

日本人の働く意味の変化

——国際比較の視点から

米田 幸弘

(和光大学准教授)

本稿では、日本人にとっての働くことの意味がこの20年間でどう変化したのかを、国際比較調査のデータをつうじて明らかにする。WVSとISSPのデータを用いて、仕事中心性、就業コミットメント、組織コミットメント、仕事満足度などの指標に着目し、先進諸国との比較で労働観・労働意識の特徴を整理した。(1)日本人の仕事中心性は、1980年代前半の時点では国際的に見てきわめて高かったが、その後低下した。近年では、絶対評価でみた仕事中心性は先進国の中で中程度であり、相対評価でみた仕事中心性はやや低いほうに属している。(2)就業コミットメントは、1990年代は金銭的・手段的な志向も非金銭的な志向も共に高い方であった。2010年代には、金銭的・手段的な志向は高く維持する一方で、非金銭的な志向は大きく低下している。(3)組織コミットメントの面では、組織のために努力しようという意識が弱いにもかかわらず、定着志向は強い(転職志向が低い)という傾向が一貫してみられる。仕事満足度は一貫してきわめて低いが、2010年代にはさらに低下していた。(4)勤勉性を重んじる労働倫理は特に強いとも弱いとも言えず、仕事の条件として職場の人間関係の良さを重視する傾向が強い。結論として、以前ほど仕事が生計の中心ではなくなり、もともと低かった職業生活の充足度はさらに低下し、働くことそのものに積極的な意味を見出しにくくなるなかで、「仕事はあくまでお金を稼ぐ手段」と割り切る傾向が強まった。これは他の先進国に類をみない変化であり、日本人にとって、働くことの内面的な価値の意味づけが希薄化した20年だったと言える。

目次

- I はじめに
- II 仕事中心性とその変化
- III 就業コミットメントとその変化
- IV 組織コミットメント、仕事満足度とその変化
- V その他の指標——労働倫理と職場の人間関係
- VI おわりに

I はじめに

本稿では、日本人にとっての働くことの意味が、この20年間にどのように変化してきたのかを国際比較データをもとに描き出すことを試み

る。国際比較という方法は、他国を理解するためだけでなく、自国について抱きがちな独善的な偏見から自らを解き放ち、正しく理解するために欠かせない(Pirenne 1931)。

かつて欧米以外で初めて経済的な成功を遂げ、先進国の仲間入りをした日本は、ある時期まではまさに「特殊」な国として欧米社会から注目された。日本を理解するための国際比較研究がおこなわれ、多くの日本人論・日本的経営論が生み出された。しかし、韓国や台湾、シンガポールなどの東アジア諸国が日本に続いて経済発展を遂げたことで、日本は非西洋における例外的な成功国ではなくなった。また、1990年代以降、日本経済が低

迷い以前ほど他国から注目されなくなったことに加え、国際比較のための調査データが整備され比較可能な国が増えたことで、日本は特殊な国ではなく、その特徴は単なる程度の違いとして相対化されていく。それは、日本の特徴を描き出すためのわかりやすい分析の焦点（論点）が見えにくくなる過程でもあった。

本稿では以上の経緯も踏まえ、(1) これまでに実施された様々な国際比較調査のなかから、日本の労働観・労働意識の特徴がよく出ていると思われる知見をいくつか取り上げて紹介したい。そのうえで、(2) 1990年代前半頃までの日本人論や日本の経営論が華やかかなりし頃に語られた、「生活に占める仕事の重要性の高さ」「就業コミットメントの高さ」「組織コミットメントと仕事満足度の低さ」といった日本人の労働観・労働意識の特徴が、現在においてもどの程度あてはまるのかをデータに基づいて検証していきたい。具体的には、世界価値観調査（WVS）とISSPの2つの国

際比較データを用いて、先進国同士での国際比較と時点間比較をおこなう¹⁾。

本稿で使用する労働観・労働意識の変数についての詳細は表1にまとめた。国際比較のデータを見る際には、いくつかの点で注意が必要である。まず、各国の置かれた事情によって、調査方法やサンプリング方法を統一することができないという問題がある。また、言葉の翻訳によるニュアンスの違いの問題等もあるため、数値の厳密な比較には限界があり、あくまでおおまかな傾向の把握にとどまると認識しておく必要がある。

II 仕事中心性とその変化

1 先行調査の知見

「日本人は、日常生活のなかに仕事の占める重要性が高い」「仕事が生活の中心に位置づけられている」とよく語られてきた。これについては、

表1 労働観・労働意識の使用変数

仕事中心性 (WVS)	<ul style="list-style-type: none"> 絶対評価でみた仕事中心性 次にあげるそれぞれが、あなたの生活にとってどの程度重要かをお知らせください。 E) 仕事：1.非常に重要／2.やや重要（90年調査のみ「2.かなり重要」）／3.あまり重要でない／4.全く重要でない 相対評価でみた仕事中心性 絶対的な仕事中心性の平均値から、余暇中心性の平均値を引いたもの（Hikspoors, Bjarnason and Håkansson 2012）。 （余暇中心性は、同じ設問の「C）余暇時間」。） （表2の平均値は、重要なほど高得点になるよう選択肢の数値を反転したうえで計算）。
就業コミットメント (ISSP)	<ul style="list-style-type: none"> 金銭的・手段的志向 仕事は収入を得るための手段であって、それ以外の何ものでもない 1.そう思う／2.どちらかといえば、そう思う／3.どちらともいえない／4.どちらかといえば、そう思わない／5.そう思わない 非-金銭的志向 たとえ、お金を稼ぐ必要がなくても、仕事を持ちたい 1.そう思う／2.どちらかといえば、そう思う／3.どちらともいえない／4.どちらかといえば、そう思わない／5.そう思わない （表3の平均値は、そう思うほど高得点になるよう選択肢の数値を反転したうえで計算）。
組織コミットメント (ISSP)	<ul style="list-style-type: none"> 努力 今勤めている企業や組織が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい（=2015年調査） 今の職場が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい（=1997, 2005年調査） 1.そう思う／2.どちらかといえば、そう思う／3.どちらともいえない／4.どちらかといえば、そう思わない／5.そう思わない 定着志向（非転職志向） 今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい 1.そう思う／2.どちらかといえば、そう思う／3.どちらともいえない／4.どちらかといえば、そう思わない／5.そう思わない （表4の平均値は、そう思うほど高得点になるよう選択肢の数値を反転したうえで計算）。
仕事満足度 (ISSP)	<p>あなたは、今の仕事にどのくらい満足していますか。</p> <p>1.完全に満足している／2.満足している／3.まあ満足している／4.どちらともいえない／5.少し不満である／6.不満である／7.まったく不満である （表5の平均値は、満足しているほど高得点になるよう選択肢の数値を反転したうえで計算）。</p>

