

2013 年度 同志社大学大学院社会学研究科  
博士学位申請論文

# 現代日本の職業意識に関する社会学的研究

—— 職業社会学的観点に基づく実証分析 ——

山本 圭三



# 現代日本の職業意識に関する社会学的研究 職業社会学的観点に基づく実証分析／目次

## 第 I 部 日本における職業世界の現状

### 第 1 章 本研究のねらい

1 着眼点	
1.1 現代日本の労働者の現状	1
1.2 職業意識の変化	3
1.3 新しい動き	6
2 本研究の目的と基本方針	
2.1 本研究における議論の基軸	9
2.2 議論の方針：職業意識における「自由」と「連帯」	11
3 本論文の構成	13

### 第 2 章 現代大学生における職業的価値観の様相

#### ——構造と規定要因の検討

1 はじめに	15
2 本章における分析枠組	
2.1 職業的価値観の操作的定義と先行研究の概観	16
2.2 本章における分析枠組	17
3 職業的価値観に関わる要因の検討	
3.1 職業的価値観の設定	18
3.2 職業的価値観と就業に対する積極性	19
3.3 一般的な価値観と職業的価値観の関連	22
4 職業的価値観を生み出すもの	
4.1 社会的属性と職業的価値観	23
4.2 諸集団における経験と職業的価値観	24
4.3 職業的価値観の規定因	28
5 おわりに	30

### 第3章 現代大学生の職業選好

1 はじめに	33
2 職業選択に関わる先行研究	
2.1 職業選択理論	34
2.2 大学生の職業選択と職業的価値観	35
2.3 職業の分類について	36
3 分析に使用する変数の構造	
3.1 「就きたい」職業の構造と職業クラスタの設定	36
3.2 職業的価値観・職業条件志向の構造	41
4 職業選好の基盤	
4.1 属性・一般意識と職業選好	43
4.2 職業的価値観・職業条件志向と職業選好	46
4.3 職業選好の規定要因	48
5 おわりに	49

## 第Ⅱ部 職業における「自由」の新たな可能性

### 第4章 現代大学生におけるフリーター許容志向

1 はじめに	51
2 分析視角と本章における類型の設定	
2.1 分析視角：マートンのアノミー論	52
2.2 4 類型の設定	54
3 類型別に見た諸意識の違い	
3.1 就労意識の違い	57
3.2 将来観の違い	59
3.3 価値観の違い	61
3.4 各類型のプロフィール	63
4 おわりに	
4.1 「革新」的な存在が示す可能性	64
4.2 現代社会の規範から距離をとる人びと	65

### 第5章 フリーターおよび正社員の内部構成と意識

#### ——若年労働者における異質性の検討

1 はじめに	69
--------	----

2 一般的なイメージの確認	70
3 内部構成への注目	
3.1 分析の方針：地位・定職4類型を用いた検討	72
3.2 地位・定職志向4類型と従業上の地位との関連	75
4 フリーターおよび正社員の内部構成	
4.1 一般的なイメージの再検討	76
4.2 一般的価値観の違いと新たな解釈の可能性	78
4.3 実態面における違い	81
5 おわりに	83

### 第Ⅲ部 職業における「連帯」の重要性

#### 第6章 職業生活の充実の構造

##### ——職業の「共同性」に注目して

1 はじめに	85
2 本章の分析視角 ——職務における共同性への注目	
2.1 職務満足度研究における基本的な図式	85
2.2 「職場の人間関係」と共同性	87
2.3 本章で用いる新たな図式	88
3 基本変数の構造分析	90
4 職業生活の充実をもたらす要因は何か	
4.1 職務への満足をもたらす要因	92
4.2 幸福感をもたらす要因	95
5 職種ごとに効果の違いはあるか	97
6 おわりに	100

#### 第7章 職務満足度・幸福感に対する労働時間の影響

1 はじめに	103
2 先行研究の概観と本章における分析課題	
2.1 労働時間研究の概観と本章の位置づけ	103
2.2 本章における分析課題	105
3 職務満足度に対する労働時間の影響	
3.1 分析に使用するデータと変数	108
3.2 ブルーカラーにおける職務満足度と労働時間の関係	110

3.3 ホワイトカラーにおける職務満足度と労働時間の関係 .....	112
4 幸福感に対する労働時間の影響	
4.1 ブルーカラーにおける幸福感と労働時間の関係 .....	112
4.2 ホワイトカラーにおける幸福感と労働時間の関係 .....	114
5 おわりに .....	115

## 第IV部 職業人における「自由」と「連帯」のありよう

### 第8章 「理想の仕事像」の変容過程

1 はじめに .....	119
2 先行研究と分析の方針	
2.1 本章の議論にかかわる先行研究 .....	120
2.2 分析の方針 .....	121
3 用いるデータと理想の仕事像の基本的な分布 .....	121
4 年齢に伴う理想の仕事像の移り変わり	
4.1 年齢に伴った移り変わりの様子 .....	124
4.2 年齢に伴う移り変わりの背景 .....	127
5 おわりに .....	132

### 第9章 インプリケーションと今後の展望

1 多様な可能性の認識と柔軟な姿勢の必要性 .....	135
2 連帯の重要性と職業におけるやりがい .....	136
3 今後の展望	
3.1 本章で扱いきれなかった議論 .....	138
3.2 職業意識のより深い考察に向けて .....	139

## 文献

## 第 I 部

# 日本における職業世界の現状





# 第 1 章

## 本研究のねらい

### 1 着眼点

こんにちの人びとは働くことに何を求めているのだろうか。働くなかで、人びとはどのようにそれを達成しているのか。働くことによって、人びとはどのように満足や幸福を得るのだろうか。本研究は、職業意識に関するこのような問いについて、社会学的な立場から検討をおこなうものである。

#### 1.1 現代日本の労働者の現状

周知のとおり、現代の日本において労働者を取り巻く環境は決して良いものではない。図 1.1 は、1968 年から 2011 年までの完全失業率の推移を示したものであるが、図を見れば現代日本における労働市場の悪化がいかに深刻なものであるかがよくわかる。全体の失業率は 1970 年初頭からゆるやかに上がりはじめ、1976 年に初めて 2% を越えた後、1980 年代後半まで 2~3% の間を推移していた。しかし、1991 年以降に急激な上昇傾向があらわれ、2002 年には過去最高の 5.4% を記録した。その後若干の回復がみられてはいるが、それでも 4% を下回ることなく推移している。また、若年層においては状況がさらに深刻である。25 歳未満の人びとの失業率は 1996 年以降に急上昇しており、2000 年頃には 15~19 歳で 12% を超える値、20~24 歳でも 10% 近い値を示すほどにまでなっている。

こうした状況がもたらされた背景に、経済成長率の低下、日本経済の長期低迷があることは言うまでもない。ただ、景気以外にも失業率の動きと関わる要因があることも指摘されている。その 1 つが、産業構造の大きな転換である。戦後の復興期を経た後、「離農」が急速に進み産業の中心は第 2 次産業へと移行した。だが、さらにその後の 1970 年代以降には第 3 次産業の就業者の割合は急速に増加していった。現在では、サービス産業を中核として 6 割以上の労働者が第 3 次産業に従事するほどにまでなっている。これに対応するように職業の構成も大きく変化をみせ、かつては直接生産に関わる人びとがかなり多くの部分を占めていたが、時代が進むにつれてその割合は減少していった。そのぶん専門・技術、

管理、事務、販売・サービスなどに従事するもの、いわゆるホワイトカラー層が大部分を占めるようになった（図 1.2）<sup>1</sup>。70年代からあらわれはじめた失業率の変動は、こうした産業構造の転換を契機として起こりはじめたと考えることもできるという（大橋・中村 2004）。

図 1.1 完全失業率の推移（1968-2011年）

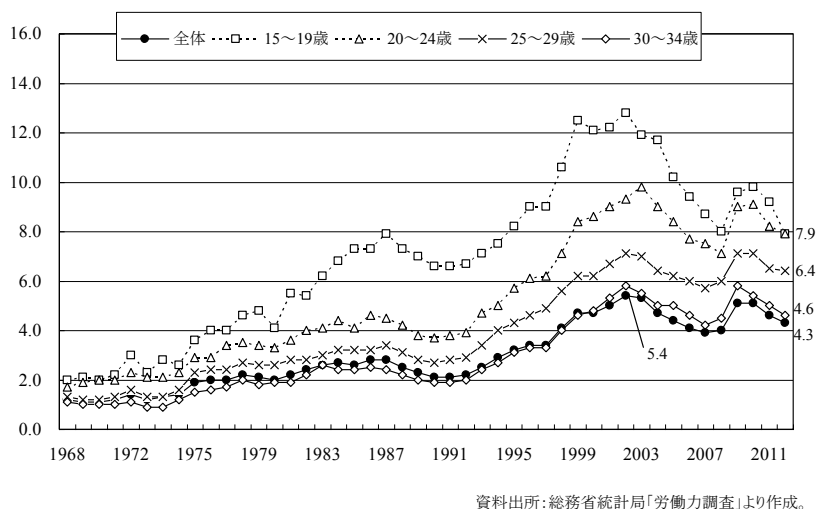
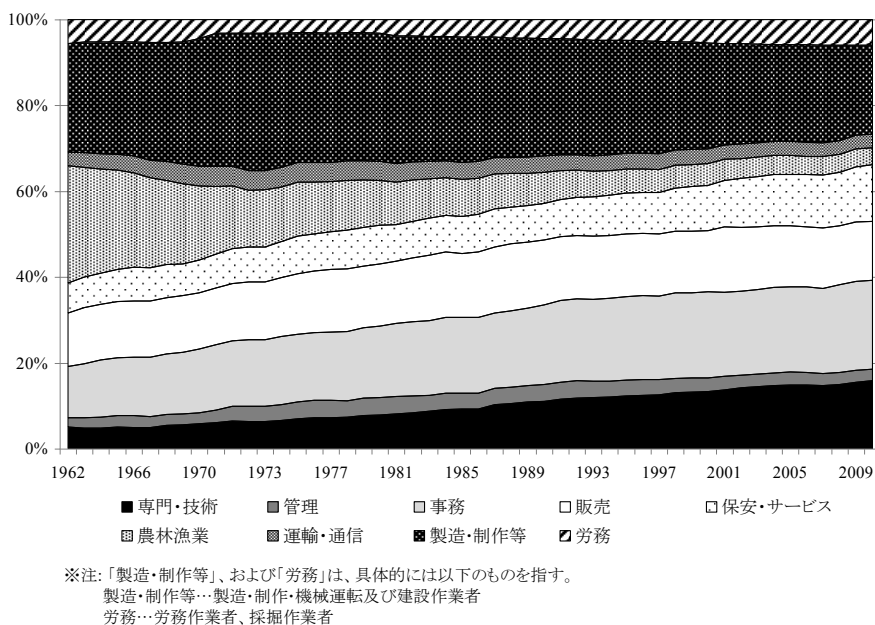


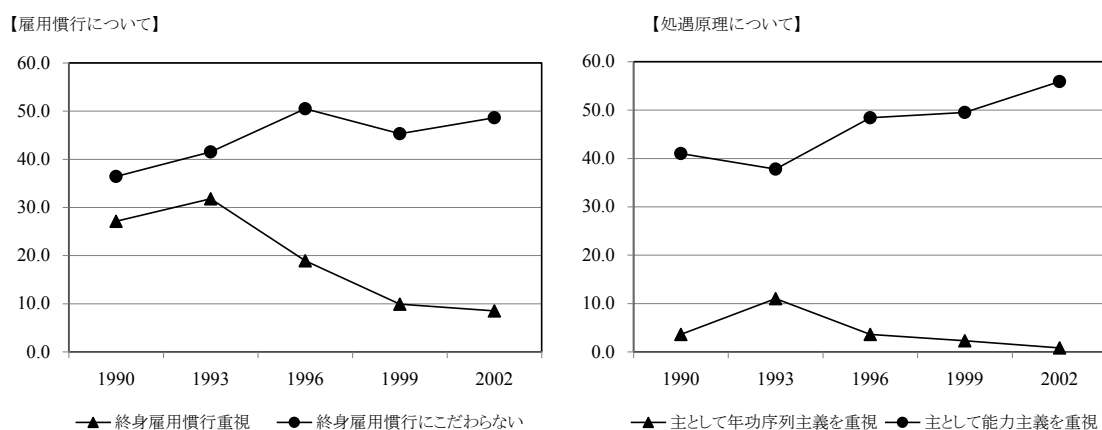
図 1.2 職業分布の時系列的変化（総務省統計局「労働力調査」より）



<sup>1</sup> 産業構造の長期的な変化に関しては、古郡（1997）などが詳しい。

さらに、日本的雇用慣行もまた大きな影を落とすと考えられている。不況・低成長状態が長期化することによって、企業は賃金抑制や雇用調整をせざるを得なくなる。このとき、終身雇用を1つの柱とする日本の雇用制度において優先的にとられた方針は、新規採用の抑制であった。中高年層の雇用を調整するのではなく、新規学卒者の参入を抑制するカタチで調整がなされたのである。若年層の失業率が他の年代に比べて大幅に上昇しているのは、こうしたことが原因だとも言われている（玄田 2001）。ただし、一方の中高年層が十分に守られているというわけでもない。景気後退に伴い、そもそも終身雇用慣行を見直す企業も増えた（図 1.3）。合理化を徹底するなかで、能力主義への転換をはかる企業も多くあらわれたのである。その結果、人員整理の対象となり、失業状態へと追いこまれる中高年層が増えることになったのもまた事実である。

図 1.3 雇用慣行・処遇原理の変化（1990-2002年）



資料出所：厚生労働省「雇用管理調査」時系列データより。

## 1.2 職業意識の変化

ところで、このような産業構造や日本的雇用慣行のあり方の変化が影響を与えたのは、失業率に限らない。労働者の職業意識もまた、これらに影響を受けて大きく変わっていった。

かつてゴールドソープらは、イギリスの豊かな労働者においては報酬を得るための手段として労働をとらえる手段主義的労働志向が典型的であることを指摘した（Goldthorpe et al 1968）。このとき、日本の豊かな労働者は対照的に「長期にわたってキャリアを向上させてくれる労働の見返りとして職場に奉仕する」という官僚主義的労働志向を示すことが指摘されていた（稲上 1981、佐藤 1982）。しかし、上述のような変化が生じる中で労働者の意

識もまた変化を遂げ、「職場への奉仕」といった思想は次第に人びとの間から徐々に忘れられていった。

図 1.4 会社に家族的な雰囲気を求める割合の推移（1973-2008年）

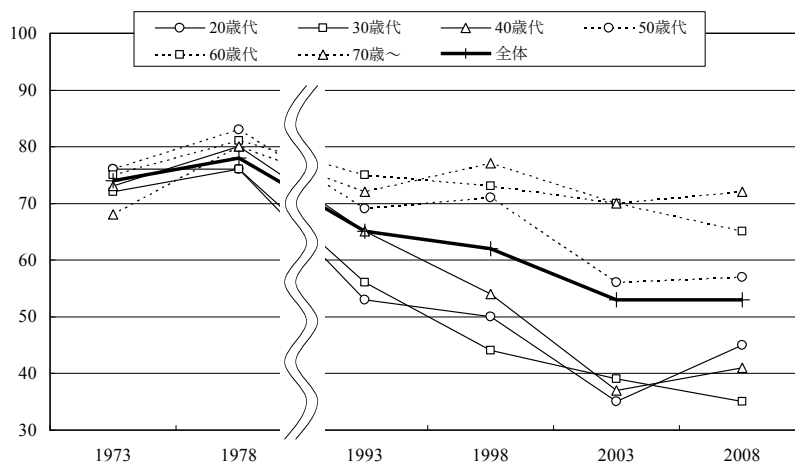


図 1.5 仕事以外での上司とのつきあいを肯定する意見の推移（1973-2008年）

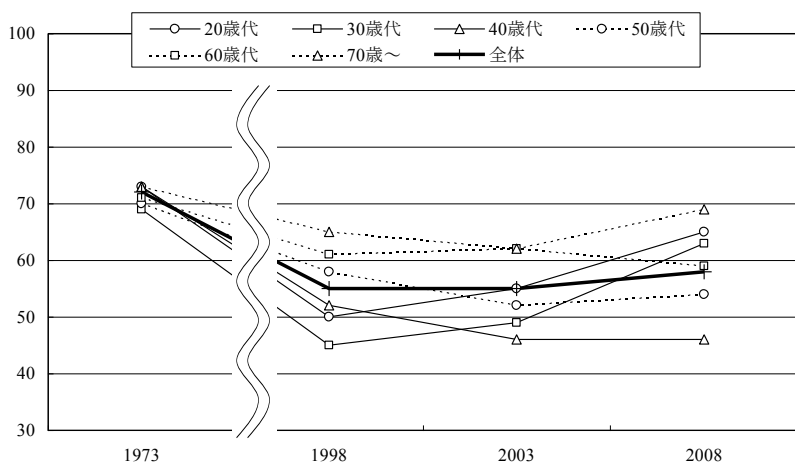


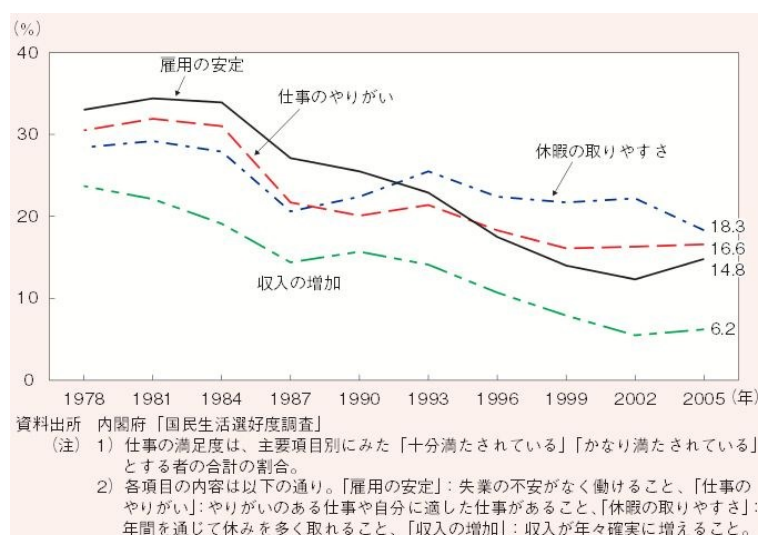
図 1.4、および図 1.5 は、会社における家族的な雰囲気、仕事以外での上司との付き合いについてそれぞれ肯定的な意見をもつ者の割合の推移を示したものである（統計数理研究所「国民性調査」のデータによる<sup>2</sup>）。どちらの図も、1970年代に比べ1990年代では肯定的な意見を示す者の割合が全体的に減っていることを示している。若い年代ではその傾

<sup>2</sup> 統計数理研究所「国民性調査」(<http://www.ism.ac.jp/kokuminsei/table/index.htm>)、および中村・前田・土屋・松本(2009)より。

向が特に顕著であり、肯定的意見の割合はかなり減少している。時代が進むに連れて、労働者にとって和気あいあいとした雰囲気や仕事外での付き合いなど、「仕事上での他者との関わり」はあまり重要なものだととらえられなくなっていったのである。

これに代わり人びとの主たる関心事となったのは、「労働者の主体的なあり方」であった。「長期にわたるキャリアの向上」が保障されなくなり（図 1.1、図 1.3）、労働者たちは職場に奉仕する理由を次第に失っていった。そのような人びとは、仕事においていかに「やりがい」を得るのか、仕事が自らにとっていかに意義があるかといった点に目を向けるようになったのである<sup>3</sup>。現在の書店等で「自己主張」「自分磨き」などを謳った仕事関連の書籍が多くを占めていることは、その1つの証拠だといえよう。

図 1.6 仕事についての満足度の推移（厚生労働省編（2008）第2-（1）-2 図より）



だが、このような変化がある一方で、労働者の仕事に対する満足度が年々低下していることも指摘されている。図 1.6 は仕事に関するいくつかの項目に対して、それぞれ「満足している」と回答した者の割合の推移を示したものである。図から、項目によって多少の高低はあるにせよ、すべての項目が 1978 年の水準を大きく下回っていることがわかる。

「雇用の安定」「休暇の取りやすさ」「収入の増加」に対する満足度が下がっていることについては、先に述べた失業の問題をふまえれば納得できる。不況・低成長状態が長期化

<sup>3</sup> 陣内（1975）は、1970 年代半ばまでにおこなわれた青少年の職業観に関する調査を整理するなかで、こうした流れの萌芽を見出していた。彼は 1975 年に発表した論文のなかで、以前までは支配的であった「集団主義的手段的（社会のためにつくすこと、など）」な職業観が衰退し、「自分の能力や適性を発揮する」という考え方が主流になってきていると指摘している。

することによって、企業は賃金上昇抑制・雇用調整・減量経営といった方針をとりやすくなる（梶瀧 1995）。具体的には人員整理、残業規制、臨時労働者の解雇、新卒採用の抑制・停止といった措置が採られることになるが、そのような措置が採られることは同時に既存の労働者たちに労働強化を強いることを意味する。それゆえ、労働者たちの満足度は押し下げられることになると考えられる。

それ以上に注目すべきなのは、「仕事のやりがい」に対する満足度も低下しているという事実である。図 1.6 では、他の項目と同じく「仕事のやりがい」の項目も、80 年代中番から 90 年代の間に満足度が低下していることが示されている。先に述べたように、労働者の関心事は、「職場にいかにか奉仕するか」というものから「仕事が自らにとっていかに意義があるかどうか」へと移っていった。にもかかわらず、その点についての満足も得られなくなっているのが現状なのである。

### 1.3 新しい動き

70 年代から 90 年代にかけて、「働くこと」に関する意識には以上のような動向があった。ところが、さらに後の 2000 年代には注目すべき新しい動きが見られる。

図 1.4 において、「全体」のグラフを見てみると 2003 年と 2008 年で「家族的な雰囲気」を求める者の割合はあまり変わらない。ただし、20 代、40 代に限って言えば、割合の上昇がみられる。このことは、その他の年代が全体と同じ動きかもしくは減少を見せていることと対照的である。似たような動きは、図 1.5 でも確認できる。図 1.5 において「全体」のグラフは、1998 年以降一定の水準を保っている。40 歳代、50 歳代、60 歳代は全体とほぼ同じ動きを示しているが、その一方で 20 歳代や 30 歳代では 2003 年、2008 年と顕著に割合が上昇している。つまり、90 年代までに比べ、2000 年代以降では若い年齢層において「家族的な会社の雰囲気」や「上司との仕事外での付き合い」に対して肯定的な意見を示す者が増えているのである。

こうした動きがみられていることは、現実の職場だけではなく社会的に重要な意味をもつと考えられる。それは、尾高邦雄の職業社会学的観点をふまえると明確になる。

職業活動によって人びとは衣食住の糧を得る。周知の事実であり改めて説明するまでもないが、尾高は職業のこのような側面のことを「生計の維持」と表現している。しかしながら尾高は同時に、職業にはこのような「生業」的なものだけではない側面もあると述べている。たとえば、すべての人間はそれぞれに備わる「個性」というものをもっている。本来的には、人びとはその個性に基づき、自らがよくなし得る仕事をもつことになる。言

い換えるならば、人はその個性を仕事においても余すことなく発揮することになるのである。尾高は、職業のこのような側面を「自己能力（個性）の発揮」と表現している。また、尾高は「職業は人びとが何らかの程度においてその社会的分担を果たし、社会に貢献する道（尾高 [1953] 1995: 34-5）」とも述べている。職業とは、社会において何らかの役割を担うことであり、その役割を果たすことで人間は他者のために何か役立つ存在となることができる。つまり、職業を得てそれに従事することによって、人は社会生活全体を構成する1人としての立場を確立することができるというのである。このような側面を、尾高は「連帯の実現」と表現している。以上のように整理したうえで、これら3つの要素はいずれも職業が「社会において職業たりえる」ために欠かすことのできない要件であると尾高は言う。職業によってはいずれかの側面が優位になることはあり得るとしても、現に職業として存在している以上これらの要素のどれかを欠くということとはあり得ないというのである（尾高 [1953] 1995）。

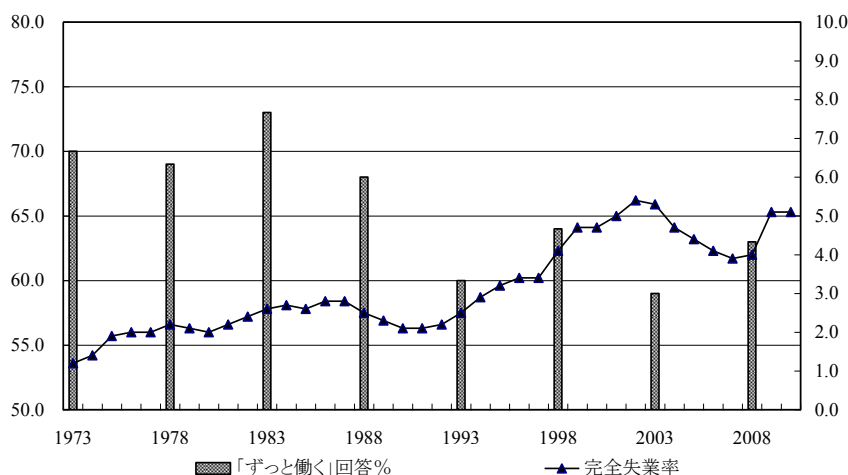
この話をふまえると、図 1.4 や図 1.5 で見られていたような新たなトレンドは、「連帯の実現」という第3の側面に関わるものだとみなすことができる。産業構造の大きな変化のなかで、労働者たちは恒常的な豊かさの保証を奪われた。危機的状況にさらされた彼らの目は「生計の維持」や「自己能力の発揮」といった側面に向けられることがほとんどであり、なかでも若い人びとにおいてそのような傾向が顕著であった。しかしながらここ最近では、他でもなくこの若い人びとが「連帯の実現」に目を向けている可能性が示唆されている。それゆえ、社会学的にきわめて興味深い事象であると考えられるのである<sup>4</sup>。

また、別のデータでも興味深い傾向が確認できる。統計数理研究所「国民性調査」の中では、「もし、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、それとも働くのをやめますか。」という項目についても隔年で訊ねられている。図 1.7 は、この項目に対し「ずっと働く」と回答したものの割合とともに、完全失業率の推移を示したものである。

---

<sup>4</sup> 尾高は職業の3要素について言及する際に、社会学的研究において重要になるのは「連帯の実現」に注目した検討であるとも述べている。社会学が「人間の共同生活がいかにして可能であり、いかなる理法にもとづいておこなわれているかを根本問題とする学問（尾高 [1953] 1995: 68）」である以上、最も重要になるのが第3の「連帯の実現」という要素だ、というのである。彼のこうした指摘からも、上述のトレンドが社会学的に考察しなければならない事象であると考えられる。

図 1.7 失業率と仕事に就くことへの意識の推移（1973-2010年）



「ずっと働きたい」という意見を示す者の割合は1983年から1993年にかけて減少するが、失業率の上昇と連動するかのようには、1998年には再び割合が上昇している。だが、2000年代以降は少し異質な動きを見せる。失業率の高まりは2000年代に入っても続き、2002年には過去最高の5.4%を記録するが、この頃には「ずっと働きたい」という意見が低下を見せる。その後の04年～07年頃には失業率が低下し始めるものの、「ずっと働きたい」という意見は増加している<sup>5</sup>。以前に比べれば仕事を失う可能性が下がっている、すなわち「仕事に就くこと」に対して執着する必要のない時期であるにもかかわらず、「ずっと働きたい」と考える人は増えているのである。この点からも、労働者にとって「職に就いていること」の意味が90年代と2000年代で大きく異なっていることが推察される。

## 2 本研究の目的と基本方針

「働くこと」に関する問題は、社会学においてはこれまで労働社会学、産業社会学、あるいは社会階層論の分野において主に議論がなされてきた。そうした研究から多くの知見が得られてきたことはいまさら言うまでもない。ただ、一方でこうした研究において「働くこと」が上述のような「職業」あるいは「職業生活」という広い観点から議論されることがあまりなかったのも事実である。そのようななか、上の新しいトレンドは、人びとの「働くこと」に関する問題について、「職業」という観点から改めて問い直す必要のあることを示していると考えられる。

<sup>5</sup> グラフには示していないが、こうした傾向は40代以下の若い世代において顕著に見られている。



本研究において、冒頭で述べたような問いを中心に議論をおこなっていくことにしたのは、以上のような背景があつてのことである。すなわち本研究では、これまで種々議論されてきた「働くこと」に関する問題について、「職業」あるいは「職業生活」という観点から総合的な検討をおこなう。なかでも働くことに関する意識、すなわち職業意識にまつわる種々の問題について上記の観点から議論を展開し、より多面的な理解の可能性について吟味していくことが大きなねらいである。

実際に論考を進めていくにあたって、本研究では次のような方針を採ることにしたい。

## 2.1 本研究における議論の基軸

上記の問題を考察していくにあたっては、まず「働くこと」「職業」そのものをどうとらえるのが問題となる。これについて、本研究では先にふれた尾高邦雄の職業研究を理論的なベースとする。少なくとも日本におけるこの種の研究において包括的な議論をおこない、かつ重要な知見を示しているのは尾高をおいて他にないからである。ゆえに、本研究では「社会生活を営む各人が、(1) その才能と境遇に応じて (2) その社会的分担を遂行し、そして (3) これから得られる報償によって生計を立てるところの継続的な勤労(尾高[1953] 1995: 48)<sup>6</sup>」を職業の定義とする。

ところで、筆者は先ほど「働くことに関する意識」を職業意識としていたが、このような表現に違和感を覚えるものもいるかもしれない。おそらくその違和感は、「働くことに関する意識」が時に「仕事意識」や「勤労意識」、「労働意識」とあらわされることもあることや、どれが何をあらわすのかがいまひとつ明確ではないことに起因すると考えられる。実のところ、世間一般においてはもとより、研究の場面においてもこれら概念はあいまいにされ混同されがちなのが現状である。ある研究では「職業意識」と表現されている内容が別の研究では「労働意識」とあらわされている、といったことも珍しくはないのである。

一方、尾高は職業を上のように定義するなかで、労働と職業の相互関係について次のような指摘をしている。

語源的に申せば、職業の「職」という字は第1と第2の要素(「自己能力の発揮」と「連帯の実現」)を加えたものに相当し、「職分」とか「天職」とかいう昔からあることばはこれをさすわけですが、外国語の Beruf や Calling もこれに相当します。この限りでは、職業は、そのため

---

<sup>6</sup> この定義では、それぞれ (1) が「自己能力の発揮」、(2) が「連帯の実現」、(3) が「生計の維持」という側面をあらわしている。

に生活するなにものかをさすものと考えられる。これに反して職業の「業」のほうは、むしろ逆に、生活するためにする何ものかであって、日本語で昔からいう「なりわい」、つまり生業がこれにあたります。また、この「業」という部分は、だいたいにおいて「労働」の概念とあまり違わないと考えられます(尾高 1970: 344、カッコ内は筆者追加)。

労働というのは、ある一定の時間内に何らかの目的でおこなわれる作業のことであり、したがって一時的な活動であっても「労働」ということができる。これに反して、職業のほうは、結局はそういう一定時間内の作業を単位としているのではありますが、しかしそれ自身としてはむしろ生活活動であり、人びとが継続的に、毎日それに従事している活動を意味している(尾高 1970: 346)。

つまり、労働と職業は重なり合う要素も大きいですが、職業は労働が射程においていない要素をも含むより広い概念だというのである。尾高はこの部分で「仕事」や「勤労」についてふれてはいないが、これらも同様の位置づけがなされることは明白であろう<sup>7</sup>。以上をふまえ、本研究では職業を上記のように定義するとともに、職業とその他の概念との区別に関しても尾高のこのような見解に従うことにする。本研究において職業意識とは仕事意識、労働意識、勤労意識などを含む「働くこと」に関わる意識全般を指すものであるとし、後の各章では職業のとらえ方から満足度・幸福感まで多岐にわたる職業意識についての検討がおこなわれることになる<sup>8</sup>。

---

<sup>7</sup> 「仕事」に関して言えば、尾高は別の部分で次のように述べている。「職業は、『職』と『業』という2つのものからなっているという意味では、同時に労働でもある活動である。これにたいして労働のほうは、labor であると同時に他面では work (仕事) でもありうるものである、というふうに考えるべきだと思います(尾高 1970: 346)。」

<sup>8</sup> 先行研究のなかには、「働くことについての意識」のうちに「内在的 (intrinsic) 報酬志向」と「外在的 (extrinsic) 報酬志向」という潜在的な2因子を想定するものも多い(Kohn & Schooler 1969; Kohn 1977; 稲上 1981; Lindsay & Knox 1984 など)。「内在的報酬志向」とは仕事の面白さや自律性など仕事の内容に関わるものを重視する志向性、「外在的報酬志向」とは昇進や賃金など仕事に付随する者を重視する志向性だとされている。こうした見解は「労働者の主体的なあり方」や尾高の言う「自己能力の発揮」という側面を中心に議論する際には有効だといえる。だが、上記の2因子では「仕事上での他者との関わり」や「連帯の実現」という側面を明確にあらわしにくいいため、本研究の議論にはあまり適さない。

また、先に少しふれたゴールドソープらの示した類型が用いられることも多い。彼らの議論のなかでは、労働者意識のパターンとして、①労働を金銭獲得のための手段に過ぎないととらえる「手段主義的 (instrumental) 労働志向」、②労働を賃金・キャリアの見返りとして組織に奉仕することととらえる「官僚主義的 (bureaucratic) 労働志向」のほか、③労働を仲間や職場、企業全体での集団活動だととらえる「連帯的 (solidaristic) 労働志向」という3つが示されている (Goldthorpe et al 1968)。1.3 で示した「仕事上での他者との関わりを見直す」という新しいトレンドは、ゴールドソープらの言う「連帯的労働志向」に関わるものだと考えられるため、この点を論じる際に彼らの類型は有効だといえる。しかし、「労働者の主体的なあり方」、「自己能力の発揮」という側面は「職場・組織への奉仕」を第一義とする「官僚主義的労働志向」を用いて説明することが難しいため、彼らの見解もまた本研究の議論にはあまり適さないといえる。

## 2.2 議論の方針：職業意識における「自由」と「連帯」

職業、および職業意識を以上のようにとらえつつ、本研究では「連帯の実現」という要素に特化した議論、「自己能力の発揮」という要素に特化した議論のそれぞれをおこなっていくことにする。このうち、前者の議論では職務満足や幸福感といった職業生活の充実と、「仕事上の他者との関わり」との関連についての検討をおこなう。

これまで、実際に働く人びとの関心事が「生計の維持」や「自己能力の発揮」といった側面に向けられていたことは既に述べた。実は、このような傾向は、職業生活の充実を取り扱う研究においても見られる。一連の研究において中心的に扱われていたのは「個々人の主体的なあり方」、すなわち「自己能力の発揮」に関わる変数であり、「仕事上の他者との関わり」は周辺的な変数としてしか扱われてこなかったのである（田尾 1978、その他の詳しいレビューは当該部分でおこなう）。

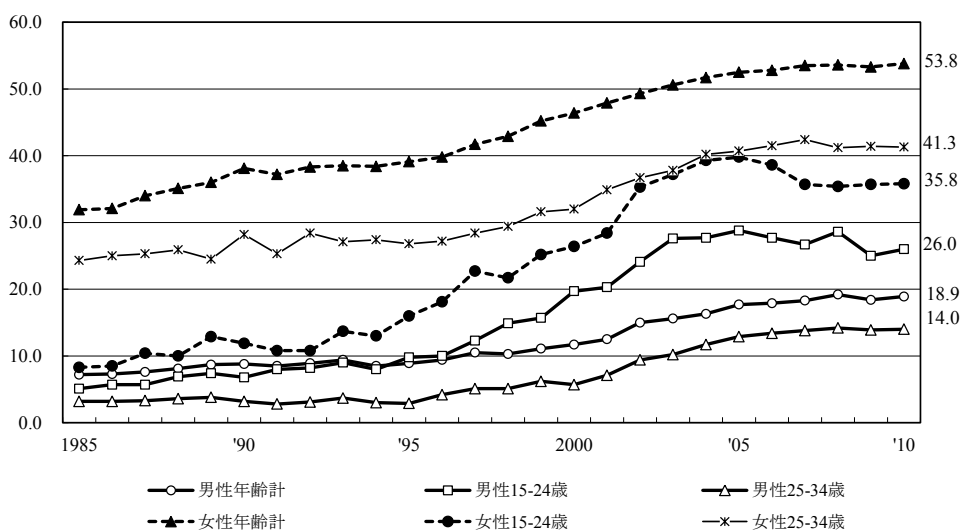
「仕事上の他者との関わりを見直す」という新しいトレンドがみられていることは、これらの研究領域にとっても見逃せない事実となる。それは、人びとの職業的充実に大きな影響が生じる可能性を予感させるからである。こうした背景をふまえ、本研究の1つの柱として、職業生活の充実と「仕事上の他者との関わり」、すなわち「連帯の実現」という要素との関わりを検討することにしたい。その作業を通じて、先に紹介した新しいトレンドが示す意味についても考えることにする<sup>9</sup>。

ところで、1.3 で指摘したように、新しいトレンドは主に若い世代においてみられている。彼らのような若い世代において失業率の上昇が顕著であることは、図 1.1 で示したとおりである。こうした状況と大きく関連するのが、非正規雇用の問題である。失業率の変動過程の中で、非正規雇用というスタイルで働く（働かざるを得ない）者がかなり増えた。図 1.8 にあるように、特に若年層においてはその傾向が顕著であり、30年ほどの間にほぼ倍以上にまで割合が高まっている。「フリーター」と呼ばれる非正規雇いで働く若者たちが、大きな社会問題として様々な議論をよんだのは記憶に新しい。

---

<sup>9</sup> 本研究と同様に尾高の理論を基盤にすえた研究として、岩内編著（1975）を挙げることができる。この研究に通底する問題関心は、「社会変動と工業化が進んでいくなかで、労働者の主体性をいかに発揮させるか、真の『労働の人間化』をいかに達成していくか」という点にある。すなわち、職業における「自由」の側面に焦点を当てた議論がおこなわれているのである。これに対し本研究は、岩内らの時代からさらに数十年が経過した時代においてあらわれた「連帯」を見直す動きを考察することを1つのねらいとするものだとはいえる。

図 1.8 非正規雇用比率の推移（1985-2010 年）



資料出所:平成23年度版『労働経済白書』より。元データは「労働力調査」長期時系列データによる。  
 注:数値は、非農林漁業の雇用者に占める割合をあらわす。ここでの非正規雇用には、パート、アルバイトのほか  
 派遣社員、契約社員、嘱託職員が含まれる。また、15-24歳は在学者を除いた値を示している。  
 1988年から2001年までは2月調査の値、2002年以降は1～3月期平均の値である。

フリーターが社会問題としてとりあげられることが多かったのは、職業世界の変動の波に飲まれ、やむを得ずフリーターにならざるを得なかった人びとが悲惨な状況に追いやられている、という事実があったためである。だが、その一方で自らが思い描く「夢」や「やりたいこと」を実現するために、あえてフリーターという道を選択している人びとが存在することも多く指摘されていた（小杉 2003; 下村 2003; 久木元 2007; 新谷 2004 など）。このような姿勢は、見方を変えれば「自らの能力を活かす」というスタンスを突き詰めた結果だととらえることもできる。つまりフリーターの問題は、一方で尾高の言う「自己能力の発揮」という要素とも関わりが深いと考えられるのである。

そこで、本研究では「自己能力の発揮」という要素に特化した議論として、若年層のフリーター問題をとりあげる。「自己能力の発揮」という観点からとらえなおした場合、彼らの働き方についてどのような解釈が成り立ち得るのか。彼らのような働き方から何が見出しえるのか。このような点に関しての検討も、本研究においておこなうことにする。ちなみに、「仕事上の他者との関わり」に着目した検討が「連帯」の問題に関するものだとすれば、「自己能力の発揮」に注目しておこなわれるここでの検討は「自由」の問題に関するものといえる。したがって、フリーターという働き方を題材としつつ「自由」の問題を考えることが、本研究のもう1つの柱だといえる。

### 3 本論文の構成

本論文は、4部構成をとっている。各章の大まかな内容は、次のとおりである。

第Ⅰ部では、日本の職業世界の大まかな現状が論じられる。研究の大きなねらいについて述べる本章に続いて、大学生を対象としつつ後の議論の前提となる問題が整理される。このうち第2章においては、職業的価値観のあり方についての議論がなされる。人びとが職業に求めるものにはどのようなものがあり得るのか。それらは他のどのような価値観と関わっており、どのような要因によって規定されるのか。こうした点についての検討がなされる。続く第3章では、大学生の職業選好についての検討をおこなう。大学生が職業選択をおこなう際、属性や一般的な意識がどのように影響するのか、それらの変数とは別に、第2章で扱った職業的価値観はどのような関連を示すのか、といった点が議論される。

第Ⅱ部では、フリーター問題に関する議論が、「自己能力の発揮」という側面との関わりにおいてなされる。このうち第4章では、大学生の「フリーター許容志向」に着目した分析がなされる。フリーターの意識に注目した研究では、「フリーター＝やる気がない」といった一面的な見方がなされることも少なくない。こうした見方は果たして妥当なものなのか。また別の可能性はありえないのか。こうした問いについて、「自己能力の発揮」への志向性と関わりの深い「地位志向」と「フリーター許容志向」を基軸とした総合的な検討がなされる。続く第5章では、第4章の結論をうけ、実際にフリーターとして働いている者と正社員の者、それぞれの内部が同質的かどうかについての確認がなされる。第4章で示されたような傾向は、実際そうした立場で働いている人びとにおいても見られるのかが検討される。

第Ⅲ部では、先に述べた「仕事の上での他者との関わり」、すなわち「連帯の実現」に注目した議論がなされる。このうち第6章は、職務満足度や幸福感に影響する要因の検討をおこなう。職業に様々な側面があり、人びとが求めるものも様々であるとして、そのうちのどのような要因が職務満足度や幸福感に強く影響するのか。冒頭で示した新たなトレンドは、今日の労働者のどういった状態を示すものなのか。これらについての検討がなされる。そして第7章では、労働時間の問題が考察される。労働時間についての議論は、これまで作業能率や生産性、疲労や心身の健康という文脈においてなされることがほとんどであった。これに対し、第7章では労働者の職務満足度、幸福感と労働時間の関係についての検討がなされる。職務満足度や幸福感が種々の要因によって高められるなかで、労働時間はどのような関連を示すのかが明らかにされる。

第Ⅳ部では、それまで得られた知見をふまえて包括的な議論がなされる。このうち第 8 章では、人びとの「理想の仕事像」についての分析がおこなわれる。第Ⅲ部において、人びとの職業的充実に対して「連帯の実現」という要素もまた大きな影響を及ぼしていることが明らかにされた。では、人びとの認識において職業の 3 要素はどのような位置づけがなされているのか。その認識は年齢を重ねることによってどのように移り変わっていくのか。人びとが「理想」として思い描く働きかたをとりあげつつ、この点についての検討がなされる。最後の第 9 章では、分析によって得られた結果から考えられることをまとめつつ、新たな議論の可能性と今後の展望が示される。

なお、第 2 章から第 7 章までの各章は、2005 年から 2013 年にかけて発表した論文がもとになっている。発表年次、および発表した雑誌については、各章の末尾に記しておく。

## 第 2 章

### 現代大学生における職業的価値観の様相 ——構造と規定要因の検討

#### 1 はじめに

厚生労働省と文部科学省の発表によると、2013 年春の大卒就職予定者における内定率は 75%であり、採用抑制のピークは過ぎて改善の流れが続いているという（『日本経済新聞』デジタル版、2013 年 1 月 18 日取得、<http://www.nikkei.com/>）。だが、これはあくまでもわずかな変化の兆しでしかなく、内定にこぎつけるまでの就職活動の現状には劇的な変化がみられているわけではない。現代大学生の就職をめぐる環境は、決して恵まれたものとはいえないのである。

そのような状況の下、「とにかく就職さえできればよい」と考える学生も少なからずいる。だが、こうした学生は決して多くなく、むしろ「とりあえず失業の心配のない仕事がいい」と考えていたり、「自分のやりたい内容ができれば、働き方は問わない」と考えていたりするように、仕事に対する何らかの「思い」を抱いている学生のほうが一般的だと思われる。多くの学生は、そうした「思い」が実現できるような職を苦しい中で得ようとしているのである。

本章では、現代の大学生が有している自身の仕事に対する「思い」を「職業的価値観」と定義し、それにどのような要因が関わるのかについて検討する。職業的価値観は、就職に対する態度やその他の意識とどのように関連するのか。また、それを規定する要因はどのようなものなのか。こうした点について、筆者らがおこなった調査<sup>1</sup>のデータ分析を通して明らかにしていく。この作業を通して現代の大学生の内面を明らかにするとともに、一般になされる議論に新たな判断材料を提供することが、本章のねらいである。

---

<sup>1</sup> この調査は、「大学生の生活実態と意識」をテーマに、2012 年 3 月に摂南大学で実施されたものである（研究代表者：山本圭三、摂南大学経営学部講師）。調査の対象は摂南大学経営学部 3 回生 272 名（調査時点）であり、有効回答数は 145 である（回収率 53.3%）。対象者の構成は、性別では男性が 108 名、女性が 34 名（無回答 3）、年齢別では、20 歳が 21 名、21 歳が 104 名、22 歳以上が 19 名（無回答 1）となっている。調査の詳細な結果については、教育・社会学研究会編（2013）を参照されたい。

## 2 本章における分析枠組

### 2.1 職業的価値観の操作的定義と先行研究の概観

#### (1) 概念の整理と操作的定義

まず、職業的価値観について、操作的な定義をしておこう。松本（2008）は、これまで職業意識、職業観、労働観、仕事観といった用語で幅広く検討されてきた内容について、広井（1962）の概念整理に基づいたまとめをおこなっている。そこでは、これらの諸研究は [1] 職業認知を問題とするもの、[2] 人生における職業中心性を問題とするもの、[3] 職業威信を問題とするものの3つと、それ以外の [4] 狭義の職業観に関わるものに大別できるとされている。それぞれの代表的な研究としては、[1] に橋本（1982）、[2] に三隅・矢守（1993）、[3] に都築編（1998）などが挙げられる（松本 2008）。

このうち [4] 狭義の職業観について、松本はさらに尾高（1953）の職業の定義に基づき「勤労」観や「労働」観との区別を設けている。そのうえで、個々の職業を選択する際の基準や特定の職業に関連する要素（家から通えるかどうか、転勤があるかどうか、美的な表現を実現するかどうかなど）を問題としない、「職業そのものが一般的にもつと考えられる価値に関する記述」が職業観として設定されている（松本 2008）。

本章における職業的価値観も、基本的には松本がこのように定義したものをあらわす。すなわち、職業そのものが一般的にもつと考えられる価値に関するいくつかの記述に対する個人の主観的評価を、職業的価値観とする。いうまでもなくこの職業的価値観は、職業意識の一部として位置づけられるものである。

