

Title	「日本人の労働観」研究の歴史的変遷：その位相と今日的課題
Sub Title	"Japanese working consciousness" studies : their historical changes and problems
Author	杜, 新(Du. Xin)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	2001
Jtitle	慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要：社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.52 (2001.) ,p.39- 49
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論文
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000052-0039

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

「日本人の労働観」研究の歴史的変遷

—その位相と今日的課題—

“Japanese Working Consciousness” Studies: Their Historical Changes and Problems

杜

新*

Du Xin

The purpose of this study is to review the changes in Japanese working consciousness. The research attempts to clarify the changing processes of work ethic and to provide an adequate explanation of the characteristics of contemporary Japanese. The focus is especially placed upon young people. As a preliminary research, I reviewed the studies that made significant contributions to these fields from the Meiji era up to today. Starting from the drastic social changes following the Meiji restoration, I attempted to describe the historical changes in industrial structure and economic factors with their influence on gender and age groups. Provided with this background, the analysis of how those changes affect Japanese working consciousness was performed.

【目次】

1. はじめに——本論文の課題
 2. 明治期から第二次世界大戦までの労働観研究
 3. 戦後から高度成長期以降の労働観研究
 - 3.1. 戦争直後——「諦観的な暗い勤労主義」の時代
 - 3.2. 高度成長期まで——会社中心労働観の完成
 - 3.3. 高度成長期以降——新しい世代の新しい労働観
 4. 問題点と今後の課題
1. はじめに——本論文の課題

日本人の労働観の特徴というと、勤勉性が高く、集団精神に基づいた企業に対する忠誠心・帰属意識ないし奉仕精神が強くとよく言われてきた。こうした日本人の労働観が日本の産業の生産性の高さと安定した労使関係にも大いに寄与してきたとも言われている。即ち低い転職率、日本人の長時間労働、過労死などの現象は日本人の労働観の現れであると思われる。

なぜ日本人はこうした労働観があるのかについて、社会学、社会心理学、文化人類学及び経営学など様々の分野で研究されてきた。勿論日本人といっても、異なる産業、職業、年齢、性別の人々がそれぞれに持っている労働観も異なるが、一般的な意見としては、勤労風気が高く、所属集団への強い忠誠心と献身・奉仕精神を特徴とした日本人に特有な労働観は、日本人の国民性や伝統文化により育てられてきたのである。

日本人の勤勉性についての主な見方は、歴史の中でさまざまな試練を経て神・儒・仏の三教が混じり合い、江戸時代に独自の世界観の下に、肉体労働をも有意味とする有機的な勤労哲学と職業倫理が形成され、働くことを喜びとしてきたと考えられる(島田, 1990, 芹川, 1992)¹⁾。また集団への強い帰属意識に関して、村落共同体やその他の自然発生的な諸集団は、日本的価値体系の価値実現の場として機能しているから、日本人はこの神聖な共同体から受ける恩恵と、それへの報恩義務意識に基づいて、共同体のために自らを犠牲にする特性を育てたのである(ロバート・ベラー, 1981)。さらに、明治維新は伝統的な社会構造を基本的に変革することはなかったので、終身雇用制という日本に固有な経営制度は日本の賃金形態、人事・組織構造のあり方などを含む経営制度全

* 慶應義塾大学大学院社会学研究科社会学専攻博士課程(社会学)

体に浸透したまま残されているし、また、日本人固有の組織に対する忠誠心や奉仕精神もそのまま今日まで残っている (J. アベグレン, 1958) と考えられることが多い。

現在までのこうした日本人の労働観研究は、存続論、変容論及び崩壊論などに分けられる。存続論を主張している学者は労働観を伝統文化の伝承の一部として考えて、その一貫性を強調する。例えば欧米と比較すると、ユダヤ・キリスト教的視点からみた労働とは、人間が神との接触を失ったために額に汗して自らのパンを稼がねばならぬという一種の「罰」として与えられる行為であると考え。ところが日本人にとっては、労働は「罪」ではなく、その労働によって神と通じ接触するところができると考えられている。その故に今でも全体として週休二日制や、40 時間制が普及していないことについて、このような社会現象にはこうした日本人の根底に存在する労働観が関係している、と考えられている (三浦, 1992)。ところが、近年この伝統的な価値意識が揺れ動いているとも言われている。こうした変容論を支持している学者は現代日本人の労働観、特に若者の労働観の変化に注目しながらも、その根底には依然として伝統的なものであると考えられる。川口 実 (川口, 1991) によると、こうした勤労風気や帰属意識の強い労働観は、江戸時代から明治期を経て現代に至る日本人の労働観の基調・基層的なものには、さして大きな変化がない。労働を美德とする日本的儒教思想は、依然として影響力を持っている。若年層の仕事への意識は変化しているが、社会の基本の部分、基層のところでは、価値観や労働観は地すべり的には動いておらず、人々の心の中心部は激変してはいない、と考えられる。さらに、近年来欧米の個人主義の影響により日本人とくに若い人々の勤労意欲が低下していて、会社への帰属意識が薄くなり、仕事をするとき自己中心的になってしまった故に、伝統的な勤労美德が全面的に崩壊しているのではないかというような労働観の崩壊論も示されている。

このような三つの考え方はいずれも勤勉性が高い、会社への忠誠心が強いという、近代以前から日本人の思想の底流に脈々と流れつづけている伝統的な労働観の存在を前提にした議論である。しかし、こうした労働観は本当に長い歴史の中で存続しているのであろうか。存続論のように、産業社会に入る前の日本人の労働に関する考え方は、今日の人々の労働観と一致しているのであろうか、それとも崩壊論に主張されているように全く違うのか、あるいは変容論のように変容しているが基本的なものは変わっていないのだろうか。

どの社会の中で暮らしている人々でも、その時代の特定の社会状況に、その思想と行為を制約されなければならない。労働観にしても同様であろう。人々の労働に対する観念は、それらの人々を取り巻く社会的状況に応じて変化していくものと考えられる。しかし人々の意識の変化は必ずしも社会的状況の変動と同時に足並みが揃って進むわけではない。近代化の進んでいくうちに日本人の労働観は一体どういうふうになっていったのだろうか。

この疑問に答えるため、本論文では、労働観を基本的に歴史的・動態的・構造的なものとしてとらえ、日本人の労働観に関する主な理論的研究および実証的調査研究を時代状況順に整理して、分析することを通じ、明治維新以来変わりつつある産業構造や経済状況の情勢の中における、一般民衆の労働観の様相を概観し、その変遷の文脈を読み直してみたい。そうした歴史的流れの中から日本人の労働観の歴史的変遷とその今日的な問題点を再考察していきたい。

2. 明治期から第二次世界大戦までの労働観研究

《経済・産業の構造》

明治維新直後の政府の産業経済政策は、工部省の設立に代表される旧幕藩宮工場・鉱山および移植近代産業の政府直営に重点を置き、農業をはじめとする在来産業の保護育成は二義的なものになった。しかし、産業別の従業人口の構成をみると、明治 5 年 (1872 年) から 5 年間の平均有業人口は 1966 万 3 千人を数えるが、その内有業人口の 80% 近くは農民が占めていたのである。

