

日本社会における仕事の価値の 長期的な推移

田磨 裕祐

(立教大学助教)

本稿では日本社会における働き手にとっての仕事の価値に注目し、縦断的調査および直近の横断的調査のデータを併用しながら、人々が就労になにを求めているのか／求めてきたのかについて定量的に論じた。仕事の価値の最も基底的なトレンドは、「仲間」との楽しさや「専門」性の発揮といったような、仕事そのものに内在する内的価値への志向の高まりであった。しかしそのようなトレンドは2000年代に入ると抑制され、生活維持のための要件である「安定」のような、外的価値への志向が高まった。かつての「専門」への志向の高まりは、壮年層や高齢層での選択割合が上昇したことで生じた。他方で「安定」への志向の高まりは、若年層における選択割合が1990年代を境に上昇に転じたことで生じた。また、人々にとっての仕事の価値は多様であり、少なくとも1970年代以降、仕事の価値の多様性は一貫して保たれてきた。仕事の価値に対する評価の多様性は、働き手の属性によって、部分的にはあるが説明できる。「専門」は、特に企業社会の中核を占める働き手にとって重要な価値であるが、非正規雇用のような周縁的な働き手にとっては、それほど重要ではない。また「安定」は、働き盛りの年齢層や、大企業の正社員といった働き手によって特に重要視される傾向がある。

目次

- I はじめに
- II 仕事の価値はどのように推移したか
- III 仕事の価値は多様化したか
- IV 働き手の属性と仕事の価値
- V 仕事の価値の来し方と行く末

I はじめに

本稿では、日本社会で働く人々が就労になにを求めているのか／求めてきたのかについて定量的に論じる。働く個人にとってこの問いは、自身の生活設計や人生観にも関わるような、とても重要なものである。他方で企業経営や人材マネジメントの現場においても、就業者のモチベーションをどのように促すのかといった問題関心と強く関

連する問いであろう。経済状況や労働市場が不安定化し、企業をとりまく環境や人々の働き方が大きく変化したといわれてすでに久しいが、そのような中で、人々が就労に求めるものは変化したのだろうか。また、変化しているとすれば、それはどのような変化なのだろうか。

人々が就労に求めるもの、すなわち働き手が望ましいと評価する仕事の特性を、本稿では仕事の価値 (work values) と呼ぶ¹⁾。仕事には、金銭的な報酬を筆頭に、雇用の安定性、昇進の機会、専門性や自律性、同僚や上司との関係性、私生活との両立のしやすさ、休暇の取りやすさなど、様々な特性がある。これらのうち、働き手が就労にあたって重視し、その獲得や実現を望む特性が、その働き手にとっての仕事の価値である。これらの多様な仕事の価値は、内的 (intrinsic) 価値と外

的 (extrinsic) 価値とに大別される (Johnson et al. 2007)。内的価値とは、仕事に取り組むことそのものに内在する価値であり、専門性や自律性をはじめとして、仕事の面白さや達成感などがそれにあたる。他方で外的価値とは、仕事を遂行するにあたっての労働条件や職場環境に関する特性であり、金銭的報酬や雇用の安定性、昇進機会、職場での人間関係、私生活との両立などが含まれる。

仕事の価値に関する先行研究は、様々な価値への志向性がどのような要因によって規定されるのか (Kohn and Schooler 1969; Johnson 2002, Johnson and Mortimer 2011), どのようなキャリアや職業的地位に結びつくのか (Johnson and Mortimer 2011), また職務満足度のような就労意識にどのような影響をおよぼしているのか (Kalleberg 1977) といった因果の仔細なメカニズムについて、実証的な知見を積み重ねてきた。それらとは対照的に本稿の課題は、より俯瞰的な視点から、日本社会における仕事の価値の長期的な推移を記述的に捉えることである。

Ⅱではまず、縦断的調査に基づいた先行研究を参照しながら、仕事の価値の推移に関してこれまでに明らかにされていることを確認する。続いてⅢでは、そのような推移に多様性や多様化が伴っているのかを検証する。最後にⅣでは、働き手の属性によって仕事の価値がどのように異なるのかについて、直近の横断的データを用いて探索的に分析する。

Ⅱ 仕事の価値はどのように推移したか

日本社会における仕事の価値の推移を継続的に捉えた調査のひとつとして、社会階層と社会移動全国調査 (SSM 調査) がある。この調査は、1955年に第1回調査が行われ、以降10年ごとに実施されている繰り返し調査である。この調査では、複数の仕事の特性の中での優先順位 (1番目、2番目に望ましい仕事) を回答する方式によって、仕事の価値が尋ねられている。1965年、75年、2005年のデータを比較分析した米田 (2011) によれば、この3時点の間で、「高い収入が得られる仕事」や「失業のおそれがない仕事」が望ま

しいとする人の割合が減少し、「自分の能力が思い切り発揮できる仕事」を選ぶ人が増加した。また2005年のデータを用いた本田 (2010) によれば、「能力の発揮」が望ましいと回答したのは、主に20歳代の若年層であった。

