

一生懸命に働く、意味のない仕事をする ことの構造と動因に関する探索的分析

— 生き生き働いている状態を媒介として

久米 功一

一生懸命に働く、意味のない仕事をするものの構造と動因に関する探索的分析
— 生き生きと働いている状態を媒介として †

久米功一（東洋大学）

2021年3月31日

要旨

現代の社会では、報われない仕事や意味のない仕事が増えており、生き生き働く機会が減少し、働く意欲が失われるのではないかと危惧されている。そこで、本稿は、一生懸命に働くことや意味のない仕事に従事することと、生き生き働く状態とを比較して分析した。具体的には、一生懸命に働く理由を重要性、衝動性、義務感の三つに分けて、その経済的帰結や決定要因を分析した。

その結果、一生懸命に働く人は、賃金プレミアムを得ていないが、労働時間が長く、生き生きと働いていた。しかし、健康状態が良くなかった。また、一生懸命働くことの動因について、権威主義的、長期的志向、成果主義の職場風土は、一生懸命に働くことを促すものの、仕事の意味を損ねている可能性が示唆された。一方、他者との協働、スピード感のある仕事、職場における信頼関係、上司からの助言は、一生懸命に働くことを促し、かつ、仕事の意味を持たせるものであった。また、勤勉で神経症傾向の人は、一生懸命に働किがちで、近視眼的な職場では仕事の意味を持たない傾向があることがわかった。これらの結果は、一生懸命に働くことと意味のある仕事につくことを両立させるためには、一生懸命に働くことの構造やその動因について本人および職場が俯瞰して理解する必要があることを示唆している。

キーワード 生き生き、一生懸命、仕事、意味、ブルシット・ジョブ

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

†本稿は、リクルートワークス研究所「働きがいの実態調査2020 二次分析研究会」の成果の一部である。同研究会のメンバーから貴重なコメントをいただいた。記して深く感謝申し上げたい。なお、本稿に残された誤りはすべて筆者の責任である。

1. はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大を機に、私たちは経済社会のあり方を再考しはじめている。とりわけ、時短営業の要請や不要不急の外出の自粛は、仕事の意味を改めて問うものであった。最も注目を集めた存在が、日常生活を維持していく上で必要不可欠な仕事を担う労働者（エッセンシャルワーカー）である。具体的には、医療・福祉、小売店、運送・配達、金融サービス、公務など、健康とライフラインに関わる従事者である。そのいくつかは、待遇が格別に恵まれているわけでない¹。感染リスクを伴う厳しい状況の中で、社会生活の維持のために懸命に働く姿を目の当たりにして、私たちは日々の生活が彼らの献身によって成り立つことを実感するとともに、彼らの社会的な貢献と彼らに支払われる報酬が必ずしも一致しないことや²彼らの高い職業意識に依存した経済社会の危うさも強く感じるようになった。

その一方で、サービス経済の進展が生産的とはいえない労働を増やしているという声もある。Graeber (2018) は、「被雇用者本人でさえ、その存在を正当化しがたいほど、完璧に無意味で、不必要で、有害でもある有償の雇用の形態である。とはいえ、その雇用条件の一環として、本人は、そうではないととりつくろわなければならないように感じている（訳書 p.27-28）」ような仕事を「ブルシット・ジョブ（クソどうでもよい仕事）」と名付けている³。こうした仕事は、経済的な必要性からではなく経営封建主義から生み出される⁴。収入がよく労働条件も恵まれているが、その仕事に意味がないだけである。意味のない仕事は労苦でしかないが、労苦であるがゆえに仕事は尊いというピューリタンの自己規律や自己犠牲の重視がこの種の仕事を正当化する。現代のホワイトカラー職種における、顧客と直接やりとりすることがなく、多層的に細分化されて全体的な意味を実感できないような業務もこれに含まれる。

単純化していえば、現在の仕事には二つの極がある。一つは、エッセンシャルワーカーに代表される、割に合わない仕事（バッドジョブ、シットジョブ）である。もう一つは、ブルシット・ジョブのような無意味な仕事（ポイントレスジョブ）である。一見すると相容れない二極であるが、労苦を厭わない仕事を尊いとする点で同じ根を有している。これらは、「究極的に人間を動機づける要素は、富、権力、安逸、快樂の追求であったし、そ

¹ 例えば、レジ、配送・倉庫作業は、仕事の自律性やタスクの重要性が相対的に低い（久米 2018）。

² サービスの対価として代金を支払う以外に支援する方法として、拍手を送る、クラウドファンディングに協力する、チップを上乗せするなどが行われるようになった。

³ ブルシット・ジョブとして例示されている5類型は以下の通りである。1.取り巻きの仕事：誰かの権威を見せつけるような仕事。具体例、受付、ドアアテンダント。2. 脅し屋の仕事：他者との勢力争いの上に成り立つ、誰かを脅迫する要素をもつような仕事。具体例、軍隊、企業弁護士、広報の専門家など。3. 尻拭いの仕事：誰かのまたは組織の欠陥を穴埋めするような仕事。具体例、コードを修正するエンジニア、4. 書類穴埋め人：本来必要のない書類を作成し、保管するような仕事。具体例、社内報、広報。5. タスクマスター：本来は必要でない人を管理したり、その人達のために余分な仕事を作ったりする人。具体例：中間管理職、リーダーシップ専門家

⁴ Graeber (2018) によると、企業経営者は、経済的には無駄であるが、権威を可視化し誇示してみせるという政治的目的のために大量のブルシット・ジョブを必要とするという。このヒエラルキーを経営封建制と呼んでいる。

うでなければならないという信念は、自己犠牲としての仕事、すなわち、まさに惨めさとサディズム、空虚さ、絶望の場所であるがゆえにこそ価値があるものである仕事という教義によってつねに補完されてきたし、つねに補完されねばならなかった（訳書 p.316）」という功利主義的な視点から正当化される。

しかし、価値ある仕事だから報酬が低くても当然だ、引き受けるべきだと、献身を期待して強いるだけでは、職業における規範意識が毀損されて、バーンアウトが生じるだろう。また、どんな仕事でも報酬さえ得られればよいのであるという行き過ぎた市場化は、働く意欲の低下や仕事そのものの意味を損ねるという意味での道徳的退廃を招く恐れもある（Sandel 2012）⁵。

こうした二極化の背景には、情報通信技術の発展に伴う労働需要の変化があることにも留意する必要がある。高スキル労働者の生産性だけを高めるようなスキル偏向型技術進歩は、中間層の雇用を減少させている。とくに、非定型業務への労働供給が増えた背景には、高スキル労働者向けの生活関連サービス需要の増加があるという（池永 2011）。穿った見方をすれば、ブルシット・ジョブの増大が、バッドジョブを生み出しているという関係になっているといえなくもない。このように両者は同じ根をもつにもかかわらず、現実には交わることはあまりないため、奇妙な社会的分断が起きてしまっている。

この状況をどう考えればよいのだろうか。これを考える方策として、本稿は、労働は苦であるがゆえに尊いと考える心性やその行為について、労働が必ずしも苦でないような状況と比較することを通じて、その特徴を浮き彫りにしていく。具体的には、自己犠牲的な献身や無意味な仕事を相対化して評価するために、「生き生き」働いている状態に着目する。その上で、一生懸命に働くことや意味を感じられない仕事の経済的帰結や規定要因を探索的に分析して、仕事の二極化のこれからについて展望する。

2. なぜ一生懸命に働くのか

この節では、仕事への献身を考えるために、一生懸命に働くことを手掛かりとする。「一生懸命」とは、命懸けで物事に取り組むことを意味しており、中世の武士が土地を命懸けで守り生活の頼みにするという意味の「一所懸命」が長音化したものといわれている。土地の領有統治と奉仕を媒介とした主従関係は、封建社会の主要な社会紐帯であり、その階級的構成、固定制、封鎖性、および社会生活圏の狭少は、分限意識の成立条件でもあった（櫻井 1961）。

分限意識は、勤勉の原理を考える上で重要である。山本（1984）は、鈴木正三（1619年）『盲安杖』の「五、分限を見分て其性々をしれ」において、正三が、分限は身分や貧富でなく各人の才能ないし特技、個性を意味し、その自己把握が賢愚の分かれ目であると

⁵ Graeber（2018）は、家族、宗教道徳、政治理念、美、真実、尊厳などにかかわる複数形の「諸価値（values）」と、商品的価値を表す単数形の「価値（value）」の違いに着目して、仕事の市場化とは、非生産的である「諸価値」を生産的な「価値」に還元しようとする試みであるという。

説いたことに着目している。つまり、正三のいう「個＝仏性＝人間性」の平等は、分限に合った仕事に励むことで仏の道が拓かれるだけでなく、封建社会の秩序の維持につながると考えたのである⁶。

このような社会においては、一生懸命に働くことは美德となる。逆に、働いていない状態は悪徳であり、(共同体から疎外されているという)不安を招く。山本(1995)は、大野耐一元トヨタ自動車工業副社長の「ニンベンの有無」(「働く」と「動く」の違い)に着目して、企業には、「忙しく振る舞う剰余人間」、つまり、仕事がなく手持ち無沙汰だが、疎外感に耐えられず、どうしても動き回るウゴキ人間が存在するという⁷。この「ウゴク」という非経済的働きにも精神的充足を感じるため、実際の成果よりも「ひらすらやった」という行為そのものを評価し、それを期待するようになるという。

では、行為の正当性を誰がどう評価するべきだろうか。山本は 自己の内なる人間性(仏性)の存在が自分で信じられるかどうかを自ら問うべきだと説く。これは「本心」を万人が持っているという信仰の上に成り立っている社会を互いに受け入れて共有していることを条件とする(山本 1995, 82 頁)。

正三は、一心不乱に事業に取り組むことで、利潤が得られれば、それを否定しない。つまり、結果としての利潤を容認する。ただし、その愉しみは控えるべきだと考えられている。南(1953)は、(大きな頭巾を被って)上を見なければ、羨む心も出ず、一生懸命にその業を稼ぐという陶官術を引用して、現在の境遇で苦勞するうちに目が出ることを日本の成功主義の特徴として挙げている。

こうしてみると、日本における「一生懸命」には、封建制の分限思想が含まれており、自己の分限を自覚してそれを最大限に活かすべしと自ら命じるものである。分限とは、自ら獲得するのではなく、万人に等しく、しかし、それぞれに与えられた、応報的な性質を備えたものであり、共感の基礎として「本心」が措定されている。一生懸命に仕事に取り組むことは、各人の本心にもとづく、分限の発現にはかならないといえる。

3. 「生き生き」働くということ

働く状態を言語化することは容易ではない。しかし、日本語には、複雑な感情を表す優れた表現として、擬音語・擬態語がある。擬音語・擬態語は、強いイメージ換気のポテンシャルをもたらす日本語独自の表現であり(荳阪 1999)、自他の性格評定(小松他 2012、酒井他 2015)やデザイナーと非デザイナー間のイメージの共有(山本・佐藤 2017)など、言語化が難しい感情表現と擬音語・擬態語の対応が明らかにされている。

