

日本人の労働観

——意識調査にみるその変遷*

清川雪彦・山根弘子

- 1 なぜ「労働観」が問われねばならないのか？
- 2 「労働観」に関する各種の調査
- 3 調査間の横断的比較(1978年)と時系列的変化
- 4 結 び

1 なぜ「労働観」が問われねばならないのか？

バブル経済の崩壊以降長引く不況のなかで、日本の経済成長を支えてきたとされる「日本的経営」に対する見直しの必要性が指摘され、その改善がなされつつある。この「日本的経営」は、メインバンク制や株式の持合い、系列関係など様々な制度によって特徴付けられており、なかでも長期安定的な雇用形態である年功序列制や終身雇用制度、あるいは企業による手厚い福利厚生施策や企業別労働組合など、労働市場における種々の「日本的雇用」慣行に大きな影響を与えてきた。しかし今これら戦後の日本経済を特徴付けてきた「日本的雇用」も、次第にその形態を変えつつある。

例えば、若年層におけるフリーターの急増や、中高年層での転職の一般化、また契約社員の増加や年俸制による雇用契約など、従来の枠組みには納まらない雇用形態が増加しつつある。加えて、企業内部においてはリストラが実施され、失業率も戦後最悪の5%に達し、景気回復の兆しもなかなか見られない。最早多くの労働者は、従来の長期安定的な雇用形態に安住していることはできなくなったといえよう。また企業の業績悪化や利潤優先のため、従来の福利厚生策も次第に減少・廃止されつつある。その上、高齢者の増加と少子化など将来に対する不安は加速する一方であり、個々の労働者にとって日本の労働市場の状況は、さらに厳しさを増しつつあるといっていよい。

このように外部環境が変化し、その影響が個々人に及ぶ中で、人々はこれらの変化に対応していなくてはならない。そうした状況下で各個人の「労働」に対する考え方、捉え方は変化しつつあるのだろうか。表面に現れる人々の行動を裏で支えているのは、個々人の意識である。制度面の変化や実物経済の変化とともに、個々の労働者は従来の日本的雇用慣行、日本的経営をどのように捉

* 本稿は、特定領域研究「経済発展における世代間の利害調整」(No.12123205)の一部を成すものである。
また本稿は清川雪彦・大場裕之[2003]の職務意識調査を補完するものとして、別途企画された。

えてきたのか、またその変化にどのように対応しようとしているのか。さらには現在の自分にとって、労働・仕事というものをどのように理解してきたのか、あるいはまたその捉え方は変化しつつあるのか、といった彼らの意識こそが注目される必要があろう。なぜならば変わりつつある制度の下で働くのは個々の人間であり、人々の意識の変容こそが、その制度の定着と効率性を支え、且つまた新たな制度へと変換されうる鍵を握るものに他ならないからである。

個々人の意識は、当然その個人の行動にも影響を与える。また逆に、経済水準や成長の持続などは、反対に人々の意識をも大きく変えうる。例えば戦争直後の日本が貧しかったときには、人々は食べることを第一義に働き、豊かになるにつれて、労働の意味や職場の人間関係の暖かさなどをより強く求めるようになったことも事実である。

それゆえ戦後日本の長い経済成長を通じ、人々にとって「労働」とはいかなる意味を持つものであったのかを捉えることは、今後の日本経済を占ううえでも重要である。より具体的には、戦後日本の主要な経済変化、つまり高度成長期(1955年～72年)や石油ショック、バブル経済期(1986年～91年)などをはさみ、日本人の「労働」に対する意識の変化がどのようなものであったのかを概観しておこう。すなわち制度面での様々な変化とともに、個々人の意識の変化こそが、今後の日本の労働市場の効率性を支えていく、もう一つの重要な鍵を握ると考えられるからである。

こうした変化を明らかにするため、まず我々の考える「労働観」を定義しておきたい。すなわち「労働観」には、労働の様々な側面に対する評価や考え方あるいは意識などが含まれるが、以下では次の3つの下位概念をもって構成されると考える。そしてそれら各下位概念にいささかでも関連する広義の「労働観」が、いかなる変遷を遂げてきたのかを明らかにしよう。

1. 「労働の本質・意義」に対する理解

人々にとって労働とは何か、なぜ働くのかなど、労働それ自体の意味や価値に対する捉え方。

2. 「労働倫理」観

労働に対する人々のあり方や、社会のモラルと労働の関係、あるいは家庭と仕事の関係、家庭と企業との関係など、人々と労働との関わり方に関する見方。

3. 「労働の環境」に対する見方

労働市場に対する見解、制度的側面や日本的雇用の捉え方、職場における人間関係など、通常経済学で取り上げられる広義の労働条件についての意識。

次の第2節では、上記のような「労働観」に関する調査として、どのようなものが存在するのかをまず紹介し、さらにそれらのなかから第3節で検討の対象として用いるいくつかの調査を選び出すこととする。そしてその第3節では、それらの調査を同一時点で横断的に比較し、回答結果に差異が認められるのか否かを検討した後、時代の推移に伴う労働観の変遷を明らかにする。最後に本稿全体を概観することを通じ、日本における「労働観」の特徴が明らかにされよう。

2 「労働観」に関する各種の調査

まず労働観をうかがい知ることが可能な調査として、戦後日本において、そもそものような調査が実施されてきたのかを振り返ることから始めよう。またその中から、ある程度の「労働観」に関する設問が含まれていること、複数時点にわたり継続的に調査がなされている時系列調査であること、さらに報告書などにより集計結果の内容に立ち入り可能であることなどを主たる要件として、次節の検討用に若干の調査を選び出すことも併せて行っておく。

以下我々は、先に定義した「労働観」を一部なりとも含む調査をできるだけ幅広く把握するため、日本の世論調査を網羅的に収集している『世論調査年鑑』（以下『年鑑』と略記）から、まず調査の対象領域を探った⁽¹⁾。なお同『年鑑』は、日本における世論調査の現況を把握し、一般の利用に供することを目的に、当該年度に実施された様々なテーマの世論調査を、年度ごとに広く取りまとめたものである(表2-1)。

表2-1 照会対象機関の種別とその数（平成12年度版による）

調査実施機関の種類	照会対象機関数
政府機関及び政府関係機関	149
都道府県・市町村、同教育委員会、同選挙管理委員会など	741
教育機関	243
マスコミ（新聞社・通信社、放送局）	185
一般企業	455
各種団体	224
専門調査機関	50
広告業	37
計	2084

注1）対象となる世論調査の範囲は、以下のように定められる⁽²⁾。

- 1）個人を対象とする調査で、調査対象者（母集団）の範囲が明確に定義されていること。
- 2）意識に関する調査であること。
- 3）対象者数（標本数）が500人以上であること。
- 4）調査票（質問紙）を用いた調査であること。
- 5）当該年度内に実施された調査であること（例えば、平成12年度版は、平成11年4月1日から平成12年3月31日の間に実施された調査を含む）。

注2）照会対象機関について。

- 1）大学：国公立大学は、人文社会科学系学部を有するもの、また私立大学については、人文社会科学系学部の総定員数が300人以上のもの。
- 2）新聞社・通信社：資本金1000万円以上で、従業員数100人以上のもの（日本新聞協会加盟社に限る）。
- 3）放送局：日本放送協会及び資本金5000万円以上で従業員数100人以上の民間放送局。
- 4）一般企業：従業員数5000人以上の各種企業、従業員数5000人未満で世論調査を行った主な企業。
- 5）各種団体：世論調査を行った各種団体。
- 6）専門調査機関：世論調査を行っている機関。
- 7）広告業：従業員数300人以上のもの。

