



資料シリーズ No.141

2003年9月

第3回勤労生活に関する調査 (2001年)

—勤労意識とIT社会—

(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、に焦点を置き 1999 年より毎年実施している「勤労生活に関する調査」の第 3 回調査(2001 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。第 3 回調査では、インターネットによる労働へのインパクトに焦点を当て、利用実態と IT 化についての意識を探っている。

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）が当たった。

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
<small>いまださちこ</small> 今田幸子	日本労働研究機構統括研究員	第1章、第2章
<small>いけだしんごう</small> 池田心豪	日本労働研究機構臨時研究助手 (東京工業大学大学院博士課程)	第1章、第2章、第3章

第3回「勤労生活に関する調査」(2001年)概要

1 はじめに

本書は「勤労生活に関する調査」の第3回調査の報告書である。本調査の課題は、日本の勤労者の生活がいかなる状況にあるのか、その実態を明らかにすることが中心になるが、併せて、今日の労働、雇用の世界で生じている混迷を顧みるとき、作業の関心は、今後いかなる方向に向かっていくのか、その方向性の解明に大きなウェイトが置かれることになる。

長期雇用で代表されるように、雇用確保によって安定的な勤労生活の維持を基本としてきた日本の雇用慣行は、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てきた。1999年の第1回調査では、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。2001年調査でも、基本的傾向は変わらないが、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、終身雇用・組織との一体感といった日本型雇用慣行への期待も依然として高い。

つまり、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るのが勤労意識の現状である。このような人々の期待を端的に表すなら、「組織に依拠するが依存はしない自己啓発型の能力主義」すなわち、「安定ある能力主義」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。

また2001年調査では、スペシャルトピックスとして、昨今労働に大きなインパクトを与えているインターネットを取り上げ、その利用実態とIT化についての意識を探った。

インターネットの利用については、仕事での利用機会によって、すでに利用している積極利用派と、今後も使うつもりのない消極派が明確に分かれる二極構造になっていることがわかった。すなわち、ホワイトカラーである専門・技術職、管理職、事務職では積極派が多数であるのに対し、ブルーカラーでは逆に消極派が多数になっている。年齢別でも、40代以下で積極派が多数であるのに対して、50代以上では消極派が多数になっている。IT化への意識については、基礎的職業能力として学校で習得するのがよいとの意識が高い一方で、ITによる社会的格差への不安も高い。また、新しい職業能力として、自律性・創造性・感性が重要になるとの結果が得られた。

2 調査計画

【目的】 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。

【形式】 1999年度より毎年実施し、本調査はその第3回である。

【内容】 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。今回調査の質問項目は、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、失業後の対応）
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 回収率 68.8% (2751人)

（なお、対象者には有職者のみならず無職者も含まれる。）

調査法 層化2段抽出法 調査員による面接調査

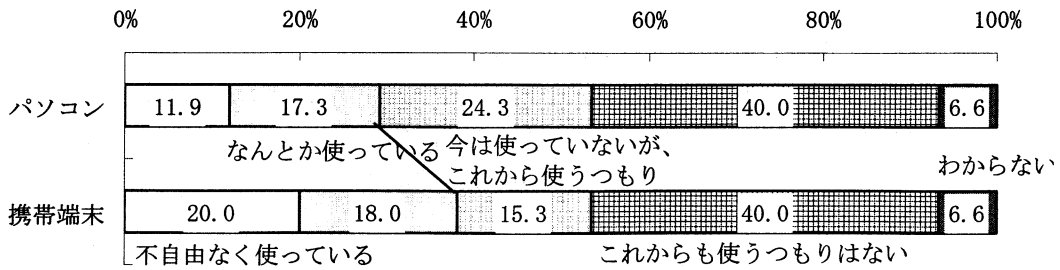
調査時期 2001年3月

3 調査結果の概要

3. 1. インターネット利用の実態とIT化についての意識—2001年スペシャルトピック—

- パソコン利用者は30%、携帯端末の利用者は38%。「これから使うつもり」まで含めると、どちらも50%に利用意思がみられる（図1）。しかし他方で、パソコンも携帯端末も40%はこれからは使わないつもりがなく、積極利用派と消極派に二極化する傾向が見られる。

図1 インターネットの利用（単純集計）



- パソコンも携帯端末も若者ほど利用に積極的であり、40代までは積極派（利用しているか利用する意思のある人）が多数であるが、50代を境に「利用するつもりなし」が多数になる（図2-1, 2-2）。携帯端末より、パソコンの方が年齢による差が大きい。男女別では、男性の方が利用に積極的であり、年齢による差も男性の方が大きい。
- 専門・技術職、管理職、事務職が積極的に利用している（図3）。営業・販売職とサービス職は、積極派と消極派に分かれる。その他の職業では概ね消極的であり、職業による利用意思の差は大きい。

図2-1 インターネットの利用
（パソコン 性・年齢別）

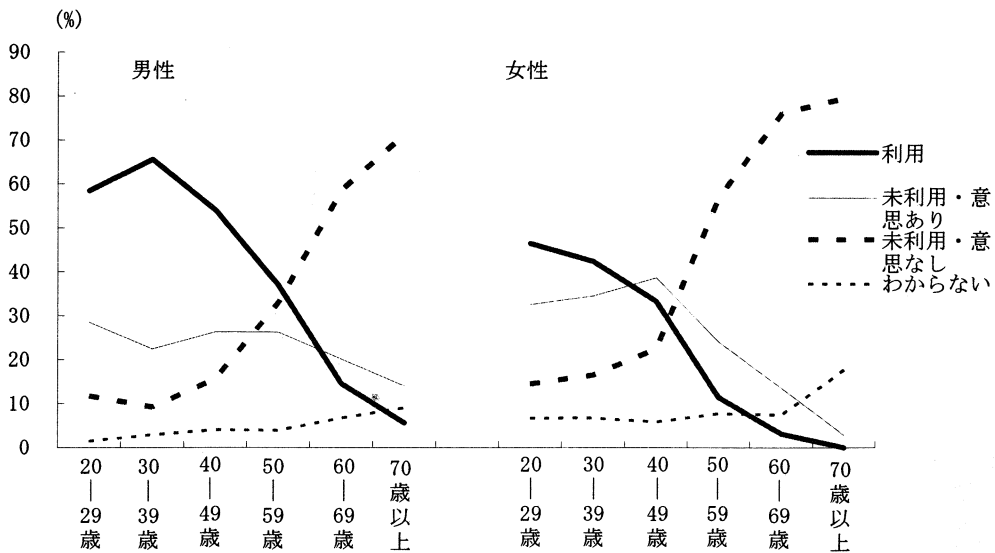


図2-2 インターネットの利用
(携帯端末 性・年齢別)

