

労働に関する規範意識の形成とその影響

久米 功一

(リクルートワークス研究所 主任研究員)

1. はじめに

戦後日本の高度成長の背景として、日本人は勤勉であるという思想があった。しかし、低成長期に入り、賃金水準が高まらず、雇用機会も限られる中で、勤労観が徐々に変化してきている。加えて、生活保護の不正受給にみられるように、規範から逸脱する人が増加している¹⁾。経済成長の源泉の一つとみられてきた勤勉思想の現状はどうなっているのだろうか。本稿では、労働に関する規範意識の形成要因と、その規範がもたらす成果を考察して、労働に関する規範意識の醸成が労働政策の手段の一つとなりうるか否かを検証する。

(1) 日本人は勤勉か

日本人は勤勉である——。内閣府が18歳から24歳までの青少年を対象に行っている意識調査（第8回世界青年意識調査2007年）によれば、日本の青年のもつ日本人のイメージの第1位は「勤勉」（49.3%）である。海外（韓国、アメリカ、イギリス、フランス）の青年のもつ日本人のイメージにおいても「勤勉」が上位に挙げられており、自他ともに日本人のイメージとしての「勤勉」が確立されている。しかし、詳しくみると、第2回調査（1977年）では、日本人の自己イメージとして「勤勉」が66.5%とかなり高かった。このことから、日本人の勤勉に関する意識は徐々に低下しているといえるかもしれない。

いったい、日本人の勤勉思想は、どこからきたのだろうか²⁾。山本（1984）は、江戸期の思想を

読み解いて、勤儉貯蓄は、日本人の徳目であり、これを行うことが美徳とされてきた背景には、すべての仕事は宗教的修行であり、仏行となりうるという日本人の宗教観があると考えている。一方、近代的な意味での「勤勉」は、後の時代に形づくられたものであるという見解もある。例えば、武田（2008）は、明治期の職人が労働の主人として自律的に働いていたことや、明治期に来日した外国人が日本人労働者を怠惰と評したことに着目して、これらの姿はいわゆる「勤勉」とはかけ離れており、個々の労働力が工場労働として組織化される過程で、決められた時間に決められた仕事をするという「与えられた時間の規律」を「勤勉」とみなすようになったと論じている。さらに、太田（2010）は、日本人の勤勉に対するセルフイメージの高さに反して、日本人の自発的なモチベーションが低いことに注目して、長時間労働にみられる日本人の勤勉とは「見せかけの勤勉」にすぎないのではないかと問題提起する。このように「勤勉」には諸相があるが、いずれにしても、日本人は仕事を一大事として捉えて、仕事に対して「勤勉」であることを美徳とみなす心性を持ち続けてきたといえるだろう。

(2) 規範意識と政策手段

なぜ「勤勉」にこだわるのだろうか。勤勉は、個人の宗教的な精神の表れ・道徳的行為であるだけでなく、社会全体の富の蓄積に寄与しうるからである。例えば、戦前の日本では、国家に自主的に献身・奉公する国民を育成するために、この「勤

勉」思想を教育に取り入れた。その一例として、江戸期の農政家・思想家である二宮尊徳（幼名：金治郎）像の普及が挙げられる。修身書にも取り上げられる人物であった二宮尊徳は、当時の子供たちにとっての模範的人物の象徴であり、薪を担ぎながら本を読む二宮尊徳像の存在は、勤勉の規範的なメッセージを送り続けるとともに、農政を軸とした社会的な紐帯・統合を促す役割を果たしてきた。このように、戦前の日本においては、国家による勤勉思想の普及と規範意識の醸成は、有効な政策手段の一つであった³⁾。しかし、戦後は、戦前の反省もあり、政策手段としての規範意識を利用することに消極的であった。行き過ぎた規範意識は、人々の行動を拘束して、窮屈で生きづらい社会を生み出すが、内面化された規範意識が共有されていないければ、それは、よりどころのない不安定な社会であるといえるだろう。

2. 先行研究

規範意識と経済的な帰結との間にはどのような関係があるのか。Okuno-Fujiwara (1989) は、労働規範 (work norm) と協調的な規範 (cooperative norm) が、高い効用と生産性をもたらすことを理論的に示している。Stutzer and Lalive (2004) は、地域別のデータを用いて、社会規範が強い地域ほど、失業者が早く職を見つけることを示している。Algan and Cahuc (2009) は、不正に社会保障給付を受け取ることへの罪悪感が小さい社会では、失業保険が充実せず、解雇規制が強いことを明らかにしている。また、筆者の試算によれば⁴⁾、生活保護率が高い地域では生活保護の給付基準の厳格化を望む人が多く、地域別の平均所得が高いほど、所得の再分配に対して賛成する程度が低い。このように、規範意識、とくに、労働規範や罪悪感、さまざまな形で経済的な活動や経済政策の決定に影響をもたらす。これらを踏まえた上で、本稿では、労働規範の形成とその影響について実証的に明らかにする。

3. データと変数

使用するデータは、(公財) 家計経済研究所が実施した「若年層の生活と家計に関する調査」の個票データである。本調査は、若い頃の経験、経済や社会に関する考え、行動における好みや考え方を質問する Web アンケートで、全国の男女、年齢階層別に無作為に抽出して、2013年3月5日から11日にかけて実施された。回答依頼数は9,910、有効回答数は3,570 (回収率36.0%) である。

(1) 労働に関する規範意識

本稿で用いる変数の記述統計量は図表-1の通りである。まず、労働に関する規範意識について、世界価値観調査 (World Values Survey 2000, 2005) に準拠していくつか質問した。「才能を十分に生かすために、仕事が必要である」「働かないでお金を受け取ることは恥ずかしいことである」「働かない人は怠け者である⁵⁾」「働くことは社会に対する義務である」「働きたくないのならば、人びとは働かなくてよい」「働くことを最優先すべきである」のそれぞれについて、「そう思う」から「そう思わない」までの5段階の回答を得た。上述の6つの言説は、いずれも労働に関する規範意識を表しているが、才能発揮、労働の対価 (報酬) としての金銭、怠惰と自己責任、義務感、余暇選好、労働至上主義の側面を強調している点で異なる。

(2) 従事している仕事の属性、個人の行動特性

従事している仕事の属性として、世帯所得を家計人数の平方根で除した等価世帯所得、0-10の10段階で評価される仕事満足度、週当たりの労働時間、勤続年数、企業規模、個人属性としては、性別、年齢、婚姻状態、健康状態 (5段階)、教育年数、仕事の有無、失業 (仕事に就いておらず、仕事を探している) を用いる。

行動特性のうち、時間選好と危険選好に注目して、先送りの態度として宿題 (子供の時、夏休みの宿題をいつごろやったかについて、「休みの最初の頃」から「やらなかった」までの7段階で評価)、危険愛好度の変数として、傘を携帯するときの降