NHK放送文化研究所の「日本人の意識」調査も、仕事の価値について継続的に尋ねている。この調査は、1973年に第1回調査が行われ、5年ごとに実施されている繰り返し調査である。データがカバーしている期間はSSM調査よりも短い。調査設計の同一性はこちらの方が高く、仕事の価値についての質問項目も、毎回の調査で同じように尋ねられている。この調査の結果を概括したNHK放送文化研究所編 (2015) によれば、1973年からの40年間に、「健康をそこなう心配がない仕事」を選ぶ人が減少し続け、「仲間と楽しく働ける仕事」や「専門知識や特技が活かせる仕事」「世の中のためになる仕事」を選ぶ人が増加した。ただし、最も若い世代である20歳代の動向に着目すると、「専門知識や特技」の優先順位が2000年代に入って低下の傾向に転じ、その代わりに「失業の心配がない」ことを重視する人が増え続けている。同じデータを分析した田藤・宮田 (2015) は、団塊や新人類と呼ばれる世代においても、男性では1990年代以降に、また女性では2000年代に入ってから、「専門知識や特技」への志向が抑制される傾向が見られ、「失業の心配がない」ことへの評価が高まっていることを指摘している。

以上の知見をまとめると、日本社会における仕事の価値の推移は以下のものである。まず最も基礎的なトレンドとして、「仲間との楽しさ」や「専門知識や特技」「能力の発揮」といったような内的価値への志向が強まった。このトレンドをより大きな視点で解釈するならば、R. イングルハートが主張したような、先進産業社会における物質主義的な価値 (materialist values) から脱物質主義的な価値 (postmaterialist values) への移行、あるいは生存志向から自己表出志向への移行と軌を一にしているといえるだろう (Inglehart 1990; Inglehart and Baker 2000)。このような内的価値への移行の駆動力は、同じくイングルハートが指

摘するように世代交替である(田藤・宮田 2015)。すなわち、相対的に豊かな時代に社会化を経験した若い世代ほど内的価値を重視する傾向があり、世代交代が進むにつれて社会全体の価値の移行が生じた。やがて2000年代以降になると、そのような志向が弱まりを見せ始め、「失業の心配がない」ことのような、より堅実な志向が高まった。その背景には、経済状況や労働市場の不安定化といった時代的な要因があると考えられる²⁾。

以上は、仕事の価値の推移のいわば平均的な傾向である。より詳細な記述のためには、平均とともにバラツキ、すなわち多様性や多様化にも目を配る必要があるだろう。次節では、仕事の価値の推移に多様化が伴っているのかを検証する。

Ⅲ 仕事の価値は多様化したか

多様化という言葉は多義的であり、それが生じているかどうかを捉えるためには様々な方法や指標がある。ここでは、働き手をいくつかの属性カテゴリに分け、次の2つの視点から仕事の価値の多様化を検証する。第1に、属性カテゴリ間の違いに着目する。たとえば男性と女性とで、あるいは高学歴層と低学歴層とで価値の評価に差があり、時代が下るにつれてその差が拡大していれば、その属性カテゴリにおいて評価の多様化が生じていると解釈できるだろう。第2に、より直接的にバラツキを評価する指標として、属性カテゴリ内の分散に着目する。たとえば男性(ないし女性)の中で、あるいは高学歴層(ないし低学歴層)の中で、価値の評価の分散が拡大していれば、これも多様化であると解釈できるだろう。

本節の分析に用いるのは、「日本人の意識」調査データのうち、本稿の執筆時点で2次分析が可能な1973年(第1回)から2008年(第8回)のものである³⁾。分析の対象は、それぞれの調査時点で有職であった者に限定する。回答者は、「仕事にもいろいろありますが、どんな仕事が理想的だと思いますか。あなたがいちばん理想的だと思う仕事と、2番目にそう思う仕事とを、リストの中から選んでください」という導入文を受け、「働く時間が短い仕事」「失業の心配がない仕事」

「健康をそこなう心配がない仕事」「高い収入が得られる仕事」「仲間と楽しく働ける仕事」「責任者として、さいはいが振るえる仕事」「独立して、人に気がねなくやれる仕事」「専門知識や特技が活かせる仕事」「世間からもてはやされる仕事」「世の中のためになる仕事」という10項目の仕事の特性の中から、1番目および2番目に理想的なものを選択している。

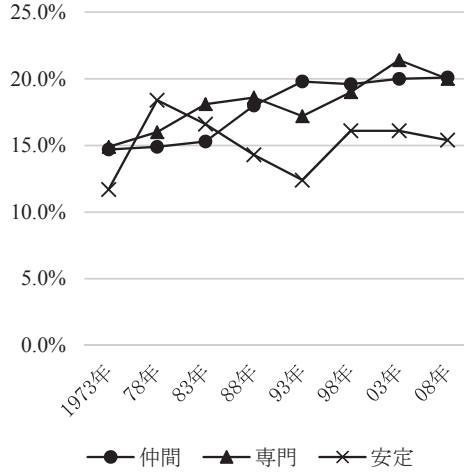
1 属性カテゴリ間の違い

ここでは、個別の仕事の価値の推移を、いくつかの属性カテゴリごとに比較する。注目するのは、性別、年齢(20・30歳代、40・50歳代、60歳以上の3カテゴリ)、学歴(大卒、非大卒の2カテゴリ)および職種(専門・管理職、事務・販売職、マニュアル職の3カテゴリ)による違いである。正社員か否かといった就業形態による違いも重要であると考えられるが、直近の2008年のデータにしか含まれていないため、比較のためのカテゴリには用いない。

