

第1章 勤労意識の二つの層

はじめに

「日本型雇用慣行」と呼ばれる雇用のルールは、準拠・参照されるべき規範として日本の勤労生活の支柱を形成してきた。かつてその合理性を欧米諸国からも賞賛された日本型雇用慣行であるが、バブル崩壊後の長期的な景気低迷のなかで、そのデメリットを露呈している。

日本型雇用慣行を近代産業社会における職業生活の戦後日本的形態の支柱とみるなら、今後の勤労生活のあり方にとって、産業主義的な生活意識の変化も見逃せない。合理化・効率化を追求する近代産業主義的価値志向から、心のゆとりや自分らしい生き方を重視する価値志向への移行が起きつつある。さらに、近代産業社会において、社会的資源の分配ルールは業績主義に立脚しているが、日本社会はこの点でも特殊な面を持つ。業績は通常「本人の能力と努力によって達成したもの」と定義されるが、結果としての実績よりも過程としての努力を重視するところに日本型業績主義の特徴がある。「日本型雇用慣行」・「産業主義的生活意識」・「社会的分配のルール」は日本の勤労生活の柱を構成していると言える。

このような観点から、1999年の「勤労生活に関する調査」のデータを分析した結果、昨今の日本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（今田 2000）。第一の層は、終身雇用と年功賃金を支持し、努力原理、必要原理、平等原理への志向が強く、現状維持的で自分自身に自信がないことを特徴とする。これに対し、第二の層は、自己啓発型の能力志向が強く、実績原理を支持し、脱物質主義、脱地位指向が強く自分自身に自信があることを特徴としている。

それでは、この二つの層は今後どのような方向に進むのだろうか。二つの層は、ますます分極化していくのだろうか。それとも、両者は接近したり両者を媒介する何らかの原理が見つかったりするのだろうか。本章では二つの層の3年間の動きをたどることで、この点を探って行きたい。

第1節 日本型雇用慣行の評価

日本型雇用慣行では、長期的な雇用保障（終身雇用）と年功的な賃金保障（年功賃金）を柱に、福利厚生や能力開発なども企業内部で施される。そして、このような「丸抱え的雇用」によって、従業員の強い組織コミットメントが醸成され、こうした従業員の貢献によって組織の高い生産性が維持されてきたとされる。しかし、人員整理（リストラ）や賃金カットはもちろん、企業自体の倒産も珍しくない近年においては、長期安定雇用に対する勤労者の信頼も揺らいでいる。

そこで本調査では、日本型雇用慣行を構成する様々な要素のうち、そのエッセンスを成す

と考えられる雇用保障、賃金保障、賃金体系、能力開発、組織コミットメントの5つについて、従来型制度とその改革策の両方についての評価を取り上げた。

質問：日本的な働き方について、あなたのご意見をお聞かせください。

- (1) 1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（終身雇用）
- (2) 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（年功賃金）
- (3) 「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、どうお考えですか（福利厚生給与化）
- (4) 「組織や企業に頼らず、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（自己啓発型能力開発）
- (5) あなたは会社や職場への一体感を持つことについて、どうお考えですか（組織との一体感）

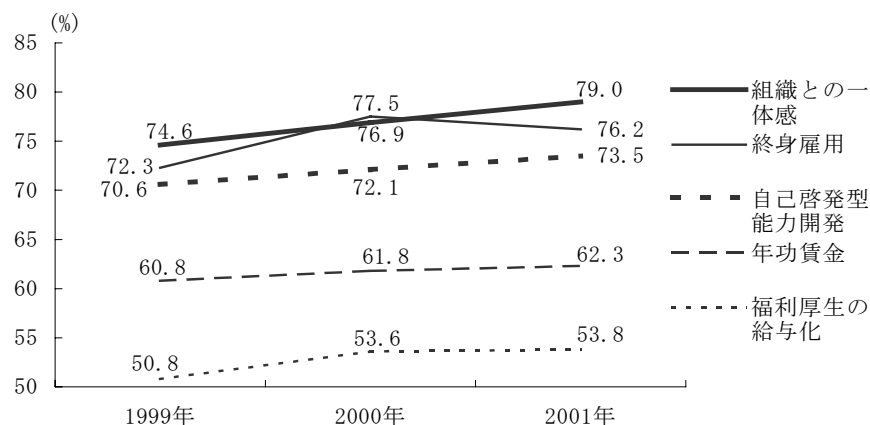
回答

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1 良いことだと思う | 2 どちらかといえば良いことだと思う |
| 3 どちらかといえば良くないことだと思う | 4 良くないことだと思う |
| 5 わからない | |

全体の傾向

1999年調査では「組織との一体感」と「終身雇用」の支持が高い一方で、「自己啓発型能力開発」もともに支持が高く、日本型雇用慣行は維持と改革の両方が期待されていた。図1.1.1.は、その後2001年までの単純集計の結果である。1999年から変わらず「組織との一体感」、「終身雇用」、「自己啓発型能力開発」への支持が高い。なかでも「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」は年々安定的に増加している。また、「終身雇用」も2001年には若干低下しているものの、高い水準で維持されている。ここから、日本型雇用慣行の維持と改革への期待はともに高まっていると言える。

図1.1.1. 日本型雇用慣行（1999－2001年）



「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1.1.2. 「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」
(性・年齢別)

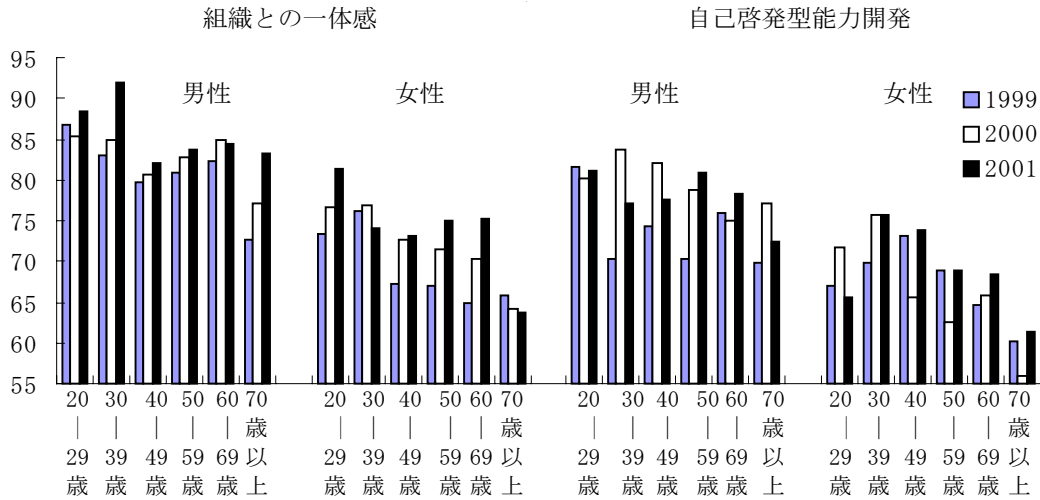


図1.1.2.は増加傾向にある「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」の性・年齢別の結果である。「組織との一体感」は、女性30代を除くと男女ともすべての年齢層で増加している。つまり、「組織との一体感」は性・年齢の枠を越えて幅広く支持されている。これに対し、「自己啓発型能力開発」は、男性では50代から60代、女性では30代以上で増加している。ここから、定年退職を控えた男性や、結婚・出産などでの退職が多い女性など、組織から離れる機会の多い層で「自己啓発型能力開発」への支持が高まっていることがうかがえる。

「終身雇用」・「年功賃金」・「自己啓発型能力開発」・「組織との一体感」の支持層

1999年調査において、「終身雇用」と「年功賃金」は第一の層を特徴づける雇用意識であり、「自己啓発型能力開発」は第二の層を特徴づける雇用意識であった。またこの3年間で「組織との一体感」が増加していることも見逃せない。そこでこの4つの規定要因を探った。

表1.1.1.はサンプル全体における日本型雇用慣行の規定要因である。総じて意識は属性に規定されるところが小さく、モデルの決定係数や偏回帰係数は低い。そのなかで注目に値する効果を見ていくことにしたい。

「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。旧来の日本型雇用慣行において女性はパート労働力として周辺に位置づけられることが多かった。規定力は小さいものの、女性ほど「終身雇用」・「年功賃金」を支持していることは、女性が安定した働き方を望んでいるとみることができる。また、学歴が低いほど「終身雇用」と「年功賃金」を支持し、年齢が高いほど「終身雇用」を支持しており、外部労働市場で不利な立場に置かれやすい層で日本型雇用慣行は支持されているようである。

これに対し、「自己啓発型能力開発」は男性ほど支持している。また、1999年と2001年では、クロス集計にもあったように、年齢が高いほど支持する効果もある。しかし、その規定

表1.1.1. 「日本型雇用慣行の評価」の規定要因（重回帰分析・全体）

	終身雇用			年功賃金		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.058**	-.048**	-.043*	-.068***	-.046**	-.040*
年齢	.148***	.128***	.118***	.122***	.127***	.039
学歴	-.056**	-.088***	-.122***	-.092***	-.114***	-.191***
本人収入	-.022	-.013	-.017	-.059**	-.072***	-.030
R2	.040	.039	.049	.051	.058	.054
adj-R2	.039	.037	.047	.049	.057	.052
F値	23.600***	23.679***	29.813***	30.680***	36.023***	33.475***
N	2257	2330	2343	2296	2330	2362

	自己啓発型能力開発			組織との一体感		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.044*	.097***	.064***	.135***	.091***	.119***
年齢	.044*	.021	.094***	.064*	.008	.021
学歴	-.019	.023	.044*	-.028	-.079***	-.044*
本人収入	.024	.000	.013	-.013	.045*	.030
R2	.007	.010	.014	.024	.019	.021
adj-R2	.005	.009	.012	.022	.017	.019
F値	3.787***	5.943***	7.871***	13.260***	10.547***	12.163***
N	2255	2257	2291	2176	2203	2264

