

よりよい働き方とは

——雇用の質への試験的アプローチ

西川 真規子
(法政大学教授)

本稿の目的は、個人レベルで経験される雇用の質に注目し、よりよい働き方とはどのような働き方なのか、それはどのように実現することが可能なのかを探ることにある。これまで雇用の質は、賃金や職の安定性等の労働条件によって、あるいは職務満足度等単一指標によって捉えられる傾向があった。一方、本稿は、職務そのものの性質(労働密度、自律性、裁量性)や、それが個人にもたらす結果(生活との調和、自己実現)に注目し、これらを雇用の質を構成する要素として定め、これら要素間の関係性の中で、雇用の質とその変化をシステマティックに捉えていくアプローチを取る。具体的には、第一に、先行研究を参照しながら、雇用の質の捉え方、またその構成要素間の関係性について考察を進める。第二に、先行研究の結果を応用しながら、日本の雇用者を対象とした既存データの二次分析を通じて、雇用の質を構成するモデルの構築を試みる。第三に、このモデルを応用して、男性正社員、女性正社員、女性パートタイマー間で、雇用の質の構成メカニズムが異なるのかどうか、そうだとすればどのように異なるのかを検討する。最後に、これらの分析結果を踏まえ、日本においてよりよい働き方を実現するために今後必要な条件について考察する。

【キーワード】 雇用問題一般、女性労働問題、労働者生活

目次

- I はじめに
- II 先行研究による考察
- III 雇用の質の実証分析
- IV データ分析
- V よりよい働き方を実現するために——まとめと今後の課題

I はじめに

欧米の研究において雇用の質は、Quality of Work Life(略してQWL)として、仕事や職場における個々の雇用者の経験——例えば満足度、裁量性、意思決定への参加の程度、仕事と生活の調和やストレスの程度等——として多面的に捉えられてきた。QWLに関する研究が盛んとなっ

た1970年代、80年代は、QWLは欠勤や離職防止、生産性向上等との関連性で議論されることが多かった(つまり従業員の組織行動との関連性で議論されてきた)。しかし、90年代以降は仕事と(家庭)生活の調和に代表される雇用者の福利(Well-being)の向上との関連での議論が盛んとなっている(Hammer & Sanchez 2007)。このように、雇用の質を高めることは組織や雇用者の生産性向上ばかりでなく雇用者の生活の充実にもつながる、という考え方が主流になりつつある。

雇用の質を高めるには、雇用の質を何らかの形で規定し把握していくことが必要となる。このような指標化には、客観的指標と主観的指標を用いる方法がある。雇用の質と聞いてまず賃金水準や職の安定性、労働時間などを思い浮かべる人も多いだろうが、これらは客観的指標だといえる。だ

が、同じ所得水準でもそれを低いと思う人もいれば高いと考える人もいる。失業しても初めての人と過去に何度か経験した人では受け止め方が違う。同じ労働時間でも小さな子供がいる人とそれ以外では長くも短くも感じる。つまり、客観的には同じ状況に置かれても、人によってその受け止め方は異なる。このような個人的な経験に注目しようとする場合は、主観的指標を用いることが望ましい。

雇用の質に関する代表的な主観的指標として職務満足度 (job satisfaction) を挙げることができる。職務満足度は個人の職務に関する評価を全体として捉えようとする包括的な指標であり、かつ単一指標である。したがって、雇用の質を時系列に検討したり各国間で比較する際に便利でもある。これまでの多国間で職務満足度を比較した研究結果によると、日本における職務満足度は、その比較の高い賃金水準や低い失業率にも関わらず、北欧諸国には遠く及ばず西欧諸国より格段に低く東欧諸国と並ぶレベルにあることが明らかになっている (Blanchflower & Oswald 2005; Clark 2009; Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000)。この理由については、昇進の機会や自律性、職務の面白みや社会的意義が低いと認知されていることによるという分析結果がある (Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000)。Lincoln & Kalleberg (1990) の日米比較研究も、米国に比べると職務の複雑さや自律性は日本において低く、それにもかかわらず日本人のコミットメントが高いのは、このような職務の質的要因よりも職場の協調的人間関係とその関係性からのコントロールによるところが大きいと主張している。

確かに他国と比較すると、一般的に日本の雇用者の賃金水準は高く、失業率も低く、長時間労働も長期的には改善に向かっている。だが、これまでの国際比較研究結果は、このような客観指標で捉えられる状況は、必ずしも主観レベルで経験される雇用の質に結びついていないことを示唆している。それでは、この客観と主観のギャップをどのようにしたら埋めることができるのだろうか。以下では、個々の雇用者が主観的に認知する雇用の質に注目しながら、その改善の方法について検

討を進めていく。

II 先行研究による考察

最近の欧州を中心とした雇用の質に関する研究においては、その低下を懸念するものが少なくない。特に、経済活動のグローバル化に伴う市場圧力の増加や、サービス経済化に伴う女性の市場参加が進むにつれ、どのように雇用の質が変化するかを問う研究が多い。また、女性の職場進出に伴い、ワークライフバランス研究も盛んとなっている。以下では、これまでの代表的な研究を概観しながら、雇用の質の捉え方について考察を進める。