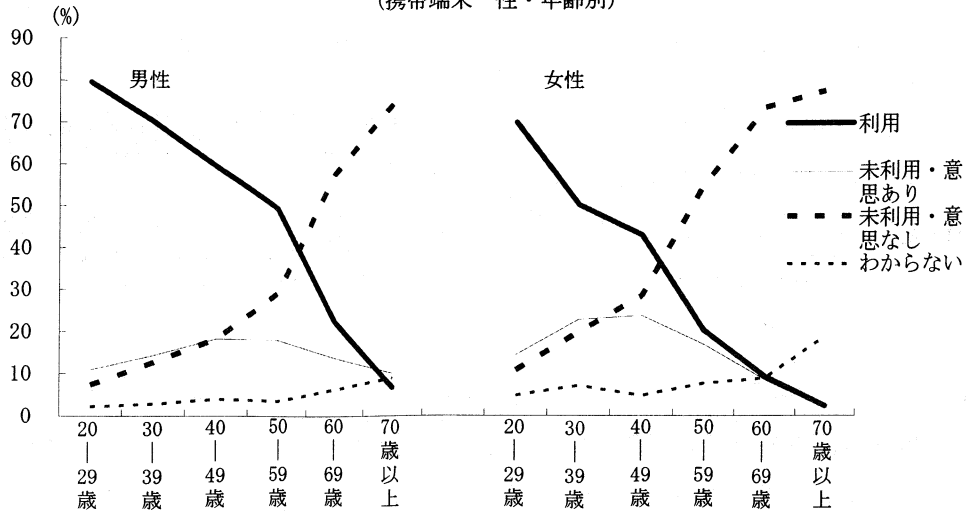
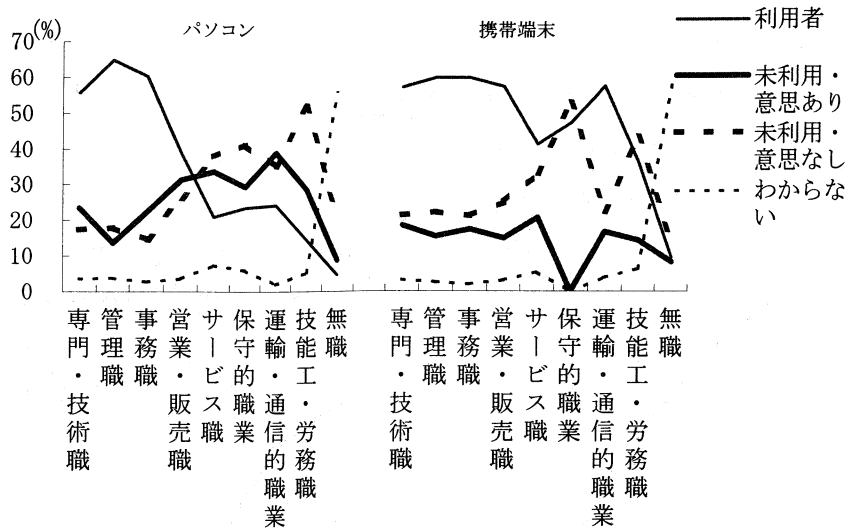
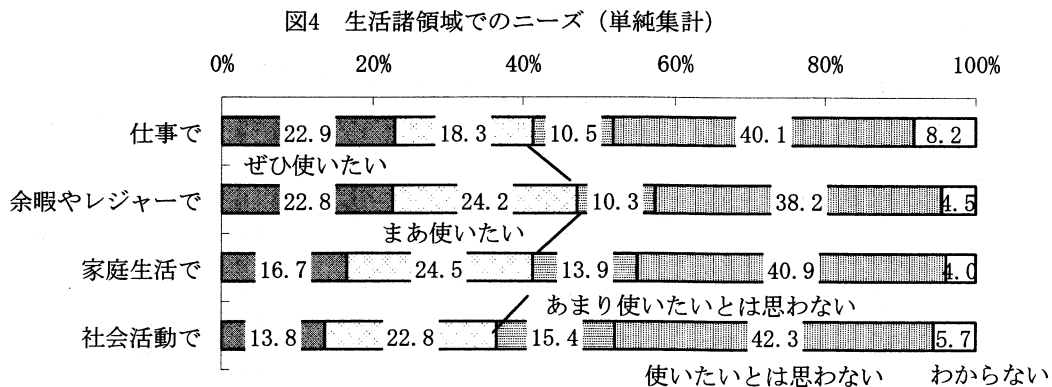


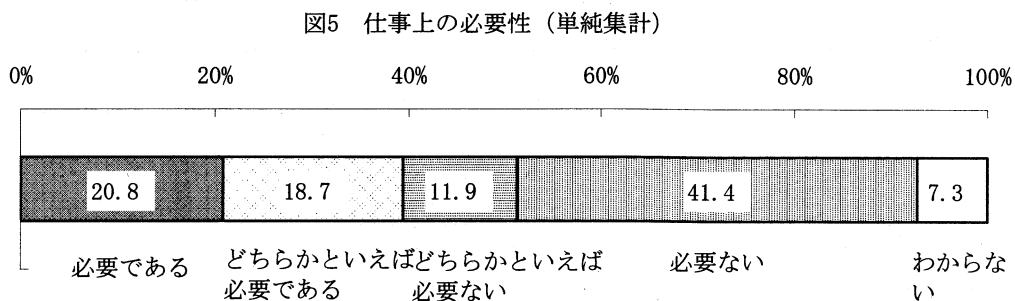
図3 インターネットの利用 (職業別)