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

力は小さく、「自己啓発型能力開発」への評価については今後の課題とすべき部分が大きいと言えよう。

「組織との一体感」は男性ほど支持している。日本の雇用労働者の大きな特徴とされてきた強い組織コミットメントは主として壮年男性に当てはまるものであったが、本調査の結果は、こうした従来の議論を改めて支持するものだと言える。

次に分析対象を有職者に限定し、就業先属性を説明変数に加えた上で「終身雇用」・「年功賃金」・「自己啓発型能力開発」・「組織との一体感」の規定要因を探ることにする(表1.1.2.)。ここでも属性による規定力は大きくない。

まず、サンプル全体にも現れていたように、年齢が高いほど「終身雇用」への支持が高く、女性ほど「年功賃金」への支持が高く、男性ほど「組織との一体感」への支持が高い。ここから、これらの基本属性はそれぞれの変数にとって安定した規定要因と見ることができよう。またここでは、収入が低いほど「年功賃金」を支持する効果もある。

就業先の効果を見ると、「終身雇用」への支持は2000年から2001年にかけて従業先の規模が大きいほど高まっている。日本型雇用慣行を実行してきたのは主として大企業であったが、規範(モデル)としての「終身雇用」は中小企業にも浸透していた。しかし、近年では、規模の大きい企業に勤める者ほど「終身雇用」の維持を求めているが、そうでない者は「終身雇用」に期待しなくなり始めているようである。また「年功賃金」は収入が低いほど、正規従業員であるほど支持されている。企業の正規従業員として働く者にとって年功的な賃金体系は、現在の所得のみならず将来の所得を見込んだ経済的な人生設計の基本的枠組みでもあった。そのため、この制度が動揺すれば彼らの人生設計は大きく狂うことになる。「年功賃金」支持の背景にはこうした事情があると考えられる。「自己啓発型能力開発」は正規従業員ほど支持されていない。安定雇用に支えられて組織に定着することが多い正規従業員で

は、それ以外の働き方に比べて「自己啓発型能力開発」への支持が低くなるのも当然といえよう。

二つの層の動向

1999年調査において、日本型雇用慣行をめぐる評価は、「終身雇用」・「年功賃金」を支持する層と「自己啓発型能力開発」を支持する層に分化していた。では、その後この二つの層はどのように推移しているだろうか。

図 1.1.3. は日本型雇用慣行を構成する「終身雇用」・「年功賃金」・「組織との一体感」相互の相関係数の推移である。「終身雇用」と「年功賃金」の正の相関が一貫して強く、それに比べて「組織との一体感」と「終身雇用」・「年功賃金」は正の相関があるもののその係数は

表1.1.2. 「日本型雇用慣行の評価」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	終身雇用			年功賃金		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.112***	-.076**	-.038	-.105***	-.087***	-.065**
年齢	.126***	.115***	.113***	.113***	.175***	.047
学歴	-.002	-.051	-.147***	.009	-.041	-.115***
本人収入	-.056	-.048	-.078**	-.105***	-.069*	-.064*
転職回数	-.045	-.009	-.092***	-.029	-.043	-.048
勤続年数	.053	.054	-.005	.032	-.010	.002
従業先規模	.019	.061**	.086***	.031	.003	.002
正規従業員	.112***	.085***	.027	.139***	.121***	.133***
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.058	-.018	.025	-.018	-.061*	-.025
管理職	-.041	-.025	.089***	-.021	-.087**	-.023
事務職	-.099***	.014	.028	-.108***	-.020	-.037
営業・販売職	-.046	-.015	-.004	-.040	-.023	-.033
サービス職	-.089***	-.032	.022	-.033	.000	-.033
その他	-.005	-.014	.020	.035	-.016	-.005
R2	.045	.035	.053	.044	.053	.039
adj-R2	.035	.025	.044	.034	.043	.030
F値	4.560***	3.457***	5.687***	4.591***	5.319***	4.169***
N	1378	1357	1427	1410	1353	1443

	自己啓発型能力開発			組織との一体感		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.036	.146***	.104***	.098***	.072**	.119***
年齢	-.032	-.042	.027	.030	-.028	-.044
学歴	-.016	-.011	.019	-.044	-.085**	-.077**
本人収入	.029	-.005	.093**	-.007	.046	.038
転職回数	.046	.042	.043	.003	.032	-.011
勤続年数	.059	.020	-.018	.012	.012	-.013
従業先規模	.006	-.066**	-.089***	-.053*	.022	-.009
正規従業員	-.099***	-.061*	-.070**	.054*	-.024	.013
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.002	.090***	.023	-.011	.012	.031
管理職	-.011	.101***	.001	.019	.049	.072**
事務職	.026	.087**	.031	-.086**	-.016	.008
営業・販売職	.062*	.036	-.014	.007	.015	.070**
サービス職	-.026	.061*	-.044	-.003	.021	.045
その他	-.006	.026	-.059**	-.029	-.003	.003
R2	.017	.032	.037	.032	.020	.029
adj-R2	.007	.022	.027	.022	.009	.020
F値	1.753**	3.126***	3.853***	3.214***	1.894**	3.017***
N	1407	1334	1434	1364	1323	1419

*** 1%水準で有意

** 5%水準で有意

* 1%水準で有意

小さい。3年間で大きな変化はないが、どの相関も1999年が最も高く徐々に低下している傾向を見て取ることができる。ここから、今後において、日本型雇用慣行への支持は一枚岩ではなく、雇用保障・所得保障・組織コミットメントのそれぞれへと個別化していく可能性を指摘することができよう。

表1.1.3. は日本型雇用慣行の男女別の相関係数である。男女とも「終身雇用」と「年功賃金」の相関が高く、「組織との一体感」と「終身雇用」・「年功賃金」の相関は相対的に小さい。つまり、男女ともサンプル全体と同様の傾向をもっている。また、「終身雇用」と「年功賃金」の相関は女性で弱まっており、「終身雇用」と「組織との一体感」の相関は男性で弱まっており、「年功賃金」と「組織との一体感」は女性で弱まっている。サンプル全体の相関係数の推移から、日本型雇用慣行の構成要素相互の相関が弱まる傾向を指摘できたが、男女によってその相関の弱まり方は異なっている。

次に「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行との相関係数の推移を見たい（図1.1.4.）。1999年では、「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」の間には正の相関があったが、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」とは負に相関していた。その後の推移を見ると、「自己啓発型能力開発」と「組織との一体感」は少しずつではあるが正の相関を強めている。また、「自己啓発型能力開発」と「終身雇用」との負の相関は弱まっており、「自己啓発型能力開発」と「年功賃金」は負の相関が弱まるとともに、2001年に有意な相関はなくなっている。ここに、「自己啓発型能力開発」支持と日本型雇用慣行支持との対極的關係が今後弱まっていく可能性を見ることができる。

図1.1.3. 日本型雇用慣行の相関（1999-2001年）

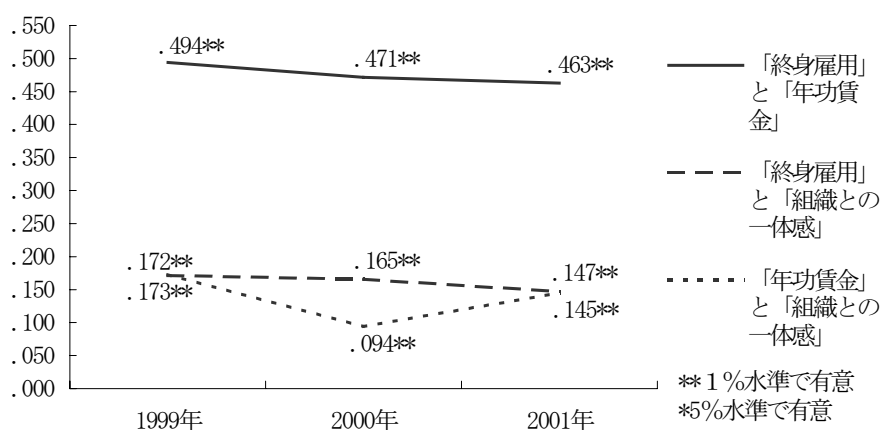


表1.1.3. 日本型雇用慣行の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
「終身雇用」と「年功賃金」	男性	.510**	.435**	.500**
	女性	.473**	.503**	.419**
「終身雇用」と「組織との一体感」	男性	.198**	.177**	.145**
	女性	.162**	.167**	.164**
「年功賃金」と「組織との一体感」	男性	.165**	.055	.166**
	女性	.205**	.146**	.146**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

表1.1.4.は「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行の男女別の相関係数である。男女によって相関係数に明瞭な違いがある。「終身雇用」と「自己啓発型能力開発」との相関については、女性では2000年以後有意な相関がなくなっているが、男性では負の相関が強まる傾向にある。つまり、男性においては全体の傾向とは逆に「自己啓発型能力開発」と「終身雇用」は二極化する傾向にある。また女性においては「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」にも有意な相関はないが、男性においては2000年以後有意な相関がある。つまり、サンプル全体の相関に表れていた「組織との一体感」と「自己啓発型能力開発」の正の相関は女性よりも男性にあてはまる特徴だと言える。

ここで、「組織との一体感」は「終身雇用」・「年功賃金」とも「自己啓発型能力開発」とも正の相関があることに注目したい。日本型雇用慣行における雇用保障や賃金保障の維持を望む層も、組織に頼らず自分自身でキャリアを切り開いていこうとする層も、「組織との一体感」は軽視できないと考えている。とりわけ「自己啓発型能力開発」支持と「組織との一体感」との結びつきは、重要な示唆をもつ。すなわち、自己啓発型能力主義者の期待する日本型雇用慣行の改革は、個人主義的な能力主義の徹底ではなく、自分自身で能力を磨きキャリアを切り開いていくときも、何らかの形で組織とつながりを感じられる働き方を意味しているのである。

図1.1.4. 「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行 (1999-2001)

