



資料シリーズ No.139

2003年9月

# 第1回勤労生活に関する調査（1999年）

—勤労意識と失業—

（概要）

**日本労働研究機構**

## まえがき

今日、政治、経済はもとより社会、文化、精神など広範囲にわたりさまざまな制度疲労が露見しており、本格的な制度改革が求められている。労働、雇用の分野においても例外ではなく、十数年前の日本型雇用への賞賛が幻であったかのように、雇用ルールの変革は焦眉の急となっている。今や勤労者の生活と意識は、その支柱を喪失しつつあり、諸制度の転換の中で混迷を極めている状況である。

本書は、こうした勤労者の生活や意識について、その事態を明らかにし、今後どのような方向に向うのか、に焦点を置いた「勤労生活に関する調査」の第1回調査（1999年）の分析結果である。いうまでもなく制度改革において、勤労者の生活や意識の把握は、不可欠の要件である。勤労者の生活実態から遊離した改革は、大きな摩擦を生み、多大の損失をもたらすからである。本書は、勤労意識について、日本型雇用の枠組み、産業社会を支えてきた原理、来るべき社会ルール等の側面からアプローチし、制度改革に当たって留意すべき課題と焦点を提示している。

現在、労働、雇用分野では、改革への気運が高まっている。法制度の改正、企業の雇用管理の改革等、さまざまな側面からの変革が着手され始めている。そして、それにともない難題も山積している。あまりに課題が多く、それらに対処療法的に対応してしまう危険性はないか危惧される。雇用の変革が、その底流にある社会の変化に対応したものになっているのか、さらに、働く人たちがそうした変革をどのように受け止めているのか、について十分な考察が必要であり、そうした基礎作業を欠いては、改革の効果は期待できない。そのためにも、勤労者の生活や意識についての情報の収集および研究が望まれる。

本書の結果が、企業、労働組合等、雇用や労働に関心を持つ関係機関の方々、および研究者等の専門家の方々にご活用頂ければ幸いである。

なお、本報告書の取りまとめは今田幸子（仕事と生活研究担当・統括研究員）がたった。

平成 15 年 9 月

日本労働研究機構  
研究所長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名

所属

執筆分担

いまだ さちこ  
今田幸子

日本労働研究機構統括研究員

概要、第1章、第2章、  
第3章、第4章、第5章

にしむら ゆきみつ  
西村幸満

国立社会保障・人口問題研究所研究員 第2章、第3章、第4章、  
(元日本労働研究機構臨時研究助手) 第5章

## 概要

### 1 はじめに

長引く不況の中で、日本人の働き方は大きく変貌を遂げつつある。本調査で浮かび上がった勤労意識は、キーワード風に表現すると、自律した能力開発によるキャリア形成への志向である。

「勤労生活に関する調査」は、勤労生活の実態を把握するため、そのベースラインおよび変化を時系列調査によって明らかにし、その評価を行うとともに、政策立案の基礎データを得ることを目的としている。1999年度より毎年実施する計画でスタートした。勤労生活の基本線の把握にあたっては、労働による自己実現を中心に、人々の関心（意識）とその動向に焦点をあてており、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など、勤労意識の多様な諸側面からアプローチすることを特徴としている。

調査票の構成は、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部構成で、今回調査は、基本項目とスペシャル・トピックスとして取り上げた失業関連項目からなっている。

調査方法は、全国の20歳以上の男女4000人を層化2段抽出法により抽出し、調査員による面接調査を実施し（1999年3月）、回収率68.1%で2724人を回収した。なお、対象者には有職者のみならず無職者も含まれている。

調査結果から抽出された勤労意識の特徴は、先に述べたように、「自律した能力開発によるキャリア形成への志向」であり、これまでの働き方（日本型雇用慣行を特徴とする）の維持と変革の両方向が模索されているというもので、組織に依拠するが依存はしない「自己啓発型の能力主義」と呼ぶべきものである。

