

平成17年3月31日

担当	独立行政法人労働政策研究・研修機構（理事長 小野旭） 情報解析部長 本川 明 情報管理課長 本多 則恵 （電話）03-5903-6273 URL: http://www.jil.go.jp
----	--

**日本型雇用慣行を再評価する兆し
多様化する働き方を認めるが自身は正社員での就労を希望
非正規従業員で高い失業不安、低い生活満足度**

JILPT “日本人の仕事観”定点観測
- 「第4回勤労生活に関する調査」結果報告 -

調査結果の概要

ここ5年間で日本型雇用慣行を再評価する兆しがみられる。また、家庭と仕事については約6割が男性が仕事優先にすることを支持している。

多様化する働き方については、良い面と悪い面について認める人がそれぞれ多いが、自身については正社員での就労希望が高く、非正規従業員の約7割は正社員を希望している。

実際に就業形態別に仕事や社会についての意識をみると、仕事の満足度は、正規従業員では横ばいかやや低下、非正規従業員ではやや上昇の傾向があり両者の差は小さくなっているものの、非正規従業員では失業不安が高く、生活の満足度は低く、不公平感が高い。

日本人の仕事観 - 日本型雇用慣行への再評価の兆し -

- ・「終身雇用」、「年功賃金」を支持する割合は上昇傾向である（図表1）
- ・望ましいキャリア形成は「一企業キャリア」が「複数企業キャリア」を上回っている（図表3）
- ・家庭生活と仕事の望ましい生き方は「男性は仕事優先、女性は家庭優先」が約4割と最も高く、「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」が約2割とこれに次ぐ（図表7）

多様化する働き方 - 良い面と悪い面があるが、自身については正社員での就労を希望 -

- ・正社員でない働き方の増加については良い面と悪い面の両方について認めている割合が約6～8割と高い（図表8）
- ・雇用の流動化については「雇用が不安定」、「失業増加の原因」、「組織の一体感が薄れる」といったデメリットと「ライフスタイルにあう働き方」というメリットを認める割合が高い（図表10）
- ・正規従業員の約10割、非正規従業員の約7割が正社員での就労を希望している（図表11）

失業不安、社会・生活意識 - 非正規従業員で高い失業不安、低い生活満足度 -

- ・仕事満足度は正規従業員と非正規従業員の差は小さくなっている（図表12、13、14、15）
- ・非正規従業員の失業不安は正規従業員と比較して高い割合で推移している（図表16）
- ・非正規従業員の生活満足度は正規従業員と比較して低い割合で推移している（図表18）
- ・正規従業員と比較して非正規従業員の方が不公平感を感じている者が多い（図表19）
- ・日本型雇用慣行について非正規従業員も正規従業員と変わらず支持している（図表20）

「第4回勤労生活に関する調査」

調査の概要

労働政策研究・研修機構では、勤労生活の実態を把握するために、勤労意識の多様な諸側面について明らかにすることを目的として、勤労生活に関する調査を実施した。本調査は、1999年、2000年、2001年と実施しており、今回が第4回目となる。調査は定例の項目と、各回ごとのスペシャルトピックにより構成されており、今回のスペシャルトピックは、「多様化する働き方」である。

同一の質問項目を同一の調査法により継続して調査しているので、正確な時系列データを得られることが本調査の特徴である。

調査の概要は以下のとおり。

調査期間 平成16年8月27日～9月21日

調査対象 全国20歳以上の男女4,000人 層化二段系統抽出法

調査方法 調査員による訪問面接調査

回答状況 有効回答数2,729人（68.2%）

（参考）回答者の属性（第1回調査から第4回調査）

		(%)			
		1999年（第1回）	2000年（第2回）	2001年（第3回）	2004年（第4回）
総数		100.0 2,724人	100.0 2,778人	100.0 2,751人	100.0 2,729人
性	男性	46.5	45.1	45.9	47.6
	女性	53.5	54.9	54.1	52.4
年齢	20歳代	13.3	13.5	11.0	9.9
	30歳代	16.3	14.8	16.0	16.8
	40歳代	20.1	17.6	18.9	17.0
	50歳代	20.9	20.2	22.1	21.6
	60歳代	18.3	20.3	19.2	19.6
	70歳以上	11.2	13.7	12.9	15.1
	若者（20～34歳）	20.6	20.6	18.8	17.8

回答者の就業形態関連の構成比（特掲）		(%)			
		1999年（第1回）	2000年（第2回）	2001年（第3回）	2004年（第4回）
有職者		64.0	60.1	63.4	59.8
雇用者		48.2	45.9	49.0	48.4
正規従業員		32.5	27.8	30.8	27.4
非正規従業員（注）		13.8	13.6	14.1	16.3

（注）非正規従業員は、従業上の地位が「非正規従業員」または「派遣社員」と回答した者。

第1回～第3回の「勤労生活に関する調査」の詳細については次のURL参照。

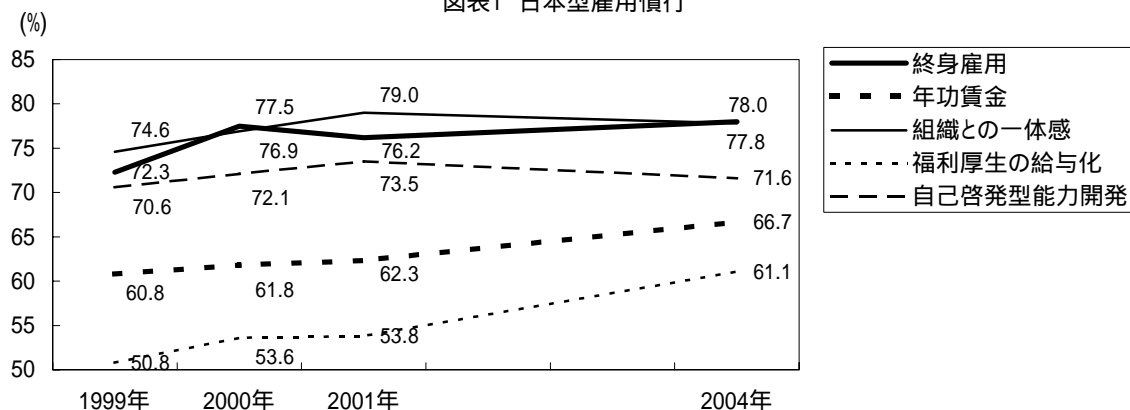
<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/index.html>

