

第2回「勤労生活に関する調査」(2000年)の概要

1 はじめに

本書は、「勤労生活に関する調査」の第2回調査の報告書である。本調査は、勤労生活の実態把握とその評価を目的に実施するものであり、勤労生活を構成する諸側面に関して、時系列調査を実施することによって、そのベースラインおよび変化を辿跡するものである。

勤労生活のベースラインの把握に当たっては、次のような基本的な枠組みを設定する。人びとの意識の側面に着目し、勤労に関する価値、関心、評価、意図、態度など、勤労意識の諸相から多面的なアプローチを試みる。特に人びとの関心や意識に焦点を当てる。

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エイトが置かれることになる。

第1回調査結果から抽出された勤労意識を要約すると、「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あった。「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能力主義」ということになる。それは、これまで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。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や脱産業社会への高まりも顕在化しつつあるという勤労意識の様相が明らかにされた。

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2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・トピックス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。第1回調査（1999年）で実施した基本項目と第1回調査のスペシャル・トピックスである失業関連項目に加えて、今回の第2回調査では、勤労意識と流動化を焦点にして、会社に関する意識、フリーター観、能力開発についての意識をスペシャル・トピックスに取り上げた。

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. スペシャル・トピックス

会社に関する意識（会社への満足度、会社の経営方針の評価）

職業能力開発（自己能力評価、能力開発の方法）

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）

【調査方法】調査対象：全国20歳以上の男女4000人 回収率 69.5%（2778人）

（なお、対象者には有職者のみならず無職者も含まれる。）

調査方法：層化2段抽出法 調査員による面接調査

調査時期：2000年2月

調査実施：調査会社（中央調査社）に委託

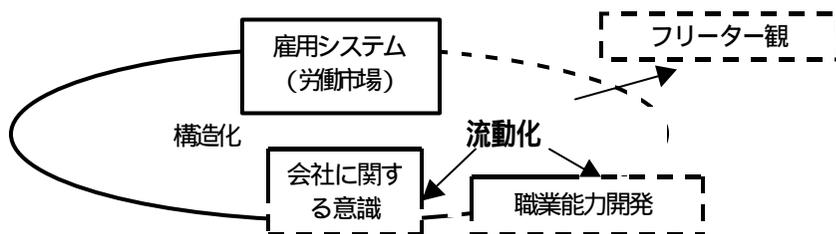
3 第2回調査実施に向けて

本調査の基本的な枠組み及び基本項目については、日本労働研究機構『第1回勤労生活に関する調査（1999年）- 勤労意識と失業 -』に、詳細な記述がなされているので、ここでは、第2回調査の固有の問題について、ふれておくことにしたい。

第2回調査を実施するに当たって、次のような方針をたてた。まず、第1回調査の基本質問項目はすべて第2回調査でも継続する。第二に、第1回調査のスペシャル・トピックスであった失業項目は、失業問題がさらに悪化している現状を踏まえて今回も継続する。第三に、第1回調査において勤労意識の諸相として注目された企業組織への帰属と能力開発について、新しいトピックとして項目を作成することにする。

今回、特に注目したのは次の3つである。まず、リストラが関心を集める雇用状況の中、現在働いている会社に対する意識に注目する（以下、「会社に関する意識変化」）、つぎに、「フリーター」という若者の働き方について、日本社会全体でどう位置づけられているかに注目する（以下、「フリーター観」）最後に職業能力開発についての認識を確認することにする（以下、「職業能力開発」）これら3つの項目は、それぞれ独自の問題領域ではあるが、雇用システムあるいは労働市場の「流動化」というキーワードと密接に関わっている。雇用のあり方の模索が叫ばれるなかで新しく付け加えた項目の内容は、継続項目同様に、勤労生活の今後を展望する上で、興味深いトピックである（図）

