

企業従業員の「人間関係意識」についての研究

塹 江 光 子

The Study of the “Consciousness of Human Relations” in Employees

Mitsuko Horie

1 序

1) 本研究の目的

本研究は、企業従業員の「人間関係意識」について検討することを目的としたものである。「人間関係意識」を検討するにあたっての尺度、視点として、中根千枝（1967年）の「タテ社会の人間関係」（講談社）における日本人の人間関係についての意識（「人間関係意識」）に関する理論を援用し、併せてこの理論の妥当性を検討することを目的としたものである。

2) 日本人の人間関係

① 神不在の日本社会

よく、日本人、日本の社会には、神、宗教が不在であると云われる。しかし、現実には神道、仏教をはじめとし、世界に現存するあらゆるとっていいくらいの宗教が存在し、この多元的な併存性は他国に類をみないといわれている。個人の一生においても、宮まいりは神社、結婚式は教会、葬式は寺院という組合わせが、さしてあるいは全然心理的な抵抗もなく行なわれている。年間の行事においても正月は神社、彼岸と盆には寺、クリスマスは教会である。では何故、神、宗教不在といわれるのか、それは神、宗教の在り方の問題なのである。

キリスト教などでは人間が神に仕えている。日本人の宗教は現世御利益宗教である。したがって、神が人間に仕えている。それゆえ、人間が神に仕える神の在り方が、神の本来的在り方とする考えからみれば、日本人には神不在と映るのである。

② 生きがいとは

人間は自己の献身できる対象をもつときに生きがいをもつことができる。したがって、神の存在意義は人間に生きがいを付与するところにある。日本人も生きがいを必要とする以上自己を献身できる対象をもつ必要がある。現世御利益宗教によって神を人間に仕えさせている日本人は、神以外の存在にそれを求めなくてはならない。生きがいという言葉が日本語にしかなくて、日本人においては生きがいが絶えず問われることがこの事情を端的に物語っている。日本人にとって神は何であろうか？それは人間関係なのである。

③ 日本人の人間関係

人間関係というものは、日本人にとっての神であり、掟なのである。我々日本人は人間関係を裏切ったときに最も強い罪悪感を抱くものである。神をもつ民族においては、罪悪感は神との関係において発生する。したがって、罪悪感という視点からみる限り、日本人にとって人間関係は神なのである。それゆえ、人間関係は日本人の生きがいの源泉なのである。

このとき、人間関係とは中根（1967）の「場」の理論からすると、「職場」のそれであり、「ムラ」のそれである。明治以降の近代化によって産業社会と成った現在の日本の社会においては、個人の生活において「職場」の占める比率は、「（住居）地域」のそれに比べて圧倒的に大である。

そして、終身雇用制度（厳密には、長期雇用制度）のゆえもあって、「職場の人間関係」は正に日本人の「神」であり、「掟」であり、「生きがい」の源泉である。日本人のサラリーマンが職場をやめたくなるときの第1位の理由は、「職場の人間関係の不調」である。神、すなわち生きがいを喪失した職場を退去するのは当然である。したがって、職場の人間関係において挫折せず、効果的に処理することは、職場生活、すなわち、人生における生きがいの獲得であり、人生の成功に直結する。

それゆえ、日本人の「人間関係意識」は職場において端的に発揮されることになる。

職場の人間関係に個人が適応できるためには、彼の人間関係についての意識が、他者のそれに一致することである。巨視的には、日本人の人間関係についての意識に一致することである。本研究は、企業従業員が現実になどどのような人間関係意識を抱いているかを検討することを目的としたものである。人間関係意識を把握するための尺度、視点として中根の理論を援用し、併せてこの理論の妥当性を検討することを目的とした。

3) 人間関係意識についての理論

中根（1967年）は、日本人の人間関係意識を規定する原理についての理論を提起している。

日本人の「場」の重視を理論展開の根底的要因（いわば、幾何学における「公理」）として設定し、「場」の重視が日本人の人間関係の根底的規制原理であるとしている。そして、この「場」の重視から人間関係における3つの基本的原理（いわば、幾何学における「定理」）を導出している。

3つの基本的原理とは、「直接接触の人間関係」、「全面的参加」、「タテの人間関係」の原理である。これら3つの原理から演繹的に人間関係における諸々の原理（いわば、幾何学における「定理」から導出される「系」）を導出している。

彼女は、これらの原理によって日本人の人間関係における諸々の現象を説明している。

本研究は、前述の3つの基本的原理のうちの2つ、すなわち、「直接接触の人間関係」、「全面的参加」の2つの原理を中心にして、それらの原理がどのように意識されているかを検討したものである。

これらの原理から、筆者が仮説を導出し、それに基づいて質問項目を設定し、質問紙法によって検討した。

4) 仮説

調査に当たって設定された仮説は以下のようであった。

仮説① 「友人の選択」

「場」の重視の原理から、「友人の選択」に際しては、「同じ「場」」に属する他者が選択されやすいことが直ちに予想される。

仮説② 「人柄の重視」

「場」の重視により「場」による集団が成立すると、「直接接触的人間関係」が人間関係の様式となる。(中根の説)

となれば、人間関係の結合強度の規定因としては、個人の「資格」(「価値観」,「階級」,「学歴」など)よりも「生地」とでもいうべき、「人柄, 性格」が重要となる。

したがって、友人の選択に際しては、「人柄が重視」されると予想される。

仮説③ 「付き合いの長さ」

「直接接触的人間関係」においては、「物理的接触期間」の長さが人間関係の結合強度の最重要規定因となる。(中根の説)

