

JILPT 調査

大多数が「いくつになっても働ける社会」を支持

——「第7回勤労生活に関する調査」結果から

JILPT 調査・解析部次長 郡司 正人

終身雇用・年功賃金に代表される日本型雇用慣行や高齢者の就労等、職業生活全般に関する日本人の意識について調べた「第7回勤労生活に関する調査」（2015年11～12月実査、調査結果の全体像は2016年9月23日付け記者発表を参照）の調査結果から、中高年齢層（50歳代、60歳代）の勤労生活に係わる意識を抜き出し、他の年齢階層との比較を交えながら紹介する。同調査は、全国20歳以上の男女4,000人を対象に、2,118人から回答を得た。

男女で異なる勤労意欲の高さ

わが国の高齢者は一般的に勤労意欲が高いといわれている。調査から、高齢になり年金が支給されるようになってからも働き続けたいか聞いた結果を見てみよう（図表1）。男性50歳代・60歳代で「働く意欲あり」（「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計、以下同じ）とする割合はそれぞれ84.3%、79.1%で、女性50歳代・60歳代ではそれぞれ76.1%、74.0%。

他の年齢階層も含めて比較すると、男女で年齢階層別の傾向が異なり、男性は若年層と比べて年齢の高い層で高齢者まで「働く意欲あり」とする割合が高いが、女性では、年齢階層による差があまりない。男性では、20歳代・30歳代の若年層で「働く意欲あり」の割合が6割台と低いのに対して、40歳以上では、50歳代（84.3%）をピークに8割前後と高くなっている。女性の「働く意欲あり」は、全ての年齢階層で7割半ば。男性20歳代、30歳代で高齢になっても「働く意欲あり」の割合が他の性年齢階層と比べて低く出ているのが特徴的で、女性20歳代・30歳代のほうが働

き続ける意欲は強い。特に、女性20歳代で働き続けたい割合（74.4%）は、男性20歳代（61.3%）を13.1ポイント上回っているのが目立つ。

図表1 年金がもらえるようになってからも働きたいか (%)

	働きたい	どちらか といえば 働きたい	どちらか といえば 働きた くない	働きた くない	わからない	働く意欲 あり	働く意欲 なし
総数 n=2,118	44.1	31.8	12.8	8.9	2.4	75.8	21.8
男性 n=949	47.5	29.2	12.5	9.5	1.3	76.7	22.0
女性 n=1,169	41.2	33.9	13.1	8.5	3.3	75.1	21.6
男性・20～29歳 n=75	26.7	34.7	25.3	10.7	2.7	61.3	36.0
男性・30～39歳 n=123	36.6	33.3	20.3	9.8	0.0	69.9	30.1
男性・40～49歳 n=154	46.1	33.1	14.3	5.2	1.3	79.2	19.5
男性・50～59歳 n=140	46.4	37.9	9.3	5.7	0.7	84.3	15.0
男性・60～69歳 n=220	53.2	25.9	10.0	10.9	0.0	79.1	20.9
男性・70歳以上 n=237	56.1	20.7	7.6	12.7	3.0	76.8	20.3
女性・20～29歳 n=82	23.2	51.2	17.1	7.3	1.2	74.4	24.4
女性・30～39歳 n=153	39.9	36.6	15.0	6.5	2.0	76.5	21.6
女性・40～49歳 n=223	39.5	39.0	15.7	4.0	1.8	78.5	19.7
女性・50～59歳 n=188	36.2	39.9	14.9	6.4	2.7	76.1	21.3
女性・60～69歳 n=258	51.6	22.5	11.2	10.9	3.9	74.0	22.1
女性・70歳以上 n=265	42.6	29.4	9.1	12.8	6.0	72.1	21.9

図表2 高齢者の就労に関する意識 (%)