「働くことの意味に関する国際比較調査」(1982年)(The Meaning of Working を略して MOW と称される)の知見がよく知られている(MOW International Research Team 1987: ch5; 三隅 1987)。ベルギー、オランダ、西ドイツ、アメリカ、イギリス、ユーゴスラビア、イスラエル、日本の計8カ国で実施されたこの調査では、日常生活のなかで仕事の占める重要性が一般的にどのくらい大きいかを示す指標である「仕事中心性 Work Centrality」について2つの方法で聞いている。1つは、レジャー、地域社会、仕事、宗教、家族の5つの領域のそれぞれの重要度を、合計100%となるように得点配分してもらう質問(=絶対評価でみた仕事中心性)であり、もう1つは生活全体のなかで働くことがどのくらい重要かを7段階で評価してもらうやり方(=絶対評価でみた仕事中心性)である。そのいずれにおいても、7カ国のなかで日本が最も仕事中心性が高いという結果が出ている²⁾。また、日本の男性のみで見られる顕著な傾向として、10代では特に仕事中心性が特になく、20代になって仕事中心性が劇的に急上昇している(England and Misumi 1987; 三隅 1987)。これは、仕事を重視する態度が、社会に出てからの職場生活を通じて形成されるということであり、日本企業がもつ社会化機能の大きさを示している(England and Misumi 1987)³⁾。

その後MOW調査は、日本・アメリカ・西ドイツ・ベルギーの4カ国で第2回調査(1989-1991年)が実施され、約10年の間にどの国も仕事中心性を低下させていることが明らかになった。日本では、若い層ほど仕事中心性が急激に低下しており、4カ国中で日本の仕事中心性が一番高いと言えるのは40代以上に限られるようになっていた(三隅 1994; 三隅・矢守 1993)。

2000年代に入ると、日本人の仕事中心性が国際的にみてもむしろ低いほうに属することが世界価値観調査のデータから指摘されるようになる(電通総研日本リサーチセンター(編)2004; 電通総研・同志社大学 2021など)。ただし、仕事中心性は経済的な豊かさと関連しているので、以下では先進国に限定して比較を行う。

2 近年の傾向

世界価値観調査(WVS)のデータを用いて、中長期的な動向をみてみよう(表2)。ここでは生活領域(仕事、余暇、家族、宗教、政治)ごとに重要度を4段階で回答してもらう質問項目を用いる(=絶対評価でみた仕事中心性 Absolute Work Centrality)。それに加えて、同じWVSのデータを用いた先行研究にならい、仕事中心性のスコアから余暇中心性 Leisure Centrality のスコアを差し引いたものを「相対評価でみた仕事中心性 Relative Work Centrality」の指標として用いる(Bjarnason and Håkansson 2020; Hikspoors, Bjarnason and Håkansson 2012)⁴⁾。これは、たとえ仕事の重要性自体は低下していないとしても、余暇の重要性が高まることによって、相対的に仕事の重要度が下がる(Méda and Vendramin 2017)という、ヨーロッパの若者に対して言われているような可能性を検討するためである。

表2より、約30年間の変化のトレンドについて見ると、日本は絶対的な評価でも相対的な評価でも仕事の重要性を低下させてきたことが確認できる。日本の場合、余暇の重要性が増したことによる相対的な低下はわずかであり、絶対評価でみた仕事の重要性が低下したことによる部分がはるかに大きい。

他の国でも、1990年代からの変化が確認できる国ではおおむね仕事中心性を低下させてきている。その低下の度合いは、資本主義の生産レジームや雇用レジームに基づく類型でいえば、「自由な市場経済」(Hall and Soskice 2001=2007)「市場型雇用レジーム」(Gallie 2007)の国(アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド)と東アジアの国とで大きく、ヨーロッパ諸国で小さい傾向がある。ちなみに、「自由な市場経済」の国の中では、イギリスの仕事中心性が例外的に低下していないように見えるが、1990年代から比較可能なEVS(ヨーロッパ価値観調査)でみると、イギリスでも低下している(Hikspoors, Bjarnason and Håkansson 2012)。

日本も含め多くの先進国で仕事中心性が低下している理由はいくつか考えられる。たとえば、産

表2 仕事中心性の比較 (WVS)

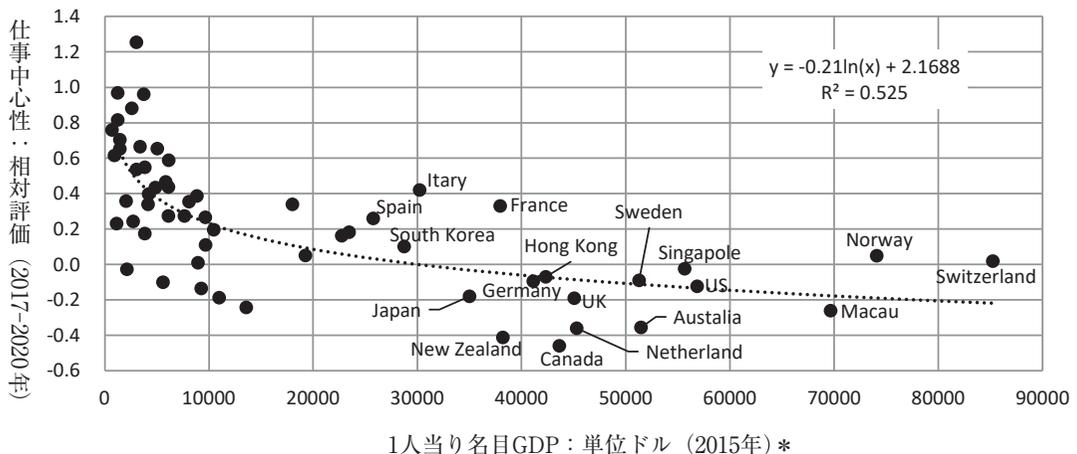
	「仕事中心性：絶対評価」の平均値と変化							「仕事中心性：相対評価」の平均値と変化						
	第2波 1989-93	第3波 1994-98	第4波 1999-04	第5波 2005-09	第6波 2010-14	第7波 2017-20	変化	第2波 1989-93	第3波 1994-98	第4波 1999-04	第5波 2005-09	第6波 2010-14	第7波 2017-20	変化
アメリカ	3.41	3.30	3.40	3.03	3.05	3.15	-0.26	0.14	0.01	0.07	-0.22	-0.26	-0.12	-0.26
オーストラリア	—	3.34	—	3.13	3.03	3.00	-0.34	—	0.00	—	-0.26	-0.29	-0.36	-0.36
カナダ	3.42	—	3.37	3.28	—	3.01	-0.41	0.13	—	0.12	-0.03	—	-0.46	-0.59
ニュージーランド	—	3.35	—	3.20	3.18	3.02	-0.33	—	-0.04	—	-0.21	-0.24	-0.41	-0.37
イギリス	—	—	—	3.02	—	3.16	0.14	—	—	—	-0.31	—	-0.19	0.12
スウェーデン	—	3.58	3.42	3.42	3.40	3.52	-0.06	—	0.13	-0.06	-0.07	-0.10	-0.09	-0.22
ノルウェー	—	3.50	—	3.43	—	3.52	0.02	—	0.21	—	0.00	—	0.05	-0.16
オランダ	—	—	—	3.02	3.07	3.13	0.11	—	—	—	-0.48	-0.28	-0.36	0.12
スイス	3.40	3.37	—	3.46	—	3.39	-0.01	0.09	0.11	—	0.19	—	0.02	-0.07
ドイツ	—	3.35	—	3.24	3.19	3.20	-0.15	—	0.16	—	0.16	0.00	-0.09	-0.25
フランス	—	—	—	3.59	—	3.52	-0.07	—	—	—	0.35	—	0.33	-0.02
イタリア	—	—	—	3.57	—	3.69	0.12	—	—	—	0.40	—	0.42	0.02
スペイン	3.58	3.46	3.41	3.35	3.44	3.65	0.07	0.35	0.34	0.17	0.03	0.07	0.26	-0.09
日本	(3.22)	3.44	3.36	3.36	3.42	3.19	-0.25	0.18	0.13	0.00	0.02	0.07	-0.18	-0.31
韓国	3.64	3.49	3.53	3.53	3.47	3.26	-0.38	0.61	0.41	0.46	0.41	0.29	0.10	-0.51
台湾	—	3.34	—	3.49	3.49	3.49	0.15	—	0.32	—	0.31	0.26	0.16	-0.15
香港	—	—	—	3.08	3.07	3.09	0.01	—	—	—	-0.02	-0.14	-0.07	-0.05
シンガポール	—	—	3.51	—	3.26	3.13	-0.38	—	—	0.39	—	-0.02	-0.02	-0.41
日本の順位	(6/6)	5/11	7/7	8/17	4/12	10/18		3/6	6/11	6/7	8/17	3/12	13/18	

