

## 職業意識と労働者行動の比較分析

原ひろみ  
木村琢磨

戴秋娟

SSJDA - 26

June 2003



# 職業意識と労働者行動の比較分析

## 目次

### 序章 ISSP (International Social Survey Programme) について

### 第1章 働く女性の転職決定要因分析

日米女性雇用者の比較を中心に . . . . . 1

戴秋娟 (北京外国語大学日本語学部 助手)

- . はじめに . . . . . 1
- . 分析モデル . . . . . 4
- . 分析 . . . . . 7
- . まとめと今後の課題 . . . . . 16

### 第2章 フルタイム、パートタイムのコミットメント構造 . . . . . 23

木村 琢磨 (東京大学大学院 経済学研究科 博士課程)

- . 分析の視点 . . . . . 23
- . コミットメント構造の比較 . . . . . 29
- . コミットメント規定要因の比較 . . . . . 36
- . まとめと考察 . . . . . 48

### 第3章 パートタイム労働者の仕事の満足度をめぐる統計的分析

～日・蘭比較を通じて～ . . . . . 52

原 ひろみ (東京大学大学院 経済学研究科 博士課程)

- . はじめに . . . . . 52
- . データについて . . . . . 53
- . 推定結果と解釈 . . . . . 64
- . おわりに . . . . . 70

英文要旨 . . . . . 79

調査票

### 追記

本研究は、東京大学大学院 経済学研究科の 2002 年度後期の授業 (組織行動; 担当 佐藤博樹 東京大学社会科学研究所教授) の成果である。



## 序章 ISSP ( International Social Survey Programme ) について

原 ひろみ ( 東京大学大学院 経済学研究科博士課程 )

国際社会調査プログラム(International Social Survey Programme, 略称 ISSP)は社会科学における重要な研究領域についてのモジュールを設定し、調査を実施している。モジュールは毎年変わるが、何年かおきに過去と同じモジュールによる調査を繰り返すことで、時系列比較が可能となっている。調査は 1985 年から開始され、開始当初の参加国は 6 カ国であったが、その後参加国の数は増加している。

ISSP は、1984 年に総合社会調査を実施しているイギリス、ドイツ、アメリカ、オーストラリアの 4 つの調査機関が国際比較を目的として設立した研究ネットワークによるものである。これら 4 つの調査機関は、(1)調査のためのモジュールを開発する、(2)各国でおこなわれている総合社会調査に 15 分の追加的な設問を設ける、(3)共通した説明変数を設定する、(4)可能な限り早期に研究者にデータを提供する、の 4 点に合意し、他の国の調査機関に参加を呼びかけた。但し、総合社会調査が実施されていない国では独自に調査が実施される。日本もこれに該当し、NHK 放送文化研究所が 1993 年から参加している。

ISSP の運営規約の中で、調査方法は原則として自記式で実施することが決められている。しかし、各国の事情もあり、他記式 ( 面接法 ) で実施する国もある。日本では「個人面接法」の方が意識調査に適しているという考え方から、個人面接法で実施した。

ISSP の 1997 年の調査テーマ「職業意識(Work Orientation)」には 26 カ国が参加し、同テーマは 2 回目の実施である。日本はこの職業意識調査には 1997 年が初めての参加である。

職業意識調査では、仕事をするものの意味や仕事をする上での重要なこと、仕事を持っている人には仕事の内容や働き方、仕事観・満足度などを、仕事を持っていない人には仕事の経験や就職意向などの質問を設定しており、仕事についての各国の価値観や行動・態度を比較することを目的としている。

日本の調査の概要は以下の通りである。

調査時期： 平成 9 年 10 月 24 日(金)～27 日(月)

調査方法： 個人面接法

調査対象： 16 歳以上の国民

調査相手： 1800 人

( 12 人×150 地点、住民基本台帳から層化無作為 2 段抽出法により抽出 )

調査有効数： 1226 人 ( 有効率 68.1% )

<参考文献>

小野寺典子 「日本人の仕事観 ～ISSP 国際比較調査, 日本の結果から～」

『放送研究と調査』, 48 巻, 4 号, 1998 年 4 月: 52-63.

佐藤博樹・石田浩・池田謙一編(2000)

『社会調査の公開データ： 二次分析への招待』, 東京大学出版会.

# 第1章 働く女性の転職決定要因分析

## 日米女性雇用者の比較を中心に

戴秋娟

北京外国語大学日本語学部 助手

### 要 旨

日本では「働く女性」が年々増大しているが、それに伴って転職希望者と転職者も増えている。そこで、本研究では「職業意識についての国際比較調査、International Social Survey Program」(ISSP1997)を用いて、日本とアメリカの女性雇用者が就業を打ち切る経緯、特に現在勤めている企業を辞めるという意思決定に関して、離転職意思決定のプロセスにまで踏み込みながら、計量的に分析した。さらに、男性雇用者の転職意思決定要因との比較も行った。

得られた結果は以下の通りである。女性雇用者が転職を決定する際、日米ともに共通する要素は「年齢」と「経営者との関係」であることが明らかにされた。国別に見てみると、日本では「再就職容易度」と「仕事の面白さ」がより重視され、アメリカでは「収入」、「婚姻」、「昇進可能性」、「管理職」などの要素がより重視されることが確認された。また、男女間の比較を行うことで、日本の場合は転職希望の要因は男女一致している部分が多く、アメリカの場合は男性より女性の方が個人属性の他に、仕事の中身などの諸要素も考慮しており、転職を決めるまでのプロセスが男性より長くかかる可能性が示唆された。そのプロセスには、結婚、出産など家庭事情型要因だけではなく、仕事の内容や職場環境なども作用していると考えられる。

女性雇用者は家庭と仕事と二重の役割を担うことが期待される場合が多い。晩婚化と少子化が社会問題となっている現在、働く女性の就業継続や結婚と就業の両立が可能となるような社会的仕組みを提供し、働きやすい環境を整備する必要があることが本研究の推定結果から指摘できるだろう。

### はじめに

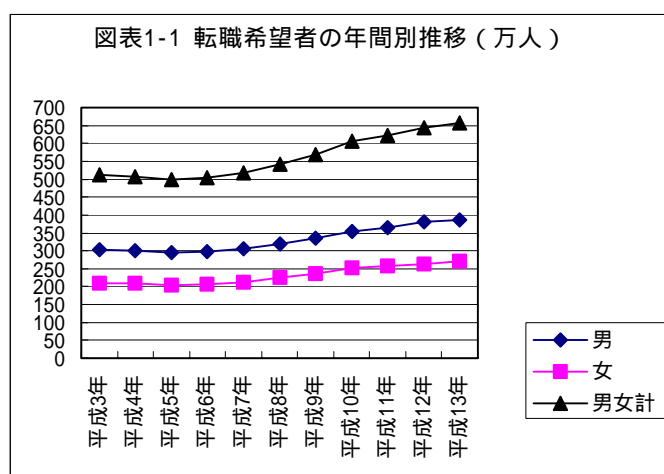
近年、女性労働者の転職比率は男性労働者の転職比率よりも高くなっている（総務省統計局『労働力調査報告』）。しかし、女性労働者の転職の意思決定プロセスに関する研究はほとんど行われていない。よって、本章の目的は働く女性の転職意思決定要因についての計量分析を行うことである。

日本における「働く女性」の数は年々増えている。総務省統計局『労働力調査報告』によると、平成13年の女性労働力人口は2,760万人と前年に比べ7万人増(0.3%増)となっ

ている。これは前年まで2年連続で減少したものが再び増加に転じ、その結果平成9年と同じ水準となったものである。

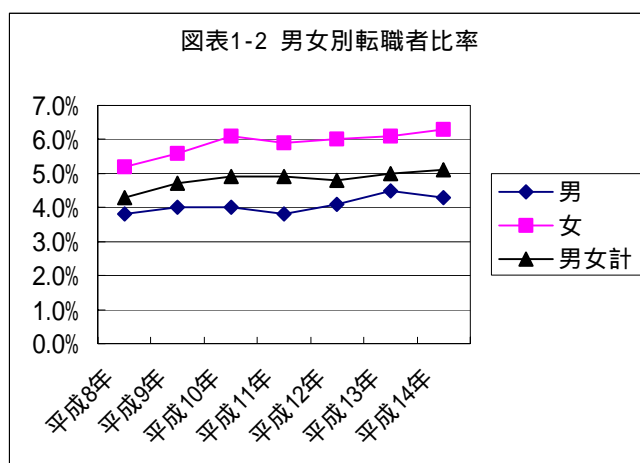
また、女性の労働力率(労働力人口/15歳以上人口)は49.2%となっている。そのうち、女性の雇用者数は2,168万人で、雇用者総数に占める女性の割合は40.4%と4割を超えている。このように、女性を積極的に雇用・活用し、将来的には企業の一翼を担うことを期待する機運が企業の中で高まりを見せている。つまり、経済環境・社会環境の変化に伴い、かつてないほど女性の労働力への期待が企業の中に高まってきているのである。これに加えて、最近の女性高学歴化と価値観の多様化が女性の職場進出を促進している。高学歴化によって、長い時間をかけて自ら得た知識・技能を企業という場で活かそうとする女性が増えつづけている。また、価値観の多様化に伴い、従来の「男は仕事・女は家庭」という伝統的性役割意識が希薄化し、いまや伝統的性役割を支持する人はむしろ少数派になりつつある。このように、企業は働く女性を求め、女性は自らの価値観に基づいて働く場所を得ようとし、その結果女性が仕事に就き、企業の中で自らのキャリアを存分に発達させる時代が来ていると言ってもよい。

さらに、図表1-1からも分かるように、女性の転職希望者が年々増えている。その絶対値は男性ほど大きくないものの、実際に転職希望から転職行動に移る比率は女性のほうが高い。図表1-2の転職者比率<sup>1</sup>を見ると、女性労働者の転職比率は男性労働者の転職比率よりも高く、平成14年は過去最高の6.3%にまで上昇した。更に平成14年の年齢階級別に転職者比率を見ると、男女とも15-24歳で転職者比率が最も高く、55歳までの各年齢層の女性の転職者比率が男性より高いのである(図表1-3)。以上のデータから、男性労働者と比べると女性労働者の方が労働移動をする人の割合が高く、流動化がより進んでいると言えるだろう。

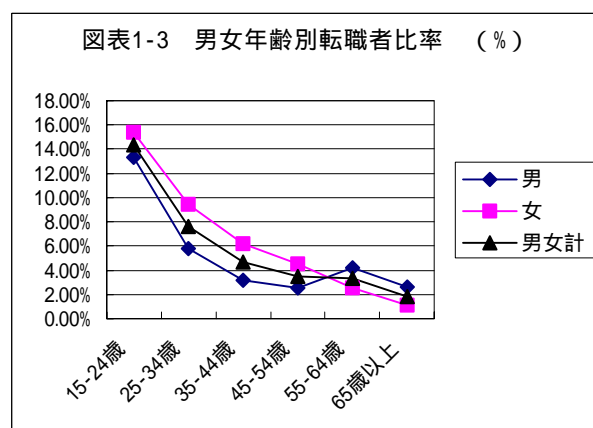


資料出所) 総務省統計局 『平成14年労働力調査報告』





資料出所) 総務省統計局 『平成 14 年労働力調査報告』



資料出所) 総務省統計局 『平成 14 年労働力調査報告』

転職行動についての最近の研究としては、大橋・中村(2002)が挙げられる。大橋・中村(2002)は、離職理由を「会社都合離職」、「前向き離職」、「不満解消型離職」、「家庭事情型離職」に分類し、それぞれの転職コストとベネフィットの差異を証明することにウエイトを置き、転職するまでに蓄積した人的資源の相違、転職理由、転職のための準備時間などによって転職がもたらす効果も異なることを明らかにした。この他には、中村(2001)は労働者の離職性向に影響する要因を実証的に検討し、「仕事内容・職種」、「給料」、「能力評価」に関する不満が転職性向に大きな影響を与えることを示唆した。この二本の論文は男性労働者も含めた全体労働者の転職前後のジョブマッチング効果や離職理由について分析したもので、女性労働者の転職行動に関しては、触れていなかった。

女性労働者がなぜ転職行動を取るのか、男性労働者と違いがあると思う。その理由を「個人属性」と「制度」に求めることが多い。「個人属性」には学歴や年齢などの指標だけではなく、家族に関係するものが多く、たとえば結婚、出産、育児、家族構成など挙げられる。「制度」に関しては、保育所の数、育児休業制度、就労時間の柔軟化、勤務先のポジティブ

アクションへの取り組みなどがある。

本章の分析対象は転職行動そのものではなく、転職の意思である。いわゆる転職の意思とは実際の転職行動に移るまでの心理的な準備状態であるから、「個人属性」、「職場関係」、「制度」だけでは説明しきれず、仕事の内容はやる気になるかどうかの「仕事内容要因」及び一旦離職するのを決めると、次の仕事が簡単に見つかるかどうかのいわゆる「リスク要因」などをも説明変数として設定する必要があると思われる。

そこで、本章では 1997 年に実施された「職業意識についての国際比較調査 (ISSP1997 年職業意識調査)」を使って、日本の働く女性が転職意思を持つに至る意思決定のプロセスに踏み込んで、その転職意思決定要因について計量分析を行うことを目的としている。アメリカは日本より労働市場の流動化が進まれており、女性労働者の中に、転職希望者の数は果たして日本より多いのか、その転職意思決定にはどういう要因が作用しているのかなども含めて、アメリカの女性雇用者との比較分析を行うこととする。加えて、働く女性の転職意思決定要因は男性雇用者のそれと違いがあるのかを明らかにするために、男性雇用者の転職意思決定要因との比較も試みることにする。

本論文の構成は以下の通りである。まず次節において、分析に使用するデータとモデルについて説明する。第 3 節では順序プロビットモデルを用いて計量的に推定を行う。その際に、日本の女性労働者の転職意思決定要因の分析だけでなく、日米女性間の比較分析も行う。それと同時に、男女間の違いについても分析する。最後に第 4 節では、日米女性の転職決定要因をまとめた上で、不足点やこれからの課題を提示する。

## ・分析モデル

### 1. サンプルの説明

この分析において、問題意識としているのは「転職するか否かを決定する際に重要な影響を与える要因は何か」ということである。分析の主な対象としているのは女性雇用者である。サンプルの選定に関しては、ISSP 調査の SEX で (2 : female) と SELFEMP で (2 : work for someone else) と回答した人を女性雇用者と定義した。サンプル数に関しては、日本は 229 人であり、アメリカは 605 人となっている。女性雇用者の比較対象として、男性雇用者に対する分析も試みた。男性サンプルの選定に関しては、SEX の (1 : male) 以外は女性雇用者と同じように設定した。

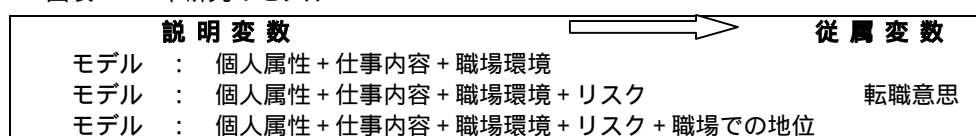
### 2. 分析モデル

分析する方法として、従来使われていた「個人属性要因」、「職場環境要因」に加え、「仕事内容要因」、「リスク要因」なども含めたいくつかの要因を独立変数とし、要因の組み合わせに応じていくつかのモデルを設定し、いずれのモデルが従属変数である働く女性の転職意思をよりよく説明するかを ISSP97 データを用いた順序プロビット分析を通じて明ら

かにする。

最初は個人の心理レベルにまで踏み込んだ「態度的要因」(組織コミットメントなど)をも説明変数として入れたかったが<sup>2</sup>、それを転職意思の説明変数として導入する上で、一つ問題点がある。いわゆる態度的要因が、本質的に組織において個人によって長期にわたって形成されるという特徴を持っている。言い換えれば、高い組織コミットメントなどが形成されるには組織に比較的長期にわたって在籍していなければならない。組織コミットメントなどが形成されること自体が少なくとも個人が現在所属する組織への適応に成功し、離転職をしていないことを示している。この意味では、組織コミットメントなど態動的な要因を表す変数は従属変数の離転職意思との関係があまりにも直接的であり、且つそれ自体はほかの説明変数の結果指標となることが多いため、それを導入することによって、ほかの要因からの統制不能な影響を強く受ける可能性が十分あり得る。したがって、必要以上にモデルの複雑化を避けるために、態動的な要因の導入を割愛した。

図表 1-4 本研究のモデル



なお、本研究で用いられるモデルは図表 1-4 に示された三つである。モデル 1 では説明変数として「個人属性」、「仕事内容」、「職場環境」を設定し、より客観的に女性雇用者の転職意思決定要因を見る。モデル 2 では簡単に再就職できるかどうかを女性雇用者の転職意思決定に影響を与えると考えられるため、それをリスク要因として考察する。モデル 3 では、管理職であるかどうかを転職意思決定に影響を及ぼすと考え、職場での地位影響要因として導入した。

### 3. 測定変数

#### (1) 従属変数

アンケート調査の中に Q25「今後一年間の間に、あなたがほかの企業や組織に転職する可能性はどの程度あると思いますか」という質問に対して、「1,かなりある、2,少しある、3,あまりない、4,ほとんどない、5,分からない」の中から一つ選ぶ項目がある。これを代理変数として、「転職可能性」と定義する。この設問は 1 から 4 になるほどに転職可能性が低くなっているが、ここで答えを「4,ほとんどない」を 0 とし、「3,あまりない」を 1 とし、「2,少しある」と「1,かなりある」を 2 と定義した<sup>3</sup>。

#### (2) 個人属性変数

年齢 (age)、教育レベル(degree)、本人の収入(rincom)に関しては、アンケート調査の

結果をそのまま利用する。婚姻状態について、結婚している = 1、未婚、離婚、死別 = 0 とするダミー変数を用いた。

### (3) 仕事内容変数

Q14「あなたの現在の仕事はどのようなものですか。」の C(v37)「昇進の可能性が高い」、D(v38)「面白い」に対する答えを用いた。その答えを逆転して、「そう思う = 5、どちらかといえばそう思う = 4、どちらともいえない = 3、どちらといえばそう思わない = 2、そう思わない = 1」として数値化した。その他には、今までの職務経験が活用できるかどうかとも転職の意思決定に影響を与えられると予想されるため、Q19(v49)「現在の仕事に、これまでの職業経験や技術をどのくらい活かすことができますか」という項目をも仕事要因変数として用いて、その回答を「ほとんど全部活かせる = 4、かなり活かせる = 3、少し活かせる = 2、ほとんど活かさない = 1」として数値化した。このほかには労働時間 (wrkhrs) も仕事内容を表す変数として用いた。

### (4) 職場環境変数

平成 10 年『転職者総合実態調査報告』によると、自己都合で離職する女性労働者が前職を辞めた主な理由は「労働条件が悪くなかったから」(16.0%)である。職場環境変数を設定する時、労働条件や育児休業などの制度的要因を考える必要があるが、ISSP97 の調査項目には関連のある設問がなかったため、職場環境要因として、職場の人間関係を表す代理変数を用いた。職場の人間関係に関しては、Q21 の A(v52)「あなたの職場では、経営者と従業員の関係はうまくいっていますか。」と B(v53)「あなたの職場では、職場の同僚間の関係はうまくいっていますか。」に対する答えを逆転して、「非常に良い = 5、まあ良い = 4、どちらともいえない = 3、少し悪い = 2、非常に悪い = 1」として数値化したものを用いた。

### (5) リスク要因

誰でも失業のリスクを避けたいと考えることは自然であろう。従って、転職するかどうかを決める前に、新しい仕事が簡単に見つかるかどうかを考えざるをえないだろう。よって、転職意思の決定要因の一つとして、再就職の容易度を考える必要がある。再就職の容易度に関しては、アンケート調査の Q10(v31)「今、あなたが失業したとして、納得できる仕事が見つかると思いますか、それとも難しいと思いますか。」に対する答えを逆転して、「非常に難しい = 1、少し難しい = 2、どちらともいえない = 3、まあ簡単である = 4、非常に簡単である = 5」として数値化し用いた。

### (6) 職場での地位要因

転職まで踏み込むかどうかを考えると、職場での地位も重要な要因だろうと思われる。

職場での地位を表す変数として管理職ダミーを導入した。管理職であるかどうかは転職意思に影響を与えているのかをモデル から観察する。「管理職」を表す変数については、「管理職かどうか?」という質問に対して「はい」と回答した者を 1、「いいえ」と回答した者を 0 とするダミー変数を用いることとした。但し、アメリカに関しては同様の設問項目がないため、「Production and operation managers」、「Finance and administration department managers」、「Personnel and industrial relations department managers」、「Sales and marketing department managers」、「Managers, Leaders in instit/Miscellen office sup」、「General in wholesale and retail trade」の六つのいずれかについて「はい」と回答した者を 1、「いいえ」と回答した者を 0 として管理職ダミー変数を作成した。

## ・分析

図表 1-5 「転職可能性」への回答分布 (%)

		ある	あまりない	ほとんどない	N
転職可能性	日(女)	11.5	12.9	75.6	217
	日(男)	15.1	12.9	71.9	278
	米(女)	30.6	26.6	42.8	395
	米(男)	34	26.6	39.4	297

図表 1-5 から見れば、アメリカの女性雇用者と男性雇用者のうち、転職可能性が「ある」と答えた人はいずれも 30%程度で、日本では、男性雇用者は 15.1%、女性雇用者は 11.5%となっている。つまり、アメリカの雇用者の方が転職希望を持っている人の割合が高いことが分かる。しかし、ここで強調しておきたいことは Q25 の設問の ISSP97 の英語版は「you will try to find a job」となっており、「職探し」に近い意味合いとなっている。一方、日本語版では同じ設問が「転職する可能性」と訳されており、このような翻訳の違いによる回答のバイアスが存在する可能性に留意する必要がある。

以下、日米女性雇用者が転職希望を持つまでのプロセス及び規定要因は違いがあるのか、男女間の違いがあるのかなどを明らかにするために、前掲の図表 1-4 にまとめた三つのモデルに基づいて分析を行う。

図表 1-6 転職意思決定要因に関する順序プロビット分析

	モデル				モデル				モデル		
	日(男)	日(女)	米(女)	米(男)	日(男)	日(女)	米(女)	米(男)	日(男)	米(女)	米(男)
個人属性											
年齢	-.0044 [0.008]	-.0345*** [0.012]	-.0338*** [0.006]	-.0115* [0.006]	-.0027 [0.008]	-.0313** [0.013]	-.0325*** [0.006]	-.0129** [0.006]	-.0047 [0.009]	-.0326*** [0.006]	-.0129** [0.006]
収入	-.00003 [.000]	-.0001 [0.000]	-.00008** [.000]	-.00007** [.000]	-.00005 [.000]	-.00009 [.000]	-.00009** [.000]	-.00007** [.000]	-.00007 [.000]	-.00009** [.000]	-.00007** [.000]
学歴	-.0233 [0.075]	.0219 [0.131]	.0360 [0.089]	-.0610 [0.092]	-.001 [0.077]	-.0001 [0.139]	.0659 [0.090]	-.0482 [0.093]	-.0106 [0.078]	.0502 [0.091]	-.0502 [0.093]
婚姻	-.480** [0.220]	-.261 [0.262]	-.337*** [0.128]	-.357** [0.143]	-.444** [0.225]	-.255 [0.276]	-.346*** [0.128]	-.315** [0.143]	-.465** [0.226]	-.414*** [0.134]	-.296** [0.149]
仕事内容											
労働時間	.0005 [0.000]	.0001 [0.000]	-.0009 [0.001]	.0005 [0.002]	.0004 [0.000]	.0001 [0.000]	-.0009 [0.001]	.0005 [0.002]	.0004 [0.000]	-.0008 [0.001]	.0005 [0.002]
経験活用度	-.0356 [0.052]	-.0169 [0.056]	.0176 [0.048]	-.0763 [0.054]	-.0377 [0.054]	.0063 [0.058]	.0016 [0.049]	-.0567 [0.056]	-.0379 [0.054]	-.0062 [0.049]	-.0573 [0.056]
面白さ	-.164** [0.080]	-.177* [0.101]	-.0863 [0.076]	-.117 [0.085]	-.233*** [0.084]	-.193* [0.103]	-.0864 [0.077]	-.119 [0.086]	-.237** [0.085]	-.0969 [0.077]	-.117 [0.086]
昇進可能性	.035 [0.087]	.122 [0.112]	-.120** [0.067]	-.0489 [0.082]	.0314 [0.089]	.0757 [0.117]	-.148** [0.068]	-.0469 [0.084]	.0185 [0.090]	-.149** [0.069]	-.0513 [0.085]
職場環境											
経営者との関係	-.216* [0.118]	-.253* [0.136]	-.244** [0.087]	-.0440 [0.094]	-.248** [0.119]	-.300** [0.137]	-.251*** [0.088]	-.0373 [0.094]	-.267** [0.121]	-.245*** [0.088]	-.0389 [0.094]
同僚との関係	-.0717 [0.146]	-.0425 [0.169]	.109 [0.103]	-.185 [0.119]	-.0356 [0.147]	-.098 [0.174]	.0865 [0.104]	-.195* [0.119]	-.0377 [0.149]	.0994 [0.104]	-.195* [0.119]
リスク要因											
再就職容易度					.267*** [0.089]	.299** [0.144]	.0576 [0.053]	-.0358 [0.063]	.259*** [0.090]	.0631 [0.054]	-.0336 [0.063]
職場での地位											
管理職									.480* [0.299]	.429* [0.244]	-.127 [0.267]
観察数	241	181	368	280	240	176	365	278	240	375	278
カイ2乗値	34.688	40.696	77.689	34.247	44.489	43.178	80.983	33.865	47.024	84.526	34.088
擬似決定係数	0.134	0.201	0.190	0.115	0.169	0.218	0.199	0.115	0.178	0.207	0.115

注1) \*\*\*は1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意を示す

注2) [ ]は標準誤差を示す

注3) 各モデルの基本統計量は文末に付く

## 1. モデル

### (1) 日本

女性雇用者に関しては、負の有意となったのは「年齢」、「仕事の面白さ」、「経営者との関係」である。日本の女性雇用者は年齢が上昇するほど転職する可能性が低くなることが明らかになった。さらに、面白い仕事に従事することと経営者との良好な関係も職場定着に寄与していることも分かった。

一方、男性雇用者の場合は女性雇用者と違って、「年齢」の代わりに、「婚姻」が強い影響を与えている。結婚している男性は家計負担などの理由から、安定している生活を選ぶ人が多い傾向があるのだろう。そのため、転職可能性が低くなると考えられる。その他には「仕事の面白さ」と「経営者との関係」は男性雇用者にとっても、重要な要因となっている。

## (2) 米国

女性雇用者の場合は「年齢」、「収入」、「婚姻」、「昇進の可能性」、「経営者との関係」がいずれも係数が負で、かつ統計的に有意な結果となっている。一方、男性雇用者の場合は「年齢」、「収入」、「婚姻」変数に関して、統計的に有意に係数が負となっている。男性と比べると、女性の方が転職を決めるまでには、心理的なプロセスが長くて、「年齢」、「収入」、「婚姻」など個人属性要因以外には、仕事内容要因の「昇進可能性」、職場環境要因の「経営者との関係」も考慮に入れていることが窺われる。