したがって、規定因としての「付き合いの長さ」が意識されていると予想される。

仮説④ 「年長者への服従」

「物理的接触期間」の長さが重要であることから「年功序列制」が成立し、その結果として先輩尊重の風潮となる。(中根の説)

したがって、「年長者への服従」が予想される。

仮説⑤ 「転勤・転職」

「直接接触的人間関係」における人間関係の結合強度の規定因は前述の「物理的接触期間」の長さであるが、もう1つの要因として「現実的持続性」が指摘されている。いくら長いつき合いであっても、現時点での接触が絶たれているときは、それまでのつき合いによる蓄積は無効になる。したがって、我々日本人にとって「転勤・転職」は人間関係という個人にとっての社会的資本の喪失を意味するので最も望ましくないものとなる。(中根の説)

したがって、「転勤・転職」は拒否されることが予想される。

仮説⑥ 「全面的参加」

「場」による集団は資格の差を「内包」するので、相互の信頼感物理的行動次元での同一行動によってしか形成することができない。それゆえ、個人は自己の所属する集団の行動には「全面的に参加」することが要請される。ここに、日本人の人間関係を規定する3つの基本原理の1つである「全面的参加」の原理が成立する。(中根の説)

したがって、この「全面的参加」の意識が存在することが予想される。

仮説⑦ 「職場は人生の場」

「全面的参加」の原理によって個人の行動が貫ぬかれるとき、職業人ならば彼の行動の全てが職場に投入されることになる。その結果、職場は個人の生活の全てが投入されることになり、人生の場となる。(中根の説)

したがって、「職場＝人生の場」という意識が存在すると予想される。

仮説⑧ 「他者への気くばり」

仮説⑨ 「多数決原理の重視」

「場」による集団における資格の差の内包から由来する構造的次元での団結力の弱さを「直接接触の人間関係」、「全面的参加」の2つの原理によって人為的に補完せざるを得ない。(中根の説)

それと共に、「和」を必要以上に強調することによって団結力を調達するのである。「和」が強調されるとき、「差異」よりも「一致」が価値あるものと評価されることになる。その結果、会議は「一致」を前提として出発する。「会して議せず、議して決せず」ということばはサラリーマンの心得と云われているが、前述の背景より導出されるものである。その場の空気、雰囲気を考慮し、「和」を損わないように流れに沿って決論を出すのがよしとされるのである。

したがって、発言に際しては、「他者への気くばり」が考慮されると予想される。(仮説8)

また、全体の空気を重視して「多数決」で決定する方が望まれるであろうと予想される。(仮説9)

以上の9つの仮説を検討することが本研究の目的である。

これらの仮説に表わされている意識の規定因として個人の属性が予想されるので、同時に個人の属性との関連も検討された。

調査対象者として企業従業員を選定したので、取上げられた個人的属性は、「性」、「年令」、「勤続年数」、「地位」、「職種」の5つであった。

尚、「地位」については、「一般」、「一線」(「第一線監督者」、主として「係長クラス」)、「二線」(「第二線監督者」以上、すなわち、「課長クラス」以上)の3水準を設定した。

2 方 法

1) 調査対象者

調査対象者は、名古屋市内に本社をもつ、コンタクトレンズの製造・販売会社であるN社の従業員356名(男213名、女143名)であった。

2) 調査用具

質問紙票によって調査を行なった。前述の9つの仮説に基づいて、1つの仮説毎に1つの質問文を作成した。質問文は、2つの選択肢から成り立っていて、被調査者に1つを選択させた。

質問文の提示順序は、前述の仮説の順序には従わずにランダムにした。質問文の番号と仮説の番号との対応は以下のようであった。

仮説①—質問文番号③、仮説②—質問文番号①、仮説③—質問文番号⑤、仮説④—質問文番号⑨、仮説⑤—質問文番号④、仮説⑥—質問文番号⑧、仮説⑦—質問文番号②、仮説⑧—質問文番号⑥、仮説⑨—質問文番号⑦

