
「メリット・オリエンテッドな雇用形態」 は「日本文化の保守的側面」にどの程度 まで影響を及ぼしうるのか

— 東北地方を中心としたデータからえられた諸発見 —

丹野 大*

I はじめに

1 社会調査による研究方法を選んだ理由

本研究は、「会社経営がいかにあるべきか」を提案する類の研究ではない。本研究はあくまでも、社会調査から得られたものを記すだけのものである。この後者の立場を選んだ理由は以下である。

けだし、経営学という学問は、人々にとり「パラサイトロジー (parasitology)」ほどにはエキサイティング (exciting) な学問ではない、と映るかもしれない。というのも、パラサイトロジーにおいては、一たびパラサイトの生態などを解明すれば、当のパラサイトをコントロールするすべを考え出せる可能性があるのだが、経営学では、たとえ経営をする者の考えや生態を解明したからとしても、経営する者をコントロールするすべを考え出せるものでもないからである。又、仮りに経営にとり最善の方法を発見しそれを経営する者に提案したとしても、その方法を採用するか否かは経営する側の採量次第である。加えて、昨今頻出している経営者による各種の商法違反行為などからもわかるように、会社や従業員や顧客を喰いものにするような経営者の行動や実態などは、経営学の研究対象というよりも、今や、もはや犯罪学 (criminology) の研究対象と考えた方がよいものである。

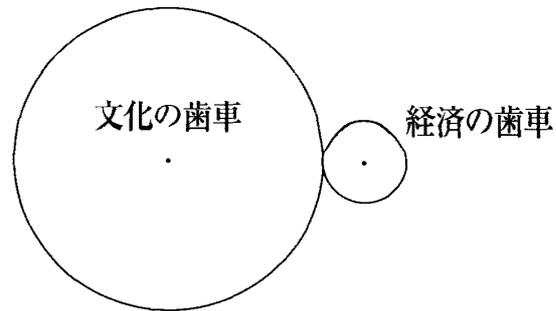
以上のように考えた時、筆者はここでは「あるべき論」の提案をさげ、百歩さがって、あくまでも社会調査からえられたものを記すだけの研究にとどめることにした。

2 経済と文化との関係

一般的にいえば、一社会の文化形態の変動よりも、その社会の経済形態の変動の方が早い。とりわけ今日のように、「一国資本主義」という制度が通用しなくなっている経済下では、一社会の文化形態よりも、経済諸関係の方がはるかに早く回転する。これを比喩的に表現するならば、一年間に文化の歯車が一回転する間に、経済の歯車は百回転するかもしれないというこ

※青森公立大学

とである。これを日本の現実にあわせて考えてみるならば、1ドルが360円であった時の経済のもとでつくられた日本の文化形態は、1ドルが120円以下になっている時の経済制度に対応しきれない可能性がある、ということである。だが一社会の文化というものがそ



の社会の経済にある程度まで接続している限り、文化というものも連動せざるをえない。これを図示するならば上図のように表現できるかもしれない。現実には、今日の日本の経済は、いわば「まったなし」の高速回転をせまられており、日本の文化というものも、連動しながら回転せざるをえまい。本研究の焦点の一つである企業による従業員の「雇用形態」というものも、まさしくこうした経済の無数の歯車の歯の一つであり、これは企業が生き残りのために社運をかけている場合には、いか様にでも変えうるものである。ここに、本研究がResearch Questionsをたてる余地がでてくるのである。

3 前提的Research Questionと根本的Research Question

本研究は、二つのResearch Questionsから成る。一つは根本的Research Questionであり、これは、本稿の表題に記した通りであり、もう一つは、この根本的Research Questionのための前提的Research Questionである。まず、本研究の根本的問い（Research Question）とは、次のものである：メリット・オリエンテッド（merit-oriented）な雇用形態（たとえば能力・業績主義、成果主義）に人々が同意することは、人々がいづく日本文化（文化の詳細な定義は後述）の保守的側面に、どの程度まで影響を与えうるのか。この根本的問いを立てた理由は、以下である。

