

特集

世代別の職業と 勤労生活に関する意識

—2本の JILPT 調査から



働く人の意識は、職場を取り巻く環境の変化やライフスタイルの多様化などの時代の流れのなかで、どのように変化しているのか。また、自分のスキルについてどのように認識しているのか。特集では、世代間の相違に着目しつつ、当機構がこれまで6回にわたり実施してきている「勤労生活に関する調査」と、20～50歳代の成人がどのような職業・生活スキルを持っているかを調べた意識調査から、勤労者の職業生活における「意識」に焦点をあてる。

主な内容

「勤労生活に関する調査」による勤労意識の分析の試み

—いわゆる「バブル世代」というもの？ 浅尾 裕 JILPT 労働政策研究所長

性別と世代ごとにみる仕事と生活に関する意識の変化

—JILPT 第6回勤労生活に関する調査 調査・解析部

労働研究における意識調査の意義

池田心豪 JILPT 副主任研究員

成人の職業スキル・生活スキル・職業意識

—「20～50代1600名の職業スキル・生活スキル・職業意識」調査結果

下村英雄 JILPT 主任研究員



「勤労生活に関する調査」による

勤労意識の分析の試み

— いわゆる「バブル世代」というもの？

JILPT労働政策研究所長 浅尾 裕

JILPTが数年おきに実施している調査の一つに「勤労生活に関する調査」という人々の勤労観や仕事・生活

に関する意識を調査させていただいているものがある。二〇一一年一月に実施した第六回調査の結果が調査シリーズとして今般刊行された。その概要は本誌の別稿で調査を担当した調査員が紹介・解説しているところである。

この調査は、当初JILPTの前身である日本労働研究機構における研究プロジェクトの一環として開始されたが、その後仕事や生活をめぐる基礎的な枠組みを把握するものとして、二〇〇四年八月実施の第四回調査からは調査部門が引き継ぎ、二〇〇七年九月の

第五回、そして今回の第六回と継続実施されてきている。

第六回調査が今般利用可能となったことを契機に、筆者が関心のあるテーマについて、あらためてデータをフォローしてみたのが本稿である。「勤労意識」というとき、筆者が従来から関心を抱いているテーマは「世代」間におけるその違いであり、とりわけ世上で「バブル世代」といわれる層のそれである。これには、言われるほどの違いが本当にみられるのだろうかという「バブル世代」論に対する懐疑も含まれている。まだ詳細な分析にはほど遠い段階のものであるが、一つの分析例として提示してみたい。そうすることを通じて、この調査は社会的な共通財産でもあり、労働問題に関する研究者をはじめ、関心のある方々による活用を一層促すことも意図している。

ただし、「勤労意識」の分析には留意すべき点が少ない。本題に入る前に、まずは筆者が日頃考えている点を紹介してみたい。

意識調査分析の留意点

「意識」を質問紙によって調査されたもので分析することには、特別に留

意すべき点がある。すなわち、性別や最終学歴などのような属性や収入、職業などのように回答者自身にとつても

客観性の高い事項である場合は、「勘違い」や「定義の錯誤」の問題はあるものの、得られた回答を「応答的」な「事実」ないし「実態」として扱って大きな問題はないといえる¹⁾。しかしながら、「意識」は人々の内在的な「思い」を訊ねるものであるが、その回答は必ずしも安定的なものといえることはできな

いと思われ。昨日と今日で違うというばかりでなく、提示された質問票に回答している間においても「気が変わる」ことも生じ得る。

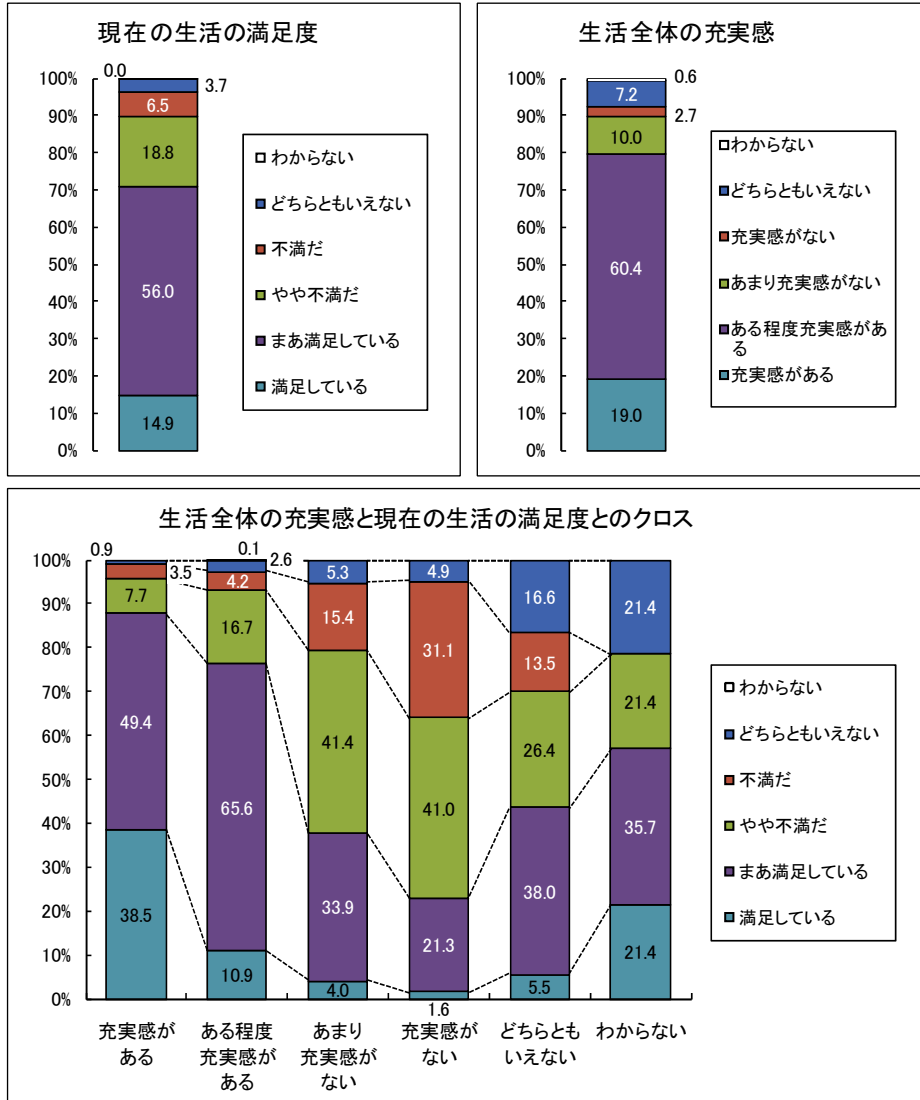
「意識」を学的考察の対象としてきた哲学者は、それを統一した安定的なものとして捉えてきた。例えば碩学の西田幾多郎先生は『善の研究』の中で、「意識は・・・元来一の体系を成したものである。」(岩波文庫版一七ページ)と書き、また、「もし個人的意識において、昨日の意識と今日の意識とが独立の意識でありながら、その同一系統に属するの故を以て一つの意識と考えることができるならば、自他の意識の間にも同一の関係を找出することができるであろう。」(同六九ページ)とも書いて