実際に用いられた質問紙票の内容は以下のようであった。

1. 友人には

- (イ) 価値観や物の見方、考え方が一致する人
- (ロ) 人柄のいい人

を選びたい。

2. 私の人生は会社と共に

- ☐ (イ) ない。
☐ (ロ) ある。

3. 私は

- ☐ (イ) 職場が異なっても、気の合う人
☐ (ロ) 多少気が合わなくても、同じ職場の人

とつき合いたい。

4. 私は、転職・転勤について

- ☐ (イ) 新しい可能性の発見にもつながるので場合によってはよいと思う。
☐ (ロ) 損をするようで大いに抵抗がある。

5. 人間関係の強さは

- ☐ (イ) 利害関係の一致によって
☐ (ロ) つき合いの長さで

決まる。

6. 私は、会議などで自分の意見を発表するとき、

- ☐ (イ) 自分の考えを素直に述べる。
☐ (ロ) その場での自分の立場を考え、相手に対して気をくばりながら発言する。

7. 会議などで意見がくいちがって結論がでないときは、

- ☐ (イ) とことん議論して
☐ (ロ) 多数決で

決定すべきである。

8. 私は都合がつかなくても、職場の人達とのつき合いは欠かさないようにしている。

- ☐ (イ) いいえ。
☐ (ロ) はい。

9. 納得がいかななくても、年長者には従うべきであると思う。

- ☐ (イ) いいえ。
☐ (ロ) はい。

各質問文（質問項目）の2つの選択肢の中で(ロ)が仮説に対応している。すなわち、(ロ)が選択されたとき、仮説が証明されたことになる。

3) 調査手続

留置法を用いた。被調査者に配布して1週間後に回収した。

無記名であったが、「性」、「年令」、「勤続年数」、「地位」、「学歴」は記入してもらった。

③ 結 果

1) 結果の整理

① 全体的傾向について

被調査者全体356名についての各質問項目の各選択肢を選択した者の人数を第1表に示した。そして、各項目において(イ)、(ロ)の2つの選択肢のいずれがより多く選択されたかを x^2 （カイ2乗）検定で検定した結果も第1表に示した。

② 「属性」効果について

1. 「性」効果について

第2表に各質問項目の各選択肢を選択した者の人数を「性別」に示した。そして、各「性」毎に各質問項目において2つの選択肢のいずれがより多く選択されたかを x^2 検定で検定した結果も第2表に示した。

また、各質問項目毎に各選択肢への「選択傾向」の「性差」を x^2 検定で検定した結果も第2表に示した。

2. 「年令」効果について

第3表は、「年令」の結果を示したものである。「性」の場合と全く同じように処理したものである。

「年令」間全体での差（「選択傾向」における差）が有意（有意水準5%以下）の質問項目については、「年令」間での「一対比較」を x^2 検定によって行なった。第4表にその結果を示した。

3. 「勤続年数」効果について

第5表、第6表は、「勤続年数」の結果を示したものである。「年令」の場合と全く同じように処理したものである。

4. 「地位」効果について

第1表 選 択 度 数（全体）

質 問 項 目	仮 説	選 択 肢		計	x^2 値
		(イ)	(ロ)		
1	2	116	240	356	43.19**
2	7	203	153	356	7.02**
3	1	259	97	356	73.72**
4	5	162	194	356	2.88+
5	3	298	58	356	161.80**
6	8	104	252	356	61.53**
7	9	153	203	356	7.02**
8	6	172	184	356	0.40
9	4	184	172	356	0.18

*有意水準5%, **1%, †10%

第2表 「性」別 選 択 度 数

質 問 項 目	仮 説	男				女				性 差 x ² 値
		選 択 肢		計	x ² 値	選 択 肢		計	x ² 値	
		(イ)	(ロ)			(イ)	(ロ)			
1	2	71	142	213	23.69**	45	98	143	19.64**	0.14
2	7	132	81	213	12.21**	71	72	143	0.01	5.30*
3	1	154	59	213	42.37**	105	38	143	31.39**	0.05
4	5	72	141	213	22.35**	90	53	143	9.57**	29.29**
5	3	177	36	213	93.34**	121	22	143	68.54**	0.14
6	8	68	145	213	27.84**	36	107	143	35.25**	1.89
7	9	100	113	213	0.79	53	90	143	9.57**	3.41+
8	6	117	96	213	2.07	55	88	143	7.62**	9.29**
9	4	103	110	213	0.23	79	64	143	1.57	1.62

*5%, **1%, †10%

第3表 「年 令」別 選 択 度 数

年 令	人 数	項 目 仮 説 肢	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
			2		7		1		5		3		8		9		6		4	
			イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ
29歳以下	162	度数	52	110	104	58	127	35	101	61	136	26	34	128	77	85	71	91	80	82
		x ² 値	20.77**		13.06**		52.25**		9.85**		74.69**		54.54**		0.40		2.47		0.02	
30歳代	154	度数	49	105	81	73	109	45	53	101	123	31	51	103	64	90	76	78	84	70
		x ² 値	20.36**		0.42		26.60**		14.96**		54.96**		17.56**		4.39*		0.03		1.27	
40歳代	29	度数	13	16	12	17	19	10	7	22	28	1	13	16	9	20	18	11	15	14
		x ² 値	0.31		0.86		2.79†		7.76**		25.14**		0.31		4.17*		1.69		0.03	
50歳以上	11	度数	2	9	6	5	4	7	1	10	11	0	6	5	3	8	7	4	3	8
		x ² 値	4.45*		0.09		0.82		7.36**		11.00**		0.09		2.27		0.82		2.27	
計	356	年令差	3.06		7.58†		11.04*		37.38**		7.30†		13.24**		4.27		4.63		3.52	

項目：質問項目；肢：選択肢 * 5%, ** 1%, † 10%

第4表 「年令」別一対比較表

質 問 項 目「3」

	29歳以下	30代	40代	50歳以上
29歳以下				
30代	2.42			
40代	2.26	0.32		
50歳以上	9.90**	5.63**	2.77†	

* 5%, ** 1%, † 10%

質 問 項 目「4」

	29歳以下	30代	40代	50歳以上
29歳以下				
30代	24.65**			
40代	14.61**	1.17		
50歳以上	12.07**	2.99†	1.13	

質 問 項 目「6」

	29歳以下	30代	40代	50歳以上
29歳以下				
30代	5.91*			
40代	7.54**	1.47		
50歳以上	6.53*	2.08	0.30	

