

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きている。

- 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技術の革命的変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みえるが、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.