

氏名(国籍)	許 人 杰 (中国 (台湾))
学位の種類	博 士 (社会学)
学位記番号	博 甲 第 1,600 号
学位授与年月日	平成 8 年 10 月 31 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
審査研究科	社会科学 研究科
学位論文題目	台湾労働者の労働意識構造に関する研究
主 査	筑波大学教授 佐藤 守 弘
副 査	筑波大学教授 岩 瀬 庸 理
副 査	筑波大学教授 菱 山 謙 二

論 文 の 内 容 の 要 旨

本論文は台湾における産業労働研究の実態を検討した上で、労働者が労働過程に関して抱く態度や意見、価値意識などを含む労働意識の構造についての分析を行い、組織内の個人の行動原理を明らかにして、経営者の組織改善や労働者自身の行動改革への示唆を提示することにある。

全体は序章を含めて8章構成で、序章で問題意識を述べ、第一章から第三章までは理論的分析と実態調査の方法の説明で、第四章から第七章が意識調査の分析、第八章が結論となっている。

まず序章「問題提起」では、最近、台湾では経済発展と生活水準、教育水準の向上にともない、価値意識が多様化して、生活関心が仕事よりも余暇に重点をおくようになり、経営者や労働組合指導者の間で勤労意欲、労働倫理の希釈化が問題となっている。このため、このような労働意識の実態を明らかにして、労働生活の質の向上、「労働の人間化」に資することを目標とすると述べている。

第一章「研究の視点」では、人事労務管理の思想における人間概念の変遷と組織行動研究を、ウェーバー、ファヨルの古典組織管理論、メーヨーの人間関係論、バーナードの協働理論、マズロー、マクレーガー、ハーズバーグの組織行動論などについて検討し、人間の行動に関わる諸要因に関連をもち、かつ最も基本的な概念である「欲求-充足」系を重視するモチベーションの実体理論が、労働者の多様な組織行動の体系的、構造的な説明を可能にし、また人間性の視点から組織行動研究に近づけることもできると自己の分析視点を提示している。

第二章「労働意識に関する先行研究」では、労働者意識一般と区別した労働意識の概念を、職務に関する欲求や満足感のみならず労働過程に関して抱く信念、態度、意見、価値意識などの総体と規定して、その構成要素を明確化するために、労働価値観、生活余暇価値観、仕事の欲求性向と満足感、仕事疎外感、勤労意欲に関する先行理論と台湾における実証研究について検討し、この研究の分析概念を構築している。

第三章「仕事意識調査の概説」においては、労働意識の調査における操作的概念を仕事意識とし、労働過程における価値観、欲求性向、仕事満足感と勤労意欲と定義して意識調査の分析枠組みを提示し、面接調査と留置調査等の実態調査の方法を説明している。調査対象は官公庁、製造業、サービス業の事業所に勤務する雇用者で、性別、年齢別、職位別を考慮して抽出され、512のサンプル（回収率84.8%）からの回答を得た。分析は単純集計、クロス集計の他、多変量解析、因子分析、クラスター分析など統計分析手法を駆使して台湾労働者の労働意識を類型化してその全体像を把握しようとしている。

第四章「価値観」は価値意識の分析で、生活価値観（生活の目標）、労働価値観（仕事の目的、労働の定義付け、

労働の評価) 企業帰属意識 (自己犠牲の意向, 企業との一体感) 余暇価値観 (余暇の目的, 仕事と余暇の優先度) についてそれぞれ類型を設定して個人属性別, 生活形態別に分析したうえ, 各価値観の相互関係を多変量解析によって分析した。その結果, 労働を人生の喜びとみなす労働者は, 労働の定義づけに際しても労働にポジティブな社会的価値や意義を認め, 仕事を通して積極的に学習し, 能力を発揮し, 自分の理想を実現するといった意識をもつ傾向がある。それに対して, 労働を苦痛, 現実への失望とみなす労働者は, 労働をネガティブに捉えて仕事離れの意識をもち, 仕事をただの経済的上昇の手段と判断している傾向がある。また教育水準が高い労働者は, 仕事に専念するだけでなく, 余暇にも強く関心を持ち, 仕事外でも余暇活動に参加しており, 仕事か余暇かという2項対立では捉えられないとしている。

第五章「仕事欲求性向」は職務に対する欲求の分析で, 全体的に言えば, 労働者は衛生要因 (労働条件) を重視しているが, 動機づけ原因 (仕事の満足) を最も重視する労働者でも衛生要因を重視している。ついで仕事欲求性向を規定する19項目の要因を因子分析によって, 職務充実志向, 作業条件志向, 福利保障志向, 身分志向の4因子に区別して個人属性, 生活形態, 価値観などの変数群との関連を明らかにした。

第六章「仕事満足感と勤労意欲」では, 満足感は中位であるという全体的傾向と, これを規定する個人属性, 生活形態, 欲求性向等の要因との関連を説明した。さらに因子分析によって, 職務満足感, 作業条件満足感, 人間関係満足感, 福利保障満足感に区別し, 職務満足感因子が勤労意欲と最も強い相関を示した。そして勤労意欲に影響する主な仕事欲求性向の因子は職務充実志向にあること明らかにした。また仕事疎外感と不安感では, 仕事無意味性と組織無力性を感じている労働者では高い疎外感をもつことを見だし, 仕事に不安をもつ労働者は, 不安の原因が人間関係ではなく, 仕事に関わる個人の発展可能性や, 仕事内容の指導と変更にあるとしている。

