

Accounting for Job and Job Systems in Japan

仕事の会計学

藤月会論集第12号

2003年3月

京都大学経済学部

藤井ゼミナール論文編集委員会

H.Fujii Seminar, Faculty of economics

Kyoto University, Japan

刊行のことば

経済構造改革がそれなりの進展を見せるなかで、雇用のあり方に様々な変化が生じています。また、それにともなって、雇用に対する人々の考え方も変わってきました。終身雇用・年功序列を基本とする日本型雇用システムは、ここに来て完全に崩壊した感があります。

しかし、実態はどうなのでしょう。マスコミ等で報道されているような実態が本当にあるのかどうか、あるとすれば何がどのように変化しているのか、それは京都大学経済学部藤井ゼミで学ぶ学生諸君にとってどのような意味と影響を持つのか、本年度の共同研究は、このような問題意識を出発点にして取り組まれました。

ゼミ生の近未来を明らかにすることに焦点を当てた研究とするために、ゼミ卒業生を対象にしたアンケート調査を実施し、その結果を、統計的手法を用いて分析するというアプローチをとることにしました。ゼミ卒業生の現在は、現役ゼミ生にとっては「すでに起こった未来」(happened future)です。現役ゼミ生諸君が自らの近未来を予測するうえで、これ以上確かなデータはありません。事実、アンケート結果を分析するゼミ生諸君の熱意と集中力は、並大抵のものではありませんでした。

基本テキストには、雇用問題の調査・研究書として定評のある小池和男先生の『仕事の経済学』(東洋経済新報社、1999年)を使用しました。本年度の論文タイトルを「仕事の会計学」としたのは、小池先生のテキストのタイトルにあやかっただけです。ここで言う「会計学」は広義の「会計学」(Accounting)で、研究報告といったような意味です。

この冊子に収録された共同研究論文は、8年ぶりに再開された立命館大学経営学部奥村ゼミとの企業分析交流シンポジウムでの研究報告に加筆したものです。卒業生の皆さんのなかには、奥村ゼミと聞いて懐かしさを覚える人も少なくないと思います。日本経済の大きな転換期を迎えた21世紀初頭における大卒ホワイトカラーの「仕事」の実態の一端を、この共同研究が描き出すものとなれば幸いです。最後になりましたが、アンケート調査に協力してくれたゼミ卒業生の皆さんに、心より御礼を申し述べます。

平成15年2月28日 自宅書斎にて
京都大学大学院経済学研究科教授
藤井 秀樹

目次

刊行のことば

2002年度共同論文集

I. はじめに	1
II. 先行研究のサーベイ	2
III. リサーチデザイン	3
IV. 基礎データ	8
V. 分析の結果と解釈	
1. 被雇用者から見た雇用の現状	9
2. ライフスタイルが仕事に与える影響	51
VI. おわりに	93

(付録) 2002年度藤井ゼミ共同論文アンケート	94
2002年度ゼミナール活動の記録	103
一年を振り返って～ゼミ生の回想～	104
編集後記	109

I. はじめに

今回、我々は、「仕事の会計学」というテーマを持って調査し、論文を作成した。これは次のような問題意識のもとで行なった。現在、日本の経済は、調整局面から改革局面へと局面が移行し、次の時代のヴィジョンを構築するため様々な試行錯誤が行なわれている。そのため、新しいシステムや概念が構築される一方で、古いシステムや概念が、取捨選択の結果放棄されている。これは企業においては、労働力の外部化、年功賃金・終身雇用の崩壊、年齢を考慮しない成果型の賃金システムの導入などと一部で報道されている。

しかし、我々は、このような企業の実態を未だ知らず、通念としてのみ知るだけである。だが、このような経済環境や企業環境の構造的な変化、つまり「仕事」の変化は、我々の将来に強く影響するものであり、我々にとっても決して無関係ではない。

そこで、今回私達はこのような「仕事」の変化の実態と実際に働いている人々がそれをどのように捉えているかという事を調べ、私達の近未来を知るために、ゼミ卒業生の協力を得て、アンケートによる実地調査を行なった。なぜならば、ゼミ卒業生の直面している現在は、我々にとって、「既におこっている未来」であるということが出来るからである。

本論文においては、「仕事」の変化を二つの視点で捉えた。企業構造の変化と、実際に変化の流れの中にある人々の受け止め方、それに伴うライフスタイルの変化という二つの視点を持って分析を行なった。この分析においては、我々の主観をできるだけ排した現在の「仕事」の実態を探り出し、我々の通念とどのように一致し、どのように乖離しているかという事を見るため上述のアンケート調査に対して統計技術を適用することとした。企業構造の変化を調べるに当たっては、比較制度分析に基づき、統計技術の適用によって得られた情報を解釈した。また、変化を捉える人々の感情、それに伴うライフスタイルの変化は、社会学、心理学の見地からこれらの情報を解釈して行った。

以下この二つの観点から、アンケートによって得られた結果について、それぞれ分析して行く。

II. 先行研究のサーベイ

「仕事」を調査するに辺り我々は、まず先行研究のサーベイを行なった。

ここで、注目したのは内部労働市場である。内部労働市場とは、企業内部に構築される労働市場で、具体的には、長期労働者と企業の雇用関係の事を指す。企業内部にこのような内部労働市場が形成されるのは、労働者の保有する能力が、特定の企業においてしか通用しない企業特殊能力と他の企業においても通用する一般的技能という2種類存在するためである。企業特殊能力は、実際に就業し、様々な実務をこなすことによって形成されるものである。そのため、企業内において、一つの職能だけでなく多くの職能をこなすことが必要となる。そのため労働者が、企業内部において、様々な職能に移動することになり、企業内部に労働市場が形成されることになる。

このように企業特殊技能が、仕事の主要な概念となるのは、この技能が無ければ実務において発生する不確実な局面に対応できないという理由と、企業に特有な技術の形成にはこの技能が深く関わっているという理由があると考えられている。

これらのことは、小池和男著『仕事の経済学』によれば、次のように調査がなされている。日本の大手メーカーをサンプルとして、報酬制度は、基本給が「本給」「年齢給」「職能給」「成績給」の四要素から構成されると述べている。これらの割合は、それぞれ3割、4分の1、4割弱、7%となっている。このうち、「本給」「年齢給」「職能給」は、資格によって評価されるとしている。ここでいう資格とは企業内部にて設定されているランクの事を言う。これは、企業内において経験した職場の数、つまり経験の幅と問題処理により評価され、上級の資格に進むものとされている。小池は、このことを特に注目し日本企業におけるこのような企業特殊能力の形成に対する配慮を述べている。

さらに、残り要素たる「成績給」は、直属の上司による評価がなされる。これは、主観的な要素を出来る限り取り除くために、仕事表を用いるということが述べられている。

又、ミルグロム・P、ロバーツ・J 著『組織の経済学』によれば、これらのことは他国においても以下のような事例が調査されている。それは、リンカーンエレクトリック社のものである。同社においては、出来高給による報酬制度をしいており、一方でボーナスは、従業員の信頼性、素質、協調性などの要素を評価した勤務査定により行なわれる。又、同社は終身雇用制を取っている。これらの雇用システムは、内部労働市場を形成し、企業特殊能力を形成するものであると考えられる。

以上のことを踏まえると、この内部労働市場と企業特殊能力の形成は、いかなる企業においても重要な「仕事」を支えるシステムであると考えられる。そこで、我々は①評価システム②賃金システム③異動システム④OFFJT⑤下位組織の意見反映システムという項目に注目してアンケート調査を行った。

Ⅲ. リサーチデザイン

近年、企業の採用・雇用管理が変化し、それに伴う人々の就業行動・就業意識の変化が指摘されている。そこで、本年度、私達は「仕事の会計学」というテーマのもと、構造転換期の企業行動を「仕事」に焦点をあてて分析することを試みた。具体的には前期に小池和男著『仕事の経済学』を輪読し「仕事」の有り様や問題点を考察した。そして、藤井ゼミ卒業生へのアンケート調査に基づいて「仕事」がいかなるものであるか実態調査を通じて学ぶべく、7月にアンケートを作成し、8月に送付・回収し、得られた回答を後期に集計・分析した。

アンケートの作成にあたっては、まずアンケート対象者の属性にかかわる質問を行い、次いで対象者の勤める企業の雇用システムに関する質問を行った。そして最後に対象者のライフスタイルに関する質問を行った。

雇用システムに関する質問については、雇用システム全般にかかる質問を網羅的に行えるようそれを①評価システム②賃金システム③異動システム④OffJT⑤下位組織の意見反映システムに大別し、それぞれの項目でさらに詳細な質問項目を用意した。

以上の五項目を質問の軸とした理由については以下のとおりである。すなわち、評価システム・賃金システム・異動システムについては企業にとっても、またそこで働く労働者にとっても最大の関心事であることからそれぞれ具体的かつ詳細な質問ができるように独立した項目として取り上げた。そして、近年ことに終身雇用制の崩壊等に伴う労働力の流動化への対応として重要性の増してきているOffJTについて、その内容や重要性等を知るべく独立した一項目として用意した。最後に、消費者ニーズの多様化・浮動化、企業間競争の激化等の企業外部の経営環境の変化への対応源泉として重要性の増してきている組織の柔軟性を問うべく下位組織の意見反映システムに関しても別個独立した項目として設置した。

ここで、今回アンケート調査を行った目的は、「仕事」の実態についての質問を行い得られた回答を分析することによって、「仕事」に関する通念と実態の乖離を浮き彫りにすること、乖離の生じた原因を解釈することであった。それと同時に、「仕事」における現行の雇用システム等の機能や必要性を検証し、問題の所在を明らかにした上で、可能な限りにおいて新しい理想的な雇用システムを考察・提唱することでもあった。そこで、後者の目的を達成すべくアンケート作成の上で注意したことは「仕事」の実態を問う質問以外に、こうした雇用システムの下で働いている卒業生が現行雇用システムをどのように考えているか、アンケート対象者の感情や主観を問う質問をも平行して設けることであった。そこで、①評価システムについては、(1)～(6)で評価の実態に係る質問項目を用意した上で、(7)「評価システムへの不満の有無」を、(8)では「評価されることへの意識」を問うた。続く②賃金システム③異動システムについては実態についての質問のみとしたが、④OffJTについては、「OffJTが本人の希望によるものか」「なぜ希望するのか」「OffJTを受けることで進路への影響があると考えているか」⑤下位組織の意見反映システムでは「下位組織の意見は尊重されていると考えているか」という回答者の主観的判断による質問項目もあえて用意した。

こうして作成した質問項目への回答を多重的に組み合わせることにより、多面的方向から分析をおこない、通念と実態の乖離が存在しているところ、分析の結果特徴のあったところを中心に以下論文をまとめた。

ライフスタイル班においては、まず人々の行動を大きく生産者と消費者としての行動の二つに

分け、前半の質問で消費者としての行動についての質問を行い、後半の質問で生産者としての行動についての質問を行っている。そして、最後の質問で「生きがい」を問うことで、各個人の心理的特徴を捉えようと試みた。

このような質問を設定したのは、まず、個人の生活がどれだけ仕事から影響を受けているのか、つまり、生産者としての行動と消費者としての行動の関係について見てみようと考えたからである。また、人々の行動は、それぞれ各個人の心理的特徴により変わってくるものと考えられることから、この心理的特徴を基準として分析対象を分類し、分析を行っていくのが適当であると考えられたためである。

現在、日本経済が改革局面にあるとともに、企業も改革局面にある。このような状況の中で、企業に勤める人々の心境はどのようなものなのであろうか。この問題について考える際に、まず企業に勤める人々の行動を二つの側面に大別する。

一つは、「生産者としての行動」の側面である。これは、個人が財貨・サービスの生産・販売の仕事や知識・情報などの制作・伝達の仕事に従事している場合に行っている行動である。労働者あるいは就業者としての行動、つまり企業内での行動である。

もう一つは、「消費者としての行動」の側面である。これは、企業の活動の結果生み出される財貨・サービス・情報などを入手・購買し、使用・利用している場合の行動である。消費者あるいは生活者としての行動、つまり企業外での行動である。

このように、人々の行動は生産と消費という二つの側面からとらえることができる。そこで、この論文では、以下の二点についてアンケートの結果を通して、心理学を主に用いてみていくことにする。第一点として生産者であり消費者でもある個人に焦点を当て、その生活行動を広い範囲で捉えようとするライス・スタイルの概念のもとに、人々の行動を生産と消費の二側面に分けることができるが、この二つの行動がどのような関係にあるのか。第二点として生産という行動に関わる人々がどのような心境にあるのか。

ここで、人々の行動について心理学を用いて分析していくことになるが、その際には人々の行動を以下の基本的な図式に当てはめていくことになる。

S—O—R

この図式は、「行動図式」と呼ばれるもので、行動を成り立たせる要因とその関係を表現するために記号化されたものである。ここで、Sは「刺激」(stimulus)を、Oは「有機体または生活体」(organism)を、またRは「反応」(response)を意味している。つまり、この図式は人にとっては環境に当たる諸条件の中から、特定の要因がその人に対する刺激(S)として認知されると、認知された刺激は、その人に固有の心理的条件(O)に結びついて、さまざまな影響力を持ち、その影響力に応じた行動反応(R)を引き起こすということを意味している。

この図式から分かるように、人々の行動に強く影響を及ぼすものは、「環境的条件」と心理的条件である。

「心理的条件」とは、価値観・欲求・態度・動機などに代表される個人の心理的特徴を意味している。この特徴は、その人に特有の生理・身体的条件、社会的条件、経済的条件などによって変化し、また、その人の過去経験、情報保持、ライフスタイルなどの行動条件にも関連している。そこで、「心理的条件—行動反応」という関係だけでなく、個人の生理・身体的、社会的、経済的および行動的な諸条件が行動にどう関連しているのかということも重要な問題になる。これらの条件は、個人の中でお互いに緊密に関連しあっているために、すべてを統合して「個人的条件」と呼ぶこともある。

「環境的条件」とは、自然・地理的条件はもとより、社会・文化的条件、物質・経済的条件などさまざまなものが含まれている。この中には、直接の刺激（S）として認知される環境的要因のほかに「S-O-R」の関連の仕方に全体的あるいは部分的に影響する環境内の種々の条件がある。

シェイン（Edgar H. Schein, 1966）が人間を「複雑人」としているように人間の欲求は重層化していることなどから、明確に分類し切れないかもしれない。

なお、分析に際しては、統計手法を活用した。具体的には回帰分析、 χ^2 分析、p 値・t 値による検定等を用いた。用いた統計手法については参考までに以下に簡単な説明を加えた。

1. 回帰分析とは

回帰分析とは、ある1つまたは複数の変数と別の変数との関係式を利用して、値を予測したり要因を解析したりする際に多く利用される手法である。回帰分析においては、予測したい変数のことを目的変数、予測に使う変数のことを説明変数と呼ぶ。また、説明変数の数に応じて単回帰分析（説明変数がひとつの場合）と重回帰分析（説明変数が複数の場合）という2つの手法に分けられる。

回帰分析では、目的変数 y は説明変数 $x_1, x_2 \dots$ を使って、回帰式

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots$$

と表され、 a を切片、 $x_1, x_2 \dots$ の係数 $b_1, b_2 \dots$ を（偏）回帰係数と呼ぶ。

回帰式の当てはまりの良さを示す指標として、決定係数を用いる。決定係数とは、目的変数 y の変動のうち、回帰式によって説明の付く変動の割合を占める指標で、1に近いほど回帰式の当てはまりがよいとされる。単回帰分析では、決定係数は以下のように定義される。

$$\text{決定係数 } R^2 = \frac{\text{回帰値の変動}}{\text{目的変数の変動}} = \frac{\sum_{i=1}^n \{(\hat{y}_i - \bar{y})^2\}}{\sum_{i=1}^n \{(y_i - \bar{y})^2\}} \left[\begin{array}{l} \text{ただし、} n \text{ はサンプルの大きさ、} \\ \bar{y} \text{ は } y_i \text{ の平均} \\ \hat{y} = a + bx_i \end{array} \right]$$

回帰係数の有意性を検定するために、 t 値を用いた検定を行う。この検定では、仮説を、

帰無仮説 H_0 : ある回帰係数 b_i について、 $b_i = 0$ (説明変数 x_i には意味がない)

対立仮説 H_1 : ある回帰係数 b_i について、 $b_i \neq 0$ (説明変数 x_i には意味がある)

と設定し t 比検定統計量を利用して検定を行う。この t 値は帰無仮説のもとで自由度が $(n-2)$ の t 分布に従うので、 t 値が起こる確率 p (有意確率) と、設定した有意水準 α を比較して、 $p > \alpha$ なら帰無仮説を採択、つまり回帰係数 b_i に対応する説明変数 x_i には意味がないということになり、 p

$< \alpha$ なら帰無仮説を棄却、つまりその回帰係数 b_i 説明変数 x_i には意味がある、ということになる。

同様に、回帰式全体の有意性を検定するためには、仮説を、

帰無仮説 H_0 : 全ての i において、 $b_1 = b_2 = \dots = b_i = \dots = 0$

(回帰式そのものに意味がない)

対立仮説 H_1 : 少なくともひとつの i において、 $b_i \neq 0$ (回帰式には意味がある)

とし、F 値による検定を行い、有意水準 α との関係から回帰式全体の有意性を判断する。なお、単回帰分析の場合は、説明変数が x_1 ひとつだけなので t 値による検定から回帰式全体の有意性を判断することができる。

2. ウィルコクソンの順位和検定

列に配した選択肢 (カテゴリー) の間に左の列の方が満足度が高いなどの順序があるような分割表を順位カテゴリーの分割表という。通常 $2 \times M$ 分割表の検定には χ^2 検定が用いられるが、順位カテゴリーの分割表の場合には、順序情報を無視してしまう χ^2 検定は有効ではない。そこでアンケート結果のうち順位情報を有するものについては、順位情報を考慮に入れるウィルコクソンの順位和検定を行う。

第 i グループ ($i = 1, 2$) の第 j カテゴリー ($j = 1, 2, \dots, M$) の度数を n_{ij} とする。また、第 1 グループの度数の合計を n_1 、第 2 グループの度数の合計を n_2 、全体の度数を N とする。

	列 1	...	列 j	...	列 M
行 1	n_{11}		n_{1j}		n_{1M}
行 2	n_{21}		n_{2j}		n_{2M}

各カテゴリーの度数の合計 (すなわち列計) を T_j とすると、

$$T_j = n_{1j} + n_{2j}$$

j 番目のカテゴリーの順位 r_j は、

$$r_j = T_1 + T_2 + \dots + T_{j-1} + (T_j + 1) / 2$$

グループごとの順位和 R_i ($i = 1, 2$) は、

$$R_i = \sum_{j=1}^M r_j \times n_{ij}$$

同順位の数 T_j に伴う修正項 C は、

$$C = 1 - \frac{1}{N^3 - N} \sum_{j=1}^M (T_j^3 - T_j)$$

となる。

検定統計量 z は、 n_1 と n_2 の小さい方を n とし、その順位和 R_i を W とすると、

$$z = \frac{\left| w - \frac{1}{2}n \right| (N+1) - \frac{1}{2}}{\sqrt{\frac{C \times n_1 \times n_2 \times (N+1)}{12}}}$$

有意確率は z が平均 0、標準偏差 1 の標準正規分布に従うことを利用する。

3. 平均値の差の検定

2つの母平均の差の t 検定は、2つの独立した標本における平均値の差が統計学的に意味のあるものかどうかを判定する、つまり2つの母平均に差があるかどうかを判定するための手法である。

検定統計量 t 値は、 $\bar{x}_1$ はグループ 1 の平均値を、 $\bar{x}_2$ はグループ 2 の平均値をそれぞれ表すものとする、

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sum (x_1 - \bar{x}_1)^2 + \sum (x_2 - \bar{x}_2)^2}{n_1 + n_2 - 2} \times \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

有意確率は、 t 値が自由度 $n_1 + n_2 - 2$ の t 分布に従うことを利用する。

4. χ^2 検定

期待度数 t_{ij} は、第 i 行目の合計を $N_{i.}$ 、第 j 列目の合計を $N_{.j}$ 、総合計を N とすると、

$$t_{ij} = \frac{N_{i.} \times N_{.j}}{N}$$

検定統計量 χ^2 値は、 i 行 j 列目の実測度数を f_{ij} とすると、

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(f_{ij} - t_{ij})^2}{t_{ij}}$$

χ^2 が自由度 $(L-1) \times (M-1)$ の χ^2 分布に従うことを利用する。

有意確率は、自由度 $(L-1) \times (M-1)$ の χ^2 分布において χ^2 値以上の値となる確率である。

5. 比率の差の検定

2つの母集団の比率の差に統計的な意味があるかどうか検討するために、二項分布を正規近似して検定を行う方法がある。これは、二項分布するデータを正規分布するものとみなして、正規分布の性質を利用して検定を行う方法である。

検定統計量 u 値は、

p_A はグループ A の、 p_B はグループ B の標本の比率を、

n_A はグループ A の、 n_B はグループ B の標本の大きさ (サンプルサイズ) を、

r_A はグループ A の、 r_B はグループ B の標本中の発生数をそれぞれ表すものとする、

$$u = \frac{p_A - p_B}{\sqrt{\bar{p}(1-\bar{p})\left(\frac{1}{n_A} + \frac{1}{n_B}\right)}}$$

ここに、

$$\bar{p} = \frac{r_A + r_B}{n_A + n_B}$$

有意確率は、平均0、標準偏差1の正規分布において、 $|u|$ 以上の値となる確率である。

IV. 基礎データ

アンケートは藤井ゼミ卒業生(1～9期生)のうち、住所の判明している83名(うち男性67名、女性16名)に送付した。回収数は53(うち男性41、女性12)で、回収率は64%(うち男性61%、女性75%)であった。有効回答率は100%であり、53通すべてを分析に用いることができた。

なお、回答者の平均年齢は27.8歳(男性27.3歳、女性29.8歳)であり、年齢の分散は5.4(うち男性5.9、女性3.6)、標準偏差は2.3(うち男性2.4、女性1.9)であった。

基礎データ

	男性	女性	全体
発送数	67	16	83
回収数	41	12	53
回収率	61%	75%	64%
平均年齢	27.9歳	27.3歳	27.8歳
年齢の分散	5.9	3.6	5.4
年齢の標準偏差	2.4	1.9	2.3

2002年度共同論文

被雇用者から見た雇用の現状

内田	朋宏	菊元	崇
角園	太一	大石	悠人
柏岡	佳樹	津田	智弘
原田	佑嗣	衣目	和央
土屋	有介	仲永	佳世
古川	千佳	森田	健介

V. 分析の結果と解釈

1. 被雇用者から見た雇用の現状

<1>年齢・勤続年数別分析

《年齢別》

[1]年齢別分析について

ここでは、アンケート結果について年齢という観点から分析していこうと思う。このアンケートの回答数は前述のように53であるが、その年齢ごとの内訳を【図表1-1-1】に示す。

【図表1-1-1 アンケート回答者の年齢別内訳】

23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	合計
1	4	2	10	9	8	6	4	6	2	1	53
1.9%	7.5%	3.8%	18.9%	17.0%	15.1%	11.3%	7.5%	11.3%	3.8%	1.9%	100.0%

回答者の年齢の内訳はこのようになり、平均年齢は前述の通り27.8歳となっている。しかしながら、年齢別分析とはいえ、23歳から33歳の11年の幅にわたって分布している回答を1歳ずつ区切ってみていくことは回答数が少ない年齢もあり、有効性・効率性に欠けると判断し、便宜的に3グループに分類した。すなわち、23歳～26歳のグループ・27歳～29歳のグループ・30歳～33歳のグループである。これは、以下の理由による。まず、総回答数が53であることから、3つのグループに分けて1グループを約15人で分析することが有効であると考えた。そして、回答者の年齢の幅が11歳であり、3グループに分類すると、4歳刻みでグルーピングすることが適切であり、平均年齢が約27.8歳とほぼ28歳であることや30歳という節目があることも考慮し、上記の3つのグループに分けて分析することとする。

[2]アンケート分析

個人について

(1)年収について

平均年収は23～26歳のグループは約476.4万円、27～29歳のグループは約573.9万円、30～33歳のグループは約684.6万円となっている。年齢と年収について回帰分析を行う。

説明変数 x : 年齢

目的変数 y : 年収

とし、年収は選択肢を300、500、700、900、1000(万円)とする。

回帰式 $y = a + bx$ の回帰係数 b の有意性を検定するために、

帰無仮説 H_0 : $b = 0$

対立仮説 H_1 : $b \neq 0$

として、 t 比較検定量を使って調べる。有意水準は5%とする。

有意確率 $p = 0.001671 < 0.05$ となり、

帰無仮説 H_0 は棄却され、回帰式 $y = 34.41695x + 386.72$ は意味があるといえる。

しかし、修正済み決定係数 $R^2=0.16153$ より、年功賃金と呼べる割合は低い。よって、実際は思っているほど年功賃金ではないのではないかと考えられる(【図表1-1-2】参照)。

【図表1-1-2 年齢と年収】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合計
～400 万	5	3	1	9
400～600 万	9	12	4	25
600～800 万	3	5	3	11
800～1000 万	0	2	5	7
1000 万～	0	1	0	1
合計	17	23	13	53

(2)勤め先について

23～26 歳のグループでは、公認会計士、製造業の割合が高い。これは不況の影響でとりあえず資格を取るという通念と一致すると解釈される。27～29 歳のグループでは製造業、次いで公認会計士の割合が高く、不況の過渡期に就業しているため、資格を取ることも重要視しているものと解釈される。30～33 歳のグループでは、金融業に勤めている割合が高い。これは他の2グループとは異なる。このことから、金融から製造業へのシフトがあり、また不況の影響で公認会計士等の資格によって生活の安定を図る傾向にあることが読み取れる。

【図表1-1-3 年齢と勤め先】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合計
民間企業(製造)	5	9	2	16
民間企業(金融)	0	3	3	6
民間企業(他)	3	3	1	7
公認会計士	6	5	2	13
官公庁	1	2	2	5
教員	0	0	2	2
大学院生	2	1	0	3
その他	0	0	1	1
合計	17	23	13	53

評価システムについて

(3)評価者について

評価者は、年齢によって顕著な差はないが、直属の上司が約半数、本人が約20%となっている。同僚という回答はほとんどなく、評価は上司によって行われるという一般通念に比較的近いと考えられる。

【図表 1-1-4 年齢と評価者】(複数回答あり)

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合計
本人	6	7	2	15
同僚の従業員	0	1	0	1
直属の上司	10	19	8	37
人事担当者	1	2	3	6
その他・無回答	6	4	7	17
合計	23	33	20	76

(4)評価反映割合について

その他・無回答が6割を占めているが、おおむね0～20%の間に回答が集中している。23～26歳のグループにおいては0～5%という回答が多いのに対し、30～33歳のグループでは5～10%の回答が多い。このことから年齢が上がるにつれて評価が反映される割合が多くなる事が解釈される。

【図表 1-1-5 年齢と評価反映割合】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合計
～5%	4	1	0	5
5～10%	1	1	4	6
10～20%	0	3	1	4
20～30%	0	0	1	1
30～40%	1	0	1	2
40～50%	0	0	0	0
50%～	0	2	1	3
その他・無回答	11	16	5	32
合計	17	23	13	53

(5)評価への不満について

各グループとも不満がないという回答があるという回答を上回っているが、23～26歳のグループでは大きな差があるのに対し、30～33歳のグループではあまり差が見られない。

そこで評価に対する不満と年齢について、23～26歳と30～33歳のグループについて χ^2 検定を用いて調べる(その他・無回答は除く)。

帰無仮説 H_0 : 2グループの不満の程度に差は無い。

対立仮説 H_1 : 2グループの不満の程度は異なる。

とし、有意水準を5%とする。

結果、有意確率 $0.3374 > \text{有意水準 } 0.05$ となり、帰無仮説 H_0 は棄却されない。

よって、2グループの間に差は無いと解釈される。

最初から年齢によらず評価されてしかるべきと考える人もいれば、一方で年齢にしたがって評価されるべきと考える人もいるので分析した結果は差が出なかったのではないかと考えられる。

【図表 1-1-6 年齢と評価への不満】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合計
有	3	8	5	16
無	12	12	6	30
その他・無回答	2	3	2	7
合計	17	23	13	53

(6) 評価に対する意識について

23～26 歳のグループと 30～33 歳のグループでは似た傾向が見られるが、27～29 歳のグループでは他の 2 グループと異なり、意識するという回答が少ない。20 代と 30 代との年齢による意識の違いについて調べるために、クラスカル・ウォリスの順位検定で調べる。

帰無仮説 H_0 : 3 グループの間に意識の差がない。

対立仮説 H_1 : 3 グループの間に意識の差がある。

とし、有意水準を 5% とする(無回答の 6 名は除いて調べる)。

検定統計量 8.210368

自由度 2

有意確率 0.016487

となり、 $0.016487 < 0.05$ より、帰無仮説は棄却される。すなわち意識に差があるといえる。これは、不満の有無とも多少相関があると思われるが、若いころは周りを意識し評価も気にするが、次第にその意識も薄れていく。しかし年齢が上がるにつれて評価システムの中で当初は気付かなかったことに対しては逆に意識するようになると考えられる。

【図表 1-1-7 年齢と評価に対する意識】

評価に対する意識	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合計
非常に意識	2	5	3	10
少し意識	10	5	5	20
どちらでもない	0	3	3	6
あまり意識せず	3	5	1	9
全然意識せず	0	2	0	2
無回答	2	3	1	6
合計	17	23	13	53

(7) 賃金決定方法について

賃金の決定にあたっては、やはり年齢や勤続年数によって賃金が決定されるという回答が多かった。これは今まで通念で言われてきた年功賃金、すなわち年齢が上がるにつれて賃金が高くなるというシステムが依然として残っていることをうかがわせる。しかし、年齢と年収を回帰分析してもあまり良好な結果は得られなかった。これは、回答者の意識の中に年功賃金というものが強くあり、実際の自分の賃金が例えば能力や業績といったもので決定されているということに気付いていないとも考えられる。また、年齢が下がるにつれて、仕事内容あるいは業績・成果という回答の割合が高くなっており、実際はやはり年功賃金の崩壊という最近の通念に一致して、能力給あるいは業績主義的賃金体系が導入されているものと考えられる。

【図表 1-1-8 年齢と賃金決定方法】(複数回答あり)

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
仕 事 内 容	8 24.2%	9 20.0%	3 12.5%	20 19.6%
職 務 遂 行 能 力	3 9.1%	7 15.6%	6 25.0%	16 15.7%
業 績 ・ 成 果	8 24.2%	9 20.0%	4 16.7%	21 20.6%
年 齢 ・ 勤 続 年 数	12 36.4%	15 33.3%	9 37.5%	36 35.3%
そ の 他 ・ 無 回 答	2 6.1%	5 11.1%	2 8.3%	9 8.8%
合 計	33 100.0%	45 100.0%	24 100.0%	102 100.0%

(8)異動について

①異動内容について

異動内容については、30 歳～33 歳のグループでは一職能で複数の仕事という回答が最も多かったのに対し、30 歳未満の 2 つのグループでは一職能で多数の仕事という回答が最も多かった。これは、30 歳までにいろいろな仕事を体験させて適性を見極めて 30 歳からは適性にあった仕事をさせるという企業の方針が背後にあると思われる。また、こういったいわゆるジョブ・ローテーションを行うことで、企業が将来の上位職になりうる人材を見極めるという通念にも一致する。

【図表 1-1-9 年齢と異動内容】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
一職能：一仕事	0 0.0%	1 4.3%	1 7.7%	2 3.8%
一職能：複数仕事	4 23.5%	5 21.7%	5 38.5%	14 26.4%
一職能：多数仕事	5 29.4%	6 26.1%	2 15.4%	13 24.5%
複 数 職 能	0 0.0%	2 8.7%	0 0.0%	2 3.8%
多 数 職 能	2 11.8%	3 13.0%	3 23.1%	8 15.1%
そ の 他 ・ 無 回 答	6 35.3%	6 26.1%	2 15.4%	14 26.4%
合 計	17 100.0%	23 100.0%	13 100.0%	53 100.0%

②異動希望の可否について

異動希望の可否については、どのグループにおいても、異動を希望できると回答が約8割を占めている。これは、自らの意思で仕事を選択できるということのあらわれであると考えられる。

【図表1-1-10 年齢と異動希望】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
可	13	19	10	42
	76.5%	82.6%	76.9%	79.2%
不可	2	2	2	6
	11.8%	8.7%	15.4%	11.3%
その他・無回答	2	2	1	5
	11.8%	8.7%	7.7%	9.4%
合 計	17	23	13	53
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(9)OffJTについて

①OffJTの内容について

OffJTの内容であるが、語学・海外研修といった外国系のOffJTがあるといった回答がどのグループにおいても約6割を占めている。現代のグローバル化の中で外国に目を向けていくのはやはり当然の成り行きであると考えられる。また、ビジネス資格取得という回答も多くあり、自らのスキルアップを目指していると考えられる。

【図表1-1-11 年齢とOffJTの内容】(複数回答あり)

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
海 外 研 修	4	14	9	27
	15.4%	29.2%	33.3%	26.7%
語 学	10	17	8	35
	38.5%	35.4%	29.6%	34.7%
ビジネス資格取得	3	8	4	15
	11.5%	16.7%	14.8%	14.9%
その他の資格取得	3	4	0	7
	11.5%	8.3%	0.0%	6.9%
その他・無回答	4	3	4	11
	15.4%	6.3%	14.8%	10.9%
な し	2	2	2	6
	7.7%	4.2%	7.4%	5.9%
合 計	26	48	27	101
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

