

労働倫理の階層化の検証 労働義務感に着目して

米田幸弘 YONEDA Yukihiro

- 1 — 問題の設定：労働倫理の階層化？
- 2 — 先行研究の検討：「社会的義務としての労働」への着目
- 3 — 使用データと分析方法
- 4 — 分析1：労働義務感の規定要因の時点間比較
- 5 — 中間考察
- 6 — 分析2：労働義務感の規定要因の世代差
- 7 — 議論

【要旨】 本稿では、高度経済成長期から安定成長期にかけて、階層の上下を問わない勤勉な働きぶりが注目された日本人が、「一億総中流社会から格差社会へ」「日本的雇用のゆらぎ」と評されるような2000年代の社会変動の中で、その労働倫理をどのように変化させてきたのかを検討する。具体的には、労働を社会的義務として捉える「労働義務感」の強さが、社会階層によってどのように異なっているのかを、ランダムサンプリングに基づく全国調査であるWVS2000とSSP2010の時点間比較によって検証した。その結果、2010年には、若年男性の世帯年収が低い層において労働義務感が低下していることが明らかになった。また、若い世代では労働義務感が「ハプニング的成功観」や「社会貢献的労働志向」とより強く関連するようになっており、低階層の生活条件と価値志向の変化との交互作用によって労働倫理の変容が生じている可能性が示唆された。

1 — 問題の設定：労働倫理の階層化？

かつて、「地位の上下を問わない日本人の勤勉な働きぶり」が注目されたことがある。高度経済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、「日本的経営論」が花盛りだった頃のことである。そこでは、「長期安定雇用」をはじめとする日本的な雇用慣行や、「日本的集団主義」のような文化的特性が、日本の労働者の一枚岩的な勤勉さを可能にしている要因として挙げられた（間 1971; Dore 1973=1987; 岩田 1977; Lincoln and Kalleberg 1990; Whitehill 1991）。しかし、1990年代半ば以降、「一億総中流社会から格差社会へ」「日本的雇用のゆらぎ」と評されるような社会変動の中で、とりわけ若い世代を中心に労働経験が変化しつつあり、そのことを受けて、人々の労働にたいする向きあい方もまた変化しつつあることが指摘されている（玄田 2001[2005]; Dore 2004=2005; 城 2004; 本田 2007; Meyer-Ohle 2009; 岩間 2009; 2010）。社会が変化すれば、新しい時代に適応した労働の意味づけや動機付けが必要になる。そして、格差社会化を人々が実感するなかで、労働の意味づけにおいて

も、一枚岩的な変化ではなく階層的な分断線をとともう変化が生じている可能性がある。労働に関する格差といえば、正規／非正規間の格差が問題になることが多い。しかしみずほ総研（2009）は、正社員の間でも世代や職種、生涯賃金、能力形成機会、地域など様々な局面で「雇用断層」が生じていると指摘している。米田（2011）は、1979年には見られなかった職種や職業条件の違いによって、「仕事のやりがい」の格差が2000年代に生じるようになったことを時点間比較から明らかにしている。

本稿では、若い世代を中心に生じつつあると言われる労働意識の変化のなかでも、労働を「社会に対する義務」と捉える労働義務感に着目し、大量質問紙調査のデータを用いた実証的な分析を試みる。雇用環境の変化の波を受けている若い世代において、労働倫理の階層化は生じているのか。階層化が生じているとして、それをもたらしているのはどの要因なのか。収入格差なのか、それとも職種の違いなのか雇用条件の格差なのか、といった問題を以下で明らかにしたい。

2 —— 先行研究の検討：「社会的義務としての労働」への着目

Noon and Blyton（2007）は、労働倫理を①義務、②コミットメント、③努力、④遵守、の4つの次元に分類している。本稿では、日本で比較的省みられることの少ない「義務としての労働」という側面に注目する。ただし、概念としてはともかく、実態としては他の3つの次元とも密接に関係しあうものなので、厳密な線引きをすることは困難である。「義務としての労働」を考える際に重要なのは、「何（誰）に対する義務なのか」という点であるが、大きく「神への義務」「社会への義務」「企業組織への義務」「家族への義務」とに分けることができるだろう。

「神への義務」としての労働倫理を中心に据えた社会学的な研究としては、マックス・ウェーバーによるものがよく知られている（Weber 1920=1989）。プロテスタンティズムの労働倫理が近代資本主義の発達に与えた影響を論じた研究のなかで、ウェーバーは、死後に救済される側であることの確証を求めて、プロテスタントが勤勉な労働へと駆り立てられる様を描いている。労働を「神への義務」と考えるプロテスタンティズムの労働倫理は、その後、舞台をアメリカに移し、世俗化することで「社会への義務」へと転じる。

Weber（1920=1989）は、17世紀のアメリカに生きたベンジャミン・フランクリンの『自伝』（Franklin 1818[1907]=1957）を引用しつつ、彼の勤勉な労働倫理のなかに「資本主義の精神」を見出した。しかし、フランクリン自身はピューリタンの信仰を持っていたわけではない。彼の労働倫理は、宗教的な基礎づけのない、世俗化されたものへと転化していたのである。この世俗化した労働倫理は、19世紀後半～20世紀前半のアメリカで流通した自由放任の経済思想や社会的ダーウィニズムと結びつくことによって、経済的な「勝ち組」の自己正当化の論理としての機能を強めていく（Beder 2000; Bernstein 1997）。この考えによれば、個人的な経済利益の追求は社会の進歩に貢献するものである。巨富の獲得は、単なる

