

# 日本における職場不満について

須 齊 英 樹

1. はじめに
2. 日本の労働者の職場満足度
3. 日本の労働者の職場不満の内容
4. 城西大学卒業生の職場満足度
5. 城西大学卒業生における職場満足者と不満者
6. おわりに

## I はじめに

日本の労働者の教育水準が急速に高まっているということは一般によく知られている。『文部省統計要覧』によれば、現在青少年10人のうち約9人が高等学校に進学し、青少年3人のうち1人以上がさらに大学や短期大学まで進学している。このような進学率は主に大学側の学生を受け入れる能力によって決定されるものである。「世界青年意識調査」によれば、日本の場合大学レベル（短期大学・高等専門学校・大学）まで進学したいと希望する人が65.5パーセント存在し、大学院までの進学を希望する人が11.8パーセント存在する。両者を合わせると、青少年4人のうち3人が大学レベル以上の進学を希望していることになる。このような進学希望者の比率から判断すると、今後日本の若年労働者の教育水準はさらに高まることが予測される。

他方、日本の労働者の職場満足度は欧米の先進諸国と比較して大幅に低い。それにもかかわらず、これまで日本の労働者の転職率が欧米の先進諸国と比較して極めて低かったために、日本の企業において労働者の職場不満が問題として取り上げられることがほとんどなかった。日本の労働者の職場満足度を年齢別に見ると、成人よりも青少年の間に不満者が多く、学歴別に見ると、高等教育を受けた人びとの間に不満者が多い。これから長い年月の間働かざるを得ない若年労働者間に、そして今後も増加が予測される高学歴者間に職場満足度の低い人が多いということは、このまま見過されるならば、将来重大な問題になるであろう。

ここでは、まず欧米の先進諸国との比較によって、日本の労働者の職場満足レベルと不満の内容を明らかにし、つぎにわれわれが実施した「城西大学卒業生の職業観調査」における満足者と不満者のクロス集計を手がかりとして、大卒労働者の職場満足を検討することにしよう。

## Ⅱ 日本の労働者の職場満足度

日本の労働者の職場満足に関する調査の中から、国際比較が可能であること、設問の適切さと十分な標本数という観点から選ばれた2つの調査資料に基づいて説明しよう。つぎの表は、総理府が昭和51年2月12日から同月28日までに、日本、アメリカ、イギリス3ヶ国の、18歳以上24歳までの何らかの組織・団体に常時勤務している青少年、および35歳以上の同様に勤務している成人を対象として実施した意識調査報告書<sup>1)</sup>から作成したものである。大雑把な比較のために、現在の職場に「満足」していると答えた人と「まあ満足」していると答えた人を合わせると、日本が63.8パーセント、アメリカが86.0パーセント、イギリスが87.7パーセントである。日本の場合は、アメリカやイギリスに比べて、満足者が20数パーセント少ない。「まあ満足」のパーセントは3ヶ国とも大差がない（日本が52.8パーセント、アメリカが45.9パーセント、イギリスが52.4パーセント）のだから、20数パーセントの差はそのまま「満足」の差である。日本の場合、現在の職場に「満足」していると答えた人は11.0パーセントと極めて少なく、満足の側に数えられた人の約6分の5は「やや満足」という弱い満足しか得ていない。現在の職場に「不満」であると答えた人と「やや不満」であると答えた人を合わせると、日本が33.7パーセント、アメリカが13.1

職場についての満足度

	日 本			ア メ リ カ			イ ギ リ ス		
	青 年	成 人	合 計	青 年	成 人	合 計	青 年	成 人	合 計
回答総数	975	682	1,657	672	568	1,240	942	544	1,486
満 足	79(8.1)	103(15.1)	182(11.0)	218(32.4)	280(49.3)	498(40.2)	298(31.6)	226(41.5)	524(35.3)
まあ満足	493(50.6)	382(56.0)	875(52.8)	344(51.2)	225(39.6)	569(45.9)	514(54.6)	265(48.7)	779(52.4)
やや不満	277(28.4)	143(21.0)	420(25.3)	64(9.5)	39(6.9)	103(8.3)	90(9.6)	37(6.8)	127(8.5)
不 満	102(10.5)	37(5.4)	139(8.4)	39(5.8)	20(3.5)	59(4.8)	35(3.7)	14(2.6)	49(3.3)
無 回 答	24(2.5)	17(2.5)	41(2.5)	7(1.0)	4(0.7)	11(0.9)	5(0.5)	2(0.4)	7(0.5)

組織で働く青少年の意識調査(1976年)

職 場 生 活

	日 本			ア メ リ カ			イ ギ リ ス		
	第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第3回
回答者総数	1,360	1,065	499	1,254	908	397	1,435	1,206	486
満 足	19.9	17.7	14.0	47.8	57.7	69.8	53.8	59.3	61.7
やや満足	39.6	42.0	40.3	34.6	21.4	14.1	31.8	22.8	22.8
やや不満	27.7	25.3	27.1	11.2	5.9	4.8	5.2	6.0	4.7
不 満	12.3	6.9	7.6	6.1	13.8	11.1	9.2	10.8	10.3
無 回 答	0.4	8.1	11.0	0.2	1.2	0.3	—	1.2	0.4

世界青年意識調査、第1回(1972年)、第2回(1977年)、第3回(1983年)

パーセント，イギリスが11.8パーセントである。日本の場合，アメリカやイギリスに比べて，満足者が少ない分だけ，不満者が多い。確かに，その差は20数パーセントであるが，別の観点から見ると，日本における職場不満者はアメリカやイギリスの3倍も存在することになる。3ヶ国に共通して言えることは，青少年よりも成人に満足者が多く，成人よりも青少年に不満者が多いということである。

