



Title	労働意識の階層分化：仕事のやりがいの格差に注目して
Author(s)	米田, 幸弘
Citation	大阪大学大学院人間科学研究科紀要. 2011, 37, p. 59-75
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/5940
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

労働意識の階層分化

—仕事のやりがいの格差に注目して—

米田 幸弘

目 次

1. 問題の設定—職場共同体の崩壊？
2. 使用するデータと変数
3. 分析
 - 3-1. 時点間の比較分析
 - 3-2. 1 時点のモデル比較
4. 結論

労働意識の階層分化

－仕事のやりがいの格差に注目して－

米田 幸弘

1. 問題の設定－職場共同体の崩壊？

90年代に生じた長期不況を境に、既存の労働経済システムがゆらぎはじめ、日本人の労働経験の何かが大きく変わりつつあるという漠然とした認識が広く共有されているように思われる。しかし、その変化が一体何なのかについては、必ずしも統一した見解が存在していない。1960～80年代の先進諸国では、豊かな社会の成立によって、労働の意味づけや動機づけがどう変化したのかということが主要な関心事だった（Maslow [1954]1970=1987; Alderfer 1969; Inglehart 1977=1978; Rose 1985）。それに対して1990年代以降では、失業率の増加や雇用の不安定化といった先進諸国における経済状況の変化が、労働の意味づけや動機づけにどのような影響をもたらすのかという点に分析の焦点が移動しつつある（Gallie 2007; Russel 1998）。

近年の日本でも同様に、格差社会化が問題になるなかで、労働の意味づけや動機づけが階層間でどのように異なっているのか、という問いが浮上している。とりわけ、雇用環境の変化の波を被っている若年層に注目が集まっており、労働の格差は世代間の格差（もしくは若年世代内の階層間格差）として論じられることが多い（玄田 2001→2005; 城 2004; 山田 2004; 岩間 2010）。本稿では、雇用環境をめぐる変化のなかで、人々の労働意識にどのような変化が生じているのかを、「仕事のやりがい」の格差に注目して描き出すことを試みる。

かつて、高度成長期を経て経済的な成功をおさめた1970～80年代の日本では「日本的経営」論が花盛りであった。「経営家族主義」や「日本的集団主義」のような、1950～60年代頃までは「克服すべき前近代性」として問題視されることの多かった日本的特性が、一転して経済的成功をもたらした強みとして評価されはじめた。また、海外からみれば当時の日本は、欧米以外で経済発展を成功させた唯一の国であり、経済の驚異的なパフォーマンスをもたらした要因が何なのかが関心の的であった（Dore 1973=1987; Cole 1979; Vogel 1979=1979; Ouchi 1981=1981）。そこでもっとも注目されたのが、日本の労働者の地位の上下を問わない勤勉な働きぶりであった。なぜ彼らはあれほど猛烈に働くのか、なぜ日本の労働者階級は欠勤率も低く、会社にたいしてあれほど従順なのか。なぜ日本企業では労使が一体となった目標追求が可能になっているのか。あのような組

組織の一体感を可能にしているものは一体何なのか、というわけである¹⁾。労使協調路線を実現し、日本経済の良好なパフォーマンスを支えた条件をさぐるために、日本企業の労使関係や人事労務管理のありかたといった制度論的な視点にとどまらず、文化論的な視点からもさかんに説明が試みられた。日本の側からも、階層間や労使間の壁をこえた日本企業の組織的一体性を説明するための文化的要因として「イエ社会」(村上ほか 1979; 三戸 1981)、「タテ社会」(中根 1964)、「集団主義」(間 1971)、「共同生活体」(津田 1977)といった概念がしばしば持ち出された。日本的経営論は日本人論・日本文化論としての性格を多分に帯びていたのである。

杉本&マオア ([1982]1995) は、この時期ブームとなっていた日本人論・日本社会論を評して、日本社会の同質性を強調しすぎており、その実証的な根拠は薄いと批判している²⁾。しかし、ブームから 20 年以上を経たこんにちの地点から振り返って考えると、このような同質性論がリアリティをもって受け入れられることを可能にした時代的文脈こそが興味深い考察の対象となるであろう。

要するに、高度成長期を経て安定成長期に入った 1970～80 年代は、実態はともかく、日本の労働者の意識や行動様式を一枚岩のものとして捉えることにリアリティがあった。階級・階層による生活条件の違いや、労使の立場の違いがもたらす異質性よりも、それらの間にある同質性や一体性のほうにリアリティを感じられるような状況があった。当時は、日本的経営に批判的な論者でさえ、一部の貧困層や日雇い労働者などを別にすれば、意識や行動特性のうえで階層的な分断線が日本の労働者には見出しがたく、欧米社会と比較して同質的で一枚岩的であるという認識において、肯定派と同じ前提を共有することが多かったのである³⁾。