1 雇用環境の変化と雇用の質

わが国では雇用の質を表す主観的指標として職務満足度が多用される傾向にあるが、前述の通り、欧米のQWL研究において雇用の質はむしろ多面的に捉えられてきた経緯がある。そして、最近ではこれら多面的な要素を用いながら、90年代以降特に顕著となった雇用環境の変化——非正規化や不安定化の進展、生産性を高めるための働き方の変容や成果主義の導入など報酬制度の変化、あるいはICT化に代表されるテクノロジーの変化、組合の組織率の低下——が雇用の質にもたらす影響や、各国の雇用制度や雇用政策の相違が雇用の質へ及ぼす影響などについての調査研究が英国を中心に進んでいる (Chandora 2010; Felstead et. al. 2008; Gallie, Felstead & Green 2004; Gallie 2003, 2005, 2007, 2009; Green 1999, 2006; Green & McIntosh 2001; McGovern, et al. 2007)。

このような研究において近年注目されている要素として、労働密度 (work intensity) を挙げることができる。尚、労働密度とは、労働時間そのものというより、個々の労働者が時間当たりどれだけ労働 (努力) を投入するかをあらわす概念である。英国の研究を中心に、1990年代から2000年初頭にかけて労働密度が高まっていることが報告されている (Gallie, Felstead & Green 2004; Green 1999; Green & McIntosh 2001)。また、労働密度に関連する概念として労働負荷 (work pressure) を

挙げることができるが、これは労働密度の高まりを個々の労働者がどのように受け止めるかをあらわしている。そして、労働負荷は、労働者自身が職務に対しどの程度イニシアティブを発揮することができるか、つまり、裁量性 (task discretion) のあり方によって異なること、更に雇用者が職務上発揮できる裁量性は、90年代から2000年代初頭にかけての英国において、全体的に低下していることが報告されている (Gallie 2005; Gallie, Felstead & Green 2004)。また、高スキルを要する職務群においては、高い裁量性の発揮が同時に高い労働負荷と結び付くという傾向も見出されている (Gallie 2005)。

労働密度や労働負荷の変化は、雇用管理の在り方にも大きく影響される。組織生産性を高めるための雇用管理の変化——例えば、high-performance work systems (Applebaum, Berg & Kalleberg 2000) の導入など——は労働者が職場の要求にさらなる努力で応えることを余儀なくし、その労働密度や労働負荷を高める。ルーチンワークに従事する者については査定やICTの使用を通じた監視によって、また、より高度なスキルを要する専門・管理職については成果を重視する報酬決定方法への移行によってその労働密度や労働負荷が増していることが報告されている (McGovern et al. 2007)。そしてこのような労働密度や労働負荷の増加は労働者参加の進んだ北欧諸国よりも市場圧力の影響が強いイギリスで顕著にみられることが指摘されている (Gallie 2003, 2009)。特に、90年代のイギリスの生産性は、組織効率性や労働者のスキルを高める雇用主側の努力ではなく、労働者側の過密労働等負担によって高められてきたとの指摘もある (Green 1999, 2006)。

これら研究は、労働密度、労働負荷、裁量性が雇用の質に関わる重要な要素であると見なしている。だが、これら要素は分析上個別に扱われ、その時系列変化の検討や、これら要素を被説明変数とした場合にどのような雇用環境や職場の変容が影響を及ぼすのかという視点で分析がすすめられている。したがって、個別の要素間の関係性については暗黙的には前提とされながらも明示的には

触れられていない。

このような要素間の関係性を理解する上で、Karasek & Theorell (1990) のデマンド-コントロールモデル (以下、DCM) が役に立つ。DCMでは、職務からの要求に対してどう対処するか、自らが有するスキルをどう活用するか、について労働者自身に裁量性が付与されない場合、労働者のストレスが高まり生産性が落ちることが指摘されている。Karasekらが特に問題として取り上げているのは、職務上の要求度が高いにもかかわらずこれに対抗するための裁量性を付与されない多数の職務群である。代表的なものとして機械によって仕事のペースが管理される生産職や顧客への直接対応を要求されるサービス職があげられている¹⁾。一方、専門・管理職等、より高位の職務群は、高い要求度と同時に高い裁量性を有し、それ故過度のストレスを免れる傾向にあるとされる。裁量性の付与は、労働者のストレスを軽減し学習 (知識やスキルの活用や習得) を促すが、一方で職務要求度の増加は学習を促すとともにストレスを増加させる。学習による熟達とはストレスを軽減するのに役立つが、ストレスが蓄積すると学習が阻害され、ストレスへの対応をより困難にする (Karasek & Theorell 1990)。

このモデルに照らし合わせると、英国を中心とした調査研究結果は、職務要求度が高まっているにもかかわらず (これが個人レベルで労働密度、労働負荷の高まりとして経験されている)、必要な裁量性が付与されない職務群が増加し、更には、裁量性の高い職務群においても学習による熟達を阻害するような過剰な職務上の要求やこれに伴うストレスの高まりを通じて、全体的に雇用の質が低下している可能性を示していると考えられる。

