

2019年10月5日
日本社会学会@東京女子大学

社会規範からみる日本的雇用

労働政策研究・研修機構

高橋 康二

t_koji@white.plala.or.jp

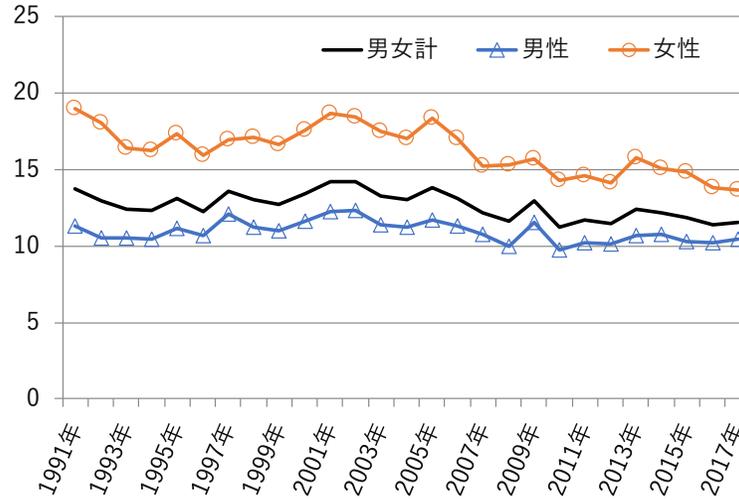
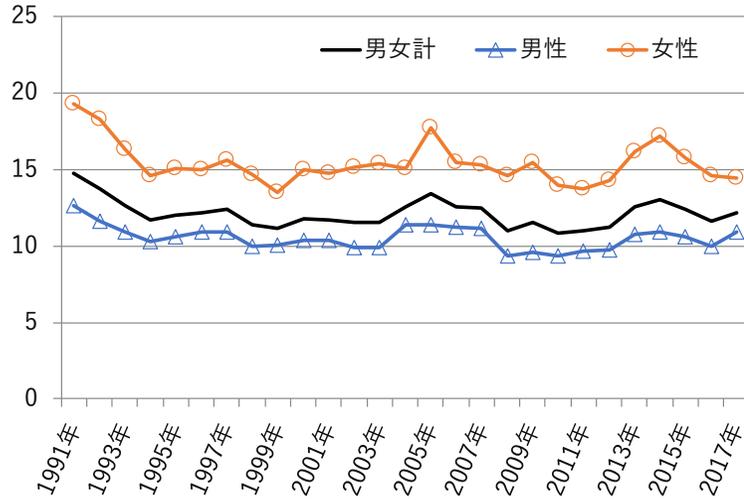
1 背景、概念、問い

1.1 背景——長期雇用（＝日本的雇用の背骨）の持続

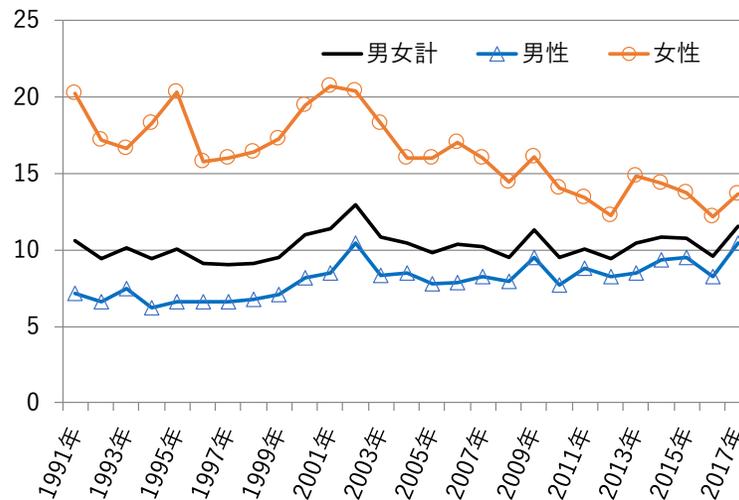
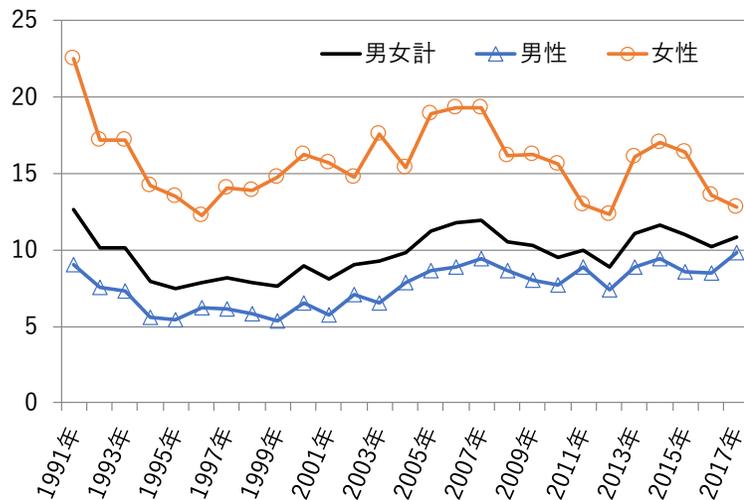
入職率 (%)

離職率 (%)

企業規模計



1000人以上



- 「長期雇用慣行は全面的に崩れ去ったわけではない」（加藤・神林 2016: 44）。
- 「少なくとも製造大企業においては、長期雇用慣行に大きな変化はなさそうである」（高橋 2017: 41）。
- ちなみに、正社員の代わりに非正社員が不安定労働に従事しているが、若年層では既に非正社員比率は低下し始めている。（「労働力調査」を参照）

