

社畜とは



目次

1. 導入
2. 調査①
3. 研究の流れ
4. 研究枠組み
5. 調査② STEP I
6. 調査② STEP II
7. まとめ
8. インプリケーション
9. 研究の限界
10. 参考文献

1. 導入

最近、大学生の間で
社畜という言葉をよく聞かませんか…？

本来社畜とは、**正社員**に対して使っていた言葉！

大学生が、**アルバイト**に対して使っている社畜って何だろう？

1. 導入



●アルバイトを長く続けたい
気持ち

⇒ **継続意志**

●仕事をサボって真面目に働かないこと

⇒ **組織阻害行動**

1.導入

田中（2001）によると、

組織阻害行動

休憩時間を延長する

仕事をサボろうとする

ストレスなどの
心理的負担

5

1.導入

■調査①

～大学生が言う社畜について調べる～

■調査②

～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～

6

2.調査①

対象	大学生
調査方法	Google formを利用したWEB回答
調査期間	2016年9月2日～7日
規模	127名 →有効サンプル数121名

典型的な回答者・・・男性、大学3年、飲食業、継続期間1年以上

（高等専門学校生・専門学校生・アルバイト未経験者・アルバイトの継続期間が1ヶ月未満の人・不適切な回答をした6名のデータは排除）

7

2.調査①

Q. あなたが思う社畜とはどのような人でしょうか？

労働時間が1日6時間超でも
休憩が30分未満だったことがある

自ら進んで出勤したい

その仕事に愛着がある

仕事が生活を時間的に過度に
圧迫している

病気やけがなどの際、助け合って休み
がとりづらい職場で働いている

実際に働いた時間が、給与に正しく
反映されていない

適切に指導してくれる上司がいない

シフトを自分でコントロールできない

休日、深夜労働などの割増料金が
支払われなかったことがある

準備や片付け時間の賃金が
支払われないことがある

仕事の成果が適切に評価されない

8

2.調査①

社畜

職場の環境

ずさんな人事管理

労働時間が1日6時間超でも
休憩が30分未満だったことがある
実際に働いた時間が、給与に正しく
反映されていない
シフトを自分でコントロール
できない
準備や片付け時間の賃金が
支払われないことがある
仕事が生生活を時間的に過度に
圧迫している
仕事の成果が適切に評価されない

組織風土

病気やけがなどの際、助け合って休みが
とりづらい職場で働いている

悪い人間関係

適切に指導してくれる上司がいない

従業員の状態

勤務に対する態度

自ら進んで出勤したい
その仕事に愛着がある

調査①で得られた回答は、**職場の環境**と**従業員の状態**に分けることができる！

9

2.調査①

正社員の社畜とは？

企業に飼いならされ、人間としての自分個人が奪われた上に、それをなんとも思わないサラリーマンのこと。(宮坂, 2000)

従業員を
表している！

アルバイトと正社員の社畜との比較をするため、
本研究では、従業員の状態を表している要素である
「勤務に対する態度」を社畜とする！



10

2.調査①

組織社会化とは、

個人が、組織に参入する以前に持っていた価値や態度を捨て、
新しい価値や態度を習得し、組織に適応していくこと。(佐々木,1993)



11

2.調査①から導いた社畜の枠組み

職場の環境

ずさんな人事管理

組織風土

悪い人間関係

社畜

勤務に対する 態度

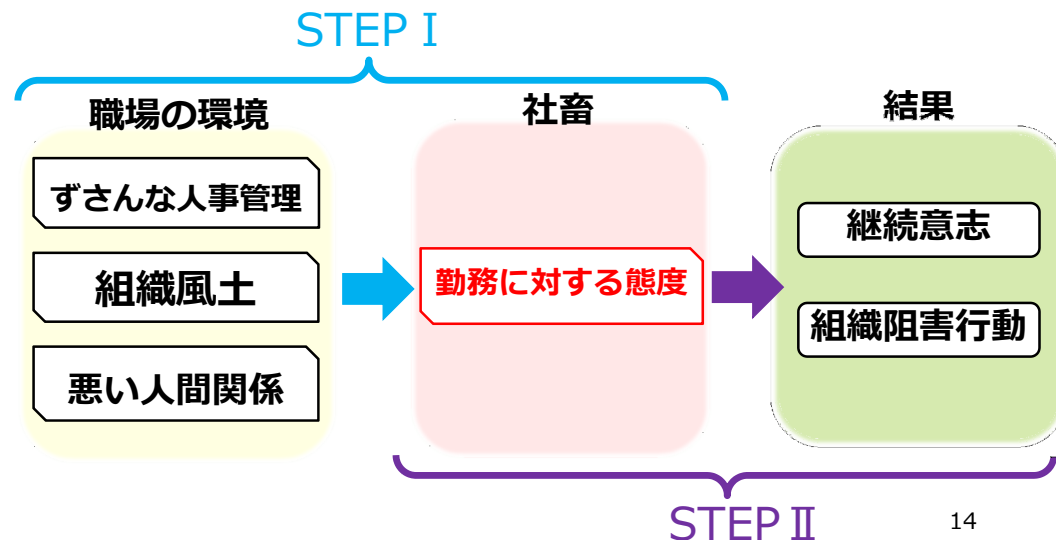
12

3.研究の流れ

- 調査①
～大学生が言う社畜について調べる～
- 調査②
STEP I
～社畜が生まれる環境を調べる～
STEP II
～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～