図 新規項目の位置づけ



まず、「会社に関する意識変化」は、安定雇用に基づいた労使の協調関係が崩れてしまったときに、これまで会社帰属意識が強かった労働者（その背景には家族や共同体などもある）の意識はどのように変容するのかを探るものである。端的に言えば、この質問は、会社経営の失策によってもたらされた「流動化」（ブッシュ要因による流動化）の影響を満足度や就業意識から測ろうとしている。次に「フリーター観」は、すでに流動化している若者の労働市場をどのように見ているか、そのイメージをその名称もわれわれに定着した「フリーター」という働き方を通して探る。最後に、「職業能力開発」に注目した。雇用システムの不安定化が語られるようになってきたなかで、中高年のリストラが進むと同時に若年労働力の採用が抑制されるようになってきた。雇用を安定化するにしても、不安定化が進むにしても、勤労者が頼ることができるのは自身もつ職業能力である。勤労者の流動化が進むといわれるなかで、現在の自己認識と将来への展望、この2つの軸で職業能力を評価してもらうことにした。

4 新規トピックで確認する日本社会

4-1 会社に関する意識変化

質問の作成にあたって準拠した認識は次のような状況であった。まず、1990年代は、リストラの時代であった。それは1980年代後半とは対照的であった。1980年代後半は、拡大、すなわち成長と考えられた時代であった。一例として、雇用セクターの有効求人倍率は、1987年の0.70から1988年の1.01へと急上昇をはじめ、1990年・1991年の1.40まで倍増した。この間、有効求人数は、108万人から181人へと1.67倍も高まったのである。1995年には有効求人倍率が0.63に低下し、有効求人数も123万にまで低下した。有効求人数がそれほど激減していないのに、有効求人倍率が高いのは、いうまでもなく有効求職者数が多く、企業活動が踏ん張っている割には、就職希望者数が雇用吸収分によって解消されていないことを示している。有効求職者数は、1995年に過去最高の180万人を超え、1998年に200万人、1999年には250万人を超えている。これら代表的な数値の推移からも、余剰人員が外部労働市場に排出された事実を

窺い知ることができる。

1990年代後半になると、会社のリストラが一段落しはじめた。数値をみるかぎり、労働環境は依然厳しいが、その中で会社の帰属意識があらためて問われるようになってきた。この問い立てには、これまでの会社帰属意識研究が明らかにしてきた労使の協調路線が揺らいでいるのではないかという含みがある。なかでも、リストラ後にも継続して同じ会社に勤めつつけている勤労者 - いわば、選抜エリートな雇用者（選抜ノンエリート雇用者という、相反する事実も報告されているが） - に会社への不信感が芽生えているのではないか。残留勤労者の意識を以上のようなかなり制約した状況において注目することにしたのである。

具体的に質問を作成するにあたって、そのような制約された状況において、どの程度の回答を得ることができるか、この点は考慮が必要である。試行錯誤の結果、有職者の中から「1 経営者・役員」、「2 正規従業員」、「3 非正規従業員」（以下、「雇用者」）を取り出したうえで、該当者に「会社の満足度」、次に「会社の経営方針」に限定して尋ねることにした。「会社の満足度」は、「満足している」、「まあ満足している」、「どちらともいえない」、「やや不満だ」、そして「不満だ」の5つのレベルで測定した。「会社の経営方針」は、「積極的な経営（攻めの経営）」、「どちらかといえば積極的な経営（攻めの経営）」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば消極的な経営（守りの経営）」、そして「消極的な経営（守りの経営）」の5つのレベルで測定した。どちらも「わからない」を加えることで雇用環境への非感応性も考慮に入れている。

「現在働いている会社の満足度」と継続項目の「仕事の満足度」とは似た項目であるが、若干問題関心がずれている。そこには普遍的な価値（仕事における満足度）を問い出すというよりも、むしろ、積極的に現時点の特異な状況における意識を確認しようとしている。その背景には、日本型雇用慣行を取り巻く社会経済的環境の悪化に伴い、経営方策として余剰人員や余剰部門（子会社を含む）などの削減が長期にわたって断行されてきたという事実認識がある。その事実認識を踏まえて、会社内でこれまで実施されてきたリストラ（Re-structuring）の影響を「会社満足度」という指標で測ろうという意図がこの質問にはある。