自己利益の追求にとどまらず、「勤勉な労働」をつうじて社会貢献をなしたことの証として正当化される。さらに、経済的に成功することは、勤勉かつ有能で人格的にもすぐれた人間であるということの証明にもなる。ピューリタンにとって「救済の証」という意味あいを持っていた「勤勉な労働を通じた経済的成功」は、アメリカで世俗化し、「社会貢献をなしたすぐれた人間であることの証」となったのである。

この労働倫理は、貧困や失業に陥った人々のなかに「勤勉さの欠如」を見出し、彼らに「怠け者・努力不足」というスティグマを付与する価値観とコインの表裏の関係にあった (Beder 2000)。このロジックは、近年の日本で台頭しつつある「自己責任論」に酷似しているといえる。この考えによれば、フリーターやワーキングプア、失業者らは、「彼らが今の地位にあるのは本人の能力不足・努力不足である」とみなされる。彼らが正社員になるために「スキルを磨け」「もっと努力せよ」と主張する「自己責任論」が人々の間に浸透しつつあるとすれば (湯浅 2008)、日本社会においてもまた、経済的上層の自己正当化のロジックとして、労働倫理が階層性を帯びていく可能性があるだろう。

日本社会に目を転じてみても、「仕事への献身」(尾高 1970) や「職業を通じて人格を陶冶していく」(島田 1990) という禁欲的な職業倫理が伝統的に存在していたことが指摘されている。しかしここでは、職務そのものへの献身よりも、日本的経営論において議論された、「集団に対する献身」という視点を取り上げてみよう。日本的雇用慣行こそが、日本人の勤勉な労働を可能にしているという議論は、日本的経営に肯定的な立場であれ否定的な立場であれ、共通してみられる主張であったからである。

日本的経営に批判的な立場では、日本人の勤勉さは、内発的なモチベーションに基づくものというよりは、「強要された自発性」を促す企業支配による部分が大きいとみる (熊沢 1981[1993]; 鈴木 1994)。長期安定雇用は、個人が組織を移動できる可能性が低いことを意味する。勤め先を変えるという選択肢がほとんどない以上、勤め先からの要求には多少の無理をしてでも応えざるを得ない。それがエスカレートすることで、過労死のような悲劇も生じるのだとされた。

これとは逆に、日本的経営の機能性を評価する立場からは、良くも悪くも日本企業と社員の利害が一致しているという点が強調される。そのことによって、労働者の忠誠心や高い労働倫理、労働義務感を引き出すことが可能になっているというのである (Whitehill 1991; Fukuyama 1995=1996)。典型的なのは、たとえば以下のような言説である。

日本では終身雇用が生産性も労働倫理も損なっていないこと、そして実際にはきわめて強力な労働倫理と両立できることは、日本社会における互恵的義務の力を証明するものだ。なぜなら、暗黙の終身雇用契約には、安定した雇用と着実な昇進の見返りとして、社員は会社に最大の努力を提供するという取り決めが一部含まれるからである。つまり、会社が自分の長期的な幸福を守ってくれるから、社員は会社のために最善を尽くしたいと思うのだ。義務感とは正式なものでも法的なものでもない。完全に内

面化された把握しがたい社会化の一プロセスなのである。(Fukuyama 1995=1996: 287)

もちろん、日本企業が「終身雇用」であるというのは俗説である。この言説が当てはまるのは雇用労働者のごく一部、すなわち大企業に勤める男性の正規雇用者のみでしかないことは、くり返し指摘されてきたとおりである(尾高 1984; 野村 1994)。にもかかわらず、高度成長期から安定成長期にかけての比較的良好な経済状況のもとでは、長期安定的な雇用関係の維持がある種の「心理的契約」として人々の間でリアリティをもっていたのである。企業組織と社員の間で結ばれる相互期待としての「心理的契約」は、雇用の長期安定に限らない。昇進の見込みや、賃金・人事評価についての公平性、福利厚生の実施といった様々な側面に及んでいる。

しかし、日本経済が長期低迷期に入った 1990 年代以降、企業組織の側がこれらの「心理的契約」を十分に履行できなくなっている。服部 (2013) では、企業組織側の契約不履行に対して、社員の側が情緒的コミットメントを低下させる、「離職意図」を高める、企業への期待水準を下げる、仕事の履行水準を下げる、転職する、といった対応をとることが明らかにされている。この結果は、企業組織との互恵的義務によって支えられていた日本人の労働倫理が、近年になって低下している可能性を示唆しているように思われる。

日本人の勤勉さのルーツを、長期安定雇用が形成された戦後ではなく、もっと以前の近世に求めた議論もある (Bellah 1957=1996; 山本 1979[1984]; 1979[1995]; 島田 1990)。その多くは、欧米社会のプロテスタンティズムに相当する世俗内禁欲の倫理を日本にも見出すとして、江戸時代の鈴木正三の宗教思想や石田梅岩の商人哲学に注目するものであった。