13

4.調査②の研究枠組み



14

5. 調査②～調査方法～

対象	アルバイトをしている大学生
調査方法	Google formを利用したWEB回答
調査期間	2016年10月14日～17日
規模	257名 →有効サンプル数245名

典型的な回答者・・・男性、大学3年、飲食業、継続期間1年以上

(アルバイト未経験者・大学生時代のアルバイト未経験者・不適切な回答をした12名のデータは排除)

15

5. 調査②～質問票で尋ねたこと～

職場の環境 (STEP I の独立変数)

- ずさんな人事管理
- 組織風土
- 悪い人間関係

社畜 (STEP I の従属変数/STEP II の独立変数)

- 勤務に対する態度

結果 (STEP II の従属変数)

- 継続意志
- 組織阻害行動

コントロール変数※

- 学年
- 年齢
- 性別
- 性格
- アルバイト経験数
- 業種
- 1週間あたりの出勤日数
- 1週間あたりの労働時間
- アルバイトの継続期間
- 昇給制度の有無



16

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

勤務に対する態度

自ら進んで出勤したい
その仕事に愛着がある
仕事に達成感がある
職場に自分が必要だと考えた
働く理由はお金を稼ぐためだけではない
全力で仕事をしている
アルバイトのことを考えると楽しい
アルバイトのことを考えると憂鬱だ
アルバイトで人手不足の時に、シフトに入ろうと思う
アルバイトで心身共に疲れ切っている

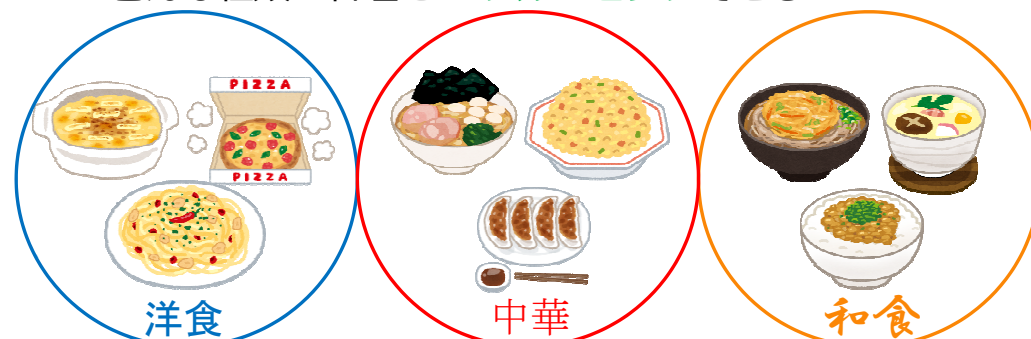
色んな態度があるなあ…
グルーピングできそう!!

因子分析

17

因子分析とは

色んな種類の料理を… **グルーピング**できる!!!!



各グループのことを**因子**という! (Ex.洋食,中華,和食が因子にあたる)

18

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

勤務に対する態度

自ら進んで出勤したい
その仕事に愛着がある
仕事に達成感がある
職場に自分が必要だと考えた
働く理由はお金を稼ぐためだけではない
全力で仕事をしている
アルバイトのことを考えると楽しい
アルバイトで人手不足の時に、シフトに入ろうと思う

因子分析

やりがい因子

$\alpha: 0.858$ 平均値: 3.252
標準偏差: 0.754

アルバイトのことを考えると憂鬱だ
アルバイトで心身共に疲れ切っている

病み因子

$\alpha: 0.659$ 平均値: 2.624
標準偏差: 0.917

クロンバックの α …信頼性を表す1以下の係数のこと。 α の値が0.6を超えるとよい値。
標準偏差…データのばらつき具合を示すもの。

19

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる：正社員の社畜との違い～

正社員の社畜の定義

企業に飼いならされ、
人間としての自分個人が
奪われた上に、それを
なんとも思わない
サラリーマンのこと。
(宮坂, 2000)

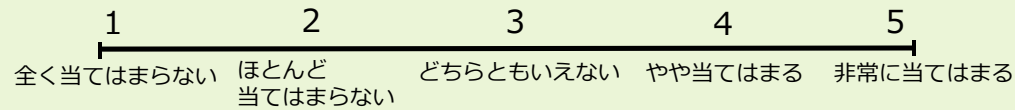
アルバイトの社畜の定義

仕事に対して
極めて肯定的なアルバイト、
または
強いストレスを感じている
アルバイトのこと。

正社員の社畜とは異なり、
アルバイトの社畜には
ポジティブ・ネガティブ双方の
意味が含まれている!!