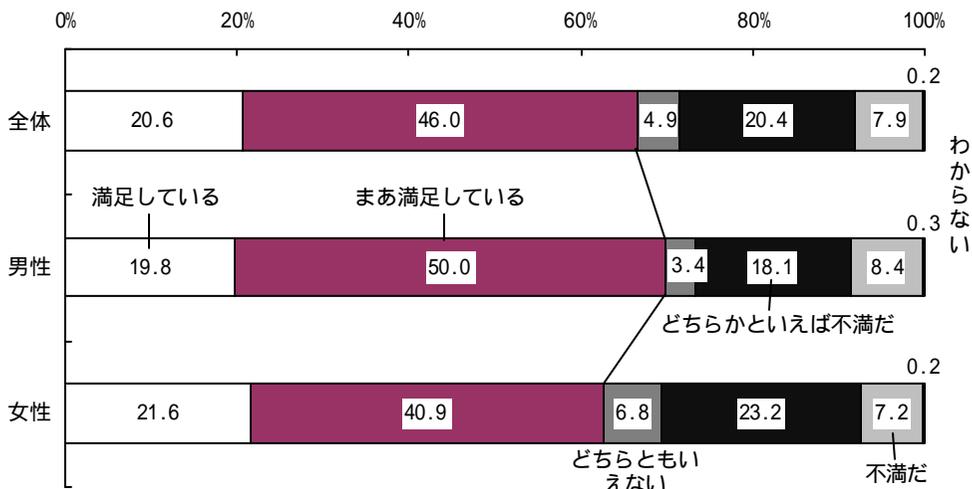
「会社の経営方針」は、勤め先の置かれた状況をもっとも端的に理解するために設定した。長引く不況とリストラを経験したことによって、会社のあり方は、各会社のおかれた状況に応じて差異化が進んだはずである。もちろん、「雇用者」が実感するリストラの影響にも個々人で差異がある。けれども、そのほとんどは従業先のプロファイルや雇用者のプロファイルでコントロールできるので、この質問から抽出できる差異は、勤める会社の勢力を擬似的に表現していると考えられる。こうした会社の勢力が、雇用者の意識をどのように規定しているかを、この質問によって取り出すことを目指した。そのうえで、仮想的に会社がリストラを実施した状況を設定し、その原因を想像・現実を含めて尋ねたのである。もちろん、こうした手続きが多様な解釈を招くことに留意する必要があるだろう。しかし、リストラの現実はいほとんどの会社あるいは関係者の間に波及したと思われ、その想像はあながちまったくの空想ではない。リストラの影響は、雇用者全般に一般的な状況として感じられたはずである。さらに、こうしたリストラの原因として雇用者がどう考えるかを、「経営の失敗」

という明示的で会社内部的な理由と、「産業構造・経営環境の悪化」という不明瞭で外的な要因とにわけることにした。この項目には、「わからない」と「その他」の2つがあり、このように選択肢の基準を緩めることでリストラから受けた影響の現実感を大まかに測定しようと考えたのである。これらはリストラという労使の緊張関係が伝わってきた源を会社から感じたのであるか、あるいは不測の事態（やむをえない）と感じたのかを把握しようとしたのだ。

最後に、2000年を迎えて一段落したリストラのその後の意識を探ることにした。なかでも、リストラによって会社から排出された雇用者（失業者）を対象にするのではなく、リストラというプロセスが終了した後も会社に残留した社員に注目した。それは高度経済成長を背景として、これまで勤労者意識の中心的テーマであった「会社帰属意識」が、このリストラというインパクトを受けて変容したのではないだろうか、という素朴な疑問から生じた。そこで会社に残ったことを前提にして、「安心 - 不安」と「働く - 働かない」を組み合わせるような質問を構成した。まず、「会社の将来に不安を感じ、一生懸命働く意欲を失うと思う」を用意し、この質問に対して、「会社に残れてよかったと思ひ、今まで以上に一生懸命働くと思う」を位置づけた。中間的なものと、これらの価値意識に合わないものが回答できるよう「どちらともいえない」と「わからない」を用意し、回答者の意識を把握することにした。