なかでも島田 (1990) は、近世の職業倫理の基盤をなす仏教思想の影響について、近世よりさらに遡って論じている。「日本人の職業倫理のエートスを考察する場合、どのような宗教と思想がどこまで影響したかを特定することは非常にむずかしい」(島田 1990: 36) と留保をつけつつも、「縁」と「恩」の思想にもとづく運命共同体意識こそが、日本人の勤勉哲学や職業倫理の根底をなしていると指摘している。この意識を現代風に表現するなら、「縁」あって今の会社に入社させていただき、そこで「恩」を受けた以上は、会社のために一生懸命はたらくことで恩に報いなければならない」ということになるだろう。このような意識は戦後日本にも生きており、それが「会社への献身」を可能にしたというのである。

最後に、家族に対しての労働義務についてもごく簡単に触れよう。これを一言でいえば、「一家の稼ぎ手」として働かねばならないという「男らしさ」規範である (yankelovich 1974)。男が外で働いて稼ぎ、女性は家庭を支えるという性別役割分業のもとでは、世帯主である男性にとっての働く意味とは、家族を養うために頑張って収入を得ることであった。そのため、男性が失業して稼ぎを失うと、男として求められる義務を果たすことができなくなり、家族に対して引け目を感じ、自尊心を傷つけられることになる (McKee and Bell 1986; Turner, Bostyn and Wight 1985)。しかし、近年の日本の低階層において、橋本 (2006) が指摘するような生活苦を原因とする家族形成の困難が生じているとすれば、「低収入→結婚の困

難 → (男性稼ぎ主としての) 労働義務感の低下」という影響が生じている可能性も否定できない。

以上の理論的な背景を踏まえ、以下では、日本人の労働倫理 (労働義務感) が社会階層によってどのように変化しているのかを検証していくことにしたい。

3 — 使用データと分析方法

本稿では、日本人の労働倫理 (労働義務感) の変化を見るために、2000年に実施された「世界価値観調査」(以下、WVS2000と表記)と、2010年に実施された「社会階層と社会意識に関する全国調査」(以下、SSP2010と表記)の時点間比較をおこなう。具体的には、男性サンプルを対象に、「労働義務感」を従属変数にとり、年齢、学歴、職業、収入 (世帯年収および個人年収) を説明変数に投入した重回帰分析をおこない、2000年と2010年の時点間で、労働義務感の形成要因がどのように異なるかを比較する。

労働倫理 (義務としての労働) をはかる尺度として、「働くことは、社会に対する義務である」(5件法)という質問文を使用する。SSP2010は、郵送調査と面接調査と2回行われている。面接調査のほうは、25歳から60歳までと年齢層が絞り込まれた調査なので、WVS2000やSSP郵送調査を分析する際にも、条件を合わせるために同じ年齢層に絞って分析をおこなう。

この両調査を比較するうえで、留意すべき問題が2点ある。一つ目は、質問の選択肢が両調査で異なっていることである。そのために、単純集計の分布の違いを比較することができない。表1に、WVS2000とSSP2010の単純集計結果を示している。これを見ればわかるとおり、分布のバランスがかなり異なっている。WVSでは、選択肢のワーディングが「強く賛成」「賛成」となっており、もっとも強い義務感を示す「強く賛成」は14.9%にとどまっている。それに対して、SSP2010では、「そう思う」「ややそう思う」というワーディングを採用しており、もっとも高い義務感を示す「そう思う」に47.5% (郵送調査)、61.8% (面接調査)と回答が集中する結果になっている¹⁾。このように、時点間で分布の変化を見ることができないため、時点間比較は、他の変数との関連の変化に絞っておこなうこととする。

2点目は、サンプル数の制約による、年齢層ごとの分析をおこなう際の限界である。

表1 「働くことは、社会に対する義務である」の度数分布 (男性のみ、25-60歳)

WVS2000	強く賛成	賛成	どちらでもない	反対	強く反対	合計
郵送調査	14.9	45.1	31.7	6.3	2.0	100
SSP2010	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	合計
郵送調査	47.5	28.2	12.0	9.1	3.1	100
面接調査	61.8	21.7	9.4	4.8	2.3	100

単位%

WVS2000 のサンプル数は、25-60 歳の男性で 347 名であり、年齢層を細かく区切って分析しても、十分に信頼性のある結果が得られない。そのため、以下では、年齢層を 25-42 歳と 43-60 歳の 2 つに分けて分析するにとどめる。年齢の幅は若年層で 18 年、中高年層で 17 年ということになる。時点間比較は 2000 年と 2010 年の 10 年間隔であるから、10 年前に若年層に分類された年齢層の全てが、10 年後に若年層から退出して中高年層に入るわけではない。したがって、選択肢のワーディングの違いも含めて、厳密な意味でのコーホート分析をおこなうことが今回は不可能である。年齢効果はともかく、世代効果と時代効果の違いを厳密に識別することができない。以上のようないくつかの限界があるものの、そもそも時点間で計量的に比較可能な労働倫理の変数は決して多くないため、厳密な比較ではなくとも、先行研究で議論されてきた論点の一部を検証することには意味があるだろう。

