

「仕事の質」からみる働き方の多様性

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究員 鈴木 恭子

《要旨》

本稿では OECD の Job Quality Framework を参照し、日本の労働市場における「仕事の質」の評価を試みる。一般に、正規雇用と非正規雇用は働き方が異なるとされるが、1) はたして就業形態によって「仕事の質」は多様なのか、2) それとも就業形態によらない「仕事の質」が異質なセグメントが存在するのか、3) また「仕事の質」は、他のアウトカムとどのような関係にあるのだろうか。

分析の結果、1) 正規雇用と非正規雇用の「仕事の質」は、一般的な認識と異なり「仕事の負荷」についてもあまり大きな違いが見られず、「収入の質」だけが大きく異なっていた。つまり就業形態によって働き方は「多様」というより、むしろ「序列化」されている。2) だが、労働市場全体で見れば仕事の質には大きな異質性が存在しており、就業形態だけが仕事の質を規定するわけではない。むしろ明らかになったのは、就業形態の違いを超えて、多くの人が過度の「仕事の要求」に直面し、さらには不十分な「仕事のリソース」しか持っていないことであった。3) こうした「仕事の質」、なかでも「労働環境の質」は労働者のウェルビーイングとも深く関連する。「仕事のリソース」が十分にあると、労働者の健康やエンゲイジメントなどのアウトカムが高く、特に「仕事の要求」が多い状況下でもアウトカムが悪化しにくい。日本の労働市場における「仕事の質」を改善するうえでは、従来から注目されてきた「仕事の要求」を抑制することもさることながら、「仕事のリソース」にも注目しそれを高めていくことが重要である。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目 次

1. 政策目標としての「ウェルビーイング」と「仕事の質」	1
2. OECDにおける「仕事の質 (Job Quality)」の枠組み	2
3. データ・分析手法	6
1) 分析に使用するデータと、Job Quality Framework との対応	6
2) 本稿の問いと用いる分析手法	9
4. 分析結果	10
1) 就業形態によって「仕事の質」は多様か	10
i. 基本属性による「仕事の質」の違い	10
ii. 性別・就業形態別にみた「仕事の質」の違い	12
iii. 性別・就業形態別、「仕事の質」を構成する要因の評価結果	14
2) 日本の労働市場は「仕事の質」に異質性があるのか	18
i. 3要素でクラスターを推定する	18
ii. 4要素でクラスターを推定する	19
3) 「仕事の負荷」とアウトカムとの関連	20
5. 議論と考察： 就業形態の問いなおしと「仕事のリソース」の意義	22
参考文献	25
付表	27
補論1 使用した変数と調査項目の対応に関する詳細	32
補論2 各項目の評価結果はどのように関連しているか	43

1. 政策目標としての「ウェルビーイング」と「仕事の質」

近年、「ウェルビーイング」が各国の政策目標として取り上げられるようになり、日本においても関心が高まっている。たとえば厚生労働省・雇用政策研究会では、2023年度の課題として「ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方」をあげており、「ウェルビーイング」は労働分野の政策目標としても重要な地位を占めつつある（厚生労働省 2023）¹。

「ウェルビーイング」という概念にはさまざまな定義や議論があるが、これまでの日本における議論ではともすれば「満足度」や「幸福度」などの主観的側面に限定されがちであった（鈴木 2023）。しかし本来は、OECD の Well-being Framework などに表されるように、むしろ生活の物質的・客観的な質を多面的に捉えるための概念である。その OECD のフレームワークにおいてウェルビーイングとは、「所得と富」「雇用と仕事の質」「住宅」「健康状態」「知識と技能」「環境の質」「主観的幸福」「安全」「仕事と生活のバランス」「社会とのつながり」「市民参画」、という 11 の領域から構成される。これらの領域のうち、労働分野に関係が深いのが「所得と富」「雇用と仕事の質」「仕事と生活のバランス」である。「所得と富」は賃金の問題として伝統的に労働政策の中心的な関心であったし、「仕事と生活のバランス」（ワークライフ・バランス）も 2000 年代以降の日本の労働政策の中でさかんに議論されてきた。しかしながら、「仕事の質（Job Quality）」については、これまで労働政策において十分に関心が向けられてきたとはいえない。賃金や雇用保障以外に仕事のどのような面を評価すればよいのかについて、広く合意された基準がなかったという事情もある。だが近年、各国で「仕事の質」への関心が高まり、それを測定するための枠組みが様々な国際機関によって開発されるに至った。

そこで本稿においては、ウェルビーイングをテーマにしたパネル調査である、JILPT「仕事と生活、健康に関する調査（通称：JILLS-i）」を用いて、日本の労働市場における「仕事の質」を測定し評価することを試みる。本稿の目的は 2 つある。ひとつは、いまだ学術研究や政策の場において「仕事の質」に関わる議論が少ない現状を踏まえて、OECD の「仕事の質」を評価するフレームワーク（Job Quality Framework）を紹介することである。もう一つの目的は、そのフレームワークを参照して実際に日本のデータを用いて評価し、日本における「仕事の質」の課題を明らかにするとともに、今後の労働政策に対する示唆を得ることである。

日本の労働市場で「仕事の質」を評価するにあたっては、就業形態の違いに注目することが重要である。というのも日本の労働市場において正規雇用と非正規雇用の間に大きな賃金格差があることはよく知られているが、その格差はふたつの「働き方」がまったく異質であると認識されることをもって正当化されてきたためである。つまり、正規雇用は長時間労働・異動・転勤を含む拘束度の高い働き方である一方で、非正規雇用は短時間労働・限定された勤務場所といった、柔軟性の高い働き方であると考えられてきた。だが、近年では人びとが思うほどに正規雇用と非

¹ 厚生労働省, 2023, 「2023 年度雇用政策研究会 雇用政策研究会における議論等について」（2023 年度第 1 回雇用政策研究会資料）（<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001102034.pdf>）

正規雇用との間で仕事内容が異質ではないという側面も明らかになりつつあり（禿 2022）、実証研究では様々な見方が提示されている²。したがって、雇用形態間の不合理な待遇格差の解消を目指すという近年の労働政策に照らしても、日本の労働市場における「仕事の質」について、それが雇用形態の間でどれほど違うのかという観点は欠かせないだろう。

もとより、「仕事の質」の議論は雇用形態間格差の問題にとどまるものではない。就業形態のいかんに関わらず、労働市場全体として「仕事の質」を高めていくことが、これからの日本の働き方を改革する上でも重要な課題となる。本稿では、OECD の枠組みを用いて「仕事の質」を評価することを通じ、日本の労働市場における働き方を捉え直し、労働の領域においてウェルビーイングを高めるための方向性について示唆を得たい。

2. OECD における「仕事の質(Job Quality)」の枠組み

最初に「仕事の質」とはどのような概念か、検討したい。OECD は 2014 年に「仕事の質 (Job Quality)」を測定するフレームワークを初めて公表し、その中で「仕事の質 (Job Quality)」に注目する理由を以下のように述べている (OECD 2014)。いわく、これまで世界各国の労働政策は主に労働市場の「量」に注目してきた。雇用を創出し、人びとの労働参加率を高め、失業率を低く抑えるなど、そこで目標とされる「雇用量」「労働参加率」「失業率」といった指標は、いずれも雇用の「量」に関わるものである。ところが 2000 年代から、労働政策は雇用の「量」のみではなく、それがどのような仕事かという雇用の「質」にも配慮すべきことが広く認識されるようになった。どのような仕事でもあれば良いというものではなく、それが「良い仕事」であることも重要だ。雇用の「質」は、ミクロレベルでは個人や家計のウェルビーイングに影響を与えて労働参加や生産性向上を促進し、ひいてはマクロレベルの経済的なパフォーマンスを改善することにもつながる (OECD 2014: 80-83)。

雇用の「質」の要素として代表的なものには、賃金水準に加えて、失業のリスクや仕事の難易度、職場の物理的環境、仕事における自律性、職場の人間関係などが挙げられる。これらは個別の領域で議論が蓄積されると同時に、いくつかの要素を組み合わせる働き方を総合的に評価することも行われてきた。長松 (2016) は、日本のサービス産業における働き方を「仕事の質」の観点から評価し、日本でもサービス産業において「仕事の質」が低いこと、またサービス産業が拡大することで労働市場の仕事の質が全般的に低下していることを指摘している。

² この点については、実証研究において様々な見方が提示されている。たとえば JILPT 調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』(2015 年)では、「雇用形態間格差については、正規雇用は非正規雇用よりも勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多く、年休取得が多かった。その一方で、正規雇用は週実労働時間が長く、不安・悩み・ストレスを感じる傾向、病気になる危険を感じる傾向、けがをする危険を感じる傾向があった。正規雇用の高い労働条件・処遇は、相対的に重い労働負荷を伴うものだといえる」(p.35)としている。また、高橋 (2012) においては、「限定正社員」における勤務地などが「限定」が、雇用の安定性・賃金・教育訓練機会などの相対的に低い労働条件を補償しているとし、バランスの取れた働き方を可能にしているとする (高橋 2012: 47)。

だが、この「仕事の質」(Job Quality)を政策に取り入れるのは簡単ではない、と OECD は指摘する (OECD 2014)。「仕事の質」は労働の様々な側面にわたる多面的な概念で、どのように測定し評価するかを定義することが難しいためである。仕事に関わる多くの要素の中から何を指標に選ぶのか、それは時系列で、あるいはクロスセクションでの比較に耐えうるものなのかという問題がある。さらに、そもそも仕事において何が大事かは、それぞれの社会の歴史的・文化的文脈に依存するものであるから、国際比較に耐えうる枠組みを構築することは容易ではなかった (OECD 2014: 82)。だがこうした困難を超え、2010 年代からさまざまな国際機関にて「仕事の質 (Job Quality)」を測定するための枠組みが開発されている。表 1 はそれらのうちおもな取り組みをまとめたものである。

表 1 「仕事の質」を測定するフレームワークの事例

組織	発表年	名称	領域	測定レベル	性質	対象地域
EU Commission (Laeken)	2001	Framework for Investing in Quality	1) Intrinsic job quality 2) Lifelong learning and career development 3) Gender equality 4) Health and safety at work 5) Flexibility and security 6) Inclusion and access to the labour market 7) Work organisation and work-life balance 8) Social dialogue and workers' involvement 9) Diversity and non-discrimination 10) Overall economic performance and productivity	Micro Macro	Objective Subjective	EU
ILO	2012	Decent Work Indicators	1) Employment opportunities 2) Unacceptable work 3) Adequate earnings and productive work 4) Decent hours 5) Stability and security of work 6) Combining work and family life 7) Fair treatment in employment 8) Safe work environment 9) Social protection 10) Social dialogue and workplace relations 11) Economic and social context of decent work	Macro	Objective	global
Eurofound	2012	Job Quality Index	1) Earnings 2) Prospects 3) Intrinsic work quality 4) Working time quality	Micro	Objective Subjective	EU +
OECD	2014	Job Quality Framework	1) Earning quality 2) Labour market insecurity 3) Quality of working environment (Job Strain)	Micro	Objective Subjective	OECD
UNECE	2015	Framework for Measuring Quality of Employment	1) Safety and ethics 2) Income and benefits 3) Working hours 4) Balancing work and non-work life 5) Employment security and social protection 6) Skills development and training 7) Workplace conditions and motivations	Micro Macro	Objective Subjective	EU

出所：OECD (2014), Cazes et al. (2015) Table1, Table2 を元に著者編集

近年、日本においても「仕事の質」を測定するための指標の開発が取り組まれている。たとえば、リクルートワークス研究所は、「Works Index」という指標を開発し、「全国就業実態パネル調査」を通じて日本の働き方の定点観測や「働き方改革」の評価を行っている³（リクルートワークス研究所 2016）。また、連合総研では「日本版ディーセント・ワーク 8 指標(JD8)」を開発し、企業に向けて積極的な情報開示を行うとともに、ステークホルダーとの対話や評価に活用することを呼びかけている（連合総研）⁴。これらの指標は、国際的な基準の動向を視野に収めつつ、日本の雇用慣行やそれにともなう社会的課題を反映した指標が選択されている。そのため、現在の日本社会の雇用や労働のあり方について、より実態に即した課題を把握しようというメリットがある。その一方で、国際標準の指標を用いて評価を行うことは、多くの社会に一律の基準を適用するという窮屈さはあるものの、他の社会からの偏差として日本社会の特徴を明らかにできるという長所がある。

本稿ではこのような観点にたち、仕事の質を評価するにあたって OECD が開発した”Job Quality Framework”を参照する。OECD ではかねてより Well-being のフレームワーク”Better-Life Index”が開発されており、Job Quality Framework もそのうちの一部に位置づけられる。これら 2 つのフレームワークはもともと別のプロジェクトとして独立に開発されてきたが、近年統合が試みられている。だが Well-being Framework に統合されたバージョンの Job Quality Framework (Cazes et al. 2015; OECD 2020)は、オリジナルのものに比べて縮約された形になっているため、本稿では OECD が最初に Job Quality Framework を公表した際の体系(OECD, 2014)を参照しつつ、「仕事の質」を評価することとする⁵。

表 1 で概観したように、「仕事の質」の評価は、対象とする領域が多岐にわたる。OECD の Job Quality Framework は、労働者のウェルビーイングに特に重要な影響を持つことが実証された領域に対象を絞り込まれており、指標を選択するにあたって以下 3 点が重視されている。1) Outcome を重視する：指標には、「どのような政策を講じているか」という Policy Driver 指標と、「労働市場における実際の結果」をあらわす Outcome 指標の 2 種類がある。政策が講じられているかを示す Policy Driver は重要だが、しばしば実際の結果に結びついていないことも多い。したがって、あくまで Outcome 指標を優先し、その結果をモニタリングする。2) マクロレベルではなく、ミクロ（個人）レベルに焦点をあてる：すべての指標は個人レベルで測定する。個人ごとの Job Quality を測定することで、社会におけるグループごとの違いを評価することも可能になる。3) 客観指標を重視する：評価者の恣意性を最小化するために、第三者によって客

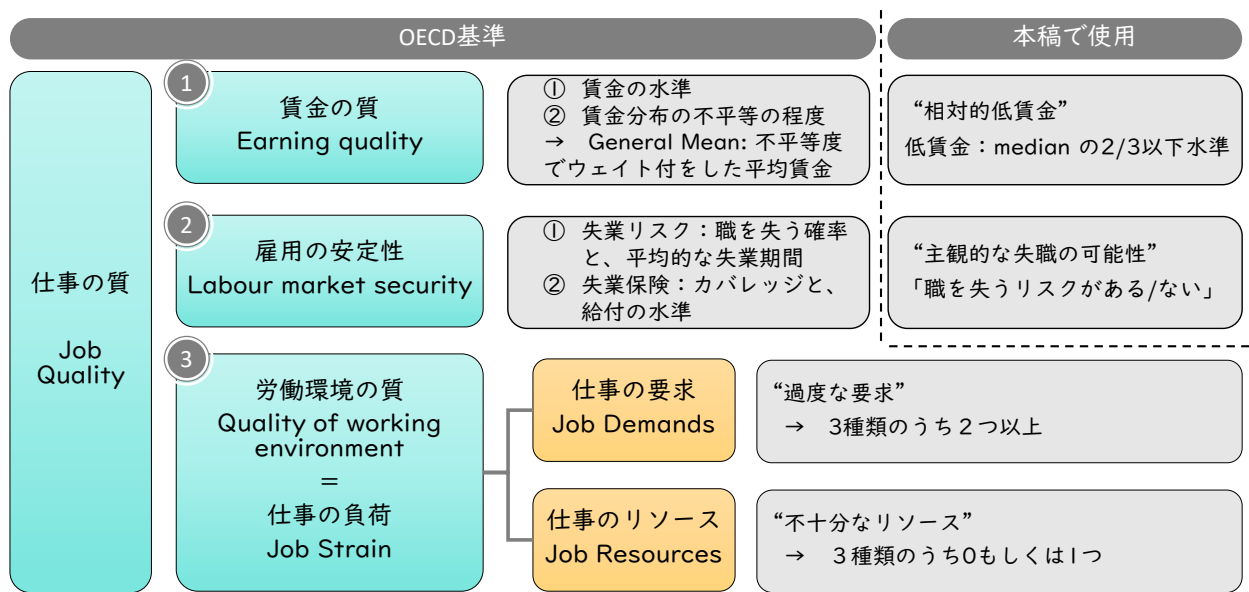
³ 「Works Index」は、以下の 5 つの領域から構成されている：「Ⅰ 就業の安定」「Ⅱ 生計の自立」「Ⅲ ワークライフバランス」「Ⅳ 学習・訓練」「Ⅴ ディーセントワーク」。