この点に着目して、リクルートワークス研究所(2020)は、「生き生き働く」という状態を探索的に分析している。「生き生き」は、「元気がよいさま」「新鮮なさま」「生気があ

⁶ 封建社会の維持に資するという勤勉の政治性は、グレーバーのいう経営封建主義にも通じる。

⁷ このウゴキ人間の存在は、能率を阻害することもあるゆえ、日本における合理化とは、働かない人間を働かせることではなく、逆に、「ウゴキ人間」を休ませることであると述べている(山本 234 頁)。

ふれているさま」などと辞書では説明される。「生き生き」は特定の概念定義に縛られることなく、直観的に多くの人とイメージを共有しやすいという点で優れた表現」であり、「自分が望ましい状態で働いている姿を直感的にイメージとして喚起することができ、いまの私たちがどのような状態像で働くことを望んでいるのか、その多様性を探索的に検討することが期待できる（リクルートワークス研究所 2020、8 頁）」としている。

因子分析の結果によると、生き生き働く状態は、「活力実感」「強みの認知」「職務満足」「有意味感」「オーナーシップ」「居場所感」「持ち味の発揮」「多忙感」の 8 つの因子で構成される。他の擬音語・擬態語との比較でいえば、「いきいき」は、活動性と快感情の合成ベクトルが最も大きい感情表現である（山本・佐藤 2017）。

本稿の関心に照らして言えば、8 つの因子のうち、「有意味感」は仕事の意味、「多忙感」が一生懸命に関連してくる。この点については、後述する。

4. データ

本稿は、上述のリクルートワークス研究所（2020）「働きがいの実態調査 2020」の個票データを用いる。この調査は、個人の「働きがい」「生き生き働く状態」の実態を把握することを目的としている。総務省統計局「労働力調査」をもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴が母集団と同程度の比率となるように割り付けられている。ただし、学歴のみ、文部科学省のデータを参照している。調査方法はインターネットモニター調査であり、調査実施時期は、2019 年 11 月 13 日～11 月 15 日、回収されたサンプル数は、9716 人であった。

このうち、本稿では、上記調査のうち、とくに以下の 4 つの設問に着目する。

①「生き生き働いている状態」の自由記述式設問

Q17 あなたにとって「生き生き働いている」状態とはどのような状態をさしますか？
()

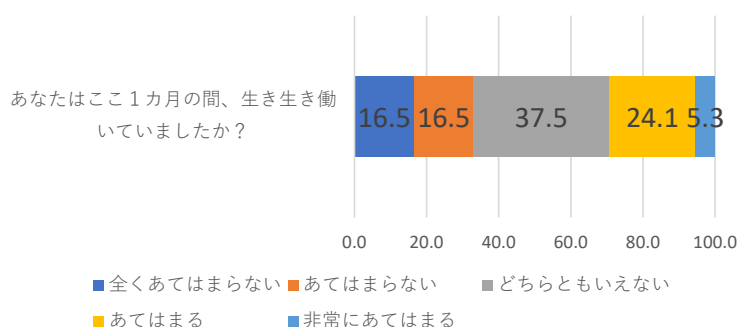
②「生き生き働いた」程度に関する選択式設問

Q18 あなたはここ 1 カ月の間、生き生き働いていましたか？（回答は 1 つ）
1 全くあてはまらない 2 あてはまらない 3 どちらともいえない
4 あてはまる 5 非常にあてはまる

生き生き働くことについては、自由記述の回答と程度と表す 5 段階の変数を用いる。5 段階変数でみた生き生き働いていた状態の分布は、図表 1 の通りである。「どちらともいえない」が 37.5%、「あてはまる」計は 29.4%、「あてはまらない」計は 33.0%である。生き生き働いていた人ばかりでも、いきいき働いていない人ばかりでもないことがわかる。

図表 1. 生き生き働いていた

あなたはここ 1 カ月の間、
生き生き働いていましたか？ (n=9716)



③ 「一生懸命」に働くことに関する選択式設問

Q12 あなたの職場について、次のことはどれくらいあてはまりますか。(回答は1つ)

(3) 私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ

(5) 一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることもある

(6) 楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる

1 ほとんど感じない 2 時々感じる 3 しばしば感じる 4 いつも感じる

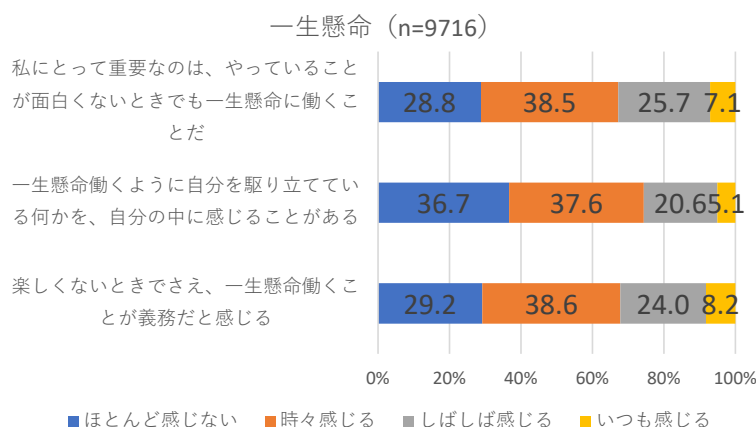
このうち「一生懸命」に働くことに関する設問は、強迫的かつ過度に働く傾向を評価するワーカホリズム尺度 (Schaufeli et al. 2009) の一部である。具体的には、働き過ぎ (5項目: 常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している) と強迫的な働き方 (5項目: 仕事をしていないときはリラックスするのが難しい) の2つの下位尺度のうち、強迫的な働き方の項目で「一生懸命」の文言が入っている設問を用いている。「一生懸命」は、英語の **work hard** を翻訳したものであるが、第2章でみた通り、日本語の一生懸命には、独特の心情が含まれている可能性がある⁸。また、ワーカホリックには、仕事の楽しみというよい面と仕事への衝動や (過度な) 関与という悪い面があることも知られている (Spence and Robbins 1992、藤本 2013)。これらを考慮すると、(3)一生懸命に働くことが重要だと考える人は、一生懸命に働くこと自体にポジティブな価値を見出しており (重要性)、(5)自分を駆り立てている何かを感じている人は、使命感や内発的な動機に基づいていると考えられ (衝動・使命感)、(6)楽しくないときでさえ、一生懸命に働くことは義務である

⁸実際に、強迫的な働き方の5項目を因子分析したところ、「一生懸命」の語を含む項目は他と異なるベクトルを示していた。具体的には、ワーカホリズムの6項目に対して主成分分析を行うと、第1因子は0.389~0.431ですべて正で固有値3.5であるが、第2因子として、「一生懸命」の言葉を含む項目 ((3)-0.51、(5)-0.15、(6)-0.49、固有値0.767) が抽出された。

考える人は、当然なすべきではあるが、楽しくないと感じていることから、一生懸命働くことをネガティブな規範として受け取っている（義務感）と考えられる。

図表 2 に回答の分布を示す。どの設問も約 7 割の人が「一生懸命に働く」ことを感じており、約 3 割は、一生懸命に働くことの重要性、衝動性、義務感を感じていない。

図表 2. 一生懸命に働くことについての考え方



④「意味のない仕事」に関する選択式設問

Q9 あなたの仕事の捉え方についてお伺いします。以下の項目にどのくらいあてはまりますか。最もあてはまるものを1つ選んでください。(回答は1つ)

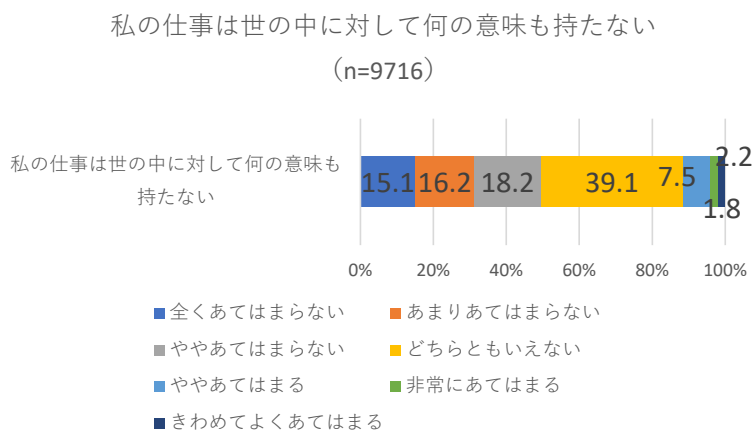
(3) 私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない

- 1 全くあてはまらない 2 あまりあてはまらない 3 ややあてはまらない
 4 どちらともいえない 5 ややあてはまる 6 非常にあてはまる
 7 きわめてよくあてはまる

意味のない仕事に関しては、上記の設問を用いる。回答結果は図表 3 の通りであり、「あてはまる」計は 11.5%であり、「あてはまらない」計は 49.5%。「どちらともいえない」 39.1%である。世論調査代行会社 YouGov が 2015 年にイギリスで実施した調査では、「世の中に意味のある貢献をしていますか?」という問いに対して、「している」 50%、「していない」 37%、「わからない」 13%であることから⁹、相対的にみて日本の労働者は仕事に関する有意味感をもつといえるが、「どちらともいえない」が約 4 割を占めており、仕事の意味を理解したり実感したりしてないことがわかる。

⁹ <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2015/08/12/british-jobs-meaningless>

