

特集

日本人の仕事観、生活観

「勤労意識はどう変化したか」



日本人の仕事観、社会意識の変化

JILEPT「日本人の仕事観」定点観測

「第4回勤労生活に関する調査」結果から

終身雇用、年功賃金に特徴づけられる日本型雇用慣行は、バブル崩壊後の長期不況のなかで大きな波に洗われた。そしてこの間、失業率の上昇や非典型型雇用の増大など、労働市場も大きな変貌を遂げた。こうした雇用・労働環境の変化が、日本人の勤労意識にどのような影響を及ぼしたのかを、JILEPTの勤労生活に関する調査などをもとに、多角的に検証する。

情報解析部 情報管理課

はじめに

労働市場の流動化、成果主義の広がりなど仕事を取り巻く環境が大きく変わりつつある中で、日本人の仕事観や

社会意識などには変化は生じているのだろうか。

労働政策研究・研修機構では、これらを明らかにすることを目的として、

二〇〇四年の八月から九月にかけて「第4回勤労生活に関する調査」を実施し

た。この調査は、一九九九年、二〇〇〇年、二〇〇一年と過去三回実施しており、今回が四回目となる継続調査である。

四回の調査結果からまず言えるのは、この五年間でほとんどの調査項目につ

いて、大幅な変動は観察されないという点であり、経済社会の変化のスピードに比べて、仕事観や社会意識は緩やかにしか変化しないことがうかがわれた。また、終身雇用を支持する人が約八割、年功賃金を支持する人も約七割と多く、この五年間で緩やかに支持が増加しているなど、従来からの日本型雇用慣行を再評価する兆しがみられ、非正規従業員が増加する労働市場の現実とのギャップが感じられた。しかしその一方で、多様な働き方のメリットを認める人も多いなど、仕事観が多様化している面もうかがわれた。

ではまず、この調査について簡単に説明し、その後、調査結果の中から、日本人の仕事観、社会意識の変化について紹介する。

調査の概要

「勤労生活に関する調査」は、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ことを目的としている。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ており、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など、勤労意識の多様な諸側面からアプローチすることを特徴としている。

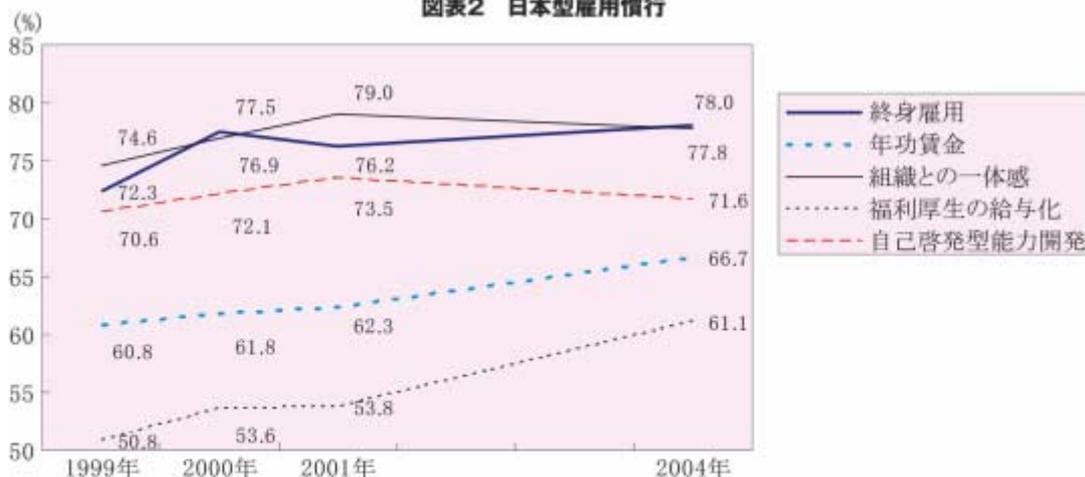
この調査は、定例の基本項目と、各回ごとのスペシャルトピックにより構成されている。基本項目については、

図表1 回答者の属性(第1回調査から第4回調査)