いる。ただし、哲学者は「意識」をアンケート調査のデータによって分析するようなことはせず、例えば西田先生にあっては座禅といったように深い内省という方法によって分析されているので、統一した安定的なものとすることも当を得たものといえるのかも知れない。しかし、アンケート調査という方法で「意識」を分析する場合には、そうした前提に立つことはできないように思われる。

ひとつ例を示したい。「勤労生活調査」には、次のような二つの調査項目が併存している。第六回調査でいえば問(Q)七の「あなたは、全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。」というものと、問(Q)二六の(五)

の「生活全体について、どのくらい充実感をお持ちですか。」(文章は整理変更している)というものである。生活全体に関する満足度と充実感の調査で、第六回調査における結果を示したものが図1である。左上の満足度のグラフをみると、「満足している」と「まあ満足」とを合わせて七割の人が満足方向と回答し、右上の充実感のグラフをみると八割程度の人が充実感ありの方向と回答している。この結果からは、多くの人が満足と充実感を持つっており、満足よりも充実感を持つ人の方が多いらしい、ということになる。ところが、両者をクロス集計した結果である図1下段のグラフをみると、「充実感がある」と回答した人の九割近くが、「ある程度充実感がある」とした人の八割近くが満足度についてはそれぞれ満足方向にあるとともに、生活に「あまり充実感がない」とした人でも四割

図1 生活全体に関する満足度と充実感



近くが、さらには「充実感がない」とした人でも二割を超える人が満足方向と回答している。満足と充実感それぞれ方向による二分法で分けてみてみると、全体の七〇・六％は両者の方向は一致しているが、一九・一％は方向が逆向きの回答をしている。

もとよりこの結果をみて、二割の人にとつては満足度と充実感は逆向きの方向の意識であると「素直にそのまま」解釈することも可能であるが、一貫し

た推論を備えた議論として成り立たせることは困難であるように思われる。むしろ、意識調査におけるある種の「不安定性」の現れであると考えた方がよいのではないだろうか。

アンケート方式による意識調査にはこうした「不安定性」がつきものであるとすれば、図1の二段グラフのような分析は「やり過ぎ」といえる。むしろ上段の二つのグラフを比較してみる程度でとどめる方がよいであろう。す

なわち、個々のケースをベースとした分析よりも、「大数の法則」が働いた上での集計データをベースとした分析の方が適切であることが多いと考えられる(2)。でない、せっかく分析しても「気まぐれ」を一生懸命説明しているだけの結果になりかねない。

本稿で以下、いわゆる「世代」別に「意識」を比較しているが、その「世代」のデータがそれぞれ「大数の法則」の要請に適用規模を持つているかはな

九八八年) (平成三年(一九九一年)に学校を卒業した層とし、年齢と学歴データを用いて世代を区分した。巷間では平成四年(一九九二年)卒までを含めることが一般的であるが、上の定義区分はそれぞれの卒業年に対応する年齢区分が一歳(大卒は二歳)広くなっており、ほぼ見合ったものとなっている(3)。

本稿ではその「バブル世代」を「世代A」と命名し、同じ年数幅だけより年かさの世代を「世代X」及び「世代Z」と、より若い世代を「世代B」及び「世代C」と呼ぶこととする(4)。

対応する卒業年次の設定は、次の図2の脚注にあるので、参照されたい。なお、データの制約と実際的な設定の困難さから、集計対象を高卒、短大・高専・専門学校卒及び四年制大卒に限った。

