



断層社会

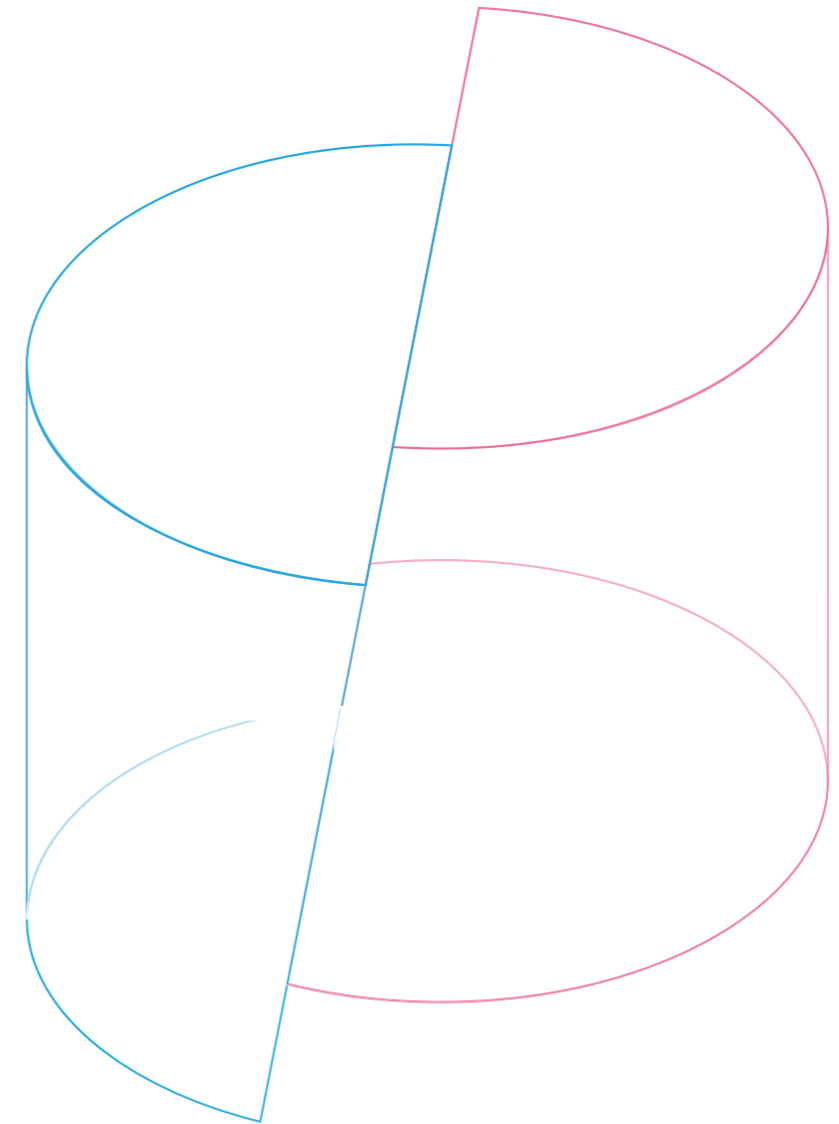
生活者意識の格差が示すもの

— 分断化の本質 —

断層社会

生活者意識の格差が示すもの

— 分断化の本質 —



研究体制

(研究幹事) 公益財団法人ハイレイフ研究所 執行理事専務理事 藤原 豊

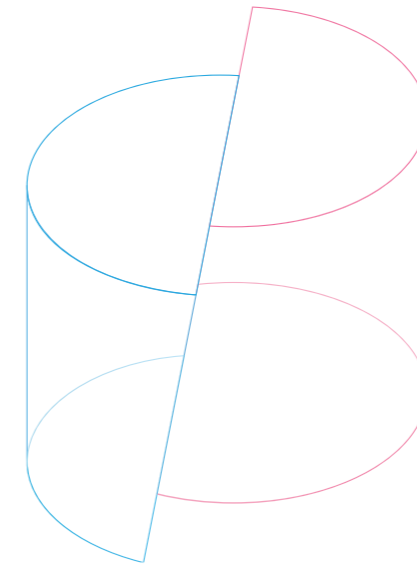
(研究リーダー) 公益財団法人ハイレイフ研究所 上席研究員 杉本 浩二

(研究協力) 日本女子大学 名誉教授 大沢 真知子

日本女子大学 現代女性キャリア研究所 研究員 盧 回男

目次

CHAPTER 1	はじめに	P7
	研究背景	P8
	研究構成	P9
<hr/>		
CHAPTER 2	インタビュー取材	P11
	インタビューのポイント	P12
	I. 就職氷河期の経済的自立と求められる支援ニーズ	P13
	II. これからの時代に求められる生活保障のあり方とは	P20
	インタビューを終えて	P26
<hr/>		
CHAPTER 3	座談会 [取材からの気づき]	P29
<hr/>		
CHAPTER 4	調査データでの考察	P37
	本章の目的	P38
	調査概要	P38
	調査対象者における属性別構成人数とその特徴	P39
	A) 心理的な健康	P42
	B) 生活価値観や展望	P54
	まとめ	P63
<hr/>		
CHAPTER 5	まとめ	P73



CHAPTER

1

はじめに

研究背景と経緯

本研究は、当財団で 2022 年度に実施した研究「断層社会 生活者意識の格差が示すもの—ジェンダー・地域・年代による違い—」の続編として位置付けられるものである。

2022 年度研究においては、団塊ジュニア世代以降、Z 世代を対象に 8 名 (21 歳～ 51 歳の男女：年齢はインタビュー実施時) の方にインタビューを行い、彼ら彼女らの生き方から様々な示唆を獲得できた。詳しくは、報告書をご覧ください。また、簡潔に要約すると「自分の夢を模索し続ける、もしくは遂行しているということ」「仕事の中身やその環境へのこだわりが強い」「家族形成を仕事と並行して考えることが決して容易ではないこと」などが、インタビュー取材から感じ取られた。

更に具体的な言葉として、「ずっと同じ会社に勤めるなんて、イメージできない」、「結婚は縁があれば考えるけれど最優先することとしては考えていない」、「結婚や出産を諦めた時、肩の荷が下りていく感覚があった」など、それぞれが社会的には活躍されている方々でしたが、既に敷かれているルールやロールモデルといったものに頼らず、頼れずかもしれないが、自らの進む道を悲壮感は伝わってきませんでしたが、真面目に模索している姿が感じ取れました。

研究を進めるうえで、懸念点として浮上したことは、若者 (団塊ジュニア世代以降) において、これほどまで夢を追いかけている人、夢を模索し続ける人ばかりではないだろうということである。つまり、今日を生きることがぎりぎりの人もいるだろうし、夢などを持つような環境にいない人の存在も忘れてはいけないということである。そこで、続編としての 2023 年度研究においては、そのような人々に目を向けようということになった。断層社会において、表現が適切ではないかもしれませんが、暗い部分に関しても目を向けようということである。

しかし、ここで難題に直面する。端的に言えば、生活に苦しむ人を対象に研究する際のアプローチ方法である。例えば、上間陽子氏 (琉球大学教授) は、その著書「裸足で逃げる 沖縄の夜の街の少女たち」(2016、太田出版) において、調査の記録として、ある女性たちの姿を綴っている。それは暴力や風俗の中で生きる女性であり、著者である上間氏のそれを支援する姿、寄り添える姿は、単なる調査の領域を超えている。正直に申し上げるとこのようなアプローチ、研究方法は難しいと断念するしかなかった。

アプローチ方法で悩む中、西村幸満氏にお会いすることが出来た。西村氏は国立社会保障・人口問題研究所の在籍されている。社会保障基礎理論研究部部長でいらっしゃる。言うまでもなく社会保障という角度から、支援について研究し、施策を考えていらっしゃる。

西村氏の著書、「生活不安定層のニーズと支援 シングル・ペアレント、単身女性、非正規就業者の実態」(2021 年、勁草書房) では、就職氷河期世代やジェンダー問題など、広い視点で社会保障について述べられている。

本研究では、西村氏への取材を研究の軸として据えることとした。それは、西村氏への取材結果から、様々な示唆を得られたからである。発見や共感のみならず、疑問点も含めて、西村氏のインタビュー取材は非常に興味深いものであった。年代やジェンダー、地域の問題など、マクロ的に検討され、課題意識が明確である。

結果的に 2022 年度の研究「断層社会 生活者意識の格差が示すもの—ジェンダー・地域・年代による違い—」を受けける形で、それをまとめるものとして、2023 年度は『分断化の本質』というものについて、検討することが出来たと思う。西村氏にはこの場をかりて御礼申し上げたい。また、ご紹介していただいた大沢真知子先生にも御礼申し上げたい。

研究構成

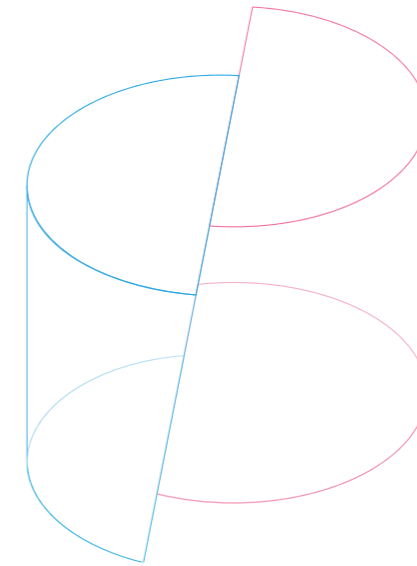
本研究においては、最初に西村幸満氏への取材を紹介することとする (CHAPTER 2)。本年度の研究の軸となる取材であったからである。取材においては、西村氏の過去の研究結果に関する情報やそこから得た知見や感想などについても、記載し参考とさせていただいた。

西村氏は取材内容を記載するにあたり、研究の成果として既に公表されているもの以外の御自身が感じていることなどについても、色々とお話をさせていただいた。つまり、「私はこう感じています」といったことを素直にオープンにさせていただいた。その姿勢からは、長年の経験から得た研究の成果の部分とアイデア的に考えている部分とその両方を明らかにすることで、次なる展開へと発展することを期待するという、西村氏らしさというか、研究に対する態度が感じられた。

次に、西村氏への取材をさせていただいた研究メンバー 4 名によって座談会を開催した。この模様について、整理してまとめたものを記載する (CHAPTER 3)。この座談会においては、取材をベースに今年度のテーマである「分断化の本質」について議論されることとなった。座談会という形式の特性上、実は報告書でストレートに文章化しにくいことも、発言録として記載している部分があるので、率直な声をまとめたという意味で良かったと思う。勿論、座談会の内容の全てが正しいとは思っていない。それは、西村氏が「私はこう思う」というものに近いと思っている。そういった発言の中から、分断化の本質について考えることができれば良いと思う。

そして次に、当財団が毎年実施している「都市生活者意識調査」の 2023 年に実施した調査結果を活用して、データから得られる示唆について記載することとした (CHAPTER 4)。団塊世代や団塊ジュニア世代、そして Z 世代などの年代比較、そして正規社員と非正規社員の比較、家族構成 (単身世帯や夫婦世帯、子どもの有無など) による比較を実施し、取材や座談会で得られたものに関して、確認したり、何らかの示唆を得ようと試みたりしたものである。そもそもは本研究のために実施した調査ではないが、様々なヒントを得られたと思う。

そして最後に、簡単にまとめを記した (CHAPTER 5)。これは全体の詳細の振り返りや考察ではなく、本研究に携わったの感想のようなものである。「分断化の本質」とは何か、それを考えるきっかけになればと思う次第である。



CHAPTER
2

インタビュー取材

インタビューのポイント

～研究者の視座から、マクロ的にとらえてみる～

インタビューは目的をもって、多くの対象者に実施することがきつと望ましいと思われる。しかし、今回の取材においては、多くの人々の姿(生き方)、転機といったものをマクロ的に俯瞰して研究考察し、更に実際に施策に取り組んでいるという理想的な人に出会うことができました。それが、西村幸満氏でした。西村氏は国立社会保障・人口問題研究所に在籍され、社会保障基礎理論研究部部長でいらっしゃいます。インタビュー取材においては、精緻な報告とは別に、長年の経験からの実感や感想、勘というものについても言及・紹介されています。取材させて頂いた我々にとっては率直に申し上げて、示唆に富むものばかりでした。

様々な生き方・転機をマクロ的にみられてきて、そこから出てくるお話は、非常に興味深いものでした。自分たちの既成概念的なものに疑問を投げかけることも多々あり、「そうだろう、そうだろう」ではなく、「そうなの？本当なの？」といった様子で受け止めることができ、良い機会を得られました。ご自身のエピソードなども時々話されて、我々は楽しい時間を過ごすことができました。

また、西村氏の立場からは、支援、社会保障という視点からの言及が多い。それは単に社会研究を行っているという立場ではない為、そのような内容、視点となっている。しかし、それは結果的に、より突っ込んだ内容というか、切れ味よく、様々な事象に切り込めたと思っている。

では以下に取材内容を2部に分けて、ご紹介したいと思います

1. 就職氷河期の経済的自立と求められる支援ニーズ

— 西村先生は、就職氷河期に代表される若者の実態について、経済的自立とキャリアの観点から調査研究されています。その内容について教えてください。

国立社会保障・人口問題研究所が2017年に実施した「生活と支え合いに関する調査」から得たデータを用いて、就職氷河期世代の自立の実態とキャリアの不安定化について分析を行いました。「就職氷河期世代」とは一般的に、経済不況により就職難が生じた1993年から2005年までに労働市場に登場した若者のことで、今ではすでに中年以上になっています。この研究では、就職氷河期世代が「最初に職に就いた後」と「現在」における自立の状態を検証し、それらを他の世代と比較したところ、就職氷河期世代は初職時に就職難を経験しただけでなく、時間が経過した現在においても自立が困難であることが明らかになったのです。

生活費用の担い手が誰かによって「自立」を定義する

何をもって「経済的に自立している」とするのかですが、我々が自立を測る指標として用いたのが、「生活費用の担い手」です。本人の収入の多寡で自立を測る方法もありますが、そうではなく、「今の生活を誰が担っているのか」に注目し、さらにそれを「世帯単位」で見ている点がポイントです。というのも、この世代はすでに中年以上になっており、現在は結婚して家族を形成しているか、単身の場合でも親やきょうだいと同居して生活を支え合っていることが多いからです。

生活費用の担い手としては、「本人」だけの場合もあれば、「本人と配偶者」、そこに「父母」が加わる場合もあります。我々は、生活費用を「本人の世帯」で担っている場合、つまり「本人、配偶者、またはその両方」であれば「自立している」、「親の世帯」等が生活費用の一部でも担っていれば「自立していない」と定義して、最初に職に就いた後と現在の自立の実態を分析しました。

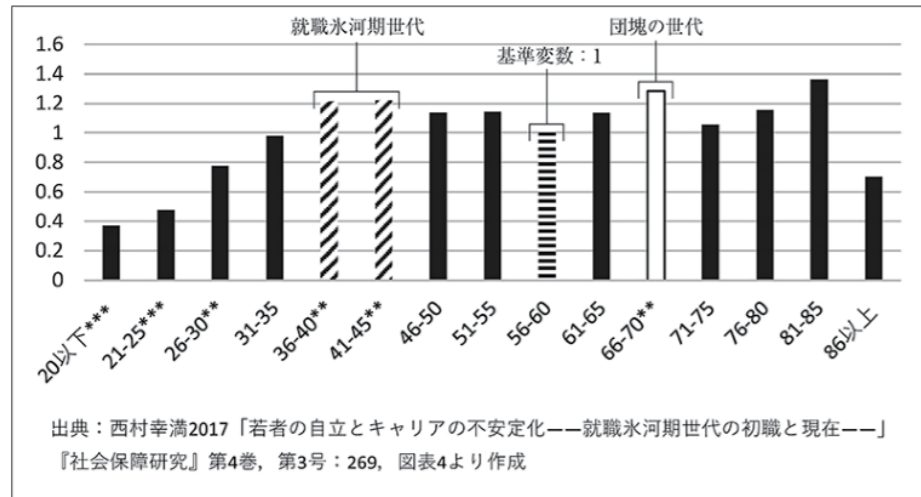
全年代で見ると、最初の仕事に就いた後に半数以上が「自立」しており、男性に限れば6割を超えています。つまり、男性は最初の就職で親からの経済支援を離れ、自分(もしくは自分と配偶者)だけで生活費をまかなう人が多いということです。一方、女性はその比率が下がり、半数を切ります。この調査では、人生の他のタイミングでも同じ質問をしていて、女性の場合、就職しても結婚するまでは親からの支援が続く傾向が見られます。

親の支援に関して補足すると、仕事を辞めた時は男女ともに親の支援が入りますが、離婚した時はそうではありません。離婚しても親が面倒を見てくれないのは、男女に共通しています。



自立した生活は、初職時より現在のほうが難しい

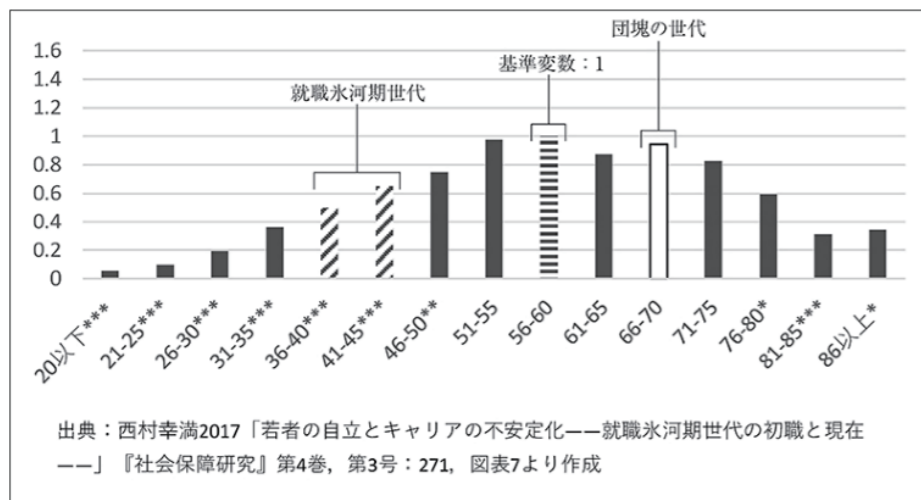
最初の仕事に就いた後の「自立」を年代別に比較したのが図表1です。



図表1 出生年でみる初職時の自立 (2017年)

56 - 60歳を基準年齢（基準変数1）にして、それより高いか低いかで見ると、就職氷河期世代である36 - 40歳・41 - 45歳と、団塊世代を含む66 - 70歳が高くなっており、最初の就職の後に自立しやすくなっています。高度経済成長期に就職した団塊世代はともかく、就職氷河期世代も最初の就職で自立できたということは意外に思うかもしれませんが。就職氷河期世代は、就職難であっても非正規の仕事などに就き、低い賃金でも自力で生活を成り立たせていたと推測できます。

次に、現在の「自立」について見たのが図表2です。



図表2 出生年でみる現在の自立 (2017年)

これを見ると、就職氷河期世代は基準年齢よりも低くなっています。つまり、自立しにくいということです。就職氷河期世代は、初職時はなんとか自力で生活できたものの、年齢を重ねるにしたがって自立した生活を成り立たせるのが困難になっていると言えます。

さらに、就職氷河期世代以降の若い世代に目を向けると、若い世代ほど自立した生活が困難になっています。就職氷河期世代以降の若い世代の生活をどのように保障していくかは、今後の大きな問題だと思います。

若い世代の犠牲の上に成り立つ「団塊世代の就職温暖期」

—— 団塊世代が特に“いい目”を見てきたことが、この調査でも明らかになったわけですね。

そうですね。なぜそうなったのか、団塊世代が社会に出た1970年代前半の社会背景を振り返りながら考えてみると、あの頃はちょうど第一次産業から第二次産業に移行して、雇用システムができあがっていく時期でした。1976年から雑誌連載された堺屋太一さんの『団塊の世代』という小説があります。その中で描かれた団塊世代は、若いうちはどんどん給料が上がるけれども、40歳を過ぎる頃（1980年代後半）から組織が弱体化し、リストラや配置転換が始まり、不運を経験する世代として描かれていました。ところが、実際にはそうならなかった。

むしろ、自分たちの雇用を守るために、若い世代を不安定な労働市場に押し出して、彼らの社会的自立と雇用の機会を奪ってきました。その結果、団塊世代はよい状態で現役生活を終えましたが、若い世代の不安定な状態は続いています。日本は終身雇用とか長期雇用とか言いますが、それは若い世代を犠牲にして自分たちの雇用を守ってきた結果が、勤続年数の長さに見えるのです。就職氷河期世代に対応して団塊世代を表現するなら、辛辣な言い方になりますが、団塊世代は「就職温暖期世代」であったと言えます。

団塊世代の恩恵を受けている側面もある

—— そうなると、就職氷河期世代は、戦後の雇用システムを維持するために貧乏くじを引かされた世代と言えますね。

はい、そう思います。しかし、その一方で、実は就職氷河期世代は団塊世代の恩恵も受けています。というのも、就職氷河期世代の半数は団塊世代の子どもなのです。団塊世代の親と一緒に暮らしている人の中には、豊かで安定した暮らしができていない人もいます。ただ、就職においては、企業組織の中に団塊世代が居座っていたせいで、安定した仕事に巡り会えなかった。つまり、戦後の雇用システムで享受できるはずの恩恵はすべて親世代が独り占めして、子ども世代は貧乏くじを引かされた、と言えるのです。ですが、団塊世代は「就職温暖期世代」であったと言えます。



— 親の生活がそれほど苦しくなければ、本人は非正規の仕事続けながら今の収入を維持して、いずれ親の資産譲渡を当てにできると考えている人もいられるかもしれませんね。

そうですね。今は少子化で一人っ子の家庭も多いので、一人っ子同士が結婚すれば親の資産がダブルで期待できます。団塊世代の資産を子ども世代が継承して、それが生活の糧になるのなら、少しは明るい将来を描けるのかもしれませんが。

ただし、それはリスクの大きなギャンブルのようなものです。団塊世代はまだまだ元気で寿命も長いので、親の資産を子に転用できるのはいつになるかわかりません。また、資産の移転を期待しながら生きていくのはあまり好ましくはないでしょう。今の時代、自分がやりたいことを選択して、好きなことをやって、それが収入や生活保障につながっていくのが社会の変えられない流れだと思います。