2 ジェンダーと雇用の質

伝統的に、男性よりも女性の雇用の質が低いという考え方がある。確かに、賃金や職階等の客観的指標でみた場合、明らかに男女差が存在する。先進資本主義国の中でも我が国の男女差は特に大きく、格差縮小が政策目標として叫ばれて久しい。

日本において、男女格差は賃金や昇進面での格差によって主に捉えられてきたが、欧米の研究

では、男女による職務分離 (gender segregation) が男女格差をもたらす主要因として注目されてきた。最近の欧米の職務分離に関する研究においては、市場や社会全体の男女平等化の進展により、男女の職階差に現れる垂直分離 (vertical segregation) は解消傾向にあるものの、異なる職務 (職業) に男女が従事する水平分離 (horizontal segregation) の根強さが指摘されている。また、水平分離の傾向は経済が発展するにつれ弱まるどころかむしろ強まるのが指摘されており、この背後には成熟社会における女性の医療・福祉職への集中的な進出があるといわれる (Charles 2005; Charles and Bradly 2009; Charles & Grusky 2004)。

女性の社会進出に伴い欧米で垂直分離が解消に向かっているのに対して、日本において職階差に現れる垂直分離は未だ根強く、賃金格差に多大な影響を及ぼしている。また、既婚女性の多くが従事するパートタイム労働も垂直分離の一形態だといえるだろう。水平分離については、日本においても医療・福祉職の増加、およびこの分野における女性の集中的活用は近年目覚ましい。これら職種は感情労働が要求される対人サービス職であり精神的負荷が高い上に (Brook 2009; Hochschild 1983; 西川 2006)、夜間労働や交替勤務を伴うため、肉体的負荷も高いといえる。

Karasek & Theorell (1990) の先の研究では、高い職務要求度にもかかわらず裁量性が付与されない職務に就く傾向は圧倒的に男性より女性に見られ、一方、高い職務要求度と裁量性を伴う職務に従事する女性は少数派であることが指摘されており、このことは職務分離と雇用の質が密接に関連していることを示している。確かに日本の労働市場における垂直分離 (男女正社員間の職階差や女性のパート労働への集中) は、裁量性の低い職務への女性の集中を示しており、また、水平分離に関わる医療・福祉職への女性の集中は、感情労働という高い職務要求度、精神負荷や、夜間労働等高い肉体的負荷を伴う職務に従事する女性の増加を意味する。

このように、雇用の質をジェンダーの視点で捉えたと、今後は、これまでの男女格差論において専ら重視されてきた賃金水準や昇進機会よりも、

裁量性や職務要求度、労働負荷を検討していくことが重要だと考えられる。

但し、主観レベルで経験される雇用の質に注目するという本稿の問題意識に立つと、重要なのはこれら男女差を個々の男女がどう受け止めるかである。長年にわたり性別職務分離を研究対象としてきた Charles (2005) は、その背景としての文化的信念——男女は根本的に異なり、女性は男性よりサービスや、世話、社会関係に関わる職務に向き、一方で男性的特質は社会的に重んじられ、男性は女性より高い地位に就くことで権威的に振る舞い支配することがふさわしいとみなされる——の重要性を主張している (Charles & Grusky 2004; Charles 2005)。また、Hakim (2000) は、女性の労働選好は一枚岩ではないことを指摘し、家庭志向の強い女性は、円滑な家庭生活を可能とするような男女格差には寛容で、それがキャリア志向の強い女性の社会進出を阻む理由にもなっていると主張している。このような研究は、たとえ客観的には同じような状況に置かれても、その受け止め方が男女間や女性内で異なる可能性を示唆している。

3 生活と雇用の質

冒頭でも述べたが、最近のQWL研究において、仕事と生活の調和等雇用者の福利 (Well-being) の向上が注目されている。日本でも、ワークライフバランスの実現が重要な政策目標として掲げられているが、家庭責任との両立のため出産を機に離職し子供の成長と共にパートタイマーとして再就職を希望し、また実際にこのような選択を行う者は既婚女性の未だ多数を占めるし、企業側も、女性の活躍を推進する上での問題点として、家庭責任を考慮する必要性や女性の勤続年数が短いことを挙げている (内閣府 2010; 厚生労働省 2010)。

労働と (主には家庭) 生活の関連性を扱うワークライフバランス研究において、職務役割と家庭役割間で生じる葛藤や軋轢は、ワークファミリーコンフリクト (以下、コンフリクト) として取り上げられてきた。コンフリクトは、時間面、精神面、行動面において発生し、職務から家庭へ、家

庭から職務への双方向で生じるが、一旦働きだすと職務役割を家庭役割に適合させることが容易でないこともあり、職務役割が家庭役割にもたらずコンフリクトが逆方向のコンフリクトより強いことが指摘されている。そして、職務から家庭へもたらされるコンフリクトに関連する要因として、職務遂行上の自律性や予測性の欠如、長時間労働、職務要求度の高まり、職務上のストレス等が挙げられている (Major 2007)。

日本では、男性が職務役割に専念し女性が家庭役割に専念するという性別役割分業によって、個人内で生じうる両役割間のコンフリクトを回避し、家庭内で両者の調和 (調整) を図ることで、個人レベルでの福利 (Well-being) の低下を免れてきた傾向がある (西川 2012)。特に、既婚有子女性の多くが従事するパートタイム労働は、職務役割をあらかじめ限定することによって個人レベルでのコンフリクトの回避を可能にしてきたといえるだろう。