「能力主義」あるいは「業績主義」型の査定形態は、すでに1960年代にも提唱されてはいたが（日経連、1969）、1970年代以降に日本で起こった各種の経済変動に伴い1990年代には企業側から「雇用形態」として一層強く要求されるようになってきた（e. g., Kawakita, 1997）。これを賃金や給料の支給の観点から具体的に見れば、多くの場合、「本人給」と「能力給」との比率の変化などで表現されうるものである。「本人給」とは年齢などを勘案したascribed statusという範疇に入るいわば「封建制的な分配方法」であるのに対し、達成した業績などで決められる「能力給」とは、achieved statusという範疇に入る極めて「市場原理的な分配方法」である。「成果主義にもとづく給与の算定」などは、achievementによってきめられるものの極みであろう。高度経済成長期の昔、アベグレン（1958）により指摘されて有名になった「日本型の雇用形態」とは、まさしくこの「封建制的な分配方法」に基づくものであった。第二次大戦直後から顕著に制度化・慣例化された「日本型の雇用形態」の起源についての議論（e. g., Iwata, 1982;

Tobioka, 1985) は、本研究では避けることにするが、少なくとも日本人はこの封建制的な分配制度にもとづく雇用形態に1950年代から60年代へとかけて20年以上、あるいは一世代はなじみ、この雇用形態や慣例に応じて自らの生活をつくり上げてきた。逆にいえばこの雇用形態がくずれ、新しい形態が試みられる時には、当然の如く、既存の制度を守ろうとする人々の保守的態度や意識は挑戦されるし、何がしかのインパクトがありうるということが想定される。つまり、雇用形態における旧来の分配方法から市場原理的分配方法への転換に人々が同意するということは、既存の経済制度や因襲的生活制度を守ろうとする人々の保守的意識や態度にある程度まで変更が要求されるであろう、と想定されるのである。

勿論、常識的に考えれば、この転換にともなうところを「能力主義・業績主義・成果主義型の雇用形態という市場原理的分配方法が促進されるに従い、人々の意識や態度の中にある日本文化の保守的側面は減ずるであろう」という仮説に言い換えてもよいかもしれない。しかしこの仮説は、あくまでも仮説であるが故に、その妥当性はテストされなければなるまい。常識(コモン・センス) 的見解をテストするのが、社会科学の諸任務の一つである限り (e. g., Calhoun, Light, and Keller, 1997)、筆者はこの常識から想定される仮説をテストしてみたいと思うにいたったのである。又、これまでにおいても、この常識的仮説をテストした研究はなかったのである。

ただし筆者はこの仮説をテストするために、まず何よりも、「この仮説や根本的Research Questionの構成要素となる諸概念を測定する指標をつくり出せるものなのか」という前提的問いから出発しなければならなかった。つまり、この前提的問いへの回答をえた上で、上述した根本的Research Questionへの回答もなされるのである。

II 方法

1 データ収集用のインストルメント

データの収集の方法としては、「匿名のquestionnaire form」に回答してもらうという方法をとった。というのも個人的見解を大量に集めた上で指標を作り上げることが前提となるという本研究の性質上、この方法が最適と判断したからである。勿論そのためのパイロット・スタディ (n=128) は、1998年の秋に青森公立大学の学生に参加してもらっておこなわれた。(Tanno, 1999)

そのquestionnaire formは、主に次の二点についてたずねるものであった。(1) 回答者個人の人口的特性(年齢・性別・家族構成など)をたずねる諸項目、(2) 指標づくりのために使われるstatements。これらのstatementsに関しては、次節で詳細する。

2 諸概念の定義と測定のための操作化

本研究は、ある一つのものが、他のもう一つのものに与える影響の度合をテストしてみるものである。ここでいう「ある一つのもの」とは、現実中存在する「雇用の諸形態」であり、そして「もう一つのもの」とは、人々の意識の中に把握されている「日本文化の保守的側面」である。そこでまず、これら二種類のを定義し測定するための操作化の手順について記していこう。「雇用形態」とは、多様な変異はあれ、現実に行われているだけに、これを定義し測定用に指標化することは比較的簡単かもしれない。だが「文化」の方は、こと程さように簡単ではあるまい。

