

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）

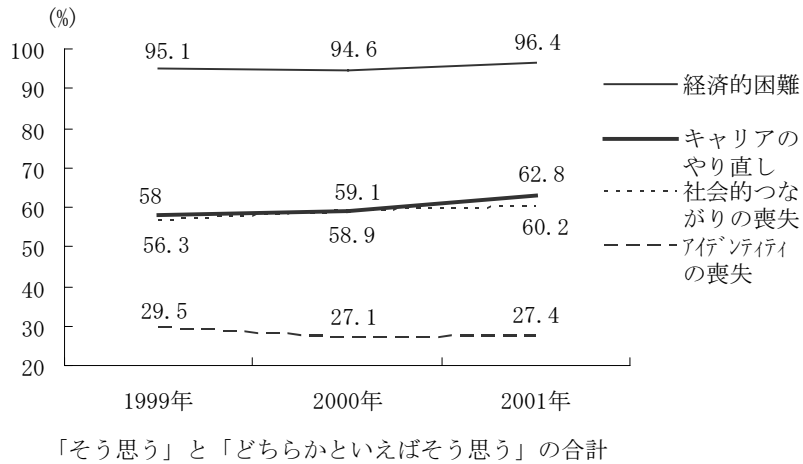
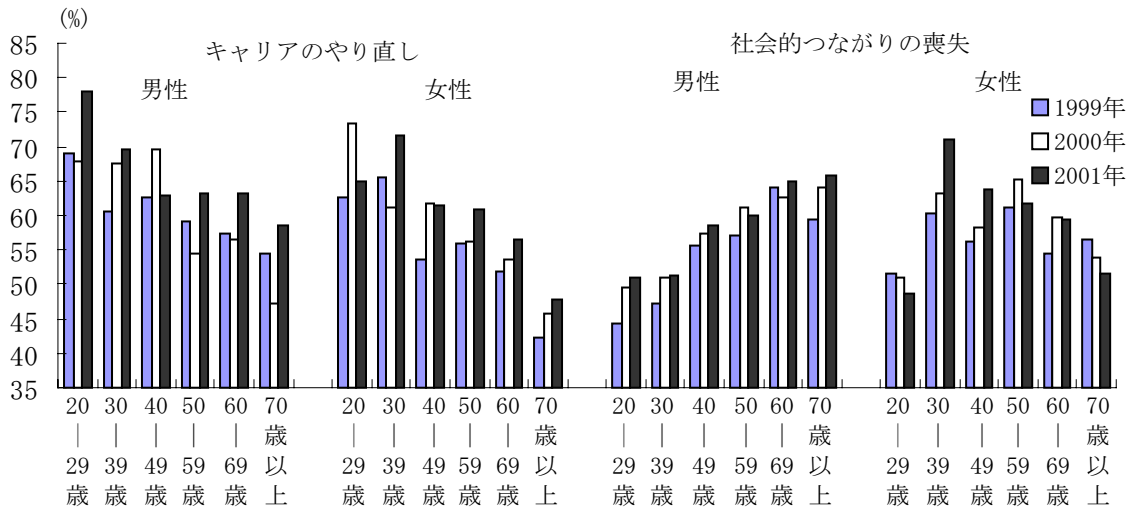


図3.1.2. 「キャリアのやり直し」と「社会的つながりの喪失」（性・年齢別）



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 of 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、賃金下がってもかまわない（失業回避）
- (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（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くないのである。

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)

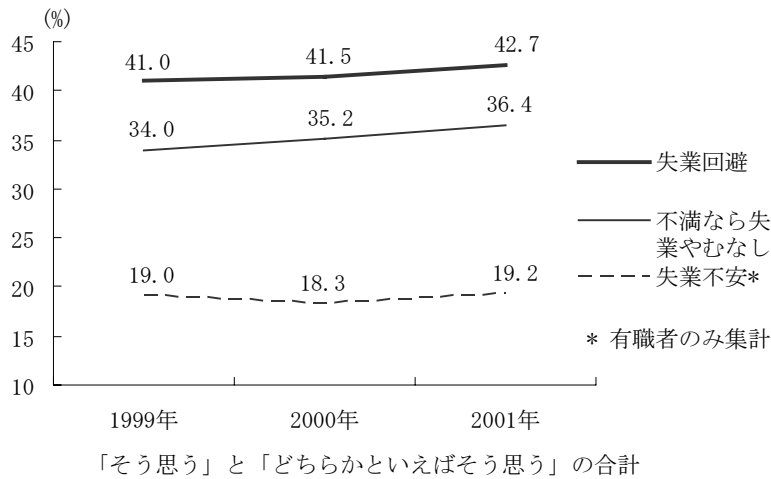
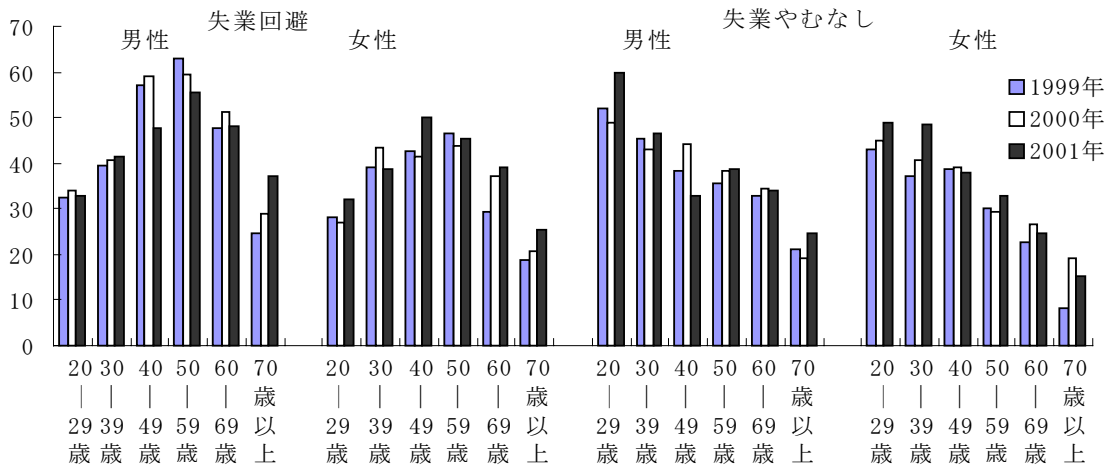


