



JILPT

労働政策研究報告書 No.2

サマリー

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

勤労意識のゆくえ

- 「勤労生活に関する調査（1999, 2000, 2001年）」 -

独立行政法人労働政策研究・研修機構

「勤労意識のゆくえ - 『勤労生活に関する調査(1999、2000、2001年)』」サマリー

執筆担当者

今田幸子 労働政策研究・研修機構 統括研究員

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)

研究参加者(上記執筆担当者以外に)

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)

1 研究の目的

【調査研究の目的】

本報告書は、旧日本労働研究機構において、1999年、2000年、2001年の3回にわたって実施した『勤労生活に関する調査』のまとめである。この調査は、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している。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している。

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。以下、分析結果から読み取れる勤労意識の諸相について、その要点を解説する。

【調査研究の方法】

【形式】全国調査の実施(1999年度より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。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。

- 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）
- 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

（なお、対象者には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

2 研究結果の要旨

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

表1. 雇用・分配・生活の意識と仕事（やりがい）満足の相関係数（全体）

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

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

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

表2. 雇用・分配・生活意識と「生活満足」の相関係数

		生活満足度		
		全体	男性	女性
終身雇用	1999年	.106**	.159**	.045
	2000年	.077**	.101**	.044
	2001年	.078**	.111**	.037
年功賃金	1999年	.084**	.083**	.075**
	2000年	.038*	.008	.052*
	2001年	.054**	.067*	.033
福利厚生との給与化	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

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。

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。

報告書本体の目次

まえがき

概要 「勤労生活に関する調査」1999年、2000年、2001年

序章 調査の概要

- 1．研究課題
- 2．中期的視座
- 3．意識調査
- 4．勤労意識の3つの枠組み
- 5．調査計画
- 6．データと分析方法
- 7．各章の要旨
- 8．おわりに

第1章 勤労意識の二つの層

はじめに

- 第1節 日本型雇用慣行の評価
- 第2節 望ましい分配原理
- 第3節 生活意識
- 第4節 勤労意識の二つの層の行方

まとめ

第2章 仕事についての意識

- 第1節 仕事（やりがい）満足度
- 第2節 職業キャリア

第3章 失業についての意識

- 第1節 失業のイメージ
- 第2節 失業への対応
- 第3節 失業の事後対応

第4節 リストラのルール

第5節 セーフティネット

まとめ

第4章 社会についての意識

第1節 階層帰属意識（中意識）

第2節 不公平感

第3節 日本が目指す社会

第5章 生活についての意識

第1節 生活重視度

第2節 生活充実感

第3節 生活不安

第4節 新しい仕事観

第5節 生活満足度

まとめ

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

資料：調査票

<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（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。

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。

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.