#### (2) 職業的価値観をめぐる諸研究

職業的価値観を上のように定義したとして、類似の概念を用いた先行研究はさらに2つに分けられる。扱われている用語は職業観や労働観などさまざまだが、具体的には次のような議論がある。

ひとつは、職業的価値観の構造と様態を問題とするものである。そこでは、時代ごとや調査対象ごとに構造がどう異なるか、といったことが検討されている（柴山・林 1984; 佐藤・広田 2003; 谷田 2007）。また、重視される内容の時系列的な変化の様子を描き出す研究もみられる（井田 2000; 轟 2001; 加藤 2004; 原 2010）。

いまひとつは、職業的価値観と関連を示す要因を探るものである。大学生や高校生など未就業者を対象とした議論で言えば、就職希望や希望する職種と職業的価値観との関連を



検討するものがこれにあたる（安藤ほか 2001; 荒牧 2001）。また、ライフスタイル意識や集団・組織観、消費意識、死生観など、種々の意識が職業的価値観に関係していることも指摘されている（山本 1991; 渡辺・平井 1999）。

こうした研究では、職業的価値観を生み出す要因についても検討されており、属性要因や経済的要因、家族に関する要因が主にとりあげられている。具体的には、属性については性別や年齢のほか、学校タイプ・所属学部・学科・専攻（渡辺・平井 1999; 荒牧 2001; 松本 2008）など、経済的要因についてはアルバイトの有無や出身家庭の豊かさ（藤井・西島 2006）などが関連するとされている。また、家族に関しては、両親学歴や両親とのコミュニケーション頻度、両親との関係が関連していることが示されている（中里 2005; 矢島・寺田 2007; 岩永・藤原 2009）。

## 2.2 本章における分析枠組

以上をふまえ、本章では以下の3点について検討することにした。

まず、職業的価値観の構造を確認したうえで、それと就業に対する積極性との関連を検討する。学生のなかには、そもそも就業すること自体に価値をおいていない者もいれば、就業するとしても「常勤でなくてもよい」といった者もいるはずである。だが、先行研究においては、就職希望や希望する職種との関連は検討されているが、このような就業に対して積極的かどうかという点についてはあまり検討されていない。まず、この点について検討することにした。

次に、一般的な価値観と職業的価値観の関連を確認する。職業生活が人生のなかで大きな部分を占めることは今さら言うまでもない。だとすれば、職業的価値観はその人の人生観や社会生活についての価値観などとも深くかかわっている可能性は十分考えられる。先行研究でも死生観との関わりは指摘されているが（渡辺・平井 1999）、本章ではその他の一般的な価値観について検討することにした。

最後に、職業的価値観を規定する要因を探る。このとき、これまで影響が確認されている要因に加え、いくつかの新たな要因も検討する。その1つは、家族に関する要因である。職業的価値観が人生観などの価値観と関わっているとすれば、家族という集団の中で経験したことも、その人の価値のおき方に大きな影を落とすと考えられる。これまではあまり論じられてこなかったが、本章ではこうした家庭内での経験を取りあげ、その関連を確認する。また、大学生の場合家族や授業に関わる集団以外に、さまざまな集団との関わりをもつ可能性がある。先行研究ではアルバイト経験の有無がとりあげられていたが、本章で

はアルバイトに限らずその人が関わっている集団での経験などとの関連も検討する。

### 3 職業的価値観に関わる要因の検討

#### 3.1 職業的価値観の設定

職業的価値観の構造を探る際に用いられている質問項目は、論者によってよってさまざまである。本章では、これらのなかで主にとりあげられることの多い項目を分析に用いることにする。表 2.1 は、分析に用いる質問項目とその分布を示したものである。

表 2.1 職業的価値観をとらえるための質問項目

項目	質問形式	重要である ／そう思う	やや重要 である／やや そう思う	どちらと もいえない	あまり重要 ではない／ あまりそう 思わない	重要では ない／そう 思わない	合計	N
A 高い地位が得られること	I5	14.5	43.4	18.6	15.2	8.3	100.0	145
B 高い収入が得られること	I5	26.2	49.7	14.5	6.2	3.4	100.0	145
C 世の中や人々のために尽くせること	I5	42.1	34.5	13.1	6.9	3.4	100.0	145
D 他者から評価されること	I5	39.3	38.6	14.5	4.8	2.8	100.0	145
E 世間から信用されること	I5	48.3	32.4	12.4	5.5	1.4	100.0	145
F 自分で行動が決定できること	I5	36.1	43.8	13.9	4.9	1.4	100.0	144
G 仕事に自分の創意工夫を生かせること	I5	40.3	39.6	9.7	8.3	2.1	100.0	144
H 安定した収入が得られること	I5	54.5	33.8	6.2	4.1	1.4	100.0	145
I みんなと共同でやるような仕事よりも、 一人でこなすような仕事の方がいい	T5	9.0	18.6	24.8	31.7	15.9	100.0	145
J メンバーがお互いに支えあえるような 職場でなければ、働きたくない	T5	20.7	39.3	24.1	10.3	5.5	100.0	145

【注】質問形式の「I5」は「重要である」～「重要ではない」の5段階、「T5」は「そう思う」～「そう思わない」の5段階であることをあらわす。

本章で用いるデータはランダムサンプリングによって得られたものではないため参考程度にとどめておくが、表からは次のような傾向が読み取れる。A～H までの項目については、「重要である」「やや重要である」と回答している者が半数以上である。なかでも世間からの信用や安定した収入に関しては肯定的な回答がかなり多いようである。また、I、J については、他者とかわりあいながら働きたいと答えている者のほうが多い傾向がみられる。

上記項目の構造を用いて、本章における職業的価値観の構造を確認したものが表 2.2 である（因子分析主成分分解、ヴァリマックス回転後）<sup>2</sup>。表からは、次のようなことが読み取れる。

<sup>2</sup> 分析に際しては、すべての項目についてそう思うほど点数が高くなるよう数値を加工している。なお、これ以降の分析でも、基本的に同様の処理をほどこしている。

表 2.2 本章で用いる職業的価値観の構造

	地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	共通性
(A) 高い地位が得られること	0.802	0.202	0.080	0.113	0.703
(B) 高い収入が得られること	0.789	0.068	0.190	-0.039	0.665
(G) 仕事に自分の創意工夫を生かせること	0.152	0.892	0.065	0.053	0.825
(F) 自分で行動が決定できること	0.129	0.862	0.105	0.109	0.783
(H) 安定した収入が得られること	0.003	0.006	0.778	-0.243	0.664
(E) 世間から信用されること	0.126	0.129	0.738	0.277	0.653
(D) 他者から評価されること	0.397	0.108	0.594	0.130	0.539
(J) メンバーがお互いに支えあえるような 職場でなければ、働きたくない	0.115	0.177	-0.136	0.738	0.608
(I) みんなと共同でやるような仕事よりも、 一人でこなすような仕事の方がいい◆	-0.414	-0.227	0.276	0.616	0.678
(C) 世の中や人々のために尽くせること	0.369	0.297	0.326	0.511	0.591
固有値	1.800	1.783	1.760	1.367	
寄与率	18.0	17.8	17.6	13.7	
累積寄与率	18.0	35.8	53.4	67.1	

※◆は逆転項目。

第1因子は、地位や収入の高さについての項目の負荷が高い。さらに他者からの評価の項目の負荷もある程度みられることから、この軸は他者よりも上の立場になることを重視する「地位志向」を示すものだと考えられる。一方第2因子は、創意工夫や行動の決定権の重要性をあらわす項目の負荷が高い。それゆえ、この軸は「自律志向」をあらわすものとみなして問題ないだろう。

第3因子は収入の安定性、信用や評価についての負荷が高い。第1因子が「偉さ」に関わるものだったのに対し、これらはどちらかという世間的に「よい」とされるかどうかを問題にする軸だと考えられる。また、第4因子はメンバーどうしの支え合い、他者との共同、社会貢献に関する項目の負荷が高い。この軸は働くなかで自分だけでなく「他者」も重要な要素だと考えているかどうかをあらわすものだと考えられる。ここでは第3主成分を「社会的評価志向」、第4主成分を「共同志向」と呼ぶことにしたい。

本章では職業的価値観を地位志向、自律志向、社会的評価志向、共同志向という4変数からなるものとみなす。これ以降、表2.2の分析で算出された主成分得点をそれぞれのスコアとして分析に用いることにする。

### 3.2 職業的価値観と就業に対する積極性

では、就業に対する積極性と職業的価値観との関連を確認しよう。ただ、一口に就業に対する積極性と言ってもその中身はさまざまである。たとえば、「とにかくフルタイムの仕

事でなければならない」と考える者もいれば、「不安定な雇用でも構わないから、自分のやりたい仕事をしたい」と考える者もいる。両者のベクトルは少し異なっているが、少なくとも「仕事に従事したい」という意思をもっている、すなわち就業に対して積極的であることに違いはない。だとすれば、就業に対する積極性にはどのようなベクトルがありえるのかをまず検討したうえで、職業的価値観との関連を確認する必要があるといえる。

就業に対する積極性をとらえるために使用する質問項目は、表 2.3 に示しているようなものである。ランダムサンプリングではないためこちらも参考程度にとどめておくが、表からは常勤職に対する希望が強いこと、お金に余裕があったとしても仕事はしたいと考える傾向が強いこと、などが読み取れる。

表 2.3 就業に対する積極性をとらえるための質問項目

項目	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	N
ア やりたい仕事ができるのなら、生活が 苦しくてもかまわない	16.6	25.5	13.8	35.2	9.0	100.0	145
イ 仕事を生きがいとしたい	24.8	32.4	15.9	19.3	7.6	100.0	145
ウ 常勤の職業につくことは、自分自身 にとって重要である	47.6	37.2	9.0	6.2	0.0	100.0	145
エ 卒業後、自分はパート・アルバイトとして 働いてもよい	4.1	11.0	11.0	26.9	46.9	100.0	145
オ 楽に暮らせるだけのお金があっても、 何らかの仕事はしたい	46.9	26.9	12.4	6.2	7.6	100.0	145

表 2.4 就業に対する積極性の構造

	こだわり 主義	常勤主義	共通性
(イ) 仕事を生きがいとしたい	0.773	-0.025	0.599
(ア) やりたい仕事ができるのなら、 生活が苦しくてもかまわない	0.707	-0.366	0.634
(オ) 楽に暮らせるだけのお金があっても、 何らかの仕事はしたい	0.695	0.343	0.601
(ウ) 常勤の職業につくことは、自分自身 にとって重要である	0.195	0.804	0.685
(エ) 卒業後、自分はパート・アルバイト として働いてもよい◆	-0.219	0.773	0.646
固有値	1.667	1.497	
寄与率	33.3	29.9	
累積寄与率	33.3	63.3	

※◆は逆転項目。

表 2.4 は、就業に対する積極性の構造を確認したものである（因子分析主成分分解、ヴァリマックス回転後）。第 1 因子は生きがい、生活を犠牲にしてでもやりたいことの重視といった意識とともに、金銭的な目的以外をもって仕事についていたいという意識の負荷が高

い。これらは仕事自体に重点をおくこと、今風に言うならばこだわりの持てる職業に就くことを目指す態度をあらわしているといえる。それゆえ、ここでは第1因子を「こだわり主義」と呼ぶことにしよう。一方、第2因子はパート・アルバイトではなく常勤の仕事を求める態度をあらわす「常勤主義」とみなすことができるだろう。

世間一般では、「社会人になること」＝「常勤の職に就くこと」とみなされることが多く、その仕事のなかでは「こだわりを持っていること」が望ましい姿だとされる風潮が強い。このため大学生たちにこれらの双方を満たすよう求める向きがあるが、少なくとも当の学生たちはこれらをひとくくりとして考えてはいない。大学生たちにとって、こだわりをもつことと常勤職に就くことはそれぞれ別のものなのである。

これをふまえ、職業的価値観との関連を確認しよう。表 2.5 は、職業的価値観と就業に対する積極性の相関関係を確認したものである。

表 2.5 職業的価値観と就業に対する積極性（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
こだわり主義	0.341 **	0.320 **	0.003	0.080	143
常勤主義	0.098	-0.074	0.443 **	0.327 **	143

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

地位志向と自律志向はいずれもこだわり主義と正の相関を示している。高い地位に就くことや自律的に働けることを重視する者は、こだわりの持てる仕事に就きたいと考えているようである。一方で社会的信頼志向と共同志向は、常勤主義と正の相関を示している。世間に信用されることを重視し、他の人びととかかわりあいながら仕事をしたいと考えている者ほど、常勤の仕事に就きたいと考えているようである。

あくまでも相関関係であり因果の向きは特定できないが、以上の関係をまとめるならば次のように表現できよう。学生のなかには、一方に「自分なりにこだわりをもった仕事を、他の人に左右されずこなしたい」「こだわりを持って仕事に取り組み、他の人よりも上の立場につきたい」といった意欲がある。もう一方には「常勤の仕事について、社会的にも信頼される立場になりたい」「他の人びとと協力しながら世の人びとのためになるような仕事をするために、フルタイムの職に就きたい」といった意思があるといえる。

さらにいえば、地位志向と自律志向は常勤主義と、社会的信頼志向と共同志向はこだわり主義とは関連がみられない点は注目すべきである。すなわち、人の上に立つことや自律

的に働けることを重視しているからと言って、その者が常勤職を求めるわけではない。同様に人に信用される仕事を他の人びととかかわりあいながらこなしたいと考えていたとしても、その者がこだわりの持てる仕事を求めているわけではないのである。

### 3.3 一般的な価値観と職業的価値観の関連

次に、一般的な価値観との関わりを確認しよう。調査では、本人の価値観を訊ねる項目がいくつか設けられ、それぞれそう思うかどうかを5段階で訊ねられている。それらのうち、職業的価値観と関連を示したものをまとめたのが、表 2.6 である。

表 2.6 職業的価値観と一般的な価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
権威ある人には、常に敬意をはらわなければならない	0.256 **	0.046	0.123	0.041	142
自分にとって、オリジナリティや独創性を発揮することは何よりも大切だ	0.148 †	0.396 **	0.096	-0.088	141
自分で努力しなければ幸せになることはできない	0.203 *	0.059	0.221 **	0.091	141
学問的な知識よりも、生活に役立つ知識の方が重要だ	0.149 †	0.029	0.048	0.053	142
今の世の中では、他人のために一生懸命何かすることはばかげている	0.276 **	-0.027	-0.086	-0.245 **	142
周りの幸せのために自分の幸せを犠牲にしたくはない	-0.030	0.038	-0.160 †	-0.164 †	142
お金がなくても豊かな人生を送ることはできる	-0.031	0.181 *	0.021	0.223 **	142

※ † $p < .10$  \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

地位志向は、個性や自らの努力、実用性、伝統志向、権威についての項目と正の相関を示している。地位志向が強いものは、オリジナリティや努力を重視し、実用志向が強く、権威に対する敬いの気持ちも強いようである。また一方で、地位志向が強くなればなるほど利他的行為を認めない傾向もみられている。他者にかかずらうことなく自らの力で生き抜こうとする意志が、仕事で他者よりも秀でていたいという意識と結びついている様子が見てとれよう。

自律志向については、自律志向が強いほどオリジナリティを重視するが、一方で金銭をそれほど重視しないといった傾向がみられる。自律的な働き方を望む人びとの背後には、「お金ではなく、自分にしかできないことをする方が重要だ」という価値観があるようにみえる。

社会的評価志向は、自己努力の重視と正の相関がみられるとともに、利他主義とも関連がみられている。人に評価されることを望む意向は、「自らの幸せのために努力もするが、その努力は他者に向ける必要もある」といった価値観に支えられているようである。

ある意味当然のようにも思えるが、共同志向もまた利他主義についての項目と関連を示

している。しかし、それだけではなく共同志向が強いほど金銭をそれほど重視しないという傾向がみられており、この点は自律志向と同様である。すなわち、自律志向と共同志向は「お金ではない何か」を重視するという点では共通の背景を有しており、前者が「独創性」を重視する一方で後者は「自分以外の人びと」を重視していると考えられる。

#### 4 職業的価値観を生み出すもの

職業的価値観と就業への積極性や一般的な価値観との結びつきについては確認できた。では、職業的価値観を規定する要因の検討に移ろう。

##### 4.1 社会的属性と職業的価値観

社会的属性と職業的価値観の関連を確認したものが、表 2.7 および表 2.8 である。ここでは、社会的属性として性別、居住区分（自宅か下宿か）、父母職種<sup>3</sup>、父母年齢をとりあげている。

表 2.7 職業的価値観と社会的属性（平均値の差）

		地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
性別	男性	0.082	-0.004	-0.102	0.026	106
	女性	-0.253	0.113	0.372	-0.066	34
	<i>F</i>	2.921 †	0.375	5.913 *	0.216	
居住区分	自宅生	-0.061	-0.009	-0.110	0.022	108
	下宿生	0.249	0.007	0.320	-0.086	28
	<i>F</i>	2.124	0.006	4.248 *	0.257	
父職種	専門・管理	0.205	0.134	-0.144	0.382	33
	事務	-0.343	0.006	0.113	0.291	20
	販売・サービス	0.269	-0.053	-0.103	-0.572	24
	生産工程等	-0.316	0.054	0.290	0.019	25
	<i>F</i>	2.615 †	0.171	0.963	5.019 **	
母職種	専門・管理	0.677	-0.387	0.044	0.116	18
	事務	-0.009	0.085	0.236	-0.096	27
	販売・サービス	0.148	0.129	0.183	0.000	41
	無職	-0.274	0.254	-0.323	0.068	37
	<i>F</i>	4.408 **	1.826	2.317 †	0.209	

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

<sup>3</sup> 職種のうち「販売・サービス」には、警察官・消防官などの保安的職業も含まれる。また、「生産工程等」には工具、配達、運転手、大工など通信・運輸・建設業も含まれる。

表 2.8 職業的価値観と社会的属性（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
父親年齢	-0.012	-0.078	-0.056	0.053	116
母親年齢	-0.151 †	-0.195 *	-0.035	-0.051	125

※ † $p < .10$  \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

地位志向と社会的評価志向は、さまざまな属性変数と関連を示すようである。地位志向には性別、両親の職種、母親年齢が関連している。女性に比べ男性の方が、父母が専門・管理職や販売・サービス職の者の方が、母親が若い方が地位志向は強くなる。また、社会的信頼志向には、性別、居住区分、母職種が関連している。男性よりも女性の方が、自宅生よりも下宿生の方が、母親が無職であるよりも事務職や販売・サービス職であるほうが社会的評価志向は強いようである。

これに対し、自律志向や共同志向はここでとりあげた属性との関連はあまり見られず、自律志向については母親の年齢のみ、共同志向には父職種のみ関連が確認できる程度である。母親の年齢が低いほど自律志向は高く、父親が販売・サービス職であるよりも専門・管理職や事務職であるほうが共同志向は強いようである。

## 4.2 諸集団における経験と職業的価値観

### (1) 家族構成・家族における経験と職業的価値観

次に、家族についての変数との関連をみてみよう。まず、家族形態（核家族か3世代家族か）ときょうだい構成、きょうだい数といった基本的な事項から確認する<sup>4</sup>。これらと職業的価値観の関連を確認した結果が、表 2.9 および表 2.10 である。

表 2.9 から、社会的評価志向と共同志向は家族形態と関連していることが分かる。社会的評価志向、共同志向のどちらも、核家族世帯よりも3世代家族世帯の方が高い値を示している。祖父母世代とも触れ合う機会の多い家庭で育っている者のほうが、そうでない者よりも社会的に評価される仕事を重視し仕事のうえで他者とかわりあっていきたいと考えるようである。

<sup>4</sup> 調査では父母、兄弟姉妹、祖父母のうち、現在同居している者をすべて選んでもらっている。これを用い、祖父母のうち1人でも同居していると回答した場合には「3世代家族」、祖父母と同居していないと回答した場合は「核家族」となるよう設定したものが、「家族形態」である。



表 2.9 家族構成と職業的価値観（平均値の差）

		地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
家族形態	核家族	0.057	0.020	-0.131	-0.057	108
	3世代家族	-0.061	0.039	0.376	0.345	26
	F	0.303	0.008	5.427 *	3.457 †	
出生順位	1人っ子	-0.172	0.055	-0.030	-0.405	11
	長子	0.045	0.124	0.059	0.174	36
	中間子	-0.068	-0.173	-0.236	0.310	19
	末子	0.004	-0.036	0.049	-0.096	75
	F	0.155	0.407	0.461	1.811	

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

表 2.10 きょうだい数と職業的価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
きょうだい数	0.043	-0.046	0.027	0.175 *	141

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

一方、出生順位については関連が見られていない。兄姉がいるかどうか、弟妹がいるかどうかによって職業的価値観に違いをもたらすわけではないようである。ただし、表 2.9 に示されているようにきょうだいの数は共同志向と正の相関関係にある。自分のきょうだいの数が多いほど、仕事のうえで他者とかわりあっていきたいと考えるようである。

表 2.10 の結果をふまえるならば、表 2.9 で共同志向と家族形態が関連していたのは、複数世代と触れ合う機会の多さよりもむしろ触れ合う人数の多さによるとも考えられる。きょうだいだけでなく、多くの家族成員と接触しつつ育つことによって共同志向が高まっていく可能性も否定はできないだろう。

では、こうした家族のなかで経験したことは、職業的価値観とどう関係するのだろうか。表 2.11 は、家庭内でどのような経験をしたのか／しているのかについての項目と職業的価値観との関連を見たものである<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> 表 1.9 に挙げている項目は、当てはまるかどうかを 5 段階で訊ねたものである。

表 2.11 家庭内での経験と職業的価値観（相関係数）

		地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
友好的 経験	(過) 親によく遊んでもらった	0.063	0.102	0.338 **	0.111	142
	(現) 親とよく会話をしている	-0.010	0.063	0.221 **	0.081	142
	(現) 家族と一緒に食事をしている	-0.151 †	0.134	0.153 †	0.124	142
疎外的 経験	(現) 自分の話に耳を傾けてくれない	0.055	0.002	-0.163 †	-0.136	142
	(現) 家に自分の居場所がない	0.207 *	0.014	-0.260 **	-0.203 *	142
	(現) 家族は自分に興味がない	0.110	0.058	-0.210 *	-0.142 †	142
	(過) 親によく体をたたかれた	0.067	-0.007	-0.175 *	-0.008	142
きょうだい比較	(過) きょうだいや友人と比べられた	0.076	0.208 *	-0.111	-0.200 *	142

注: (過)は過去のこと、(現)は現在のことを訊ねた項目をあらわす。

※ † $p < .10$  \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

ここでは友好的な経験と疎外的な経験を中心にとりあげているが、どちらの経験も職業的価値観と関わっているようである。家族内での友好的な経験は、主として社会的評価志向を強める。親に遊んでもらったり食事をともにしたりする経験が多いほど、社会的に評価される仕事を求めるようになるのである。一方、疎外的な経験は社会的評価志向や共同志向を弱めるとともに、地位志向を強める傾向がある。家族から疎外された経験が多いほど、評価されることや他者とかかわりあうことを重要だと思わなくなり、そのぶん人の上に立つことを重視するようになるのである。

家族内で友好的な関係が築かれていれば当然ながら情緒的な結びつきも強いはずであり、こうした者は「自分のことで家族を心配させたくない」との思いも強いはずである。それゆえ、友好的な経験が多いほど社会的に評価される仕事に就きたいと考えるようになるのではないだろうか。一方、家族内での疎外的経験が多かった者は、どうかして自尊心を保ちたいと願ったとしても不思議ではない。そうした願いが、地位志向というかたちであらわれていると考えられる。

また、きょうだいと比較される経験は、自律志向や共同志向と関連している。きょうだいに比べられる経験が多いほど自律志向が強くなり、逆に少ないほど共同志向が強くなる。何かにつけてきょうだいと比較されることが多かった場合、仕事においては「兄弟姉妹に左右されない確固たる自分」を確立させようと考え、自律性を求めるようになる。逆に比較されなかった場合、きょうだいを含めた他者も自分も平等に扱うことを当然と考える。そのことによって、仕事においても他者が位置づけを占めるようになるのではないだろうか。

## (2) 集団所属と職業的価値観

次に、所属集団との関連について確認しよう。先に述べたように、大学生の場合家族や

授業に関わる集団以外に、さまざまな集団との関わりをもつ可能性がある。アルバイトをしている者であればそこでの集団があるだろうし、クラブやサークルでの集団や地域の集団もあり得る。さまざまなパターンを詳しく検討するのは難しいため、本章では「どういった集団か」を問わないかたちで検討したい。

調査では、現在所属しているすべての集団の数と、そのなかで特に積極的に関わりをもっている集団数が訊ねられている。この質問をもとに、前者を「所属集団数」、後者を「積極的参加集団数」として設定する。また、前者の数から後者の数を引いたものを「非積極的参加集団数」とする。非積極的参加集団数とはすなわち、「とりあえず籍をおいている」「なんとなく参加している」集団の数をあらわす。

表 2.12 関わりをもつ集団数と職業的価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
所属集団数	-0.024	0.005	-0.042	0.300 **	119
積極的参加集団数	0.022	0.026	-0.038	0.236 *	109
非積極的参加集団数	0.033	-0.127	-0.014	0.155	106

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

関わりをもつ集団数と職業的価値観の関連をみたものが、表 2.12 である。関連がみられるのは共同志向であり、所属集団、積極的参加集団数が多いほど、共同志向が高まる。表 2.10 できょうだい数と共同志向が正の相関関係にあることが示されていたが、ここでも同様の関連がみられている。家族以外でも多くの人との接触を持っていればいるほど、「他者」が仕事のうえで重要な要素であると考えられるようになるのである<sup>6</sup>。

また、家族の場合と同様に所属している集団内での経験もまた、職業的価値観に大きく関わることは十分考えられる。調査では、もっとも積極的に関わっている1つの集団をとりあげ、そこでどのような経験をしているかを訊ねた項目がある。これらの項目と職業的価値観の関連をみたものが、表 2.13 である<sup>7</sup>。

<sup>6</sup> 有意ではないが非積極的参加集団数も同じく正の相関関係がみられていることは、さらに興味深い結果だといえる。というのも、この結果は「とりあえず」参加しているような集団でも、そこで多くの人と接触することによって共同志向が高まる可能性を示している。すなわち、積極的に参加していようがまいが、とにかく多くの人とかかわりをもつことで共同志向は強まるかもしれないのである。今回用いているデータではサンプル数に限界があったが、この点は今後も詳しく検討していきたいと考えている。

<sup>7</sup> これらの項目は、すべて当てはまるかどうかを5段階で訊ねたものである。なお「メンバーであることによって優越感に浸れる」という項目は、「私は他の人と違い、この集団の一員でいられる優れた人間なのだ」と感じられるかどうかを問うものである。

表 2.13 所属集団での経験と職業的価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 評価志向	共同志向	N
先輩との関係が良好である	-0.137	0.183 †	0.330 **	0.202 *	106
同期との関係が良好である	0.028	0.073	0.270 **	0.264 **	106
後輩との関係が良好である	-0.073	0.248 *	0.262 **	0.248 *	106
集団内に尊敬できる人がいる	0.023	0.111	0.281 **	0.153	107
集団内での地位が高い	0.183 †	0.132	0.144	0.046	107
メンバーであることによって 優越感に浸れる	0.100	0.275 **	0.059	-0.109	107

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

地位志向には、集団内での高地位経験が関連している。所属集団において高いポジションを経験することで、仕事においても高い地位を目指したいと考えるようである。

自律志向と関連がみられているのは、後輩との関係の良好さ、および集団メンバーであることで感じられる優越感などである。他者から羨ましがられるような集団に属し、なおかつ先輩よりもむしろ後輩とよい関係を築けていれば、自らのアイディアに従って思い通りの行動をとれる機会も当然多いはずである。そうした経験が、自律的な働き方をしたいという意思に結びついていると考えられる。

社会的評価志向には、メンバーとの関係の良好さと尊敬できる人がいることが関連している。メンバーとの関係が良好であり、尊敬できる人がいるほど社会的評価志向は強まる。表 2.11 では家族に対する情緒的なつながりが関係している可能性が示されていたが、ここでも同様に、尊敬すべき人やメンバーたちとの良好な関係を維持すべく、評価されることを重視しているのではないかと考えられる。

集団内でのメンバーとの関係の良好さは、共同志向にも大きく関係している。先に接触する人の多さが共同志向を強める傾向のあることが示されていたが、単に接触するだけでなくそこで良好な関係を築けているほど、仕事のうえでも他者とかかわりあっていきたいと考えるようになるようである。

#### 4.3 職業的価値観の規定因

それぞれに関連する要因はいくつも挙げてきたが、これらは職業的価値観をどれくらい規定するものなのであろうか。最後に、このことを確認しよう。

表 2.14 は、4つの職業的価値観を従属変数においた重回帰分析の結果を示している。ただしここでは、これまでの分析で関連が確認できた主な変数のみを独立変数として投入し

ている。

表 2.14 職業的価値観の規定因（標準化係数）

		$\beta$	$t$	調整済 R2乗	$F$
地位志向	性別(女0:男1)	0.208	1.532	0.004	1.026
	父職(事務0:専門管理1)	0.205	1.168		
	父職(事務0:販・サ1)	0.318	1.724 †		
	父職(事務0:生産工程1)	0.105	0.655		
	母職(事務0:専門管理1)	0.030	0.187		
	母職(事務0:販・サ1)	-0.084	-0.445		
	母職(事務0:無職1)	-0.225	-1.316		
	母親年齢	-0.070	-0.536		
	家族と一緒に食事をしている	-0.004	-0.027		
	家に自分の居場所がない	0.091	0.645		
	集団内での地位が高い	-0.074	-0.551		
自律志向	母親年齢	-0.193	-1.968 †	0.125	4.404 **
	きょうだいや友人と比べられた	0.134	1.354		
	後輩との関係が良好である	0.185	1.824 †		
	メンバーであることによって 優越感に浸れる	0.187	1.849 †		
社会的 評価志向	性別(女0:男1)	-0.143	-1.430	0.288	4.680 **
	居住形態(自宅0:下宿1)	0.119	1.233		
	母職(事務0:専門管理1)	-0.048	-0.426		
	母職(事務0:販・サ1)	0.114	0.954		
	母職(事務0:無職1)	-0.269	-2.254 *		
	家族形態(核家族0:3世代1)	0.217	2.221 *		
	家に自分の居場所がない	-0.158	-1.479		
	親によく遊んでもらった	0.244	2.493 *		
	後輩との関係が良好である	0.184	1.794 †		
共同志向	父職(事務0:専門管理1)	0.073	0.461	0.175	2.584 *
	父職(事務0:販・サ1)	-0.213	-1.339		
	父職(事務0:生産工程1)	0.000	-0.001		
	家族形態(核家族0:3世代1)	0.198	1.687 †		
	きょうだい数	0.166	1.389		
	家に自分の居場所がない	-0.084	-0.597		
	きょうだいや友人と比べられた	-0.156	-1.230		
	所属集団数	0.286	2.380 *		
	後輩との関係が良好である	0.010	0.072		

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

地位志向については、父職種が影響しているようであるが、そもそもここで取りあげた変数ではあまり地位志向を説明できていない。すなわち、地位志向に対しては社会的属性や社会関係よりも、別の要因からの影響の方が大きいといえる。

自律志向には、数値上は母親の年齢が最も影響しているが、所属集団における経験も同程度の影響を及ぼしている。母親の年齢が低く、後輩との関係が良好であり、集団のメン

パーであることによって優越感を覚えているほど、自律志向は高まる。社会的属性だけでなく、現在の活動における経験が自律志向を大きく左右するようである。

社会的評価志向に対しても、自律志向の場合と同様に社会的属性と所属集団の経験、過去の家族関係が影響している。3世代家族で育つこと、親に遊んでもらう経験が多いことによって社会的評価志向は強くなり、逆に母親が無職であることによって社会的評価志向は弱くなる。このうち影響がより大きいのは母親の職業と、過去の家族関係である。「努力は自分のためだけでなく、他者にも向けるべき」といった価値観とも関わりの深い社会的評価志向は、現在どのような生活を送っているかということよりもむしろ、社会的背景やこれまでの経験によって規定されるようである。

共同志向に最も影響しているのは所属集団数であり、その次が家族形態である。3世代家族で育つこと、現在所属している集団が多いことによって共同志向は高まるようである。先にも述べたように、これらは接触する人数の多さをという意味で共通している。すなわち、利他主義とも親和的な共同志向にはやはり「多くの人びとと接触すること」が大きく影響するといえそうである。

以上より、ひとくちに職業的価値観といっても、影響をうける要因はそれぞれでかなり異なっているとわかる。社会的信頼志向はどちらかと言えば属性や過去の経験といった本人では動かしようのない要因によって規定されるが、自律志向は現在所属する集団における経験の影響が大きいと言える。一方、共同志向は集団のなかでどのような経験をしているかというよりも、むしろ関わりをもっている人の多さが影響しているのである。

## 5 おわりに

3.2 でみたように、職業的価値観はいずれも就業に対する積極性と大きくかかわっていた。この事実をふまえると、「学生を積極的に就業へと導くためには、こうした職業的価値観を高めていく必要がある」といった向きの議論がでてきてもおかしくはない。しかしながら、単に職業的価値観を高めるとはいつでもそう簡単にはいかないのである。

それは、職業的価値観を規定する要因の結果をみればわかる。現在の所属集団や集団内での他者との付き合い方などは、当人の対応如何でまだ変更の余地はあり得る。すなわち、これらに影響される職業的価値観（自律志向や共同志向）は、手の差し伸べかたひとつで大きく変化していくことが十分考えられる。一方、社会的属性や過去の経験などは全く所与のものであり、当人の意図では如何ともしがたいものである。したがって、こうした要因の影響が大きい職業的価値観（社会的評価志向）は、容易に変化するものとは言い難

い。仮に周囲からの動機づけで高めようとしたとしても、それが劇的な効果を生み出すとは考えにくいのである。

さらに言えば、職業的価値観がより一般的な価値観と関わっていることも重要なポイントとなる。3.3 で示されたように、職業的価値観は人生観や社会観といった価値観、つまりその人が考える「望ましい生き方・あり方」に関わるのである。もちろん変更の余地がないわけではない。だが、それを変えていくことは場合によっては今までの考えを否定することにもなり、それゆえ大きな痛みを伴うこともあり得る。職業的価値観とは、それほどまでに根の深いものなのである。

学生の就職難が叫ばれて久しい現在、就職支援の現場では様々な対策があらゆるかたちで講じられている。こうした努力が一定の成果を上げていることは言うまでもないが、一方で特定の「望ましい姿」が過度に強調されてしまうことも少なくないと思われる。しかし、本章の分析で示されたとおり、学生の仕事に対する向き合い方や仕事に対する思いのあり方は一様ではない。しかもそれらは根本的な価値観とも密接にかかわるものであり、彼ら／彼女らを取りまく社会集団の状態、あるいはそこでの経験に裏打ちされたものなのである。当人たちと向き合う際には、少なくともこのような事実があることを念頭においておかなければならないと筆者は考える。

#### [付記]

本章は、「現代大学生における職業的価値観の様相——ひろがりと規定構造の検討」(『経営情報学研究』21 (1), 2013, pp.35-51) に加筆修正をほどこしたものである。





## 第 3 章

### 現代大学生の職業選好

#### 1 はじめに

本章では、大学生の職業選択の場面に目を向ける。第 1 章、および第 2 章でも触れたが、現代日本において若者の労働をとりまく環境は決してよいものではなく、若者たちは長期的に継続する構造的現象となりつつある雇用機会減少のただ中おかれている（玄田 2001: 52）。雇用機会が減少することは、そもそも職業に就く可能性が低くなることだけでなく、自らが望んだ職業に就ける可能性も低くなるということも意味する。そのようななか、彼らが仕事に何を求めているかだけでなく、実際に彼らはどこに向かおうとしているのかについても、改めて把握しておく必要がある。

そこで、本章では大学生の職業選好<sup>1</sup>に着目した分析をおこなう。大学生は、どのような仕事に就いてみたいと思ひ、どのような仕事には就きたくないと思うのか。この意識を職業選好と定義し、これにどのような要因が関わっているのかを、筆者が実施した調査データをもとに検討する<sup>2</sup>。分析を通して、苦境に立たされている現代大学生の職業選択の一側面を描き出すことが、本章のねらいである。

なお、分析にあたっては、第 2 章で検討した職業的価値観も検討対象としたい。第 2 章で示された通り、職業的価値観は就職に対する積極的な態度と密接に結びついている。だが、それが具体的な職業を選ぶ過程においても影響を与えうるものであるかどうかについてはまだ判然としていない。また、職業選好に関わることが既に明らかとなっている要因

---

<sup>1</sup> 本章では、個人は選好する職業を選択するものとしている。厳密に言えば、職業選択と職業選好が異なる可能性もある（岡本 1972 など）。例えば、「理想としてはこの職に就きたいが、現実にはつけないので違う職を選ぶ」といった場合である。しかし、本章でおこなうのは大学生を対象とした議論であり、このため実際就くことになっている職業を訊くとしても限界がある。そのため本章では、個人は選好する職業を選択するものと想定して議論を進めていく。

<sup>2</sup> この調査は 2003 年の 11 月から 12 月にかけて、島根大学の学生を対象として実施された。調査は主に授業やサークル団体に配布する形式でおこない、最終的に 267 の有効回答を得た。回答者の構成は以下の通りである。

【性別】男性：138 女性：128（無回答：1）

【学年】1 回生：77 2 回生：56 3 回生：58 4 回生以上（大学院含む）：76

【学部（大学院含む）】法文：64 教育：57 総合理工：52 生物資源：93（無回答：1）

【専攻】文系：121 理系：145（無回答：1）

【出身地域】市部：178 郡部：80

に比べて、職業的価値観がどの程度影響しうるのかについても検討しておく必要がある。このことをふまえ、本章では職業選好に関わるとされる変数に加え、職業的価値観がどのような役割を果たすのかについても検討していくことにしたい。

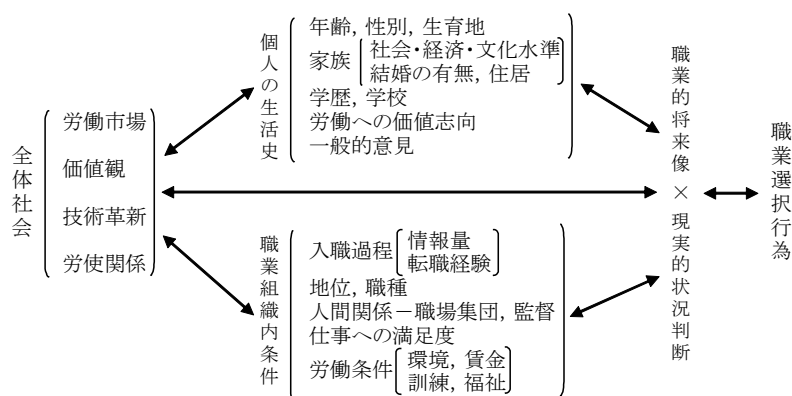
## 2 職業選択に関わる先行研究

### 2.1 職業選択理論

具体的な分析に入る前に、職業選択理論をまとめた研究をとりあげ、本章の議論がどのように位置づけられるかについて確認しておこう。

土井（1996）はクライツの類型に倣い、職業選択理論を①非心理学的職業選択理論、②心理学的理論、③一般理論の3つに類型化している。この3つはそれぞれ、①個人の外的要因を強調するもの、②外的要因でなく個人自身の要因を強調するもの、③職業に対応した個人のパーソナリティを強調するもの、であるとしている（土井 1996）。また、片桐（1976）は、「全体社会」、「職業組織内条件」、「個人の生活史」、という3要素からなる枠組みを用いて、職業選択理論をまとめている（図 3.1）。

図 3.1 片桐による職業選択理論の整理



出典: 片桐(1976), 図1より作成

片桐は、個人を一定の職業にかり立てる諸要因を上記の3つに区分したうえで、「個人の生活史」はパーソナリティ論に、「職業組織内条件」「全体社会」は社会構造論によってそれぞれ議論されてきた、としている。その上で彼は、職業選択理論の議論が展開されていく際を中心となってきたのがパーソナリティ論であり、社会構造論はこのパーソナリティ論に対する批判的方法として展開されてきたもの、と両者を位置づけている（片桐 1976）。

本章では、大学生の職業選好にかかわる要因として、一般的な属性や意識に加え、職業

的価値観に注目することとした。したがって本章は、片桐の枠組みでいう「個人の生活史」に含まれる年齢、性別、生育地、労働への価値志向といった内容について検討するものと位置づけられる。

## 2.2 大学生の職業選択と職業的価値観

大学生の職業選択に関しても、心理学や社会学で多くの研究がなされている（例えば、藤森 1983; 安田 1999; 安達 2003, 2004 など）。このなかで、本章と類似した関心に基づいた検討をおこなっているものとして、若林らの一連の研究（若林ほか 1983, 1986, 1989）が挙げられる。

若林らはスーパーの研究（Super 1957=1960; Super & Bohn 1970=1973）に依拠しつつ、本人が自分の仕事に求める重要な条件を職業志向と定義している（若林・後藤・鹿内 1983）。彼らは女子学生におこなった調査の中で、就職の際に求めている 30 の条件<sup>3</sup>をたずね、これを主成分分析した結果、「職務挑戦」「人間関係」「労働条件」の 3 軸を得ている。この 3 軸を職業志向尺度として、事務的専門職、服飾・商業美術職、販売・現業職、医療・社会福祉職、マスコミ職、窓口サービス職、教育職、語学専門職といった、8 つの職業に対する興味との関連を検討し、その結果、教育職には人間関係尺度と労働条件尺度が正に、販売・現業職には職務挑戦尺度が負に影響し、事務的専門職に職業志向は影響しない、といった関連を明らかにしている（若林・後藤・鹿内 1986）。

本章でおこなう分析は、若林らのいう「職業志向」を別の観点から詳しく検討するものである<sup>4</sup>。若林らの職業志向を詳しくみると、この「職務挑戦」軸に多くの項目が含まれており、その中には前章で検討した職業的価値観をあらわす項目だけでなく、「専門知識を必要とする仕事かどうか」といった「条件」についての項目も含まれている。このような「条件」も、広い意味での職業観であることに変わりはなく、職業選択に影響することは言うまでもない。ただし、前章で紹介した松本（2008）によれば、これらと「価値」に関わるものは本質的に異なっており区別される必要がある。本章では、このような点をふまえた分析を試みる。

---

<sup>3</sup> 具体的な項目については、若林ほか（1983）を参照されたい。

<sup>4</sup> その他の「人間関係」「労働条件」は、片桐（1976）の整理に基づけば「職業組織内条件」のなかの労働環境や組織構造に関わる要件である。このため、本章では分析の対象外とする。

## 2.3 職業の分類について

職業選好をみていくにあたっては、職業分類についての検討も必要になる。

岡本（1979）は、日本における職業分類についての整理をおこなうなかで、職業分類の目的は「統計の記述」「職業紹介・職業指導」の2つであると述べるとともに、日本標準職業分類（以下、標準職業分類）、社会経済分類、SSM 総合職業分類（以下、SSM 分類）に関して、それぞれの特徴を挙げている（岡本 1979）。岡本によれば、「標準職業分類」は、「個人が従事している仕事の種類を基準としつつ、各職業の社会・経済的な特徴も併せて考慮している」点が大きな特徴である。これに対し「社会経済分類」、「SSM 分類」は、「より正確な社会・経済的グループを描き出す」という特徴をもち、「社会経済分類」は職業分類と従業上の地位を、「SSM 分類」は従業上の地位・狭義の職業・企業規模を、それぞれ組み合わせで作成されたものだという（岡本 1979）。

これまでの職業選択の研究では、こうした既存の職業分類がそのまま用いられるか、もしくはいくつかの職業に限定して議論がなされることがほとんどであった<sup>5</sup>。だが、こうした分類が若者の現実に見合っているかどうかについては疑問が残る。というのも、若者たちが仕事を選ぶ際にこうした分類が念頭に置かれていることはあまりなく、むしろ「本人の許容範囲に収まる職業群から選んでいる」といったほうが現実に近いと思えるからである。岡本は上記の整理をおこなうなかで「我々の社会に適した分類をつくる必要がある（岡本 1979）」と述べているが、若者が既存の職業分類にとらわれないかたちで職業を選んでいるとするならば、彼らのそうした動きに見合った職業分類を考えることもまた必要だといえよう。

## 3 分析に使用する変数の構造

### 3.1 「就きたい」職業の構造と職業クラスタの設定

ここから、実際の分析に移る。まず、分析に用いる変数の構造を把握することからはじめよう。

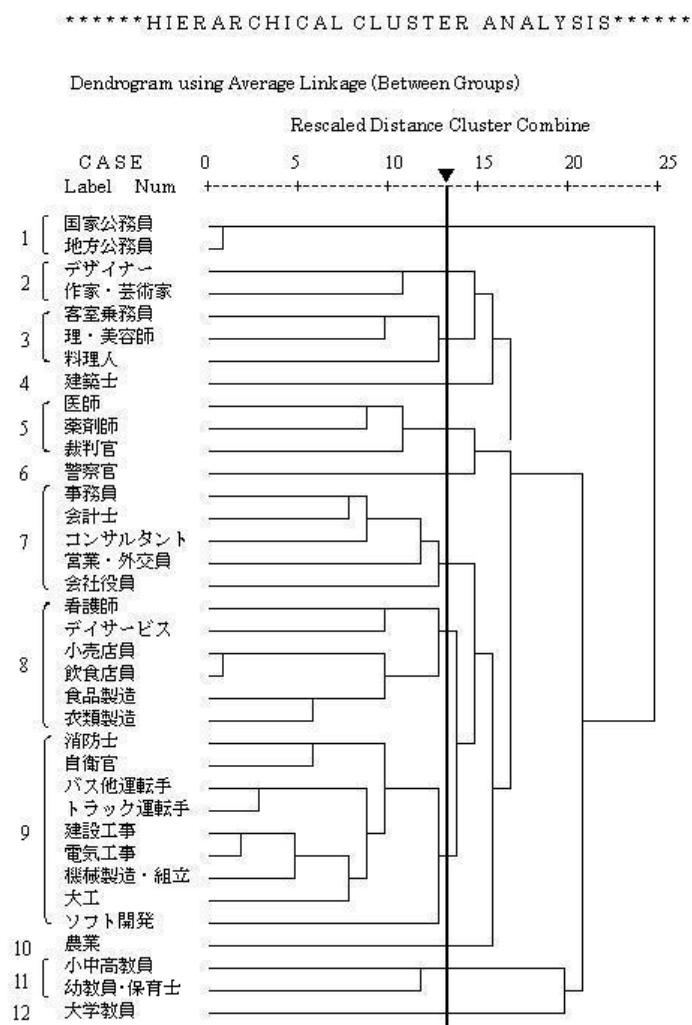
まず、本章で用いる職業分類について。上で述べたように、大学生が自らの職業を選択する際には、既存の職業分類にとらわれていない可能性が高い。これをふまえ、本章では本人たちの職業選好を基準とする新たな分類を試みる。すなわち、本人たちが「就きたい」と思う度合いの類似性から、職業を分類していくのである。