自分の主体的な働き方は担保しながら、親の支援をふんだんに受けられる層もあれば、親の支援を受けられない層もいる。親の介護をしなければならぬ層もいる。地方出身者も分が悪いかもしれません。地方に親の家もあり土地もある状態だとしても、本人は都会にいて地方に帰れない場合、親の資産の恩恵を期待するのは難しい印象です。それは運命としか言いようがないものかもしれませんが、人生のいろんな苦難があってもなお、その人の生活が保障される仕組みを国としては作っておく必要があると思います。

拡大する就職氷河期世代の内部格差

これまで見てきた世代間格差だけでなく、同世代間格差にも注目してみると、就職氷河期世代には他の世代には見られない特徴があります。『日本の不平等 格差社会の幻想と未来』を著した大竹文雄さんは、日本では元々、高齢期になるほど格差が広がっていくという図式だったのが、90年代を境に、25 - 29歳の若者層で内部格差が広がるようになっていると指摘しています。この年齢層はいわゆる就職氷河期世代に重なります。しかも、同世代間格差の拡大は、現役世代の中では就職氷河期世代以降の若年層にだけ見られる特徴だと言います。



つまり、団塊世代が作ってきた日本社会の構造では、若いうちは同世代間で格差はなく、高齢期になるほど格差は広がるものの、みんなそれなりに生活することができました。しかし、それより若い世代はその流れに乗ることができず、若いうちから格差が広がっている。そのように潮目が変わったのは、就職氷河期世代以降と言えそうです。この頃には非正規雇用が広がり始め、所得の格差が生まれました。そうしたこともあり、就職氷河期世代の生活は不安定化していったのだと思います。

正社員になりたいわけではない。非正規雇用者が求める現実的な支援とは？

— 西村先生は、就職氷河期世代が何を求めているのか、グループインタビューも実施されましたね。

はい。2017年と2018年に、当時の就職氷河期世代にあたる36 - 45歳を対象に、就労に関するニーズを探るためのグループインタビューを行いました。すると意外なことに、非正規で働く人たちから「正社員になりたい」という声は聞こえてきませんでした。むしろ出てきたのは、「福利厚生をよくしてほしい」「時給を上げてほしい」など、非正規雇用の待遇改善を求める内容が多かったのです。



これはどういうことかという、正規雇用になると職場が変わって、家族と離れて暮らさなければならないとか、満員電車で通勤しなければならないとか、新しい仕事や人間関係に適応しなくてはならなくなります。すでに中年になり、非正規の仕事でもそれなりに生活を成り立たせている層には、こうした正社員のハードルが思いのほか高いのです。

それよりも現実な選択肢として挙がってくるのは、「親の介護のために自動車のガソリン代を会社にサポートしてほしい」「有給休暇がほしい」「育児休暇がほしい」など、生活が少しでも楽になるための待遇改善です。正社員が制度上受けている恩恵を非正規雇用でも手にしたい、というわけです。

となると、政府が今、就職氷河期世代に対する支援策として進めている「非正規の正規雇用化」は、必ずしも就職氷河期世代の欲しい支援になっていないのではないかという疑問も生まれます。

「非正規」とひとくくりになると、見えなくなるものがある

— 確かにそうですね。日本の政策は正社員中心主義みたいなのがあって、現実とは異なる理想に人々をはめ込もうとしているような気がします。



おっしゃる通りです。就職氷河期世代に対して、「正規雇用には就けず、トレーニングも受けられず、非正規の仕事をつらいつらい回しにされる、不遇で可哀そうな世代」といったレッテルをすぐに貼りがちです。もちろん、そういう側面があることも否めませんが、そのような中でも自分たちの裁量で状況をコントロールし、それなりに生活している人も当然いるでしょう。

また、我々が思っている以上に非正規の職業の幅は広くて、正規よりも高収入の非正規の仕事も当然あります。例

えば、古くは製造業の養成工や期間工などはまさにそうで、固定的で中心的な雇用層とは別に、特定の期間だけ働くことで現場を支える“バッファ”としての層を戦前からキープしていたわけです。また、実際に80年代後半から90年代の派遣業の人たちは高い給料をもらっていました。自分たちは組織に縛られずに自由だし、仕事の選択肢はいくらでもある。自分の人生は自分でコントロールしています、という感じでしたよね。そのようなところから「フリーター」という言葉が生まれたのだと思います。ただ、派遣業は規制が緩和されると一気に状況が悪くなっていきました。

このように、短期雇用だからといって一概に「可哀そう」とは言えなくて、我々が想像する以上に生活が厳しい層もあれば、それほど厳しくない層もいるはずですよ。それをすべて「非正規」で一括りにしてしまうと、そこにあるはずの個性が見えてこなくなります。

— そう考えると、正規/非正規に分けることがそもそもどうなのか、と問い直す必要があるかもしれませんね。昨年企画「人生のてんき予報」では8名の男女にインタビューしましたが、最初は正社員で入社したものの、その後、自分のやりたいことをやるために非正規で働くようになって、それなりに面白い仕事人生を送っている、という方が何人かいらっしゃいました。これらは、転職しながら自分のキャリアを積んでいくアメリカ的なキャリア形成と非常に似ています。

ただし、違いもあって、それは日本では非正規になってしまうと報酬が異常に低くなってしまいます。正規/非正規と制度上は二分されていますが、マーケットエコノミーとは関係ないところで決まっています。だったら、正規/非正規の壁をなくして、自分がやりたい仕事に就きながら、生活も保障される仕組みがあるとよいですね。

支援制度が若者を歪めている！？

先ほど「非正規の正規雇用化」の話をしました。そうした就職氷河期世代に対する支援策はとても大事ですが、それがかえって若者を歪めた方向にガイドすることもあると思います。古い価値観を持つ親であれば、「正規雇用化の支援策に乗りなさい」と子どもにも勧めるでしょう。でも、今は社会構造が変わってきていて、昔の価値観に従って生きることが必ずしも過ぎしやすいとは言えません。

社会構造の変化の一例を挙げると、日本には、若者は3月31日に学校を卒業して、4月1日から入社するという構造があります。これは世界的に見ても異質な構造ですが、源流は戦前の計画輸送から戦後の集団就職にさかのぼります。都市や工業地に人を集めるために、卒業したばかりの若者を集団就職列車に乗せて、学校の職業指導の教員が添乗して連れて行くという仕組みを、戦前でいうと内務省、戦後でいうと労働省が推進したのです。その名残で、今も卒業と就職までの期間が極端に詰まっています。また、地方から首都圏への一極集中という構図も生まれました。

最近はその揺り戻しが起きていて、逆の流れが生まれつつあるように思います。つまり、地元定着と都会から地方への流れです。地方で結婚したり仕事に就いたりして、地



域に根差した活動で生活していこうとする若者が増えています。これが大きな流れになっていくのではないかと見ています。

それを実現するためのインフラは、やはりインターネットでしょう。インターネットが登場したことで、会社勤めをせずとも、いきなり自分のビジネスを始める人が現れています。美味しいもの、上質で便利なもの、優れたアイデアを生み出す人が、インターネットを通じてそれらを誰かに届けることで、地方発の商売ができます。従来のように、組織的な役割分担で商品を守るための仕組みを作らなければならなかったのが戦後だとすれば、これからの時代はそれだけではなく、それとは違う新しい構造が生まれてきています。

新しい構造を生み出したり牽引したりするのは、若い世代なのだろうと思います。ですから、「非正規の正規雇用化」を古い価値観で推し進めるよりも、若い人たちに信じて任せてみてほしいのかもしれない。

流動的な働き方の選択肢があってもいい

— 世の中が急激に変わってきているのだから、若者への支援策も新しい時代に即したものとシフトしていくべきなんじゃないかな。

おっしゃる通りで、もっといろんな選択肢があってもいいと思います。非正規で働くことのメリットは、短期的にパッと稼げることですが、一方で正規のように長期間の安定は望めません。短期間でお金を稼いだ後にどうするかを考えた時に、例えば若い頃はチャレンジして、たくさん成功もするし、たくさん失敗もする。その後、30代40代になったら日々の生活を安定できるような仕事に転化する。そのような選択肢を整備する必要があるのかもしれない。

もちろん、正社員として組織で働くという選択肢がなくなるわけではありません。そういう働き方を望む人や、そういう働き方が合っている人もいますので、それは否定できません。ただ、日本の大企業に勤める人は全体の3割くらいで、残りの半数以上は別の人生を歩むことを考えると、もっと流動的な働き方の選択肢が世の中にあってもいいはずなんです。

— そうですね。若者に対して単純に起業を勧めるのも違うと思いますが、むしろ失敗したときの支援が日本には足りない気がします。何が失敗なのかは議論の余地がありますが、なかなかやり直しがきかないのが日本の環境だと思います。それは就職や仕事しかり、結婚もそうかもしれません。もっとやり直しがきく世の中になるといいですね。

はい。もっと言えば、若者の選択肢は日本だけに留まらないんですよ。海外で挑戦したい人には、どんどん飛び出してもらおう。そして、その人が日本に戻ってきた時には、「日本には大企業の正社員しか選択肢はありませんよ」ではなくて、海外での経験を活かしてその人が活躍できるような選択肢を用意しておく必要があると思います。

II. これからの時代に求められる生活保障のあり方とは

雇用が不安定になり、社会保障の役割が増している

個人の生活を安定させる生活保障を考えると、個人の生活を支える「生活費用の担い手」として挙げられるものが大きく分けて3つあります。個人の就業と家族の支援といった「個人保障」、企業の雇用に付随して提供される福利厚生や職業訓練といった「企業保障」。政府による雇用政策、再分配政策や年金制度などの「社会保障」です。

戦後の生活保障の特徴は、本人あるいは配偶者や親の雇用が長期的に安定し、企業が社会保障のエージェントとして機能してきました。つまり、労使折半で保険料を拠出する社会保険制度によって、国や自治体は企業をバイパスにして福利厚生などの企業福祉の支援体制を作ってきました。そのため、政府による社会保障の機能は小さくてすんだのです。

ところが、近年はその構造が変化しています。個人の就業は、非正規化が進んで弱まっています。家族は、単身や単独化が進んだり、離婚などもあって支える力が弱まっています。企業は、安定した雇用の維持が難しくなり、社会保障エージェントとしての機能も低下しています。そうすると、公共による社会保障や社会福祉がクローズアップされるのは必然のことと言えます。

社会福祉の主役は国から地域へ

そして今、企業の代わりに社会保障の媒介役として期待されているのが、地域です。今から30年ほど前、「これから生活高齢化が進めば、在宅医療や在宅福祉も含めて地域福祉が社会福祉の主役になっていく」と予想したのは社会学者の武川正吾さんですが、それが現実になってきました。

地域主体の社会福祉に舵を切る契機となったのが、従来の福祉関連の法律を統合する形で2000年に施行された社会福祉法(2003年法改正)です。それ以前から、介護保険法(1997年)によって地域ケアサービスが成立していましたが、社会福祉法の施行と同じ2000年には地方分権一括法が施行されたこともあり、地方自治体が社会福祉において主導的役割を果たすことが期待されるようになりました。

さらに2015年には、生活困窮者自立支援制度が始まりました。これは健康であっても生活が不安定な人たちに対して、それぞれに適した福祉サービスを提供することで自立をサポートするというものです。全国都道府県や市町村に相談窓口が設けられ、そこでさまざまな問題を抱えた人たちの相談に応じ、支援プランを作成して地域の福祉サービスにつなげています。

こうした流れを見ても、今の日本の制度の方向性は、従来のいわゆる首都圏一極集中の構造から、地域にお金や人、モノが移る構造へと変わっていくのではないかと考えています。

仕事を紹介するだけが自立支援ではない

— なるほど。今おっしゃった生活困窮者自立支援のための相談窓口は、就職氷河期世代やそれ以降の世代に多く見られる生活不安定層の支援につながる政策というわけですね。政府広報のホームページを見ると、支援の対象となる人について「離職後、求職の努力を重ねたが再就職できず、自信を失ってひきこもってしまった人」「家族の介護のため、時間に余裕はあるが収入の低い仕事に移った人」「いじめなどのために学校を中退し引きこもりを続けるうち、社会に出るのが怖くなってしまった人」などが挙げられています。

そうですね。相談窓口にはいろんな状態の人たちが訪れます。我々は相談窓口を訪れた人を対象に支援ニーズを探るアンケート調査を行ったのですが、回答者のうち約6割は、健康面の理由などで仕事を辞めた人たちでした。いろんな悩みや不安を抱えているので、神経質でイライラしているなど気持ちに余裕がありません。

そういう人たちも、今までならハローワークに行くように言われて、「さあ、就職活動をしましょう。あなたに合う求人はこれです」と仕事を紹介されて、すぐにも自立するよう促されていました。でも、複雑な問題を抱えた人の場合、それだけでは自立支援は難しいのです。生活困窮者自立支援の相談窓口ができたことで、その人が抱える複雑な問題を一旦受け止め、その人に寄り添いながら自立に向けて包括的に支援できるようになったことが大きな特徴です。

とはいえ、厚生労働省としてはどんどん支援プランを作成し、できるだけ早く自立に向けた筋道を立てたいのが本音のようです。でも、実際の現場ではもう少し緩めに対応しているところが多い印象です。

— 相談窓口を訪れる人たちへのアンケート調査から、どのようなことが分かったのでしょうか。

興味深いのは、支援ニーズに男女差が見られたことです。男性は、「すぐにも就職したい」というニーズが高いことが分かりました。男性の大半は就職を目的に相談窓口を訪れるのですが、60歳近くなるとなかなか就職が決まらずにイライラして、相談窓口に対する印象も悪くなります。ただし、就職が決まれば、相談窓口への評価も高くなる傾向があります。

一方、女性の場合、「相談窓口で悩みを親身になって聞いてくれた」「一緒になって考えてくれた」「生活困窮者自立支援制度について詳しく説明してくれた」など、相談できただけでもよかったというコメントが目立ちました。つまり、相談相手がいなくて困っていた、一人で悩んでいたという女性が多いのです。アンケート結果を年代別に分析すると、年齢が上がるに従って相談できずに困っている状況も見えてきました。シングルマザーも同様です。離婚しても親の支援は得にくいことは前編でお話したとおりで、シングルマザーも相談できる相手がいなくて困っている人が多く、相談窓口があるだけで救われることが多いのではないかと印象でした。

こうした男女の違いから感じるのは、男性は厚生労働省が想定する支援ニーズに合った相談窓口の使い方をしていて一方で、女性は厚生労働省の想定とは異なるニーズを持ち、異なる支援を望んでいるのではないかとことです。



自立が当然の日本は「詰まっている」

「緩さ」という意味では、生活困窮者自立支援制度に盛り込まれた「中間的就労」という概念はとても大事な考え方だと思います。中間的就労は、心身の不調や長期のブランクなどによって一般的な企業では働きにくい人が、本格的に働くための準備の一環として、一定の配慮と支援を受けながら働くことです。公的生活支援の受給を継続しながら、就労体験や軽作業によって賃金を受け取ることができます。一般就労と福祉的就労の中間に位置する働き方です。

— これまでのように早く自立させようとする支援では、支えきれない層や支援からこぼれ落ちる層がいるというわけですね。

そうです。ですが、とかく日本では「早く自立しろ」と言われますよね。自立することが当然だという雰囲気があります。これには歴史的背景があって、源流は明治時代にさかのぼります。イギリスのサミュエル・スマイルズが書いた『Self-Help』（1859）が日本語に翻訳され、『西国立志編』として刊行されたのが1871（明治4）年です。この本は、成功した300人以上のイギリス人へのインタビューから成功と勤勉努力の関係を示したもので、序文の「天は自ら助くる者を助く」という一文が有名です。当時は立身出世を望む旧士族の子弟に広く読まれていましたし、今でも新書版が売れ続けているベストセラーです。そうした背景もあり、日本ではヘルプユアセルフできる「強い個人」がよしとされ、自立を当然とする考え方を前提に社会が成り立っているように思います。

失業してもすぐに失業手当が支給されないも、「早く就職しなさい」「早く自立しなさい」というメッセージですよね。日本では、ハローワークで求職の申し込みをして、就職活動をしている人が、半年経っても就職が決まらないときにはじめて失業手当が受け取れます。とにかく忙しく詰めて、休ませないような雰囲気が日本にはあります。

学校卒業から就職までのスケジュールも詰まっています。3月31日に卒業した学生が、翌4月1日にはもう社会人として働いている。私自身はその辺の意識が割と緩くて、就職せずに大学院に進学し、バブル絶頂期の恩恵を受けてアルバイトで悠々自適な生活を送っていましたが、話を戻すと、ぎゅうぎゅうに詰め込んだ社会は効率がいいのですが、そんな社会に閉塞感や息苦しさを覚える人も当然いるわけです。これからは社会としての寛容さや、もう少しゆったりとした制度設計が求められていくのではないかと考えているところです。

「中間的就労」という考え方と、求められる柔軟な給与体系

「緩さ」という意味では、生活困窮者自立支援制度に盛り込まれた「中間的就労」という概念はとても大事な考え方だと思います。中間的就労は、心身の不調や長期のブランクなどによって一般的な企業では働きにくい人が、本格的に働くための準備の一環として、一定の配慮と支援を受けながら働くことです。公的生活支援の受給を継続しながら、就労体験や軽作業によって賃金を受け取ることができます。一般就労と福祉的就労の中間に位置する働き方です。

— いきなり一般企業での働き方に馴染めない人も、これなら自立に向けた一歩を踏み出せそうです。

そうですね。これまでの働き方の通念に縛られない働き方が求められていくと思います。最低賃金についても、「最

低賃金を上げればいい」という考え方がある一方で、最低賃金を上げると「扶養の範囲内で働きたい主婦が働かなくなる」という話も出てきます。ですが、賃金に最低ラインを設けること自体も、我々が自分たちを縛るために作っているものです。中間的就労も含めて言えることですが、もう少し弾力的な給与体系の運用があってもいいのではと思います。

例えば、通常は1時間で完了する仕事でも、2時間かければできるという人には、2時間でやってもらう。その代わりに1時間分のお給料をお願いします、と。同じ仕事をやるにしても、それを短時間でできる人もいれば、人よりも時間がかかる人もいます。ある仕事を「ここまで達成したらお給料を払います」という仕組みなら、仕事の速い人も、仕事が終わる人も、仕事のスピードに関係なく働くことができますよね。

ある一定の職務やジョブに対してお金が支払われる仕組みは、ずっと前から言われています。日本でそれがなかなか達成できないのは、長期雇用が前提になっているからというのが一般的に指摘されることです。ジョブ型雇用では即戦力が求められるため、能力やスキルが未発達な若手には厳しい環境となります。長期雇用を前提に、現在の能力プラス潜在能力にもお金が払われているのが、今の日本で広く採用されている給与体系というわけです。

対象から外れると支援が切られてしまうのが今の制度

— 先ほどシングルマザーへの支援に関して話が出ましたが、最近、シングルマザーと貧困に関してこんな記事を読みました。2人の子どもを持つシングルマザーの場合、働いて稼ぐより多くの公的支援をもらえるので、公的支援を選択してしまう人が多いらしいのです。また、それを見て育った子どもたちも公的支援を選択するようになり、いわゆる負の連鎖が起きていると指摘する内容でした。支援を必要とする人に支援を届けることが大事である一方で、必要以上に支援への依存が生じる懸念もあるのではないのでしょうか。



福祉に依存する人が増えるという問題ですね。アメリカでは、「福祉の磁石」という言葉があって、福祉の潤沢な場所を求めて人々が転居する現象を指します。ところが、日本ではなぜか分かりませんが、支援を受けるために転居するケースはそれほど多くありません。ですから、福祉の磁石は今のところ起きていません。しかし、おっしゃるように、将来的に福祉への依存が起きる可能性は確かにありますね。

ただ、今の制度設計では、必要な支援でさえも途中で切られてしまうことがあるのも事実です。というのも、支援の対象者になれば支援を受けられますが、対象者から外れ

ると支援は受けられません。例えば、子育て中のシングルマザーへの支援は、子どもが成人すると終了します。仮に、20代前半でシングルマザーになった人は、子どもが18歳になったとき、つまり本人が40代に差し掛かった頃、急に支援がなくなるのです。これは生活保護や介護支援も同じです。生活の苦しい人がたまたま貯金することができて、それが発覚したら、生活保護は切られてしまいます。要介護に認定されなければ、介護支援は受けられません。

支援がなくなれば、就労による自立を模索していくしかありませんが、本人のスキル不足やいろんな問題などですぐには自立できない場合もあります。公的支援が切れたら何のサポートもできなくなるのが今の制度なのですが、そうではなく、職業訓練や中間的就労の機会を提供するなど、本人の自立をサポートする関わりを持ち続けていく必要があると思います。

世帯の生活保障から、個人の生活保障へ

—なるほど。では、そのような関りを持ち続けていくにはどうしたらいいのでしょうか。

そうですね。この問題の前提として、この国の生活保障制度が世帯単位で設計されていて、単独の個人として生活を保障する仕組みが作られていないところに問題の根幹があると思っています。シングルマザーなどは顕著な例ですが、個人としてではなく、「子どもがいる母親」として子どもとセットで扱われているため、子どもが成人したら支援が切られてしまうのです。もし、シングルマザー個人が国の支援対象者として存在していたら、児童手当の受給終了後は自立のための就労支援プログラムに移行してもらおうなど、自分たちの生活を保障できるような支援体制を継続的に提供することができるはずです。

103万円の壁も問題の根っこは同じで、妻の生活を夫と組み合わせて補助する仕組みになっているからです。ですから、先ほどの「最低賃金が上がるとパートの主婦が働かなくなる」という話は、笑い話ですませる話ではないと思うのです。つまり、パートの人たちも普通に課税されて、一般市民としての役割をしっかりと果たして、お給料をもらって自立して生きていけるようにしたうえで、家族というものを考えていかななくてはならない。個人としての生活を保障する仕組みを前提にした社会設計が必要なのではないかと思っています。

—個人が個人として扱われていない。なぜ現状ではそうなっているのでしょうか。

日本は伝統的に家族単位の社会でしたが、農業社会から雇用社会に移行したときに、家族単位から個人単位の社会へと移行できなかったのが理由でしょうね。農業で生計を立てていた時代は、男性（夫）は主に農業に従事し、女性（妻）は農業に加えて家事育児を担ってきたわけです。雇用社会になり、男性が外に働きに出て、女性が専業主婦になると、家事育児の役割がそのまま女性に継承されていった。本来ならこのとき個々の人間として成立しなければならなかったのに、家族単位でセットアップされてしまったのです。これによって、女性が仕事を持つようになってからも「家事育児は妻の仕事」のような構造ができあがりました。