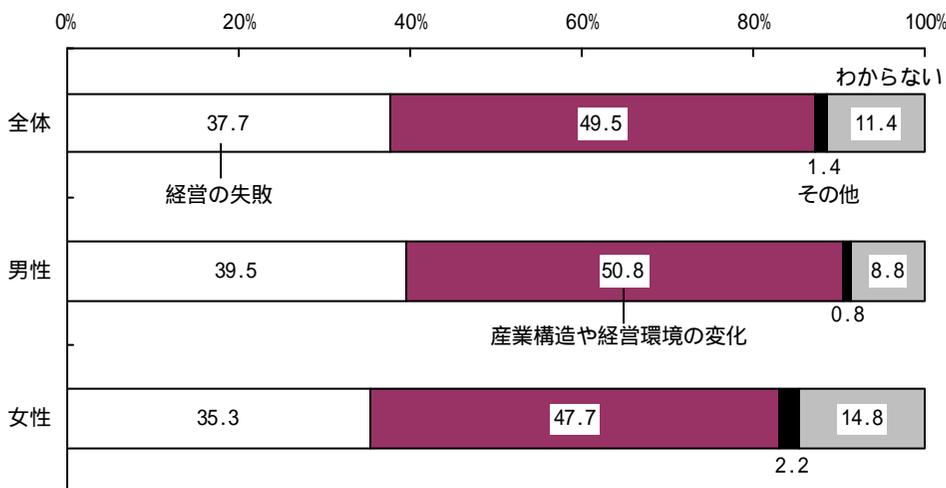
調査の結果は第3章で詳細に分析されているので、ここでは、要点を述べておこう。会社に対する満足度は、「満足している」と「まあ満足している」を合わせると約60%あり、高いと言える（図1）。ところが、会社の経営についてはシビアな見方をしている。経営方針については、「どちらかといえば積極的」も含めて45.0%が自分の会社は積極的な経営をしていると評価し、「どちらかといえば消極的」も含めて31.8%が消極的な経営と評価している。そして、リストラの原因については、37.7%が「産業構造や経営環境の変

図1 会社満足度に関する意識（全体・性別）



化」より「経営の失敗」を挙げている（図2）。さらに、リストラへの印象では56.8%が「やむをえない」と感じる一方で、34.8%は「会社に怒りを感じる」としている。要するに、経営の舵取りに失敗していなければリストラを回避できたとの評価は少なくないのである。残留社員の感想においても、「会社に残れてよかったと思い、今まで以上に一生懸命働くと思う」が29.2%ある一方で、「会社の将来に不安を感じ、一生懸命働く意欲を失うと思う」が25.9%あり、二つの意見が拮抗している。リストラによる社員の選別だけでなく、リストラ後の経営に不安がないことが、社員の意欲を引き出すうえで重要と言える。