注3）市（特別区を含む）の調査については、都道府県を通じて行われている。

-
- (1) 内閣総理大臣官房広報室『世論調査年鑑』昭和39年度版～平成12年度版より。なお『年鑑』発行以前の時期に関しては、内閣総理大臣官房広報室『世論調査一覧』(昭和22年～49年分までの情報を含む)、財団法人日本広報協会[1992]『世論調査報告書第1巻～第8巻』(昭和22年～28年の情報を含む)の2点によって補った。
 - (2) 詳細は『世論調査年鑑』各年度版「照会結果の概要」を参照のこと。

このように対象機関および対象となる調査には、いくつかの限定が付されていること、また各機関に照会表を送付し自己申告させる形式を採用しているため、脱落の可能性には留意する必要があるものの、当該年度に行われた各種世論調査の大部分が網羅されていると考えてよいであろう。そこでこの『年鑑』を遡及し、労働観に関する質問を含んだ調査を拾い出すことから作業を始めた。

A. 政府系機関による「労働観」の代表的な調査

いま表2-2のうち、我々の要件に合致する2調査を対象に、以下でその概要を紹介することとする。

表2-2 政府系機関により実施された労働観に関する代表的調査

		調査実施主体	調査タイトル
i)	省庁による調査	内閣総理大臣官房広報室 内閣総理大臣官房広報室 経済企画庁国民生活局	勤労意識に関する世論調査 ^{注A)} 国民生活に関する世論調査 ⁽³⁾ 国民生活選好度調査 ⁽⁴⁾
ii)	その他公的機関による調査	日本銀行情報サービス局 統計数理研究所 ^{注B)}	生活意識に関するアンケート調査 ⁽⁵⁾ 日本人の国民性調査
iii)	地方公共団体による調査 ⁽⁶⁾	岩手県商工労働観光部 栃木県生活環境部 文京区	岩手県女性労働実態調査 男女共同参画社会に関する意識調査 文京区高齢者実態調査

注A) 以下、内閣官房広報室「勤労意識調査」と略記。本文中も同様。

注B) 以下、統計研と略記。本文中も同様。

i. 省庁による調査

<内閣官房広報室「勤労意識調査」>

1966年に開始され、1992年まで不定期に9回実施された⁽⁷⁾。調査領域は1992年の調査では 1) 勤労観 2) 職業観 3) 企業観 の3領域が扱われている⁽⁸⁾。時系列的に固定されている項目は多くないが、直接「勤労意識」をテーマとしている調査であるため、本稿においても検討の対象とした。

(3) 1958年から毎年実施。現在および今後の生活についての意識、生き方・考え方、政府への要望、などが調査されている。

(4) 1972年に開始。毎年行われる、その時々特定のテーマに関する調査と、3年ごとに行われる時系列調査とがある。時系列での追跡は可能であるが、我々の関心対象である「労働観」に関しての設問が6問と少ないため、その利用を断念した。

(5) 1993年以降毎年実施。『短観』とは異なり、生活者の意識・行動をうかがう世論調査として行われてきた。調査開始から間がないため、今回の利用は見送らざるを得なかった。

(6) 『年鑑』1999～2000年度版掲載分のみ記載。

(7) これらの調査は、調査タイトルが多少異なっているものの、同じ調査主体によって行われており、それぞれの報告書の中でも相互に言及されていることから、同じ調査系列としてまとめることにした。

(8) これら調査領域は、調査ごとに多少の変更がなされており、それに伴って質問項目の変更も見られる。

ii. その他公的機関による調査

<統数研「日本人の国民性調査」>

1953年(昭和28年)から5年ごとに行われており、1998年の第10回調査が最新の調査である。原則として質問文は固定されており、調査領域は、1)個人的態度 2)宗教 3)子供・家 4)身近な社会 5)男女の差異 6)一般の社会問題 7)政治的態度 8)日本人・人種である。国民性の研究が主たるテーマであるため設問は広範な分野にわたっており、直接「労働観」を扱う設問は少ないように感じられる。だが直接に触れられていなくとも、これらの設問から、人々の「労働観」の背後にある考え方、物事の捉え方を窺い知ることができよう。また調査開始が1953年と早いことから、戦後日本人の労働観の変遷をたどるうえで非常に貴重な調査であると考え、検討の対象とした。なおこの国民性の調査結果については、これまでに多くの図書や論文が刊行されている⁽⁹⁾。

iii. 地方公共団体による調査

調査目的が、女性労働の実態や男女共同参画社会に関する意識調査、あるいは都市生活や働く女性等々に特定されている調査が多い。『年鑑』を概観する限り、定期的に行われている調査は少なく、必要があるときのみ、その目的に応じ実施される調査が多いと考えられる。このため本稿で用いることはしなかった。

B. 各種団体による「労働観」に関する意識調査

ここでは『年鑑』に加え、『労働調査』掲載の調査にも触れることとする(表2-3)⁽¹⁰⁾。これら各種団体による調査の多くは、組合活動や労働条件の改善などに役立てることを目的に実施されたものである。そのため、母集団は各所属労働組合員の場合が多く、その時は結果を一概に一般化して考えることは難しい。しかし各職場における働きがいや職場生活・労働組合などに対する意識については、詳細に捉えられている調査が多い。それゆえ時系列的变化を追うことの出来る調査として、以下の2調査に絞って紹介することとする。

<生産性本部「働くこと」の意識調査>

1969年以降毎年実施されており、国立オリンピック記念青少年総合センターで毎年行われる「新社会人研修村」に参加した各企業の新入社員全員を対象とした全数調査である。新入社員の意識構造を分析・解明することを目的としており、調査領域は1)入社の動機 2)働く目的・態度 3)職場生活についての考え方 4)生きがいと余暇 5)国家・政府・社会・その他である。

母集団が新入社員に限られているため、他の調査でしばしば取り上げられる職務満足度などの項目は取り上げられていない。加えてその参加企業も無作為抽出ではないがゆえ、調査結果にはバイアスがあると思われる。だが1969年からの継続調査であることと、質問項目が固定されており時代を追っての変化が観察できることは、我々にとって大きなメリットであると考え、検討の対象とした。なお2000年以降も調査は継続されている。

(9) 統数研『第5 日本人の国民性』24-42頁参照。

(10) 労働調査協議会『労働調査』各号による。これらの諸組合による調査報告は、労働調査協議会『労働調査』に調査組合名と報告書名が記載され、労働調査協議会に問い合わせが可能である。

表2-3 各種団体による労働観に関する代表的な意識調査（1996～2000年）

調査実施主体	調査タイトル
日本生産性本部・日本経済青年協議会 ^(注A)	新入社員意識調査 ‘働くこと’の意識調査
東京商工会議所	今年新入社員の意識調査
日本労働組合総連合会	政治アンケート調査 生活アンケート調査 賃金制度調査 企業年金制度に関する調査
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 ^(注B)	生活実態調査 組合員意識調査（第1回～第13回） 職場の人間関係に関するアンケート
全国繊維産業労働組合同盟	ゼンセン同盟組合員意識調査
日本鉄鋼産業労働組合連合会	総合意識調査
全日本自動車産業労働組合総連合会	自動車総連組合員意識調査

注A) 現 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会。以下、生産性本部と略記し、本文中も同様。

注B) 以下、電機連合と略称。本文中も同様。

<電機連合「組合員意識調査」>

1969年に開始され、70年代にはかなり頻繁に実施されたのち、第10回調査以降は5年ごとに実施されている。1999年に実施された第13回が最新となる。調査領域はおおよそ1)生活階層意識 2)10年後の社会と暮らし 3)仕事のやりがいおよびキャリア志向、職場生活をめぐる意識 4)労働組合の機能と運営および期待・満足度 5)労使関係の展望についての5領域で構成されている。質問項目の継続性は低いが、日本的経営の特徴の1つである労働組合側による調査であり、個々の組合員にとっての組合と自己との関係、組合への要望などに関しては詳細に知ることができるゆえ、この調査もまた貴重である。