日本人の仕事観

ここ5年間で、日本型雇用慣行の柱である「終身雇用」、「年功賃金」を支持する割合は上昇傾向にある。「終身雇用」では2000年から2001年にかけては低下したが、2004年には再び上昇して約8割が支持している。

その一方で、「福利厚生」の給与化への支持は大幅に増えており、「企業丸抱え」からの脱却を志向する面もみられる。

図表1 日本型雇用慣行



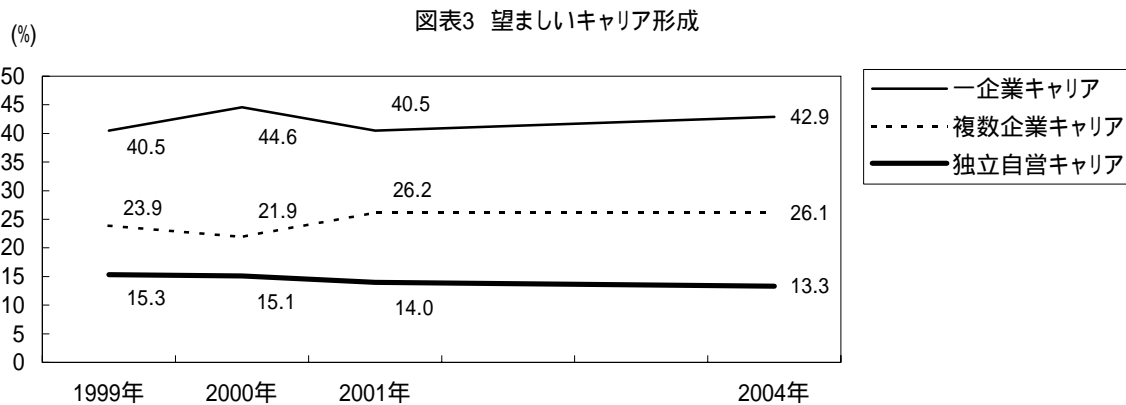
「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

図表2 日本型雇用慣行 性・年代別

(1) 終身雇用 (%)	1999年	2000年	2001年	2004年
男性20～29歳	64.6	69.2	58.4	64.2
男性30～39歳	66.0	67.1	73.0	64.9
男性40～49歳	70.4	75.4	71.0	78.7
男性50～59歳	70.4	76.9	78.4	81.8
男性60～69歳	76.3	80.1	75.7	80.9
男性70歳以上	79.0	81.7	86.0	84.0
男性計	71.2	75.8	74.7	77.2
女性20～29歳	69.0	76.6	68.7	66.4
女性30～39歳	71.5	75.4	72.3	77.4
女性40～49歳	71.2	78.6	77.3	75.7
女性50～59歳	71.3	77.4	79.4	78.3
女性60～69歳	74.4	80.2	81.1	84.5
女性70歳以上	87.0	86.4	84.1	87.0
女性計	73.3	78.8	77.4	78.8
(2) 年功賃金 (%)	1999年	2000年	2001年	2004年
男性20～29歳	51.9	51.3	47.4	51.5
男性30～39歳	50.5	49.7	56.3	59.3
男性40～49歳	54.2	54.6	58.9	66.5
男性50～59歳	61.1	61.6	59.2	68.9
男性60～69歳	62.5	64.2	62.7	67.5
男性70歳以上	73.4	63.5	70.2	70.8
男性計	58.5	58.4	59.8	65.3
女性20～29歳	59.6	56.9	59.6	60.6
女性30～39歳	61.3	63.1	55.4	64.5
女性40～49歳	56.5	60.9	63.4	66.3
女性50～59歳	59.5	61.0	64.0	66.0
女性60～69歳	71.5	71.3	72.2	71.7
女性70歳以上	72.7	77.2	73.9	78.8
女性計	62.8	64.7	64.4	68.0

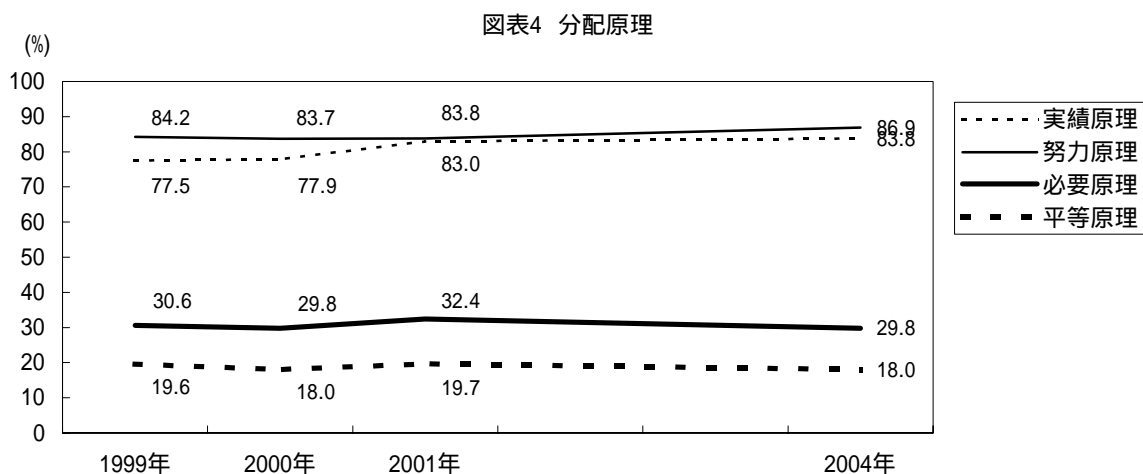
「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

望ましいキャリア形成については、「一企業キャリア」を望ましいとする割合が「複数企業キャリア」を上回って推移している。「独立自営キャリア」を望ましいとする割合は減少傾向にある。



一企業キャリア:「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」
 複数企業キャリア:「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」
 独立自営キャリア:「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」+「最初から独立して仕事をするコース」

どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのがよいかという分配の原理については、「努力原理」を支持する割合が最も高い。「実績原理」がこれに次いでいる。
 男女別では、男性の方が女性より「実績原理」を支持する割合が高く、女性の方が男性より「努力原理」を支持する割合が高い。