総理府青少年対策本部が，世界の合計11ヶ国において，同一の質問内容によって，18歳から24歳までの青年（各国2,000サンプル）を対象として実施した，1972年，1977年，1983年の「世界青年意識調査」<sup>2)</sup>から作成したのがつぎの表である。職場生活に「満足」していると答えた人と「やや満足」していると答えた人を合わせると，日本の場合は第1回が59.5パーセント，第2回が59.7パーセント，第3回が54.3パーセントである。欧米の先進諸国では，最も低いフランスでも第1回が74.0パーセント，第2回が74.3パーセント，第3回が72.6パーセントであり，最も高いスイスでは第1回が89.1パーセント，第2回が89.1パーセント，第3回が90.0パーセントである。日本以外のどの国においても，職場生活に「満足」していると答えた人の比率が最高になっている。唯一の例外は第1回調査における西ドイツである。日本の場合は職場生活に「満足」していると答えた人は極めて少なく，3回ともわずか10パーセント台であり，調査時が後になるほど減少するという傾向が認められる。日本の場合，最も多いのは「やや満足」と答えた人の40パーセント前後であり，つぎが「やや不満」の20数パーセント，そして「満足」は10数パーセントで第3番目である。職場生活に「不満」と答えた人と「やや不満」と答えた人を合わせると，日本は第1回が40.0パーセント，第2回が32.2パーセント，第3回が34.7パーセントであり，満足者が少ないのだから当然のことながら，他のどの国よりも大幅に高い比率である。日本以外では最も不満者の多いフランスでも第1回が24.8パーセント，第2回が23.6パーセント，第3回が26.6パーセントであり，最も不満者の少ないスイスでは第1回が10.7パーセント，第2回が10.1パーセント，第3回が9.2パーセントにすぎない。

#### の 満 足 度

西 ド イ ツ			フ ラ ン ス			ス イ ス			ス ウ ェ ー デ ン		
第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第3回
1,362	1,136	574	1,377	918	379	1,216	1,211	437	1,163	1,077	466
23.2	59.1	53.3	45.2	43.9	49.1	49.8	56.7	59.0	62.9	54.3	52.6
57.7	32.6	32.9	28.8	30.4	23.5	39.3	32.4	31.0	28.2	30.5	30.0
13.7	4.3	8.2	12.9	14.4	17.4	5.8	6.2	6.2	6.3	8.5	9.7
2.3	2.3	3.7	11.9	9.2	9.2	4.9	3.9	3.0	2.2	4.2	3.4
3.1	1.8	1.9	1.2	2.0	0.8	0.2	0.8	0.7	0.4	2.4	4.3

## 職場についての満足度

	日 本			ア メ リ カ			イ ギ リ ス		
	初等教育	中等教育	高等教育	初等教育	中等教育	高等教育	初等教育	中等教育	高等教育
回答者 総数	120	670	185	9	365	292	42	755	144
満 足	12(10.0)	53( 7.9)	14( 7.6)	4(44.4)	112(30.7)	100(34.2)	5(11.9)	246(32.6)	46(31.9)
まあ満足	54(45.0)	346(51.6)	93(50.3)	4(44.4)	190(52.1)	147(50.3)	26(61.9)	411(54.4)	77(53.5)
やや不満	32(26.7)	194(29.0)	51(27.6)	—	40(11.0)	23( 7.9)	7(16.7)	68( 9.0)	15(10.4)
不 満	14(11.7)	63( 9.4)	25(13.5)	—	21( 5.8)	18( 6.2)	4( 9.5)	26( 3.4)	5( 3.5)
無 回 答	8( 6.7)	14( 2.1)	2( 1.1)	1(11.1)	2( 0.5)	4( 1.4)	—	4( 0.5)	1( 0.7)

組織で働く青少年の意識調査（1976年）

つぎの表は、教育と職場満足の間連を見るために、すでに紹介した総理府の意識調査報告書<sup>3)</sup>から作成したものである。学歴別に区分したために、該当者が少ない項目が生じ、厳密な比較はできないが、日本の場合は労働者の学歴が高くなるにつれて、「満足」と答えた人が減少し、反対に「不満」と答えた人が増加する傾向が見られる。アメリカやイギリスの場合には、日本とむしろ逆の傾向が見られる。

ここに紹介した2つの調査から判断すると、日本の労働者の職場満足度は、欧米の先進諸国と比較して、大幅に低いと言わざるを得ない。しかも満足者側の大部分が「まあ満足」や「やや満足」という消極的なものであり、積極的な「満足」が極めて少ないことは見過されてはならない。そして調査時が後になるほど「満足」者が減少する傾向や、学歴が高くなるにつれて「満足」者が減少し、反対に「不満」者が増加する傾向、日本に限ったことではないが、成人よりも青少年の間に不満者が多いことが確認される。

### Ⅲ 日本の労働者の職場不満の内容

ところで、職場不満者（「やや不満」や「不満」と答えた人）はどのような理由をあげているのだろうか。総理府の意識調査報告書<sup>4)</sup>から作成したつぎの表によると、日本の場合多数の労働者があげている職場不満の理由は、(1)低賃金：51.9パーセント、(2)労働時間：35.1パーセント、(3)自分の将来：29.5パーセント、(4)能力を発揮できない：25.6パーセント、(5)従業員への配慮：22.4パーセントなどである。アメリカの場合は、(1)低賃金：57.4パーセント、(2)自分の将来：55.6パーセント、(3)能力を発揮できない：39.5パーセント、(4)従業員への配慮：36.4パーセント、(5)自分の意見を聞いてくれない：32.1パーセントであり、イギリスの場合は、(1)自分の将来：46.0パーセント、(2)低賃金：37.5パーセント、(3)従業員への配慮：36.9パーセント、(4)能力を発揮できない：33.5パーセント、(5)その他：25.0パーセントである。3ヶ国の比較上、顕著な日本の特徴は労働時間に対する不満が多いことである<sup>5)</sup>。労働時間に対する不満は、日本では低

職場不満の内容(いくつでも選択可)

