

第3章 仕事

3.1 意識の変遷

働くということは、「生計を維持する」には必要なものであり、時間的にも人々の暮らしの中で大きなウエイトを占めている。特に、働くこと自体、個人が社会と関わりをもつ上で半ば公的な側面であり、前章の個人志向を考える上でも、こうした働くことに関する意識は重要である。本章では、仕事に関する周辺環境の変化の中に位置している、職場や勤労観など、仕事に関するさまざまな意識の推移を追っていくこととする。

(1) 仕事と生きがい

生活の中で仕事の位置付けを「生きがい」という形でとらえた設問が、NHKの世論調査で、有職者を対象として過去に実施されている。

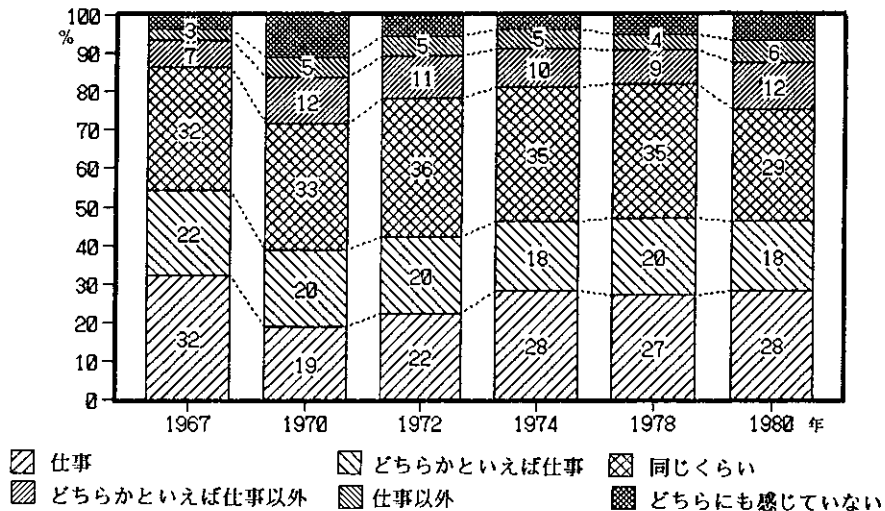
○あなたは、自分の生活の中で、商売や勤めなどの仕事と、家族や趣味など、仕事以外の生活と、どちらに生きがいを感じていますか。

- ・仕事のほうに生きがいを感じている
- ・どちらかといえば、仕事のほうに生きがいを感じている
- ・どちらにも同じくらい生きがいを感じている
- ・どちらかといえば、仕事以外の生活のほうに生きがいを感じている
- ・仕事以外の生活のほうに生きがいを感じている
- ・どちらにも生きがいを感じていない

注) NHK放送世論研究所「職業意識に関する世論調査」(1967年)、「70年代の社会と生活」(70年)、「現代の生きがい」(72年)、「日本人の勤労観」(74年)、「日本人の職業観」(78年)、「勤労について」(80年)による。対象は有職者である(N=932~1857)。

短期的な変動はあるが1967年と1980年を比較すると、「仕事の方に生きがい」が減少し、「仕事以外のほうに生きがい」という意見は少数ながら増加している(図3-1)。

図3-1 仕事と生きがい



(2) 仕事と余暇

(1)は1980年までのものだったが、比較的最近のものとして、日本人の意識調査に、仕事と余暇を対比した設問がある。

○リストには、仕事と余暇のあり方について、色々な意見がのっています。あなたはどれがもっとも望ましいと思いますか。

- ・仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める (余暇絶対)
- ・仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ (余暇優先)
- ・仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる (両立)
- ・余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ (仕事優先)
- ・仕事に生きがい求めて、全力を傾ける (仕事絶対)

1973年からの推移を見ると、「仕事優先」や「仕事絶対」は減少し、「両立」が一貫して増大している(図3-2)。図にはないが性別で見ると、やはり仕事とのつながりの強さからか、男性の方が仕事への志向は強いが、方向性の違いはない。男性について、増加傾向にある「両立」の動向を生年別に見ると、最近の生まれの世代になるほど強く、また1973年の調査以来、おおむね生年ごとに一定しており、あまり変化は見られない(図3-3)。