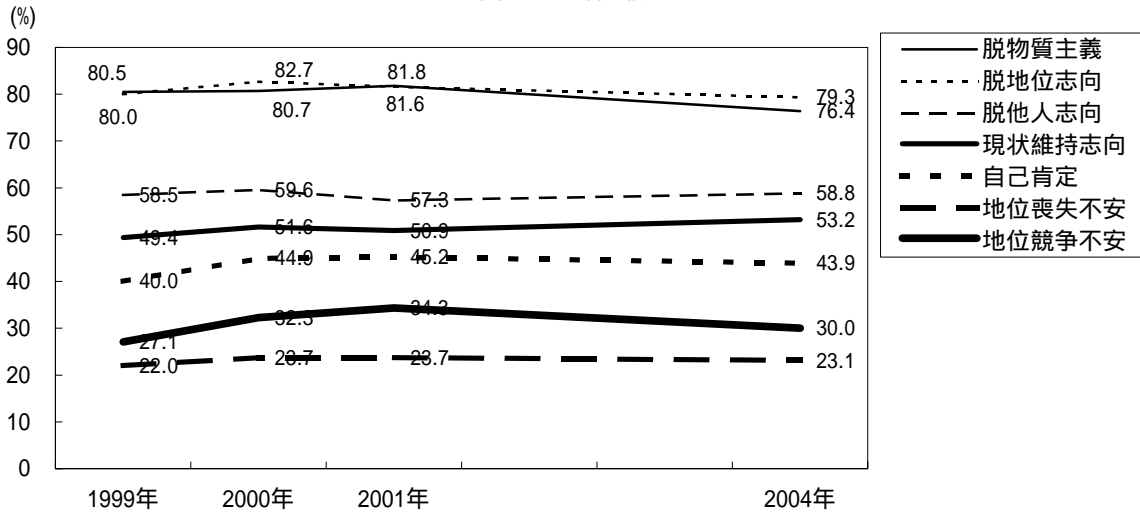
「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 実績原理:「実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい」
 努力原理:「努力した人ほど多く得るのが望ましい」
 必要原理:「必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい」
 平等原理:「誰でもが同じくらいに得るのが望ましい」

図表5 分配原理 性別 (%)

		1999年	2000年	2001年	2004年
実績原理	男性	80.1	82.0	86.5	84.4
	女性	75.2	74.6	80.0	83.2
努力原理	男性	83.9	83.3	84.2	85.7
	女性	84.4	84.0	83.4	88.1

生活意識については、「現状維持志向」がやや増加傾向、「脱物質主義」がやや減少傾向にある。

図表6 生活意識



「よくあてはまる」と「ややあてはまる」の合計

脱物質主義:「これからは、物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりある生活することに重きをおきたいと思う」

脱地位志向:「もっと多くの富や地位を求めてがんばるより、自分の納得のいく生活を送りたい」

脱他人志向:「他人が自分と異なった考えや生活様式を持っていることが気にならない」

現状維持志向:「もっと多くを手にするよりも、これまでに獲得したものを維持することの方が重要である」

自己肯定:「自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある」

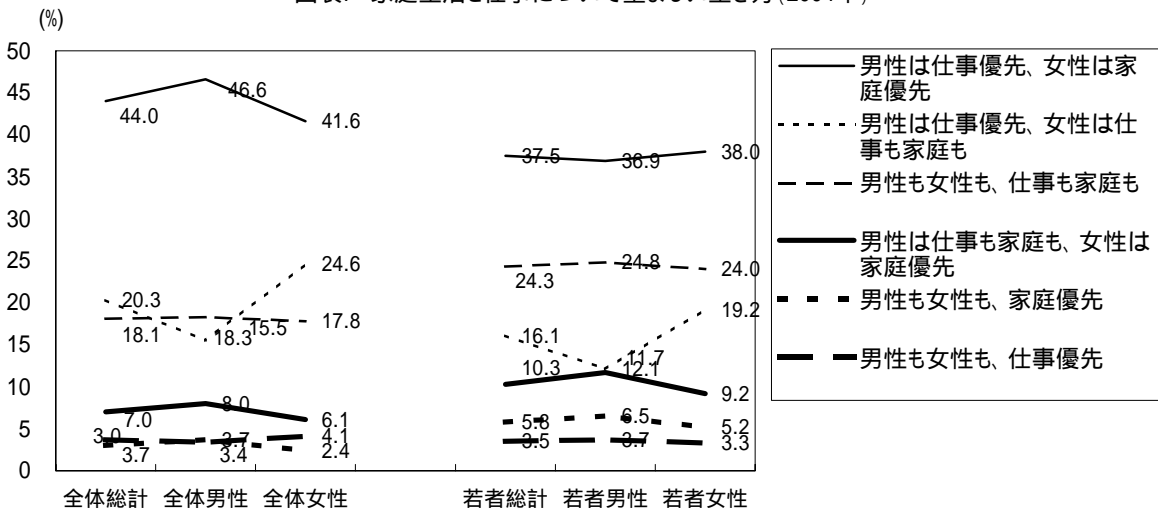
地位喪失不安:「うかうかしていると、自分がこれまで獲得したものを失ってしまいそうな不安を感じる」

地位競争不安:「まごまごしていると、他人に追い越されそうな不安を感じる」

家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方については、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」とする割合が約4割強と最も高く、「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」が約2割とこれに次いでおり、男女とも約6割が男性は仕事優先が望ましいとしている。

若者に限ってみると、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」が約4割弱で最も高いが、「男性も女性も、仕事も家庭も」が約2割とこれに次いでいる。

図表7 家庭生活と仕事について望ましい生き方(2004年)



