

第4章 社会についての意識

第1節 階層帰属意識（中意識）

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

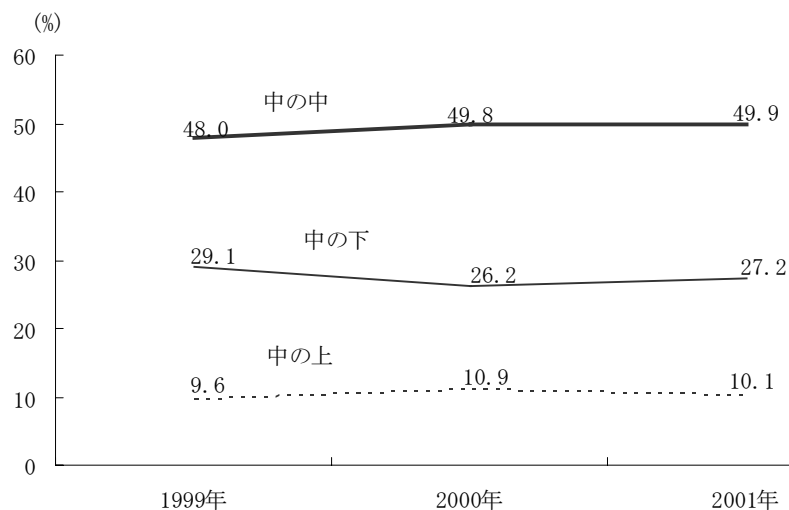
質問：かりに現在の日本の社会全体を、このように5つの層に分けるとすれば、あなた自身は、この中のどれに入りますか。