図3.2.2. 「失業回避」と「失業やむなし」(性・年齢別)



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

図3.3.1. 失業の事後対応（単純集計 1999－2001年）

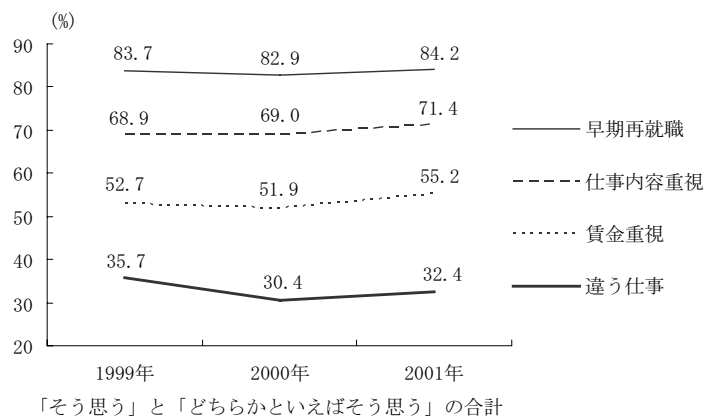


図3.3.2. 「仕事内容重視」と「今までと違う仕事」(性・年齢別)

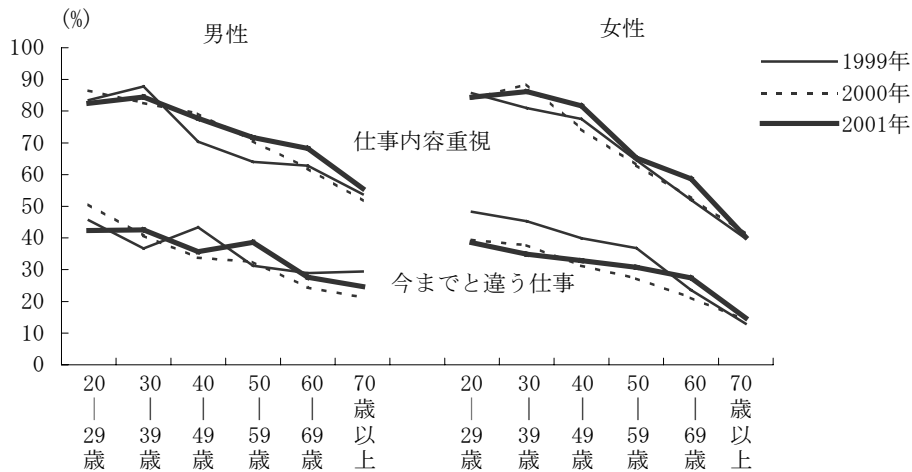


表3.3.1. 「失業の事後対応」の規定要因(重回帰分析・全体)

	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

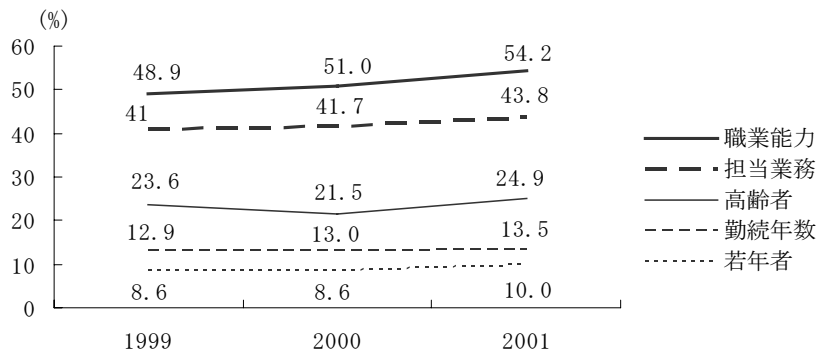
- | | |
|------------------|----------------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない |
| 5 わからない | |