図3-2 仕事と余暇：時点別

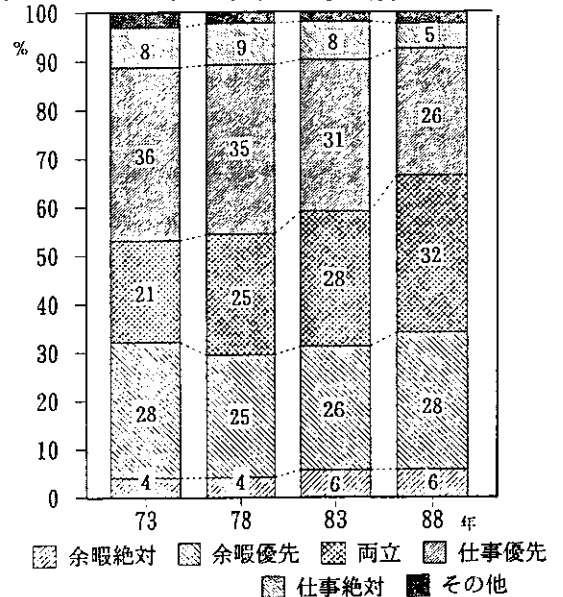
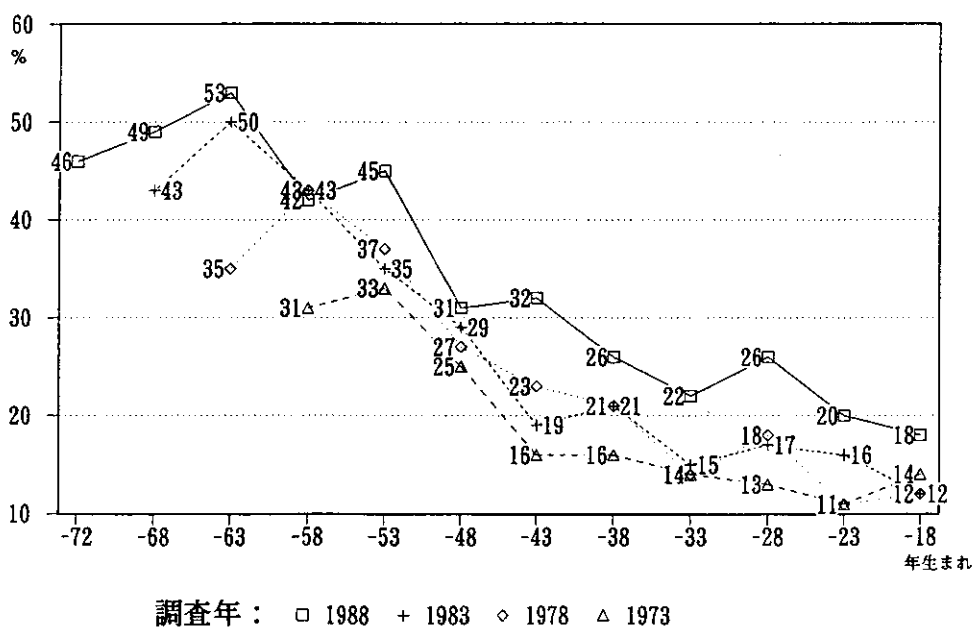