		非常にそ う思う	ややそ う思 う	あまりそ う思 わない	そう思 わ ない	わからない	そう思 う	よいと思 わ ない
健康であれば、 年齢に係わりな く働ける社会に したほうがよい	総数 n=2,118	54.0	38.1	4.9	2.1	0.9	92.1	6.9
	20～29歳 n=157	40.8	44.6	12.1	2.5	0.0	85.4	14.6
	30～39歳 n=276	56.9	33.3	9.1	0.7	0.0	90.2	9.8
	40～49歳 n=377	54.6	39.3	4.5	1.3	0.3	93.9	5.8
	50～59歳 n=328	53.0	42.4	2.7	1.5	0.3	95.4	4.3
	60～69歳 n=478	55.2	38.5	3.8	1.9	0.6	93.7	5.6
	70歳以上 n=502	55.4	34.9	3.0	3.8	3.0	90.2	6.8
高齢者は早めに 引退して、若者 層の雇用機会を 確保した方がよ い	総数 n=2,118	8.8	27.1	42.7	18.1	3.3	35.9	60.8
	20～29歳 n=157	11.5	37.6	39.5	8.3	3.2	49.0	47.8
	30～39歳 n=276	9.1	25.4	47.1	16.7	1.8	34.4	63.8
	40～49歳 n=377	4.2	30.8	46.7	17.5	0.8	35.0	64.2
	50～59歳 n=328	7.6	28.0	47.9	13.4	3.0	35.7	61.3
	60～69歳 n=478	10.5	23.8	43.5	19.2	2.9	34.3	62.8
	70歳以上 n=502	10.4	24.7	34.1	24.3	6.6	35.1	58.4

9割がエイジフリー社会を支持

年金がもらえるようになった高齢者の就労に関する意識を、①健康であれば、年齢に係わりなく働ける社会にした方がよい②高齢者は早めに引退して、若年層の雇用機会を確保した方がよい——という考え方に対する評価から見てみる(図表2)。

「健康であれば、年齢に係わりなく働ける社会にした方がよい」との考え方について、50歳代、60歳代が「そう思う」「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計、以下同じ)割合はそれぞれ95.4%、93.7%と9割を超えている。他の年齢階層と比べると、どの階層も「そう思う」割合が9割前後と違いは小さいものの、20歳代、30歳代の若年層よりも40歳代以降の中・高年層で若干高めに出ている。

3人に1人が「若者の就労確保」に気配りも

「高齢者は早めに引退して、若年層の雇用機会を確保した方がよい」については、50歳代、60歳代で「そう思う」割合はそれぞれ35.7%、34.3%と3割強。若年層の支持が高いと想定される考え方だが、20歳代で約半数(49.0%)が支持するほかは、30歳代、40歳代と50歳代、60歳代とでさほど変わらない(軒並み3割強)。

50歳代、60歳代の中高年齢層で、高齢者が「働き続けられる社会」を支持する割合が大多数を占めることは、当然のことと思われるが、その一方で、3人に1人が「若年層の雇用機会の確保」に気を配る姿勢を見せているのが特徴的だ。

男性50歳代に多い「定年制廃止反対」

定年制を「廃止した方がよいと思うか」と聞いたところ、まさに定年を迎えようとしている男性50歳代で、「廃止反対」(60.0%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計)が「廃止賛成」(37.9%、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)を22.1ポイントと大きく上回っている(図表3)。年齢

図表3 定年制を廃止したほうがよいと思うか (%)

	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	廃止賛成	廃止反対
総数 n=2,118	18.6	26.2	29.9	20.6	4.7	44.8	50.5
男性 n=949	19.5	23.3	29.4	24.3	3.5	42.8	53.7
女性 n=1,169	17.9	28.6	30.4	17.5	5.6	46.4	47.9
男性・20~29歳 n=75	13.3	21.3	40.0	24.0	1.3	34.7	64.0
男性・30~39歳 n=123	15.4	26.8	30.1	26.0	1.6	42.3	56.1
男性・40~49歳 n=154	18.8	29.9	33.8	15.6	1.9	48.7	49.4
男性・50~59歳 n=140	11.4	26.4	38.6	21.4	2.1	37.9	60.0
男性・60~69歳 n=220	24.5	20.0	28.6	22.3	4.5	44.5	50.9
男性・70歳以上 n=237	24.1	19.0	18.1	32.9	5.9	43.0	51.1
女性・20~29歳 n=82	8.5	36.6	40.2	9.8	4.9	45.1	50.0
女性・30~39歳 n=153	19.0	30.7	34.0	12.4	3.9	49.7	46.4
女性・40~49歳 n=223	13.5	33.6	39.5	11.7	1.8	47.1	51.1
女性・50~59歳 n=188	17.6	31.4	32.4	16.5	2.1	48.9	48.9
女性・60~69歳 n=258	23.3	25.6	27.1	20.2	3.9	48.8	47.3
女性・70歳以上 n=265	18.9	21.5	19.2	26.0	14.3	40.4	45.3

