

# 正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識

奥西 好夫

(法政大学教授)

独自に行ったインターネット調査を用いて、①正社員・非正社員間の賃金格差に対する非正社員からみた納得度の決定要因、②正社員、非正社員の仕事満足度の決定要因について統計分析を行うとともに、③センの「潜在能力」アプローチを踏まえて正社員、非正社員の能力発揮・伸長度を比較した。その結果、つぎのことが明らかになった。①賃金格差納得度に関しては、賃金額や仕事内容そのものより、雇用形態間の区別意識、仕事の区分、キャリア展望の方が重要である。②仕事満足度に関しては、年収額の賃金満足度への影響など一部を除いて、正社員と非正社員で満足度決定要因のパラメータ構造に基本的な違いがあるわけではない。③正社員と非正社員とで大きな差があるのは、能力発揮・伸長度であり、特に契約・派遣社員で問題の深刻さがうかがわれる。

## 目次

- I 問題意識と研究課題
- II データ
- III 正社員・非正社員間の賃金格差に対する非正社員からみた納得度の決定要因
- IV 正社員、非正社員の仕事満足度の決定要因
- V 「潜在能力」からみた考察
- VI 結論

## I 問題意識と研究課題

正社員と非正社員の間の「格差」や「均衡処遇」が問題となっている（労働省（2000）、厚生労働省（2002, 2003）、労働政策研究・研修機構（2006a）など）。こうした動きを踏まえ、2007年に改正されたパートタイム労働法では、正社員と同視すべきパート労働者に対する差別的待遇の禁止、パート労働者と正社員の賃金決定に関する均衡処遇の努力義務などが定められた。

さまざまな議論がある中で、一定の合意が得られたことは率直に評価したいが、この問題はその

広がりや深さからして、今回の改正法、あるいはそもそも立法措置だけで簡単に解決できるものではないとの感を禁じえない。例えば、①何をもって「均衡処遇」と考えるのか、②そもそも「均衡処遇」の実現はどれほど重要なのか、③何の「格差」が重要なのかという点について、まだまだ深く考えてみる必要があるのではないかと。

まず、何をもって「均衡処遇」と考えるのかという点である。経済学でしばしば使われる「均衡（equilibrium）」という言葉は、「何らかの動き、活動、調整、反応が鎮まって、何かが動かない、止まっている、“釣り合いがとれている”」状態のことであり（Schelling（1978）p. 25）、それ自体は決して「効率」的であるとか、「公正」であるという含意を持つものではない<sup>1)</sup>。しかし、日本のパートタイム労働法や労働契約法の中で使われている「均衡」には何らかの望ましい状態、より「公正」であるといった意味合いが込められているようなので、ここでもそれに従いたい。

では、「均衡」のとれた、望ましい処遇格差とはどのようなものか。しばしばそれは「同一価値

労働同一賃金」だと言われる。しかし、今度は何をもって「同一価値」とするかが問題となる。ナイーブな経済学者であれば、それは市場賃金だと言うだろうし、人事管理の専門家は職務分析に基づいた職務価値だと言うかもしれない。しかし、いずれの立場も必ずしも十分な説得力があるわけではない<sup>2)</sup>。

そうした中で、実務的にも比較的取り入れやすいと思われるのが組織行動論における「組織内公正性」(organizational justice)の考えである。これは、例えばRawls(1971)の「正義の二原理」のように規範的に公正を論じるのではなく、実証的に、すなわち組織内の人々がその置かれた状況についてどのように考えているかを分析するものである。さらにそうした公正性の実現程度によって、人々の態度や行動がどのような影響を受けるのかを取り上げる(Folger and Cropanzano(1998))。こうした観点による研究としては既に篠崎ほか(2003)や島貫(2007)などがあるが、本論文のⅢでは、彼らの研究にいくつかの拡張を試みたい。

具体的には、篠崎ほか(2003)はパートタイマーの仕事内容や労働時間に注目し、島貫(2007)はパートタイマーの基幹化や企業の公正化施策に注目している。これに対し、本研究では、パートタイマーだけでなく契約・派遣労働者についても分析するとともに、説明変数として、非正社員が意識する賃金比較対象、企業側の正社員と非正社員に対する扱い(非正社員からみたその受け止め方)などを追加する。賃金比較対象を明示的に考慮するのは、そもそも非正社員にとって、正社員との賃金格差が最大の関心事だろうかという疑問があるからである。実際、いわゆる「社会的比較」(social comparison)の理論によれば、正社員は正社員同士、非正社員は非正社員同士の賃金比較により大きな関心を持っていると考えるのが自然である(Baron and Kreps(1999))。また、企業側の正社員と非正社員の扱いに関する非正社員の受け止め方に注目するのは、Pfeffer(1995)の言う「象徴としての平等主義」(symbolic egalitarianism)の影響に関心があるからである。これは、従来エピソード的にはしばしば指摘されるものの、統計分析ではあまり取り上げられることがなかつ

た要因である。

つぎに、そもそも「均衡処遇」の実現はどれほど重要なのか、という論点についても注意を喚起しておきたい。筆者はこれまで何度か勤務先の大学の学部の講義の中で、「それぞれのアルバイト先での仕事内容、処遇等が正社員と非正社員でどう異なっているかを説明したうえで、両者間の処遇格差を公正だと考えるか否か、理由とともに述べよ」というレポート課題を課している。大まかに言うと約半数の学生は「公正である」と答え、残り半分の学生は「不公正である」と答える。しかし後者のうちの半分が、しばしば過半数は「非正社員の方が有利である」という回答であり、「正社員の方が有利である」という回答はそれほど多くない。「非正社員の方が有利である」理由としては、正社員は長時間労働で責任が重く、サービス残業を考慮すれば時間単価はアルバイトより低い、それに対し、非正社員は責任が軽く、勤務時間の調整も容易であるといった点がよく挙げられる。もちろん、学生のアルバイト先の業種が、飲食店、小売業、サービス業などに集中していること、彼らが通常接触する正社員は職位が下位であることが多いことなどがこうした結果に反映していることは言うまでもない。しかし、ここで問題にしたいのは、「均衡処遇」の実現が労働条件や技能面で低位に均衡すること、そうした雇用機会が拡大することをどう考えるべきかという点である。

Okunishi(2007)では、正社員と非正社員の仕事内容の類似性が高く、かつ賃金格差も小さい企業(統合戦略)と、両者の仕事内容の類似性が低く、かつ賃金格差も大きい企業(分離戦略)の特徴を統計的に分析したが、前者は仕事の不確実性が高い、新興、中小企業、後者は仕事の変動性が小さく、組織・人材を競争優位とする大企業という違いが現れた。しかも、分離戦略をとる大企業では、非正社員といってもパートタイマーではなく、派遣、請負といった外部労働力に仕事を移す傾向が顕著である。こうした点からすると、同一雇用主の下で雇用されているパートタイマーと正社員の均衡処遇というだけでは対応のしようがない問題の広がりを感じざるをえない。

最後に、何の「格差」が重要なのかという点である。セン (1999) は、社会制度に関する主要な議論はいずれも平等主義的なのであって、問題は何の平等を重視し、何の不平等を軽視するかの違いであると述べたが、格差問題についても同じことが言えよう。本論文では、上に述べたように、Ⅲで「賃金格差」の納得度について取り上げるが、そのつぎにⅣで「仕事満足度」を、そして最後にⅤで「能力発揮・伸長度」について取り上げる。「能力発揮・伸長度」を取り上げる理由については後に詳述するので、ここでは、なぜ「仕事満足度」を取り上げるかについて説明したい。その最大の理由は、正社員と非正社員の「格差」問題がこれだけ大きな社会問題になっているにもかかわらず、これまでのアンケート調査結果によると非正社員の仕事満足度は正社員と比べ、必ずしも劣っているわけではないことである。