図表-1 記述統計量

記述統計量

変数名	サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最大値	最小値
才能を生かすために仕事が必要	3532	3.863	0.803	5	1
働かないでお金を受け取ることは恥ずかしい	3532	3.457	1.070	5	1
働かない人は怠け者である	3532	3.386	1.036	5	1
働くことは社会に対する義務である	3532	3.724	0.930	5	1
働きたくないのならば、人びとは働かなくてよい	3532	2.946	0.956	5	1
働くことを最優先すべきである	3532	2.946	0.956	5	1
等価世帯所得	1552	384.090	225.881	2200	22.4
仕事満足度 (0～10)	1552	5.343	2.330	10	0
週労働時間 (時間)	1528	40.908	14.901	100	1
勤続年数 (年)	1552	14.576	10.629	45	1
企業規模 (人)	1552	249.672	376.238	3000	3
性別 (男性=1)	3532	0.500	0.500	1	0
年齢 (歳)	3532	46.712	13.991	70	20
婚姻 (既=1)	3532	0.618	0.486	1	0
健康状態	3532	3.106	0.932	5	1
教育 (年)	3532	14.181	2.110	21	9
就業 (仕事あり=1)	3532	0.644	0.479	1	0
失業 (失業=1)	3532	0.022	0.146	1	0
先送り (宿題)	3532	3.362	1.546	7	1
危険 (傘)	3532	47.625	22.485	100	0
二宮尊徳像	3532	0.437	0.496	1	0
地蔵	3532	0.444	0.497	1	0
15歳時父親自営	3532	0.158	0.365	1	0
15歳時経済成長率	3527	7.840	7.133	32.6	-11.9
手伝い	3409	2.861	0.953	4	1
朝ご飯	3431	3.412	0.934	4	1
夕飯	3472	3.440	0.874	4	1
報酬受け取り機会	3313	2.903	1.230	5	1
能力発揮機会	3313	3.156	1.123	5	1
チャレンジ機会	3313	3.019	1.152	5	1
非定型判断	3532	0.130	0.337	1	0
非定型手仕事	3532	0.226	0.418	1	0
焼け跡世代	3532	0.075	0.263	1	0
団塊世代	3532	0.084	0.277	1	0
しらけ世代	3532	0.298	0.458	1	0
バブル世代	3532	0.104	0.306	1	0
氷河期世代	3532	0.272	0.445	1	0
ゆとり世代	3532	0.086	0.281	1	0
北海道	3532	0.047	0.212	1	0
東北	3532	0.074	0.261	1	0
関東	3532	0.069	0.254	1	0
首都圏 (1都3県)	3532	0.275	0.447	1	0
北陸	3532	0.059	0.235	1	0
東海	3532	0.113	0.317	1	0
京阪神	3532	0.156	0.363	1	0
中国	3532	0.059	0.235	1	0
四国	3532	0.037	0.190	1	0
九州・沖縄	3532	0.110	0.313	1	0

水確率 (%) を用いる。高い降水確率を回答した人ほど危険愛好的である。

(3) アーキテクチャ (物理的な構造)

規範意識の形成に影響を与えるアーキテクチャ (物理的な構造) として、二宮尊徳像と地蔵を考える。通っていた小学校あるいは中学校に、二宮金次郎の像があったか否か、子供の頃に近所や登下校の道端にお地蔵様があったか否かを質問した。前述の通り、二宮尊徳像は、勤勉の象徴である。一方、地蔵は、仏教の信仰対象である菩薩の一尊であり、村の外れ、四辻、峠などの野外に置かれていることが多い。地蔵は、子供にとって、別世界につながる入り口であり、危険の警告でもある。また、昔話として有名な「笠地蔵」は、正しいことを行う者が救われることを伝えている。生活世界において、「地蔵が見ている」「地蔵に見られている」という意識を経験することは、規範意識の内面化を促すと推測される。

(4) 子供の頃の経験

子供の頃の経験は、規範意識の形成に影響しうる。例えば、父親が自営業で職住が一致していれば、父親の働く姿を自然と目にする機会が多いだろう。親が働く姿は勤労意識の形成に影響しうる。また、将来の進路を考える時期に、景気が悪化すれば、将来の生活に対する危機感から就労に対してより意欲的になるだろう。これらに鑑みて、15歳時点で、父親が自営業だったか否か、都道府県レベルでの実質経済成長率の変数を用いる。

さらに、KohlbergやMeadによれば、子供の頃に役割取得機会を得てきたか否かが、義務と権利の意識に影響する (片瀬他 2002)。例えば、子供は家の手伝いをすることによって家庭における自分の役割を付与されて、それを内面化することにより、社会性を身につけていく。この社会性や適応能力は、就業行動でも発揮されて、職場の関係性の中での自分の役割の付与や自覚を促すと推測できる。また、朝ごはんや夕飯を家族そろって食べることは、規則正しく生活する力や他者とコミュニケーションする力、生活や時間に関する規

律意識といった非認知能力の向上につながる^{6) 7)}。本稿では、小中学生の頃「ゴミ捨て、食器の片づけなど、家事および家業の手伝いをした」「朝ごはんを食べずに通学していた」「夕飯は家族そろって食べていた」に関して、「よくあった」から「なかった」までの5段階で質問した。

(5) 現在またはこれまでの働き方

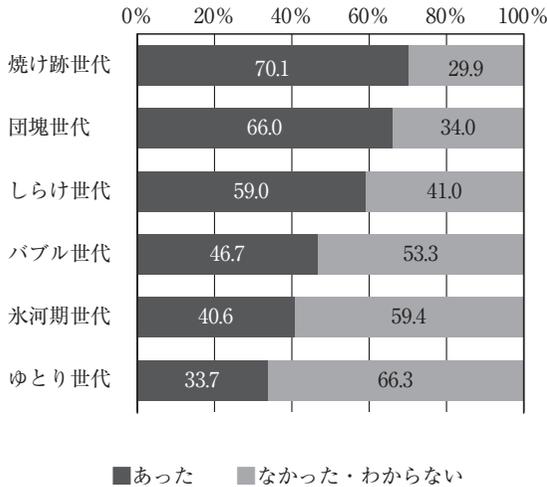
現在やこれまでの働き方が労働規範に対して影響している可能性がある。本人の望むような働き方ができていれば、労働規範に関してより前向きな意識をもつだろうし、その逆もありうる。つまり、現在やこれまでの働き方が、労働規範に関する意識を強化したり、緩和したりする。働く環境の変数として、本稿では、労働政策研究・研修機構の「勤労生活に関する調査」の質問項目を援用して、「努力に見合った待遇 (給与・昇進) が得られる機会がある」「自分の才能が十分に発揮される環境がある」「仕事に新しいチャレンジ (刺激) の機会がある」のそれぞれについて、「あてはまる」から「あてはまらない」の5段階で評価したものをを用いる。また、仕事の類型として、Autor, Levy and Murnane (2003) を参照して「非定型判断業務」〈高度な専門知識を持ち、抽象的思考の元に課題を解決する (例. 研究、調査、設計)〉と「非定型手仕事業務」〈状況に応じて個別に柔軟な対応が求められる身体的作業 (例. サービス、もてなし、美容、警備、輸送機械の運転等)〉を識別した。

