族の人間関係」と「地域の人間関係」については共働き世帯ほど不安がある。「勤務先の人間関係」については年齢が低いほど、収入が高いほど不安がある（表 5.3.3.1.）。また、有職者においては正規従業員ほど「勤務先の人間関係」に不安がある（表 5.3.3.2.）。
- ・どの生活不安も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、一般的な生活不安の背後に地位不安があることがうかがえる。「自分の健康」は「年功賃金」と正の相関があり、「現状維持」と正の相関がある。この点で「自分の健康」不安は「第一の層」の特徴をもっている。しかし、総じて生活不安と「二つの層」との重なりは小さい（表 5.3.4.）。

第4節 新しい仕事観

- ・家事が約60%でもっとも高い。また「親の介護」・「育児」など家庭内活動が高くなっている。しかし、「ボランティア」・「地域貢献活動」・「消費者・市民運動」などの社会活動も年々増加している（図 5.4.1.）。男性では年齢が高くなるとともに「ボ

ランティア」を仕事とみなす意識が高まっている。とりわけ、50代以上では3年間で顕著に増加している。また20代も2001年では大幅に高くなっている。女性では徐々に年齢による差がなくなる傾向がある（図 5.4.2.）。

- ・属性による効果を見ると、どの活動も世帯の効果が顕著である。「親の介護」は独身に比べて共働き世帯ほど働くこととみなしている。「育児」は独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど働くこととみなしており、有配偶者世帯で意識が高い。「家事」も、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど働くこととみなしており、有配偶者世帯で意識が高い。また、「家事」は女性ほど働くこととみなしている。「ボランティア」・「消費者・市民運動」・「地域貢献活動」は何れも2000年と2001年において、独身者に比べて専業主婦世帯ほど働くこととみなしている（表 5.4.1.）。就業先の効果では、2000年と2001年において、正規従業員ほど「親の介護」と「育児」を仕事とみなす効果がある（表 5.4.2.）。
- ・どの活動も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、「平等原理」と正の相関がある。その一方で「脱物質主義」とも正の相関がある。また、「ボランティア」・「消費者・市民運動」・「地域貢献活動」は「自己肯定」と正の相関がある（表 5.4.3.）。

第5節 生活満足度

- ・全体の約65%が今の生活に満足しており、全体的な満足度は高い（表 5.5.1.）。年齢が高いほど満足度も高い。しかし、2001年ではどの年齢層でも満足度は低下している（表 5.5.2.）。
- ・属性による効果を見ると、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、収入が高いほど、専業主婦世帯ほど満足度が高い。特に性別と年齢による効果が大きい（表 5.5.1.）。就業先の効果では、転職回数が少ないほど満足度が高い（表 5.5.2.）。
- ・生活満足度は「地位競争不安」・「地位喪失不安」と負に相関し、「組織との一体感」と正に相関し、「脱物質主義」と正の相関がある。また「終身雇用」・「年功賃金」・「現状維持」と正の相関があり、主として「第一の層」で生活満足度は高い。しかし、女性を中心に「自己肯定」層でも生活満足度は高く、この点では「第二の層」でも満足度は高い。「実績原理」との相関は年々小さくなり、2001年では有意な相関がなくなっている（表 5.5.3.）。

第6章 仕事（やりがい）満足と生活満足・生活充実感・不公平感

- ・「生活満足度」を「仕事（やりがい）満足度」から分析すると、「努力の次元」と「能力の次元」の満足度が高いほど生活満足度は高い。特に「努力の次元」の効果が大きい（表 6.1.）。
- ・「生活充実感」を「仕事（やりがい）満足度」から分析すると、すべての次元について仕事の満足度が高いほど「生活全体」の充実感が高い（表 6.2.1.）。「仕事」の充

実感は、どの次元の満足度も有意な効果があるが、なかでも「能力の次元」と「仕事の次元」の効果大きい。「家庭生活」については、「努力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」の満足度が高いほど充実感が高い。「社会活動」については仕事満足度による有力な効果はない。「自由時間活動」については、2000年から2001年にかけて、「能力の次元」の効果が強くなっている（表 6.2.2.）。

- ・「不公平感」を「仕事（やりがい）満足度」から分析すると、一般的な不公平感は、「努力の次元」の満足度が低いほど高い（表 6.3.1.）。「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」についても、「努力の次元」の満足度が低いほど不公平感が高い（表 6.3.2.）。ここからも、「努力」が社会的ルールへの信頼にとって重要な要件であることがわかる。

8. おわりに

勤労意識の多様な側面について、意識の相互の関連を中心に分析した結果、勤労意識には大きく二つの層が存在することが確認された。第一の層は、雇用について終身雇用・年功賃金を支持し、分配原理について努力原理、必要原理、平等原理を支持し、自己肯定が低く現状維持的な生活意識を持つという特徴を持っている。これに対して、第二の層は、雇用について自己啓発型能力開発を支持し、分配原理については実績原理を支持し、脱物質主義的、脱地位志向的、自己肯定的な生活意識を持つという特徴を持っている。さらに、二つの層のいずれもが、雇用においては「組織との一体感」、分配原理においては「努力原理」、生活意識においては「脱物質主義」を重視していることが明らかにされた。そして、「組織との一体感」と「脱物質主義」は、「仕事（やりがい）満足度」及び「生活満足度」を高める上でもきわめて重要であることが明らかにされた。

以上から示唆されることは、「組織との一体感」、「努力原理」、「脱物質主義」の三つの原理が、今後の勤労社会の再編において、鍵となるルールになりうるのではないかということである。これらの原理は、異質な志向（意識）を持つ第一の層と第二の層のいずれからも共感を得られるルールであり、両者を繋ぐルールになり得ることを意味している。そして、以上の結果は、政策的支援（アプローチ）の観点からも、重要である。つまり、こうした原理が、二つの層の対立を生むことなく効果的な施策を実施する上での基本枠組みになることを示唆しているといえる。

もとより、勤労意識は多様な側面からなっており、また人びとによって多様である。本調査研究では、先に示したような枠組みを設定することによって、限定した視角から勤労意識の実態にアプローチした。だが、そうした限定を加えてもなお、本書、ならびに、1, 2, 3回調査の報告書である『勤労生活に関する調査（1999年）－勤労意識と失業－』、『勤労生活に関する調査（2000年）－勤労意識と流動化－』、『勤労生活に関する調査（2001年）－勤労意識とIT社会－』で明らかにされたように、膨大な情報量になる。どの側面に着目す

るかによって、描き出される勤労意識の様相はさまざまである。本書は、多様な意識の相互の関連に着目して、限られた分析を試みたに過ぎない。したがって、導出された政策的含意も、きわめて限定的なものであることは断るまでもない。今後、さらに分析が加えられ、データの蓄積によって、有意な情報が提示されていくものと期待される。

<参考文献>

- IBMワークライフ研究会（1994）『ワークライフの転換』日本アイ・ビー・エム株式会社。
- 今田幸子（2000）「働き方の再構築－多様化し混迷する勤労意識のゆくえ」『日本労働協会雑誌』第479号、2-13頁。
- 今田幸子・平田周一（1995）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
- 今田高俊編（1998）『社会階層の新次元を求めて』1995年SSM調査シリーズ20、1995年SSM調査研究会。
- 今田高俊（1998）「社会階層の新次元－ポスト物質社会における地位変数」『社会学評論』Vol.48. No.4: 31-49。
- 玄田有史（1994）「高学歴化・中高年化と賃金構造」石川経夫（編）『日本の所得と富の分配』東京大学出版会。
- 小池和男（1977）『職場の労働組合と参加－労使関係の日米比較』東洋経済新報社。
- 小池和男・猪木武徳編（1987）『人材形成の国際比較－東南アジアと日本』東洋経済出版社。
- 高梨昌編（1994）『変わる日本型雇用』日本経済新聞社。
- 竹内洋（1995）『日本のメリトクラシー構造と心性』東京大学出版会。
- 橘木俊詔（1998）『日本の経済格差』岩波書店。
- 富永健一編（1979）『日本の階層構造』東京大学出版会。
- 日本労働研究機構（2003）『第1回勤労生活に関する調査（1999年）－勤労意識と失業－』資料シリーズNo.139。
- 日本労働研究機構（2003）『第2回勤労生活に関する調査（2000年）－勤労意識と流動化－』資料シリーズNo.140。
- 日本労働研究機構（2003）『第3回勤労生活に関する調査（2001年）－勤労意識とIT社会－』資料シリーズNo.141。
- 原純輔・盛山和夫（1998）『社会階層－豊かさの中の不平等』東京大学出版会。
- 宮野勝編（1998）『公平感と社会階層』1995年SSM調査シリーズ8、1995年SSM調査研究会。
- Gray, John (1998) *False Dawn*, Grant Publications. (石塚雅彦訳『グローバリズムという妄想』日本経済新聞社、1999)。
- Inglehart, Ronald (1977) *Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton University Press. (三宅一郎・金丸輝男・富沢克訳『静かなる革命』東洋経済新報社、1978)。

Parsons, Talcott (1970) Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited, in Laumann, Edward(ed) *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*, The Bobbs-Merrill Company.

Treiman, Donald J. (1970) Industrialization and Social Stratification, in Laumann, Edward(ed) *Social Stratification : Research and Theory for the 1970s*, The Bbbs-Merrill Company.

第1章 勤労意識の二つの層

はじめに

「日本型雇用慣行」と呼ばれる雇用のルールは、準拠・参照されるべき規範として日本の勤労生活の支柱を形成してきた。かつてその合理性を欧米諸国からも賞賛された日本型雇用慣行であるが、バブル崩壊後の長期的な景気低迷のなかで、そのデメリットを露呈している。

日本型雇用慣行を近代産業社会における職業生活の戦後日本的形態の支柱とみるなら、今後の勤労生活のあり方にとって、産業主義的な生活意識の変化も見逃せない。合理化・効率化を追求する近代産業主義的価値志向から、心のゆとりや自分らしい生き方を重視する価値志向への移行が起きつつある。さらに、近代産業社会において、社会的資源の分配ルールは業績主義に立脚しているが、日本社会はこの点でも特殊な面を持つ。業績は通常「本人の能力と努力によって達成したもの」と定義されるが、結果としての実績よりも過程としての努力を重視するところに日本型業績主義の特徴がある。「日本型雇用慣行」・「産業主義的生活意識」・「社会的分配のルール」は日本の勤労生活の柱を構成していると言える。

このような観点から、1999年の「勤労生活に関する調査」のデータを分析した結果、昨今の日本の勤労意識は二つの層を形成していることが明らかになった（今田 2000）。第一の層は、終身雇用と年功賃金を支持し、努力原理、必要原理、平等原理への志向が強く、現状維持的で自分自身に自信がないことを特徴とする。これに対し、第二の層は、自己啓発型の能力志向が強く、実績原理を支持し、脱物質主義、脱地位指向が強く自分自身に自信があることを特徴としている。

それでは、この二つの層は今後どのような方向に進むのだろうか。二つの層は、ますます分極化していくのだろうか。それとも、両者は接近したり両者を媒介する何らかの原理が見つかったりするのだろうか。本章では二つの層の3年間の動きをたどることで、この点を探って行きたい。

第1節 日本型雇用慣行の評価

日本型雇用慣行では、長期的な雇用保障（終身雇用）と年功的な賃金保障（年功賃金）を柱に、福利厚生や能力開発なども企業内部で施される。そして、このような「丸抱え的雇用」によって、従業員の強い組織コミットメントが醸成され、こうした従業員の貢献によって組織の高い生産性が維持されてきたとされる。しかし、人員整理（リストラ）や賃金カットはもちろん、企業自体の倒産も珍しくない近年においては、長期安定雇用に対する勤労者の信頼も揺らいでいる。

そこで本調査では、日本型雇用慣行を構成する様々な要素のうち、そのエッセンスを成す

と考えられる雇用保障、賃金保障、賃金体系、能力開発、組織コミットメントの5つについて、従来型制度とその改革策の両方についての評価を取り上げた。

質問：日本的な働き方について、あなたのご意見をお聞かせください。

- (1) 1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか（終身雇用）
- (2) 勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか（年功賃金）
- (3) 「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」という意見について、どうお考えですか（福利厚生給与化）
- (4) 「組織や企業に頼らず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」という意見について、どうお考えですか（自己啓発型能力開発）
- (5) あなたは会社や職場への一体感を持つことについて、どうお考えですか（組織との一体感）

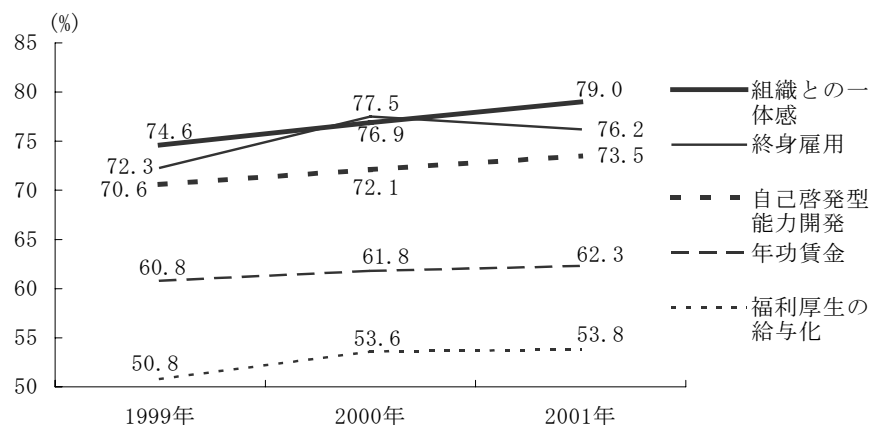
回答

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1 良いことだと思う | 2 どちらかといえば良いことだと思う |
| 3 どちらかといえば良くないことだと思う | 4 良くないことだと思う |
| 5 わからない | |

全体の傾向

1999年調査では「組織との一体感」と「終身雇用」の支持が高い一方で、「自己啓発型能力開発」もともに支持が高く、日本型雇用慣行は維持と改革の両方が期待されていた。図1.1.1.は、その後2001年までの単純集計の結果である。1999年から変わらず「組織との一体感」、「終身雇用」、「自己啓発型能力開発」への支持が高い。なかでも「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」は年々安定的に増加している。また、「終身雇用」も2001年には若干低下しているものの、高い水準で維持されている。ここから、日本型雇用慣行の維持と改革への期待はともに高まっていると言える。

図1.1.1. 日本型雇用慣行（1999－2001年）



「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

図1.1.2. 「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」
(性・年齢別)

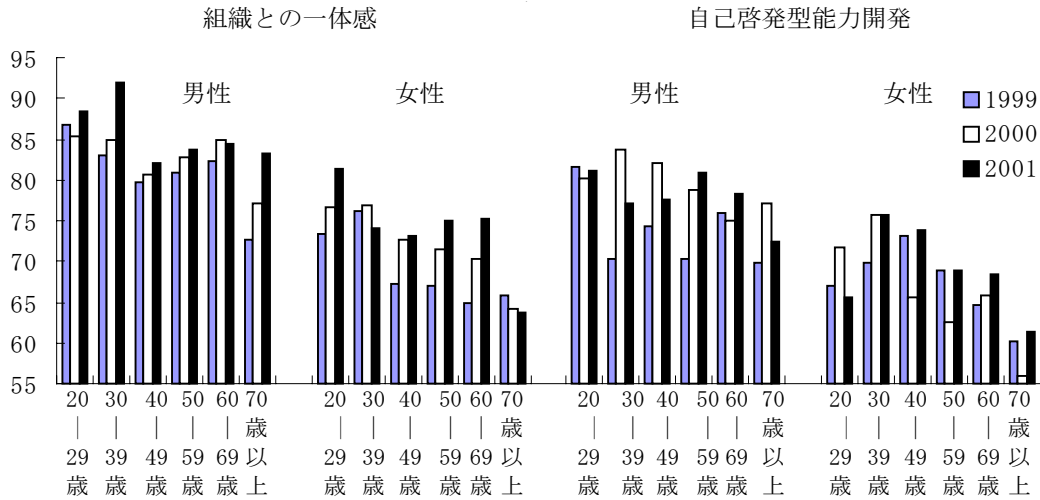


図1.1.2.は増加傾向にある「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」の性・年齢別の結果である。「組織との一体感」は、女性30代を除くと男女ともすべての年齢層で増加している。つまり、「組織との一体感」は性・年齢の枠を越えて幅広く支持されている。これに対し、「自己啓発型能力開発」は、男性では50代から60代、女性では30代以上で増加している。ここから、定年退職を控えた男性や、結婚・出産などでの退職が多い女性など、組織から離れる機会の多い層で「自己啓発型能力開発」への支持が高まっていることがうかがえる。

「終身雇用」・「年功賃金」・「自己啓発型能力開発」・「組織との一体感」の支持層

1999年調査において、「終身雇用」と「年功賃金」は第一の層を特徴づける雇用意識であり、「自己啓発型能力開発」は第二の層を特徴づける雇用意識であった。またこの3年間で「組織との一体感」が増加していることも見逃せない。そこでこの4つの規定要因を探った。

表1.1.1.はサンプル全体における日本型雇用慣行の規定要因である。総じて意識は属性に規定されるところが小さく、モデルの決定係数や偏回帰係数は低い。そのなかで注目に値する効果を見ていくことにしたい。

「終身雇用」は、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されている。「年功賃金」も女性ほど、学歴が低いほど支持されている。旧来の日本型雇用慣行において女性はパート労働力として周辺に位置づけられることが多かった。規定力は小さいものの、女性ほど「終身雇用」・「年功賃金」を支持していることは、女性が安定した働き方を望んでいるとみることができる。また、学歴が低いほど「終身雇用」と「年功賃金」を支持し、年齢が高いほど「終身雇用」を支持しており、外部労働市場で不利な立場に置かれやすい層で日本型雇用慣行は支持されているようである。

これに対し、「自己啓発型能力開発」は男性ほど支持している。また、1999年と2001年では、クロス集計にもあったように、年齢が高いほど支持する効果もある。しかし、その規定

表1.1.1. 「日本型雇用慣行の評価」の規定要因（重回帰分析・全体）

	終身雇用			年功賃金		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.058**	-.048**	-.043*	-.068***	-.046**	-.040*
年齢	.148***	.128***	.118***	.122***	.127***	.039
学歴	-.056**	-.088***	-.122***	-.092***	-.114***	-.191***
本人収入	-.022	-.013	-.017	-.059**	-.072***	-.030
R2	.040	.039	.049	.051	.058	.054
adj-R2	.039	.037	.047	.049	.057	.052
F値	23.600***	23.679***	29.813***	30.680***	36.023***	33.475***
N	2257	2330	2343	2296	2330	2362

	自己啓発型能力開発			組織との一体感		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.044*	.097***	.064***	.135***	.091***	.119***
年齢	.044*	.021	.094***	.064*	.008	.021
学歴	-.019	.023	.044*	-.028	-.079***	-.044*
本人収入	.024	.000	.013	-.013	.045*	.030
R2	.007	.010	.014	.024	.019	.021
adj-R2	.005	.009	.012	.022	.017	.019
F値	3.787***	5.943***	7.871***	13.260***	10.547***	12.163***
N	2255	2257	2291	2176	2203	2264

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

力は小さく、「自己啓発型能力開発」への評価については今後の課題とすべき部分が大きいと言えよう。

「組織との一体感」は男性ほど支持している。日本の雇用労働者の大きな特徴とされてきた強い組織コミットメントは主として壮年男性に当てはまるものであったが、本調査の結果は、こうした従来の議論を改めて支持するものだと言える。

次に分析対象を有職者に限定し、就業先属性を説明変数に加えた上で「終身雇用」・「年功賃金」・「自己啓発型能力開発」・「組織との一体感」の規定要因を探ることにする(表1.1.2.)。ここでも属性による規定力は大きくない。

まず、サンプル全体にも現れていたように、年齢が高いほど「終身雇用」への支持が高く、女性ほど「年功賃金」への支持が高く、男性ほど「組織との一体感」への支持が高い。ここから、これらの基本属性はそれぞれの変数にとって安定した規定要因と見ることができよう。またここでは、収入が低いほど「年功賃金」を支持する効果もある。

就業先の効果を見ると、「終身雇用」への支持は2000年から2001年にかけて従業先の規模が大きいほど高まっている。日本型雇用慣行を実行してきたのは主として大企業であったが、規範(モデル)としての「終身雇用」は中小企業にも浸透していた。しかし、近年では、規模の大きい企業に勤める者ほど「終身雇用」の維持を求めているが、そうでない者は「終身雇用」に期待しなくなり始めているようである。また「年功賃金」は収入が低いほど、正規従業員であるほど支持されている。企業の正規従業員として働く者にとって年功的な賃金体系は、現在の所得のみならず将来の所得を見込んだ経済的な人生設計の基本的枠組みでもあった。そのため、この制度が動揺すれば彼らの人生設計は大きく狂うことになる。「年功賃金」支持の背景にはこうした事情があると考えられる。「自己啓発型能力開発」は正規従業員ほど支持されていない。安定雇用に支えられて組織に定着することが多い正規従業員で

は、それ以外の働き方に比べて「自己啓発型能力開発」への支持が低くなるのも当然といえよう。

二つの層の動向

1999年調査において、日本型雇用慣行をめぐる評価は、「終身雇用」・「年功賃金」を支持する層と「自己啓発型能力開発」を支持する層に分化していた。では、その後この二つの層はどのように推移しているだろうか。

図 1.1.3. は日本型雇用慣行を構成する「終身雇用」・「年功賃金」・「組織との一体感」相互の相関係数の推移である。「終身雇用」と「年功賃金」の正の相関が一貫して強く、それに比べて「組織との一体感」と「終身雇用」・「年功賃金」は正の相関があるもののその係数は

表1.1.2. 「日本型雇用慣行の評価」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	終身雇用			年功賃金		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.112***	-.076**	-.038	-.105***	-.087***	-.065**
年齢	.126***	.115***	.113***	.113***	.175***	.047
学歴	-.002	-.051	-.147***	.009	-.041	-.115***
本人収入	-.056	-.048	-.078**	-.105***	-.069*	-.064*
転職回数	-.045	-.009	-.092***	-.029	-.043	-.048
勤続年数	.053	.054	-.005	.032	-.010	.002
従業先規模	.019	.061**	.086***	.031	.003	.002
正規従業員	.112***	.085***	.027	.139***	.121***	.133***
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.058	-.018	.025	-.018	-.061*	-.025
管理職	-.041	-.025	.089***	-.021	-.087**	-.023
事務職	-.099***	.014	.028	-.108***	-.020	-.037
営業・販売職	-.046	-.015	-.004	-.040	-.023	-.033
サービス職	-.089***	-.032	.022	-.033	.000	-.033
その他	-.005	-.014	.020	.035	-.016	-.005
R2	.045	.035	.053	.044	.053	.039
adj-R2	.035	.025	.044	.034	.043	.030
F値	4.560***	3.457***	5.687***	4.591***	5.319***	4.169***
N	1378	1357	1427	1410	1353	1443

	自己啓発型能力開発			組織との一体感		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.036	.146***	.104***	.098***	.072**	.119***
年齢	-.032	-.042	.027	.030	-.028	-.044
学歴	-.016	-.011	.019	-.044	-.085**	-.077**
本人収入	.029	-.005	.093**	-.007	.046	.038
転職回数	.046	.042	.043	.003	.032	-.011
勤続年数	.059	.020	-.018	.012	.012	-.013
従業先規模	.006	-.066**	-.089***	-.053*	.022	-.009
正規従業員	-.099***	-.061*	-.070**	.054*	-.024	.013
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.002	.090***	.023	-.011	.012	.031
管理職	-.011	.101***	.001	.019	.049	.072**
事務職	.026	.087**	.031	-.086**	-.016	.008
営業・販売職	.062*	.036	-.014	.007	.015	.070**
サービス職	-.026	.061*	-.044	-.003	.021	.045
その他	-.006	.026	-.059**	-.029	-.003	.003
R2	.017	.032	.037	.032	.020	.029
adj-R2	.007	.022	.027	.022	.009	.020
F値	1.753**	3.126***	3.853***	3.214***	1.894**	3.017***
N	1407	1334	1434	1364	1323	1419

*** 1%水準で有意

** 5%水準で有意

* 1%水準で有意

小さい。3年間で大きな変化はないが、どの相関も1999年が最も高く徐々に低下している傾向を見て取ることができる。ここから、今後において、日本型雇用慣行への支持は一枚岩ではなく、雇用保障・所得保障・組織コミットメントのそれぞれへと個別化していく可能性を指摘することができよう。

表1.1.3.は日本型雇用慣行の男女別の相関係数である。男女とも「終身雇用」と「年功賃金」の相関が高く、「組織との一体感」と「終身雇用」・「年功賃金」の相関は相対的に小さい。つまり、男女ともサンプル全体と同様の傾向をもっている。また、「終身雇用」と「年功賃金」の相関は女性で弱まっており、「終身雇用」と「組織との一体感」の相関は男性で弱まっており、「年功賃金」と「組織との一体感」は女性で弱まっている。サンプル全体の相関係数の推移から、日本型雇用慣行の構成要素相互の相関が弱まる傾向を指摘できたが、男女によってその相関の弱まり方は異なっている。

次に「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行との相関係数の推移を見たい(図1.1.4.)。1999年では、「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」の間には正の相関があったが、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」とは負に相関していた。その後の推移を見ると、「自己啓発型能力開発」と「組織との一体感」は少しずつではあるが正の相関を強めている。また、「自己啓発型能力開発」と「終身雇用」との負の相関は弱まっており、「自己啓発型能力開発」と「年功賃金」は負の相関が弱まるとともに、2001年に有意な相関はなくなっている。ここに、「自己啓発型能力開発」支持と日本型雇用慣行支持との対極的關係が今後弱まっていく可能性を見ることができる。

図1.1.3. 日本型雇用慣行の相関 (1999-2001年)

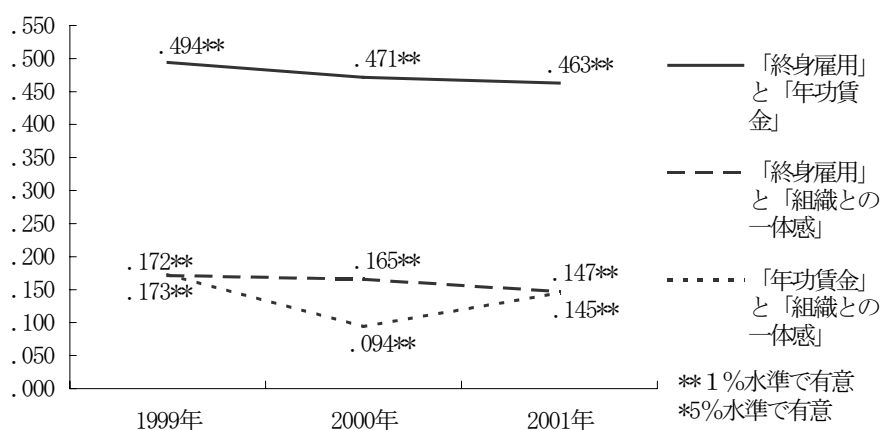


表1.1.3. 日本型雇用慣行の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
「終身雇用」と「年功賃金」	男性	.510**	.435**	.500**
	女性	.473**	.503**	.419**
「終身雇用」と「組織との一体感」	男性	.198**	.177**	.145**
	女性	.162**	.167**	.164**
「年功賃金」と「組織との一体感」	男性	.165**	.055	.166**
	女性	.205**	.146**	.146**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表1.1.4.は「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行の男女別の相関係数である。男女によって相関係数に明瞭な違いがある。「終身雇用」と「自己啓発型能力開発」との相関については、女性では2000年以後有意な相関がなくなっているが、男性では負の相関が強まる傾向にある。つまり、男性においては全体の傾向とは逆に「自己啓発型能力開発」と「終身雇用」は二極化する傾向にある。また女性においては「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」にも有意な相関はないが、男性においては2000年以後有意な相関がある。つまり、サンプル全体の相関に表れていた「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」の正の相関は女性よりも男性にあてはまる特徴だと言える。

ここで、「組織との一体感」は「終身雇用」・「年功賃金」とも「自己啓発型能力開発」とも正の相関があることに注目したい。日本型雇用慣行における雇用保障や賃金保障の維持を望む層も、組織に頼らず自分自身でキャリアを切り開いていこうとする層も、「組織との一体感」は軽視できないと考えている。とりわけ「自己啓発型能力開発」支持と「組織との一体感」との結びつきは、重要な示唆をもつ。すなわち、自己啓発型能力主義者の期待する日本型雇用慣行の改革は、個人主義的な能力主義の徹底ではなく、自分自身で能力を磨きキャリアを切り開いていくときも、何らかの形で組織とつながりを感じられる働き方を意味しているのである。

図1.1.4. 「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行 (1999-2001)

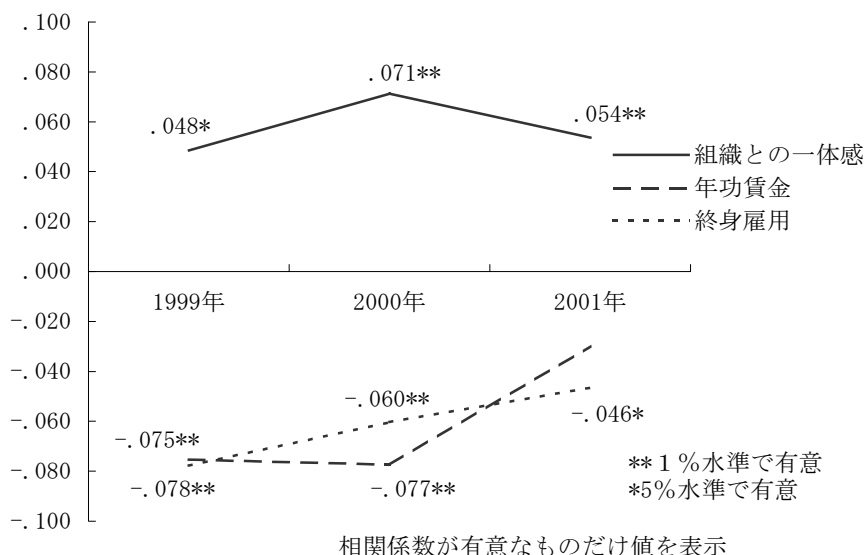


表1.1.4. 「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	-.064*	-.066*	-.075*
	女性	-.086**	-.047	-.008
年功賃金	男性	-.090*	-.067*	-.054
	女性	-.054	-.068*	.005
組織との一体感	男性	.035	.075*	.068*
	女性	.051	.050	.021

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第2節 望ましい分配原理

近代産業社会は合理化を基軸にして競争原理の浸透、業績主義化、平等化、生活水準の上昇が図られる枠組みとしてとらえられる。そして、個々人の経済的豊かさや社会的地位は生得的属性（身分や家柄等）ではなく業績原理（本人の努力や能力）によって与えられるべきものとされている。しかし、単純な競争主義の徹底は平等化や生活水準の上昇をもたらすどころか貧富の差や不平等を拡大させる。このため、近代産業社会には社会的資源（富や威信）の分配ルールがある。

また社会的格差が生じて、それを公正なものとするか不当なものとするかは支持する分配原理によって異なる。努力原理が浸透した社会では、努力した者としなかった者との間に生じる格差は公正なものとして認められるだろうが、努力した者が報われない一方で、努力しなかった者が多くを得て生じた格差は不当とみなされる。そして、日本社会では明治以来、努力原理が重視されてきた（竹内 1995）。また、戦後の日本社会は競争原理に依拠しながらも平等化を進めてきたとされ、平等主義の行き過ぎが指摘されることもしばしばである。しかし、近年では社会的格差拡大への懸念が広がりつつある。また、企業を初めとする様々な領域で競争原理の徹底や成果主義の導入が積極的に議論されている。このような社会的動向を踏まえ、改めて人びとが望ましいとする社会的分配ルールを検討する必要がある。

社会的分配原理はいくつかのタイプに分けることができるが、本調査ではこれを4つに大別している。単純に本人がどのような成果を残したかに着目する「実績原理」、成果よりも過程である努力に着目する「努力原理」、さらにその人の必要性に応じる「必要原理」、そして、誰でも同じだけ得られる「平等原理」である。前二者が直接的に業績主義を規定するルールであるとするれば後二者は業績主義のデメリットを補完するルールであると言える。質問：どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのがよいか、という点について、あなたはどのように思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてお答えください。

- (1) 実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい（実績原理）
- (2) 努力した人ほど多く得るのが望ましい（努力原理）
- (3) 必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい（必要原理）
- (4) 誰でも同じくらい得るのが望ましい（平等原理）

回答

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない |
| 5 どちらともいえない | 6 わからない |

全体の傾向

図 1.2.1. は単純集計結果の推移である。「努力原理」と「実績原理」への支持が高く、「必

図1.2.1. 分配原理 (1999-2001年)

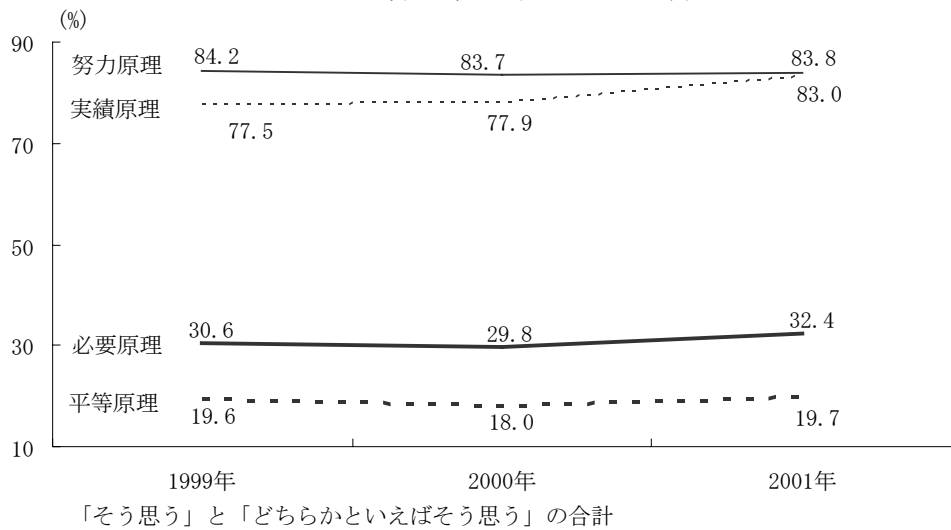
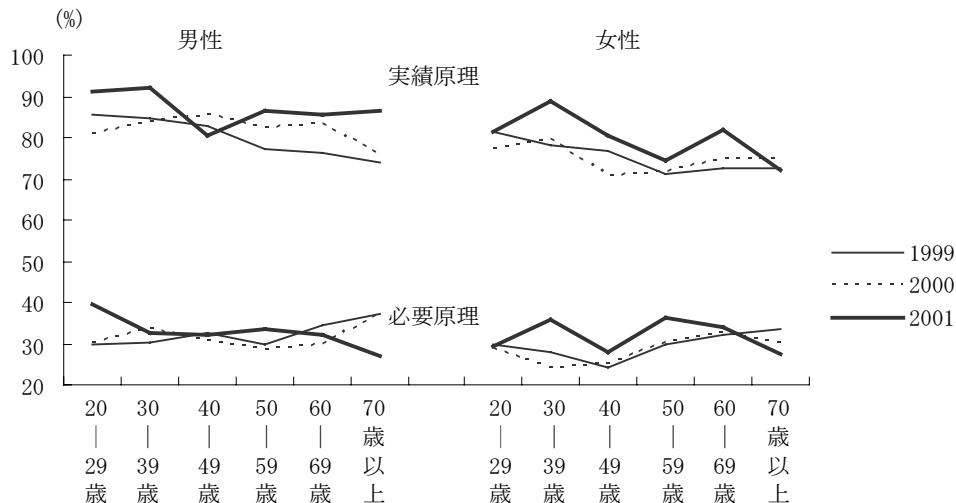


図1.2.2. 「実績原理」と「必要原理」(性・年齢別)



要原理」と「平等原理」への支持は高くない。日本において努力主義は現在も根強く支持されている。しかし、3年間の推移を見ると、2001年で「実績原理」支持が「努力原理」支持と同水準まで高まっている。また他方で、「必要原理」もわずかながら増加傾向にある。成果主義へと傾斜しつつある昨今の社会的状況を積極的に受け入れようとする態度とともに、その結果生じるデメリットにも敏感に反応する人びとの姿がうかがえる。

そこで「実績原理」と「必要原理」について性・年齢別に見ることにしよう(図1.2.2.)。「実績原理」は男女とも若年ほど支持される傾向にあるが、2001年にはほぼすべての年齢層で増加している。「必要原理」は年齢による顕著な差はないが、男性は20代と50代で、女性は30~60代の幅広い年齢層で2001年の支持が増加している。「必要原理」は福祉国家の基礎となる分配原理であるが、年金や社会保険などへの不安が反映されているものと考えられる。

表1.2.1. 「望ましい分配原理」の規定要因（重回帰分析・全体）

	実績原理			努力原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.075***	.085***	.107***	-.002	-.013	-.010
年齢	.010	.066***	.027	.100***	.113***	.058**
学歴	.039	.071***	.022	-.074***	-.048**	-.062**
本人収入	.017	.008	.009	-.019	-.043*	.018
R2	.009	.015	.014	.025	.024	.011
adj-R2	.008	.013	.012	.023	.023	.009
F値	5.534***	8.887***	8.510***	15.005***	14.773***	6.536***
N	2370	2393	2412	2372	2394	2412

	必要原理			平等原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.004	.004	.016	-.016	-.011	-.008
年齢	.052**	.078***	-.009	.074***	.014	-.003
学歴	-.072***	.006	-.044*	-.126***	-.163***	-.139***
本人収入	-.033	-.045*	-.061**	-.083***	-.030	-.099***
R2	.014	.007	.006	.045	.033	.036
adj-R2	.012	.006	.004	.044	.031	.035
F値	8.190***	4.267***	3.367***	27.627***	20.063***	22.249***
N	2302	2329	2345	2329	2353	2375

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

「分配原理」の規定要因

現代の日本では「努力原理」と「実績原理」への支持が高く、「必要原理」と「平等原理」への支持は低い。では、これら4つの分配原理はどのような層に支持されているだろうか。

表1.2.1.は「望ましい分配原理」のサンプル全体における規定要因である。

「実績原理」は男性ほど支持されており、その効果は年々高まっている。日本の能力主義の基礎をなす「努力原理」は年齢が高いほど支持されている。さらに、学歴が低いほど「努力原理」を支持する効果もある。「平等原理」支持は学歴が低いほど高い。実績原理は平等原理と相反するが、努力原理は平等原理と親和性がある。実績主義の競争は競争以前に置かれた立場の有利／不利を反映しやすいが、努力する機会は立場の有利／不利にかかわらず平等であると考えられるからだ。学歴が低いほど「平等原理」と「努力原理」が支持されているという結果は、このような努力原理と平等原理との親和性を改めて示すものと言えよう。「必要原理」は2000年から2001年にかけて、収入が低いほど支持する効果が現れている。深刻な不況のなか、低所得層では最低限の生活保障を望む意識が高まっていると考えられる。

次に有職者における「望ましい分配原理」の規定要因を見たい（表1.2.2.）サンプル全体にも表れていたように、男性ほど「実績原理」への支持が高い。労働市場において、多くの場合、男性の方が女性よりも職務や就業形態のうえで実績を挙げやすい立場にいることと関係していると考えられる。2000年と2001年では学歴が低いほど「平等原理」を支持する効果もある。また、「平等原理」は技能工・労務職に比べて、営業・販売職ほど支持していない。1999年と2001年では事務職も技能工・労務職に比べて「平等原理」を支持していない。「努力原理」・「必要原理」については有力な規定要因は見出されなかった。

表1.2.2. 「望ましい分配原理」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	実績原理			努力原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.083**	.143***	.115***	.006	.004	.010
年齢	-.046	-.049	-.037	.093***	.122***	.004
学歴	.069**	.065**	.030	-.048	-.029	-.094***
本人収入	.033	.058	.053	-.050	-.039	-.012
転職回数	.034	.001	.012	.004	-.007	-.016
勤続年数	-.017	.004	.007	-.018	.026	.021
従業先規模	.049	-.011	.028	-.009	-.034	.034
正規従業員	-.009	-.034	-.040	.042	.025	-.070**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.043	.006	-.030	.022	-.049	.022
管理職	-.012	.039	-.005	.024	-.029	.065**
事務職	-.027	.100***	.019	-.021	.031	.053
営業・販売職	-.043	.067**	.036	.009	-.002	-.001
サービス職	-.039	.063*	.010	.026	-.019	.053*
その他	.053*	.024	-.015	.040	-.009	.026
R2	.031	.043	.024	.018	.028	.018
adj-R2	.021	.033	.014	.008	.018	.009
F値	3.267***	4.426***	2.526***	1.862**	2.836***	1.933**
N	1454	1398	1476	1456	1396	1474

	必要原理			平等原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.008	.046	.025	-.045	-.012	-.036
年齢	.057	-.003	-.019	.017	-.021	.035
学歴	-.018	-.001	-.025	-.032	-.085**	-.087***
本人収入	-.069*	-.031	-.073**	-.099***	-.025	-.109***
転職回数	-.031	-.011	.029	-.037	-.009	.056*
勤続年数	.016	.008	.030	.064*	.042	.004
従業先規模	-.018	.003	.026	-.056*	-.011	-.007
正規従業員	.032	-.046	-.030	.002	.012	.077**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.001	.009	-.016	-.057	-.050	-.049
管理職	-.008	-.010	-.017	-.024	-.071**	-.058*
事務職	-.017	.017	-.027	-.093***	-.012	-.114***
営業・販売職	.010	.007	-.018	-.052*	-.070**	-.073**
サービス職	-.021	.026	-.017	.018	-.066**	-.016
その他	.017	-.050*	-.023	.011	.029	-.013
R2	.011	.006	.009	.047	.028	.057
adj-R2	.001	-.004	.000	.037	.018	.047
F値	1.065	.621	.974	4.938***	2.777***	6.191***
N	1418	1374	1453	1427	1381	1459

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 1%水準で有意

二つの層の動向

1999年調査において、分配原理への支持は「実績原理」と「努力原理」を支持する層と、「必要原理」と「平等原理」を支持する層とに分かれていた。このとき「努力原理」は「平等原理」とも正の相関があったが「実績原理」は「平等原理」と負の相関であった。では、その後この二つの層はどのように推移しているだろうか。

図1.2.3.は「実績原理」と「努力原理」・「必要原理」・「平等原理」との相関係数の3年間の推移である。「実績原理」と「努力原理」とは正の相関を年々強める傾向にあるのに対して、「実績原理」と「平等原理」は負の相関を年々強めている。ここから、実績志向と平等志向は二極化の度合いを強めていると言える。表1.2.3.は、男女別の「実績原理」と「努力原理」・「必要原理」・「平等原理」の相関係数である。男女とも「実績原理」と「努力原理」は正の相関があり、「実績原理」と「平等原理」は負の相関がある。とりわけ女性で

図1.2.3. 「実績原理」と「努力」・「必要」・「平等」の相関
(1999-2001年)

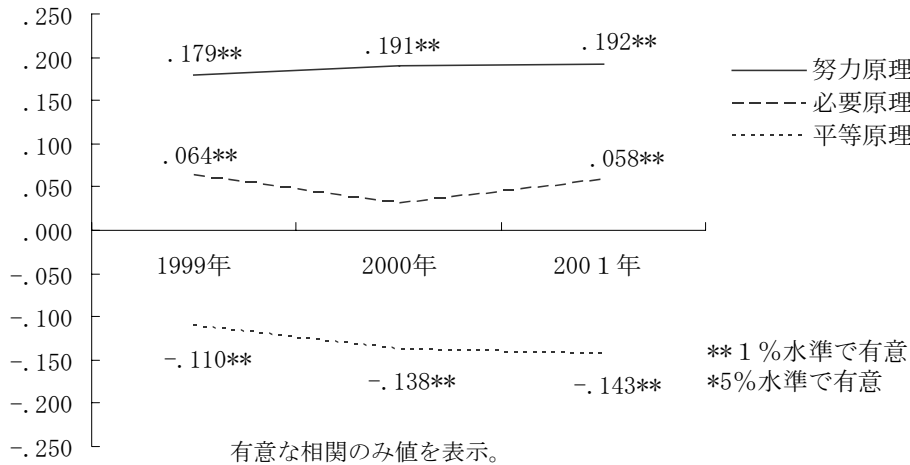


表1.2.3. 「実績原理」と「努力」・「必要」・「平等」の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
努力原理	男性	.150**	.215**	.139**
	女性	.210**	.180**	.238**
必要原理	男性	.063*	.030	.039
	女性	.065*	.033	.078**
平等原理	男性	-.101**	-.171**	-.109**
	女性	-.110**	-.104**	-.156**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

は「実績原理」と「平等原理」の負の相関が2001年で強まっており、男性に比べて実績主義と平等主義の二極化傾向が強い。

次に「努力原理」と「必要原理」・「平等原理」との相関係数の推移を見たい (図1.2.4.)。

「努力原理」と「必要原理」の正の相関は2000年には若干弱まったものの2001年には1999年よりやや強まっている。これに対し、「努力原理」と「平等原理」の正の相関は弱まっている。つまり、「努力原理」は「平等原理」よりも「必要原理」との親和性を強めている。表1.2.4.は男女別の「努力原理」と「必要原理」・「平等原理」の相関係数である。男女とも「努力原理」と「必要原理」は正の相関がある。しかし、男性ではその相関が年々弱まる傾向にあるが、女性では2001年で相関が強まっている。これに対して、「努力原理」と「平等原理」の相関は、女性では2000年以後で有意な相関がなくなっているが、男性では2001年で正の相関が強まっている。

ここで、「実績原理」も「努力原理」も「必要原理」と正の相関があることに注目したい。もちろん「実績原理」と「必要原理」の相関は小さく、「必要原理」は「実績原理」よりも「平等原理」と親和的である。しかし、競争社会において、「必要原理」は「実績原理」のデメリットを補う機能をもっている。必要原理は、資本主義社会において実績主義にもとづく市場競争に敗れても必要な生活保障は得られる福祉政策として機能してきた。しかし単なる必要主義は過度の福祉依存やフリーライダーを生み出すという問題がある。このとき、「努

力原理」が「実績原理」と「必要原理」の媒介項として重要な役割を果たす。つまり、努力の結果あげた実績が評価されると同時に、努力した人には必要な保障が与えられることで、「実績原理」と「必要原理」がともに良好に機能する。この意味で、「努力原理」は日本型能力主義の根本原理としてこれからも重要であると考えられる。

図1.2.4. 「努力原理」と「必要原理」・「平等原理」の相関
(1999-2001年)

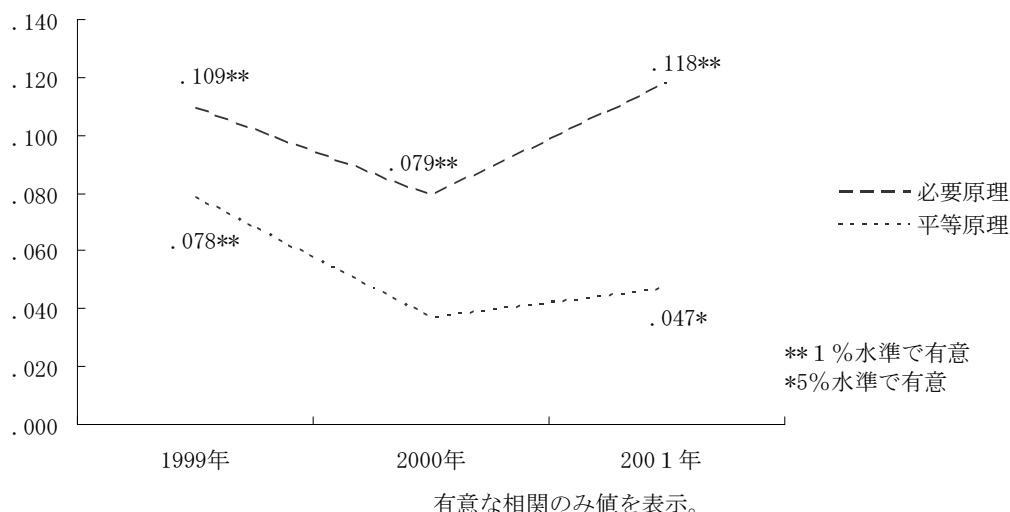


表1.2.4. 「努力原理」と「必要」・「平等」の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
必要原理	男性	.107**	.099**	.093**
	女性	.111**	.059*	.142**
平等原理	男性	.057*	.039	.084**
	女性	.098**	.032	.014

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第3節 生活意識

産業社会において人びとは、経済的豊かさや社会的評価の高い地位を、業績主義にもとづく地位達成競争を通じて獲得することに生活の重きを置いてきた。しかし、戦後の高度経済成長を経て物質的な豊かさを達成した現代日本社会では、このような枠組みではとらえきれない生活意識が人びとに浸透しつつある。本節ではこれらの様相を確認するため、物質にとられない豊かさへの意識や、地位達成競争からの脱却を軸に枠組みを設定した。

質問：あなたにとって、つぎのような気持ちや考えは、どの程度あてはまりますか。

- (1) まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安を感じる (地位競争不安)
- (2) うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる (地位喪失不安)
- (3) もっと多くを手にするよりも、これまで獲得したものを維持することの方が重要である

(現状維持志向)

(4) 他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気にならない (脱他人志向)

(5) もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分の納得のいく生活を送りたい

(脱地位志向)

(6) 自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある (自己肯定)

(7) これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活をすることに重きをおきたいと思う (脱物質主義)

回答

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 よくあてはまる | 2 ややあてはまる |
| 3 あまりあてはまらない | 4 まったくあてはまらない |
| 5 どちらともいえない | 6 わからない |

「地位競争不安」・「地位喪失不安」は産業主義的な地位への固執を表す。「現状維持志向」は消極的な地位志向を示すとともに脱産業主義的価値志向にもつながる意識である。「脱他人志向」・「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」は脱産業主義的生活意識を表している。

全体の傾向

図 1.3.1. にあるように、昨今では「脱物質主義」・「脱地位志向」といった脱産業主義的価値への支持が高い。他方で、「地位競争不安」や「地位喪失不安」は低い。3 年間では比較的全項目とも安定した推移を示している。しかし、「地位競争不安」の増加が他の項目に比べて目立っている。ここには、成果主義による競争原理の強化が生活意識における「地位競争不安」に反映されていると考えられる。

図 1.3.2. は、脱産業主義的意識の典型である「脱物質主義」と産業主義的意識の典型である「地位競争不安」の性・年齢別の傾向である。性・年齢にかかわらず「脱物質主義」の方

図1.3.1. 生活意識 (1999-2001年)

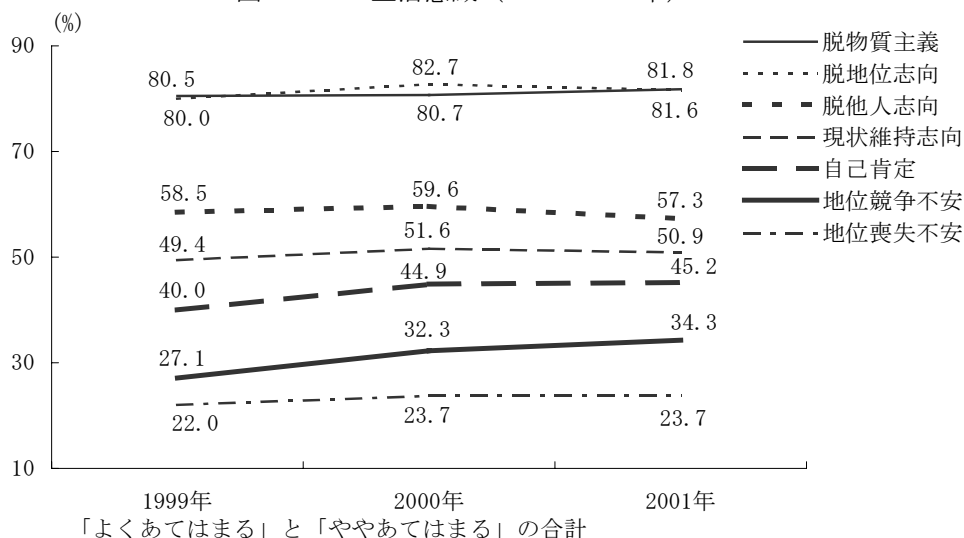


図1.3.2. 脱物質主義と地位競争不安（性・年齢別）

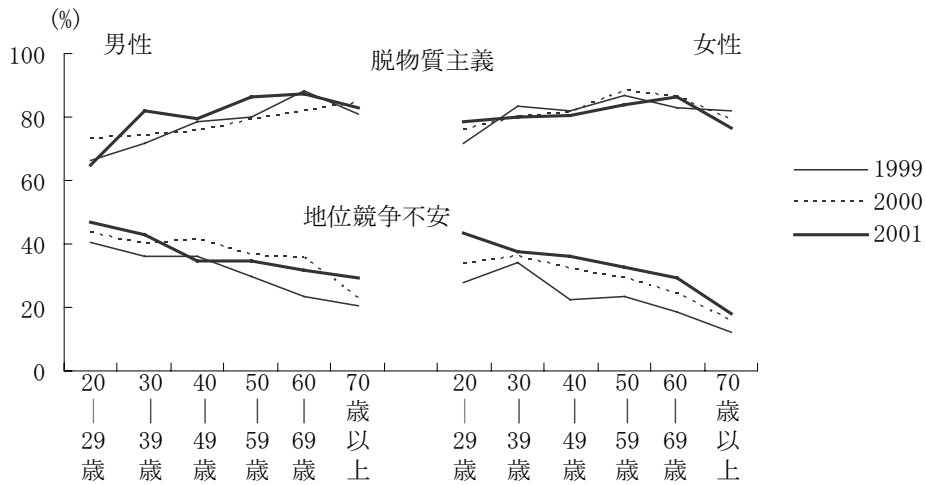
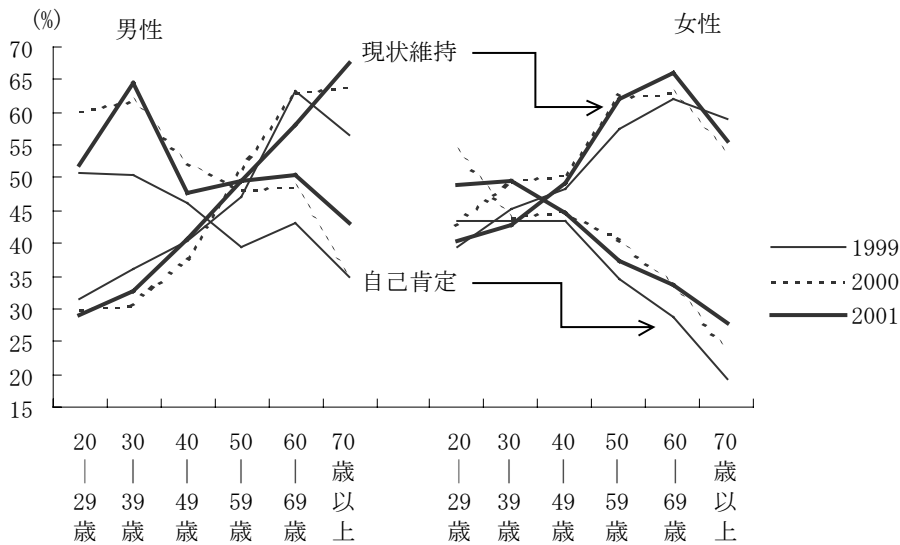


図1.3.3. 現状維持と自己肯定（性・年齢別）



が高い。「脱物質主義」は、男女とも年齢による大きな差はなくどの年齢層でも安定して高いが、どちらかといえば年齢とともに緩やかに上昇する傾向をもっている。他方で、「地位競争不安」は男女とも年齢による顕著な差が見られ、若年であるほど高くなっている。特に男女とも、20代と30代では3年間で「地位競争不安」が高まっている。また女性では若年層だけでなくどの年齢層でも「地位競争不安」が高まっている。ここから、近年の競争への傾斜がとりわけ若者や女性に強い不安を引き起こしていることがうかがえる。

また脱産業主義的意識のなかでも、「現状維持」と「自己肯定」は1999年調査において対照的關係にあった。図1.3.3.はその「現状維持」と「自己肯定」の性・年齢別の傾向である。男女とも「現状維持」が年齢とともに上昇するのに対して、「自己肯定」は若年ほど高くなっている。このとき、男性では50代を境に「現状維持」と「自己肯定」の逆転が起きるのに対し、女性では30～40代で逆転が起きている。また、男性の若年層では、「現状維

持」と「自己肯定」との間に大きな差があるのに対して、女性の若年層では20代から「現状維持」の割合が男性より高く、「自己肯定」との間にそれほど大きな差はない。つまり、若年層でも女性は男性に比べて「現状維持」的傾向が強い。

「生活意識」の規定要因

表 1.3.1. は、サンプル全体における生活意識の規定要因である。クロス集計にも表われていたように、「地位競争不安」は若年ほど高い。新規学卒採用の抑制に表れているように、若年層において競争が厳しくなっていることが背景にあると考えられる。また男性ほど「地位競争不安」が高い効果もある。これに対して、「脱物質主義」は、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど高い。年齢の効果は一貫して高いが、性別と学歴の効果は2001年では弱まっている。「現状維持」は女性ほど、年齢が高いほど、学歴が低いほど、収入が低いほど高い。特に年齢の効果が高いが、これはコーホート効果というよりは、高齢になるほど多くを望まなくなる年齢効果によるものと解することができる。また学歴の効果も高いが、この結果は、今日では低学歴層において、高い社会的地位を目指す上昇志向が弛緩しつつあることを示している。「自己肯定」は、学歴が高いほど、収入が高いほど高い。とりわけ学歴の効果が高い。つまり、脱産業主義的意識において、学歴が高いほど「脱物質主義」や「自己肯定」が高まるのに対し、学歴が低いほど「現状維持」が高まっている。このように、脱産業主義的意識の有り様は物質的な基盤によって異なることがうかがえる。

表 1.3.1. 「生活意識」の規定要因（重回帰分析・全体）

	地位競争不安			脱物質主義		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.069***	.079***	.047**	-.083***	-.138***	-.096***
年齢	-.134***	-.155***	-.120***	.213***	.171***	.208***
学歴	-.032	-.004	-.007	.128***	.096***	.070***
本人収入	.003	-.007	-.014	.044*	.036	.072***
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.059**	.033	-.006	.023	.031	.005
共働き世帯	.019	.050*	-.013	.048*	.016	-.031
その他	-.082***	.032	-.017	.041	.052*	.004
R2	.036	.027	.016	.041	.039	.041
adj-R2	.033	.024	.013	.038	.037	.038
F値	12.565***	9.427***	5.617***	14.598***	14.061***	14.375***
N	2382	2401	2402	2379	2408	2385
	現状維持			自己肯定		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.042*	-.050**	-.097***	.013	.042*	.045*
年齢	.169***	.191***	.222***	-.035	-.084***	-.051*
学歴	-.095***	-.090***	-.104***	.179***	.149***	.144***
本人収入	-.079***	-.077***	-.044*	.062**	.044*	.061**
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.018	.004	.014	-.022	.007	.015
共働き世帯	.074***	.055**	.025	-.008	.041	.035
その他	.009	.010	-.021	.034	.009	.063**
R2	.071	.077	.093	.045	.053	.041
adj-R2	.068	.075	.090	.043	.050	.038
F値	25.348***	28.208***	34.431***	15.600***	18.587***	13.856***
N	2345	2363	2359	2303	2325	2298

*** 1%水準で有意

** 5%水準で有意

* 10%水準で有意

表1.3.2. 「生活意識」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	地位競争不安			脱物質主義		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.058*	.050	.009	-.073**	-.131***	-.068**
年齢	-.086**	-.191***	-.135***	.183***	.120***	.148***
学歴	-.045	.012	.026	.078**	.048	.035
本人収入	.000	-.007	-.039	-.005	-.001	.031
転職回数	.024	.023	-.008	-.027	.014	.042
勤続年数	.034	.107***	.096***	.028	.034	.014
従業先規模	-.003	.011	-.031	.013	.048	.029
正規従業員	.002	-.035	.051	-.016	-.021	-.045
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.010	-.029	.007	.022	.042	.074**
管理職	-.017	-.020	-.020	.020	.031	.046
事務職	-.045	-.056	-.035	.003	.008	.023
営業・販売職	.047	-.002	.017	.007	.058*	-.024
サービス職	-.045	-.049	.026	-.008	-.022	.029
その他	-.044	-.004	.032	-.073**	-.001	-.089***
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.057	.034	.016	-.037	.017	.044
共働き世帯	.006	.069*	.013	-.024	.022	-.032
その他	.007	.000	-.018	-.043	.027	.049*
R2	.020	.027	.023	.041	.040	.059
adj-R2	.009	.015	.012	.030	.029	.048
F値	1.734**	2.282***	2.055***	3.615***	3.418***	5.324***
N	1451	1408	1478	1448	1401	1470

	現状維持			自己肯定		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.041	-.089***	-.117***	.010	.086**	.059*
年齢	.162***	.136***	.232***	-.020	-.082**	-.090**
学歴	-.112***	-.081**	-.090***	.120***	.086***	.135***
本人収入	-.057*	-.029	-.034	.035	.042	.096***
転職回数	-.047*	-.036	.001	-.018	.068**	.049*
勤続年数	.045	.073**	.054	-.048	-.008	.004
従業先規模	-.071**	-.088***	-.039	-.021	.010	.000
正規従業員	-.009	-.009	-.002	-.022	-.050	-.081**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.034	-.105***	-.026	.087**	.058*	.008
管理職	-.059*	-.091***	-.072**	.066**	.026	-.040
事務職	-.055*	-.087**	-.108***	.036	.037	-.034
営業・販売職	-.040	-.040	-.024	.092***	.041	-.035
サービス職	-.013	-.062*	-.017	.058*	.039	.026
その他	-.080***	-.011	.032	.019	.031	-.017
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.018	-.054	-.041	-.014	-.005	.046
共働き世帯	.041	-.004	-.039	-.034	.015	.069**
その他	-.008	-.031	-.010	.045	-.002	.061**
R2	.107	.110	.138	.043	.035	.047
adj-R2	.096	.099	.127	.032	.023	.035
F値	9.991***	9.940***	13.564***	3.722***	2.904***	4.066***
N	1439	1391	1463	1419	1373	1432