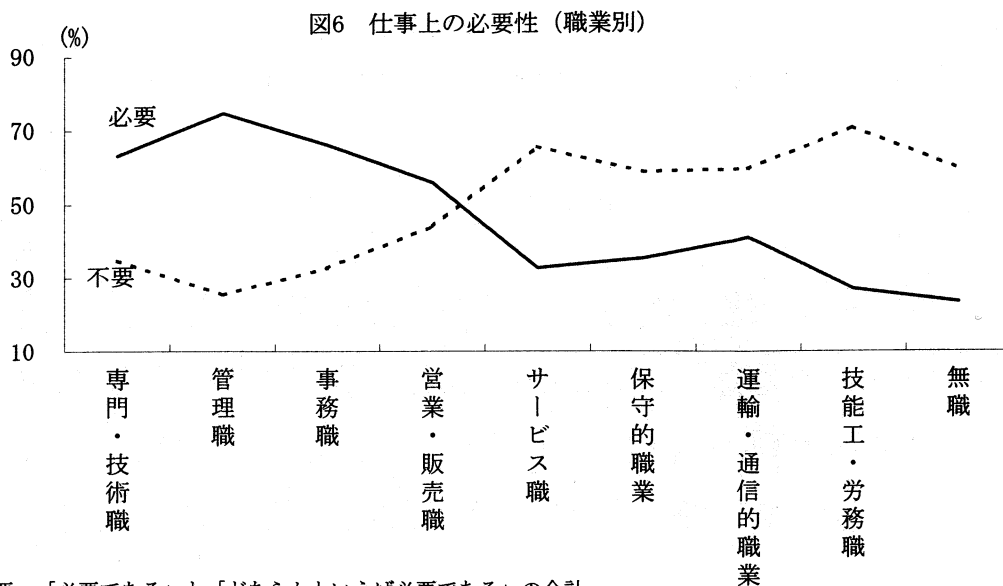
- 「仕事で利用したい」と「余暇やレジャー」が高い割合になっているが、「まあ使いたい」まで含めると「家庭生活」と「社会活動」でも高いニーズがある（図4）。



- 仕事でインターネットが「必要」と答えたのは約40%。逆に「必要ない」は約50%（図5）。現在のインターネット利用者とはほぼ同じ割合であり、仕事をきっかけにインターネットを利用する人が多いことがわかる。



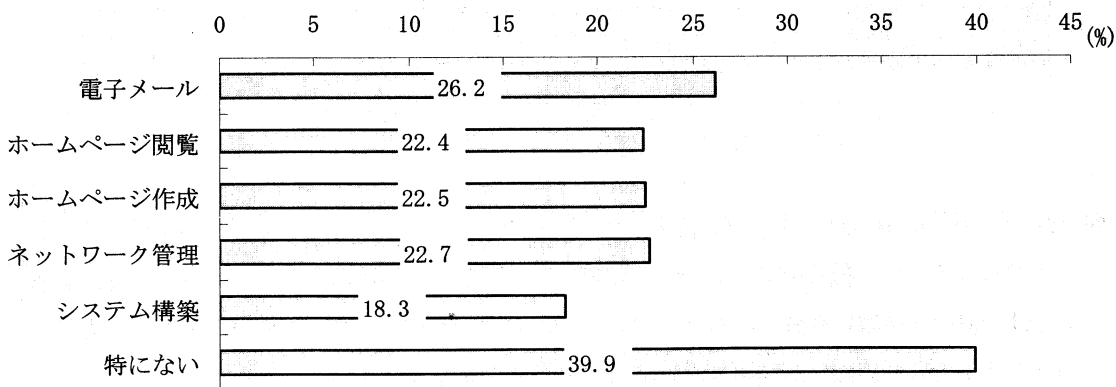
- 専門・技術職、管理職、事務職、営業・販売職のホワイトカラーでは「必要」が多数派であるのに対し、サービス職を境に、その他の職業では「不要」が多数派となっており、職業による必要性の違いが明確に表れている（図6）。この傾向は、インターネット利用の現状と対応しており、仕事での利用機会が利用意思に反映していると言える。



必要：「必要である」と「どちらかといえば必要である」の合計
 不要：「必要ない」と「どちらかといえば必要ない」の合計

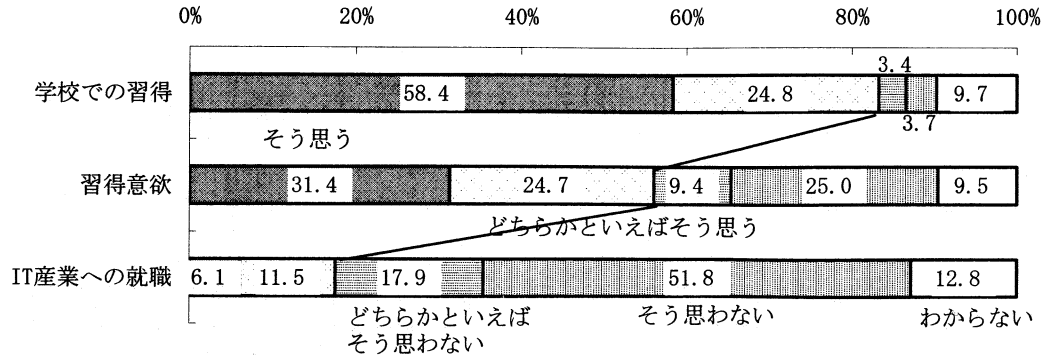
- 初級技術である電子メール・ホームページ閲覧だけでなく、上級技術であるネットワーク管理やシステム構築にも約 20%の習得意欲がみられる (図 7)。このとき、電子メール・ホームページ閲覧は事務職で高く、ネットワーク管理やシステム構築は、専門・技術職が高い。

図7 習得したいインターネット技術 (単純集計)



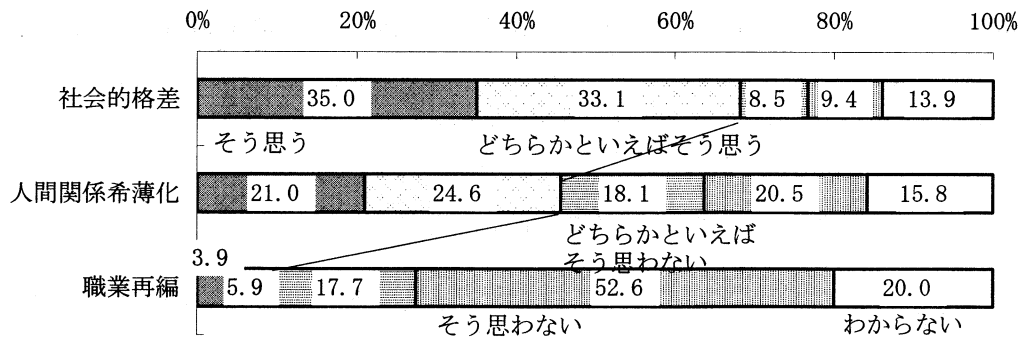
- 約 80%が基礎的能力として学校での習得に期待している。習得意欲は約 55%。IT 産業への就職志向は約 18% (図 8)。特定の職業のための専門的スキルとしてより、むしろ基礎的能力として、情報技術習得への期待は高い。