第5表 「勤 続 年 数」別 選 択 度 数

勤年	人数	項目 仮説 肢	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
			2		7		1		5		3		8		9		6		4	
			イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ
5年未満	140	度数	45	95	87	53	109	31	82	58	122	18	36	104	62	78	64	76	74	66
		χ^2 値	17.86**		8.26**		43.46**		4.11*		77.26**		33.03**		1.83		1.03		0.46	
10年未満	105	度数	39	66	67	38	76	29	53	52	87	18	31	74	46	59	51	54	56	49
		χ^2 値	6.94**		8.01**		21.04**		0.01		45.34**		17.60**		1.61		0.09		0.47	
15年未満	93	度数	26	67	39	54	63	30	25	68	74	19	30	63	35	58	52	41	46	47
		χ^2 値	18.08**		2.42		11.71**		19.88**		32.53**		11.71**		5.69*		1.30		0.01	
15年以上	15	度数	5	10	7	8	9	6	1	14	12	3	6	9	9	6	4	11	5	10
		χ^2 値	1.67		0.07		0.60		11.27**		5.40*		0.60		0.60		3.27+		1.67	
計	353	年差	1.92		12.72**		4.26		32.80**		2.56		2.10		2.98		5.34		2.37	

項目：質問項目；肢：選択肢；勤年：勤続年数；年差：勤続年数差 * 5%, ** 1%, † 10%

第6表 「勤 続 年 数」別 一 対 比 較 表

質 問 項 目「2」

	5年未満	10年未満	15年未満	15年以上
5年未満				
10年未満	0.07			
15年未満	9.19**	9.49**		
15年以上	1.36	1.63	0.12	

質 問 項 目「4」

	5年未満	10年未満	15年未満	15年以上
5年未満				
10年未満	0.01			
15年未満	22.60**	11.50**		
15年以上	14.67**	10.18**	2.89+	

** 1%, † 10%

第7表 「地 位」別 選 択 度 数

地位	人数	項目 仮説 肢	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
			2		7		1		5		3		8		9		6		4	
			イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ
一般	226	度数	69	157	129	97	173	53	125	101	186	40	54	172	91	135	100	126	123	103
		χ^2 値	34.27**		4.53*		63.72**		2.55		94.32**		61.61**		8.57**		2.99+		1.77	

一線	65	度数	26	39	43	22	47	18	25	40	54	11	20	45	34	31	35	30	31	34
		χ^2 値	2.60		6.78**		12.95**		3.46 ⁺		28.45**		9.62**		0.14		0.38		0.14	
二線	49	度数	16	33	26	23	31	18	8	41	43	6	25	24	25	24	28	21	17	32
		χ^2 値	5.90*		0.18		3.45 ⁺		22.22**		27.94**		0.02		0.02		1.00		4.59*	
計	340	地位差	2.11		2.35		3.77		26.69**		0.85		14.48**		4.08		3.81		6.53*	

項目：質問項目；肢：選択肢 * 5%, ** 1%, † 10%

第8表「地位」別一対比較表

質問項目「4」				質問項目「6」				質問項目「9」			
	一般	一線	二線		一般	一線	二線		一般	一線	二線
一般				一般				一般			
一線	6.66**			一線	4.80*			一線	0.92		
二線	24.50**	5.74*		二線	14.47**	1.26		二線	6.27*	1.94	

* 5%, ** 1%

第9表「職種」別選択度数

職種	人数	項目 仮説 肢	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
			2		7		1		5		3		8		9		6		4	
			イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ
技術	36	度数	17	19	29	7	29	7	17	19	35	1	14	22	19	17	21	15	17	19
		χ^2 値	0.11		13.44**		13.44**		0.11		32.11**		1.78		0.11		1.00		0.11	
事務	84	度数	25	59	49	35	69	15	55	29	75	9	24	60	39	45	35	49	41	43
		χ^2 値	13.76**		2.33		34.71**		8.05**		51.86**		15.43**		0.43		2.33		0.05	
営業	99	度数	29	70	58	41	65	34	39	60	85	14	34	65	49	50	45	54	46	53
		χ^2 値	16.98**		2.92 ⁺		9.71**		4.45*		50.92**		9.71**		0.01		0.82		0.49	
技能	117	度数	38	79	56	61	79	38	43	74	85	32	22	95	41	76	57	60	68	49
		χ^2 値	14.37**		0.21		14.37**		8.21**		24.01**		45.55**		10.47**		0.08		3.09 ⁺	
計	336	種差	4.30		107.25**		8.74*		18.61**		17.20**		9.00*		6.35 ⁺		3.09		3.53	

項目：質問項目；肢：選択肢；種差：職種差 * 5%, ** 1%, † 10%

第10表 「職種」別 一 対 比 較 表
質 問 項 目「2」

	技術	事務	営業	技能
技術				
事務	5.47*			
営業	5.56*	0		
技能	11.92**	2.15	2.47	

質 問 項 目「3」

	技術	事務	営業	技能
技術				
事務	0.04			
営業	2.77†	6.30*		
技能	2.25	5.38*	0.08	

質 問 項 目「4」

	技術	事務	営業	技能
技術				
事務	13.94**			
営業	0.67	12.37**		
技能	0.01	16.15**	0.16	

質 問 項 目「5」

	技術	事務	営業	技能
技術				
事務	2.08			
営業	3.45†	0.49		
技能	8.83**	8.33**	5.58*	

質 問 項 目「6」

	技術	事務	営業	技能
技術				
事務	1.24			
営業	0.24	0.70		
技能	6.17*	2.64	6.74**	

* 5%, ** 1%, †10%

第7表, 第8表は, 「地位」の結果を示したものである。「年令」の場合と全く同じように処理したものである。

5. 「職種」効果について

第9表, 第10表は, 「職種」の結果を示したものである。「年令」の場合と全く同じように処理したものである。

2) 結果の検討

① 仮説の検討

1. 仮説①について——質問項目③

仮説①は, 「友人の選択」についてのものであり, 質問項目③において選択肢(イ)「気の合う人」に対し

て、選択肢(ロ)「同じ職場の人」が選択されるとき、仮説が実証されるというものであった。

(全体傾向)