(6) 世代

規範意識や価値観を共有する範囲を識別するために、世代の効果にも注目した。世代の効果とは、単なる年齢 (生まれ年) の効果とは異なり、同じような経済状況 (景気) や教育内容などを共有したグループの効果のことを指す。具体的には、1935～1946年生まれの「焼け跡世代」、1947～1949年生まれの「団塊の世代」、1950～1964年生まれの「しらけ世代」、1965～1969年生まれの「バブル世代」、1970～1982年生まれの「氷河期世代」、1987年以降の「ゆとり世代」である。

図表-2 世代別の二宮尊徳像の有無

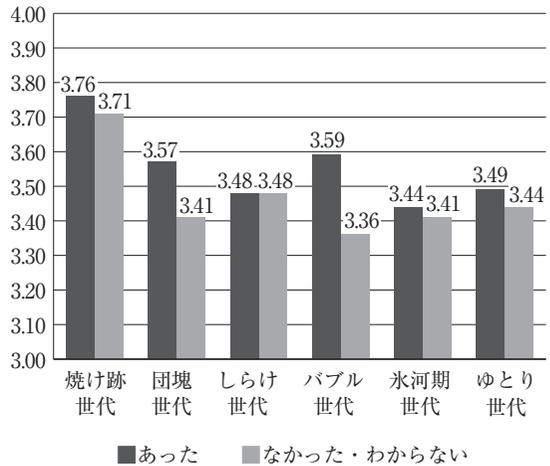
世代と二宮尊徳像の有無 (%)



図表-3 二宮尊徳像の有無と労働規範

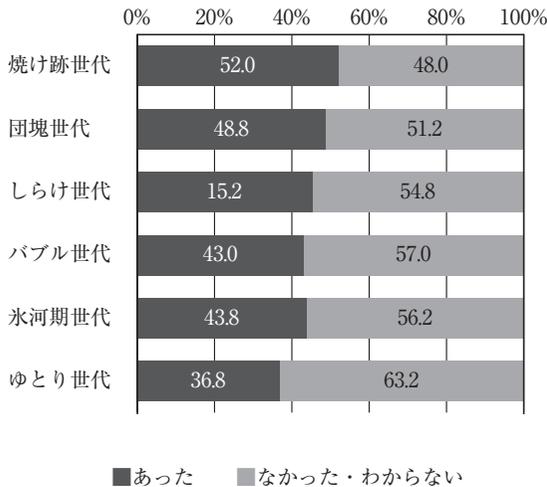
二宮尊徳像:

働かないでお金を受け取ることは恥ずかしいことである



図表-4 世代別の地蔵の有無

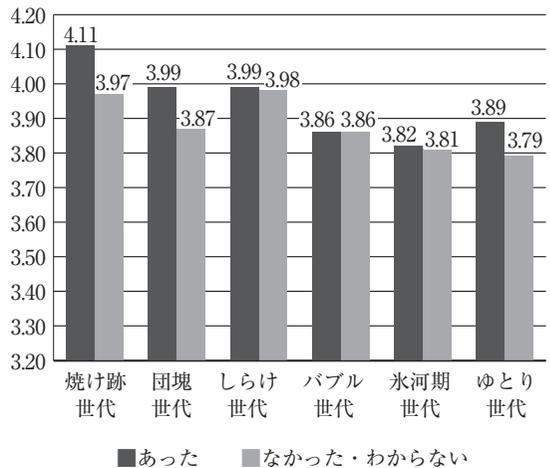
世代別：地蔵の有無 (%)



図表-5 地蔵の有無と労働規範

地蔵:

才能を十分に生かすために、仕事が必要である



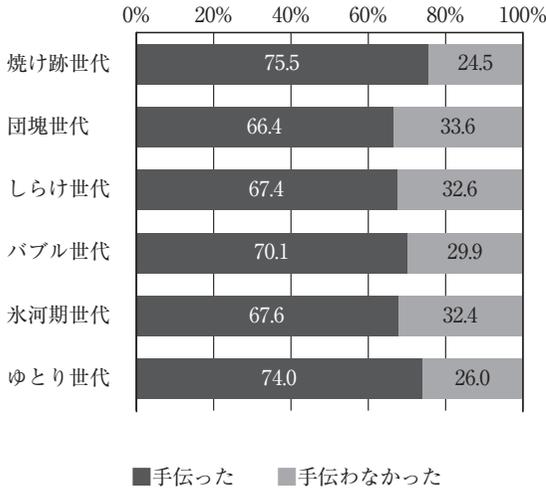
4. 世代別でみた規範意識

ここでは、規範意識の形成に影響を与えるアーキテクチャ（物理的な構造）と労働規範に関する意識の関係をみる。図表-2に世代別の二宮尊徳像の有無を示す。若い世代ほど、二宮尊徳像が「なかった・わからない」という回答比率が高くなる。

世代が若くなるにつれて、二宮尊徳像の認識が減少する背景には、校舎の建て替えのタイミングでの撤去や像に関する親の介入の減少（子供が働く姿を勧められないという意見）がある（毎日新聞 2012）。世代内での二宮尊徳像の有無と労働規範の関係をみると（図表-3）、ほとんどの世代で、二宮尊徳像が「あった」と答えたグループの方が

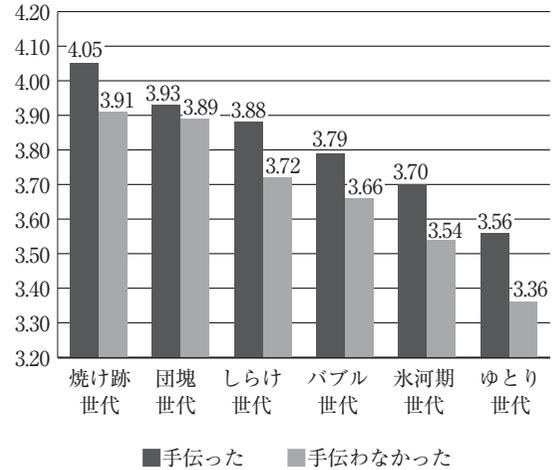
図表-6 世代別の家事や家業の手伝いの程度

小中学生の頃、ゴミ捨て、食器の片づけなど、
家事および家業の手伝いをした



図表-7 家事や家業の手伝いの程度と労働規範

手伝い：
働くことは社会に対する義務である



「働かないでお金を受け取ることは恥ずかしい」という言説に「あてはまる」スコアが高い。

次に、地蔵についてみてみると、地蔵の有無は、二宮尊徳像ほどには、世代による差はみられない(図表-4)。地蔵の撤去・移設には慎重なのだろう。とはいえ、新興住宅地の開発や新道路の開通等により、子供を取り巻く環境は変化しており、村外れの旧道や畦道に設置された地蔵を見かける機会は減少していると推察される。地蔵の有無別でも、労働規範に対する意識の違いがみられる(図表-5)。二宮尊徳像や地蔵の存在は、労働に関する規範意識の形成と内面化に一定の影響力を有していたといえる。