		1999年(第1回)	2000年(第2回)	2001年(第3回)	2004年(第4回)
総数		100.0 2,724人	100.0 2,778人	100.0 2,751人	100.0 2,729人
性	男性	46.5	45.1	45.9	47.6
	女性	53.5	54.9	54.1	52.4
年齢	20歳代	13.3	13.5	11.0	9.9
	30歳代	16.3	14.8	16.0	16.8
	40歳代	20.1	17.6	18.9	17.0
	50歳代	20.9	20.2	22.1	21.6
	60歳代	18.3	20.3	19.2	19.6
	70歳以上	11.2	13.7	12.9	15.1
	若者(20~34歳)	20.6	20.6	18.8	17.8

同一の質問項目を同一の調査法により継続して調査しているため、正確な時系列データを得られることが特徴である。

図表2 日本型雇用慣行



「第四回勤労生活に関する調査」は、二〇〇四年の八月から九月にかけて実施した。調査対象は、全国の二〇歳以上の男女四〇〇〇人である。調査対象は、①全国の市町村を、都道府県を単位として一地区に分類する、②各地区をさらに市郡規模によって一八に分

類する、という層化二段系統抽出法により抽出した。各ブロック、市郡規模別の層における二〇歳以上人口(二〇〇三年三月二日現在住民基本台帳値)の大きさにより四〇〇〇の標本(調査対象)を比例配分した。調査方法は、調査員による訪問面接調査である。

この調査の有効回答数は二七二九人(六八・二%)である。また、参考データとして、第一回調査から第四回調査の回答者の属性を示した(図表1)。なお、第一回、第三回の調査結果の詳細については、当機構ホームページに掲載されているので参照されたい。

「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

終身雇用:「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」
 年功賃金:「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」
 組織との一体感:「会社や職場への一体感を持つこと」
 福利厚生への給与化:「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」
 自己啓発型能力開発:「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」

図表3 望ましいキャリア形成



一企業キャリア:「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」
 複数企業キャリア:「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」
 独立自営キャリア:「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」+「最初から独立して仕事をするコース」

(http://www.jil.go.jp/institute/chosa/index.html)。

日本人の仕事観

まず、働き方についてみると、二〇〇四年では「終身雇用」を支持する割

合は約八割、「年功賃金」を支持する割合は約七割となっている。ここ五年間では、日本型雇用慣行の柱である「終身雇用」、「年功賃金」を支持する割合は上昇傾向にある。「終身雇用」では二〇〇〇年から二〇〇一年にかけて低下したが、二〇〇四年には再び上昇し

ている。年齢別にみると、「終身雇用」では、男性の四〇歳以上と女性の三〇歳以上で支持が増加しており、「年功賃金」では、男女とも三〇歳以上で支持が増加している。また、その一方で、「福利厚生」の給与化への支持は大幅に増えており、

企業丸抱えからの脱却を志向する面もみられる(図表2)。

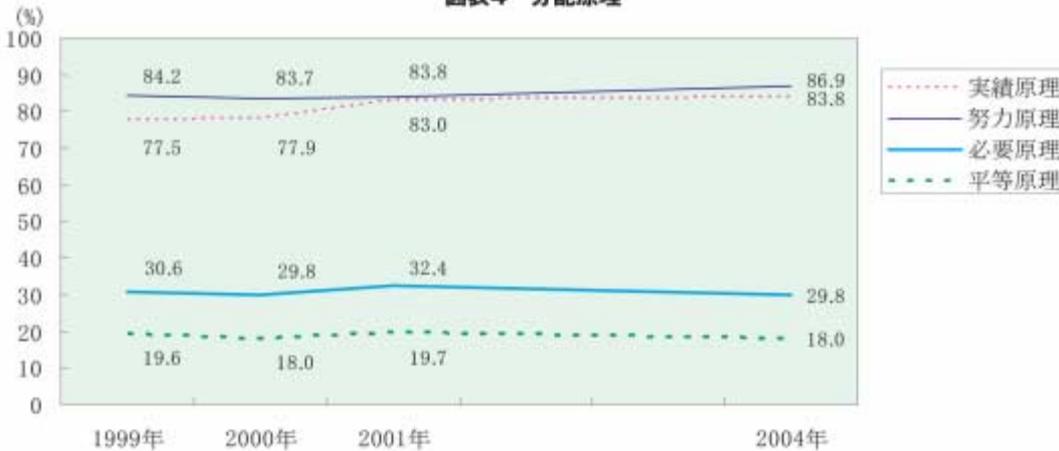
次に、望ましい仕事のコース(職業キャリア)についてみると、二〇〇四年では一つの企業に長く勤める「一企業キャリア」を望ましいとする割合が四二・九%、いくつかの企業を経験する「複数企業キャリア」を望ましいとする割合が二六・一%となっている。五年間を通じて、「一企業キャリア」が「複数企業キャリア」を上回って推移している(図表3)。