	日 本		ア メ リ カ		イ ギ リ ス		
	青 年 成 人 合 計	103	59	162	125	51	176
回 答 者 総 数	379	180	559	162	125	51	176
自 分 の 将 来 能 力 を 発 揮 で き な い	103 (27.2)	62 (34.4)	165 (29.5)	90 (55.6)	63 (50.4)	18 (35.3)	81 (46.0)
自 分 の 意 見 を 聞 い て く れ な い	101 (26.6)	42 (23.3)	143 (25.6)	64 (39.5)	44 (35.2)	15 (29.4)	59 (33.5)
上 司 と の 関 係	43 (11.3)	22 (12.2)	65 (11.6)	52 (32.1)	22 (17.6)	15 (29.4)	37 (21.0)
同 僚 と の 関 係	61 (16.1)	20 (11.1)	81 (14.5)	43 (26.5)	30 (24.0)	9 (17.6)	39 (22.2)
低 賃 金	24 (6.3)	6 (3.3)	30 (5.4)	11 (6.8)	7 (5.6)	2 (3.9)	9 (5.1)
勞 働 時 間	185 (48.8)	105 (58.3)	290 (51.9)	93 (57.4)	49 (39.2)	17 (33.3)	66 (37.5)
学 年 功 序 列	148 (39.1)	48 (26.7)	196 (35.1)	38 (23.5)	28 (22.4)	8 (15.7)	36 (20.5)
悩 みを 解 決 で き な い	22 (5.8)	17 (9.4)	39 (7.0)	20 (12.3)	9 (7.2)	4 (7.8)	13 (7.4)
職 場 の 将 来	31 (8.2)	10 (5.6)	41 (7.3)	33 (20.4)	22 (17.6)	8 (15.7)	30 (17.0)
社 会 の 非 難	76 (20.1)	27 (15.0)	103 (18.4)	18 (11.1)	12 (9.6)	10 (19.6)	22 (12.5)
従 業 員 へ の 配 慮	60 (15.8)	44 (24.4)	104 (18.6)	48 (29.6)	31 (24.8)	11 (21.6)	42 (23.9)
学 習 の 機 会	5 (1.3)	6 (3.3)	11 (2.0)	19 (11.7)	9 (7.2)	7 (13.7)	16 (9.1)
ス ポ ー ツ 施 設	92 (24.3)	33 (18.3)	125 (22.4)	59 (36.4)	47 (37.6)	18 (35.3)	65 (36.9)
福 利 厚 生 施 設	57 (15.0)	16 (8.9)	73 (13.1)	37 (22.8)	21 (16.8)	8 (15.7)	29 (16.5)
そ の 他	77 (20.3)	22 (12.2)	99 (17.7)	24 (14.8)	20 (16.0)	10 (19.6)	30 (17.0)
無 回 答	74 (19.5)	36 (20.0)	110 (19.7)	48 (29.6)	25 (20.0)	16 (31.4)	41 (23.3)
	16 (4.2)	2 (1.1)	18 (3.2)	7 (4.3)	26 (20.8)	18 (35.3)	44 (25.0)
	6 (1.6)	1 (0.6)	7 (1.3)	3 (1.9)	1 (0.8)	—	1 (0.6)

組織で働く青少年の意識調査(1976年)

職場不満の内容(いくつでも選択可)

	日		本		ア		イ		リ		ス	
	初等教育	中等教育	高等教育	初等教育	中等教育	高等教育	初等教育	中等教育	初等教育	中等教育	高等教育	高等教育
回答者総数	46	257	76	—	61	41	11	94	20			
自分の将来能力を発揮できない	13 (28.3)	65 (25.3)	25 (32.9)	—	38 (62.3)	24 (58.5)	3 (27.3)	49 (52.1)	11 (55.0)			
自分の意見を聞いてくれない	8 (17.4)	71 (27.6)	22 (28.9)	—	20 (32.8)	19 (46.3)	1 (9.1)	38 (40.4)	5 (25.0)			
上司との関係	4 (8.7)	29 (11.3)	10 (13.2)	—	19 (31.1)	13 (31.7)	—	17 (18.1)	5 (25.0)			
同僚との関係	5 (10.9)	41 (16.0)	15 (19.7)	—	18 (29.5)	9 (22.0)	2 (18.2)	26 (27.7)	2 (10.0)			
低賃金	2 (4.3)	14 (5.4)	8 (10.5)	—	5 (8.2)	2 (4.9)	1 (9.1)	6 (6.4)	—			
労働時間	20 (43.5)	132 (51.4)	33 (43.4)	—	41 (67.2)	29 (70.7)	3 (27.3)	42 (44.7)	4 (20.0)			
学歴	14 (30.4)	99 (38.5)	35 (46.1)	—	19 (31.1)	10 (24.4)	3 (27.3)	25 (26.6)	—			
年功序列	1 (2.2)	19 (7.4)	2 (2.6)	—	7 (11.5)	5 (12.2)	1 (9.1)	6 (6.4)	2 (10.0)			
悩みを解決できない	4 (8.7)	20 (7.8)	7 (9.2)	—	18 (29.5)	7 (17.1)	1 (9.1)	17 (18.1)	4 (20.0)			
職場の将来	9 (19.6)	51 (19.8)	16 (21.1)	—	8 (13.1)	3 (7.3)	1 (9.1)	8 (8.5)	3 (15.0)			
社会の非難	12 (26.1)	36 (14.0)	12 (15.8)	—	19 (31.1)	7 (17.1)	2 (18.2)	26 (27.7)	3 (15.0)			
従業員への配慮	2 (4.3)	2 (0.8)	1 (1.3)	—	3 (4.9)	8 (19.5)	2 (18.2)	5 (5.3)	2 (10.0)			
学習の機会	11 (23.9)	58 (22.6)	23 (30.3)	—	19 (31.1)	15 (36.6)	3 (27.3)	40 (42.6)	4 (20.0)			
スポーツ施設	3 (6.5)	37 (14.4)	17 (22.4)	—	17 (27.9)	14 (34.1)	1 (9.1)	18 (19.1)	2 (10.0)			
福利厚生施設	3 (6.5)	54 (21.0)	20 (26.3)	—	9 (14.8)	10 (24.4)	—	18 (19.1)	2 (10.0)			
その他の回答	8 (17.4)	45 (17.5)	21 (27.6)	—	23 (37.7)	14 (34.1)	2 (18.2)	21 (22.3)	2 (10.0)			
無回答	2 (4.3)	10 (3.9)	4 (5.3)	—	3 (4.9)	1 (2.4)	1 (9.1)	16 (17.0)	9 (45.0)			
	1 (2.2)	3 (1.2)	2 (2.6)	—	2 (3.3)	1 (2.4)	—	1 (1.1)	—			