図2 リストラの原因（単純集計：全体・性別）



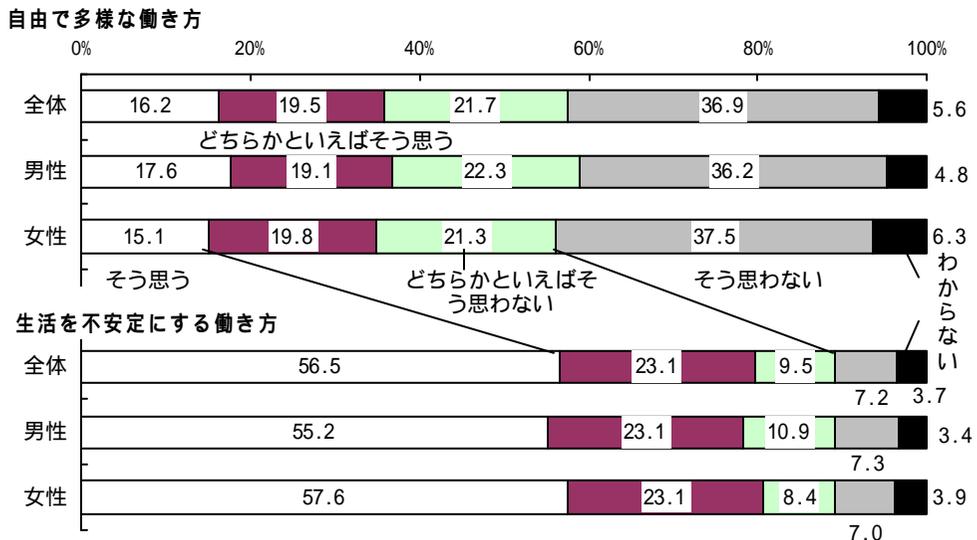
4-2 フリーター観

余剰人員の削減あるいは組織の効率化・スリム化というリストラに共通する方策は、従業員の削減と新規採用者の抑制という2つである。外部労働市場に有効求職者が250万人も滞留していることはすでにみた。また、新規学卒者の就職も依然として厳しい状況にある。望ましい職業に欠員がないために、学卒後も正規雇用には就かないもの、あるいは働き方としてアルバイトなどの非正規雇用で就くものもある。高校、短大・専門学校、大学などを卒業した若年層を中心に正規雇用につかない働き方が改めて注目されるようになってきた。フリーターの名称は、1980年代後半に首都圏を中心に定着したが、当時は販売・サービス業などを中心とした単純労働 - なかでも学生や新卒を含んだ若者の労働力化における新しいパターン - への過剰な需要からその働き方に注目が集まった（供給側の変化）。これに対して2000年においては、むしろ過小な需要の中でも、より弾力的な活用ができるという意味で注目を集めている（需要側の変化）。このように社会的文脈は違うものの、フリーターという働き方は、すでに用語としても10年以上経過したものである。典型的なこの働き方について、2つの軸を作成して尋ねることにしたのである。

ここで特に注意を払ったのは、自由か不安定かという1つの軸でフリーターを把握しようとする方法である。このような事例は過去多数見られるが、ここではあえてこの方法をとらなかった。そもそもフリーターという働き方は、その目的によって多様な層が潜在していると考えられている。自由か不安定かを問えば、フリーターのイメージを強制的にどちらかの概念に押し込めてしまう。フリーターに抱くものが単一のイメージであればそれで十分であるが、フリーターという働き方が内在する問題は一つのイメージに押し込むと逆に見えなくなってしまう。そこで、フリーターのイメージについて、「自由」というイメージを当ててみたら、どのように印象を受けるか。あるいは「不安定」というイメージを当ててみたら、どのような印象を受けるのかを明らかにすることにした。具体的な手続きとして「自由」に関しては、「自由で多様な働き方である」という価値意識について、同様に、「不安定」に関しては、「生活を不安定にする働き方である」という価値意識についてそれぞれ「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」、「わからない」の中から選択をしてもらうことにした。

調査結果は、「自由で多様な働き方」より「生活を不安定にする働き方」という見方の方が強いことを示している（図3）。年齢を問わず「生活を不安定にする働き方」が優位であるが、年齢が高いほどその傾向は強くなる。このように、フリーターという働き方には積極的な評価よりも否定的な評価の方が強い。

図3 フリーター観（単純集計：全体・性別）



4-3 職業能力開発

失業者の増加や転職希望者、あるいは潜在移動希望者の存在が顕在化すると、これまでの能力開発のあり方が問われるようになってきた。長期雇用のもとでは、職業スキルの問題の多くは、協調的な労使関係を基盤とした雇用側の問題に拠るところが大きく、職業能力開発の多くが企業側（企業内教育）によって提供さ

れてきたからである（小池2000）長期雇用が及んでいた雇用セクターは、徐々に縮小傾向にあるので、図にみたように、職業能力開発の動向は、部分的には個々の勤労者に委ねられる方向にある。また、これまで長期雇用ではなかった雇用セクターも、企業側の職業能力開発が担う役割は低下せざるを得ないだろう。さらに、若年労働者の就職難あるいは高齢者における職業能力の再開発なども新しい問題として登場している。職業生活における「流動化」の影響は、実際に雇用が流動化しているかどうかの問題だけでなく、職業能力開発の主体が企業側から個人の側へと移行させるところにある。これまで以上に、勤労者一人一人の職業能力開発が問われる余地は拡大するようになってきている。

このような問題意識から、われわれは職業能力開発について、次のような複数の軸を用意した。それは、職業能力の「現状」認識の軸、職業能力の「未来」志向の軸、能力向上に関しての「多様な仕事経験」への「賛」-「非」、能力向上に関しての「教育機関」への「賛」-「非」、能力向上に関しての「複数会社経験」への「賛」-「非」、そして「能力の社会的通用性」に関する認識の6つの軸である。

職業能力に関する「現状」認識は、自己評価と社会評価の2つがある。社会評価を把握する場合、所得変数による絶対評価を利用するのが望ましい。各属性変数をコントロールすることで相対評価も可能になるからである。すでにこうした変数は1999年の1回調査から項目に含まれているので、ここでは、自己評価に焦点をおき、現在の職業能力における「自信」について尋ねることにした（ ）同時に、「現状」認識における自己評価は、未来の能力向上へとつながる意欲を構成する。そこで、自己評価に基づいた今後の方向を見極める意味で、「より高い能力を身につける必要」について、確認することにした（ ）これら2つの測定を第2章では「職業能力の評価」と捉えている。2つの項目については、年齢による影響が大きい。若年者に能力評価は低いと思われるし、その分、未来への能力向上の意欲は高くなるだろう。職業の自信と能力の向上への意欲は、若干のタイムラグをもっていると想定される。すなわち、能力の向上が若年者に非常に高く、自信はその後が高くなるという分布になるだろう。ライフサイクルに応じた能力評価の動向が、これらの質問から期待できるのである。