図3-3 仕事と余暇「両立」：男性、生年別



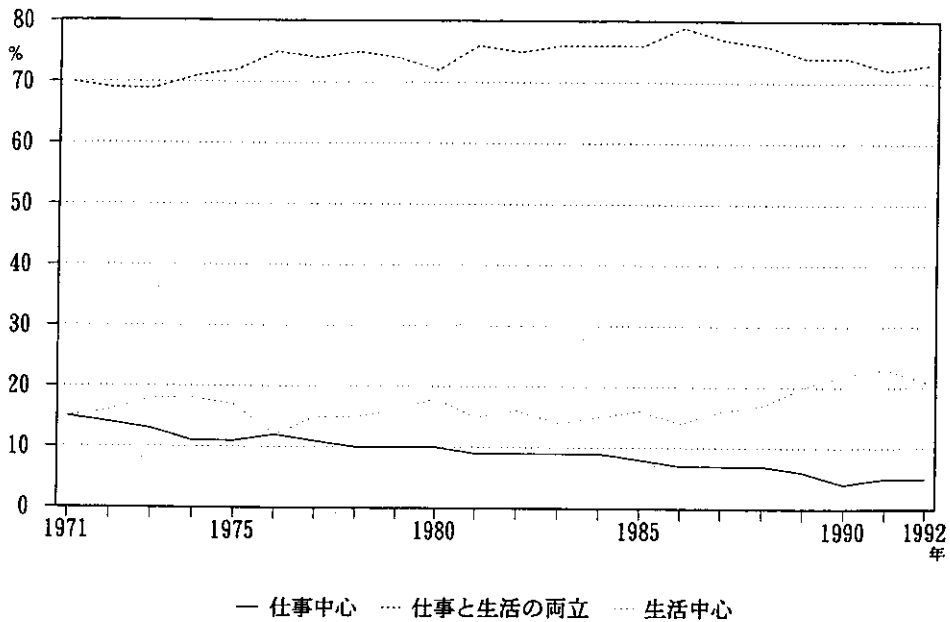
(3) 仕事と生活どちらが中心か

世論調査とは異なるが、1971年以来、4千人以上の新入社員に対して毎年行われている(財)日本生産性本部などによる「働くことの意識」調査に、次のような設問がある。

○あなたは、仕事と生活について、どちらを中心に考えますか。
 ・仕事中心 ・仕事と生活の両立 ・生活中心

「仕事中心」がゆるやかに減ってきており、上2つの調査と同様の傾向が見られる(図3-4)。

図3-4 仕事と生活どちらが中心か



(4) 一生働くか

国民性調査では、次のような設問がある。

○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？
 ・ずっと働く ・働くのをやめる

これは、ここまでの比較的具体的な設問と異なり、働くこと自体の価値を、余暇などの他の条件とは切り離して考えさせるもので、より抽象度の高いものである。そのためか、1973年から「ずっと働く」が多少減少しているものの、性別・年齢別にみると、女性に比べ、男性には大きな変化は見られず、年齢ごとにもあまり大きな差は見られない(図3-5, 3-6)。

図3-5 一生働くか

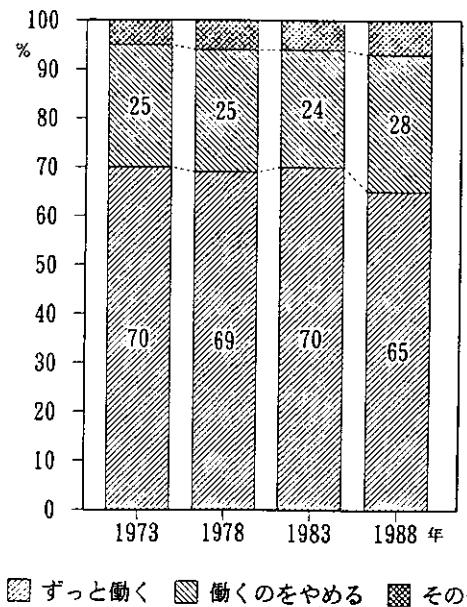
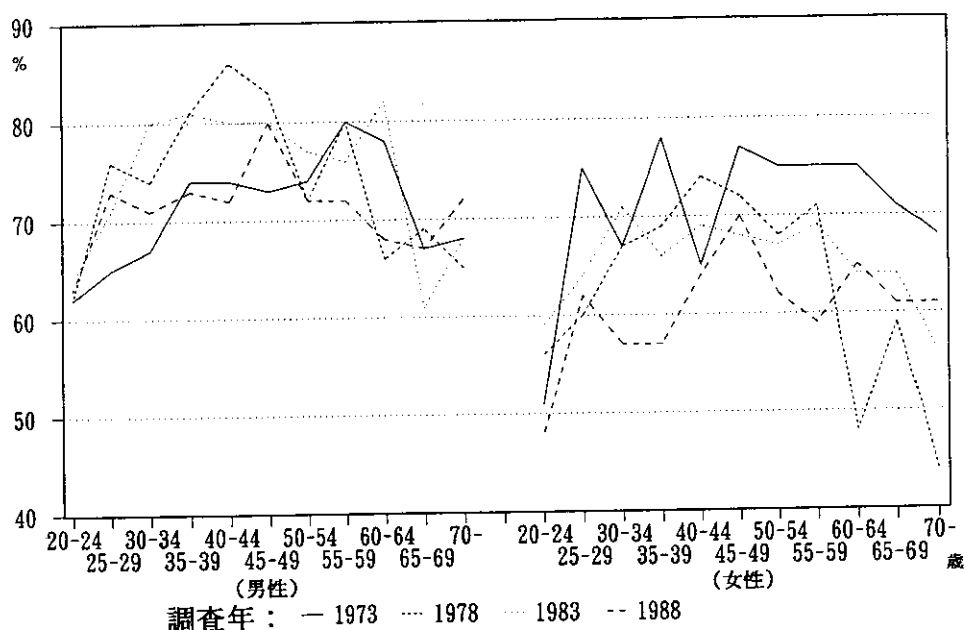