このように、日本的経営論はなやかなりし頃の 1970～80 年代の日本社会において、労働意識において階層的な分断線が見出し難かったのが本当だとすれば、それを可能にしていた当時の条件が何だったかを考える必要がある。日本的経営論では、職場は「コミュニティ」(間 1971)であり「共同生活体」(津田 1977)であるといった特徴づけがしばしばなされた。つまり、職業生活の場が労働者の中心的生活領域を担っており、いわば「居場所」としての機能を有していたというのである。

計量的な実証研究からみても、単に労働力を売って収入を得るための場ではなく、生きがいや充足する場として職業生活を位置づける傾向が国際的にみて高いというのが、日本の労働意識の傾向だった(三隅(編) 1987)。同様に、職場の人間関係が仕事上の関係にとどまらず、仕事をはなれた付き合いにまで及ぶ傾向が国際的にみて強いことも指摘されていた(総理府青少年対策本部(編) 1979)。アメリカでは宗教が担っているという見解や(Miller 1998)、高度成長期以降に、急速な都市化によって失われた共同体的な紐帯を代替する機能を会社組織が果たし、そのために職場が中心的生活領域としての比重を高めることになったという説もある(佐藤 1982)。

つまり、当時の多くの日本人男性にとって、労働がこのように多様な意味づけと心理的充足機能を有する「職場共同体」において営まれるものであったがゆえに、階層的地位や職業条件の格差がそれ自体では大きな問題にならなかったのではないか。だとすれば、自らの階層的な位置や職業条件を問わず、労働にたいして似た意識を持ち、同じ程度に高いやりがいを持って取り組んでいたとしても不思議ではない⁴⁾。

そして、このような職場共同体を可能にしていた条件として、しばしば指摘されるように、「日本的雇用慣行」と呼ばれる特性が当時は比較的うまく機能していたことが挙げられる。高度成長期をつうじて、中小企業も含めた長期勤続化が進行し、長期安定雇用がかなり実現していたし⁵⁾、年功賃金制度は子どもの成長につれて増えていく生活費を保証してくれるものだった⁶⁾。

また、高度成長期から安定成長期にかけては、異なる地位や職種が集まる職場であっても、組織の一体感を成立させやすい条件が他にもあった。階層意識研究が明らかにするように、右肩上がりの経済成長が階層的な上下関係を意識させにくくし、社会格差をあまり意識せずに済んでいたからである（今田 1989; 小沢 1985→1989; 吉川 1999）。

しかし、1990年代に入ってから日本の労働経済環境の変化は、日本人の働き方や労働意識の同質性・一体性を強調するかつての言説状況を一変させた。長期不況による日本経済のパフォーマンスの低下もさることながら、何より雇用をめぐる状況そのものが大きく変わりはじめたからである。企業は長期安定的に雇用する層を以前よりはるかに厳しく選別するようになった。労働市場の柔軟化がもたらした「新たな階層化」によって、かつてはうまく補い合う協調関係にあるように思われていたはずの企業側と雇用者側、正規雇用者と非正規雇用者、中高年世代と若年世代が、対立的な利害関係として描かれることが増えたのである。このような経済社会の地殻変動は、これまで比較的一枚岩的とされてきた日本の労働者の意識をも変化させたのではないだろうか。仕事にどう向き合うかという意識のレベルで、階層間で異なる態度が生じてきた可能性を示唆してはいないだろうか。

一枚岩的な労働意識を可能にしていたこれらの条件が失われたとき、何が起きるだろうか。彼らにとっての職場が、もはや主要な生活領域（≡居場所）としての充足機能をもち得ないとすれば、職場への関わりは限定的にならざるをえず、職業上の地位や仕事の条件面が重要になってくるだろう。すなわち、職業的地位や職業条件の違いによる仕事のやりがいの格差が生じてくるのではないか。そして、雇用環境の変化がとりわけ若年層を直撃しているのだとすれば、仕事のやりがいの格差も若年層に集中的に生じていると考えられる。

ここまで述べてきたような労働意識の階層分化についての説明を「職場共同体の崩壊」仮説と呼ぶとすれば、この仮説自体は必ずしも新しいものではない（岩間 2010）。しかし、この仮説が計量的にきちんと実証されたことはまだない。本稿の目的は、このような労働意識の変化が本当に生じたのかを計量的に実証することである。そのために、

1979 年と 2000 年代の 2 時点の調査データの比較分析をおこなう。

2. 使用するデータと変数

使用するデータは、1979 年に実施された「仕事と人間」調査（以下、WP1979）と JIS 調査（以下、調査年度に応じて JIS2001、JIS2002、JIS2004 と表記）である。JIS 調査に関しては、2001 年と 2002 年、2004 年の 3 時点のデータを結合して 1 つのデータとする。WP 調査と JIS 調査の共通の質問項目を用いて、仕事のやりがいの規定要因の時点間比較をおこなう。