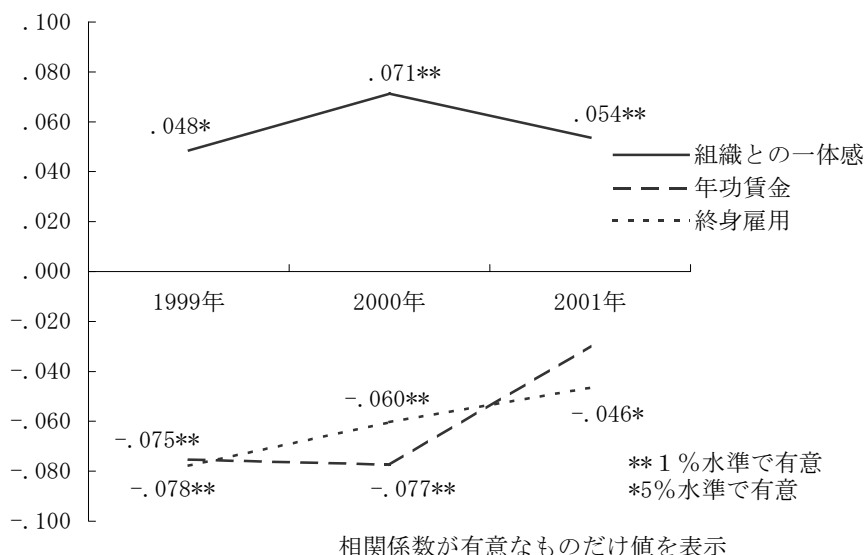


表1.1.4. 「自己啓発型能力開発」と日本型雇用慣行の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	-.064*	-.066*	-.075*
	女性	-.086**	-.047	-.008
年功賃金	男性	-.090*	-.067*	-.054
	女性	-.054	-.068*	.005
組織との一体感	男性	.035	.075*	.068*
	女性	.051	.050	.021

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第2節 望ましい分配原理

近代産業社会は合理化を基軸にして競争原理の浸透、業績主義化、平等化、生活水準の上昇が図られる枠組みとしてとらえられる。そして、個々人の経済的豊かさや社会的地位は生得的属性（身分や家柄等）ではなく業績原理（本人の努力や能力）によって与えられるべきものとされている。しかし、単純な競争主義の徹底は平等化や生活水準の上昇をもたらすどころか貧富の差や不平等を拡大させる。このため、近代産業社会には社会的資源（富や威信）の分配ルールがある。

また社会的格差が生じて、それを公正なものとするか不当なものとするかは支持する分配原理によって異なる。努力原理が浸透した社会では、努力した者としなかった者との間に生じる格差は公正なものとして認められるだろうが、努力した者が報われない一方で、努力しなかった者が多くを得て生じた格差は不当とみなされる。そして、日本社会では明治以来、努力原理が重視されてきた（竹内 1995）。また、戦後の日本社会は競争原理に依拠しながらも平等化を進めてきたとされ、平等主義の行き過ぎが指摘されることもしばしばである。しかし、近年では社会的格差拡大への懸念が広がりつつある。また、企業を初めとする様々な領域で競争原理の徹底や成果主義の導入が積極的に議論されている。このような社会的動向を踏まえ、改めて人びとが望ましいとする社会的分配ルールを検討する必要がある。

社会的分配原理はいくつかのタイプに分けることができるが、本調査ではこれを4つに大別している。単純に本人がどのような成果を残したかに着目する「実績原理」、成果よりも過程である努力に着目する「努力原理」、さらにその人の必要性に応じる「必要原理」、そして、誰でも同じだけ得られる「平等原理」である。前二者が直接的に業績主義を規定するルールであるとするれば後二者は業績主義のデメリットを補完するルールであると言える。質問：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、という点について、あなたはどのように思いますか。(1)から(4)のそれぞれについてお答えください。

- (1) 実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい（実績原理）
- (2) 努力した人ほど多く得るのが望ましい（努力原理）
- (3) 必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい（必要原理）
- (4) 誰でも同じくらい得るのが望ましい（平等原理）

回答

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない |
| 5 どちらともいえない | 6 わからない |

全体の傾向

図 1.2.1. は単純集計結果の推移である。「努力原理」と「実績原理」への支持が高く、「必

図1.2.1. 分配原理 (1999-2001年)

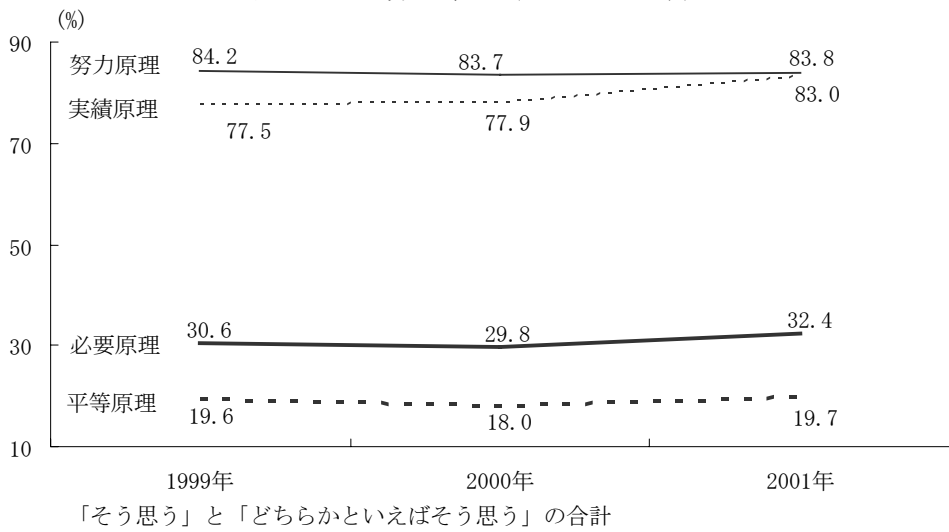
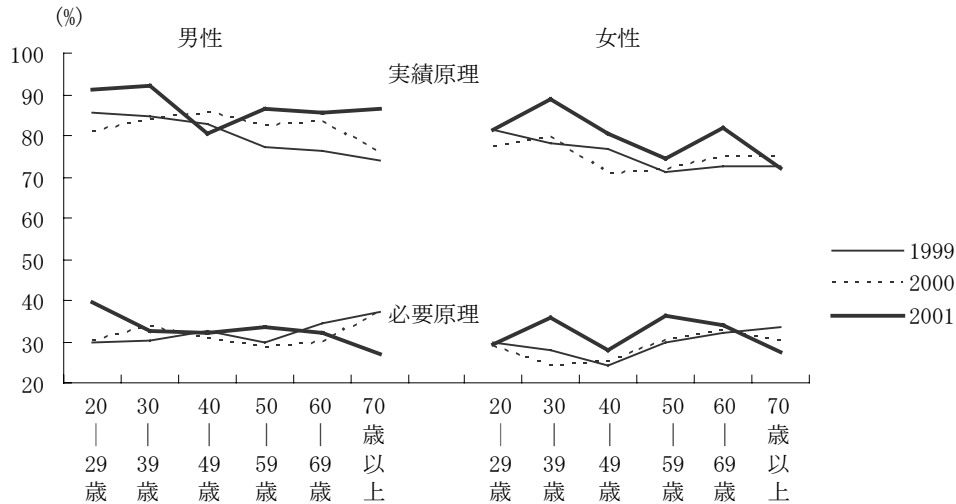


図1.2.2. 「実績原理」と「必要原理」(性・年齢別)



要原理」と「平等原理」への支持は高くない。日本において努力主義は現在も根強く支持されている。しかし、3年間の推移を見ると、2001年で「実績原理」支持が「努力原理」支持と同水準まで高まっている。また他方で、「必要原理」もわずかながら増加傾向にある。成果主義へと傾斜しつつある昨今の社会的状況を積極的に受け入れようとする態度とともに、その結果生じるデメリットにも敏感に反応する人びとの姿がうかがえる。

そこで「実績原理」と「必要原理」について性・年齢別に見ることにしよう(図1.2.2.)。「実績原理」は男女とも若年ほど支持される傾向にあるが、2001年にはほぼすべての年齢層で増加している。「必要原理」は年齢による顕著な差はないが、男性は20代と50代で、女性は30~60代の幅広い年齢層で2001年の支持が増加している。「必要原理」は福祉国家の基礎となる分配原理であるが、年金や社会保険などへの不安が反映されているものと考えられる。

表1.2.1. 「望ましい分配原理」の規定要因（重回帰分析・全体）

	実績原理			努力原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.075***	.085***	.107***	-.002	-.013	-.010
年齢	.010	.066***	.027	.100***	.113***	.058**
学歴	.039	.071***	.022	-.074***	-.048**	-.062**
本人収入	.017	.008	.009	-.019	-.043*	.018
R2	.009	.015	.014	.025	.024	.011
adj-R2	.008	.013	.012	.023	.023	.009
F値	5.534***	8.887***	8.510***	15.005***	14.773***	6.536***
N	2370	2393	2412	2372	2394	2412

	必要原理			平等原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.004	.004	.016	-.016	-.011	-.008
年齢	.052**	.078***	-.009	.074***	.014	-.003
学歴	-.072***	.006	-.044*	-.126***	-.163***	-.139***
本人収入	-.033	-.045*	-.061**	-.083***	-.030	-.099***
R2	.014	.007	.006	.045	.033	.036
adj-R2	.012	.006	.004	.044	.031	.035
F値	8.190***	4.267***	3.367***	27.627***	20.063***	22.249***
N	2302	2329	2345	2329	2353	2375

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

「分配原理」の規定要因

現代の日本では「努力原理」と「実績原理」への支持が高く、「必要原理」と「平等原理」への支持は低い。では、これら4つの分配原理はどのような層に支持されているだろうか。

