

# 「働くこと」の意識についての研究の流れと今後の展望

—日本人の職業観を求めて—

臨床心理学コース 高橋美保

Historical Trends and Prospects in the Studies on Working Consciousness  
—in Pursuit of Japanese Working Consciousness—

Miho TAKAHASHI

Due to the change of the labor market, it is said that Japanese working consciousness has been changing. The purpose of this paper is to pursue the questing asking “What is the characteristic of Japanese working consciousness”. Firstly, the various words which have some relation to the word “working” were examined. It was found that the notion of working itself has been changing historically, and the word “working” has multifold meanings. Secondly, Japanese working consciousness was pictured based on the theoretical studies and research, and was also investigated from the aspect of its historical and international originality. Finally, the prospects of future studies on Japanese working consciousness were proposed.

## 目次

はじめに	問題の所在と研究の目的
第1章	「働くこと」の概念について
A節	用語の整理
B節	研究の整理
B節	用語にみる日本人の「働くこと」の概念とその変遷
第2章	「日本人の職業観」とは
A節	理論的研究からみた日本人の職業観の歴史
B節	調査研究からみた現代の日本人の職業観
第3章	「日本人の職業観」の検討
A節	歴史的普遍性の検討
B節	国際的特異性の検討
おわりに	日本人の職業観研究の今後の課題と展望

## はじめに 問題の所在と研究の目的

近年、市場経済のグローバル化やIT化が進む中、企業の競争は益々激化し、労働者一人一人に高い生産性が求められるようになってきている。また、バブル崩壊後、企業における年功序列、終身雇用、企業別組合を特徴とするいわゆる日本型雇用慣行が崩壊し、それに代わって能力主義、成果主義が台頭する中で、旧来の

日本的経営によって醸成されてきた労働者の「働くこと」についての意識も変化しつつある。

一方、労働市場には、女性や外国人労働者といった多彩な労働力が、パート労働、契約社員、派遣社員、フリーターといった多様な雇用形態で進出している。さらに、近年の少子高齢化による若年労働者の減少や、まもなく訪れる団塊の世代の退職により、日本人の労働力構成は今後大きな変化を迎えようとしている。

このような労働者の意識の変化と、労働市場の変化に伴い、近年、「働くこと」の意味が問い直されている。巷には、「働くということ」「仕事の意味」など働くことに関連する書籍があふれている。研究領域においても、バブル崩壊後の2000年以降、「働くこと」に関する研究の数が飛躍的に多くなってきている。行政やシンクタンクなどが行ういわゆる世論調査でも、国民の就業意識、勤労意識などが問われ続けている。昨今話題となっている、NEET(Not in Education, Employment, or Training)も働くことについての価値観の一つの在り方なのかもしれない。

しかし、我々が「日本人の職業観」という時には、依然として高度経済成長時代の会社人間、働きバチ的な日本人特有の職業観をイメージすることは少なくないように思われる。果たして、このような職業観は既に

過去のものとなっているのであろうか。社会経済情勢の変化を経て、尚残存する特徴があるとすれば、そこに日本人特有の職業観が見出せるのではないだろうか。本稿は、「働くこと」の意味が問われ直される昨今、日本人に通低する特有の職業観は存在するのか、存在するとすればそれは何かを、既存の研究の整理を通じて探求するものである。

ところで、我々が「働くこと」について、その意味や価値観を問う場合に、職業観ということもあるが、仕事観、あるいは労働観、勤労観ということもある。普段我々はこれらの用語を厳密には区別していないのかもしれない。しかし、そもそも「働くこと」とはどういうことなのだろうか。我々は「働くこと」について漠然としたイメージを共有していることを前提としているのかもしれないが、「働くこと」には時空間を超えた固定的な概念があるのだろうか。杉村(1999)<sup>1)</sup>が「労働」はときに「仕事」であり、「勤め」であり、「職業」である。これらさまざまな呼び方をすると、労働は単なる経済行為に留まらない内容をもっているのである」と述べるように、それらの用語が使用されてきたことには、何がしかの意味があるのではないだろうか。

そこで、本稿では、まずはじめに、これまでの「働くこと」に纏わる用語を整理し、用語という次元から「働くこと」の概念を捉え直す(第1章)。次に、日本人の職業観について、理論的研究を元にその歴史の概要を振り返ると同時に、調査研究の結果を元に現代の日本人の職業観を概観することとする(第2章)。さらに、日本人の職業観は、歴史的に見て普遍性があるのか、また国際的な特異性を有しているのかについて、いくつかの研究を元に考察する(第3章)。最後に、「日本人の職業観」研究の今後の課題と展望について論じる。

## 第1章 「働くこと」の概念について

### A節 用語の整理

本論は、「日本人特有の職業観」とは何かを探ることを目的としている。しかし、「職業観」とはそもそもどのようなことなのだろうか。いわゆる広義の「職業観」とは「働くこと」についての意識や、価値、態度といえるであろう。したがって、本章では、基本に立ち返り、「働くこと」そのものの概念について検討することとする。その際、「働くこと」に近接した用語として「労働観」「勤労観」「職業観」「仕事観」「働く」を取り上げ、「用語」という切り口から働くことの意味の整理を試みる。