小中学生の頃の手伝いと労働規範の関係をみると、世代による家事や家業の手伝いの程度に差はあまりみられない(図表-6)。古い世代ほど「働くことは社会に対する義務である」という意識を強く持っているが、世代を問わず、手伝いをした人は、手伝わなかった人に比べて、労働に関する義務感が強い(図表-7)。子供の頃の手伝いの経験が役割取得機会となって、働くことを通じて社会に対して一定の役割を果たさなければならないという義務感の形成を促した可能性がある。

5. 規範意識の決定要因

本節では、労働に関する規範意識の決定要因を明らかにするために回帰分析を行う。個人属性や地域、世代等をコントロールすることで、統計的に有意な決定要因を確認する。具体的には、以下の推計を行う。推計方法は、順序ロジット法を用いた。

$$Norm = X\beta + Gen\theta + Arch\gamma + Exper15\delta + Child\rho + Work\phi + \epsilon \quad (1)$$

Norm：労働に関する規範意識、Gen：世代、Arch：アーキテクチャ(二宮尊徳像、地蔵)、Exper15：15歳時点で父親が自営業、15歳時点の経済成長率、Child：小中学生の頃の手伝い、朝ごはんや夕飯の習慣、Work：仕事の環境、仕事のタイプ

(1) 才能を十分に生かすために

推計結果とその解釈は次の通りである。「才能を十分に生かすために、仕事が必要である」(図表-8)に対して、男性は負で有意である。女性ほ

図表-8 才能を十分に生かすために、仕事が必要である

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	b/se									
性別 (男性 =1)	-0.371 *** (0.07)	-0.384 *** (0.07)	-0.382 *** (0.07)	-0.383 *** (0.07)	-0.305 *** (0.07)	-0.339 *** (0.08)	-0.344 *** (0.08)	-0.367 *** (0.08)	-0.324 *** (0.07)	-0.302 *** (0.07)
年齢 (歳)	0.011 (0.01)	0.011 (0.01)	0.011 (0.01)	0.017 (0.01)	0.015 (0.01)	0.014 (0.01)	0.014 (0.01)	0.014 (0.01)	0.015 (0.01)	0.015 (0.01)
婚姻 (既 =1)	0.019 (0.07)	0.013 (0.07)	0.016 (0.07)	0.016 (0.07)	-0.015 (0.07)	-0.020 (0.08)	-0.040 (0.08)	-0.034 (0.08)	-0.020 (0.07)	-0.012 (0.07)
健康状態	0.163 *** (0.04)	0.157 *** (0.04)	0.156 *** (0.04)	0.154 *** (0.04)	0.129 *** (0.04)	0.118 ** (0.04)	0.092 * (0.04)	0.106 ** (0.04)	0.131 *** (0.04)	0.129 *** (0.04)
教育 (年)	0.029 + (0.02)	0.026 (0.02)	0.028 + (0.02)	0.028 + (0.02)	0.028 + (0.02)	0.020 (0.02)	0.011 (0.02)	0.011 (0.02)	0.023 (0.02)	0.032 + (0.02)
就業(仕事あり=1)	0.170 * (0.08)	0.181 * (0.08)	0.180 * (0.08)	0.185 * (0.08)	0.187 * (0.08)	0.239 ** (0.08)	0.252 ** (0.08)	0.258 ** (0.08)	0.185 * (0.08)	0.176 * (0.08)
先送り (宿題)	-0.011 (0.02)	-0.007 (0.02)	-0.007 (0.02)	-0.008 (0.02)	0.019 (0.02)	0.023 (0.02)	0.029 (0.02)	0.026 (0.02)	0.019 (0.02)	0.018 (0.02)
危険 (傘)	-0.001 (0.00)	-0.001 (0.00)	-0.001 (0.00)	-0.001 (0.00)	-0.002 (0.00)	-0.002 (0.00)	-0.002 (0.00)	-0.002 (0.00)	-0.002 (0.00)	-0.002 (0.00)
焼け跡世代	0.318 (0.44)	0.272 (0.44)	0.272 (0.44)	0.259 (0.44)	0.205 (0.45)	0.238 (0.46)	0.263 (0.46)	0.278 (0.46)	0.192 (0.45)	0.218 (0.45)
団塊の世代	0.091 (0.40)	0.056 (0.40)	0.052 (0.40)	0.077 (0.40)	0.087 (0.42)	0.146 (0.43)	0.168 (0.43)	0.177 (0.43)	0.073 (0.42)	0.095 (0.42)
しらけ世代	0.165 (0.31)	0.137 (0.31)	0.131 (0.31)	0.219 (0.31)	0.242 (0.32)	0.260 (0.33)	0.301 (0.33)	0.299 (0.33)	0.230 (0.32)	0.251 (0.32)
バブル世代	0.042 (0.23)	0.023 (0.23)	0.012 (0.23)	0.015 (0.23)	0.013 (0.24)	0.015 (0.25)	0.073 (0.25)	0.052 (0.25)	0.006 (0.24)	0.023 (0.24)
氷河期世代	-0.030 (0.16)	-0.048 (0.16)	-0.042 (0.16)	-0.008 (0.16)	0.008 (0.17)	-0.007 (0.17)	0.022 (0.17)	0.015 (0.17)	-0.003 (0.17)	0.012 (0.17)
ゆとり世代	0.278 (0.17)	0.272 (0.17)	0.287 + (0.17)	0.347 * (0.17)	0.263 (0.18)	0.144 (0.20)	0.163 (0.20)	0.172 (0.20)	0.266 (0.18)	0.263 (0.18)
二宮尊徳像		0.145 * (0.07)	0.140 * (0.07)	0.144 * (0.07)	0.103 (0.07)	0.074 (0.07)	0.072 (0.07)	0.070 (0.07)	0.104 (0.07)	0.102 (0.07)
地蔵		0.256 *** (0.07)	0.253 *** (0.07)	0.250 *** (0.07)	0.188 ** (0.07)	0.203 ** (0.07)	0.187 ** (0.07)	0.193 ** (0.07)	0.185 ** (0.07)	0.188 ** (0.07)
15歳時父親自営			0.222 * (0.09)	0.221 * (0.09)	0.206 * (0.09)	0.236 * (0.09)	0.222 * (0.09)	0.232 * (0.09)	0.207 * (0.09)	0.206 * (0.09)
15歳時経済成長率				-0.018 * (0.01)	-0.018 * (0.01)	-0.019 * (0.01)	-0.020 * (0.01)	-0.019 * (0.01)	-0.018 * (0.01)	-0.018 * (0.01)
手伝い					0.207 *** (0.04)	0.205 *** (0.04)	0.198 *** (0.04)	0.194 *** (0.04)	0.206 *** (0.04)	0.207 *** (0.04)
朝ご飯					0.070 + (0.04)	0.079 * (0.04)	0.078 * (0.04)	0.081 * (0.04)	0.069 + (0.04)	0.070 + (0.04)
夕飯					0.102 ** (0.04)	0.084 * (0.04)	0.079 + (0.04)	0.084 * (0.04)	0.101 * (0.04)	0.103 ** (0.04)
報酬受け取り機会						0.086 ** (0.03)				
能力発揮機会							0.223 *** (0.03)			
チャレンジ機会								0.181 *** (0.03)		
非定型判断									0.187 + (0.10)	
非定型手仕事										0.078 (0.08)
cut1	-2.984 *** (0.47)	-2.952 *** (0.47)	-2.903 *** (0.47)	-2.685 *** (0.49)	-1.752 *** (0.53)	-1.715 ** (0.56)	-1.508 ** (0.56)	-1.608 ** (0.56)	-1.821 *** (0.53)	-1.694 ** (0.54)
cut2	-1.594 *** (0.45)	-1.562 *** (0.45)	-1.513 *** (0.45)	-1.295 ** (0.46)	-0.313 (0.51)	-0.289 (0.54)	-0.080 (0.54)	-0.180 (0.53)	-0.382 (0.51)	-0.255 (0.51)
cut3	0.661 (0.45)	0.698 (0.45)	0.750 + (0.45)	0.966 * (0.46)	1.916 *** (0.51)	1.905 *** (0.53)	2.124 *** (0.53)	2.020 *** (0.53)	1.847 *** (0.51)	1.974 *** (0.51)
cut4	3.033 *** (0.45)	3.084 *** (0.45)	3.139 *** (0.45)	3.358 *** (0.46)	4.355 *** (0.51)	4.351 *** (0.54)	4.595 *** (0.54)	4.482 *** (0.54)	4.288 *** (0.51)	4.413 *** (0.52)
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	3532	3532	3532	3527	3345	3154	3154	3154	3345	3345