⁴ 「日本版ディーセント・ワーク 8 指標(JD8)」は、以下の 8 つの領域から構成されている：「1 適切な労働時間と賃金」「2 男女格差の撤廃」「3 柔軟な働き方」「4 職場の安心」「5 人的資本への投資」「6 ダイバーシティ&インクルージョン」「7 サプライチェーンの働き方」「8 健全な労使関係」。

⁵ OECD(2014)は、フレームワークの紹介とともに実際のデータを用いて加盟各国の仕事の質を評価した結果が示されており、日本の評価結果も掲載されている。ここで使用されているデータは、ヨーロッパ各国については EWCS (European Working Condition Survey, 2010) であり、日本を含むその他の国については ISSP (International Social Survey Programme, 2005) が使用されている。

観的に測定できる指標を優先して採用する。いくつかの領域では主観的な指標を採用せざるを得ないが、客観指標と主観指標をうまく組み合わせることで、「仕事の質」の多面的な評価を目指す⁶。図1はOECDのJob Quality Frameworkの体系を示したものである。以下、OECD(2014)の説明に依って、特徴をまとめる。

図1 OECD Job Quality Framework 概念図



出所：OECD(2014)を元に著者作成

全体は、大きく3つの要素から構成される。①第1は、収入の質(Earnings Quality)である。収入でまず重要なのはその「水準」である。収入水準は個人がどのような生活を営めるかに直結し、世帯収入は実際に個人の生活満足度を規定することが明らかになっている。同時に、近年多くの実証研究が、収入分布のあり方、つまり収入の不平等度も、個人の生活満足度に影響すると報告している。つまり不平等の大きな国では収入水準をコントロールしても人びとの生活満足度が低く、このことは多くの国で人びとは「不平等」を忌避することを示している。これを受けて、OECDのJob Quality Frameworkでは、収入の質の評価に、「水準」に加えて「分布」を組み込む。

②第2は、「雇用の安定性」である。この指標は、ある人が職を失う確率と平均的な失業期間から計算される「失業リスク」と、失業した際の収入を補償するカバレッジと水準から計算される「失業保険の質」から構成される合成指標である。

③第3が、「労働環境の質(Quality of Working Environment, QWE)」であり、ある人の仕

⁶ 「人々のウェルビーイングは経済的な面と、それ以外の多様な面の影響を受ける」というのは Stiglitz et al.(2009)の基本的なアイデアである。このレポートはOECDのWell-beingフレームワークにも大きな影響を与えたが、OECDのJob Quality指標もこの考えにもとづいて指標が構成されている。

事がどの程度の負荷をもつかという「仕事の負荷 (Job Strain)」によって評価される。これは、「仕事の要求 (Job Demands)」と「仕事のリソース (Job Resources)」のバランスによって表現される。一般に、仕事の要求が多いほど負荷が高まるが、仕事のリソースが十分にあるとそのプレッシャーに対処しやすく、負荷が軽減される。したがって、「仕事の負荷」が高い状態とは、「仕事の要求」が過大であり、なおかつ「仕事のリソース」が不十分にしかない状態、と表現される。

これら Job Quality の 3 つの領域は、ひとつの指標に統合することはできない。3 領域はそれぞれに、労働者のウェルビーイングの異なる側面にリンクしているため、「仕事の質」を考える際にはこれら 3 つの領域を独立に・同時に考慮する必要がある。また、3 領域のいずれがより重要かを定めることも難しい。相対的な重要性は、個人によっても国によっても、経済状況や文化的なコンテクストに応じて異なるためである。

本稿では Job Quality のこれら 3 つの側面のうち、とくに「労働環境の質」(つまり「仕事の負荷」)に焦点をあてる。この領域は、仕事の非経済的な面をとらえる指標で、個人のウェルビーイングを規定する重要な要因であるが、多くの領域にまたがるために測定が難しく、これまで十分に評価・議論されてこなかった。本稿では、労働と生活にかかわるウェルビーイングの測定を目的とした独自の調査を用いて、「労働環境の質」に注目しながら日本の労働市場の「仕事の質」を評価する。

3. データ・分析手法

1) 分析に使用するデータと、Job Quality Framework との対応

分析に使用するデータは、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」(略称: JILLS-*i*) である。この調査は、人びとの仕事と生活・健康・ウェルビーイングとの関係を検討することを主な目的としたパネル調査で、半年に 1 回の頻度で、同一個人を追跡調査している。対象は日本国内に居住する 35~54 歳の男女 (ミドルエイジ層)、調査会社の Web モニターを使用した Web アンケートとして実施され、サンプルサイズは 20,000 件である⁷。分析に使用したのは就業者で、うち使用する変数に欠損値がある人は除外した。分析対象となったデータは、11,462 件である⁸。付表 1 にサンプルのうち分析対象としたデータの記述統計を掲げる。当該調査はパネル調査であるが、本稿では第 1 回調査のデータを使用してクロスセクションでの分析

⁷ ランダムサンプリングによる代表サンプルではないが、人口分布に沿うように、総務省「令和 2 年国勢調査」をもとに、男女 (2 区分) × 年齢階層 (5 歳刻み 4 区分) × 就業形態 (正社員・非正社員・自営業等・非就業の 4 区分) × 居住地域 (8 区分) × 学歴 (大卒・非大卒の 2 区分) で割付 (計 512 セル) を行っている。第 1 回調査は、2023 年 1 月に実施された。

⁸ 評価項目となる質問の一部は、雇用者のみを対象としており、「役員・経営者」および「自営業等」は対象としていない。そのため、以降の多くの分析においては雇用者のみを含むデータセット (付表 1 のデータセット I に該当) を使用した。ただし、就業形態別の比較を行う際には「自営業等」も含めて比較をすることが重要であるため、「役員・経営者」「自営業等」も含むデータセット (付表 1 のデータセット II) を使用した。

を行う。

本調査が 35～54 歳（ミドルエイジ層）を対象としていることの意味について述べておきたい。日本では現在でも多くの企業において、年齢とともに賃金が高まる年功的な処遇が行われている。そのため、一般に若年層では賃金が低く同じ年齢内での処遇の格差が少ないのだが、一部の労働者では年齢とともに処遇が高まるため、ミドルエイジ層に至ると企業内でもまた企業間でも処遇の格差が拡大してくる。したがって、本調査が対象とする年齢層は収入を含む仕事の質に大きな違いが出やすいと考えられる。

さて本調査では、労働に関して賃金や労働時間などの基本項目に加えて、仕事特性、健康、主観的ウェルビーイングなど、疫学等の分野で用いられる標準的な尺度を使用して測定しており、OECD の Job Quality Framework に含まれる項目の多くをカバーしている。ただし当該フレームワークを参照しながら本調査が設計されたわけではないため、項目によっては質問文が異なり、また当該調査でカバーされない項目もあって、フレームワークの厳密な適用はできない。そのため、本稿では OECD のフレームワークを可能な限り参照しつつ、「仕事の質」を評価することとする。本稿の分析において、第 1 回調査の項目とフレームワークをどのように対応させたかについての詳細は補論 1 に詳述することとし、ここでは概要を示す。

Job Quality Framework は図 1 で示したとおり、①収入の質、②雇用の安定性、③労働環境の質（＝仕事の負荷）の 3 つの領域からなる。まず①収入の質については、「個人の収入水準」と全体での「分布の不平等度」を考慮した合成変数となっている。この変数は General Mean (Atkinson 1970) とよばれ、低収入の人により重いウェイトをかけて集団の平均値を計算している。本稿では分析の都合上、収入の質に関する二値変数が必要となるため、この他に「相対的低賃金」を示すダミー変数を作成する。具体的には、OECD 等で使用される定義に従って、就業者を対象に時間あたり賃金のメディアン⁹の 2/3 を基準値と定め、これより時間あたり賃金が高い人が「相対的低賃金」に該当することとした⁹。

次に、②労働市場の安定性は、ある人が職を失う確率と平均的失業期間から計算される「失業のリスク」と、失業した際の収入を補償するカバレッジと水準から計算される「失業保険の質」からなる指標が用いられる。本稿では技術的・時間的制約から、当該指標の計算は行わず、調査で「失職の恐れがある」（Q37_7）という質問に対する回答を「主観的な失職のリスク」として「ある／なし」の二値にコーディングし、「雇用の安定性」の指標として用いる対応をとった¹⁰。

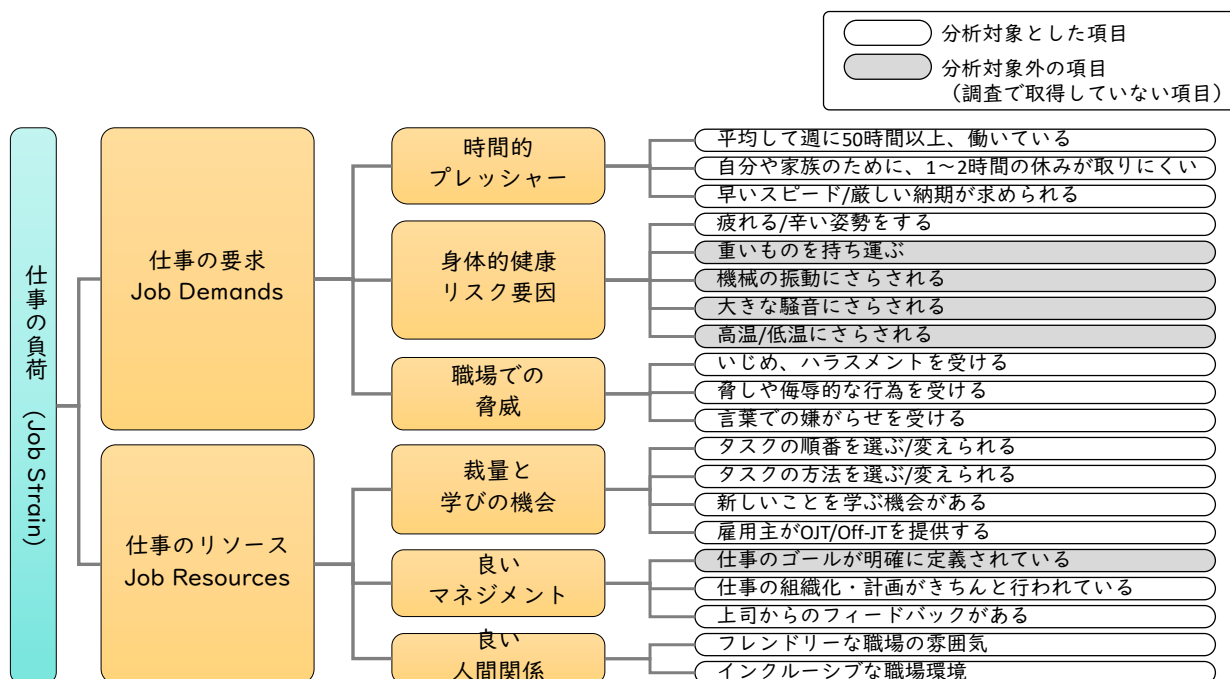
③の労働環境の質は、「仕事の負荷（Job Strain）」が「ある／なし」の二値変数として評価さ

⁹ インプットとなるデータは個人の時間あたり賃金である。JILLS-*i*調査では、個人年収（Q68）と週あたり残業を含む労働時間（Q55）を聞いており、ここから個人の「時間あたり賃金」を計算する。ここで、調査で取得する個人年収には、主な仕事からの収入（ボーナス含む）の他に、臨時収入や副業からの収入も含まれているという欠点がある。また、労働時間は 1 週間の実績値を聞いているため、1 年間同じペースで労働したかは不明である。したがって、計算された時間あたり賃金にはこれらの誤差が含まれる。

¹⁰ この指標は、あくまで回答者の「主観」である。OECD の Job Quality Framework は客観指標を重視するという方針があるが、データ取得の難しさなどから、「労働市場の安定性」については、主観的な指標によって代用する。

れるが、OECD フレームワークではその変数を作成するために 20 の項目が使用されている。これらの項目の多くは JILLS-i 調査で取得できるものの、質問文が異なる項目や、調査でまったく扱われず他の質問によっても代替が難しい項目もある。図 2 は、Job Quality Framework のうち、③労働環境の質をあらわす「仕事の負荷」が、どのような下位項目と調査の質問から構成されているかの全体像を示したものである。

図 2 「仕事の負荷」指標の構成



出所：OECD (2014)を元に著者作成

「仕事の負荷 (Job Strain)」は「仕事の要求 (Job Demands)」と「仕事の資源 (Job Resources)」の 2 指標から構成され、それら 2 指標の下位にはそれぞれ 3 つずつの項目、すなわち合計 6 個の下位項目から構成されることがわかる。さらに図の一番右側には、それら 6 個の下位指標がそれぞれどのような内容を測定しているかを示した。図中で背景が白い項目は、JILLS-i 調査でも同じ質問あるいは類似の質問で測定されている項目であり、今回分析の対象に含めたものである¹¹。背景がグレーのものは、残念ながら JILLS-i 調査で欠落している項目で、今回分析の対象に含めなかった項目である。まず「時間的プレッシャー」の測定にかかわる質問は、当該調査ではほぼ OECD と同じ質問が用いられている。「身体的健康リスク要因」については、残念ながら JILLS-i 調査では対象としておらず、唯一この項目に関連するものとして「体をよく使う仕事だ」(Q34_7)という質問を使用した。そのため、本来「身体的健康リスク要因」

¹¹ OECD Job Quality Framework が準拠している調査は、European Working Condition Survey (EWCS, 2010)と、International Social Survey Programme (ISSP, 2005)である。

として評価すべき質問が 4 項目分欠落しており、それゆえ当該リスクを過少評価する可能性があることに注意したい。次に「職場での脅威」については、具体的な質問は異なるが当該調査でおおむね同じ項目を測定していると判断した。ただし OECD ガイドラインが「いじめ」「脅し」「嫌がらせ」という行為別に聞いているのに対して、JILLS-*i* 調査では「上司から」「同僚から」「顧客から」という対象ごとに分けて質問されているという違いがある。「裁量と学びの機会」については、JILLS-*i* 調査でも OECD ガイドラインとほぼ同じ質問で測定している。「良いマネジメント」については、一部調査から欠落している項目があるため、ガイドラインよりも過大に評価された可能性がある。「良い人間関係」については、JILLS-*i* 調査で採用した「職場のソーシャル・キャピタル」¹²（小田切他 2010）という尺度より、一部の質問を適用した。

2) 本稿の問いと用いる分析手法

本稿で明らかにしたい問いは以下のとおりである。

- 1) 就業形態によって「仕事の質」は多様か
- 2) 日本の労働市場には、「仕事の質」の観点から異質なセグメントが存在するか
- 3) 「仕事の質」は、他のアウトカムとどのような関係にあるのか

1) については、OECD の Job Quality Framework の 3 つの領域である「収入の質」「雇用の安定性」および「労働環境の質（＝仕事の負荷）」、また「仕事の負荷」の下位項目である「仕事の要求」と「仕事のリソース」について、性別・就業形態別にどのような分布の違いが見られるかを検討する。だが、ここで仮に性別・就業形態ごとに仕事の質の違いが観察されなかったとしても、労働市場全体では多様に分布している可能性も考えられる。そのため、2) ではクラスター分析の手法を用いて、性別や就業形態といった特定の変数に頼らずに、労働市場全体で仕事の質がどのように分布しているかの異質性を探る分析を行う。さらに、3) では「仕事の負荷」の 2 つの下位項目である「仕事の要求」と「仕事のリソース」に注目し、それらが健康や主観的ウェルビーイングなどのアウトカムにどのような関連を持っているかを、データから記述的に明らかにする。

ここで、「仕事の質」の測定結果をどう評価すべきかについて、「多様な働き方」という概念が計量的にどのように表現されるかを示そう。たとえば仕事の質を 3 つの領域で評価し、それぞれ項目①・②・③という指標で測定するとする。図 3 は 3 つの指標の評価結果を、就業形態 A・就業形態 B というグループで集計した概念図である。

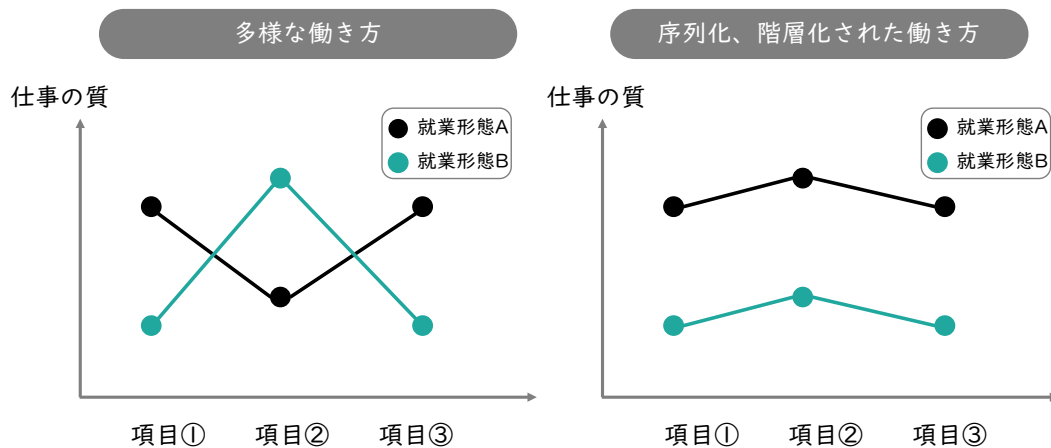
左側のパネルでは、折れ線グラフが交差している。就業形態 A は項目①と項目③においてスコアが高いが、逆に項目②はスコアが低くなっている。就業形態 B は、項目①と項目③ではスコ

¹² 「職場のソーシャル・キャピタル 8 項目版」：小田切優子・大谷由美子・井上茂・林俊夫・内山綾子・高宮朋子・下光輝一（2010）「日本語版職域ソーシャルキャピタル質問紙の信頼性と妥当性の検討」産業衛生学雑誌, Vol. 52(suppl.), pp.631

Kouvonen A, Kivimäki M, Vahtera J, et al. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. BMC Public Health, 6 : 251.