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分配の原理については、二〇〇四年では「努力原理(努力した人ほど多く得るのが望ましい)」を支持する割合が八六・九%、「実績原理(実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい)」が八三・八%となっている。五年を通じて、「努力原理」を支持する割合が最も高く、「実績原理」がこれに次いでいる(図表4)。

二〇〇四年のスペシャルトピックとして、家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方についても質問した。その結果、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」とする割合が約四割強と最も高く、「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」が約二割とこれに次いでいる。全体でみても、男女別に回答をみても、約六割が男性は仕事を優先するのが望ましいとしている。

これを若者(二〇〜三四歳)に限ってみると、「男性は仕事優先、女性は家庭優先」が約四割弱と最も高いが、「男性も女性も、仕事も家庭も」が約二割とこれに次いでいる(図表5)。

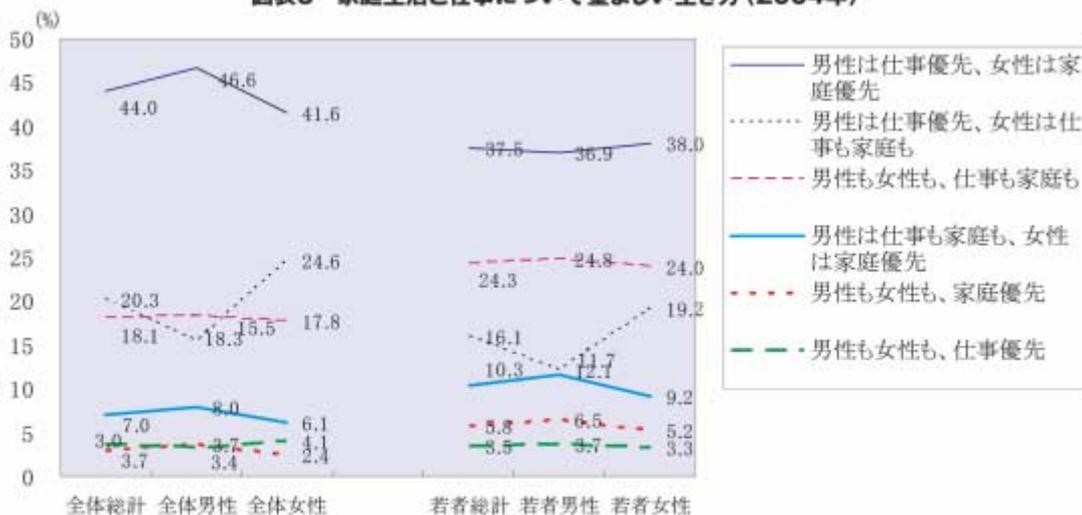
図表4 分配原理



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

実績原理:「実績をあげた人ほど多く得るのが望ましい」
 努力原理:「努力した人ほど多く得るのが望ましい」
 必要原理:「必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい」
 平等原理:「誰でも同じくらいに得るのが望ましい」