図8 情報技術についての意識（肯定的側面・単純集計）



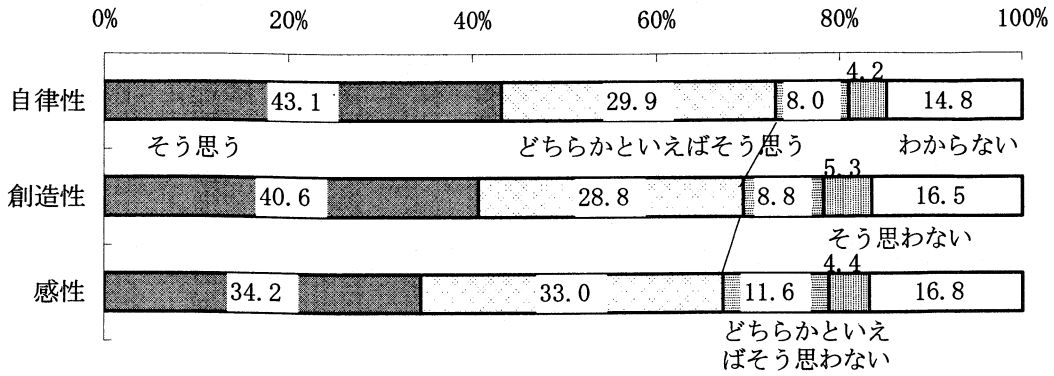
- 約70%がITによる社会的格差に不安を感じている。また、10人に1人は情報化が進むと今の自分の仕事はいらなくなると感じている。情報化によって仕事上の人間関係が希薄になることに不安を感じているのは約45%（図9）。

図9 情報技術についての意識（否定的側面・単純集計）



- 情報化により求められる新しい能力として、「自律性」への支持が高いが、「創造性」、「感性」も概ね70%の支持がある（図10）。高い期待がされている。情報社会の進展により、新しいタイプの職業能力が重要になるという意識は広く人々の間で共有されていると言える。

図10 情報社会で重要な能力（単純集計）

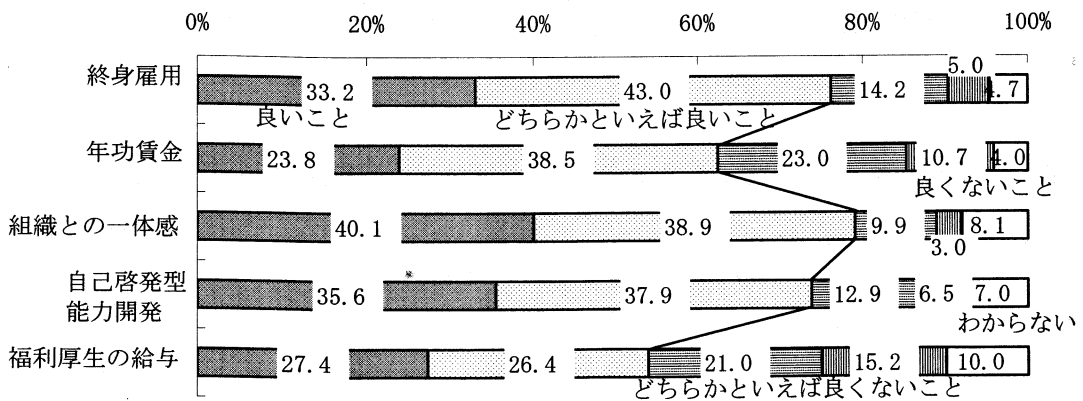


3. 2. 日本型雇用慣行とその変化

3. 2. 1. 日本型雇用慣行への評価

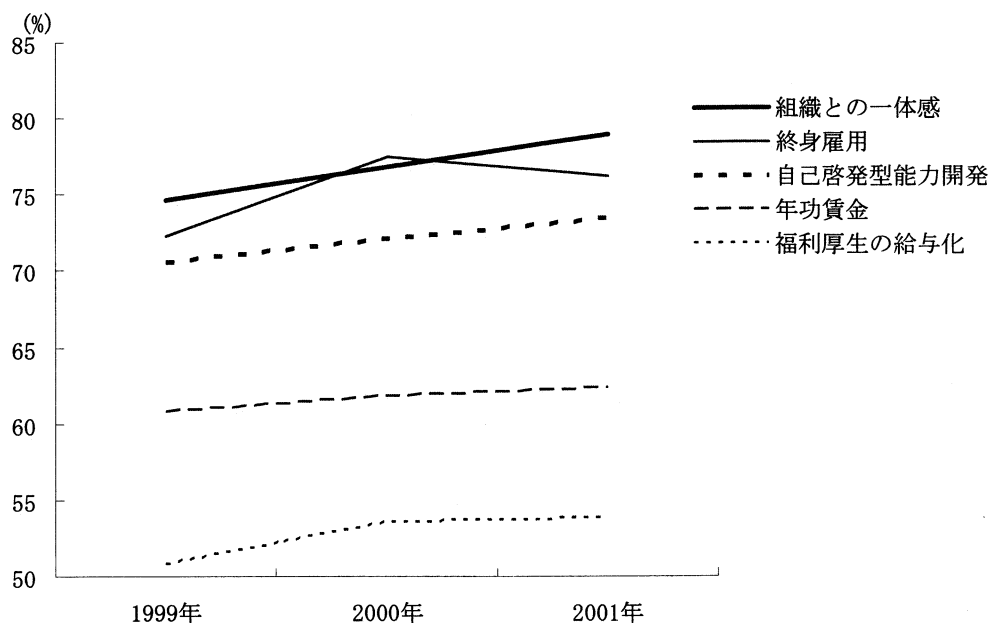
- 日本型雇用慣行の代表的特徴である終身雇用と、新しい働き方の特徴である自己啓発型能力開発が同程度に高い（図 11）。日本型雇用慣行の維持と変革の両方が期待されていることがうかがえる。男性ではどの年齢層でも一貫して「組織との一体感」が「終身雇用」を上回っているのに対して、女性では「終身雇用」が「組織との一体感」を上回っている。とりわけ、男性若年層で「組織との一体感」への支持が高くなっている。