図表 3. 意味のない仕事



5. 「生き生き働く」状態のテキストマイニング

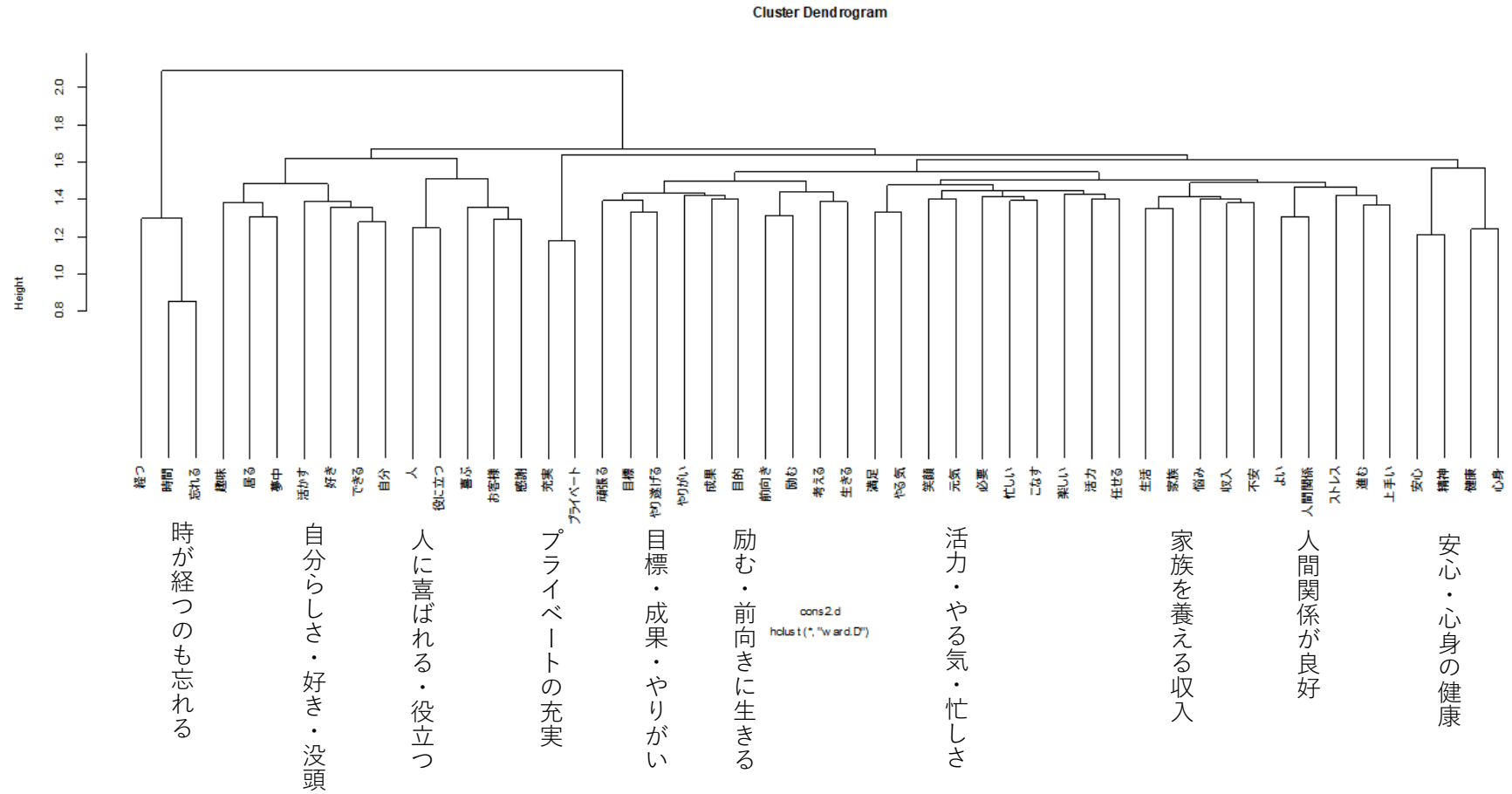
本章では、「いきいき働いている状態」に関する自由記述欄の回答に対して、テキストマイニングを用いて分析する。テキストマイニングの長所は、「生き生き」の構成要素について、分析者がプリコードしないで、回答者の言語表現をそのまま抽出できる点にある。ここでは、テキストマイニングのための前処理ツールである TinyTextMiner(TTM、松浦・三浦 2009)と形態素解析エンジンである MeCab を用いて、自由記述欄に出現する頻度の高い語を抽出した後、クラスター分析や対応分析を行って、頻出する語の関係性や回答者の属性との関係を明らかにする。

クラスター分析とは、対象間の関連性を表すデータを分析して、パターンの似た個体を同じグループ(クラスター)にまとめる手法である。その目的は、対象のもつ「かたまり」の構造を抽出することにある。頻出単語の上位 50 語に限定したクラスター分析からは、10 の要素が抽出された(図表 4)。クラスターリングの第一の分岐では、「時が経つのを忘れる」(フロー状態)が抽出される。生き生き働く状態とは、没我・没入している状態である。次に、「プライベートの充実」(ライフスタイル)、さらに、「安心・心身の健康」(健康)、「自分・活かす・好き」(持ち味の発揮)、「人に喜ばれる・役立つ」(貢献、居場所や有意味感)が挙げられる。このほかには、「目標・成果・やりがい」(達成)、「励む・前向きに生きる」(活力・やる気・忙しさ) (活力、多忙感)、「家族を養える収入」(経済的報酬)「人間関係が良好」(人間関係)である。

リクルートワークス研究所(2020)と比較すると、「有意味感」「オーナーシップ」「居場所感」に関する語りが少ない。これは、同調査が、先行して実施された 20 代から 60 代の 1600 名の働く個人を対象にした自由記述調査(仮説生成 1600 人の記述に現れた事実)などに基づいて、「生き生き」働く状態を多面的かつ俯瞰的に把握している一方で、本稿では、アンケート調査全体のうちの一設問として、自由記述を求めているため、仕事の意味

図表4. 「生き生き働く」状態に関するテキストのクラスター分析

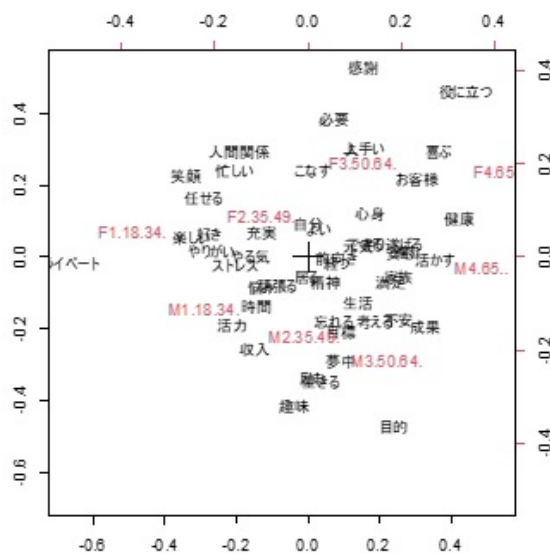
頻出単語上位 50 語



や仕事と個人の関わり方、職場における立場などを俯瞰して考えるには及ばなかった可能性がある。

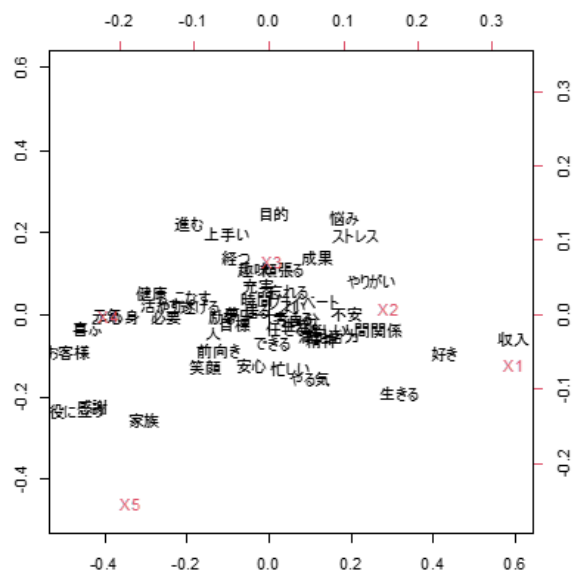
次に、対応分析を行った。クロス集計表の行の要素と列の要素の相関係数が最大になるように数量化して次元縮約する方法であり、回答傾向がどのくらい似ているかを表す。赤色でタグ情報（性別と年齢の組み合わせ、Q18 生き生き働いていた程度 1~5 段階）をマッピングした。まず、性・年齢をプロットした。縦軸は、自己と他者、横軸は、年齢とともに変わる個人の関心と意味付けられそうである。図の上部は女性、下部は男性、図の左方向は若年、右方向は中高年となっている。若年女性（F1,18-34 歳）は、人間関係、笑顔、楽しさの言葉が上がる一方、若年男性（M1,18-34 歳）は、活力、収入など、労働強度が高い言葉が並ぶ。女性（F2,3）は感謝や役に立つといった他者への貢献を重視する一方、男性（M2,3）は成果、夢中、目的といった仕事中心性がうかがえる。高齢（M4,F4）になると、男女の価値観の差はやや縮まり、健康や能力を活かすことが「生き生き」働くことであると考えられるようになる。総じて、男性（M-）は、経済的、あるいは、働く目的の追求、女性（F-）は、人間関係、他者とのコミュニケーション、感謝、貢献から「生き生き」した状態を得ているといえる。

図表 5. 「生き生き働く」状態に関するテキストの対応分析（性・年齢）

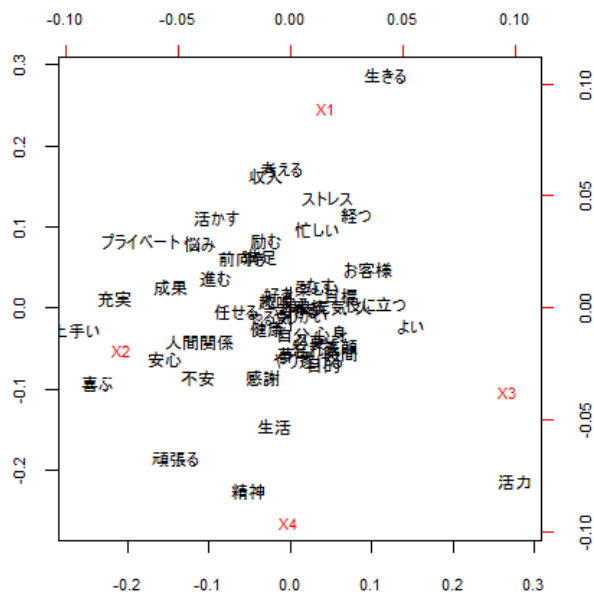


次に、「Q18 あなたはここ 1 カ月の間、生き生き働いていましたか」より、X1（全く当てはまらない）から X5（非常に当てはまる）のタグを当てはめた（図表 6）。「生き生き」の低い状態 X1 から高い状態 X5 を追うと、X1 は収入、X2 は人間関係、X3 は充実、X4 は健康、X5 は家族・感謝・役に立つが挙がっており、経済・社会関係の基盤から内的な充実まで、生き生き（した状態に対する欲求）段階の発展が伺える。

図表 5. 「生き生き働く」状態に関するテキストの対応分析（生き生きの度合い）



図表 6. 「生き生き働く」状態に関するテキストの対応分析（一生懸命働くことは重要）



最後に、仕事の有意味性との関連について、「私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない」と回答した人の多くは、生き生き働く状態について、「とくにない」「わからない」と答えていた。このことは、「生き生き働く」ことを語りうるためには、それを経験して振り返る必要があるが、意味に乏しい仕事ではそうした経験の機会が提供されないことを示唆している。

6. 「生き生き働く」「一生懸命に働く」「意味がない仕事をする」の関係

この章では、「一生懸命に働く」「意味がない仕事をする」という状態を相対化して評価するために「生き生き働く」状態との関係を調べていく。まず、それらがどのような仕事であるかを職種レベルで集計した値から検証する。