アが低い、項目②ではスコアが高くなっている。このように、就業形態によってスコアの高い項目が異なる場合には、仕事の質が互いに異質で、働き方が多様であると見ることができる。一方、右側のパネルでは、項目①・②・③のいずれについても、就業形態 A の方が就業形態 B よりもスコアが高くなっている。このような場合には、就業形態 A と就業形態 B で仕事の質は相似しつつ水準だけが異なるのであり、これは「多様な」働き方ではなく、「序列化された」あるいは「階層化された」働き方というべきだろう。

図3 「仕事の質」のパターン 概念図



出所：著者作成

本稿では、以降の分析では、就業形態について、「役員・経営者」「正社員」「非正社員」「自営業等」に区分する¹³。また、評価項目となる質問には雇用者のみを対象とし、「役員・経営者」および「自営業等」は対象としていないものがある。そのため、以降の分析において基本的には、雇用者のみを含むデータセット（付表1のデータセットIに該当）を使用することとし、分析結果は「正社員」と「非正社員」を比較する。ただし、就業形態別の比較を行う際には「自営業等」も含めて比較することが重要であるため、「役員・経営者」「自営業等」の回答が得られる質問については、それらも含むデータセット（付表1のデータセットII）を使用する。その場合の結果は、「正社員」「非正社員」「自営業等」で比較し、「役員・経営者」については結果の表示を割愛した¹⁴。

4. 分析結果

1) 就業形態によって「仕事の質」は多様か

i. 基本属性による「仕事の質」の違い

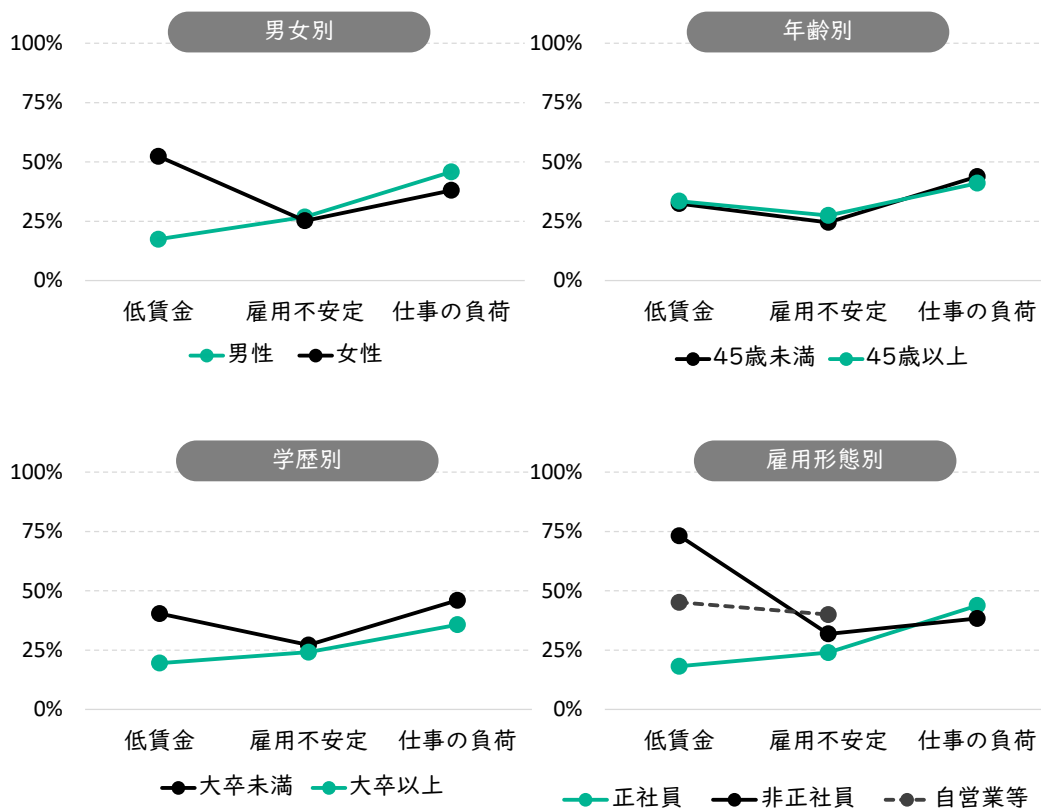
¹³ JILLS-*j*調査「調査シリーズ」の集計と異なり、「正社員」の中に「役員・経営者」を含まない点に注意。

¹⁴ 「役員・経営者」については、データ件数が少ないこと、また自分の仕事に大きな裁量を持つことから「仕事の質」に関する問題を抱えにくいと考えられることから、結果の表示を割愛した。

本節では、「仕事の質」の3つの領域（収入の質、雇用の安定性、仕事の負荷）について、性別・年齢・学歴・就業形態という基本的な属性別に、違いがみられるか確認する。図4は、3指標について、どれくらいの人が当てはまるのかを、それぞれの属性別に集計して図示したグラフである。グラフの元となる数値は付表2に掲載している。

グラフの見方だが、「収入の質」については、「相対的低賃金」に該当する人の割合をパーセンテージで示している。「雇用の安定性」については、「失職の危険があると感じている人」の割合をパーセンテージで示している。「仕事の負荷」については、「仕事の要求」と「仕事のリソース」のスコアからルールにしたがって、「仕事の負荷」の「ある／なし」を判定し、「あり」に該当する人の割合をパーセンテージで示している。したがって、3指標はそれぞれの基準に「あてはまるか」「あてはまらないか」の二値で評価されているのであり、その「程度」について測定している訳ではないことに留意が必要である。つまり、グラフの縦軸は各基準に「あてはまる人の割合」であって、どの程度の低賃金か・雇用がどの程度不安定かといった「程度」を示しているのではない。また、グラフの縦軸は上にいくほど仕事の質が悪いことを意味する。なぜなら、上にいくほど「相対的低賃金にある人の割合」、「失職の危険があると感じている人の割合」「負荷の多い仕事についている人の割合」が高いことを示しているためである。

図4 「仕事の質」基本属性別集計



注) 「男女別」「年齢別」「学歴別」: データセット I 使用, 「雇用形態別」: データセット II 使用

4つのグラフを見ると、いずれもグラフ内でグラフの形状が似ていて重なりが大きい。このことは、仕事の質に属性別の違いがあまりないことを示し、特にグラフの交差が少ないことは、仕事の質が相似形であることを示唆している。

まず左上の男女別のパネルでは、「雇用の安定性」や「仕事の負荷」は男女間でほとんど違いがなく、「収入の質」だけ男女で差があり、相対的低賃金に該当する人の割合は女性でずっと高い。右上の年齢別のパネルでは、いずれの項目も年齢ではほぼ差がないことが分かる。一方、左下の学歴別のパネルでは、「収入の質」「仕事の負荷」について、大卒未満の人は大卒以上の人に比べて質が悪いことが分かる。最後に、右下の就業形態別パネルでは、「雇用の安定性」と「仕事の負荷」は就業形態でほとんど違いがないものの、「収入の質」だけ両者に大きな差があることが分かる¹⁵。ここで示した基本属性別の「仕事の質」の詳細な評価スコアは付表2および付表3に掲げる。

OECD (2014)では、上記の分析と同様に、仕事の質の3つの領域について、ヨーロッパ24カ国の平均値を、性別・年齢別・学歴別・雇用形態別に比較している (OECD 2014: 119)。その結果と図4に掲げた日本の結果とを比較すると、日本の特徴として以下を指摘できる。まず、男女別では、日本で賃金の男女格差が大きい点が目立つ。年齢別では、日本で差が見られないのに対して、ヨーロッパでは賃金・雇用の安定性に年齢による格差がある¹⁶。さらに学歴別では、日本で賃金以外に違いが見られないのに対して、ヨーロッパはすべての領域で大きな格差がみられる。雇用形態は、ヨーロッパでは **Permanent** 対 **Temporary** に加えて、**Full-time** 対 **Part-time** で比較されている。日本の正規と非正規の間では、賃金が大きく異なる以外は大きな違いが見られなかったが、ヨーロッパではすべての領域に大きな違いがある。**Temporary**, **Part-time** は賃金の水準が低いし、雇用の安定性は特に低い。**Job Strain** は、**Permanent** よりも **Temporary** で高くなっている一方、**Full-time** よりも **Part-time** では低くなっているという違いがある。まとめると、日本では賃金のみ男女間と雇用形態間の格差が大きいものの、それ以外の項目は男女間・雇用形態間の違いも小さく、また年齢別・学歴別についてはどの領域にもほとんど違いがみられないという特徴がある。

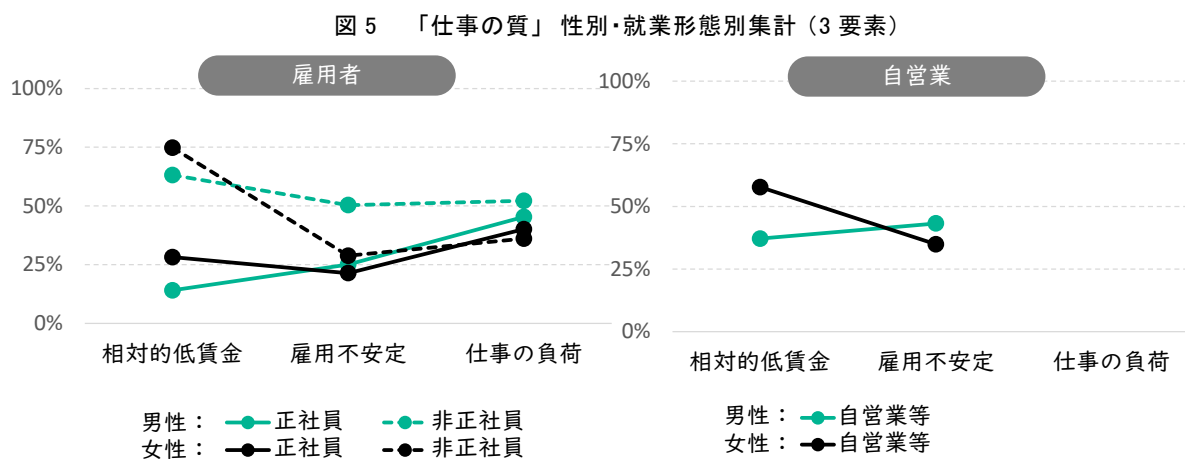
ii. 性別・就業形態別にみた「仕事の質」の違い

前項では就業形態別の「仕事の質」を確認したが、就業形態は性別によって意味合いが大きく異なることを踏まえ、以下では性別・就業形態別に仕事の質の違いを詳しく確認しよう。図5は、「仕事の質」を構成する3つの指標の評価結果を、性別・就業形態別に集計したものである。グラフの元となる数値は付表3に掲載している。

¹⁵ 経営者と自営業については、調査の質問項目の制約で、「仕事の負荷」のスコアが取得できていないため、グラフ中に自営業の表示がない。

¹⁶ この点は、両者の年齢区分の違いによるものかもしれない。本稿の日本のデータについては「35-45歳未満」「45-54歳未満」としているが、ヨーロッパのデータは「15-29歳」「30-49歳」「50-64歳」となっている。

一見して、男女でグラフの形状に違いがあることが分かる。まず左側の雇用者のパネルのうち、正社員（実線）をみると、「雇用の安定性」と「仕事の負荷」は男女でほぼ同じだが、「収入の質」だけ差があり女性で低賃金の割合が高い。次に非正規雇用（点線）をみると、「雇用の安定性」と「仕事の負荷」はいずれも男性が悪いが、「収入の質」は男女ともに低賃金が多い（女性でより多い）。一方、同じ性別の中で比較すると、男性ではすべての項目において正社員（実線）よりも非正社員（点線）でグラフが上方に位置しており、すべての点で仕事の質が低い。一方、女性では「雇用の安定性」や「仕事の負荷」では違いがないのに、「収入の質」だけ正社員（実線）よりも非正社員（点線）がはるかに悪い。以上の結果は、正社員と非正社員の仕事の質が、「多様である」というよりむしろ「序列化」「階層化」されており、男性でとくにその傾向が強いことを示している。



注) データセットII使用。「経営者・役員」の結果は表示していない。

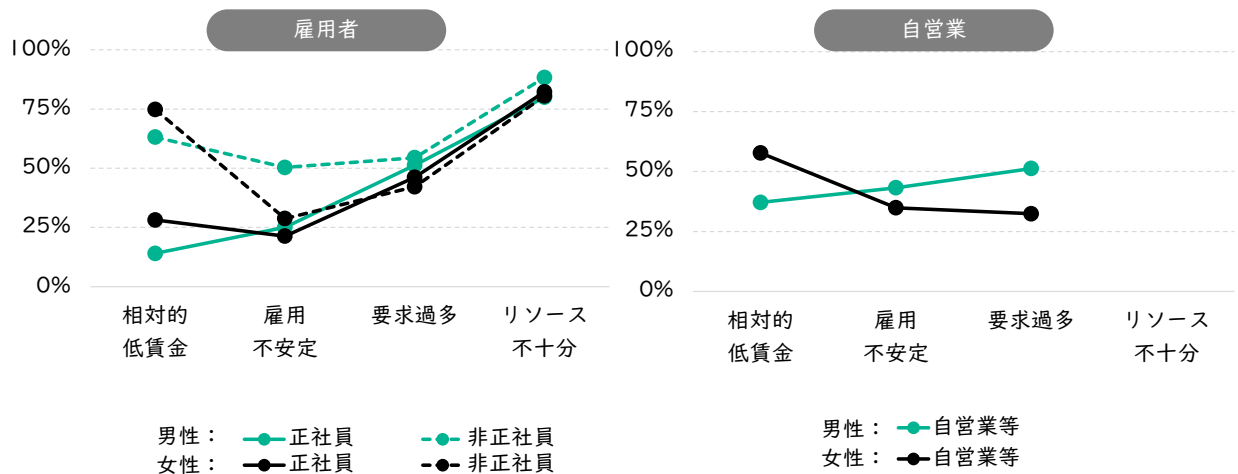
次に右側のパネルは、左側の雇用者のグラフに「自営業等」を追加したグラフである。男性の自営業をみると、低賃金の割合は男性正社員と男性非正社員の間だが、雇用不安は男性非正社員と同程度に高い。女性自営業は、男性自営業と比べて低賃金の割合は高いが、雇用不安を感じる人の割合は小さい。自営業については、調査データの制約により、仕事の負荷の評価はない。

ところで先に述べたように、3つ目の指標である「仕事の負荷」は、「仕事の要求」と「仕事のリソース」の2つの下位指標から構成されている。そのため上記3要素のかわりに、「収入の質」「雇用の安定性」「仕事の要求」「仕事のリソース」の4要素で、「仕事の質」を評価することができる。図6はその集計結果をグラフにしており、グラフの元となる数値は付表3に掲載している。