20

天井効果と床効果



● 天井効果

統計量が**最大値**(この場合5)に偏ってしまい、分析結果がうまく出ないこと。

● 床効果

統計量が**最小値**(この場合1)に偏ってしまい、分析結果がうまく出ないこと。



21

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

ずさんな人事管理

仕事が生生活を時間的に過度に圧迫している

労働時間が1日6時間超でも休憩が30分未満だったことがある
準備や片付けの賃金が支払われないことがある

床効果

仕事の成果が適切に評価されない

実際に働いた時間が、給与に正しく反映されていない
シフトを自分でコントロールできない

残った2つの項目、
「仕事が生生活を時間的に過度に圧迫している」
「仕事の成果が適切に評価されない」を
「ずさんな人事管理」としてまとめられるかどうか、
信頼性を確かめる必要がある！

厚生労働省(2015)のアルバイトの労働条件についての項目を参考に作成。 22

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

ずさんな人事管理

仕事が生生活を時間的に過度に圧迫している

仕事の成果が適切に評価されない



クロンバックの α **0.309** < 0.6
信頼性が低い！！

「ずさんな人事管理」として1つにまとめることができない！

ずさんな人事管理

過剰な労働

不適切な評価

「過剰な労働」「不適切な評価」を用いて今後の分析を進める！

23

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

組織風土

職場の情報や課題などは、よく整理され共有されている

職場の情報や課題などは、必ず次の仕事に生かされている

アルバイトの従業員には、何が何でも自分の役割を果たそうとする姿勢が見受けられる

活発な職場
 $\alpha: 0.679$

平均値: 3.391 標準偏差: 0.825

因子分析

社員は叱ることはあってもほめることはまれである

会社の方針や規則に従うように、厳しい要請がある

社員は、どちらかと言えば絶えずアルバイトをチェックしている

$\alpha: 0.398$ < 0.6

信頼性が低い！！

因子として採用できない！

因子分析の結果より、
「活発な職場」因子を用いて今後の分析を進める！

組織風土尺度12項目版(福井ら,2004)をアルバイト用に改変し使用。 24

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

悪い人間関係

仕事仲間(社員・アルバイト)と
チームワークがとれていない

仕事仲間(社員・アルバイト)は
ベストをつくすよう励まし合わない

必要なとき、仕事仲間(社員・
アルバイト)は助けてくれない

天井効果

$\alpha: 0.798$

平均値: 3.668

標準偏差 0.796

仕事仲間(社員・アルバイト)の
一員でいたくない

後輩を育てようとする雰囲気
がない

因子分析

クロンバックの α **0.798** > 0.6

上記の4項目は、1つの因子にまとまった！



三隅ら(1976)のチーム・ワークの部分を改変し使用。

25

5. STEP I

～社畜が生まれる環境を調べる：仮説の導出～

井上(2016)によると、

人事評価制度の運用が適正性を欠くと、

従業員の帰属意識やモチベーションの低下を招く。

**仮説1：不適切な評価は、やりがい因子に
負の影響を与える。**

26

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

職場の環境

過剰な労働

不適切な評価

活発な職場

悪い人間関係

重回帰分析

社畜

やりがい因子

病み因子

結果

継続意志

組織阻害行動

重回帰分析とは



睡眠



食事



運動



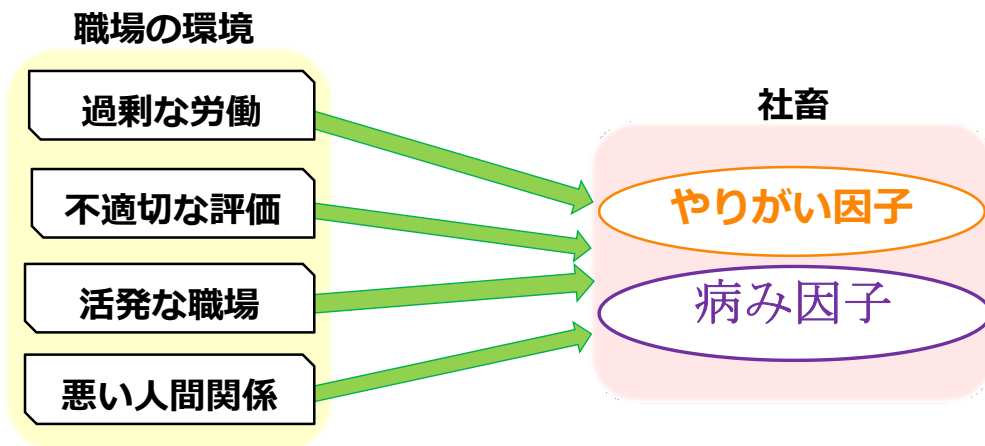
健康！

どの要因が、どれくらい
健康に影響を与えているか、
がわかる！

28

27

私達の研究に置き換えてみると…



29

変数	やりがい因子		病み因子	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
(定数)		0.457		0.625
性別	-0.044	0.074	-0.092	0.101
アルバイト経験数 3 以上	-0.126**	.085	0.030	0.116
(職業) フード業	-0.062	0.075	0.108**	0.102
アルバイト継続期間 20ヶ月以下	-0.190***	0.076	0.137**	0.104
1 週間あたり 5 日以上出勤	0.079	0.161	0.031	0.219
1 週間で合計 2.5 時間未満アルバイトをしている	-0.007	0.098	0.023	0.133
昇給制度の有無	0.107**	0.075	-0.093*	0.103
(性格) 外交的だと思う	-0.125*	0.044	0.050	0.060
(性格) 人に気をつかう方だ	0.132**	0.051	0.029	0.069
(性格) 自分に厳しいと思う	0.089	0.036	0.001	0.049
(性格) 控えてある	-0.140**	0.040	0.076	0.055
(性格) 優しい人間だと思う	-0.006	0.044	-0.059	0.061
(過剰な労働) 仕事が生生活を時間的に過度に圧迫している	-0.046	0.032	0.403***	0.044
(不適切な評価) 仕事の成果が適切に評価されない	-0.137**	0.037	0.251***	0.050
活発な職場	0.028	0.056	0.216***	0.076
悪い人間関係	-0.519***	0.057	0.363***	0.078
F 値	10.901***		9.524***	
調整済み R2 乗	0.421		0.385	