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 1%水準で有意

表1.3.2.は、有職者のみにおける生活意識の規定要因である。サンプル全体にも現れていたように、「地位競争不安」は年齢が低いほど高く、「脱物質主義」は女性ほど、年齢が高いほど高い。また「現状維持」は年齢が高いほど、学歴が低いほど高いのに対し、「自己肯定」は学歴が高いほど高い。サンプル全体での分析結果同様、「現状維持」と「自己肯定」との対比において、学歴は有力な規定要因になっている。就業先による効果を見ると、「地位競争不安」は2000年から2001年にかけて勤続年数が長いほど高まっている。企業内昇進

競争においてトーナメント方式に移行した後の層で地位競争不安が高まっていると考えられる。「現状維持」は、技能工・労務職と比べて管理職と事務職で低い。企業内の競争が管理職と事務職にとりわけ高い地位競争不安をもたらしていることがうかがえる。

二つの層の動向

1999年調査では、生活意識について、脱物質主義と脱地位志向を中核に自己肯定と現状維持が強い層と、地位競争不安・地位喪失不安をもち自己肯定がなく現状維持への関心が強い層という二つの層が取り出せた。それではその後3年間でこの二つの層はどのような動きをしているだろうか。

図1.3.4.は「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」とのそれぞれの相関係数の推移である。何れも3年間で一貫して有意な正の相関があり、安定した構造を示している。「脱物質主義」と「脱地位志向」との相関は3年とも高く、大きな変化はない。「脱物質主義」と「自己肯定」との相関は2001年で最も高くなっている。これに対し、「脱物質主義」と「現状維持」との相関は2001年で低くなっている。表1.3.3.は男女別の「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」との相関係数である。男女とも「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」とは3年間一貫して有意な正の相関があり、男女で大きな違いはない。このとき、「脱物質主義」と「自己肯定」との正の相関は男女とも2001年で強まっている。これに対して、「脱物質主義」と「現状維持」との相関は

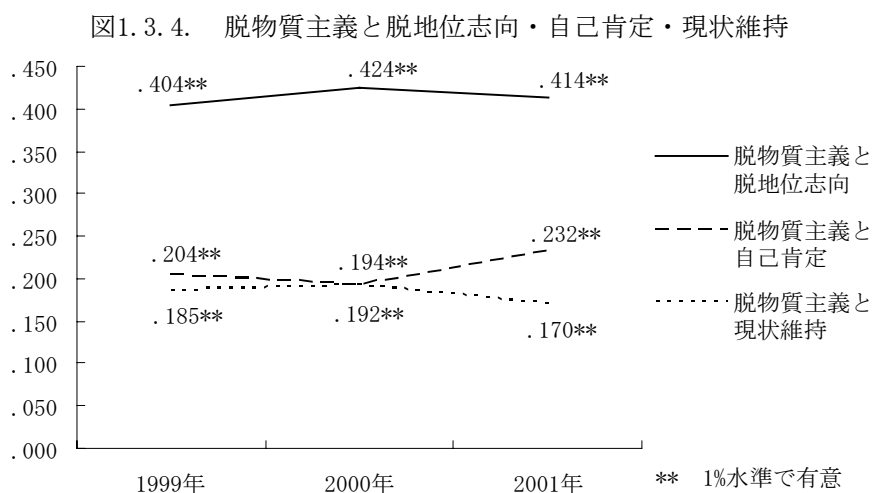


表1.3.3. 「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
脱地位志向	男性	.338**	.412**	.390**
	女性	.467**	.429**	.436**
自己肯定	男性	.229**	.200**	.243**
	女性	.186**	.204**	.232**
現状維持	男性	.183**	.176**	.149**
	女性	.181**	.196**	.184**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

図1.3.5. 脱地位志向・地位競争不安と現状維持・自己肯定（相関係数）

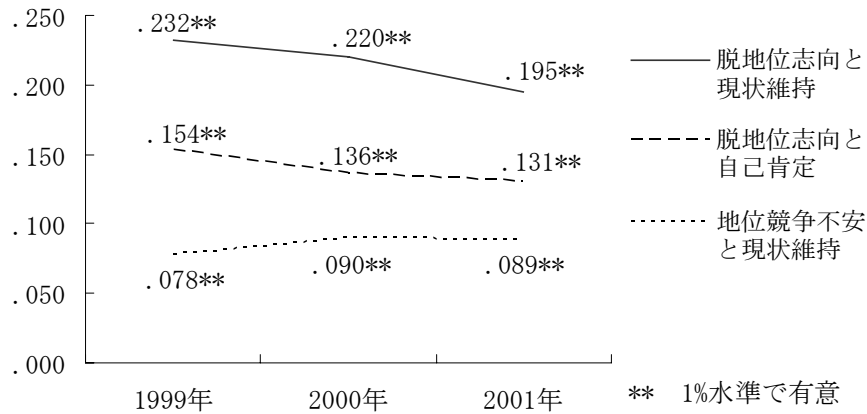


表1.3.4. 「脱地位志向」・「地位競争不安」と「自己肯定」・「現状維持」の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
「脱地位志向」と「自己肯定」	男性	.145**	.133**	.116**
	女性	.168**	.152**	.158**
「脱地位志向」と「現状維持」	男性	.231**	.233**	.162**
	女性	.228**	.198**	.218**
「地位競争不安」と「現状維持」	男性	.110**	.116**	.119**
	女性	.059*	.074**	.067*

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

男性において弱まる傾向がある。サンプル全体においても「脱物質主義」と「現状維持」の正の相関は弱まる傾向にあったが、ここには男性の意識が強く反映されていると考えることができる。

次に「脱地位志向」・「地位競争不安」と「自己肯定」・「現状維持」との相関を見よう（図1.3.5.）。「脱地位志向」と「現状維持」との正の相関が最も高く、「脱地位志向」と「自己肯定」も3年とも有意な正の相関がある。「脱地位志向」と「現状維持」の相関は年々弱まる傾向を見せており、また「脱地位志向」と「自己肯定」との相関も1999年からは若干弱まっている。1999年に正の相関があった「地位競争不安」と「現状維持」は2001年もほぼ同水準を維持している。表1.3.4.は男女別の「脱地位志向」・「地位競争不安」と「自己肯定」・「現状維持」との相関係数である。男性は女性よりも「地位競争不安」と「現状維持」との正の相関が強いことを特徴としている。そして、男性では、「脱地位志向」と「自己肯定」の正の相関も「脱地位志向」と「現状維持」との正の相関も年々弱まっており、逆に「地位競争不安」と「現状維持」との相関は年々強まっている。男性では、地位にとらわれずに自分自身の生き方を追及するよりも、獲得した地位を保守しようとする意識が強まっていることがわかる。

産業主義から脱産業主義への生活のシフトは、戦後の高度経済成長を通じて達成された経済的豊かさをベースとし、社会の基層で徐々に進んできた地殻変動のような変化である。そのため、他の意識に比べて短期間では大きく変化しにくい性質をもっている。本調査においても、変化はあるものの、総体的に安定した構造を維持している。

第4節 勤労意識の二つの層の行方

前節までのところで、雇用意識・分配原理・生活意識のそれぞれにおける二つの層の動きを見てきた。ここでは、雇用・分配・生活意識相互のつながりを見ることにより、1999年から2001年の3年間に於ける勤労意識の動向を明らかにしたい。

1999年調査では、終身雇用・年功賃金と、努力原理・必要原理・平等原理を支持し、現状維持的で自己肯定の薄い第一の層と、自己啓発型能力開発と実績原理を支持し、脱物質主義・脱地位志向・自己肯定を特徴とする第二の層が取り出せた。では、この二つの層はその後においてどのような動きをしているだろうか。

日本型雇用慣行と分配原理

図1.4.1.は「実績原理」と雇用意識との相関係数の推移である。「実績原理」は、1999年には「自己啓発型能力開発」や「福利厚生への給与化」と有意な相関があった。しかしながら、2000年以後「自己啓発型能力開発」との相関は低くなり、「福利厚生への給与化」とは有意な相関がなくなっている。他方で、2001年には「組織との一体感」や「終身雇用」と有意な相関が見られた。ここから、実績原理を支持する層にとっても、雇用保障や組織との一体感が重

図1.4.1. 実績原理と日本型雇用慣行の相関係数

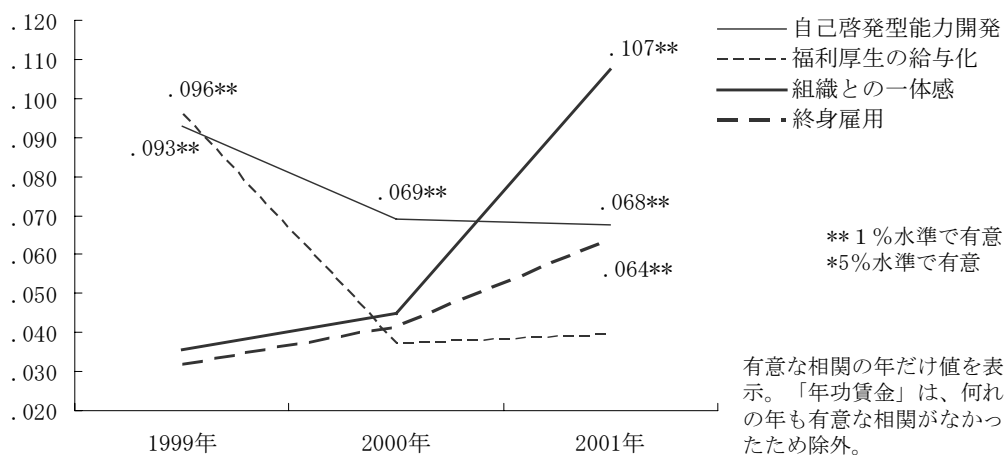


表1.4.1. 「実績原理」と雇用意識の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.045	.028	.019
	女性	.028	.065*	.117**
年功賃金	男性	-.038	.017	.007
	女性	.017	.000	.010
福利厚生への給与化	男性	.123**	.054	.021
	女性	.076**	.022	.060*
自己啓発型能力開発	男性	.105**	.067*	.070*
	女性	.075**	.053	.047
組織との一体感	男性	.071*	.034	.111**
	女性	-.015	.037	.082**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

図1.4.2. 努力原理と日本型雇用慣行の相関係数

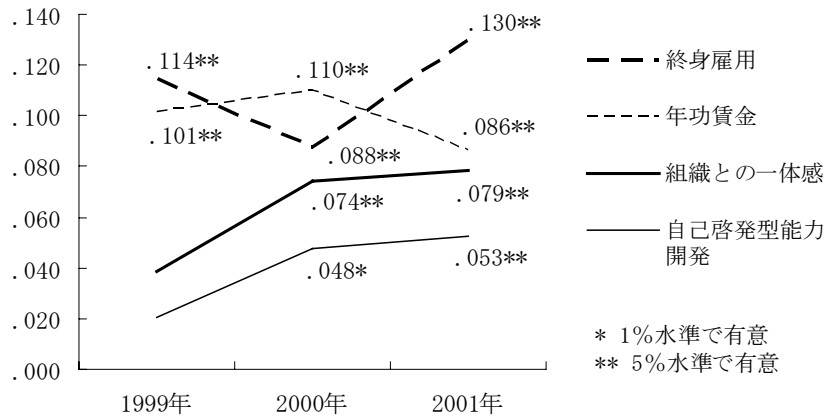


表1.4.2. 「努力原理」と雇用意識の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.077**	.094**	.140**
	女性	.155**	.077**	.120**
年功賃金	男性	.071*	.109**	.095**
	女性	.132**	.106**	.078**
福利厚生 ^の 給与化	男性	.019	.005	-.021
	女性	.038	-.035	.025
自己啓発型能力開発	男性	.013	.024	.044
	女性	.030	.077**	.064*
組織との一体感	男性	.063*	.076*	.055
	女性	.018	.081**	.103**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

要な要件として意識されていることがうかがえる。なかでも、2001年には「実績原理」と最も相関が高くなっている「組織との一体感」は無視できない重要性をもっていると言える。

表1.4.1. は男女別の「実績原理」と雇用意識の相関係数である。男女とも2001年において「実績原理」と「組織との一体感」は正の相関がある。つまり、男性にとっても女性にとっても「実績原理」を支持する場合も「組織との一体感」は重要な要素である。とりわけ男性の相関が高い。また、男性では2000年以後「実績原理」と「自己啓発型能力開発」の相関が弱まり、女性では有意な相関がなくなっている。他方で、「実績原理」と「終身雇用」との相関は、2000年以後女性で正の相関が現れている。つまり、「実績原理」支持者における「終身雇用」支持は、とりわけ女性において顕著な特徴であると言える。

また、図1.4.2. は「努力原理」と雇用意識との相関係数の推移である。「努力原理」は1999年には「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関をもっていた。2000年以後も一貫して正の相関があり、その値は高い水準で維持されている。ここに「努力原理」と「終身雇用」・「年功賃金」との強い結びつきを見ることができる。しかし、ここで注目すべきは、2000年以後、「自己啓発型能力開発」と「組織との一体感」も「努力原理」と正の相関があり、その相関が強まる傾向にあることである。つまり、「努力原理」は雇用や賃金といった物質的側面だけでなく、組織コミットメントという精神的側面に対しても機能を果たす。また「自己啓発型能力開発」支持者でも努力を評価することの重要性が認識されるようになっているのである。

表 1. 4. 2. は男女別の「努力原理」と雇用意識の相関係数である。男女とも「終身雇用」と「年功賃金」は一貫して「努力原理」と正の相関がある。しかし、女性においては「終身雇用」も「年功賃金」も相関は弱まる傾向を見せている。他方で、「自己啓発型能力開発」は、2000年以後の女性で「努力原理」と正の相関がある。つまり、「自己啓発型能力開発」における努力の評価は、特に女性にとって重要であることがわかる。また「組織との一体感」も2000年以後の女性では「努力原理」と有意な正の相関があり、その相関は強まる傾向にある。ここから、「努力原理」は女性の組織コミットメントを高めるうえで重要な機能を果たしうると考えることができる。

以上のように、「自己啓発型能力開発」支持層だけでなく「終身雇用」支持層にも実績主義が浸透しつつある一方で、「終身雇用」・「年功賃金」支持層だけでなく「自己啓発型能力開発」支持層にも「努力原理」への支持が芽生えている。つまり、「二つの層」は、雇用と分配について二極化を強めるのではなく、互いに歩み寄る傾向を見せている。このとき、「組織との一体感」が「実績原理」支持層と「努力原理」支持層の両方から支持されるようになってきていることに着目したい。すでに見たように、「組織との一体感」は「終身雇用」・「年功賃金」支持層にも「自己啓発型能力開発」支持層にも支持されていた。また分配原理においては、「実績原理」も「必要原理」もともに「努力原理」を支持していた。こうしたことから、「組織との一体感」と「努力原理」により、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」及び「実績原理」を架橋する可能性を指摘することができよう。

生活意識と日本型雇用慣行

図 1. 4. 3. は「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」との相関係数の推移である。1999年において「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」は正の相関があったが、その後この相関は2001年で強まっている。表 1. 4. 3. は男女別の「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」との相関係数である。「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」の相関は、男女ともに強まっている。

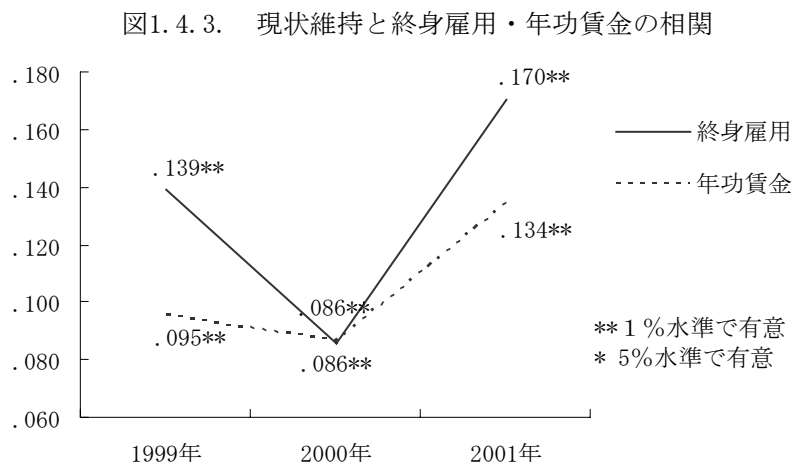


表1.4.3. 「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.156**	.113**	.179**
	女性	.112**	.050	.150**
年功賃金	男性	.107**	.079**	.135**
	女性	.069*	.079**	.118**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

図1.4.4. 自己肯定と雇用意識の相関

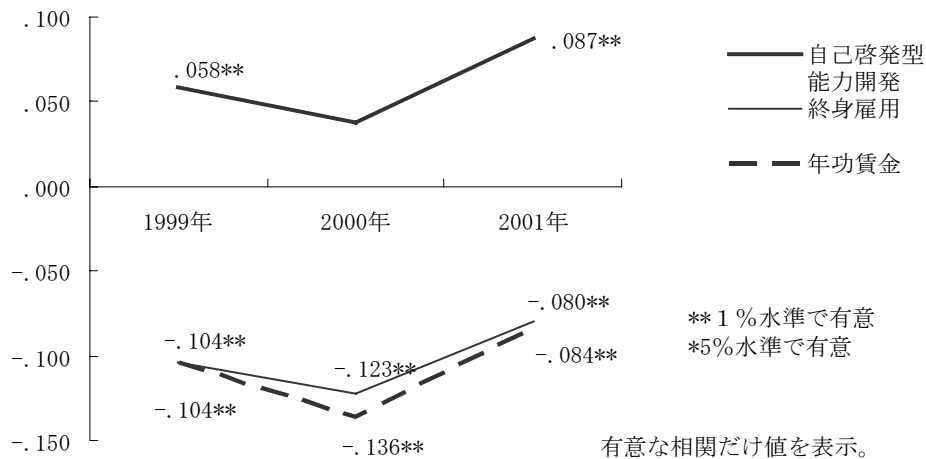


表1.4.4. 「自己肯定」と雇用意識の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	-.119**	-.079**	-.061
	女性	-.083**	-.157**	-.091**
年功賃金	男性	-.120**	-.101**	-.077**
	女性	-.080**	-.157**	-.077**
福利厚生との給与化	男性	.031	.006	.023
	女性	-.046	.032	-.044
自己啓発型能力開発	男性	.093**	.061*	.105**
	女性	.020	.006	.057*
組織との一体感	男性	.035	-.004	.026
	女性	.045	-.005	.021

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

次に「自己肯定」と「終身雇用」・「年功賃金」・「自己啓発型能力開発」の相関係数の推移を見たい（図1.4.4.）。1999年において「自己肯定」は「終身雇用」・「年功賃金」と負に相関し、「自己啓発型能力開発」とは正に相関していた。「自己肯定」と「自己啓発型能力開発」との相関は2001年で強まっている。また「自己肯定」と「終身雇用」・「年功賃金」とは2000年・2001年も負に相関しているが、その相関は年々弱まっている。ここから、二極構造は維持されながらも、その対立関係は緩和されつつあると考えることができる。表1.4.4.は男女別の「自己肯定」と雇用意識の相関係数である。「終身雇用」・「年功賃金」と「自己肯定」との負の相関は男女とも弱まっているが、「自己啓発型能力開発」と「自己肯定」の正の相関は男性において強まっている。

要するに、「終身雇用」・「年功賃金」と「現状維持」の結びつきも、「自己啓発型能力開

発」と「自己肯定」の結びつきも根強く維持されている。しかしこのとき、「脱物質主義」に着目することで、この二つの層を架橋する道を見出すことができよう。

図 1.4.5. は生活意識における「脱物質主義」と雇用意識の相関係数の推移である。1999年には高かった「脱物質主義」と「自己啓発型能力開発」の正の相関は、その後において弱まっている。その一方で、「終身雇用」と「脱物質主義」との正の相関が強まっており2001年には「自己啓発型能力開発」より強くなっている。さらに「組織との一体感」は1999年の水準をほぼ維持しており、2001年では「脱物質主義」と最も相関が高い変数になっている。表 1.4.5. は男女別の「脱物質主義」と雇用意識との相関係数である。男性において「終身雇用」と「脱物質主義」は正の相関がある。また男女とも「組織との一体感」と「脱物質主義」は正の相関がある。

要するに、「終身雇用」支持層にも、男性を中心に「脱物質主義」が浸透してきている。また逆の見方をすれば、「脱物質主義」層にとっても雇用の下支えは軽視できるものではない。また「組織との一体感」と「脱物質主義」との結びつきは、雇用における組織との精神的一体感が脱物質主義的な組織とのかわり方として意識されていることを示すものと言える。

図1.4.5. 脱物質主義と日本型雇用慣行の相関（1999－2001年）

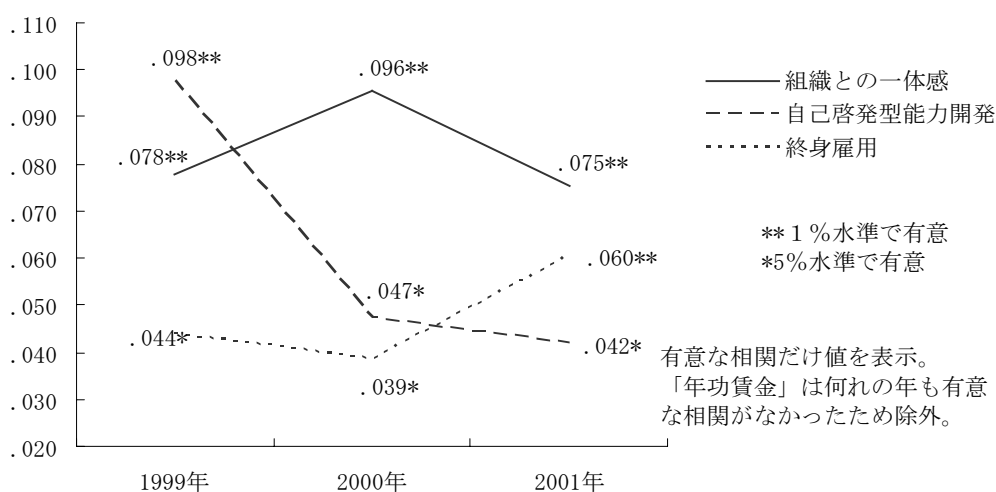


表1.4.5. 「脱物質主義」と雇用意識の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.086**	.096**	.086**
	女性	-.006	-.029	.026
年功賃金	男性	-.008	-.023	.013
	女性	-.010	-.033	.028
福利厚生との給与化	男性	-.054	-.056	-.074*
	女性	-.019	-.004	-.042
自己啓発型能力開発	男性	.112**	.063*	.044
	女性	.088**	.052	.049
組織との一体感	男性	.092**	.135**	.091**
	女性	.077**	.080**	.074**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

まとめ

2001年において、「実績原理」は「自己啓発型能力開発」だけでなく、「組織との一体感」・「終身雇用」とも正の相関がある。「脱物質主義」も「自己啓発型能力開発」だけでなく「組織との一体感」・「終身雇用」との正の相関も強くなっている。また「自己肯定」と「終身雇用」・「年功賃金」との負の相関は弱まっている。このとき、「組織との一体感」は「終身雇用」・「年功賃金」だけでなく「自己啓発型能力開発」とも正の相関があり、「努力原理」は「実績原理」とも「必要原理」・「平等原理」とも正の相関があり、「脱物質主義」は、「自己肯定」とも「現状維持」とも正の相関があることに着目したい。したがって、今後の勤労生活のあり方を考えるとき、「組織との一体感」・「努力原理」・「脱物質主義」の観点から「第一の層」と「第二の層」の両方にアプローチすることができる。「第一の層」に対しては、組織に依拠しながらも依存はせず、努力原理に基づく支援策が重要である。また「第二の層」に対しては、自己責任のリスクを個人に帰することなく、組織が自己実現をサポートすることが重要である。つまり、「組織に依拠するが依存はしない自己啓発型能力主義」がこれからの勤労生活のキーワードである。

<参考文献>

今田幸子（2000）「働き方の再構築」『日本労働研究雑誌』No.479, 日本労働研究機構：2-13。
竹内洋（1995）『日本のメリトクラシー—構造と心性』東京大学出版会。

第2章 仕事についての意識

第1節 仕事（やりがい）満足度

仕事にやりがいをもつことができ、満足できることは、豊かな勤労生活の重要な条件である。しかし、一口に「仕事への満足」と言っても、満足を感じる次元は人によって異なる。

就業は経済的豊かさや社会的地位を獲得する手段であるため、給与や昇進などの待遇への満足度はこうした社会的資源の分配の結果を反映している。しかし、就業は能力を発揮したり、自己を成長させたり、社会的責任を担ったりする意味でも重要であり、こうした非物質的要素によって仕事にやりがいを感じ満足することもある。

そこで、本調査では、「努力の次元」、「能力の次元」、「仕事の次元」、「責任の次元」の4次元から「仕事（やりがい）満足度」を測定した。

質問：あなたがなさっている仕事（会社勤めや自営やパートなどの仕事）についておたずねします。(1) から (4) のような点で、仕事に満足していますか。

- (1) 努力に見合った待遇（給与・昇進）が得られる（努力の次元）
- (2) 自分の能力が十分に発揮できる（能力の次元）
- (3) 仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある（仕事の次元）
- (4) 責任を任されている範囲が広い（責任の次元）

回答

- | | |
|-------------|------------|
| 1 満足している | 2 まあ満足している |
| 3 やや不満である | 4 不満である |
| 5 どちらともいえない | 6 わからない |

全体の傾向

図 2.1.1. は「仕事（やりがい）満足度」の単純集計の推移である。3年とも「責任の次元」が最も高く約60%ある。日本の企業では職務が契約や協定で決まっておらず、柔軟に職務の範囲が変わることから、責任の広さが仕事のやりがいとなっていると考えられる。また、「能力の次元」も約60%と高い。「努力の次元」と「仕事の次元」は約50%で相対的に低くなっている。3年間では2001年に「責任の次元」が減少し、「努力の次元」と「仕事の次元」に増加が見られる。「能力の次元」は安定しており、大きな変化はなかった。

では、職種によって満足度は異なるだろうか。図 2.1.2. は職種別のクロス集計結果である。どの次元も、管理職の満足度が一番高い。ここから、管理職が責任の面でも、能力の面でも、努力の面でも、仕事の面でも一番恵まれていることがうかがえる。そして、この背景には、日本の企業の年功制が関係しているものと考えられる。逆に事務職はどの次元でも最も低い。事務職には若者や女性が多く、非正規雇用労働者も多いことが満足度の低さにつな

図2.1.1. 仕事（やりがい）満足度（単純集計 1999-2001年）

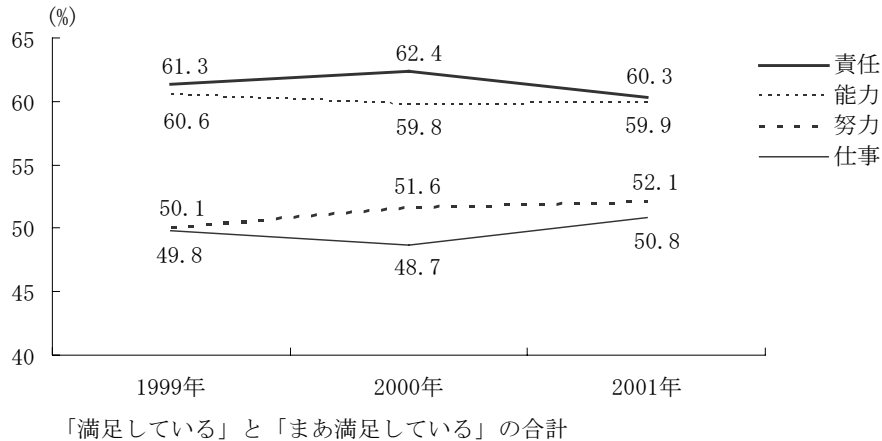
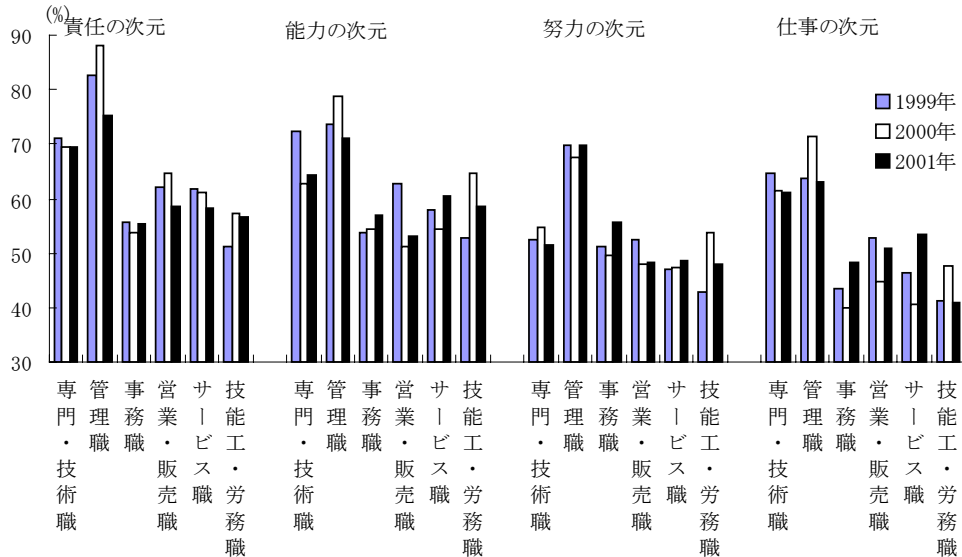


図2.1.2. 仕事（やりがい）満足度（1999-2001年 職種別）



がっていると考えられる。3年間では、管理職の「責任の次元」が大きく減少している。逆に、事務職とサービス職では「努力の次元」と「能力の次元」が増えている。

「仕事（やりがい）満足度」の規定要因

「仕事（やりがい）満足度」は有職者限定の質問項目である。表2.1.1.はその規定要因である。まず、どの次元も収入が高いほど満足度が高いことに注目したい。「努力の次元」・「能力の次元」・「責任の次元」は3年間一貫して有意な効果を与えており、「仕事の次元」も1999年と2001年で有意な効果をもっている。つまり、金銭的な待遇への満足度であれ非金銭的なものへの満足度であれ、賃金は仕事（やりがい）満足の有力な規定要因となっている。また、性別・年齢による効果では、年齢が高いほど「能力の次元」の満足度が高い。年功制

表2.1.1. 「仕事（やりがい）満足」の規定要因（重回帰分析・就職者のみ）

	努力の次元			能力の次元		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.029	-.062*	-.015	-.089***	.005	-.044
年齢	.025	.035	.058	.086**	.083**	.086**
学歴	-.010	.007	-.003	-.038	-.002	-.078**
本人収入	.167***	.107***	.160***	.153***	.077**	.161***
転職回数	-.022	-.039	-.107***	.012	-.042	-.054*
勤続年数	.028	.037	-.056	.020	.002	-.055
従業先規模	-.002	-.008	-.049*	-.060*	-.040	-.088***
正規従業員	-.070**	-.061*	-.125***	-.036	-.049	-.136***
職種（vs. 技能工）						
専門・技術職	.027	-.004	.020	.156***	-.031	.084***
管理職	.066**	.041	.075**	.072**	.031	.044
事務職	.052	-.027	.064*	.015	-.081**	.045
営業・販売職	.061*	-.036	.000	.069**	-.105***	-.025
サービス職	.034	-.040	-.007	.014	-.065**	.049
その他	.005	-.018	-.001	-.002	-.014	.019
R2	.043	.031	.055	.062	.045	.065
adj-R2	.034	.021	.046	.053	.036	.056
F値	4.576***	3.149***	6.090***	6.747***	4.696***	7.202***
N	1442	1399	1466	1443	1397	1463

	仕事の次元			責任の次元		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.051	.000	-.073**	.024	-.010	.024
年齢	-.015	.013	.037	-.008	.042	.056
学歴	-.018	.081**	.003	.005	.051	-.004
本人収入	.165***	.041	.148***	.128***	.076**	.116***
転職回数	.028	-.021	-.059**	.054*	-.038	-.046
勤続年数	-.027	-.007	-.027	.087**	.096***	.016
従業先規模	-.005	-.005	-.078***	-.032	-.081***	-.065**
正規従業員	-.091***	-.069**	-.066**	-.119***	-.044	-.139***
職種（vs. 技能工）						
専門・技術職	.136***	.027	.132***	.129***	.041	.099***
管理職	.054*	.069**	.082**	.104***	.096***	.048
事務職	-.018	-.076**	.068**	.038	-.042	.019
営業・販売職	.082***	-.052	.073**	.058*	.014	.001
サービス職	.009	-.041	.091***	.084***	.036	.032
その他	.010	.041	.037	.017	.013	-.007
R2	.048	.034	.047	.067	.063	.056
adj-R2	.039	.024	.038	.058	.054	.047
F値	5.137***	3.485***	5.071***	7.250***	6.639***	6.149***
N	1427	1389	1458	1435	1397	1457

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 *10%水準で有意

にもとづく職務の分担では、年長者ほど難しい仕事を任されるため、能力発揮の機会に恵まれていると考えられる。

次に就業先の効果を見よう。まず、企業の正規従業員でないほど「努力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」の満足度が高いことに注目したい。2001年では「能力の次元」の満足度も正規従業員でないほど高くなっている。正規従業員以外の層には、自営業や自由業など、独立型の就業者も含まれる。そのため、自分の裁量で働き、その結果が自分自身に返ってくることで、この層の満足度を高めていると考えられる。クロス集計では、管理職の満足度が高く、事務職の満足度が低いとの結果があったが、「努力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」については、技能工・労務職に比べて管理職の満足度は高くなっている。なかでも「仕事の次元」の満足度については3年とも一貫して有意な効果がある。また管理職の「責任の次元」の満足度は2001年で減少していたが、重回帰分析において有意な規定力はな

くなっている。ほかでは、規定力は大きくないものの、従業員規模が小さいほど、「能力の次元」と「責任の次元」の満足度が高い効果もある。人数が少ない組織の方が能力発揮の機会に恵まれたり、任される責任の範囲が広がったりすることがうかがえる。

雇用・分配・生活意識との相関

「仕事（やりがい）満足度」は雇用・分配・生活意識における「二つの層」とどのような関係にあるのだろうか。「仕事（やりがい）満足度」と「二つの層」との相関関係を探りたい。

表2.1.2.は「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配・生活意識との相関係数である。ま

表2.1.2. 雇用・分配・生活の意識と仕事（やりがい）満足度の相関係数（全体）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.114**	.092**	.028	.032
	2000年	.058*	.067**	-.006	.039
	2001年	.037	.071**	.018	.034
年功賃金	1999年	.042	.020	-.025	-.037
	2000年	.018	-.009	-.047	.003
	2001年	.028	.043	.009	-.001
福利厚生との給与化	1999年	-.029	-.022	.009	-.030
	2000年	-.036	-.022	-.009	-.010
	2001年	-.040	-.020	.000	.005
自己啓発型能力開発	1999年	.028	.027	.055*	.021
	2000年	.011	.042	.075**	.067**
	2001年	.080**	.059*	.068**	.099**
組織との一体感	1999年	.088**	.076**	.079**	.090**
	2000年	.099**	.133**	.109**	.113**
	2001年	.076**	.078**	.086**	.104**
実績原理	1999年	.054*	.085**	.054*	.071**
	2000年	.043	.005	.071**	.036
	2001年	.052*	.026	.015	.053*
努力原理	1999年	.048*	.073**	.050*	.056*
	2000年	.046	.035	.036	.089**
	2001年	-.001	.026	.029	.043
必要原理	1999年	.041	.017	.023	.012
	2000年	.009	.005	-.021	-.001
	2001年	.015	.012	-.009	.004
平等原理	1999年	-.028	-.047	-.032	-.088**
	2000年	.022	-.011	-.011	-.013
	2001年	-.023	-.015	-.009	-.010
地位競争不安	1999年	-.015	-.049*	.016	-.036
	2000年	-.038	-.050*	.026	-.037
	2001年	-.073**	-.140**	-.061*	-.081**
地位喪失不安	1999年	-.036	-.067**	.017	-.018
	2000年	-.047	-.064**	.015	-.032
	2001年	-.094**	-.166**	-.075**	-.078**
現状維持	1999年	.029	.060*	-.012	.079**
	2000年	.075**	.066**	.012	.065**
	2001年	.014	.114**	.031	.068**
脱他人志向	1999年	.062*	.078**	.063**	.077**
	2000年	.048*	.033	.112**	.089**
	2001年	.020	.089**	.093**	.062**
脱地位志向	1999年	.035	.036	.030	.064**
	2000年	.024	.047	.039	.026
	2001年	.011	.059*	.025	.052*
自己肯定	1999年	.103**	.135**	.167**	.155**
	2000年	.014	.032	.097**	.055*
	2001年	.067**	.076**	.134**	.117**
脱物質主義	1999年	.077**	.078**	.074**	.104**
	2000年	.087**	.091**	.096**	.111**
	2001年	.051*	.119**	.090**	.075**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

ず、どの次元の満足度も「組織との一体感」・「自己肯定」・「脱他人指向」・「脱物質主義」と正の相関があることに注目したい。「組織との一体感」と「脱物質主義」は雇用意識と生活意識において、「第一の層」と「第二の層」を架橋する意識と位置づけられたが、仕事満足にとってもこの二つは重要な要因となっている。「努力の次元」は、「終身雇用」・「実績原理」とも正の相関がある。「能力の次元」は「終身雇用」・「地位競争不安」・「地位喪失不安」・「現状維持」と正の相関がある。ここから「努力の次元」と「能力の次元」に満足する層は、多くの部分で「第一の層」と重なっていると考えられる。これに対し、「仕事の次元」の満足度は「自己啓発型能力開発」・「実績原理」と正の相関があり、多くの部分で「第二の

表2.1.3. 雇用・分配・生活意識と仕事（やりがい）満足度の相関係数（男性）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.157**	.081*	-.019	.005
	2000年	.065	.108**	-.006	.023
	2001年	.068*	.068*	-.007	.018
年功賃金	1999年	.074*	.014	-.050	-.055
	2000年	-.003	-.029	-.070*	-.027
	2001年	.042	.038	-.027	-.032
福利厚生 の給与化	1999年	-.007	.045	.049	.026
	2000年	-.043	-.042	-.004	-.015
	2001年	-.014	.006	.007	.000
自己啓発型 能力開発	1999年	.072*	.067*	.056	.030
	2000年	.009	.031	.099**	.074*
	2001年	.117**	.093**	.065*	.105**
組織との 一体感	1999年	.109**	.084*	.070*	.112**
	2000年	.084	.115**	.075*	.065
	2001年	.138**	.127**	.116**	.137**
実績原理	1999年	.064*	.075*	.055	.048
	2000年	.091**	.018	.101**	.081*
	2001年	.054	.010	.060	.064*
努力原理	1999年	.053	.074*	.060	.042
	2000年	.057	.062	.038	.112**
	2001年	.016	.066*	.045	.048
必要原理	1999年	.061	.007	.001	.016
	2000年	.022	.025	.003	.042
	2001年	.029	-.011	-.042	-.029
平等原理	1999年	-.006	-.046	-.034	-.102**
	2000年	-.027	-.023	-.021	.000
	2001年	.006	.000	-.059	.010
地位競争 不安	1999年	-.027	-.023	.038	-.007
	2000年	-.033	-.040	.045	-.035
	2001年	-.086**	-.118**	-.076*	-.044
地位喪失 不安	1999年	-.053	-.042	.012	.020
	2000年	-.034	-.060	.016	-.009
	2001年	-.106**	-.187**	-.111**	-.093**
現状維持	1999年	.049	.051	-.048	.087**
	2000年	.053	.089**	.008	.075
	2001年	.020	.166**	.030	.095**
脱他人志 向	1999年	.081*	.057	.049	.107**
	2000年	.039	.001	.094**	.068*
	2001年	.039	.094**	.111**	.061
脱地位志 向	1999年	.059	.039	.005	.059
	2000年	-.013	.052	.037	.012
	2001年	.030	.067*	.026	.055
自己肯定	1999年	.072*	.114**	.136**	.125**
	2000年	.020	.022	.090**	.046
	2001年	.064	.071*	.138**	.119**
脱物質主 義	1999年	.100**	.104**	.086**	.128**
	2000年	.088**	.125**	.133**	.122**
	2001年	.075*	.173**	.108**	.090**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

層」と重なっている。「責任の次元」の満足度は、「自己啓発型能力開発」・「実績原理」と正の相関がある一方で、「努力原理」・「現状維持」とも正の相関があり、「第二の層」の特徴を有しながらも「第一の層」とも近い特徴をもっている。2001年ではどの次元についても、「地位競争不安」・「地位喪失不安」がないほど満足度が高まっている。近年は競争が厳しさを増しているが、仕事の満足度を高めるには、逆に地位に拘泥しない態度が重要になっているようである。

表 2.1.3. は男性における「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配・生活意識の相関係数

表2.1.4. 雇用・分配・生活意識と仕事（やりがい）満足度の相関係数（女性）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.061	.106**	.099**	.083*
	2000年	.050	.020	.002	.069
	2001年	-.009	.073	.054	.064
年功賃金	1999年	.010	.027	.015	-.001
	2000年	.049	.030	-.006	.057
	2001年	.011	.046	.055	.049
福利厚生との給与化	1999年	-.054	-.115**	-.043	-.101**
	2000年	-.026	.006	-.012	.000
	2001年	-.076*	-.057	-.011	.015
自己啓発型能力開発	1999年	-.030	-.026	.053	.007
	2000年	.012	.043	.035	.044
	2001年	.033	.019	.077*	.077*
組織との一体感	1999年	.049	.068	.079*	.041
	2000年	.116**	.144**	.139**	.154**
	2001年	-.004	.017	.054	.048
実績原理	1999年	.029	.100**	.045	.083*
	2000年	-.011	-.023	.027	-.029
	2001年	.049	.050	-.031	.027
努力原理	1999年	.041	.071	.034	.074*
	2000年	.031	.002	.036	.061
	2001年	-.025	-.032	.007	.037
必要原理	1999年	.012	.030	.054	.004
	2000年	-.008	-.022	-.053	-.057
	2001年	-.002	.044	.034	.051
平等原理	1999年	-.047	-.051	-.026	-.058
	2000年	.086*	.010	.007	-.022
	2001年	-.057	-.037	.050	-.025
地位競争不安	1999年	-.005	-.084*	-.018	-.085*
	2000年	-.047	-.072*	-.006	-.050
	2001年	-.057	-.169**	-.040	-.134**
地位喪失不安	1999年	-.023	-.101**	.017	-.090*
	2000年	-.071	-.086*	.002	-.082*
	2001年	-.080*	-.131**	-.020	-.066
現状維持	1999年	.015	.073*	.045	.085*
	2000年	.109**	.054	.033	.074*
	2001年	.008	.037	.028	.044
脱他人志向	1999年	.041	.107**	.083*	.042
	2000年	.060	.069	.132**	.112**
	2001年	-.004	.082*	.068	.065
脱地位志向	1999年	.012	.033	.073*	.084*
	2000年	.080*	.051	.054	.062
	2001年	-.013	.044	.021	.059
自己肯定	1999年	.140**	.163**	.207**	.193**
	2000年	.004	.034	.097**	.054
	2001年	.069	.084*	.132**	.107**
脱物質主義	1999年	.053	.041	.063	.083*
	2000年	.088*	.058	.060	.112**
	2001年	.019	.042	.063	.061

** 1%水準で有意

* 5%水準で有意

である。また表 2.1.4. は女性における「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配・生活意識の相関係数である。男性の傾向は、全体とほぼ一致している。これに対し、女性は「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配意識との相関関係は薄い。生活意識についても男性ほど強い相関関係はないが、「自己肯定」的であるほど「能力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」が高まっている。

第2節 職業キャリア

一つの企業に定着して管理職になるという働き方は、日本型雇用慣行の進展とともに日本人のキャリア形成のモデルとなっている。しかし、日本型雇用慣行の動揺とともに、一つの企業に定着したキャリアを自明視することは難しくなりつつある。他方で、ある仕事の専門家になる場合は、必ずしも一つの企業に定着せず、いくつかの企業を経ながらキャリア形成する場合もある。また、独立・自営の道もあるが、バブル崩壊以後、開業率は低下しつづけている。日本型雇用慣行の維持と改革が期待されるなかで、今後の職業キャリアのあり方を展望することは重要な課題の一つである。

本調査では、まず職業キャリアのあり方について〈雇用か自営か〉の軸を設定した。そして、雇成型キャリアを〈一企業型／複数企業型〉、〈管理職コース／専門職コース〉の2系列4類型に分け、自営の場合は〈最初から独立／雇用後独立〉の2つに分けた。

質問：世の中には、いろいろな仕事のコース（職業キャリア）がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください。

1. 一つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース（一企業管理職）
2. いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース
(複数企業管理職)
3. 一つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース（一企業専門家）
4. いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース（複数企業専門家）
5. 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース（雇用後独立）
6. 最初から独立して仕事をするコース（最初から独立）
7. どちらともいえない
8. わからない

全体の傾向

日本型雇用慣行のなかの職業キャリアにおいては、〈管理職か専門家か〉の相違よりも、組織への定着との関連で〈一企業型か複数企業型か独立型か〉の相違がより際だつ。そこで、この点について3年間における望ましい職業キャリアの推移を示したのが図 2.2.1. である。近年においても、「一企業型」が約40%で最も高い。次に「複数企業型」が高く約20%。「独

図2.2.1. 職業キャリア (1999-2001年)

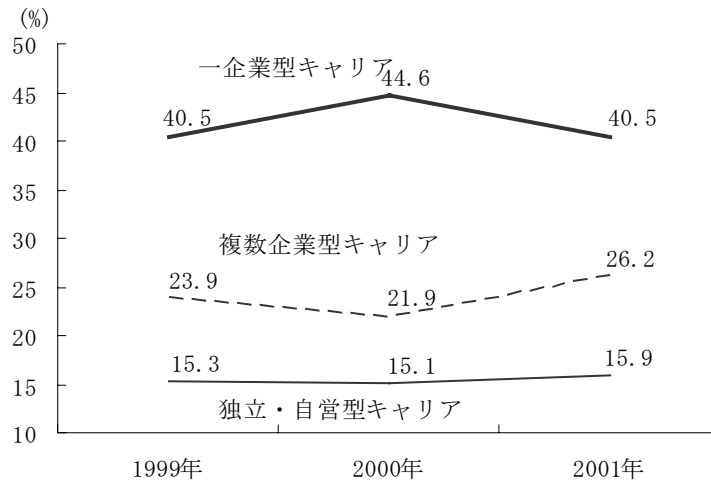
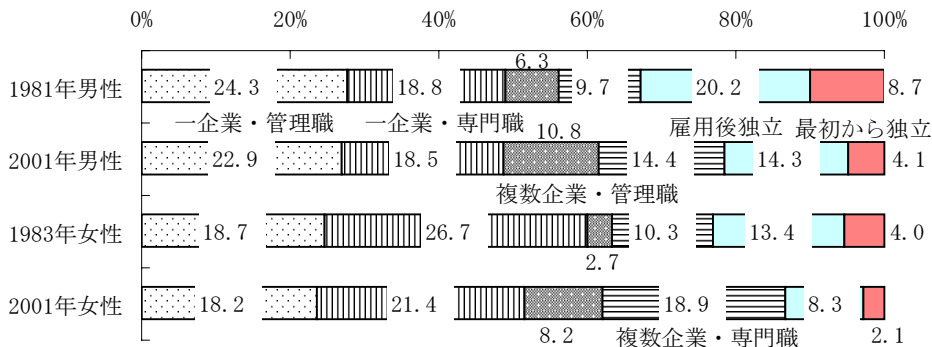


図2.2.2. 職業キャリア (約20年前との比較)



立・自営型」は約15%である。2001年では「一企業型」が減少する一方で、「複数企業型」が増加している。しかし、基本的な構造は3年を通じて変わっていない。

では、約20年前と比較して、望ましいキャリアのあり方は変わっているだろうか。図2.2.2.は1981年と1983年に男性と女性を対象に行われた調査結果と2001年の本調査との比較である。なお、質問文は1981年調査も1983年調査も本調査と同じである。まず、男性も女性も一企業型キャリア志向は約20年経っても変わっていない。1980年代初頭は、オイルショックのダメージを引きずる欧米に対し、早々と経済を立て直した日本の企業経営が世界の注目を浴びはじめていた時代である。そのため、当時と今とでは日本型雇用慣行についての評価は真逆であった。それにもかかわらず、約20年前も今も一企業型キャリアを望む層は厚い。これに対し、複数企業型キャリアと独立・自営型キャリアには変化がある。約20年前と比べて、男女とも独立・自営型が減少し、複数企業型が増加している。ここから、近年の不況は、雇用不安による一企業型から複数企業型へのシフトではなく、企業に定着しない者に独立・自営型から複数企業型への転換をうながしていると解釈することができる。バブル崩壊以来、日本の開業率は低下し続けているが、そこにはこうした職業キャリア観の変化も関係していると言える。

図2.2.3. 一企業キャリア意識 (1999-2001年 性・年齢別)

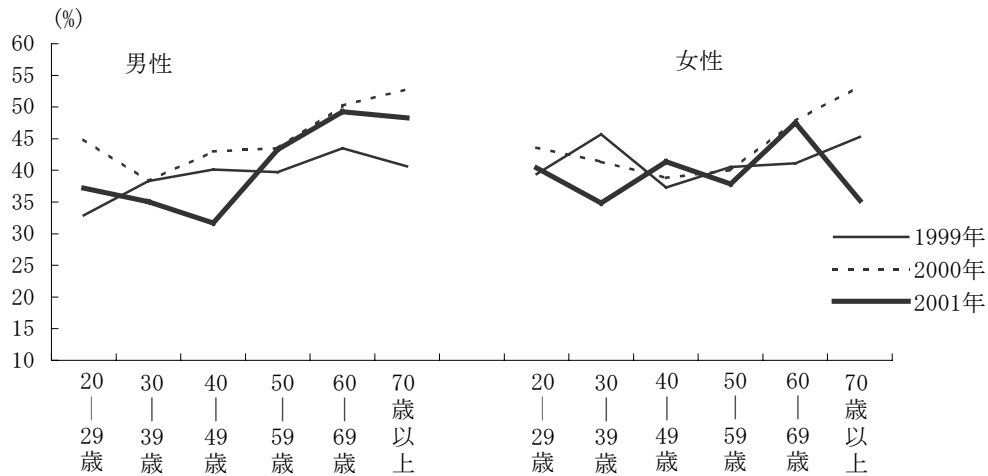


図2.2.4. 複数企業キャリア意識 (1999-2001年 性・年齢別)

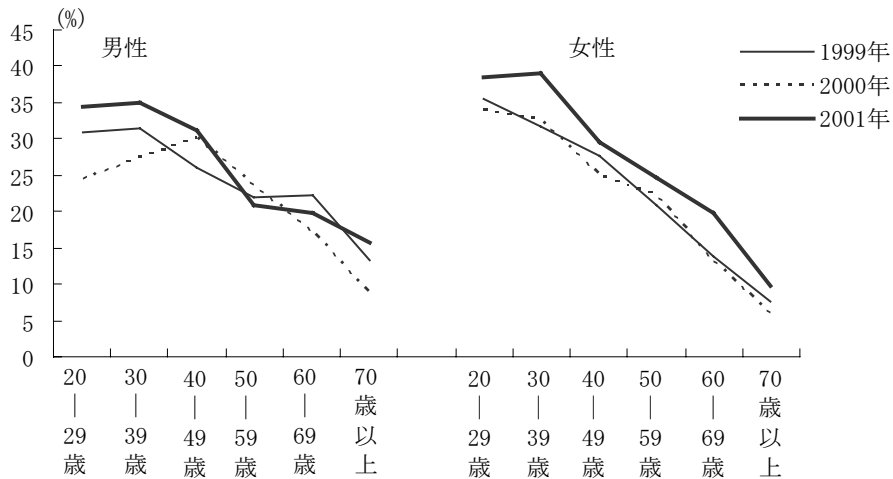


図2.2.3. は一企業型キャリアを性・年齢別にまとめたものである。男性では年長ほど一企業型キャリアを望む傾向がある。しかし、2001年では男性の30～40歳代が大きく減少している。若年期には適職模索のために企業を移ることも珍しくないが、組織に定着していた男性の30～40歳代でも「一企業型」志向が低下していることは注目に値しよう。また女性でも30歳代は年々減少している。女性の30歳代は結婚や出産などでキャリア選択の機会が多い。そうした選択の際に、必ずしも一企業型キャリアに拘らない選択が広がっているものと考えられる。

また図2.2.4. は複数企業型キャリアを同じく性・年齢別にまとめたものである。男女とも若年であるほど「複数企業型」を望んでいる。そして、2001年では男女とも若年層で「複数企業」志向が増加している。したがって、若年層の「複数企業」志向は年齢効果というよりも、近年の時代状況の影響と見ることができる。さらに女性では、どの年齢層でも複数企業型キャリア志向が増加している。このように、一企業型キャリア志向は依然根強く維持さ

れているものの、若年層においては「複数企業」志向も広がりつつある。

「職業キャリア」の規定要因

全体の傾向として「一企業型」キャリア志向は根強く維持されているが、性・年齢別のクロス集計にあったように、一部の層では新たなキャリア志向が浸透しつつある。では、複数企業型キャリアや独立・自営型キャリアはどのような層で支持されているのだろうか。

表2.2.1.1.はサンプル全体において、＜雇用か自営か＞を選択するに当たって、独立・自営型キャリアを選択する場合の規定要因である。また表2.2.1.2.は、サンプル全体で雇用型キャリアを選択した者のなかでの＜一企業が複数企業か＞の選択における複数企業型キャリアの規定要因である。「独立・自営型」は男性ほど志向している。近年では女性の企業家がマスメディアで数多く取り上げられているが、全体では男性の方が独立・自営志向が強いのである。「複数企業型」は、年齢が低いほど、学歴が高いほど高い。年齢の効果は性・年齢別のクロス集計にも表れていたが、それよりも学歴の効果が強い。一般に若い世代ほど全体的に学歴が高い。このため、クロス集計における年齢による差には単純な年齢効果だけでなく学歴の効果も含まれていると考えられる。

表2.2.2.1.は＜雇用か自営か＞の選択における有職者の独立・自営志向の規定要因である。ここでも男性の方が独立・自営志向がある。就業先属性による効果では、正規従業員でないほど、勤続年数が長いほど、従業先規模が小さいほど独立・自営志向がある。また2000年と2001年では、技能工・労務職に比べてサービス職で独立・自営志向が高い。正規従業員でな

表2.2.1.1. 雇用型か独立型か (ロジスティック回帰分析・全体)

	独立・自営型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.655***	1.926	.787***	2.197	.527***	1.694
年齢	-.009	.991	-.006	.994	-.004	.996
学歴	-.072***	.931	-.023	.977	-.015	.986
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
定数	-.714	.490	-1.537***	.215	-1.793***	.166
chi-square	40.476***		44.123***		28.837***	
-2 log likelihood	1991.222		1973.593		1902.692	
N	2298		2345		2348	

表2.2.1.2. 一企業型か複数企業型か (ロジスティック回帰分析・全体)

	複数企業型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.097	1.102	-.064	.938	.050	1.051
年齢	-.016***	.984	-.018***	.982	-.020***	.980
学歴	.113***	1.120	.121***	1.129	.108***	1.114
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
定数	-1.526***	.217	-1.630***	.196	-1.096***	.334
chi-square	86.607***		99.787***		100.169***	
-2 log likelihood	2306.764		2253.3		2449.604	
N	1927		1983		2011	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 *10%水準で有意

表2.2.2.1. 雇用型か独立型か (ロジスティック回帰分析・有職者のみ)

	独立・自営型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.996***	2.709	1.151***	3.163	.717***	2.048
年齢	-.030***	.970	-.012	.988	-.003	.997
学歴	-.036	.964	-.041	.960	.033	1.033
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
転職回数	.031	1.032	.003	1.003	.039	1.040
勤続年数	.033***	1.034	.014*	1.014	.016**	1.017
従業先規模	-.001***	.999	-.001***	.999	-.001***	.999
正規従業員	-.948***	.388	-.918***	.399	-.626***	.535
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.720***	.487	.124	1.133	.385	1.470
管理職	-.750**	.472	-.043	.958	-.001	.999
事務職	.109	1.115	.068	1.070	-.108	.898
営業・販売職	-.134	.875	.719***	2.053	.385	1.469
サービス職	.033	1.034	.610**	1.840	.552**	1.736
その他	-.338	.714	-.230	.795	-.475	.622
定数	-.192	.825	-1.044	.352	-2.364***	.094
chi-square	136.217***		136.280***		106.803***	
-2 log likelihood	1207.796		1155.959		1228.572	
N	1438		1384		1456	

表2.2.2.2. 一企業型か複数企業型か (ロジスティック回帰分析・有職者のみ)

	複数企業型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.152	1.164	-.009	.991	.214	1.239
年齢	-.012*	.988	-.009	.991	-.024***	.976
学歴	.121***	1.129	.135***	1.145	.105***	1.110
本人収入	.001*	1.001	.000	1.000	.000	1.000
転職回数	.160***	1.173	.064*	1.066	.119***	1.126
勤続年数	-.014*	.986	-.010	.990	-.015**	.985
従業先規模	.000*	1.000	.000	1.000	.000	1.000
正規従業員	-.119	.888	.046	1.047	-.158	.854
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.143	1.154	.392	1.480	.350	1.419
管理職	.015	1.015	.585*	1.796	.067	1.070
事務職	.139	1.149	.093	1.097	.208	1.231
営業・販売職	.367	1.444	.147	1.158	.199	1.220
サービス職	.344	1.411	.033	1.034	.141	1.152
その他	-.018	.982	.317	1.373	-.240	.786
定数	-2.064***	.127	-2.146***	.117	-1.030*	.357
chi-square	77.012***		50.706***		92.279***	
-2 log likelihood	1451.036		1381.076		1494.742	
N	1183		1139		1206	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 *10%水準で有意

い層には、自営業や自由業が多く含まれているため、この層で独立・自営志向が高まっていると考えられる。性別や従業上の地位に比べて、勤続年数や従業先規模による効果は小さい。しかし、一つの勤務先にある程度定着して職業能力を蓄積してから独立するパターンや、比較的人数の少ない企業で経験を積んだ後に独立するパターンをここから取り出すことができよう。さらに今日サービスの業種の需要は高まっているが、サービス職の独立・自営志向はこうした時代のニーズに適うものと言えよう。バブル崩壊以来開業率は低下し、勤労者の独立・自営志向も約20年前に比べて低下しているが、独立・自営を志す層は明確に存在している。

表 2.2.2. は、〈一企業か複数企業か〉の選択における有職者の複数企業型キャリア志向の規定要因である。ここでもやはり学歴の効果が高く、1999年と2001年では年齢の効果もある。就業先属性による効果では、転職回数が多いほど複数企業型キャリアを志向しており、1999年と2001年では勤続年数が短いほど複数企業型キャリアを望んでいる。つまり、組織への定着度が低い人びとは将来的にも組織に定着することなく、企業を移りながらキャリアアップしようとする傾向が強いようである。

雇用・分配・生活意識との相関

「望ましい職業キャリア」は雇用・分配・生活意識における「二つの層」とどのような関係にあるのだろうか。「望ましい職業キャリア」と「二つの層」との相関関係を探りたい。

表 2.2.3. は「望ましい職業キャリア」と雇用・分配・生活意識との相関係数である。ここでも、〈雇用か自営か〉の選択における独立・自営志向との相関、および雇用型キャリアにおける〈一企業か複数企業か〉での複数企業型キャリアとの相関を示している。

雇用意識との相関については、「独立・自営型」も「複数企業型」も3年間一貫して「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「自己啓発型能力開発」と正の相関がある。「複数企業型」と「自己啓発型能力開発」との男女別の相関では、1999年と2001年では女性のみ有意な相関があるのに対して、2001年では男性のみ有意な相関がある。このように男女による違いはあるものの、全体としては3年とも有意な相関がある。

分配原理との相関については、1999年と2000年で複数企業型キャリアと「努力原理」・「平等原理」に負の相関があったが、2001年では有意な相関がなくなっており、どの分配原理とも有意な相関はない。

生活意識との相関については、1999年と2000年で「独立・自営型」と「地位競争不安」・「地位喪失不安」に正の相関があり、男性において「地位喪失不安」との相関は顕著であった。しかし2001年では有意な相関はなくなっている。これに対して、「複数企業型」は2000年から2001年に女性で「地位競争不安」と正の相関がある。このように、組織に定着しないキャリア志向には、若干の地位不安が付随している。しかし、より重要なことは、「独立・自営型」も「複数企業型」も「自己肯定」を特徴とすることである。独立・自営志向と「自己肯定」は2000年と2001年で正の相関があり、この相関はとりわけ男性において顕著である。また複数企業型キャリア志向は3年とも「自己肯定」と正の相関があり、女性の方が強い相関をもっている。さらに、複数企業型キャリア志向は男女とも3年間一貫して「現状維持」と負の相関がある。

このように、独立・自営志向は、「終身雇用」・「年功賃金」に否定的で、「自己啓発型能力開発」を支持し、「自己肯定」的である。また複数企業型キャリア志向も「終身雇用」・「年功賃金」に否定的で、「自己啓発型能力開発」を支持し、「現状維持」的でなく「自己肯定」的である。したがって、独立・自営型キャリア志向と複数企業型キャリア志向は「第二の