一方、最近のワークライフバランス研究では、職務役割と生活役割のプラスの関係性に注目するものも多い。このプラスの関係性は、ワークファミリーエンリッチメント (以下、エンリッチメント) と呼ばれ、職務範囲や職務の複雑性、裁量性の増加、柔軟で支援的な職場環境、職場の良好な人間関係が、満足はいく家庭 (結婚) 生活や子育て、子供の健康や学習を促進し、ひるがえって満足はいく家庭生活や家族からのサポートが、職務満足や、職務範囲、キャリア開発、賃金等にプラスの効果をもたらすことが報告されている (Greenhaus & Powell 2006)。

日本で平成 19 (2007) 年に制定された仕事と生活の調和 (ワークライフバランス) 憲章においても、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を仕事と生活の調和が実現した社会としており、このアプローチはコンフリクトを超えエンリッチメントの実現を目指していると捉えることができる²⁾。

このように、ワークライフバランスの視点から

すると、雇用の質を高めるとは、個人レベルで生じる職務役割と家庭役割間のコンフリクトを低め、両者間のエンリッチメントを高めることを意味すると考えられる。

Ⅲ 雇用の質の実証分析

1 本稿の分析アプローチ

以降では、既存データの二次分析を通じて日本の雇用の質の在り方について試験的に考察を進める。「試験的に」というのは、先行研究で用いられているような雇用の質に関する詳細な質問を設けた調査は日本でまだ実施されておらず、したがって既存の入手可能な調査の中で、なるべく多くの雇用の質に関する質問項目を設定した調査データを用い、このようなデータ上の制約下において分析を進めるためである。本稿では、先行研究から得られた知見を踏まえ、以下二点に注目して分析を進めていく。

第一点目として、雇用の質を表す個別要素間の関係性に注目する。先行研究として概観した雇用の質に関する研究は、労働密度や労働負荷、裁量性、ワークライフバランス等、雇用の質に関わる要素に注目するが、これら要素を個別に扱い、個々の要素の時系列変化を検討したり、あるいは個々の要素を被説明変数とし、雇用環境や職場の変容を説明変数とする分析アプローチを主に取っている。したがって、どの要素に注目するかによって、雇用の質の評価やその変化の認識も異なってくる。しかし、個人レベルでは、このような要素が相互に混ざり合い雇用の質を規定していると考えられる。だが、これまでの研究では、このような個別要素間の相互関係性については必ずしも十分な議論がなされてこなかった。

それでは、個別要素間の関係性をどのように捉えるべきか。先行研究から見出された雇用の質に関わる個別要素は、職務そのものの性質に関わる要素と、これらがもたらす結果に関わる要素が混在しているように思われる。前者には、職務要求度、労働密度、裁量性といった要素が含まれ、後者には、労働負荷や、職務から生じるストレス、

ワークファミリーコンフリクトなどマイナスの結果や、学習（知識やスキルの習得や活用）やワークファミリーエンリッチメント等、プラスの結果が含まれる。このように個別要素を分けると、前者から後者への因果関係を設定することが可能になる。つまり、本稿では、雇用の質を表す個別要素を、いわば手段的要素と目的的要素に分けることで、要素間の関係性を捉えていくこととする。

二点目として、雇用の質の構成要素間の関係性が雇用者間で異なるのかどうかについて分析を進める。先行研究で主に明らかにされてきたのは、雇用の質を構成する個々の要素（労働密度、裁量性等）の雇用者間の差異であり、その差異をもたらす要因（雇用環境や職場の変容等）であるが、ここで注目するのは、雇用の質を構成するメカニズムそのものであり、そのメカニズムが雇用者間で異なるのか、異なるとしたらどのように異なるのかである。メカニズムが異なると、たとえ個別要素の一つが改善しても、それが全ての雇用者の雇用の質向上に結び付かない可能性がある。

特に注目するのは、雇用の質を構成するメカニズムのジェンダーによる相違である。ジェンダーによる相違を検討するにあたり、それが性差そのものの違いによるのか、あるいは性別役割分業に基づく男女の役割期待の違いによるのかを明白にすべきである。しかし、データ上の制約もあるので、性差による違いは男性正社員、女性正社員間を比較することで、また、役割期待の違いは、男性正社員と女性パートタイマー間、女性正社員と女性パートタイマー間の比較によって、便宜的に捉えていくことにする。

2 データと分析手法

分析で使用するデータは、連合総合生活開発研究所の『勤労者の仕事と暮らしのアンケート』調査（略称：勤労者短観）である³⁾。この調査は2001年から毎年4月と10月定期的に首都圏、関西圏に居住する20歳代から60歳代前半までの民間企業に勤務する者を対象として実施されている。勤労者短観では、第12回調査（2006年10月）から第16回調査（2008年10月）の計5回の調査において、仕事の特色や裁量度合いについて比較