※厚生労働省「雇用動向調査」より。いずれも一般労働者の値。

1.2 雇用と社会規範

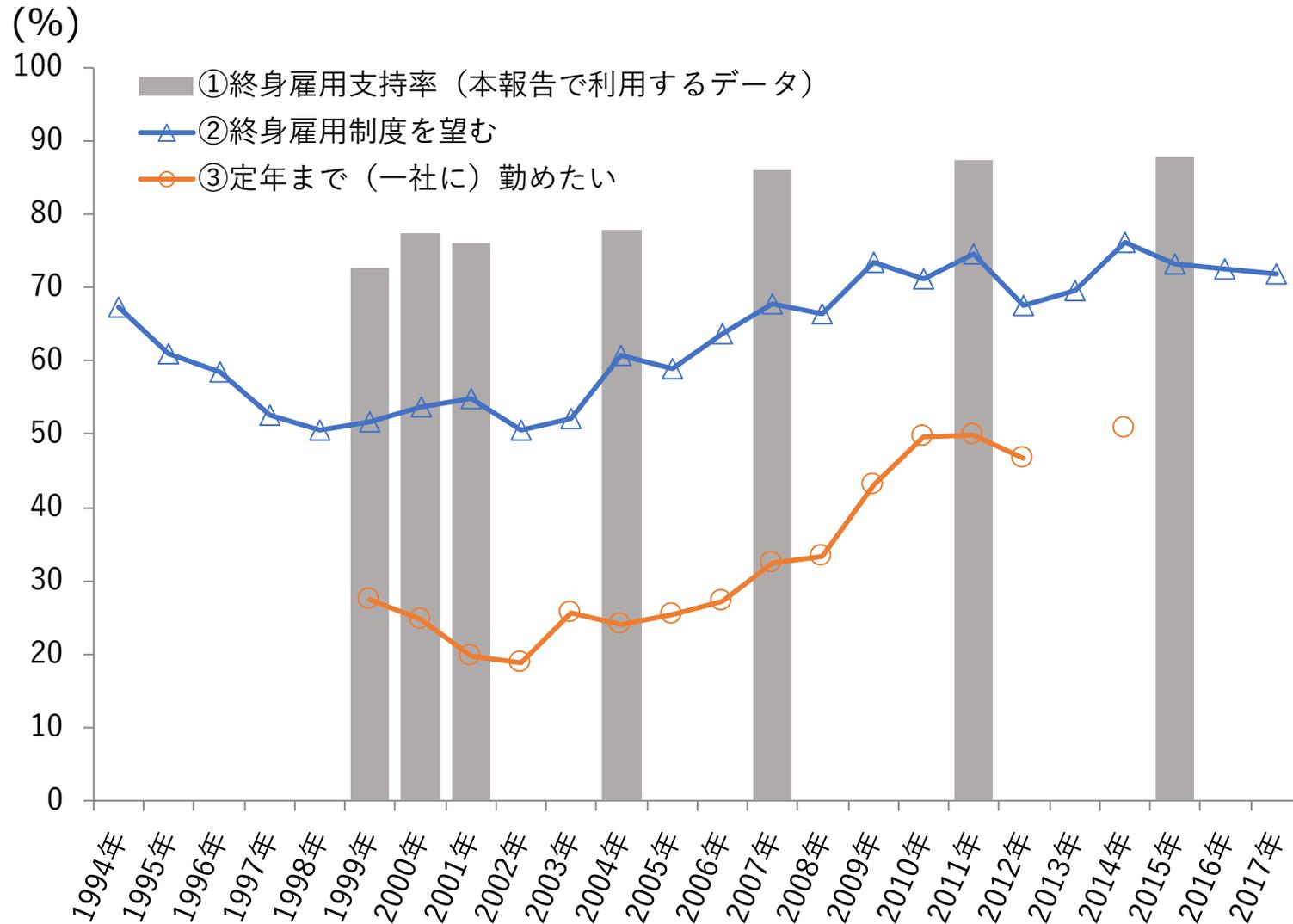
- 一般に「社会規範」とは：
 - 「望ましいand/or適切であるとみなされる行動についての、共有された期待」（Scott 2014: 519）
 - 「『それ以外の行動もとれるのに、ひとびとが従うべきだと共通に考えて、ある行動をとる』ならば、社会規範がある」（小林 2002）
- 雇用に関連する社会規範について：
 - Abegglen (1958) が、企業経営が適合すべき「文化」「社会制度」と呼んだものに近い。
 - Dore (1990) が、「市場指向型」「組織指向型」の組織の成立条件と考えたものに近い。
 - Jacobyの用例：「アメリカ型のコーポレート・ガバナンスと雇用慣行は過度に短期主義的、個人主義的で、企業責任に関する日本の社会規範と衝突するゆえに、日本には不適當だと考えられている」（Jacoby 2005=2005: 12）
- 本報告で取り上げるのは、社会規範の構成要素としての、一般人の意見・意識。それらは、社会規範そのものではないが、現実の雇用制度改革を促したり遅らせたりするのに一役買う。

1.3 目的と問い

- [目的] 長期雇用に関する一般人の意見・意識の現状と変化の方向性、それらの要因を明らかにし、長期雇用のゆくえについて示唆を得る。
- [問い] 具体的には：
 - (1) 終身雇用（定年まで雇用/勤続する慣行）への支持の規定要因を明らかにする。
 - (2) 2000年代以降の終身雇用支持率（支持スコア）上昇の理由を探索する。

2 既存調査と仮説

2.1 既存調査から——終身雇用支持率の上昇



- 本日利用するデータ（JILPT（2016）で集計値のみ公表）を含め、複数の調査が、終身雇用、一社勤続の支持率・希望率上昇を示唆。
- 誰が終身雇用を支持しているのか？ 支持率上昇の理由は？

①JILPT「勤労生活に関する調査」、②産業能率大学「新入社員の会社生活調査」、③日本能率協会「新入社員『会社や社会に対する意識調査』」より。調査対象は、①は全国無作為抽出の個人、②は産業能率大学運営の新入社員向け研修参加者、③は日本能率協会運営の新入社員向け研修参加者。各団体HPを参照。

2.2 仮説 (1) 投資家・経営者性

- 雇用制度改革の震源地は“stock market capitalism” (Dore 2000=2001)。ゆえに、高所得者ほど**終身雇用**に**批判的**だろう。
- 強すぎる雇用規制は、経営者にとっても足枷となる。ゆえに、経営者・役員、その予備軍としての高学歴者は、**終身雇用**に**批判的**な傾向があるだろう。

2.2 仮説 (2) アウトサイダー性

- 終身雇用は、大企業・正社員の企業別労使関係の産物。それゆえ、そのアウトサイダーとしての、
 - 非正規労働者
 - 中小企業セクター就業者、自営業者は、**終身雇用**に**批判的**な傾向があるだろう（高橋 2007）。
- また、特定の企業と長期的な利害を共有していない、
 - 若者（玄田 2001）
 - 短期勤続者（八代 1997）も、**終身雇用**に**批判的**な傾向があるだろう。

3 方法

3.1 データ—JILPT「勤労生活に関する調査」

- 1999～2015年まで7回実施の質問紙調査。訪問面接法。
- 全国20歳以上の男女4,000名を（その都度）無作為抽出。
- 雇用制度への意見、その背後にある価値観を、同じ質問でたずねる。
- 第1～6回データは、JILPTデータアーカイブで利用可。

◆回収状況

	第1回 1999年	第2回 2000年	第3回 2001年	第4回 2004年	第5回 2007年	第6回 2011年	第7回 2015年
配布数	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
有効回答数	2,724	2,778	2,751	2,729	2,315	2,264	2,118
有効回答率 (%)	68.1	69.5	68.8	68.2	57.9	56.6	53.0
回答者属性							
男性 (%)	46.5	45.1	45.9	47.6	43.9	45.6	44.8
平均年齢 (歳)	49.5	50.7	50.7	51.7	53.7	53.4	55.5

3.2 分析方法

(1) 終身雇用支持の規定要因

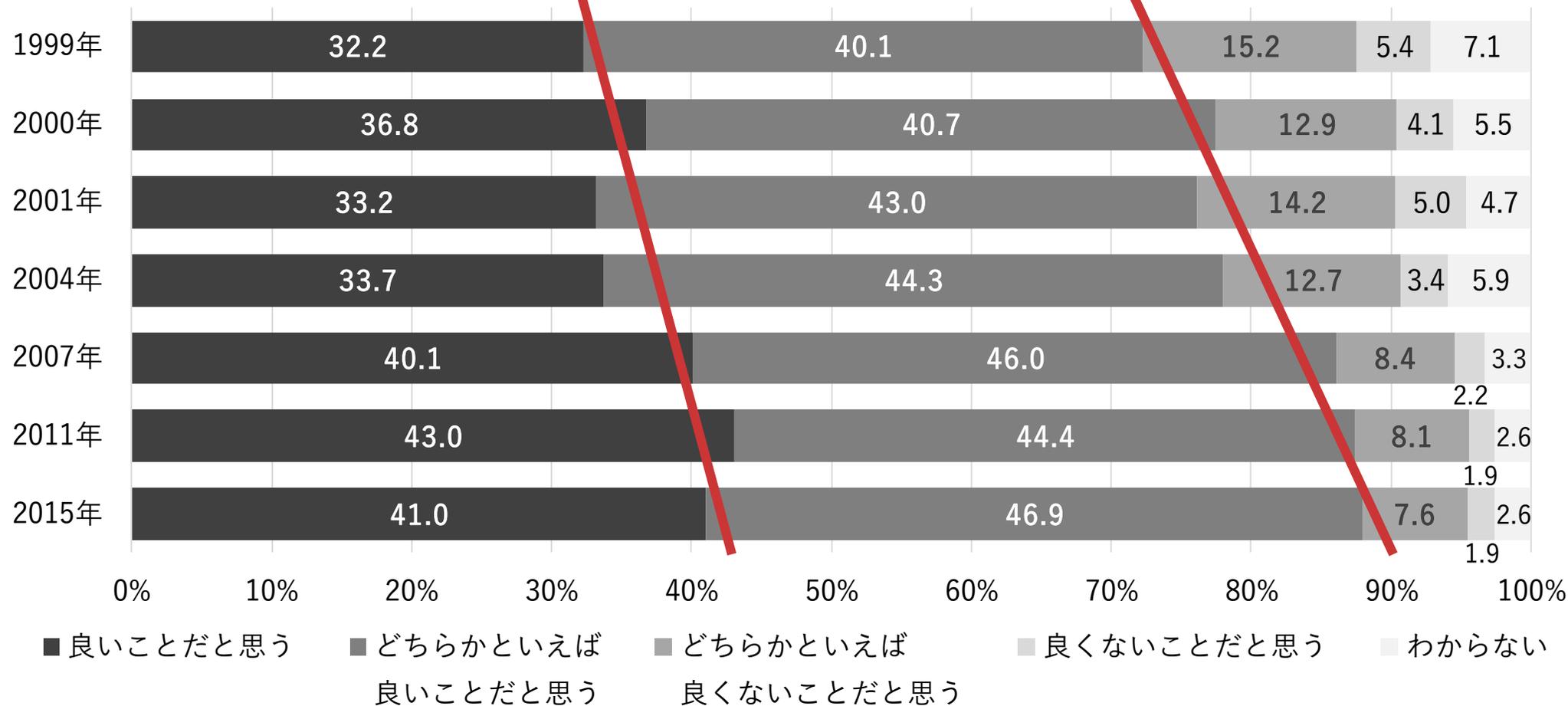
- モデル： Pooled OLS
- 被説明変数： 終身雇用支持スコア（1～4点）
- 説明変数： 年齢、学歴（教育年数）、所得、雇用形態、企業規模、勤続年数
- コントロール変数： 性別