分析手順は以下の通りである。リクルートワークス研究所（2020）「働きがいの実態調査 2020」の45の職種コードは、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査（JPSED）」の職種コードとリンクしている。そこで、JPSED2020から、職種別の職務特性スコアを職種別に集計してマージした¹⁰。職種別に集計する際に、サンプルサイズが40に満たない職種は分析対象外とした。

働くモチベーションのスコアともいわれる職務特性スコア（Hackman and Oldham 1980）と「一生懸命働くことが重要である」のスコアを職種別に集計した（別表1）。職務特性との相関は見られなかった。金融関連専門職、飲食物調理職業、家政婦（夫）・ホームヘルパー、医療系の専門職は、相対的にみて、モチベーションが高まるような職務特性から期待される平均的な努力水準以上に働こうとしている（一生懸命に働くことが重要である）といえる。その一方で、商品販売従事者、その他の事務従事者、ドライバーは、一生懸命に働くことが重要であるとはそれほど考えていない。

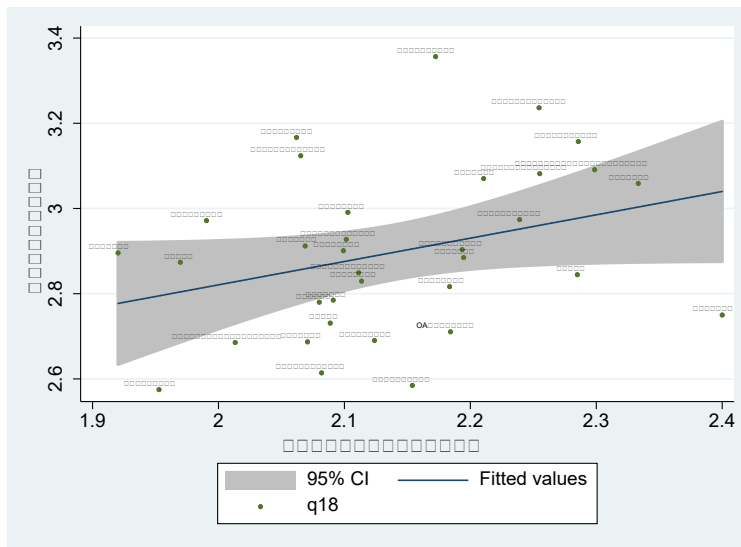
次に、仕事の無意味性（仕事に意味がない）と職務特性スコアの関係を見ると（別表2）、その他の技術系、企画・販売系事務職、一般事務職、ソフトウェア・インターネット関連技術者などで、平均的なラインからの乖離が大きい。逆に、家政婦（夫）・ホームヘルパー、保健師・助産師・看護師、社会福祉専門職は仕事の意味を感じている。

(1) 「一生懸命に働く（重要）」と「生き生き働いていた」状態との関係

「一生懸命に働くことは重要」と「生き生き働いていた（5段階の変数）」の間には、緩やかな正の相関があった（図表7、単回帰係数 0.555, $R^2=0.13$ ）。製造・生産工程作業員、OA機器オペレーター、金融関連専門職は、働くことの努力水準に対して、生き生き働いていたスコアが低い。生活衛生サービス職業（主に理美容業）、経営関連専門職、会社・団体等管理職は、生き生き働いていたスコアが高い。

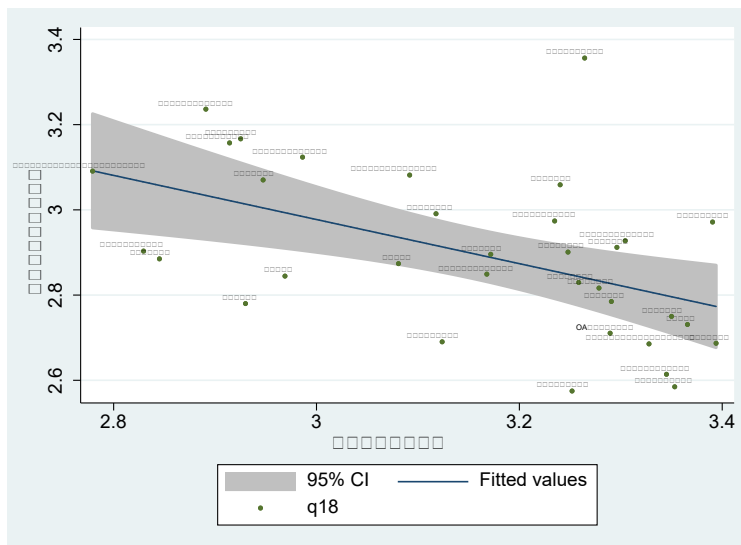
¹⁰ データの確からしさをみるために、JPSEDから得た職務特性（①技能多様性（求められるスキルの多様さ）、②タスク完結性（部分ではなく全体を把握できるかどうか）、③タスク重要性（他者に影響を与えるかどうか）/3×④自律性（仕事の進め方への関与）×⑤フィードバック（自身の実践の効果に関する評価）と「生き生き調査」の仕事満足度・ワークエンゲイジメントの関係をみると、正の相関が確認できた（それぞれ単回帰係数 0.017, $R^2=0.40$ 、単回帰係数 0.455, $R^2=0.60$ ）。

図表 7. 「生き生き働く」と「一生懸命働くことは重要」：職種別



「仕事に意味がない」と「生き生き働いていた（5段階の変数）」との間には負の相関があり（図表 8）、社会福祉専門職、保健師、助産師、看護師、保安・警備職、医療従事者は、仕事に意味を感じつつも、生き生きと働けていなかった。

図表 8. 「生き生き働く」と「仕事に意味がない」：職種別



一方、生き生きと働けてはいるが、意味を感じられない職種として、生活衛生サービス（主に理美容業）、飲食物調理職業、企画・販促系事務職がある。職場や顧客との人間関係は良好だが、仕事そのものの社会的な貢献が乏しいと感じているのかもしれない。また、仕事に意味を感じられず、生き生き働けていない職種として、製造・生産工程作業員、その他の事務従事者、ソフトウェア・インターネット関連技術者、OA 機器オペレーターが挙げられる。例えば、ソフトウェア・インターネット関連技術者であれば、ここのソフトウェアの修正やアップデートへの対応、OA 機器オペレーターであれば書類作成といった、細分化された業務への対応があり、これが仕事の全体理解を損ねて、仕事の意味付けにつながっていない可能性がある。

7. 「一生懸命」働くことや意味がない仕事をする事へのリターン

一生懸命に働くことや意味がない仕事に従事することがどのようなパフォーマンスにつながっているのか、どのようなリターンを得ているのだろうか。

(1) 時間当たり賃金

競争的な市場では、賃金は労働の需要と供給のバランスで決定される。例えば、危険や不快感を伴う仕事に対しては、その不効用を補うように高い賃金が支払われるはずである（Rosen1974、補償賃金仮説）。一方、賃金には、非市場的な側面もある。相互応報モデルによれば、使用者と従業員との信頼関係があれば、使用者は留保賃金よりも高い賃金を支払い、従業員は最低レベルの水準よりも高い努力を払うといえる（Akerlof 1980、効率賃金仮説）。従業員たちが報酬などの見返りを求めることなく、組織全体の効率を促進するため、自発的に他者を支援する行動をとることも知られている（Organ et al. 2006、組織市民行動）。

これらの先行研究は、従業員の努力水準と賃金との間には様々な関係が考えられ、「一生懸命に働く」ことが、従業員の努力水準を表しているならば、それに対して高い賃金が支払われる可能性がある一方（効率賃金仮説）、「一生懸命に働く」ことは、報酬の有無によらず、従業員としての義務であると考えられる場合には、正のリターンは生じない。

また、「意味がない仕事」に対しては、補償賃金仮説に従えば、その苦痛を補うだけ上乗せされた賃金が支払われるため、賃金は高くなると予想される。

時間当たり賃金を「一生懸命」「意味がない仕事」に回帰した結果は、図表9の通りである。一生懸命に働く意識（重要性、義務感）に対しては、正のリターンが生じていない。報酬の上乗せの有無にかかわらず、一生懸命に働く意識をもっているといえる。ただし、「一生懸命働くように駆り立てているなにかがある」場合は、有意水準10%で有意に正であった。内発的な衝動や使命感からくる勤労意欲が、観察されない生産性となっている可能性がある。

「意味のない仕事」は賃金に対して有意ではなく、補償賃金仮説が成立していないことを示唆している。

(2) 週あたりの労働時間

週あたりの労働時間を被説明変数とする重回帰分析を行った。「一生懸命」に働く意識は、労働強度を高めるため、労働時間が長くなる一方、「意味のない仕事」は、勤労意欲を低下させて、労働時間が短くなると予想される。推定結果によると、一生懸命に働く意識は、労働時間に対して有意に正であるが、意味のない仕事の係数は負であるものの、有意ではなかった。

(3) 生き生き働いていた

一生懸命であることは、働き手の心理に対してどのように働くのだろうか。ここでは、生き生き働いていたかどうかの程度を表す5段階の変数を被説明変数とする順序ロジットモデルによる推定を行った。先にみたように、「生き生き働く」状態には、多忙感や有意義感が含まれているため、一生懸命に働くことは、生き生き働く状態と正の相関をもつと予想される。推定結果をみると、一生懸命に働く意識（重要性、衝動・使命感）は、有意に正であるが、義務感は有意に負であった。一生懸命に働くことを義務だと感じる場合には、生き生きと働けていない。また、意味のない仕事に従事する人も、生き生き働けていなかった。

(4) 健康

最後に、健康との関係を確認した¹¹。藤本（2013）は、ワーカホリックの3つの要素のうち、「仕事の楽しみ」が心身の健康にプラスの影響があり、「仕事への衝動」と「仕事関与」はマイナスの影響があったことを確認している。本稿においても、「一生懸命」の3変数と意味のない仕事のいずれも統計的に有意に健康を悪化させる方向に働いていた。なかでも「衝動性」のマイナスの影響が強いことは藤本（2013）と同様の結果である。一生懸命に仕事に取り組むは、生き生き働けるものの、健康を害していることがわかる。

(5) 小括

この章では、「一生懸命」「意味のない仕事」とパフォーマンスの関係を分析した。「私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ」を、一生懸命に働くことの重要度、「一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分

¹¹ 健康は、6つの変数の合成変数である。具体的には、以下の項目が、普段のあなた自身にあてはまるか否かについて3段階（あまりそう思わない=3、ある程度そう思う=2、常にそう思う=1）の回答を得たものを合算した：「自分の健康のことを心配することがありますか」「体のいろいろな部分が痛みますか」「胸の鼓動や動悸のために困っていますか」「ひどくめまいがして困っていますか」「非常に疲れやすいですか」「不眠のために困っていますか」

の中に感じることもある」を使命感もしくは内発的な衝動、「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」を義務感の代理変数とした。