注：1) 平均値は、「非常に重要」= 4点、「やや重要」= 3点、「あまり重要でない」= 2点、「全く重要でない」= 1点として計算。
 2) ただし、日本の第2波調査(1990年)は、「やや重要」ではなく「かなり重要」。
 3) 「変化」は、各国の最も古い時点の数値と最新の第7波調査の数値との差を計算したもの。
 4) 第7波調査の英・仏・スウェーデン・オランダ・スイス・イタリア・スペイン・ノルウェーの数字は、電通総研・同志社大学(2021)の集計をもとに計算。

業化の進展、教育へのアクセシビリティの高まり、不平等度の高まりといった要因が仕事中心性を低下させることがわかっている(Parboteeah and Cullen 2003)。ここ数十年間の日本に当てはめれば、いずれも仕事中心性の低下に影響している可能性があり、要因を特定することは今後の課

題である。同じ表2より先進国内での日本の順位をみると、調査時点によって変動が大きく、日本人の仕事中心性は特に高いとも低いとも言いきれない。順位の変動が激しい理由としては、各国に固有の一時的な時代効果による揺れや、調査時点ごとに

図1 経済的豊かさと仕事中心性(相対評価)の関係



*出所：IMF World Economic Outlook Database

比較可能な国の違い、誤差の範囲内での変化等が考えられる。いずれにせよ、最新の第7波調査(2017-20年)の結果をみる限り、日本人の絶対評価でみた仕事中心性は先進国で中程度であり、相対評価でみた仕事中心性はやや低いほうである。先述の資本主義の類型でいえば、「自由な市場経済」「市場型雇用レジーム」の国で相対的な仕事中心性が低い傾向があり、日本はそれに次いで低い。ヨーロッパではオランダが例外的に日本より低くなっている。

図1は、1人当たりGDPでみた経済的豊かさと仕事中心性(相対評価)との関係をプロットしたものである。経済的に豊かになると仕事中心性が低くなる傾向がある段階まではみられる。日本人の仕事中心性の高さは、経済的な豊かさから予測しうるレベルから大きくは逸脱しておらず、特に高いとも低いとも言えないが、強いて言えば先進国のなかでやや低いほうに属するという構図が確認できるだろう。

Ⅲ 就業コミットメントとその変化

1 先行調査の知見

就業に対する意欲の高さも、日本人の特徴として繰り返し指摘されてきた。仕事を単なる生計のための手段と割り切るのではなく、働くことそれ自体に意味を見出し、職業生活の内的な充実を求める志向性が強いと言われてきた。

統計数理研究所による「国民性七か国比較」(1985~1993年)⁵⁾によれば、一生楽に暮らせるお金があっても働くかという問いに対して、「ずっと働く」と答えた割合が7カ国中で最も高いのが日本であった(64.1%)。また、「いくらお金があっても、仕事がなければ、人生はつまらない」と考える割合も72.8%と日本が最も高かった(林1998)。この結果は、日本人の「非-金銭的な就業コミットメント Non-Financial Employment Commitment」が国際的にみてきわめて高かったことを意味する。

仕事を単なる生計のための手段と割り切るのではなく、働くこと自体に意味を見出す傾向は、Ⅱ

で紹介したMOW国際比較調査でも示されている。宝くじに当たるか多額の財産を相続するかして、働かなくとも楽に暮らせるようになっても働くか、といういわゆる「宝くじ質問」に対して、仕事をやめると答えた割合(7%)は7カ国中で日本が最も低く、今の仕事を続けると答えた割合(66%)はどの国よりも高かった(三隅1987)。

同じくMOW調査で、仕事で重視するものを聞いた質問では、職務内容と自己の能力や経験が「合致」していることや、面白い仕事であること、自律性の高い仕事であることといった、仕事の「表現的な次元 Expressive Dimension」を重視する傾向が8カ国のなかでオランダに次いで2番目に高かった(MOW International Research Team 1987: ch7)。よく用いられる仕事の価値 Work Values の分類でいえば、日本人は仕事の内的価値 Intrinsic Values を重視する傾向があるということになる。

ただし、上記のMOW調査の後者の結果については、順序尺度で優先順位をつけるという回答方式で出た傾向である点に留意が必要である。ISSPのように、どのような仕事が望ましいかを個別の項目ごとに評定尺度で聞いた場合、近年の日本はほとんど全ての項目で平均よりも低くなる。つまり、給与の高さや雇用保障のような外的価値も、面白いことや人助けができることと言った内的価値も、他国との相対比較で言えばどちらもあまり重要視していないという結果になってしまうのである(西・荒巻2009; Volk and Hadler 2018)。その他にも様々な調査があるが、結果が一貫しないことも多い。質問項目の作り方が違うためなのか、時間的な経過によって意識が変化したためなのか、比較対象となる国が違うためなのか、調査対象が違うためなのか(特定の企業や工場の労働者なのか、ランダムサンプリングで選ばれた対象者なのか等)、原因を特定しにくい場合もあるため慎重な解釈が必要である。

就業コミットメントに話を戻せば、その後、ISSPの1997年調査に基づく国際比較では、日本は経済的豊かさの割に、「仕事は収入を得るための手段であって、それ以外のなにものでもない」と考える金銭的・手段的な志向が強いことがわか

っている（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」を合わせて71%）。他方で、「たとえお金を稼ぐ必要がなくても、仕事を持ちたい」という非-金銭的な志向も69%と比較的強かった（小野寺2001）。金銭的・手段的な志向も非-金銭的な志向も共に高めであるということは、やはり日本人は就業コミットメントが高く、働くことに大きな意味を見出していたと言えそうである。

2 近年の傾向

以上の先行研究を踏まえて、より近年の動向をみてみよう。ISSPで仕事をテーマにした1997年、2005年、2015年の調査をつうじて、約20年の変化をみることができる。表3は、就業コミットメントの動向を「金銭的・手段的な就業志向」と「非-金銭的な就業志向」の2側面からまとめたものである。ただし、「就業コミットメント Employment Commitment」という場合、本来は「非-金銭的 Non-financial」なコミットメントのことであり、仕事そのものに意味を見出す志向を意味している。逆に言えば、金銭的・手段的な志

向の高さは、就業コミットメントの「低さ」を意味するものとして扱われてきたのである（Hult 2004）。確かに、ISSPで使用されている2問をみると、同じようなことを反対の角度から質問しており、両者の相関も高いために、「手段的・金銭的志向」対「非-金銭的志向」という1次元の軸で表現できるように思われる。しかし、前述した先行研究が示すように、金銭的・手段的な就業志向も非-金銭的な就業志向も共に高いということがありうるので、ここではあえて両者を独立の次元として扱う。