(2) 終身雇用支持率の上昇理由 ※探索的分析

- 終身雇用支持率の上昇幅が大きいセグメントを特定する。
- そのセグメントの終身雇用支持率がなぜ上がったのか（なぜ以前は低かったのか）を、セグメント×時点の交互作用項を用いて分析。

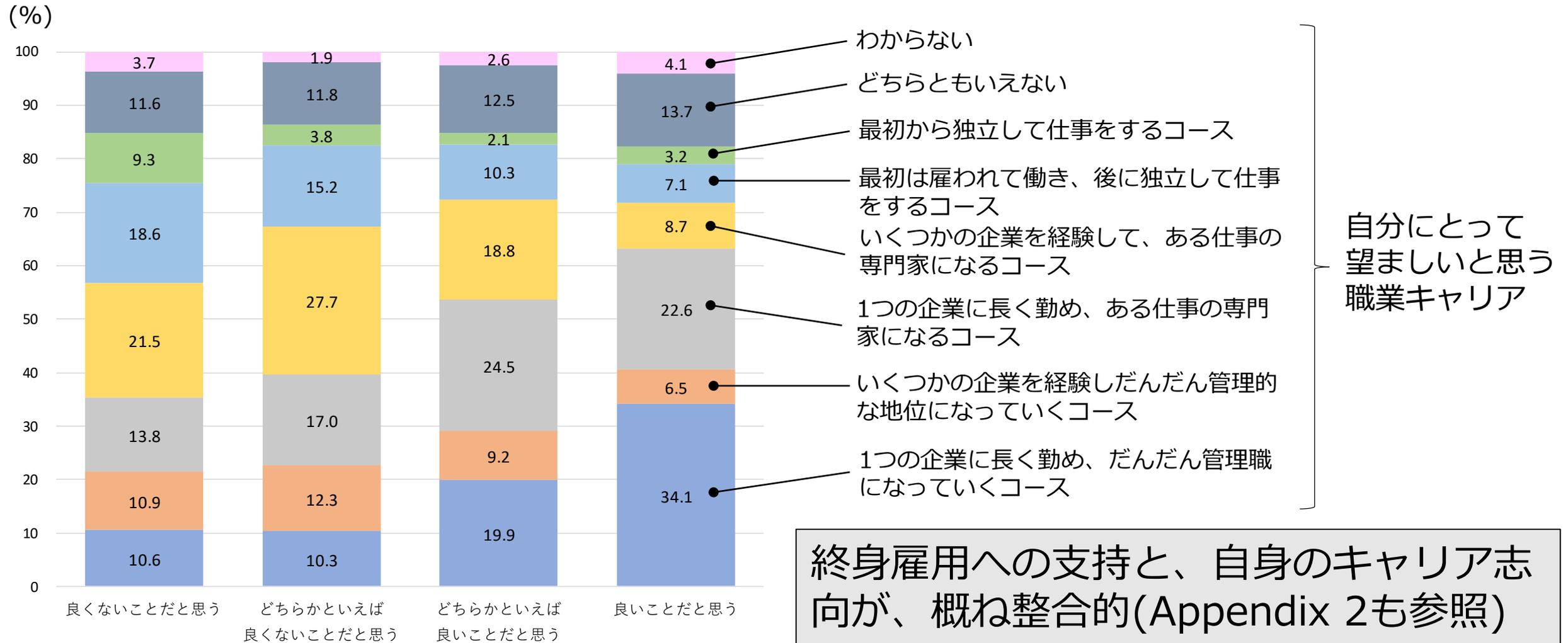
4 分析結果

4.1 被説明変数——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。



2000年代に、終身雇用への支持が拡大

4.2 (1)終身雇用への支持別、自分にとって望ましいと思う職業キャリア（7回分合算）



終身雇用への支持と、自身のキャリア志向が、概ね整合的(Appendix 2も参照)

終身雇用についてどう考えるか

4.2 (2) 終身雇用支持と他の意見の相関係数

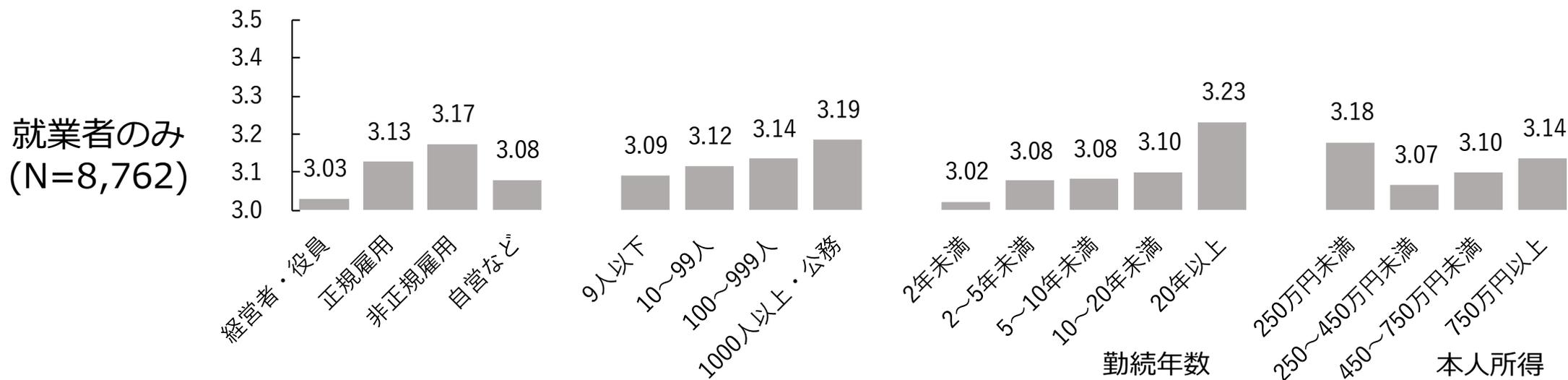
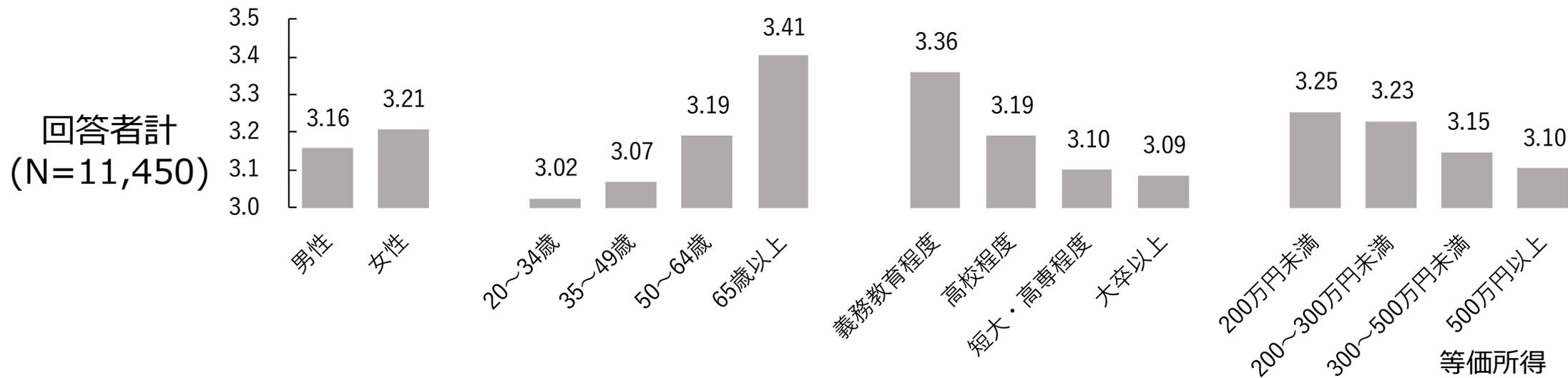
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金a)	0.503**	0.492**	0.484**	0.540**	0.449**	0.424**	0.414**
会社や職場への一体感を持つことa)	0.178**	0.172**	0.164**	0.183**	0.143**	0.162**	0.161**
企業の雇用維持の支援b)	-0.006	0.040*	0.038	0.015	0.040	0.044*	0.060**
組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだという意見a)	-0.067**	-0.052*	-0.033	-0.043*	-0.017	-0.067**	-0.027
新規雇用機会の創出の支援b)	-0.078**	-0.073**	-0.066**	-0.080**	-0.051*	-0.073**	-0.052*