日本の雇用慣行は、長期雇用に代表されるように、雇用確保によって安定的な勤労生活を維持することを基本としてきたが、長引く不況と厳しさを増す競争のなかで、現在岐路に立たされている。本調査は、こうした労働環境に対する人々の意識を、旧来型の働き方と能力主義による新しい働き方との対比に基づいて探った。調査結果によると、新旧双方の働き方に対して高い期待がかけられていることが明らかになった。成果を重視する実績原理への目覚めとともに、自分の能力は自分で磨き、失業も積極的に捉えようとする傾向が強まっている。他方で、日本型雇用慣行への期待も依然として高い。このような人々の期待を端的に表すなら、「安定ある能力主義」すなわち「組織に依拠するが依存はしない自己啓発型の能力主義」ということになるだろう。それは、これまでに培われて

きた雇用慣行の利点を損なうことなく能力主義へと移行することで、昨今の厳しい状況を乗り切ろうとする積極的な態度の表れと見ることができる。さらに従来の働き方を維持しようとする意識が依然として強く存在する一方で、現在の状況をポジティブに捉える意識も着実に高まりつつあり、今後の勤労意識の動向が注目される。

## 2 結果の要約

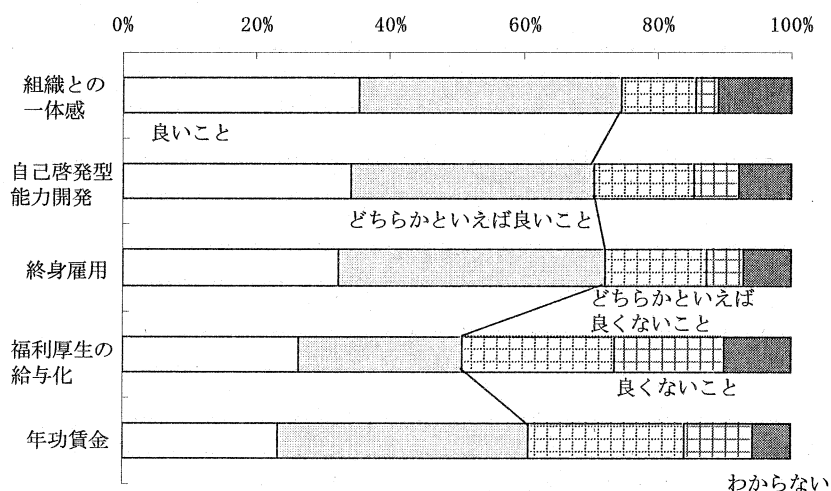
調査結果の詳細は以下の各章で明らかにされている。ここでは、本論への導入として、興味深いいくつかの結果を紹介することにしたい。

### ① 維持と変革の両方向が模索されている日本型雇用慣行

#### 1) 雇用の安定と自己啓発型能力開発の両方に期待

終身雇用や組織との一体感をもつことなど、旧来の雇用慣行に対する評価は依然高いが、変革への試みである「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だ」という自己啓発型能力開発への評価も高い。日本型雇用慣行の維持と変革両方への期待がうかがえる。

図1 日本型雇用慣行(単純集計)



終身雇用；一つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか。

年功賃金；勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか。

組織との一体感；会社や職場への一体感をもつことについて、どうお考えですか。

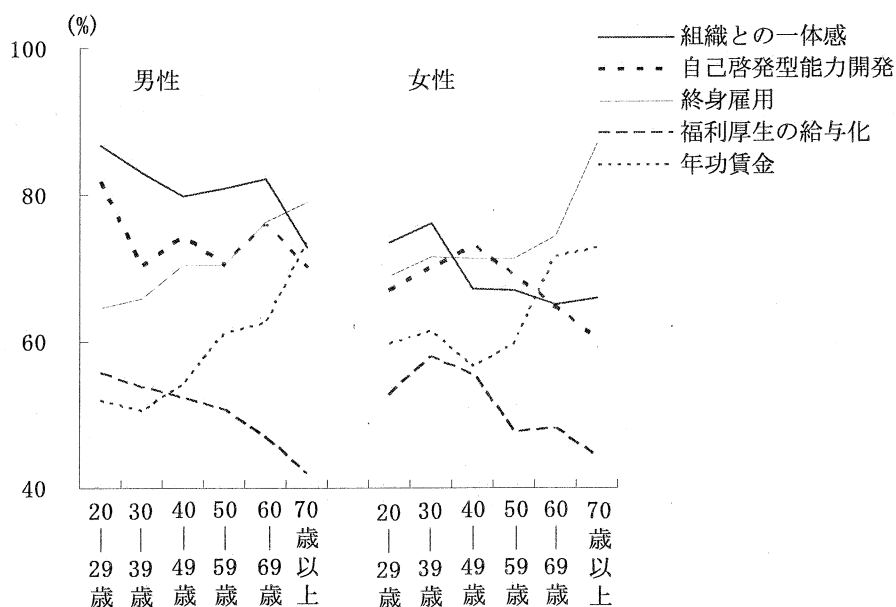
自己啓発型能力開発；「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」という意見についてどうお考えですか。