層」の特徴をもっていると言える。

表2.2.3. 雇用・分配・生活意識と「望ましい職業キャリア」の相関係数

		雇用か自営か			一企業か複数企業か		
		独立・自営型キャリア志向			複数企業型キャリア志向		
		全体	男性	女性	全体	男性	女性
終身雇用	1999年	-.105**	-.104**	-.093**	-.211**	-.235**	-.188**
	2000年	-.137**	-.158**	-.097**	-.189**	-.213**	-.167**
	2001年	-.129**	-.151**	-.090**	-.225**	-.227**	-.224**
年功賃金	1999年	-.102**	-.132**	-.044	-.186**	-.193**	-.177**
	2000年	-.098**	-.109**	-.059*	-.165**	-.164**	-.164**
	2001年	-.102**	-.090**	-.101**	-.164**	-.205**	-.131**
福利厚生 ^の 給与化	1999年	.034	.043	.031	.003	.041	-.030
	2000年	.028	.041	.010	.056*	.081*	.036
	2001年	.041*	.082**	.000	.020	.035	.005
自己啓発型能力開発	1999年	.159**	.158**	.151**	.061**	.059	.062*
	2000年	.141**	.154**	.103**	.081**	.058	.098**
	2001年	.120**	.148**	.071**	.054*	.106**	.013
組織との一体感	1999年	-.024	-.067*	-.006	-.035	-.041	-.036
	2000年	-.030	-.075*	-.016	-.078**	-.054	-.094**
	2001年	.021	-.023	.039	-.017	-.077*	.031
実績原理	1999年	.024	.002	.027	-.038	-.064*	-.022
	2000年	.016	-.012	.017	-.033	-.035	-.035
	2001年	.022	-.021	.041	-.010	-.012	-.010
努力原理	1999年	.008	.022	-.008	-.048*	-.054	-.041
	2000年	.041*	.059*	.029	-.052*	-.059	-.045
	2001年	.012	.028	-.007	-.007	-.019	.004
必要原理	1999年	.031	.034	.026	-.031	-.043	-.020
	2000年	.032	.034	.035	-.047*	-.075*	-.023
	2001年	.013	.014	.016	.009	-.024	.036
平等原理	1999年	.002	.028	-.013	-.061**	-.064*	-.055
	2000年	-.020	.010	-.037	-.073**	-.053	-.086**
	2001年	.002	.014	.006	-.032	-.045	-.021
地位競争不安	1999年	.044*	.051	.022	.015	-.009	.032
	2000年	.074**	.084**	.047	.025	-.028	.066*
	2001年	.002	-.001	-.002	.036	.002	.063*
地位喪失不安	1999年	.071**	.077**	.043	.008	-.022	.030
	2000年	.069**	.082**	.034	.005	-.019	.024
	2001年	.025	.023	.017	.057**	.048	.065*
現状維持	1999年	.022	.043	.021	-.117**	-.109**	-.119**
	2000年	.012	.054	-.013	-.096**	-.133**	-.064*
	2001年	.027	.056	.020	-.108**	-.169**	-.059*
脱他人志向	1999年	.057**	.041	.076**	-.005	-.035	.020
	2000年	.020	-.023	.064*	.039	.067*	.016
	2001年	.038	.057*	.022	-.009	.002	-.018
脱地位志向	1999年	.025	.037	.026	.028	.040	.022
	2000年	.019	.018	.042	.046*	-.015	.100**
	2001年	.000	.007	.009	.030	.022	.038
自己肯定	1999年	.010	-.001	.012	.076**	.059	.087**
	2000年	.056**	.063*	.027	.090**	.077*	.100**
	2001年	.076**	.094**	.040	.078**	.069*	.085**
脱物質主義	1999年	.037	.045	.041	.030	-.004	.065*
	2000年	.005	-.020	.060*	.035	.039	.034
	2001年	-.002	-.011	.019	.018	.001	.033

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第3章 失業についての意識

第1節 失業のイメージ

職業には、①生計の維持（経済的側面）、②アイデンティティの形成と維持（心理的側面）、③社会的つながりの形成と維持（社会的側面）という3つの側面がある。そして失業とは単なる生計の手段の喪失であるだけでなく、アイデンティティや社会関係の上でもダメージをとらなう経験である。しかし他方で、失業を契機に自分の人生を見つめなおし、キャリアのやり直しを図る場合もある。若者においては、適職模索のために進んで失業を選択する者も珍しくないし、中高年においても失業をきっかけに、それまでとは違った職業に転身して成功した例は少なくない。

そこで、失業に対する否定的イメージとして、「経済的困難」、「社会的つながりの喪失」、「アイデンティティの喪失」を取り上げるとともに、失業を前向きに捉えるイメージとして「キャリアのやり直し」を取り上げた。

質問：あなたは、失業についてどのようなイメージを持っていますか。(1)から(4)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

- (1) 生活が経済的に困難になる（経済的困難）
- (2) 社会とのつながりを失う（社会的つながりの喪失）
- (3) 生きていく値打ちを失う（アイデンティティの喪失）
- (4) 人生をやり直すきっかけになる（キャリアのやり直し）

回答

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない |
| 5 わからない | |

全体の傾向

図3.1.1.は1999年から2001年の「失業イメージ」の単純集計結果である。3年とも「経済的困難」が約95%と突出して高い。「社会的つながりの喪失」も約60%あり、失業に対する否定的イメージは強い。しかし、「キャリアのやり直し」もまた約60%あり、年々増加している。つまり、経済的要因を除けば、失業は必ずしも否定的にとらえられているわけではない。

そこで、「社会的つながり」の喪失と「キャリアのやり直し」を性・年齢別に比較してみよう。図3.1.2.にあるように、若年であるほど「キャリアのやり直し」ととらえている。失業してもその後により良い条件や自分の適性に合った仕事を探そうとする若者の意識がうかがえる。この傾向は男性で顕著である。しかし、男性の40歳代と女性の20歳代・40歳代を除くと、男女とも2001年にはほぼすべての年齢層でこの意識が高まっている。つまり、若年

図3.1.1. 失業のイメージ（単純集計 1999-2001年）

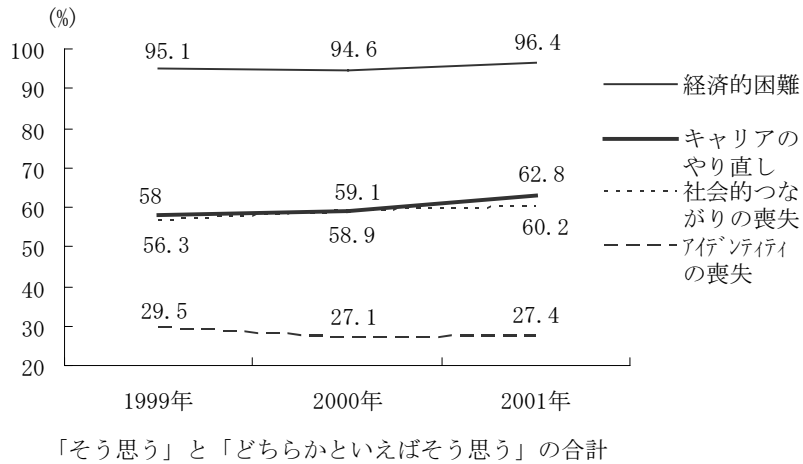
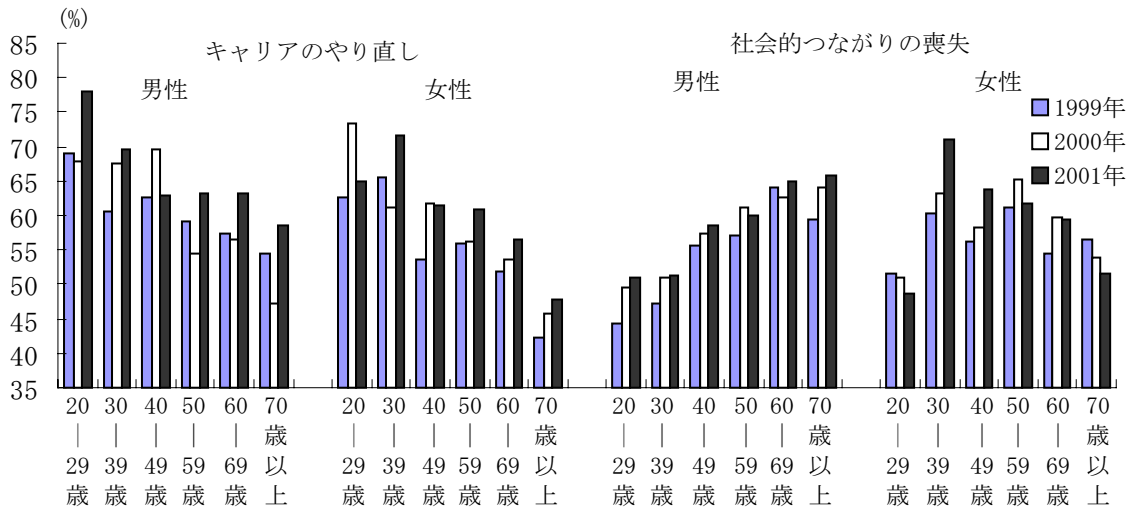


図3.1.2. 「キャリアのやり直し」と「社会的つながりの喪失」（性・年齢別）



層のみならず中・高年層でも失業を前向きにとらえる意識は広がりつつある。これに対して、「社会的つながり」の喪失は、男性では年長ほど支持されている。女性は20歳代の支持は一貫して低いが、30歳代以上は相対的に高く、年齢による一貫した差は見られない。

「失業のイメージ」の規定要因

表3.1.1. はサンプル全体における「失業イメージ」の規定要因である。どのイメージについても属性の規定力は小さい。そのなかで、3年とも有意な効果を見ると、女性ほど「経済的困難」ととらえている。「社会的つながりの喪失」は、クロス集計にもあったように、年齢が高いほど支持されている。また「アイデンティティの喪失」は年齢が高いほど、学歴が低いほど支持されている。「キャリアのやり直し」は学歴が高いほど支持されている。つまり、年齢が高いほど失業を否定的にとらえている。また、学歴が低いほど生きがいの喪失

表3.1.1. 「失業のイメージ」の規定要因（重回帰分析・全体）

	経済的困難			社会的つながりの喪失		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.059**	-.075**	-.052**	-.059**	-.035	-.047*
年齢	.026	.007	.051**	.140***	.105***	.062**
学歴	.028	-.004	.058**	.012	-.005	.013
本人収入	.002	.031	-.003	-.001	.031	.014
R2	.004	.004	.005	.020	.012	.004
adj-R2	.002	.003	.003	.019	.011	.003
F値	2.181*	2.589**	2.859**	11.876***	7.245***	2.673**
N	2369	2413	2425	2301	2351	2381

	アイデンティティの喪失			キャリアのやり直し		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.003	-.036	-.005	.043*	-.016	.050**
年齢	.080***	.061**	.053**	.026	-.064***	-.043*
学歴	-.062**	-.069***	-.052**	.076***	.066***	.061**
本人収入	.031	.041	.025	-.033	.017	-.037
R2	.016	.013	.008	.005	.013	.009
adj-R2	.014	.011	.007	.003	.012	.008
F値	9.046***	7.734***	4.996***	2.852**	7.646***	5.432***
N	2278	2348	2369	2261	2279	2308

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

表3.1.2. 「失業のイメージ」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	経済的困難			社会的つながりの喪失		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.056*	-.039	-.055*	-.094***	-.065*	-.080**
年齢	.009	.002	.050	.105***	.110***	.047
学歴	.053	-.015	.068**	.015	-.014	.014
本人収入	.036	.092**	.001	.015	.052	-.009
転職回数	.089***	-.027	.067**	-.002	-.051*	-.029
勤続年数	.093**	-.036	.043	.050	-.038	-.008
従業先規模	.012	.030	.029	.033	.022	.020
正規従業員	.011	-.030	.069**	.016	-.005	-.001
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.017	-.076**	.022	-.027	-.015	.020
管理職	-.119***	-.086**	-.096***	-.078**	-.019	.025
事務職	.020	-.057	.001	-.009	-.044	.017
営業・販売職	-.009	-.005	.002	-.030	-.029	.015
サービス職	.005	-.028	.009	.016	-.047	.026
その他	-.020	-.036	-.049	-.016	-.010	.017
R2	.023	.012	.023	.027	.016	.009
adj-R2	.014	.002	.014	.017	.006	-.001
F値	2.451***	1.192	2.475***	2.748***	1.604*	.911
N	1442	1406	1480	1423	1383	1465

	アイデンティティの喪失			キャリアのやり直し		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.083**	-.041	-.020	.039	-.004	.058*
年齢	.083**	.011	.020	-.111***	-.105***	-.032
学歴	-.025	-.031	-.046	.037	.050	.030
本人収入	.061	.033	-.028	-.046	-.018	.022
転職回数	.061**	.004	-.018	.075**	.097**	-.036
勤続年数	.025	.054	.081**	.115***	.008	-.098***
従業先規模	-.004	-.014	.038	.044	-.037	-.055*
正規従業員	.028	.003	-.012	-.077*	.007	-.059*
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.038	-.064*	-.018	.038	.033	.048
管理職	-.047	-.010	.013	.059*	.059*	-.005
事務職	-.043	-.029	-.004	.052	.025	.034
営業・販売職	.005	-.071**	-.022	.066**	-.001	.030
サービス職	-.005	-.028	.054*	.057*	-.001	.050
その他	-.014	-.039	.009	.046	.059**	-.049*
R2	.022	.014	.019	.021	.025	.028
adj-R2	.013	.004	.010	.011	.015	.018
F値	2.266***	1.404	2.005**	2.128***	2.455***	2.915***
N	1400	1378	1466	1377	1346	1439

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

と否定的にとらえるのに対し、学歴が高いほど失業を前向きにとらえられている。第1章でみたように、学歴が高いほど生活意識の「自己肯定」が強く、後に明らかになるように「キャリアのやり直し」と「自己肯定」とは正の相関がある。ここから、仕事以外にアイデンティティの拠りどころをもつ高学歴層の生活意識が、前向きな失業イメージに反映されているものと考えられる。性・年齢別の集計では若年であるほど「キャリアのやり直し」ととらえる意識が高かった。重回帰分析でも、2000年と2001年で有意な効果が見られる。また一般的に若年ほど学歴が高いことから、学歴の効果が年齢に反映されていたと考えられる。

では有職者において就業先の属性は「失業イメージ」を規定しているだろうか。表3.1.2.は有職者における「失業イメージ」の規定要因である。ここでも属性による規定力は小さい。そのなかで注目に値する効果を見ると、まず、管理職は技能工・労務職に比べて「経済的困難」ととらえる意識が低い。管理職はその賃金水準から技能工・労務職より失業による経済的ダメージが小さいと考えられる。「社会的つながりの喪失」は就業先属性で有力な規定要因はないが、女性ほどそのようにとらえており、女性は就業を社会参加の重要な機会ととらえていることがうかがえる。「キャリアのやり直し」は1999年と2000年において年齢が低いほど、転職回数が多いほど支持されていたが、2001年では有意な効果はなくなっている。「アイデンティティの喪失」については有力な規定要因はなかった。

現代社会において人びとの意識は流動的で、属性によって強く規定されないことの方が多いが、そのなかでもイメージは特に流動的な意識である。それゆえに、本調査の失業イメージについても、総じて属性の規定力が小さいものと考えられる。

雇用・分配・生活意識との相関

失業が雇用の喪失であるとともに獲得した社会的資源や社会的地位の喪失であることを考えるなら、失業のとらえ方は、雇用・分配・生活意識と密接に結びついているはずである。

表3.1.3.1.は「失業イメージ」と雇用・分配・生活意識との相関関係である。雇用については、「経済的困難」・「社会的つながりの喪失」・「アイデンティティの喪失」のように失業を否定的にとらえる意識は、「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関をもつ傾向があるのに対して、「キャリアのやり直し」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「自己啓発型能力開発」と正の相関がある。

分配原理については、失業に否定的な「経済的困難」も「社会的つながりの喪失」も「アイデンティティの喪失」も「努力原理」と正の相関がある。ここで、「必要原理」と「平等原理」に着目すると、「経済的困難」は「必要原理」と2001年に負の相関があり、「平等原理」とも2000年・2001年で負の相関があるのに対し、「社会的つながりの喪失」と「アイデンティティの喪失」は「必要原理」・「平等原理」と正の相関がある。なかでも「アイデンティティの喪失」と「必要原理」・「平等原理」との相関は強い。また、「実績原理」との相関では「経済的困難」は2001年に有意な相関がなくなっているが、「社会的つながりの喪失」

は2000年と2001年に正の相関がある。つまり、失業を否定的にとらえる意識のなかでも、「アイデンティティの喪失」は「必要原理」・「平等原理」への志向性が強く、「経済的困難」は逆に「必要原理」・「平等原理」への志向性がない。また、「社会的つながりの喪失」はどの分配原理も支持しており、実績主義も一定程度受け入れている。

「キャリアのやり直し」と分配原理の相関では2001年に「実績原理」への支持と「必要原理」への支持がともにみられる。失業への前向きな態度が実績主義に裏づけられているとともに、必要最低限の保障も重視されている。

表3.1.3.1. 雇用・分配・生活意識と「失業のイメージ」の相関係数（全体）

		経済的困難	社会的つながりの喪失	アイデンティティの喪失	キャリアのやり直し
終身雇用	1999年	.049*	.041*	.050*	-.109**
	2000年	.054**	.007	.049*	-.093**
	2001年	.045*	.059**	.058**	-.025
年功賃金	1999年	.053**	.081**	.118**	-.116**
	2000年	.070**	.020	.080**	-.125**
	2001年	.017	.065**	.043*	-.066**
福利厚生との給与化	1999年	.006	.024	.026	.052*
	2000年	-.022	.003	.004	.051*
	2001年	.041*	.003	.012	.035
自己啓発型能力開発	1999年	.006	.040	.022	.141**
	2000年	.006	.003	.018	.082**
	2001年	.004	-.016	.021	.142**
組織との一体感	1999年	.030	.089**	.055**	.021
	2000年	.040*	.077**	.093**	.027
	2001年	.011	.012	.018	.010
実績原理	1999年	.058**	.033	.023	.021
	2000年	.118**	.055**	.030	.012
	2001年	.033	.044*	.036	.047*
努力原理	1999年	.077**	.060**	.044	-.007
	2000年	.088**	.077**	.064**	.005
	2001年	.038*	.062**	.076**	.024
必要原理	1999年	-.006	.077**	.095**	.018
	2000年	.019	.036	.111**	.004
	2001年	-.054**	.058**	.066**	.045*
平等原理	1999年	-.032	.098**	.112**	-.022
	2000年	-.045*	.007	.100**	-.024
	2001年	-.058**	.066**	.088**	.025
地位競争不安	1999年	.010	.076**	.128**	.031
	2000年	.033	.101**	.121**	.031
	2001年	.049**	.097**	.128**	.013
地位喪失不安	1999年	.029	.096**	.140**	.039
	2000年	.007	.095**	.138**	.027
	2001年	.004	.111**	.147**	.025
現状維持	1999年	.019	.102**	.103**	-.045*
	2000年	.044*	.055**	.058**	-.015
	2001年	.071**	.090**	.105**	-.017
脱他人志向	1999年	.017	.000	-.032	.023
	2000年	.045*	.036	-.057**	.057**
	2001年	.035	-.043*	-.076**	.060**
脱地位志向	1999年	.002	-.007	-.038	.059**
	2000年	.075**	.019*	-.028	.102**
	2001年	.081**	.027	-.014	.082**
自己肯定	1999年	-.053**	-.008	-.012	.074**
	2000年	-.013	.010	-.039	.116**
	2001年	.005	-.018	-.024	.103**
脱物質主義	1999年	.022	.056**	-.004	.061**
	2000年	.042*	.063**	.029	.092**
	2001年	.070**	.027	.005	.087**

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

生活意識については、まず「キャリアのやり直し」が「脱他人志向」・「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関があることに注目したい。つまり、物質的な豊かさや地位にとらわれない態度が失業を前向きにとらえる態度と結びついている。これに対し、「社会的つながりの喪失」と「アイデンティティの喪失」は「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、「現状維持」とも正の相関がある。しかし、「経済的困難」は2001年で「地位競争不安」と正の相関があり、2000年・2001年に「現状維持」とも正の相関があるものの、2000年と2001年には「脱地位志向」・「脱物質主義」とも正の相関がある。「経済的困

表3.1.3.2. 雇用・分配・生活意識と「失業のイメージ」の相関係数（男性）

		経済的困難	社会的つながりの喪失	アイデンティティの喪失	キャリアのやり直し
終身雇用	1999年	.060*	.080**	.047	-.107**
	2000年	.039	.029	.046	-.053
	2001年	.061*	.103**	.079**	-.054
年功賃金	1999年	.054	.100**	.134**	-.101**
	2000年	.077**	.013	.069*	-.140**
	2001年	.012	.113**	.082**	-.067*
福利厚生との給与化	1999年	.015	.014	.012	.102**
	2000年	-.014	.023	.020	.078**
	2001年	.062*	.000	.020	.063*
自己啓発型能力開発	1999年	-.001	.051	.047	.159**
	2000年	.000	-.016	-.008	.086**
	2001年	.000	-.005	.032	.169**
組織との一体感	1999年	.036	.117**	.078**	.025
	2000年	.039	.103**	.048	.055
	2001年	.055	.039	.014	-.020
実績原理	1999年	.084**	.017	.036	.043
	2000年	.136**	.046	.015	.038
	2001年	.008	.059*	.068*	.077**
努力原理	1999年	.067*	.107**	.065*	-.022
	2000年	.097**	.130**	.100**	.005
	2001年	.019	.053	.083**	.019
必要原理	1999年	-.001	.077**	.101**	.036
	2000年	.038	.027	.129**	.007
	2001年	-.059*	.052	.045	.055
平等原理	1999年	-.039	.139**	.114**	-.003
	2000年	-.051	.016	.117**	-.048
	2001年	-.044	.092**	.112**	.060*
地位競争不安	1999年	-.001	.071*	.121**	.030
	2000年	.027	.076**	.069*	.040
	2001年	.074**	.100**	.133**	.013
地位喪失不安	1999年	.025	.086**	.138**	.025
	2000年	-.005	.075**	.108**	.042
	2001年	.033	.122**	.168**	.036
現状維持	1999年	.031	.128**	.101**	-.043
	2000年	.039	.039	.092**	-.038
	2001年	.065*	.120**	.148**	-.046
脱他人志向	1999年	.025	-.004	-.033	.011
	2000年	.029	.026	-.048	.069*
	2001年	.025	-.069*	-.033	.023
脱地位志向	1999年	-.036	-.048	-.025	.049
	2000年	.074*	.025	-.003	.107**
	2001年	.075**	-.003	-.025	.119**
自己肯定	1999年	-.065*	-.035	-.031	.087**
	2000年	.011	.004	.013	.109**
	2001年	.033	-.034	-.031	.117**
脱物質主義	1999年	.025	.047	-.005	.020
	2000年	.039	.044	.009	.065**
	2001年	.076**	.021	.010	.090**

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

難」は全体の約95%が支持しているが、そのなかには経済的喪失にともなう地位不安をもつ意識と、経済的喪失は被っても地位に拘泥しない意識とが混在しているようである。

表3.1.3.2.は男性の「失業イメージ」と雇用・分配・生活意識との相関係数である。また表3.1.3.3.は女性の「失業イメージ」と雇用・分配・生活意識との相関係数である。雇用意識との相関については、男性に比べて女性は相関関係が薄く、失業についての否定的イメージを示す「経済的困難」・「社会的つながりの喪失」・「アイデンティティの喪失」と雇用意識の有力な相関関係は見られなかった。「キャリアのやり直し」については、男女とも「年

表3.1.3.3. 雇用・分配・生活意識と「失業のイメージ」の相関係数（女性）

		経済的困難	社会的つながりの喪失	アイデンティティの喪失	キャリアのやり直し
終身雇用	1999年	.028	-.005	.055	-.107**
	2000年	.064*	-.016	.051	-.131**
	2001年	.020	.008	.039	.009
年功賃金	1999年	.040	.053	.104**	-.126**
	2000年	.052	.023	.090**	-.110**
	2001年	.016	.014	.008	-.061*
福利厚生との給与化	1999年	-.007	.032	.040	.005
	2000年	-.030	-.014	-.010	.026
	2001年	.014	.004	.004	.010
自己啓発型能力開発	1999年	.019	.035	-.001	.120**
	2000年	.023	.023	.042	.080**
	2001年	.019	-.019	.011	.113**
組織との一体感	1999年	.042	.082**	.035	.015
	2000年	.053	.061*	.129**	.006
	2001年	-.022	-.003	.021	.032
実績原理	1999年	.041	.055*	.010	-.003
	2000年	.116**	.066*	.044	-.008
	2001年	.067*	.041	.009	.019
努力原理	1999年	.089**	.010	.022	.009
	2000年	.076**	.024	.030	.005
	2001年	.060*	.071**	.070**	.030
必要原理	1999年	-.011	.078**	.089**	.000
	2000年	-.001	.045	.095**	.001
	2001年	-.051	.064*	.087**	.037
平等原理	1999年	-.033	.054*	.110**	-.035
	2000年	-.044	-.004	.085**	-.002
	2001年	-.079**	.039	.068*	-.002
地位競争不安	1999年	.035	.089**	.133**	.029
	2000年	.045	.126**	.168**	.022
	2001年	.025	.097**	.123**	.011
地位喪失不安	1999年	.048	.118**	.141**	.049
	2000年	.029	.118**	.167**	.012
	2001年	-.024	.104**	.126**	.012
現状維持	1999年	-.006	.069*	.107**	-.043
	2000年	.041	.067*	.027	.006
	2001年	.070**	.053	.065*	.015
脱他人志向	1999年	.008	.004	-.031	.034
	2000年	.062*	.045	-.064*	.046
	2001年	.045	-.019	-.116**	.095**
脱地位志向	1999年	.041	.028	-.051	.074**
	2000年	.069**	.010	-.052*	.099**
	2001年	.085**	.054*	-.002	.047
自己肯定	1999年	-.030	.023	.006	.058*
	2000年	-.027	.019	-.081**	.124**
	2001年	-.017	.003	-.017	.088**
脱物質主義	1999年	.010	.060*	-.003	.106**
	2000年	.036	.078**	.045	.119**
	2001年	.060*	.029	.001	.086**

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

功賃金」と負の相関があり、「自己啓発型能力開発」と正の相関がある。また男性では「福利厚生との給与化」と「キャリアのやり直し」も正の相関がある。分配原理と生活意識については男女とも全体と同様の傾向をもっている。

第2節 失業への対応

失業は経済的にも社会的にも精神的にもダメージをとらなうため、できるだけ避けたい経験とされている。とりわけ日本では一度失業すると失業期間が長期化しがちであるため、失業回避の傾向は強い。しかし、失業を前向きにとらえるならば、諸々の労働条件に不満を持ちながら現在の職に固執することは新たなキャリア形成の機会を逸してしまうことも意味する。そこで、どのくらいの人びとが実際に近い将来失業する不安を持っているか探るとともに、「失業への対応」として、できるだけ失業を避けたいか、現在の仕事に不満なら失業もやむなしとするか、人びとの態度を探った。

質問：失業に関するこのようなことがらについて、あなたのお考えはどれに近いでしょうか。

(1)から(3)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

- (1) 近い将来（1年以内）失業の不安がある（失業不安）
- (2) 失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない（失業回避）
- (3) 賃金ややりがいに不満があるなら、失業してもやむを得ない（不満なら失業やむなし）

回答

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない |
| 5 あてはまらない | 6 わからない |

全体の傾向

図3.2.1.は1999年から2001年の「失業への対応」の単純集計結果である。まず、有職者の約20%に「失業不安」があることを確認しておきたい。人員整理（リストラ）や倒産により、日本型雇用慣行による長期安定雇用を自明視できなくなっているが、就業者の5人に1人が差し迫った失業不安をもっているのである。このような失業不安を背景に、全体の約40%は「失業回避」を選択している。そして、その傾向は年々高まっている。失業率の上昇だけでなく失業期間の長期化という昨今の日本の現状を考えると、こうした選択は当然のものと言える。しかし他方で、「失業やむなし」も約35%あり、年々増加している。つまり、「失業回避」と「失業やむなし」とは拮抗しており、失業を前向きにとらえる意識も低いのである。

図3.2.2.は「失業回避」と「失業やむなし」を性・年齢別にまとめたものである。男女とも「失業回避」は40歳代から50歳代の中年層で高くなっている。失業後の再就職が厳しいこ

図3.2.1. 「失業への対応」(単純集計 1999-2001年)

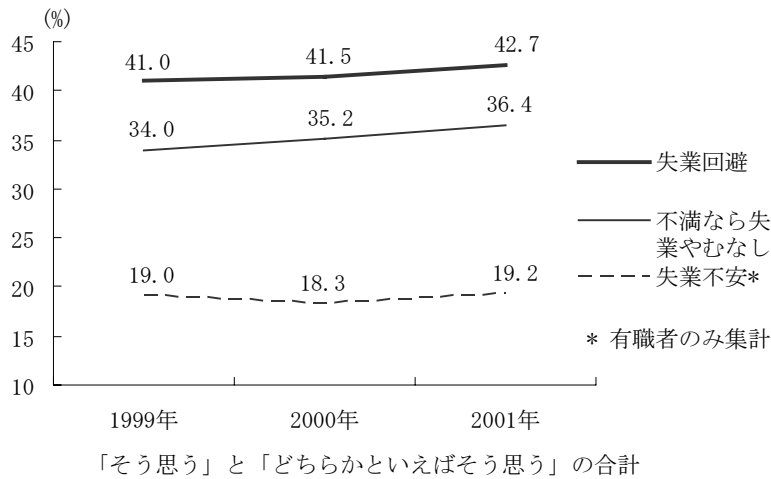
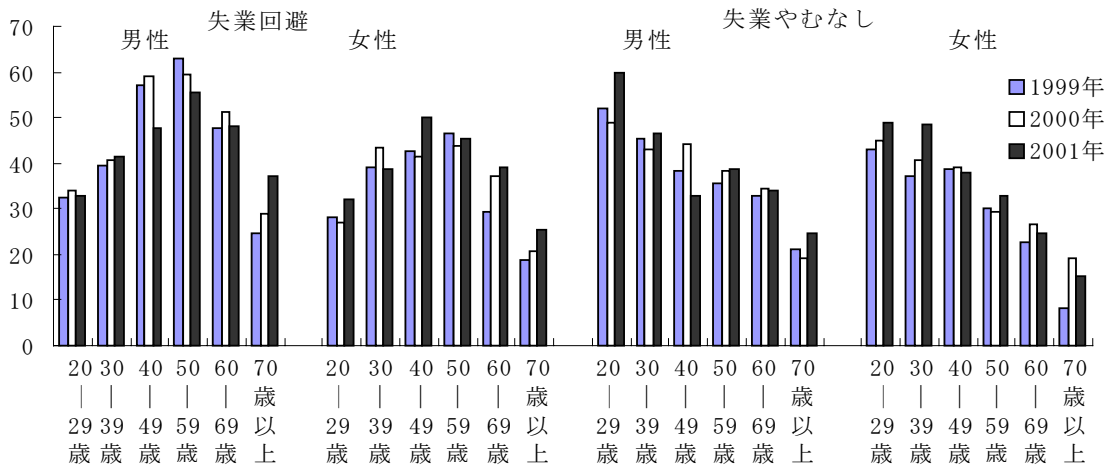


図3.2.2. 「失業回避」と「失業やむなし」(性・年齢別)



とや、住宅費や子どもの教育費等の経済的負担が大きいこと、定年までの期間も短いこと等が、この層をできるだけ会社に留まろうとさせているのではないだろうか。これに対して、「失業やむなし」は男女とも若年であるほど高い。特に1999年と2001年はこの傾向が顕著であり、2001年の若年層は男女とも増加している。これから先の長い職業キャリアを考えると、不満を溜め込んでまで今の仕事に固執したくないという職業意識がうかがえる。

「失業への対応」の規定要因

表3.2.1.は「失業への対応」の規定要因である。「失業不安」は年齢が高いほど、学歴が低いほど、収入が少ないほど高い。人員整理による失業の恐怖が中高年層や低学歴層、低所得層を直撃している様子がうかがえる。また効果は小さいものの、1999年と2001年では男性の方が「失業不安」が高い。しかし、年齢による効果は年々減少しており、中高年だけでなく若年層にも徐々に失業不安が広がっている様子をうかがうこともできる。「失業回避」は、クロス集計にもあったように、年齢が高いほど高い。「失業やむなし」は、効果は小さ

表3.2.1. 「失業への対応」の規定要因（重回帰分析・全体）

	失業不安		
	1999	2000	2001
性別	.092***	.052	.068**
年齢	.130***	.071**	.066**
学歴	-.082***	-.102***	-.079**
本人収入	-.159***	-.077**	-.129***
R2	.052	.028	.029
adj-R2	.049	.025	.026
F値	16.596***	7.986***	8.905***
N	1221	1109	1188

	失業回避			失業やむなし		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.016	.025	-.018	.063**	.002	.021
年齢	.229***	.268***	.251***	-.058**	.029	-.071***
学歴	.002	.025	-.040	.012	.075***	.010
本人収入	.049*	.021	.045*	-.078***	-.029	-.069**
R2	.058	.071	.075	.009	.004	.009
adj-R2	.056	.069	.073	.006	.002	.007
F値	27.438***	33.391***	36.787***	3.822***	1.876	4.300***
N	1783	1756	1817	1768	1748	1810

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

いものの、1999年と2001年で、若年ほど、収入が低いほど高まっている。クロス集計でみた年齢の効果だけでなく、低賃金が不満で「失業やむなし」の態度を生み出す場合もあるのである。そして、一般に、年功賃金を前提とする場合、収入は若年ほど低いことを考えれば、クロス集計に表れていた年齢の効果には、若年層の収入への不満も反映されていると考えられる。

では、就業先属性によって失業への対応は異なるだろうか。表3.2.2.は有職者限定の「失業への対応」の規定要因である。サンプル全体にも現れていたように、「失業不安」は年齢が高いほど高いが、その効果はやはり2000年以後で小さくなっている。また、1999年と2001年には収入が低いほど「失業不安」が高まる効果もある。就業先属性による効果をみると、1999年には専門・技術職、管理職、営業・販売職、サービス職は、技能工・労務職に比べて「失業不安」が低かったが、2000年には専門・技術職以外有意な効果はなくなっており、2001年には全ての職種で効果がなくなっている。ここから、1999年の時点ではブルーカラー層で顕著だった失業不安が、2000年以後ホワイトカラーにも広がっていった過程を読み取ることができる。

「失業回避」は、やはり年齢の効果を確認することができるが、勤続年数が長いほど高まる効果もある。つまり、組織に定着するほど、できるだけ今の勤務先に留まろうとする意識が強まっている。勤続年数が長くなるほど組織コミットメントも高まると言われている。賃金やポストなどの待遇だけでなく、精神的にも組織に長く定着するほど辞めたときのダメージは大きいのである。こうした事情が「失業回避」の選択と結びついていると考えられる。「失業やむなし」は、やはり1999年と2001年で若年ほど高まる効果をもっている。また職種の効果に注目すると、1999年と2000年には技能工・労務職に比べて管理職ほど「失業やむな

表3.2.2. 「失業への対応」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	失業不安		
	1999	2000	2001
性別	.101***	.064	.059
年齢	.158***	.091**	.091**
学歴	-.057	-.097**	-.066*
本人収入	-.133***	-.016	-.123***
転職回数	.068**	.028	-.015
勤続年数	-.040	-.127***	-.067
従業先規模	.072**	-.025	-.018
正規従業員	-.041	-.042	.023
職種 (vs. 技能工)			
専門・技術職	-.099**	-.069*	.055
管理職	-.088**	-.004	.012
事務職	-.056	-.032	-.027
営業・販売職	-.091**	.018	.013
サービス職	-.060*	-.021	-.004
その他	-.087***	.018	.018
R2	.076	.050	.032
adj-R2	.064	.036	.019
F値	6.140***	3.611***	2.422***
N	1058	976	1043

	失業回避			失業やむなし		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.057*	.077**	-.015	.033	.006	.013
年齢	.159***	.200***	.170***	-.093**	-.063	-.148***
学歴	-.048	.033	-.096***	-.059*	.081**	-.025
本人収入	.045	.021	.078**	-.023	.003	.026
転職回数	.046	.053*	.002	.037	.031	.008
勤続年数	.082**	.090**	.090**	-.049	.015	-.027
従業先規模	.024	-.001	-.028	.021	-.099***	-.071
正規従業員	-.040	.011	-.036	-.057*	-.004	-.057*
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.029	-.065*	.053	.046	-.004	.050
管理職	.026	.038	.023	.069*	.078**	.023
事務職	.056	.026	.038	.004	.002	.033
営業・販売職	-.004	.015	.009	.065*	-.007	.022
サービス職	-.021	.051	.020	-.007	.016	.030
その他	-.077**	-.008	.003	.009	-.006	-.023
R2	.079	.094	.091	.021	.023	.030
adj-R2	.069	.083	.081	.010	.011	.020
F値	7.844***	8.955***	9.348***	1.955**	2.013**	2.890***
N	1293	1288	1328	1266	1222	1307

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

し」は高かったが、2001年には有意な効果がなくなっている。ここでも、「失業不安」と同様に、失業の厳しさが管理職にも拡大していく様子を読み取ることができよう。

雇用・分配・生活意識との相関

表3.2.3.1. は雇用・分配・生活意識と「失業への対応」の相関係数である。また表3.2.3.2. と表3.2.3.3. は男性と女性それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「失業への対応」の相関係数である。

まず全体でも男女別でも、「失業不安」が「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があることに注目したい。この相関関係は2001年で一層強くなっている。業績主義にもとづく近代産業社会は、人びとの地位達成競争を通じて成長・発展してきた。そこでの人びとは、地位達成への前向きな意欲とともに、競争に負けることへの不安も常にもっていた。こ

の意味で、「地位競争不安」・「地位喪失不安」は近代産業社会の常態として人びとに共有された意識であった。しかし、「失業不安」と結びついた「地位競争不安」・「地位喪失不安」は、こうした一般的な地位不安とは異なる。それは、競争による相対的な地位低下への不安でなく、失業による職業からの絶対的な脱落・転落という、より厳しい不安だと言えよう。したがって、「失業不安」と「地位競争不安」・「地位喪失不安」の結びつきは、昨今の競争社会に対する切実な不安の表れとみることができよう。そして、こうした「失業不安」は、

表3.2.3.1. 雇用・配分・生活意識と「失業への対応」の相関係数（全体）

		失業不安	失業回避	失業やむなし
終身雇用	1999年	-.015	.028	-.140**
	2000年	.008	.068**	-.075**
	2001年	.000	.089**	-.067**
年功賃金	1999年	-.059*	-.019	-.174**
	2000年	.052	.051*	-.100**
	2001年	-.003	.042	-.078**
福利厚生との給与化	1999年	.032	-.043	.056*
	2000年	-.013	-.027	.017
	2001年	.049	.007	.031
自己啓発型能力開発	1999年	.046	.027	.097**
	2000年	-.010	.005	.092**
	2001年	.055	.019	.118**
組織との一体感	1999年	.007	.012	.006
	2000年	.021	.089**	.015
	2001年	-.001	.063**	.003
実績原理	1999年	-.029	.024	.033
	2000年	-.014	.021	.050*
	2001年	-.017	.050	-.002
努力原理	1999年	-.021	.023	-.031
	2000年	.011	.072**	-.043
	2001年	-.030	.077**	-.010
必要原理	1999年	.083**	-.019	-.008
	2000年	.027	.004	.009
	2001年	.079**	.002	.003
平等原理	1999年	.095**	-.055*	-.084**
	2000年	.023	-.012	-.064**
	2001年	.081**	.007	-.018
地位競争不安	1999年	.097**	-.001	.015
	2000年	.106**	.065**	.056*
	2001年	.147**	.040	-.024
地位喪失不安	1999年	.130**	.006	.011
	2000年	.146**	.045*	-.007
	2001年	.203**	.023	.001
現状維持	1999年	.049	.119**	.006
	2000年	.019	.099**	.007
	2001年	.094**	.142**	-.029
脱他人志向	1999年	-.063*	.088**	.019
	2000年	-.040	.089**	.069**
	2001年	-.052	.084**	.049*
脱地位志向	1999年	-.064*	.092**	.096**
	2000年	-.026	.059**	.078**
	2001年	.022	.083**	.139**
自己肯定	1999年	-.059*	-.042	.063**
	2000年	-.092**	-.055*	.028
	2001年	-.006	-.037	.095**
脱物質主義	1999年	-.063*	.096**	.061**
	2000年	-.069*	.088**	.037
	2001年	-.016	.086**	.097**

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

女性を中心に「必要原理」・「平等原理」と正の相関をもっている。失業後のセーフティネットへの期待が、「必要原理」・「平等原理」支持を生み出していると考えられる。

つづいて、「失業回避」と「失業やむなし」を比較してみる。「失業回避」は全体でも男女別でも「終身雇用」・「現状維持」と正の相関がある。この意味で「失業回避」層は雇用・分配・生活意識における「第一の層」の特徴をもっている。これに対し、「失業やむなし」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「脱

表3.2.3.2. 雇用・配分・生活意識と「失業への対応」の相関係数（男性）

		失業不安	失業回避	失業やむなし
終身雇用	1999年	-.009	.077*	-.156**
	2000年	-.020	.072*	-.040
	2001年	.013	.109**	-.083*
年功賃金	1999年	-.056	-.020	-.157**
	2000年	.066	.041	-.102**
	2001年	-.029	.065*	-.111**
福利厚生との給与化	1999年	.038	-.022	.091**
	2000年	-.010	-.084*	.070*
	2001年	.026	-.006	.043
自己啓発型能力開発	1999年	.055	.055	.102**
	2000年	.016	.023	.101**
	2001年	.025	-.020	.142**
組織との一体感	1999年	-.014	.036	.057
	2000年	.024	.114**	.019
	2001年	-.015	.092**	.002
実績原理	1999年	-.047	.031	.027
	2000年	-.033	-.027	.069*
	2001年	-.033	.075*	-.002
努力原理	1999年	-.033	.041	-.027
	2000年	.023	.095**	-.086**
	2001年	-.005	.085**	.009
必要原理	1999年	.076*	-.017	.033
	2000年	-.018	.023	-.024
	2001年	.065	-.028	.012
平等原理	1999年	.111**	-.009	-.082*
	2000年	.051	-.004	-.078*
	2001年	.074	-.007	-.011
地位競争不安	1999年	.073*	-.013	.014
	2000年	.095*	.079*	.059
	2001年	.134**	.067*	-.003
地位喪失不安	1999年	.091*	-.019	-.004
	2000年	.129**	.053	-.014
	2001年	.195**	.032	.033
現状維持	1999年	.070	.102**	-.008
	2000年	.025	.106**	-.014
	2001年	.119**	.144**	-.008
脱他人志向	1999年	-.091*	.075*	.008
	2000年	-.017	.113**	.068*
	2001年	-.070	.113**	.053
脱地位志向	1999年	-.056	.093**	.117**
	2000年	.007	.073*	.063
	2001年	.050	.138**	.166**
自己肯定	1999年	-.059	-.038	.108**
	2000年	-.099*	-.064	.006
	2001年	.020	-.061	.140**
脱物質主義	1999年	-.036	.155**	.060
	2000年	-.101*	.076*	-.011
	2001年	.011	.126**	.110**

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

地位志向・「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関がある。とりわけ「自己肯定」は男性に特徴的であり、「脱物質主義」は女性に特徴的である。つまり、「失業やむなし」層は「第二の層」の特徴をもっている。しかしながら、「失業回避」は、特に男性において、「脱他人志向」・「脱地位志向」・「脱物質主義」と正の相関があり、「組織との一体感」や「努力原理」とも正の相関があることにも着目したい。そうであるならば、こうした観点から今いる組織に固執しない失業への対応を支援する道もあると考えられる。

表3.2.3.3. 雇用・配分・生活意識と「失業への対応」の相関係数（女性）

		失業不安	失業回避	失業やむなし
終身雇用	1999年	-.022	-.019	-.121**
	2000年	.044	.069*	-.111**
	2001年	-.017	.069*	-.050
年功賃金	1999年	-.061	-.009	-.191**
	2000年	.038	.074*	-.097**
	2001年	.028	.021	-.045
福利厚生との給与化	1999年	.025	-.066*	.017
	2000年	-.015	.025	-.035
	2001年	.076	.020	.017
自己啓発型能力開発	1999年	.034	-.008	.091**
	2000年	-.045	-.025	.085**
	2001年	.091*	.054	.098**
組織との一体感	1999年	.028	-.031	-.048
	2000年	.013	.055	.010
	2001年	.015	.036	.007
実績原理	1999年	-.011	.005	.036
	2000年	.001	.047	.034
	2001年	-.001	.027	.001
努力原理	1999年	-.006	.002	-.035
	2000年	-.004	.052	.002
	2001年	-.061	.069*	-.030
必要原理	1999年	.091*	-.022	-.052
	2000年	.081	-.014	.042
	2001年	.095*	.031	-.007
平等原理	1999年	.081*	-.094**	-.085**
	2000年	-.009	-.015	-.051
	2001年	.087*	.022	-.029
地位競争不安	1999年	.127**	.005	.015
	2000年	.116**	.046	.052
	2001年	.163**	.012	-.045
地位喪失不安	1999年	.181**	.023	.024
	2000年	.164**	.028	.000
	2001年	.214**	.013	-.031
現状維持	1999年	.024	.154**	.026
	2000年	.018	.109**	.029
	2001年	.064	.143**	-.054
脱他人志向	1999年	-.029	.103**	.031
	2000年	-.067	.065*	.071*
	2001年	-.032	.056	.045
脱地位志向	1999年	-.075	.104**	.076*
	2000年	-.065	.061	.095**
	2001年	-.014	.024	.108**
自己肯定	1999年	-.061	-.052	.014
	2000年	-.090*	-.056	.049
	2001年	-.036	-.015	.052
脱物質主義	1999年	-.098*	.038	.065*
	2000年	-.026	.114**	.089**
	2001年	-.050	.046	.084**

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

第3節 失業の事後対応

失業後にできるだけ早く再就職することは、そのダメージを回復する重要な戦略である。しかし、実際は、再就職できればどのような仕事でも良いわけではない。賃金や仕事内容など、人にはそれぞれ自分自身のキャリアへのこだわりがある。また、失業をキャリアのやり直しとして前向きにとらえるならば、新しい職業能力を身につけて今までと違う仕事につくという選択もありうる。自身のキャリアを大切にしようとするならば、必ずしも早く再就職できれば良いわけではないのである。そこで、人びとが失業した場合、その後どのような対応をしようと考えているか探った。

質問：仮にあなたが失業した場合、どのような対応をしたいと思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてあなたのお考えに近いものを選んでください。

- (1) できるだけ早く仕事をみつきたい（早期再就職）
- (2) 賃金にこだわりたい（賃金重視）
- (3) 仕事内容にこだわりたい（仕事内容重視）
- (4) 訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい（今までと違う仕事）

回答

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 そうする | 2 どちらかといえばそうする |
| 3 どちらかといえばそうしない | 4 そうしない |
| 5 わからない | |

全体の傾向

図3.3.1.は1999年から2001年の「失業の事後対応」の推移である。一貫して「早期再就職」がもっとも高く約80%が希望している。しかし、「仕事内容重視」が約70%、「賃金重視」も約50%あり、キャリアに対するこだわりも高い。「今までと違う仕事」は約30%に留まっている。高い失業率の背後にある労働需給のミスマッチを考えるなら、失業を「キャリア

図3.3.1. 失業の事後対応（単純集計 1999－2001年）

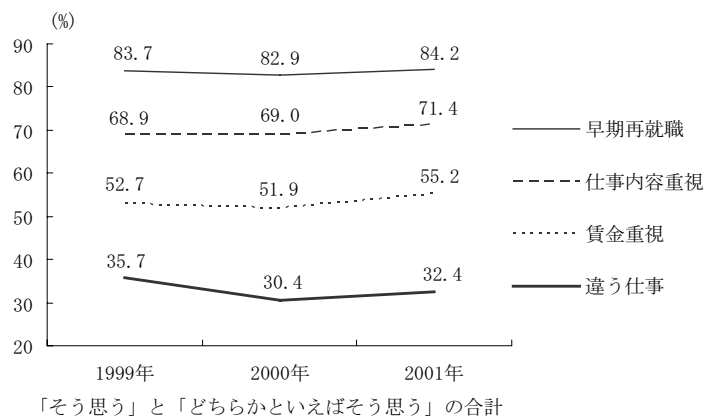


図3.3.2. 「仕事内容重視」と「今までと違う仕事」(性・年齢別)

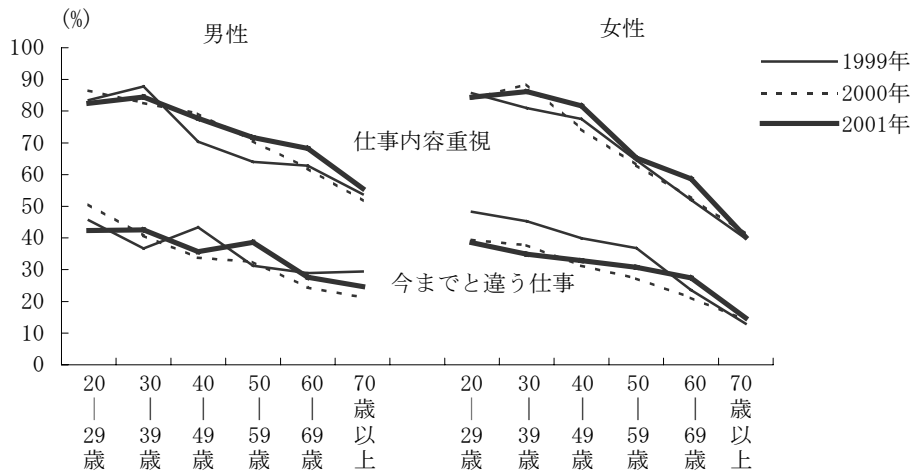


表3.3.1. 「失業の事後対応」の規定要因(重回帰分析・全体)

	早期再就職			賃金重視		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.072***	.075***	.125***	.055**	.036	.063***
年齢	-.179***	-.193***	-.156***	-.150***	-.233***	-.173***
学歴	-.040	.004	-.023	.013	-.015	.011
本人収入	.052**	.016	-.069***	-.010	.030	-.061**
R2	.035	.043	.030	.026	.052	.034
adj-R2	.033	.041	.029	.025	.050	.033
F値	20.331***	25.886***	18.170***	15.163***	31.079***	20.405***
N	2274	2305	2328	2249	2270	2305

	仕事内容重視			今までと違う仕事		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.014	-.013	.011	-.009	.059**	.033
年齢	-.144***	-.172***	-.142***	-.116***	-.158***	-.123***
学歴	.115***	.147***	.147***	.087***	.063**	.062**
本人収入	.001	.045*	-.041*	-.029	-.032	.009
R2	.052	.081	.062	.032	.040	.028
adj-R2	.050	.079	.060	.030	.038	.026
F値	30.566***	50.006***	38.000***	17.132***	21.990***	15.268***
N	2246	2281	2314	2095	2135	2156

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

アのやり直し」とする前向きな姿勢を新たな仕事につくための訓練や資格の取得につなげていくことも重要である。

図3.3.2.は性・年齢別で「仕事内容重視」と「今までと違う仕事」を比較したものである。どちらも若年であるほど高くなっている。若年失業者がフリーターの増加が問題とされている昨今において、若者の就業支援は重要な政策課題の一つである。このとき、若者の仕事内容へのこだわりに着目し、仕事内容重視に、自分が経験してきた仕事内容だけでなくこれから経験したい仕事内容も含まれると考えるなら、若年層では仕事内容重視というこだわりの中に、今まで経験したことのない仕事に対応する柔軟性もあるとみることができる。

「失業の事後対応」の規定要因

表3.3.1.はサンプル全体における「失業の事後対応」の規定要因である。まず注目すべき

は、「早期再就職」も「賃金重視」も「仕事内容重視」も「今までと違う仕事」も年齢が低いほど積極的なことである。つまり、若者はキャリアにこだわりがあるばかりでなく、早期再就職にも意欲的である。しかし、このことは裏を返せば、年齢が高いほどキャリアにこだわりがないばかりか早期再就職への意欲も低いことを意味している。賃金や職業能力の柔軟性といった点で、中高年層は若年層に比べて再就職が厳しいとされているが、賃金や仕事内容にこだわらなくても、早期再就職への意欲が低いとなればなおさら失業期間が長期化する危険があると言えよう。

また「早期再就職」は男性ほど積極的であり、その効果は年々大きくなっている。男性が職業キャリアの停滞を嫌う背後には、「男は仕事」の性別規範意識もあるのではないだろうか。効果は小さいものの、1999年と2001年では男性ほど「賃金重視」が高い効果もある。「仕事内容重視」と「今までと違う仕事」は学歴の効果もあり、高学歴ほど高い。学歴に見合った仕事へのこだわりがうかがえる。

表3.3.2. 「失業の事後対応」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	早期再就職			賃金重視		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.098***	.068**	.156***	.027	.028	.085***
年齢	-.203***	-.288***	-.193***	-.104***	-.251***	-.226***
学歴	-.044	-.013	.000	.030	-.032	.046
本人収入	.085**	.073**	-.009	-.016	.009	.007
転職回数	.087***	.055	.079***	.057*	.005	.071**
勤続年数	.024	.096***	-.019	-.019	-.006	-.019
従業先規模	-.014	-.057*	-.014	.024	-.084***	-.048
正規従業員	.007	.045	.020	.087***	.060*	.010
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.029	.013	-.019	.006	.015	-.041
管理職	-.052	-.046	-.099***	.036	.071**	-.036
事務職	-.018	-.028	.001	.013	.053	-.034
営業・販売職	-.039	.036	-.007	.022	.019	-.030
サービス職	.006	.063*	.011	-.002	-.005	-.040
その他	-.027	.023	-.018	.007	.007	.033
R2	.051	.079	.071	.037	.072	.073
adj-R2	.042	.069	.062	.027	.062	.063
F値	5.457***	8.322***	7.951***	3.843***	7.463***	8.017***
N	1429	1380	1462	1416	1364	1450

	仕事内容重視			今までと違う仕事		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.013	-.038	.032	.024	.077**	.042
年齢	-.130***	-.203***	-.149***	-.198***	-.152***	-.195***
学歴	.124***	.144***	.147***	.071**	.031	.016
本人収入	-.021	.081**	.010	-.030	-.037	.038
転職回数	.073**	-.001	.016	.033	.011	-.051*
勤続年数	-.036	-.009	-.026	.071*	-.020	.008
従業先規模	-.002	-.023	-.020	.086***	.088***	.048
正規従業員	-.052*	-.039	-.043	-.021	.017	-.014
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.074**	.046	.053	-.107***	-.056*	-.076**
管理職	.057*	.024	-.015	.022	.034	-.024
事務職	.068**	-.026	.055	-.004	.013	.003
営業・販売職	.041	-.007	-.041	-.016	.014	.060*
サービス職	.022	-.028	.005	.028	.019	-.029
その他	.003	.038	.017	.002	.031	-.007
R2	.066	.087	.075	.052	.051	.059
adj-R2	.056	.077	.066	.043	.041	.049
F値	7.084***	9.186***	8.313***	5.263***	5.010***	6.136***
N	1424	1372	1458	1345	1307	1385

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

表 3.3.2. は有職者における「失業の事後対応」の規定要因である。ここでも、どの対応についても若年ほど積極的である。また男性ほど「早期再就職」を望み、学歴が高いほど「仕事内容重視」が高い。就業先属性による効果は小さいが、1999年と2001年では転職回数が多いほど「早期再就職」を望んでいる。転職回数が多い人びとのこうした意識は、失業によるキャリアの断絶・停滞が短いに越したことはないことを改めて示していると言えよう。「賃金重視」は1999年には正規従業員ほど望んでいたが、その後徐々に有意な効果がなくなっている。「今までと違う仕事」は技能工・労務職に比べて専門・技術職は望んでいない。自分が今までに蓄積してきた専門的職業能力へのこだわりがうかがえる。

雇用・分配・生活意識との相関

表 3.3.3.1. は雇用・分配・生活意識と「失業の事後対応」の相関係数である。また表 3.3.3.2.

