法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-16

雇用流動化と就労意識

田中，勉

(出版者 / Publisher)
法政大学教養部
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
法政大学教養部紀要 / 法政大学教養部紀要
(巻 / Volume)
105
(開始ページ / Start Page)
87
(終了ページ / End Page)
102
(発行年 / Year)
1998-02
(URL)
https://doi.org/10.15002/00003607

Hosei University Repository

雇用流動化と就労意識

田　中　　勉

1.　はじめに

本稿の目的は，雇用の流動化が進行していると言われるなかで，企業従業員が仕事と会社生活に関していかなる考えを持っているか，とりわけ勤続ないし転職をめぐる意識を探ることにある。ここでは，筆者も参加して1995年11月から1996年1月にかけて実施した「人材流動化と勤労意識調査」で得られたデータを利用してこの問題を考察してみよう。

この調査は「企業調査」[1]と「従業員調査」[2]および「求人情報誌購読者調査」からなっている。本稿では，「従業員調査」の結果を中心に用いる。「従業員調査」では調査項目として，大きく四つに分けて(1)現在の会社生活への見方，(2)勤続意志，(3)雇用管理に関する意識，(4)仕事観，を設けた。本稿ではそのうち，職業生活への考え方や転職への志向を，性別や年齢別に考察することを目的とする。

雇用の流動化とは入職・離職や転職が活発になり，労働移動が高まる状態をいう。最近の入職・離職率は1990（平成2）年まで上昇していたがその後はやや低下する傾向にある（労働省「雇用管理調査」）。景気の後退・停滞の中で，中高年労働者を対象とした雇用調整が進行し，雇用不安も指摘されている。従来日本企業の人的資源管理施策の柱とされてきた「長期安定雇用慣行」（いわゆる終身雇用）がゆらぎつつあり，日本的経営の終焉との声もある。これまでの長期雇用慣行について，労働者にとって転職が不利な行動選択となり自由な選択を阻害してきたと見る立場からは，企業間の労働移動の活発化は労働市場の機能が本来の姿に近づく兆しとして評価されている。一方，流動化する事がプラスとは限らないという指摘もある[3]。

本調査では，企業は雇用調整を様々な施策によって行っていることが明らかになっている。表1に見られるような企業の行動がとられる中で，従業員はど

Hosei University Repository

表1　最近3年間に実施した雇用調整策（業種・規模別）

%.（　）は実数

		非正社員の契約中止	中途採用の抑制	中途採用の中止	新規学卒者の採用抑制	新規学卒者の採用中止	再雇用制度の廃止・見直し	早期退職優遇制の導入・見直し	配置転換	出向	転籍	希望退職の募集	一時帰休	解雇	雇用調整は行っていない
計	(692)	12.3	25.7	10.5	33.2	7.5	8.7	3.3	26.2	13.9	7.4	1.4	1.9	2.3	36.8
業種 製造業	(238)	16.2	30.7	18.5	40.0	8.0	11.3	3.8	30.0	17.2	10.1	2.0	5.0	3.4	32.4
業種 非製造業	(449)	10.2	23.4	6.5	31.2	7.3	7.3	3.1	24.3	12.2	6.0	1.1	2.0	1.8	39.2
規模 99人以下	(217)	6.5	17.5	5.1	21.2	7.8	2.8	2.3	18.9	9.2	4.1	0.5	0.5	3.2	46.5
規模 100～199人	(250)	11.2	26.4	10.8	32.4	6.0	10.4	2.8	25.2	8.0	5.2	0.4	2.0	1.4	39.2
規模 200～299人	(76)	19.7	27.6	5.3	36.8	7.9	10.5	1.3	27.6	13.2	9.2	2.6	1.3	5.3	30.3
規模 300～999人	(91)	18.7	29.7	23.1	44.0	14.3	14.3	7.7	31.9	23.1	8.8	5.5	3.3	0.0	25.3
規模 1000人以上	(56)	19.6	44.6	17.9	60.7	1.8	12.5	5.4	48.2	44.6	25.0	1.8	5.4	0.0	17.9

のように自らの職業生活を捉えているのだろうか。このような関心から「従業員調査」を検討してみよう。

2.　勤続と転職に関する意識

(1)　勤続意志

「あなたは今の会社で定年まで働きたいと思いますか」という質問で，勤続に対する考え方を尋ねた。男子に比べて女子は年齢構成が若年層に偏っているので，男女それぞれで比較可能なように，異なる年齢区分を用いている。