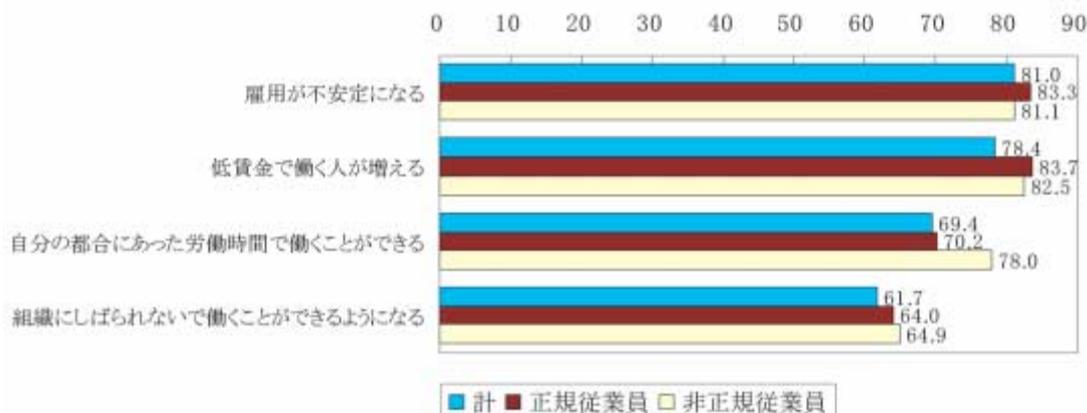
図表5 家庭生活と仕事について望ましい生き方(2004年)



全体総計 全体男性 全体女性 若者とは20〜34歳の者

仕事優先:「家庭のことはしないで仕事に専念」または「家庭のことも手伝うがあくまでも仕事を優先」
 家庭優先:「仕事もするが、あくまでも家庭のことを優先」または「仕事はしないで、家庭のことに専念」
 仕事も家庭も:「家庭のことと仕事を両立」

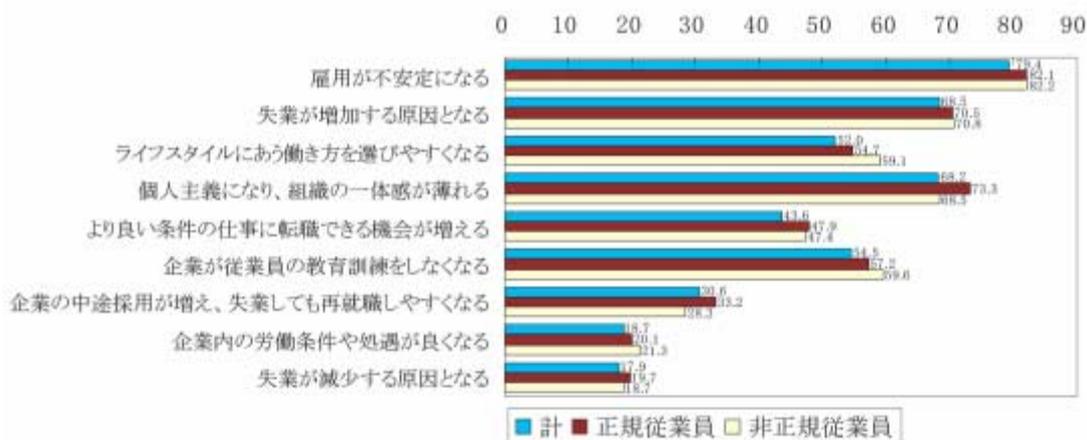
図表6 正社員でない働き方の増加(2004年) (%)



■ 計 ■ 正規従業員 □ 非正規従業員

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」
 「計」には無職、自営の者も含む。

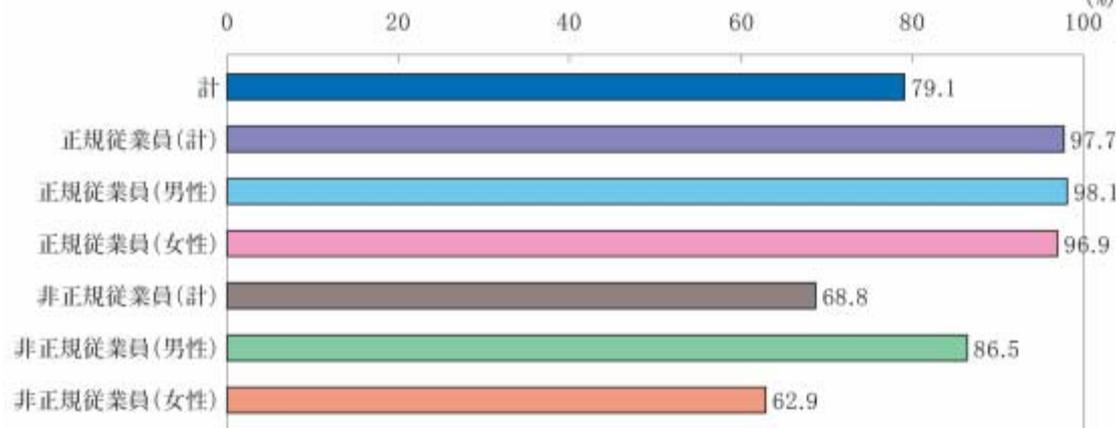
図表7 雇用の流動化(2004年) (%)