若者とは20～34歳の者

仕事優先:「家庭のことはしないで仕事に専念」または「家庭のことも手伝うがあくまでも仕事を優先」

家庭優先:「仕事もするが、あくまでも家庭のことを優先」または「仕事はしないで、家庭のことに専念」

仕事も家庭も:「家庭のことと仕事を両立」

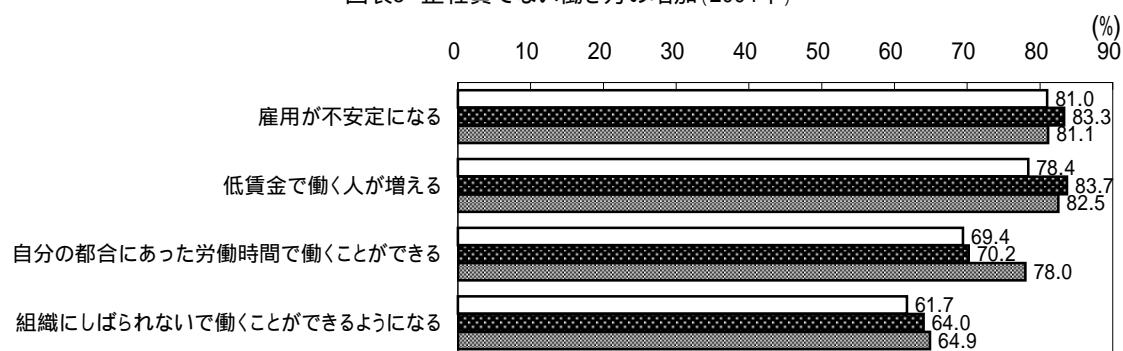
多様化する働き方

正社員でない働き方が増加することに対する評価を就業形態別にみると、正規従業員、非正規従業員(注)とも良い面と悪い面の両方を認める割合が約6～8割と高い。特に「自分の都合にあった労働時間で働くことができる」については、非正規従業員で約8割と正規従業員に比べて高くなっている。

男女別にみると、女性の非正規従業員では男性の非正規従業員と比較してメリットを支持する割合が高い。

(注)非正規従業員は、従業上の地位が「非正規従業員(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託)」または「派遣社員」と回答した者。以下同じ。

図表8 正社員でない働き方の増加(2004年)



□計 ■正規従業員 ▨非正規従業員

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

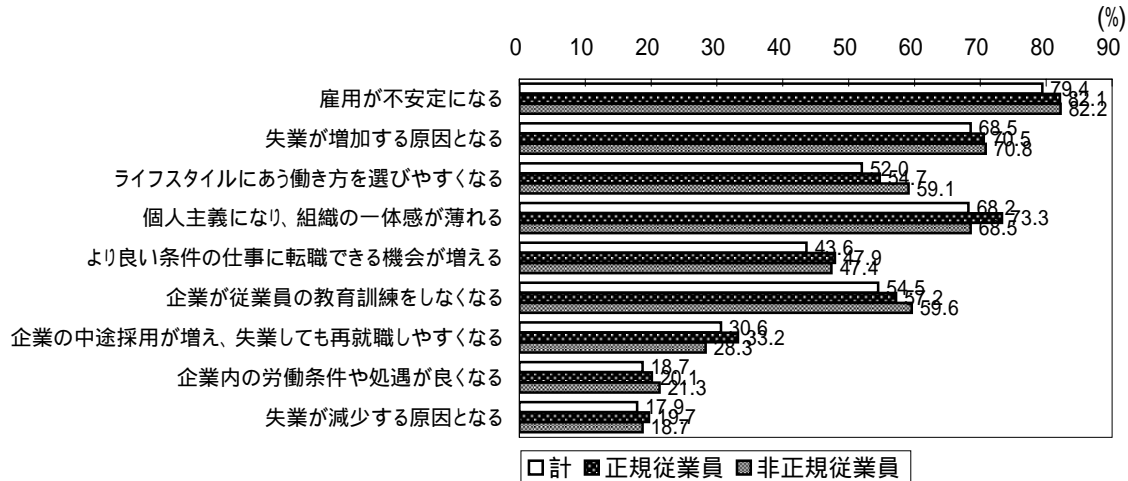
「計」には無職、自営の者も含む。

図表9 正社員でない働き方の増加(2004年) 就業形態・性別 (%)

		雇用が不安定になる	低賃金で働く人が増える	自分の都合にあった労働時間で働くことができる	組織にしばられないで働くことができるようになる
正規従業員	男性	81.3	83.0	67.0	62.3
	女性	87.9	85.2	77.6	68.2
非正規従業員	男性	85.6	85.6	67.6	59.5
	女性	79.6	81.4	81.4	66.8

雇用が流動化し、転職・離職する人が多くなることについては、「雇用が不安定になる」、「失業が増加する原因となる」、「個人主義になり、組織の一体感が薄れる」といったデメリットを認める割合が高い。一方で、「ライフスタイルにあう働き方を選びやすくなる」といったメリットを認める割合も高い。

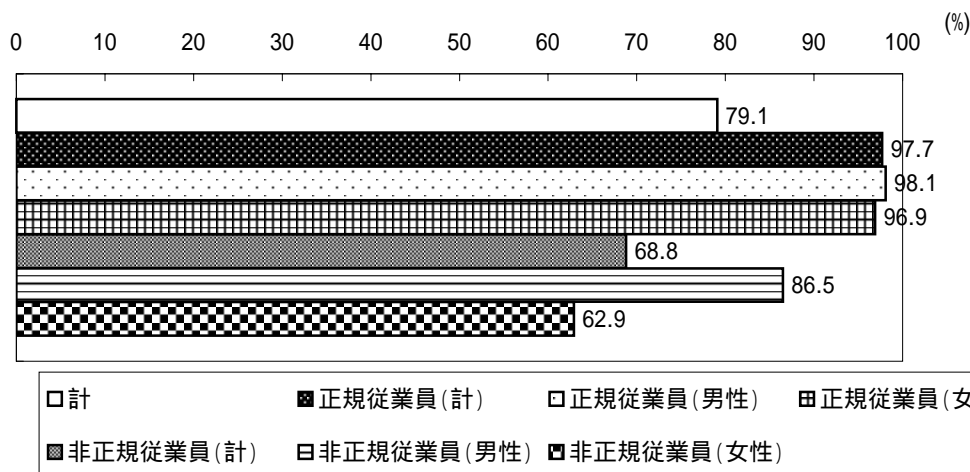
図表10 雇用の流動化(2004年)



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」
 「計」には無職、自営の者も含む。

企業で雇われて働く場合については、正規従業員の約10割、非正規従業員でも約7割、非正規従業員男性に限ると約9割が「正社員で働きたい」としている。

図表11 正社員での就労希望(2004年)