的詳細な質問項目が設けられている。したがって、本分析では、第12回から第16回調査の20～50歳代の雇用者サンプルをプールし（60歳以上はサンプル抽出基準が異なるため分析から除外）、その中から、男性正社員、女性正社員、女性パートタイマーを選択した。分析に使用したそれぞれの有効サンプル数は、順に2017、617、617である⁴⁾。

雇用の質の構成要素は、それが職務そのものの性質を表す要素であろうと、これらがもたらす結果を表す要素であろうと、それぞれが包括的概念であり、直接計測することが難しい。先行研究においても複数の設問を用い多面的に捉えられてきた傾向がある。本来ならば、個々の要素をより正確に把握するため複数の質問を調査票に組み込み、これらへの回答のあり方により概念の構築を試み、その後各概念間の関係性を検討すべきだが、本稿では二次分析というデータ上の制約がある。そこで、先行研究から見出された各要素に関連すると考えられる質問項目を勤労者短観から選び、これらを観測変数として雇用の質の要素を潜在変数として定め、これら潜在変数間の関係性を探ることにした。

分析に使用した質問項目は表1に示した通りである⁵⁾。表1には、男性正社員、女性正社員、女性パートタイマーの記述統計も合わせて表示してある。記述統計の結果は、責任・裁量性の付与や仕事上の権限は女性正社員より男性正社員の方が平均的に高いが、男性正社員は女性正社員に比べ仕事と生活のバランスが悪く、仕事の締め切りや納期面でゆとりがなく、残業や休日出勤が多い傾向を示している。一方女性正社員と女性パートを比較すると、能力・専門性の活用や、能力・キャリア開発の機会、責任・裁量や権限の付与、仕事のペースや手順・方法の変更可能性、勤務時間中の裁量時間において、女性正社員の方が女性パートより平均して高い（あるいは多い）傾向が認められるが、女性正社員に比べ女性パートの方が、締め切り・納期のゆとりのなさや残業・休日出勤、過度なストレスを免れる傾向にあり、また、仕事と生活のバランスも良い傾向を示している。

これら質問項目を用いて、雇用の質の構成要素

表1 分析に使用した質問項目、記述統計（平均値）

	男性 正社員 N=2017	女性 正社員 N=617	男女 正社員 差	女性 パート N=617	男性 正社員 との差	女性 正社員 との差
自己実現						
1. 仕事に働きがいを感じている	2.72	2.75	ns	2.80	*	ns
2. 自分の能力・専門性を十分に生かしている	2.74	2.73	ns	2.62	**	*
3. 職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	2.40	2.39	ns	1.93	***	***
生活との調和						
1. 精神的に過度なストレスがない	2.24	2.26	ns	2.56	***	***
2. 仕事と生活のバランスが適度にとれる	2.46	2.59	***	2.96	***	***
自律的裁量性						
1. 一定の責任・裁量を与えられている	2.99	2.92	*	2.67	***	***
2. 仕事を進めるうえで必要な権限を与えられている	2.83	2.71	**	2.32	***	***
柔軟的裁量性						
1. 必要に応じて自分で仕事のペースを変えられる	2.69	2.66	ns	2.55	***	*
2. 必要に応じて自分で仕事の手順や方法を変えられる	2.89	2.86	ns	2.60	***	***
3. 勤務時間の中に自分の裁量で使える時間がある	2.68	2.61	ns	2.13	***	***
労働密度						
1. 仕事の締め切り・納期にゆとりがない	2.82	2.58	***	2.01	***	***
2. 残業や休日出勤をしないと仕事が終わらない	2.52	2.17	***	1.54	***	***

注：「あなたの今の勤め先での仕事についてお聞きします」「あなたの仕事の特色や裁量具合についてお聞きします」に対して設定された質問項目。「当てはまらない」から「当てはまる」までの4件法で回答（表中平均値は高いほうが「当てはまる」に近い）。

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

間の関係性を分析する。使用した分析手法は共分散構造分析の多重指標モデルで、雇用者グループ間の因果関係の差異を分析するにあたっては、多母集団の同時分析手法を用いた（狩野・三浦 2002; 豊田 2007; Byrne 2010）。

IV データ分析

1 分析モデル

前節1で説明した分析アプローチに従い、雇用の質の構成要素とその関係性を示すモデルを構築し、最終的に図1のようなモデルを採択した。このモデルでは、職務そのものの性質を表す要素として、職務上の責任・裁量と権限の付与につながる潜在変数（以下「自律性」とする）と、職務遂行のペースや時間、手順、方法の柔軟性につながる潜在変数（以下「柔軟性」）、および職務遂行の切迫観や超過労働につながる潜在変数（以下「労働密度」）の三つが区別されている。このうち自律性と柔軟性は、先行研究の裁量性に関わる要素であると考えられる。次に、このような職務そのものの性質がもたらす結果に関わる要素としては、仕事と生活間の適度なバランスや過度なス