■ 計 ■ 正規従業員 □ 非正規従業員

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」
 「計」には無職、自営の者も含む。

図表8 正社員での就労希望(2004年) (%)



「正社員で働きたい」と「どちらかといえば正社員で働きたい」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」
 「計」には無職、自営の者も含む。

多様化する働き方

二〇〇四年調査では、就業形態や職業キャリアなど、働き方が多様化することについて、人々がどのように

えているかを明らかにするために、「スペシャリティック」として「多様化する働き方」を取り上げた。特に正規従業員、非正規従業員(従業員上の地位が「非正規従業員(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託)」

または「派遣社員」と回答した者。以下同じ。)という就業形態別に結果をとらえた。正社員でない働き方が増加することに対する評価について「雇用が不安定になる」、「低賃金で働く人が増える」

といった悪い面を認める割合が八割ある一方で、「自分の都合にあった労働時間で働くことができる」、「組織にしばられないで働くことができる」といった良い面を認める割合も六〜七割ある。就業形態別にみると、正規従業員、

図表9-1 仕事満足度【努力に見合った待遇】



「努力に見合った待遇が得られる」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表9-2 仕事満足度【能力発揮】



「自分の能力が十分に発揮できる」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表9-3 仕事満足度【仕事内容】



「仕事に新しいチャレンジがある」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表9-4 仕事満足度【職責の広さ】



「責任を任されている範囲が広い」について、「満足している」と「まあ満足している」の合計
非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

非正規従業員でそれほど大きな差はないが、悪い面を認める割合は正規従業員でやや高く、良い面を認める割合は非正規従業員でやや高い(図表6)。
また、雇用が流動化し、転職・離職する人が多くなることについては、「雇用が不安定になる」、「失業が増加する原因となる」、「個人主義になり、組織の一体感が薄れる」といったデメリットを認める割合が高い。一方で、「ライフスタイルにあう働き方を選びやす

仕事満足度

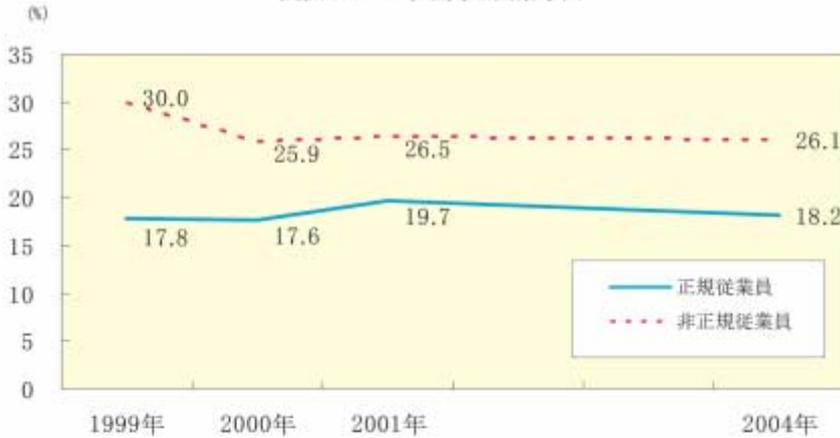
くなる」といったメリットを認める割合も高い(図表7)。
実際に自分が企業で雇われて働く場合には、正規従業員の約一〇割、非正規従業員でも約七割、非正規従業員男性に限ると約九割が「正社員で働きたい」としている(図表8)。