その後、資本主義の発展とともに労働者の数は次第に増大してゆくが、労働者の数が自小作・小作農民の数をしのぐようになるのは、大正 3 年 (1914 年) から大正 9 年にかけてのことである。大正 3 年は第一次世界大戦の勃発した年であり、それから数年間、戦争景気のおかげで、現代風といえば経済の高度成長期に入った。この時期を境として、日本の経済は産業資本主義段階から独占資本主義段階へと移行した。この時期で注目すべきことは、労働者のうち多くが女性であったことである。当時の基幹産業が輸向繊維産業であり、工場数においても職工数においても「染織工場」が群を抜き、とりわけ「女工」の圧倒的比重が際立っている (農商務省工務局, 1903)。つまり明治・大正期の労働者の大部分は製糸・紡織・織物工場の女工であり、鉱山・炭鉱の坑夫がこれについていた (中村, 1976)。

大正 14 年になって、従業員数 500 人以上を擁する官

営工場や民間の造船・電力・器械制作・肥料製造などの大工場に働く労働者は、はじめて全労働者の30%に達する。また労働者の構成としては、農家の家計補充的な軽工業労働者が圧倒的に多く、重工業関係の飯場・納屋制度下の坑夫が中心を始めていたのである。労働者は工業社会の出現、産業革命と産業資本主義化のもとで賃労働化されつつ、一つの社会層として「下層社会」「労働社会」「職工社会」を形成していった。

《労働と労働研究の状況》

明治・大正期において民衆の労働事情に関する研究は量でいえばそれほど多くはなかったが、幾つかの代表的な調査や作品が今なお貴重な資料として研究者によく利用されている。その中では東京の貧民の状態から職工および小作農生活事情にまでおよぶ克明な実態調査である1898年の横山源之助の『日本之下層社会』が挙げられる。工場法制定の必要から政府側により行われた実態調査は農商務省工務局刊行の『職事情』としてまとめられた。大正期で注目されるのは第一次世界大戦下において景気の陰に潜む民衆生活の不安の構造を経済学的に解明しようとした1916年の河上 肇の『貧乏物語』と紡織工場内の女子労働者の苦しい生活実態を記述した一労働者の細井和喜蔵の『女工哀史』(1925年)である。こうした文献はその当時で人々の底辺民衆にたいする関心を高めていった。戦後(1976年)に出版した『労働者と農民』の中では経済史の中村政則が戦前の労使関係の前近代的な本質を解明するため、女工、坑夫、農民の三者を取り上げ、さらに民衆内部の差別分断構造を明らかにするために、囚人労働者とか、被差別部落の労働者とか、朝鮮人労働者を対象にすえて、近代における民衆の服従と抵抗の軌跡を描きだしている(中村, 1984)。

この時期に関する研究や文献から労働者の労働実情が伺える。まず労働時間はほとんど毎日十時間を超える長時間労働であった(農商務省工務局, 1903, 細井, 1925)。そして、こうした産業化時代初期における労働者の長時間労働は非自発的であった⁽²⁾。しかも管理の厳しい近代工場での働き方に適応していなかった労働者たちは定着意識も非常に薄く離職することも一般的であり⁽³⁾、中村, 1976)、特に第一次世界大戦後の不況期にかけて、熟練労働者の移動率は極めて高かった。彼らはよりよい地位、より高い賃金を求めて職場を転々として移動を繰り返した(正岡, 1997)。工場側は熟練労働者の流出を防ぐために、色々な工夫をして雇用契約および工場規則を作る。熟練労働者に移動をしにくくさせた一

方、経営者による一方的な解雇権は残されていた(細井, 1954, 関口, 1996)。こうして日本経済が発展への道をたどる草創期において、経営家族主義が次第に編成されていった⁽⁴⁾。

当時の紡織工場は女工を雇用する際、徴兵のように女工の年齢、健康状態等に対して厳しく要求していたことを記録している(細井, 1954)。女子労働者の雇い入れが前借制度と結びついていたから、これは低賃金の原因であっただけでなく、「前借に伴う年期契約はおのずから強制労働的な実体や人身売買的な人間関係を作り出し易かった」(農商務省工務局, 1903)。また出来高給の場合には「その査定が著しく恣意的であり且つ賃銀の支払い期日が恐ろしく長期であり、そこから賃銀不払問題を引き起こしていたことは周知の事実である」(農商務省工務局, 1903)。こうした雇い入れの「原生的」形態が誘拐または争奪の特徴を持っていた、同時に解雇の「原生的」形態が「逃亡」によって代表されると考えられている(農商務省工務局, 1903)。低賃金ならびに過度労働とならんで「原生的労働関係」の下で、消極的な心理状態、工場を地獄と思わせるような紡織女工のつらい実情が伺える。

明治・大正時代の労働者は、高度成長期以降の従業員と異なって、転職することを労働者としての職歴の通常の形であると考えていたようである。従って、特定の工場ないし事業所に、自分の雇用身分を長時間固定させることは、彼らのはなはだしく嫌ったところであった(関口, 1996)。鉱山や紡織工場の過酷な労働条件の下で長時間に働かなければならなかった下層社会の労働者は工場での労働生活に対して非常に消極的しかも宿命であった(細井, 1954)。これは今日世界の人々が日本人に対して抱いている勤勉性と会社への忠誠心が非常に強いというイメージとは相当違っているが、これはその時代の人々が勤勉ではないという意味ではない。近代的な経営が支配的になる以前でも、百姓、職人、商人たちの多くは、それぞれの伝統的な産業・労働環境のもとで、それぞれの環境に適合したかたちの勤勉さを発揮し、日々労働にたずさわり生活していたように思われる。

《産業化の進行と労働の変容》

しかし、20世紀初めの産業化の遂行とともにこの種の生産と労働生活のバランスが崩れるようになった。この20世紀の経済成長の最初の段階は主に少数の大家族の保有する企業、すなわち「財閥」と関連をもっていたが、これらの企業で働いている労働者の大部分は農村な

どの地方出身の若い人である。彼らにとって新しい社会組織への適応は相当時間がかかることであった。この時期労働者の勤労意欲の低下、会社への帰属意識の欠如は彼らの暗い労働生活の現れだけではなく、こうした不適合と当時の産業社会の未熟をも示されている。

明治以来殖産興業、富国強兵を実現させるため、皇室を中心とする国家への絶対的忠誠心が要請されていたが、第二次世界大戦前から戦争中にかけて、この国家組織への絶対的な帰属意識及び滅私奉公の勤労意識に対する要求が頂点に達した。これと関連して、昭和5年と15年の文部省社会教育局によって行なわれた「社丁教育調査」(文部省社会局, 1942)の結果からみれば、戦前より戦時中の方が国民の労働観に「全体主義的」な特徴が見られると言える。即ちこの調査の結果は、戦争が進行するにつれ、人々はそれぞれの職業をとおして国家に、そして結局は戦争目的の遂行に献身すべきであるという外的規範・拘束が、国民にとって支配的な労働観になっていく過程を示しているのである。つまり、自己犠牲的な公への滅私奉公の労働観は必ずしも日本人の伝統的価値意識に基づいた自発的なものではない。むしろこれは「職域奉公」という標語が戦時国民の日常生活を律する規範として盛んに説かれた時代の産物だといえるだろう。