ベータ…各独立変数が従属変数に及ぼす影響の大きさと向きを示している。30

分析結果

↑注目！

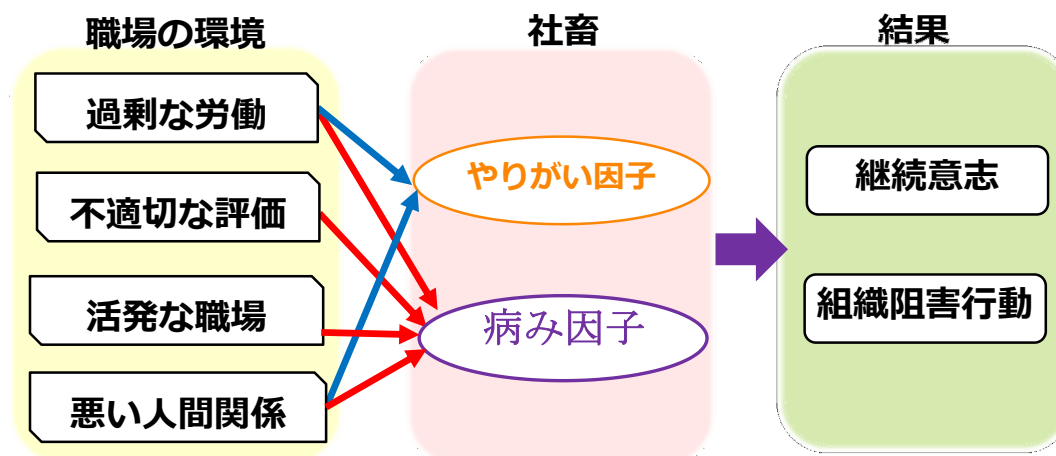
分析結果

変数	やりがい因子		病み因子	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
(過剰な労働) 仕事が生生活を時間的に過度に圧迫している	-0.046	0.032	0.403***	0.044
(不適切な評価) 仕事の成果が適切に評価されない	-0.137**	0.037	0.251***	0.050
活発な職場	0.028	0.056	0.216***	0.076
悪い人間関係	-0.519***	0.057	0.363***	0.078
F 値	10.901***		9.524***	
調整済み R2 乗	0.421		0.385	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

31

5. STEP I ～社畜が生まれる環境を調べる～

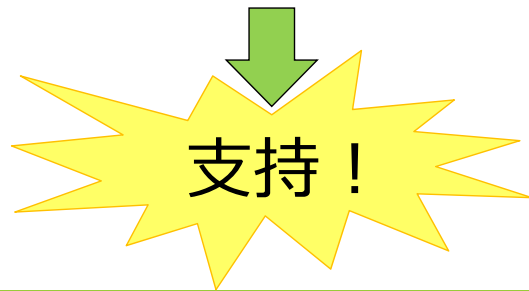


32

5. STEP I

～社畜が生まれる環境を調べる：仮説の検証～

仮説1：不適切な評価は、やりがい因子に負の影響を与える。



33

再掲

3.研究の流れ

- 調査①
～大学生が言う社畜について調べる～
- 調査②
STEP I
～社畜が生まれる環境を調べる～
STEP II
～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～