第七章「労働者の類型化」では, これまで別個に分析されてきた仕事欲求性向と仕事満足感を総合し, ハーズバーグの動機づけ-衛生要因理論による労働者のタイプ分けを参考にして仕事欲求性向と仕事満足感をクロスして労働者の類型化を試みている。すなわち労働者を職務充実要因, 衛生要因, 仕事欲求性向, 仕事満足感に基づいてタイプ分けを行い (クラスター分析), 各類型の労働意識の特徴を個人属性, 生活形態, 価値観, 欲求実現手段, 労働条件等から説明して台湾労働者の労働意識の全体構造を明らかにしている。

第八章「結論」では労働意識の全体像についての分析を要約するとともに, 現実には多様な労働意識が存在すること, そしてその規定要因を個人属性の強い規定性, 産業別, 企業別の職場の要因, 経済生活の安定性, 労使関係の実態から説明している。

これらの特質に基づいてそれぞれ労働者の欲求性向に応じる仕事条件の改善策は, 意識が多様化しつつある労働者の仕事満足感と勤労意欲を高める人事労務管理が目標とされるべきで, ここに労働の人間化の究極的な課題がある。さらに台湾労働者の関心は彼らの経済生活や地位や価値観の相違によって, 基本的生活の維持, 労働過程における自己実現, 余暇生活の享受に分化してきており, 労働者にとって「労働の人間化」の真の意味は労働生活にのみではなく, 労働者の生活全体の満足感, 幸福感を生起させるため, 生活全体に関わる必要がある。企業側はこの認識を踏まえて, 労働者の生活のゆとりや豊かさを増進するよう労働以外の生活までを人事労務管理の施策の視野に入れなければならないと今後の方向を示唆している。

審 査 の 結 果 の 要 旨

1970年代以降の台湾の大きな経済的成功の要因として, 輸入代替工業化の経済政策, 外国資本の導入などの政府の政策のほか, 安価で勤勉な高資質を持った労働者の存在があげられていた。しかし, 生活水準の向上による労働者の価値意識の多様化と, 三十八年にわたる長期の戒厳令の解除を契機とする労働者の団結権, 争議権の合法化や, 新規新聞発行の自由化という制度の改革によって, 産業労働の現場では労働倫理, 勤労意欲の希釈化が

労使双方から問題となってきたおり、そうした今日的課題に取り組んだ研究である。

第1に産業化の進展にともなう労働者意識の変容については、既にいくつかの先行研究が蓄積されているが、それらは主に先進社会の経営イデオロギー（C.カーほか、R.ベンディクス）や労働者意識の分析（J. H. ゴールドソープほか）であって、近年、急速に経済発展した発展途上国での分析は少ないうえ、労働者意識を仕事意識を中心とする労働意識に限定した研究は希で、一つの新しい課題へ挑戦した論文と評価できる。

第2に、著者の依拠する理論は組織行動理論であるが、台湾における労働意識の実態調査を通じて、経済発展にともなう労働者の欲求の多元化や、仕事満足感における人間関係要素の重視を指摘して、欲求の段階的上昇を説くマズローの欲求の階層説や、人間関係要因を衛生要因とするハーズバーグの衛生-動機付け理論に修正を迫るなど新たな知見を見いだしている。

第3に、労働意識の構造を分析するため、主として欲求の実体理論に着目して労働意識の核心としての仕事意識の調査を行った。仕事意識の主な構成要素を価値観、仕事欲求性向、仕事満足感・勤労意欲とし、意識の類型化によってそれぞれ検討した。特に労働者の多様な意識を明らかにするために、因子分析を通して、数多くの欲求性向や満足感の項目をいくつかの概念（因子）に簡潔に変換して労働意識を説明するほか、またクラスター分析を通して、労働者をいくつかの類型に区別して、各類型の特質を説明した。

従来、台湾の事例調査は定性的、記述的分析が多いが、著者は質問紙による大量調査をふまえて、調査結果の解析において精緻な統計手法を駆使して客観的・数量的分析を行っていて、統計的社会調査の模範例を提示している。

著者は組織管理論、組織行動論の系譜に立ち、労働意識を構成する要素を導き出した上、それらの要素の相互関連図式を構成して作業仮説を掲示し、具体的調査を実施した。分析もまた価値意識、仕事欲求性向、仕事満足感と勤労意欲を分析し、労働者の類型化を行って、意識の多様な存在を明らかにした研究方法は妥当であろう。特に労働者の欲求の現状とその外的要因の規定性を分析し、組織内における個人の意識や、個人と組織特性との関係、個人と組織環境との関係をも視野に入れて分析したことは、労働意識研究に広がりをもたらしている。

だが、限られた時間の中での実証分析であるため、調査における分析概念の明確化やサンプリングの手法についてはさらに検討する必要があるし、結果の分析においても多様な統計的手法を使用したために、統計的に構成された意識の位相における類型相互間の関連については一貫性が乏しいという批評があったが、これらについては著者のさらなる研究を期待したい。

よって、著者は博士（社会学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。