図11 日本型雇用慣行（単純集計）



- 3年間の傾向では、「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」が一貫して増加している（図12）。職業別でみると、「組織との一体感」は管理職を除くすべてのホワイトカラーで増加しており、また「自己啓発型能力開発」も長期的には増加する傾向にあると思われる。

図12 日本型雇用慣行（1999-2001年）



「よいことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

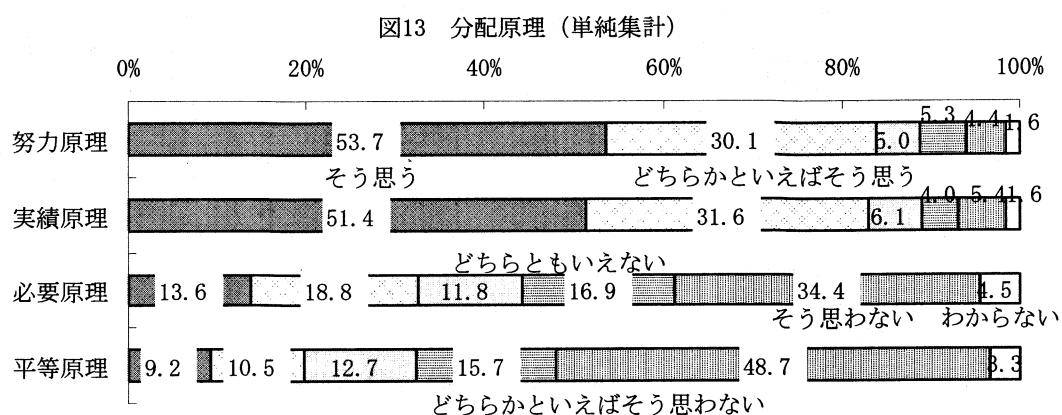
3. 2. 2. 職業キャリア

- 全体では1つの企業に長く勤める「一企業キャリア」志向が、いくつかの企業を経験する「複数企業キャリア」や、独立して仕事をする「独立自営キャリア」よりも高い。しかし、20年前ほど「1企業キャリア」が圧倒的多数ではなくなっている。男女とも若い層では「1企業キャリア」と「複数企業キャリア」がほぼ同程度だが、年齢とともに「1企業キャリア」が圧倒的多数になる。
- 3年とも「一企業キャリア」優位という構造は変わっていない。しかし、2000年に広がった「1企業キャリア」と「複数企業キャリア」の差が、2001年では縮まっている。職業別では、どの職業でも「1企業キャリア」志向は減少している。逆に、専門・技術職と、事務職、技能工・労務職では「複数企業キャリア」志向に顕著な増加が見られた。

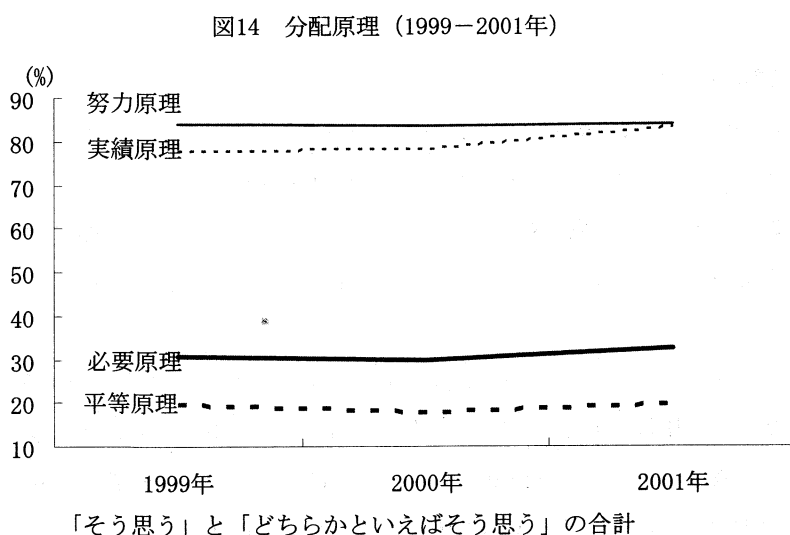
3. 3. 産業社会の仕組みとその変質

3. 3. 1. 望ましい分配原理

- 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（図13）。年齢別では20代から30代の若い男性で「実績原理」への支持が高い。



- 1999年からの3年間では「実績原理」への支持が高まっており、職業別では事務職、営業・販売職、サービス職での支持が年々増加している（図14）。



3. 3. 2. 中意識

- 「中の上」・「中の中」・「中の下」を合わせた中意識は 87.2%。「中流」意識は根強い。「中の中」が最も多く男性では 40 代がピークの山型構造。「中の上」は 50 代がもっとも高い。3 年間においても、中意識は高水準で安定的に維持されている。

3. 3. 3. 生活満足度

- 「満足」に「まあ満足」を含めると、65.2%が今の生活に満足していると答えており、生活満足度は依然として高いと言える。男女とも年齢とともに満足度は増加する。また、若い層では男性より女性の方が満足度は高い。
- 全体の満足度は 2001 年で減少して 3 年間で最も低い値になっている。年齢別でも、2001 年ではどの年齢層でも減少傾向を示している。特に、女性の 40 代から 50 代での低下が大きい。

3. 3. 4. 不公平感

- 「公平」は、「だいたい公平」も含めて 26.4%。50%以上が生活に満足し、85%以上が中意識を持っていることを考えると、決して公平感が高いとは言えない。むしろ、不公平感の方が 71%と圧倒的に高い。年齢別では 40 代から 60 代で不公平感が高い。また男女では女性の方が不公平感が高い。
- 2000 年には減少した不公平感であったが、2001 年では再び増加している。年齢別では、男女とも 40 代で増加傾向が見られる。
- 最も高い不公平感は「国籍・人種」。しかし女性では「性」の不公平感も高い。
不公平の具体的な内容については、「国籍・人種」が最も高く、次いで「学歴」、「職業」、「所得」、「資産」、「性」、「家柄」、「年齢」の順になっている。しかし、「性」については、女性では「国籍・人種」と同じ強さで不公平が意識されている。