+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

図表-9 働くことは社会に対する義務である

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
性別 (男性=1)	-0.237*** (0.07)	-0.245*** (0.07)	-0.245*** (0.07)	-0.245*** (0.07)	-0.172* (0.07)	-0.208** (0.07)	-0.204** (0.07)	-0.213** (0.07)	-0.193** (0.07)	-0.174* (0.07)
年齢 (歳)	0.033** (0.01)	0.031** (0.01)	0.031** (0.01)	0.032** (0.01)	0.028** (0.01)	0.030** (0.01)	0.030** (0.01)	0.030** (0.01)	0.028* (0.01)	0.028** (0.01)
婚姻 (既=1)	0.247*** (0.07)	0.241*** (0.07)	0.241*** (0.07)	0.242*** (0.07)	0.243*** (0.07)	0.259*** (0.07)	0.253*** (0.07)	0.258*** (0.07)	0.237** (0.07)	0.239** (0.07)
健康状態	0.223*** (0.03)	0.217*** (0.03)	0.217*** (0.03)	0.216*** (0.04)	0.201*** (0.04)	0.190*** (0.04)	0.180*** (0.04)	0.187*** (0.04)	0.202*** (0.04)	0.201*** (0.04)
教育 (年)	0.013 (0.02)	0.011 (0.02)	0.011 (0.02)	0.011 (0.02)	0.014 (0.02)	0.010 (0.02)	0.006 (0.02)	0.007 (0.02)	0.009 (0.02)	0.010 (0.02)
就業(仕事あり=1)	0.329*** (0.07)	0.340*** (0.07)	0.340*** (0.07)	0.342*** (0.07)	0.363*** (0.08)	0.429*** (0.08)	0.425*** (0.08)	0.424*** (0.08)	0.361*** (0.08)	0.377*** (0.08)
先送り (宿題)	-0.045* (0.02)	-0.044* (0.02)	-0.044* (0.02)	-0.044* (0.02)	-0.016 (0.02)	-0.004 (0.02)	-0.002 (0.02)	-0.004 (0.02)	-0.015 (0.02)	-0.015 (0.02)
危険 (傘)	-0.003* (0.00)	-0.003* (0.00)	-0.003* (0.00)	-0.003* (0.00)	-0.003* (0.00)	-0.004* (0.00)	-0.004* (0.00)	-0.004* (0.00)	-0.003* (0.00)	-0.003* (0.00)
焼け跡世代	-0.042 (0.43)	-0.047 (0.43)	-0.047 (0.43)	-0.046 (0.43)	0.051 (0.44)	0.039 (0.45)	0.071 (0.45)	0.074 (0.45)	0.048 (0.44)	0.026 (0.44)
団塊の世代	-0.079 (0.39)	-0.082 (0.39)	-0.082 (0.39)	-0.070 (0.39)	0.016 (0.41)	0.017 (0.42)	0.049 (0.42)	0.044 (0.41)	0.013 (0.41)	-0.001 (0.41)
しらけ世代	-0.120 (0.30)	-0.125 (0.30)	-0.125 (0.30)	-0.116 (0.31)	-0.003 (0.32)	-0.018 (0.33)	0.016 (0.33)	0.010 (0.32)	-0.005 (0.32)	-0.019 (0.32)
バブル世代	0.061 (0.23)	0.054 (0.23)	0.054 (0.23)	0.055 (0.23)	0.109 (0.24)	0.089 (0.24)	0.123 (0.24)	0.110 (0.24)	0.103 (0.24)	0.092 (0.24)
氷河期世代	0.134 (0.16)	0.125 (0.16)	0.125 (0.16)	0.128 (0.16)	0.187 (0.16)	0.200 (0.17)	0.222 (0.17)	0.217 (0.17)	0.178 (0.16)	0.178 (0.16)
ゆとり世代	0.547** (0.17)	0.536** (0.17)	0.536** (0.17)	0.542** (0.17)	0.439* (0.18)	0.340+ (0.19)	0.360+ (0.19)	0.360+ (0.19)	0.437* (0.18)	0.439* (0.18)
二宮尊徳像		0.161* (0.07)	0.161* (0.07)	0.163* (0.07)	0.121+ (0.07)	0.123+ (0.07)	0.119+ (0.07)	0.118+ (0.07)	0.123+ (0.07)	0.123+ (0.07)
地藏		0.205** (0.07)	0.205** (0.07)	0.202** (0.07)	0.158* (0.07)	0.134+ (0.07)	0.128+ (0.07)	0.132+ (0.07)	0.156* (0.07)	0.158* (0.07)
15歳時父親自営			0.006 (0.09)	0.000 (0.09)	-0.026 (0.09)	0.000 (0.09)	-0.007 (0.09)	-0.002 (0.09)	-0.026 (0.09)	-0.026 (0.09)
15歳時経済成長率				-0.002 (0.01)	-0.002 (0.01)	-0.006 (0.01)	-0.006 (0.01)	-0.005 (0.01)	-0.002 (0.01)	-0.002 (0.01)
手伝い					0.116*** (0.04)	0.106** (0.04)	0.104** (0.04)	0.102** (0.04)	0.115** (0.04)	0.117** (0.04)
朝ご飯					0.060+ (0.04)	0.051 (0.04)	0.049 (0.04)	0.049 (0.04)	0.059 (0.04)	0.060+ (0.04)
夕飯					0.144*** (0.04)	0.149*** (0.04)	0.146*** (0.04)	0.149*** (0.04)	0.143*** (0.04)	0.143*** (0.04)
報酬受け取り機会						0.071* (0.03)				
能力発揮機会							0.118*** (0.03)			
チャレンジ機会								0.089** (0.03)		
非定型判断									0.191+ (0.10)	
非定型手仕事										-0.101 (0.08)
cut1	-1.171** (0.44)	-1.177** (0.44)	-1.175** (0.44)	-1.158* (0.45)	-0.219 (0.50)	-0.062 (0.52)	-0.002 (0.52)	-0.070 (0.52)	-0.298 (0.50)	-0.289 (0.50)
cut2	0.100 (0.43)	0.093 (0.43)	0.095 (0.43)	0.111 (0.45)	1.062* (0.49)	1.246* (0.51)	1.307* (0.51)	1.239* (0.51)	0.983* (0.49)	0.992* (0.49)
cut3	2.028*** (0.43)	2.025*** (0.44)	2.027*** (0.44)	2.042*** (0.45)	2.988*** (0.49)	3.152*** (0.52)	3.213*** (0.52)	3.144*** (0.52)	2.909*** (0.49)	2.919*** (0.49)
cut4	4.077*** (0.44)	4.085*** (0.44)	4.087*** (0.44)	4.103*** (0.45)	5.091*** (0.50)	5.279*** (0.52)	5.345*** (0.52)	5.273*** (0.52)	5.014*** (0.50)	5.022*** (0.50)
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	3532	3532	3532	3527	3345	3154	3154	3154	3345	3345