1	2	3	4	5	6
上	中の上	中の中	中の下	下	わからない

全体の傾向

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

図4.1.1. 中意識（1999—2001年 単純集計）



「階層帰属意識」の規定要因

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

表4.1.1. 「階層帰属意識」の規定要因（重回帰分析・全体）

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

表4.1.2. 「階層帰属意識の規定要因」（重回帰分析・有識者）

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

ろであるが、本調査の結果からもその傾向を読み取ることができる。

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

雇用・分配・生活意識との相関

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

表4.1.3. 雇用・分配・生活意識と階層意識の相関係数

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

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第2節 不公平感

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

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

問：(1) 一般的にいて、いまの世の中は公平であると思いますか。

この中ではどうでしょうか。

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

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

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

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

全体の傾向

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

図4.2.1.1. 不公平感（1999－2001年）

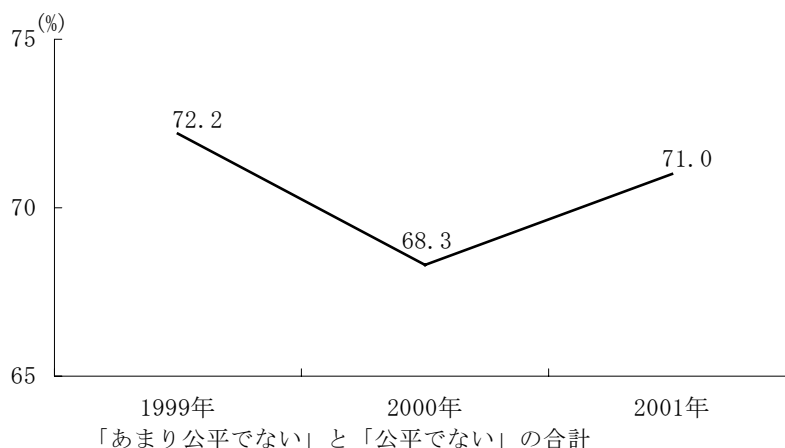


図4.2.1.2. 不公平感（1999－2001年）

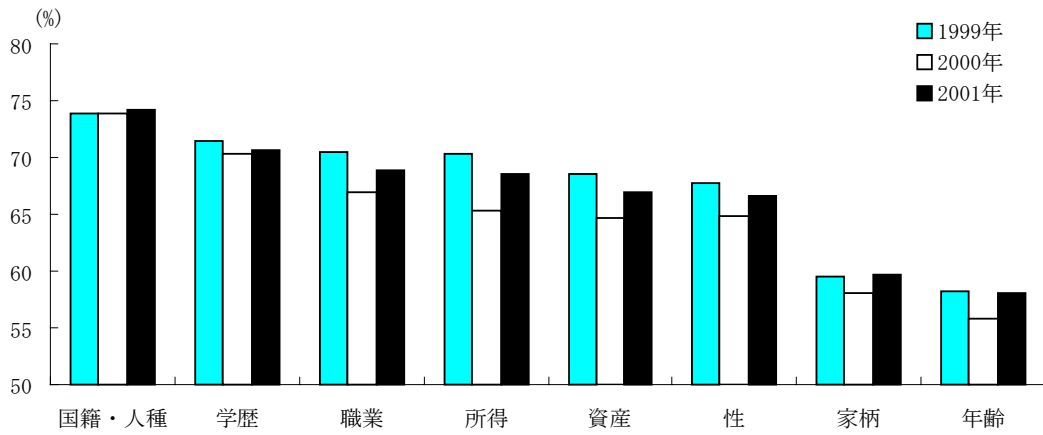


図4.2.2.1. 不公平感（1999－2001年 性・年齢別）

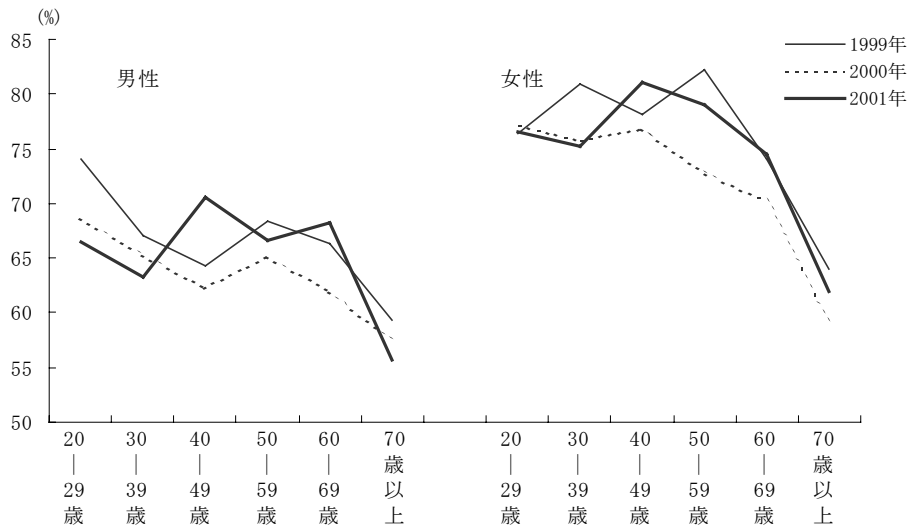


図4.2.2.2. 不公平感（1999－2001年 性・年齢別）

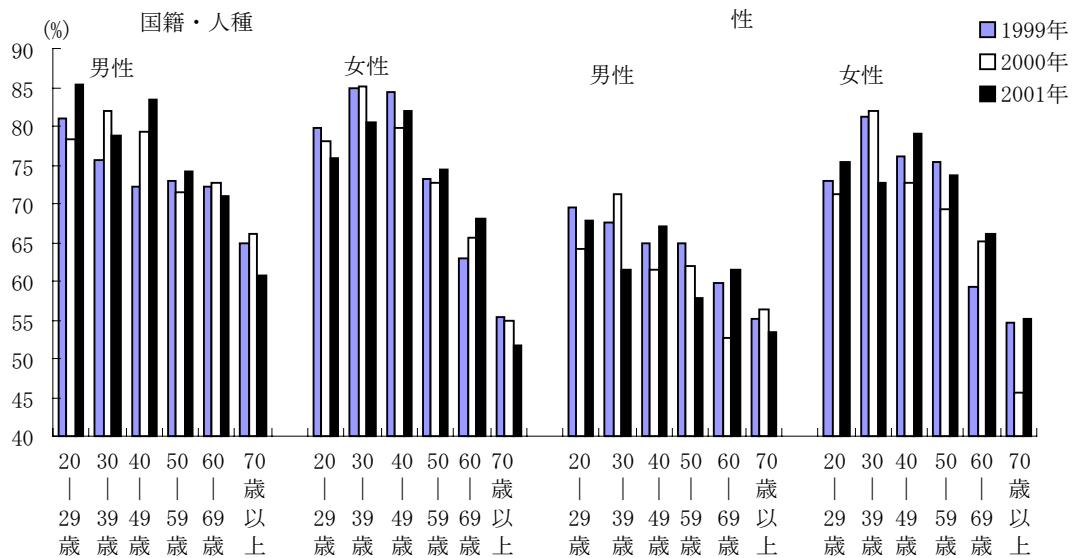


表4.2.1.1. 「不公平感」の規定要因（重回帰分析・全体）

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

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

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

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

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

「不公平感」の規定要因

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

表4.2.2.1. 「不公平感」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

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

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

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

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

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

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

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