3. 戦後から高度成長期以降の労働観研究

3.1. 戦争直後——「諦観的な暗い勤労主義」の時代

戦争直後の1945年から1950年まで、労働者生活は困難をきわめた。雇用機会の縮小と異常な物価高騰、そして戦火による荒廃とインフレが大量の失業者を生み出していた。日本的経営や日本人の労働観を論じる場合、その内容が時代によりずいぶん違っていたとしても何ら不思議はない。たとえば、日本近代企業組織の一つの特徴——終身雇用制は、明治と大正時期においてはなかったし、50年代の半ばの段階においても、未だ確立してなかったと考えられる。

1954年の末の時点で「都市にも農村にも工場にも失業は依然に拡大しつつある。仕事を持っている人も常に失業の脅威にさいなまれている。作為的な「希望退職」と「懲罰解雇」による労働者数の自然減、労働強化、賃下げ、臨時工による本工の駆逐、組織労働者の排除と未組織労働者の導入が大がかりに行われ」(天達ら, 1954)ていた。都市の中小企業はいうまでもなく、大工場地帯でも従業員を解雇することが珍しくはなかった。例えば、1954年7月に阪神工場地帯の尼ガ崎製鋼では2千

人に近い労働者が全員解雇されたという事例も指摘されている(天達ら, 1954)。こうした戦後の厳しい雇用情勢の下で、学生は就職難という生計の問題に直面しなければならなかった。彼らは「アルバイト生活を通じて現実の社会に触れ社会人化したため非常に現実的な考え方になった」という指摘が当時なされているが、こうした中で就職先を考える場合に「その仕事に将来性があること」とか「職業を通して安定した生活が得られること」(K・A・T・O, 1954)がその時代の若者にもっとも大事に思われることになったという指摘は注目に値する。

この時期において代表的な研究は尾高邦雄の「職業と社会集団」(尾高, 1946)、「労働実態調査報告・労働者層の生活態度について」(尾高, 1948)、および松島静雄の「農民と比較された労働者の生活態度」(松島, 1947)、大河内一男の『黎明期の日本労働運動』(大河内, 1952)などが挙げられる。なお『中央公論』などの雑誌の就職や労働事情に関する記事のなかではその時代における民衆の労働実態も生き生きとして描かれている(南, 1953, K・A・T・O, 1954, 天達ら, 1954)。

この時期の労働者の労働態度は自主性が少ない、積極性を欠いている、また、日本再建の見通しにおいては「サキハワカラヌガトニカク努力シテミタイ」という「努力型」に属する。すなわち、生活態度の特徴は生活的にも、精神的にも、多分に「農民的」性格を帯びている。彼らの都市的産業労働者としての定着性の欠如や、その諦観的な暗い勤労主義は、おそらく根本的にはこのような性格に由来すると思われる(大河内, 1952)。

戦後の労働者はいまだ村落共同体との絆を社会経済的にも社会意識的にも強く保持していたと考えることができる。松島(松島, 1947)によれば、この当時の労働者には「脱落者の性格」や「諦観的な暗い勤労主義」が広く観察される。未来の生活の見通しがはっきりしない戦争直後の民衆の心理は働くことについての態度や考えを左右している。戦時の「全体主義的」な価値観から脱出したばかり、まだ新しい目標を立てないうちに、「とにかく努力してみたい」という言葉はこの時期の労働者の本音を言い表したものと考える事ができるだろう。

一方、この時期は、農村の所得が都市に比べて相対的に高かったため、都市から農村への人口の逆流が起こった。こうした流れのなかで、戦後の女性労働者への風当たりが強まり、すでに「女よ、家庭に帰れ」の声が起こるにつれ、職場を退いた女性も少なくなかった(鈴木, 1994)。しかし、1950年からの朝鮮戦争の「特需ブーム」により、農村に滞留していた過剰人口が急速に都市

に流出しはじめた。女性労働は主として商業、サービス業などあまり技術革新が進まず、労働力を集約的に使用する部門に集中していった（鈴木，1994）。

前述のように、「日本的経営」の中核となる終身雇用制が成立する思想的基礎が日本人の固有な労働観、つまり強い集団意識や勤勉性にあるとよく言われている。だが、もしもそれが本当に伝統社会の中に、人々の意識の中に固有なものであるとしたら、労働者の意識は戦前・戦時中・戦後を通じて大きく変化していないはずである。しかしながら、上の幾つかの調査の結果が示すように、明治から戦時体制、そして戦後の混乱へと至る激変の時代の中で、労働者の仕事に対する意識、日本人の労働観もその時々为社会状況に対応して大きく変化してきている。言い換えれば、勤勉性、集団主義に基づいた職場組織に対する忠誠心や奉仕精神は必ずしも一貫性を持っているわけではない。従ってそれが中核をなしている労働観を一般国民の労働観の原像とみなすには、少なからぬ疑問が生じるのである。

3.2. 高度成長期まで——会社中心労働観の完成

1950年代半ばから1960年代末までの高度成長期は、経済主体としての労働者層の著しい量的増大をもたらした⁵⁾。高度成長を担った1950年代後半の民間大企業は、50年代前半に定着した「従業員的」労働者を基軸とし、その周辺に位置する新規学卒者と比較的若年の中途採用者を加えて成り立っていた。農山漁村出身の新規中学卒業生が年少労働者として大都市に移動して就職したことが多かった（加瀬，1997）。新規高卒者の就職先は、圧倒的に第二次産業と第三次産業であった。50年代末には高卒のブルーカラー化がすすみだし、大企業を中心に雇用の伸びも著しく、50年代末にはすでに「若年労働力不足」がさげられるようになった。以前の産業・生活構造の変貌と企業組織の特色が変容し、その結果、終身雇用制、年功序列制が次第に確立し、これに伴って労働観も変容していった。

この時期において女性労働も新しい様相が現れた。50年代後半、朝鮮「特需景気」をテコとして独占資本の基盤が確立し、生産性向上運動が展開されていったことから、技術革新が導入され、設備投資が行われていった。これと伴って、生産部門だけではなく、販売部門の拡大とも相まって事務系女性労働者の迅速な増加がみられた。一方、こうした女性雇用労働者の増加の反面、農業においては「主婦農業化」（鈴木，1994）も進行していった。60年代に入ってから経済規模の拡大に伴う若年労働

力不足に対処するため、家庭のなかの女性労働力の「活用」が提起された⁶⁾。1962年に雇用女性労働者が女性就業者総数の44.1%を占め、はじめて家族従業者を上回った（鈴木，1994）。

高度経済成長と大衆社会化状況の進展に従った労働生活と労働者意識の変化については、次の見方が一般的である。つまり60年代には労働者の所得水準が高まっただけでなく、その平準化も著しくすすんだ。このような所得水準の平準化と並行して、生活様式そのものの平準化と画一化も進んだ。消費生活面でも余暇行動の面でも、職業、年齢、性、地域などによる独特の特徴をもった下位文化が消滅し、大衆的画一化の条件が広まった。その結果、60年代後半には、一般に中間層意識が下層意識を大きく上回るようになった。さらに先進国中で最長の労働時間、高い雇用率と低い転職率などの現象が見出されるようになり、これらに基づいて、集団主義的な思考と高い勤勉性という日本人の労働観が注目されるようになる（石川，1975，労働大臣，1978，職業研究所，1979）。