回答の選択肢は，「今の会社で働きたい」「今は会社を変わるつもりはないが，将来的には変わりたい」「できるだけ早く変わりたい」「考えていない」の四つである。性・年齢別の集計結果を表2に示す。

約4割が「今の会社で働きたい」と答え，現在の会社に勤め続ける意向を持っている。「将来的には変わりたい」と「考えていない」が24%づつでほぼ同数

Hosei University Repository

表2　勤続意志（性・年齢別）

%.（　）は実数

		今の会社で働きたい	将来的には変わりたい 今は会社を変わるつもりはないが	できるだけ早く変わりたい	考えていない	無回答
計	(532)	39.3	24.2	8.1	24.1	4.3
男 計	(404)	46.5	22.3	6.4	20.3	4.5
男 29歳以下	(63)	23.8	31.7	7.9	31.7	4.8
男 30～34歳	(80)	41.3	31.3	5.0	17.5	5.0
男 35～39歳	(72)	36.1	26.4	4.2	31.9	1.4
男 40～44歳	(79)	54.4	19.0	7.6	13.9	5.1
男 45～49歳	(51)	66.7	7.8	3.9	17.6	3.9
男 50歳以上	(46)	73.9	10.9	6.5	6.5	2.2
女 計	(127)	16.5	29.9	13.4	36.2	3.9
女 24歳以下	(22)	4.5	18.2	31.8	45.5	0.0
女 25～29歳	(37)	5.4	40.5	10.8	37.8	5.4
女 30～34歳	(36)	11.1	41.7	13.9	25.0	8.3
女 35歳以上	(30)	43.3	10.0	3.3	43.3	0.0

である。「できるだけ早く変わりたい」という強い転職の意向を持つ者は8%のみであった。

性・年齢別に検討してみると，男女で回答に顕著な差がみられる。すなわち，男子では半数弱（46%）が「今の会社で働きたい」と答えているのに対し，女子では16%だけと大きなひらきがある。この回答は男女とも年齢が上がるに従って多くなる。男子では，40歳以上になると過半数を超え50歳以上では74%に達するが，女子では35歳以上での43%が最も高い。女子の29歳以下では5%ほどときわめて少ない。女子のライフコースが男子と異なる現実を反映した結果といえる。

Hosei University Repository

「将来的には変わりたい」と「できるだけ早く変わりたい」という「転職意向」を持つ者の割合は男子よりも女子で高くなっている。特に，「できるだけ早く変わりたい」は男子では6%のみであるのに対して，女子では13%がそう答えている。そして女子でも，25～34歳では「将来的には変わりたい」が多いのに対し，24歳以下では「できるだけ早く変わりたい」の方が多くなっている。

さらに男女差が明確であるのは，「考えていない」という答えである。男子では20%であるが，女子では36%がこれを選んでいる。特に女子の24歳以下と35歳以上では4割以上が「考えていない」。一方，男子で「考えていない」がやや多い年齢層は，29歳以下と35～39歳であり30%ほどである。

つぎに，表3で「職業生活の方向」別にみる，どのようなキャリア志向を持っているかによる違いを知ろうというわけである。「職業生活の方向」については後でまた取り上げる。「職業生活の方向」で「社内でより上位の管理職への昇進を目指す」と答えた者のうち約7割が「今の会社で働きたい」を選んでおり，「社内で専門職を目指す」者では「今の会社で働きたい」が4割弱で，「将来的には変わりたい」と「考えていない」が27%いる。これに対し，「独立開業を目指す」と答えている者は数は少ないけれども，その44%が「将来的に

表3　勤続意志（職業生活の方向別）

%.（　）は実数

		今の会社で働きたい	将来的には変わりたい 今は会社を変わるつもりはないが	できるだけ早く変わりたい	考えていない
計	(532)	39.3	24.2	8.1	24.1
社内でより上位の管理職を目指す	(153)	69.3	13.1	0.7	15.7
社内で専門職を目指す	(144)	38.9	26.4	2.8	27.8
いくつかの企業を経験して専門職を目指す	(24)	4.2	25.0	50.0	12.5
独立開業を目指す	(43)	14.0	44.2	23.3	9.3
特に考えていない	(130)	25.4	24.6	6.9	40.0

Hosei University Repository

は変わりたい」としている。

後述の「会社生活における悩みや不安」で「会社の将来に不安を持っている」を挙げた者についてその勤続意志をみると，男子では勤続を望む割合と転職を考える割合とはほぼ同じで，特に勤務先の将来についての不安が転職意向に結びついているわけではない。しかし，女子では「将来的には変わりたい」が44%となっており，女子で転職意向との結びつきが高くなっている。