4——分析1：労働義務感の規定要因の時点間比較

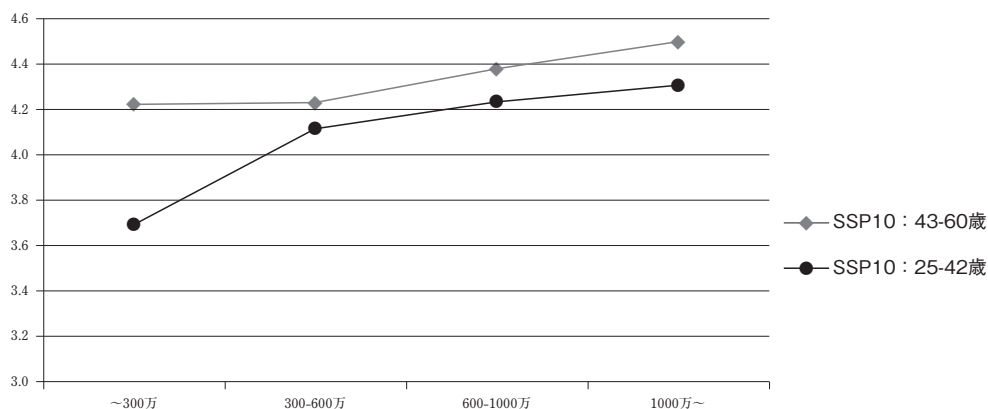
表 2 は、WVS2000 と SSP2010 の重回帰分析を行った結果を比較したものである。「全体 1」は、年齢、学歴（ダミー）、職業（ダミー）、世帯年収（ダミー）を投入した基本モデルである。WVS2000 と SSP2010 を比較すると、世帯年収の効果のみ、変化が生じていることがわかる。すなわち、SSP2010 では、世帯年収 300 万未満の低収入層で、労働義務感が有意に低くなっている (-.140***)。しかし、この変化は、WVS2000 の係数の 95% 信頼区間に収まる程度のものであり、時点間で有意な差は生じていない。

表2 労働義務感の規定要因の時点間比較（男性のみ、25-60歳）

	全体1		25 - 42歳		43 - 60歳		全体2:交互作用モデル	
	WVS2000	SSP2010	WVS2000	SSP2010	WVS2000	SSP2010	WVS2000	SSP2010
年齢	.195**	.133***	.050	.096*	.049	.064	.182**	.128***
初等学歴	.024	-.089**	.065	-.113*	.040	-.074	.050	-.091**
中等学歴	-.008	.038	.053	-.010	.002	.079	-.002	.039
高等学歴(基準)	---	---	---	---	---	---	---	---
上ホワイトカラー	.067	.037	.049	.043	.091	.031	.066	.041
下ホワイトカラー	-.001	-.003	.095	-.031	-.121	.023	.000	-.004
ブルーカラー(基準)	---	---	---	---	---	---	---	---
農業	-.021	.010	.036	.011	-.050	.014	-.015	.010
無職	-.158**	-.066*	-.078	-.007	-.214*	-.134***	-.149*	-.077**
世帯年収300万未満	-.013	-.140***	.066 (*)	-.257***	-.079	-.045	-.048	-.142***
300~600万未満	-.054	-.068	.118	-.081	-.147	-.082	-.033	-.079*
600~1000万未満	-.036	-.045	.139	-.057	-.107	-.064	-.003	-.055
1000万以上(基準)	---	---	---	---	---	---	---	---
年齢×300万未満							-.101 (*)	.128***
年齢×300~600万未満							-.114	.027
年齢×600~1000万未満							-.065	.036
調整済R2乗	.043**	.050***	-.036n.s.	.064***	.064*	.033***	.045**	.061***
N	347	1357	168	586	179	771	347	1357

***p<.001,**p<.01,*p<.05, (*) : 時点間で有意な差。表中の数字は標準化係数。

図1 労働義務感の平均値 (男性、世帯年収ごと)



次に、サンプルを25-42歳と43-60歳に分けた分析結果を示してある。これを見ると、全体1で確認された、SSP2010の低収入層における労働義務感の低下は、もっぱら25-42歳の若い世代で生じていることがわかる(-.257***)。そして、若い世代だけで比較した場合、WVS2000と比べて時点間でも有意なほどの大きな変化となっているのである。

最後の「全体2: 交互作用モデル」では、世代別に分けてみた規定構造の違いを、交互作用モデルで表現したものである。SSP2010では、「年齢×300万未満」の交互作用項が有意になっている(.128***)。これは、若年でかつ世帯年収300万未満の低収入層という2つの条件を満たしたときに、労働義務感が低くなることが示されている。

重回帰分析で得られた知見をグラフで視覚的に確認してみよう。図1は、男性の労働義務感の平均値をSSP2010データで世帯年収別にみたものである。なお、WVS2000では世帯年収の情報しか無いため、表1の時点間比較では示していないが、SSP2010には個人年収の変数も存在している。そのため、SSP2010のみ、世帯年収のかわりに個人年収を説明変数に投入したモデルも検討してみた。しかし、個人年収を投入したモデルでは、低収入層による有意な低下は見られなかった。