例えば、労働政策研究・研修機構 (2006b) によると、正社員で現在の仕事に「満足している」者は 33%なのに対し、非正社員では 41%と正社員を上回っており、非正社員の中でこの割合が正社員を下回っているのは派遣社員 (31%) のみである。また、労働政策研究・研修機構 (2006c) によると、仕事全般に関して満足している正社員の割合は 32%なのに対し、パート等 (非正社員全般を含むが、派遣、請負は含まない) は 35%である。個別の項目別には、雇用の安定性と昇進・昇格では正社員の方が満足度が高いものの、労働時間、教育訓練、現在の賃金に関してはパート等の方が満足度が高い。さらに、Chae (2008) の調査は、正社員と非正社員の間に仕事満足度に関する有意差はないこと、また非正社員の中ではパートタイマーの仕事満足度が派遣社員のそれを有意に上回っていることを見出している<sup>3)</sup>。こうした結果は、正社員と非正社員の関係について、単に賃金格差あるいはその納得度という観点から取り上げるのではなく、雇用安定、労働時間、能力開発など、より広い視点から考察する必要があることを示唆している。

さらに、この問題は次のような論点とも密接に関連している。雇用形態の多様化に関する評価としては、非正社員の低賃金や雇用の不安定さを強

調する見方 (例えば中野 (2006), Kalleberg, Reskin and Hudson (2000)) と、そもそも正社員と非正社員を同一の基準で比較すべきではないという見方 (例えば佐藤・小泉 (2007)) が対立している。おそらく、正社員と非正社員の仕事に対する見方、考え方は異なっているであろう。しかし、すべてが異なっているわけでもあるまい。そうだとすれば、具体的に雇用関係のどの側面に対する評価ウェイトがどう異なっており、どの側面は共通なのかといった腑分けが必要となる。これが本論文のⅣのテーマである。

## Ⅱ データ

(株)マクロミルに委託して、同社の登録モニターに対するネット調査として「正社員と非正社員の就業実態、意識に関する調査」を行った。調査日時は 2007 年 11 月 9 日 (金) の夕刻から 10 日 (土) の昼過ぎまで、サンプルフレームは日本全国の 25~59 歳の男女で、雇用労働者 (役員は除く) として働いている者とした。この中から正社員 1615 人、非正社員 1678 人をランダムに抽出し、調査依頼メールを発送し、目標とする各 1000 人のサンプルが回収された時点で調査を終了した。有効回答数は、正社員 1030 人、非正社員 1030 人の計 2060 人である。雇用形態別の内訳は、正社員については総合職が 381 人 (全サンプルの 18.5%)、一般職が 378 人 (18.3%)、その他の区分が 43 人 (2.1%)、総合職・一般職の区分なしが 228 人 (11.1%) であり、非正社員については、パートタイマーが 604 人 (29.3%)、契約社員が 214 人 (10.4%)、派遣社員が 210 人 (10.2%)、その他が 2 人 (0.1%) である。なお、本調査における「パートタイマー」の定義は「正社員・職員より 1 日の所定労働時間が短いか、1 週間の所定労働日数が少ない」者である<sup>4)</sup>。

これらの区分による各質問のクロス集計結果を検討した結果、正社員のうちの総合職以外の 3 区分、および非正社員のうちの契約社員と派遣社員は回答傾向が類似しているため、一定のサンプル数を確保したいとの観点も勘案し、統合して分析することにした。アンケート回答者の主要属性で

特徴的なのは以下の点である(表1)。正社員は男性が大半を占め、非正社員、特にパートタイマーは女性が大半を占めている。年齢分布は、契約・派遣社員で特に若年者比率が高い。また配偶者がいる割合はパートタイマーが73.8%と最も高く、契約・派遣社員は37.3%と最も低い。大学・院卒者比率は、最も高いのが正社員・総合職で、以下、正社員・その他、契約・派遣社員、パートタイマーの順となっている。勤め先が大都市圏である比率は正社員・総合職と契約・派遣社員で高いが、これは彼・彼女らの雇用主が大企業であることが比較的多く、かつ大企業の立地が大都市圏に

集中していることを反映したものと考えられる。一方、賃金、労働時間に関しては、時間給、年収とも正社員・総合職が最も高く、以下、正社員・その他、契約・派遣社員、パートタイマーの順となっている。月間労働時間、残業時間もこれと同じ順番である。

アンケート調査で、本論文の研究課題に直接関連する質問、すなわち賃金格差の納得度合いと仕事満足度に関する結果についても簡単にみておこう。賃金格差の納得度合いに関する質問は2つある。一つは、自分の賃金の高低を判断する場合の比較対象をたずねた上で、その比較対象と自分の

表1 アンケート回答者の雇用形態別属性

項目	正社員	総合職	その他	非正社員 <sup>1)</sup>	パートタイマー	契約・派遣社員
サンプル数 (構成比, %)	1030 (50.0)	381 (18.5)	649 (31.5)	1030 (50.0)	604 (29.3)	424 (20.6)
男性比率 (%)	78.0	89.5	71.2	19.3	8.1	35.4
年齢分布 (%)						
25-34 歳	37.3	33.9	39.4	40.8	34.5	50.2
35-44 歳	37.4	38.1	37.0	40.0	43.5	34.9
45-59 歳	25.2	28.1	23.6	19.2	22.1	14.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有配偶者比率 (%)	65.3	69.8	62.7	58.7	73.8	37.3
大学・院卒者比率 (%)	59.7	82.4	46.4	27.7	19.9	38.9
大都市圏比率 (%) <sup>2)</sup>	52.6	62.2	47.0	52.3	47.5	59.2
勤め先事業所規模分布 (%)						
30人未満	21.1	10.8	27.1	36.8	52.2	15.1
30-99人	20.3	16.3	22.7	20.2	21.4	18.6
100-299人	16.4	16.8	16.2	15.5	11.9	20.5
300-999人	15.4	17.8	14.0	11.7	7.0	18.4
1000人以上	26.8	38.3	20.0	15.7	7.6	27.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
時間給 (円) <sup>3)</sup>	2996	3319	2807	1491	1227	1872
月労働時間 (時間) <sup>4)</sup>	181.5	184.4	179.7	115.9	89.4	153.6
月残業時間 (時間) <sup>4)</sup>	19.0	21.0	17.8	5.9	2.4	10.9
年収分布 (%) <sup>5)</sup>						
100万円未満	0.5	0.3	0.7	37.9	57.3	6.2
100万円台	2.6	1.1	3.5	28.1	34.2	17.5
200万円台	7.0	2.2	9.9	18.3	7.3	36.6
300万円台	17.5	8.3	23.0	9.7	0.4	25.0
400万円台	20.4	16.3	22.8	2.4	0.2	6.2
500万円台	16.4	20.8	13.7	1.4	0.0	3.8
600万円台	11.9	14.1	10.6	1.0	0.0	2.7
700万円台	8.6	10.5	7.5	0.8	0.4	1.4
800万円台	6.5	10.0	4.5	0.0	0.0	0.0
900万円台	4.2	7.8	2.2	0.0	0.0	0.0
1000万円以上	4.2	8.6	1.7	0.4	0.2	0.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：著者による「正社員と非正社員の就業実態、意識に関する調査」(2007年11月、(株)マクロミルに委託して実施)。

注：1)「非正社員」には、パートタイマーでも契約・派遣社員でもない者2名が含まれる。

2)「大都市圏」とは、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪の各都府県。

3)「時間給」は、月間勤め先収入/月間労働時間(いずれも2007年10月)として求めた。計算の結果、時間給が500円未満または10万円以上となったケースは除外した。

4)「月労働時間」(2007年10月)が10時間未満または500時間以上のケースは除外した。また、「月残業時間」が「月労働時間」を上回っているケースも除外した。

5)「年収」は昨年の額(または今年の見込額)だが、ここでは勤続年数1年未満のケースは除外した。

賃金の間の格差に対する評価を聞いたものである(表2)。それによると、正社員、非正社員とも、同じ勤め先の同じ雇用形態、あるいは異なる勤め先の同じ雇用形態の労働者を比較対象とする傾向が明瞭に見られる。やや例外的なのは契約・派遣社員で、同じ勤め先の正社員を比較対象とする割合が高い。また、正社員と非正社員の間で、自分が意識する比較対象と比べた賃金格差の納得度合いに大差はない。ただし、契約・派遣社員では納得していない割合が他の雇用形態よりも高い。