---

<sup>5</sup> 例えば、大学生の就職と社会移動を論じた藤森（1983）は、学生が選択した職業のうち、技術者・管理的公務員・事務従事者・教員・科学研究者・薬剤師・医師といった、代表的な職業に限定した議論をしている。

調査では、具体的な36の職業について、「就きたいと思う」「就いてみてもいいと思う」「就きたくない」のいずれかを選んでもらっている。本章ではこの回答を本人の職業選好度をあらわすものとみなし、これを用いたクラスタ分析による分類をおこなう。

図 3.2 クラスタ分析のデンドログラム



クラスタ分析をおこなった結果が、図 3.2 および表 3.1 に示されている。デンドログラムを示したものが図 3.2、得られたクラスタの構成を示したのが表 3.1 である（ここでは、素点をもとにしたユークリッド距離を指標とし、12 の職業クラスタが得られた段階（距離 13.569）で結合を終了している）。以下で、分析の結果をおおまかにみていこう。

表 3.1 職業クラスターの構成

職業クラスター	職業名
1 公務員系	国家公務員, 地方公務員
2 芸術系	デザイナー, 作家・芸術家
3 技能系	スチュワーデス・客室乗務員, 理容師・美容師, 料理人
4 建築系	建築士
5 プロフェッション系	医師, 薬剤師, 弁護士
6 警察系	警察官
7 事務系	営業・外交員, 経理・人事・総務事務員, 会計士・税理士 経営コンサルタント, 会社役員
8 製造・販売・サービス系	小売店の店員, 飲食店の店員, 食品製造, 衣類製造 看護師, デイサービス・ホームヘルパー
9 現場系	消防士, 自衛官, バス・電車・タクシーの運転手, トラック運転手 大工, 機械製造・組立・修理, 建設工事, 電気工事, ソフト開発
10 農業系	農林漁業・畜産業
11 教育系	小・中・高の教員, 幼稚園教員・保育士
12 研究系	大学教員・研究者

公務員系クラスターは、特に目立った特徴を示している。早い段階でクラスターが結合された、すなわち選好がかなり類似しているのは、国家公務員と地方公務員、小売店員と飲食店員、電気工事と建設工事などであった。これらそれぞれの職業に対する選好は、特に違いが意識されずほぼ同じように考えられているようである。この中でも、公務員系クラスターは2つでクラスターを形成し、他とは最後まで結合されない。すなわち、公務員系クラスターの選好度は、他の職業クラスターの選好度とは大きく異なっていることを意味している。

芸術系クラスターは、デザイナーと作家・芸術家で構成されている。これらの職業は、一般的な常勤職とは少し異なる職業、という点で同じように考えられている。技能系クラスターは、客室乗務員、理・美容師、料理人で構成されている。これらの職業は、仕事をする上で専門的な技能・技術が重要になる、という点で類似していると考えられる。プロフェッション系クラスターは、医師、薬剤師、弁護士で構成されている。収入や威信が一般的に高い、と考えられている職がまとめて1つのクラスターとなっている。事務系クラスターは、事務職だけでなく役員などを含む多くの職業で構成されている。屋内での事務的作業をおこなう、という点で同じようにとらえられているようである。製造・販売・サービス系クラスターは多様な職業からなり、最もまとまりがないクラスターである。あえていうならば、他者と関わり合いながら仕事をすることの多い職業として類似している、と考えられなくもない。

現場系クラスターの結果は、非常に興味深いものである。図 3.2 のデンドログラムを見ると、まず建設工事・電気工事と機械製造、大工などいわゆる現業職が結合し、その次の次の段階で消防士・自衛官という保安系職業と結合している。これらの職業に対する選好は、

現場での仕事という意味で同じようにとらえられている。ただし、食品製造・衣類製造、警察官などは、現場系とは別のクラスタに含まれている。同じ現業職や保安職であっても、食品・衣類製造と機械製造、消防士・自衛官と警察官では選好のされ方が異なっている、という点が興味深い。

教育系クラスタは、小中高の教員、幼稚園教員・保育士で構成されている。これらは、大学生の中で「学校」にかかわる職業、としてひとくくりで認識されているようである。ただし、その中に大学教員は含まれない。ひとくちに「学校」といっても、大学はまた別のものとして考えられているようである。

上記以外の建築系、警察系、農業系、研究系はそれぞれ単一の項目でクラスタが構成されている。大学生たちは、これらの職業を他とは異なる別のものとして考えているようである。

表 3.2 職業クラスタと日本標準職業分類・SSM分類との対応関係

日本標準職業分類 (大分類)	SSM分類 (大分類)	SSM分類 (原純輔による分類)
専門的・技術的職業従事者 管理的職業従事者 事務従事者 販売従事者 サービス職業従事者 保安職業従事者 農林漁業作業 運輸・通信従事者 生産工程・労務作業 分類不能の職業	専門 管理 事務 販売 熟練 半熟練 非熟練 農林	専門的職業 管理的職業 ノンマニュアル自営業主 マニュアル自営業主 大企業事務職(販売含む) 中小企業事務職 中小企業販売職 大企業熟練 中小企業熟練 大企業半熟練・非熟練 中小企業半熟練・非熟練 農業職

職業クラスタ	日本標準職業分類 との対応	SSM分類との対応
1 公務員系	事務従事者 管理的職業従事者 専門的・技術的職業従事者	事務、管理、専門
2 芸術系	専門的・技術的職業従事者	専門
3 技能系	サービス職業従事者	熟練、販売
4 建築系	専門的・技術的職業従事者	専門
5 プロフェッション系	専門的・技術的職業従事者	専門
6 警察系	保安職業従事者	事務
7 事務系	事務従事者 管理的職業従事者 専門的・技術的職業従事者	事務、管理、専門
8 製造・販売・サービス系	サービス職業従事者 販売従事者 生産工程・労務作業	販売、半熟練、専門
9 現場系	保安職業従事者 運輸・通信従事者 生産工程・労務作業 専門的・技術的職業従事者	事務、熟練、半熟練
10 農業系	農林漁業作業	農林
11 教育系	専門的・技術的職業従事者	専門
12 研究系	専門的・技術的職業従事者	専門

次に、既存の分類と職業クラスタの対応関係を確認しておこう。表 3.2 は日本標準職業分類・SSM 分類の構成と、職業クラスタとの対応関係を示したものである。対応をみると、職業クラスタでは日本標準職業分類における「専門的・技術的職業従事者」、SSM 分類における「専門」にあたるものが細かく分けられていることがわかる。また、職業クラスタでは SSM 分類における「事務」も細かく分けられている。一方、いわゆるブルーカラー職の分け方に関しては、職業クラスタのほうがかなり粗い。また、「管理的職業従事者」「管理」に明確に対応するものが職業クラスタのなかにみられない点も特徴的である。

職業選好に基づく職業クラスタは、以上のような特徴をもったものである。以降でおこなう職業選好の分析は、この職業クラスタの分類を用いて進めていくこととする。具体的な変数の設定方法は次のとおりである。まず、元になる 36 の職業それぞれについて、「就きたいと思う」と回答していれば 3 点、「就いてみてもいいと思う」と回答していれば 2 点、「就きたくない」と回答していれば 1 点という具合に得点を与える。そして各職業クラスタについて、含まれる職業それぞれの得点を合計する。その合計点を含まれる職業数で除し、最高 3 点、最低 1 点となるように調整したものを、各職業クラスタの選好度をあらわす得点とする。たとえば、国家公務員に対し「就いてみてもいいと思う (2 点)」、地方公務員に対し「就きたいと思う (3 点)」という回答をした場合、公務員系クラスタの選好度得点は  $[(2+3) / 2 =] 2.5$  となる<sup>6</sup>。

<sup>6</sup> 表補-1 は、上記の方法で算出した選好度の得点の平均値を、値の高いものから順に示したものである。ランダムサンプリングではないため参考程度にとどめておくが、本章で用いるデータにおいては、公務員系クラスタが最も好まれており、現場系クラスタが最も好まれていない、という傾向がみられる。このような傾向には、調査対象が地方国立大学の大学生であるという条件が大きく関わっていると考えられる。

表補-1 職業クラスタの選好度ランキング

	平均値	標準偏差	度数
公務員系	2.375	0.699	264
教育系	1.934	0.699	264
研究系	1.867	0.806	263
建築系	1.798	0.762	263
芸術系	1.764	0.683	263
技術系	1.724	0.612	262
警察系	1.705	0.773	264
農業系	1.648	0.751	264
プロフェッション系	1.648	0.634	264
事務系	1.580	0.463	261
製造・販売・サービス系	1.555	0.417	262
現場系	1.401	0.429	261



### 3.2 職業的価値観・職業条件志向の構造

次に、職業的価値観について。先に触れたように、職業的価値観は仕事に求める「条件」とは本質的に異なるものと考えerほうが妥当である。ただし、仕事に求める「条件」もまた職業選択に大きく影響することは明白であり、それゆえ分析から除外することは適切ではない。それゆえここでは、仕事に求める「条件」をあらわす「職業条件志向」と職業的価値観の両者を含めた全体の構造を確認し、そのうえで後の分析に用いる変数を設定することにしたい。

職業的価値観、職業条件志向に関わる項目は全部で 11 項目ある。職業的価値観に関わるものは、A「収入が大きいこと」、B「安定した収入が得られること」、C「人から信用される職業であること」、D「人から『えらい』といわれるような職業であること」、E「社会的に負う責任が大きいこと」、F「職を失う心配がないこと」、G「みんなと共同でやるような仕事よりも、一人でこなすような仕事のほうがいい」の 7 項目で、A～F はそれぞれ「重要である」から「重要でない」までの 5 段階で、G は「そう思う」から「そう思わない」までの 5 段階で訊ねられている。職業条件志向に関わるものは、H「物を作ったりするような仕事よりも、人を相手にする仕事のほうがいい」、I「専門的な知識を必要とするような仕事よりも、そのような知識を必要としない仕事がいい」、J「事務所（事業所）の中でずっとやるような仕事よりも、事務所（事業所）から出かけてやるような仕事がいい」、K「毎日同じような問題を処理する仕事よりも、違った問題を処理する仕事がいい」という 5 項目で、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの 5 段階で訊ねられている。各項目の基本的な分布は、表 3.3 に示すとおりである。

表 3.3 職業的価値観・職業条件志向に関わる項目の基本分布

項目	略記	質問形式	重要である／そう思う	やや重要である／ややそう思う	どちらともいえない	あまり重要ではない／あまりそう思わない	重要ではない／そう思わない	合計	N
A 収入が大きいこと	収入大ー小	I5	34.5	44.2	11.6	5.6	3.0	100.0	264
B 安定した収入が得られること	安定収入ー不安定	I5	61.8	30.0	4.5	0.4	2.2	100.0	264
C 人から信用される職業であること	信用大ー小	I5	43.8	28.1	19.1	5.2	1.9	100.0	262
D 人から『えらい』といわれるような職業であること	威信地位大ー小	I5	5.6	13.9	37.5	24.7	16.5	100.0	262
E 社会的に負う責任が大きいこと	責任大ー小	I5	7.1	22.5	37.8	19.9	11.2	100.0	263
F 職を失う心配がないこと	安定雇用ー不安定雇用	I5	34.8	44.9	11.2	5.6	2.2	100.0	264
G みんなと共同でやるような仕事よりも一人でこなすような仕事のほうがいい	共同ー個人	T5	8.6	19.1	32.2	33.7	5.2	100.0	264
H 物を作ったりする仕事よりも人を相手にする仕事のほうがいい	対物ー対人	T5	20.2	16.1	31.8	18.4	12.4	100.0	264
I 専門的な知識を必要とするような仕事よりもそのような知識を必要としない仕事がいい	専門ー非専門	T5	3.4	8.6	29.2	36.7	20.2	100.0	262
J 事務所(事業所)の中でずっとやるような仕事よりも事務所(事業所)から出かけてやるような仕事がいい	オフィス内ー外	T5	21.7	24.0	33.0	16.5	3.7	100.0	264
K 毎日同じような問題を処理する仕事よりも違った問題を処理する仕事がいい	ルーティンー非ルーティン	T5	31.8	26.6	27.3	9.4	3.7	100.0	264

【注】質問形式の「I5」は「重要である」～「重要ではない」の5段階、「T5」は「そう思う」～「そう思わない」の5段階であることをあらわす。

表 3.4 職業的価値観・職業条件志向の構造

	経済性志向	社会的威信志向	対人性志向	専門志向	オフィス外活動性志向	ルーティン性志向	共同志向
(B) 安定収入ー不安定	0.893	0.038	-0.015	0.065	-0.013	-0.084	-0.025
(A) 収入大ー小	0.825	0.096	0.093	0.137	0.056	0.061	-0.004
(F) 安定雇用ー不安定雇用	0.772	0.099	-0.142	-0.015	-0.079	-0.084	0.021
(E) 責任大ー小	-0.019	0.825	0.016	0.016	0.113	0.046	-0.043
(D) 威信地位大ー小	0.244	0.800	-0.119	0.110	-0.116	0.010	-0.034
(C) 信用大ー小	0.066	0.691	0.250	-0.280	0.212	0.031	0.044
(H) 対人ー対物	-0.054	0.045	0.961	0.084	0.015	0.037	-0.104
(I) 専門ー非専門	0.147	-0.032	0.087	0.955	0.007	-0.039	0.006
(J) オフィス内ー外	-0.028	0.123	0.017	0.003	0.961	0.167	-0.040
(K) ルーティンー非ルーティン	-0.085	0.063	0.039	-0.040	0.166	0.976	-0.012
(G) 共同ー個人	-0.007	-0.037	-0.100	0.005	-0.037	-0.011	0.991
固有値	2.171	1.841	1.049	1.035	1.034	1.004	1.001
寄与率	19.7	16.7	9.5	9.4	9.4	9.1	9.1
累積寄与率	19.7	36.5	46.0	55.4	64.8	73.9	83.0

これら全体の構造を確認するために因子分析（主成分法）をおこなった結果が表 3.4 である<sup>7</sup>。表から、職業的価値観・職業条件志向は 7 軸によってとらえられることがわかる。第 1 因子は、収入・雇用の安定性・収入の大きさといった項目の負荷が高いため、経済性

<sup>7</sup> ただし、(G) 共同ー個人、(I) 専門ー非専門、(K) ルーティンー非ルーティンの各項目については、数値を逆転させている。

志向をあらわしていると考えられる。第2因子は任される責任の大きさ・威信地位・社会的信用の負荷が高いため、社会的威信志向をあらわしているとみなせる。第3因子以降の対人性志向、専門志向、オフィス外活動性志向、ルーティン性志向、共同志向はそれぞれが1項目で構成されるようである。

後におこなう分析においては、このような構造をもつ職業的価値観ならびに職業条件志向と職業選好との関連を検討していくことにする。分析の際には、各項目への回答に対して「そう思う」「重要である」に5点……「そう思わない」「重要でない」に1点を与え、スコア化したものを持ちいる。経済性志向と社会的威信志向についてはスコアの合計値を3で除し、5点満点となるよう調整する。

## 4 職業選好の基盤

### 4.1 属性・一般意識と職業選好

次に、12の職業クラスターの選好度にどういった要因が関連を示すのかについてみていこう。まず、属性や一般的な意識変数との関連について。表3.5は性別、出身地域、大学における専攻<sup>8</sup>、父学歴<sup>9</sup>、父職業、希望就業形態<sup>10</sup>別に各職業クラスター選好度の平均値をみたもの、表3.6は年齢、地位アスピレーション<sup>11</sup>と各職業クラスター選好度の相関をみたものである。

なお、ここでもちいている「父職業」という変数は、各職業クラスターについて父親がその職業についているかそうでないかの2分類である<sup>12</sup>。例えば、公務員系クラスターで父職

<sup>8</sup> 島根大学は、調査時点では法文学部、教育学部、総合理工学部、生物資源科学部の計4学部構成となっている。専攻は、学部の情報をもとに法文・教育(文系)=文系、教育(理系)総合理工・生物資源=理系としている(一部例外を含む)。

<sup>9</sup> 父学歴変数の分類は、以下の通りである。

初等・中等学歴…中学校、高等学校

高等学歴…専門・専修学校、高等専門学校、短期大学・4年制大学・大学院

<sup>10</sup> 希望就業形態に関して、調査では「自営業」「民間企業」「公務員」の3つにそれぞれ順位を与える順序付け法で訊ねている。これを用いて、自営業の順位が民間企業・公務員より高ければ自営希望、そうでなければ雇用希望としている。

<sup>11</sup> 調査では、「高い地位につきたいと思う」「他人との競争に負けたくないと思う」という質問について、あてはまるかどうかをたずねている。これをもとに、「当てはまる」に5点……「当てはまらない」に1点を与え、両項目の合計値を地位アスピレーション尺度としている。

<sup>12</sup> 調査では、父親の職業が図3.2で挙げられている36の職業のうちどれに当てはまるかが訊ねられている。この情報をもとに、父の職業についても「公務員系」～「研究系」という職業クラスターに対応させている。具体的な人数は次の通りである。

公務員系	芸術系	技能系	建築系	プロフェッション系	警察系	事務系	製造・販売・サービス系	現場系	農業系	教育系	研究系
41	2	3	11	4	2	60	9	60	11	21	3

表を見ればわかるように、本章で用いるデータにおいて父の職業には偏りがある。特に芸術系、プロフェッション系、研究系などの専門的職業の数が少ない。

業が異職の 2.378 という値は、父職業が公務員系でない人の公務員系クラスタ選好度スコアの平均が 2.378 である、ということの意味している。これと同じように、「同職」の 2.451 という値は、父職業が公務員系である者の公務員系クラスタ選好度スコアの平均が 2.451 である、ということの意味している。この平均値に違いがみられた場合、父職業が本人の職業選好に関連していることをあらわすことになる。

表 3.5 属性・意識による選好の違い1 (平均値の差)

	公務員系	芸術系	技能系	建築系	プロフェッショナル系	警察系	事務系	製造・販売・サービス系	現場系	農業系	教育系	研究系
全体平均	2.375	1.764	1.724	1.798	1.648	1.705	1.580	1.555	1.401	1.648	1.934	1.867
性別												
男(136)	2.346	1.699	1.602	1.882	1.662	1.794	1.573	1.549	1.565	1.816	1.868	1.985
女(128)	2.406	1.835	1.853	1.709	1.633	1.609	1.587	1.562	1.226	1.469	2.004	1.740
sig.			**	†		†			**	**		*
出身地域												
市部(175)	2.391	1.750	1.736	1.783	1.691	1.737	1.598	1.554	1.426	1.606	1.894	1.797
郡部(80)	2.338	1.744	1.696	1.823	1.567	1.675	1.515	1.551	1.363	1.750	2.025	1.858
sig.												
専攻												
文系(119)	2.466	1.847	1.866	1.714	1.667	1.689	1.626	1.561	1.255	1.319	2.088	2.007
理系(143)	2.297	1.703	1.615	1.873	1.636	1.720	1.535	1.553	1.517	1.923	1.811	1.866
sig.	†	†	**	†					**	**	**	**
父学歴												
初等・中等(111)	2.387	1.793	1.739	1.791	1.649	1.739	1.566	1.602	1.415	1.748	1.950	1.700
高等(131)	2.351	1.723	1.690	1.809	1.654	1.679	1.572	1.509	1.380	1.565	1.920	1.992
sig.								†		†		**
父職業												
異職	2.378			1.829			1.583	1.560	1.375	1.615	1.918	
同職	2.451			2.000			1.560	1.593	1.522	2.364	2.167	
sig.									*	**		
希望												
雇用希望(207)	2.423	1.722	1.730	1.762	1.681	1.725	1.624	1.528	1.389	1.589	1.930	1.869
就業形態												
自営希望(56)	2.205	1.936	1.715	1.929	1.536	1.643	1.414	1.655	1.442	1.857	1.946	1.875
sig.	*	*					**	*		*		**

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$  † $p < .10$

表 3.6 属性・意識による選好の違い2 (相関係数)

	公務員系	芸術系	技能系	建築系	プロフェッショナル系	警察系	事務系	製造・販売・サービス系	現場系	農業系	教育系	研究系	
年齢	$r$	-0.137 *	0.191 **	0.135 *	-0.029	0.109 †	-0.003	0.105 †	0.125 *	-0.013	-0.188 **	0.103 †	-0.062
	$N$	262	261	260	261	262	262	259	260	262	262	261	
地位アスピレーション	$r$	-0.027	0.008	-0.051	0.004	0.185 **	0.133 *	0.095	-0.133 *	0.094	-0.021	-0.122 *	0.161 **
	$N$	263	262	261	262	263	263	260	261	260	263	263	262

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$  † $p < .10$

表から得られる知見を述べておこう。まず、属性変数との関連について。男女で職業クラスタ選好度に有意な差がみられるのは、技能系、建築系、警察系、現場系、農業系、研究系クラスタである。建築系、警察系、現場系、農業系、研究系は女性よりも男性のほうが好んでおり、反対に技能系は女性のほうが好んでいる。専攻別では、公務員系、芸術系、技能系、建築系、現場系、農業系、教育系、研究系クラスタの選好度に有意な差がみられる。文系学生は理系学生より公務員系、芸術系、技能系、教育系、研究系クラスタの職業を好み、理系学生は文系学生よりも建築系、現場系や農業系クラスタの職業を好むようである。父の学歴は、製造・販売・サービス系、農業系、研究系クラスタの選好度と関連がみられる。父の学歴が低い者は製造・販売・サービス系、農業系クラスタの選好度が高く、父

の学歴が高い者は研究系クラスタ選好度が高いようである。父の職業については、現場系と農業系クラスタの選好度との関連がみられる。父親が現場系や農業系の仕事についている場合、子どもである学生もそれらを好むようである。年齢は公務員系、芸術系、技能系、プロフェッション系、事務系、製造・販売・サービス系、農業系、教育系クラスタの選好度との関連が確認できる。年齢が高い人ほど芸術系、技能系、プロフェッション系、製造・販売・サービス系、教育系を好み、低い人ほど公務員系、農業系を好む、という関係がみられる。

次に、意識変数との関連について。希望就業形態別では、事務系や農業系の選好度に有意な差がみられる。自営より雇用を希望するものは公務員系、事務系を好み、雇用より自営を希望するものは芸術系、製造・販売・サービス系、農業系を好んでいるようである。地位アスピレーションは、プロフェッション系、警察系、製造・販売・サービス系、教育系、研究系クラスタの選好度と相関がみられる。地位アスピレーションが高い人ほど、プロフェッション系、警察系、研究系を好み、低い人ほど製造・販売・サービス系、教育系を好む、という関係がみられる。

ここまでは、一般的に考えられうる結果である。しかし、次の2点については注意が必要だと思われる。

1 つめは出身地域に関して。一般的に、都市部と郡部では好まれる職業が異なると考えられる。例えば、吉川（2001）は地域移動の議論の中で、地域によって好まれる職業について言及している。しかし表 3.5 では、出身地域による職業選好の違いがみられていない。すなわち職業選好に出身地域が関連するとは言えないということである。これは一般的な認識と相反するものであり、興味深い結果だといえる。ただし、ここで用いている変数はあくまでも市部一郡部という大まかな2分類であり、詳しい関連を検討できるものではない。それゆえ、ここでは出身地域に関してさらに議論する必要のあることを指摘するにとどめておく。

2 つめは父職業に関して。田中・小川（1981; 1985）は、父親の職業が専門的職業の場合、その子どもも専門的職業に就こうとする傾向があることを明らかにしている。一方ここでこの分析では、現場系、農業系クラスタの選好度と父職業との関連がみられている。いわゆる専門職以外の職業についても継承傾向がある可能性を示しており、この結果もまた興味深いものである。ただし、父の職業についてはサンプル数の問題で検討できていないものもあるため、この点に関しては別のデータを用いてより詳細な分析をおこなう必要があるといえる。

## 4.2 職業的価値観・職業条件志向と職業選好

次に、職業価値観・職業条件志向が職業選好とどう関連しているのかを確認しよう。平均の差の検定を用いた分析結果が、表 3.7 である。

表 3.7 で示されている数値は、それぞれを重視するグループと重視しないグループの職業クラスターの選好度スコア平均の差である<sup>13</sup>。ここでいう「重視するグループ」とは各スコアの上位 50%の人をさし、「重視しないグループ」とは下位 50%の人をさしている<sup>14</sup>。例えば、「経済性志向」の行のうち「公務員系」列の 0.178 という数値は、経済性を重視するグループの公務員系クラスター選好度スコアの平均値と、経済性を重視しないグループの選好度スコアの平均値と間には 0.178 の差がある、という意味である。すなわち、数値の絶対値が大きいほど、その志向と職業クラスター選好度との関連が大きいことをあらわす。

表 3.7 職業的価値観・職業条件志向による職業選好の違い（平均値の差）

	公務員系	芸術系	技能系	建築系	プロフェッショナル系	警察系	事務系	製造・販売・サービス系	現場系	農業系	教育系	研究系
経済性志向	0.178*	-0.031	0.044	0.236*	0.046	0.153	0.076	-0.021	0.121*	0.088	-0.082	-0.039
社会的威信志向	0.012	-0.175*	-0.106	-0.100	0.001	0.185†	-0.035	0.024	0.080	0.131	0.070	0.092
共同志向	0.167†	0.048	0.178*	0.127	0.058	0.218*	0.033	0.082	0.086	-0.101	0.149†	-0.273**
オフィス外活動性志向	0.042	0.100	0.036	0.162†	-0.122	0.046	-0.009	0.057	0.130*	0.320**	0.093	0.065
ルーティン性志向	0.133	0.031	0.165*	0.151	-0.020	0.014	0.091	0.062	-0.051	-0.046	-0.076	-0.043
専門志向	-0.036	0.066	-0.084	0.127	0.164*	-0.077	-0.061	-0.053	0.003	0.111	-0.057	0.538**
対人性志向	0.026	-0.092	0.084	-0.138	-0.024	0.092	0.045	0.066	-0.084	-0.258**	0.488**	-0.083

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$  † $p < .10$

分析の結果を職業クラスターごとにみていこう。まず公務員系クラスター選好度には、経済性志向、共同志向が関係している。経済性、共同性を重視している者は、そうでない者に比べ公務員系クラスター選好度が高いようである。経済性志向の項目の中でも特に収入や雇用の安定性を重視している者が、公務員系を好んでいるためこうした結果になったのではないかと考えられる。

芸術系クラスター選好度には社会的威信志向が関連しており、社会的威信をあまり重視しない者は、重視している者よりも芸術系クラスター選好度が高い。自分の仕事に社会的威信が伴うのを嫌う者が、芸術系を好んでいるようである。芸術系の仕事は、どちらかといえば責任や地位などに関わらない自由なイメージがもたれていると考えられる。

<sup>13</sup> 表中の検定結果は、セルごとについて T 検定をおこなった結果を示している。すなわちここでは 7 (行) × 12 (列) 回の T 検定をおこなっている。

<sup>14</sup> 単一項目で構成されるものについては、可能な限り 50%ずつになるように次のように処理している。オフィス外活動性、専門性、対人性、共同性については、3 点以下の者を「重視しないグループ」、4 点以上の者を「重視するグループ」としている。ルーティン性については、3 点未満の者を「重視しないグループ」、3 点以上の者を「重視するグループ」としている。

技能系クラスタ選好度には、ルーティン性志向と共同志向が関係している。毎日同じ問題を処理し、仲間とするような仕事を好む者は、そうでない人よりも技能系クラスタ選好度が高いようである。

建築系クラスタ選好度には、経済性志向とオフィス外活動性志向が関連している。経済性を重視し、屋外での仕事を好む者は、そうでない者に比べ建築系クラスタ選好度が高いようである。

プロフェッション系クラスタ選好度と関連を示すのは、専門志向のみである。専門的な知識を必要とする仕事がいいと思っている者は、プロフェッション系クラスタをより好むようである。

警察系クラスタ選好度には、社会的威信志向と共同志向が関連している。他者からの評価を重視しており、皆でやる仕事がしたいと思う者は、警察系クラスタ選好度がより高いようである。

現場系クラスタ選好度には、経済性志向とオフィス外活動性志向が関連している。建築系と同様に、経済性を重視し、屋外での仕事を好む者は、そうでない者よりも現場系クラスタ選好度が高いようである。

農業系クラスタ選好度には、オフィス外活動性志向が正に関連し、対人性志向が負に関連している。ものを相手にし、屋外での仕事がよいと思う者は、そうでない者より農業系クラスタを好んでいる。しかもこうした関連は比較的強いようである。

教育系クラスタ選好度には、対人性志向と共同志向が関連している。人を相手にすることや他者と一緒に仕事をこなすことを重視している者は、そうでない者よりも教育系クラスタの選好度が高い。なかでも、対人性志向との関連は非常に強いものとなっている。

研究系クラスタ選好度には、専門志向が正に関連し、共同志向が負に関連している。そのなかでも専門性の関連は強いものである。専門的な知識を必要とし、一人でするような仕事を好む者は、研究系クラスタを好んでいるようである。

このように、職業的価値観や職業条件志向は多くの職業クラスタ選好度と関連をもっている。なかには、職業条件志向よりも職業的価値観の方が大きく関連するクラスタもあるし、職業的価値観のみが関連しているクラスタもある。ただ一方で、事務系、製造・販売・サービス系クラスタなど、関連がみられないものもみられる。すべての職業クラスタ選好度に対して、職業的価値観や職業条件志向が関連を示すわけではないことは留意しておく必要がある。

### 4.3 職業選好の規定要因

ここまでは、様々な要因との関連を別々にみてきた。次に、職業クラスタ選好度に対して諸変数がどの程度の影響力をもつのかについて確認しよう。表 3.8 は、各職業クラスタ選好度を従属変数とする重回帰分析をおこなった結果である。モデルの説明率が高いものを中心に、結果をみていこう。

表 3.8 職業選好の規定要因（標準化係数）

	公務員系	芸術系	技能系	建築系	プロフ ェッ ション系	警察系	事務系	製造・販売・ サービス系	現場系	農業系	教育系	研究系
性別 (女性0:男性1)	0.049	-0.051	-0.097	0.109	0.011	0.112	0.114	-0.001	0.311**	0.093	-0.002	0.117
年齢	-0.217**	0.177*	0.100	-0.021	0.086	-0.034	-0.038	0.094	-0.031	-0.125	0.087	-0.054
出身地域 (郡部0:市部1)	0.072	-0.010	-0.025	0.001	0.021	0.031	0.043	-0.009	0.088	-0.004	-0.113	0.027
専攻 (理系0:文系1)	0.304**	0.143	0.091	-0.106	0.073	0.051	0.262**	-0.004	-0.099	-0.247**	0.057	-0.087
希望就業形態 (自営0:雇用1)	0.099	-0.138	-0.050	-0.105	0.011	-0.012	0.081	-0.186*	-0.043	-0.080	-0.020	-0.002
アスピレーション 父学歴	-0.073	0.104	0.006	0.067	0.238**	0.118	0.138	-0.123	-0.007	-0.114	-0.224**	0.076
(初等・中等0:高等1) 父職 (異職0:同職1)	0.013	-0.018	0.005	-0.016	-0.008	-0.022	0.014	-0.051	-0.012	-0.112	0.015	0.178*
	0.044	0.175*	0.008	0.025	0.187**	0.026	-0.024	-0.024	0.144*	0.095	0.079	-0.012
経済性志向	0.173*	-0.039	0.074	0.115	0.013	-0.062	0.076	0.005	0.050	0.011	0.022	-0.091
社会的威信志向	0.092	-0.218**	-0.126	-0.236**	-0.112	0.059	-0.079	0.009	0.046	0.009	0.111	0.038
共同志向	0.142*	-0.066	0.051	0.094	0.105	0.219**	0.021	0.060	0.122	-0.036	0.066	-0.064
オフィス外活動性志向	0.042	0.187*	0.144	0.143	-0.096	-0.012	0.033	0.095	0.129	0.180**	-0.011	-0.006
ルーティン性志向	0.032	0.009	0.027	0.137	-0.054	0.001	0.136	0.137	0.086	0.064	-0.124	0.077
専門志向	-0.028	-0.012	-0.004	0.216**	0.179*	-0.001	-0.009	-0.009	0.064	0.055	-0.005	0.288**
対人性志向	-0.086	-0.072	0.104	-0.035	0.006	0.036	-0.007	0.058	-0.108	-0.049	0.329**	0.028
R <sup>2</sup>	0.095**	0.108**	0.034	0.078**	0.070*	0.014	0.026	0.023	0.194**	0.195**	0.175**	0.127**

\*\*p<.01 \*p<.05

公務員系クラスタ選好度に対しては、年齢が負の効果、専攻、経済性志向、共同志向が正の効果を示している。なかでも1番影響力が大きいのは専攻である。文系学生であることによって公務員系クラスタ選好度は高くなり、年齢が上がるほど選好度は低くなる。また、経済性や共同性を重視することで、選好度が高まるようである。

芸術系クラスタ選好度に対しては、年齢、父職業、オフィス外活動性志向が正の効果、社会的威信志向が負の効果を示している。このうちもっとも影響力の強いのは社会的威信志向である。父親が芸術系の仕事をしている者や年齢が高い者、オフィス外での活動を志向する者は芸術系クラスタを好む。ただそれら以上に「社会的威信の高い仕事がいい」と思わない傾向が、芸術系クラスタ選好度を高めるようである。

建築系クラスタ選好度に対しては、社会的威信志向が負の効果、専門志向が正の効果を示している。しかも、属性は建築系クラスタ選好度に影響しない。すなわち属性に関わらず、仕事の専門性は重要であるが社会的威信は必要ない、と考える者ほど建築系クラスタ



を好むという傾向があるといえる。

プロフェッション系クラスタ選好度には、地位アスピレーション、父職業、専門志向が影響している。父の職業がプロフェッション系である者、高い地位や仕事の専門性を重視する者はプロフェッション系クラスタ選好度が高いようである。田中・小川（1981; 1985）のこのような父子間の専門職継承傾向もあるといえそうだが、ここではそれよりも地位アスピレーションの影響の大きさが目立っている。

現場系クラスタ選好度に対しては性別・父職業のみが効果を示しており、職業的価値観や職業条件志向の効果はみられない。男性であり、父の職業が現場系であれば、現場系クラスタの選好度がより高くなるようである。なかでも性別は、現場系クラスタ選好度を規定する大きな要因となっている。

農業系クラスタ選好度には、専攻とオフィス外活動性志向が影響している。このうち、専攻のほうがより強い影響を与えている。理系学生であること、オフィス外活動での活動を望むことで、農業系クラスタ選好度は高まるようである<sup>15</sup>。

教育系クラスタ選好度に対しては、地位アスピレーションが負の効果、対人性志向が正の効果を示している。特に対人性志向は、教育系クラスタ選好度にかかなりの影響力をもっているようである。このことは、若林ら（1983, 1986）の研究結果とも一致している。高い地位を求めず、人を相手にする仕事を志向することで、教育系クラスタ選好度は高まるようである。

研究系クラスタ選好度には、父学歴・専門性が影響を与えている。なかでも専門性が与える影響はかなり大きい。父の学歴が高いほど、専門的な仕事をしたいという考えが強いほど研究系クラスタ選好度は高まるようである。

## 5 おわりに

本稿の分析から明らかになった点をまとめておこう。

まず、調査対象者の職業選好をもとに新たな職業分類を検討した。その結果、公務員系、芸術系、技術系、建築系、プロフェッション系、警察系、事務系、製造・販売・サービス系、現場系、農業系、教育系、研究系という12の職業クラスタが得られた。この職業クラスタは、旧来の標準職業分類、SSM分類よりも専門職・ホワイト職をより細かく分類するものであった。

---

<sup>15</sup> こうした傾向は、「理系」のなかに農学系の学科に所属する学生が含まれていることによってもたらされているとも考えられる。

次に、各職業クラスタ選好度と職業的価値観や職業条件志向がどのように関連しているのかについての検討をおこなった。このとき、先行研究で指摘されている種々の要因についても同時に検討した。分析の結果、属性や一般的な意識だけでなく、職業的価値観や職業条件志向もまた人びとの職業選好にも影響を及ぼしうる1つの要因となっていることが明らかになった。特に芸術系クラスタや建築系クラスタの選好度に対しては、職業的価値観の影響がかなり大きかった。すなわち、このような仕事に就きたいと思うかどうかには、仕事をするうえでの条件のこだわりよりもむしろ「職業を得た自分がどうありたいか」といった意識の方が影響しているといえるのである。

ただし、すべての職業クラスタ選好度に対して職業的価値観が影響を与えているわけではない。職業クラスタによっては、属性や一般的意識によって選好度が大きく左右されるものもあった。すなわち、職業クラスタのなかには、男性であるか女性であるか、大学で何を専攻しているか、父親がどのような学歴でどういった仕事に就いているかといった社会的背景、あるいは一般的な価値のあり方といった本人の職業に関する意識とは異なる要因によって就きたいと思うかどうかが決まるものもあるといえる。

自分がどのような仕事に就きたいのかを明確に語れる大学生は多い。だが、どのようにして一定の職業を選好するに至ったのか、その経緯まで語れる大学生は決して多くないと思われる。あえて訊ねてみたとき「なんとなく」という答えしか返ってこない場合も少なくないはずである。しかし本章の分析結果をふまえるならば、このように語る彼らにおいても、職業選好に明確なメカニズムが存在している可能性は十分にあるといえる。本人たちがうまく説明できなかったとしても、そのような選好が単なる思いつきではないかもしれないのである。それゆえ筆者は、少なくとも大学生に向きあう側の人びとは、彼らの意思のうちに一定のロジックが存在している可能性を頭においておく必要があると考える。そのような考慮がなされなかった場合、大学生を「望ましい職業生活のあり方」から遠ざけてしまう、という結果をもたらしかねないからである。

ここまで、本研究に関わる基礎的な問題について論じてきた。次章以降では、これらの点をふまえつつ職業における「自由」の問題について考察していくことにしよう。

#### [付記]

本章は、「現代大学生の職業選好に関する計量的分析——地方国立大学調査データをもちいて」（『同志社社会学研究』9, 57-71, 2005）に加筆修正をほどこしたものである。

## 第Ⅱ部

# 職業における「自由」の新たな可能性



## 第 4 章

### 現代大学生におけるフリーター許容志向

#### 1 はじめに

若者のフリーター化は、現在大きな社会問題になっている。雑誌にはフリーター問題を扱った記事があふれており、新聞の紙面でフリーターの文字を見ることも珍しくない。政府もこの問題を深刻にとらえており、2007年1月には「再チャレンジ支援総合プラン」を表明している。

フリーターがこのように問題視される状況において、世間の人びとのフリーターに対するイメージはやや固定的なものになってきている。具体的に言えば、「正社員に比べてやる気がなく、消極的な若者」といったイメージが世間ではほぼ定着しつつあるのである<sup>1</sup>。このイメージは、フリーター研究のなかで裏付けられることも珍しくなく、たとえば、フリーターたちの現在志向が強いことや、フリーターの自己実現志向が低いことなどが種々の研究で指摘されている（長須 2001；山田 2001）。こうした研究のなかでフリーターは「将来のことよりも現在の生活を重視する、やる気のない者たち」とであると解釈されているのである。

しかし、「フリーター＝やる気がない」「正社員＝やる気がある」という世間でのイメージははたして正当なものなのだろうか。かつて社会学にはオーガニゼーション・マンに関する議論があり、組織の中で主体性を失い疎外されていく人びとが問題とされていた（Whyte 1956=1959）。つまり、かつての研究では目的を失った正社員と組織からはなれた元気な人びとという現在とは対照的なイメージが共有されていたのである。このような事実をふまえるならば、現代のフリーターに対する固定的なイメージを正当なものとして扱うのはいささか早計であるように思える。

少なくとも、現代においては「やる気のあるフリーターはいない」、あるいは「正社員は

---

<sup>1</sup> 例えば、塚谷は現代学生に多い話し下手、人見知りといった気質がフリーターの問題と関わっていると述べている（塚谷 2004）。同様の指摘をおこなうものはほかにも多数ある。こうしたことから、世間でこのようなイメージが強いことが分かるだろう。

やる気のある者ばかりだ」とは言いきれないだろう。実際、こうした観点からのフリーター研究もなされている。例えば、小杉（2003）は「夢追い型」「やむを得ず型」「モラトリアム型」といったフリーターの分類を用いてその差異を指摘しているし、小林（2006）、永吉（2006）、亀山（2006）も同様の分類を用いてそれぞれ生活満足度、自尊感情、労働観について分析し、「フリーターとその他の人びとにそれほど差はなく、むしろその内部の違いのほうが目立つ」という共通した結論を得ている。また、太郎丸・亀山（2006）は正社員内部の差異を検討する必要性を説き、「正社員内部での違いにも目を向けなければ、バランスを欠いた若者像を作ってしまう恐れがある」と述べている。

このような研究関心を参考にした上で、本章では就職を控えた大学生を対象として、「フリーターになってもよい」と考える者と、「正社員になりたい」と考える者の差異を総合的に見ていくことにする。大卒フリーターも増加傾向にある中で、世間の人びとが「フリーターになってもよいとする大学生＝やる気がない」「正社員になりたい大学生＝やる気がある」といった単純かつ極端な判断をしてしまうことも多いはずである。しかし、小杉らの研究を勘案するならば、フリーター化を許容する者、正社員を志向する者、それぞれの内部が同質的ではないと考えることができる。すなわち、「フリーターになってもよい」と考えている大学生の中にも積極的な者がいたり、「正社員になりたい」と考えている大学生の中にも消極的な者がいたりするかもしれないのである。本章の目的は、そういった人びとが存在する可能性を探り、彼らの特徴を明らかにすることにある。以下で、大学生を対象とした意識調査<sup>2</sup>のデータをもとにこのことを検討していく。

## 2 分析視角と本章における類型の設定

### 2.1 分析視角：マートンのアノミー論

検討をおこなうにあたっては、やる気・積極性があるかどうか、フリーターになってもよいと考えるかどうかなどをどのようにとらえ、どのような分析をおこなうかが大きな問題となる。これについて、本章ではR.K.マートンのアノミー論における適応類型を基軸としたアプローチを試みることにしたい。

周知のとおり、マートンはデュルケームのアノミー概念をさらに展開するなかで、社会における個人の適応様式を提示した。それは(1) その社会において文化的に価値あるもの

---

<sup>2</sup> この調査は、「大学生の社会的適応」をテーマに、2005年10月に同志社大学で実施されたものである（研究代表者：小林久高、同志社大学社会学部教授）。調査の対象は同志社大学社会学部社会学科生389名であり、有効回答数は299である（回収率76.9%）。対象者の構成は、性別では男性が127名、女性が168名（無回答4）学年別では、1回生が94名、2回生が77名、3回生が65名、4回生以上が62名となっている。

とされている目標を承認しているかどうか、(2) その目標を達成するための制度的な手段に関する規範を内面化しているかどうかという2軸から構成される適応様式であり、具体的には同調 (Conformity)、革新 (Innovation)、儀礼主義 (Ritualism)、逃避 (Retreatism)、反抗 (Rebellion) の5つの類型があるとされている。マートンがこの類型をアメリカ社会における下層階級の逸脱行動の解釈に用いたのはあまりにも有名であるが、彼はそれだけでなく、この類型が幅広い社会現象に適用可能であることも強調している (Merton 1957=1961)。

マートンの適応類型を現代の若年労働問題に当てはめてみた場合、次のような対応関係を考えることができる。マートンが当時のアメリカ社会を分析する際に注目したのは「アメリカンドリーム」、すなわち立身出世・金銭的大成功を目指すという文化的目標であった。こうしたアメリカ社会の時流そのままというわけではないが、少なくとも「高い地位を得て成功すること」は現代日本の職業世界においても1つの大きな目標となっていると考えられる。そのことは、労働者の経済的窮状を克明に描き出す記事や書籍が多く出され「ワーキング・プア」という言葉が流行するような風潮がある一方で、テレビや雑誌等でいわゆる「セレブ」たちがとりあげられることもかなり多い、という日本の現状からも容易に想像できるだろう<sup>3</sup>。

いわゆる「やる気の有無」や「積極性」は、こうした文化的目標に対する姿勢と対応すると考えられる。文化的な目標、すなわち高い地位を得て成功することに向かって邁進している者をみたとき、多くの人びとはその者に対して「やる気がある人だ」という印象をもつはずである。逆に、地位や成功を拒否している者に対しては「やる気がない」というイメージがもたれやすいと考えられる。つまり、「高い地位を得て成功すること」という目標を承認しているかどうかを、「やる気の有無」をあらわすものとみなすこともできるのである。

また現在の日本において、先のような目標を実現するための手段として一般に認められているのは、いうまでもなく「正社員になること」である<sup>4</sup>。このため、「正社員として就職しなければならない」とする者はこうした手段に関する規範に従っているとみなすこと

---

<sup>3</sup> この点に関して、樋口美雄は興味深い指摘をしている。彼は2005年9月の総選挙前に政府の動向を見据え、「日本は少なくとも意識面では格差の小さい社会だったが、政府が政策的に掲げたのは『格差は拡大しても、頑張れば自分の所得も伸びる』というアメリカンドリームのようなものだ」と述べている(『朝日新聞』2005.08.29朝刊)。

<sup>4</sup> 実際には、目標を実現するために「自営」という道を選ぶこともあり得ると考えられる。ただし、自営の場合は被雇用者とさまざまな前提が異なってくるため、両者をあわせて論じることは難しい。それゆえ本章では被雇用者のみを議論の対象としておき、自営に関する議論は別稿に譲ることにする。

ができる。反対に「正社員でなくてもよい」、すなわち「フリーターになってもよい」とする者は規範に従っていないとみなせる。このように、本人が正社員を志向するかどうか（フリーター化を許容するかどうか）は、制度的な手段に関する規範の内面化（の弱さ）に対応していると考えることができるのである。

表 4.1 マーтонаの類型と本章で考える類型

適応様式	文化的目標	制度的手段	本章の類型
同 調	+	+	地位志向・定職志向
革 新	+	—	地位志向・非定職志向 (フリーター許容)
儀礼主義	—	+	非地位志向・定職志向
逃避主義	—	—	非地位志向・非定職志向 (フリーター許容)
反 抗	±	±	—

※Merton(1957=1961)p129、「個人的適応様式の類型論」をもとに作成。

高い地位を得て成功することを重視するかどうかを「地位志向」、正社員として就職したいと考えるかどうかを「定職志向」とするならば、マーтонаの類型との対応関係は表 4.1 のようにまとめることができる。本章では、以上のような対応関係を念頭におきつつ、先述の問題を検討していくことにする。具体的には、本章のデータにおいて上記の類型を実際に作成し、それぞれの類型がどういった特徴を示すのかを確認していく、というかたちで分析がなされる。その作業を通して、「フリーターになってもよい」という人びとや「正社員でなければならない」という人びとのそれぞれの内部における差異を明らかにしていくのである。