世代別の初職の状況

分析上の「世代」の定義

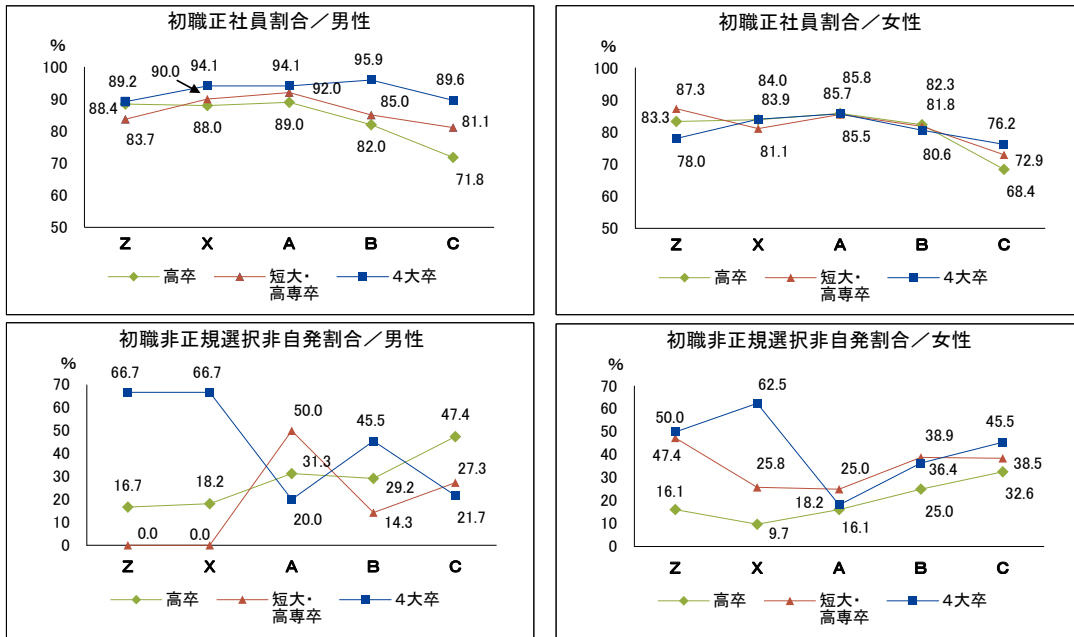
筆者が関心の対象としているいわゆる「バブル世代」について、以下で用いる分析上の定義を紹介しておく。本稿では、昭和六三年(一

「勤労生活調査」の分析からは一旦離れ、JILPTが二〇一〇年八月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査(従業員調査)(5)」を用いて、こうした分析をする狙いの一端を説明しておく。

その調査結果データから、男女及び学歴別に各世代における学卒後初めて就いた仕事(初職)が正社員であった割合と、非正規形態であった場合にはその選択理由が正社員として働ける機会がなかったからとするいわゆる非自発的選択であった割合を算出した結果を示したものが、図2である。

男性の初職正社員割合をみると(左上のグラフ)、高卒男性ではもともと

図2 卒業年次世代別初職就職の状況



データ: JILPT「多様な就業形態に関する実態調査(従業員調査)」(平成22年8月実施)

(注)1. 「初職非正規選択非自発割合」とは、学校卒業初めて就いた仕事为非正規形態であった人が、その理由として「正社員として働く機会なかったから」と回答した割合である。

2. 項目軸の意義は、次の表のとおりそれぞれの卒業年次におおむね対応した年齢の回答者について、集計したものである。

	高卒	短大・高専卒	4大卒
Z	昭和55年～58年卒	47～51歳	49～54歳
X	昭和59年～62年卒	41～45歳	45～50歳
A	昭和63年～平成3年卒	37～41歳	41～46歳
B	平成4年～7年卒	33～37歳	37～32歳
C	平成8年～11年卒	29～33歳	31～35歳

年齢の高い「世代Z」から「世代A」まで八八～八九%程度で推移していたものが、「世代B」は八二・〇%、「世代C」は七一・八%とかなり低下している。大卒(四年制大卒)では「世代Z」が九〇%をわずかに切っていたものが、「世代X」と「世代A」とが同じ九四・

一%と上昇し、「世代B」でも九五・九%と上昇を続けた。大卒で初職の正社員割合が低下したのは「世代C」となっているからである。一方、女性をみると(右上のグラフ)、「世代Z」から「世代A」まで高卒(八三・三%↓八五・八%)と大卒(七八・〇%↓八五・七

「勤労生活調査」の集計・分析に戻りたい。第四回から第六回までの三回分のデータを用いて、勤労意識について世代間の比較とその推移をみていくこととしたい。その際、留意すべき点があり、所要の対応をした上で集計することとしたので、結果をみる前提として紹介しておきたい。

三回分の調査それぞれにおいて、男女別・学歴別の集計を行ったところ、サンプル調査としてあり得る範囲ではあろうが、回によってかなりその構成

集計上の留意点と調整

このように、総じて「世代A」は、学卒就職に際して前後の世代に比べて相対的に良好な状態にあった世代であるといえる。次の「B」、「C」と厳しさの増す一方であった状況の下で、「世代A」においてどのような意識の形成やその変化が行われたかが注目される。また、四〇歳台からやがて五〇歳台になろうとするこの世代の仕事への取り組みが、今後におけるわが国の経済社会の動向を左右することにもなると考えられるところである。これが、筆者の関心である。

「勤労生活調査」の集計・分析に戻りたい。第四回から第六回までの三回分のデータを用いて、勤労意識について世代間の比較とその推移をみていくこととしたい。その際、留意すべき点があり、所要の対応をした上で集計することとしたので、結果をみる前提として紹介しておきたい。

三回分の調査それぞれにおいて、男女別・学歴別の集計を行ったところ、サンプル調査としてあり得る範囲ではあろうが、回によってかなりその構成

各世代のその他の属性等

まず、各回調査におけるそれぞれの世代の属性等を確認しておこう。「勤労生活調査」は、そうした属性等の把握を直接の目的としてはいないので留意しなければならぬが、次項で「意識」をみる場合の基礎情報としておさえておく必要がある。関連する主な項目の集計結果を図3と表1から表4までとに示した。ここでは、個々の項目についての紹介は省略して、これらのデータを総覧して、「意識」をみる場合に必要であると思われる点を指摘することにとどめておきたい。それ以外については、読者の関心とデータの読み取りに委ねておきたい。

一つは、自己の世帯と家族形成の段階である。それは、図3のデータに顕著に表れている。本稿が対象としてい

は上昇傾向、短大・高専卒は上下しつつ八〇%台で推移したが、「世代B」になって低下に転じ、「世代C」では高卒を中心に下げ幅が拡大している。また、初職が非正規形態であった場合に非自発的選択である割合をみると(右下のグラフ)、上下変動が大きくあまり明確とはいえないが、少なくとも「世代A」に比べて「世代B」や「世代C」になるに従い、上昇傾向にあることはみてとれる。