## (3) 日米の共通点

ここでは、女性雇用者を中心にして、比較を行う。

図表 1-6 より、「年齢」、「経営者との関係」が日米双方において、有意な結果が得られた。すなわち、日米両国において、女性雇用者は年齢が高くなればなるほど、経営者との関係がよければよいほど転職可能性が低くなるという傾向が見られる。

## (4) 日米の相違点

### 収入

この項目に関しては、アメリカの男性、女性雇用者がいずれも有意な結果となっている。現在の収入が低ければ低いほど転職したくなり、高い収入を求めるために転職する傾向が強い。これに対して、日本の男女雇用者は、転職を考える際に収入をあまり考慮に入っていない傾向がある。

### 婚姻ダミー

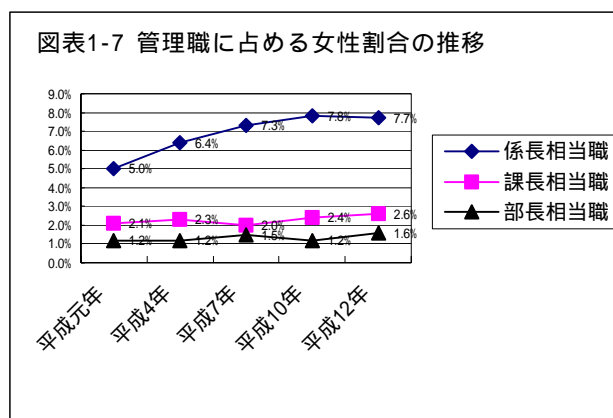
アメリカが強い負の有意性を表しており、既婚女性と男性はいずれも転職したくなる傾向を表明した。これはアメリカにおいて、夫婦共働きで家計を支えている事情の証かもしれない。日本の場合は女性雇用者が転職するかどうかはその婚姻状態には影響されない結果が出ている。日本においては、基本的には男性が家計を担っており、既婚女性は「生活のために働かなければならない」という家計の負担が未婚者や離・死別者より少ないため、転職を決める前には配偶者がどう考えているのか、家計には影響を及ぼすのかなど婚姻要素には左右されないという解釈が可能であろう。この点に関しては、日本の男性雇用者のほうは婚姻ダミーが強い有意性を表しており、結婚すると家庭での責任が大きくなり、転職するよりは安定的な生活を求める傾向が強くなることから説明できるだろう<sup>4</sup>。

### 仕事の面白さ

日本の場合は男女とも統計的に有意な負の係数となっており、仕事が面白ければ面白いほど転職したくなる傾向があるが、アメリカの場合は男女ともこの項目は有意な数字ではなかった。仕事内容要因よりは「収入」など重視する傾向があるのだろう。

## 昇進の可能性

アメリカの女性雇用者では係数が統計的に有意に負となる結果となった。一方、日本の女性雇用者に関しては統計的に有意な結果が得られなかったことは、日本の女性雇用者は昇進をあまり期待していない現実を表していると考えられる。これはアメリカにおいて、女性雇用者が管理職になる道が広がっているのに対して、日本企業における女性の管理職への昇進が難しいことを表しているのだろう。厚生労働省『女性雇用管理基本調査』に基づき、管理職に占める女性割合の推移を図表 1-7 に示したが、平成元年度からの推移を見ると、管理職などに占める女性の割合は係長相当職では若干上昇傾向が認められるものの、課長相当職、部長相当職はほぼ横ばいで推移している。なお、詳細については、モデルで管理職ダミーを導入して、分析する。



資料出所) 厚生労働省『女性雇用管理基本調査』(平成12年度)

## 2. モデル

### (1) 再就職容易度について

新しく導入した「再就職容易度」という説明変数は日本の男女雇用者に有意な正の結果となり、係数も大きい。つまり現在の仕事をやめても、再就職がしやすければ、日本の男女雇用者両方の転職可能性が高くなることが示された。

一方、「再就職容易度」変数はアメリカの男女雇用者の転職意思決定には有意な結果とならなかった。

### (2) 比較

日本に関しては、再就職容易度変数を導入してから、年齢の有意確率が1%から5%に下がり、その影響度合いは再就職容易度の導入によって、弱まった。このことは年齢が上昇するほど再就職が難しくなる事実を表していると同時に、日本における労働市場の流動化がまだ進んでおらず、再就職はそう簡単ではないことも表していると考えられる。モデル



で「年齢」以外の有意となった項目、「仕事の面白さ」や「経営者との関係」の有意確率が変わっていない。

アメリカ女性雇用者の数字から見れば、再就職容易度変数の導入にもかかわらず、モデルで有意となった変数：「年齢」、「収入」、「婚姻」、「昇進の可能性」及び「経営者との関係」などの有意確率が変わっていない。おそらく、アメリカの女性雇用者にとって転職を通じたキャリアアップを目指すことが当然であるため、再就職できるかどうかは特に重要な要因として考えていないからであろう。さらに、アメリカにおける労働市場は流動的であって、例えば現在の仕事を辞めるにしても、再就職するのがさほど難しくないのも背景の一つであろう。

### 3. モデル

モデルに関しては、職場での地位を表す管理職ダミーの導入を試みた。日米の管理職分布状況について、図表 1-8 を見て欲しい<sup>5</sup>。なお、日本の女性雇用者サンプルには管理職がいなかったため、ここでは日本の男性、アメリカ男性と女性だけを中心に説明する。

図表 1-8 国別管理職分布 (人数 / %)

	日		米	
	女	男	女	男
管理職	0	40 (13.8)	45 (7.4)	25 (6.2)
非管理職	229	249 (86.2)	560 (92.6)	380 (93.8)
N	229	289	605	405

#### (1) 日本

男性雇用者の数字から見れば、モデルで有意となった「婚姻」、「仕事の面白さ」、「経営者との関係」、「再就職容易度」などの要因の有意性は変わらず、管理職ダミーが 10%の有意結果を表している。日本の男性雇用者にとっては、管理職になるほど、転職可能性が高くなるという結果になっている。普通、管理職になることは職場に定着する希望が強くなると考えられるが、ここでは逆の結果となった。解釈の一つとしては日本の内部労働市場の閉鎖性と関係あると思われる。つまり、今まで内部労働市場があまり開放されておらず、人材に対する評価は一企業内だけで通用するものであり、外部労働市場での統一な評価基準がないと考えられる。よって、人材の価値を評価するときはその人材が前の企業でどんな仕事をしてきたのか、管理職であるかどうかなど間接的なデータに頼らざるを得ないのである。そのため、管理職昇進は自分の価値を高めたという標識であり、かつ外部労働市場で通用する評価基準となりうると考えられる。であるから、管理職に就くことによって、有利な待遇での転職が可能となるため、転職希望も強くなることと推測できる。

#### (2) アメリカ

アメリカの男性には「管理職ダミー」が有意な結果とはならなかった。アメリカの女性

にとっては、管理職ダミーの導入はほかの変数の有意確率に影響せず、管理職ダミー自体は正の10%有意な数字であった。アメリカ女性雇用者に関して言えば、管理職になるほど、転職したくなるという結果である。これに対する解釈は二種類考えられる。一つは管理職の地位にある女性が、よく育児などの家庭の役割と、仕事上の役割を両立しようとして、二重の役割負荷を経験することになり、これによって心身上の問題が引き起こされ、ひいては転職したい気持ちになってしまうという解釈である。もう一つは、管理職になることによって、自分自身の力も認められ、一種の上昇志向に支えられ、より収入の多く、昇進可能性の高い仕事に移っていきたい気持ちが強くなるという解釈である。ここでは「昇進の可能性」も有意になっているから、恐らく後者の可能性が大きいと思われる。

#### 4. モデルのまとめ

以上の三つのモデルに対する分析を元にして、女性雇用者の転職意思決定に影響を与える全ての要因：個人属性、仕事内容、職場環境、リスク要因、職場での地位要因を総合的に考察する。(図表 1-6 参照)

##### (1) 日本

女性雇用者にとって、統計的に有意となった変数は「年齢」、「仕事の面白さ」、「経営者との関係」、「再就職容易度」である。モデル とモデル の比較をしてみると、「再就職容易度」変数を入れることによって、「年齢」と「経営者との関係」はまだ有意ではあったが、有意確率が下がってきた。モデル から見れば、日本の女性雇用者の転職意思決定要因としては「年齢」、「再就職の容易度」、「経営者との関係」が有意確率 5%の重要な影響要因であり、仕事内容を表す「仕事の面白さ」変数(10%)も影響している。モデル の方が日本女性雇用者の転職意思決定要因をよく説明しているといえるだろう。

男性雇用者との違いは「年齢」と「婚姻」にある。「年齢」に関しては、日本の男性雇用者の「年齢」変数は有意ではなかった。これを解釈するために、「年齢」とほかの説明変数との相関関係を考えてみる。日本の男性雇用者にとっては、企業で働く際、「年齢」はとても重要な処遇決定条件であって、年を取れば取るほど収入も上がり、管理職になる可能性が高くなる。この他には「年齢」と「婚姻」も関連あると思われるため、これらの変数間の相関を取ってみた。すると、年齢と管理職、収入、婚姻の間に比較的強い相関関係あることが分かってきた(図表 1-9)。

図表 1-9 年齢変数との相関 (日男)

	収入	管理職	婚姻
Pearson の相関係数	.269 **	.238 **	.427 **
N	267	267	267

注) \*\* は 1%水準で有意(両側)です

## (2) アメリカ

女性雇用者にとって、統計的に有意となった変数は「年齢」、「収入」、「婚姻ダミー」、「昇進の可能性」、「経営者との関係」である。モデル と比べてみると、モデル で「再就職容易度」の導入はほかの変数にはあまり影響を与えていなかった。モデル では、「管理職ダミー」も 10%の有意性を表している。アメリカ女性雇用者が転職を決める際、有意確率 1%の重要な要因は「年齢」、「婚姻」、「経営者との関係」、有意確率 5%の要因は「昇進の可能性」と「収入」、有意確率 10%の要因は「管理職」である。三つのモデルの中で、モデルの方がアメリカ女性雇用者の転職意思決定要因をより全面的に説明している。

アメリカの男性雇用者と比べると、転職決定プロセスにおいては個人属性だけではなく、仕事内容など総合的に考える傾向があるといえる。男性雇用者の場合は「年齢」、「収入」、「婚姻」が重要な変数であるが、ここで一つの発見としては「職場の同僚との関係」の影響である。有意確率があまり高くないが、モデル は 10%近く、モデル とモデル が 10%の有意結果を表している。職場の良好な人間関係はアメリカの男性雇用者の職場定着に影響することが言えるだろう。

## (3) 日米両国の共通点

日米女性雇用者双方にとって、ともに有意となった変数は「年齢」、「経営者との関係」である。有意確率が違うが、日米の女性雇用者双方に言えるのは年齢が上がるほど転職しなくなる傾向が強くなり、経営者との関係も女性雇用者の転職意思決定に重要な影響を与えているという点だ。

### 年齢

双方にとって、重要な転職意思決定要因は年齢である。年齢が上昇するほど転職しなくなることは両国で一致している。ここで ISSP97 のデータのクロス集計をして、転職したい女性の年齢分布をしてみる(図表 1-10)。日本において、転職したい女性の 60%は 19-25 歳の年齢層に集中していて、36 歳以上の転職希望者が見られなくなった。日本労働研究機構の実施した『女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究』は「年齢別現在の勤務先継続意識」について聞いたが、「いい仕事があれば、転職したい」と選んだ 20 代の女性はほかのどの年齢層よりも多く、20 代の転職希望者の多い傾向が表されている。アメリカの場合は転職したい女性は 19-25 歳、26-35 歳、36-45 歳という三つの年齢層に均等に分布されていて、45 歳を超えると、転職希望者が急に減少したのである。この他には、年齢に関しては、日本よりアメリカの方は有意確率が高く、係数も大きい。日本は再就職容易度を統制すると、年齢の有意確率が下がってきて、年齢要因には再就職容易度の影響が反映されていると考えられる。一方、アメリカの年齢要因は再就職容易度を統制しても、三つのモデルが一貫として 1%の高い有意確率を呈している。統制した以外の要因が存在するか、もしくは年齢自体に転職意思決定に影響を与えるメカニズムがあるか今後の課題

として検討する必要がある。

図表 1-10 女性転職希望者の年齢分布 ( % )

転職希望	19-25歳		26-35歳		36-45歳		46-55歳		56歳以上		N	
	日	米	日	米	日	米	日	米	日	米	日	米
ある	15 (60)	25 (20.7)	4 (16)	38 (31.3)	3 (12)	30 (33.1)	2 (8)	14 (11.6)	1 (4)	4 (3.3)	25 (100)	121 (100)
あまりない	5 (17.9)	13 (12.4)	8 (28.6)	39 (37.1)	7 (25)	20 (19)	6 (21.4)	24 (22.9)	2 (7.1)	9 (8.6)	28 (100)	105 (100)
ほとんどない	16 (9.8)	10 (5.9)	34 (20.7)	33 (19.5)	41 (25)	56 (33.1)	46 (28)	38 (22.5)	27 (16.5)	32 (18.9)	164 (100)	169 (100)

### 経営者との関係

日米双方において、経営者との関係が三つのモデルに一貫して有意な結果となっている。ここで言う「経営者」(management)とは会社の経営者と上司のマネージャー両方が含まれていると考えられる。会社経営者との関係がうまくいっていることは会社全体の風土、例えば女性の働きやすい環境づくりなどに満足している意味合いも含まれているだろう。一方、上司のマネージャーと良好な人間関係を維持することによって、「仕事の与え方」、「人事考課の公平性」、「情報の伝え方」などの改善に結び付けられ、女性にとっては職場で働きやすくなり、定着率が当然高くなるわけである。上司が、女性部下の適性を見極めて、そのキャリア開発に適切な場を提供することによって、女性雇用者の能力は大いに発揮されると言える。従って、会社風土と上司との関係両方から見れば、「経営者との関係」は女性雇用者の職場定着に重要な影響を与えていると言えるだろう。

### (4) 日米両国の相違点

#### 収入

日本の場合は男女とも「収入」が有意とはならなかった。日本の雇用者にとっては、転職する際は「収入」よりは「仕事の面白さ」など仕事の内容をより重要だと考えていることを表している。アメリカの場合は男女とも「収入」が一貫して 5%の有意確率を保っている。これはアメリカの雇用者には、現職の収入が高ければ高いほど転職可能性が低くなる傾向があることを表しており、逆にいうと、高収入を求めて、新たな職探しを行うとも言えるだろう。

#### 婚姻ダミー

婚姻ダミーに関しては、日本の女性雇用者は有意ではなかったのに対して、アメリカの方は 1%の高い有意確率を呈している。アメリカの場合は夫婦共働きで家計を負担しているため、子供の養育の責任も含めて、女性は結婚してから、安定した生活を求めて、転職しなくなる傾向がある。この点に関しては、アメリカの男性雇用者も同じ傾向を表し

ている。

### 仕事の面白さ

日本に関しては、やりがいを感じるかどうか、仕事が面白いかどうかなど仕事の性質、中身は転職意思の決定に影響を与えている。この点について、『大卒女性の就業継続に関する調査』(東京女性財団,1998)からも、女性の勤務継続の条件として、やりがいのある仕事の存在は大きいことが指摘されている。仕事にやりがいを感じる時とは「自分の仕事が評価されたとき」、「仕事の達成感を味わったとき」などを指している。日本の男性労働者も同じ傾向を表しており、「仕事の面白さ」が転職意思決定に影響を与えることは女性だけの特質ではないことがわかってきた。アメリカの場合は男女とも「仕事の面白さ」変数は有意ではなかった。それは仕事の内容、中身よりは転職する際は収入や昇進の可能性をより多く考えることと関係するのだろう。

### 昇進の可能性

図表 1-11 米国職業別就業者の構成比 (%)

	女性	男性
管理的職業従業者	14.2	15
専門職、技術職	21.7	16.5
事務関連	23.4	5.5
販売サービス	30.4	21.2
生産関連、その他	10.3	41.7

資料出所) ILO 『Year Book of Labour Statistics 2000』

アメリカの女性雇用者に関しては、昇進の可能性が高ければ高いほど、転職したくなる傾向がある。「仕事の面白さ」変数は有意でなかったのに対して、「昇進の可能性」が三つのモデルを通じて、5%の有意確率を維持することはアメリカ女性が昇進に対する期待が大きいことを表している。これはある意味では、アメリカにおいて、昇進に関しては男女間の差がなくなりつつあることを示すとも言えるだろう。ILOの統計によると、アメリカの女性就業者に占める管理職の割合は14.2%に達している(図表 1-11)。この数字は男性の15%とはほとんど差がない。日本の場合は、「昇進の可能性」変数は有意ではなく、日本の女性雇用者が現在の仕事については昇進の展望を持っていない実情を表している。電機連合の2001年に実施されたアンケート調査<sup>6</sup>によると、女性が職場で男女差を最も感じているのは、男性に比べて女性の昇格が遅いことである。日本の女性管理職数が少ないことは前節にもすでに触れた。

### 再就職容易度

日本の場合は女性雇用者の「再就職容易度」は5%の正の有意確率で、男性雇用者の方は1%の強い有意性を表しており、日本の雇用者の転職意思決定には次の新しい仕事が簡

単に見つかるかどうか重要な決定要因となっている。これはある意味では、日本における外部労働市場がまだ発達しておらず、一旦離職すると、再就職するのが難しい実情を証明している。総務省統計局『労働力調査報告』によると、平成 13 年の女性完全失業率は 4.7%となり、男性は 5.2%と、男女とも平成 12 年に引き続き過去最高となった。女性の完全失業者が仕事につけない理由を見ると、若年層では「希望する職種、内容のある仕事がない」が 4 割近くを占めているが、家庭責任のある人の多い 25-44 歳では、「勤務時間・休日などが希望と合わない」など労働時間に関する理由が大きくなり、更に 45 歳以上では年齢制限による理由が大きくなっている。これらの失業者の仕事につけない理由はさまざまであるが、問題はジョブマッチングの良否に遡ることができる。ジョブマッチングをよりよくするためには、外部労働市場における情報伝達などの基盤整備が期待されるだろう。

アメリカの場合は外部労働市場が発達しており、需給情報が開示されているから、仕事をやめて、再就職するのがあまり難しくはない。したがって、転職を決めるときは、再就職の難易度よりは収入や昇進の可能性などの要因がより重視されると考えられる。

#### 管理職ダミー

モデル において、日本の女性雇用者サンプルには管理職が一人もいなかったため、日本男性とアメリカ男性、女性の説明変数に管理職ダミーを導入して、分析を行った。日本男性の場合は弱いプラスの関係になっている。これは、管理職になれば、再就職する際のよりよい処遇を求めるための参考要件として評価される可能性があることと関係している。

アメリカの男性では、管理職ダミーが有意とはならなかったが、女性では、やはり弱いプラスの関係になっている。これは、「昇進可能性」変数の有意性と関連して、アメリカ女性雇用者の一種の上昇志向を表し、管理職になればなるほど、よりよく自分の才能を発揮できる職に就く気持ちが強くなると解釈できるだろう。

### ・まとめと今後の課題

本稿では女性雇用者がどのような要因で転職を決めるかを「個人属性」、「仕事内容」、「職場環境」、「リスク要因」及び「現存地位要因」の組み合わせによる三つのモデルを使って、考察してきた。日本の女性雇用者の場合はリスク要因も含めたモデルの方がその転職希望をよりよく説明していることがわかってきた。アメリカの女性雇用者の場合は「リスク要因」、「現存地位要因」も含めたモデルのほうが転職希望をよりよく説明している。

日米女性雇用者の転職を決定する要因として、共通する要素は「年齢」と「経営者との関係」という二つの項目である。日米女性の違いとしては、日本の女性雇用者に関しては、「再就職容易度」と「仕事の面白さ」が転職意思決定の重要な要因であり、アメリカの女性雇用者に関しては、「収入」、「婚姻状態」、「昇進の可能性」、「管理職」が転職意思決定の重要な要因となっている。

女性の転職意思決定要因の特質をよりよく把握するために、国別比較をするほかに、男女別の比較も行ってみた。日本の場合は男女共通しているのは仕事の中身の面白さや会社の風土、経営者との関係、再就職容易度である。一方、男女間の違いとしては「婚姻状態」と「年齢」がある。既婚している男性が家計などの責任があるため、転職しなくなるのに対して、女性のほうが転職意思決定する際は婚姻状況をあまり考慮に入れていない。このことは、伝統的な性別役割分担とも関連付けられるだろう。つまり、家計を支えているのが基本的には男性で、女性が家計のために、どうしても職場に定着しなければならない必要性があまり強くないからである。婚姻状態よりは女性が転職意思決定する際より重視するのは、自分の年齢である。これは、年を取れば取るほど再就職が難しくなる労働市場の反映であろう。アメリカに関しては、男女共通している項目は「年齢」、「収入」、「婚姻」である。女性だけ有意となったのは「昇進可能性」、「経営者との関係」及び「管理職」である。この意味では、アメリカの男性と比べると、女性の方が転職を決めるまでに、個人属性要因以外には、様々な要素を総合的に考えて決める傾向があると言えるだろう。

本研究から示唆されるように、女性雇用者が転職の意思を持つようになるまでには、さまざまな心理的プロセスが存在し、いわゆる結婚出産など家庭事情型要因だけではなく、仕事の内容や職場環境などもそのプロセスに作用している。自分の適性に合った、やりがいのある仕事をしている人ほど働きつづけたいと思っている。更に、働きつづけることで、給料や役職で報われるインセンティブがないと、働きつづけようとは思えないだろう。この意味では、昇格・昇進の機会が真に女性雇用者に開かれることが今後ますます期待される。男性労働者と比べると、女性労働者は家庭と仕事の両方で役割を發揮することが期待されている一面がある。特に少子高齢化が課題となっている中、働く女性に対して、就業継続や結婚と就業の両立が可能な社会的仕組みを提供する必要があるのではないだろうか。

しかし、本稿に関しては、以下の改善点も挙げられる。第一に、日本の女性雇用者に関しては、転職したいと思われるのは25人で、全サンプル数の11.5%と少数であることだ。サンプル数の少ないことが有意確率に影響していることは否定できない。年齢層別によって、転職希望度も違ふと考えられるが、サンプルの制限で、年齢別の分析を実施しなかった。第二に、日米両国にとって、「年齢」は転職意思決定の重要な要因であるが、日本に関しては、「再就職容易度」の導入によって、年齢要因が若干弱くなったが、アメリカに関しては、変わりはない。アメリカの「年齢」要因は一貫として1%の高い有意確率を表しており、その要因を更に究明する必要があるだろう。第三に、アメリカに関しては、管理職ダミーを導入してみた。管理職ダミーの設定方法にもよるが、管理職ダミーは正の10%有意確率を表している。それに対する解釈は予測の域を越えず、管理職になることは女性の転職にどんな影響を与えているのかについて更に究明する必要があるだろう。第四に、仕事と家庭の両立をサポートする制度の有無も女性雇用者の転職意思決定には影響を与えているとよく指摘されており、制度変数の導入によって、分析結果が変わってしまう可能性があると思われる。しかしこの点は、ISSP97には制度に関する設問はなかったため、検証できな

かった。第五に、アンケート調査が実施された 1997 年の事情と 5 年後の現在状況との違いを留意する必要がある。第六に、今回は日米女性雇用者だけの比較を試みたが、分析対象とならなかった諸外国の女性雇用者の転職希望に対する分析を通して、この問題の一般化検討を行う必要があると思われる。以上は今後の課題として取り組むべきである。

## データファイル

International Social Survey Program (ISSP),1997, International Social Survey Program: Work Orientation 1997 [computer file] köln,Germany: Zentralarchiv für empirische Sozialforschung/Ann Arbor,MI:Inter-university Consortium for Political and Social Research [distributors]

今回は東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターよりデータ提供を受けた。

図表 1-12 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（日本女性-モデル）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	181	0.3591	0.6735	0	2
年齢	181	41.19	12.704	19	70
収入	181	2488.95	1709.415	500	9500
学歴	181	5.2	1.132	3	7
婚姻	181	0.6133	0.4883	0	1
労働時間	181	40.15	15.055	17	70
経験活用度	181	2.9	1.872	1	8
面白さ	181	3.5083	1.2047	1	5
昇進可能性	181	1.7956	1.0149	1	5
経営者との関係	181	3.7017	0.8161	1	5
同僚との関係	181	3.9613	0.6941	1	5

資料出所) ISSP97 のデータにより作成<sup>7</sup>

図表 1-13 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（日本女性-モデル）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	176	0.358	0.678	0	2
年齢	176	41.03	12.737	19	70
収入	176	2494.32	1705.444	500	9500
学歴	176	5.23	1.124	3	7
婚姻	176	0.6023	0.4908	0	1
労働時間	176	42.093	14.58	17	70
経験活用度	176	2.89	1.847	1	8
面白さ	176	3.517	1.2187	1	5
昇進可能性	176	1.7955	1.0215	1	5
経営者との関係	176	3.6932	0.8191	1	5
同僚との関係	176	3.9606	0.6957	1	5
再就職容易度	176	1.5909	0.8019	1	5



図表 1-14 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（米国女性-モデル ）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	368	0.8696	0.8477	0	2
年齢	368	39.76	12.268	19	81
収入	368	22529.76	20268.681	500	29999
学歴	368	5.37	0.746	3	7
婚姻	368	0.5489	0.4982	0	1
労働時間	368	45.42	12.52	12	74
経験活用度	368	3.13	1.312	1	5
面白さ	368	3.8125	0.9512	1	5
昇進可能性	368	2.8587	1.0731	1	5
経営者との関係	368	3.8832	0.9382	1	5
同僚との関係	368	4.1821	0.7756	1	5

図表 1-15 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（米国女性-モデル ）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	365	0.8658	0.8458	0	2
年齢	365	39.81	12.268	19	81
収入	365	22402.61	19909.18	500	29999
学歴	365	5.38	0.745	3	7
婚姻	365	0.5479	0.4983	0	1
労働時間	365	45.52	11.05	14	74
経験活用度	365	3.11	1.291	1	5
面白さ	365	3.811	0.9549	1	5
昇進可能性	365	2.8548	1.0732	1	5
経営者との関係	365	3.874	0.9466	1	5
同僚との関係	365	4.1781	0.77641	1	5
再就職容易度	365	3.4712	1.2934	1	5
管理職	365	0.0932	0.291	0	1

注) モデル とモデル はまったく同じ変数を用いている

図表 1-16 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（日本男性-モデル ）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	241	0.4108	0.7198	0	2
年齢	241	43.51	13.047	19	94
収入	241	5595.44	3092.871	500	20000
学歴	241	5.48	1.281	3	7
婚姻	241	0.7489	0.4357	0	1
労働時間	241	48	13.123	10	84
経験活用度	241	3.15	1.756	1	5
面白さ	241	3.6266	1.162	1	5
昇進可能性	241	2.4938	1.1479	1	5
経営者との関係	241	3.5726	0.8826	1	5
同僚との関係	241	3.8921	0.7163	1	5

図表 1-17 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（日本男性-モデル 、 ）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	240	0.4125	0.7207	0	2
年齢	240	43.61	12.985	19	94
収入	240	5612.5	3087.946	500	20000
学歴	240	5.48	1.284	3	7
婚姻	240	0.75	0.4339	0	1
労働時間	240	47.51	11.52	10	84
経験活用度	240	3.15	1.754	1	5
面白さ	240	3.6292	1.1643	1	5
昇進可能性	240	2.5	1.1462	1	5
経営者との関係	240	3.575	0.8837	1	5
同僚との関係	240	3.8958	0.7152	1	5
再就職容易度	240	1.8333	1.0172	1	5
管理職	240	0.1583	0.3658	0	1