第1表より、選択肢(イ)への偏好がみとめられる。

(属性効果)

〈「性」効果〉

第2表より、「性」に関係なく、(イ)への偏好がみとめられる。

〈「年令」効果〉

第3表より、「29歳以下」、「30歳代」では、(イ)への偏好がみとめられ、「40歳代」では、(イ)への偏好が傾向としてみられ、「50歳以上」では、いずれか一方の選択肢への偏好がみとめられない。また、選択偏好の程度が「年令」間全体で相異することが分かる。

第4表より、「50歳以上」が、他の「年令」に比べて(イ)への偏好の程度が最も弱いことが分かる。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、「15年以上」では、いずれか一方の選択肢への偏好は、みとめられず、他の3つの「勤続年数」は、いずれにおいても(イ)への偏好がみとめられる。

〈「地位」効果〉

第7表より、(イ)への偏好がすべての「地位」においてみとめられる。

〈「職種」効果〉

第9表より、(イ)への偏好がすべての「職種」においてみとめられる。また、選択偏好の程度が「職種」間全体で相異することが分かる。

第10表より、「事務」職は、「営業」、「技能」の2つの「職種」に比べて(イ)への偏好の程度が強いことが分かる。

以上のことから、仮説①についての結論は以下のようになる。

「50歳以上」、「15年以上」の2つの場合においてのみいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。他の15の場合のいずれにおいても(イ)への偏好がみられる。

したがって、仮説①は部分的にすら実証されなかったことになる。

2. 仮説②について——質問項目①

仮説②は、「人柄の重視」についてのものであり、質問項目①において選択肢(イ)「価値観」に対して、選択肢(ロ)「人柄」が選択されるとき、仮説が実証されるというものであった。

(全体傾向)

第1表より、選択肢(ロ)への偏好がみとめられる。

(属性効果)

〈「性」効果〉

第2表より、「性」に関係なく、(ロ)への偏好がみとめられる。

〈「年令」効果〉

第3表より、「40歳代」では、いずれか一方の選択肢への偏好がみとめられず、他の3つの「年令」

のいずれにおいても(ロ)への偏好がみとめられる。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、「15年以上」では、いずれか一方の選択肢への偏好はみとめられず、他の3つの「勤続年数」は、いずれにおいても(ロ)への偏好がみとめられる。

〈「地位」効果〉

第7表より、(ロ)への偏好がすべての「地位」においてみとめられる。

〈「職種」効果〉

第9表より、「技術」職では、いずれか一方の選択肢への偏好はみとめられず、他の3つの「職種」は、いずれにおいても(ロ)への偏好がみとめられる。

以上のことから、仮説②についての結論は以下のようになる。

「40歳代」、「15年以上」、「技術職」の3つの場合においてのみいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

他の14の場合のいずれにおいても(ロ)への偏好がみられる。

したがって、仮説②は全体的には実証されたと云える。

3. 仮説③について——質問項目⑤

仮説③は、「人間関係の強さの要因」についてのものであり、質問項目⑤において選択肢(イ)「利害の一致」に対して、選択肢(ロ)「つき合いの長さ」が選択されるとき、仮説が実証されるというものであった。

(全体傾向)

第1表より、選択肢(イ)への偏好がみとめられる。

(属性効果)

〈「性」効果〉

第2表より、「性」に関係なく、(イ)への偏好がみとめられる。

〈「年令」効果〉

第3表より、(イ)への偏好がすべての「年令」においてみとめられる。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、(イ)への偏好がすべての「勤続年数」においてみとめられる。

〈「地位」効果〉

第7表より、(イ)への偏好がすべての「地位」においてみとめられる。

〈「職種」効果〉

第9表より、(イ)への偏好がすべての「職種」においてみとめられる。また、選択偏好の程度が「職種」間全体で相異することが分かる。

第10表より、「技能」職が他の3つの「職種」に比べて(イ)への偏好の程度が最も弱いことが分かる。

以上のことから、仮説③についての結論は以下のようになる。

17のすべての場合において(イ)への偏好がみられる。

したがって、仮説③は部分的にすら実証されなかったことになる。

4. 仮説④について——質問項目⑨

仮説④は、「年長者への服従」についてのものであり、質問項目⑨において選択肢(イ)「いいえ」に対して、選択肢(ロ)「はい」が選択されるとき、仮説が実証されるというものであった。

(全体傾向)

第1表より、いずれか一方の選択肢への偏好はみとめられない。

(属性効果)

〈「性」効果〉

第2表より、「性」に関係なく、いずれか一方の選択肢への偏好はみとめられない。

〈「年令」効果〉

第3表より、すべての「年令」においていずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、すべての「勤続年数」においていずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「地位」効果〉

第7表より、「二線」では(ロ)への偏好がみられる。他の2つの「地位」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「職種」効果〉

第9表より、「技能」職では(ロ)への偏好がみられる。他の3つの「職種」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