図表9. 「一生懸命」「意味のない仕事」とパフォーマンスの関係

	時間当たり賃金 (円)				週労働時間 (時間)			
	最小二乗法				最小二乗法			
私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ	-23.476				0.764 ***			
一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることもある	22.829				0.146			
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる			39.936 *		0.832 ***			
			23.587		0.151			
私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない			21.518					-0.039
			15.086					0.097
obs.	9,643	9,643	9,643	9,643	9,716	9,716	9,716	9,716
Prob > F	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
R-squared	0.120	0.120	0.120	0.120	0.170	0.171	0.171	0.168

注) 上段は係数、下段は標準誤差。***1%, **5%, *10%で有意。コントロール変数として、性別、年齢、教育水準ダミー (7変数)、勤続年数、企業規模、職種ダミー (44職種)、業種ダミー (16業種) を用いた。

	生き生き働いていた (1~5)				健康状態 (よい18~悪い6)			
	順序ロジットモデル				順序ロジットモデル			
私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ	0.133 ***				-0.380 ***			
一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることもある	0.021				0.020			
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる			0.167 ***		-0.520 ***			
			0.022		0.021			
私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない			-0.039 *		-0.430 ***			
			0.021		0.020			
私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない			-0.171 ***		-0.177 **			
			0.015		0.013			
obs.	9,716	9,716	9,716	9,716	9,716	9,716	9,716	9,716
Prob > F	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
R-squared	0.027	0.028	0.026	0.031	0.170	0.171	0.171	0.168

注) 上段は係数、下段は標準誤差。***1%, **5%, *10%で有意。コントロール変数として、性別、年齢、教育水準ダミー (7変数)、勤続年数、企業規模、職種ダミー (44職種)、業種ダミー (16業種) を用いた。

推定結果によると、重要度は、賃金には効かないが、週労働時間と生き生きに対して、有意に正の関係をもつ。一生懸命に働くことが重要であると考えの人にとっては、一生懸命に働くことは、組織市民行動のような自発的で無償の行動であるのかもしれない。衝動をもつ人ほど、賃金、労働時間、生き生きに対して有意に正の関係があった。「駆り立てている」という内在的な欲求は観察されない生産性となっている可能性がある (駆り立てられているわけではない点に注意する必要がある)。義務としての一生懸命は、労働時間という努力水準を高めるものの、働き手の効用 (生き生き働く) を損ねるものとなってい

る。そして、いずれの「一生懸命」も健康に対してマイナスに働いていた。仕事に一生懸命になることで、生き生きと仕事ができるとしても、労働強度が高くなりがちで、健康を悪化させる可能性があることを示唆している。一方、意味のない仕事に従事することは、生き生き働く機会がなく、健康も悪化させる。

8. 「一生懸命に働く」「意味のない仕事」の規定要因

この章では、「一生懸命に働く」「意味のない仕事」の規定要因について考察する。具体的には、個人の資質、仕事の性質、組織風土の影響を取り上げる。

(1) パーソナリティ特性や職場における信頼との関係

パーソナリティ特性の尺度として Big Five (10 アイテム、小塩他 2012) を用いる。順序ロジットモデルを用いた推定結果は図表 10 の通りである。

図表 10. 「一生懸命」「意味のない仕事」の決定要因：パーソナリティ特性、信頼

	(1)	(2)	(3)	(4)
	私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ	一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることがある	楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない
パーソナリティ特性、職場の信頼				
外向性		0.0777*** (0.021)	-0.0556*** (0.020)	
協調性		-0.1321*** (0.026)		-0.5308*** (0.026)
勤勉性	0.1408*** (0.026)	0.1952*** (0.027)	0.1088*** (0.026)	0.0988*** (0.026)
情緒安定性	-0.1779*** (0.025)	-0.2643*** (0.026)	-0.2399*** (0.025)	-0.0797*** (0.025)
開放性	0.0347 (0.024)	0.2327*** (0.025)		-0.0801*** (0.024)
職場の人と信頼関係を築いている	0.2219*** (0.016)	0.2290*** (0.016)	0.1852*** (0.016)	-0.0442*** (0.017)
Observations	9,716	9,716	9,716	9,716

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注) コントロール変数として、性別、年齢、教育水準ダミー (7変数)、勤続年数、企業規模、職種ダミー (44職種)、業種ダミー (16業種) を用いた。

勤勉性に表される、勤勉、真面目で責任感がある人は、一生懸命に働く意識を持ち、意味のない仕事に従事する傾向がある。情緒安定性が高い人は、一生懸命に働く意識をあまりもたず、意味のない仕事に従事しない傾向がある。逆に言えば、不安や緊張を生じやすい神経症傾向の人は、一生懸命に仕事しがちであり、いわば「ウゴキ人間」といえなくもない。積極性や社交性を表す外向性と、文化的に新しい経験開放的な傾向は、何か駆り立てるものを持つ人を一生懸命に働く方向へ動かす。また、こうしたパーソナリティ特性を持つ人は、意味のない仕事に従事する傾向が低い。

もう一つ、信頼関係の影響について考える。組織の信頼度が高いほど、従業員の生産性や集中力が高いことが知られている。例えば、非営利組織の職員は、収入は低いものの、目標を掲げる組織文化の中で、信頼を受けながら働くことで、営利組織よりも大きな喜びを得ているという (Zak 2017)。一生懸命に働くことに価値を置くかどうかは、その規範意識が他者と共有されているかに依存する。職場における信頼関係は、個々のメンバーの行動や規範意識の基盤となりうるだろう。そこで、信頼関係と一生懸命に働く意識との関係をみると、信頼関係の係数は有意に正であり、職場における信頼関係を築いている人ほど、一生懸命に働くことを心掛けている。一生懸命に働くことは、職場における信頼関係に基づいている。一方、職場における信頼関係をもつ人ほど、意味のない仕事に従事する傾向が低い。職場における信頼関係の中で、仕事に意味付けを行っているとは推察される。

(2) 生き生き働くことができる仕事の要素との関係

次に、生き生き働くことができる仕事の要素について、SD法 (AとBのどちらに近い) で質問した10個の設問を用いて、「一生懸命に働く」および「意味のない仕事に従事する」の決定要因を分析した¹²。

推定結果 (図表 11) によると、「一生懸命に」働くことに関係する、生き生き働ける仕事の要素は、「他者と協働する」「スピードが求められる」「仕事の進め方を人が決める」「自分にしかできない役割がある」である。他者との協働は、意味のない仕事への従事に対して有意に負であり、仕事の意味の理解にもつながると解釈できる。つまり、他者との協働は、一生懸命働くことの基盤である、他者との共通理解が深めるといえる。また、一生懸命働くためには、仕事の進め方が決められていて、しかも、自分の代わりがないことを望む。ある意味で逃げ場がない状態に置かれていることもわかる。スピードが求めら

¹² 具体的には、(1)A:一人で取り組む⇔B:他者と協働する、(2)A:スピードが求められる仕事⇔B:じっくり取り組める仕事、(3)A:自分で一から仕事を創る⇔B:決まった仕事を頼まれる、(4)A:一つのことを突き詰める仕事⇔B:多様な業務をする仕事、(5)A:仕事は収入を得る手段⇔B:仕事は自己実現のための手段、(6) A:仕事を計画通りに進められる⇔B:柔軟に進められる、(7)A:ゴールを自分で決める⇔B:ゴールを示される、(8)A:仕事の進め方を自分で決める⇔B:仕事の進め方を人が決める、(9)A:自分にしかできない役割がある⇔B:自分の役割を替わってくれる人がいる、(10)A:個人の成果が認められる仕事⇔B:チームの成果が認められる仕事について、「1. Aに近い、2. どちらかというとも Aに近い、3. どちらとも言えない、4. どちらかというとも Bに近い、5. Bに近い」の5段階で回答を得た。これらの10項目を説明変数として投入し、P値が0.2を上回った場合に変数から落とすステップワイズ法を用いて、説明変数の選択を行った。

れる仕事は、一生懸命のうちの多忙感に関連すると推察される。衝動や使命感から「一生懸命」に取り組む人に対しては、一から仕事を創る、仕事は自己実現のための手段、計画通りに進められるといった、アクティブな要素が有効である。

一方、仕事に意味を感じられないのは、仕事を自己実現の手段と考えているにもかかわらず、一人で取り組み、ゴールを示されて、自分の役割を替わってくれる人がいるような場合である。

図表 11. 「一生懸命」「意味のない仕事」の決定要因：生き生き働ける仕事の要素

	(1)	(2)	(3)	(4)
私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ		一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることがある	楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない
生き生き働くことができる仕事の要素				
A:一人で取り組む ⇨ B:他者と協働する	0.1042*** (0.019)	0.1318*** (0.020)	0.0736*** (0.019)	-0.0608*** (0.019)
A:スピードが求められる仕事 ⇨ B:じっくり取り組める仕事	-0.1066*** (0.019)	-0.1477*** (0.020)	-0.1076*** (0.019)	0.0419** (0.019)
A:自分で一から仕事を創る ⇨ B:決まった仕事を頼まれる		-0.1145*** (0.022)		-0.1205*** (0.021)
A:仕事は収入を得る手段 ⇨ B:仕事は自己実現のための手段		0.2023*** (0.021)		0.1357*** (0.021)
A:仕事を計画通りに進められる ⇨ B:柔軟に進められる		-0.0368* (0.022)	-0.0285 (0.021)	
A:ゴールを自分で決める ⇨ B:ゴールを示される			0.0667*** (0.024)	0.0417* (0.025)
A:仕事の進め方を自分で決める ⇨ B:仕事の進め方を人が決める	0.0565** (0.024)	0.1452*** (0.025)	0.0667** (0.026)	0.1648*** (0.027)
A:自分にしかできない役割がある ⇨ B:自分の役割を替わってくれる人がいる	-0.1039*** (0.024)	-0.1603*** (0.025)	-0.0897*** (0.025)	0.1692*** (0.024)
A:個人の成果が認められる仕事 ⇨ B:チームの成果が認められる仕事	0.0472** (0.024)		0.0376 (0.024)	
Observations	9,716	9,716	9,716	9,716

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注) コントロール変数として、Big Five、性別、年齢、教育水準ダミー（7変数）、勤続年数、企業規模、職種ダミー（44職種）、業種ダミー（16業種）を用いた。

(3) 組織風土との関係

組織風土に関する 24 個の設問を用いて、組織風土（職場にあてはまるもの）と一生懸命に働くことや意味のない仕事に従事することとの関係を分析した¹³。推計結果は図表 12 の通りである。

¹³ すべて説明変数として用いて、P 値が 0.2 を上回ると除外するステップワイズ法を用いて、変数選択を行った。具体的な説明変数は、以下の通りである；権威主義・責任回避（3 項目：長いものには巻かれる

権威主義、責任回避傾向のある組織は、一生懸命働くことを促すが、意味のない仕事を増やす可能性がある。同調による摩擦の回避は、仕事の意味を問わなくするのではないだろうか。逆に、和を乱すようなマイペースの行動に対して同調圧力が強く働く組織では、意味のある仕事が与えられている。これは、組織の中での仕事の意味を考えなければ、マイペースとみなされてしまうおそれがあるからだと推察される。