なお紙幅の制限から、選択割合が最も高い「仲間と楽しく働ける仕事(以下では、仲間と略記する)」に加え、前節で着目した「専門知識や特技が活かせる仕事(専門と略記)」と「失業の心配がない仕事(安定と略記)」を取り上げる。「仲間」は、職場環境に備わった特性であると考えれば外的価値であるが、「楽しく働ける」ことに注目すれば内的価値と解釈できる両義的な特性である。他方で、「専門」は内的価値の代表的なものであり、「安定」は外的価値であるともみなされる。これらの価値を1番目に選択した人の割合を、有職者に限定して集計すると、図1のようである。

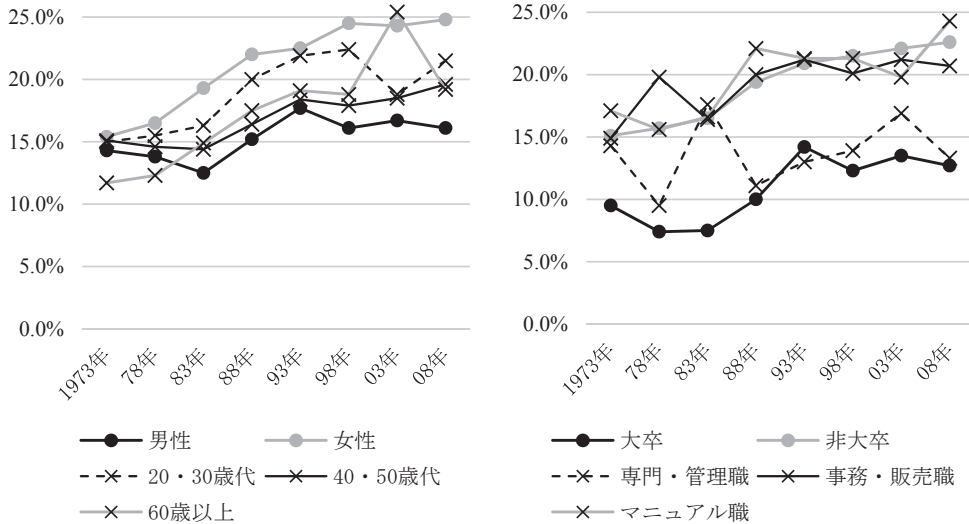
図2は、「仲間」を1番目に選択した人の割合の推移を、属性カテゴリごとに比較したものである。男性よりも女性の方がこの価値を選択する割合が高く、その差は第1回調査以降、拡大し続けている。これは、性別による価値の多様化のトレンドと言えるだろう。また学歴で比較すると、大卒よりも非大卒の方が、この価値を選択する傾向がある。このような学歴差は、第1回調査の時点から一貫しており、学歴による多様性が保たれたまま推移している。他方で、年齢や職種による差については、明確なトレンドは観察できない。

図1 仕事の価値の推移（仲間・専門・安定）



注：それぞれの価値を1番目に選択した人の割合
 出所：NHK 放送文化研究所「日本人の意識」調査

図2 属性カテゴリごとの仕事の価値の推移（仲間）



注：「仲間」を1番目に選択した人の割合
 出所：NHK 放送文化研究所「日本人の意識」調査

次に図3は、「専門」について同様の比較をしたものである。男性と女性の推移は概ね重なっており、差はほとんどない。年齢で比較すると、多様化ではなく、むしろ収斂のトレンドが見られる。1970年代から80年代にかけては、若年層ほどこの価値を選択する傾向が明確であった。しかし90年代以降、20・30歳代における選択割合が減少し、他方で40・50歳代や60歳以上における選択割合が増加することで、年齢による差は見ら

れなくなった。学歴による比較においても、大卒でやや減少し、非大卒でやや増加する収斂のトレンドがわずかに見られるが、依然として差は保たれている。職種で比較すると、マニュアル職で割合が低く、それ以外の職種で高いという多様性が一貫して保たれている。