組織で働く青少年の意識調査(1976年)

賃金について2番目に多いのだが、アメリカでは8番目であり、イギリスでは10番目である。さらに日本の青年と成人を比較することによって、日本でも特に青年の間に労働時間に対する不満が多い<sup>6)</sup>ことがわかる。つぎに低賃金に対する不満は、アメリカの場合、青年では1番多くて68.0パーセントであり、成人では4番目で39.0パーセントである。またイギリスの場合、青年では2番目に多くて39.2パーセントであり、成人では4番目で33.3パーセントである。このように、アメリカやイギリスにおける低賃金に対する不満は成人よりも青年の間に目立って多い。ところが日本における低賃金に対する不満は、青年が48.8パーセントであるのに対して、成人が58.3パーセントであり、アメリカやイギリスとは逆に青年よりも成人に多く存在する。日本の企業においては、年功序列型賃金体系の見直しが提案されてはいるものの、主に年功に応じて支払われる賃金の額が決定される、年功賃金制が一般に採用されている。それゆえ、賃金面に関する限り、日本の成人労働者は青年労働者よりも多く支払われているにもかかわらず、アメリカやイギリスの傾向とは逆に成人の間に低賃金に対する不満が多い理由は、社会・心理的要因によるものと理解せざるを得ない。

職場不満の理由と教育の関連を示したのがつぎの表<sup>7)</sup>である。アメリカやイギリスの場合、もともと職場不満者が少ないので、それを教育水準によって区分し、比較するのは不可能である。日本の場合、学歴が高くなるにつれて、ほとんどの不満が増加する。いいかえれば、学歴の高い人ほど不満の理由を多くさん選んだことになる。その代表的な例が労働時間に対する不満である。労働時間に対する不満は、初等教育を受けた人びとの間では30.4パーセントであり、中等教育を受けた人びとの間では38.5パーセント、高等教育を受けた人びとの間では46.1パーセントになっている。そして高等教育を受けた人びとの間では、労働時間に対する不満(46.1パーセント)が低賃金に対する不満(43.4パーセント)よりも多くなり、最高の比率を占めている。また学歴が高くなるにつれて増加する、能力を発揮できない不満(初等教育：17.4パーセント、中等教育：27.6パーセント、高等教育：28.9パーセント)や学習の機会に対する不満(それぞれ、6.5パーセント、14.4パーセント、22.4パーセント)は明らかに教育の効果によるものと思われる。学歴の高い人ほど自己の能力を発揮したいと強く望み、さらに学習する機会を得たいと求めているようである。職場の将来に対する不満に関しては、反対に中・高等教育を受けた人びとの間でかなりの減少が見られる(初等教育：26.1パーセント、中等教育：14.0パーセント、高等教育：15.8パーセント)。低賃金に対する不満に関しては、学歴による差はほとんど認められない(初等教育：43.5パーセント、中等教育：51.4パーセント、高等教育：43.4パーセント)。

日本の労働者の職場不満の内容における顕著な特徴は、労働時間に対する不満が多いことである。労働時間に対する不満は、青年と成人の比較では、特に青年に多く、学歴別に見ると、高学歴者に多い。とりわけ高等教育を受けた人びとの間では労働時間に対する不満が低賃金に対する

不満を上回っている。一般に学歴が高くなるにつれて、ほとんどの不満が増加する傾向が認められる。自己の能力を発揮できない不満や学習の機会に対する不満は、教育の効果によるものと思われる。低賃金に対する不満に関しては、学歴による差はほとんど認められない。職場の将来に対する不満は、反対に中・高等教育を受けた人びとの間でかなりの減少が見られる。

#### Ⅳ 城西大学卒業生の職場満足度

昭和59年8月にわれわれが実施した「城西大学卒業生の職業観調査」<sup>8)</sup>では、労働者の職場満足度を測定するために3つの質問が設けられた。第一は、「あなたは職場生活に満足していますか、それとも不満ですか」という質問である。「あなたは満足していますか」という単純な質問には、仕事の質の面などに不満のある労働者でも、仕事がない状況と比べて、「満足している」と回答する矛盾がある<sup>9)</sup>のだが、これまでに実施されたこの種の調査との比較を可能にするために、われわれの調査でもそれが採用された。実際に満足、不満のいずれにも属さない人がいくらか存在すると思われるので、そしてそのような中間的な人にしてどちらかを選択させる誤を避けるために、「どちらともいえない」という選択肢が加えられた。調査結果はつぎのとおりである。

1 満足している	108人 (16.8%)
2 どちらかといえば満足	203人 (31.6%)
3 どちらともいえない	133人 (20.7%)
4 どちらかといえば不満	125人 (19.4%)
5 不満である	66人 (10.3%)
6 無回答	8人 (1.2%)

すでに紹介した総理府の意識調査における高等教育を受けた人びとの職場満足度と比較すると、城西大学卒業生の職場満足度は少し高いようである。その主な原因は、城西大学卒業生の場合には自営業の人が79人(12.3パーセント)含まれており、かれらの職場満足度が高いことによるものである。