こうした性役割分業は海外にもありますが、日本の場合はより純化した形で行われたため、女性は家庭に縛られるようになりました。国も世帯単位で対応してきました。欧米で1970年代80年代に女性の問題が問われるようになったとき、日本も一緒に個人と国との関係を構築できていればよかったです。それができずに、かなり遅れた状態になっています

個人の違いを認め、活かす社会を作る

—そのように男女の賃金格差が大きいと、女性が家庭内暴力を受けても自立して生活する方向に動けないので、結局子どもが犠牲になってしまうんですね。

そうなんです。生活保障の仕組みが個人ではなく誰かとセットで考えられていることが根本的な問題だと思いますね。

—そうした議論はなかなか表立ってできません。

そうなんです。そういう話をすると、「女性の一部はそれを望んでいる」と主張する人が必ず出てきます。

—それ、ありますね。「力のある女性ならいいけれど、そうじゃない女性もいるんだ」と。今はもう、そんなことを言っている状況ではないのに。

同感です。日本の場合、例えば知的能力や教育歴で見ると、どう考えても男性より女性のほうが能力が高いんです。にもかかわらず、それを活かせるだけの仕組みを作ることができていません。日本は戦前からテイラー主義と言われる科学的管理を行ってきて、作業の標準化やノルマの設定などで生産性を高めることは得意です。一方で、個人の能力を活かしたやり方は苦手です。そのためには仕事を分析して、個人の能力に合わせて分割していく必要があるからです。未だにテイラー主義の本が売られているのを見ても、日本人は標準化が好きなんだと思います。

—日本の制度を昭和のモデルから令和のモデルに変えていかなければなりませんね。このインタビューの前編で、「団塊ジュニアは団塊世代と補完的な関係にあって、安定した生活が望める人もいるけれど、それ以降の若い世代はそれも望めない」という話が出ました。団塊ジュニア以降の若い世代が自立した生活を送るためにも、世帯単位から個人単位の制度が必要になってくるでしょうね。また、今は少子化が問題になっていますが、男性と女性が対等な関係を作り、家庭を安定させられれば、出生率も維持できるはずですよ。ジェンダー平等も大事ですが、違いを認めながら男女が公正な機会を得られるジェンダーエクイティをベースに社会のルールを作り、夫婦で家族を支えていくことが大事になってくるのではないのでしょうか。これが新しい時代の少子化対策の一つにもなりますね。

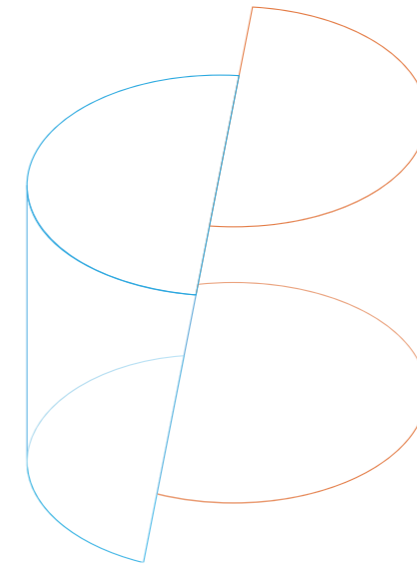


インタビューを終えて

- 敷かれたレール(学歴社会における出世コースのようなもの)はまだあるが、限定的…地方であったり、10代前半から始まったり
- 生活費の担い手という考え方…担い手が本人と配偶者であれば自立している。担い手は他に親、国や自治体といった存在もある
- 自立しなければならないという戦前からの考え方(男性)
- 団塊ジュニア世代の就職氷河期(世代)ではなく、団塊の世代の就職温暖期であった(長期雇用によって団塊の世代は生きのびられた)
- 団塊の世代と補完関係にあった団塊ジュニア世代…格差の温床ともなっていたが、今後はそういった関係ですらあり得ない
- 正社員より生活の安定を望む若者→正社員を問い直すべき
- 離職においては親は支援するが、離婚においては支援をしない
- 会社福祉エージェントの崩壊から、地域福祉が主流に…東京一極集中から地方分散へ
- 中間的就労という考え方…「ある仕事をここまでやれば給料を払います」という雇用
- 「詰まっている」日本…休ませない…社会の効率重視で人間中心ではない
- 生活困窮者自立支援制度における男女差…話を聞いてもらえるだけで嬉しい女性(その機会がない)
- 支援制度が若者を歪めるリスクがある…正社員・大企業を軸に置かないこと
- 福祉の磁石が日本でも機能し始めるか…支援制度の緩さの必要性
- 社会保障の対象が家族でセットアップされている形から個人・単独の人間へと移行すべき

次から次へと取材からヒントが提供されました。特に印象的であったのは、西村氏ご自身が非正規で働く人へのグループインタビューを実施した際に、「正社員になりたい」という声は聞こえてこなかったという事実を述べられ、むしろ非正規雇用の待遇改善を求めていると指摘されました。会社というものに帰属する正社員よりも、個を重視した上での待遇改善といったことに、働く側の意識が変化していると言えるかもしれません。

世の中の考え方が変化してきているということ意識して取材している私自身が、既成概念的なものに囚われていると感じた瞬間でした。



CHAPTER
3

座談会 [取材からの気づき]

分断化の本質

～西村先生の取材インタビューからの考察～

■正規・非正規を問い直す

西村先生の研究結果から、就職氷河期世代は社会に出た時に就職難を経験しただけでなく、年齢を重ねるにしたがって自立した生活を成立させるのが難しくなっている現状が示唆されました。また、日本は元々、年齢が上がるにつれ格差が広がる傾向にありましたが、「就職氷河期以降の若年層では同世代間格差が広がっている」とする大竹文雄先生の研究（2005, 『日本の不平等 格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社）への言及もありました。

生活が不安定になっている就職氷河期世代への支援策として、政府は今、非正規雇用の正規雇用化を打ち出しています。しかし、西村先生が行った就職氷河期世代へのグループインタビューでは、非正規で働く人から「正社員になりたい」という声は聞こえてこなかったと言います。これは重要なポイントだと思えます。

つまり、現在の「正社員」「非正社員」の定義や枠組みの中で、単純に「非正社員」を「正社員」にしようとしても、なりたい人はそれほどいるわけではない、ということです。もちろん生活を安定させたい、スキルを向上させたいといった願望はあるけれども、正社員になると働く場所や時間が決められて、柔軟な働き方ができなくなってしまう。それよりも、自分の専門性を活かしながら、好きな時間に働ける非正規のほうが育児や介護をしながら働きやすい。実際、ITなどの専門スキルを持った若者がインターネットを使って収入を得るケースもあり、そのような方法で収入を得られるのであれば、正社員になることに必ずしも興味を示さない若者がいる、という話でした。

西村先生は、『非正規の正規雇用化』を推し進めるだけでいいのか、正社員のあり方そのものを問い直す必要があるのではないか」と指摘されているわけですが、この議論は非常に新鮮かつ重要なものだと思います。柔軟な働き方のニーズに合っているのはむしろ非正規なのではないか、と考えることもできるわけです。ですから、正社員という働き方を選ばず、非正規の働き方を支持する人も多いのでしょう。

■非正規雇用でも安心して働ける社会に

一方で、非正規の働き方を選ぶと、日本では生活が安定しにくいという社会構造の指摘もありました。つまり、日本は正社員で働くことを前提にして社会制度が整備されているため、非正規で働く人たちの社会保険や健康保険には不備があります。非正規で働く人たちの社会保障を作っていく必要がある、という西村先生の指摘はとても重要だと思えます。

また、非正規の働き方は、賃金が生産性に連動しておらず、高い専門性を持っていても賃金が低く抑えられてしまうという問題も指摘されていました。実際には、「正規と非正規では生産性において違いはない」という実証研究があるにもかかわらず、一方は年功序列の賃金制度で守られていて、一方はその賃金制度からは除外されています。専門性の高い仕事であっても報酬が低く抑えられていることに加え、主婦の「年収の壁」などの制度によって必要以上に格差が広がってきており、それが逆に非正規を雇うインセンティブにつながっているという現実もあります。

政府は今、「年収の壁」を超えても手取り収入が減らないようにするための施策を打ち出し、「年収の壁」を

意識せずに働ける環境づくりを推進しています。しかし、政府はまたの外れな政策を進めようとしているのではないかという疑問が拭えません。というのも、「非正規的な柔軟な働き方が望まれている」というのが政府の言い分ですが、非正規の柔軟な働き方ばかりにスポットを当てていると、非正規の報酬の問題や社会保障の問題が見えなくなってしまいます。そこにも目を向けて、非正規で働く人たちの生活保障も考慮した社会を構築していかななくては、正規・非正規の問題を本当に直すことにはならない。これは西村先生が指摘された重要な点ではないかと思えます。

■階級理論から見えてくる非正規の働き方とは

1990年代に入り、フリーターの増加を皮切りに非正規雇用の割合が増えたことで、日本の強みだった中間層の下に「アンダークラス」という新たな下層階級が出現し、格差社会が到来した——そう指摘したのが、橋本健二先生（社会学者、早稲田大学教授）です。西村先生のインタビューでは言及はありませんでしたが、橋本先生の論文（2018, 「現代日本の階級構造と階級間移動」吉田崇編『2015年SSM調査報告書3 社会移動・健康』, pp123-147）と併せて考えてみると見えてくるものがあるように思えます。

橋本先生によると、戦後の日本は、資本家階級（企業経営者）、新中間階級（エリート層、専門職）、労働者階級（正社員）、加えて旧中間階級（自営業者）の4つの階級で構成されてきました。新中間階級は、教育水準が高く高収入で、豊かな生活をしているホワイトカラーを指していますが、これを正社員（労働者階級）と分けて考えているのは特徴的だと思います。そして、これまで資本主義社会の最下層だった労働者階級が、正規労働者と非正規労働者に分かれ、両者の格差が大きくなってきたために、非正規労働者（パート主婦を除く）を新たな下層階級として捉え直したのがアンダークラスというわけです。

橋本先生は、親世代から子世代に移るときの階層間移動についても研究されています。子世代は親世代の

階級を受け継いでいるのか、それとも別の階級へ移動しているのか、ということです。近年は、資本家階級と労働者階級で流動性が減少している、つまり固定化が進む傾向にあるようです。一方で、新中間階級はそれほど固定化されていないと言います。これらのことから推測できるのは、一旦、新中間階級から転落して労働者階級になると、そこから抜け出すのは難しいということかもしれません。

■階級の固定化と自己責任論の危うさ

橋本先生が新聞の取材インタビュー記事（『インタビュー現在地 2019年参院選 格差広がる「自己責任」論』朝日新聞 2019年7月17日朝刊）で指摘されているのは、「新中間階級がアンダークラスへ転落することを現実的な恐れとして抱くようになった」ということです。このことも、新中間階級が流動的であることを示しているように思えます。また、新中間階級の59.7%が、「競争で貧富の差がついてもしかたがない」という自己責任論を支持しているとする調査結果にも言及されています。

これを読むと、いかにも日本人らしいと感じます。要は、階級が落ちることに対して、「競争で負けたのなら仕方ない」と思っているわけです。しかし、問題は、一旦落ちるとそこから抜け出すのが難しいということです。社会保障の観点から言うと、一度アンダークラスに転落した人がもう一度チャレンジできることが大切であり、転落した本人だけでなく、子ども世代にまで貧困が引き継がれることは阻止しなければなりません。これに関して橋本先生は、「累進課税の強化などで最低の生活保障を実現するための再分配政策」の必要性を主張しておられます。

この主張は西村先生の指摘にも通じるところで、非正規で働く人たちの最低限の生活を保障しなければ、生活保障で生活せざるを得ない人が増えていきます。その負担が無視できないほどに大きくなるであろうことは、様々な推計からも明らかです。貧困は犯罪など見えな

いコストを増やすことを考えると、格差を自己責任論として語るのはとても危険です。

また、先ほど「働き方のニーズに合っているのは非正規だから、非正規で働くことを望む人が多い」と述べましたが、非正規で働くという選択は、アンダークラスに転落する確率を高めることとなります。これに対して策を打たなければ手遅れになると西村先生は警笛を鳴らされているのだと思います。

■女性がエンパワーメントされる社会に

最低限の生活保障として西村先生が提唱されていたのが、家族単位の保障ではなく、個人単位での保障でした。つまり、現状の児童手当のように、シングルマザーが子どもとセットで保障される形ではなく、子どもが成人したあとも女性が単独の人間として生活保障されるのが望ましい、という考え方です。この考え方は本研究においても打ち出せるポイントではないかと思えます。

個人としての生活が保障されれば、自分が望むライフスタイルを自由に選びやすくなります。例えば結婚生活において、万が一離婚するかもしれないリスクや心配があったとしても、個人としての保障がしっかりしていれば、子どもを持つという選択肢を選びやすくなります。また、離婚後も個人の生活が保障されるならば、弱い立場の女性が離婚を決意しやすくなります。

牧野百恵さん（経済学者）は、著書『ジェンダー格差—実証経済学は何を語るか』（中公新書、2023）の中でこう語っています。妻が今、働いていないとしても、働ける力が女性にあることがとても重要であり、それによって夫婦仲も良くなり出生率も高くなる、と。つまり、妻に働く力があり、仮に離婚しても妻は生きていけることに夫が気づいていると、妻に交渉力が生まれて、夫も妻を尊重するようになる、というわけです。

牧野さんが強調しておられるのは、女性が自立でき

る力の重要性です。働くことと決意したときに良い仕事が見つかる信じられることが、女性のエンパワーメントにつながります。にもかかわらず、日本では女性のエンパワーメントが他の国に比べて低いことが、出生率にマイナスに影響していると言います。女性の自立を社会全体として支えていくことが、男性にとっても女性にとっても良い方向に動くであろうことは、疑いがないように思えます。

■一部の人を優遇する「正社員」の仕組み

ここまで見てきたように、今、日本社会は分断していて、自立した生活が難しい層への生活保障や救済は喫緊の課題です。これについて合意し、社会に提言していくことは意義あることと言えます。一方で、西村先生へのインタビューをふまえ、本研究としてさらに踏み込んだ議論として、正規・非正規問題の根底にあるものをもう少し見ていく必要があるのではないかと思います。

それは、特権的な正社員の構造です。

日本では昔から立身出世を良しとする考え方がある、「あなたが努力したかしないかが成功のカギを握るんですよ」と自己責任論が幅を効かせてきました。しかし、今の社会を見ると、正社員であるだけで経済的な安定が確保できて、その中で競争し続けると一部の人がトップに上り詰められるという昇進の仕組みがあります。この仕組み自体が、一部の人に特権を与え、下駄を履かせてきたことにならないのでしょうか。特権的な構造が存在している事実を可視化することが重要であり、それをしない限り、日本の仕組みは良い方向には変化しないのではないかと思います。

特権的な正社員の構造はどのようにして守られてきたのか、日本の中間層が強かった時代にさかのぼって振り返ってみます。1980年代頃までの日本は、親の所得や職業に関わらず、努力すれば上に行ける社会でした。これがいわゆる「中流階級」であり、日本では非常に強い力を発揮していました。厚い中間層は日本社会の

強みとして海外からも評価されていました。

高度経済成長期は終身雇用・年功序列と相性がよく、雇用の安定が安定した出生率と、安定した家庭、安定した社会を形成しました。つまり、雇用が安定していたからこそ、女性は専業主婦になり、安心して子どもを産み育てられる社会が形成されていったのです。夫が稼ぎ、専業主婦が家庭を守るという社会システムは、1970年代の高度成長期が終わるまでは上手く機能していました。

■特権を守るために下層階級を生み出した

やがて経済成長が鈍化し、共働き社会になると、一部の人（＝男性正社員）を特権階級とする、終身雇用・年功序列の社会システムは機能しなくなります。にもかかわらず、特権階級は自分たちの特権を守るために、新しい階層をつくり出しました。それが、橋本先生が指摘された下層階級です。1990年代以降は非正規雇用が急速に拡大し、格差社会が到来しました。

最初に格差議論が起きたとき、経済学者も社会学者も「非正規雇用者＝主婦のパート」と捉えていて、非正規雇用による格差が広がったとしても大した問題ではないと考えていました。ところが実際には、非正規雇用の増加は男性にも広がっていて、新しい下層階級を形成していました。そのことを日本の学者達は認めていなかった、注視していなかったのです。ここが重要なポイントだと思います。

つまり、彼らが守りたかったのは、男性の正社員だったのではないのでしょうか。男性は強くあるべき、だから正社員として立身出世していくのが正しい生き方である。家族のためなら、プライベートも犠牲にして長時間働くこともやむを得ない。そうした“男らしさ”の価値観を「正社員」と結び付け、男性正社員に固執していたと言えるのではないのでしょうか。今の若者に正社員という働き方が魅力的に映らないのも、それが一因であると言えます。

従来の社会システムはもはや機能しなくなっているにも関わらず、イデオロギーとしての終身雇用・年功序列が政治利用されている現状もあります。つまり、女性が家にいてくれるから、子どもが安心して成長できるし、国は福祉にお金を使わずにすむ。「家族は福祉の含み資産」という表現もあるくらいです。逆に女性が働きに出れば、家庭が不安定になり、子どもの数は減り、夫にもマイナスの影響があり、離婚も増えるかもしれない。このように政治的に歪められた考え方が、年収の壁や配偶者控除の問題を作り出しています。

そう考えると、女性の自立を妨げているのは、ただ単に労働市場の問題というだけでなく、社会全体で時代に逆行するような政策を取り続けてきた結果だと言えそうです

■分断社会の根底にあるイデオロギーの存在

男性正社員にだけ与えられた特権は、今の若い世代はあまり享受していませんが、イデオロギーとしては存在しています。そして、その根底には「強い男性 vs 弱い女性」という昔ながらの価値観があります。強者だとか弱者だとかいう考え方自体が、従来の強い男性像を引きずっています。このことをしっかり直視し、一部の人を優遇する仕組みが人権や平等の観点から適正なのかを問うことが、社会の仕組みを新しく変えていくための第一歩になると考えます。

男性正社員の中にも特権階級からこぼれ落ちる人が出始めている現実において、男性自身も自分たちの価値観を変えていく必要があるのではないのでしょうか。どのライフスタイルを選択するかは個人の選択であって、ガンガン働きたい人は働けばいいし、プライベートを重視したい人は重視すればいい。そこに強者 vs 弱者、男性 vs 女性の価値観や属性を入れる必要はありません。今、自分が生きている時代は親世代とは違う価値観で生きる時代であることを、腹落ちして、生き方を選択していく必要があります。多様化する家族や個人のあり方をちゃんと捉えていくことが大切です。本研究で

はその必要性を訴えたうえで、新しい社会のあり方についての考察・提言をしていければと考えています。

■分断社会の根底にあるイデオロギーの存在

男性正社員にだけ与えられた特権は、今の若い世代はあまり享受していませんが、イデオロギーとしては存在しています。そして、その根底には「



座談会を終えて

西村幸満氏への取材は、様々な発見がありました。終戦後、約 80 年を迎えようとする現在、社会や経済が移り変わる中で、経済においては「高度経済成長」の時期や「失われた 30 年」と形容される時期があり、日本人の生活レベルは経済的側面からは厳しい局面に移行したと言えるでしょう。もしくは、先行きについての展望が見えにくい局面と言っても良いかも知れません（それ故、試行錯誤しているという事実も一方はあります）。

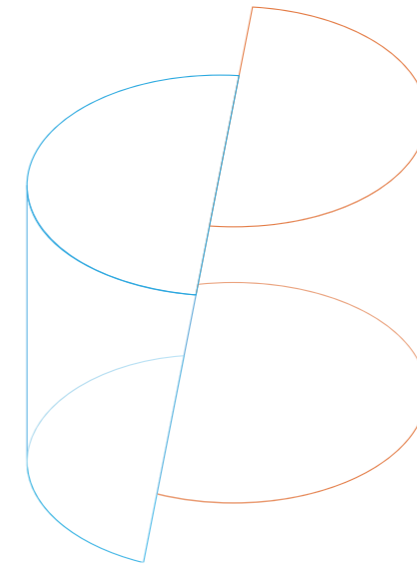
では、社会的側面はどうでしょう。正規・非正規の議論もありましたが、正規つまり正社員であることの最大のメリットは、終身雇用や在籍年数による賃金の上昇（所謂、年功序列賃金）という安定的生活の基盤と考えられます。ところが、経済の失速によって、その生活の安定が崩れてきています。それは中流意識の崩壊（格差社会の到来）、そして少子化社会へと繋がっているのかもしれない。

その中で、「自己責任」という言葉、仏教の教えである「因果応報」に近い意味で日本人は素直に受けられているのだと思います。階層社会の中で中流から振り落とされても、「それは努力が足りなかった自分の責任だから」という解釈をします。「非正規を選んだのはあなただから…」といったこともあるかもしれません。結婚や離婚、そして出産も自己責任となり、その結果、厳しい環境に陥ることや負のスパイラルが続くことも少なくありません。シングルマザーの貧困は当事者だけの問題ではなく、社会の問題として受け止めなければ、若者は子どもを産むこと、結婚をすることから遠ざかります。つまり、自己責任的な考えは仕事の面だけで横行しているわけではありません。

かつては、普通のライフイベントとして捉えられていたことが、リスクな賭けと感じてしまう、結果的に多くのことを求めないことで今の生活レベルの維持を考えることが普通になってしまう社会、逆に言えば、普通のライフイベントですら成功者（富める者）だけの特権となってしまう社会、そういった社会が今、我々の目の前に広がっているのかもしれない。

続・人生のてんき予報として、インタビュー取材を行いました。過去 or 現在の生活レベルに対する帰郷や維持願望（≒戦後社会の幻想とも思える中流であり続けたいという願望）に基づいて、てんき（転機）において“あきらめる”ことによって活路を求めるといった社会の様相が見えてきた気がします。

分断化の本質とは、過去の価値やイデオロギーから脱却できない中で、例えば正社員の限界（終身雇用 & 年功序列）、結婚や育児の限界など、仕事や家庭の在り方が破綻をきたしつつある現状にある気がします。このまま継続されれば、一時的な格差を超えて、世代を超えて階層として定着してしまう。ただ、全く悲観的にそれらを受け止めても仕方ない、新たな価値創造、自由という多様性というかは別にして生き方についての模索が、個の単位から再構成されていく段階にある、また、そうでなければならぬと感じます。