さらに，「転職経験」の有無（男女とも約半数が転職した経験を持っている）によって「勤続意志」に違いがあるかをみたが，男子では回答分布に差は無く，女子では「転職経験なし」と答えた者の方でやや「将来的には変わりたい」とする割合が高くなっている。過去に転職経験があることと，これから転職を考えるということは別問題であると考えてよいだろう。ただし，この調査では尋ねていないが，転職経験への評価を媒介変数として検討すると，また別の傾向が見えるかも知れない。

(2) 仕事の継続性

上の質問に対して「今の会社で働きたい」を選んだ者（209人）には，「会社内では，今と同じ仕事を続けたいですか」と尋ねてみた。「今と同じ仕事を続けたい」が53%と過半数を超えており，「今の仕事と関連のある仕事に変わりたい」が26%，「今とは別の仕事に変わりたい」が12%，「考えていない」は7%であった。この回答に男女差はみられない。女子は該当者が21名と少ないので，年齢別の集計は男子のみについてだけ行ったが，「今と同じ仕事を続けたい」は年齢が高いほど多く，逆に「今の仕事と関連のある仕事に変わりたい」は年齢が低いほど多くなる傾向がある。また，「考えていない」も若い層ほど多く回答している。

一方，「将来的には変わりたい」と「できるだけ早く変わりたい」と答えた者（172人）に対しても，「会社を変わる場合には，そこでどのような仕事をしたいですか」を質問した。こちらでは，「今とは別の分野の仕事をしたい」が55%と最も多い回答になっており，次いで「今の仕事と関連のある分野の仕事をしたい」が28%，「今と同じ分野の仕事をしたい」は11%と少なかった。性別にみると，「今とは別の分野の仕事をしたい」が女子では56%男子では48%と女子の方でやや多く，「今の仕事と関連のある分野の仕事をしたい」では男子31%女子23%と男子の方でやや多い，という違いがみられる。

Hosei University Repository

同じ「変わりたい」でも「将来的には変わりたい」と「できるだけ早く変わりたい」とでは異なると考えられる。そこでそれぞれの回答選択別に検討すると，「今とは別の分野の仕事をしたい」を選択したのは，「できるだけ早く変わりたい」とする者では63%の多数にのぼっているが，「将来的には変わりたい」とする者では46%と半数に満たなかった。さらに，「将来的には変わりたい」と答えた者では，「今と同じ分野の仕事をしたい」と「考えていない」がそれぞれ14%と10%あったのに対し，「できるだけ早く変わりたい」と答えた者ではどちらも5%未満であった。より強く転職を考えている者ほど，現在と異なる分野の仕事を転職先ではしたいと考えている。

「転職経験」別の結果をつけ加えておこう。「経験がある」よりも「経験がない」と答えた者の方で，「今とは別の分野の仕事をしたい」が多く，「経験がある」者に「今と同じ分野の仕事をしたい」が多くなっている。転職経験者は，転職したことで自分に合った分野の仕事へ移動できたと考えているのだろうか。後述の「悩みや不安」では，転職経験者の方が「今の仕事は自分に向かない」を挙げている割合がやや高かった。

(3) 転職経験

① 転職経験の有無と回数

転職経験の有無の有無を尋ねたところ，「経験がある」が43%，「経験がない」が50%とわずかに「ない」が多かった。性別では，男子で「ない」が「ある」より8ポイント多いのに対し，女子では「ある」「ない」が47%で同率であった。年齢別には，男女ともに年齢が高いほど「経験がある」が多くなる傾向がある。

転職経験の有無に関係するのは，勤務先企業の規模である。企業規模別に集計した結果をみると，299人以下規模では「経験がある」が5割を超えている（29人以下では90%にもなる），これに対し300人以上規模では「経験がない」が5割を超えている（5000人以上では91%）。いわゆる「終身雇用」（長期安定雇用慣行）が，大規模企業について言えることであるとする主張を裏づけるような結果となっている。

さて，ここでは「経験がある方はその回数もご記入下さい」と，転職回数を答えてもらった。転職経験者（231名）の平均転職回数は2回である。男子が2.1回，女子が1.8回と男子の方がやや多くなっている。男子では「1回」が

Hosei University Repository

41%，「3回以上」も30%ある。女子では「1回」が52%，「3回以上」は20%である。年齢別にみると，当然のことながら年齢が高いほど回数も多くなる，男子の45歳以上と女子の35歳以上では「3回以上」が4割にのぼっている。