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。

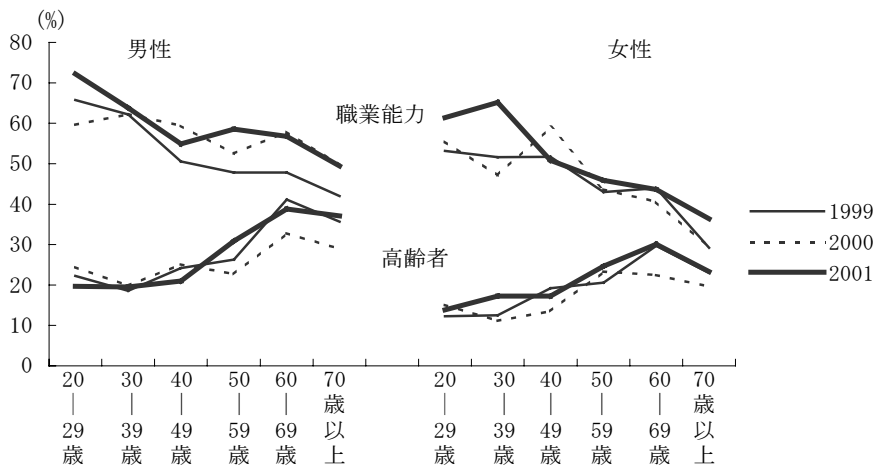
次に、もっとも支持の高かった「職業能力の低い人から」と、実際にリストラが行われることが多い「高齢者から」を比較してみよう。図3.4.2.は「職業能力が低い人から」と「高齢者から」を性・年齢別にまとめたものである。「職業能力が低い人から」は男女とも若年で

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。「福利厚生との給与化」・「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
福利厚生との給与化	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)

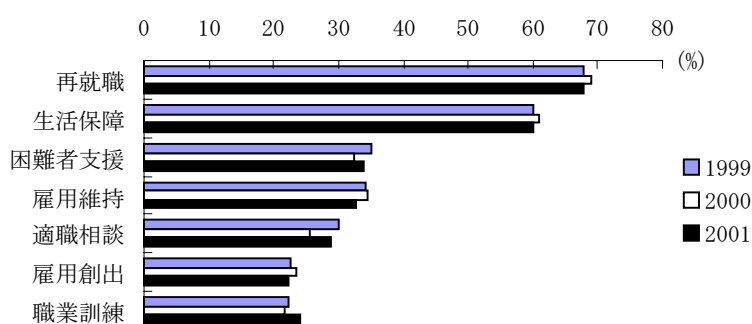


図3.5.1.2. 「もっとも重要なセーフティネット」(単純集計)

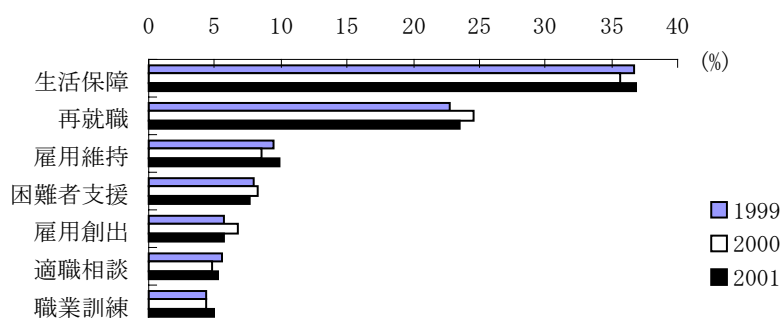


図3.5.2. 「再就職」と「雇用維持」(もっとも重要なセーフティネット、性・年齢別)

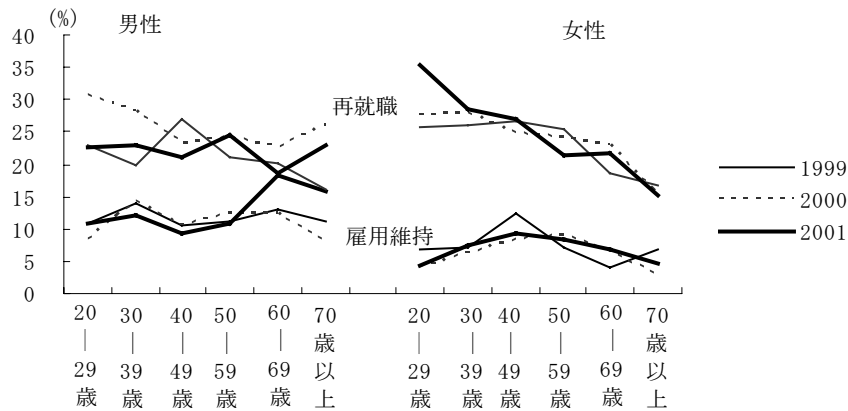


表3.5.1. 「もっとも重要なセーフティネット」の規定要因 (ロジスティック回帰分析・全体)

	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。