CHAPTER

4

調査データでの考察

本章の目的

インタビュー取材やその後の座談会において、様々な気づきを得ることができた。その気づきとは、やはり時代の変化、それに呼応するかのように、我々日本人の変化といったものを感じずにはいられない。変化の要因としては、例えば、バブル景気、その崩壊といった経済的な動向の影響がある。少なくとも氷河期世代といったことの影響は今でも現存することは言うまでもない。さらに、東日本大震災やコロナ禍といったことによっても、家族の在り方や就業形態が変わり、その影響は現在進行形で我々自身を変化せしめている気がする。

本章においては、以下に紹介する「都市生活者意識調査 2023」を使用して、部分的ではあるが、現時点の実態について考えることとする。本調査は対象エリアが東京 30 キロ圏である。東京は合計特殊出生率が 47 都道府県で最も低く、1 世帯あたりの人員が最も少ない。そのエリアを対象としたデータであるということ前置きしておきたい。日本全体の平均というよりは、課題の多いエリアとしての先行指標的な位置づけと考えられなくもない。

調査概要

以下は、当財団で毎年実施している「都市生活者意識調査」の 2023 年版の概要である

【都市生活者意識調査 2023 の概要】

- ① 調査対象：東京 30km 圏内に在住の満 18 歳～79 歳一般男女
- ② 標本数（最終有効回収数）：1,511（※標本抽出フレーム：株式会社インテージ マイティモニター）
※ PC とスマートフォンで回答可能

〔内 訳〕

	計	満18～29歳	30代	40代	50代	60代	70代
全 体	1511	284	254	292	290	198	193
男 性	760	142	131	148	148	101	90
女 性	751	142	123	144	142	97	103

- ③ 調査方法： インターネット調査
- ④ 調査時期： 2023 年 10 月 20 日（金）～ 11 月 9 日（木）

本研究においては、①世代（年代）における違い、②正規・非正規社員による違い、③同居家族構成（単身・配偶者有・子供有など）による違いといった属性別に分析を行いたい。
また、分析項目は大きく以下の 2 つに分けて整理している。
A) 心理的な健康【生活満足度、幸福度、生活水準（階層意識）、ストレス】
B) 生活価値観や展望【収入の余裕度、仕事観、家族観、将来の生活展望（不安か安心か）】

調査対象者における属性別構成人数とその特徴

調査分析の前に、①世代（年代）における違い、②正規・非正規社員による違い、③家族構成（単身・配偶者有・子供有など）による違い、それぞれについて紹介するとともに注視点について簡単に触れたい。

①世代における違い

- 本研究においては、年齢を 5 年刻みで括って年代間の違いを比較している。5 歳刻みにした理由は、2023 年の調査実施段階において、73 歳～77 歳（図表 1 の中の緑色の網掛け）は団塊世代（1947 年から 1949 年生まれ）を含むこととなり、48 歳～52 歳（同じく橙色の網掛け）は団塊ジュニア世代（1971 年から 1974 年生まれ）を含むことになる。Z 世代（同じく水色の網掛け）については、厳密な定義については曖昧な部分もあり、本研究においては 23 歳～27 歳を Z 世代の社会人、18 歳～22 歳を Z 世代の学生という大まかな捉え方で考えている。つまり、5 歳刻みが団塊世代、団塊ジュニア世代、Z 世代をみる上で整理しやすいと判断した。

図表 1 年齢幅別調査対象者数

全 体	男 性	女 性	合計
18-22	41	41	82
23-27	59	63	122
28-32	67	66	133
33-37	63	67	130
38-42	72	67	139
43-47	85	78	163
48-52	73	72	145
53-57	77	69	146
58-62	67	63	130
63-67	58	46	104
68-72	50	62	112
73-77	39	50	89
合計	751	744	1495

- 市生活者意識調査においては、調査対象者は 79 歳までの 1511 名であるが、今回の年齢幅からは 78 歳と 79 歳は 5 年ごとのグループを形成する意図から、除外することとした。その結果、対象人数が 1495 名となっている。
- また、東京圏が調査対象エリアであり、東京都の年齢人口構成比に合わせてサンプリングを行っているため、他道府県より比較的若い層の人口構成比が多い。

②正規・非正規社員による違い

- 正規社員については、都市生活者意識調査においても明確に選択肢として選んでもらっている。しかし、非正規社員となると区分が難しい。図表 2 にあるように、契約・嘱託社員（派遣社員を含む）そしてその他（パート・アルバイト）とした。この分類においては、正規社員であるかどうかといったことを重視したい。

図表 2 正規・非正規社員調査対象者数

正規or非正規	男 性	女 性	合計
正規社員	393	192	585
契約・嘱託社員	47	46	93
その他	53	111	164
合計	493	349	842

③同居家族構成による違い

同居家族については、単身世帯及び夫婦二世帯については分かりやすい。自分と子世帯に関しては、子の代わりに孫も有りとしている。同様に自分と親世帯についても親の代わりに祖父母も有りとしている。ともに実態(実数)としては孫や祖父母は少ない。三世帯世帯については、回答者がどの立場かは別にして、三世帯の同居としている。その他については、兄弟、親族、友人などが想定されるがサンプルそのものが少ないため、今回の研究では特に言及することはない。

図表3 家族構成別調査対象者数

家族構成	男性	女性	合計
1. 単身世帯(自分一人だけ)	222	193	415
2. 夫婦二世帯(自分の夫婦一組だけ)	161	178	339
3. 自分と子世帯(自分と子/自分と孫)	174	188	362
4. 自分と親世帯(自分と親/自分と祖父母)	163	137	300
5. 三世帯世帯(自分と親と祖父母/自分と子と親/自分と子夫婦と孫)	22	33	55
6. その他	18	22	40
合計	760	751	1511

《属性を掛け合わせることで得られる情報》

図表4は正規・非正規社員の年齢幅構成比である。
赤字で示しているところは縦系列において10%を超える構成比の数値を示している。

図表4 正規・非正規社員の年齢幅構成比

全体	正規職員		契約・嘱託社員		その他		合計	
	N=1	列の比率	N=1	列の比率	N=1	列の比率	N=1	列の比率
18-22	5	0.9%	0	0.0%	10	6.1%	15	1.8%
23-27	72	12.3%	2	2.2%	10	6.1%	84	10.0%
28-32	81	13.8%	8	8.6%	13	7.9%	102	12.1%
33-37	72	12.3%	7	7.5%	12	7.3%	91	10.8%
38-42	66	11.3%	8	8.6%	20	12.2%	94	11.2%
43-47	96	16.4%	12	12.9%	22	13.4%	130	15.4%
48-52	78	13.3%	9	9.7%	17	10.4%	104	12.4%
53-57	54	9.2%	14	15.1%	23	14.0%	91	10.8%
58-62	40	6.8%	15	16.1%	18	11.0%	73	8.7%
63-67	15	2.6%	9	9.7%	12	7.3%	36	4.3%
68-72	4	0.7%	7	7.5%	5	3.0%	16	1.9%
73-77	2	0.3%	2	2.2%	2	1.2%	6	0.7%
合計	585	100%	93	100%	164	100%	842	100%

- 図表4にあるように、正規社員は23歳から52歳が各々10%を超え、9.2%の53～57歳も含めると、20代から50代が正規社員を主に構成していると言えそうだ。次に契約・嘱託社員においては50代から60代が多い。正規社員からの離脱組も多そうだ。また、その他(パート・アルバイト)は30代後半から60代前半にかけて10%を超えている。この年齢幅においては、人数において契約・嘱託社員(派遣社員を含む)を上回っており、様々な事情が想定されるであろうが、所謂「年収の壁」(税や保険のための上限設定)なども影響していることが考えられる。

図表5 家族構成の年齢幅構成比

	単身世帯		夫婦二世帯		自分と子世帯		自分と親世帯		三世帯世帯		その他		合計	
	N=	列の比率	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%
全体	N=	列の比率	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%	N=	列のN%
18-22	13	3.1%	0	0.0%	2	0.6%	57	19.0%	7	12.7%	3	7.5%	82	5.5%
23-27	49	11.9%	9	2.8%	5	1.4%	51	17.0%	5	9.1%	3	7.5%	122	8.2%
28-32	44	10.7%	28	8.6%	14	3.9%	37	12.3%	3	5.5%	7	17.5%	133	8.9%
33-37	38	9.2%	22	6.7%	33	9.2%	27	9.0%	5	9.1%	5	12.5%	130	8.7%
38-42	38	9.2%	16	4.9%	53	14.7%	20	6.7%	8	14.5%	4	10.0%	139	9.3%
43-47	48	11.6%	18	5.5%	57	15.8%	32	10.7%	5	9.1%	3	07.5%	163	10.9%
48-52	38	9.2%	20	6.1%	57	15.8%	24	8.0%	2	3.6%	4	10.0%	145	9.7%
53-57	41	9.9%	29	8.9%	42	11.7%	25	8.3%	5	9.1%	4	10.0%	146	9.8%
58-62	31	7.5%	42	12.8%	36	10.0%	14	4.7%	5	9.1%	2	5.0%	130	8.7%
63-67	23	5.6%	44	13.5%	24	6.7%	8	2.7%	3	5.5%	2	5.0%	104	7.0%
68-72	26	6.3%	58	17.7%	19	5.3%	4	1.3%	3	5.5%	2	5.0%	112	7.5%
73-77	24	5.8%	41	12.5%	18	5.0%	1	0.3%	4	7.3%	1	2.5%	89	6.0%
合計	413	100%	327	100%	360	100%	300	100%	55	100%	40	100%	1495	100%

- 続いて、図表5は年齢幅と家族構成をクロスさせている。「単身世帯」であると回答する人の構成比からみると、23歳に親元を離れ、それ以降50代の半ばまで、構成比は9%を上回る。つまり、単身世帯は若い層から60歳ぐらいまで広がっており、高齢層においても少なくはない。単身=若者は過去の幻想である。
- 同様なことが、「夫婦二世帯」についても言える。夫婦二世帯とは、婚姻による同居、もしくは同棲時代の延長のように新婚家庭に偏っていると思いきや、50代後半(58歳)から77歳までが過半数である。既に子どもが独立して夫婦二人になった世帯やDINKS世帯なのであろうか。かつてDINKSが最近のライフスタイルとして紹介されたのは、国民生活白書昭和63年度版(1988出版)である。既に30年を過ぎており、年数的には合致する。つまり、夫婦二世帯とは若い夫婦もいるが、約半数は60歳を超えている。
- 「自分と子世帯」は40代50代が10%を超えるゾーンであり、恐らく子ども教育費などの出費が大変であるといった時期を過ごしていることが想定される。
- 「自分と親世帯」は20代が中心である。ただ、43歳から57歳のゾーンも少なくない。親の介護や子どもの引きこもり(8050問題)などが想起される。

A) 心理的な健康【生活満足度、幸福度、生活水準(中流意識)、ストレス】

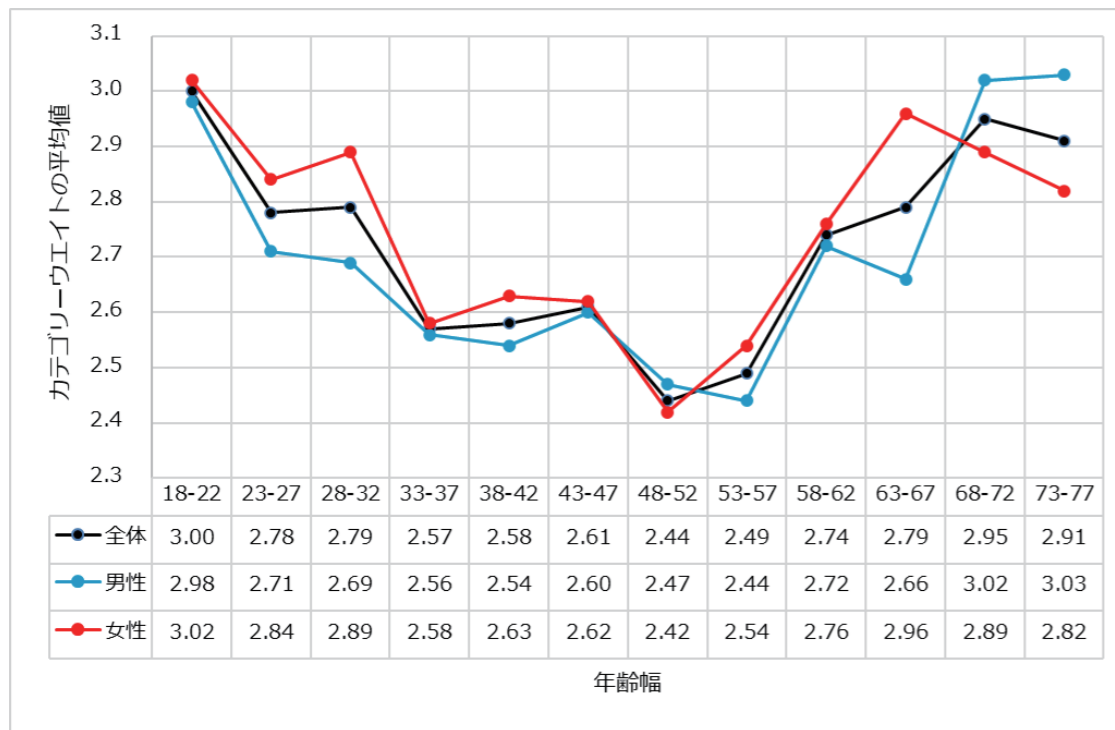
所謂幸福感に関する代表的な指標としては、生活満足度(life satisfaction)と主観的幸福感(happiness)がある。それに、生活水準(中流意識)とストレスを加えて、心理的な健康というカテゴリーとした。これらについて既に述べた属性の違いごとに平均値の差異の一元配置分散分析を行った。結果は67頁～69頁に掲載した。(有意でないものも掲載している)

また、年齢幅は12の水準、正規・非正規社員は3つの水準、家族構成は6つの水準があるため、どれとどれの間に有意な差があるかはこれだけでは分からないため、個々にグラフを用いて視覚的にも分かりやすく多重比較の検定結果について述べることとする。

A-1) 生活満足度

- 生活満足度に関しては、【満足4, やや満足3, やや不満2, 不満1】の4段階で回答を求めた。その結果を図表6～8に記載した。

図表6 生活満足度スコア(年齢幅別)



多重比較の水準間の有意な差(0.05水準で有意)については、下記に示したい。

《全体》18-22歳 > 33-37歳, 38-42歳, 43-47歳, 48-52歳, 53-57歳 28-32歳 > 48-52歳

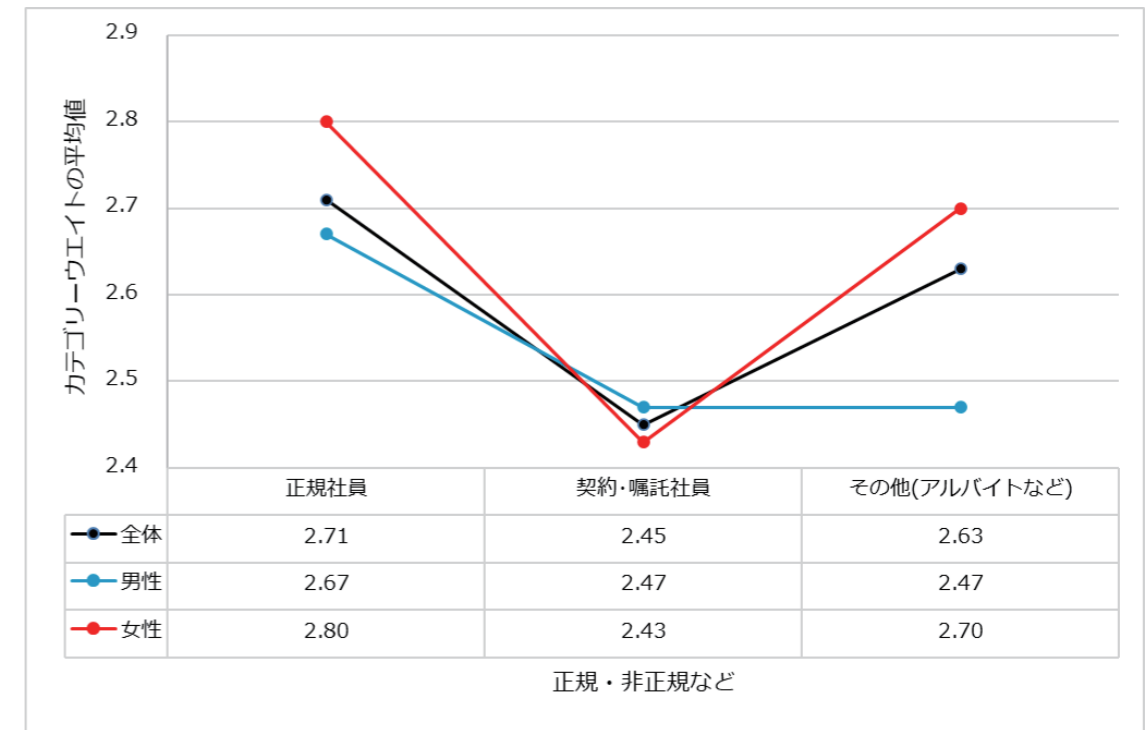
68-72歳 > 33-37歳, 48-52歳, 53-57歳 73-77歳 > 48-52歳, 53-57歳

《男性》68-72歳 > 48-52歳, 53-57歳 73-77歳 > 48-52歳, 53-57歳

《女性》48-52歳 < 18-22歳, 28-32歳, 63-67歳

- 生活満足度も含む、年齢と幸福感に関しては、U字型の結果となるとする研究がほとんどであり、今回のデータからも同様の結果が得られた。
- 結果的に、団塊世代とZ世代が生活満足度が高く、団塊ジュニア世代が底となっている。

図表7 生活満足度スコア(正規・非正規社員別)



多重比較の水準間の有意な差(0.05水準で有意)については、下記に示したい。

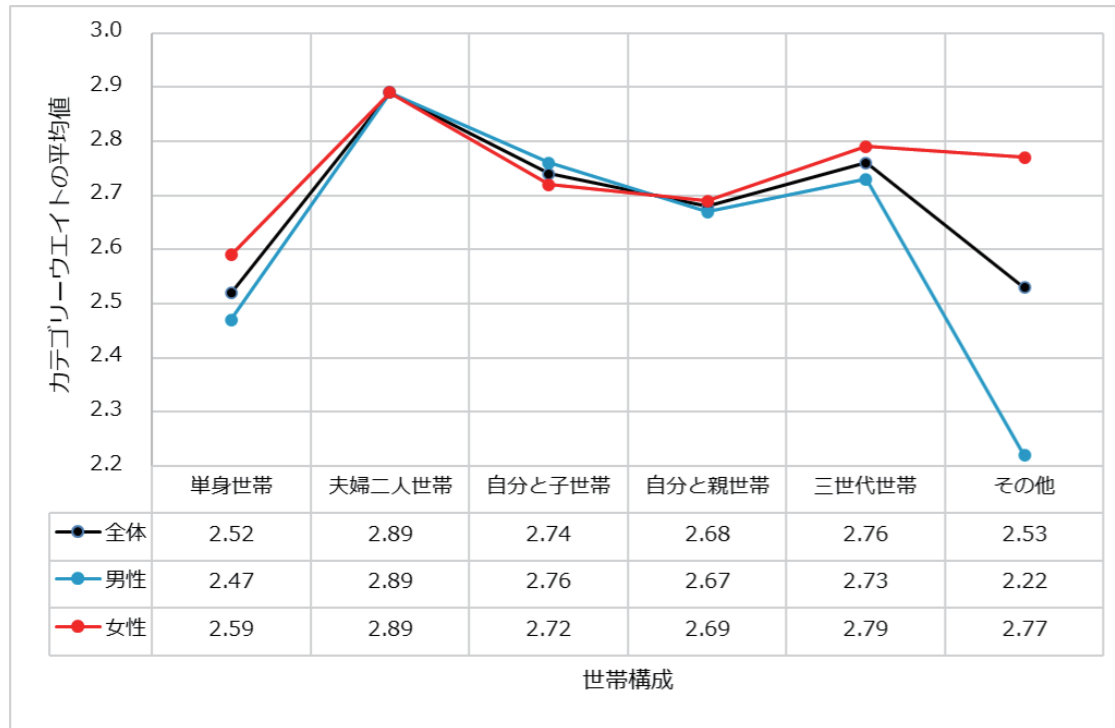
《全体》正規社員 > 契約・嘱託社員

《女性》正規社員 > 契約・嘱託社員

- 女性において、正規社員と契約・嘱託社員との間で、正規社員 > 契約・嘱託社員という生活満足度において有意な差がみられた。全体においても同様な結果である。
- 男性においては、3つの水準間において有意な差はみられない。男性においては、正規社員、非正規といった選択が生活満足度との関係においては特に差が無い。つまり、納得できているのかもしれない。「正規社員になりたい」という声が少ないといったことにも繋がっているとも考えられる。

1 大竹文雄, 白石小百合, 筒井義郎(2010)「日本の幸福度—格差・労働・家庭」日本評論社

図表8 生活満足度スコア（家族構成別）



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《全体》 夫婦二世帯 > 単身世帯, 自分と親世帯 自分と子世帯 > 単身世帯