表 3.3.3.1. 雇用・分配・生活意識と「失業の事後対応」の相関係数（全体）

		早期再就職	賃金重視	仕事内容重視	今までと違う仕事
終身雇用	1999年	-.003	-.026	-.050*	-.061**
	2000年	.008	-.005	-.050*	-.061**
	2001年	.006	-.037	-.039	-.050*
年功賃金	1999年	.016	.019	-.020	-.043*
	2000年	-.051*	-.011	-.068**	-.049*
	2001年	.025	.001	-.067**	-.021
福利厚生との給与化	1999年	.028	.066**	.012	.010
	2000年	.004	.063**	.057**	.044*
	2001年	.038	.055**	.027	.019
自己啓発型能力開発	1999年	.016	.007	.046	.105**
	2000年	.004	.022	.064**	.073**
	2001年	-.014	.028	.080**	.017
組織との一体感	1999年	.063**	-.043*	.019	-.009
	2000年	.038	-.027	.004	.025
	2001年	.020	-.041*	-.004	.010
実績原理	1999年	.014	.044*	.039	.007
	2000年	.038	.109**	.038	.019
	2001年	.025	.018	-.015	.000
努力原理	1999年	.061**	.039*	.008	.025
	2000年	.040*	-.014	-.030	-.031
	2001年	.025	-.001	.003	.010
必要原理	1999年	-.026	.014	-.027	.006
	2000年	-.037	.010	.020	.018
	2001年	.011	.023	.010	.003
平等原理	1999年	-.026	-.055**	-.090**	.005
	2000年	-.055**	-.010	-.058**	-.010
	2001年	.016	.011	-.039*	.002
地位競争不安	1999年	.092**	.101**	.055**	.074**
	2000年	.129**	.088**	.049*	.093**
	2001年	.112**	.062**	.018	.122**
地位喪失不安	1999年	.072**	.078**	.022	.096**
	2000年	.093**	.083**	.032	.093**
	2001年	.091**	.086**	.045*	.119**
現状維持	1999年	.006	-.055**	-.057**	-.070**
	2000年	-.013	-.086**	-.062**	-.081**
	2001年	-.006	-.058**	-.038	-.042*
脱他人志向	1999年	-.009	-.060**	.002	-.032
	2000年	.010	-.084**	-.005	-.030
	2001年	-.035	-.047*	.013	-.052*
脱地位志向	1999年	-.011	-.086**	.032	-.003
	2000年	.014	-.087**	.065**	.021
	2001年	-.002	-.090**	.050*	.036
自己肯定	1999年	-.008	-.018	.080**	.054*
	2000年	.062**	.004	.118**	.046*
	2001年	.010	.016	.106**	.046*
脱物質主義	1999年	-.025	-.146**	.005	.035
	2000年	-.008	-.086**	.061**	.023
	2001年	-.020	-.121**	.040*	.041*

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

と表3.3.3.3. は男性と女性それぞれの雇用・分配・生活意識と「失業の事後対応」の相関係数である。

まず、全体でも男女別でも「早期再就職」は「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、「のんびりしてられない」という意識がここからもうかがえる。

「賃金重視」も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、「現状維持」・「脱他人志向」・「脱地位志向」・「脱物質主義」と負の相関があり、「福利厚生との給与化」と正の相関がある一方で「組織との一体感」とは負の相関がある。ここから「賃金重視」層の強い経済的地位志向を読み取ることができよう。この傾向はとりわけ女性において強い。

「仕事内容重視」は「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「終身雇用」・「年功賃金」・「平等原理」・「現状維持」と負の相関をもち、「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」と

表3.3.3.2. 雇用・分配・生活意識と「失業の事後対応」の相関係数（男性）

		早期再就職	賃金重視	仕事内容重視	今までと違う仕事
終身雇用	1999年	.001	-.012	-.041	-.044
	2000年	.046	-.041	-.020	-.034
	2001年	.036	-.019	-.040	-.021
年功賃金	1999年	-.015	.065*	.004	-.031
	2000年	.015	.005	-.052	-.055
	2001年	.070*	.019	-.054	-.001
福利厚生との給与化	1999年	.034	.055	.020	.006
	2000年	-.019	.081**	.066*	.066*
	2001年	.035	.110**	.070*	.053
自己啓発型能力開発	1999年	.008	.019	.067*	.125**
	2000年	.015	.028	.098**	.074*
	2001年	-.067*	.019	.110**	.027
組織との一体感	1999年	.066*	-.025	.035	.022
	2000年	.044	-.049	.000	.054
	2001年	.027	-.049	.015	.005
実績原理	1999年	.052	.050	.056	.036
	2000年	.056	.108**	.095**	.022
	2001年	.010	.010	-.001	.052
努力原理	1999年	.043	.066*	.030	.000
	2000年	.082**	.014	.003	-.036
	2001年	.033	.028	-.002	.034
必要原理	1999年	-.019	.048	-.018	.021
	2000年	-.040	.033	.027	-.022
	2001年	.008	.026	.008	.024
平等原理	1999年	-.072*	-.037	-.097**	-.016
	2000年	-.042	-.008	-.061*	-.036
	2001年	.055	.038	-.063*	.037
地位競争不安	1999年	.083**	.084	.063*	.042
	2000年	.119**	.077**	.033	.073*
	2001年	.124**	.018	.003	.107**
地位喪失不安	1999年	.060*	.052	.022	.080**
	2000年	.099**	.072*	.007	.067*
	2001年	.085**	.043	.046	.137**
現状維持	1999年	.001	-.011	-.031	-.078**
	2000年	-.005	-.053	-.039	-.085**
	2001年	-.013	-.056	-.041	-.035
脱他人志向	1999年	-.048	-.050	-.011	-.040
	2000年	-.004	-.084**	-.029	-.027
	2001年	-.050	-.039	-.002	-.066*
脱地位志向	1999年	-.065	-.093**	.021	-.017
	2000年	.020	-.105**	.045	.031
	2001年	-.040	-.145**	-.013	.021
自己肯定	1999年	-.032	-.030	.039	.042
	2000年	.080**	.024	.122**	.052
	2001年	.016	.003	.128**	.083**
脱物質主義	1999年	-.042	-.171**	-.018	.022
	2000年	.015	-.074*	.043	.020
	2001年	-.031	-.137**	.013	.031

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

正の相関がある。特に女性でこの傾向は強い。全体では「地位競争不安」・「地位喪失不安」との相関も若干あるものの、男性においても女性においても有意な相関関係はない。したがって、「仕事内容重視」層は多くの部分で雇用・分配・生活意識の「第二の層」の特徴をもっていると言える。

「今までと違う仕事」も「終身雇用」・「年功賃金」・「現状維持」と負の相関をもち、「自己啓発型能力開発」や「自己肯定」と正の相関があるという意味では「第二の層」の特徴をもつ。しかし、「地位競争不安」・「地位喪失不安」とも正の相関があり、「自己肯定」との相関もそれほど強くない。また2001年には「自己啓発型能力開発」との有意な相関がなくなっている。このように見ると、「今までと違う仕事」層は、「仕事内容重視」層ほど「第二の層」の特徴が強くないと言える。自分に自信がないわけではないが、地位をめぐる不安もっており、今までと違う仕事に就くことで自分の現状を変えたいという姿勢がうかがえる。

表3.3.3.3. 雇用・分配・生活意識と「失業の事後対応」の相関係数（女性）

		早期再就職	賃金重視	仕事内容重視	今までと違う仕事
終身雇用	1999年	.002	-.035	-.061*	-.083**
	2000年	-.015	.032	-.077**	-.084**
	2001年	-.015	-.053	-.038	-.079**
年功賃金	1999年	.054	-.022	-.047	-.060*
	2000年	-.095**	-.022	-.083**	-.037
	2001年	-.003	-.010	-.080**	-.036
福利厚生との給与化	1999年	.027	.077**	.002	.014
	2000年	.024	.047	.048	.024
	2001年	.042	.003	-.018	-.012
自己啓発型能力開発	1999年	.016	-.009	.027	.088**
	2000年	-.015	.014	.036	.068*
	2001年	.018	.031	.054	.002
組織との一体感	1999年	.042	-.070*	.010	-.027
	2000年	.022	-.014	.006	-.004
	2001年	.000	-.044	-.022	.008
実績原理	1999年	-.027	.030	.024	-.016
	2000年	.013	.105**	-.010	.011
	2001年	.022	.017	-.024	-.048
努力原理	1999年	.078**	.012	-.015	.050
	2000年	.008	-.039	-.062*	-.025
	2001年	.020	-.028	.007	-.013
必要原理	1999年	-.033	-.020	-.036	-.007
	2000年	-.034	-.010	.014	.057*
	2001年	.015	.021	.010	-.014
平等原理	1999年	.016	-.067*	-.084**	.023
	2000年	-.060*	-.008	-.055*	.016
	2001年	-.007	-.009	-.018	-.026
地位競争不安	1999年	.093**	.112**	.048	.110**
	2000年	.132**	.096**	.062*	.111**
	2001年	.100**	.101**	.034	.135**
地位喪失不安	1999年	.070*	.096**	.026	.119**
	2000年	.081**	.091**	.057*	.116**
	2001年	.092**	.125**	.046	.100**
現状維持	1999年	.024	-.090**	-.085**	-.068*
	2000年	-.009	-.112**	-.083**	-.072*
	2001年	.013	-.053	-.038	-.045
脱他人志向	1999年	.020	-.070*	.014	-.025
	2000年	.019	-.085**	.016	-.033
	2001年	-.021	-.054**	.027	-.039
脱地位志向	1999年	.044	-.074**	.042	.009
	2000年	.017	-.066*	.086**	.016
	2001年	.038	-.031	.116**	.054
自己肯定	1999年	.005	-.010	.120**	.067*
	2000年	.039	-.017	.115**	.035
	2001年	-.005	.023	.087**	.007
脱物質主義	1999年	-.004	-.117**	.028	.047
	2000年	-.018	-.093**	.081**	.032
	2001年	-.006	-.103**	.068*	.053

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

第4節 リストラのルール

昨今の日本では、もはや会社のスリム化のための人員整理（リストラ）が珍しいものではなくなりつつある。しかし、このリストラはどのようなルールで行われればコンセンサスを得ることができるのだろうか。企業の業績という点では、職業能力が低かったり担当業務が不要になったりした人から整理されるのが合理的であるかもしれない。あるいは、年功賃金で人件費が高くなっている高齢者から整理された方がコスト削減効果は高いかもしれない。逆に、これからまだやり直しが利く若者から整理した方が本人にとっては良いかもしれない。またアメリカのレイオフのように勤続年数の短い人から退職させられる制度もある。人びとは、どのようなルールのリストラであれば納得できるのだろうか。

質問：あなたは、会社の業績不振による人員整理や解雇について、どうあるべきだとお考えですか。(1)から(5)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

- (1) 勤続年数が短い人から職を失うべきである
- (2) 職業能力の低い人から職を失うべきである
- (3) 若者から職を失うべきである
- (4) 高齢者から職を失うべきである
- (5) 担当業務が不要になった人から職を失うべきである

回答

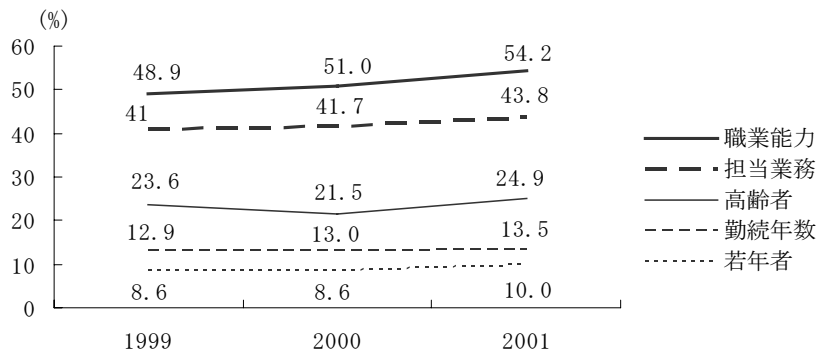
- | | |
|------------------|----------------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない |
| 5 わからない | |

全体の傾向

図3.4.1.は1999年から2001年の「リストラのルール」の単純集計結果である。もっとも支持が高いのは「職業能力が低い人から」で約50%あり、年々増加している。次に支持されているのは「担当業務が不要になった人から」で約40%である。したがって、職務遂行と関連した理由であればリストラに比較的納得できるようである。人件費の高い中高年がリストラの対象になることは珍しくないが、「高齢者から」は約20%、アメリカのレイオフのような「勤続年数が短い人から」は約10%の支持となっている。「若者から」は10%以下であり、あまり支持されていない。日本では新規学卒採用で若年者を雇用し、企業内で育成する慣習が強い。このため、採用自体の抑制はあっても、雇用した若者をすぐにやめさせるような規範は共有されていないようである。

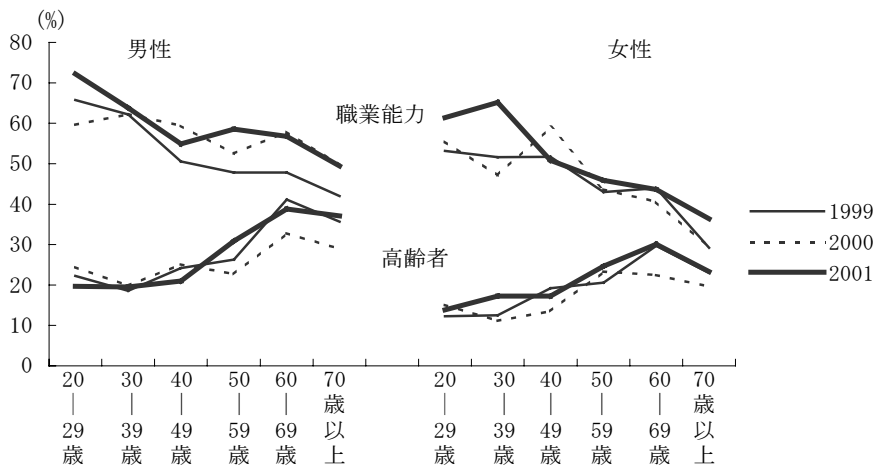
次に、もっとも支持の高かった「職業能力の低い人から」と、実際にリストラが行われることが多い「高齢者から」を比較してみよう。図3.4.2.は「職業能力が低い人から」と「高齢者から」を性・年齢別にまとめたものである。「職業能力が低い人から」は男女とも若年で

図3.4.1. 「リストラのルール」(単純集計 1999-2001年)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

図3.4.2. 「職業能力の低い人から」と「高齢者から」(性・年齢別)



あるほど支持している。そして、男女とも若年層では2001年に支持が高まっている。つまり、若年層ではリストラについても能力主義が浸透しつつある。これに対して、「高齢者から」は年齢が高いほど支持が高い。逆説的であるが、高齢者ほど高齢者のリストラを支持しているのである。高齢者自身が賃金の高さから納得してリストラを受け入れているのだろうか。あるいは、60代で支持が高いことを考えると、リストラを「第二の人生」に踏み出すきっかけとし、定年前の退職をポジティブにとらえる意識もあるのではないだろうか。

「リストラのルール」の規定要因

表3.4.1.はサンプル全体における「リストラのルール」の規定要因である。総じて、属性による規定力は小さい。「職業能力が低い人から」には、クロス集計にあったような年齢の効果はない。それよりも、学歴が高いほど支持される効果が年々強まっている。一般に、年齢が低いほど全体的な学歴水準は高い。ここから、若年高学歴層の意識が反映されて、若年層全体の「職業能力が低い人から」への支持が高くなっていったものと考えられる。また男性ほど「職業能力が低い人から」や「担当業務が不要になった人から」を支持する傾向が年々強まっている。つまり、男性の方が職務遂行にかかわる理由でのリストラを受け入れる傾向

表3.4.1. 「リストラのルール」の規定要因（重回帰分析・全体）

	職業能力が低い人から			担当業務が不要な人から		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.012	.055**	.062**	.042	.069***	.092***
年齢	-.036	.011	-.022	.039	.068***	.013
学歴	.039	.060**	.085***	-.006	.002	.018
本人収入	.079***	.040	-.022	.042	-.001	-.028
R2	.011	.012	.012	.007	.010	.007
adj-R2	.009	.010	.010	.005	.008	.005
F値	5.743***	6.235***	6.595***	3.803***	5.262***	3.804***
N	2119	2136	2189	2075	2056	2147

	高齢者から			若年者から		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.071***	.093***	.062**	.003	-.016	.023
年齢	.169***	.087***	.168***	.035	.065***	.042*
学歴	-.051**	-.079***	-.031	-.030	.050*	.006
本人収入	.027	-.024	.000	-.012	.007	-.040
R2	.049	.028	.040	.003	.004	.003
adj-R2	.047	.026	.038	.001	.002	.001
F値	26.788***	15.419***	22.850***	1.78	2.005*	1.503
N	2105	2122	2197	2113	2141	2200

	勤続年数が短い人から		
	1999	2000	2001
性別	.014	.009	.051**
年齢	.079***	.093***	.102***
学歴	-.057**	-.039	-.015
本人収入	-.001	-.013	-.054
R2	.014	.014	.016
adj-R2	.012	.012	.014
F値	7.556***	7.413***	8.504***
N	2098	2110	2159

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

にある。「高齢者から」は男性ほど支持が高く、またクロス集計にもあったように年齢が高いほど支持が高い。これに対して「若年者から」の有力な規定要因はない。しかし、「勤続年数が短い人から」は年齢が高いほど支持されており、その効果は年々強まっている。裏を返せば、年齢が低いほど「勤続年数が短い人から」は支持されていない。「若者」という一般的な年齢区分によるリストラは支持されていないものの、「勤続年数」という、いわば「企業内での年齢」については若年層と高齢層で意見が分かれているのである。終身雇用・年功賃金制度のもとでは、若年ほど平均的な勤続年数は短くなる。この点を踏まえるなら、「勤続年数が短い人から」のリストラは若年者にとって不利なルールとなる。

表3.4.2. は有職者における「リストラのルール」の規定要因である。サンプル全体と同様に、「高齢者から」は年齢が高いほど支持されている。また2000年と2001年では「担当業務が不要になった人から」が男性ほど支持されている。しかし、全体的に属性による規定力は小さく、就業先属性による一貫した効果は確認されなかった。そのなかで、注目に値する効果をピックアップするなら、1999年と2000年では、従業先規模が小さいほど「担当業務が不要になった人から」や「勤続年数が短い人から」の支持が高かった。人数が少ない企業になるほど、配置転換や出向・転籍に限りがある。こうした事情から、業務と一緒に従業員も整理せざるを得ないとの意識があったと考えられる。また中小企業では長年の経験をもつ従業員が貴重な人材であるところも少なくない。このようなことから、勤続年数が長い人より

は短い人から辞めるべきであるとの意識があったと考えられる。

表3.4.2. 「リストラのルール」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	職業能力が低い人から			担当業務が不要になった人から		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.031	.055	.048	.047	.082**	.083**
年齢	-.054	-.033	-.052	.003	.022	-.018
学歴	.058*	.051	.039	.032	.010	.024
本人収入	.084**	.025	.007	.060	-.057	-.025
転職回数	-.010	.003	.005	-.011	-.031	.000
勤続年数	-.012	-.010	-.029	.046	.022	.018
従業先規模	-.004	-.033	-.027	-.063**	-.110**	-.024
正規従業員	-.032	-.010	-.055*	-.002	.005	-.077**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.054	.019	.010	-.052	.068*	.010
管理職	.016	.077**	.042	.020	.060	.027
事務職	-.054	.022	.026	.000	.003	-.046
営業・販売職	-.002	.044	.039	.075**	.016	.006
サービス職	-.038	.044	-.005	-.027	.035	-.019
その他	-.019	.007	-.001	-.014	.003	.060**
R2	.017	.017	.013	.027	.024	.021
adj-R2	.007	.007	.003	.017	.013	.011
F値	1.654*	1.614*	1.261	2.665***	2.202***	2.123***
N	1364	1298	1391	1335	1259	1374

	高齢者から			若年者から		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.041	.116***	.048	-.016	.010	-.040
年齢	.096**	.086**	.143***	.049	.053	.012
学歴	-.041	-.091***	-.040	-.004	.056*	.045
本人収入	-.036	-.074**	-.014	.001	.020	-.044
転職回数	-.031	.007	-.039	-.004	-.013	-.023
勤続年数	.051	.027	.027	-.020	-.069*	-.020
従業先規模	-.081**	-.021	-.002	-.045	-.034	.005
正規従業員	.056*	.049	.025	.062*	-.062*	-.026
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.007	-.029	-.040	-.026	.002	-.039
管理職	.003	.013	-.018	.006	.002	-.023
事務職	-.005	.037	-.011	.002	.048	-.050
営業・販売職	.048	-.011	-.007	-.063*	.019	-.013
サービス職	-.008	.039	-.010	.012	.029	-.011
その他	-.029	-.013	.045	-.026	.011	.005
R2	.039	.040	.040	.009	.013	.009
adj-R2	.029	.029	.031	-.001	.002	-.001
F値	3.827***	3.752***	4.158***	.918	1.221	.941
N	1346	1290	1401	1358	1299	1394

	勤続年数が短い人から		
	1999	2000	2001
性別	-.010	.036	.019
年齢	.070*	.069*	.044
学歴	.004	-.071**	.005
本人収入	-.010	.026	-.084**
転職回数	-.052*	-.009	-.040
勤続年数	.057	-.069*	.030
従業先規模	-.088***	-.066**	-.019
正規従業員	.080**	-.033	-.016
職種 (vs. 技能工)			
専門・技術職	-.075**	-.048	.002
管理職	.018	.004	.019
事務職	-.045	.041	-.009
営業・販売職	-.054*	-.013	.056*
サービス職	.021	.026	-.018
その他	-.069**	-.043	.011
R2	.032	.026	.014
adj-R2	.022	.016	.004
F値	3.201***	2.469***	1.348
N	1352	1291	1375

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

しかし、2001年では従業先規模による効果はなくなっており、リストラにおいて大企業か中小企業かの差はさほど大きな違いではなくなっているようである。

雇用・分配・生活意識との相関

表3.4.3.1.は雇用・分配・生活意識と「リストラのルール」の相関係数である。また表3.4.3.2.と表3.4.3.3.は男性と女性それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「リストラのルール」の相関係数である。

「職業能力が低い人から」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「実績原理」と正の相関がある一方で「平等原理」とは負の相関がある。「福利厚生 of 給与化」・「自己啓発型

表3.4.3.1. 雇用・分配・生活意識と「リストラのルール」の相関係数（全体）

		職業能力	担当業務不要	勤続年数	若年者	高齢者
終身雇用	1999年	-.026	-.011	.062**	.038	.077**
	2000年	-.044*	-.025	.065**	.020	.024
	2001年	-.073**	-.040	.037	-.001	.021
年功賃金	1999年	-.127**	-.074**	.066**	.019	.015
	2000年	-.104**	-.023	.134**	.058**	.029
	2001年	-.119**	-.082**	.086**	.035	.027
福利厚生 of 給与化	1999年	.070**	.066**	.033	.035	.009
	2000年	.112**	.044*	.041	.042*	-.043*
	2001年	.024	.065**	.029	.026	.015
自己啓発型能力開発	1999年	.044*	.076**	-.010	-.026	.008
	2000年	.052*	.067**	-.004	-.028	.010
	2001年	.017	.082**	.010	.032	.005
組織との一体感	1999年	-.033	.001	-.004	-.022	.043*
	2000年	-.017	.013	.011	.011	.024
	2001年	-.011	-.007	-.010	-.004	.036
実績原理	1999年	.172**	.105**	.042*	.033	.034
	2000年	.148**	.095**	.031	.030	.037
	2001年	.112**	.110**	.042*	.011	.026
努力原理	1999年	-.015	.013	.053*	.027	.047*
	2000年	-.013	-.007	.019	-.013	.044*
	2001年	-.016	.007	.034	.010	.037
必要原理	1999年	-.011	.027	.061**	.053*	.042
	2000年	.001	.043*	.062**	.006	.044*
	2001年	-.028	.025	.059**	.047*	.039
平等原理	1999年	-.127**	-.082	.064**	.035	-.001
	2000年	-.129**	-.044*	.044*	-.013	.041*
	2001年	-.105**	-.011	.098**	.081**	.058**
地位競争不安	1999年	.010	.047*	.002	.039	.005
	2000年	.048*	.030	.057**	.030	.034
	2001年	.031	-.005	.070**	.058**	.034
地位喪失不安	1999年	.014	.030	-.007	.032	-.004
	2000年	.055**	.036	.072**	.051*	.026
	2001年	.042*	-.003	.059**	.048*	.005
現状維持	1999年	-.027	.032	.062**	.029	.116**
	2000年	-.016	.065**	.056*	.000	.087**
	2001年	-.036	.042*	.040	.014	.067**
脱他人志向	1999年	.050*	.055**	-.026	-.035	.042*
	2000年	.017	.077**	-.031	-.049*	-.004
	2001年	.040*	.042*	-.028	.005	.024
脱地位志向	1999年	.030	.021	-.070**	-.057**	-.003
	2000年	.021	.085**	-.023	-.041*	.038
	2001年	.016	.004	-.088**	-.028	-.008
自己肯定	1999年	-.005	-.037	-.070**	-.049*	-.056**
	2000年	.049*	.032	-.070**	-.048*	-.033
	2001年	.003	.004	-.029	.020	-.029
脱物質主義	1999年	.008	.012	-.060**	-.045*	.021
	2000年	.016	.069**	-.014	-.030	.038
	2001年	-.022	-.023	-.065**	-.039	.012

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

能力開発」とは2001年に有意な相関がなくなっている。「担当業務が不要になった人から」も「年功賃金」と負の相関があり、「福利厚生 of 給与化」・「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「実績原理」とも正の相関がある。この意味で両者は第二の層の特徴をもっている。とりわけ、女性で「実績原理」への支持が顕著である。「勤続年数が短い人から」は、「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関があり、「実績原理」とも正の相関があるものの「必要原理」・「平等原理」との相関の方が強い。つまり、「勤続年数が短い人から」支持層は多くの部分で第一の層の特徴をもっている。とりわけ男性では「年功賃金」と「平等原理」への支持が顕著である。「高齢者から」は、「平等原理」及び「現状維持」と正の相関がある。

表3.4.3.2. 雇用・分配・生活意識と「リストラのルール」の相関係数（男性）

		職業能力	担当業務不要	勤続年数	若年者	高齢者
終身雇用	1999年	-.021	-.021	.062*	.068*	.083**
	2000年	-.029	-.049	.064*	.010	.037
	2001年	-.096**	-.049	.045	-.014	.065*
年功賃金	1999年	-.132**	-.058	.087**	.049	.022
	2000年	-.079**	-.023	.140**	.053	.028
	2001年	-.117**	-.065*	.116**	.048	.067*
福利厚生 of 給与化	1999年	.081**	.103**	.051	.033	.043
	2000年	.141**	.023	.016	.044	-.101*
	2001年	.025	.058	.063*	.057	-.004
自己啓発型能力開発	1999年	.009	.104**	-.029	-.067*	-.021
	2000年	.038	.051	-.004	-.036	-.027
	2001年	.021	.077*	.001	.032	.017
組織との一体感	1999年	-.033	.013	-.002	-.017	.003
	2000年	-.023	.025	-.028	-.033	-.010
	2001年	.023	-.028	-.014	-.009	.054
実績原理	1999年	.178**	.092**	.031	.015	.033
	2000年	.127**	.071*	-.014	.028	.013
	2001年	.077**	.035	.018	-.023	-.002
努力原理	1999年	-.047	-.019	.008	.002	.031
	2000年	-.003	-.016	.046	.008	.046
	2001年	-.037	.009	.023	.019	.051
必要原理	1999年	.031	.034	.083**	.044	.038
	2000年	.028	.044	.052	.007	.062*
	2001年	-.040	.016	.041	.022	.011
平等原理	1999年	-.110**	-.100**	.115**	.045	.025
	2000年	-.134**	-.045	.060*	-.040	.061*
	2001年	-.114**	-.001	.145**	.114**	.093**
地位競争不安	1999年	-.005	.046	.007	.028	-.023
	2000年	.063*	.038	.067*	.035	.042
	2001年	.039	.037	.076*	.090**	.063*
地位喪失不安	1999年	-.024	-.014	-.018	-.014	-.040
	2000年	.059*	.037	.069*	.054	.003
	2001年	.053	.019	.084**	.062*	.016
現状維持	1999年	-.033	.039	.059*	.020	.128**
	2000年	-.020	.084**	.066*	.016	.117**
	2001年	-.039	.058	.054	.037	.091**
脱他人志向	1999年	.036	.042	-.056	-.062*	.063*
	2000年	.037	.046	-.010	-.037	.029
	2001年	.031	.036	-.020	.021	.032
脱地位志向	1999年	.013	.003	-.056	-.052	-.015
	2000年	-.003	.077*	-.038	-.057	.109**
	2001年	.011	.033	-.059*	-.020	.024
自己肯定	1999年	.002	-.026	-.085**	-.059	-.067*
	2000年	.000	-.006	-.087**	-.079**	-.025
	2001年	-.014	.026	-.001	.022	-.016
脱物質主義	1999年	-.038	-.005	-.091**	-.049	.020
	2000年	.007	.018	-.038	-.050	.052
	2001年	-.037	.009	-.063*	-.033	.085**

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

表3.4.3.3. 雇用・分配・生活意識と「リストラのルール」の相関係数（女性）

		職業能力	担当業務不要	勤続年数	若年者	高齢者
終身雇用	1999年	-.028	.006	.064*	.007	.082**
	2000年	-.052	.003	.067*	.030	.019
	2001年	-.044	-.021	.032	.015	-.022
年功賃金	1999年	-.120**	-.082**	.046	-.011	.021
	2000年	-.115**	-.012	.131**	.061*	.046
	2001年	-.114**	-.089**	.060*	.024	-.005
福利厚生との給与化	1999年	.061*	.031	.015	.038	-.024
	2000年	.084**	.063*	.066*	.039	.018
	2001年	.025	.076*	-.005	-.007	.039
自己啓発型能力開発	1999年	.074*	.042	.006	.016	.028
	2000年	.049	.069*	-.007	-.020	.027
	2001年	.001	.068*	.012	.030	-.025
組織との一体感	1999年	-.040	-.029	-.009	-.028	.061*
	2000年	-.028	-.012	.042	.050	.038
	2001年	-.055	-.010	-.012	.001	.000
実績原理	1999年	.162**	.107**	.048	.049	.022
	2000年	.154**	.104**	.069*	.032	.042
	2001年	.131**	.159**	.058*	.039	.036
努力原理	1999年	.020	.049	.103**	.056	.067*
	2000年	-.018	.007	-.010	-.035	.049
	2001年	.003	.006	.046	.000	.022
必要原理	1999年	-.054	.017	.036	.062*	.044
	2000年	-.024	.043	.073**	.005	.024
	2001年	-.015	.039	.078**	.072*	.071*
平等原理	1999年	-.141**	-.059*	.015	.025	-.018
	2000年	-.120**	-.038	.029	.011	.025
	2001年	-.091**	-.009	.056	.050	.034
地位競争不安	1999年	.021	.040	-.005	.049	.023
	2000年	.028	.015	.046	.025	.016
	2001年	.021	-.050	.062*	.023	-.001
地位喪失不安	1999年	.047	.066	.001	.081**	.020
	2000年	.043	.026	.075**	.048	.040
	2001年	.026	-.033	.031	.033	-.012
現状維持	1999年	-.016	.036	.068*	.039	.117**
	2000年	.000	.057	.048	-.015	.071*
	2001年	-.021	.047	.033	-.007	.060*
脱他人志向	1999年	.063*	.068*	.004	-.007	.021
	2000年	-.003	.105**	-.052	-.061*	-.041
	2001年	.050	.051	-.036	-.011	.019
脱地位志向	1999年	.051	.051	-.082**	-.060*	.021
	2000年	.060*	.107**	-.006	-.025	-.030
	2001年	.029	-.012	-.118**	-.037	-.033
自己肯定	1999年	-.013	-.053	-.056	-.039	-.052
	2000年	.087**	.063*	-.055	-.018	-.052
	2001年	.009	-.031	-.063*	.017	-.057*
脱物質主義	1999年	.058*	.039	-.023	-.040	.030
	2000年	.040	.137**	.013	-.011	.040
	2001年	-.002	-.048	-.065*	-.045	-.063*

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

特に男性では「平等原理」の支持が顕著である。「若年者から」は、「必要原理」と正の相関があり、「地位喪失不安」とも正の相関がある。

第5節 セーフティネット

失業率が5%を超える昨今の雇用情勢において、失業者支援は重要な政策となっている。もちろん、失業保険の給付は重要な支援策であるが、それ以上に失業者を減らす雇用対策が重要である。では、人びとはどのような支援策を望んでいるのだろうか。7つの政策を取り

上げて人びとの意識を探ってみた。

質問：

- (1) ここにあげるような失業支援について、あなたが重要だと思うものを3つまであげてください。(M.A.)
- (2) そのうち、最も重要なものはどれですか
 - (ア) 企業の雇用維持の支援
 - (イ) 新規雇用機会の創出の支援
 - (ウ) 再就職の支援（職業紹介、情報提供）
 - (エ) 適職や職業能力についての相談（カウンセリング）
 - (オ) 就職困難者（長期失業者、高齢者等）に対する支援
 - (カ) 職業訓練
 - (キ) 失業時の生活保障ない、わからない

全体の傾向

図3.5.1.1.は多重回答での「セーフティネット」の1999年から2000年の単純集計結果である。「再就職」支援の希望が最も高い。次に高いのは「生活保障」である。全体的な雇用拡大のための「雇用創出」や雇用のミスマッチ解消に効果的な「職業訓練」は相対的に低い。では、最も重要視されているセーフティネットはどれだろうか。図3.5.1.2.は「もっとも重

図3.5.1.1. 「セーフティネット」(M. A. 単純集計)

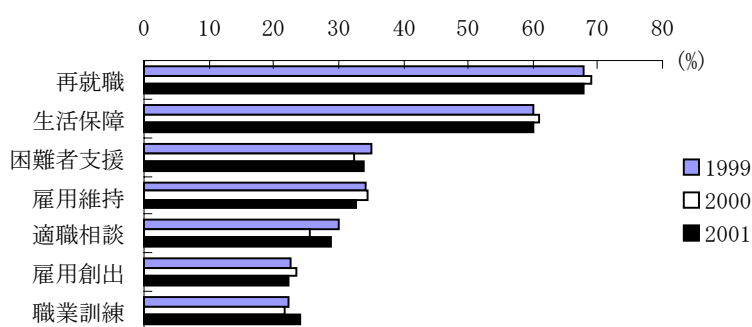


図3.5.1.2. 「もっとも重要なセーフティネット」(単純集計)

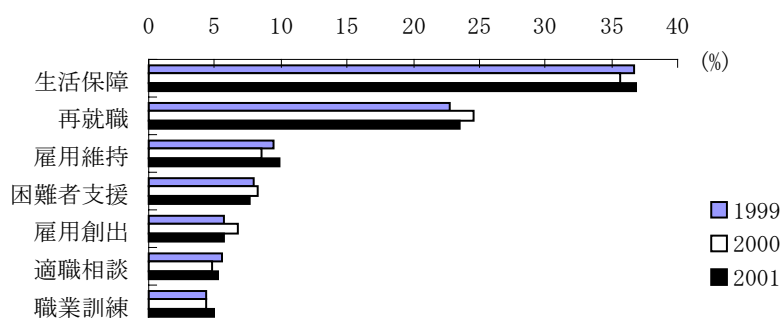


図3.5.2. 「再就職」と「雇用維持」(もっとも重要なセーフティネット、性・年齢別)

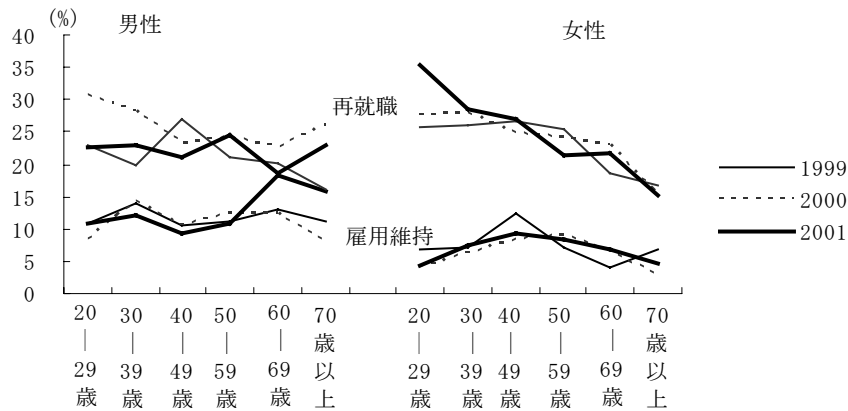


表3.5.1. 「もっとも重要なセーフティネット」の規定要因 (ロジスティック回帰分析・全体)

	雇用維持					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.353**	1.423	.336**	1.399	.389**	1.475
年齢	.005	1.005	.003	1.003	.014***	1.014
学歴	.033	1.033	.064**	1.066	.037	1.037
本人収入	.000	1.000	.000*	1.000	.001**	1.001
定数	-2.998***	.050	-3.602***	.027	-3.701***	.025
chi-square	9.208*		23.628***		34.085***	
-2 log likelihood	1477.666		1427.419		1571.110	
N	2260		2444		2446	

	再就職					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	-.293**	.746	.172	1.188	-.295***	.745
年齢	-.001	.999	-.006*	.994	-.007*	.993
学歴	.006	1.006	.044**	1.045	.039*	1.040
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
定数	-1.094***	.335	-1.362***	.256	-1.261***	.283
chi-square	6.703		17.043***		22.151***	
-2 log likelihood	2499.288		2709.460		2666.703	
N	2260		2444		2446	

	雇用創出					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.871***	2.390	.462**	1.587	.894***	2.446
年齢	-.007	.993	.012**	1.012	.007	1.007
学歴	.178***	1.195	.214***	1.239	.269***	1.309
本人収入	.001***	1.001	.000	1.000	.000	1.000
定数	-5.520***	.004	-6.256***	.002	-7.272***	.001
chi-square	109.596***		66.290***		101.843***	
-2 log likelihood	988.671		1157.503		970.946	
N	2260		2444		2446	

	適職相談					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.236	1.266	.348	1.416	.476**	1.610
年齢	-.015**	.986	-.022***	.979	-.013**	.987
学歴	.067	1.069	.030	1.030	.140***	1.150
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	-.001*	.999
定数	-3.002***	.050	-2.532***	.079	-4.042***	.018
chi-square	15.095***		21.980***		31.423***	
-2 log likelihood	1001.974		941.283		967.204	
N	2260		2444		2446	

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

要なセーフティネット」の1999年から2001年の単純集計結果である。約35%が「生活保障」を挙げており、切迫した生活の厳しさがうかがえる。またここでも「再就職」は「生活保障」に次いで高い。「失業中の生活が保障され、できるだけ早く再就職できる」政策を人びとは望んでいる。

失業者を減らす場合、すでに失業した人の再就職と、これ以上失業者を企業から出さない雇用維持の両方が重要である。そして、前節まででみたように失業をネガティブにとらえ、「できるだけ失業したくない」と考えるなら、まず雇用維持が重要な政策となり、失業を新たな職業キャリアに踏み出すきっかけと前向きにとらえるならば、雇用維持より再就職支援の方が重要となる。そこで、「再就職」と「雇用維持」をめぐる人びとの意識を比較してみた。図3.5.2.は「もっとも重要なセーフティネット」の「再就職」と「雇用維持」を性・年

表3.5.2. 「もっとも重要なセーフティネット」の規定要因（ロジスティック回帰分析・有職者のみ）

	雇用維持					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.144	1.155	.391*	1.479	.246	1.279
年齢	-.003	.997	.005	1.005	.013	1.013
学歴	-.007	.993	.009	1.009	-.028	.973
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.001**	1.001
転職回数	.038	1.039	-.001	.999	-.038	.963
勤続年数	.013	1.013	.003	1.003	-.005	.995
従業先規模	.000	1.000	.000*	1.000	.000	1.000
正規従業員	.229	1.257	-.129	.879	-.179	.836
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.555*	.574	.414	1.513	.270	1.310
管理職	-.087	.917	.591*	1.806	.193	1.213
事務職	-.077	.926	.138	1.148	.244	1.277
営業・販売職	-.272	.762	-.348	.706	.195	1.216
サービス職	.127	1.136	.220	1.247	.296	1.345
その他	-.007	.993	-.177	.838	.612	1.844
定数	-2.404***	.090	-2.909***	.055	-2.850***	.058
chi-square	12.685		23.419*		21.945**	
-2 log likelihood	949.253		945.630		971.362	
N	1419		1413		1483	
	再就職					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	-.467***	.627	.151	1.163	-.311**	.733
年齢	-.011	.989	.001	1.001	-.003	.997
学歴	-.035	.965	.006	1.006	.042	1.043
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
転職回数	-.027	.973	-.032	.968	.006	1.006
勤続年数	.007	1.007	-.001	.999	-.003	.997
従業先規模	.000*	1.000	.000	1.000	.000	1.000
正規従業員	-.101	.904	.016	1.016	.031	1.031
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.039	1.040	.479**	1.614	-.121	.886
管理職	-.007	.993	.070	1.073	-.018	.983
事務職	.150	1.161	.533**	1.705	.175	1.191
営業・販売職	.356	1.428	.521**	1.684	.095	1.099
サービス職	-.127	.881	.245	1.277	.065	1.067
その他	.452*	1.572	.202	1.224	.475*	1.608
定数	-.226	.798	-1.345**	.260	-1.437**	.238
chi-square	25.567**		14.873		17.849	
-2 log likelihood	1548.558		1588.946		1646.181	
N	1419		1413		1483	

雇用創出						
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	1.232***	3.429	.436	1.547	1.036***	2.818
年齢	.003	1.003	.022**	1.022	.001	1.001
学歴	.112**	1.118	.216***	1.241	.215***	1.239
本人収入	.001**	1.001	.000	1.000	.001	1.001
転職回数	-.131*	.878	-.097	.908	.030	1.030
勤続年数	-.005	.995	-.020*	.980	.004	1.004
従業先規模	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
正規従業員	-.096	.909	-.042	.959	-.041	.959
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.342	1.408	-.509	.601	.688*	1.990
管理職	.491	1.634	.474	1.606	.667	1.948
事務職	.695*	2.005	.190	1.209	.678	1.969
営業・販売職	.301	1.351	.522	1.685	.727*	2.068
サービス職	.094	1.099	-.192	.825	.591	1.806
その他	-.157	.854	-2.091**	.124	.600	1.822
定数	-5.366***	.005	-6.142***	.002	-7.046***	.001
chi-square	87.016***		69.574***		70.099***	
-2 log likelihood	691.761		727.765		672.796	
N	1419		1413		1483	
適職相談						
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.206	1.229	.516*	1.676	.708**	2.031
年齢	-.016	.984	-.017	.983	-.022*	.979
学歴	.002	1.002	-.005	.995	.116*	1.123
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	-.001*	.999
転職回数	.114***	1.121	.058	1.060	-.103	.902
勤続年数	.001	1.001	.008	1.008	-.011	.989
従業先規模	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
正規従業員	-.209	.811	-.352	.703	-.325	.723
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.709*	2.031	.783*	2.187	.317	1.374
管理職	.457	1.579	.519	1.680	.830*	2.294
事務職	.297	1.345	.618	1.856	.087	1.091
営業・販売職	.137	1.147	.441	1.554	-.121	.886
サービス職	-.266	.766	.468	1.597	.177	1.193
その他	.388	1.473	.884**	2.420	-1.366	.255
定数	-2.341**	.096	-2.863***	.057	-3.022***	.049
chi-square	17.831		12.898		39.249***	
-2 log likelihood	663.480		607.529		611.842	
N	1419		1413		1483	

*** 1%水準で有意 **5%水準で有意 * 10%水準で有意

年齢別にまとめたものである。老若男女を問わず「再就職」の方が「雇用維持」より高い。しかし、相対的に「再就職」は女性の方が高く、「雇用維持」は男性の方が高い。また、女性では若年であるほど「再就職」希望が高い。「雇用維持」男性の30代と女性の40代で高い傾向があったが、2001年には男性の60代以上で急激に高くなっている。定年退職後の再雇用や再就職がますます難しくなっていることが背景要因としてあるのではないだろうか。

「もっとも重要なセーフティネット」の規定要因

表 3.5.1. はサンプル全体における「もっとも重要なセーフティネット」の規定要因である。「雇用維持」・「雇用創出」・「再就職」・「適職相談」で属性による有意な効果が見られた。まず、「雇用維持」は男性ほど高く、また2001年には年齢が高いほど高くなっている。これはクロス集計にも現れていた。「再就職」は、これもクロス集計にあったように、1999年と

2001年で女性ほど高い。雇用拡大のための「雇用創出」は男性ほど、学歴が高いほど望んでいる。男性や高学歴層の方が、新たに雇用が生まれれば就職できるとの展望をもっている。「適職相談」は年齢が低いほど高い。若年層では自分がどのような職に向いているか助言を求める意識が強いようである。また2001年には男性ほど、学歴が高いほど「適職相談」を求める効果もある。雇用情勢の悪化のなかで男性や高学歴層でも適職模索の意識が高まっていることがうかがえる。

表3.5.2.は有職者における「もっとも重要なセーフティネット」の規定要因である。「雇用維持」を規定する有力な要因は見当たらない。「失業への対応」のところでは、年齢が高いほ

表3.5.3.1. 雇用・分配・生活意識と「セーフティネット」の相関係数（全体）

		雇用維持	雇用創出	再就職	適職相談	困難者支援	職業訓練	生活保障
終身雇用	1999年	-.003	-.076**	.016	-.090**	.030	-.026	.040*
	2000年	.037	-.061**	-.030	-.078**	.003	-.075**	.033
	2001年	.038*	-.063**	-.019	-.075**	.021	-.048*	.001
年功賃金	1999年	-.022	-.097**	.013	-.091**	.068**	-.052**	.006
	2000年	.004	-.114**	-.024	-.082**	.030	-.087**	.054**
	2001年	.010	-.098**	-.029	-.114**	.060**	-.047*	.027
福利厚生 の 給与化	1999年	.017	.014	-.033	.011	-.030	-.041*	.005
	2000年	-.035	.024	.008	-.018	-.019	.009	.001
	2001年	-.013	-.007	.021	.001	.004	.036	-.038
自己啓発型 能力開発	1999年	-.057**	.027	-.051*	.040*	-.008	.061**	-.059**
	2000年	-.045*	.025	-.050*	.022	-.023	.031	-.033
	2001年	-.020	.006	-.015	.041*	-.015	.024	-.068**
組織との 一体感	1999年	.029	.005	-.004	.007	-.003	-.022	-.028
	2000年	.029	.004	-.056**	.004	-.001	-.011	-.034
	2001年	.053**	-.025	.010	.008	-.003	-.010	-.035
実績原理	1999年	.025	.047*	-.010	-.001	-.026	-.005	-.021
	2000年	.061**	.049*	-.012	-.032	-.036	-.011	.008
	2001年	-.012	.043*	-.013	.002	-.007	.005	-.013
努力原理	1999年	-.018	-.063**	.035	.019	-.028	.003	-.006
	2000年	.013	-.021	.001	-.025	-.013	-.029	.012
	2001年	.016	-.032	.020	.001	.001	.041*	-.019
必要原理	1999年	.001	-.037	-.017	-.003	-.033	.005	-.040*
	2000年	-.023	.003	-.052**	-.052**	.008	-.027	.022
	2001年	-.027	-.051**	.017	.043*	-.013	.006	.006
平等原理	1999年	-.031	-.099**	-.045*	-.074**	.052**	-.019	-.018
	2000年	-.054**	-.054**	-.054**	-.055**	-.003	-.036	-.009
	2001年	.008	-.087**	-.022	-.050*	.037	-.011	-.008
地位競争不安	1999年	.031	.040*	-.006	.034	-.046*	.005	.005
	2000年	.007	.029	.023	.015	.021	.002	.011
	2001年	.039*	.026	.039*	.045*	-.038*	.019	.011
地位喪失不安	1999年	.024	.048*	-.010	.051**	-.037	.009	-.001
	2000年	.010	.026	.004	-.006	.003	.002	.007
	2001年	.058**	.028	.017	.028	-.047*	.040*	.002
現状維持	1999年	-.009	-.066**	.024	.002	.042*	-.024	.010
	2000年	-.009	-.123**	.011	-.025	.045*	-.060**	.033
	2001年	-.001	-.149**	.012	.000	.019	.017	.000
脱他人志向	1999年	-.010	.009	-.014	-.018	.003	-.004	.009
	2000年	-.043*	-.002	.024	.014	.015	.011	-.034
	2001年	-.020	.020	-.013	.017	-.004	.002	-.008
脱地位志向	1999年	-.034	.023	.047*	.043*	-.009	.031	.018
	2000年	-.023	-.043*	.020	.030	.026	.019	.015
	2001年	.008	-.042*	.016	.014	.048*	.022	.002
自己肯定	1999年	.053**	.077**	-.003	.057**	-.022	.036	-.046*
	2000年	.013	.093**	-.029	.055**	-.002	.076**	-.020
	2001年	.042*	.056**	.009	.079**	-.031	.071**	-.022
脱物質主義	1999年	-.018	.018	.012	.049*	-.011	.047*	-.024
	2000年	-.017	-.020	-.016	.036	.009	.008	-.016
	2001年	-.002	-.037	.002	.052**	.018	.058**	-.048*

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

ど、勤続年数が長いほど「失業回避」の傾向が強かったが、政策レベルでの「雇用維持」については、こうした要因による効果はない。「再就職」は、サンプル全体と同様に、1999年と2001年において女性ほど高い効果がある。また「雇用創出」もサンプル全体と同様に、学歴が高いほど高く、1999年と2001年では男性ほど高くなっている。「適職相談」は男性ほど高い。全体として就業先属性における有力な規定要因は見当たらなかった。

雇用・分配・生活意識との相関

表 3.5.3.1. は雇用・分配・生活意識と「セーフティネット」(多重回答)の相関係数である。

表 3.5.3.2. 雇用・分配・生活意識と「セーフティネット」の相関係数(男性)

		雇用維持	雇用創出	再就職	適職相談	困難者支援	職業訓練	生活保障
終身雇用	1999年	.044	-.073*	.015	-.119**	.038	-.006	.082**
	2000年	.039	-.031	-.002	-.060*	.001	-.055	.012
	2001年	.062*	-.038	-.016	-.090**	.004	-.048	.015
年功賃金	1999年	.003	-.104**	.026	-.115**	.086**	-.040	.044
	2000年	-.007	-.093**	.016	-.087**	.041	-.055	.084**
	2001年	.056*	-.092**	.012	-.111**	.045	-.043	.064*
福利厚生 の 給与化	1999年	.019	.048	-.042	-.007	.014	-.032	-.023
	2000年	-.070*	.042	-.019	-.003	-.030	.039	.038
	2001年	-.034	.021	.028	-.021	.017	.054	-.057
自己啓発型 能力開発	1999年	-.084**	.010	-.038	.032	.031	.038	-.061*
	2000年	-.085**	.029	-.038	.059*	-.021	.059*	-.045
	2001年	.005	.030	-.013	.028	.007	.001	-.057*
組織との 一体感	1999年	.021	.021	.000	-.002	-.055	-.001	.005
	2000年	.085**	-.018	-.064*	-.004	-.007	.014	-.042
	2001年	.072*	-.051	.020	.008	-.018	-.013	-.038
実績原理	1999年	.002	.068*	-.004	-.020	.010	.007	-.035
	2000年	.047	.067*	.015	-.015	-.018	-.003	-.012
	2001年	-.035	.026	.000	.029	-.001	-.020	.010
努力原理	1999年	-.028	-.071*	.042	.010	-.029	.015	.014
	2000年	.002	-.029	.029	-.045	-.010	-.013	.012
	2001年	.024	-.004	.007	-.016	.008	.061*	-.036
必要原理	1999年	.035	.010	.009	.005	-.050	-.001	-.027
	2000年	-.005	-.001	-.064*	-.015	.000	-.048	.008
	2001年	-.002	-.064*	.037	.053	-.005	.021	-.010
平等原理	1999年	.017	-.104**	-.013	-.087**	.060	.014	-.054
	2000年	-.038	-.058*	-.021	.012	-.009	-.051	.026
	2001年	.039	-.091**	.006	-.070*	.020	.023	.017
地位競争不安	1999年	.020	.003	-.010	.013	-.019	-.006	-.001
	2000年	-.009	.006	.026	.024	.025	-.004	.003
	2001年	.071*	-.001	.051	.044	-.036	.000	.017
地位喪失不安	1999年	.007	-.007	.025	.034	-.019	.014	-.002
	2000年	.009	.005	-.007	-.010	.015	-.030	-.003
	2001年	.091**	.011	.008	.029	-.072*	.042	.014
現状維持	1999年	.027	-.086**	.024	-.011	.029	.005	.012
	2000年	.004	-.158**	.028	-.046	.087**	-.097**	.028
	2001年	.002	-.149**	.002	.013	.009	.030	-.010
脱他人志向	1999年	.001	.024	-.026	-.020	-.034	.005	.000
	2000年	-.047	-.001	.042	-.030	.049	-.024	-.045
	2001年	-.012	.017	-.011	.023	-.003	-.016	-.012
脱地位志向	1999年	-.038	.023	.007	.044	-.043	.043	-.004
	2000年	-.031	-.060*	.035	.029	.019	.031	-.012
	2001年	.019	-.029	-.018	.009	.029	.034	-.037
自己肯定	1999年	.016	.033	.008	.066*	-.016	.031	-.086
	2000年	.036	.053	-.059*	.030	.018	.056	-.025
	2001年	.060*	.041	.027	.084**	-.043	.085**	-.047
脱物質主義	1999年	-.021	.020	-.018	.049	-.030	.066*	-.045
	2000年	.022	.016	-.003	-.003	.001	.005	-.036
	2001年	-.001	-.017	.018	.025	.015	.082**	-.052

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

また表3.5.3.2.と表3.5.3.3.は男性と女性それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「セーフティネット」の相関係数である。

「雇用創出」は「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「実績原理」と正の相関があるのに対して「平等原理」とは負の相関がある。また「現状維持」と負の相関があるのに対して「自己肯定」と正の相関がある。また「適職相談」も「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があるのに対し「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「平等原理」と負の相関があり、「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関がある。「職業訓練」も「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関がある。つまり、「雇用創出」・「適職相談」・「職業訓練」を望む層は、第二の層の特徴をもっている。

表3.5.3.3. 雇用・分配・生活意識と「セーフティネット」の相関係数（女性）

		雇用維持	雇用創出	再就職	適職相談	困難者支援	職業訓練	生活保障
終身雇用	1999年	-.040	-.062*	.013	-.059*	.019	-.042	-.007
	2000年	.046	-.079**	-.056*	-.096**	-.001	-.088**	.044
	2001年	.029	-.074**	-.032	-.062*	.032	-.046	-.021
年功賃金	1999年	-.033	-.064*	-.007	-.065*	.046	-.060*	-.039
	2000年	.028	-.113**	-.060*	-.080**	.009	-.107**	.011
	2001年	-.016	-.078**	-.082**	-.119**	.065*	-.047	-.017
福利厚生 の 給与化	1999年	.019	-.015	-.026	.029	-.073**	-.050	.029
	2000年	-.003	.004	.032	-.031	-.009	-.021	-.031
	2001年	.014	-.032	.009	.020	-.010	.020	-.023
自己啓発型 能力開発	1999年	-.037	.033	-.061*	.046	-.039	.081**	-.053
	2000年	-.026	-.004	-.060*	-.004	-.011	-.004	-.008
	2001年	-.064*	-.055*	.000	.054*	-.022	.041	-.066*
組織との 一体感	1999年	.020	-.048	.001	.009	.050	-.045	-.044
	2000年	-.028	.002	-.049	.011	.016	-.043	-.013
	2001年	.010	-.045	.026	.013	.023	-.013	-.016
実績原理	1999年	.036	.005	-.011	.011	-.053	-.018	.000
	2000年	.061*	.011	-.033	-.044	-.040	-.029	.039
	2001年	-.019	.023	-.006	-.015	.000	.020	-.019
努力原理	1999年	-.007	-.053	.027	.029	-.028	-.009	-.027
	2000年	.030	-.003	-.026	-.007	-.020	-.041	.008
	2001年	.008	-.065*	.031	.017	-.006	.021	-.002
必要原理	1999年	-.032	-.090	-.043	-.011	-.016	.011	-.054*
	2000年	-.039	.009	-.042	-.085**	.014	-.006	.033
	2001年	-.047	-.032	-.006	.034	-.022	-.007	.018
平等原理	1999年	-.067*	-.080**	-.077**	-.059**	.042	-.046	.007
	2000年	-.061*	-.038	-.082**	-.112**	-.005	-.016	-.048
	2001年	-.002	-.060*	-.061*	-.035	.043	-.038	-.039
地位競争不安	1999年	.033	.063*	.003	.051	-.068**	.014	.017
	2000年	.013	.040	.021	.008	.024	.000	.028
	2001年	.001	.046	.032	.047	-.037	.034	.009
地位喪失不安	1999年	.028	.084**	-.038	.064*	-.049	-.001	.010
	2000年	.001	.030	.015	-.001	.002	.026	.028
	2001年	.015	.033	.033	.028	-.020	.036	-.004
現状維持	1999年	-.033	-.021	.018	.019	.049	-.048	-.002
	2000年	-.009	-.070**	-.004	-.007	-.001	-.015	.026
	2001年	.021	-.116**	.005	-.016	.018	.011	-.002
脱他人志向	1999年	-.021	-.007	-.002	-.016	.035	-.013	.018
	2000年	-.041	-.008	.009	.050	-.010	.040	-.023
	2001年	-.024	.029	-.017	.011	-.006	.019	-.007
脱地位志向	1999年	-.024	.037	.083**	.043	.020	.023	.035
	2000年	-.005	-.007	.007	.032	.024	.015	.031
	2001年	.011	-.036	.041	.017	.058*	.012	.033
自己肯定	1999年	.081**	.111**	-.009	.048	-.025	.039	-.004
	2000年	-.019	.116**	-.003	.078**	-.008	.086**	-.005
	2001年	.006	.042	.007	.079**	-.011	.054*	.011
脱物質主義	1999年	-.009	.030	.039	.050	.004	.031	-.007
	2000年	-.041	-.036	-.026	.070**	.006	.021	-.011
	2001年	-.009	-.045	-.023	.075**	.015	.037	-.051

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

まとめ

本章では、失業を否定的にとらえる意識と、失業を前向きにとらえる意識の両方からアプローチした。そして、失業についての意識を、勤労意識の「二つの層」からみると、失業を否定的にとらえる意識は「第一の層」の特徴を多く持っており、失業を前向きにとらえる意識は「第二の層」の特徴を多くもっていることが明らかとなった。

失業に対して、「経済的困難」・「社会的つながりの喪失」・「アイデンティティの喪失」という否定的イメージをもつ層は、「終身雇用」・「年功賃金」と「努力原理」を支持し、「現状維持」的である。また「社会的つながりの喪失」と「アイデンティティの喪失」ととらえる層は「必要原理」と「平等原理」も支持している。また、「失業への対応」において、「失業回避」層は、「終身雇用」と「組織との一体感」・「努力原理」を支持し「現状維持」的である。このように、失業を否定的にとらえる意識は、「第一の層」の特徴をもっている。

これに対し、失業のイメージを「キャリアのやり直し」ととらえる層は、「終身雇用」と「年功賃金」に否定的で「自己啓発型能力開発」を支持し、「脱地位志向」・「自己肯定」がある。つまり、この層は大部分で第二の層と重なっている。また「失業への対応」において「失業やむなし」層は、「終身雇用」・「年功賃金」に否定的で「自己啓発型能力開発」を支持し、「脱他人指向」・「脱地位指向」をもち、「自己肯定」的・「脱物質主義」的である。さらに、「失業の事後対応」において、「仕事内容重視」層は、「平等原理」に否定的で「自己啓発型能力開発」を支持し、「自己肯定」的で「脱物質主義」的である。このように、失業を前向きにとらえる意識は、「第二の層」の特徴をもっている。

失業率が5%を越え、本調査で明らかになったように有職者の20%が失業不安をもつ昨今のような時代においては、失業を否定的にとらえるだけでなく、前向きにとらえ、失業を新しいキャリアへのステップとすることも必要である。このとき、失業についての意識が基礎的な勤労意識と結びついていることを踏まえ、各層に対応した支援策を構築することが政策的に重要である。

第4章 社会についての意識

第1節 階層帰属意識（中意識）

「一億総中流」と言われるように、現代日本の階層帰属意識は中流意識が広く浸透してきたことを特徴とする。しかし、近年では所得格差や階層格差の拡大が議論されるようになっており、「総中流社会」への疑問が投げかけられるようになってきている。このような時代状況において、人びとの階層帰属意識は変化しているだろうか。

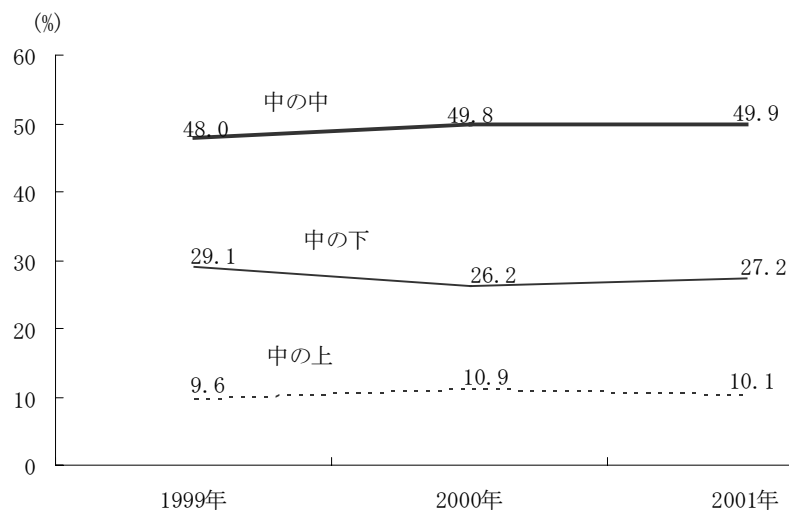
質問：かりに現在の日本の社会全体を、このように5つの層に分けるとすれば、あなた自身は、この中のどれに入るとお考えですか。

1	2	3	4	5	6
上	中の上	中の中	中の下	下	わからない

全体の傾向

図4.1.1.は1999年から2001年の「中意識」の単純集計結果である。3年間を通じて全体の約90%が自分は「中」に属するとみなしており、昨今でも中流意識は強い。「中」の内訳をみると、「中の中」が50%でもっとも高く、「中の下」が約30%、「中の上」は約10%となっている。3年間で大きな変化はなく安定している。

図4.1.1. 中意識（1999—2001年 単純集計）



「階層帰属意識」の規定要因

表4.1.1.はサンプル全体における「階層帰属意識」の規定要因である。学歴が高いほど、収入が高いほど、帰属意識をもつ階層も高い。しかし、その効果は年々減少しつつある。現代の階層帰属意識が属性による強い規定力を受けていないことは数々の論者の指摘するとこ

表4.1.1. 「階層帰属意識」の規定要因（重回帰分析・全体）

	階層帰属意識		
	1999	2000	2001
性別	-.099***	-.051**	-.038
年齢	.073***	.025	.039
学歴	.147***	.093***	.060**
本人収入	.172***	.082***	.067***
R2	.045	.015	.008
adj-R2	.044	.013	.006
F値	27.475***	8.842***	4.457***
N	2316	2359	2359

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表4.1.2. 「階層帰属意識の規定要因」（重回帰分析・有識者）

	階層帰属意識		
	1999	2000	2001
性別	-.112***	-.046	-.007
年齢	.031	.003	.092**
学歴	.087***	.067**	.014
本人収入	.173***	.087**	.098***
転職回数	-.009	.020	-.054*
勤続年数	.062*	-.002	-.088**
従業先規模	.065**	.056*	-.029
正規従業員	.009	-.015	.017
職種 (vs. 技能工)			
専門・技術職	.073**	.037	.001
管理職	.077**	.015	.010
事務職	.055	.035	.041
営業・販売職	.042	-.012	.031
サービス職	.034	-.016	.066**
その他	-.002	.031	-.006
R2	.086	.026	.017
adj-R2	.077	.016	.008
F値	9.384***	2.575***	1.818**
N	1417	1378	1448

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

ろであるが、本調査の結果からもその傾向を読み取ることができる。

表4.1.2.は有識者における「階層帰属意識」の規定要因である。ここでも学歴が高いほど、収入が高いほど帰属意識をもつ階層も高かったが、その効果は年々弱まり、2001年には学歴の有意な効果はなくなっている。また1999年には従業先規模が大きいほど、技能工・労務職に比べて専門・技術職ほど、管理職ほど、帰属意識をもつ階層は高かったが、2000年以後有意な効果はなくなっている。つまり、階層帰属意識は勤務先や職種によっても規定されなくなっている。

雇用・分配・生活意識との相関

表4.1.3は雇用・分配・生活意識と「階層帰属意識」の相関係数である。1999年から2000年では、「自己啓発型能力開発」・「実績原理」・「自己肯定」と正の相関があった。なかでも男性では「自己啓発型能力開発」との相関が顕著であった。つまり、どちらかといえば「第二の層」の方が帰属意識をもつ階層が高かった。しかし年々相関が弱まり、2001年は何れも有意な相関がなくなっている。つまり、今日の階層帰属意識は雇用・分配・生活意識によって特徴づけられる「二つの層」とは別の次元で生み出されているようである。

表4.1.3. 雇用・分配・生活意識と階層意識の相関係数

		階層帰属意識		
		全体	男性	女性
終身雇用	1999年	.086**	.129**	.044
	2000年	-.032	-.033	-.033
	2001年	-.017	.035	-.074**
年功賃金	1999年	.039*	.049	.034
	2000年	-.006	.004	-.017
	2001年	-.005	.071*	-.079**
福利厚生との給与化	1999年	.001	.046	-.045
	2000年	.019	-.011	.046
	2001年	-.066**	-.039	-.093**
自己啓発型能力開発	1999年	.051*	.063*	.038
	2000年	.048*	.076**	.030
	2001年	-.003	.023	-.029
組織との一体感	1999年	.082**	.123**	.036
	2000年	-.005	-.024	.015
	2001年	.020	.048	-.006
実績原理	1999年	.096**	.119**	.072**
	2000年	.049*	.080**	.026
	2001年	.016	.003	.027
努力原理	1999年	.062**	.070*	.053
	2000年	-.021	.036	-.076**
	2001年	-.015	-.017	-.014
必要原理	1999年	.017	.020	.015
	2000年	-.006	.022	-.032
	2001年	-.020	-.047	.007
平等原理	1999年	-.021	-.018	-.023
	2000年	-.035	-.029	-.041
	2001年	-.021	.008	-.048
地位競争不安	1999年	-.007	-.006	-.011
	2000年	-.008	.011	-.024
	2001年	-.007	.013	-.026
地位喪失不安	1999年	-.005	-.006	-.006
	2000年	.004	.015	-.005
	2001年	-.006	-.007	-.005
現状維持	1999年	.026	.056	-.002
	2000年	-.006	-.006	-.007
	2001年	-.012	-.001	-.024
脱他人志向	1999年	-.042*	-.033	-.051
	2000年	.022	-.011	.050
	2001年	.024	-.009	.056**
脱地位志向	1999年	.017	.028	.007
	2000年	-.028	-.080**	.022
	2001年	.019	.018	.020
自己肯定	1999年	.132**	.124**	.138**
	2000年	.045*	.022	.067*
	2001年	.013	-.004	.028
脱物質主義	1999年	.077**	.079**	.076**
	2000年	.028	.026	.026
	2001年	.002	.003	.002

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第2節 不公平感

近代産業社会において、社会的資源の分配ルールは業績原理に基づいている。しかし、望ましいルールのあり方と現実との間にはギャップがある。そしてその現実が受け入れがたいものであるとき、不公平感が生じる。つまり、社会的ルールが人びとに受け入れられ、円滑に機能するためには、そこに「公平性」が確保されていることが重要な条件である。このと

き、属性主義は、一般的には不公平なルールとして広く支持されているが、個々の処遇をめぐり評価は、個々人が置かれている立場や社会的状況によって異なっている。そこで、現代社会についての人びとの不公平感を探った。

問：(1) 一般的にいて、いまの世の中は公平であると思いますか。

この中ではどうでしょうか。

1 2 3 4 5
公平である だいたい公平である あまり公平でない 公平でない わからない

(2) それでは、このような点についてはどうですか。次の(1)から(8)のそれぞれについてお答えください。

- (1) 性の違いによる処遇について
- (2) 年齢の違いによる処遇について
- (3) 学歴の違いによる処遇について
- (4) 職業の違いによる処遇について
- (5) 所得の違いによる処遇について
- (6) 資産の違いによる処遇について
- (7) 家柄の違いによる処遇について
- (8) 国籍・人種の違いによる処遇について

なお、「あまり公平でない」と「公平でない」に着目して不公平感を集計・分析した。

全体の傾向

図4.2.1.1.は1999年から2001年の一般的な「不公平感」の単純集計結果である。全体の約70%が不公平感を持っている。また、図4.2.1.2.は項目ごとの「不公平感」の単純集計結果である。3年とも「国籍・人種」についての不公平感が最も高い。また「学歴」と「職業」による不公平感も高い。これに対して、「家柄」や「年齢」による不公平感は低いが、それでも約60%が不公平感をもっている。総じて、人びとの不公平感が高いと言えよう。