5 — 中間考察

分析1で明らかになったのは、男性若年世代の世帯年収300万未満の低収入層において、労働義務感が低下しているということであった。若年の低収入層で労働義務感が低下した理由としては、いくつかの可能性が考えられる。ここでは、考えうる解釈可能性として3つの仮説を提示し、次の分析に進むこととする。

仮説の提示の前に、もう一つの解釈可能性として、因果関係の向きに関する論点を検討しておこう。本稿ではこれまで、「低収入→労働義務感の低下」という因果の向きを前提に

議論を進めている。それに対して、「低い労働義務感 → 低収入」という逆方向の因果関係も考えたくなるかもしれない。つまり、労働倫理の低い人間が、勤勉でないがゆえに経済的に下降するという、社会ダーウィニズムや「自己責任論」が想定していたような経路である。しかしその可能性は極めて低い。なぜなら、もし労働義務感の低さが低収入に結びつくならば、それは世帯年収ではなく個人年収との関連で表れるはずだからである。しかし実際には、分析1の最後でも述べたように、個人年収ではなく世帯年収と関連していた²⁾。したがって、実際に生じているのは、あくまで低収入であることが労働義務感を低下させるという方向での因果であると考えることができる。

仮説1：家族形成の困難仮説

考える論点として、先行研究でも触れた家族形成との関わりがある。低収入層において、生活苦を原因とする家族形成の困難(橋本2006)が生じ、「低収入 → 結婚の困難 → (男性稼ぎ主としての)労働義務感の低下」という影響は生じているのだろうか。この論点については、今回の分析で検証することは厳密には困難と思われる。なぜなら、従属変数が社会に対する義務感を問うワーディングになっているので、「家族に対する(稼ぎ手としての)義務感」の有無が回答にあらわれているとは考えにくいからである。しかし念のため、既婚であるかどうか、子どもがいるかどうかでライフステージを分けた変数を投入し、家族を形成することが労働義務感に影響を与えるのかどうか、以下で検証することにする。

仮説2：低収入層の格差不満仮説

次に、若年低収入層が今の格差社会に不満を抱くようになったがゆえに、「社会のために」働くインセンティブを低下させているという可能性がある。この点について検討するために、次の分析では、格差意識の変数を投入する。結果の平等と機会の平等の2つの考え方に関する変数を投入する。加えて、格差に関わる公平感を問う項目として、努力は能力ではなく、「運やチャンス」によって世の中の成功が左右されると考える「ハプニング的成功観」の変数も投入する。

仮説3：低収入層の公共心低下仮説

3番目に、低収入層ゆえの生活条件がもたらす余裕のなさが、社会貢献志向、社会参加志向の低下に結びつき、それが「社会のために」働くという公共心の低下を招いている可能性も考えられる。この可能性を検討するために、「生活のゆとり」に関する主観階層および、社会貢献を重視する労働の価値志向の2つの変数を投入する。

次の節で、SSP2010 データに分析対象を絞って、上記の3仮説を検討していく。これらの変数のいずれが、世帯年収の効果を媒介するかによって、どの仮説がより妥当なのかの検証をおこなう。

6——分析2：労働義務感の規定要因の世代差

前節の中間考察で提示された3つの仮説を踏まえ、新たに7つの説明変数を投入する。詳細は表3に一覧表として示してある。まず、WVS2000との比較という制約のために投入することのできなかつた非正規雇用(ダミー)を投入する。次に、仮説1を検討するために、結婚と子どもの有無とでサンプルを分けたライフステージ変数を投入する。さらに、仮説2を検討するために格差意識とハプニング的成功観、仮説3を検討するために主観階層と社会貢献的労働志向の変数を投入する。これらの変数は、非正規雇用(ダミー)を除くと、いずれも低収入が労働義務感を押し下げる効果を吸収する媒介変数である可能性を想定したものである³⁾。なお、使用可能な説明変数の制約上、面接調査にサンプルを絞った。そのため、分析2のサンプルは分析1と比較して半分程度に落ちている。

表4は、新たに7つの説明変数を投入した重回帰分析の結果を示したものである。結果をみると、まず非正規雇用と労働義務感の間に有意な関連がないことがわかる。ライフステージ変数も有意な効果がなく、未婚であったり子どもがいないことが、労働義務感を低下させるわけでは無いことがわかる。

次に、分析結果から読み取れるもっとも重要な事実として指摘できるのは、モデル2で新たに投入したいずれの意識変数も、世帯収入が労働義務感に与える効果をほとんど媒介していないということである。モデル1とモデル2を比較すると、25-42歳の世帯年収の標準化係数の値は、新たな説明変数を投入しても、ほとんど低下していない(-.199*** → -.169***)。したがって、中間考察で提示した仮説1~3のいずれも妥当しなかったことになる。したがって、低収入層で労働義務感が低下するメカニズムの解明は、今後の課題として残される。