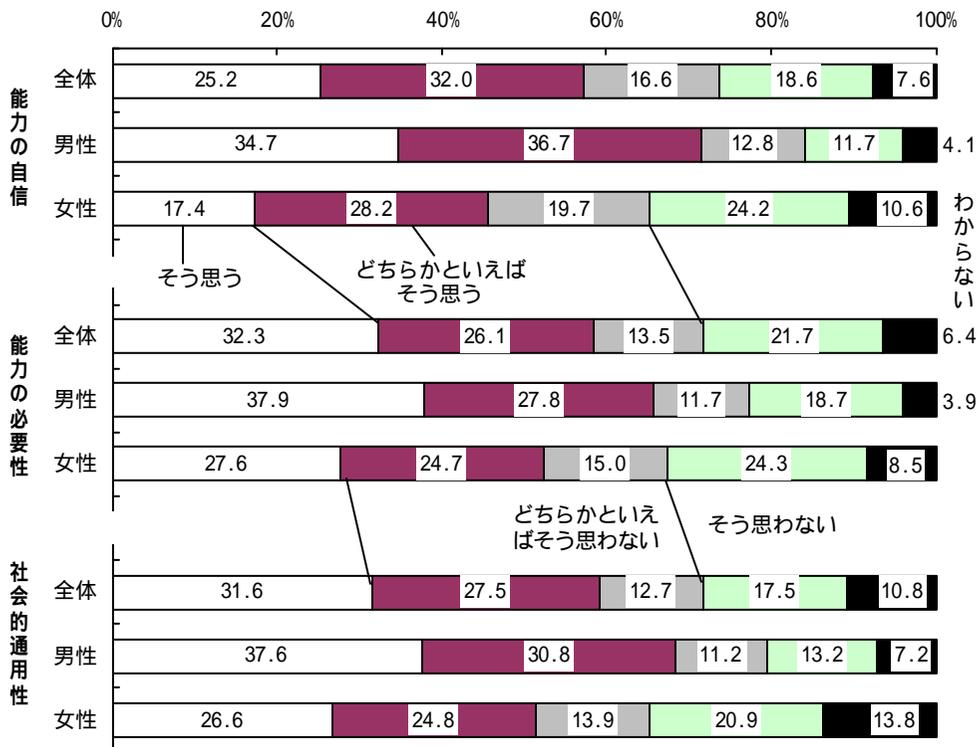
～ においては、「職業能力の獲得方法」の望ましさについて、想定される3つの社会システムの評価を尋ねるといった質問形式をとった。まず、1つの職場における「多様な経験」、高等（学校）教育システム、そして複数の職場における「多様な経験」の3つである。獲得方法を3つに分けて測定しようとしたのは、熟練形成あるいは技能形成のあり方を把握するためである。これまで職業スキルの獲得は、長期雇用のもと1つの職場で「多様な経験」を積むことで達成できると考えられてきた。もちろん、このような職業キャリアを歩んできたのは、企業規模の大きく雇用の安定した職場である。これに対して、雇用は不安定であったり、企業規模が小さく職業スキルの獲得が制約されている職場では、複数の職場を経験することで職業スキルを積み上げていく代替方式が機能していたといわれる。通常、経済学や経営学などで労働市場の二重構造と呼ばれる枠組みからみた熟練・技能形成方式である（小池2000）われわれは以上のような観点から、「職

業能力の獲得方法」として、職場の影響を考慮した経験的な望ましさを測定することにした。同時に、高等（学校）教育の効果についても、同じスケールで測定した。併せて政策的な観点からも職業スキルの獲得について検討できると考えたのである。

の質問は の職業能力への自信と同様のことを尋ねているようにみえるが、人的（人間）資本論の枠組みで職業能力の認識を理解するために作成した項目である（Becker, G. S., 訳書1975）。すなわち、一般的（general skill）- 特殊的（specific skill）という職業能力の軸で、現在もっている職業能力を評価してもらったのである。