WP1979 調査と JIS2001/02/04 調査のデータを時点間比較するにあたって、ひとつ大きな問題がある。それは、WP1979 調査は関東圏のみの調査であるのに対して、JIS2001/02/04 調査は全国調査であるという違いがあることである。WP1979 調査の結果は、関東圏の特有の傾向にすぎないという可能性があり、そのまま JIS2001/02/04 調査と比較するのは危険である。そこで分析にあたっては、JIS2001/02/04 調査のデータは、関東圏とそれ以外の地域とに分けた比較もおこなった（本稿では省略）。以下では、あくまで地域による有意差がみられず、関東圏に限定した場合でも結果は変わらないと見なせる結果のみを提示していることをお断りしておく。

目的変数

目的変数として用いる仕事のやりがいは、「あなたは、いまの仕事にどの程度やりがいを感じていますか」という質問にたいして「1 非常に感じている」～「4 まったく感じていない」までの 4 段階を反転したものを用いる。

仕事のやりがいは、単なる仕事満足とは異なり、仕事に積極的に関与する志向性を含む。たとえ仕事に積極的でなくても、職場での待遇や収入に納得すれば仕事満足度は高まるだろう。しかし、本人の意思による積極的な働きかけが伴わなければ、仕事へのやりがいは生じない。仕事にやりがいを感じているということは、仕事に肯定的な意味を見出し、積極的に没入できていることを意味する。その意味では、仕事満足度よりも仕事へのコミットメントやモチベーションにより近い概念である。実際、直井（1987）でも、仕事のやりがいは、職業コミットメントの一側面として捉えられている。そこでは、職業コミットメントの指標が、仕事のやりがい（＝成就心）に加えて、勤労心（＝お金に困らなくても仕事を続けるか）、定着心（＝今の仕事にとどまりたいという意思）、寄与心（＝今の仕事に社会に役立っているという感覚）の計 4 つの意識を因子分析することによって、構成されている。

説明変数としては、以下のものを用いる。

職業カテゴリー

SSM 職業 8 分類をダミー変数化したものを用いる。この SSM 職業 8 分類は、職業的な技能の違いに基づいて分類されたものである。そのため、技能にもとづく仕事のやりがいの格差をみるのに都合が良い。Drucker (1969=1969) が知識労働者 Knowledge Worker と呼び、Reich (1991=1991) がシンボリック・アナリスト Symbolic Analyst と名づけた人々は、高度な専門知識を持ち、情報や知識にもとづいて分析的な思考・判断をおこなう概念操作の技能を有している。本稿で用いる SSM 職業 8 分類で言えば、専門職もしくは、専門職+管理職がそれに相当する。したがって、これらの職業とそれ以外との間に、仕事のやりがいの格差が新たに生じているか（もしくは拡大しているか）どうかのひとつの焦点となるだろう。

仕事の自律性

仕事の自律性は、仕事への動機づけの重要な要因となる職業条件として、様々な研究でよく使用される概念である。本稿では、仕事の自律性の指標として、「管理の厳格性」を聞いた 3 つの質問を足し合わせたものを逆転して用いる。この質問項目は、Kohn (1969 [1977]) や Kohn and Schooler (1983) において使用され、日本では直井 (1986; 1987) によって導入されたものである。この指標の特徴は、企業組織の上司との関係に着目することから、どの程度の職務上の判断の自律性が与えられているかを聞いているという点である。本稿で使用する仕事の自律性の指標は、具体的には以下の 3 つの質問からなっている。

「あなたは、あなたの仕事で何をどのようにするかを決めるさいに、上役からどの程度の自由を認められていますか。」という問いにたいしては、「1. 上役が何をどのようにするか決めるので、自由は認められていない」から「4. 勤め先の一般的な方針の範囲内であれば、何をどのようにするかは、まったく自分自身で決められる」までの 4 段階となっている。

「上役があなたに何かしてもらいたいとき、どのようにしますか」という問いにたいしては、「1. たいいてい命令したり、さしずする」から「3. たいいてい相談したり、話し合ってくれる」までの 3 段階となっている。

「あなたは、上役に反対意見をどのくらい自由に言えますか。」という問いにたいしては、「1. まったく言えない」から「5. 自由に言える」までの 5 段階となっている。

仕事の非単調性

日々の仕事が単調なものであるのか、それとも多様なタスクによって構成されているのかを問う項目を指標としている。「あなたの仕事は、いつも同じことを同じやり方でくり返してしますか。同じことを違ったやり方でしていますか。それともいろいろな種類のことをしていますか」という質問にたいして、「1. いつも同じことを同じやり方で

くり返している」「2. 同じことだが、違ったやり方でしている」「3. いろいろな種類のことをしている」の3段階の選択肢でこたえるようになっている。この質問項目も、仕事の自律性と同様に、Kohn（1969 [1977]）や Kohn and Schooler（1983）において使用され、日本でも直井（1986; 1987）で導入されたものである。

