



Title	社会階層と労働意識の変容：労働の意味の計量社会学的研究
Author(s)	米田, 幸弘
Citation	大阪大学, 2010, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/57708
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名	よね	だ	ゆき	ひろ
博士の専攻分野の名称	博	士	(人間科学)	
学 位 記 番 号	第	2 3 5 0 8	号	
学 位 授 与 年 月 日	平成	22	年 3 月 23 日	
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第4条第1項該当			
	人間科学研究科人間科学専攻			
学 位 論 文 名	社会階層と労働意識の変容——労働の意味の計量社会学的研究			
論 文 審 査 委 員	(主査)			
	教 授 川端 亮			
	(副査)			
	教 授 木前 利秋			
	准教授 吉川 徹			

論文内容の要旨

本論文では、日本社会において働くことの意味がこの20～25年間にどう変化しているのかを、計量社会学的に明らかにすること目的としている。1970年代に、明瞭な階級・階層的分断線が見出しがたく、欧米社会と比較して同質的で一枚岩的であるとされた日本人の労働意識は、労働市場の柔軟化による新たな階層化が指摘されるなかで、どのような変容を遂げているのか。仕事の価値志向（2章）と、職業の心理的影響（3～5章）、職業の私生活への影響（6章）という3つの大きなテーマに沿って明らかにする試みをおこなった。

第1章では、産業社会において労働がどのように意味づけられてきたのかを確認し、次いで20世紀後半以降の「豊かな社会」の成立以降、人々にとっての労働の意味づけがどのように変化したのかを論じた言説を、おおきく4つの仮説に再構成した。それぞれ（1）内的報酬志向化仮説、（2）手段主義化仮説、（3）低階層の疎外化仮説、（4）低階層の労働怠避化仮説と名づけた。（1）と（2）は先進諸国が豊かな社会へと移行したことを受け1970年代までに登場したものであり、（3）と（4）は先進諸国で生じた労働市場の柔軟化の流れを受けて欧米で1980年代後半、日本で1990年代後半から登場はじめた言説である。これらの通説の意義と限界を述べた上で、最後に本稿の視点を述べた。

第2章では、主にSSM1975、SSM2005のデータを用いて、順序尺度による仕事の価値志向の時点間比較をおこなった。内的報酬志向化仮説は、学歴が内的報酬志向を高める効果が一貫して見出されていることから、高学歴による文化資本の高まりがもたらす価値の移行として捉えるならば妥当性を有している。また、人格形成期の経済的豊かさ（15歳時くらしむき）が内的報酬志向を高める効果も、1975年の日本社会には存在していた。しかし2005年にはこの効果は消失しており、職業的地位の高さが内的報酬志向を高める効果も小さくなっていた。この結果から以下の議論が導かれる。貧しい社会では、外的報酬への欲求が満たされてから内的報酬を求める段階へと移行するという欲求段階説が比較的なりたちやすい。逆に豊かな社会になるほど、欲求段階説は成り立たなくなり、外的報酬を重視することと内的報酬を重視することとの間には、独立の関係としての性格がますます強まる。また2005年には、階層によって相対的に獲得しやすい内的報酬が何であるかによって、低階層が志向するもの（関係性の充足）と高階層が志向するもの（能力の発揮）とに分化していく傾向がみられることが明らかになった。

第3章～第5章までは、WP1979とJIS2001/02/04のデータを用いて、職業の心理的影響の時点間比較をおこなった。第3章では、自尊心が職業生活のどのような要因によって規定されているのか、その規定要因は1979年と2000年代でどのように変化したのかを分析した。その結果、2000年代には、35歳以下の若年層で自尊心を左右する要因と

して仕事の自律性の影響力が高まっていた。

第4章では、仕事のやりがいの職業的格差について分析した。知識社会化的進行や、労働市場の柔軟化などによって、やりがいのある職務が一部の階層に限定され、低階層の疎外化が進行している可能性を検証した。その結果、2000年には、下層ブルーカラーと比較して専門職でやりがいが高いという差が生じていた。他にも、失業リスクや非正規雇用であることが仕事のやりがいを低下させる効果があり、低階層の疎外化仮説の妥当性が確認された。また、仕事の自律性がやりがいを左右する効果が若年層で高まっていた。

第5章では、2~4章までの結果を踏まえて、新たに「低階層の補償的コミットメント」仮説を提示たうえで、この仮説を検証した。この仮説は、心理的良さ度well-beingを維持するために用いる資源が階層によって異なっており、低階層においては外的報酬が獲得困難になっているがゆえに、相対的に獲得しやすいある種の内蔵報酬を心理的充足の供給源として用いているという考え方である。個人年収350万未満の低収入層とそれ以上の収入層にサンプルを分け、階層によって仕事のどの側面が心理的良さ度に大きな影響を与えるのかを比較した。その結果、①低収入層において、仕事の自律性が自尊心や仕事への動機（=仕事のやりがいと現職定着志向）を大きく左右しており、②低収入層において、雇用の不安定さが仕事への動機を大きく左右していることが確認できた。また、③雇用不安定層において、仕事の自律性が仕事へのやりがいを大きく左右していることも明らかになった。これらの傾向は、若年層でより顕著にみられる。以上の結果は、「低階層の補償的コミットメント」仮説の想定に当てはまるものである。（若年）低階層（低収入層と雇用不安定層）においては、自尊心や仕事への動機を、相対的に獲得しやすい職業条件である仕事の自律性によって維持する傾向がみられる。他の階層では、1970年代と同様、職業条件によって大きく心理的良さ度が左右される傾向はあまりみられない。ここから、職業生活から心理的充足を得るために、階層ごとに異なる資源を用いており、労働に対して別々の適応戦略をとりはじめていることが明らかになった。