このように、総じて「世代A」は、学卒就職に際して前後の世代に比べて相対的に良好な状態にあった世代であるといえる。次の「B」、「C」と厳しさの増す一方であった状況の下で、「世代A」においてどのような意識の形成やその変化が行われたかが注目される。また、四〇歳台からやがて五〇歳台になろうとするこの世代の仕事への取り組みが、今後におけるわが国の経済社会の動向を左右することにもなると考えられるところである。これが、筆者の関心である。

「意識」は属性によって大きく影響を受ける場合が少なくないが、男女や学歴は「意識」にかなりの影響を及ぼすことが想定される(6)。また、男女別・学歴別の構成が実態として経年的に大きく変化することは想定できない。そこで、三回の調査を通じた平均的な男女別・学歴別構成を算出し、各回とも同じ構成であったとして集計を行うこととした。すなわち、「性・学歴構成調整」を実施したところである。具体的には、各ケースについて男女・学歴別に調整係数を割り当てて、それをウェイトにして加重平均の操作を行った。したがって、以下の集計結果は、各回それぞれの元データから集計されるものとは異なっていることには留意されたい。

図3 各世代の世帯・家族形成の状況(性・学歴構成調整後)

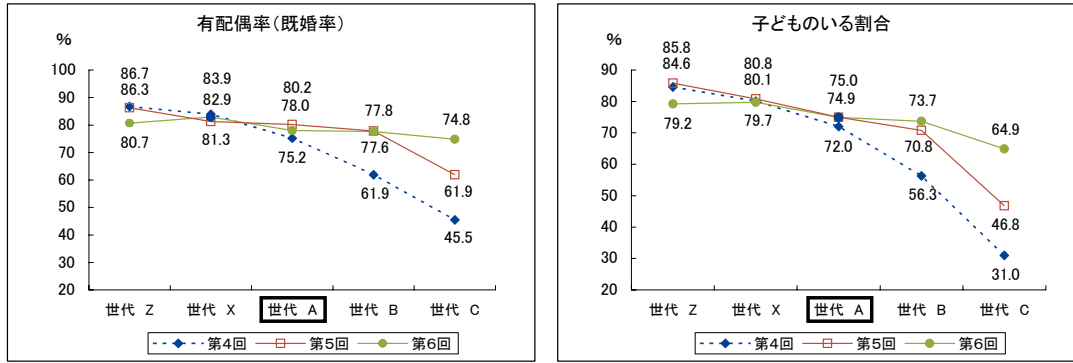


表1 各世代の就業状況(性・学歴構成調整後)

	世代Z	世代X	世代A	世代B	世代C
◇第4回(平成16年8月実施)					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有業者	85.1	82.0	75.0	72.9	78.2
経営者・役員	7.7	5.2	1.9	2.3	1.4
正規従業員	39.5	46.0	46.7	49.2	51.4
非正規雇用者	25.6	19.9	20.3	16.9	19.0
雇用以外就業	12.3	10.9	6.1	4.5	5.6
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
無職or学生	14.9	18.0	25.0	27.1	21.8
◇第5回(平成19年9月実施)					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有業者	83.4	82.7	76.4	78.2	77.5
経営者・役員	6.1	3.8	2.1	1.0	0.7
正規従業員	40.9	47.1	45.5	51.8	50.7
非正規雇用者	21.5	23.1	19.9	18.7	18.8
雇用以外就業	12.7	8.2	7.9	6.2	7.2
不明	2.2	0.5	1.0	0.5	0.0
無職or学生	16.6	17.3	23.6	21.8	22.5
◇第6回(平成23年11月実施)					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有業者	85.7	86.3	84.7	78.0	68.9
経営者・役員	5.1	4.2	3.3	1.5	0.7
正規従業員	40.3	42.0	47.9	42.4	43.0
非正規雇用者	30.6	31.1	24.7	22.9	19.2
雇用以外就業	9.2	9.0	8.8	11.2	5.3
不明	0.5	0.0	0.0	0.0	0.7
無職or学生	14.3	13.7	15.3	22.0	31.1

(注)「性・学歴構成調整」とは、各回における性・学歴調整を3回の調査の平均構成に合わせたものである。具体的には、これに適合したウェイトを算出して各ケースにウェイトをかけて集計している。(以下同じ。)

表2 各世代の勤め先企業規模(性・学歴構成調整後)

	世代Z	世代X	世代A	世代B	世代C
◇第4回(平成16年8月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
30人未満	43.6	32.0	25.9	31.8	30.6
30~99人	18.8	16.3	13.9	14.0	15.3
100~299人	10.3	13.4	15.2	18.6	14.4
300~999人	8.5	10.5	12.7	10.9	11.7
1000人以上	9.7	16.3	20.3	14.0	15.3
公務	6.7	8.7	5.7	7.8	9.0
不明	2.4	2.9	6.3	3.1	3.6
◇第5回(平成19年9月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
30人未満	36.6	33.1	33.8	32.7	27.8
30~99人	16.3	19.8	18.2	15.7	13.0
100~299人	13.7	16.3	14.9	13.7	20.4
300~999人	7.8	10.5	10.1	10.5	12.0
1000人以上	13.7	15.7	15.5	15.7	17.6
公務	9.2	4.7	6.8	8.5	7.4
不明	2.6	0.0	0.7	3.3	1.9
◇第6回(平成23年11月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
30人未満	34.3	33.5	28.7	32.1	19.2
30~99人	20.1	11.5	11.6	18.2	13.5
100~299人	7.7	16.5	15.5	13.8	20.2
300~999人	14.8	14.3	12.7	14.5	16.3
1000人以上	13.6	13.7	22.7	17.0	21.2
公務	8.3	6.6	6.1	3.1	8.7
不明	1.2	3.8	2.8	1.3	1.0