表1.2.1.は「望ましい分配原理」のサンプル全体における規定要因である。

「実績原理」は男性ほど支持されており、その効果は年々高まっている。日本の能力主義の基礎をなす「努力原理」は年齢が高いほど支持されている。さらに、学歴が低いほど「努力原理」を支持する効果もある。「平等原理」支持は学歴が低いほど高い。実績原理は平等原理と相反するが、努力原理は平等原理と親和性がある。実績主義の競争は競争以前に置かれた立場の有利／不利を反映しやすいが、努力する機会は立場の有利／不利にかかわらず平等であると考えられるからだ。学歴が低いほど「平等原理」と「努力原理」が支持されているという結果は、このような努力原理と平等原理との親和性を改めて示すものと言えよう。「必要原理」は2000年から2001年にかけて、収入が低いほど支持する効果が現れている。深刻な不況のなか、低所得層では最低限の生活保障を望む意識が高まっていると考えられる。

次に有職者における「望ましい分配原理」の規定要因を見たい（表1.2.2.）サンプル全体にも表れていたように、男性ほど「実績原理」への支持が高い。労働市場において、多くの場合、男性の方が女性よりも職務や就業形態のうえで実績を挙げやすい立場にいることと関係していると考えられる。2000年と2001年では学歴が低いほど「平等原理」を支持する効果もある。また、「平等原理」は技能工・労務職に比べて、営業・販売職ほど支持していない。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。「努力原理」・「必要原理」については有力な規定要因は見出されなかった。

表1.2.2. 「望ましい分配原理」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	実績原理			努力原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.083**	.143***	.115***	.006	.004	.010
年齢	-.046	-.049	-.037	.093***	.122***	.004
学歴	.069**	.065**	.030	-.048	-.029	-.094***
本人収入	.033	.058	.053	-.050	-.039	-.012
転職回数	.034	.001	.012	.004	-.007	-.016
勤続年数	-.017	.004	.007	-.018	.026	.021
従業先規模	.049	-.011	.028	-.009	-.034	.034
正規従業員	-.009	-.034	-.040	.042	.025	-.070**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.043	.006	-.030	.022	-.049	.022
管理職	-.012	.039	-.005	.024	-.029	.065**
事務職	-.027	.100***	.019	-.021	.031	.053
営業・販売職	-.043	.067**	.036	.009	-.002	-.001
サービス職	-.039	.063*	.010	.026	-.019	.053*
その他	.053*	.024	-.015	.040	-.009	.026
R2	.031	.043	.024	.018	.028	.018
adj-R2	.021	.033	.014	.008	.018	.009
F値	3.267***	4.426***	2.526***	1.862**	2.836***	1.933**
N	1454	1398	1476	1456	1396	1474

	必要原理			平等原理		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.008	.046	.025	-.045	-.012	-.036
年齢	.057	-.003	-.019	.017	-.021	.035
学歴	-.018	-.001	-.025	-.032	-.085**	-.087***
本人収入	-.069*	-.031	-.073**	-.099***	-.025	-.109***
転職回数	-.031	-.011	.029	-.037	-.009	.056*
勤続年数	.016	.008	.030	.064*	.042	.004
従業先規模	-.018	.003	.026	-.056*	-.011	-.007
正規従業員	.032	-.046	-.030	.002	.012	.077**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.001	.009	-.016	-.057	-.050	-.049
管理職	-.008	-.010	-.017	-.024	-.071**	-.058*
事務職	-.017	.017	-.027	-.093***	-.012	-.114***
営業・販売職	.010	.007	-.018	-.052*	-.070**	-.073**
サービス職	-.021	.026	-.017	.018	-.066**	-.016
その他	.017	-.050*	-.023	.011	.029	-.013
R2	.011	.006	.009	.047	.028	.057
adj-R2	.001	-.004	.000	.037	.018	.047
F値	1.065	.621	.974	4.938***	2.777***	6.191***
N	1418	1374	1453	1427	1381	1459

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 1%水準で有意

二つの層の動向

1999年調査において、分配原理への支持は「実績原理」と「努力原理」を支持する層と、「必要原理」と「平等原理」を支持する層とに分かれていた。このとき「努力原理」は「平等原理」とも正の相関があったが「実績原理」は「平等原理」と負の相関であった。では、その後この二つの層はどのように推移しているだろうか。

図1.2.3.は「実績原理」と「努力原理」・「必要原理」・「平等原理」との相関係数の3年間の推移である。「実績原理」と「努力原理」とは正の相関を年々強める傾向にあるのに対して、「実績原理」と「平等原理」は負の相関を年々強めている。ここから、実績志向と平等志向は二極化の度合いを強めていると言える。表1.2.3.は、男女別の「実績原理」と「努力原理」・「必要原理」・「平等原理」の相関係数である。男女とも「実績原理」と「努力原理」は正の相関があり、「実績原理」と「平等原理」は負の相関がある。とりわけ女性で

図1.2.3. 「実績原理」と「努力」・「必要」・「平等」の相関
(1999-2001年)

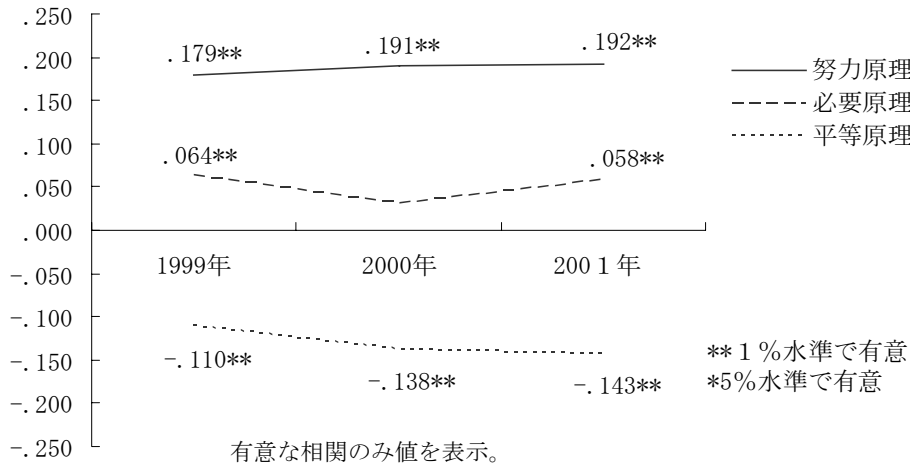


表1.2.3. 「実績原理」と「努力」・「必要」・「平等」の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
努力原理	男性	.150**	.215**	.139**
	女性	.210**	.180**	.238**
必要原理	男性	.063*	.030	.039
	女性	.065*	.033	.078**
平等原理	男性	-.101**	-.171**	-.109**
	女性	-.110**	-.104**	-.156**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

は「実績原理」と「平等原理」の負の相関が2001年で強まっており、男性に比べて実績主義と平等主義の二極化傾向が強い。

次に「努力原理」と「必要原理」・「平等原理」との相関係数の推移を見たい (図1.2.4.)。

「努力原理」と「必要原理」の正の相関は2000年には若干弱まったものの2001年には1999年よりやや強まっている。これに対し、「努力原理」と「平等原理」の正の相関は弱まっている。つまり、「努力原理」は「平等原理」よりも「必要原理」との親和性を強めている。表1.2.4.は男女別の「努力原理」と「必要原理」・「平等原理」の相関係数である。男女とも「努力原理」と「必要原理」は正の相関がある。しかし、男性ではその相関が年々弱まる傾向にあるが、女性では2001年で相関が強まっている。これに対して、「努力原理」と「平等原理」の相関は、女性では2000年以後で有意な相関がなくなっているが、男性では2001年で正の相関が強まっている。

ここで、「実績原理」も「努力原理」も「必要原理」と正の相関があることに注目したい。もちろん「実績原理」と「必要原理」の相関は小さく、「必要原理」は「実績原理」よりも「平等原理」と親和的である。しかし、競争社会において、「必要原理」は「実績原理」のデメリットを補う機能をもっている。必要原理は、資本主義社会において実績主義にもとづく市場競争に敗れても必要な生活保障は得られる福祉政策として機能してきた。しかし単なる必要主義は過度の福祉依存やフリーライダーを生み出すという問題がある。このとき、「努

力原理」が「実績原理」と「必要原理」の媒介項として重要な役割を果たす。つまり、努力の結果あげた実績が評価されると同時に、努力した人には必要な保障が与えられることで、「実績原理」と「必要原理」がともに良好に機能する。この意味で、「努力原理」は日本型能力主義の根本原理としてこれからも重要であると考えられる。

図1.2.4. 「努力原理」と「必要原理」・「平等原理」の相関
(1999-2001年)

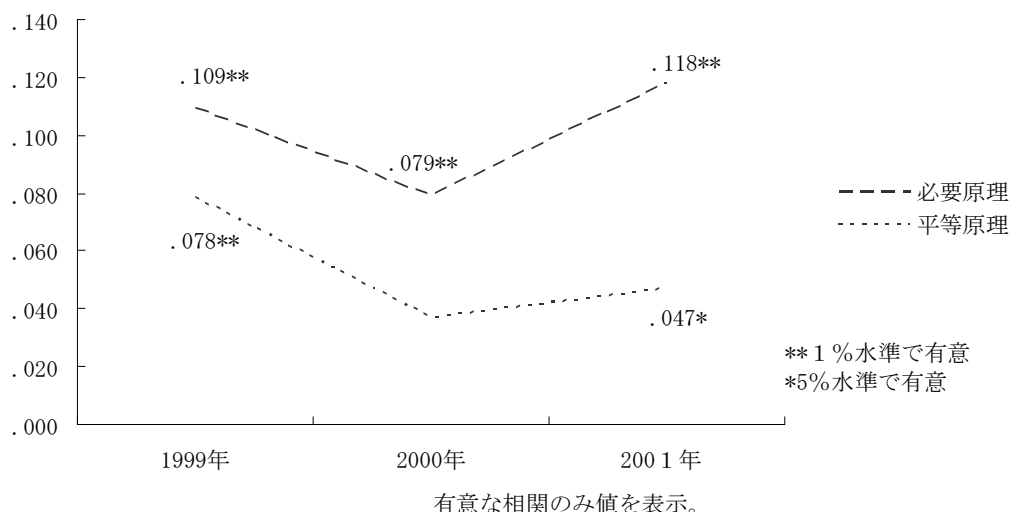


表1.2.4. 「努力原理」と「必要」・「平等」の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
必要原理	男性	.107**	.099**	.093**
	女性	.111**	.059*	.142**
平等原理	男性	.057*	.039	.084**
	女性	.098**	.032	.014