3. 会社生活への意識

勤続ないし転職の意志形成に関わる要因には，企業や職場に内在するものあるいは個人の欲求や価値観など多様なものが考えられる。この調査では，企業や仕事への満足感を尋ねる代わりに，会社生活において「良かったこと」あるいは「不安や悩み」として感じている事柄を質問してみた。企業や仕事に満足していると勤続を望み，不満であると転職を望むと仮定するよりも，勤続ないし転職を考える際には「良い」と「不安」両者の感情が同時に個人の中に存在するだろうと考えたからである。

(1) 良かったと思うこと

表4は，「現在の会社生活において，良かったと思われるのはどのようなことですか」という質問に対する回答を，年齢・性別に示したものである。以下の11項目の内から該当する項目を3つまで選んでもらった。

1 自分の仕事に見合った給料がもらえている
2 勤務時間が弾力的で，残業も少ない
3 有給休暇が十分消化できる
4 やりがいのある仕事ができて，達成感を味わえる
5 能力を伸ばす機会がある
6 会社の知名度が高く，誇りに感じる
7 自分の仕事ぶりが上司から認められている
8 昇進・昇格の機会が大きい
9 職場に気の合う仲間がいる
10 従業員の私生活の事情に配慮してくれる
11 会社に貢献してきた中高年者を大切にしている

全体計では，「職場に気の合う仲間がいる」「やりがいのある仕事ができて，達成感を味わえる」が35%前後と最も多く挙げられており，次いで「能力を伸ばす機会がある」が約3割である。逆に，回答が少なかったのは「会社の知

Hosei University Repository

表4　現在の会社で良かったと思うこと（性・年齢別）（3項目回答）

%.（　）は実数

		自分の仕事に見合った給料がもらえている	勤務時間が弾力的で残業も少ない	有給休暇が十分消化できる	やりがいのある仕事ができて達成感を味わえる	能力を伸ばす機会がある	会社の知名度が高く誇りに感じる	自分の仕事ぶりが上司から認められている	昇進・昇格の機会が大きい	職場に気の合う仲間がいる	従業員の私生活の事情に配慮してくれる	会社に貢献してきた中高年者を大切にしている	その他	無回答
計	(532)	15.8	16.0	13.7	34.6	29.9	7.7	16.9	4.1	36.7	12.6	6.0	4.9	3.4
男 計	(404)	16.1	11.6	9.7	39.1	32.2	9.2	18.1	4.7	33.2	12.9	5.9	5.2	3.7
男	29歳以下(63)	9.5	14.3	15.9	30.2	38.1	3.2	17.5	3.2	33.3	14.3	9.5	6.3	6.3
男	30～34歳(80)	15.0	7.5	10.0	35.0	32.5	8.8	21.3	3.8	31.3	10.0	1.3	5.0	6.3
男	35～39歳(72)	9.7	12.5	9.7	38.9	38.9	5.6	11.1	2.8	45.8	18.1	4.2	4.2	2.8
男	40～44歳(79)	16.5	8.9	7.6	36.7	27.8	13.9	19.0	8.9	34.2	10.1	5.1	6.3	3.8
男	45～49歳(51)	23.6	5.9	9.8	49.0	33.3	13.7	25.5	2.0	35.5	11.8	3.9	3.9	0.0
男	50歳以上(46)	28.3	21.7	4.3	47.8	21.7	13.0	19.6	8.7	19.6	13.0	15.2	6.5	2.2
女 計	(127)	15.0	29.9	26.0	19.7	22.8	3.1	13.4	2.4	47.2	11.8	6.3	3.9	2.4
女	24歳以下(22)	9.1	22.7	31.8	27.3	22.7	9.1	18.2	4.5	36.4	4.5	4.5	13.6	0.0
女	25～29歳(37)	10.8	35.1	32.4	13.5	18.9	2.7	8.1	0.0	62.2	10.8	2.7	0.0	2.7
女	30～34歳(36)	22.2	22.2	27.7	27.8	27.8	2.8	13.9	2.8	50.0	11.1	2.8	2.8	0.0
女	35歳以上(30)	16.7	40.0	13.3	13.3	20.0	0.0	16.7	3.3	30.0	20.0	13.3	3.3	6.7

名度が高く，誇りに感じる」「昇進・昇格の機会が大きい」「会社に貢献してきた中高年者を大切にしている」で，4～7%のみであった。また，残りの項目も12～17%が挙げているだけである。

この質問への回答には性別による差異がはっきりとみられるので，その特徴をみる。男子では「やりがいのある仕事ができて，達成感を味わえる」（年齢が高いほど多い）が最も多く，約4割が挙げている。また，「能力を伸ばす機会がある」（これは，年齢が低いほど多い）と「職場に気の合う仲間がいる」を挙げた者が3人に1人いる。