以上のことから、仮説④についての結論は以下のようになる。

「二線」、「技能」職の2つの場合にのみ(ロ)への偏好がみられた。

他の15の場合のいずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

したがって、仮説④は部分的にしか実証されなかったことになる。

5. 仮説⑤について——質問項目④

仮説⑤は、「転勤・転職」についてのものであり、質問項目④において選択肢(イ)「受容」に対して、選択肢(ロ)「拒否」が選択されるとき、仮説が実証されるというものであった。

(全体傾向)

第1表より、選択肢(ロ)への偏好が傾向（有意水準10%）としてみられる。

(属性効果)

〈「性」効果〉

第2表より、男子においては(ロ)への偏好が、女子においては(イ)への偏好がみられる。また、当然のことながら選択傾向における「性」による相異がみられる。

〈「年令」効果〉

第3表より、「29歳以下」では(イ)への偏好がみられる。その他の3つの「年令」のいずれにおいても「ロ」への偏好がみられる。また、選択傾向における「年令」間での相異がみられる。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、「5年未満」では(i)への偏好が、「15年未満」、「15年以上」では(ii)への偏好がみられる。「10年未満」ではいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。また、選択傾向における「勤続年数」間での相異がみられる。

第6表より、「勤続年数」の増大につれて(i)への偏好から(ii)への偏好への選択傾向の変化、そして、偏好の程度が強くなっていることがみられる。

〈「地位」効果〉

第7表より、「一般」ではいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。他の2つの地位のいずれにおいても「ロ」への偏好がみられる。また、選択偏好の程度に関して「地位」間での相異がみられる。

第8表より、「地位」が高くなるにつれて(i)への偏好から(ii)への偏好への選択傾向の変化、そして、偏好の程度が強くなっていくことがみられる。

〈「職種」効果〉

第9表より、「技術」職ではいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。「事務職」においては、(i)への偏好が、「営業」、「技能」の2つの「職種」のいずれにおいても(ii)への偏好がみられる。また、選択傾向における「職種」間での相異がみられる。

第10表より「事務」職の(i)への偏好が他の3つの「職種」のそれぞれにおける選択傾向と相異することがみられる。

以上のことから、仮説⑤についての結論は以下のようになる。

「女子」、「29歳以下」、「5年未満」、「事務」職の4つの場合には、(i)への偏好がみられる。

「10年未満」、「一般」、「技術」職の3つの場合にはいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。他の10の場合は、いずれにおいても(ii)への偏好がみられる。

したがって、仮説⑤は全体的には実証されたと云える。そして、仮説⑤の場合、「年令」、「勤続年数」、「地位」のいずれの「属性」においてもその増大が(ii)への偏好の程度を強くしている。

6. 仮説⑥について——質問項目⑧

仮説⑥は「全面的参加」についてのものであり、質問項目⑧において選択肢(i)「いいえ」に対して、選択肢(ii)「はい」が選択されるとき、仮説が実証されるというものであった。

(全体傾向)

第1表より、いずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

(属性効果)

〈「性」効果〉

第2表より、「男子」ではいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。「女子」では(ii)への偏好がみられる。また、選択傾向における「性」差がみられる。

〈「年令」効果〉

第3表より、いずれの「年令」においてもいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、「15年以上」においてのみ(ロ)への偏好が傾向としてみられる。他の3つの「勤続年数」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「地位」効果〉

第7表より、「一般」では(ロ)への偏好が傾向としてみられる。他の2つの「地位」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「職種」効果〉

第9表より、いずれの「職種」においてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

以上の仮説⑥についての結論は以下のようになる。

「女子」、「15年以上」、「一般」の3つの場合に(ロ)への偏好（傾向としてみられる場合も含めて）がみられた。

他の14の場合にはいずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられなかった。

したがって、仮説⑥は部分的にしか実証されなかったことになる。

7. 仮説⑦について——質問項目②

仮説⑦は「職場は人生の場」についてのものであり、質問項目②において選択肢(イ)「ない」に対して、選択肢(ロ)「ある」が選択されるとき実証されるというものであった。

（全体傾向）

第1表より、(イ)への偏好がみられる。

（属性効果）

〈「性」効果〉

第2表より、「男子」においては(イ)への偏好がみられる。「女子」ではいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「年令」効果〉

第3表より、「29歳以下」においては(イ)への偏好がみられる。他の3つの「年令」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、「5年未満」、「10年未満」では(イ)への偏好がみられる。他の2つの「勤続年数」のいずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

〈「地位」効果〉

第7表より、「一般」、「一線」では(イ)への偏好がみられる。「二線」ではいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

〈「職種」効果〉

第9表より、「技術」、「営業」の2つの「職種」では(イ)への偏好がみられる（偏好への傾向も含めて）。他の2つの「職種」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

以上のことから仮説⑦について結論は以下のようになる。

「男子」、「29歳以下」、「5年未満」、「10年未満」、「一般」、「一線」、「技術」職、「営業」職の8つの

場合には(i)への偏好がみられる。

他の9つの場合にはいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。

したがって、仮説⑦は部分的にすら実証されなかったことになる。

8. 仮説⑧について——質問項目⑥

仮説⑧は「他者への気くばり」についてのものであり、質問項目⑥において選択肢(i)「素直に主張」に対して、選択肢(ii)「気くばり発言」が選択されるとき実証されるというものであった。

(全体傾向)

第1表より、(ii)への偏好がみられる。

(属性効果)