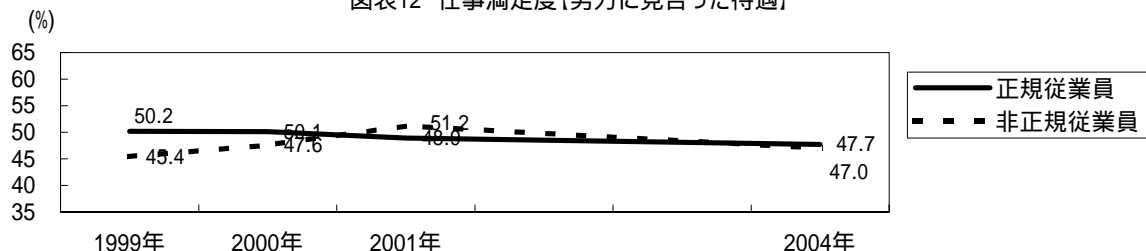


「正社員で働きたい」と「どちらかといえば正社員で働きたい」の合計
 非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」
 「計」には無職、自営の者も含む。

仕事満足度(正規従業員と非正規従業員の対比)

仕事満足度の4つの項目(努力に見合った待遇、能力発揮、仕事内容、職責の広さ)すべてで、正規従業員では横ばいかやや低下、非正規従業員ではやや上昇の傾向があり、正規従業員と非正規従業員の仕事満足度の差は小さくなっている。

図表12 仕事満足度【努力に見合った待遇】



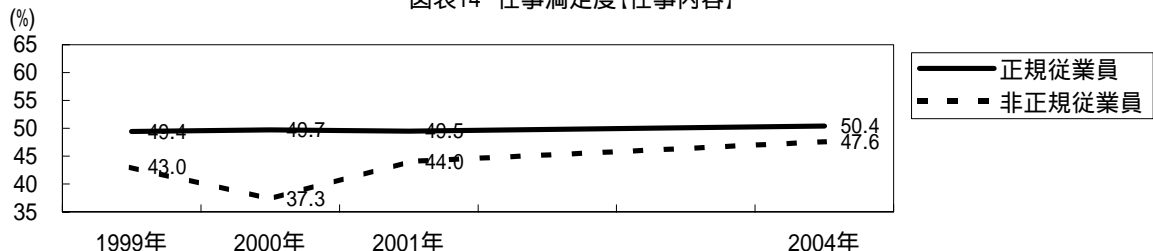
「努力に見合った待遇が得られる」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表13 仕事満足度【能力発揮】



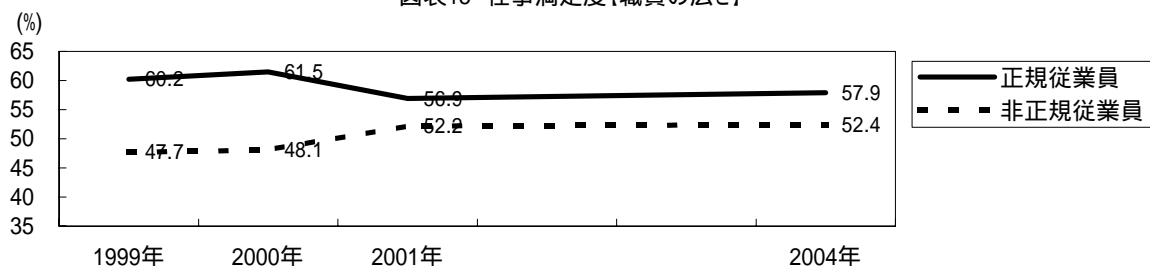
「自分の能力が十分に発揮できる」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表14 仕事満足度【仕事内容】



「仕事に新しいチャレンジがある」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

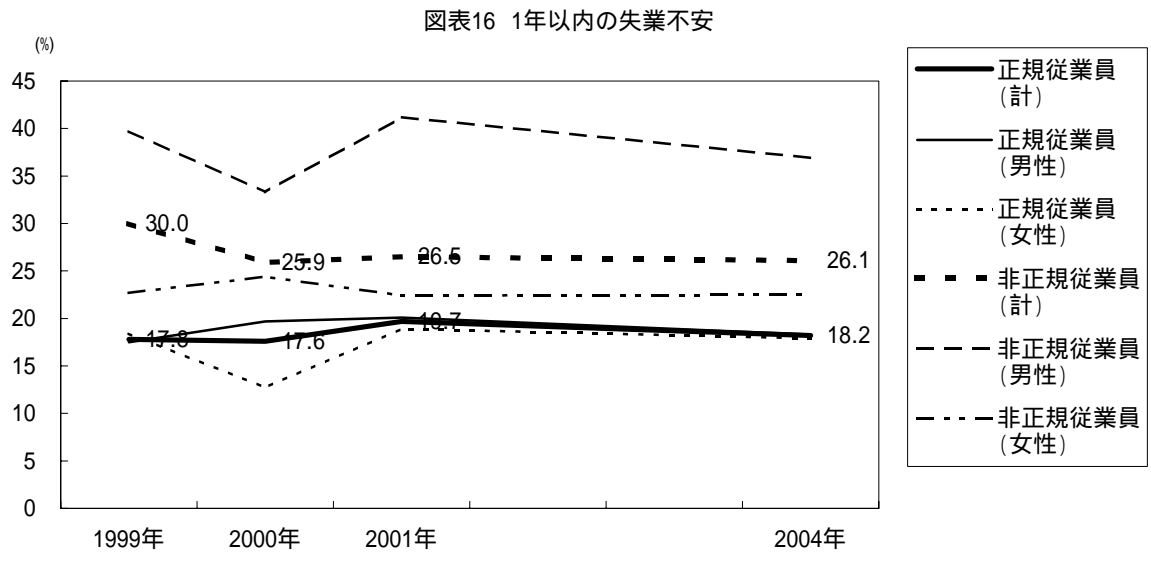
図表15 仕事満足度【職責の広さ】



「責任を任されている範囲が広い」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

失業不安(正規従業員と非正規従業員の対比)