まず左側のパネルで、正社員および非正社員についてみると、新たに追加された「要求過多」「リソース不十分」の項目は、4つのグループでほとんどスコアに違いがなく、グラフが重なっている。つまり、仕事において「要求が多すぎる」ケース、また「リソースが不十分」なケースは、性別や就業形態の違いに関わらず同じようにみられることを意味している。特筆すべきは、どのグループでも「要求過多」が50%前後であるのに対して「リソース不十分」は80%前

後となっており、「リソース不十分」と評価された人が高い割合を占めている点が注目される。一方右側のパネルで自営業をみると、「要求過多」について男性・自営業等は男女の雇用者と同等であるのに対して、女性・自営業等はそれよりかなり低い水準となっており、特徴的である。「リソース不十分」の項目は、調査の制約から自営業等のデータがない。

図6 「仕事の質」 性別・就業形態別集計（4要素）



注) データセットII使用。「経営者・役員」の結果は表示していない。

以上「仕事の質」を3つないし4つの領域で評価した結果から、性別・就業形態別のグラフは、概して同様の形状となっており、とくに同じ性別の中でみると交差する点がほぼないことが分かった（女性・自営業だけ例外）。このことは、異なる就業形態で「多様な」働き方が実現しているわけではなく、むしろ「序列化された」あるいは「階層化」された働き方に近い評価してよい。こうした結果はどのような下位項目の評価によってもたらされたのか、次節でその詳細を検討する。

iii. 性別・就業形態別、「仕事の質」を構成する要因の評価結果

図3でみたように、OECDのフレームワークでは「仕事の要求 (Job Demands)」と「仕事のリソース (Job Resources)」には、それぞれ3つの下位項目がある。「仕事の要求」の下位項目は、「時間的プレッシャー (Time pressure at work)」「身体的健康リスク要因 (Physical health risk factors)」「職場での脅威 (Workplace intimidation)」からなる。当該フレームワークの計算ルールでは、これらの3つの要因のうち2つ以上が該当した場合に、「要求過多 (Excessive Demands)」と評価される。一方、「職場のリソース」の下位項目は、「裁量と学びの機会 (Work autonomy and learning opportunities)」「良いマネジメント (Management Practices)」「良い人間関係 (Workplace relationships)」からなる。当該フレームワークの計算ルールでは、これら3つの要因のうち、あてはまるものが0もしくは1つしかない場合に、

「リソース不十分 (Insufficient Resources)」と評価される。これら 2 つの項目から、「『仕事の負荷』がある」とは「仕事の要求」が多くてかつ「仕事のリソース」が少ない状態として定義される¹⁷。

表 2 は、最上位の指標である「収入の質」「雇用不安定」「仕事の負荷」の 3 つの指標、「仕事の負荷」を構成する「仕事の要求」と「仕事のリソース」、さらにその 6 つの下位項目について、スコアを性別・就業形態別に集計したものである。セルの数字は、各項目に該当する人の割合を示しており、その割合に応じてセルに色をつけている。数字が高くなるにつれて濃い色になる。悪い状態を示す項目（おもに要求）には赤系色を、良い状態を示す項目（おもにリソース）には緑系色を用いている¹⁸。

表 2 「仕事の質」 下位項目評価結果

		男性			女性			女性	
		正社員	非正社員	自営業等	正社員	非正社員	自営業等	非正社員 子なし	非正社員 子あり
収入の質	General mean	1,730	844	959	1,293	779	649	826	754
	相対的低賃金	14%	63%	37%	28%	75%	58%	73%	76%
雇用不安定		25%	50%	43%	21%	29%	35%	39%	22%
仕事の負荷 (Job Strain)		45%	52%	.	40%	36%	.	37%	36%
要求過多 (Demand)		51%	54%	51%	46%	42%	32%	42%	42%
時間的プレッシャー		80%	67%	76%	76%	59%	58%	60%	58%
身体的健康リスク要因		46%	62%	58%	38%	51%	39%	44%	55%
職場での脅威		25%	24%	15%	26%	21%	16%	26%	17%
リソース不十分 (Resource)		80%	88%	.	82%	81%	.	84%	79%
裁量と学びの機会		19%	10%	19%	14%	11%	20%	10%	11%
良いマネジメント		25%	18%	.	22%	26%	.	23%	27%
良い人間関係		28%	15%	.	32%	34%	.	27%	38%

注) データセット II 使用。「経営者・役員」の結果は表示していない。

この表が示すのは、「要求過多」と「リソース不十分」という状態が、どのような下位項目に

¹⁷ 具体的には、「仕事の要求」が 3 つ当てはまるか、もしくは「仕事の要求」のうち 2 つがあてはまり、かつ「仕事のリソース」が 0 か 1 しか当てはまらない場合に、「仕事の負荷」があると定義される。

¹⁸ 「仕事のリソース」の 3 つの下位項目は、各リソースが「ある」場合に数値が高くなる。したがって、これらの項目は数値が高いほうが良い。その上位の「リソース不十分」は、下位 3 項目のうち 0~1 項目しか該当しない場合に該当する。したがって、この項目は数値が高ければ状態が悪いことを示す。

起因するかである。まず「要求過多」の下位項目を確認すると、「時間的プレッシャー」に多くの人が該当しており、「正社員（男女とも）」と「男性・自営業」は70～80%台である。「身体的健康リスク要因」も多くの人が該当するが、先に述べたとおり調査データの制約からこの項目は質問が足りておらず、該当者が過小評価されている点に注意が必要である。「職場での脅威」は該当する人が相対的に少なく、とくに「自営業等（男女とも）」で少ない。

一方、「リソース不十分」はすべての就業形態において80%以上の人が該当しており、大きな特徴となっている。この項目に該当する人が多いということは、下位項目にあてはまる人が少ないことを意味している。下位項目をみると、「裁量と学びの機会（がある）」で該当者が最も少なく、どのグループも10%～20%となっている。「良いマネジメント（がある）」と「良い人間関係（がある）」はいずれも20%前後から30%台となっている。

「仕事のリソース」において80～90%の人が「リソース不十分」と評価されているということは、これら3つの項目のうち2つ以上に当てはまる人が10～20%に過ぎないことを意味する。この問題がどのように起きているかを確認するために、6項目を構成するさらに下位の要素（調査の質問項目のレベル）がどのように評価されているかを確認しよう。表3は、質問項目の水準での測定結果を、性別・就業形態別に集計したものである。先程と同じく、表中の数字はそれぞれの項目に該当する人の割合を示しており、その水準が高くなるにしたがってセルに濃い色をつけている（0-20%未満、20-40%未満、40-60%未満、60%以上）。

表3 「仕事の負荷」 質問項目評価結果

		Demand			Resource					
		0-19%	20-39%	40-59%	60%-	0-19%	20-39%	40-59%	60%-	
		男性			女性			女性		
		正社員	非正社員	自営業等	正社員	非正社員	自営業等	非正規子なし	非正規子あり	
時間的プレッシャー	D1	長時間労働	23%	10%	28%	11%	5%	8%	6%	5%
	D2	時間的柔軟性なし	34%	40%	39%	32%	20%	26%	25%	16%
	D3	仕事の速度/納期	69%	47%	52%	67%	49%	44%	47%	50%
身体的健康リスク要因	D4	身体的負荷	46%	62%	58%	38%	51%	39%	44%	55%
	D5	無理な姿勢								
	D6	極度の高温・低温								
	D7	騒音								
	D8	振動								
職場での脅威	D9	いじめ	10%	12%	4%	13%	10%	6%	12%	9%
	D10	脅し	11%	10%	4%	11%	7%	5%	10%	6%
	D11	嫌がらせ	14%	13%	11%	13%	11%	10%	15%	8%
裁量と学習機会	R1	仕事の順序の裁量	57%	56%	76%	53%	51%	81%	54%	49%
	R2	仕事のやり方の裁量	70%	57%	82%	69%	57%	83%	58%	57%
	R3	新しい学び	52%	36%	33%	49%	45%	37%	43%	46%
	R4	教育訓練	40%	26%	28%	34%	33%	30%	31%	34%
良いマネジメント	R5	明確なゴール								
	R6	秩序・計画性	42%	35%	.	43%	50%	.	45%	53%
	R7	上司のフィードバック	43%	31%	21%	38%	37%	25%	35%	38%
良い人間関係	R8	友好的な同僚	44%	35%	.	50%	56%	.	48%	61%
	R9	包摂的な職場	31%	18%	.	35%	36%	.	30%	40%

注) データセットⅡ使用。「経営者・役員」の結果は表示していない。

この表からは、質問項目のレベルで見れば、多くの項目でそれなりに該当者が多いことが分かる。先に確認した表 2 では「仕事のリソース」の 3 つの下位項目のいずれも該当者が少なかったが、表 3 では多くの項目に高い割合で該当者がある。この 2 つの表のギャップは、指標を計算するルールに起因する。「仕事の要求」分野については、下位の質問項目のうち一つでも該当するものがあれば、紐付けられた上位項目に該当すると評価される。それに対して「仕事のリソース」分野については、それぞれ下位項目が全て満たされたときにだけ、上位項目に該当すると評価される。そのため、個別の質問項目の該当者が他の項目で非該当がある場合には、上位項目に該当しないことになってしまう。この計算ルールは、上位項目の評価結果を規定する。そのため、質問項目のレベルの結果がお互いにどのように関連しているかを、補論 2 で詳しく図示している。

各項目の評価結果を確認しよう。まず「時間的プレッシャー」のうち最も該当者が多いのが「D3：仕事の速度・納期」で、40～70%の人が該当する。とくに正社員は多くの人が追い立てられるように、短い納期に向けて仕事をしている姿が浮かび上がる。逆に「D2：時間的柔軟性なし」（自分や家族の都合で休みが取りにくい）に該当する人は 20%～40%程度とそれほど多くない。さらに「D1：長時間労働」（平均で週に 50 時間以上働いている人）は 5%～30%と多いとはいえない。

次に「仕事のリソース」に目を転じる。「裁量と学びの機会」は、どの項目も高い割合の人が該当している。とくに「R1：仕事の順序の裁量」「R2：仕事のやり方の裁量」は、雇用者で約 50%～70%、自営業等では 80%超の人が該当している。それに比べて「R3：新しい学び」（仕事で新しいことを学ぶことがあるか）は該当者がやや少なく 40%台で、特に自営業等は 30%台と低い。「R4：教育訓練」（勤務先が OJT あるいは Off-JT を提供しているか）は該当者が少なく約 30%前後となる。

「良いマネジメント (Management practices)」は、それぞれの項目で約 30%～40%台の人が該当する。まず「秩序・計画性 (Work organization and planning)」については、上司に対する評価を聞いた 3 つの質問のうち 2 つ以上当てはまれば「該当」と評価したが、おおむね 40%台の人が上司をポジティブに評価している。「上司のフィードバック (Feedback from managers)」については、雇用者で約 30～40%の人で該当し、自営業等では 20%台と低い。調査の制約により「明確なゴール設定 (Well-defined work goals)」については測定できていない。

「良い人間関係」(Workplace relationship)については、「友好的な同僚 (Friendly work atmosphere)」に 40～50%台の人が該当し（男性・非正社員だけ例外的に低い）、「包摂的な職場 (Inclusive work environment)」は 20～30%台の人が該当している（やはり男性・非正社員だけ例外的に低い）。

以上の結果が示すのは、日本においては多くの人が何かしらの仕事のリソースを持っているという点である。それは、学びが多い仕事の内容であることも、マネジメントの上手な上司であることも、友好的な同僚である場合もある。しかしながら、それらをすべて持っている人は少ない

点が特徴である。なお、表 2・表 3 は性別・雇用形態別の集計であったが、付表 4・付表 5 に同じ項目を基本属性別に集計した表を掲載している。

2) 日本の労働市場は「仕事の質」に異質性があるのか

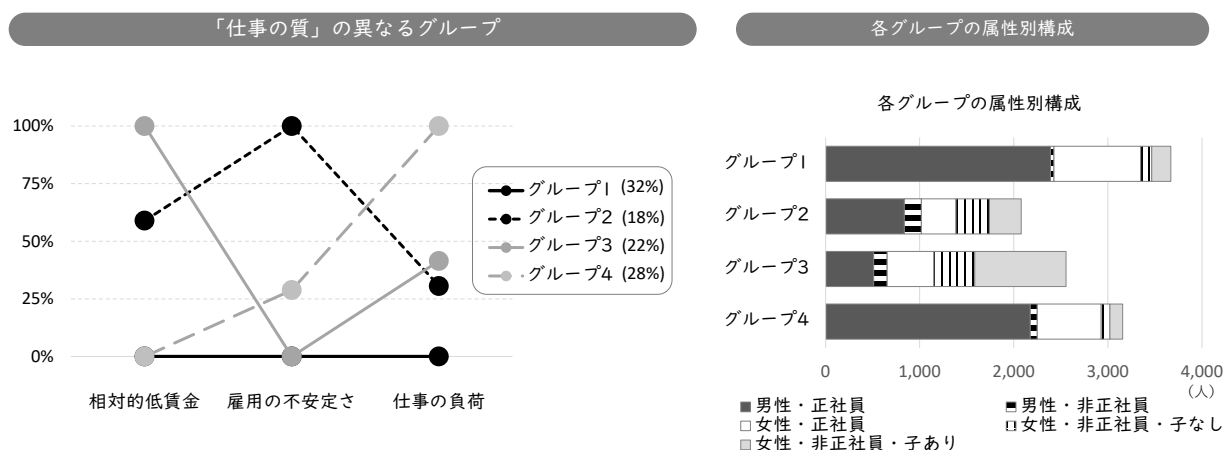
先に検討した図 4・図 5・図 6 からは、少なくとも正社員と非正社員の間で仕事の質は「多様」とはいいがたく、むしろ「収入の質」が大きく異なる以外は同質的であることが示唆された。だが、性別や就業形態などの観察できる属性を離れても、なお日本の労働市場は同質的な仕事で構成されているのだろうか？それとも。そうした属性以外のところで、「仕事の質」の異質性が存在しているのだろうか。本節ではこの問いに答えるために、クラスター分析を用いて、仕事の質が異質なグループが存在するかを推定する。

i. 3 要素でクラスターを推定する

最初に、「仕事の質」を構成する最上位の 3 つの指標である、「収入の質」「雇用の安定性」「仕事の負荷」の 3 変数を用いて、クラスターを推定する。推定した結果のデンドログラムを付表 6 に、また Calinski & Harabasz's pseudo-F index の計算結果を付表 7 に掲載する。デンドログラムから、クラスター数が 4 つの時にグループ間の距離（線の長さ）が大きく増加するため、最適なクラスター数を 4 つに決定した。付表 8 に 4 つのクラスターの構成比を示す。

図 7 は推定された 4 つのクラスターの特徴をまとめている。まず図 7 左側のパネルは、「仕事の質」の 3 指標（収入の質、雇用の安定性、仕事の負荷）のそれぞれについて、①相対的低賃金にある人の割合、②失職の危険があると考える人の割合、③仕事の負荷が大きい人の割合、を推定されたグループごとに示している。また図 7 右側のパネルは、それぞれのグループに所属する労働者の構成を、性別・就業形態の別で示したものである。