表3をみると、金銭的・手段的な就業志向と非-金銭的な就業志向の2指標が、日本では対照的な方向に変化している。1997年から2015年にかけて金銭的・手段的な就業志向はやや高まる傾向にあり、先進国の中で比較すると一貫して高い順位を保っている。それに対して非-金銭的な就業志向のほうは、他国に例を見ないほど大きく低下している。その結果、日本人の非-金銭的な就業志向は、1997年調査ではトップクラスの高さであったが、2015年調査では下位グループへと大きく

表3 就業コミットメントの比較 (ISSP)

	「金銭的・手段的な就業志向」の平均値と変化				「非-金銭的な就業志向」の平均値と変化			
	1997年	2005年	2015年	変化	1997年	2005年	2015年	変化
アメリカ	2.56	2.57	2.66	0.10	3.44	3.51	3.66	0.22
ニュージーランド	2.49	2.55	2.38	-0.12	3.57	3.62	3.69	0.13
オーストラリア	—	2.64	2.28	-0.36	—	3.47	3.72	0.24
カナダ	2.50	2.43	—	-0.07	3.32	3.40	—	0.07
イギリス	2.80	2.76	2.67	-0.12	3.31	3.35	3.68	0.36
ノルウェー	2.10	2.07	1.90	-0.20	3.71	3.78	3.94	0.24
スウェーデン	2.41	2.43	2.36	-0.05	3.74	3.62	3.78	0.05
デンマーク	2.18	2.27	—	0.08	4.04	3.92	—	-0.12
フィンランド	—	2.75	2.70	-0.05	—	2.83	2.93	0.10
ベルギー	—	2.51	2.52	0.01	—	3.28	3.56	0.29
オランダ	2.39	2.35	—	-0.04	3.27	3.28	—	0.00
スイス	2.27	2.26	2.42	0.15	3.59	3.70	3.81	0.22
ドイツ (旧西)	2.64	2.69	2.59	-0.05	3.52	3.55	3.82	0.30
フランス	2.75	2.63	2.69	-0.06	3.21	3.32	3.36	0.15
スペイン	3.04	3.52	2.77	-0.27	3.19	3.03	3.28	0.08
ポルトガル	3.00	2.86	—	-0.14	3.54	3.40	—	-0.14
日本	2.85	2.92	2.93	0.08	3.84	3.78	3.55	-0.29
台湾	—	3.03	3.15	0.13	—	3.85	3.89	0.04
日本の順位	3/14	2/18	2/14		2/14	4/18	11/14	

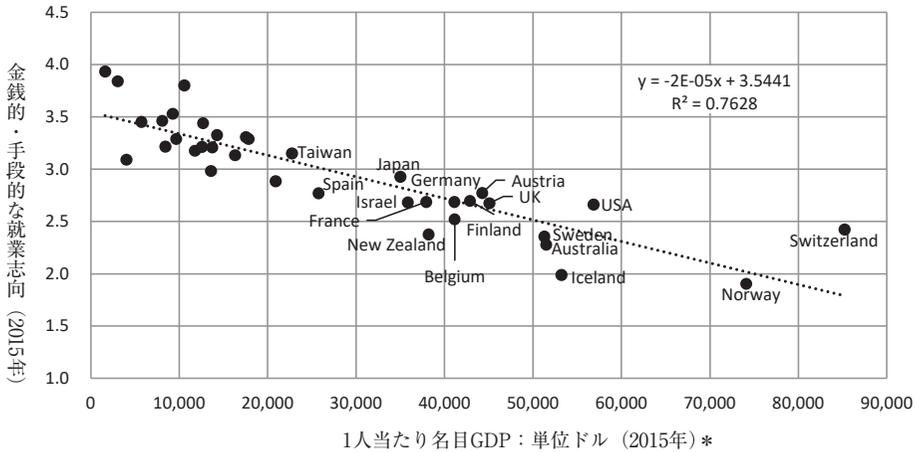
注：1) 18-69歳、有職者。

2) 回収率の低さ等の理由で分析から外されることがある国の数値も参考までに記している。

3) ドイツは、時点間の共通性を保つために旧西ドイツ圏の数値を用いている。

4) 小数点以下2桁未満の数字を四捨五入しているため、変化の計算結果が表の数字と微妙に食い違う場合がある。

図2 経済的豊かさと金銭的・手段的な就業志向の関係



*出所：IMF World Economic Outlook Database

順位を下げた。同じ時期の約20年間で、他の先進国では、「金銭的・手段的志向が弱まり、非金銭的志向が強まる」という、脱物質主義的な価値観の高まりと解釈できるような動きが主流であった。日本は、先進国の主要トレンドとは逆の方向に動いている⁶⁾。

欧米を対象にした研究では、有償労働に生計を依存する傾向の強い「自由な市場経済」「市場型雇用レジーム」の国（≒アングロ・サクソン諸国）で金銭的・手段的な就業志向が高く、福祉の充実した北欧諸国で非金銭的な就業志向が強い傾向にあることが指摘されている（Esser 2009；Furåker 2020；Hult and Svalfors 2002）。表3を見る限り、確かにそのような傾向はあるものの、スペインやポルトガルのほうがより金銭的・手段的志向が強い等、図式にあてはまらない部分もある。また、韓国のような東アジアでは、市場型雇用レジームの国以上に金銭的・手段的志向が強いという分析もある（Kim 2008）。

これらの類型に沿って言えば、かつての日本は、金銭的・手段的な志向も、非金銭的な志向もともに高いという珍しい国であった。しかし、「日本経済の失われた20年」を経験する間に、日本人の労働意識は大きく変化した。今の日本は「仕事はあくまでお金を稼ぐ手段」と割り切る志向が強く、非金銭的な志向は弱い国になっており、「自由な市場経済」「市場型雇用レジーム」の

国々の特徴に近づいている。表3を見る限り、かつての日本と似たような高い就業意識を持っているのは台湾である。

図2が示すように、金銭的・手段的な就業志向は、経済的な豊かさ（1人当たりGDP）とかなり強い相関をもつ。経済的に豊かになるほど、金銭的な動機のみでは働かなくなることをこの図は示しており、Inglehart（2018=2019）のいう「物質主義から脱物質主義へ」ないしは「生存重視から自己表現重視へ」の価値観のシフトという議論とよくマッチする。「先進国の割に金銭的・手段的な就業志向が強い」とされてきた日本だが、この図を見ると、今となっては経済的豊かさにほぼ見合ったレベルを維持しているにすぎないとも言える。ちなみに、非金銭的な就業志向のほうは、経済的な豊かさとの間にここまでの明瞭な関係は見られない（図は省略）。

IV 組織コミットメント、仕事満足度と その変化

1 先行調査の知見——組織コミットメントと仕事満足度の低さ

日本人の労働観・労働意識の特徴として3点目によく挙げられてきたのは、組織コミットメントがやや低く、仕事満足度がきわめて低いことであ

る。これは特に、日米の企業労働者を対象にした複数の比較調査によってよく知られるところとなった (Cole 1979; Lincoln and Kalleberg 1985, 1990)⁷⁾。