図表4 「終身雇用」の支持割合 (%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5	87.9
20~29歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6	87.3
30~39歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4	88.4
40~49歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8	88.6
50~59歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2	88.1
60~69歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8	88.1
70歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7	87.1

階層の全体計(20歳以上)では「廃止反対」が50.5%と、「廃止賛成」(44.8%)をわずかに上回る形となっており、男性50歳代での定年制「廃止反対」の割合の高さが目立つ。

年齢階層で細かく見ると、女性は全ての年齢階層で、全体計と同様に、「廃止反対」と「廃止賛成」の差がほとんどない。一方、男性の20歳代、30歳代では、「廃止反対」が「廃止賛成」を大きく上回っている(それぞれ29.3ポイント、13.8ポイント)のが特徴的。50歳代で定年制「廃止反対」の割合が高いことの原因を推測するのは難しいが、20歳代、30歳代の若年層については、定年制がなくなって高齢者が職場にとどまることを嫌って、「廃止反対」を支持する割合が高く出ていると容易に推測できる。

高い日本的雇用慣行への評価

日本的雇用慣行について、50歳代、60歳代の中高年齢層はどのように評価しているだろうか。「一つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」(「終身雇用」)を支持する50歳代、60歳代の割合は、ともに88.1%(図表4)。全ての年齢階層で87~88%台の

支持があり、年齢階層による特徴的な違いは見られない。定期的実施している本調査の過去の結果を見ると、2004年調査までは、20歳代の「終身雇用」支持率を50歳代、60歳代が大きく上回っており（それぞれ14.7ポイント、17.3ポイント）、年齢階層が上がるほど「終身雇用」支持率は高まる傾向を示していた。前々回の2007年調査から、20歳代、30歳代の若年層で「終身雇用」支持がどちらも10ポイント以上伸び、全ての年齢階層で支持率が8割を超え、年齢階層間の差は急激に小さくなった。

「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」（「年功賃金」）については、50歳代、60歳代の中老年層の支持率は、それぞれ76.2%、75.7%（図表5）。年齢階層が上がるに従って、支持割合がわずかに高まっているが、年齢階層間の差は小さく、どの階層でも7～8割の高い支持率となっている。「終身雇用」と同様に、2004年調査までは、年代が上がるに従って「年功賃金」の支持率が高まる傾向が明確だったが、2007年調査で20歳代の支持率が約20ポイント伸び、2011年調査では30歳代で約10ポイント伸びて、年齢階層間の差が急速に縮まった。

50、60歳代の7割が「生活に満足」

全般的な生活に関する満足度については、50歳代、60歳代で、それぞれ69.5%、70.7%が「満足」（「満足している」「まあ満足している」の合計）と回答（図表6）。年代に比例しているわけではないが、他の年齢階層に比べて、50歳代、60歳代はわずかに高くなっている。この傾向は過去の調査結果でも同様となっている。

しかし、年齢の違いによる処遇についての不公平感を尋ねた問いでは、50歳代、60歳代で、それぞれ54.9%、50.2%と過半数が不公平感を感じるとしている（図表7）。他の年齢階層と比較すると、この50歳代、60歳代とともに、20歳代で不公平に感じている割合が高い。