もう一つの質問は、自分の職場あるいは勤め先における正社員と非正社員の賃金格差の現状、およびそれについての考えをたずねたものである(表3)。それによると、正社員と非正社員の間で、賃金格差の実態に関する認識に大差はない(ただし、総合職、契約・派遣社員の間では、格差が大きいという認識が強い)。また、正社員およびパートタイマーでは半数近くがそうした現状を肯定している。納得度が低いのは契約・派遣社員である。つぎに、仕事満足度に関する結果をみると、仕

表2 雇用形態別、自分の賃金の比較対象(第1順位)、および同比較対象と比べた場合の自分の賃金の納得度(単位:%)

項目	正社員・総合職	正社員・その他	パートタイマー	契約・派遣社員
(自分の賃金の高低を判断する場合の比較対象(第1順位))				
1. 同じ勤め先・同じ仕事の正社員	45.7	43.6	12.1	25.0
2. 同じ勤め先・同じ仕事の非正社員	0.5	1.7	26.5	21.9
3. 同じ勤め先・違う仕事の正社員	1.8	3.1	1.2	1.2
4. 同じ勤め先・違う仕事の非正社員	0.5	0.6	4.0	3.1
5. 同業他社等の正社員	37.3	29.9	2.3	8.3
6. 同業他社等の非正社員	1.3	1.2	33.9	18.9
7. 家計維持上必要な金額	10.5	15.9	17.9	17.2
8. その他	2.4	4.0	2.2	4.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0
(上記比較対象と自分の賃金の間の格差に対する評価)				
1. 大いに納得している	4.5	3.7	7.0	5.0
2. どちらかと言えば納得している	31.2	24.0	36.9	20.0
3. どちらとも言えない	27.6	31.4	28.8	30.4
4. どちらかと言えば納得していない	23.6	25.9	19.9	24.8
5. 全く納得していない	13.1	14.9	7.5	19.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所:表1と同じ。

表3 雇用形態別、正社員と非正社員の賃金格差に対する認識、およびその納得度(単位:%)

項目	正社員・総合職	正社員・その他	パートタイマー	契約・派遣社員
(同じような仕事をしている正社員と非正社員の間での賃金格差に対する認識)				
1. 正社員の方がかなり高い	50.4	33.1	37.1	48.8
2. 正社員の方がやや高い	25.7	28.7	21.9	20.8
3. あまり差はない	7.3	10.9	6.8	5.7
4. 非正社員の方が高い	2.4	2.8	1.5	3.1
5. 同じような仕事の両者はいない	8.1	11.2	14.2	7.1
6. その他	0.0	0.3	0.0	0.0
7. わからない	6.0	12.9	18.5	14.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0
(上記の賃金格差についての考え(上記で1~4を選んだ場合))				
1. もっと差があつてよい	26.3	21.8	7.9	6.0
2. 現状程度の差は妥当	46.8	46.9	44.1	22.1
3. 差は少し大きい許容範囲	17.1	19.2	28.8	32.0
4. 差は大きく許容範囲を超える	8.0	6.9	12.6	19.9
5. 差は大きすぎ全く納得できない	1.8	4.7	6.4	19.9
6. その他	0.0	0.4	0.2	0.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所:表1と同じ。

事全般に関する満足度は、パートタイマーが最も高く、正社員がこれに次ぎ、契約・派遣社員でわずかながら低い(図1)。パートタイマーはほとんどの項目で最も高い満足度を示しているが、特に、時給額や年収額の低いパートタイマーの賃金満足度が、賃金分布では対極にある総合職のそれを上回るという「逆転現象」が見られる点が注目される。一方、契約・派遣社員は労働時間に関する満足度は高いものの、賃金、雇用安定性、教育訓練に関しては満足度が低い。こうした結果は、前節で紹介した既存アンケート調査の結果と概ね一致していると言えよう。

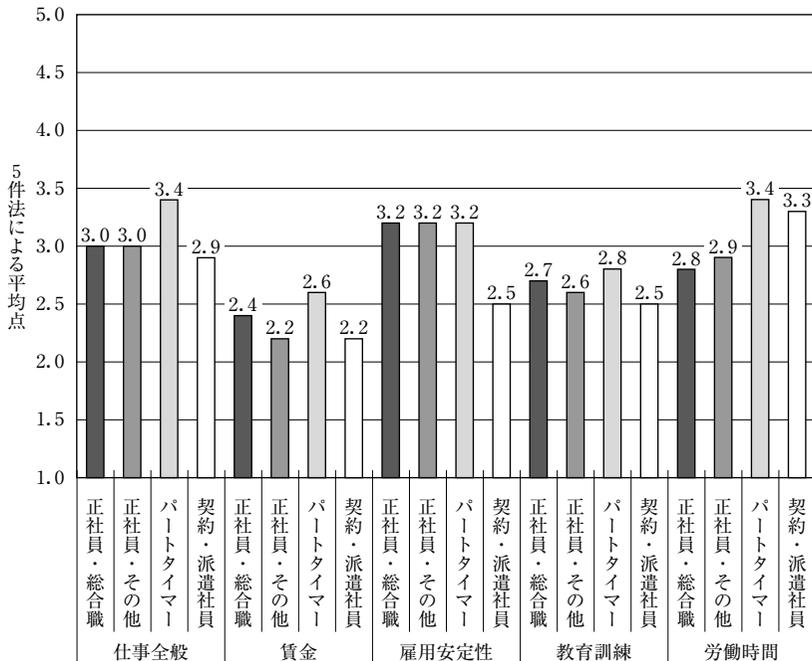
### Ⅲ 正社員・非正社員間の賃金格差に対する非正社員からみた納得度の決定要因

正社員・非正社員間の賃金格差に対する非正社員からみた納得度(5件法による指標)を被説明変数とし、①賃金に関する意識・実態、②雇用区分の強さ、③仕事属性、④労働時間要因、⑤キャリア意識、⑥勤め先属性、⑦世帯・個人属性に関する

さまざまな変数を説明変数に用いて、順序プロビット・モデルによる推計を行った(各変数の詳細についてはOkunishi(2008)を参照)。

同様の分析を行った先行研究である篠崎ほか(2003)や島貫(2007)で含まれていなかった説明変数としては、①賃金に関する意識・実態の中の「賃金の比較対象(第1位)が正社員であるダミー」、②雇用区分の強さの中の「雇用形態による区別の強さ」、⑤キャリア意識の中の「正社員希望ダミー」がある。「賃金の比較対象(第1位)が正社員であるダミー」は、先行研究が賃金格差の比較対象を明示的に考慮していなかったことを踏まえて追加したものである。既に表2でみたようにパートタイマーの場合、主たる比較対象は非正社員が多いが、契約・派遣社員の場合は正社員を比較対象と考える者もかなりいる。また、「雇用形態による区別の強さ」とは、「あなたの勤め先や職場では、あなた自身、雇用形態・区分による「区別」(異なる存在であるといった意識)についてどのように感じておられますか」という質問に対する答えを5段階で評価したものである。これはIで述べたように「象徴としての平等主義」の代理指標

図1 雇用形態別仕事満足度



資料出所：表1に同じ。

と考えられる。さらに、「正社員希望ダミー」は、単に就職時の希望意識（「雇用形態選択の自発性」）だけでなく、現時点での希望意識の影響も見ようとしたものである。

推計結果は表4の通りである。まず、本論文で新たに追加した説明変数についてみると、「賃金の比較対象（第1位）が正社員であるダミー」はパートタイマーの場合、有意ではないものの、すべて予想通りマイナスであった。つまり、賃金の比較対象として正社員を第1位に意識している場合、正社員と非正社員間の賃金格差に対する納得度も下がる。また、「雇用形態による区別の強さ」はパートタイマーでも契約・派遣社員でも有意にマイナスである。つまり、雇用形態によって異なる存在だと意識しているだけで、賃金格差の納得度にもマイナスの影響が及ぶということである。最後に、「正社員希望ダミー」はパートタイマーの場合、有意にマイナスである。