雇用・分配・生活意識との相関

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

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

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

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

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

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

表4.2.3.1. 雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数（全体）

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

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

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

表4.2.3.2. 雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数（男性）

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

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表4.2.3.3. 雇用・分配・生活意識と「不公平感」の相関係数（女性）

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

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第3節 日本が目指す社会

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

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

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

全体の傾向

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

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

図4.3.1. 日本が目指すべき社会（1999－2001年）

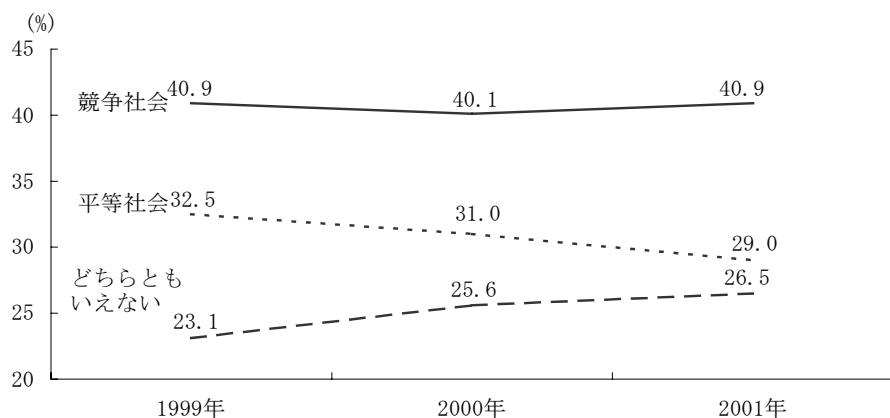


図4.3.2. 日本が目指すべき社会（1999－2001年 性・年齢別）

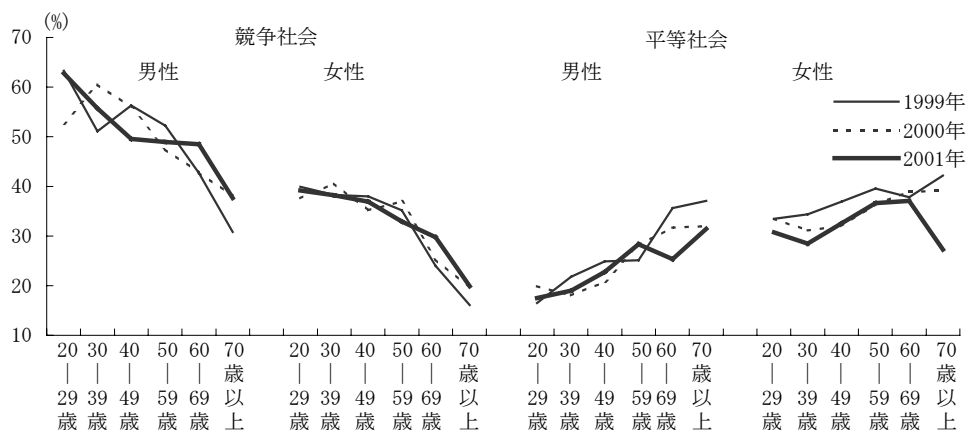


表4.3.1. 「日本が目指すべき社会」の規定要因（ロジスティック回帰分析・全体）

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

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

「日本が目指すべき社会」の規定要因

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

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

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

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

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

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

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

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

雇用・分配・生活意識との相関

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

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

表4.3.3. 雇用・分配・生活意識と「日本が目指すべき社会」の相関係数

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

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意