福利厚生の給与化；「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」という意見について、どのようにお考えですか。

## 2) 若い層を中心に男性で高い「組織との一体感」。女性は「終身雇用」重視

男性は「終身雇用」より「組織との一体感」。女性は「組織との一体感」より「終身雇用」。男性の若い層で「組織との一体感」が高く、年齢とともに「終身雇用」が増加。男性はどの年齢でも一貫して、「終身雇用」より「組織との一体感」を重視しているのに対して、女性では、年齢とともに「終身雇用」が「組織との一体感」を上回る傾向がみられる。男性で「組織との一体感」を支持しているのは主として若い層であるが、年齢とともに「終身雇用」への支持も高くなっている。「自己啓発型能力開発」への支持は全ての年齢層で安定的に高い。また、男性では「福利厚生 of 給与化」

図2 日本型雇用慣行（性・年齢別）



への支持が若い層で高いが、年齢とともに「年功賃金」への支持がこれを上回る傾向もみられる。

### ② 高い支持を得ている「努力原理」と「実績原理」

社会的地位や経済的豊かさの分配については、努力した人ほど多く得るのが望ましいとする「努力原理」と、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」への支持が高く、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」や、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。とりわけ、20代から30代の若い男性で「実績原理」への支持が高い。

図3 分配原理（単純集計）

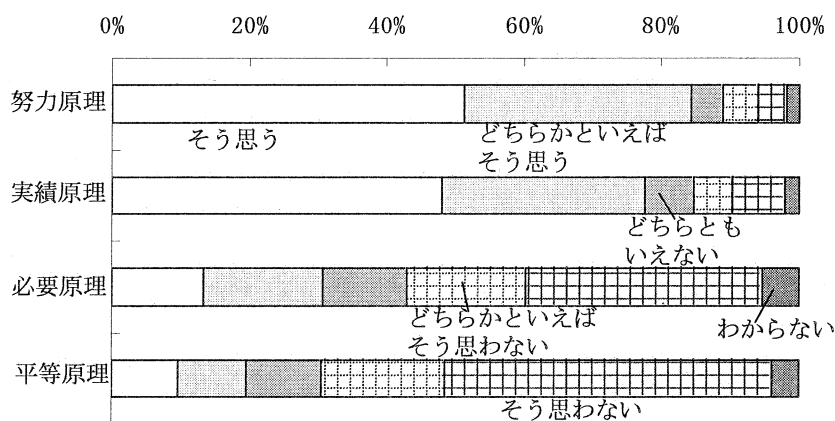
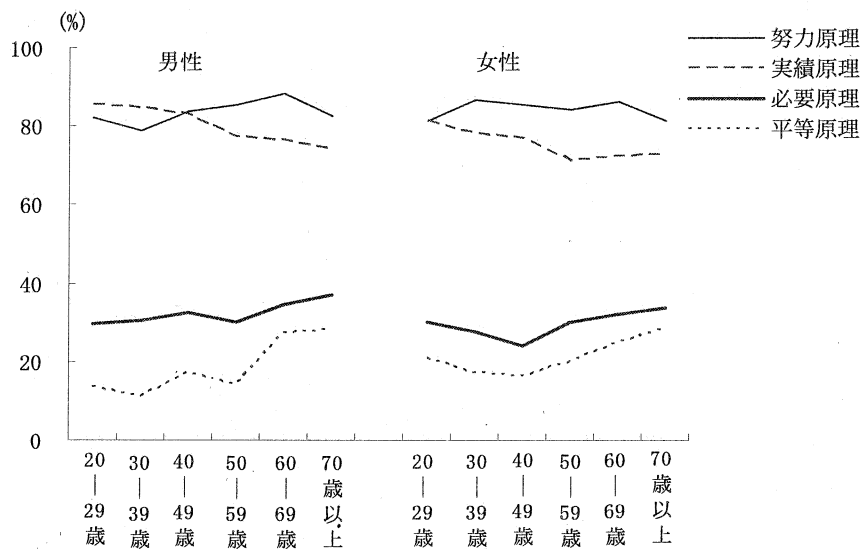