組織阻害行動・継続意志

34

6. STEP II

～社畜の仕事に対する姿勢を調べる：仮説の導出～

水野(2010)によると、
学生が長期に亘ってアルバイトを継続している
大きな理由として、「やりがい・達成感があった」
がアンケート調査によって得られた。

仮説2：やりがい因子は、継続意志に正の影響を与える。

35

6. STEP II

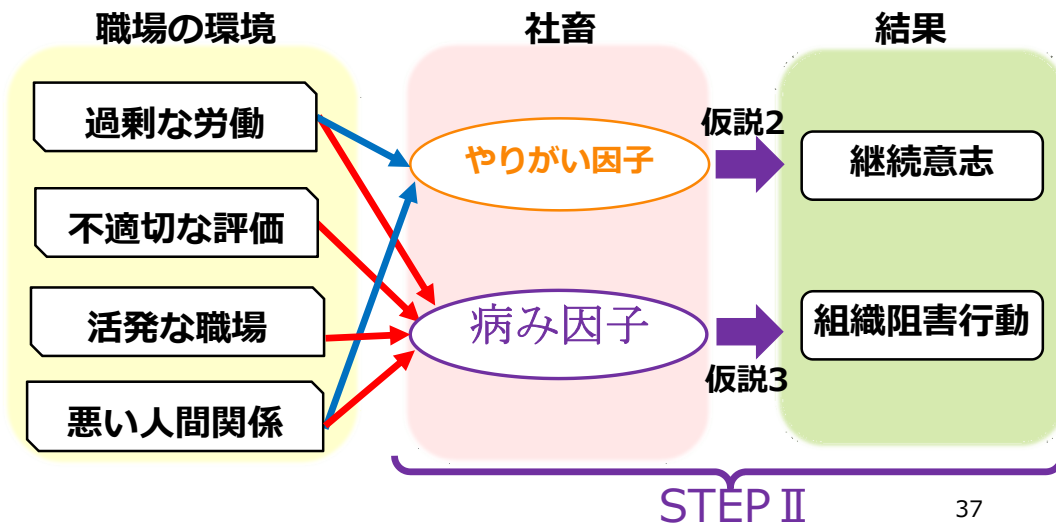
～社畜の仕事に対する姿勢を調べる：仮説の導出～

田中(2001)によると、心理的負担が
大きい従業員は組織阻害行動を起こしやすい。

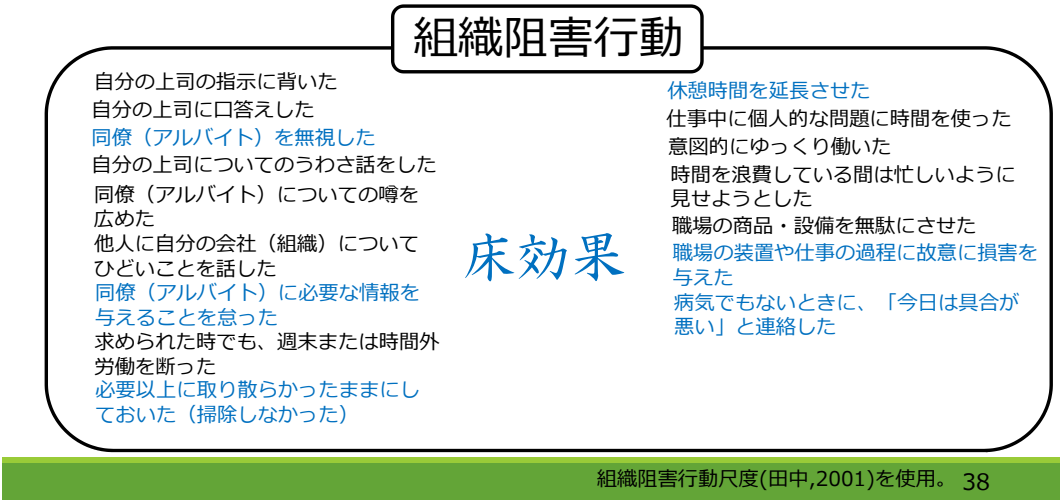
仮説3：病み因子は、組織阻害行動に正の影響を与える(組織阻害行動を起こしやすくなる)。

36

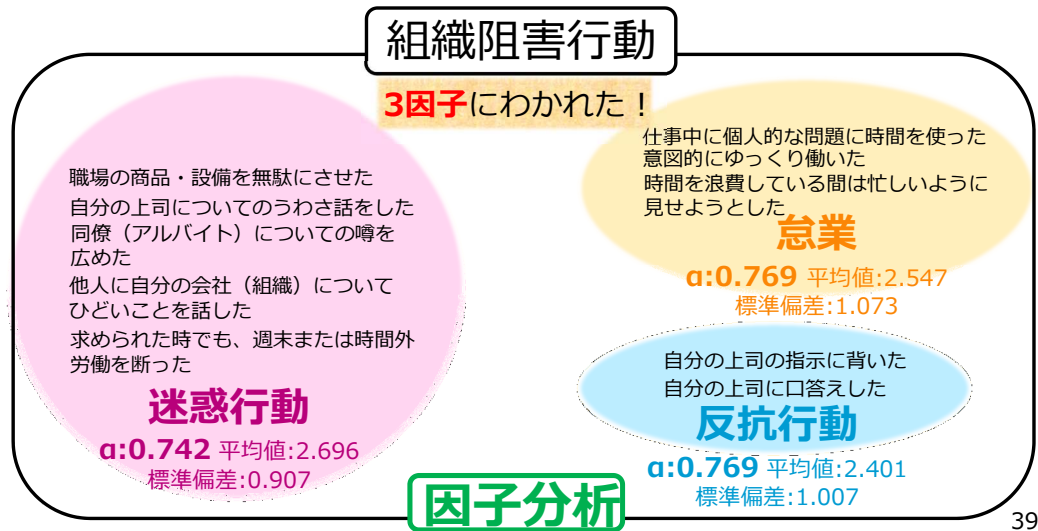
6. STEP II ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～



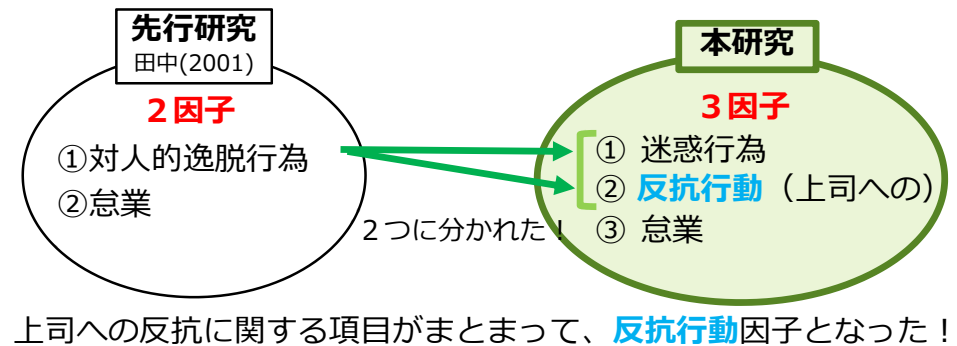
6. STEP II ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～