注) モデル とモデル はまったく同じ変数を用いている

図表 1-18 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（米国男性-モデル ）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	280	0.9571	0.8582	0	2
年齢	280	39.33	11.63	18	89
収入	280	26910.54	20855.846	500	29999
学歴	280	5.39	0.777	2	7
婚姻	280	0.5464	0.4987	0	1
労働時間	280	47.22	13.23	12	89
経験活用度	280	3.15	1.355	1	5
面白さ	280	3.7214	0.9508	1	5
昇進可能性	280	2.925	1.0007	1	5
経営者との関係	280	3.7464	0.956	1	5
同僚との関係	280	4.0321	0.734	1	5

図表 1-19 転職意思決定要因の回帰分析の基本統計量（米国男性-モデル、 ）

	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職可能性	278	0.9586	0.857	0	2
年齢	278	39.3	11.653	18	89
収入	278	26906.3	20930.942	500	29999
学歴	278	5.39	0.774	2	7
婚姻	278	0.5368	0.4981	0	1
労働時間	278	47.21	12.231	12	89
経験活用度	278	3.14	1.327	1	5
面白さ	278	3.7194	3.719	1	5
昇進可能性	278	2.9209	1.0022	1	5
経営者との関	278	3.7446	0.9582	1	5
同僚との関係	278	4.036	0.7349	1	5
再就職容易度	278	3.464	1.1913	1	5
管理職	278	0.0827	0.2759	0	1

注) モデル とモデル はまったく同じ変数を用いている。

## 注

- <sup>1</sup> 総務省『労働力調査報告』の定義によると、転職者とは就業者のうち、前職のあるもので、過去一年間に離職を経験した者で、それが就業者に占める割合は転職者比率になっている。
- <sup>2</sup> ISSP97 のデータの中には「態度的な要因」を表すコミットメントに関する設問(Q23)があった。
- <sup>3</sup> データ処理をする際、0(Not applicable),7(Refused),8(Cannot choose),9(No answer)の4種類の回答を欠損値とし、分析対象から外した。
- <sup>4</sup> この点に関しては、女性雇用者の就業形態とも関連があると思われ、つまり、フルタイム女性の方が夫と共に家計を支えることが多く、パートタイマーの方が家計に関しては、それほど強く役割発揮が求められていないと推測できる。これを証明するために、日米働く女性の中のパートタイムとフルタイム労働者の比率を算出したが、日本のフルタイムは77.72%、パートタイマーは22.27%で、アメリカのフルタイムは75.79%、パートタイマーは24.2%の比率を示し、日米間には差が出なかった。
- <sup>5</sup> ISSP97 のデータの中に、日米両国の「管理職」に対する定義が若干違うところに留意する必要がある。
- <sup>6</sup> 調査結果は『調査時報』（電機連合）331号に掲載されている。
- <sup>7</sup> 図表 1-13、1-14、1-15、1-16、1-17、1-18、1-19 の資料出所も図表 1-12 と同じである。

---

## 参考文献

- 大橋勇雄 / 中村二郎(2002)「転職のメカニズムとその効果」玄田有史 / 中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社 pp145-175
- 厚生労働省 『平成 13 年度 女性労働白書』
- 厚生労働省 『平成 12 年度 女性雇用管理基本調査』
- 総務省統計局 『平成 14 年 労働力調査報告』
- 電機連合 『調査時報』 No.331
- 東京女性財団(1998) 『大卒女性の就業継続に関する調査』
- 中村二郎(2001)「誰が企業を辞めるのか 離職性向と企業内におけるマッチング」猪木武徳 / 連合総研編『「転職」の経済学 適職選択と人材育成』東洋経済新報社 pp21-43
- 日本労働研究機構(1997) 『女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究』『調査研究報告書』 No.99  
日本労働研究機構
- 労働大臣官房政策調査部 (1998) 『平成 10 年転職者総合実態調査報告』

## データファイル

International Social Survey Program(ISSP), 1997, Work Orientation  
1997[computer file] koln, Germany : Zentralarchiv fur empirische Sozialforschung/Ann Arbor, MI : Inter-university Consortium for Political and Social Research[distributors]  
(今回は東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターよりデータ提供を受けた。ここに謝意を表する。)

## 第2章 フルタイム、パートタイムのコミットメント構造

木村 琢磨

東京大学大学院 経済学研究科 博士課程

### 要旨

本稿では、フルタイムとパートタイムのコミットメントの比較に関する2つの分析を行った。第一に、常勤の労働者とパートタイム労働者間のコミットメントの要素の差を分析した。この分析では、コミットメントを、組織コミットメントと職種コミットメントの2つに分類した。次に、フルタイムとパートタイムとのコミットメントの規定要因の差を分析した。

いずれの分析においても、フルタイムとパートタイム、また、同じフルタイムでも男性と女性とで相違が見られた。たとえば、前者に関して、フルタイムのコミットメントは、情動コミットメントを主としているが、パートタイムにはその傾向はない。コミットメントの規定要因についていえば、フルタイムにおいては、情動コミットメントは昇進の可能性、仕事の面白さ、従業員と雇用者間の人間関係に強く影響を受ける。一方、女性パートタイムにおいては、情動コミットメントは学歴、就業可能性、雇用の安定、収入などの影響を受ける。

就業形態や性別による相違を考慮に入れた上で、人的資源管理を行うことが、管理者に求められる課題であるといえよう。

### ．分析の視点

#### 1．課題の設定と分析方法

1990年代以降、企業は人事制度の成果主義的色彩を強め、給与制度の中で、年功的、生活保障的な賃金は縮小または廃止され、より能力や成果を強く反映した給与へと変わってきている。また、企業の成長が鈍化して組織規模の拡大に限界が生じていることから、昇進競争は激化し、昇進時期の遅れ、さらには役職につけない社員が増加している。このように、企業は近年の経済の環境変化に対応し、人事管理において勤続奨励的な要素を弱めてきている。もちろん、経営者は、優秀な人材には長期間勤続してもらいたいと思うであろうが、競争が激しく不確実性の高い現代においては、終身雇用を大半の社員に約束できるような人事管理は行えないのが現実である。

こうした環境の下では、日本の労働者にとっては、従来のように、自分の勤める企業に対し、半ば義務的な忠誠心を持つことは必ずしも合理性をもたなくなる。学校卒業後、最初に勤めた会社に強い組織コミットメントを持って滅私奉公的に働くよりも、より良い労働条件や、より自分に適した職業を求めて、自己の能力向上に努める方が、働く者にとっては合理的となる。

また、終身雇用制度の対象とされていた正社員は、近年その比率を下げ続けており、パートタイマーや派遣労働者などの非正社員が増加している。非正社員の中で最も大きい比率を占めるパートタイマーは、もともと長期勤続が期待されていないこと、仕事に関わる時間が比較的短いことから、組織へのコミットメントが正社員よりも低いといわれている。

このように、一般的な認識からは、社員全体の組織コミットメントは以前より低くなっている可能性が高いと思われる。しかし、社員と企業のベクトルをあわせ、社員から高いパフォーマンスを引き出すためにはコミットメントは不可欠であり、その重要性に変わりはない。周辺労働力と位置づけられることの多かったパートタイマーも、基幹業務を担当することが珍しくなくなり、会社の中での存在が数の面だけでなく、質の面でも大きくなっている。組織が高いパフォーマンスを達成するためには、正社員のみならず、パートタイマーにも高いコミットメントを持って働いてもらう必要がある。

企業、特にマネジャー層としては、多様化する就業形態の特徴を踏まえ、高いコミットメントを持たせるようなマネジメントを行うことが必要である。仕事への関わり方が異なるフルタイマーとパートタイマーとでは、仕事に対する意識も異なるため、コミットメントは、その高低のみならず、コミットメントを構成している要素や、コミットメントを規定する要因もフルタイマーとは異なると考えられる。また同じ就業形態であっても、男性と女性とでは、就労意識が異なり、コミットメントの構造や規定要因は異なると考えられる。女性の労働市場への進出が進む現在では、この男女による違いを把握することも重要となってくる。

そこで、本稿では、1997年のISSPのWork Orientationのデータを用い、男女フルタイマーとパートタイマーとの間の、コミットメントの構造とその規定要因を比較する。具体的な分析の目的は、第一に、フルタイマー、パートタイマーとの間で、コミットメントの構成要素にどのような違いがあるかを明らかにすることである。本稿では、2つの観点からコミットメントの構成要素を区分している。1つは、Allen & Meyer (1990)の3次元概念に代表される、組織コミットメントの次元の区分である。もう1つは、組織へのコミットメントと、職種へのコミットメントという区分である。

一般的には、日本のフルタイマーは同一組織にとどまる期間が長く、その同一組織の中で比較的幅広い職務を経験することから、フルタイマーのコミットメントは、組織への感情的な愛着から生じる傾向が強いと思われる。それに対してパートタイマーは、同一組織内で幅広い職種間ローテーションを経験することはレアケースであるから、高水準のコミットメントが得られるとすれば、職種へのコミットメントが高い可能性がある。しかし、

わが国には長期間勤務する基幹パートも多く存在することから、情緒的コミットメントも同様に高水準にあるかもしれない。

本稿で明らかにする第二のことは、フルタイム、パートタイムとの間で、コミットメントの規定要因に差があるか否かということである。フルタイムは、正社員として企業に雇用されている場合には、長期的に企業内でキャリアを積んでいく必要性から、昇進の見込み、雇用の安定、経営者との関係等が、パートタイムよりもコミットメントに強く影響すると思われる。

また、コミットメントの規定要因は、フルタイムであるか、パートタイムであるかということに加え、コミットメントの構成要素によっても異なるはずである。よって、フルタイムとパートタイムとの間で、それぞれのコミットメント要素において、規定要因にどのような相違があるかを明らかにし、現在のフルタイムとパートタイムのマネジメントに関わる課題とその解決に向けての施策を考察する。

## 2. コミットメントの概念整理

本稿で分析するコミットメントとは、組織コミットメントと職種へのコミットメントの2つである。組織コミットメントについては、それを単次元に括って分析するのではなく、それを複数の構成要素に分解した上で、フルタイム、パートタイムとの間で比較する。組織コミットメントの分解は、Allen & Meyer(1990)の3次元組織コミットメントモデル(Three-Component Model of Organizational Commitment)及び鈴木(2002)の分類に基づいて行う。

Allen & Meyer(1990)のモデルでは、組織コミットメントは、情動的コミットメント(Affective Commitment)、滞留的コミットメント(Continuance Commitment)、規範的コミットメント(Normative Commitment)の3次元で捉えられている。

情動的コミットメントは、組織との同一化・一体感から生まれる組織への感情的愛着としてのコミットメントである。情動的コミットメントが高い人は、「現在の組織にいたいから居続ける」という積極的な意識の下に組織に所属していることになる。

滞留的コミットメントは、組織を離れることによって生じる損失を被りたくないがために、組織に所属し続けるという、受動的なコミットメントである。滞留的コミットメントは、Becker(1960)の「付属的賭け理論」を基礎としている。「付属的賭け(side-bet)」とは、ある特定の行動を中止した場合に、失われるか、もしくはその価値を失う、個人の投資価値の集積のことである。組織コミットメントという観点から具体化すれば、それまで組織に所属してきた間に行ってきた時間、努力、機会費用といった様々な投資により、将来の高い報酬、年金、企業特殊のスキル、昇進などのリターンが得られるために、組織に居続けるというコミットメントとなる。組織を離れることによって、これらのリターンは得られず、それまでの投資は損失として回収できなくなる。

また、滞留的コミットメントは、付属的賭けに基づく組織コミットメントという点に加え、もう1つの側面を持っている。それは、転職できる可能性が低いために、組織に居続けるというコミットメントである。

規範的コミットメントは、「この組織に居続けるべきだから辞めない(転職しない)」という、義務的忠誠心・責任感に基づくコミットメントである。「お世話になった会社を辞めるのは裏切りだ」という価値観に基づくコミットメントともいえる。規範的コミットメントは、転職に関する社会的な認容の程度によって影響される。

鈴木(2002)の研究は、組織コミットメントのキャリアの中での変化とその背景、及び変化のメカニズムについて明らかにしたものである。その際、組織コミットメントを情緒的コミットメント、功利的コミットメントの2つに大別している。

情緒的コミットメントは、Allen & Meyer(1990)の情動的コミットメントを包含する概念である。鈴木(2002)は、組織の目標と価値への強い信頼、組織のために進んで努力をする意思、組織のメンバーを維持したいという欲求、というMowday(1979)の組織コミットメントの3要素や、組織との積極的な関係を忠誠心と組織への一体化という2つの概念として捉えたSimon(1976)の議論から、情緒的コミットメントを「組織の価値や目標への一体化、同一化といった側面と、組織への好意的感情や愛着の2つの側面を含む、組織への積極的・感情的なコミットメント」と定義している。そして、情緒的コミットメントの構成要素として、愛着、組織目標/価値との同一化、没入、誇り、組織のメンバーとの仲間意識、組織への貢献意欲、があげられている。

功利的コミットメントは、Beckerの付属的賭け理論に基づいた、Allen & Meyer(1990)の滞留的コミットメントに該当する概念である。功利的コミットメントの構成要素としては、付属的賭け、経済的財、コスト、機会損失、しがらみ、があげられている。

以上が、本稿で組織コミットメントの次元を捉える場合の基礎的概念である。これらに加え、本稿では職種へのコミットメントについても分析する。職種へのコミットメントは、現在所属している組織ではなく、現在就いている職種に対する愛着や誇りである。仮に現在の組織を去りたいと思っていても、今後もその職種で仕事をしたいと思っているケースもありうる。よって、組織コミットメントと職種コミットメントは別次元のものとして、分析を行う。

### 3. パートタイマー、フルタイマーの組織コミットメント比較に関する先行研究

パートタイマーとフルタイマーの組織コミットメントの高低を比較した研究としては、1997年のISSPのデータを用いて分析したKalleberg & Reynolds(2001)の論文があげられる。ここでは、「今の会社が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい」「今の職場で働いていることに誇りを感じる」「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」という3つの問に対する答えを合計した得点を組



組織コミットメントとしている。この分析結果では、日本においては、フルタイムとパートタイムとの間には、組織コミットメントの高さに有意差はないということが示されている。

鈴木（2002）は、組織コミットメントを情緒的コミットメントと功利的コミットメントの2次元に分類し、フルタイムとパートタイムの比較を行っている。情緒的コミットメントは、フルタイムとパートタイムとで、その大きさに有意差はないが、情緒的コミットメントを「組織への同一化」と「組織への愛着」の2次元に分解すると、前者はフルタイムの方が高く、後者はパートタイムの方が高い。また、功利的コミットメントは、フルタイムの方がパートタイムより高いという結果になっている。

小売業（デパート）の販売職員を対象とし、フルタイムとパートタイムの組織コミットメントをOCQによる尺度で比較した咸（1991）の研究では、男性フルタイムはパートタイムより組織コミットメントが有意に高いが、女性フルタイムとパートタイムの間には有意差がないという結果となっている。

しかし、フルタイムとパートタイムとでは、組織への関わり方の前提が異なっているため、組織コミットメントの得点を比較しても、実際の組織コミットメントの高低を正確に比較したものとはならない可能性がある。日本のフルタイム、特に正社員の場合、就業規則で原則として兼業を禁止する旨の規定が設けられていることがしばしばある。実際の業務の運営上、緊急の必要性がある場合には所定労働時間以外の労働も厭わないことが求められる。このように、事実上、24時間拘束されているといえる状況が少なくない。正社員は管理職になれば、労働基準法の上でも労働時間や休日の規定が適用されず、実際にもそのような規制なしに働くことが求められている。よって、管理職候補として雇用されている正社員も、残業代や振替休日という措置はあっても、前提としては24時間拘束という意識が会社と社員の双方にあると考えられる。

一方のパートタイムも、基幹労働力として雇用されている場合には、緊急の場合に残業したり、勤務予定日以外に出勤したりというケースもありうる。しかし、小規模でほぼ自営業に近い状況で雇用されている場合を除き、管理職と同等の、24時間拘束の働き方は会社から期待されていないし、パートタイムの側も、そのような働き方が自分の責務だとは感じていないと思われる。よって、フルタイムは、仮に所定労働時間より2時間多く会社の仕事のことを考えていても、自分のコミットメントは不十分だと考えるかもしれないのに対し、パートタイムは、所定労働時間より1時間多く仕事のことを考えていれば、自分のコミットメントは十分に高いと認知するかもしれない。

フルタイムとパートタイムの、コミットメントの規定要因を比較した研究としては、咸（1991）の論文があげられる。ここでは、パートタイムの勤続年数と組織コミットメントの関係はフルタイムより弱く、パートタイムは、仕事や給与よりも職場環境を重視する傾向があるため、組織風土と組織コミットメントの関係が強いことが明らかにされている。この研究では、組織コミットメントの尺度はOCQによって測定されており、情緒

的コミットメントのみについての分析となっている。本稿では、情緒的コミットメント以外の次元のコミットメントについても、規定要因の比較を行うことを目的としている。

#### 4. 分析の方法と対象

本稿の分析は、1997年に行われたISSPのWork Orientation調査の、日本のデータを用いる。分析対象は、被雇用のフルタイムとパートタイムとする。ISSPでは、週の労働時間が35未満の者がパートタイムと定義されているが、パートタイムの中で、週の労働時間が15時間の者は、分析対象から除外した。これらの人々は、生活の中で仕事にかかわる時間がきわめて少ないため、組織コミットメントの分析には馴染まないと考えられるからである。よって、以下の分析で「パートタイム」とは、週労働時間が15時間以上35時間未満の被雇用者のことを指す。

わが国の人的資源管理においては、依然として性別による様々な差異が存在する。それらはたとえば、管理職への昇進の可能性や、一般職・総合職といった職群の区別、身体的条件によらない職務内容の相違などである。これらの人事制度の運用や仕事内容の違いに加え、人生観・生活観に規定される仕事意識の男女間の相違により、同じフルタイムまたはパートタイムの中でも、男女によってコミットメントの水準や構造、規定要因は異なると考えられる。よって本稿では、フルタイム、パートタイムをそれぞれ男女別にして分析を行う。

図表2 - 1 分析対象の年齢構成 (%)

	男性フル	男性パート	女性フル	女性パート
19歳以下	0.3	0.0	0.5	1.2
20～29歳	12.2	7.1	29.9	7.2
30～39歳	23.0	0.0	16.6	18.1
40～49歳	26.6	0.0	24.6	33.7
50～59歳	19.1	14.3	20.9	25.3
60歳以上	18.8	78.6	7.5	14.5
平均	45.7歳	63.7歳	40.2歳	47.3歳
N	361	14	187	83

分析対象となるサンプルの年齢構成は図表2 - 1の通りである。年齢を10歳ごとに区切ってみると、フルタイムは男女共に各年齢階層にほぼ均等に分布しているが、女性フルタイムは、60歳以上の比率が低い。女性パートタイムは、20歳代、30歳代の比率が低く、40歳代、50歳代の比率がやや高い。ISSPデータの女性パートタイムは、中高年の女性を中心としているということができ、わが国のパートタイムの一般的な特徴を示しているといえる。

一方、男性パートタイムは、ほとんどが60歳以上であり、定年後、在職老齢年金を受給している者と考えられる。これら男性パートタイムは、女性パートタイムとはその

就労意識や就業動機、家計状況などが大きく異なり、コミットメントの構造にもかなりの相違があると予想される。しかし、男性パートタイマーのデータ数はわずか14であり、定量分析に耐えうるサンプル数ではないため、分析対象からは除外する。よって以下では、被雇用者を男性フルタイマー、女性フルタイマー、女性パートタイマーの3つに分類し、コミットメントの比較を行う。

## ・コミットメント構造の比較

### 1. コミットメントの単純比較

まず初めに、Work Orientation調査の中で、コミットメントの高低を示すと思われる質問への回答を、フルタイマーとパートタイマーとで比較する。コミットメントに関する質問は、「今の会社が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい」「今の職場で働いていることに誇りを感じる」「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」「チャンスがあるのなら、今とは違った職種に変わりたい」「現在の職種に誇りを感じている」の5つであり、それぞれ「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」「無回答」の7つの選択肢が設けられている。

そこで、これら5つの質問への回答を点数化し、統計的な信頼性は無視して、単純に5つを合計することにより、コミットメントの高さを比較する。点数化は、「そう思う」= 5点、「どちらかといえばそう思う」= 4点、「どちらともいえない」= 3点、「どちらかといえばそう思わない」= 2点、「そう思わない」= 1点とし、「わからない」及び「無回答」は点数なしとして分析対象から除外した。「チャンスがあるのなら、今とは違った職種に変わりたい」という質問については、「そう思わない」= 5点とする逆転項目として点数化した。

図表2 - 2 総合的コミットメントの比較(平均値 カッコ内はN)

(I)		(J)	平均値の差 (I) - (J)
男性フル	18.31 (338)	女性フル 女性パート	1.805*** 1.088
女性フル	16.51 (172)	男性フル 女性パート	-1.805*** -.716
女性パート	17.22 (72)	男性フル 女性フル	-1.088 .716

このようにして算出した5つの設問の点数の合計を「総合的コミットメント」とし、フルタイマーとパートタイマーとでコミットメント点数を比較する。男性フルタイマーの点数

は18.31点（N = 338）、女性パートタイマーは16.51点（N = 172）、女性パートタイマーは17.22点（N = 72）である。点数の単純比較では、男性フルタイマー、女性パートタイマー、女性フルタイマーの順となっている。TurkeyのHSDによる多重比較の結果、男性フ

図表 2 - 3 コミットメントに関する設問への回答の分布

		そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらと もいえない	どちらか といえば そう思わ ない	そう思わ ない	N
今の会社が発展するように、 進んで与えられた以上の仕事 をしたい	男性フル	35.7	30.3	21.4	6.6	6.0	350
	女性フル	16.8	34.2	28.3	14.1	6.5	184
	女性パート	20.0	25.0	30.0	5.0	20.0	80
今の職場で働いていることに 誇りを感じる	男性フル	34.0	28.7	25.8	8.1	3.4	356
	女性フル	21.2	32.1	29.9	9.2	7.6	184
	女性パート	27.2	25.9	25.9	3.7	17.3	81
チャンスがあるのなら、今と は違った職種に変わりたい	男性フル	13.8	16.3	19.2	7.6	43.1	355
	女性フル	22.0	17.7	16.7	9.1	34.4	186
	女性パート	12.3	14.8	14.8	7.4	50.6	81
今よりかなり高い給料をくれ ると誘われても、転職しな いで今の組織にとどまりたい	男性フル	27.6	17.4	24.4	8.4	22.1	344
	女性フル	18.8	12.5	32.4	12.5	23.9	176
	女性パート	28.9	19.7	23.7	3.9	23.7	76
現在の職種に誇りを感じてい る	男性フル	39.2	25.6	25.6	4.5	5.1	355
	女性フル	28.6	27.0	27.6	8.1	8.6	185
	女性パート	30.5	23.2	28.0	4.9	13.4	82

ルタイマーの総合的コミットメントは、女性フルタイマーのそれよりも1%水準で有意に高く、女性パートタイマーとは有意差がない。また、女性フルタイマーと女性パートタイマーの間には有意差がない。

このように、就業形態の間で若干の差があることから、次に、設問ごとの回答の傾向の違いを見る。コミットメントの尺度とした5つの質問に対する回答を、男性フルタイマー、女性フルタイマー、女性パートタイマーの別に集計したのが図表 2 - 3 である。

総合的コミットメントの高さを反映し、「チャンスがあるのなら、今とは違った職種に変わりたい」というコミットメントの逆転項目を除き、男性フルタイマーにおいて「そう思う」と答えた者の割合が比較的大きい。

全ての設問において、「そう思わない」の比率は女性パートタイマーが最も高い。女性パートタイマーはその一方で、「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」において「そう思う」と答えた者の比率が他に比べて最も多い。

「チャンスがあるのなら、今とは違った職種に変わりたい」という設問に対して「そう思う」と答えた者の比率が最も高いのは女性フルタイマーである。女性フルタイマーは全体として、「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」に比較的回答が集中している。

このように、各就業形態の回答の特性は、コミットメントを表す設問によって異なっている。以上より、男性フルタイマー、女性フルタイマー、女性パートタイマーの3つのカテゴリーにより、コミットメントの構造に相違があることが考えられる。

## 2. コミットメント尺度の分類

前節においては、コミットメントに関する5つの設問への回答を単次元の尺度として捉えたが、これらの5つは、組織コミットメントと、職種へのコミットメント（以下、職種コミットメント）の、2種類のコミットメントに分類できる。設問内容から判断するに、組織コミットメントに該当するのは、「今の会社が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい」「今の職場で働いていることに誇りを感じる」「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」の3つ、職種コミットメントの尺度は、「チャンスがあるのなら、今とは違った職種に変わりたい」「現在の職種に誇りを感じている」の2つであろう。

2種類のコミットメントそれぞれを構成する設問及びその回答の内的整合性を検証するため、信頼性分析を行う。まず、組織コミットメントについて、「今の会社が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい」「今の職場で働いていることに誇りを感じる」「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」の3つの回答を合計した場合のCronbach's  $\alpha$  は、男性フルタイマーでは .582 (N = 340)、女性フルタイマーでは .561 (N = 173) 女性パートタイマーでは .659 (N = 72) であり、フルタイマーにおいて若干低い。

そこで、「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」を除外してCronbach's  $\alpha$  を算出すると、男性フルタイマーでは .691 (N = 349)、女性フルタイマーでは .508 (N = 183)、女性パートタイマーでは .703 (N = 79) となり、女性フルタイマーを除き、3つを合計するよりも高い値となる。合計する変数が2つであることから、内的整合性は許容できる水準であると思われる。女性フルタイマーでは、3つの変数を合計したときよりも内的整合性が低くなっているが、分析上の統一性を確保するため、2つの変数の合計で分析を進めた方がよい。

以上より、「今の会社が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい」「今の職場で働いていることに誇りを感じる」の2つと、「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」は、別次元のコミットメントとした方がよい。「今の会社が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい」「今の職場で働いていることに誇りを感じる」は、組織の価値や目標への一体化・同一化と、組織への好意的感情や愛着を表しているため、これら2つを合計した変数は情緒的コミットメントととらえることができる。

「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい」

は、より高い金銭的報酬を犠牲にしても現在の組織にとどまりたいという点では、滞留的コミットメントよりも積極的な意識であり、組織への情緒的または情動的コミットメントを表しているといえる。しかし、より高い給料がもらえるからという理由で、今まで「お世話になってきた」会社を去ることに對して、道徳的に好ましくないと考える、規範的コミットメントの側面が要素も含まれると考えられる。設問が1つであるため、これが情動的コミットメントなのか、規範的コミットメントのどちらを示しているのか断定はできないが、他の2つの組織コミットメント尺度とは傾向は異なるものである。よってここでは、同じくISSPのデータの2次分析を行った板倉(2002)にならい、「継続的コミットメント」と定義する。