②OffJTの希望(【図表1-1-12】参照)

OffJTは誰の希望かという問いに対してはどのグループでも本人という回答が約7割を占めている。OffJTは強制されるものではなく、本人の希望によるところが大きく、自らの意思で選択することがうかがえる。これは、通念とされている企業によるOffJTの設定ないし強制といったものとは乖離すると思われる。

【図表1-1-12 年齢とOffJTの希望】(複数回答あり)

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
本人の希望	13 76.5%	18 72.0%	10 66.7%	41 71.9%
人事・上司の希望	0 0.0%	3 12.0%	1 6.7%	4 7.0%
その他・無回答	4 23.5%	4 16.0%	4 26.7%	12 21.1%
合 計	17 100.0%	25 100.0%	15 100.0%	57 100.0%

③OffJTの希望理由(【図表1-1-13】参照)

OffJTの希望理由は、昇進・給与・賞与といったものではなく、その他・無回答がどのグループでも多数を占めている。その他の中でも目立ったのは能力アップ・自己啓発といった理由である。これは、OffJTが本人の希望であることも深くかかわっていると思われる。通念としては、OffJTは仕事をしていく上での副次的な能力をつけるものであり、企業がある程度強制するような面もあるといわれるが、終身雇用が崩壊している現代では、OffJTは自己啓発・スキルアップの材料となっていると思われる。

【図表1-1-13 年齢とOffJTの希望理由】(複数回答あり)

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
昇 進	1 5.9%	3 12.0%	2 10.5%	6 9.8%
給 与	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.6%
賞 与	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他・無回答	15 88.2%	22 88.0%	17 89.5%	54 88.5%
合 計	17 100.0%	25 100.0%	19 100.0%	61 100.0%

④進路への影響

OffJT の進路への影響についてはどのグループにおいても無という回答が5～6割を占めている。OffJT がもはや主として自己啓発や能力アップといった理由から行われるようになり、進路への影響があるとは考えられない。

【図表 1－1－14 年齢と進路への影響】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
有	5	6	0	11
	29.4%	26.1%	0.0%	20.8%
無	9	12	8	29
	52.9%	52.2%	61.5%	54.7%
その他・無回答	3	5	5	13
	17.6%	21.7%	38.5%	24.5%
合 計	17	23	13	53
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

⑤OffJT の評価

OffJT は自己の希望で行われ、その理由は主に自己啓発などであることから、OffJT の評価も昇進という回答もそこそこはあるものの、その他あるいはないという回答が目立つ。OffJT の捉え方が変わってきているものと思われる。

【図表 1－1－15 年齢と OffJT の評価】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
昇 進	5	6	4	15
	29.4%	23.1%	28.6%	26.3%
給 与	1	1	0	2
	5.9%	3.8%	0.0%	3.5%
賞 与	0	1	0	1
	0.0%	3.8%	0.0%	1.8%
その他・無回答	11	18	10	39
	64.7%	69.2%	71.4%	68.4%
合 計	17	26	14	57
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(10)下位組織の意見汲み上げシステム

下位組織の意見汲み上げシステムについては、23 歳～26 歳のグループでは有るという回答が多かったのに対し、それ以外の2グループではないという回答の方が多かった。これは、若い人ほど意見が言える雰囲気を感じ取っているのではないかと思われる。

【図表 1－1－16 年齢と意見汲み上げシステム】

	23～26 歳	27～29 歳	30～33 歳	合 計
有	7	7	3	17
	41.2%	30.4%	23.1%	32.1%
無	5	12	6	23
	29.4%	52.2%	46.2%	43.4%
無 回 答	5	4	4	13
	29.4%	17.4%	30.8%	24.5%
合 計	17	23	13	53
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

《勤続年数別》

[1]回答者の勤続年数について

アンケートの全回答者 53 名のうち、無回答者は 3 名であり、回答者の勤続年数は 1～10 年の範囲内である。具体的な分布状況は、【図表 1－1－17】に示した。なお、回答者の平均勤続年数は 4.94 年である。

[2]アンケート分析

(1)年収について

通念では、年功賃金が代表的な日本的雇用システムとしてあげられる。この通念が実態と一致するかを調べるために、年収と勤続年数についての回帰分析を行った。

説明変数 x : 勤続年数

目的変数 y : 年収

と設定した。ただし、年収はアンケートの選択肢のそれぞれの区間において、300、500、700、900、1100 万円で計算している。

回帰式 $y=a+bx$ の回帰係数 b の有意性を検定するために、仮説を

帰無仮説 $H_0: b=0$

対立仮説 $H_1: b \neq 0$

と設定し、有意水準を 5 % として t 比較検定量を利用して検定する。

結果は、

有意確率 $p=0.002672<0.05$

となり、帰無仮説 H_0 は棄却され、回帰式 $y=34.38355x+412.0006$ は意味があるといえる。(【図表 1－1－18】 参照) しかし、

修正済み決定係数 $R^2=0.16193$

であり、回帰式のあてはまりはあまりよくない。散布図を作成し、外れ値を除くと、回帰式 $y=45.37385x+341.0379$ が得られ、そのときの有意確率 p 、修正済み決定係数 R^2 はそれぞれ

$p=0.0000138<0.05$

$R^2=0.33123$

となり、精度は上がる。(【図表 1－1－19、20】 参照) しかし、それでも年収が勤続年数によっ

て規定される割合は低く、年功賃金と呼べるほどではないと思われる。そこで、業種による差異を取り除くため、業種をもとに回答者を分類し、その分類の中で同様に回帰分析を行った。

結果は、帰無仮説を棄却したのは公認会計士、民間企業のメーカー・流通等であった。（【図表 1-1-18】参照）なお、それぞれの有意確率 p 、修正済み決定係数 R^2 は

公認会計士	$p=0.000008170$	$R^2=0.861705202$
メーカー	$p=0.016172637$	$R^2=0.301345243$
流通等	$p=0.040068763$	$R^2=0.523444976$

であった。公認会計士の決定係数が高いのは、賃金について法令の規定があるからだと思われる。帰無仮説を採択したのは、金融機関、公務員であった。両者の有意確率 p 、決定係数 R^2 は

金融機関	$p=0.895702885$	$R^2=-0.20821$
公務員	$p=0.27997218$	$R^2=0.154228856$

という結果となった。（【図表 1-1-18】参照）

金融機関については外れ値の影響が大きいと思われるため、それを取り除くと有意確率 p 、決定係数 R^2 は以下になった。

金融機関(外れ値除く)	$p=0.305835$	$R^2=0.15423$
-------------	--------------	---------------

しかし、この場合でも帰無仮説を採択することには変化はない。（【図表 1-1-21、22】参照）

以上より、公認会計士を除いては、勤続年数と年収の相関はない、またはある場合でも年収が勤続年数によって規定される割合は高くなく、年功賃金と呼べるほどではない、と考えられる。

しかし、賃金の決定要因を問う質問に年齢・勤続年数と回答した人は 53 人中 36 人にのぼり、その割合は 67.92% であった。（ただし、複数回答である。）ここから読みとれる回答者の意識と分析結果の乖離の原因として、次のような 2 点が考えられる。それは、アンケート回答者の勤続年数が 10 年以下に偏っていることと、統計分析上の問題点があることである。前者からは、アンケート回答者の大半が責任職に就く前の段階に属し、昇進による非連続的な昇給が少ないと考えられる。これが勤続年数と年収の相関が薄かった原因と思われる。その一方で、年功賃金という意識は、回答者の上司が、勤続年数が長くなるにつれて昇進・昇給を経験する状況によるものだと考えられる。後者は、サンプル数が少ないために個別の勤務先による差異が影響していることと、アンケートの年収の選択肢の金額の幅が 200 万円と広いことの 2 点をあげられると考えられる。

(2) 評価の反映対象としての昇進について

評価の反映対象を問う質問(複数回答)に総回答者 53 人中、28 人(52.8%)が昇進、と回答している。評価の反映対象に対する意識と勤続年数の相関性を調べるために、以下のような回帰分析を行った。

まず、説明変数 x 、目的変数 y を

x : 勤続年数

y : 回答に昇進を含む場合は 1、含まない場合は 0

と設定した。

回帰式 $y=a+bx$ の回帰係数 b の有意性を検定するために、仮説を

帰無仮説 $H_0: b=0$

対立仮説 $H_1: b \neq 0$

と設定し、有意水準を5%として t 比較検定量を利用して検定する。

結果は、

有意確率 $p=0.049232 < 0.05$

となり、帰無仮説 H_0 は棄却され、回帰式 $y=0.058801x+0.295486$ は意味があるといえる。(【図表1-1-23】参照)

この結果から、アンケート回答者の、成果主義と昇進についての意識が読み取れると思われる。組織にとって昇進は従業員のスクリーニングであるが、その持つ意味は、技能形成とその促進という2つの側面からとらえられる。技能形成の側面とは、従業員が役職という高度な仕事を経験してキャリアを形成することであり、(3)で述べる異動にも共通する側面である。そのため、昇進には、ジョブ・ローテーションを通じて技能形成を促す、という組織の人材育成に対する姿勢が反映されると考えられる。もう一方の技能形成促進の側面とは、競争に対するインセンティブを保つために生じたものである。従業員が企業特殊技能を修得するインセンティブを年功賃金のみにすると、才能や業績が賃金に反映されず、競争へのインセンティブがはたらかない。このようなことを回避するために業績をまず昇進に反映させ、さらにその結果を非連続的な昇給に反映させる、というシステムを採用したのである。つまり、業績は直接賃金に反映されるのではない。

アンケートの回答において、勤続年数が長くなるほど評価の反映対象に昇進と回答した割合が上昇する、という回帰分析の結果から、以下のようなことが考えられると思われる。それは、企業の人材育成に対する姿勢は、勤続年数が長くなるほど鮮明になり、そのことを従業員も意識している、ということである。

しかし、昇進と賃金の相関においては、回答者の意識と組織側の意識に乖離が見られると考えられる。賃金の決定要因を問う質問には、総回答者の67.9%(複数回答、53人中36人)が年齢・勤続年数と回答しており、回答者は賃金に影響を与える要素として、昇進よりも勤続年数などを強く意識していると思われる。ただし、前にも述べたように、年功賃金であるという意識は実際のアンケート結果の分析と合致しない。この原因は、アンケート回答者の勤続年数が10年以下に偏っていることと、統計分析上の問題点があることだと考えられる。アンケート回答者が就職後10年以下であるために、昇進による非連続的な賃金上昇を実際に経験した人が少ないということは、賃金に昇進が反映されている意識が薄いことの主な原因であるといえるだろう。

(3) 異動希望表明システムの有無について

異動希望を表明するシステムは、公認会計士と公務員には、勤続年数に関係なく存在することが分かった。これは法律による規定の存在がうかがえる。民間企業勤務者は勤続年数が長くなるほど、システムがあるという回答の割合が高い。勤続年数との相関を調べるために説明変数 x 、目的変数 y を以下のように設定して単回帰分析を行った。

x : 勤続年数

y : システムがある場合は1、ない場合は0

回帰式 $y=a+bx$ の回帰係数 b の有意性を検定するために、仮説を

帰無仮説 $H_0: b=0$

対立仮説 $H_1: b \neq 0$

と設定し、有意水準を 5% として t 比較検定量を利用して検定する。

結果は、

有意確率 $p = 0.023234 < 0.05$

となり、帰無仮説 H_0 は棄却され、回帰式 $y = 0.06567x + 0.507173$ は意味があるといえる。（【図表 1-1-24】参照）

以上から民間企業勤務者は勤続年数が長くなるほど、キャリアプランを自らで決められるようになると解釈される。このことは、実態が日本企業では年功序列制が支配的であるとの通念と乖離していると思われる。年功序列制の下では勤続年数が長くなるほど昇進するが、上位のポストは数が限られるため、キャリアデザインの幅は狭くなるはずだからである。このアンケートの結果からキャリアデザインの幅が広い、と解釈できるのは、スクリーニングのために企業が幅広い選択肢を用意しているからだと考えられる。

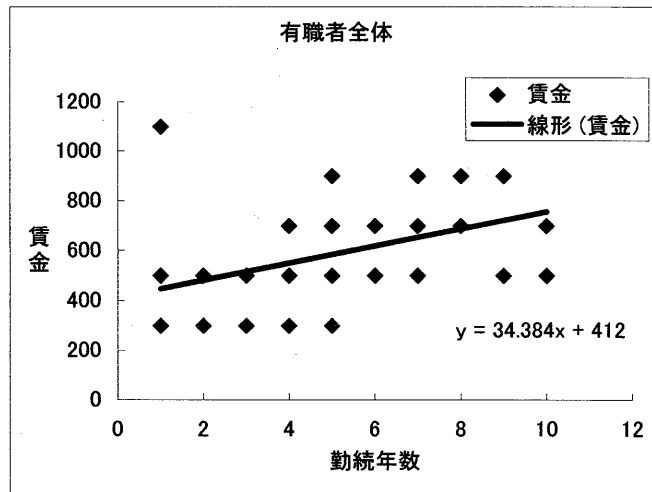
【図表 1-1-17 回答者と勤続年数】

年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	合計
人数	5	4	6	7	8	7	5	3	3	2	3	53
割合	9%	8%	11%	13%	15%	13%	9%	6%	6%	4%	6%	100%

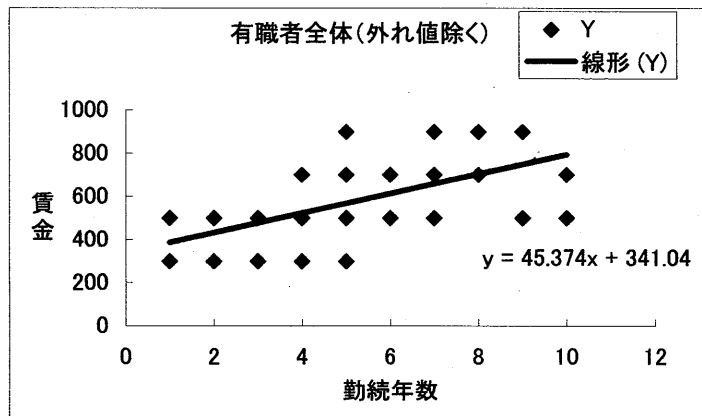
【図表 1-1-18 年収と勤続年数との回帰分析】

	サンプル数	切片の係数 a	x の係数 b	決定係数 R ²	x の t 値	x の p 値
有職者全体	48	412..0006	34.38355	0.16193	3.175143	0.002672
有職者全体 (外れ値除く)	47	341.0379	45.37385	0.33123	4.87677	1.38E-05
公認会計士	12	326.0116	63.58382	0.86171	8.339078	8.17E-06
メーカー	16	250.8197	63.93443	0.30135	2.733099	0.016173
流通等	7	284.4156	54.54545	0.52344	2.755061	0.040069
金融機関	6	844.6809	-13.3739	-0.20821	-0.37197	0.72878
金融機関 (外れ値除く)	5	395.5224	44.77612	0.11443	1.231606	0.305835
公務員	5	317.9104	20.89552	0.15423	1.315071	0.279972

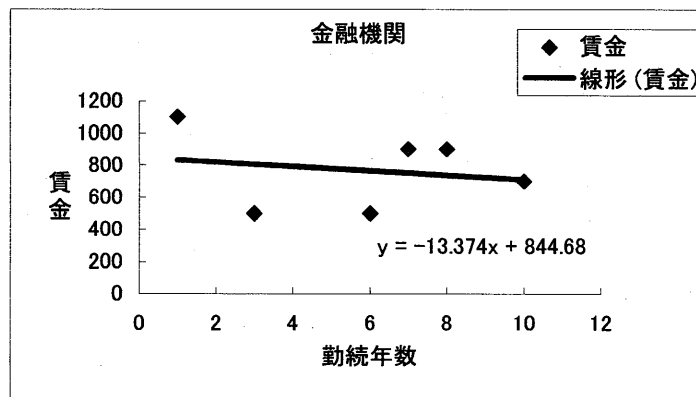
【図表 1－1－19 年収と勤続年数の分散図(有職者全体)】



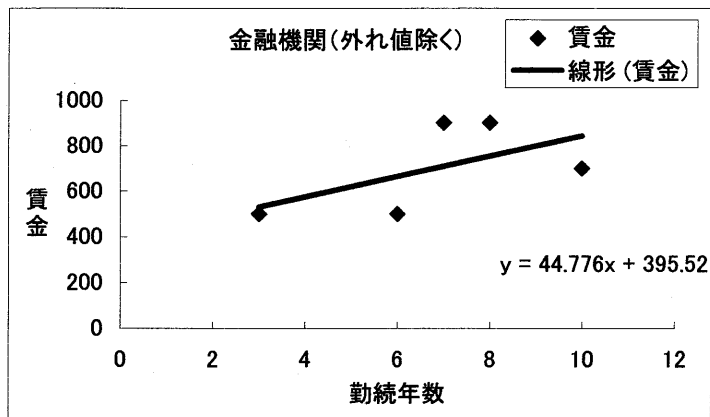
【図表 1－1－20 年収と勤続年数との分散図(有職者全体、外れ値除く)】



【図表 1－1－21 年収と勤続年数との分散図(金融機関)】



【図表 1－1－22 年収と勤続年数との分散図(金融機関、外れ値除く)】



【図表 1－1－23 昇進を評価の反映対象と回答をしたか否か、と勤続年数との回帰分析】

	サンプル数	切片の係数 a	x の係数 b	決定係数 R2	x の t 値	x の p 値
回答者	47	0.295486491	0.058801	0.06285438	2.021193	0.049232

【図表 1－1－24 異動希望の表明システムの有無と勤続年数との回帰分析】

	サンプル数	切片の係数 a	x の係数 b	決定係数 R2	x の t 値	x の p 値
民間企業	30	0.507173166	0.06567	0.17074156	2.401064	0.023234

<2>業種別分析

[1]勤め先に関する回答者の属性(【図表 1－2－1】参照)

ここではアンケート回答者のうち、有職者についての分析を行う。回答者数は、一般企業 29(メーカー16、金融機関6、その他の一般企業(流通、サービス業など)7)、会計士 12、公務員 5、大学教員 2、その他 1であるが、大学教員とその他については回答数が少ないためここでは分析の対象としないこととする。平均年齢は一般企業が 27.9 歳(メーカー27.4 歳、金融機関 29.2 歳、その他 27.4 歳)、会計士が 27.1 歳、公務員が 29.0 歳であった。職種別では、メーカー、その他の一般企業、公務員は事務職が、金融機関では営業職が、会計士では専門職が中心であり、一般企業全体では事務職が全体の約 6 割、営業職が全体の約 3 割を占めている。勤め先の規模に関しては、すべての業種で 1000 人以上が回答のほとんどを占めているため、以下の分析でマクロ統計との比較を行う際には、データがない場合を除いて従業員 1000 人以上の産業計または業種別のデータとの比較を行う。

【図表 1－2－1 職種別回答者数、平均年齢、従業員 1000 人以上の勤め先に勤める人の割合】

	一般企業 全体	メーカー	金融機関	その他 一般企業	会計士	公務員	大学教員	その他
回答者数	29	16	6	7	12	5	2	1
平均年齢	27.9	27.4	29.2	27.4	27.1	29.0	30.5	32
勤め先の規模： 従業員 1000 人以上	89.7%	100.0%	83.3%	71.43%	91.7%	80.0%	0.0%	100.0%

[2] アンケート分析

(1) 職種間の賃金に関する分析

今回行ったアンケートでは、賃金について、400 万円未満、400 万円以上 600 万円未満、600 万円以上 800 万円未満、800 万円以上 1000 万円未満、1000 万円以上の 5 つの選択肢を用意した。回答を業種ごとに集計した結果は【図表 1－2－2】の通りである。以下、この結果から分かることを分析していく。

① 業種ごとの賃金分布の分析

それぞれの業種について、賃金分布に差があるかどうか χ^2 検定を用いて検定する。

i) 一般企業、会計士、公務員での検定

仮説を、

帰無仮説 H_0 ：一般企業、会計士、公務員の間で賃金分布には差がない

対立仮説 H_1 ：一般企業、会計士、公務員の間で賃金分布に差がある

と設定し、有意水準 α を両側 10% として χ^2 検定を行うと、 χ^2 値 = 6.256、有意確率 $p = 0.6185 > \alpha = 0.1$ となり、帰無仮説を採択する、つまり一般企業、会計士、公務員の賃金分布の間には差がないということになる。

ii) 一般企業内での検定

次に、一般企業の中の、メーカー、金融機関、その他の一般企業の間で賃金分布の差を見てみる。i) と同じく、仮説を

帰無仮説 H_0 ：メーカー、金融機関、その他の一般企業の賃金分布には差がない

対立仮説 H_1 ：メーカー、金融機関、その他の一般企業の賃金分布には差がある

と設定すると、 χ^2 値 = 16.8213、有意確率 $p = 0.0320 < 0.1$ となり、帰無仮説を棄却する、つまり、メーカー、金融機関、その他の一般企業の賃金分布には差がある、ということになる。

それぞれの特徴を把握するために残差の分析を行うと、結果は以下の【図表 1－2－3】のようになる。調整化残差の絶対値が 2 を越えるものは特徴的な箇所と見なせるので、メーカーでは 400 万円以上 600 万円未満が、その他の一般企業では 600 万円以上 800 万円未満が他と比較して特徴的に回答の多い箇所ということになる。金融機関に関しては、絶対値が 2 を越えるものはないが、1000 万円以上の調整化残差が 1.993 と比較的大きく、ある程度特徴的であるといえるだろう。

【図表 1-2-2 賃金に関する回答結果】

	～400	400～600	600～800	800～1000	1000～	合計
一般企業全体	4	13	6	5	1	29
	13.8%	44.8%	20.7%	17.2%	3.4%	100.0%
メーカー	2	10	1	3	0	16
	12.5%	62.5%	6.3%	18.8%	0.0%	100.0%
金融機関	0	2	1	2	1	6
	0.0%	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%	100.0%
その他の 一般企業	2	1	4	0	0	7
	28.6%	14.3%	57.1%	0.0%	0.0%	100.0%
会計士	0	6	4	2	0	12
	0.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	100.0%
公務員	1	4	0	0	0	5
	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

【図表 1-2-3 一般企業内での賃金分布の調整化残差】

	～400	400～600	600～800	800～1000	1000～
メーカー	-0.2240	2.1230	-2.1296	0.2386	-1.1290
金融機関	-1.1002	-0.6357	-0.2731	1.1717	1.993
その他一般企業	1.3018	-1.8655	2.7336	-1.3865	-0.5741

②業種ごとの平均賃金の差の分析

アンケートによる職業ごとの平均賃金は、以下の【図表 1-2-4】の通りである。
これをもとに、それぞれの職業の中で平均賃金に差があるかどうかを平均値の差の検定を用いて検定する。平均値の差の検定には、母分散が等しいかどうかによって2種類の検定方法があるため、まず母分散が等しいかどうかの検定を行ってから、平均値の差の検定を行う。

【図表 1-2-4 業種別平均賃金】(単位：万円)

	有職者 全体	一般企業 全体	メーカー	金融機関	その他 一般企業	会計士	公務員	大学教員
平均賃金	588.0	603.4	562.5	766.7	557.1	638.5	460.0	500.0

(それぞれの区間における賃金は、300、500、700、900、1100 万円で集計)

母分散の差の検定、平均値の差の検定においてそれぞれの仮説を

・母分散の差の検定(F 検定)

帰無仮説 H_0 : 業種 a と業種 b の賃金の母分散は等しい

対立仮説 H_1 : 業種 a と業種 b の賃金の母分散は等しくない

・平均値の差の検定(t 検定)

帰無仮説 H_0 : 業種 a と業種 b の平均賃金は等しい

対立仮説 H_1 : 業種 a と業種 b の平均賃金を比較すると、業種 a のほうが高い

とし、検定を行った。結果は以下の【図表1-2-5】の通りである。なお、有意水準 α はF検定では両側10%、 t 検定では片側5%と設定した。

F検定の p 値は、(d)と(k)の比較を除いては $p>0.1$ となるため、母分散に関する帰無仮説を採択でき、母分散は等しいと仮定できる。母分散の等しいものについて平均値の検定(スチューデントの t 検定)を行うと、(a)、(c)、(i)の比較では、 $p<0.05$ となり、(a)、(c)では金融機関の方が、(i)では会計士の方がそれぞれ高賃金であるという結果になるが、その他の場合では $p>0.05$ となり、平均賃金は等しいという結果になる。母分散が等しくないとされた(d)と(k)の比較についても同じく t 検定(ウェルチの t 検定)を行うと、(d)では $p>0.1$ となり平均賃金は等しいという結果に、(k)では $p<0.05$ となり一般企業全体のほうが高賃金であるという結果になった。

【図表1-2-5 業種別平均賃金の差の検定結果】

	比較する2つの業種		F 検定の p 値 (両側の値)	帰無仮説採択 の可否	t 検定の p 値 (片側の値)	帰無仮説採択 の可否
	業種 a	業種 b				
(a)	金融機関	メーカー	0.2105	採択	0.0247	棄却
(b)	金融機関	その他一般企業	0.2854	採択	0.0541	採択
(c)	金融機関	金融機関以外の 一般企業	0.1742	採択	0.0154	棄却
(d)	金融機関	会計士	0.0813	棄却	0.1355	採択
(e)	金融機関	公務員	0.0382	棄却	0.0119	棄却
(f)	会計士	メーカー	0.2124	採択	0.1250	採択
(g)	会計士	その他一般企業	0.2287	採択	0.1530	採択
(h)	会計士	一般企業全体	0.1066	採択	0.2968	採択
(i)	会計士	公務員	0.1640	採択	0.0127	棄却
(j)	メーカー	その他一般企業	0.4550	採択	0.4754	採択
(k)	一般企業全体	公務員	0.0528	棄却	0.0113	棄却

③まとめ

以上の①、②をもとに、賃金についての一般的な通念と実態の関係を考えてみたい。

まずあげられる一般的な通念として、「金融機関で働く人は高い賃金をもらっている」というものがある。これについては、賃金分布の分析と平均賃金の分析の(a)、(c)、(e)より、入社してから10年程度までの若年層においても、他の業種に比べて高賃金であるということが言えそうであり、この点では通念と実態の乖離は見られない。また、後述する賃金センサスの結果からも、特に男性において若年の金融機関勤務者における高賃金性が認められる。

次に、公務員に関してであるが、一般に公務員は仕事が安定している代わりに賃金が低く、賃金の高さよりも安定した仕事に対してインセンティブをもつ人は一般企業よりも公務員を選ぶとされる。この点についても、平均賃金の分析の(e)、(i)、(k)より、賃金に関しては特に通念と実態の乖離は見られず、公務員の賃金は他の業種に比べて低いという結果になっている。

会計士に関しては、資格を必要とする職業であるためか、若年層では他の業種に比べて高賃金であるといわれているが、平均値の差の検定の結果からは一般企業に比べて高賃金であるとは言えないという結果になった。考えられる可能性としては、

(a)若年の会計士は本当に一般企業で働く人に比べて高賃金ではない。

(b)より若年(例えば入社後1～2年など)では賃金が高いが、その後すぐに追いつかれる。

(c)実際には若年層では会計士の方が賃金が高いが、今回のアンケート回答者の平均賃金が一般の平均賃金に比べて高いため、差がないように見える。
という3つがあると考えられるが、厚生労働省の行っている「賃金センサス」によれば、

【図表 1-2-6 職業別平均賃金】(単位：万円)

	25～29 歳、従業員規模 1000 人以上		
	産業計 ¹	業種別	
		製造業	金融・保険業
男性	482.3	482.1	524.0
女性	420.1	433.7	412.8

(出所)厚生労働省「平成 13 年賃金構造基本統計調査報告 第 1 巻」より作成。

25～29 歳の大卒労働者の平均賃金²は【図表 1-2-6】のようになり、この結果と比較すると今回のアンケート対象者の平均賃金は高いということが言えそうである。この結果から、先に述べた 3 つの仮説の中では(c)が最も有力であると思われる、この点でも通念と実体の乖離は見られないと言えると思われる。

(2)業種間のシステムに関する分析

以下では、一般企業・会計士・公務員の 3 者について、社内のシステムに関するアンケート調査の結果から特徴的であると思われるものについての分析を行う。

①従業員評価に関する分析

i)評価の内容に関して(【図表 1-2-7】参照)

複数回答を認めているため、一般企業では、業務評価の中の目標達成度が評価項目に含まれるとした人が全体の 9 割を超えたが、会計士では 3 割程度にとどまっている。これは、一般企業は官庁などと違い、利潤を上げることが最大の目標としていることを考えると当然の結果であると思われる。一方、情意評価、能力評価の項目については、企画力、指導力を除いて全体的に会計士のほうが回答割合が高い。回答者の平均年齢が低く、主に行っていると思われる監査業務の特質を考えると、新しいことを企画したり人の前に立って指導したりということよりも、与えられた仕事をまわりと協調して確実にこなすことのほうが重要視されているということであろうか。

公務員に関しては、回答者 5 人中、「評価内容は不明」とする回答が 2 人と、一般企業の 1 人、会計士の 0 人に比べて多い。仮説を

帰無仮説 H_0 : 公務員と一般企業、会計士の「評価内容は不明」の回答割合は等しい

対立仮説 H_1 : 公務員は一般企業、会計士より「評価内容は不明」の回答割合が高いとし、有意水準を片側 5 % として比率の差の検定を行うと、公務員と一般企業では $z=2.610$ 、

¹ 賃金構造基本統計調査の調査対象は「5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所」であり、この論文中的の「一般企業」とは完全には一致しない。

² (平均賃金)=(きまって支給する現金給与額)×12+(年間賞与その他特別給与額)、で計算。

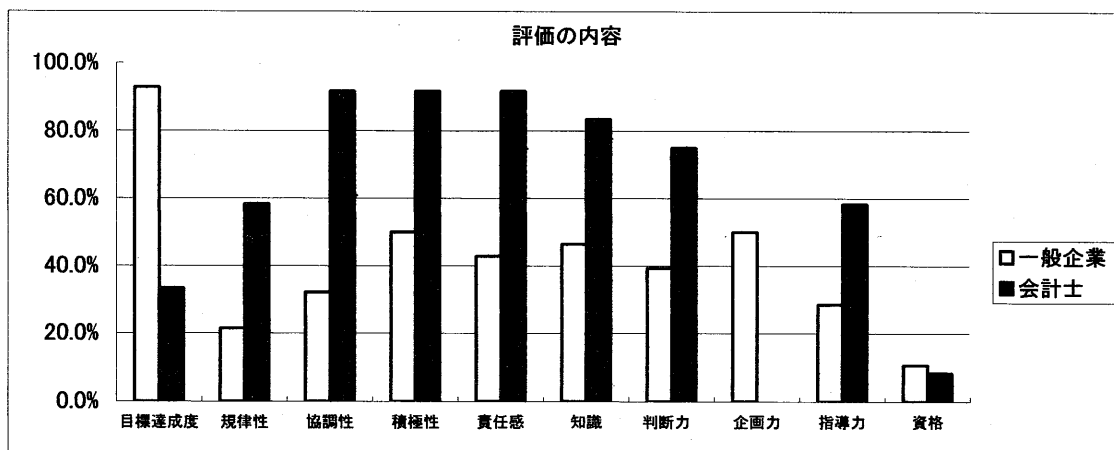
※きまって支給する現金給与額…基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、超過労働手当などが含まれ、所得税などを控除する前の給与額。

$p=0.0045<0.05$ 、公務員と会計士では $u=2.332$ 、 $p=0.0098<0.05$ と、いずれも帰無仮説を棄却し、回答割合の差は統計的に有意であるという結果になる。よって、評価内容が分からないということは公務員の評価システムにおけるひとつの特徴になると言えそうである。

【図表 1－2－7 評価の内容】

	業務評価	情意評価				能力評価				
	目標達成度	規律性	協調性	積極性	責任感	知識	判断力	企画力	指導力	資格
一般企業	26	6	9	14	12	13	11	14	8	3
	92.9%	21.4%	32.1%	50.0%	42.9%	46.4%	39.3%	50.0%	28.6%	10.7%
会計士	4	7	11	11	11	10	9	0	7	1
	33.3%	58.3%	91.7%	91.7%	91.7%	83.3%	75.0%	0.0%	58.3%	8.3%

(下段の割合は回答者数に対するもの(回答者数：一般企業 28、会計士 12))