図4 分配原理（性・年齢別）



### ③ 失業とは経済的困難や社会的つながりの喪失であり、有職者の2割に失業不安

1) 失業のイメージは、「経済的困難」や「社会的つながりの喪失」。他方で、「キャリアのやり直し」という前向きなイメージも

失業とは、経済的困難や社会的つながりの喪失を意味するものとして捉えられている。とりわけ経済的困難は、どの年齢層でも9割以上で最も高い。しかし他方で、「キャリアのやり直し」という前向きな意味もある。

図5 失業のイメージ（単純集計）

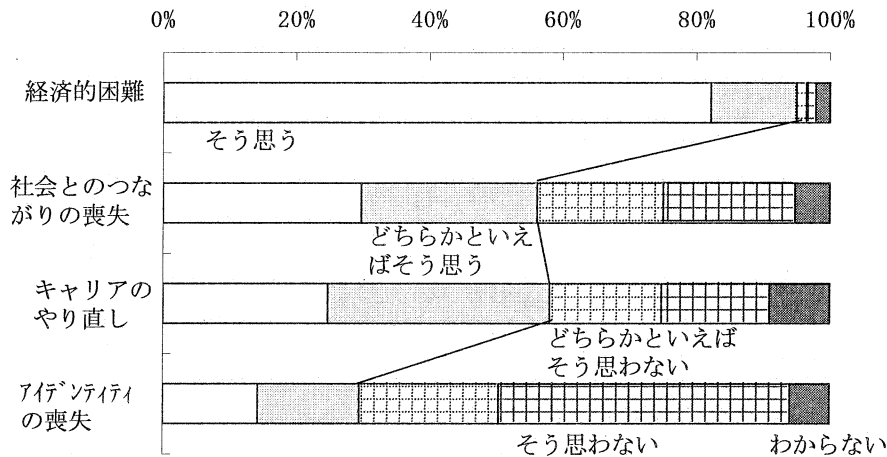
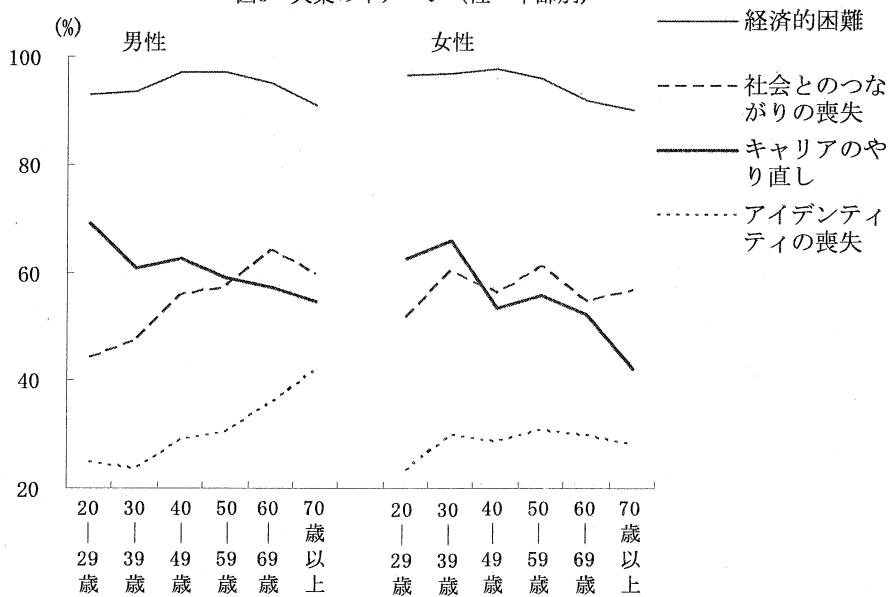