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

第3節 生活意識

産業社会において人びとは、経済的豊かさや社会的評価の高い地位を、業績主義にもとづく地位達成競争を通じて獲得することに生活の重きを置いてきた。しかし、戦後の高度経済成長を経て物質的な豊かさを達成した現代日本社会では、このような枠組みではとらえきれない生活意識が人びとに浸透しつつある。本節ではこれらの様相を確認するため、物質にとられない豊かさへの意識や、地位達成競争からの脱却を軸に枠組みを設定した。

質問：あなたにとって、つぎのような気持ちや考えは、どの程度あてはまりますか。

- (1) 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 (地位競争不安)
- (2) 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 (地位喪失不安)
- (3) もっと多くを手にするよりも、これまで獲得したものを維持することの方が重要である

(現状維持志向)

(4) 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 (脱他人志向)

(5) 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

(脱地位志向)

(6) 自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある (自己肯定)

(7) 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をすることに重きをおきたいと思う (脱物質主義)

回答

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 よくあてはまる | 2 ややあてはまる |
| 3 あまりあてはまらない | 4 まったくあてはまらない |
| 5 どちらともいえない | 6 わからない |

「地位競争不安」・「地位喪失不安」は産業主義的な地位への固執を表す。「現状維持志向」は消極的な地位志向を示すとともに脱産業主義的価値志向にもつながる意識である。「脱他人志向」・「脱地位志向」・「自己肯定」・「脱物質主義」は脱産業主義的生活意識を表している。

全体の傾向

図 1.3.1. にあるように、昨今では「脱物質主義」・「脱地位志向」といった脱産業主義的価値への支持が高い。他方で、「地位競争不安」や「地位喪失不安」は低い。3 年間では比較的全項目とも安定した推移を示している。しかし、「地位競争不安」の増加が他の項目に比べて目立っている。ここには、成果主義による競争原理の強化が生活意識における「地位競争不安」に反映されていると考えられる。

図 1.3.2. は、脱産業主義的意識の典型である「脱物質主義」と産業主義的意識の典型である「地位競争不安」の性・年齢別の傾向である。性・年齢にかかわらず「脱物質主義」の方

図1.3.1. 生活意識 (1999-2001年)

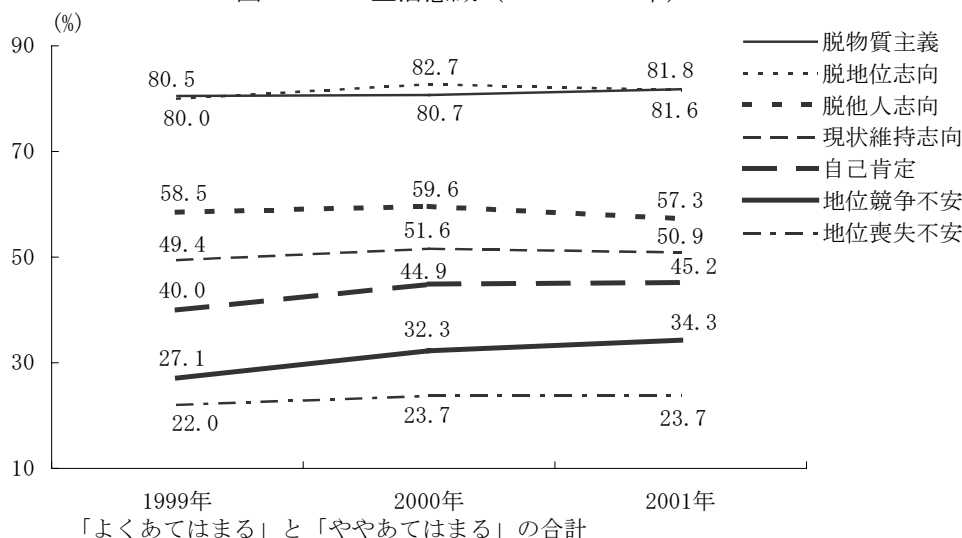


図1.3.2. 脱物質主義と地位競争不安（性・年齢別）

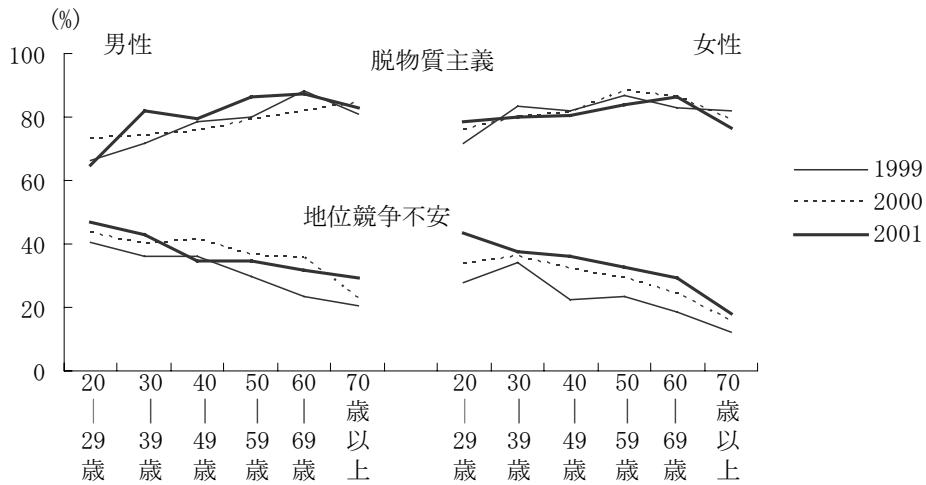
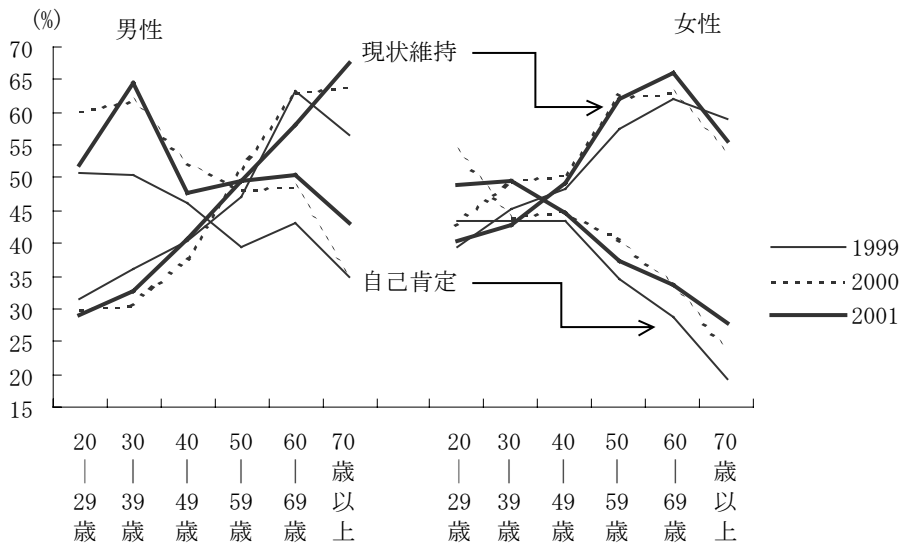


図1.3.3. 現状維持と自己肯定（性・年齢別）



が高い。「脱物質主義」は、男女とも年齢による大きな差はなくどの年齢層でも安定して高いが、どちらかといえば年齢とともに緩やかに上昇する傾向をもっている。他方で、「地位競争不安」は男女とも年齢による顕著な差が見られ、若年であるほど高くなっている。特に男女とも、20代と30代では3年間で「地位競争不安」が高まっている。また女性では若年層だけでなくどの年齢層でも「地位競争不安」が高まっている。ここから、近年の競争への傾斜がとりわけ若者や女性に強い不安を引き起こしていることがうかがえる。

また脱産業主義的意識のなかでも、「現状維持」と「自己肯定」は1999年調査において対照的關係にあった。図1.3.3.はその「現状維持」と「自己肯定」の性・年齢別の傾向である。男女とも「現状維持」が年齢とともに上昇するのに対して、「自己肯定」は若年ほど高くなっている。このとき、男性では50代を境に「現状維持」と「自己肯定」の逆転が起きるのに対し、女性では30～40代で逆転が起きている。また、男性の若年層では、「現状維

持」と「自己肯定」との間に大きな差があるのに対して、女性の若年層では20代から「現状維持」の割合が男性より高く、「自己肯定」との間にそれほど大きな差はない。つまり、若年層でも女性は男性に比べて「現状維持」的傾向が強い。

「生活意識」の規定要因

表 1.3.1. は、サンプル全体における生活意識の規定要因である。クロス集計にも表われていたように、「地位競争不安」は若年ほど高い。新規学卒採用の抑制に表れているように、若年層において競争が厳しくなっていることが背景にあると考えられる。また男性ほど「地位競争不安」が高い効果もある。これに対して、「脱物質主義」は、女性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど高い。年齢の効果は一貫して高いが、性別と学歴の効果は2001年では弱まっている。「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。特に年齢の効果が高いが、これはコーホート効果というよりは、高齢になるほど多くを望まなくなる年齢効果によるものと解することができる。また学歴の効果も高いが、この結果は、今日では低学歴層において、高い社会的地位を目指す上昇志向が弛緩しつつあることを示している。「自己肯定」は、学歴が高いほど、収入が高いほど高い。とりわけ学歴の効果が高い。つまり、脱産業主義的意識において、学歴が高いほど「脱物質主義」や「自己肯定」が高まるのに対し、学歴が低いほど「現状維持」が高まっている。このように、脱産業主義的意識の有り様は物質的な基盤によって異なることがうかがえる。