長期的・大局的志向の組織は、ポジティブな一生懸命（重要性、衝動性）に対して有意に正に働く。利潤は後からついてくるという考え方は、正三の教えにも通じる。長期的成果の重視は、意味のない仕事に従事する傾向を減じるが、短期的成果を犠牲にしてまで長期的成果を重視する場合には、仕事の意味を失う可能性がある。仕事の意味を感じられない人は近視眼的である可能性を示唆している。

創造性や独自性を求める組織で働く人ほど、一生懸命働くことの重要性を感じていないが、自分を駆り立てる何かを感じている。また、アイデアや発想をつぎつぎと出して実行する組織では、仕事の意味を実感しにくい。アイデアや発想を生み出すことが難しいにもかかわらず、それらが過剰に消費されてしまっているからではないだろうか。

綿密な計画よりも行動を起こし走りながら考える人ほど、一生懸命（衝動性、義務）に働く。ただし、行動の重視は、仕事の意味をもたせなくするおそれもある。逆に、慎重に検討を尽くした案を求める組織では、義務的に一生懸命に働く傾向が低く、仕事の意味をもたない傾向がある。検討ばかりで実行になかなか移さない場合、その検討作業が無意味であるかのように感じられるのだろう。

成果主義の組織ほど、一生懸命に働くことを促すが、仕事の意味を失わせる。成果主義が行き過ぎると、プロセスにおける従業員間の協働を削がれると推察される。

個の尊重に関しては、明確な傾向はみられないが、職場で適切なアドバイスが得られる人ほど意味のない仕事に従事する傾向が低く、明快なビジョンや戦略を共有する組織では

的な雰囲気がある、社内では事を荒立てないことが何よりも重要とされる、チームの和を乱すようなマイペースの行動をとると仲間から浮いてしまう）、自由闊達・開放的（3項目：一般に管理者と部下の間の人間関係には、大変暖かい雰囲気が感じられる、上の者に対しても自由に物が言える雰囲気がある、一般にこの会社の上司は、部下の失敗や起こした問題に対して自ら最終責任をとってくれるところがある）、長期的・大局的志向（何事も目先の状況にとらわれず、長期的視点で考えていくことが奨励される、短期的成果がある程度犠牲にしても、長期的成果の追求を重視するところがある、企業の社会的責任を追求していけば、利潤はおのずとついてくるという考え方が浸透している）、柔軟性・創造性・独自性（3項目：ユニークなアイデアや新しい発想をつぎつぎと出し、それをどんどん実行していくことが強く求められる、他のメンバーと同じような考えや意見をもつよりも、社員一人ひとりが自分なりの考えや意見をしっかり持つことが求められる、既存の考えや経験の枠にとらわれることなく、ものごとを柔軟に考えることが推奨される）、慎重性・綿密性（3項目：綿密な計画を立ててから行動に移るよりも、まず行動をおこし、走りながら考えていくことが奨励される、きめ細かな意思決定よりも、粗くてもよいから迅速な意思決定が尊重される、企画案の作成にあたっては、タイミングとか、スピードをあまり気にしないで、いろいろな角度から慎重に検討をつくらせた案が求められる）、成果主義・競争（3項目：仕事面での成果が上がらないと、肩身の狭い思いをしなければならぬ、競争に勝った者がそれなりに報いられるところがある、どんなに苦勞しても、結果が悪ければ、相手にされないところがある）、個の尊重（6項目：私の職場では適切なアドバイスが与えられることが多い、管理職は細かいことには口を出さず、任せてくれる、社内の情報には透明性があり、多くのことが共有されている、社員のキャリアを重視している、明快なビジョンや戦略があり、みんなが共有している、社員一人ひとりの幸福を追求している）

使命感や衝動性にもとづく一生懸命が促される、社員一人ひとりの幸福の追求が、一生懸命（重要性、義務感）を促し、意味のない仕事を減じることがわかった。

図表 12. 「一生懸命」「意味のない仕事」の決定要因：組織風土

		(1)	(2)	(3)	(4)
		私にとって重要なのは、やっているところが面白くないときでも一生懸命に働くことだ	一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることがある	楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない
組織風土（職場にあてはまるもの）					
責任回避	長いものには巻かれる的な雰囲気がある	0.0461* (0.025)		0.0571** (0.025)	0.1039*** (0.025)
	社内では事を荒立てないことが何よりも重要とされる	0.1573*** (0.028)	0.1373*** (0.027)	0.1653*** (0.028)	0.0644** (0.028)
	チームの和を乱すようなマイペースの行動をとると仲間から浮いてしまう	0.1631*** (0.027)	0.0709*** (0.026)	0.2162*** (0.027)	-0.1269*** (0.027)
自由開放的	一般に管理者と部下の間の人間関係には、大変暖かい雰囲気が感じられる			-0.0584** (0.027)	
	上の者に対しても自由に物が言える雰囲気がある				-0.0547** (0.026)
大局的志向	何事も目の状況にとらわれず、長期的視点で考えていくことが奨励される	0.1334*** (0.031)		0.1107*** (0.031)	-0.1244*** (0.033)
	短期的成果をある程度犠牲にしても、長期的成果の追求を重視するところがある		0.0460 (0.032)		0.1343*** (0.034)
	企業の社会的責任を追求していけば、利潤はおのずとついてくるという考え方が浸透している	0.0738** (0.031)	0.1212*** (0.033)		
創造柔軟性	ユニークなアイデアや新しい発想をつぎつぎと出し、それをどんどん実行していくことが強く求められる	-0.0503* (0.030)	0.1308*** (0.029)		0.1279*** (0.029)
	他のメンバーと同じような考えや意見をもつよりも、社員一人ひとりが自分なりの考えや意見をしっかり持つことが求められる	0.0703** (0.035)			
	既存の考えや経験の枠にとらわれることなく、ものごとを柔軟に考えることが推奨される	0.0590* (0.034)		0.0642** (0.031)	-0.2522*** (0.032)
慎重性	綿密な計画を立ててから行動に移るよりも、まず行動をおこし、走りながら考えていくことが奨励される		0.1314*** (0.028)	0.0734*** (0.028)	0.1453*** (0.031)
	きめ細かな意思決定よりも、粗くてもよいから迅速な意思決定が尊重される	0.0632** (0.029)			0.1250*** (0.032)
	企画書の作成にあたっては、タイミングとか、スピードをあまり気にしないで、いろいろな角度から慎重に検討をつくした案が求められる			-0.0718** (0.031)	0.2121*** (0.032)
競争主義	仕事面での成果が上がらないと、肩身の狭い思いをしなければならない	0.1598*** (0.027)	0.1871*** (0.029)	0.1530*** (0.027)	0.1759*** (0.027)
	競争に勝った者がそれなりに報いられるところがある		0.0433 (0.028)		
	どんなに苦労しても、結果が悪ければ、相手にされないとところがある	0.0393 (0.027)	0.0746*** (0.028)	0.1157*** (0.027)	0.2221*** (0.027)
個人の尊重	私の職場では適切なアドバイスが与えられることが多い				-0.0637** (0.031)
	管理職は細かいことには口を出さず、任せてくれる			0.0370 (0.027)	0.0506* (0.028)
	社内の情報には透明性があり、多くのことが共有されている				0.0608* (0.032)
	社員のキャリアを重視している			0.0416 (0.030)	
	明快なビジョンや戦略があり、みんなが共有している		0.1666*** (0.029)		
	社員一人ひとりの幸福を追求している	0.1099*** (0.028)		0.0529* (0.030)	-0.0782** (0.031)
Observations		9,716	9,716	9,716	9,716

Standard errors in parentheses

注) コントロール変数として、Big Five、性別、年齢、教育水準ダミー（7変数）、勤続年数、企業規模、職種ダミー（44職種）、業種ダミー（16業種）を用いた。

なお、一生懸命に働くことと、意味のない仕事に従事することとの関係について、「意味のない仕事に従事する」を被説明変数とし、一生懸命に働くことの「重要性」「衝動性」「義務感」のそれぞれ、および、コントロール変数（性別、年齢、教育年数ダミー、勤続年数、企業規模、職種ダミー、業種ダミー）を説明変数として、順序ロジットモデルで推定したところ、推定された係数は、重要性 0.060（標準誤差 0.02128）、衝動性 0.103（標準誤差 0.0219）、義務感 0.0373（標準誤差 0.0208）であり、有意水準 10%で有意であった。つまり、一生懸命働こうとする心性は、意味のない仕事に従事する可能性を高めていた。

9. まとめ

前章までに得られた推定結果は図表 13 の通りであり、ここまでの議論は、以下のよう
に纏められる。

情報通信技術やサービス経済の進展に伴い、仕事の質が二つの方向に変化している。一つは、労苦が多く報酬の少ない、割に合わない仕事であり、もう一つは、報酬が多いが、社会に貢献していると感じられない、意味に乏しい仕事である。これらの仕事の行方を見据えて、「一生懸命に働く」「意味のない仕事をする」と「生き生き働き」との関係进行分析した。

(1) 仕事への専心の封建主義的な思想

まず、一生懸命に働くことを容認する構造として、封建制的な枠組みが示唆された。仕事を与えられて、限られた範囲で、それに専心することをよしとする、これは分限思想にもとづいている。また、人は「本心」をもつという共通理解がある社会では、仕事に専心しているか否かは、各人の本心に問えばわかる。ゆえに、そうした社会では、人は本心に照らして、一生懸命に働かざるを得ず、そうすることが美德とされる。

(2) 約 7 割は一生懸命に働くが、半数は仕事の意味を明確に感じてはいない

一生懸命に働いている状態に関する調査によると、重要性、衝動性、義務感から一生懸命に働くことを感じている人は、全体の約 7 割を占める。仕事が世の中に対して何の意味をもたないと考えている人は 11.5%だが、どちらともいえない人も約 4 割になる。つまり、大多数の人が一生懸命に働くことを意識しているが、仕事の意味を明確に意識できている人は半数にとどまる。

生き生き働く状態のテキストマイニング分析によると、没我・没入、ライフスタイル、健康、持ち味の発揮、貢献・居場所・有意味感、活力・多忙感、経済的報酬、人間関係が抽出された。男性ほど労働強度が高く、女性は他者への貢献を重視する。男女とも高齢になるほど、健康や能力を活かしている状態を「生き生き」働くことであると考えられるようになる。生き生き働く度合いが高くなるにつれて、経済・社会的資源から内的な充実感の獲

得に「生き生き」の内容が移っていく。また、一生懸命に働くことが重要であると考え人ほど、生き生き働くことから「精神」や「頑張る」といった心的状態を連想する。仕事に意味を感じられない人は、「生き生き」働く状態について「とくにない」「わからない」と答える人が少なくない。