第6章では、職業が私生活に与える影響の変化を分析した。収入階層や職業階層によって、私生活での充足可能性の機会格差が生じているのではないか、という仮説のもと、SSM1995とJIS2002の2つのデータを用いた時点間比較をおこなった。その結果、1995年の時点では、階層的な資源の多寡が私生活への関与度に影響することはほとんどなかったが、わずか7年後の2002年には、世帯収入によって私生活の関与度に差が生じていた。また、下層ブルーカラーと専門職・事務職のようなホワイトカラーとの間にも、私生活への関与度の差が生じていた。以上の結果から、低階層では、余暇活動を充実させる経済的・社会的資源に乏しいため、私生活において充足を得ることが相対的に困難になってきており、私生活における充足可能性の機会格差が生じていることが明らかとなつた。

補章では、90年代後半から日本でも本格的に進展したネオ・リベラリズム改革が、政党支持行動にどのような影響をもたらしたのか、という問い合わせ4つの仮説を提示し、SSM1995とSSM2005の時点間比較による検証をおこなった。その結果、2005年には、階層的利害にかかる論点（再分配政策への支持）が政党支持の判断基準として浮上していることを明らかにした。ここから新たな政治的対立軸が形成される可能性について議論した。

終章では、以上の結果を総合的に踏まえることによって、労働意識の階層分化がなぜ生じたのか、とりわけ、なぜ（若年）低階層において労働意識の変化が生じたのかについての議論をおこなった。①1970年代において、職業的地位や職業条件が低くても、それが心理的良さ度の低下をもたらさず、階層によって意識の差異がほとんど生じなかつたのは、職業生活の場が労働者の主要な生活領域としての充足機能を有していたために、地位や職業条件がそれ自体で大きな問題になりにくかったことと、「日本の雇用慣行」が比較的うまく機能していたためであること。②逆に、2000年代の低階層で、職業条件が心理的良さ度に大きく影響するようになったのは、これら2つの条件が同時に失われることが関係していること。③さらに6章でみたように、低階層や下層ブルーカラーでは私生活での充足可能性さえも低下しており、職業生活と私生活の双方の領域において、様々な側面で心理的充足を見出しづらい状況に陥つたこと。そしてそのことが、低階層でも比較的得ることの可能な仕事の自律性という職業条件を重要な意味をもつものにしたこと。④他方、中以上の階層においては、低収入層や雇用不安定層に落ちこまないために今の勤め先にしがみつくという選択肢がまだ残されているために、長期安定雇用を前提とした1970年代と一見変わらぬしない適応戦略をとっていること、などを論じた。

論文審査の結果の要旨

本論文は、1970年代までの高度経済成長期の労働に対する意識と格差の時代と言われる近年の労働に対する意識の変化を計量分析によって詳細に示し、その変化に影響する要因を明らかにして、現代の労働意識の階層分化について、考察したものである。

近年の変化についての研究を1) 内的報酬志向化仮説、2) 手段主義化仮説、3) 低階層の疎外化仮説、4) 低階層の労働忌避化仮説の4つの仮説に整理し、望ましい仕事の条件の経年変化のグラフや自尊心に影響する労働の要因の重回帰分析によって、精密に分析し、4つの仮説を検証する。その結果、1970年代に比べて、日本人の自尊心や仕事に対するやりがいは、低下している。なかでも若年層は大きく落ち込んでいるといえるが、詳細にみればその落ち込みの度合いは、階層によって異なっている。つまり、比較的高い自尊心ややりがいを保つことができている層と大きく落ち込み疎外感を強めている層とに分化する傾向が見られる。そして、若年層にとっては、自尊心や仕事のやりがいに大きく影響しているのは、仕事の自律性である。仕事において、主体性を発揮できるか否かによって、労働に対する疎外感は大きく左右されるようになったことがわかった。

つまり、4つの仮説は、部分的には成立するが、それらが示すような低収入や不安定雇用などの階層要因ではなく、仕事で主体性を発揮できるかどうかといった自律性に左右される。そして、若い低階層では、高い収入や雇用の安定などによって、仕事の動機を維持することは、現実的には難しいので、その埋め合わせ（補償）として、低階層でも比較的獲得しやすい仕事の自律性を求めるのではないか、と考え、「低階層の補償的コミットメント仮説」として提示し、階層別の規定構造の違いを示す分析をしている。

低収入層と高収入層に分けて仕事の自律性が自尊心や仕事のやりがい、現職定着志向の高さに影響する程度を比較してみると、低収入層において、自律性が影響する度合いが強かった。交互作用項を入れた分析によって、収入が低いか、自律性が低いかどちらかだけではそれほど自己評価や仕事のモチベーションを低下させないが、2つの恵まれない条件が重なると、大きな疎外感をもたらすことを明らかにしている。

本論文の評価すべき点は、従来の研究を詳細に検証することでその不十分な点を明らかにし、その欠点を補う「低階層の補償的コミットメント仮説」をたてて、交互作用項を入れた重回帰分析でそれを検証していること、分析的には従来あまり重視されなかった仕事の自律性という概念を有効に使って論を組み立てていること、またその分析において、職業の意味が高階層と低階層で異なることを明らかにしたことをあげることができる。現在、仕事の自律性という経済的ではない、内蔵報酬を重視するのは、従来からいわれている高い階層ではなく、低い階層の、とくに若い人であることは重要な発見であり、高度経済成長期の日本の経営、終身雇用、会社人間などに見られる一枚岩的な労働観は21世紀に入って、2つの階層に分断されるようになったという結論は興味深いものである。

以上のことから、本論文は博士（人間科学）の学位にふさわしいものと判定する。