図3-6 一生働くか「ずっと働く」：性別・年齢別



(5) 働く目的

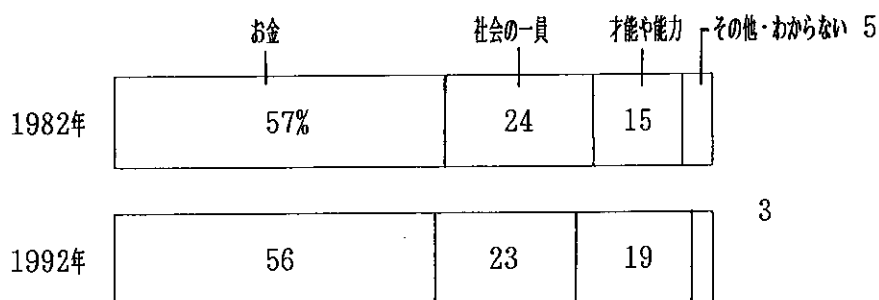
総理府「勤労意識に関する世論調査」では、働く目的に関する設問が1982年と92年に行われている。

○人は何のために働くことが大切だと思いますか。あなたの考えに最も近いものを、この中から1つだけあげてください。

- ・お金を得るために働く
- ・社会の一員として、勤め(注:82年調査では務め)を果たすために働く
- ・自分の才能や能力を発揮するために働く

それほど大きな変化はないが、「才能や能力」というものが増加している(図3-7)。

図3-7 何のために働くか



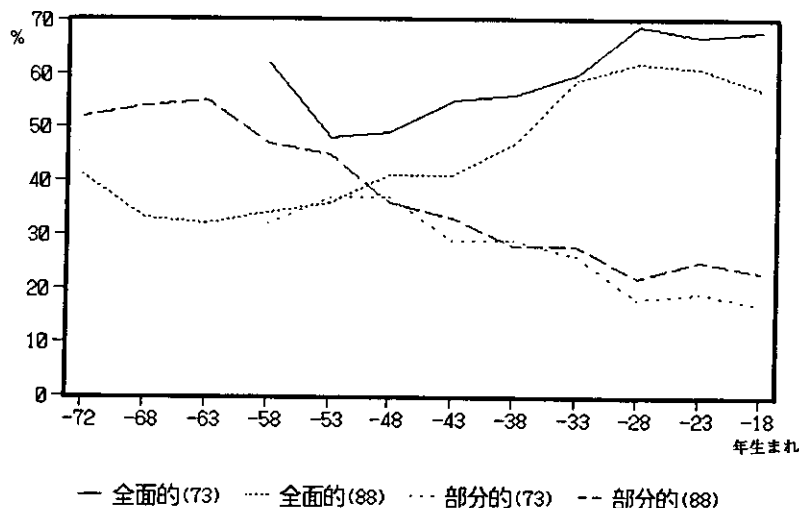
このように、仕事、労働といったものを生活の中心としたり生きがいとする考えは、一貫して減ってきており、余暇との比較でいえば少数派となってきた。また、働くことの価値というような「勤労観」は、多少は上記の流れを受けているものの、基本的には、第2章の個人志向化とも同調した、能力発揮の方向が見られる。