注1: a) は良いことだと思うか否かをたずねている。b) は失業対策として重要だと思うか否かをたずねている。

注2: **p<.01、*p<.05。

- 終身雇用を支持する人は、広義の日本的雇用と関連する諸制度も支持する。
- 終身雇用を支持する人は、組織や企業からの独立、新規雇用機会の創出に対して批判的。

4.3 終身雇用支持スコア（7回分合算、平均値）



終身雇用支持スコアは、「良いことだと思う」～「良くないことだと思う」にそれぞれ4～1点を与え、平均点を求めたもの（「わからない」は除外）。

4.4 終身雇用支持の 規定要因 (Pooled OLS)

[投資家・経営者性] 仮説通り

- 高学歴者
- 経営者・役員
- 高所得者 (部分的)

不支持

[アウトサイダー性] 仮説通り

- 若者
- 非正規労働者
- 自営業者
- 中小企業セクター
- 短期勤続者

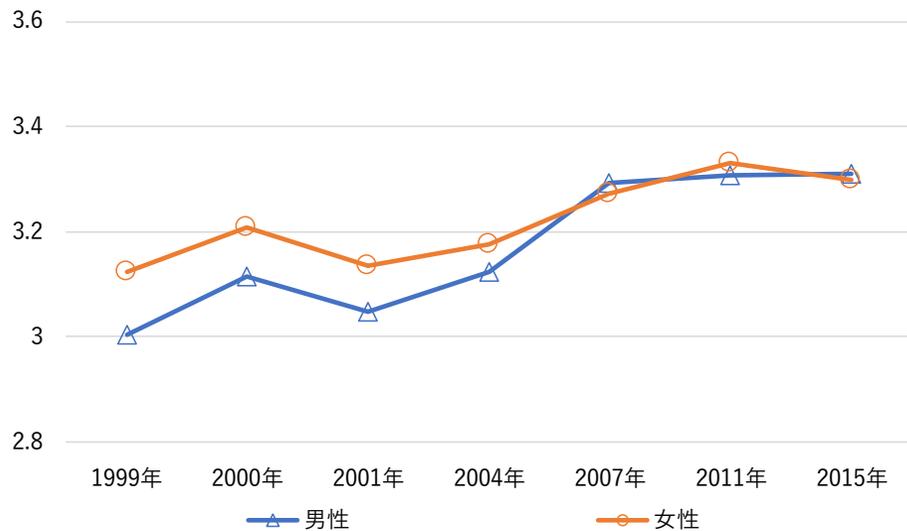
不支持

被説明変数： 終身雇用支持スコア	回答者計			就業者のみ (所得連続量)		就業者のみ (所得ダミー)			
	B	S.E.		B	S.E.	B	S.E.		
女性	0.050	0.015	**	0.050	0.020	*	0.034	0.021	
年齢	0.007	0.001	**	0.005	0.001	**	0.005	0.001	**
教育年数	-0.023	0.003	**	-0.021	0.004	**	-0.023	0.004	**
経営者・役員 (正規雇用)				-0.173	0.039	**	-0.201	0.039	**
非正規雇用				-0.024	0.024		-0.057	0.026	*
自営など				-0.164	0.033	**	-0.181	0.033	**
9人以下				-0.106	0.033	**	-0.097	0.033	**
10~99人				-0.084	0.026	**	-0.078	0.026	*
100~999人 (1000人以上・公務)				-0.063	0.027	*	-0.052	0.027	
勤続年数				0.006	0.001	**	0.006	0.001	**
等価所得 (百万円)	-0.010	0.003	**						
本人所得 (百万円)				-0.013	0.004	**			
本人所得 250万円未満									
250~450万円未満							-0.120	0.025	**
450~750万円未満							-0.118	0.030	**
750万円以上							-0.098	0.038	**
(1999年)									
2000年ダミー	0.084	0.026	**	0.105	0.029	**	0.106	0.029	**
2001年ダミー	0.017	0.026		0.030	0.029		0.030	0.029	
2004年ダミー	0.052	0.026	*	0.072	0.030	*	0.078	0.030	**
2007年ダミー	0.185	0.028	**	0.212	0.032	**	0.215	0.032	**
2011年ダミー	0.243	0.027	**	0.264	0.031	**	0.269	0.031	**
2015年ダミー	0.234	0.028	**	0.281	0.032	**	0.287	0.032	**
(定数)	3.029	0.060	**	3.069	0.075	**	3.139	0.077	**
N		11,450			8,762			8,762	
F値		60.576	**		30.217	**		27.740	**
調整済みR2乗		0.049			0.054			0.055	