これに対して，女子では「職場に気の合う仲間がいる」が47%と，男子よりも14ポイントも多く，また「勤務時間が弾力的で，残業も少ない」と「有給休暇が十分消化できる」（特に年齢が低い層で多くなっている，これは男子

Hosei University Repository

も同じ傾向）の項目でも男子よりも挙げる割合が高い。他方，男子では多く挙げられた「やりがいのある仕事ができて，達成感を味わえる」や「能力を伸ばす機会がある」については，10〜20ポイントも下回っているのが注目される女子の回答である。

この他，回答の絶対数は少ないものの男女差がある項目としては，「会社の知名度が高く，誇りに感じる」と「昇進・昇格の機会が大きい」があり，それぞれ男子が女子の2〜3倍ほども多くなっている。ただし，「会社の知名度が高く，誇りに感じる」は勤務先企業の規模による差が大きく，男女ともに規模が大きい企業に勤務している者ほどこの項目を挙げていることには留意しておかねばならない。

以上のことから，現在の会社生活において肯定的に評価している事柄についての男女差は，男子が達成感・やりがい・能力伸長といった「仕事そのもの」に関わる事柄を挙げているのに対し，女子では職場の人間関係や勤務時間・休暇など，いわば「仕事そのもの」ではない事柄を挙げていることがわかる。このことは，現在の企業における男女従業員の位置づけの差異を反映した結果とみてよいだろう。

(2) 悩みや不安

次に，先の「良かった事柄」に対応した質問として，「現在の会社生活において，次のような悩みや不安を感じておられますか」と尋ねた。これも同じく以下の11項目から3項目までを選んでもらった。

1 信頼できる上司がいない
2 相談相手になる同僚がいない
3 職場での意志決定に参加できない
4 今の仕事は自分に向かない
5 仕事の割に給料が低い
6 能力を伸ばす機会が少ない
7 仕事量が多すぎる
8 自分の業績が公正に評価されない
9 有給休暇が取れない
10 昇進の見込みがない
11 会社の将来に不安を持っている

Hosei University Repository

表5はその結果を性・年齢別に示している。まず全体計をみると，「仕事の割に給料が低い」が最も多く36%がこれを挙げている，以下「有給休暇が取れない」が30%，「会社の将来に不安を持っている」(28%)「仕事量が多すぎる」(24%) となっている。逆に少なかったのは，「昇進の見込みがない」「今の仕事は自分に向かない」「職場での意志決定に参加できない」で，いずれも10%未満であった。

この質問への回答でも性別による差が明らかである。「仕事の割に給料が低い」は男女ともに最も多く挙げられているが，男子 (38%) では女子 (29.9%) よりも8ポイントほど高くなっている。また，「有給休暇が取れない」(26%，40歳台では39%)「会社の将来に不安を持っている」(30%)「仕事量が多すぎる」(26%) でも，男子の方がより多く挙げている。

女子で「仕事の割に給料が低い」に次いで多く挙げられた項目は，「信頼で

表5　現在の会社における悩みや不安（性・年齢別）（3項目回答）

%.（　）は実数

		信頼できる上司がいない	相談相手になる同僚がいない	職場での意志決定に参加できない	今の仕事は自分に向かない	仕事の割に給料が低い	能力を伸ばす機会が少ない	仕事量が多すぎる	自分の業績が公正に評価されない	有給休暇が取れない	昇進の見込みがない	会社の将来に不安を持っている	その他	無回答
	計 (532)	19.0	10.5	9.6	7.3	36.3	10.7	24.6	14.5	30.3	6.6	28.0	7.0	3.8
男	計 (404)	17.1	10.4	8.2	5.9	38.4	7.9	26.5	14.9	32.2	6.2	30.0	5.0	4.5
男	29歳以下(63)	14.3	11.1	6.3	11.1	44.4	4.8	22.2	7.9	25.4	7.9	23.8	4.8	7.9
男	30～34歳(80)	16.3	7.5	10.0	3.8	33.8	12.5	23.8	21.3	28.8	3.8	36.3	6.3	5.0
男	35～39歳(72)	15.3	8.3	6.9	8.3	41.7	8.3	38.9	12.5	30.6	6.9	30.6	5.6	1.4
男	40～44歳(79)	22.8	11.4	10.1	3.8	36.7	8.9	26.6	7.6	36.7	8.9	32.9	3.8	6.3
男	45～49歳(51)	15.7	9.8	7.8	3.9	33.3	5.9	29.4	21.6	37.3	7.8	19.6	2.0	0.0
男	50歳以上(46)	17.4	15.2	6.5	2.2	34.8	4.3	13.0	19.6	32.6	2.2	32.6	6.5	6.5
女	計 (127)	25.2	11.0	14.2	11.8	29.9	18.9	18.9	13.4	24.4	7.1	21.3	13.4	1.6
女	24歳以下(22)	22.7	13.6	36.4	4.5	22.7	22.7	9.1	0.0	27.3	18.2	4.5	31.8	0.0
女	25～29歳(37)	29.7	8.1	8.1	21.6	40.5	27.0	21.6	13.5	18.9	5.4	16.2	13.5	0.0
女	30～34歳(36)	16.7	13.9	8.3	13.9	25.0	13.9	27.8	11.1	22.2	8.3	25.0	11.1	0.0
女	35歳以上(30)	30.0	10.0	13.3	3.3	26.7	13.3	10.0	26.7	33.3	0.0	33.3	3.3	6.7