(3) 一生懸命に働くことで精神的報酬を得られるが、健康を損ねるおそれがある

図表 13 の通り、一生懸命に働くことに対する賃金プレミアムは発生していない。ただし、衝動性に基づいて一生懸命に働く場合には、有意に正であることから、観察されない生産性としてリターンを得ている可能性が示唆された。労働時間に対しては、いずれに一生懸命も正であり、労働強化につながっていた。重要性や衝動性にもとづく一生懸命は、生き生き働くことにつながるが、義務感に基づく場合は、生き生き働けていない。また、一生懸命に働くことは、意味のない仕事に従事することと同様に、健康状態を損ねていた。一生懸命に働くことは、生き生きにつながるが、健康を損ねることに鑑みると、本人任せとせず、健康管理の観点から第三者がブレーキをかける必要がある。

図表 13. 推定結果のまとめ（有意水準 10%で有意な係数の符号）

図表番号	説明変数	賃金	労働時間	生き生き働く	健康状態
9	重要性		+	+	-
	衝動性	+	+	+	-
	義務感		+	-	-
	意味のない仕事			-	-
図表番号	説明変数	重要性	衝動性	義務感	意味のない仕事
10	外向性		+	-	
	協調性		-		-
	勤勉性	+	+	+	+
	情緒安定性	-	-	-	-
	開放性		+		-
	職場の信頼関係	+	+	+	-
11	他者との協働	+	+	+	-
	スピードを求められる	+	+	+	-
	仕事は自己実現の手段		+		+
	ゴールを示される			+	+
	仕事の進め方を人が決める	+	+	+	+
	自分の役割を替わりの人がいる	-	-	-	+
12	権威主義・責任回避	+	+	+	+/-
	自由闊達・開放的			-	-
	長期的・大局的志向	+	+	+	+/-
	柔軟性・創造性・独自性				+
	慎重性・厳密性				+
	成果主義・競争	+	+	+	+
	個の尊重	+	+	+	+/-

(4) 一生懸命に働くことと仕事に意味を持つことを両立する要因

パーソナリティ特性との関係では、勤勉性が高いや神経症傾向にある人は、一生懸命に仕事に取り組み、意味の無い仕事も受け入れがちである。本人が拒まないからといって、仕事を割り当て過ぎないように注意しなければならない。また、外向性や開放性が高い人は、衝動性にもとづいて一生懸命に働いている。職場の信頼関係は、一生懸命に働くことに正に、意味のない仕事への従事に負に影響していることから、意味のある仕事に注力する職場環境の整備に向けては、職場における信頼関係の醸成が有効であるといえる。

仕事の要素について、一生懸命に働くことを促すのは、他者との協働、スピード、仕事の進め方を人が決める、自分の替わりがいない状況である。仕事を与えられており、他者と協働しながらも、自分自身が迅速に対応しなければならないとき、一生懸命に取り組んでいる。ある意味で、追い込まれた状況において、一生懸命が発揮されるといえる。一方、他者との協働がないこと、スピードを求められないこと、自己実現の手段と考えているが、自分の替わりがいるような場合には、仕事の有意味感が損なわれる。

最後に、職場風土に関しては、権威主義・責任回避、長期的・大局的志向、成果主義・競争、個の尊重が、一生懸命に働くことを促していた。上の者に対しても自由に物が言える、適切なアドバイスが得られる、社員一人ひとりの幸福を追求する職場で働く人は、仕事に意味を感じている傾向がある。逆に、仕事に意味を感じない人は、権威主義・責任回避的な職場、短期的利益の犠牲もいとわない長期的志向をもつ職場、慎重性や厳密性を重んじて行動に移さない職場で働いている。総じて、近視眼的である人ほど、仕事における意味を満たされていないといえる。

10.おわりに

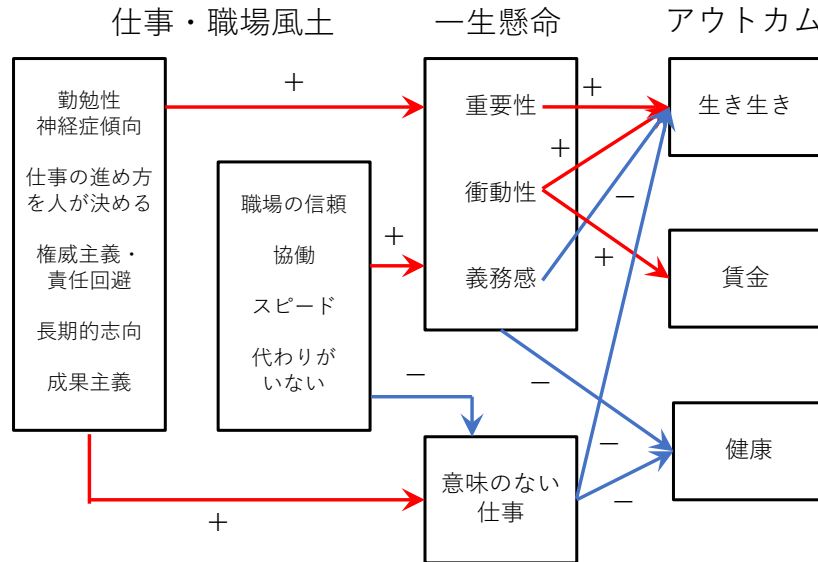
本稿では、一生懸命に働くことや意味のない仕事をするることについて、生き生き働く状態との関係から考察した。一生懸命に働くことと背景に、分限思想と「本心」がある。一人ひとりに与えられたものを最大限に活かすことが人の務めであるという意識が、人を「一生懸命」働くことに向かわせる。

しかし、一生懸命に働いたとしても、仕事に意味を感じられなければ、生き生きと働くことにつながらない。これらの関係は、図表 14 のようにまとめられる¹⁴。注目されるのは、一生懸命に働くことと、意味のある仕事につくことを両立する要素として、**職場の信頼、協働、スピード、代わりがいない**ことが挙げられる一方、一生懸命を促すと同時に、意味のない仕事も引き受ける・引き受けさせる要因として、**勤勉性・神経症傾向、仕事の進め方を人が決める、権威主義・責任回避、長期的志向、成果主義**が挙げられる。本稿の冒頭で述べたように、一生懸命に働いているのに報われない、あるいは、仕事に意味を感じられない、という声が聞かれる現代において、一生懸命に仕事に専心することに意味を

¹⁴ なお、一生懸命に働くことと、意味のない仕事をするの間には、緩やかな正の相関があった。

感じられるようにするためには、なぜ一生懸命に働いているのか、その動因の違いとその影響について、十分に認知することが肝要である。

図表 14. 生き生き働く、一生懸命働く、意味のない仕事の関係（赤+、青-）



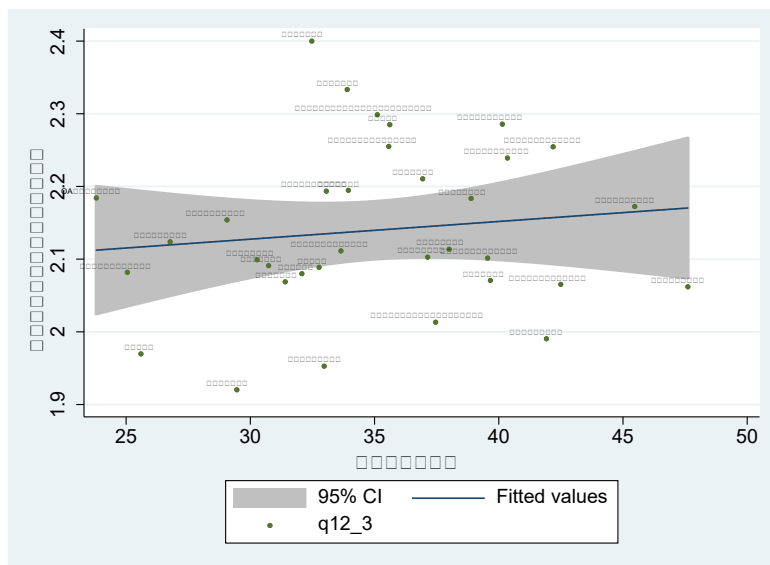
参考文献

- 池永肇恵 (2011) 「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』 No.608、pp.71-87.
- 荻阪直行 (1999) 『感性のことばを研究する—擬音語・擬態語に読む心のありか』 新曜社
- 久米功一 (2018) 「情報通信技術や人工知能で賃金や雇用はどう変わるか」『経済セミナー』 702号、pp.41-46.
- 小松孝至・酒井恵子・西岡美和・向山泰代 (2012) 「自他の性格評定に使用可能な擬態語性格尺度の構成」『心理学研究』、83巻、2号 pp.82-90.
- 酒井恵子・西岡美和・向山泰代・小松孝至 (2015) 「擬態語性格尺度短縮版の作成」『パーソナリティ研究』 第24巻、第2号、pp.163-166.
- 櫻井庄太郎 (1961) 『恩と義理 社会学的研究』 アサヒ社
- 藤本隆史 (2013) 「ワーカホリックと心身の健康」『日本労働研究雑誌』 55(6)、pp.47-58.
- 松村真宏・三浦麻子 (2009) 『人文・社会科学のためのテキストマイニング』 誠信書房
- 山本七平 (1984) 『勤勉の哲学—日本人を動かす原理』 PHP 文庫
- 山本七平 (1995) 『日本資本主義の精神—なぜ、一生懸命働くのか』 PHP 文庫
- 山本裕子・佐藤弘喜 (2017) 「オノマトペを用いたイメージ共有におけるデザイン経験の要因」『デザイン学研究』 Vol.64, No.2, pp.65-72.
- 南博 (1953) 『日本人の心理』 岩波新書
- リクルートワークス研究所 (2020) 「働きがいの実態調査 2020」 株式会社リクルート
- Graeber, David (2018) *Bullshit Jobs: A Theory*, Allen Lane デヴィッド・グレーバー (2020) 酒井隆史・芳賀達彦・森田和樹 訳『ブルシット・ジョブ——クソどうでもいい仕事の理論』 岩波書店
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley,
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. (2006) *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 上田泰 訳 (2007) 『組織市民行動』 白桃書房
- Rosen, Sherwin (1974) “Hedonic prices and implicit markets: Product differentiation in pure competition,” *Journal of Political Economy*, 1974, 82 (1), 34–55.
- Rosen, Sherwin (1986) “The theory of equalizing differences,” in Orley Ashenfelter and Richard Layard, eds., *Handbook of Labor Economics*, Volume 1, 1986, pp. 641–692.
- Akerlof, George A. and Janet L. Yellen (1986) *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press

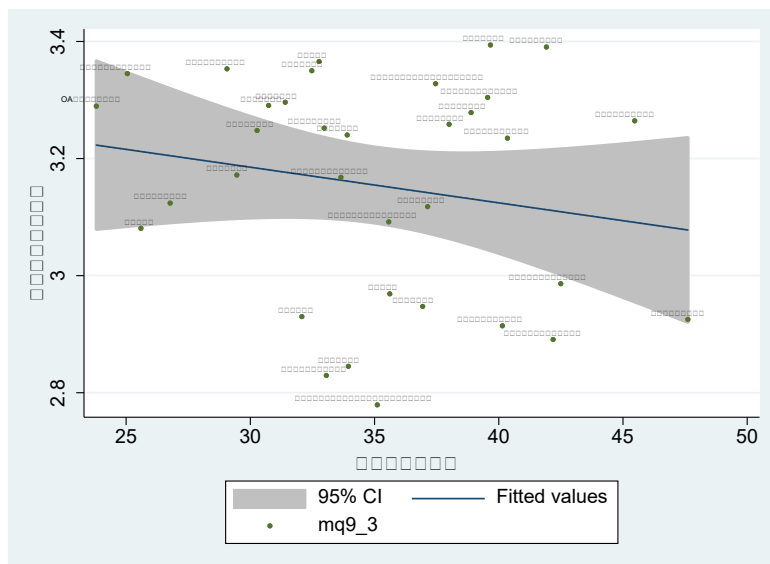
Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992) "Workaholism : Definition, Measurement, and Preliminary results." *Journal of Personality Assessment* 58 (1), pp.160-178.