このほかの説明変数に関しては、既存研究の結果が概ね再確認されたと言える。具体的には、勤め先収入の家計における重要度が高いほど賃金格差納得度にマイナス、仕事内容における区別がはっきりしているほどプラス、正社員への転換制度があるとプラス（ただし、島貫（2007）では、パートの質的基幹化に伴うという条件付き）、仕事に要する技能水準が高いとマイナス（ただし、契約・派遣社員の場合は逆にプラス）、所定外労働時間が長いとマイナス（パートタイマーの場合のみ）、雇用形態選択が自発的であるとプラスなどである。なお、本推計ではパートタイマーの時給額が有意にプラスとなっているが、係数値の大きさ自体はほとんど取るに足らない（OLS推計値を用いると、時給額1000円の上昇で5段階の納得度指標が0.2ポイント増えるに過ぎない）。その意味では、賃金格差の大きさ自体は納得度に影響を与えないとした篠崎ほか（2003）と同じである。

これらの結果から示唆されるのは、まず、賃金格差の納得度に大きく影響するのは、そもそも正社員との賃金格差を意識しているかどうか、雇用形態による区別を強く意識しているかどうかといった意識面の要因が強いことである。また、仕事内容の影響もあるが、仕事内容自体というよりも、

むしろ正社員との仕事区分の明確さの方が重要である。さらに、希望して非正社員を選び、現在も正社員になることを希望していない場合、あるいは希望すれば将来正社員になれるといった要因も賃金格差の納得度を高める。そして、既存研究と同様、賃金水準自体はそれほど大きな影響を持っていない。

#### IV 正社員、非正社員の仕事満足度の決定要因

仕事満足度の決定要因については、図2の構造方程式モデルを想定した。仕事全般に関する満足度が、その下位概念である賃金、雇用安定、教育訓練、労働時間という4つの満足度と関連づけられ、それぞれの満足度はさらにそれを構成する2つないし4つの変数と関連づけられている<sup>5)</sup>。また、仕事全般の満足度は職場の仕事成果に影響すると想定される。ここで、「職場の仕事成果」とは、回答者から見た職場全体の仕事上の成果に関する主観的評価である<sup>6)</sup>。モデルに用いた変数の平均値は表5、変数間の係数値に関する推計結果は表6に示す通りである。

推計結果をみると、第1に、すべての雇用形態を一緒に推計した場合と、雇用形態ごとに推計した場合とで、後者の方が概して適合度指標（CFI, RMSEA）の示すモデルの当てはまり具合がよく、雇用形態によってパラメータ値は異なっているとみた方がよいことがわかる。しかし、仕事全般の満足度と賃金、雇用安定、教育訓練、労働時間の各満足度の関係を示すパラメータをみると、正社員・総合職と契約・派遣社員の間ではやや大きな開きが見られるが、その他は雇用形態によって必ずしも大きな差は見られない<sup>7)</sup>。また、各満足度に関するパラメータの大小関係をみると、いずれの雇用形態でも雇用安定や教育訓練に関する満足度が賃金や労働時間に関するそれを上回っている。さらに、仕事全般の満足度と職場の仕事成果の関係を示すパラメータも0.4前後で共通している。

第2に、賃金満足度の構成要素に関しては、いずれの雇用形態においても第1比較対象と比べた場合の賃金格差納得度が最重要である。これに次

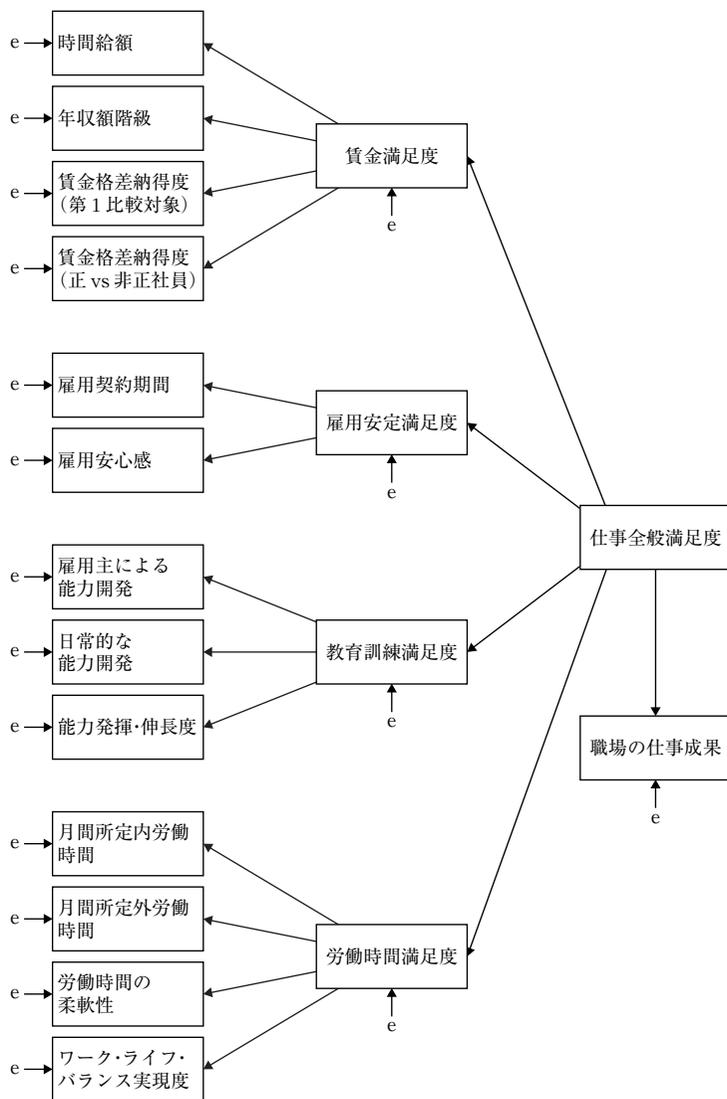
表4 正社員・非正社員間の賃金格差に対する非正社員からみた納得度決定要因の推計結果  
(順序プロビット・モデル)

説明変数	非正社員計	パートタイマー	契約・派遣社員
①賃金に関する意識・実態			
賃金比較対象(第1位)が正社員であるダミー	-0.254** (0.113)	-0.218 (0.177)	-0.398** (0.160)
勤め先収入の家計における重要度	-0.151* (0.080)	-0.205* (0.115)	-0.131 (0.123)
時給額	-0.00002 (0.00003)	0.0002*** (0.00009)	-0.00003 (0.00004)
②雇用区分の強さ			
雇用形態による区別の強さ	-0.219*** (0.045)	-0.161*** (0.060)	-0.355*** (0.076)
仕事内容における区別の強さ	0.159*** (0.039)	0.154*** (0.058)	0.229*** (0.059)
非正社員の割合	-0.024 (0.046)	-0.010 (0.065)	-0.025 (0.072)
非正社員から正社員への転換制度の有無	0.228*** (0.067)	0.283*** (0.093)	0.161 (0.107)
③仕事属性			
仕事内容の非定型性	0.038 (0.043)	0.014 (0.060)	0.037 (0.067)
仕事に要する技能水準	-0.030 (0.064)	-0.262*** (0.090)	0.184* (0.108)
部下の有無・種類	0.109 (0.082)	0.181 (0.114)	0.072 (0.127)
④労働時間要因			
月間所定内労働時間	-0.002 (0.001)	-0.0002 (0.002)	-0.001 (0.002)
月間所定外労働時間	-0.003 (0.003)	-0.015** (0.008)	-0.0001 (0.004)
労働時間の柔軟性	-0.023 (0.040)	-0.081 (0.058)	-0.004 (0.061)
⑤キャリア意識			
雇用形態選択の自発性	0.179*** (0.045)	0.202*** (0.069)	0.183*** (0.065)
正社員希望ダミー	-0.252** (0.110)	-0.538*** (0.162)	0.077 (0.169)
⑥勤め先属性			
製造業ダミー	0.0002 (0.139)	0.236 (0.242)	-0.100 (0.181)
事業所規模	-0.052 (0.035)	0.018 (0.052)	-0.115** (0.055)
⑦世帯・個人属性			
配偶者ありダミー	0.097 (0.127)	0.258 (0.200)	-0.159 (0.191)
小学生以下の子供ありダミー	0.063 (0.126)	-0.022 (0.163)	0.477* (0.246)
男性ダミー	0.221 (0.136)	0.450 (0.284)	0.021 (0.175)
35-44歳ダミー	-0.280** (0.110)	-0.198 (0.160)	-0.391** (0.164)
45-59歳ダミー	-0.057 (0.149)	-0.376* (0.210)	0.397 (0.244)
勤続年数	-0.013 (0.014)	0.010 (0.020)	-0.038 (0.025)
大卒ダミー	0.169 (0.109)	0.063 (0.170)	0.278* (0.149)
サンプル数	521	282	237
疑似R <sup>2</sup>	0.123	0.135	0.136