Hosei University Repository

きる上司がいない」(25%),「有給休暇が取れない」(24%, 35歳以上では33%),「会社の将来に不安を持っている」(21%, 35歳以上では33%)である。また絶対数は少ないものの,「能力を伸ばす機会が少ない」「職場での意志決定に参加できない」「今の仕事は自分に向かない」の3項目で, 男子に比べて割合が高くなっている。

先述の,「良かったこと」での女子の回答との関連で考えてみる。女性従業員は「仕事そのもの」に消極的だから「勤務時間」や「休暇」について肯定的な答えをしているのではない。能力を伸ばす機会の少ない仕事や, 職場における意志決定からの疎外, そして上司の態度といった, 女性従業員の人事管理において現在の日本企業がかかえる問題点を指摘している結果とみるべきであろう。

(3) 勤続意志との関連

以上の, 現在の会社生活で感じている「良かった点」「悩み・不安」は当然仕事満足と関わる事柄であろう。この調査では,「会社満足度」の質問を設けていないので, 直接にその関連を論じることはできないが, 先述のように「勤続と転職の意識」を尋ねている。そこでの回答の違いによって,「良かった点」ないし「悩み・不安」としてあげられた項目に差異がみられるかを検討してみよう。もちろん, 長期勤続を望んでいるから「満足」していると, 単純には結びつけられないが, 何らかの関連があることは否定できないであろう。

まず, 定年まで「今の会社で働きたい」と答えた者と,「今は会社を変わるつもりはないが, 将来的には」および「できるだけ早く」の「変わりたい」と答えた者とでの違いをみる。当然の結果とも言えるだろうが,「今の会社で働きたい」が全体として「変わりたい」よりも「良かったこと」を多く挙げている。特に「やりがいのある仕事ができて, 達成感を味わえる」「能力を伸ばす機会がある」「自分の仕事ぶりが上司から認められている」および「自分の仕事に見合った給料がもらえている」の各項を,「変わりたい」よりも「今の会社で働きたい」の方が高い割合で挙げている。

これに対して,「悩みや不安」の項目についてみると,「変わりたい」が「今の会社で働きたい」よりも多く挙げている項目としては,「会社の将来に不安を持っている」「信頼できる上司がいない」「今の仕事は自分に向かない」「仕事の割に給料が低い」などがあり, 予想できる結果となっている。また, この

Hosei University Repository

傾向は「できるだけ早く転職したい」と考える者ほど顕著であることをつけ加えておこう。

なお，「勤続と転職の意識」への回答分布は性別による差があるので，上述の結果は性差に由来するのかもしれないが，サンプル数の制約から信頼性のある集計はできなかった。

4. 職業生活の方向性

表6は，「あなたは，ご自分の職業生活についてどのような方向を目指しておられますか」という質問に対する回答を，性・年齢別に示したものである。全体計では，「社内でより上位の管理職への昇進を目指す」(29%) と「社内で専門職を目指す」(27%) がほぼ同じ割合である。過半数 (56%) が「現在の

表6　職業生活の方向性（性・年齢別）(3項目回答)