失業リスク

「あなたが今後1年ぐらいの間に人員削減などで解雇されるおそれはどの程度ありますか」という問いにたいして、「1. 非常にある」から「4. ない」までの4段階の選択肢を反転したものを用いる⁷⁾。

非正規雇用ダミー

1979年の職業変数には、非正規雇用に相当する従業上の地位が選択肢に含まれていない。当時、男性の非正規雇用は調査対象にほとんど存在しなかったからである。そこで2000年代のデータのみ、この非正規雇用ダミーを投入したモデルを検討する。非正規雇用であることが、仕事のやりがいをもどのくらい低下させるのかを検討すると同時に、それが非正規雇用という地位に付随するどのような条件によるものなのかの検討もおこなう。収入が低いことによるものなのか、それとも雇用が不安定であることによるのか、仕事の自律性が低いからなのか、といった理由を探索する。

他に、コントロール変数として、年齢カテゴリ、学歴、企業規模、個人年収（対数）を投入する。

3. 分析

3-1. 時点間の比較分析

まずは、仕事のやりがいの平均得点を時点間で比較してみよう（表1）。全体的にみて、1979年よりも2000年代のほうがやりがいが低くなっている。職業別では、管理職（3.44→3.03）と販売職（3.18→2.88）において大幅なやりがいの低下がみられる。例外的にやりがいが低下せずほぼ同じ水準を維持できている職種は専門職（3.12→3.20）である。他に事務職（3.05→2.95）の低下も小さい。失業リスクでは、失業の可能性が「かなりある」と答えた層で、やりがいの大きな低下がみられる（3.00→2.43）。失業の可能性が「かなりある」と同じように答えた層で、79年と2000年代とでこれだけの差が生じているのは、選択肢のうえでは同じでも、雇用不安の深刻さのレベルが当時とは違うということなのだろう。他に、仕事の非単調性が低いほど、2000年代では仕事のやりがいの落ち込み度合いが大きい傾向にある。仕事の自律性にかんしては、特に関連の変化はみられない。

表 1. 仕事のやりがいのカテゴリごとの平均値の変化

		1979 年		2001-04 年	
		平均値	F 値	平均値	F 値
職業	専門職	3.12		3.20	
	管理職	3.44		3.03	
	事務職	3.05		2.95	
	販売	3.18		2.88	
	熟練	3.14		2.93	
	半熟練	2.94		2.80	
	非熟練	2.95		2.65	
	農業	3.00	2.64 *	2.60	4.60 **
	なし	3.23		3.06	
失業リスク	ほとんどない	3.04		2.90	
	ややある	3.08		2.83	
	かなりある	3.00	2.63 *	2.43	7.97 **
仕事の非単調性	高	3.15		3.05	
	中	3.18		3.00	
	低	3.05	1.13 n.s.	2.80	9.83 **
仕事の自律性	高	3.35		3.17	
	中高	3.17		3.02	
	中低	3.04		2.81	
	低	2.90	6.15 **	2.75	12.24 **
従業上の地位	フルタイム			2.97	
	パートタイム			2.53	23.26 **
	合 計	3.16		2.94	

次に、互いに関連のある説明変数をコントロールしたうえでどのような関連がみられるのか、重回帰分析による検討をおこなった（表 2）。同時に若年層と中高年層にサンプルを分けた分析もおこなう。まず、全体サンプルのモデル 1 を、1979 年と 2001/02/04 年で比較してみる。どちらの時点でも、全体的にモデルの説明力は高くない。1979 年では、職業ダミー変数はいずれも有意ではないが、2000 年代には、専門職がやりがいを高めるという有意な効果が生じている。これはサンプルが少なく標準誤差の大きい 79 年の係数の 95%信頼区間をはみ出すほどの差であり、有意な時点間変化であるとみなせる。仕事の自律性のような職業条件はコントロールされているので、それ以外に専門職の特性の何がやりがいを高めているのかを明らかにするためには、今後さらに分析を重ねる必要がある。

次に、世代別にサンプルを 2 分割してみると、36-66 歳の中高年層では特に見るべき変化はないものの、26 歳-35 歳の若年層では時点間で変化が見られる。1979 年の若年層

では、モデル自体が有意でない。ここに使用した職業的地位や職業条件によっては、ほとんど何も説明できていない。それに対して、2000年代には、15%近い説明力を有するようになっている。これは社会意識の変化としては比較的大きなものだといえる。専門職と事務職に有意な効果が生じており、時点間でも有意なほどの大きな変化が生じている。失業リスクや仕事の自律性などは時点間では有意ではないものの、影響力は強くなっている。