6. STEP II ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～

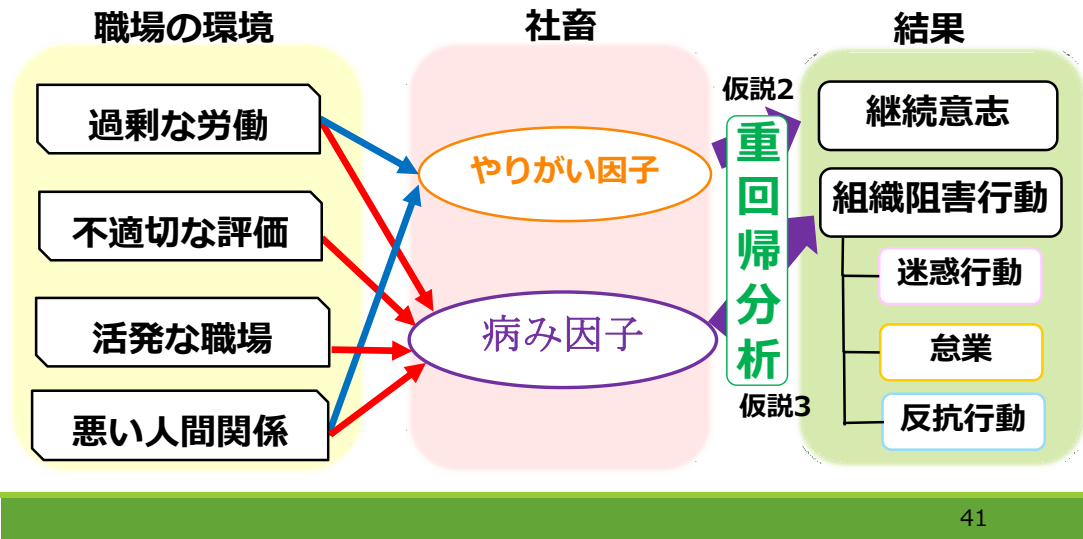


6. STEP II ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～



アルバイトはすぐに辞めることが可能であり、一般企業よりも上司に反抗しやすい環境である。そのため反抗行動として抽出されたのではないだろうか。

6. STEP II ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～



組織障害行動

変数	継続意志		迷惑行動		怠業		反抗行動	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
(定数)	**	0.703		0.61		0.674		0.64
性別	-0.023	0.14	0.092	0.127	0.196***	0.137	0.166**	0.131
アルバイト経験数3つ以上	0.072	0.159	0.081	0.143	0.168***	0.152	0.067	0.144
(職業)								
フード業	0.049	0.14	0.176**	0.124	0.044	0.137	0.109*	0.13
アルバイト継続期間20ヶ月以下	0.098*	0.141	-0.124*	0.125	-0.056	0.137	-0.118*	0.131
1週間あたり5日以上出勤	-0.013	0.297	-0.009	0.266	-0.059	0.286	0.084	0.273
1週間で合計25時間未満アルバイトをしている	-0.061	0.183	-0.087	0.161	-0.032	0.176	-0.07	0.168
昇給制度の有無	-0.012	0.142	-0.03	0.124	-0.089	0.136	0.004	0.13
(性格)								
外交的だと思う	-0.001	0.081	0.082	0.072	0.035	0.079	0.093	0.075
(性格)								
人に気をつかう方だ	0.025	0.097	0.044	0.087	-0.067	0.095	-0.039	0.089
(性格)								
自分に厳しいと思う	-0.017	0.066	-0.04	0.061	-0.081	0.064	0.047	0.061
(性格)								
控えめである	0.091	0.075	0.01	0.065	0.03	0.072	-0.053	0.069
(性格)								
優しい人間だと思う	-0.035	0.083	0.066	0.073	0.075	0.081	0.033	0.077
やりがい因子	0.434***	0.111	-0.163**	0.099	-0.194***	0.107	0.022	0.099
病み因子	-0.265***	0.086	0.111	0.078	0.110	0.083	0.207***	0.079
F 値	8.076***		2.256***		3.692***		2.851***	
調整済み R2 乗	0.302		0.074		0.136		0.096	