## 2.2 4 類型の設定

具体的な類型の設定に移ろう。地位志向をとらえるための項目として、ここでは(1)「高い地位につくこと」(2)「名声を得ること」が重要だと思うかどうか、(3)「人生の勝ち組になることは重要である」と思うかどうかについての回答(いずれも5段階)を使用する。また、定職志向については、(4)「卒業後、自分はパート・アルバイトとして働いてもよい」(5)「常勤の職業につくことは、自分自身にとって重要である」(6)「生活できるなら、自分は定職に就かなくてもいいと思う」という質問に対して、そう思うかどうかという回答を用いる。それぞれの基本的な分布は、表 4.2 に示すとおりである。本章で用いるデータにおいては、定職志向として用いる質問項目の分布に偏りがある点には留意しておきたい。



表 4.2 地位志向・定職志向をとらえるための質問項目

変数/項目	質問形式	重要である/そう思う	やや重要である/ややそう思う	どちらともいえない	あまり重要ではない/あまりそう思わない	重要ではない/そう思わない	合計	N
地位志向 (1) 高い地位につくこと	I5	13.2	26.7	28.0	24.3	7.8	100.0	296
(2) 名声を得ること	I5	11.2	23.7	30.8	24.4	9.8	100.0	295
(3) 人生の勝ち組になることは重要である	T5	15.8	32.7	25.9	18.9	6.7	100.0	297
定職志向 (4) 卒業後、自分はパート・アルバイトとして働いてもよい	T5	2.0	6.4	8.1	27.3	56.2	100.0	297
(5) 常勤の職業につくことは、自分自身にとって重要である	T5	43.6	34.2	11.4	8.1	2.7	100.0	298
(6) 生活できるなら、自分は定職に就かなくてもいいと思う	T5	8.4	19.4	14.0	35.5	22.7	100.0	299

【注】質問形式の「I5」は「重要である」～「重要ではない」の5段階、「T5」は「そう思う」～「そう思わない」の5段階であることをあらわす。

地位志向をあらわす変数として、ここでは (1) ～ (3) の項目を用いた主成分分析をおこない、算出される第1主成分得点を用いる。定職志向には、(4) と (6) の値を反転させた上で主成分分析をおこない、算出される第1主成分得点を用いる<sup>5</sup>。それぞれの主成分分析の結果は、表 4.3 および表 4.4 に示すとおりである。

表 4.3 地位志向に関わる項目の主成分分析

主成分	分散の説明率			主成分との相関(負荷量)		
	固有値	寄与率	累積寄与率	(1)高地位	(2)名声	(3)勝ち組
1	2.194	73.1	73.1	0.918	0.907	0.727
2	0.623	20.8	93.9	-0.249	-0.298	0.687
3	0.184	6.1	100.0	-0.308	0.298	0.017

表 4.4 定職志向に関わる項目の主成分分析

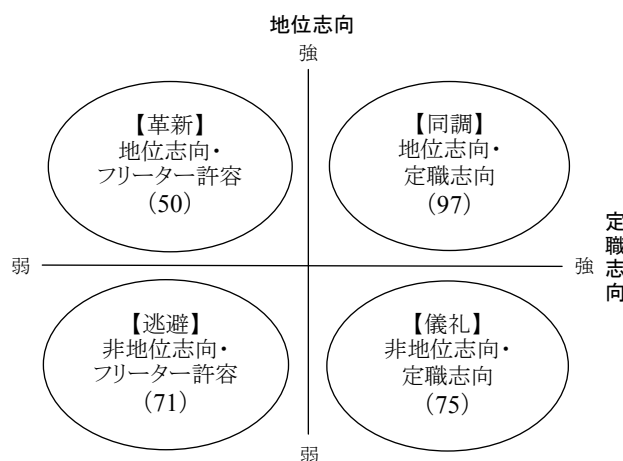
主成分	分散の説明率			主成分との相関(負荷量)		
	固有値	寄与率	累積寄与率	(4)パート・アルバイト	(5)常勤	(6)非定職
1	1.575	52.5	52.5	0.790	0.712	0.665
2	0.806	26.9	79.3	-0.081	-0.560	0.696
3	0.620	20.7	100.0	-0.607	0.422	0.269

類型の作成に際しては、これらの変数に対してさらに次のような操作をほどこす。まず地位志向をその強さから人数が半分ずつになるよう (0点を基準として) 2つに分ける。こ

<sup>5</sup> 定職志向に関する項目のうち、(4) および (5) は第2章で「常勤主義」をとらえるために使用したものである。本章では、これらの2つに「定職」に就くことに対する態度の項目を加えているため、「定職志向」という表現を用いている。

のうち、得点が高い方のグループを「地位志向」、得点が低い方のグループを「非地位志向」とする。次に定職志向も同様にその強さから人数が半分ずつになるよう（0点を基準として）2つに分け、得点が高いほうのグループを「定職志向」、低いほうのグループを「フリーター許容（＝非定職志向）」とする。4類型は、これらの組み合わせによって作成される。

図 4.1 本章における4類型



※注 カッコ内はそれぞれの類型に含まれる人数をあらわす

図 4.1 は、作成された類型に含まれる人数を図示したものである。図からは、「地位志向・フリーター許容」の人数がやや少ないものの、その他の類型にはある程度的人数が含まれていることが読み取れる。このことから、少なくとも「地位志向が強い者は定職志向も強く、地位志向が弱ければ定職志向も弱い」といった単純な関係にあるとはいえないことがわかる。むしろ定職志向の強い人びとのなかに地位志向の弱い（≡「やる気」のない）者がいたり、定職志向の弱い（＝フリーターになってもよいとする）人びとのなかに地位志向の強い（≡「やる気」のある）者がいたりする、と考える方が妥当だといえるだろう<sup>6</sup>。

この結果を見る限りにおいても、フリーターになってもよいとする者、正社員でなければならぬとする者のそれぞれの内部が同質的ではないと推察される<sup>7</sup>。次節以降で、それ

<sup>6</sup> 第2章の分析では、地位志向と常勤主義の間に相関関係があるとは言えない、という結果が得られていた（表 2.5）。この結果もまた、本章のこうした判断が妥当であることを示している。

<sup>7</sup> 1つの大学での調査データに基づいて大学生一般のことを述べるには無理があるという意見もあるだろう。しかし、ここで扱っているのは、単純集計レベルの問題ではなく「変数間の関連」という問題であり、この関連は「大学の違い」といった第3変数による交互作用を受けるとは考えにくい。それゆえ、以下でもこのような一般的なスタイルで議論を展開することにしたい。このような考え方にもとづけば、本章で述べるいくつかの命題は「今回のデータからは妥当と考えられる」という限定付きの「大学生一般についての仮説」ということになる。この仮説は、多くの大学での追試によって少しずつより確実な命題になっていくものである。

それぞれの類型がどのような特徴をもっているのかを詳しく見ていくことにしよう。

### 3 類型別に見た諸意識の違い

#### 3.1 就労意識の違い

これまでのフリーター研究では、フリーターに特有の就労意識について言及されることが多かった。そこでは、フリーターはその他の者に比べ、職業をとおして成長したいという意識が低いこと、安定的な職業への志向が弱いことなどが指摘されている(長須 2003)。同様のことは大学生についても言われており、職業をとおして成長したいという意識が低い者ほど卒業後の進路が未決定になりやすいことが明らかにされている(三宅 2005)。こうした傾向をふまえ、「フリーターたちの就労意識は未成熟である」といった指摘がしばしばなされている。

しかしながら、こうした指摘が的確なものだとはいいきれない。既に述べたように、フリーターになってもよいとする者や正社員になりたい者のそれぞれの内部が同質的だとは考えにくい。それゆえ、就労意識も前述の類型ごとに異なっていることが予想されるからである。まず、こうした就労意識について検討しよう。

就労意識として、ここでは安定職業志向(安定的な職業を求めるとどうか)、やりがい志向(やりがいのある仕事がしたいと思うかどうか)、成長志向(仕事を通して成長したいと思うかどうか)、多様性志向(いろいろな仕事がしたいと思うかどうか)という4つをとりあげる。これらに関わる項目として、調査では自分自身が仕事をするにあたって(A)「安定した仕事につけること」、(B)「安定した収入が得られること」、(C)「目標をもって仕事ができること」、(D)「充実感が得られること」、(E)「仕事を通して成長できること」、(F)「いろいろな仕事ができること」がどれくらい重要であるかが、それぞれ5段階で訊ねられている。これらをもとに、(A)(B)は安定職業志向、(C)(D)はやりがい志向、(E)は成長志向、(F)は多様性志向をあらわす変数として設定し、分析に用いる<sup>8</sup>。

就労意識の4変数について、類型間での平均の差の比較をおこなった結果が表4.5および図4.2である。表4.5は類型ごとの平均値を示したものの、図4.2は違いをより明確にするために得点を標準化しグラフ化したものである。図表から読み取れる傾向を、変数ごとに述べておこう。

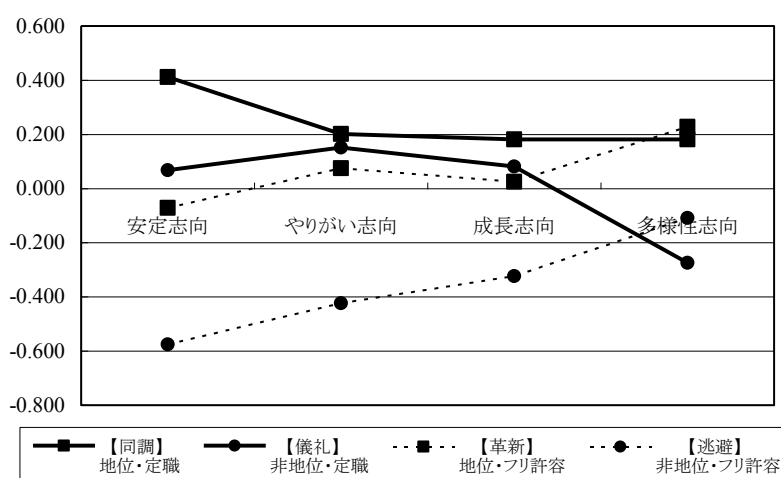
---

<sup>8</sup> このとき、「重要である」に5点…「重要ではない」に1点というかたちでそれぞれの項目をスコア化(5点満点)する。ただし、安定職業志向とやりがい志向については2項目から構成されるため、それぞれの項目を足して2で割り、5点満点になるよう調整する。

表 4.5 各類型の就労意識（平均値の差）

	安定職業志向	やりがい志向	成長志向	多様性志向
全体	4.336	4.616	4.587	3.457
【同調】地位・定職	4.649	4.722	4.711	3.649
【儀礼】非地位・定職	4.387	4.693	4.640	3.160
【革新】地位・フリ許容	4.280	4.650	4.600	3.700
【逃避】非地位・フリ許容	3.894	4.366	4.352	3.338
<i>p</i>	0.000	0.000	0.009	0.006

図 4.2 各類型の就労意識（標準得点）



まず安定職業志向について。全体の平均を見れば多くの者が安定した職業を志向していると考えられるが、類型ごとの平均は一樣ではない。安定職業志向が最も高いのは地位志向・定職志向、最も低いのは非地位志向・フリーター許容であり、両者の開きはかなり大きいものとなっている。非地位志向・定職志向と地位志向・フリーター許容の値はこれらの間に位置し、これら2つの差はほとんどない。このことから、フリーターになってもよいとする者がみな安定した職業を拒否しているわけではないことがわかる。

やりがい志向と成長志向の2つは、似たような傾向を示している。非地位志向・フリーター許容は、やりがい志向と成長志向の値が極端に低い。一方、残りの3類型の間にはわずかな差しか見られず、ほぼ同じ値をとっているとみなすことができる。フリーターになってもよいとする人びとのなかでも「やる気のある」者は、正社員を志向する人びとと同じくらいやりがいや成長を重視しているようである。

多様性志向の結果は、さらに興味深い。高い値を示しているのは地位志向・定職志向と

地位志向・フリーター許容であり、これらの2者の違いはほとんどない。反対に値が最も低いのは非地位志向・定職志向であり、非地位志向・フリーター許容の値はそれよりも少し高く、どちらかといえば平均に近い。正社員を志向する人びとのうち「やる気のある」者はいろいろな仕事をしてみたいと考えるようであるが、正社員を志向する人びとでも「やる気のない」者はそのような意識が最も低いようである。このように、正社員を志向する2類型の間に顕著な差があらわれているという点は注目に値しよう。

以上より、「フリーターになってもよい」とする者の就労意識が低いとは言い切れないことが分かる。さらに正社員を志向する者が示す傾向もまた一様ではないため、4類型はそれぞれ独自の傾向を示すと考える方が妥当であるように思われる。

### 3.2 将来観の違い

フリーター研究においては、就労意識だけでなく将来観についても言及されることが多い。例えば、冒頭で紹介したようにフリーターたちの現在志向が強いことは頻繁に指摘されている（小杉 2000; 長須 2001）。「将来のことを考えるよりも、現在の生活を楽しまたい」という意識が、フリーターという不安定な立場にいることを可能ならしめている、と考えられているのである。次に、こうした「将来をどのようにみているか」という意識について検討してみよう。

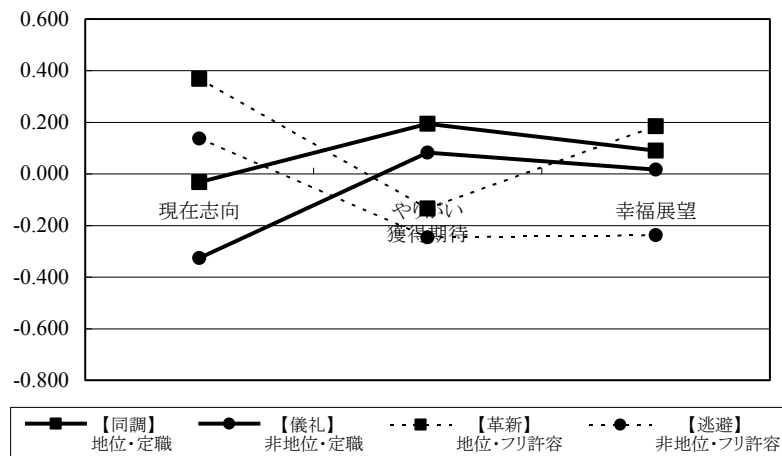
将来観として、ここでは現在志向（将来よりも現在の生活の方が重要だと思うかどうか）、やりがい獲得期待（やりがいをもてるものはいずれ見つかるかと思うかどうか）、幸福展望（自分は幸せになれるかと思うかどうか）の3つをとりあげる。調査の中では、(a)「将来のことを考えるよりも、今どれだけ楽しく生活するかを考えるほうが重要だ」、(b)「今はなくとも、いずれやりがいをもてるものが見つけられる」(c)「自分は将来、幸せになれる」について、そう思うかどうかを5段階で訊ねられている。これらをもとに、(a)を現在志向、(b)をやりがい獲得期待、(c)を幸福展望としてスコア化（5点満点）し、分析に用いることにする。

就労意識の際と同じく、将来観についても類型間の平均の差を比較した結果が表 4.6 および図 4.3 である（図 4.3 には得点を標準化したグラフを示している）。

表 4.6 各類型の将来観（平均値の差）

	現在志向	やりがい 獲得期待	幸福展望
全体	2.860	3.935	3.639
【同調】地位・定職	2.825	4.124	3.722
【儀礼】非地位・定職	2.520	4.013	3.649
【革新】地位・フリ許容	3.240	3.800	3.816
【逃避】非地位・フリ許容	3.000	3.690	3.394
<i>p</i>	0.001	0.024	0.093

図 4.3 各類型の将来観（標準得点）



先の分析と同様、変数ごとに結果をまとめていこう。まず現在志向について。フリーター許容の2類型はいずれも平均値より高い値を示しており、先行研究で指摘されているような傾向があるようにも見える。ただそのなかでも若干の差はみられており、地位志向・フリーター許容の方が現在志向は強く、非地位志向・フリーター許容はどちらかといえば全体平均に近い値を示している。フリーターになってもよいとする人びとなかでも「やる気のある」者のほうが、「将来よりも現在の方が大切だ」という意識は強いようである。一方で、地位志向・定職志向は平均程度であるが、非地位志向・定職志向は4類型のうち最も値が低くなっている点も見逃せない。

やりがい獲得期待については定職志向の強弱による差が大きく、定職志向の2類型の値は高く、フリーター許容の2類型の値は低い、という顕著な違いがみられる。正社員を志向する者は「やりがいはいずれ見つかる」という前向きな意見をもっているのに対し、フリーターになってもよいとする者は「やりがいをもてるものは見つからないかもしれない」

と考えているようである。また、定職志向の強弱による差ほど大きくはないが、地位志向の強弱によっても若干の違いがみられている。地位志向が強い者は「やりがいは見つけれれる」という意識がより強いようである。

幸福展望について、定職志向の2類型の値が高いことは常識的にもわかりやすい。これに対し、フリーター許容の2類型が示す傾向は興味深いものがある。地位志向・フリーター許容は、定職志向の2類型よりもさらに上を行き、最も高い値を示している。彼らは将来のことよりも現在のことを優先しがちであり、やりがいが見つけれられるとは思っていないにもかかわらず、誰よりも「幸せになれる」と考えているのである。これに対し非地位志向・フリーター許容は4類型のなかで値が最も低く、唯一平均値を下回るものとなっている。フリーターになってもよいとする人びとのなかでも「やる気のない」者は、誰よりも「自分は幸せになれない」と感じているのである。

一般に、正社員を志向する者はポジティブな将来観をもっており、反対にフリーターになってもよいとする者はネガティブな将来観を抱いていると思われがちである<sup>9</sup>。しかしながら、ここでの結果を見る限りそうしたイメージは正確なものではなく、将来観についても、フリーター許容、定職志向それぞれの内部での違いは大きいといえる。特に地位志向・フリーター許容が示す傾向は注目に値しよう。

### 3.3 価値観の違い

ここまでの分析で、先行研究で指摘されている意識に関して、フリーターを許容する者や正社員を志向する者のそれぞれ内部で無視できない違いのあることは明らかになってきた。ところで、本章で設定した4類型とマートンの適応類型との対応を鑑みれば、先行研究で指摘されているような意識だけでなく、より一般的な価値観にも違いのあることが予想される。そこで次に、一般的な価値観についても検討してみることにしよう。

価値観としてここでとりあげるのは、他者視線懸念(他者の目をどれくらい気にするか)、平凡志向(波乱のない平凡な生活を望むかどうか)、ルール違反許容意識(状況によってはルール違反を犯すこともやむなしと思うかどうか)という3つである。調査では、(ア)「行動を起こすとき、人の目を気にするほうだ」、(イ)「波瀾万丈な人生を送るよりも、平々凡々と暮らしたい」、(ウ)「成功するためならば、多少のルール違反は許される」について、そう思うかどうかを5段階で訊ねられている。これらの質問をもとに、(ア)を他者視線懸念、

---

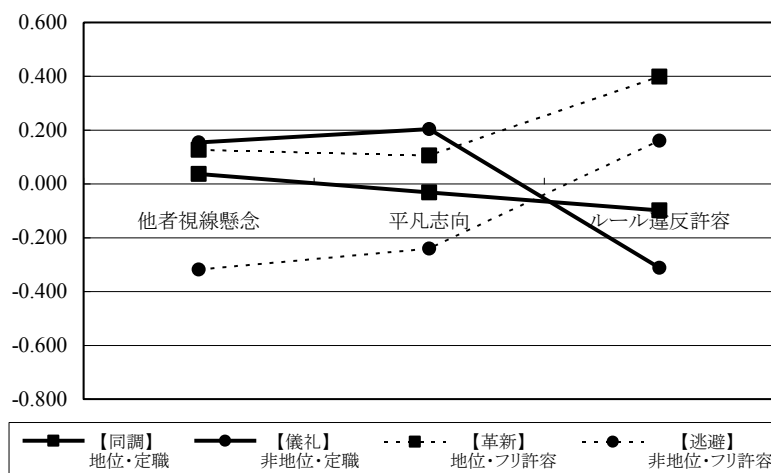
<sup>9</sup> 山田(2004)は、現在の日本は社会経済的な地位によって希望がもてる人ともてない人の格差が広がる社会であるとし、この例として若年層におけるフリーター問題をとりあげている。

(イ)を平凡志向、(ウ)をルール違反許容意識としてそれぞれスコア化し、分析に用いる。価値観について、これまでの分析と同様に類型間の平均値の差をみたものが、表 4.7 および図 4.4 である (図 4.4 は標準得点化した値を示している)。

表 4.7 各類型の価値観 (平均値の差)

	他者視線 懸念	平凡志向	ルール 違反許容
全体	3.949	3.379	3.048
【同調】地位・定職	3.990	3.340	2.948
【儀礼】非地位・定職	4.108	3.613	2.720
【革新】地位・フリ許容	4.080	3.500	3.480
【逃避】非地位・フリ許容	3.634	3.099	3.225
<i>p</i>	0.020	0.046	0.000

図 4.4 各類型の価値観 (標準得点)



図表のなかで最も目をひくのは、ルール違反許容志向の結果である。ルール違反許容志向が高いのはフリーター許容の2類型であり、なかでも地位志向・フリーター許容は最も値が高い。すなわち、マートンの類型のうち「革新」に対応する地位志向・フリーター許容の人びとが、誰よりもルール違反に対して寛容なのである。彼らが示すこのような態度は、マートンの示した「革新」の人びとの傾向にかなり近いといえよう。

一方で、ルール違反許容志向の値が最も低いのは「儀礼」に対応する非地位志向・定職志向である、という点もまた興味深い。彼らは、平凡志向の値が最も高いという傾向も示している。つまり非地位志向・定職志向の人びとは「人並みであることが重要であり、与



えられた枠からはみ出すような行為をとるべきではない」という考えをもつ者たちなのである。彼らのこうした志向性もまた、マートンの示した「儀礼主義」のイメージに近いものがあるといえるだろう。

さらに、非地位志向・フリーター許容の人びともまた、他の類型と異なる特徴的な傾向をあらわしている。彼らは他者視線懸念、平凡志向が4類型のなかで最も低く、ルール違反許容志向については比較的高い値を示している。フリーターになってもよいとする人びとのなかでも「やる気のない」者は、誰よりも平凡であることを望んでおらず、他者の視線を意に介することがないのである。そのような彼らが、どちらかといえば「ルール違反もやむなし」と考える傾向にあることはある意味で納得できるといえるだろう。

### 3.4 各類型のプロフィール

分析をとおして、4類型それぞれの姿が見えてきた。ここで、分析結果をまとめてそれぞれのプロフィールを描きつつ、マートンの適応類型がもたらすイメージとの対応を考えてみよう。

「地位志向・定職志向」の人びとは、やりがいや成長を求めるとともに、多様な仕事を経験してみたいと考えている。また、「安定した仕事に就きたい」という思いが強いことや、「いずれやりがいをもてるものが見つけられる」と考えていることから、彼らは基本的に現在の日本社会や自分の職業生活に前向きな態度を示しているといえる。マートンの言う同調類型は、社会の目標と制度的な手段のどちらも承認している人びとであり、基本的に逸脱的な側面は見られないとされている。マートンはこの同調類型についてあまり論じてはいないが、地位志向・定職志向の特徴がこの同調類型のイメージに対応することは明白だろう。

「地位志向・フリーター許容」の人びとは、現在志向が強く将来やりがいが見つけられるとも思っていないが、誰よりも「自分は幸福になれる」と信じている。安定した職業に就くことよりもむしろさまざまな仕事を体験できることを重視しており、それを通して成長していきたいとも考えている。他者の視線を気にするところがあるが、その一方で「成功のためにはルール違反もやむをえない」という意識が誰よりも強い。このようなプロフィールは、マートンの革新類型のイメージときれいに対応していると思われる。マートンは、「革新」の人びとは成功のために合法的でなくとも多少効果的な手段をとる傾向があるとしたが (Merton 1957=1961: 135)、革新類型のこうした傾向と「人と少々違う道をいってでも、うまく何とかしてやろう」という地位志向・非定職志向の態度は重なるところが

きいと考えられるからである。

「非地位志向・定職志向」の人びとは、「今を楽しむことよりも、将来のことを見据えたい」という意見の持ち主であり、やりがいや成長も人並みに望んでいる、ただし、いろいろな仕事がしてみたいとは思っておらず、むしろ平凡でありたいという思いが誰よりも強い。そのうえ他人からどう見られるのかをととても気にしており、ルール違反はいかなるときでもすべきではないと考えている。マートンは、儀礼主義の人びとがもつ人生哲学は「穏便に事を運んでいる」「ただ与えられたもので満足している」「待望をもたなければ、失望することはない」といった文句のなかに表れていると述べた (Merton 1957=1961: 138)。人並みであることが重要だと考え、逸脱を好まない「非地位志向・定職志向」の人びとの考えも、これに近いものがあると思われる。

非地位志向・非定職志向の人びとは、自分が幸せになることはないと考えており、将来よりも今をどう楽しむかを重視する傾向が強い。そのうえ平凡でありたいとも思っておらず、他人からどう見られるのかもあまり気にしていない。仕事に対するこだわりはほとんどなく、やりがいをもてるものがいづれ見つかるとも思っていない。マートンによれば、逃避主義の人びとは「安定や威光を目指す努力を放棄」し、高い地位につく資格がないと諦めているという (Merton 1957=1961: 143)。非地位志向・非定職志向の人びとが示す仕事に対するこだわりのなさや刹那的とも見える態度は、こうした逃避主義のイメージに相通ずるものがある。

## 4 おわりに

### 4.1 「革新」的な存在が示す可能性

本章で設定した4類型はマートンの適応類型に対応しているだけでなく、その特徴もまたマートンの適応類型がもたらすイメージと多くの部分が重なっている。このことは、大卒者のフリーター問題に対しマートンのアノミー論に基づく説明が可能であることを示している。そこで、マートンの議論を参考にしつつ、まとめとして就職を控えた現代の大学生が置かれている状況を明らかにすることにしよう。

マートンは、適応類型を「あくまで社会構造上の諸状況に対する役割遂行のタイプを示すもの」だとし、パーソナリティの類型ではないことを強調している。そして、彼は「或る種の社会構造がその社会の一部の人びとに特定の圧力を加えて、同調的行動よりもむしろ非同調的行動をとらせるかを発見すること」に主眼をおいている (Merton 1957=1961: 121)。本章での議論も、これと同様の立場にたつものである。すなわち、本章は得られた

4 類型の特徴の優劣を示すことを目的とするわけではない。そうではなく、マートンが述べているように、「社会的な状況が個人に一定の反応をとらせている」という視点をとることが重要だと考えるのである。

現代の若者の生活世界には、一方に高い地位と豊かさの獲得のために人びとを競争へと駆り立てる風潮があり、他方には窮屈な規範がある。そのなかで一部の者が「フリーターになってもよい」とするのは、彼らがおかれているこうした状況からの圧力に対して正常に反応している結果とも考えられる (Merton 1957=1961: 122)。すなわち、彼らは「現代の社会で強調されている目標と自分がとりうる手段との間に葛藤を抱えているため、このような選択をせざるを得なくなっている」とも考えられるのである。フリーターについては、「彼らに固有のパーソナリティが原因だ」とか、「若年の労働環境が悪いことによるところが大きい」という説明がよくなされる。しかし、本章の分析からはそれ以外に上のような「目的と手段の葛藤」からの説明も可能だということがわかる<sup>10</sup>。

こうした基本的視座をとるとき、「フリーターになってもよい」とする人びとのなかでも特に「革新」にあたる地位志向・フリーター許容の重要性が浮かび上がってくる。成功への手段が正社員となることとされている現代の労働社会において、彼らは非同調的な行動をとる逸脱的な存在である。彼らがルール違反に対して寛容であったことを考えても、彼らのこうした側面は決して否定できない。しかしながら、マートンも述べているようにこうした逸脱は「必ずしもこの集団の基本的な価値や適応にとって逆機能的であるとは限らない」(Merton 1957=1961: 168)。すなわち、彼らのようにフリーターという手段を選ぶことが、「高い地位を得て成功すること」という価値目標を達成するための効果的な通路となる可能性は否定できないのである。この場合、彼らはその名のとおり革新 (innovation) 的であり、時代にそぐわぬルールに変革をもたらすイノベーターである。このように、フリーターになってもよいとする人びとのなかでも「やる気のある」者は、逸脱的な側面と革新的な側面を併せもったアンビバレントな存在だと考えることもできるのである。

## 4.2 現代社会の規範から距離をとる人びと

ところで、フリーター問題に対してマートン流の解釈が有効であるとすれば、ここまでの議論で前提としてきた「やる気」「積極性」についても改めて考える必要のあることもま

---

<sup>10</sup> こうした説明は大学生だけでなく、一般的なフリーターにも適用できると考えられる。したがって、本章の分析は、現在おこなわれているフリーターに関する議論について上述のようなアプローチが可能であることを示していることになる。

た明らかだといえる。確かに、世間一般で広く認められている目標に向かって邁進している姿は、人びとの目に「やる気がある」と映るはずである。「やる気」のある姿は人びとによりよい印象を与えることになるため、「目標を承認している＝やる気がある＝よいこと」という判断がなされることは少なくないと思われる。だが、このような印象や判断もまた一面的なものであるという点には注意しなければならない。なぜならそこでの「やる気」とは、見方を変えれば、「社会で広く承認されている目標」というひとつの価値に対するやる気ではないとも言えるからである。

このように考えた場合、逃避主義に対応する非地位志向・フリーター許容に対する見方もまた慎重でなければならないことがわかる。彼らは、いわゆる世間でのフリーター像にもっとも近く、何かに強いこだわりをもたない無気力ともいえる傾向を示している。それゆえ彼らは、現代の労働社会においては逸脱的であり、非生産的な立場に陥りやすい人びとだとみなされるかもしれない。しかし、そのことをもって彼らを「とるにたらない存在である」と判断することは決してできない。なぜなら彼らはあくまでも「高い地位を得て成功すること」というひとつの価値目標と手段から遠ざかっているだけに過ぎず、彼らが本質的に無気力で消極的な「よくない」人びとであるかどうかはまだわからないからである。

表 4.8 自己効力感・独創性志向の違い

	自己効力感	独創性志向
全体	3.394	3.860
【同調】地位・定職	3.485	3.845
【儀礼】非地位・定職	3.486	3.840
【革新】地位・フリ許容	3.380	4.000
【逃避】非地位・フリ許容	3.183	3.803
<i>p</i>	0.216	0.751

表 4.8 に示されている結果は、こうした解釈が的外れではないことを物語っている。ここで示されているのは「物事をやり遂げる自信がある（自己効力感）」、「自分のオリジナリティや独創性にこだわりたい（独創性志向）」という項目の類型ごとの平均値であるが<sup>11</sup>、表を見る限りそれぞれの平均値に大きな違いのないことがわかる。すなわち、非地位志向・フリーター許容の人びともまた他の人びとと同じくらい効力感や独創性を目指す意志をも

<sup>11</sup> いずれの項目も、そう思うかどうかを5段階で訊ねたものである。分析に際しては、そう思うほど点数が高くなるように値を調整している。

っているのである。

以上より、フリーターを志向する大学生に対するイメージ、ひいては世間一般での「フリーター＝やる気がない」というイメージが一面的かつ極端なものでしかなく、決して正当なものだとは言えないことはもはや明白であろう。こうしたイメージから離れ、フリーターになってもよいとする人びとのなかからさまざまな可能性を見出そうとする姿勢こそ、今われわれに必要とされているスタンスなのではないだろうか。なぜなら、多様な観点からあらゆる可能性を吟味し、幅広い知見を蓄積していくことによって、はじめて若年労働者に対して的確なアプローチが可能になると考えられるからである。

#### [付記]

本章は、「現代大学生のフリーター志向に関する考察——自己効力感の視点から」(『評論社会科学』87, 95-116, 2009) に大幅な加筆修正をほどこしたものである。



## 第 5 章

### フリーターおよび正社員の内部構成と意識 ——若年労働者における異質性の検討

#### 1 はじめに

第 4 章の分析によって、世間一般での「フリーター＝やる気がない」という極端なイメージが必ずしも正当なものだとは言えないことが明らかにされた。フリーター化を許容する人びとは決して一枚岩ではなく、そのなかには革新的な存在となりうる者たちなどがある可能性が考えられるのである。ただ、第 4 章で議論の対象となっているのは、まだ実際に職を得る段階にいたっていない大学生である。それゆえ、実際のフリーターたちが一枚岩的であるどうかについては検討の余地が残されている。たとえば、フリーターとして働く前は何らかの強い思いを抱いていたが、実際にフリーターとして働き世間の目にさらされるなかで、一般に言われるような「フリーターらしい」態度をとるようになる、といったこともあるかもしれない。現実にフリーターとなっている人びとたちもまた、一枚岩ではないのか。そうでないとすれば、どのような傾向を示す人びとがいるのか。そうした人びとの存在が何を意味するのか。本章では、この点について検討していきたい。

なお、分析を進めるにあたっては議論をフリーターだけに限定せず、正社員も検討対象に含める。第 4 章では、正社員を志向する人びとのなかに「儀礼主義」的な特徴をもつ者がいる可能性も示された。このことをふまえるならば、実際の正社員の内部が同質的であるかどうかについても検討しておく必要があるといえる。それゆえ、本章では若年労働者全体を分析の対象とすることにした。

分析に用いるのは、2006 年に兵庫県民を対象としておこなわれた意識調査<sup>1</sup>のデータで

---

<sup>1</sup>この調査は、平成 16～19 年度科学研究費補助金による共同研究「新しいコミュニティの構想——東部被災地域をフィールドとして」プロジェクトが実施したものであり、正式名称は「兵庫県民のコミュニティと生活に関する調査」である（研究代表者：鶴飼孝造、同志社大学教授）。母集団は兵庫県在住の 20～69 歳の男女で、市区町村を第 1 次抽出単位として無作為に抽出し、各地点の大きさに比例した対象者数を各市町村の住民基本台帳より合計 4000 人抽出した。郵送法によって調査票の配布・回収を行い、有効回収数は 1088 人（有効回収率 27.2%）であった。データの詳細は次のとおりである（カッコ内は 40 歳未満の若年層（275 ケース）に限定した場合の度数）。

ある。ただし、本章では便宜的に若年層を「40歳未満の人びと」と定めることとし、分析の際はデータのうち20歳以上40歳未満のサンプルのみを使用する。また、本章では「若年層（20歳以上40歳未満）のうち、学生・主婦以外で現在パート・アルバイト・派遣等として働いている人びと」をフリーターとして扱うこととする<sup>2</sup>。

## 2 一般的なイメージの確認

内部での差異を検討する前に、本稿のデータにおけるフリーターたちが、そもそも一般に言われているような態度を示しているのかどうかについて確認しておこう。

第4章でも紹介したように、フリーターたちの就労意識は未成熟だと言われることが多い。具体的には、フリーターはそれ以外の人びとよりも「できるだけ楽をして金儲けしたい」という安易な態度を示す傾向にあることや安定的な職業に就くことへの意欲が低いこと、「(中身は判然としない) やりたいこと」へのこだわりが強いことなどが指摘されている(日本労働研究機構編 2000; 下村 2002; 小杉 2003; 長須 2003; 三宅 2005 等)。また、フリーターたちはその他の人びとよりも現在志向(将来のことをあれこれ考えず、今を楽しもうという意識)が強いことも頻繁に指摘されている(長須 2003、荻谷ほか 2003 など)。

このように「働くことや社会で生きることに対する意識の未成熟な者がフリーターになりやすい」といった論調がある一方で、「彼らは社会に希望をもつことができない状態にある」という見方をするものもある。たとえば上林(2003)は、フリーターたちが抱いている社会からの隔絶感や将来に対する閉塞感について言及している。そもそも社会を悲観的にとらえているからこそ、フリーターたちは何かにかたまりを示すことなく「とりあえず現在を楽しもう」という態度を示すのだ、と見ることもできるのである。

本章のデータでも、これらと似たような傾向が確認できる。表 5.1 は、個人生活重視、

---

【年齢】 20歳代 125、30歳代 150、40歳代 196、50歳代 284、60歳以上 330

【性別】 男性 483 (94)、女性 603 (181)

【最終学歴】 中学・高校 511 (110)、専門学校 88 (30)、短大・高専・大学・大学院 477 (134)

【従業上の地位】 自営業主・家族従業員 126 (14)、常勤被雇用者 284 (96)、派遣・パート・アルバイト 233 (70)、無職 328 (84)、その他 51 (5)

【婚姻状態】 未婚 182 (134)、既婚 822 (132)、離死別 74 (8)

その他、調査についての詳細は鵜飼編(2007)を参照されたい。

<sup>2</sup> これまでのフリーター研究では、内閣府(2003)によるフリーターの定義がよく用いられている。そこでは、「学生・主婦を除く若年(15~34歳)のうち、パート・アルバイト(派遣等を含む)及び働く意思のある無業の人」がフリーターと定義されている。こうした一般的なものでなく先のような定義を本章で用いることにしたのは、(1)本章で扱うデータでは調査対象者が20~69歳となっていること、(2)働く意思の有無についての調査項目がないことを前提としつつ、分析可能なサンプルをなるべく多く確保しようというねらいがあったためである。



楽観的社会観、現在志向についてフリーターと正社員の違いを確認したものであるが、<sup>3</sup>表から個人生活重視、現在志向はフリーターのほうが明らかに高いとわかる。フリーターたちは正社員よりも「社会のことよりも個人のことが重要であり、将来のことよりも今現在のことを重視したい」と考える傾向が強いようである。ただし楽観的社会観については、顕著な違いが見られない。少なくとも本章のデータにおいては、フリーターの方が社会を悲観的にとらえる傾向にあるとはいえない。

表 5.1 社会観・将来観の違い（平均の差）

	(素点) 全体平均	(標準得点) 正社員 平均	(標準得点) フリーター 平均	<i>t</i>
個人生活重視	3.011	-0.145	0.353	3.183 **
楽観的社会観	2.524	-0.008	0.020	0.178
現在志向	2.519	-0.109	0.266	2.368 *
<i>N</i>	189	134	55	

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

表 5.2 社会的活動への参加程度の違い（平均の差）

	(素点) 全体平均	(標準得点) 正社員 平均	(標準得点) フリーター 平均	<i>t</i>
ボランティア等 への参加	1.318	0.101	-0.252	-2.357 *
地域自治会活動 への参加	1.649	0.178	-0.443	-4.835 **
<i>N</i>	189	134	55	

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

また、仕事以外の実生活における活動に関しても、フリーターたちの内向きの態度が確認できる。表 5.2 は、現在住んでいる地域の「ボランティア・NPO・市民活動」「地域の自治的活動」に対する参加の程度について、正社員とフリーターの差を確認したものである<sup>4</sup>。この表から、正社員に比べフリーターは社会的活動に積極的に参加していない様子が見てとれる。「自分のことしか考えず、社会の将来について考えることをしない」といった

<sup>3</sup>調査の中では (a)「社会全体のことよりも個人の生活のほうが重要だ」(b)「今の世の中は、明るく楽しそうに見える」、(c)「将来のことを考えるよりも、今どれだけ楽しく生活するかを考えるほうが重要だ」といった項目について、それぞれ思うかどうかを5段階で訊ねられている。これらをもとに、(a)を個人生活重視、(b)を楽観的社会観、(c)を現在志向としてスコア化(5点満点)し、分析に用いている。

<sup>4</sup> 選択肢は「積極的に参加している」から「参加していない」までの4段階が設けられている。分析に際しては、「積極的に参加している」と回答した場合に4点、…「参加していない」に1点といった具合に点数を与えてスコア化している。

フリーターたちの態度は、社会的活動に対する消極的な姿勢としてもあらわれているようである。

### 3 内部構成への注目

#### 3.1 分析の方針：地位・定職4類型を用いた検討

以上のような違いを前提としつつ、これ以降は正社員とフリーターのそれぞれで内部の差異を検討していく。ただし、検討を進めるにあたっては、違いをみるための分類に何を用いるのかが問題となる。この点について、本章での方針を述べておこう。

フリーター研究のなかで頻繁に用いられるのは、日本労働研究機構（2000）による分類である。これは、当人たちの主観的側面（フリーターとなった契機、フリーターを始めた当初の意識）を基軸として、フリーターを「夢追求型」「モラトリアム型」「やむを得ず型」という3つに分けるものである。分類にフリーター自身の意思がそのまま反映されているため、この分類はある意味で明快なものだといえる。だが、一方で若者の意識の不明確さを必要以上に誇張してしまう危険性があるという批判もなされている（本田 2005）。また、フリーターは分類できたとしても正社員も同様に分類できるものではないため、この分類を用いることで「バランスを欠いた若者像を作ってしまう（太郎丸・亀山 2006: 174）」可能性も否定はできない。

この点を鑑み、ここでは第4章で作成された地位志向と定職志向からなる4類型（以下、地位・定職4類型）を用いることにしたい。第4章の分析で得られた結果はあくまでも就職を果たす前の大学生のデータによるものであるが、少なくとも結果自体はフリーター問題を考えるに当たって重要なものであることは既に明らかである。それゆえ、本章ではフリーターおよび正社員のそれぞれを地位・定職4類型で分割し類型ごとの違いを確認していく、というかたちで分析を進めることにしたい。

類型を作成するために用いる項目は次のとおりである。調査では[A]高い地位につくこと、[B]名声を得ることが自分にとって重要かどうか、[C]「人生の勝ち組になることは重要である」、[D]「生活していけるなら、定職に就く必要はない」という意見に対し思うかどうか、それぞれ5段階で訊ねられている。本章では、地位志向を[A]～[C]によってあらわすこととし、これらの項目を用いた主成分分析によって得られる第1主成分得点を「地位志向」とする。また、定職志向には[D]の回答を用いることとする。表5.3は用いる質問文の基本的な分布を示したものの、表5.4は地位志向をあらわす変数を用いた

主成分分析の結果を示したものである<sup>5</sup>。

表 5.3 地位志向・定職志向に用いる項目の基本的な分布

変数/項目	質問形式	重要である/そう思う	やや重要である/ややそう思う	どちらともいえない	あまり重要ではない/あまりそう思わない	重要ではない/そう思わない	合計	N
地位志向 A 高い地位につくこと	I5	7.4	24.3	25.4	24.3	18.5	100.0	189
B 名声を得ること	I5	6.4	17.0	28.2	30.9	17.6	100.0	188
C 人生の勝ち組になることは重要である	T5	9.1	22.6	29.0	22.0	17.2	100.0	186
定職志向 D 生活していけるなら、定職に就く必要はないと思う	T5	5.9	17.0	10.6	25.0	41.5	100.0	188

【注】質問形式の「I5」は「重要である」～「重要ではない」の5段階、「T5」は「そう思う」～「そう思わない」の5段階であることをあらわす。

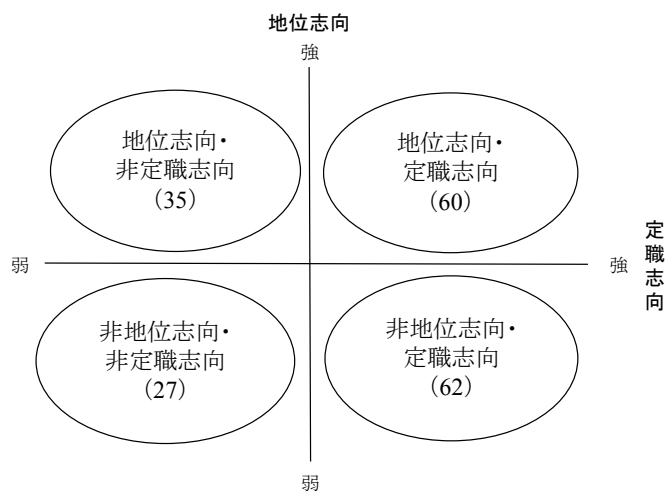
表 5.4 地位志向の主成分分析

主成分	分散の説明率			主成分との相関(負荷量)		
	固有値	寄与率	累積寄与率	(1)高地位	(2)名声	(3)勝ち組
1	1.977	65.9	65.9	0.900	0.887	0.616
2	0.769	25.6	91.5	-0.242	-0.301	0.787
3	0.254	8.5	100.0	-0.361	0.351	0.023

地位・定職4類型は、上記の2変数を用いて以下のような手順で作成される。地位志向については、0点を基準として全体を2つに分け、得点が高い方のグループを「地位志向」、得点が低い方のグループを「非地位志向」とする。定職志向については、質問に対し「そう思う」「ややそう思う」「どちらでもない」と回答している者と「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答している者の2つに分け、前者を「非定職志向」、後者を「定職志向」とする。これらの変数の組み合わせをもとに、4つの類型を作成する。すなわち、地位志向が強い人びとのうち定職志向が強い人びとを「地位志向・定職志向」、定職志向の弱い人びとを「地位志向・非定職志向」とし、地位志向の弱い人びとのうち定職志向が強い人びとを「非地位志向・定職志向」、定職志向の弱い人びとを「非地位志向・非定職志向」とするのである。

<sup>5</sup> 分析に際しては、[A]～[C]のそれぞれについて重要だと思うほど点数が高くなるように得点を与えている(5点満点)。

図 5.1 本章で用いる地位・定職志向 4 類型



※注 カッコ内はそれぞれの類型に含まれる人数をあらわす

作成された地位・定職 4 類型のそれぞれに含まれる人数を示したものが、図 5.1 である。図から、定職志向が弱い人びとの数がそもそも少ないものの、それでも各類型に一定の人数が含まれているとわかる。一般に、地位志向と定職志向には相関関係があるように思われているかもしれない。だが実際には、これらは独立したものだと思える方が妥当だといえる。

ところで、第 4 章で設定された 4 類型は、マートンのアノミー論における適応類型に倣って作成されたものであった。本章における地位・定職 4 類型も同様にマートンの議論に沿うものであり、ここで設定された類型はマートンの示した類型との対応を考えることができる。具体的には「地位志向・定職志向」が「同調」、「地位志向・非定職志向」が「革新」、「非地位志向・定職志向」が「儀礼主義（以下、儀礼）」、「非地位志向・非定職志向」が「逃避主義（以下、逃避）」にあたるものとなる（表 5.5）。分析の際は、このようなマートンの議論との対応を念頭におきつつ検討していくことにしたい。

表 5.5 マートンの類型と地位・定職 4 類型との対応

適応様式	文化的目標	制度的手段	地位・定職4類型との対応
同調	+	+	地位志向・定職志向
革新	+	-	地位志向・非定職志向
儀礼主義	-	+	非地位志向・定職志向
逃避主義	-	-	非地位志向・非定職志向
反抗	±	±	——