C. その他機関による「労働観」の代表的調査

一般企業、マスコミなどによって実施された主な調査が表2.4に与えられている。

表2-4 その他機関による「労働観」についての代表的な調査

		調査実施主体	調査タイトル
i)	一般企業、専門調査機関、 広告業の世論調査 ⁽¹¹⁾	(株) ライフデザイン研究所	サラリーマンの高齢期の就労と今後の キャリア設計に関する調査
		(財) 経済広報センター	第2回企業観アンケート
		(財) 生命保険文化センター	日本人の生活価値観調査
		(財) 日本青少年研究所	働くことと社会貢献に関する調査
ii)	マスコミによる代表的な 世論調査 ⁽¹²⁾	日本放送協会 ^(注A)	日本人の意識調査 ⁽¹³⁾ 日本人の職業観
		時事通信社	時事世論調査
		読売新聞社	読売全国世論調査
		毎日新聞社	「時事問題」に関する全国世論調査
		共同通信社	定例世論調査
		朝日新聞社	世論調査

注A) 以下、NHKと略記。本文中も同様。

i. 一般企業、専門調査機関、広告業の世論調査

表2-4に挙げた諸調査は、『年鑑』では質問票を入手できないものが多い。また継続調査である可能性は低いと考えられるため、その利用は見送ることとした。

ii. マスコミによる世論調査

我々が通常「世論調査の結果」として、最も頻繁に目にする調査である⁽¹⁴⁾。

＜NHK「日本人の職業観」調査＞

NHKが実施してきた各種世論調査の中で、労働観に関するものは、『年鑑』と『文研月報』で調べる限り⁽¹⁵⁾、表2-5にまとめた4調査のみと考えられる。

表2-5 NHKにより実施された労働観に関する主な世論調査

	調査タイトル
1967年	日本人の職業意識
1974年	日本人の勤労観
1978年	日本人の職業観
1987年	日本人の職業意識

これらのうち、調査報告書が入手可能なものは1978年の「日本人の職業観」調査のみである。他の調査は、『文研月報』から質問票や単純集計または概要は得られるものの、詳しい分析結果は入手できなかった。しかし同じ調査主体により実施された職業観に関する意識調査であるがゆえ、本稿でもごく簡単に言及しておくこととする。

D. 小 結

戦後の日本で行われてきた「労働観」を含む各種世論調査につき、『年鑑』を中心に各調査主体ごとに個別の点検を行った。その結果「労働観」に関する項目を含む調査は数多く実施されているが、そのうち次節の検討用に先の要件を満たす主要な調査は、次の5調査と思われる。

- 1) 内閣官房広報室「勤労意識調査」。
- 2) 統数研「日本人の国民性」調査。
- 3) 生産性本部「働くこと」の意識」調査。
- 4) 電機連合「組合員意識調査」。
- 5) NHK「日本人の職業観」調査。

そこでこれらの5調査を手掛りに、戦後日本における人々の「労働観」が、主要な経済変化を経ていかなる変容を遂げてきたのかを、次節で検討することにしよう。

(11) 『年鑑』1997～1999年度版記載分のみ。

(12) 『年鑑』1996～2000年度版掲載分のみ。

(13) 1973年から5年ごとに実施。1998年が最新。生活目標などの基本的価値観について、5領域に分けて調査。「労働観」に関する設問は少なかったため、利用を断念した。

(14) 新聞社・通信社による調査は、月ごとの調査など、本稿で取り上げた他の調査に比べかなり頻繁に実施されている。内容はその時々に関心事たる景気・選挙などが多い。だが1回に調査される項目数が少なく、継続調査も少ないため、本稿で用いる事はしなかった。

(15) NHK放送文化研究所『文研月報』(後続誌『放送研究と調査』)各号より。

3 調査間の横断的比較(1978年)と時系列的变化

A. 意識調査の横断的比較

一般に意識調査にあつては、質問文の表現や質問項目の順序・位置等により、その回答結果にはかなり大きな影響のあることが知られている。また自記式かあるいは面接調査かといった調査の形態によつても、ある程度異なってくることがよく知られている。さらに調査時点の社会状況や社会意識によつても、影響を受けることは、ごく自然なことといえよう。

しかしこうしたデリケートな問題以前に、調査の母集団・標本(サンプル)が異なれば、調査結果もまた異なることはいうまでもない。そこでいま我々は、次項(B)で上記5調査のなかの3調査(「勤労意識調査」「日本人の国民性」調査、「働くこと」の意識」調査)によつて、労働観の時系列的变化を分析する前に、まず同一時点(1978年)で、ほぼ同一内容をもつ質問に対する回答結果が、異なった母集団に対する意識調査では、どの程度異なるのかをごく簡単に確認しておく必要がある。

それゆえいま上記5調査の調査方法や母集団、サンプルサイズなどをごく簡略に整理しておきたい。まず調査対象(母集団および抽出標本)についてみれば、内閣官房広報室の「勤労意識調査」および統数研の「日本人の国民性」調査、ならびにNHKの「日本人の職業観」に関する調査の場合、いずれも20歳以上の全国民をその対象としている(ただし「勤労意識調査」では、職のある者のみに限定)。そして「勤労意識調査」の場合、第1段では確率比例抽出法により国勢調査区が抽出され、第2段ではそこから住民基本台帳に基づき調査対象となる個人が等間隔で抽出される層別2段抽出法が採用されている。「日本人の国民性」調査の場合にもほぼ同様で、第1段で市町村が、また第2段では選挙用の投票区が確率比例抽出される方式が採られている。そして第3段で選挙人名簿から指定数の個人が等間隔抽出される層別3段抽出法となっている。なおNHKの「日本人の職業観」に関する調査での標本抽出法は、無作為抽出であるという以上には詳細不明である。

他方、生産性本部の「働くこと」の意識」調査の場合には⁽¹⁶⁾、すでにも指摘したように、新入社員の研修会参加者全員を調査対象としている。もとよりこうした研修へ新入社員を派遣する企業は無作為に選択されているわけではないので、一定の性向をもつものと考えられよう。しかし参加者個人は、特定の年齢層に属するという点を除けば、より無作為抽出に近い結果になっていると想定される。

また電機連合の「組合員意識調査」にあつては、所属組合の半数前後が無作為に抽出され、さらにその組合内で組合員が無作為に選定されることが望ましいとされている。しかし組合自体が窓口となっているため、実際にはかなりバイアスのあるサンプルになっているものと思われる⁽¹⁷⁾。

なお次に調査方法とサンプル数にも簡単に言及しておけば、「勤労意識調査」と「日本人の国民性」調査ならびに「日本人の職業観」調査では、いずれも面接調査員による個人面接調査法が採用

(16) 日本生産性本部は、1955年設立の政府と経営者・労働組合の三者協同機関である。

(17) 電機連合は中立労連系であり、またユニオン・ショップ制が敷かれていることも、一応念頭においておきたい。しかし関係者からの聞き取りでは、再度にわたる無作為抽出とも、厳密に行われているようではない。

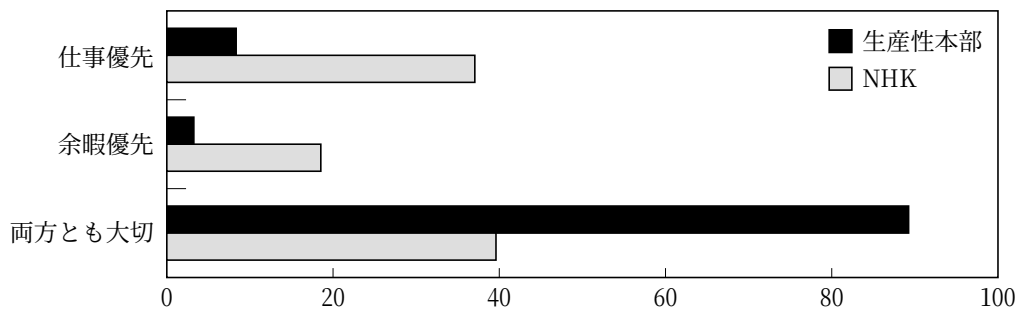
されている。それらの(有効)サンプル数は、例えば1978年の事例に即していえば、それぞれ4232と3945、2860にも及ぶ。