この事実は、欠勤率の低さや企業への定着率の高さ (転職率の低さ)、長時間労働といった行動レベルでのコミットメントの著しい高さとは一見矛盾する結果である。組織コミットメントにおける「行動レベルでの高さ」と「意識レベルでの低さ」という相反する事実は、「組織への忠誠心」や「自発的な勤勉性」を労働者から引き出す施策に日本的経営の強みを見出そうとしてきた欧米の研究者たちを戸惑わせるものであったと思われる。

日本人の組織コミットメントや仕事満足度の意識レベルでの低さの説明として、Cole (1979) や Lincoln and Kalleberg (1985, 1990) では、日本人の控えめに回答する国民性や、(仕事を手段的 instrumental に割り切って捉えているアメリカ人と異なり) 仕事に求める期待が大きいことなどを理由に挙げている。特に、日米間で組織コミットメントの差は小さいが仕事満足度の差は大きいという事実に着目し、仕事満足度が組織コミットメントを高めるという強い正の相関がある一方で、日本の方が実質的なコミットメントは高く、そのコミットメントが仕事への高い期待を生むため仕事満足度を充足することが難しくなり、結果として満足度が押し下げられるという複雑な関係があったとした。

それに対して、これらの解釈を批判した Besser (1993) や鈴木 (1994) では、「意識レベルの低さ」と「行動レベルの高さ」のギャップに対して異なる説明を試みている。単純化すれば、満足のいく職場を求めて積極的に転職していくアメリカの労働者と異なり、転職がしにくく不利益になることの多い日本では、たとえ不満を抱えていても今の職場にとどまることが多いため、意識レベルでは組織に対するコミットメントや満足度が低くなりがちである。他方で、容易に移動できないからこそ、その職場での自分の立場が悪くならないよう、行動レベルでは高いコミットメントを示さざるをえないということになる。

どちらの解釈も一定の妥当性を有するように思

われるが、日本人の組織コミットメントについては、近年でも示唆的な研究がある。ISSP データを用いた分析で、仕事の質や職場の人間関係、失業リスク、仕事満足度などを全てコントロールしたうえで比較すれば、日本の組織コミットメントは分析対象 17 カ国のなかで最も高いという結果が出ているのである (Furåker and Håkansson 2020)。この知見に従えば、日本人の組織コミットメントの「見かけ上の」低さは、職場における様々な条件の劣悪さ (と仕事満足度の低さ) に見合ったものであり、むしろその割には高い水準を維持しているということになる。日本人の仕事満足度の低さも、部分的には同様の説明が可能かもしれない。

2 先行調査の知見——組織への定着志向の高さ

日本人の組織コミットメントの特性は、「勤め先への定着志向の強さ (転職志向の弱さ)」を見ることによっても明らかになる⁸⁾。たとえば、Whitehill and Takezawa (1981) で紹介されている日米の工場労働者の比較調査 (1975 年) では、会社が長期不振に陥ったときに、もっと景気のいい勤め先があったらどうするかという問いにたいして、アメリカで最も多かったのは「いまの会社を退職し、その景気のいい会社につづる」(36%) という選択肢であった。それに対して日本で最も多かったのは、「解雇もしない、賃下げもしないという約束があれば、いまの会社にとどまる」(45%) であった。

18-24 歳の若者を対象にした世界青年意識調査 (1972-2008 年) でも、日本人の定着志向は一貫している (内閣府政策統括官 2009 など報告書の各年度版)。ただしここで注目すべきなのは、積極的な定着志向は低いということである。今の職場ですっと働きたいかという問いに対して、「ずっと続けたい」ではなく「変わりたいと思うこともあるが、ずっと続けることになろう」(第 2~5 回調査の選択肢) という消極的な選択肢の回答率が他国に比べて高く、不満はあっても組織にとどまるという傾向が顕著であった。選択肢が変わった第 6~8 回調査でも、「職場に不満があれば、転職するほうがよい」という回答率は低く、「強い不満

表4 組織コミットメントの比較 (ISSP)

	「組織コミットメント：努力」の平均値と変化				「組織コミットメント：定着志向」の平均値と変化			
	1997年	2005年	2015年	変化	1997年	2005年	2015年	変化
アメリカ	3.94	4.09	4.11	0.17	2.55	2.76	2.65	0.10
ニュージーランド	3.72	3.74	3.94	0.23	2.54	2.71	2.83	0.29
オーストラリア	—	3.58	3.69	0.11	—	2.70	2.61	-0.09
カナダ	3.71	3.65	—	-0.05	2.37	2.75	—	0.38
イギリス	3.63	3.70	3.83	0.19	2.45	2.63	2.76	0.31
ノルウェー	3.57	3.57	3.72	0.15	2.60	2.66	2.84	0.24
スウェーデン	3.40	3.29	3.45	0.04	2.36	2.28	2.41	0.04
デンマーク	3.62	3.66	—	0.04	2.67	2.63	—	-0.05
フィンランド	—	2.94	3.18	0.24	—	2.90	3.13	0.23
ベルギー	—	3.34	3.23	-0.12	—	2.94	2.68	-0.25
オランダ	3.63	3.57	—	-0.06	2.62	2.76	—	0.14
スイス	3.65	3.85	3.84	0.19	2.82	3.20	3.23	0.41
ドイツ (旧西)	3.52	3.63	3.51	-0.01	2.63	2.92	2.91	0.28
フランス	2.80	2.61	2.79	-0.02	2.40	2.23	2.45	-0.05
スペイン	3.35	2.97	3.53	0.18	2.50	2.51	2.53	0.03
ポルトガル	3.71	3.58	—	-0.13	3.06	3.11	—	0.05
日本	(3.62)	(3.65)	3.34	(-0.28)	3.12	3.44	2.88	-0.25
台湾	—	3.89	3.90	0.01	—	2.86	2.80	-0.06
日本の順位	9/14	8/18	11/14		1/14	1/18	4/14	

注：1) 18-69歳の有職者。その他の注記は表3に同じ。

2) 日本では、2015年調査で「組織コミットメント：努力」の質問文のワーディングが変更されている（表1参照）。

があれば転職することもやむをえない」という消極的な選択肢の回答率が一貫して高かった。

日米英の3カ国比較である「組織で働く青少年の意識調査」(1976年)では、転職意思についての質問の後に、「引き続き勤務したい理由」を聞いている。日本は「仕事自体にやりがいがある(35.8%)」「他に職場がない(34.4%)」「よそへ行ってもかわりばえない(33.3%)」の順に高いが、英米と比べると後2者の消極的な選択肢の比率が高い。英米で「やりがいがある(52.1%/60.6%)」「給料や地位に満足(55.2%/50.1%)」「よい同僚がいる(44.8%/40.1%)」といったポジティブな理由が多いのとは対照的である(総理府青少年対策本部編1979)。転職が不利になりやすい日本では、不満があっても今の組織にとどまることを選ぶという現状維持志向が強いことが明らかである。

3 近年の動向

ここまで複数の調査から見出された、「組織コミットメントも仕事満足度も低い、組織への定着志向は強い(転職志向は弱い)」という傾向は、1997年と2005年のISSP調査でも確認されている(小野寺2001;西・荒巻2009)。

最近のISSP2015年調査でもその傾向は大きくは変化していない(表4)。組織コミットメント(努力)については、もともとやや低かったものがさらに低下しているように見えるが、日本語のワーディングが変更されているため(表1参照)、確かなことは言えない。いずれにせよ、3時点とも先進国のなかで高い順位でないことは共通している。