※Merton(1957=1961)p129、「個人的適応様式の類型論」をもとに作成。

### 3.2 地位・定職志向4類型と従業上の地位との関連

類型を作成する際に用いている「定職志向」はあくまでも意識の変数であり、現実の職業とは本質的に独立したものである。それゆえフリーターと正社員の双方を地位・定職4類型によって分けて分析することに問題はない。ただ、少なくとも定職志向と従業上の地位の間に経験的な関連はみられるはずである。定職志向が低いものはフリーターになりやすいだろうし、定職志向が高いものは正社員になっている可能性が高い。つまり、「革新」や「逃避」はフリーターに多くみられ、定職志向の高い「同調」や「儀礼」は正社員に多くみられる、といった偏りが生じていてもおかしくはないのである。内部の差異をみていく前に、フリーターと正社員で地位・定職4類型の分布にそもそも違いがあるのかどうかを確認しておこう。

従業上の地位と地位・定職4類型の関連を見たものが、表5.6である。ここでは、フリーター、正社員のそれぞれにおいて各類型にどれくらいの人びとが含まれるのかを示すパーセントと、全体の各類型のパーセントからのずれを示す特化係数が示されている（たとえば、フリーターのうち「同調」の特化係数0.72という数値は、「23.6÷32.6」という計算の結果である）。

表 5.6 地位・定職志向4類型と従業上の地位（クロス表）

	地位・定職志向4類型				合計	N
	【同調】 地位・ 定職	【革新】 地位・ 非定職	【儀礼】 反地位・ 定職	【逃避】 反地位・ 非定職		
フリーター	23.6 (0.72)	32.7 (1.72)	32.7 (0.97)	10.9 (0.74)	100.0	55
正社員	36.4 (1.12)	13.2 (0.69)	34.1 (1.01)	16.3 (1.11)	100.0	129
合計	32.6	19.0	33.7	14.7	100.0	184

注: カッコ内は特化係数をあらわす。  $\chi^2=10.463$   $p=0.015$

正社員では「同調」にあたる地位志向・定職志向の割合が最も高く「革新」にあたる地位志向・非定職志向の割合は低いこと、フリーターでは「革新」の割合が高いことなどは常識的にも理解しやすい。地位志向・非定職志向についていえば、正社員での特化係数は0.69となっていることから、実際にフリーターとなっている人びとのなかに「革新」がいかに多く含まれているかがよくわかる。一方、「逃避」にあたる非地位志向・非定職志向が示す傾向は興味深い。全体の分布からのずれを示す特化係数をみると、「逃避」にあたる人

びとの割合はフリーターにおいて少ないとわかる。4 類型のなかでも「逃避」はよくあるフリーターのイメージに最も近いように思われるが、こうした人びとはどちらかといえばフリーターよりも正社員に多くみられるのである。

このような分布の違いは、フリーター、正社員それぞれの内部が同質的ではない可能性を想起させる。ここでの結果を前提としつつ、以下で類型ごとの差異を詳しく検討していくことにしよう<sup>6</sup>。

## 4 フリーターおよび正社員の内部構成

### 4.1 一般的なイメージの再検討

先におこなった分析で、フリーターたちは正社員よりも「社会のことよりも個人のことの方が重要であり、将来のことよりも今現在のことが重視したい」という意識の強いことが確認された。まず、この点から再度検討していくことにしよう。表 5.7 は、個人生活重視、楽観的社会観、現在志向について、正社員、フリーターのそれぞれで類型ごとの平均値の差を確認したものである。

表 5.7 類型別にみた社会観・将来観の違い（平均の差）

	正社員			フリーター		
	個人生活重視	楽観的社会観	現在志向	個人生活重視	楽観的社会観	現在志向
【同調】地位・定職	-0.172	-0.012	-0.328	0.209	-0.058	0.290
【革新】地位・非定職	0.046	0.500	0.531	0.465	0.030	0.525
【儀礼】非地位・定職	-0.032	-0.128	-0.258	0.360	-0.022	-0.312
【逃避】非地位・非定職	-0.418	-0.089	0.005	0.307	0.289	1.166
合計	-0.145	-0.008	-0.109	0.353	0.020	0.266
<i>F</i>	1.776	0.926	3.798 **	0.190	0.164	4.951 **

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

個人生活重視は、表 5.1 において正社員とフリーターの間で明確な差がみられていた。これに対し、表 5.7 ではそれぞれの内部での類型間の差は確認できない。したがって、フリーターでは全体的に「社会のことよりも個人の方が大切だ」という意見をもつ者が多く、正社員では「社会のことを考える必要もある」という意見をもつ者が全体的に多いと考え

<sup>6</sup> 参考までに地位・定職志向 4 類型とその他の基本的変数（性別、学歴、収入）との関連を確認したところ、10%水準で有意な関連はみられなかった。性別や学歴の高低、収入の多寡によって 4 類型の分布に違いがあらわれるわけではなさそうである。

られる。また、楽観的社会観についても類型間の違いは見られない。社会を楽観的に見て  
いるかどうかについては、正社員、フリーターそれぞれの内部においても違いはないよう  
である。

一方、現在志向については類型間の差異が明確に現れている。表 5.1 ではフリーターは  
現在志向が強い傾向が示されていたが、フリーターたち皆の現在志向が強いというわけ  
ではないようである。現在志向が強いのはフリーターのなかでも「革新」にあたる地位志向・  
非定職志向や「逃避」にあたる非地位志向・非定職志向の人びとであり、特に後者はかな  
り高い値を示している。これに対しフリーターのなかでも「儀礼」にあたる非地位志向・  
定職志向の人びとは、正社員の「同調」にあたる人びとと同じくらい現在志向が弱い。ま  
た表からは、正社員のなかでも「革新」にあたる人びとは、フリーターの「革新」と同じ  
くらい現在志向が強いことも読み取れる。正社員たちがおしなべて現在志向が低いとい  
うわけでもないようである。

表 5.8 類型別にみた社会活動への参加の違い（平均の差）

	正社員		フリーター	
	ボランティア等へ の参加	地域自治会 活動への 参加	ボランティア等へ の参加	地域自治会 活動への 参加
【同調】地位・定職	0.097	0.310	-0.015	-0.287
【革新】地位・非定職	0.490	-0.066	-0.385	-0.576
【儀礼】非地位・定職	0.204	0.233	-0.224	-0.403
【逃避】非地位・非定職	-0.331	0.123	-0.472	-0.523
合計	0.101	0.178	-0.252	-0.443
<i>F</i>	2.184 †	0.566	0.553	0.505

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

次に、社会活動への参加について同様の検討をおこなったものが表 5.8 である。表から、  
ボランティア等への参加については正社員の内部の諸類型で違いのあることが示されてい  
る。最もボランティア活動に参加しているのは正社員のなかでも「革新」にあたる人びと  
であり、「逃避」にあたる人びとはあまり参加していない。ひとくちに正社員といっても、  
ボランティア活動に積極的に参加する者とそうでない者の間の開きはかなり大きいよう  
である。さらに言えば、正社員のイメージに最も近い「同調」ではなく、「革新」にあたる人  
びとが最も参加している、という点は注目に値すると思われる。

## 4.2 一般的価値観の違いと新たな解釈の可能性

表 5.7 および表 5.8 の結果から、正社員、フリーターのそれぞれの内部が同質的ではない可能性はみえた。やはり、正社員やフリーターを一枚岩としてみなすことは難しく、それぞれの内部には性質を大きく異にするグループが存在しているとみるほうが妥当だと言えそうである。

ただ、フリーターの内部でかなりの差異はあるとしても、一方で一般的なフリーターのイメージにかなり近い傾向を示す人びとがいることもまた事実のようである。フリーターのなかでも非地位志向・非定職志向の人びとは、(有意な差ではないが、数値の上では)フリーターのなかでも最も楽観的でありボランティア等に参加することもない。彼らは他のフリーターたちと同じくらい「社会のことより個人のことの方が大切だ」と考えているが、彼らの現在志向の強さはフリーターのなかでも群を抜いている。彼らのこうした姿勢は、まさに「逃避」的であるように見える。

この「非地位志向・非定職志向」のような人びとは、フリーター研究のなかでも特に注目されており、その扱われ方は基本的にネガティブなものであった。フリーター否定論者は、彼らの内向きの態度や刹那的な意識を「よくないもの」としてとらえ、それをいかに「よいもの」に変えるかについて頻繁に議論していた。またフリーター擁護論者も、こうした人びとがフリーターのなかに含まれることは事実であると認めざるを得ず、それを前提としつつ論を進める場合が少なくなかった。すなわち、これまでのフリーター研究において、このような人びとに対してなされた解釈は、ほとんどが否定的、もしくは消極的なものでしかなかったのである。

だが筆者は、もう少し積極的な解釈の余地が残されているのではないかと考える。彼らが示す態度は、一般的な視点から見れば「後向きだ」と判断されるかもしれない。ただ、そのことは彼らが否定されるべき存在であることを示すものではない。なぜなら彼らはあくまでも「一般的な視点」からして後向きに見えるだけ、すなわち多くの人びとが考える「当たり前の世界」に対して後向きであるだけで、ととらえることもできるからである。このように考えるならば、彼らを一条件に否定することはあまりにも早計であり、むしろ彼らの示す態度はより慎重に吟味されなければならないといえるのである。

そこで、別の解釈の可能性を探るため、彼らが有している一般的な価値観についてもみてみることにしよう。調査のなかでは、[A]「他人との競争に勝つこと」が重要だと思うかどうか、[B]「これからは物質的な豊かさよりも、心の豊かさやゆとりのある生活をめとめるべきだ」[C]「実りある生活を送るためには、都会に住むことが重要だ」について、



そう思うかどうかそれぞれ5段階で訊ねられている。これらの回答をもとにそれぞれ5点満点のスコアを作成し、[A]を競争志向、[B]を反転させたものを物質主義、[C]を都市生活重視として分析に用いることにする。

表 5.9 従業上の地位別にみた価値観の違い

	(素点) 全体平均	(標準得点) 正社員 平均	(標準得点) フリーター 平均	<i>t</i>
競争志向	2.683	0.023	-0.057	-0.498
物質主義	2.300	-0.068	0.167	1.473
都市生活重視	2.524	-0.073	0.180	1.570
<i>N</i>	189	134	55	

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

表 5.10 類型別にみた価値観の違い

	正社員			フリーター		
	競争志向	物質主義	都市生活重視	競争志向	物質主義	都市生活重視
【同調】地位・定職	0.523	0.069	-0.112	0.415	0.336	0.222
【革新】地位・非定職	0.590	-0.064	0.644	0.426	0.215	0.644
【儀礼】非地位・定職	-0.480	-0.073	-0.331	-0.649	0.332	-0.022
【逃避】非地位・非定職	-0.475	-0.262	-0.087	-0.747	-0.839	-0.626
合計	0.023	-0.068	-0.073	-0.057	0.167	0.180
<i>F</i>	14.679 **	0.565	4.344 **	7.446 **	2.255 †	2.979 *

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

表 5.9 は従業上の地位別に価値観の違いをみたもの、表 5.10 は正社員、フリーターのそれぞれで類型ごとの平均値の差を確認したものである。このうち表 5.9 では、正社員とフリーターの間で3つの価値観の値に差がないことが示されている。全体でみる限り、フリーターと正社員が有している価値観にそれほど大きな違いはないようである。しかし表 5.10 では、正社員、フリーターのいずれも内部の各類型でかなり大きな違いのあることが示されている。

正社員では、競争志向、都市生活重視に関して類型間の違いがみられる。競争志向については、同調、革新といった地位志向の強い類型は値が高く、儀礼、逃避といった地位志向の弱い類型は値が低い、という傾向がある。都市生活重視に関しては、値が最も高いのは革新であり、最も低いのは儀礼である。正社員においては、逃避が目立った特徴はない。

一方フリーターでは、3つの価値観すべてにおいて類型間の違いがみられる。競争志向については、正社員と同様に同調、革新の値が高く、儀礼、逃避の値が低い。ただし、逃

避の値 (-0.747) は儀礼の値 (-0.649) をさらに下回っており、4 類型のなかで最も低いものとなっている。物質主義、都市生活重視においては、逃避と他類型の差がさらに顕著にあらわれている。逃避以外の類型が平均程度かそれ以上の値をとっているのに対し、逃避のみが平均を下回っている (それぞれ-0.839、-0.626)。すなわち、フリーターのなかでも逃避にあたる人びとは、他の人びとよりも競争に勝つことや物質的な豊かさ、都市での生活を重視しないという傾向を示しているといえる。

物質的な豊かさや都市における生活を目指さず、競争に勝つことも重視しないというフリーター逃避類型の態度は、やはり消極的であるように見えるかもしれない。だが、マーソンのアノミー論のなかに次のような考えもあったことをふまえると、また別の解釈の可能性が浮かびあがる。マーソンの提起した適応類型には同調 (Conformity)、革新 (Innovation)、儀礼 (Ritualism)、逃避 (Retreatism) という 4 つに加え、反抗 (Rebellion) という第 5 の類型も含まれていた。この第 5 の類型は、文化的目標、制度的手段のいずれについても「一般におこなわれている価値の拒否と新しい価値の代替」を志向するもの、すなわち現存の社会的文化的構造の範囲内で適応しようとするのではなく、それを根底から変革しようという志向性をもつものと考えられていた。さらにマーソンは反抗を含む 5 つの適応様式がいずれも不変のものではなく、社会生活を送るなかで一方から他方へと移行する可能性も認めており、反抗に関して言えば、人びとがその状態にいたる前提には「社会において支配的な目標や標準からの疎外」があるとしていた (Merton 1957=1961)。

この論を先の結果にあてはめれば、次のような解釈も成り立つ。フリーターのうち逃避にあたる人びとが示す態度は、確かに現代の労働世界においては適合的なものに見えない。だが、そうした態度をとるのは彼らが無気力で消極的だからではない。彼らはむしろ根本的な価値観、すなわち地位や定職、物質的豊かさや都市的生活、およびそれらを目指すための競争といったいわば産業社会的目標・価値観に対しても否定的なスタンスをとるのである。しかも、このようなスタンスをとるのは逃避にあたる人びとのなかでもフリーターとして働く彼らのみであり、正社員の者はこうしたスタンスをとっていない、という点が重要なポイントとなる。つまり、かようなスタンスをとっているのは現代社会において最も疎外状態に追い込まれやすい人びとなのであり、この点にマーソンが示唆した「反抗」へとつながる道の端緒をみることができる。すなわち彼らは、産業社会的価値観に代替しうるオルタナティブな価値観を志向しているがゆえに、現代社会では非適合的 (に見える) 態度を示している、と考えることもできるのである。

### 4.3 実態面における違い

フリーターのなかでも逃避にあたる人びとが反抗に向かう可能性を秘めていると述べたが、そうした傾向は意識だけでなく実態としても確認できるのだろうか。この点についても検討しておこう。ここでは、先にとりあげた社会活動への参加とは別に、社会的ネットワークと政治に関する変数を取りあげる。

社会的ネットワークに関する先行研究では、フリーターたちのネットワークが外に開かれていない閉鎖的のものであると指摘されている。また、フリーターたちはそもそも職場でのネットワークを形成しにくいことから、彼らのネットワークはフリーターばかりの同質的なものになりやすいこともしばしば指摘されている（沖田 2004、久木元 2007 など）。先に示されたような「逃避」にあたる人びとの「反抗」に近い傾向は、このような閉鎖的で同質的なネットワークと関わりつつ醸成されるのか。もしくは彼らは他のフリーターと異なるネットワークを有しているのか。これらについても検討しておく必要がある。

この点を検討するため、ここでは自身が保有するネットワークの「異質性」に注目した分析をおこなう。調査の中では、対象者が悩みを相談できたり助けとなってくれると思えたりする人（サポートネットワーク）を具体的に3人思い浮かべてもらい、その3人について性別や居住地域、職業などについて訊ねている。これらの変数を用い、ネットワークにあげられている人びとに異性がどれだけいるかをあらわす「性別的異質性」、自分と異なる地域に住んでいる人がどれだけあげられているかをあらわす「地域的異質性」、自分と異なる職業の人がどれだけあげられているかをあらわす「職業的異質性」という3つの変数を設定する<sup>7</sup>。

政治に関してはこれまであまり検討されることは少なかったが、フリーターは現在志向

---

<sup>7</sup> 3変数の具体的な作成方法は次のとおりである。

まず、性別に関する異質性について。サポートネットワークとして挙げられている人の性別を用いて、それが回答者本人と同じ場合0点、異なる場合に1点を与える。3人それぞれについてこの値を算出し、その合計を「ネットワークの性別的異質性」をあらわす変数とする（最小0点、最大3点）。したがって、自分と異なる性の人ばかり挙げている者は性別的異質性の値が高くなり、反対に同性ばかり挙げている者は値が低くなる。

次に、地域的異質性について。サポートネットワークの質問のなかでは、居住地について、それぞれ「同居」「片道30分未満」「片道30分～1時間未満」「片道1時間～2時間未満」「片道2時間以上」のいずれかを選ぶかたちで訊ねられている。この回答をもとに、近いものから順に0点から4点を与え、3人分の得点を合計したものを「ネットワークの地域的異質性」とする（最小0点、最大12点）。したがって、自分の居住地よりも遠い人ばかり挙げていると地域的異質性の点数が高くなり、逆に近い人ばかり挙げていると点数は低くなる。

職業については、従業上の地位についての回答を用いる。ネットワークに挙げられている人の従業上の地位（正社員かフリーターか）が本人と同じであれば0点、本人と異なる場合に1点を与える。3人それぞれについてこの値を算出して合計したものを、「ネットワークの職業的異質性」として設定する（最小0点、最大3点）。したがって、自分と異なる職業の人ばかり挙げているとこの点数が高くなり、逆に同じ人ばかり挙げていると点数は低くなる。

が強く個人の生活を重視する傾向にあることをふまえれば、正社員よりもフリーターのほうが政治に関して消極的であると予想される。だが、先に示された解釈を前提とすれば、フリーターのなかでも逃避にあたる人びとは、その他の人びとよりも政治に関して何らかの行動をとっている可能性が考えられる。ここでは「友人と政治の話をするかどうか」という変数を取りあげ、そうした傾向が見られるかどうかを検討してみることにする<sup>8</sup>。調査では「友人とよく政治の話をする」という項目について、あてはまるかどうかを5段階で訊ねられている。この質問に対する回答をもとに、「あてはまる」である場合は5点…「あてはまらない」場合は1点という具合に点数を与えてスコア化したものを分析に用いる。

表 5.11 従業上の地位別にみた社会的ネットワーク・政治に関する行動の違い

	(素点) 全体平均	(標準得点) 正社員 平均	(標準得点) フリーター 平均	<i>t</i>
ネットワーク異質性:性別	0.686	0.007	-0.017	-0.149
ネットワーク異質性:地域	3.925	-0.034	0.081	0.614
ネットワーク異質性:職業	1.419	-0.210	0.507	4.451 **
友人と政治の話	2.580	0.100	-0.242	-2.157 *
<i>N</i>	189	134	55	

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

表 5.12 類型別にみた社会的ネットワーク・政治に関する行動の違い<sup>9</sup>

	正社員				フリーター			
	ネットワーク 異質性: 性別	ネットワーク 異質性: 地域	ネットワーク 異質性: 職業	友人と 政治の話	ネットワーク 異質性: 性別	ネットワーク 異質性: 地域	ネットワーク 異質性: 職業	友人と 政治の話
【同調】地位・定職	-0.138	-0.183	-0.311	0.061	0.318	-0.260	0.241	-0.357
【革新】地位・非定職	0.157	-0.357	-0.084	0.056	-0.514	-0.188	0.306	-0.533
【儀礼】非地位・定職	0.030	0.142	-0.084	0.181	0.050	0.307	0.871	-0.207
【逃避】非地位・非定職	0.226	0.010	-0.300	0.033	0.433	0.800	0.566	0.772
合計	0.007	-0.034	-0.210	0.100	-0.017	0.081	0.507	-0.242
<i>F</i>	0.724	1.612	0.487	0.173	2.143	1.520	1.452	2.378 †

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$  †  $p < 0.10$

上記4変数について、従業上の地位による違いみたものが表 5.11、正社員、フリーターのそれぞれで類型間での違い確認したものが表 5.12 である。このうち表 5.11 では、ネットワークにおける職業的な異質性について、正社員とフリーターで違いのあることが示さ

<sup>8</sup> 政治に関する行動をあらわすものとしては、投票行動や政治活動の頻度のほうがよく用いられていると思われる。ただし、若年層はほかの年代よりもこうした行動をとる者の割合が低いのも周知の事実である。この点を鑑み、本章では「友人との政治の話」を取りあげることにした。

<sup>9</sup> なお、表中に示されている平均値は、これまでの分析と同様に標準得点の値である。

れている<sup>10</sup>。また、政治に関する話題をするかどうかについても正社員とフリーターで違いがみられており、フリーターよりも正社員のほうが政治に関する話をしているようである。

表 5.12 では、注目すべき傾向が示されている。ネットワークに関する変数は、正社員、フリーターのいずれも内部の類型間で有意な差は見られない。だが、その平均値についてみると、フリーターのうち逃避にあたる人びとのネットワーク異質性の値は、その他の類型に比べ目立って低いというよりも、むしろ高い傾向があるとわかる。特に性別的異質性や地域的異質性の値が他のどの類型よりも高い（それぞれ 0.433、0.800）という点は無視できない。

友人との政治の話については、正社員の場合は類型間の差がみられないが、フリーターにおいては差がみられる。フリーターのなかでも逃避にあたる人びとはその他の人びとよりも値が高い。しかもその数値（0.772）は、正社員における各類型よりも高いものとなっている。表 5.11 の結果をあわせて考えると、この傾向は興味深い。全体で見た場合、フリーターは正社員よりも政治の話をしていない。しかし、フリーターのなかでも逃避にあたる人びとは、正社員を含めた他の誰よりも友人と政治に関する話をしているのである。

## 5 おわりに

まとめよう。第4章では、フリーターの内部が一枚岩ではなく、その内部には大きな違いのある可能性が示されていた。第4章で明らかになったのはあくまでも就職を控えた大学生における傾向であったが、本章の分析によって、現実のフリーターにおいても似たような傾向のあることが示された。現実には正社員として働く者やフリーターとなっている者もまた一枚岩としてみなすことはできず、むしろそれぞれの内部には性質を大きく異にする人びとが存在していると考えられるのである。こうした点から、第4章でおこなわれた議論が、実際のフリーターについてもある程度有効であると考えることができよう。

さらに、フリーターのなかでも逃避にあたる人びとが示す傾向は重要な意味をもつこと

---

<sup>10</sup> ただし、職業的異質性の結果に関しては注意が必要である。先に述べたとおり職業的異質性は、サポートネットワークに自分と異なる従業上の地位の者を多く挙げるほど、具体的には正社員の場合はフリーターを、フリーターの場合は正社員を挙げているほど値が高くなるように設定されている（注7参照）。ただ、この方法で異質性を測った場合、フリーターの方が正社員よりも高い数値が出やすい可能性も考えられる。現在の日本においてはフリーターよりも正社員の方が数は圧倒的に多い。このため、仮に個人が付き合う相手をランダムに選んだとして、その相手は正社員であることのほうが多くなる。つまり、サポートネットワークにはそもそも正社員が挙げられる可能性の方が高い、と考えることもできるからである。

この点を鑑み、ここではネットワークの職業的異質性がフリーターと正社員の間で異なる可能性のあることを指摘するにとどめ、より詳細な分析は別稿に譲ることとする。

が明らかになった。彼らは、「世間一般の常識的な目」からすれば消極的な態度をとっているように見える。だが、彼らはそうした「世間一般の常識」、すなわち現代の産業社会的価値観に対しても懐疑的なものであり、それが中心となっている世界に対する「反抗」として反競争主義的、反物質主義的、反都市主義的な価値観を志向しているともいえるのである。その志向性は、意識の面だけではなく実態面にも垣間見える。彼らは閉鎖的で同質的なネットワークに埋もれているわけではなく、むしろさまざまな人びとに囲まれつつ、その人びとと政治に関する議論を交わしている。彼らは社会に背を向けているように思われるかもしれないが、彼らが背を向けているのはあくまでも「現代」社会であり、彼らは自らが望んでいる社会に対しては積極的な姿勢を示すとも考えられるのである。

第2章でも指摘したとおり、苦しい社会状況のなかで人びとが働かざるを得ない現在では、特定の「望ましい姿」のみが過度に強調されてしまうことも少なくない。そのような状況では、人びとがさまざまな可能性に対して寛容であることは難しく、その非寛容さは時に「逃避」的な人びとに対する冷たい態度としてあらわれることにもなる。だが、本章の分析結果をふまれば、むしろ問題とすべきは人びとをして冷たい態度をとらしめる現代社会の狭小なモノサシのほうかもしれない。このような視点の転換、それこそが労働世界をとりまく人びとやフリーター問題を考えるわれわれに今求められていることなのではないかと筆者は考える。

第4章、第5章を通して、現代のフリーター問題に焦点をおきつつ、職業における「自由」について考えてきた。次章以降では、本研究のもうひとつの重要課題である職業における連帯について考察していくことにしよう。

#### 〔付記〕

本章は、「若年層における典型職・フリーターの内部の差異」(『同志社社会学研究』14, 1-15, 2010) に大幅な加筆修正をほどこしたものである。

## 第Ⅲ部

# 職業における「連帯」の重要性





## 第 6 章

### 職業生活の充実の構造 ——職業の「共同性」に注目して

#### 1 はじめに

尾高（[1953] 1995）によれば、すべての人びとは働くことによって生計を維持し、自己能力を發揮し、連帯を実現させていることになる。職業に対する意味づけは個々人で異なっているとしても、これらの3要素がどれも欠かすことのできないものである以上、それらの充足／非充足は人びとの職業生活の充実に大きな影を落とす。だとすれば、それぞれはどのような効果を示すのか、職業についての満足度を最も左右するのはどういった要素なのだろうか。本章では、この点についての検討をおこなうことにしたい。

検討をおこなうにあたっては、特に「連帯の実現」という要素に焦点を当てる。第1章では、人びとの満足度は年々低下傾向にあること、「仕事上の他者との関わり」は長きに渡って現実の仕事場面で軽視される傾向にあったことが確認された。しかし一方で、若年層ではこれらを見直す動きのあることも示唆されていた。このことは、どういった可能性を示しうるのか。本章での分析を通して、この点についても考えてみたい。

#### 2 本章の分析視角 ——職務における共同性への注目

##### 2.1 職務満足度研究における基本的な図式

個人の職務と職業生活の充実を巡る議論のなかで中心的な役割を果たしてきたのは、職務満足度研究である。なかでも、ハーズバーグの「職務満足2要因理論」の流れをくむ研究は、今日の研究にも多大な影響を及ぼしている。「職務満足2要因理論」とは、職務満足度に関わる要因を衛生要因と動機づけ要因との2つに分けてとらえるものである。衛生要因とは、おもに個々人の職務に外在する要因を指すものであり、具体的には年収や管理者・同僚・部下との関係、労働条件などが挙げられている。これに対し動機づけ要因として挙げられているのは達成や承認、責任等の職務に内在する要因である。ハーズバーグは要因をこのように分けた上で、前者は不満の回避には作用するものの職務満足を本質的に高め

るのは後者であることを指摘した (Herzberg 1966=1968)。

批判も多くなされたが、ハーズバーグのこうした理論によって満足感を高めるための職務内容の充実化を目指す動きが生み出されるとともに、その後の研究の焦点が動機づけ要因を充実させるための要素にあてられるようになった。こうした理論の精緻化・体系化を試みた研究のひとつが、ハックマン・オールダムの「職務特性理論」である (小川 1991)。彼らが注目したのもハーズバーグらの動機づけ要因に類似したものであり、そこでは責任や仕事の成果への知識、仕事の有意味感といった心理状態が取りあげられている。彼らはそういった心理状態は個々人の多元的な職務の特性からもたらされるとらえ、具体的には技術多様性、自律性、フィードバック、課業の手ごたえ、仕事の有意義性 (組織内外を問わず、他の人々の生活や仕事に本質的な影響を与える性質) などが影響すると主張した。また一方で、環境 (への満足度) などの職務に外在する要素は満足度を直接的に高めるよりも、むしろ上記のプロセスを調整し変化させる要因として機能すると指摘した (Hackman & Oldham 1980)。

ハーズバーグやハックマン・オールダムたちが提唱した理論は、日本における職務満足度研究にも影響を与え、さまざまな研究で用いられてきた。ここでは、動機づけ要因 (心理状態) として有能感・責任や課業達成感、承認などが主にとりあげられ (村杉・大橋 1976、関根 1999、田中 2009)、それらをも高める職務特性要因として自律性、複雑多様性、フィードバック、役割明瞭性<sup>1</sup>などの効果が検討されてきた (田尾 1984、山下 1998、1999)。また、自律性や複雑性に関しては社会学においてもこれまで綿密な議論がおこなわれ、自律性、複雑性が仕事満足等の勤労観に及ぼす影響や (直井 1987)、自律性と社会階層、パーソナリティの関係などが明らかにされてきている (Kohn & Schooler 1983、吉川編著 2007 等)。社会学におけるこうした研究は、「ハーズバーグのいう (給与や人間関係などの) 衛生要因はあくまでも『不満の軽減』を図る調整要因であり、職務満足をも本質的に高めるためには仕事の複雑性を増大し責任と創造性の発揮を可能にすることが必要になる」という立場に基づいたものであり、基本的な問題関心は職務満足度研究と同じところにあるとい

---

<sup>1</sup> それぞれの特性が示す内容は、次のようなものである。

複雑多様性：職務内容が複雑であるかどうか

自律性：自分の裁量で職務を遂行できるかどうか

フィードバック：職務の成果を把握できるかどうか

役割明瞭性：自分の職務の範囲が明確かどうか

有能感・責任：色々な職務をこなす能力があると感じているかどうか

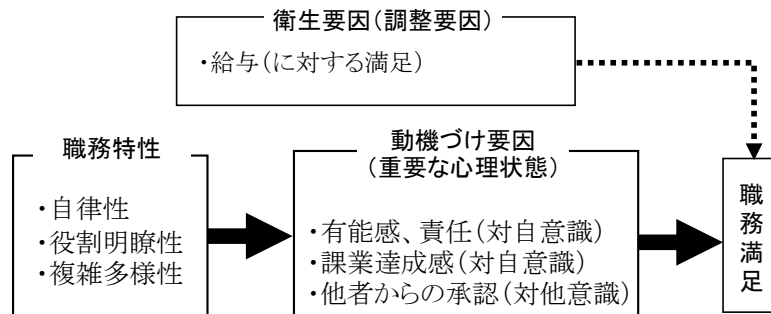
課業達成感：自力で職務を達成したと感ぜられるかどうか

他者からの承認：自分や自分の仕事は他者に認められていると感ぜられるかどうか。

える（直井 1979）。

一連の研究で用いられている具体的な変数の連関を示せば、図 6.1 のようになる。動機づけ要因として挙げられている変数は、自己自身に関する対自意識（「有能感、責任」「課業達成感」と、他者の視点に関する認識である対他意識（「承認」）に区別されるが、それらを通じて職務満足度は高まるとされている。この図からわかるように、これまで国内外でおこなわれてきた職務満足度研究では、職務特性のなかでも「個々人の主体的なあり方」、すなわち尾高が言うところの「自己能力の発揮」の要素に主眼をおいた議論が中心であった。その一方で、職場の人間関係は基本的に職務満足度には直接影響しないものととらえられていた。日本の労働者の場合は、職場の人間関係（の良し悪し、満足度）が職務満足に直接的な影響を与えることを指摘する研究もないわけではない（Lincoln & Kalleberg 1990、山下 1998、関根 1999）<sup>2</sup>。ただ、こうした研究においてもあくまでも議論の中心は「個々人の主体的なあり方」にあり、職場の人間関係は周辺的な変数として扱われていたのである。

図 6.1 先行研究（主に日本）における具体的な変数連関



※実線は多くの研究で、破線は特に日本の研究で見られている関連を表す。

## 2.2 「職場の人間関係」と共同性

さて、職場の人間関係に注目する議論は、より大きな局面で見れば職業における「共同性」に関わる議論だと考えられる。職場の人間関係と職務満足度の関連を検討する議論は、

<sup>2</sup> 職務満足度研究とは少し離れた文脈においても、職場の人間関係に関わる議論がなされてきている。代表的なものは、ホーソン実験（Mayo 1933=1967）を端緒とする人間関係論や、日本の小集団活動研究である（稲上 1981、仁田 1988、牧野 2001 等）。しかし、人間関係論が主として問題にしたのは職務満足度との関連というよりも生産性や効率と人間関係との関連である。また、小集団活動研究においても主たる問題関心は生産性や効率、勤労意欲と人間関係との関連を探ることにあり、満足度と人間関係との関連は十分に検討されていないといえる。その証拠に、人間関係が勤労意欲に結びつかどうかに関しては確たる証拠は得られていない、という指摘がなされてもいる（河西 2001）。

ある面では職業における共同性と満足度の関連を問題としているのである。しかし、ここで1つ疑問が出てくる。ここでいう職場の人間関係は、共同性の核となる変数なのだろうか。

尾高（[1953] 1995）の理論に則るならば、この点は次のように考えることができる。尾高によれば、人々の職務はそこでの協力や共同が前提となるものである。言い換えれば、人々の職務は協力や共同という文脈を離れては存在し得ないのである（尾高 [1953] 1995）。それゆえ共同性を考える場合、職場の人間関係の良好さだけでは十分だとはいえない。そこには「協力」という要素が存在しなければならないのである。

ばらばらな仕事をしていても仲のよい職場は親和的であるだろうし、職場の人間関係と職業の共同性との間には経験的な関連がおそらく見られるはずである。だが尾高の指摘をふまえるならば、そこに協力の要素がなければ共同性があるとは考えにくい。職場の人間関係と職業の共同性は、少なくとも概念的には区別されるべきものなのである。

このように考えた場合、新たな検討の必要性が明らかになってくる。先行研究では、職場の人間関係は基本的に個人の具体的な職務特性とは切り離された周辺的な変数として扱われてきた（田尾 1978）。しかし職業の共同性を検討するためには、上記のような「協力」という職務特性と、それに伴う意識にも光を当てることが重要なのである<sup>3</sup>。

## 2.3 本章で用いる新たな図式

### (1) 職務協力性・職場帰属感・協力感の導入

こうした考えに基づき、本章では職場の人間関係に代えて、共同性に関するいくつかの変数を加えた新たな図式をもとにした検討をおこなうことにしたい。

加える変数は具体的に次のようなものである。まず1つめは「職務協力性」である。これは、個人の職務遂行時における他者との協力をとらえるためのものであり、この変数をくわえることによって職務特性の水準での協力を測ることが可能となる。2つ目は、協力して作業をおこなう職場の一員だと認識できているかどうかという「職場帰属感」である。これは力をあわせて共同作業をおこなうことを目指す個人の認識、いわば共同性の対自意識にあたる側面に関わるものである。3つ目は「協力感」である。これは共同性の対他意

---

<sup>3</sup> 筆者は次のような話を知人から聞いたことがある。知人の友人は高校卒業後、自動車工場で溶接作業に携わっていたが、配置転換によってセールスに配属された。知人が「前に比べて楽になったんじゃないか」と聞くと、知人の予想に反してその友人は「みんなで作っているという感じがしたから、昔のほうが面白かった」と答えたそうである。本章で検討しようとしているのは、このような「職務における協力」とそれがもたらす「満足」との関連である。

識にあたる側面に関わるものであり、集団における他者の協力についての個人の認識を測るものである。

本章では以上の3つを、共同性に関わる変数として設定する。これらが職務満足に対してどのような影響を与えているのかを確認していくことが、本章の検討課題となる。

## (2) 幸福感の検討への拡大

ところで、これまで見てきた職務満足度研究の基本的な視座は、より広い局面では「労働は個々人の生活において重要な位置を占めるものであり、労働生活の質的向上は私たちの生活の質を向上させる上で重要な意味をもつことになる」といったものだとされている（小川 1991）。実際、職務満足感と生活満足感との関連も検討されており、そこでは両者が正の相関を示す「流出モデル」と呼ばれる仮説が有力であることが指摘されている（Lounsbury & Hoopes 1986、小野 1993）。

このような立場を踏まえるならば、職務満足を含め社会生活全体の充実を左右するプロセスに、本章で注目する共同性に関わる変数がどう組み込まれるのかも検討する必要があるといえる。そこで、本章では一般的な社会生活の充実をあらわす「幸福感」を、職務満足度から影響を受ける変数として加えることにしたい。共同性に関わる変数が職務満足度と関連しつつ、幸福感にどう影響するのかを検討することが、本章の2つ目の分析課題となる<sup>4</sup>。

本章で新たに扱う変数を含めた変数連関をあらわせば、図 6.2 のようになる。ここで挙げられている独立変数については、年収が「生計の維持」、共同性に関わる変数が「連帯の実現」、それ以外が「自己能力の発揮」といった要素にそれぞれ対応するとみなすことができる<sup>5</sup>。

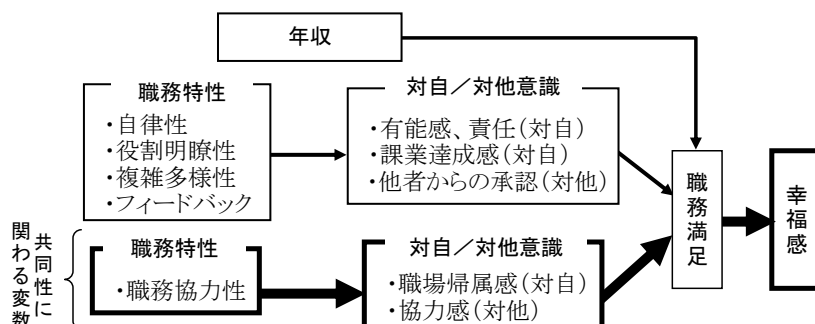
---

<sup>4</sup> 一般に、人びとの主観的幸福は生活満足度、(喜び、楽しさといった) 肯定的感情、(怒りや悲しみといった) 否定的感情といった因子によって構成されると考えられている (Diener 1984; Andrews and Robinson 1991; 寺崎・綱島・西村 1999 など)。これに対し、本章では「生活全体に対する主観的な評価」をあらわすものとして幸福感を用いており、幸福感と生活満足度はほぼ同義のものとみなしている (このような見方をする研究も少なくはない)。本章でこうした見方をするのは、本章の主眼が「これまであまり注目されていなかった変数の基本的な関連構造を明らかにすること」にあるためである。より正確な議論をおこなうためには当然ながら上のような区分にも配慮した検討が必要になるが、こうした作業は別稿に譲ることにしたい。

また、個々人の「生活全体」もさまざまな領域から構成されると考えられている。領域の区分については種々の見方があるが、たとえば小林 (1994) は個々人の生活は「職業」「居住」「余暇」という3つの領域からなるとしている。彼の指摘に即していうならば、本章で議論の対象となるのは「職業」領域の問題であり、検討されるのは『「職業」領域における生活のありようが、生活全体の主観的な評価に与える影響の度合い』だということになる。本章では扱わないが、職業以外の「居住」や「余暇」の領域における生活のありようもまた幸福感に影響することは言うまでもない。

<sup>5</sup> 年収と「生計の維持」という対応関係を想定するのは、次のような尾高の指摘をふまえてのことである。「第

図 6.2 本章で検討する変数とその関連



### 3 基本変数の構造分析

本章では、社団法人国際経済労働研究所がおこなっている第30回組合員共同意識調査のデータ<sup>6</sup>を用いて分析をおこなう<sup>7</sup>。この調査では、先行研究で扱われている自律性やフィードバックなどの職務特性、および課業達成感や有能感などの対自/対他意識に関わる項目が多く設けられている。本章でも基本的に同様の項目を用いる（表 6.1：A～H、表 6.2：J、K、N～P）。

共同性に関わる変数として使用する項目は次のとおりである。調査では、(I)「私の仕事には、同僚と協力しなければならない面がたくさんある」、(Q)「私には職場の一員だという自覚がない」、(L)「職場では、他の人がとてもよく協力してくれる」、(M)「困った時、職場の人たちは私を支えてくれると思う」について、そう思うかどうかをたずねられてい

3の生計の維持というのは、いわば職業の物質的側面であって、これによって衣食の資を得るとか、収入を得るとかいう、そういう面であります（尾高 1970:344）。

<sup>6</sup> 第30回組合員共同意識調査（「ON・I・ON2」）とは、1990年11月より現在に至るまで、社団法人国際経済労働研究所が全国145労働組合と共同で実施している調査である。同研究所では、代表性確保の観点から、配布数とは無関係に有効回答数の中から労組ごとに全組織人員の1%相当を無作為抽出した18283件を使用し、分析をおこなっている。本章での分析は、同調査データのうち、2004年～2007年に実施され、かつ分析に使用する中心的な変数を保有している2956件を用いてなされる。データの詳細は以下のとおり。

【性別】男性：2517 女性：423 【年齢】20歳未満：546 30代：1185 40代：709 50歳以上：497

【学歴】初等・中等：1676 高等：1197

【職種】専門・技術・研究：477 技能・現業：962 営業・販売・サービス：386 事務：807

なお、本章では非正規雇用者のデータがごく少数しか含まれていないため、分析からは除外している。非正規雇用者を含めた分析は、今後の課題としたい。

<sup>7</sup> 本章で使用するデータは被雇用者のなかでも組合員を対象としたものであり、なおかつ一般データよりも男性や技能・現業職が多い。このため、本章の結果をすぐさま労働者一般の傾向だと結論づけることはできない、という意見もあるだろう。ただし、本章で検討するのは単純集計レベルの問題ではなく「変数間の関係」であり、この関係は少なくとも一般従業員と組合員の間で効果が変わるような交互作用を想定しにくいものである。それゆえ、本章で得られる知見は使用するデータによって大きな制約を受けるものではないと考えられる。

る<sup>8</sup>。これらをもとに、(I) は職務協力性、(Q) は職場帰属感、(L) および (M) は協力感をあらかず項目として、分析に用いることにする。

項目を追加するにあたって、これまでの諸研究で用いられてきた項目との関わりを明らかにしておく必要がある。分析に入る前に、新たな項目を含めた職務特性、対自／対他意識の構造を把握しておくことにしよう。

表 6.1 職務特性変数の構造

項目(カッコ内は平均値、標準偏差)	フィードバック	複雑多様性	自律性	役割明瞭性	職務協力性
(A) 自分の仕事の成果は一目で明らかである(2.99, 1.13)	0.892	-0.010	0.072	0.116	0.010
(B) 私はいつでも自分のしている仕事の出来栄や成果を知ることができる(3.15, 1.05)	0.767	0.160	0.182	0.240	0.026
(C) 毎日の仕事は単調である(2.85, 1.22)	0.020	-0.892	-0.052	0.049	0.028
(D) 毎日の仕事はいろいろ変化に富んでいる(3.04, 1.16)	0.147	0.813	0.153	0.030	0.184
(E) 仕事の手順や方法は自分の判断に任されている(3.35, 1.10)	0.088	0.063	0.850	0.090	0.043
(F) 自分の立てたプランやスケジュールどおりに仕事を進めることが認められている(3.03, 1.13)	0.131	0.126	0.827	0.076	-0.005
(G) 私と他の同僚との仕事の分担は、はっきりしている(3.32, 1.06)	0.071	0.087	0.122	0.896	-0.026
(H) 自分がやらなければならない仕事の範囲ははっきりしている(3.37, 1.16)	0.340	-0.143	0.054	0.756	0.046
(I) 私の仕事には、同僚と協力しなければやっていけない面がたくさんある(3.84, 1.06)	0.024	0.113	0.029	0.008	0.986
固有値	1.553	1.543	1.489	1.463	1.013
寄与率	17.3	17.1	16.5	16.3	11.3
累積寄与率	17.3	34.4	50.9	67.2	78.4

※回答カテゴリは、すべて「そう思う」～「そう思わない」の5段階である。

表 6.1 は、職務特性をあらわす項目の構造を確認したものである(因子分析、主成分分解、バリマックス回転後)。分析の結果からは次のようなことがわかる。まず、第1因子から第4因子までは先行研究で検討されてきた職務特性に関する軸が抽出されている。第1因子はフィードバック、第2因子は複雑多様性、第3因子は自律性、第4因子は役割明瞭性となっており、先行研究と同様にそれぞれが独立したものとして抽出されている。これに対し、第5因子は新たに加えた共同性に関わる項目の負荷が高い。「職務協力性」も職務特性における1つの軸として成り立つと考えてよさそうである。よって、以下ではそれぞれの因子得点を、職務特性を示す指標として分析に用いる。

<sup>8</sup> 先行研究の中には、表 6.2 の (L)、(Q) などと類似した質問項目を用いているものも少なくはない (Lincoln & Kalleberg 1990 等)。ただしそこでは、こうした項目は「人間関係」を構成する項目の1部とされている。それゆえ、こうした研究では先に述べた職場の人間関係と共同性の区別が十分になされていないと考えられる。

次に、対自／対他意識をあらわす項目の構造を確認したものが、表 6.2 である（因子分析、主成分解、バリマックス回転後）。第 1、第 3、第 4 因子は先行研究で用いられてきた項目との関連が大きく、第 1 因子は有能感、第 3 因子は課業達成感、第 4 因子は承認感覚をあらわしている。第 2、第 5 因子は新たに加えた共同性に関わる項目によって構成される因子である。第 2 因子は協力感、第 5 因子は職場帰属感をあらわすものであり、両者ともこれまでの研究で取り上げられてきた軸とは独立したものとなっている。よって、以下ではそれぞれの因子得点を、対自／対他意識を示す指標として分析に用いる。

表 6.2 対自／対他意識変数の構造

項目(カッコ内は平均値、標準偏差)	有能感	協力感	課業達成感	承認感覚	職場帰属感
(J) 仕事上の問題はたいてい解決できる(3.28, 0.93)	0.857	0.073	0.284	0.023	0.052
(K) 仕事はよくできるほうだ(3.06, 0.94)	0.825	-0.039	0.257	0.221	0.051
(L) 職場では他の人がとてもよく協力してくれる(3.59, 1.00)	-0.021	0.876	0.142	-0.012	0.037
(M) 困った時、職場の人たちは私を支えてくれると思う(3.55, 1.07)	0.056	0.820	-0.067	0.114	0.201
(N) 自分で見通しを立てながら仕事をしている(3.51, 0.9)	0.250	0.107	0.805	0.001	0.155
(O) 自分の仕事の目標は常に達成している(2.94, 0.93)	0.275	-0.018	0.792	0.158	-0.033
(P) 今の職場から私がいなくなるとみんなが困る(2.56, 1.13)	0.166	0.087	0.115	0.962	0.061
(Q) 私には職場の一員だという自覚がない◆(3.95, 1.09)	0.072	0.201	0.092	0.061	0.962
固有値	1.590	1.506	1.469	1.016	1.001
寄与率	19.9	18.8	18.4	12.7	12.5
累積寄与率	19.9	38.7	57.1	69.8	82.3

※回答カテゴリは、J、K、N、Oが「そう感じる」～「そう感じない」、L、M、P、Qが「そう思う」～「そう思わない」の5段階である。◆は逆転項目。

本章の分析における従属変数は、職務満足度と幸福感である。職務満足度には「全般的に今の仕事に満足している」への回答を、幸福感には「私は今とても幸せだ」への回答を用いる<sup>9</sup>。