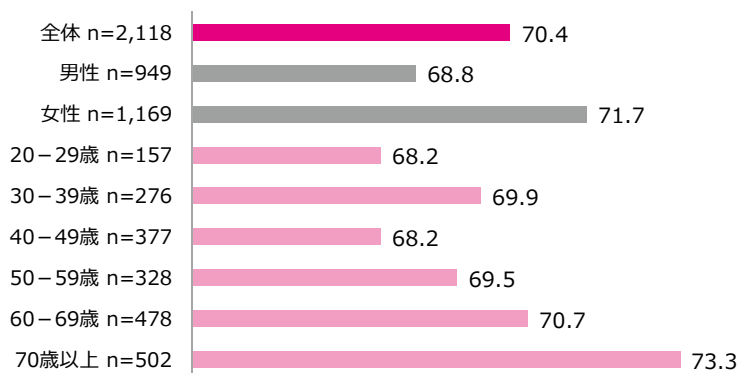
60歳代の8割が「能力発揮ができています」

現在就いている仕事に対する評価はどうだろう

図表5 「年功賃金」の支持割合 (%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	60.8	61.8	62.3	66.7	71.9	74.5	76.3
20-29歳	56.2	54.5	54.1	56.1	75.5	74.5	72.6
30-39歳	56.8	57.7	55.8	62.3	63.8	73.1	72.8
40-49歳	55.3	58.2	61.5	66.4	68.2	70.2	73.7
50-59歳	60.2	61.3	61.8	67.4	72.0	73.0	76.2
60-69歳	66.9	67.9	67.4	69.5	72.4	75.5	75.7
70歳以上	73.0	70.1	72.0	74.5	79.1	80.2	82.1

図表6 現在の生活に満足している割合 (%)



図表7 「年齢」の違いによる処遇の公平感 (%)

	公平である	だいたい公平である	あまり公平でない	公平でない	わからない	公平である(計)	公平でない(計)
全体 n=2,118	5.1	40.7	38.5	11.9	3.9	45.7	50.4
男性 n=949	7.3	43.3	34.5	11.7	3.3	50.6	46.2
女性 n=1,169	3.3	38.5	41.8	12	4.4	41.7	53.8
20-29歳 n=157	3.8	42	40.8	12.1	1.3	45.9	52.9
30-39歳 n=276	5.1	46	34.8	12	2.2	51.1	46.7
40-49歳 n=377	5.3	45.6	40.3	8	0.8	50.9	48.3
50-59歳 n=328	3.7	40.2	43.9	11	1.2	43.9	54.9
60-69歳 n=478	5.6	39.7	37.4	12.8	4.4	45.4	50.2
70歳以上 n=502	5.6	34.7	36.1	14.3	9.4	40.2	50.4

図表8 仕事に対する満足感 (%)

	努力に見合った処遇	能力の発揮
全体 n=2,118	58.4	71.2
男性 n=949	61.1	73.2
女性 n=1,169	55.6	69.3
20-29歳 n=157	53.0	57.3
30-39歳 n=276	53.6	63.5
40-49歳 n=377	59.9	72.8
50-59歳 n=328	58.6	72.6
60-69歳 n=478	57.9	78.0
70歳以上 n=502	72.2	80.0

か。「努力に見合った処遇が得られる」かどうかについては、50歳代、60歳代の満足度はそれぞれ58.6%、57.9%で、20歳代、30歳代の若年層（それぞれ53.0%、53.6%）と比べてわずかに高くなっている（図表8）。「自分の能力が十分に発揮できている」かどうかでは、50歳代の72.6%、60歳代の78.0%が満足していると回答。他の年齢階層と比べると、年代が上がるに従って満足している割合が高い（図表8）。60歳代では20歳代の満足割合（57.3%）を20ポイント以上上回っている。

職業能力に自信がある割合は50歳代がトップ

そもそも、中高年齢層は自分の職業能力についてどのように認識しているのか。職業能力に「自信がある」割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）は50歳代で70.4%と、他の年齢階層と比べて最も高く、次いで30歳代、40歳代（それぞれ65.6%、64.7%）が続く（図表9）。定年まで、勤務経験を積むことで自信を深めていくようだ。60歳代で「自信がある」のは59.6%と低くなっており、これは、定年を迎えて、今までの蓄積が活かさない仕事に就いているケースがあるからかもしれない。

大多数が「失業＝経済的困難」を連想

仕事に対する意識を、「仕事を失うこと＝失業」に抱くイメージから見てみよう。「失業」のイメージについて、経済的側面で、「経済的に困難になる」と思う割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同じ）は、50歳代、60歳代で、それぞれ95.1%、96.9%と大多数（図表10）。これは、他の年齢階層でも差異がなく、全ての年齢階層で94～97%の高い割合を示している。