次に、職場や会社というより具体的な対象に関する意識をみてみよう。

(6) 職場での人間関係

まず、第2章(9)「人間関係のあり方」でみたように、職場での人間関係は形式的となつてきており、特に若年層に顕著となっていることがわかる(図3-8)。

図3-8 人間関係のあり方：職場、生年別(図2-15の再掲)



(7) 上司との仕事以外のつき合い

総務庁「世界青年意識調査」では、仕事に関する多くの設問がある。

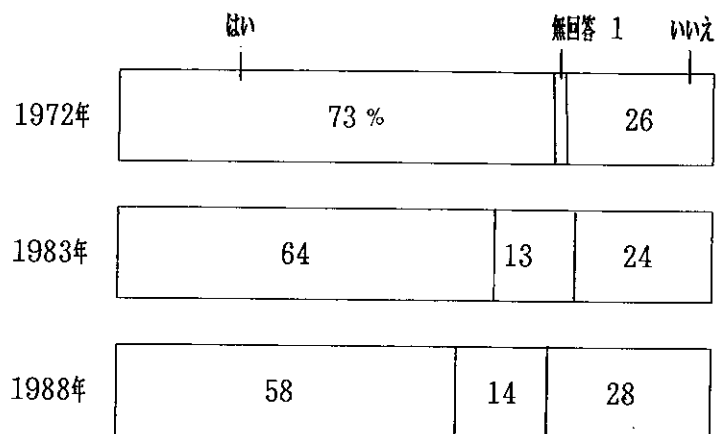
○上司のもとで働いているとします。その場合、上司と仕事以外のつき合いがあった方がよいと思いますか。

・はい ・いいえ

注)定期的な仕事をしている人が対象

これに対して「はい」という回答はかなり減少してきている(図3-9)。

図3-9 上司との仕事以外のつき合いがあった方がよい



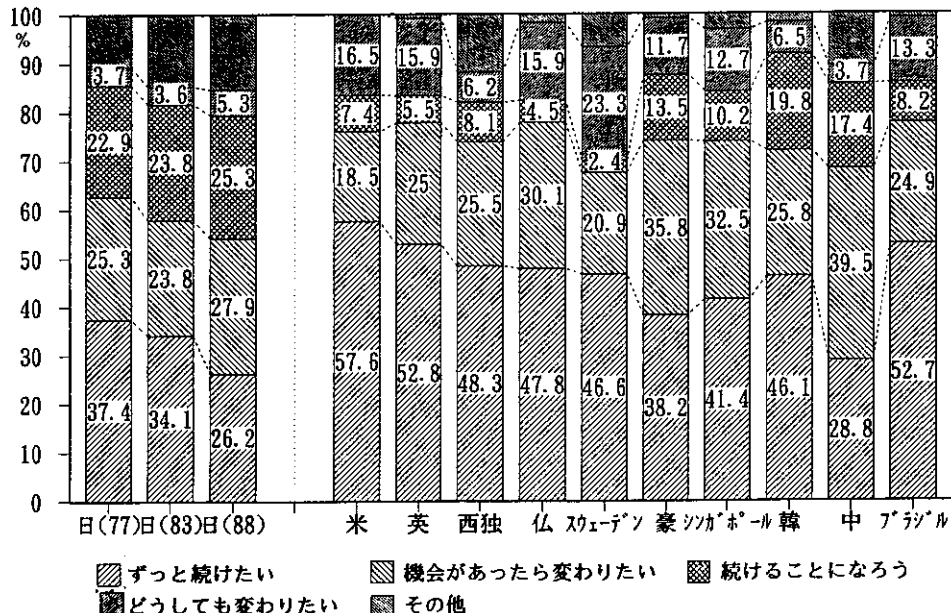
(8) 今の職場でずっと働くか

○あなたは、今の職場でずっと続けて働きたいと思いませんか、それとも変わりたいと思いませんか。

- ・ずっと続けたい
- ・機会があったら変わりたい
- ・変わりたいと思うことはあるが、このまま続けることになる
- ・どうしても変わりたい

さらに世界青年意識調査では、こうした一種の職場への帰属意識に関する設問もあり、「ずっと続けたい」という回答が減っているのが特徴である。さらに他国との比較で見ると、日本はかなり低い水準である。これは青年を対象とした調査ではあるが、会社などへの帰属意識が強い日本というものとは少し異なった姿を見せている（図3-10）。