「満足している」人と「どちらかといえば満足」の人を合わせ、「どちらかといえば不満」の人と「不満である」人を合わせて、満足者と不満者を回生毎に区分して比較すると、回生が後になるほど、年齢が若い人ほど、満足者が減少し、不満者が増加する傾向が認められる。このような

	1～7回生	10, 11回生	15, 16回生
1 満足している	124人 (60.5%)	102人 (43.8%)	85人 (41.5%)
2 どちらかといえば満足			
3 どちらともいえない	35人 (17.1%)	49人 (21.0%)	49人 (23.9%)
4 どちらかといえば不満	42人 (20.5%)	79人 (33.9%)	70人 (34.1%)
5 不満である			
6 無回答	4人 (2.0%)	3人 (1.3%)	1人 (0.5%)



傾向はすでに紹介した調査結果と全く同じである。

第二の質問は、「もし、もう一度すっかりやり直せるとしたら、あなたはどんな種類の仕事につきたいと思いますか」というものである。この質問に対する回答が、『アメリカの労働』によると、最も確かなたった一つの職務不満の尺度であると述べられている<sup>10)</sup>。この方法では、現在の職業と同一の職業を希望した人だけが職務満足者ということになる。現在の職業と同一の職業を選択した人数を職業別にあらわしたのがつぎの表である。

	1 現在の職業	2 希望も同一職業	2/1
1 自営業	79人	31人	39.2%
2 会社事務員	109人	8人	7.3%
3 管理職	49人	5人	10.2%
4 販売従業員	155人	12人	7.7%
5 サービス従業員	40人	1人	2.5%
6 工場作業員	14人	1人	7.1%
7 公務員・教職員	123人	52人	42.3%
8 家事	3人	0	0
9 その他	68人	15人	22.1%

再び同じ仕事を選ぶ人は、アメリカの場合、ホワイトカラー労働者で43パーセント、ブルーカラー労働者で24パーセントである<sup>11)</sup>。城西大学卒業生の場合、現在の職業と希望職業が一致している人は640人中125人で、わずか19.5パーセントにすぎない。この方法によると、日本の労働者の職務満足の低さが一層明らかにされる。城西大学卒業生の場合、ほとんどの人がホワイトカラー労働者であるにもかかわらず、アメリカのブルーカラー労働者よりも低い職務満足しか得ていない状態である。職業別に見ると、現在の職業と希望職業が一致している人が比較的多いのは、「7 公務員・教職員」の42.3パーセントと「1 自営業」の39.2パーセントであり、他のほとんどの職業においては10パーセント未満にすぎない。

第三の、もう一つはかなり正確が職務満足の尺度は、「もし1日が26時間あるとしたら、余分な2時間で何をしたいと思いますか」と労働者に質問する方法である<sup>12)</sup>。この方法では、余分な2時間を仕事に関連することに使う人が職務満足者ということになる。アメリカの場合、仕事に関連する活動にあてたいという人は、大学教授で3人に2人、弁護士で4人に1人、非専門的な労働者では20人に1人である<sup>13)</sup>。城西大学卒業生の場合、仕事に関連する活動にあてたいという人は638人中58人で、9.1パーセントである。回生毎に比べると、回生が後になるほど、年齢が若い人ほど、仕事に関連する活動にあてたいという人はやや減少する（1～7回生：10.4パーセント、10、11回生：9.5パーセント、15、16回生：7.4パーセント）。ところで、これを第一の質問とクロス集計すると、仕事に関連する仕事にあてたいという人は、満足者で9.4パーセント、どちらともいえない人で10.5パーセント、不満者で8.0パーセントである。それゆえ、第三の方法

によって労働者の職場満足度を測定することは不可能である<sup>14)</sup>ように思われる。

「城西大学卒業生の職業観調査」においても、日本の労働者一般におけると同様の結果が得られた。欧米の先進諸国と比較して、労働者の職場満足レベルが大幅に低い、年齢が若い人びとの間で満足者が減少し、不満者が増加する傾向があるなど。また「もし、もう一度すっかりやり直せるとしたら、あなたはどんな種類の仕事につきたいと思いますか」と問い、回答者の現在の職業と希望する職業を対照することによって、職務不満者をより正確に把握できる。この方法によると、職業別の比較をかなり緻密におこなうことが可能である。一般に職務満足度が低い日本の労働者の中では、公務員・教職員、自営業などの人が比較的高い職務満足を得ていることが明らかになった。

## V 城西大学卒業生における職場満足者と不満者

日本の労働者の中でも特に職場満足度の低い大卒労働者の職場満足問題を多少なりとも明らかにするために、職場満足者と不満者を比較対照してみよう。つぎの表は家族構成と職場満足の関係をあらわしたものである。

	独身	夫婦のみ	夫婦と子供	夫婦と 祖父母	夫婦と子供 と祖父母	その他	無回答
回答者総数	273	52	154	18	88	56	2
満足している	45(16.5)	8(15.4)	30(19.5)	3(16.7)	14(15.9)	7(12.5)	1(50.0)
どちらかといえば満足	81(29.7)	13(25.0)	56(36.4)	7(38.9)	34(38.6)	12(21.4)	0
どちらともいえない	56(20.5)	16(30.8)	27(17.5)	3(16.7)	12(13.6)	19(33.9)	0
どちらかといえば不満	53(19.4)	8(15.4)	31(20.1)	4(22.2)	18(20.5)	11(19.6)	0
不満である	35(12.8)	7(13.5)	7(4.5)	1(5.6)	8(9.1)	7(12.5)	1(50.0)
無回答	3(1.1)	0	3(1.9)	0	2(2.3)	0	

独身および夫婦のみの場合と子供や祖父母がいる場合とでは、後者の方が約10パーセントほど満足者（「満足している」と「どちらかといえば満足」）が多い。特に夫婦のみの場合には、子供や祖父母がいる場合と比べて、満足者が10数パーセント少ない。