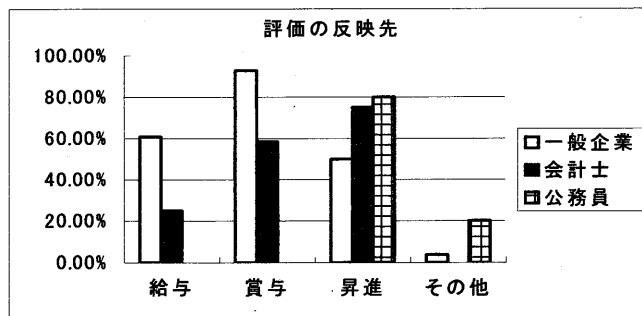


ii) 評価システムへの不満に関して

一般企業では評価システムへの不満が「ある」「ない」がおおよそ半々なのに対し、会計士、公務員では「ない」に回答が集中している(【図表 1－2－8】参照)。評価の反映先からこの背景を考えてみたい。評価の反映先については(【図表 1－2－9】参照)、複数回答を認めているため、一般企業では回答者 28 人に対して回答数が 58 と、複数の回答をした人が多かったのに対し、会計士では回答者 12 人に対し回答数 19、公務員では回答者 5 人に対し回答数 5 と、一般企業に比べて一人当たりの回答数が少なくなっている。この結果から、一般企業のほうが特に公務員に比べて評価が重要視されているのではないかと考えられる。また、評価結果の公表の有無という質問の回答結果(【図表 1－2－10】参照)からみると、一般企業では評価結果の公表が「ある」と「ない」が半々程度だったのに対して、会計士では全員が「ある」と答えている。一般企業に関して、この質問と評価システムへの不満に関する質問の回答結果を集計すると(【図表 1－2－11】参照)、評価の公表が「ない」とした人の方が評価システムへの不満があるという傾向がわずかながら見られる。その他の分析を行っていないので断定はできないが、この結果からは、一般企業における評価システムへの不満の高さの要因として、評価結果が公表されないという要素も多少は含まれるということが言えると思われる。

【図表 1－2－8 評価への不満の有無】

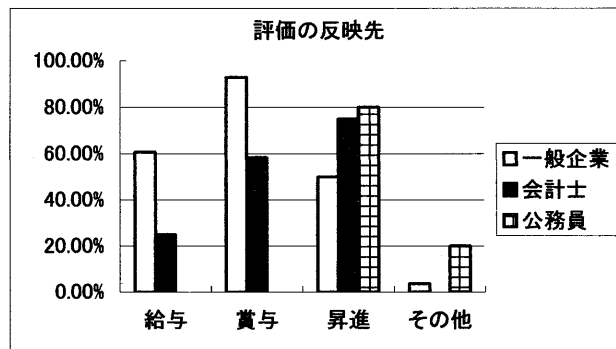
	ある	ない	合計
一般企業	13	15	28
	46.4%	53.6%	100.0%
会計士	2	10	12
	16.7%	83.3%	100.0%
公務員	1	4	5
	20.0%	80.0%	100.0%



【図表 1－2－9 評価の反映先】

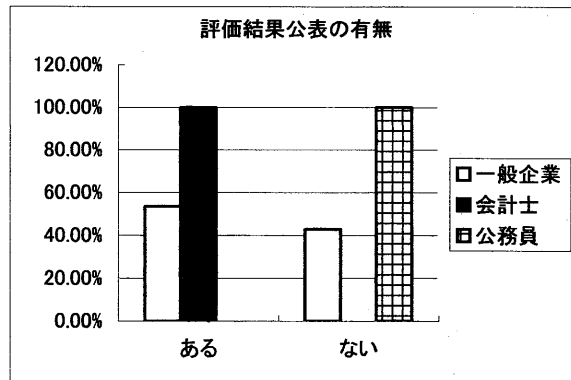
	給与	賞与	昇進	その他	回答数合計
一般企業	17	26	14	1	58
	60.7%	92.9%	50.0%	3.6%	207.1%
会計士	3	7	9	0	19
	25.0%	58.3%	75.0%	0.0%	158.3%
公務員	0	0	4	1	5
	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%	100.0%

(下段の割合は回答者数(【図表 1－2－7】と同じ)に対するもの)



【図表 1－2－10 評価結果の公表の有無】

	ある	ない	その他	合計
一般企業	15	12	1	28
	53.57%	42.86%	3.57%	100.00%
会計士	12	0	0	12
	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
公務員	0	5	0	5
	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%



【図表 1－2－11 一般企業の評価結果の公表と評価結果への不満の関係】

		評価システムへの不満		
		ある	ない	合計
評価結果の公表	ある	5	10	15
		33.3%	66.7%	100.0%
	ない	7	5	12
		58.3%	41.7%	100.0%
	その他	1	0	1
		100.0%	0.0%	100.0%
合計		13	15	28

②賃金体系に関する分析

賃金体系に関する質問については、「職務・職種など仕事の内容」、「職務遂行能力」、「業績・成果」「年齢・勤続年数」「その他」という5つの選択肢を用意し、勤め先の賃金体系に当てはまる要素を選択してもらった。以下、この結果をもとに分析を行う。

i) アンケート結果から分かる業種ごとの賃金体系の違い

賃金体系に関する質問の回答結果は、【図表 1－2－12】の通りである。一般企業、会計士、

公務員共に「年齢・勤続年数」が最も回答割合が高くなっているが、その一方で、一般企業においては「業績・評価」という回答も回答者数の7割近くに及んでおり、会計士、公務員と比較して高くなっている。これを統計的に検定する。仮説を

帰無仮説 H_0 : 一般企業と会計士、公務員の「業績・評価」の回答割合は等しい

対立仮説 H_1 : 一般企業は会計士、公務員より「業績・評価」の回答割合が高い

有意水準 $\alpha = 5\%$ (片側)

とし、比率の差の検定を行うと、一般企業と会計士では、検定統計量 $u=2.581$ 、有意確率 $p=0.0049 < 0.05$ 、一般企業と公務員では、 $u=2.8939$ 、 $p=0.0019 < 0.05$ となり、いずれも帰無仮説を棄却する、つまり統計的に見ても一般企業の方が回答割合が高いという結果になる。この結果から、一般企業では従来の年功賃金から、業績・成果を勘案した賃金体系がとられつつあるということが言えそうであり、先に述べた勤続年数と賃金の回帰分析における決定係数の低さの理由のひとつになりうると思われる。しかし、このアンケート回答者の勤める一般企業はほとんどが従業員3000人以上の大企業であり、中小の企業にまで業績・成果給が普及しているかどうかについてはこの結果からだけでは判断できない。

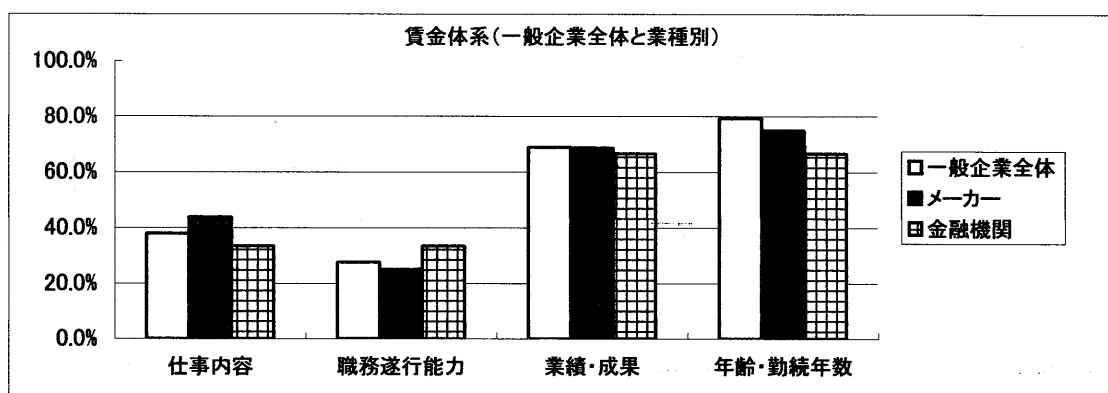
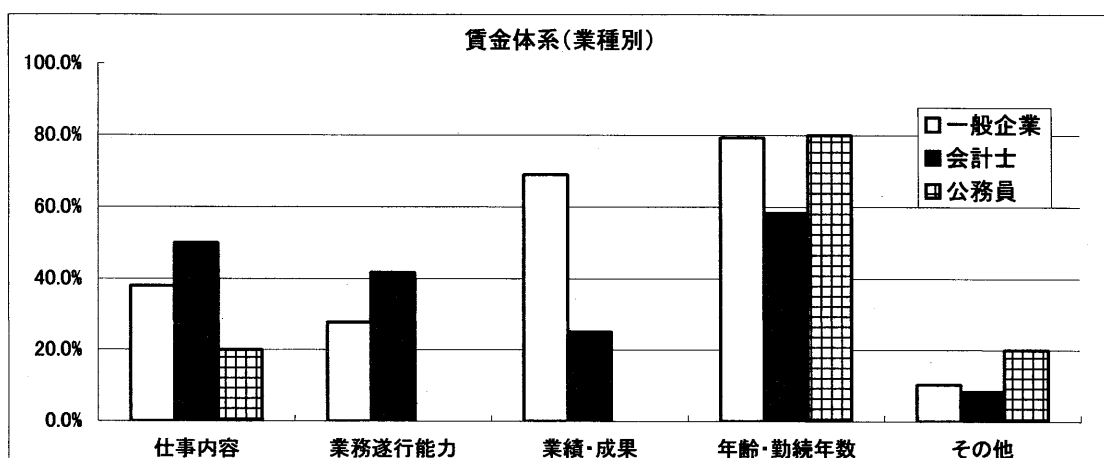
一方、会計士については、回帰分析の結果では勤続年数と賃金の関係が最も強いという結果になっていたが、この質問では「年齢・勤続年数」と答えた人は3者の中で最も少なく、かわりに「仕事の内容」「業務遂行能力」の回答割合が他の2者に比べて比較的高くなっている。会計士については、法律で賃金がある程度定められており、会計士補と会計士という資格の違いが賃金に影響するというのがこの2つの選択肢に分かれたのではないだろうか。また、公務員に関しては、法律による賃金の設定が行われているためか、通念どおり「年齢・勤続年数」のみで賃金が決まるという結果が多数であった。

【図表1-2-12 賃金体系】

(複数回答可、下段の割合は回答者数に対するもの)

(回答者数：一般企業 29(メーカー16、金融機関6、その他7) 会計士 12、公務員 5)

	仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	年齢・勤続年数	その他
一般企業全体	11	8	20	23	3
	37.9%	27.6%	69.0%	79.3%	10.3%
メーカー	7	4	11	12	3
	43.8%	25.0%	68.8%	75.0%	18.8%
金融機関	2	2	4	4	0
	33.3%	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%
その他の一般企業	3	2	5	7	0
	42.9%	28.6%	71.4%	100.0%	0.0%
会計士	6	5	3	7	1
	50.0%	41.7%	25.0%	58.3%	8.3%
公務員	1	0	0	4	1
	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%



ii) 「就労条件総合調査」との比較

i)では今回のアンケート結果から分かることを述べたが、ここでは特に一般企業について、厚生労働省の行っている「就労条件総合調査」と比較し、今回のアンケートの回答結果が企業の実態とどの程度一致しているのかをみてみることにする。

【図表1-2-12】から一般企業に関するデータを取りだしてグラフにしたものが【図表1-2-13】である。一方、厚生労働省が民間企業を対象に行った「就労条件総合調査」(平成13年版)によると、管理職以外の基本給の決定要素別企業数割合は【図表1-2-14】のようになっている。この2つの調査結果の「一般企業全体」と「従業員1000人以上の産業計」、「メーカー」と「従業員1000人以上の製造業」、「金融機関」と「金融・保険業」をそれぞれ比較してみると、全体を通じて、「業績・評価」と「年齢・勤続年数」の項目では2つの調査での回答割合に大きな差が見られないのに対し、「仕事の内容」、「職務遂行能力」の項目では就労条件総合調査での回答割合の方が今回のアンケートでの回答割合よりも高いという結果になっている。特に「職務遂行能力」に関しては、厚生労働省の調査では「年齢・勤続年数」とほぼ同じくらい回答割合が高くなっている上に、過去5年間で基本給の決定要素のウェイトの変化(【図表1-2-15】参照)をみても「業績・成果」と同じくらいの割合の企業が基本給の決定要素に占めるウェイトを重くしたと答えているにもかかわらず、今回のアンケートでは4つの項目の中で最も回答割合が低く

なっている。実際には企業は従業員の仕事の内容や特に職務遂行能力も加味した賃金体系をとっているにもかかわらず、そこで働いている従業員はそれにあまり気付いておらず、勤続年数に業績・評価を加えた賃金体系をとっていると感じており、従業員の意識と企業の実体には大きなズレがあるということが言えるのではないだろうか。

【図表 1－2－14 基本給の決定要素別企業数割合(管理職以外)】

	仕事の内容	職務遂行能力	業績・評価	年齢・勤続年数・学歴
調査産業計	70.6%	77.3%	62.3%	80.6%
従業員 1000 人以上の産業計	53.0%	86.2%	70.1%	82.4%
産業別 製造業 (従業員 1000 人以上)	46.0%	90.3%	78.3%	82.9%
金融・保険業	66.2%	86.4%	69.1%	76.6%

(出所)厚生労働省「平成 13 年版 就労条件総合調査」より作成。

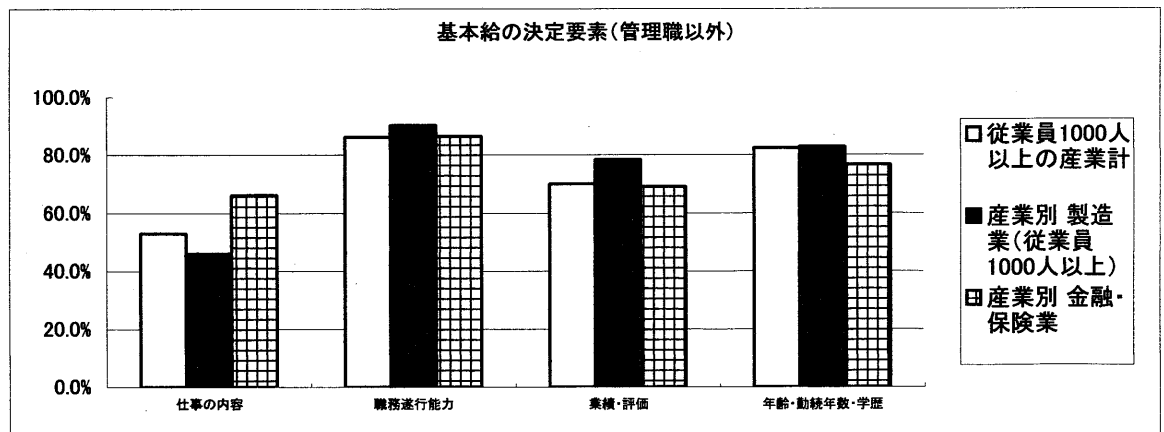
【図表 1－2－15 基本給の決定要素の過去 5 年間のウェイト変化別企業数割合(管理職以外)】

	仕事の内容		職務遂行能力		業績・成果		年齢・勤続年数	
	新規＋ウェイト増	ウェイト減＋除外	新規＋ウェイト増	ウェイト減＋除外	新規＋ウェイト増	ウェイト減＋除外	新規＋ウェイト増	ウェイト減＋除外
調査産業計	16.0%	1.9%	32.8%	1.8%	29.8%	1.6%	1.4%	17.7%
従業員 1000 人以上の産業計	19.5%	1.6%	35.3%	3.9%	41.4%	0.8%	0.9%	30.7%
産業別 製造業	17.2%	1.2%	35.2%	1.0%	30.2%	1.4%	2.1%	21.1%
金融・保険業	28.7%	1.1%	42.4%	1.8%	35.8%	0.5%	—	17.0%

(出所)厚生労働省「平成 13 年版 就労条件総合調査」より作成。

注 1)「新規」...過去 5 年間に「新たに決定要素とした」もの

注 2)「除外」...過去 5 年間に「決定要素から除外した」もの



<3>規模別分析

[1]回答者の勤め先の従業員規模について

今回のアンケートでは、回答者が53人で、従業員規模についての有効回答は48人であった。回答者の勤め先を従業員数30人未満、30人以上100人未満、100人以上300人未満、300人以上500人未満、500人以上1000人未満、1000人以上3000人未満、3000人以上という7つのカテゴリーに分類し、その結果、従業員数1000人未満の勤め先に勤める回答者が少なかったことから、従業員数1000人未満の勤め先をひとつのカテゴリーとして、計3つのカテゴリーでアンケートの分析を行った。なお、具体的な分布状況は【図表1-3-1】で示す。

【図表1-3-1 回答者と回答者の勤める企業の従業員数】

	3000～	1000～2999	～999	無回答	計
人数	30	11	7	5	53
割合	56.6%	20.7%	13.2%	9.4%	100.0%

[2]アンケート分析

(1)賃金体系について

「勤め先の賃金は、どのようなことをもとに決められているか。」という質問に対して「年齢・勤続年数」という回答が35(総回答に占める割合：66%)と最も多く、次いで、「業績・成果」という回答が22(同：42%)、さらに「仕事の内容」という回答が20(同：38%)、「職務遂行能力」という回答が12(同：23%)となっている。なお、複数回答のため、各項目の割合を足すと100%を超える(【図表1-3-2】参照)。

【図表1-3-2 従業員規模別の賃金体系について】

	3000～		1000～2999		～999		計	
仕事の内容	9	30.0%	7	63.6%	4	57.1%	20	37.7%
職務遂行能力	9	30.0%	2	18.1%	1	14.2%	12	22.6%
業績・成果	19	63.3%	1	9.1%	2	28.5%	22	41.5%
年齢・勤続年数	24	80.0%	7	63.6%	4	57.1%	35	66.0%
その他	1	3.3%	2	18.2%	0	0.0%	3	5.6%
無回答	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.8%
計	63	118.8%	19	35.8%	11	20.7%	93	175.4%

以下、このアンケート結果を分析する。ここでも既婚率の分析と同じように、分割表による分析のうち、クラスカル・ウォリスの順位検定を用いて、分析する。

帰無仮説 H_0 : 勤め先の従業員規模による賃金体系には違いはない。

対立仮説 H_1 : 勤め先の従業員規模による賃金体系には違いがある。

次に、有意水準を10%と定めて、検定統計量 H と有意確率 p の値を求めると、

検定統計量 $H=8.536934$

有意確率 $p=0.073776<0.10$

となり、帰無仮説 H_0 は棄却される。よって、アンケート回答者が勤める勤め先の従業員規模

による賃金体系には違いがあるということが出来る。この結果からデータを各項目について分析する。なお、調整化残差は【図表 1－3－3】のような結果となった。

【図表 1－3－3 従業員規模別の賃金体系における調整化残差】

従業員数	3000～	1000～2999	～999
仕事の内容	-2.41465	1.791754	1.253244
職務遂行能力	0.60295	-0.36574	-0.41484
業績・成果	2.176248	-2.1395	-0.47492
年齢・勤続年数	0.189212	-0.12109	-0.1223
その他	-1.27941	2.001722	-0.64895

①仕事の内容について

仕事の内容についてだが、【図表 1－3－2】を見ると、従業員数 3000 人未満の勤め先において、回答者の割合が高くなっており、従業員数 3000 人以上の勤め先では、回答者の割合は前者と比べて低い。また、調整化残差の値においても、従業員数 3000 人以上の勤め先では値が特徴的に低く、従業員数 3000 人未満の勤め先においては、特徴的とはいえないにしろ、高い値を示している。このことから、従業員規模の大きな勤め先では「仕事の内容」に基づく賃金体系を取り入れている割合は低く、逆に従業員規模の比較的小さな勤め先では割合が高いことがうかがえる。

②職務遂行能力について

職務遂行能力についてだが、【図表 1－3－2】または、調整化残差において、すべてのカテゴリーで特徴的な値は見られない。

③業績・成果について

業績・成果についてだが、【図表 1－3－2】を見ると、従業員数 3000 人以上の大規模な勤め先の回答者の割合が高く、逆に従業員数 3000 人未満の比較的小規模な勤め先の回答者の割合が低い。また、調整化残差の値を見ても、大規模な勤め先では、特徴的に高い値を示し、一方で、従業員数 1000 人以上 3000 人未満の勤め先では、逆に特徴的に低い値を示している。このことから、従業員規模の大きな勤め先では、「業績・成果」に基づく賃金体系がとられる一方で、規模の比較的小さな勤め先では、「業績・成果」に基づく賃金体系がとられている割合は低いということができる。

④年齢・勤続年数について

年齢・勤続年数についてだが、【図表 1－3－2】を見ると、3つすべてのカテゴリーにおいて、回答者の割合は高くなっている。また、調整化残差をみると、3つすべてのカテゴリーで値は 0 に近くなっている。以上の結果から、概ね従業員数に関係なく、「年齢・勤続年数」に基づく賃金体系がとられている勤め先の割合が高いということができる。

⑤まとめ

以上のことをまとめると、従業員規模の大きい勤め先では、年功序列型の賃金体系を取り入れ

ている割合が高い一方で、成果型の賃金体系が組み込まれているところも多いようだ。この結果は「年功型の賃金体系から成果型の賃金体系に移行しつつある。」という通念との乖離はないようだ。一方で、従業員規模の比較的小さな勤め先では、回答者の半数を賃金が法的に拘束される会計士が占めるという特殊性も手伝ってか、成果型の賃金体系はあまり浸透していないという結果になった。だが、仕事の内容に基づく賃金体系が取られている割合が高くなっている。どちらにしろ、戦後、長く主流であった年功型賃金にたいして、業績や能力にもとづく別の賃金体系が組み込まれつつあるようだ。

終身雇用、それに基づく年功型賃金体系は、従業員の企業に対するロイヤルティーを高めることには適した制度であり、高度成長期に人材を確保することには適していた。しかし、1980年代後半から日本の経済成長が成熟期に入り、生産性を上回る賃上げによって、労務費が企業を圧迫し、成果主義に基づく賃金体系が企業に求められることになった。「成果主義の強化」のために、1990年代半ばから、達成目標と成果を比較し、給料に反映させる「目標管理制度」や業績連動型の賃金体系が導入された。しかし、組織の企業風土が成果主義に変革されておらず、個人に対する成果主義は上司の高い資質が前提であること、個人の「目標」が最重要課題となり企業全体の業績を見失いがちになるなどといった成果主義の不備な点が露呈した。それらの点を改善するために、1990年代後半以降導入された評価基準が「コンピテンシー」である。

コンピテンシーとは、成果につながる能力のことで、管理者・専門職が対象の能力であり、長期的な評価ができる基準である。コンピテンシーが評価基準として導入される背景として、社員ひとりひとりの付加価値がそのまま企業の価値となる方向に市場環境が変化していることが挙げられる。また、人々の働く動機も、「仕事の対価として見合った賃金を得られればよい」という考え方から、「働くことを通じて自己実現したい」「仕事に自分を当てはめるより、自分の能力を開発して好きなことをしたい」という方向に変わりつつある。このことも個人のコンピテンシーの考え方が定着する素地になっている。現在の日本企業には「コンピテンシー」のように、個人の勤労意欲を刺激し、同時に個々の能力開発が旺盛に、活発に行えるような企業環境の確立を図り、能力の向上の認められる者に対して報える賃金体系が必要とされているように思われる。

(2) 評価システムについて

① 評価の内容について

回答結果は【図表1-3-4、5】のとおりである(複数回答可)。まず業務評価との関連において、3000人以上では目標達成度が評価されるという回答が83.3%と最も多く、目標達成度のみが評価されるという回答が41.9%であった。一方それ未満では質的評価が64.3%と最も多かった。次に情意・能力評価との関連において、前者は無回答の割合が41.4%、37.9%と多かったのに対し、後者では無回答がなかったのが特徴的であった。

まず2つのグループで評価の要素に目標達成度を挙げた人の割合に違いがあるかどうかを調べるため、比率の差の検定(有意確率10%)を行う。

帰無仮説 H_0 : 評価の要素に目標達成度が含まれる割合は2つのグループで等しい

対立仮説 H_1 : 評価の要素に目標達成度が含まれる割合は2つのグループで等しくない

$$\text{検定統計量 } u = \frac{p_l - p_m}{\sqrt{p(1-p)\left(\frac{1}{n_l} + \frac{1}{n_b}\right)}} = 1.978148$$

(p は標本比率、ここでは評価に目標達成度が含まれる割合、 $\bar{p}$ は平均比率、 n はサンプルサイズ、 l 、 m はそれぞれ 3000 人以上、3000 人未満のグループを示す)

【図表 1-3-4 評価の内容(業績評価)】

	目標達成度	量的評価	質的評価	その他	計
～3000	25	7	12	5	49
	51.0%	14.3%	24.5%	10.2%	100.0%
2999～	5	5	9	1	20
	25.0%	25.0%	45.0%	5.0%	100.0%

【図表 1-3-5 評価の内容(情意評価)】

	規律性	協調性	積極性	責任感	その他	無回答	計
～3000	8	11	15	14	2	12	62
	12.9%	17.7%	24.2%	22.6%	3.2%	19.4%	100.0%
2999～	5	9	10	9			33
	15.2%	27.3%	30.3%	27.3%	0.0%	0.0%	100.0%

ここで検定統計量 u は標準正規分布に従う。

有意確率 $p=0.047912$

$p < \text{有意水準 } \alpha$ より、帰無仮説 H_0 は棄却され、目標達成度について 2 つのグループの割合は等しくないといえる。

さらに 2 つのグループで評価の要素に情意評価を挙げなかった人の割合に違いがあるかどうかを調べるため、比率の差の検定(有意確率 10%)を行う。

帰無仮説 H_0 : 評価の要素に情意評価が含まれない割合は 2 つのグループで等しい

対立仮説 H_1 : 評価の要素に情意評価が含まれない割合は 2 つのグループで等しくない

$$\text{検定統計量 } u = \frac{p_l - p_m}{\sqrt{p(1-p)\left(\frac{1}{n_l} + \frac{1}{n_b}\right)}} = 2.7038$$

(p は標本比率、ここでは評価に情意評価が含まれない割合、 $\bar{p}$ は平均比率、 n はサンプルサイズ、 l 、 m はそれぞれ 3000 人以上、3000 人未満のグループを示す)

ここで検定統計量 u は標準正規分布に従う。

有意確率 $p=0.006855$

$p < \text{有意水準 } \alpha$ より、帰無仮説 H_0 は棄却され、情意評価について 2 つのグループの割合は等しくないといえる。

以上から従業員規模の比較的大きい職場では、評価に目標達成度が重視されやすく、大規模組織の中でも比較的規模の小さい職場では、情意評価をはじめとする多面的な評価が

【図表 1－3－6 評価結果を公開するシステムの有無】

	ある	ない	その他	計
～3000	15	14	1	30
	50.0%	46.7%	3.3%	100%
2999～	11	3		14
	78.6%	21.4%	0.0%	100%

行われているという結果を得た。これは前述の「規模の大きな職場では成果主義の賃金体系が取り入れられている」とする結果と整合性があると思われる。

②評価結果の公開について

回答結果は【図表 1－3－6】のとおりである。評価結果が公開「される」との回答は 3000 人以上では 50.0%、それ未満では 78.6%であった。この 2 つの数値に違いがあるかどうか調べるため比率の差の検定(有意確率 10%)を行う。

帰無仮説 H_0 : 2 つの規模のグループで評価結果が公開される割合は等しい

対立仮説 H_1 : 2 つの規模のグループで評価結果が公開される割合は等しくない

$$\text{検定統計量 } u = \frac{p_l - p_m}{\sqrt{p(1-p)\left(\frac{1}{n_l} + \frac{1}{n_b}\right)}} = 1.7954$$

(p は標本比率、ここでは評価結果が公開される割合、 $\bar{p}$ は平均比率、 n はサンプルサイズ、 l 、 m はそれぞれ 3000 人以上、3000 人未満のグループを示す)

ここで検定統計量 u は標準正規分布に従う。

有意確率 $p=0.0725981$

$p < \text{有意水準 } \alpha$ より、帰無仮説 H_0 は棄却され、評価結果の公開について 2 つの規模のグループの割合は等しくないといえる。

以上のことから、規模の大きな組織では小さな組織に比べ評価結果が公開されにくいという結果が得られた。また、3000 人以上のグループでは「給与・賞与の中で評価によって決定される部分はどれくらいか」との間に、41.7%が「不明」としており、何が評価されるかが明らかであってもそのプロセスや結果が明らかでない場合が多々あるようである。評価結果の公開は従業員の労働意欲を刺激するように思われる。しかし、部門あるいは労働者の所得の間に差が生じるとき、それぞれがよい評価を得やすいように時間と労力を費やすようになる。つまり、高い評価の得られる、最も見かえりのよい仕事しなくなるのである³。このように利益の移転目的にのみ費やされた費用をインフルエンスコストという。

規模の大きい組織ではそこに含まれるセクションも多いため、インフルエンスコスト削減のため情報は公開されにくいと考えられる。一方で評価のプロセスが開示されなければ、評価に対す

³週刊ダイヤモンド「特集 きしむ成果主義」第 90 号 35 巻 pp.24－39。このような問題が実際に起きた例が示されている。

る不満が生じ、成果主義的な評価システムの実効性が失われることも考えられる。このような場合、企業を例にとると、事業部制やカンパニー制など内部の組織による独立採算・分権化でインフルエンスコストを削減することは可能であるが、分社化されると経営者からの権限の移譲をコミットすることができる。

③まとめ

アンケートでは評価システムへの不満に関する質問も設けたが、サンプル数が少なかったため分析を行うことが出来なかった。これまでに取り上げた質問の回答結果から推測すると、大きな組織ではシンプルな評価が行われているため、評価の程度で不満は上がりにくいと思われる。しかし、これが実際の企業への貢献度とのミスマッチがある場合、従業員は不満を持つものと考えられる。また、大きな組織ではインフルエンスコストの問題を回避するための方策が必要になる。また比較的小さな組織では上司の恣意的な評価になる可能性があり、不満が出やすいのではない。この場合では評価する側の認識を一にする必要があると考えられる。

<4>男女別分析

[1]回答者の男女について

アンケートの全回答者 53 名(100%)のうち、男性 41 名(77.36%)、女性 12 名(22.64%)であり、平均年齢はそれぞれ 27.93 才、27.33 才である。

[2]アンケート分析

仕事において男女差別が解消されつつあるという通念⁴は実態を表しているかについて、次の 3 つの観点から検証する。

(1)平均年収について

アンケートによる男女の平均年収はそれぞれ、580.5、533.3 万円である(ただし、それぞれの区間における賃金は、300、500、700、900、1000 万円で計算してある)。この差に違いがあるか否かを調べるために平均差の t 検定(有意水準は 10%)を行う。

帰無仮説 H_0 : 男女の平均年収は等しい

対立仮説 H_1 : 男女の平均年収は等しくない(男性のほうが高い)

ここで t 検定を行うには、母分散が等しいかどうかによって、用いる方法が異なる。そこで母分散が等しいかどうかを F 検定によって判断する。

帰無仮説 H_0 : 男女の年収の分散は等しい

対立仮説 H_1 : 男女の年収の分散は等しくない

ここで、 F 検定の有位確率を見ると、

有意確率 $p=0.545319>0.10$

となり、帰無仮説 H_0 は棄却されず、母分散は等しいといえる。従って等分散を仮定した t 検定の結果を採用すると

有意確率(両側) $p=0.459029>0.10$

⁴ 「栄典制度が男女差別などの指摘をうけて抜本改革方針の決定をした(日本経済新聞 2002. 8. 7 より)」という社会の動向がある。

となり、帰無仮説 H_0 は棄却されず、男女の平均年収に違いがあるとはいえない。
以上より、男女の平均年収には差がないことがわかる。従って現在では 30 歳前後の大卒ホワイトカラーにおいては、男女間での賃金面の差は無いと考えられる。

(2) ミドルの意見くみ上げシステムの有無について

アンケートによるミドルの意見くみ上げシステムがある割合は、男女それぞれ 39.02%、8.33% である。ここで、男女に違いがあるかどうか調べるために比率の差の検定(有意水準 α は 10%)を行う。

帰無仮説 H_0 : 男女のミドルの意見くみ上げシステムがある割合は等しい

対立仮説 H_1 : 男女のミドルの意見くみ上げシステムがある割合は等しくない
(男性のほうが高い)

検定統計量 $u=1.494270$

ここで検定統計量 u は標準正規分布に従う。

有意確率 $p=0.067553$

$p <$ 有意水準 α より、帰無仮説 H_0 は棄却され、男女のミドルの意見くみ上げシステムがある割合は等しくないといえる。

以上より、女性のほうがミドルの意見くみ上げシステムがあると感じている割合が低いことがわかる。女性は意見が聞き入れられにくく、自分がシステムの外にいるという疎外感を感じていると思われる。また、女性の社内システムに対するネガティブな表れとも思われる。

(3) 既婚率について

アンケートによる既婚率は男女それぞれ 39.02%、8.33% である。ここで、男女の既婚率に差があるかどうかを

帰無仮説 H_0 : 男女の既婚率は等しい

対立仮説 H_1 : 男女の既婚率は等しくない(男性のほうが高い)

検定統計量 $u=2.003349$

ここで検定統計量 u は標準正規分布に従う。

有意確率 $p=0.04514$

$p <$ 有意水準 α より、帰無仮説 H_0 は棄却され、男女の既婚率は等しくないといえる。

以上より、男女の平均年齢に違いがないにもかかわらず、大卒ホワイトカラー層の女性は男性以上に結婚しにくく、結婚するにしても時期が遅いと考えられる。女性が仕事を続ける上で結婚が与えるマイナスの要素が強いということがうかがえる。結婚後も結婚前と同様の仕事を続けていくということは難しい、ということが実際の問題として存在していると考えられる。

(4) 考察

以上の分析より、大卒ホワイトカラー層においては、給与面において男女差はないといえるが、女性が働き続けやすい環境にあるとは依然としていえないと考えられる。従って、現在における女性労働の問題としては、昇進・退職等給与面以外の待遇の問題⁵、そして結婚・出産後もそれ以