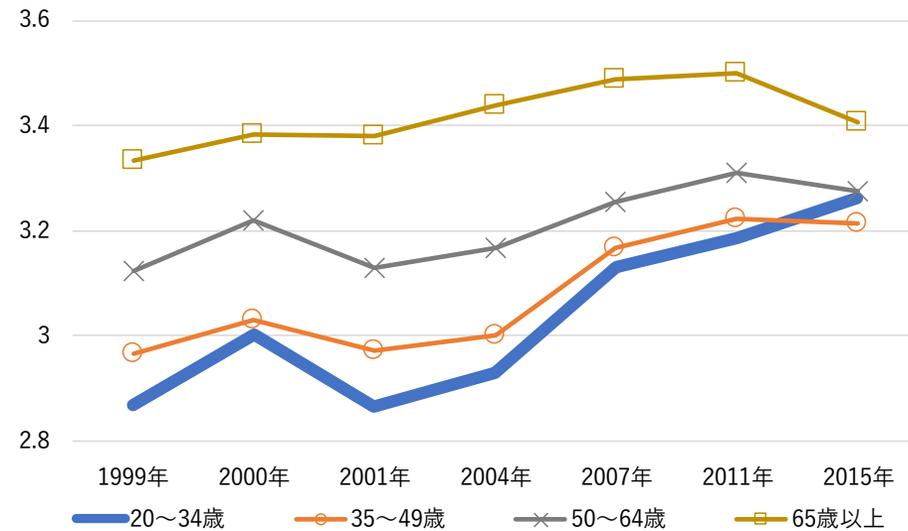
注： () はレファレンス・グループ。 **p<.01、 *p<.05。

4.5 終身雇用支持スコアの推移 (1)回答者計

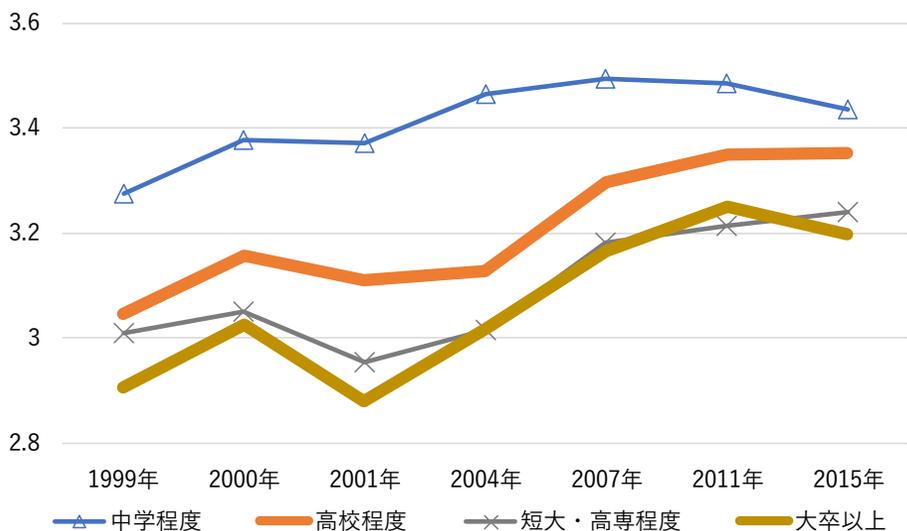
男女別



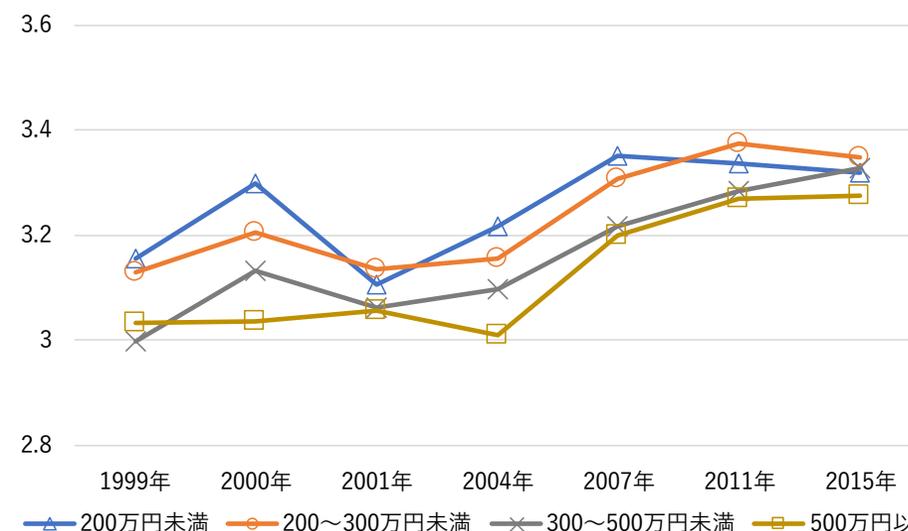
年齢別



学歴別



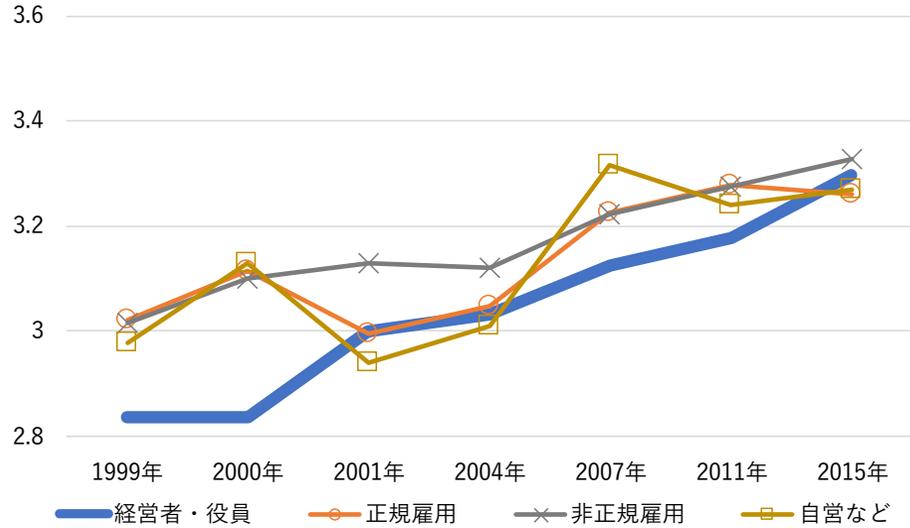
等価所得別



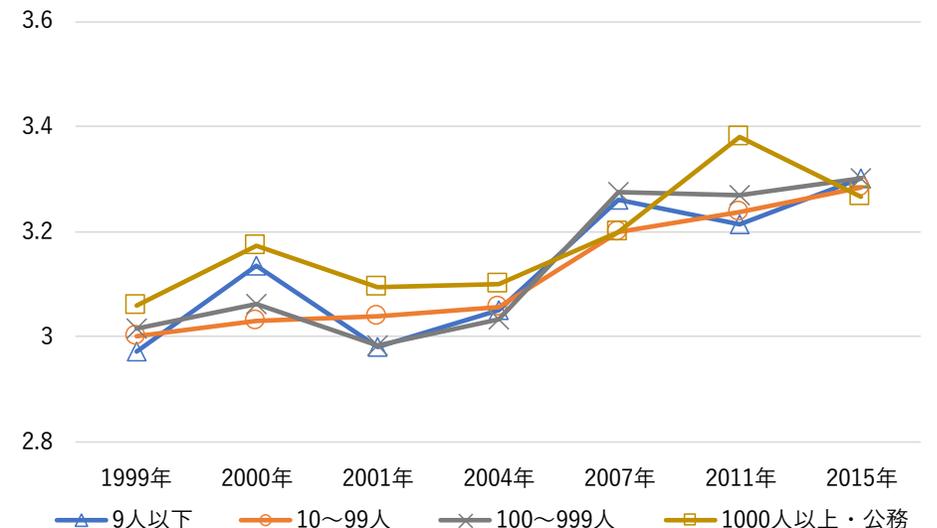
終身雇用支持スコアは、「良いことだと思う」～「良くないことだと思う」にそれぞれ4～1点を与え、平均点を求めたもの（「わからない」は除外）。