また、仕事の自律性は全体のモデル2の交互作用項「仕事の自律性×26-35歳」が有意になっている。これは、若年層は、他の年代との比較で、79年よりも仕事の自律性の規定力が高まったことを意味する。第3章の自尊心の場合の結果とあわせて考えると、若年層では、仕事の自律性によって仕事のやりがい左右される度合いが高まっているということが言えるだろう。

表2.仕事のやりがいの規定要因の時点間比較

	1979年				2001/02/04年			
	全体1	26-35歳	36-66歳	全体2	全体1	26-35歳	36-66歳	全体2
26-35歳	-.019	-----	-----	-.018	.064	-----	-----	.066
36-45歳(基準)	-----	-----	-----		-----	-----	-----	-----
46-55歳	.013	-----	-----	.005	.048	-----	-----	.046
46-55歳	.044	-----	-----	.038	.028	-----	-----	.035
年齢実数	-----	-.066	.073	-----	-----	-.092	.039	-----
教育年数	.011	.032	-.014	-.007	-.029	-.093	-.015	-.030
専門ダミー	.028	-.038	.088	.040	.181***(*)	.272*(*)	.151*	.193***(*)
管理ダミー	.100	.060	.103	.100	.067	.155*	.034	.073
事務ダミー	.042	.062	.017	.048	.102*	.278*(*)	.039	.108*
販売ダミー	.070	.127	.030	.068	.039	.157+	.003	.044
熟練ダミー	.102+	.180	.032	.104+	.069	.127	.043	.074+
半熟練+非熟練(基準)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
農業ダミー	-.022	.070	-.124+	-.017	-.024	-----	-.035	-.032
企業規模	-.087	-.139	-.043	-.087	-.002	-.046	.004	-.007
個人収入(対数)	.132+	.146	.102	.140*	.013	.101	.011	.005
年収欠損ダミー	-.027	-----	-.025	-.025	.024	.018	.021	.020
失業リスク	-.075	-.018	-.129+	-.073	-.123**	-.123+	-.117**	-.114**
仕事の非単調性	-.079	-.013	-.135+	-.084	.075+	-.008	.104*	.079*
仕事の自律性	.216***	.177+	.257***	.226***	.158***	.245**	.118*	.149***
自律性×26-35歳				-.048				.108*(*)
自律性×46-55歳				.039				.090+
自律性×46-55歳				-.078				.018
調整済R2乗	.069**	.015 n.s.	.090**	.072**	.080**	.146**	.061**	.086**
N	378	140	238	378	696	179	517	696

*** p<.001、** p<.010、* p<.050、+p<.100。右端の(*)は1979年との時点間の有意差。

3-2. 1 時点のモデル比較

次いで、2000 年代にしかない変数として、非正規雇用ダミーを投入した分析を 1 時点でおこなった結果を検討する（表 3）。非正規雇用であることは、それ自体で仕事のやりがい低下させるものなのだろうか。そして、非正規雇用が仕事のやりがい低下させるとすれば、それは非正規雇用に伴う付随するいかなる条件によるものなのだろうか。雇用が不安定であることによるのか、それとも仕事の自律性が低いことによるのだろうか。

このことを明らかにするために、まずモデル 1 では、仕事の非単調性や仕事の自律性のような職業条件と失業リスクを投入しない状態で、非正規雇用が仕事のやりがい低下の程度押し下げているのかを見ている。モデル 2 では、失業リスクや仕事の自律性、仕事の非単調性といった変数を投入することにより、非正規雇用の効果がどのくらい低下するのかをみている。

表 3. 2001/02/04 年の仕事のやりがいの規定要因

	全体 (26～66 歳)		26-35 歳	
	モデル 1	モデル 2	モデル 1	モデル 2
26-35 歳	.041	.053	-----	-----
36-45 歳 (基準)	-----	-----	-----	-----
46-55 歳	.042	.057	-----	-----
46-55 歳	.061	.047	-----	-----
年齢実数	-----	-----	-.082	-.089
教育年数	-.017	-.026	-.046	-.073
専門ダミー	.230***	.182***	.260**	.257**
管理ダミー	.114*	.068	.187*	.165*
事務ダミー	.147**	.102*	.314**	.263**
販売ダミー	.054	.035	.164+	.152+
熟練ダミー	.081	.059	.131	.119
半熟練 + 非熟練 (基準)	-----	-----	-----	-----
農業ダミー	-.040	-.032	-----	-----
企業規模	-.013	.008	-.049	-.020
収入 (対数)	-.010	-.049	.080	.032
年収欠損ダミー	.025	.015	.008	.018
非正規ダミー	-.149***	-.131**	-.143+	-.133+
失業リスク		-.119**		-.123+
仕事の非単調性		.065		-.016
仕事の自律性		.155***		.242**
調整済 R2 乗	.048***	.092***	.085**	.155***
N	696	696	179	179