図4.2.1.1. 不公平感（1999－2001年）

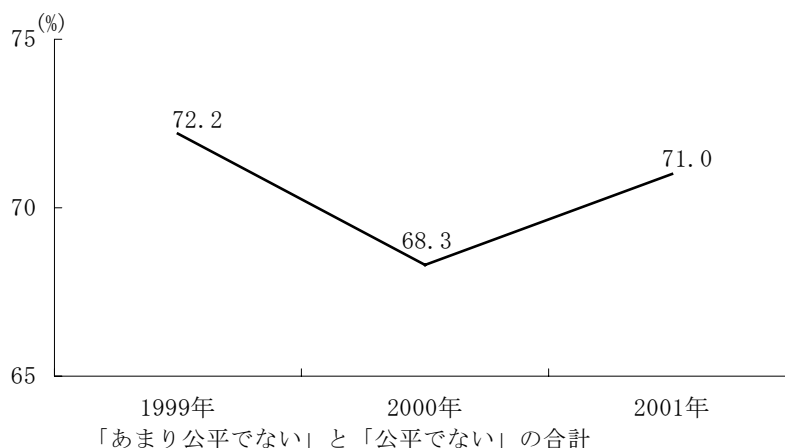


図4.2.1.2. 不公平感（1999－2001年）

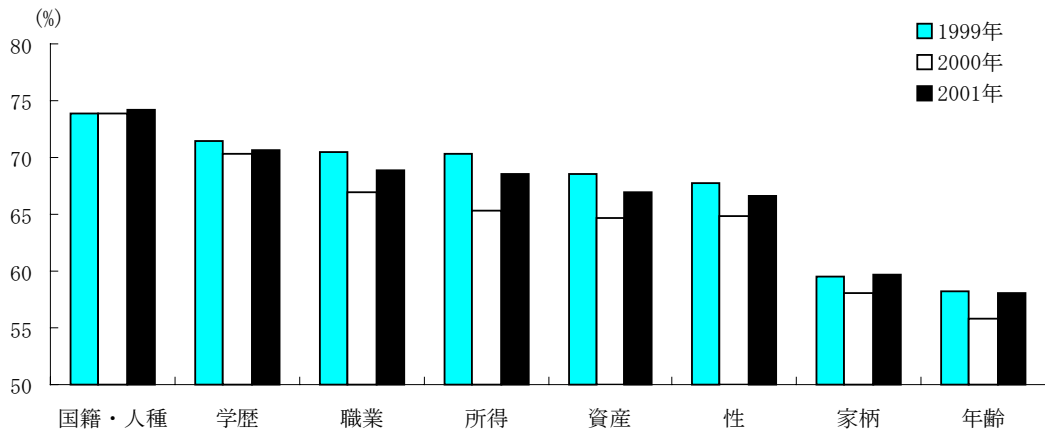


図4.2.2.1. 不公平感（1999－2001年 性・年齢別）

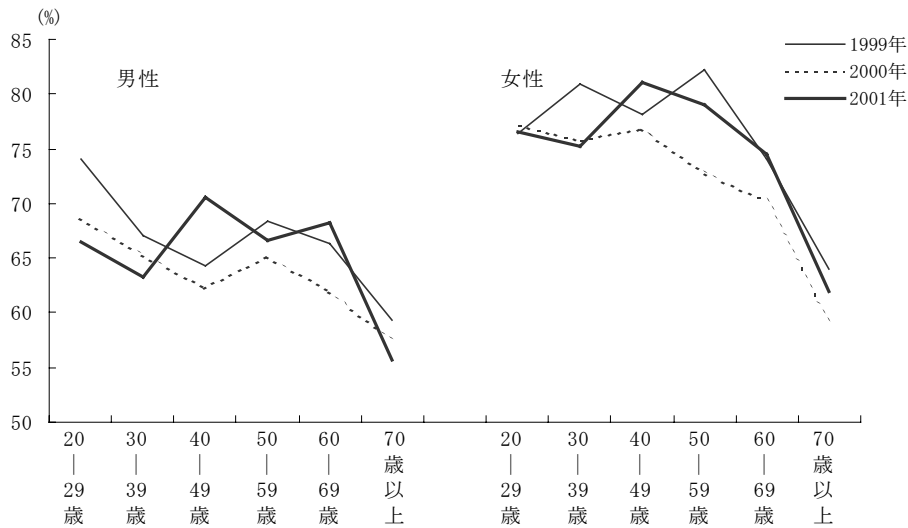


図4.2.2.2. 不公平感（1999－2001年 性・年齢別）

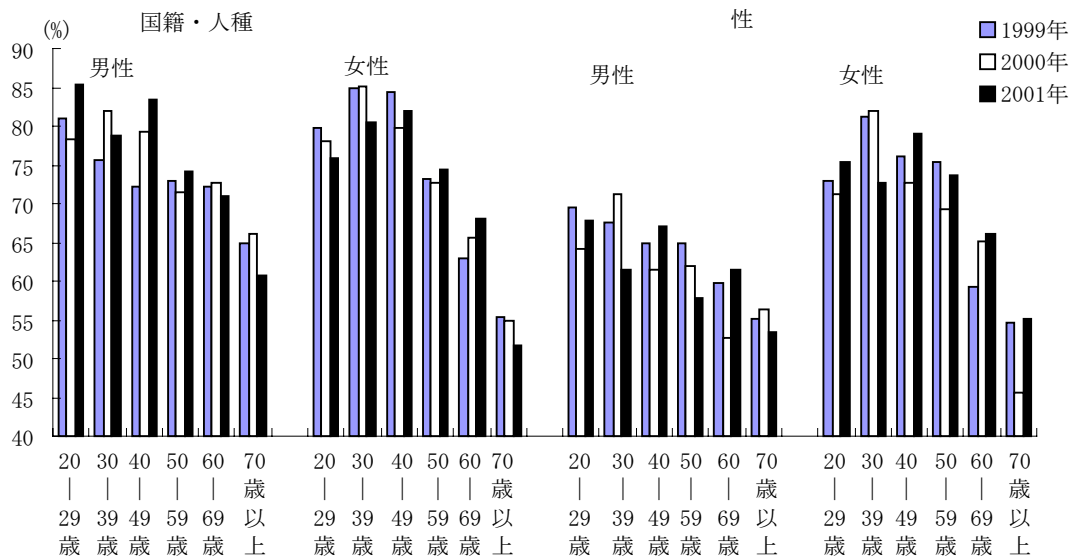


表4.2.1.1. 「不公平感」の規定要因（重回帰分析・全体）

	不公平感		
	1999	2000	2001
性別	-.119***	-.079***	-.121***
年齢	-.087***	-.086***	-.101***
学歴	-.094***	-.028	-.138***
本人収入	.011	-.045**	.030
R2	.022	.020	.029
adj-R2	.021	.018	.027
F値	13.508***	11.930***	17.585***
N	2357	2386	2391

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表4.2.1.2. 「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」の規定要因（重回帰分析・全体）

	性			年齢		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.130***	-.121***	-.112***	-.117***	-.075***	-.098***
年齢	-.012	-.050**	-.039	-.093***	-.071***	-.090***
学歴	.048*	.068***	.026	-.044*	.027	-.032
本人収入	.018	-.004	-.043*	-.037	-.042*	-.035
R2	.017	.025	.022	.029	.018	.023
adj-R2	.016	.024	.021	.027	.017	.021
F値	10.067***	14.986***	13.418***	16.759***	10.788***	13.692***
N	2279	2319	2347	2255	2296	2313

	学歴			職業		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.103***	-.055**	-.056**	-.093***	-.050**	-.121***
年齢	-.097***	-.103***	-.086***	-.040	-.053**	-.007
学歴	-.090***	-.064**	-.107***	.018	.021	.012
本人収入	-.029	-.054**	-.021	-.031	-.006	.031
R2	.026	.020	.017	.015	.007	.012
adj-R2	.025	.019	.015	.014	.006	.010
F値	15.624***	12.111***	10.218***	8.735***	4.246***	6.857***
N	2313	2349	2346	2236	2265	2270

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

図4.2.2.1. は性・年齢別の一般的な「不公平感」をまとめたものである。男性より女性の方が不公平感が高い。また若年ほど不公平感が高い。では、女性の不公平感はどのような特徴をもつだろうか。図4.2.2.2. は「性」の不公平感を「国籍・人種」と比較したものである。男女とも「国籍・人種」の不公平感と同程度に高い。これに対して、「性」の不公平感は男性では低く、女性では「国籍・人種」に並ぶほど高い。つまり、男性は性別による不公平はあまりないと考えていても、女性は性の不公平感を根強くもっている。

「不公平感」の規定要因

表4.2.1.1. は一般的な「不公平感」の規定要因である。クロス集計にも現れていたが、女性ほど、年齢が低いほど不公平感が高い。また1999年と2001年には学歴が低いほど不公平感が高いという効果もある。一般に、優遇されている人ほど現行ルールを公平なものを受け入れやすい。そうであるなら、今の日本社会は男性・中高年層・高学歴層を優遇する一方で、女性・若年層・低学歴層は不遇感を持ちやすい社会だということになる。

表4.2.2.1. 「不公平感」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	不公平感		
	1999	2000	2001
性別	-.135***	-.051	-.103***
年齢	-.027	.007	-.006
学歴	-.054*	-.028	-.088***
本人収入	.056	-.045	.028
転職回数	.029	.027	.038
勤続年数	-.082**	-.094**	-.049
従業先規模	-.001	.007	.009
正規従業員	-.065**	-.023	-.015
職種 (vs. 技能工)			
専門・技術職	-.068**	.011	-.037
管理職	-.076**	-.020	-.106***
事務職	-.038	.054	-.065*
営業・販売職	-.009	.030	-.024
サービス職	-.032	.044	-.024
その他	-.015	.054*	-.029
R2	.049	.037	.042
adj-R2	.040	.027	.033
F値	5.277***	3.795***	4.522***
N	1446	1387	1466

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

それでは、実際に「性」・「年齢」・「学歴」の不公平感はどのような属性によって規定されているだろうか。また性別や年齢や学歴といった要因が複合的に関係する「職業」についてはどうだろうか。表4.2.1.2.は「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」の不公平感の規定要因である。まず、性別の規定力が強く、「性」だけでなく「年齢」・「学歴」・「職業」についても女性ほど不公平感が強い。このことは、性別による不公平が、年齢・学歴・職業にも反映していることを意味する。また、やはり年齢が低いほど「年齢」による不公平感が高く、学歴が低いほど「学歴」の不公平感が高い。このように、若年層や低学歴層は実際に年齢や学歴による不公平感を感じている。「学歴」については、年齢が若いほど不公平感が高い効果もある。若年層ほど学歴競争が身近な問題であることから、若者が学歴の違いにセンシティブになるものと思われる。

では、就業先の違いによって不公平感は異なるだろうか。表4.2.2.1.は有職者における一般的な「不公平感」の規定要因である。まずここでも性別は無視することができない効果をもっており、1999年と2001年では女性ほど不公平感が高くなっている。就業先属性では、1999年と2001年において、管理職ほど技能工・労務職に比べて不公平感が低くなっている。それに比べて、有職者では学歴の効果は強くない。もちろん学歴はある程度職種に反映されるが、有職者では、直接の学歴による違いよりも、管理職という勤務先での地位が不公平感を決める要因として強い。

では、「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」についてはどうだろうか。表4.2.2.2.は有職者における「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」の不公平感の規定要因である。ここでも女性ほど「性」の不公平感が高い。また1999年と2001年においては、「年齢」と「職業」についても女性ほど不公平感が高い。就業先属性の効果では、1999年と2001年において勤続年数が短い

表4.2.2.2. 「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」の不公平感の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	性			年齢		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.117***	-.102***	-.065**	-.136***	-.041	-.088***
年齢	.000	-.002	.074**	-.043	-.058	.005
学歴	-.002	.041	.050	-.036	.023	.011
本人収入	.080**	.014	-.132***	-.007	.004	-.057
転職回数	.030	-.013	-.066**	.073**	.012	-.027
勤続年数	-.053	-.039	-.098***	-.063*	-.051	-.068*
従業先規模	.033	.051*	.048	.032	-.012	-.011
正規従業員	-.076**	-.022	-.010	-.025	-.084**	-.009
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.050	.034	.005	-.016	-.029	.037
管理職	.037	-.044	.036	-.007	-.063*	-.037
事務職	.069**	.053	.029	.000	.030	.002
営業・販売職	.000	.035	.018	.014	.035	.041
サービス職	.035	-.035	-.032	.028	-.049	.033
その他	.021	-.006	.002	-.006	-.026	.011
R2	.029	.033	.037	.050	.034	.036
adj-R2	.020	.023	.027	.040	.024	.027
F値	3.019***	3.261***	3.918***	5.219***	3.354***	3.826***
N	1416	1372	1446	1402	1363	1432

	学歴			職業		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.081**	-.053	-.037	-.098***	-.019	-.096***
年齢	-.063	-.094**	-.028	.027	-.010	.094**
学歴	-.077**	-.081**	-.065**	.025	-.020	.028
本人収入	-.006	.011	-.039	.002	.012	-.003
転職回数	.067**	.043	-.026	.015	-.008	-.038
勤続年数	-.034	-.029	-.046	-.111***	-.061	-.133***
従業先規模	.051*	-.011	.014	.036	.037	.078**
正規従業員	-.047	-.053	-.009	-.033	-.036	.006
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.044	-.001	-.048	-.027	.012	.000
管理職	-.010	-.014	-.090***	.014	-.041	-.050
事務職	-.004	.010	-.054	-.001	.068*	-.043
営業・販売職	-.070**	.018	.001	-.014	.042	.035
サービス職	-.002	-.002	-.034	.011	.029	-.013
その他	-.055*	-.002	-.033	.001	.011	.009
R2	.041	.027	.029	.029	.017	.030
adj-R2	.032	.017	.020	.019	.006	.021
F値	4.330***	2.692***	3.065***	2.970***	1.613*	3.117***
N	1427	1386	1445	1397	1349	1413

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

ほど「職業」の不公平感が高くなっている。勤続年数が短い層において、年功的な処遇についての不公平感がうかがえる。

雇用・分配・生活意識との相関

表4.2.3.1.は雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数である。また表4.2.3.2.と表4.2.3.3.は男女それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数である。

雇用意識については、「終身雇用」・「年功賃金」・「組織との一体感」と負の相関がある。つまり、不公平感をもつ層は「終身雇用」・「年功賃金」・「組織との一体感」に否定的であるのに対し、「終身雇用」・「年功賃金」・「組織との一体感」を支持する層は今の日本を公平だと思う傾向がある。日本型雇用慣行を公平な制度ととらえる層と不公平な制度ととらえる層とが明確に分かれている様子がうかがえる。この傾向は男性にも女性にも当てはまっており、個々の項目における不公平感も一般的な不公平感に反映されている。

望ましい分配原理については、一般的な「不公平感」と「実績原理」に負の相関がある。

つまり、今の日本を公平だと思っている層は「実績原理」を支持するが、不公平だと思っている層は「実績原理」を支持していない。また「国籍・人種」以外の項目も「実績原理」と負の相関がある。女性では、「実績原理」と一般的な「不公平感」に負の相関があるが、項目ごとの不公平感と「実績原理」との相関は薄い。「国籍・人種」の不公平感「努力原理」とも負の相関がある。これはとりわけ男性に特徴的である。また男性では、「努力原理」と一般的な「不公平感」との負の相関もある。「努力原理」を公平と見るか不公平と見るかは、日本の業績主義の根幹にかかわる問題であると言える。

生活意識については、男性で「性」・「年齢」の不公平感と「現状維持」に負の相関があるが、総体的に相関関係は薄い。

公平感が社会的ルールへの認知的評価を示すものであると考えるならば、日本型雇用慣行

表4.2.3.1. 雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数（全体）

		不公平感	性	年齢	学歴	職業	所得	資産	家柄	国籍・人種
終身雇用	1999年	-.129**	-.056**	-.121**	-.098**	-.136**	-.121**	-.120**	-.067**	-.081**
	2000年	-.057**	-.052**	-.091**	-.026	-.064**	-.065**	-.054**	-.024	-.039
	2001年	-.058**	-.106**	-.147**	-.072**	-.053**	-.091**	-.083**	-.049*	-.128**
年功賃金	1999年	-.096**	-.076**	-.090**	-.062**	-.078**	-.087**	-.056**	-.013	-.036
	2000年	-.076**	-.099**	-.099**	-.086**	-.071**	-.068**	-.060**	-.048*	-.058**
	2001年	-.063**	-.108**	-.102**	-.046**	-.039*	-.051**	-.026	-.024	-.117**
福利厚生 の 給与化	1999年	.002	-.004	.006	.009	.012	.005	-.024	-.023	-.009
	2000年	.000	-.035	-.003	.004	-.014	-.003	-.003	-.004	.011
	2001年	.004	-.031	-.006	-.001	.009	.037	.013	.017	-.009
自己啓発型 能力開発	1999年	-.022	.002	.024	.025	-.007	-.005	-.001	.010	-.014
	2000年	.009	.037	.043	.038	.011	.011	.031	-.001	-.039
	2001年	-.002	-.033	.002	-.035	-.026	-.024	-.008	-.015	-.025
組織との 一体感	1999年	-.118**	-.101**	-.091**	-.097**	-.107**	-.112**	-.086**	-.054*	-.069**
	2000年	-.078**	-.046*	-.066**	-.073**	-.048*	-.052*	.001	.015	-.050*
	2001年	-.135**	-.116**	-.101**	-.088**	-.122**	-.115**	-.065**	-.069**	-.087**
実績原理	1999年	-.098**	-.003	-.018	-.058**	-.041*	-.039	-.045*	-.061**	-.025
	2000年	-.116**	-.045*	-.045*	-.043*	-.046*	-.039	-.032	-.054**	-.045*
	2001年	-.077**	-.044**	-.071**	-.085**	-.068**	-.099**	-.090**	-.066**	-.032
努力原理	1999年	.002	-.025	-.030	-.033	.008	-.021	-.010	.034	-.007
	2000年	-.055**	-.039*	-.046*	-.056**	-.040*	-.021	-.035	-.006	-.066**
	2001年	-.034	-.018	-.027	-.016	-.002	-.021	-.020	-.020	-.047*
必要原理	1999年	-.001	.000	-.025	-.031	-.029	-.007	-.015	.013	-.013
	2000年	-.028	-.040*	-.006	-.017	-.049*	-.047*	-.012	.018	-.014
	2001年	-.003	-.026	-.004	-.031	-.056	-.012	.014	-.030	-.048*
平等原理	1999年	.020	-.029	-.013	.005	-.050*	.000	.000	.062**	-.014
	2000年	.034	-.035	-.031	-.013	-.009	.003	-.017	.027	-.011
	2001年	.011	-.030	-.018	.001	-.031	.035	.024	-.004	-.085**
地位競争不安	1999年	.004	-.021	-.016	.011	-.021	.003	.004	-.016	-.012
	2000年	.029	.016	.017	.002	.025	.022	.039	.016	-.041*
	2001年	.042*	.025	.005	.025	.008	.023	.041	.044*	.013
地位喪失不安	1999年	.017	.007	.013	.031	.005	.035	.026	.026	-.002
	2000年	.037	.033	.004	.020	.031	.040*	.016	.016	-.048*
	2001年	.041*	.018	.022	.017	.008	.019	.025	.044*	.012
現状維持	1999年	-.012	-.105**	-.028	-.028	-.054**	-.044*	-.067**	-.038	-.073**
	2000年	.006	-.062**	-.012	.007	-.036	-.005	-.053	-.014	-.066**
	2001年	.061**	-.034	-.046*	-.013	-.030	.000	.020	.020	-.015
脱他人志向	1999年	-.013	.002	-.028	-.041*	-.021	-.025	-.036	-.066	-.015
	2000年	.001	.031	.015	-.019	-.008	-.012	-.025	-.036	-.010
	2001年	.003	.003	-.024	-.033	-.016	-.016	-.020	-.012	.002
脱地位志向	1999年	.026	.015	.016	-.001	.004	-.007	-.017	-.022	.016
	2000年	.014	.014	.028	.015	.024	.007	-.019	-.005	-.002
	2001年	.030	.023	-.004	.032	.010	-.023	-.001	-.017	.030
自己肯定	1999年	-.021	-.006	.000	-.052**	-.039	-.050**	-.017	-.036	-.011
	2000年	.037	.004	.028	.006	.015	-.001	-.006	-.012	.022
	2001年	-.010	.032	.001	-.006	-.010	-.041*	.002	-.005	.025
脱物質主義	1999年	-.019	-.004	-.011	-.016	-.022	-.028	-.036	-.029	.013
	2000年	-.007	.027	-.008	-.041*	-.026	-.012	-.045	-.038	.011
	2001年	-.008	.045*	-.007	-.025	-.015	-.043*	-.022	-.020	.010

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

や「実績原理」・「努力原理」をめぐって公平と不公平が明確に分かれる結果に、日本の柱となってきた社会的ルールが岐路に立っている姿を見て取ることができる。

表4.2.3.2. 雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数（男性）

		不公平感	性	年齢	学歴	職業	所得	資産	家柄	国籍・人種
終身雇用	1999年	-.190**	-.079**	-.152**	-.127**	-.168**	-.148**	-.143**	-.097**	-.089**
	2000年	-.054	-.033	-.102**	-.031	-.065*	-.078**	-.059*	-.026	-.009
	2001年	-.088**	-.137**	-.173**	-.095**	-.074*	-.115**	-.114**	-.061*	-.150**
年功賃金	1999年	-.095**	-.078**	-.147**	-.086**	-.102**	-.092**	-.067*	-.027	-.047
	2000年	-.074*	-.074*	-.089**	-.085**	-.066*	-.098**	-.098**	-.045	-.046
	2001年	-.099**	-.152**	-.167**	-.071*	-.058*	-.076**	-.063*	-.085**	-.161**
福利厚生 の 給与化	1999年	.026	-.006	-.026	.018	.009	-.009	-.053	-.041	.030
	2000年	.014	-.051	.016	.008	-.020	.011	-.028	-.004	.017
	2001年	-.007	-.004	.028	-.001	.009	.049	.037	.007	.017
自己啓発型 能力開発	1999年	-.021	.025	.016	.014	-.027	-.011	-.002	-.005	-.013
	2000年	.024	.030	.031	.004	-.013	.012	.005	-.033	-.070*
	2001年	.032	-.004	.015	-.034	.000	-.013	.006	.005	-.029
組織との 一体感	1999年	-.115**	-.115**	-.088**	-.090**	-.143**	-.097**	-.060	-.038	-.044
	2000年	-.065*	-.021	-.030	-.055	-.058	-.063*	-.003	.012	-.057
	2001年	-.130**	-.120**	-.097**	-.087**	-.123**	-.108**	-.048	-.097**	-.082**
実績原理	1999年	-.115**	.032	-.003	-.018	-.048	-.012	-.061*	-.094	-.019
	2000年	-.138**	-.074*	-.075**	-.080**	-.094**	-.070*	-.045	-.063*	-.034
	2001年	-.056	-.013	-.042	-.098**	-.089**	-.102**	-.087**	-.117**	-.044
努力原理	1999年	.018	-.026	-.051	-.047	.002	-.028	.004	.032	.015
	2000年	-.061*	-.063*	-.070*	-.086**	-.046	-.035	-.064*	-.015	-.084**
	2001年	-.082**	-.028	-.040	-.037	.014	-.010	-.019	-.045	-.066*
必要原理	1999年	.005	-.029	-.021	-.051	-.023	-.018	-.038	-.008	-.017
	2000年	-.062*	-.052	-.019	-.028	-.056	-.077**	-.041	.022	-.037
	2001年	-.034	-.023	-.022	-.050	-.062*	.005	.008	-.041	-.031
平等原理	1999年	.033	-.051	-.028	-.011	-.062*	-.017	-.031	.043	-.046
	2000年	.065*	-.030	-.037	.031	-.009	.010	.023	.018	-.006
	2001年	-.016	-.045	-.052	-.032	-.049	.023	-.012	-.017	-.091**
地位競争不安	1999年	.009	-.020	-.030	-.007	-.033	.020	.004	.007	-.009
	2000年	.025	.001	-.001	-.029	.045	-.005	.044	.038	-.056
	2001年	.048	.016	.020	.017	.020	.023	.029	.047	-.006
地位喪失不安	1999年	.038	.038	.015	.032	.009	.058*	.046	.067*	.000
	2000年	.029	.012	-.028	-.014	.016	.012	.007	.044	-.034
	2001年	.050	.019	.033	.021	.005	-.007	.005	.051	-.002
現状維持	1999年	-.033	-.126**	-.067*	-.050	-.093**	-.068*	-.091**	-.050	-.102**
	2000年	-.005	-.096**	-.013	-.026	-.069*	-.038	-.087**	-.003	-.083**
	2001年	.031	-.107**	-.081**	-.023	-.038	-.027	.001	.023	-.066
脱他人志向	1999年	-.005	-.034	-.045	-.046	-.079**	-.065**	-.051	-.077*	-.024
	2000年	-.002	.059*	.012	-.027	-.001	.028	-.037	-.061*	-.015
	2001年	.006	-.036	-.066*	-.075**	-.036	-.034	-.037	-.045	-.021
脱地位志向	1999年	.014	-.015	-.012	-.033	-.058*	-.052	-.049	-.064*	-.032
	2000年	-.015	-.001	.005	.014	.019	.009	-.005	-.002	.011
	2001年	.034	-.016	-.033	.020	-.010	-.058*	-.028	-.012	.013
自己肯定	1999年	-.023	.000	-.026	-.053	-.095**	-.063*	-.041	-.064*	-.023
	2000年	.028	.004	.032	.023	.015	.005	-.013	-.026	.001
	2001年	.042	.052	.019	.007	-.006	.009	.026	.020	.041
脱物質主義	1999年	-.051	-.030	-.049	-.046	-.064*	-.045	-.049	-.061*	-.030
	2000年	-.028	.037	-.047	-.089**	-.059*	-.024	-.056	-.053	.014
	2001年	.020	.034	-.014	-.026	-.019	-.056	-.009	.010	.002

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表4.2.3.3. 雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数（女性）

		不公平感	性	年齢	学歴	職業	所得	資産	家柄	国籍・人種
終身雇用	1999年	-.079**	-.045	-.107**	-.083**	-.117**	-.105**	-.105**	-.045	-.084**
	2000年	-.072**	-.084**	-.091**	-.031	-.067*	-.059*	-.054	-.028	-.073**
	2001年	-.040	-.090**	-.135**	-.056*	-.040	-.075**	-.056*	-.043	-.108**
年功賃金	1999年	-.121**	-.093**	-.058*	-.061*	-.071*	-.098**	-.056	-.010	-.035
	2000年	-.101**	-.146**	-.128**	-.104**	-.085**	-.050	-.032	-.062*	-.077**
	2001年	-.045	-.087**	-.058*	-.032	-.033	-.038	.000	.027	-.079**
福利厚生との給与化	1999年	.025	-.008	.030	-.009	.007	.013	.002	-.008	.011
	2000年	-.011	-.018	-.019	.002	-.008	-.015	.021	-.003	.005
	2001年	.009	-.067*	-.045	-.004	.004	.023	-.016	.025	-.037
自己啓発型能力開発	1999年	-.012	-.010	.045	.052	.024	.011	.006	.031	-.009
	2000年	.019	.072**	.070*	.089**	.043	.025	.071*	.039	-.005
	2001年	-.010	-.031	.013	-.021	-.032	-.019	-.007	-.023	-.013
組織との一体感	1999年	-.096**	-.065*	-.062*	-.074*	-.047	-.106**	-.098**	-.054	-.078**
	2000年	-.068*	-.043	-.079**	-.072*	-.028	-.032	.019	.031	-.036
	2001年	-.116**	-.084**	-.080**	-.077**	-.104**	-.105**	-.066*	-.030	-.084**
実績原理	1999年	-.065*	-.018	-.010	-.077**	-.018	-.052	-.019	-.021	-.021
	2000年	-.080**	.002	-.004	.005	.002	-.001	-.010	-.035	-.047
	2001年	-.074**	-.041	-.072**	-.060*	-.032	-.081**	-.080**	-.013	-.013
努力原理	1999年	-.017	-.024	-.009	-.019	.015	-.012	-.025	.037	-.033
	2000年	-.055*	-.021	-.028	-.031	-.037	-.012	-.009	-.002	-.050
	2001年	.016	-.008	-.016	.003	-.021	-.033	-.023	.003	-.027
必要原理	1999年	-.008	.031	-.028	-.009	-.034	.007	.011	.035	-.006
	2000年	.003	-.031	.006	-.009	-.043	-.019	.016	.016	.007
	2001年	.024	-.035	.009	-.016	-.054	-.033	.016	-.023	-.067*
平等原理	1999年	-.008	-.019	-.014	.006	-.051	.007	.024	-.074*	.011
	2000年	-.004	-.053	-.035	-.063*	-.013	-.008	-.060*	.032	-.019
	2001年	.021	-.036	-.006	.022	-.027	.036	.050	.001	-.087**
地位競争不安	1999年	.015	-.005	.018	.048	.007	-.001	.014	-.030	-.006
	2000年	.047	.047	.046	.045	.013	.057*	.043	.003	-.022
	2001年	.044	.041	-.003	.038	.003	.030	.058*	.045	.035
地位喪失不安	1999年	.018	-.005	.035	.055	.020	.027	.018	-.002	.012
	2000年	.062*	.075**	.049	.069**	.055*	.079**	.037	-.001	-.056*
	2001年	.043	.029	.020	.018	.020	.054*	.052	.042	.031
現状維持	1999年	-.010	-.104**	-.011	-.028	-.032	-.035	-.053	-.039	-.056*
	2000年	-.002	-.048	-.027	.026	-.013	.015	-.033	-.036	-.056*
	2001年	.068*	.010	-.041	-.020	-.042	.011	.023	.006	.030
脱他人志向	1999年	-.021	.037	-.012	-.037	.037	.015	-.020	-.056	-.005
	2000年	.006	.011	.021	-.008	-.012	-.046	-.012	-.012	-.003
	2001年	-.003	.039	.013	.006	.000	.001	-.006	.018	.024
脱地位志向	1999年	.025	.033	.028	.017	.058*	.030	.009	.016	.059*
	2000年	.028	.014	.038	.002	.020	-.006	-.046	-.018	-.021
	2001年	.010	.045	.008	.035	.019	.004	.018	-.031	.044
自己肯定	1999年	-.007	-.001	.038	-.039	.027	-.028	.013	-.002	.007
	2000年	.061*	.021	.039	.002	.022	.002	.010	.007	.046
	2001年	-.041	.037	.005	-.007	-.001	-.080**	-.010	-.020	.014
脱物質主義	1999年	.004	.012	.014	.003	.012	-.021	-.030	-.004	.052
	2000年	-.005	-.004	.014	-.007	-.002	-.011	-.046	-.035	.002
	2001年	-.049	.046	-.011	-.031	-.020	-.037	-.044	-.058*	.015

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第3節 日本が目指す社会

近代社会は「自由」と「平等」を基本理念とする社会である。しかし、産業社会の業績競争において、両者は必ずしも両立しない関係にある。すなわち、自由な競争において「機会の平等」は保障されても「結果の平等」は保障されていない。そして、自由競争はしばしば「結果の不平等」を生み出すし、人びとに貧富の差をもたらす。このため、自由と平等のどちらを優先するかは、政策的に重要な選択でありつづけてきた。日本は戦後を通じてどちらかといえば平等を追求してきた社会であったが、近年では自由競争原理の導入が議論されており、改めて日本がどのような社会を目指すべきか問われている。

質問：これからの日本が目指すべき社会のあり方として、あなたのお考えはこの中のうちどちらに近いでしょうか。

1. 貧富の差の少ない平等社会
2. 意欲や能力に応じ自由に競争できる社会
3. どちらともいえない
4. わからない

全体の傾向

図4.3.1.は1999年から2001年の「日本が目指すべき社会」の単純集計結果である。3年とも「自由競争社会」が「平等社会」を上回っている。しかし、「自由競争社会」も約40%に留まっており、「どちらともいえない」が約25%あることも見逃せない。3年間では「平等社会」支持が低下しているが、「自由競争社会」支持は増加しておらず、「どちらともいえない」が増加している。

図4.3.2.は1999年から2001年の「日本が目指すべき社会」を性・年齢別にまとめたものである。「自由競争社会」への支持は男性で顕著であることがわかる。また男女とも若年であるほど「自由競争社会」を支持し、年長であるほど「平等社会」を支持している。

図4.3.1. 日本が目指すべき社会（1999－2001年）

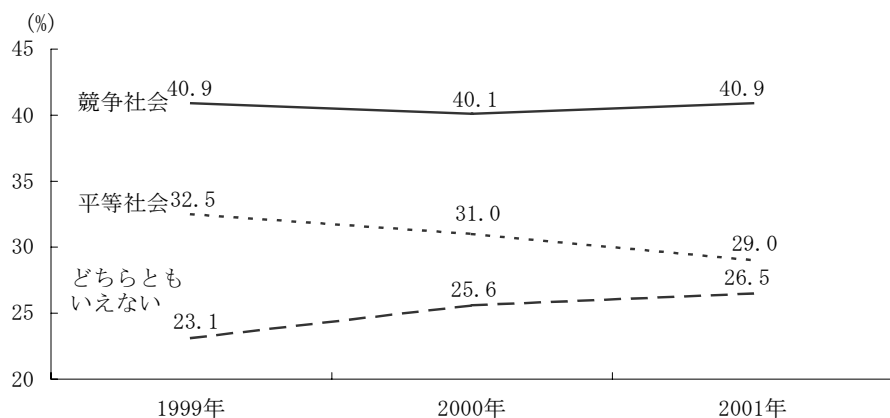


図4.3.2. 日本が目指すべき社会（1999－2001年 性・年齢別）

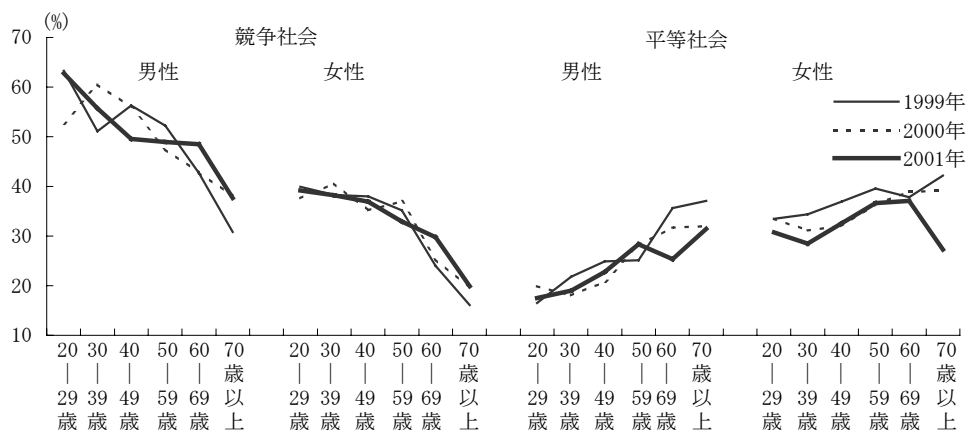


表4.3.1. 「日本が目指すべき社会」の規定要因（ロジスティック回帰分析・全体）

	自由競争社会					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.568***	1.764	.362***	1.436	.436***	1.547
年齢	-.009***	.991	-.005	.995	-.002	.998
学歴	.122***	1.130	.114***	1.121	.164***	1.178
本人収入	.001***	1.001	.001***	1.001	.001***	1.001
定数	-1.792***	.167	-1.860***	.156	-2.604***	.074
chi-square	185.951***		159.679***		175.591***	
-2 log likelihood	2995.869		3067.471		3047.058	
N	2333		2372		2365	

	平等社会					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	-.469***	.625	-.294***	.745	-.257**	.773
年齢	.006	1.006	.005	1.005	-.003	.997
学歴	-.129***	.879	-.097***	.908	-.149***	.862
本人収入	.000	1.000	.000***	1.000	.000**	1.000
定数	.884**	2.420	.451	1.570	1.372***	3.943
chi-square	119.343***		86.062***		91.931***	
-2 log likelihood	2876.716		2901.159		2815.030	
N	2333		2372		2365	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

「日本が目指すべき社会」の規定要因

表4.3.1.はサンプル全体における「日本が目指すべき社会」の規定要因である。3年とも性別と学歴の効果が大きく、対照的な結果となっている。すなわち、「自由競争社会」は男性ほど、学歴が高いほど支持している。これに対して、女性ほど、学歴が低いほど「平等社会」を支持している。クロス集計では年齢による差も確認されたが、これは学歴の効果が反映されていたものと解すことができよう。年収による有意な効果もあるが、その規定力は小さい。

一般に、女性より男性の方が、また低学歴層より高学歴層の方が今の日本で優遇されやすく、競争にも有利な立場で参加できることが多い。そして、実際、男性や高学歴層が今の日本を公平な社会と判断するのに対し、女性や低学歴層は不公平感を持っているという結果もあった。こうしたことを踏まえるなら、性別・学歴による「目指すべき社会」の違いは、競争原理における有利／不利の関係を反映していると言える。

では、就業先によって「自由競争社会」と「平等社会」への支持に違いはあるだろうか。表4.3.2.は有職者における「日本が目指すべき社会」の規定要因である。ここでも男性ほど「自由競争社会」を支持するのに対して、女性ほど「平等社会」を支持している。また学歴が高いほど「自由競争社会」を支持し、学歴が低いほど「平等社会」を支持する効果もある。就業先による効果では、技能工・労務職に比べて管理職ほど「自由競争社会」を支持している。また事務職にも「自由競争社会」を支持する傾向がある。ここから、事務系ホワイトカラーの管理職コースにいる人びとは、ブルーカラーに比べて「自由競争社会」を支持していることがうかがえる。さらに、1999年と2001年では、正規従業員ほど「自由競争社会」を支持せず、「平等社会」を支持する効果も見られる。日本型雇用慣行が分配原理における「平

表4.3.2. 「日本が目指すべき社会」の規定要因（ロジスティック回帰分析・有職者のみ）

	自由競争社会					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.723***	2.060	.469***	1.598	.688***	1.990
年齢	-.008	.992	-.009	.991	-.011*	.989
学歴	.081***	1.085	.027	1.028	.117***	1.124
本人収入	.001**	1.001	.001***	1.001	.001***	1.001
転職回数	-.001	.999	-.015	.986	.027	1.027
勤続年数	-.002	.998	-.010	.990	-.001	.999
従業先規模	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
正規従業員	-.226*	.798	-.091	.913	-.331***	.718
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.262	1.299	.436**	1.547	.370*	1.447
管理職	.436*	1.546	.965***	2.625	.591***	1.806
事務職	.592***	1.807	.224	1.251	.540***	1.715
営業・販売職	.456**	1.577	.599***	1.821	.206	1.229
サービス職	.248	1.282	.291	1.338	.490***	1.633
その他	.111	1.117	.072	1.075	-.568*	.567
定数	-1.533***	.216	-.771	.463	-2.014***	.133
chi-square	106.069***		114.268***		139.771***	
-2 log likelihood	1878.223		1801.449		1863.602	
N	1433		1387		1455	

	平等社会					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	-.702***	.496	-.389**	.678	-.509***	.601
年齢	.006	1.006	.000	1.000	.012*	1.012
学歴	-.103***	.902	-.067**	.935	-.136***	.873
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	-.001**	.999
転職回数	.030	1.031	.021	1.021	-.044	.957
勤続年数	.005	1.005	.006	1.006	-.002	.998
従業先規模	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
正規従業員	.394***	1.482	-.064	.938	.474***	1.606
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.408*	.665	-.291	.747	-.222	.801
管理職	-.674**	.510	-.269	.764	-.293	.746
事務職	-.390*	.677	-.138	.871	-.551***	.576
営業・販売職	-.510**	.600	-.669***	.512	-.230	.794
サービス職	-.133	.875	-.042	.959	-.059	.943
その他	-.049	.952	-.102	.903	.226	1.254
定数	.555	1.741	.292	1.339	.907	2.477
chi-square	86.674***		51.940***		98.006***	
-2 log likelihood	1680.841		1603.453		1670.190	
N	1433		1387		1455	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

等原理」と親和的であることを考えれば、自営業や自由業より企業の正規従業員が「平等社会」を支持することも納得できよう。

雇用・分配・生活意識との相関

表4.3.3.は雇用・分配・生活意識と「日本が目指すべき社会」との相関係数である。3年とも「平等社会」は、「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関があるのに対して「自己啓発型能力開発」と負の相関があり、「実績原理」と負の相関があるのに対して「平等原理」と正の相関があり、「現状維持」と正の相関があるのに対して「自己肯定」と負の相関がある。つまり、「平等社会」支持層は、雇用・分配・生活意識の「第一の層」にほぼ合致する。男女ともその傾向は同様であるが、女性では「自己啓発型能力開発」と「実績原理」について

は「平等社会」と有意な相関はない。「自由競争社会」は、「平等社会」と対照的に、「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があるのに対して「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「実績原理」と正の相関があるのに対して「平等原理」と負の相関があり、「現状維持」と負の相関があるのに対して「自己肯定」と正の相関がある。この傾向は男女とも同様である。つまり、「自由競争社会」支持層は、雇用・分配・生活意識における「第二の層」にほぼ合致する。

表4.3.3. 雇用・分配・生活意識と「日本が目指すべき社会」の相関係数

		全体		男性		女性	
		自由競争社会	平等社会	自由競争社会	平等社会	自由競争社会	平等社会
終身雇用	1999年	-.190**	.152**	-.152**	.124**	-.214**	.167**
	2000年	-.204**	.167**	-.209**	.175**	-.187**	.151**
	2001年	-.183**	.149**	-.181**	.161**	-.173**	.131**
年功賃金	1999年	-.214**	.174**	-.202**	.162**	-.207**	.169**
	2000年	-.248**	.174**	-.273**	.193**	-.205**	.143**
	2001年	-.211**	.194**	-.223**	.202**	-.182**	.178**
福利厚生 ^の 給与化	1999年	.023	-.004	.016	-.018	.036	.004
	2000年	.054*	-.038	.077**	-.072*	.031	-.009
	2001年	.000	-.013	.013	-.047	-.004	.011
自己啓発型能力開発	1999年	.112**	-.053**	.081**	-.034	.130**	-.059*
	2000年	.121**	-.071**	.115**	-.063*	.099**	-.057*
	2001年	.105**	-.069**	.115**	-.045	.070*	-.074**
組織との一体感	1999年	-.024	.028	-.070*	.048	-.022	.042
	2000年	-.030	.033	.016	.101	-.070*	.055*
	2001年	.040*	.030	.051	.017	-.005	.063*
実績原理	1999年	.119**	-.067**	.140**	-.077**	.076**	-.041
	2000年	.130**	-.096**	.105**	-.094**	.126**	-.079**
	2001年	.115**	-.065**	.111**	-.083**	.087**	-.034
努力原理	1999年	-.050*	.073**	-.026	.051	-.075**	.095**
	2000年	-.031	.080**	-.033	.053	-.021	.100**
	2001年	-.003	.032	.001	.024	-.007	.039
必要原理	1999年	-.058**	.045*	-.059*	.025	-.064*	.066*
	2000年	-.055**	.024	-.065*	.016	-.044	.029
	2001年	-.029	.032	-.035	.036	-.020	.026
平等原理	1999年	-.193**	.160**	-.182**	.139**	-.192**	.167**
	2000年	-.180**	.140**	-.152**	.132**	-.195**	.138**
	2001年	-.197**	.173**	-.244**	.218**	-.138**	.128**
地位競争不安	1999年	.052**	-.013	.025	.012	.060*	-.019
	2000年	.000	.005	-.025	.041	.006	-.012
	2001年	-.016	.048*	-.040	.091**	-.002	.017
地位喪失不安	1999年	.033	-.004	.035	.005	.002	.010
	2000年	.017	.002	-.005	.021	.015	.001
	2001年	-.005	.037	-.034	.077**	.010	.011
現状維持	1999年	-.094**	.086**	-.107**	.125**	-.055*	.034
	2000年	-.099**	.104**	-.122**	.135**	-.053*	.063*
	2001年	-.126**	.124**	-.132**	.159**	-.090**	.077**
脱他人志向	1999年	.003	-.015	-.005	-.016	.010	-.015
	2000年	.026	-.009	-.019	.024	.063*	-.032
	2001年	.044*	-.048*	.082**	-.096**	.014	-.010
脱地位志向	1999年	.019	.035	.013	.009	.042	.046
	2000年	.024	.010	.000	.059*	.072*	-.048
	2001年	.010	.003	.041	-.036	.000	.028
自己肯定	1999年	.086**	-.054**	.041	-.007	.115**	-.083**
	2000年	.136**	-.071**	.123**	-.061*	.133**	-.068*
	2001年	.121**	-.076**	.109**	-.074*	.110**	-.064*
脱物質主義	1999年	-.004	.040*	-.018	.037	.025	.031
	2000年	.051**	.014	.054	.050	.075**	-.033
	2001年	.014	.010	.012	-.024	.034	.030

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第5章 生活についての意識

第1節 生活重視度

近代産業社会において人びとの主たる生活関心は、地位達成競争のなかで高い学歴を獲得し、社会的評価の高い職業につき、多くの収入を得たり財産を築いたりすることに向けられる。このような地位への志向性は「達成的地位志向」と呼ぶことができる。しかし、脱物質主義的な価値志向の高まりは、こうした従来型の地位志向に収まらない生活関心を生み出している。つまり、他人との競争に勝つことよりも、他人とのつながりや関係を重視し、家族、地域社会、ボランティア、サークル活動などで役割を發揮するのに力点を置く社会生活への関心が高まりつつある。そして、このような地位への志向性は、達成的地位志向に対して「関係的地位志向」と呼ぶことができる。そこで、ここでは従来型の達成的地位と新しい関係的地位を人びとがどの程度重視しているのか探ることにした。

質問：ここにあげてある(1)から(7)のようなことから、あなたにとってどのくらい重要ですか。

- (1) 社会的評価の高い職業につくこと（職業）
- (2) 高い収入を得ること（収入）
- (3) 高い学歴を得ること（学歴）
- (4) 家族から信頼と尊敬を得ること（家族）
- (5) ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を發揮すること（社会活動）
- (6) 趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと（趣味・レジャー）

回答

- | | |
|------------|-----------|
| 1 重要である | 2 やや重要である |
| 3 あまり重要でない | 4 重要でない |
| 5 わからない | |

全体の傾向

図 5.1.1. は1999年から2001年の「生活重視度」の単純集計結果である。「家族」が約90%でもっとも高い。また「社会活動」が約60%ある。「趣味・レジャー」は約40%で相対的に低い。他方で、「収入」は約60%あるが、「学歴」・「職業」・「財産」は低い。つまり、総じて達成的地位志向より関係的地位志向が高いところに、今日の人びとの生活関心の特徴はある。

では、「職業」についての人びとの意識は今日どのような特徴をもっているだろうか。図 5.1.2. は「職業重視」を性・年齢別にまとめたものである。女性よりも男性の方が職業重視の意識が高い。とりわけ男性の20代では2001年に顕著な増加を示している。フリーターが増加し、若年失業率が高まっているように、職業的地位達成をめぐる若年層の競争は今日厳

図5.1.1. 生活重視度（単純集計 1999—2001年）

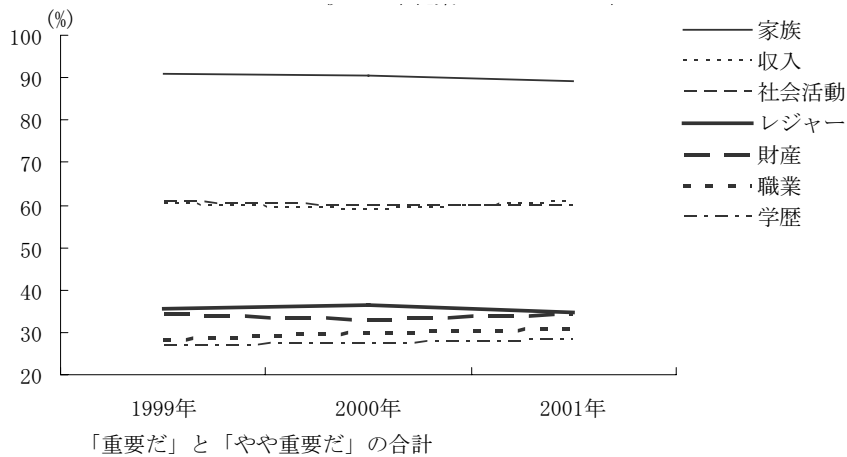
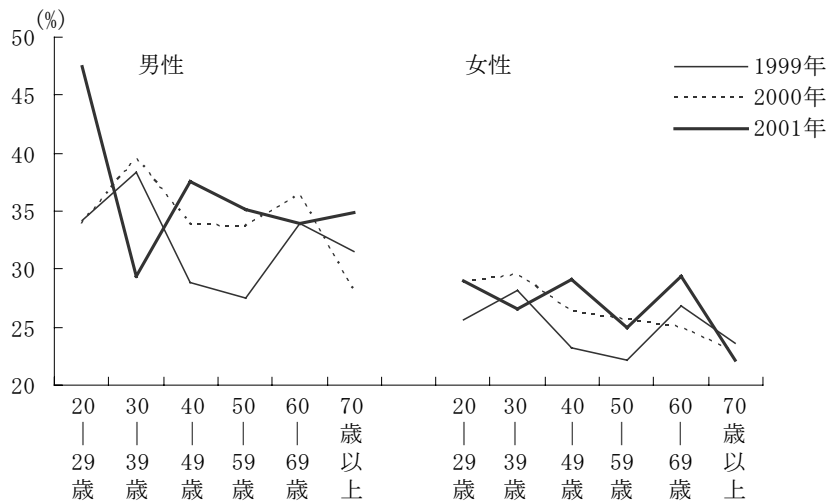


図5.1.2. 職業重視（性・年齢別）



しい状況にある。こうした状況が20代の若者の「職業重視」を高めている背景要因になっていると考えられる。また男性の40代から50代も年々増加している。さらに男性だけでなく女性においても40代では年々「職業重視」が増加している。競争主義が強まりつつある昨今の状況が、職業的地位をめぐる意識の相対的な高まりの背景にあるものと考えられる。

「生活重視度」の規定要因

「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」といった達成的地位志向と「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」といった関係的地位志向は、どのような属性に規定されているだろうか。

表5.1.1.1.は「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」の規定要因である。「職業」は、クロス集計にもあったように、男性ほど重視している。1999年から2001年には学歴が高いほど「職業」重視である効果もあったが2001年には有意な効果はなくなっている。「学歴」は年齢が高いほど、学歴が高いほど重視している。また2000年と2001年には独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど「学歴」重視が高くなっている。「収入」は年齢が低いほど、収

表5.1.1.1. 「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」の規定要因（重回帰分析・全体）

	職業			学歴		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.061**	.065***	.094***	-.074***	-.009	-.009
年齢	-.028	-.039	-.021	.071***	.079***	.123***
学歴	.060**	.069***	.038	.101***	.131***	.139***
本人収入	.051*	.047*	.033	.089***	.029	.011
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.001	.017	.026	-.023	.052**	.095***
共働き世帯	-.040	.025	-.008	-.030	.078***	.060**
その他	.029	.055**	-.002	-.005	.060**	.036
R2	.018	.019	.018	.016	.021	.025
adj-R2	.015	.016	.015	.013	.018	.022
F値	5.941***	6.670***	6.066***	5.314***	7.381***	8.829***
N	2334	2374	2368	2347	2383	2391

	収入			財産		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.030	.109***	.101***	.021	.057**	.007
年齢	-.203***	-.199***	-.178***	-.128***	-.141***	-.164***
学歴	-.012	-.045*	-.021	.010	-.007	.013
本人収入	.078***	.076***	.050**	.055**	.029	.072***
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.022	.036	.058**	.031	.049	.031
共働き世帯	.054**	.089***	.092***	.031	.063**	.041
その他	.024	.018	-.008	.002	.055**	.052
R2	.049	.060	.058	.025	.023	.031
adj-R2	.046	.058	.055	.022	.020	.028
F値	17.120***	21.945***	20.986***	8.622***	7.847***	10.816***
N	2357	2397	2405	2321	2368	2372

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

入が多いほど、独身に比べて共働き世帯ほど重視している。また2000年と2001年には男性ほど「収入」を重視する効果もある。「財産」も年齢が低いほど、1999年と2001年では収入が多いほど重視されている。ここで、高学歴層ほど「学歴」を重視し、収入が高いほど「収入」や「財産」を重視していることに注目したい。「学歴」・「収入」・「財産」といった社会的資源を獲得していない層より獲得している層の方が、こうした資源へのこだわりが強いのである。近代的な地位達成競争は階層の下位から上位を目指す「上昇志向」を特徴としていたが、今日では、この意味での「上昇志向」は弛緩しているようである。

表5.1.1.2. は有職者における「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」の規定要因である。ここでも、年齢が高いほど「学歴」を重視しており、2000年と2001年では学歴が高いほど「学歴」を重視する効果もある。また、年齢が低いほど「収入」や「財産」を重視している。若年層の「収入」・「財産」重視は、第3節「生活不安」に示されているように、この世代の「収入や資産」への不安と表裏一体であると考えられる。就業先属性の効果を見ると、1999年と2001年には正規従業員であるほど「職業」や「学歴」を重視していたが、2001年には有意な効果がなくなっている。2000年と2001年においては、勤続年数が長いほど「財産」を重視している。また2001年には「収入」も勤続年数が長いほど重視している。組織への定着が個人生活にとって経済的に合理的に機能する日本型雇用慣行の特徴が、今日の雇用流動化のなかで逆に際立って意識されていると言える。

表5.1.1.2. 「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	職業			学歴		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.041	.037	.072**	-.098***	-.051	-.032
年齢	.050	-.015	-.052	.089**	.095**	.103***
学歴	.040	.073**	.019	.052	.140***	.105***
本人収入	.003	-.043	-.015	.071**	-.011	-.026
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
転職回数	-.028	.016	-.049*	-.027	.071**	-.052*
勤続年数	-.059	.015	.074*	-.030	.044	.060
従業先規模	.037	.031	-.012	.063**	.032	.004
正規従業員	.066**	.102***	.048	.067**	.094***	.038
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.028	-.002	.037	.026	-.017	.030
管理職	.036	.055	.036	.034	.043	.036
事務職	-.025	-.023	.018	.013	.011	.049
営業・販売職	-.013	.015	.031	.005	-.001	.026
サービス職	-.093***	-.002	-.003	-.038	-.015	.036
その他	-.065**	.021	.045	-.040	.019	.074***
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.009	.035	.014	-.029	.029	.072**
共働き世帯	-.046	.023	-.020	-.013	.084**	.052
その他	.002	.004	-.029	-.002	-.022	.001
R2	.044	.029	.034	.039	.044	.038
adj-R2	.033	.017	.023	.028	.032	.027
F値	3.875***	2.460***	2.984***	3.400***	3.730***	3.350***
N	1445	1395	1462	1442	1398	1467

	収入			財産		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.006	.090***	.083**	-.001	.054	.008
年齢	-.154***	-.183***	-.201***	-.143***	-.189***	-.192***
学歴	-.014	-.048	.011	-.009	.009	.031
本人収入	.036	.065*	.035	.052	.022	.072**
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
転職回数	.089***	.013	.030	.045	.011	-.017
勤続年数	.000	.027	.098***	.042	.083**	.098**
従業先規模	.019	-.035	.006	.007	-.032	-.007
正規従業員	.038	.078**	-.006	-.022	-.003	-.041
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.011	-.040	-.032	-.038	-.044	-.046
管理職	.038	-.015	-.053	.059*	-.019	-.043
事務職	-.062*	-.008	-.013	-.021	-.060*	.000
営業・販売職	-.009	.024	.004	.010	-.019	.035
サービス職	-.046	.024	-.025	-.051	-.023	-.002
その他	-.043	.005	.036	-.022	-.015	.033
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.044	.029	.054	.031	.023	.011
共働き世帯	.040	.069**	.060*	.027	.060*	.012
その他	.030	-.033	.004	.004	.020	.027
R2	.041	.056	.041	.024	.026	.034
adj-R2	.029	.044	.029	.012	.014	.022
F値	3.570***	4.829***	3.639***	2.025***	2.179***	2.977***
N	1453	1405	1477	1424	1382	1463

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

次に関係的地位志向の規定要因を見よう。表5.1.2.1.は「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」の規定要因である。「家族」は、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど重視している。つまり、有配偶者の方が独身よりも「家族」を重視している。自分が生まれ育った家族よりも結婚して新たに築いた家族との関係において「家族」重視は高いと言える。「社会活動」は学歴が高いほど、収入が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯などの有配偶者世帯ほど重視している。独身者よりも有配偶者の方が様々な機会地域や社会の活動と接する機会が多いことが関係していると考えられる。「趣味・レジャー」は年齢

表5.1.2.1. 「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」の規定要因（重回帰分析・全体）

	家族			社会活動			趣味・レジャー		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.073***	-.036	.005	-.012	-.058**	-.014	.095***	.020	.098***
年齢	.018	.018	-.036	.060**	.015	.023	-.074***	-.066**	-.068**
学歴	.052**	.018	.033	.120***	.123***	.076***	.041	.084***	.096***
本人収入	.068***	.041*	.039	.075***	.102***	.090***	.065**	.101***	.049**
世帯 (vs. 独身)									
専業主婦世帯	.207***	.210***	.223***	.094***	.116***	.090***	.007	.078***	.060**
共働き世帯	.189***	.189***	.209***	.122***	.087***	.096***	.021	.029	.024
その他	.105***	.164***	.156***	.019	.139***	.074***	-.002	.089***	.122***
R2	.043	.039	.042	.036	.037	.023	.033	.033	.040
adj-R2	.040	.037	.039	.033	.034	.020	.030	.030	.038
F値	15.131***	14.093***	14.956***	12.236***	12.624***	8.026***	11.176***	11.540***	14.161***
N	2374	2414	2405	2285	2334	2358	2300	2356	2364

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表5.1.2.2. 「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	家族			社会活動			趣味・レジャー		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.020	-.067*	-.019	.040	-.055	.008	.134***	.007	.134***
年齢	.001	-.029	-.041	.043	.067*	.038	-.089**	-.066*	-.087**
学歴	.057*	.012	-.003	.060*	.072**	.014	-.043	.038	.056*
本人収入	.035	.027	.012	.023	.072*	.028	.018	.055	.036
転職回数	.017	.043	.022	.033	.007	-.057*	-.027	-.037	-.035
勤続年数	.051	.060	.083*	.068*	.017	-.002	.064*	.018	.001
従業先規模	-.022	.010	.016	.043	.055*	.011	.056*	.047	.006
正規従業員	.033	.031	-.015	-.041	-.022	.007	-.007	.012	-.044
職種 (vs. 技能工)									
専門・技術職	-.025	-.048	.019	.060*	.050	.052	.038	.020	.035
管理職	.006	.017	-.002	.070**	.024	.056*	.069**	.021	.010
事務職	.040	-.024	.023	.049	.045	.047	.024	.000	.014
営業・販売職	.008	-.022	-.016	-.006	-.077**	-.028	.051	-.029	.035
サービス職	.058*	-.004	-.005	.080**	.042	.012	.016	.024	.041
その他	-.012	.000	.012	-.033	-.023	-.036	-.015	-.015	-.029
世帯 (vs. 独身)									
専業主婦世帯	.189***	.158***	.206***	.011	.046	.093**	-.064*	.073**	.094***
共働き世帯	.212***	.167***	.194***	.076**	.022	.098***	-.008	.006	.050
その他	.052*	.041	.048*	-.002	.009	.045	-.017	.056*	.056**
R2	.047	.032	.041	.041	.044	.032	.042	.036	.049
adj-R2	.035	.020	.030	.029	.032	.021	.031	.024	.037
F値	4.123***	2.693***	3.693***	3.494***	3.624***	2.811***	3.627***	3.019***	4.332***
N	1447	1405	1472	1399	1366	1448	1413	1387	1456

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

が低いほど、収入が高いほど重視している。また1999年と2001年には男性ほど、2000年と2001年には学歴が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯ほど「趣味・レジャー」を重視する効果もある。高学歴や高収入であるほど「社会活動」や「趣味・レジャー」を重視するという結果は、これらの関係的地位志向が学歴や収入などの達成的地位と無関係ではないことを示している。しかし、高学歴層や高所得層が旧来の地位達成に固執せずに、社会活動やサークル活動で中心的役割を担い、リーダーシップを発揮するところに新たな地位志向の広がりを見ることができよう。

表5.1.2.2. は有職者における「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」の規定要因である。ここでも独身に比べて専業主婦世帯ほど、共働き世帯ほど「家族」重視が高い。「社会活動」は1999年と2001年には独身に比べて共働き世帯ほど重視しており、2001年には専業主婦世帯ほど独身に比べて「社会活動」を重視する効果もある。また年齢が低いほど「趣味・

レジャー」を重視している。関係的地位志向を示す「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」については、就業先による有力な規定力はない。

雇用・分配・生活意識との相関

表5.1.3.1.は雇用・分配・生活意識と「生活重視度」の相関係数である。また表5.1.3.2.および表5.1.3.3.は男性と女性それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「生活重視度」の相関係数である。