⁵ 役職別管理職に女性が占める割合 係長 7.7% 課長 2.6% 部長 1.6%
(厚生労働省『平成 12 年度女性雇用管理基本調査』)

前と同様の働きやすい環境が未だ整えられていないという問題⁶が考えられる。

しかし、視点を大卒ホワイトカラー層から国民全体に移すと、給与における男女格差もまだまだ大きい⁷。これは多くの女性がパート労働・契約労働に従事している事が理由として考えられる⁸。パート労働者・契約労働者の増加は労働力の外部化が進む中で自然な流れであろうが、その労働力の大部分を女性がしめることになるのは不自然なことであろう。つまり男女間の賃金格差の問題は、同じ雇用条件では格差はないが女性の雇用条件自体を変えることで、雇用形態そのものの男女間格差の問題に姿を変えて依然として存在していると考えられる。

従って仕事における男女間の差の解消には、選考・採用過程の透明化、昇進等の待遇面における積極的な女性の登用、そして何より妊娠・出産後も以前と同様に働けるような環境の整備が必要であろう。それには、育児休業制度の拡大と徹底、フレックスタイム労働の導入等が考えられる。さらに、男性側の意識改革による理解と協力も不可欠であろう。また、パート労働者・契約社員等の給与・雇用の安定も必要になるだろう。

<5>既婚者・未婚者による分析

[1]回答者の属性

アンケートの全回答者 53 名のうち、既婚者 17 名、未婚者 36 名であり、平均年齢はそれぞれ 28.88 才、27.28 才である。

[2]アンケート分析

(1)男女の差について

まず男性と女性の既婚率であるが、アンケート結果は【図表 1-5-1】である。また既婚者・未婚者による差の検定(χ^2 検定)を行った。

帰無仮説 H_0 : 既婚者と未婚者の男女の差はない

対立仮説 H_1 : 既婚者と未婚者の男女の差がある (男性のほうが既婚率は高い)

検定統計量 $\chi^2 = 4.013407$

自由度 $\phi=1$

有意確率 $p=0.04514<0.1$

よって帰無仮説 H_0 は棄却され、既婚者と未婚者では男性のほうが既婚率は高いといえる。

これにより結婚より仕事を選択する女性が多いと推測される。また日本では結婚・出産で仕事を離れる女性たちが多いと言われている。ここ近年では法律の整備や会社の制度の充実がなされているが、やはりまだ十分に女性が安心して働ける環境が整っていないのではないだろうか。

⁶ 2001 年に初めて出産した働く女性の 3 人に 2 人が退職していたことが 21 日、厚生労働省の「21 世紀出生児縦断調査」で分かった。育児休業の取得は女性が 8 割を超えたのに対し男性は 0.7% ほどまりで、女性に育児の負担が偏っている現状が浮かび上がっている。

(日本経済新聞 2002. 10. 21)

⁷ 国民の所定内給与額の男女比率 100 : 65.5
(厚生労働省『賃金構造基本統計調査』2000 年)

⁸ 非正規雇用者比率 男性 13.9% 女性 47.1%
(総務省統計局『平成 13 年度労働力調査特別調査』)

(2)年収について

次に年収であるが、アンケート結果は【図表1-5-2】である。また既婚者・未婚者による差の検定 χ^2 検定)を行った。

帰無仮説 H_0 : 既婚者と未婚者の年収の差はない

対立仮説 H_1 : 既婚者と未婚者に年収の差がある(既婚者のほうが年収は高い)

検定統計量 $\chi^2=7.546915$

自由度 $\phi=4$

有意確率 $p=0.109658>0.1$

よって帰無仮説 H_0 は棄却されず、既婚者と未婚者の差はないといえる。しかし1000万以上は1人なので外れ値とすると、

検定統計量 $\chi^2=7.074693$

自由度 $\phi=3$

有意確率 $p=0.069555<0.1$

となり帰無仮説 H_0 は棄却され、既婚者は未婚者よりも高い年収であるといえる。この結果を有力とすると、“結婚は経済的に安定してから”という社会的通念がうかがえる。

(3)勤め先について

また勤め先についてのアンケート結果は【図表1-5-3】である。顕著なのは官庁での既婚率が高いということである。これは官庁における職場での慣習の結果であると推測できる。また大学関係に進んでいる人に既婚者はでていないが、年齢もまだ比較的若く、年収もまだ安定していないことによる結果と考えられる。その他の勤め先では既婚者・未婚者の目立った差はない。

(4)規模について

規模についてのアンケート結果は【図表1-5-4】である。顕著なのは既婚者には1000人未満の中小企業に勤めている人がいないことである。そして3000人以上の大企業に勤めている既婚者の割合は81%である。これは3000人以上の大企業に勤める未婚者の割合(53%)と比べてみると明らかに高いことが分かる。またそれぞれの規模による平均年齢はほぼ同じであるのでこの差は年齢によるものではないと考えられる。やはり大企業のほうが賃金や福利厚生などの面で安定しており、中小企業よりは結婚しやすい環境にあると推測できる。

【図表1-5-1 男女】

	男	女	計
既婚	16	1	17
	94.12%	5.88%	100.00%
未婚	25	11	36
	69.44%	30.56%	100.00%

【図表 1－5－2 年収】

	～400	400～600	600～800	800～1000	1000～	計
既婚	1	7	4	5	0	17
	5.88%	41.18%	23.53%	29.41%	0.00%	100.00%
未婚	8	18	7	2	1	36
	22.22%	50.00%	19.44%	5.56%	2.78%	100.00%

【図表 1－5－3 勤め先】

	メーカー	金融	その他企業	公認会計士	官庁	大学教員	大学院生	その他	計
既婚	5	2	2	4	4	0	0	0	17
	29.41%	11.76%	11.76%	23.53%	23.53%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
未婚	11	4	5	9	1	2	3	1	36
	30.56%	11.11%	13.89%	25.00%	2.78%	5.56%	8.33%	2.78%	100.00%

【図表 1－5－4 規模】

	～999	1000～2999	3000～	計
既婚	0	3	13	16
	0.00%	18.75%	81.25%	100.00%
未婚	7	8	17	32
	21.88%	25.00%	53.13%	100.00%

(規模別平均年齢は左から 27.4 歳、27 歳、27.3 歳)

(5) 評価主体

「誰が評価するか」(複数回答可)の問いに「本人」と答えた人の割合は既婚者では 17.65%、未婚者では 41.38%であった。ここで、既婚者と未婚者の間で「本人」と回答した割合に違いがあるかどうか調べるため、比率の差の検定を行う。ここでは2つの母比率の差に関する検定を行う。ここで用いる方法は二項分布を正規近似する検定方法である。以下、有意水準 $\alpha = 0.10$ として検定していく。

帰無仮説 H_0 : 既婚者と未婚者で「本人」が評価する割合は同じ

対立仮説 H_1 : 既婚者と未婚者で「本人」が評価する割合は異なる

有意確率 $p = 0.044245 < 0.10$

$p < \alpha$ より帰無仮説 H_0 が棄却され、差があるといえる。また、「人事」と答えた人の割合は既婚者では 23.53%、未婚者では 6.90%であった。同様に比率の差の検定を行うと有意確率 $p = 0.064742$ となり、 $p < \alpha$ でこの場合も帰無仮説が棄却され、差があるといえる。

これは、既婚者は保守的になる、つまり既婚者の意識が、結婚したことにより自分自身から他者に多少移るからだと考えられる。また、他人の事を考える事ができる人ほど結婚できる可能性が高いのではないかという面もあるのではないかと考えられる。

(6) 評価の反映先

「評価はどこに反映されるか」の問いに対して既婚者、未婚者の答えにどのような違いが見ら

れるか。「給与」と答えた既婚者の割合は 29.41%、未婚者の割合は 51.72%であった。比率の差の検定を行うと有意確率 $p=0.068427$ となり $p<\alpha$ が成り立つので帰無仮説が棄却され、差があるといえる。また、「昇進」と答えた既婚者は 70.59%、未婚者は 51.72%であった。有意確率は 0.102566 と帰無仮説は棄却されない。

既婚者は給与より昇進を比較的志望する傾向があり、これは、一時の給与の増加より、昇進して安定した高賃金をもらいたいと考えているからと思われる。これは、既婚者はより安定した生活を望むという通念と一致する。

(7) 評価内容

「何が評価されるか」の問いに対しては、業績評価の面で「質的なもの」と答えた既婚者の割合は 35.29%、未婚者の割合は 55.17%であった。比率の差の検定を行うと有意確率 $p=0.095524<\alpha=0.10$ より帰無仮説が棄却され、差があるといえる。

意外にも未婚者のほうが既婚者より、質的なことを評価されると考えている。これは、既婚者は普段から時間の使い方を考えており、最終的に目標を達成することが大事だととらえているからだと思われる。

(8) 評価の頻度(【表 1-5-5】参照)

次に χ^2 検定を行い以下の結果が得られた。

帰無仮説 H_0 : 既婚者と未婚者で評価の頻度に差はない

対立仮説 H_1 : 既婚者と未婚者で評価の頻度に差がある

検定統計量 $\chi^2=7.428803$

自由度 $\phi=3$

有意確率 $p=0.059416<0.1$

よって帰無仮説 H_0 は棄却され、既婚者と未婚者の傾向は異なることがわかった。既婚者のほうが、結婚により時間を長期的な区分でとらえるようになるからだと思われる。また、長期的な考え方を出来る人ほど結婚できる面もあるのではないかという考え方も否定出来ない。

(9) 評価されることに対する意識(【表 1-5-6】参照)

帰無仮説 H_0 : 既婚者と未婚者で評価に対する意識に差はない

対立仮説 H_1 : 既婚者と未婚者で評価に対する意識に差がある

検定統計量 $\chi^2=4.343291$

自由度 $\phi=4$

有意確率 $p=0.351536>0.1$

よって帰無仮説 H_0 は棄却されず、既婚者と未婚者の傾向は異なるとはいえないことがわかった。つまり、既婚者のほうが評価に対しては意識しているとはいえないという結果になった。結婚により、必ずしも評価に対しての意識が増えるようになるのではなく、生まれ持った性格、職場環境の影響か。また、結婚は企業内での評価に対する意識というより、家庭内における意識に影響を与えるのではないかと考えられる。

<6>OffJT について

(1)OffJT の有無について

OffJT の有無は、勤続年数だけでなく業種による差異が大きいと思われるため、まず回答者を業種ごとに分類した。その結果は以下のとおりである。

公務員は全員 OffJT があると回答している。次に、サンプル数の多い公認会計士と民間

【表 1－5－5 評価の頻度】

	4 か月	6 か月	1 年	5 年	無回答	計
既婚	1	7	9	0	0	17
	5.88%	41.18%	52.94%	0.00%	0.00%	100.00%
未婚	0	21	6	1	1	29
	0.00%	72.41%	20.69%	3.45%	3.45%	100.00%
計	1	28	15	1	1	46
	2.174%	60.870%	32.609%	2.174%	2.174%	100.00%

【表 1－5－6 評価されることに対する意識】

	非情に意識 している	少し意識 している	どちらともい えない	あまり意識 していない	ぜんぜん意識 していない	計
既 婚	5	6	3	3	0	17
	29.41%	35.29%	17.65%	17.65%	0.00%	
未 婚	5	15	2	6	3	31
	14.29%	42.86%	5.71%	17.14%	8.57%	
計	10	21	5	9	3	48
	19.23%	40.38%	9.62%	17.31%	5.77%	

企業勤務者について、OffJT の有無と勤続年数との相関を単回帰分析によって調べた。それにつ
き、まず説明変数 x と目的変数 y を以下のように設定した。

x : 勤続年数

y : システムがある場合は 1、ない場合は 0

回帰式 $y = a + bx$ の回帰係数 b の有意性を検定するために、仮説を

帰無仮説 H_0 : $b = 0$

対立仮説 H_1 : $b \neq 0$

と設定し、有意水準を 5% として t 比較検定量を利用して検定する。

公認会計士についての結果は、

有意確率 $p = 0.429143 > 0.05$

となり、帰無仮説 H_0 は棄却されず、OffJT の有無と勤続年数の相関はないといえる(【図表 1－
6－1】参照)。

民間企業勤務者については

有意確率 $p = 0.018926 < 0.05$

となり、帰無仮説 H_0 は棄却され、回帰式 $y = 0.048469x + 0.683673$ は意味があるといえる。(【図
表 1－6－1】参照)

以上より、OffJTの有無には、勤続年数よりも業種による差異が大きいと解釈される。業種ごとでは、公務員は全員 OffJT が有ると回答しているが、これは研修制度が充実していることによると思われる。また、民間企業勤務者は就職してしばらくは OffJT よりも主に OJT を通じて技能を向上させるとされる。これは日本企業ではキャリアによる企業特殊技能形成が大企業一般に普及しているという通念と一致する。それとは対照的に、公認会計士では OffJT の有無と勤続年数の相関がみられない。これは、OffJT の重要性が相対的に低いことによると思われる。それは、公認会計士の仕事に関連する事項は法令による規定が存在することや、ジョブ・ローテーションによる OJT を中心に技能を身につけることによると考えられる。

【図表 1-6-1 OffJT の有無と勤続年数との回帰分析】

	サンプル数	切片の係数 a	x の係数 b	決定係数 R ²	x の t 値	x の p 値
公認会計士	12	0.763005	0.031792	0.0635838	0.824022	0.429143
民間企業	29	0.683673	0.048469	0.1875944	2.496925	0.018926

(2)OffJT の種類について

Off-JT の内容についての質問(複数回答)に関しては、海外研修・語学という回答が総回答の 60.7%を占めている(【図表 1-6-2】参照)。海外研修・語学という回答数と勤続年数との相関を回帰分析によって調べた。なお、説明変数 x と目的変数 y を

x : 勤続年数

y : 回答に「海外研修」あるいは「語学」が含まれる場合は 1
含まれない場合は 0

とした。

回帰式 $y = a + bx$ の回帰係数 b の有意性を検定するために、仮説を

帰無仮説 H_0 : $b = 0$

対立仮説 H_1 : $b \neq 0$

とし、有意水準は 5% に設定した。

結果は、

有意確率 $p = 0.000060 < 0.05$

より、帰無仮説 H_0 は棄却され、回帰式 $y = 0.0916x + 0.3453$ は意味があるといえる。(【図表 1-6-3】参照)

以上より、就職後しばらくは、グローバルな人材育成の段階にいたる前の、その段階の基盤となる時期だと考えられる。このことは、「業務に関する知識」が評価に反映される、と回答した人数が、勤続年数が短いほど多いという回帰分析の結果とも整合すると思われる。

【図表 1-6-2 OffJT の内容について】

	海外研修 語学	ビジネス 資格取得	その他の 資格取得	その他	なし	計
回答	62	16	6	12	6	102
	60.7%	15.7%	5.9%	11.8%	5.9%	100.0%

【図表 1－6－3 海外研修・語学の OffJT の有無と勤続年数との回帰分析】

	サンプル数	切片の係数 a	x の係数 b	決定係数 R ²	x の t 値	x の p 値
回答者	48	0.3453333	0.091556	0.2825312	6.03E-05	0.003678

(3) OffJT の希望について

OffJT の有無とその内容に関する質問の回答結果は、【図表 1－6－4】の通りである。やはり、どの業種をとってみても、海外研修や語学の割合が最も高くなっている。企業の国際化が進む現在においては、この結果はごく当たり前であろうし、企業側も将来的には海外で勤務させることも想定して雇用を行っているものと思われる。

この OffJT を従業員の側から観察するために、OffJT の希望者(本人の希望か上司からの強制か)についての質問(【図表 1－6－5】参照)と、OffJT の希望理由(【図表 1－6－6】参照)、OffJT の進路への影響に関する質問(【図表 1－6－7】参照)の回答結果を見てみると、ほとんどの場合この OffJT は勤め先や上司からの強制ではなく従業員本人が希望して行っており、その目的も賃金の上昇や昇進のためというよりも、自己の職務遂行能力の向上や自己啓発のためといういわば「将来のための投資」であり、OffJT を受けたことによるその後の進路への影響は特に一般企業、公務員においてあまりないということであった。企業が OffJT を準備する背景には、従業員に企業の望む方向へのキャリアの形成を促したいということがあると思われるが、従業員の方も、そのチャンスをうまく利用して自己の能力を向上させ、その結果より責任のある仕事あるいは国際的な仕事を任されたいというインセンティブを持って OffJT に取り組む、ということであろうか。

【図表 1－6－4 OffJT の有無とその内容】

(複数回答可、回答者数：民間 29、会計士 12、公務員 5)

	海外研修	語学	ビジネス 資格取得	その他の 資格取得	その他	なし
一般企業	18	23	13	5	8	2
	62.1%	79.3%	44.8%	17.2%	27.6%	6.9%
会計士	7	7	2	0	1	1
	58.3%	58.3%	16.7%	0.0%	8.3%	8.3%
公務員	2	5	1	1	1	0
	40.0%	100.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%

【図表 1－6－5 OffJT の希望者】

(複数回答可、回答者数：民間 27、会計士 11、公務員 5)

	本人	上司	その他・無回答
一般企業	25	4	1
	92.6%	14.8%	3.7%
会計士	11	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%
公務員	4	0	1
	80.0%	0.0%	20.0%

【図表 1－6－6 OffJT の希望理由】

(複数回答可、回答者数は【図表 1－6－2】と同じ)

	昇進	給与	賞与	その他	無回答
一般企業	4	1	0	21	2
	14.8%	3.7%	0.0%	77.8%	7.4%
会計士	3	0	0	10	0
	27.3%	0.0%	0.0%	90.9%	0.0%
公務員	0	0	0	3	0
	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%

【図表 1－6－7 OffJT のその後の進路への影響】

	ある	ない	その他・不明	無回答	合計
一般企業	6	17	3	1	27
	22.2%	63.0%	11.1%	3.7%	100.0%
会計士	5	6	0	0	11
	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%	100.0%
公務員	0	5	0	0	5
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

(4)OffJT についてのまとめ

以上のように OffJT について見てきたが、OffJT は従業員が自らのスキルアップのために行っていると考えられる。また、企業の側も OffJT を従業員に強制するのではなく、従業員の希望に沿いつつ、従来どおり企業のニーズに合った人材育成のための OffJT を提供していると思われる。また、内容についてはグローバル化する社会環境のもとで、やはり海外研修・語学といった OffJT が多く行われている。結局、OffJT は従業員の希望と企業の人材育成の希望との間にあるものではあるが、終身雇用の崩壊といった環境変化の中で、企業が強制するというような性格は薄れ、むしろ従業員のほうにイニシアティブがあり、従業員のキャリアアップあるいは自己啓発の材料として用いられるようになってきている。OffJT の性格が変化してきていることがうかがえる。

私達の5年後—終わりに変えて—

これまで、個々の視点に基づいて、アンケートを分析してきた。これらを我々の将来像という形でまとめていく。この将来像は、アンケート対象者の平均年齢が27.8歳、平均勤続年数が4.94年であることを踏まえ、我々が、28歳で勤続年数が5年を迎えた時点を想定する。以下、会計士とその他の職業にわけて考えていく。

会計士の給料は、法律により決定されているため、業務を目標達成ではなく協力して行うことに重点をおいている。三十歳を前にしても、監査事務所内部での昇進よりも3次試験の可否が主な関心事項となっている。これに対して、その他の職業では、三十歳前になると、ある程度幅の広いOJTをこなすことにより蓄積された経験を踏まえて、自分のキャリアデザインを考え始める。これに対して答えるかのように企業側も、主に語学研修であるが、様々なOFFJTを提供するシステムを用意している。加えて、以前に比べて自分のこなす職務の種類がある程度限られてきて、専門性が高くなっていく。これを好機と捉えて、様々なことに挑戦して見ようという動機がわいてくる。これは、昇進などに反映されている様に感じるが、あまりはっきりしない。そのため、自分の動機により選択する。

給料額に関しては会計士と他の業種ともに約580万円であり、会計士は一般で言われているほど、自分の給与が大学時代の知人と差がないことに少し驚きながらも、業種や景気の変動の影響を受けることがないことで確実なキャリアを築いている実感を得ている。そして、3次試験に合格することで、自分の給料額が上がることを期待している。これに対して、その他の業種では、景気の影響受けやすいものの一定額が得られていることに手応えを感じる。しかし、実際に遂行している仕事の内容や労働時間に比して、自分が獲得している給料が、思うよりも少なく、その理由がわからず、わずかに不満を覚える。しかし、自分の上司がある一定以上の責任職につくのと同時にまとまった昇給を果たしている事を考え合わせて、わずかな不満を乗り越えつつ職務をこなす。

どちらの場合においても、就職して直ぐのときのように気軽に不満を言えなくなってくる。自分の下に、部下を従えることにより、徐々に自分の責任感をみて周りが自分を評価していることに気づき始める。そのため、気軽に不満を交えながら、自分の意見を表明することがはばかれてくる。ただ、女性においては、それ以上に企業側が自分達に対して阻害するような扱いをしているのでは、と感じている。ただ、非正規や一般職の女性のように、給与や扱いの面では、明らかな男性との差は、それほど感じていない。

男性の場合そろそろ、収入の安定を感じている事を考え合わせて、結婚に踏み切る事を考え始めるが、女性はなかなか結婚するきっかけをつかめずにいる。

(参考文献)

- 内田治[2002]『すぐわかる ECXEL によるアンケートの調査・集計・解析』東京図書。
- 小池和男[1999]『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 青木昌彦 奥野正寛[1999]『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会。
- ミルグロム.P J.ロバーツ[1997]『組織の経済学』NTT 出版。
- 厚生労働省[2002]『平成 13 年版 就労条件総合調査』労働行政研究所。
- 厚生労働省[2002]『平成 13 年賃金構造基本統計調査報告 第 1 巻』労働法令。
- 厚生労働省[2001]『厚生労働白書』株式会社ぎょうせい。
- 厚生労働省[2002]『労働経済白書』日本労働研究機構。
- 総務省ホームページ <http://www.stat.go.jp/>
- 日本経済新聞社ホームページ <http://www.nikkei.co.jp/>
- リクルート・ワークス研究所 <http://www.works-i.com/management/index.html>

2002年度共同論文

ライフスタイルが雇用に与える影響

齊藤	栄慶	坂本	知子
友野	裕充	糸井	良徳
北川	遵義	阪田	昌弘
平岡	清春	安田	拓真
石川	雄大	岡本	佐矢子
木田	圭亮	高橋	宏延
竹谷	尚子		

2. ライフスタイルが仕事に与える影響

<1>仕事とストレスに関する議論

[1] ストレス。その定義と睡眠等との関連

(1) ストレスとは何か

最近の世論調査では、日本人のあらゆる世代に「不安感」が広がっていることが明らかになっている。たとえば、東京都が20歳以上の都民3000人を対象に行った「労働に関する世論調査」によると、成人都民の7割以上が「仕事の将来性」と「収入の減少」に不安を感じているという。また、仕事や職場で疲労や精神的ストレスを「感じている」という回答者は6割にのぼった。そして、ストレスの重要な要因のトップに「職場の人間関係」（全体の約5割）や「仕事の量が多すぎる」（全体の約4割）が挙げられていることが明らかになった。このようなストレスは、厚生省が1988年（昭和63年）に実施した「保健福祉調査」において、「身体的、精神的、社会的な刺激に対応して生体に生ずる反応状態」と定義されている。また、元来は物理学用語として用いられていた「ストレス」は、「外界からの侵襲に対して生体が適応する際の生体メカニズムのこと」（医学者・H.セリエ）と定義され、また、ストレスの原因になる外からの刺激をストレッサー（ストレス要因）と呼ぶ。この論文では、本ゼミナールのOB/OGの方々のアンケート結果をもとに、OB/OGの方々の職場におけるストレスの有無を調べ、それがストレッサーといいかに関連しており、ライフスタイルにどのような影響を及ぼしてくるかを明らかにしていきたい。

(2) ストレスと仕事との関連性

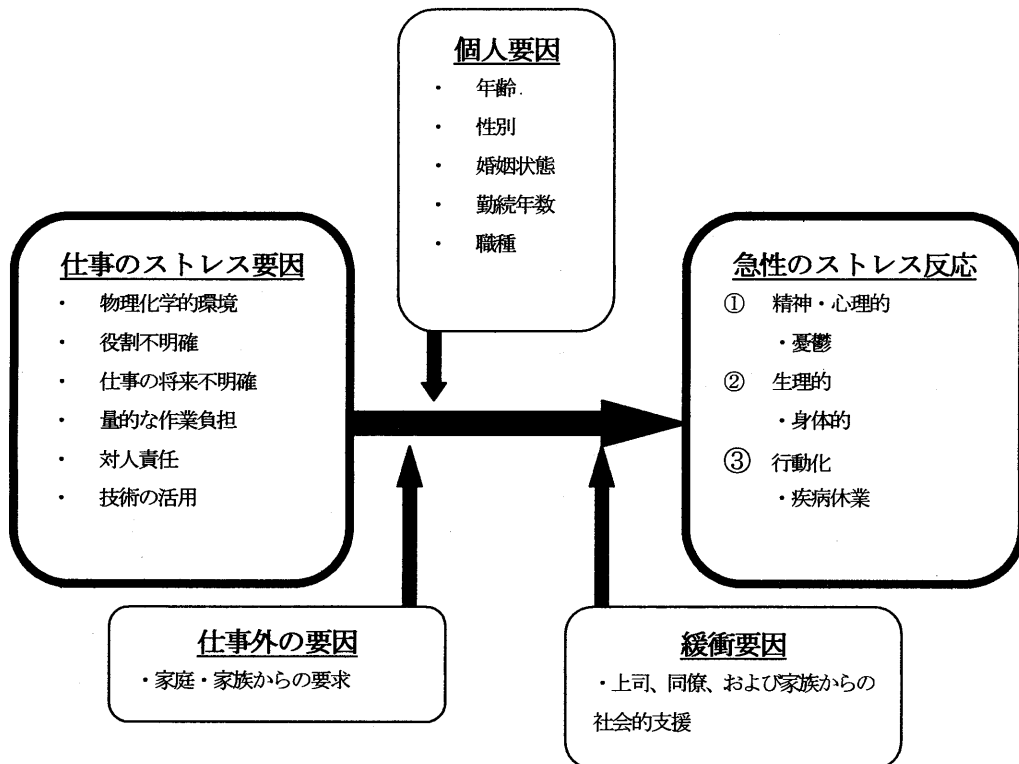
仕事には、それを遂行することによって生体に一定の変化を生じさせるストレッサーが存在する。ストレッサーは、作業環境要因（暑熱・寒冷、騒音、気圧、時差、有害な化学物質など）と心理・社会的要因（仕事の量的な作業負荷（長時間労働などを含む）やその変化、仕事のコントロール、役割葛藤、役割不明確、仕事の将来不明確、対人責任、技術の低活用、交代制勤務など）に分けられ、職場では、作業の質的・量的負担、職場の不十分な物理的環境や人間関係の問題などの様々なストレッサーにさらされることになる。これらのストレッサーが大きくなると、本人が気づいているか否かに関わらず、多かれ少なかれ「疲れる」、「イライラする」、「仕事への不満」、「意欲の低下」、「出社困難」などの急性のストレス反応が生じる。急性のストレス反応には、①精神・心理的反応（抑うつ、職務不満足感など）、②生理的反応（血圧上昇や心拍数の増加、不眠、疲労感など）、③行動化（過食やアルコール飲用、喫煙や薬物使用、疾病休業や事故など）、の3つがある。

こうした急性のストレス反応は一時的なもので、休憩・休息、睡眠、その他の適切な対処により回復する。しかし、対処が遅れると、ストレス反応は増強・過大し、また持続的となり、一部は病因論的メカニズムによって疾病の発生に至ることもある。すなわち、ストレス反応がその人が持っているストレスへの対処能力を越えると、健康を損ない、うつ病や胃潰瘍などのストレス病になることもあるのである。しかしながら、ストレス要因に対する反応の仕方には、個人差があり、年齢、性別、性格、能力などの個人的要因や仕事以外の要因、上司や同僚、家族からの支援（社会的支援）の有無によってストレス反応の大きさや健康問題の発生には差異が出てくる。

また、職場の上司・同僚との人間関係、家族関係や家庭での役割負担などの仕事以外の日常生活のあり方もまた、ストレス反応の大小を左右する要因となる。すなわち、上司が職場をうまく

管理している場合や、必要に応じて部下の相談などによってくれる場合、つまり上司の支援が高い場合に仕事上のストレスは少なくなるのである。また、一緒に仕事をしている職場の同僚が困った時に助言をしてくれたり、相談によってくれたりする場合、つまり同僚の支援が高い場合に仕事のストレスは少なくなる。このように、社会的支援（ソーシャル・サポート）は、ストレス反応を軽減し、健康問題の発生を予防することが多くの調査研究で明らかになっているため、これをストレス反応の緩衝要因と呼ぶ。そして、この緩衝要因によって職場や職場以外からのストレスを減らし、個人のストレス対処法やストレス解消法を強化し、上司や同僚からの支援を増すようにすれば、ストレス反応や健康問題の発生を減らすことが可能である。（【図表2-1-1】参照）

【図表2-1-1 米国労働安全保健研究所（NIOSH）職業性ストレスモデル】



（3）ストレスが仕事に及ぼす影響

精神的ストレスが心筋梗塞の発生や心筋虚血症状発現の要因になることは、いくつかの臨床研究から示唆されている。急性心筋梗塞患者 849 例の誘因を調査したアメリカの MILS (Multicenter Investigation of Limitation of Infarct Size) 研究は、全体の 48.5%に何らかの発症前の誘因を認め、そのうち最も多いのは精神的混乱（全体の 18.4%）で、2 個以上の誘因を訴えた場合も、大半が精神的な混乱との関連で、特に睡眠不足と関連性が高かったことを報告している。また、Meyers らが 100 例の突然死例について死亡前状況を調査したものでは、23 例が死亡 30 分前に、63 例が 24 時間以内に社会的あるいは心理的なストレスが認められたとしている。

さらに、心筋梗塞を引き起こした事例や調査には、過労やストレスが引金や促進因子になった

可能性を示すものが多く、その中には、長時間労働や睡眠不足を要因として挙げた報告もある。長時間労働では、週 60 時間以上の労働を行っていた人の虚血性心疾患の死亡率が、対照群より 4.6 倍高かったとした報告、週 48 時間以上労働する割合が多い職種ほど、標準化死亡率が高かったとする報告がある。労働時間が 1 日 11 時間以上の男性労働者では、7～9 時間の労働者に比べて急性心筋梗塞のリスクが 2.44 倍であることが実証されている。そのほか、長時間労働が交感神経機能の亢進や副交感神経機能の抑制などの自律神経機能への影響をもたらすこと、またそうした影響が血圧の高い群など、やや脆弱性のある群により強く現れる傾向、喫煙者では喫煙による影響が時刻依存的（夜間に強く）に付加される可能性などが指摘されている。さらに、長時間労働は肥満や身体不活発、コレステロール高値などと関連して生活習慣病のリスクを高める可能性があるといわれている。

また、睡眠不足と虚血性心疾患との関係では、一晚の睡眠時間が平均 7～8 時間の人に対して、6 時間未満や 9 時間以上の人狭心症や心筋梗塞での有病率が高いという報告や睡眠時間が 4 時間以下の人の虚血性心疾患や脳血管疾患などの死亡率は、7～7.9 時間の人に比べて 2.8 倍だったとする報告がある。睡眠不足の循環機能への影響を実験的に検討した Levi の報告は、75 時間の断眠実験をおこなった被験者の 1/4 に心電図の ST 低下を認め、うち数名は ST 低下が著明で、心尖部に心筋梗塞様波形がみられ、これらの変化は数日間の睡眠と休息により徐々に消失したとしている。

以上のように、心筋梗塞などの虚血性心疾患や心臓突然死の発症要因として精神的ストレスが関わっていることは、多くの調査研究が示している。

（４）ストレスが仕事に及ぼす影響

職業性ストレスの影響を緩和する要因として、家族や職場の上司・同僚からのサポートが挙げられる。これらのサポートには、構造的なサポートとして、個人が属するネットワークの大きさやネットワーク内での役割や活動、ネットワーク内での接触の頻度や人数、婚姻状況などがあり、また、機能的な側面として、情報や資金、助言、その他の有形の直接的な助力、あるいは無形の情緒的な支援としての愛情や親近感の表現、行動、意見への肯定や是認などがある。その重要性を確かめる例として、たとえば、配偶者からのサポートの影響について婚姻状況を指標としてみると、単身者、離別・死別者では結婚している者に比べて死亡率が高く、特に男性にその傾向が強いことを示す報告が多い。配偶者に先立たれた男性 4486 人を 9 年間追跡したところ、死別後 6 か月以内の死亡率が 40% 増加すること、同年代の配偶者のいる男性に比べて循環器疾患による死亡が約 1.6 倍であるとする報告がある。

さらに、ニューヨーク聖ルカ病院睡眠障害研究所ディレクター・G.ザミットは、不眠症の人が何日も睡眠不足を経験した後には、作業の生産性や作業の質が著しく低下した（20%超）と報告している。また、欠勤回数は対照群の 9 倍に上るとみられている。具体的には、「仕事に集中できなくなり能率が落ち、ミスが増える」、「遅刻、早退が増え、最終的には『無届け欠勤』となる」、「人との協調性が悪くなり孤立、トラブルメーカーになる」、などといった症状がみられる。したがって、職場においては、睡眠障害が著しい支障をきたす原因となる。ザミットによると、睡眠の問題を引き起こしたり悪化させたりする職場の状況として、超過勤務、分割勤務、交替制勤務、および時差のある地域間を移動する仕事などがある。このことから、以上で述べてきたように、労働時間と睡眠時間は労働者に対するストレスの影響に大きく関わっているといえる。