資料出所：表1と同じ。

注：( )内は標準誤差。\*\*\*はp-値<1%、\*\*は1%<p-値<5%、\*は5%<p-値<10%を示す。

図2 雇用形態別、仕事満足度に関する構造方程式モデル



注：eは誤差変数を示す。

ぐのが正社員・非正社員間の賃金格差納得度で、非正社員ではかなり高い。一方、年収額階級は、正社員では賃金満足度と正の相関にあるのに対し、非正社員では無相関である。また、時間給額に関してはいずれの雇用形態でも賃金満足度との相関はほとんどない。先に指摘した時給や年収額の低いパートタイマーの賃金満足度が、賃金分布では対極にある総合職のそれを上回るという「逆転現象」の一因はここにある。なお、パートタイマーの賃金満足度に対するプラス要因として、勤め先収入の家計における位置づけの低さ、(正社員の)

配偶者がいることなどを指摘できる<sup>8)</sup>。

第3に、賃金以外の満足度の構成要素に関しては、雇用形態間でかなりの共通性が見られる。具体的には、雇用安定満足度に関しては、雇用安心感が最重要であり、雇用契約期間の役割は小さい。また、教育訓練満足度の中では雇用主による能力開発が特に重要である。さらに、労働時間満足度に関しては、ワーク・ライフ・バランス実現度が最重要であり、労働時間の柔軟性がこれに次いでいる。賃金の場合、賃金額の高低そのものはそれほど重要でなかったのと同様、ここでも労働時間

表5 雇用形態別、仕事満足度に関する構造方程式モデルの推計に用いた変数の平均値

項目	全サンプル (n=1827)	正社員・総合職 (n=345)	正社員・その他 (n=584)	パートタイマー (n=527)	契約・派遣社員 (n=369)
仕事全般満足度	3.09	3.01	2.98	3.36	2.95
職場の仕事成果	3.26	3.23	3.18	3.39	3.23
賃金満足度	2.35	2.39	2.19	2.66	2.13
時間給額 (円)	2238.8	3318.9	2764.7	1221.7	1858.1
年収額階級 (1~11点)	4.12	6.91	5.36	1.50	3.31
賃金格差納得度 (第1比較対象)	2.88	2.92	2.73	3.20	2.62
賃金格差納得度 (正 vs 非正社員) (1~4点)	3.24	3.23	3.32	3.43	2.85
雇用安定満足度	3.07	3.20	3.22	3.19	2.54
雇用契約期間 (1~3点)	2.54	2.97	2.97	2.40	1.64
雇用安心感	2.98	2.89	2.98	3.31	2.61
教育訓練満足度	2.63	2.66	2.54	2.81	2.48
雇用主による能力開発	2.66	2.64	2.57	2.85	2.57
日常的な能力開発	2.82	2.79	2.64	3.03	2.81
能力発揮・伸長度	3.19	3.40	3.26	3.17	2.91
労働時間満足度	3.08	2.81	2.83	3.38	3.31
月間所定内労働時間 (時間)	135.6	161.6	161.2	87.0	140.2
月間所定外労働時間 (時間)	13.7	23.0	19.1	2.7	12.2
労働時間の柔軟性	3.07	2.72	2.67	3.57	3.28
ワーク・ライフ・バランス実現度	3.41	3.28	3.24	3.67	3.41

資料出所：表1と同じ。

注：単位を表記していない変数は、すべて5件法 (1~5点) による。満足度の平均値が前掲の図1と若干異なる場合があるのは、本分析では時間給や労働時間の外れ値、一部質問で「その他」を選択した場合など、欠損値扱いのサンプルを除外したことによる。

表6 雇用形態別、仕事満足度に関する構造方程式モデルの推計結果 (標準化係数)

項目	全サンプル	正社員・総合職	正社員・その他	パートタイマー	契約・派遣社員
仕事全般満足度					
→職場の仕事成果	0.435	0.453	0.420	0.458	0.379
→賃金満足度	0.337	0.356	0.332	0.302	0.307
→雇用安定満足度	0.439	0.537	0.449	0.450	0.340
→教育訓練満足度	0.432	0.464	0.438	0.410	0.379
→労働時間満足度	0.340	0.373	0.360	0.303	0.279
賃金満足度					
→時間給額	0.030 †	0.020 †	0.080	0.102	0.034 †
→年収額階級	0.027 †	0.192	0.246	-0.037 †	0.072 †
→賃金格差納得度 (第1比較対象)	0.652	0.641	0.648	0.609	0.685
→賃金格差納得度 (正 vs 非正社員)	0.303	0.202	0.158	0.332	0.483
雇用安定満足度					
→雇用契約期間	0.150	0.128	0.064	-0.028 †	0.067 †
→雇用安心感	0.596	0.593	0.637	0.556	0.555
教育訓練満足度					
→雇用主による能力開発	0.683	0.717	0.687	0.649	0.669
→日常的な能力開発	0.495	0.515	0.515	0.490	0.426
→能力発揮・伸長度	0.250	0.296	0.258	0.234	0.223
労働時間満足度					
→月間所定内労働時間	-0.168	-0.095	-0.068	-0.142	-0.048 †
→月間所定外労働時間	-0.280	-0.131	-0.351	-0.091	-0.310
→労働時間の柔軟性	0.365	0.314	0.343	0.269	0.402
→ワーク・ライフ・バランス実現度	0.431	0.457	0.481	0.296	0.428
CFI	0.655	0.723	0.705	0.645	0.692
RMSEA	0.108	0.094	0.098	0.100	0.095

資料出所：表1と同じ。

注：†は係数が10%水準で有意でないことを示す。また、CFIはComparative Fit Index、RMSEAはRoot Mean Square Error of Approximationの略。

の長短そのものの重要性は相対的に低い（ただし、正社員・その他と契約・派遣社員では残業時間のマイナス効果が比較的大きい）。

以上の結果からは、正社員と非正社員の仕事満足度を決める構造（パラメータ）に関しては、どちらかと言えば異質性よりも共通性を強調してよいと思われる。特に、第1比較対象との賃金格差納得度、雇用安心感、雇用主による能力開発、ワーク・ライフ・バランスは、雇用形態に関わらず仕事満足度を左右する重要な要因である。正社員は賃金が高く雇用が安定していれば他は重要でないとか、非正社員は労働時間が短く柔軟であればそれでよいといった類の隔絶した差異があるわけではない。もちろん、正社員と非正社員の間には重要な差も見られる。それは、特に賃金満足度の構成要素に関するもので、非正社員の場合、年収額階級の影響がほとんどないこと、賃金格差納得度として正社員対非正社員の比較が相対的に重要である点などである。

こうしたパラメータ構造に関する推計結果と、表5に示した各変数の平均値を合わせてみると、図1に示した雇用形態別満足度の背景が理解できる。例えば、パートタイマーの仕事満足度が高いのは、時給や年収額は低いものの、それらが賃金満足度に対してマイナス要因として働いていないことに加え、雇用安心感、雇用主による能力開発、ワーク・ライフ・バランス、労働時間の柔軟性などが高得点だからである。また、正社員に関しては、年収額は高いものの、賃金格差納得度（第1比較対象）という点で若干相殺され、さらにワーク・ライフ・バランス、労働時間の柔軟性などの低得点がマイナス要因になっている。さらに、契約・派遣社員では、労働時間の満足度は高いものの、それ以外のほとんどの要因が低得点であることがマイナス要因となっている。

## V 「潜在能力」からみた考察

これまで、非正社員の賃金水準は正社員に比べ低いこと（表1）、そうであるにもかかわらず、非正社員の仕事満足度は、総じて言えば、正社員と比べ遜色ないことも見た（図1）。さらに前節では