+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

ど、才能を生かすために仕事がしたいと考えており、女性の能力発揮のための仕事機会が乏しいことがわかる。二宮尊徳像は、推計式(2)~(4)では、正で有意であるが、説明変数が増えると、有意でなくなった。とくに、子供の頃の手伝いの変数に打ち消されていることから、二宮尊徳像の勤勉思想には、手伝いの勤勉さや手伝いの役割取得機会の有無が含まれることを示唆している。一方、地蔵の変数は、推計式の特定化によらず、正で有意である。地蔵は、二宮尊徳像に比べて、勤労思想を直接的に説くものではないが、規範意識の内面化の装置として機能しているといえる。15歳時点で父親が自営業だった人ほど、才能を生かすために仕事が必要であると考えており、自営業の父親をもつことは仕事を通じた能力発揮の意欲を促すといえる。15歳時点での経済成長率は有意に負である。経済成長率が低くなるほど、才能を生かす手段としての仕事を渴望するといえる。また、現在またはこれまでの働き方が、規範意識に関連していた。とくに、報酬受け取り機会よりも、能力発揮機会やチャレンジ機会の方の係数が大きい。労働に関する規範意識を醸成するためには、報酬よりも能力やチャレンジの機会の提供が有効であることを示唆している。非定型判断業務は正で有意であった。非定型判断業務に従事する人は、自分の才能を生かせる仕事を選択する傾向があるといえる。

(2) 社会に対する義務

「働くことは社会に対する義務である」(図表-9)に関しては、女性、年齢が高い、既婚者、健康状態がよい、有業者ほど、働くことは義務であると考えている。行動特性をみると、先送りする人や危険愛好的な人ほど、義務感が弱い。言い換えれば、苦痛を強いられることに対して早めに慎重に取り組む人は、働くことの義務感が強い。世代別では、ゆとり世代が義務感に対して正に有意である。この世代は、携帯電話やSNS等によるつながりを享受しており、ソーシャルなものに対する意識が高いのかもしれない。二宮尊徳像や地蔵のようなアーキテクチャの係数は正で有意であり、労働

の社会に対する義務感の醸成に寄与している。仕事機会の係数も正で有意であることから、望ましい仕事環境やディーセントワークを提供することは、労働に関する規範意識の醸成につながるといえる。逆に、仕事環境の悪化が進めば、労働に関する規範意識が損なわれるだろう。

6. 規範意識と経済的成果

最後に、労働規範に関する意識の違いがどのような経済的な成果をもたらすかについて回帰分析する。

$$Outcome = X\beta + Gen\theta + Normy + e$$

*Outcome*の変数として、等価世帯所得、仕事満足度、幸福度、失業、労働時間があるが、ここでは、仕事満足度、失業、労働時間を取り上げる。

(1) 仕事満足度

労働規範に対する意識と仕事満足度との関係を見ると(図表は割愛)、女性、年齢が高い、既婚者、等価世帯所得が高い、健康状態がよい人ほど、仕事満足度が高い。団塊の世代、しらけ世代、バブル世代は、仕事満足度が有意に低い。中高年から高齢者の世代では、他の世代に比べて、十分満足のいく働き方ができていないことを示唆している。労働規範の意識をみると、ほとんどの変数の係数が正で有意であり、労働規範に関する意識が高い人ほど、仕事満足度が高い。これは、高い労働規範と高い効用の組み合わせの均衡を示したOkuno-Fujiwara(1989)に整合的である。ただし、仕事満足度と規範意識の変数はともに主観変数であるため、内生性の問題をクリアにしなければならない。また、高い規範意識が仕事満足度を高めて、それが規範意識をさらに強化するという逆の因果関係も考えられる。

(2) 失業

失業に対しては(図表-10)、男性、年齢が高く、未婚、教育年数が短い人ほど、失業に陥っている。

図表-10 労働規範に対する意識と失業

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
性別 (男性=1)	0.225 * (0.11)	0.178 (0.11)	0.195 + (0.11)	0.198 + (0.11)	0.191 + (0.11)	0.206 + (0.11)
年齢 (歳)	-0.037 * (0.02)	-0.036 * (0.02)	-0.036 * (0.02)	-0.033 * (0.02)	-0.034 * (0.02)	-0.034 * (0.02)
婚姻 (既=1)	-0.929 *** (0.12)	-0.916 *** (0.12)	-0.912 *** (0.12)	-0.922 *** (0.12)	-0.923 *** (0.12)	-0.931 *** (0.12)
健康状態	-0.076 (0.06)	-0.060 (0.06)	-0.052 (0.06)	-0.063 (0.06)	-0.068 (0.06)	-0.066 (0.06)
教育年数 (年)	-0.045 + (0.03)	-0.046 + (0.03)	-0.046 + (0.03)	-0.043 + (0.03)	-0.044 + (0.03)	-0.045 + (0.03)
焼け跡世代	0.828 (0.75)	0.930 (0.75)	0.972 (0.75)	0.779 + (0.74)	0.805 (0.74)	0.818 (0.74)
団塊の世代	1.210 + (0.65)	1.224 + (0.65)	1.262 + (0.65)	1.129 + (0.65)	1.163 + (0.64)	1.170 + (0.64)
しらけ世代	1.108 * (0.47)	1.142 * (0.47)	1.172 * (0.48)	1.075 * (0.47)	1.101 * (0.47)	1.101 * (0.47)
バブル世代	0.779 * (0.35)	0.817 * (0.35)	0.854 * (0.36)	0.758 * (0.35)	0.780 * (0.35)	0.772 * (0.35)
氷河期世代	0.532 * (0.23)	0.555 * (0.23)	0.590 * (0.23)	0.524 * (0.22)	0.540 * (0.23)	0.531 * (0.22)
ゆとり世代	-1.029 ** (0.33)	-0.968 ** (0.33)	-0.946 ** (0.34)	-0.975 ** (0.33)	-0.985 ** (0.33)	-0.981 ** (0.33)
才能を十分に生かすために、 仕事が必要である	0.138 * (0.07)					
働かないでお金を受け取ることは 恥ずかしいことである		-0.131 ** (0.05)				
働かない人は怠け者である			-0.173 *** (0.06)			
働くことは社会に対する義務である				-0.055 (0.05)		
働きたくないのならば、 人びとは働かなくてよい					0.051 (0.05)	
働くことを最優先すべきである						-0.039 (0.06)
定数項	-0.553 (0.69)	0.311 (0.68)	0.363 (0.68)	-0.017 (0.67)	-0.312 (0.68)	-0.029 (0.67)
P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	3551	3551	3551	3551	3551	3551