職業と職場満足の関係をあらわしたのがつぎの表である。家事、その他および無回答の人は、

	自営業	会社事務員	管理職	販売従業員	サービス 従業員	工場作業員	公務員・ 教職員
回答者総数	79	109	49	155	40	14	123
満足している	19(24.1)	23(21.1)	7(14.3)	18(11.6)	4(10.0)	2(14.3)	27(22.0)
どちらかといえば満足	25(31.6)	23(21.1)	24(49.0)	40(25.8)	6(15.0)	1(7.1)	49(39.8)
どちらともいえない	14(17.7)	29(26.6)	6(12.2)	32(20.6)	12(30.0)	3(21.4)	23(18.7)
どちらかといえば不満	14(17.7)	15(13.8)	8(16.3)	39(25.2)	11(27.5)	4(28.6)	16(13.0)
不満である	6(7.6)	9(8.3)	4(8.2)	25(16.1)	7(17.5)	4(28.6)	8(6.5)
無回答	1(1.3)	0	0	1(0.6)	0	0	0

紙面の都合上省略した。「あなたは職場生活に満足していますか、それとも不満ですか」と質問した場合は、「もし、もう一度すっかりやり直せるとしたら、あなたはどんな種類の仕事につきたいと思いますか」と質問し、現在の職業と希望する職業が一致しているかどうかで職務満足度を測定する場合に比べて、満足者が多くなること、正確な不満者の把握ができないことはすでに述べたとおりである。また職務満足度が低い日本の労働者の中では、自営業と公務員・教職員に比較的職務満足者が多いことはすでに指摘した。単純に「あなたは満足していますか」と質問した場合には、管理職と会社事務員の間で満足者がかなり増加することが確認される。会社事務員の場合には他の職業と比べて答えるために、管理職の場合には平社員と比べて答えるために満足者が増加したものと思われる。この場合にも、販売従業員、サービス従業員、そして工場作業員の間では、満足者よりも不満者が多い。

企業規模と職場満足の関係はつぎの表のとおりである。企業規模別比較では職場満足にほとん

	10人未満	10~30人未満	30~100人未満	100~500人未満	500人以上	無回答
回答者総数	119	91	122	172	130	9
満足している	20 (16.8)	12 (13.2)	20 (16.4)	26 (15.1)	29 (22.3)	1 (11.1)
どちらかといえば満足	36 (30.3)	28 (30.8)	37 (30.3)	57 (33.1)	44 (33.9)	1 (11.1)
どちらともいえない	25 (21.0)	21 (23.1)	19 (15.6)	36 (20.9)	30 (23.1)	2 (22.2)
どちらかといえば不満	25 (21.0)	15 (16.5)	31 (25.4)	35 (20.4)	19 (14.6)	0
不満である	12 (10.1)	14 (15.4)	15 (12.3)	17 (9.9)	8 (6.2)	0
無回答	1 (0.8)	1 (1.1)	0	1 (0.6)	0	5 (55.6)

ど変化が見られない。唯一の変化は、従業員数が500人以上の企業において、10パーセントほど満足者が多く、不満者が少ないことである。

平日の余暇の過ごし方<sup>15)</sup>と職場満足の関係はつぎの表のとおりである。職場生活に「満足してい

	満足している	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満である	無回答
回答者総数	108	203	133	125	66	8
休むレジャー	18 (16.7)	40 (19.7)	21 (15.8)	23 (18.4)	8 (12.1)	3 (37.5)
見るレジャー	49 (45.4)	79 (38.9)	58 (43.6)	46 (36.8)	24 (36.4)	1 (12.5)
するレジャー	15 (13.9)	44 (21.7)	26 (19.5)	25 (20.0)	16 (24.2)	1 (12.5)
買物レジャー	2 (1.9)	0	2 (1.5)	2 (1.6)	2 (3.0)	0
働くレジャー	5 (4.6)	11 (5.4)	9 (6.8)	8 (6.4)	6 (9.1)	1 (12.5)
その他	5 (4.6)	4 (2.0)	2 (1.5)	2 (1.6)	1 (1.5)	0
無回答	14 (13.0)	25 (12.3)	15 (11.3)	19 (15.2)	9 (13.6)	2 (25.0)

る」と回答した人びとの間では、「見るレジャー」がやや多く、「するレジャー」がかなり少ない。「どちらかといえば満足」と回答した人びとの間では、「休むレジャー」がやや多い。「どちらともいえない」では、「見るレジャー」がやや多い。「どちらかといえば不満」では、「休むレ

ジャー」がやや多い。「不満である」では、「休むレジャー」や「見るレジャー」がやや少なく、「するレジャー」や「働くレジャー」がかなり多い。労働疎外を論じた研究者は、一般に職場不満者の余暇が受動的なものとなりがちであると述べているが、われわれの調査結果には、そのような傾向は全く認められない。逆に、職場満足者の間に「見るレジャー」や「休むレジャー」という受動的な余暇の過ごし方が多く、不満者の間に「するレジャー」や「働くレジャー」という能動的なものが多く見られる。現代社会においては、職場不満者も、満足者と同じように、活動的な余暇を過している。いや、むしろ職場不満者の間に、余暇活動に「自己実現」を求めて積極的に取り組む人が多く存在するように思われる。

「あなたは収入の増加とレジャー機会の増大のどちらを重要視しますか」という質問と職場満足のカロス集計はつぎの表に示すとおりである。職場生活に「満足している」、「どちらかといえ