#### 4 職業生活の充実をもたらす要因は何か

##### 4.1 職務への満足をもたらす要因

以上の変数を用いて、職務満足度をもたらす要因の検討に向かおう。職務満足度と年収、

<sup>9</sup> いずれも「そう思う」かどうかを5段階で訊ねたものである。分析の際は、この回答をスコア化し標準化したものを用いる。スコア化した後の平均値は職務満足度が3.02（標準偏差1.11）、幸福感が3.32（標準偏差1.06）である。



職務特性、対自／対他意識との相関をみたものが、表 6.3 である<sup>10</sup>。表からは、先行研究で指摘されているすべての変数が職務満足度と正の相関関係にあり、なかでも自律性、役割明瞭性との関連が強いことが分かる。年収が高く、仕事の成果をはっきりとみることができ、明確な役割のもとに複雑な仕事を自律的にこなしている者、自分は仕事ができると感じ、課業を達成しつつ他者に認められていると感じられる者ほど、満足度は高まるようである。

その一方で、新たに加えた変数も職務満足度と正の相関を示している。職務を協力的におこない、職場の一員として認識でき、他者からの協力を認識できていることも、人々の職務満足度を高めているようである。特に、職場帰属感や協力感の関連の強さが他の変数と同程度である点は注目に値する。

表 6.3 職務満足度と諸要因の相関関係

	相関係数	<i>p</i>
年収	0.047	0.011
職務特性		
フィードバック	0.166	0.000
複雑多様性	0.191	0.000
自律性	0.280	0.000
役割明瞭性	0.220	0.000
<b>職務協力性</b>	0.090	0.000
対自意識		
有能感	0.121	0.000
課業達成感	0.207	0.000
<b>職場帰属感</b>	0.178	0.000
対他意識		
承認感覚	0.141	0.000
<b>協力感</b>	0.288	0.000

※太字は、共同性に関する変数 *N* = 2944

ただし、こうした相関関係だけでは、職務満足度を規定する要因としてどの変数の影響力が強いのかまでは判断できない。また、先行研究では職務特性が有能感などの意識を介して職務満足をもたらすという図式が想定されていたが、新たに加えた変数についてもこうした関連が想定できるかどうかを確認しておく必要がある。そこで次に、職務満足度の規定因を探る検討を試みよう。

分析は、3つのモデルを立てて進めていくことにする。まずモデル1として、性別（基準女性）、学歴（基準初等・中等）、勤続年数（平均値 16.66、標準偏差 10.18）、職種（基準専門・技術・研究）といった属性の変数に、先行研究で用いられている変数を加えたモデ

<sup>10</sup> 年収には、「200万円未満」から「1000万円以上」までの10カテゴリから1つを選んでもらった回答を用いる（スコア化した際の平均値は4.76、標準偏差1.79）。分析の際には回答を標準化している。

ルを立てる<sup>11</sup>。次に、このモデル1に職務協力性を加えたモデル2を立て、さらに職場帰属感と協力感を加えたモデル3を立てる。これらのモデルの検討を通して、共同性に関わる変数の効果を確認していく。

表 6.4 職務満足度の規定因（標準化係数）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig
性別	-0.045 *		-0.041 *		-0.027	
学歴	0.016		0.016		0.010	
営業・販売・サービス	-0.074 **		-0.072 **		-0.076 **	
事務	0.021		0.018		0.010	
技能・現業	0.042		0.041		0.031	
勤続年数	0.024		0.034		0.055 *	
年収	0.006		-0.006		-0.018	
フィードバック	0.156 **		0.152 **		0.131 **	
複雑多様性	0.195 **		0.198 **		0.161 **	
自律性	0.248 **		0.249 **		0.197 **	
役割明瞭性	0.211 **		0.208 **		0.172 **	
<b>職務協力性</b>			0.103 **		0.052 **	
有能感	0.088 **		0.093 **		0.098 **	
課業達成感	0.097 **		0.097 **		0.114 **	
<b>職場帰属感</b>					0.124 **	
承認感覚	0.077 **		0.075 **		0.087 **	
<b>協力感</b>					0.170 **	
調整済み $R^2$	0.227 **		0.238 **		0.272 **	

※太字は、共同性に関する変数

$N=2532$ , \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

分析の結果が、表 6.4 である。モデル1をみると、投入されている変数で職務満足度がある程度説明できていることがわかる。年収の高さは満足度に直接影響しているとはいえない。しかし、諸職務特性や諸意識はすべての変数が正の効果をもっており、なかでも自律性の影響は大きい。仕事が複雑で仕事の成果も目に見え、明確な役割分担のもと自律的にこなせる仕事であること、課業を達成し自分は仕事ができるのだと感じられるとともに、自分は他者に認められていると感じられることで、職務満足度は高まるようである。以上より、今回のデータでも先行研究における図式がある程度当てはまると言えるだろう。

次に、モデル2をみると職務協力性の影響もみられていることがわかる。他の職務特性に比べ影響力はやや劣るものの、職務協力性も職務満足度に対して正の効果をもっている

<sup>11</sup> 本章の目的は、職務特性や対自/対他意識に加えられた共同性に関わる変数が職務満足度等に及ぼす影響力を確認することにある。属性と職務特性や対自/対他意識、職務満足度、幸福感との関連についての詳しい分析は、本章の主旨から離れるためここでは行なわないことにする。なお、属性と職務特性との関連については、Kohn & Schooler (1983) Lincoln & Kalleberg (1990)、吉川編著 (2007) などが詳しい。

ようである。

最後のモデル3では、職場帰属感や協力感が他の意識と同等かそれ以上の影響力を示しており、決定係数の変化もかなりみられていることがわかる。モデル2でみられている職務協力性の効果がモデル3では半減しているが、このことから職務協力性が職場帰属感や協力感に影響を与えている様子がうかがえる。他者と力をあわせて職務をおこなうことによって職場の一員だと認識したり他者からの協力を認識したりすることによっても、職務満足度は高まるのである<sup>12</sup>。

#### 4.2 幸福感をもたらす要因

次に、幸福感をもたらす諸要因の検討に向かおう。表 6.5 は、幸福感と諸要因および職務満足度の相関関係を示したものである。

表 6.5 幸福感と諸要因の相関関係

	相関係数	<i>p</i>
年収	0.018	0.330
職務特性		
フィードバック	0.098	0.000
複雑多様性	0.062	0.001
自律性	0.158	0.000
役割明瞭性	0.092	0.000
<b>職務協力性</b>	0.078	0.000
対自意識		
有能感	0.079	0.000
課業達成感	0.092	0.000
<b>職場帰属感</b>	0.146	0.000
対他意識		
承認感覚	0.050	0.007
<b>協力感</b>	0.248	0.000
職務満足度	0.342	0.000
※太字は、共同性に関する変数		<i>N</i> = 2943

表からは、先行研究で指摘されていた（年収以外の）変数は、幸福感と正の相関関係を示しており、なかでも自律性は比較的強い関連を示していることがわかる。自律的に仕事を進められている者ほど、自分は幸せだと感じやすいようである。

職務協力性や職場帰属感、協力感も幸福感と正の相関を示している。特に職場帰属感や協力感の関連は比較的強いものである。職務を協力的におこない、職場の一員として認識

<sup>12</sup> ちなみに、表は割愛しているが先行研究で指摘されている「人間関係満足度」を用いたモデル（本章の共同性3変数を除き、人間関係満足度を加えたモデル）も検討した（人間関係満足度として使用したのは、「職場の人間関係」に満足しているかどうかの5段階の回答）。その結果、人間関係満足度を用いたモデルよりも共同性の3変数を用いたモデルの方が決定係数は高いことが確認された。

でき、他者からの協力を認識できているほど、人々の幸福感は高まるようである。こうした結果から、本章で新たに加えた変数は、幸福感にも関連する要因となっている様子が見えてくる。さらに、職務満足度は幸福感ともっとも高い相関を示している。自分の職務に満足できていることは、人々の幸福感を大いに高めるようである。

幸福感を従属変数とする重回帰分析の結果を示したものが、表 6.6 である。なお、ここでは表 6.4 と独立変数が同一であるモデル 1～3 とともに、職務満足度を独立変数に加えたモデル 4 も検討している。

表 6.6 幸福感の規定因（標準化係数）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig
性別	-0.133 **		-0.129 **		-0.113 **		-0.106 **	
学歴	0.035		0.035		0.027		0.025	
営業・販売・サービス	0.004		0.006		0.003		0.022	
事務	0.062 *		0.059 *		0.050		0.047	
技能・現業	0.056		0.055		0.044		0.036	
勤続年数	-0.089 **		-0.081 **		-0.057 *		-0.071 *	
年収	0.113 **		0.103 **		0.092 **		0.097 **	
フィードバック	0.106 **		0.103 **		0.077 **		0.043 *	
複雑多様性	0.052 **		0.054 **		0.011		-0.030	
自律性	0.115 **		0.116 **		0.054 **		0.003	
役割明瞭性	0.087 **		0.084 **		0.040 *		-0.004	
<b>職務協力性</b>			0.082 **		0.019		0.006	
有能感	0.062 **		0.066 **		0.072 **		0.047 *	
課業達成感	0.017		0.017		0.036		0.007	
<b>職場帰属感</b>					0.125 **		0.093 **	
承認感覚	0.028		0.026		0.039 *		0.017	
<b>協力感</b>					0.213 **		0.169 **	
職務満足度							0.259 **	
調整済み $R^2$	0.066 **		0.072 **		0.119 **		0.168 **	

※太字は、共同性に関する変数 N=2531, \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

モデル 1 では、職務満足度に関わる先行研究で指摘されていた変数のうち、年収、フィードバック、自律性、役割明瞭性などが高い効果を示しており、なかでも年収や自律性の効果が高いことがわかる。年収が高く、明確な役割のもとに自律的に仕事をこなすその結果が把握できること、「自分には能力がある」と感じられることで、幸福感は高まるようである。職務満足度に関連する要因は、幸福感に対してもある程度の効果をもつのである。

モデル 2 では、先の変数とならんで職務協力性が効果をもっており、モデル 3 では職務協力性の効果がなくなる一方で職場帰属感と協力感が効果を示している。しかもモデル 3 で最も強い効果を示しているのは協力感であり、その次が職場帰属感となっている。職場

帰属感や協力感は、職務満足度だけでなく幸福感に対しても高い効果を示すのである。

さらに興味深いのは、モデル4の結果である。モデル4でもっとも高い効果を示しているのは職務満足度であり、自律性や役割明瞭性などの効果はなくなっている。しかしその中で職場帰属感や協力感の効果は比較的高いまま残っている。他の要因とは異なり、他者と力をあわせて職務をおこなうことで職場の一員だと認識したり他者からの協力を認識したりすることは、幸福感に対して職務満足度を介さない独自の効果を示すのである<sup>13</sup>。

## 5 職種ごとに効果の違いはあるか

ところで、共同性に関わる変数が与える効果には、職種による違いがあるかもしれない。例えば、「営業・販売・サービス職に比べると技能・現業職の方が他者と協力しながら職務を遂行する必要性が多く、それゆえ後者のみにおいて共同性に関わる変数が影響する」といった職種との交互作用が存在している可能性は考えられなくもない。先の分析で得られた結果がどこまで一般化できるかを確認する意味でも、こうした職種との関連を検討しておく必要があるだろう。

そこで次に、ここまでの分析で得られた結果が職種によってどう異なるのかを検討しよう。具体的には、職種以外の変数を投入したモデルを立て、その効果を職種別に検討することで職種間での関連の違いを確認していくこととする。

---

<sup>13</sup> 注12と同様、幸福感に関しても人間関係満足度を用いたモデルも検討した（表は割愛）。その結果、人間関係満足度を用いたモデルよりも共同性に関わる変数を用いたモデルの方が決定係数は高いことが確認された。

表 6.7 職種別にみた職務満足度の規定因（標準化係数）

	全体 (N=2846)		専・技・研 (N=458)		技能・現業 (N=912)		営・販・サ (N=377)		事務 (N=785)	
	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig
性別	-0.021		-0.060		0.007		-0.036		-0.022	
学歴	-0.007		0.004		0.046		-0.055		0.007	
勤続年数	0.049 *		-0.019		0.053		0.086		0.050	
年収	-0.016		-0.010		0.007		-0.016		-0.035	
フィードバック	0.116 **		0.128 **		0.142 **		0.070		0.138 **	
複雑多様性	0.151 **		0.204 **		0.126 **		0.200 **		0.140 **	
自律性	0.179 **		0.276 **		0.149 **		0.228 **		0.190 **	
役割明瞭性	0.158 **		0.299 **		0.155 **		0.109 *		0.166 **	
<b>職務協力性</b>	0.036 *		-0.023		0.040		0.044		0.097 **	
有能感	0.097 **		0.090 *		0.076 *		0.149 **		0.099 **	
課業達成感	0.143 **		-0.007		0.120 **		0.177 **		0.119 **	
<b>職場帰属感</b>	0.133 **		0.152 **		0.136 **		0.187 **		0.068 *	
承認感覚	0.105 **		-0.024		0.142 **		0.053		0.094 **	
<b>協力感</b>	0.188 **		0.115 **		0.202 **		0.188 **		0.155 **	
$R^2$	0.274 **		0.341 **		0.288 **		0.344 **		0.244 **	

※太字は、共同性に関する変数 \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

職務満足度を従属変数とする重回帰分析を職種別におこなった結果が表 6.7 である。表からは、自律性や役割明瞭性、複雑多様性といった要因の影響力の強いことはどの職種でもほぼ同様にみられることがわかる。特に自律性は、ほとんどの職種で強い効果がみられている。

有能感や課業達成感、承認感覚も、多くの職種で職務満足度に影響する要因となっているが、こちらは職種間で効果にややバラつきがみられる。特に承認感覚は、専門・技術・研究職や営業・販売・サービス職では効果がみられていない。

これに対し、職場帰属感や協力感が職務満足度に与える効果は、多くの職種に共通してみられている。特に協力感は、ほとんどの職種で比較的高い効果を示している。職場帰属感の効果にややバラつきがみられ、営業・販売・サービス職ではやや高い効果を示しているのに対し、事務職では効果がそれほど高くない。しかしそのぶん、事務職では他の職種ではみられていない職務協力性の効果がみられている。このことから、多少の強弱はあるがすべての職種において何らかの共同性に関わる変数が職務満足度に影響しているといえる。

表 6.8 職種別にみた幸福感の規定因（標準化係数）

	全体 (N=2845)		専・技・研 (N=458)		技能・現業 (N=909)		営・販・サ (N=377)		事務 (N=785)	
	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig	$\beta$	sig
性別	-0.103 **		-0.156 **		-0.063 *		-0.073		-0.128 **	
学歴	0.025		-0.010		0.006		-0.039		0.065	
勤続年数	-0.059 *		-0.153 *		-0.021		-0.218 **		-0.005	
年収	0.077 **		0.205 **		0.059		0.156 *		0.020	
フィードバック	0.048 **		0.038		0.018		0.017		0.086 *	
複雑多様性	-0.029		0.003		-0.073 *		0.001		-0.009	
自律性	0.005		-0.003		-0.012		-0.023		0.033	
役割明瞭性	0.011		-0.075		-0.015		0.038		0.027	
<b>職務協力性</b>	0.005		0.010		0.063 *		-0.090		-0.036	
有能感	0.041 *		-0.015		0.085 **		0.019		0.038	
課業達成感	0.018		0.051		-0.026		0.081		-0.016	
<b>職場帰属感</b>	0.088 **		0.132 **		0.089 **		0.071		0.093 **	
承認感覚	0.010		0.022		-0.019		0.102 *		0.010	
<b>協力感</b>	0.157 **		0.204 **		0.188 **		0.133 *		0.135 **	
職務満足度	0.255 **		0.221 **		0.320 **		0.255 **		0.218 **	
$R^2$	0.167 **		0.196 **		0.222 **		0.185 **		0.153 **	

※太字は、共同性に関する変数 \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

次に、幸福感を従属変数とする重回帰分析を職種別におこなった結果が、表 6.8 である。表からは、職種間で年収の効果に違いのあることがわかる。年収が幸福感に作用するのは専門・技術・研究職と営業・販売・サービス職のようである。また、フィードバックや有能感の効果についても、職種間で顕著な違いがみられている。フィードバックが幸福感を高める効果をもつのは事務職のみであり、有能感は技能・現業職においてのみ効果を示している。

以上のような変数に対し、職場帰属感や協力感が幸福感に与える影響は職種間でのバラつきが比較的小さい。特に協力感は多くの職種で強い効果を示すものとなっている。しかも、どの職種でも職務満足度がもっとも強い効果を示しているにもかかわらず、協力感の効果も顕著に残っている点は興味深い。また、職務協力性の効果がみられていないこともまた多くの職種で共通している。したがって、多くの職種において職務協力性が職場帰属感や協力感に影響を与え、それらが幸福感を高める効果をもつこと、しかもその効果は職務満足度とは独立したものであることがわかる。

表 6.6 で確認されたような年収やフィードバック、有能感等が幸福感に対してもつ効果は、特定の職種において見られるものである。しかしその一方で、職場帰属感や協力感の効果は、多くの職種で共通するものなのである。

## 6 おわりに

これまでの研究で指摘されてきたように、複雑な職務を自律的にこなしていくなかで課業の達成や自身の有能さ、他者からの承認を感じられることが、現代労働者の職務満足度を左右する要因となっていることは間違いない。しかも、それらは職務の場面だけではなく、人々の職業生活全般の充実に対してもある程度の影響力を有するものとなっている。

しかしその一方で、本章で注目することとした共同性に関わる変数もまた重要な要因となっている。すなわち、職務における他者との協力、あるいはそれに基づく集団での共同作業やその集団への帰属についての認識もまた、職務満足度を左右するものである。さらに共同性に関わる要因は他の要因以上に、職務・労働という局面だけにとどまることなく、広く職業生活全体の充実に対して強い効果を与えうるものとなっているのである。

共同性に関わる変数が尾高（[1953] 1995）の議論を射程においたものであることを鑑みれば、こうした結果は非常に興味深いものである。というのも、尾高は人々の職務が協力や共同を前提とすることを指摘するとともに、次のように述べているからである。

「それ（職業）は一方では人間の社会的共同生活を前提すると同時に、他方ではこの共同生活の基本的な一契機としてその存続発展を可能ならしめるものである。言い換えれば、職業は人間が他の多くのひとびととひとつの共同生活もしくは協力事業に参加し、そしてそれを彼らとともに実現していくための不可欠の、また普遍的な通路に他ならない（尾高 [1953] 1995 : 71、カッコ内は筆者追加）。」

この指摘を本章の議論に当てはめるならば、次のような可能性を考えることができる。職務の中で他の人々と協力することで、労働者は「共同作業をおこなう職場の一員」という認識を得る。この共同作業とは、人間社会という文脈においては人々がおりなす社会的共同生活の根本である。それゆえ、他者と協力することが人々に現実の人間社会の共同生活への参与を体感させることになる。こうした感覚こそが、人々の満足度や幸福感に結びついているのではないだろうか。

このように考えるならば、職場帰属感や協力感がどの職種でもある程度共通して職務満足度や幸福感に効果をもっていたことも納得できよう。なぜなら、先の満足度や幸福感につながるメカニズムは広く人間社会一般という文脈に根ざすものであり、それゆえどの職種にも普遍的にはたらきうると考えられるからである。また、共同性に関わる変数が幸福



感により影響する要因となっていた点も、同様に考えれば違和感はないはずである。

もちろん、この可能性の当否は更なる検討を経なければ判断できない。だが少なくとも本章の結果から、現代の労働者意識を考えるに際しては、職業の本質に関わる「連帯」という要素を十分にふまえた検討が必要であることはわかる。

現代の労働者が苦境に立たされていることは改めて言うまでもない。非正規雇用者の問題、貧困の問題などいち早く検討すべき問題は数多くある。本章は、こうした喫緊の問題に対して直接的な解決法を示すものではない。しかし本章で示された「職業生活における連帯の重要性」は、これらの問題とも深い水準で関わっていることは間違いない。

#### [付記]

本章は、「職業生活の充実の構造——職業の『共同性』に注目して」（『ソシオロジ』55(2), 19-35, 2010）に加筆修正をほどこしたものである。論文執筆にあたり、社団法人国際経済労働研究所からデータの提供を受けた。



## 第 7 章

### 職務満足度・幸福感に対する労働時間の影響

#### 1 はじめに

第 6 章では、従来から指摘されている年収や職務特性、対自／対他意識といった要因だけでなく、共同性に関わる変数が職務満足度に影響すること、共同性に関わる変数は幸福感にも直接影響を与えること、などが明らかにされた。このことをふまえ、本章では労働時間の問題が考察される。

長時間労働が人びとに悪影響を及ぼすことは、種々の研究によって既に明らかにされている。ただし、そうした指摘は作業能率や生産性、疲労や心身の健康という文脈においてなされることがほとんどであった。これに対し、本章では労働者の職務満足度および幸福感と労働時間の関係に注目する。職務満足度や幸福感が先に示されたような要因によって高められるなかで、労働時間はどのような関連を示すのか。そしてその関連は、何を意味するのか。こうした点についての検討をおこなうとともに、労働時間研究における新たな分析視角を示すことが、本章のねらいである。

#### 2 先行研究の概観と本章における分析課題

##### 2.1 労働時間研究の概観と本章の位置づけ

分析に入る前に、本章の議論に関わる先行研究をごく簡単にまとめたうえで、本章でおこなう議論の位置づけを確認しておこう。

欧米諸国の労働者に比べて日本の労働者が「働きすぎ」であることは、多くの研究によって指摘されてきた（井上 1964、井上 2002、森岡 2005、労働政策研究・研修機構編 2005、Mouer & Kawanishi 2005=2006、小倉 2007; 2008 など多数）。こうした認識のもと、労働時間に関するさまざまな研究がなされてきた。そこでの論点は多岐にわたるが、主要なものとしては (1) 長時間労働が人びとに及ぼす影響についての問題、(2) 長時間労働が生み出される要因についての問題という 2 つを挙げることができる。

このうち、本章の分析に関わるのは (1) の論点であるが、そこでは長時間労働が作業能

率や生産性に影響を及ぼすこと、あるいは疲労や心身の健康に対して影響を及ぼすことが指摘されてきた(斉藤 1964、辻村 1972、桜本 1975、山崎 1992、早見 1995、小倉・坂口 2004、労働政策研究・研修機構編 2005、岩崎 2008 など多数)。また、最近では「ワーク・ライフ・バランス」というキーワードのもとに、生活時間と労働時間の関連についても多くの研究がなされている。それらによって、長時間労働が労働者の生活時間を圧迫している様子や(鷺谷 1988、矢野編著 1995、平田・加藤 1995、矢野 1997、黒田 2010 等)、それが女性の就業継続、家事・育児・介護などに影響することも明らかにされている(松田・鈴木 2002、西本 2006、酒井 2006、水落 2006、久保 2007、池田 2010 等)。

以上のような研究において示された知見が重要なものであることは改めて言うまでもない。だが一方でこうした問題に関わる議論が時短、あるいはワーク・ライフ・バランス支援に関わる制度のほうへ向かいがちになっている、という指摘もある(小倉 1998、藤本・脇坂 2008、渡辺 2010 等)。また、ワーク・ライフ・バランス論については、「ワーク・ライフ・バランスが、なにゆえに個人の側のモチベーションを刺激し、モラルアップや生産性向上をもたらし、ひいては企業の業績向上につながるのか、その関係性や要因が理論的・系統的に分析・記述されていない」とも言われている(渡辺 2010)。

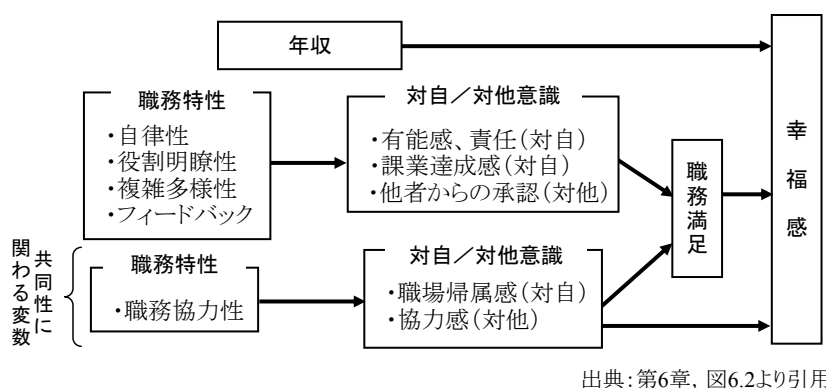
これらの指摘の背景には、種々の議論において時短やワーク・ライフ・バランスが無条件に「目指すべきもの」ととらえられていることに対する危惧がある。すなわち「無目的に『余暇』が増えることだけを望むと、労働することに対する意味が薄れてしまうのではないだろうか(小倉 1998 : 307)。」といったことが懸念されているのである。このような立場から、「労働時間を短縮するためにはどうすればよいか」、「労働者のライフを充実させるため、ワークをいかに規制するか」といった問いだけでなく、「なぜ時短を進める必要があるのか」「どのような意味でワーク・ライフ・バランスが重要なのか」といった問いも検討されつづける必要がある、という主張がなされている(小倉 1998、渡辺 2010 等)。

本章でおこなわれる検討は、こうした主張にも対応するものである。長時間労働が作業能率や生産性に影響を及ぼすこと、あるいは疲労や心身の健康に対して影響を及ぼすことなどは既に明らかになっている。ただし、労働者の職務満足度や幸福感に対して労働時間がどのような関連を示すのかについては検討の余地が残されている。この点を検討することで、「なぜ時短が必要か」「ワーク・ライフ・バランスがなぜ重要なのか」という問いに対して、新たな観点から回答を示すことが可能になるのである。

## 2.2 本章における分析課題

本章では、第6章の分析枠組をベースとする検討をおこなう。第6章では、従来の職務満足度研究において指摘されている要因とともに、共同性に関わる変数の影響が検討された(図7.1)。とりあげられている変数は尾高(1970、[1953]1995)の職業理論とも対応するものであり、具体的には年収が「生計の維持」、職務協力性、職場帰属感、協力感が「連帯の実現」、それ以外が「自己能力の発揮」という職業の側面をあらわすものであった。本章ではこの基本的な枠組みを利用しつつ、次に挙げる点をさらに検討する。

図7.1 職業的充実に関わる変数の連関



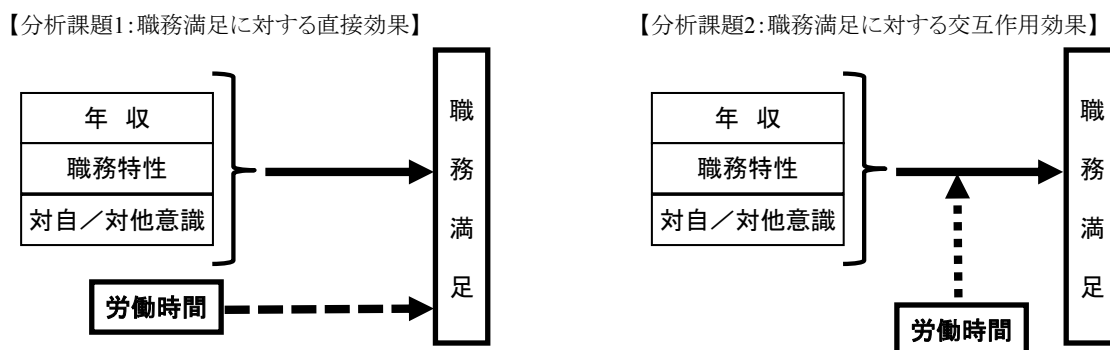
### (1) 職務満足度に注目した検討

まず、職務満足度に注目した検討を2つおこなう(図7.2)。1つ目に検討するのは、職務満足度に対する労働時間の直接的な効果である。労働時間研究における従来の知見を考慮するならば、「労働時間が長くなることによって職務満足度は下がる」といった関連を示すことが予想される。しかし、他の変数と並べた場合、それがどの程度まであらわれるのかはわからない。労働時間は、職務満足度に対して直接影響しうるのか。影響しうるとすれば、その影響はどれほどのものなのか。この点について確認することが、第1の分析課題である(図7.2、左)。

2つ目に検討するのは、労働時間と他の独立変数との間の交互作用効果である。従来の職務満足度研究では、作業環境や労働条件にあたる変数は、職務特性などが満足度に直接与える効果に対して作用する、すなわち主要な変数との交互作用を示すと考えられてきた(Hackman & Oldham 1980)。本章で注目する労働時間も、個々人の職務内容とは独立して考えられる労働条件のようなものとみなせる。それゆえ、労働時間と年収、職務特性、対自/対他意識との間に交互作用が生じている可能性も考えられる。例えば、自律性は職

務満足度を高める効果をもつが、労働時間が長くなることによってその効果がさらに強くなる（あるいは弱くなる）、といったことがあるかもしれないのである。このような点を検討することが、第2の分析課題となる（図 7.2、右）<sup>1</sup>。

図 7.2 本章における分析枠組 1（職務満足に対する影響）



注：図では簡略化しているが、職務特性および対自／対他意識と職務満足の間は図7.1と同様の関連を想定している。

## (2) 幸福感に注目した検討

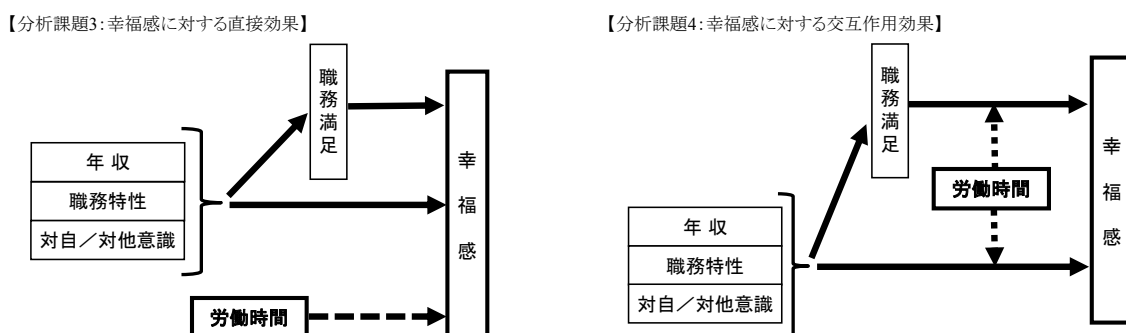
次に、幸福感に注目した検討を2つおこなう（図 7.3）。1つ目に検討するのは、幸福感に対する労働時間の直接的な効果である。第6章では、職務満足に影響する要因のなかには、幸福感に対して（職務満足を介さない）独自の影響を示すものがあることも示されていた。このことを鑑みれば、労働時間が職務満足だけでなく幸福感にも直接影響を及ぼしている可能性は十分考えられる。労働時間は、幸福感に直接影響しうるのか。影響しうるであれば、その影響はどれほどのものなのか。このことを確認するのが、第3の分析課題となる（図 7.3、左）。

2つ目として、職務満足度の場合と同様に労働時間の交互作用効果も検討する。職務満足度に影響する要因と労働時間との間に交互作用があるとすれば、同様のことが幸福感においてもおきる可能性も考えられる。例えば、自律性は幸福感を高める効果をもつが、労働時間が長くなることによってその効果がさらに強くなる（あるいは弱くなる）、とい

<sup>1</sup> ちなみに、職務の特性と労働時間の関連を検討する研究はしばしばなされており、自律性はそのなかで重要な要因として扱われることが多い。それらの研究では、職務を自律的にこなせる、すなわち自らの裁量が大きいかほど労働時間は短くなる傾向のあることが指摘されている（小倉・藤本 2010、労働政策研究・研修機構編 2011 など）。これらの研究では、職務の特性が、労働時間の長短を左右する要因の1つとして位置づけられている。しかし、職務特性が労働時間と関連を示しているとしても、それがどのようなかたちで労働者のウェルビーイングに結びついているのかという点については検討の余地が残されている。上で示した分析課題 1、2 は、こうしたことを検討するものでもある。

たことがあるかもしれないのである。また、幸福感に対して職務満足度が強く影響することは第6章の分析で既に明らかにされている。このとき、職務満足度と労働時間の間に交互作用が生じている可能性も否定はできない。以上の点を検討することが、第4の分析課題である(図7.3、右)<sup>2</sup>。

図 7.3 本章における分析枠組 2 (幸福感に対する影響)



注: 図内では簡略化しているが、労働時間以外の要因と幸福感の間は図7.1と同様の関連を想定している。

ところで、労働時間の長さが職種によって異なることは、種々の研究で既に明らかにされている(労働政策研究・研修機構 2005、小倉・藤本 2007、佐藤 2008 など)。先行研究で示されている知見をまとめた佐藤(2008)によれば、営業・販売や R&D、SE、開発設計などのホワイトカラー系職種のほうが、ブルーカラー系職種よりも労働時間が長い傾向があるという。こうした状況があるとなれば、職種によって関連構造が異なる可能性も考慮しなければならない。例えば長時間労働が常態化しているホワイトカラーでは、ブルーカラーよりも労働時間の長さが職務満足に影響しにくい、といった関連の違いがあるかもしれないのである。

この点を鑑み、少々煩雑にはなるが本章では図 7.2 および図 7.3 の枠組みを基本としつつ、分析は職種別におこなうことにする。その際、職種にはホワイトカラーとブルーカラーという2分類を用いる。したがって実際の分析では、ホワイトカラーとブルーカラーのそれぞれにおいて、職務満足度と労働時間の関連、幸福感と労働時間の関連が検討されることになる。

<sup>2</sup> 本章では第6章の基本的な枠組みを利用しているため、職務満足度・生活満足度・幸福感の関係についてもここでは第6章と同じ見方をとる。すなわち、幸福感は「生活全体に対する主観的な評価」をあらわすものとして用い、幸福感と生活満足度はほぼ同義のものとし、幸福感を構成する因子を想定した詳しい検討については、別稿に譲ることとする。

### 3 職務満足度に対する労働時間の影響

#### 3.1 分析に使用するデータと変数

分析には、第6章と同じく社団法人国際経済労働研究所がおこなっている第30回組合員共同意識調査のデータが用いられる。ただし、データの制約上今回は男性のみを分析対象とし、女性に関する分析は別稿に譲ることとする<sup>3</sup>。

表 7.1 分析に使用する項目

変数名	項目	回答 カテゴリ	平均値	標準 偏差	
職務特性	役割明瞭性	自分がやらなければならない仕事の範囲ははっきりしている	T5	3.345	1.176
	自律性	私と他の同僚との仕事の分担は、はっきりしている	T5	3.319	1.058
		仕事の手順や方法は自分の判断に任されている	T5	3.330	1.110
	職務協力性	自分の立てたプランやスケジュールどおりに仕事を進めることが認められている	T5	3.048	1.130
対自／対他 意識	有能感	私の仕事には、同僚と協力しなければやっていけない面がたくさんある	T5	3.864	1.044
	承認感覚	仕事上の問題はたいてい解決できる	F5	3.243	0.941
		仕事はよくできるほうだ	F5	3.050	0.942
	協力感	今の職場から私がいなくなるとみんなが困る	T5	2.590	1.126
	職場帰属感	職場では他の人がとてもよく協力してくれる	T5	3.570	0.995
		困った時、職場の人たちは私を支えてくれると思う	T5	3.520	1.057
職務満足度	私には職場の一員だという自覚がない	T5	1.994	1.081	
幸福感	全般的に今の仕事に満足している	T5	3.034	1.111	
	私は今とても幸せだ	T5	3.288	1.072	

注1: 回答カテゴリの「T5」は、「そう思う」～「そう思わない」の5段階、「F5」は「そう感じる」～「そう感じない」の5段階をあらわし、「そう思う」「そう感じる」ほど点数が高くなるように数値を与えている。

注2: 職場帰属感は、分析の際に数値を逆転させて用いる(表中は元の回答の結果)。

表 7.1 は、分析に使用する質問項目（労働時間、年収以外）と回答の基本分布を示したものである。職務特性および対自／対他意識については、第6章で職務満足度や幸福感と

<sup>3</sup> 本章での分析対象となるケースの基本情報は、表補-1 に示すとおりである。ちなみに、本章で検討されるのも単純集計レベルの問題ではなく「変数間の関係」であり、一般従業員と組合員の間で効果が変わるような交互作用を想定しにくい。このため、本章の分析においても、組合員のデータであることによる大きな制約は考えにくい。

表補-1 本章で使用するデータ

		全ケース		男性のみ	
		N	%	N	%
性別	男性	2640	87.4	2640	100.0
	女性	381	12.6	0	0.0
年齢	30歳未満	551	18.2	419	15.9
	30代	1256	41.6	1099	41.6
	40代	706	23.4	647	24.5
	50歳以上	508	16.8	475	18.0
学歴	初等・中等	1801	59.6	1635	61.9
	高等	1220	40.4	1005	38.1
職種	専門・技術・研究	531	17.6	482	18.3
	営業・販売・サービス	359	11.9	300	11.4
	事務	828	27.4	590	22.3
	技能・現業	1303	43.1	1268	48.0



顕著な関連がみられていた変数のみを取りあげている。実際の分析に用いるのは、各項目に対して因子分析（主成分分解）をおこなった結果得られるそれぞれの因子得点である<sup>4</sup>。

「労働時間」として使用するのは、「1 か月の超過労働時間（以下、超過労働時間）」についての質問である<sup>5</sup>。同調査のなかでは、平均した1ヶ月の超過労働時間が「10時間未満」から「80時間以上」までの9カテゴリうちどれに当てはまるかが訊ねられている。分析には、この質問に対する回答が用いられる。

「年収」については、本人の昨年1年間の収入を選択式（「200万円未満」から「1000万円以上」までの10カテゴリから1つを選択）で訊ねる質問への回答を使用する（全体の平均は4.76、標準偏差は1.79）。

表 7.2 超過労働時間の分布

	超過労働時間						合計	実数	有意確率
	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上			
全体	33.8	23.7	19.3	10.5	5.5	7.3	100.0	2640	
30歳未満	32.9	23.9	17.2	11.0	5.7	9.3	100.0	419	0.000
30代	27.6	21.7	20.9	12.9	7.1	9.8	100.0	1099	
40代	36.3	25.2	18.7	9.3	4.2	6.3	100.0	647	
50歳以上	45.5	26.1	18.1	5.9	3.4	1.1	100.0	475	
初等・中等	37.9	26.4	19.4	8.4	4.0	4.0	100.0	1635	0.000
高等	27.1	19.3	19.1	13.8	8.0	12.7	100.0	1005	
ホワイト	38.8	15.8	15.5	11.7	6.9	11.2	100.0	1372	0.000
ブルー	28.3	32.2	23.3	9.1	3.9	3.1	100.0	1268	
5年未満	33.5	18.7	19.8	8.6	7.0	12.5	100.0	257	0.000
5～10年未満	29.8	22.2	16.5	12.4	6.7	12.4	100.0	315	
10～15年未満	26.2	22.9	21.3	13.5	6.3	9.8	100.0	572	
15～20年未満	26.5	25.5	19.8	13.8	6.3	8.1	100.0	479	
20年以上	42.8	25.0	18.6	7.1	3.9	2.7	100.0	1017	

※学歴および職種の構成は以下のとおりである。

初等・中等：中学、高校

高等：専修学校卒（専門学校含む）、短大・高専、大学、大学院

ホワイト：営業・販売・サービス、専門・技術・研究、事務（管理部門含む）

ブルー：技能・現業

表 7.2 は、超過労働時間の基本的な分布を示したものである（便宜上、50時間以上のカテゴリは統合して示している）。先に述べたように、先行研究では、超過労働時間の平均はだいたい30時間前後だとされている（佐藤 2008；労働政策研究・研修機構編 2011）。これ

<sup>4</sup> 職務特性として用いる項目について因子分析（主成分法）をおこなったところ、役割明瞭性、自律性、職務協力性の3つの職務特性がそれぞれ別の軸として抽出された（3因子で全分散の78.7%が説明される）。対自／対他意識についても同様に因子分析をおこなったところ、有能感、協力感、承認感覚、職場帰属感がそれぞれ別の因子として抽出された（4因子で全分散の84.9%が説明される）。

<sup>5</sup> 厳密な意味からすれば、所定労働時間に超過労働時間を加えた総労働時間を指標とするのが妥当であろうが、今回用いるデータには所定労働時間に関する項目が設けられていない。それゆえ本章では、便宜的に超過労働時間を労働時間の長さの指標とした。

に対し本章のデータでは、超過労働時間が 20 時間未満の者が半数以上であり、平均は 30 時間に満たない。一般的なデータに比べ、本章のデータでは超過労働時間がやや短めである点には注意が必要である。

### 3.2 ブルーカラーにおける職務満足度と労働時間の関係

ここから、実際の分析に移る。まず、ブルーカラーにおいて分析課題の 1 と 2 を検討しよう。

ここでの分析には、次のような 3 つの重回帰モデルが用いられる。まず、年収と職務特性、対自／対他意識を独立変数とし、ここに学歴（基準初等・中等）、勤続年数をコントロール変数として加えたモデルを設定する（モデル 0）。モデル 0 を基本としつつ、これに超過労働時間を加えたものをモデル 1 とする。このモデル 1 によって、分析課題 1 が検討される。モデル 1 において超過労働時間が有意な効果を示す場合、超過労働時間は職務満足度に対して直接的な効果をもつとみなすことができる。

さらに、モデル 1 に年収、職務特性、対自／対他意識の各変数と超過労働時間との交互作用項を加えたものをモデル 2 とする。このモデル 2 によって、分析課題 2 が検討される。モデル 2 において交互作用項が有意な効果を示している場合、それは超過労働時間の長さによって職務満足度に対する主効果に変化があらわれることを意味する。すなわち、超過労働時間は「年収、職務特性、対自／対他意識などの効果を変化させる」というかたちで職務満足度に影響しているとみなすことができる。

モデル 2 で使用する交互作用項は、次の手順で作成する。まず、超過労働時間の回答が 30 時間未満か 30 時間以上かという基準で全体を 2 つに分け、30 時間未満の場合には「0」、30 時間以上の場合には「1」という数値を与える新しい 2 値変数を作成する<sup>6</sup>。この 2 値変数と、年収、3 つの職務特性、4 つの対自／対他意識との乗算をおこなったものが、それぞれの交互作用項をあらわす変数となる。交互作用項にこのような変数を用いるため、モデル 2 において交互作用項に有意な効果が確認された場合、それは「労働時間が長くなることによって、主効果に変化があらわれる」ことを意味する。その効果がプラスであれば「労働時間が長くなることによって主効果が強められる」作用があること、マイナスの効果であれば「労働時間が長くなることによって主効果が弱められる」作用があることをあらわ

---

<sup>6</sup> 既に述べたように、先行研究では超過労働時間の平均値は 30 時間前後になるといわれている（佐藤 2008; 労働政策研究・研修機構編 2011 など）。本章ではこれに基づいて超過労働時間の長短を分ける基準を 30 時間に設定することとした。

す<sup>7</sup>。

表 7.3 職務満足度に対する労働時間の影響（重回帰分析、ブルーカラーのみ）

	モデル0		モデル1		モデル2	
	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$
学歴ダミー	0.032	0.204	0.025	0.315	0.022	0.391
勤続年数	0.077	0.032	0.062	0.092	0.056	0.126
年収	-0.012	0.736	0.004	0.920	0.008	0.817
役割明瞭性	0.163	0.000	0.162	0.000	0.159	0.000
自律性	0.169	0.000	0.173	0.000	0.173	0.000
職務協力性	0.057	0.027	0.060	0.020	0.056	0.031
有能感	0.119	0.000	0.116	0.000	0.149	0.000
職場帰属感	0.182	0.000	0.186	0.000	0.162	0.000
承認感覚	0.145	0.000	0.147	0.000	0.115	0.000
協力感	0.204	0.000	0.204	0.000	0.230	0.000
超過労働時間			-0.052	0.045	-0.061	0.018
職場帰属感*超過労働時間					0.067	0.011
協力感*超過労働時間					-0.054	0.040
調整済み $R^2$	0.248	0.000	0.250	0.000	0.256	0.000

※変数投入法: 主効果は強制投入法、交互作用項はステップワイズ法 N=1268

ブルーカラーにおいてモデル0～モデル2を検討した結果が、表7.3に示されている<sup>8</sup>。モデル0の結果から、年収は職務満足度に影響しないこと、職務特性や対自／対他意識はすべて職務満足度に対して正の効果をもつこと、などがわかる。

次のモデル1では、投入した超過労働時間が有意な負の効果を示している。他の独立変数に比べて影響力はそれほど大きくないが、それでも超過労働時間は職務満足度に直接的な影響を及ぼす要因となっていることがわかる。ブルーカラーにおいては、労働時間が長くなるほど人びとの職務満足度は下がるのである。

モデル2では、職場帰属感と超過労働時間、協力感と超過労働時間の交互作用があることも示されている。このうち職場帰属感と超過労働時間は正の交互作用効果を示している。「自分も職場の一員なのだ」と感じられることは職務満足度を高めるが、労働時間が長くなるにつれその効果はより強いものになるようである。一方、協力感と超過労働時間は負の交互作用効果を示している。「他者も協力してくれている」と感じられることは職務満足

<sup>7</sup> なお、変数を投入する際には、主効果は強制投入法、交互作用項はステップワイズ法を用いることにする（以下も同様）。このような方針を採ったのは、(1) 多重共線性の発生をなるべく避けるため、(2) あまり関連しない主効果までも除外されてしまうことを避けるため、といった理由からである。

<sup>8</sup> 本章では複数年のデータを統合して用いているため、調査年による何らかの効果を想定することもできるだろう。この点を確認するため、表7.3でおこなっている分析とは別に、モデル2にさらに調査年を投入した別のモデルをサンプル全体で検討したところ、有意な効果（5%水準）は確認できず、決定係数（自由度調整済み）の顕著な変化も見られなかった。それゆえ、本章では調査年による効果は無視できるものとみなすことにする。

度を高めるが、労働時間が長くなるほどその効果は弱まるのである。

### 3.3 ホワイトカラーにおける職務満足度と労働時間の関係

次に、ホワイトカラーにおいて分析課題の1と2を検討しよう。分析は、ブルーカラーの場合と同じくモデル0～モデル2を使用しておこなう。

表 7.4 職務満足度に対する労働時間の影響（重回帰分析、ホワイトカラーのみ）

	モデル0		モデル1	
	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$
学歴ダミー	-0.016	0.599	-0.007	0.813
勤続年数	0.016	0.660	-0.009	0.816
年収	0.037	0.235	0.058	0.070
役割明瞭性	0.219	0.000	0.216	0.000
自律性	0.224	0.000	0.232	0.000
職務協力性	0.081	0.001	0.084	0.001
有能感	0.154	0.000	0.153	0.000
職場帰属感	0.133	0.000	0.135	0.000
承認感覚	0.044	0.066	0.047	0.049
協力感	0.169	0.000	0.165	0.000
超過労働時間			-0.067	0.013
調整済み $R^2$	0.241	0.000	0.244	0.000