ところで、これらの用語は元来どのような意味を持っ

ているのであろうか。以下に、「労働」「勤労」「職業」「仕事」「働く」の各々の意味を広辞苑(1998)<sup>2)</sup>を元に整理する。

「労働」：①骨折り働くこと。体力を使用してはたらくこと。②[経](labor)人間が自然に働きかけて生活手段や生産手段を作り出す活動。労働力の具体的発現

「勤労」：①心身を労して勤めに励むこと、②一定の時間内に一定の労務に服すること

「職業」：日常従事する業務。生計を立てるための仕事。生業。なりわい

「仕事」：すること。しなくてはならないこと、特に職業・業務を指す

「働く」：①うごく。②精神が活動する。③精出して仕事をする。④他人のために奔走する。⑤効果を表す。作用する。⑥(悪いことを)する。⑦(文法で)語尾などの語形が変化する。活用する

以上より、用語そのものに既に微妙なニュアンスの違いがあることがわかる。次に、これらの用語の差異について、既存の文献ではどのように論じられ、比較検討されているのかを概観する。

「労働」と「仕事」について、アレント(1958)<sup>3)</sup>は、生産性において永続性(permanence)と耐久性(durability)があるという意味において、「仕事」を「労働」よりも崇高に価値付けている<sup>3), 4)</sup>。また、「働くこと」については、「生きることそれ自体の重要な部分であり、生活や人生の全体とつながっている<sup>5)</sup>」という意味において、「労働」や「仕事」よりもさらに高次の次元で捉えている。一方、日本においては、「労働」と「勤労」について、高橋(1999)<sup>6)</sup>が「勤労」は「漠然とした労働ではなく、或る職務、労務に義務的に労働するという意味合いが強くなる」と指摘しつつも、「後になるほど、義務的、奉仕的とする用法が薄れ、労働と大差なく使用される度合いが多くなっている」と述べている。また、「労働」は英語では labor, 「職業」は occupation, 「仕事」は job, 「働く」は work と表現されるのに対し、「勤労」はその意味合いを含んだ適訳が見つからない。したがって、「勤労」という用語は今でこそ労働と同様に用いられるものの、元々は日本独特の働く意識が込められていたと考えられる。一方、「職業」は職業社会学において定義付けられている。尾高(1995)<sup>7), 8)</sup>は、「職業」について、「職(役目であり分担であり、同時にこれにふさわしい能力であり権限)」と「業(生業)」の二重構造を有していると指摘し、職業を個性の発揮、役割の実現、

および生計の維持の3面からなる人間の継続的な活動と定義している。さらに、「労働」との違いについて、「労働」が苦痛を伴う力行であり、単に衣食の資を得るために余儀なくされた手段であるのに対して、「職業」はそれ自身が喜びともなり、誇りともなりうるどころの労働であり、職業それ自身が使命であり任務であり、同時にまたこの限り権利でもある」と指摘し、「職業」に「労働」にはない高い価値を見出している。

以上より、「労働」には労苦、骨折りの活動というニュアンスが強いものに対して、「仕事」や「職業」には、「労働」以上の価値が含まれているという差別化が認められる。一方、「勤労」は日本特有の用語であると考えられた。なお、「働く」は、他の用語よりも上位概念と位置づけることができそうである。

## B節 研究の整理

では、実際にこれらの用語を冠した研究はどのくらい行われているのだろうか。本節では、「働くこと」の意識について、これまでどのような研究が行われてきたのかを包括的に捉えることとする。そのために、「職業観」と近い用語として「労働観」「勤労観」「仕事観」「働くこと」をピックアップし、これらをキーワードとしてインターネットの学術論文のデータベース「FELIX(1948年以降の10,000誌を対象とするデータベース)」を検索した。検索結果を表1に示す。なお、「働くこと」の意識に関する研究が始まったのは、歴史的には早く見積もっても、大正末から昭和初年であり、本格的に行われるようになったのは、高度成長期以後のことであるという<sup>9)</sup>。したがって、1948年以降を収録対象とする本データベースで、これまでの研究の概観は把握できると考えられる。さらに、一般の書籍からも情報を集め、「働くこと」のデータを幅広く収集した。