	満足している	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満である	無回答
回答者総数	108	203	133	125	66	8
労働時間の短縮よりも収入の増加	12 (11.1)	24 (11.8)	20 (15.0)	8 (6.4)	10 (15.2)	0
どちらかといえば収入の増加	46 (42.6)	83 (40.9)	52 (39.1)	58 (46.4)	15 (22.7)	2 (25.0)
どちらともいえない	17 (15.7)	33 (16.3)	19 (14.3)	9 (7.2)	11 (16.7)	1 (12.5)
どちらかといえば自由な時間	27 (25.0)	53 (26.1)	35 (26.3)	43 (34.4)	16 (24.2)	4 (50.0)
収入の増加よりも自由な時間	4 (3.7)	10 (4.9)	7 (5.3)	7 (5.6)	14 (21.2)	1 (12.5)
無回答	2 (1.9)	0	0	0	0	0

ば満足」、「どちらともいえない」と回答した人びとの間では、「労働時間の短縮よりも収入の増加がさきだ」や「どちらかといえば収入の増加を望む」を合わすと50数パーセントである。またそれらの人びとの間で、「どちらかといえば自由な時間が欲しい」や「収入の増加よりも自由な時間がさきだ」を選んだのは30パーセント前後である。「どちらかといえば不満」という人びとの間では、「労働時間の短縮よりも収入の増加がさきだ」や「どちらかといえば収入の増加を望む」が50数パーセントであり、「どちらかといえば自由な時間が欲しい」や「収入の増加よりも自由な時間がさきだ」が約40パーセントである。「不満である」という人びとの間では、「労働時間の短縮よりも収入の増加がさきだ」や「どちらかといえば収入の増加を望む」が37.9パーセントであり、「どちらかといえば自由な時間が欲しい」や「収入の増加よりも自由な時間がさきだ」が45.5パーセントである。このように、職場生活に「不満である」という人びとの間では、収入の増加よりも自由な時間を求める人が多い。そしてかれらの間では、「どちらかといえば……」を選んだ人が比較的少ない、それゆえ、かれらの要求が比較的是っきりしているということがで

きる。

「あなたが最も生きがいを感じているのはどれですか」と生きがいの対象を問う項目と職場満足のクロス集計については、生きがいが職場満足よりも家族構成とより密接に関連すると思われるので、集計表は省略し、結論のみ示すことにしよう。仕事に生きがいを感じている人の比率は、約20パーセントであり、すべての回生を通して一定していること。レジャーに生きがいを感じている人の比率は、結婚や出産を機会に60数パーセントから20数パーセントに大幅に減少すること。そして家庭の建設や子供の育成に生きがいを感じている人の比率は、反対に数パーセントから40数パーセントに大幅に増加することは別の箇所述べた<sup>16)</sup>。生きがいと職場満足のクロス集計においても、仕事に生きがいを感じている人の比率はほぼ一定している。満足者と不満者を比べると、満足者では家庭や子供に生きがいを感じている人が約10パーセント多く、レジャーに生きがいを感じている人が約10パーセント少ない。不満者では逆である。この差は家族構成と職場満足のクロス集計に見られた、格差とほとんど一致している。「あなたが最も生きがいを感じているのはどんな時ですか」という質問と職場満足のクロス集計においても、生きがいの対象の場合と同じような結果、すなわち生きがいが職場満足よりも家族構成とより密接に関連すること、が確認された。

「あなたは大学卒業後、何かを学ぶ機会をもちましたか。あるいは何かを学ぶ機会をもちたいと思いますか」という質問と職場満足のクロス集計はつぎのとおりである。満足者の間では「何かを学ぶ機会を得た」人の比率が高い。「どちらかといえば不満」の人びとの間では、「機会にめぐまれたならば、学びたい」や「ぜひ学ぶ機会をもちたいと思い、そのために準備している」人が多い。「不満である」人びとの間では、「学ぶ必要を感じない」や「機会があっても、学ばないだろう」が増加し、両者を合わせると11パーセントになる。

	満足している	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満である	無回答
回答者総数	108	203	133	125	66	8
何かを学ぶ機会を得た	71 (65.7)	112 (55.2)	59 (44.4)	53 (42.4)	30 (45.5)	4 (50.0)
ぜひ学ぶ機会をもちたいと思い、そのために準備している	7 (6.5)	18 (8.9)	11 (8.3)	19 (15.2)	7 (10.6)	0
機会にめぐまれたならば、学びたい	27 (25.0)	67 (33.0)	58 (43.6)	52 (41.6)	21 (31.8)	2 (25.0)
機会があっても、学ばないだろう	0	5 (2.5)	1 (0.8)	1 (0.8)	3 (4.5)	1 (12.5)
学ぶ必要を感じない	3 (2.8)	1 (0.5)	4 (3.0)	0	5 (7.6)	0
無回答	0	0	0	0	0	1 (12.5)

	満足している	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満である	無回答
回答者総数	108	203	133	125	66	8
ずっと続けたい	91 (84.3)	114 (56.2)	42 (31.6)	26 (20.8)	10 (15.2)	3 (37.5)
機会があったら変わりたい	10 (9.3)	36 (17.7)	38 (28.6)	49 (39.2)	22 (33.3)	0
変わりたいと思うが、たぶん現在の職に留まることになるだろう	5 (4.6)	41 (20.2)	43 (32.3)	38 (30.4)	10 (15.2)	1 (12.5)
転職を決意している	0	7 (3.4)	4 (3.0)	11 (8.8)	24 (36.4)	1 (12.5)
無回答	2 (1.9)	5 (2.5)	6 (4.5)	1 (0.8)	0	3 (37.5)

満足あるいは不満の理由については別の箇所ですでに紹介済みである<sup>17)</sup>。多くの満足者があげているのは、「仕事それ自体」、「個性、能力の発揮」、「人間関係」などである。他方、多くの不満者があげているのは、「人間関係」、「勤務時間、休暇」、「収入」などである。多くの満足者があげている理由は、フレデリック・ハーズバーグの「動機づけ要因」に属し、多くの不満者があげている理由はかれの「衛生要因」に属することが確認された。

