

労働研究における意識調査の意義

J-LPT 副主任研究員 池田心豪

当事者視点で問題をとりとえる

労働はさまざまなとらえ方が可能な営みであり、それゆえに、雇用・労働のルールや制度に関する人びとの受け止め方もさまざまである。働くということの意味は多様であるといひ換えることもできよう。その意味を把握する方法として、意識調査は有効である。

たとえば、一日一二時間働いている人がいるでしょう。その仕事がつらく苦しいものであったら、その一二時間ははとて長く感じられるだろう。しかし反対に、寝食を忘れて没頭するような仕事であったら、その一二時間は短く、もっと働きたいと思うかもしれない。このように、人びとが労働という営みをどのように経験し、どのように受け止めているかということは、「一日一二時間労働」という行動だけを調査しても見えてこない。前者の立場から労働時間の短縮を訴えても、後者の立場には余計なお世話と映るだろう。もちろん、本人がどのように思っているも一日一二時間もの労働を長期にわたって毎日続けることは健康に良くないという面もある。その意味で、本人が良いと思っていれば良いとは一概にいいない。しかし、人びとの意識を無視して行動だけを見ているも是非を判断

できない問題もある。その判断材料を得るために意識調査が行われている。

その観点から改めて強調しておきたいのが、労働研究における当事者視点の重要性である。当事者である労働者の意味づけとは別に、外から他人が労働という行為を意味づけることも可能である。だが、そうした外からの意味づけと当事者の意識にはズレがある。

このズレを無視できない問題が労働分野では多くみられる。たとえば、労働は経済活動だという前提で「賃金を上げれば、今よりも優秀な労働者を雇えるはずだ」と考えることは可能である。だが、実際の労働者は賃金よりも職場の人間関係が良い勤務先を選ぶということがありうる。反対に、「賃金は低くても、職場の人間関係を良くすれば離職率は下がるはずだ」と考えても、実際は賃金が不満で離職する可能性がある。そのため、研究機関のみならず、企業の人事担当部門や労働組合でも労働者の意識調査は行われている。この事実からも、労働という行為の意味の多様性と当事者視点の重要性を理解できるだろう。

価値合理性の基準を測る

特に、ある特定の制度について人びとがどう評価しているかという問題は、

その制度の存続や改革の方向性を見定める上で重要である。労働が経済活動であり、企業は経済的利益を追求する組織であるという前提に立てば、経済的利益の最大化にとって最適な制度が広く受け入れられるはずである。しかし実際は、それほど単純ではない。

一例として、日本の雇用慣行を取り上げよう。一九九〇年代初頭にバブル経済が崩壊し長期的な景気低迷を経験して以来、終身雇用・年功賃金を柱とする日本の雇用慣行の見直しを迫る議論が繰り返し起きていた。「企業の競争力を高めるためには、終身雇用を見直し、人材の流動性を高める必要がある」「年功賃金制度のもとで成果の低い社員にも高い賃金を払うことは企業にとつて大きな負担」等々。にもかかわらず、終身雇用・年功賃金は根強く維持されている。

なぜか？ 端的にいって、「人びとが終身雇用・年功賃金を良いものだと思っているから」というのが、当機構の『勤労生活に関する調査』から得られる示唆である。最新の調査結果は「J-LPT国内労働情報」として公表されているが、同調査を開始した一九九九年から最新の第六回（二〇一一年）まで一貫して「終身雇用」を「良いこと」とする意識は高い。「年功賃金」

を「良いこと」だとする意識も近年は高まりつつある。同調査では、どのような人が社会的地位や経済的豊かさを得るのが望ましいか、ということも質問している。「実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい（実績原理）」という意識も高いが、最も支持されているのは「努力した人ほど多く得るのが望ましい（努力原理）」である。業績評価において、実績という結果だけでなく、努力という過程を評価する意識が、終身雇用・年功賃金と親和的であることはよく指摘される。また、終身雇用・年功賃金を柱とする雇用慣行の結果として、労働者の間に、勤務先の会社や職場との一体感が醸成されることも指摘されてきた。この「組織との一体感」をもつことについても「良いこと」だとする意識は高い。このように、日本の雇用慣行のさまざまな側面を、人びとは「良いこと」だと評価している。

その中心に終身雇用・年功賃金がある。「良い」と思っていることをわざわざ変えようとする人は少ないだろう。一部の論者が強く批判しても、終身雇用・年功賃金を改めることが容易でないのは、そのためではないだろうか。

このように、ある制度が広く社会に受け入れられるためには、経済的利益の最大化につながるということだけでなく、人びとがその制度を「良いもの」と認めることも重要である。マックス・ウェーバーの有名な言葉を借りれば、目的合理性だけでなく価値合理性への着目が、研究の視点として欠かせない。その価値合理性の基準を測る方法として、意識調査は有効であるといえることができる。