トレスの欠如につながる潜在変数（以下「生活との調和」と、やりがいや能力・専門性の活用感、能力・キャリア開発の機会につながる潜在変数（以下「自己実現」）の二つに区別されている。尚、前述の通り、このモデルでは、職務そのものの性質（自律性、柔軟性、労働密度）がこれら性質のもたらす結果（生活との調和、自己実現）に影響を及ぼすという因果関係を設定している。尚、予備分析を行い、生活との調和と自己実現間の実験性を検討した結果、生活との調和から自己実現へのパスを認めるモデルのデータへのあてはまりが最も良かったため、このモデルを最終的に採用することにした。尚、このような関係性は、デマンド・コントロールモデルで指摘されている、ストレス過剰が学習を阻害するという関係性とも類似しており、このようなパスを引くことは妥当だと考えた。また、このモデルでは、職務の性質を表す要素である、自律性と柔軟性、労働密度の三者間に相関関係を認めている。

次に男性正社員、女性正社員、女性パートタイマーの各グループにおいて個別に分析を行い、それぞれのグループにおいてモデルの適合度を確認した。全てのグループにおいて適合度が適度な水準にあり（男性正社員/女性正社員/女性パートタ

イマーの順に、それぞれ $GFI = .971/.962/.976$, $CFI = .962/.960/.973$, $RMSEA = .060/.061/.041$, このモデルのデータへのあてはまりが良いことが確認された⁶⁾。

次に、多母集団の同時分析手法を用いて、図1に設定したモデルについて、男性正社員、女性正社員、女性パートタイマーの三グループ間の差異を検討した。最初に、このモデルが三グループで比較可能かどうか、その配置不変性(狩野・三浦2002)を検討するため、全てのモデルパラメータが三グループ間で異なると仮定するモデル(表2, モデル1: 等値制約なし)を設定した。表2のモデル1の結果にあるように、このモデルはデータへのあてはまりが良いことが確認できたので、次に、潜在変数(五つの構成概念)から観測変数へのパス(因子負荷)が三グループ間で全て等しいと仮定するモデル(モデル2)を設定し、モデル1との差を検証した。分析結果は表2の通りで、カイ二乗検定とAICの値が、三グループ間の因子負荷量のいずれかに差がある可能性を示した。したがって、このモデルを棄却し、どのグループのどの因子負荷量に差があるのかを探るため、各因子負荷に順に等値制約を課しモデル化を試みた。

これらモデルの検定の結果は、最終的に、男性正社員・女性パートタイマーと女性正社員との間において自律性から責任・裁量付与へのパス(図1のa4)に差を認め、男女正社員と女性パートタイマーとの間において自己実現から能力・専門性活用へのパス(図1のa1)に差を認めるモデルを支持したので、このモデルを採択することにした(モデル3とする)。尚、このモデルによると、自律性から責任・裁量の付与への因子負荷の値は、男性正社員と女性パートタイマー間で等しく、女性正社員ではこれらに比較し低い。これは、女性正社員の自律性は、男性正社員や女性パートタイマーに比較すると、その責任・裁量の付与につながる傾向が弱いことを示している。また、モデル3は、男女正社員間では自己実現から能力・専門性活用への因子負荷の値は等しいが、女性パートタイマーはこれらより高いことを示している。これは、女性パートタイマーの自己実現が男女正社員よりも強くその能力や専門性の活用感に表れることを示唆している。

次に、雇用の質の構成概念間の因果関係の差の検討に進むため、上記のモデル3をもとに、潜在変数(構成概念)間の全てのパス(回帰ウェイト)

図1 雇用の質に関する多重指標モデル(仮説)