社会的側面から「社会的つながりの喪失」だと思ふ割合は、50歳代、60歳代で、それぞれ75.9%、76.6%と、最も割合の高い40

図表9 現在の職業能力に対する自信の有無 (%)

	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	自信がある	自信がない
全体 n=2,118	20.8	37.0	18.2	17.8	6.2	57.8	36.0
男性 n=949	28.7	41.6	14.1	11.8	3.8	70.3	25.9
女性 n=1,169	14.4	33.3	21.6	22.6	8.2	47.6	44.1
20-29歳 n=157	10.2	33.1	38.2	15.9	2.5	43.3	54.1
30-39歳 n=276	18.8	46.7	24.3	10.1	0.0	65.6	34.4
40-49歳 n=377	15.6	49.1	22.0	11.7	1.6	64.7	33.7
50-59歳 n=328	18.6	51.8	15.5	10.1	4.0	70.4	25.6
60-69歳 n=478	29.5	30.1	14.2	19.5	6.7	59.6	33.7
70歳以上 n=502	22.1	20.7	11.4	30.5	15.3	42.8	41.8

図表10 失業についてのイメージ：生活が経済的に困難になる (%)

	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	経済的に困難になると思う	経済的に困難にとは思わない
全体 n=2,118	84.5	11.8	1.4	1.5	0.8	96.2	2.9
男性 n=949	83.4	13.2	1.3	1.9	0.3	96.5	3.2
女性 n=1,169	85.4	10.6	1.5	1.2	1.3	96.0	2.7
20-29歳 n=157	80.9	16.6	1.3	0.6	0.6	97.5	1.9
30-39歳 n=276	84.8	12.7	0.7	1.4	0.4	97.5	2.2
40-49歳 n=377	84.9	12.5	1.3	1.3	0.0	97.3	2.7
50-59歳 n=328	82.9	12.2	3.0	1.5	0.3	95.1	4.6
60-69歳 n=478	86.0	10.9	1.0	1.5	0.6	96.9	2.5
70歳以上 n=502	84.7	9.8	1.2	2.0	2.4	94.4	3.2

図表11 失業についてのイメージ：社会的つながりの喪失 (%)

	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	そう思う(計)	そう思わない(計)
全体 n=2,118	39.7	33.4	14.7	10.5	1.7	73.1	25.2
男性 n=949	38.1	34.0	15.0	12.0	0.8	72.2	27.0
女性 n=1,169	40.9	32.9	14.5	9.2	2.4	73.8	23.8
20-29歳 n=157	33.1	33.8	22.9	9.6	0.6	66.9	32.5
30-39歳 n=276	36.6	35.5	17.4	10.1	0.4	72.1	27.5
40-49歳 n=377	39.8	37.9	14.6	7.4	0.3	77.7	22.0
50-59歳 n=328	37.8	38.1	16.2	7.9	0.0	75.9	24.1
60-69歳 n=478	43.3	33.3	10.0	12.8	0.6	76.6	22.8
70歳以上 n=502	41.0	25.9	14.3	12.7	6.0	66.9	27.1

図表12 失業についてのイメージ：アイデンティティの喪失 (%)

	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	そう思う(計)	そう思わない(計)
全体 n=2,118	16.2	21.4	26.1	34.4	1.9	37.6	60.5
男性 n=949	17.0	21.4	26.7	33.7	1.3	38.4	60.4
女性 n=1,169	15.7	21.4	25.6	35.0	2.4	37.0	60.6
20-29歳 n=157	12.1	29.3	27.4	30.6	0.6	41.4	58.0
30-39歳 n=276	13.4	19.2	31.5	34.8	1.1	32.6	66.3
40-49歳 n=377	13.3	25.5	30.5	30.2	0.5	38.7	60.7
50-59歳 n=328	15.5	23.5	30.5	30.5	0.0	39.0	61.0
60-69歳 n=478	18.4	19.9	22.4	38.1	1.3	38.3	60.5
70歳以上 n=502	19.7	17.1	19.9	37.6	5.6	36.9	57.6