《男性》 夫婦二世帯 > 単身世帯, その他 自分と子世帯 > 単身世帯

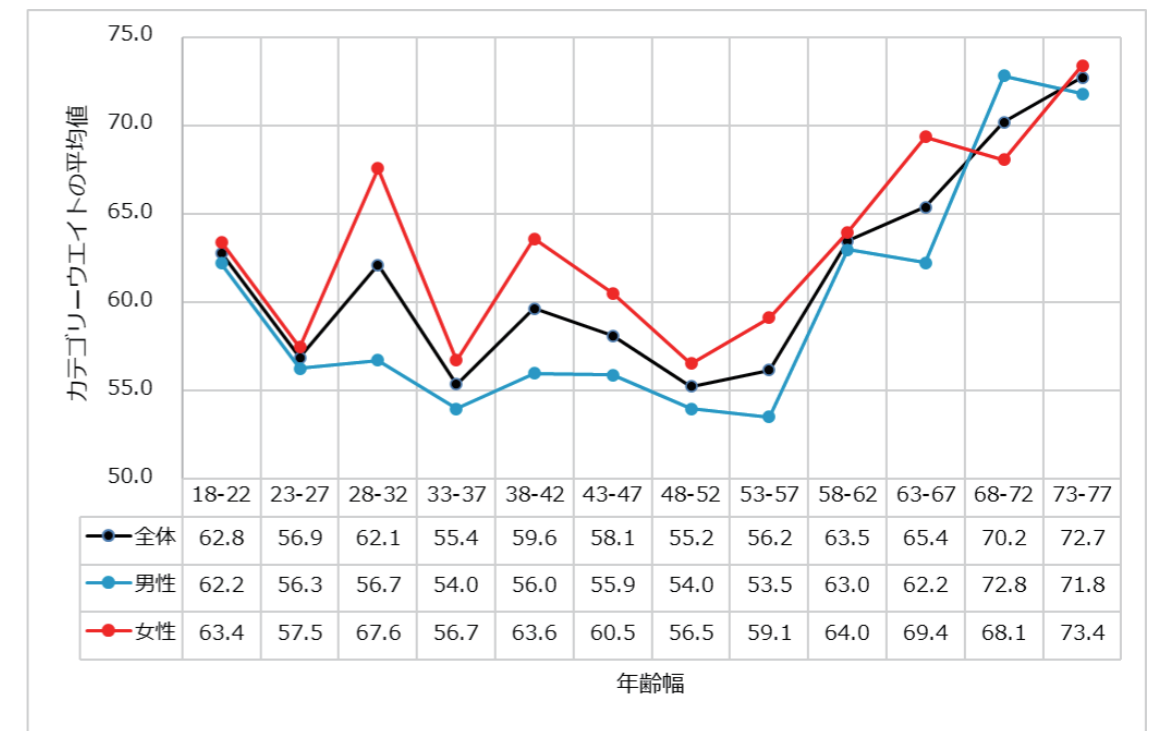
《女性》 夫婦二世帯 > 単身世帯

- 家族構成の「その他」を別にすると、男女間において大きな違いがない。「その他」は構成が分からず、サンプル数も少ないため、特に検討する必要はないだろう。
- 全体、男女を通じて、夫婦二世帯 > 単身世帯と明確であり、有意な差がみられる。
- また、全体と男性においては、自分と子世帯 > 単身世帯が有意な差があり、単身であるが故に自由さを満喫して、生活満足度に繋がるということではなさそうだ。かつての独身貴族的な形容は遠い過去のことかもしれない。
- 2020年の国勢調査において東京都では、単身世帯が5割を超えており(50.26%)、全国においても38.08%である。今後とも増加が見込まれ、高齢者の単身者も増えるとされる中で、生活満足度の低下にも拍車が掛かる可能性がある。

A-2) 幸福度得点

- 幸福度得点に関しては、11段階【0点から100点まで、10点単位】で回答を求めた。平均点の結果を図表9～11に記載した。

図表9 幸福度得点スコア（年齢幅別）



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《全体》 73-77歳 > 23-27歳, 28-32歳, 33-37歳, 38-42歳, 43-47歳, 48-52歳, 53-57歳

68-72歳 > 23-27歳, 33-37歳, 38-42歳, 43-47歳, 48-52歳, 53-57歳

63-67歳 > 33-37歳, 48-52歳

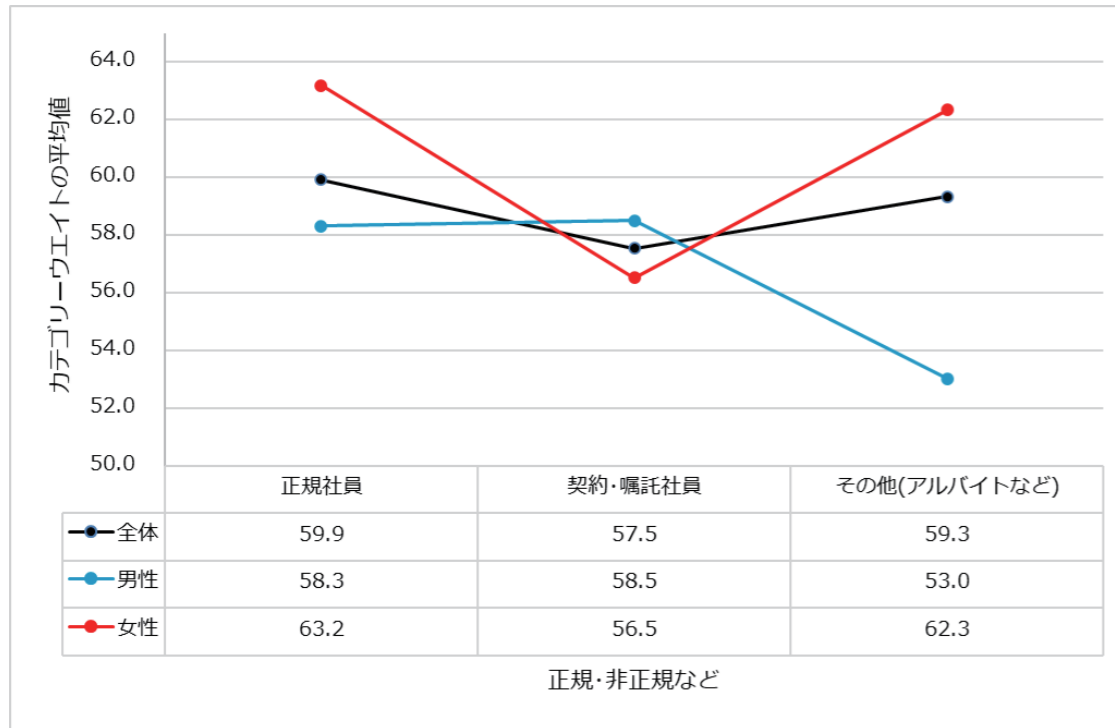
《男性》 73-77歳 > 33-37歳, 38-42歳, 43-47歳, 48-52歳, 53-57歳

68-72歳 > 23-27歳, 28-32歳, 33-37歳, 38-42歳, 43-47歳, 48-52歳, 53-57歳

《女性》 73-77歳 > 23-27歳, 33-37歳, 48-52歳, 53-57歳

- 73-77歳(≒団塊世代)のスコアが70点以上と高い。68-72歳も含め、高齢者における幸福度は高い。その一方で、団塊ジュニア世代を含む、全体では33歳～57歳のゾーン、男性では23歳～57歳のゾーンは60点を下回る。
- 全体的には女性の幸福度得点が高い傾向にある。幸福度の性差においては女性 > 男性であるとする研究が多い。女性は結婚や子どもとの関係など、ライフイベントを幸福と認識する傾向にあり、男性は給与など会社との関係によるものが多く、そのことを反映している結果と解釈できるかもしれない。

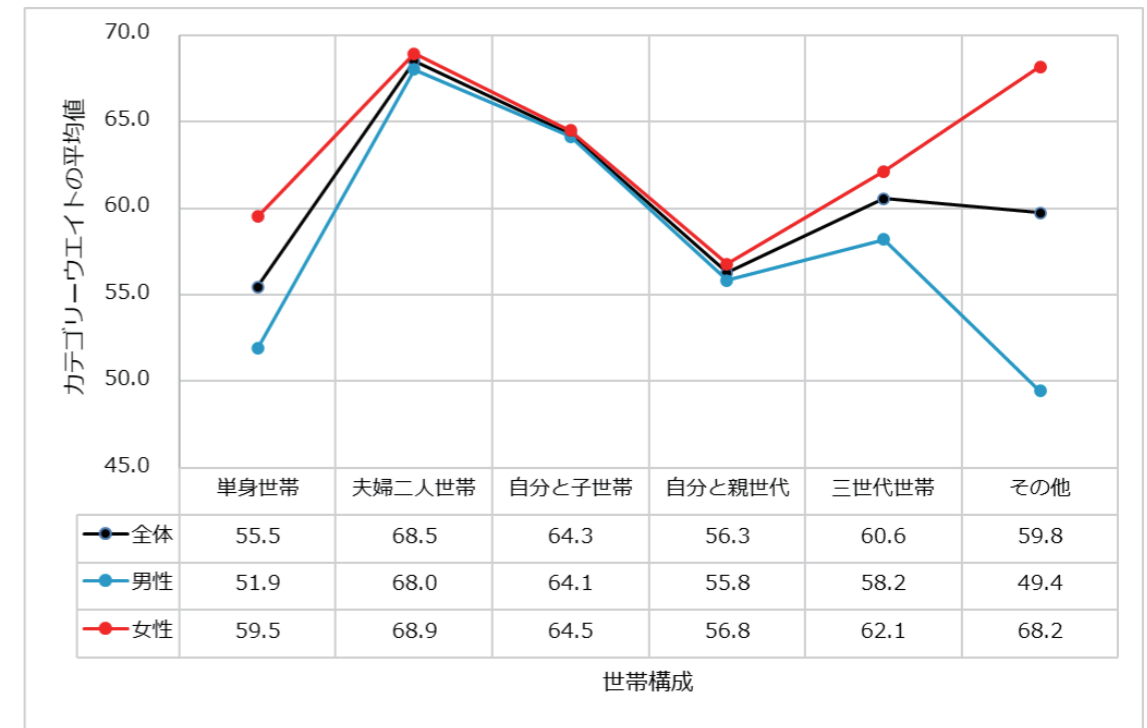
図表10 幸福度得点スコア（正規・非正規社員別）



※分散分析の結果、帰無仮説を棄却できなかった(違いはない)

- 3つの水準において、差があるという結果はでなかった。

図表11 幸福度得点スコア（世帯構成別）



多重比較の水準間の有意な差(0.05水準で有意)については、下記に示したい。

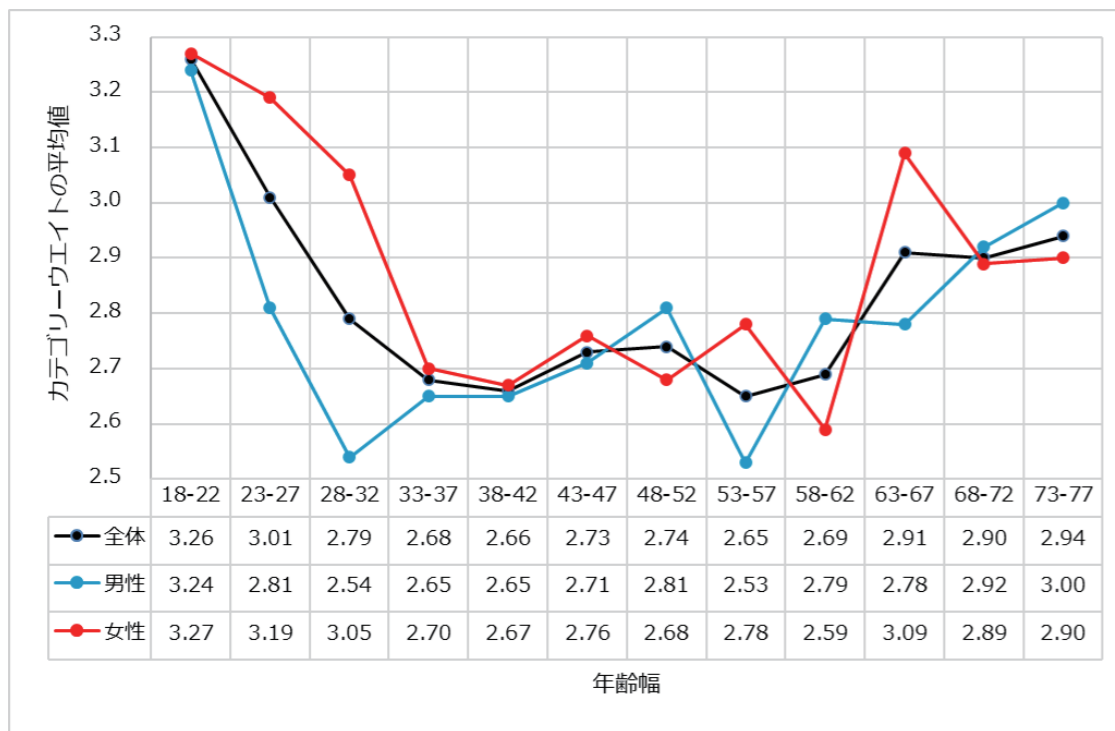
- 《全体》夫婦二世帯>単身世帯, 自分と親世帯 自分と子世帯>単身世帯, 自分と親世帯
- 《男性》夫婦二世帯>単身世帯, 自分と親世帯 自分と子世帯>単身世帯, 自分と親世帯
- 《女性》夫婦二世帯>単身世帯, 自分と親世帯 自分と子世帯>自分と親世帯

- ほぼ、男女差がなく、夫婦二世帯や自分と子世帯の幸福度得点が高い。
- 家族ということでは、親世代も該当するわけであるが、幸福度ということにおいては、配偶者や子どもを持つということとは明らかに異なる受け止め方がされているようである。
- 自分が子どもであって親との同居、そして単身世帯においては、パートナーや子どもの存在がないという実態があり、勿論、選択の自由が前提であるが、この結果からは、結婚や出産といったことを肯定できると考えられる。

A- 3) 生活水準 (階層意識)

- 生活水準 (階層意識) については、中流意識を基軸に、5段階【上5, 中の上4, 中の中3, 中の下2, 下1】で回答を求めた。平均点の結果を図表1 2～1 4に記載した。

図表1 2 生活水準 (階層意識) スコア (年齢幅別)



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

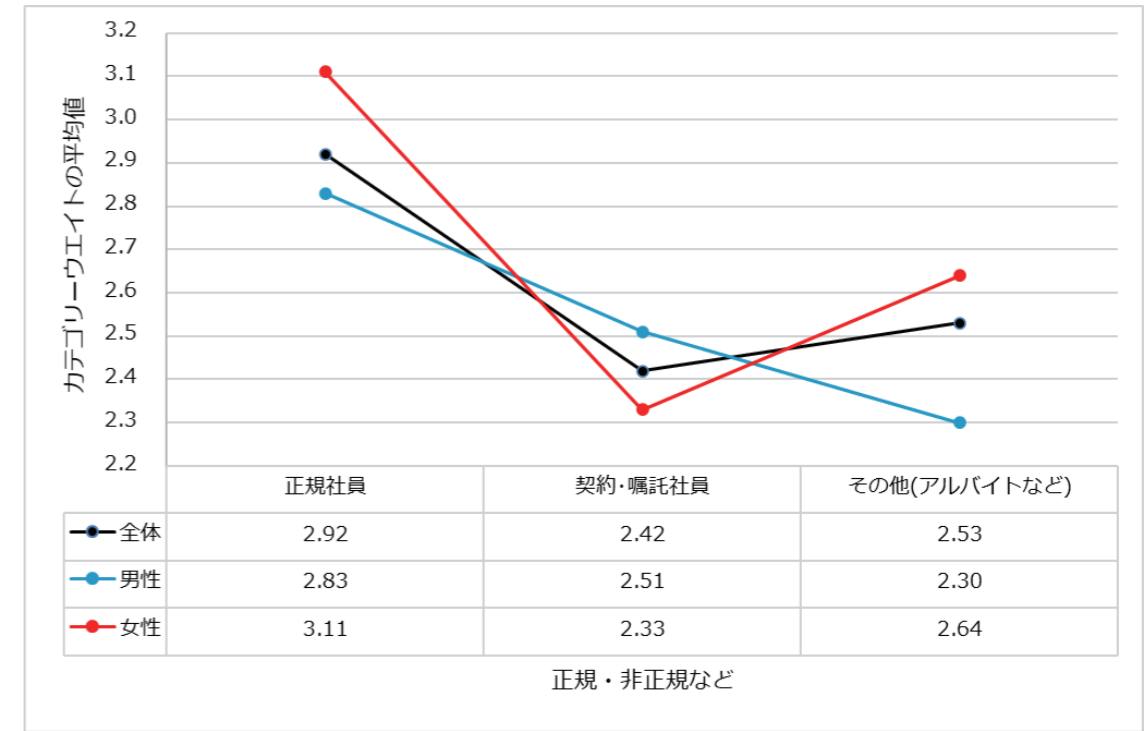
《全体》 18-22 歳 > 28-32 歳, 33-37 歳, 38-42 歳, 43-47 歳, 48-52 歳, 53-57 歳, 58-62 歳

《男性》 18-22 歳 > 28-32 歳, 53-57 歳

《女性》 18-22 歳 > 58-62 歳 23-27 歳 > 58-62 歳

- 興味深いことに、Z 世代の学生時代 (18-22 歳) が最もスコアが高く、生活水準意識は高い。それ以降、60 歳ぐらいまで、スコアは基本的に低い。その後、63 歳以降は上昇に転じる。
- 18-22 歳において生活水準が高いと感じるのは、高い教育を受けているということが起因しているのかもしれない。それ以降は、自らの生活を直視した時に、学生時代のような評価ができないということか。
- 33 歳～62 歳という間、どの年代においても多少のバラつきはあるが、生活水準は低いと感じている。5 段階で評価しているので、中の中が3であり、それを下回るのが現役世代 (公私に忙しく働く年代) という皮肉な結果である。

図表1 3 生活水準 (階層意識) スコア (正規・非正規社員別)



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

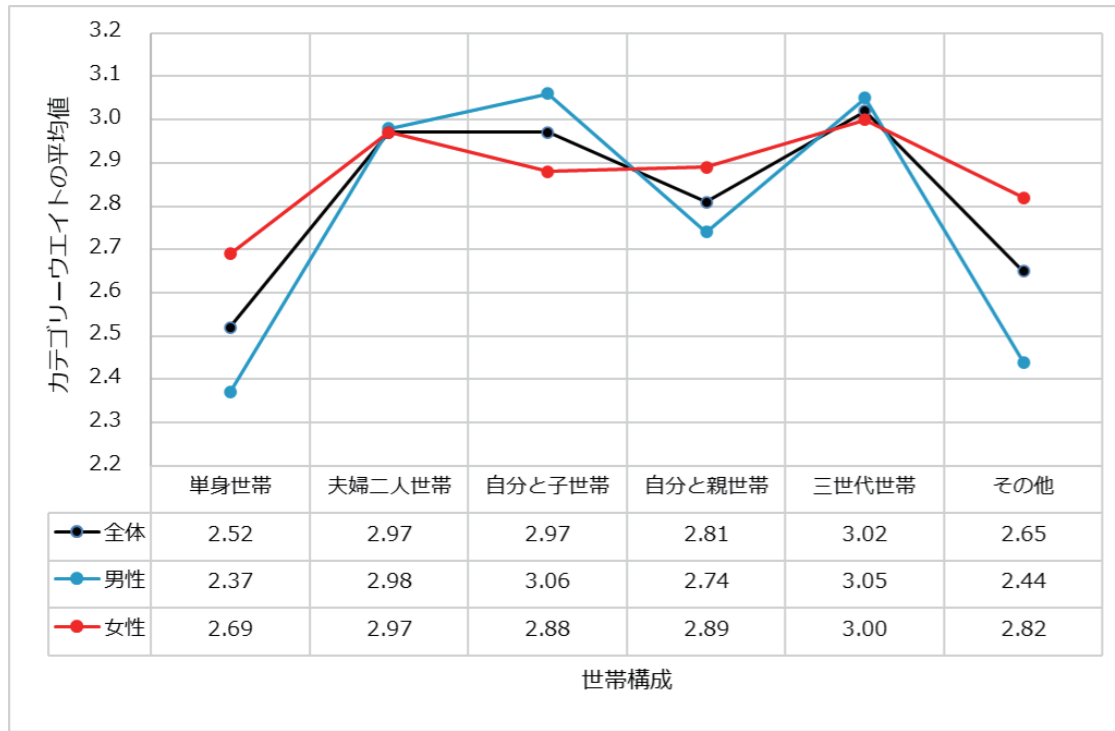
《全体》 正規社員 > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む), その他 (パート・アルバイト)

《男性》 正規社員 > その他 (パート・アルバイト)

《女性》 正規社員 > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む), その他 (パート・アルバイト)

- 生活水準 (階層意識) は、正規社員のスコアが高い。正規社員であるということが、生活水準が高いという意識へと導くのかもかもしれない。
- 特に女性においては、正規社員 > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) & その他 (パート・アルバイト) であり、正規社員であることに大きな意味がありそうだ。

図表 1 4 生活水準 (階層意識) スコア (家族構成別)



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《全体》 単身世帯 < 夫婦二世帯, 自分と子世帯, 自分と親世帯, 三世帯世帯

自分と子世帯 > 自分と親世帯

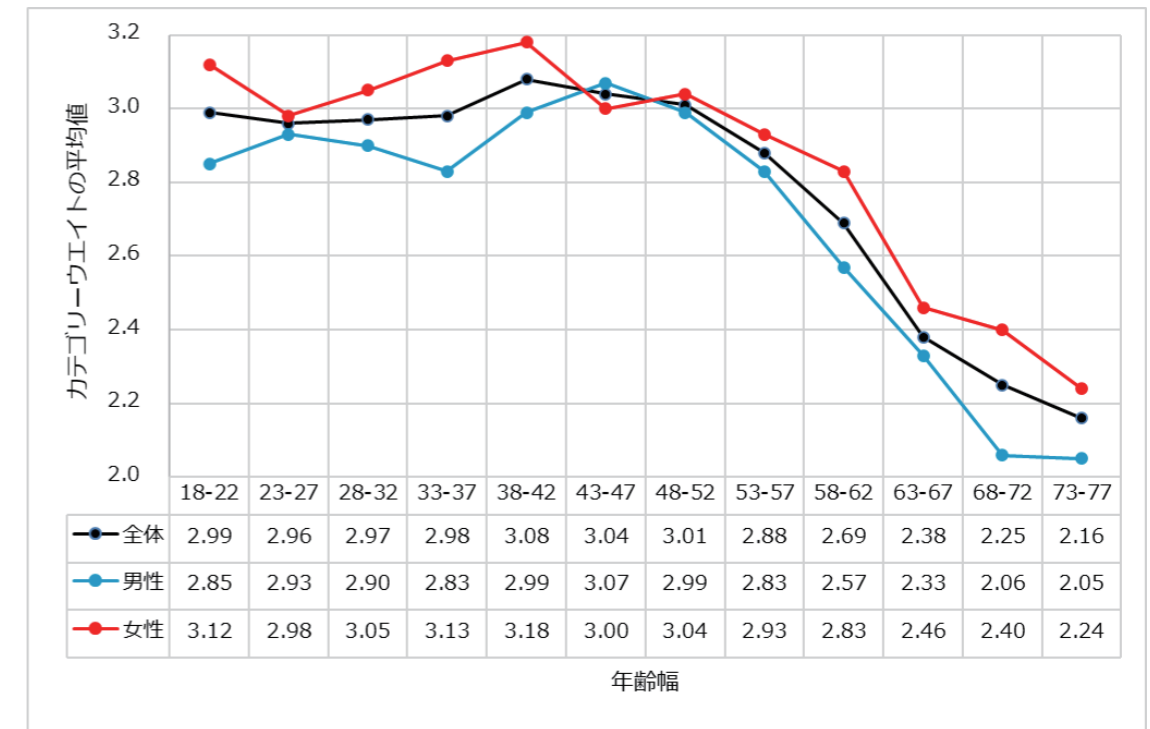
《男性》 夫婦二世帯 > 単身世帯, その他 自分と子世帯 > 単身世帯

- 女性においては、上記グラフにおいて赤い折れ線が比較的フラットであるように、どの水準間においても有意な差はない。
- 全体においては、単身世帯のスコアが低く、夫婦二世帯、自分と子世帯、自分と親世帯、三世帯世帯との差が有意である。
- 数値をみると、三世帯世帯が最も高い。三世帯世帯は減少傾向にあり、特に東京圏においてはその傾向が強い。そのような時代に三世帯で暮らすことを生活水準として評価するような意識があるのかもしれない。少し飛躍しているかもしれないが、サザエさんの家族形態がかつての中流家庭の象徴的存在であるかのように感じているのかも知れない。つまり、少なくとも「中の中」のレベルではあるという意識に支えられた結果かもしれない。