図3-10 今の職場でずっと働くか



職場への帰属意識は、これらを見ると、かなり薄れてきているようであるが、さらに、国際的な比較で、職場や職業に関するものを見てみよう。

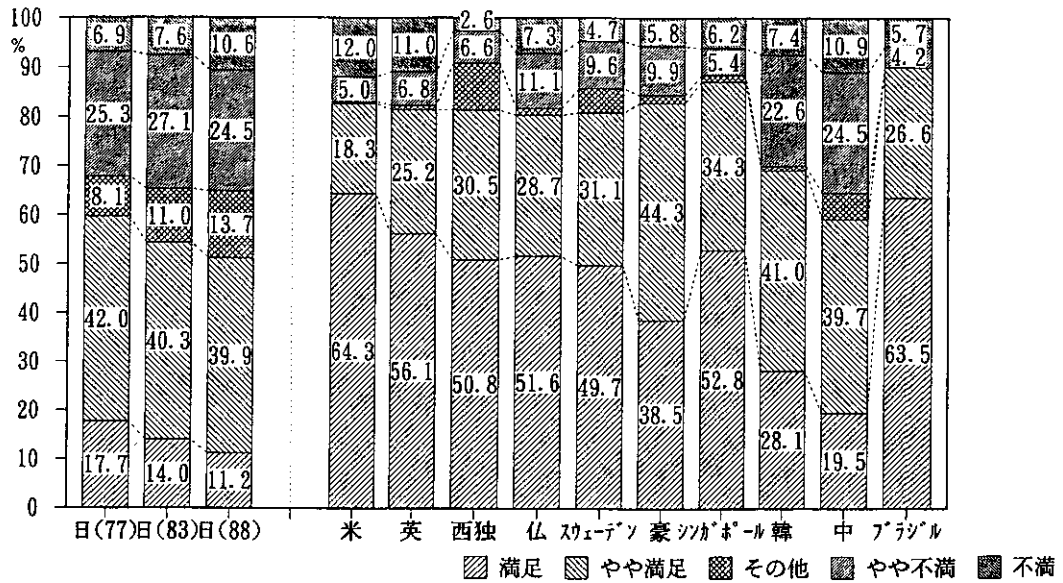
(9) 職場生活の満足度

○あなたは、職場生活に満足していますか、それとも不満ですか。

- ・満足
- ・やや満足
- ・やや不満
- ・不満

これも世界青年意識調査からのものであるが、日本は「満足」が減少し、「不満」「やや不満」が増加している。他国と比較すると、かなり不満の水準が高い（図3-11）。

図3-11 職場生活の満足度



(10) はやく仕事に戻りたいか

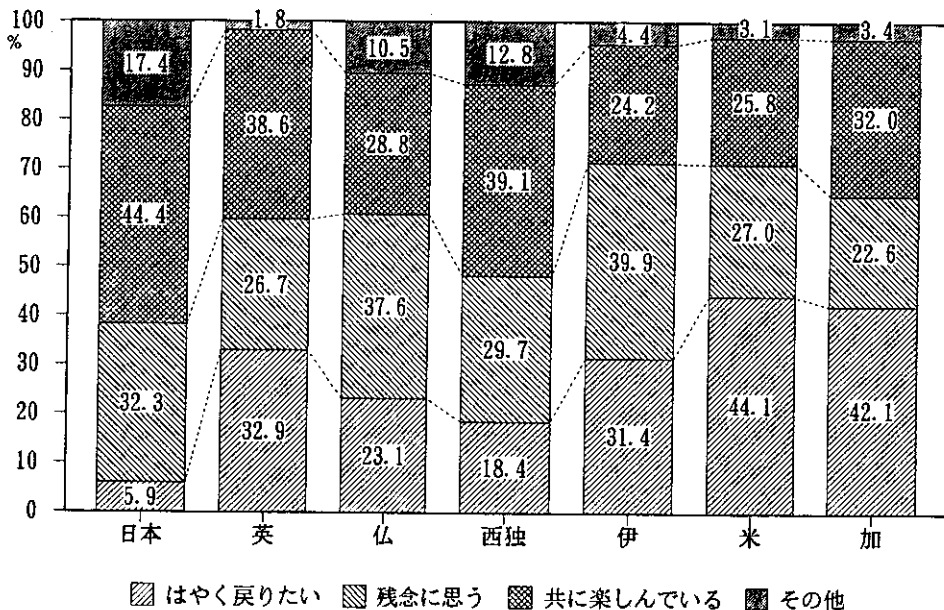
また、(財)余暇開発センターなどによる「日米欧価値観調査」は、1981年の調査でありかなり以前のものであるが、それでも以下の設問に対する回答は注目される。