その背後にあるメカニズムについても見た。では、「すべて世は事もなし」なのか？

かつてセン（1988）は、個人の福祉（well-being）に関する評価指標として、①富裕（実質所得など、人が享受する財貨）、②効用（人の満足・幸福、欲望充足など）、③潜在能力（capabilities：人は何をなしうるか、どのような存在でありうるか、そうした人としての存在の良さの評価）の3つを比較検討した。そして、①や②の意義を認めつつも、その問題点を次のように指摘する。①は市場で取引される財・サービスの入手手段という点では意味があるが、個人の福祉にとって重要なものが必ずしも市場で取引されるとは限らない（例えば、愛し合う家族や信頼し合う仲間を市場で購入することはできないことを考えれば、センの主張の妥当性は首肯できよう）。また、②については、幸福や欲望は主観的なものであり、客観的な有様を無視したり、それと乖離したりすることがあるという点（「物理的条件の無視」）、そして、単に主観的と言うだけでなく、それが主観的「評価」でなく、「感情」であるという点（「評価の無視」）が問題であるという。実際、欲望が充足できそうにないからと、不満の感情を抑え込むこともある（「厳しい現実への妥協」<sup>9)</sup>。

さらに②の効用アプローチは20世紀に入って、ヒックスの無差別曲線を用いた消費者選択の理論やサミュエルソンの顕示選好の理論など、「選択」の理論としてより洗練されたが、こうした理論では選択のプロセスや結果を個人がどう評価しているかを十分扱うことができない。なぜなら、これらの理論では、個人は選択可能な選択肢の中で最も高い効用を与えるものを選択すると想定するため、実際に選択された選択肢が、選択されなかった選択肢より低い効用しかもたらさないという事態は想定外である。強いて言うなら、それはそもそも選択可能な選択肢に関する認識が誤っていたと言うしかない。これは正社員と非正社員の格差問題を考える場合、かなり深刻な欠陥となる。例えば、表7が示すように、現在の雇用形態をどの程度希望していたかをみると、正社員では過半が強く希望したとしているのに対し、契約・派遣社員ではその割合は1割強に過ぎず、約3割がどち

表7 雇用形態別、現在の雇用形態で働く際の希望 (単位：%)

項目	正社員・総合職	正社員・その他	パートタイマー	契約・派遣社員
1. 強く希望	67.2	51.5	46.5	13.2
2. ある程度希望	15.2	19.7	31.5	27.6
3. どちらとも言えない	11.8	20.3	13.4	29.5
4. それほど希望せず	2.4	5.4	5.1	15.1
5. ほとんど希望せず	3.4	3.1	3.5	14.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：表1と同じ。

らかと言えば希望に反して選択している。こうした差異も、正社員と非正社員ではそもそも選択肢の幅が違っていただけだから仕方ないということになりかねない。望みさえすれば何でもかなうと考えるのは非現実的だが、逆に、現に実現したことしかできないと考えるのも、あまりに後ろ向きに過ぎよう。

これに対し、③の潜在能力とは、人のさまざまな活動・存在領域で、各人がなしうること、なりうるもの（「機能」と呼ばれる）の組み合わせのことであり、センは人の福祉水準はこうした潜在能力の構成要素に対する評価によって決まるとする（セン（1999）pp. 59-60）。上で挙げた例に即して言えば、正社員としても非正社員としても働く機会がある中で正社員（あるいは非正社員）を選んだ人と、非正社員としてしか働く機会がなく、やむを得ずそれを選んだ人とは、明らかに福祉水準が異なるとみるのである。そこでは社会全体としての雇用形態多様化と個人にとっての選択肢の

多様化が明確に区別されている、といってもよい。もっとも各人の潜在能力がどのような内容で構成されているとみるか、また、それらをどう評価するかは難問であり、セン自身、「非市場的な直接的観察とアンケートの双方」を用いることを提案しているものの、「魔法のような解決を私は持ち合わせていない」とも述べている（セン（1988）pp. 66-68）<sup>10)</sup>。

ただ、正社員と非正社員の格差問題という本論文の問題意識に限定してセンの潜在能力アプローチを応用するならば、現在および将来を見通した個人の仕事を通じた能力発揮・伸長機会に注目するのが有意義だと思われる<sup>11)</sup>。本論文でこれまで用いてきた「正社員と非正社員の就業実態、意識に関する調査」の中では、これに直接関連した質問として、能力発揮・伸長の実現程度（およびそれが十分実現していない場合はその理由）と（表8）、理想的だと感じる働き方（およびそれから見た現在の状況）について聞いている（表9）。

表8 雇用形態別、能力発揮・伸長の実現程度、および十分実現していない場合の理由 (単位：%)

項目	正社員・総合職	正社員・その他	パートタイマー	契約・派遣社員
〈能力発揮・伸長の実現程度〉				
1. 大いに実現	6.0	6.2	4.5	5.4
2. ある程度実現	50.1	41.1	37.6	30.4
3. どちらとも言えない	25.5	29.9	34.4	26.7
4. あまり実現していない	15.2	18.3	16.9	25.0
5. 全く実現していない	3.1	4.5	6.6	12.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0
〈上記で十分実現していない場合の理由（上記で3～5を選んだ場合）〉				
1. 雇用期間の限定	4.2	0.9	4.9	14.7
2. 税制対応等の収入調整	1.8	1.5	17.4	2.6
3. 雇用形態・区分のため	6.0	12.0	18.0	36.0
4. 上司の仕事・責任の与え方	29.9	30.1	8.0	9.6
5. 勤め先自体の問題	22.2	21.3	9.1	11.0
6. 自己啓発などの問題	15.6	13.7	6.6	8.5
7. 家庭、自分の生活との両立	16.2	17.8	34.9	15.8
8. その他	4.2	2.6	1.1	1.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：表1と同じ。

表9 雇用形態別、理想的だと感じる働き方、およびそれから見た現在の状況 (単位：%)

項目	正社員・総合職	正社員・その他	パートタイマー	契約・派遣社員
〈理想的だと感じる働き方〉				
1. 1つの勤め先で昇進	20.7	14.8	10.8	12.0
2. 1つの勤め先で安定した働き方	36.0	49.8	50.3	46.2
3. 自分の能力向上・発揮を重視	28.6	20.0	9.9	20.5
4. 仕事を通じた社会への貢献を重視	5.8	4.9	6.0	4.7
5. 家族や自分個人の生活を重視	8.7	10.5	22.4	16.0
6. その他	0.3	0.0	0.7	0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0
〈上記で答えた「理想的な働き方」から見た現在の状況〉				
1. 理想がほぼ実現	10.5	15.9	24.2	10.6
2. 理想実現に向けて着実に進む	22.8	22.0	20.4	12.3
3. 理想実現に必要なステップ	36.0	28.7	28.0	27.1
4. 理想実現は将来可能	17.1	13.1	10.3	17.9
5. 実現の手がかりもつかめない	13.6	20.3	17.2	32.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：表1と同じ。

まず、能力発揮・伸長の実現程度についてみると、実現しているという回答割合が最も高いのは正社員・総合職で、以下、正社員・その他、パートタイマー、契約・派遣社員の順になっている。契約・派遣社員に関しては、実現していないという割合が約4割と高いことも目立つ。しかもその理由としては、「雇用形態・区分のため」が最も多い。他の雇用形態では実現していないという割合は2～3割で、正社員の場合は上司や勤め先の問題、パートタイマーでは家庭生活との両立、雇用形態、税制等のあり方が制約要因に挙げられている。

つぎに、理想的だと感じる働き方についてみると、やや意外なことに(もっとも前節の仕事満足度のパラメータ構造の分析からは意外でないが)、いずれの雇用形態でも「1つの勤め先での安定した働き方」を理想的だと感じる者が最も多い。そうした中で、そのような理想と最もギャップが大きいのが契約・派遣社員であり、実に3分の1が「理想実現の手がかりもつかめない」と答えている。

このように仕事を通じた能力発揮・伸長の実現度合い、あるいはキャリア展望といった観点からみると、非正社員、とりわけ契約・派遣社員が置かれている立場の困難さ(センのアプローチを使うなら潜在能力がより限定されていること、その意味で福祉水準が低いこと)が浮かび上がってくる。さらに、センの潜在能力アプローチは、正社員やパートタイマーの状況についても問題点を示唆し