*** p<.001、** p<.010、* p<.050、+p<.100

全体（26～66 歳）では、非正規雇用が仕事のやりがいを低下させる効果がモデル 1 で 0.1%水準で有意である。失業リスクや仕事の自律性などを投入したモデル 2 でも、1%水準で有意であり、標準化係数の値はほとんど低下していない。非正規雇用と一口にいっても、全体のサンプルでは、正規雇用から退いた中高年層の非正規雇用者が大量に含まれているので、若年の非正規雇用に限定するとどうだろうか。26～35 歳では、非正規雇用が仕事のやりがいを低下させる効果が 10%水準ながら有意である⁸⁾。標準化係数の値は、全体のときとほぼ同じである。モデル 2 で、失業リスクや仕事の自律性をコントロールしても、係数の値はほとんど低下しない。このことは、非正規雇用がやりがいを低下させるのは、雇用が不安定であることや、仕事において主体性を発揮しにくいことに原因があるわけではないことを意味している。

4. 結論

本稿では、仕事やりがいの規定要因の変化を明らかにするために、1979 年と 2001/02/04 年の 2 時点間のデータの比較分析をおこなった。その結果は 3 点に要約できる。第 1 に、仕事にたいするやりがいの平均値は、1979 年と比べて 2000 年代には全体的に低下している。ただし職種別で専門職だけはやりがいの低下がみられず、高い水準を維持していた。そのため 2000 年代には、ブルーカラー下層と比較して専門職の仕事のやりがいが有意に高くなっており、職種間でのやりがいの格差が生じていた。ちなみに、失業リスクが高いほどやりがいが低下するという効果も 2000 年代には新たにみられたが、79 年と比較して時点間で有意なほどの変化ではなかった。また、1979 年にない職業変数として、非正規雇用者であるかどうかという従業上の地位による違いも、仕事のやりがいに違いを与えており、非正規雇用者のほうが低いやりがいしか持っていない現状が確認できた。

第 2 に、2000 年代における仕事のやりがいの職業間格差は 26-35 歳の若年層で顕著であり、若年層だけでみると、専門職に加えて事務職も下層ブルーカラーと比べて高いやりがいを維持している。彼らは、職務内容的にみて、管理職以外では知識労働者にもっとも近い職務を実質的にこなしていると思われるし、他の職種に比して、将来的に昇進への道が開かれ、比較的安定した正規社員である割合が高いのかもしれない。具体的な理由の解明は今後の課題である。他にも若年層では、専門や事務職であるかどうか以外にも、正規か非正規かという従業上の地位の違い、雇用の安定度、仕事の自律性の度合いといった様々な要因によって、仕事のやりがいに有意な差が生じていた。その結果、1979 年にはほとんど説明力のなかったモデルが、2000 年代には 15%前後の説明力にまで高まっていた。

第 3 に、仕事の自律性が仕事のやりがいを左右する効果にかんしては、世代による有意な違いがみられるようになっている。1979 年では若年層と中高年層の間で自律性の規

定力が強さに有意な違いが無かったのに対して、2000年代では、若年層のほうが自律性の規定力が有意に強くなっていた。つまり、若年層では、仕事の自律性によってやりがいが大きく左右されるようになっている。

以上の結果を一言でまとめ直すとこうなる。安定成長期の1979年時点では、職業的地位が低くても職業条件が悪くても、それが仕事のやりがいの低下をほとんどもたらさず、階層による意識の差異が生じなかった。それに対して2000年代では、若年層を中心に、職業的地位や職業条件によるやりがいの格差が生じるようになったのである。特に、雇用環境の変化の影響をより直接的に蒙っている若年層において、やりがいの職業間格差や職業条件による格差がより顕著に生じているという結果は、きわめて納得しやすいものである。「職場共同体の崩壊」仮説を裏付ける結果であると言えるだろう。よく言われる雇用環境の世代間格差については、若年層と年長世代との間でやりがいの格差があるという意味ではなく、若年層内部で仕事のやりがいが階層によって分化しはじめたという意味で理解すべきである。

ただし、職種間で格差が生じた背景については、本稿の視点である「職場共同体の崩壊」仮説とは異なる視点からの解釈も可能である。知識社会化や技術革新との関係で社会格差の拡大を論じた議論によれば、先進資本主義国の生産性は物質的な生産力ではなく知識の質によって決まるようになっており、そのために知識労働者への需要が高まっていく（Drucker 1989=1989）。また技術革新は、新たな技術によって置き換え可能な定型的なスキルの需要を低下させる（Autor, Levy and Murnane 2003）。これらの結果、知識労働者とそうでない者との社会格差が広がり、知識労働者に属さない人々の地位や尊厳が問題になっていくことが指摘されている（Drucker 1989=1989; Reich 1991=1991）。2000年代のデータで確認された、専門職以外の職種におけるやりがいの低下は、このような事情を反映している可能性もある。これは国際比較が可能な時点間比較のデータがあれば検証できるだろう。