A- 4) ストレス

- ストレスについては、日頃ストレスをどの程度感じるかを4段階【よく感じる4、ときどき感じる3、たまに感じる2、(ほとんど)感じない1】で回答を求めた。ポイントが高いほど、ストレスがあるということなので、健康とは言えない。平均点の結果を図表 1 5 ~ 1 7 に記載した

図表 1 5 ストレススコア (年齢幅別)



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

<全体> 73-77 歳 < 18-22 歳 → 58-62 歳 68-72 歳 < 18-22 歳 → 58-62 歳

63-67 歳 < 18-22 歳 → 53-57 歳 58-62 歳 < 38-42 歳, 43-47 歳

<男性> 73-77 歳 < 18-22 歳 → 53-57 歳 68-72 歳 < 18-22 歳 → 53-57 歳

63-67 歳 < 23-27 歳, 28-32 歳, 38-42 歳, 43-47 歳, 48-52 歳, 53-57 歳

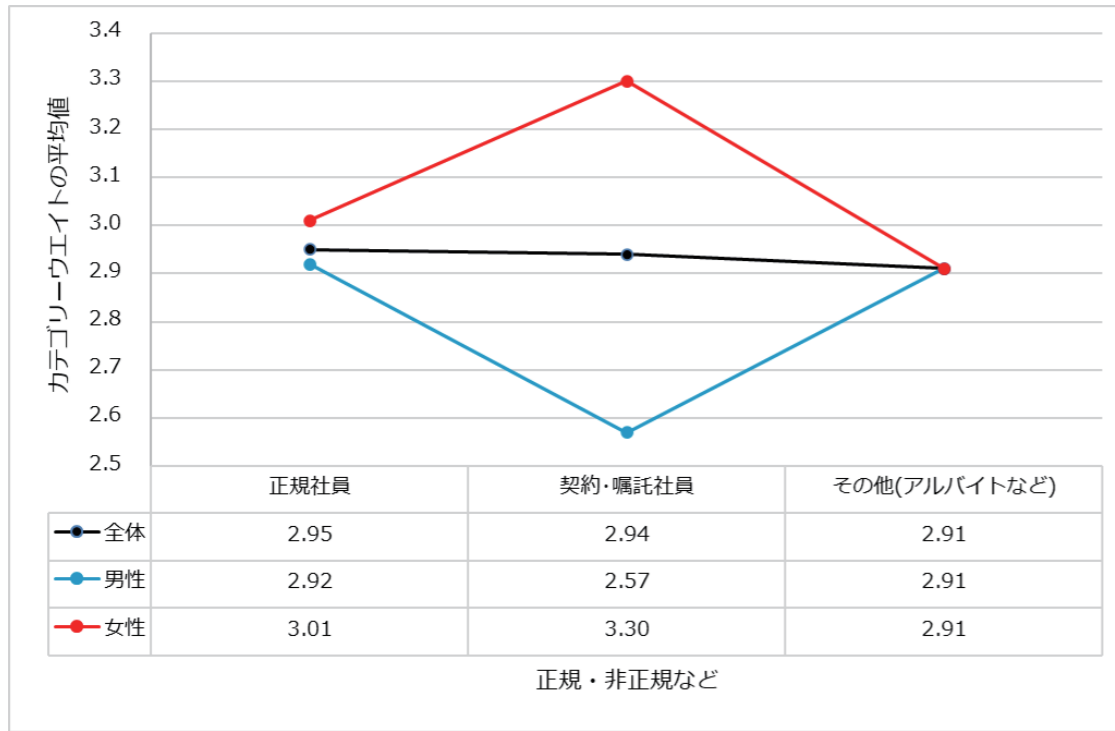
58-62 歳 < 43-47 歳

<女性> 73-77 歳 < 18-22 歳 → 58-62 歳 68-72 歳 < 18-22 歳 → 53-57 歳

63-67 歳 < 18-22 歳, 28-32 歳, 38-42 歳, 43-47 歳, 48-52 歳

- 一目瞭然に加齢とともに、ストレスを感じる事が減少していく。
- 男女間でみると、ほぼ全年齢幅において、女性がストレスを感じる傾向にある。
- Z 世代の学生において既にストレスは高い。仕事 (就職) や家族との関わりなど、ストレス要因は多いのだろう。高齢者において減少することの説明にもなる。

図表16 ストレススコア（正規・非正規社員別）



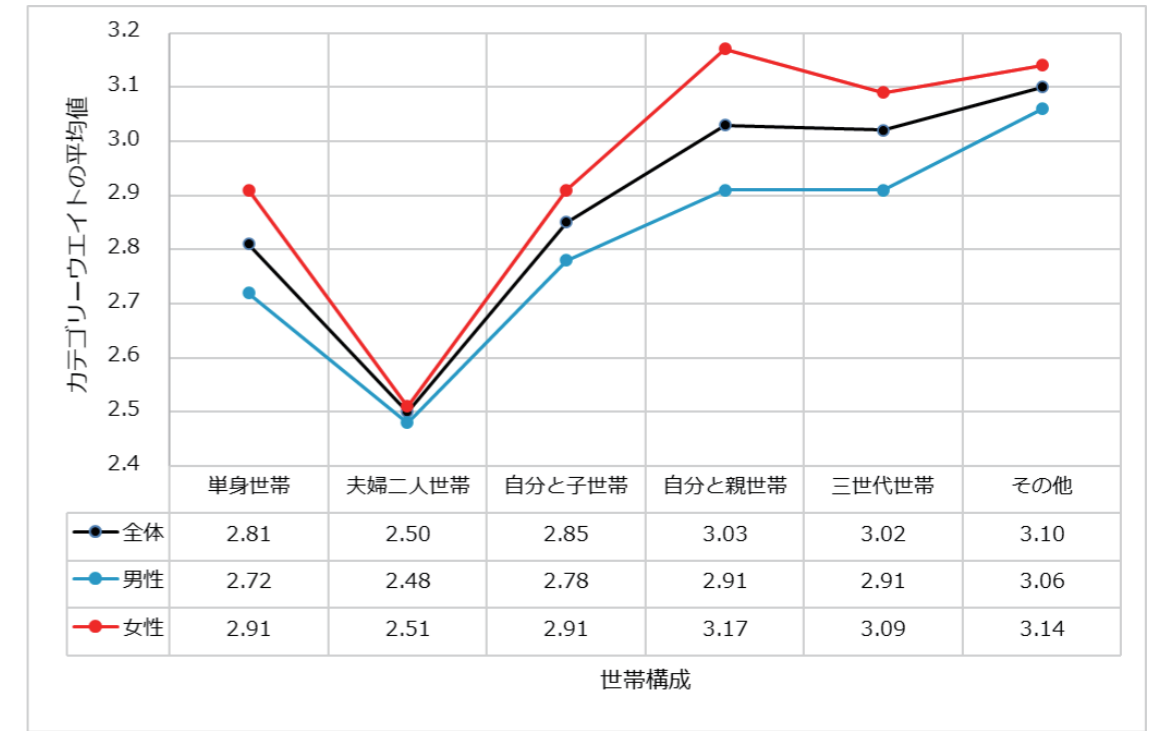
多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《男性》正規社員 > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む)

《女性》契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) > その他 (パート・アルバイト)

- 男性においては正規社員が契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) よりストレスを感じている。
- 女性においては契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) がその他 (パート・アルバイト) よりストレスを感じるようだ。
- 推察ではあるが、会社に帰属する意識がストレスを生んでいるのかもしれない。男性では正規社員、女性では契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) に責任感や負担感が強いのかもかもしれない (これだけの結果では判断は無理である)。

図表17 ストレススコア（家族構成別）



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《全体》夫婦二世帯 < 単身世帯, 自分と子世帯, 自分と親世帯, 三世帯世帯, その他

単身世帯 < 自分と親世帯

《男性》夫婦二世帯 < 自分と子世帯, 自分と親世帯

《女性》夫婦二世帯 < 単身世帯, 自分と子世帯, 自分と親世帯, 三世帯世帯, その他

- ストレスを感じる程度の高さを示すスコアが、幸福度と逆に夫婦二世帯において、有意に少ない傾向にある。ストレスを感じないことが幸福な状態にあるとも言えそうだ。
- 言うまでもなく、ストレスは人間関係において感じるものでもあり、一人という孤立状態のストレスもあれば、子育てや親や祖父母との関係など、ストレス要因として捉えると図表を理解しやすいかもしれない。(ただ、ストレス要因は多岐にわたるので、これだけの解釈には無理がある)

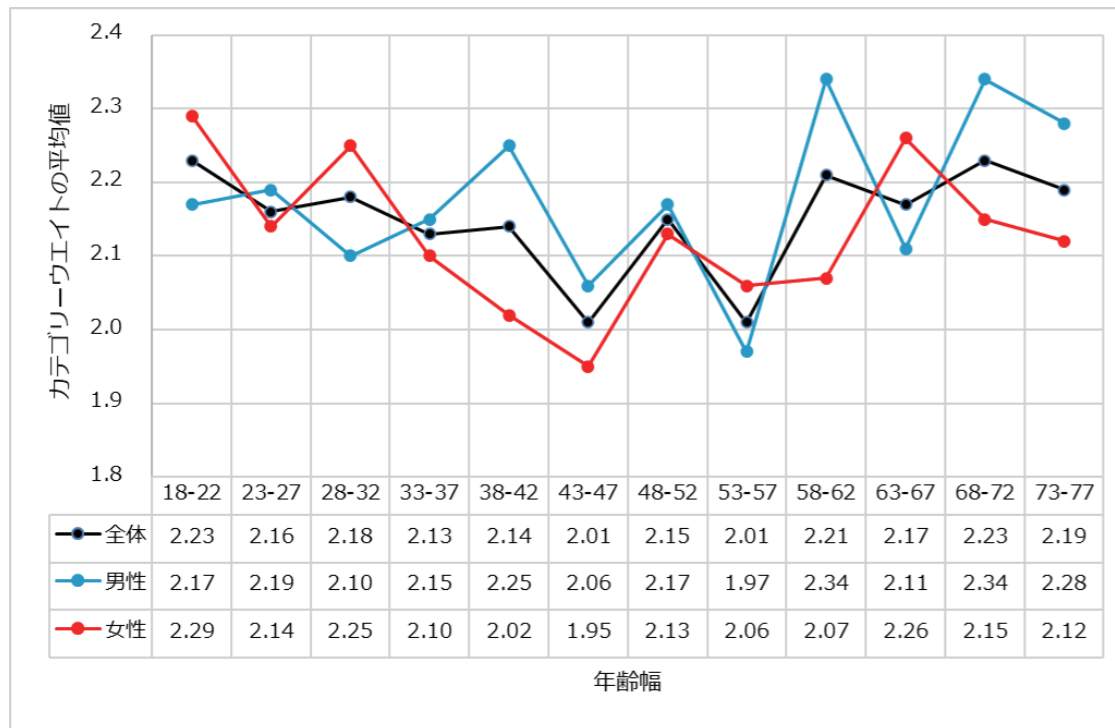
B) 生活価値観や展望【収入の余裕度、仕事観、家族観、将来の生活展望(不安か安心か)】

本項目においては、価値観や展望といったものに照準をあてている。より具体的に生活の中での意識といったものを探ろうとしている。それらが年代や正規・非正規社員別や家族構成でどう変わるのか、変わらないのかといったことである。ずっとではないにしろ、生き方の指針的なものに近いかもしれない。Aの項目と同様に全てではないが、属性の違いごとに平均値の差異の一元配置分散分析を行った。結果は67頁～69頁に掲載した。(有意でないものも掲載している)

B- 1) 収入余裕度

● 収入余裕度については、質問文は「現在の収入(年金を含む)は、生計を維持し自分の好みの生活をするのに余裕はありますか」と問い、5つの回答を用意した。そのうち「収入はない」とする回答者を省き、残りを4段階【十分余裕がある4、ある程度余裕がある3、あまり余裕はない2、全然余裕がない1】で回答を求めた。ポイントが高いほど、収入に余裕があるということである。平均点の結果を図表18、19、21に記載した。

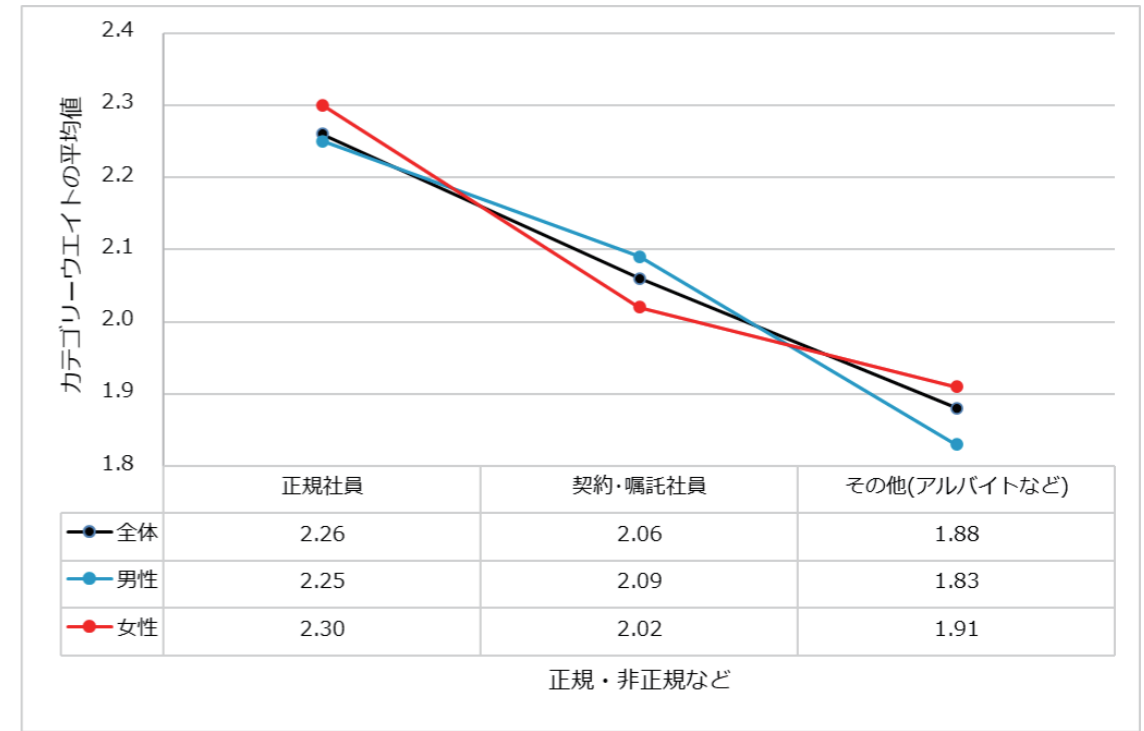
図表18 収入余裕度スコア(年齢幅別)



※分散分析の結果、帰無仮説を棄却できなかった(違いはない)

● 12の水準において、差があるという結果はでなかった。

図表19 収入余裕度スコア(正規・非正規社員別)



多重比較の水準間の有意な差(0.05水準で有意)については、下記に示したい。

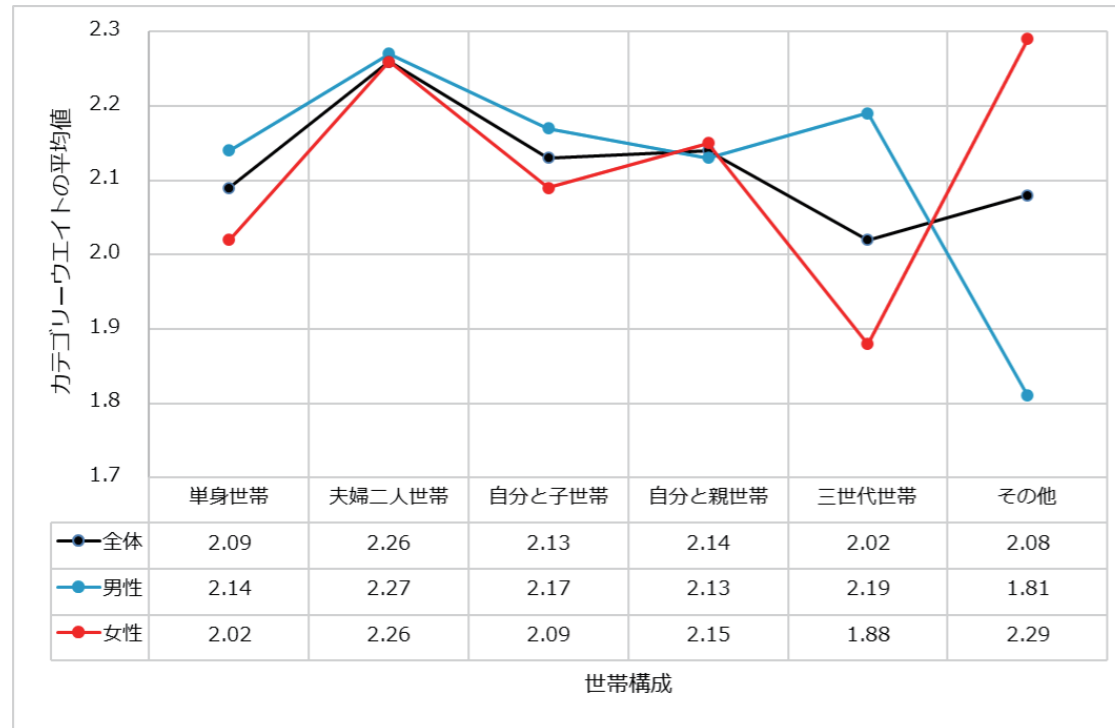
《全体》夫婦二世帯<単身世帯, 自分と子世帯, 自分と親世帯, 三世代世帯, その他
単身世帯<自分と親世帯

《男性》夫婦二世帯<自分と子世帯, 自分と親世帯

《女性》夫婦二世帯<単身世帯, 自分と子世帯, 自分と親世帯, 三世代世帯, その他

- ストレスを感じる程度の高さを示すスコアが、幸福度と逆に夫婦二世帯において、有意に少ない傾向にある。ストレスを感じないことが幸福な状態にあるとも言えそうだ。
- 言うまでもなく、ストレスは人間関係において感じるものでもあり、一人という孤立状態のストレスもあれば、子育てや親や祖父母との関係など、ストレス要因として捉えると図表を理解しやすいかもしれない。(ただ、ストレス要因は多岐にわたるので、これだけの解釈には無理がある)

図表 2-1 収入余裕度スコア (家族構成別)



※分散分析の結果、帰無仮説を棄却できなかった(違いはない)

●6の水準において、差があるという結果はでなかった。

B- 2) 仕事観

- 仕事観として用いた質問は、現状の労働時間に関するものである。
- 下記の6つの選択肢から自分の意見に近いものを1つ選択する方式である。
 1. 現状の労働時間と給与のバランスに満足しているので今のままでよい
 2. 給与を増やしたいので、労働時間が増えてよい
 3. 業務が減るわけではないので、労働時間を減らしても意味がない
 4. とにかく労働時間を減らしたい
 5. 多少給与が減ったとしても、業務量と労働時間の双方を減らしたい
 6. 残業代がなくなるので、労働時間は減らさなくてよい
- 回答者の属性については、正規・非正規社員に絞って、以下に図表化した。

図表 2-2 労働時間に関する考え方 (正規・非正規社員別)

