

一生懸命に働くこと、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*

要約

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ているのではないかと危惧されている。そこで、本稿では、一生懸命に働くこと、意味のない仕事をする事、生き生き働くこ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が、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、一生懸命に働きがちで、近視眼的な職場では仕事の意味を持ちにくいことがわかった。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、本人と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。

JEL 分類番号： J22, J28

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

* 東洋大学経済学部 kume@toyo.jp

1. イントロダクション

Graeber (2018)によれば、現代の仕事には二つの極があるという。一つは、必要不可欠であるにもかかわらず、割に合わない仕事（バッドジョブ、シットジョブ）であり、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。これらは一見すると相容れないが、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。

なぜこのような状況が生じているのだろうか。この問いを考えるために、本稿は、「生き生き」働いている状態との関係に着目して、自己犠牲的な献身や意味の乏しい仕事をもたらす経済的帰結やその規定要因について探索的に分析する。

2. なぜ一生懸命に働くのか

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であり、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の階級的構成、固定制、封鎖性および社会生活圏の狭小は、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、鈴木正三が『盲杖』（1619年）において、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説いたことに着目した。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られた¹。このような社会では、一生懸命に働くことが美徳となる。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淘官術を引用して、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。このように、日本においては、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、分限の発現として尊重されてきた。

3. データ

本稿では、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て、一生懸命に働くことや意味のない仕事をするものの経済的帰結やその動因の実証分析を行う。この調査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、回答者数は9716人であった。本稿では、以下の3つの設問に着目する。

①「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

¹ 封建社会の維持に資するという勤勉の政治性は、Graeber (2018)のいう経営封建主義にも通じる。

4 あてはまる

5 非常にあてはまる

回答の分布をみると、「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%であり、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かった。

②「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

これらの設問は、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。「一生懸命」は英語の **work hard** を翻訳したものであるが、日本語の一生懸命には、前述の通り、独特の心情を含む可能性がある²。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 (Spence and Robbins 1992、藤本 2013) に鑑みると、(3)は一生懸命に働くこと自体にポジティブな価値を見出す(重要性)、(5)は使命感や内発的な動機に有する(衝動・使命感)、(6)は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)と解釈できる。

回答の分布をみると、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。

③「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

²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。

意味のない仕事に関しては、上記の設問を用いる。回答結果をみると、「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%であった³。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、約 4 割は「どちらともいえない」であり、仕事の意味を理解したり実感したりしていないことがわかる。

4. 「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でどのようなリターンを得ているか、どのようなパフォーマンスにつながっているのか、時間当たり賃金、週労働時間、生き生き働く、健康を被説明変数とする回帰分析を行った。

時間当たり賃金：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、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かった。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かった。

週労働時間：「一生懸命」に働く意識は、労働強度を高めるため、労働時間を長くする一方、「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。

生き生き働いていた：「生き生き働く」状態は、多忙感や有意味感を含むため、一生懸命に働くこととの正の相関が予想される。推定結果によると、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。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。

健康：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。生き生き働けるものの、健康を害していることがわかる。

³ <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2015/08/12/british-jobs-meaningless>

5. 「一生懸命に働く」「意味のない仕事」の規定要因

本章では、「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した。具体的には、個人の資質（Big Five（10 アイテム、小塩他 2012）、職場における信頼）、仕事の性質（SD 法で質問した 10 個の設問）、組織風土（24 個の設問）からの影響を取り上げた。

パーソナリティ特性：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った。外向性や開放性が高い人ほど、衝動性にもとづいて一生懸命に働いていた。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た。

仕事の要素：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った。言い換えれば、与えられた仕事に対して、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、人は一生懸命に取り組むといえる。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ていた。

職場風土：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た。

6. おわりに

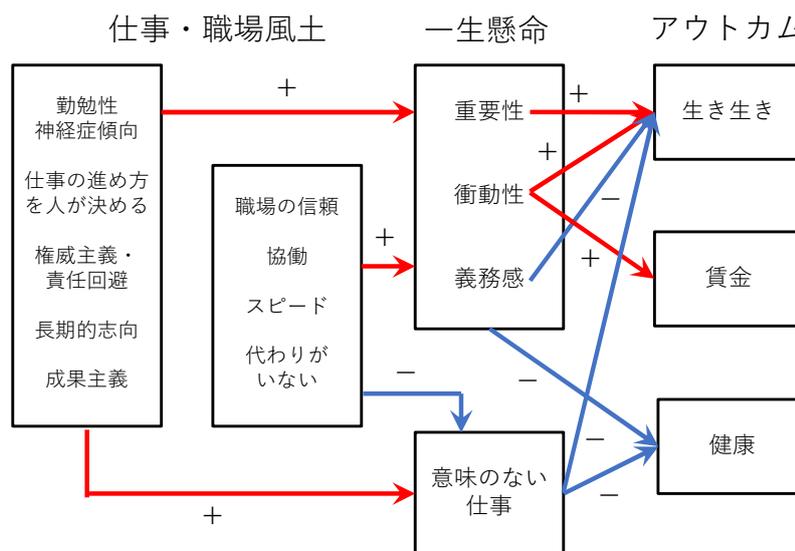
本稿では、一生懸命に働くことや意味のない仕事をするということについて、生き生き働く状態との関係から考察した。一生懸命に働くこと背景には分限思想と「本心」がある。一人ひとりに与えられたものを最大限に活かすことが人の務めであるという意識が、人を「一生懸命」働くことに向かわせる。

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、図のようにまとめられる⁴。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

⁴ 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。

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. 生き生き働く、一生懸命働く、意味のない仕事の関係（赤+、青-）



引用文献

- 小塩真司, 阿部晋吾, カトローニ ピノ, 2012. 「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』 21(1), 40-52.
- 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.
- 山本七平, 1984. 『勤勉の哲学—日本人を動かす原理』PHP 文庫
- 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, D., 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
- Schaufeli, W. B., A. Shimazu, and T. W. Taris, 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 A. S. Robbins, 1992. "Workaholism : Definition, Measurement, and Preliminary results." *Journal of Personality Assessment* 58(1), pp.160-178.