図 7 クラスター推定結果（3 要素, 4 グループ）



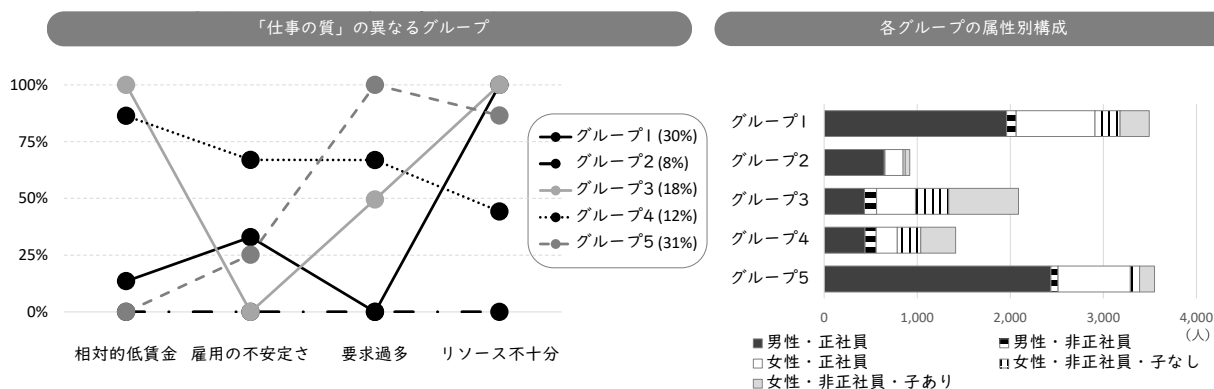
注) データセット I 使用。

左側のパネルからは、推定された 4 つのグループで「仕事の質」の構成はかなり異なっていることが分かる。まず、グループ 1 は「収入の質」「雇用の安定性」「仕事の負荷」とも良いグループで、全体の 32%を占める。右側のパネルより、このグループに所属するのは、男性・正社員と女性・正社員がほとんどであることがわかる。次によく似たプロフィールを持つのがグループ 4 で、このグループは「収入の質」「雇用の安定性」は良いが、全員が「仕事の負荷」を感じている。このグループに所属しているのもまた、男性・正社員と女性・正社員がほとんどである。次にグループ 2 は、「収入の質」について半分以上が相対的低賃金で、「雇用の安定性」についてはほぼすべての人が失職の危険を感じている。このグループに所属するのは、男性・非正社員、女性・非正社員が多い。さらにグループ 3 は、「収入の質」はほぼすべての人が低賃金、「仕事の負荷」の比率も中程度だが、「雇用の安定性」は良好で失職不安を抱える人がほとんどいない。このグループに所属するのは、女性・非正社員のなかでも子供のある人が多い。このようにクラスター分析を行うと、仕事の質の観点で異質なグループが析出され、それらのグループはそれぞれに性別や就業形態と特徴的な関連を持っている。だが同時に、色んな人が入り混じっているので性別・就業形態だけでは分類しきれないという点がポイントである。

ii. 4 要素でクラスターを推定する

上記 3 要素のうち、「仕事の負荷」は「仕事の要求」と「仕事のリソース」の組み合わせから構成されるが、この 2 つの要素はそれぞれ独立で動くため、分けて評価することが可能である。そのため、次に「仕事の質 (Job Quality)」の要素として「収入の質」「雇用の安定性」「仕事の要求」「仕事のリソース」の 4 要素で、クラスターを推定する。推定した結果のデンドログラムを付表 9 に、また Calinski & Harabasz's pseudo-F index の計算結果を付表 10 に掲載する。デンドログラムから、クラスター数が 5 つの時にグループ間の距離 (線の長さ) が大きく増えているため、本推定における最適なクラスター数を 5 つに決定した。付表 11 に 5 つのクラスターの構成比を示す。

図 8 クラスター推定結果 (4 要素, 5 グループ)



注) データセット I 使用。

図 8 は、推定された 5 つのクラスターの特徴をまとめたものである。左側パネルは、クラスターの推定に用いた「仕事の質」の 4 指標（収入の質、雇用の安定性、仕事の要求、仕事のリソース）のそれぞれについて、①相対的低賃金にある人の割合、②失職の危険があると考える人の割合、③仕事の要求が過剰な人の割合、④仕事のリソースが不十分な人の割合を、推定されたグループごとに示している。また図 8 右側パネルは、それぞれのグループに所属する労働者の構成を、性別・就業形態の別で示したものである。

グループ 2 はすべての 4 要素について状態が良好で、全体の 8%の人が該当する。これとよく似たプロファイルを持つのがグループ 1 で全体の 30%を占め、「収入の質」「雇用の安定性」「仕事の要求」については良好だが、「仕事のリソース」だけ不十分であるという問題を抱えている。グループ 5 は全体の 31%を占め、同じく「収入の質」と「雇用の安定性」は良好だが、仕事の要求が過剰で、リソースも不十分であるという問題を抱える。図 8 右側パネルで確認すると、グループ 2 とグループ 5 は、男性・正社員、女性・正社員が大多数を占め、グループ 1 はそれに加えて女性・非正社員も多い。それとは異なり、グループ 4 は相対的低賃金で、雇用の不安を抱える人が多く、さらには要求過剰でリソース不十分な傾向も高い。つまりすべての指標において状態が悪い人が多いが、これが全体の 12%を占めている。グループ 3 は、同じく相対的低賃金で、要求過剰でありリソースも不十分だが、雇用不安は感じていないというグループである。図 8 右側パネルを確認すると、グループ 4 とグループ 3 は非正社員が多く所属するが、特にグループ 3 は女性・非正社員のうち子どものある人、つまり「主婦パート」が多く所属するグループとなっている。

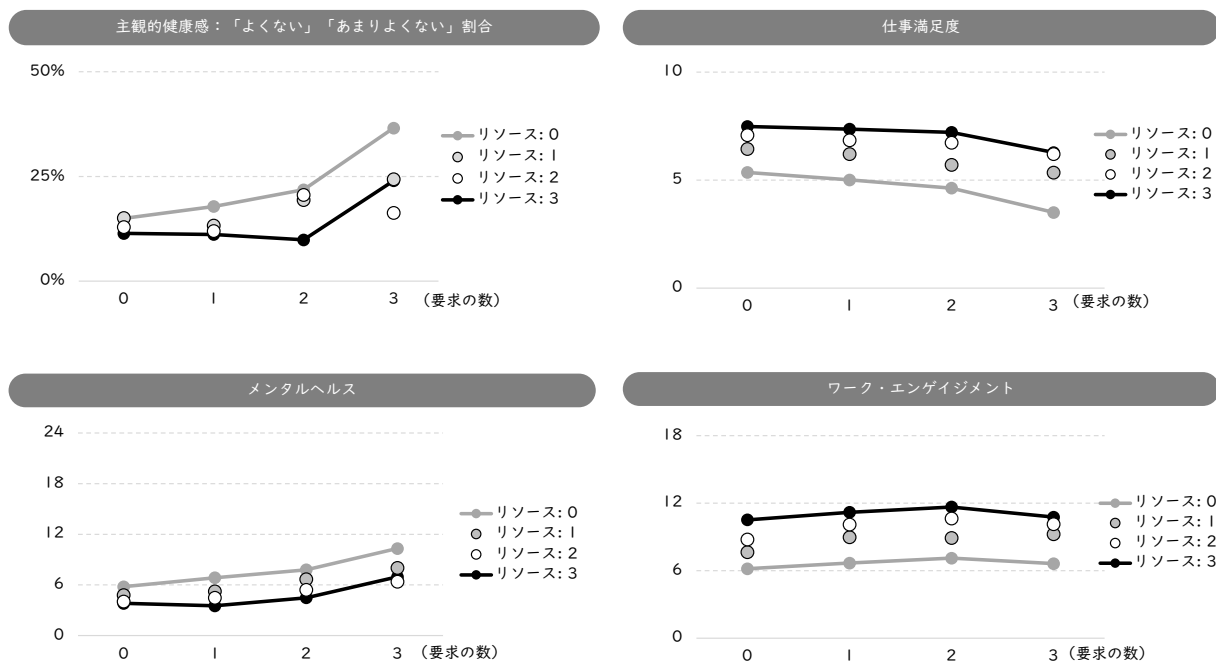
以上のクラスター分析から、日本の雇用セクターには「仕事の質」の観点で明確に異質な特徴を持ち、かつ多様なグループが存在することが明らかになった。それぞれのグループは、性別および就業形態に関連しており、特定の属性を持つ人が集まりやすいグループがある。だが性別と就業形態だけでグループが決まるわけではなく、どのグループにもさまざまな性別・就業形態の人が混じっている。性別や就業形態が「仕事の質」に直結しているのではない。

3) 「仕事の負荷」とアウトカムとの関連

それではここで、労働環境の質を示す「仕事の負荷 (Job Strain)」を構成する 2 つの項目である、「仕事の要求」と「仕事のリソース」が、労働者のウェルビーイングのアウトカムにそれぞれどのような影響を及ぼすかを確認しよう。図 9 は、仕事の要求 (Demands) および仕事のリソース (Resources) のレベルの違いが、さまざまなアウトカムにどのように関連しているかを示している。ここではアウトカムとして、①主観的健康感（「悪い」と回答した人の割合）、②「仕事満足度」(0~10)、③メンタルヘルス (Kessler-6) (0~24)、④ワーク・エンゲイジメント (ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント) (0~18) を取り上げている。グラフはいずれも、横軸に「要求 (Demands) の数」をとっており (0~3 まで)、縦軸はそれぞれのアウトカムの水準を示す。集計は、仕事のリソース (Resources) をいくつ持っているかというグループ別に行

っている。グレー色のグラフがリソースの数「0」のグループの集計結果を示し、緑色のグラフがリソースの数「3」の集計結果を示す。リソースの数「1」とリソースの数「2」のグループは、データポイントのみ示している。

図9 「仕事の負荷」とアウトカムの関係：「要求」「リソース」別集計



注) データセット I 使用。

4つのグラフ全体の傾向として言えるのは、リソースの数が「0」のグループと「3」のグループではアウトカムの水準に明確な違いがみられることである。リソースの数が「1」のグループと「2」のグループはそれらの間に位置しており、仕事の要求が同じレベルで比較すると、リソースの数が「0」から「3」へと増えるにしたがってアウトカムが改善することがわかる。

たとえば①の「主観的健康感」では、要求の数が「0」の場合、健康が「よくない」「あまりよくない」と答えた人の割合はどのグループでも同じくらいなのが、要求の数が増えるにつれてその割合が増す。リソース数が「0」のグループ（グレー）では、主観的健康感が一貫して悪化するが、リソース数「3」のグループでは水準が維持されており、要求の数が「3」に至って初めて悪化している。③の「メンタルヘルス（K6）」についても、傾向は同様である。要求の数が増えるにしたがってメンタルヘルスは悪化しているが、リソース数「0」のグループがもっとも悪化の度合いが大きく、リソース数「3」のグループはその度合いが低い。

②の「仕事満足度」については、要求数に関わらず、リソース数によって満足度に大きな差がみられる。リソース数「3」のグループは一貫して仕事満足度が最も高く、リソース数が小さいグループは満足度が低い。要求の数が増えると、仕事満足度もゆるやかに低下するが、リソース数「0」のグループは低下が急激である。④の「ワーク・エンゲイジメント」にも、同様の傾向がみられる。リソース「3」のグループは、要求の数にかかわらずエンゲイジメントがもっとも

高く、リソース数が減るに従ってエンゲイジメントが下がる。

とはいえ、ここではリソース数・要求数とアウトカム指標との単純な相関を見ているにすぎず、他の要因をコントロールした上での「リソース」および「要求」の数が及ぼす影響は明らかではない。全体として言えるのは、多くのアウトカム指標と「要求の数」との関連は強いものも弱いものもあるが、「リソースの数」はアウトカム指標の水準とより明確に関連しているということである。

5. 議論と考察：就業形態の問いなおしと「仕事のリソース」の意義

本稿では「仕事の質」の観点から、働き方が多様かを検討した。分析の結果、日本の労働市場における仕事の質は、就業形態でみると「多様」であるよりむしろ「同質的」であることが明らかになった。正社員も非正社員も、主観的な「雇用の安定性」と「仕事の負荷」に違いがないのに、「収入の質」のみ大きな差がある。就業形態間の特徴は男女で傾向が多少異なるが、男性において「序列化」「階層化」された働き方である傾向がより強い。

とくに、「仕事の負荷」の評価結果は、正社員と非正社員でそれほど違いが見られなかった。従来、非正社員は正社員よりも一般に仕事の負荷が少ないとみなされ、そのことがしばしば大きな賃金格差を正当化する理由とされてきたのだが、OECD のフレームワークを用いた「仕事の質」の観点でみる限り、そのような実態はみられなかった。このことは、雇用の安定性や仕事の負荷が正社員と非正社員でほとんど違いが見られないのに、賃金だけが大きく異なっていることの正当性に、疑問を投げかける。

一方で、正社員と非正社員の間に大きな差が見られなかったからといって、日本の労働市場全体が仕事の質の観点で均質なわけではないことも明らかである。本稿の分析によると、労働市場には「仕事の質」の観点から多様なグループが存在する。あるグループは、賃金や雇用は安定しているのに、多くの人が仕事の負荷を感じている。一方では、賃金や雇用が安定せず、仕事の負荷が高い人のグループもある。就業形態は、個人がどのグループに所属するかを決める重要な要因ではあるが、それだけが本人の仕事の質を決めるわけではない。どのグループにも色んな就業形態の人が入り混じっており、就業形態のなかにも多様性がある。分析で推定されたグループの数は、3 要素（全部で 8 パターン）の場合に 4 グループ、4 要素（全部で 16 パターン）の場合に 5 グループとなっており、多様でありつつも収斂していることがわかる。

こうした労働市場における仕事の質の異質性にどのような要因が影響しているかについては、本稿では十分に分析できなかった。性別や婚姻状態や就業形態のあり方が他の要因をコントロールした上で独自に持つ影響、あるいはたとえば職業・産業・企業規模などが同じ就業形態の中での多様性とどのように関連しているかについてはさらなる分析を要し、今後の課題としたい。

分析で明らかになったもうひとつの論点が、多くの人が「仕事のリソース」が不十分な状態に置かれていることである。一般に日本の働き方は、長時間労働に象徴される、「要求過多」な働き方だと考えられている。だが労働市場全体でみると、「仕事の過度な要求」に直面する人は中

程度である一方で、「仕事のリソースが不十分」な状況に直面する人はより多いことが分かった。この点については、「仕事の負荷」「仕事のリソース」の尺度をどのように構成するかに依存する部分が大きく、あくまで今回用いた尺度の構成とデータにもとづく結果にすぎない。しかし別の調査のデータ（ISSP 2005）を用いて日本の仕事の質を評価した OECD（2014）においても、同様の傾向、つまり「仕事の負荷」よりも「仕事のリソース不足」がより問題であることが観察されている¹⁹。

「仕事の要求」が過多であると評価された人は、どの性別・就業形態のグループでも 40%～50%に相当する。その大きな要因は下位項目の「時間的プレッシャー」に約 60～80%台の人が該当していることにあるのだが、質問項目のレベルで見るとその内容は必ずしも労働時間の長さではない。むしろ多くの人が直面しているのが、仕事において非常に多くの量の仕事をこなすこと、業務でスピードが求められることである²⁰。こうした負荷を削減するためには、ただ労働時間の削減を目指すのではなく、業務の標準スピードや納期を見直すことが必要だろう。

一方「仕事のリソース」について、性別や就業形態を問わず約 80%～90%近くの人が「リソースが不十分」と評価されるが、それらの人びとは下位項目「裁量と学びの機会」「良いマネジメント」「良い人間関係」のうち 0～1 つしか満たされていない。だが質問項目の水準でみると、多くの項目がそれなりに高い割合の人に該当していた。したがって、多くの人が何らかの「リソース」は持っているのだが、それらは断片的であり、すべての領域で十分なリソースを持たない状態であることを意味する。「仕事のリソース」を構成する要素は、仕事のペースややり方を自由に決められること、新しいことを学ぶ機会があること、頼れる良い上司を持っていること、フレンドリーな同僚に恵まれることなど、必ずしも獲得が難しいものではない。多くの人はそうした要素を幾つか持っているのだが、それをすべて兼ね備えてないために「リソース不足」と評価されている。OECD の分析からは、日本の職場が各国と比較しても「リソース不足」であることが見て取れるが（OECD 2014: 116）、はたしてこれが近年の雇用関係の変化にともなう現象か、それともいわゆる伝統的な日本の雇用にみられる特徴なのかは不明である。

OECD のフレームワークが採用する指標の計算ルール、つまり「すべての要素が揃わないとリソースは不十分とみなす」ということの意味を考えたい。一般に、職場で良い上司や良い同僚に恵まれることは、偶然であり運の問題と考えられがちである。だが OECD の計算ルールは、それらも「良い仕事」が備えるべき条件であるということを示唆する。明確なゴールを設定し、それに向けて業務を計画してオーガナイズし、部下に適切なフィードバックを与えることは、「マネジメント（Management practices）」業務に必須で、マネージャーのポジションに就くものはそれが出来て当然である。だからそうした適切なマネジメントの元におかれぬ仕事は、

¹⁹ OECD（2014）の分析においては、日本の Job Demands の少なさは 32 カ国中 13 位、Job Resources の多さは 32 カ国中 24 位であり、Job Resources の方が順位が低い。（OECD 2014: 116）

²⁰ この点については OECD のフレームワークが「仕事の納期やスピード」をとらえる一方で、今回採用した質問はこの点を十分にとらえていない。早いスピードで業務をこなすことが求められること、短い納期に間に合わせるよう求められることであるという点は、別の質問によって検証する必要がある。