仕事の満足度についてみると、「努力に見合った待遇が得られる」、「自分の能力が十分に発揮できる」、「仕事に新しいチャレンジがある」、「責任を任されている範囲が広い」という四つの項目すべてで、正規従業員では横ばいかやや低下しており、一方、非正規従業員ではやや上昇の傾向がある。このため、仕事満足度については、正規従業員と非正規従業員の差は小さくなっている(図表9-1、9-2、

失業不安

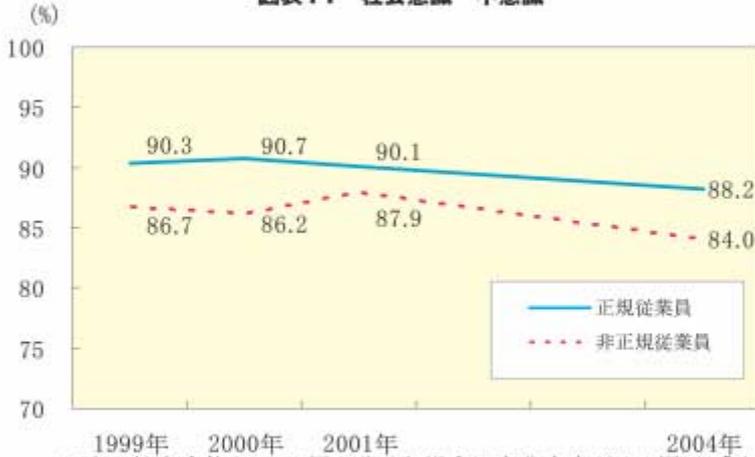
9-3、9-4)。
失業に関する考えについては、近い将来(一年以内)に失業の不安があるかどうかについては、非正規従業員の方が正規従業員と比較して、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」とする者が高い割合で推移している(図表10)。

図表10 1年以内の失業不安



「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表11 社会意識 中意識



日本の社会全体を5つの層に分けた場合に自分自身が入る層が、「中の上」、「中の中」、「中の下」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

図表12 社会意識 現在の生活の満足度



現在の生活について「満足している」と「まあ満足している」の合計
 非正規従業員:「非正規従業員(パート、アルバイト等)」+「派遣社員」

中意識

「中意識(日本の社会全体を5つの層に分けた場合に自分自身が入る層が「中の上」、「中の中」、「中の下」をもつ人の割合をみると、正規従業員、非正規従業員とも二〇〇四年には低下している。正規従業員と比較すると非正規従業員の中意識は低い割合で推移している(図表11)。

生活満足度

現在の生活の満足度については、正規従業員と比較して非正規従業員では低い。二〇〇四年には正規従業員と非正規従業員の差は拡大している(図表12)。

世の中についての不公平感

いまの世の中について不公平感をもつ割合は、非正規従業員では約八割、

日本型雇用慣行の支持

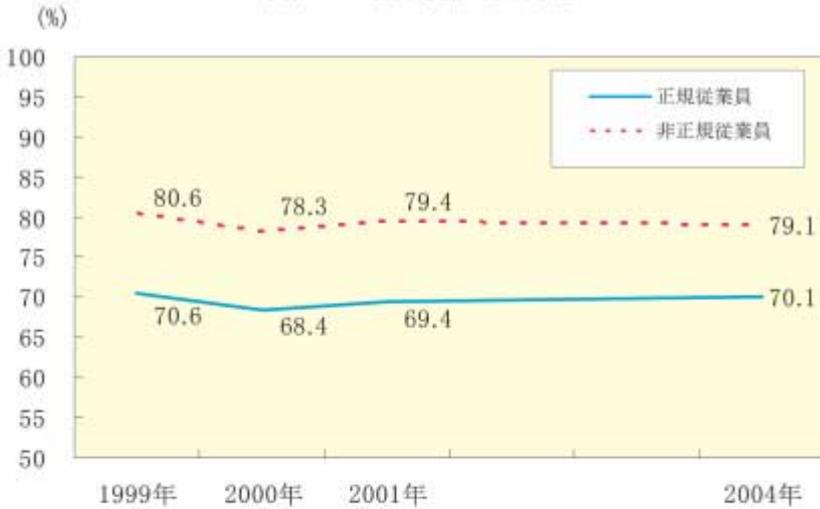
「終身雇用」、「年功賃金」といった日本型雇用慣行を支持する割合についてみると、正規従業員、非正規従業員とも上昇傾向にある。就業形態別に大きな違いはみられず、非正規従業員も日本型雇用慣行を支持している(図表14)。