この領域の研究は非常に多岐に渡って行われているため、まずは、研究の整理を行う必要がある。これらの研究はいくつかの軸で分類することができる。第1

の軸は、調査研究と、理論や論考を記述した理論的研究、という種類の違いである。第2の軸は、その研究内容が現代に焦点化したものか(調査研究でいうなら横断的調査)、過去の歴史をさかのぼったものなのか(調査研究でいうなら縦断的調査)、という時間軸の視点である。これらの軸に基づいてこれまでの研究を大まかに捉えると、①経済学的視点から書かれた「労働観」を冠する歴史的な理論的研究と、②「労働観」、「勤労観」、「職業観」、「仕事観」、「働くこと」といった様々な用語を冠する、その時代の調査研究の二つに集中している。なお、後者はさらに、実証的調査研究と行政やシンクタンクによる世論調査、社会調査に分けられる。なお、第3の軸として、その内容や調査対象が日本のみに限定したものなのか、あるいは国際的な視点を持ったものなのか、といった空間軸が挙げられる。①も②も国内を中心としながらも、一部には海外についての研究も含まれている。内外の比較研究については、第3章で触れる。

## C節 用語にみる日本人の「働くこと」の概念とその変遷

前節において、研究が大まかに2つの領域に集中していたことから、「労働観」には他とは違った意味合いが含まれていることが推察される。以下では、用語と研究の関係に注目して、「働くこと」の概念とその変遷を追うこととする。

先述のように、「労働観」は理論的研究において論じられることが多く、その内容は、西欧においては古代ギリシアの労働観から、近代の労働疎外にいたる流れを中心に論じられている<sup>3), 4), 10), 11)</sup>。日本においては、江戸時代以降の労働観の変遷を中心に論じられている<sup>6), 12), 13)</sup>。しかし、時系列で見ると労働観という用語を冠する研究は、2000年以降相対的に減少傾向にある。A節で見たように、「労働観」には労苦や骨折りという肉体労働的なニュアンスが含まれている。IT化や知的労働化が進んだ現代においては、「労働観」とい

	労働観	勤労観	職業観	仕事観	働くこと	合計
1960年代	2	1	2	0	1	6
1970年代	34	4	37	1	18	94
1980年代	32	8	23	14	52	129
1990年代	52	8	24	9	64	157
2000年代	27	26	86	25	157	321
合計	147	47	172	49	292	707

表1. FELIX の検索結果 (2005.9 現在)

う言葉は「働くこと」を意味する用語として適さないのかもしれない。これは、現代の「働くこと」についての意識には、骨折りの肉体労働という古典的なイメージが薄れていることを示唆しているとも考えられる。

一方、社会調査などのデータを扱う研究では、「勤労観」「職業観」「仕事観」「働くこと」といった用語が冠されることが多い。特に、1970年代には「労働観」よりも「職業観」のほうが僅かながら多く用いられている。これには、働き方の歴史的変化が関係していると考えられる。産業社会への変化に伴い、労働は職業という形で専門性を細分化していった。したがって、「働くこと」についての人々の意識が、前近代の家業に従事するという漠然とした労働意識から、分業された個々の「職業」に選択的に就くという意識へと変わっていったと考えられる。特に1950-1960年代の高度経済成長期には、第2次産業、第3次産業の企業の成長により、「働くこと」は「就職すること」、つまり「会社に入る」となっていた。尾高(1970)は、職業の意味として「仕事」「勤め先」「地位」の3つを指摘しているが、高度成長期の「働くこと」は、肉体労働的な労働よりも、サラリーマン社会を前提とした多義的な意味を内包する「職業」という用語がより馴染みやすかったと考えられる。

一方、「仕事観」「勤労観」は、他の用語ほど頻繁に冠されるわけではない。いずれも2000年以降、使用頻度は上がっているが、「働くこと」にまつわる研究総数が増えていることから、他の用語と比して相対的な増加とはいえない。むしろ「仕事観」については、1980年代により多く用いられていることが特徴であろう。また「仕事」という言葉は、調査研究の設問に登場することが多い。その使われ方には一定の特徴が見られ、生活領域の一つとして、特に「家庭」との対比において表現されることが多い。高度成長時代に日本人は「働きすぎ」であるという認識が生まれ、その反動のように余暇とのバランスが論じられるようになった。三隅(1993)<sup>16)</sup>は、当時のNHKの世論調査結果から「仕事が生活の中心の座から滑り落ちたのは1980年代半ばであった」と述べている。「仕事観」はこのような時代背景の中で、生活における「仕事」の相対的重要性や関わり方に注目した概念と捉えられる。

一方、「勤労観」が近年増加しているのは、時代にフィットしなくなった「労働」の代替として用いられるようになった可能性がある。しかし、2000年以降がバブル崩壊後の不況の時代であることを考慮すると、「働くこと」の意識がバブル期の自己実現・生きがいを求める

ものから、「勤労」が本来持つ義務的・奉仕的なニュアンスをおびてきていることを示唆しているとも考えられる。

「働くこと」を冠する研究は2000年代に入って加速度的に増加している。また、最近の調査研究では、仕事か家庭かという問いから、これまで仕事と見なされていなかった活動について、どこまでを仕事として考えるかという設問が出てきている。例えば、親の介護、育児、家事、ボランティア活動(NPO、NGO含む)、消費者・市民運動、地域貢献活動が「働くこと」にあてはまるか、という設問がある<sup>15)</sup>。広義の「働くこと」であった活動が、狭義の「仕事」として認識されるのか、あるいは定義されるのかどうか問われ始めたといえよう。失業やNEETなど「働くこと」そのものが前提とされない社会情勢においては、「労働観」「勤労観」「職業観」「仕事観」といった狭義の意味を超えて、幅広い意味での「働くこと」の意味を、根本的に問う必要が出てきているのかもしれない。