最後に図4では、「安定」について同様の比較をしている。「専門」の場合と同じく、男性と女性の推移は概ね重なっている。年齢で比較する

図3 属性カテゴリごとの仕事の価値の推移（専門）

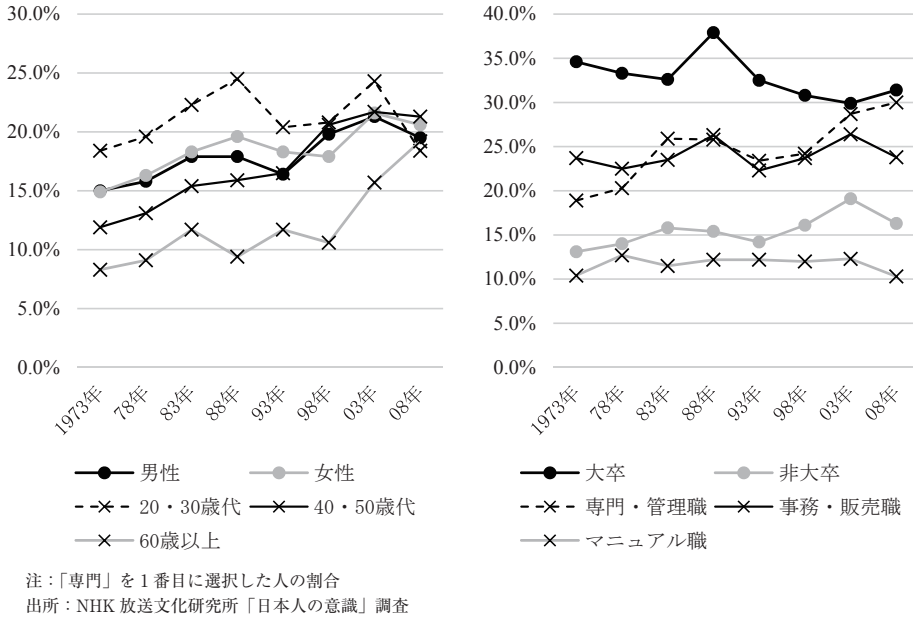
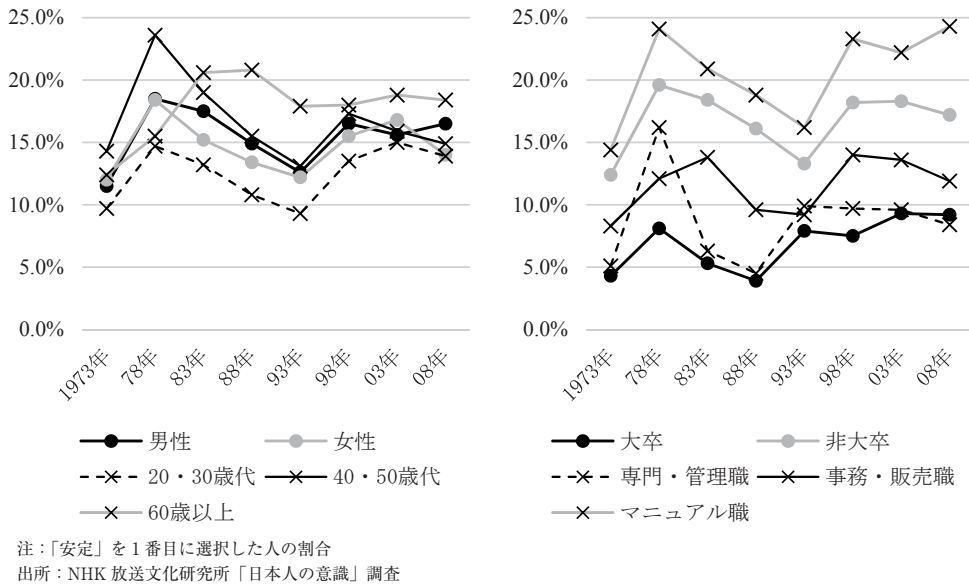


図4 属性カテゴリごとの仕事の価値の推移（安定）

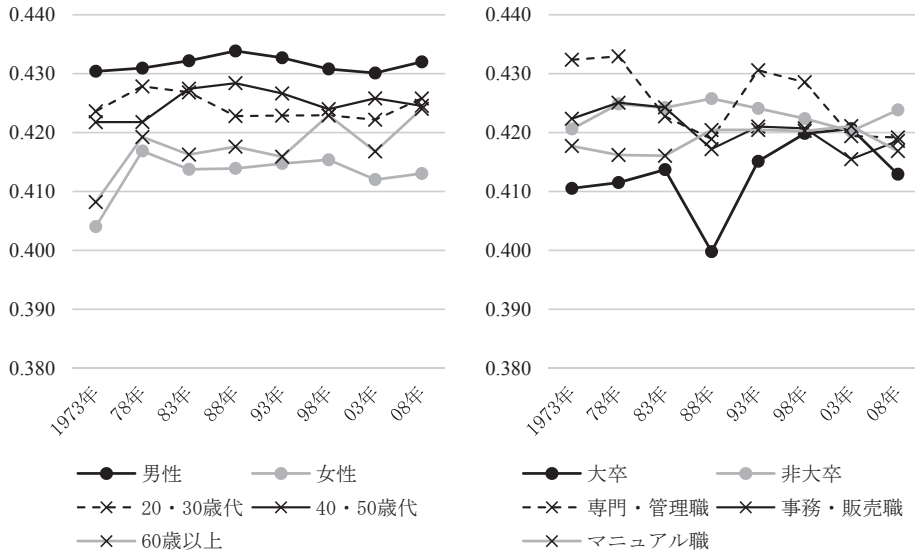


と、これも「専門」と同じように収斂のトレンドが見られる。すなわち90年代に入って、20・30歳代における選択割合が増加し、他の年齢層との差が縮小した⁴⁾。学歴で比較すると、大卒よりも非大卒で割合が高く、その差は一貫している。職種で比較すると、明確な傾向とは言い難いが、マニュアル職における選択割合が高い。