最後に、本稿の分析は、男性の雇用労働者のみを対象としており、女性労働者はまったく視野に入っていない。本論で、女性労働者についての議論がほとんど登場せず、いわゆる「男性稼ぎ主型」モデルを暗黙の前提としているようにみえるのは、本論で使える2時点間比較のための調査が男性データのみであるという制約にもよっていることをお断りしておく。女性労働者の労働意識については、今後の課題としたい。

[注]

- 1) これらの問いは、「なぜ日本では階級対立があまり生じないのか」「なぜ日本の労働者の階級意識が弱いのか」という問いとも密接に関わる。この問題設定自体は、戦後の混乱期からあった。当時はまだ貧困問題が広範に存在しており、意識の階層差も明瞭にあった。しかし、マルクス主義階級論の前提に照らして、本来あるべき労働者階級としての自覚に欠けていることを「階級意識がない（弱い）」と表現したのである。

そこでは、労働者階級意識の覚醒を阻む日本的要因が何なのかが議論された。「出稼ぎ型」(大河内・隅谷編 1955)の賃労働形態や「伝統主義的価値態度」(日高ほか 1955)にその原因を求める議論がその例である。日本社会がある程度豊か経済的に成功してからは、階級対立の不在を「労働者階級の意識の遅れ」として捉えるのではなく、むしろ経済的成功を可能にした文化的な強みとして捉える言説が目立つようになるのである。

- 2) 日本の経営論そのものに対する批判も存在した。たとえば、「終身雇用」や「年功制」のように、大企業の男性正社員にしか当てはまらないものを、あたかも日本企業全体に当てはまるかのように論じる風潮が目立つ(尾高 1984)といった批判はその代表的なものだろう。日本的経営の特色とされる年功賃金や終身雇用制は日本企業に特殊なものではないといった批判もあった(杉本&マオア [1982]1995)。これらの批判にたいする、日本の経営論を論じてきた立場からの反論としては、岩田(1984)がある。
- 3) この批判的な立場によれば、日本的経営は、強要された自発性を労働者に促す企業支配のメカニズムである(熊沢 1981[1992]; 鈴木 1994)。それが行き過ぎることで、たとえば過労死のような悲劇が生まれるとされる。
- 4) もちろん、男女の違いは大きいと考えられるが、当時の論争で女性労働者が論じられることは少なかった。本稿でも、データの制約上ほぼ男性のみを分析対象としているので、男女の違いやその変化については言及していない。
- 5) SSM データを用いた稲田(2000; 2008)の分析によれば、1975 年頃までは大企業でも中小企業でも長期勤続化が進行していたという。
- 6) 野村(1998)は、年功賃金制度は、勤続年数に応じた人的資本の高まりに対応しているという面だけでは説明できず、家族の生活費を保証するという機能を持っていたと指摘する。
- 7) 厳密に言えば、1979 年の失業リスクの変数は、正規分布から大きく隔たっているため、多線形多変量解析に使用するには不適切である。本稿では、2000 年代との時点間比較のために便宜的に投入している。
- 8) 若年層はサンプルが少ないため、基準を緩めて 10%水準のものも含めて表に示している。

参考文献

- Alderfer, Clayton P. (1969), An Empirical Test of A New Theory of Human Needs, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4: 142-175.
- Autor, David H., Frank Levy and Richard J Murnane. (2003), The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Explanation, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1333.
- Cole, Robert E. (1979), *Work, mobility, and participation: a comparative study of American and*