図6 失業のイメージ（性・年齢別）



男女とも、若年期には「キャリアのやり直し」という前向きな意味付けがなされるが、年齢とともにその姿勢は弱くなって、「社会的つながりの喪失」や「アイデンティティの喪失」といった否定的意味付けが強くなる。しかし、男性では50代まで「キャリアのやり直し」が「社会的つながりの喪失」を上回っており、経済的な問題を除けば、多くの年齢層で必ずしも失業を否定的に捉えているわけではないことがわかる。

## 2) 有職者の2割に失業不安。対応では「失業回避」と「失業やむなし」が拮抗

有職者の2割が、近い将来（1年以内）失業の不安を感じている。失業が現実味を帯びたときの選択では、「賃金ややりがいに不満があるなら、失業してもかまわない」（失業やむなし）と「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）は拮抗している。そして若い人ほど「失業やむなし」の傾向が強く、年齢とともに「失業回避」が高くなる。

図7 失業への対応（単純集計）

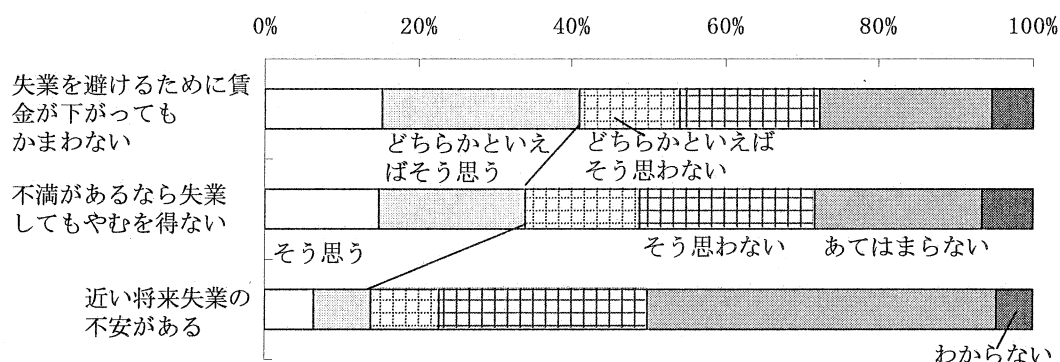
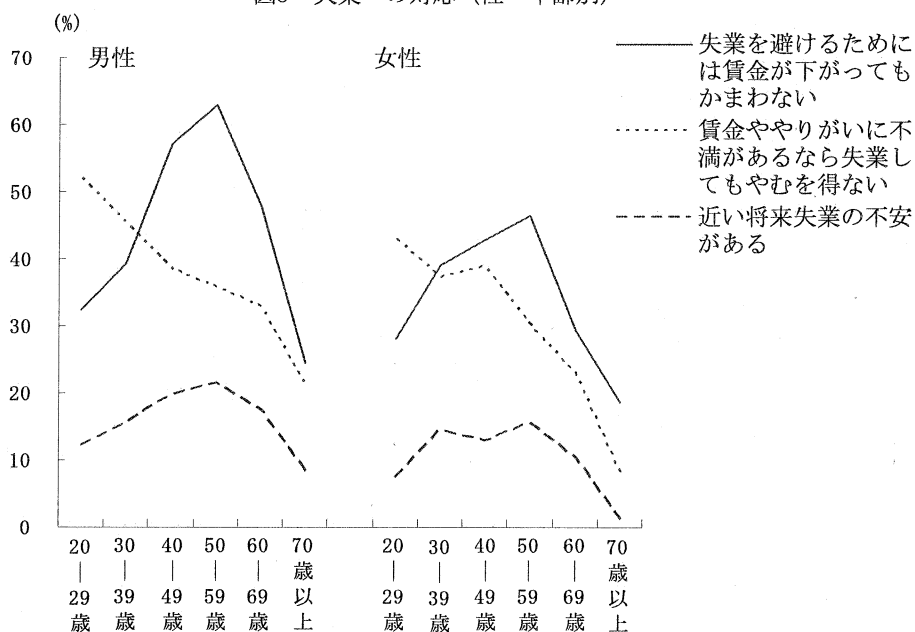
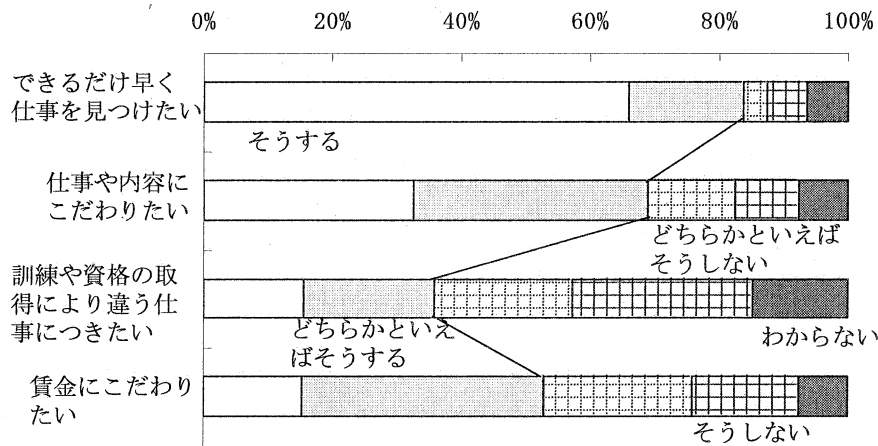