2 属性カテゴリ内の分散

つづいて、属性カテゴリごとに価値の評価のバラツキがどの程度あるのかを比較する。仕事の価値は、それぞれの価値について選択する／しないの2値で測定されているため、バラツキの指標として、通常分散や標準偏差ではなく質的分散を

図5 属性カテゴリごとの質的分散の推移



出所：NHK 放送文化研究所「日本人の意識」調査

用いる。質的分散は、それぞれの価値を選んだ人の割合を2乗し、1からそれらの総和を減じ、最後に0.5を乗じることによって求められる。全ての人が同じ価値を選んだ場合、質的分散は最小値である0となる。逆に全ての価値が均等に選ばれた場合、質的分散は最大値となる。最大値は選択肢の数によって決まり、選択肢の数が同じであるとき、質的分散の相互の比較が可能である(太郎丸 2005)。

ここでは、全ての調査時点を通して1番目に選択されることのない「世間からもてはやされる仕事」を除いた9項目の価値を含めた分析を行う。選択肢が9つあるため、質的分散の最大値は約0.44である。

図5に、属性カテゴリごとの質的分散の推移を示す。まず指摘しておかなければならないことは、調査時点を通して、質的分散は最大値にほぼ近い値で推移しているという点である。つまり、質的分散という指標で見ると仕事の価値はもとも多様であり、その多様性は一貫して保たれている。

そのような中で、60歳以上の働き手において、わずかではあるが多様化のトレンドが見られる。このカテゴリに絞って、調査時点と仕事の価値をクロス集計すると、第1回調査の1973年の時点

では「健康をそこなう心配がない仕事」に選択が集まっていたが、時代が下るにつれて他の価値、特に「仲間」や「専門」へと選択が分散していったことが分かる(図表は省略する)。すなわち、IIで述べた内的価値への移行という基本的なトレンドによって、このカテゴリにおける仕事の価値が多様化したのである。

他の属性カテゴリについては、明確なトレンドは見られない。1983年や88年に、大卒や専門・管理職といったカテゴリにおいて不規則な動きが見られる。これらのカテゴリに絞ってクロス集計をすると、両調査時点において、「専門」や「責任者として、さいはいが振るえる仕事」といった典型的な内的価値へと選択が集中していたことが分かる(図表は省略する)。

IV 働き手の属性と仕事の価値

ここまで、縦断的調査のデータに基づいて、仕事の価値の推移について検討した。本節では、最も直近に行われた横断的調査のデータを用いて、働き手の属性と仕事の価値の関連について、探索的に分析する。

分析に用いるのは、2015年3月に実施した「仕事と暮らしについての意識調査」のデータであ

る。この調査は、公募モニターを用いたインターネット調査であり、全国の20歳から79歳までの男女が対象となっている。目標とするサンプルサイズを2500と設定し、性別・年齢層別・学歴別の人口構成（『国勢調査』に基づくもの）に比例するように、サンプルの割当を行った。最終的な有効回答数は、2668ケースであった。このうち本稿の分析対象は、調査時点で有職であった者である。

この調査では、「あなたは、仕事において以下のような事柄をどのくらい重要だと考えますか」という導入文を示し、23項目の仕事の特性についての4段階の評価（「とても重要である」から「まったく重要でない」まで）によって仕事の価値を測定している⁵⁾。ここで注意すべきことは、前節で使用した「日本人の意識」調査とは、測定方法が異なっているという点である。「日本人の意識」調査では、選択肢の優先順位を回答する方式（priority scales）が用いられているのに対し、この調査では全ての特性に対して評定を与える方式（preference scales、つまり通常のリッカート尺度）が採られている。両者には一長一短があるが、前者は選択肢の数によって分析の結果が大きく変わりうるため、後者の方が物差しとしての信頼性は高いと考えられる⁶⁾。

ここでは重回帰分析（OLS）を用いて、働き手の属性と仕事の価値との関連を検討する。特定の仮説について検証するのではなく、探索的に変数間の関連を調べる。従属変数となる仕事の価値は、前節で取り上げた「仲間」「専門」「安定」である。それぞれ、「一緒にいて楽しい同僚がいること」「専門知識や能力が活かせること」「失業の心配がないこと」という仕事の特性に対する4段階の評価によって得点化した。