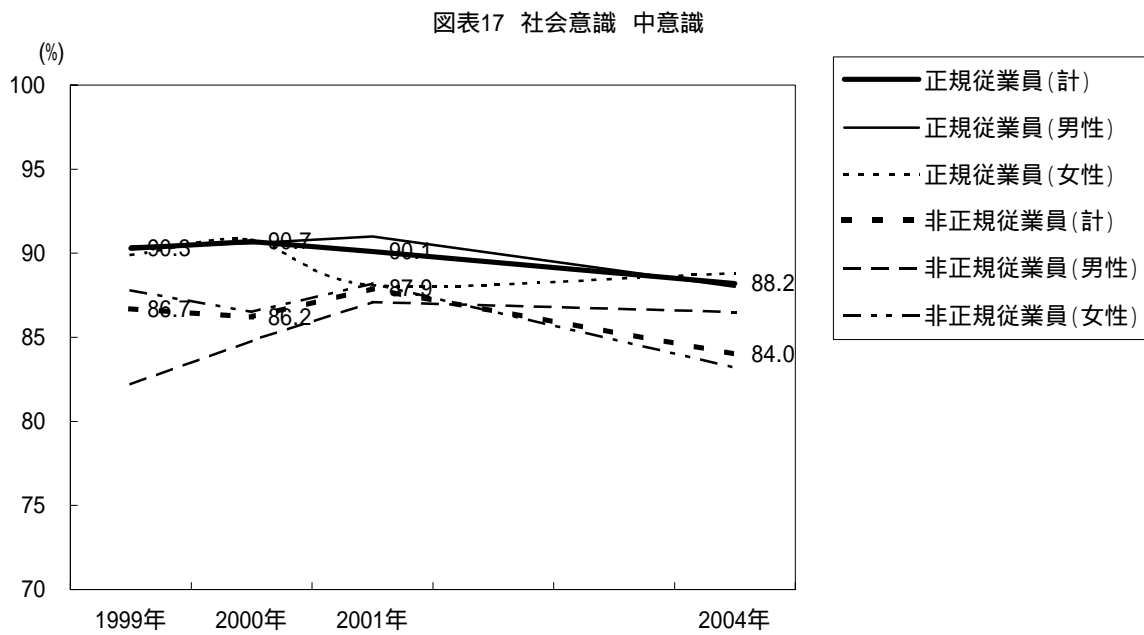
1年以内の失業の不安については、非正規従業員の方が正規従業員と比較して高い割合で推移している。



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

中意識(正規従業員と非正規従業員の対比)

「中意識」をもつ人の割合は、正規従業員、非正規従業員とも2004年には低下している。正規従業員と比較すると非正規従業員の中意識は低い割合で推移している。

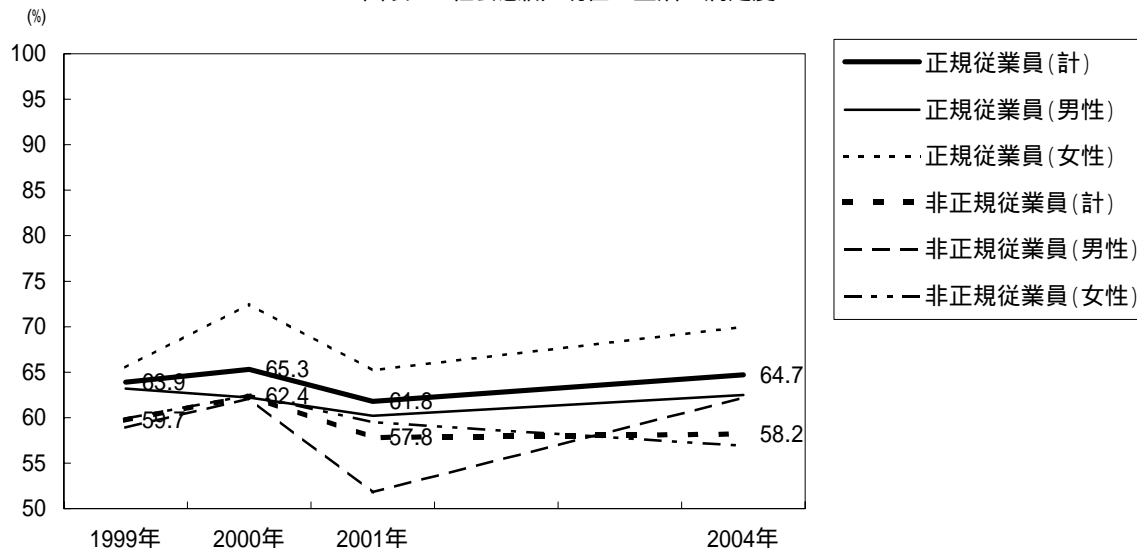


日本の社会全体を5つの層に分けた場合に自分自身が入る層が、「中の上」、「中の中」、「中の下」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

生活満足度(正規従業員と非正規従業員の対比)

現在の生活の満足度については、正規従業員と比較して非正規従業員では低く、また2004年には正規従業員と非正規従業員の差は拡大した。

図表18 社会意識 現在の生活の満足度

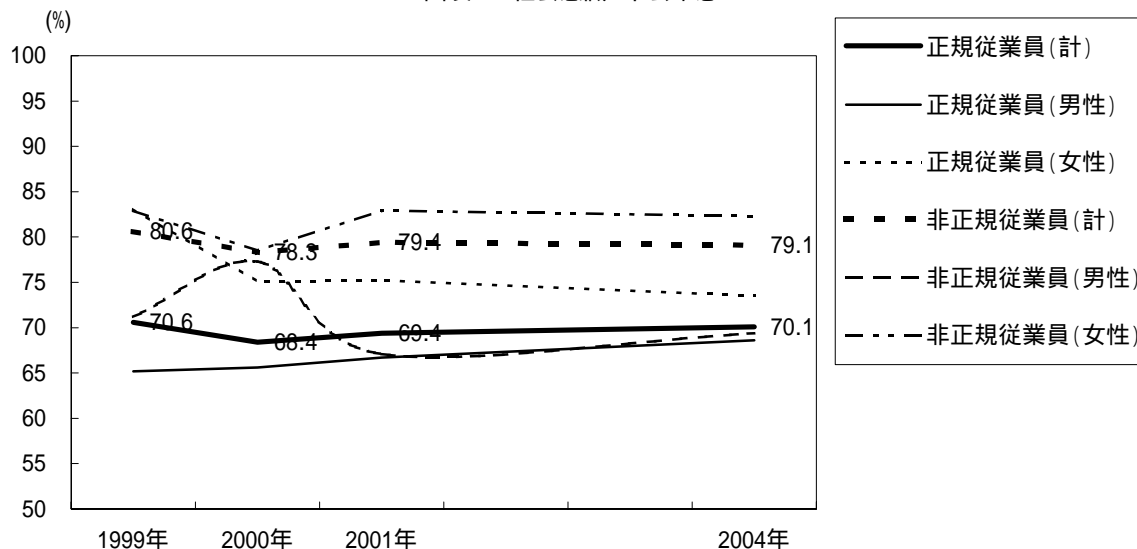


現在の生活について「満足している」と「まあ満足している」の合計
 非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