職種コミットメントの尺度と思われる「チャンスがあるのなら、今とは違った職種に変わりたい」「現在の職種に誇りを感じている」への回答を合計すると、Cronbach's  $\alpha$  は、男性フルタイムでは .567 (N = 351)、女性フルタイム .548 (N = 184)、女性パートタイムでは .632 (N = 80) である。やや低い値であるが、合計する変数が2つであることからして、職種コミットメントを示す変数としての内的整合性は許容範囲である。

以下では、このようにして設定した3つのコミットメントについて、フルタイムとパートタイムとの比較を行う。

図表2 - 4 コミットメント尺度の内的整合性

コミットメント次元		設問	Cronbach's $\alpha$		
			男性フル	女性フル	女性パート
組織 コミットメント	情緒的 コミットメント	・今の会社が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい ・今の職場で働いていることに誇りを感じる	.691 (349)	.508 (183)	.703 (79)
	継続的 コミットメント	・今よりかなり高い給料をくると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい ・チャンスがあるのなら、今とは違った職種に変わりたい ・現在の職種に誇りを感じている	/	/	/
職種 コミットメント			.567 (351)	.548 (184)	.632 (80)

### 3. コミットメント水準の比較

前節で導出した3つのコミットメント尺度に基づいて、フルタイムとパートタイムとの間で、コミットメントの水準を比較する。情緒的コミットメントと職種コミットメントは2~10点、継続的コミットメントは1~5点の尺度である。それぞれのコミットメントについて、男性フルタイム、女性フルタイム、女性パートタイムそれぞれの平均点を算出し、TurkeyのHSDによる多重比較を行った。結果は図表2 - 5にまとめてある。

図表 2 - 5 コミットメントの比較 (平均値 カッコ内はN)

	(I)		(J)		平均値の差 (I)-(J)
情緒的 コミットメント	男性フル	7.64 (349)	女性フル		.715***
			女性パート		1.019***
	女性フル	6.92 (183)	男性フル		-.715***
			女性パート		.303
	女性パート	6.62 (79)	男性フル		-1.019***
			女性フル		-.303
継続的 コミットメント	男性フル	3.20 (344)	女性フル		.303*
			女性パート		-.063
	女性フル	2.90 (176)	男性フル		-.303*
			女性パート		-.365
	女性パート	3.26 (76)	男性フル		.063
			女性フル		.365
職種 コミットメント	男性フル	7.39 (351)	女性フル		.629**
			女性パート		.178
	女性フル	6.76 (184)	男性フル		-.629**
			女性パート		-.452
	女性パート	7.21 (80)	男性フル		-.178
			女性フル		.452

\* ; <0.1    \*\* ; <0.05    \*\*\* ; <0.01

情緒的コミットメントの平均点は、男性フルタイマー(7.64点)、女性フルタイマー(6.92点)、女性パートタイマー(6.62点)の順に高い。多重比較の検定結果によれば、男性フルタイマーは、女性フルタイマー、女性パートタイマーよりも、情緒的コミットメントが1%水準で有意に高い。平均値では女性フルタイマーの方が女性パートタイマーよりも高いが、有意な差ではない。

継続的コミットメントの平均点は、女性パートタイマー(3.26点)、男性フルタイマー(3.20点)、女性フルタイマー(2.90点)の順に高い。しかし、女性パートタイマーと男性フルタイマー、女性フルタイマーとの間の差は、統計的に有意ではない。継続的コミットメントに有意差があるのは男性フルタイマーと女性フルタイマーとの間のみであり、有意水準10%である。

職種コミットメントの平均点は、男性フルタイマー(7.39点)、女性パートタイマー(7.21点)、女性フルタイマー(6.76点)の順に高い。男性フルタイマーと女性フルタイマーとの差は5%水準で有意である。

このように、男性フルタイマー、女性フルタイマー、女性パートタイマーの間で、各コミットメント次元の一部において統計的に有意な差が見られた。しかし、この比較は厳密なものではなく、あくまで参考データである。先に述べたように、フルタイマーとパートタイマーとでは、組織への関わり方の前提が異なっているため、自らの組織コミットメントの水準を認知する際のモノサシも異なっているのである。本稿で測定しているコミットメントの水準は、回答者の自己の意識への認知に依拠しているため、この前提の相違が分析に与える影響は避けがたい。フルタイマーに比べて、パートタイマーは、自らのコミッ

トメントを高く評価する傾向があるかもしれない。それは、仕事とのかかわりがそもそもフルタイムほど強くないため、「自らのコミットメントは十分高い」と認識する基準がフルタイムよりも低い可能性が高いからである。

このように、ISSP調査からでは、両者のコミットメントの高低を厳密に比較することはできない。しかし、コミットメントの自己評価が甘いと考えられるパートタイムよりも、男性フルタイムの方が情緒的コミットメントが有意に高いことから、情緒的コミットメントに関しては、男性フルタイムは女性パートタイムを上回っているといえることができるであろう。

また、同じフルタイム同士でも、男性フルタイムは3つのコミットメントのいずれにおいても、女性フルタイムを上回っている。このことから、フルタイムの中では、男性の方が女性よりも組織コミットメント、職種コミットメントが高いといえるだろう。

男性フルタイムと女性フルタイム、女性パートタイムとの間で、最も大きな差が生じているのは情緒的コミットメントである。このことから、男性フルタイムが、他に比べて総合的なコミットメントの水準が高いのは、情緒的コミットメントの差によるところが大きいともいえる。よって、男性フルタイムのコミットメントは、女性フルタイム、女性パートタイムに比べ、情緒的コミットメントを中心としたものであると予測できる。この点を、次節で検討する。

#### 4．同一就業形態内でのコミットメント構造の比較

次に、男性フルタイム、女性フルタイム、女性パートタイムという就業形態別による、コミットメント構造の相違を明らかにする。そのために、それぞれの就業形態内部において、3つのコミットメントの高さがどのような順位であるかを統計的に検定する。ISSPから得られるコミットメントの次元は3つであるが、これらのうち、最も得点の高いものが、当該就業形態において、中心的な位置を占めるコミットメント次元であるといえる。

この順位を定めるために、就業形態内の各コミットメント次元の平均点を比較する。情緒的コミットメントと職種コミットメントは2～10点の尺度であるが、継続的コミットメントは1～5点の尺度であるため、継続的コミットメントについては、点数を2倍にして2～10点の尺度とする。各就業形態の、それぞれのコミットメントの次元の平均値について、TurkeyのHSDを用いて多重比較を行った結果は、**図表2 - 6**に示したとおりである。



図表 2 - 6 TurkeyのHSDによる多重比較

	(I)		(J)	平均値の差 (I)-(J)
男性 フルタイム	情緒的コミットメント	7.64	継続的コミットメント 職種コミットメント	1.238*** .249
	継続的コミットメント	6.40	情緒的コミットメント 職種コミットメント	-1.238*** -.989***
	職種コミットメント	7.39	情緒的コミットメント 継続的コミットメント	-.249 .989***
女性 フルタイム	情緒的コミットメント	6.92	継続的コミットメント 職種コミットメント	1.128*** .163
	継続的コミットメント	5.80	情緒的コミットメント 職種コミットメント	-1.128*** -.965***
	職種コミットメント	6.76	情緒的コミットメント 継続的コミットメント	-.163 .965***
女性 パートタイム	情緒的コミットメント	6.62	継続的コミットメント 職種コミットメント	.094 -.592
	継続的コミットメント	6.52	情緒的コミットメント 職種コミットメント	-.094 -.686
	職種コミットメント	7.21	情緒的コミットメント 継続的コミットメント	.592 .686

男性フルタイムは、情緒的コミットメント(7.64点)、職種コミットメント(7.39点)、継続的コミットメント(6.40点)の順に高い。情緒的コミットメントと職種コミットメントとの間には有意差はないが、情緒的コミットメントと継続的コミットメント、職種コミットメントと継続的コミットメントとの間には1%水準で有意な差がある。

女性フルタイムも、男性フルタイムと同様の傾向が見られる。情緒的コミットメント(6.92点)、職種コミットメント(6.76点)、継続的コミットメント(5.80点)の順に高く、情緒的コミットメントと職種コミットメントとの間には有意差はないが、情緒的コミットメントと継続的コミットメント、職種コミットメントと継続的コミットメントとの間には1%水準で有意な差がある。

女性パートタイムは、職種コミットメント(7.21点)、情緒的コミットメント(6.62点)、継続的コミットメント(6.52点)であるが、これら3つの間の差は統計的に有意ではない。

このように、1つの就業形態内でのコミットメントの構造を見ると、フルタイムは、男女問わず、情緒的コミットメントと職種コミットメントが高く、継続的コミットメントが低い。しかし、これは継続的コミットメントが低いというよりも、「今よりかなり高い給料をもらっても、転職しないで現在の組織にとどまりたい」というフルタイムがそもそも少ないことを示している。

それに対し、パートタイムは、3つのコミットメントに有意差はないものの、職種コミットメントが最も高く、情緒的コミットメントと継続的コミットメントがほぼ等しい。パートタイムの仕事に対するコミットメントは、勤務先ではなく、就いている職種、つまり仕事そのものに向いている傾向が、フルタイムよりも強いといえる。

## ・コミットメント規定要因の比較

### 1. 規定要因の仮説

フルタイムとパートタイムとで、コミットメントの構造に違いがあることが明らかとなった。よって、マネジメントの立場としては、フルタイムとパートタイムのコミットメントの構造の相違を認識した上で、コミットメントの向上を図っていく必要がある。

しかし、男性フルタイム、女性フルタイム、女性パートタイムでは、就労の背景や、彼らを処遇する人事制度の特色が大きく異なっている。よって、就労意識も大きく異なっており、同次元のコミットメントであっても、全く別の要因に規定されている可能性がある。

そこで、3つのコミットメント次元の規定要因を就業形態別に比較し、その違いを明らかにする。分析は、労働者の個人特性、仕事特性、職場の人間関係を共変量とし、先に用いた3種類のコミットメント次元それぞれを従属変数とするOrdered Probit Modelにより、コミットメント規定要因の回帰分析を行う。

コミットメントに影響を与えると考えられる個人特性のうち、ISSPで得られたデータは年齢と学歴、就業可能性である。仕事特性として用いられるのは、雇用の安定、収入、昇進の可能性、面白さ、自己完結度、対人貢献度、社会貢献度、技術・経験の活用度である。職場の人間関係は、同僚との関係、経営者との関係を用いる。これらの変数は、各就業形態において、以下のような関係を持つと考えられる。

#### (1)年齢

年齢は、勤続年数との相関が高いため、フルタイムにおいては、男女とも、情緒的コミットメント、継続的コミットメントとプラスの関係を持つと思われる。職種コミットメントともプラスの影響があると思われるが、わが国では、多数を占めるとはいえないものの、異なる職種への配置転換が比較的多く、しかも中高年期にそれが多く行われることから、それほど強い関係にはならないと考えられる。一方、パートタイムは、同じ年齢での勤続年数のバラつきが大きいため、いずれのコミットメントとも有意な関係は持たないと思われる。

#### (2)学歴

一般的に、高学歴者の方が、労働条件の恵まれた企業に就職し、企業内での昇進にも恵まれ、やりがいのある仕事に就いていることから、男性フルタイムにおいては、学歴は組織コミットメントとプラスの関係があると思われる。一方、女性フルタイムは、企業内での昇進、仕事内容などにおける男女格差から、学歴と組織コミットメント及び職種コミットメントはマイナスの関係にあると思われる。

パートタイマーは、会社に就職する際に学歴による差別が行われることは少ないと思われるため、組織コミットメントと学歴には有意な関係はないと考えられる。一方、同じ企業に働く同等の学歴の正社員と比べ、就いている職種において生み出せる価値は小さいことが多いため、職種コミットメントと学歴はマイナスの関係を持つと考えられる。

### (3)就業可能性

情緒的コミットメントは、組織への愛着と誇りであるから、就業可能性とは有意な関係はないと思われる。継続的コミットメントも設問文の文言からして、有意な関係はないと考えられる。これは就業形態による差はないであろう。仮に失業した場合、中途入社で再就職する際には、現在の職種で採用されることが多い。職種によって就業可能性には差があるから、就業可能性と現在の職種は密接な関係がある。よって、雇用が不安定で、就業可能性の問題がより現実的であるパートタイマーの場合、就業可能性と職種コミットメントは負の関係にあると考えられる。

### (4)雇用の安定

雇用の安定は、会社への信頼感につながる。よって、情緒的コミットメントにはプラスの影響を持つと思われる。継続的コミットメントは、「今よりかなり給料をくれると誘われても」という言葉に示されるとおり、現在の組織以外で雇用が確保されている場合を想定しているから、雇用の安定とは有意な関係がないと考えられる。

企業は、業績悪化により解雇を行う場合、将来の給与に比べて将来の期待生産性の低い者から解雇する。職種についていえば、企業が求める役割との適合性が低い職種の者が解雇の対象となりやすい。よって、雇用の不安定な職種についている人は、自分の職種が「時代遅れ」または「必要とされていない」と感じるかもしれない。よって、雇用の不安定は職種コミットメントと正の関係にあると思われる。

しかし、わが国の大企業の人事管理には、職種の境界を越えた柔軟な配置転換により、雇用を安定させてきたという側面がある。よって、雇用の安定している企業では、解雇を避けるためのローテーションの結果、社員に複数の職種を経験させている可能性がある。その場合、現在の職種の経験年数は短く、それに対するコミットメントは低いかもしれない。よって、職種コミットメントに対しては、雇用の安定はマイナスに影響するかもしれない。ただし、これは職種が固定的で、雇用調整の際に調整弁とされるパートタイマーについては当てはまらない。

### (5)収入

わが国の給与制度は、年功主義からの脱却が進められているとはいえ、正社員においては、職能給の年功的運用など、未だ年功的要素を持つ企業が多い。その場合、高い収入は、現在の企業にいてこそ保障される場合が多い。しかし、これはあくまで収入に対する期待

の問題であって、情緒的コミットメントではなく、功利的コミットメントに関わることである。また、継続的コミットメントは、質問文の文言からして、収入とは有意な関係はないはずである。よって、正社員については、収入は情緒的コミットメント及び継続的コミットメントとは有意な関係がないと思われる。

パートタイマーの賃金は、それぞれの企業独自の賃金体系によって決められているというよりは、職種別に成立した市場賃金で決められている。よって、収入の高低は、企業への情緒的コミットメントとは関係がないと考えられる。継続的コミットメントとは、正社員と同様の理由により、有意な関係はないであろう。

職種コミットメントについては、職種が収入の高さにつながっているとすれば、収入とプラスの関係にあると考えられる。正社員については、職種別に給与が決まっているというよりも、職務遂行能力や勤続、年齢で決まっていることが多いため、職種コミットメントと収入との間には有意な関係はないであろう。

パートタイマーは、通常、ステータスとなる役職がつかないため、給与が唯一のステータス指標となっていることが多い。そして、その給与は、職種別の市場賃金で決められている。よって、収入が高いことは、職種コミットメントにプラスの影響を与えられられる。

#### (6)昇進可能性

わが国の正社員は、給与の高さよりも役職という肩書きを欲しがるといわれる。よって、昇進の可能性が高く、より高位の役職につける可能性が高ければ、組織への愛着にもつながると思われる。また、昇進の見込みが高いならば、より高い給与を犠牲にしても、現在の組織に留まって、肩書きを得る方を選ぶかもしれない。よって、正社員において、昇進可能性は、情緒的コミットメントと継続的コミットメントの双方にプラスの影響を持つと思われる。同じフルタイマーでも、女性には昇進の道を実質的に閉ざしている企業が多いことから、現在の企業で昇進の可能性が高いことは、女性の情緒的コミットメントを高める効果が強いと思われる。よって、女性フルタイマーの方が、男性フルタイマーよりも、昇進の可能性が情緒的コミットメントに与えるプラスの効果が大きいと考えられる。

大企業では、上位の役職に昇進させる者には、企業の中核的な部署を経験させることがある。昇進にプラスとなる異動は、社員にも認知されている（松繁 1995）。その場合、昇進の見込みが高い（と思われる）職種に就いている者は、現在の職種に誇りを感じるかもしれない。しかし、昇進の見込みは職種ばかりでなく、役職の空きポスト状況や出身大学、これまでの自分の仕事ぶりなどによって影響を受ける。これらの変数は、ISSPでは把握できない。また、現在はエリートコースの職種についていなくても、過去にそのような職種についていた、あるいは将来就く可能性が高いと本人が感じていれば、現在の職種と昇進との関連はない。よって、職種コミットメントと昇進可能性は、プラスの関係はわずかにあるか、もしくは有意な関係はないといえよう。

パートタイマーには、昇進の可能性はほとんどないことが一般的である。よって、いずれのコミットメントとも有意な関係はないであろう。

#### (7)面白さ

仕事の面白さは、社内で複数種類の職務を経験する正社員にとっては、現在の職種における仕事の面白さに加え、会社全体で見た場合の仕事の面白さも含まれる。よって、正社員においては、仕事が面白いことは、3つのコミットメント全てにプラスの影響をもたらすと考えられる。

一方、パートタイマーは、一つの職種しか経験しないことが多いため、仕事の面白さは現在の職種における仕事の面白さを表すことが多い。よって、パートタイマーにおいては、仕事の面白さは職種コミットメントに対してプラスの影響を持つが、情緒的コミットメントと継続的コミットメントとは有意な関係がないと思われる。

#### (8)自己完結度

ここでいう「自己完結度」とは、「ひとりでもできる」仕事であるかどうかを表す尺度である。仕事の裁量性が高いことを表しているともいえるが、チームプレイを必要としない仕事と言った方が適切であろう。よって、自己完結度が高ければ、組織とのかかわりは弱くなり、情緒的コミットメントにはマイナスの効果を持つと思われる。これは、フルタイマーであるか、パートタイマーであるかを問わないであろう。継続的コミットメントについても、同様の影響があると考えられる。

職種コミットメントについては、チームプレイを好むか否かという個人の嗜好によって異なるだろうから、自己完結度とは有意な関係にないと思われる。

#### (9)対人貢献度

対人貢献度は、自分が人の役に立っていることを示すものであるから、これは自分の職業への「誇り」につながる。よって、対人貢献度は、フルタイマーであるか、パートタイマーであるかに関わらず、3つのコミットメント全てにプラスの影響を持つと思われる。しかし、現在の仕事の対人貢献度が高いことが、今の会社にいるからではなく、その産業や職種による場合は、対人貢献度は情緒的コミットメント、継続的コミットメントとは無関係となる。よって、情緒的コミットメントと継続的コミットメントへのプラスの効果はあっても小さいものであろう。

#### (10)社会貢献度

社会貢献度については、対人貢献度と同じ理論が成り立つ。よって、同様のコミットメントへの影響が想定される。

#### (11)技術・経験の活用度

技術・経験の活用度は、フルタイムであるか、パートタイムであるかにかかわらず、それが企業特殊な技術・経験であれば、情緒的コミットメント、継続的コミットメントに対してプラスの影響を持つであろう。しかし、企業特殊熟練が、個人のスキルの中に占める比率はわずかであるから<sup>1</sup>、この影響はたとえ有意であったとしても小さいものであろう。

個人の熟練は企業特殊熟練よりも、産業特殊熟練または職種特殊熟練を主としている。自分の技術・経験が活かせる仕事ならば、その仕事が好きでない場合を除き、自己実現につながりやすいと考えられる。よって、職種コミットメントは、就業形態や性別に関わらず、技術・経験の活用度とプラスの関係にあるだろう。

#### (12)経営者と従業員の関係

経営者は組織のビジョンを決定し、組織を象徴する存在である。よって、経営者と従業員との関係が良好ならば、一体感が生まれ、組織への愛着も高まるであろう。一方、職種への愛着や誇りは、経営者との関係から直接生まれるものではない。よって、経営者と従業員の関係は、情緒的コミットメント、継続的コミットメントとプラスの関係にあるが、職種コミットメントとは有意な関係はないであろう。この傾向は、就業形態や性別を問わず、観察されると思われる。

#### (13)職場の同僚との関係

職場の同僚との関係が良好であることも、一体感の醸成に寄与するから、情緒的コミットメントや継続的コミットメントにプラスの影響を持つと考えられる。一方、職種への愛着や誇り、つまり職種コミットメントは、職場の同僚との関係から直接影響を受けるものではないと思われる。

## 2. 分析の方法

まず個人特性について。年齢は、実数を用いる。学歴は「大学・大学院卒業 = 4」「短期大学・高等専門学校卒業 = 3」「高等学校卒業 = 2」「中学校卒業 = 1」の4段階の得点とする。就業可能性は、「今、あなたが失業したとして、納得できる仕事が見つかると思うか」の問いに対する回答を「非常に簡単である = 5」「まあ簡単である = 4」「どちらともいえない3」「少し難しい = 2」「非常に難しい = 1」の5段階の得点とする。

仕事特性については、「現在の仕事はどのようなものか」の問いの小問を用いる。雇用の安定には「失業の心配がない」、収入には「収入が多い」、昇進の可能性には「昇進の可能性が高い」、面白さには「おもしろい」、自己完結度には「自分ひとりでできる」、

対人貢献度には「人助けができる」、社会貢献度には「社会に役に立つ」を用いる。それぞれに対する回答を「そう思う=5」「どちらかといえばそう思う=4」「どちらともいえない=3」「どちらかといえばそう思わない=2」「そう思わない=1」の5段階の得点で表し、仕事特性を示す値とする。技術・経験の活用度は、「現在の仕事に、これまでの職業経験や技術をどのくらい活かすことができるか」について、「ほとんど全部活かせる=4」「かなり活かせる=3」「少し活かせる=2」「ほとんど活かさせない=1」の4段階とする。

図表2-7 分析に用いる独立変数(コミットメントの規定要因)

規定要因	設問文	尺度とする回答
年齢	現在の年齢	実数
学歴	最終学歴	1 = 中学校卒業 2 = 高等学校卒業 3 = 短期大学・高等専門学校卒業 4 = 大学・大学院卒業
就業可能性	今、あなたが失業したとして、納得できる仕事が見つかると思うか	1 = 非常に難しい 2 = 少し難しい 3 = どちらともいえない 4 = まあ簡単である 5 = 非常に簡単である
雇用の安定	「失業の心配がない」	1 = そう思わない 2 = どちらかといえばそう思わない 3 = どちらともいえない 4 = どちらかといえばそう思う 5 = そう思う
収入	収入が多い	
昇進の可能性	昇進の可能性が高い	
面白さ	面白い	
自己完結度	自分ひとりで行える	
対人貢献度	人助けができる	
社会貢献度	社会に役に立つ	
技術・経験の活動度	現在の仕事に、これまでの職業経験や技術をどのくらい活かすことができるか	1 = ほとんど活かさせない 2 = 少し活かせる 3 = かなり活かせる 4 = ほとんど全部活かせる
経営者と従業員の関係		1 = 非常に悪い 2 = 少し悪い 3 = どちらともいえない 4 = まあ良い 5 = 非常に良い
職場の同僚との関係		

職場の人間関係は、経営者と従業員の関係、職場の同僚との間の関係、に対する回答を「非常に良い=5」「まあ良い=4」「どちらともいえない=3」「少し悪い=2」「非常に悪い=1」の5段階として表す。

それぞれのコミットメント次元について、Ordered Probit Modelにより回帰分析を行った結果が図表2-8、図表2-9、図表2-10である。

図表2-8は、情緒的コミットメントの規定要因を分析したものである。有意な変数は、男女間、就業形態間で相違がある。フルタイムは、男女共に、昇進の可能性、面白さ、経営者と従業員の関係が有意にプラスの値をとっている。両者で異なっているのは、男性では社会貢献度が1%水準でプラス有意になっているのに対し、女性では有意でないことである。女性フルタイムにおいては、自らの仕事が社会に役立っていることが、組織への情緒的なコミットメントにはつながらないということを示している。

フルタイムと女性パートタイマーとでは、さらに大きな差が存在する。男女フルタイムで有意であった昇進の可能性、面白さ、経営者と従業員の関係、及び男性フルタイムで有意であった社会貢献度は、女性パートタイマーにおいてはいずれも有意でない。女性パートタイマーで有意なのは、学歴、就業可能性、雇用の安定、収入、対人貢献度であり、全て情緒的コミットメントとはプラスの関係にある。

図表 2 - 8 情緒的コミットメントの規定要因 (Ordered Probit Analysis)

	男性フル	女性フル	女性パート
年齢	.008	.003	.002
学歴	-.009	.173	.858***
就業可能性	-.047	-.076	.431**
雇用の安定	-.021	-.123	.324***
収入	.038	.085	.738***
昇進の可能性	.138**	.184*	-.025
面白さ	.262***	.380***	.131
自己完結度	.038	-.007	-.028
対人貢献度	.011	.069	.594***
社会貢献度	.251***	.112	-.132
技術・経験の活用度	.089	.064	.137
経営者と従業員の関係	.231**	.406***	.352
職場の同僚の間の関係	.052	-.227	-.564
R <sup>2</sup>	.346	.328	.671
N	270	133	52

\* ; <0.1    \*\* ; <0.05    \*\*\* ; <0.01

図表 2 - 9 は、継続的コミットメントの規定要因を示しているが、ここでも男女間・就業形態間で差が見られる。フルタイムにおいては、男女共に、年齢と面白さがプラスに有意の値をとっている。しかし、年齢の係数はいずれも小さい。男女差が見られるのは、男性フルタイムでは昇進の可能性と社会貢献度がプラスに有意の値をとっているのに対し、女性では有意でない点である。特に、昇進の可能性は、男性では1%水準で、係数も .183 と小さくはなく、この点での男女差が大きいといえる。

フルタイムと女性パートタイムとの間には、ここでも大きな相違が見られる。フルタイムで有意であった変数は、女性パートタイムではいずれも有意でない。女性パートタイムにおいては、プラスに有意なのが雇用の安定、職場の同僚との関係であり、マイナスに有意なのが就業可能性、技術・経験の活用度である。



図表 2 - 9 継続的コミットメントの規定要因 (Ordered Probit Analysis)

	男性フル	女性フル	女性パート
年齢	.021***	.018**	.014
学歴	-.010	.109	.089
就業可能性	-.076	-.184	-.458**
雇用の安定	.041	.103	.234*
収入	.082	.021	-.066
昇進の可能性	.183***	.022	.396
面白さ	.133**	.209**	.224
自己完結度	.045	.023	.064
対人貢献度	.010	.113	-.235
社会貢献度	.135*	-.154	.39
技術・経験の活用度	-.091	.043	-.565***
経営者と従業員の関係	.148	.221	.207
職場の同僚との関係	.111	.112	.732*
R <sup>2</sup>	.244	.197	.360
N	267	126	49

\* ; <0.1    \*\* ; <0.05    \*\*\* ; <0.01

図表 2 - 10 は、職種コミットメントの規定要因に関する分析である。面白さは、男性フルタイマー、女性フルタイマー、女性パートタイマーのいずれにおいても、職種コミットメントと有意かつ強いプラスの関係にある。フルタイマーにおいては、技術・経験の活用度がいずれもプラスに有意であるが、男性フルタイマーにおいて年齢、雇用の安定、経営者と従業員との関係がプラスに有意なのに対し、女性フルタイマーではそれらは有意でなく、対人貢献度がマイナス、社会貢献度と職場の同僚との関係がプラスに有意である

パートタイマーは、ここでもフルタイマーと異なる傾向を持つ。男女フルタイマーでプラスに有意であった技術・経験の活用度は、女性パートタイマーにおいては有意でない。一方、パートタイマーでは学歴がマイナスで有意かつ大きな係数をとっている。また、社会貢献度がプラスに有意かつ係数が大きい点は女性フルタイマーと共通しており、経営者と従業員の関係がプラスに有意かつ係数が大きい点は男性フルタイマーと共通している。