表5.1.3.1. 雇用・分配・生活意識と「生活重視度」の相関係数（全体）

		職業	学歴	収入	財産	家族	社会活動	趣味・レジャー
終身雇用	1999年	.031	.064**	-.010	.023	.030	-.038	-.030
	2000年	-.002	.007	.005	-.004	.032	-.013	-.025
	2001年	.034	.040*	-.035	.017	.000	.014	-.030
年功賃金	1999年	.063**	.070**	.028	.044*	.002	-.056**	-.034
	2000年	.029	.005	.009	.032	-.007	-.059**	-.047*
	2001年	.043*	.043*	-.008	.046*	-.026	-.022	-.028
福利厚生 の 給与化	1999年	.065**	.017	.065**	.067*	-.009	-.058**	-.014
	2000年	.023	.017	.078**	.041*	-.019	-.046*	-.022
	2001年	.004	-.015	.038	.038	-.018	-.006	-.010
自己啓発型 能力開発	1999年	-.005	-.034	-.003	.017	.028	.048*	.086**
	2000年	-.004	-.026	-.011	.016	-.013	.050*	.055**
	2001年	.005	-.020	.006	.032	-.015	.053**	.105**
組織との 一体感	1999年	.056**	.029	.028	.033	.080**	.093**	.100**
	2000年	.030	.025	.000	.042*	.065**	.078**	.060**
	2001年	.059**	.043*	.030	.008	.070**	.100**	.083**
実績原理	1999年	.068**	.057**	.073**	.100**	.022	-.043*	.015
	2000年	.098**	.079**	.116**	.126**	.034	-.086**	.008
	2001年	.089**	.053**	.093**	.072**	.042*	.002	.034
努力原理	1999年	.052**	.054**	.044*	.036	.058**	.054**	.030
	2000年	.049*	.039*	.039*	.068**	.097**	.041*	.039*
	2001年	.005	.047*	.023	.014	.053**	.070**	.033
必要原理	1999年	.001	-.022	-.046*	-.024	-.005	-.023	.005
	2000年	.022	.014	-.004	.038	.001	.022	.033
	2001年	.014	.010	.005	.047*	-.033	.005	.049*
平等原理	1999年	-.021	-.015	-.059**	-.038	-.012	-.014	.014
	2000年	-.039*	-.002	-.049*	-.050*	-.046*	.030	-.004
	2001年	-.007	-.012	-.021	.022	-.020	.017	-.002
地位競争不安	1999年	.163**	.114**	.165**	.124**	.060**	.079**	.106**
	2000年	.143**	.098**	.163**	.108**	.047*	.098**	.122**
	2001年	.142**	.131**	.166**	.134**	.059**	.060**	.104**
地位喪失不安	1999年	.152**	.108**	.151**	.123**	.039*	.068**	.112**
	2000年	.120**	.077**	.123**	.104**	.025	.064**	.118**
	2001年	.164**	.110**	.159**	.150**	.055**	.060**	.103**
現状維持	1999年	.037	.034	.018	-.014	.136**	.059**	-.004
	2000年	-.017	-.003	-.045*	-.005	.081**	.087**	.042*
	2001年	.005	.037	.005	-.005	.121**	.063**	.006
脱他人志向	1999年	-.073**	-.037	-.065**	-.071**	.057**	.009	-.041*
	2000年	-.052**	-.035	-.030	-.067**	.069**	.045*	-.010
	2001年	-.062**	-.033	-.052**	-.064**	.096**	.080**	.008
脱地位志向	1999年	-.105**	-.078	-.081**	-.132**	.160**	.131**	.067**
	2000年	-.092**	-.033	-.080**	-.099**	.117**	.151**	.052**
	2001年	-.047*	.001	-.052**	-.105**	.162**	.146**	.078**
自己肯定	1999年	.047	.027	.035	.003	.071**	.192**	.212**
	2000年	.022	.005	.019	.032	.094**	.154**	.176**
	2001年	.060**	.041**	.058**	.046*	.164**	.170**	.210**
脱物質主義	1999年	-.037	-.047*	-.114**	-.158**	.209**	.238**	.115**
	2000年	-.062**	-.024	-.137**	-.081**	.190**	.245**	.147**
	2001年	-.035	-.003	-.082**	-.137**	.197**	.252**	.135**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

達成的地位志向を示す項目も関係的地位志向を示す項目も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関がある。しかし、「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」は、「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」とも正の相関があり、やはり旧来的な地位にとらわれない意識がある。また「家族」・「社会活動」・「趣味・レジャー」は「組織との一体感」とも正の相関がある。ここから、家族を大切に、社会活動や趣味に力を注ぐ意識の背後には組織に依拠した働き方を重視する意識があることがうかがえる。「趣味・レジャー」は「現状維持」と負の相関がある一方で「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「第二の層」と重なる

表5.1.3.2. 雇用・分配・生活意識と「生活重視度」の相関係数（男性）

		職業	学歴	収入	財産	家族	社会活動	趣味・レジャー
終身雇用	1999年	.051	.075**	-.002	.019	.051	.001	-.005
	2000年	.017	.042	.018	-.016	.039	.030	.000
	2001年	.083**	.111**	-.011	.041	.006	.056	-.034
年功賃金	1999年	.071*	.082**	.027	.044	-.034	-.060*	-.071*
	2000年	.040	.040	.033	.023	-.015	-.059*	-.060*
	2001年	.093**	.096**	.034	.063*	-.059*	-.016	-.034
福利厚生 の 給与化	1999年	.032	.010	.079**	.090**	.024	-.027	.006
	2000年	.063*	.042	.120**	.063*	-.056	-.038	-.029
	2001年	.020	-.027	.036	.068*	-.057	.006	.014
自己啓発型 能力開発	1999年	-.035	-.033	-.024	.037	.047	.027	.106**
	2000年	.003	-.003	-.031	.012	-.038	.057	.047
	2001年	-.026	-.044	.008	.052	-.027	.042	.108**
組織との 一体感	1999年	.072*	.008	.022	.042	.075*	.097**	.111**
	2000年	.047	.027	-.017	.030	.087**	.108**	.052
	2001年	.069*	.084**	.025	-.001	.048	.129**	.109**
実績原理	1999年	.067*	.083**	.095**	.112**	.062*	.018	.056
	2000年	.086**	.038	.090**	.087**	.025	-.112**	-.015
	2001年	.049	.043	.094**	.085**	.037	.009	.043
努力原理	1999年	.044	.058*	.060*	.070*	.071*	.105**	.011
	2000年	.092**	.087**	.066*	.070*	.087**	.030	.034
	2001年	.018	.041	.043	.012	.075**	.096**	.026
必要原理	1999年	-.002	-.022	-.020	-.023	-.003	-.008	-.007
	2000年	.029	.002	-.019	.037	.006	.047	.001
	2001年	-.017	-.013	-.034	.048	-.058*	-.033	.030
平等原理	1999年	.026	.015	-.049	-.044	.021	.026	.018
	2000年	-.037	.015	-.029	-.022	-.051	.086**	.004
	2001年	.021	.005	-.004	.062*	-.039	.021	.002
地位競争不安	1999年	.162**	.101**	.157**	.085**	.063*	.070*	.078**
	2000年	.146**	.076**	.137**	.068*	.066*	.083**	.111**
	2001年	.149**	.119**	.143**	.155**	.079**	.031	.100**
地位喪失不安	1999年	.124**	.093**	.108**	.091**	.063*	.079**	.072*
	2000年	.117**	.059*	.090**	.067*	.008	.055	.085**
	2001年	.169**	.090**	.142**	.180**	.069*	.021	.093**
現状維持	1999年	.068*	.055	.008	-.033	.129**	.087**	.007
	2000年	-.014	-.003	-.061*	.000	.080**	.070*	.026
	2001年	.041	.060*	.027	.032	.117**	.079**	.044
脱他人志向	1999年	-.042	-.031	-.078**	-.055	.059*	.001	-.062*
	2000年	-.041	-.041	-.028	-.050	.090**	.052	.005
	2001年	-.038	-.035	-.048	-.046	.129**	.149**	.046
脱地位志向	1999年	-.058*	-.110**	-.091**	-.131**	.103**	.127**	.085**
	2000年	-.085**	-.022	-.078**	-.106**	.136**	.157**	.058*
	2001年	-.046	-.006	-.066*	-.134**	.170**	.128**	.094**
自己肯定	1999年	.041	-.044	.021	.018	.065*	.156**	.243**
	2000年	-.014	-.006	.039	.047	.120**	.120**	.174**
	2001年	.017	.066*	.026	.039	.133**	.157**	.219**
脱物質主義	1999年	-.013	-.090**	-.150**	-.172**	.189**	.242**	.136**
	2000年	-.041	-.022	-.104**	-.070*	.202**	.280**	.161**
	2001年	-.040	.022	-.073**	-.144**	.235**	.287**	.179**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

ところが大きい。「社会活動」も「自己啓発型能力開発」と正の相関があるが、同時に「現状維持」とも正の相関がある。また「家族」も「現状維持」と正の相関がある。「職業」・「学歴」・「収入」・「財産」は「実績原理」と正の相関がある。しかし、「職業」は「年功賃金」・「組織との一体感」と正の相関があり、「学歴」はやはり「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関がある。この点で、「職業」・「学歴」重視層は「第一の層」の特徴をもつ。この傾向はとりわけ男性に特徴的である。

表5.1.3.3. 雇用・分配・生活意識と「生活重視度」の相関係数（女性）

		職業	学歴	収入	財産	家族	社会活動	趣味・レジャー
終身雇用	1999年	.021	.051	-.009	.036	.005	-.070*	-.037
	2000年	-.010	-.024	.007	.013	.025	-.053	-.039
	2001年	-.005	-.031	-.045	-.002	-.003	-.023	-.012
年功賃金	1999年	.069*	.055*	.041	.053	.032	-.046	.028
	2000年	.035	-.023	.009	.052	.000	-.059*	-.021
	2001年	.009	-.004	-.029	.038	.006	-.020	-.003
福利厚生 の給与化	1999年	.102**	.022	.055	.047	-.040	-.086**	-.028
	2000年	-.016	-.007	.041	.020	.015	-.054	-.017
	2001年	-.009	-.002	.045	.009	.019	-.016	-.029
自己啓発型 能力開発	1999年	.017	-.033	.011	-.006	.013	.065*	.055
	2000年	-.029	-.047	-.020	.006	.011	.046	.046
	2001年	.015	-.001	-.016	.005	-.009	.054*	.082**
組織との 一体感	1999年	.023	.056	.015	.012	.090**	.080**	.060*
	2000年	.001	.020	-.011	.041	.048	.055	.052
	2001年	.027	.007	.011	.007	.082**	.071*	.035
実績原理	1999年	.059*	.038	.045	.081**	-.009	-.101**	-.041
	2000年	.092**	.109**	.116**	.149**	.043	-.067*	.012
	2001年	.105**	.059*	.073**	.051	.039	-.014	.003
努力原理	1999年	.063*	.049	.031	.003	.046	.006	.052
	2000年	.012	-.007	.023	.069**	.108**	.052*	.050
	2001年	-.008	.052	.005	.016	.034	.046	.040
必要原理	1999年	.004	-.021	-.071**	-.025	-.008	-.037	.017
	2000年	.018	.026	.011	.039	-.003	.000	.065*
	2001年	.046	.032	.043	.047	-.011	.041	.072**
平等原理	1999年	-.056*	-.045	-.061*	-.026	-.043	-.047	.025
	2000年	-.031	-.015	-.054*	-.070**	-.043	-.018	-.002
	2001年	-.020	-.024	-.021	-.008	-.001	.020	.011
地位競争不安	1999年	.156**	.130**	.164**	.155**	.062*	.082**	.120**
	2000年	.130**	.116**	.176**	.139**	.032	.112**	.124**
	2001年	.132**	.140**	.182**	.111**	.040	.083**	.104**
地位喪失不安	1999年	.169**	.127**	.184**	.146**	.022	.051	.133**
	2000年	.111**	.091**	.139**	.132**	.043	.074**	.139**
	2001年	.153**	.129**	.166**	.116**	.040	.094**	.105**
現状維持	1999年	.020	.012	.039	.016	.139**	.040	.007
	2000年	-.003	.000	-.012	.003	.081**	.105**	.071**
	2001年	-.009	.018	.006	-.031	.129**	.056*	-.006
脱他人志向	1999年	-.104**	-.043	-.054*	-.085**	.055*	.016	-.022**
	2000年	-.066*	-.030	-.036	-.085**	.052*	.039	-.026
	2001年	-.084**	-.031	-.053*	-.080**	.069**	.019	-.027
脱地位志向	1999年	-.146**	-.049	-.066*	-.128**	.211**	.138**	.063*
	2000年	-.086**	-.040	-.065*	-.084**	.099**	.146**	.059*
	2001年	-.035	.011	-.027	-.068*	.160**	.170**	.078**
自己肯定	1999年	.046	.094**	.041	-.017	.081**	.222**	.170**
	2000年	.042	.011	-.016	.011	.074**	.184**	.168**
	2001年	.085**	.016	.069*	.044	.186**	.176**	.186**
脱物質主義	1999年	-.054*	-.007	-.075**	-.140**	.226**	.238**	.109**
	2000年	-.067*	-.021	-.150**	-.081**	.180**	.215**	.149**
	2001年	-.021	-.027	-.082**	-.126**	.165**	.223**	.103**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第2節 生活充実感

現代の日本では仕事だけの生活を重視する意識が低下し、代わって仕事と他の生活との調和を図る意識が徐々に主流になりつつある。それでは、実際には、日々のどのような活動から充実感を得ているだろうか。また生活全体の充実感はどうだろうか。

質問：あなたは、つぎのような活動や生活について、どのくらい充実感をお持ちですか。

- (1) 日頃、従事している仕事（会社勤め・パート・自営の仕事などで、家事労働は含まない）
- (2) 家庭生活（家庭生活）
- (3) 社会とのつながりのある活動（ボランティア、町内会、リサイクル、「～を考える会」、少年野球の手伝い、PTAなど）（社会活動）
- (4) 趣味やレジャーなどの自由時間活動（自由時間）
- (5) 生活全体について

回答

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 充実感がある | 2 ある程度充実感がある |
| 3 あまり充実感がない | 4 充実感がない |
| 5 どちらともいえない | 6 あてはまらない |
| 7 わからない | |

全体の傾向

図5.2.1.は1999年から2001年の「生活充実感」の単純集計結果である。約75%が生活全体に充実感をもっている。もっとも高いのは「家庭生活」であり約80%である。次に「自由時間」活動が高く約60%、仕事は約50%である。もっとも低いのは「社会活動」であるが、年々増加傾向にある。社会活動はこれまではどちらかと言えば仕事、家庭生活、自由時間活動に比べて人びとの関心をひくことが少なかったが、ボランティアへの関心をきっかけ

図5.2.1. 生活充実感（1999－2001年）

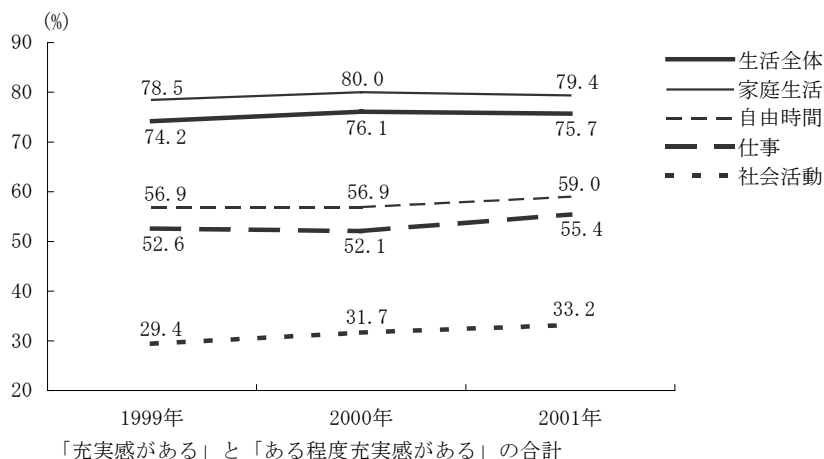
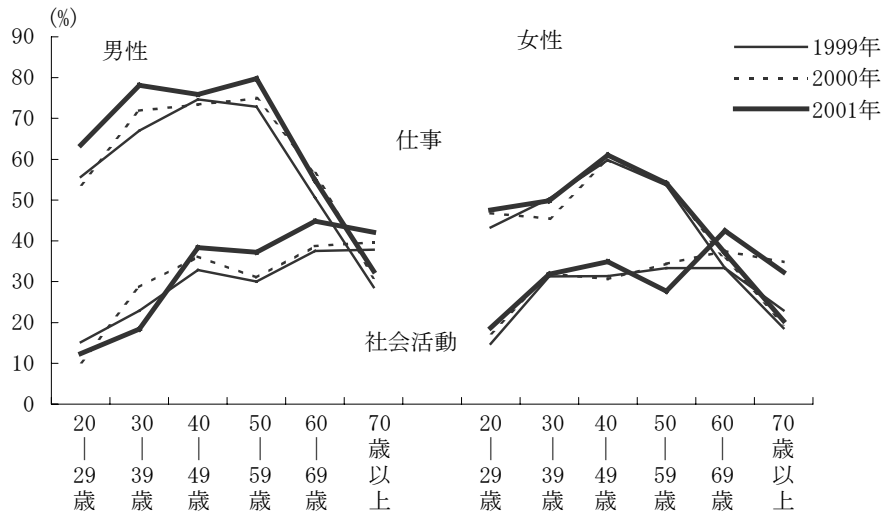


図5.2.2. 「仕事」と「社会活動」の充実感（性・年齢別）



に近年活発になっている。ここでの「社会活動」の動向はこうした社会的背景によるものと考えられる。

そして、この「社会活動」の特徴は「仕事」と比較することでより鮮明になる。図5.2.2.は「仕事」と「社会活動」の充実感を性・年齢別にまとめたものである。「仕事」の充実感は女性よりも男性の方が高い。また男女とも30歳代から50歳代で高くなる。つまり、いわゆる「働き盛り」と言われる年齢層で「仕事」の充実感は高い。特に男性では20歳代から50歳代にかけて「仕事」の充実感が年々増加している。しかし、定年退職を迎える60歳代以上では男女とも急激に低くなっている。これに対して、「社会活動」は男女で大きな差はなく、男女とも年齢が高いほど充実感が高い。特に40歳代以上の男性と40歳代及び60歳代の女性の充実感が3年間で高まっている。近年中高年層の社会参加が注目されているが、充実感からも、この層が「社会活動」に積極的であることがうかがえる。

「生活充実感」の規定要因

表5.2.1.はサンプル全体における「生活充実感」の規定要因である。まず「生活全体」の充実感は女性ほど、学歴が高いほど、収入が高いほど高い。また1999年と2001年では年齢が高いほど充実感が高い効果もある。さらに、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯など有配偶者世帯の充実感の方が高い。「仕事」の充実感は女性ほど、年齢が高いほど、収入が高いほど、独身に比べて共働き世帯ほど高い。クロス集計では女性より男性の充実感の方が高かったが、賃金の性別格差を考えるなら、男女の収入の差が反映されていたと解することができる。「家庭生活」の充実感は女性ほど、収入が高いほど、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど高い。「社会活動」の充実感は、クロス集計にもあったように年齢の効果が大きく、年齢が高いほど充実感が高い。また「社会活動」も独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど充実感が高い。2000年と2001年では女性ほど「社会活動」の充実感が高い効

表5.2.1. 「生活充実感」の規定要因（重回帰分析・全体）

	生活全体		
	1999	2000	2001
性別	-.097***	-.117***	-.096***
年齢	.095***	.039	.104***
学歴	.120***	.046*	.114***
本人収入	.078***	.071***	.113***
世帯 (vs. 独身)			
専業主婦世帯	.135***	.159***	.124***
共働き世帯	.115***	.141***	.100***
その他	.117***	.128***	.144***
R2	.039	.035	.046
adj-R2	.036	.032	.043
F値	13.812***	12.526***	16.431***
N	2398	2423	2419

	仕事			家庭生活		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.110***	-.072***	-.076***	-.111***	-.100***	-.105***
年齢	.148***	.093***	.122***	.070***	.049**	.031
学歴	.083***	.038	.059**	.041	.027	.042*
本人収入	.161***	.121***	.164***	.068***	.071***	.104***
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.003	.137***	.050	.233***	.251***	.206***
共働き世帯	.057*	.134***	.074**	.225***	.235***	.207***
その他	-.058**	.076**	.001	.153***	.140***	.218***
R2	.053	.045	.047	.058	.062	.056
adj-R2	.049	.041	.044	.055	.059	.053
F値	13.980***	11.478***	12.542***	20.878***	22.592***	20.275***
N	1764	1720	1771	2374	2391	2403

	社会活動			自由時間活動		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.028	-.078***	-.062**	-.013	-.035	-.003
年齢	.227***	.161***	.257***	.105***	.010	.109***
学歴	.032	.024	.060**	.140***	.048*	.104***
本人収入	-.012	.007	-.005	.025	.031	.082***
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.087***	.123***	.066**	-.052*	-.022	-.060**
共働き世帯	.116***	.080***	.053*	-.089***	-.070***	-.120***
その他	.039	.114***	.069**	.019	.034	.045
R2	.053	.048	.069	.023	.008	.038
adj-R2	.049	.044	.065	.020	.005	.035
F値	14.635***	13.476***	20.556***	7.376***	2.656***	12.758***
N	1841	1888	1957	2241	2292	2275

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

果もある。ここには、20代から30代の若年層では女性の方が「社会活動」の充実感が高いことが反映されていると考えられる。「自由時間活動」の充実感は学歴が高いほど高く、独身に比べて共働き世帯では低い。

ここで生活充実感は独身よりも有配偶者世帯の方が高いことに注目したい。今日、未婚化・晩婚化の進行が指摘され、結婚するより独身でいることのメリットも指摘されている。しかし、実際は独身者より有配偶者の方が生活充実感が高いのである。そして、この傾向は「家庭生活」や「社会活動」の充実感でとりわけ顕著である。他方で、「自由時間活動」は専業主婦世帯や共働き世帯の方が独身より低くなっている。なるほど、既婚者に比べて独身の方が自分のために費やせる時間は多く、その時間を趣味やレジャーに充てることができる。しかし、それ以外の多くの場合において、有配偶者は独身者より高い充実感を得ており、結

果として生活全体の充実感は高いのである。

表 5.2.2.1. と表 5.2.2.2. は有職者における「生活充実感」の規定要因である。「生活全体」の充実感はここでも女性ほど、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど高い。1999年と2001年には収入が高いほど「生活全体」の充実感が高い効果もある。「仕事」については、やはり女性ほど、収入が多いほど、1999年と2001年は年齢が高いほど充実感が高い。「家庭生活」の充実感は女性ほど、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯といった有配偶者世帯ほど高い。2000年と2001年では収入が高いほど「家庭生活」の充実感が高い効果もある。「社会活動」は、独身に比べて共働き世帯ほど高く、1999年と2001年は年齢が高いほど高い。また正規従業員であるほど「社会活動」の充実感は低い。ここには、会社に拘束されたサラリーマンのライフスタイルが大きく関係していると考えられる。「自由時間活動」は共働き世帯ほど独身に比べて充実感が低い。

雇用・分配・生活意識との相関

表 5.2.3.1. は雇用・分配・生活意識と「生活充実感」の相関係数である。また表 5.2.3.2. と表 5.2.3.3. は男性と女性それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「生活充実感」の相関係数である。

「生活全体」も各生活領域も、「地位競争不安」・「地位喪失不安」と負の相関があり、「脱他人指向」・「脱地位指向」・「自己肯定」・「脱物質主義」と正の相関がある。つまり、地位への不安がなく、地位に拘泥しない意識が生活充実感と結びついている。また「生活全体」・「仕事」・「社会活動」・「自由時間活動」は「組織との一体感」と正の相関があり、2001年では「家庭生活」も「組織との一体感」と正の相関がある。ここから、組織と一体感を持てる

表5.2.2.1. 「生活全体」と充実感の規定要因（重回帰分析・有職者）

	生活全体		
	1999	2000	2001
性別	-.073**	-.118***	-.088***
年齢	.010	.006	.062
学歴	.079**	.007	.024
本人収入	.093***	.047	.127***
-----	-----	-----	-----
転職回数	-.023	.002	-.048
勤続年数	.058	.008	-.029
従業先規模	.023	.028	.021
正規従業員	-.062**	-.008	-.044
職種 (vs. 技能工)			
専門・技術職	-.035	-.012	.052
管理職	.002	.024	-.017
事務職	-.027	-.054	.005
営業・販売職	-.017	-.021	-.032
サービス職	-.020	-.027	.025
その他	-.041	-.038	-.025
-----	-----	-----	-----
世帯 (vs. 独身)			
専業主婦世帯	.127***	.132***	.148***
共働き世帯	.132***	.131***	.126***
その他	.080***	.067**	.080***
R2	.048	.031	.053
adj-R2	.037	.019	.042
F値	4.285***	2.615***	4.788***
N	1456	1409	1476

表5.2.2.2 「仕事」・「家庭生活」・「社会活動」・「自由時間活動」と充実感の規定要因
(重回帰分析・有職者のみ)

	仕事			家庭生活		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.089**	-.082**	-.085**	-.093***	-.119***	-.147***
年齢	.112***	.064	.139***	.011	.011	-.022
学歴	.037	.018	.021	.050	.002	-.024
本人収入	.135***	.085**	.127***	.011	.073**	.106***
転職回数	.019	-.030	-.035	-.012	-.011	-.024
勤続年数	.016	.004	.020	.076**	.041	-.007
従業先規模	-.016	-.014	-.036	.037	.002	.003
正規従業員	-.024	-.017	.006	-.009	.045	.006
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.077**	.034	.047	-.010	.001	-.005
管理職	.059	.050	.031	-.001	-.017	-.001
事務職	.018	-.042	.022	-.021	-.014	-.010
営業・販売職	.067**	-.009	-.057*	-.005	-.038	-.061**
サービス職	.049	.020	.052*	.008	-.003	.022
その他	-.002	.020	.008	-.042	-.012	.009
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.011	.114***	.066*	.224***	.263***	.279***
共働き世帯	.017	.097***	.051	.230***	.269***	.266***
その他	-.001	.073**	.053*	.051*	.075***	.135***
R2	.047	.045	.065	.061	.075	.082
adj-R2	.036	.033	.054	.050	.064	.071
F値	4.190***	3.805***	5.888***	5.493***	6.563***	7.622***
N	1447	1393	1460	1445	1393	1464

	社会活動			自由時間活動		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.020	.012	.004	.036	.017	.010
年齢	.083**	.042	.147***	.047	-.069*	.051
学歴	-.011	-.032	.005	.037	.000	.036
本人収入	-.006	.030	.019	.027	-.003	.128***
転職回数	-.020	.003	-.028	.000	.067**	.017
勤続年数	.104**	.043	.056	.039	.101***	.008
従業先規模	-.018	-.036	-.028	.098***	.030	.025
正規従業員	-.120***	-.112***	-.086**	-.125***	-.017	-.046
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.047	.018	.006	.038	.029	.014
管理職	.045	-.003	.017	.009	.040	-.085**
事務職	-.008	.043	-.041	.017	.057	-.013
営業・販売職	-.007	-.087**	-.066**	.023	-.025	-.049
サービス職	.035	-.056	-.022	-.019	.025	-.028
その他	-.029	-.022	-.066**	-.047	.000	-.011
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.037	.078*	.012	-.114***	-.057	-.059
共働き世帯	.102***	.095**	.080**	-.131***	-.092**	-.120***
その他	.008	.073**	.073**	-.018	-.006	.005
R2	.075	.054	.085	.034	.019	.032
adj-R2	.062	.039	.072	.022	.006	.020
F値	5.585***	3.743***	6.752***	2.869***	1.498*	2.701***
N	1182	1135	1253	1387	1345	1414

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

働き方は、仕事だけでなく、生活の様々な場面で重要な機能を果たすと考えられる。

「生活全体」と「仕事」は、「終身雇用」・「現状維持」と正の相関がある。「家庭生活」と「社会活動」は「努力原理」・「現状維持」と正の相関がある。「社会活動」は「年功賃金」・「平等原理」とも正の相関がある。また女性において「家庭生活」と「社会活動」は「年功賃金」と正の相関がある。このように見ると、「生活全体」・「仕事」・「家庭生活」・「社会活動」で充実感がある層は「第一の層」の特徴を有していると言える。これに対して、「自由時間活動」は、「自己啓発型能力開発」と正の相関があり、「現状維持」とは負の相関がある。とりわけ男性でこの傾向が顕著である。この点で「自由時間活動」で充実感をもつ層は「第

二の層」と特徴を共有している。

表5.2.3.1. 雇用・分配・生活意識と「生活充実感」の相関係数（全体）

		生活全体	仕事	家庭生活	社会活動	自由時間活動
終身雇用	1999年	.011	.046*	.012	.035	-.034
	2000年	.039*	.040	.017	.017	-.016
	2001年	.064**	.061**	.060**	.080**	.030
年功賃金	1999年	-.010	-.010	.013	.046*	.000
	2000年	-.011	-.017	-.012	.005	-.038
	2001年	.028	.017	.058**	.054*	.062**
福利厚生 の 給与化	1999年	-.017	.008	-.032	-.019	-.004
	2000年	-.016	.004	.008	-.007	-.032
	2001年	-.027	-.004	-.029	-.057**	-.041*
自己啓発型 能力開発	1999年	.059**	.063**	.043*	.000	.075**
	2000年	-.013	.067**	.017	.030	.014
	2001年	.028	.038	-.004	.053*	.049*
組織との 一体感	1999年	.034	.088**	.026	.049*	.057**
	2000年	.057**	.101**	.039	.031	.024
	2001年	.104**	.116**	.066**	.057**	.059**
実績原理	1999年	.034	.044*	.029	-.010	-.014
	2000年	.019	.084**	.061**	-.040	-.001
	2001年	.027	.030	.002	.006	.006
努力原理	1999年	.020	.057*	.064**	.083**	-.024
	2000年	.074**	.089**	.107**	.064**	.023
	2001年	.029	.027	.039*	.059**	.017
必要原理	1999年	.019	.002	.023	.037	.027
	2000年	.038	-.014	.018	.008	-.006
	2001年	-.018	-.009	.009	.020	.010
平等原理	1999年	.007	-.025	-.002	.056*	-.013
	2000年	-.003	-.016	-.014	.058**	-.021
	2001年	-.019	-.036	.004	.048*	-.011
地位競争不安	1999年	-.101**	-.029	-.090**	-.041*	-.079**
	2000年	-.067**	-.049*	-.066**	-.058**	-.078**
	2001年	-.113**	-.086**	-.071**	-.083**	-.062**
地位喪失不安	1999年	-.110**	-.038	-.094**	-.043	-.080**
	2000年	-.095**	-.068**	-.091**	-.058**	-.097**
	2001年	-.132**	-.097**	-.086**	-.043*	-.072**
現状維持	1999年	.033	.052*	.073**	.069**	.032
	2000年	.083**	.081**	.099**	.112**	.031
	2001年	.039*	.100**	.077**	.121**	.048*
脱他人志向	1999年	.076**	.109**	.050**	.065**	.058**
	2000年	.108**	.128**	.089**	.081**	.062**
	2001年	.105**	.137**	.078**	.107**	.103**
脱地位志向	1999年	.103**	.106**	.119**	.054*	.130**
	2000年	.158**	.077**	.094**	.091**	.147**
	2001年	.104**	.060**	.104**	.069**	.131**
自己肯定	1999年	.209**	.167**	.146**	.160**	.190**
	2000年	.207**	.174**	.190**	.134**	.203**
	2001年	.200**	.161**	.177**	.187**	.212**
脱物質主義	1999年	.196**	.155**	.136**	.140**	.206**
	2000年	.198**	.159**	.175**	.144**	.150**
	2001年	.197**	.153**	.175**	.167**	.176**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表5.2.3.2. 雇用・分配・生活意識と「生活充実感」の相関係数（男性）

		生活全体	仕事	家庭生活	社会活動	自由時間活動
終身雇用	1999年	-.002	.047	.037	.023	-.006
	2000年	.059*	.041	.028	.034	.002
	2001年	.053	.047	.061*	.095**	.046
年功賃金	1999年	-.058*	-.028	-.036	-.022	-.017
	2000年	-.056	-.058	-.062*	-.029	-.058*
	2001年	-.014	.009	.037	-.001	.057
福利厚生 の 給与化	1999年	.023	.037	.015	.036	.042
	2000年	-.032	.019	-.020	-.010	-.053
	2001年	-.040	.004	-.042	-.042	-.042
自己啓発型 能力開発	1999年	.098**	.093**	.063*	.030	.111**
	2000年	.013	.086**	.031	.037	.025
	2001年	.040	.030	.005	.095**	.075*
組織との 一体感	1999年	.036	.050	-.014	.052	.060*
	2000年	.117**	.109**	.112**	.049	.042
	2001年	.105**	.119**	.069*	.041	.049
実績原理	1999年	.052	.061*	.057*	.014	.002
	2000年	.048	.095**	.074*	-.042	-.036
	2001年	.039	-.001	.010	.027	.029
努力原理	1999年	.001	.061*	.070*	.077*	-.040
	2000年	.110**	.089**	.132**	.087**	.043
	2001年	.027	.033	.039	.075*	.024
必要原理	1999年	.010	-.023	.053	.026	.013
	2000年	.084**	-.004	.032	.046	.016
	2001年	-.020	-.022	.013	.018	.048
平等原理	1999年	.031	-.020	.012	.068*	-.005
	2000年	.009	-.021	.011	.063*	.019
	2001年	-.025	-.038	.014	.039	.014
地位競争不安	1999年	-.092**	-.034	-.097**	-.002	-.084**
	2000年	-.029	-.024	-.008	-.034	-.064*
	2001年	-.124**	-.056	-.063*	-.085**	-.023
地位喪失不安	1999年	-.095**	-.027	-.063*	-.023	-.076**
	2000年	-.061*	-.050	-.070*	-.046	-.088**
	2001年	-.151**	-.099**	-.090**	-.068*	-.049
現状維持	1999年	.024	.034	.088**	.111**	.054
	2000年	.069*	.055	.074*	.132**	-.027
	2001年	-.015	.090**	.036	.145**	.038
脱他人志向	1999年	.080**	.132**	.083**	.024	.051
	2000年	.093**	.104**	.074*	.113**	.043
	2001年	.096**	.143**	.034	.128**	.104**
脱地位志向	1999年	.098**	.108**	.127**	.100**	.164**
	2000年	.162**	.063*	.087**	.101**	.141**
	2001年	.074**	.018	.066*	.062*	.108**
自己肯定	1999年	.204**	.152**	.138**	.171**	.205**
	2000年	.231**	.170**	.197**	.169**	.202**
	2001年	.192**	.120**	.142**	.147**	.197**
脱物質主義	1999年	.217**	.149**	.123**	.159**	.193**
	2000年	.207**	.151**	.199**	.179**	.145**
	2001年	.167**	.113**	.140**	.168**	.165**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表5.2.3.3. 雇用・分配・生活意識と「生活充実感」の相関係数（女性）

		生活全体	仕事	家庭生活	社会活動	自由時間活動
終身雇用	1999年	.017	.043	-.022	.044	-.061*
	2000年	.011	.040	.003	-.005	-.034
	2001年	.074**	.080*	.055*	.061*	.020
年功賃金	1999年	.028	.010	.054*	.115**	.020
	2000年	.018	.034	.026	.030	-.023
	2001年	.065*	.031	.073**	.104**	.075**
福利厚生 の 給与化	1999年	-.060*	-.031	-.084**	-.075*	-.049
	2000年	.001	-.012	.034	-.003	-.013
	2001年	-.015	-.012	-.019	-.074*	-.038
自己啓発型 能力開発	1999年	.025	.028	.028	-.030	.040
	2000年	-.019	.046	.013	.034	.008
	2001年	.022	.042	-.005	.017	.018
組織との 一体感	1999年	.044	.138**	.081**	.049	.053
	2000年	.022	.092**	-.010	.023	.014
	2001年	.111*	.110**	.075**	.079**	.056*
実績原理	1999年	.026	.029	.011	-.028	-.030
	2000年	.009	.071*	.060*	-.030	.030
	2001年	.021	.055	.003	-.007	-.022
努力原理	1999年	.040	.052	.058*	.089**	-.008
	2000年	.034	.091**	.079**	.039	.003
	2001年	.032	.020	.038	.043	.011
必要原理	1999年	.028	.034	-.007	.047	.040
	2000年	-.008	-.024	.004	-.030	-.026
	2001年	-.017	.005	.003	.020	-.022
平等原理	1999年	-.022	-.034	-.021	.044	-.020
	2000年	-.023	-.008	-.040	.049	-.058*
	2001年	-.016	-.030	-.010	.054	-.024
地位競争不安	1999年	-.105**	-.021	-.075**	-.078*	-.075**
	2000年	-.095**	-.080*	-.114**	-.075*	-.090**
	2001年	-.101**	-.123**	-.076**	-.079**	-.098**
地位喪失不安	1999年	-.118**	-.049	-.118**	-.060	-.087**
	2000年	-.117**	-.092**	-.105**	-.062*	-.103**
	2001年	-.112**	-.099**	-.078**	-.017	-.097**
現状維持	1999年	.033	.072*	.051	.024	.013
	2000年	.085**	.117**	.116**	.085**	.080**
	2001年	.087**	.119**	.110**	.093**	.067*
脱他人志向	1999年	.073**	.081*	.020	.103**	.064*
	2000年	.125**	.154**	.103**	.054	.078**
	2001年	.113**	.130**	.117**	.086**	.104**
脱地位志向	1999年	.105**	.102**	.107**	.009	.099**
	2000年	.145**	.096**	.094**	.073*	.152**
	2001年	.131**	.113**	.138**	.073*	.159**
自己肯定	1999年	.219**	.186**	.161**	.152**	.176**
	2000年	.200**	.175**	.193**	.108**	.208**
	2001年	.212**	.202**	.216**	.228**	.219**
脱物質主義	1999年	.172**	.160**	.145**	.119**	.220**
	2000年	.179**	.170**	.146**	.103**	.154**
	2001年	.225**	.201**	.205**	.164**	.191**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第3節 生活不安

今日の豊かな生活にとって、ひとりひとりが安心して暮らせる社会環境が前提となる。しかし、実際には多くの不安が生活のストレスの原因となっている。そこで、健康、経済、人間関係の三つの観点から、人びとがどのような生活不安を抱えているか探った。

問：あなたは日頃の生活の中で、つぎのようなことについて、不安を感じていますか。

(1) 自分の健康

- (2) 家族の健康
- (3) 収入や資産
- (4) 老後の生活設計
- (5) 家族・親族間の人間関係
- (6) 勤務先での人間関係
- (7) 地域での人間関係

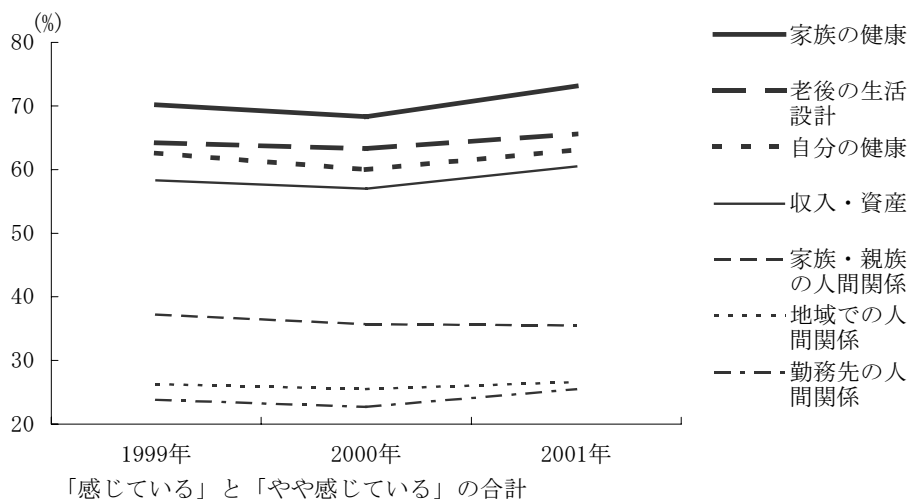
回答

- | | |
|-------------|-----------|
| 1 感じている | 2 やや感じている |
| 3 あまり感じていない | 4 感じていない |
| 5 わからない | |

全体の傾向

図 5.3.1. は1999年から2001年における「生活不安」の単純集計結果である。「家族の健康」が約70%でもっとも高い。「自分の健康」も約60%ある。また「老後の生活設計」や「収入・資産」といった経済的不安も約60%あり高いと言える。「家族・親族間の人間関係」・「地域での人間関係」・「勤務先の人間関係」は相対的に低い。

図5.3.1. 生活不安（単純集計 1999－2001年）



今日の長期的な景気低迷のなか、収入や資産の減少は切実な問題となっている。そこで、「収入・資産」の不安を性・年齢別にまとめ、その特徴を探ってみよう（図 5.3.2.）。男女とも20歳代の若年層と60歳代以上の高齢層に比べて30歳代から50歳代の中年層の不安が高い。住宅費や子どもの養育費などでもっとも出費の迫られる年齢層でこの不安は高いと考えられる。特に男性においてこの不安は3年間で高まっている。

図5.3.2. 「収入・資産」の不安（性年齢別）

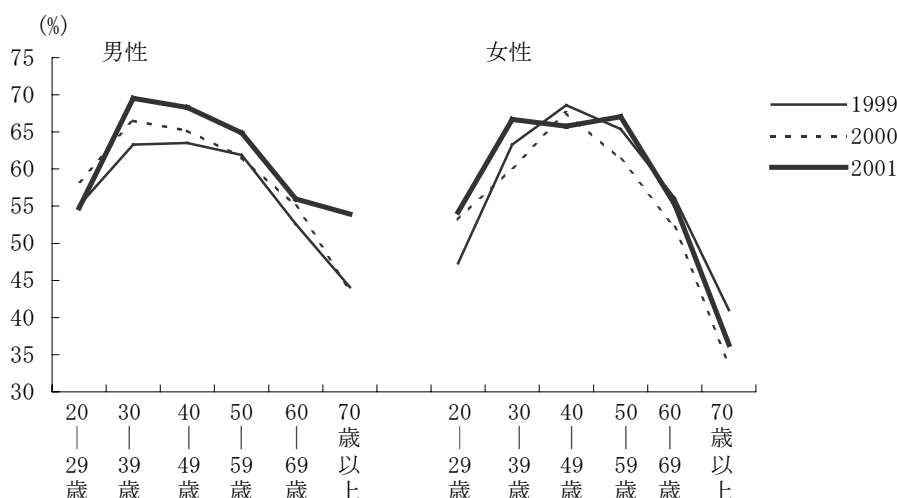


表5.3.1.1. 健康不安の規定要因（重回帰分析・全体）

	自分の健康			家族の健康		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.019	-.026	.003	-.020	-.059**	.007
年齢	.235***	.226***	.247***	.026	.000	.050*
学歴	-.066***	-.007	-.031	-.053**	-.013	.008
本人収入	.022	.001	-.016	.035	.008	-.051**

世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.017	.009	.028	.041	.057**	.076***
共働き世帯	.062**	.026	.029	.093***	.069***	.040
その他	.045*	.019	-.018	.121***	.123***	.061**
R2	.087	.056	.064	.022	.014	.010
adj-R2	.084	.053	.062	.019	.011	.008
F値	32.602***	20.605***	23.871***	7.528***	4.780***	3.650***
N	2414	2442	2442	2378	2407	2421

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表5.3.1.2. 健康不安の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	自分の健康			家族の健康		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.055	-.012	-.025	-.080**	-.097***	-.019
年齢	.207***	.151***	.147***	.077**	-.041	.039
学歴	-.036	.002	.012	-.042	-.006	.040
本人収入	.043	.011	-.020	.023	.012	-.097***

転職回数	.016	.012	.046	.048	.065**	.070**
勤続年数	-.038	.004	.091**	.011	.075**	.103***
従業先規模	-.011	.010	.007	-.015	-.007	-.005
正規従業員	.020	-.010	.056*	.019	-.040	.046
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.024	-.026	.021	-.009	-.024	.044
管理職	-.010	.025	-.014	.019	.017	-.018
事務職	-.023	-.007	-.016	.000	-.023	.037
営業・販売職	-.038	-.031	.035	-.007	-.052	.006
サービス職	.033	.036	.044	.017	.020	.021
その他	.010	.003	.011	.005	-.031	-.006

世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.054	.039	.061*	.016	.079**	.064*
共働き世帯	.073**	.060*	.067**	.009	.050	.007
その他	-.015	.012	-.009	-.018	.009	.024
R2	.059	.040	.049	.020	.023	.022
adj-R2	.048	.028	.038	.009	.011	.010
F値	5.302***	3.389***	4.429***	1.744**	1.951**	1.910**
N	1462	1413	1482	1448	1402	1474

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表 5.3.2.1. 経済的不安の規定要因（重回帰分析・全体）

	収入や資産			老後の生活設計		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.023	.068***	.068***	-.034	-.025	.002
年齢	-.103***	-.110***	-.122***	.143***	.115***	.068**
学歴	-.091***	-.044*	-.101***	-.040	.007	-.091***
本人収入	-.059**	-.044*	-.086***	.019	-.001	-.018
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.034	.027	.069***	.109***	.135***	.139***
共働き世帯	.130***	.098***	.124***	.197***	.191***	.178***
その他	.018	-.022	.002	.010	.037	-.020
R2	.023	.023	.029	.050	.038	.041
adj-R2	.020	.021	.027	.048	.035	.038
F値	7.857***	8.265***	10.444***	18.074***	13.383***	14.613***
N	2397	2416	2427	2391	2401	2413

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表 5.3.2.2. 経済的不安の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	収入や資産			老後の生活設計		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.035	.059	.024	-.084**	-.020	-.072**
年齢	-.030	-.058	-.096**	.262***	.169***	.137***
学歴	-.071**	-.007	.007	-.017	.033	-.036
本人収入	-.062*	-.002	-.113***	-.031	.000	-.029
転職回数	.058**	.045	.096***	.046	-.001	.088***
勤続年数	-.037	-.019	.081**	-.064*	-.010	.039
従業先規模	-.057*	-.042	-.050*	.017	.025	.028
正規従業員	.034	-.036	.036	.076**	.005	.076**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.033	-.036	-.035	.046	-.044	-.027
管理職	-.007	-.011	-.057*	-.003	-.048	-.045
事務職	-.075**	-.027	-.064*	.011	-.036	-.025
営業・販売職	.029	-.015	.034	-.001	-.011	.052*
サービス職	.004	.056*	.005	.045	.019	.045
その他	-.013	-.022	.005	-.015	-.037	.022
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.101***	.001	.092***	.117***	.071*	.135***
共働き世帯	.115***	.059*	.098***	.154***	.145***	.133***
その他	.017	-.011	-.001	-.031	.006	-.068**
R2	.045	.023	.044	.088	.050	.074
adj-R2	.034	.011	.033	.077	.038	.063
F値	4.019***	1.888**	3.944***	8.139***	4.232***	6.789***
N	1457	1404	1479	1449	1396	1472

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

「生活不安」の規定要因

表 5.3.1.1. はサンプル全体における健康不安の規定要因である。「自分の健康」は年齢の効果が大きく年齢が高いほど不安は大きい。これに対して「家族の健康」は年齢による効果はなく、独身に比べて専業主婦世帯ほど高い。表 5.3.1.2. は有職者における健康不安の規定要因である。ここでも年齢が高いほど「自分の健康」の不安は高い。

表 5.3.2.1. はサンプル全体における経済的不安の規定要因である。「収入や資産」については、年齢が低いほど、学歴が低いほど、収入が低いほど、独身に比べて共働き世帯ほど不安が高い。また2000年と2001年では男性ほど不安が大きい効果もある。「老後の生活設計」は年齢が高いほど高い。また独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど不安が高く、とりわけ共働き世帯の効果は相対的に大きい。「生活重視度」においても、共働き世帯は収入を重視する傾向にあった。このような結果から、経済的理由によって共働きを選択している様

子がうかがえる。表5.3.2.2.は有職者における経済的不安の規定要因である。ここでも共働き世帯は独身に比べて「収入・資産」の不安が高い。共働き世帯ほどではないが、1999年と2001年には専業主婦世帯も独身に比べて「収入・資産」不安が高い。また1999年と2001年には転職回数が多いほど「収入や資産」の不安が高い効果もある。「老後の生活設計」は、やはり年齢が高いほど不安が高い。また独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど「老後の生活設計」の不安は高い。

表5.3.3.1.は人間関係不安の規定要因である。「家族・親族の人間関係」と「地域の人間関係」は世帯による効果が大きく、3年とも独身に比べて共働き世帯ほど不安が高い。また2000年と2001年には「地域の人間関係」について、専業主婦世帯ほど不安が高まる効果もある。「勤務先の人間関係」については年齢が低いほど、収入が高いほど不安が高い。表5.3.3.2.は有職者における人間関係不安の規定要因である。ここでも「家族・親族の人間関係」と

表5.3.3.1. 人間関係不安の規定要因（重回帰分析・全体）

	家族・親族の人間関係			地域の人間関係			勤務先の人間関係		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.028	-.010	.088***	.041	.032	.031	-.025	-.004	.061**
年齢	-.033	-.054**	-.034	-.006	-.030	-.033	-.085***	-.136***	-.143***
学歴	-.044*	-.012	-.045*	-.003	.007	-.038	-.020	-.040	.019
本人収入	-.047*	.022	.003	.028	.009	.024	.092***	.150***	.102***
世帯 (vs. 独身)									
専業主婦世帯	.056	.041	.074***	.034	.071***	.093***	-.020	-.118***	-.049
共働き世帯	.105***	.091***	.082***	.130***	.096***	.112***	-.009	.002	.000
その他	-.047*	.016	.011	.014	.039	.039	-.044	-.123***	-.103***
R2	.010	.009	.014	.018	.009	.012	.014	.070	.065
adj-R2	.007	.007	.011	.015	.006	.009	.009	.066	.061
F値	3.287***	3.262***	4.999***	5.994***	3.005***	4.064***	2.930***	18.882***	17.804***
N	2398	2413	2418	2325	2388	2367	1473	1769	1813

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表5.3.3.2. 人間関係不安の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	家族・親族の人間関係			地域の人間関係			勤務先の人間関係		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.075**	.003	.072**	-.008	.071**	.005	-.056	-.047	-.011
年齢	.024	-.070*	-.013	.099***	-.007	.030	-.006	-.022	-.045
学歴	-.004	.019	-.027	-.014	.039	-.038	-.037	-.029	.018
本人収入	.028	.043	-.018	.001	.048	.019	.058	.104***	.026
転職回数	.040	.037	.055*	-.012	.019	-.006	.015	.036	.050*
勤続年数	.012	.023	.051	-.035	.010	-.049	-.058	-.084**	-.053
従業先規模	-.040	-.019	.017	-.014	-.080**	.007	.011	-.046	.000
正規従業員	.074**	-.043	-.005	.084**	.008	.033	.188***	.171***	.148***
職種 (vs. 技能工)									
専門・技術職	.041	-.054	.014	.033	-.043	.018	.021	-.007	-.011
管理職	.000	-.016	-.060*	.024	-.031	-.020	.026	.023	.015
事務職	.046	.018	.013	-.001	.028	-.023	-.003	.002	.000
営業・販売職	.001	-.047	.010	-.023	-.069**	.003	-.036	-.051	.015
サービス職	.071**	.019	.046	.015	.014	.038	.015	.013	-.004
その他	-.020	-.026	.024	.010	-.038	.038	.009	-.028	.031
世帯 (vs. 独身)									
専業主婦世帯	.090**	.039	.105***	.005	.003	.115***	-.036	-.068*	.031
共働き世帯	.111***	.091**	.074**	.091***	.070**	.130***	.010	-.013	-.016
その他	-.002	.013	.000	-.041	.007	-.012	-.048*	-.001	-.035
R2	.023	.016	.025	.022	.021	.022	.046	.051	.045
adj-R2	.011	.004	.013	.010	.009	.011	.034	.039	.034
F値	1.979***	1.348	2.167***	1.835**	1.766**	1.925**	3.974***	4.255***	3.965***
N	1454	1405	1477	1438	1403	1462	1416	1351	1447

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

「地域の人間関係」については、独身に比べて共働き世帯ほど不安が高い。「勤務先の人間関係」については、年齢や収入による有意な効果はなくなり、正規従業員であるほど不安が高くなっている。年齢や収入よりもサラリーマンであるか否かが勤務先の人間関係に不安をもつか否かを大きく分けているようである。

雇用・分配・生活意識と「生活不安」の相関関係

表 5.3.4.1. は雇用・分配・生活意識と「生活不安」の相関係数である。また表 5.3.4.2. と

表 5.3.4.1. 雇用・分配・生活意識と生活不安の相関係数（全体）

		自分の健康	家族の健康	収入や資産	老後の生活設計	家族・親族間の人間関係	地域での人間関係	勤務先での人間関係
終身雇用	1999年	.027	-.001	.010	.030	-.010	-.011	-.024
	2000年	.033	.032	-.008	.020	.000	.025	.000
	2001年	.086**	.052**	-.040*	.020	.030	.000	-.028
年功賃金	1999年	.057**	.006	-.005	.019	.000	-.002	.010
	2000年	.074**	.016	-.022	.030	.008	.046*	.031
	2001年	.068**	.057**	.011	.047*	.016	-.008	-.002
福利厚生 の 給与化	1999年	-.042*	-.034	.038	-.014	.019	-.008	-.017
	2000年	-.006	-.002	.021	-.021	.029	.038	.061**
	2001年	-.018	-.015	.018	.017	.006	-.049*	.025
自己啓発型 能力開発	1999年	-.041*	-.020	-.040*	-.019	-.018	-.013	-.033
	2000年	-.040*	-.068**	-.006	.005	-.041*	-.020	-.031
	2001年	.016	-.010	-.023	-.004	.021	-.008	-.004
組織との 一体感	1999年	.036	.028	.027	.020	.043*	.020	.035
	2000年	.043*	.035	.031	.002	.017	.002	.003
	2001年	-.010	.007	-.022	-.004	.024	-.005	-.006
実績原理	1999年	-.051**	-.069**	-.049*	-.049*	-.041*	-.073**	-.025
	2000年	.017	-.005	.020	.026	.018	-.014	-.023
	2001年	-.024	-.056**	.018	.004	.008	-.042*	-.022
努力原理	1999年	.016	-.011	.003	.033	.017	.031	-.020
	2000年	.027	.020	.009	.012	-.003	-.037	-.025
	2001年	.035	.014	-.015	.024	.024	.017	.005
必要原理	1999年	.012	-.012	-.045*	.008	.005	-.018	-.022
	2000年	.063**	.045*	.027	.012	.039*	.054**	.053*
	2001年	-.005	.010	.040*	.023	.038*	.013	.014
平等原理	1999年	.030	.023	.046*	.014	.005	.024	-.006
	2000年	.028	.028	-.014	.015	.036	.037	.019
	2001年	.035	.032	.049*	.042*	.015	.012	.007
地位競争不安	1999年	.072**	.124**	.211**	.135**	.144**	.193**	.187**
	2000年	.109**	.144**	.209**	.156**	.171**	.185**	.171**
	2001年	.088**	.112**	.201**	.181**	.192**	.195**	.245**
地位喪失不安	1999年	.101**	.141**	.212**	.149**	.145**	.196**	.191**
	2000年	.117**	.122**	.175**	.157**	.180**	.179**	.137**
	2001年	.094**	.121**	.200**	.171**	.199**	.203**	.224**
現状維持	1999年	.077**	.047*	.021	.061**	.013	.010	.003
	2000年	.083**	.055**	.010	.027	.012	.028	-.020
	2001年	.074**	.026	-.006	.074**	.013	.014	-.057*
脱他人志向	1999年	-.002	-.060**	-.085**	-.050*	-.118**	-.071**	-.137**
	2000年	-.061**	-.068**	-.024	-.014	-.073**	-.064**	-.094**
	2001年	-.033	-.057**	-.076**	-.053**	-.085**	-.077**	-.094**
脱地位志向	1999年	.028	.047*	-.053**	-.003	-.030	-.010	-.022
	2000年	-.008	.024	-.042*	-.042*	-.016	.002	-.017
	2001年	-.009	.000	-.073**	-.034	-.032	-.014	-.020
自己肯定	1999年	-.083**	-.018	-.079**	-.065**	-.011	-.011	-.025
	2000年	-.049*	-.011	-.014	-.054**	.013	.029	.055*
	2001年	-.070**	-.017	-.059**	-.067	-.025	-.016	-.026
脱物質主義	1999年	.077**	.079**	-.083**	.039*	-.003	.024	-.011
	2000年	.041*	.052**	-.064**	-.008	.005	.019	-.011
	2001年	.038*	.033	-.107**	-.030	-.014	.004	-.009

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表5.3.4.3. は男性と女性それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「生活不安」の相関係数である。どの生活不安も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、一般的な生活不安の背後に地位への不安があることがうかがえる。「自分の健康」は「年功賃金」・「現状維持」と正の相関がある。また女性では「終身雇用」とも正の相関がある。この点で「自分の健康」に不安がある層は「第一の層」の特徴をもっている。しかし、総じて生活不安と「二つの層」との重なりは小さい。

表5.3.4.2. 雇用・分配・生活意識と生活不安の相関係数（男性）

		自分の健康	家族の健康	収入や資産	老後の生活設計	家族・親族の人間関係	地域での人間関係	勤務先での人間関係
終身雇用	1999年	.016	-.003	.003	.063*	.014	.037	.026
	2000年	-.015	.010	-.042	-.009	-.002	.014	.021
	2001年	.104**	.086**	-.032	.048	.056*	.040	.005
年功賃金	1999年	.061	.039	.010	.066*	.011	.025	.070*
	2000年	.040	-.008	.014	.046	.002	.058*	.054
	2001年	.082**	.092**	.023	.081**	.027	.009	.023
福利厚生 の 給与化	1999年	-.044	-.040	.002	-.031	.007	.004	-.060
	2000年	.013	-.011	.033	.017	.023	.025	.073*
	2001年	-.021	-.011	.021	-.061*	.019	-.038	.002
自己啓発型 能力開発	1999年	-.090**	-.051	-.060*	-.054	-.013	.008	-.047
	2000年	-.055	-.067*	-.016	-.041	-.029	-.032	.014
	2001年	.005	-.039	-.005	-.034	.036	.006	-.032
組織との 一体感	1999年	.005	.027	.047	.074*	.063*	.059*	.034
	2000年	.008	.020	.032	.018	.014	-.010	.007
	2001年	-.007	-.002	-.033	-.002	.017	.004	-.003
実績原理	1999年	-.087**	-.109**	-.041	-.045	-.028	-.103**	-.078*
	2000年	.021	-.004	-.007	-.001	.009	-.031	-.007
	2001年	-.047	-.071*	.034	-.006	-.001	-.050	-.030
努力原理	1999年	.017	.037	.012	.072*	.055	.090**	-.008
	2000年	.046	.050	-.004	.021	.037	.012	.041
	2001年	.044	.015	.025	.028	.035	.054	.014
必要原理	1999年	.013	-.005	-.050	.001	.037	.033	.014
	2000年	.067*	.060*	.062*	.025	.063*	.079**	.028
	2001年	-.015	.013	.056	.026	.043	.014	.007
平等原理	1999年	.025	.051	.028	.018	.041	.051	.002
	2000年	-.034	.011	-.017	.008	.047	.056	.012
	2001年	.037	.037	.054	.040	.013	.039	-.003
地位競争不安	1999年	.077**	.136**	.223**	.128**	.097**	.156**	.171**
	2000年	.132**	.156**	.224**	.127**	.162**	.187**	.192**
	2001年	.068*	.069*	.171**	.172**	.164**	.176**	.232**
地位喪失不安	1999年	.108**	.124**	.202**	.136**	.140**	.169**	.175**
	2000年	.115**	.130**	.181**	.138**	.170**	.186**	.143**
	2001年	.079**	.109**	.197**	.171**	.212**	.202**	.227**
現状維持	1999年	.042	.038	-.004	.069*	.023	.048	.014
	2000年	.074**	.056	.042	.033	.029	.053	-.004
	2001年	.095**	.044	.028	.108**	.004	.019	-.061*
脱他人志向	1999年	-.010	-.065*	-.122**	-.067*	-.176**	-.108**	-.174**
	2000年	-.038	-.046	-.012	-.010	-.064*	-.038	-.076*
	2001年	-.039	-.051	-.055	-.071*	-.069*	-.077**	-.119**
脱地位志向	1999年	.025	.036	-.068*	-.006	-.032	-.003	-.009
	2000年	.011	.040	-.003	-.019	.020	.039	.011
	2001年	-.011	.020	-.031	-.034	-.009	-.011	-.025
自己肯定	1999年	-.078**	-.032	-.079**	-.041	-.003	.014	-.017
	2000年	-.035	-.003	.011	-.038	.034	.087**	.049
	2001年	-.054	-.020	-.048	-.029	-.024	-.035	-.030
脱物質主義	1999年	.074**	.097**	-.115**	.053	-.004	.032	-.005
	2000年	.026	.056	-.059*	.011	.014	.044	-.016
	2001年	.035	.051	-.064*	.001	.018	.031	-.002

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表5.3.4.3. 雇用・分配・生活意識と生活不安の相関係数（女性）

		自分の健康	家族の健康	収入や資産	老後の生活設計	家族・親族の人間関係	勤務先での人間関係	地域での人間関係
終身雇用	1999年	.038	.001	.016	-.004	-.035	-.092*	-.052
	2000年	.077**	.048	.026	.045	.000	-.017	.041
	2001年	.069*	.016	-.048	-.011	.011	-.063	-.039
年功賃金	1999年	.054*	-.023	-.021	-.029	-.011	-.065	-.019
	2000年	.103**	.031	-.050	.012	.013	.016	.042
	2001年	.055*	.021	.002	.012	.017	-.016	-.018
福利厚生 の給与化	1999年	-.041	-.029	.072*	.000	.029	.044	-.016
	2000年	-.023	.006	.011	-.054*	.035	.050	.050
	2001年	-.015	-.021	.014	.092**	-.005	.056	-.058*
自己啓発型 能力開発	1999年	.004	.009	-.021	.015	-.021	-.015	-.037
	2000年	-.029	-.061*	-.003	.049	-.050	-.087**	-.016
	2001年	.025	.022	-.039	.027	-.004	.009	-.026
組織との 一体感	1999年	.063*	.028	.013	-.025	.030	.033	-.028
	2000年	.069*	.054	.026	-.006	.021	-.010	.005
	2001年	-.013	.022	-.015	.001	.014	-.036	-.021
実績原理	1999年	-.019	-.034	-.054*	-.051	-.050	.035	-.055*
	2000年	.014	.003	.038	.052*	.026	-.048	-.008
	2001年	-.006	-.041	.003	.017	.000	-.034	-.045
努力原理	1999年	.015	-.057*	-.006	-.006	-.021	-.037	-.029
	2000年	.009	-.013	.023	.003	-.041	-.100**	-.084**
	2001年	.027	.013	-.052*	.021	.014	-.005	-.017
必要原理	1999年	.010	-.018	-.041	.014	-.025	-.072	-.067*
	2000年	.059*	.030	-.003	.001	.018	.081*	.032
	2001年	.005	.006	.026	.019	.037	.023	.013
平等原理	1999年	.035	-.001	.059*	.008	-.027	-.013	.005
	2000年	.082**	.040	-.011	.019	.027	.031	.024
	2001年	.033	.025	.046	.041	.028	.031	-.006
地位競争不安	1999年	.069**	.114**	.202**	.144**	.188**	.208**	.222**
	2000年	.089**	.139**	.194**	.185**	.180**	.144**	.180**
	2001年	.106**	.153**	.228**	.189**	.215**	.252**	.210**
地位喪失不安	1999年	.096**	.158**	.227**	.166**	.152**	.213**	.216**
	2000年	.120**	.122**	.167**	.180**	.190**	.124**	.169**
	2001年	.107**	.135**	.202**	.174**	.182**	.210**	.201**
現状維持	1999年	.110**	.056*	.044	.051	.001	-.007	-.017
	2000年	.091**	.049	-.015	.017	-.003	-.028	.010
	2001年	.056*	.005	-.035	.040	.038	-.032	.019
脱他人志向	1999年	.005	-.056*	-.051	-.035	-.066*	-.089*	-.037
	2000年	-.080**	-.086**	-.034	-.017	-.080**	-.116**	-.089**
	2001年	-.026	-.063*	-.094**	-.037	-.098**	-.065*	-.075**
脱地位志向	1999年	.030	.058*	-.039	-.001	-.030	-.037	-.012
	2000年	-.027	.003	-.076**	-.067*	-.050	-.041	-.030
	2001年	-.006	-.022	-.113**	-.036	-.047	-.001	-.013
自己肯定	1999年	-.088**	-.005	-.078**	-.085**	-.018	-.038	-.042
	2000年	-.061*	-.013	-.038	-.066*	-.005	.054	-.028
	2001年	-.086**	-.012	-.071**	-.098**	-.038	-.035	-.004
脱物質主義	1999年	.081**	.063*	-.054*	.025	-.003	-.016	.020
	2000年	.054*	.043	-.065*	-.028	-.003	.003	.002
	2001年	.040	.013	-.149**	-.063*	-.040	-.012	-.019