他方、「働くこと」の意識調査と「組合員意識調査」の場合には、調査票に対する自記式の回答方法である。前者ではその場での回収、また後者では郵便による電機連合への返送法が採られている。有効サンプル数は、78年時点で6940と4250である。今こうした調査対象や調査方法の差異を念頭におき、上記の5調査がともに実施された1978年度の調査において、内容が同一の質問に対する回答結果は、どの程度異なり得るのかを、以下簡単に確認しておこう。

a. 仕事と余暇の選択

図A-1に示されている2調査は、生産性本部の調査対象が、新入社員つまり若年層なのに対し、NHK調査のそれは、20歳以上の国民ゆえ幅広い年齢層が対象とされている。したがって図A-1に見られるような大きな差異は、主に年齢や家族構成(独身か否かなど)などの差を反映しているものと思われる。すなわち若年層では、常に仕事優先ではなく、仕事もレジャーも大事にしたいと考えていることが知られよう。このように同じ質問項目であっても、調査対象が異なれば、回答はかなり大きく異なってくることが、ここには示されている。

図A-1 仕事と余暇とのどちらに生きがいを感じているか？



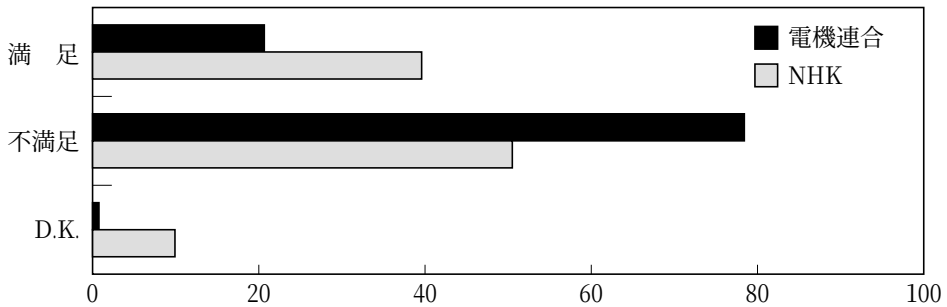
出所) 生産性本部「働くこと」の意識調査(1978年調査)、NHK「日本人の職業観」(1978年調査)より作成。

b. 仕事に対する満足度

図A-2に与えられている2調査では、まずNHK調査の母集団が20歳以上の全国民、つまり産業や社会的立場は全く限定されていないのに対し、電機連合の母集団は労働組合員のみ限定されていること、加えて電機連合の調査目的が、組合活動の資料を得ることであるため、調査票の全体的構成が、やや不満や批判が強調されやすい構造になっているのかもしれない。

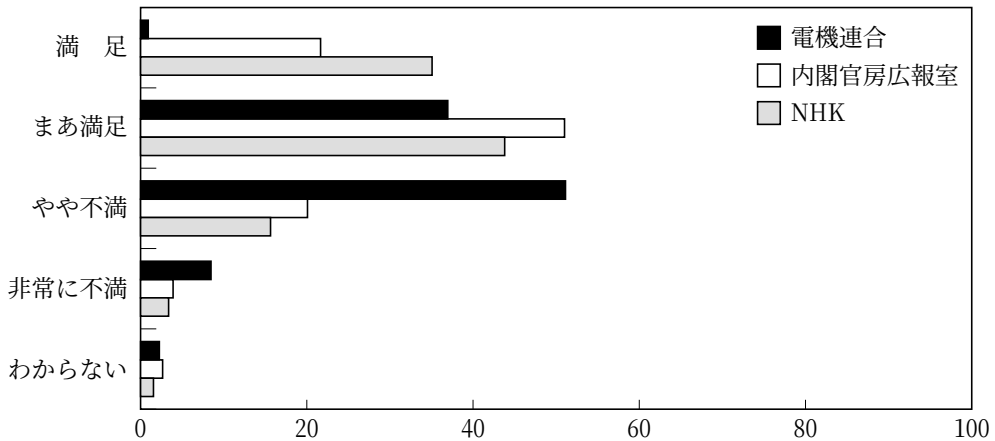
職業生活全体に対する質問でも、同様の傾向がみられることが、図A-3からも読み取ることができよう。ここではNHK、電機連合の2調査に、内閣官房広報室調査の結果をも加えて比較してある。電機連合調査において、不満がやや強く示される傾向がみられるのは、図A-2の理由と同様であろう。だが内閣官房広報室調査の母集団は20歳以上の有職者とされており、NHKの設定と大差ないにもかかわらず、NHK調査のほうが内閣官房広報室調査に比べ、「満足」を選択する傾向が強く、回答傾向にやや相違があることが観察できる。つまり意識調査の結果は、母集団の相違や調査方法ならびに質問の順序等々などからも、影響をうけることが認められるのである。

図A-2 収入について満足か？



出所) NHK「日本人の職業観」(1978年調査), 電機連合「第6回組合員意識調査」(1978年調査)より作成。

図 A-3 職業生活全般に対する満足度は？



出所) NHK「日本人の職業観」(1978年調査), 電機連合「第6回組合員意識調査」(1978年調査), 内閣官房広報室「勤労意識調査」(1978年調査)より作成。

c. 小 結

このように同じ年に実施された意識調査の同じ質問文に対する回答結果でも、各調査の回答傾向には、かなり大きな差異があることが確認された。つまり同一の質問といっても、その背後にある母集団や調査方法などには大きな相違があり、それらが回答結果の差に、かなり大きな影響を与えていると想定されうる。したがって一般に、似たような質問ではあっても、異なった調査間の比較に際しては、十分な留保が必要と思われる。それゆえ以下で我々は、上述のような相違点を十分に考慮のうえ、時系列比較が可能な3つの調査を通じ、労働観の変遷をごく簡単に辿っておきたい。

B. 労働観の時系列比較

すなわち人々の労働観が、時代の変化や経済的ショックによっていかなる影響をうけ、かつまたどのような変遷を遂げてきたのかを、第一節で定義した「労働観」の3つの下位概念に即して確認

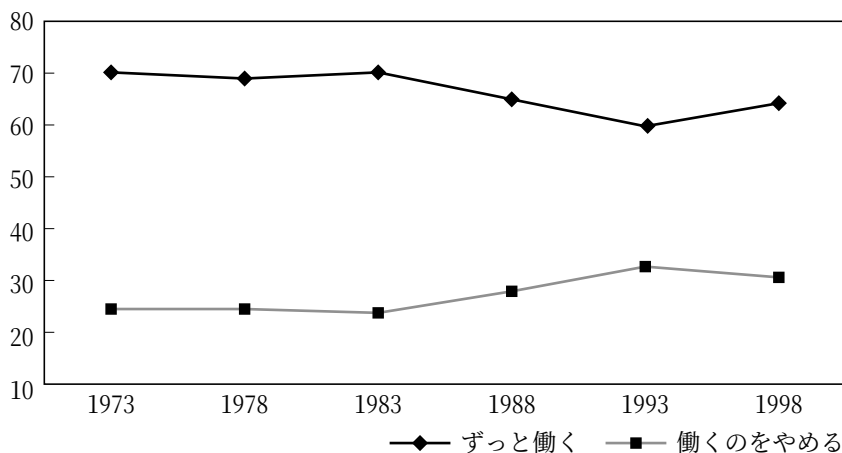
しよう。ただ上記の3調査は、すべてが定期的に実施されているわけでもなければ、また毎回必ずしも同一の質問文(その回答選択肢も同一)が反復されているわけでもない。そこで我々としては、まず「労働観」に深く関わる質問文をとりだし、それらが複数年度にわたってくり返し用いられている場合のみを、以下に取りあげた。そしてそれらの変化を3つの側面から整理することにより、70年代以降の日本人の労働観を跡付けておこう。

a. 「労働の本質・意義」に関する意識の変容

i) 働くのは経済的理由によるのか？

仮に働く目的が金銭を得ることのみにあるのであれば、もし楽に暮らせるようにさえなれば、働くことへの意欲は、減退すると想定されよう。つまり逆にいえば、働くことは生活費を稼ぐためだけの便宜的な手段なのか否かが、「日本人の国民性」調査では問われている。その結果は図B-1にも示されているように、経済状態とはかかわりなく、働き続けるとの意識が一貫して多数を占めている。すなわち金銭志向性は弱く、人々は何らか別の要因によって働いてきたと推測できよう。