4.5 終身雇用支持スコアの推移 (2) 就業者のみ

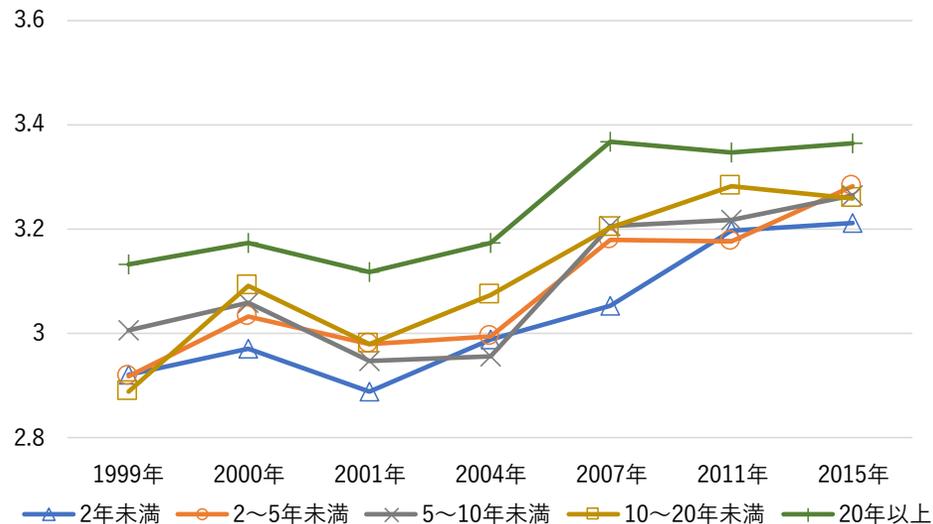
雇用形態別



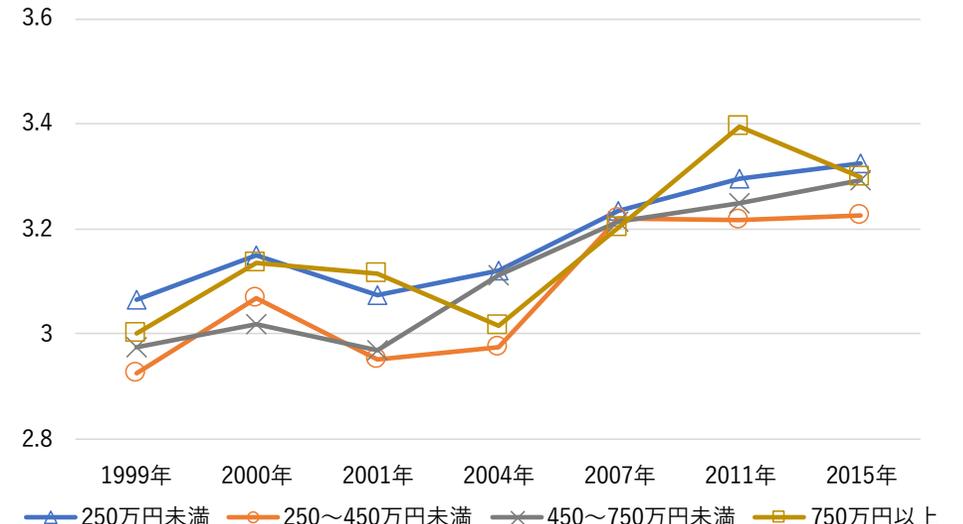
企業規模別



勤続年数別



本人所得別



終身雇用支持スコアは、「良いことだと思う」～「良くないことだと思う」にそれぞれ4～1点を与え、平均点を求めたもの（「わからない」は除外）。

4.6 中間考察——問い(2)の絞り込み

- どのセグメントでも、おおむね終身雇用支持スコアが上昇。（それゆえ、日本の労働者にとって「終身雇用が『希少』になったから『貴重』になっただけ」という可能性は、否定できない。）
- とはいえ、特に34歳以下の若者において上昇幅が大きい。
- 経営者・役員の上昇幅も大きいですが、少数のため、検討外。
- 「大卒以上」「高卒程度」も上昇しているが、高学歴化にともなう変化と考えた方がよいだろう。



- 若者の終身雇用支持スコアの上昇（別言すれば、2004年頃までの支持率の低さ）に焦点を当てる。

4.7 2000年代前半までの「若者」のマイナス効果を消去する変数はあるか？ (Pooled OLS)

被説明変数： 終身雇用支持スコア	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
女性	0.030	0.017	0.031	0.017	0.023	0.021
34歳以下	-0.116	0.021 **	-0.035	0.035	0.019	0.036
教育年数	-0.031	0.004 **	-0.031	0.004 **	-0.027	0.004 **
2004年以前	-0.227	0.017 **	-0.202	0.019 **	-0.189	0.019 **
34歳以下×2004年以前			-0.125	0.043 **	-0.125	0.043 **
経営者・役員 (正規雇用)					-0.160	0.038 **
非正規雇用 自営業など					-0.016	0.025
9人以下					-0.158	0.033 **
10～99人					-0.088	0.033 **
100～999人 (1000人以上・公務)					-0.071	0.026 **
勤続年数					-0.048	0.027
本人所得 (250万円未満)					0.008	0.001 **
250～450万円未満					-0.117	0.025 **
450～750万円未満					-0.120	0.030 **
750万円以上					-0.099	0.038 *
(定数)	3.682	0.052 **	3.665	0.052	3.644	0.069 **
N		8,762		8,762		8,762
F値		71.376		58.819		31.827
調整済みR2乗		0.031		0.032		0.05

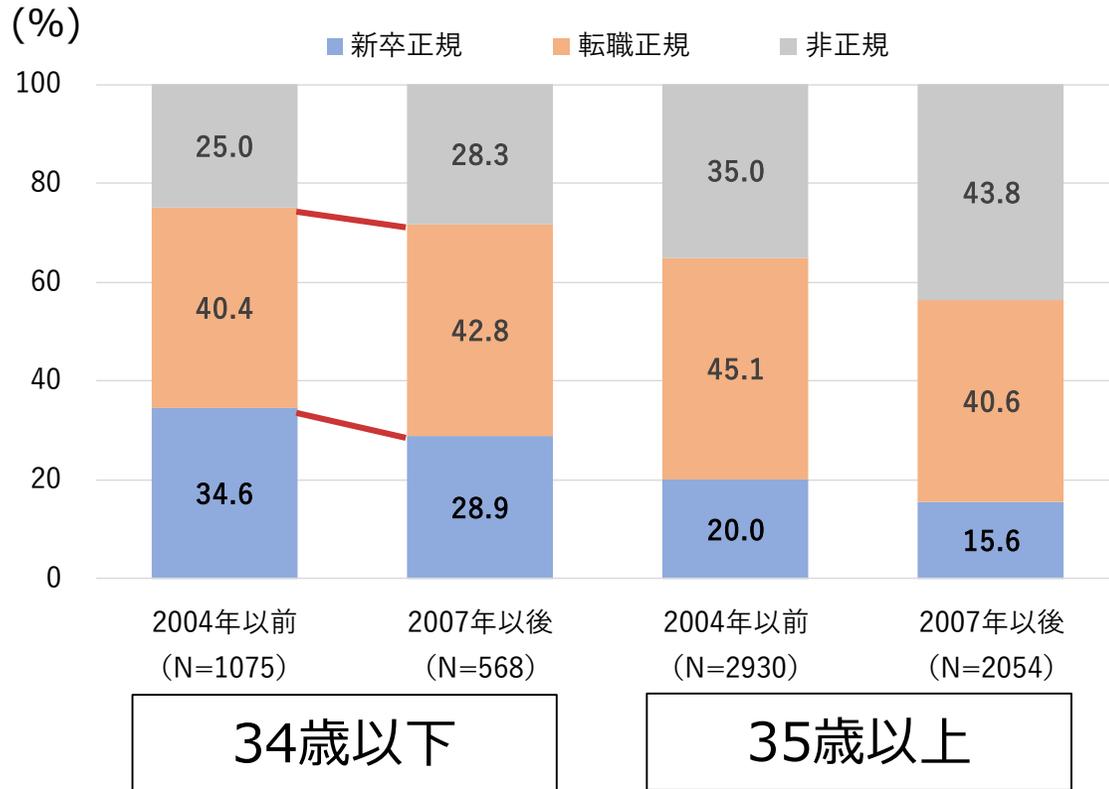
- 確かに、若者（34歳以下）×2004年以前の交互作用効果がある。
- その効果は、様々な基本属性をコントロールしても消えない。
- つまり、若者の終身雇用支持が高まった理由は、当時の若者の基本属性の特徴では説明できない。