別表1. 一生懸命働く（重要性）と職務特性スコア：職種別



別表2. 仕事に意味がない（無意味性）と職務特性スコア：職種別



記述統計量

stats	N	mean	sd	min	max	stats	N	mean	sd	min	max	stats	N	mean	sd	min	max	
私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ	9716	2.110	0.903	1	4	A:一人で取り組む ⇔ B:他者と協働する	9716	2.585	1.087	1	5	家政婦(夫)、ホームヘルパーなどのサービス職業	9716	0.008	0.089	0	1	
一生懸命働くように自分を奮り立てている何かを、自分の中に感じることがある	9716	1.940	0.879	1	4	A:スピードが求められる仕事 ⇔ B:じっくり取り組める仕事	9716	2.934	1.022	1	5	理美容サービス職業	9716	0.009	0.094	0	1	
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	9716	2.112	0.921	1	4	A:自分で一から仕事を創る ⇔ B:決まった仕事を頼まれる	9716	3.200	1.060	1	5	飲食調理職業	9716	0.021	0.143	0	1	
私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない	9716	3.216	1.378	1	7	A:一つのことを突き詰める仕事 ⇔ B:多様な業務をする仕事	9716	3.029	1.014	1	5	接客・給仕職業	9716	0.053	0.224	0	1	
職場の人と信頼関係を築いている	9716	4.206	1.340	1	7	A:仕事は収入を得る手段 ⇔ B:仕事は自己実現のための手段	9716	2.273	1.009	1	5	施設管理サービス	9716	0.012	0.111	0	1	
時間当たり賃金(円)	9643	2214.945	2133.754	0	19500	A:仕事を計画通りに進められる ⇔ B:柔軟に進められる	9716	2.837	0.935	1	5	その他のサービス職業従事者	9716	0.055	0.227	0	1	
週労働時間(時間)	9716	37.647	14.098	1	140	A:ゴールを自分で決める ⇔ B:ゴールを示される	9716	2.855	0.991	1	5	保安・警備職	9716	0.010	0.101	0	1	
ここ1カ月間、生き生き働いていた(1=全くあてはまらない~5=非常にあてはまる)	9716	2.852	1.122	1	5	A:仕事の進め方を自分で決める ⇔ B:仕事の進め方を人が決める	9716	2.593	0.962	1	5	農林漁業関連職	9716	0.006	0.076	0	1	
健康状態(よい18~悪い6)	9716	14.609	2.686	6	18	A:自分にしかできない役割がある ⇔ B:自分の役割を替わってくれる人がいる	9716	2.732	0.974	1	5	ドライバー	9716	0.020	0.141	0	1	
						A:個人の成果が認められる仕事 ⇔ B:チームの成果が認められる仕事	9716	2.815	0.926	1	5	その他の運輸・通信従事者	9716	0.018	0.131	0	1	
外向性	9716	3.757	1.045	1.5	6.5								9716	0.080	0.271	0	1	
協調性	9716	4.502	0.830	1.5	6.5	長いものには巻かれろ的な雰囲気がある	9716	3.104	0.981	1	5	清掃・配達、その他の労務職	9716	0.012	0.107	0	1	
勤勉性	9716	3.892	0.835	1.5	6.5	社内では事を荒立てないことが何よりも重要とされる	9716	3.191	0.900	1	5	会社・団体等管理職	9716	0.048	0.214	0	1	
情緒安定性	9716	3.943	0.900	1.5	6.5	チームの和を乱すようなマイペースの行動をとると仲間から浮いてしまう	9716	3.206	0.916	1	5	一般事務職	9716	0.182	0.386	0	1	
開放性	9716	3.829	0.870	1.5	6.5	一般に管理者と部下の間人間関係には、大変暖かい雰囲気を感じられる	9716	2.950	0.919	1	5	企画・販売系事務職	9716	0.011	0.103	0	1	
						上の者に対しても自由に物が言える雰囲気がある	9716	2.995	0.956	1	5	財務・会計・経理	9716	0.034	0.181	0	1	
性別(男性=1、女性=2)	9716	1.489	0.500	1	2	一般にこの会社の上司は、部下の失敗や起こした問題に対して自ら最終責任をとってくれるところがある	9716	2.948	0.936	1	5	営業従事者	9716	0.036	0.187	0	1	
年齢(歳)	9716	46.001	13.656	18	89	何事も目先の状況にとらわれず、長期的視点で考えていくことが奨励される	9716	2.991	0.847	1	5	OA機器オペレーター	9716	0.004	0.062	0	1	
高等学校中退	9716	0.025	0.156	0	1	短期的成果をある程度犠牲にしても、長期的成果の追求を重視するところがある	9716	2.905	0.813	1	5	商品販売従事者	9716	0.017	0.128	0	1	
専修各種学校(専門学校)中退	9716	0.377	0.485	0	1	企業の社会的責任を追求していけば、利潤はおのずとついてくるという考え方が浸透している	9716	2.871	0.837	1	5	仲介・代理・仲立ち	9716	0.002	0.041	0	1	
短期大学中退	9716	0.172	0.377	0	1	ユニークなアイデアや新しい発想をつぎつぎと出し、それをどんどん実行していくことが強く求められる	9716	2.764	0.895	1	5	その他の事務従事者	9716	0.013	0.114	0	1	
高等工業専門学校中退	9716	0.118	0.323	0	1	他のメンバーと同じような考えや意見をもつよりも、社員一人ひとりが自分なりの考えや意見をしっかりと持つことが求められる	9716	2.884	0.839	1	5	農林水産業・食品技術者	9716	0.002	0.039	0	1	
大学中退	9716	0.016	0.126	0	1	既存の考えや経験の枠にとらわれることなく、ものごとを柔軟に考えることが推奨される	9716	2.980	0.862	1	5	機械・電気技術者	9716	0.016	0.126	0	1	
大学院修士課程中退	9716	0.258	0.438	0	1	綿密な計画を立ててから行動に移るよりも、まず行動をおこし、走りながら考えていくことが奨励される	9716	2.842	0.840	1	5	鉱工業技術者(機械・電気技術者を除く)	9716	0.000	0.000	0	0	
大学院博士課程中退	9716	0.026	0.159	0	1	きめ細かな意思決定よりも、粗くてもよいから迅速な意思決定が尊重される	9716	2.853	0.799	1	5	建築・土木・測量技術者	9716	0.024	0.152	0	1	
中退経験はない	9716	0.007	0.085	0	1	企画書の作成にあたっては、タイミングとか、スピードをあまり気にしないで、いろいろな角度から慎重に検討をつくした案が好まれる	9716	2.847	0.796	1	5	ソフトウェア・インターネット関連技術者	9716	0.031	0.174	0	1	
勤続年数	9716	12.238	11.183	0	60.6	仕事面での成果が上がらないと、自身の狭い思いをしなければならぬ	9716	2.859	0.909	1	5	インターネット関連専門職	9716	0.004	0.062	0	1	
企業規模(1~12)	9716	6.267	3.614	1	12	競争に勝った者がそれなりに報いられるところがある	9716	2.825	0.909	1	5	その他の技術者	9716	0.010	0.100	0	1	
農林漁業	9716	0.009	0.092	0	1	どんなに苦勞しても、結果が悪ければ、相手にされないところがある	9716	2.885	0.902	1	5	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	9716	0.010	0.100	0	1	
鉱業	9716	0.001	0.037	0	1	私の職場では適切なアドバイスが与えられることが多い	9716	2.888	0.881	1	5	保健師、助産師、看護師	9716	0.022	0.148	0	1	
建設業	9716	0.064	0.246	0	1	管理職は細かいことには口を出さず、任せてくれる	9716	2.995	0.900	1	5	医療技術者	9716	0.020	0.140	0	1	
製造業	9716	0.167	0.373	0	1	社内の情報には透明性があり、多くのことが共有されている	9716	2.875	0.902	1	5	その他の保健医療専門職	9716	0.007	0.085	0	1	
電気・ガス・熱供給・水道業	9716	0.016	0.125	0	1	社員のキャリアを重視している	9716	2.804	0.878	1	5	社会福祉専門職	9716	0.023	0.151	0	1	
情報通信業	9716	0.046	0.209	0	1	明快なビジョンや戦略があり、みんなが共有している	9716	2.816	0.879	1	5	法務関連専門職	9716	0.002	0.048	0	1	
運輸業	9716	0.052	0.223	0	1	社員一人ひとりの幸福を追求している	9716	2.803	0.904	1	5	経営関連(公認会計士・税理士)専門職	9716	0.003	0.056	0	1	
卸売・小売業	9716	0.116	0.320	0	1								文芸家、記者、編集者	9716	0.002	0.039	0	1
金融・保険業	9716	0.032	0.175	0	1								美術家、写真家、デザイナー	9716	0.006	0.075	0	1
不動産業	9716	0.026	0.160	0	1								コンサルタント	9716	0.002	0.050	0	1
飲食店・宿泊業	9716	0.029	0.166	0	1								金融関連専門職	9716	0.004	0.064	0	1
医療・福祉	9716	0.121	0.327	0	1								ゲーム関連専門職	9716	0.000	0.014	0	1
教育・学習支援	9716	0.038	0.192	0	1								広告・出版・マスコミ専門職	9716	0.007	0.084	0	1
サービス業	9716	0.158	0.365	0	1								印刷関連専門職	9716	0.003	0.053	0	1
公務	9716	0.041	0.199	0	1								ファッション・インテリア関連専門職	9716	0.003	0.056	0	1
他に分類されないもの	9716	0.083	0.276	0	1								その他の専門的・技術的職業	9716	0.030	0.170	0	1
													その他の職種	9716	0.118	0.323	0	1