(5) アンケート結果からの分析

以上を踏まえて、本ゼミナールの OB/OG の方々を対象に、職業性ストレスの有無を労働時間と睡眠時間の観点からみていくことにする。まず、「労働時間が1日11時間以上の男性労働者では、7～9時間の労働者に比べて急性心筋梗塞のリスクが2.44倍である」((3) 参照) ということで、回答者の中から労働時間が11時間以上である方を対象にストレス反応をみてみることにした。その結果、51名の回答者のうち25名(49%)がその対象に該当し、さらに結婚状態別で分けたところ、既婚者と未婚者では11時間労働者の数はほぼ同数であるが、その割合は既婚者の方が高いことが分かった。(【図表-2-1-2】参照)

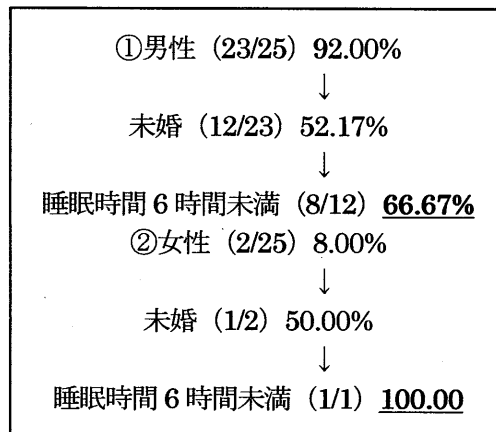
これは、未婚者の方が家庭を支えるという責務が課せられていないために、既婚者よりも労働時間以外の時間的余裕があり、その時間的余裕を労働時間に割り当てる必要性が薄いということに起因する。ところで、医学者・小林章雄によると、配偶者からのサポートの欠如に関して、日本では配偶者を持つ転勤者の約5人に1人が単身赴任という形で家族を離れて単身生活をしており、健康への影響が憂慮されている。そして、単身赴任者と家族同居者の調査結果では、健診結果からみた単身赴任による身体的な影響は特にみられなかったものの、食事の時間や睡眠時間が有意に短い傾向がみられているという。このことをうけて、家庭を支える必要性から生じる既婚者と未婚者の格差とは対照的に、家庭を持つことによって家庭の側から得られるストレス緩衝要因の格差を既婚者と未婚者とでみるために睡眠時間比較をしてみた。その結果、未婚者の方が睡眠時間が少ないことが明らかになった。すなわち、既婚者よりも未婚者の方が11時間労働者の割合が高いが、実際に未婚者の方がストレスを感じやすいということである。したがって、結論として、明らかに11時間労働者にはストレスの反応がみられるが、それに加えて、さらに社会的支援を受ける機会が少ない未婚者はストレス反応の度合いが高いということがいえる。(【図表2-1-3】、【図表2-1-4】、【図表2-1-5】参照)

【図表-2-1-2 11時間労働者の比率】

労働時間	総数	割合
8.0	6	11.8%
8から9	3	5.9%
9.0	7	13.7%
10.0	10	19.6%
11.0	6	11.8%
12.0	12	23.5%
13.0	2	3.9%
14.0	2	3.9%
15.0	2	3.9%
15以上	1	2.0%
合計	51	100.0%

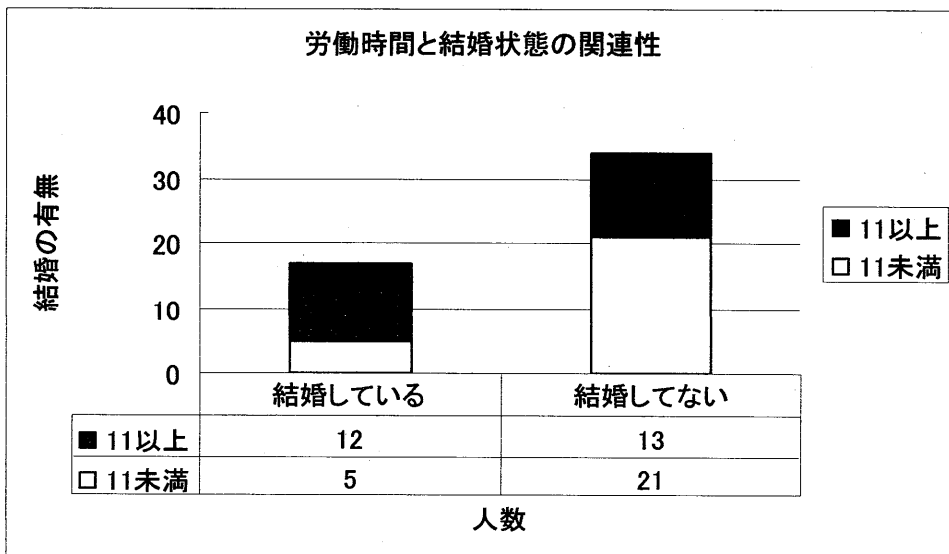
労働時間11時間以上の回答者：計25名

【図表－２－１－３ 睡眠時間６時間未満未婚労働者の性比】



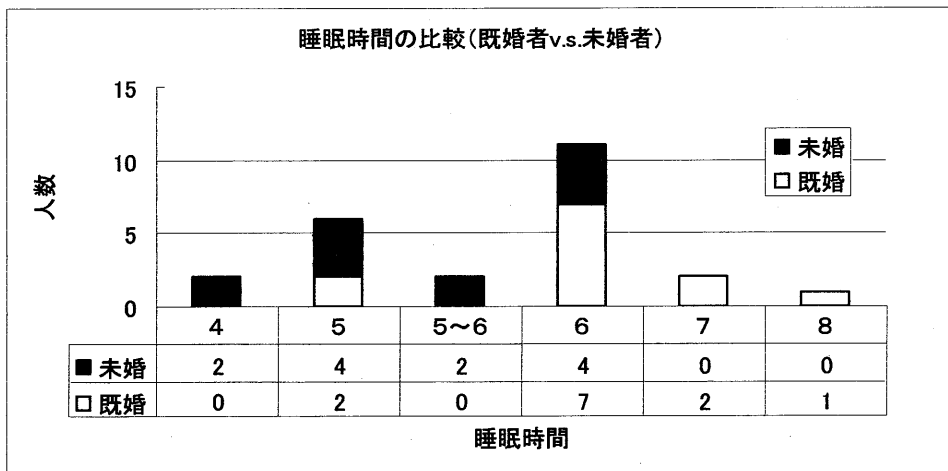
【図表 2－1－4 労働時間と結婚状態との関連性】

結婚状態	11 未満	11 以上	割合	合計
結婚している	5	12	71%	17
結婚していない	21	13	38%	34
合計	26	25	49%	51



【図表 2－1－5 睡眠時間の比較（既婚者 v.s.未婚者）】

睡眠時間	既婚	未婚	未婚者の割合	合計
4	0	2	100%	2
5	2	4	66.67%	6
5～6	0	2	100%	2
6	7	4	36.36%	11
7	2	0	0%	2
8	1	0	0%	1
合計	12	12	50%	24



(5) コントロールモデルによる分析

医学者・R.カラセクと医学者・T.テオレルらは、職場の心理的・社会的要因についてのモデルとして、「仕事要求度－コントロールモデル (demand control model)」を提唱した。この「仕事要求度－コントロールモデル」は、スウェーデンとアメリカの労働者を対象とした調査であり、現在、世界で最も優勢な職業性ストレスモデルの1つとして挙げられ、虚血性心疾患との関連を支持する結果を中心に多くの報告がある。

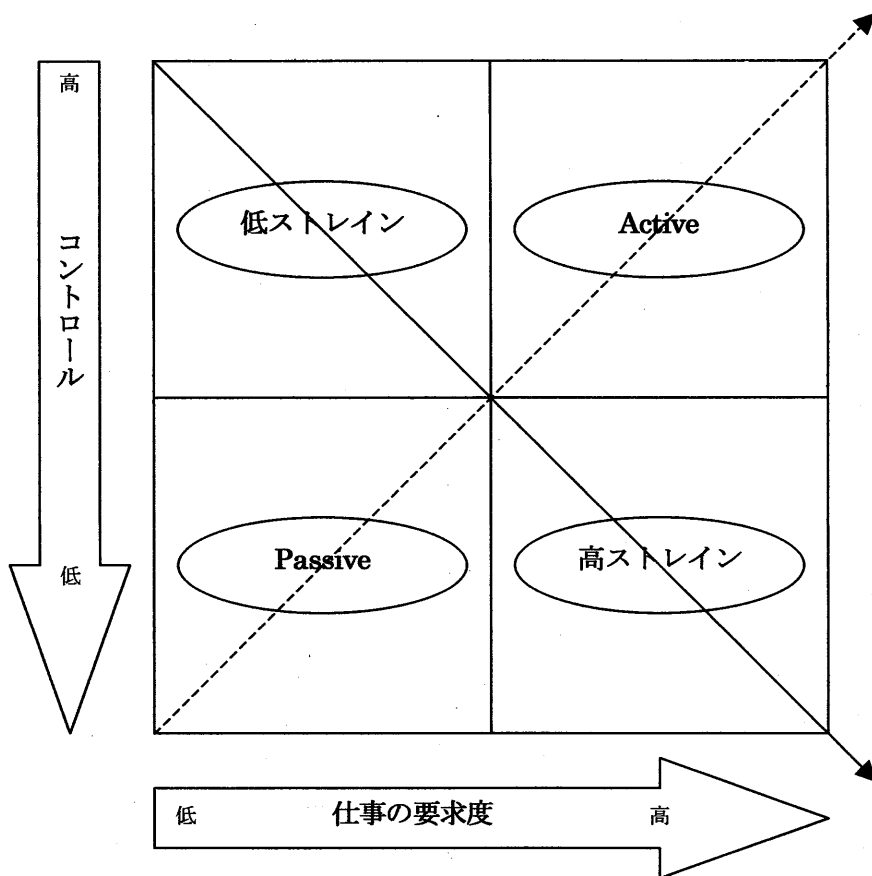
このモデルでは、職場における心理的・社会的ストレスの強さの指標として、①職場における心理的な仕事の要求度（仕事のペース、量、時間、仕事の際に要求される精神的集中度や緊張の度合いなど）と②裁量の自由度（仕事上の意思決定の度合い、自分の能力や技術を発揮・向上できる可能性など）を挙げている。そして、仕事の要求度と仕事のコントロール（裁量の自由度）との関係により、職場における心理的な緊張（ストレイン）の度合いを測定し、それらとストレス関連疾患との関係を疫学的に調査するとともに、作業内容と作業環境の改善と職場のストレス軽減を試みている。このモデルに従えば、仕事の特徴は大きく4つに類型化される。

第1は、高ストレイン群（高デマンド・低コントロール）と呼ばれ、最も心理的緊張度（ストレイン）が高く疾病のリスクが高いとされる。1621人のスウェーデン男子労働者を対象にした1974年の横断研究では、ストレインが高くなるにつれて、虚血性心疾患の症候を持つ労働者の頻

度は高くなり、高ストレイン群の労働者では、最も虚血性心疾患の症候を持つ者の頻度が高く、そのリスクが高いことが示され、意思決定の自由度を増加するように仕事の過程を再計画する重要性が示された。ところで、カラセクらは、アメリカの 4495 名の男女を対象に、仕事の心理的
要求度と自由裁量度の職業による差の有無を研究し、それによると、高ストレイン群は、流れ作
業労働者、裁断工、ウェ이터、看護助手、電話交換手、キーパンチャー、荷物取扱者等を挙げ、
一方、低ストレイン群では、保線労働者、修理工、機械工などが挙げられている。

したがって、第2は、**active** 群（高デマンド・高コントロール）と呼ばれ、仕事はきついがや
りがいを感じており、困難な課題をも克服しようとする意欲が強く、レジャータイムなどの活動
内容もアクティブであるとされる。第3は、低ストレイン群（低デマンド・高コントロール）と
呼ばれ、最もストレインが少ないとされる。第4は、**passive** 群（低デマンド・低コントロール）
と呼ばれ、刺激に乏しく、能力が次第に萎縮していくかのような特徴を持つとされる。以上のこ
とから、仕事の要求度が高く、仕事のコントロールが低い状態で、最も精神的緊張が高く、疾病
のリスクが高いといえる。特に、高ストレイン群への対処としては、仕事上の要求度を減らし、
仕事の裁量度を高めることが挙げられている。（【図表 2-1-6】参照）

【図表-2-1-6 「仕事要求度-コントロールモデル」】



出典：Karasek R.A., Job demands, job decision latitude, and mental strain:
implications for job redesign. (1979) Administrative Science Quarterly, 24: 285-307.

また、このモデルを用いた、日本での職業性ストレスと疾病休業に関する縦断的研究の結果（労働省研究班）では、仕事のコントロールが低い群で疾病休業のリスクが2.05倍、また、上司からの支援が低い群で1.71倍のリスクがあることが明らかとなった。日本での心理的・社会的ストレスと循環器疾患に関する大規模な調査は、1990年に始まり、17000人（16産業、258企業）の労働者を対象にした「ストレスと健康」総合調査がある。この調査でのストレス項目には、カラセクらのモデルでは考えられていない労働時間を「量的なストレス」として組み込み、競争やノルマ・納期、仕事量などの職務への負担意識も「質的ストレス」を表す職務ストレスとして取り上げている。今までの調査結果では、仕事の自由裁量度が高いほど、仕事の要請度も高く、また職務ストレスも高い傾向にあることが、職種を単位としても、個人を単位としても認められると報告している。

（6）ストレスの回避法

人体は、刻々変化する外界の環境に対して生体を安定した状態に保とうとする仕組みを持っている。これを「ホメオスタシス(恒常性)」と呼ぶ。これは、哺乳類のような高等動物では「神経-免疫-内分泌」の相互作用で維持され、たとえば、寒ければ交感神経が働いて末梢血管を収縮させ体外への熱の放出を防ぎ、甲状腺刺激ホルモン分泌亢進により代謝を促すホルモンが産出され熱を産生する。それと関連して、疾病の発生を予測する「努力-報酬不均衡モデル」は、仕事の時間的プレッシャーや責任などの外的要因および仕事へののめり込みや競争心などの内的要因からなる個人の努力と、金銭的報酬や昇進、他人からの評価などの報酬とのバランスが仕事のストレスとなり、健康障害と関連するとしている。すなわち、適度な反応は人生に刺激となり、活発に機能を向上させることができるのである。これを「快ストレス」と呼んでいる。それに対して、これまで述べてきたストレス、すなわち過剰で慢性的な不快な反応を「不快ストレス」と呼ばれている。

ところで、人が働く理由は、多種多様である。中には働く理由などなく、ただ習慣として働いている人もいれば、実際は働きたくないという人もいる。しかしながら、人が働き続けることには、何らかの動機づけ（モチベーション）が存在している。このモチベーションとは、何かを求めて動かすということで、目の前に何かがあって、それを目的とし、それに向かって何かをするということである。逆に目的がなければ、モチベーションは起こらず、それに向かって動こうとしない。つまり、「モチベーションとは、何か目標とするものがあり、それに向けて、行動を立ち上げ、方向づけ、支える力である」と定義することができる。人は、その目標とするものに到達できるように努力するのであり、目標に到達することができたとき、満足を得る。換言すれば、この満足というのは快ストレスであり、それを得たいが故に、モチベーションが起こるといえるのである。すなわち、人間は常に快ストレスを求め、不快ストレスを避けるように行動するものであると考えられる。

このように、人は満足を得ようとして行動を立ち上げるわけであるが、思うように満足できないからこそ、欲求不満などの不快ストレスとして出てくるのである。そこで、ストレスの緩衝要因としてのモチベーションをいかに向上させるかを考える上で、心理学者・A.マズローが唱えた欲求の5段階説（欲求説）が役立つのではないと思われる。欲求説の中でマズローは、何がモチベーションを高めるのに効果的で、何がそうでないかを明らかにしようとした。そこで、「全ての人は、人生の中で小さな切れ端ばかりではなく全体を得たい、その全体を得るためには、できる限り成長を続けたいという生来の願望がある」という考えを提示した。これは、その人自身が持っているはずの潜在的な能力を最大限生かしたいという欲求でもある。この全体を求めたいと

いう欲求は、人間的な欲求として位置づけられ、高い次元の欲求（高次の欲求）としている。そして、欲求は階層を成しているため、高次の欲求は低次の欲求が充足された後に実現するものと考えられている。

しかしながら、欲求説では、「人間はそれぞれ固有の欲求を持ち、変わることは少ない」と仮定されている。したがって、欲求説は人間一般を前提に考えており、それぞれの個人がどのような事情で動機づけられているのかについては無関心であるといえる。だが、人間の個々の欲求もさることながら、それを充足させるような要因も変化を繰り返している。つまり、その人が、今どのような状況に置かれているか、また過去にどのような体験をしたかによって、欲求の中身や動き方が相違してくるのである。同じ状況の中でも、何をどのようにみるかが個々の人によって異なり、動機づけられる人もいれば、逆に動機づけられない人もいるということである。このことから、「欲求は個々人において異なる」ということを前提としてモチベーションを考えると、「働かない」、「働けない」というのは、単に「仕事ができない」、「収入が得られない」という理由だけではなく、「自らを活かすところがない」、「生きがい得られない」という理由によると考えられる。

ところで、疎外された労働とは、ストレスを感じさせる仕事ともいえる。前述したように、ストレスの原因がその人の許容範囲を超えてしまうと、耐えることができずにやめたいという心理を生む。そして、過重な負担は、自らの能力や資質との役割葛藤にもなり、モチベーションの減退につながるのである。しかしながら、仕事におけるストレスの原因としては仕事の内容そのものより、むしろ人間関係の方が重要な位置を占めている。なぜならば、単純に仕事だけの行き詰まりであるならば、努力などにより打開できるが、相手が人ということになれば、努力だけで事態が好転するとは限らず、常に相手との兼ね合いを考えなくてはならないからである。人間関係の軋轢に疲労困憊し、働くことをやめてしまうバーンアウトはその典型例である。

（7）ライフスタイルの見直し

職業性ストレスによる経済的損失は 1992 年のアメリカで、年間 2000 億ドル（約 20 兆円）という莫大なもので、現在の日本はそれと同じような状態にある。すなわち、職業性ストレスは、テクノストレス、過労ストレスとなり、本人の健康を損なうだけではなく、利益の生産性まで落としていくのである。そのような経済的観点からも、ストレスの緩和は重要であり、緩衝要因であるモチベーション向上のために、不快ストレスの少ない職場を作することは必須条件である。それは、すなわち「仕事要求度－コントロールモデル」に基づく active 群および低ストレイン群の労働者を増やすことであり、仕事に生きがいを見出す労働者を増やすことを意味する。

以上のことから、本ゼミナールの OB/OG のアンケート結果からもストレスがみられたことから、少なからず OB/OG の方々の間にも、ストレッサーに対する反応であるストレスとしてモチベーションの低下、さらにはモチベーションの低下によるストレスの増加、という悪循環に陥っている方、もしくは陥る可能性のある方がいると思われ、この論文が今後のライフスタイル形成において、参考として役立てば幸いである。

〔2〕会社システムとの議論

（1）会社システムとは

アンケート中の質問において使った「官僚的である」という言葉の意味についてはさまざまな捉え方があると思われる。たとえば、言葉の通り官僚制をとる組織である。また上下の関係がはっきりしている等の捉え方がある。しかしここでは、広辞苑にあげられている意味を取る。「官僚

的」とは「官僚政治に伴う一種の傾向・態度・気風であり、専制・秘密・煩瑣・形式・画一などを特徴とする」と定義される。

このような言葉の定義から考えると、一般的には官僚的とは形式主義的である。つまり会社システムがある意味硬直化している状態であり、何をするにも形式的なことが必要である程度は自由が制限されている状態だと考えられるだろう。具体的には、仕事をするにあたって上司からの制約が大きい、何をするにもさまざまな許可が必要となる等があげられる。

以下では、会社システムはアンケートにおける「官僚的かどうか」について5段階に分類されるものとして議論を進めていく。

(2) アンケート分析 (会社システムと転職希望率)

上記の事項を踏まえたうえで、【図表2-1-8】の多項式近似曲線(2次関数による近似)を見ていく。結果として得られるのは、両端、つまり極めて官僚的、または極めて官僚的でないと考えられる会社のほうにおいて明らかに転職希望率が低いということである(転職したかどうかは考慮していない)。そして、グラフは完全に上に凸の2次関数であり、一般に会社のシステムと転職率の相関関係を示す。アンケートの性質として、人は偏った答えを棄却し中間の答えを選ぶからこうなるのだ、という反論も考えられる。しかし、各項目の人数が1~4に大きな誤差なく割り振られている点を参考にして考えるとこの場合にはその考え方はあてはまらないと言える。よってこの結果はある程度信頼できる。

上記のように、グラフの両端において転職希望率が高いという結果には様々な原因が考えられる。

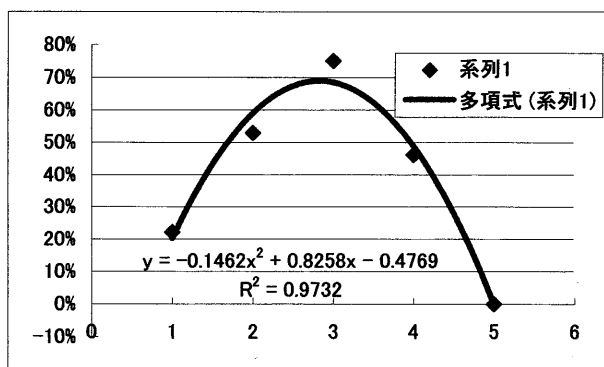
【図表2-1-7】

(「会社は官僚的か」の質問(これを組織システム化が進んだ状態と仮定する))

	1(とても思う)	2	3	4	5	計
人数	9	17	9	14	2	51
構成比 (人数/51)	18%	33%	18%	27%	4%	100%
転職希望率 (3(10)で1とした人/有効回答人数)	22%	53%	75%	46%	0%	
平均就業年数(2002-1(7))	5.25	4.41	3.22	3.42	1.5	
満足率 (大変満足を5点として平均値)	2.85	3.23	3.22	3.64	5	

上記の表の横軸は「会社は官僚的か」に対する答えとその人数。転職希望率は「転職したいか」でYesと答えた人数を、それぞれ横軸に対して5段階に分けて、人数で除したもの。

【図表2-1-8】



(a) 社風とのかかわり

ではその原因とは何であろうか。まず、両端の会社ではそのシステムの硬直化の度合いが社風として機能していると考えられる。ここで社風とは、会社文化でありその組織に属する人々が暗黙知として共有するものである。ここでは両極の会社の方がその会社のあり方、つまり社風が明確に定まっていて、そしてその会社の構成員はその社風になんらかのコミットメントを感じたから入社したのだろうし、またその会社で働いているうちに自然と暗黙の了解とされるその会社のシステムに個人が統合されていったと考えられる。簡単にまとめると、両極端においては、自分の個性に合わせた風土がかなり存在しているということである。自由なら自由、拘束なら拘束と人はその個性に合わせた環境を選ぶのである。そして中間（グラフで言う横軸の3あたり）においては、その中間的な性質がゆえに人は、どっちつかずになり、そしてストレスを感じ転職を望むと考えられるのである。

(b) ストレスとのかかわり

次にストレスとの因果関係について考える。ベアーとニューマンによれば、職務ストレスとは、職務に関連する諸要因が、労働者と相互作用して、その人の精神機能が尋常でなくなるような心理的または生理的变化を生じさせるような条件である。その職務ストレスの諸要因は多種に分けられるが大まかには、環境要素、個人要素に分けられている。

このようなストレス要因を和らげるために手段としてソーシャル・サポート等がある。ソーシャル・サポートとは対人的な関係が人の健康に与える影響のことである。ハウスによればソーシャル・サポートの機能として、情緒的・評価的・道具的・情動的サポートの4つがある。情緒的サポートは愚痴を聞いて上げたりなどの情緒を支える機能である。評価的サポートはある行動についてそれが社会的に許されるかどうかといった評価基準を提供する機能である。道具的サポートは仕事を代わりにやってやる等の実際的なサポートの機能である。最後に情動的サポートは実際に仕事を手助けしないが、必要な情報は与える機能である。こういったソーシャル・サポートは必ずしも一人で行われるのではなく、普通は多数でネットワークを構成することが多い。

さてここで図表の分析に戻る。転職希望率が低いということをストレスが低いからと仮定すると、図表の両端の組織においてはソーシャル・サポート体制がしっかりしているといえる。極めてシステム化された企業においては、上司等によるサポートが得られるのであろう。また極めてシステム的でない、つまり自由な社風のある組織においては同僚その他からサポートが得られていると考えられる。

(3) アンケート分析（会社システムと勤労意欲）

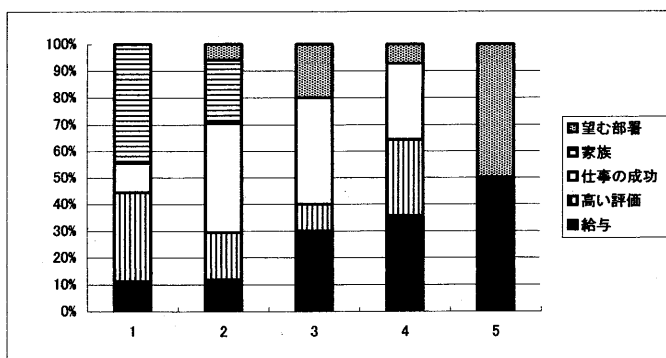
次に【図表2-1-10】の会社システムと勤労意欲との関連について考えていく。

【図表2-1-9】

	給与	高い評価	仕事の成功	家族	望む部署	計
1(とても思う)	1	3	1	4	0	9
2	2	3	7	4	1	17
3	3	1	4	0	2	10
4	5	4	4	0	1	14
5	1	0	0	0	1	2

縦軸は会社のシステムが官僚的か、についての答え。横軸は勤労意欲を刺激するもの。

【図表 2-1-10】



この図表から考えると、自由度の高い組織においての方が給与に対する意識が強いと思われる。これは自由度が高いということが自分の仕事がやりやすい環境にあるということを意味し、その上で仕事の評価に対し給与などの直接的にわかる評価を求めているのではないかとと思われる。その他で図から考えられるのは、勤労意欲を刺激するのが家族とした人がより官僚的なシステムにおいてのみということだが、これは就業年数の違い等が主な原因であると思われる。

(4) アンケート分析 (会社システムとよい評価に必要と考えるもの)

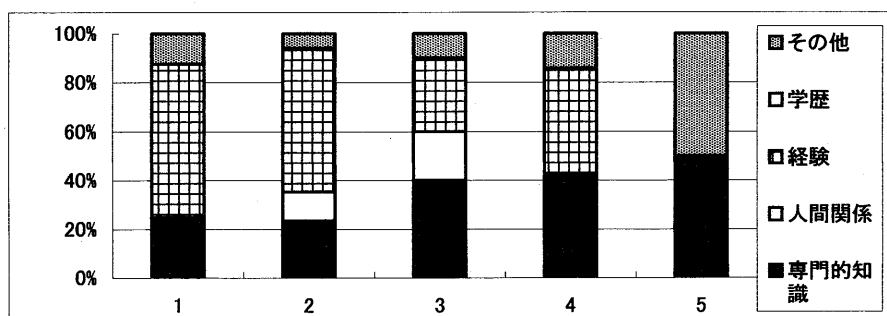
次に【図 2-1-12】の更なる評価を得るためには何が必要かと、会社システムとの関連を見ていく。

【図表 2-1-11】

	専門的知識	人間関係	経験	学歴	その他	計
1(とても思う)	2		5		1	8
2	4	2	10		1	17
3	4	2	3		1	10
4	6		6		2	14
5	1				1	2

縦軸は、会社は官僚的か、の質問に対する答え。横軸は会社で評価を得るために必要であるものという質問に対する答え。

【図表 2-1-12】



確実にわかることは専門的知識の向上ということは仕事をやる上で当然に必要とされるということである。これは誰しも納得いく答えであったと思われる。人間関係を挙げる人が表のなかでは2～3の中間に集まったのも面白い結果である。なぜなら普通は5、つまり一番自由度が高いと思われる層に集中すると考えられる。しかし、データとしては想像と逆の結果であった。これは勤労意欲との関連のところで自由度の高い組織においての方が給与に対する意識が強く、仕事やり易い環境にあると述べたところと関連する。またシステムが官僚的であると、単純に仕事の業績のみで評価されるのではなく、人とのコミュニケーションということも評価の対象となると思われる。このことは上司からの評価に業績評価が依存しているという現代の会社システムを反映している。

(5) アンケート分析 (会社システムと休日の過ごし方)

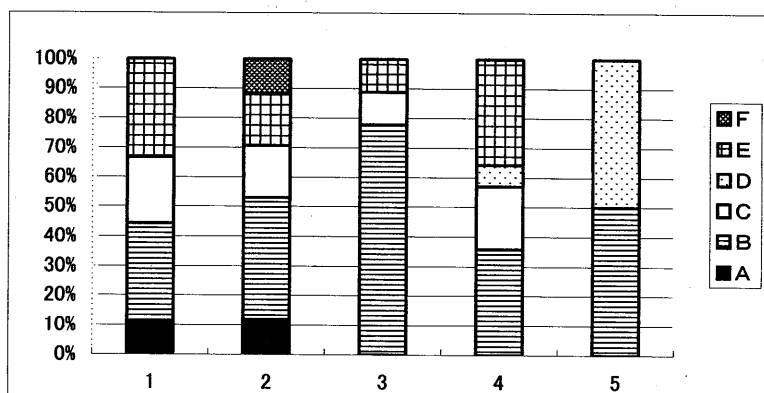
最後に【図表2-2-14】を見ていく。これは会社システムと休日の過ごし方との関係を表にしたものである。横軸のA、B・・・の内容は表の横に注記しておく。

【図表2-1-13】

	A	B	C	D	E	F	計	A : 仕事(関係)
1(とても思う)	1	3	2		3		9	B : 趣味
2	2	7	3		3	2	17	C : 家族サービス
3		7	1		1		9	D : 仕事上必要な勉強
4		5	3	1	5		14	E : 家でのおんびり
5		1		1			2	F : その他

縦軸は、会社は官僚的か、という質問に対する答え。横軸は休日に何をするか、に対する答え。

【図表2-1-14】



この結果はサンプル数を分散させてしまったため、1人の差による変化が大きいように見えるのは若干推定の誤差を大きくするのは問題がある点である。概観してみると、やはり休日は趣味をしてすごすという方が多数を占める。これは誰しもがそう答え易い回答であるからであるし、またそうしているという人がほとんどであるからであろう。

休日に仕事を行う人が1、2の項目に集中している点もおもしろい。比較的官僚的なシステム

の会社においてのみ家庭に仕事を持ち込まれている。この原因は以下のように考えられる。

たとえば、官僚的ということばで想像できる仕事の代表といえば公務員である。この仕事は、基本的には始まる時間と終わる時間がある程度はつきり定まっている。また銀行などもそういった夜遅くまで仕事をする環境ではない。反対に、自由度の高い職業、たとえば新聞記者などは帰宅するのが夜の 11 時を過ぎてしまうことなど普通にあるそうである。

上記のような環境の中では、官僚的なシステムの企業の中では、家に持ち帰る仕事があり、それを行う余裕もあるのだと考えられる。また基本的に職場に残って仕事をするという風土でもないのだろう。反対に自由度の高い企業においては、会社に残って仕事をやりあげる。そして家ではゆっくり過ごすという生活を求めると考えられる。

【2】役割葛藤の視点から

(1) 自律性と官僚制化

マックス・ヴェーバーによる指摘以来、組織のパフォーマンスを最適化するのには官僚制だ、という考えが長らく通念となっていた。官僚制は、

- 1) 合理的規則の支配
- 2) 権限のヒエラルキー
- 3) 非人格的人間関係
- 4) 職務の専門化

といった能率の論理の貫徹した技術的卓越性を持つと言われる。

しかし、前世紀半ばを過ぎると、「官僚制の弊害」が言われるようになった。官僚制という合理的な組織の単なる手足として個人は常に行動するわけではなく、また、行動できるわけでもない。この観点から、官僚制の陥穽をついたのが、官僚制に対置するものとして置かれた、「自律性」の概念である。自律性は、組織の中の個人がどれだけ自らの判断や工夫により行動できるか（管理側の制限を受けずに）という程度と言える。エンゲル（Engel, 1970）によれば、自律性は組織の構造や制度が整備されるのに従って発達するが、厳格な官僚制化とともに圧殺される。また、官僚制化といっても、自律性が生きる程度まで官僚制化することは組織の成果向上のためには必要なことである。

このように、官僚制と自律性は時には対立し、時には調和する関係にある。しかし、職業人としてのプライドを持つプロフェッションは、しばしば所属する組織の統制と自らの志向の差に葛藤を感じる。【図表 2-1-15】を見ても分かるように、プロフェッション（≒職業人）は、官僚制と様々な面に対立する関係にある。