注：（ ）はレファレンス・グループ。 **p<.01、 *p<.05。

日経連「雇用ポートフォリオ」を踏まえて類型化

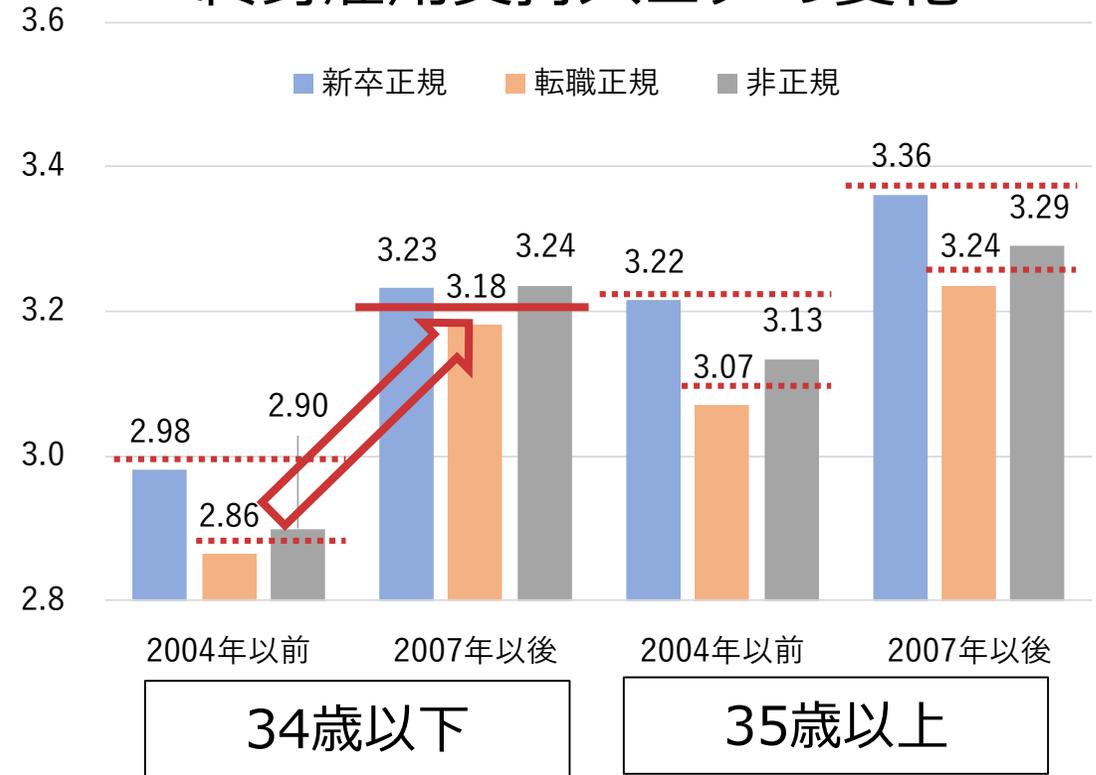
4.8 結局、若者に何が起きているのか？

雇用者のキャリア類型



若者において、新卒入社 of 正規労働者が減少し、非正規労働者および転職経験のある正規労働者が微増。(少なくとも減っていないことだけは確か)

キャリア類型別 終身雇用支持スコアの変化



若者において、非正規に加え、転職正規でスコアの上昇幅が大きい。2007年以後は、新卒正規との差がなくなっている（雇用流動層による「長期雇用の再評価」）。

5 考察と含意

- 仮説通り、投資家・経営者性（高所得、高学歴、経営者・役員）、アウトサイダー性（非正規、自営・中小企業、短期勤続）は、終身雇用への支持を低下させる。
- 2000年代前半まで、若者ほど終身雇用に反対していた。しかしその理由は、当時の若者の基本属性の特徴からは説明できなかった。
- 他方、雇用者を「新卒入社の子規」 「転職経験のある子規」 「非子規」に3分すると、2000年代後半以降、転職子規、非子規の若者の終身雇用支持が大きく高まっていた（=長期雇用の再評価）。
- タイトな需給環境下、転職子規は若年層で拡大していくだろう。彼らの意見・意識は浮動的であり、それがどう推移していくかは、今後の労働政策・企業行動にも影響しよう（Takahashi 2019）。

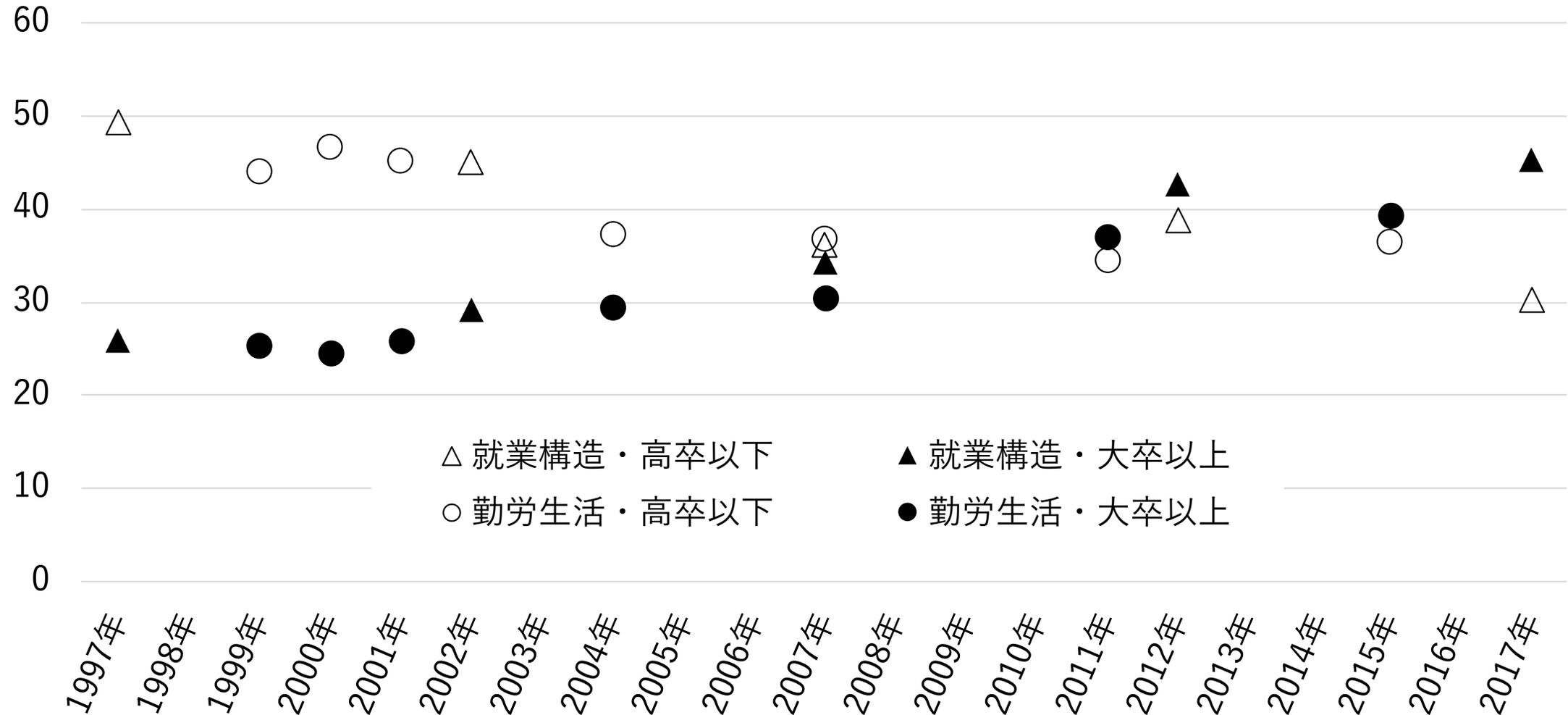
[参考文献]

- Abegglen, James C. (1958) *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*, Free Press (= 占部都美監訳『日本の経営』ダイヤモンド社, 1958年) .
- Dore, Ronald P. (1990) *British Factory, Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations, with a New Afterword by the Author*, University of California Press (= 山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場：労使関係の比較社会学』ちくま学芸文庫, 1993年) .
- Dore, Ronald P. (2000) *Stock market capitalism, welfare capitalism: Japan and Germany versus the Anglo-Saxons*, Oxford University Press. (= 藤井真人訳『日本型資本主義と市場主義の衝突：日・独対アングロサクソン』東洋経済新報社, 2001年) .
- Jacoby, Sanford M. (2005) *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*, Princeton University Press (= 鈴木良始・伊藤健市・堀龍二訳『日本の人事部・アメリカの人事部：日米企業のコーポレート・ガバナンスと雇用関係』東洋経済新報社, 2005年) .
- Takahashi, Koji (2019) Long-term Employment as a Social Norm: An Analysis of the JILPT “Survey on Working Life” (1999–2015), *Japan Labor Issues* (forthcoming).
- Scott, John (2014) *Oxford Dictionary of Sociology*, Fourth ed., Oxford University Press.