このような背景のもとで、高度経済成長を担った労働者の労働観には次の特徴が現れた。まず、入職動機は積極的になった。中高年層において勤続意思、ないしは定着志向が強くと見られる（石川，1975）。またこの時期の労働統計を見ると従業員の転職率は高くなく、この時期には生産性の向上に協力的な、新しい企業意識の拡大がみられるとも言われている。しかし、それは必ずしも従業員の企業への帰属意識の増大を伴うわけではなかった。むしろ、企業への帰属意識が低減しているという調査結果が出て来た⁷⁾。企業帰属意識と組合帰属意識の減少の原因は、まず、企業にも組合にも無関心あるいは批判的な態度をもっている若年層が従業員構成のなかでしだいに大きな割合を占めるようになったことに求められる。また、尾高は一連の意識調査を通じ、学歴が比較的高く、そして年齢は比較的若い人々が企業にたいしても組合にたいしても離脱的あるいは批判的であることが、「各会社各事業所を通じて一般にみられる現象である」ことを見出した（尾高，1970）。

しかしながら、企業帰属意識と組合意識が低下傾向をたどっていたとき、仕事そのものに対する意識は、より積極的な態度になっていった。これを1940年代、同じ尾高によって行なわれた「労働実態調査報告」によって明らかにされた労働者の消極的な態度と比べると、仕事に対する態度は明らかに積極的になったと言う事ができる。だが、若い層は今の仕事を大事に思いながら、不

満をもっている者が多く現われている。若い年齢層のこの意識は、のちに 60 年代に拡張して「労働における疎外感」の問題をクローズアップさせていった。なお、前述の帰属意識との関係でみると、今の仕事が「きらい」という「疎外意識」の持ち主は、企業帰属意識の低い人たち（若い層）に多いということが分かる。

以上の諸現象の間に、なぜこうした矛盾が存在しているのかということ、若者の疎外感が高賃金獲得意識によって補われていたからだと考えられる。すなわち、この時期における技術革新と合理化の展開は、残存した伝統的職場関係を急激に変容させ、そのなかで自分の労働と職場に疎外感をもつ労働者は、若年層を中心に多数生み出した。しかし、他面で技術革新・合理化は著しい労働生産性の伸びをもたらし、それが賃金上昇を可能にした。ヨーロッパ並みの高賃金への要求に対する技術革新と合理化は、高い賃金と引き換えに疎外意識をも生み出したと考えられる（中村、1976）。

さらに、生活価値観全体の行方については、50 年代末から「滅私奉公」から「滅公奉私」へという価値観の逆転が起こったと考えられる⁽⁸⁾。しかしながら、戦前の実情を入れて総合的に考えると、戦後の労働観ないし生活意識の変化はそれほど驚くべきものではないかもしれない。つまり、戦時中の「公」志向の優位はもともと非自発的な発想で、他律的な外的規範であったと考えれば、戦後この外的な拘束力が消える事で、「私生活」志向の台頭が起こったと考えられる。このように考えれば、私生活志向の台頭は、むしろ人々本来の価値観の様相への回帰であり、その基礎のうえに、さらに新しい経済の情勢に従い発展していくと考える事になら矛盾はない。

以上のことを要約すると、次のようになるだろう、この時期は経済学的な文脈から見れば高度経済成長期、社会的な観点から見れば産業主義の時代である。この時期に、会社の発展とともに労務管理の機構や制度もその精細さをさらに高めていく。これに伴い、労働者の日常生活は物質的にも意識的にも大きく変容していく。労働雇用の面においては、高い雇用率と低い転職率が顕著になっていく。その結果、「企業社会」の原型がこの期に形成されることになる。労働観の大きい変化の一つとして、戦時の「公」の強調や全体主義から解放され、戦争直後の模索段階を乗り越えて、改めて仕事に対して考え直しているような傾向がこの時期に見出される。特に私生活を重視する傾向も明らかになってきた。若者に関しては、所属している会社よりも仕事について大きな関心を持っている傾向が見られるが、具体的な行動にはまだ

表れていない。つまり、今の仕事が好きではなくとも続ける傾向があり、そのために若者の転職率はそれほど高いものではなかった。

3.3. 高度成長期以降——新しい世代の新しい労働観

70 年代の円高不況とオイル・ショック、80 年代には貿易黒字摩擦と円高が進み、内需を拡大、やがてバブル経済時代を迎える。この時代の特徴は、余暇産業の急成長である。そして若い人の中には仕事と余暇両立の意識が強くなった。そして、90 年代、バブル経済が崩壊し、長期不況が訪れた。労働時間短縮臨時措置法が定められ、残業時間の短縮をはかることが進められた。また、男女雇用機会均等法、育児休業法、介護休業法も制定された。このような社会背景の下に、若者の労働活動の実態についての調査が盛んに行われるようになった。生活および生活意識の要因や広い意味での人間的側面が労働観に対して及ぼす影響が、次第に重要性を増してきたと考えられる。故に、近年の研究は労働に焦点をあてながら、とりわけ労働と余暇の関連に着目して行われることが多い。

高度成長期以降、女性の就業構造も大幅に変わった。年齢別構成からみれば、主な変化は中高年層の従業員の増大である（労働省、1994）。これは、子育てを終えた主婦が 35 歳ごろからふたたび就労に転じるケースが多くなったことを示している。いわゆる M 字型雇用化の特徴は進んでいる。もう一つ顕著な変化は女性パートタイマーの急増である⁽⁹⁾。しかもこの傾向はますます強まっていた。

70 年代以来、離転職率は依然低いといえる。また、高度成長期以降の就職者は、あまり離転職せず非移動的であるという性格を強くもっている事がわかる⁽¹⁰⁾。しかし、この低離転職率の下で、今自分がしている仕事に対して満足していない若い人は相当いる。つまり、1970 年代中盤の時点で、高度成長期以来現れてきた高い定着率と低い離転職率という状況は全体として維持されていたが、水面下で若者の労働生活の実態はこれとは矛盾する様相を示しはじめていた。特に重要なのが、今の仕事に満足せず転職に対する抵抗感が少ないにもかかわらず、この時代の若者は実際に転職することは決して多くはなかったという事である。これは、この時代における若者の職業従事の大きな特徴だと言える。これについては、当時、雇用制度の面で年功序列制が大企業だけではなく中小企業までも広く受け入れられてきたことが、実際の転職を妨げる一つの要因となっていたと考えられ

る。すなわち、年功序列制が普及している場合、それまでの職歴を捨てて転職することのリスクは大きく、転職先の企業においても特に給与や昇進の面で不利になる可能性が高い。そのため、若者にとって現実と理想の間にずれがあった場合でも、現実を選ぶという選択をとっていたと考えられる。

しかし、この状況は90年代にはいつてから大きく変わっている。従業員の会社帰属意識の低減は明らかに調査の結果に表れてきて、現代の若者はより自主的に仕事を選択しようとする欲求が高くなっていることが分かる。さらに、意識の面だけではなく、実際の行動も伴っている。総理府「勤労意識に関する世論調査」(平成4年)によると、転職経験がある者が多くなり(男女とも平均半分ぐらい)、転職回数も頻繁になっている(転職1回が20.1%、2回が12.9%、3回が9.2%、4回以上は6.6%となっている)。