現実を多面的にとらえる

しかしながら、意識は流動的で、一貫性がなく、それゆえにとらえにくい面をもっている。実態調査に表れる客観的な行動は、たとえば「仕事をしているか否か」というように、イエス／ノーが明確であり、排反的である。だが、意識に着目すると、仕事をしたいくないが仕事をしている人や、反対に、仕事をしたいが仕事をしていないというような人が現れる。それだけでなく、ある質問では「仕事をしたくない」といいながら、別の質問では「今の仕事を続けたい」ということも起こりうる。

このようなことから、意識調査は矛盾だらけで信頼できないと断ずるのは早計である。「仕事よりも優先していることがあるため、できれば仕事はしたくない」が、「今の仕事は好きだから続けたい」という気持ちをもっているも不思議ではない。一つの事実は複数の側面から成り立っており、そのどれに着眼するかで回答も変わりうる。労働という営みは、イエスかノーかで割り切れない面を多分に含んでいる。そ

の割り切れない状況を把握できることもまた意識調査の強みである。

前述の日本的雇用慣行に対する評価も同じである。述べたように、日本的雇用慣行を「良い」とする意識は根強い。だが、終身雇用に比べて、年功賃金を支持する割合は低い。「終身雇用は良いが年功賃金は良くない」という評価をしている人もいるのである。また、「自立独立志向」(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)を支持する意識も第一回調査以来一貫して高い。日本的雇用慣行では、人事権の裁量が大きく、会社からの指示・命令に柔軟に対応することが労働者に求められる。その意味で、労働者のキャリア形成は会社主導的である。だが、そのようなことを自身のカリヤを会社任せにすることをよしとしない意識が広がっている。その意味において、日本的雇用慣行は支持されなくなっている。しかし、だからといって、一つの企業に長く勤めることを望む人が減っているわけではない。概念としては「日本的雇用慣行」と一括りにしているものであっても、当事者の意識においては必ずしも一枚岩ではないのである。

このような人びとの意識は実際の制度にも反映されている。今日では、社内公募制度のような形で、従業員の自律的なキャリア志向を人事制度に組み込んでいる企業は少なくない。そうした企業が終身雇用・年功賃金を放棄しているかといえば、そうではない。また、終身雇用と年功賃金も必ずしもセットではなく、終身雇用は維持するが、年功賃金は見直すという企業もある。

矛盾を好ましくないものとして退けるのではなく、多面性として前向きにとらえる、そうした姿勢で制度のあり方を検討する材料としても、意識調査の結果は活用できるといえるよう。

変化の兆しをとらえる

このように、人びとの行動だけでなく意識にも着目することで、労働という営みをもつ多様性や多面性を理解することができ、労働の世界を立体的にとらえることができる。のみならず、これから起きる変化を先取りすることができるという利点も意識調査にはある。行動として実際に起きる前に、「こうなったらほしい」「こうしたい」という期待や願望という形で変化の兆しをとらえることができるのである。

その観点から当機構の調査結果で近年大きな注目を集めたのが、前出の『勤労生活に関する調査』の「日本が目指すべき社会」に関する回答である。この質問では、これからの日本社会のあり方として「意欲や能力に応じて自由に競争できる社会(自由競争社会)か」「貧富の差のない平等社会(平等社会)のどちらを目指すべきか、択一で回答を得ている。一九九九年の第一回調査から二〇〇四年の第四回調査までは「自由競争社会」が「平等社会」を上回っていたが、二〇〇七年の第五回調査で両者の関係が逆転し、「平等社会」が「自由競争社会」を上回った。二〇〇七年当時は、前年まで続いた小泉政権下での新自由主義的な政策の弊害がいろいろなところで指摘されていた。そうした時代の雰囲気や調査結果にも表れている。のみならず、その後のリ

ーマン・ショックを契機とする格差や貧困に対する問題意識の高まりを先取りする結果が、この時点で出ていたという読み方もできるだろう。

もちろん、期待や願望がそのまま実現するほど社会は単純ではない。しかし、起こりうるとしたらどのような変化か、どのような変化であれば人びとに受け入れられるかという視点で今後の変化を予測する材料として、意識調査から有益な情報を得ることができる。このように、人びとの行動だけを見てもわからない労働の現実を意識調査によって把握することができる。だからこそ、意識調査の結果から目が離せないのである。

プロフィール

池田心豪(いけだ しんご)

J-LPT副主任研究員

東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。職業社会学専攻。第一回から第三回の『勤労生活に関する調査』を比較分析した労働政策研究報告書No.2『勤労意識のゆくえー「勤労生活に関する調査(一九九九年、二〇〇〇年、二〇〇一年)」(今田幸子J-LPT統括研究員(当時)との共著、二〇〇四年)を執筆。その後も、同調査の企画と設計に毎回携わっている。そのほかの主な研究成果に、労働政策研究報告書No.150『出生・育児と就業継続―労働力の流動化と夜型社会への対応を』(高見具広氏との共著、二〇一二年)、デイスカッションペーパー13-01『仕事と介護の両立支援の新たな課題―介護疲労への対応を』(単著、二〇一三年)など。