(A) 「文化とは」および「日本文化の保守的側面」

「文化」というものは、これまでも研究者の見解の相違に応じて多様に定義されてきた(e. g., Geertz, 1973 ; Harris, 1979 ; Steward, 1955 ; 宇沢・河合・藤沢・渡辺, 1989)。だが文化の核心部分とは、(それが、物質的・社会経済的制度であれ、シンボルの意味解釈的枠組みであれ)「社会で人々に共有され、それ故に人々が生きていくために役立つ諸制度」のことである(Kottak, 1997 ; Tanno, 1999)。「役に立つ」と思うがゆえに人々は、それを守ろうとするのである。そこで本研究では、「役に立つ諸制度」をさらに次の二つのレベルで捉えてみることにした。一つは、「個人の伝統的生活レベル」。そしてもう一つは「企業などの経済活動のレベル」である。というのも人々は、多くの場合、家庭や家族の中で暮らしつつ、公的機関であれ私的企業であれ、社会の経済活動に参加するからである。筆者は、これらの二つのレベルでの人々の「保守的意識」や「保護主義的態度」こそが、件の転換によって挑戦され影響を受けるであろう、と考えたのである。

「個人の伝統的生活レベル」での人々の保守的側面については、次の五つのstatementsへの反応で調べた。(1) 家名を大切にすることは、よいことである。(2) 家を継ぐということは、よいことである。(3) 先祖代々の慣習を継承することは、よいことである。(4) 伝統を守ることは、よいことである。(5) 長幼の序を重んずることは、よいことである。これらの項目の幾つかは、日本人についての過去の研究においても幾度も使用されてきたものであり(日本人研究会編、1974)、又これらは、日本文化の伝統的側面を測定するためのものである。

「企業などの経済活動レベル」での人々の保守的側面については、次の五つのstatementsへの反応で調べてみた。(1) 日本の企業が外国の企業に合併吸収されるのは、避けるべき。(2) 金融ビッグバンは、避けたほうがよい。(3) 日本の経済は、「国家」という枠組みで守られるべき。(4) 外国企業は、日本の国内市場に参入すべきではない。(5) 日本の企業は、外国人をトップ経営者として採用すべきではない。これらのstatementsは、日本の高度経済成長を支えた所謂「護送船団方式」の一部分を表現したものである。仮に、これら「護送船団方式」が、今の現実にはそぐわないものであるとしても、人々の意識の中に、「一つのまとまりのある保

護主義的形態」としてとらえられているものと筆者は仮定した。それ故に筆者はこれら10個のstatementsから二つの因子が出現してくることを想定した。

(B) 雇用形態

本研究の焦点は、「能力主義あるいは業績主義あるいは成果主義などの雇用形態への人々の同意度が、日本文化の保守的側面に与える影響」におかれている。だが、社会科学の基本的方法に従い、焦点となるものとの対比較のためのミニマム・ペア (minimum pair) をつくることにした。さらに現在の雇用状態を考えてみて、次の三つの雇用形態をあわせて比較検討してみることにした。又、守島 (1996, 1997) の研究によれば、企業により千差万別の違いがある各種の雇用形態も、次の三つに集約大別されるという。(1) 旧来の年功制を基本としたもの。これを本研究では「伝統型雇用形態」と呼ぶことにする。(2) 能力主義あるいは業績主義あるいは成果主義を中心とするもの。これらを本研究では「メリット・オリエンテッド (merit-oriented) な雇用形態」と呼ぶことにする。(3) 外注契約型雇用形態。経営の合理化のために、望むと望まぬにも拘らず、この雇用形態を選ばざるをえない人々も増えつつある。

「伝統型雇用形態」は、次の五つのstatementsへの反応で調べた。(1) 昇進は、年功に応じて決められたい。(2) 給料は、年功に応じて決められたい。(3) 一旦会社に就職したならば、定年まで勤め上げたい。(4) 職業よりも会社を選びたい。(5) 年功序列型の人事制度をしている会社で働きたい。

「メリット・オリエンテッドな雇用形態」は、伝統型雇用形態と比べれば、その測定用の操作化はそう簡単なものではない。というのも、能力主義あるいは業績主義あるいは成果主義などの雇用形態のとらえ方が、会社により異なること、およびそれらの測定方法の基準が曖昧であるからである (遠藤、1999)。そこで本研究では可能な限り多くの側面を取り入れて、人々がどのように能力主義あるいは業績主義あるいは成果主義型の雇用形態をとらえているのかを調べるために、次の8つのstatementsへの反応で調べてみた。(1) 給料は個人の業績に応じた年俸制で決められたい。(2) 昇進は個人の能力に応じて決められたい。(3) 能力主義型人事制度をおこなっている会社で働きたい。(4) 昇進は個人があげた業績のみで決められたい。(5) 給料は能力に応じた年俸制で決められたい。(6) 定年まで一つの会社に勤める気はない。(7) 採用は中途でなされる方がよい。(8) 自分の必要に応じて勤め先を変えたい。