現在、日本の若者の転職率は他の国に比べてまだ低い方であるが(労働省, 1997)、70年代と比べるとずいぶん高くなったのは事実である。その重要な原因の一つとして、戦後の回復期、高度成長期およびその後の持続的な経済発展を通じて一般国民の生活が相当豊かになってきた事が指摘される。もちろん、働くことは収入を得て生計を維持する重要な手段であるのは事実であるが、生計を維持する事がもはや仕事をするための唯一のあるいは一番大切な目的ではなくなってきた。特に若者にとっては、収入よりは仕事そのものがより大事なものであるという考え方が広まり、反対に生計のために仕事や会社に不満があっても我慢しなければならぬという考えは次第に薄くなってきている。

バブル崩壊後は長期的な不況が続いている。現在「日本的経営」が、この不況から脱するのに無力であるという認識が定着しつつある。日本の経営におけるいわゆる三種の神器とされる「終身雇用制」・「年功賃金」・「企業別組合」のうち、「終身雇用制」と「年功賃金」のシステムが絶対的なものではなくなっているという主張は、近年、経済学・経営学の研究者から提起されている。例えば、終身雇用制について、終身雇用制のもとでは、個人は企業に労働の質と量を売るのでなく、人間そのものを奉仕する。このシステムにおける勤労の特色は、まずなによりも、人間と人間の相互依存性からくる人間関係によって仕事が遂行されることである。だが、今日の生産構造や職場のもとでは、仕事に生きがいを見出すには機械や企業組織が主導権を持ちすぎており、その結果、若者は行き場のない窒息状態に陥っている。このよ

うにして期待を裏切られた若者は、次第に脱サラ傾向をもつようになる。それはまた、ドロップアウトの傾向に拍車をかけることにもなり、人生目標の喪失ともつながる(千石ら, 1973)。さらに、日本の会社の組織形態や労使関係に対する批判も強くなった。例えば、日本における社会組織の伝統的形態は、密接な相互依存形態のひとつとしての家族集団である。この構造が労働の場面に移され、作業集団はきわめて親密になっている。従業員は一生を同じ企業で過ごし、社にはいる。その結果、企業と従業員の間にかわめて強い一体感が形成される。さらに日本では、「親子分関関係」は擬制的親子制度なのだが、年長者がきびしい権威主義を行使するかわりに、愛情と保護を与え、若い人は盲目的な従属、依存、忠誠を示す。この関係は日本の社会において中心的役割を演じ、小企業の管理にも影響を及ぼしている。大企業においてはこうした関係がさほど表立ってはいないが、やはり温情主義的で、「閥」といわれるような関係がみられることもある、と考えられる(マイケル・アージル, 1983)。

女性の現状については、女性の職場への進出は著しく進んできており、少子化傾向、高齢化が進むなかで、長期にわたって働き続けたいとする女性がかかなり多くなってきたと思われる(馬場, 1996)。しかし、女性の職場進出は最近のことではない。農村の家族で男女共働くことはともかく、明治期の主な工業の一つ紡織業の従業員はほとんど女性だった。かえてこの業界の男性はこうした自力で生きている若い女性に軽視されていた。前述のように日本の資本主義は軽工業——製糸や紡織などの繊維産業から出発し、それが基礎となって重工業化をもたらしたので、この意味では近代資本主義の基礎を築いたのは若い女工たちだった。この意味では最近の女性の職場進出は新しいことではなく、高度成長期以来失われた職場での役割を再び果たそうとしているだけであろう。さらにいわゆる現在の女性のM字型(馬場, 1996)の就業形態は、高度成長期以来次第に形成してきたものである。つまり、終身雇用制と年功制の定着、高い生産性の要請と労働時間の延長に従い、多くの職場において男子従業員は家事を分担することができないので、一般家庭における家事・育児などは主として主婦が担うようになった。こうした現実のなかで、女性が結婚に伴い離職することは社会一般的なことになった。同じ終身雇用と年功制のために、子供が大きくなった後の再就職はほとんどパートの仕事しか就けない。そのために、現在パートタイマーの3分の2は女性であり、しかもその中核は

中高年主婦である現象は当然のことだと言える。

さらに、現代社会における若者の労働観念の変化と組織への帰属意識の関係も変わってきている。従来、若者の職業への参入は「就職」ではなく「就社」の意味合いが強かった(原岡, 1993)。つまり、就職を考えると、仕事の内容そのものではなく、就職する会社の知名度など、その会社がどういふ会社であるかを中心に選択してきた。そして、いわゆる終身雇用制度・年功序列制度が一般に認められ、多くの若者は、最初に就職した会社で一生の大半を過ごしていたのである。しかし、若者の自己実現成長中心化という労働に対する価値観の変化から、転職せずに安定した生活を送るという考え方が弱まり、むしろ条件さえ整えば転職したり、自分の好きなときに好きな仕事をするフリーターと呼ばれる若者も増加している。こういった変化は、会社という組織に対する忠誠心の低下として理解することもできる、と考えられる。

4. 問題点と今後の課題

本論文では日本人の労働観の勤勉性及び組織への帰属意識に関して、現存の資料や研究結果の整理、分析を行った。その結果によれば、経済状況や産業構造の変化と労働者の労働観の変容は、必ずしも同じスピードで変わっているわけではなく、かえってずれが生じやすいことが明らかになった。

明治以来の急激な産業構造と生産方式の変遷に比べて、労働者の意識の変化はより遅くて、時には受動的である。明治期の鉱山や紡織工場で働いていた農村から来た労働者の過酷な労働状況への適応過程はそうであったし、戦前と戦時において産業報国のスローガンの下で強化された国に対する絶対的な服従と奉仕を主とした忠誠心と帰属意識の形成もそうであった。さらに高度成長期において転職や「公」と「私」についての考え方も高度成長期に入ってから数年後より変わり始めたのである。

こうした現実と意識のギャップは労働者の就労実態にも現れている。1960、70年代の勤続意識の低減と実際の転職率の低さはその一つの例である。80年代以降、特に90年にはいってからの離転職率の上昇は、むしろ一部分の人、つまり若年層によって担われたものであった。主に若い世代に見られるようになる、自らの労働観に基づいて就労活動を実行しようとする試みがそれである。

従って、現在の若者は、戦後の経済復興と経済成長を達成させた親世代によって、勤労意欲低下や「わがまま」

で我慢しないでよく転職することを非難されているが、歴史の流れを振り返って見ると、この非難は考え直すべきではなかろうか。勤勉かどうかは労働者自身の欲求以外、その時代の経済状況と生産方式など社会的な環境に人々の労働意欲を高める条件が揃っているかどうか重要なことであろう。

物質の豊かさは現在の若い人に、より自由な選択の可能性を与えている。彼らは戦前の労働者のように生きるために「我慢」しなければならないような生活をする必要もないし、高度成長期の経済発展が保障してきたような「つらくても我慢する甲斐がある」という充実感も感じていない。だから現在の若者が、従来のような働き方にとらわれることなく、自分らしい生き方の模索を優先させるようになったことは理解できないことではない。