表1.3.1. 「生活意識」の規定要因（重回帰分析・全体）

	地位競争不安			脱物質主義		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.069***	.079***	.047**	-.083***	-.138***	-.096***
年齢	-.134***	-.155***	-.120***	.213***	.171***	.208***
学歴	-.032	-.004	-.007	.128***	.096***	.070***
本人収入	.003	-.007	-.014	.044*	.036	.072***
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.059**	.033	-.006	.023	.031	.005
共働き世帯	.019	.050*	-.013	.048*	.016	-.031
その他	-.082***	.032	-.017	.041	.052*	.004
R2	.036	.027	.016	.041	.039	.041
adj-R2	.033	.024	.013	.038	.037	.038
F値	12.565***	9.427***	5.617***	14.598***	14.061***	14.375***
N	2382	2401	2402	2379	2408	2385
	現状維持			自己肯定		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.042*	-.050**	-.097***	.013	.042*	.045*
年齢	.169***	.191***	.222***	-.035	-.084***	-.051*
学歴	-.095***	-.090***	-.104***	.179***	.149***	.144***
本人収入	-.079***	-.077***	-.044*	.062**	.044*	.061**
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	.018	.004	.014	-.022	.007	.015
共働き世帯	.074***	.055**	.025	-.008	.041	.035
その他	.009	.010	-.021	.034	.009	.063**
R2	.071	.077	.093	.045	.053	.041
adj-R2	.068	.075	.090	.043	.050	.038
F値	25.348***	28.208***	34.431***	15.600***	18.587***	13.856***
N	2345	2363	2359	2303	2325	2298

*** 1%水準で有意

** 5%水準で有意

* 10%水準で有意

表1.3.2. 「生活意識」の規定要因（重回帰分析・有職者のみ）

	地位競争不安			脱物質主義		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	.058*	.050	.009	-.073**	-.131***	-.068**
年齢	-.086**	-.191***	-.135***	.183***	.120***	.148***
学歴	-.045	.012	.026	.078**	.048	.035
本人収入	.000	-.007	-.039	-.005	-.001	.031
転職回数	.024	.023	-.008	-.027	.014	.042
勤続年数	.034	.107***	.096***	.028	.034	.014
従業先規模	-.003	.011	-.031	.013	.048	.029
正規従業員	.002	-.035	.051	-.016	-.021	-.045
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.010	-.029	.007	.022	.042	.074**
管理職	-.017	-.020	-.020	.020	.031	.046
事務職	-.045	-.056	-.035	.003	.008	.023
営業・販売職	.047	-.002	.017	.007	.058*	-.024
サービス職	-.045	-.049	.026	-.008	-.022	.029
その他	-.044	-.004	.032	-.073**	-.001	-.089***
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.057	.034	.016	-.037	.017	.044
共働き世帯	.006	.069*	.013	-.024	.022	-.032
その他	.007	.000	-.018	-.043	.027	.049*
R2	.020	.027	.023	.041	.040	.059
adj-R2	.009	.015	.012	.030	.029	.048
F値	1.734**	2.282***	2.055***	3.615***	3.418***	5.324***
N	1451	1408	1478	1448	1401	1470

	現状維持			自己肯定		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.041	-.089***	-.117***	.010	.086**	.059*
年齢	.162***	.136***	.232***	-.020	-.082**	-.090**
学歴	-.112***	-.081**	-.090***	.120***	.086***	.135***
本人収入	-.057*	-.029	-.034	.035	.042	.096***
転職回数	-.047*	-.036	.001	-.018	.068**	.049*
勤続年数	.045	.073**	.054	-.048	-.008	.004
従業先規模	-.071**	-.088***	-.039	-.021	.010	.000
正規従業員	-.009	-.009	-.002	-.022	-.050	-.081**
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.034	-.105***	-.026	.087**	.058*	.008
管理職	-.059*	-.091***	-.072**	.066**	.026	-.040
事務職	-.055*	-.087**	-.108***	.036	.037	-.034
営業・販売職	-.040	-.040	-.024	.092***	.041	-.035
サービス職	-.013	-.062*	-.017	.058*	.039	.026
その他	-.080***	-.011	.032	.019	.031	-.017
世帯 (vs. 独身)						
専業主婦世帯	-.018	-.054	-.041	-.014	-.005	.046
共働き世帯	.041	-.004	-.039	-.034	.015	.069**
その他	-.008	-.031	-.010	.045	-.002	.061**
R2	.107	.110	.138	.043	.035	.047
adj-R2	.096	.099	.127	.032	.023	.035
F値	9.991***	9.940***	13.564***	3.722***	2.904***	4.066***
N	1439	1391	1463	1419	1373	1432

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 1%水準で有意

表1.3.2.は、有職者のみにおける生活意識の規定要因である。サンプル全体にも現れていたように、「地位競争不安」は年齢が低いほど高く、「脱物質主義」は女性ほど、年齢が高いほど高い。また「現状維持」は年齢が高いほど、学歴が低いほど高いのに対し、「自己肯定」は学歴が高いほど高い。サンプル全体での分析結果同様、「現状維持」と「自己肯定」との対比において、学歴は有力な規定要因になっている。就業先による効果を見ると、「地位競争不安」は2000年から2001年にかけて勤続年数が長いほど高まっている。企業内昇進

競争においてトーナメント方式に移行した後の層で地位競争不安が高まっていると考えられる。「現状維持」は、技能工・労務職と比べて管理職と事務職で低い。企業内の競争が管理職と事務職にとりわけ高い地位競争不安をもたらしていることがうかがえる。

二つの層の動向

1999年調査では、生活意識について、脱物質主義と脱地位志向を中核に自己肯定と現状維持が強い層と、地位競争不安・地位喪失不安をもち自己肯定がなく現状維持への関心が強い層という二つの層が取り出せた。それではその後3年間でこの二つの層はどのような動きをしているだろうか。

図1.3.4.は「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」とのそれぞれの相関係数の推移である。何れも3年間で一貫して有意な正の相関があり、安定した構造を示している。「脱物質主義」と「脱地位志向」との相関は3年とも高く、大きな変化はない。「脱物質主義」と「自己肯定」との相関は2001年で最も高くなっている。これに対し、「脱物質主義」と「現状維持」との相関は2001年で低くなっている。表1.3.3.は男女別の「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」との相関係数である。男女とも「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」とは3年間一貫して有意な正の相関があり、男女で大きな違いはない。このとき、「脱物質主義」と「自己肯定」との正の相関は男女とも2001年で強まっている。これに対して、「脱物質主義」と「現状維持」との相関は

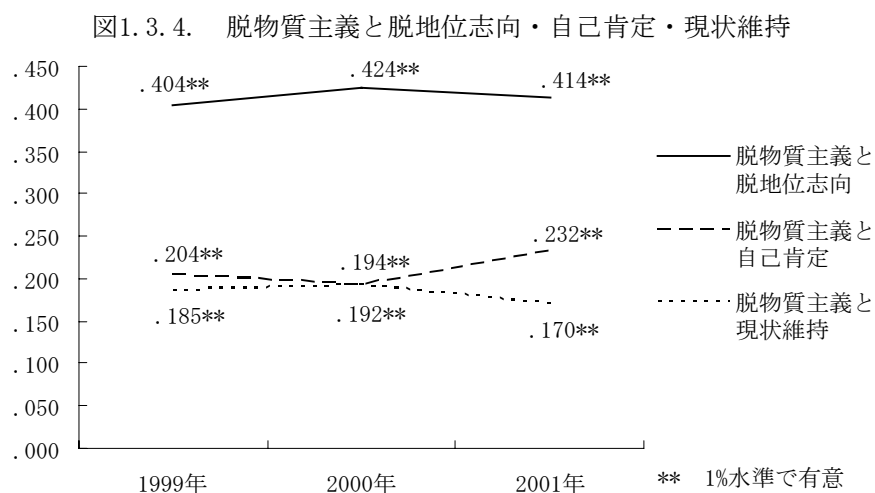


表1.3.3. 「脱物質主義」と「脱地位志向」・「自己肯定」・「現状維持」の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
脱地位志向	男性	.338**	.412**	.390**
	女性	.467**	.429**	.436**
自己肯定	男性	.229**	.200**	.243**
	女性	.186**	.204**	.232**
現状維持	男性	.183**	.176**	.149**
	女性	.181**	.196**	.184**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

図1.3.5. 脱地位志向・地位競争不安と現状維持・自己肯定（相関係数）

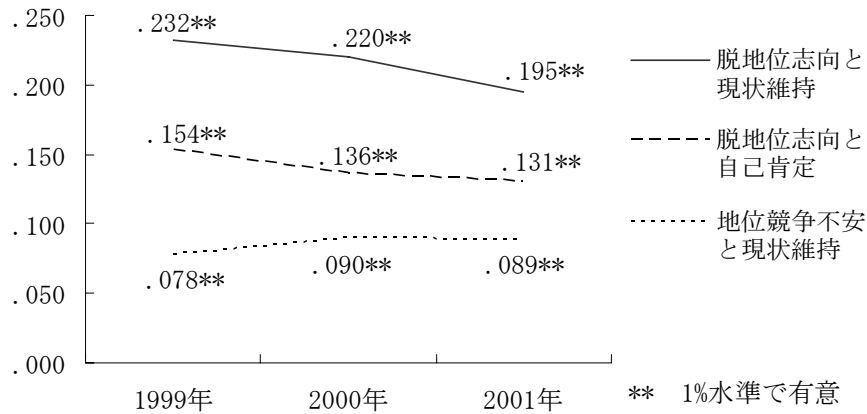


表1.3.4. 「脱地位志向」・「地位競争不安」と「自己肯定」・「現状維持」の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
「脱地位志向」と「自己肯定」	男性	.145**	.133**	.116**
	女性	.168**	.152**	.158**
「脱地位志向」と「現状維持」	男性	.231**	.233**	.162**
	女性	.228**	.198**	.218**
「地位競争不安」と「現状維持」	男性	.110**	.116**	.119**
	女性	.059*	.074**	.067*