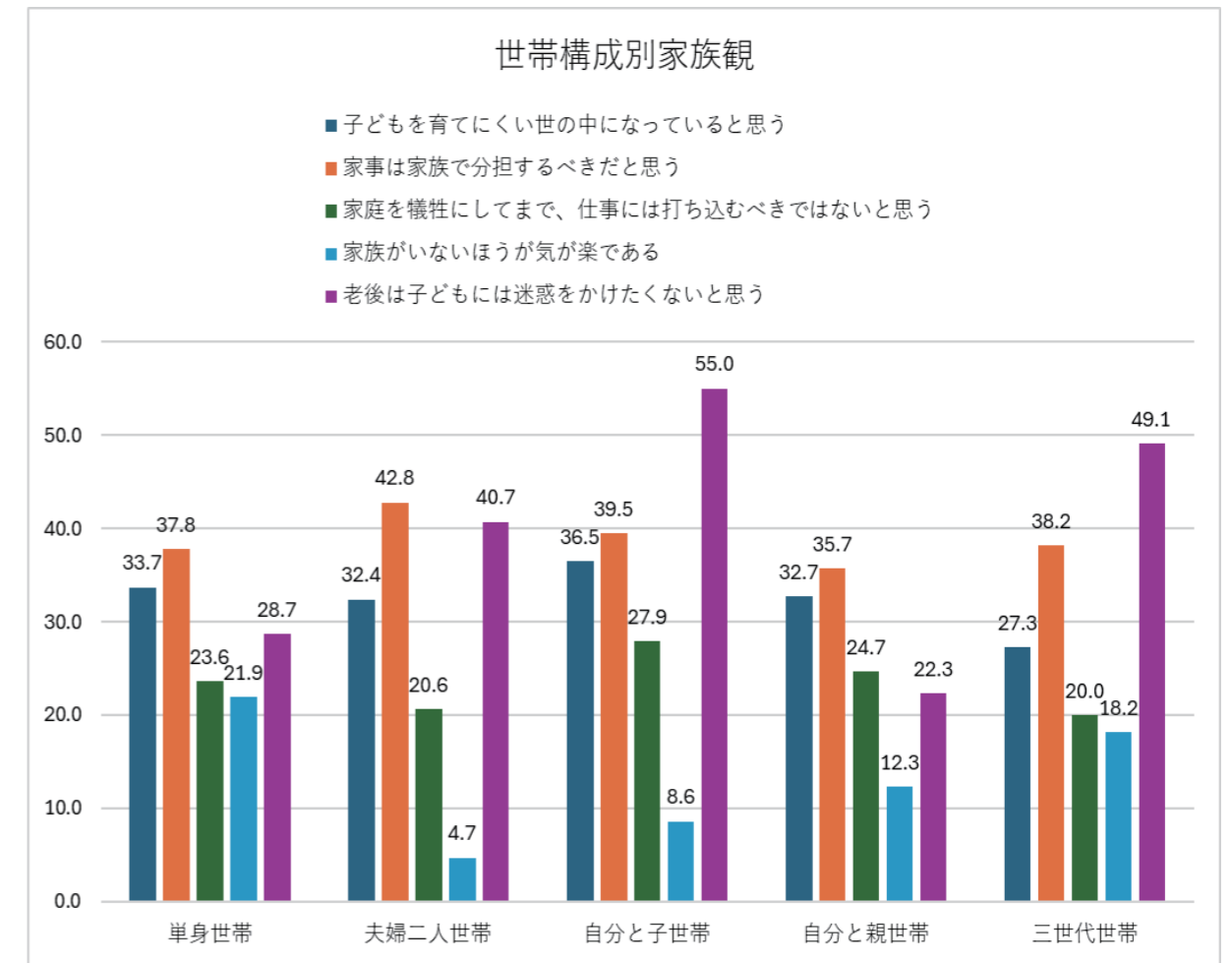
		N=	現状の労働時間と給与のバランスに満足しているので今のままでよい	給与を増やしたいので、労働時間が増える	業務が減るわけではないので、労働時間と業務量を減らしても意味がない	とにかく労働時間を減らしたい	多少給与が減ったとしても、業務量と労働時間の双方を減らしたい	残業代がなくなるので、労働時間は減らさなくてよい	
労働時間に対する考え方 【現在仕事をしている人】 ※右記の選択肢6つから1つを選択(比率) ※網掛けは平均より多い値	正規社員	男性	381	32.0	23.9	16.0	14.4	10.0	3.7
	女性	186	36.6	16.1	19.4	13.4	11.3	3.2	
契約・嘱託社員	男性	44	25.0	20.5	9.1	25.0	18.2	2.3	
	女性	44	27.3	29.5	9.1	15.9	15.9	2.3	
その他	男性	50	28.0	36.0	8.0	10.0	14.0	4.0	
	女性	101	46.5	28.7	8.9	8.9	5.9	1.0	
合計	男性	475	30.9	24.8	14.5	14.9	11.2	3.6	
	女性	331	38.4	21.8	14.8	12.4	10.3	2.4	

- 「現状の労働時間と給与のバランスに満足しているので今のままでよい」とする現状満足派が正規社員とその他(パート・アルバイト)において多い。
- 「給与を増やしたいので、労働時間が増えてよい」とする人が全体では次に多く、特にその他(パート・アルバイト)に該当する人に多く、契約・嘱託社員(派遣社員を含む)の女性においても多い。やはり、年収の壁というものや、雇用のミスマッチなど、改善すべきニーズはあるようだ。
- 逆に、労働時間の削減、給与が減っても仕事の削減といったことに賛同を示すのは、契約・嘱託社員(派遣社員を含む)に多くみられる。男性で4割、女性で3割がそうである。先述(図表4)したように、契約・嘱託社員(派遣社員を含む)には50代から60代が多い。もともと正規社員だった人が契約・嘱託社員(派遣社員を含む)になった人も多いのではないだろうか。つまり、給与が減る中で仕事量が変わらないといった現実があるのかもしれない。
- また、達観したような感じで「業務が減るわけではないので、労働時間を減らしても意味がない」を選ぶのは正規社員に多い。これは正規社員としての責任感を感じることに由来するものと思われる。

B- 3) 家族観

- ストレスを感じる程度の高さを示すスコアが、幸福度と逆に夫婦二世帯において、有意に少ない傾向にある。ストレスを感じないことが幸福な状態にあるとも言えそうだ。
- 言うまでもなく、ストレスは人間関係において感じるものでもあり、一人という孤立状態のストレスもあれば、子育てや親や祖父母との関係など、ストレス要因として捉えると図表を理解しやすいかもしれない。(ただ、ストレス要因は多岐にわたるので、これだけでの解釈には無理がある)

図表 2-3 家族観に関する考え方 (家族構成別)



※列比率の比較(2群の差の検定)を実施した。

以下において有意な差(5%水準)がみられた

《家族がないほうが気が楽である》

単身世帯>夫婦二世帯, 自分と子世帯, 自分と親世帯

自分と親世帯>夫婦二世帯

三世帯世帯>夫婦二世帯

《老後は子どもには迷惑をかけたくないと思う》

夫婦二世帯>単身世帯, 自分と親世帯

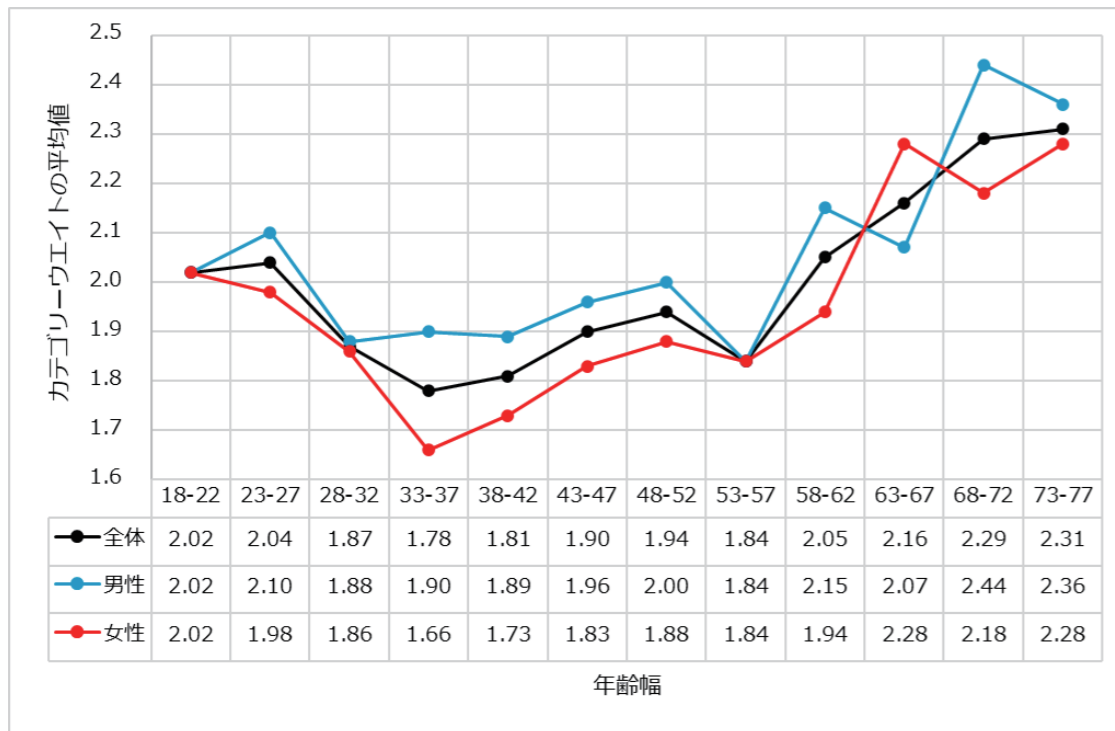
自分と子世帯>単身世帯, 夫婦二世帯, 自分と親世帯

三世帯世帯>単身世帯, 自分と親世帯

B- 4) 将来の生活について

- 将来の自分の生活について安心か不安かということ、4段階【安心4、やや安心3、やや不安2、不安1】で回答を求めた。ポイントが高いほど、安心であるということになる。平均点の結果を図表2 4～2 6に記載した。
- ダイレクトに将来の生活展望を問うというものである。

図表 2 4 将来の自分の生活についての安心度 (年齢幅)



多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《全体》 73-77 歳 > 28-32 歳, 33-37 歳, 38-42 歳, 43-47 歳, 48-52 歳, 53-57 歳

68-72 歳 > 28-32 歳, 33-37 歳, 38-42 歳, 43-47 歳, 48-52 歳, 53-57 歳

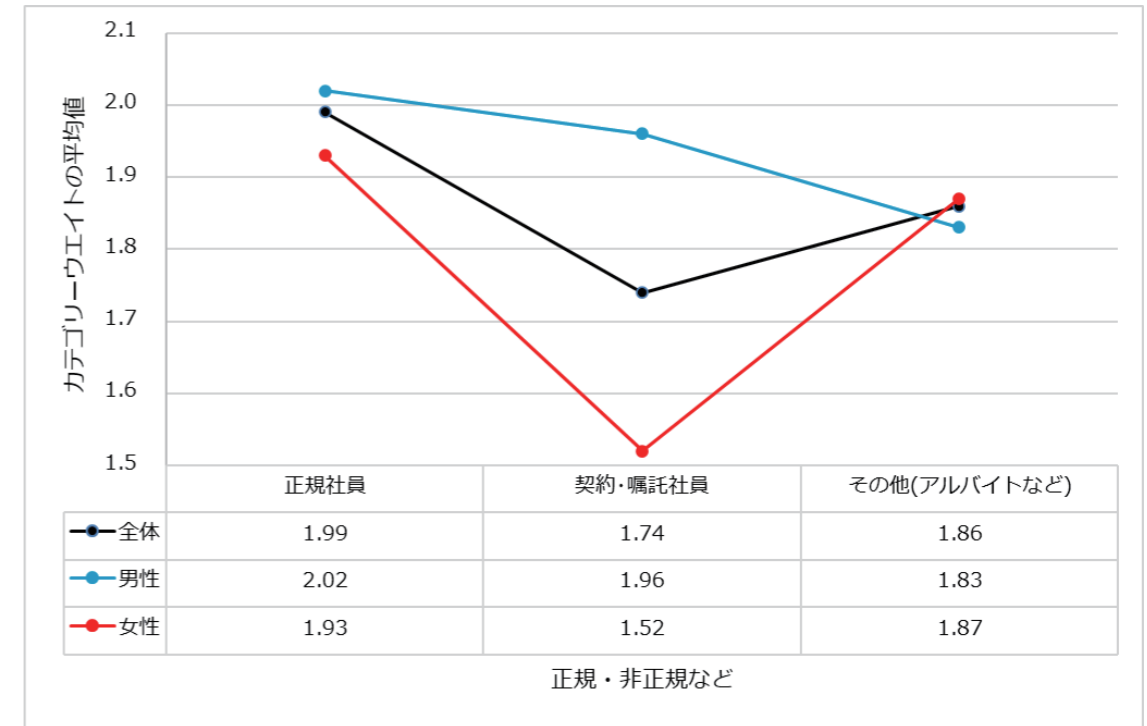
63-67 歳 > 33-37 歳, 38-42 歳

《男性》 73-77 歳 > 53-57 歳 68-72 歳 > 28-32 歳, 33-37 歳, 38-42 歳, 43-47 歳, 53-57 歳

《女性》 73-77 歳 > 33-37 歳, 38-42 歳 68-72 歳 > 33-37 歳 63-67 歳 > 33-37 歳, 38-42 歳

- これは現在の幸福感ではなくて、将来の自分の生活に対する安心かどうかを問うている。寿命との関係で言えば、先が短い高齢層での安心度が高く、30代から50代ぐらいが低く、18-27歳の若い層が比較的高いが団塊世代ほどではない。
- 全般的に女性の数値が低く、不安が男性を上回る。生活満足度や幸福度得点とは男女が逆である。

図表 2 5 将来の自分の生活についての安心度 (正規・非正規社員別)



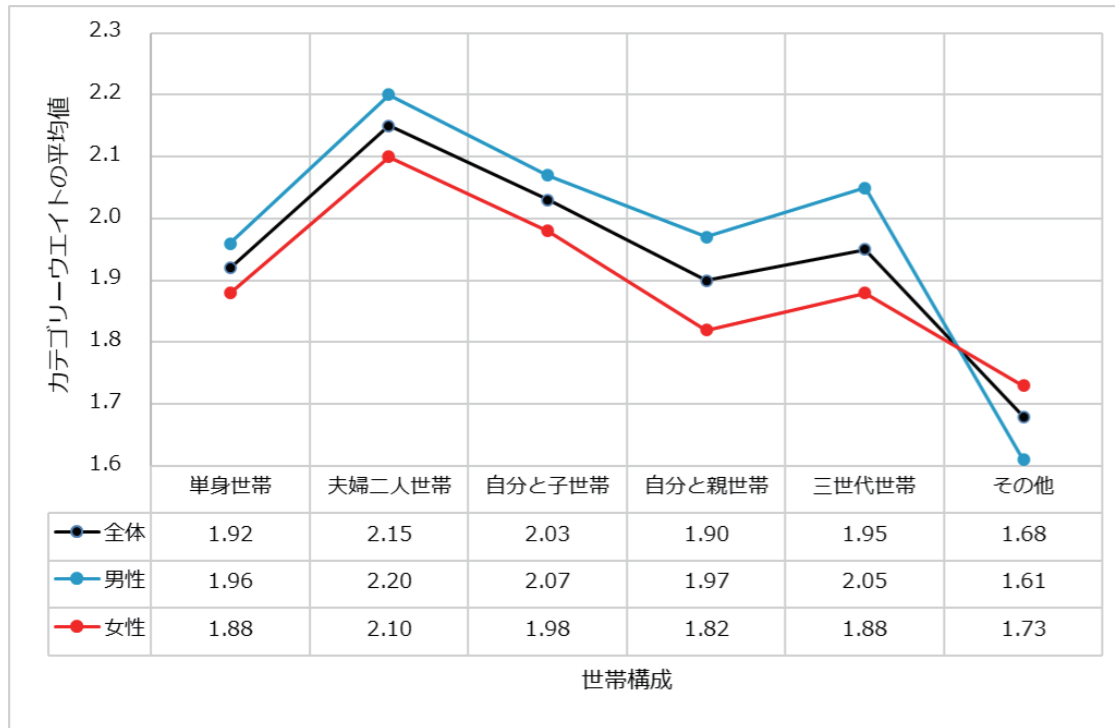
多重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《女性》 正規社員 > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む)

その他 (パート・アルバイト) > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む)

- 正規社員、非正規社員 (契約・嘱託社員、その他) との比較において、女性だけが有意な差がみられた。全体と男性においては、有意な差がみられなかった。
- 将来の自分の生活について、正規社員とその他 (パート・アルバイト) が契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) より高いスコア (安心である) と回答している。
- 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) にとっては、将来の自分の生活が見えにくい、つまり不安な状況なのかもしれない。正規社員においては雇用の安定があり、その他はパート・アルバイトの女性ということで、配偶者の収入などに依拠するところが大きいことが推察される。

図表 2 6 将来の自分の生活についての安心度 (家族構成別)



重比較の水準間の有意な差 (0.05 水準で有意) については、下記に示したい。

《全体》夫婦二世帯 > 単身世帯, 自分と親世帯, その他

《男性》夫婦二世帯 > 単身世帯, その他

《女性》夫婦二世帯 > 自分と親世帯

- 図表 5 で示したように、夫婦二世帯とは 58 歳から 77 歳が 5 割を超えており、子育てや介護ということからは、少なくとも親や子と同居していないということで、不安な状態にはあまりないことが想定される。
- 従って、将来の生活の不安材料としては、自分たちの健康の問題などに限定されていて、それで安心ということが言えるのかもしれない。
- また、個人差が大きいと思われるが、単身者における自由とともにある孤独さからくる不安といったことにおいても、少なくとも現在は夫婦二人ということで日々においては意識する機会は少ないかもしれない。
- 夫婦二世帯は、少なくとも現在においては将来の生活不安も比較的少ないと言えそうだが、健康であることや周囲との関係で単身世帯や三世代世帯などに、ある日突然変化することも想定され、図表 2 3 にある「老後は子どもには迷惑をかけたくないと思う」といったことが可能かどうかは保証されるものでは勿論ない。



まとめ

都市生活者意識調査 2023 のデータ分析結果について以下の 2 つの分析項目ごとに、データ結果だけではなく、やや飛躍した仮説的推論の提示も含め、まとめることとする。

A) 心理的な健康【生活満足度、幸福度、生活水準 (中流意識)、ストレス】

《年齢幅で考察 (団塊世代、団塊ジュニア世代、Z 世代など)》

- 生活満足度、幸福度得点に関しては、U の字型 (若い層と高齢層で満足度や幸福度が高い) となることが想定されていたが、本研究においても同様であった。しかし、幸福度得点においては、Z 世代の社会人の得点は高いとは言えない。
- 生活水準を問う質問においては、Z 世代 (学生) が最も数値が高く、そこから下降が始まり、ほぼ 60 歳を過ぎる辺りで上昇傾向を示す。33 歳から 62 歳まで、いわば現役世代において、5 段階の 3 (中位 = 質問では「中の中」) を超えることがない。
- ストレスは、60 前後からストレスを感じる事が減少し、団塊世代が最も低い。Z 世代や団塊ジュニア世代においては差はないが、高齢化によってストレスを感じる事が減少する。幸福度得点と逆相関するようなグラフとなっている。

《正規・非正規社員別で考察》

- 幸福度得点に関しては、3 つの水準間に有意な差はない。正規社員であるかどうかは、幸福度得点への影響が感じられない。
- ただ、生活満足度においては、特に女性において正規社員 > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) の差があり、正規社員であることの意味を感じさせる結果となっている。生活水準においても、同傾向の結果であり、正規社員 > 非正規社員 (契約・嘱託社員、その他) との差が感じられる。
- ストレスに関しては、男女で異なる結果であり、男性が正規社員 > 契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) で有意な差、女性は契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) > その他 (パート・アルバイト) で有意な差がある。推測するに、男性では正規社員、女性では契約・嘱託社員 (派遣社員を含む) の責任感や負担感が強く、ストレスに繋がっているのではないかと思う。

《家族構成で考察》

- 生活満足度、幸福度得点に関しては、男女に大きな差はなく、夫婦二世帯や自分と子世帯の数値が高く、単身世帯や自分と親世帯の数値が低い。高齢化かつ増加傾向にある単身世帯であるが、幸福感は低いようである。生活水準についても単身世帯の数値は低く、独身貴族的なイメージは感じられない。

- 生活水準については、女性においては6つの水準間で有意な差はなく、グラフ上もフラットである。つまり、家族構成との結びつきは弱いと考えられる。
- ストレスについては、夫婦二人世帯について単身世帯が低い(ストレスを感じない)。子育てや介護といったことと、少なくとも同居していないことによって直接対峙していないことも大きいのかもしれない。

B) 生活価値観や展望【収入の余裕度、仕事観、家族観、将来の生活展望(不安か安心か)】

《収入の余裕度についての考察》

- 収入の余裕度を問う質問文は「現在の収入(年金を含む)は、生計を維持し自分の好みの生活をするのに余裕はありますか」というものである。結果は、年齢幅別と家族構成別においては、分散分析の結果、帰無仮説(母集団において差が無い)を棄却できなかった。つまり、各水準間において有意な差がなかった。
- 正規・非正規社員別においては、正規社員>その他(パート・アルバイト)において有意な差があることが確認された。年齢や家族構成による違いよりも、正規社員であるかどうか、収入の余裕(生計維持と好みの生活すること)に繋がるようだ。ただ、正規社員と契約・嘱託社員(派遣社員を含む)の間では有意な差はなかった。

《仕事観についての考察》

- 現状の労働時間との関係について6つの選択肢の中から自分の意見に近いものを選択させた。要約すると、現状のバランスを肯定している人が、男女ともに多い(男性3割、女性4割)。
- 次に多いのが、給与増のため労働時間増を望む人で、女性においては、契約・嘱託社員(派遣社員を含む)やその他(パート・アルバイト)で3割近い。
- 正規社員においては、業務が減らないので労働時間を減らすのは無理と考える人が男女ともに2割近くいる。正規社員だから仕方ないと受け止めているのか、責任感が正規社員ということに強いからなのか。
- また、労働時間を減らしたいと考える人が契約・嘱託社員(派遣社員を含む)の中には多く、男性4割、女性3割程度いる。契約・嘱託社員(派遣社員を含む)の年齢構成が40代から60代前半が多いことも影響していると考えられる。会社の為に働き続けるのを嫌って、契約・嘱託社員(派遣社員を含む)になった人もいる中で、労働時間が減らないことに不満があるのかもしれない。
- 仕事観を労働時間を軸にみると、二極化状態が見て取れる。現状満足と不満、不満の中でも、仕事をもっと増やす方向と減らす方向などである。
- 年齢や家族との関係なども影響してくる中で、画一的な施策よりも、働く側が自由に選択できる方向を見いださないと、ミスマッチが続くことが懸念される。

《家族観についての考察》

- 「子どもを育てにくい世の中になっていると思う」(全体の33.6%がYES)、「家事は家族で分担するべきだと思う」(全体の38.8%がYES)、「家庭を犠牲にしてまで、仕事には打ち込むべきではないと思う」(全体の24.1%が

YES)、これらの3つに関しては、家族構成の6つのグループの列比率の比較で有意な差はみられなかった。どのような家族形態であっても共通の価値観として浸透していることを伺わせる。この3つに関しては、一見別々の事象のように捉えられそうだが、家事分担や家庭を犠牲にしないことが、子育て支援にも繋がることでもあり、ジェンダーなどの格差社会の是正の必要性が映し出されている結果ととれる。