分析結果

ここが注目！

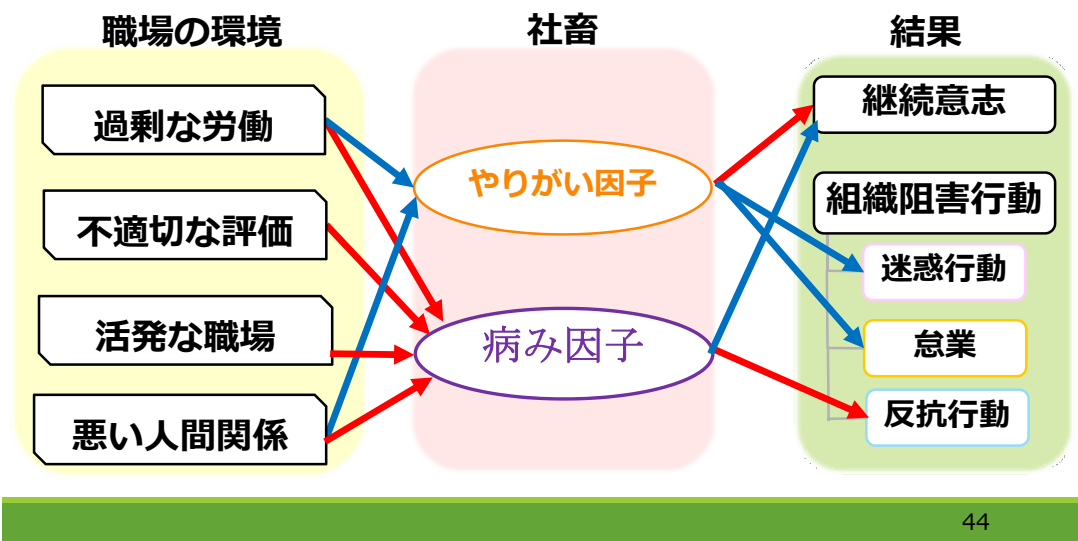
分析結果

組織障害行動

変数	継続意志		迷惑行動		怠業		反抗行動	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
やりがい因子	0.434***	0.111	-0.163**	0.099	-0.194***	0.107	0.022	0.099
病み因子	-0.265***	0.086	0.111	0.078	0.110	0.083	0.207***	0.079
F 値	8.076***		2.256***		3.692***		2.851***	
調整済み R2 乗	0.302		0.074		0.136		0.096	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

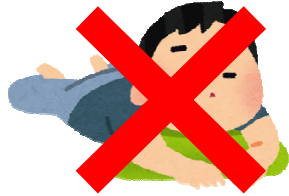
6. STEP II ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～



6. STEPⅡ ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～

やりがい因子 が高いと…

時間を無駄にしない！
集中して仕事に臨む！
仕事を続けたいと言う気持ちが高まる！

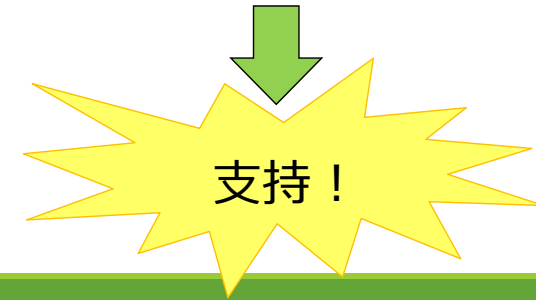


45

6. STEPⅡ

～社畜の仕事に対する姿勢を調べる:仮説の検証～

仮説2：やりがい因子は、継続意志に
正の影響を与える。



46

6. STEPⅡ ～社畜の仕事に対する姿勢を調べる～

病み因子 が高いと…

上司に口答えする！
上司の指示に背く！
仕事を辞めたいと思うようになってしまう！



47

6. STEPⅡ

～社畜の仕事に対する姿勢を調べる:仮説の検証～

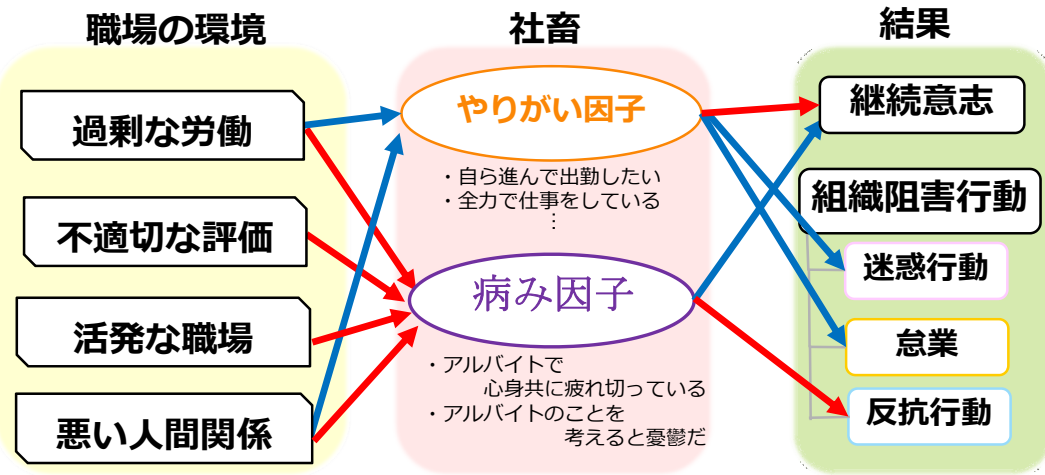
仮説3：病み因子は、組織阻害行動に正の影響を与える
(組織阻害行動を起こしやすくなる)。



* 迷惑行動・怠業への影響が見られなかったため

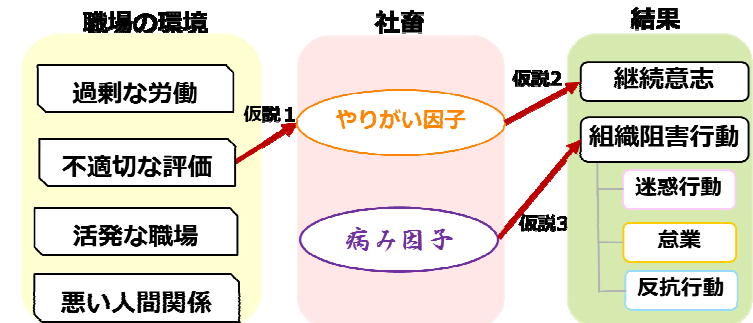
48

7. まとめ



49

7. まとめ～仮説の検証結果～



仮説1:不適切な評価は、やりがい因子に負の影響を与える。⇒ **支持！**

仮説2:やりがい因子は、継続意志に正の影響を与える。⇒ **支持！**

仮説3:痛み因子は、組織障害行動に正の影響を与える
(組織障害行動を起こしやすくなる)。⇒ **一部支持！**

50

8.インプリケーション～学術的インプリケーション①～



「アルバイトの社畜」という今までにない研究分野

51

8.インプリケーション～学術的インプリケーション②～

本研究より、
正規労働者とアルバイトの組織障害行動との間に
違いがあることが分かった！



今後、アルバイトに代表される
非正規労働者の組織障害行動を測定する際の
尺度を作成する**助け**となる！



52

8.インプリケーション～実務的インプリケーション①～

福井ら(2004)によると、**組織環境性**が高いほど、抑うつ度が低く、精神健康度が高い

しかし!!