「外注契約型雇用形態」は次の4つのstatementsへの反応で調べてみた。(1) 雇用を自分の能力との「契約関係」と考えたい。(2) 一定の資格を持つ「契約社員」という雇用形態を望む。(3) 時間やlife styleを考えた「契約社員」でありたい。(4) 専門的技術を持つ「契約社員」という形態を選びたい。

上記の全てのstatementsへの反応は、Likertの7段階scaleで測定された。1 = 強く不同意、2 = 中位に不同意、3 = 少々不同意、4 = 同意・不同意いずれでもなし、5 = 少々同意、6 = 中位に同意、7 = 強く同意。

3 データ収集の経過

データ収集は1999年の4月初旬に、青森公立大学内でまず男女の学生参加者を対象としておこなわれた。そのあと4月下旬から5月上旬にかけて学生参加者の保護者（父親と母親）あてに、questionnaire formの郵送という形でおこなわれた。郵送されたquestionnaire formは、父親および母親あての二通であり、かつ「切手つきの返信用封筒」もそえられた。全部で400通（800のquestionnaire forms）を保護者あてに郵送し、データ分析に使用可能と判断される回答が、全部で619通あった。データ分析に使用可能なquestionnaire formの回答率は約77%であった。Table1が全参加者を性別と世代別で分類したものである。

Table1 性別と世代別による参加者数と平均年齢

性別 世代	女性	男性
親世代	322人 平均年齢=47.1 S. D. =4.17	297人 平均年齢=49.9 S. D. =5.18
子世代	186人 平均年齢=18.4 S. D. =0.54	227人 平均年齢=18.6 S. D. =0.79

まだ社会人となっていない学生に参加者となってもらった理由は、まず何よりも、雇用形態の転換が、国民が等しく直面している国民規模の社会問題であり、学生も数年以内にすぐに直面する問題であると考えられたからである。又、もう一つには学生参加者の殆どが、一応、パート・タイムの仕事（日本語でいうアルバイトなるもの）を経験したことがあり、そのため雇用の諸形態をふまえていることが、前述したパイロット・リサーチにより、明らかになったためである。

4 数値の転換

Likertの7段階scaleで答えられた数値は、分析を開始する前に、統計分析用ソフトウェア（SAS）により、次の方法で転換された。「1（強く不同意）」は「-3」に、「2（中位に不同意）」は「-2」に、「3（少々不同意）」は「-1」に、「4（同意・不同意のいずれでもなし）」は「0」に、「5（少々同意）」は「+1」に、「6（中位に同意）」は「+2」に、そして「7（強く同意）」は「+3」に転換された。この転換により、「同意・不同意のいずれでもない」という「中立の反応」が「0」となり、不同意の方は「マイナス」に、同意の方は「プラス」という具合に、差違が数字上の「-」と「+」の関係で明確に示せるようになるからである。

Ⅲ 分析の結果

前述した通り、Research Questionは「前提的Research Question」と「根本的Research Question」との二つである。分析の結果もそれに応じて以下に記していくことにする。

1 前提的Research Questionについての分析結果

前提的Research Questionは、「根本的Research Questionの構成要素となる諸概念を測定する指標を作り出せるものなのか」であった。このための分析はVarimax Rotationを使用した因子分析でおこなわれた。

Table 2 日本文化の保護主義的側面についての因子分析 (n=1032) と各グループごとの内的整合性指数

分析されたstatement items	因子	
	1	2
(1) 家名を大切にすることはよいことである	<u>0.65</u>	0.21
(2) 家を継ぐということはよいことである	<u>0.73</u>	0.06
(3) 先祖代々の慣習を継承することはよいことである	<u>0.79</u>	0.02
(4) 伝統を守ることはよいことである	<u>0.78</u>	0.03
(5) 長幼の序を重んずることはよいことである	<u>0.54</u>	0.11
(6) 日本の企業が外国の企業に合併吸収されるのは避けるべき	-0.02	<u>0.67</u>
(7) 金融ビックバンはさけた方がよい	0.02	<u>0.48</u>
(8) 日本の経済は「国家」という枠組みで守られるべき	0.29	<u>0.53</u>
(9) 外国企業は日本の国内場に参入すべきではない	0.06	<u>0.70</u>
(10) 日本企業は外国人をトップ経営者として採用すべきではない	0.18	<u>0.70</u>
Eigen value	3.03	1.65
Variance explained by each factor	40%	18%
Mean	0.55	-0.26
S.D.	0.99	0.92
Cronbach's alpha (内的整合性)		
父親世代 (n=297)	.76	.66
母親世代 (n=322)	.76	.51
男子学生世代 (n=227)	.76	.61
女子学生世代 (n=186)	.73	.70