今までの労働観に関する研究には、幾つかの問題点が存在していると思う。第一に、労働観について一般的な議論は、労働観を相対的に変化しにくい価値観として扱い、その伝統的な由来を論じて、良いところも悪いところも共にその伝統的な要因によって規定されていると見なしている。このような議論では長期的な一貫性が重視されるが、急速な社会変動や社会環境の変化が軽視されてしまう。前述のように現在の労働観に関する存続論、変容論及び崩壊論はいずれも勤勉性が高い、会社への忠誠心・帰属意識が強いという労働観を伝統的なものとして扱われているから、その合理性を強調している。しかし、明治期より現在にかけて歴史的な流れで考察してみれば、一貫性を持っているとする労働観はむしろ存在していないだろうと思わざるを得ない。

次に、これまでの研究には調査方法論に問題があるものも少なくない。構造化された質問紙を用いて行われた調査研究の量は多いが、被調査者が自分のことを自由に率直に語ることでできる聴き取り調査は少ない。さらに、それらの調査の分析結果やその考察の大部分は、それぞれの調査時点で得られた経験的事実の特徴をただ列挙するに留まっている。そこには歴史的パースペクティブの視点が欠けており、データ偏重の傾向があり、長期的な変化の特徴をふまえた総合的な分析は少ない。そのため、歴史の各段階での労働観の変容を総合的に考察することは難しい。

このような欠陥を避けるため、本論文では労働観を静的な概念ではなく、動的な概念としてとらえることを試みてきた。労働観に関する研究をレビューした結果は、本論文冒頭の仮説を裏付けるものであった。即ち日本人の仕事に対する勤勉性や職場への帰属意識は、社会の生

産・生活の様々な条件に従い絶えず変わってきており、しかも、経済状況の変革とは同時性をもっているわけではない。

おおよそ、明治以来の歴史から見れば、人々の観念の変化は、政府の政策に導かれた産業構造や生産様式の変動より遅い傾向がある。特に近代化発展の早期、明治・大正時代ないし戦争直後、政府主導の下で急速に推進されている産業化過程に比べて、人々の労働観の変化はわりと受動的な様相を呈していた。しかし、人々の意識は完全に社会的状況に左右されているわけでもない。産業構造や社会的変動に従い変わっている人々の意識や観念は、さらに進んで社会の生産や生活の様態に影響を及ぼしている側面にも注目しなければならない。産業化初期にすでに現れた労働組合などの組織およびマスメディアなど様々な経路を通して、労働者や農民及び職人など普通の人々の観念や考えが会社の経営者や指導者に反映され、直接あるいは間接的に生産と生活の様式に影響を及ぼしつつある。即ち社会生活と人々の意識はこうした相互作用・媒介の中で発展しつづけているのである。

こうした状況は、80年代特にバブル崩壊以降、さらに新しい様相が現れてきた。高度成長期以降の豊かな社会に生れ、育てられた若者たちは、自らの親世代と明らかに違う考え方を持ち始めているようである。高度成長期以来定着してきた会社の組織構造および人事管理制度は、現在の若い人に好まれていない。彼らは社会の既成の規範を専ら受動的に受け入れたくない場合に、むしろ自分なりのやり方で仕事を選んだり、働いたり、遊んだり、暮らしたりしている。

こうした若者の新しい働き方と労働観は、これからの社会発展の方向に多大な影響を与えるに違いない。それ故に現代日本人の労働観を考察しようとするとき、こうした激変している日本の現代社会における若者の労働観の構造や動態を注意深く研究していかなければならない。今後の課題として、現在の若者の労働観に対して実証研究を行い、その歴史的な変動の中での位置付けについて考察していきたい。

注

- (1) 本論文では文献を番号で示す。文献一覧は末尾に一括して掲載している。
- (2) 横山源之助『日本之下層社会』によれば、その時代において「...日本の労働者は労働時間の長さを喜ぶと説く者あり。何等の迂そ、世間何者か過度の労働を喜ぶ者あらんや。職工にして労働時間の長さを欲するが如きは、普通の労働時間にて到底生活を維持し得ざるが故のみ。その然る所以のものを察せずして、徒に皮相の事実に拘泥し、労

働者を無生の器械と同視せんとす、嗚呼何等の無情事ぞ。」(横山, 1899)

- (3) 1908年日本にいるパルツォーという一人の外国人の目から見れば、「日本の労働者は、われわれの意見によれば近代の工場を支配すべきこの軍事的規律を服しようとはしない。かれは好きなときに休みをとって、好きなときに出勤して、好きなときに家へ帰るのであるが、こういう行動の結果として叱られたら、かれは退社する。」(セップ・リンハルト, 1998)
- (4) 関口 功の研究によると、経営家族主義の労務施策群としては、(1) 継続雇用、(2) 年功序列、(3) 新学卒定期採用、(4) 企業内教育訓練、(5) 定期異動、(6) 企業内福祉厚生、(7) 学歴別階層制、(8) 定年制、(9) 臨時工・社外工制度などがある。(関口, 1996)
- (5) 総理府「労働力調査」によれば、労働力人口中に占める雇用者の比率は、1965年には42%であったが、73年には68%に達した。(中村, 1976)
- (6) 女性労働力の主要な活用方法について1963年1月、経済審議会の答申「経済発展における人的能力開発の課題と対策」は、1. 女性の再就職問題、2. パートタイマー制度の採用、3. 経済秩序の中での女性労働の再評価、4. 女性労働者の職業生活に適應するための教育訓練の強化、をあげた。(鈴木, 1994)
- (7) 尾高が行った日本鋼管川崎製鉄所の従業員にたいするパネル調査の結果によると、企業帰属意識の持ち主は52年には54%、56年には52%、63年には22%へと次第に減少しており、組合帰属意識の持ち主も、52年には47%、56年には若干増えて54%になったが、63年には26%に急減していった。また、個別の企業だけでなく、1950年代をつうじて行なわれた尾高の企業帰属意識と組合帰属意識の調査を概観すると、全般として同じような傾向がみられる。(尾高, 1963)
- (8) 戦後、統計数理研究所が「国民性」調査として、1953年以降、5年ごとに行なった調査の集計結果である。このデータのうち、戦前と戦時中(1930年と1940年)のものは、社員の徴兵検査に際して行なわれた「社員教育調査」の質問項目であり、戦後に数理統計研究所が同じ質問項目を採用したために、戦前と戦後との比較が可能になっている。この調査によると、戦前と戦時中に高かった「世の中の正しくないことを押しつけてどこまでも清く正しく暮らす」、「自分の一身のことを考えずに、社会のためにすべてを捧げて暮らす」という価値観、即ち「公」志向の優位から1958年に「私生活」志向の優位への逆転が起こっている(有末, 1994)。
- (9) 女性パートタイマーが女性雇用者総数に占める割合は1960年の8.9%から1981年の19.6%にあがった。(鈴木, 1994)
- (10) 現在就いている仕事への満足・不満足と転職の意志について、職業研究所が実施した1976年の調査の結果によれば、転職に対する考え方には、年齢による差がはっきりと見られる。すなわち、年齢コーホート別にみると、若い層では転職を肯定的に考えるものが比較的によく、特に20才台では「移るのが当然」とする回答者が「ながく勤めるのがよい」とするよりも多くなっている。これに対し、30才台以上のコーホートは「ながく勤めるのがよい」とする意見が「移るのが当然」という意見を上回っている(職業研究所, 1979)。