図8 失業への対応（性・年齢別）



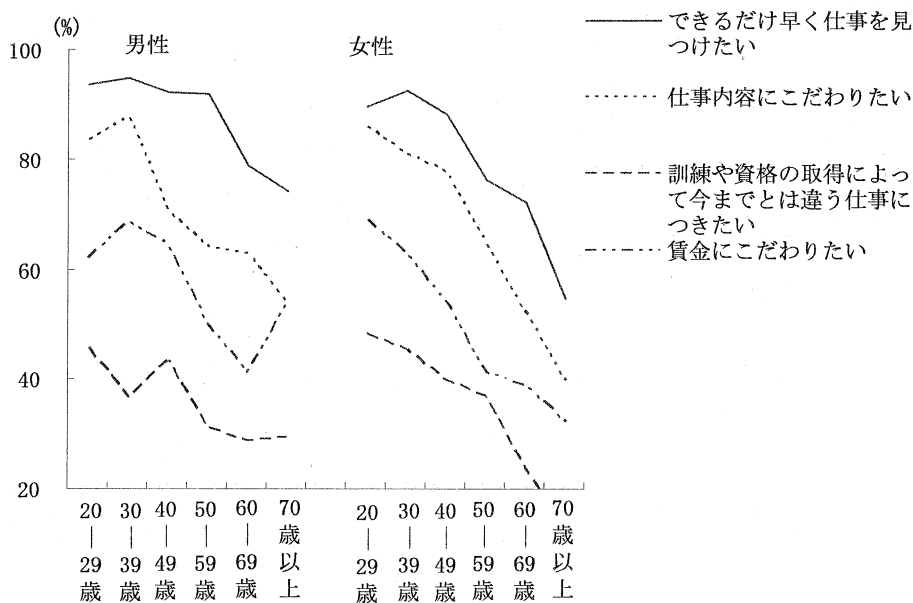
### 3) 失業したら、できるだけ早く再就職したい。その一方でこだわりも

図9 失業の事後対応（単純集計）



圧倒的多数が失業したら「できるだけ早く次の仕事を見つけない」と回答している。しかし他方で、「仕事内容にこだわりたい」や「賃金にこだわりたい」の回答も高い。また「訓練や資格の取得により違う仕事につきたい」も3割前後いる。

図10 失業の事後対応（性・年齢別）



#### ④ リストラは属性よりも職務遂行能力で

「職業能力の低い人から」が最も高い支持を受けている。「担当業務が不要になった人から」がこれに続いている。「高齢者から」、「勤続年数の短い人から」、「若年者から」のように職務遂行と直接関係のない属性要因でのリストラを支持する人は少ない。これまで伝統的に行われてきた属性によ