勤め先への定着志向(非-転職志向)の高さについては、やや変化がみられる。1997年、2005年調査では、日本人の定着志向の高さは1位であり、比較対象国のなかで群を抜いて高いレベルであった。しかし、2015年調査では大きく数値を低下させており、まだ上位グループにはとどまっているものの、もはや特筆すべき高さとは言えなくなっている。

仕事満足度について見ると(表5)、日本人の仕事満足度は、比較対象となる先進国のなかで一貫して最下位である。さらに、この約20年間でどの国よりも落ち込みが激しかったために、最近の2015年調査では、日本人の仕事満足度は群を抜いて低いレベルになっている。

表5 仕事満足度の比較 (ISSP)

	「仕事満足度」の平均値と変化			
	1997年	2005年	2015年	変化
アメリカ	5.34	5.46	5.44	0.11
ニュージーランド	5.26	5.23	5.32	0.06
オーストラリア	—	5.17	5.16	-0.01
カナダ	5.12	5.30	—	0.18
イギリス	5.12	5.27	5.35	0.23
ノルウェー	5.22	5.27	5.42	0.20
スウェーデン	5.25	5.16	5.20	-0.05
デンマーク	5.69	5.51	—	-0.18
フィンランド	—	5.30	5.43	0.13
ベルギー	—	4.96	5.23	0.27
オランダ	5.43	5.26	—	-0.17
スイス	5.48	5.70	5.75	0.27
ドイツ (旧西)	5.21	5.41	5.44	0.22
フランス	5.08	4.97	5.12	0.04
スペイン	5.40	5.24	5.51	0.11
ポルトガル	5.17	5.28	—	0.11
日本	4.83	4.90	4.44	-0.39
台湾	—	5.00	5.24	0.24
日本の順位	14/14	18/18	14/14	

注：18-69歳の有職者。その他の注記は表3に同じ。

V その他の指標——労働倫理と職場の人間関係

1 労働倫理

この節では、ここまで取り上げた指標以外で、日本人にとっての働くことの意味を理解するうえで重要と思われるデータを補足的に紹介する。ここでは、勤勉性を重んじる労働倫理と職場の人間関係の2つに着目し、ごく簡単に論じる。

日本人の労働観の特徴として「勤勉な労働倫理」が挙げられることがある。ただし、ワークエシックス調査研究委員会編(1985)では、日・米・英・西独の4カ国比較をつうじて多角的に検討をおこなった結果、日本人の労働倫理は特に高いとは言えないという結論に達している。近年ではどうだろうか。世界価値観調査の最新の第7波調査(日本では2019年実施)から3つの質問項目をみていこう(電通総研・同志社大学2021)。

(1)「人は働かないでいると怠惰になるものだ」という意識は、先進国のなかでかなり強いほうである。

(2)「たとえ余暇時間が減っても、常に仕事を

第一に考えるべきだ」という意識は先進国できわめて弱い。余暇を犠牲にすることへの抵抗感が強いのは、日本人がすでに長時間働いているためであろうか。

(3)「働くことは、社会に対する義務である」という意識は、先進国のなかで中程度である。かつての日米英の青年(18-24歳)を対象にした調査では、「働くことは、社会に対して義務を果たすことである」の選択率(24.8%)が英米(15.4%, 16.0%)を大きく引き離していた(総理府青少年対策本部編1979)。質問の仕方も対象年齢幅も全く異なるとはいえ、今やその米英よりも労働への社会的義務感が低くなったという点でみれば、この40年間で日本人の労働倫理は大きく変化した可能性がある。

まとめると、働かないこと自体への抵抗感は強いものの、だからといって余暇を犠牲にしてまで仕事を優先するべきとは全く考えない。労働に対する社会的な義務感の中程度である。以上から、近年の日本人が勤勉性を重んじる労働倫理を特に強く持っているとは言えないが、かといって特に弱いとも言えないと思われる。

2 職場の人間関係

最後に、職場の人間関係を重視する傾向について見ておこう。世界価値観調査では、就職先を探す際に重視する条件について聞いている年がある。第5波調査(日本では2005年実施)では、就職先を探す際に重視することは何かという問いに対して、「好感の持てる人と一緒に仕事ができること」を挙げる人の割合が、日本では25.6%とスウェーデン(27.2%)に次いで2番目に高かった(電通総研日本リサーチセンター(編)2008)。また、国際比較ではないが、NHK放送文化研究所の「日本人の意識」調査(1973年～)では、理想の仕事の条件として1983年調査から一貫してトップであり続けているのが、「仲間と楽しく働ける仕事」である(NHK放送文化研究所(編)2020)。

日本人が職場の人間関係を重視せざるをえない背景として、日本の職場では個人の職務や権限が明確ではないために、個人個人が一人だけで自律的に仕事を進めることができない(村田2018)と

いう事情があると考えられる。西・荒巻(2009)は、終身雇用や年功序列といった日本の雇用慣行のもとでは、仕事そのものの条件よりも、仕事をする雰囲気や人間関係が重要になるという可能性を指摘している⁹⁾。

かつて、日本の職場の共同体性は「仲間意識の強さ」(間 1979)を生み出した。内発的な労働倫理や労働意欲を伴わずとも、「強制と自発の結合」(鈴木 1994)をつうじて勤勉な働きぶりを引き出しもした。しかし1990年代以降、その職場の共同体性が、企業の生産性を高めるという面でも個人のモチベーションを引き出すという面でも足枷になっているという指摘がなされている(太田 2017)。職場の共同体性がもたらす個人の自律性の低さが仕事のストレスの要因になっているという分析も報告されている(村田 2018)。日本型雇用や日本型組織のあり方が労働の質や労働意識の低下とどう関わっているのかを明らかにすることは、今後の重要な課題となるだろう。

VI おわりに

本稿では、日本人の働くことの意味を国際比較調査の知見に基づき明らかにしてきた。触れられなかった内容や論点もあるが、先行研究の知見を踏まえつつ、主に仕事中心性、就業コミットメント、組織コミットメント、仕事満足度の4指標に着目し、他の先進諸国との比較で日本人の労働観・労働意識の特徴を整理した。その結果、かつて日本人の特徴とされていたものは、いくつかの点で当てはまらなくなってきたことが確認できた。

(1) 仕事中心性については、1980年代前半の時点では先進国のなかで最も高いレベルであったが、その後低下している。経済的に豊かな国ほど仕事中心性が低くなる傾向がある程度までみられるなかで、日本人の仕事中心性の低さは、その豊かさにおおむね見合ったレベルである。2010年代の最近の調査では、絶対評価でみた日本人の仕事中心性は特に高いとも低いとも言い切れない。相対評価でみた仕事中心性は、先進国のなかでやや低いほうに属している。

(2) 就業コミットメントについては、1990年代後半頃までは金銭的・手段的な志向も非-金銭的な志向も共に先進国のなかで高いほうであり、全体的に就業意欲が高かった。しかし2010年代には、金銭的・手段的な志向が高く維持される一方で、非-金銭的な志向はおおきく低下し、先進国のなかで下位グループにまで順位を下げた。金銭的・手段的な志向が強く、非-金銭的な就業志向が弱いという近年の日本の傾向は、仕事中心性の低下と合わせて、「自由な市場経済」「市場型雇用レジーム」の国々の特徴に接近するものである。

(3) 組織コミットメントの面では、勤め先のために進んで努力しようという意識は弱いにもかかわらず、定着志向は強い(転職志向が弱い)傾向があり、近年に至るまでこの傾向に大きな変化はない。しかし、定着志向は以前より弱くなっており、かつてのように先進国のなかで突出して高いレベルではなくなっている。仕事満足度は先進国のなかで一貫して最も低いレベルであり、近年はさらに低下している。