世の中についての不公平感(正規従業員と非正規従業員の対比)

いまの世の中について不公平感をもつ割合は、非正規従業員では約8割、正規従業員では約7割で推移しており、正規従業員と比較して非正規従業員の方が不公平感を感じている者の割合が高い。

図表19 社会意識 不公平感

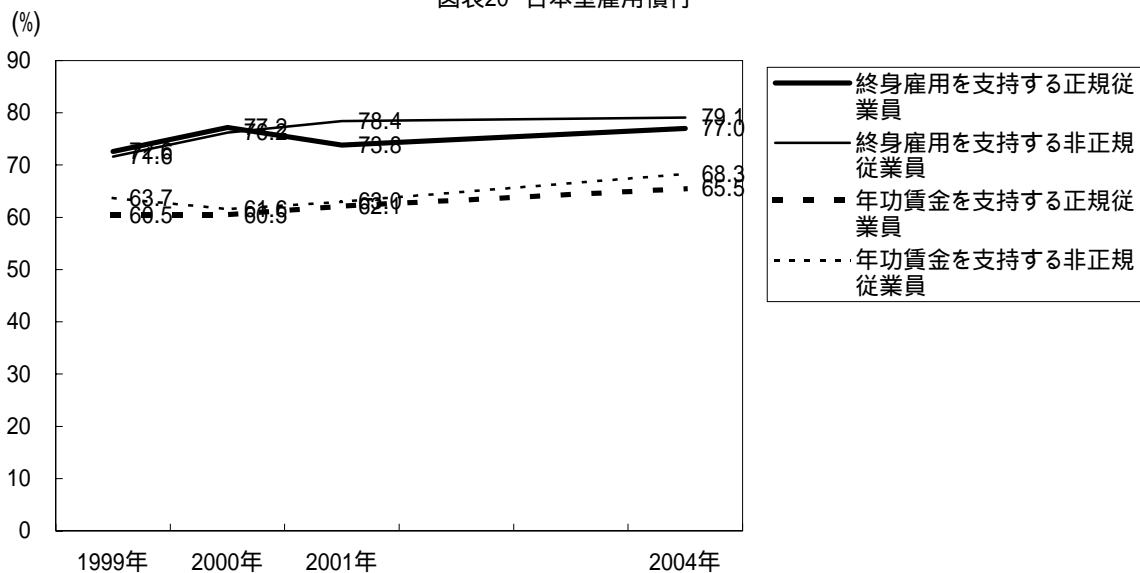


いまの世の中について「あまり公平でない」、「公平でない」の合計
 非正規従業員：「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

日本型雇用慣行の支持(正規従業員と非正規従業員の対比)

「終身雇用」、「年功賃金」といった日本型雇用慣行を支持する割合について、就業形態別にみると、正規従業員、非正規従業員とも上昇傾向にある。就業形態別に大きな違いはみられず、非正規従業員も日本型雇用慣行を支持している。

図表20 日本型雇用慣行



「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表1日本型雇用慣行

	1999年	2000年	2001年	2004年
終身雇用	72.3	77.5	76.2	78.0
年功賃金	60.8	61.8	62.3	66.7
組織との一体感	74.6	76.9	79.0	77.8
福利厚生との給与化	50.8	53.6	53.8	61.1
自己啓発型能力開発	70.6	72.1	73.5	71.6

図表3望ましいキャリア形成

	1999年	2000年	2001年	2004年
一企業キャリア	40.5	44.6	40.5	42.9
複数企業キャリア	23.9	21.9	26.2	26.1
独立自営キャリア	15.3	15.1	14.0	13.3

図表4分配原理

	1999年	2000年	2001年	2004年
実績原理	77.5	77.9	83.0	83.8
努力原理	84.2	83.7	83.8	86.9
必要原理	30.6	29.8	32.4	29.8
平等原理	19.6	18.0	19.7	18.0

失業のイメージ(若者)

	1999年	2000年	2001年	2004年
経済的困難	95.2	96.2	95.8	97.1
社会的つながりの喪失	51.3	51.8	55.4	47.8
アイデンティティの喪失	23.9	19.4	19.5	20.2
キャリアのやり直し	65.2	70.2	71.0	67.0

失業のイメージ(総計)

	1999年	2000年	2001年	2004年
経済的困難	95.1	94.6	96.4	96.9
社会的つながりの喪失	56.3	58.9	60.2	59.1
アイデンティティの喪失	29.5	27.1	27.4	28.0
キャリアのやり直し	58.0	59.1	62.8	57.9

失業についての考え(若者)

	1999年	2000年	2001年	2004年
近い将来(1年以内)失業の不安がある(有職者のみ)	15.5	15.8	18.4	15.9
失業を避けるためには、賃金が下がってもやむを得ない	32.5	33.3	33.2	35.7
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	46.8	45.9	51.7	48.9

失業の事後対応(若者)

	1999年	2000年	2001年	2004年
できるだけ早く仕事を見つけない	92.3	92.8	93.6	91.5
賃金にこだわりたい	66.4	66.8	65.6	67.2
仕事内容にこだわりたい	85.4	86.2	85.1	85.4
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	45.9	43.1	40.0	35.3