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

男性において弱まる傾向がある。サンプル全体においても「脱物質主義」と「現状維持」の正の相関は弱まる傾向にあったが、ここには男性の意識が強く反映されていると考えることができる。

次に「脱地位志向」・「地位競争不安」と「自己肯定」・「現状維持」との相関を見よう（図1.3.5.）。「脱地位志向」と「現状維持」との正の相関が最も高く、「脱地位志向」と「自己肯定」も3年とも有意な正の相関がある。「脱地位志向」と「現状維持」の相関は年々弱まる傾向を見せており、また「脱地位志向」と「自己肯定」との相関も1999年からは若干弱まっている。1999年に正の相関があった「地位競争不安」と「現状維持」は2001年もほぼ同水準を維持している。表1.3.4.は男女別の「脱地位志向」・「地位競争不安」と「自己肯定」・「現状維持」との相関係数である。男性は女性よりも「地位競争不安」と「現状維持」との正の相関が強いことを特徴としている。そして、男性では、「脱地位志向」と「自己肯定」の正の相関も「脱地位志向」と「現状維持」との正の相関も年々弱まっており、逆に「地位競争不安」と「現状維持」との相関は年々強まっている。男性では、地位にとらわれずに自分自身の生き方を追及するよりも、獲得した地位を保守しようとする意識が強まっていることがわかる。

産業主義から脱産業主義への生活のシフトは、戦後の高度経済成長を通じて達成された経済的豊かさをベースとし、社会の基層で徐々に進んできた地殻変動のような変化である。そのため、他の意識に比べて短期間では大きく変化しにくい性質をもっている。本調査においても、変化はあるものの、総体的に安定した構造を維持している。

第4節 勤労意識の二つの層の行方

前節までのところで、雇用意識・分配原理・生活意識のそれぞれにおける二つの層の動きを見てきた。ここでは、雇用・分配・生活意識相互のつながりを見ることにより、1999年から2001年の3年間に於ける勤労意識の動向を明らかにしたい。

1999年調査では、終身雇用・年功賃金と、努力原理・必要原理・平等原理を支持し、現状維持的で自己肯定の薄い第一の層と、自己啓発型能力開発と実績原理を支持し、脱物質主義・脱地位志向・自己肯定を特徴とする第二の層が取り出せた。では、この二つの層はその後においてどのような動きをしているだろうか。

日本型雇用慣行と分配原理

図1.4.1.は「実績原理」と雇用意識との相関係数の推移である。「実績原理」は、1999年には「自己啓発型能力開発」や「福利厚生への給与化」と有意な相関があった。しかしながら、2000年以後「自己啓発型能力開発」との相関は低くなり、「福利厚生への給与化」とは有意な相関がなくなっている。他方で、2001年には「組織との一体感」や「終身雇用」と有意な相関が見られた。ここから、実績原理を支持する層にとっても、雇用保障や組織との一体感が重

図1.4.1. 実績原理と日本型雇用慣行の相関係数

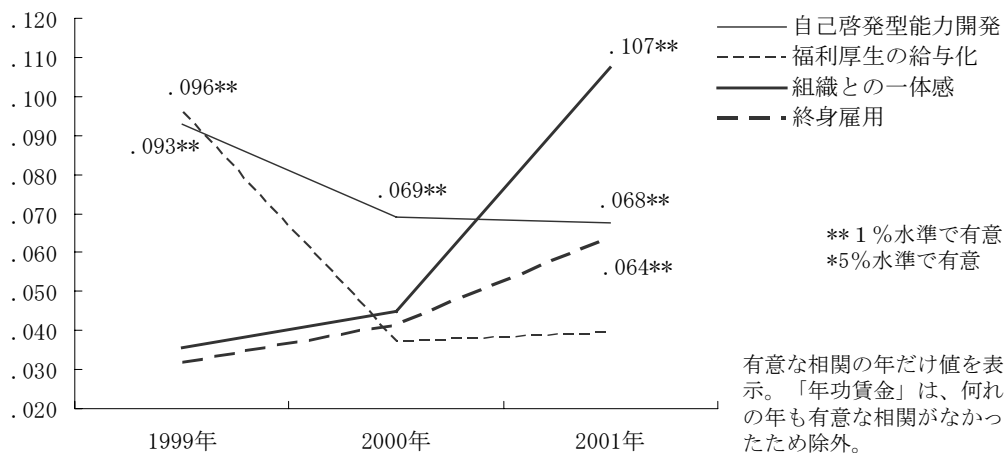


表1.4.1. 「実績原理」と雇用意識の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.045	.028	.019
	女性	.028	.065*	.117**
年功賃金	男性	-.038	.017	.007
	女性	.017	.000	.010
福利厚生への給与化	男性	.123**	.054	.021
	女性	.076**	.022	.060*
自己啓発型能力開発	男性	.105**	.067*	.070*
	女性	.075**	.053	.047
組織との一体感	男性	.071*	.034	.111**
	女性	-.015	.037	.082**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

図1.4.2. 努力原理と日本型雇用慣行の相関係数

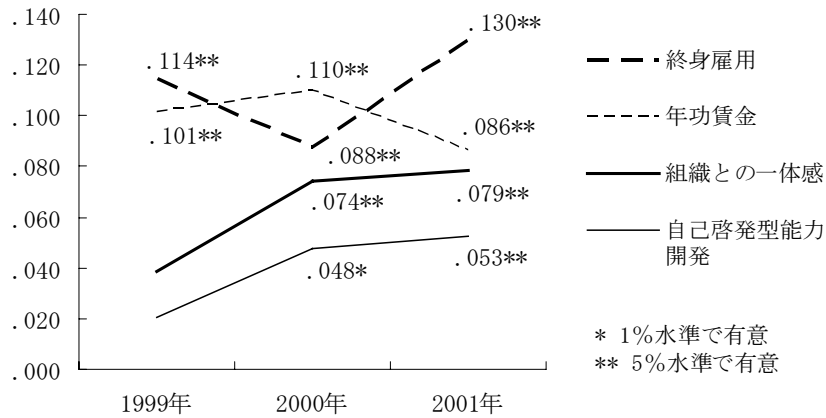


表1.4.2. 「努力原理」と雇用意識の相関係数 (男女別)

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.077**	.094**	.140**
	女性	.155**	.077**	.120**
年功賃金	男性	.071*	.109**	.095**
	女性	.132**	.106**	.078**
福利厚生との給与化	男性	.019	.005	-.021
	女性	.038	-.035	.025
自己啓発型能力開発	男性	.013	.024	.044
	女性	.030	.077**	.064*
組織との一体感	男性	.063*	.076*	.055
	女性	.018	.081**	.103**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

要な要件として意識されていることがうかがえる。なかでも、2001年には「実績原理」と最も相関が高くなっている「組織との一体感」は無視できない重要性をもっていると言える。

表1.4.1. は男女別の「実績原理」と雇用意識の相関係数である。男女とも2001年において「実績原理」と「組織との一体感」は正の相関がある。つまり、男性にとっても女性にとっても「実績原理」を支持する場合も「組織との一体感」は重要な要素である。とりわけ男性の相関が高い。また、男性では2000年以後「実績原理」と「自己啓発型能力開発」の相関が弱まり、女性では有意な相関がなくなっている。他方で、「実績原理」と「終身雇用」との相関は、2000年以後女性で正の相関が現れている。つまり、「実績原理」支持者における「終身雇用」支持は、とりわけ女性において顕著な特徴であると言える。

また、図1.4.2. は「努力原理」と雇用意識との相関係数の推移である。「努力原理」は1999年には「終身雇用」・「年功賃金」と正の相関をもっていた。2000年以後も一貫して正の相関があり、その値は高い水準で維持されている。ここに「努力原理」と「終身雇用」・「年功賃金」との強い結びつきを見ることができる。しかし、ここで注目すべきは、2000年以後、「自己啓発型能力開発」と「組織との一体感」も「努力原理」と正の相関があり、その相関が強まる傾向にあることである。つまり、「努力原理」は雇用や賃金といった物質的側面だけでなく、組織コミットメントという精神的側面に対しても機能を果たす。また「自己啓発型能力開発」支持者でも努力を評価することの重要性が認識されるようになっているのである。

表 1.4.2. は男女別の「努力原理」と雇用意識の相関係数である。男女とも「終身雇用」と「年功賃金」は一貫して「努力原理」と正の相関がある。しかし、女性においては「終身雇用」も「年功賃金」も相関は弱まる傾向を見せている。他方で、「自己啓発型能力開発」は、2000年以後の女性で「努力原理」と正の相関がある。つまり、「自己啓発型能力開発」における努力の評価は、特に女性にとって重要であることがわかる。また「組織との一体感」も2000年以後の女性では「努力原理」と有意な正の相関があり、その相関は強まる傾向にある。ここから、「努力原理」は女性の組織コミットメントを高めるうえで重要な機能を果たしうると考えることができる。

以上のように、「自己啓発型能力開発」支持層だけでなく「終身雇用」支持層にも実績主義が浸透しつつある一方で、「終身雇用」・「年功賃金」支持層だけでなく「自己啓発型能力開発」支持層にも「努力原理」への支持が芽生えている。つまり、「二つの層」は、雇用と分配について二極化を強めるのではなく、互いに歩み寄る傾向を見せている。このとき、「組織との一体感」が「実績原理」支持層と「努力原理」支持層の両方から支持されるようになってきていることに着目したい。すでに見たように、「組織との一体感」は「終身雇用」・「年功賃金」支持層にも「自己啓発型能力開発」支持層にも支持されていた。また分配原理においては、「実績原理」も「必要原理」もともに「努力原理」を支持していた。こうしたことから、「組織との一体感」と「努力原理」により、「終身雇用」・「年功賃金」と「自己啓発型能力開発」及び「実績原理」を架橋する可能性を指摘することができよう。