%.（　）は実数

		社内でより上位の管理職への昇進を目指す	社内で専門職を目指す	転職して管理職を目指す	いくつかの企業を経験して専門職を目指す	独立開業を目指す	その他	特に考えていない	無回答
	計 (532)	28.8	27.1	0.6	4.5	8.1	3.2	24.4	3.4
男	計 (404)	36.4	26.0	0.7	4.2	9.2	2.7	16.8	4.0
	29歳以下(63)	23.8	20.6	1.6	9.5	14.3	4.8	22.2	3.2
	30～34歳(80)	43.8	26.3	0.0	1.3	10.0	1.3	12.5	5.0
	35～39歳(72)	33.3	33.3	0.0	2.8	9.7	1.4	15.3	4.2
	40～44歳(79)	35.4	31.6	2.5	2.5	3.8	3.8	13.9	6.3
	45～49歳(51)	52.9	13.7	0.0	3.9	5.9	2.0	19.6	2.0
	50歳以上(46)	30.4	30.4	0.0	4.3	13.0	0.0	21.7	0.0
女	計 (127)	4.7	29.9	0.0	5.5	4.7	4.7	48.8	1.6
	24歳以下(22)	0.0	18.2	0.0	4.5	13.6	9.1	54.5	0.0
	25～29歳(37)	0.0	27.0	0.0	8.1	0.0	2.7	59.5	2.7
	30～34歳(36)	5.6	36.1	0.0	5.6	8.3	5.6	38.9	0.0
	35歳以上(30)	13.3	30.0	3.3	0.0	3.3	0.0	46.7	3.3

Hosei University Repository

企業に勤務し続ける」ことを前提とした答をしている，これは先述の「勤続と転職意識」での結果よりも多くなっており，少しズレがある。その理由の多くは，「将来的には，変わりたい」と答えた者の中で「社内で専門職を目指す」とす回答が多くなっていることによる。「いくつかの企業を経験して専門職を目指す」と「転職して管理職を目指す」は合わせても5%であるし，「独立開業を目指す」も8%だけで，「転職」を考えているとした割合よりも低くなっている。そして4人に1人が「特に考えていない」と答えている。

性・年齢別に特徴を見る。男子では「社内でより上位の管理職への昇進を目指す」が36%と最も多く選択されている，なかでも40〜49歳層では50%を超えている。次いで多いのが「社内で専門職を目指す」の26%。「独立開業を目指す」は9%だが，29歳以下と50歳以上では13〜14%と他の年齢層に比べて多く選択されている。「特に考えていない」は17%とさほど多くないが，29歳以下と50歳以上では2割を超えている。

これに対して，女子では「特に考えていない」が49%と約半数にものぼり，最も多い回答となっている，とりわけ29歳以下と45歳以上では55%と高く，男子ではこの選択肢を選んだ者が17%であったのとは対照的な結果となっている。女性従業員にとっては答えにくい問いと選択肢になっていたと思われる(「勤続と転職の意識」では，「考えていない」は36%であった)。この「考えていない」を除くと，女子の回答で最も多かったのは「社内で専門職を目指す」の30%であり，「いくつかの企業を経験して専門職を目指す」や「独立開業を目指す」は5%ほどである，ただし24歳以下では「独立開業を目指す」が13%と他の年齢層に比べて目立って多くなっている。また，女子では「社内でより上位の管理職への昇進を目指す」は5%未満であり，35歳以上でこそ13%になるが，それでも男子の3分の1でしかない。現在の企業の人事システムの中での女性従業員のおかれた立場を反映した結果になっていると言えるであろう。ちなみに，この調査の回答者で現在役職に就いている割合は男子が45%であるのに対し，女子では9%のみである。

先述の「勤続と転職の意識」との関連をみると，「今の会社で働きたい」と考える男子では55%が「より上位の管理職への昇進」を目指し，女子では38%が「社内で専門職」を目指すと答えている。当たり前のことながら転職や独立を考える者はきわめて少ない。「将来的には変わりたい」では，男子は「社内で専門職」(28%)「より上位の管理職への昇進」(20%)「独立開業を目指す」

Hosei University Repository

(19%) と分かれているのに対し，女子では「社内で専門職」が32%，他の選択項目は5%ほどで「考えていない」が45%と多くなっている。さらに，「できるだけ早く変わりたい」と答えた者（数は少ないが）は，男子では「独立開業を目指す」が30%「いくつかの企業を経験して専門職」が27%である，これに対し女子では約3割が「いくつかの企業を経験して専門職」と答え，「独立開業を目指す」は12%と少ない。ただ，女子では勤続意志がどうであれ「特に考えていない」という答えが多いことをつけ加えておこう。(表3参照)

5. 結　語

以上の勤続ないし転職の意向と企業生活への考えと関連して，最後に「定年まで同じ会社に勤められる保障はない」という意見への回答を見ておこう。これは，意見に対しての賛否を問う12項目の質問のうちのひとつである。各意見に対して「そう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の四つの回答選択肢を設けた。