組織環境性の項目!

活発な職場

○職場の情報や課題などは、必ず次の仕事に生かされている
○職場の情報や課題などは、よく整理され共有されている
○従業員には、何が何でも自分の役割を果たそうとする姿勢が見受けられる

$\beta=0.216$

病み因子

○アルバイトで心身共に疲れ切っている
○アルバイトのことを考えると憂鬱だ

活発な職場であればあるほど、病み因子の項目が高まるという、福井らの研究と逆の結果!

53

8.インプリケーション～実務的インプリケーション②～

考察

インテリジェンスが2006年に行ったアルバイト実態調査によると、「アルバイトはあくまでも勉学の邪魔にならない範囲でやるべき」と回答している学生が**93.8%**

学生はアルバイトを副業と捉えているため、職場の活発な雰囲気は逆に学生の負担となり、**病み因子**の項目の値を**高めてしまう**のではないかな?

学生は正社員と違い、思わぬところにストレスを感じている!
学生アルバイトのストレスを適切に把握する必要があることがわかった

54

9.研究の限界



1. 本研究で使用したSTEP I の独立変数の項目(過剰な労働、不適切な評価、活発な職場、悪い人間関係)では、態度に影響を与える要素を網羅しきれていない可能性がある。
2. 本研究の調査対象者はアルバイトをしている大学生に限定していたため、大学生以外についても調査を行う必要がある。

55

10.参考文献

- 井上 仁志(2016)「人事評価制度運用面の課題解決に向けた予備的考察：B社人事評価制度運用からの検討」『大阪産業大学経営論集』Vol.17, No.3, pp.157-177.
- インテリジェンス(2006)「高校生・大学生アルバイト実態調査2006」
URL:https://www.inte.co.jp/library/survey/data/GEHRreport_200612.pdf アクセス日:2016年11月15日.
- 上西 充子・今野 晴貴・常見 陽平(2013)「ブラック企業の見分け方～大学生向けガイド～」『ブラック企業対策プロジェクト』.
- 大内 裕和(2015)「ブラックバイト問題について」『大原社会問題研究所雑誌』No.681, pp.35-44.
- 小塩 真司・阿部 晋吾・カトーニ ピノ(2012)「日本語版Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』Vol.21, No.1, pp.40-52.
- 厚生労働省(2015)「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000103625.pdf> アクセス日:2016年10月9日.
- 今野 晴貴(2015)「「ブラック企業問題」の沿革と展望：概念の定義及び射程を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』No.681, pp.6-21.
- 佐々木 政司(1993)「組織社会化過程における新入社員の態度変容に関する研究：幻滅経験と入社8ヵ月後の態度・行動の変化」『経営行動科学』Vol.8, No.1, pp.23-32.
- 佐藤 厚(2008)「仕事管理と労働時間--長労働時間の発生メカニズム」『日本労働研究雑誌』Vol.50, No.575, pp.27-38.

56

10.参考文献

高橋 潔(2011)「人事評価を効果的に機能させるための心理学からの論点」『日本労働研究雑誌』Vol.53, No.12, pp.22-32.

高村 静(2007)「組織コミットメントと離転職意識(1)」『日興フィナンシャル・インテリジェンスリサーチレビュー』pp.22-38.

田尾 雅夫(1997)『「会社人間」の研究：組織コミットメントの理論と実際』京都大学学術出版会.

武石 恵美子・佐藤 厚・後藤 嘉代(2016)「「ブラック的」な働き方の背景とそれへの対応行動に関する研究」『日本労働研究雑誌』Vol.58, No.667, pp.92-105.

田中 堅一郎(2001)「職場に対する従業員のささやかな抵抗：組織阻害行動とその規定要因の研究」『経営行動科学』Vol.14, No.2, pp.87-97.

水野 由香里(2010)「文部科学省 補助事業 産学連携による実践型人材育成事業-サービス・イノベーション人材-報告書」No.5, pp.103-122.

福井里江・原谷隆史・外島裕・島悟・高橋正也・中田光紀・深澤健二・大庭さよ・佐藤恵美・廣田靖子(2004)「職場の組織風土の測定：組織風土尺度12項目版（OCS-12）の信頼性と妥当性」『産業衛生学雑誌』Vol.46, No.6, pp.213-222.

三隅不二・篠原弘章・杉万俊夫(1976)「地方官公庁における行政管理・監督者のリーダーシップ行動測定法とその妥当性」『実験社会心理学研究』Vol.16, No.2, pp77-98.

宮坂純一(2000)「会社人間の動揺 ～内部告発との関連で会社人間の今後を展望する～」『産業と経済』Vol.15, No.3, pp.15-35.

「それブラックバイトじゃない？長時間労働・自爆営業」『朝日新聞』2015年4月22日.