[参考文献]

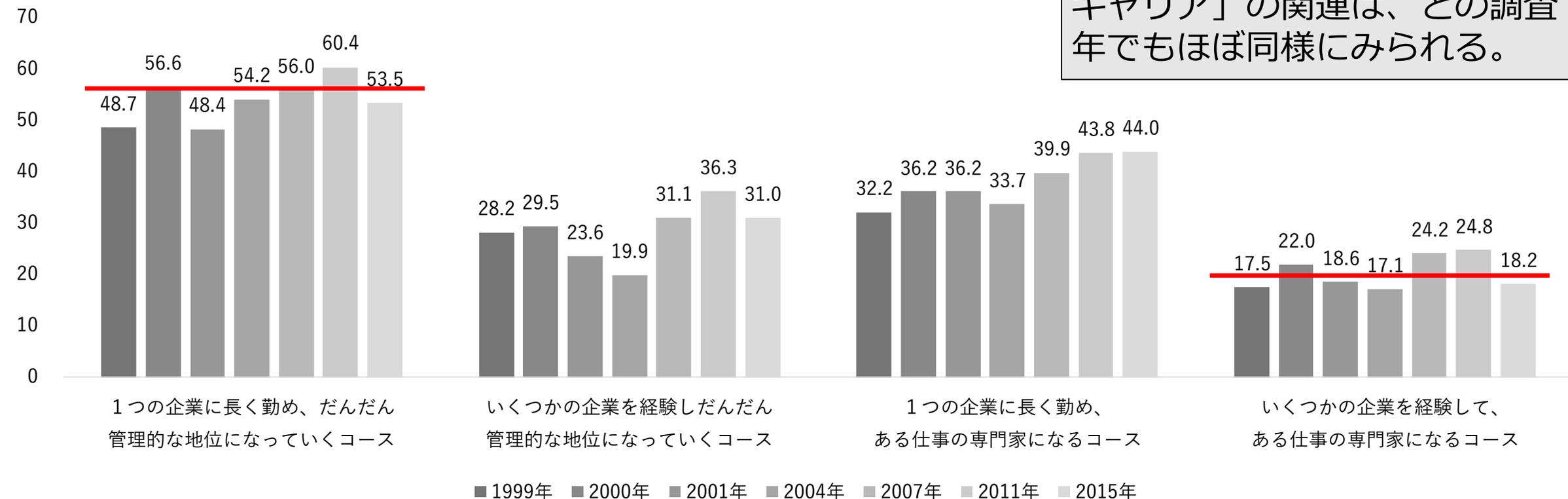
- 加藤隆夫・神林龍（2016）「1980年代以降の長期雇用慣行の動向」 Discussion Paper Series A No. 644（一橋大学経済研究所）。
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若年の現在』中央公論新社。
- 小林盾（2002）「社会規範の数理社会学に向けて」『理論と方法』Vol.17, No.2, pp.183-194.
- 菅野和夫（2016）『労働法 [第11版]』弘文堂。
- 高橋康二（2007）「株主重視の経営を支持しているのは誰か」『日本労働研究雑誌』No. 565, pp.61-72.
- 高橋康二（2017）「総論——基礎的指標による日本的雇用システムの概観」労働政策研究・研修機構編『日本的雇用システムのゆくえ』労働政策研究・研修機構、20-94頁。
- 新・日本的経営システム等研究プロジェクト編（1995）『新時代の「日本的経営」：挑戦すべき方向とその具体策』日本経営者団体連盟。
- 八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学：労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2016）「『第7回 勤労生活に関する調査』結果」（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20160923.pdf>）。

Appendix 1 「就業構造基本調査」と本調査 の若年（34歳以下）回答者の学歴構成(%)



Appendix 2 「自分にとって望ましい職業キャリア」 別にみた、終身雇用 = 「良いことだと思う」比率

(%)



終身雇用支持と「望ましい職業キャリア」の関連は、どの調査年でもほぼ同様にみられる。

注：「自分にとって望ましいと思う職業キャリア」の選択肢には、上記の他に、「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」「どちらともいえない」「わからない」が含まれている。

Appendix 3

OLSの記述統計量

Pooled OLS 回答者計

	N	Min.	Max.	Ave.	S.D.
終身雇用支持スコア	11,450	1	4	3.182	0.788
女性	11,450	0	1	0.510	0.500
年齢	11,450	20	99	52.095	15.310
教育年数	11,450	6	18	12.402	2.507
等価所得（百万円）	11,450	0	23	3.588	2.220
1999年ダミー	11,450	0	1	0.154	0.361
2000年ダミー	11,450	0	1	0.159	0.366
2001年ダミー	11,450	0	1	0.162	0.368
2004年ダミー	11,450	0	1	0.151	0.358
2007年ダミー	11,450	0	1	0.119	0.324
2011年ダミー	11,450	0	1	0.135	0.342
2015年ダミー	11,450	0	1	0.121	0.326

Pooled OLS 就業者のみ

	N	Min.	Max.	Ave.	S.D.
終身雇用支持スコア	8,762	1	4	3.126	0.790
女性	8,762	0	1	0.447	0.497
年齢	8,762	20	91	46.813	13.363
教育年数	8,762	6	18	12.839	2.274
経営者・役員	8,762	0	1	0.063	0.243
非正規雇用	8,762	0	1	0.269	0.443
自営など	8,762	0	1	0.178	0.382
9人以下	8,762	0	1	0.294	0.456
10～99人	8,762	0	1	0.309	0.462
100～999人	8,762	0	1	0.206	0.404
勤続年数	8,762	0	75	14.293	12.785
本人所得（百万円）	8,762	0	23	3.884	3.129
250～450万円未満	8,762	0	1	0.273	0.445
450～750万円未満	8,762	0	1	0.221	0.415
750万円以上	8,762	0	1	0.113	0.316
1999年ダミー	8,762	0	1	0.161	0.367
2000年ダミー	8,762	0	1	0.156	0.363
2001年ダミー	8,762	0	1	0.163	0.370
2004年ダミー	8,762	0	1	0.143	0.350
2007年ダミー	8,762	0	1	0.119	0.324
2011年ダミー	8,762	0	1	0.135	0.342
2015年ダミー	8,762	0	1	0.123	0.329
34歳以下	8,762	0	1	0.205	0.404
2004年以前	8,762	0	1	0.623	0.485
34歳以下×2004年以前	8,762	0	1	0.136	0.343

Appendix 4 雇用の流動化/安定化にかかわる政策年表

	勤労生活に関する調査	経済・産業・労働	労働政策・法改正		首相 (太字は民主党)																
			雇用流動化 (規制緩和)	雇用安定化 (規制強化)																	
1995年	第1回	日経連「雇用ポートフォリオ」	派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		村山富市(自社連立)																
1996年		拓銀、山一破綻 アジア通貨危機 就職氷河期 (1993～2004年) ITバブル崩壊			派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		橋本龍太郎														
1997年							派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		小淵恵三												
1998年									派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		森喜朗										
1999年											派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		小泉純一郎								
2000年													派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		安倍晋三						
2001年															派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		福田康夫				
2002年																	派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		麻生太郎		
2003年																			派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		鳩山由紀夫
2004年																					派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁
2005年	派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁			野田佳彦																	
2006年		派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁			安倍晋三																
2007年					派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		福田康夫														
2008年							派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		麻生太郎												
2009年									派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		鳩山由紀夫										
2010年											派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		菅直人								
2011年													派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		野田佳彦						
2012年															派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		安倍晋三				
2013年																	派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		安倍晋三		
2014年																			派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁		安倍晋三
2015年	派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁																				安倍晋三
2016年		派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁																			安倍晋三
2017年					派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁																安倍晋三
2018年							派遣：業務拡大 有期：上限引き上げ 派遣：業務原則自由化 有期：上限引き上げ 派遣：製造業務解禁														安倍晋三

出典：菅野（2016）およびTakahashi（2017）“Socioeconomics of Labour Market Inequality in Japan: Structure and Consequences of Inequality,” Joint Workshop of DIJ, EHESS and JDZB. (October 6th, 2017, Paris)に基づき、報告者が作成。

謝 辞

本研究にあたり、JILPTデータ・アーカイブより「勤労生活に関する調査」（第1～6回）のデータの提供を受けた。また、JILPT調査部より「勤労生活に関する調査」（第7回）のデータの提供を受けた。関係機関に謝意を表す。

—ご清聴ありがとうございました—