(注) : Items loadings factors are underlined.

(A) 日本文化の保守的側面

これは「個人の伝統的生活」と「企業などの経済活動」という二つのレベルについての10個のstatementsへの反応で調べてみた。Table 2が、その分析の結果である。ここでの発見は、日本文化の伝統的側面の保守的態度や既存の経済制度についての保護主義的意識や態度を表現するこれらの10個のstatementsが、予想通り、人々の意識の中にそれぞれ別個のものと捉えられているということである。さらに興味深い発見は、参加者が示した平均値から見れば、参加者が「個人の伝統的生活レベル」においては、これを守ろうとしている(+0.55)一方で、「企業などの経済活動レベル」においては、もはやこの保護主義的態度をすてかけている(-0.26)という好対照な相違点である。Statements間の内的整合性(Cronbach's alpha)の点で見ると、「個人の伝統的生活レベルでの保守的意識」では、各グループとも「.70」以上で、因子として十分に使いえる数値がえられたが、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」の方は、各グループ間でのバラつきが出てきた。

(B) 雇用諸形態

「伝統型の雇用形態」の分析結果については、Table 3に示されている。これら5つのstatementsへの反応は、予想通り一つの因子としてのこったが、statements間の内的整合性の点では、やや低い数値になった。興味深い発見は、参加者が示した平均値から見れば、参加者が、この伝統型雇用形態へ否定的な反応(-0.31)を示していることである。

Table 3 伝統型の雇用形態についての因子分析 (n=1032) と各グループごとの内的整合性指数

分析されたstatement items	因子
(1) 昇進は年功に応じて決められたい	0.77
(2) 給料は年功に応じて決められたい	0.81
(3) 一端、会社に就職したならば、定年まで勤め上げたい	0.52
(4) 職業よりも会社を選びたい	0.41
(5) 年功序列型の人事制度をしている会社で働きたい	0.80
Mean	-0.31
S.D.	1.06
Cronbach's alpha	
父親世代 (n=297)58
母親世代 (n=322)50
男子学生世代 (n=227)61
女子学生世代 (n=186)56

(注) : Only one factor emerged. Varimax rotation was not possible with only one factor.

「メリット・オリエンテッドな雇用形態」の分析結果についてはTable 4に示されている。ここでの発見は、我々の予想に反して、これら8つのstatementsへの反応が二つの因子に分かれたことである。第一因子は、多分「昇進と俸給は個人の能力と業績にもとづく」というとらえ方であり、第二因子は、「勤務先はある程度まで変更できる」というとらえ方である。つまり、参加者の意識の中では、これら二つのものは別個のもの、と捉えられていることである。さらに興味深い発見は、平均値から判断するならば、参加者は「昇進と俸給は個人の能力と業績にもとづく」というとらえかたにおいては賛成・肯定的 (+0.78) である一方で、「勤務先はある程度まで変更できる」というとらえ方のほうでは否定的 (-0.22：この場合女子学生グループのCronbach's alphaが低すぎたため、186名の女子学生は含まれていない人数で計算されている) である、という相違である。旧来から指摘されている「日本人が勤務先をかえることへのためらい」が、ここでもあらわれている。