+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

労働に関する規範意識をみると、「才能を十分に生かすために、仕事が必要である」の係数が正で有意である。求職行動は、単に経済的な理由によるものではなく、仕事は才能を発揮するために必要であるという規範意識にも支えられているといえる。このような規範意識が損なわれれば、失業者の求職活動が低下するおそれもある。「働かないでお金を得ることは恥ずかしい」「働かない人は怠

け者である」という強い規範を持つ人は、失業を避けるために就業状態の維持に努めるので、失業に陥る確率が低いのだろう (Stutzer and Lalive 2004)。

(3) 労働時間

労働時間に対しては (図表-11)、男性、未婚、勤続年数が長い、勤務先の企業規模が小さい人

図表-11 労働規範に対する意識と労働時間

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
性別 (男性 =1)	9.693*** (0.80)	9.733*** (0.81)	9.582*** (0.80)	9.690*** (0.80)	9.579*** (0.81)	9.537*** (0.80)
年齢 (歳)	-0.033 (0.11)	-0.030 (0.11)	-0.024 (0.11)	-0.047 (0.11)	-0.035 (0.11)	-0.048 (0.11)
婚姻 (既 =1)	-1.788* (0.79)	-1.872* (0.79)	-1.830* (0.79)	-1.916* (0.79)	-1.762* (0.79)	-1.766* (0.79)
健康状態	-0.283 (0.40)	-0.267 (0.40)	-0.275 (0.40)	-0.303 (0.40)	-0.221 (0.40)	-0.226 (0.40)
教育年数 (年)	0.133 (0.17)	0.140 (0.17)	0.147 (0.17)	0.133 (0.17)	0.141 (0.17)	0.161 (0.17)
勤続年数 (年)	0.271*** (0.06)	0.267*** (0.06)	0.267*** (0.06)	0.266*** (0.06)	0.269*** (0.06)	0.266*** (0.06)
企業規模 (人)	-0.003+ 0.00	-0.003+ 0.00	-0.003+ 0.00	-0.003+ 0.00	-0.003+ 0.00	-0.003+ 0.00
製造業ダミー	0.674 (0.95)	0.629 (0.95)	0.563 (0.95)	0.684 (0.95)	0.710 (0.95)	0.650 (0.95)
サービス業ダミー	0.035 (0.85)	0.080 (0.85)	0.070 (0.85)	0.132 (0.85)	0.108 (0.85)	0.057 (0.85)
焼け跡世代	-8.917+ (4.99)	-9.065+ (5.00)	-9.190+ (5.00)	-8.799+ (4.99)	-8.776+ (5.00)	-8.748+ (4.99)
団塊の世代	-10.831* (4.52)	-10.811* (4.52)	-10.929* (4.52)	-10.577* (4.51)	-10.723* (4.52)	-10.523* (4.52)
しらけ世代	-5.094 (3.24)	-5.072 (3.24)	-5.156 (3.24)	-4.938 (3.24)	-4.988 (3.24)	-4.889 (3.24)
バブル世代	-2.881 (2.49)	-2.946 (2.49)	-3.039 (2.49)	-2.906 (2.49)	-2.819 (2.49)	-2.767 (2.49)
氷河期世代	-0.532 (1.79)	-0.558 (1.79)	-0.623 (1.79)	-0.571 (1.79)	-0.536 (1.79)	-0.536 (1.79)
ゆとり世代	-2.004 (2.30)	-2.000 (2.30)	-1.953 (2.30)	-2.282 (2.30)	-1.998 (2.30)	-2.212 (2.30)
才能を十分に生かすために、仕事が必要である	0.858* (0.43)					
働かないでお金を受け取ることは恥ずかしいことである		0.649* (0.33)				
働かない人は怠け者である			0.746* (0.35)			
働くことは社会に対する義務である				1.025** (0.39)		
働きたくないのならば、人びとは働かなくてよい					-0.110 (0.32)	
働くことを最優先すべきである						0.750+ (0.38)
定数項	33.606*** (4.69)	34.423*** (4.58)	33.851*** (4.63)	33.743*** (4.57)	36.871*** (4.57)	34.793*** (4.54)
r2	0.168	0.168	0.168	0.170	0.166	0.168
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	1529	1529	1529	1529	1529	1529

+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

ほど、労働時間が長い。世代別では、高齢者雇用や定年後再雇用にあたる焼け跡世代や団塊の世代の労働時間が有意に短い。労働に関する規範意識の変数を見ると、ほとんどにおいて正で有意であり、高い規範意識が長い労働時間をもたらしている。このように、高い規範意識をもつことは、労働を強化する側面があるが、ただ労働時間が長いだけでは、太田（2010）が指摘した「みせかけの勤勉」の可能性もある。労働規範による生産性の向上（Okuno-Fujiwara 1989）がもたらされているか否かについては、生産性の尺度、時間当たり賃金などを被説明変数とした分析が必要である。

7. インプリケーション

本節では、これまでに得られた分析結果を解釈して、いくつかの政策的なインプリケーションについて議論する。まず、労働に関する規範意識は、世代とともに緩やかになっていた（図表-3、図表-5、図表-7）。これは、日本人の仕事中心性の低下につれて、仕事に対する勤勉さの自己意識が徐々に薄れている、あるいは仕事上での勤勉さが以前ほどは求められなくなってきたことを示唆している⁸⁾。これがいっそう進めば、労働者の勤勉さを前提とした職務設計も見直しを迫られ、勤勉に代わる価値規範を模索する必要も出てくるだろう⁹⁾。

同じ世代内でも、アーキテクチャ（二宮尊徳像や地蔵のような物理的な構造）の有無によって規範意識の高さが異なっていた。労働に関する規範意識の違いが経済的な成果の差をもたらすことに鑑みると、政策的にみて、規範意識を醸成する手段としてアーキテクチャを応用することも考えるべきであろう¹⁰⁾。また、職場における報酬・能力発揮・チャレンジ機会が労働に関する規範意識を醸成していた。もし労働環境が劣悪な職場ばかりになれば、労働に関する規範意識、例えば、労働を社会に対する義務と考えるような公共心は低下するだろう。こうした負の効果にも注意を払う必要がある¹¹⁾。最後に、一部の規範意識は、仕事満足度を向上させていた。ある種の規範に沿った行