表3 各世代の仕事の内容(職業)(性・学歴構成調整後)

	世代Z	世代X	世代A	世代B	世代C
◇第4回(平成16年8月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術職	18.8	25.6	24.1	22.7	24.5
管理職	9.7	7.6	5.7	4.7	1.8
事務職	29.1	18.6	21.5	21.9	24.5
営業・販売職	9.1	17.4	15.8	14.1	14.5
サービス職	16.4	12.2	14.6	11.7	14.5
保守的職業	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0
運輸・通信的職業	3.6	2.3	4.4	4.7	4.5
技能工・労務職	12.1	15.1	12.0	18.8	14.5
その他	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0
不明	0.0	0.0	1.9	1.6	0.9
◇第5回(平成19年9月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術職	24.3	27.9	30.6	28.9	26.2
管理職	15.8	16.9	6.1	2.0	1.9
事務職	18.4	21.5	21.8	25.7	26.2
営業・販売職	11.8	7.6	14.3	15.1	14.0
サービス職	11.8	11.6	10.9	10.5	11.2
保守的職業	0.7	0.0	0.7	0.0	0.9
運輸・通信的職業	2.0	4.1	1.4	2.0	6.5
技能工・労務職	9.2	8.1	11.6	13.8	11.2
その他	1.3	1.2	2.7	2.0	1.9
不明	4.6	1.2	0.0	0.0	0.0
◇第6回(平成23年11月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術職	27.8	30.2	38.1	39.0	29.8
管理職	10.1	10.4	7.2	3.8	4.8
事務職	18.9	19.8	15.5	16.4	29.8
営業・販売職	8.3	11.5	10.5	9.4	7.7
サービス職	17.2	13.7	14.4	11.9	13.5
保守的職業	1.2	0.5	1.1	0.0	3.8
運輸・通信的職業	3.0	3.8	2.8	1.9	1.9
技能工・労務職	13.6	9.9	10.5	16.4	7.7
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不明	0.0	0.0	0.0	1.3	1.0

表4 各世代の役職(性・学歴構成調整後)

	世代Z	世代X	世代A	世代B	世代C
◇第4回(平成16年8月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
役職なし	61.8	64.2	77.1	76.9	87.4
監督・主任	11.5	16.2	10.2	9.2	9.0
係長	6.7	4.0	5.7	3.1	0.9
課長	5.5	5.8	2.5	3.8	0.0
部長	3.0	0.6	0.0	0.8	0.0
その他	9.7	6.9	2.5	4.6	2.7
不明	1.8	2.3	1.9	1.5	0.0
◇第5回(平成19年9月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
役職なし	57.5	64.0	63.9	69.7	81.3
監督・主任	8.5	11.6	8.2	14.5	8.4
係長	7.8	6.4	10.9	7.2	1.9
課長	8.5	9.3	8.2	3.9	0.9
部長	4.6	1.7	0.7	0.0	0.0
その他	10.5	7.0	6.8	3.3	3.7
不明	2.6	0.0	1.4	1.3	3.7
◇第6回(平成23年11月実施)					
有業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
役職なし	58.1	63.2	59.7	66.3	71.2
監督・主任	7.8	8.2	11.0	11.9	15.4
係長	7.8	7.7	11.6	6.9	3.8
課長	11.4	10.4	7.7	4.4	4.8
部長	1.8	1.6	1.1	0.0	0.0
その他	10.8	8.2	7.7	8.1	3.8
不明	2.4	0.5	1.1	2.5	1.0

る期間についていえば、「世代Z」と「世代X」は有配偶率や子どものいる割合に傾向的な変化はなく既に世帯形成をほぼ完了しており、また「世代A」は若干の上昇がみられ、その末期の時期にあったといえる。一方、「世代B」は第四回調査から第五回調査にかけて比

較的大きく上昇した後、第六回調査にかけては有配偶率には変化がなく子どものいる割合が上昇しており世帯形成の後期にあり、「世代C」は期間中を通して両方の割合とも大きく上昇しており、その真つ盛り時期に当たって

このことは、いわゆる女性の就業のM字カーブと雇用・就業形態選択を通して、各世代の就業状況(表1)にも表れている。例えば「世代A」ではM字カーブの谷を過ぎた上昇期に入り、第五回調査から第六回調査にかけて有

業率かなり上昇し(七六・四%↑八四・七%)、そのうちの半分以上が非正規雇用の増大(四・八%ポイント)によつて、などである(9)。もとより、この間の就業状況の動向には、こうした女性就業をめぐる要因だけでなく、第四回調査から第五回にかけての緩やかな景気回復などの経済情勢も影響していると

指摘しておくたい二つ目は、役職昇進の面である。それは主に表4において「世代B」の動向(有業者の上昇等)に窺われる。この時期に二〇歳後半から三〇歳前半期へ移行した「世代B」の動向(有業者の上昇等)に窺われる。

示されている。「課長」と「部長」とを合わせた割合でみると、「世代A」では二・五%↓八・九%↓八・八%と推移している。ただし、第六回調査については、上述したような非正規雇用を中心とした有業者数(分母)の増大があったことに留意する必要がある。そこで、一つの試算として正規従業員(正社員)数を分母にしてみると、四・〇%↓一四・九%↓一五・五%となっている。いずれにしても、「世代A」はこの時期に本格的な役職昇進の時期に差し掛かっていると見える。また、役職者の割合を「世代Z」や「世代X」と比較すると、とりわけ一以前の調査とナナメに比較するとわかるように、それら先行する世代よりも低い傾向がみられていることも確認しておきたい(10)。

これら二つのほかにも、例えば「世代A」では有業者のうち「専門・技術職」に従事している割合が相対的に高い傾向(表3)や、あまり明確とはいえないが第四回調査では大企業に勤務する割合が相対的に高かった(表2)といったことが窺われるが、この程度にとどめておきたい。