(4) 勤勉性を重んじる労働倫理は特に高いとも低いとも言えず、仕事の条件として、職場の人間関係の良さを重視する傾向が強い。

以上の結果を要約したものが表6である。従来は日本人に特徴的とされてきたいくつかの特徴が、現在ではあてはまらなくなっている。以前ほど仕事を生活の中心とは位置づけなくなり、元々低かった職業生活の充足度はますます低下し、働くことそのものに積極的な意味を見出しにくくなるなかで、仕事は金を稼ぐ手段と割り切る傾向が進んだ、というのがこの20年間に生じたことである。「日本経済の失われた20年」とも呼ばれた停滞の時期に、人々の働くことの内的 intrinsic な意味もまた失われていた。「失われた」という言葉が強すぎるのであれば、働くことの内的な価値の意味づけが希薄化したのがこの20年だったと言えるのではないか。

他の先進国に類をみないこのような労働観・労働意識の低下を招いた要因を探究することが今後の課題となる。たとえば、日本は国際的にみて、仕事の自律性が低く、仕事のストレスが高く、仕事を面白いと思う人の割合が低く、職場の人間関

表6 先進国同士の比較からみた、日本人の労働観・労働意識

	過去（～1990年代）	現在（2010年代）	変化
仕事中心性	1980年代前半までは 極めて高い	特に高くも低くもないが 相対評価ではやや低い	↘
就業コミットメント：金銭的・手段的志向	かなり高い	かなり高い	↗
就業コミットメント：非-金銭的志向	かなり高い	かなり低い	↘
組織コミットメント：努力	やや低い	かなり低い	↘?
組織コミットメント：定着志向	極めて高い	かなり高い	↘
仕事満足度	極めて低い	極めて低い	↘
その他（2000年代以降）	・勤勉性を重んじる労働倫理は特に高いとも低いとも言えない ・仕事の条件として、職場の人間関係の良さを重視		

係も良好とは言えない（村田 2018）。これらの状況が、日本型雇用や日本型組織のあり方とどのように関連し、各種の労働意識の低下にどのようにつながっているのか（いないのか）の検証が必要であろう。

紙幅の制約もあり、本稿で示した分析はラフなものにとどまっている。たとえば、性別・年齢／世代別・雇用形態別・産業別・職業階層別の変化を見る必要がある。非正規雇用の増加や女性の有職率の高まり、高齢化の進行といった内部構成比の変化の影響も検討する必要がある。社会科学において異なる社会を比較することが、因果関係を確定するためだとするなら（Smelser 1988=1996）、この分野における国際比較の作業はまだ始まったばかりである。

国際比較のための調査データが充実してきたことで、欧米諸国に加えて、日本や韓国など東アジアも比較対象に含めた分析が海外では増えつつあるが、日本では、労働観・労働意識の国際比較が盛んになされているとはまだ言えない状況にある。2000年以降は、日本と類似性の高い東アジア諸国から環太平洋諸国、インドや東南アジアまでを対象とした国際比較調査が次々に実施され¹⁰⁾、近隣諸国との比較から日本の職業観・労働観を明らかにする試みも登場している（三好・吉野 2005；芝井・吉野 2013）。今後のさらなる研究の進展が待たれるところである。

1) WVSの概要については池田（2016）、ISSPの概要については村田（2020）などを参照されたい。使用した公開データについては、Inglehart et al. (eds.) (2020) および、ISSP Research Group (1999, 2013, 2017)。なお、分析にあたってウェイト調整は行っていない。
2) 三隅（1987）では、比較対象としてユーゴスラヴィアが省か

れている。MOW International Research Team（1987）では、ユーゴも含めた8カ国の分析で日本の仕事中心性が最も高くなっている。

- 3) ちなみに日本の女性の仕事中心性は10代の頃から全般的に高かった（三隅 1987）。
- 4) 仕事以外の生活領域は余暇だけではないため、余暇中心性を差し引くだけでは不十分という批判はありうる。指標については検討の余地があるだろう。
- 5) 7カ国の具体的な調査年は以下のとおりである。ドイツ 1987年、フランス 1987年、イギリス 1987年、アメリカ 1988年、日本 1988年、イタリア 1992年、オランダ 1993年。
- 6) 国際比較ではないが、仕事の条件で何を重視するかという「仕事の価値」において、日本の若い世代で物質主義的な価値観への揺り戻しが生じているというコーホート分析による知見がある（田藤・宮田 2015）。
- 7) 日本人の仕事満足度が低いことは、電機連合（旧電気労連）の国際比較調査（1984-85年、1994-96年、1999-2001年）や世界青年意識調査（1972-2008年）などでも繰り返し確認されている（石川・白石 2005；内閣府政策統括官 2009）。たとえば電機連合（旧電気労連）の調査は職場生活の全体的な満足度を聞いたものであるが、第3回調査（1999-2001）の結果によれば、日本は13カ国中9位であった。また、全般的に西欧で仕事満足度が高く、東アジアで低いという傾向がみられる。
- 8) ただしLincoln and Kalleberg（1990）では、勤め先の定着志向は日米でほとんど差が無いという結果になっている。
- 9) 国際比較ではないが、日本において職場の人間関係が重要であることを実証的に示した例として、山本（2010）。
- 10) 主なものだけでも、以下のような調査がある。アジア・パロメーター調査（2003年～）、東アジア価値観国際比較調査 East Asia Value Survey（2002～2005年）、環太平洋価値観国際比較調査（PRVS：2004～2009年）アジア・太平洋価値観国際比較調査（SPVS：2010～2014年）、EASS（East Asian Social Surveys：2006年～）。

参考文献

池田謙一（2016）『日本人の考え方 世界の人の考え方——世界価値観調査から見えるもの』勁草書房。
石川晃弘・白石利政（2005）『国際比較からみた 日本の職場と労働生活』学文社。
NHK放送文化研究所（編）（2020）『現代日本人の意識構造【第九版】』NHK出版。
太田肇（2017）「共同体型組織にイノベーションの阻害要因がある ポスト工業化社会の企業論——個人を組織から「分化」せよ」『Harvard Business Review = Diamondハーバード・ビジネス・レビュー』42巻、11号、pp. 46-57。
小野寺典子（2001）「世論調査レポート 日本人は「会社人間」