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第4節 新しい仕事観

近代産業社会において、「労働」とはすぐれて賃金労働（ペイドワーク）を意味していた。これに対し、家事・育児のような家庭内労働や、地域の活動やボランティア活動などの社会活動は無償であり、賃金労働と同じ意味では「労働」とみなされてこなかった。しかし、「生活重視度」のところでもみたように、昨今の人びとは、社会的評価の高い職業に就いたり経済的に豊かさを獲得したりすることを必ずしも重視しなくなっている。そうである

なら、労働の目的において収入の占める比重も低下し、その結果として、従来は無償とされてきた活動も「労働」とみなされるようになると考えられる。そこで、従来、無償とされてきた諸活動が「働くこと」にあてはまるか聞いた。

質問：あなたにとって、ここにある(1)から(6)のような活動は「働くこと」にあてはまりますか。

- (1) 親の介護
- (2) 育児
- (3) 家事
- (4) ボランティア活動 (NPO、NGOを含む)
- (5) 消費者・市民運動
- (6) 地域貢献活動

回答

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 あてはまる | 2 どちらかといえばあてはまる |
| 3 どちらかといえばあてはまらない | 4 あてはまらない |
| 5 わからない | |

全体の傾向

図 5. 4. 1. は1999年から2001年における「新しい仕事観」の単純集計結果である。「家事」が約60%でもっとも高い。また「親の介護」と「育児」も約45%あり、家庭内活動を「働くこと」とする意識が高い。「労働」には社会生活を維持するための義務的活動という側面があり、しばしば義務感や負担感をともなう。そして、家事労働（育児や介護も含む）がこの意味で賃金労働と同様の労働とみなしうることは、すでに数多く議論されてきた。「家事」・「親の介護」・「育児」に対する意識の高さは、こうした労働観が広く社会的に共有されつつあることを示すものだと言えよう。

図5. 4. 1. 新しい仕事観（単純集計 1999－2001年）

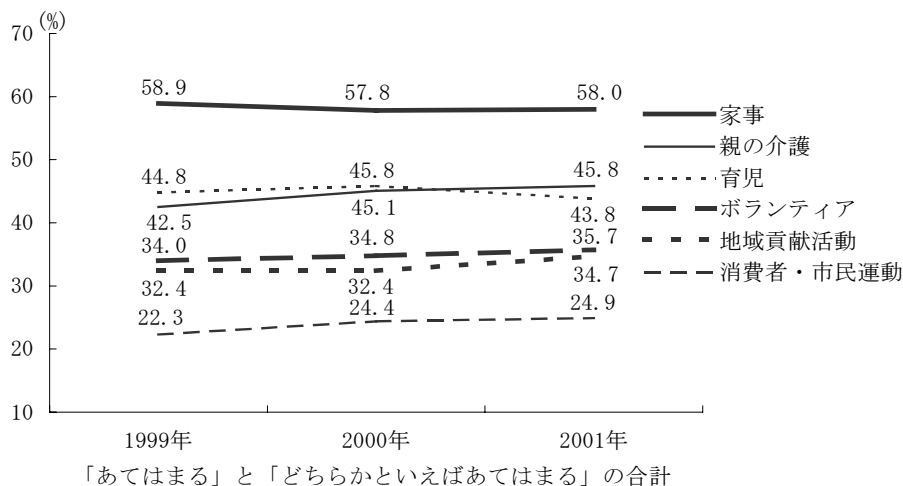
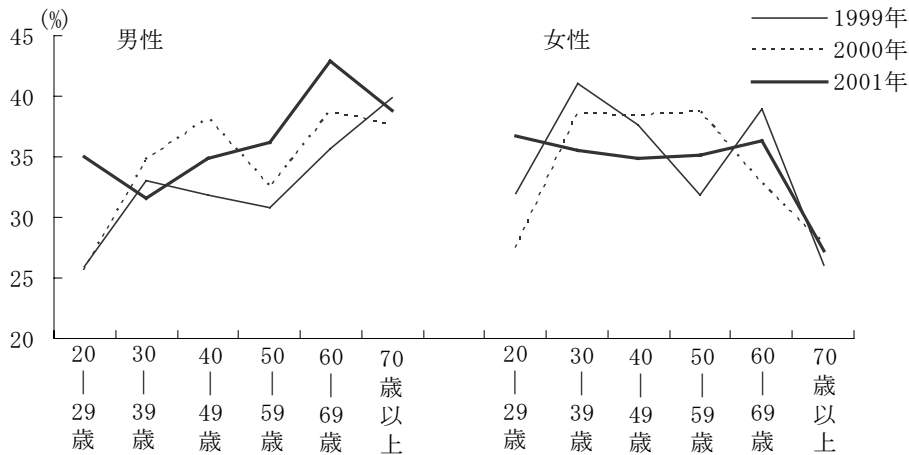


図5.4.2. ボランティア（性・年齢別）



他方で、「ボランティア」と「地域貢献活動」は約30%、「消費者・市民運動」は約20%と、社会活動を働くこととする意識は高くない。しかし、「ボランティア」も「地域貢献活動」も「消費者・市民運動」も年々増加している。近年の社会活動に対する意識の高まりが、これらの活動を仕事とみなす意識を高めていると考えられる。

そこで、社会活動のうち、とりわけ活発化の著しい「ボランティア」の傾向を性・年齢別に見よう。図5.4.2.にあるように、ボランティアを「働くこと」とする意識は、男性において年長であるほど高い。とりわけ男性の50歳代から60歳代では年々この意識が高まっている。これに対し、女性では70歳以上で大きく低下している以外に年齢による一貫した差はない。3年間では、2001年で20歳代は増加しているが、他の年齢層の女性はどちらかという減少している。したがって、ボランティアを「働くこと」とする意識の高まりは、男性の中高年齢層と女性の若年齢層による効果が大きいと言える。

「新しい仕事観」の規定要因

表5.4.1.はサンプル全体における「新しい仕事観」の規定要因である。どの活動も世帯の効果が顕著である。「親の介護」は独身に比べて共働き世帯ほど働くこととみなしている。「育児」は独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど働くこととみなしており、有配偶者世帯で意識が高い。「家事」も、独身に比べて専業主婦世帯や共働き世帯ほど働くこととみなしており、有配偶者世帯で意識が高い。また、「家事」は女性ほど働くこととみなしている。独身者に比べて有配偶者の方が育児や家事に対する義務感が強いことや、女性の方が男性より家事の負担感が大きいこと、共働き世帯では親の介護の負担感が強いことが、この結果からうかがえる。

「ボランティア」・「消費者・市民運動」・「地域貢献活動」は何れも2000年と2001年において、独身者に比べて専業主婦世帯ほど働くこととみなしている。前述のように「労働」は社会生活における義務的活動という意味をもつが、社会活動には、これに加えて社会参加の契

表5.4.1. 「新しい仕事観」の規定要因（重回帰分析・全体）

	親の介護			育児		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.028	-.018	-.027	-.017	-.009	-.018
年齢	.035	.059**	.041	-.043	-.023	-.018
学歴	-.033	.021	-.048*	-.031	-.005	-.024
本人収入	.000	-.016	-.013	.011	.003	-.017
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.042	.042	.110***	.118***	.091***	.149***
共働き世帯	.076***	.136***	.101***	.111***	.138***	.116***
その他	.014	.010	.071**	.054**	.050*	.112***
R2	.007	.016	.017	.011	.013	.016
adj-R2	.005	.013	.014	.008	.010	.013
F値	2.523**	5.608***	5.856***	3.806***	4.428***	5.500***
N	2356	2400	2380	2359	2382	2374

	家事			ボランティア		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.151***	-.130***	-.161***	-.034	-.039	-.016
年齢	.016	-.004	.042	.057**	.026	.015
学歴	.026	.011	-.028	.040	.031	.033
本人収入	-.051**	.025	-.036	-.011	.073***	.003
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.106***	.107***	.127***	.016	.095***	.059**
共働き世帯	.107***	.151***	.079***	.027	.079***	-.009
その他	.069***	.090***	.063**	.032	.091***	.046
R2	.040	.029	.046	.005	.015	.006
adj-R2	.037	.026	.043	.002	.012	.003
F値	14.184***	10.334***	16.247***	1.641	4.956***	1.966*
N	2382	2406	2387	2310	2357	2338

	消費者・市民運動			地域貢献活動		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.026	-.022	-.037	.015	.017	.013
年齢	.041	.032	.042	.051*	.020	.029
学歴	.044*	.026	.043*	.063**	.029	.039
本人収入	.008	.034	-.011	.019	.045*	.016
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.004	.089***	.062**	.019	.093***	.089***
共働き世帯	.031	.073***	-.003	.057**	.092***	.018
その他	.038	.081***	.024	.044	.099***	.039
R2	.004	.010	.007	.008	.015	.009
adj-R2	.001	.007	.004	.005	.012	.006
F値	1.371	3.312***	2.359**	2.648***	4.907***	3.000***
N	2257	2315	2280	2285	2330	2316

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

機としての意味もある。この意味で、専業主婦世帯の、とりわけ女性にとって、こうした社会活動は家庭の外で社会的役割を担う重要な活動であると考えられる。

表5.4.2. は有職者における「新しい仕事観」の規定要因である。ここでも家庭内の活動については世帯の効果が大きく、「親の介護」は2000年と2001年において、独身に比べて共働き世帯ほど働くこととみなしている。「育児」と「家事」についても共働き世帯ほど働くこととみなしている。また2001年には専業主婦世帯も「親の介護」・「育児」・「家事」を働くこととみなしている。「家事」はここでも性別の効果が大きく、女性ほど働くこととみなしている。就業先属性では、2000年と2001年において、正規従業員ほど「親の介護」と「育児」を働くこととみなす効果がある。育児・介護と賃金労働との両立が時間的に難しい正規従業員において、この二つのケアワークを「仕事」とみなす意識が高いのである。このことは、正規雇用の働き方において、育児休業や介護休業の整備がますます重要であることを示唆し

表5.4.2. 「新しい仕事観」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	親の介護			育児			家事		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.049	-.058	-.033	-.021	-.026	-.044	-.145***	-.177***	-.198***
年齢	.055	.101***	.031	-.004	.010	-.027	.059	.091**	-.004
学歴	-.019	.018	-.048	-.007	-.015	-.031	.055*	-.001	-.009
本人収入	-.008	-.017	-.029	-.002	.002	-.002	-.043	.066*	-.014
転職回数	-.026	-.006	-.038	-.020	.003	-.017	.015	.003	.012
勤続年数	.032	.037**	.028	.005	.006	.012	.010	-.039	.051
従業先規模	.003	-.036	-.053*	-.002	-.018	-.010	-.011	-.018	-.010
正規従業員	-.016	.103***	.069**	.049	.071**	.059*	.035	.069**	.034
職種 (vs. 技能工)									
専門・技術職	-.011	-.027	-.031	.033	-.027	-.058*	-.002	-.074**	-.040
管理職	-.053	-.001	-.028	-.042	-.009	-.055*	-.027	-.012	-.101***
事務職	-.059*	-.060*	-.048	-.025	-.016	-.032	-.011	-.052	-.061*
営業・販売職	-.068**	-.040	-.012	-.045	-.003	-.028	-.035	.002	-.045
サービス職	-.071**	-.020	.001	-.063*	-.033	-.015	-.030	-.032	-.034
その他	-.001	-.011	-.019	-.013	-.029	-.009	.002	-.012	-.028
世帯 (vs. 独身)									
専業主婦世帯	-.012	-.042	.106***	.083*	.048	.176***	.039	.032	.153***
共働き世帯	.023	.083**	.098***	.118***	.112***	.153***	.088**	.120***	.102***
その他	-.061**	.014	.035	-.009	.020	.021	-.024	.010	.016
R2	.022	.035	.026	.020	.014	.027	.034	.047	.050
adj-R2	.010	.023	.015	.009	.001	.015	.023	.035	.038
F値	1.861**	2.934***	2.271***	1.740**	1.112	2.336***	2.976***	3.971***	4.419***
N	1431	1396	1455	1434	1385	1454	1447	1401	1460

	ボランティア			消費者・市民運動			地域貢献活動		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.046	-.033	-.018	-.039	.027	-.052	.000	.064*	.012
年齢	.088**	.073*	.022	.068*	.073*	.057	.065*	.076*	.038
学歴	.038	-.005	.015	.048	.002	.051	.079**	-.006	.015
本人収入	.001	.091**	.029	.000	.081**	.009	.016	.054	.050
転職回数	-.038	-.049	.005	.001	-.070**	.021	-.032	-.045	-.023
勤続年数	-.013	-.028	-.065*	.015	-.097**	-.020	.032	-.026	-.046
従業先規模	.034	-.007	-.067**	.039	-.037	-.040	.026	.003	-.060**
正規従業員	-.031	-.016	.017	-.031	-.014	.000	-.001	-.006	.004
職種 (vs. 技能工)									
専門・技術職	.059*	.071**	-.048	.080**	.038	-.029	.039	.064*	-.031
管理職	-.052	.026	.010	-.021	.016	-.025	-.054	.063*	.010
事務職	.009	.057	.008	.022	.039	.008	.010	.057	-.009
営業・販売職	-.005	.019	-.011	-.017	-.016	-.027	-.034	-.016	-.025
サービス職	-.002	-.035	-.044	.027	-.013	-.013	.002	.004	-.035
その他	.028	-.021	-.026	.013	-.022	.001	.032	-.015	-.041
世帯 (vs. 独身)									
専業主婦世帯	-.027	-.001	.041	-.056	-.011	.043	-.023	-.017	.059
共働き世帯	-.009	.055	-.034	-.011	.059	-.039	.039	.069*	-.001
その他	-.042	.026	.011	-.030	.072**	-.007	-.014	.032	-.017
R2	.017	.029	.014	.018	.023	.011	.021	.031	.015
adj-R2	.005	.016	.002	.006	.011	-.001	.009	.019	.003
F値	1.44	2.359***	1.168	1.481*	1.859**	0.944	1.767**	2.569***	1.232
N	1421	1380	1440	1392	1362	1414	1403	1372	1433

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

ていよう。こうした家庭内活動に対して、社会活動である「ボランティア」・「消費者・市民運動」・「地域貢献活動」は属性によって規定されていない。近年、新たに高まりつつある社会活動を「仕事」とみなすかどうかについて、有職者の意識はまだ定まっていないことがうかがえる。

雇用・分配・生活意識との相関

表5.4.3.1. は雇用・分配・生活意識と「新しい仕事観」の相関係数である。また表5.4.3.2. と表5.4.3.3. は男性と女性それぞれにおける雇用・分配・生活意識と「新しい仕事観」の相関係数である。

表5.4.3.1. 雇用・分配・生活意識と「新しい仕事観」の相関係数（全体）

		親の介護	育児	家事	ボランティア	消費者・市民運動	地域貢献活動
終身雇用	1999年	.044*	.027	.002	.000	.004	.016
	2000年	.032	.036	.044*	.046*	.045*	.053**
	2001年	.027	.023	.028	.026	.003	-.011
年功賃金	1999年	.028	.011	-.009	.001	.027	.035
	2000年	-.002	-.010	-.005	.005	.033	.018
	2001年	.075**	.048	.059**	.055**	.036	.009
福利厚生 の 給与化	1999年	.012	-.008	-.028	-.003	.021	-.004
	2000年	.018	.035	.036	-.006	-.015	-.025
	2001年	.052*	.052**	.053**	-.016	-.003	-.011
自己啓発型 能力開発	1999年	-.009	.009	-.006	.005	.001	.019
	2000年	.016	.029	.026	.011	.034	.047*
	2001年	.005	-.006	.011	.035	.048*	.040
組織との 一体感	1999年	-.024	.016	-.016	.009	-.006	.027
	2000年	-.027	-.002	-.018	.009	.005	.045*
	2001年	.006	.009	-.032	.009	-.012	.028
実績原理	1999年	-.003	.015	.000	.000	-.024	.001
	2000年	-.022	-.030	-.027	-.049*	-.039*	-.039*
	2001年	-.021	-.006	-.015	.020	.017	-.002
努力原理	1999年	.016	.016	.033	.028	.007	.030
	2000年	.047*	.039*	.047*	.035	.040*	.028
	2001年	.039*	.014	.015	.041*	.050*	.030
必要原理	1999年	.027	.046*	.008	.056**	.076**	.035
	2000年	.026	.036	.031	.050*	.030	.059**
	2001年	.032	.028	.034	.003	.020	.026
平等原理	1999年	.002	.008	-.014	.034	.047*	.036
	2000年	.070**	.080**	.079**	.068**	.066**	.068**
	2001年	.081**	.043*	.047*	.046*	.036	.044*
地位競争不安	1999年	.098**	.103**	.044*	.038	.060**	.060**
	2000年	.071**	.063**	.033	.070**	.043*	.077**
	2001年	.081**	.074**	.075**	.078**	.078**	.063**
地位喪失不安	1999年	.058**	.073**	.027	.043*	.065**	.058**
	2000年	.056**	.039*	.029	.060**	.026	.048*
	2001年	.072**	.075**	.071**	.070**	.069**	.072**
現状維持	1999年	.053**	.036	.048*	.019	-.003	.021
	2000年	.062**	.046*	.030	.036	.035	.057**
	2001年	.050*	.018	.054**	.027	.051*	.044*
脱他人志向	1999年	-.002	-.005	-.022	-.013	-.017	-.034
	2000年	-.018	-.027	-.007	-.013	-.020	-.015
	2001年	.018	-.019	.037	.055**	.036	.033
脱地位志向	1999年	.029	.021	.024	.031	.020	.041*
	2000年	.011	.007	.044*	.041*	.004	.029
	2001年	-.003	.011	.041*	.031	.028	.013
自己肯定	1999年	.022	.022	.030	.064**	.052**	.080**
	2000年	.049*	.046*	.056**	.043*	.044*	.071**
	2001年	.026	.022	.004	.044*	.072**	.089**
脱物質主義	1999年	.062**	.059**	.073**	.107**	.095**	.112**
	2000年	.058**	.070**	.119**	.091**	.068**	.082**
	2001年	.014	.011	.048*	.053**	.034	.050*

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

どの活動も「地位競争不安」・「地位喪失不安」と正の相関があり、「平等原理」と正の相関がある。その一方で「脱物質主義」とも正の相関がある。特に男性では「脱物質主義」との相関が顕著である。新しい仕事観は、競争原理のなかで地位への不安をもちつつも、平等と精神的なゆとりを求める意識のなかに芽生えていることがうかがえる。なかでも、「ボランティア」・「消費者・市民運動」・「地域貢献活動」は「自己肯定」と正の相関があり、従来型の「仕事」以外の自分自身への誇りが新たな「仕事観」と結びついていることがうかがえる。また男性ではどの活動も「努力原理」と正の相関がある。ここから、業績主義においても、

結果（実績）より過程（努力）に重点を置く意識が新たな仕事観と親和的であることがうかがえる。

表5.4.3.2. 雇用・分配・生活意識と「新しい仕事観」の相関係数（男性）

		親の介護	育児	家事	ボランティア	消費者・市民運動	地域貢献活動
終身雇用	1999年	.052	.030	.002	-.001	.030	.033
	2000年	.035	.044	.070*	.062*	.077**	.078**
	2001年	.022	.010	-.012	.063*	.055	.033
年功賃金	1999年	.034	.022	-.035	-.038	.018	.019
	2000年	-.011	-.010	-.021	-.007	.012	-.001
	2001年	.067*	.036	.037	.073*	.065*	.038
福利厚生 の 給与化	1999年	.055	.032	.002	.017	.024	.051
	2000年	.003	.027	.005	-.015	-.012	-.041
	2001年	.051	.052	.055	-.051	-.016	-.007
自己啓発型 能力開発	1999年	-.008	.021	.009	.046	.025	.049
	2000年	.026	.015	.011	.011	.040	.049
	2001年	.002	.002	.024	.014	.054	.032
組織との 一体感	1999年	.037	.060*	.027	.011	.018	.044
	2000年	-.059*	-.022	-.054	-.008	-.015	.030
	2001年	.018	.031	-.009	.033	.015	.046
実績原理	1999年	-.014	.008	-.001	.016	.004	.017
	2000年	-.051	-.054	-.038	-.033	-.023	-.061*
	2001年	-.076**	-.036	-.055	.016	.027	.000
努力原理	1999年	.089**	.062*	.073*	.052	.054	.066*
	2000年	.102**	.081**	.090**	.073*	.081**	.057*
	2001年	.062*	.051	.033	.095**	.125**	.076**
必要原理	1999年	.041	.062*	.038	.061*	.097**	.043
	2000年	.028	.011	.005	.029	.026	.053
	2001年	.063*	.049	.041	.014	.024	.038
平等原理	1999年	.020	.046	.023	.047	.064*	.049
	2000年	.085**	.102**	.055	.094**	.066*	.082**
	2001年	.125**	.074*	.059*	.047	.063*	.051
地位競争不安	1999年	.117**	.119**	.070*	.039	.044	.036
	2000年	.095**	.082**	.036	.069*	.069*	.103**
	2001年	.056	.050	.067*	.065*	.040	.016
地位喪失不安	1999年	.077**	.095**	.041	.049	.054	.049
	2000年	.095**	.063*	.050	.060*	.037	.039
	2001年	.074**	.053	.053	.068*	.043	.049
現状維持	1999年	.072*	.027	.030	.000	.007	.042
	2000年	.101**	.064*	.035	.051	.044	.056
	2001年	.083**	.031	.036	.069*	.092**	.084**
脱他人志向	1999年	.014	.003	-.020	.016	.000	-.006
	2000年	-.032	-.039	-.005	-.038	-.026	-.041
	2001年	-.011	-.034	.024	.079**	.059*	.053
脱地位志向	1999年	.005	.022	.031	.042	.015	.069*
	2000年	.053	.044	.082**	.062*	.023	.060*
	2001年	-.007	.015	.057*	.041	.041	-.004
自己肯定	1999年	.023	.016	.042	.063*	.065*	.075*
	2000年	.089**	.084**	.077**	.018	.021	.063*
	2001年	.002	.028	.013	.040	.051	.074*
脱物質主義	1999年	.070*	.082**	.105**	.144**	.118**	.136**
	2000年	.064*	.094**	.133**	.089**	.072*	.094**
	2001年	.012	.016	.059*	.094**	.066*	.089**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表5.4.3.3. 雇用・分配・生活意識と「新しい仕事観」の相関係数（女性）

		親の介護	育児	家事	ボランティア	消費者・市民運動	地域貢献活動
終身雇用	1999年	.031	.022	-.023	-.003	-.024	.002
	2000年	.027	.028	.008	.031	.014	.035
	2001年	.029	.033	.050	-.014	-.054	-.054*
年功賃金	1999年	.016	-.002	-.018	.032	.037	.058*
	2000年	.002	-.010	-.012	.017	.051	.043
	2001年	.078**	.056*	.057*	.035	.004	-.016
福利厚生 給与化	1999年	-.030	-.045	-.071*	-.023	.018	-.056
	2000年	.030	.042	.066*	.002	-.017	-.011
	2001年	.052	.052	.046	.017	.007	-.014
自己啓発型 能力開発	1999年	-.007	.000	-.005	-.029	-.022	-.012
	2000年	.013	.043	.063*	.011	.031	.039
	2001年	.013	-.008	.032	.056*	.051	.044
組織との 一体感	1999年	-.067*	-.014	-.006	.016	-.025	.005
	2000年	.000	.014	.028	.020	.021	.049
	2001年	.003	-.003	-.015	-.007	-.025	.010
実績原理	1999年	.011	.023	.027	-.010	-.048	-.018
	2000年	.003	-.012	.001	-.062*	-.051	-.030
	2001年	.025	.022	.052*	.026	.020	-.008
努力原理	1999年	-.054*	-.028	-.010	.006	-.040	-.005
	2000年	-.005	.000	-.001	-.001	.000	.003
	2001年	.018	-.017	-.001	-.009	-.019	-.015
必要原理	1999年	.014	.031	-.020	.052	.057*	.026
	2000年	.024	.057*	.051	.069**	.033	.066*
	2001年	.004	.008	.023	-.008	.015	.015
平等原理	1999年	-.017	-.025	-.068*	.019	.032	.029
	2000年	.055*	.062*	.089**	.047	.065*	.059*
	2001年	.042	.015	.013	.043	.006	.040
地位競争不安	1999年	.087**	.091**	.044	.041	.076**	.079**
	2000年	.053*	.047	.044	.071**	.019	.050
	2001年	.104**	.096**	.095**	.091**	.117**	.106**
地位喪失不安	1999年	.047	.057*	.047	.043	.078**	.062*
	2000年	.025	.019	.026	.059*	.016	.052
	2001年	.073**	.097**	.106**	.074**	.098**	.094**
現状維持	1999年	.029	.040	.034	.031	-.014	.005
	2000年	.025	.029	.007	.023	.026	.064*
	2001年	.015	-.001	.036	-.017	.002	.008
脱他人志向	1999年	-.015	-.011	-.022	-.039	-.031	-.060*
	2000年	-.006	-.017	-.005	.008	-.014	.007
	2001年	.042	-.008	.046	.033	.013	.015
脱地位志向	1999年	.049	.018	.001	.017	.023	.018
	2000年	-.030	-.028	-.006	.022	-.015	.004
	2001年	-.003	.003	.005	.019	.009	.032
自己肯定	1999年	.026	.030	.039	.068*	.039	.081**
	2000年	.021	.017	.055*	.064*	.065*	.073**
	2001年	.051	.022	.025	.052	.099**	.102**
脱物質主義	1999年	.051	.037	.029	.071**	.071**	.092**
	2000年	.051	.049	.090**	.094**	.065*	.077**
	2001年	.014	.003	.025	.012	-.001	.012

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第5節 生活満足度

昨今の日本社会には、競争原理の徹底により地位競争の圧力が高まる一方で、従来型の地位志向の弛緩も広がりつつある。そして、長期的な不況により雇用や収入への不安がある一方で、社会活動や趣味のサークルが人びとに新たな活動の場を提供しつつある。転換期と呼ばれ流動性が高く、明確な将来の展望が見えにくい現在の生活環境のなかで、どのような人びとが現在の生活に満足し、どのような意識が生活満足と結びついているのだろうか。

質問：あなたは、全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。この中ではどうでしょうか。

- 1 満足している 2 まあ満足している
- 3 やや不満だ 4 どちらともいえない
- 5 わからない

全体の傾向

図 5.5.1. は1999年から2001年の「生活満足度」の単純集計結果である。全体の約65%が今の生活に満足しており、全体的な満足度は高い。しかしながら、2001年では減少し3年間でもっとも低くなっている。図 5.5.2. は「生活満足度」を性・年齢別にまとめたものである。男女とも年長であるほど満足度が高い。また若年層ほど女性の方が男性より満足度が高い。女性や高齢者の生活満足度が高いことは一般的に指摘されていることであり、本調査でも同様の結果となった。しかし2001年には男女ともほぼすべての年齢層で満足度が低下している。なかでも女性の40代と50代での低下が顕著である。

図5.5.1. 生活満足度（単純集計 1999－2001年）

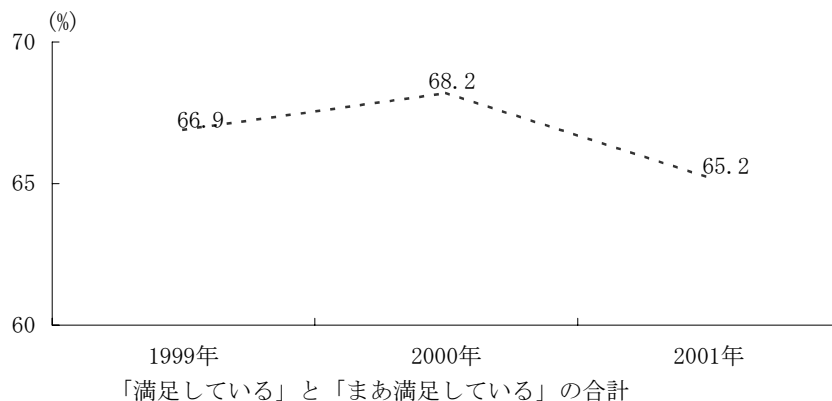


図5.5.2. 生活満足度（1999－2001年 性・年齢別）

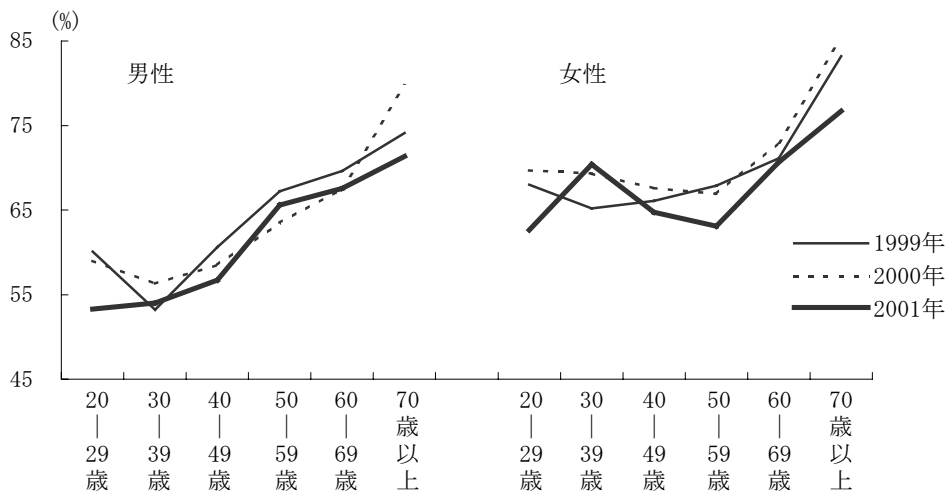


表5.5.1. 「生活満足度」の規定要因（重回帰分析・全体）

	1999	2000	2001
性別	-.119***	-.143***	-.127***
年齢	.133***	.126***	.120***
学歴	.088***	.058**	.088***
本人収入	.080***	.087***	.099***
世帯（vs. 独身）			
専業主婦世帯	.046*	.078***	.064**
共働き世帯	-.016	-.008	-.015
その他	.068**	.066**	.071***
R2	.032	.037	.034
adj-R2	.029	.034	.031
F値	11.244***	13.296***	12.293***
N	2413	2441	2443

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表5.5.2. 「生活満足度」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	1999	2000	2001
性別	-.078**	-.158***	-.118***
年齢	.059	.059	.069*
学歴	.054*	.016	.002
本人収入	.080**	.053	.127***
転職回数			
勤続年数	-.053*	-.067**	-.098***
勤続年数	.048	.003	-.011
従業先規模	.032	-.003	.036
正規従業員	-.001	.013	-.035
職種（vs. 技能工）			
専門・技術職	-.006	.032	.009
管理職	.068**	.072**	.017
事務職	-.005	.018	.071**
営業・販売職	.005	-.003	-.001
サービス職	-.036	-.034	-.017
その他	.033	-.032	-.014
世帯（vs. 独身）			
専業主婦世帯	-.045	.111***	.058
共働き世帯	-.004	.038	.029
その他	.021	.011	.019
R2	.039	.043	.051
adj-R2	.028	.031	.040
F値	3.474***	3.670***	4.661***
N	1463	1412	1481

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

「生活満足度」の規定要因

表5.5.1.は「生活満足度」の規定要因である。性別と年齢による効果が大きく、クロス集計にもあったように、女性ほど年齢が高いほど満足度が高い。また学歴が高いほど収入が高いほど満足度が高いとの効果もある。世帯の就業スタイルでは独身に比べて専業主婦世帯の満足度が高い。

表5.5.2.は有職者における「生活満足度」の規定要因である。ここでも女性ほど満足度は高い。また転職回数が少ないほど生活満足度が高い効果もある。

雇用・分配・生活意識との相関

表5.5.3.は雇用・分配・生活意識と「生活満足度」の相関係数である。まず男女とも3年間一貫して「地位競争不安」・「地位喪失不安」と負の相関があり、「脱物質主義」と正の相関

表5.5.3. 雇用・分配・生活意識と「生活満足度」の相関係数

		生活満足度		
		全体	男性	女性
終身雇用	1999年	.106**	.159**	.045
	2000年	.077**	.101**	.044
	2001年	.078**	.111**	.037
年功賃金	1999年	.084**	.083**	.075**
	2000年	.038*	.008	.052*
	2001年	.054**	.067*	.033
福利厚生 の 給与化	1999年	-.058**	-.024	-.096**
	2000年	-.024	-.038	-.009
	2001年	-.052**	-.084**	-.024
自己啓発型 能力開発	1999年	.024	.039	.015
	2000年	.008	-.002	.033
	2001年	.024	.051	.009
組織との 一体感	1999年	.054**	.052	.073*
	2000年	.055**	.068*	.063*
	2001年	.099**	.156**	.066*
実績原理	1999年	.066**	.072*	.072**
	2000年	.039*	.027	.066*
	2001年	.025	.025	.039
努力原理	1999年	.036	.024	.048
	2000年	.047*	.047	.042
	2001年	.040*	.047	.032
必要原理	1999年	.032	.017	.046
	2000年	-.008	.032	-.047
	2001年	-.008	-.015	-.003
平等原理	1999年	-.016	-.011	-.028
	2000年	-.016	-.036	-.008
	2001年	-.025	.010	-.063*
地位競争不安	1999年	-.134**	-.144**	-.118**
	2000年	-.129**	-.111**	-.136**
	2001年	-.115**	-.094**	-.132**
地位喪失不安	1999年	-.156**	-.162**	-.141**
	2000年	-.123**	-.123**	-.112**
	2001年	-.140**	-.136**	-.140**
現状維持	1999年	.040*	.062*	.009
	2000年	.073**	.045	.087**
	2001年	.043*	-.012	.083**
脱他人志向	1999年	.052**	.064*	.042
	2000年	.048*	.032	.065*
	2001年	.031	.047	.014
脱地位志向	1999年	.046*	.079**	.009
	2000年	.068**	.069*	.055*
	2001年	.053**	.021	.079**
自己肯定	1999年	.061**	.071*	.060*
	2000年	.056**	.019	.103**
	2001年	.077**	.048	.113**
脱物質主義	1999年	.121**	.152**	.087**
	2000年	.151**	.150**	.140**
	2001年	.130**	.093**	.162**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

がある。つまり、社会的地位に拘泥せず物質的な豊かさよりも精神的なゆとりを重視する層で生活満足度が高い。また、「現状維持」・「脱地位志向」・「自己肯定」と「生活満足度」も正の相関がある。この傾向は、とりわけ女性に特徴的である。女性の生活満足度の高さの背後には、こうした地位にとらわれない価値志向があると考えられる。雇用意識については、「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関がある。つまり、日本型雇用慣行を支持する層で生活満足度が高い。とりわけ男性でこの傾向は顕著である。しかしそれよりも、ここでは男女とも「組織との一体感」と正の相関があることに着目したい。「終身雇用」や「年功

賃金」による雇用保障や所得保障が、物質的に人びとの生活を保障するのに対して、「組織との一体感」は社会関係や自己アイデンティティにおける精神的な安定を人びとに与える。この意味で、「組織との一体感」は脱物質主義的な雇用意識であると言える。したがって、「生活満足度」と「組織との一体感」との正の相関は、雇用においても脱物質主義的要因が満足できる生活にとって重要であることを示唆している。

まとめ

本調査では、人びとの生活空間を仕事・家庭生活・社会活動・余暇活動（趣味・レジャー）の4領域に分け、職業や収入といった従来の地位に依拠した生活のあり方と、家庭生活・社会活動・余暇活動などを重視する新しい勤労生活のあり方を比較した。

このとき、第1章の生活意識との関連に着目するならば、次のようなことが言える。家族・社会活動・余暇活動に力点を置く生活スタイルは、生活意識における「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」と結びついている。そして、「地位競争不安」や「地位喪失不安」がなく、「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」をもつ層で、生活の充実感や満足度は高い。つまり、地位に拘泥せず、自分自身に自信を持ったり、ゆとりある生活を求めたりするところに、充実感や満足感はある。これは仕事の充実感も例外ではない。

近代産業社会では、階層の開放性を高め、高い学歴を獲得したり、社会的評価の高い職業に就いたり、高い収入を得たりすることが幸福な生活につながると信じられてきた。しかし、今日では、このような地位達成では得ることができない幸福へと人びとの価値志向がシフトしているのである。

第6章 仕事(やりがい)満足度と生活満足度・生活充実感・不公平感

前章まででは、それぞれのトピックについて、1999年から2001年の動向を追うとともに、雇用・分配・生活意識における「二つの層」とのつながりを探ってきた。本章では、この調査報告書の締めくくりとして、仕事(やりがい)満足度から生活満足度・生活充実感・不公平感を分析する。

言うまでもなく、勤労者にとって、仕事は生活のなかで大きな比重を占める活動である。このため、仕事で満足感を得ていれば、それだけ生活の満足感や充実感を得ることも多い。逆に、仕事で不満が多いと、生活満足度が低いばかりでなく、社会への不公平感も強いと考えられる。

本調査では、仕事(やりがい)満足度を「努力の次元」・「能力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」に分けて分析した。そこで、本章では、仕事においてどのような次元で満足が、生活の満足や充実感と結びついているか、また仕事のどのような次元の不満が不公平感と結びついているか明らかにしたい。

仕事(やりがい)満足度と生活満足度

表6.1.は「生活満足度」を「仕事(やりがい)満足度」から分析した結果である。「努力の

表6.1. 仕事(やりがい)満足度からみた生活満足度

	生活満足度		
	1999	2000	2001
性別	-.058*	-.138***	-.096***
年齢	.047	.037	.053
学歴	.060*	.015	.020
本人収入	.011	.005	.050
転職回数	-.065**	-.050*	-.060**
勤続年数	.022	-.005	.015
従業先規模	.044	.009	.064**
正規従業員	.023	.045	.026
職種(vs.技能工)			
専門・技術職	-.046	.040	-.020
管理職	.034	.047	-.019
事務職	-.027	.043	.043
営業・販売職	-.034	.024	-.002
サービス職	-.054*	-.014	-.031
その他	.031	-.024	-.018
世帯(vs.独身)			
専業主婦世帯	-.049	.102***	.027
共働き世帯	-.015	.068**	.011
その他	.001	-.011	.010
努力の次元	.227***	.242***	.251***
能力の次元	.153***	.190***	.139***
仕事の次元	.007	.038	.078**
責任の次元	.051*	.014	.030
R2	.160	.192	.196
adj-R2	.147	.180	.184
F値	12.669***	15.370***	16.591***
N	1420	1378	1449

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

次元」と「能力の次元」の満足度が高いほど生活満足度は高い。とりわけ「努力の次元」の満足度の効果が大きい。第1章でみたように、「望ましい分配原理」について「努力原理」と「実績原理」への支持は高い。しかし、「努力原理」と「努力の次元」との相関はなく（第2章第1節参照）、「努力原理」と「生活満足度」の相関も強くない（第5章第5節参照）。つまり、「理想として努力原理を望む意識」と「実際に仕事で努力が報われていること」の間にはギャップがある。しかし、実際の満足度において、「努力の次元」の仕事満足が生活満足に結びついていることは、業績原理として努力が重要であることを改めて示している。

仕事（やりがい）満足度と生活充実感

表6.2.1.は「生活全体」の充実感を「仕事（やりがい）満足度」から分析した結果である。また表6.2.2.は、「仕事」・「家庭生活」・「社会活動」・「自由時間活動」の充実感を「仕事（やりがい）満足度」から分析した結果である。

どの次元の満足度も高いほど「生活全体」の充実感が高い。つまり、どの次元であれ仕事の満足感が充実した生活の条件になっている。それぞれの生活領域について見ると、「仕事」と「家庭生活」の充実感にとって仕事満足度は重要な条件となっている。「仕事」についてはどの次元の満足度も有意な効果をもっているが、なかでも「能力の次元」と「仕事の

表6.2.1. 仕事（やりがい）満足度からみた生活全体の充実感

	生活全体		
	1999	2000	2001
性別	-.065*	-.109***	-.084***
年齢	.008	-.009	.056
学歴	.085***	-.013	.027
本人収入	.025	.007	.076**
転職回数	-.040	.012	-.028
勤続年数	.038	-.007	-.037
従業先規模	.034	.047	.044
正規従業員	-.025	.018	.012
職種（vs. 技能工）			
専門・技術職	-.077**	-.011	.020
管理職	-.027	.003	-.040
事務職	-.036	-.022	-.008
営業・販売職	-.053*	.003	-.031
サービス職	-.030	-.012	.011
その他	-.036	-.030	-.028
世帯（vs. 独身）			
専業主婦世帯	.126***	.123***	.128***
共働き世帯	.122***	.144***	.107***
その他	.073***	.049*	.068**
努力の次元	.140***	.085***	.077***
能力の次元	.088***	.184***	.116***
仕事の次元	.099***	.115***	.062*
責任の次元	.098***	.086***	.151***
R2	.148	.156	.146
adj-R2	.135	.143	.133
F値	11.492***	11.947***	11.582***
N	1413	1376	1447

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表 6.2.2. 「仕事」「家庭生活」「社会活動」「自由時間活動」の充実感と仕事（やりがい）満足度

	仕事			家庭生活		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.067**	-.077**	-.060**	-.084**	-.112***	-.145***
年齢	.097***	.046	.123***	.006	-.002	-.026
学歴	.042	-.003	.037	.062*	-.019	-.027
本人収入	.029	.033	.049	-.047	.043	.071**
転職回数	.012	-.019	-.003	-.027	-.003	-.008
勤続年数	-.004	-.012	.025	.065*	.033	-.014
従業先規模	.016	.007	.017	.043	.019	.023
正規従業員	.022	.025	.068**	.022	.070**	.039
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.012	.032	-.013	-.050	.001	-.029
管理職	.009	.016	-.001	-.029	-.038	-.018
事務職	.008	-.002	-.011	-.032	.007	-.026
営業・販売職	.010	.033	-.061**	-.042	-.018	-.063**
サービス職	.022	.039	.021	-.001	.011	.013
その他	-.007	.021	.000	-.038	-.007	.011
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.022	.106***	.039	.221***	.257***	.268***
共働き世帯	.001	.119***	.027	.223***	.278***	.252***
その他	-.029	.054**	.028	.046	.062**	.130***
努力の次元	.116***	.077***	.058**	.089***	.071**	.057**
能力の次元	.267***	.229***	.243***	.108***	.094***	.009
仕事の次元	.182***	.250***	.209***	.101***	.141***	.088***
責任の次元	.130***	.093***	.075***	.066**	.075**	.114***
R2	.325	.295	.275	.136	.157	.125
adj-R2	.314	.284	.265	.123	.144	.112
F値	31.648***	26.687***	25.482***	10.340***	11.847***	9.656***
N	1405	1359	1430	1402	1359	1435

	社会活動			自由時間活動		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.036	.024	.012	.043	.026	.018
年齢	.090**	.032	.155***	.040	-.077*	.037
学歴	-.023	-.044	.019	.027	-.014	.039
本人収入	-.046	.018	-.018	-.005	-.012	.092
転職回数	-.056*	.012	-.023	-.020	.066	.027
勤続年数	.069*	.038	.050	.013	.083	.010
従業先規模	-.017	-.025	-.012	.106***	.041	.043
正規従業員	-.103***	-.094***	-.050	-.111***	-.006	-.018
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.019	.013	-.021	.017	.029	-.010
管理職	.031	-.026	.000	-.008	.030	-.098***
事務職	-.012	.048	-.048	.015	.066*	-.023
営業・販売職	-.029	-.087	-.078	.002	-.016	-.051*
サービス職	.028	-.054	-.042	-.028	.031	-.039
その他	-.023	-.027	-.074	-.045	-.003	-.013
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.041	.076*	.000	-.112***	-.064*	-.067*
共働き世帯	.108***	.109***	.067*	-.131***	-.082**	-.127***
その他	.011	.072**	.059**	-.023	-.011	-.002
努力の次元	.047	.053	-.043	.098***	.054*	.033
能力の次元	.034	.054	.134***	.048	.096***	.135***
仕事の次元	.083**	.035	.068*	.016	.031	.047
責任の次元	.074**	.053	.057*	.062*	.023	.020
R2	.109	.076	.124	.062	.044	.065
adj-R2	.092	.058	.109	.047	.028	.051
F値	6.576***	4.256***	8.195***	4.191***	2.808***	4.529***
N	1151	1116	1233	1348	1315	1386

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

次元」の効果が大きい。仕事に新しいチャレンジがあり、自分の能力を発揮できることが仕事の充実感を生み出している。他方で「家庭生活」については、「努力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」の満足度が高いほど充実感が高く、「能力の次元」の有意な効果は2001年でなくなっている。「社会活動」については仕事満足度の一貫した効果はなかった。「自由時間活動」については、2000年と2001年において、「能力の次元」の満足度が高いほど充実感が高くなる効果が強くなっている。

仕事（やりがい）満足と不公平感

表 6.3.1. は一般的「不公平感」を仕事（やりがい）満足から分析した結果である。また表 6.3.2. は「性」「年齢」「学歴」「職業」の不公平感を仕事（やりがい）満足から分析した結果である。

「努力の次元」の満足度が低いほど一般的な不公平感が高い。また「学歴」・「職業」・「性」・「年齢」についても「努力の次元」の満足度が低いほど不公平感が高い。生活満足や充実感については「能力の次元」を初め他の次元の効果もあったが、不公平感「努力の次元」だけが強い効果をもっている。「望ましい分配原理」において「努力原理」はもっとも支持が高かったが、ここでも社会的ルールへの評価に当たり「努力」が重要な要件となっていることがわかる。したがって、努力原理は日本において業績主義への信頼を支える根本原理であると言える。

表6.3.1. 仕事（やりがい）満足度からみた不公平感

	不公平感		
	1999	2000	2001
性別	-.136***	-.056**	-.109***
年齢	-.016	.029	.014
学歴	-.064	-.033	-.095***
本人収入	.083**	-.017	.067*
転職回数	.024	.013	.009
勤続年数	-.083**	-.094***	-.062**
従業先規模	-.004	.004	-.007
正規従業員	-.071**	-.038	-.043
職種 (vs. 技能工)			
専門・技術職	-.057	.007	-.031
管理職	-.064*	-.013	-.085***
事務職	-.030	.037	-.051
営業・販売職	.002	.012	-.027
サービス職	-.030	.031	-.019
その他	-.015	.051*	-.025
努力の次元	-.156***	-.125***	-.190***
能力の次元	-.032	-.139***	-.073*
仕事の次元	.002	-.033	-.027
責任の次元	.003	.011	.007
R2	.076	.093	.095
adj-R2	.064	.080	.083
F値	6.341***	7.600***	8.262***
N	1405	1360	1437

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表6.3.2. 「性」・「年齢」・「学歴」・「職業」の不公平感と仕事（やりがい）満足度

	性			年齢		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.122***	-.117***	-.064**	-.143***	-.049	-.096***
年齢	.017	.011	.084**	-.031	-.043	.018
学歴	-.004	.042	.051	-.037	.027	.008
本人収入	.104***	.041	-.104***	.014	.028	-.016
転職回数	.018	-.022	-.086***	.074**	-.002	-.051*
勤続年数	-.063*	-.031	-.108***	-.065*	-.036	-.087**
従業先規模	.023	.045	.045	.016	-.020	-.020
正規従業員	-.083***	-.033	-.032	-.032	-.110***	-.038
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.066*	.029	.009	.009	-.030	.048
管理職	.049	-.039	.049	.010	-.049	-.022
事務職	.074**	.039	.040	.010	.011	.019
営業・販売職	.005	.024	.022	.027	.022	.043
サービス職	.036	-.045	-.030	.037	-.062*	.029
その他	.030	-.014	.009	.001	-.027	.014
努力の次元	-.059*	-.139***	-.139***	-.055*	-.148***	-.175***
能力の次元	-.092**	-.110***	.015	-.051	-.087**	.012
仕事の次元	.005	.018	-.047	-.036	-.018	-.067**
責任の次元	.004	-.013	.000	-.009	-.059*	.012
R2	.044	.078	.059	.064	.092	.073
adj-R2	.031	.066	.047	.052	.080	.061
F値	3.466***	6.248***	4.892***	5.135***	7.409***	6.107***
N	1378	1345	1420	1364	1335	1408

	学歴			職業		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.084**	-.045	-.037	-.108***	-.014	-.101***
年齢	-.057	-.073*	-.018	.037	.010	.113***
学歴	-.081**	-.080**	-.068**	.028	-.023	.027
本人収入	.020	.034	-.002	.030	.032	.037
転職回数	.071**	.034	-.042	.037	-.021	-.065**
勤続年数	-.030	-.039	-.058	-.091**	-.063*	-.159***
従業先規模	.044	-.014	.003	.025	.034	.067**
正規従業員	-.072**	-.071	-.041	-.046	-.061*	-.027
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.025	-.001	-.038	-.011	.010	.010
管理職	.003	-.006	-.080**	.024	-.036	-.031
事務職	.006	-.001	-.039	.012	.043	-.022
営業・販売職	-.055	.000	.001	.001	.019	.040
サービス職	-.003	-.009	-.031	.012	.014	-.018
その他	-.047	-.006	-.035	.001	.008	.001
努力の次元	-.109***	-.086***	-.092***	-.075**	-.064**	-.169***
能力の次元	-.038	-.113***	-.050	-.127***	-.167***	.018
仕事の次元	-.045	.006	-.039	.004	-.023	-.083**
責任の次元	.009	-.023	-.006	.023	-.016	-.002
R2	.064	.058	.049	.054	.066	.072
adj-R2	.051	.045	.037	.041	.053	.059
F値	5.161***	4.560***	3.995***	4.267***	5.126***	5.868***
N	1389	1361	1420	1360	1323	1388

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

まとめ

生活満足度や生活充実感など、個々人の生活のポジティブな評価については、「努力の次元」だけでなく「能力の次元」の満足も重要な条件である。これに対して、不公平感という社会への評価については「努力の次元」の効果だけが大きい。したがって、豊かな個人生活にとって能力発揮の機会が確保されていることは重要であるが、その前提においてはまず「努力が報われる」組織や社会であることが重要であると言える。

調 査 票

第 1 回勤労生活に関する調査（1999年）

第 2 回勤労生活に関する調査（2000年）

第 3 回勤労生活に関する調査（2001年）

勤労生活に関する調査

平成11年3月

企画 日本労働研究機構

実施 社団法人 中央調査社

支局番号	地点番号	対象番号	調査員名	点検者名

中央調査社から世論調査にまいりました。この調査は、勤労生活について実態とご意見をおたずねして統計にまとめ、雇用・労働の研究資料にするのが目的です。調査は無記名で、お答えはすべて統計的に処理されますので、あとあとご迷惑をおかけすることはありません。お忙しいところ恐縮ですが、よろしく願いたします。

シ-1No=01

Q 1. あなたの性別は。

1 男性

2 女性

⑪

Q 2. あなたのお生まれは何年何月ですか。

大正・昭和 _____年 _____月 満 歳

⑫ ⑬

Q 3 [回答票1] 世の中には、いろいろな仕事のコース（職業キャリア）がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください。

- 1 (ア) 1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 2 (イ) いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 3 (ウ) 1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース
- 4 (エ) いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース
- 5 (オ) 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース
- 6 (カ) 最初から独立して仕事をするコース
- 7 (キ) どちらともいえない
- 8 わからない

⑭

Q 4 [回答票2] どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのがよいか、という点について、あなたはどのように思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてお答えください。

(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	わ
そ	ど	ど	そ	ど	か
う	ち	ち	う	い	ら
思	う	う	思	え	な
う	か	か	わ	ら	い
	と	と	な	な	
	い	い	い	い	
	え	え	い	も	
	ば	ば			

- | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (1) 実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑮ |
| (2) 努力した人ほど多く得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑯ |
| (3) 必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑰ |
| (4) 誰でもが同じくらいに得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑱ |

Q 5 [回答票 3] 日本的な働き方について、あなたのご意見をお聞かせください。

- (1) 1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		⑱
良いこと だと思ふ	どちらかといえば 良いことだと思ふ	どちらかといえば 良くないことだと思ふ	良くないこと だと思ふ	わからない	

- (2) 勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		⑳
良いこと だと思ふ	どちらかといえば 良いことだと思ふ	どちらかといえば 良くないことだと思ふ	良くないこと だと思ふ	わからない	

- (3) 「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」という意見について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉑
そう思ふ	どちらかといえば そう思ふ	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	

- (4) 「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」という意見について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉒
そう思ふ	どちらかといえば そう思ふ	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	

- (5) あなたは会社や職場への一体感を持つことについて、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉓
良いこと だと思ふ	どちらかといえば 良いことだと思ふ	どちらかといえば 良くないことだと思ふ	良くないこと だと思ふ	わからない	

Q 6 [回答票 4] かりに現在の日本の社会全体を、このように5つの層に分けるとすれば、あなた自身は、この中のどれに入るとお考えですか。

1	2	3	4	5	6	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		㉔
上	中の上	中の中	中の下	下	わからない	

Q 7〔回答票 5〕あなたは、全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。この中ではどう
 でしょうか。

1	2	3	4	5	6	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		②5
満足している	まあ満足している	やや不満だ	不満だ	どちらとも いえない	わからない	

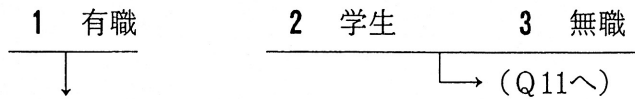
Q 8(1)〔回答票 6〕一般的にいて、いまの世の中は公平であると思いますか。この中ではどうで
 しょうか。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		②6
公平である	だいたい公平である	あまり公平でない	公平でない	わからない	

(2)〔回答票 7〕それでは、このような点についてはどうですか。(1)から(8)のそれぞれについて
 お答えください。

	(ア) 公平 である	(イ) だ い た い 公 平 で あ る	(ウ) あ ま り 公 平 で な い	(エ) 公 平 で な い	わ か ら な い	
(1) 性の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	②7
(2) 年齢の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	②8
(3) 学歴の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	②9
(4) 職業の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	③0
(5) 所得の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	③1
(6) 資産の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	③2
(7) 家柄の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	③3
(8) 国籍・人種の違いによる処遇について ……………→	1	2	3	4	5	③4

Q 9. 現在、あなたは仕事をしていますか。内職、パート、アルバイトなども職業に含めてください。



35

Q10 [回答票 8] あなたがなさっている仕事（会社勤めや自営やパートなどの仕事）についておたずねします。(1)から(4)のような点で、仕事に満足していますか。

	(ア) 満足 している	(イ) まあ 満足 している	(ウ) やや 不満 である	(エ) 不満 である	(オ) どい ちえ ない も	わ か ら な い
(1) 努力に見合った待遇（給与・昇進）が得られる …→	1	2	3	4	5	6 36
(2) 自分の能力が十分に発揮できる …→	1	2	3	4	5	6 37
(3) 仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある …→	1	2	3	4	5	6 38
(4) 責任を任されている範囲が広い …→	1	2	3	4	5	6 39

[全員に]

Q11 [回答票 9] あなたにとって、(1)から(7)のような気持ちや考えは、どの程度あてはまりますか。

	(ア) よあ くは まる	(イ) やあ ては まる	(ウ) あま りあ ない	(エ) まは まら なく あいて	(オ) どい ちえ ない も	わ か ら な い
(1) まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安→ を感じる	1	2	3	4	5	6 40
(2) うかうかしていると、自分がこれまで獲得したもの→ を失ってしまいそうな不安を感じる	1	2	3	4	5	6 41
(3) もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得した→ ものを維持することの方が重要である	1	2	3	4	5	6 42
(4) 他人が自分と異なった考えや生活様式を持っている→ ことが気にならない	1	2	3	4	5	6 43
(5) もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分→ の納得のいく生活を送りたい	1	2	3	4	5	6 44
(6) 自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある …→	1	2	3	4	5	6 45
(7) これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさや→ ゆとりある生活することに重きをおきたいと思う	1	2	3	4	5	6 46

Q12 [回答票10] ここにあげてある(1)から(7)のようなことからは、あなたにとってどのくらい重要ですか。

	(ア) 重要である	(イ) やや重要である	(ウ) 重要でない あまり	(エ) 重要でない	わからない
(1) 社会的評価の高い職業につくこと	1	2	3	4	5 ④7
(2) 高い収入を得ること	1	2	3	4	5 ④8
(3) 高い学歴を得ること	1	2	3	4	5 ④9
(4) 家族から信頼と尊敬を得ること	1	2	3	4	5 ⑤0
(5) ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮すること	1	2	3	4	5 ⑤1
(6) 趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと	1	2	3	4	5 ⑤2
(7) 多くの財産を所有すること	1	2	3	4	5 ⑤3

Q13 [回答票11] あなたは、ここにあげる(1)から(5)のような活動や生活について、どのくらい充実感をお持ちですか。

	(ア) 充実感がある	(イ) ある程度 充実感がある	(ウ) 充実感がない あまり	(エ) 充実感がない	(オ) どちらとも いえない	(カ) あてはまらない	わからない
(1) 日頃、従事している仕事（会社勤め・パート・自営の仕事などで、家事労働は含まない）	1	2	3	4	5	6	7 ⑤4
(2) 家庭生活	1	2	3	4	5	6	7 ⑤5
(3) 社会とつながりのある活動（ボランティア、町内会、リサイクル、「～を考える会」、少年野球の手伝い、PTAなど）	1	2	3	4	5	6	7 ⑤6
(4) 趣味やレジャーなどの自由時間活動	1	2	3	4	5	6	7 ⑤7
(5) 生活全体について	1	2	3	4	5	*	7 ⑤8

Q14 [回答票12] あなたにとって、ここにある(1)から(6)のような活動は「働くこと」にあてはまりますか。

	(ア) あてはまる	(イ) どちらか とえば	(ウ) どちらか とえば	(エ) あてはまらない	(オ) どちらとも いえない	わからない
(1) 親の介護	1	2	3	4	5	6 ⑤9
(2) 育児	1	2	3	4	5	6 ⑥0
(3) 家事	1	2	3	4	5	6 ⑥1
(4) ボランティア活動（NPO、NGOを含む）	1	2	3	4	5	6 ⑥2
(5) 消費者・市民運動	1	2	3	4	5	6 ⑥3
(6) 地域貢献活動	1	2	3	4	5	6 ⑥4

Q15 [回答票13] あなたは、日頃の生活の中で、ここにある(1)から(7)のようなことについて、不安を感じていますか。

	(ア) 感じて いる	(イ) やや 感じて いる	(ウ) あまり 感じて いない	(エ) 感じて いない	わ から ない	
(1) 自分の健康	1	2	3	4	5	65
(2) 家族の健康	1	2	3	4	5	66
(3) 収入や資産	1	2	3	4	5	67
(4) 老後の生活設計	1	2	3	4	5	68
(5) 家族・親族間の人間関係	1	2	3	4	5	69
(6) 勤務先での人間関係	1	2	3	4	5	70
(7) 地域での人間関係	1	2	3	4	5	71

Q16 [回答票14] あなたは、会社の業績不振による人員整理や解雇について、どうあるべきだとお考えですか。(1)から(5)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そう 思う	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う 思 わ な い	わ から ない	
(1) 勤続年数が短い人から職を失うべきである	1	2	3	4	5	72
(2) 職業能力の低い人から職を失うべきである	1	2	3	4	5	73
(3) 若年者から職を失うべきである	1	2	3	4	5	74
(4) 高齢者から職を失うべきである	1	2	3	4	5	75
(5) 担当業務が不要になった人から職を失うべきである	1	2	3	4	5	76

Q17 [回答票15] あなたは、失業についてどのようなイメージを持っていますか。(1)から(4)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そ う 思 う	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う 思 わ な い	わ から ない	
(1) 生活が経済的に困難になる	1	2	3	4	5	77
(2) 社会とのつながりを失う	1	2	3	4	5	78
(3) 生きていく値打ちを失う	1	2	3	4	5	79
(4) 人生をやり直すきっかけになる	1	2	3	4	5	80

Q18 [回答票16] 失業に関するこのようなことがらについて、あなたのお考えはどれに近いでしょうか。(1)から(3)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そう 思う	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う 思 わ な い	(オ) あ て は ま ら な い	わ か ら な い
(1) 近い将来(1年以内)失業の不安がある ……………→	1	2	3	4	5	6 ⑧1
(2) 失業を避けるためには、賃金があってもかまわない	1	2	3	4	5	6 ⑧2
(3) 賃金ややりがいにも不満があるなら、失業してもやむを得ない	1	2	3	4	5	6 ⑧3

Q19 [回答票17] 仮にあなたが失業した場合、どのような対応をしたいと思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてあなたのお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そ う す る	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う し な い	わ か ら な い
(1) できるだけ早く仕事を見つけたい ……………→	1	2	3	4	5 ⑧4
(2) 賃金にこだわりたい ……………→	1	2	3	4	5 ⑧5
(3) 仕事内容にこだわりたい ……………→	1	2	3	4	5 ⑧6
(4) 訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい→	1	2	3	4	5 ⑧7

Q20(1) [回答票18] ここにあげるような失業支援について、あなたが重要だと思うものを3つまであげてください。(M. A.)