3. 3. 5. 仕事（やりがい）満足度

- 「責任の次元」と「能力の次元」での満足度が約 6 割で高い。これに対し、「努力の次元」の満足度は、52.1%とやや低くなっている。年齢別では、「責任の次元」が高くなるのは男性の 30 代と 50～60 代で、「能力の次元」については、男女とも年齢とともに高まる傾向が見られる。「努力の次元」については、男性の 40 代と女性の 50 代で一時的に低くなるが、これもやはり年齢とともに高くなっている。
- 3 年間では、「責任の次元」が減少し、「努力」と「仕事」に増加が見られる。「能力」につい

ては安定しており、大きな変化は見られなかった。全体的に、仕事の満足度が一番高いのは管理職である。逆に最も低いのは事務職である。3年間では管理職の「責任」と「能力」が減少している。逆に事務職とサービス職では「能力」と「努力」が増加している。

3. 3. 6. 日本が目指すべき社会

- 「平等社会」への支持が29.0%に対し、「競争社会」への支持が40.9%で上回っている。しかし、「どちらともいえない」も26.5%おり、一方的に競争社会を支持しているわけではない。男女別では男性の方が、また年齢別では若い層の方が「競争社会」への支持が高くなっている。また、年齢による支持の差も男性の方が大きい。
- 3年間を通じて「競争社会」が「平等社会」を上回っている。「競争社会」支持がほぼ横ばいで推移しているのに対し、「平等社会」支持は年々減少する傾向にある。年齢別では、男性および若い層での「競争社会」への支持が一貫して高い。男性20代では2000年に低下したものの2001年では再び増加に転じている。また、「競争社会」支持で男女とも40代から50代に減少傾向が見られる。「平等社会」への支持については、男女とも60代以上で減少している。職業別では、管理職を初め、専門・技術職、事務職といったホワイトカラー層で「競争社会」への支持が高い。これに対して、技能工・労務職では、「競争社会」支持と「平等社会」支持が拮抗している。営業・販売職は、2001年に「競争社会」支持が減少し、「平等社会」支持が増加している。逆にサービス職では「競争社会」支持が年々増加している。

3. 4. 新しい雇用社会の原理

3. 4. 1. 生活意識

- 「脱物質主義」と「脱地位志向」が高い。性別、年齢別にみても安定している。その一方、「地位競争不安」と「地位喪失不安」の支持は低く、多くの人々は地位に関する不安から解放されている。男女とも年齢に対して「現状維持志向」と「脱他人志向」、「脱物質主義」は比例的、「自己肯定」、「地位競争不安」、「地位喪失不安」は反比例的な動きを示す。
- 3年間の傾向では、「地位競争不安」と「自己肯定」が高まっている。「地位競争不安」は若年層、高齢層および女性で高まっており、「自己肯定」は30歳代と高齢層で高まっている。

3. 4. 2. 生活重視度

- 「家族」重視が圧倒的に高い。「高い収入を得ること」と「ボランティア活動、町内会活動など社会活動で力を発揮すること」も高く、重視している人々は6割近い。男女とも50代以上で

「社会活動」が「収入」を上回る。

3. 4. 3. 生活充実感

- 「家庭生活」に充実感を感じているのは約8割、「自由時間」と「仕事」も6割前後と充実感を感じている方が多数派。「家庭生活」は男女とも、どの世代でも充実感が高い。「社会活動」に充実感を感じているのは3割強と少ないが、年齢とともに充実感が増す。
- 3年間で順位の変化はないが、「社会活動」、「仕事」、「自由時間」が増加。なかでも「社会活動」の増加が大きく、これを引き上げたのは、男性の中・高齢層。

3. 4. 4. 新しい仕事観

- 「家事」、「介護」、「育児」の順で「働くこと」と支持があり、「親の介護」と「育児」への支持は半数以下。いずれも女性の方が支持は高い。「育児」と「介護」は40歳代で逆転し、50歳代、60歳代では「介護」への支持は約半数。また、全体でも「育児」と「介護」の順位が今回の調査で逆転した。
- 3年間で「ボランティア」、「地域貢献活動」、「市民運動」が増加する傾向にある。男性中高年層で支持が高く、3年間の増加に寄与したのも男性中高年層。

3. 4. 5. 生活不安

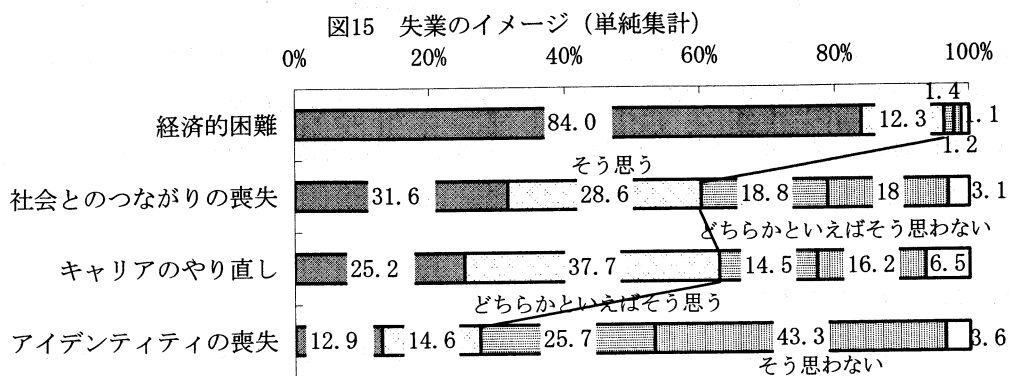
- 「家族の健康」に対する不安が最も強く、続いて「老後の生活設計」、「自分の健康」、「収入・資産」。「人間関係」に対する不安は「家族・親族間」、「地域」、「勤務先」とも低水準。年齢別では、年齢が高くなるほど「家族の健康」、「自分の健康」への不安が強まる一方、「老後の生活設計」と「収入・資産」への不安は、40歳代、50歳代をピークにそれ以上では弱まる。特に女性での減少幅が大きい。
- 3年間では「家族・親族間の人間関係」以外の項目で不安が高まっている。「勤務先での人間関係」、「家族の健康」、「収入・資産」、「老後の生活設計」、「地域での人間関係」、「自分の健康」の順で増加の割合が高い。