世代別の生活満足度の動向

前置きや準備が長くなってしまったが、いよいよ本題である世代別の「勤労意識」に関する集計結果をみることにしよう。

まずは、定番である「生活満足度」をそのまま集計した結果を示す(表5)。これを「満足」と「まあ満足」とを合わせた割合でみてみると、「世代A」は五六・四%↓七一・九%↓六四・〇%

表5 各世代の生活満足度(性・学歴構成調整後)

	世代/Z	世代/X	世代/A	世代/B	世代/C
◇第4回(平成16年8月実施)					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
満足している	8.8	8.1	7.6	10.2	10.4
まあ満足している	55.2	53.3	48.8	48.0	50.0
やや不満だ	24.7	26.7	28.0	23.7	25.7
不満だ	7.7	8.6	11.8	13.6	10.4
どちらともいえない	3.6	2.9	3.8	4.0	3.5
わからない	0.0	0.5	0.0	0.6	0.0
◇第5回(平成19年9月実施)					
	世代/Z	世代/X	世代/A	世代/B	世代/C
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
満足している	14.3	7.2	12.5	10.8	11.5
まあ満足している	52.2	56.7	59.4	59.0	52.5
やや不満だ	20.3	24.0	19.3	22.6	25.2
不満だ	9.9	9.1	7.3	5.1	8.6
どちらともいえない	3.3	2.9	1.0	2.1	2.2
わからない	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0
◇第6回(平成23年11月実施)					
	世代/Z	世代/X	世代/A	世代/B	世代/C
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
満足している	11.7	8.5	11.2	11.7	12.0
まあ満足している	62.4	61.6	52.8	55.6	55.3
やや不満だ	18.3	21.3	24.8	23.4	19.3
不満だ	6.1	5.2	6.5	6.3	8.7
どちらともいえない	1.5	3.3	4.7	2.9	4.7
わからない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

と大きく上下しており、第四回と第六回の調査では対象世代の中でもっとも低く、第五回ではもっとも高くなっている。また、経年変化を比べてみると、「世代Z」、「世代X」及び「世代C」では一貫して上昇傾向を示しているのに対して、「世代A」と「世代B」では変動幅は後者の方が小さいが第五回で上昇後、第六回では低下となっている。ただし、第六回で低下してはいるものの、第四回の水準はかなり上回っている。「世代A」における満足度の変動について先の属性等との関連でいえば、第四回から第五回への上昇は、若干ではあるが世帯・家族形成の進展があったことや課長や係長への昇進が進んだ

勤労意識のスコア値による表示

上でみたように「意識」のカテゴリ別の割合をそのままみるのが基本ではあるが、一方、意味するところを一覧的にとら

ことなどとの関連が窺われ、また、第六回での低下は、逆に役職昇進が停滞したことや、この時期に女性の再参入とみられる有業者のかなりの上昇があったことも関連していることが窺われる(11)。今回の分析対象では、女性の再参入期にあることが明確なのは「世代A」だけであり、このように見えるかどうかは、次回以降の調査で「世代B」以降の世代のデータを注目して見る必要がある。

一覧的にとらえることは困難である。そこで、よく行われるように、各カテゴリに点数を与えてスコア値に変換したうえでみるのが便利である。上の「生活満足度」では、「満足」に二点、「まあ満足」に一点、「やや不満」にマイナスイ点、「不満」にマイナス二点を与える。また、「どちらと

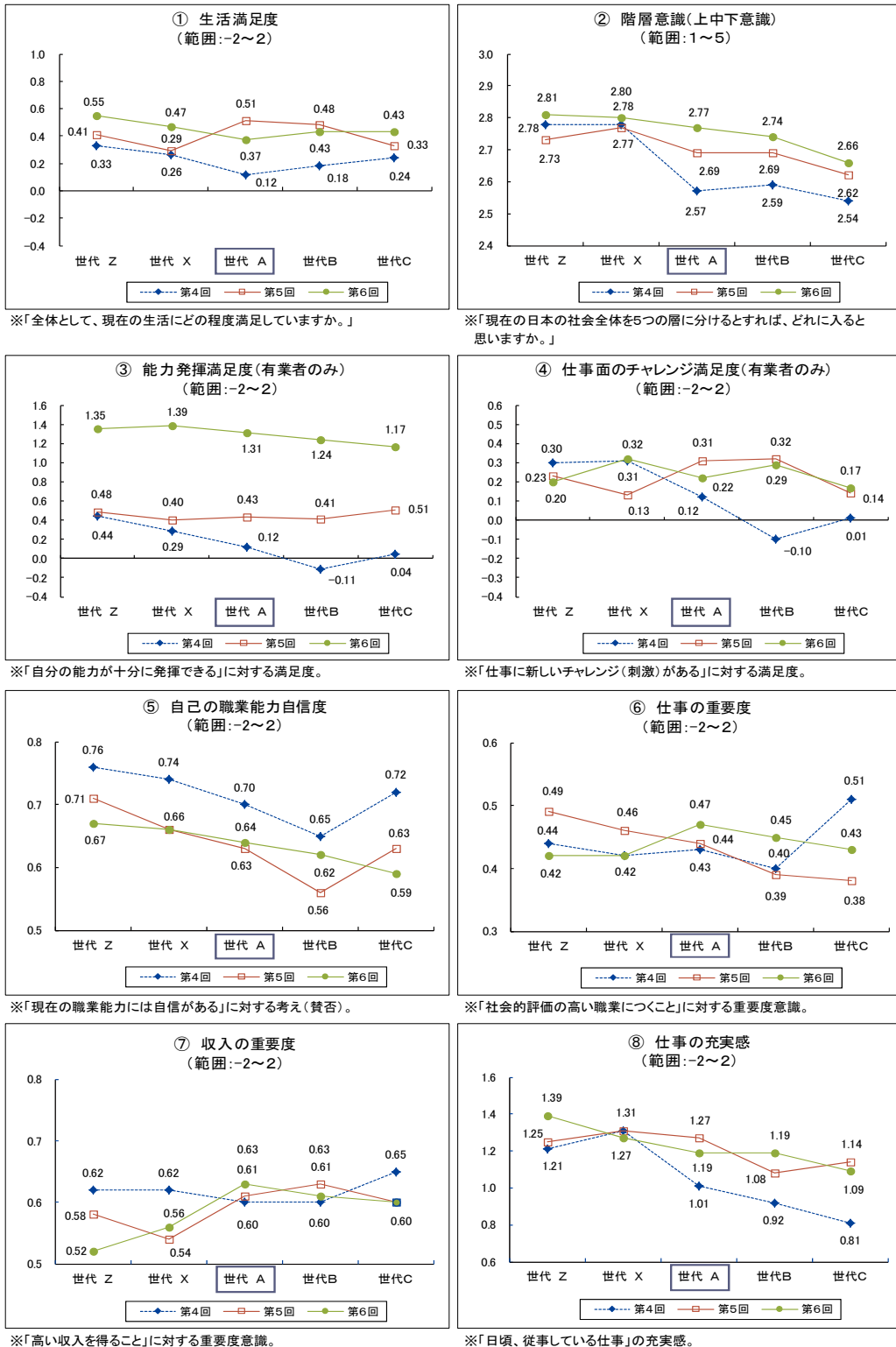
もいえない」は〇点とし、「わからない」を除いてこの点数で構成比により加重平均をとるものである。なお以下、本文中においてマイナスを「▲」で表記することとした。「生活満足度」についてスコア値の計算結果を図4の①のグラフに表示している。こうすれば、先の記述に対応する動きが一覧でとらえることができる。