Table 4 メリット・オリエンテッドな雇用形態についての因子分析 (n=1032) と各グループごとの内的整合性指数

分析されたstatement items	因子	
	1	2
(1) 給料は、個人の業績に応じた年俸制で決められたい	<u>0.79</u>	0.08
(2) 昇進は個人の能力に応じて決められたい	<u>0.74</u>	-0.01
(3) 能力主義型人事制度を行っている会社で働きたい	<u>0.76</u>	0.10
(4) 昇進は、個人が上げた業績のみで決められたい	<u>0.50</u>	0.29
(5) 給料は、能力に応じた年俸制で決められたい	<u>0.77</u>	0.17
(6) 定年まで一つの会社に勤める気はない	0.19	<u>0.72</u>
(7) 採用は中途でなされる方がよい	-0.04	<u>0.72</u>
(8) 自分の必要に応じて勤務先をかえたい	0.17	<u>0.72</u>
Eigen value.....	2.99	1.35
Variance explained by each factor	37%	17%
Mean	0.78	-0.22 a
S.D	1.10	1.16
Cronbach's alpha		
父親世代 (n=297)78	.61
母親世代 (n=322)75	.56
男子学生世代 (n=227)80	.67
女子学生世代 (n=186)80	.38

(注) a：第二因子の平均値の計算には女子学生 (n=186) が含まれていない。

Items loadings factors are underlined.

「外注契約型雇用形態」の分析結果については、Table 5に示されている。ここでの発見は我々の予想通り、これらの4つのstatementsへの反応は一つの因子として残った点である。またもう一つの発見は、平均値から判断するならば参加者は、外注契約型の雇用形態については、もはや肯定的（+0.29）になっている点である。

Table 5 外注契約型雇用形態についての因子分析（n=1032）と各グループごとの内的整合性指数

分析されたstatement items	因子
(1) 雇用を自分の能力と会社との「契約関係」と考えたい	0.54
(2) 一定の資格を持つ「契約社員」という雇用形態を望む	0.81
(3) 時間やlife styleを考えた契約社員でありたい	0.71
(4) 専門的技術を持つ「契約社員」という形態を選びたい	0.79
Mean	0.29
S.D.	1.13
Cronbach's alpha	
父親世代 (n=297).....	.72
母親世代 (n=322).....	.67
男子学生世代 (n=227).....	.68
女子学生世代 (n=186).....	.71

(注)：Only one factor emerged. Varimax rotation was not possible with only one factor.

2 根本的Research Questionについての分析結果

Table 6の分析結果は統計学的な有意義性の値を「.05（5%）」とした場合の結果である。分析からえられた数値に、多少の違いはあれ、まず特筆すべきことは、「伝統型雇用形態」が「メリット・オリエンテッドな雇用形態」および「外注契約型雇用形態」と負の相関関係にあるということである。この点は、4つのグループで共通している。次に各雇用形態と日本文化の保守的側面についてグループごとにみていこう。4つのグループの反応は大方の点で類似している。

Table 6 各指標間の相関関係

		父親世代 (n=297)						
	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6
1. 伝統型雇用形態	-0.25	1.16	—	-.40***	-.37***	-.25***	.31***	.16**
2. 昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく	0.83	1.15		—	.39***	.55***	-.18**	.02
3. 勤務先はある程度まで変更できる	-0.20	1.23			—	.41***	-.17**	-.06
4. 外注契約型雇用形態	0.10	1.26				—	-.22***	-.13*
5. 企業などの経済活動レベルの保護主義	-0.24	1.05					—	.25***
6. 個人の伝統的生活レベルの保守主義	0.79	1.01						—
		母親世代 (n=322)						
	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6
1. 伝統型雇用形態	-0.25	0.95	—	-.24***	-.23***	-.14*	.20***	.21***
2. 昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく	0.84	1.05		—	.25***	.43***	-.18**	.01
3. 勤務先はある程度まで変更できる	-0.27	1.18			—	.32***	-.15**	-.11
4. 外注契約型雇用形態	0.30	1.12				—	-.11	.00
5. 企業などの経済活動レベルの保護主義	-0.06	0.79					—	.31***
6. 個人の伝統的生活レベルの保守主義	0.64	0.96						—

男子学生世代 (n=227)								
	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6
1. 伝統型雇用形態	-0.37	1.13	—	-.50***	-.38***	-.29***	.35***	.44***
2. 昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく	0.76	1.13		—	.27***	.40***	-.25***	-.16*
3. 勤務先はある程度まで変更できる	-0.16	1.20			—	.36***	-.26***	-.25***
4. 外注契約型雇用形態	0.44	1.04				—	-.16*	-.09
5. 企業などの経済活動レベルの保護主義	-0.44	0.97					—	.33***
6. 個人の伝統的生活レベルの保守主義	0.27	1.08						—