図B-1 経済状態とは独立に働くことを続けるか⁽¹⁸⁾？



出所) 統数研「日本人の国民性」調査(1973, 1978, 1983, 1993, 1998年調査)より作成。

ii) 働く目的について

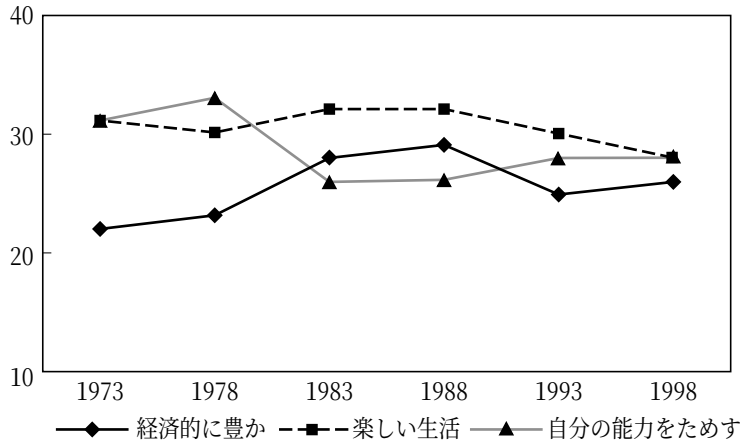
図B-2からも知られるように、労働の目的は決して金銭を得ることだけには限られず、それを通じて精神的な充実度の上昇や自己実現もが、同程度に意図されていることが確認できよう。その具体的内容について、「働くこと」の意識調査はより詳しく聞いている。いまこの設問では9項目の選択肢が与えられているが、回答は図B-2に採用した3つの選択肢に集中し、ほぼ同じ割合で選択されている⁽¹⁹⁾。つまり日本人の労働の目的は、ほぼこの3つの見方に集約されると考えられよ

(18) 原文では「一生楽に生活できるだけのお金がたまったら、あなたはずっと働きますか」となっている。

(19) 図B-2に用いた以外に、「社会的にえらくなる」「企業の発展のためにつくす」「社会の役に立つ」「自分なりに生きる」「その日その日をのんきに」「その他」が選択肢としてあげられているが、回答が5%未満であったため、図には用いなかった。

う。また各選択肢の増減傾向は、83～88年を一つのターニングポイントとしており、バブル経済の前後で人々の意識が多少変化していることを窺うことができる。

図B-2 働く目的は？



出所) 生産性本部「働くこと」の意識調査(1973, 1978, 1983, 1988, 1993, 1998年調査)より作成。

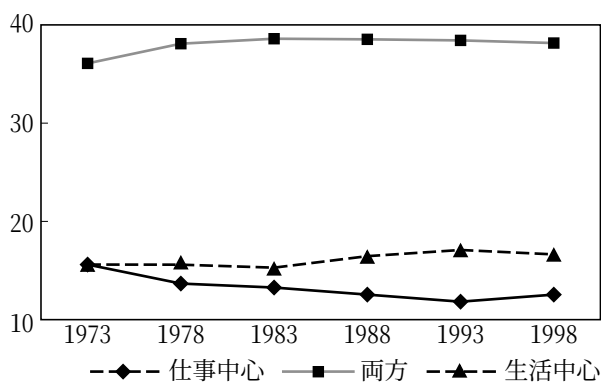
注) なお生産性本部による調査は毎年実施されているが、われわれの目的は経年変化をとらえることにあ
るため、他の調査にあわせて5年間隔でグラフを描いた。以下の生産性本部調査から作成したグラフも
同様である。

b. 「労働倫理」観の変容

i) 仕事と私生活の優先度

仕事と私生活とのバランスについての質問結果が、図B-3に与えられている。これによれば70年代初めにおいて、すでに仕事と生活とを両立させることが望ましいとされており、この傾向は時代を通じてほとんど変化していないこと、また高度成長期においてさえも、「仕事中心」主義の意識は少数派であったことが知られよう。つまりもともと仕事は、個人生活の中心とは意識の上では捉えられておらず、両立こそが望まれていたことが確認されうるのである。

図B-3 仕事と私生活のどちらを中心に考えるか？

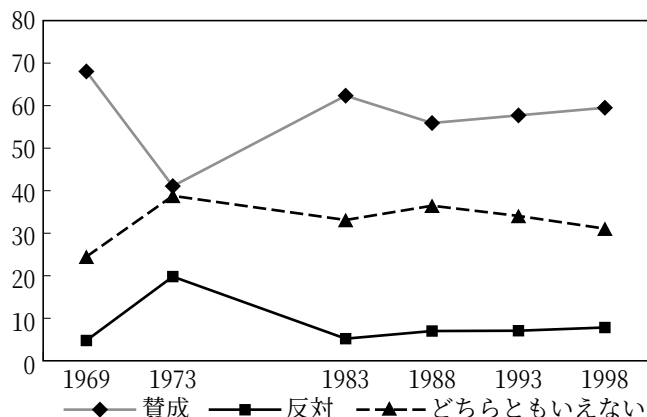


出所) 生産性本部「働くこと」の意識調査(1973, 1978, 1983, 1988, 1993, 1998年調査)より作成。

ii) 仕事と社会の関係

いま図B-4の結果は、人々が戦後一貫して、自らの労働の結果は、自分の生活とともに社会をも豊かにすると捉えてきたこと、またその捉え方も時代によって若干の変遷を遂げていることを示している。高度成長期を通じ、人々の社会との一体感は顕著であったといえよう。だがその後日本が豊かになるにつれ、成長し豊かになった経済の中で自分の働きが占める位置や役割の意識は、相対的にその比重を落とす。加えて自らの生活と比べ、社会ははるかに豊かになり、自らの労働と社会の豊かさとは「無関係」であると思う人々が増加した。しかし不況に陥った90年代において再び、自己の労働の社会への貢献に対する意識が復権しつつあることも読み取ることが出来る。

図B-4 自分の生活が豊かになることと、社会の富の増加は連結しているか⁽²⁰⁾？



出所) 生産性本部「働くこと」の意識調査(1969, 1973, 1978, 1983, 1988, 1993, 1998年調査)より作成。

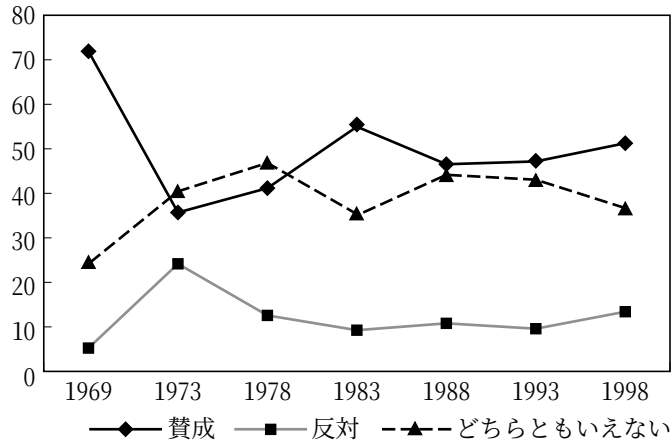
注) 1974-1979年度調査には、この質問項目はなかった。

さらに図B-5は、こうした傾向をより鮮明に示しているといえよう。高度成長期には、経済の発展と自分の生活が豊かになることは、ほぼ同値であった。しかし時代を経て、豊かな社会であることは自らの豊かな生活を享受する前提としつつも、次第に自己の生活レベルの上昇と経済発展との乖離が、少しずつ認識され始めてきたことをも示している⁽²¹⁾。