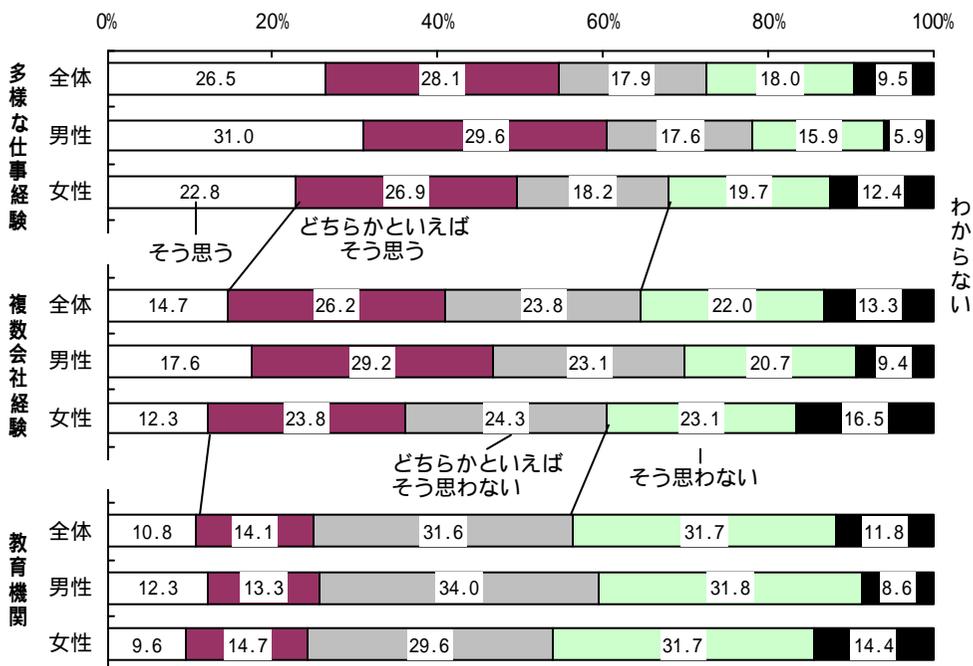
調査結果は次のとおりである。職業能力の評価については、「どちらかといえばそう思う」も含めて、全体の57.2%が「職業能力の自信」をもっており、「社会的通用性」についても59.1%がそのような能力をもっているとしている。また能力の向上にも59.1%が積極的である。総じて積極的な自己能力評価がされていると言える。とりわけ男性は女性より、「能力の自信」も「能力の必要性」も「社会的通用性」も高い（図4）。また男性では、年長ほど「能力の自信」が高いのに対して、「能力の必要性」は若年であるほど高い。特に40代以下の「能力の必要性」が著しく高く、40代までが職業能力を高める時期として最適であることがうかがえる。

図4 職業能力の評価（単純集計）



職業能力の獲得方法については、「どちらかといえばそう思う」も含めて「多様な仕事経験」が54.6%あり、支持がもっとも高い。「複数会社経験」については肯定的回答が40.9%に対して否定的回答も45.8%あり、賛否が分かれている。「教育機関」の評価は24.9%と低い(図5) 従来も指摘されてきたとおり、経験の蓄積を通じた能力開発方法がここでも支持されている。

図5 職業能力の獲得方法(単純集計)



参考文献

今田幸子, 2000, 「働き方の再構築 - 多様化し混迷する勤労意識のゆくえ」『日本労働協会雑誌』第479号、2-13頁

金子 勝, 1997, 『市場と制度の政治経済学』東京大学出版会

小池和男, 2000, 『仕事の経済学』東洋経済新報社

日本労働研究機構, 2003, 『第1回勤労生活に関する調査(1999年) - 勤労意識と失業 - 』資料シリーズ No.139

Becker, G. S., 1975, 佐野陽子訳『人的資本論』東洋経済新報社

資料シリーズ No.140

第2回勤労生活に関する調査(2000年)

- 勤労意識と流動化 -
(概要)

発行年月日 2003年9月30日

発行 日本労働研究機構 c

〒 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.140 の概要です。

資料シリーズのお問い合わせ先

編集 (企画課) Tel. 03-5991-5103