【図表 2-1-15】

	【プロフェッション】		【官僚制】
仕事の枠組み	専門的知識技術の体系	←対立→	統制のための基準や規範
クライアントとの関係	中立性		中立性
地位	業績による取得		業績による取得
目的	クライアントの福利	←対立→	自己あるいは組織の目標
管理手法	同僚による統制	←対立→	ヒエラルキーによる統制

今回私たちが実施したアンケートの質問の中に、勤め先が官僚的なシステムを採用しているかどうかを聞くものがある（3.（3））。そこで、次のような仮説をたて、その仮説が正しいかを検証してみる。

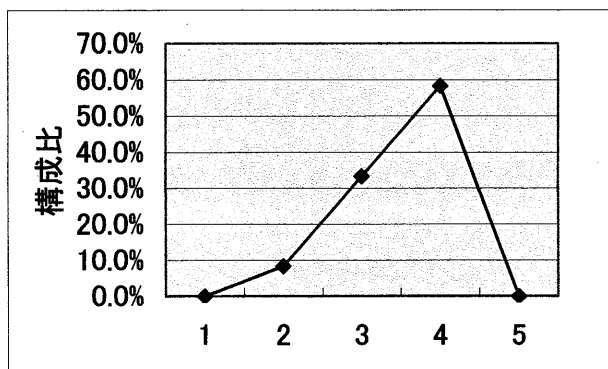
《仮説》：職業人である公認会計士は組織において、他の職種の人々よりも自律を求め、結果として所属する組織を官僚的だと感ずる。

本ゼミは会計情報を分析するゼミであるので、当然ゼミ卒業生に占める公認会計士の割合も多くなる。そこで、職業人として公認会計士を取り上げ、質問3.（3）について他職種との比較を行った。その結果が下記の【図表2-1-16】～【図表2-1-18】である。

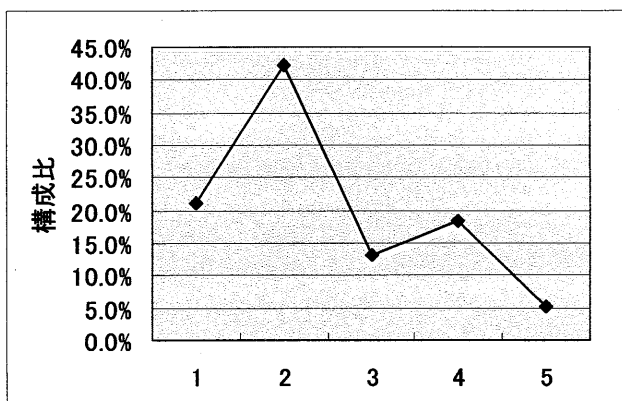
【図表2-1-16 勤め先が官僚的か】

	1	2	3	4	5	計
公認会計士	0	1	4	7	0	12
	0.00%	8.33%	33.33%	58.33%	0.00%	100.00%
公認会計士以外	8	16	5	7	2	38
	21.05%	42.11%	13.16%	18.42%	5.26%	100.00%

【図表2-1-17 勤め先は官僚的か（公認会計士）】



【図表2-1-18 勤め先は官僚的か（他の職種）】



(注) 図表の X 軸項目について：

- 1 とても官僚的だと思う。
- 2 官僚的だと思う。
- 3 どちらともいえない。
- 4 あまり官僚的だと思わない。
- 5 全然官僚的だと思わない。

【図表 2-1-17】、【図表 2-1-18】を見ると、グラフの形に明らかな違いがあることに気づく。つまり、公認会計士は、他の職種よりも自律性の許容範囲の大きい組織で仕事をしていることが予測できるのである。この結果は、仮説とは異なる。仮説との差異の原因として予想できるのは次のことである

- ① 監査法人 (※) は、一種の専門家集団であるため、組織に属しているといっても「上からの統制」が一般的な組織よりも弱く、個人の責任において仕事を任されることが多いのではないか。
- ② 現在監査法人に勤めている公認会計士も、いずれは独立することを考えているので、組織コミットメントよりは、職務コミットメントを重視しているのではないか。

(※) アンケートで明らかになったことであるが、公認会計士の勤め先規模を見ると、その全員の勤め先が従業員数 300 人以上の規模である。年齢から考えても公認会計士の全員が大企業 (つまり監査法人) に勤めていると考えるのが妥当である。

- ① については、今回のアンケートでは十分に追跡調査することができない。
- ②については、仕事が評価されることをどの程度意識するか、という質問 (2. [1](7)) によってある程度追跡可能である。しかし、本アンケートでは、仕事の評価主体を明示しなかったため、公認会計士とそれ以外の職種の間には明確な差異を見出すことはできなかった。なぜなら、ブラウとスコットによれば、プロフェッション (≡職業人) はクライアントに評価されることを重視するが、官僚制など一般的な組織に属する組織人は組織による評価を重視するからである (Blau&Scott, 1962)。

(2) 職務コミットメントと組織コミットメント

コミットメントについては様々な研究が発表されており、その各について、微妙に定義が異なっているが、ここでは、ゴールドナー (Gouldner, 1957) の報告をもとに考えたい。

職務コミットメントと組織コミットメントの関係は、コスモポリタン志向とローカル志向の関係に類似している。

- 職務コミットメント；コスモポリタン 自らの専門分野へのコミットメント強
組織へのコミットメント弱
→組織の目標や価値よりも自らの職業に由来する価値・倫理を重んじる、クライアントからの評価を重視

○ 組織コミットメント；ローカル

組織へのコミットメント強
→組織の目標・価値を自分のものとして内面化、
上司からの評価を重視

両コミットメントは当初、互いに相容れないものであると考えられ、この対立関係を最初に指摘したのがゴールドナーである。二つのコミットメントの両立という矛盾の中に、役割葛藤が生ずるのである。しかし、ゴールドナー以後の多くの実証研究が二つのコミットメントは両立可能だということを報告している。

(3) 役割葛藤¹

(2) で述べたように、二つのコミットメントは両立可能であり、役割葛藤の研究意義は薄れたかに思える。しかし、今日でもこの、＜二つのコミットメントの相克→役割葛藤＞という見方は重要である。その理由として、

- ① 組織内でのストレスに関する研究に有用である。ストレス研究によると、役割葛藤がもたらす影響は広いことが明らかになっている点。
- ② 専門的技能を身に付けた職業人は、他の従業員より役割葛藤に悩まされやすく、組織への適応に相当な個人的努力がなされていることが明らかにされているという点。

を挙げることができる。

役割葛藤は、カーン (Kahn,1964) らの指摘によれば、心理的な緊張やストレス、低い職務満足、転職意思と高い相関がある。そこで、転職意思と役割葛藤に相関があるのか、アンケートのデータを利用して調べてみた。

【図表 2-1-19 転職意思の有無】

転職意思の有無	あり	なし	計
①未婚者 (人)	17	13	30
②既婚者 (人)	6	11	17
既婚者構成比：②÷ (①+②)	26.09%	45.83%	

【図表 2-1-19】 から、「転職意思あり」と「なし」の間で、ちょうど全体が二分されていることが分かる。つまり、本アンケートからでは役割葛藤と転職意思に明確な相関を見出すこと

¹ 役割葛藤は何により生ずるのだろうか。役割葛藤は職業人としての役割と組織人としての役割が矛盾することが原因で発生するが、その矛盾は主に次の四点にまとめられる。

- ① 追求する目標の相違。
- ② 職務コミットメントの志向する自律性と組織コミットメントの志向する（主に上からの）調整の対立。
- ③ 評価基準・評価主体の相違。
- ④ 準拠集団の違い。

はできないのである。

ただ、【図表 2-1-19】最下段の既婚者の構成比に注目してほしい。既婚者の構成比に明らかな相違があった。この相違の原因として考えられるのは、

- ① 公認会計士は、いずれ転職を考えているため、職務満足が高く、役割葛藤を感じていなくても転職意思があるから。(公認会計士の統計結果が他と異なるため、既婚者構成比に上のような差が出ているのではないか)
- ② 結婚をすると、安定を求める傾向が強くなり、職務よりも組織に重点を置くようになるから。(安定を求める→組織コミットメントが強まる→転職意思がなくなる)
- ① は、上の【図表 2-1-19】から公認会計士のみを抽出してまとめると、その可否を確かめることができる。

【図表 2-1-20 転職意思の有無 (公認会計士のみ)】

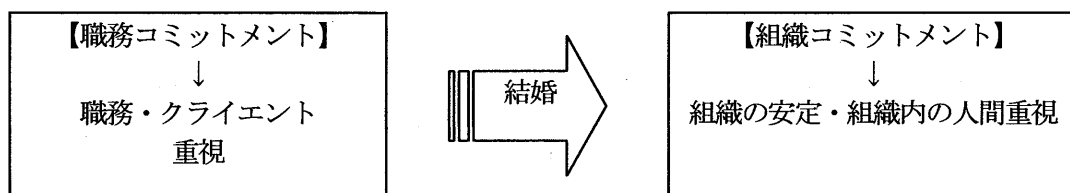
転職意思の有無	あり	なし	計
①未婚者 (人)	4	3	7
②既婚者 (人)	1	3	4
既婚者構成比：②÷ (①+②)	25.00%	50.00%	

この【図表 2-1-20】から、公認会計士の転職意思に、他の一般的な職種とは大差がないことが明らかになった。よって、公認会計士の統計結果が全体の統計に攪乱を起しているとは考えられず、①の公認会計士が転職意思をより強くもっているという原因は破棄される。

②は、一般的に言われる通念として挙げることのできる原因であるが、今回のアンケートではこの原因の可否を問うことはできなかった。ただ、確実にいえることは、組織よりも職務を重視する時に役割葛藤が多く発生すると考えれば、結婚をし、安定を志向するようになると、組織コミットメントが増して役割葛藤が減少または消失して、転職意思が低くなる、ということである。

【図表 2-1-21】参照) また、シュローダーとイムダイク (Schroeder&Imdieke,1977) は、会計事務所の公認会計士について、組織内部での地位の上昇とともに、管理責任が増すと、ローカリズムの傾向が強くなる (=組織コミットメントが増大する) と報告している。

【図表 2-1-21 一本アンケートの分析から推測できること】



従来からの役割葛藤に関する研究は、仕事、つまり「外」に限定して調査したものが多い。しかし、今回の調査で、「外」だけではなく、結婚しているかどうか、という「内」についての

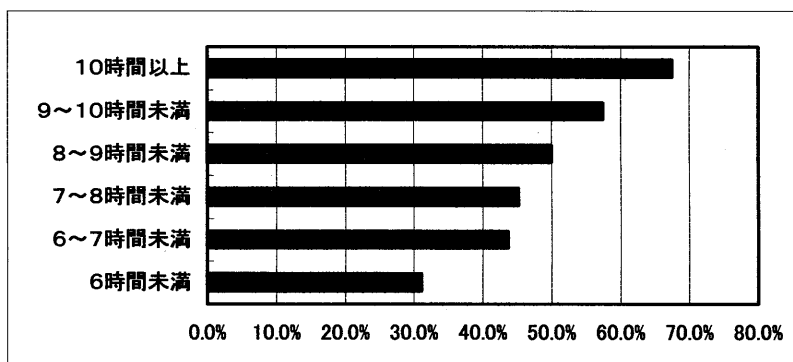
変数を通して見ることで、より有益で興味深い結果を得ることができた。このように、本アンケートからでも、ゴールドナーが唱えた組織コミットメントと職務コミットメントは相容れない二項ではないと結論付けることができる。また、コミットメントは、個人の生活環境や、ライフスタイルに大きく左右されることも分かった。

<2>労働と余暇のバランス

(1) 労働と睡眠のバランス

労働時間を見ると、藤井ゼミの卒業生は平均して 10.9 時間働いており、5.72 時間の睡眠をとっている。平均値を取る際、6～7時間のような解答は、間を取って 6.5 時間とし、普段と決算時に分けて労働時間を答えて下さった解答は、普段の労働時間を計算に入れた。日本において一般男性有職者の行為者における労働時間平均は、9.20 時間であり、睡眠時間は 7.28 時間であり、女性有職者の場合は、労働時間 7.20 時間、睡眠時間 6.97 時間であるから、ゼミ卒業生は、一般的な水準に比べても比較的長時間働き、睡眠時間も少ないといえる。ゼミ生は、多忙な生活を送っていることがアンケートの結果よりうかがえるのである。

【図表 2-2-1 労働時間とストレスの関係】



【図表 2-2-1】は、一日あたり実労働時間別にみた「強い不安、悩み、ストレス」を有する労働者の割合である。これを見ると、労働時間が長くなればなるほど、心理的ストレスが増えるということがわかる。これは当然ながら、仕事時間が長くなればなるほど自由に使える時間が短くなることも関係しているであろう。多くのゼミ生は、10 時間以上働いていることから、かなりのストレスを抱えていると思われるのである。

【図表 2-2-2 睡眠・労働時間平均（職業別）】

	睡眠時間	労働時間
1. 民間メーカー	5.75	10.75
2. 民間金融	6.00	12.00
3. 民間その他	5.43	10.71
4. 公認会計士	6.46	9.46
5. 公務員	6.20	11.40

【図表 2-2-3 睡眠・労働時間平均（男女別）】

	睡眠時間	労働時間
男	5.91	11.25
女	6.00	9.95

以下、男女別、職業別に労働と余暇のバランスを見てみる。【図表 2-2-2】は、職業別のグラフである。これを見ると、どのような職種を選ぶかで、労働時間と、睡眠時間もある程度は左右されることが分かる。労働時間が比較的長い職種としては、民間金融業、公務員などがあげられ、比較的短いものとしては、公認会計士があげられる。やはり、公認会計士のような専門職では、働く時間を自由に調節できることが比較的短い労働時間を可能にしているようである。また、仕事をする為の準備については、仕事時間に考慮されていないことなどが考えられる。ここで意外であったのは、労働時間と睡眠時間の間には、必ずしも相関関係があるとは言えないことである。例えば、民間金融業は、12 時間と、5 職種の中では、最も労働時間が長いですが、睡眠時間は、6 時間であり、民間メーカー、民間その他よりも長く寝ていることが分かる。これは、やはり、労働時間が長くなればなるほど、疲労もたまりやすいことによるものであろうか。

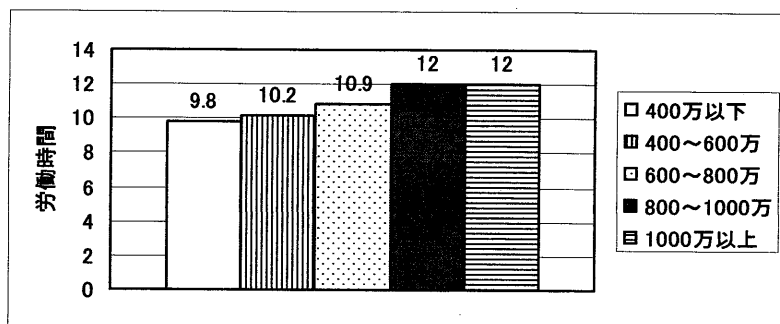
次に、【図表 2-2-3】は、男女別のグラフである。男女別に見ると、睡眠時間は余り変わらないが、労働時間に関しては、明らかに、男性の方が長い。原因として、やはり女性の方が体力の面で男性に劣っており、長時間の労働が困難であること、今でも現実には、大きな仕事は女性に任せられない傾向が残っていることなどが考えられる。

（2）労働と余暇のバランス

次に、個人の労働と余暇のバランスがどのようになっているかについてみてみよう。

まずは、自分の時間をどのように労働と余暇に割り振るのかを経済的アプローチを使ってみたい。一般に、経済学では自分の持ち時間から労働時間を差し引いたものを余暇時間と定義する。生活のうえで満足を得るには、消費財と時間が必要である。つまり、消費財が多いほど、また余暇に使う時間が長いほど、生活の満足度は高まるということである。この消費財を得る為には、労働をしなければならない。

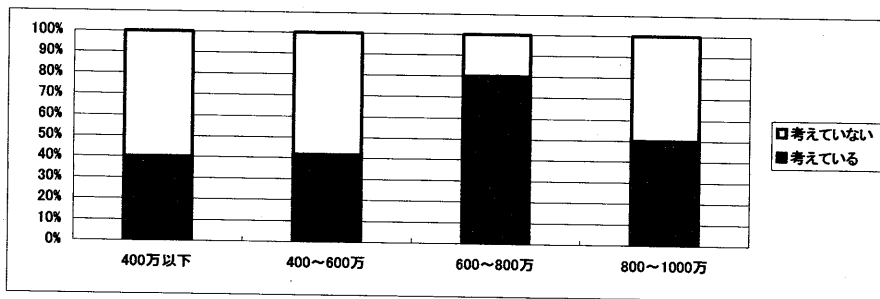
【図表 2-2-4 年収と労働時間の関係】



ここで、アンケートの結果【図表2-2-4】を見て欲しい。【図表2-2-4】は、年収と労働時間平均との関係である。明らかに労働時間が長いほど、年収、すなわち所得が多いことが分かる。つまり、生活の満足度を上げる為、より多くの消費財を得ようとする、長時間働くことが必要となるのである。その結果、余暇に当てられる時間は減少し、結局生活満足度も下がってしまうことになる。各個人は、自らの所得と余暇時間との間の選択を行っているといえる。

従って、年収が高いからといって必ずしも、自分の生活、またその仕事に満足をしているとは言えないのである。

【図表2-2-5 転職を将来考えているか】



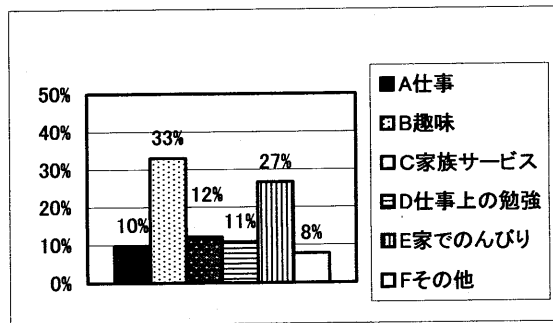
【図表2-2-5】は、その仕事に満足しているかを、将来転職を考えているかによって調べたものである。将来転職を考えている人は、仕事に何らかの不満を持っていると考える。これを見れば、必ずしも年収と仕事に対する満足度との間には相関関係があるとは言えない。せっかく所得が高くて、余暇に使える時間が少ない上に、平日の長時間にわたる労働によって疲労がたまっているので、充実した余暇を過ごせず、満足度の低い生活を送らなければならないというのはよくあるのではない。特に、現代の日本においてその傾向は強い。各個人が、最も生活満足度が高いと思われるような、労働時間と余暇時間のバランスを取れるようにすることが重要なのである。ただし、【図表2-2-5】からは、800万円~1000万円を越すと、転職を考えている人、つまり不満を持っている人が50%と少なくなっていることも読み取れる。従って、年収がある程度の額を越せば、長時間労働であっても生活満足度を下げることはないということも言える。

これらのことを考えると、最近雇用の増加を目的としたワークシェアリングが話題になっているが、これは、余暇時間を増やすことによって生活満足度をあげるという効果をもたらすであろう。また、労働者の心身疲労を減少させるなどのメリットも考えられる。しかしながら、より多くの所得を得ることが、一層高い生活満足度をもたらすという選好を持つ人達にとっては、ワークシェアリングというものは単なる時間短縮と賃下げにしかならないとも考えられる。

(3) 余暇の内容

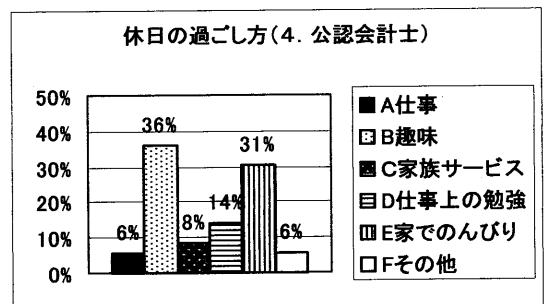
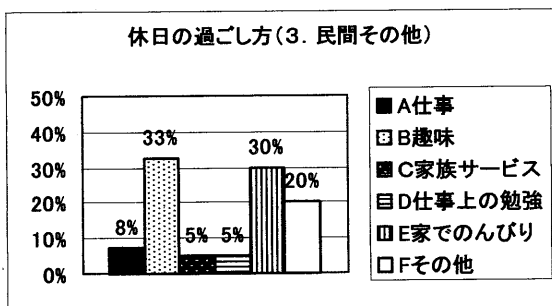
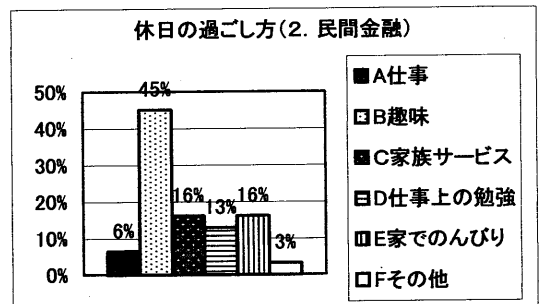
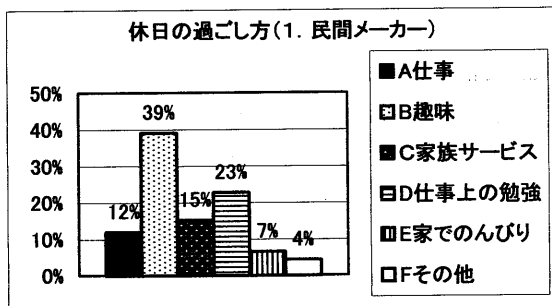
では、実際に余暇の過ごし方はどのようにしているのかを調べてみたい。この際、アンケート3(2)において、一位をとったものには3点、二位をとったものには2点、三位をとったものには1点を与えることとする。各項目の点数の合計を取り、それを全項目の点数で割って百分率に直したグラフが【図表2-2-6】である。

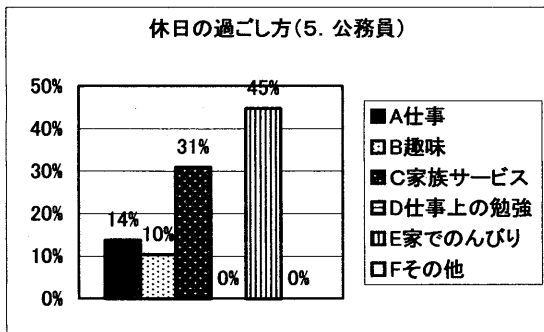
【図表 2-2-6 余暇の過ごし方（全体）】



これをみると、B 趣味が 33.0%、E 家ででのんびりが 26.6%と、他の選択肢に比べて高い数値を取っている。B.趣味と E.家ででのんびりという二つが、余暇活動の中心となっていることが分かる。余暇活動は主に、在宅型余暇活動と積極型余暇活動とに分けられる。在宅型余暇活動には、在宅型余暇活動には、休養やくつろぎ、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌などが含まれ、積極的余暇活動には、学習・研究や、趣味・娯楽、スポーツ、社会活動などがあげられる。アンケート結果を見ると、A 仕事や B 趣味、D 仕事上の勉強は、積極的余暇活動に、E 家ででのんびりは、在宅型余暇活動に分類できる。全体的にみると、ゼミ卒業生は、余暇時間には、在宅型余暇活動よりも、むしろ積極型余暇活動をして過ごしているようである。

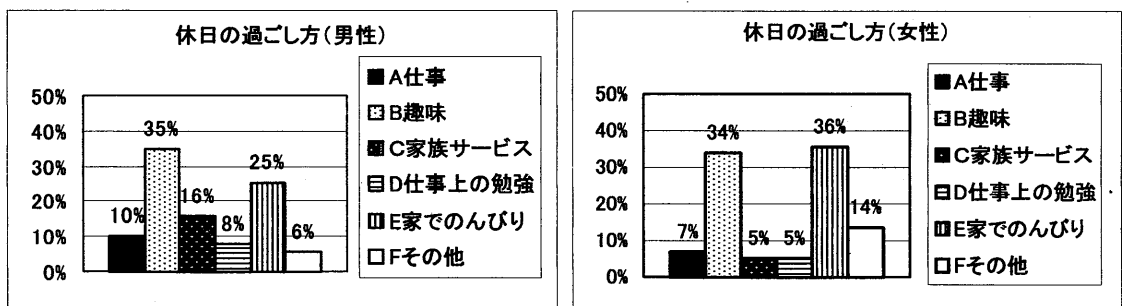
【図表 2-2-7 休日の過ごし方（職業別）】





また同じようにして、職業別【図表2-2-7】と男女別【図表2-2-8】でも余暇活動の過ごし方を調べてみた。まずは、職業別の【図表2-2-7】のグラフを見て欲しい。職業間では、それほど目立った違いはないが、3民間その他、4公認会計士、5公務員は、他の二職種よりも、E家でのごんびりと過ごす時間が多いようである。特に、5公務員は、44.8%と高く、他の職種に比べてB趣味が10.3%と少ない。これは、やはり【図表2-2-2】で見たように、公務員は労働時間が比較的長い方であるので、休日ぐらゐは家でのごんびりと過ごしたいと思うのであろうか。また、B趣味に使うのは、10.3%と低くなっている分、C家族サービス31.0%と際立って高い数値であったので、公務員は家庭を大切にする人が多いとも言える。しかしながら、2民間金融業と比較した場合、民間企業は【図表2-2-2】で最も長い労働時間平均も持つにも関わらず、E家でのごんびり過ごす割合が比較的低い。このことを考えると、これらの結果は、5公務員の母体数が5人と非常に少ないことによる誤差であるとも考えられる。

【図表2-2-8 休日の過ごし方(男女別)】



次に、男女別の【図表2-2-8】のグラフを見てみよう。男女においては、まず女性の方が、E家でのごんびりしている割合が多いことに気が付く。やはり、男性と同じように働けば、体力の弱い女性の疲労は大きいはずである。休日は、疲れをとる為に、家でのごんびりする女性が多いのではないかと。男性に関しては、既婚者が40%もいるので家族サービスに励む人もいいる。また、仕事の割合が、男性10.0%、女性6.8%ということを考えると、男性に比べ、女性の方が、労働と余暇、つまりは仕事とプライベートをはっきりと区別しているとも言える。

続いて、労働と余暇が互いにどのような影響を与えあっているのかを、心理学的にみることにする。労働と余暇の心的な影響バランスを表すモデルとして、①流出モデル②補償モデル③分離モデルという3つのモデルを考えてみたい。

1. 流出モデル

家族や仕事というようなある制度状況における個人の適応は他の状況下でも類似性を持つ。ある領域で見出される態度や行動は個人の生活の他の領域の中にも持ち込まれる。すなわち、他の領域にも流出し影響を与える。ある仕事人が仕事そのものや職場の人間関係がうまくいかなくて業務の遂行が困難な状況にあり、仕事に対して肯定的・積極的な態度で対応できないとき、家族生活や友人との関係処理についても肯定的に対応しようとする態度を形成できないケースを指す。逆に、仕事生活で快適な感情を抱いている時は家庭やその以外の非仕事生活の領域でも快適な感情を持ちやすいということを意味する。

2. 補償モデル

家族や仕事のようなある制度状況における適応は、他の制度的状況における態度やその中での経験の埋め合わせをする。言い換えれば、ある領域において経験された剥奪や過剰は、他の領域での過剰や剥奪によって均衡をとらえる。仕事生活でうまくいっていない時、非仕事生活では仕事生活の面白くない分を補うかのように快適さを追求する、または、非仕事生活が快適でない状況にあるとき、仕事生活にのめりこみ積極的に働くことなどが当てはまる。

3. 分離モデル

仕事生活と非仕事生活は切り離されており、職務満足感、非仕事生活への満足を損なうこともなければ、強化することもない。仕事生活の快・不快が他方に影響を与えず、仕事生活がうまくいこうがいくまいが一切関係なく非仕事生活を過ごすケースである。

一般には補償モデルが成り立つのは極めて自我関与が困難な作業条件下である。その条件の一つとしては、賃金を得なくては健全な生活を営みえず、その職場以外に新しい仕事を探すことは物理的にも不可能である、という場合である。このような時、企業は仕事で満足させられない部分を賃金で補っていかうとする可能性があり、また、働く人の側もそれを受け入れる形になってくる。しかし、そのような職位を日本の数千万の職位の中から相当数見出すことは容易ではない。

また、現実問題として、一日の多くの時間が仕事や通勤などの活動に費やされ、積極的な余暇利用の時間は少ない。そのような状況のもとでは人々の非仕事生活に及ぼす仕事の影響を見ることができない、または仕事生活から無関係に自己の非仕事生活を過ごすことができるということは考えにくい。人間をオープン・システムとして考えるならば、両者の相互関係を考慮に入れるほうが自然である。このように分離モデルも説得力に欠ける部分がある。

以上のような理由から3つのモデルの関係についての多くの研究においては、流出モデルが最も支配的であり、優勢である。

しかし事実としていくつかの実験・研究では分離モデルや流出モデルを支持する結果となっている。その理由は、個々の調査研究が非仕事生活を全体的・包括的に取り上げているのではなく、部分的に取り上げていることである。すなわち、同じ人物に調査を行っても質問の仕方やその内容によっては異なるモデルを支持する回答を得る場合があるということである。

例えば、未婚の若年女性労働者を対象に仕事と“家庭生活”の関係を聞けば分離モデルが支持される可能性は強いであろう。“家庭生活”という言葉の響きから、結婚し子供とふれあうイメージを抱く人が多い。一人暮らしの人は家事などを思い浮かべるだろう。また、親と同居している人も夜遅く帰宅し休日は友人と出かけるといった生活では家族とコミュニケーションが

不足している場合が多い。家にいる時間の少ないことや家にいても家族それぞれが個々の時間を送っているため、彼女たちは家庭生活をはっきり意識していないようだ。したがって未婚の若年女性労働者は分離モデルを選ぶ傾向にあることがいえそうである。加えて、分離モデルに対する憧れもあるように思う。彼女たちは仕事とプライベートをしっかりと切り替えられることは、いわゆる“デキル女”のひとつの条件と感じているのではないだろうか。これは未婚の若年女性労働者に限ったことではなく、分離モデル自体の特性である。

さらに、同じ未婚若年女性労働者に対して仕事の単調さや密度とインフォーマルな集団でのショッピングやスポーツの関係をたずねれば、補償モデルが成立する可能性が強い。まず、先の家庭生活の場合と違い、多くの回答者は自分の日常生活の中に明確な像をすぐに思い浮かべることができる。現代は価値観が多様化し、相対的に豊かさを増しつつあり、さらに実質的な労働時間の削減の動きが強化されている。自らの意思で仕事に自我関与せず非仕事生活の手段にするという態度を確立し、仕事は苦しいが生活のためと割り切って、仕事で得たものを自己の関心事に投入するという考えから補償モデルを選択しているケースがある。分離モデルに近い感じがするが、仕事がつらい、やりがいを感じていないなど、仕事生活において満足感を得ていないことが、このような補償モデル成立のポイントである。逆に仕事が充実している時はインフォーマルな集団でのショッピングやスポーツにはご無沙汰になるだろう。一方、分離モデルは仕事生活がどうであろうと非仕事生活に影響を与えない。彼女たちは一日の時間の大部分を仕事にあてているので、非仕事生活が仕事から全く影響を受けないとは思わないのだろう。

このように非仕事生活の個々の要因や、特定の対象を用いると3つのモデルがそれぞれ支持される結果になることは避けられない。しかし、最初にも説明したように一般的には補償モデル、分離モデルよりも流出モデルが最も優勢である。

仕事に対する満足度のひとつの側面である評価の満足度(問3の(4))と余暇の過ごし方(問3の(2))についてアンケート結果を利用できないかと考えた。そこで休日の過ごし方の一位を三点、二位を二点、三位を一点として集計した。

グラフから、評価に不満、大変不満と回答した人は余暇も仕事をしていることがわかる。さらに高い評価を得るためには休暇を返上して仕事をする必要があるのだろう。大変満足と回答した人は仕事上必要な勉強をしている人が多い。ここでは仕事と仕事上必要な勉強との違いは、仕事は期限が到来しているなどのどうしてもしなければならない仕事、仕事上必要な勉強は語学を磨くなど切羽詰ったものではなく自発的に行う勉強を指すと解釈する。そうすると、流出モデルがみえてくる。仕事生活で充実感を得ている人は非仕事生活でも自ら進んで勉強をし、そうでない人はどちらかといえせざるを得ない状況において仕事をする、ということのようだ。

また、家でのおんびり過ごす人の割合が、不満と回答する人を除いて、大変不満である人ほど高いという結果になっている。家でのおんびり過ごすことは他の余暇の利用の仕方と比べて消極的である。よって、この場合に流出モデルが当てはまると思う。仕事生活において十分な満足感を得ていないので、休日にも積極的に趣味に没頭したり、どこかに出かけたり、ということが少なくなっていて非仕事生活も充実せず満たされない気分をひきずってしまっているケースが多いのではないだろうか。

<3>生きがいと仕事

[1] 生きがい分析を行うにあたって

(1) 生きがいとは

人間は何らかの欲求を持ち日々生活をしている。人間の行動はこの欲求を満足させるためのプロセスである。生きがいとはそれぞれ個人が持っているもので、人生において大きな意味をもつ欲求のことである。これが達成された時、人々は幸せを感じるはずであり、その幸福感を味わうために努力する。この生きがいはその人の代表的な欲求であり、その人を象徴するものである。このことから、生きがいを分析することでその人の人間性をおおまかなながらも見出すことが可能であると考ええる。

