

どのような要因が労働者の情緒的コミットメントに影響するのか

—バブル崩壊後の就労意識に関する調査から—

君塚仁美

HS29-0033F

目次

- 1 はじめに
- 2 問題の背景
 - 2.1 日本的雇用慣行の特徴
 - 2.2 組織コミットメントとは
 - 2.3 本論文の問題関心
- 3 先行研究
 - 3.1 ウェーバーの合理化論
 - 3.2 外的報酬と内的報酬
 - 3.3 人間関係論
- 4 仮説の設定と分析結果
- 5 考察

1 はじめに

「会社人間」という言葉を誰しも一度は耳にしたことがあるだろう。会社人間は強く組織にコミットメントする人たちという意味があり、1970 年代以降に成立した言葉である。どのようにして、強く組織にコミットメントする人たちが誕生したのだろうか。また、近年は、労働者の「生活世界」に占める仕事や会社の比重は相対的に低下しつつある。なぜ、労働者の意識は変化するのだろうか。

2 問題の背景

2.1 日本的雇用慣行の特徴

会社人間が誕生した背景には、高度経済成長期に日本の経済を支えた日本的雇用慣行が関係していると考えられる。日本的雇用慣行の特徴として、主に終身雇用、年功制、企業別労働組合の3つがある。日本的雇用慣行は、第二次世界大戦後の混乱期を経て高度経済成長時代に入って出現し、企業は手厚い福利厚生により家族を丸抱えし、一度会社に就職すると、そこで一生安定した生活が保証されるという意識が強まった。その中で、長時間労働を厭わず、滅私奉公的に会社に尽くす、会社人間の存在が指摘され

るようになったのである（高橋 2006）。

2.2 組織コミットメントとは

そもそも組織コミットメントはどのように定義されているのか。組織論の観点から組織コミットメントは幅広く研究されてきたが、その中でも、近年は Allen and Meyer による定義が代表的である。具体的に、(1)情緒的な愛着を意味する情緒的コミットメント、(2)組織を辞める際のコスト知覚に基づく存続的コミットメント、(3)理屈抜きには組織にコミットすべきといった意識を表している規範的コミットメント、という 3 要素説が最も評価されている（児玉・戸梶 2010）。

2.3 本論文の問題関心

2.1 と 2.2 から、高度経済成長期頃に確立した「日本的雇用慣行」は、企業側は労働者に対して十分な報酬を与えることができたため、労働者も報酬に見合うように、組織に対して高いコミットメントを示したと考えられる。これを 3 要素の組織コミットメントの観点から考えると年功序列のような存続的コミットメントの影響が大きいと考えられる。しかし、バブル崩壊後は日本的雇用慣行の変容を招き、リストラ、非正規雇用の増大、雇用の多様化など、労働環境が大きく変わった。このような変化は、労働者の存続的コミットメントの低下につながったと考えられる。しかし、労働者は経済的合理性以外にも人間関係など様々な要因によって情緒的コミットメントは変化するのではないか。以上のことを踏まえ、本論文では、「バブル崩壊後、情緒的コミットメントに影響を与える要因は何か」を問題設定とした。

3 先行研究

3.1 ウェーバーの合理化論

マックス・ウェーバーの「合理化論」の概念は本論文で重要である。ウェーバーの考える目

的合理的行為は、目的に対して適合的な手段を選択した行為である。一方で、価値合理的行為は、特定の価値観に沿った行為である。価値合理的行為は、行為の絶対的価値に志向するのに対して、目的合理的行為はそうではない。また、絶対的な価値合理性を絶対的な目的合理性の視点から見ると非合理的なものに見えるのである。目的合理性の立場からみると、価値合理性は常に非合理的なものであり、行為が志向する価値が絶対的価値へ高められるにつれ、ますます非合理的なものとなるのであるという。

3.2 外的報酬と内的報酬

3.1 の合理化論では、合理的な考え方は人によって違うことを確認した。仕事は、一般的には賃金や権限など物理的・社会的な外的報酬を得ることを目的として発生する行動であると捉えられる。しかし、仕事そのものが面白く、やりがいを感じて一生懸命に取り組むということもある。これを内的報酬という。この場合、仕事をする事自体が目的であり報酬であって、外的報酬は関係ないといえる。バブル崩壊後、特に若者を中心として内的報酬志向が強まっているという研究が盛んになった（稲上 1983）。

3.3 人間関係論

働くことは外的報酬だけでなく、やりがいといった内的報酬も働く目的になることがあることを確認した。では、人間関係はどうだろうか。人間関係はメイヨーによる「人間関係論」が重要である。人間関係論では、それまでの働く人々は経済的な欲求に動機づけられているという人間観（合理的経済人観）から、働く人々は、人と人との間で生じる社会関係を重視した行動に動機づけられるという人間観へと視点を転換させたのである。

4 仮説の設定と分析結果

先行研究を踏まえ、3つの仮説を設定した。仮説1は、社会貢献活動を価値合理的とみなし、「自分の勤めている会社が、環境保護、社会奉仕や文化助成事業などの社会貢献活動に対して熱心なほど、情緒的コミットメントは高くなる」という仮説をたてた。仮説2は、やりがいなどの内在的報酬に注目し、「専門的な仕事（スペシャリスト）をしている人のほうが、情緒的コミットメントは高くなる」という仮説をたてた。仮説3は、人間関係論を参考に、「円満な人

間関係を重視する雰囲気があるほうが、情緒的コミットメントは高くなる」という仮説をたてた。3つの仮説に対して、重回帰分析を行ったところ、5%水準で有意あり、仮説が支持されることを確かめることができた。しかし、仮説1では、社会貢献活動と婚姻状況、仮説2では専門的な仕事と労働時間、仮説3では円満な人間関係と企業規模の交互作用によって、情緒的コミットメントに与える影響の大きさは異なることも明らかとなった。

5 考察

まず仮説1が、社会貢献活動と婚姻状況の交互作用によって、情緒的コミットメントの得点に違いがあるのは、既婚で配偶者がいる場合と、未婚を比較すると、金銭面や子供の世話など時間の都合による違いが影響していると考えた。次に、仮説2が、専門的な仕事と労働時間の交互作用によって、情緒的コミットメントの得点に違いがあるのは、自分がこの会社になくはない存在と感じやすいかどうかによる違いが影響していると考えた。最後に、仮説3が、円満な人間関係と企業規模の交互作用によって、情緒的コミットメントの得点に違いがあるのは、会社のブランドや待遇に価値を置くのか、人間関係を重視することに価値を置くのかといった違いが影響していると考えた。

まとめると、社会貢献活動や専門的な仕事、円満な人間関係などが、情緒的コミットメントにプラスの影響を与えることが分かったが、交互作用によって影響の大きさが異なることが明らかになった。

参考文献

- ・稲上毅, 1983, 『労使関係の社会学』東京大学出版。
- ・児玉一樹・戸梶重紀彦, 2010, 「組織同一視の概念研究—組織同一視と組織コミットメントの統合」『広島大学マネジメント研究』10:51-66.
- ・高橋美保, 2006, 「働くことの意味についての研究の流れと今後の展望—日本人の職業観を求めて」『東京大学大学院教育学研究科紀要』45:149-157.