図表 2 - 1 0 職種コミットメントの規定要因 (Ordered Probit Analysis)

	男性フル	女性フル	女性パート
年齢	.022***	.005	.020
学歴	-.017	-.120	-.584**
就業可能性	-.092	.105	-.001
雇用の安定	.090*	.070	.019
収入	.080	.056	-.055
昇進の可能性	-.053	-.053	.317
面白さ	.344***	.442***	.422**
自己完結度	.017	.090	-.018
対人貢献度	.038	-.185*	-.093
社会貢献度	.060	.278**	.526**
技術・経験の活用度	.182***	.403***	.178
経営者と従業員の関係	.307***	-.041	.558**
職場の同僚の関係	-.034	.259*	.488
R <sup>2</sup>	.413	.376	.583
N	268	133	52

\* ; <0.1    \*\* ; <0.05    \*\*\* ; <0.01

### 3 . 規定要因の考察

#### (1)年齢

継続的コミットメントにおいて、男性フルタイマー、女性フルタイマーで有意であるが、係数は小さい。このことは、年齢が高く、勤続が長くなることによって組織への情性的な愛着がわずかながら生まれることが分かる。ここで「情性的」というのは、情緒的コミットメントで有意ではないことから、組織への「感情的愛着」や「誇り」ほどの積極的な意識ではないという意味である。この点は、仮説とやや異なっている。また、継続的コミットメントが低いということは、高い給与をもらうメリットよりも、会社を辞めるデメリットの方が大きいということであるから、年齢を重ねることにより環境変化への抵抗感がやや強くなっている側面も考えられる。

職種コミットメントにおいては、男性フルタイマーでプラスに有意であるが、これも係数は小さい。長年働くことにより、当該職種で技能を形成し、昇進もしていくために、年齢が高いほど上昇すると考えられる。そのわりに影響が大きいのは、仮説で想定したとおり、日本では比較的幅広い職種を経験するため、現在の職種、職業生活の中で最も長く経験している職種とは異なっているケースが少なくないためといえる。

#### (2)学歴

情緒的コミットメント、継続的コミットメントについては、仮説のような傾向は見られない。学歴と女性パートタイマーの情緒的コミットメントがプラスの関係にあるのは、高学歴の女性パートタイマーの高い仕事意識を表しているのであろうが、その背景はここからは判断できない。職種コミットメントは、女性パートタイマーにおいて、仮説の通り、

学歴と負の関係にある。

### (3)就業可能性

フルタイムにおいては、仮説の通り、有意な関係はないが、女性パートタイマーについては、仮説と異なる傾向が見られる。

就業可能性は、女性パートタイマーでは情緒的コミットメントに有意にプラスの強い影響を持っている。パートタイマーは、正社員ほど組織に義務的に長期勤続する必要はないし、そもそもそのような意識で働いていることは少ないと思われるので、他の就職口があるのに、現在の組織にとどまっていること自体が、情緒的コミットメントが高いことを表しているといえる。

一方、女性パートタイマーの継続的コミットメントは、就業可能性と強いマイナスの関係にある。女性パートタイマーの情緒的コミットメントは収入と強いプラスの相関あるため、収入がかなり良い条件を提示されると、現在の組織への情緒的コミットメントも低くなり、組織に留まろうという気持ちはなくなるのだろう。

職種コミットメントは、仮説に反し、就業可能性と有意な関係はない。職種による就業可能性の差は、職種への愛着や誇りとは無関係であるようだ。

### (4)雇用の安定

雇用の安定は、女性パートタイマーでは情緒的コミットメントとプラスの関係があるが、フルタイムでは有意な関係はない。これは、周辺労働力としての雇用の不安定さが影響していると考えられる。正社員の場合においては、通常、雇用の不安定は、大幅な事業縮小や倒産の可能性があるときに生じる。このような場合、正社員は、勤務先へのコミットメントを喪失するというよりも、業績上、やむを得ないこととして受け入れることが多いのであろう。一方、パートタイマーは、業務量の増減への調整弁として用いられている。つまり、日常的な業務量の増減によって雇用が不安定になる可能性がある。こうした状況では、パートタイマーは、組織に愛着を感じるというよりも、むしろ割り切った関係を持つようになるはずである。継続的コミットメントについても、同様のことがいえるだろう。

男性フルタイムにおいては、雇用の安定は職種コミットメントと弱いプラスの関係にある。仮説で想定した、幅広い配置転換が雇用の安定化装置となっていることの影響よりも、雇用が安定していることで、自分の就いている職種が「必要とされている」という感覚を持つことの影響が強いと考えられる。

### (5)収入

組織コミットメントへの収入の影響は、仮説と異なり、女性パートタイマーのみ情緒的コミットメントとかなり強いプラスの関係にあるのみである。フルタイムの組織コミットメントは、金銭的報酬ではなく、内的な報酬に規定されているためであろう。

職種コミットメントについて、フルタイム、パートタイムのいずれにおいても有意な関係がないことは、仮説の通りである。

#### (6)昇進の可能性

仮説の通り、フルタイムにおいては、昇進の可能性と情緒的コミットメントは正の関係にあり、パートタイムにおいては有意な関係はない。女性フルタイムの方が係数が大きい点も仮説と合致しているが、その差はわずかである。

継続的コミットメントにおいては、仮説と異なり、男性フルタイムのみプラスの有意な関係がある。これは、男性フルタイムにおいては勤続に応じて昇進する可能性が高く、昇進が付随的賭けとなっていることを示していると考えられる。ここには、継続的コミットメントの功利的コミットメント的な側面が現れているといえる。

職種コミットメントに優位な影響を与えないことは、仮説の通りである。

#### (7)面白さ

仕事の面白さについては、フルタイムにおいて3つのコミットメント全てとプラスの関係があり、女性パートタイムでは職種コミットメントのみプラスの関係がある。仮説と完全に合致した結果である。想定通り、フルタイムは長期勤続して社内の様々な業務を経験するため、会社の面白さが仕事の面白さと認識される可能性がある。一方のパートタイムは、長期勤続を前提としておらず、フルタイムと比べて実際にも短期勤続であるため、仕事が面白さは仕事そのもの（職種）へのコミットメントにしかならないのであろう。

#### (8)自己完結度

自己完結度は、仮説に反し、組織コミットメントに対して有意な関係は持たない。これは、たとえ「ひとりでもできる」仕事であっても、実際には一人でやっていないことも多いためと考えられる。物理的には単独で進められる仕事でも、他の人と協力した方が生産性が向上したり、楽しかったりすれば、自己完結度の高低は組織コミットメントには有意な影響を持たないであろう。

#### (9)対人貢献度

対人貢献度は、仮説に反し、コミットメントに与える影響は少ない。プラスで有意な関係にあったのは、女性パートタイムのみである。女性パートタイムは、昇進などのステータスが与えられないことが多く、給与水準も低いいため、人助けができるという、会社から直接与えられる報酬以外のことで、組織への愛着・誇りが生じているのかもしれない。

また、女性フルタイムにおいては、対人貢献度は職種コミットメントとマイナスの関係にある。この理由は、ここからは判断できない。

#### (10)社会貢献度

社会貢献度は、男性フルタイムにおいては情緒的コミットメントと継続的コミットメントにプラスの関係があり、女性フルタイム、女性パートタイムでは職種コミットメントにのみプラスの関係がある。

社会貢献は、しばしば会社の経営理念に含まれているため、総合職として社内で様々な仕事を担当する男性フルタイムは、仕事を通じた社会貢献は、職種を通じてというよりも、会社を通じて、と捉えているのであろう。

女性フルタイム、女性パートタイムにおいて、職種コミットメントのみでプラスの関係があることの理由は、ここからは判断できない。

#### (11)技術・経験の活用度

技術・経験の活用度は、フルタイムにおいては、仮説通りの結果が得られている。女性パートタイムにおいては、仮説と異なる傾向が見られる。第一に、継続的コミットメントが、技術・経験の活用度とマイナスの関係にある。技術・経験を活かせる仕事であるということは、それなりの技術や経験を要する仕事であるから、一般的なパートタイムの低賃金では満足できず、より良い条件に惹かれるという傾向を示しているのかもしれない。第二に、職種コミットメントと技術・経験の活用度が有意でない。女性パートタイムは、過去にも定型的な業務に従事していたことが多く、これまで仕事において蓄積した技術・経験自体に誇りや愛着を持っていないのかもしれない。

#### (12)経営者と従業員の関係

情緒的コミットメントはフルタイムのみプラスの関係がある。パートタイムは経営関与の度合いが小さく、経営者と従業員の関係が良くても、経営者とあまり関われないことが影響しているのかもしれない。継続的コミットメントには、いずれの就業形態においても有意ではないが、経営者との関係が良好なだけでは、より高い給与という誘引には勝てないということを示している。

職種コミットメントについては、男性フルタイム、女性パートタイムにおいて有意に強いプラスの関係があるが、女性フルタイムにおいては有意でない。これらの仮説と異なる影響の理由は、この情報だけでは不明である。

#### (13)職場の同僚との関係

仮説と異なり、職場の同僚との関係は、フルタイムにおいて、組織コミットメントとプラスの関係にはない。これは、フルタイムは昇進競争により同僚との差が生じるが、その競争に勝つことで仕事に対する誇りが生まれ、同僚と仲が良いことよりも重要になってくるからと考えられる。

継続的コミットメントは、女性パートタイマーにおいて強いプラスの関係がある。これは、女性パートタイマーにとって、仕事が地域生活の1つに組み込まれていることを表している。つまり、会社への愛着という情緒的コミットメントではなく、仲間と離れたくない、という継続的コミットメントにつながる、ということである。会社そのものではなく仲間への愛着により、より高い給与よりも気の知れた仲間と働きやすい現在の職場を選ぶのである。

職種コミットメントも、これと同じ経路でプラスの関係を持っていると思われる。良い仲間と働くことで、現在の職種も好きになるが、それだけでは会社への貢献を意識するほどの、強い愛社精神とはならないのである。

女性フルタイマーにおいて、職種コミットメントと職場の同僚との関係がプラスになること理由は、ここからは判断しきれない。

## ・まとめと考察

本稿では、フルタイマー、パートタイマーとの間のコミットメント構成要素の相違と、フルタイマー、パートタイマーとの間の、コミットメントの規定要因の違いを明らかにすることであった。前者に関しては、フルタイマーは情緒的コミットメントがコミットメントの中心になっているのに対し、パートタイマーはその傾向はなく、職種コミットメントが比較的大きな割合を示していることが明らかにされた。

後者については、人的資源管理について示唆的な多くの事実が得られた。本稿で用いた3つのコミットメント次元のうち、組織のパフォーマンスに最も大きなプラスの影響を持つと考えられるのは、社員の能動的な貢献が期待できる情緒的コミットメントである。職種コミットメントもプラスの影響を持つことが考えられるが、職種へのコミットメントだけでは転職してしまう可能性があることを考えれば、情緒的コミットメントの方が、企業としては重要である。継続的コミットメントは、功利的コミットメントの要素も含んでいられると考えられるため、場合によっては、むしろパフォーマンスと負の関係にあるかもしれない<sup>2</sup>。

ここで注意すべきことは、継続的コミットメント、職種コミットメントの規定要因を無視してはならないということである。なぜなら、社員のコミットメントを増すために管理者が採用している施策が、実は、組織のパフォーマンスにあまり貢献しない次元のコミットメントを高めるだけにとどまっているのに、管理者側から見ると、組織にとって望ましい社員のコミットメントが引き出せていると錯覚していることもありうるからである。この錯覚を防ぐためには、コミットメントの次元別に、それぞれへの影響要因を把握しておくことが重要なのである。

情緒的コミットメントと強いプラスの関係があったのは、フルタイマーでは、昇進の可

能性、仕事の面白さ、経営者と従業員との関係であった。男性フルタイマーに限っては、社会貢献度もプラスに有意な関係があった。企業は、フルタイマーに高い情緒的コミットメントを期待するならば、役職者の新陳代謝を高めて昇進の可能性を高め、仕事が面白いと感じてもらえるよう、職務の充実や仕事における自由度を高め、経営者と従業員との関係を良好に保つことが必要である。また、社会貢献を企業理念として掲げ、日頃の働きかけや事業展開によって、それを社員に理解・浸透させることが必要となろう。

女性パートタイマーにおいては、学歴、就業可能性、雇用の安定、収入、対人貢献度が有意にプラスの影響を持っていた。学歴は所与のものであるから、採用時の選別以外に、企業が打つ手はない。よって、人員規模の調節弁としての側面は残さざるを得ないとしても、予測不可能なタイミングの解雇を頻繁に行うことは出来る限り回避し、解雇する場合にも、解雇者の選定について、合理的な説明が出来るようにしておく必要がある。収入については、賃金原資の問題があるが、必要ならば、正社員との賃金格差の是正を図るため、正社員の賃金水準を見直し、時間はかかるであろうが、両者を適正な賃金水準に調整していく必要があるだろう。対人貢献度は、職務内容によって労働者の認識も異なってくる。人助けができることが普段の業務遂行において感じられにくい場合は、経営者や管理職の言葉で、仕事を通じた対人貢献ができることを言葉で日頃から伝えていく必要がある。

職種コミットメントにおいては、フルタイマーは仕事の面白さとこれまで蓄積した技術・経験が活かせることが、女性パートタイマーにおいては社会貢献度がプラスの強い関係を持っていた。男性フルタイマーと女性パートタイマーでは、経営者と従業員との関係が良好であることもプラス要因となっていた。学歴に関しては、職種コミットメントとマイナスの関係にあったが、これは、学歴の高い人を採用しない方がよいということにはならない。学歴が能力指標となるとすれば、能力の高い人には、それなりに能力を必要とするやりがいのある仕事を与えないと、高いコミットメントを引き出すことは出来ないということである。

給与以外に昇進というインセンティブが与えられる正社員の場合、昇進の道を開くことで、組織への情緒的コミットメントを高めることができる。実際には、ポストには限りがあるため、昇進させることはできないかもしれない。重要なことは、昇進に関し、機会の平等を確保することである。それに対し、パートタイマーは、昇進の可能性そのものが、通常ほとんどない。よって、給与という金銭的インセンティブや、雇用の安定という安心感、及び、人助けができる仕事のような「役立ち感」が、内的報酬として情緒的コミットメントを高める要因になっているといえるだろう。

以上、情緒的コミットメントを高めることを中心として述べてきたが、それでは、組織コミットメントを高める必要は、優秀な人材のみでよいのであろうか。Atkinson (1985) の「柔軟な企業論」によれば、組織の中核業務は長期雇用の正社員に任せ、それ以外の周辺の業務は非正社員や外部人材、短期雇用の人材で対応するべきである。また、リテンションが優秀な人材のつなぎとめのみを目的としているならば、コミットメントは、会社に

長期間定着してほしい将来有望な一部の正社員のみ期待すればよいと思われる。

キャリアの最終段階では、たしかにそうである。しかし、ライバルの存在が、社員個人の成長にプラスに働くことは見逃せない。競争相手がいてこそ、優秀な人材が育つのである。コア人材として最終的に昇進レースに勝ち残る人材以外のコミットメントも高め、同期内でのハイレベルの競争を勝ち抜かせてこそ、今田・平田（1995）の分析で得られたような長期的な昇進レースの構造が意味を持ってくる。キャリアの後期になって、昇進できる者とできない者がはっきりしてくるまでの間は、中程度の貢献度の社員には、高い情緒的コミットメントを持って働いてもらい、優秀人材の競争相手として働いてもらった方がよいのである。

しかし、このことは、将来の経営幹部層となる人の早期選抜を否定しない。次世代のリーダーを早期に育成する必要がある場合には、リーダーとなるべき人を早期に選抜し、昇進の特急組に乗せるべきであろう。問題は、経営幹部を支える中堅層となることが期待される人たちである。この層では、キャリアの早期からそう大きな能力差が顕在化することは少なく、将来、誰が中堅幹部になり、誰がならないかを短期間で予測することは難しい。能力が低く見える人も、単に仕事へのコミットメントが低いだけであり、コミットメントを高めれば高い業績を上げる可能性もある。

よって、少なくとも将来の中堅層候補の社員は、長期間、高いコミットメントを持って競争させ、相互に刺激させることで、能力の向上を促進することが望ましい。労働市場の流動化が進めば外部からの人材獲得と、不要な社内人材の放出が可能となり、必ずしも長期間の内部競争に頼る必要はないとも言われる。しかし、中堅層を能力の不確実な外部労働者で補うことは、採用コストやリスクを伴うため、外部に完全に依存するわけにはいかないのである。

パートタイマー、派遣労働者、臨時労働者、請負労働者などの非正社員・外部人材を正社員と組み合わせ活用するFlexible Staffing Arrangementsを考える際にも、早期から、将来のコアとなるべき人のみに正社員を絞り込み、正社員でなくてもできる業務を全て非正社員や外部人材に担当させるのは得策でないこともある。競争相手を確保するためには、キャリアの後期まで、本当に必要なコア人材の人数を若干上回る正社員を残した方が良い場合もある。その結果として、正社員でなくてもできる業務が、正社員の仕事の中に含まれることもあるが、将来的な便益を考えれば、長期的にはそれほど大きなコスト増ではないであろう。

## データファイル

International Social Survey Program(ISSP), 1997, Work Orientation □  
1997[computer file] koln, Germany : Zentralarchiv fur empirische Sozialforschung/Ann Arbor, MI : Inter-university Consortium for Political and Social Research[distributors]  
(今回は東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターよりデータ提供を受けた。



ここに謝意を表する。)

---

<sup>1</sup>小池(1999)は、企業特殊熟練が労働者の熟練全体に占める比率は10~20%程度であると述べている。  
<sup>2</sup>板倉(2002)によれば、情動的コミットメントは、組織貢献度(企業内個人の会社への貢献度)と正の相関関係にあるが、滞留的コミットメントは、組織貢献度と負の相関関係にある。ここで滞留的コミットメントとは、功利的コミットメントと同義で用いられている。

## 参考文献

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization" *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63
- Atkinson, J. (1985) "Flexibility, Uncertainty and Manpower Management" *IMS Report* No.89  
Brighton: Institute of Manpower Studies
- 咸恵善(1991)「パートタイマーの組織コミットメントに関する実証分析」*経営行動科学*, 6, 1
- 今田幸子、平田周一(1995)『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構
- 板倉宏昭(2002)『デジタル時代の組織設計 —会社員の組織コミットメントの研究』白桃書房
- Kalleberg, A.L., & Reynolds, J.(2001) "Work Attitudes and Nonstandard Work Arrangements in the United States, Japan, and Europe" *Working Paper, Department of Sociology University of North Carolina at Chapel Hill*
- 小池和男(1999)『仕事の経済学(第二版)』東洋経済新報社
- 松繁寿和(1995)「電機B社大卒男子従業員の勤続10年までの移動とその後の昇進」  
橘木俊詔、連合総合生活開発研究所編『昇進の経済学』東洋経済新報社
- Mowday, R. T., R.M. Steers, & L. Wl Porter, 1979 "The measurement of organizational commitment" *Journal of Vocational Behavior*, 14
- 鈴木竜太(2002)『組織と個人 キャリアの発達と組織コミットメントの変化』白桃書房
- Simon, H.A., 1976 *Administrative Behavior, 3rd edition*, The Free Press, New York  
(松田武彦・高柳暁・二村敏子訳『経営行動』ダイヤモンド社 1989)

## 第3章 パートタイム労働者の仕事の満足度をめぐる統計的分析

### ～日・蘭比較を通じて～

原 ひろみ<sup>1</sup>

東京大学大学院経済学研究科 博士課程

#### 要旨

本章の目的は、近年増大が著しい日本のパートタイム労働者の仕事の満足度の規定要因を、ISSP1997の個票データを用いて計量的に明らかにすることである。さらに、日本のフルタイム労働者との比較を行うことで日本のパートタイム労働者の仕事の満足度の決定要因の特徴を明らかにするとともに、パートタイム雇用先進国と言われるオランダのパートタイム労働者との比較を行い両国の間に違いがあるのかも検証する。

主要な結果は以下5点である。第一に、日本のパートタイム労働者は短い労働時間で多くの収入を獲得できるほど、仕事の満足度が高くなることが明らかにされた。

第二に、日本のフルタイム労働者に関しては、仕事の内容が仕事の満足度の規定要因として大きな役割を果たしていることが分かった。

第三に、日本の女性フルタイム労働者と女性が大半を占めるパートタイム労働者の比較を行った結果、同じ女性であっても就業形態によって仕事の満足度の規定要因に違いがあることが示された。

第四に、オランダにおいてはフルタイム労働者よりもパートタイム労働者のほうが、仕事の内容を重視していることが明らかにされた。つまり、日本とは逆の結果が得られた。

第五に、オランダの男性パートタイム労働者と女性パートタイム労働者の比較を行った結果、女性パートタイム労働者の方が仕事の内容によって仕事の満足度の大きさがより左右されることが示唆された。

#### ．はじめに

本章では、ISSP1997の個票データを用いて、仕事の満足度の規定要因を就業形態別に明らかにする。ISSP1997とは、国際社会調査プログラム(International Social Survey Programme)が1997年に「職業意識(Work Orientation )」について実施した調査である<sup>2</sup>。

「仕事の満足度」とは、労働生活自体の豊かさを意味し、生活の豊かさを規定する重要な要素の一つであると同時に、生活全般における幸福(Happiness)を構成する要素の中で最

も重要なものの一つである<sup>3</sup>。Souza-Poza and Souza-Poza(2000)は、ISSP1997を用いて仕事の満足度の規定要因についての21カ国の国際比較を行っている。その結果、おもしろい仕事に就いていることと経営者との良好な関係が、仕事の満足度を高める各国共通の重要な要因であることを明らかにした。しかし、フルタイム労働者とパートタイム労働者を区別して分析を行っていない。また、Kalleberg and Reynolds(2001)は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間で、重視している仕事の内容に差があるかを分析している。以上のようにISSP1997を用いた先行研究では、就業形態によって仕事の満足度の規定要因に違いがあるかについては分析されていない。

労働者(家計)にとって、労働とは以下3つの要素をもつと考えられる。第一が、生活に必要な物資を稼ぐ手段である。第二に、個人の持つ能力をさらに発展させる機会として期待される側面も持つであろう。第三に、個人の持つ能力や責任を発揮して社会的な貢献をする場でもあり、社会とのつながりを求める場である。つまり、労働者は以上3つのことを満たされることを期待して労働をしていると考えられる。そして、期待が満たされれば、仕事から得られる満足の数値も上昇するであろう。

よって、本章ではフルタイム・パートタイムといった就業形態によって、そうした期待の満たされ方に違いが生じているのかどうかを分析する<sup>4</sup>。日本のパートタイム労働者とフルタイム労働者の比較を行い、日本のパートタイム労働者の仕事の満足度の決定要因の特徴を明らかにするとともに、パートタイム雇用先進国と言われるオランダのパートタイム労働者と比較することで、両国の間に違いがあるのかも検証する。

本章の構成は以下の通りである。第1節では、使用データについての説明と分析に使用する変数についての説明を行う。第2節では、計量分析の結果についての考察を行う。この節から、日本のフルタイム労働者とパートタイム労働者の間には仕事の満足度の規定要因に違いがあること、すなわち労働への期待が異なることが明らかにされる。さらに、日本とオランダの間には逆の関係が見出されることも示される。最後に、第3節で結論と今後の課題について述べることにする。

## 2. データについて

### 1. 国際社会調査プログラム「職業意識(1997)」について

本章で用いるデータは、国際社会調査プログラムが1997年に「職業意識(Work Orientation)」について実施した調査である(以下、ISSP1997)<sup>5</sup>。この国際社会調査プログラムは、社会科学における重要な研究領域についてのモジュール(特定の研究テーマの設問群)を設定・調査の実施をしており、1984年に総合社会調査を実施しているイギリス、ドイツ、アメリカ、オーストラリアの4つの調査機関が国際比較を目的として設立した研究ネットワークによるものである。これら4つの調査機関は、(1)調査のためのモジュールを開発する、(2)各国でおこなわれている総合社会調査に15分の追加的な設問を設

ける、(3)共通した説明変数を設定する、(4)可能な限り早期に研究者にデータを提供する、の4点で合意し、他の国の調査機関に参加を呼びかけた。モジュールは毎年変わるが、何年かおきに過去と同じモジュールによる調査を繰り返すことで、時系列比較が可能となっている。調査は1985年から開始され、開始当初の参加国は6カ国であったが、その後参加国の数は増加している。

ISSP1997は、仕事をするものの意味や仕事をする上での重要なことに関する調査である<sup>6</sup>。具体的には、仕事を持っている人には仕事の内容や働き方、仕事観・満足度などを、仕事を持っていない人には仕事の経験や就職意向などの質問を設定しており、仕事についての各国の価値観や行動・態度を比較することを目的として行なわれた。

また、ISSP1997は21カ国のフルタイム労働者とパートタイム労働者合わせて15,324人の個票データであり、多数の国を網羅している。特に、仕事の満足度に関する研究は西欧や米国を対象としたものに大きく偏っているが、先行研究であまり分析されていないロシア・東欧や日本といった国に関するデータも含まれていることは大きな利点といえよう。

その一方で、以下三点の使用上の注意点が挙げられる<sup>7</sup>。第一は、主観的なデータであることである。つまり、質問項目のほとんどが「どう思うか」という尋ね方になっているのである。よって、使用する尺度・質問項目の順番などアンケート設計の仕方や回答者が置かれている状況に回答が依存してしまう可能性があるのである。

第二は、仕事の満足度に関する質問が一つしかないため、回答の一貫性(consistency)を評価することができないことである。さらに、質問独特の言い回しによる回答のぶれ(variance)をならすことができないことも挙げられる。

第三に、各国の言語で調査がなされているため、用語に国・文化の違いによって異なる解釈や意味付けがなされてしまうかもしれない(ethnically biased)。また、当然誤訳の可能性もある。よって、以上三点に留意しながら分析を行う必要がある。

## 2. 推定に用いる変数について

本小節では、推定に用いる変数についての説明を行う。

### (1)フルタイム労働者とパートタイム労働者について

本章では、データ全体から公務員と自営業者を除去し、民間企業に雇用されている者を分析対象とした<sup>8</sup>。その中で、フルタイムで働いていると回答した者をフルタイム雇用者(以下、フル)、パートタイムで働いているまたはパートよりも短い時間だけ働いていると回答した者をパートタイム雇用者(以下、パート)と定義した<sup>9</sup>。

### (2)仕事の満足度について

仕事の満足度を表す変数として、「あなたは、今のお仕事にどのくらい満足していますか」という質問に対して<sup>10</sup>、完全に満足していると回答した者には7、満足しているには6、ま

あ満足しているには5、どちらともいえないには4、少し不満であるには3、不満であるには2、まったく不満であるには1とスコアリングしたものをを用いることとする。

### (3)仕事について

前述したように、労働者は生活に必要な物資を稼ぐ手段、個人の持つ能力をさらに発展させる機会、個人の持つ能力や責任を発揮して社会的な貢献をする場・社会とのつながりを求める場、の以上3つのことが満たされることを期待して仕事をしていると考えられる。よって、この労働者の期待を満たす3つの要素の代理変数を以下で定義する。