「あなたは現在の職場でこれからもずっと続けて働きたいと思えますか」という質問と職場満足のクロス集計はつぎのとおりである。当然予想されるように、「満足している」という人のほとんど(84.3パーセント)が「ずっと続けたい」と答えている。「どちらかといえば満足」という人びとの間では、「ずっと続けたい」と答えた人がかなり減少し、「変わりたいと思うが、たぶん現在の職に留まることになるだろう」や「機会があったら変わりたい」が増加する。「どちらともいえない」という人びとの間では、「ずっと続けたい」がさらに減少し、「変わりたいと思うが、たぶん現在の職に留まることになるだろう」が最も多くなり(32.3パーセント)、「機会があったら変わりたいも増加する。「どちらかといえば不満」という人びとの間では、「機会があったら変わりたい」が最も多くなり(39.2パーセント)、「ずっと続けたい」はさらに減少する。「不満である」という人びとの間では、「転職を決意している」という回答が急増し、最高の比率(36.4パーセント)を占める。かれらの間では、「転職を決意している」と「機会があったら変わりたい」を合わせると、実に70パーセント近くになる。

## VI おわりに

ここに紹介した2つの調査から判断すると、日本の労働者の職場満足度は、欧米の先進諸国と比較して、大幅に低い。また調査時が後になるほど、成人よりも若者の間で、そして学歴が高くなるほど不満者が増加する傾向が認められる。さらに、われわれの調査によると、独身者や夫婦

のみの場合に不満者が増加する傾向が見られる。これらの諸傾向が、日本の現代社会における職場満足問題の重大さを示している。

日本の労働者の職場不満の内容における顕著な特徴は、労働時間に対する不満が多いことである。この不満は、成人よりも青年に、学歴別では、高学歴者に多い。ところで日本の労働者間で最も多い職場不満の理由は、依然として低賃金である。この不満は、予想に反して、青年よりも成人の間に多い。

「城西大学卒業生の職業観調査」によると、大卒労働者の職場不満の主な特徴はつぎのようなものである。職業別に見ると、販売従業員、サービス従業員、工場作業員などの間に職場不満者が多い。管理職や会社事務員の場合は弱い満足しか得ていない人が多い。職場満足者が比較的多いのは、公務員・教職員と自営業である。余暇の過ごし方に関しては、職場満足者の間に「見るレジャー」や「休むレジャー」という受動的な余暇が多く、不満者の間に「するレジャー」や「働くレジャー」という能動的なものが多く見られる。一般に疎外論者が述べているのとは逆に、むしろ職場不満者の間に、余暇活動に「自己実現」を求めて積極的に取り組む人が多く存在するようと思われる。収入の増加とレジャー機会の選択に関しては、職場不満者の間では、収入の増加よりも自由な時間を求める人が多い。満足者の間では逆である。学習の機会に関しては、職場不満者の間では、「ぜひ学ぶ機会をもちたいと思ひ、そのために準備している」人が増加する、と同時に「学ぶ必要を感じない」や「機会があっても、学ばないだろう」が増加している。満足者の間では「何かを学ぶ機会を得た」が多い。職場不満の内容に関しては多くの職場不満者があげている不満の理由は、「人間関係」、「勤務時間、休暇」、「収入」などであり、満足者があげている理由は、「仕事それ自体」、「個性、能力の発揮」、「人間関係」などである。転職意識に関しては、職場不満者の間では、「転職を決意している」や「機会があったら変わりたい」が多く、両者を合わせると70パーセント近くになる。それゆえ、職場満足問題が放置されるならば、日本の企業においても転職者が増加することになるだろう。

- 1) 総理府青少年対策本部『組織で働く青少年の意識調査』、昭和53年、pp. 328～9.
- 2) 総理府青少年対策本部『世界青年意識調査報告書』、昭和48年、pp. 172～3. 総理府青少年対策本部編『世界の青年との比較からみた日本の青年』大蔵省印刷局、昭和53年、pp. 158～9. 総理府青少年対策本部編『世界の青年との比較からみた日本の青年』大蔵省印刷局、昭和59年、pp. 122～3.
- 3) 前掲、総理府青少年対策本部『組織で働く青少年の意識調査』、pp. 328～9.
- 4) 同上、pp. 330～5.
- 5) 自由な時間に対する要求がこの20年間に急速に増大している。詳しくは、拙稿「坂戸市民の仕事とレジャーに対する考え方」(『城西経済学会誌』、第17巻、第3号、pp. 23～24)を参照。
- 6) われわれの調査では、青年の間で自由な時間に対する要求が高いことが確認された。詳しくは、拙稿「城西大学卒業生の職業観についての実態調査」(『城西経済学会誌』、第20巻3号3号、p. 47)。
- 7) 前掲、総理府青少年対策本部『組織で働く青少年の意識調査』、pp. 330～5.

- 8) 拙稿「城西大学卒業生の職業観についての実態調査」(『城西経済学会誌』, 第20巻, 第3号, pp. 33~54)。
- 9) Report of Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare, Work in America, The MIT Press, 1973, p. 15 [抄訳: 岡井紀道訳『労働にあすはあるか』日本経済新聞社, 昭和50年, pp. 33~4]。
- 10) Ibid., p. 15 (訳書 p. 34)。
- 11) Ibid., p. 15 (訳書 p. 34)。
- 12) Ibid., p. 16 (訳書 p. 35)。
- 13) Ibid., p. 16 (訳書 p. 35)。
- 14) 不満者の一部に, 転職のために仕事関連する学習を希望する人が存在する。
- 15) 余暇の過ごし方に関する分類カテゴリーについては, 拙稿「坂戸市民の余暇活動調査」(『城西経済学会誌』, 第17巻, 第2号, pp. 238~240) を参照。
- 16) 拙稿「城西大学卒業生の職業観についての実態調査」(『城西経済学会誌』, 第20巻, 第3号, p. 38)。
- 17) 同上, p. 51.