動は、それが満たされる限り、心の平静をもたらす。しかし、過度な規範意識は仕事満足度を損ねるおそれもあるので、この点はさらなる検証が必要である。

8. 結論

本稿では、「日本人は勤勉である」というイメージが変容している現状に鑑みて、労働に関する規範意識の現状、その形成と影響について、Webアンケート調査の結果を用いて分析した。まず、労働に関する規範意識は、世代とともに緩やかになっていた。ただし、同じ世代内でも、二宮尊徳像や地蔵の有無によって、規範意識の高さが異なっていた。回帰分析の結果によれば、二宮尊徳像や地蔵のようなアーキテクチャ（物理的な構造）、子供の頃の手伝いに代表される役割取得機会、必ず朝食をとるという時間に関する規律意識、これまでや現在の仕事の特徴が、労働に関する規範意識を醸成していた。規範意識の一部は、仕事満足度を高め、失業を回避させて、労働時間を長くしていた。このように、労働に関する規範意識の多くは、子供の頃の環境や仕事内容によって、強化または緩和されるものであった。

最後に、いくつかの残された課題について述べる。まず、ライフスタイルや価値観が多様化して、労働に関する規範意識も変容していく中で、これまでのような労働に対する高い規範意識を求められなくなっているのならば、その代わりとなりうる規範は何であるか、その代替関係を定量的に明らかにする必要がある。つまり、日本人がセルフイメージとしての勤勉を放棄した場合に、何を美德として称賛して、その結果としてどのような帰結をもたらされるのか、を検討することが、経済社会の基礎を築く上で重要である。さらに、政策手段として「規範」を取り入れるならば、具体的にどのような目的と手続きが求められるのか。このような実践的な問いも残されている。これらについては、今後の課題としたい。

謝辞

本稿の作成にあたり、文部科学省科学研究費補助金（若手研究（B）課題番号24730227）を受けている。

注

- 1) 厚生労働省によると、2011年度の生活保護の不正受給件数は、約3万5千件、金額は約173億円で、件数、金額とも過去最多であった。不正受給額の増加の理由には、不正受給者の増加に加えて、自治体福祉事務所による収入調査の進展も挙げられる。
- 2) 日本人の仕事意識の変遷に関しては、間（1987）が詳しい。また、労働観の調査を概観したものとして清川・山根（2004）が有益である。
- 3) Lessig（1998）は、政策の4つのモードとして、法、規範、市場、アーキテクチャを提唱している。このうち、アーキテクチャは、社会生活の「物理的につくられた環境」であり、行動の可能性自体を（意識しないうちに）制限する点に特徴がある。
- 4) この試算は、大阪大学21世紀COEプロジェクト「アンケートと実験によるマクロ動学」において実施された「くらしの好みと満足度についてのアンケート」の結果を利用している。
- 5) WVS2005-20006では“People who don't work become lazy”であるので「働かない人は怠け者になる」が正しい訳出である。
- 6) 東北大学（2012）は、脳の働きを活性化する朝ごはんの機能に着目して、朝ごはんを食べる習慣の有無とやる気や生活の満足度等との関係性を探索している。その結果、朝ごはんを毎日食べている人たちは、朝からやる気が高く、やる気度の持続時間も長いことや幸福度やゆとり度が高いことを明らかにしている。
- 7) 幼少期の家庭環境や非認知能力が、学歴、雇用形態、賃金に与える影響について分析した最近の論文として、戸田他（2014）がある。
- 8) 仕事中心性とは、生活全体の中で仕事が占める重要度を表したものであり、三隅（1987）によれば、日本人男子の高い仕事中心性は、大正末期から昭和一けた生まれの世代に固有の仕事中心性に負うところが大きく、昭和20年代以降の世代からの日本人男子の仕事中心性は低下の方向に向かうと予測している。
- 9) 近年は、仕事と家庭の両立を図るワーク・ライフ・バランスが推進されており、新しい労働規範、新しい勤労思想が生み出される過程にあるといえる。
- 10) 例えば、子供の勉強机に艱難辛苦を乗り越えた偉人の伝記を置く、あるいは、研究者でいえば、海外の有力な学術雑誌を机上に並べておくだけでも霊験あらたか（なんとなく賢くなったような気持ちがする）である（かもしれない）。
- 11) 大竹（2009）は、公共心の低下は政府サービスの不正な利用を招き、市場機能の低下を招くと警告している。

文献

太田肇, 2010, 『「見せかけの勤勉」の正体』PHP研究所。

大竹文雄, 2009, 「経済を見る眼——市場主義に不可欠な公共心」『週刊東洋経済』6218:9。

片瀬一男・菅原真枝・高橋征仁, 2002, 『道徳意識の社会心理学』北樹出版。

清川雪彦・山根弘子, 2004, 「日本人の労働観——意識調査にみるその変遷」『大原社会問題研究所雑誌』542: 14-33。

武田晴人, 2008, 『日本人の経済観念——歴史に見る異端と普遍』岩波書店。

東北大学, 2012, 「朝ごはんを食べる習慣と、やる気度と幸せ度と目標達成力の関連性が明らかに」加齢医学研究所 スマート・エイジング国際共同研究センター 報道資料, 2012年2月7日。

戸田淳仁・鶴光太郎・久米功一, 2014, 「幼少期の家庭環境、非認知能力が学歴、雇用形態、賃金に与える影響」RIETI Discussion Paper Series, 近刊。

間宏, 1987, 「日本人の仕事意識の歴史」三隅二不二編『働くことの意味——Meaning of Working Life: MOWの国際比較研究』有斐閣, 147-198。

毎日新聞, 2012, 「二宮金次郎像——勤勉精神いまは昔、各地で撤去相次ぐ」2012年1月25日16時18分（Web版）。

三隅二不二, 1987, 「働くことの意味——国際比較」三隅二不二編『働くことの意味——Meaning of Working Life: MOWの国際比較研究』有斐閣, 1-100。

山本七平, 1984, 『勤勉の哲学——日本人を動かす原理』PHP文庫。

Algan, Yann and Pierre Cahuc, 2009, “Civic Virtue and Labor Market Institutions,” *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1 (1) : 111-145。

Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane, 2003, “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, 118 (4) : 1279-1333。

Lessig, Lawrence, 1998 “The New Chicago School,” *The Journal of Legal Studies*, 27 (2) : 661-91。

Okuno-Fujiwara, Masahiro, 1989, “On Labor Incentives and Work Norm in Japanese Firms,” *Journal of Japanese and International Economics*, 3: 367-384。

Stutzer, Alois and Rafael Lalive, 2004, “The Role of Social Work Norms in Job Searching and Subjective Well-Being,” *Journal of the European Economic Association*, 2 (4) : 696-719。

くめ・こういち リクルートワークス研究所 主任研究員。主な論文に「非正規労働者における社会的排除の実態とその要因」（共著、『日本労働研究雑誌』634, 2013）。労働経済学・行動経済学専攻。
(kkume@r.recruit.co.jp)