歳代（77.7%）に次ぐ高さとなっている（図表11）。20歳代は66.9%、30歳代では72.1%と、40歳以上の年齢階層に比べて相対的に低くなっている。さらに、失業を「アイデンティティの喪失」だと思うかどうか聞いたところ、50歳代、60歳代で、それぞれ39.0%、38.3%だった（図表12）。過去の調査では、年齢階層が上がるに従って「アイデンティティの喪失」と思う割合が若干高い傾向にあったが、今回調査では、年齢による傾向の違いは見られなくなっている。

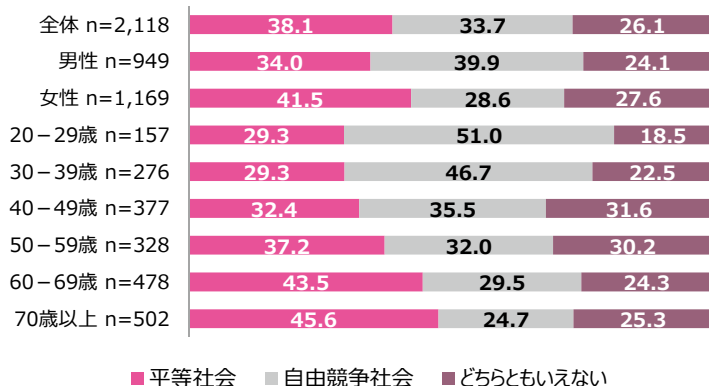
若年層ほど支持が低い「平等社会」

日本が目指すべき社会像についての考えを見ると、50歳代の37.2%、60歳代の43.5%が「貧富の差の少ない平等社会」（「平等社会」）を支持しており、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」（「自由競争社会」）を支持する割合は、それぞれ32.0%、29.5%（図表13）。他の年齢階層と比べると、「平等社会」では、若いほど支持率が低く、20歳代、30歳代ではともに29.3%と、60歳代（43.5%）と14.2ポイントの差がある。逆に、「自由競争社会」の支持割合は、若いほど高く、20歳代で51.0%、30歳代で46.7%となっており、中高年齢層との差が15～20ポイント程度と大きい。

7割が自分の健康に不安

生活に係わる不安についても、健康面や経済面、人間関係などの具体的な項目を挙げて聞いている。「自分の健康」について不安に感じている割合は、50歳代、60歳代で、それぞれ70.4%、71.3%と高い（図表14）。他の年齢階層と比べると、当然ながら、年齢が高いほど健康不安を感じる割合は高く、若年層（20歳代43.3%、30歳代56.5%）との差が大きい。「家族の健康」では、「自分の健康」と比べて、年齢による差異は小さく、中高年齢層の50歳代、60歳代（それぞれ77.7%、75.3%）と若年層の20歳代、30歳代（それぞれ67.5%、65.9%）の差は10ポイント程度となっている（図表14）。「収入や資産」について不安を感じている割合は、50歳代が69.2%で、60歳代が60.0%（図表14）。年齢階層全体を眺めると、子供の教育や住宅ローンなどで負担がかさむライフ

図表13 目指すべき社会像 (%)



図表14 生活にかかわる不安感 (%)

	自分の健康	家族の健康	収入や資産	老後の生活設計	家族・親族間の人間関係
全体 n=2,118	65.9	72.7	62.9	70.8	37.1
男性 n=949	66.2	69.3	62.3	69.0	37.5
女性 n=1,169	65.7	75.4	63.4	72.3	36.8
20-29歳 n=157	43.3	67.5	67.5	52.2	28.7
30-39歳 n=276	56.5	65.9	62.0	67.0	33.7
40-49歳 n=377	64.5	72.7	72.1	80.9	38.5
50-59歳 n=328	70.4	77.7	69.2	81.4	44.5
60-69歳 n=478	71.3	75.3	60.0	73.6	41.0
70歳以上 n=502	71.1	72.3	53.6	61.6	32.1

図表15 望ましい生活 (%)