3. 5. スペシャルトピックス

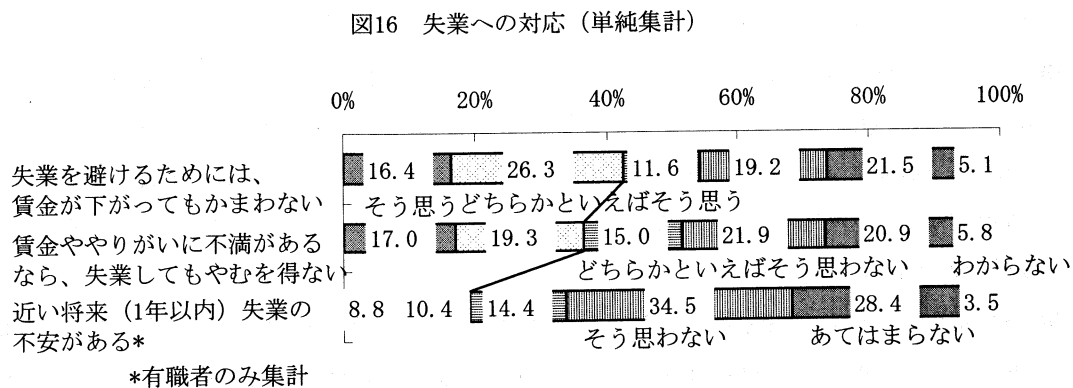
3. 5. 1. 失業についての意識—1999年より継続—

- 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(図15)。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。特に男性は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、経済的問題を除けば、必ずしも失業を否定的に捉えているわけではない。

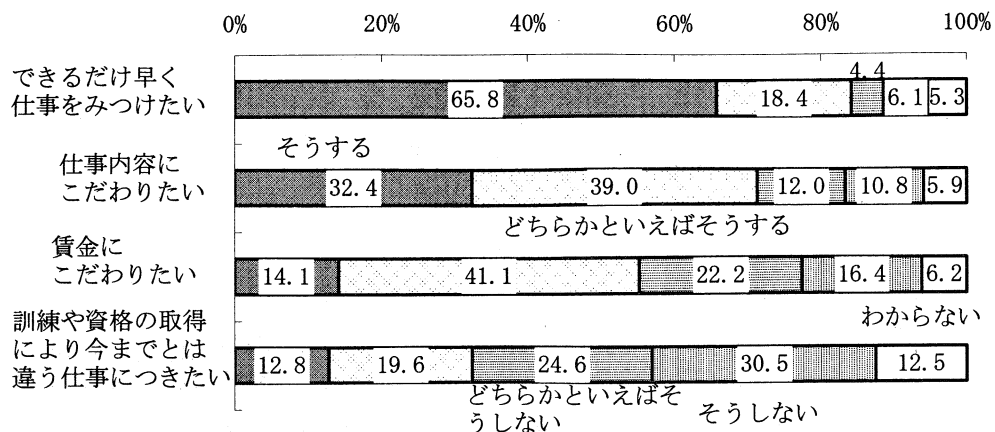


- 有職者の2割が、近い将来(1年以内)失業の不安を感じている。失業が現実味を帯びたときの選択では、「賃金ややりがいに不満があるなら、失業してもかまわない」(失業やむなし)が全体の36.3%に対して、「失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわない」(失業回避)は42.7%と拮抗している(図16)。特に若い人ほど「失業やむなし」の傾向が強く、年齢とともに「失業回避」が高くなる。



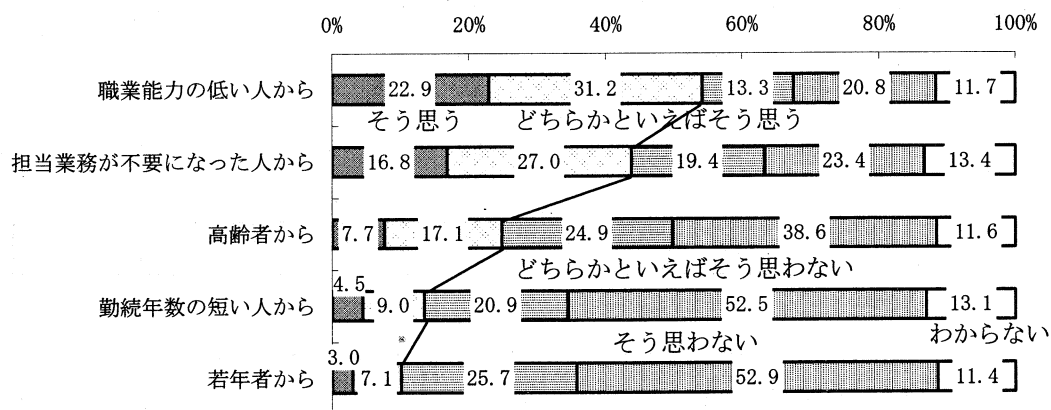
- 失業した場合、84.2%が「できるだけ早く次の仕事を見つけない」と回答している。しかし他方で、「仕事内容にこだわりたい」や「賃金にこだわりたい」の回答も高い。また「訓練や資格の取得により違う仕事につきたい」も30%前後いる(図17)。

図17 失業の事後対応（単純集計）



● リストラのルールのうち50%以上支持があったのは、新しい人員整理の方法の代表である「職業能力が低い人から」で、同じく「担当業務が不要になった人から」がこれに続いている。これまで伝統的に行われてきた「高齢者から」、「勤続年数の短い人から」、「若年者」からといった属性によるリストラを支持する人は少ない（図18）。年齢別では若い人ほど、また職業別では管理職で、この傾向が強くなっている。

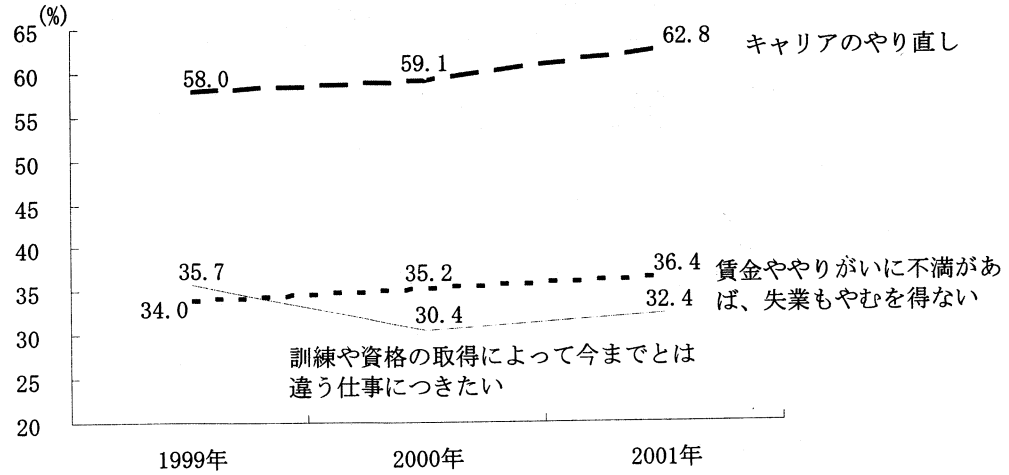
図18 リストラのルール（単純集計）



● 「キャリアのやり直し」や「失業やむなし」というように、失業を前向きに捉える意識が1999年からの3年間で高まっている（図19）。職業別でもほぼすべての職業で前向きな姿勢が高まっ