表3 分析に使用する新たな変数

変数名	質問文または変数の作成方法
非正規雇用(ダミー)	「臨時・パートタイム」「契約社員」「派遣社員」を1、それ以外を0と置いたダミー変数。
ライフステージ(ダミー)	未婚子なし、結婚経験あり子なし、結婚経験あり子あり。
主観階層	q14_e:生活全般のゆとり(5段階)(リード文:あなたはつぎのようなことがらについて、どの程度満足していますか)
結果の平等重視(格差意識①)	「q15_c:競争の自由をまもるよりも、格差をなくしていくことの方が大切だ」、 「q15_d:今後、日本で格差が広がってもかまわない」、 「q15_e:今の日本では収入の格差が大きすぎる」(すべて5段階、)の変数の向きを揃えたうえで3変数を足し合わせて作成(cronbach's $\alpha = .633$)
機会の平等重視(格差意識②)	「q15_b:チャンスが平等に与えられるなら、競争で貧富の差がついても仕方ない。」(5段階)
ハプニング的成功観	「q11_c:運やチャンスに恵まれること」(5段階)(リード文:今の社会で成功するためには、つぎのようなことはそれぞれどれくらい重要だと思いますか。)
社会貢献的労働志向	「q12_d:世の中のためになる仕事であること」(5段階)(リード文:つぎのような仕事に関することがらは、あなたにとってどの程度重要でしょうか。)

ただし、労働義務感と他の意識変数との関連が世代間で有意に異なっているものがある。したがって以下では、分析2で新たに投入した意識変数と労働義務感との直接的関連が、世代によってどう変化しているのかを確認したうえで、最後の考察につなげたい。主観階層（生活全般のゆとり）がある人ほど労働義務感が高いという傾向が、43-60歳の中老年層では見られるのに、25-42歳の若年層では見られない。これは若年層の主観階層の低さ（生活のゆとりのなさ）が労働義務感を低下させているという仮説3とは異なる結果である。

次に、結果の平等を重視するほど、労働義務感が高いという傾向が、いずれの世代でも見られる。同様に、機会の平等があれば格差拡大しても仕方ないと考える人ほど、労働義務感が強い傾向も、いずれの世代でも見いだされる。結果の平等を重視する再分配重視の価値観と、機会の平等を条件に格差の拡大を肯定する新自由主義的な価値観とは、一見矛盾するものである。そのどちらもが、労働義務感を高める効果をもっている。

表4 労働義務感の規定要因の世代差（男性のみ、25-60歳、SSP2010面接調査）

	モデル1		モデル2 ：全体	モデル2 ：世代別		モデル3 ：交互作用
	25-42歳	43-60歳	25-60歳	25-42歳	43-60歳	25-60歳
年齢	.101	.092	.123**	.069	.072*	.116**
初等学歴	-.049	-.020	-.037	-.077	-.010**	-.035
中等学歴	.034	.047	.064	.053	.065	.062
高等学歴(基準)	---	---	---	---	---	---
上ホワイトカラー	.026	.064	.047	.026	.053	.039
下ホワイトカラー	-.009	.055	.022	-.028	.058	.017
ブルーカラー(基準)	---	---	---	---	---	---
農業	-.020	.035	-.003	.011	.008	.007
無職	-.051	-.127*	-.070	-.043	-.101	-.079
非正規ダメー	.001	-.035	-.011	.019	-.036	-.002
世帯年収300万未満	-.199** (*)	-.003	-.086*	-.169** (*)	-.009	-.074
300～600万未満(基準)	---	---	---	---	---	---
600～1000万未満	.001	-.059	-.020	.029	-.056	-.014
1000万以上	-.005	-.024	-.040	-.043	-.052	-.047
未婚子なし	-.024	-.047	-.011	.039	-.040	-.006
結婚経験あり子なし	-.074	.040	-.005	-.018	.015	-.009
結婚経験あり子あり(基準)	---	---	---	---	---	---
主観階層：生活全般のゆとり			.094**	.021 (*)	.148**	.104**
結果の平等重視			.126**	.130*	.113*	.118
機会平等なら格差やむなし			.163***	.164**	.177***	.159***
成功観：運やチャンス重要			-.082*	-.180***(*)	-.010	-.070*
社会貢献的労働志向			.311***	.379***(*)	.244***	.294***
年齢×世帯年収300万未満						.082*
年齢×300～600万未満						-.003
年齢×600～1000万未満						-.007
年齢×主観階層：生活全般のゆとり						.076*
年齢×成功観：運やチャンス重要						.083*
年齢×社会貢献的労働志向						-.087*
調整済R2乗	.041*	.011 n.s.	.178	.237***	.113***	.193***
N	309	427	736	309	427	736

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, (*) : 時点間で有意な差。表中の数字は標準化係数。

ハプニング的成功観は世代間で有意な差があった。若年層では、成功するためには「運やチャンスに恵まれること」が重要というハプニング的成功観を持つ人ほど、労働義務感が低い傾向にある。最後に、労働義務感と仕事で社会貢献したいという価値志向との関連が、若年層でより強くなっている。年長世代でも、標準化係数で.244***の関連があるが、若い世代では.379***とさらに強く関連するようになっており、世代間で比較して有意なほどの大きな差となっている。