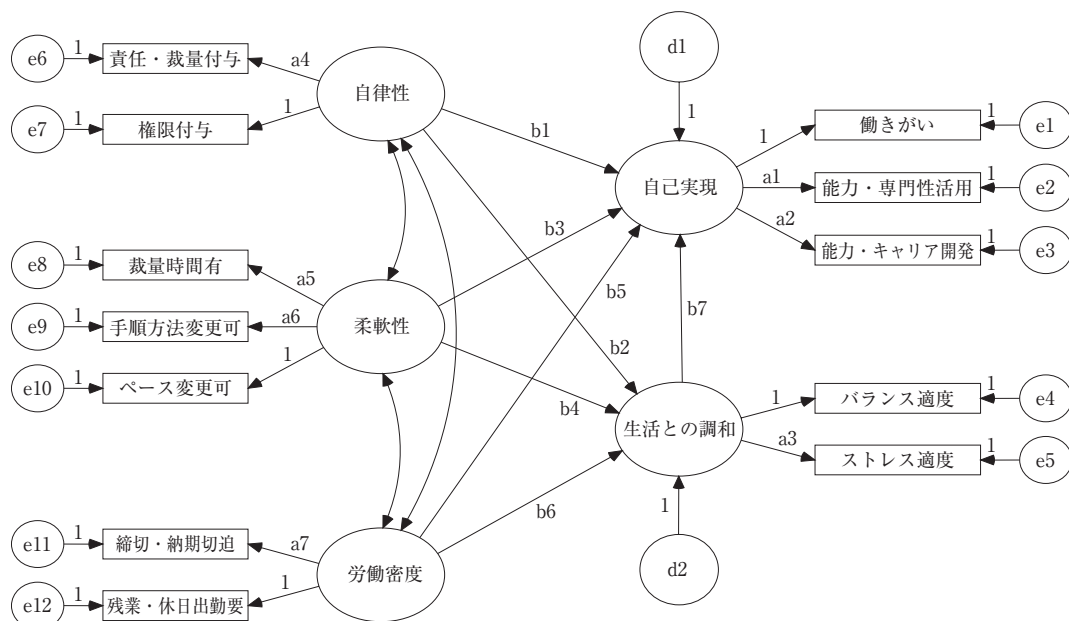


表2 モデル間比較と適合度指標

モデル	比較モデル	$\Delta \chi^2$	Δdf	p 値	AIC	RMSEA	CFI
モデル1 (等値制約なし)	—	—	—	—	804.976	.033	.963
モデル2 (全ての因子負荷量に等値制約)	モデル1	42.449	14	.000	819.425	.032	.960
モデル3 (女性正社員の a4, 女性パートの a1 を自由推定)	モデル1	22.308	12	.034	803.284	.032	.962
モデル4 (女性正社員の a4, 女性パートの a1 を自由推定+全ての回帰ウェイトに等値制約)	モデル1	93.520	26	.000	846.496	.032	.957
	モデル3	71.212	14	.000			
モデル5 (女性正社員の a4, 女性パートの a1 を自由推定+全てのグループで b5, b6 を自由推定, 女性パートの b2, b7 を自由推定)	モデル1	36.446	20	.014	801.422	.031	.961
	モデル3	14.138	8	.078			

表3 モデル推定の結果

	男性正社員		女性正社員		女性パートタイマー	
	非標準化推定値	標準化推定値	非標準化推定値	標準化推定値	非標準化推定値	標準化推定値
直接効果						
生活との調和 ← 柔軟性	0.26	0.30 ***	0.26	0.32 ***	0.26	0.40 ***
生活との調和 ← 自律性	0.12	0.13 ***	0.12	0.14 ***	- 0.06	- 0.09
生活との調和 ← 労働密度	- 0.49	- 0.62 ***	- 0.60	- 0.67 ***	- 0.28	- 0.38 ***
自己実現 ← 自律性	0.48	0.49 ***	0.48	0.49 ***	0.48	0.61 ***
自己実現 ← 柔軟性	- 0.08	- 0.08 **	- 0.08	- 0.08 **	- 0.08	- 0.11 **
自己実現 ← 労働密度	0.27	0.33 ***	0.45	0.45 ***	0.01	0.01
自己実現 ← 生活との調和	0.56	0.54 ***	0.56	0.51 ***	0.17	0.16 *
総合効果 (生活との調和を通じての 間接効果含)						
自己実現 ← 自律性	0.55	0.56	0.55	0.56	0.47	0.60
自己実現 ← 柔軟性	0.07	0.08	0.07	0.08	- 0.03	- 0.04
自己実現 ← 労働密度	- 0.01	- 0.01	0.11	0.11	- 0.04	- 0.05
自己実現 ← 生活との調和	0.56	0.54	0.56	0.51	0.17	0.16
決定係数						
生活との調和	0.59		0.69		0.31	
自己実現	0.49		0.46		0.35	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

が三グループ間で全て等しいと仮定するモデル4 (全ての回帰ウェイトに等値制約) を設定し、モデル1, およびモデル3との比較をおこなった。この結果は、表2の通りで、カイ二乗検定、AICの値が、三グループ間の回帰ウェイトのいずれかに差がある可能性を示した。したがって、モデル4を棄却し、どのグループのどの回帰ウェイトに差があるのかを探るため、各回帰ウェイトに順に等値制約を課しモデル化を試みた。これら一連のモデルの検定の結果、最終的に、三グループ全てにおいて労働密度から自己実現への回帰ウェイトと労働密度から生活との調和への回帰ウェイトに差を認め、男女正社員と女性パートタイマーの間に自律性から生活との調和への回帰ウェイトと、生活との調和から自己実現への回帰ウェイトに差

を認めるモデル (モデル5) を採用することにした。

表3に、モデル5の推定結果——雇用の質の構成概念間のパス (各構成概念の生活との調和、自己実現に対する直接効果) の非標準化推定値と標準化推定値、各構成概念の自己実現に対する総合効果 (各構成概念から生活との調和を通じた間接効果を含む) の非標準化推定値と標準化推定値、および生活との調和、自己実現の決定係数 (これらの分散が他の予測変数によって説明される割合) ——を示した。

2 分析結果の解釈

多母集団の同時分析結果 (表2のモデル1参照) により、男性正社員、女性正社員、女性パートタ

イマー全てについて、雇用の質を構成するメカニズムは同様であることが確認された。つまり、自律性、柔軟性、労働密度が、生活との調和や自己実現に影響を及ぼし、さらに、生活との調和が自己実現に影響を及ぼすという関係性は、性別や雇用形態の違いとして仮定された役割期待に関わらず成立することが判明した。

但し、構成要素間の関係性は三グループで異なる部分があることも判明した。グループ間の異質性は、主に労働密度の効果に見出すことができる。表3の直接効果に見られるように、労働密度は、三グループの生活との調和、自己実現にそれぞれ異なる影響を及ぼす。労働密度から生活との調和へのパスの推定値は、女性正社員で最もマイナスの値が大きく、次に男性正社員が続き、女性パートタイマーで最も小さい。この結果は、労働密度の高まりは正社員の生活との調和、特に女性正社員の生活との調和を阻害することを示している。男女正社員に比べ、女性パートタイマーについては労働密度の高まりが生活との調和を阻害する程度は弱い、これは女性パートタイマーの労働時間が正社員に比べ短いためだと考えられる。