ているが、管理職だけは逆に消極的になっている。

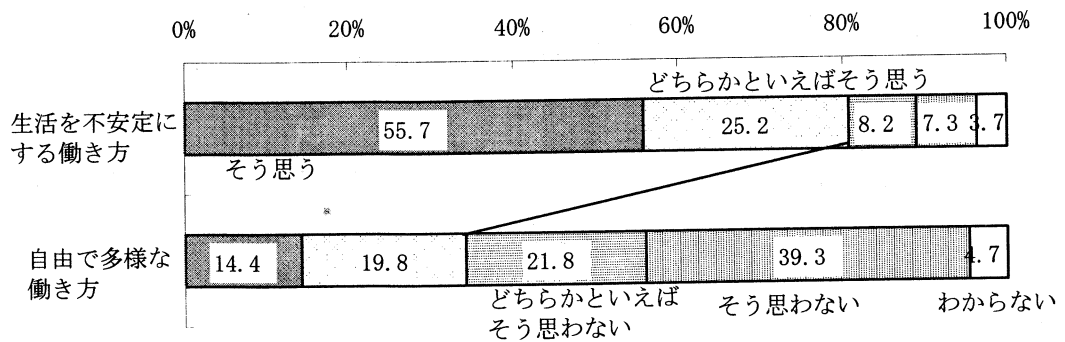
図19 失業への前向きな態度 (1999-2001年)



3. 5. 2. フリーター観-2000年より継続-

● 「生活を不安定にする働き方」が80%に対して、「自由で多様な働き方」は35%と、否定的見方が強い(図20)。若年層では肯定的傾向も強いが、年齢が高まるとともに否定的傾向が増加している。特に、母親層である女性の40~50代に不満が高い。フリーターに対する肯定的な意識が、若年者に特有の傾向であるのか、それとも今後拡大していくのか、これから動向が注目される。

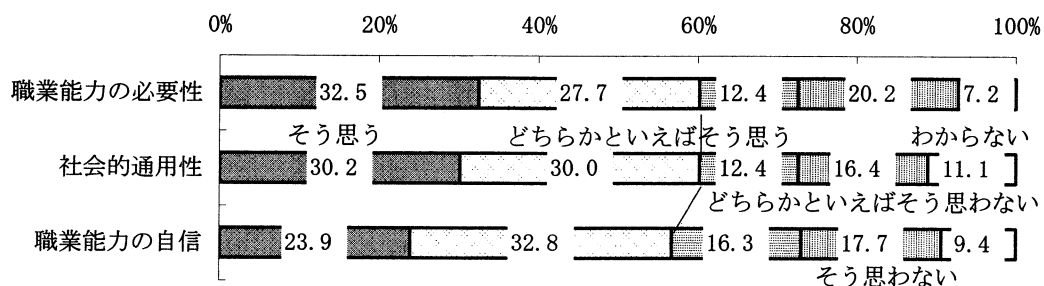
図20 フリーター観



3. 5. 3. 自己能力評価と職業能力開発の方法—2000年より継続—

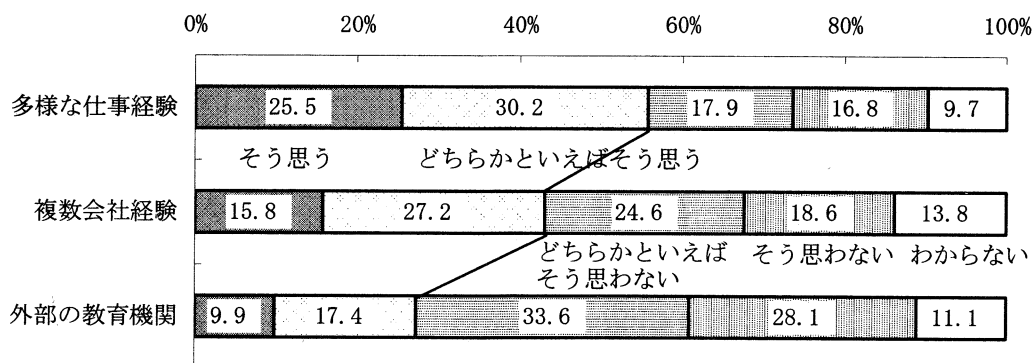
- 現在の職業能力に対する自己評価も能力開発の意思もともに高く、総じて積極的な自己能力評価である（図 21）。年齢別では、若年ほど将来の職業能力の必要性は高く、職業能力に対する自信は年齢の上昇とともに高くなる。どの年齢層も男性の方が職業能力の評価に肯定的である。

図21 自己能力評価（単純集計）



- 同じ仕事よりも多様な仕事経験をすることをよいとする意見が多く、複数会社経験という転職型の開発方法については賛否が分かれた（図 22）。外部の教育機関への評価は低い。若年期には社内で多様な経験を積むことが重視されるのに対して、外部の教育機関は年齢とは関係なく職業能力を高める場所として捉えられている。

図22 能力開発の方法（単純集計）



資料シリーズ No.141

第3回勤労生活に関する調査 (2001年)
—勤労意識と IT 社会—
(概要)

発行年月日 2003年9月30日

発行 日本労働研究機構©

〒177-8502

東京都練馬区上石神井4-8-23

URL <http://www.jil.go.jp/>

*本誌は資料シリーズ No. 141の概要です。

資料シリーズ本体のお問い合わせ先

編集 (企画課) TEL 03-5991-5104

販売 (出版課) TEL 03-5991-5104

©2003

*発行より6カ月以上経過した報告書については、調査研究報告書の全文情報を日本労働研究機構ホームページ (<http://www.jil.go.jp>) 内「調査研究成果データベース」 (<http://db.jil.go.jp>) でご覧いただけます。

THE JAPAN INSTITUTE OF LABOUR