独立変数として含めるのは、以下のようなものである。職業的な属性以外の変数として性別（男性ダミー）、年齢（10歳区切りの5カテゴリ）および学歴（大卒・大学院卒ダミー）を用いる。職業や就業の状況に関する変数としては、職種（専門・管理職、事務・販売職、マニュアル職の3カテゴリ）に加えて、就業形態（経営者・役員、自営、正規雇用、非正規雇用の4カテゴリ）、勤続年数（連続変数）、企業規模（20人以下、21人以上・300人以下、301人以上および官公庁の3カテゴリ）を用いる。なお農林漁業従事者は、分析から除外している。分析に使用した変数の記述統計は、表1のようである。

分析の結果を、表2に示す。まず「仲間」という価値を重視する傾向にあるのは、20歳代から40歳代までの相対的に若い年齢層である。他方、

表1 変数の記述統計

	平均・相対度数		平均・相対度数
従属変数		学歴：大卒・大学院卒	.293
仕事の価値「仲間」	2.88 (S.D.=.726)	非大卒	.707
仕事の価値「専門」	2.92 (S.D.=.722)	職種：専門・管理職	.263
仕事の価値「安定」	3.06 (S.D.=.672)	事務・販売職	.471
		マニュアル職	.266
独立変数		就業形態：経営者・役員	.033
性別：男性	.573	自営	.145
女性	.427	正規雇用	.455
年齢：20歳代	.169	非正規雇用	.367
30歳代	.219	企業規模：20人以下	.364
40歳代	.231	21人以上・300人以下	.318
50歳代	.215	301人以上および官公庁	.318
60歳以上	.166	勤続年数	10.08 (S.D.=11.154)

注：N=1,593

出所：「仕事と暮らしについての意識調査」

表2 仕事の価値の重回帰分析 (OLS, 非標準化係数)

	仲間		専門		安定	
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.
男性	-.056	.041	.118 ***	.039	-.058	.038
年齢 (基準: 60 歳以上)						
20 歳代	.188 ***	.071	.017	.068	.046	.066
30 歳代	.143 **	.065	.038	.062	.114 *	.060
40 歳代	.113 *	.062	.041	.059	.184 ***	.057
50 歳代	-.014	.060	.032	.057	.107 *	.056
大卒・大学院卒	.047	.044	.009	.041	-.057	.040
職種 (基準: マニュアル職)						
専門・管理職	-.013	.053	.456 ***	.050	-.018	.049
事務・販売職	-.030	.046	.116 ***	.044	-.011	.043
就業形態 (基準: 非正規雇用)						
経営者・役員	-.047	.112	.187 *	.107	-.019	.104
自営	-.341 ***	.067	.210 ***	.064	-.054	.062
正規雇用	-.010	.047	.112 **	.045	.143 ***	.044
勤続年数	.003	.002	.005 ***	.002	.003	.002
企業規模 (基準: 20 人以下)						
21 人以上・300 人以下	-.005	.050	-.051	.047	.023	.046
301 人以上および官公庁	-.030	.051	-.007	.049	.080 *	.047
定数項	2.860 ***	.069	2.515 ***	.066	2.902 ***	.064
自由度調整済み R^2		.030		.114		.025
N		1.593		1.593		1.593

注: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

出所: 「仕事と暮らしについての意識調査」

自営で働く人々は、この価値を重視しない。前節の図2では、女性においてこの価値を選択する割合が増加し、男女差が拡大したことを示したが、男性ダミーの効果は（負ではあるものの）有意ではない。また同じく図2では、学歴差が見られたが、様々な変数を統制した上での大卒・大学院卒の効果は有意ではない。決定係数も低い値となっており、モデル全体の説明力は低い。

次に、「専門」を従属変数としたモデルを見よう。男性は女性と比較して、この価値を重視する傾向にある。また職種および就業形態の全てのカテゴリで、この価値が重視されている。逆に言えば、基準カテゴリであるマニュアル職と非正規雇用で働く人々は、この価値を重視しない。図3では、40・50歳代および60歳以上の働き手におい

てこの価値を選択する割合が増加し、年齢差が縮小したことを示したが、ここでも年齢の効果は有意ではない。しかしながら、勤続年数には正の有意な効果がある。モデル全体の説明力は、3つのモデルの中で最も高い。

最後に「安定」を従属変数とすると、30歳代から50歳代にかけての年齢層の正の効果が有意となる。図4では、20・30歳代の働き手においてこの価値を選択する割合が、1990年代を境に上昇に転じ、年齢差が縮小したことを示した。表2の分析結果は、若年層のそのような傾向がさらに進み、高齢層を上回った可能性を示唆する。さらに正規雇用や、301人以上の大企業および官公庁の正の効果が有意である。ただしモデル全体の説明力は、3つのモデルの中で最も低い。

V 仕事の価値の来し方と行く末

本稿では縦断的調査データの2次分析を行い、日本社会における仕事の価値の長期的な推移について検討した。また直近に行われた横断的調査のデータを用いて、働き手の属性と仕事の価値の関連について探索的な分析を行った。ここまで述べてきたことをまとめると、以下のようなものである。