(2) 生きがいの分類

(i) 分類する意義

生きがいとは曖昧なものだが、ある程度の系統があり、それぞれにまとめることによって他のアンケート結果との比較が容易になり、分析しやすくなると考えられるため。

(ii) 分類の方法

A.H.マズロー (※) の「欲求の五段階説」

人間の欲求には低い次元のものから高い次元のものまで様々であり、それらは大きく五段階に分けられるとしたもの。

- | | | |
|-------------|----|---|
| 1. 生理的欲求 | —— | 自己を維持しようとする欲求 (睡眠欲、食欲、性欲)。 |
| 2. 安全・安定性欲求 | —— | 安全な状況を希求したり、不確実な状況を回避しようとしたりする欲求 (衣服、住居)。 |
| 3. 所属・愛情欲求 | —— | 社会的欲求ともいわれ、集団への所属を希求したり、友情や愛情を希求したりする欲求である。 |
| 4. 尊敬欲求 | —— | 自己尊厳を希求する欲求。他人からの尊敬や責任ある地位を希求したり、自律的な思考や行動の機会を希求。 |
| 5. 自己実現 | —— | 自己の成長や発展の機会を希求したり、自己独自の能力の利用および自己の潜在能力を希求したりする欲求。 |

しかし、現在の日本において1. 生理的欲求、2. 安全、安定性欲求の段階で生活しているとは考え難い。そう考えると、残り三つの段階だけで分類することになる。一つの段階に幅ができてしまうため、これでは生きがいを細かく分けることが出来ない。

(3) モチベーション・リソース

モチベーションとは、何か行動をするにあたって個人が持っているエネルギーに火をつける役目をするものである。モチベーション・リソースとは、その動機付けがどこに由来しているかを説明するものである。

タイプ

モチベーションの源泉

組織型	———	その組織に帰属するステータス
職場型	———	職場の仲間との協働の喜び、評価、目標達成
生活型	———	家族の期待と応援、生活が豊かになる実感
仕事型	———	仕事の目的、プロセス、結果、相手からの評価
社会型	———	企業の社会への貢献

(1)、(2)、(3) より

マズローの欲求の五段階説とモチベーション・リソースの考え方を組み合わせて足りないところを補ってみると、アンケートのいきがいを分類することが可能な六つのタイプがあらわれた。そしてこれらは社会的欲求、自己尊厳、自己実現と下図のように対応している。

社会的欲求	1. 生活向上型
自己尊厳	2. 職場・協働型
自己実現	3. 組織・報酬型
	4. 仕事型
	5. 社会・共感型
	6. 自己実現型

この六つのタイプに模索中、無回答を加えた七つのタイプに分ける。

(4) タイプ別の人物像

分類された七つのタイプそれぞれの基本的な欲求から、タイプ別の人物像が予想される。これらをステレオタイプと仮定し、他のアンケートと照らし合わせる時の基準として使う。

(i) 生活向上型

物心両面での生活の安心、安定、向上を望み、豊かなライフスタイルを手に入れたいと考える。仕事と生活のバランスを重視すると思われる。

(ii) 職場・協働型

自分の肌に合う雰囲気をもった職場で、尊敬できる上司、先輩、ライバルと協働したいと考える。仕事をする環境が重要だと考える。

(iii) 組織・報酬型

社会的に知名度が高く、高待遇を保証してくれる企業で働きたい。社内序列に応じた賃金を保証してくれる企業で働きたいと考える。組織に所属することで得られるメリットを重視する。

(iv) 仕事型

仕事の充実を求める。自分自身で判断、決定できる範囲の多い仕事がしたいと考える。仕事において自分らしさを発揮したいと思う。個を重要視する。

(v) 社会・共感型

共感できる理念、ビジョンを有した企業で働きたいと考える。自社の製品やサービスをもって社会に貢献したいと考える。組織への帰属意識が高いと思われる。

(vi) 自己実現型

自分の可能性を追求したいと考える。適当に難しく、だが達成可能な目標を設定しそれに向かって努力する。そして次々と新しい目標を立て、自らの成りうるころのものに成ろうとする。

(vii) 模索中・無回答

次のステップへの過渡期であるため際立った欲求が見当たらない。忙しく、何が生きがいなのか認知するほどの余裕もない。

(※) A.H.マズロー

1908年生まれ。アメリカの心理学者。人間の心の問題を深くとらえた人間主義的な心理学的アプローチをとり、「自己実現」「至高体験」などの概念を生み出した。

【2】モチベーション・リソースによる生きがいの分類

(1) アンケート調査において生きがいをモチベーション・リソースとして捉え、生活型、職場型、組織型、仕事型、社会型、自己実現型、模索中の7つに分けた。アンケート対象 53 人のうち生活型が 22 人、職場型は 1 人、組織型は 4 人、仕事型は 8 人、社会型は 2 人、自己実現型は 7 人、模索中は 9 人であった。それぞれの型には、彼らが重要と捉えている物がある。生活型は、企業に帰属することで自分に及ぶ周囲からの評価や、生活の安定、福利厚生などによる恩恵を重要視している。確かに【図表 2-3-1】をみると、22 人のうち 16 人が給与の増加、高い評価、仕事上の成功といった企業からの評価面によって勤労意欲が刺激されると答えている。また、3 人は家族を養うことを挙げており、生活の安定を重要視するという生活型の定義に合致している。次に、職場型とは企業の職場文化、魅力的な上司や同僚との協働を重要視する型である。今回のアンケートでは、この型に属する回答者は 1 人しか見られなかった。組織型とは、企業の規模やブランドを重視し、企業内では内部での地位や、肩書きを重視する型である。【図表 2-3-1】においても、4 人中 4 人が給与の増加、高い評価、望む部署への配置を挙げている。この結果は、企業内での地位や肩書きを重視するという組織型の定義に当てはまっていると言える。次に、仕事型と自己実現型である。モチベーション・リソースではこの 2 つを 1 つのものとして捉えている。仕事・自己実現型は仕事そのもののやりがいや、顧客からの評価、自分自身で判断、決定できる仕事を重要視している。【図表 2-3-1】によれば仕事型、自己実現型の計 15 人のうち 5 人が給与の増加、高い評価によって、そして 6 人が仕事上の成功によって勤労意欲が増加されるとしている。特に自己実現型においては 7 人中 4 人が、仕事上の成功によって、勤労意欲が刺激されると答えており、仕事のやりがいまたは顧客からの評価を重視している様子が顕著に読み取れる。最後に社会型とは、企業の社会への貢献度とその認知、認識のされ方を重要視する型である。【図表 2-3-1】によれば、2 人のうち 1 人が高い評価、もう 1 人が人類救済と答えている。両者とも企業、所属団体の社会への貢献度を意識しているという定義に当てはまると考えてよい。

以上より、ほとんどのケースでモチベーション・リソースと勤労意欲を刺激するものが一致するという結果が得られた。アンケートで得られた生きがいの回答を、モチベーション・リソースで分類した際に誤りがなかったと考えられる。

(2) 個人と組織の関係、コミットメント

前節で分類したそれぞれの型と現在の評価への満足度、評価される事への意識という 2 つのアンケート項目に対する答えにどのような特徴があるのか調べてみる。これらの要素に共通してい

えるのは、組織の存在である。それでは、個人は組織に対してどのような感情を抱いているのか。

組織と個人の関係を捉える観点の1つとして、個人の組織に対するコミットメントという観点がある。アレンとメイヤーの区分によれば、コミットメントには感情的要素、存続的要素、規範的要素の3つがある。感情的要素とは組織に得るものがあるので残りたいということを意味している。存続的要素とは辞めれば失われるものがあるので残るという事を示している。規範的要素とは、組織にコミットメントすべきであるといった忠誠心あるいはロイヤリティを示している。

今回のアンケートの項目から、アンケートの対象となった人が上記の3種類のどの種類のコミットメントを企業に対してしているのか判断する事は出来ない。ただ、図表をみれば回答者 42 人のうち 27 人が、評価に対しての意識をしている。評価への意識を少しでも意識しているということは、どのような理由であれ組織に残りたいという感情があるため、企業に残れるように評価を上げようとする意識があるのではないかな。

ただ一方で、5人はどちらでもない、10人は評価に対して意識をしていない。評価への意識があまりないということは、組織に対するコミットメントが高くないと考える事が出来るのではないかな。組織にコミットメントする事よりも、仕事、職務へのコミットメントや仕事を達成する事での自己のスキルアップを重要視しているのではないかな。モチベーション・リソースの定義に基づけば【図表2-3-3】の自己実現型は、評価への意識が高くないという結果を示すはずである。しかし、実際は評価を意識している人の方が多い。このことから、図表の自己実現型の人のうち、評価への意識をしている人というのは職務へのコミットメントを持ちつつも、組織へのコミットメントの意識も持っていて組織へのコミットメントの意識がより強いと考えられるのではないかな。このように、組織の下で働く人は組織へのコミットメントと職務へのコミットメントの2種類のコミットメントを持っていると考えられる。2者のうち、どちらへのコミットメントの意識が高いかは人によってそれぞれである。

これまでは、組織へのコミットメントの意識を持つ人が多かった。しかし、現在は図表から見られたように、またフリーターなどに見られるように自己実現要求を持ち、組織を自己実現のための場所として利用する人が増えてきている。この新しいタイプの労働者に対応するために、企業は個人にキャリアを自分で形成するような場をある程度与える事が大切になってくると考えられる。そのような、場を与えないと自己実現要求を高く持っている労働者のモチベーションは下がってしまうだろう。しかし、キャリアの形成を全面的に個人に任せると、企業の戦略の方向性とずれた人材がうまれる可能性がある。そこで、キャリアとしてのゴールを始めに設定したうえで、個人にキャリア形成の場を与える事が必要であると考えられる。一方、個人の側は仕事をしていく上で自己実現をする事を望むのなら、キャリアの形成に自由な組織風土をもつ企業を探す必要がある。ただ、そのような組織風土を持った企業であるかどうかというのを見分けるのは非常に難しい。見分ける1つの指標として、企業のOffJTへの意識が挙げられるのではないかな。職業能力開発センターがOffJTに関して行ったアンケート調査がある（【図表2-3-4】参照）。これによれば、420社の回答のうち56社がOffJTの目的を社員を持つキャリアプランの実現支援と答えている。このような回答からは、個人のキャリア形成に自由かつ積極的な態度を持っている企業であるということが判断できる。

以上のようにすれば、仕事における自己実現という被雇用者、雇用者の双方にとって非常に難しい問題も解決され、新しいキャリア形成の形が生まれてくると考えられる。

【図表 2-3-1 生きがいと勤労意欲を刺激するもの】

	給与の増加	高い評価	仕事上の成功	家族を養う	望む部署
生活型※1	4	4	8	3	2
職場型	1				
組織型	2	1			1
仕事型		3	2	1	2
社会型※2		1			
自己実現型	2		4		1

※1 自己のキャリアプランの達成と答えた回答者が1人いる事を示す。

※2 人類救済と答えた回答者が1人いる事を示す。

【図表 2-3-2 生きがいと評価への満足度】

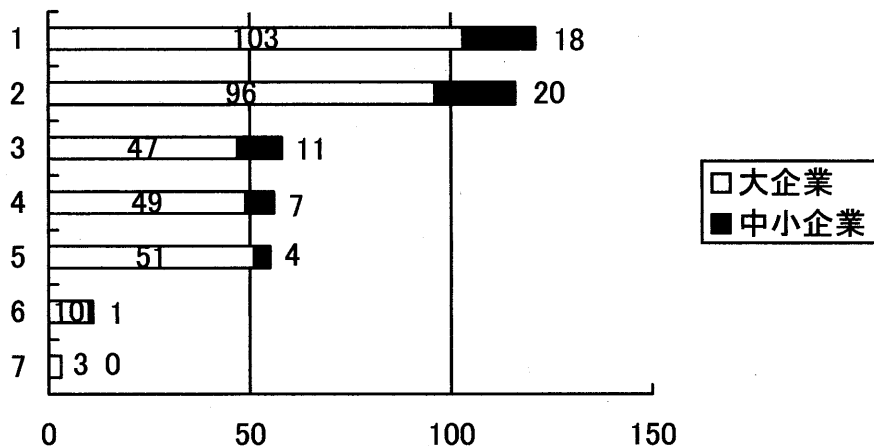
	大変満足	満足	普通	不満	大変不満
生活型※		7	13	1	
職場型			1		
組織型※	2	1			
仕事型		3	2	1	2
社会型	1		1		
自己実現型	2		4		1

※ 無回答が1人いる事を示す。

【図表 2-3-3 生きがいと評価への意識】

	非常に意識	少し意識	どちらでもない	あまり意識しない	意識しない
生活型※	1	11	3	5	1
職場型					1
組織型※	1	1		1	
仕事型	5	3			
社会型		1			1
自己実現型	2	2	2	1	

※ 無回答が1人いる事を示す。



回答数

縦軸の1～7は

- 1 現在の職務遂行に必要な能力の基礎の習得
- 2 現在の職務遂行に必要な能力の一層の高度化
- 3 社員のエンプロイアビリティ向上
- 4 社員の持つキャリアプランの実現支援
- 5 経営幹部や将来を担う技術者の選抜英才
- 6 その他
- 7 Off JT は実施していない という回答項目を示している。

[3] スキナーの生きがい論による分析～行動分析学のツールを用いて～

(1) 生きがいとは

B.F.スキナー(※)は幸福を次のように定義している。

“Happiness does not lie in the possession of positive reinforcers; it lies in behaving because positive reinforcers have then followed.”／幸福とは、好子を手に入れていることではなく、それが結果としてもたらされたがゆえに行動することである。

つまり行動せずに好子を獲得してもそれは幸福ではなく、また、好子を伴わない行動も幸福ではない。ここで好子とは以下に定義される概念である。

好子(positive reinforcers)：行動の直後に出現するとその行動の将来の生起頻度が増加（もしくは高頻度で安定的に出現）するような刺激、出来事、条件。

したがってここで言う幸福(=happiness)はいわゆる幸福一般ではなく、どちらかといえばより具体的に幸福を感じる状況を示している。

また、広辞苑第三版によると「生きがい」とは「生きているだけのねうち。生きている幸福、利益。」とあり、すなわちとりもなおさず、スキナーの言う幸福こそが生きがいの定義と言えるのではないだろうか。

※B.F.スキナー (Burrhus Frederic Skinner)

アメリカの心理学者で1904年生まれ。長らくハーバード大学の心理学教授を勤め、1974年

以降は名誉教授の職にあった。心理学史的には、ワトソンの行動主義の心理学を受け継ぎ、ハルとともに新行動主義の心理学を担った人物と位置づけられているが、自身は行動分析学の創始者と見なされることを望んだ。

(2) 結婚と生きがいの変化

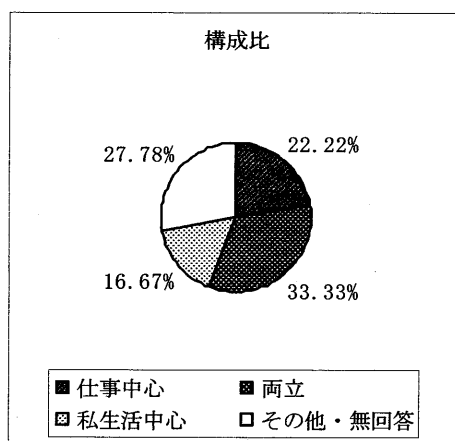
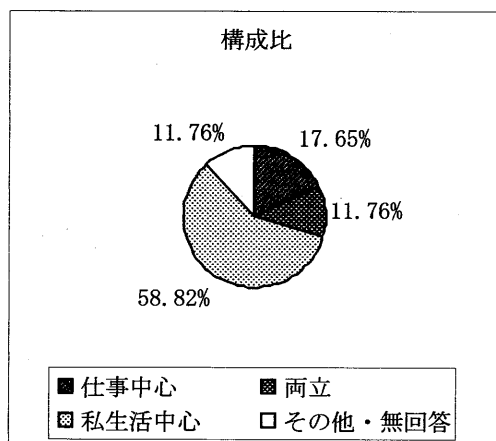
結婚というものが、人の人生において重要なターニングポイントとなることは容易に推測できる。したがって、以下では結婚というものが人の生きがいにどのような変化をもたらすのかを考察する。

まず、アンケート回答者を質問3. (12) に基づいて、生きがいをどのような場に求めているかによって、仕事中心、私生活中心、および両立の3つに分類する。ここで仕事中心とは、生きがいを主に仕事面での成功や達成に求めるもの、私生活とは生きがいを主に家庭の円満や趣味などの私生活に求めるもの、両立とは仕事、私生活の双方での成功に求めるものである。集計に当たっては上記の3つの分類に模索中と答えたものや分類不可能なものに無回答を加えたその他・無回答をあわせて4つの分類を行った。【図表2-4-5】は上記の4つに分類したものを質問1.

(3) に基づいて既婚・未婚別に集計したものである。

【図表2-3-5 既婚・未婚と生きがいの類型】(総回答者数53人)

		仕事中心	私生活中心	両立	その他・無回答	合計
既婚	回答数	3	10	2	2	17
	構成比	17.65%	58.82%	11.76%	11.76%	100.00%
未婚	回答数	8	6	12	10	36
	構成比	22.22%	16.67%	33.33%	27.78%	100.00%



グラフから明らかなように未婚者のうち、55.55% (仕事中心 22.22%+両立 33.33%) の回答者が仕事を生きがいであるとしているのに対し、既婚者では仕事を生きがいとしている回答者は

30%（仕事中心 17.65%+両立 11.76%）に満たない。このことは結婚によって生きがい、すなわち幸福を感じる基盤が仕事から家庭・私生活へとシフトするということである。ではなぜ、結婚によって生きがいに変化が現れたのか、つまり仕事が生きがいではなくなり、私生活が生きがいとなったのか、先のスキナーの生きがいの定義を用い、行動分析学のツールによって考察する。

（3）基本的な行動随伴性による分析

ある条件の下である行動をするとある環境の変化が起こる、という行動と環境との関係を行動随伴性と呼ぶ。スキナーの生きがいの定義はこの行動随伴性に基いている。基本的な行動随伴性として①好子出現による強化、②嫌子消失による強化、③嫌子出現による弱化、④好子消失による弱化の4つがあり、それぞれによって行動は強化や弱化、つまり促進されたり抑制されたりする。

① 好子出現による強化

行動の直後に好子が出現したり、好子が増加したりするという経験をするとその行動は将来起こりやすくなる。

② 嫌子消失による強化

行動の直後に嫌子が消失したり、嫌子が減少したりするという経験をするとその行動は将来起こりやすくなる。

③ 嫌子出現による弱化

行動の直後に嫌子が出現したり、嫌子が増加したりするという経験をするとその行動は将来起こりにくくなる。

④ 好子消失による弱化

行動の直後に行使が消失したり、好子が減少したりするという経験をするとその行動は将来起こりにくくなる。

ここで嫌子とは、好子の対立概念として「行動の直後に消失するとその行動の将来の生起頻度を上げる刺激、出来事、条件」と定義される。

つまり、生きがいとは、「好子を手に入れていることではなく、それが結果としてもたらされたがゆえに行動することである」というスキナーの定義にしたがえば、何らかの好子の出現、あるいは嫌子の消失によって強化された行動であると考えることができる。たとえば、仕事という生きがい行動を強化している好子は仕事をやり遂げたという達成感や上司からの評価、給料・報酬などであろうし、趣味や家庭生活を強化している好子は家族の笑顔や円満な家庭、あるいは疲れが癒えるという嫌子の消失かもしれない。

（4）行動内在的強化随伴性と付加的強化随伴性

生きがいというものを考えるにあたっては、それが行動内在的強化随伴性によるものか、付加的強化随伴性によるものかが重要な問題となる。この二つの概念は以下のように定義される。

① 行動内在的強化随伴性

行動に随伴して、誰かが関わらずに自然に好子が出現したり嫌子が消失したりする。

② 付加的強化随伴性

行動に随伴して、意図のあるなしに関わらず、好子が提示されたり嫌子が除去されたりする。

つまり、行動内在的強化随伴性とは仕事の達成感や何かを作ることの喜びなどがそれにあたる。

また付加的強化随伴性とは、給料・報酬などがそれにあたる。このことがどのように生きがいと関連するのかであるが、現代社会において、労働は極度に細分化され、己の仕事が何かを作りあげたり、何かの役に立っていたりと実感しにくくなっているのではないだろうか。このことが仕事の持つ行動内在的な強化随伴性を失わせていると考えられる。

それに比べて家庭生活や趣味に興じることはそれ自体に喜びや楽しみを伴いやすく、つまり行動内在的強化随伴性を持っているといえる。

したがって、仕事自体の行動内在的強化随伴性が小さいことに加え、結婚という環境の変化により家族ができることによって、私生活の充実という行動を強化する好子が増加するため結婚以前よりも私生活の充実を生きがいと感じやすくなり、未婚者に比べ既婚者のほうが私生活に生きがいを感じやすいという結果につながる。

(5) 好子消失の阻止による強化

結婚と生きがいの問題を考えるにあたって、重要な行動随伴性がもうひとつある。それは好子消失の阻止による強化とよばれるもので、「行動の直後に行使の消失が阻止されるとその行動は将来起こりやすくなる。」と定義される。好子消失の阻止による強化の行動随伴性は、すでに得ている好子が消失することを恐れ、本来楽しみや生きがいを感じていた行動が義務のように感じるという現象を生み出す。

つまり、結婚により自己に守るべき家庭（それは生きがいでもある）ができると、自分と自分の家族が安定した生活を送るだけに十分な賃金が必要となってくる。すると自分が働かないと給料はもらえず、家族を養っていくことができないため、給料という好子が消失するのを阻止するために働くようになる。これが好子消失の阻止による強化である。

したがって、守るべき家族をもつ既婚者の仕事という行動を強化するのは仕事の持つ行動内在的強化随伴性ではなく、好子消失の阻止による強化随伴性であるということになる。つまり既婚者は給料という好子を失うことをおそれ、仕事を義務と感じやすい状態にあり、結果として未婚者よりも仕事を生きがいと感じにくくなるのである。

(6) まとめ

つまりスキナーの幸福（生きがい）の定義にしたがって行動随伴性の観点から結婚と生きがいとの関係を見てみると、本来仕事そのものが持つ行動内在的強化随伴性、つまり仕事自体が本来備えている仕事することそのものの喜びによって仕事という行動が強化されていた、つまり仕事が生きがいとなっていた。しかし、未婚者が結婚すること、つまり守るべき家庭を持つことによって仕事という行動が給料という好子の消失を阻止するために強化されるようになり、このことが仕事という行動を義務のように感じさせ、結果として仕事の持つ行動内在的強化随伴性が失われる。そして新たに手に入れた家庭や趣味のもつ強化随伴性により私生活を充実させるという行動が強化され、その行動を生きがいと感じるようになる。このことが未婚者に比べ既婚者に私生活に生きがいを感じる人が多い理由と考えられる。

(7) グラフからさらにわかること

グラフを見ると既婚者と未婚者では両立、その他・無回答の比率にも大きな差があることがわかる。既婚者では両立あるいはその他・無回答に分類される回答者は4分の1弱であり、それに対して未婚者では2分の1以上の回答者が両立あるいはその他・無回答に分類される。このことは結婚によって生きがいというものが具体化するということを意味すると考えられる。

つまり、結婚するまでは仕事と私生活の両立を考えていた、あるいは生きがいというものを見つけかねていたのが、結婚することにより、より限定的な私生活の充実というものが生きがいの中心となるということである。

このこともまたスキナーの生きがいの定義にしたがって行動随伴性を用いて説明することができる。先に述べたように何らかの行動を生きがいと感じる際にはその行動が何らかの好子の出現や、嫌子の消失といったような強化随伴性によって強化されているはずである。では、未婚者が仕事と私生活の両立を生きがいと感じたりあるいは生きがいを見出せずにいたりする状態を作り出している強化随伴性は何なのか。

一般に仕事や私生活の充実はそれ自体に行動内在的強化随伴性を持つと言える。未婚者にとってこれらの生きがい行動を強化しているのは家族が喜ぶことや、家族を養うということではなく、自分自身の満足感や喜び、楽しさである。このことは未婚者に仕事、私生活の充実の双方に同程度の生きがいを感じさせ、結果として仕事と私生活の両立を望んだりあるいは生きがいは何であるか決めかねさせたりするのではないだろうか。これに対して結婚し、家庭を持った人にとっては私生活の充実は自分自身の満足感に加え、家族からの評価という強力な好子を新たに得ることとなる。したがって、先にも述べたように既婚者は仕事を義務と感じやすいことに加え、家族からの評価という強力な好子により私生活の充実が強化されるため、仕事よりも私生活の充実に生きがいを感じやすくなり、結果として仕事と私生活の両立というよりは私生活そのものの充実により生きがいを感じるようになるのであろう。

<4>アンケート結果の統計的分析

[1]既婚者・未婚者別

アンケート全回答者 53 名の既婚者未婚者別の内訳は、既婚者 17 名（うち女性 1 名）、未婚者 36 名（うち女性 11 名）である。以下では、統計的な分析に基づいて既婚者と未婚者のライフスタイルの違いを探っていく。

[2]アンケート分析

(1)ウィルコクソンの順位和検定

①官僚的なシステムと思うか

「会社が官僚的なシステムを採用していると思いますか」という問いに対する回答結果は以下のとおりである。（ただし、未婚者のうち無回答の 2 名は分析上除いてある。）

単位：人

	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまり思わない	全く思わない
未婚者	4	10	8	10	2
既婚者	5	7	1	4	0

以上のアンケート結果に基づき、ウィルコクソンの順位和検定により既婚者と未婚者の間で会社が官僚的なシステムを採用していると感じる感じ方に差があるといえるか否かを検定を行う。

帰無仮説：既婚者と未婚者の間で官僚的なシステムと感じる感じ方に差がない。

対立仮説：既婚者と未婚者の間で官僚的なシステムと感じる感じ方に差がある。

有意水準：両側 5%，両側 10%

検定の結果は、

有意確率（両側）＝0.0639＞有意水準0.05

有意確率（両側）＝0.0639＜有意水準0.10

であり、有意水準を両側10%としたときには帰無仮説は棄却される。すなわち、既婚者と未婚者とでは会社が官僚的なシステムを採用していると感じる感じ方に差があるといえることができる。これは、既婚者は未婚者に比して生活に閉塞感を感じている結果と考えることができる。ただし、年齢に関して平均値の差の検定を行った結果、有意確率（両側5%）＝0.0187＜有意水準＝0.05となり、既婚者と未婚者で年齢に差がないという帰無仮説が棄却され、既婚者と未婚者では年齢の平均値に差があるといえることから、配偶者の有無ではなく年齢によるものである可能性もある。また年齢に関連して、管理職等の職種によるものである可能性もあるが、職種に関して χ^2 検定を行った結果、有意確率（両側5%）＝0.3169＞有意水準＝0.05となり、帰無仮説は棄却されなかった。そのため、職種によるものではないと考えられる。

②会社からの評価に満足しているか

「会社から得ている評価は満足のいくものですか」という問いに対する回答結果は以下のとおりである。（ただし、未婚者のうち4名及び既婚者のうち1名は無回答であるため分析上除いてある。）

単位：人

	大変満足	満足	普通	不満	大変不満
未婚者	2	11	18	0	1
既婚者	0	7	6	2	1

以上のアンケート結果に基づき、ウィルコクソンの順位和検定により既婚者と未婚者の間で会社から得ている評価に対する満足度に差があるといえるか否か検定を行う。

帰無仮説：既婚者と未婚者の間で評価に対する満足度に差がない。

対立仮説：既婚者と未婚者の間で評価に対する満足度に差がある。

有意水準：両側5%

検定の結果は、

有意確率（両側）＝0.6041＞有意水準＝0.05

であり、帰無仮説は棄却されない。すなわち、既婚者と未婚者の間で会社から得ている評価に対する満足度に差があるとはいえない。

(2)平均値の差の検定

既婚者と未婚者の睡眠時間の分布は以下の表のとおりである。（ただし、未婚者のうち無回答の2名は分析上除いてある。）

単位：人

睡眠時間	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	合計	平均
未婚者	3	1	6	2	16	1	4	1	0	34	5.75 時間
既婚者	0	0	2	0	9	1	3	1	1	17	6.29 時間

以上のアンケート結果に基づき、平均値の差の検定により既婚者と未婚者の間で睡眠時間の平均値に差があるか否か検定を行う。

帰無仮説：既婚者と未婚者の睡眠時間の平均に差がない。

対立仮説：既婚者と未婚者の睡眠時間の平均に差がある。

有意水準：両側 5 %

検定の結果は、

有意確率（両側）=0.0355<有意水準=0.05

であり、帰無仮説は棄却される。すなわち、既婚者と未婚者の間で睡眠時間の平均に差があるといえる。既婚者の方が未婚者に比べ睡眠時間のばらつきも少なく、睡眠時間が長いといえる。既婚者の方が規則正しい生活を送っているといえそうである。

(3) χ^2 検定

①休日の過ごし方

休日の過ごし方を問う質問に対する回答結果は以下のとおりである。（ただし、未婚者のうち無回答の2名を分析上除いてある。）

単位：人

	既婚者	未婚者	合計
仕事（関係）	1	2	3
趣味	5	19	24
家族サービス	7	1	8
工作上必要な勉強	0	2	2
家でのんびり	3	9	12
その他	1	1	2
合計	17	34	51

以上のアンケート結果に基づき、 χ^2 検定により既婚者と未婚者の間で休日の過ごし方の傾向に差があるといえるか否か検定を行う。

帰無仮説：既婚者と未婚者の休日の過ごし方の傾向は同じである。

対立仮説：既婚者と未婚者の休日の過ごし方の傾向は異なる。

有意水準：両側 5 %

検定の結果は、

有意確率（両側）=0.0164<有意水準=0.05

であり、帰無仮説は棄却される。すなわち、既婚者と未婚者の間で休日の過ごし方の傾向に違いがあるといえる。そこで、既婚者と未婚者の休日の過ごし方の特徴を把握するために残差の分析を行う。残差とは、実測度数と期待度数の差のことであり、残差の大きいところが特徴的な箇所であるといえる。実際には、残差そのものではなく、調整化残差を計算し、その値を吟味することになる。それぞれの調整化残差は次のとおりである。

	既婚者	未婚者
仕事（関係）	0	0
趣味	-1.78536	1.785357
家族サービス	3.539437	-3.53944
工作上必要な勉強	-1.0202	1.020204
家でのんびり	-0.70027	0.700275
その他	0.510102	-0.5101

以上の調整化残差を吟味した結果、

既婚者は家族サービスが多く、趣味が少ない

未婚者は趣味が多く、家族サービスが少ない

ということがわかる。このことは結婚すると家庭が中心になり、未婚者の方が自由であるという通念と合致するものと思われる。

②生きがい

「あなたの生きがいは何ですか」という問いに対する回答を分類した結果は以下のとおりである。

単位：人

	既婚者	未婚者	合計
生活向上型	11	11	22
職場・協働型	0	1	1
組織・報酬型	0	4	4
仕事型	4	4	8
社会・共感型	0	2	2
自己実現型	2	5	7
模索中・無回答	0	9	9
合計	17	36	53

以上のアンケート結果に基づき、 χ^2 検定により既婚者と未婚者の間で生きがいの傾向に差があるといえるか否か検定を行う。

帰無仮説：既婚者と未婚者の生きがいの傾向は同じである。

対立仮説：既婚者と未婚者の生きがいの傾向は異なる。

有意水準：両側 5%，両側 10%

検定の結果は、

有意確率（両側）＝0.0615＞有意水準＝0.05

有意確率（両側）＝0.0615＜有意水準＝0.10

であり、有意水準を両側 10%としたときには帰無仮説は棄却される。すなわち、既婚者と未婚者とは生きがいの傾向に違いがあるということが出来る。そこで、既婚者と未婚者の生きがいの特徴を把握するために残差の分析を行う。それぞれの調整化残差は次のとおりである。

	既婚者	未婚者
生活向上型	2.355138	-2.35514
職場・協働型	-0.69376	0.69376
組織・報酬型	-1.42936	1.429365
仕事型	1.178758	-1.17876
社会・共感型	-0.9907	0.990697
自己実現型	-0.2132	0.213195
模索中・無回答	-2.26259	2.262591

以上の調整化残差を吟味した結果、

既婚者は生活向上型が多く、模索中・無回答が少ない

未婚者は模索中・無回答が多く、生活向上型が少ない

ということがわかる。このことは結婚すると安定を好み、仕事と生活のバランスを重視するようになるという通念と合致するものと思われる。

(4)比率の差の検定

「将来的に転職を考えているか」という問いに対する回答結果は以下のとおりである。(ただし、未婚者のうち転職済みの4名は転職を希望するに含めており、また、無回答の2名は分析上除いてある。)

	未婚者	既婚者
希望する	21	6
希望しない	13	11

以上のアンケート結果に基づき、比率の差の検定により既婚者と未婚者の間で将来的に転職を考えているという比率に差があるといえるか否か検定を行う。

帰無仮説：既婚者と未婚者の間で転職希望率に差がない。

対立仮説：既婚者と未婚者の間で転職希望率に差がある。

有意水準：両側 5%，両側 10%

検定の結果は、

有意確率（両側）＝0.0742＞有意水準＝0.05

有意確率（両側）＝0.0742＜有意水準＝0.10

であり、有意水準を両側 10%としたときには帰無仮説は棄却される。すなわち、既婚者と未婚者とでは将来的に転職を考えている比率に差があるといえることができる。この結果は、未婚者に比べ既婚者の方が安定を好む傾向にあるという通念に合致するものと思われる。