〈「性」効果〉

第2表より、「性」に関係なく、(ii)への偏好がみられる。

〈「年令」効果〉

第3表より、「29歳以下」、「30歳代」では(ii)への偏好がみられる。他の2つの「年令」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。また、選択傾向における「年令」間での相異がみられる。

第4表より、「29歳以下」が(ii)への偏好の程度が他の3つの「年令」に比べて最も強いことが分かる。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、「15年以上」ではいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。他の3つの「勤続年数」は、いずれにおいても(ii)への偏好がみられる。

〈「地位」効果〉

第7表より、「二線」ではいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。他の2つの「地位」は、いずれにおいても(ii)への偏好がみられる。選択傾向における「地位」間での相異がみられる。

第8表より、「一般」が他の2つの「地位」に比べて(ii)への偏好の程度が最も強いことが分かる。

〈「職種」効果〉

第9表より、「技術」職ではいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。他の3つの「職種」は、いずれにおいても(ii)への偏好がみられる。また、選択傾向における「職種」間での相異がみられる。

第10表より、「技能」職が他の2つの「職種」に比べて(ii)への偏好の程度が強いことが分かる。

以上のことから仮説⑧についての結論は以下のようになる。

「40歳代」、「50歳以上」、「15年以上」、「二線」、「技術」職の場合には、いずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

他の12の場合には(ii)への偏好がみられる。

したがって、仮説⑧は全体的には実証されたと云える。

9. 仮説⑨について——質問項目⑦

仮説⑨は「多数決原理の重視」についてのものであり、質問項目⑦において選択肢(i)「議論」に対して、選択肢(ii)「多数決」が選択されるとき実証されるというものであった。

（全体傾向）

第1表より、(ロ)への偏好がみられる。

（属性効果）

〈「性」効果〉

第2表より、「男子」ではいずれか一方の選択肢への偏好はみられない。「女子」では(ロ)への偏好がみられる。また、選択傾向における「性」差が傾向としてみられる。

〈「年令」効果〉

第3表より、「30歳代」、「40歳代」では(ロ)への偏好がみられる。「29歳以下」、「50歳以上」ではいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

〈「勤続年数」効果〉

第5表より、「15年未満」では(ロ)への偏好がみられる。他の3つの「勤続年数」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

〈「地位」効果〉

第7表より、「一般」では(ロ)への偏好がみられる。他の2つの「地位」のいずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

〈「職種」効果〉

第9表より、「技能」職では(ロ)への偏好がみられる。他の3つの「職種」は、いずれにおいてもいずれか一方の選択肢への偏好がみられない。

以上のことから仮説⑨についての結論は以下のようになる。

「男子」、「29歳以下」、「50歳以上」、「5年未満」、「10年未満」、「15年以上」、「一線」、「二線」、「技術」職、「事務」職、「営業」職の11の場合にはいずれか一方の選択肢への偏好がみられなかった。

他の6つの場合には(ロ)への偏好がみられた。

したがって、仮説⑨は部分的にしか実証されなかったことになる。

これまでの結果をまとめると以下のようになる。

仮説②、⑤、⑧は実証されたと云える。ただし、各仮説において、部分的には「偏好」がみられなかった。

仮説④、⑥、⑨は部分的に実証されたと云える。各仮説において、大部分の場合に「偏好」がみられなかった。

仮説①、③、⑦は部分的にも実証されなかった。仮説①では、17の中の15の場合において、③では17の全部の場合において、⑦では17の中の8の場合において仮説を積極的に否定する「偏好」、すなわち、(イ)への「偏好」がみられ、残りの場合には「偏好」がみられなかった。

以上のことから、本研究に関する限り、中根の理論、およびここから演繹される命題の双方からの「人間関係」に関する「意識」が部分的には妥当すると云える。

4 考 察

1) 結果についての考察

前述のように仮説のあるもの(②, ⑤, ⑧)は実証され, あるもの(④, ⑥, ⑨)は部分的(被調査者の属性によっては)に実証され, あるもの(①, ③, ⑦)は否定された。

仮説が実証されなかった(①, ③, ④, ⑥, ⑦, ⑨の場合)原因について以下に考察する。

原因として2つのことが考えられる。1つは「方法」であり, もう1つは「仮説」そのものである。

①「方法」について

「方法」とは, 本研究における仮説検証において採られた「方法」のことである。この方法が被調査者の抱く人間関係についての「意識」を抽出する方法として妥当であったかという問題である。

本研究では, 仮説を検証するために2つの選択肢をもった質問項目を作成した。そして, 一方の選択肢が仮説に妥当する内容で, 他方がそれと対立する内容であった。いずれの選択肢が選択されるかによって仮説が検討された。

1. 二肢選択方式

この二肢選択方式についてであるが, 元来中根の理論が, 「……, Aという意識でなく, 日本人はBという意識を抱く, ……」という形で記述されているのでこのような方式を採用した。したがって, 「A」を一方の選択肢とし, 「B」を他方の選択肢としたのである。しかし, 9つの仮説のすべてにおいて「A」, 「B」が明確であったわけではない。この場合は, 筆者が「A」, 「B」を設定した。それゆえ, 「A」, 「B」の内容の妥当性が問題となる。