- Japanese Industry*, Berkeley: University of California Press.
- Dore, Ronald P. (1973), *British factory, Japanese factory: the origins of national diversity in industrial relations*, London: Allen & Unwin. (=1987, 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』筑摩書房)
- Drucker, Peter. (1989), *The New Realities: In Government and Politics/ In Economic and Business/ In Society and World View*, New York: Harper & Row (=1989, 上田惇夫・佐々木実智男訳『新しい現実——政府と政治・ビジネス、社会および世界観にいま何がおこっているか』ダイヤモンド社)
- Gallie, Duncan. (2007), Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations, *European Sociological Review*, 23(3): 279-293.
- 玄田有史(2001→2005), 『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.
- 間宏(1971), 『日本の経営——集団主義の功罪』日本経済新聞社.
- 日高六郎・高橋徹・城戸浩太郎・綿貫譲治(1955), 「労働者の政治意識」『思想』373: 37-56.
- 今田高俊(1989), 『社会階層と政治』東京大学出版会
- 稲田雅也(2000), 「日本の経営と長期雇用——戦後期に着目して」原純輔(編)『日本の階層システム 1 近代化と社会階層』東京大学出版会, 161-76.
- (2008), 「長期雇用の推移——ポスト高度成長期世代と「終身雇用」」高田洋編『SSM 調査シリーズ 2 階層・階級構造と地位達成』2005 年 SSM 調査研究会, 99-110.
- Inglehart, Ronald. (1977), *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton, NJ: Princeton University Press. (=1978, 三宅一郎ほか訳『静かなる革命——政治意識と行動様式の変化』東洋経済新報社).
- 岩間夏樹(2010), 『若者の働く意識はなぜ変わったのか——企業戦士からニートへ』ミネルヴァ書房.
- 岩田龍子(1984), 『「日本の経営」論争』日本経済新聞社.
- 城繁幸(2004), 『若者はなぜ3年で辞めるのか』光文社新書.
- 吉川徹(1999), 「中意識の静かな変容」『社会学評論』50(2): 216-230.
- Kohn, Melvin L. (1969 [1977]), *Class and Conformity: A Study in Values, With a Reassessment*, 2nd ed., Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Kohn, Melvin L. and Carmi Schooler. (1983), *Work and Personality: an Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, N.J.: Ablex Pub. Corp.
- 熊沢誠(1981[1993]), 『新版 日本の労働者像』筑摩書房.
- Maslow, Abraham, H. ([1954]1970), *Motivation and Personality* (2nd Edition), New York: Harper & Row. (=小口忠彦訳, 1987, 『[改訂新版] 人間性の心理学』産業能率大学出版部.
- Miller, Alan S. (1998), Why Japanese Religions Look Different, *Review of religious research*, 39(4): 360-370.

- 三戸公(1981),『日本人と会社』中央経済社.
- 村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎(1979),『文明としてのイエ社会』中央公論新社.
- 中根千枝(1967),『タテ社会の人間関係』講談社.
- 直井優(1986),『『仕事—人間』システムにおける交互作用効果』『日本労働協会雑誌』330: 14-28.
- (1987),「仕事と人間の交互作用」三隅二不二(編著)『働くことの意味』有斐閣: 101-144.
- 野村正實(1998),『雇用不安』岩波書店.
- 尾高邦雄(1984),『日本的経営——その神話と現実』中央公論社.
- 大河内一男, 隅谷三喜男(編)(1955),『日本の労働者階級』東洋経済新報社.
- Ouchi, William G. (1981), *Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge*, Reading, Mass: Addison-Wesley. (=1981, 徳山二郎監訳『セオリーZ——日本に学び、日本を超える』CBS ソニー出版).
- 小沢雅子, 1986→1989,『新・階層消費の時代』朝日新聞社.
- Reich, Robert B. (1991), *The work of nations: preparing ourselves for 21st-century capitalism*, New York: A.A. Knopf. (=1991, 中谷巖訳『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ——21世紀資本主義のイメージ』ダイヤモンド社).
- Rose, Michael. (1985), *Re-Working the Work Ethics: Economic Values and Socio-Cultural Politics*, New York: Schocken Books.
- Russel, Helen. (1998), The Rewards of Work, in Roger Jowell, John Curtice, Alison Park, Lindsay Brook, Katarina Thomson and Caroline. Bryson (eds), *British and European Social Attitudes: The 15th Report*, Aldershot: Ashgate.
- 佐藤博樹(1982),「現代日本の労働者意識」津田眞徴編『現代の労務管理と労使関係』有斐閣: 219-250.
- 総理府青少年対策本部編(1978),『世界の青年との比較からみた日本の青年——世界青年意識調査報告書』大蔵省印刷局.
- 杉本良夫・ロス・マオア(1982[1995]),『日本人論の方程式』筑摩書房.
- 鈴木良始(1994),『日本的生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会.
- 津田眞徴(1977),『日本的経営の論理』中央経済社.
- Vogel, Ezra F. (1979), *Japan as number one: lessons for America*, Cambridge, Mass: Harvard University Press. (=1979, 広中和歌子, 木本彰子訳『ジャパニアズナンバーワン: アメリカへの教訓』TBS ブリタニカ).
- 山田昌弘(2004),『希望格差社会——「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房.

Differentiation of Work Consciousness in Japan

— Focusing on Differences in Work Commitment —

Yukihiro YONEDA

This study aims to address a change in the determinants of work commitment by using data from a time-series comparison between 1979 and the 2000s. In addition, by using data from the WP 1979 and JIS 2001/02/04 surveys and by applying multiple regression models, it has been observed that work consciousness in Japan has changed in a few respects:

- (1) Work commitment scores in the 2000s have declined compared in those in 1979.
- (2) In the 2000s, the work commitment of lower blue-collar workers is reported to be lesser than that of professionals and clerical workers. This tendency is remarkable in the young age group.
- (3) The effect of job autonomy on work commitment has increased in the age group of young workers during the last 25 years.

In short, the difference in work commitment, based on occupational status and job conditions, has been most evident in the age group of young workers. The study discusses the historical context of these transitions on work consciousness in relation to the decline of the workplace community.