図11 リストラのルール（単純集計）

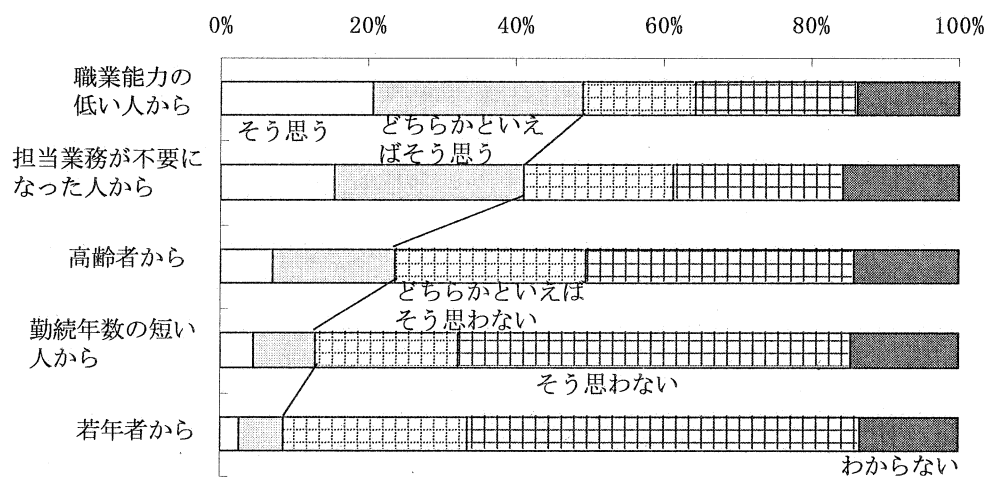
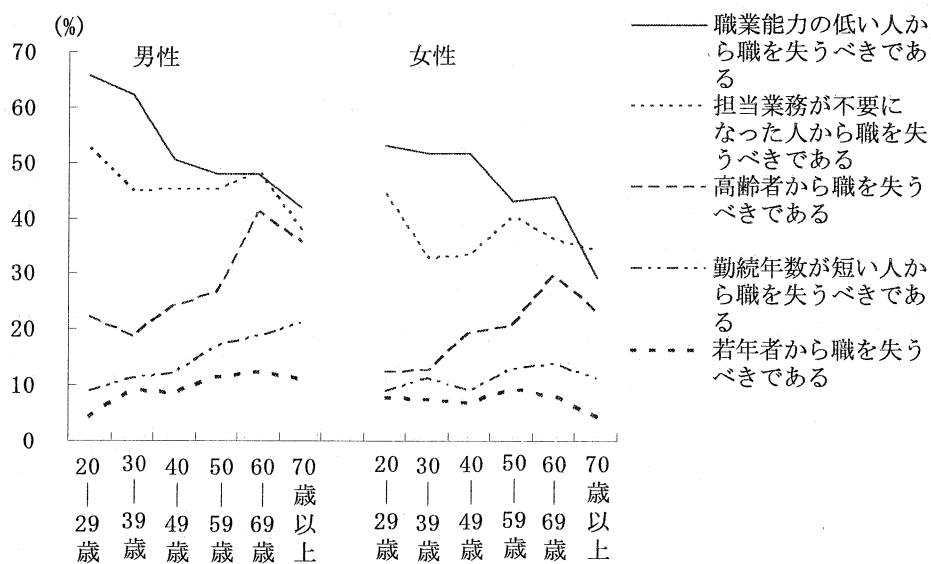


図12 リストラのルール（性・年齢別）



るリストラよりも、職業能力に基づく新しいリストラの方が支持されている。

若年層ほど職業能力の低さや担当業務不要といった、職務遂行と関連する要因への支持が高いが、年齢が高まるにしたがって、高齢者や勤続年数といった属性によるリストラへの支持が高まる。しかし、項目間の関係が逆転することはない。リストラにおいても能力主義が浸透していることがうかがえる。また、若年層の「高齢者から」への支持の低さは、日本の雇用慣行における若者と高齢層の関係を考える上で注目に値する。