#### 生活に必要な物資を稼ぐ手段としての仕事の代理変数

「あなたの現在の仕事は、どのようなものですか」という質問の中で、「失業の心配がない」と「収入が多い」という仕事についての設問を用いた<sup>11</sup>。この2つについてそれぞれ、そう思う・どちらかといえばそう思う・どちらともいえないと回答したものを1、どちらかといえばそう思わない・そう思わないと回答したものを0とスコアリングし、「失業の心配がない仕事ダミー変数」と「収入が多い仕事ダミー変数」を作成した。これらを、生活に必要な物資を稼ぐ手段としての代理変数として用いることとする。

#### 個人の持つ能力をさらに発展させる機会として期待される仕事の代理変数

「昇進の可能性が高い」と「おもしろい」という仕事についての設問に対して<sup>12</sup>、と同様にスコアリングをし、「昇進の可能性が高い仕事ダミー変数」と「おもしろい仕事ダミー変数」を作成した。これらを、個人の能力を発展させる機会の代理変数として用いることとする。

#### 個人の持つ能力や責任を発揮して社会的な貢献・社会とのつながりを求める仕事の代理変数

「社会に役に立つ」という仕事についての設問について<sup>13</sup>、と同様にスコアリングをし、「社会に役に立つ仕事ダミー変数」を作成した。これを、社会的な貢献・社会とのつながりを求めることの代理変数として用いることとする。

#### 労働時間

仕事の量を表す変数として、時間外も含めてふだん一週間に働いている労働時間を用いることとした<sup>14</sup>。

### (4)個人属性・家庭要因について

個人属性として、教育年数<sup>15</sup>と結婚ダミー変数を用いる。結婚ダミー変数は、結婚して

いると回答したものを1、それ以外を0とした変数である<sup>16</sup>。

そして、家庭要因として、「あなたのご家庭で掃除や料理などの家事をなさっているのはどなたですか」という質問に対して、「主に自分がしている」・「自分と自分以外の方が同じくらいしている」と回答したものを1、「主に自分以外の方がしている」と回答したものを0とスコアリングして作成した変数を家事負担ダミー変数として用いることとする。

また金銭的報酬そのものも仕事の満足度を規定する要因だと考えられるため、家庭全体の年間収入も変数として導入した<sup>17</sup>。本来であれば本人の収入を用いるべきであるが、オランダについて本人収入のデータがないため、共通して得られる家庭の収入を本章では用いることとした。

#### (5) 職場環境について

職場における「経営者と従業員の関係」と「職場の同僚の関係」について、それぞれ非常に良い・まあ良い・どちらともいえないと回答したものを1、少し悪い・非常に悪いと回答したものを0とスコアリングし、「経営者との関係ダミー変数」と「職場の同僚との関係ダミー変数」を作成した<sup>18</sup>。

また、労働組合に加入しているか否かについての「労働組合ダミー変数」も用いることとした<sup>19</sup>。

#### (6) 現在の就業形態についての選択について

現在の就業形態、すなわちフルであるかパートであるかを自発的に選択したものであるかを表す変数、「現在の仕事の自発的選択ダミー変数」を導入することとした。なぜならば、本来フルで働きたいと望んでいても、何らかの原因のせいでパートでしか働けなければ、仕事の満足度は下がるであろう。また、当然逆もありえる。

この「現在の仕事の自発的選択ダミー変数」は、「あなたが今、仕事のしかたを1つだけ選ぶとしたらどうしたいと思いますか」という質問と<sup>20</sup>、「現在のあなたの雇用形態は、どのようなものですか」という質問で、回答が一致した場合を1、一致しなかった場合を0として作成した。例えば、「どうしたいか」という希望が正社員であって、「現在の雇用形態」が正社員であれば1となることになる。

### 3. サンプルの概観

本小節では使用サンプルについて概観する。

#### (1) 仕事の満足度の構成

日本とオランダの仕事の満足度の構成を見てみると(図表3-1、図表3-2)、就業形態に関係なくオランダのほうが日本よりも満足度が高くなっていることが分かる。しかし、これは両国の国民性の違いを表しているだけかもしれない。

日本についてしてみると、フルタイムよりもパートのほうが満足度が高くなっていることが分かる。オランダについても同様の傾向がみられる。

図表 3-1 仕事の満足度の構成（日本）

	フルタイム	パート	男性フルタイム	女性フルタイム
完全に満足している	1.5%	4.6%	2.1%	0.6%
満足している	21.9%	23.9%	21.8%	2.0%
まあ満足している	44.3%	43.2%	43.6%	45.3%
どちらともいえない	14.3%	18.2%	15.0%	13.2%
少し不満である	12.2%	8.0%	12.4%	12.0%
不満である	4.6%	2.3%	4.7%	4.4%
まったく不満である	1.3%	0.0%	0.4%	2.5%
総数	393	88	234	159

データ出所) ISSP1997

図表 3-2 仕事の満足度の構成（オランダ）

	フルタイム	パート	男性フルタイム	女性フルタイム	男性パート	女性パート
完全に満足している	12.8%	13.1%	12.4%	14.5%	14.7%	12.7%
満足している	35.5%	38.4%	35.5%	35.5%	33.0%	39.9%
まあ満足している	41.0%	38.8%	41.8%	37.9%	43.1%	37.7%
どちらともいえない	6.2%	6.0%	6.5%	4.8%	6.4%	5.9%
少し不満である	3.0%	2.6%	2.7%	4.0%	1.8%	2.8%
不満である	1.0%	0.6%	0.6%	2.4%	0.0%	0.8%
まったく不満である	0.5%	0.4%	0.4%	0.8%	0.9%	0.3%
総数	600	502	476	124	109	393

データ出所) ISSP1997

## (2)労働時間と仕事の満足度

日本とオランダのフルの労働時間の分布をみていく(図表 3-3)。オランダのフルタイム労働者のうち、労働時間が週 40 時間以下のものの割合が 86.3%と大きな割合を占めている。しかし、日本は 36.9%とオランダの半分以下になっている。つまり、日本のフルタイム労働者はオランダと比べると、長時間労働者が多いことが分かる。

図表 3-3 フルタイム労働者の週労働時間の分布

	日本	オランダ
35 時間以下	4.1%	0.0%
35 より上 40 時間以下	32.8%	86.3%
40 より上 50 時間以下	46.7%	8.8%
50 より上 60 時間以下	12.8%	3.9%
60 時間より上	3.8%	1.1%
総計	345	570

データ出所) ISSP1997

次に、日本とオランダのパートの一週間の労働時間の分布をみていく(図表 3-4)。日本は、20 時間から 30 時間の間のものの割合が 56.3%と大きな割合となっており、30 時間以下の割合が 93%と大半となっていることが分かる。一方、オランダは日本にくらべて、短時間労働のものも、長時間労働のものも多いことが分かる。

図表 3-4 パートタイム労働者の週労働時間の分布

	日本	オランダ
5 時間以下	0.0%	6.3%
5 より上 10 時間以下	5.6%	16.9%
10 より上 20 時間以下	31.0%	35.5%
20 より上 30 時間以下	56.3%	22.3%
30 より上 35 時間以下	7.0%	19.0%
総計	71	462

データ出所) ISSP1997

そして、フルタイムの労働時間と仕事の満足度の関係をみていく。日本のフルの場合は(図表 3-5) 労働時間が長くなるほど完全に満足・満足・まあ満足と回答するものの割合



が減っている。つまり、労働時間と仕事の満足度の間には負の相関関係がみられる。

一方、オランダのフルの場合は（図表 3-6）、労働時間と仕事の満足度の間には正の関係の存在が窺われる。

図表 3-5 労働時間と仕事の満足度（日本・フルタイム労働者）

	35 時間以下	40 より上 50 時間以下	50 より上 60 時間以下	60 より上 80 時間以下	80 より上 90 時間以下	90 時間以上
少し不満・不満・まったく不満	14.3%	11.5%	18.0%	25.0%	16.7%	0.0%
どちらともいえない	14.3%	12.4%	17.4%	4.5%	25.0%	100.0%
完全に満足・満足・まあ満足	71.4%	76.1%	64.6%	70.5%	58.3%	0.0%
総数	14	113	161	44	12	1

データ出所) ISSP1997

図表 3-6 労働時間と仕事の満足度（オランダ・フルタイム労働者）

	40 より上 50 時間以下	50 より上 60 時間以下	60 より上 80 時間以下	80 時間より上
少し不満・不満・まったく不満	4.8%	8.2%	0.0%	0.0%
どちらともいえない	6.9%	4.1%	0.0%	0.0%
完全に満足・満足・まあ満足	88.3%	87.8%	100.0%	100.0%
総数	463	49	20	6

データ出所) ISSP1997

図表 3-7 労働時間と仕事の満足度（日本・パートタイム労働者）

	10 時間以下	10 より上 20 時間以下	20 より上 30 時間以下	30 時間より上
少し不満・不満・まったく不満	25.0%	13.6%	7.5%	40.0%
どちらともいえない	0.0%	13.6%	20.0%	0.0%
完全に満足・満足・まあ満足	75.0%	72.7%	72.5%	60.0%
総数	4	22	40	5

データ出所) ISSP1997

次に、パートタイム労働者の労働時間と仕事の満足度の関係を見ていく。日本の場合（図表 3-7）、サンプル数が少ないため留意は必要であるが、労働時間が長くなるほど仕事の満足度が低下する傾向がみられる。

一方、オランダの場合も（図表 3-8）労働時間が長くなるほど仕事の満足度が低くなる傾向が弱いながらも窺えるが、日本ほどはっきりした傾向はみられない。

図表 3-8 労働時間と仕事の満足度（オランダ・パートタイム労働者）

	5 時間以下	5 より上 10 時間以下	10 より上 20 時間以下	20 より上 30 時間以下	30 より上 35 時間以下
少し不満・不満・まったく不満	0.0%	4.1%	1.9%	6.9%	5.8%
どちらともいえない	20.0%	8.2%	4.5%	5.9%	2.3%
完全に満足・満足・まあ満足	80.0%	87.7%	93.5%	87.1%	91.9%
総数	25	73	155	101	86

データ出所) ISSP1997

### (3) 仕事の内容と仕事の満足度

仕事の満足度についての質問に対して、完全に満足・満足・まあ満足の内いずれかに回答したものの（以下、満足度の高いもの）、仕事の内容についての回答状況を概観していく。日本の場合（図表 3-9）満足度の高いものほど、仕事の内容について「そう思う」と回答しているものの割合が高くなっており、自分の仕事をより肯定的に捉えていることが分かる。フルとパートを比較すると、フルのほうが仕事を肯定的に捉えているものの割合が高くなっている傾向もみられる。また、オランダも同じ傾向がみられる（図表 3-10）。日本とオランダをくらべると、オランダのほうが自分の仕事を肯定的に捉えているものの割合が高くなっている。

図表 3-9 完全に満足・満足・まあ満足と回答したものと仕事の内容（日本）

仕事の内容	失業の心配がない		収入が多い		昇進の可能性が高い		おもしろい		社会に役に立つ	
	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート
そう思う	73.5%	68.8%	95.7%	40.0%	92.3%	100.0%	88.8%	86.4%	76.4%	60.9%
どちらかといえばそう思う	63.6%	85.0%	77.4%	100.0%	72.4%	66.7%	87.5%	80.0%	78.1%	76.5%
どちらともいえない	65.7%	70.0%	7.0%	74.2%	73.5%	70.0%	55.7%	62.5%	58.9%	72.2%
どちらかといえばそう思わない	71.9%	42.9%	66.2%	82.4%	65.1%	72.9%	46.2%	66.7%	59.4%	62.5%
そう思わない	66.7%	80.0%	54.3%	60.0%	64.8%	72.2%	20.0%	42.9%	51.9%	92.3%

データ出所) ISSP1997

図表 3-10 完全に満足・満足・まあ満足と回答したものと仕事の内容（オランダ）

	失業の心配がない		収入が多い		昇進の可能性が高い		おもしろい		社会に役に立つ	
	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート
そう思う	95.4%	100.0%	95.8%	100.0%	100.0%	100.0%	98.2%	97.1%	94.6%	96.7%
どちらかといえばそう思う	88.8%	92.5%	95.6%	93.4%	93.8%	94.4%	94.7%	96.8%	92.6%	93.4%
どちらともいえない	87.1%	87.1%	90.2%	98.0%	91.4%	93.6%	80.3%	84.9%	89.5%	88.2%
どちらかといえばそう思わない	89.3%	75.9%	83.9%	85.7%	86.0%	90.4%	25.0%	55.0%	74.2%	81.6%
そう思わない	71.4%	70.0%	75.0%	73.6%	67.9%	71.4%	42.9%	58.3%	66.7%	50.0%

データ出所) ISSP1997

一方、仕事の満足度についての質問に対して、少し不満・不満・まったく不満のいずれかに回答したものの（以下、満足度の低いもの）仕事の内容についての回答状況をみていく。日本の場合（図表 3-11）満足度の低いものは、仕事について「そう思わない」と回答している、すなわち自分の仕事を否定的に捉えているものの割合が高くなる傾向がみられる。オランダも同じ傾向がみられる（図表 3-12）。

図表 3-11 少し不満・不満・まったく不満と回答したものと仕事の内容（日本）

仕事の内容	失業の心配がない		収入が多い		昇進の可能性が高い		おもしろい		社会に役に立つ	
	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート
そう思う	11.3%	12.5%	4.4%	20.0%	0.0%	0.0%	4.1%	4.6%	11.3%	21.7%
どちらかといえばそう思う	23.4%	10.0%	9.4%	0.0%	6.9%	0.0%	5.2%	20.0%	12.4%	11.8%
どちらともいえない	19.4%	0.0%	10.3%	12.9%	9.7%	11.1%	15.5%	8.3%	17.8%	0.0%
どちらかといえばそう思わない	12.5%	28.6%	22.1%	17.7%	25.3%	20.0%	35.9%	16.7%	25.0%	25.0%
そう思わない	21.2%	10.0%	28.4%	5.0%	20.5%	10.2%	70.0%	14.3%	37.0%	0.0%

データ出所) ISSP1997

図表 3-12 少し不満・不満・まったく不満と回答したものと仕事の内容（オランダ）

	失業の心配がない		収入が多い		昇進の可能性が高い		おもしろい		社会に役に立つ	
	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート
そう思う	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	2.7%	2.2%
どちらかといえばそう思う	4.1%	2.4%	3.7%	2.6%	2.1%	2.8%	2.2%	2.0%	3.5%	2.8%
どちらともいえない	5.4%	5.9%	2.0%	0.7%	1.6%	1.6%	2.5%	5.5%	3.0%	4.9%
どちらかといえばそう思わない	1.8%	8.6%	7.1%	5.8%	7.3%	2.7%	41.7%	15.0%	11.3%	6.1%
そう思わない	14.3%	30.0%	15.0%	11.3%	17.9%	18.4%	42.9%	25.0%	8.3%	18.8%

データ出所) ISSP1997

### (3)労働組合への加入と仕事の満足度

労働組合に加入によって、仕事の満足度が高くなるのかをみていく。日本の場合（図表 3-13）労働組合に加入していないもののほうが満足度が高くなっていることが分かる。但し、パートの場合、労働組合に加入しているものの人数が 5 人と非常に少ないため、留意が必要である。

図表 3-13 完全に満足・満足・まあ満足と回答したものと労働組合への加入（日本）

	フルタイム	パート	フルタイム 総数	パート総数
労働組合に加入している	65.8%	60.0%	203	5
労働組合に加入していない	72.4%	73.3%	111	30

データ出所) ISSP1997

オランダの場合も日本と同様に、労働組合に加入していないものの方が満足度が高い傾向がみられる（図表 3-14）。

また、日本とくらべると、オランダはパートでも約 25%以上が労働組合に加入していることが特徴的である。

図表 3-14 完全に満足・満足・まあ満足と回答したものと労働組合への加入（オランダ）

	フルタイム	パート	フルタイム 総数	パート総数
労働組合に加入している	86.9%	90.4%	313	311
労働組合に加入していない	92.5%	90.7%	212	107

データ出所) ISSP1997

#### (4)就業形態の自発的選択と仕事の満足度

現在の就業形態を自発的に選択したものと仕事の満足度の高さとの関係を見ていく。日本の場合（図表 3-15）、フルもパートも現在の就業形態を自発的に選択しているもののほうが、満足度の高いものの割合が高くなっていることが分かる。オランダについても同様の傾向がみられる（図表 3-16）。

図表 3-15 完全に満足・満足・まあ満足と回答したものと就業形態の自発的選択（日本）

	フルタイム	パート	フルタイム 総数	パート総数
現在の就業形態を自発的に選択している	70.4%	73.3%	287	45
現在の就業形態を自発的に選択していない	60.5%	61.1%	38	18

データ出所) ISSP1997

図表 3-16 完全に満足・満足・まあ満足と回答したものと就業形態の自発的選択（オランダ）

	フルタイム	パート	フルタイム 総数	パート総数
現在の就業形態を自発的に選択している	90.8%	92.1%	433	291
現在の就業形態を自発的に選択していない	83.5%	88.3%	91	120

データ出所) ISSP1997

#### (5) 配偶者の就業形態

最後に、就業形態別の配偶者の就業状態をみていく。オランダについてはデータがないため、日本についてのみ見ていく（図表 3-17）。男性フルの配偶者のうち 54%が働いていないことが分かる。一方女性フルの配偶者で働いていないものの割合は、6%と非常に低くなっている。また、パートの配偶者で働いていない人の割合は 13%と低い。つまり、日本では家計を支えているのは主に男性であり、女性フルやパートは共働きである場合が多いことが分かる。

図表 3-17 就業形態別・配偶者の就業状態（日本）

	フルタイム	パートタイム	男性フルタイム	女性フルタイム
配偶者が働いている	129	52	68	61
配偶者が働いていない	84	8	80	4

注) 結婚していない人は除いている。働いていないとは、失業中・学生・退職者・主婦(夫)・障害者を指す。

データ出所) ISSP1997

## ・ 推定結果と解釈

### 1. 日本の結果

日本のフルタイム労働者とパートタイム労働者の仕事の満足度の規定要因について、順序プロビット分析で推定した。被説明変数は仕事の満足度であり、仕事の内容・個人属性・家庭属性・職場要因などを説明変数とした。推定結果は図表 3-18 のとおりである（基本統計量については図表 3-22、3-23 を参照のこと）。

まず、パートについてみていく。図表 3-18 の第 4 列目がパートについての推定結果であるが、労働時間が短くなるほど仕事の満足度は大きくなることが分かる（係数は-0.174）。また、収入が多い仕事に就いており（係数は 1.388）、経営者と従業員の関係が良くなるほど仕事の満足度が大きくなる（係数は 3.681）。ここで経営者という用語を、職場の直属の上司として捉えている可能性もある。つまり、日本のパートタイム労働者は、短い労働時間で多くの収入を獲得でき、職場の上司と従業員の関係が良好な職場環境に恵まれると仕

事の満足度が高くなるのである。

次に、フルタイム労働者の推定結果との比較を行う（図表 3-18, 第 2 列）。労働時間が短くなるほど仕事の満足度が高くなることはパートと同じである（係数は-0.016）。また、収入が多い仕事に就いているほど仕事の満足度が高くなる点もパートと同じであるが（係数は 0.494）、フルタイムに関してはおもしろい仕事と社会に役に立つ仕事に就いていることも仕事の満足度を高めている（前者の係数は 1.059、後者は 0.352）。このことから、仕事の内容がフルタイムの仕事の満足度を強く規定しているといえよう。

さらに、フルタイムでは職場の同僚との関係が良いほど満足度が高くなり（係数は 0.668）、結婚しているほど満足度が高くなる（係数は 0.331）。前掲の図表 3-17 から分かるように、フルタイム労働者の配偶者の方が仕事に就いていない人が多い。よって、家計を支えていることの充実感・喜びがフルタイム労働者の方が大きく、結婚していることが満足度にプラスに働いているのかもしれない。一方、パートは配偶者の多くが仕事に就いているにも関わらず働いているということは、パートは家計を補助する必要に迫らせて就労しており、自分の意思に反して働いているとも考えられる。そのため、パートでは結婚していると満足度が低くなるのかもしれない（係数-2.778）。

以上から、日本のパートは労働を生活に必要な物資を得る手段として捉えていると考えられる。一方、フルタイムはおもしろい仕事・社会に役に立つ仕事に就いており、同僚間の関係が良い職場にいるほど満足度が高くなる。つまり、フルタイム労働者は労働を個人の能力をより発展させる機会として捉えていると同時に、個人の持つ能力や責任を發揮して社会貢献をする場として捉え、かつ社会とのつながり・きずなを労働から得ようとしているのであろう。

また、日本のパートタイム労働者の観察数 31 人のうち約 81%が女性である（25 人）。よって、女性フルタイム労働者との比較を行うことで、同じ女性でも就業形態の違いによって仕事の満足度の規定要因に違いがあるのかをみていく（図表 3-19、基本統計量については図表 3-24 を参照のこと）。前述したようにパートは短い労働時間で収入が多い仕事に就いていると満足度が高くなっており、労働を生活に必要な物資を得る手段として捉えていると考えられる。一方、女性フルタイムはおもしろい仕事に就いているほど満足度が高くなる（係数は 1.013）。このことは、女性フルの方が個人の能力をより発展させ、自己実現するために仕事に就いている人が多いことの現われかもしれない。また、同僚間の関係が良い職場にいるほど満足度が高くなることから（係数は 1.489）、日本の女性フルタイムは社会とのつながり・きずなを労働から得ようとしていることも窺い知ることができる。つまり、同じ女性であっても、就業形態によって仕事の満足度の規定要因、すなわち労働に期待するものに違いがあることが明らかになった。

図表 3-18 フルタイムとパートの仕事の満足度についての順序プロビット分析（日本）

被説明変数：仕事の満足度	フルタイム労働者		パートタイム労働者	
	係数	z-値	係数	z-値
教育年数	-0.027	-0.94	0.227	1.58
家事負担ダミー	0.266 *	1.68	0.726	0.45
結婚ダミー	0.331 **	2.13	-2.778 *	-1.88
労働時間	-0.016 *	-1.71	-0.147 **	-2.39
"失業の心配がない"仕事ダミー	0.019	0.11	0.144	0.21
"収入が多い"仕事ダミー	0.494 ***	3.19	1.388 **	2.01
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	-0.049	-0.32	-0.031	-0.18
"おもしろい"仕事ダミー	1.059 ***	5.60	0.627	0.75
"社会に役に立つ"仕事ダミー	0.352 *	1.85	-1.240 *	-1.69
"経営者との関係"ダミー	0.067	0.26	3.681 ***	3.73
"職場の同僚との関係"ダミー	0.668 **	2.12	-2.238	-1.45
労働組合ダミー	-0.076	-0.54	-1.222	-1.36
現在の仕事の自発的選択ダミー	0.321	1.54	0.260	-0.40
家庭の収入	0.00003	1.24	0.0001	0.48
観察数	275		31	
LR chi2	92.92		35.71	
Prob>chi2	0.0000		0.0012	
擬似決定係数	0.12		0.3956	

注) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%有意。

データ出所) ISSP1997



図表 3-19 女性フルタイムとパートの仕事の満足度についての順序プロビット分析（日本）

被説明変数：仕事の満足度	女性フルタイム労働者		パートタイム労働者(再掲)	
	係数	z-値	係数	z-値
教育年数	0.002	0.03	0.227	1.58
家事負担ダミー	0.308	0.90	0.726	0.45
結婚ダミー	0.390	1.29	-2.778 *	-1.88
労働時間	0.043 *	1.95	-0.147 **	-2.39
"失業の心配がない"仕事ダミー	-0.183	-0.62	0.144	0.21
"収入が多い"仕事ダミー	0.333	1.30	1.388 **	2.01
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	0.011	-0.43	-0.031	-0.18
"おもしろい"仕事ダミー	1.013 ***	2.72	0.627	0.75
"社会に役に立つ"仕事ダミー	0.532	1.54	-1.240 *	-1.69
"経営者との関係"ダミー	0.253	0.51	3.681 ***	3.73
"職場の同僚との関係"ダミー	1.489 ***	2.78	-2.238	-1.45
労働組合ダミー	0.220	0.79	-1.222	-1.36
現在の仕事の自発的選択ダミー	-0.127	-0.36	0.260	-0.40
家庭の収入	0.00007	-0.83	0.0001	0.48
観察数	97		31	
LR chi2	35.87		35.71	
Prob>chi2	0.0011		0.0012	
擬似決定係数	0.1386		0.3956	

注) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%有意。

データ出所) ISSP1997

## 2. オランダの結果

次にオランダについての推定結果をみていく(図表 3-20、基本統計量については図表 3-25、3-26 を参照のこと)。オランダのパートは、失業の心配がない仕事・収入が多い仕事・おもしろい仕事に就いている労働者の満足度が高くなる(係数はそれぞれ 0.356、0.269、1.153)。一方、フルはおもしろい仕事に就いている労働者の満足度が高くなる(係数は 1.597)。つまり、オランダではパートのほうが仕事の内容によって満足度を規定される(といえ、日本とは逆の結果となっている)。

また、フルは労働組合に加入していると満足度が下がり(係数は-0.181)、逆にパートは労働組合に加入しているほど満足度が上がる(係数は 0.390)。このことは、オランダの労働組合が、パートに対してより篤く活動を行っていることの現われかもしれない。

そして、経営者との関係がプラスに働くことは、フルもパートも同じであるが(フルの

係数は 0.955、パートは 0.976)、パートは職場との同僚の関係も満足度を高める要因となっている(係数は 1.484)。オランダではワークシェアリングが進んでおり、仕事の引継ぎ等がうまくいかせるためには、仲間との関係が重要である。よって、同僚との関係がうまくいっている職場にいるほど、満足度が高くなるのかもしれない。

図表 3-20 フルタイムとパートの仕事の満足度についての順序プロビット分析(オランダ)

被説明変数: 仕事の満足度	フルタイム労働者		パートタイム労働者	
	係数	z-値	係数	z-値
教育年数	-0.028 **	-2.04	-0.030 *	-1.77
家事負担ダミー	-0.160	-1.37	-0.220	-0.96
結婚ダミー	0.038	0.31	0.317 **	1.98
労働時間	0.005	0.50	0.00001	0.00
"失業の心配がない"仕事ダミー	0.028	0.18	0.356 *	1.84
"収入が多い"仕事ダミー	0.165	1.33	0.269 *	1.83
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	0.183	1.55	-0.030	-0.22
"おもしろい"仕事ダミー	1.597 ***	6.51	1.153 ***	4.24
"社会に役に立つ"仕事ダミー	0.226	1.49	0.016	0.08
"経営者との関係"ダミー	0.955 ***	5.04	0.976 ***	3.94
"職場の同僚との関係"ダミー	0.296	0.53	1.484 ***	3.43
労働組合ダミー	-0.181 *	-1.73	0.390 ***	2.65
現在の仕事の自発的選択ダミー	0.173	1.29	-0.128	-0.75
家庭の収入	-0.004	-0.19	-0.009	-0.39
観察数	467		305	
LR chi2	127.42		104.37	
Prob>chi2	0.0000		0.0000	
擬似決定係数	0.1056		0.1344	

注) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%有意。

データ出所) ISSP1997

次に、男性パートタイム労働者と女性パートタイム労働者を比較する(図表 3-21、基本統計量については図表 3-27、3-28 を参照のこと)。女性パートは収入が多い仕事とおもしろい仕事が満足度を高めるが(前者の係数は 0.308、後者は 1.144)、一方男性パートは仕事の内容が満足度の規定要因にはなっていない。また、女性パートについては職場での同僚の関係が仕事の満足度にプラスの影響を与えている(係数は 1.300)。つまり、女性パートの方が男性パートより仕事の内容を重視しており、労働を自己の能力をさらに発展させる

機会として捉えており、かつ社会とのつながりを求めているのかもしれない。

そして、男性パートは家庭の収入が高くなると仕事の満足度が低くなる(係数は-0.015)。配偶者の収入も合わせた家庭全体の収入が高くなると、働くことに満足を感じなくなる。これは、働く必要性を感じなくなることと同義かもしれない。この結果は、オランダ独自の国民性やワークシェアリングが浸透しており男性が働かないことも受け入れる社会であることを反映しているかもしれない。

また、女性パートは現在の就業形態が自発的に選択したものであると、満足度は低くなる(係数は-0.379)。これについてはさらなる考察が必要であろう。

図表 3-21 男性パートと女性パートの仕事の満足度についての順序プロビット分析(オランダ)

被説明変数: 仕事の満足度	男性パートタイム労働者		女性パートタイム労働者	
	係数	z-値	係数	z-値
教育年数	-0.003	-0.08	-0.031	-1.51
家事負担ダミー	-0.896 **	-2.21	-0.783 *	-1.75
結婚ダミー	0.825 *	1.81	0.271	1.47
労働時間	0.102 ***	3.12	-0.009	-0.85
"失業の心配がない"仕事ダミー	0.364	0.58	0.294	1.39
"収入が多い"仕事ダミー	0.531	0.99	0.308 *	1.95
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	-0.039	-0.09	0.030	0.20
"おもしろい"仕事ダミー	1.365	1.22	1.144 ***	3.97
"社会に役に立つ"仕事ダミー	0.346	0.63	-0.088	-0.38
"経営者との関係"ダミー	-1.349	-1.41	1.139 ***	4.29
"職場の同僚との関係"ダミー	4.136 ***	3.00	1.300 ***	2.68
労働組合ダミー	0.296	0.69	0.349 **	2.13
現在の仕事の自発的選択ダミー	0.294	0.71	-0.379 *	-1.84
家庭の収入	-0.015 **	-2.45	0.001	0.02
観察数	52		253	
LR chi2	37.38		92.76	
Prob>chi2	0.0006		0.0000	
擬似決定係数	0.2694		0.1466	

注) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%有意。

データ出所) ISSP1997

## ．おわりに

本章の計量分析から、以下四点の結果が明らかになった。第一に、日本のパートタイム労働者は、短い労働時間で多くの収入を獲得できるほど、仕事の満足度が高くなることが明らかになった。このことから、労働を生活に必要な物資を得る手段として捉えていると考えられる。

第二に、日本のフルタイム労働者、収入の多い仕事・おもしろい仕事・社会に役に立つ仕事に就いており、同僚間の関係が良い職場にいるほど満足度が高くなる。つまり、フルタイム労働者は労働を個人の能力をより発展させる機会として捉えていると同時に、個人の持つ能力や責任を発揮して社会貢献をする場として捉えていると考えられる。加えて、社会とのつながり・きずなを労働から得ようとしているのであろう。

第三に、日本の女性フルタイム労働者とパートタイム労働者の比較も行った。その結果、同じ女性であっても、就業形態によって仕事の満足度の規定要因、すなわち労働に期待するものに違いがあることが明らかになった。

第四に、オランダのパートタイム労働者は、失業の心配がない仕事・収入が多い仕事・おもしろい仕事に就いている労働者の満足度が高くなり、その一方でフルタイム労働者はおもしろい仕事のみが労働者の満足度の規定要因となっている。つまり、オランダではパートのほうの仕事の内容を重視していると言うことができ、日本とは逆の結果となっている。

第五に、オランダの男性パートタイム労働者と女性パートタイム労働者を比較すると、女性パートは収入が多い仕事とおもしろい仕事が満足度を高めるが、一方男性パートは仕事の内容が満足度の規定要因にはなっていない。また、女性パートについては職場での同僚の関係が仕事の満足度にプラスの影響を与えている。つまり、女性パートの方が男性パートより仕事の内容を重視しており、労働を自己の能力をさらに発展させる機会として捉えており、かつ社会とのつながりをより求めていることの現われかもしれない。

つまり、日本ではフルタイム労働者が仕事の内容を重視している一方で、オランダではパートタイム労働者のほうが仕事の内容を重視しているという結果が得られた。また、オランダにおいて男女比較をおこなうと、女性の方がよりその傾向が顕著にみられる。このような違いが生じている原因を明らかにするためには、オランダの労働市場システムについての調査が必要になるだろう。この点を今後の課題としたい。

図表 3-22 記述統計量（日本・フルタイム労働者）

	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事の満足度	275	4.800	1.090	1	7
教育年数	275	12.930	2.413	6	21
家事負担ダミー	275	0.295	0.457	0	1
結婚ダミー	275	0.662	0.474	0	1
労働時間	275	46.236	7.890	35	84
”失業の心配がない”仕事ダミー	275	0.811	0.392	0	1
”収入が多い”仕事ダミー	275	0.589	0.499	0	1
”昇進の可能性が高い”仕事ダミー	275	0.462	0.499	0	1
”おもしろい”仕事ダミー	275	0.833	0.344	0	1
”社会に役に立つ”仕事ダミー	275	0.844	0.364	0	1
”経営者との関係”ダミー	275	0.920	0.272	0	1
”職場の同僚との関係”ダミー	275	0.953	0.213	0	1
労働組合ダミー	275	0.360	0.481	0	1
現在の仕事の自発的選択ダミー	275	0.887	0.317	0	1
家庭の収入	275	4638.182	3030.411	500	20000

データ出所) ISSP1997

図表 3-23 記述統計量（日本・パートタイム労働者）

	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事の満足度	31	4.871	1.118	2	7
教育年数	31	11.710	2.493	6	16
家事負担ダミー	31	0.839	0.374	0	1
結婚ダミー	31	0.935	0.250	0	1
労働時間	31	25.065	5.668	10	33
"失業の心配がない"仕事ダミー	31	0.806	0.402	0	1
"収入が多い"仕事ダミー	31	0.387	0.495	0	1
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	31	0.032	0.180	0	1
"おもしろい"仕事ダミー	31	0.903	0.301	0	1
"社会に役に立つ"仕事ダミー	31	0.806	0.402	0	1
"経営者との関係"ダミー	31	0.871	0.341	0	1
"職場の同僚との関係"ダミー	31	0.935	0.250	0	1
労働組合ダミー	31	0.161	0.374	0	1
現在の仕事の自発的選択ダミー	31	0.742	0.445	0	1
家庭の収入	31	1774.194	2400.829	500	11000

データ出所) ISSP1997

図表 3-24 記述統計量（日本・女性フルタイム労働者）

	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事の満足度	97	4.866	1.066	1	6
教育年数	97	12.763	1.924	9	18
家事負担ダミー	97	0.660	0.476	0	1
結婚ダミー	97	0.505	0.503	0	1
労働時間	97	43.299	5.847	35	65
"失業の心配がない"仕事ダミー	97	0.804	0.399	0	1
"収入が多い"仕事ダミー	97	0.598	0.493	0	1
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	97	0.361	0.483	0	1
"おもしろい"仕事ダミー	97	0.845	0.363	0	1
"社会に役に立つ"仕事ダミー	97	0.869	0.342	0	1
"経営者との関係"ダミー	97	0.938	0.242	0	1
"職場の同僚との関係"ダミー	97	0.938	0.242	0	1
労働組合ダミー	97	0.299	0.460	0	1
現在の仕事の自発的選択ダミー	97	0.866	0.342	0	1
家庭の収入	97	2809.278	1536.777	500	9500

データ出所) ISSP1997

図表 3-25 記述統計量（オランダ・フルタイム労働者）

	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事の満足度	467	5.379	0.961	1	7
教育年数	467	14.066	3.905	6	30
家事負担ダミー	467	0.480	0.500	0	1
結婚ダミー	467	0.593	0.492	0	1
労働時間	467	40.328	5.630	36	80
"失業の心配がない"仕事ダミー	467	0.872	0.335	0	1
"収入が多い"仕事ダミー	467	0.685	0.465	0	1
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	467	0.645	0.479	0	1
"おもしろい"仕事ダミー	467	0.944	0.230	0	1
"社会に役に立つ"仕事ダミー	467	0.865	0.342	0	1
"経営者との関係"ダミー	467	0.910	0.286	0	1
"職場の同僚との関係"ダミー	467	0.991	0.092	0	1
労働組合ダミー	467	0.602	0.490	0	1
現在の仕事の自発的選択ダミー	467	0.820	0.384	0	1
家庭の収入	467	13.330	2.626	3	17

データ出所) ISSP1997



図表 3-26 記述統計量（オランダ・パートタイム労働者）

	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事の満足度	305	5.452	0.976	1	7
教育年数	305	13.875	4.045	4	32
家事負担ダミー	305	0.905	0.294	0	1
結婚ダミー	305	0.659	0.475	0	1
労働時間	305	22.308	8.309	3	35
"失業の心配がない"仕事ダミー	305	0.869	0.338	0	1
"収入が多い"仕事ダミー	305	0.561	0.497	0	1
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	305	0.485	0.501	0	1
"おもしろい"仕事ダミー	305	0.921	0.270	0	1
"社会に役に立つ"仕事ダミー	305	0.869	0.338	0	1
"経営者との関係"ダミー	305	0.905	0.294	0	1
"職場の同僚との関係"ダミー	305	0.974	0.160	0	1
労働組合ダミー	305	0.708	0.455	0	1
現在の仕事の自発的選択ダミー	305	0.721	0.449	0	1
家庭の収入	305	12.711	3.030	3	17

データ出所) ISSP1997

図表 3-27 記述統計量（オランダ・男性パートタイム労働者）

	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事の満足度	52	5.327	1.098	1	7
教育年数	52	14.981	5.352	6	29
家事負担ダミー	52	0.577	0.499	0	1
結婚ダミー	52	0.558	0.502	0	1
労働時間	52	27.596	6.369	8	35
"失業の心配がない"仕事ダミー	52	0.885	0.323	0	1
"収入が多い"仕事ダミー	52	0.654	0.480	0	1
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	52	0.596	0.495	0	1
"おもしろい"仕事ダミー	52	0.962	0.194	0	1
"社会に役に立つ"仕事ダミー	52	0.827	0.382	0	1
"経営者との関係"ダミー	52	0.923	0.269	0	1
"職場の同僚との関係"ダミー	52	0.962	0.194	0	1
労働組合ダミー	52	0.654	0.480	0	1
現在の仕事の自発的選択ダミー	52	0.308	0.466	0	1
家庭の収入	52	12.154	3.712	3	17

データ出所) ISSP1997

図表 3-28 記述統計量（オランダ・女性パートタイム労働者）

	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事の満足度	253	5.478	0.949	1	7
教育年数	253	13.648	3.693	4	32
家事負担ダミー	253	0.972	0.164	0	1
結婚ダミー	253	0.680	0.467	0	1
労働時間	253	21.221	8.253	3	35
"失業の心配がない"仕事ダミー	253	0.866	0.342	0	1
"収入が多い"仕事ダミー	253	0.542	0.499	0	1
"昇進の可能性が高い"仕事ダミー	253	0.462	0.500	0	1
"おもしろい"仕事ダミー	253	0.913	0.282	0	1
"社会に役に立つ"仕事ダミー	253	0.877	0.329	0	1
"経営者との関係"ダミー	253	0.901	0.299	0	1
"職場の同僚との関係"ダミー	253	0.976	0.152	0	1
労働組合ダミー	253	0.719	0.450	0	1
現在の仕事の自発的選択ダミー	253	0.806	0.396	0	1
家庭の収入	253	12.826	2.865	5	17

データ出所) ISSP1997

【注】

- 1 本章の執筆に当たり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター-SSJ データ・アーカイブから『International Social Survey Program (ISSP)「職業意識」調査(その2), 1997』の個票データの提供を受けた。ここに謝意を表す。
- 2 詳細については、. 1 . で後述する。
- 3 最近の経済学での幸福に関する先行研究については、Frey and Stutzer(2002)参照のこと。
- 4 日本の男子常用労働者についての分析は、石川(1992)で詳細になされている。
- 5 詳細については、佐藤・石田・池田(2000、60-62ページ)を参照のこと。
- 6 ここでの記述は、小野寺(1998、52ページ)に拠っている。
- 7 以下の説明は、Sousa-Poza and Sousa-Poza(2000)に拠っている。
- 8 変数 wrkgovt を用いた。
- 9 変数 wrkst を用いた。
- 10 変数名は v54 である。
- 11 変数名は v35、v36 である。
- 12 変数名は v37、v38 である。
- 13 変数名は v41 である。
- 14 変数名は wrkhrs である。
- 15 変数名は educyrs である。
- 16 変数名は marital である。
- 17 日本については変数名は j\_rinc、オランダについては nl\_incm である。
- 18 変数名は v52、v53 である。

---

<sup>19</sup> 変数名は union である。

<sup>20</sup> 変数名は v31 である。

## 参考文献

石川経夫(1992)「仕事の満足度の分配をめぐる統計的分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 391: 2-14.

小野寺典子(1998)「日本人の仕事観 ～ISSP 国際比較調査, 日本の結果から～」, 『放送研究と調査』, 48 巻, 4 号: 52-63.

佐藤博樹・石田浩・池田謙一編(2000) 『社会調査の公開データ：二次分析への招待』, 東京大学出版会.

Frey, Bruno S. and Alois Stutzer(2002) "What Can Economists Learn From Happiness Research?," *Journal of Economic Literature*.

Kalleberg, Arne L. and Jeremy Reynolds(2002) "Work Attitudes and Nonstandard Work Arrangements in the United States, Japan and Europe," in Houseman, N. Sossan and Machiko Osawa ed., *Growth of Non-Standard Work Arrangements*, Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.

Sousa-Poza, Alfonso and Andres A. Sousa-Poza(2000) "Well-being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction," *Journal of Socio-Economics*, vol. 29: 517-538.

## ABSTRACT

### Chapter 1

#### **An Analysis of the Decisive Factors for Career Women to Change Their Jobs A Comparative Study of Career women in Japan and America**

DAI Qiujuan

Assistant lecturer

Department of Japanese

Beijing Foreign Studies University in China.

In Japan, there has been a steady increase in the number of career women, among whom many are hoping to or have already changed their jobs. Why do these women choose to change their jobs? What is the overall social background that lies behind such a phenomenon? Citing statistics from International Social Survey Program (1997), as well as drawing comparisons between career women and their male counterparts, the present paper will analyze the decisive factors that usually prompt women to change their jobs from the following aspects: personality, nature of work, working environment, possibility of reemployment, and whether to choose a career in management.

The analysis shows that among all the factors, two are always taken into consideration by both Japanese and American women: age and the relationship with managerial personnel. And, while Japanese women put special emphasis on factors like probability of reemployment and the level of intriguingness of the work, American women attach more importance to factors like income, marriage, probability of promotion, and whether to accept a managerial position. In addition, through comparing men and women employees in each country, the author finds out that when considering changing jobs, Japanese men and women tend to look at identical factors, while American women are more prudent in their decision, pondering over factors like working responsibilities and promotion probability. Consequently, it usually takes some time before they can reach any decision. What's more, apart from family factors such as marriage and the decision to raise children, they also lay stress on working responsibilities and the working environment.

To sum up, the analysis shows that Japanese and American women will choose to change their jobs, but only after careful consideration. When they do make such a choice, their own age, along with their desire to secure a positive working environment, are

among the most important factors to be taken into account. In today's society, most career women face the challenge of having to resolve the pressures from both family and career. Therefore, in a time when many people are talking about aging population and the tendency for having fewer kids, more attention should be given to these career women. It is time for us to think of creating a more favorable environment and a more mature social security system for them so that they can give full play to their talents and take care of their families and careers at once.

## **Chapter 2**

### **Commitment structure of full-time workers and part-time workers**

Takuma Kimura

Ph.D Candidate

Graduate School of Economics

The University of Tokyo

This paper performed two analysis about comparison of the commitment of full-time workers and part-time workers using the data of Work Orientation of ISSP in 1997. First, analyze the difference in elements of a commitment between full-time workers and part-time workers. In this analysis, the commitment is grasped by two kinds, an organization commitment and an occupational commitment.

Second, clarify the difference in determinant of commitment between full-time workers and part-time workers.

About the former, full-time workers' commitment is mainly based on Affective Commitment. But there is no such tendency among part-time workers.

Among full-time workers, Affective Commitment is strongly and positively correlated with the possibility of promotion, the interest of work, human relations between employees and employer. And, among those workers, Occupational Commitment is strengthen when the work is interesting and where they can use their work experience or skill.

Among female part-time workers, Affective Commitment is positively correlated with educational background, employability, stability of employment, level of wage, and extent of contribution for people. The reason why the possibility of promotion has not significant relation with commitment among part-timers is that they don't have chance

for promotion. And among those workers, the extent of contribution to society has significant positive effect on Occupational Commitment.

It is interesting to note that educational background is negatively correlated with Occupational Commitment among female part-time workers. It doesn't mean that we should not hire well-educated woman as a part-timer. It means that we cannot make well-educated workers have high commitment if it is not skilled, intellectual and challenging work.

In the case of full-time workers, employers can give possibilities of promotion as an incentive and strengthen their Affective Commitment. On the other hand, in most case, part-time workers have no chance for promotion. So, stability of employment and feelings of contribution to society and people are internal remuneration which enhance part-timers' Affective Commitment.

### **Chapter 3**

## **Empirical Analysis on Job Satisfaction of Part-Time Workers: A Cross National Comparison between Japan and The Netherlands**

Hiromi Hara

Graduate School of Economics

The University of Tokyo

The aim of this chapter is to analyze, empirically, the determinants of job satisfaction of part-time workers in Japan, that number remarkably increases recently. This aim is accomplished using the International Social Survey Programme (ISSP). In order to accomplish this objective, we compare the determinants of job satisfaction of part-time workers to full-time workers in Japan, and attempt to explain cross-national differences between Japan and The Netherlands, which is known as the "most developed country for part-time workers' employment".

The main results are: (1) short working hours and a high income increases job satisfaction of Japanese part-time workers. (2) The substance of a job plays an important role in determining job satisfaction for Japanese full-time workers. (3) The substance of a job is more valuable to Japanese female full-time workers than Japanese female part-time workers. (4) As to The Netherlands, the substance of a job is more important for satisfaction of part-time workers than full-time workers. This is opposite

when compared with the results of Japan. (5) A comparison of Dutch male and female part-time workers reveals that, the substance of a job has more influence on job satisfaction for Dutch female part-time workers than their counterparts.



## Commitment structure of full-time workers and part-time workers

Takuma Kimura

This paper performed two analysis about comparison of the commitment of full-time workers and part-time workers using the data of Work Orientation of ISSP in 1997. First, analyze the difference in elements of a commitment between full-time workers and part-time workers. In this analysis, the commitment is grasped by two kinds, an organization commitment and an occupational commitment.

Second, clarify the difference in determinant of commitment between full-time workers and part-time workers.

About the former, full-time workers' commitment is mainly based on Affective Commitment. But there is no such tendency among part-time workers.

Among full-time workers, Affective Commitment is strongly and positively correlated with the possibility of promotion, the interest of work, human relations between employees and employer. And, among those workers, Occupational Commitment is strengthen when the work is interesting and where they can use their work experience or skill.

Among female part-time workers, Affective Commitment is positively correlated with educational background, employability, stability of employment, level of wage, and extent of contribution for people. The reason why the possibility of promotion has not significant relation with commitment among part-timers is that they don't have chance for promotion. And among those workers, the extent of contribution to society has significant positive effect on Occupational Commitment.

It is interesting to note that educational background is negatively correlated with Occupational Commitment among female part-time workers. It doesn't mean that we should not hire well-educated woman as a part-timer. It means that we cannot make well-educated workers have high commitment if it is not skilled, intellectual and challenging work.

In the case of full-time workers, employers can give possibilities of promotion as an incentive and strengthen their Affective Commitment. On the other hand, in most case, part-time workers have no chance for promotion. So, stability of employment and feelings of contribution to society and people are internal remuneration which enhance part-timers' Affective Commitment.

## Chapter 3

# Empirical Analysis on Job Satisfaction of Part-Time Workers: A Cross National Comparison between Japan and The Netherlands

Hiromi Hara

Graduate School of Economics

The University of Tokyo

### Abstract

The aim of this chapter is to analyze, empirically, the determinants of job satisfaction of part-time workers in Japan, that number remarkably increases recently. This aim is accomplished using the International Social Survey Programme (ISSP). In order to accomplish this objective, we compare the determinants of job satisfaction of part-time workers to full-time workers in Japan, and attempt to explain cross-national differences between Japan and The Netherlands, which is known as the “most developed country for part-time workers’ employment”.

The main results are: (1) short working hours and a high income increases job satisfaction of Japanese part-time workers. (2) The substance of a job plays an important role in determining job satisfaction for Japanese full-time workers. (3) The substance of a job is more valuable to Japanese female full-time workers than Japanese female part-time workers. (4) As to The Netherlands, the substance of a job is more important for satisfaction of part-time workers than full-time workers. This is opposite when compared with the results of Japan. (5) A comparison of Dutch male and female part-time workers reveals that, the substance of a job has more influence on job satisfaction for Dutch female part-time workers than their counterparts.

第5734号

## 職業意識についての国際比較調査

1997年10月  
NHK 世論調査部  
社団法人 中央調査社

支局番号	地点番号	対象番号	調査員名	点検者名

第1回 訪問日時	第2回 訪問日時	第3回 訪問日時	第4回 訪問日時
午前 日 時 分頃 午後	午前 日 時 分頃 午後	午前 日 時 分頃 午後	午前 日 時 分頃 午後

**〔調査不能の場合〕**

調査不能とした理由・事情を詳細に記入する。

(不能コードNo.) 〔調査要領の「不能分類基準」を参照して不能コードNo.に○をする。名簿、地点シートへの記入は中央調査社の欠票コードで行う〕

- |          |          |            |             |             |          |
|----------|----------|------------|-------------|-------------|----------|
| (1) 場所不明 | (2) 転居   | (3) 1年以上不在 | (4) 10日以上不在 | (5) 10日未満不在 | (6) 深夜帰宅 |
| (7) 外出   | (8) 自宅療養 | (9) 拒否     | (10) その他    | (11) 死亡     |          |

(フェース・シート)

シートNo.=01

**F1. 性別**

- |          |          |
|----------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b> |
| 男        | 女        |

⑩

欠票の場合、調査票に性別、生年を記入し、データシートには転記しない

**F2. 生年**

- |        |   |   |   |
|--------|---|---|---|
| 1 明治   | ⑬ | ⑭ |   |
| 2 大正 ⑫ |   |   | 年 |
| 3 昭和   |   |   |   |

この調査は世界26か国で、ほぼ同時に行う国際比較調査です。調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力のほど、よろしくお願いします。

Q 1 [回答票 1] この中のAからEにあげたことさらに使う時間の長さを自由に変えることができます。Aから順に、時間を増やしたいか、減らしたいか、今のままでよいのか、あなたのお気持ちに一番近いものをそれぞれ1つだけお答えください。

	(ア) かなり増やしたい	(イ) 少し増やしたい	(ウ) 今と同じでよい	(エ) 少し減らしたい	(オ) かなり減らしたい	(カ) わからない	無回答
A 仕事をする時間.....	1	2	3	4	5	6	7 ⑮
B 家事をする時間.....	1	2	3	4	5	6	7 ⑯
C 家族と一緒に過ごす時間.....	1	2	3	4	5	6	7 ⑰
D 友人と一緒に過ごす時間.....	1	2	3	4	5	6	7 ⑱
E 余暇活動をする時間.....	1	2	3	4	5	6	7 ⑲

Q 2 [回答票 2] この中のAからCに仕事についての考え方をのせました。Aから順に、そう思うか、そう思わないか、あなたのお気持ちに一番近いものをそれぞれ1つだけお答えください。

	(ア) そう思う	(イ) どちらかといえば思う	(ウ) どちらでもない	(エ) どちらかといえば思わない	(オ) そう思わない	(カ) わからない	無回答
A 仕事は収入を得るための手段であって、それ以外のなにものでもない.....	1	2	3	4	5	6	7 ⑳
B たとえ、お金を稼ぐ必要がなくても、仕事をもちたい.....	1	2	3	4	5	6	7 ㉑
C 仕事は、人間にとって最も重要な活動である.....	1	2	3	4	5	6	7 ㉒

Q 3 [回答票 3] あなたのご家庭で掃除や料理などの家事をなさっているのはどなたですか。この中から一番近いものを1つだけお答えください。

1 (ア)	2 (イ)	3 (ウ)	4	⑳
主に自分がしている	自分と自分以外の人と同じくらいしている	主に自分以外の人	わからない、無回答	

Q 4 [回答票 4] この中のAからHにあげたことからは、仕事をする上でどの程度重要とお考えですか。Aから順に、あなたのお気持ちに一番近いものをそれぞれ1つだけお答えください。働いていない方は、ご自分が働く場合のことを考えてお答えください。

	(ア) 非常に重要である	(イ) 重要である	(ウ) どちらでもない	(エ) 重要ではない	(オ) 重要ではない	(カ) わからない	無回答
A 失業の心配がないこと	1	2	3	4	5	6	7 ㉔
B 収入が多いこと	1	2	3	4	5	6	7 ㉕
C 昇進の可能性が高いこと	1	2	3	4	5	6	7 ㉖
D おもしろいこと	1	2	3	4	5	6	7 ㉗
E 自分ひとりでできること	1	2	3	4	5	6	7 ㉘
F 人助けができること	1	2	3	4	5	6	7 ㉙
G 社会に役に立つこと	1	2	3	4	5	6	7 ㉚
H 自分で働く日や時間を決められること	1	2	3	4	5	6	7 ㉛

Q 5 [回答票 5] まったく同じ仕事をしている2人の人の給料を決めるとき、この中のAからDのことからはどの程度重要だとお考えですか。Aから順に、あなたのお気持ちに一番近いものをそれぞれ1つだけお答えください。

	(ア) 絶対かせない	(イ) 重要だ	(ウ) まあ重要である	(エ) それほど重要ではない	(オ) 無視してよい	(カ) わからない	無回答
A 仕事をこなす能力の高低	1	2	3	4	5	6	7 ㉜
B 扶養家族の多少	1	2	3	4	5	6	7 ㉝
C 学歴の高低や資格の有無	1	2	3	4	5	6	7 ㉞
D 勤続年数の多少	1	2	3	4	5	6	7 ㉟

Q 6 [回答票 6] 日本では、最近、コンピューターを中心に新しい技術が取り入れられています。このような新しい技術の導入によって、働き口はこの数年どうなっていくと思いますか。この中から、あなたのお考えに一番近いものを1つだけお答えください。

- |                 |                |       |
|-----------------|----------------|-------|
| 1 (ア) 大幅に増えると思う | 4 (エ) 少し減ると思う  | 7 無回答 |
| 2 (イ) 少し増えると思う  | 5 (オ) 大幅に減ると思う | ㉟     |
| 3 (ウ) 変わらないと思う  | 6 (カ) わからない    |       |