○週末が終わったとき、あなたは、はやく仕事に戻りたいと思いますか、それとも、もう終わったのかと残念に思いますか。

- ・ はやく仕事に戻りたいと思う
- ・ 週末が終わって残念に思う
- ・ 週末も仕事も共に楽しんでいる

日本は「はやく仕事に戻りたい」という回答の少なさが、かなり際立っている。こうした調査をみると、日本人はいわゆる「仕事人間」と言われているのに対し、決して日本が国際的に仕事に熱心な意識を特徴とはしていないことが窺えるのである(図3-12)。

図3-12 はやく仕事に戻りたいか



3.2 変化の要因と今後の方向

ここまで調査ごとの節目で触れたこととも重なるが、仕事に関する意識には、以上から次のような点が明らかとなった。

- 1)あらゆる場面で仕事を優先するという考え方は、ここ数十年で一貫して減少している。
- 2)勤務先に対する帰属意識は、人間関係の形式化などから、かなりはっきりと低下の方向を示している。
- 3)「勤労観」とも言うべき仕事のとらえ方や位置付けについては、はっきりとした方向性は見られない。
- 4)日本人の仕事に関する意識は、欧米各国と比較しても特に優勢であるとは言えず、むしろ全般的に低いものである。

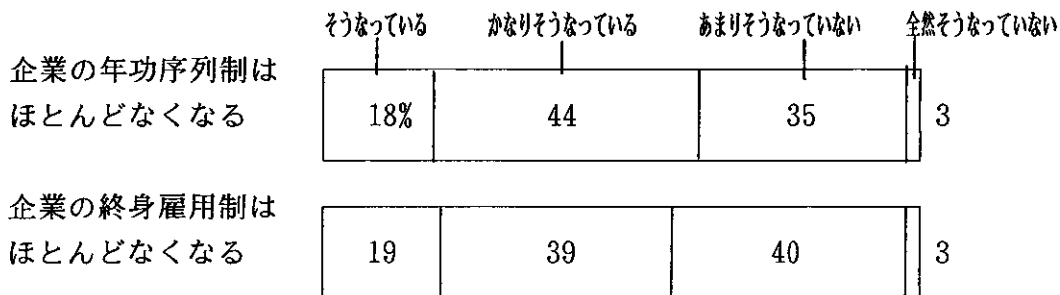
まず、1)や2)についての要因としては、次の3点が考えられる。

- ・第2章で導かれた個人志向の増大が、職場という集団に対して発揮されてきたこと。
- ・戦後、社会が経済的に安定したことにより、企業に所属しなくとも食いはぐれなく、生活ができるようになったこと。
- ・年俸制の導入や、管理職の希望退職による雇用調整に見られるように、特に近年日本的雇用慣行が弱まる傾向にあり、職場の共同体的な性格も同時に弱体化してきていること。

注) 日本的雇用慣行の弱体化には異論もあるが、管理職層への退職勧告などの現象は、日本的雇用慣行をどうとらえるかはともかく、勤務先への帰属意識などを弱める方向にあることは少なくとも明らかであろう。

そして、これらの要因は、第2章で見た個人志向の今後の増加や、日本経済の低成長への移行などを考慮すると、今後少なくとも弱まることはないと考えられる。「2025年の社会展望アンケート」でも、年功序列、終身雇用はなくなっているという回答が多数を占めている(図3-13)。したがって、仕事の絶対性や勤務先への帰属意識の低下傾向については、今後も続くであろうと予測される。

図3-13 将来の雇用慣行(2025年の社会展望アンケート)