「質が悪い」と評価される。「良い同僚」も同様で、同僚と信頼できる関係を築けること、お互いの権利を尊重する職場環境であることは、「個人」に備わった資質ではなく「職場」に備わっているべき条件だ。だからそうした良好な人間関係のない職場の仕事は、「質が悪い」と評価される。言うまでもなく、仕事に自律性や裁量が十分に認められていること、新しいことを学んだり教育訓練の機会が与えられることも、「良い仕事」の条件である。

「仕事のリソース」が十分であることはそれ自体が「仕事の質」を高めるうえで重要だが、個人のウェルビーイングの別の面（健康や主観的ウェルビーイング）を高める点でも重要だ。本稿では、「仕事の要求」と「仕事のリソース」が、「主観的健康感」「仕事満足度」「メンタルヘルス」「ワーク・エンゲイジメント」といったアウトカムに強く関連することを指摘した。「仕事の要求」が増えるとそうしたアウトカムが悪化する傾向にあるが、「仕事のリソース」が多く備わっているほどそれらのアウトカムの水準は高く維持される。こうした傾向、つまり「仕事のリソース」がアウトカムを高め、「仕事の要求」のネガティブな影響を緩和するという関係は、他の国でも共通して観察されている（OECD 2014: 108）。

これまで日本では、「働き方改革」に象徴されるように、長時間労働を削減することに大きな関心が向けられてきた。だが労働時間は、「結果指標」である。労働時間が長くなる前提には、仕事のゴールが明確ではない・業務の計画や段取りが不十分・必要なコミュニケーションが欠如しているといった諸問題がある。したがってやみくもに「労働時間の削減」を目指しても効果は上がらないのであって、むしろ結果にいたるプロセスに注意を払う必要がある。もちろん、長時間労働、安全衛生上の事故、ハラスメントなど、ネガティブな「結果」を直接減らしていく取り組みも欠かせない。だがそうした「結果」の手前で、たとえば個人の裁量を増やして学びの多い仕事にしていくこと、マネジメントの質を改善していくこと、人間関係の良好な職場にしていくことも、「仕事の質」を上げていくためには欠かせない。これらは従来、個々の企業が目指すべきものとされてきた。だが、「仕事の質」を政策に取り入れるということの意味は、こうした「仕事のリソース」を職場レベルで充実させることに政策のレベルでも関心を寄せることで、マクロレベルにおける「仕事の質」の改善を目指すということである。そのためにはまず、「良い仕事」とはどのようなものかについて、広く社会的な理解を広めていくことが求められる。

参考文献

- Atkinson, A. B. (1970), "On the measurement of inequality", *Journal of Economic Theory*, 2(3), 244-263.
- OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en.
- OECD (2020), *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.
- Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015), "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>.
- Kalleberg, A. L. (2011), *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kouvonen A, Kivimaki M, Vahtera J, et al. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6 : 251.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2009). Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress.
- 小田切優子・大谷由美子・井上茂・林俊夫・内山綾子・高宮朋子・下光輝一 (2010) 「日本語版職域ソーシャルキャピタル質問紙の信頼性と妥当性の検討」 *産業衛生学雑誌*, Vol. 52(suppl.), pp.631
- 禿あや美, 2022 "雇用形態間格差の制度分析: ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史.", ミネルヴァ書房.
- 久米功一, 萩原牧子, 戸田淳仁, 孫亜文, 清水千弘, 2016, 「Works Index の開発—『全国就業実態パネル調査 2016』を用いて—」, 『Works Review』, Vol.11, pp.138-151.
- 厚生労働省, 2005 「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル—より効果的な職場環境等の改善対策のために—」, (<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000050920.pdf>)
- JILPT, 2015, 「JILPT 調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT 「職業キャリアと働き方に関するアンケート」 調査結果より—』
- 鈴木恭子, 2023, 「なぜ Well-being を「幸せ」と訳すのでは足りないか?」, JILPT リサーチアイ第 79 回, (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/079_231129.html)
- 高橋康二, 2012, 「限定正社員区分と非正規雇用問題 (JILPT ディスカッション・ペーパー 12-03)」.
- 長松奈美江, 2016, 「サービス産業化がもたらす働き方の変化」, 『日本労働研究雑誌』, No.666, pp.27-39.

連合総研, 2023, 「日本版ディーセント・ワーク 8 指標 (JD8 : Japan Decent Work 8 Index)」
(ESG-S 指標に関する調査研究委員会), (<https://www.rengoken.or.jp/work/d658e4ea2f33479d53a4415eb258eb90baebb0a1.pdf>)

付表

付表 1 分析対象としたデータの記述統計

		データセット I		データセット II		
		雇用者のみ		経営者・自営業追加		
		n	(%)	n	(%)	
性別	男性	6,351	55%	7,075	56%	
	女性	5,111	45%	5,486	44%	
	合計	11,462	100%	12,561	100%	
年齢	45歳未満	5,363	47%	5,803	46%	
	45歳以上	6,099	53%	6,758	54%	
	合計	11,462	100%	12,561	100%	
学歴	大卒未満	7,392	64%	8,164	65%	
	大卒以上	4,070	36%	4,397	35%	
	合計	11,462	100%	12,561	100%	
雇用形態	男性	経営者・役員	-	-	215	2%
		正社員	5,914	52%	5,914	47%
		非正社員	437	4%	437	3%
		自営業等	-	-	509	4%
	女性	経営者・役員	-	-	51	0%
		正社員	2,463	21%	2,463	20%
		非正社員	2,648	23%	2,648	21%
		うち子供なし	1,001	9%	1,001	8%
		うち子供あり	1,647	14%	1,647	13%
		自営業等	-	-	324	3%
	合計	11,462	100%	12,561	100%	

注)

1. 評価項目となる質問の一部は、雇用者のみを対象とし、「役員・経営者」および「自営業等」は対象としていない。そのため、多くの分析においては雇用者のみを含む「データセット I」を使用した。ただし、就業形態別の比較を行う際には「自営業等」も含めて比較をすることが重要であるため、「データセット II」を使用した。
2. 本調査の対象者 20,000 人のうち、収入のある労働に従事している人は約 16,709 人となっている（休職・休業者を除く）。分析対象者の数がこれより大幅に少なくなっているのは、多くの人が収入について回答しておらず、欠損値となっているためである。収入の情報を含めない場合には、データセット I で 15,076 件、データセット II で 16,709 件のデータについて、「仕事の質」を分析することが可能である。

付表2 「仕事の質」基本属性別集計

	性別		年齢		学歴		就業形態			
	男性	女性	45歳未満	45歳以上	大卒未満	大卒以上	経営者 役員	正社員	非正社員	自営業等
収入の質 General mean	1,620	973	1,229	1,279	1,098	1,680	1,923	1,574	788	815
相対的低賃金	17%	52%	32%	33%	40%	20%	18%	18%	73%	45%
雇用の安定性	27%	25%	25%	27%	27%	24%	26%	24%	32%	40%
要求過多	52%	44%	50%	47%	52%	42%	43%	50%	44%	44%
リソース不十分	81%	81%	81%	81%	83%	76%	.	81%	82%	.

注)「性別」「年齢」「学歴」: データセット I 使用, 「就業形態」: データセット II 使用

付表3 「仕事の質」性別・就業形態別集計

	男性			女性			女性 (内訳)	
	正社員	非正社員	自営業等	正社員	非正社員	自営業等	非正規 子なし	非正規 子あり
収入の質 General mean	1,730	844	959	1,293	779	649	826	754
相対的低賃金	14%	63%	37%	28%	75%	58%	73%	76%
雇用不安定	25%	50%	43%	21%	29%	35%	39%	22%
要求過多	51%	54%	51%	46%	42%	32%	42%	42%
リソース不十分	80%	88%		82%	81%		84%	79%

注)「男女別」「年齢別」「学歴別」: データセット I 使用, 「雇用形態別」: データセット II 使用

付表4 「仕事の質」下位項目評価結果

↑悪い	0-19%	20-39%	40-59%	60%-
↑良い	0-19%	20-39%	40-59%	60%-

	性別		年齢		学歴		就業形態			
	男性	女性	45歳未満	45歳以上	大卒未満	大卒以上	経営者 役員	正社員	非正社員	自営業等
収入の質 General mean	1,620	973	1,229	1,279	1,098	1,680	1,923	1,574	788	815
相対的低賃金	17%	52%	32%	33%	40%	20%	18%	18%	73%	45%
雇用の安定性	27%	25%	25%	27%	27%	24%	26%	24%	32%	40%
仕事の負荷 (Job Strain)	46%	38%	44%	41%	46%	36%	.	44%	40%	.
要求過多 (Demand)	52%	44%	50%	47%	52%	41%	43%	50%	45%	44%
時間的プレッシャー	79%	67%	75%	74%	73%	76%	76%	79%	61%	69%
身体的健康リスク要因	47%	45%	48%	44%	54%	34%	38%	45%	53%	51%
職場での脅威	25%	23%	24%	24%	22%	24%	20%	25%	21%	15%
リソース不十分 (Resource)	81%	81%	81%	81%	84%	77%	.	81%	83%	.
裁量と学びの機会	18%	12%	16%	15%	13%	21%	34%	17%	10%	20%
良いマネジメント	24%	24%	25%	23%	21%	28%	.	23%	23%	.
良い人間関係	27%	33%	28%	31%	28%	32%	.	29%	30%	.

注)「性別」「年齢」「学歴」: データセット I 使用, 「就業形態」: データセット II 使用

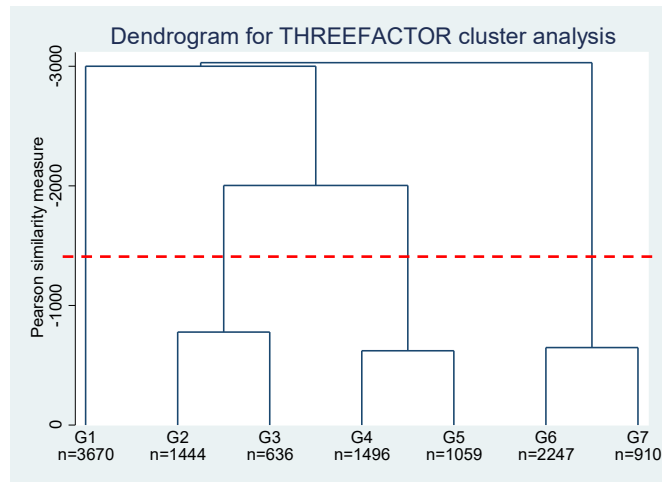
付表5 「仕事の負荷」 質問項目評価結果

Demand	0-19%	20-39%	40-59%	60%-
Resource	0-19%	20-39%	40-59%	60%-

		性別		年齢		学歴		就業形態				
		男性	女性	45歳未満	45歳以上	大卒未満	大卒以上	経営者 役員	正社員	非正社員	自営業等	
時間的 プレッシャー	D1	長時間労働	22%	8%	16%	16%	14%	18%	31%	19%	6%	20%
	D2	時間的柔軟性なし	34%	26%	31%	31%	31%	30%	33%	34%	22%	34%
	D3	仕事の速度/納期	67%	58%	64%	62%	61%	67%	66%	68%	49%	49%
身体的健康 リスク要因	D4	身体的負荷	47%	45%	48%	44%	53%	33%	36%	44%	52%	50%
	D5	無理な姿勢										
	D6	極度の高温・低温										
	D7	騒音										
職場での脅威	D8	振動										
	D9	いじめ	10%	11%	10%	11%	11%	10%	8%	11%	10%	5%
	D10	脅し	11%	9%	10%	10%	10%	10%	6%	11%	8%	4%
裁量と学習機会	D11	嫌がらせ	14%	12%	14%	12%	12%	15%	14%	14%	11%	11%
	R1	仕事の順序の裁量	57%	52%	54%	56%	53%	58%	83%	56%	52%	78%
	R2	仕事のやり方の裁量	70%	63%	66%	68%	64%	71%	89%	70%	57%	83%
	R3	新しい学び	50%	47%	51%	47%	44%	57%	58%	51%	44%	35%
良いマネジメント	R4	教育訓練	39%	33%	38%	35%	33%	43%	48%	38%	32%	29%
	R5	明確なゴール										
	R6	秩序・計画性	41%	47%	43%	44%	41%	48%	.	42%	48%	.
良い人間関係	R7	上司のフィードバック	42%	38%	42%	38%	37%	46%	39%	42%	36%	22%
	R8	友好的な同僚	44%	53%	46%	49%	46%	50%	.	46%	53%	.
	R9	包摂的な職場	30%	36%	31%	34%	31%	35%	.	32%	34%	.

注) 「男女別」「年齢別」「学歴別」: データセット I 使用, 「雇用形態別」: データセット II 使用

付表 6 デンドログラム(3要素)



注) Stata `wardslinkage` コマンドで推定, `dendrogram` コマンドで描画, 赤線は著者追加.

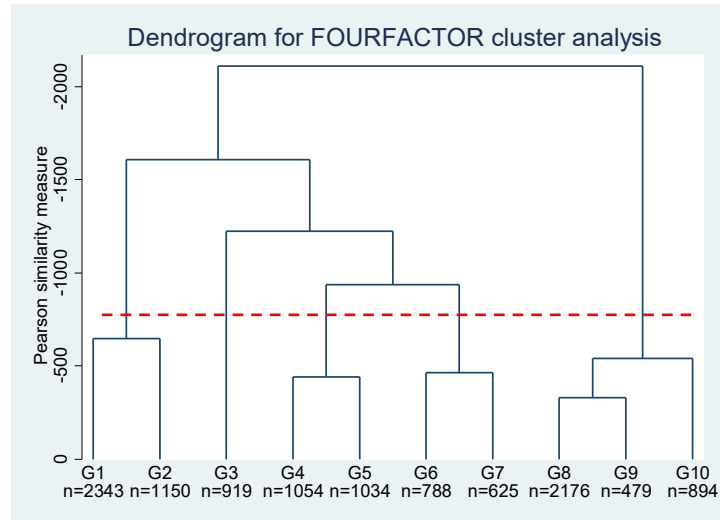
付表 7 Calinski & Harabasz's Pseudo-F index(3要素)

Number of clusters	Calinski/Harabasz pseudo-F
2	3931.43
3	6387.79
4	9198.91
5	10497.47
6	15541.58
7	39355.65
8	2.09e+16

付表 8 推定されたクラスター(グループ)の構成(3要素)

グループ	度数	%	累積%
1	3,670	32.02	32.02
2	2,080	18.15	50.17
3	2,555	22.29	72.46
4	3,157	27.54	100
Total	11,462	100	

付表 9 デンドログラム(4 要素)



注) Stata `wardslinkage` コマンドで推定, `dendrogram` コマンドで描画, 赤線は著者追加.