女子学生世代 (n=186)								
	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6
1. 伝統型雇用形態	-0.45	0.98	—	-.49***	—	-.24**	.34***	.25***
2. 昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく	0.61	1.05		—	—	.50***	-.08	.01
3. 勤務先はある程度まで変更できる	—	—			—	—	—	—
4. 外注契約型雇用形態	0.41	1.03				—	.06	-.01
5. 企業などの経済活動レベルの保護主義	-0.43	0.86					—	.18*
6. 個人の伝統的生活レベルの保守主義	0.33	0.87						—

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

(1) 父親世代

「伝統的雇用形態」に同意するに従い、「企業などの経済活動のレベルでの保護主義的態度」への同意が高くなる ($r=.31, p<.001$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」も高くなる ($r=.16, p<.01$)。

「昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく」ということに同意するに従い、「企業などの経済活動のレベルでの保護主義的態度」への同意の度合いが低くなる ($r=-.18, p<.01$)。しかし「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合とは無関係とみなされる ($r=.02$)。

「勤務先はある程度まで変更できる」ということに同意するに従い、「企業などの経済活動のレベルでの保護主義的態度」への同意の度合いが低くなる ($r=-.17, p<.01$)。しかし、「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合とは、無関係とみなされる ($r=-.06$)。

「外注契約型雇用形態」に同意するに従い、「企業などの経済活動のレベルでの保護主義的態度」への同意の度合いが低くなる ($r=-.22, p<.001$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合いも低くなる ($r=-.13, p<.05$)。

(2) 母親世代

「伝統的雇用形態」に同意するに従い、「企業などの経済活動のレベルでの保護主義的態度」への同意の度合いが高くなる ($r=.20, p<.001$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」も高くなる ($r=.21, p<.001$)。

「昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく」という評価方法に同意するに従い、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」への同意の度合いが低くなる ($r=-.18, p<.01$)。しかし「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意度とは無関係とみなされる ($r=.01$)。

「勤務先はある程度まで変更できる」ということに同意するに従い、「企業などの経済活動のレベルでの保護主義的態度」への同意の度合いが低くなる ($r=-.15, p<.01$)。しかし、「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合とは無関係とみなされる ($r=-.11$)。

「外注契約型雇用形態」に同意することと、「企業などの経済活動のレベルでの保護主義的態度」への同意の度合は無関係である ($r=-.11$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合とも無関係とみなされる ($r=.00$)。

(3) 男子学生

「伝統的雇用形態」に同意するに従い、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」への同意の度合いが高くなる ($r=.35, p<.001$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」も高くなる ($r=.44, p<.001$)。

「昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく」という評価方法に同意するに従い、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」への同意の度合が低くなる ($r = -.25, p < .001$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合も低くなる ($r = -.16, p < .05$)。

「勤務先はある程度まで変更できる」ということに同意するに従い、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」への同意の度合が低くなる ($r = -.26, p < .001$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保護主義的態度」への同意の度合についても低くなる ($r = -.25, p < .001$)。

「外注契約型雇用形態」に同意するに従い、「企業などの経済活動レベルのを保護主義的態度」への同意の度合が低くなる ($r = -.16, p < .05$)。しかし、「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合とは無関係とみなされる ($r = -.09$)。

(4) 女子学生

「伝統的雇用形態」に同意するに従い、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」への同意の度合が高くなる ($r = .34, p < .001$) し、又「個人の伝統生活レベルでの保守的態度」も高くなる ($r = .25, p < .001$)。

「昇進と俸給は個人の能力と業績に基づく」という評価方法」と、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」 ($r = -.08$) への同意の度合、および「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」 ($r = .01$) への同意の度合とは無関係とみなされる。

「外注契約型雇用形態」に同意する事と、「企業などの経済活動レベルでの保護主義的態度」への同意の度合は無関係である ($r = .06$) し、又「個人の伝統的生活レベルでの保守的態度」への同意の度合とも無関係である ($r = -.01$)。

IV 結論

上述した分析結果は、大体次の三点にまとめることができよう。

第一点。メリット・オリエンテッドな雇用形態への同意が人々の間で進んでいくことは、一方で、旧来の護送船団方式型の保護主義的企業経営形態への不同意を強めていくことにはなろうが、他方では、人々をして個人の伝統的生活レベルでの保守的意識や態度の急激な改変をもたらす可能性は、男子学生の場合を除いては、かなり少ない。多分、人々は、日本文化の伝統的生活形態や意識を極端にかえることもなく、能力主義や業績主義などの雇用形態を受容していくことになるであろう。この点が、本研究の根本的Research Questionへの回答となろう。