正規従業員では約七割で推移しており、非正規従業員の方が不公平感を感じている者の割合が高い(図表13)。

まとめ

以上、簡単に調査の結果を紹介し、主に、日本人の仕事観のここ五年間の変化や、多様化する働き方についての考え、仕事満足度、失業不安等について正規従業員と非正規従業員の対比という観点から概観した。
 その結果、終身雇用、年功賃金を支持する割合が上昇している、職業キャリアについては、一つの企業に長く勤めるコースを望ましいとする割合がい

図表13 社会意識 不公平感



いまの世の中について「あまり公平でない」、「公平でない」の合計
非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」+「派遣社員」

図表14 日本型雇用慣行



「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
非正規従業員：「非正規従業員（パート、アルバイト等）」+「派遣社員」

くつつかの企業を経験するコースを上回っている。家庭と仕事について、男性、女性とも約六割が男性は仕事優先であることを支持していることが明らかになった。

さらに、正社員でない働き方の増加や雇用の流動化など働き方が多様化することについては、良い面と悪い面について認める人がそれぞれ多いが、自身自身については、正社員での就労を希望する者が多い。実際に、正規従業員と非正規従業員の仕事や社会に対する意識を比較してみると、仕事の満足度については両者の差は小さくなって

いるが、正規従業員よりも失業不安が高く、生活の満足度は低く、世の中についての不公平感が高い非正規従業員の姿が明らかになった。

今後数年おきにこの調査を実施し、時系列データを蓄積していく予定である。企業の雇用管理制度や働き方等勤労者を取り巻く状況が変化していく中で、日本人の仕事観はどう変化しているのか。これらを考える際に、この調査により収集したデータが参考となることを期待したい。

【参考文献】
今田幸子二〇〇〇「働き方の再構築—多様化し混迷する勤労意識のゆくえ」『日本労働研究雑誌』No.四七九
日本労働研究機構二〇〇三「第一回勤労生活に関する調査（一九九九年）」資料シリーズNo.一三九
日本労働研究機構二〇〇三「第二回勤労生活に関する調査（二〇〇〇年）」資料シリーズNo.一四〇
日本労働研究機構二〇〇三「第三回勤労生活に関する調査（二〇〇一年）」資料シリーズNo.一四一
日本労働研究機構二〇〇四「勤労意識のゆくえ—勤労生活に関する調査（一九九二年、二〇〇〇年、二〇〇二年）」労働政策研究報告書No.二〇〇〇、二〇〇〇、二〇〇〇

所得と住居が低下
—勤労者生活指標

当機構から発売中の「ユースフル労働統計 労働統計加工指標集二〇〇五」では、勤労者生活の満足度を時系列別でみたときに、どのように推移しているかを見るために、勤労者生活指標を作成している。

指標は勤労者生活に関わるさまざまな指標を、①所得②消費生活③住生活④余暇生活⑤教育⑥健康⑦老後生活—の七つのカテゴリーに分類したうえで、カテゴリーごとに指標を合成した。その結果、一九九五年

前の一九九〇年を比較すると、所得と住居が一〇〇を大きく下回っている。一方、教育や余暇、老後などで指標は大きくなっている。

総合指標で見ると、九〇年から九五五年にかけて高まるが、九五年から二〇〇一年にかけては低下している。これは勤労者生活の向上の程度を示すものであり、生活水準を示すものでない点に留意が必要である。なお、指標の収集に際しては、各カテゴリーごとに、「勤労者本人及び家族を中心とした個人生活環境」と「社会制度などを中心とした社会生活環境」の両面を組み合わせたことができるような配慮をした。