第1に、仕事の価値の最も基底的なトレンドは、「仲間」との楽しさや「専門」性の発揮といったような、仕事そのものに内在する内的価値への志向の高まりであった。その背景として、脱物質主義的価値や自己表出志向といった、より一般的な水準における価値の移行があったと考えられる (Inglehart 1990; Inglehart and Baker 2000)。しかしそのようなトレンドは、2000年代に入ると抑制され、生活維持のための要件である「安定」のような、外的価値への志向が高まった。その背景にあるのは、経済状況や労働市場の不安定化であることは疑いえない。

第2に、上記のような「専門」への志向の高まりは、図3で示したように、40・50歳代や、60歳以上での選択割合が上昇したことで生じた。これは加齢や時代の効果ではなく、若いころに「専門」を重視した世代が、古い世代と入れ替わることによる効果と考えられる (田藤・宮田 2015)。他方で「安定」への志向の高まりは、図4で示したように、20・30歳代における選択割合が1990年代を境に上昇に転じたことで生じた。若年労働者の雇用対策の必要性に政策的・学術的な注目が集まろうとしていた時期よりもやや早く、彼ら／彼女らの価値の志向は変化したのである⁷⁾。以上のような推移によって、「専門」と「安定」については年齢による差が収斂した。

第3に、そのような価値の収斂は、年齢に注目した場合にのみ観察できる局在的なトレンドであり、ある意味では当然ともいえるが、人々にとっての仕事の価値は常に多様であった。属性カテゴリ間の平均的な推移を見ても (図2・3・4)、属性カテゴリ内のバラツキの推移を見ても (図5)、少なくとも1970年代以降、仕事の価値の多様性

は一貫して保たれており、ことさら多様化が進んでいるわけではない。

第4に、そのような価値評価の多様性は、表2で示したように働き手の属性によって説明ができる。「専門」は、特に企業社会の中核を占める働き手にとって重要な価値であるが、非正規雇用のような周縁的な働き手にとっては、さほど重要ではない。また「安定」は、働き盛りの年齢層や、大企業の正社員といった働き手によって特に重要視される傾向がある。ただし、これらの属性によって説明が可能な価値評価のバラツキは、極めて部分的なものにすぎないことにも十分に留意する必要がある⁸⁾。

以上を踏まえた上で、仕事の価値の今後について何点か述べておこう。第1に、本稿で見てきた推移は、趨勢として暫くは同じように継続すると考えられる。世代交代によって上昇した「専門」への評価が急激に低下することは考えにくいし、経済状況の改善や雇用不安の解消が確かなものとならない限り、「安定」への評価も高い水準で持続するだろう。また「仲間」から得られる仕事の楽しさも、特に若い世代に重視され続けている。すなわちこれらの価値は、属性による傾向の違いはありながらも、今後も働き手の就労意欲の重要な源泉になる可能性を持つ。

第2に、長時間労働や過労死・過労自殺といった問題が社会的に大きく注目されたことを背景として、健康や私生活とのバランスといった価値への評価が高まる可能性を指摘しておきたい。「日本人の意識」調査においては、「健康をそこなう心配がない仕事」の選択割合は減少し続けている。しかし他方で同調査は、「仕事に生きがい求めて、全力を傾ける」という仕事絶対の意識が減少し、「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」という仕事・余暇両立の意識が増加していることも示している (NHK放送文化研究所 2015)。また田藤 (2017) は、内的価値と外的価値に加えて、ワークライフバランス価値と呼べるような因子が独自に抽出されることを報告している⁹⁾。本稿では検討できなかったが、以上のような価値についても、今後の動向を注視する必要があるだろう。

仕事の価値に関する残された課題として、より

仔細な分析, すなわち企業・職場や個人における価値形成のメカニズムや, 他の就労意識への影響過程の解明などが挙げられよう。定量的な分析によってそのような課題に取り組むためには, 本稿で扱ったような繰り返し調査の継続だけでは不十分であり, 因果の特定を目指したパネル調査の実施とデータの蓄積が必須となる。

* 本稿は, JSPS 科研費 (26780293) による研究成果の一部である。また本稿の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, 「日本人の意識調査, 1973～2008」(NHK 放送文化研究所世論調査部) の個票データの提供を受けた。