N=1372

ホワイトカラーを対象としてモデル0～モデル2を検討した結果が、表7.4に示されている。モデル0では、職務満足度に対してほとんどの職務特性や対自／対他意識は職務満足度に正の効果をもつことなどが示されている。次のモデル1では、超過労働時間の有意な負の効果が確認できる。ホワイトカラーにおいても、超過労働時間は職務満足度に直接的な影響を与えている。「労働時間が長くなるほど人びとの職務満足度は下がる」という傾向は、多くの労働者に共通してみられるといえそうである。

一方、交互作用項を用いたモデル2を検討したところ、有意な効果を示す交互作用項は確認されなかった（表は省略）。したがって、ホワイトカラーにおいて、労働時間が他の独立変数と交互作用を示すとは言えない。超過労働時間が長くなっても、他の独立変数が職務満足度に与える効果に変化はあらわれないようである。

## 4 幸福感に対する労働時間の影響

### 4.1 ブルーカラーにおける幸福感と労働時間の関係

次に、幸福感に対する労働時間の影響を確認する。まず、ブルーカラーにおいて分析課

題の3と4を検討しよう。

分析課題3、4を検討するため、ここでは次のような重回帰モデルを設定する。まず、学歴、勤続年数、年収、職務特性、対自／対他意識、職務満足度から幸福感を説明するモデルを設定する(モデル0')。モデル0'を基本としつつ、これに超過労働時間を加えたものをモデル3とする。このモデル3は分析課題3を検討するものであり、ここで超過労働時間が有意な効果を示していれば、超過労働時間は幸福感に対して直接的な効果をもつとみなすことができる。

さらに、モデル3に年収、職務特性、対自／対他意識、職務満足度の各変数と超過労働時間との交互作用項を加えたものをモデル4とする<sup>9</sup>。職務満足度と超過労働時間の交互作用項は、表7.3および表7.4のモデル2で使用した交互作用項と同様の手順で作成する。このモデル4によって、分析課題4が検討される。モデル4において交互作用項が有意な効果を示していれば、それは超過労働時間が長くなることによって幸福感に対する主効果に変化があらわれることを意味する。したがって有意な交互作用項があった場合は、超過労働時間は「年収、職務特性、対自／対他意識などの効果を変化させる」というかたちで幸福感に影響を与えていると判断できる。

ブルーカラーを対象としてモデル0'～モデル4を検討した結果が、表7.5に示されている。モデル3では、超過労働時間が有意な負の効果をもつことが示されている。他の独立変数に比べればその影響力は大きくないが、超過労働時間は幸福感に対しても直接的な影響を及ぼしているといえる。ブルーカラーにおいては、労働時間が長くなるほど人びとの幸福感は下がるのである。

さらに、モデル4では職務協力性と超過労働時間、年収と超過労働時間間に交互作用があることも示されている。このうち職務協力性と超過労働時間は負の交互作用効果を示している。つまり、「職務のなかで他者と協力できているほど人びとは幸福を感じるようになるが、労働時間が長くなるにつれそのような効果は弱くなる」傾向があるといえる。一方、年収と超過労働時間は正の交互作用効果を示している。つまり、労働時間が長くなるにつれて「年収が高くなるほど幸福感は高まる」といった傾向が顕著にあらわれるのである。

---

<sup>9</sup> 分析に際しては、表7.4のモデル3と同様に主効果は強制投入法、交互作用項はステップワイズ法を用いた変数投入をおこなう。

表 7.5 幸福感に対する労働時間の影響（重回帰分析、ブルーカラーのみ）

	モデル0'		モデル3		モデル4	
	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$
学歴ダミー	0.013	0.606	0.006	0.815	0.007	0.779
勤続年数	-0.018	0.628	-0.036	0.352	-0.028	0.466
年収	0.048	0.197	0.066	0.083	0.041	0.303
役割明瞭性	0.016	0.551	0.015	0.568	0.016	0.541
自律性	0.009	0.748	0.014	0.610	0.016	0.566
職務協力性	0.044	0.099	0.048	0.073	0.070	0.015
有能感	0.103	0.000	0.100	0.000	0.099	0.000
職場帰属感	0.064	0.017	0.069	0.010	0.073	0.007
承認感覚	-0.020	0.444	-0.017	0.511	-0.019	0.471
協力感	0.183	0.000	0.183	0.000	0.186	0.000
職務満足度	0.269	0.000	0.266	0.000	0.263	0.000
超過労働時間			-0.059	0.027	-0.048	0.077
職務協力性*超過労働時間					-0.071	0.013
年収*超過労働時間					0.057	0.048
調整済み $R^2$	0.184	0.000	0.186	0.000	0.190	0.000

※変数投入法: 主効果は強制投入法、交互作用項はステップワイズ法 N=1268

#### 4.2 ホワイトカラーにおける幸福感と労働時間の関係

ブルーカラーと同様に、ホワイトカラーにおいてもモデル0' ~モデル4を検討しよう。

表 7.6 は、ホワイトカラーを対象として分析をおこなった結果を示したものである。

表 7.6 幸福感に対する労働時間の影響（重回帰分析、ホワイトカラーのみ）

	モデル0'		モデル3		モデル4	
	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$
学歴ダミー	0.005	0.880	0.013	0.671	0.016	0.609
勤続年数	-0.076	0.043	-0.100	0.010	-0.095	0.014
年収	0.079	0.016	0.101	0.003	0.099	0.004
役割明瞭性	0.027	0.325	0.025	0.361	0.025	0.362
自律性	0.030	0.288	0.038	0.171	0.068	0.033
職務協力性	-0.031	0.238	-0.027	0.300	-0.025	0.329
有能感	0.037	0.162	0.036	0.174	0.038	0.146
職場帰属感	0.090	0.001	0.094	0.000	0.090	0.001
承認感覚	0.057	0.025	0.060	0.018	0.092	0.003
協力感	0.161	0.000	0.158	0.000	0.157	0.000
職務満足度	0.234	0.000	0.230	0.000	0.230	0.000
超過労働時間			-0.069	0.016	-0.052	0.077
自律性*超過労働時間					-0.065	0.031
承認感覚*超過労働時間					-0.060	0.047
調整済み $R^2$	0.145	0.000	0.148	0.000	0.153	0.000

※変数投入法: 主効果は強制投入法、交互作用項はステップワイズ法 N=1268

表から、モデル3において超過労働時間が有意な負の効果を示していることが読み取れる。すなわち、ホワイトカラーにおいても超過労働時間は幸福感に対して直接的な影響を

与える要因となっている。「労働時間が長くなるほど人びとの幸福感は下がる」という傾向は、職種に関わらずみられるといえそうである。

さらに、モデル4において自律性と超過労働時間、承認感覚と超過労働時間間に有意な負の交互作用が見られている。これらは「労働時間が長くなるにつれて、自律性や承認感覚の効果が弱くなる」ことをあらわしている。この結果は、次のようなことを意味する。職務の中で自律的に行動できることや、他者に認められていると感じられることは、人びとの幸福感を高める効果をもつ。しかし、労働時間が長くなるとともにこのような効果は弱くなっていくのである。

## 5 おわりに

分析の結果をまとめ、そこから考えられることを述べよう。これまで、労働時間は能率・生産性や心身の健康、生活時間といった文脈において議論されることが多かった。そこでは、「能率や生産性を下げ、心身の健康を害し、生活時間を圧迫する」といった意味で、長時間労働は労働者に悪影響を及ぼすと考えられていた。だが、本章の分析によって、労働時間は職務満足感や幸福感といった労働者の主観的なウェルビーイングに対しても影響を及ぼすことが明らかになった。労働時間が長くなるにつれて職務満足度や幸福感は低下するという傾向が、多くの労働者に共通してみられるのである。

しかも、労働時間が与えるのはこのような直接的な影響だけではない。労働時間は、職務満足度や幸福感を高めるほかの要因との間に交互作用も示すのである。例えば、職場帰属感や協力感は職務満足度を高める効果をもつが、ブルーカラーにおいては、労働時間が長くなるにつれてそれらの効果に変化が生じる。労働時間が長くなるほど職場帰属感の効果はより強くなり、協力感の効果は弱まるのである。また、職務協力性や自律性、承認感覚は幸福感を高める効果をもつが、労働時間が長くなることによってそれらの効果にも変化があらわれる。労働時間が長くなるにつれて、ホワイトカラーでは自律性や承認感覚の効果が弱まる。ブルーカラーでは年収の効果が高まり、職務協力性の効果が弱まる、といった傾向がみられたのである。労働時間は、このようなかたちで主観的なウェルビーイングに対して影響を及ぼしていることも明らかにされた。

このうち、交互作用が示す結果は特に重要な意味をもつ。そのことは、分析に用いた独立変数と尾高(1970、[1953]1995)のいう職業の要素との対応をふまえると明らかになる。分析に用いた独立変数のうち、年収は「生計の維持」に、職務協力性、職場帰属感、協力感「連帯の実現」に、それ以外が「自己能力の発揮」に関する変数であった。このこと

をふまえれば、労働時間との間に見られる交互作用は次のようなことをあらわしていたとみなせる。労働時間が長くなるにつれて、ブルーカラーでは協力感、職務協力性といった「連帯の実現」に関わる変数の効果が弱まる。一方ホワイトカラーでは、自律性や承認感といった「自己能力の発揮」に関わる変数の効果が弱まる。すなわち、労働時間が長くなることによって、ブルーカラーでは「連帯の実現」に関わる変数が、ホワイトカラーでは「自己能力の発揮」に関わる変数がウェルビーイングに結びつきにくくなるのである。

このことは、次のような意味をもつ。本来、労働者は職務をとおして「生計を維持」するとともに「自己能力を発揮」し「社会における連帯を実現」するという職業のそれぞれの側面を体感することで、満足感や幸福感を得る。しかし、労働時間が長くなる、すなわち余裕が失われていくにつれて、限られた側面しか満足感や幸福感に結びつかなくなる。本来さまざまな意味で人びとを豊かにしうるはずの「職業」が、余裕を失った人びとにとっては意味の小さいものに成り下がってしまうのである<sup>10</sup>。このように、労働者の余裕を奪うとともに、人びとにとっての職業の意味を小さなものに押しとどめてしまうという意味でも、長時間労働は人びとの職業生活に悪影響を及ぼしていると考えられるのである。

このような点をふまえれば、ワーク・ライフ・バランス論における1つの積極的な根拠を考えることもできる。長時間労働によって余裕を奪われた労働者にとって、職業は意味の小さいものになる。自らにとって職業の意味が大きくないと判断されれば、当然それに積極的に関与しようとは考えにくくなる。それゆえ、余裕を奪われ職業の意味が小さくなった労働者のモチベーションやモラルは低下し、そのことによって生産性や業績にも影響を及ぼすことになるのである。「ワーク」と「ライフ」のバランスをとることは、人びとの実質的な生活時間を異常な状態から正常な状態へと戻すという意味だけではなく、上のような事態を防ぐという意味をもつ。人びとにおける職業の意味づけが小さくなることを防ぎ、それによってモチベーションやモラルの低下を回避することができるという意味でも、「ワーク・ライフ・バランス」は重要だといえるのである。

本章でとりあげた問題は労働時間研究全体のうちのごく一部に過ぎないし、データの制約上本章では扱いきれなかった問題も多い。しかし、本章で得られた知見が、今後の労働時間研究における重要な基盤の1つとなりうることは間違いない。このような基盤のもと

---

<sup>10</sup> さらに、ブルーカラーにおいては幸福感に対して年収と超過労働時間の正の交互作用効果が示されていた。これは「労働時間が長くなるにつれて、ブルーカラーの人びとは、年収の高さによって幸福感が左右されやすくなる」という傾向があることを意味している。余裕を失うことによって人びとの職業をとらえる視野が狭くなるだけでなく、人びとが賃金という目に見えやすい要素にとらわれがちになってしまう、といったことも起こると考えられるのである。



に新たな議論を展開していくこともまた、今後の労働時間研究における重要な作業となるだろう。

**[付記]**

本章は、「労働者のウェルビーイングに対する労働時間の影響——直接的・間接的効果の検討」（『労働社会学研究』13, 69-97, 2012）に大幅な加筆修正をほどこしたものである。また、論文執筆にあたり、社団法人国際経済労働研究所からデータの提供を受けた。



## 第Ⅲ部

### 職業人における

### 「自由」と「連帯」のありよう



## 第 8 章

### 「理想の仕事像」の変容過程

#### 1 はじめに

第Ⅱ部（4章・5章）では職業の「自己能力の発揮」という要素に注目した議論、第Ⅲ部（6章・7章）では「連帯の実現」という要素に注目した議論をおこなってきた。これらの議論をうけ、本章では「生計の維持」も含めた3要素の、人びとの認識における位置づけに関する考察がなされる。

尾高によれば、生計の維持、能力の発揮、連帯の実現の3つは職業の根源的な要素であり、これらはどれも人びとの職業生活に対して重要な役割を担っている。ただし尾高は、人びとの認識の上では、3要素のうちいずれか1つが特に強調されやすいことも認めている<sup>1</sup>。「生計の維持」という要素が最も重要だと考える者もいたりするし、「連帯の実現」が何よりも大切だと考える者もいたりする、というわけである。だとすれば、どのような要素が最も重視されているのか、性別や学歴、職種によって最も重要だと考える要素に違いがあらわれるのか、といった点は検討しておかなければならない。

また、最も重要だと考える要素が、長い職業人生のなかで不変であるとは考えにくい。むしろ、おかれている状況に応じて一方から他方へと移り変わっていく、と考える方が自然である。このように考えるならば、最も重要だと考える要素が、人びとのなかでどのように移り変わっていくのかについても検討しておく必要がある。本章では、この問題、すなわち、職業において最も重要だと考えられる要素が年齢の変化とともにどう変わっていくのか、なぜ変わっていくのかという問題を中心に検討していくことにする。

---

<sup>1</sup> 尾高は職業が生計の維持、能力の発揮、連帯の実現という3つの要素をすべからく有していることを指摘する中で、次のように述べている。「しかし実際生活のうえでは、各人がそれぞれおのれの理想の職業を心に描き得るわけである。そして職業の事実が現実には多くのばあいその3要素（生計の維持、個性の発揮、役割の実現）の間の均衡を欠いているごとく、人びとの抱く職業の観念もまた現実にはとかくその1要素のみを強調しやすい。たとえばある人びとは生計の維持を偏重し、その結果として職業は生業たるべきであると考え。またある人びとは役割の実現を強調し、その結果として職業は職分たるべきであると主張する（尾高 [1953] 1995: 51、カッコ内は筆者追加）」

## 2 先行研究と分析の方針

### 2.1 本章の議論にかかわる先行研究

2 章でも述べたが、働くことに対する人びとの意識はこれまで幅広く検討されてきた。ここでは、職業がもつさまざまな側面のうち人びとはどういったものを重視しているのか、といった問いに関わる議論も多くなされてきた。

社会学や心理学、教育学などの領域でなされてきた研究の中で、主な論点となっているのは次の 2 つである。1 つは、重視する側面の構造についての問題、すなわち「重要だと思う側面にはどのようなものがあるのか」を問うものである。そうした研究のなかでは、「高収入」や「地位」、「やりがい」、「自律性」などのさまざまな側面がありうることが明らかにされてきた(柴山・林 1984; 荒牧 2001; 佐藤・広田 2003; 佐藤 2004; 谷田 2007; 林 2010 等)<sup>2</sup>。

もう 1 つは、当該側面を重視するという判断の要因の問題である。ここでは、性別、社会階層に関わる変数(出身学校種別、学歴、職種、両親学歴、出身家庭の豊かさなど)、家族との関係やコミュニケーションの頻度、所属集団や集団内での経験など多くの要因がこの判断に関わるということが明らかにされてきている(渡辺・平井 1999; 荒牧 2001; 中里 2005; 亀山 2006; 矢島・寺田 2007; 松本 2008; 米田 2008; 岩永・藤原 2009; 山本 2013 等)<sup>3</sup>。

ところで、これらの研究で多くなされてきたのは(高校生や大学生を中心とした)若者を対象とする分析であり、労働者一般を対象とする分析がなされることは少なかった。このため、年齢についての分析がなされることもあまりなかった。年齢という基本的な変数であるにもかかわらず、これを用いた検討はほとんどなされていないのである<sup>4</sup>。

本章の大きな目的として年齢に注目した検討をおこなうことにしていたのは、こうした経緯をふまえてのことである。以下ではごく基本的な分析のみがおこなわれるが、それによって今後の研究の基盤となり得る知見を提供しようと思う。

---

<sup>2</sup> 一連の研究のなかには、具体的な職務の特性をとりあげ、それらから「内在的価値」(やりがいなど)、「外在的価値」(高収入、地位など)「自律的価値」といった潜在的な因子を抽出している研究もある(Kohn & Schooler 1969; Lindsay & Knox 1984 など)。

<sup>3</sup> これらの他に、重視する働き方と就職希望、希望する職種との関連を探る研究などもみられる(安藤ほか 2001; 荒牧 2001; 林 2006 など)。

<sup>4</sup> 「職業がもつ側面のうち人びとはどういったものを重視しているのか」という問いに関わる研究ではみられないが、他の問いを扱う研究のなかには年齢に注目した検討をおこなうものもみられる。たとえば、「人びとは、生活のなかで仕事をどれくらい重要なものだと考えているのか」といった問い、すなわち「仕事中心性」を問題とする議論のなかでは、年齢が扱われることも珍しくはない(三隅 1987 など)。

## 2.2 分析の方針

分析を進めるにあたっては、年齢による違いをどのようにとらえるかが問題となる。これについて、本章での方針を述べておこう。

年齢をもとに分析を進める場合、2通りの観点があり得る。1つは、「世代の効果」に注目するものである。世代によって価値観や志向が異なること、世代毎に特有の傾向があり得ることは、これまでの多くの研究で示唆されている。これらの知見を前提とするならば、理想の仕事像にも世代毎に特徴的な傾向があると想定することもできる<sup>5</sup>。このような見方をする場合、出生コーホートなどを用いて世代ごとの違いを明らかにする、といった分析をおこなうことになる。

いま1つは、「加齢」に注目するものである。「理想の仕事像」はあくまでも当人の意識であるため、それが年齢とともに変わっていくことも当然あり得る。たとえば、収入の少ない若い頃は「金銭を得ること」が最も重要だと考えていたが、年齢が上がりある程度の収入を得るようになってからは金銭以外のことが重要だと考えるようになった、といったことは珍しくないはずである。このような「加齢の効果」を想定し、年齢による違いを「歳を重ねることに伴って理想とするものが一方から他方へと移り変わっていく様子」としてとらえることもできるのである。このように想定する場合は、年齢階層などを設定して、年齢の上昇に伴い理想の仕事像がどのような動きを見せるのかを確認する、といった分析をおこなうことになる。

2つの観点がどちらも重要なものであることは言うまでもない。しかし、本章では後者の観点を基本として分析を進めることにする。それは、分析の際に一方の効果だけを正確に抽出することが難しいためであるとともに、以降の分析から示されるように、後者の観点を基本とする分析によっても十分合理的で説得的な議論が可能だと考えられるからである。世代論的な観点からの分析については、別稿に譲ることにしたい。

## 3 用いるデータと理想の仕事像の基本的な分布

本章で分析に用いるのは、2005年SSM日本調査（以下、SSM2005）のデータである。SSM2005には、望ましい仕事を訊ねる項目がいくつかある。そのうちの1つが、「高い収入が得られる仕事」「失業の恐れがない仕事」「暇な時間が多い仕事」「昇進や成功のチャン

---

<sup>5</sup> こうした可能性を示唆する研究としては轟（2001）、原（2010）などが挙げられる。両者はいずれも詳細な世代の分析までは行っていないが、複数時点の調査データの比較を通して、世代によって支配的な価値観が異なる可能性を指摘している。

「収入が多い仕事」「自分の能力が発揮できる仕事」「仲間と楽しく過ごせるような仕事」「世の中のためになるような仕事」の7つから、自分が1番望ましいと思うものを1つ選ぶものである（B票）<sup>6</sup>。表 8.1 は、この項目の度数分布を示したものである。「自分の能力が発揮できる仕事」「仲間と楽しく過ごせるような仕事」「失業の恐れがない仕事」などが多く選ばれており、これらを選んだ人びとだけで半数を超えているとわかる。収入の高さや社会貢献を選ぶ者もいなくはないが、上記の3つに比べるとその割合はかなり少ない。

表 8.1 理想の仕事像の分布

	度数	相対度数
高い収入が得られる仕事	292	10.4
失業の恐れがない仕事	476	17.0
暇な時間が多い仕事	66	2.4
昇進や成功のチャンスが多い仕事	20	0.7
自分の能力が発揮できる仕事	1104	39.4
仲間と楽しく過ごせるような仕事	586	20.9
世の中のためになるような仕事	259	9.2
合計	2803	100.0

ところで、ここで上位に挙がっている3項目は、尾高のいう職業の3要素と明確に対応している。具体的には、「自分の能力が発揮できる仕事」は「自己能力の発揮」、「仲間と楽しく過ごせるような仕事」は「連帯の実現」、「失業の恐れがない仕事」は「生計の維持」に対応するとみなせる<sup>7</sup>。先の定義にしたがい、以下ではこれらの3つの項目に的を絞って分析を進めることにしよう。

<sup>6</sup> SSM2005では、他に「収入が多いこと」「自分の能力を発揮できること」「職場の仲間と共同で作業ができること」などについて、自分にとっての重要性をそれぞれ5段階で訊ねた質問もなされている（A票）。本研究における第1章で扱った項目も、このような形式で訊ねたものである。これまでの研究ではこうした形式でなされることが多かったが、この形式の質問については（1）多くの項目が肯定的な回答に偏りがちである、（2）それが1番重要だと思っているかという相対評価が判別しにくい、というデメリットが考えられる。この点を鑑み、本稿では理想とするものを1つ選ぶ形式の質問を用いることとした。

<sup>7</sup> 「生計の維持」には「高い収入を得ること」という選択肢のほうが対応すると考えることもできる。ただ、この選択肢は「生活の糧として必要な分以上に金銭を得ること」というニュアンスも含まれる。一方尾高の言う「生計の維持」とはあくまでも職業の生業的側面、すなわち生活の糧を得る手段としての側面であるため、先のようなニュアンスは除外しておかなければならない。それゆえ、ここでは「失業の恐れがない仕事」という項目を用いることとした。



表 8.2 理想の仕事像の属性等による違い (%)

		生計	能力	連帯	その他	合計	N	p
全 体		17.0	39.4	20.9	22.7	100.0	2803	
性別	男性	17.2	40.7	14.8	27.3	100.0	1258	0.000
	女性	16.8	38.3	25.9	19.0	100.0	1545	
学歴	中学卒	28.1	22.5	30.2	19.2	100.0	463	0.000
	高校卒	18.1	37.1	22.3	22.5	100.0	1600	
	高専・短大卒	4.9	55.3	19.9	19.9	100.0	226	
	大学・大学院卒	8.8	54.6	8.6	27.9	100.0	509	
職種	自営	22.9	36.9	13.1	27.1	100.0	236	0.000
	専門	11.6	54.7	11.2	22.5	100.0	276	
	管理	11.2	57.9	5.6	25.2	100.0	107	
	ホワイト	14.4	44.1	18.5	22.9	100.0	750	
	ブルー	22.4	31.7	22.6	23.3	100.0	691	
	無職	15.5	34.1	30.1	20.3	100.0	740	
収入	なし	12.1	34.2	30.0	23.7	100.0	363	0.000
	125万円未満	20.4	34.2	26.5	18.9	100.0	544	
	125-250万円未満	19.4	38.0	24.1	18.5	100.0	439	
	250-450万円未満	17.1	43.5	16.1	23.4	100.0	598	
	450-650万円未満	14.5	44.4	12.9	28.2	100.0	248	
	650万円以上	10.3	55.6	7.8	26.3	100.0	232	

上記項目について、種々の属性変数との関連を確認したものが表 8.2 である。ここでは、「失業の恐れがない仕事」を「生計」、「自分の能力が発揮できる仕事」を「能力」、「仲間と楽しく過ごせるような仕事」を「連帯」、それら以外の項目を「その他」と表し、それぞれを選択した者の割合を示している。表から、ここでとりあげている種々の属性変数はいずれも理想の仕事像と明らかな関連を示しているとわかる。具体的には、次のような傾向がある。

性別との関連では、女性が「連帯」を多く選んでいる点が目をひく。一方、男性は「能力」を選ぶ者がやや多い<sup>8</sup>。学歴別では大学・大学院卒と中卒・高卒の間で大きな違いがみられる。中卒・高卒の人びとでは「生計」や「連帯」を選んでいる者が多いのに対し、大学・大学院卒では「能力」を選んでいる者が多い。職種別では、「能力」を選ぶ者が、専門、管理、ホワイトの人びとにおいて特に多い点が目立っている。これに対し自営では「生計」、無職では「連帯」、ブルーでは「生計」や「連帯」を選ぶ者が多いようである。収入別では、「能力」と「連帯」に明らかな関連がみられる。収入が低いほど「連帯」を選ぶ者が多く、収入が高くなるほど「能力」を選ぶものが多くなる傾向がある。

やや大雑把ではあるが、結果は次のようにまとめることができる。「能力」を選んでいる者はそもそも多いが、なかでも高専・短大卒、大学・大学院卒や専門、管理、ホワイト、

<sup>8</sup> 男性は「その他」の割合も高いが、これは「高い収入を得られる仕事」を選んでいる者が多いことによる。

高収入層といったいわゆる社会経済的地位の高い人びとが特に多く選んでいる<sup>9</sup>。これに対し、社会経済的地位が低い人びとでは、「生計」や「連帯」を選ぶ者が多い。また、「連帯」については性別による違いも顕著であり、「連帯」を選ぶ者は女性に多い傾向がみられる。

#### 4 年齢に伴う理想の仕事像の移り変わり

##### 4.1 年齢に伴った移り変わりの様子

以上のような基本的な分布を前提としつつ、年齢との関連の検討に移ろう。なお、これ以降は職業の3要素に注目するため、「その他」の回答は分析から除外する。また、分析は男女別におこなう。表 8.2 で示されているとおり、理想の仕事像はそもそも男女で異なっている。こうした違いがベースにあるとすれば、理想の仕事像が移り変わっていく様子も男女で違いを見せる可能性は大きいと考えられるからである。

図 8.1 は、「生計」を選択した者、「能力」を選択した者、「連帯」を選択した者の割合を年齢階層別に示したものである（上：男性、下：女性、横軸のカッコ内は人数）<sup>10</sup>。図から、年齢上昇に伴う移り変わりの様子が男女で大きく異なっていることがわかる。男女それぞれの傾向をまとめておこう。

男性の場合、年齢上昇に伴う移り変わりがみられるのは「生計」と「能力」であり、このうち「能力」の割合には大きな動きがみられる。「能力」の割合は基本的に高い水準で推移しているが、特に30代後半から40代前半へと移行する際に割合が一時的に大きく高まっている。「生計」の割合は30歳未満で最も低く、30代前半で一端高まり、その後40代後半からさらに高まる、といった傾向がある。これらに対して、「連帯」の割合は年齢階層による違いがほとんどみられない ( $p=.211$ )。男性において、連帯を選択する者はどの年齢層においても少ないようである。

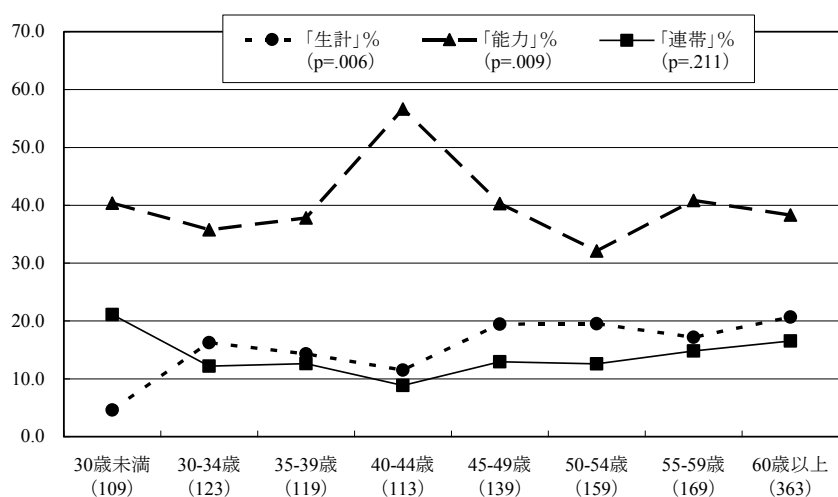
<sup>9</sup> 社会階層変数との関連を検討した先行研究では、高い学歴や高い階層的地位を得ている人びとほど、仕事の内的報酬を重視する価値志向をもつ傾向にあることが明らかにされている (Kohn & Schooler 1969; Lindsay & Knox 1984 など)。ここでの結果も、こうした指摘に合致するものといえる。

<sup>10</sup> 図中の凡例に示している有意確率  $p$  は、次のようにして算出されるものである。まず、生計、能力、連帯のそれぞれについて「選択しているか/していないか」という2値変数を作成する。たとえば生計については、上記質問において「失業の恐れがない仕事」を選んでいる場合は「生計選択」、それ以外を選んでいる場合は「生計非選択」という値をとる2値変数を作成する。能力、連帯についても同様の処理をほどこし、合計3つの2値変数を作成する。この3つの2値変数と、年齢階層とのクロス表をもとにしたカイ2乗検定の結果を示したものが、凡例で示されている有意確率  $p$  である。したがって、たとえば男性における「『生計』%」の「 $p=.006$ 」とは、「男性において、年齢階層と『生計選択/非選択』とのクロス表をもとにカイ2乗検定をおこなったところ、有意確率は0.006であった」ということを意味することになる。この検定結果をみることで、生計、能力、連帯のそれぞれの割合が年齢階層ごとに異なるかどうか、すなわち年齢上昇に伴う移り変わりがあるかどうかを判断することができる。

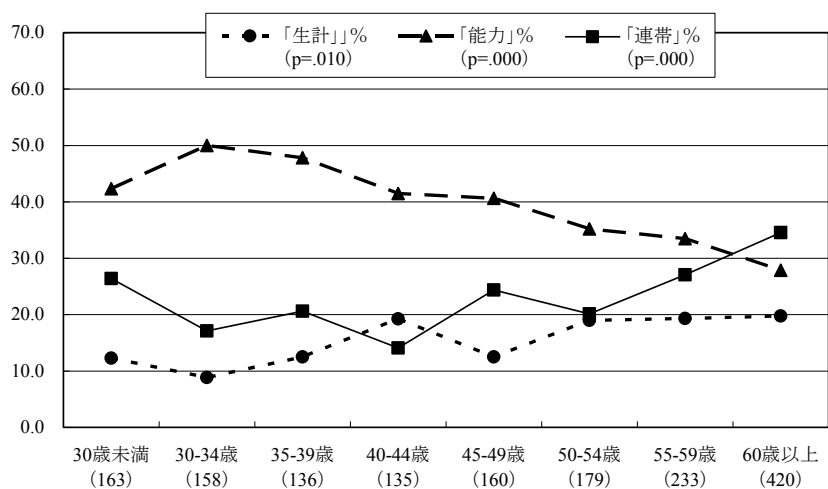
女性の場合、「連帯」の割合が大きな変動を見せている点が目をひく。30歳未満で高かった「連帯」の割合は30代前半、40代前半で減少するが、その後45-49歳で再び高まる。55歳以降で割合がさらに上昇しており、60歳以上では「連帯」の割合が「能力」の割合を上回るほどになっている。また、「生計」や「能力」についても年齢上昇に伴う移り変わりがみられる。「能力」の割合は30代前半で最も高くなり、その後年齢が上がるにつれて減少している。「生計」の割合は30歳以降緩やかに上昇し、45-49歳で少し減少するが、その後はほぼ横ばいに推移している。

図 8.1 年齢に伴う理想の仕事像の移り変わり（上：男性、下：女性）

【男性】



【女性】



以上から、年齢上昇に伴って理想の仕事像が移り変わりを示せることは明らかである。では、先に関連が示された学歴、職種、収入などと並び、年齢（階層）はどこまで影響しうるものとなっているのだろうか。分析対象者を、「生計」「能力」「連帯」のいずれかを選択した者だけに限定し、この点を確認しよう。

表 8.3 は、教育年数、職業、個人収入、年齢階層を独立変数とするロジット分析の結果を示したものである。ここでは、図 8.1 で特に顕著な動きがみられた「能力」と「連帯」に注目する意味で、従属変数には生計を基準カテゴリとした2つの2値変数を用いている。1つは「生計を選択している場合を0、能力を選択している場合を1」とするもの、もう1つは「生計を選択している場合を0、連帯を選択している場合を1」とするものであり、前者を用いたものをモデル1、後者を用いたものをモデル2としている。また、独立変数のうち職業、年齢階層にはダミー変数を使用し、職業は「専門」を、年齢階層は「50-54」歳を基準カテゴリとしている。

表 8.3 理想の仕事像に対する年齢の影響（ロジット分析）

	男 性		女 性	
	モデル1 (生計0:能力1)	モデル2 (生計0:連帯1)	モデル1 (生計0:能力1)	モデル2 (生計0:連帯1)
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
(定数項)	-2.560 **	-1.846 †	-4.453 **	-1.578 †
教育年数	0.164 **	-0.006	0.414 **	0.126 *
職業				
専門	—	—	—	—
自営	-0.229	0.349	-0.231	-1.303 †
管理	0.609	0.358	—	—
ホワイト	0.484	1.199 *	0.020	0.017
ブルー	-0.274	0.736	-0.528	-0.093
無職	0.241	1.109 †	0.014	0.630
個人収入	0.073 **	0.045	0.026	-0.014
年齢階層				
30歳未満	2.015 **	2.252 **	0.491	0.834 *
30-34歳	0.418	0.541	0.838 *	0.505
35-39歳	0.247	0.507	0.555	0.426
40-44歳	1.102 *	0.158	0.119	-0.449
45-49歳	-0.207	0.162	0.266	0.483
50-54歳	—	—	—	—
55-59歳	0.559	0.428	0.175	0.653 †
60歳以上	0.419	0.390	0.346	0.606 †
疑似R <sup>2</sup>	0.101	0.053	0.113	0.054
モデルχ <sup>2</sup>	77.670	25.120	101.190	40.960
有意確率	0.000	0.033	0.000	0.000
N	634	343	744	565

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

【注1】職業は「専門」、年齢階層は「50-54歳」を基準カテゴリとしている。

【注2】女性の管理職は、Nが極端に少ないため分析から除外している。

表から、教育年数、職種、個人収入だけでなく、年齢階層も有意な効果を示しているこ

とが読み取れる。男性では、モデル1において「30歳未満」「40-44歳」がプラスの効果を示している。このことはつまり、(50-54歳に比べて)30歳未満や40-44歳は「生計」よりも「能力」を選択しやすいことを意味している。また、モデル2では「30歳未満」がプラスの効果を示している。(50-54歳に比べて)30歳未満は「生計」よりも「連帯」を選択しやすいようである。一方女性では、モデル1においては「30-34歳」がプラスの効果を示している。モデル2において「30歳未満」「55-59歳」「60歳以上」がプラスの効果を示している。女性の場合、(50-54歳に比べて)30-34歳は「生計」よりも「能力」を選択しやすく、30歳未満や55歳以上は「生計」よりも「連帯」を選択しやすいようである。

これらの結果は図8.1で見られたグラフの動きとも対応しており、特定の年齢層において能力や連帯の割合が高まるのが有意な効果としてもあらわれている。以上のことから、年齢上昇に伴う理想の仕事像の移り変わりは確かにあると言える。人びとが理想とする働き方は、歳を重ねるにつれて大きく変わっていくのである。

## 4.2 年齢に伴う移り変わりの背景

### (1) 「職業生活において経験するイベント」への注目

このような移り変わりはなぜ生じるのだろうか。この点について、もう少し詳しい検討を試みよう。

理想の仕事像は年齢とともに移り変わっていくが、その様子は男女で大きく異なっている。この点を考慮に入れる時、想起されるのは「職業生活において経験するイベント」が関わっている可能性である<sup>11</sup>。人びとは、職業人として歳を重ねていくなかでさまざまな出来事に遭遇する。たとえば、長年の努力が認められ昇進することもあれば、ある日突然退職を余儀なくされるといったことなどもある。職業人生は人によってさまざまであるが、少なくともそのなかで経験するイベントが人びとの意識に何らかの影響を与えうることは間違いない。さらに、イベントのなかには経験のしやすさが男女で大きく異なるものも少なくない。それゆえ、先に示された理想の仕事像の移り変わりが、こうした職業上のイベントの発生に伴って生じている可能性を考えることができるのである。

では、具体的にどのようなイベントが関わりうるだろうか。さまざまなイベントが関わりうると考えられるが、多くの人びとが経験しうるものとしては職位の変化や転職

---

<sup>11</sup> これとは別に、理想の仕事像の移り変わりが純粋な「加齢」、すなわち生物学的に歳をとることにつれて生じたという可能性も考えられなくはない。しかし、男女で移り変わりの様子が大きく異なるという先の結果をふまえるならば、このような可能性は低いと考えられる。仮に生物学的な加齢が原因だとするならば、加齢に伴う移り変わりは男女で似通った傾向を示す方が自然だからである。

の経験を挙げるができる。一般的に言って、上の役職に就けばそのぶん仕事のなかで自分の思うように行動できる機会は多くなる。自律的に働くことのできる機会が増えることで「能力を活かすこと」をより重視するようになってもおかしくはないと思われる。さらに職位が上がれば収入も増えることになるが、そのことで「生活の糧を得ること」という点に対する考え方が変わっていったとしても不思議ではないだろう。また、転職に伴って収入や地位の変化が生じる場合も少なくない。「転職を機に人生が大きく変わった」などといった話を耳にすることも珍しくないため、このような経験が大きなインパクトを与える可能性は十分考えられる。

それら以外に、結婚や出産も大きなイベントとして見逃せない。特に女性の場合、結婚や出産によって離職する者は多いし、その後仕事に復帰したとしてもその働き方が結婚前と大きく変わることもよくある。また、「ダグラス＝有沢の法則」に代表されるように、主婦の再就職については本人の能力の活用よりもむしろ家計補助的な意味合いの強いことが言われている（他に、吉田（2003）など）<sup>12</sup>。出産後、子どもに関する支出（たとえば教育費用）が増えてきたことをきっかけに、それまで主婦であった女性が仕事に復帰するといったパターンも多いのである。そのような経験を経ることで、仕事に対する考え方が以前のものから変わっていくことは想像に難くない。もちろん、こうしたイベントは男性にも影響しうる。たとえば「養わなければならない家族が増えたため、生計の維持を何よりも重視するようになる」といったことはありそうな話である。また、夫婦共働きの道を選んだとすれば、それは生計を担う人材が1人ではなくなることを意味する。そのことで、「生計の維持」を重視する姿勢が何らかの変化を見せることも十分あり得よう。

ここで挙げたようなイベントを経験しやすいかどうかは男女で違いがあるし、こうした経験が与えるインパクトも男女で大きく異なると予想される。これらのイベントの経験が理想の仕事像に影響を与え、その結果図 8.1 のような男女での変化の違いがあらわれているのではないかと考えられるのである。

## (2) 種々のイベントとの関連

では、実際にこれらのイベントと理想の仕事像との関連を確認しよう。上記のイベントをあらわすものとして、ここでは職位変化経験の有無、転職経験の有無、配偶者の有

---

<sup>12</sup> ここではあくまでも基本的な分析を心がける意味で従来の見方をとっているが、最近の研究のなかには「ダグラス＝有沢の法則」が崩れつつあると指摘するものもある（尾嶋 2011）。このような動きをふまえた分析については、別稿でおこなうことにしたい。

無、子どもの有無、配偶者の収入、子どもの教育支出といった変数を用いる。

SSM2005には、回答者の職歴に関するかなり詳しい情報がある。これまで経験した従業員先、従業員上の地位、仕事の内容などが初職から順に細かく訊ねられており、そこにはこれまで経験した役職の情報も含まれている。この役職の情報をもとに、これまでに一度でも役職の変化を経験しているならば「役職変化あり」、一度も経験がないならば「役職変化なし」とする「役職変化経験の有無」という変数を設定する。また、経験した従業員先の数の情報から転職の回数が計算できるため、この回数が0の者を「転職経験なし」、1以上の者を「転職経験あり」とする「転職経験の有無」を設定する。家族に関する質問の中には配偶者の有無や子どもの数、配偶者の収入、子どもの教育費用などの質問もあるため、これらを用いる<sup>13</sup>。ただし、子どもに関しては子どもが0人の場合を「子どもなし」、1人以上の場合を「子どもあり」とする「子どもの有無」という変数を設定しておく。

上記の変数を用いた分析をおこなった結果が、表 8.4 および表 8.5 に示されている。表 8.4 は、職位変化経験の有無、転職経験の有無、配偶者の有無、子どもの有無によって理想の仕事像として選択するものに違いがあるかを確認したクロス表である（「その他」は分析から除外している）。表中で示されている数値は割合をあらわしており、下段カッコ内は全体のパーセントからのずれを示す特化係数の値である（たとえば、男性で職位変化経験「なし」のうち「生計」の特化係数 1.18 というのは、「 $27.9 \div 23.7$ 」という計算の結果である）。また、表 8.5 は「生計」を選択した者、「能力」を選択した者、「連帯」を選択した者で、配偶者収入と子どもの教育費の平均値を比較した結果である（ここでも「その他」は分析から除外している）。表から読み取れることをまとめよう。

---

<sup>13</sup> 配偶者の収入は、配偶者がいると回答した者に対して「1. なし」「2. 25万円未満」…「30. 2050万円以上」までのカテゴリの中から選択する形式で訊ねたものである。また、子どもの教育支出は、小学校・中学校・高校に通う子どもがいる者に対して毎月いくらかの支出があるのかについて、「1. 支出していない」「2. 5000円未満」…「11. 10万円以上」までのカテゴリの中から選択する形式で訊ねたものである。ここでの分析では、どちらも回答をそのまま用いることにした。

表 8.4 職位変化経験・転職経験・配偶者・子どもの有無による違い (%)

			生計	能力	連帯	合計	N	p	
男性	役職変化経験の有無	なし	27.9 (1.18)	47.1 (0.84)	25.0 (1.23)	100.0	408	0.000	
		あり	20.5 (0.86)	63.0 (1.13)	16.5 (0.81)	100.0	503		
	転職経験の有無	なし	17.7 (0.75)	60.9 (1.09)	21.4 (1.05)	100.0	299	0.010	
		あり	26.8 (1.13)	53.4 (0.95)	19.8 (0.98)	100.0	612		
	配偶者の有無	なし	15.1 (0.64)	56.6 (1.01)	28.3 (1.39)	100.0	152	0.006	
		あり	25.0 (1.05)	56.0 (1.00)	19.1 (0.94)	100.0	713		
	子どもの有無	なし	17.0 (0.72)	54.5 (0.97)	28.6 (1.41)	100.0	224	0.000	
		あり	25.8 (1.09)	56.6 (1.01)	17.6 (0.87)	100.0	689		
	合計			23.7	56.0	20.3	100.0	915	
	女性	役職変化経験の有無	なし	21.6 (1.04)	48.5 (1.03)	29.8 (0.93)	100.0	513	0.412
			あり	20.5 (0.99)	46.1 (0.97)	33.4 (1.04)	100.0	703	
		転職経験の有無	なし	19.1 (0.92)	47.0 (0.99)	33.9 (1.06)	100.0	251	0.639
あり			21.5 (1.04)	47.2 (1.00)	31.4 (0.98)	100.0	965		
配偶者の有無		なし	13.0 (0.63)	65.1 (1.38)	21.9 (0.68)	100.0	146	0.000	
		あり	21.6 (1.04)	46.1 (0.97)	32.4 (1.01)	100.0	979		
子どもの有無		なし	15.5 (0.75)	60.3 (1.27)	24.1 (0.75)	100.0	232	0.000	
		あり	21.9 (1.06)	44.3 (0.94)	33.8 (1.06)	100.0	1018		
合計			20.7	47.3	32.0	100.0	1251		

【注】カッコ内は特化係数をあらわす。

表 8.5 配偶者の収入・子ども教育費との関連 (平均の差)

		配偶者収入						子どもの教育費			
		平均値	S.D.	N	p			平均値	S.D.	N	p
男性	生計	3.582	3.628	189	0.386	男性	生計	1.700	1.765	214	0.029
	能力	3.731	3.959	428			能力	1.880	1.956	507	
	連帯	3.242	3.563	157			連帯	1.470	1.379	184	
	合計	3.596	3.802	774			合計	1.750	1.813	905	
	女性	生計	8.723	5.558			195	0.013	女性	生計	
能力	9.840	6.805	480	能力	1.810	1.885	586				
連帯	8.611	5.942	306	連帯	1.290	1.079	390				
合計	9.235	6.332	981	合計	1.600	1.604	1233				

男性においては職位変化経験の有無、転職経験の有無との関連がみられ、このうち職位変化経験の有無のほうがより顕著な関連を示している。職位変化経験がある場合は、「能力」の割合が高くなり、「生計」や「連帯」の割合が低くなる。転職経験がある場合は、「生計」



の割合が高くなり、「能力」や「連帯」の割合が低くなるようである。また、配偶者の有無、子どもの有無との関連もみられており、配偶者や子どもがいる場合、「生計」の割合が高くなり、「連帯」の割合が低くなるようである。子どもの教育費もまた関連しており、「能力」を選択している者は子どもの教育費は多く、「連帯」を選択している者は教育費が少ない傾向がある。すなわち、子どもの教育費が多いほど「能力」を選択する者が多く、教育費が少ないほど「連帯」を選択する者が多いという関連があると考えられる。

女性においては、配偶者の有無や子どもの有無が関連を示している。配偶者や子どもがいる場合、「生計」や「連帯」の割合が高くなり、「能力」の割合が低くなるようである。また、配偶者の収入、子どもの教育費も明確な関連を示している。配偶者収入や子どもの教育費の平均値は、「能力」を選択している者が最も高く、「連帯」を選択している者が最も低い。したがって、配偶者の収入や子どもの教育費が高くなるほど「能力」を選択する者が多くなり「連帯」を選択する者が少なくなる、逆に言えば配偶者収入や教育費が低くなるほど「連帯」を選択する者が多くなり「能力」を選択する者が少なくなる、という関連があると考えられる。

男女での違いに注目するならば、次のような点が指摘できる。男性においては職位変化経験や転職経験との関連がみられるが、女性においては関連がみられない。女性の場合、職位の変化や転職の経験があったとしても、それが理想の仕事像に変化をもたらすわけではないようである。また、配偶者の有無や子どもの有無との関連の様子は男女で大きく異なっている。男性の場合は配偶者や子どもがいることによって「連帯」の割合は下がるが、女性の場合は配偶者や子どもがいることによって「連帯」の割合が高まり、「能力」の割合が下がる。「連帯」に関して男女に正反対の傾向を生み出している点は興味深い。