経済が大きく成長した結果、人々はもはや社会全体を捉えることが難しくなり、その中における自己の働きも相対的に小さくなりつつあることを自覚し始めた。そのため社会に対する関心は薄れ、代わりに家庭や生活の場など自分自身にかけがえのない場を求め、そこにより大きな重点を置き始めた可能性が指摘できよう⁽²²⁾。

(20) 原文では「働くことによって、自分自身の生活が豊かになるだけでなく、社会の富も増す、との意見に賛成か、反対か」となっている。

(21) 2001年清川雪彦・大場裕之による調査(2001年秋に実施された。以下「2001年3企業調査」と略称。詳しくは『経済研究』第54巻第4号(2003年10月)を参照のこと)では、「企業の主たる目的」は「会社自体の存続・発展」との回答がもっとも多く、管理者75%、労働者56%となっている。ただし若年労働者(40歳以下)で61%なのに対し、41歳以上では43%と低くなっている。

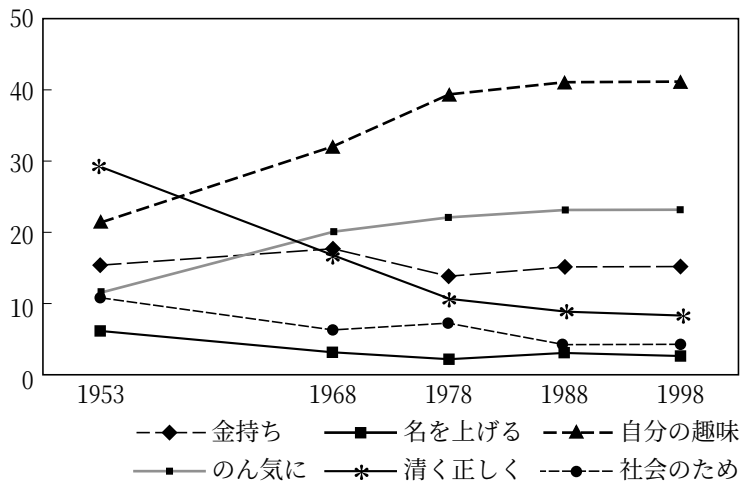
図B-5 経済の発展は、自分の生活が豊かになるための必要条件⁽²³⁾か？

出所) 生産性本部「働くこと」の意識」調査(1969, 1973, 1978, 1983, 1988, 1993, 1998年調査)より作成。

iii) 日常生活の目標・規範

人々の望む暮らし方や在り方は、戦争直後から高度成長期を通じ、特に大きな変遷を遂げたことが図B-6より知られよう。一部傾向の変わらない選択肢もあるものの、「清く正しく」・「社会のため

図B-6 どのような暮らし方を望むか？



出所) 統数研「日本人の国民性」調査(1953, 1968, 1978, 1988, 1998年調査)より作成。

(22) 「2001年3企業調査」では、「重要と考えられる生活」で、「家庭生活・個人生活」が管理者・労働者ともにもっとも多く選ばれており(管理者88%, 労働者81%), 「社会的活動」や「職場での生活・人間関係」はあまり重要視されていない。

(23) 原文は「経済(会社)が発展することは、自分自身の生活が豊かになるための前提条件、との意見に賛成か反対か」となっている。

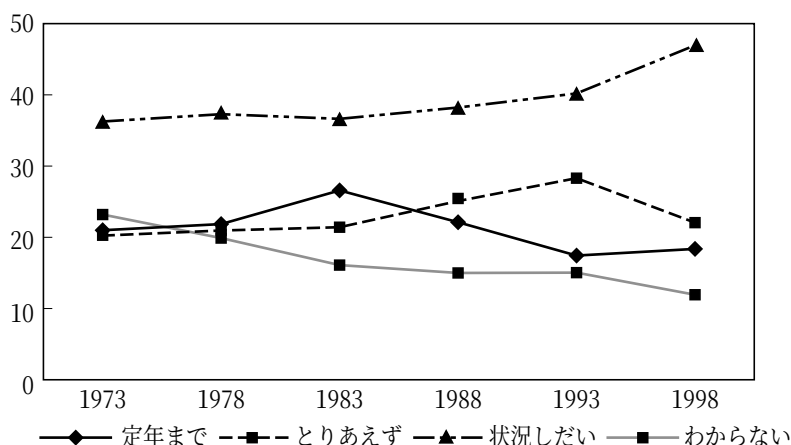
め」といった2つの選択肢の著しい減少，ならびに「自分の趣味」・「のんきに」といった生活態度が，調査開始時点に比べほぼ倍増していることは注目に値しよう。すなわち50年代には，社会倫理を重視する生活観または社会規範が存在していたが，時代を経て人々は自分自身がのんびりやりたいことをやれる生活を求める傾向が強まりつつあること，同時に他方，従来から金銭や名声を得ることならびに社会への貢献などは，あまり重要視されて来なかったことが指摘されうる。

c. 「労働の環境」に対する見方の変遷

i) 終身雇用制について

人々は現在勤めている企業で定年まで働くことは，従来からさほど望んではいなかったことが，図B-7で明らかにされている。高度成長期においてすら，すでに人々は1つの企業に勤め続けることそれ自体を，それほど重要とは捉えていなかったことが分かる。さらにバブル経済の崩壊を経て，この傾向は一層強まりつつあるといってよい。少なくとも意識の問題としては，これまで言われて来たように，終身雇用制は人々にとってそれ程強く望まれていたわけではないことが，ここからも窺えよう⁽²⁴⁾。

図B-7 現在の会社ですっと働きたいと思うか？



出所) 生産性本部「働くこと」の意識調査(1973, 1978, 1983, 1988, 1993, 1998年調査)より作成。

ii) 日本の経営について

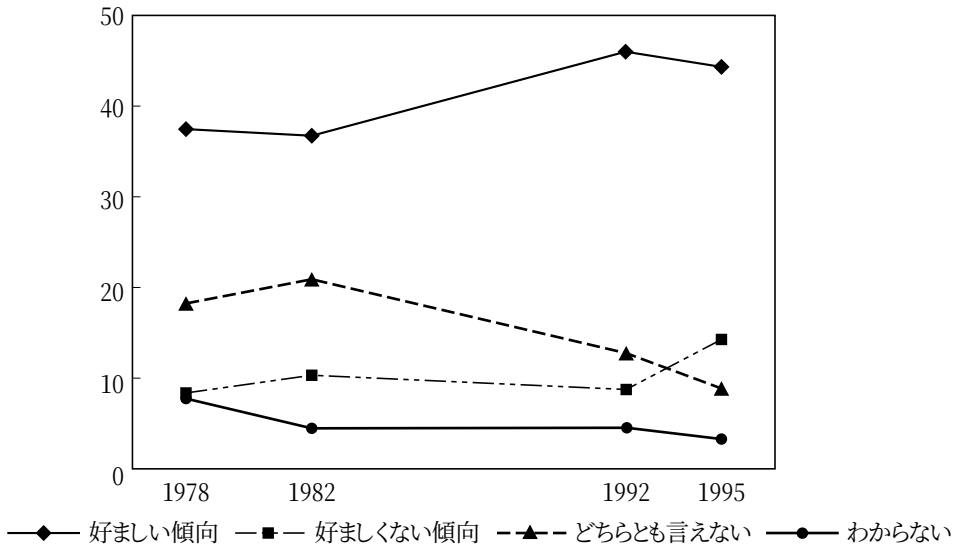
次にいわゆる「日本の経営」に対する人々の意識を考察するため，その代表的特徴としてしばしばとりあげられる年功序列的賃金制度と，会社に対する献身度(コミットメント)を取り上げる。