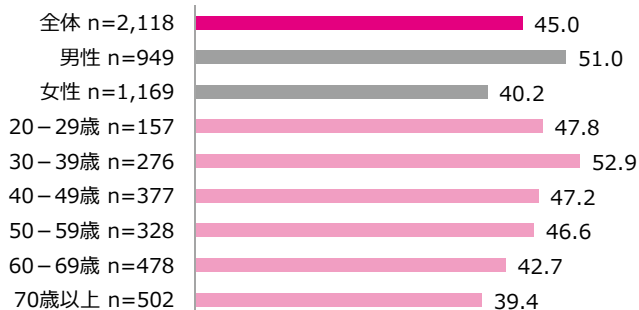
	脱物質主義	現状維持志向
全体 n=2,118	76.6	53.6
男性 n=949	76.2	49.7
女性 n=1,169	76.9	56.7
20-29歳 n=157	68.2	51.0
30-39歳 n=276	70.7	42.0
40-49歳 n=377	72.7	48.8
50-59歳 n=328	81.1	54.6
60-69歳 n=478	82.0	58.8
70歳以上 n=502	77.3	58.8

ステージにいる40歳代（72.1%）、50歳代（69.2%）で、他の年齢階層と比べて不安を感じる割合が高くなっている。

50歳代の8割は老後の生活設計が心配

「老後の生活設計」に不安を感じる割合は、50歳代が81.4%で、60歳代が73.6%（図表14）。年齢階層全体を眺めると、これから「老後」に向かう定年前の40歳代（80.9%）、50歳代（81.4%）で、他の年齢

図表 16 「自己肯定感」を持っている割合 (%)



階層に比べ「老後の生活設計」に不安を感じる割合が高くなっている。「家族・親族間の人間関係」に関する不安については、中高年齢層の50歳代、60歳代で不安を感じる割合が、他の年齢階層に比べて高く、それぞれ44.5%、41.0% (図表14)。20歳代、30歳代では、それぞれ28.7%、33.7%となっている。

年齢階層が上がるほど高い「脱物質主義」

どのような生活が望ましいと思っているか、①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置きたい(「脱物質主義」) ②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(「現状維持志向」)——と具体的なイメージを挙げて聞いた。心の豊かさを優先する「脱物質主義」については、中高年齢層(50歳代、60歳代)で支持割合(「そう思う」割合)が高く(それぞれ81.1%、82.0%)、概ね年齢階層が上がるほど支持率が高くなっている(図表15)。

「現状維持志向」についても、中高年齢層(50歳代、60歳代)の支持割合(それぞれ54.6%、58.8%)が他の年齢階層と比べて相対的に高くなっている(図表15)。

また、「自分には、仕事以外で他人に誇れるものがある」という意識(「自己肯定感」)を持っているかも聞いている。中高年齢層(50歳代、60歳代)で自己肯定感を持っている割合は、それぞれ46.6%、42.7% (図表16)。年齢階層で眺めると、若年層(20歳代47.8%、30歳代52.9%)と比べて、中高年齢層で自己肯定感を持つ割合が相対的に低くなっている。

労働政策研究・研修機構(JILPT) 新刊のご案内

日本の雇用紛争

(著)濱口桂一郎 JILPT主席統括研究員 A5判 326頁 2016年1月29日発行 ISBN978-4-538-41158-3

『日本の雇用終了—労働局あっせん事例から』の全面改訂版！

2012年刊行の『日本の雇用終了—労働局あっせん事例から』を全面改訂。労働局あっせんに加え、労働審判及び裁判上の和解事案も統計分析し労働紛争の実態を示す。さらに労働局あっせんは雇用終了事案に限らず、すべての事案を詳細に内容分析。

目次	第1部 雇用紛争の法政策の推移
	第2部 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析 (労働政策研究報告書 No.174)
	第1章 調査研究の目的・方法と制度の概要
	第2章 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較統計分析
	第3章 若干の考察
	第3部 日本の雇用紛争の内容分析 (労働局あっせん事案から)
	一 解雇型雇用終了
	二 非解雇型雇用終了
	三 雇用終了以外の事案
	四 退職をめぐるトラブル
	○ 制度対象外事案

日本の雇用紛争

濱口桂一郎著



定価 **2,500円**+税

お求めは書店、または当機構までお申込みください。ウェブからもお申込みになれます。

独立行政法人
労働政策研究・研修機構
成果普及課

TEL: 03-5903-6263
FAX: 03-5903-6115
E-mail: book@jil.go.jp
<http://www.jil.go.jp/>