こうした帰属意識の低下などは、勤労に関する意識の中で主要であることは明らかだが、その一方で、働くことに価値を置くというような「勤労観」は区別して検討すべきであろう。こういった勤労観は、多少とも帰属意識の低下の影響を受けるものであろうが、本章の(1)(4)(5)などのデータで見られるように、仕事にも生きがいを置いている割合が半数以上を占め、才能や能力の発揮というような勤労に対する目的達成志向の増加が多少とも見ら

られることから、働くことそのものについての意識はどちらかといえば安定している。

こういった状況は、仕事がなお生活のなかで主要なポジションを占めているということによるものであろうし、さらに目的達成的な勤労観は、個人志向とつながるものであり、今後の個人主義化により強まる方向をもっているとも考えられる。

しかし、こういった勤労観の動向の一方で、仕事に対する不満は高まっており、国際的に見ても満足度や仕事に対する意欲は高いものではない。この一方で、以下の国民性調査の設問で見られるように、日本人は自らを勤勉と評価しており、こういうものを背後にした日本全体としての「勤勉性」というものと一見矛盾している。

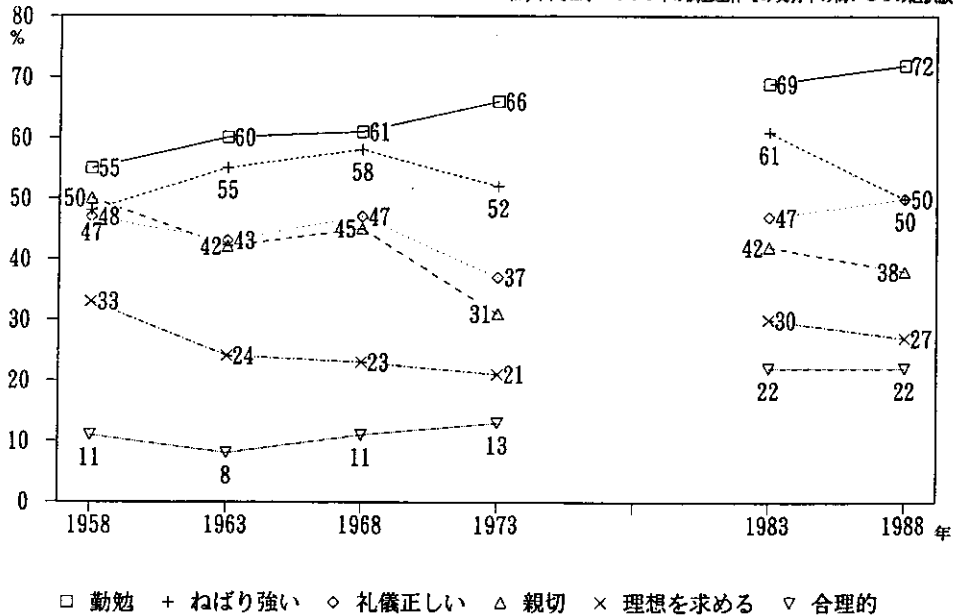
(11) 日本人の性質

○つぎのうち、日本人の性質をあらわしていると思うコトバがあったら、いくつでもあげてください？

- ・合理的 ・勤勉 ・自由を尊ぶ ・淡泊 ・ねばり強い
- ・親切 ・独創性にとむ ・礼儀正しい ・明朗 ・理想を求める

図3-14 日本人の性格

注) 図では、1988年の調査全体での支持率の高い6つの選択肢だけを図示している。



このような意識の不整合は、日本的雇用慣行の存在などを考えると、こと仕事という場面に関しては、自発的な意志というよりも、企業などの職場周辺環境や労働時間の長さ、現在の雇用者と被雇用者との力の強さによって、勤勉さが強制されているという可能性もある。したがって、時短に代表されるような企業と個人とを取り巻く環境の変化が、職場への帰属意識の弱まりを通じて、この「強制された」勤勉性を弱めていくと考えられる。

こうした諸要因から、勤労意欲の今後の強さというものを考えると、個人志向により目標達成的な意識が強まるという面と、表向きの強制された勤勉性が弱まるという面があり、その先行きをとらえることは困難であるが、内容的にはより個人主義に基礎を置いたものとなろう。