以上より、日本人の「働くこと」の概念はその歴史的、社会的な流れの中で、その内容を少しずつ変化させ、微妙に使い分けられてきたといえる。つまり、「労働観」「勤労観」「職業観」「仕事観」「働くこと」といった各々の用語が使用されるに至ったことには、歴史的、社会的な必然性があったと考えられる。そして、現代の「働くこと」の概念にはそれらの用語の意味合いが重層的に蓄積されて、多様なイメージを包含しているといえるのではないだろうか。したがって、「働くこと」についての意識を研究する際には、このような重層的な意味を理解した上で、「働くこと」の意味が時代と共に徐々に変化しつつあることを前提とする必要がある。

## 第2章 「日本人の職業観」とは

前章でみてきたように、我々は歴史の中で「働くこと」の重層的な意味を蓄積してきた。このような多重性がある中で、時空間を超えて通低する日本人特有の職業観というものは存在するのであろうか。以下では、A節において、理論的研究を元に日本人の職業観の歴史を概観し、B節で調査研究を元に現代の日本人の職業観の様相を検討する。

### A節 理論的研究からみた日本人の職業観の歴史

明治時代以降、日本は西欧社会を近代化のモデルとしてきたため、現代日本の「職業観」は、西欧と日本の労働観が融合していると考えられている<sup>17)</sup>。したがっ

て、西欧と日本の「労働観」の歴史的概念から日本人の職業観の歴史を追うこととする。

西欧においては、旧約聖書では労働は神の報復としての労働であり、罰としての労働であった<sup>16)</sup>。また、古代ギリシアでも、労働は奴隷労働、被植民地の人々の苦しい労働を意味し、人間の行為としては卑しいものとされており<sup>17)</sup>、ローマ帝国から中世の末期に至ってもその労働観は大きく変化しなかった。しかし、「働かざる者食うべからず」と説くパウロの影響下で、新約聖書によって労働の理念により高い価値が与えられるようになった<sup>17)</sup>。さらに、宗教改革の時代には労働観の変化が起り、ルター、カルヴァンにより宗教的な意味から、労働は人間の活動の中で価値を高めていった。ウェーバーは近代資本主義の精神をプロテスタンティズムの倫理から追求し、勤勉で禁欲主義的な労働観を、自らが神に選ばれし者であるという確信を持つために職業労働に従事する倫理的実践として説明した。また、マルクスは自己の生産物を対象化して労働を合目的的行為と位置づけ、労働に自己実現という意味を付与した<sup>18)</sup>。このような歴史的な変遷を見ると、「労働観」は宗教や思想のイデオロギーの中で巧みに勤勉な倫理観を醸成し、さらに労働の意味に喜びや自己実現といったより積極的な意味が付与されていったといえるのではないだろうか。

一方、日本においては、古くより「農業はすなわち仏行なり」という思想であり、肉体労働と精神生活、人格修行とはむしろ相即したものであったという<sup>16)</sup>。江戸幕府では儒教を日本人の基本的な倫理体系にすえたことにより、滅私奉公という倫理観が生まれていった<sup>18)</sup>。個人は所属する集団の存続のために労働を提供し、侍は君主のために、農民は地主のために、職人は親方のために、町人は旦那のために骨身を惜しまず働くことは最大の美德とされたという<sup>18)</sup>。ここに、日本人の集団帰属意識の強さの原点を見ることができよう。

また、江戸時代中期以後には、村法により、禁欲、勤勉、儉約、孝行、忍従、正直、早起き、粗食が美德、当為として受容されるようになっていた<sup>19)</sup>。その背景には経済活動に倫理的基盤を提供した石田梅岩や、二宮尊徳に見られるような勤儉貯蓄の精神が影響していたと考えられている<sup>20)</sup>。間(1987)<sup>9)</sup>は江戸時代の農民の仕事意識を、①仕事を生活の中心として考えるべきとされていたこと、②領主のためとか家のためのように、自己以外の存在のために働くことが期待されていたこと、③働くことそのものが美德とされていたこと、とまとめている。ここに見られる仕事中心主義、帰属