図4の②が階層意識のスコア値である。「中流意識」などという場合によくみられるものと同様の設問であり、カテゴリは上・中の上・中の中・中の下・下の五段階である。これは反対の方向を含んだ概念ではないので、それぞれ五点から一点までの点数を与えており、三点が中位となる。これを見ると、「世代A」の平均的な階層意識は、第四回調査では「世代X」よりもかなり下方にあり、「世代B」と同程度で断層的なグラフを描いていたが、その後順調に上昇し、第六回調査ではもっとも上位の「世代Z」からもっとも下位の「世代C」までなかなかグラフに収まっている。

仕事に関する意識

以上二つは、いわば定番の意識項目である。つぎに、「勤労生活調査」において調査されている多様かつあまたの項目の中からいくつかを紹介するが、その際「仕事」に強く関連した項目を特に選んでみたい。というのは、労働や雇用をめぐる生じる問題の多くは、働く人が従事する仕事の状況にほとんど基礎づけられていると考えるからである(12)。なお、これ以降の項目は、スコア値は▲二から二までの範囲をと

図4 各世代の満足度、階層意識、自信度、重要度意識、充実感等のスコア指標の推移 (性・学歴構成調整後)



り、○・○が中位となっている。
(能力発揮満足度)
 自己の能力が発揮できているかどうかに関する満足度(図4の③)は、第四回調査で「世代A」のスコア値が○・一二と満足域ぎりぎりといえる水準にあったが、その後かなりの上昇を示し、第六回調査では一・三二とかなり高い

水準になっている。他の世代をみても、第四回調査ではこの項目は若い方の世代でかなり低い満足度水準にあったが、その後各世代ともかなり上昇し、第六回調査では最低の「世代C」でも一・一七と高い満足度水準となっている。
(仕事のチャレンジ満足度)
 仕事に新しいチャレンジ(刺激)が

あるかどうかに関する満足度(図4の④)をみると、「世代A」のスコア値は第四回調査の○・一二から第五回調査では○・三二まで上昇したが、第六回調査では低下し○・二二となっている。
(自己の職業能力自信度)
 現在の職業能力に自信があると思っ

ているかどうか(図4の⑤)をみると、「世代A」のスコア値は第四回調査には○・七〇と比較的高い水準にあったが、第五回調査では○・六三にまで低下し、第六回調査はほぼ同水準(○・六四)となっている。他の世代についても、「世代Z」(○・七六)の水準がもっとも高く、順次低くなって「世代B」(○・六五)がもっとも低く、「世代C」(○・七二)はそれよりは高いといった第四回調査のプロフィールをほぼ維持したまま、第五回には全体的に低下した。その後、第六回調査では「世代B」がやや高くなり、両端のZとCがや

※「全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。」
 ※「現在の日本の社会全体を5つの層に分けるとすれば、どれに入ると考えますか。」
 ※「自分の能力が十分に発揮できる」に対する満足度。
 ※「仕事に新しいチャレンジ(刺激)がある」に対する満足度。
 ※「現在の職業能力には自信がある」に対する考え(賛否)。
 ※「社会的評価の高い職業につくこと」に対する重要度意識。
 ※「高い収入を得ること」に対する重要度意識。
 ※「日頃、従事している仕事」の充実感。

や低下した結果、年齢の高い世代ほど高い緩やかなカーブとなっている。

(仕事の重要度)

社会的評価の高い職業につくことを重要と思うかどうか(図4の⑥)をみると、「世代A」のスコア値は〇・四三↓〇・四四↓〇・四七とわずかずつ上昇している。他の世代をみると、「世代C」で比較的大きな変化(〇・五一↓〇・三八↓〇・四三)がみられている。ほかは、いずれも小幅な変動にとどまっている。その中で、第六回においては「世代A」のスコア値が他の世代よりもっとも高くなっている。

(収入の重要度)

高い収入を得ることを重要と思うかどうか(図4の⑦)をみると、「世代A」のスコア値は〇・六〇強の水準で推移してあまり変化していない。この項目のスコア値が相対的に大きく低下したのは年かきの世代であり、「世代Z」で〇・一〇ポイントほど、「世代X」でも〇・〇六ポイントほど低下している。