こうした結果と、図 8.1 で示された割合の推移とは、たとえば次のように対応していると考えられる。男性においては、職位変化を経験することによって「能力」の割合が高まり、「連帯」の割合が下がるという顕著な関連が確認できた。一般的に、男性においてこのような職位変化、特に職位の上昇は 30 代後半以降に多く経験されると思われる。このことをふまえば、図 8.1 において男性の「能力」の割合が 40-44 歳で大きく上昇することや、「連帯」の割合が 40 歳まで減少傾向にあることなどは、こうした職位の変化によって引き起こされていたと推察される。

一方、女性の場合は、配偶者や子どもを得ることによって「能力」の割合が低くなることが示されていた。2010 年時点で、女性の平均初婚年齢は 28.8 歳、第 1 子の平均出産年齢は 29.9 歳だとされている（内閣府『平成 24 年度版 子ども・子育て白書』より）。これは

すなわち、30歳を過ぎると配偶者や子どもをもつ女性が格段に多くなっていくことを意味する。女性の「能力」の割合は30-34歳をピークとしてその後はずっと減少している、といった動きは、このようなイベントとの関わりで生じている可能性が高いと思われる。また、50歳を過ぎる頃になると、成長した子どもが自立をし始めたり、夫が退職を迎えたりすることも増えてくる。高い年齢層の女性では「能力」の割合が低くなり「連帯」の割合が高まる、といった動きにもやはりこのようなイベントが関わっていると考えられる。

## 5 おわりに

分析の結果をまとめつつ、それが何を意味しているのかについて述べよう。

理想の仕事像は、年齢上昇とともに大きく移り変わっていくが、その移り変わりの様子は男女で大きく異なる。また、理想の仕事像の移り変わりは、職業生活におけるイベントをきっかけとして生じることがある。ただし、移り変わりの様子は男女でかなり異なっており、移り変わりのきっかけとなりうるイベントも男女で大きく異なっている。男性の場合は家族に関わるイベントだけでなく職業上のイベントも理想の仕事像に関連するが、女性の場合は家族に関わるイベントだけが顕著な関連を示すのである。

このような男女の違いは、ライフ・イベントが発生したことによる影響が女性にのみ及びやすい、という日本の現状を反映するものだと推察される。育児に関わるあらゆる面が見直されつつある今日では、育児に関わる男性が以前に比べ増えていると言われる。しかしながら、それはあくまでも相対的なものであり、日本において男性が家事・育児に携わることはまだまだ少ないのが現状である（国立社会保障・人口問題研究所 2007）。多くの人びとがたどるライフコースを歩もうとした女性は、出産・育児期に暫時の離職や転職を迫られる、といったことがいまだに常態化しているのである。また、先に「ダグラス＝有沢の法則」について触れたが、裏返しに言えばこの法則は、（夫の収入増加や子どもの独立などによって）家計補助の必要がなくなれば女性の就業の必要もなくなるということも意味している。このように現在の日本においては、男性の場合家族という要素と自らの仕事を比較的独立して考えやすいのに対し、女性の場合は両者が不可分に結びついている。こうした男女のおかれている状況の違いが、理想の仕事像に決定的な違いをもたらしていると考えられるのである。

ただ、そうした状況のなかで、女性の方が「連帯」の割合が高い傾向のあることや、高い年齢層の女性において「連帯」の割合が高まっている傾向のあることが確認された。このことは、重要な意味をもつと考えられる。

尾高は、職業の要素のうち「連帯の実現」については、「社会的役割の遂行」あるいは「社会的職能分担の遂行」と表現することもできると述べている（尾高 1995: 268）。これらの表現の違いはさほど大きいものではなく、いずれにしても「人びとが職業をとおして一定の社会的役割を遂行することで社会共同生活は形成されるものであり、なおかつそのなかで人びとは互いの役割ゆえに緊密に結びつくことが可能になる」という職業の要素を表していることに違いはない<sup>14</sup>。その上で彼は次のように述べている。

「このような相互依存、したがって相互協力の関係は、もとより各人にとって必ずしも自覚的なものであるとはいえない。各人は単に自分自身の生活のために、それぞれの職業にしたがっていることが多いであろう。だが、結果的には人びとはそれぞれ異なる職業を通して互いに協力しているのであり、このことは、この関連のどこかに破綻が生じたとき、かえって明らかに人びとに自覚されるのである（尾高 1970: 93）。」

この尾高の言を本章での分析結果に当てはめれば、次のように考えることができる。女性は自らの仕事と家族の要素が不可分に結びついているため、家族の意向に伴って自らの仕事に変更を余儀なくされることが時に起こる。女性にとって、このことは周りに築かれていた相互依存・相互協力の関係が大きく変化する（場合によっては消失する）ことを意味する。破綻とまでは言わないが、こうした体験を経ることによって、女性たちは自らを取り巻く相互協力の関係に対して以前よりもいっそう自覚的になる。その結果として、一定年齢以降の女性において連帯を重要だと考える傾向があらわれるのである。

さらにこのことは、次のような意味をもつ。尾高によれば、職業の3要素は、それぞれ経済的側面（＝生計の維持）、個人的側面（自己能力の発揮）、社会的側面（連帯の実現、社会的役割の遂行）をあらわす（尾高 [1953] 1995: 48）。これに沿えば、職業社会において中核的な位置を占めている男性の目は、職業の個人的側面や経済的側面に向けられているといえる。その一方で、職業社会では副次的な扱いがなされる女性のほうが、男性よりも職業の社会的側面について敏感であるといえる。しかも、職業社会中心ではなく、家族という別の文脈との関わりの経験があるからこそ、女性は職業の社会的側面により敏感になるのである。

---

<sup>14</sup> ここでの尾高の主張のベースにデュルケームの議論（Durkheim 1893=2005）があることは明白である。

理想とする仕事として何を選ぶか、職業のどういう要素を重要だと考えるかについて、善悪を云々することはできない。それゆえ、ここで示された結果も様々なとらえ方がなされるはずである。だが少なくとも、女性たちの内にあらわれるこうした心の機微を看過することができないことだけは確かだと言える。なぜならそれは、ややもすれば忘れられがちな本来の意味での「社会人」の姿をわれわれに示しうるものだからである。

#### 【付記】

データの2次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「2005年SSM日本調査」（寄託者：2005SSM研究会データ管理委員会）の個票データの提供を受けました。

## 第9章

### インプリケーションと今後の展望

本研究は現代の労働問題に対して、何らかの明快な処方箋を導き出すものでもなければ、政策的な提言をおこなうものでもない。本研究は、働くことについての問題を「職業」の問題としてとらえて、「より広い視野に基づき多面的に理解すること」をねらいとするものである。このことを念頭におきつつ、ここでは本研究においておこなわれた大きな2つの議論から示されるインプリケーションについて述べ、今後の展望を示すことにしよう。

#### 1 多様な可能性の認識と柔軟な姿勢の必要性：「自由」に関わる議論からみえること

第1章で述べたように、職業世界はこれまで大きな変動を幾度となく経験してきたし、これからも何らかの変動がおきうることは間違いない。ただ、仮に大きな変動が起こったとしても、われわれはその世界で職業を得て生活をしていくしかない。われわれは、変動を繰り返す職業世界に対して常に適応していかなければならないのである。

しかし、現代日本においてそのような状況に適応し、望ましい職業生活を送ることが簡単ではないことも事実である。長期的な不況に対応すべく企業が採った方策によって、人びとは労働強化を強いられている。労働強化の進行と常態化は、人びとに身体的・精神的な負担を与えるだけでなく、働くなかでの余裕を奪い、人びとの職業に対する意味づけを小さく狭いものに押しとどめてしまうことになる(第7章)。この時、意味の狭小化が起こるのは自分自身についてだけでなく、「他者にとっての職業」に対するとらえ方、「他者の職業」に対する自分自身の意味づけもまた狭小化していくと考えられる。そして自分自身や他者の職業についてごく狭い見方しかされてない場合、「～～が望ましい」「こうありたい」という自らの考えに合致しないスタイルへの理解は失われていく。無理解や非寛容、他者・自己の疎外が生み出されることになるのである。かような状態では、今後生じうる職業世界の変動に人びとがうまく適応し、望ましい職業生活を送ることが容易ではないことは明白であろう。

では、変動を続ける世界に対して人びとはどのように対処すればよいのか。第4章および第5章の結果は、この問いに対する1つの回答を示していると考えられる。

現代日本において、フリーターのなかに「消極的でやる気のない」態度を示すような人びとが多いことは事実であり、それゆえフリーターたちは逸脱的な存在だとみなされがちであった。しかし、第4章、第5章において「自己能力の発揮」という観点から検討しなおしたとき、逸脱的とみなされがちなフリーターたちのなかに新たな可能性が見出された。すなわち、彼らのなかには今日の職業世界におけるイノベーターとなりうる者や、世間一般の価値観を根底から覆しうる者が存在する、とみることもできることが示されたのである。

変動する世界への対処という意味では、こうした人びとはわれわれに1つの新たな道、もう1つの道を指し示す存在だとも言える。このように考えた場合、フリーターについては、本人だけを問題とするのではなく、旧来からのシステムやそれに基づいた価値観もまた問題とすべきだということがわかる。固定的な価値観から離れて考察することによって職業についての新たな理解が可能になり、正規か非正規かを問わない職業人すべてについて考える余地が開けていくと考えられるからである。

このことをふまえれば、変動を続ける社会のなかで人びとが望ましい職業生活を送るためには、「多様な可能性の認識と柔軟性」が必要だということができる。自らの価値観を相対化しつつ「新たな可能性があり得る」という姿勢を持ち続けること、それによって職業世界において他者とともに生きていくことが可能になると考えられるのである<sup>1</sup>。

ただし、労働強化のただなかにおかれ余裕を失った人びとにとって「多様な可能性を認識し柔軟性をもつこと」は簡単ではない。これに対し、筆者は労働強化が進み疲弊した人びとが増え続けている今日だからこそ、「頑張る」前にいったん立ち止まってみることが肝要であると考え。やみくもに「頑張る」のではなく、いったん立ち止まりあらゆる可能性に思いを巡らせることこそが、職業世界で生きていくわれわれに必要なことなのではないだろうか。

## 2 連帯の重要性と職業におけるやりがい：「連帯」に関わる議論からみえること

就職活動をおこなう際、「やりがいのある仕事がしたい」と語る者は多い。このような若

---

<sup>1</sup> さらに言えば、このことは実際の仕事の場面だけでなく、働くことを研究する場面においても当てはまる。かつての社会学者が、社会に対して逆機能的に見える「犯罪」や「闘争」の可能性を吟味しそこに潜在的機能を見出したように (Durkheim 1893=2005; Simmel 1908=1966)、労働問題を論じていく際にも「可能性を否定しない」という姿勢が重要になることは間違いない。

者の認識において、やりがいの中核とされているのは「自己能力を発揮できること」だと考えられる。それゆえ、これらをいかに充足するか、どのような職種・業種であれば充足できるか、といった基準を持ちつつ就職活動をおこなっている者は多いと思われる<sup>2</sup>。また、同じような傾向は、実際に働いている人びとにおいても見られる。第8章では、「理想の仕事像」として「自己能力を発揮」を挙げるものが全体的に多いことが示されていた。つまり、多くの人びとの認識のなかで、「自己能力を発揮できること」が職業のなかでもっとも重要だとされているのである。

確かに「自己能力の発揮」に関わる要件が充足されることでやりがいを感じるのは事実であるし、人びとの認識と実態が矛盾しているというわけではない。しかし、職業生活をより広くとらえ、職業に対する満足度やそれによって生じる幸福感に目を向けてみると、また異なった様相を呈していることがわかる。職業に対する満足度やそれによってもたらされる幸福感には、やりがいだけでなく、他者との協力や共同もまた大きく影響するのである。

職業における「連帯の実現」という要素は、第1章で示したとおり長きにわたって人びとのなかで軽んじられてきた。しかしそのような中であっても、「職業によって人びとは、社会共同生活に参入し、それを構成する一員となりえる」という要素が失われたわけではない。むしろこうした要素、なかでも他者との共同性は、今日の人びとの職業に対する満足度や職業生活の幸福感に最も寄与しているのである<sup>3</sup>。しかもそれは、「他者と共同することで、自らの仕事がよりうまく運びやすくなる」といったような道具的・手段的な意味合いのものではない。「人間の社会的共同生活に身をおいていること」を体感することによってもたらされるのであり、道具的・手段的なものというよりも表出的な意味合いのものなのである（第6章）。

学卒後、職業を得た人びとを日本では「社会人」と呼ぶ。そもそもなぜ「社会人」と呼ばれるのか。それは、自ら生活の糧を得ているからでも、人びとの間で自らの能力を発揮しているからでもない。「社会における連帯の実現」を目指す活動に従事しているからこそ、社会人と呼ばれるのである。この「連帯の実現」を目指す社会人としての活動が、職業に

---

<sup>2</sup> 第2章において大学生の職業的価値観に地位志向や自律志向が含まれていたこと、第3章においてはそれ（第3章では「社会的威信志向」）が職業選好に影響していたことなどもまた、その証左といえよう。

<sup>3</sup> 第1章で紹介したように、ここ最近では「家族的な会社の雰囲気」や「上司との仕事外での付き合い」に対して肯定的な意見を示す者や、「仕事に就くこと」に対して執着する必要のない時期においても「ずっと働きたい」という意見を示す者が増加するという傾向がみられている。本研究の知見をふまえるならば、このような新しいトレンドは、失われた共同性を再び求める労働者の声を顕現するものだと解釈することもできる。

対する満足感や幸福感を支えているのである。

以上のことは、職業世界への参入をひかえた者や、就職して間もない若者たちに関する問題にも示唆を与えてくれる。「能力発揮」というやりがいを目指して職を求めている者が、念願叶って希望した職に就き、「能力発揮」が充足されたならばやりがいは得られるだろう。しかし一方、念願叶わず希望しなかった職に就いたからといって、職業的充実感を得られないことは決してない。それは、「いずれやりたいことができるようになるから」でも、「仕事をしていれば興味も移っていくから」でもない。その職において他者と協力しながら仕事を進めていくことによっても、充実感は得られるからである。しかも、協力や共同といったことがどの職種・業種でそれが充足されやすい／されにくいかは一概に言えないが、少なくともそれが無い職業は存在しない。つまり、どんな職業、どんな仕事でも協力や共同は可能なのであり、職業生活の充実への道は職を得たすべての人びとに開かれているのである<sup>4</sup>。

### 3 今後の展望

#### 3.1 本章で扱いきれなかった議論

本論文の冒頭で、本研究は幅広い観点から現代人の職業意識を探るものであると述べた。だが、当然ながら本研究においてすべての職業意識が扱われているわけではなく、検討すべき問題も多く残されている。扱いきれていない問題のうち、本研究との関わりが深く、さらに今後検討しなければならない問題としては次のようなものが挙げられる。

1 つは、自営業層に関する問題である。本研究で分析に使用した一般労働者についてのデータは、被雇用者を中心に得られたものであった。これは、現在の日本において労働者層の大半を占めるのは被雇用者であることや、自営業層を十分に扱えるほどのデータがないことなどを加味してのことであった。

本研究における職業の定義には当然自営業層も含まれるし、分析によって得られた知見のうちかなりの部分は自営業層にも当てはまると予想される。だが一方で、正確な議論を要する部分もある。たとえば、「職場」や「協力をする他者」が誰を指すのかについては、雇用者と自営業者でその内容が大きく異なるはずである。被雇用者には見られない自営業

---

<sup>4</sup> 第2章、第3章では、大学生の職業的価値観に共同志向も含まれていること、それが職業選好に影響することも確認された。このことを鑑みると、まだ職を得ていない段階で「自己能力を発揮できること」を重視することが多い大学生もまた、「職業をとおして人間の社会的共同生活に身をおくこと」の重要性をどこかで感じているのではないかと考えられる。



特有の傾向を明らかにするため、今後は自営業層を中心とした検討をおこなう必要があると思われる。

2つめは、職業世界からの離脱、すなわち退職に関する問題である。本研究のように「働くこと」を職業の問題としてとらえた場合、「退職すること」を「生活スタイルが職業中心のものでなくなる」と単純に片づけることはできない。職業によって、人びとは生計を維持するとともに、自己能力を発揮し、社会との連帯を実現させている。退職とはそうした世界からの離脱を意味するわけであり、退職することによって人びとは職業世界で充足されていた重要な要素を失うことになるのである。

こうした職業世界からの離脱という問題は、女性の職業意識との関わりも深い。第8章で述べたように、男性の場合は退職することで初めて職を離れる経験をするというパターンが多いのに対し、女性は出産・育児によって離職することも多いし、家族の意向に沿って退職することも珍しくはない。それゆえ離職・退職と職業意識との関連の様子は、男女で大きく異なっていると予想できる。このように性別を考慮しつつ退職に関わる職業意識を検討することは、今後の職業意識研究における重要な課題であると筆者は考える。

### 3.2 職業意識のより深い考察に向けて

本研究の意義の1つは、これまで自己能力の発揮といった「自由」を大きなテーマとする研究が多くを占めていた職業研究のなかに、「連帯」を中心テーマとする議論を改めて持ち込んだことにある。本研究において、「連帯」に関わる議論は主に尾高の理論に依拠しつつ進められてきたが、第8章で述べたように、尾高の職業社会学的視点の背景にはデュルケームの議論があると考えられる。尾高はあえて明言していないが、「連帯の実現」に関する記述をみればその発想の根底に『社会分業論』のアイディアがあることは明白だからである (Durkheim 1983=2005)。それゆえ、本研究でなされた議論も、デュルケームとの関わりが大きいものとなっている。特に連帯の重要性に関する知見は、『社会分業論』や『自殺論』と深く関わるものである。

ところで、デュルケームの議論は『自殺論』の後、さらなる展開を見せている。『宗教生活の原初形態』において宗教現象を事例としつつなされたのは、連帯、および社会そのものに対するより深いレベルでの考察であった。そこにおいて、人びとの連帯、社会の維持存続に「集会的沸騰」が深く関与していること、そしてそれに儀礼的行為が重要な役割を果たすことなど数々の鋭い指摘がなされたことについては、筆者がここで多く語る必要は

あるまい (Durkheim 1912=1975)。

本研究に、職業生活に関するこのような深い水準での考察は含まれていない。本研究において検討されたのはあくまでも連帯の「表層」的側面であり、職業における連帯の本質にかかわる議論はまだなされていないのである<sup>5</sup>。本研究での知見がデュルケームに大きく関わるものであるならば、今後の研究はデュルケームが見せた連帯の「深層」へという展開に沿うかたちでも進める必要がある。筆者は、このような「深層」を探求していくことを、筆者自身の今後の研究における重要な課題の1つにしたいと考えている<sup>6</sup>。

---

<sup>5</sup> たとえば、メーダはデュルケーム (Durkheim 1893=2005) を引用して労働 (le travail) に「社会とのきずなを保障する」という側面のあることは認めつつも、それが労働の本質ではないとしてそこから脱却する必要があることを指摘している (Meda 1995=2000)。メーダのこうした主張は本研究と立場を大きく異にするものと考えられるが、本研究が連帯の表層を基軸としている限りこうした批判的見解があらわれることは免れないと思われる。

<sup>6</sup> ここ最近の政治社会学における研究の中に、同様の展開をねらった試みが見られている (猿渡 2012)。

## 文献

- 安達智子, 1998「セールス職者の職務満足感——共分散構造分析を用いた因果モデルの検討」『心理学研究』69(3), 223-8.
- 安達智子, 2003「大学生の職業興味形成プロセス」『教育心理学研究』51, 308-318.
- 安達智子, 2004「大学生のキャリア選択——その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』533, 27-37.
- 安藤直樹・廣岡秀一・小川一美・坂本剛・吉田俊和, 2001「大学生の適応過程に関する縦断的研究(3)——大学生の職業観に関する4年間の追跡調査」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要: 心理発達科学』48, 45-54.
- Andrews, F.M., and Robinson, J.P., 1991, "Measures of Subjective well-being," Robinson, J.P., Shaver, P.R., and Wrightsman, L.S., eds., *Measures of personality and social psychological attitudes*, New York, Academic Press, 61-114.
- 荒牧草平, 2001「高校生にとっての職業希望」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 81-106.
- 新谷周平, 2004, 「フリーター選択プロセスにおける道具的機能と表出的機能——『やりたいこと』志向の再解釈」『社会科学研究』55(2), 51-78.
- Bandura, A., 1977, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, 84: 191-215.
- Bandura, ed., 1995, *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press. (=1997, 本間寛・野口京子監訳『激動社会の中の自己効力』金子書房.)
- Blauner, R., 1964, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, University of Chicago, USA. (=1971, 佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』新泉社.)
- 部落解放・人権研究所編, 2005『排除される若者たち——フリーターと不平等の再生産』開放出版社.
- Diener, E., 1984, "Subjective well-being," *Psychological Bulletin*, 95, 542-75.
- 土井聖陽, 1996「人にとっての職業」佐々木土師二編『産業心理学への招待』有斐閣ブックス, 65-93.
- Dore, R., 2004, *New forms and meanings of work in an increasingly globalized world*, International Labor Organization. (=2005, 石塚雅彦訳『働くということ——グローバル化と労働の新しい意味』.)
- Durkheim, É., 1893, *De la division du travail social*, Presses Universitaires de France, Paris. (=2005, 田原音和訳『社会分業論』青木書店.)
- Durkheim, É., 1897, *Le suicide: etude de sociologie*, Presses Universitaires de France. (=1985, 宮島喬訳『自殺論』中央公論社.)
- Durkheim, É., 1912, *Les formes élémentaires de la vie religieuse : le système totémique en Australie*, PUF. (=1975, 古野清人訳『宗教生活の原初形態』岩波書店.)
- Fromm, Erich, 1941, *Escape from Freedom*, New York: Reinhardt and Winston. (=1951, 日高六郎訳『自由からの逃走』東京創元社.)

- 藤井千賀・西鳥有香, 2006「若者の職業観に関する研究」『大阪体育大学短期大学部紀要』7, 101-22.
- 藤森俊輔, 1983「教育と社会移動——大学生の職業選択調査」『岡山大学教養部紀要』19, 45-70.
- 藤本哲史・脇坂明, 2008「従業員のワーク・ライフ・バランス意識——仕事要求度—コントロールモデルに基づく検討」『学習院大学 経済論集』45(3), 223-67.
- 古郡頼子, 1997「産業構造の変化と多様化する雇用形態」『日本労働研究雑誌』39(8), 29-38.
- 玄田有史, 2001『仕事の中の曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論新社.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J., 1968, *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press.
- Hackett, G., 1995, "Self-efficacy in career choice and development," Bandura, A. ed. *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press. (=1997, 本間寛・野口京子監訳「職業選択と発達における自己効力」『激動社会の中の自己効力』金子書房, 205-29. )
- Hackman, J. R. & Oldham, G E, 1980, *Work Redesign*, Massachusetts: Addison-Wesley.
- 原美和子, 2010「V 仕事・余暇」NHK 放送文化研究所編『現代日本人の意識構造[第7版]』NHK ブックス, 139-59.
- 橋本昭治, 1982「高校生の職業認知構造」『進路指導研究』3, 54-6.
- 早見均, 1995「労働時間とその効率」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社, 125-50.
- 林拓也, 2006「職業の志向性と個人差の分析モデル——マルチレベル分析の適用による職業特性イメージと選好の関連分析」『奈良女子大学社会学論集』13, 115-28.
- 林拓也, 2010「キャリアモデルの特性—選好関連にみる職業志向性——特性重視方式による結果との比較を通して」『理論と方法』25(1), 125-43.
- Herzberg, F., 1966, *Work and the Nature of Man*, World Publishing, New York. (=1968, 北野利信訳『仕事と人間性——動機づけ—衛生理論の新展開』東洋経済新報社. )
- 樋口明彦, 2006「社会的ネットワークとフリーター・ニート——若者は社会的に排除されているのか」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 49-74.
- 平田道憲・加藤毅, 1995「働き方と平日のゆとり」矢野眞和編著『生活時間の社会学——社会の時間・個人の時間』東京大学出版会.
- 広井甫, 1962「職業価値観の研究——展望と考察」『職業科学』3, 69-87.
- 堀洋道・山本真理子・松井豊編, 1994『心理尺度ファイル——人間と社会を測る』垣内出版.
- 井田美恵子, 2000「V 仕事・余暇」NHK 放送文化研究所編『現代日本人の意識構造[第5版]』NHK ブックス, 141-58.
- 池田心豪, 2010「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題——仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』599, 20-31.
- 今村仁司, 1998『近代の労働観』岩波書店.
- 今野浩一郎, 2001「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』489, 48.
- 稲上毅, 1981『労使関係の社会学』東京大学出版会.
- 井上浩, 1964「日本繊維産業の労働時間——戦後の実態」『社会政策学会年報 第11集』49-72.
- 井上雅雄, 2002「労働時間問題の現在」『立教経済学研究』56(1), 155-77.
- 石田光規, 2004「社会関係資本(Social Capital)——その理論的背景と研究視角」『社会学論考』25, 51-81.

- 岩永亜季・藤原珠江, 2009「父娘関係が娘の仕事観に与える影響について」『長崎純心大学心理教育相談センター紀要』8, 47-55.
- 岩崎健二, 2008「長時間労働と健康問題——研究の到達点と今後の課題」『日本労働研究雑誌』575, 39-48.
- 岩内亮一編著『職業生活の社会学』学文社.
- 陣内靖彦, 1975「職業観の変容と形成」岩内亮一編著『職業生活の社会学』学文社, 32-63.
- 梶川敦子, 2008「日本の労働時間規制の課題——長時間労働の原因をめぐる法学的分析」『日本労働研究雑誌』575, 17-26.
- 亀山俊朗, 2006「フリーターの労働観——若者の労働観は未成熟か」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 144-67.
- 神林博史, 2005「生活水準向上機会認知と社会階層——『希望格差社会』論の予備的検討」『社会学年報』東北社会学会, 34, 287-301.
- 上林千恵子, 2003「大都市フリーターの行動と価値観——少数者としての高卒若年者」法政大学社会学部学会『社会志林』50(1), 1-23.
- 苅谷剛彦・濱中義隆・大島真夫・林未央・千葉勝吾, 2003「大都市圏高校生の進路意識と行動——普通科・進路多様校での生徒調査をもとに」『東京大学大学院教育学研究科紀要』42, 33-63.
- 苅谷剛彦・本田由紀編, 2010『大卒就職の社会学——データから見る変化』東京大学出版会.
- 片桐雅隆, 1976「職業選択の理論」『組織科学』10(1), 66-74.
- 片瀬一男, 2005『夢の行方——高校生の教育・職業アスピレーションの変容』東北大学出版会.
- 片瀬一男, 2008「若年層におけるソーシャル・サポートとディストレス」太郎丸博編『2005年SSM調査シリーズ11 若年層の社会階層と階層化』2005年SSM調査研究会, 149-64.
- 加藤元宣, 2004「V 仕事・余暇」NHK放送文化研究所編『現代日本人の意識構造[第6版]』NHKブックス, 145-69.
- 河西宏祐, 2001『日本の労働社会学』早稲田大学出版部.
- 吉川徹, 2001『学歴社会のローカルトラック——地方からの大学進学』世界思想社.
- 吉川徹編著, 2007『階層化する社会意識——職業とパーソナリティの計量社会学』勁草書房.
- 小林大祐, 2006「フリーターの労働条件と生活——フリーターは生活に不満を感じているのか」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 97-120.
- 小林久高, 1994「地域問題の分析のために——社会問題・社会運動・生活構造」『奈良女子大学文学部研究年報』38, 67-86.
- 小林久高, 2002「漂流する政治意識」原純輔編『流動化と社会格差(講座・社会変動5)』233-65.
- 小林久高, 2005「[視点]深層へ」『ソシオロジ』50(2), 149-51.
- 小林久高, 2012「公共性の精神的基盤」『社会分析』39, 7-24.
- Kohn, M.L., 1969, *Class and Conformity: A Study in Values, With a Reassessment*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Kohn, M.L., and Schooler, C., 1969, "Class, Occupation, and Orientation" *American Sociological Review*, 34: 659-78.
- Kohn, M.L., & Schooler, C., 1983, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, N.J.: Ablex Publishing Corporation.
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2007『現代日本の家族変動——第3回(2003年)全国家庭動向調査』厚生統計協会.

- 小杉礼子編, 2002『自由の代償／フリーター——現代若者の就労意識と行動』日本労働研究機構.
- 小杉礼子, 2003『フリーターという生き方』勁草書房.
- 厚生労働省編, 2008『労働経済白書(平成20年度版)』.
- 久保桂子, 2007「フルタイム就業夫婦の育児分担を規定する要因——仕事との時間的葛藤を生じる育児を中心に」『家族社会学研究』19(2), 20-31.
- 久木元真吾, 2003『『やりたいこと』という論理——フリーターの語りとその意図せざる帰結』『ソシオロジ』148, 73-89.
- 久木元真吾, 2007「広がらない世界——若者の相談ネットワーク・就業・意識」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房, 129-71.
- 黒田祥子, 2010「生活時間の長期的な推移」『日本労働研究雑誌』599, 53-64.
- 教育・社会学研究会編, 2013『大学生の社会生活と就業意識——2011年度学生調査報告書』.
- Lincoln, J.R. & Kalleberg, A.L., 1990 *Culture, control, and commitment: A study of Work organizations and work attitudes in the United States and Japan*, Cambridge Univ. Press.
- Lindsay, P. and Knox, W.E., 1984, "Continuity and Change in Work Values among Young Adults: A Longitudinal Study" *American Journal of Sociology*, 89(4): 918-31.
- Lounsbury, J. & Hoopes, L., 1986, "A vacation from work: Change in work and non-work outcomes" *Journal of Applied Psychology*, 71: 392-401.
- 牧野泰典, 2001『小集団活動の機能と役割——現場労働者の「経験知の伝達」と「熟練」形成』八千代出版.
- Maslow, A., 1954, *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row. (=1987, 小口忠彦訳『人間性の心理学——モチベーションとパーソナリティ』産業能率大学出版部.)
- 榊瀧俊子, 1995『企業社会と余暇——働き方の社会学』学陽書房.
- 松田茂樹・鈴木征男, 2002「夫婦の労働時間と家事時間の関係——社会生活基本調査の個票データを用いた夫婦の家事時間」『家族社会学研究』13(2), 73-84.
- 松本浩司, 2008「高校生の職業観の構造と形成要因——職業モデルとの関連を中心に」『キャリア教育研究』26, 57-67.
- Mayo, G. E., 1933, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, The Macmillan Company. (=1967, 村本栄一訳『新訳 産業文明における人間問題——ホーソン実験とその展開』日本能率協会.)
- McGregor, D., 1960, *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill. (=1970, 高橋達男訳『企業の人間的側面』産業能率大学出版部.)
- Meda, D. 1995, *Le travail: Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier. (=2000, 若森章孝・若森文子訳『労働社会の終焉——経済学に挑む政治哲学』法政大学出版局.)
- Merton, R.K., 1957, *Social Theory and Social Structure*, Revised Edition. The Free Press. (=1961, 森東吾他訳『社会学論と社会構造』みすず書房.)
- 耳塚寛明編, 2000『高卒無業者の教育社会学的研究』1999-2000年度科学研究費補助金研究成果報告書, お茶の水女子大学.
- 耳塚寛明編, 2003『高卒無業者の教育社会学的研究(2)』2001-2002年度科学研究費補助金研究成果報告書, お茶の水女子大学.
- 三隅二不二編著, 1987『働くことの意味——Meaning of Working Life: MOWの国際比較研究』有斐閣.
- 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(4), 83-96.
- 光吉利之編, 1997『職業と家族生活』ナカニシヤ出版.
- 三宅義和, 2005「職業未決定の構造——非選抜型大学の学生の進路意識調査を通じて」居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房, 123-153.
- 宮本みち子, 2002『若者が《社会的弱者》に転落する』洋泉社.
- 水落正明, 2006「家計の時間配分行動と父親の育児参加」『季刊・社会保障研究』42(2), 149-64.
- 森岡孝二, 2005『働きすぎの時代』岩波新書.
- Mouer, R. & Kawanishi, H., 2005, *A Sociology of Work*, Cambridge University Press. (=2006, 渡辺雅男監訳『労働社会学入門』早稲田大学出版部.)
- 宗方比佐子, 2001「職業興味に関する実証的研究(1)」『桜花学園大学研究紀要』(3), 49-55.
- 村杉健・大橋岩雄, 1976「生きがいや疎外と関連した動機づけ——衛生理論の吟味」『日本経営工学会誌』27(1), 63-8.
- 村杉健・大橋岩雄, 1976「生きがいや疎外と関連した動機づけ——衛生理論の吟味」『日本経営工学会誌』27(1), 63-8.
- 長須正明, 2001, 「フリーターという若者たち」矢島正見・耳塚寛明編著, 『シリーズ職業とライフスタイル 6 変わる若者と職業世界——トランジションの社会学』学文社, 121-35.
- 長須正明, 2003「職業生活意識と無業者」耳塚寛明編『高卒無業者の教育社会学的研究(2)』2001-2002 年度科学研究費補助金研究成果報告書, お茶の水女子大学, 22-32.
- 永吉希久子, 2006「フリーターの自己評価——フリーターは幸せか」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 121-43.
- 内閣府編, 2003『平成15年度版 国民生活白書』ぎょうせい.
- 中村隆・前田忠彦・土屋隆裕・松本渉, 2009『国民性の研究 第12次全国調査——2008年全国調査(統計数理研究所研究レポート No.99)』統計数理研究所.
- 中山ちなみ, 1997「生活研究の社会的枠組み——生活構造論と生活の概念」『京都社会学年報』第5号, 171-94.
- 中里英樹, 2005「若者の職業観の構造と規定要因——家族との関連に注目して」『21世紀ヒューマンケア研究機構研究年報』11, 97-107.
- 直井優, 1979「仕事と人間——交互作用効果」『思想の科学 第6次』107, 2-9.
- 直井優, 1987「仕事と人間の相互作用」三隅二不二編『働くことの意味——Meaning of Working Life: MOWの国際比較研究』有斐閣, 101-44.
- 日本労働研究機構, 2000『フリーターの意識と実態——97人へのヒアリング調査より』(調査研究報告書, No.136), 日本労働研究機構.
- 西本真弓, 2006「介護が就業形態の選択に与える影響」『季刊家計経済研究』70, 53-61.
- 仁田道夫, 1988『日本の労働者参加』東京大学出版会.
- 小畑史子, 2003「成果主義と労働時間管理」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』日本労働研究機構.
- 尾高邦雄, 1953『新稿職業社会学』福村出版.
- 尾高邦雄, 1970『職業の倫理』中央公論社.
- 尾高邦雄, 1995『尾高邦雄選集 1 職業社会学』夢窓庵.
- OECD, 2011, *How's Life? : Measuring Well-Being*, Organization for Economic. (徳永優子・来田誠一郎・西村美由起・矢

- 倉美登里訳, 2012『OECD 幸福度白書——より良い暮らし指標:生活向上と社会進歩の国際比較』(明石書店.)
- 小川一夫・田中宏二, 1979「父親の職業が息子の職業選択に及ぼす影響」『教育心理学研究』27(4), 272-281.
- 小川政英, 1991『労働生活の質』(Quality of Working Life)研究の現状・問題・課題』(慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要)33, 45-54.
- 小倉一哉, 1998「解題 労働時間」日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働 4 賃金と労働時間』293-308.
- 小倉一哉, 2007『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.
- 小倉一哉, 2008「日本の長時間労働——国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』575, 5-16.
- 小倉一哉・藤本隆史, 2007『長時間労働とワークスタイル』(JIL ディスカッションペーパー, DPS-07-01)労働政策研究・研修機構.
- 小倉一哉・藤本隆史, 2010『仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間』(JIL ディスカッションペーパー, DPS-10-02)労働政策研究・研修機構.
- 小倉一哉・坂口尚史, 2004『日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察』(JIL ディスカッションペーパー, DPS-04-001)労働政策研究・研修機構.
- 尾嶋史章編著, 2001『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房.
- 尾嶋史章, 2011「妻の就業と所得格差」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 1 格差と多様性』東京大学出版会, 113-27.
- 岡本英雄, 1972「職業イメージと職業選択」『職業研究所研究紀要』3, 73-87.
- 岡本英雄, 1979「職業分類と社会」『ソフィア』28(4), 408-424.
- 沖田敏恵, 2004「ソーシャル・ネットワークと移行」労働政策研究・研修機構『移行の危機にある若者の実像』労働政策研究・研修機構, 186-211.
- 奥津眞理, 2001「職業的自己の評価と業務への関心の状況」『産業・組織心理学研究』14(2), 47-58.
- 小野公一, 1993「職務満足感と生活満足感——ゆとり時代の人事・労務管理へのクオリティ・オブ・ワーキング・ライフからのアプローチ」白桃書房.
- 大橋勇雄・中村二郎, 2004『労働市場の経済学——働き方の未来を考えるために』有斐閣.
- 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著, 2010『日本の幸福度——格差・労働・家族』日本評論社.
- 労働政策研究・研修機構編, 2005『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』(労働政策研究報告書 No.22).
- 労働政策研究・研修機構編, 2009『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』(労働政策研究報告書 No.106).
- 労働政策研究・研修機構編, 2011『仕事特性・個人特性と労働時間』(労働政策研究報告書 No.128).
- 斎藤一, 1964「オートメーション下の労働負担」『社会政策学会年報 第11集』34-48.
- 酒井計史, 2006「育児期における男性の家事・育児分担——分担の現状と男性の家事・育児分担を促進するための課題」労働政策研究・研修機構編『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』(労働政策研究報告書 No.64).
- 榎原清則, 2000「大学卒業生の就職と会社への初期適応過程——新構想キャンパスの卒業生動向調査」『日本労働研究雑誌』479, 20-27.
- 桜本光, 1975「労働時間短縮と生産性」『三田商学研究』17(6), 65-84.
- 猿渡壮, 2012「基層的な連帯の感覚と投票への参加——投票参加の深層要因に関する試論的研究」『同志社社会学研究』16, 71-9.



- 佐藤博樹, 1982「現代日本の労働者意識」津田眞激責任編集『現代経営学 7 現代の労務管理と労使関係』有斐閣, 218-50.
- 佐藤純・広田信一, 2003「大学生の労働観に関する探索的研究——労働動機の側面から」『発達臨床心理学研究』15, 31-6.
- 佐藤厚, 2003「働き方の変化と労働時間管理弾力化」社会政策学会編『雇用関係の変貌』法律文化社, 58-77.
- 佐藤厚, 2008「仕事管理と労働時間——長時間労働の発生メカニズム」『日本労働研究雑誌』575, 27-38.
- 佐藤香, 2004「JGSS-2002 にみるはたらき方の多様化・雇用条件・職業観」大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所編『JGSS で見た日本人の意識と行動(JGSS 研究論文集 3)』109-20.
- 佐藤博樹, 1982「現代日本の労働者意識」津田眞激責任編集『現代経営学 7 現代の労務管理と労使関係』有斐閣, 218-50.
- 佐藤博樹・佐藤厚編, 2004『仕事の社会学——変貌する働き方』有斐閣ブックス.
- 関根薫, 1999「日本の企業における職務満足の規定要因——年齢別比較を中心に」『龍谷大学大学院研究紀要 社会学・社会福祉学』6, 69-80.
- 柴山茂夫・林文俊, 1984「大学生の職業観の構造について——工科系学生を対象とした予備的検討」『愛知工業大学研究報告 A 教養関係論文集』19, 1-9.
- 鹿内啓子・後藤宗理・若林満, 1986「女子短大生の就職決定・未決定に対する原因帰属——自己概念の影響について」『名古屋大学教育』学部紀要』33, 213-27.
- 下村英雄, 2002「フリーターの職業意識とその形成過程——『やりたいこと』志向の虚実」小杉礼子編『自由の代償／フリーター——現代若者の就労意識と行動』日本労働研究機構, 75-99.
- Simmel, G., 1908, *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Duncker & Humblot. (=1994, 居安正訳『社会学 上・下』白水社.)
- Super, D.E., 1957, *The psychology of careers*, Harper, New York. (=1960, 日本職業訓練協会訳『職業生活の心理学』誠信書房.)
- Super, D.E., & Bohn, M.J., 1970, *Occupational psychology*, Wadsworth Publishing Co., Belmont, Calif. (=1973, 藤本喜八他訳『職業の心理』ダイヤモンド社.)
- 田中宏二, 小川一夫, 1981「職業継承性と親子関係——教師職・公務員職における娘の職業継承」『年報社会心理学』22, 163-178.
- 田中宏二, 小川一夫, 1985「職業選択に及ぼす親の職業的影響——小・中学校教師・大学教師・建築設計士について」『教育心理学研究』33, 173-178.
- 田中規子, 2009「職務満足の規定要因——フレデリック・ハーズバーグの『動機づけ衛生理論』を手がかりとして」『人間文化創成科学論叢』12, 257-66.
- 田尾雅夫, 1978「ワークデザインの方法——特に Hackman-Lawler 以後の心理学的アプローチについて」『心理学評論』21(2), 91-109.
- 田尾雅夫, 1984「課業の複雑さと内的動機づけの関係に及ぼす対人関係変数の媒介効果について」『心理学研究』55(1), 15-21.
- 太郎丸博, 2005「社会階層としてのフリーター」近藤博之編『ライフヒストリーの計量社会学的分析』2002-2004 年度科学研究費補助金研究成果報告書, 大阪大学, 85-94.

- 太郎丸博編, 2006『フリーターとニートの社会学』世界思想社.
- 太郎丸博・亀山俊朗, 2006「結論と今後の課題——どのような政策と研究が必要か」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 168-98.
- 寺崎正治・綱島啓司・西村智代, 1999「主観的幸福感の構造」『川崎医療福祉学会誌』9(1), 43-8.
- 轟亮, 2001「職業観と学校生活感——若者の『まじめ』は崩壊したか」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 129-58.
- 辻村江太郎, 1972「労働時間短縮は生産を阻害するか」『経済評論』21(12), 56-67.
- 塚谷正彦, 2004『脱フリーター宣言！大学生の生き方・考え方』実教出版.
- 都築一治編, 1998『職業評価の構造と職業威信スコア(1995年SSM調査シリーズ5)』SSM調査研究会.
- 鵜飼孝造編, 2007『新しいコミュニティの構想 2006年兵庫県民調査報告書』2004-2007年度科学研究費補助金研究成果報告書, 同志社大学.
- Vroom, V.H., 1964, *Work and Motivation*, John Wiley & Sons, Inc. (=1982, 坂下昭宣・榊原清則・小松陽一・城戸康彰訳『仕事とモチベーション』千倉書房.)
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子, 1983「職業レディネスと職業選択の構造」『名古屋大学教育学部紀要』30, 63-68.
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子, 1986「女子短大生における性役割社会化と職業興味」『名古屋大学教育学部紀要』33, 173-212.
- 若林満・後藤宗理・宗方比佐子, 1989「女子学生の職業興味と職業選択」『名古屋大学教育学部紀要』36, 1-32.
- 鷺谷徹, 1988「生活時間からみた労働時間問題」『社会政策学会年報 第32集』83-112.
- 渡辺美那子・平井啓, 1999「青年の職業観と死生観との関連性について」『大阪大学臨床老年行動学年報』4, 26-36.
- 渡辺峻, 2010「HRM研究の観点からみたワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』599, 32-40.
- Whyte, W. H., 1956, *The organization man*, Garden City, N.Y.: Doubleday. (=1959, 岡部慶三・藤永保訳『組織のなかの人間——オーガニゼーション・マン』東京創元社.)
- Williams, W. M., 1974, *Occupational Choice*, George, Allen & Unwin Ltd. Publishing Inc. (=1980, 吉井弘訳, 『職業選択の理論』誠信書房.)
- 矢島修平・寺田盛紀, 2007「大学生の職業観形成における父親の影響——愛知県内の大学3年生へのヒアリングと父親へのアンケート調査を通して」『生涯学習・キャリア教育研究』5, 55-9.
- 山田昌弘, 2001『家族というリスク』勁草書房.
- 山田昌弘, 2004『希望格差社会』筑摩書房.
- 山本寛, 1991「労働観に関係する生活意識要因の検討」『進路指導研究: 日本進路指導学会研究紀要』12, 11-8.
- 山本圭三, 2005「現代大学生の職業選好に関する計量的分析——地方国立大学調査データをもちいて」『同志社社会学研究』9, 57-71.
- 山本圭三, 2009「現代大学生のフリーター志向に関する考察——自己効力感の視点から」『評論・社会科学』第87号, 95-116.
- 山本圭三, 2010a「若年層における典型職・フリーターの内部の差異」『同志社社会学研究』14, 1-15.
- 山本圭三, 2010b「職業生活の充実の構造——職業の『共同性』に注目して」『ソシオロジ』55(2), 19-35.
- 山本圭三, 2012「労働者のウェルビーイングに対する労働時間の影響——直接的・間接的効果の検討」『労働社会学研究』13, 69-97.

- 山本圭三, 2013「現代大学生における職業的価値観の様相——構造と規定要因の検討」『経営情報研究』21(1), 61-77.
- 山下京, 1998「『仕事の楽しさ』に及ぼす内発的報酬と外発的報酬の効果——郵政職員と民間企業従業員との比較」『産業・組織心理学研究』11(2), 147-58.
- 山下京, 1999「仕事への内発的動機づけに及ぼす外発的報酬と報酬随伴性の効果」『人間科学研究』1, 15-30.
- 山崎喜比古, 1992「ホワイトカラーにみる疲労・ストレスの増大とライフスタイル」『日本労働研究雑誌』389, 2-19.
- 矢野眞和編著, 1995『生活時間の社会学——社会の時間・個人の時間』東京大学出版会.
- 矢野眞和, 1997「労働時間の短縮と生活時間」『日本労働研究雑誌』448, 35-43.
- 安田三郎, 1971『社会移動の研究』東京大学出版会.
- 安田三郎・海野道郎, 1977『社会統計学』丸善.
- 安田三郎・原純輔, 1982『社会調査ハンドブック 第3版』有斐閣双書.
- 安田雪, 1999『大学生の就職活動』中公新書.
- 谷田親彦, 2007「大学生が希望する職業の価値観に関する分析——大学入学初期における教職志望大学生の期待価値」『弘前大学教育学部紀要』98, 59-65.
- 米田幸弘, 2008「仕事の内的報酬志向の形成要因」轟亮編『階層意識の現在(2005年SSM調査シリーズ8)』175-90.
- 吉田崇, 2003「女性のライフコースと職業経歴」尾嶋史章編『女性の社会進出と階層構造に関する計量社会学的研究』2001-2002年度科学研究費補助金研究成果報告書, 同志社大学, 21-51.
- 吉田崇, 2004「M字曲線が底上げた本当の意味——女性の『社会進出』再考」『家族社会学研究』16(1), 61-70.