意識、労働の美德といった社会的規範や倫理的価値観は、歴史的に日本人の精神に根づいてきたと思われる。

明治以降になると、近代技術や企業システムと共に西欧の労働観が日本に流入したことにより、西欧と日本の両文化によって価値付けられた勤勉性は、日本人特有の勤労観として融合していったと考えられる。20世紀初頭には産業化に伴って、会社組織を持つ企業が生まれ、その働き手としてサラリーマンが登場した。この時代のサラリーマンは、労働移動が相対的に少なかったため企業帰属意識がやや高く、仕事の意識はかなり積極的であったという<sup>9)</sup>。また、余暇を楽しむ余裕などなく、社会規範としても労働が美德とされたため、仕事意識の中心は仕事そのものに置かれていた。その後、第2次世界大戦後の混乱期を経て高度経済成長時代に入ると、終身雇用、年功序列、企業別組合という三種の神器を特徴とする、いわゆる日本の経営が出現する。企業は手厚い福利厚生により家族を丸抱えし、一度会社に就職すると、そこで一生安定した生活が保証されるという意識が強まっていった。その中で、長時間労働をいとわず、滅私奉公的に会社に尽くす、いわゆる会社人間の存在が指摘されるようになった。ここに、労働の美德意識、仕事中心主義的意識、集団(会社)への帰属意識の強さを特徴とするいわゆる「日本人の職業観」が結実していったと考えられる。

その後、バブル経済によって精神的な豊かさが追い求められるようになり、余暇が重視され、仕事にも自己実現、生きがいを求める傾向が強くなった。しかし、バブルの崩壊後のリストラによる労働市場の悪化を経て、フリーターや派遣社員といった非正社員の雇用が増加しており、働くことの価値観も多様化している。近年では、NEETのような働かない(あるいは働けない)存在が注目されるに至っている。

このような変化が起こる中、我々がイメージする高度経済成長時代の「日本人の職業観」は過去のものとなっているのであろうか。B節では、調査研究のデータから現代の日本人の職業観の様相を模索することとする。

## B節 調査研究からみた現代の日本人の職業観

本節では、前節を参考に、いわゆる古典的な「日本人の職業観」の特徴を、労働の美德意識、仕事中心主義的意識、企業帰属意識の強さと捉えることとする。これらを切り取る設問項目としては、既存の調査項目の中では、1)働くことについての価値観、2)仕事への関わり方、3)企業帰属意識が適当と思われる。以下、それぞれについて調査研究結果を元に考察する。

1) 労働の美德意識は働くことについての価値観の一つとして扱われている。働くことについての価値観については、具体的には、働く目的そのものを問う場合もあるし、働くことの定義、働くことの意味、働く上で何を徳たいか、どういう仕事か理想だと思ふか、あるいは働く上で何を重要視するかを問うものもある。このように様々な形で問われているため、少し整理が必要である。ここで、社会学小辞典(1994)<sup>21)</sup>を紐解くと、「仕事意識」は①職業や労働一般についてそれぞれの社会に共通に見られる「文化的価値態度」、②具体的に従事する仕事を通じて得られる満足度や集団の凝集性などについての「評価的価値態度」、③好ましき仕事像として将来への展望のなかで描き出す「選択的価値態度」、などに基づいて形成されるという。働くことについての価値観についての設問形態は多様ながらも、基本的にはこれら3つの価値態度を問うものと思われる。

しかし、具体的な設問に関わらず、その選択肢は、以下の6つに大別することができそうである。

- ① 経済性：経済性(「お金を得るために働く」「高い収入を得る」)
- ② 精神的報酬：仕事での自己実現・自己成長(「仕事において自分の才能や能力を発揮する」)、仕事の面白さ・楽しさ(「面白い仕事・楽しい仕事」「仕事の自立性」)、生きがい・遣り甲斐(「生きがい・遣り甲斐を見出すため」)
- ③ 労働に対する倫理観：倫理観(「人として当然」、「勤勉は美德」、「働けば報われる」)、社会的規範(「社会の一員として務めを果たす」「世の中のためになる」)、会社の発展(「会社の業績を上げるため」)
- ④ 安定性・安全性：生活の安定(「収入が安定している」「失業の心配がない」)、安全(「健康を損なう心配がない」)
- ⑤ 人間関係：人間関係(職場内外)(「仲間と楽しく働ける」「社会との関わりを持つ」)
- ⑥ 職業や仕事から得られる他者評価：社会的評価(「世間からもてはやされる仕事」、「社会的地位」、「出世」、「社会的体面」)

この中では③の労働に対する倫理観が労働の美德意識に関係すると思われる。ここで働くことについての意識や信念、価値に関する最近のデータとして、内閣府大臣官房政府広報室が2005年に実施した「国民生活に関する世論調査」<sup>22)</sup>を見てみる。「働く目的」については、①お金を得るために働く(53.7%)、②生きがいを見つげるために働く(19.8%)、③社会の一員として、

務めを果たすために働く(11.5%)、④自分の才能や能力を発揮するために働く(7.6%)であり、一番に経済性が、次に精神的報酬が重要視されている。ただし、縦断的な変化を見ると、経済性の重視傾向は2001年以降高まっているのに対して、「生きがい」「自分の才能や能力発揮」という労働の喜びや自己実現志向は漸減傾向にある。一方、労働の美德意識の一種である「社会の一員として」という倫理観は第三番目に位置している。