(2) そのうち、最も重要なものは何ですか。

	(1) 重 要 だ と 思 う も の	(2) そ も の 重 要 だ と 思 う も の 最
(ア) 企業の雇用維持の支援 ……………	↓ 1	↓ 1
(イ) 新規雇用機会の創出の支援 ……………	2	2
(ウ) 再就職の支援(職業紹介、情報提供) ……………	3	3
(エ) 適職や職業能力についての相談(カウンセリング) …	4	4
(オ) 就職困難者(長期失業者、高齢者等)に対する支援 …	5	5
(カ) 職業訓練 ……………	6	6
(キ) 失業時の生活保障 ……………	7	7
ない、わからない ……………	8	8
	⑧8	⑧9

Q21 [回答票19] これからの日本が目指すべき社会のあり方として、あなたのお考えはこの中のうちどちらに近いでしょうか。

シートNo=02

- 1 (ア) 貧富の差の少ない平等社会
- 2 (イ) 意欲や能力に応じ自由に競争できる社会
- 3 (ウ) どちらともいえない
- 4 分からない

⑪

(F 1 は 4 ページの Q 9 で「1 有職」と答えた人にも質問する。「2 学生」「3 無職」と答えた人は F 2 へ)

F 1 (1) [回答票20] あなたのお仕事についてお尋ねします。あなたの従業上の地位は、この中のどれにあたりますか。

- | | | |
|---------------------------------------|-------------|-----------|
| 1 (ア) 経営者、役員 | 4 (エ) 派遣社員 | 7 (キ) 自由業 |
| 2 (イ) 正規従業員 | 5 (オ) 自営業 | 8 (ク) 内職 |
| 3 (ウ) 非正規従業員
(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者) | 6 (カ) 家族従業員 | 9 不明 |

⑫

(2) [回答票21] 会社全体で働いている人は、何人くらいですか。パート、家族従業員も含めてお答えください。公務員の方は従業員数にかかわらず「公務」とお答えください。

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1 (ア) 1～4人 | 4 (エ) 30～49人 | 7 (キ) 300～999人 |
| 2 (イ) 5～9人 | 5 (オ) 50～99人 | 8 (ク) 1000人以上 |
| 3 (ウ) 10～29人 | 6 (カ) 100～299人 | 9 (ケ) 公務 |
| | | 10 不明 |

⑬

(3) [回答票22] あなたの現在の仕事の内容はこの中のどれにあたりますか。

- | | | |
|--------------|--------------|----------------|
| 1 (ア) 専門・技術職 | 4 (エ) 営業・販売職 | 7 (キ) 運輸・通信的職業 |
| 2 (イ) 管理職 | 5 (オ) サービス職 | 8 (ク) 技能工・労務職 |
| 3 (ウ) 事務職 | 6 (カ) 保守的職業 | 9 (ケ) その他 () |
| | | 10 不明 |

⑭

(4) [回答票23] 何か役職についていますか。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1 (ア) 役職なし | 4 (エ) 課長 |
| 2 (イ) 監督、主任 | 5 (オ) 部長 |
| 3 (ウ) 係長 | 6 (カ) その他 () |
| | 7 不明 |

⑮

(5) あなたは平均して週にどのくらい働いていますか。残業時間も含めてお答えください。

週労働時間 時間

⑯ ⑰

(6) あなたは現在の勤め先に入られて何年ですか。

年

⑱ ⑲

(ここまで聞いた人は F 3 へ)

(学生・無職の人に)

F 2(1) あなたは現在収入の伴う仕事をしたいと思っていますか。

- 1 仕事をしたいと思っている 2 思っていない

⑳

(2) あなたは現在仕事に就くために具体的に何かをしていますか。

- 1 している 2 していない

㉑

(3) あなたは仕事が見つければすぐに仕事に就けますか。

- 1 就ける 2 就けない

㉒

[全員に]

F 3. あなたはこれまでに勤め先を何回変わりましたか。出向については転職に数えないでください。自営業への転身や商売換えは転職に加えてください。

回

㉓ ㉔

F 4 [回答票24] あなたが最後に行かれた、または現在行かれている学校は、この中のどれにあたりますか。中退も卒業としてお答えください。

- | | | |
|------------------------|-------------------------|---|
| 1 (ア) 旧制尋常小学校 | 8 (ク) 新制中学校 | |
| 2 (イ) 旧制高等小学校 | 9 (ケ) 新制高校 | |
| 3 (ウ) 旧制中学校・高等女学校 | 10 (コ) 新制専門学校 (高校卒業後入学) | ㉕ |
| 4 (エ) 実業学校 | 11 (サ) 新制短大・高専 | ㉖ |
| 5 (オ) 師範学校 | 12 (シ) 新制大学 | |
| 6 (カ) 旧制高校・専門学校、高等師範学校 | 13 (ス) 新制大学院 | |
| 7 (キ) 旧制大学 | 14 不明 | |

F 8 [回答票28] 過去1年間のあなた個人の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750～850万円未満) | | | | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (カ) 900万円位 (850～1000万円未満) | | | | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70～150万円未満) | 12 (キ) 1100万円位 (1000～1200万円未満) | | | | |
| 4 (エ) 200万円位 (150～250万円未満) | 13 (ク) 1300万円位 (1200～1400万円未満) | | | | |
| 5 (オ) 300万円位 (250～350万円未満) | 14 (ケ) 1500万円位 (1400～1600万円未満) ㉔ | | | | |
| 6 (カ) 400万円位 (350～450万円未満) | 15 (コ) 1700万円位 (1600～1850万円未満) ㉕ | | | | |
| 7 (キ) 500万円位 (450～550万円未満) | 16 (ク) 2000万円位 (1850～2300万円未満) | | | | |
| 8 (ケ) 600万円位 (550～650万円未満) | 17 (コ) 2300万円以上→ <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">0</td></tr></table> 万円 | | | | 0 |
| | | | 0 | | |
| 9 (カ) 700万円位 (650～750万円未満) | 18 不明 ㉖ ㉗ ㉘ | | | | |

F 9 [回答票28] それでは過去1年間のあなたの配偶者の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750～850万円未満) | | | | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (カ) 900万円位 (850～1000万円未満) | | | | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70～150万円未満) | 12 (キ) 1100万円位 (1000～1200万円未満) | | | | |
| 4 (エ) 200万円位 (150～250万円未満) | 13 (ク) 1300万円位 (1200～1400万円未満) | | | | |
| 5 (オ) 300万円位 (250～350万円未満) | 14 (ケ) 1500万円位 (1400～1600万円未満) ㉙ | | | | |
| 6 (カ) 400万円位 (350～450万円未満) | 15 (コ) 1700万円位 (1600～1850万円未満) ㉚ | | | | |
| 7 (キ) 500万円位 (450～550万円未満) | 16 (ク) 2000万円位 (1850～2300万円未満) | | | | |
| 8 (ケ) 600万円位 (550～650万円未満) | 17 (コ) 2300万円以上→ <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">0</td></tr></table> 万円 | | | | 0 |
| | | | 0 | | |
| 9 (カ) 700万円位 (650～750万円未満) | 18 不明 ㉛ ㉜ ㉝ | | | | |

F 10 [回答票28] 過去1年間のお宅(生計をともにしている家族)の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750～850万円未満) | | | | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (カ) 900万円位 (850～1000万円未満) | | | | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70～150万円未満) | 12 (キ) 1100万円位 (1000～1200万円未満) | | | | |
| 4 (エ) 200万円位 (150～250万円未満) | 13 (ク) 1300万円位 (1200～1400万円未満) | | | | |
| 5 (オ) 300万円位 (250～350万円未満) | 14 (ケ) 1500万円位 (1400～1600万円未満) ㉞ | | | | |
| 6 (カ) 400万円位 (350～450万円未満) | 15 (コ) 1700万円位 (1600～1850万円未満) ㉟ | | | | |
| 7 (キ) 500万円位 (450～550万円未満) | 16 (ク) 2000万円位 (1850～2300万円未満) | | | | |
| 8 (ケ) 600万円位 (550～650万円未満) | 17 (コ) 2300万円以上→ <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">0</td></tr></table> 万円 | | | | 0 |
| | | | 0 | | |
| 9 (カ) 700万円位 (650～750万円未満) | 18 不明 ㊱ ㊲ ㊳ | | | | |

ご協力ありがとうございました。

勤労生活に関する調査

平成12年 1月

企画 日本労働研究機構
実施 社団法人 中央調査社

支局番号	地 点 番 号	対象番号	調 査 員 名	点 検 者 名

中央調査社から世論調査にまいりました。この調査は、勤労生活について実態とご意見をおたずねして統計にまとめ、雇用・労働の研究資料にするのが目的です。調査は無記名で、お答えはすべて統計的に処理されますので、あとあとご迷惑をおかけすることはありません。お忙しいところ恐縮ですが、よろしくお願いいたします。

シートNo.=01

Q 1. あなたの性別は。

1 男 性

2 女 性

⑪

Q 2. あなたのお生まれは何年何月ですか。

大正・昭和 _____年 _____月 満 歳

⑫ ⑬

Q 3 [回答票1] 世の中には、いろいろな仕事のコース（職業キャリア）がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください。

- 1 (ア) 1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 2 (イ) いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 3 (ウ) 1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース
- 4 (エ) いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース
- 5 (オ) 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース
- 6 (カ) 最初から独立して仕事をするコース
- 7 (キ) どちらともいえない
- 8 わからない

⑭

Q 4 [回答票2] どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのがよいか、という点について、あなたはどのように思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてお答えください。

(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	
そ	ど	ど	そ	ど	わ
う	そ	そ	う	い	か
思	ち	ち	思	ち	ら
う	う	う	わ	え	な
	か	か	わ	ら	い
	と	と	な	な	
	い	い	い	い	
	え	え	え	い	
	ば	ば		も	

- | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (1) 実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑮ |
| (2) 努力した人ほど多く得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑯ |
| (3) 必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑰ |
| (4) 誰でもが同じくらいに得るのが望ましい | → | 1 | … | 2 | … | 3 | … | 4 | … | 5 | … | 6 | ⑱ |

Q 5 [回答票 3] 日本的な働き方について、あなたのご意見をお聞かせください。

- (1) 1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		⑱
良いこと だと思ふ	どちらかといえば 良いことだと思ふ	どちらかといえば 良くないことだと思ふ	良くないこと だと思ふ	わからない	

- (2) 勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		⑳
良いこと だと思ふ	どちらかといえば 良いことだと思ふ	どちらかといえば 良くないことだと思ふ	良くないこと だと思ふ	わからない	

- (3) 「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」という意見について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉑
そう思ふ	どちらかといえば そう思ふ	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	

- (4) 「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」という意見について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉒
そう思ふ	どちらかといえば そう思ふ	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	

- (5) あなたは会社や職場への一体感を持つことについて、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉓
良いこと だと思ふ	どちらかといえば 良いことだと思ふ	どちらかといえば 良くないことだと思ふ	良くないこと だと思ふ	わからない	

Q 6 [回答票 4] かりに現在の日本の社会全体を、このように5つの層に分けるとすれば、あなた自身は、この中のどれに入るとお考えですか。

1	2	3	4	5	6	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		㉔
上	中の上	中の中	中の下	下	わからない	

Q 7 [回答票 5] あなたは、全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。この中ではどうでしょうか。

- | | | | | | | |
|--------|----------|-------|-----|---------------|-------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| (ア) | (イ) | (ウ) | (エ) | (オ) | | ②5 |
| 満足している | まあ満足している | やや不満だ | 不満だ | どちらとも
いえない | わからない | |

Q 8 (1) [回答票 6] 一般的にいて、いまの世の中は公平であると思いますか。この中ではどうでしょうか。

- | | | | | | |
|-------|-----------|----------|-------|-------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| (ア) | (イ) | (ウ) | (エ) | | ②6 |
| 公平である | だいたい公平である | あまり公平でない | 公平でない | わからない | |

(2) [回答票 7] それでは、このような点についてはどうですか。(1)から(8)のそれぞれについてお答えください。

- | | (ア)
公平である | (イ)
だいたい公平である | (ウ)
あまり公平でない | (エ)
公平でない | (オ)
わからない | |
|------------------------------|--------------|------------------|-----------------|--------------|--------------|----|
| (1) 性の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ②7 |
| (2) 年齢の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ②8 |
| (3) 学歴の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ②9 |
| (4) 職業の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ③0 |
| (5) 所得の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ③1 |
| (6) 資産の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ③2 |
| (7) 家柄の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ③3 |
| (8) 国籍・人種の違いによる処遇について ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ③4 |

Q 9. 現在、あなたは仕事をしていますか。内職、パート、アルバイトなども職業に含めてください。

- | | | | |
|------|------|------|----------------|
| 1 有職 | 2 学生 | 3 無職 | |
| ↓ | | ↘ | (5 ページの Q16 へ) |

③5

Q10 [回答票 8] あなたがなさっている仕事（会社勤めや自営やパートなどの仕事）についておたずねします。(1)から(4)のような点で、仕事に満足していますか。

- | | (ア)
満足している | (イ)
まあ満足している | (ウ)
やや不満である | (エ)
不満である | (オ)
どちらとも
いえない | (カ)
わからない | |
|-------------------------------|---------------|-----------------|----------------|--------------|----------------------|--------------|----|
| (1) 努力に見合った待遇（給与・昇進）が得られる ……→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ③6 |
| (2) 自分の能力が十分に発揮できる ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ③7 |
| (3) 仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ③8 |
| (4) 責任を任されている範囲が広い ……………→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ③9 |

(引き続き、Q 9 で「1 有職」と答えた人に)

Q11 [回答票 9] あなたのお仕事についておたずねします。あなたの従業上の地位は、この中のどれにあたりますか。

- | | | |
|------------------------------------|-------------|-----------|
| 1 (ア) 経営者、役員 | 4 (イ) 派遣社員 | 7 (キ) 自由業 |
| 2 (イ) 正規従業員 | 5 (オ) 自営業 | 8 (ク) 内職 |
| 3 (ウ) 非正規従業員 (パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者) | 6 (カ) 家族従業員 | 9 不明 |
- (4~9 の人は 5 ページの Q16 へ)

④①

(Q12~15は、Q11で「1 経営者、役員」「2 正規従業員」「3 非正規従業員」と答えた人のみに)
Q12 [回答票10] あなたは今の会社に満足していますか。この中ではどうでしょうか。

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1 (ア) 満足している | 4 (イ) 不満だ |
| 2 (イ) まあ満足している | 5 (オ) どちらともいえない |
| 3 (ウ) やや不満だ | 6 わからない |

④①

Q13 [回答票11] あなたの会社の経営方針はどちらかといえば、この中のどれにあたりますか。

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| 1 (ア) 積極的な経営 (攻めの経営) | 4 (イ) 消極的な経営 (守りの経営) |
| 2 (イ) どちらかといえば積極的な経営 (攻めの経営) | 5 (オ) どちらともいえない |
| 3 (ウ) どちらかといえば消極的な経営 (守りの経営) | 6 わからない |

④②

Q14 仮にあなたが勤める会社で、解雇や希望退職募集などを伴うリストラが実施された場合を想定してお答えください。

(1) [回答票12] あなたは、その原因は何だと思えますか。この中から選んで下さい。

- 1 (ア) 経営の失敗によるものである
- 2 (イ) 産業構造や経営環境の変化によるものである
- 3 その他 ()
- 4 わからない

④③

(2) [回答票13] また、あなたはそうしたリストラについて、どのように感じますか。

- 1 (ア) 会社に怒りを覚えると思う
- 2 (イ) やむをえないと感じると思う
- 3 その他 ()
- 4 わからない

④④

Q15 [回答票14] もしあなたが勤める会社で、解雇や希望退職募集などを伴うリストラが実施された場合に、あなたがその会社に残るとしたら、どのように感じると思えますか。

- 1 (ア) 会社の将来に不安を感じ、一生懸命働く意欲を失うと思う
- 2 (イ) 会社に残れてよかったと思い、今まで以上に一生懸命働くと思う
- 3 (ウ) どちらともいえない
- 4 わからない

④⑤

〔全員に〕

Q16〔回答票15〕最近、若者を中心に定職につかない、いわゆるフリーターが増加しています。こういう働き方に関する(1)、(2)それぞれの意見について、あなたはどうかお考えですか。学生アルバイトや主婦のパートタイマーは除きます。

	(ア) そう 思う	(イ) どちらかといえば そう思う	(ウ) どちらかといえば そう思わない	(エ) そう思わない	わからない	
(1) 自由で多様な働き方である ……→	1	2	3	4	5	④6
(2) 生活を不安定にする働き方である→	1	2	3	4	5	④7

Q17〔回答票16〕あなたは、現在のご自分がおもつ職業能力についてどのようにお考えですか。現在働いている、いないに関わらず、この中の(1)から(6)のそれぞれについてお考えに近いものをお答えください。

	(ア) そう 思う	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う 思 わ な い	わ か ら な い	
(1) 現在の職業能力には自信がある ……→	1	2	3	4	5	④8
(2) より高い職業能力を身につける必要がある ……→	1	2	3	4	5	④9
(3) 職業能力を高めるためには、同じ仕事だけを通 けるよりも、多様な仕事経験を積んだ方がよい	1	2	3	4	5	⑤0
(4) 職業能力を高めるためには、職場の訓練よりも、 専門学校や大学などの教育機関の方がよい	1	2	3	4	5	⑤1
(5) 職業能力を高めるためには、1つの会社で働き 続けるよりも、複数の会社を経験した方がよい	1	2	3	4	5	⑤2
(6) 同じ仕事であれば、勤務先を変えても通用する 職業能力をもっている	1	2	3	4	5	⑤3

Q18〔回答票17〕あなたにとって、(1)から(7)のような気持ちや考えは、どの程度あてはまりますか。

	(ア) よ あ て は ま る	(イ) や あ て は ま る	(ウ) あ ま り あ て い て	(エ) ま ま ら た く あ い て	(オ) ど い ち え ら な い と い も	わ か ら な い	
(1) まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安→ を感じる	1	2	3	4	5	6	⑤4
(2) うかうかしていると、自分がこれまで獲得したもの→ を失ってしまいそうな不安を感じる	1	2	3	4	5	6	⑤5
(3) もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得した→ ものを維持することの方が重要である	1	2	3	4	5	6	⑤6
(4) 他人が自分と異なった考えや生活様式を持っている→ ことが気にならない	1	2	3	4	5	6	⑤7
(5) もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分→ の納得のいく生活を送りたい	1	2	3	4	5	6	⑤8
(6) 自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある ……→	1	2	3	4	5	6	⑤9
(7) これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさや→ ゆとりある生活をするに重きをおきたいと思う	1	2	3	4	5	6	⑥0

Q19 [回答票18] ここにあげてある(1)から(7)のようなことがらは、あなたにとってどのくらい重要ですか。

	(ア) 重要である	(イ) やや重要である	(ウ) あまり重要でない	(エ) 重要でない	わからない
(1) 社会的評価の高い職業につくこと	1	2	3	4	5
(2) 高い収入を得ること	1	2	3	4	5
(3) 高い学歴を得ること	1	2	3	4	5
(4) 家族から信頼と尊敬を得ること	1	2	3	4	5
(5) ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮すること	1	2	3	4	5
(6) 趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと	1	2	3	4	5
(7) 多くの財産を所有すること	1	2	3	4	5

Q20 [回答票19] あなたは、ここにあげる(1)から(5)のような活動や生活について、どのくらい充実感をお持ちですか。

	(ア) 充実感がある	(イ) ある程度	(ウ) あまり充実感がない	(エ) 充実感がない	(オ) どちらでもない	(カ) あてはまらない	わからない
(1) 日頃、従事している仕事（会社勤め・パート・自営の仕事などで、家事労働は含まない）	1	2	3	4	5	6	7
(2) 家庭生活	1	2	3	4	5	6	7
(3) 社会とつながりのある活動（ボランティア、町内会、リサイクル、「～を考える会」、少年野球の手伝い、PTAなど）	1	2	3	4	5	6	7
(4) 趣味やレジャーなどの自由時間活動	1	2	3	4	5	6	7
(5) 生活全体について	1	2	3	4	5	*	7

Q21 [回答票20] あなたにとって、ここにある(1)から(6)のような活動は「働くこと」にあてはまりますか。

	(ア) あてはまる	(イ) どちらかといえば	(ウ) あてはまらない	(エ) あてはまらない	(オ) どちらともいえない	わからない
(1) 親の介護	1	2	3	4	5	6
(2) 育児	1	2	3	4	5	6
(3) 家事	1	2	3	4	5	6
(4) ボランティア活動（NPO、NGOを含む）	1	2	3	4	5	6
(5) 消費者・市民運動	1	2	3	4	5	6
(6) 地域貢献活動	1	2	3	4	5	6

Q22 [回答票21] あなたは、日頃の生活の中で、ここにある(1)から(7)のようなことについて、不安を感じていますか。

	(ア) 感じて いる	(イ) やや 感じて いる	(ウ) あまり 感じて いない	(エ) 感じて いない	わ から ない	
(1) 自分の健康	1	2	3	4	5	79
(2) 家族の健康	1	2	3	4	5	80
(3) 収入や資産	1	2	3	4	5	81
(4) 老後の生活設計	1	2	3	4	5	82
(5) 家族・親族間の人間関係	1	2	3	4	5	83
(6) 勤務先での人間関係	1	2	3	4	5	84
(7) 地域での人間関係	1	2	3	4	5	85

Q23 [回答票22] あなたは、会社の業績不振による人員整理や解雇について、どうあるべきだとお考えですか。(1)から(5)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

シートNo.=02

	(ア) そう 思う	(イ) どちら かとい えば	(ウ) ど ちら かとい えば	(エ) そ う 思 わ な い	わ から ない	
(1) 勤続年数が短い人から職を失うべきである	1	2	3	4	5	11
(2) 職業能力の低い人から職を失うべきである	1	2	3	4	5	12
(3) 若年者から職を失うべきである	1	2	3	4	5	13
(4) 高齢者から職を失うべきである	1	2	3	4	5	14
(5) 担当業務が不要になった人から職を失うべきである	1	2	3	4	5	15

Q24 [回答票23] あなたは、失業についてどのようなイメージを持っていますか。(1)から(4)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そう 思う	(イ) ど ちら かとい えば	(ウ) ど ちら かとい えば	(エ) そ う 思 わ な い	わ から ない	
(1) 生活が経済的に困難になる	1	2	3	4	5	16
(2) 社会とのつながりを失う	1	2	3	4	5	17
(3) 生きていく値打ちを失う	1	2	3	4	5	18
(4) 人生をやり直すきっかけになる	1	2	3	4	5	19

Q25 [回答票24] 失業に関するこのようなことについて、あなたのお考えはどれに近いでしょうか。(1)から(3)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そう 思う	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う 思 わ な い	(オ) あ て は ま ら な い	わ か ら な い	
(1) 近い将来(1年以内)失業の不安がある	1	2	3	4	5	6	⑳
(2) 失業を避けるためには、賃金下がってもかまわない	1	2	3	4	5	6	㉑
(3) 賃金ややりがいに不満があるなら、失業してもやむを得ない	1	2	3	4	5	6	㉒

Q26 [回答票25] 仮にあなたが失業した場合、どのような対応をしたいと思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてあなたのお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そ う す る	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う し な い	わ か ら な い	
(1) できるだけ早く仕事をみつけない	1	2	3	4	5	㉓
(2) 賃金にこだわりたい	1	2	3	4	5	㉔
(3) 仕事内容にこだわりたい	1	2	3	4	5	㉕
(4) 訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい	1	2	3	4	5	㉖

Q27(1) [回答票26] ここにあげるような失業支援について、あなたが重要だと思うものを3つまであげてください。(M. A.)

(2) そのうち、最も重要なものは何ですか。

	(1) 重 要 だ と 思 う も の	(2) そ も 重 要 だ と 思 う も の 最
(ア) 企業の雇用維持の支援	1	1
(イ) 新規雇用機会の創出の支援	2	2
(ウ) 再就職の支援(職業紹介、情報提供)	3	3
(エ) 適職や職業能力についての相談(カウンセリング)	4	4
(オ) 就職困難者(長期失業者、高齢者等)に対する支援	5	5
(カ) 職業訓練	6	6
(キ) 失業時の生活保障	7	7
ない、わからない	8	8

㉗

㉘

Q28 [回答票27] これからの日本が目指すべき社会のあり方として、あなたのお考えはこの中のうちどちらに近いでしょうか。

- 1 (ア) 貧富の差の少ない平等社会
- 2 (イ) 意欲や能力に応じ自由に競争できる社会
- 3 (ウ) どちらともいえない
- 4 分からない

②9

(F 1 は 3 ページの Q 9 で「1 有職」と答えた人へのみ質問する。「2 学生」「3 無職」と答えた人は F 2 へ)

F 1 (1) [回答票28] 会社全体で働いている人は、何人くらいですか。パート、家族従業員も含めてお答えください。公務員の方は従業員数にかかわらず「公務」とお答えください。

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1 (ア) 1～4人 | 4 (エ) 30～49人 | 7 (ヒ) 300～999人 |
| 2 (イ) 5～9人 | 5 (オ) 50～99人 | 8 (ケ) 1000人以上 |
| 3 (ウ) 10～29人 | 6 (カ) 100～299人 | 9 (ク) 公務 |
| | | 10 不明 |

③1

(2) [回答票29] あなたの現在の仕事の内容はこの中のどれにあたりますか。

- | | | |
|--------------|--------------|----------------|
| 1 (ア) 専門・技術職 | 4 (エ) 営業・販売職 | 7 (ヒ) 運輸・通信的職業 |
| 2 (イ) 管理職 | 5 (オ) サービス職 | 8 (ケ) 技能工・労務職 |
| 3 (ウ) 事務職 | 6 (カ) 保守的職業 | 9 (ク) その他 () |
| | | 10 不明 |

③2

(3) [回答票30] 何か役職についていますか。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1 (ア) 役職なし | 4 (エ) 課長 |
| 2 (イ) 監督、主任 | 5 (オ) 部長 |
| 3 (ウ) 係長 | 6 (カ) その他 () |
| | 7 不明 |

③3

(4) あなたは平均して週にどのくらい働いていますか。残業時間も含めてお答えください。

週労働時間 時間

③4 ③5

(5) あなたは現在の勤め先に入られて何年ですか。

年

(ここまで聞いた人は F 3 へ)

③6 ③7

(学生・無職の人に)

F 2(1) あなたは現在収入の伴う仕事をしたいと思っていますか。

- 1 仕事をしたいと思っている 2 思っていない

③⑧

(2) あなたは現在仕事に就くために具体的に何かをしていますか。

- 1 している 2 していない

③⑨

(3) あなたは仕事がみつければすぐに仕事に就けますか。

- 1 就ける 2 就けない

④⑩

(4) あなたは、過去に収入の伴う仕事をしたことがありますか。学生のと時のアルバイトは除きます。

- 1 ある 2 ない

④⑪

[全員に]

F 3(1) あなたはこれまでに勤め先を何回変わりましたか。最初の勤め先を辞め、その後1度も勤めていない場合は「1回」とお答えください。出向については転職に数えないでください。自営業への転身や商売換えは転職に加えてください。

転職回数 回

④② ④③

(「0回」の人はF 4へ)

(転職回数が「1回以上」の人に)

(2) [回答票31] 転職や離職の経験のある方にお尋ねします。最初に就いた仕事や勤め先を辞めるとき、次の仕事を得る見通しはありましたか。

- 1 (ア) 次の仕事を見つけていた 4 (エ) 見通しはなかった
2 (イ) 次の仕事の見込みがあった 5 不明
3 (ウ) 学校へ行く予定になっていた

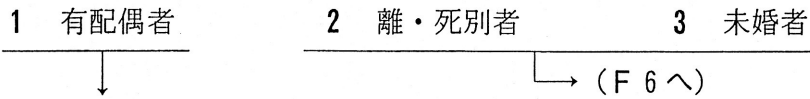
④④

[全員に]

F 4 [回答票32] あなたが最後に行かれた、または現在行かれている学校は、この中のどれにあたりますか。中退も卒業としてお答えください。

- 1 (ア) 旧制尋常小学校 8 (ク) 新制中学校
2 (イ) 旧制高等小学校 9 (ケ) 新制高校
3 (ウ) 旧制中学校・高等女学校 10 (コ) 新制専門学校(高校卒業後入学) ④⑤
4 (エ) 実業学校 11 (カ) 新制短大・高専 ④⑥
5 (オ) 師範学校 12 (シ) 新制大学
6 (カ) 旧制高校・専門学校、高等師範学校 13 (ス) 新制大学院
7 (キ) 旧制大学 14 不明

F 5. あなたは、現在、結婚していますか。配偶者の方はご健在ですか。



④7

S Q 1. 配偶者の方は仕事をしていますか。



④8

S Q 2 [回答票33] 配偶者の方の従業上の地位は、この中のどれにあたりますか。

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1 (ア) 経営者、役員 | 5 (オ) 自営業 |
| 2 (イ) 正規従業員 | 6 (カ) 家族従業員 |
| 3 (ウ) 非正規従業員
(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者) | 7 (キ) 自由業 |
| 4 (エ) 派遣社員 | 8 (ク) 内 職 |
| | 9 不 明 |

④9

S Q 3 [回答票34] 配偶者の方の仕事の内容はこの中のどれにあたりますか。

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 (ア) 専門・技術職 | 6 (カ) 保守的職業 |
| 2 (イ) 管理職 | 7 (キ) 運輸・通信的職業 |
| 3 (ウ) 事務職 | 8 (ク) 技能工・労務職 |
| 4 (エ) 営業・販売職 | 9 (ケ) その他 () |
| 5 (オ) サービス職 | 10 不明 |

⑤0

[全員に]

F 6. 同じ敷地内に同居しているご家族の方はあなたを含めて何人ですか。

<div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">┆</div>	人
⑤1 ⑤2	

F 7 [回答票35] あなたのご家族はこの中のどれにあたりますか。

- | | |
|------------------|-------------------------------------|
| 1 (ア) 単身 (一人暮らし) | 5 (オ) 三世代、四世代同居
(親や祖父母、息子、孫など同居) |
| 2 (イ) 夫婦のみ | 6 (カ) その他 () |
| 3 (ウ) 夫婦と未婚の子ども | 7 不明 |
| 4 (エ) 夫婦と親 | |

⑤3

F 8 [回答票36] 過去1年間のあなた個人の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750～850万円未満) | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (サ) 900万円位 (850～1000万円未満) | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70～150万円未満) | 12 (シ) 1100万円位 (1000～1200万円未満) | |
| 4 (エ) 200万円位 (150～250万円未満) | 13 (ス) 1300万円位 (1200～1400万円未満) | |
| 5 (オ) 300万円位 (250～350万円未満) | 14 (セ) 1500万円位 (1400～1600万円未満) | ㉔ |
| 6 (カ) 400万円位 (350～450万円未満) | 15 (ソ) 1700万円位 (1600～1850万円未満) | ㉕ |
| 7 (キ) 500万円位 (450～550万円未満) | 16 (タ) 2000万円位 (1850～2300万円未満) | |
| 8 (ク) 600万円位 (550～650万円未満) | 17 (チ) 2300万円以上→ | |
| 9 (ケ) 700万円位 (650～750万円未満) | 18 不明 | |

千	百	十	一
			0

万円

(F 5で「1有配偶者」と答えた人に)

F 9 [回答票36] それでは過去1年間のあなたの配偶者の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750～850万円未満) | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (サ) 900万円位 (850～1000万円未満) | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70～150万円未満) | 12 (シ) 1100万円位 (1000～1200万円未満) | |
| 4 (エ) 200万円位 (150～250万円未満) | 13 (ス) 1300万円位 (1200～1400万円未満) | |
| 5 (オ) 300万円位 (250～350万円未満) | 14 (セ) 1500万円位 (1400～1600万円未満) | ㉖ |
| 6 (カ) 400万円位 (350～450万円未満) | 15 (ソ) 1700万円位 (1600～1850万円未満) | ㉗ |
| 7 (キ) 500万円位 (450～550万円未満) | 16 (タ) 2000万円位 (1850～2300万円未満) | |
| 8 (ク) 600万円位 (550～650万円未満) | 17 (チ) 2300万円以上→ | |
| 9 (ケ) 700万円位 (650～750万円未満) | 18 不明 | |

千	百	十	一
			0

万円

[全員に]

F 10 [回答票36] 過去1年間のお宅(生計をともにしている家族)の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750～850万円未満) | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (サ) 900万円位 (850～1000万円未満) | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70～150万円未満) | 12 (シ) 1100万円位 (1000～1200万円未満) | |
| 4 (エ) 200万円位 (150～250万円未満) | 13 (ス) 1300万円位 (1200～1400万円未満) | |
| 5 (オ) 300万円位 (250～350万円未満) | 14 (セ) 1500万円位 (1400～1600万円未満) | ㉘ |
| 6 (カ) 400万円位 (350～450万円未満) | 15 (ソ) 1700万円位 (1600～1850万円未満) | ㉙ |
| 7 (キ) 500万円位 (450～550万円未満) | 16 (タ) 2000万円位 (1850～2300万円未満) | |
| 8 (ク) 600万円位 (550～650万円未満) | 17 (チ) 2300万円以上→ | |
| 9 (ケ) 700万円位 (650～750万円未満) | 18 不明 | |

千	百	十	一
			0

万円

ご協力ありがとうございました。

勤労生活に関する調査

平成13年 3月

企画 日本労働研究機構
実施 社団法人 中央調査社

支局番号	地点番号	対象番号	調査員名	点検者名

中央調査社から世論調査にまいりました。この調査は、勤労生活について実態とご意見をおたずねして統計にまとめ、雇用・労働の研究資料にするのが目的です。調査は無記名で、お答えはすべて統計的に処理されますので、あとあとご迷惑をおかけすることはありません。お忙しいところ恐縮ですが、よろしくお願いいたします。

シートNo.=01

Q 1. あなたの性別は。

1 男性

2 女性

⑪

Q 2. あなたのお生まれは何年何月ですか。

大正・昭和 _____年 _____月 満

--	--

 歳

⑫ ⑬

Q 3 [回答票1] 世の中には、いろいろな仕事のコース（職業キャリア）がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください。

- 1 (ア) 1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 2 (イ) いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース
- 3 (ウ) 1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース
- 4 (エ) いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース
- 5 (オ) 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース
- 6 (カ) 最初から独立して仕事をするコース
- 7 (キ) どちらともいえない
- 8 わからない

⑭

Q 4 [回答票2] どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのがよいか、という点について、あなたはどのように思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてお答えください。

(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	
そう	ど	ど	そ	ど	わ
思	そ	そ	う	い	か
う	う	う	思	え	ら
	か	か	わ	ら	な
	と	と	わ	な	い
	い	い	な	い	
	え	え	い	も	
	ば	ば	い		

- (1) 実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい→ 1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ⑮
- (2) 努力した人ほど多く得るのが望ましい→ 1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ⑯
- (3) 必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい→ 1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ⑰
- (4) 誰でもが同じくらいに得るのが望ましい→ 1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ⑱

Q 5 [回答票 3] 日本的な働き方について、あなたのご意見をお聞かせください。

- (1) 1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		⑱
良いこと だと思う	どちらかといえば 良いことだと思う	どちらかといえば 良くないことだと思う	良くないこと だと思う	わからない	

- (2) 勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		⑳
良いこと だと思う	どちらかといえば 良いことだと思う	どちらかといえば 良くないことだと思う	良くないこと だと思う	わからない	

- (3) 「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」という意見について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉑
そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	

- (4) 「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」という意見について、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉒
そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	

- (5) あなたは会社や職場への一体感を持つことについて、どうお考えですか。あなたのご意見をこの中から1つ選んでください。

1	2	3	4	5	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		㉓
良いこと だと思う	どちらかといえば 良いことだと思う	どちらかといえば 良くないことだと思う	良くないこと だと思う	わからない	

Q 6 [回答票 4] かりに現在の日本の社会全体を、このように5つの層に分けるとすれば、あなた自身は、この中のどれに入りますか。

1	2	3	4	5	6	
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		㉔
上	中の上	中の中	中の下	下	わからない	

Q 7 [回答票 5] あなたは、全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。この中ではどう
 でしょうか。

- | | | | | | | |
|--------|----------|-------|-----|---------------|-------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| (ア) | (イ) | (ウ) | (エ) | (オ) | | ②⑤ |
| 満足している | まあ満足している | やや不満だ | 不満だ | どちらとも
いえない | わからない | |

Q 8 (1) [回答票 6] 一般的にいて、いまの世の中は公平であると思いますか。この中ではどうで
 しょうか。

- | | | | | | |
|-------|-----------|----------|-------|-------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| (ア) | (イ) | (ウ) | (エ) | | ②⑥ |
| 公平である | だいたい公平である | あまり公平でない | 公平でない | わからない | |

(2) [回答票 7] それでは、このような点についてはどうですか。(1)から(8)のそれぞれについて
 お答えください。

- | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|---|--|
| | (ア) | (イ) | (ウ) | (エ) | わ | |
| | 公 | だ | あ | 公 | か | |
| | 平 | 公 | ま | 平 | ら | |
| | で | 平 | り | で | な | |
| | あ | た | で | な | い | |
| | る | い | あ | い | わ | |
| | る | る | ま | る | か | |
| | る | る | り | る | ら | |
| | る | る | で | る | な | |
| | る | る | ない | る | い | |
| | る | る | い | る | い | |
-
- | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----|
| (1) 性の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ②⑦ |
| (2) 年齢の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ②⑧ |
| (3) 学歴の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ②⑨ |
| (4) 職業の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ③⑩ |
| (5) 所得の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ③① |
| (6) 資産の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ③② |
| (7) 家柄の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ③③ |
| (8) 国籍・人種の違いによる処遇について |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ③④ |

Q 9. 現在、あなたは仕事をしていますか。内職、パート、アルバイトなども職業に含めてください。

- | | | | |
|------|------|------|---------------|
| 1 有職 | 2 学生 | 3 無職 | |
| ↓ | | ↘ | (4 ページの Q11へ) |

Q 10 [回答票 8] あなたがなさっている仕事（会社勤めや自営やパートなどの仕事）についておたず
 ねします。(1)から(4)のような点で、仕事に満足していますか。

- | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| | (ア) | (イ) | (ウ) | (エ) | (オ) | わ |
| | 満 | ま | や | 不 | ど | か |
| | 足 | あ | や | 満 | い | ら |
| | し | あ | や | で | ち | な |
| | て | 足 | 不 | あ | え | い |
| | い | し | 満 | ら | ら | な |
| | る | て | で | な | な | い |
| | る | い | あ | い | い | い |
| | る | る | る | る | も | い |
| | る | る | る | る | も | い |
-
- | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----|
| (1) 努力に見合った待遇（給与・昇進）が得られる |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ... | 6 | ③⑥ |
| (2) 自分の能力が十分に発揮できる |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ... | 6 | ③⑦ |
| (3) 仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ... | 6 | ③⑧ |
| (4) 責任を任されている範囲が広い |→ | 1 | ... | 2 | ... | 3 | ... | 4 | ... | 5 | ... | 6 | ③⑨ |

〔全員に〕

Q11〔回答票9〕あなたはインターネットを使っていますか。また、その際にどのような機器を使っていますか。パソコンと携帯端末について、それぞれお答えください。

インターネットの利用とは…電子メールやホームページでの情報収集や情報交換、電子取引や各種手続きを意味しており、ネットワーク管理やシステム構築は含みません。

	(ア) 不自由なく 使っている	(イ) なんとか 使っている	(ウ) 今は使っていないが、 これから使うつもり	(エ) これからも使う つもりはない	わからない	
(1) パソコン（デスクトップ型やノート型など）	1	2	3	4	5	④①
(2) 携帯端末（携帯電話、PHS、電子手帳、PDAなど）	1	2	3	4	5	④①

Q12〔回答票10〕あなたは、ここにあげるような生活の各場面でインターネットを使いたいと思いますか。この中の(1)から(4)のそれぞれについてお答えください。

	(ア) ぜひ使いたい	(イ) まあ使いたい	(ウ) あまり使いたい とは思わない	(エ) 使いたいとは思 わない	わからない	
(1) 仕事で（職場での連絡、調べもの、取引、採用情報、在宅勤務、起業など）	1	2	3	4	5	④②
(2) 家庭生活上で（買い物、子育て、介護、医療など）	1	2	3	4	5	④③
(3) 社会活動で（ボランティア、地域の活動、リサイクル、PTAなど）	1	2	3	4	5	④④
(4) 余暇やレジャーで（行楽地情報、施設の予約、スポーツ、芸術、ゲーム、趣味など）	1	2	3	4	5	④⑤

Q13〔回答票11〕あなたが仕事をするうえで、インターネットの技術は、どのくらい必要ですか。

- 1 (ア) 必要である
 - 2 (イ) どちらかといえば必要である
 - 3 (ウ) どちらかといえば必要ない
 - 4 (エ) 必要ない
 - 5 わからない
- ④⑥

Q14〔回答票12〕あなたが仕事に必要なインターネットの技術を学ぶ場合、どのようなことを学びたいですか。また、学ぶ必要があると思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。

(M. A.)

- 1 (ア) 電子メールの使い方
 - 2 (イ) ホームページ閲覧ソフト（wwwブラウザ）の使い方
 - 3 (ウ) ホームページの作り方
 - 4 (エ) ネットワーク管理の技術
 - 5 (オ) システム構築の技術
 - 6 特にない
 - 7 わからない
- ④⑦

Q15 [回答票13] パソコンやインターネットなどの情報技術について、あなたはどのような考えをお持ちですか。この中の(1)から(6)のような意見については、どうでしょうか。

- | | (ア)
そう
思う | (イ)
ど
ち
ら
か
と
い
え
ば | (ウ)
ど
ち
ら
か
と
い
え
ば | (エ)
そ
う
思
わ
な
い | わ
か
ら
な
い |
|--|-----------------|---|---|-----------------------------------|-----------------------|
| (1) パソコンやインターネットなどの情報技術は、読み書きと同じ基礎的な能力であるから、学校で身につけておくのがよい | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ④8 |
| (2) パソコンやインターネットなどによる情報化が進むと、今の自分の仕事はいらなくなる | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ④9 |
| (3) もっと情報技術を身につけたい | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤0 |
| (4) インターネットの利用が増えると、仕事での人間関係が希薄になる | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤1 |
| (5) 情報技術を主に扱う仕事につきたい（現在すでにについている人は、今後も情報技術を扱う仕事をつづけたい） | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤2 |
| (6) 情報技術を使える人と使えない人では、就職機会や収入、社会的地位に格差ができる | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤3 |

Q16 [回答票14] あなたはインターネットやパソコンなどによる情報化が進む社会では、どのような能力が重要になるとお考えですか。この中の(1)から(3)のような能力についてはどうでしょうか。

- | | (ア)
そ
う
思
う | (イ)
ど
ち
ら
か
と
い
え
ば | (ウ)
ど
ち
ら
か
と
い
え
ば | (エ)
そ
う
思
わ
な
い | わ
か
ら
な
い |
|--|-------------------------|---|---|-----------------------------------|-----------------------|
| (1) 決まった仕事を確実にやるよりも、新しいアイデアや企画を立案できる能力が重要になる | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤4 |
| (2) 多くの知識よりも、豊かな感性や表現力をもっていることが重要になる | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤5 |
| (3) 他人に合わせるよりも、自分で考えて判断できる能力が重要になる | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤6 |

Q17 [回答票15] 最近、若者を中心に定職につかない、いわゆるフリーターが増加しています。こういう働き方に関する(1)、(2)それぞれの意見について、あなたはどのようにお考えですか。学生アルバイトや主婦のパートタイマーは除きます。

- | | (ア)
そ
う
思
う | (イ)
ど
ち
ら
か
と
い
え
ば
そ
う
思
う | (ウ)
ど
ち
ら
か
と
い
え
ば
そ
う
思
わ
な
い | (エ)
そ
う
思
わ
な
い | わ
か
ら
な
い |
|---------------------|-------------------------|---|---|-----------------------------------|-----------------------|
| (1) 自由で多様な働き方である | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤7 |
| (2) 生活を不安定にする働き方である | → 1 | … 2 | … 3 | … 4 | … 5 ⑤8 |

Q18 [回答票16] あなたは、現在のご自分をもつ職業能力についてどのようにお考えですか。現在働いている、いないに関わらず、この中の(1)から(6)のそれぞれについてお考えに近いものをお答えください。

	(ア) そう 思う	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う 思 わ な い	わ か ら な い
(1) 現在の職業能力には自信がある ……………→	1	2	3	4	5 ⑤9
(2) より高い職業能力を身につける必要がある ……………→	1	2	3	4	5 ⑥0
(3) 職業能力を高めるためには、同じ仕事だけを通 けるよりも、多様な仕事経験を積んだ方がよい	1	2	3	4	5 ⑥1
(4) 職業能力を高めるためには、職場の訓練よりも、 専門学校や大学などの教育機関の方がよい	1	2	3	4	5 ⑥2
(5) 職業能力を高めるためには、1つの会社で働き 続けるよりも、複数の会社を経験した方がよい	1	2	3	4	5 ⑥3
(6) 同じ仕事であれば、勤務先を変えても通用する 職業能力をもっている	1	2	3	4	5 ⑥4

Q19 [回答票17] あなたにとって、(1)から(7)のような気持ちや考えは、どの程度あてはまりますか。

	(ア) よ く あ て は ま る	(イ) や や あ て は ま る	(ウ) あ ま り あ て い ない	(エ) ま ま ら な い あ て い ない	(オ) ど い ち ら か も あ て い ない	わ か ら な い
(1) まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安→ を感じる	1	2	3	4	5	6 ⑥5
(2) うかうかしていると、自分がこれまで獲得したもの→ を失ってしまいそうな不安を感じる	1	2	3	4	5	6 ⑥6
(3) もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得した→ ものを維持することの方が重要である	1	2	3	4	5	6 ⑥7
(4) 他人が自分と異なった考えや生活様式を持っている→ ことが気にならない	1	2	3	4	5	6 ⑥8
(5) もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分→ の納得のいく生活を送りたい	1	2	3	4	5	6 ⑥9
(6) 自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある ……→	1	2	3	4	5	6 ⑦0
(7) これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさや→ ゆとりある生活をするに重きをおきたいと思う	1	2	3	4	5	6 ⑦1

Q20 [回答票18] ここにあげてある(1)から(7)のようなことがらは、あなたにとってどのくらい重要ですか。

	(ア) 重 要 で あ る	(イ) や や 重 要 で あ る	(ウ) あ ま り 重 要 で な い	(エ) 重 要 で な い	わ か ら な い
(1) 社会的評価の高い職業につくこと ……………→	1	2	3	4	5 ⑦2
(2) 高い収入を得ること ……………→	1	2	3	4	5 ⑦3
(3) 高い学歴を得ること ……………→	1	2	3	4	5 ⑦4
(4) 家族から信頼と尊敬を得ること ……………→	1	2	3	4	5 ⑦5
(5) ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮 すること	1	2	3	4	5 ⑦6
(6) 趣味やレジャーなどのサークルで中心的役割を担うこと →	1	2	3	4	5 ⑦7
(7) 多くの財産を所有すること ……………→	1	2	3	4	5 ⑦8

Q21 [回答票19] あなたは、ここにあげる(1)から(5)のような活動や生活について、どのくらい充実感をお持ちですか。

シートNo.=02

	(ア) 充実感がある	(イ) ある程度 ある	(ウ) あまり 充実感がない	(エ) 充実感がない	(オ) ど い え な い と も	(カ) あ て は ま ら な い	わ か ら な い
(1) 日頃、従事している仕事（会社勤め・パート・ ・ 自営の仕事などで、家事労働は含まない）	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6	… 7 ⑩
(2) 家庭生活	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6	… 7 ⑪
(3) 社会とつながりのある活動（ボランティア、 町内会、リサイクル、「～を考える会」、少 年野球の手伝い、PTAなど）	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6	… 7 ⑫
(4) 趣味やレジャーなどの自由時間活動	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6	… 7 ⑬
(5) 生活全体について	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… *	… 7 ⑭

Q22 [回答票20] あなたにとって、ここにある(1)から(6)のような活動は「働くこと」にあてはまりますか。

	(ア) あ て は ま る	(イ) あ て は ま る と い え ば	(ウ) あ て は ま ら な い と い え ば	(エ) あ て は ま ら な い	(オ) ど ち ら と も い え な い	わ か ら な い
(1) 親の介護	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6 ⑮
(2) 育児	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6 ⑯
(3) 家事	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6 ⑰
(4) ボランティア活動（NPO、NGOを含む）	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6 ⑱
(5) 消費者・市民運動	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6 ⑲
(6) 地域貢献活動	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5	… 6 ⑳

Q23 [回答票21] あなたは、日頃の生活の中で、ここにある(1)から(7)のようなことについて、不安を感じていますか。

	(ア) 感 じ て い る	(イ) 感 じ て い る や や	(ウ) あ ま り 感 じ て い な い	(エ) 感 じ て い な い	わ か ら な い
(1) 自分の健康	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5 ㉒
(2) 家族の健康	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5 ㉓
(3) 収入や資産	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5 ㉔
(4) 老後の生活設計	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5 ㉕
(5) 家族・親族間の人間関係	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5 ㉖
(6) 勤務先での人間関係	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5 ㉗
(7) 地域での人間関係	→ 1	… 2	… 3	… 4	… 5 ㉘

Q24 [回答票22] あなたは、会社の業績不振による人員整理や解雇について、どうあるべきだとお考えですか。(1)から(5)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	
	そう思う	ど ち ら か と い え ば	ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い	わ か ら な い
(1) 勤続年数が短い人から職を失うべきである	1	2	3	4	5 ㉮
(2) 職業能力の低い人から職を失うべきである	1	2	3	4	5 ㉯
(3) 若年者から職を失うべきである	1	2	3	4	5 ㉺
(4) 高齢者から職を失うべきである	1	2	3	4	5 ㉻
(5) 担当業務が不要になった人から職を失うべきである	1	2	3	4	5 ㉼

Q25 [回答票23] あなたは、失業についてどのようなイメージを持っていますか。(1)から(4)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	
	そう思う	ど ち ら か と い え ば	ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い	わ か ら な い
(1) 生活が経済的に困難になる	1	2	3	4	5 ㉾
(2) 社会とのつながりを失う	1	2	3	4	5 ㉿
(3) 生きていく値打ちを失う	1	2	3	4	5 ㊱
(4) 人生をやり直すきっかけになる	1	2	3	4	5 ㊲

Q26 [回答票24] 失業に関するこのようなことがらについて、あなたのお考えはどれに近いでしょうか。(1)から(3)のそれぞれについてお考えに近いものを選んでください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	
	そう思う	ど ち ら か と い え ば	ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い	あ て は ま ら な い	わ か ら な い
(1) 近い将来(1年以内)失業の不安がある	1	2	3	4	5	6 ㊳
(2) 失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない	1	2	3	4	5	6 ㊴
(3) 賃金ややりがいに不満があるなら、失業してもやむを得ない	1	2	3	4	5	6 ㊵

Q27 [回答票25] 仮にあなたが失業した場合、どのような対応をしたいと思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてあなたのお考えに近いものを選んでください。

	(ア) そう する	(イ) ど ち ら か と い え ば	(ウ) ど ち ら か と い え ば	(エ) そ う し な い	わ か ら な い	
(1) できるだけ早く仕事をみつけない →	1	2	3	4	5	④①
(2) 賃金にこだわりたい →	1	2	3	4	5	④②
(3) 仕事内容にこだわりたい →	1	2	3	4	5	④③
(4) 訓練や資格の取得によって今までとは違う仕事につきたい →	1	2	3	4	5	④④

Q28(1) [回答票26] ここにあげるような失業支援について、あなたが重要だと思うものを3つまであげてください。(M. A.)

(2) そのうち、最も重要なものは何ですか。

	(1) 重 要 だ と の	(2) そ も 重 要 だ と の 最
(ア) 企業の雇用維持の支援 →	1	1
(イ) 新規雇用機会の創出の支援 →	2	2
(ウ) 再就職の支援(職業紹介、情報提供) →	3	3
(エ) 適職や職業能力についての相談(カウンセリング) →	4	4
(オ) 就職困難者(長期失業者、高齢者等)に対する支援 →	5	5
(カ) 職業訓練 →	6	6
(キ) 失業時の生活保障 →	7	7
ない、わからない →	8	8
	④⑤	④⑥

Q29 [回答票27] これからの日本が目指すべき社会のあり方として、あなたのお考えはこの中のうちどちらに近いでしょうか。

- 1 (ア) 貧富の差の少ない平等社会
- 2 (イ) 意欲や能力に応じ自由に競争できる社会
- 3 (ウ) どちらともいえない
- 4 (エ) わからない

④⑦

(F 1 は 3 ページの Q 9 で「1 有職」と答えた人にものみ質問する。「2 学生」「3 無職」と答えた人は F 2 へ)

F 1 (1) [回答票28] あなたのお仕事についておたずねします。あなたの従業上の地位は、この中のどれにあたりますか。

- | | | |
|--|-------------|-----------|
| 1 (ア) 経営者、役員 | 4 (イ) 派遣社員 | 7 (キ) 自由業 |
| 2 (イ) 正規従業員 | 5 (ロ) 自営業 | 8 (ク) 内 職 |
| 3 (ウ) 非正規従業員 (パートタイマー、
アルバイト、臨時雇用者) | 6 (カ) 家族従業員 | 9 不 明 |

④8

(2) [回答票29] 会社全体で働いている人は、何人くらいですか。パート、家族従業員も含めてお答えください。公務員の方は従業員数にかかわらず「公務」とお答えください。

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1 (ア) 1～4人 | 4 (イ) 30～49人 | 7 (キ) 300～999人 |
| 2 (イ) 5～9人 | 5 (ロ) 50～99人 | 8 (ク) 1000人以上 |
| 3 (ウ) 10～29人 | 6 (カ) 100～299人 | 9 (ケ) 公務 |
| | | 10 不 明 |

④9

(3) [回答票30] あなたの現在の仕事の内容はこの中のどれにあたりますか。

- | | | |
|--------------|--------------|----------------|
| 1 (ア) 専門・技術職 | 4 (イ) 営業・販売職 | 7 (キ) 運輸・通信的職業 |
| 2 (イ) 管理職 | 5 (ロ) サービス職 | 8 (ク) 技能工・労務職 |
| 3 (ウ) 事務職 | 6 (カ) 保守的職業 | 9 (ケ) その他 () |
| | | 10 不 明 |

⑤0

(4) [回答票31] 何か役職についていますか。

- | | | |
|-------------|---------------|-------|
| 1 (ア) 役職なし | 4 (イ) 課 長 | 7 不 明 |
| 2 (イ) 監督、主任 | 5 (ロ) 部 長 | |
| 3 (ウ) 係 長 | 6 (カ) その他 () | |

⑤1

(5) あなたは平均して週にどのくらい働いていますか。残業時間も含めてお答えください。

週労働時間 時間

⑤2 ⑤3

(6) あなたは現在の勤め先に入られて何年ですか。

年

(ここまで聞いた人は F 3 へ)

⑤4 ⑤5

(学生・無職の人に)

F 2 (1) あなたは現在収入の伴う仕事をしたいと思っていますか。

- | | |
|----------------|----------|
| 1 仕事をしたいと思っている | 2 思っていない |
|----------------|----------|

⑤6

(2) あなたは現在仕事に就くために具体的に何かをしていますか。

- | | |
|--------|---------|
| 1 している | 2 していない |
|--------|---------|

⑤7

(3) あなたは仕事が見つければすぐに仕事に就けますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1 就ける | 2 就けない |
|-------|--------|

⑤8

[全員に]

F 3. あなたはこれまでに勤め先を何回変わりましたか。最初の勤め先を辞め、その後1度も勤めていない場合は「1回」とお答えください。出向については転職に数えないでください。自営業への転身や商売換えは転職に加えてください。

転職回数 回

⑤9 ⑥0

F 4 [回答票32] あなたが最後に行かれた、または現在行かれている学校は、この中のどれにあたりますか。中退も卒業としてお答えください。

- | | | |
|------------------------|-------------------------|----|
| 1 (ア) 旧制尋常小学校 | 8 (ク) 新制中学校 | |
| 2 (イ) 旧制高等小学校 | 9 (ケ) 新制高校 | |
| 3 (ウ) 旧制中学校・高等女学校 | 10 (コ) 新制専門学校 (高校卒業後入学) | ⑥1 |
| 4 (エ) 実業学校 | 11 (カ) 新制短大・高専 | ⑥2 |
| 5 (オ) 師範学校 | 12 (シ) 新制大学 | |
| 6 (カ) 旧制高校・専門学校、高等師範学校 | 13 (ス) 新制大学院 | |
| 7 (キ) 旧制大学 | 14 不明 | |

F 5. あなたは、現在、結婚していますか。配偶者の方はご健在ですか。

- | | | | |
|--------|---------|-----------|----|
| 1 有配偶者 | 2 離・死別者 | 3 未婚者 | ⑥3 |
| ↓ | | ↳ (F 6 へ) | |

S Q 1. 配偶者の方は仕事をしていますか。

- | | | |
|-----------|------------|----|
| 1 仕事をしている | 2 仕事はしていない | ⑥4 |
| ↓ | ↳ (F 6 へ) | |

S Q 2 [回答票33] 配偶者の方の従業上の地位は、この中のどれにあたりますか。

- | | | |
|---------------------------------------|-------------|----|
| 1 (ア) 経営者、役員 | 5 (オ) 自営業 | |
| 2 (イ) 正規従業員 | 6 (カ) 家族従業員 | |
| 3 (ウ) 非正規従業員
(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者) | 7 (キ) 自由業 | ⑥5 |
| 4 (エ) 派遣社員 | 8 (ク) 内職 | |
| | 9 不明 | |

S Q 3 [回答票34] 配偶者の方の仕事の内容はこの中のどれにあたりますか。

- | | | |
|--------------|----------------|----|
| 1 (ア) 専門・技術職 | 6 (カ) 保守的職業 | |
| 2 (イ) 管理職 | 7 (キ) 運輸・通信的職業 | |
| 3 (ウ) 事務職 | 8 (ク) 技能工・労務職 | ⑥6 |
| 4 (エ) 営業・販売職 | 9 (ケ) その他 () | |
| 5 (オ) サービス職 | 10 不明 | |

[全員に]

F 6. 同じ敷地内に同居しているご家族の方はあなたを含めて何人ですか。

人

⑥7 ⑥8

F 7 [回答票35] あなたのご家族はこの中のどれにあたりますか。

- | | |
|------------------|-------------------------------------|
| 1 (ア) 単身 (一人暮らし) | 5 (オ) 三世代、四世代同居
(親や祖父母、息子、孫など同居) |
| 2 (イ) 夫婦のみ | 6 (カ) その他 () |
| 3 (ウ) 夫婦と未婚の子ども | 7 不明 |
| 4 (エ) 夫婦と親 | |

69

F 8 [回答票36] 過去1年間のあなた個人の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750~850万円未満) | | | | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (サ) 900万円位 (850~1000万円未満) | | | | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70~150万円未満) | 12 (シ) 1100万円位 (1000~1200万円未満) | | | | |
| 4 (エ) 200万円位 (150~250万円未満) | 13 (ス) 1300万円位 (1200~1400万円未満) | | | | |
| 5 (オ) 300万円位 (250~350万円未満) | 14 (セ) 1500万円位 (1400~1600万円未満) | | | | |
| 6 (カ) 400万円位 (350~450万円未満) | 15 (ソ) 1700万円位 (1600~1850万円未満) | | | | |
| 7 (キ) 500万円位 (450~550万円未満) | 16 (タ) 2000万円位 (1850~2300万円未満) | | | | |
| 8 (ク) 600万円位 (550~650万円未満) | 17 (チ) 2300万円以上→ <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">0</td></tr></table> 万円 | | | | 0 |
| | | | 0 | | |
| 9 (ケ) 700万円位 (650~750万円未満) | 18 不明 | | | | |

71

72

千 百 十 一

73 74 75

(F 5で「1有配偶者」と答えた人に)

F 9 [回答票36] それでは過去1年間のあなたの配偶者の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750~850万円未満) | | | | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (サ) 900万円位 (850~1000万円未満) | | | | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70~150万円未満) | 12 (シ) 1100万円位 (1000~1200万円未満) | | | | |
| 4 (エ) 200万円位 (150~250万円未満) | 13 (ス) 1300万円位 (1200~1400万円未満) | | | | |
| 5 (オ) 300万円位 (250~350万円未満) | 14 (セ) 1500万円位 (1400~1600万円未満) | | | | |
| 6 (カ) 400万円位 (350~450万円未満) | 15 (ソ) 1700万円位 (1600~1850万円未満) | | | | |
| 7 (キ) 500万円位 (450~550万円未満) | 16 (タ) 2000万円位 (1850~2300万円未満) | | | | |
| 8 (ク) 600万円位 (550~650万円未満) | 17 (チ) 2300万円以上→ <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">0</td></tr></table> 万円 | | | | 0 |
| | | | 0 | | |
| 9 (ケ) 700万円位 (650~750万円未満) | 18 不明 | | | | |

76

77

千 百 十 一

78 79 80

[全員に]

F 10 [回答票36] 過去1年間のお宅(生計をともにしている家族)の収入は税込でこの中のどれに近いでしょうか。(2300万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください)

- | | | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|---|
| 1 (ア) なし | 10 (コ) 800万円位 (750~850万円未満) | | | | |
| 2 (イ) 70万円未満 | 11 (サ) 900万円位 (850~1000万円未満) | | | | |
| 3 (ウ) 100万円位 (70~150万円未満) | 12 (シ) 1100万円位 (1000~1200万円未満) | | | | |
| 4 (エ) 200万円位 (150~250万円未満) | 13 (ス) 1300万円位 (1200~1400万円未満) | | | | |
| 5 (オ) 300万円位 (250~350万円未満) | 14 (セ) 1500万円位 (1400~1600万円未満) | | | | |
| 6 (カ) 400万円位 (350~450万円未満) | 15 (ソ) 1700万円位 (1600~1850万円未満) | | | | |
| 7 (キ) 500万円位 (450~550万円未満) | 16 (タ) 2000万円位 (1850~2300万円未満) | | | | |
| 8 (ク) 600万円位 (550~650万円未満) | 17 (チ) 2300万円以上→ <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">0</td></tr></table> 万円 | | | | 0 |
| | | | 0 | | |
| 9 (ケ) 700万円位 (650~750万円未満) | 18 不明 | | | | |

81

82

千 百 十 一

83 84 85

ご協力ありがとうございました。