仮説①, ③についてはこのことが考えられる。

この2つの仮説は, 部分的にも実証されなかった。

仮説①は, 「友人の選択」についてのものであり, 選択肢(イ)「職場が異なっても, 気の合う人」, (ロ)「多少気が合わなくても, 同じ職場の人」であった。この仮説は, 「「場」の重視」という中根の理論から筆者が演繹した「同じ場の人が友人として選択されやすい」という仮説である。この仮説を検証する質問項目の内容として上述のような内容が妥当であったかが問題になる。

「場」とは「資格」と対立するものであり, 「資格」よりも「場」の重視であるから, (イ)「職場が異なっても, 資格(立場, 職種, 役割など)が同じ人」, (ロ)「資格が異なっても, 同じ職場の人」とすべきでなかったかと考えられる。

仮説③は, 「人間関係の強さの要因」についてのものであり, 選択肢(イ)「利害関係の一致によって」, (ロ)「つき合いの長さで」であった。仮説は, 厳密には, 「質」よりも「量」で決定されるというものであるから, (イ)を「つき合いの内容によって」の方がよかったのではないかと考えられる。

2. 選択肢の位置

本研究においては, 仮説に妥当する「選択肢」は常に(ロ)であった。質問項目毎に(イ), (ロ)に適当に割り振るべきであった。

②「仮説」そのものについて

1. 「仮説」そのものの妥当性

「仮説」そのものの妥当性とは、中根の「タテ社会の人間関係」における理論そのものが、そもそも日本人の人間関係を規定する「日本人の意識」として妥当なものでないという問題である。

中根の理論についての批判の1つにこの理論が東日本について妥当するものであり、西日本については妥当しないというもある。この点、そして、仮説そのものの理論的妥当性については今後の課題として残される。

2. 社会状況の変化

人間の社会意識が彼の社会的存在条件によって規定されることは自明のことである。そして、社会的存在条件が社会状況の変化によって変化することも明らかである。時代と共に社会状況も変化し、それによって個人の社会意識、その中の人間関係意識も当然変化すると考えられる。

したがって、中根の理論が成立した時点でそれが日本人の人間関係意識に妥当するものであったとしても時代の経過と共に理論と一致なくなることが上述のことから十分考えられる。

明治以来欧米型社会を目標にし近代化を推進し、とくに戦後は米型社会を目指して急速に産業社会を発展させた日本の社会では、個人の社会意識も急速に変化してきている。戦後の日本人の意識の変革の著しさは多くの場合に指摘されていることである。戦後の日本人の意識変革の根底をなすものは「民主々義的意識」（もっとも「日本的」民主々義ではあるが）であろう。この意識は戦前の日本人の社会意識の中核であった「滅私奉公」の精神、「祖先崇拜」の精神を否定する機能をもった。

仮説④は「年長者への服従」についてのものであり、部分的にしか実証されなかった。「直接接触的人間関係」から由来する「年功序列制」、「敬老精神」（「日本的敬老精神」）が、「祖先崇拜」の否定を背景として「非合理的」な意識として衰退した結果と考えられる。

仮説⑥は「全面的参加」についてのものであり、部分的にしか実証されなかった。「場」の重視から由来する所属集団の行動への「全面的参加」は日本人の人間関係を支配する鉄則（ルール）のはずである。しかし、現実には最近のとくに若者達の行動をみるときこの現象が消失してきているように思われる。本研究での結果はこのルールの風化を示唆するものかもしれない。

仮説⑦は、「職場は人生の場」についてのものであり、部分的にすら実証されなかった。

「場の重視」、「全面的参加」の結果、「職場＝世界」となる。しかし、今述べたように「全面的参加」のルールが風化しつつあるとすれば、当然「職場＝世界」の図式も成立しなくなる。このことを示唆する本研究の結果ではないか。

仮説⑥、⑦はいずれも「職場」に関するものであり、戦前の日本人にとっては、「職場」は「滅私奉公」の精神が具現化される場であった。「滅私奉公」の精神の衰退によって「職場」の個人にとっての重要度が低下したものと考えれば、前述の結果は納得できる。

仮説⑨は、「会議での意見の対立」についてのものであり、部分的にしか実証されなかった。

「民主々義」の根本的思想は「個」の認識の仕方にあるのはいうまでもない。「個人」をあくまでも独立した1個の「人格的存在」とであるという認識から成立するのである。このような「個」の認識は、当然「滅私奉公」の精神を否定し、「自己主張」の重要さを意識させる。仮説⑨の結果はこのことの表

われと考えられる。

2) 今後の課題

①再調査の必要性

前述したような「方法」上での問題点（質問文の内容の妥当性，選択肢の位置）を修正して調査を積み重ねる必要があると考えられる。

②「タテの人間関係」の原理

中根の3つの基本的原理，すなわち，「直接接触の人間関係」，「全面的参加」，「タテの人間関係」の原理のうち本研究では前の2つについての検討がなされた。今後は残された「タテの人間関係」の原理についての検討が必要である。

要 約

日本人の人間関係の原理についての中根（1967年）の理論に基づいて企業従業員の「人間関係意識」についての調査を実施した。「場」の重視，「直接接触の人間関係」，「全面的参加」の原理についての意識が検討された。中根の理論が少なくとも部分的には成立することが明らかにされた。

参 考 文 献

1. 中根 千枝 「タテ社会の人間関係」講談社 1967年。
2. 塹江 清志 「現代日本人の生きがい」酒井書店 1981年。
3. 見田 宗介 「現代の生きがい」日本経済新聞社 1970年。
4. 宮家 準 「日本宗教の構造」慶応通信 1974年。