これらの労働義務感と意識変数との関連の世代差は考察に値するものであり、以下でその点について考察を行ないたい。

7—— 議論

本稿では、高度経済成長期から安定成長期にかけて、階層の上下を問わない勤勉な働きぶりが注目された日本人が、「一億総中流社会から格差社会へ」「日本の雇用のゆらぎ」と評されるような2000年代の社会変動の中で、その労働倫理をどのように変化させてきたのかを検討した。具体的には、労働を社会的義務として捉える「労働義務感」の強さが、社会階層によってどのように異なっているのかを、ランダムサンプリングに基づく全国調査であるWVS2000とSSP2010の時点間比較によって明らかにした。

その結果、SSP2010年調査において、26-42歳の若年男性の世帯年収が低い層で労働義務感の低下が確認された。この結果は、個人年収ではなく世帯年収との関連であったため、低い労働義務感を持つものが勤勉でないがゆえに低所得に陥るといふ、社会ダーウィニズムや「自己責任論」が想定するような因果関係としては解釈できない。同様に、非正規雇用と労働義務感との関連も存在しておらず、労働義務感の低い者が非正規に就くという因果関係も見いだされなかった。あくまで、低所得層の何らかの生活条件が労働義務感を低下させるという因果関係であると解釈できる。

続いて、中間考察で提示した3つの仮説を検証するために新たに説明変数を投入したが、いずれも世帯年収が労働義務感を低下させる効果をほとんど媒介せず、仮説はいずれも検証されなかった。しかし、主観階層（生活のゆとり）やハプニング的成功観、社会貢献的労働志向の3つの変数において、労働義務感との関連が世代間で有意に異なっていることが明らかになった。ここから若い世代では、「労働は社会に対する義務だ」という時の、「義務」の意味する内容自体が変化してきている可能性が考えられる。以下で、その可能性について考察してみたい。

まず、若い世代で、主観階層と労働義務感の関連が消失すると同時に、若年層でのみ、成功するためには運やチャンスが重要と考える「ハプニング的成功観」と労働義務感とが関連するようになっている⁴⁾。このことは、若い世代では、格差それ自体よりも、上昇移動のチャンスにかかわる認知のほうが、「社会のために」働くというインセンティブの喪失につながっているという可能性を示唆している。ハプニング的成功観は、能力や努力によ

らない「運やチャンス」こそが、成功するために重要だとみなす見方である。若い世代で現代の社会をそのように認識している人ほど労働義務感が低いという事実は、若い世代の一部で、「社会のために勤勉に働くことの報われなさ」の感覚が生じている可能性を示しているといえよう。このように考えると、「仮説2：低収入層の格差不満仮説」も完全に棄却されたとは言い切れない。

次に、若い世代では、労働義務感が社会貢献的労働志向と強く関連するようになっていく。これは、若い世代の労働義務感が、「社会に貢献したいかどうか」という個人の動機に大きく左右されるようになっていくことを意味する。企業組織とのあいだの互恵的な義務として労働が強く位置づけられていた時代であれば、個人の価値観や動機の如何にかかわらず、高い労働義務感が維持されるだろう。つまり、働くことが、企業組織と労働者との間の互恵的な義務としての性格を弱め、そのぶん、個人を起点とした意味をもつようになっている。その傾向が若い世代でより顕著に見られるということであろう。

今回の分析では、使用変数が仮説の検証に十分マッチしているとは言えない部分もあり、いくつかの解釈可能性を提示するにとどまった。同じ理由から、検証されなかった仮説についても、完全に棄却されたとも言い切れないところがある。また、若年層の低収入層でみられた、労働を「社会に対する義務」とみなす態度の低下は、それが直ちに「勤勉性の欠如」や「労働意欲の低下」を意味するわけではないことにも留意が必要である。だが少なくとも、若い世代で従来とは異なる新たな労働の意味が芽生えつつあることは確かなようである。労働倫理の変容の実態は、若い世代における低収入層の生活条件と価値観変化との交互作用として捉えていく必要があるだろう。

【付記】

- ・この研究は、SSPプロジェクト (<http://ssp.hus.osaka-u.ac.jp>) の一環として行われたものである。
- ・SSP-P2010 データの使用にあたっては SSP プロジェクトの許可を得た。
- ・SSP-I2010 データは、統計数理研究所共同研究プログラム (23-共研-4504) に基づき、SSP プロジェクトの許可を得て使用している。

〈注〉

- 1) 同じ SSP2010 年調査でも、郵送調査と面接調査で回答傾向がかなり異なっている。面接調査の方が、「そう思う」と回答する割合が高くなっている。調査モードによる回答傾向の違いについては、小林 (2013) によって実証的な検討がなされている。本稿の分析 1 では、調査モードの違いによる規定要因の違いは見られないことを確認したうえで、郵送票と面接表とをマージしたデータで分析を行っている。
- 2) また、労働義務感が収入に影響を与えるとすれば、「低い労働義務感 → 非正規雇用への就業 → 低い個人収入」という因果連鎖も生じると考えられる。しかし後の分析 2 の結論を先取りすれば、そもそも非正規雇用であることが労働義務感と関連を持たなかった。
- 3) ただし厳密には、説明変数に投入される意識変数は、従属変数に先行する要因であるとは限らず、因果関係として想定しうる条件を満たしていないことも確かである。分析 2 で行なわれる重回帰分析の解釈には、その点で慎重さが求められる。