(仕事の充実感)

日頃従事している仕事に充実感があるかどうか(図4の⑧)をみると、「世代A」のスコア値は第四回調査の一・〇一から第五回には一・二七まで上昇した後、第六回では一・一九まで低下したものの、かなり高い水準となっている。この項目についても、総じて年かきの世代ほど充実感が高く、若い世代ほど低くなる傾向がみられているが、第四回調査ではその違いが比較的大きかったものが、第五回で若い世代でかなり上昇した結果、世代間の違いはならかなものになっている。

つりあいの考察

以上、筆者の関心の赴くまま、巷間「バブル世代」と呼ばれることがある層を念頭に置いてケースを適宜世代区分したうえで、関連するデータとともに「勤労意識」を概観・比較した。まだまだ隔靴搔痒の感が否めないが、上述したところに限定した範囲でとりあえずの考察を試みたうえで、この小論を閉じることとしたい。「バブル世代」本稿でいう「世代A」については、その前後の「世代」に比べて学卒時において相対的に良好な環境にあり、一定の良好なパフォーマンスを獲得した面はあったといえる。しかしながら、その時から一〇年を超える期間を経過した時点以降において、そのことがその層の意識に大きな違いをもたらしてはいないように思われる。仕事に関連した「勤労意識」項目をみる限りではそうである。ひとつの痕跡的なものと思われるのは、第四回調査(平成一六年実施)において、「世代X」と「世代A」との間に断層的な違いのある項目がいくつかみられたことがあるが、それもその後の経過の中でほぼ解消されている。筆者としては、とりあえずは「バブル世代」というものはそれほど確固とした実在性は持っていないと暫定的に結論しておきたい。

一方、そうだとしても、では何故巷間「バブル世代」といったことがいわれるのかという疑問が残る。これに関しては、筆者は次のように考えたい。すなわち当該世代は、大企業を中心として前後の世代に比べてより多くの数が学卒採用されたが、数が増えればそ

れだけ多様な人々が入る確率が高くなる。また当時、多様な人材の採用が言挙げされたこともあったと思われる。そうしてある意味で紛れ込んだといつてよい異質な面を持った人のことが拡大発信されたのではないか。すなわち、個別事象の問題が「世代論」に還元されたといえる。還元するとすれば、問題は個別事象であっても、その解決に向けた取り組みは集団的な労使関係の下で行うという方向にされるべきであったといえるかも知れない。

上のデータでみたように、当該世代には先行する世代に匹敵するくらいの割合で仕事に取り組み、その中で充実感を求める人々が存在する。そうした人々のチャレンジ精神と独創性をどのように引き出すかこそ、問われるべきであろう。

[注]

- 1 たとえば収入といつてもその額を尋ねる場合であった、それを高いと思うか低いと思うかといった「意識」の次元に入るときには、同様の留意が必要となる。
- 2 近年、集計量による分析よりも個々のケースをベースとした分析の方が優れているとする風潮があるが、アプリオリにはそういうことはできないと筆者は考えている。少しでも「意識」に属する要素が混じるデータには、上述の「不安定性」があると考えざるべきであろう。ただし、集計量による分析にも限界が多いのも事実である。
- 3 たとえば平成一六年八月に実施された第四回調査においては、平成三年の高卒は三一歳または三二歳である。また、昭和六三年の高卒は三四歳または三五歳である。したがって、第四回調査の高卒であれば三一〜三五歳を「バブル世代」Ⅱ「世代A」と定義した。このうち三二歳の中には、平成四年卒もかなり含まれている。確かに範囲が狭くなっていることには違いないが、巷間の定義にほぼ見合うものとなっている。
- 4 「世代」という言葉を使うことについて疑義

を感じつつも、簡明さを優先させて用いている。正確には「同時期離学集団」とでもいうことになるだろう。

- 5 調査の詳細については、JILPT調査シリーズNo.86を参照されたい。
- 6 その「意識」の違いが、性別や学歴が異なることから直接的に生じているのか、それとも置かれた環境の違いなど間接的に生じているのかについては、ここでは問わない。
- 7 調整係数は、性・学歴別の各セルについて、三回分の調査平均の人数を各回における人数で除して求めたものである。
- 8 本稿の直接の関心事項ではないが、図3において全体的にグラフが右下がり、すなわち若い世代になるほど有配偶率も子供がいる割合も低下傾向にあることが改めて確認できる。
- 9 本来であれば男女別の集計結果を提示するのが解りやすいが、ケース数の制約から今回は見送りたい。ただし、男女を問わないでざっくりとした世代の状況を見ることも重要であると思われる。今後の活躍の焦点が女性にも当てられるという意味でも、なおさらである。
- 10 ただし同時に、より若い世代でもっとも役割割合が低くなるのが窺われる。
- 11 特段のデータ上の裏付けがあるわけではないので問題提起として指摘すれば、この再参入に伴う満足感の低下は、新規学卒就職期において比較的良好な就職成果を享受したこの世代の女性、再参入時の就業機会があまりに未整備であることへの失望の表れといった面があるのではないかと考えに基づいている。詳細な分析は今後の課題としておきたい。
- 12 当該の働く人がどのような仕事をどのように行い、その成果が企業内や財・サービス市場でどのような評価を受けているか、あるいは受けるのが適当かに問題のほとんどは規定されていると考えている。それにもかかわらず、近年こうした面の議論が驚くほど少ないと筆者は感じている。

プロフィール
 浅尾 裕(あさお ゆたか)
 JILPT労働政策研究所長
 一九五三年大阪府出身。一九七六年労働省入省。二〇一一年から日本労働研究機構(現・JILPT)。最近著書はJILPT第二期プロジェクト研究シリーズNo.3「非正規就業の実態とその政策課題」(共著)など。