(24) 「2001年3企業調査」でも「定年まで働く」との回答は労働者で45%，管理者で37.5%となっている。労働者の内訳では，若年労働者が20%なのに対して，41歳以上の労働者の74%もの人々が「定年まで働く」と回答しており，管理者・労働者の別よりも年代の差が大きく影響していることが窺える。

ただし定年まで働くかどうかは別として，終身雇用制は，「従業員にとって好ましい」との回答が，管理者で65%，労働者で71%あり，特に41歳以上の労働者では87%にも上っている点も留意しておきたい。

コミットメントに関する調査結果は2時点分しか得ることができなかったが、日本的経営に直接関係する項目であるため、本稿での検討対象として取り上げた。まず賃金制度についてであるが、図B-8では70年代の後半、すでに労働者の過半は、年功序列制から能力給へのシフトを歓迎していることが示されている⁽²⁵⁾。つまり人々は高度成長期の終盤において、すでに年功序列的賃金制が淘汰される方向に向かいつつあることを、予期していたことが知られるのである⁽²⁶⁾。

図B-8 年功序列賃金制度から能力給への切り替えは望ましいか？



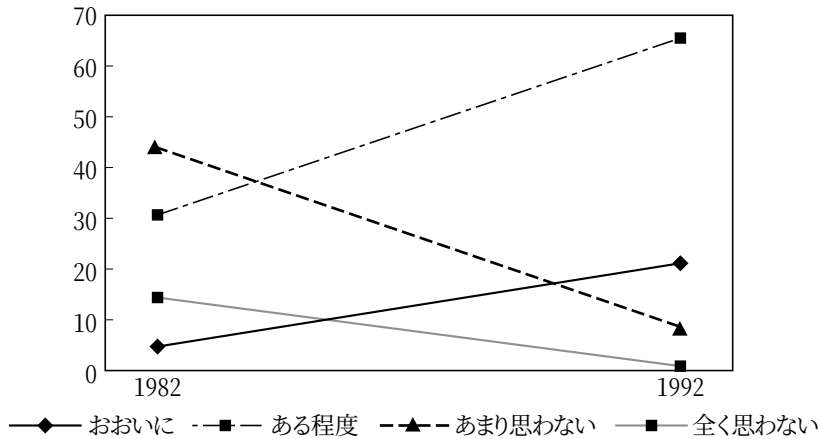
出所) 内閣官房広報室「勤労意識調査」(1978, 1982, 1992, 1995年調査)より作成。

さらに図B-9では、会社に対するコミットメントを、「どの程度尽くしたいか」との設問により検証すると、意外にも「尽くしたい」との回答が増加し、「尽くしたいとは思わない」は減少している。92年にはすでにバブル経済の崩壊は始まっており、会社の業績悪化や倒産などのニュースが耳に入るようになった時期でもある。つまりこうした意識の変化が生じた理由としては、当面転職などのあてがなければ、自己の生活防衛のために会社は必要不可欠な存在であり、その会社存続のため、懸命に働かざるを得ないとの意識変化が、生じた可能性が十分に考えられるといえよう。

⁽²⁵⁾ 「勤労意識に関する世論調査」によると、「年功序列制は企業・労働者双方にとってよい制度ではない」との回答が、1987年調査では16.3%、1992年調査で23.5%、1995年調査で27.9%であり、年を追って年功序列制を否定的にとらえる割合が増加しつつあることが示されている。

⁽²⁶⁾ 「2001年3企業調査」においては、「年功賃金は重要」との回答が管理者で15%、労働者で19%となっている。「能力給がよい」との回答は、管理者の65%、労働者の55%であり、また若年労働者の57%、41歳以上では78%となっており、ここでも能力給への選好の強さが特に中高年齢層で示されている。

図B-9 会社にどの程度尽くしたいか⁽²⁷⁾ ?



出所) 内閣官房広報室「勤労意識調査」(1982, 1992年調査)より作成。

d. 小結

以上戦後の日本における労働に対する意識を考察した結果、(1)従来から仕事を通して金銭や名声などを求める意識は弱かったことが判明し、(2)さらに仕事一辺倒の生き方は必ずしも望まれてはおらず、生活の一部としての仕事であったこと、(3)終身雇用制や年功序列的賃金制は、遅くとも高度成長期の終盤には、すでに人々から将来的には切り替わるべき制度として受け止められていたことなどが指摘された。すなわち日本における労働観は、必ずしも特殊日本的なものでもなければ、固定的なものでもなく、個々人のその時々を経済状態に応じ、最も好ましい制度が合理的に選択されてきたと結論づけられるであろう。

4 結 び

以上我々は、戦後日本において実施された「労働観」に関する様々な意識調査を概観してきた。一般に意識調査における回答は、母集団の設定やサンプルの抽出方法のみならず、質問の配置やインタビュー方法などからも影響を受け、調査結果に差異が生じるなど特有の難しさがあることが知られている。それらのことを考慮してもなお、戦後期を通じて日本人の労働観には、それ程目立った変化は確認されなかったといえよう。言い換えれば、前節までの考察から戦後日本人の労働観は、以下の4点に要約されうる。

- ・労働は、自己実現の1つの方法である。
- ・労働に際しては、自分に身近な世界を最も大切にする。

⁽²⁷⁾ なお1982年の質問文は「あなたは自分の生活を犠牲にしても会社などのために尽くしたいと思いますか、そうは思いませんか」、1992年は「あなたは、ご自分が勤める会社などのために、どの程度尽くしたいと思いますか」であり、表現に若干の違いがあることに留保を要する。

- ・その時々で自分に最も有利と考えられる働き方を選択してきた。
- ・いわゆる「日本的経営」はもともと、それ自体がいわゆる程好ましい制度とは捉えられてはいなかった。

労働することを通じ我々は、対価である賃金を受け取るだけでなく、達成感や満足・より高度な技術の習得など賃金以外の諸要素をも得ることができる。すなわち労働をすることは、社会の成員となり、かつ貢献し、それとの関わりを持つ。また各人の望む生活スタイルや自己像に向かって歩むことをも意味し、金銭志向性は日本人の場合、それ程強くないことが確認された。これらを総合的に解すれば、労働の本質は、自己実現の方法であると考えられていることが理解される。こうした労働の本質への理解は、戦後を通じ特に目立った変化は観察されなかったといっていよい。

次に労働倫理についてであるが、暮らし方の目標として、清く・正しくよりも、自分の趣味やのんびり暮らすことが圧倒的に選好されるようになったことは、道徳や社会正義など社会規範および倫理観が弱まり、人々は自分のまわりの世界だけと調和を保っていくことができればよいと考えるようになったことを意味している。

また仕事を通じた社会参画の意識は強い一方で、仕事と私生活の両立が重んじられている。従来から仕事中心の生活を望んだのではなく、理想としてはあくせくせず、自らの望むことができる生活が望まれていたのである。それにもかかわらず高度成長期からバブル経済期にかけて、「会社人間」や「猛烈サラリーマン」などの言葉に代表される私生活・家庭を犠牲にして仕事に取り組む姿が、日本の労働力の特徴として指摘されてきたこともまた事実である。戦後貧しかった時代には、社会および個人にとってその縮図たる「会社」が発展し豊かになることが、自らも豊かな生活を享受するための前提条件（そこには会社に対する強い帰属感が存在）であった。それゆえ猛烈に仕事に取り組んできたと解される。つまり仕事と私生活の両立という労働の在り方自体は、従来から求められてきた在り方であり、そこに変化はみられない。だがその実現に向け、私生活を犠牲にしなくともある程度の満足が得られるようになったことから、対処の仕方も大きく変化し、その時々状況に即した働き方が選択されつつあると考えられる。