第二点。外注契約型の雇用形態への同意が人々の間で進んでいくことは、あってもそれが、人々をして個人の伝統的生活レベルでの保守的意識や態度の急激な変革をもたらす可能性は

まずありえないということである。改変の可能性があるとすれば、それは男性の間で、旧来の護送船団方式型の保護主義的企業経営形態への不同意が高まっていくことになる位であろう、ということである。だが、同じことが女性の間で顕著な形であられることはないであろう。

第三点。これは本研究の根本的問いにとり本質的なことではないが、伝統型の雇用形態というものは、やはり、日本文化の保守的側面にふさわしいものであった、ということである。Table 6の各グループごとに示されている正の相関係数からもわかるように、この伝統的雇用形態への同意が高まれば高まる程、人々は、個人の伝統的生活レベルでの保守的意識も、企業などの経営形態レベルでの保護主義的形態への同意度も高まっている。これは逆にいえば、この「伝統的雇用形態」から「メリット・オリエンテッドな雇用形態」へと推移することは、人々にある程度のadjustmentが要求されるということでもある。このことは、両者間の負の相関係数からもうかがえる。

最後に、本研究から知りえた発見の蓋然性を制限するものについて言及しなければなるまい。それは何よりも、本研究で集められたデータ（n=1032）が、東北地方を中心としたため、もともと保守的な地域からのものであるという点である。つまりこれは、本研究からえられた諸発見が、地域特有のものである可能性が高いということでもある。この点は副題に記した通りである。従って、今後は全国規模でのデータの収集にもとづく研究がなされるべきであろうが、それは次回の研究課題としておくことにする。又、指標の幾つかが、内的整合性の点で、まだまだ不十分なところもあるので、今後よりすぐれた指標づくりへの努力がなされるべきであろう。

(1999年12月14日受理)

参考文献

- Abegglen, J. G. (1958). *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*. Glencoe, Ill : The Free Press.
- Calhoun, D., D. Light, and S. Keller, (1997). *Sociology*. New York : McGraw-Hill.
- 遠藤公嗣 (1999) 『日本の人事査定』 ミネルヴァ書房
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York : Basic Books.
- Harris, M. (1979). *Cultural Materialism. The Struggle for a Science of Culture*. New York : Vintage Books.
- Iwata, R. (1982). *Japanese Style Management : Its Foundations and Prospects*. Tokyo : Asian Productivity Organization.
- Kawakita, T. (1997). Corporate strategy and human resource management. In M. Sako & H. Sato (eds.). *Japanese Labour and Management in Transition*. London : Routledge. pp. 79-103.
- Kottak, C. P. (1997). *Anthropology. The Exploration of Human Diversity*. New York: McGraw-Hill.
- Morishima, M. (1996). Evolution of white-collar HRM in Japan, In D. Lewin, B. E. Kaufman, & D. Sockell (eds.). *Advances in Industrial and Labor Relations*. Vol.7, Greenwich, CT: JAI Press. pp. 145-176.
- 守島基博 (1996) 「新しい雇用関係と過程の公平性」『組織科学』31、12-19。白桃書房。
- 日経連 (1969) 『能力主義管理』および『能力主義時代の人事考課』日本経営者団体連盟。
- 日本人研究会編 (1974) 『日本人研究No.1.特集 日本人の心は変わったか』至誠堂。
- Steward, J. (1955). *Theory of Culture Change*. Chicago: University of Illinois Press.
- Tanno, D. (1999). The impact of new employment practices on Japanese culture. Presented at the annual meeting of the Southern Anthropological Society. February 28, 1999. Decatur, Georgia. U.S.A.
- Tanno, D. (1999). Ethnography coefficient and categorical populography coefficient : How to facilitate the study of cultures. *Journal of Aomori Public College*, 4, 1- 18.
- Tobioka, K. (1985). Japan's matrix of nature, culture, and technology. Tradition plays a role in Japan's high-tech success. *Management Review*. 42, 42-47.
- 宇沢弘文・河合隼雄・藤沢令夫・渡辺慧(編) (1989) 『岩波講座・転換期における人間・第10巻・文化と』岩波書店。