ている。正社員でも能力発揮・伸長が実現していると考えているのは約半数であり、残り半数のうちの半分程度は上司や組織のあり方に疑問を呈している。また、パートタイマーの場合、「家庭・自分の生活との両立」に次いで、「雇用形態・区分のため」「税制対応等の収入調整」を能力発揮・伸長に対する制約要因として挙げている。こうした制約要因の解消は、大局的にみると個人、組織の双方、さらに社会全体にとって、効率性という観点からしても大きなメリットを生むと考えられる。

## VI 結 論

本研究では、独自に行ったインターネット調査を用いて、いくつかの統計分析を行った。その背後にある問題意識は、これまで正社員と非正社員(とりわけパートタイマー)の処遇格差に政策論議の焦点が当たってきた観があるが、はたしてそれこそが最重要課題だろうかということである。

処遇格差の重要な論点の一つは正社員と非正社員の賃金格差の納得度だが、これについて、非正社員の多くが意識する賃金格差の比較対象は、正社員ではなく非正社員であることを指摘した上で、賃金格差納得度の決定要因を分析した。その結果、賃金額や仕事内容そのものよりもむしろ、雇用形態間の区別意識、仕事の区分、キャリア展望の方が重要であることが明らかになった。これは、一

時点の職務分析に基づいた賃金決定だけで賃金格差の納得度を高めることには限界があり、正社員への転換（あるいは転職）など適切なキャリア展望、象徴としての平等主義など、より総合的な人事管理施策が重要であることを示している。

つぎに、賃金格差の納得度だけでなく、雇用安定、教育訓練、労働時間の満足度も含めて仕事全般の満足度がどのように決まっているかをみた。しばしば、正社員と非正社員では仕事、あるいはそのさまざまな側面に対する評価基準が異なっているとされるが、基本的には共通している。（第1比較対象との）賃金格差納得度、雇用安心感、雇用主による能力開発、ワーク・ライフ・バランスの実現などは、雇用形態を問わず仕事満足度と高い相関を持っており、仕事満足度が高まれば職場の仕事成果も高まる。一方、正社員と非正社員の間に見られる大きな相違は年収額と賃金満足度の関係である。非正社員、特にパートタイマーの場合、その家計補助的な性格から、年収額と賃金満足度はほとんど無相関となっている。

最後に、正社員と非正社員の間で仕事全般の満足度に大差がないという点をどう理解すべきかを考察し、センの潜在能力アプローチを正社員・非正社員間の格差問題に適用することを提唱した。非正社員、とりわけ契約・派遣社員の場合、能力発揮・伸長度が他の雇用形態と比べ低く、その理由として「雇用形態・区分のため」が多い。また、パートタイマーの場合は「家庭、自分の生活との両立」が制約要因として多く、「雇用形態・区分のため」「税制対応等の収入調整」も少なからず見られる。これらは、非正社員の潜在能力が正社員と比べてより限定されている、すなわちその意味で非正社員の福祉水準が正社員より劣位にあるものと解釈できる。これは「公正性」の観点からはもとより、「効率性」の観点からも大きな問題と言える。労働力減少時代を迎える中で、企業も政府も雇用形態にかかわらず労働者の能力発揮・向上を促すような対応、支援を考えるべきであろう<sup>12)</sup>。

\* 本論文は、内閣府経済社会総合研究所の「平成19年度少子高齢化の下での持続的成長と財政再建に関する国際共同研究」の一部として、(財)関西社会経済研究所の下で行った研究報

告 (Okunishi (2008)) に基づいている。研究会の主査を務めた守島基博教授をはじめとする関係各位のご助力に感謝したい。なお、本論文で用いた「正社員と非正社員の就業実態、意識に関する調査」の調査実施概要、調査票、雇用形態別クロス集計表、紙幅の関係から割愛したいくつかの統計図表は奥西のホームページに掲載している。

- 1) 今から約20年前の話だが、ある大手電機メーカーの工場を訪問した際、同じ製品を組み立てている2つの平行したラインがあり、一つは正社員、もう一つは請負会社のパート社員（ただし労働時間は15分短い程度）が担当していた。両者間にかなりの賃金格差があるというので、請負会社の人事課長氏（親会社から出向）に「仕事内容が同じなのにどうして賃金がそんなに違うんですか？」と不躰な質問をしたことがある。氏は、返答に窮したが、しばし間をおいて「日本の会社は、どこもこうなってるんじゃないですか？」と言われた。経済学的にはこれも「均衡」である。
- 2) この問題にはここでこれ以上立ち入らないが、例えばGold (1983)、奥西 (2006)、大内 (2007) 第17話、荒木ほか (2008) 第2章などを参照されたい。
- 3) このほか、正社員対非正社員の比較はできないが、非正社員間の満足度の違いを調べた調査もいくつかある。例えば、佐藤・小泉 (2007) によると、現在の勤め先に対して満足している者の割合は、主婦パートが84%、フリーターが75%、派遣が81%となっている。また、厚生労働省 (2007) によると、今の会社や仕事に対して不満・不安がある者の割合は、パートで64%、その他（正社員やパート以外の者）で70%となっている。調査対象や質問の仕方によって比率はかなり異なるが、正社員と非正社員の比較では正社員の方が満足度が高いとは言えないこと、また非正社員の中ではパートタイマーの満足度が高いことはほぼ共通している。
- 4) 「マクロミルモニターのライフスタイル調査」によると、多くの調査事項に関し、各種サンプル調査との乖離はそれほど大きくないが、マクロミルモニターでは高齢者が少ない、インターネット利用度合いが高い、専門技術職が多く労務職が少ないなどの特徴がみられる。また、『労働力調査』と比較すると、本調査では派遣社員の割合が高く、パート・アルバイトの割合がやや低い。前者については派遣社員のインターネット利用率が高いこと（佐藤・小泉 (2007) p. 121）、後者に関しては対象年齢を25歳以上とし、学生アルバイトのかなりを除外したことの影響が考えられる。また、年齢に関し、男では特に35～44歳の、女では25～34歳の回答者が分厚くなっている点も留意を要する。
- 5) 図2のモデルはいわゆる因子分析モデルと類似している。これに対し、図の左側の変数から右側の変数に矢印が向かうMIMICモデルと類似したモデルを想定することもできる（豊田 (1998)）。両モデルを推計してみたところ、前者の方がモデルの適合度が若干良好であったこと、また前者のモデルでは左側の変数の取捨選択によって他の係数値が影響を受けないことなどのメリットからここで採用した。なお、いずれのモデルも以下本文で述べる定性的な特徴に関してはほぼ一致している。
- 6) 従業員の主観で職場の仕事成果を把握することには当然問題があるが（例えば、個人の仕事満足度と混同されるおそれがあるなど）、かといって多様な活動を行っているさまざまな職場に共通した成果指標を客観的に求めることも困難である。個人の回答を職場の生産性指標に用いた例としてはEaton (2003) がある。