付表 10 Calinski & Harabasz's Pseudo-F index(4 要素)

Number of clusters	Calinski/Harabasz pseudo-F
2	3016.86
3	3252.66
4	3952.27
5	3974.73
6	4810.88
7	5759.80
8	7287.37
9	9780.21
10	13555.78
11	18535.59
12	35505.87
13	56938.49
14	105590.34
15	247448.42

付表 11 推定されたクラスター(グループ)の構成(4 要素)

グループ	度数	%	累積%
1	3,493	30.47	30.47
2	919	8.02	38.49
3	2,088	18.22	56.71
4	1,413	12.33	69.04
5	3,549	30.96	100
Total	11,462	100	

補論 1 使用した変数と調査項目の対応に関する詳細

OECD の Job Quality Framework のうち、Job Strain を評価する Quality of Working Condition (QWE) のモジュールは、仕事の様々な側面の評価によって構成される。その際に具体的にどのような質問項目を採用すべきかについては、判断を必要とするものであり、仕事の質を評価する目的にも依存する。OECD (2014) においては、具体的な質問項目として、European Workings Condition Survey (EWCS, 2010) が採用されている。ただしこの EWCS は調査対象がヨーロッパ諸国に限定されているため、より広い国を対象とした社会調査である International Social Survey Program (ISSP, 2005) の Work Orientation module を使用する場合についても、ガイドラインが提供されている。

本稿で使用した JILLS-i は、労働やウェルビーイングに関わる項目について幅広く聴取しているものの、特定のフレームワークに基づいた Job Quality の評価を目指して設計されたものではない。そのため、本稿で採用した OECD の Job Quality Framework のうち、一部の項目については測定内容が異なっていたり、あるいは全く情報が取得できていないものもある。それぞれの項目をどのような質問項目を用いて測定したかは、結果の頑健性や信頼性を評価する上で重要な点であるため、以下にガイドラインで定められている EWCS の質問項目と JILLS-i の質問項目を対応させながら、どのように変数を構成したかを詳しく説明する。

OECD の定義する Quality of Working Condition、すなわち Job Strain の評価にかかわる指標群は、OECD (2014) の Table 3.A.1.2. (p.133) に詳しい説明が掲載されている。そこには、EWCS 調査のどの質問項目を用いるのか、その回答結果をどのように処理して変数の値を決めていくのか、下位の項目をどのように処理して上位の指標を構成していくのかが定められている。ここではその説明を参照しながら、それぞれの指標を JILLS-i のどの質問項目で対応させたのか (あるいは、対応させることができなかったか)、EWCS の項目を使用する場合とどのような違いがあるか、変数の値をどのように定めたかについて、項目ごとに説明を行う。

付表 12 に、Job Quality Framework の各変数と、JILLS-i の調査項目との対応の一覧表を掲げる。

付表 12 変数と調査項目の対応

領域	#	自営業	項目	本調査での質問	
Job Demand	Time Pressure at work	D1	<input type="radio"/>	Work usually more than 50 hours per week.	あなたは、過去1ヶ月の間、平均して週に何時間、仕事をしましたか。残業を含めてお答え下さい。
		D2	<input type="radio"/>	Difficult to take an hour or two off during working hours for personal or family matters	自分や家族の都合で休暇を取りやすい
		D3	<input type="radio"/>	work at very high speed and to tight deadlines	非常に沢山の仕事をしなければならない
	Physical health risk factors	D4	<input type="radio"/>	Carrying or moving heavy loads	からだを大変良く使う仕事だ
		D5		Tiring and painful positions	
		D6		Exposed to vibrations from hand tools, machinery	
		D7		Exposure to high noise	
		D8		Exposure to high or low temperature	
	Workplace Intimidation	D9	<input type="radio"/>	Bullying or harassment	同僚・部下とのトラブルがあった、または暴行・いじめ・嫌がらせを受けた
		D10	<input type="radio"/>	Threats and humiliating behavior	上司から、パワーハラスメントを受けた（パワーハラスメントとは、暴行や、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責など、身体的攻
		D11	<input type="radio"/>	Verbal abuse	顧客や取引先から、無理な注文・クレーム・迷惑行為を受けた
Job Resources	Work autonomy and learning opportunities	R1	<input type="radio"/>	Can choose or change the order of tasks	自分のペースで仕事ができる
		R2	<input type="radio"/>	Can choose or change methods of work.	自分で仕事の順番・やり方を決める事ができる
		R3	<input type="radio"/>	Job involves learning new things	上司や同僚から新しいことを学ぶ機会
			<input type="radio"/>		新しい製品やサービスについて学ぶ機会
	R4	<input type="radio"/>	Employer provided training or on-the-job training	会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（Off-JT）の受講	
		<input type="radio"/>		上司や同僚から新しいことを学ぶ機会	
	Good management practices	R5		Well-defined work goals	
		R6		Work organization and planning	上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる
					上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる
	R7	<input type="radio"/>	Feedback from manager	我々の上司は信頼できる	
	Workplace relationship	R8		Friendly work atmosphere	上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会
					私たちの部署では、お互いに理解し認めあっている
	R9		Inclusive work environment	私たちの部署では、共に働こう、という姿勢がある	
		私たちの部署では、仕事に関連した情報の共有ができています			
			部署の人びとは、新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている		
			部署のメンバーは、出来るだけ最良の成果を出すために、お互いの意見を取り入れ活かし合っている		

#	質問番号	回答選択肢	変数の処理	上位指標の計算ルール
D1	Q55	数値	0: Q55 <= 11 1: 12 <= Q55 <= 14	1: if (d1 + d2 + d3) >= 1 0: Otherwise
D2	Q57_4	1: 当てはまる 2: 当てはまらない	0: Q57_4 = 1 1: Q57_4 = 2	
D3	Q34_1	1: そうだ 2: まあそうだ	0: Q34_1 = 3 or Q34_1 = 4 1: Q34_1 = 1 or Q34_1 = 2	
D4	Q34_7	1: そうだ 2: まあそうだ 3: ややちがう 4: ちがう	0: Q34_7 = 3 or Q34_7 = 4 1: Q34_7 = 1 or Q34_7 = 2	
D5				
D6				
D7				
D8				
D9	Q39_6	1: あった 2: なかった	0: Q39_6 = 2 1: Q39_6 = 1	1: if (d9 + d10 + d11) >= 1 0: Otherwise
D10	Q39_7		0: Q39_7 = 2 1: Q39_7 = 1	
D11	Q39_8		0: Q39_6 = 2 1: Q39_6 = 1	
R1	Q34_8	1: そうだ 2: まあそうだ 3: ややちがう 4: ちがう	0: Q34_8 = 3 or Q34_8 = 4 1: Q34_8 = 1 or Q34_8 = 2	1: if (r1 + r2 + r3 + r4) = 4 0: Otherwise
R2	Q34_9		0: Q34_9 = 3 or Q34_9 = 4 1: Q34_9 = 1 or Q34_9 = 2	
R3	Q43_1	1: 毎日 2: 週に1回~数回 3: 月に1回~数回	0: Q43_1 >= 4 & Q43_3 >= 4 1: Q43_1 <= 3 or Q43_3 <= 3	
	Q43_3	4: 月に1回以下 5: 全くない		
R4	Q44_1	1: 行った 2: 行っていない	1: Q44_1 = 1 or Q43_3 <= 3 0: otherwise	
	Q43_1	1: 毎日 2: 週に1回~数回 3: 月に1回~数回 4: 月に1回以下 5: 全くない		
R5				1: if (r6 + r7) = 2 0: Otherwise
R6	Q36_1	1: 全くあてはまらない 2: あまりあてはまらない 3: どちらともいえない 4: ややあてはまる 5: 非常にあてはまる	mgr_avg = (Q36_1 + Q36_2 + Q36_3)/3 0: mgr_avg <= 3.6 1: mgr_avg > 3.6 & gr_avg <= 5	
	Q36_2			
	Q36_3			
R7	Q43_2	1: 毎日 2: 週に1回~数回 3: 月に1回~数回	0: Q43_2 > 3 & Q43_2 <= 5 1: Q43_2 <= 3	
R8	Q35_3	1: 全くあてはまらない 2: あまりあてはまらない 3: どちらともいえない 4: ややあてはまる 5: 非常にあてはまる	friendly_avg = (Q35_2 + Q35_3)/2 0: friendly_avg <= 3 1: friendly_avg > 3 & friendly_avg <= 5	1: if (r8 + r9) = 2 0: Otherwise
	Q35_2			
R9	Q35_1		inclusive_avg = (Q35_1 + Q35_4 + Q35_5)/3 0: inclusive_avg <= 3.6 1: inclusive_avg > 3.6 & inclusive_avg <= 5	
	Q35_4			
	Q35_5			

A. 仕事の要求 (Job Demands)

◆ 時間的プレッシャー (Time pressure at work)

D1 : 長時間労働 (Long working hours)

(EWCS の質問) How many hours do you usually work per week in your main paid job?

(本調査の質問) Q55 : あなたは、過去 1 ヶ月のあいだ、平均して週に何時間、仕事をしましたか。残業を含めてお答え下さい。

(処理) [1] 50 時間以上の選択肢を選んだ人

[0] 50 時間未満の選択肢を選んだ人

(備考) 同じ質問とみなす。ただし、EWCS は特に時期を特定していないが、本調査では「過去 1 ヶ月のあいだ、平均して」という限定がある。

D2 : 時間的柔軟性なし (No working time flexibility)

(EWCS の質問) Would you say that for your arranging to take an hour or two off during working hours to take care of personal or family matters is? (Scale 1-4, not difficult at all – very difficult. 1: if 3 or 4)

(本調査の質問) Q57 : あなたの現在の仕事に、以下のことは当てはまりますか? (1: 当てはまる, 2: 当てはまらない)

4) 自分や家族の都合で休暇を取得しやすい

(処理) [1] 2: 当てはまらない、を選んだ人

[0] 1: 当てはまる、を選んだ人

(備考) ほぼ同じ質問とみなして良い。ただし、EWCS は「1, 2 時間の休暇」を聞いているが、本調査では時間を特定せずに「休暇」と聞いているという違いがある。そのため、一日休暇と想定された場合には、本調査の方が柔軟性の基準が厳しくなっている可能性がある。

D3 : 仕事の速度/納期 (High pace at work)

(EWCS の質問) (A) Does your job involve working at very high speed? (B) Does your job involve working to tight deadlines? (Scale 1-7, all of the time - never. 1 if A < 3 and B < 3, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q34 : あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選んで下さい。(1: そうだ, 2: まあそうだ, 3: ややちがう, 4: ちがう)

1) 非常にたくさんの仕事をしなければならない

(処理) [1] 1: そうだ, 2: まあそうだ、を選んだ人

[0] 3: ややちがう, 4: ちがう

(備考) 仕事の量的負荷を聞く質問ではあるが (※)、EWCS のものとは表現が少し異なる。同じ質問中の項目に、「2) 時間内に仕事が処理しきれない」もある。今回は、仕事量を聞く 1) の質問だけを使用した。2) の質問とあわせて使用する方法も考えられる。(※) 厚生労働省 簡易ストレスチェック²¹より採用した。

◆ 身体的健康リスク要因 (Physical health risk factors)

この項目は本来 D4~D8 の 5 つの下位項目から構成されているが、本調査 (JILLS-i 第 1 回調査) においては、仕事の身体的負荷に関する情報をほとんど取得できていない。そのため、本調査における身体的負荷に関する唯一の質問ともいえる Q34 を、D4 の項目に当てはめて評価を行うこととした。D5~D8 は、該当する質問がないとみなして、本稿での評価からは除外した。(なお、JILLS-i の第 2 回調査では身体的負荷に関する質問を新たに採用しており、D4~D8 に相当する項目の評価が可能になっている。)

D4 : 身体的負荷 (Heavy loads)

(EWCS の質問) Does your job involve carrying or moving heavy loads? (Scale 1-7, all of the time - never. 1 if $x < 4$, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q34 : あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選んで下さい。(1: そうだ, 2: まあそうだ, 3: ややちがう, 4: ちがう)

1) からだを大変良く使う仕事だ

(処理) [1] 1: そうだ, 2: まあそうだ

[0] 3: ややちがう, 4: ちがう

(備考) 全体的な仕事の身体的負荷を聞く質問ではあるが (*), EWCS の質問文は「重い荷物を運ぶ」ことに限定した質問となっており、厳密には聞いている内容が異なる。今回の調査では Q34 以外に身体的負荷に関連する質問がないため、この質問を D4 に当てはめ、全体的な身体的負荷を評価することとした。(*) 厚生労働省 簡易ストレスチェックより採用した。

D5 : 困難な姿勢 (Painful positions)

(EWCS の質問) Does your job involve tiring and painful positions? (Scale 1-7, all of the

²¹ 厚生労働省 「職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)」,
(マニュアル) <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000050920.pdf>
(調査票) https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/stress-check_j.pdf

time - never. 1 if $x < 4$, 0 otherwise.)

(本調査の質問) 該当する質問なし

(処理) 分析対象外とした

D6 : 極端な温度 (Extreme temperatures)

(EWCS の質問) (A) Are you exposed at work to low temperatures whether indoors or outdoors? (B) Are you exposed at work to high temperature which make you perspire even when not working? (Scale 1-7, all of the time - never. 1 if (A) < 4 or (B) < 3 , 0 otherwise.)

(本調査の質問) 該当する質問なし

(処理) 分析対象外とした

D7 : 騒音 (High noise)

(EWCS の質問) Are you exposed at work to noise so loud that you would have to raise your voice to talk to people? (Scale 1-7, all of the time - never. 1 if $x < 4$, 0 otherwise.)

(本調査の質問) 該当する質問なし

(処理) 分析対象外とした

D7 : 振動 (Vibration)

(EWCS の質問) Are you exposed at work to vibration from hand tools, machinery, etc.?
(Scale 1-7, all of the time - never. 1 if $x < 4$, 0 otherwise.)

(本調査の質問) 該当する質問なし

(処理) 分析対象外とした

◆ 職場での脅威 (Workplace Intimidation)

D9 : いじめ (Bullying and harassment)

(EWCS の質問) Over the past 12 months, during the course of your work have you been subjected to bullying/harassment? (Yes/No. 1 if $x = \text{Yes}$, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q39 : 過去 6 ヶ月のあいだ、仕事に関連したことで次のような出来事がありましたか。(1: あった, 2: なかった)

6) 同僚・部下とのトラブルがあった、または暴行・いじめ・嫌がらせを受けた

(処理) [1] 1: あった

[0] 2: なかった

(備考) EWCS の質問文は「Bullying/harassment」と特定しているところ、本調査では、「同

僚・部下」と相手を限定している点、「トラブル」「暴行・いじめ・嫌がらせ」を含む点に違いがある。

D10：脅し (Threats and humiliating)

(EWCS の質問) Over the last month, during the course of your work have you been subjected to threats and humiliating behavior? (Yes/No. 1 if x = Yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q39：過去 6 ヶ月のあいだ、仕事に関連したことで次のような出来事がありましたか。(1: あった, 2: なかった)

7) 上司から、パワーハラスメントを受けた(パワーハラスメントとは、暴行や、必要以上に長時間に渡る厳しい叱責など、身体的攻撃・精神的攻撃を指します。)

(処理) [1] 1: あった

[0] 2: なかった

(備考) EWCS の質問文は「Threats and humiliating behavior」と特定しているところ、本調査では、「上司から」と相手を限定している点、「パワーハラスメント」(暴行・厳しい叱責・身体的攻撃・精神的攻撃)としている点に違い

D12：嫌がらせ (Verbal abuse)

(EWCS の質問) Over the last month, during the course of your work have you been subjected to verbal abuse? (Yes/No. 1 if x = Yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q39：過去 6 ヶ月のあいだ、仕事に関連したことで次のような出来事がありましたか。(1: あった, 2: なかった)

8) 顧客や取引先から、無理な注文・クレーム・迷惑行為を受けた

(処理) [1] 1: あった

[0] 2: なかった

(備考) EWCS の質問文は「Verbal abuse」と特定しているところ、本調査では、「顧客から」と相手を限定している点と、「無理な注文・クレーム・迷惑行為」としている点に違いがある。

B. 仕事のリソース (Job Resources)

◆ 裁量と学びの機会 (Work autonomy and learning opportunities)

R1：仕事の順序の裁量 (Order of tasks)

(EWCS の質問) Are you able to choose or change your order of tasks? (Yes/No: 1 if yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q34：あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選んで下さい。(1: そうだ, 2: まあそうだ, 3: ややちがう, 4: ちがう)

8) 自分のペースで仕事ができる

(処理) [1] 1: そうだ, 2: まあそうだ

[0] 3: ややちがう, 4: ちがう

(備考) EWCS の質問文は「order of tasks (仕事の順序)」を選べるかと聞いているところ、本調査では、「自分のペースで仕事ができるか」と聞いている。概ね似た内容を聞いているが、厳密には異なる。

R2 : 仕事のやり方の裁量 (Method of work)

(EWCS の質問) Are you able to choose or change your methods of work? (Yes/No: 1 if yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q34 : あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選んで下さい。(1: そうだ, 2: まあそうだ, 3: ややちがう, 4: ちがう)

9) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

(処理) [1] 1: そうだ, 2: まあそうだ

[0] 3: ややちがう, 4: ちがう

(備考) EWCS の質問文は「methods of work (仕事のやり方)」を選べるかと聞いているところ、本調査では、「仕事の順番・やり方」を決めることができるか聞いている。本来 R1 に該当する「仕事の順番」も含まれているという違いがあるが、この質問を R2 に当てることとし、R1 には別の質問を当てた。

R3 : 新しい学び (Learning opportunities)

(EWCS の質問) Generally, does your main paid job involve learning new things? (Yes/No: 1 if yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q43 : あなたの現在のお仕事に、以下のようなことはどのくらいの頻度でありますか。(1: 毎日, 2: 週に 1 回~数回, 3: 月に 1 回~数回, 4: 月に 1 回以下, 5: 全くない)

1) 上司や同僚から新しいことを学ぶ機会

3) 新しい製品やサービスについて学ぶ必要

(処理) [1] 上記 1) の回答が 1, 2, 3、あるいは 3) の回答が 1, 2, 3

[0] それ以外

(備考) EWCS の質問文は「新しいことを学ぶ機会があるか」と一般的な質問に対して、Yes/No で応えるようになっている。これに対応するものとして、本調査の「上司や同僚から新しいことを学ぶ機会」と「新しい製品やサービスについて学ぶ必要」の 2 つの質問を採用した。本調査は頻度を聞いているため、2 つの質問のうちいずれかが「月に 1 回以上」あるときには、「新しいことを学ぶ機会がある」に該当するとみなした。

R4 : 教育訓練 (Training)

(EWCS の質問) Over the past 12 months, have undergone ...: training paid for or provided by your employer (A); on the job training (B)? (Yes/No: 1 if (A) = yes or (B)=yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問)

Q44: あなたは、この半年の間に、次の教育訓練を行いましたか。(1: 行った, 2: 行っていない)

1) 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修 (Off-JT) の受講

Q43 : あなたの現在のお仕事に、以下のようなことはどのくらいの頻度でありますか。(1: 毎日, 2: 週に1回~数回, 3: 月に1回~数回, 4: 月に1回以下, 5: 全くない)

1) 上司や同僚から新しいことを学ぶ機会

(処理) [1] 上記 Q44 の回答が 1、あるいは Q43 の回答が 1, 2, 3

[0] それ以外

(備考) EWCS の質問文は「雇用主が費用を負担する教育訓練」と「OJT」の有無について聞いており、Yes/No で答えるようになっている。このうちいずれかが Yes であれば該当するとみなしている。これに対応するものとして、本調査から 2 つの質問を採用した。まず「会社の業務命令に基づく教育訓練・研修 (Off-JT)」があったか、もう一つは「上司や同僚から新しいことを学ぶ機会」を頻度で尋ねた質問である。前者が「1: 行った」という回答か、あるいは後者が「月に1回以上」という回答であれば、項目に該当するとみなした。Q43 の質問は R3 でも採用している。

◆ 良いマネジメント (Good management practices)

R5 : 明確なゴール (Well defined work tasks)

(EWCS の質問) You know what is expected of you at work. (Scale 1-5: always – never: 1 if < 3, 0 otherwise.)