「定年まで同じ会社に勤められる保障はない」については38%が「そう思う」と強く肯定している。「まあそう思う」という回答も加えると，7割が「肯定」している。男子よりも女子でやや肯定の度合いが高いが明確な差はみられない。年齢別にみると若年層でより肯定する回答が多いが，「否定」する意見が多い50歳以上の男子を除くと各年齢で過半数が肯定している。「転職経験の有無」別にみると，「経験がある」方が「経験がない」よりも肯定している。「勤続と転職の意識」別では，「将来的には変わりたい」および「できるだけ早く変わりたい」と転職を考える者の方が，「今の会社で働きたい」とする者に比べて，より明確に肯定している。また，この項目に肯定的である者ほど「資格を持つことで会社に頼らない生活をしたい」と考えている。他の項目への回答とあわせて考えると，転職意向をもつ者の方が従来の終身雇用・年功制・会社中心主義に対して距離を持とうとする意識が強いといえよう。

表7で12項目の結果を示すが，簡単にまとめておくと，将来にわたる安定雇用の保障はないだろうから，私生活を犠牲にしてまで仕事をしようとは思わないし，資格を取得して会社に依存しない生活をしたい，といわば会社離れの傾向がみえてくる。能力差による賃金格差には許容的で，年功賃金は否定的にとらえられている（年功と能力主義が必ずしも背反的であると考えることはで

Hosei University Repository

表7　企業生活に関する意見（全体計）

%. N＝532

	そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
(1) 定年まで同じ会社に勤められる保障はない	38.2	33.5	17.5	10.7	0.2
(2) 能力の違いによる賃金の格差は大きくしない方がよい	8.3	23.5	42.9	25.4	0.0
(3) 早期退職優遇制度は従業員にも都合のよい制度だ	16.5	32.3	37.0	13.3	0.8
(4) 年功的な賃金制度は仕事の習熟度を反映している	5.5	26.3	45.7	22.2	0.4
(5) 退職一時金を減らして，中堅層の給料を上げるべきだ	10.0	22.7	43.0	23.3	0.9
(6) 資格を持つことで会社に頼らない生活をしたい	34.0	35.7	21.6	8.1	0.6
(7) 仕事能力があっても，業績にあらわれるとは限らない	39.1	40.4	13.0	7.0	0.6
(8) 仕事のために私生活を犠牲にすることもやむを得ない	5.6	22.9	38.2	33.1	0.2
(9) 出向や転籍は，自分の可能性へのチャレンジと受けとめるべきだ	17.3	42.3	29.5	10.9	0.0
(10) 給料は上がらなくても，労働時間の短縮は進められるべきだ	22.6	33.1	29.7	14.3	0.4
(11) 社内の福利厚生の充実よりも，給料を上げるべきだ	31.2	35.5	25.9	7.1	0.2
(12) 会社で認められるためには，ラインの管理職になることが必要だ	15.6	30.3	36.8	16.7	0.6

きないが)，ただしその能力は顕在化した仕事業績によってのみ測られるわけではないと考えている。出向・転籍や早期退職優遇制については判断が分かれており，福利厚生よりも賃上げそして時短への要求が強いことは，今後の人事管理の方向性を探る参考材料となるであろう。

（本稿は 1997 年度法政大学特別研究助成金による研究成果の一部である）

《注》

（1） 企業調査は，全国の従業員規模 30 人以上の企業から 2000 社を抽出し郵送法により実施した。有効回答は 692 社（有効回収率: 34.6%）。回答企業の業種構成は，「建設業」が 21.0%，「製造業」が 34.5%，「卸・小売，サービス業」が 44.0%である。規模構成は，99 人以下で 31.4%，100～199 人が 36.1%と比較的小規模が多く，1000 人以上は 8.1%のみである。「建設」と「サービス業」で小規模企業が多く，「製造業」で規模が大きくなっている。

（2） 従業員調査は，企業調査での回答企業のうち 30 社を選び，各社 25 人計 750 人を対象に留め置き法により実施。有効回答は 532 人（有効回収率: 70.9%）。男子が 75.9%，女子が 23.9%。平均年齢は，男子 38.4 歳，女子 31.6 歳。男子は 30 歳

Hosei University Repository

台が多く 50 歳以上も 1 割，女子は 20 歳台が半数近く 35 歳以上は 20%強。勤務先企業の業種は，60%が非製造業，約半数が 100～299 人規模の企業に勤務しており 99 人以下 1000 人以上ともに少ない。

（3） 例えば，小池和男「日本の雇用システム――その普遍性と強み――」第 1 章 東洋経済新報社 1994 年