- 7) ただし、昇進・昇格満足度を追加したモデル（モデルの適合度が劣ること、その適切な構成要因が見あたらなかったことから本文では採用しなかった）では、正社員の「仕事全般満足度→昇進・昇格満足度」の係数（総合職は0.347、その他は0.362）が非正社員のそれ（パートタイマーは0.239、契約・派遣社員は0.247）より大きかった。
- 8) 賃金満足度とさまざまな個人属性の相関係数をとって見たところ、パートタイマーの場合、図2の左側の変数や雇用区分意識、キャリア意識以外で高い相関を示したのは、勤め先収入の位置づけ（マイナス）と正社員の配偶者がいること（プラス）であった。正社員の配偶者がいることは、契約・派遣社員の場合も、賃金満足度とプラスの相関を示している。
- 9) 例えば、夭逝した明治の俳人、正岡子規は脊椎カリエスに苛まれる病床で、その意識の変化を次のように述べている。「人の希望は初め漠然として大きく後ようやく小さく確実になるならいなり。我病床における希望は初めより極めて小さく、速く歩行き得ずともよし、庭の中だに歩行き得ば、といひしは四五年前の事なり。その後一二年を経て、歩行き得ずとも立つことを得ば嬉しからん、と思ひしに余りに小さき望みかなと人にも言ひて笑ひしが一昨年夏よりは、立つ事は望まず座るばかりは病の神も許されたきものぞ、などかこつほどになりぬ。しかも希望の縮小はなおここに止まらず。座ることはともあれせめては一時間なりとも苦痛無く安らかに臥し得ばいかに嬉しからん、とはきのう今日の我希望なり。小さき望みな。もはや我望もこの上は小さくなり得ぬほどの極度にまで達したり。この次の時期は希望の零となる時期なり。希望の零となる時期、釈迦はこれを涅槃といい耶穌はこれを救いとやいうらん」（正岡子規『墨汁一滴』1901年1月31日）。もっとも、子規がこうして「悟り」を開いたというわけではなく、「誰かこの苦を助けてくれるものはあるまいか」（『病牀六尺』1902年6月20日）、「宗教を信ぜぬ予には宗教も何の役に立たない」（同1902年6月21日）と訴えている。
- 10) このため、潜在能力アプローチの実証分析上の応用は限られてきたが、近年、構造方程式モデルを用いて、いくつかの観測変数から「機能」を潜在変数として推計するなど、新たな試みも現れている（Kuklyš (2005)）。
- 11) 非正社員の能力発揮・伸長機会に注目する見方はこれまでいくつかある。例えば、脇坂 (1995) は、パートタイマーの1割以上は自分の技能や能力が活かされていないという意味で不本意であると指摘している。また、諏訪 (1999) のキャリア権の着想も元々はパートタイマーの教育訓練の問題にあったという（荒木ほか (2008) p. 312）。また、センより以前に本格的な功利主義批判を行った Rawls (1971) は、アリストテレスの原理 (Aristotelian Principle) を「善」の一つの手がかりとしている。すなわち、「他の条件にして等しければ、人間は、その身につけた能力（生来のものであれ訓練によるものであれ）の発揮から喜びを得る、そしてこの喜びは、より多くの能力が発揮されるほど、あるいはその能力がより複雑であるほど増す」（p. 426）。
- 12) EU 各国の最近の雇用動向についてサーベイした Eyraud and Vaughan-Whitehead (2007) は次のような結論を述べている。本論文と分析内容自体にあまり共通性はないものの、筆者の問題意識と大いに重なっているのが、最後に引用しておきたい。「雇用の質、とりわけ長期的な展望に、また、労働条件全般（すなわち賃金や労働時間のみでなく、ワーク・ライフ・バランスなど他の問題）に、さらに、それらが労働者のキャリア、人生展望の枠組みの中でどう関わっているか

に、より注意を払うこと」「雇用創造が、小売、個人サービスなどあまり規制が行われていない分野で主に生じており、それが主として若年労働者に影響を与えていることを強調すべきである。それ故、われわれの将来を代表するこの年齢層についてこそ、最も差し迫った問題がある」（p. 50）。

- 荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編 (2008) 『雇用社会の法と経済』有斐閣。
- 大内伸哉 (2007) 『雇用社会の25の疑問——労働法再入門』弘文堂。
- 奥西好夫 (2006) 『「同一価値労働同一賃金」への懐疑』『職務研究』(日本経団連人事賃金センター) No. 249, pp. 64-71。
- 厚生労働省 (2002) 「パート労働の課題と対応の方向性 (パートタイム労働研究会の最終報告)」2002年7月。
- 厚生労働省 (2003) 「今後のパートタイム労働対策の方向について (労働政策審議会雇用均等分科会報告)」2003年3月。
- 厚生労働省 (2007) 「平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」2007年11月 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/ei/itiran/roudou/koyou/keitai/06/index.html>)。
- 佐藤博樹・小泉静子 (2007) 『不安定雇用という虚像』勁草書房。
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No. 512, pp. 58-73。
- 島貴智行 (2007) 「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 568, pp. 63-76。
- 諏訪康雄 (1999) 「キャリア権の構想をめぐる一試論」『日本労働研究雑誌』No. 468, pp. 54-64。
- 豊田秀樹 (1998) 『共分散構造分析[入門編]』朝倉書店。
- 中野麻美 (2006) 『労働ダンピング——雇用の多様化の果てに』岩波新書。
- 正岡子規 (1992) 『ちくま日本文学全集 正岡子規』筑摩書房。
- 労働省 (2000) 「通常の労働者との均衡を考慮したパートタイム労働者の雇用管理のための考え方の整理について (パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告)」2000年4月。
- 労働政策研究・研修機構 (2006a) 『働き方に応じた公正な処遇の構築に向けて——労働時間を切り口とした正社員とパート社員の合理的な賃金設定手法』JILPT 資料シリーズ No. 18。
- 労働政策研究・研修機構 (2006b) 『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 25。
- 労働政策研究・研修機構 (2006c) 『正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査』JILPT 調査シリーズ No. 26。
- 脇坂明 (1995) 「パートタイマーの類型化(I)」『岡山大学経済学会雑誌』Vol. 27, No. 2, pp. 263-292。
- Baron, James N. and David M. Kreps (1999) *Strategic Human Resources*, New York: John Wiley & Sons.
- Chae, In-Seok (2008) "The Effect of Employment Status on Japanese Women's Work Satisfaction." In Morishima, Motohiro et al. *Human Resource Management Practices in Segmented Internal Labor Markets and Their Effects on Corporate Effectiveness and Employee Well-Being* (ESRI International Collaboration Projects 2007). (内閣府経済社会総合研究所ホームページに掲載予定)
- Eaton, Susan C. (2003) "If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance," *Industrial Relations*, 42(2), pp. 145-167.
- Eyraud, François and Daniel Vaughan-Whitehead (2007)

- The Evolving World of Work in the Enlarged EU: Progress and Vulnerability*, Geneva: International Labour Office.
- Folger, Robert and Russell Cropanzano (1998) *Organizational Justice and Human Resource Management*, Sage Publications.
- Gold, Michael Evan (1983) *A Dialogue on Comparable Worth*, Ithaca, NY: ILR Press, Cornell University.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin and Ken Hudson (2000) "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States." *American Sociological Review*, 65(2), pp. 256-278.
- Kuklys, Wiebke (2005) *Amartya Sen's Capability Approach*, Berlin: Springer.
- Okunishi, Yoshio (2007) "Non-standard Workers' Jobs and Wages: Is the Gap with Standard Workers Widening?" In Morishima, Motohiro *et al. Changes in Corporate Human Resource Management and Their Effects on Polarization of Labor Markets in Japan* (ESRI International Collaboration Projects 2006). ([http://www.esri.go.jp/jp/workshop/070706/02\\_02.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/workshop/070706/02_02.pdf) に掲載)
- Okunishi, Yoshio (2008) "Perceptions of Pay and Work by Standard and Non-Standard Workers." In Morishima, Motohiro *et al. Human Resource Management Practices in Segmented Internal Labor Markets and Their Effects on Corporate Effectiveness and Employee Well-Being* (ESRI International Collaboration Projects 2007). (内閣府経済社会総合研究所ホームページに掲載予定)
- Pfeffer, Jeffrey (1995) "Producing Sustainable Competitive Advantage through the Effective Management of People." *Academy of Management Executive: The Thinking Manager's Source*. Reprinted in Mello, Jeffrey A. (2006) *Strategic Human Resources, 2nd Edition*, Mason, OH: South-Western.
- Rawls, John (1971) *A Theory of Justice*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schelling, Thomas C. (1978) *Micromotives and Macrobehavior*, New York: W. W. Norton & Company, Inc.
- Sen, Amartya (1985) *Commodities and Capabilities*, Elsevier Science Publishers B. V. (アマルティア・セン著, 鈴木興太郎訳 (1988) 『福祉の経済学——財と潜在能力』岩波書店)
- Sen, Amartya (1992) *Inequality Reexamined*, Oxford: Oxford University Press. (アマルティア・セン著, 池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳 (1999) 『不平等の再検討——潜在能力と自由』岩波書店)

おくにし・よしお 法政大学経営学部教授。最近の主な編著に『雇用形態の多様化と人材開発』（ナカニシヤ出版、2007年）など。労働経済学・人事制度論専攻。<http://www.i.hosei.ac.jp/~okunishi/top.html>