文献一覧

マイケル・アージル、白水繁彦、奥山正司訳、『労働の社会学』、法政大学出版局、1983年

J. アベグレン、占部都美監訳、『日本の経営』、ダイヤモンド

- 社, 1958 年
 秋葉英則編, 『現代青年の行動様式と価値観』, フォーラム A, 1995 年
 天達忠雄, 坂寄俊雄, 宇治田富造, 「失業の実情と失業者の戦い・仕事と生活をかえせ」, 『中央公論』, 12 月号, 第 795 号, 中央公論社, 1954 年
 安藤英治編, 『ウェーバー プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』, 有斐閣, 1977 年
 青木 彰ら, 「就職難にどう対処するか」, 『中央公論』, 10 月号, 第 805 号, 中央公論社, 1955 年
 有末 賢, 「戦後日本社会の価値意識の変化」, 『法学研究』, 第 67 巻第 12 号, 慶應義塾大学法学研究会編, 1994 年
 馬場房子, 『働く女性の心理学』, 白桃書房, 1996 年
 ロバート・ベラー, 『日本近代化と宗教』, 未来社, 1981 年
 ジェームズ M. フォクナナ 1997 年, 『倫理の経済学』, 有斐閣
 The Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education, *Giving Youth a Better Chance*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1979 年
 土居健郎, 『“甘え”の構造』, 弘文堂, 1965 年
 江森盛弥, 『現代労働政策』, 三笠書房, 1940 年
 藤川吉美, 周曉燕, 『新しい時代の価値観』, 慶應通信, 1992 年
 古川久敬, 『構造こわし—組織変革のための心理学』, 誠信書房, 1990 年
 原岡一馬, 『組織コミュニケーション』, 福村出版, 1993 年
 間 宏, 『儒教資本主義と現代の企業経営—日本を中心に』, 組織科学 Vol. 25, No. 4, 1992 年
 日高六郎, 『戦後思想を考える』, 岩波新書, 1980 年
 細井和喜蔵, 『女工哀史』, 岩波書店, 1954 年 (1925 年初刊)
 伊田広行, 『21 世紀労働論—規制緩和へのジェンダー的対抗』, 青木書店, 1998 年
 生田常光, 沼地邦秀, 『人間の心理と組織行動』, 北樹出版, 1988 年
 稲上 毅, 川喜多 喬編, 『リーディングス日本の社会学 9 産業・労働』, 東京大学出版会, 1987 年
 石原一子, 『女は人材』, 三笠書房, 1987 年
 石川晃弘, 逢見音彦他編, 「戦後日本における専業・労働の社会的調査研究」, 『社会学セミナー 2 地域・産業』, 有斐閣, 1972 年
 石川晃弘, 『社会変動と労働者意識—戦後日本におけるその変容過程』, 日本労働協会, 1975 年
 石川淳志・橋本和孝・浜谷正晴, 『社会調査—歴史と視点』, ミネルヴァ書房, 1994 年
 石山修武, 『現代の職人』, 晶文社, 1991 年
 金明善編, 『日本現代化研究』, 遼寧大学出版社, 1993 年
 神代和欣, 『戦後労働 50 年 産業・雇用・労働史』, 連合総合生活開発研究所編, 日本労働研究機構, 1995 年
 兼子 宙編, 『職場の人間革新 5・勤労意欲モチベーションマネジメント』, 大日本図書, 1968 年
 荻谷剛彦編, 『教育と職業・構造と意識の分析』, SSM 調査研究会, 1995 年
 Nobuko Karthaus—Tanaka, *How Japan views its current Labour Market*, Netherlands Association for Japanese Studies in Association with Leiden University, 1995 年
 加瀬和俊, 『集団就職の時代』, 青木書店, 1997 年
 K・A・T・O, 「危険に直面する新制大学を探る」, 『中央公論』, 12 月号, 第 795 号, 中央公論社, 1954 年
 加藤尚武, 松山寿一編, 『現代世界と倫理』, 晃洋書房, 1996 年
 川合隆男, 「月島調査」再考察 (1)(2)—わが国近代都市労働者形成と「月島調査」, 『法学研究』, 第 54 巻 8 号, 9 号, 1981 年
 川口 實, 『日本人の労働観』, 『法律のひろば』12, 1991 年
 河上 肇, 『貧乏物語』, 岩波書店, 1916 年
 経済企画庁 国民生活調査課編, 『日本人の教育観と職業観・生活欲求の実態とアセンビリティ』, 大蔵省印刷局, 1978 年
 基礎経済科学研究所, 『働く女性と家族のいま①日本型企業社会と女性』, 青木書店, 1995 年
 小島健司, 『日本の資金』, 岩波書店, 1960 年
 校條 浩, 本荘修二, 『日本の経営を忘れた日本企業へ』, ダイヤモンド社, 1995 年
 雇用促進事業団雇用職業総合研究所, 『若年労働者の職業適応に関する追跡研究 (その 14)—26 歳調査結果データ集』, 1984 年
 雇用促進事業団雇用職業総合研究所, 『若年労働者の職業適応に関する追跡研究 (その 15)—女子対象者に対する 26 歳調査結果データ集』, 1985 年
 久世敏雄編, 『変貌する社会と青年の心理』, 福村出版, 1990 年
 正岡寛司ら, 『大学卒業, そしてそれから』, 早稲田大学人間総合研究センター, 1997 年
 松島静雄, 「農民と比較される労働者の生活態度」, (松島静雄『労働社会学序説』, 1952 年に再録), 1947 年
 三川俊樹, 「日本の青年における職業 (労働) 価値観」, 『カウンセリング研究』 Vol. 24, No. 1, 1991 年
 南 博, 『日本人の心理』, 岩波書店, 1953 年
 三隅二不二, 矢守克也, 『日本人の勤労価値観』, 組織科学 Vol. 25, No. 4, 1992 年
 見田宗介, 『現代社会の社会意識』, 弘文堂, 1979 年
 見田宗介, 山本 泰, 佐藤健二編, 『文化と社会意識』, 東京大学出版会, 1985 年
 見田宗介, 『現代社会の社会意識』, 弘文堂, 1994 年
 三浦豊彦, 「労働観私論」, 『労働科学』68 巻, 6 号, 1992 年
 文部省社会局, 『社丁教育調査概要』, 文部省社会教育局, 1942 年
 文部省社会教育局, 『昭和 15 年度—社丁教育調査概況』, 1942 年
 中條 毅, 竹中正男編, 『労働と人間を考える』, 中央経済社, 1994 年
 中村政則, 『日本の歴史・29 労働者と農民』, 1976 年
 中村政則, 『日本近代と民衆』, 校倉書房, 1984 年
 中村隆英他, 『戦後日本経済史・前史』, 『戦後日本経済史』, 毎日新聞社, 1993 年
 中根千枝, 『タテ社会の人間関係』, 講談社, 1967 年
 中根千枝, 『タテ社会の力学』, 講談社, 1978 年
 中西信男, 三川俊樹, 「職業 (労働) 価値観の国際比較に関する研究—日本の成人における職業 (労働) 価値観を中心に」, 『進路指導研究』 No. 9, 日本進路指導学会, 1988 年
 中里至正, 松井 洋, 『日本の若者の弱点』, 毎日新聞社, 1999 年
 難波田春夫, 『日本の勤労観』, 大日本産業報国会, 1942 年
 National Assembly for Youth Development, *The Rising Younger Generation in Japan*, Prime Minister's Office, Japan, 1989 年
 根本 孝, 木谷光宏, 「戦後世代にみる意識動向の実証的研究」, 『明治大学社会科学研究所紀要』第 29 巻第 1 号, 1990 年
 NHK 放送文化研究所編, 『現代日本人の意識構造—NHK ブックス 823』, NHK 放送出版協会, 1998 年
 日本経営者団体連盟 教育研修部, 『エンプロイアビリティの確立をめざして』, 1999 年
 日本経済新聞編, 『女性たちはいま』, 日本経済新聞社, 1992 年