Q 7 [回答票 7] Q 6 のような新しい技術の導入によって、仕事の内容はこの数年どうなっていくと思いますか。この中から、あなたのお考えに一番近いものを1つだけお答えください。

- |                |                  |       |
|----------------|------------------|-------|
| 1 (ア) かなり面白くなる | 4 (エ) 少しつまらなくなる  | 7 無回答 |
| 2 (イ) 少し面白くなる  | 5 (オ) かなりつまらなくなる |       |
| 3 (ウ) 変わらない    | 6 (カ) わからない      |       |

37

Q 8 [回答票 8] この中のAからCにあげた2つの仕事から、どちらかを選ばなければいけないとしたらどうしますか。Aから順に、どちらかをそれぞれ1つだけ選んでください。

- |   |                               |                            |                   |          |
|---|-------------------------------|----------------------------|-------------------|----------|
| A | 1<br>(ア)<br>会社や官公庁などに勤める(勤め人) | 2<br>(イ)<br>会社や店を経営する(自営業) | 3<br>(ウ)<br>わからない | 4<br>無回答 |
|---|-------------------------------|----------------------------|-------------------|----------|

38

- |   |                      |                      |                   |          |
|---|----------------------|----------------------|-------------------|----------|
| B | 1<br>(ア)<br>小さな企業で働く | 2<br>(イ)<br>大きな企業で働く | 3<br>(ウ)<br>わからない | 4<br>無回答 |
|---|----------------------|----------------------|-------------------|----------|

39

- |   |                     |                         |                   |          |
|---|---------------------|-------------------------|-------------------|----------|
| C | 1<br>(ア)<br>民間企業で働く | 2<br>(イ)<br>国や地方公共団体で働く | 3<br>(ウ)<br>わからない | 4<br>無回答 |
|---|---------------------|-------------------------|-------------------|----------|

40

Q 9 [回答票 9] あなたが今、この4つの中から仕事のしかたを1つだけ選ぶとしたらどうしたいと思いますか。

- |                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| 1 (ア) 正規雇用の仕事(週35時間以上)   | 4 (エ) どんなしかたでも仕事はしたくない |
| 2 (イ) パートタイムの仕事(週10時間以上) | 5 無回答                  |
| 3 (ウ) 勤務時間が週10時間未満の仕事    |                        |

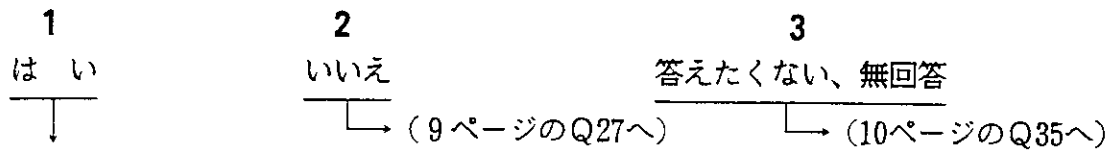
41

Q 10 [回答票 10] 今、あなたが失業したとして、納得できる仕事が見つかると思いますか、それともむずかしいと思いますか。この中から1つだけ選んでください。

- |                 |                |       |
|-----------------|----------------|-------|
| 1 (ア) 非常に簡単である  | 4 (エ) 少しむずかしい  | 7 無回答 |
| 2 (イ) まあ簡単である   | 5 (オ) 非常にむずかしい |       |
| 3 (ウ) どちらともいえない | 6 (カ) わからない    |       |

42

Q11 あなたは、現在、何か収入を得るための仕事をしていますか。



【Q12～Q26は、Q11で「1 はい」(仕事をしている) 人に】

Q12 [回答票11] あなたは、ふだん、仕事にどの程度力をいれていますか。この中から、一番近いものを1つだけお答えください。

- 1 (ア) やらなければならない分だけは働くようにしている
- 2 (イ) 一生懸命働いてはいるが、仕事以外の生活に支障のないようにしている
- 3 (ウ) 仕事以外の生活に支障があっても、仕事に全力を尽くすことにしている
- 4 (エ) わからない
- 5 無回答

Q13 [回答票12] あなたの収入と労働時間を、この3つの中から1つだけ選ぶとしたら、どうしたいと思いますか。

- 1 (ア) 今より労働時間が長くなっても収入が多いほうがよい
- 2 (イ) 今と同じくらいの労働時間と収入でよい
- 3 (ウ) 今より収入が少なくなっても労働時間が短いほうがよい
- 4 (エ) わからない
- 5 無回答

Q14 [回答票13] あなたの現在の仕事は、どのようなものですか。この中のAから順に、それぞれ1つだけお答えください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)	無回答
	そう思う	どいそ ちえう らば思 か、う かと	どいそ ちえ らな とい も	どいそ ちえう らば思 か、わ ない	そう思 わな い	わか らな い	
A 失業の心配がない.....	1	2	3	4	5	6	7 ④⑥
B 収入が多い.....	1	2	3	4	5	6	7 ④⑦
C 昇進の可能性が高い.....	1	2	3	4	5	6	7 ④⑧
D おもしろい.....	1	2	3	4	5	6	7 ④⑨
E 自分ひとりでできる.....	1	2	3	4	5	6	7 ④⑩
F 人助けができる.....	1	2	3	4	5	6	7 ④⑪
G 社会に役に立つ.....	1	2	3	4	5	6	7 ④⑫

Q15 [回答票14] あなたは、仕事の中でここにあげたAからDのようなことがありますか。Aから順に、近いものをそれぞれ1つだけお答えください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)	無回答
	いつもある	よくある	ときどき	ほとんど	まったく	わからない	
A ぐったりとつかれて仕事から帰ること	1	2	3	4	5	6	7 53
B きつい肉体労働をしなければならぬこと	1	2	3	4	5	6	7 54
C ストレスを感じることに	1	2	3	4	5	6	7 55
D 危険な状況のもとで働くこと	1	2	3	4	5	6	7 56

Q16 [回答票15] あなたの勤務時間は、どのように決まっていますか。この中から、一番近いものを1つだけお答えください。

- 1 (ア) はじめと終わりの時刻が決められており、勝手に変えられない
- 2 (イ) 一定の枠内であれば、はじめと終わりの時刻を自分で変えることができる 57
- 3 (ウ) はじめと終わりの時刻を好きなように決めることができる
- 4 無回答

Q17 [回答票16] あなたは、ふだん、どこで仕事をしていますか。この中から、一番近いものを1つだけお答えください。

- 1 (ア) 自宅以外の決まった場所（事務所や工場など）で仕事をしている
- 2 (イ) 自宅で仕事をしている
- 3 (ウ) 週のうち、何日かは自宅で仕事をして、何日かは自宅以外の決まった場所で仕事をしている 58
- 4 (エ) いろいろな場所で仕事をしている
- 5 無回答

Q18 [回答票17] 現在のあなたの雇用形態は、どのようなものですか。この中から、一番近いものを1つだけお答えください。正社員として勤めている方は、契約書をかわしているものとしてお答えください。

【調査員注：(ア) から (オ) のどれも答えないで、「自分で商売や仕事をしているので……」等と答えたら、「5 (オ) この中にはない、わからない」に○をつける。ただし、(ア) から (エ) のいずれかの回答を得た場合はそれを優先する】

- |                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| 1 (ア) 契約書をかわしていない     | 4 (エ) 特にいつまでかは決まっていない  |
| 2 (イ) 12か月未満の契約で働いている | 5 (オ) この中にはない、わからない 59 |
| 3 (ウ) 1年以上の契約で働いている   | 6 無回答                  |



Q19 [回答票18] あなたは、現在の仕事に、これまでの職業経験や技術をどのくらい活かすことができますか。この中から1つだけお答えください。

1	2	3	4	5	6	⑥0
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		
ほとんど 活かさない	少し 活かせる	かなり 活かせる	ほとんど全部 活かせる	わからない	無回答	

Q20 [回答票19] あなたが、現在、仕事で使っている専門的な知識や技能を身につける上で、この中のAやBのようなことはどのくらい重要でしたか。それぞれについて、この中から1つだけお答えください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)	無回答
	非常に 重要である	重要である	どちらとも いえない	重要でない	まったく 重要でない	わからない	
A 高校や大学、専門学校などで 受けた教育	1	2	3	4	5	6	7 ⑥1
B 現在の仕事や前の仕事で得た 訓練や経験	1	2	3	4	5	6	7 ⑥2

Q21 [回答票20] あなたの職場では、この中のAやBの関係はうまくいっていますか。それぞれについて、この中から1つだけお答えください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)	無回答
	非常に 良い	まあ 良い	どちらとも いえない	少し 悪い	非常に 悪い	わからない	
A 経営者と従業員の関係	1	2	3	4	5	6	7 ⑥3
B 職場の同僚の間関係	1	2	3	4	5	6	7 ⑥4

Q22 [回答票21] あなたは、今のお仕事にどのくらい満足していますか。この中から1つだけお答えください。

- |                 |                 |    |
|-----------------|-----------------|----|
| 1 (ア) 完全に満足している | 6 (カ) 不満である     |    |
| 2 (イ) 満足している    | 7 (キ) まったく不満である |    |
| 3 (ウ) まあ満足している  | 8 (ク) わからない     | ⑥5 |
| 4 (エ) どちらともいえない | 9 無回答           |    |
| 5 (オ) 少し不満である   |                 |    |

Q23 [回答票22] この中のAからEのことがらについて、あなたは、そう思いますか、それとも、そう  
 思いませんか。Aから順に、それぞれ1つだけお答えください。

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)	無回答
	そう 思う	どい ちえ らば、 そう 思う かと	どい ちえ ない とも	どい ちえ らば、 どい ちえ ない	そう 思わ ない	わ から ない	
A 今の職場が発展するように、 進んで与えられた以上の仕事を したい……………	1	2	3	4	5	6	7 ⑥⑥
B 今の職場で働いていることに 誇りを感じる……………	1	2	3	4	5	6	7 ⑥⑦
C チャンスがあるのなら、今とは 違った職種に変わりたい……………	1	2	3	4	5	6	7 ⑥⑧
D 今よりかなり高い給料をくれる と誘われても、転職しないで今 の組織にとどまりたい……………	1	2	3	4	5	6	7 ⑥⑨
E 現在の職種に誇りを感じている……………	1	2	3	4	5	6	7 ⑦⑩

Q24 [回答票23] あなたは、この6ヵ月の間に有給休暇を何日くらいとりましたか。この中から1つだ  
 けお答えください。

【調査員注：Q18と同様に、(ア)から(カ)のどれも答えないで、「自分で商売や仕事をして  
 いるので……」等と答えたら、「6 (カ) 有給休暇はない、わからない」に○をつ  
 ける。ただし、(ア)から(オ)のいずれかの回答を得た場合はそれを優先する】

1 (ア) 21日以上	4 (エ) 1～5日	7 無回答	
2 (イ) 11～20日	5 (オ) 有給休暇はとらなかった		⑦⑪
3 (ウ) 6～10日	6 (カ) 有給休暇はない、わからない		

Q25 [回答票24] 今後1年の間に、あなたが、ほかの企業や組織に転職する可能性はどの程度あると思  
 いますか。この中から1つだけお答えください。

1	2	3	4	5	6	⑦⑫
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		
かなりある	少しある	あまりない	ほとんどない	わからない	無回答	

Q26 [回答票25] あなたは、失業の心配をどのくらいしていますか。この中から1つだけお答えくださ  
 い。

1	2	3	4	5	⑦⑬
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)		
とても 心配している	ある程度 心配している	少しは 心配している	まったく 心配していない	無回答	

【Q27～Q34は、5ページのQ11で「2 いいえ」（現在、仕事をしていない）人に】  
Q27 では、あなたは、これまでに1年以上仕事についていたことがありますか。

- |    |     |            |   |
|----|-----|------------|---|
| 1  | 2   | 3          | ⑭ |
| はい | いいえ | 答えたくない、無回答 |   |
| ↓  |     | ↳ (下のQ30へ) |   |

【Q28, 29は、Q27で「1 はい」（仕事についていたことがある）人に】

Q28 最後に、仕事をやめたのはいつですか。西暦または、年号でお答えください。

西 暦 19  年  
⑮ ⑯

1 忘れた、無回答  
⑰

【調査員注：回答は西暦で記入する。昭和〇〇年などと答えたら、下の該当欄に記入し、右側の数を加えて（減じて）上の西暦下2桁を記入する】

早見表

明 治  年 (-33)      昭 和  年 (+25)

大 正  年 (+11)      平 成  年 (+88)

Q29 [回答票26] あなたが、その仕事をやめた主な理由は何ですか。この中から一番近いものを1つだけお答えください。

- 1 (ア) 定年など退職（引退）する年齢になったから
- 2 (イ) 早期退職（引退）を選んだから
- 3 (ウ) 早期退職（引退）をさせられたから
- 4 (エ) 身体上の事情で働けなくなったから
- 5 (オ) 会社が倒産したり、職場が閉鎖されたから
- 6 (カ) 解雇されたから
- 7 (キ) 雇用期間や契約期間が終了したから
- 8 (ク) 家族のため
- 9 (ケ) 結婚したから
- 10 無回答

⑱

Q30 あなたは、今後仕事につきたいと思いますか。

- |    |     |           |   |
|----|-----|-----------|---|
| 1  | 2   | 3         | ⑲ |
| はい | いいえ | わからない、無回答 |   |

Q31 [回答票27] 今後、仕事が見つかる可能性は、どの程度あると思いますか。この中から1つだけお答えください。

- |          |          |          |          |          |          |          |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>㉞</b> |
| (ア)      | (イ)      | (ウ)      | (エ)      | (オ)      |          |          |
| かなりある    | 少しある     | あまりない    | ほとんどない   | わからない    | 無回答      |          |

Q32 現在、あなたは仕事をさがしていますか。

- |          |          |          |          |
|----------|----------|----------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>㉟</b> |
| は い      | いいえ      | 無回答      |          |

Q33 [回答票28] あなたは、この1年の間に、仕事をさがすために、この中のAからFのようなことを何回くらいしましたか。Aから順に、それぞれ1つだけお答えください。

- |  |                 |      |      |     |   |
|--|-----------------|------|------|-----|---|
|  | (ア)             | (イ)  | (ウ)  | 無回答 |   |
|  | したこ<br>と<br>はない | 1~2回 | 3回以上 |     |   |
| A 公共の職業安定所に申し込みをした.....                | 1               | 2    | 3    | 4   | ㊱ |
| B 民間の職業紹介所に申し込みをした.....                | 1               | 2    | 3    | 4   | ㊲ |
| C 求人広告に応募した.....                       | 1               | 2    | 3    | 4   | ㊳ |
| D 新聞や雑誌に求職の広告を出した.....                 | 1               | 2    | 3    | 4   | ㊴ |
| E 雇用者に直接申し込みをした.....                   | 1               | 2    | 3    | 4   | ㊵ |
| F 親せきや友人や同僚に職探しを手伝って<br>くれるように頼んだ..... | 1               | 2    | 3    | 4   | ㊶ |

Q34 [回答票29] あなたの生活を経済的にささえているのは何ですか。この中から主なものを1つだけお答えください。

- |                                     |                          |          |
|-------------------------------------|--------------------------|----------|
| <b>1</b> (ア) 年金 (公的または私的年金)         | <b>5</b> (オ) 社会的な補助や福祉   |          |
| <b>2</b> (イ) 失業手当                   | <b>6</b> (カ) 臨時の仕事       |          |
| <b>3</b> (ウ) 配偶者の収入                 | <b>7</b> (キ) その他 (具体的に ) | <b>㊷</b> |
| <b>4</b> (エ) 配偶者以外の家族の収入<br>(仕送りなど) | <b>8</b> 無回答             |          |

**【全員に】**

Q35 [回答票30] あなたの生活程度は、世間一般の人と比べて、このように分けると、どれに入りますか。1つだけお答えください。

- |                  |                  |                |          |
|------------------|------------------|----------------|----------|
| <b>1</b> (ア) 下   | <b>4</b> (エ) 中の上 | <b>7</b> わからない |          |
| <b>2</b> (イ) 中の下 | <b>5</b> (オ) 上   | <b>8</b> 無回答   | <b>㊸</b> |
| <b>3</b> (ウ) 中   | <b>6</b> 答えたくない  |                |          |

ここからは、あなたご自身のことについて、おたずねします。

Q36 あなたの学歴について、おたずねします。

A [回答票31] あなたが最後に卒業された学校を、この中から1つだけあげてください。  
(在学中の方は、現在通っている学校をお答えください。)

【調査員注：中退の場合は1つ前の段階とする。例：大学中退⇒高等学校卒業】

シートNo.=02

- |     |   |                                  |   |
|-----|---|----------------------------------|---|
| 卒業  | { | 1 (ア) 中学校 (旧制小学校、高等小学校)          | ⑪ |
|     |   | 2 (イ) 高等学校 (旧制中学校、女学校)           |   |
|     |   | 3 (ウ) 高等専門学校、短期大学 (旧制高等学校)       |   |
|     |   | 4 (エ) 大学・大学院                     |   |
| 在学中 | { | 5 (オ) 高等学校、高等専門学校 (1～3年生)        | ⑫ |
|     |   | 6 (カ) 高等専門学校 (4～5年生)、短期大学、大学・大学院 |   |
|     |   | 7 その他 (具体的に )                    |   |
|     |   | 8 無回答                            |   |

B では、あなたが小学校に入学してから、最後の学校を卒業または中退するまでを合計すると、全部で何年間学校に通いましたか。予備校、専修学校、各種学校の在学期間は含みません。

【調査員注：端数は6か月未満は切り捨て、6か月以上は切り上げ。通算で6か月未満の人は0を記入する。また、中退の場合はその在学期間を含む】

<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border-right: 1px dashed black; width: 50%;"></div> </div>	年	1 わからない	2 答えたくない、無回答
⑫    ⑬		⑭	

Q37 次に、お仕事について、おたずねします。

A [回答票32] あなたは職業をおもちですか。このように分けると、どれにあたりますか。  
(なお、この場合「職業」とは、収入を得るために、継続的に従事している仕事をいいます。)

- |                                 |   |   |   |
|---------------------------------|---|---|---|
| 職<br>持<br>っ<br>て<br>い<br>る      | { | 1 (ア) 自分で商売や仕事をしている (あなた自身も含めて従業員9人以下)      | ⑮ |
|                                 |   | 2 (イ) 自分の家の商売や仕事を手伝っている                     |   |
|                                 |   | 3 (ウ) 会社や団体・商店などを経営している (あなた自身も含めて従業員10人以上) |   |
|                                 |   | 4 (エ) 勤めている                                 |   |
| 職<br>持<br>っ<br>て<br>い<br>な<br>い | { | 5 (オ) 家庭婦人 (パートや内職をしているが、主として家事をしている女性)     | ⑯ |
|                                 |   | 6 (カ) 家庭婦人 (パートや内職をしていない)                   |   |
|                                 |   | 7 (キ) 生徒・学生 (予備校・専修学校・各種学校の生徒を含む)           |   |
|                                 |   | 8 (ク) 無 職                                   |   |
|                                 |   | 9 (ケ) その他 (具体的に )                           |   |
|                                 |   | 10 無回答                                      |   |

【Q37Aで「1」～「3」と答えた（自分で商売や仕事をしている）人に】

B あなたのところには従業員は何人いますか。

【調査員注：「自分1人でやっている」と答えた人は1を記入する。正確な数がわからない人は概数で答えてもらおう。】

16	17	18	19	

1 無回答

20

【Q37Aで「4」と答えた（勤めている）人に】

C [回答票33] お仕事先の会社・団体の従業員数は、本社・支店を含め、全体で何人くらいですか。このように分けるとどれにあたりますか。

1	2	3	4	5	6	21
(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		
2～9人	10～49人	50～249人	250人以上	官公庁	無回答	

【Q37Aで「1」～「4」と答えた（職業を持っている）人に】

D [回答票34] では、このように分けると、どれにあたりますか。1つだけお答えください。

【調査員注：Q37Aで「1 自分で商売や仕事」「3 会社・団体を経営」と答えた人がここで、「1 農林漁業者」「2 自営業者」「3 経営者」以外の回答をした時は、対象者に失礼にならない範囲で再度確認してください。】

- 1 (ア) 農林漁業者
- 2 (イ) 自営業者 (あなた自身も含めて従業員9人以下)
- 3 (ウ) 経営者 (あなた自身も含めて従業員10人以上)
- 4 (エ) 管理者(職) (課長以上)
- 5 (オ) 販売職・サービス職 (商店・飲食店等の店員、セールス、駅員、スチュワーデス、理容師、管理人、家政婦など) 22
- 6 (カ) 技能職・熟練職 (工員、板前、大工、運転手、通信士、パンチャー、交換手、消防士など) 23
- 7 (キ) 一般作業職 (荷造り・積み荷作業員、土木建設作業員、集金・検針員、配達員、警備員、見習工など)
- 8 (ク) 事務職・技術職 (経理、営業、設計、プログラマー、看護婦、薬剤師、教員、アナウンサー、パイロットなど)
- 9 (ケ) 専門職・自由業 (医師、弁護士、大学(助)教授、師匠、宗教家、政治家など)
- 10 (コ) その他の職業 (警察官、自衛官、その他の職業)
- [具体的に ]
- 11 無回答

【Q37Aで「1」～「4」「5」と答えた人に】

E あなたは時間外を含めて、ふだん1週間に何時間くらい働いていますか。

【調査員注：Q37Aの「5 パート・内職をしている家庭婦人」にも聞く】

--	--	--	--	--	--

時間

1 答えたくない

2 無回答

⑳ ㉑ ㉒

㉓

【Q37Aで「4」と答えた（勤めている）人に】

F あなたは労働組合に入っていますか。

1

2

3

㉔

入っている

入っていない

無回答

【Q37Aで「8」と答えた（無職）人に】

G [回答票35] このように分けると、あなたはどれにあたりますか。1つだけお答えください。

1 (ア) 失業中である

4 (エ) 身体上の事情で働けない

2 (イ) 退職（引退）した

5 (オ) その他（具体的に

) ㉕

3 (ウ) 主に家事をしている

6 無回答

【全員に】

Q38 [回答票36] あなたは結婚していますか。この中から1つだけお答えください。

1 (ア) 結婚している

2 (イ) 結婚したが、配偶者が死亡した

3 (ウ) 結婚したが、離別した

4 (エ) 結婚しているが、別居中である（単身赴任は除く）

㉖

5 (オ) 結婚していない

6 答えたくない

7 無回答

(次ページのQ39へ)

【Q38で「1」または「4」と答えた（結婚している）人に】

Q39 [回答票37] あなたの配偶者について、おたずねします。あなたの配偶者は、収入を得るために仕事をしていますか。このように分けると、どれにあたりますか。この中から1つだけお答えください。

- |                    |                                  |    |  |
|--------------------|----------------------------------|----|--|
| 仕事<br>を<br>い<br>る  | 1 (ア) 週に35時間以上働いている              |    |  |
|                    | 2 (イ) 週に15時間以上35時間未満働いている        |    |  |
|                    | 3 (ウ) 週に15時間未満しか働いていない           |    |  |
|                    | 4 (エ) 自分の家の商売や仕事を手伝っている          |    |  |
|                    | 5 (オ) 失業中である                     | ③① |  |
| 仕事<br>を<br>い<br>ない | 6 (カ) 学生・生徒（予備校、専修学校・各種学校の生徒を含む） | ③② |  |
|                    | 7 (キ) 退職（引退）した                   |    |  |
|                    | 8 (ク) 主に家事をしている                  |    |  |
|                    | 9 (ケ) 身体上の事情で働けない                |    |  |
|                    | 10 (コ) その他（具体的に                  | )  |  |
|                    | 11 無回答                           |    |  |

【全員に】

Q40 [回答票38] あなたのご家庭の去年1年間の収入は税込みでいくらでしたか。臨時収入、副収入、他のご家族の収入を含めて、この中から1つだけお答えください。

【調査員注：去年の収入がわからない場合は、おととしの収入でよい。Q41も同じ】

- |                   |                        |    |
|-------------------|------------------------|----|
| 1 (ア) 200万円未満     | 9 (ケ) 900～1,000万円未満    |    |
| 2 (イ) 200～300万円未満 | 10 (コ) 1,000～1,200万円未満 |    |
| 3 (ウ) 300～400万円未満 | 11 (サ) 1,200～1,500万円未満 |    |
| 4 (エ) 400～500万円未満 | 12 (シ) 1,500万円以上       | ③③ |
| 5 (オ) 500～600万円未満 | 13 答えたくない              | ③④ |
| 6 (カ) 600～700万円未満 | 14 わからない               |    |
| 7 (キ) 700～800万円未満 | 15 無回答                 |    |
| 8 (ク) 800～900万円未満 |                        |    |



Q41 [回答票39] では、あなたご自身の去年1年間の収入は税込みでいくらでしたか。臨時収入、副収入を含めて、この中から1つだけお答えください。

- |                   |                        |   |
|-------------------|------------------------|---|
| 1 (ア) 100万円未満     | 10 (コ) 900～1,000万円未満   |   |
| 2 (イ) 100～200万円未満 | 11 (サ) 1,000～1,200万円未満 |   |
| 3 (ウ) 200～300万円未満 | 12 (シ) 1,200～1,500万円未満 |   |
| 4 (エ) 300～400万円未満 | 13 (ス) 1,500万円以上       |   |
| 5 (オ) 400～500万円未満 | 14 (セ) 収入なし            | ㉓ |
| 6 (カ) 500～600万円未満 | 15 答えたくない              | ㉔ |
| 7 (キ) 600～700万円未満 | 16 わからない               |   |
| 8 (ク) 700～800万円未満 | 17 無回答                 |   |
| 9 (ケ) 800～900万円未満 |                        |   |

Q42 あなたご自身を含めて、お宅は何人家族ですか。

<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <span style="font-size: 8px;">㉕</span> <span style="font-size: 8px;">㉖</span> </div>	人
--	---

- 1 答えたくない                      2 無回答

㉗

Q43 では、そのうち16歳以下の人は何人ですか。

【調査員注：「いない」と答えたら0を記入する】

<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <span style="font-size: 8px;">㉘</span> <span style="font-size: 8px;">㉙</span> </div>	人
--	---

- 1 答えたくない                      2 無回答

㉚

Q44 [回答票40] あなたは、ふだん信仰している宗教がありますか。この中から1つだけお答えください。ただし、冠婚葬祭の時だけの宗教でなく、あくまで、あなたご自身が、ふだん信仰している宗教をお答えください。

- |                     |                   |   |
|---------------------|-------------------|---|
| 1 (ア) 仏教            | 5 (オ) 信仰している宗教はない |   |
| 2 (イ) 神道            | 6 答えたくない          | ㉛ |
| 3 (ウ) キリスト教         | 7 わからない           |   |
| 4 (エ) その他の宗教(具体的に ) | 8 無回答             |   |

Q45 [回答票41] あなたは、寺、神社、教会などの参拝や礼拝に、どの程度お出かけになっていますか。この中から1つだけお答えください。ただし、冠婚葬祭で行くのは除きます。

- |               |                  |          |
|---------------|------------------|----------|
| 1 (ア) 週に1回以上  | 4 (エ) 年に数回程度     | 7 答えたくない |
| 2 (イ) 月に2, 3回 | 5 (オ) 年に1, 2回    | 8 わからない  |
| 3 (ウ) 月に1回    | 6 (カ) まったく行っていない | 9 無回答    |

長い間ご協力ありがとうございました。