生活意識と日本型雇用慣行

図 1.4.3. は「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」との相関係数の推移である。1999年において「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」は正の相関があったが、その後この相関は2001年で強まっている。表 1.4.3. は男女別の「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」との相関係数である。「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」の相関は、男女ともに強まっている。

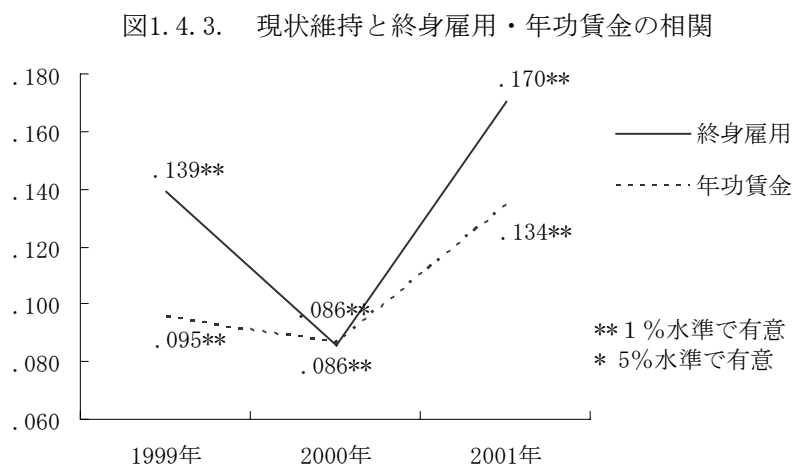


表1.4.3. 「現状維持」と「終身雇用」・「年功賃金」の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.156**	.113**	.179**
	女性	.112**	.050	.150**
年功賃金	男性	.107**	.079**	.135**
	女性	.069*	.079**	.118**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

図1.4.4. 自己肯定と雇用意識の相関

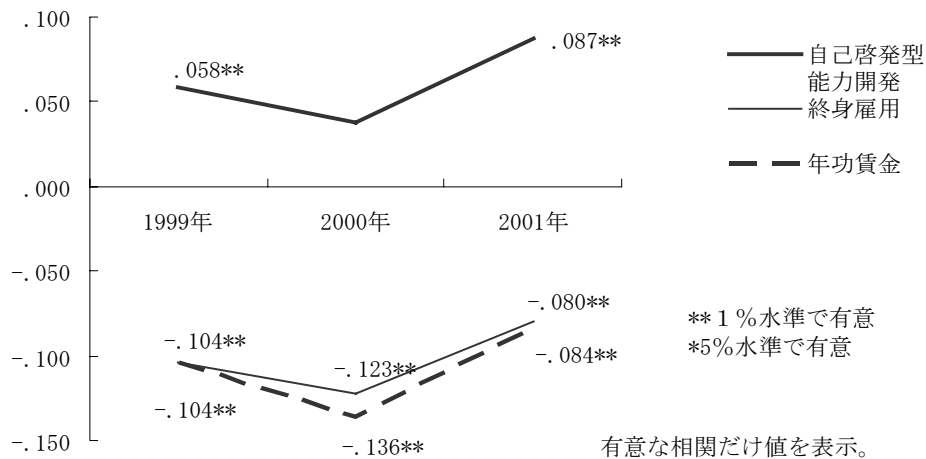


表1.4.4. 「自己肯定」と雇用意識の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	-.119**	-.079**	-.061
	女性	-.083**	-.157**	-.091**
年功賃金	男性	-.120**	-.101**	-.077**
	女性	-.080**	-.157**	-.077**
福利厚生との給与化	男性	.031	.006	.023
	女性	-.046	.032	-.044
自己啓発型能力開発	男性	.093**	.061*	.105**
	女性	.020	.006	.057*
組織との一体感	男性	.035	-.004	.026
	女性	.045	-.005	.021

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

次に「自己肯定」と「終身雇用」・「年功賃金」・「自己啓発型能力開発」の相関係数の推移を見たい（図1.4.4.）。1999年において「自己肯定」は「終身雇用」・「年功賃金」と負に相関し、「自己啓発型能力開発」とは正に相関していた。「自己肯定」と「自己啓発型能力開発」との相関は2001年で強まっている。また「自己肯定」と「終身雇用」・「年功賃金」とは2000年・2001年も負に相関しているが、その相関は年々弱まっている。ここから、二極構造は維持されながらも、その対立関係は緩和されつつあると考えることができる。表1.4.4.は男女別の「自己肯定」と雇用意識の相関係数である。「終身雇用」・「年功賃金」と「自己肯定」との負の相関は男女とも弱まっているが、「自己啓発型能力開発」と「自己肯定」の正の相関は男性において強まっている。

要するに、「終身雇用」・「年功賃金」と「現状維持」の結びつきも、「自己啓発型能力開

発」と「自己肯定」の結びつきも根強く維持されている。しかしこのとき、「脱物質主義」に着目することで、この二つの層を架橋する道を見出すことができよう。

図 1.4.5. は生活意識における「脱物質主義」と雇用意識の相関係数の推移である。1999年には高かった「脱物質主義」と「自己啓発型能力開発」の正の相関は、その後において弱まっている。その一方で、「終身雇用」と「脱物質主義」との正の相関が強まっており2001年には「自己啓発型能力開発」より強くなっている。さらに「組織との一体感」は1999年の水準をほぼ維持しており、2001年では「脱物質主義」と最も相関が高い変数になっている。表 1.4.5. は男女別の「脱物質主義」と雇用意識との相関係数である。男性において「終身雇用」と「脱物質主義」は正の相関がある。また男女とも「組織との一体感」と「脱物質主義」は正の相関がある。

要するに、「終身雇用」支持層にも、男性を中心に「脱物質主義」が浸透してきている。また逆の見方をすれば、「脱物質主義」層にとっても雇用の下支えは軽視できるものではない。また「組織との一体感」と「脱物質主義」との結びつきは、雇用における組織との精神的一体感が脱物質主義的な組織とのかわり方として意識されていることを示すものと言える。

図1.4.5. 脱物質主義と日本型雇用慣行の相関（1999－2001年）

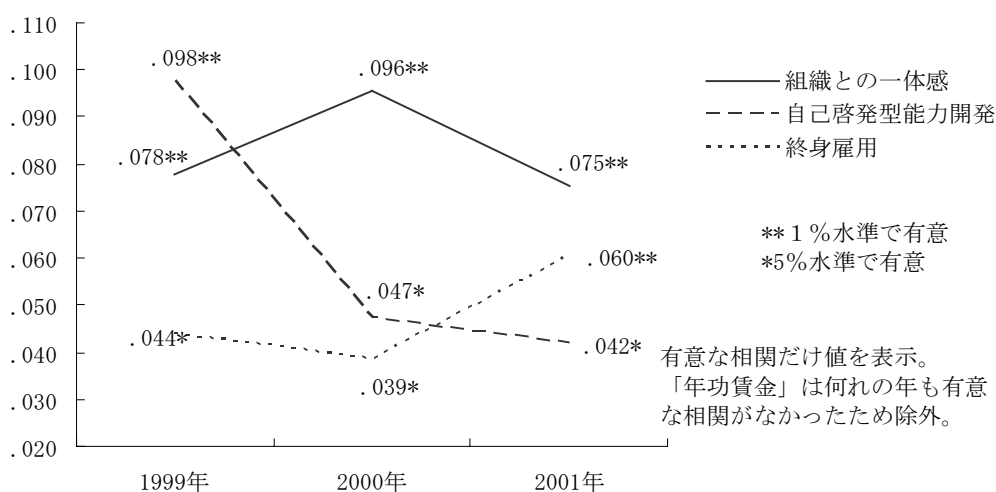


表1.4.5. 「脱物質主義」と雇用意識の相関係数（男女別）

		1999年	2000年	2001年
終身雇用	男性	.086**	.096**	.086**
	女性	-.006	-.029	.026
年功賃金	男性	-.008	-.023	.013
	女性	-.010	-.033	.028
福利厚生との給与化	男性	-.054	-.056	-.074*
	女性	-.019	-.004	-.042
自己啓発型能力開発	男性	.112**	.063*	.044
	女性	.088**	.052	.049
組織との一体感	男性	.092**	.135**	.091**
	女性	.077**	.080**	.074**

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

まとめ

2001年において、「実績原理」は「自己啓発型能力開発」だけでなく、「組織との一体感」・「終身雇用」とも正の相関がある。「脱物質主義」も「自己啓発型能力開発」だけでなく「組織との一体感」・「終身雇用」との正の相関も強くなっている。また「自己肯定」と「終身雇用」・「年功賃金」との負の相関は弱まっている。このとき、「組織との一体感」は「終身雇用」・「年功賃金」だけでなく「自己啓発型能力開発」とも正の相関があり、「努力原理」は「実績原理」とも「必要原理」・「平等原理」とも正の相関があり、「脱物質主義」は、「自己肯定」とも「現状維持」とも正の相関があることに着目したい。したがって、今後の勤労生活のあり方を考えるとき、「組織との一体感」・「努力原理」・「脱物質主義」の観点から「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。「第一の層」に対しては、組織に依拠しながらも依存はせず、努力原理に基づく支援策が重要である。また「第二の層」に対しては、自己責任のリスクを個人に帰することなく、組織が自己実現をサポートすることが重要である。つまり、「組織に依拠するが依存はしない自己啓発型能力主義」がこれからの勤労生活のキーワードである。

<参考文献>

今田幸子（2000）「働き方の再構築」『日本労働研究雑誌』No.479, 日本労働研究機構：2-13。
竹内洋（1995）『日本のメリトクラシー—構造と心性』東京大学出版会。