2) 仕事への関わり方については、仕事の重要性あるいは、仕事に対してどれくらい心理的に関わっているかという絶対的評価と、他の生活領域との関係において仕事がどの程度重要性が高いかを問う相対的評価の二つに分けられる。前者は、仕事への関与度(job involvement)、後者は仕事の中心性(work as a central interest)といえよう。仕事の中心性を問う最近のデータとして、2003年に実施された日本放送協会放送文化研究所「日本人の意識調査」(2004)<sup>23)</sup>を参考とする。仕事と余暇の在り方については、①「仕事にも余暇にも同じくらい力を入れる37.5%」、②「仕事はさっさと片付けて、できるだけ余暇を楽しむ(25.6%)」、③「余暇も時には楽しむが、仕事の方に力を注ぐ(21.1%)」、④「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める(8.6%)」、⑤「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける(4.4%)」という結果が出ている。①から、両方を志向する傾向が窺われるが、②④の余暇志向と③⑤の仕事志向との相対比較においては、余暇傾向の方がより強いと考えられる。

3) 企業帰属意識(あるいは組織コミットメント)については、日本ではこれまでも様々な研究がなされてきたが、近年特に多くの研究が見られる<sup>24), 25), 26)</sup>。その草分け的研究といえるのが、関本・花田(1992)<sup>27)</sup>の研究である。関本・花田(1992)<sup>27)</sup>の研究は、特に、日本の企業の特徴を踏まえて、滅私奉公、運命共同体、組織への情緒的なめり込みなどの帰属意識を意味する「伝統的な日本の帰属意識」を探求したという点において、特徴的である。ここでは、近年の調査研究のデータとして関本・花田(1992)<sup>27)</sup>の追研究を行った宮入(2004)<sup>28)</sup>の研究を取り上げる。宮入(2004)<sup>28)</sup>の研究は2つの企業とその他からなる268名を対象としているという点で、日本人全体の調査とは言い難いという限界はあるが、傾向の一端は窺える。因子分析とクラスター分析を行った結果、企業依存型39.3%、功利型15.4%、伝統型7.7%、自己主体型19.8%、希薄型17.8%という比率となった。「伝統型」と「企業依存型」を併

せると47%と約半数を占めることから、依然として日本的な帰属意識あるいは企業依存的な会社との関わり方が主流であることが窺われる。ただし、1989年の関本・花田の研究との比較においては、「伝統型」と「企業依存型」のタイプの帰属意識は大幅に減少(64.7%→47%)していた。

以上、いわゆる古典的な「日本人の職業観」を想定して、最近のデータを元に、現代の「日本人の職業観」を概観した。働くことについての意識や信念、価値については、生きがいや倫理観も重要だがお金が最も重要であり、近年その傾向が顕著となりつつあった。また、仕事も余暇も重要視するという意味では仕事至上主義とは言い難い傾向が窺われた。企業帰属意識としては、1980年代後半と比べて減少傾向は認められるものの、依然として伝統型、企業依存型の帰属意識が強い傾向が示唆された。

この結果からは古典的な「日本人の職業観」は、現代では部分的にしか認められないことになる。しかし、質問項目によって切り取られた断片的なデータから、日本人の職業観がいかなる状態にあるのかを論じることには慎重であるべきであろう。時代性や社会性を反映した理論的な考察を導き出すには、単に社会調査の結果を並べるのではなく、何を「日本人の職業観」と定義し、それをどういう設問によってどう描き出すかという研究デザインが重要となるのではないだろうか。

### 第3章 日本人の職業観の検討

前章において、日本人の職業観の歴史と現状を概観した。しかし日本人の職業観は、果たして歴史的な普遍性を持つのだろうか。また、日本人の職業観は、諸外国との比較において、真に日本特有といえるのだろうか。本章ではこれらの問いについて論じた文献を元に、日本人の職業観の歴史的普遍性と国際的特異性を検討する。

#### A節 歴史的普遍性の検討

日本人の職業観には時代を超えた普遍性があるのか。これについて、明治以降、戦後、現代各々の日本人の職業観について、時系列の変化を分析、考察した研究を概観することにする。

杜(2001)<sup>12)</sup>は、明治以降の日本人の労働観について資料や研究結果の整理、分析を行っている。日本人の労働観について「勤勉性の高さ」と「会社への忠誠心の強さ」という視点から、その変化を丁寧に論じた結果、

「長期的な一貫性を持っているとする労働観はむしろ存在していないだろうと思わざるを得ない」と結論している。ただし、「明治以来の急激な産業構造と生産方式の変遷に比べて、労働者の意識の変化はより遅くて、時には受動的である」とも指摘している。

戦後の日本人の労働観とその変化については、清川・山根(2004)<sup>29)</sup>が5つの世論調査を手掛かりに分析、整理を行っている。その結果、「戦後期を通じて日本人の労働観にはそれほど目立った変化は確認されなかったといえよう」と結論づけている。