- 続いて、やや刺激的である「家族がいないほうが気が楽である」という質問。これには全体では12.6%がYESと回答している。先述したが、『気が楽である』という価値観は、幸福感や生活水準などとは違う側面がある。自分を客観視するような幸福感や生活水準ではなく、ホンネに近いような主体的な感覚のように感じる。例えば、家族がいない(子どもや親の面倒を見なくて済む)といったことだけではなく、正規社員ではないので自分に必要な収入の分に相当する時間だけ働くといった感覚である。非正規で良いという中には、非正規で高収入を得られるという職種もあるだろう。しかし、一方ではこのような気が楽な働き方もあるのではないだろうか。会社の為に働いても、会社はどうなるか分からないし、自分への見返りがあるとは限らないといったこともあるだろう。「気が楽」な家族観や仕事観、他にもあるのかもしれないが、様々な選択において、そういった考え方が広がっている気がする。その一方では、特に若い層の可能性の芽を摘んでいるような気もしなくもない。
- 家族観の最後は、「老後は子どもには迷惑をかけたくないと思う」(全体の37.0%がYES)である。自分と子世帯においては、5割強がYESと回答している。回答者は何らかの形で親との関係もあり、その経験の中から得られた回答なのであろう。所謂「ピンピンコロリ」や老後において施設に入ることを模索している親がいる。立場が変わって自分の問題となると、自分の子どもに経済的、時間的負担を掛けることができないというホンネがあるのだろう。経済的、時間的な負担によって、子どもの生活水準を下げることに繋がるという予測もされているのであろう。

《将来の生活展望(不安か安心か)についての考察》

- 将来とはどれくらい先をいうのか、それは答える人の年齢や考え方に委ねている。更に、生活の安心 or 不安材料とは、その根拠とは何かも人によって違うだろう。
- やや乱暴に、その根拠を推察してみよう。まず、団塊世代が安心度が高いわけであるが、やはり逃げ切り世代と言われるように、それほど長くはない残りの人生(当然団塊ジュニア世代やZ世代よりは平均的に短い)を何とかやり切れるという少し曖昧な自信があるのかもしれない。こうなると、若いほどマイナスとなるが、流石にZ世代は時代そのものが変わることに期待という漠然としたものも働いているのではないだろうか。
- 続いて、正規・非正規社員別においては、既に幻想かもしれないが、正規社員は「会社が守ってくれるはずだ」という根拠があるのではないだろうか。つまり、会社が安心材料ということである。勿論、かつてのような終身雇用制や年功序列制に支えられているとは考えなくても、特に有意な差は女性においてのみみられるので、正規社員であることで育児休業のみならず、次なる選択も比較的容易であるという考えはありそうだ。裏を返せば、正規社員であることで、それだけの責任や努力を負っているということかもしれない。
- 次に、家族構成については、より明確である。夫婦二人世帯の数値が高く、他の幸福度などと同様である。つまり、パートナーの存在が安心度に寄与している。その一方で、親の存在がマイナスに機能する側面があることは残

念である。「老後は子どもには迷惑をかけたくないと思う」という意識が日本人の共通認識になりそうな勢いである。その結果、子どもの存在についても家族観のところでも記したように、「老後は子どもには迷惑をかけたくないと思う」が、自分と子ども世帯で5割を超えている状況では、親の存在はプラスとも言い難いというか、不安な材料であろう。また、子どもの教育の問題など、自分が受けてきたことを自分の子どもに与えられるかといった親の責任意識が強くなればなるほど、不安要因となるだろう。

- 本来は自分の親や子どもの存在はプラスであれこそ、マイナス（経済的支出や責任という問題で）になる社会は不自然であると考えられる。親子関係なくして、間違いなく誰も世の中に存在していないのであるから。少子化問題というのは、浅薄な問題ではなく、親子関係などとも密接に繋がる深い問題であることは間違いない。そして、その人間関係といった環境自体は既に存在し、今回のような結果として提示されている。

※本章で実施した分散分析の結果を一覧として下記に掲載いたします。尚、①年齢幅別、②正規・非正規社員別、③家族構成別となります。

①一元配置分散分析 《年齢幅》

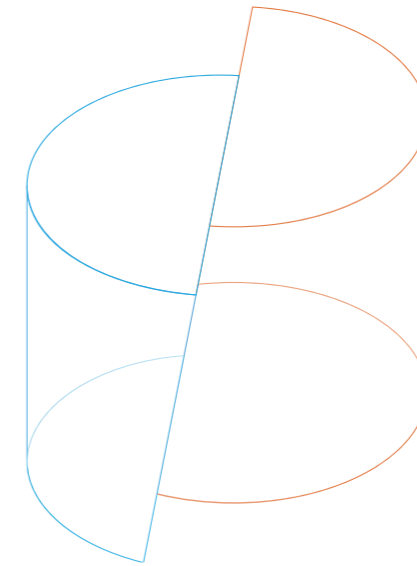
属性と人数	18-22歳(N=82)		23-27歳(N=122)		28-32歳(N=133)		33-37歳(N=130)		38-42歳(N=139)		43-47歳(N=163)		48-52歳(N=145)		53-57歳(N=146)		58-62歳(N=130)		63-67歳(N=104)		68-72歳(N=112)		73-77歳(N=89)		分散分析結果 ※空欄は帰無仮説を棄却できな なかったことを示している
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
平均と標準偏差																									
生活満足度(全体)	3.00	0.82	2.78	0.74	2.79	0.83	2.57	0.91	2.58	0.91	2.61	0.86	2.44	0.85	2.49	0.87	2.74	0.88	2.79	0.84	2.95	0.80	2.91	0.73	F(11,1483)=5.45,p<.001
生活満足度(男性)	2.98	0.88	2.71	0.74	2.69	0.89	2.56	0.86	2.54	0.92	2.60	0.85	2.47	0.88	2.44	0.90	2.72	0.87	2.66	0.81	3.02	0.80	3.03	0.67	F(11,739)=3.10,p<.001
生活満足度(女性)	3.02	0.76	2.84	0.75	2.89	0.75	2.58	0.96	2.63	0.90	2.62	0.89	2.42	0.82	2.54	0.85	2.76	0.89	2.96	0.87	2.89	0.81	2.82	0.77	F(11,732)=2.99,p<.001
幸福度得点(全体)	62.8	24.21	56.9	24.23	62.1	23.42	55.4	23.79	59.6	25.09	58.1	24.51	55.2	24.04	56.2	24.11	63.5	22.75	65.4	24.13	70.2	17.86	72.7	15.36	F(11,1483)=6.89,p<.001
幸福度得点(男性)	62.2	25.74	56.3	24.13	56.7	25.78	54.0	23.18	56.0	24.93	55.9	24.31	54.0	25.91	53.5	24.38	63.0	22.50	62.2	22.64	72.8	15.91	71.8	15.02	F(11,739)=4.28,p<.001
幸福度得点(女性)	63.4	22.87	57.5	24.49	67.6	19.46	56.7	24.46	63.6	24.85	60.5	24.65	56.5	22.09	59.1	23.62	64.0	23.18	69.4	25.60	68.1	19.15	73.4	15.73	F(11,732)=3.40,p<.001
階層意識(全体)	3.26	1.02	3.01	0.99	2.79	0.95	2.68	0.93	2.66	0.98	2.73	0.95	2.74	0.93	2.65	0.96	2.69	0.96	2.91	1.00	2.90	0.91	2.94	0.73	F(11,1483)=3.79,p<.001
階層意識(男性)	3.24	1.04	2.81	0.99	2.54	0.89	2.65	0.99	2.65	0.97	2.71	0.90	2.81	1.00	2.53	1.01	2.79	0.98	2.78	0.99	2.92	0.85	3.00	0.69	F(11,739)=2.27,p<.05
階層意識(女性)	3.27	1.00	3.19	0.97	3.05	0.94	2.70	0.89	2.67	0.99	2.76	1.01	2.68	0.85	2.78	0.89	2.59	0.94	3.09	0.99	2.89	0.96	2.90	0.76	F(11,732)=2.27,p<.001
ストレス(全体)	2.99	0.85	2.96	0.89	2.97	0.81	2.98	0.89	3.08	0.91	3.04	0.84	3.01	0.86	2.88	0.91	2.69	0.93	2.38	0.84	2.25	0.92	2.16	0.84	F(11,1483)=15.61,p<.001
ストレス(男性)	2.85	0.85	2.93	0.89	2.90	0.82	2.83	0.85	2.99	0.91	3.07	0.80	2.99	0.91	2.83	0.95	2.57	0.91	2.33	0.83	2.06	0.87	2.05	0.86	F(11,739)=9.19,p<.001
ストレス(女性)	3.12	0.84	2.98	0.89	3.05	0.79	3.13	0.90	3.18	0.90	3.00	0.88	3.04	0.81	2.93	0.86	2.83	0.94	2.46	0.86	2.40	0.93	2.24	0.82	F(11,732)=7.32p<.001
収入余裕度(全体)	2.23	0.96	2.16	0.88	2.18	0.77	2.13	0.89	2.14	0.82	2.01	0.84	2.15	0.83	2.01	0.81	2.21	0.85	2.17	0.89	2.23	0.90	2.19	0.85	
収入余裕度(男性)	2.17	0.99	2.19	0.93	2.10	0.85	2.15	0.94	2.25	0.74	2.06	0.78	2.17	0.82	1.97	0.82	2.34	0.85	2.11	0.88	2.34	0.80	2.28	0.89	
収入余裕度(女性)	2.29	0.94	2.14	0.84	2.25	0.70	2.10	0.85	2.02	0.90	1.95	0.91	2.13	0.83	2.06	0.79	2.07	0.82	2.26	0.91	2.15	0.97	2.12	0.82	
将来の生活(全体)	2.02	0.89	2.04	0.84	1.87	0.81	1.78	0.76	1.81	0.74	1.9	0.78	1.94	0.77	1.84	0.67	2.05	0.82	2.16	0.78	2.29	0.77	2.31	0.76	F(11,1483)=6.09,p<.001
将来の生活(男性)	2.02	0.88	2.10	0.80	1.88	0.86	1.90	0.80	1.89	0.74	1.96	0.81	2.00	0.78	1.84	0.63	2.15	0.76	2.07	0.75	2.44	0.81	2.36	0.71	F(11,739)=3.16,p<.001
将来の生活(女性)	2.02	0.91	1.98	0.87	1.86	0.76	1.66	0.71	1.73	0.73	1.83	0.75	1.88	0.75	1.84	0.72	1.94	0.86	2.28	0.81	2.18	0.71	2.28	0.81	F(11,732)=3.86p<.001

②一元配置分散分析 《正規・非正規社員別》

属性と人数	正規社員 (N=585)		契約・嘱託社員 (N=93)		その他 (N=164)		分散分析結果 ※空欄は帰無仮説を棄却できな かったことを示している
	M	SD	M	SD	M	SD	
平均と標準偏差							
生活満足度(全体)	2.71	0.82	2.45	0.79	2.63	0.87	F(2,839)=4.16,p<.05
生活満足度(男性)	2.67	0.83	2.47	0.78	2.47	0.85	
生活満足度(女性)	2.80	0.81	2.43	0.81	2.70	0.82	F(2,346)=3.86,p<.05
幸福度得点(全体)	59.9	22.97	57.5	22.44	59.3	24.17	
幸福度得点(男性)	58.3	23.12	58.5	23.03	53.0	27.00	
幸福度得点(女性)	63.2	22.37	56.5	22.03	62.3	22.20	
生活水準(全体)	2.92	0.88	2.42	0.98	2.53	1.01	F(2,839)=20.21,p<.001
生活水準(男性)	2.83	0.89	2.51	1.08	2.30	1.07	F(2,490)=9.07,p<.001
生活水準(女性)	3.11	0.81	2.33	0.87	2.64	0.96	F(2,346)=20.07,p<.001
ストレス(全体)	2.95	0.86	2.94	0.92	2.91	0.90	
ストレス(男性)	2.92	0.86	2.57	0.95	2.91	0.90	F(2,490)=3.35,p<.05
ストレス(女性)	3.01	0.86	3.30	0.73	2.91	0.90	F(2,346)=3.47,p<.05
収入余裕度(全体)	2.26	0.82	2.06	0.77	1.88	0.82	F(2,822)=14.55,p<.001
収入余裕度(男性)	2.25	0.82	2.09	0.82	1.83	0.81	F(2,480)=6.42,p<.01
収入余裕度(女性)	2.30	0.84	2.02	0.73	1.91	0.83	F(2,339)=8.18,p<.001
将来の生活(全体)	1.99	0.78	1.74	0.67	1.86	0.79	
将来の生活(男性)	2.02	0.77	1.96	0.69	1.83	0.83	
将来の生活(女性)	1.93	0.79	1.52	0.59	1.87	0.78	F(2,346)=5.39,p<.005

③ 一元配置分散分析 《家族構成別》

属性と人数	単身世帯 (N = 415)		夫婦二人世帯 (N = 339)		自分と子世帯 (N = 362)		自分と親世帯 (N = 300)		三世代世帯 (N = 55)		その他(N = 40)		分散分析結果 ※空欄は帰無仮説を棄却でき なかったことを示している
	男性N = 222		女性N = 161		男性N = 174		男性N = 163		男性N = 22		男性N = 18		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
平均と標準偏差													
生活満足度(全体)	2.52	0.84	2.89	0.80	2.74	0.86	2.68	0.91	2.76	0.79	2.53	0.85	F(5,1505)=7.65,p<.001
生活満足度(男性)	2.47	0.84	2.89	0.78	2.76	0.85	2.67	0.92	2.73	0.83	2.22	0.88	F(5,754)=6.10,p<.001
生活満足度(女性)	2.59	0.84	2.89	0.82	2.72	0.87	2.69	0.90	2.79	0.78	2.77	0.75	F(5,745)=2.55,p<.05
幸福度得点(全体)	55.5	23.99	68.5	20.41	64.3	23.06	56.3	25.04	60.6	22.89	59.8	21.54	F(5,1505)=15.94,p<.001
幸福度得点(男性)	51.9	24.05	68.0	19.62	64.1	23.29	55.8	25.41	58.2	24.42	49.4	21.55	F(5,754)=11.89,p<.001
幸福度得点(女性)	59.5	23.33	68.9	21.14	64.5	22.90	56.8	24.67	62.1	22.05	68.2	17.90	F(5,745)=5.73,p<.001
階層意識(全体)	2.52	0.98	2.97	0.88	2.97	0.90	2.81	1.00	3.02	0.87	2.65	0.95	F(5,1505)=12.78,p<.001
階層意識(男性)	2.37	0.98	2.98	0.87	3.06	0.84	2.74	1.00	3.05	0.84	2.44	0.71	F(5,754)=14.43,p<.001
階層意識(女性)	2.69	0.94	2.97	0.89	2.88	0.95	2.89	0.99	3.00	0.90	2.82	1.10	
ストレス(全体)	2.81	0.92	2.50	0.88	2.85	0.95	3.03	0.85	3.02	0.93	3.10	0.90	F(5,1505)=12.96,p<.001
ストレス(男性)	2.72	0.90	2.48	0.91	2.78	0.97	2.91	0.87	2.91	0.92	3.06	1.06	F(5,754)=4.28,p<.001
ストレス(女性)	2.91	0.93	2.51	0.86	2.91	0.94	3.17	0.82	3.09	0.95	3.14	0.77	F(5,745)=9.71,p<.001
収入余裕度(全体)	2.09	0.87	2.26	0.84	2.13	0.84	2.14	0.88	2.02	0.77	2.08	0.72	
収入余裕度(男性)	2.14	0.90	2.27	0.86	2.17	0.79	2.13	0.89	2.19	0.68	1.81	0.54	
収入余裕度(女性)	2.02	0.84	2.26	0.82	2.09	0.89	2.15	0.88	1.88	0.82	2.29	0.78	
将来の生活(全体)	1.92	0.81	2.15	0.79	2.03	0.77	1.90	0.82	1.95	0.65	1.68	0.73	F(5,1505)=5.71,p<.001
将来の生活(男性)	1.96	0.82	2.20	0.75	2.07	0.77	1.97	0.81	2.05	0.58	1.61	0.70	F(5,754)=3.30,p<.01
将来の生活(女性)	1.88	0.79	2.10	0.82	1.98	0.77	1.82	0.82	1.88	0.70	1.73	0.77	F(5,745)=2.85,p<.05



CHAPTER

5

まとめ

『分断化の本質』について考える

《「努力すればナント力なる」の後退》

「断層社会－生活者意識の格差が示すもの」についての研究の2年目として、「分断化の本質」について考えることを主題として設定した。日本は完全なる階層社会、例えば江戸時代の士農工商といったことでは勿論ないけれども、佐藤俊樹氏はその著書「不平等社会日本－さよなら総中流」（2000年、中公新書）において、高度経済成長期においては戦前に比べて「努力すればナント力なる」社会であったが、著書が出版された2000年頃の現状として、エリートたちが「実績」の名の下にみずから空洞化させつつあるとし、そうでない人々が「努力すればナント力なる」という形で将来に希望をもち、社会への信頼を保つことがむづかしくなりつつあると記している。高度経済成長期を1970年とすると2000年までの、わずか30年間において階層という明確な違いには至っていないかも知れないが、社会の部分、部分で「ずれ」が生じて、それを努力といったことでは解消、復元することができなくなりつつある状態へと変貌しようとしていると考えられる。

つまり、「努力すればナント力なる」という分断化を阻む肯定的な意識の後退は、それが社会の部分的なものからやがて階層社会（ここでは断層のある社会）へと移行する可能性がある。現在は2000年から既に四半世紀の経過を迎えようとしている。「ナント力なる」と努力しようとする社会的気運ですら後退しているのではないだろうか。「ナント力ならない社会」を受け入れようとさえしているのかもしれない。そして、「ナント力なる」という可能性のある人とならない人に分断されつつあるのかもしれない。そしてそれは「あきらめの気分」という精神的な地層が社会全体を覆いつつあると言えれば言い過ぎであろうか。

高度経済成長期、つまり、経済成長というバックグラウンドが大いに機能していた時代と「失われた30年」とも言われる現在において、つまり経済成長が困難と感じられる現在において、努力するという気持ちが後退してしまうということである。集団において「あきらめの気分」が蔓延すると、その集団に属する個が、その才能を活かそうであるとか、面白いからチャレンジしようといった、努力という言葉にも置き換えることのできる取り組みが生まれてきにくいことを、我々は経験として知っている。

《あきらめの気分とは》

西村氏の取材の中で、集団としての団塊世代が団塊ジュニア世代にマイナス影響を与える（就労機会や非正規の問題など）、その一方で団塊世代の恩恵を親子関係で受けている団塊ジュニア世代もいるという発言があった。全ての団塊ジュニア世代が恩恵を受けているわけではなく、その結果、同じ世代（団塊ジュニア世代以降）においても格差が生まれてきており、その親子関係という継承性は子どもには少なくとも選択権はなく、ナント力ならない。つまり、あきらめの気分を生む。このような年代間の可能性の継承の問題以外にも、男女間つまりジェンダーの問題、正規社員・非正規社員の問題なども、あきらめの気分の温床的な問題だろう。難しいのは、全てを同様には語れないということである。団塊ジュニア世代で団塊世代の恩恵を得ている人、非正規を望む人、年収の壁によって助かっている人なども実在する。そしてそれは決して少数ではない。

ただ、非正規社員であることによって、結婚や子供を設けることをあきらめることを選択するということも事実である。つまり、非正規だからということで、あきらめるということが実態として発生する。このことは仕事、収入、家族形成…など、連鎖していく範囲も広い。「あきらめることで、ナント力なる」という生き方の選択である。

これは、自己責任論にも通じている。つまり、社会（時代的な推移、社会システムの変化など）による、被害者としての自己ではなく、自分の努力が足りなかったとか、自分の選択だから仕方がないという考え方を生む。「あきらめの気分」は自己責任論と結びついて、社会の問題として取り扱おうとしないことに繋がっている。

《あきらめの気分と「気が楽」との親和性》

調査結果から、Z世代が幸福度得点が低く、ストレスが高く、将来の自分の生活についての安心度は高くはないといったことを指摘した。要するに若い人は自分を幸せとはそれほど感じていない。団塊ジュニア世代などと比較するとまだまだだから、それでいいという問題ではないと思う。

「家族がないほうが気が楽である」という意見を支持するのは、単身世帯と三世代世帯である。三世代世帯は同居している家族間のやり取りに疲れて、いないほうが気が楽と考えるのだろう。単身世帯はパートナーや子どもがいない理由、親とも同居していない理由など、自分の考え方を正当化する。後者における「気が楽」という言葉の意味が重い。つまり、生活満足や幸福度とは異なる、新たな価値観として、色々なものをあきらめることによって「気が楽」という言葉が発せられていると考えられるからである。社会学者の古市憲寿氏は、その著書『絶望の国の幸福な若者たち』（2011年、講談社）の中で、「若者のコンサマトリー化」を指摘している。今ここにある幸せを大切にするという生き方と、今日より明日がよくなるとは信じていることができないから、今は幸せだと言うことができると述べている。この事が更に進んで、今ここに無い幸せ、かつての幸せそうなことをあきらめることによって、実は自分はそれほど幸せではないという認識はあるが、それとともに、「気が楽」という状態の中で過ごすということかもしれない。

ただ、「気が楽」の向かう方向は、全体的にマイナス思考に陥りやすい。これは家族だけの問題ではない、仕事も頑張りたくない（バランスを重視する）のは変な責任を背負いたくないので、気が楽であると言える。友人関係なども、あまり広げないことによって気が楽なのである。幸福度としては高くないが、気が楽な生き方を選ぶ。様々なことをあきらめることによって気が楽になる生き方を選ぶ。

《あきらめなくて良い社会を個人ベースで考えるということ》

西村氏は社会保障の観点から、家族単位・親子セットなどではなく、個の単位での社会保障を考えるべきと方向性を示された。例えば、シングルマザーの子どもの生活保障と母親の生活保障は別であって、双方が機会を得て、目指す生き方を選択できるように考えるということである。非正規社員についても、同様に考えられる。収入の大小の議論よりも、正規社員に付与される社会保障を正規、非正規とは関係なく与えられることが重視される。これらは生きていく上でのセーフティネット的な役割を果たす。社会が個人に対して、あきらめなくて良いということを示すことは重要である。個人の可能性の総体が社会であるので、可能性、夢と言っても良いかも知れないが、それらを追求しない個の集団として社会があることは、少なくとも社会の側にたって考えると、避けるべきである。

断層社会

生活者意識の格差が示すもの

— 分断化の本質 —

発行 2024年5月
発行所 公益財団法人ハイレイフ研究所

〒104-0061
東京都中央区銀座1-8-14 銀座YOMIKOビル8階
Tel.03-3563-8686(代表) Fax.03-3563-7987
www.hilife.or.jp

©公益財団法人ハイレイフ研究所

High-Life

公益財団法人ハイライフ研究所
Research Institute for High-Life