- 1) この概念は, 先行研究において様々に名付けられている。通常は, 価値評価の主体側 (すなわち, 働き手) における心理的現象に関心があるため, 「仕事観」(NHK 放送文化研究所編 2015) や「仕事の価値志向」(米田 2011), “judgement about work” (Kohn and Schooler 1969; Johnson and Mortimer 2011) などと呼ばれる。その一方で, 「職業の魅力」(岡本・原 1979) や “work values” (Kalleberg 1977; Johnson 2002) のように, 価値評価の客体側 (すなわち, 仕事の特性) に力点が置かれることもある。本稿での呼称は, 後者に属する。
- 2) 米国社会においても, 達成感のような内的価値が最も重要だとされ続ける一方で, 金銭的な報酬や雇用の安定性への志向が高まっている。このような傾向は, 特に低学歴層や若年層といった, 労働市場において不利な立場におかれている人々に見られる (Kalleberg and Marsden 2013)。
- 3) 各回の調査の概要は, NHK 放送文化研究所編 (2015) の巻末を参照されたい。本稿の執筆時点では, 2013 年の調査 (第 9 回) が最新であるが, 個票データは未公開である。
- 4) 労働政策研究・研修機構編 (2013) は, 2004 年から 07 年にかけての時期に, 2・30 歳代における「終身雇用」を支持する割合が上昇し, 他の年齢層との差が無くなったことを示している。本稿での知見と併せると, 若い働き手において, ひとつの組織で継続的・安定的に働くことへの志向性が確実に高まっているといえよう。
- 5) 全ての仕事の特性についての基礎的な分析は, 田藤 (2017) を参照されたい。
- 6) 優先順位を回答する priority scales の問題点については, S. フラナガンによる指摘がある (Flanagan 1982)。
- 7) 2000 年をひとつの画期として, フリーターや若年無業といった問題に注目が集まった。たとえば玄田 (2001), 小杉 (2003), 太郎丸編 (2006) などがある。
- 8) 欧米社会を対象とした先行研究では, たとえば親の学歴や職業的地位のような出身階層の影響や (Kohn and Schooler 1969; Johnson and Mortimer 2011), 配偶者や子どもの有無といった家族的な要因の影響 (Johnson 2005) についても検証されている。
- 9) 田藤 (2017) では, 23 項目にわたる仕事の特性を因子分析し, ワークライフバランス価値を抽出している。この価値は, 「長時間でないこと」「仕事量が多すぎないこと」「時間に追われないこと」「休みを取りやすいこと」「健康をそこなう心配がないこと」「仕事と家庭を両立できること」という 6 項目によって構成されている。

参考文献

- NHK 放送文化研究所編 (2015) 『現代日本人の意識構造 [第 8 版]』NHK 出版。
- 岡本英雄・原純輔 (1979) 「職業の魅力評価の分析」富永健一編『日本の階層構造』第 13 章, 東京大学出版会。
- 玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論新社。
- 小杉礼子 (2003) 『フリーターという生き方』勁草書房。
- 田藤裕祐 (2017) 「仕事の価値の構造と規定要因に関する基礎的分析」『応用社会学研究』No. 59, pp. 103-111。
- 田藤裕祐・宮田尚子 (2015) 「仕事の価値の布置と長期的変化——「日本人の意識」調査の 2 次分析」『社会学評論』Vol. 66, No. 1, pp. 57-72。
- 太郎丸博 (2005) 『人文・社会科学のためのカテゴリカル・データ解析入門』ナカニシヤ出版。
- 太郎丸博編 (2006) 『フリーターとニートの社会学』世界思想社。
- 本田由紀 (2010) 「若者にとって働くことはいかなる意味をもっているのか——「能力発揮」という呪縛」小谷敏ほか編『若者の現在——労働』第 1 章, 日本図書センター。
- 米田幸弘 (2011) 「格差社会のなかの仕事の価値志向——脱物質主義化仮説の再検討」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会 3 ——流動化のなかの社会意識』第 8 章, 東京大学出版会。
- 労働政策研究・研修機構編 (2013) 『第 6 回勤労生活に関する調査 (2011 年)』労働政策研究・研修機構。
- Flanagan, Scott C. (1982) “Changing Values in Advanced Industrial Societies: Inglehart’s Silent Revolution from the Perspectives of Japanese Findings,” *Comparative Political Studies*, 14 (4) : 403-444。
- Inglehart, Ronald (1990) *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton, NJ: Princeton University Press。
- Inglehart, Ronald and Wayne E. Baker (2000) “Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values,” *American Sociological Review*, 65 (1) : 19-51。
- Johnson, Monica K. (2005) “Family Roles and Work Values: Processes of Selection and Change,” *Journal of Marriage and Family*, 67 (2) : 352-369。
- Johnson, Monica K. (2002) “Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood,” *Social Forces*, 80 (4) : 1307-1340。
- Johnson, Monica K. and Jeylan T. Mortimer (2011) “Origins and Outcomes of Judgments about Work,” *Social Forces*, 89 (4) : 1239-1260。
- Johnson, Monica K., Jeylan T. Mortimer, Jennifer C. Lee and Michael J. Stern (2007) “Judgments about Work: Dimensionality Revisited,” *Work and Occupations*, 34 (3) : 290-317。
- Kalleberg, Arne L. (1977) “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction,” *American Sociological Review*, 42 (1) : 124-143。
- Kalleberg, Arne L. and Peter V. Marsden (2013) “Changing Work Values in the United States, 1973-2006,” *Social Science Research*, 42 (2) : 255-270。
- Kohn, Melvin L. and Carmi Schooler (1969) “Class, Occupation, and Orientation,” *American Sociological Review*, 34 (5) : 659-678。

たなびき・ゆうすけ 立教大学社会学部助教。主な論文に, 「仕事の価値の布置と長期的変化——「日本人の意識」調査の 2 次分析」田藤裕祐・宮田尚子 (2015) 『社会学評論』66 巻 1 号, pp. 57-72。専攻は社会意識論・労働社会学。