- 農商務省工務局、『職事情』, 1903年
- 小川芳男、『倫理心理学入門』, 北樹出版, 1985年
- 尾高邦雄, 「卒業指導の二原則に就いて」, 文部省指導『職業指導』文部省内財団法人日本職業指導協会 第16巻7号, 8号, 1943年
- 尾高邦雄, 「海南島の手工業者生活」, 『年報 社会学研究 第一輯』, 日本社会学会編, 高山書店, 1944年
- 尾高邦雄, 「職業と社会集団」, 『民族学研究』, 新第3巻第2輯, 1946年
- 尾高邦雄, 「労働実態調査報告・労働者層の生活態度について」, 『労働問題研究』, 第16号, 2月, 中央労働学園, 1948年
- 尾高邦雄, 「日本の経営」, 『別冊中央公論・経営問題』, 第1巻, 秋季号, 1963年
- 尾高邦雄, 『職業の倫理』, 中央公論社, 1970年
- 尾高邦雄, 『尾高邦雄選集 第2巻・仕事への奉仕』, 夢窓庵, 1995年
- 尾高邦雄, 『尾高邦雄選集 第4巻・労働者意識の構造』, 夢窓庵, 1995年
- 岡村一成編, 『産業・組織心理学入門』, 第2版, 福村出版, 1994年
- 大河内一男, 『黎明期の日本労働運動』, 岩波書店, 1952年
- 大塩俊介, 宮本義孝, 竹中和郎, 『スラムにおける青少年の実態』, 東京都立大学社会学研究室内青少年問題研究会青少年問題研究会, 1961年
- セップ・リンハルト, 井上章一編, 『日本人の労働と遊び・歴史と現状』, 国際日本文化研究センター, 1998年
- 労働大臣官房 統計情報部, 『勤労者の職業生活意識』, 至誠堂, 1978年
- 労働省, 『労働白書』, 日本労働研究機構, 1994年
- 労働省, 『労働白書』, 日本労働研究機構, 1997年
- 労働省, 『労働白書』, 日本労働研究機構, 1999年
- 労働省職業安定局, 『現代若者の職業意識——職業意識の変化に対応するために』, 1991年
- 酒井 充, 『パートタイマーの就職規則と雇用管理』, 日本労働協会, 1982年
- 佐々木土師二編, 『産業心理学への招待』, 有斐閣, 1996年
- 関口 功, 『終身雇用制』, 文真堂, 1996年
- 千石 保, 遠山敦子, 『比較日本人論』, 小学館, 1973年
- 芹川博通, 『経済の倫理—宗教にみる比較文化論』, 大修館書店, 1994年
- 島田輝子編, 『日本人の職業倫理』, 有斐閣, 1990年
- 清水正徳, 『働くことの意味』, 岩波書店, 1982年
- 職業研究所, 『若年労働者の職業的行動に関する調査結果——定着・離転職・職業経歴類型および職業上の適応』, 1971年
- 職業研究所, 『日本人の職業経歴と職業観』, 至誠堂, 1979年
- 庄司興吉, 「現代労働者の社会意識」, 『日本の社会学 12 文化と社会意識』, 東京大学出版会, 1985年
- 総務庁青少年対策本部, 『現代青年の生活と価値観・現代青年の生活志向に関する研究調査』報告書』, 1985年
- 総務庁青少年対策本部, 『世界の青年との比較から見た日本の青年』, 第4回世界青年意識調査報告書, 大蔵省印刷局, 1994年
- 総務庁青少年対策本部, 『世界の青年との比較から見た日本の青年』, 第5回世界青年意識調査報告書, 大蔵省印刷局, 1995年
- 総務庁青少年対策本部, 『青少年白書—青少年問題の現状と対策』, 1998年
- 総務庁青少年対策本部, 『青少年の職業指向』調査, 1980年
- 総務庁青少年対策本部, 『日本の青年—世界青年意識調査(第4回)報告書』, 大蔵省印刷局, 1989年
- SSM 調査研究会, 科学研究補助金特別推進研究, 「現代日本の社会階層に関する全国調査研究」成果報告書, 『教育と職業——構造と意識の分析』, 1995年
- 杉村芳美, 『脱近代の労働観』, ミネルヴァ書房, 1990年
- 住谷一彦, 『日本の意識』, 岩波書店, 1982年
- 隅谷三喜男, 『技術革新と経営家族主義』, 『中央公論』, 5月号, 中央公論社, 1961年
- 鈴木舜一, 『勤労文化』, 東洋書館, 1942年
- 鈴木裕子, 『私たちの戦後労働運動史』, 未来社, 1994年
- スタッズ・ターケル, 中山 容他訳, 『仕事』, 晶文社, 1983年
- 高橋勇悦, 『都市青年の意識と行動』, 恒星社厚生閣, 1995年
- 竹中恵美子, 『戦後女性労働史論』, 有斐閣, 1989年
- 田尾雅夫, 『組織の心理学』, 有斐閣, 1991年
- アルビン・トフラー, 鈴木健次・桜井元雄訳, 『第三の波』, 日本放送出版協会, 1980年
- 津田真澄・名東孝二・青沼吉松, 『日本的経営と産業社会』, 新評論, 1982年
- 植松忠博, 「現代に息づく「心学」の思想」, 『日本及日本人』, 1997年
- カレル・ヴァン・ウォルフレン, 『人間を幸福にしない日本というシステム』, 篠原 勝訳, 毎日新聞社, 1994年
- ワークエシキス調査研究委員会, 『先進国病と労働倫理の変容に関する調査研究』, 日本生産性本部労働部, 1985年
- Gabe T. Wang, *A Comparative Study of Extrinsic and Intrinsic Work Values of Employees in the United States and Japan*, The Edwin Meller Press, 1996年
- ジョン・ウォロソフ, 『幻の繁栄ニッポン』, 講談社, 1981年
- 矢加部勝美, 『戦後労働50年史』, 労務行政研究所, 1995年
- 山本 寛, 「労働観に影響をおよぼすパーソナリティ関係要因と生活意識要因について」, 『産業・組織心理学研究』, 第7巻, 第1号, 3-14, 1993年
- 山室軍平, 『はたらきの嚆・労働観』, 島田洋紙店, 1928年
- 山内 昶, 『経済人類学対位法』, 世界書院, 1992年
- 山内 昶, 『経済人類学への招待・ヒトはどう生きてきたか』, ちくま新書, 1994年
- 横山源之助, 『日本之下層社会』, 教文館, 1899年
- ゼンセン同盟 労働政策部門, 『チェーンストア労働者の実態と意識』, ゼンセン同盟, 1980年
- 『産業・組織心理学研究』, 第7巻, 第1号, 3-14, 1993年