最後に、与えられた労働環境に対する捉え方についても、一言言及しておこう。現実には終身雇用や年功序列（賃金・昇進）制など「日本的雇用」といわれる雇用形態が実施されてきた。すなわち人々がそれを受け入れてきた主な理由は、多くの企業で経営者側が積極的に採用しようとした形態であるだけでなく、人々もまた企業にそれなりにコミットしていたことに加え、年金制度などの社会政策面でも、当時の雇用制度のもとで最も有利なためであった。このため人々は自らにとって、より好ましい雇用条件が示されれば会社を移ってもよいと潜在的には考えていたものの、実際には一企業に勤め続ける事が最も有利であったがため、転職はあまりなされなかった。言い換えれば人々の意識の中で、「日本的雇用」という雇用形態自体が好ましいという意識は強くはなかったという結論と、このことは必ずしも矛盾するものではない。

なお最後に若干疑問として残るのが、「会社に尽くす」割合が増加している点である。労働が自己実現の方法であり、自らに最も有利な働き方を選択してきたことを念頭に置くとき、一見この回答は他の調査結果と斉合性がないようにも思われる。しかしその理由の一つとしては、バブル崩壊

後の厳しさを増す雇用情勢のもとで、会社が潰れず毎月給与をもらうためには、自分も努力し、会社のために働かなくてはならないという危機感の現れとの解釈が可能である。またもう一つの可能性は、個人にとって「会社」の意味付けが異なってきた可能性、つまり会社を自己実現の場と改め、捉え直すようになったと解することも、論理的には可能であるが、本稿ではそれ以上の結論は得られなかった。

そもそも「日本的経営」自体が、大企業中心に採用されてきた経営スタイルであり、中小企業にはあてはまらない概念である可能性も、ある程度否めない。いずれにせよ日本の経営の見直しは、バブル崩壊後の経済悪化に伴って急速に加速化されたが、それを裏打ちするかのような人々の労働に対する意識変化は、実は高度成長期の終わり頃からすでに始まりつつあったことが確認された。この意識変化がすでに起こっていたということこそが、現在進められつつある「見直し」が有効に働き、且つ前進させうる一つの力ともなっていると考えられるのである。

(きよかわ・ゆきひこ 一橋大学経済研究所教授)

(やまね・ひろこ 一橋大学大学院経済学研究科博士課程)

【参考文献】

江波戸哲夫 [2002] 『成果主義を超える』文藝春秋社。

関西大学経済・政治研究所 生活価値観研究班 [1976] 「日本人の価値観の構造と変容」『調査と資料』第20号。

機械振興協会 経済研究所 [1980] 『労働移動に関する調査研究』同協会。

厚生労働省(監修) [2002] 『厚生労働白書』ぎょうせい。

清川雪彦・大場裕之 [2003] 「『日本の経営』離れは若年層の個人主義化が主因か？—職務意識の世代間格差の検証—」『経済研究』54巻4号(10月)。

社会経済生産性本部・日本経済青年協議会 [1969-2000] 『「働くことの意識」調査報告書』各年度版。

隅谷三喜男(編) [1969] 『日本人の経済行動』東洋経済新報社。

全日本電機機器労働組合連合会 [1972] 『第2回組合員意識調査(組合員アンケート)—調査結果と解説』第20回定期大会資料(その2)。

— [1974] 『第3回組合員意識調査結果報告』第22回定期大会資料(その2)。

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 [1969, 1975-77, 1979, 1981, 1983, 1985, 1990, 1995, 2000] 『調査時報』72号(1969年11月), 114号(1975年5月), 123号(1976年5月), 131号(1977年5月), 150号(1979年6月), 166号(1981年6月), 181号(1983年6月), 200号(1985年6月), 244号(1990年6月), 276号(1995年6月), 313号(2000年4月)。

総理府国立世論調査所 [1992] 『世論調査報告書第1巻～第8巻』日本広報協会。

東京都情報連絡室 [1993] 『労働に関する世論調査』東京都情報連絡室。

統計数理研究所国民性調査委員会 [1961, 1970, 1975] 『日本人の国民性 第1-3(巻)』至誠堂。

— [1982, 1992] 『日本人の国民性 第4-5(巻)』出光書店。

内閣総理大臣官房広報室(編) [1965-2001] 『世論調査年鑑：全国世論調査の現況』(1964-2000年各年版)。内閣総理大臣官房広報室。

— [出版年不明] 『世論調査一覧』内閣総理大臣官房広報室。

— [1966] 『労働時間、余暇などに関する世論調査』内閣総理大臣官房広報室。

— [1971] 『勤労者の意識調査』内閣総理大臣官房広報室。

内閣総理大臣官房広報室 [1974, 1978, 1982, 1992] 『勤労意識に関する世論調査』内閣総理大臣官房広報室。

―― [1981] 『勤労意識・心身障害者の就業に関する世論調査』内閣総理大臣官房広報室。

―― [1981] 『勤労者の老後の生活設計に関する世論調査』内閣総理大臣官房広報室。

―― [1987] 『勤労と生活に関する世論調査』内閣総理大臣官房広報室。

―― [1995] 『今後の新しい働き方に関する世論調査』内閣総理大臣官房広報室。

日本経済研究センター [1978] 『現代の価値観』日本経済研究センター。

日本生産性本部・労働者意識総合実態調査委員会（編）[1972] 『「職業と生活」に関する意識』日本生産性本部。

日本放送協会放送文化研究所 [1968, 1975, 1987] 『文研月報』（1983年4月号より後続誌『放送研究と調査』）1968年1月号、1975年3月号、1987年12月号。

日本放送協会放送世論調査所（編）[1979] 『日本人の職業観』日本放送出版協会。

日本労働研究機構 [1994] 『ワーク・モチベーションの構造と変化―既存調査、理論・モデルからの検討』日本労働研究機構。

―― [1995] 『集団帰属意識の変化と職業生活―組織帰属意識研究のための理論と方法―』日本労働研究機構。

林知己夫・櫻庭雅文 [2002] 『数字が明かす日本人の潜在力―50年間の国民性調査データが証明した真実』講談社。

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』26巻4号。

労働大臣官房統計情報部（編）[1974] 『日本人の勤労観』至誠堂。



ディーセント・ワークをめざす ILO の近刊（英語版）

ご注文は、洋書店あるいは ILO 東京支局まで。

〒150-0001 渋谷区神宮前5-53-70 UN ハウス8F 電話03-5467-2701 FAX 03-5467-2700

A future without child labour 「児童労働のない世界」

児童労働の現状について世界の状況を報告し、各国がその撤廃に向けてどのような対策を実施しているのか、その最新情報を提供する。

2002年刊 138pp. 2,000円

第90回(2002年)ILO 総会議題報告書

Decent work and informal economy

「ディーセント・ワークとインフォーマル経済」

増大するインフォーマル経済の中身を検証し、現在欠落している権利の問題を提起し、社会保護の改善を議論する。より質の高い仕事を創出するために、教育・技能訓練、政府のガバナンスのあり方、企業文化、零細企業支援の重要性を説く。

2002年刊 129pp. 1,750円

第91回(2003年)ILO 総会議題報告書

Learning and Training for Work in the Knowledge Society

「知識社会で仕事をするための学習と訓練」

グローバル化の中で、個人を中心に据え、社会的パートナーが教育訓練の運営に関与し、誰もが生涯学習の機会を与えられる新しい能力開発のあり方が求められている。すべての人の雇用可能性につながる生涯学習と訓練政策の中身を検討する。

2002年刊 116pp. 2,000円

New Forms of Labour Administration: Actors in development

「労働行政の新しい形態：発展におけるアクターとして」

グローバル化、近代化、政治的・財政的制約の中で、経済社会発展に貢献する新しい労働行政のあり方を、ノルウェー、スペイン、中国、米国、ドイツ、香港、フランス、ベルギー等、27の事例から探る。

N. Lecuyer 編 2002年刊 370pp. 4,500円