また、労働政策研究・研究機構は、近年の日本人の職業観について、5年間という短いスパンの変化を検討している。1999年、2000年、2001年、2004年の4回にわたって、勤労生活に関する調査を実施した結果、この5年間で、ほとんどの調査項目について大幅な変動は観察されないことが明らかになった<sup>30)</sup>。

以上より、労働観は長期的には緩やかに変化している可能性はあるが、経済社会の変化のスピードに比べるとそのペースは緩やかであるといえる。

#### B節 国際的特異性の検討

ところで、日本人の職業観は、本当に「日本人」の職業観なのであろうか。「日本人特有」という表現については、どのような集団と比較しているのかが明確でないという問題が指摘されている<sup>18)</sup>。したがって、ここでは少し古いデータではあるが、1980-1990年代に行われた2つの国際比較調査を元に、日本人の職業観の特異性を検討することとする。

その一つが、三隅ら<sup>14), 16), 20)</sup>の「働くことの意味(Meaning of working)に関する国際比較調査プロジェクト」である。1981-1983年に日本、米国、イギリス、西ドイツ、ベルギー、オランダ、イスラエルの7カ国が参加し第1回国際比較調査が、1989-1991年には日本、米国、西ドイツ、ベルギーの4カ国で第2回目の調査が行われた。その結果、両調査ともに、仕事中心性についての相対評価、絶対評価いずれにおいても日本はトップであった。このことから、少なくとも仕事の中心性は日本人特有の傾向といえよう。ただし、第2回目には第1回目よりは減少傾向を見せており、いわゆる「働きバチ」的な日本人の減少が指摘されている。さらに、いわゆる「宝くじ質問」の結果から、日本ではいずれの調査においても、特定の職場、特定企業に対する帰属意識が、他国に比して強いことが示唆された。以上より、1980-1990年代の日本人は、国際的にも仕事中心性が高く、会社に対する定着志向が強いといえ

る。

もう一つは、NHK放送文化研究所が参加しているISSP(International Social Survey Program)、国際社会調査グループの1997年度の国際比較調査「職業意識(Work Orientation)」<sup>31), 32)</sup>である。分析の対象はヨーロッパ諸国を中心として、旧ソ連・北米、アジアの国々を含む23カ国である。日本は、「仕事は収入を得るための手段」「仕事は人間にとって最も重要な活動」「たとえお金を稼ぐ必要がなくても仕事を持ちたい」のすべてで多く、仕事中心的な考え方をしていると論じられている。

一方、実際の働き方については、労働時間は相対的に長い方ではあるが、仕事に対する態度としては「仕事以外の生活に支障がないようにしている」が最も多く、国際的な比較においては仕事中心主義ではないといえる。また、日本は仕事に満足している人が少ないだけでなく、職場や職種に誇りを持つ人や、生活を犠牲にしても仕事に全力を尽くすという人が少ないことが明らかとなった。その一方で、「今の組織に留まりたい」という現状維持を望む傾向が他の国より強いという特徴も見られた。

以上より、1997年の日本人の職業観については、国際的には絶対的な仕事の中心性は高いものの、他の生活領域とのバランスから見た相対的な仕事中心主義的傾向が低いこと、さらに、仕事に満足している人が少なく、会社に対する誇りや満足感も低いことが特徴といえる。この結果から、いわゆる「働きバチ」「会社人間」「長時間労働で過労死するまで働く」という日本人のサラリーマンのイメージとは結びつかないと論じられている。

これら2つの国際比較調査から、日本人の職業観の特徴として、絶対的な仕事の中心性は高く、会社に対する定着志向が強いということが挙げられよう。一方で、高度経済成長時代の「会社人間」や「働きバチ」的な特徴は減少あるいは否定される傾向にあることが指摘されている。労働市場や経済情勢が変化する中で、どこまでが日本人特有の職業観であり、どこからが時代的背景による一時的なものであったのか、現代のデータによって明らかにしていく必要がある。

#### おわりに 日本人の職業観研究の今後の課題と展望

日本人の職業観についての研究を概観した。第1章で指摘したように「働くこと」の概念はその時代背景によって微妙に変わりつつ、現代にその重層的な意味合

いを残しているといえる。したがって、現代の日本人の職業観を考えるときには、その概念の複雑さを前提とする必要がある。また、第2章で見たように、日本人の職業観には歴史的、文化的、社会的な背景がある。したがって、調査研究によって現状を断片的に捉えるだけでなく、それを歴史や文化の文脈の中で位置づけていく必要があると思われる。なお、第3章では、国際的な比較によって日本人の仕事中心性や会社への定着志向の強さが示唆された。しかし、歴史的な流れから見れば、日本人の職業観は長期的には緩やかながら変化してきており、近年では高度経済成長期のようないわゆる「会社人間」「働きバチ」的な特徴は薄らいでいるようでもある。ただし、定義も尺度も対象も年代もバラバラな既存の調査の断片を元にして一定の結論を導き出すことは、差し控えるべきであろう。