(本調査の質問) 該当する質問なし

(処理) 分析対象外とした

R6 : 秩序・計画性 (Work organization and planning)

(EWCS の質問) In general, your immediate manager/supervisor is good at planning and organizing the work? (Yes/No: 1 if yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q36 : あなたの直属の上司の態度や行動についてお尋ねします。最もあてはまるものをひとつ選んでください。(1: 全くあてはまらない, 2: あまりあてはまらない, 3: どちらともいえない, 4: ややあてはまる, 5: 非常にあてはまる)

- 1) 上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる
- 2) 上司は私たちの従業員としての権利に理解を示してくれる
- 3) 我々の上司は信頼できる

(処理) [1] 1), 2), 3) の値を平均したものが、3.6 より大きい場合 (3,3,3 よりも大きい場合)

[0] 上記の平均値が 3.6 以下のとき

(備考) EWCS の質問文は「プランニングと仕事の組織化」に長けているかと聞いている。それに対して、JILLS-i の質問は上司との人間関係の側面に注目した質問となっている。

(質問文は、日本語版「職場のソーシャル・キャピタル」²²から採用した。) 厳密には、測定している内容が異なるが、上司に関する質問という点で本項目に当てはめて採用した。また、測定においては 3 つの質問項目の平均値を計算して、それが 3 より高くなっているかという基準を採用している。

R7 : 上司のフィードバック (Feedbacks)

(EWCS の質問) In general, your immediate manager/supervisor provides you with feedback on your work. (Yes/No: 1 if yes, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q43: あなたの現在のお仕事に、以下のようなことはどのくらいの頻度でありますか。(1: 毎日, 2: 週に 1 回~数回, 3: 月に 1 回~数回, 4: 月に 1 回以下, 5: 全くない)

- 1) 上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会

(処理) [1] 1: 毎日, 2: 週に 1 回~数回, 3: 月に 1 回~数回、のいずれかの場合 (月に 1 回以上)

[0] 上記以外

(備考) EWCS の質問文は上司が仕事に対してフィードバックをくれるかを聞いている。それに対して、JILLS-i の質問も同じく仕事へのフィードバックの有無を聞いているが、上司に限定せずに同僚も含めていること、また回答を頻度で尋ねていることに違いがある。月に 1 回以上の頻度と回答している場合に、項目に該当することとした。

◆ 良い人間関係 (Workplace relationship)

R8 : 友好的な同僚 (Friendly work atmosphere)

(EWCS の質問) I have very good friends at work. (Scale 1-5: Always -never. 1 if < 3, 0 otherwise.)

²² 「職場のソーシャル・キャピタル 8 項目版」: 小田切優子・大谷由美子・井上茂・林俊夫・内山綾子・高宮朋子・下光輝一 (2010) 「日本語版職域ソーシャルキャピタル質問紙の信頼性と妥当性の検討」産業衛生学雑誌, Vol. 52(suppl.), pp.631

Kouvonen A, Kivimäki M, Vahtera J, et al. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. BMC Public Health, 6 : 251.

(本調査の質問) Q35: あなたの職場の部署の現在の状況について、お尋ねします。(1: 全くあてはまらない, 2: あまりあてはまらない, 3: どちらともいえない, 4: ややあてはまる, 5: 非常にあてはまる)

2) 私たちの部署では、共に働こう、という姿勢がある

3) 私たちの部署では、お互いに理解し認め合っている

(処理) [1] 2), 3) の結果を平均し、その値が 3 より大きい場合 (あてはまるに近い場合)

[0] 上記以外

(備考) EWCS の質問文は、「とてもよい友人がいるか」を聞いているが、JILLS-i の質問は職場の人間関係・雰囲気聞いており、測定しているものが若干異なる可能性がある。該当する質問文は、日本語版「職場のソーシャル・キャピタル」から採用した。

R9 : 包摂的な職場 (Inclusive work environment)

(EWCS の質問) I feel “at home” in this organization. (Scale 1-5: strongly agree – strongly disagree. 1 if < 3, 0 otherwise.)

(本調査の質問) Q35: あなたの職場の部署の現在の状況について、お尋ねします。(1: 全くあてはまらない, 2: あまりあてはまらない, 3: どちらともいえない, 4: ややあてはまる, 5: 非常にあてはまる)

1) 私たちの部署では、仕事に関連した情報の共有ができています

4) 部署の人々は、新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている

5) 部署のメンバーは、出来るだけ最良の成果を出すために、お互いの意見を取り入れ活かしあっている

(処理) [1] 1), 4), 5) の結果を平均し、その値が 3.6 より大きい場合 (あてはまるに近い場合)

[0] それ以外

(備考) EWCS の質問文は、組織が「くつろげる場所か」を聞いているが、JILLS-i の質問は職場における雰囲気を聞いており、測定しているものが若干異なる可能性がある。各人がリラックスして自分の考えを述べたり仕事でパフォーマンスを発揮することができる環境であるかという観点から、当該質問を採用した。該当する質問文は、日本語版「職場のソーシャル・キャピタル」から採用した。

補論 2 各項目の評価結果はどのように関連しているか

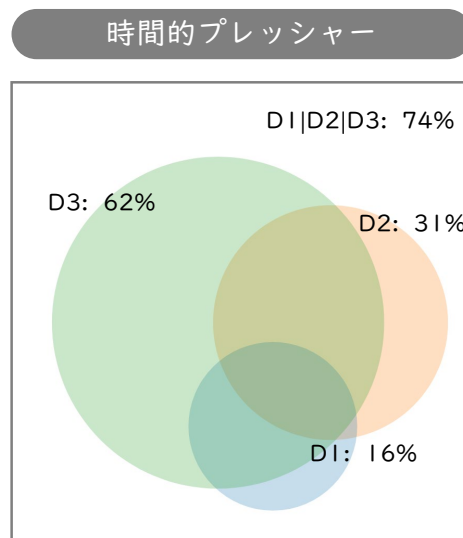
本稿の分析結果で特徴的な点のひとつが、「仕事のリソース」について個別の質問項目の評価結果と、それらを取りまとめた項目の評価結果に、乖離があるという点である。すなわち、個別の質問項目のレベルでは、それぞれの「仕事のリソース」を持っていると回答した人の割合が高くなっているのに、上位の項目に取りまとめたときには該当する人の割合が低くなるという点である。この背景には、上位の項目を計算する際のルールとして、すべての項目に当てはまる人のみを上位の項目に該当するという決まりがあることがあげられる。しかしなお、それぞれの質問項目の結果が、どのように関連しながら上位の項目を構成するかについてはさまざまなパターンが考えられる。そのためここでは、各質問項目への回答の関連・重複の仕方を分析することで、上に述べたようなギャップがなぜ生じるのかを理解する手がかりとしたい。なお、先の本論では属性別・就業形態別に各項目に該当する人の割合を出しているが、ここでは全体でみたときの割合を掲載している。

A. 仕事の要求

「仕事の要求」にかかわる各指標の計算にあたっては、「該当する下位の項目が 1つでもあれば、上位の項目に該当すると評価される」というルールが適用される。つまり対象となる下位の項目を or でつないだものが、上位の項目の該当者になる。図中では | で表現している（例：D1|D2 は、D1 or D2 を意味する）。

- 「時間的プレッシャー」

「時間的プレッシャー」は、「D1：長時間労働」、「D2：時間的柔軟性なし」、「D3：仕事の速度/納期」の3つの項目から構成されている。



注) 「データセット I」を使用。

もっとも該当する人が多いのは、「D3：仕事の速度/納期」である。「D1：長時間労働」・「D2：時間的柔軟性なし」は該当する人の割合が小さいうえ、D3 と多くの部分が重複している。したがって、「時間的プレッシャー」の項目に該当する人（74%）の多くは、D3 に該当する人がほとんどだが(62%)、D1 や D2 だけに該当する人も若干存在している。

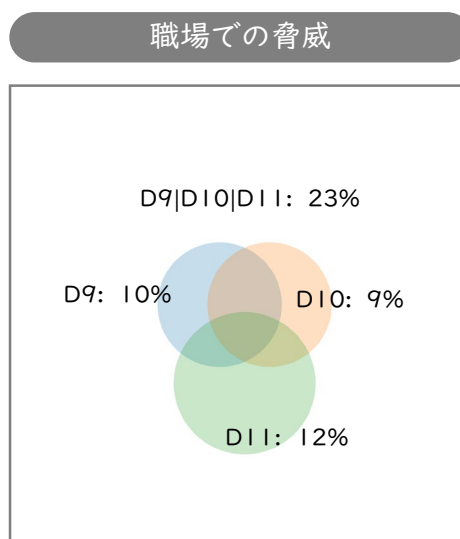
- 「身体的健康リスク要因」

「身体的健康リスク要因」の項目は、本来 D4～D8 の 5 つの質問項目から構成されている。しかし、本調査で取得している項目が「D4：身体的負荷」のみであるため、本稿ではこの 1 項目のみで「身体的負荷」の項目を構成している。したがって、「D4：身体的負荷」に該当する人の割合が、そのままその上位の項目の「身体的健康リスク要因」に該当する人の割合となっている。

- 「職場での脅威」

「職場での脅威」は、「D9：いじめ（同僚から）」「D10：脅し（上司から）」「D11：嫌がらせ（顧客から）」の 3 つの項目で構成される。

これら 3 つの項目は、それぞれ該当する人が 1 割前後とかなり少ないという特徴がある。また、お互いの項目の重複については、全体にそれほど大きいとはいえない。「D9：いじめ（同僚から）」と「D10：脅し（上司から）」については半分程度が重複しており、それらの人は職場で同僚と上司の両方との間に問題を抱えている。また、D9, D10 と「D11：嫌がらせ（顧客から）」との重複は相対的に小さい。その結果、これら 3 つの項目のいずれかに当てはまる人（＝「職場での脅威」に該当する人）は、全体の 23%となっている。

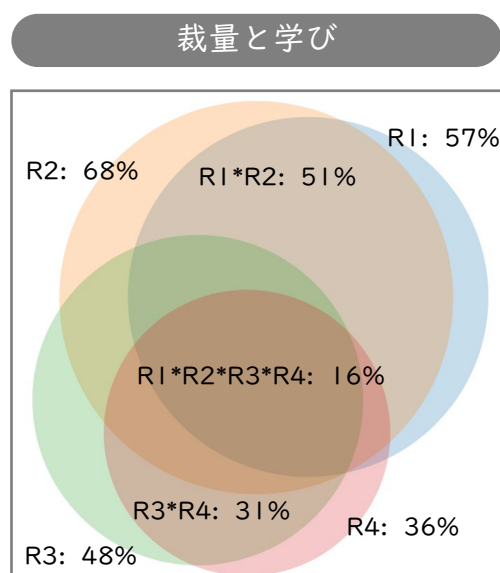


B. 「仕事のリソース」

「仕事のリソース」にかかわる各指標の計算にあたっては、「該当する下位の項目がすべて該当した場合に、上位の項目に該当すると評価される」というルールが適用される。つまり対象となる下位の項目を and でつないだものが、上位の項目の該当者になる。図中では * で表現している（例：R1*R2 は、R1 and R2 を意味する）。

- 「裁量と学びの機会」

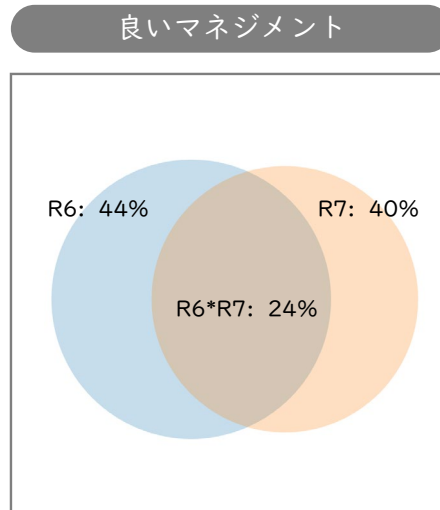
「裁量と学びの機会」の項目は、「R1：仕事の順序の裁量」「R2：仕事のやり方の裁量」「R3：新しい学び」「R4：教育訓練」から構成されている。それぞれの質問項目への該当者の割合と、それぞれの関連は以下のようになっている。



まず、「R1：仕事の順序の裁量」「R2：仕事のやり方の裁量」については、該当する人の割合がそれぞれ 68%, 57%と、かなり高い。また、これら 2つの項目の該当者は大きく重複しており、両方に該当する人は全体の 51%となっている。一方、「R3：新しい学び」「R4：教育訓練」については、該当する人の割合はそれぞれ 48%, 36%である。これら 2つの項目の該当者もまた大きく重複しており、両方に該当する人は全体の 31%となっている。ところが、R1・R2 のグループと、R3・R4 のグループとのあいだの重複部分は必ずしも大きくない。以上から、R1 と R2、また R3 と R4 は、それぞれ相関が高い一方、R1・R2 の「仕事の順序ややり方」と R3・R4 の「新しい学びと教育訓練機会」とは、必ずしも強く関連していないことが分かる。その結果、R1・R2・R3・R4 のすべてに該当する人 (= 「裁量と学び」に該当する人) は全体の 16%となっている。

- 「良いマネジメント」

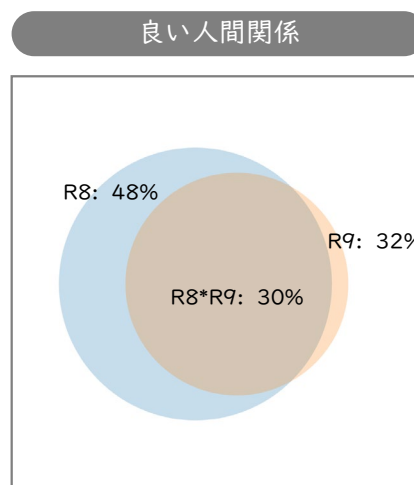
「良いマネジメント」は、「R5：明確なゴール」「R6：秩序・計画性」「R7：上司のフィードバック」の3項目から構成される。しかし本稿に用いた調査ではR5が取得できていないため、本稿の分析ではR6とR7の2項目で評価している。それぞれの項目の該当者と重複は以下のようにになっている。



まず、「R6：秩序・計画性」に該当する人の割合は44%、「R7：上司のフィードバック」に該当する人の割合は40%となる。両者は半分以上の部分で重複しており、両方の項目に該当する人の割合（＝「良いマネジメント」に該当する人）は全体の24%となっている。

- 「良い人間関係」

「良い人間関係」は、「R8：友好的な同僚」と「R9：包摂的な職場」の2項目から構成される。それぞれの項目の該当者の割合と重複は以下のようにになっている。



それぞれ、「R8：友好的な同僚」に該当する人の割合は 48%、「R9：包摂的な職場」に該当する人の割合は 32%である。両者は大きく重複しており、R8・R9 の両方に該当する人の割合は全体の 30%となっている。