- か—ISSP 国際比較調査「職業意識」から」『放送研究と調査』第 51 卷, 第 8 号, pp. 90-105.
- 芝井清久・吉野諒三 (2013) 「職業観・労働観に現れる価値観の多様性と普遍性——「環太平洋価値観国際比較」データの文化多様性分析」『データ分析の理論と応用』3 卷, 1 号, pp. 17-47.
- 鈴木良始 (1994) 『日本的生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会.
- 総理府青少年対策本部編 (1979) 『組織で働く青少年の意識』大蔵省印刷局.
- 田藤裕佑・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」調査の二次分析」『社会学評論』66 卷, 1 号, pp. 57-72.
- 電通総研日本リサーチセンター (編) (2004) 『世界 60 カ国 価値観データブック』同友館.
- (2008) 『世界主要国 価値観データブック』同友館.
- 電通総研・同志社大学 (2021) 『第 7 回「世界価値観調査レポート——最大 77 カ国比較から浮かび上がった日本の特徴」. <https://institute.dentsu.com/articles/1706/>
- 内閣府政策統括官 (2009) 『第 8 回 世界青年意識調査』内閣府.
- 西久美子・荒巻央 (2009) 「仕事の満足度が低い日本人——ISSP 国際比較調査「職業意識」から」『放送研究と調査』第 59 卷, 第 6 号, pp. 18-31.
- 間宏 (1979) 『イギリスの社会と労使関係——比較社会学的考察』日本労働協会.
- 林文 (1998) 「金・仕事」統計数理研究所国民性国際調査委員会 (編著) 『国民性七か国比較』出光書店, pp. 80-93.
- 三隅二不二 (1987) 「働くことの意味——国際比較」三隅二不二 (編著) 『働くことの意味——Meaning of Working Life: MOW の国際比較研究』有斐閣, pp. 1-100.
- (1994) 『リーダーシップの行動科学——「働く日本人」の変貌』朝倉書店.
- 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』Vol. 26, No. 4, pp. 83-96.
- 三好美浩・吉野諒三 (2005) 「東アジアの職業観——日本・中国・台湾・韓国の比較」『行動計量学』32 卷, 2 号, pp. 173-189.
- 村田ひろ子 (2018) 「何が仕事のストレスをもたらすのか——ISSP 国際比較調査「仕事と生活 (職業意識)」から」『放送研究と調査』68 卷, 3 号, pp. 38-50.
- (2020) 「世界を読み解く国際比較調査 ISSP——その意義と課題」『放送研究と調査』第 70 卷, 第 11 号, pp. 36-48.
- ワークエニクス調査研究委員会 (編) (1985) 『先進国病と労働倫理の変容に関する調査研究』日本生産性本部労働部.
- 山本圭三 (2010) 「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 卷, 2 号, pp. 19-35.
- Besser, Terry L. (1993) "The Commitment of Japanese Workers and U.S. Workers: A Reassessment of the Literature," *American Sociological Review*, Vol. 58, No. 6, pp. 873-881.
- Bjarnason, Tómas and Kristina Håkansson (2020) "Declining Work Centrality Among Millennials: Myth or Reality?," in Bengt Furåker and Kristina Håkansson (eds), *Work Orientations: Theoretical Perspectives and Empirical Findings*, New York: Routledge, pp. 37-74.
- Cole, Robert E. (1979) *Work, Mobility, and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*, Berkeley: University of California Press.
- England, George W. and Jyuji Misumi (1987) "Work Centrality in Japan and United States," *Journal of Cross Cultural Psychology*, Vol. 17, Issue. 4, pp. 399-416.
- Esser, Ingrid (2009) "Has Welfare Made us Lazy? Employment Commitment in Different Welfare States," in Alison Park, John Curtice, Katarina Thomson, Miranda Phillips and Elizabeth Clery (eds.) *British Social Attitudes: The 25th Report*, London: Sage, pp. 79-105.
- Furåker, Bengt (2020) "Work Attitudes, Employment and Work Mobilization: A Comparison of Anglo-Saxon and Nordic Countries, 2005 and 2015," in Bengt Furåker and Kristina Håkansson (eds.), *Work Orientations: Theoretical Perspectives and Empirical Findings*, New York: Routledge, pp. 102-123.
- Furåker, Bengt and Kristina Håkansson (2020) "Organizational Commitment: Cross-national Differences and Work-Related Factors," in Bengt Furåker and Kristina Håkansson (eds.), *Work Orientations: Theoretical Perspectives and Empirical Findings*, New York: Routledge, pp. 124-146.
- Gallie, Duncan (2007) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press.
- Hall, Peter and David Soskice (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press. (=2007, 遠山弘徳ほか訳「資本主義の多様性——比較優位の制度的基礎」ナカニシヤ出版.)
- Hikspoors, Frans, Tómas Bjarnason and Kristina Håkansson (2012) "Declining Work Centrality in Europe: Myth or Reality?," in Bengt Furåker and Kristina Håkansson and Jan Ch. Karlsson (eds.), *Commitment to Work and Job Satisfaction: Studies of Work Orientation*, New York: Routledge, pp. 26-46.
- Hult, Carl (2004) *The Way We Conform to Paid Labour: Commitment to Employment and Organization from a Comparative Perspective*, Umeå University: Department of Sociology.
- Hult, Carl and Stefan Svallfors (2002) "Production Regimes and Work Orientations: A Comparison of Six Western Countries," *European Sociological Review*, Vol. 18, Issue. 3, pp. 315-331.
- Inglehart, Ronald (2018) *Cultural Evolution: People's Motivations are Changing, and Reshaping the World*, Cambridge: Cambridge University Press. (=2019, 山崎聖子訳「文化的進化論——人びとの価値観と行動が世界をつくりかえる」勁草書房.)
- Inglehart, R., Haerpfer, C., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin and B. Puranen et al. (eds.) (2020) *World Values Survey: All Rounds - Country-Pooled Datafile*. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WVSA Secretariat [Version: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWVL.jsp>].
- ISSP Research Group (1999) *International Social Survey Programme: Work Orientations II - ISSP 1997*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA3090 Data file Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.3090>
- (2013) *International Social Survey Programme: Work Orientations III - ISSP 2005*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA4350 Data file Version 2.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.11648>
- (2017) *International Social Survey Programme: Work Orientations IV - ISSP 2015*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0, <https://doi.org/10.4232/1.12848>
- Kim, Sang-Wook (2008) "Work Values, Work Rewards, and

- Work Orientations: A Comparison among Korea, Japan, the United States, and Sweden," *Korean Journal of Sociology*, Vol. 42, No. 8, pp. 125-150.
- Lincoln, James R. and Arne L. Kalleberg (1985) "Work Organization and Workforce Commitment: A Study of Plants and Employees in the U.S. and Japan," *American Sociological Review*, Vol. 50, No. 6, pp. 738-760.
- (1990) *Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organisation and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge Cambridge University Press.
- Meaning of Working (MOW) International Research Team (1987) *The Meaning of Working*. London, UK: Academic Press.
- Méda, Dominique and Patricia Vendramin (2017) *Reinventing Work in Europe: Value, Generations and Labour*, Gewerbestrasse: Palgrave Macmillan.
- Parboteeah, Praveen, K. and John B. Cullen (2003) "Social Institutions and Work Centrality: Explorations beyond National Culture," *Organization Science*, Vol. 14, No. 2, pp. 137-148.
- Pirenne, Henri (1931) "What are Historians Trying to Do?" in Stuart A. Rice (ed.) *Methods in Social Science: A Case Book*, Chicago: University of Chicago Press, pp. 435-445.
- Smelser, Niel J. (1988) *Comparative methods in the social sciences*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall. (=1996, 山中弘訳『社会科学における比較の研究——比較文化論の基礎』玉川大学出版部.)
- Volk, Hannah and Markus Hadler (2018) "Work Orientations and Perceived Working Conditions across Countries: Results from the 2015 ISSP Survey," *International Journal of Sociology*, Vol. 48, Issue. 2, pp. 103-123.
- Whitehill Arthur M. and Shin-Ichi Takezawa (1981) *Work ways : Japan and America*, Japan Institute of Labour.

よねだ・ゆきひろ 和光大学現代人間学部准教授。最近の共著に吉川徹・狭間諒多朗編『分断社会と若者の今』(大阪大学出版会, 2019年)。社会意識論, 計量社会学専攻。