昨今では失業やNEETなど「働くこと」をあたり前の前提とはできない、あるいはしないという現象が起こっている。このような中で、「仕事がないこと」「仕事をしないこと」が人間にとって、あるいは現代の日本の社会において何を意味するのか、という視点から改めて「働くこと」の意味を検討する必要があると思われる。そのためには「日本人の職業観」を問う前に、まずは「働くこと」そのものの意味と機能を問い直す必要があるのではないだろうか。その上で、高度経済成長時代のいわゆる「日本人の職業観」を定義付け、その変化を検証することによって時間的変化を超えた「日本人の職業観」を同定する必要がある。さらに、ここで明らかとされた「日本人の職業観」について国際比較を行うという手続きを経ることによって、時空間を超えた「日本人の職業観」に肉迫することができると考えられる。

(指導教員：下山晴彦教授)

#### 文献

- 1) 杉村芳美 『脱近代の労働観－人間にとって労働とは何か－』 ミネルヴァ書房、1990、p78
- 2) 新村出編 『広辞苑』 岩波書店、1998
- 3) Hannah Arendt “The Human Condition” the University of Chicago Press、1958 志水速雄訳『人間の条件』ちくま学芸文庫、1994
- 4) 杉浦敏子 2000 労働観の再考－H.アーレントを手掛かりにして－ 社会科学研究科紀要別冊5 37-50
- 5) 杉村芳美 『「良い仕事」の思想』 中央新書、1997、p45
- 6) 高橋佐門 『日本人の労働観－その歴史－』(非売品)、1999、p13
- 7) 尾高邦雄 『職業の倫理』 中央公論社、1970、p335-384
- 8) 尾高邦雄 『尾高邦雄編集第1巻 職業社会学』 夢想庵、1995、p



39-54

- 9) 間宏 日本人の仕事意識の歴史; 三隅二不二編著 『働くことの意味 MOW の国際比較研究』有斐閣, 1987, p145-193
- 10) 今村仁司 『近代の労働観』 岩波新書, 1998
- 11) 小笠原真 2004 マックス・ウェーバー再考-特に西洋における労働観の史的変遷について- 人間文化 19 328-314
- 12) 杜新 2001 「日本人の労働観」研究の歴史の変遷—その位相と今日的課題— 社会学研究科紀要52 39-49
- 13) 三浦豊彦 『労働観のクロニクル-働くことは生活だった-』 労研出版, 1996
- 14) 三隅二不二, 矢守克也 1993 日本人の勤労価値観-「第2回働くことの意味に関する国際比較調査」から- 組織科学25(4) 83-96
- 15) 日本労働研究機構 『第3回勤労生活に関する調査(2001)』 日本労働研究機構研究所, 2003
- 16) 三隅二不二 『働くことの意味 MOW の国際比較研究』 有斐閣, 1987
- 17) 本間千代子 2001 職業観の系譜と働くことの意味 立正大学社会学・社会福祉学論叢34 23-34
- 18) 日本労働研究機構 『テレワーキングと職業観』 日本労働研究機構研究所 2000
- 19) 中井久夫 『分裂病と人類』 東大出版会, 1982
- 20) 三隅二不二 働くことの意味-国際比較; 伊丹敬之, 加護野忠男, 伊東元重, 『リーディングス日本の企業システム3 人的資源』 有斐閣 1993, p212-246
- 21) 濱嶋朗・竹内郁郎・石川晃弘 『社会学小辞典』 有斐閣, 1994
- 22) 内閣府大臣官房政府広報室 『国民生活に関する世論調査』 2005 内閣府大臣官房政府広報室
- 23) NHK 放送文化研究所編 『現代日本人の意識構造 第6版』 日本放送出版協会 2004
- 24) 田尾雅夫編著 『「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際—』 京都大学学術出版界, 1997
- 25) 鈴木隆太 『組織と個人—キャリアの発達と組織コミットメントの変化』 白桃書房, 2002
- 26) 高木浩人 『組織の心理的側面 組織コミットメントの探求』 白桃書房, 2003
- 27) 関本・花田 1992 企業帰属意識の変化 法学研究65(1) 287-312
- 28) 宮入小夜子 2004 企業における従業員意識の変化とその対応—1989年帰属意識調査との比較による組織コミットメントに関する研究— 日本橋学館大学紀要3 37-51
- 29) 清川幸彦・山根絃子 2004 日本人の労働観—意識調査に見るその変遷 大原社会問題研究所雑誌 542 14-33
- 30) 労働政策研究・研修機構 2005 「日本人の仕事観, 生活観—勤労意識はどう変化したか」Business labor trend 2005年5月 2-39
- 31) 小野寺典子 1998 日本人の仕事観—ISSP 国際比較調査, 日本の結果から— 放送研究と調査 48(6) 52-63
- 32) 小野寺紀子 2001 日本人は“会社人間”か—ISSP 国際比較調査「職業意識」から—放送研究と調査51(8) 90-105