- 4) ただし、主観階層と労働義務感の関連が中高年層でのみ見られた点は、世代効果ではなく年齢効果(加齢効果)である可能性も高い。今後より詳細な検討が必要であろう。

《参考文献》

- Beder, Sharon, 2000, *Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR*, London: Zed Books.
- Bellah, Robert N., 1957, *Tokugawa Religion*, Chicago: Free Press. (=池田昭訳, 1996, 『徳川時代の宗教』岩波書店).
- Bernstein, Paul, 1997, *American Work Values: Their Origin and Development*, New York, State University of New York Press.
- Dore, Ronald P., 1973, *British factory, Japanese factory: the origins of national diversity in industrial relations*, London: Allen & Unwin. (=山之内靖・永易浩一訳, 1987, 『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).
- , 2004, *New forms and meanings of work in an increasingly globalized world*, International Labour Organization (=石塚雅彦訳, 2005, 『働くということ——グローバル化と労働の新しい意味』中央公論新社).
- Fukuyama, Francis, 1995, *Trust: The Social Virtues and the Creations of Prosperity*, New York, International Creative Management (=加藤寛監訳, 1996, 『「信」無くば立たず』三笠書房).
- Franklin, Benjamin, 1818[1907], *The Autobiography of Benjamin Franklin*, New York: Macmillan (=松本慎一, 西川正身訳, 1957, 『フランクリン自伝』岩波書店).
- 玄田有史, 2001[2005], 『仕事の中の曖昧な不安——揺れる若者の現在』中央公論新社.
- 橋本健二, 2006, 『階級社会——現代日本の格差を問う』講談社.
- 服部泰宏, 2013, 『日本企業の心理的契約——組織と従業員の見えざる契約 (増補改訂版)』白桃書房.
- 間宏, 1971, 『日本的経営——集団主義の功罪』日本経済新聞社.
- 本田由紀(編), 2007, 『若者の労働と生活世界——彼らはどんな現実を生活しているか』大月書店.
- 岩間夏樹, 2009, 「新入社員の四十年——高度経済成長期からポスト平成不況期まで」小杉礼子編, 2009, 『若者の働きかた』ミネルヴァ書房, 161-184.
- , 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, 1977, 『日本的経営の編成原理』文眞堂.
- 城繁幸, 2004, 『若者はなぜ3年で辞めるのか』光文社新書.
- 小林大祐, 2013, 「SSP-P2010, SSP-2010I を用いた階層帰属意識の調査モード間比較」前田忠彦編 『統計数理研究所共同研究リポート 296 社会調査関連資源の利活用(2)～階層意識の調査などをめぐって～』統計数理研究所, 77-81.
- 熊沢誠, 1981[1993], 『新版 日本の労働者像』筑摩書房.
- Lincoln, James R., and Arne L. Kalleberg, 1990, *Culture Control, and Commitment: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- McKee, L., and C Bell, 1986, “His unemployment, her problem: the domestic and marital consequences of male unemployment”, Sheila Allen, A Walton, K Purcell and S Wood (ed.) *The experience of unemployment*, Basingstoke: 134-149.
- Meyer-Ohle, Hendrik, 2009, *Japanese Workplaces in Transition: Employee Perceptions*, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- 野村正實, 1994, 『終身雇用』岩波書店.
- Noon, Mike and Paul Blyton, 2007, *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*: 3rd edition, New York Palgrave Macmillan.

- 尾高邦雄, 1970, 『職業の倫理』 中央公論社.
- , 1984, 『日本の経営——その神話と現実』 中央公論社.
- 島田燐子, 1990, 『日本人の職業倫理』 有斐閣.
- 鈴木良始, 1994, 『日本の生産システムと企業社会』 北海道大学図書刊行会.
- Turner, R, A Bostyn and D Wight, 1985, “The work ethic in a Scottish town with declining employment”, Bryan Roberts, Ruth Finnegan, Duncan Gallie (ed.), *New Approaches to Economic life*, Manchester: Manchester University Press: 476-489.
- Weber, Max, 1920, *Die protestantische Ethik und der “Geist” des Kapitalismus, Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Bd. 1, SS. 17-206 (=大塚久雄訳, 1989, 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』 岩波書店).
- Whitehill. Arthur M., 1991, *Japanese Management: Tradition and Transition*, London and New York: Routledge.
- 山本七平, 1979[1984], 『勤勉の哲学——日本人を動かす原理』 PHP 研究所.
- , 1979[1995], 『日本資本主義の精神——なぜ一生懸命働くのか』 PHP 研究所.
- Yankelovich, Daniel, 1974, “The Meaning of Work”, Jerome M. Rosow (ed.), *The worker and the job: coping with change*, New York: Columbia University Press: 19-47.
- 湯浅誠, 2008, 『反貧困——「すべり台社会」からの脱出』 岩波書店.
- 米田幸弘, 2011, 「労働意識の階層分化——仕事のやりがいに注目して」『大阪大学大学院人間科学研究科紀要』 37: 61-75.

————— 【よねだ ゆきひろ・和光大学現代人間学部現代社会学科専任講師】