失業の事後対応							
	1999年	2000年	2001年	2004年			
できるだけ早く仕事を見つけない	83.7	82.9	84.2	83.7			
賃金にこだわりたい	52.7	51.9	55.2	57.3			
仕事内容にこだわりたい	68.9	69.0	71.4	73.8			
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	35.7	30.4	32.4	28.9			
フリーター観（若者）							
自由で多様な働き方である	52.7	49.0	55.9				
生活を不安定にする働き方である	75.4	75.9	83.5				
フリーター観							
自由で多様	35.7	34.2	39.9				
生活を不安定	79.6	80.9	85.5				
図表8正社員でない働き方の増加 そう思う+どちらかといえばそう思う							
	非正規従業員	正規従業員	計				
雇用が不安定になる	81.1	83.3	81.0				
低賃金で働く人が増える	82.5	83.7	78.4				
自分の都合にあった労働時間で働くことができる	78.0	70.2	69.4				
組織にしばられないで働くことができるようになる	64.9	64.0	61.7				
図表10雇用の流動化							
	非正規従業員	正規従業員	計				
雇用が不安定になる	82.2	82.1	79.4				
失業が増加する原因となる	70.8	70.5	68.5				
ライフスタイルにあう働き方を選びやすくなる	59.1	54.7	52.0				
個人主義になり、組織の一体感が薄れる	68.5	73.3	68.2				
より良い条件の仕事に転職できる機会が増える	47.4	47.9	43.6				
企業が従業員の教育訓練をしなくなる	59.6	57.2	54.5				
企業の中途採用が増え、失業しても再就職しやすくなる	28.3	33.2	30.6				
企業内の労働条件や処遇が良くなる	21.3	20.1	18.7				
失業が減少する原因となる	18.7	19.7	17.9				
図表11正社員での就労希望 正社員で働きたい+どちらかといえば正社員で働きたい							
	非正規従業員	非正規従業員	正規従業員	正規従業員	非正規従業員	正規従業員	計
計	62.9	86.5	96.9	98.1	68.8	97.7	79.1
図表7望ましい生きかた							
	全体総計	全体男性	全体女性	若者総計	若者男性	若者女性	
男性は仕事優先、女性は家庭優先	44.0	46.6	41.6	37.5	36.9	38.0	
男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も	20.3	15.5	24.6	16.1	12.1	19.2	
男性も女性も、仕事も家庭も	18.1	18.3	17.8	24.3	24.8	24.0	
男性は仕事も家庭も、女性は家庭優先	7.0	8.0	6.1	10.3	11.7	9.2	
男性も女性も、家庭優先	3.0	3.7	2.4	5.8	6.5	5.2	
男性も女性も、仕事優先	3.7	3.4	4.1	3.5	3.7	3.3	

図表12仕事の満足感 努力に見合った待遇				
	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	50.1	51.6	52.1	50.5
正規従業員	50.2	50.1	48.9	47.7
非正規従業員	45.4	47.6	51.2	47.0
図表13仕事の満足感 自分の能力が十分発揮				
	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	60.6	59.8	59.9	59.0
正規従業員	59.8	59.1	54.5	55.3
非正規従業員	50.9	51.9	57.8	54.6
図表14仕事の満足感 仕事に新しいチャレンジがある				
	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	49.8	48.7	50.8	51.3
正規従業員	49.4	49.7	49.5	50.4
非正規従業員	43.0	37.3	44.0	47.6
図表15仕事の満足感 責任を任されている範囲が広い				
	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	61.3	62.4	60.3	59.3
正規従業員	60.2	61.5	56.9	57.9
非正規従業員	47.7	48.1	52.2	52.4
図表161年以内の失業不安				
	1999年	2000年	2001年	2004年
計(有職者)	19.0	18.3	19.2	19.7
正規従業員(計)	17.8	17.6	19.7	18.2
非正規従業員(計)	30.0	25.9	26.5	26.1
正規従業員(男性)	17.5	19.7	20.1	18.3
正規従業員(女性)	18.4	12.7	18.9	17.9
非正規従業員(男性)	39.7	33.3	41.2	36.9
非正規従業員(女性)	22.7	24.4	22.4	22.5
図表17社会意識 中意識				
	1999年	2000年	2001年	2004年
計	86.6	87.0	87.3	85.2
正規従業員(計)	90.3	90.7	90.1	88.2
非正規従業員(計)	86.7	86.2	87.9	84.0
正規従業員(男性)	90.4	90.6	91.0	88.0
正規従業員(女性)	89.9	90.8	88.1	88.8
非正規従業員(男性)	82.2	84.8	87.1	86.5
非正規従業員(女性)	87.8	86.5	88.2	83.2

図表18社会意識 現在の生活の満足度

	1999年	2000年	2001年	2004年
計	66.9	68.2	65.2	65.6
正規従業員(計)	63.9	65.3	61.8	64.7
非正規従業員(計)	59.7	62.4	57.8	58.2
正規従業員(男性)	63.2	62.2	60.2	62.5
正規従業員(女性)	65.5	72.5	65.2	70.0
非正規従業員(男性)	58.9	62.1	51.8	62.2
非正規従業員(女性)	59.9	62.5	59.5	56.9

図表19社会意識 世の中についての不公平感

	1999年	2000年	2001年	2004年
計	72.2	68.3	71.1	71.2
正規従業員(計)	70.6	68.4	69.4	70.1
非正規従業員(計)	80.6	78.3	79.4	79.1
正規従業員(男性)	65.2	65.6	66.7	68.6
正規従業員(女性)	83.1	75.1	75.2	73.5
非正規従業員(男性)	71.2	77.3	67.1	69.4
非正規従業員(女性)	82.9	78.5	82.9	82.3

図表20日本型雇用慣行

	1999年	2000年	2001年	2004年
終身雇用を支持する正規従業員	72.6	77.2	73.8	77.0
終身雇用を支持する非正規従業員	71.6	76.2	78.4	79.1
年功賃金を支持する正規従業員	60.5	60.5	62.1	65.5
年功賃金を支持する非正規従業員	63.7	61.6	63.0	68.3

図表6生活意識

	1999年	2000年	2001年	2004年
脱物質主義	80.5	80.7	81.8	76.4
脱地位志向	80.0	82.7	81.6	79.3
脱他人志向	58.5	59.6	57.3	58.8
現状維持志向	49.4	51.6	50.9	53.2
自己肯定	40.0	44.9	45.2	43.9
地位喪失不安	22.0	23.7	23.7	23.1
地位競争不安	27.1	32.3	34.3	30.0