[4]考察

以上の統計的な手段によるアンケート分析の結果は、我々が通念として漠然と描いてきたイメージを裏付けるものであった。すなわち、既婚者は未婚者に比して安定を好む傾向にあり、家族とともに過ごす時間を大切に、仕事と家庭生活とのバランスを重視するといえるようである。また、未婚者は既婚者に比して家族・家庭という枠に縛られる割合が小さいため、自由であり、チャレンジ精神旺盛であるといえそうである。

<5>むすびに

過去への追憶、未来への予測というのは数ある生命体のなかでも

多分唯一人類にのみ許されている特権だろう。それはつまり想像力のちからだ。

しかし想像だけで物事を判断することは「現代社会適応型」人類にとってはあまりに

ハイ・リスクでありまた軽薄である。そこで我々ライフスタイル班は自分たちが5年後、どのような暮らしをし、どんな事に生きがいを感じているかといったことに対する現実的な予測の効果的手段として今回のアンケート調査を行った。その結果を、我々のゼミが会計ゼミでありある程度のCPAの母集団があることを鑑みて男女・CPA非CPAというマトリックスで、ある程度具体

的に将来像をまとめていきたいと思う。ただしここには憶測も入ることを注記する。
読者の効果的・現実的な自己将来像予測の助けになれば幸いである。

[1]CPA・男

比較的睡眠時間が多く、労働時間も短いのでCPA 3次試験合格を目標に英気を養いながら学習を進めている。難関といわれる試験、2次試験を突破したことも学習意欲を増進させる要因になっているだろう。

長期的将来に関しては、例えば結婚などは目前の試験の為に保留になっているかもしれない。また3次試験合格者も正式に働き始めて1、2年程度がおおよそ実情でありまだ日常に新たな発見などを多く含む時期であろう。全体としてはまだ安定を求める時期に入ってはおらず将来的な見通しよりもまず短期的な目標に向かい邁進している。これという生きがいはないかもしれないが毎日は充実しているはずだ。むしろ、生きがいというのは理由であり、充実の最中にあるのは理由はいらないのかもしれない。

[2]CPA・女

睡眠時間の多さ、労働時間の短さはCPA共通の特色である。加えて女性全体の労働時間も男性に比べ短いので多くの時間を学習時間に割いていると思われる。このマトリックスの特色は結婚や出産で非CPAの女性が将来的に背負わされるかも知れないハンデが資格によって大幅に軽減されている事であろう。もっとも、今はどちらかという安定を求める時期ではないだろうしそれほど意識はされていないかもしれないが過去にCPAを志す動機になった可能性は充分ある。充実した忙しい毎日を送っているのではないだろうか。

[3]非CPA・男

仕事がある程度ルーティン化されて、余裕が出てきている時期ではないだろうか。もうそろそろ昇進・昇給の見込みを考えたり、あるいはまた転職を考えている事もありうる。つまり、ひとまず小康の安定期にさしかかり、この生き方でいいのか、もしくは新たに何かにチャレンジするのかをじっくり考慮しているのではないか。この時期にあつては生きがい、即ち意味は重要性を帯びてくる。結婚という選択ももちろん頭に浮かぶだろう。過去を振り返るのもこの時期だ。ある意味、今現在就職活動時期の我々と似た心理状況かもしれない。ただし、選択肢はぐっとせばまり、そのぶん現実的だ。日々は概ね流れるように過ぎて、スキルや信頼、実績それに貯金などが徐々に蓄積されてゆく。

[4]非CPA・女

結婚を比較的強く意識していると思われる。これは女性に対する偏見ではなく、女性は会社での扱いが男性と差があるように思うと答えている資料があり、そのことを考慮すると競争に参加するより家庭に入って安定期に入りたいと思うだろうと考えたためだ。実際に生きがいの欄に、「さっさと男つくって結婚して普通の女性として生きて生きたいね」と書いておられたメーカー勤務の女性もいた。また女性の場合、結婚後に想定しうる子育て、というのが男性よりも生きがいとなりやすいのではないだろうか。もっとも、そういうことは全然考えず働く事に更なる意欲を持つ人もいることだろう。あくまで全体の傾向の話である。

参考文献

東京都[2001]『労働に関する世論調査』

『労働省平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書』

『過労死・過労自殺 110 番』（過労死弁護団全国連絡会議が、1988 年 6 月に開設した全国 28 都道府県で長時間労働や仕事のストレスを原因とした自殺や過労死の電話相談）
 井原哲夫[1998]『生活の経済学』東洋経済新報社。
 内田治[2002]『すぐわかる EXCEL によるアンケートの調査・集計・解析』東京図書。
 小野公[1993]『職務満足感と生活満足感』白桃書房。
 片岡信之[1994]『要説 経営学』文眞堂。
 小林章雄[1997]『現代のエスプリ』至文堂。
 蔡仁錫[1999]『プロフェッショナルの研究成果の決定要因』慶應義塾大学産業研究所。
 佐々木土師二[1996]『産業心理学への招待』有斐閣ブックス。
 島悟編[2000]『変貌する職場のメンタルヘルス』至文堂。
 シェイン, E.H. 松井賚夫訳[1984]『組織心理学』岩波書店。
 庄司正美[1993]「職場のストレッサーと対処行動」『季刊 こころの臨床 a・la・carte』第 12 巻、星和書店。
 杉山尚子他[1998]『行動分析学入門』産業図書。
 田尾雅夫[1993]『モチベーション入門』日本経済新聞社。
 田尾雅夫[1999]『組織の心理学』有斐閣ブックス。
 田辺直仁 豊嶋英明 林千治他[1993]『急性心筋梗塞発症に与えるストレスの影響』日循協誌。
 濱島朗 竹内郁郎 石川晃弘編[1983]『社会学小辞典』有斐閣。
 樋口美雄[1991]『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
 堀洋道監修[2001]『心理測定尺度集 2』サイエンス社。
 マズロー, A.H. 大川修二訳[2001]『完全なる経営』日本経済新聞社。
 マズロー, A.H. 小口忠彦訳[1987]『改訂新版人間性の心理学』産能大学出版部。
 松本卓三 熊谷信順編[1992]『職業・人事心理学』ナカニシヤ出版。
 矢野眞和[1995]『生活時間の社会学』東京大学出版会。

Blau, P. M. and W. R. Scott [1962], *Formal Organizations: A Comparative Approach*, San Francisco: Chandler.
 Engel, G. V. [1970], "Professional autonomy and bureaucratic organization," *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, pp. 12-21.
 Gouldner, A. L. [1957], "Cosmopolitan-Locals: A Factor Analysis of Conflict," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2.
 Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. P. Quinn and J. D. Snoek [1964], *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley & Sons. Inc.
 Schroeder, R. G. and L. F. Imdieke [1970], "Local-Cosmopolitan and Bureaucratic Perceptions in Public Accounting Firms," *Accounting Organization and Society*, vol. 2, pp. 1-10.
 Skinner, B. F. *The non-punitive society*, Commemorative lecture, Keio University
 (1979 年に慶応大学で行われた講義を佐藤方哉の「罰なき社会」という邦訳付きで『行動分析学研究』1990 年第 5 巻、日本行動分析学会に掲載)

<http://www.u2b.co.jp/magazine/tokushu/douki/about.html>

<http://www.u2b.co.jp/magazine/tokushu/douki/index.html>

http://www.enokai.ehdo.go.jp/j/kyouiku_kunren/kekka_2000/question.html

VI. おわりに

日本では近年、日本的経営の崩壊が進んでいると言われており、年功賃金や終身雇用の形態も変化してきている。私達がこれまでもっていた通年が通じないような時代になってきているのである。このような時代において、自分達の将来はどのようなものとなっているのだろうかというのが論文のテーマであった。そこで、ゼミの卒業生から得られたアンケート結果をもとに、現在の社会の雇用システム、そして個人のライフスタイルを分析したのが本論文である。雇用システムの面では、論文上でも記したが依然として年功賃金が残っている事や、大卒ホワイトカラーでは給与面で男女差がない事など、私達が持つ通念と一致するものもあれば大きく乖離するものもあった。ライフスタイルの面でも雇用システムにおける分析と同様に、私達の通念と乖離するような分析結果も得られた。なかでも注目すべきは、労働者のコミットメントの対象が組織から職務へと移っているという動きが一部で見られたことである。企業がこのような新しいタイプの労働者をどのように組織の中で活用していくかを今後も注目していく必要がある。

以上のように、雇用システム、個人のライフスタイルを統計的手法を使って分析する事で実態をそれぞれについて把握する事が出来た。その点で、論文の目的は果たせたと思われる。ただ、分析のもととなったアンケートの対象がゼミの卒業生という限られた範囲であった事や、ライフスタイルという非常に変化しやすく形には現れにくい対象を分析したことを考慮すると、さらに研究の余地はあったと思われる。

(付録)

2002年度藤井ゼミ共同論文
アンケート

1. まず、先輩ご自身について伺います。

(1)先輩の性別はどちらですか？ (○はひとつだけ)

1	男
2	女

(2)先輩の年齢は何歳ですか？

満	歳
---	---

(3)先輩は結婚されていますか？ (○はひとつだけ)

また、結婚されている場合、よろしければいつ結婚されたかもお書き下さい。

1	結婚している →結婚した時期 () 年
2	結婚していない
3	その他

(4)先輩の年収をお答え下さい。(○はひとつだけ)

1	400 万円未満
2	400～600 万円未満
3	600～800 万円未満
4	800～1000 万円未満
5	1000 万円以上

(5)先輩の勤め先とその従業員規模をお答え下さい。(○はひとつだけ) 民間企業にお勤めの方は、差し支えなければ企業名をお教え下さい。

・勤め先

1	民間企業（メーカー系）	企業名：（ ）
2	民間企業（金融関係）	
3	民間企業（それ以外）	
4	公認会計士	
5	官庁（公務員）	
6	大学関係（教員）	
7	大学関係（大学院生）	
8	現在は仕事をしていない	

（⑤で「現在は仕事をしていない」とお答えになった方へ）以前勤めていた勤め先等を上記1～7からお答え下さい。（○はひとつだけ）

1	2	3	4	5	6	7
1～3の方…企業名：()						

・従業員規模

1	29 人以下	5	500～999 人以下
2	30～99 人以下	6	1000～2999 人以下
3	100～299 人以下	7	3000 人以上
4	300～499 人以下		

(6)先輩の職種をお答え下さい。(○はひとつだけ)

1	管理職	6	保安・警備
2	専門・技術職	7	運輸・通信職
3	事務職	8	その他（具体的に）
4	営業・販売職		()
5	サービス職		

(7)先輩が現在の勤め先に就職したのはいつですか？

	年
--	---

2. 次に、先輩の勤め先の制度、システムについてお伺いします。現在仕事をされていない方は、以前に勤めていた勤め先についてお答え下さい。

[1] 従業員の評価システムについて

(1)先輩の勤め先には、従業員個人や従業員グループ（プロジェクトチームなど）の評価をするシステムがありますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

(以下の(2)～(8)の質問には(1)で「はい」と答えた方のみお答え下さい)

(2)評価は定期的に行われますか？（○はひとつだけ）またその場合、どのくらいの頻度で行われますか？

1	定期的に行われる () 年 () か月 に1回
2	不定期に行われる

(3)評価を行うのは誰ですか？（複数回答可）

1	従業員本人 (グループに対する評価の場合はそのグループに属する従業員)
2	同僚の従業員 (グループに対する評価の場合はそのグループに属さない従業員)
3	直属の上司
4	人事担当者
5	その他（具体的に） ()

(4)どのようなことが評価されますか？（複数回答可）

業績評価		情意評価		能力評価	
1	目標達成度	5	規律性	10	業務に関する知識
2	量的評価	6	協調性	11	判断力
3	質的評価	7	積極性	12	企画力
4	その他（具体的に） ()	8	責任感	13	指導力
		9	その他（具体的に） ()	14	(一般的な) 資格
				15	その他（具体的に） ()

(5)評価された業績はどのようなことに反映されますか？（複数回答可）

1	給与
2	賞与
3	昇進
4	その他（具体的に） ()

「賃金」または「ボーナス」と
答えた方は(5-2)にもお答え下さい。

(5-2)賃金やボーナスの中で、評価によって決定される部
分はどのくらいですか？（○はひとつだけ）

1	5%未満	5	30～40%未満
2	5～10%未満	6	40～50% "
3	10～20% "	7	50%以上
4	20～30% "	8	不明

(6)評価結果は本人に公開されますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

(7)先輩は、先輩の勤めている会社の評価システムに不満がありますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

「はい」と答えた方は
(7-2)にもお答え下さい。

(7-2)不満を表明できるシステムがありますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

「はい」と答えた方は
(7-3)にもお答え下さい。

(7-3)そのシステムはきちんと機能していると思いますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

(8)先輩ご自身は、自分の仕事ぶりなどが評価されることをどの程度意識されていますか？

（○はひとつだけ）

1	非常に意識している
2	少し意識している
3	どちらとも言えない
4	あまり意識していない
5	全然意識していない

[2] 賃金体系について

(1)先輩の勤め先の賃金は、どのようなことをもとに決められていますか？（複数回答可）

1	職務・職種など仕事の内容
2	職務遂行能力
3	業績・成果
4	年齢・勤続年数
5	その他（具体的に） ()

[3] 従業員の異動について

(1)先輩の勤め先では、一般的に従業員の異動はどのように行われますか？（○はひとつだけ）

1	ひとつの職能の中で、ひとつの仕事を長く経験する
2	ひとつの職能の中で、2, 3の仕事を長く経験する
3	ひとつの職能の中で、数多くの仕事を経験する
4	2, 3の職能の仕事を経験する
5	数多くの職能の仕事を経験する
6	その他（具体的に） ()

(2)先輩の勤め先には、異動について自分の意見や希望を言うことができるシステムがありますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

[4] OffJT (Off the Job Training)について

(1)先輩の勤め先で行われる OffJT にはどのようなものがありますか？（複数回答可）

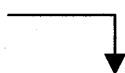
1	海外研修
2	語学
3	ビジネス資格取得（具体的に：_____）
4	その他の資格取得（具体的に：_____）
5	その他（具体的に：_____）
6	OffJT はない

（以下の(2)～(4)質問には、(1)で1～5と答えた方のみお答え下さい）

(2)OffJT は本人の希望によるものですか？それとも人事や上司の決定によるものですか？

（○はひとつだけ）

1	本人の希望
2	人事、上司の希望



「本人の希望」と答えた方は
(2-2)にもお答え下さい。

(2-2)なぜ OffJT を希望するのですか？（複数回答可）

1	昇進のため
2	給与のため
3	賞与のため
4	その他（具体的に：_____）

(3)OffJT を受けたことによってその後の進路への重大な影響はありますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

(4)OffJT は具体的にどのような面で評価されますか？

1	昇進面
2	給与面
3	賞与面
4	その他（具体的に：_____）

[5] 特に企業へお勤めの方へ質問です。

(1)先輩ご自身の経験も含め、従業員などのミドルの意見なり提案を聞き入れ、実行に移すための特別なシステムがありますか？ (○はひとつだけ)

1	ある
2	ない

「ある」と答えた方は(1・2)にもお答え下さい。

(1・2)ミドルないし下位組織の意見はどの程度尊重されていますか？ (○はひとつだけ)

1	非常に尊重されている
2	少し尊重されている
3	どちらでもない
4	あまり尊重されていない
5	全然尊重されていない

3. 最後に、先輩個人の状況や、仕事への意識などについてお伺いします。

(1)先輩の1日の平均睡眠時間と、1日の平均労働時間を教えてください。

睡眠時間

時間

労働時間

時間

(2)休日はどうのように過ごされていますか？以下の中から割合の高い順に1, 2, 3の数字の横に記号を記入してください。

- A 仕事 (関係)
- B 趣味
- C 家族サービス
- D 工作上必要な勉強
- E 家でのんびり
- F その他 (

1

2

3

(3)先輩の会社は先輩の視点から見て、官僚的なシステムを採用していると思いますか？

(○はひとつだけ)

1	とてもそう思う
2	そう思う
3	どちらとも言えない
4	あまりそうは思わない
5	まったくそうは思わない

(4)現在、先輩が会社から得ている評価は、満足 of いく 物 ですか？ (○はひとつだけ)

1	大変満足している
2	満足している
3	普通である
4	不満である
5	大変不満である

(5)先輩が今より更に高く評価されるには、どのようなことがもっとも必要だと思いますか？
(○はひとつだけ)

1	専門的知識を高める
2	人間関係を円滑にする
3	さらに経験を積む
4	学歴
5	その他 (具体的に:)

(6)以下の中で先輩がもっとも自分の勤労意欲を刺激する、もしくはするであろうと思うものを選んでください。(○はひとつだけ)

1	給与の増加
2	今より高く評価されること
3	仕事上のプランを成功させること
4	家族を養っていくということへの使命感
5	望む部署またはもっと適正のある部署に配置されること
6	その他 (具体的に:)

(7)転職についてお聞きます。今までの職歴で、転職をなさったことがありますか？

(○はひとつだけ)

1	した
2	していない

(以下の(8),(9)の質問には、(7)で「した」と答えた方のみお答え下さい)

(8)なぜ転職しましたか？ (複数回答可)

1	ヘッドハンティングされた
2	リストラ・倒産などで
3	上司に不満があった
4	同僚に不満があった
5	給与に不満があった
6	出世が見込めそうになかった
7	その他 (具体的に:)

(9)転職してよかったと思いますか？（○はひとつだけ）

1	よかったと思う
2	前よりはよかったと思う
3	あまりかわらない
4	前より悪くなったと思う
5	失敗だったと思う

（(10)の質問には、(7)で「していない」と答えた方のみお答え下さい）

(10)先輩は転職を将来的に考えていますか？（○はひとつだけ）

1	はい
2	いいえ

（以下の質問には、全員お答え下さい）

(11)先輩の持つ資格の中で、最も仕事に役立っていると思われるものをひとつ書いてください。

--

(12)最後に、先輩にとって生きがいとは何ですか？ぜひお書きください。

--

2002 年度ゼミナール活動の記録

4月2～5日 2回生7レゼミ

(前半)簿記

《テキスト》井上達雄・新井清光「検定簿記講義」3級商業簿記 中央経済社。

(後半)財務諸表論

《テキスト》日本経済新聞社編「財務諸表の見方」日経文庫。

4月 5日 新歓コンパ (於)百万遍・写楽

19日 前期ゼミ開講

共同研究テーマ「仕事の会計学」

《テキスト》小池和男「仕事の経済学」第2版、東洋経済新報社、1999年。

6月 28日 特別ゼミナー

講師 山中淳一郎氏(安田生命金融検査室検査役)

テーマ「会計制度のグローバル化による改革を迫られる金融業界」

(於)総合研究棟 8 階「フレッシュルーム」参加者約 30 名

10月 4日 後期ゼミ開講

第1グループ「雇用者側から見た雇用の現状」

第2グループ「ライフスタイルが仕事に与える影響」

11月 29日 新ゼミ生選考面接

新2回生 応募8名 採用8名

新3回生 継続者で定員に達したため、新規ゼミ生は募集せず。

12月 21日 立命館大学経営学部奥村ゼミと学術交流シンポジウム

(於)立命館草津キャンパス・ローム会館

ボウリング大会、懇親会

3月 17日 追い出しコンパ

一年を振り返って～ゼミ生の回想～

今年は、楽なポジションだったので、ゆっくりと出来ました。3回生の皆が思った以上にがんばったのに、感動しました。今年は、シンポジウムが、刺激になりました。
(内田 朋宏)

早いもので3回目の一年を振り返ってを書いている。3年間というのは長かったようで短かったと思う。今年は、初めてシンポジウムを経験した。できることならば、3回生という主力学年でシンポジウムを経験してみたかったというのが本音である。個人的には、後期はあまりゼミに参加できず同じ班の3回生・2回生には負担だったと思う。いよいよ卒業（できるか?）となるが、3年間いろいろな経験をさせてもらったと思う。藤井先生、TAの方々、3年間一緒だった4回生、頼りない先輩であっただろう3・2回生に感謝したい。ありがとうございました。
(菊元 崇)

今回はゼミ生最後の論文作成ということでしたが、これまでとは違った観点からの取り組みとなりました。さらに、シンポジウムを通して自分たちの論文を読んでもらうという経験も初めてすることになりました。そのため、これまでのゼミ活動でのような、上回生が下の回生を指導しながら論文を作成するというよりは、お互いに試行錯誤しながら論文作成を行うという状況でした。ただ、今回のゼミを通じて、また新しい勉強スタイルというのを経験することができたように感じました。まだまだ、学ばなければいけないことが多く残ってはいますが、大学生活で学んだことを活かしながら、よりいっそう成長できるように努力していきたいと思います。最後に、ゼミ生の皆さん幹事としてたいしたことでもできず形式だけの存在でいろいろとご迷惑をお掛けしました。そして、在学生の皆さんこれからも興味深い論文を期待しています。それでは。
(斉藤 栄慶)

今年はアンケート分析にシンポジウムと初めてづくしで3年目にしてなんだかとても新鮮でした。また、3学年全部が揃うのも今の4回生にとっては初めてで、何かにつけゼミ生って実は多いんだなぁと変に感心した1年でもありました。

同回の皆へ 3年間楽しかったよ、ありがとう！これから別々の道に進んでいくけれど、それぞれ進む道に幸多かれ！

後輩たちへ 来年はシンポジウム主管です。準備など大変だろうけど頑張れ!!新しく入ってくる後輩達とも仲良くな。...まだ京都にいるのでたまには又遊んでやって下さいな。

先生及び先輩達へ 3年間のご指導ありがとうございました。これからもご指導のほどどうぞ宜しくお願いします。

...結局、3年間を振り返ってしまいました・・・。何はともあれ今年も無事論文が完成してよかったです。

最後になりましたが、アンケートにご協力下さった先輩方へ多くの感謝を捧げて・・・。

(坂本 知子)

ふと気付くと、この「一年を振り返って」を書くのも最後になってしまいました。ゆったりと自由気儘に暮らしてきた学生生活が終わり、社会人として働かなければならないことに驚きと不

安を覚えずにいられません。しかし、そこで立ち止まるのではなく、今後はこの混迷極める日本を背負っていく世代の一員として、よりよい社会の実現に最大限の力を発揮していかなければならない。これから社会に出て行く個々人が、そのような気概をもって生きていく事が社会を活気付けていくのではないかと考えています。なにより自分自身、常にそのような気持ちを持って生きていきたいと考えています。

最後に、お世話になった藤井先生、チューターの先輩方、適当で勝手な先輩についてきてくれた下級生の皆さん、そしてなによりゼミを楽しく、刺激的な3年間にしてくれた同級生の皆にお礼を言いたいと思います。どうもありがとうございました。(角園 太一)

今年もゼミに何ら貢献できなくて申し訳なく思っています。ただ、ゼミのことはいい加減には考えていないので、あと一年僕にチャンス을 ください。就職活動が終わり次第、ゼミに参加するつもりなのでよろしくお願いします。(友野 裕充)

情報交換って大事だなあ。痛感しました。

今年度はゼミが2分割されていたので、2つの班同士の意思疎通があまりできなかったせいか、完成した論文はまるで別物……。これが今回の論文のちょっと残念なこと。良かったことは、みんなが経済学という枠にとらわれずにテーマを見つけていって論文が出来上がっていったということかな。全然関係ない話に飛ぶけど、俺って酒グセ悪いのかなあ？なんか皆に悪いイメージが広まってる気がするんだよね。まあ、身に覚えがある点もあるから、ここという場所を借りて取り敢えず謝っておきます。ごめんなさい。m(_)_m (糸井 良徳)

今年は論文の作成、発表を通して本当に多くのことを学びました。振り返ってみると反省することも多くありますが、少しは成長することのできた一年だったと思っています。

来年度も皆さんにいろいろご迷惑をおかけするかもしれませんが、どうぞよろしくお願い致します。(大石 悠人)

たしか、去年の論文集で「来年はこの欄で懺悔しなくてもいいように」と書いたような気がしますが、結局今年も4回生の先輩方に頼ることが多かったように思います。論文のほうも、もう少し煮詰めることができればよかったのですが……。まだまだですね。ただ、初めてのシンポジウムでは、討論というものを(実際は聞いているだけでしたが)体験でき、いい経験になりました。来年こそは……。と思いながら、来年もまた同じようなことを書いてそうな気がします。とにかく、1年間ありがとうございました。来年もよろしくお願いします。(柏岡 佳樹)

今年のゼミの活動で一番印象に残っているのは、やはり立命館大学とのシンポジウムである。去年のゼミでも活動の成果を論文という形にするという事は行っていたが、実際に論文を相手に発表するという事は初めてだった。また、相手の研究の成果を聞くというのも初めての経験だった。今年一年の研究の成果、論文の出来という点ではある程度満足の行くものだったと思う。ただ、シンポジウムにおいては発表の行い方など様々な反省点があった。この反省点を来年のゼミ、シンポジウムに生かせればいいと思う。(阪田 昌弘)

今年度は、アンケートを用いた分析という昨年と全く異なるテーマと、シンポジウムという2つの新しいことに取り組んだ年でした。どうしていいかわからない事も多く、4回生の皆さんに

頼りがちで、2回生の皆さんにとって私は全く参考にならない先輩であり、混乱させる事も多かったと思います。また、私自身できる限りの力を尽くしていなかったのではないかと、まだできることがあったのではないかとともに思います。来年度は論文作成の中心を今の2回生に譲りますが、自分のできる事を精一杯がんばりたいと思いますので、皆さんよろしくお願いします。

(津田 智弘)

プレゼミで3回生になったことを実感し、アンケートの作成で今年の論文のテーマが去年とは180度異なったものであることを実感し、シンポジウムで自分の実力のなさを実感した一年でした。何かと学ぶことの多かったこの一年間ですが、アンケートの協力がなければ成り立たないものでもありました。協力していただいた卒業生の方々に心から感謝しております。(原田 佑嗣)

自分はライフスタイル班ということで研究を進めましたが、心理学、社会学はなかなか奥の深い分野で、時間をかけたわりには量をこなすことが出来ませんでした。立命館とのシンポジウムでは自分たちの研究を他の人に上手く伝えることの難しさを身をもって感じました。今年は貴重な経験が多かった1年でした。ただ藤井先生から教わる機会が少なかったのが残念でした。

(平岡 清春)

難しかったですね、今年のテーマは、やはり最初の試みというのはどうしても先例も無いし全体がどこへ行くのかを意識して作業しないといけないのでまごつきました。最初の試みっていうのは自由にできるっていう部分もあるんだけど、自由を享受できるほどいろいろ分かってなかったなあと思います。でもまあ少しづつ色んな事が呑み込めて行くのは楽しいです。シンポジウムも、様々な改良点や反省はあるとしても、いい体験だったと思います。面白かったしね。

(安田 拓真)

前期と後期とでは内容の関連性がなかったものの、あらかじめ用意された基礎事項を学ぶ前期とは一新して後期では初めての試みであるアンケート調査に基づいて様々な分析を行い、これまでにない学習も含めて、本ゼミナールの主要テーマである会計学にとらわれることなく幅広い分野に触れることができたのは、探究心の求めるがままに推し進めていくゼミナールならではの特色が活かされたということであり、この一年間を通して私自身が本ゼミナールで得るものは大きかった。

(石川 雄大)

この一年短かったような気がします、細かなことを思い出せばさまざまな出来事があり、長かったようにも感じます。ゼミという形態が初めてだったので、戸惑うことが多かったです。レジュメを準備することも論文を書くことも初めてで、どのようにまとめているのかよく分かりませんでした。とりあえず自分なりに文献を調べて書き、提出していました。それらに対してTAの方や上回生の方々が適切なアドバイスをくださったおかげでどうにか論文の形となりました。論文に関しては未熟な部分も多いのですが、今回のゼミの活動を通して多くのことを学びました。来年はそれを生かして充実した一年にしたいと思います。

(岡本 佐矢子)

4月にプレゼミがあつて、前期のテキストの輪読、後期には先輩方とともに共同論文を書き上げ、立命館の奥村ゼミとのシンポジウムもありました。なんとも早い一年だったように思います。特に後期になって共同研究を始めてからはあっちゅう間でした。何もわからないままがむしろ

に突き進んできた一年でしたが、もう四月には新二回生のプレゼミが始まります。はたして自分が後輩たちを引っ張って行くことができるのかどうか疑問ですが、藤井先生をはじめTAのお二人、上回生の皆さん、そして同回のおみんなの力を借りてがんばりたいと思います。それでは来年度もよろしくお願いします。(木田 圭亮)

予想を遥かに上回る作業に目を白黒させてるうちに時が経ちました。振り返ると、もっと多くのことが学べたはずなのに、と思うことが多い一年でした。ゼミに費やすべき時間を削って学祭などにかまけてしまい、担当した分の帳尻を合わせるのが精一杯で、いろいろ迷惑かけてごめんなさい。4月になったら教える立場になるかと思うと不安もありますが、来年は納得のいく結果を残せるよう、手の届く範囲+αを頑張ろうと思います。(衣目 和央)

ゼミ、共同論文、インゼミ、と今年度経験したことは初めてのことで、当惑することが多かったのですが、同時に学ぶことも多かったです。去年の10月、11月はゼミの論文を仕上げなければならない上に、資格の勉強が忙しくなってきたので、自分でも論文の担当箇所がよく形になったなと思っています(仕上がりが具合はまだまだ十分ではありませんが)。昨年は、藤井先生、ゼミの皆さんに、大変お世話になりありがとうございました。来年度も精一杯頑張りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。(高橋 宏延)

苦手なパソコンと大格闘しつつ、何とか論文を書いたという感じです。シンポジウムも、初めてで、戸惑ってしまいました。そんな中で、自分の能力の足りなさを感じることも多く、来年こそは!と意気込んでいます。また、シンポジウムでは、立命館大学側のプレゼン技術の高さに、いい刺激を受けました。一年間、他の人についていくので精一杯でしたが、自分なりの課題がたくさんみつかり、なかなか充実した一年でした。(竹谷 尚子)

ゼミ生活1年目が終わりました、終わってしまいました。この1年はゼミの人全員に迷惑をかけてしまいました。悲しい事に迷惑のかけ忘れは無いと思います。この場を借りて、すいませんでした。藤井ゼミに入って一番うれしく思ったことは、周りに流されるタイプの僕としては、これは大事な要素なのですが、勉学に勤しむ人の割合が高かったことです。今年は流れに流されて、末足をお披露目する年になるかなあ……(土屋 有介)

先輩方の貴重なアンケート結果をもとに作成した、今回の共同論文。共同論文に初めて携わり、始めはどのように作成するのか全くわかりませんでした。しかし、先輩方が丁寧に指導してくださったおかげで、たくさんのことを習得しながら無事最後まで皆についていくことができました。エクセルもほとんど初体験状態でしたが、かなり進歩したと思います。来年は今年の反省を生かしながら、素晴らしい今年の論文よりもっと素晴らしい論文を作りたいと思います。(仲永 佳世)

この1年は本当にあっという間でした。ゼミに参加することも、共同研究での統計分析も、論文を書くことも初めてで、とまどってはばかりいたからだと思います。それでも、藤井先生、ティーチングアシスタントの方々、先輩方、同学年のおみなさんのおかげで、なんとか担当部分を書き終えることができましたし、大変ながらも面白い1年だった、と今思うことができます。本当にありがとうございました。来年もどうぞよろしくおねがいします。(古川 千佳)

今年度のゼミを振り返ってみると、試行錯誤の繰り返しでした。知識の蓄積もろくになく、自分にとってはかなりハードでしたが、充実した学習ができました。特に、統計学的分析は完全に未知の領域で、取っ掛りさえままならず、Excel と苦闘の日々でした。半年間乗り切ることができたのも、藤井先生やTAの方々のアドバイス、先輩や同回生のゼミ中の発表や発言のおかげです。特に、レジュメや発表の仕方は大いに参考になり、最初に比べて、まだまだ未熟ながら、ましな発表ができるようになったと思います。本当にありがとうございました。来年度もよろしくお願いします。

(森田 健介)

編集後記

今年度の藤月会論集は先に立命館大学とのシンポジウムに向けての論文作成があったため、大枠では完成していて例年よりは余裕を持って刊行に臨めました。そのぶん実際の執筆期間が例年よりは短く、編集者としてはゆったりしたスケジュールでしたが執筆者としてはかなりあわただしかった記憶があります。ですがこうして無事に藤月会論集 12 号を出すことができました。喜ばしいことです。来年もこの論文先行のスタイルになると思いますが今度は更に立命館大学(奥村ゼミ)を歓迎する役目を担うのでより一層忙しくなるかもしれません。今年培った経験を来年にうまく活かせればいいなと思います。

2003 年 2 月末日

2002 年度 藤月会論文集編集委員 安田 拓真

—論文編集委員—

津田 智弘

安田 拓真

岡本 佐矢子

衣目 和央

高橋 宏延

土屋 有介

藤月会論集 第 12 号

京都大学経済学部藤井ゼミナール

論文編集委員

〒606-8501

京都市左京区吉田本町

京都大学経済学部 藤井研究室 気付

印刷 キヌガワプリント