さらに、分析結果は労働密度の高まりが三グループの自己実現にも異なる影響を及ぼすことを示している。労働密度から自己実現への直接効果の推定値は、労働密度の高まりが男女正社員の自己実現を低めるのではなく高めること、特にこの傾向が女性正社員で強いことを示している。尚、女性パートタイマーについては、この推定値は統計的に有意ではない。一方、労働密度の高まりは、生活との調和を阻害することによって、間接的に自己実現にマイナスに影響するため、総合的には自己実現を促進する効果に乏しい(表3、総合効果参照)。男性正社員の場合は、この間接効果によって、自己実現へのプラスの直接効果がほぼ相殺される。つまり、総合的に見ると、労働密度の高まりは、男性正社員の自己実現を促進もせず阻害もしない。一方、女性正社員については、生活との調和へのマイナスの効果を考慮しても自己実現へのプラスの効果が残る。つまり、労働密度の高まりは女性正社員の自己実現を促進する。

これら労働密度の影響における男女正社員間で

の相違はいったい何を示唆しているのか。男性正社員については既に労働密度の高まりが、自己実現を相殺する域にまで達していると考えられる。女性正社員については、労働密度の高まりによる生活との調和と自己実現の間のジレンマは男性正社員より強く感じているものの(これは女性の労働密度から生活との調和、自己実現への直接のパス係数の絶対値が男性より大きいことに現れている)、更に労働(努力)を投入することで自己実現を高める余地があるということだろう。

それでは、欧州の先行研究によって明らかにされつつある雇用社会が過密労働化を深めているという最近の傾向が日本においても存在すると仮定すると(このような傾向があるかどうかを検討すること自体が今後の重要な研究課題である)、過密労働が雇用の質にもたらすマイナスの影響はどのようにすれば軽減することができるのか。

第一には、労働密度そのものを減少させるという直接的な手段が考えられる。但し、この手段は、モデルの分析結果によると、男女正社員については、自己実現に対するプラスの直接効果を阻害する。

第二には、雇用の質を構成する他の要素を操作するという間接的手段が考えられる。これはモデル上、自律性と柔軟性を操作する二つの方法がある。そして、モデルの分析結果は、前者が後者よりも有効性が高いことを示している。自律性は、男性正社員、女性正社員、女性パートタイマー全てにおいて、その自己実現を直接的に高め、また男女正社員については、生活との調和を高め、またこのことを通じて更に自己実現を高める。したがって、たとえ労働密度の高まりが避けられなくとも、雇用者の自律性を高めることで、全体として雇用の質を維持、あるいは向上させることは可能である。

二つ目の間接的手段として、柔軟性を高めることが考えられる。この手段については、既にワークライフバランス施策の一環として雇用管理の現場で実践されている可能性も高い。但し、モデルの分析結果によると、柔軟性は労働密度の高まりと同様、雇用の質に対しては諸刃の剣であることが示されている。つまり、柔軟性の向上は生活と

の調和を促進する一方で、自己実現を直接的には阻害する傾向が示されている。この結果は、もしデータで表わされる柔軟性が業務遂行の容易さを高めることを通じて努力や学習を阻害する効果を含んでいるとしたら理解できる。

以上の分析結果は、雇用の質の構成メカニズムの複雑さを示している。これは既に述べたとおり、労働密度と柔軟性が、自己実現と生活との調和に対し相反する効果——つまり、労働密度の高まりは、生活との調和を阻害するが自己実現を促進し、柔軟性の高まりは生活との調和を促進するが自己実現を阻害する——を持つためである。

尚、このような矛盾はあるものの、生活との調和そのものが自己実現を促進する傾向は、男性正社員、女性正社員、女性パートタイマー全てにおいて確認することができた。但し、この傾向は、男性正社員、女性正社員において強く、女性パートタイマーでは弱い。この結果は、パートタイマーの労働（拘束）時間が正社員に比べると短い（つまり、拘束時間が長いほうが生活との調和の促進が自己実現の向上につながるため）だと考えられる。

V よりよい働き方を実現するために ——まとめと今後の課題

本稿では、まず雇用の質に関する先行研究を考察し、雇用の質を構成する要素を検討した。次に、既存調査データの二次分析という制約下で、雇用の質を構成要素間の関係性の中で捉え、この関係性の男性正社員、女性正社員、女性パートタイマー間の相違を、共分散構造分析の多重指標モデルの多母集団の同時分析によって検討した。

データ分析の結果、雇用の質の構成メカニズム自体は三グループ間で同様であることが確認された。つまり、雇用の質の構成メカニズムは男女や雇用形態によって異ならない。一方、雇用の質の構成要素間の関係の強さについては、グループ間で一部異質性が確認された。中でも、労働密度の高まりが生活との調和や自己実現に及ぼす影響が三グループ間でそれぞれ異なる点が注目に値する。労働密度の高まりは正社員の生活との調和を

阻害する半面、自己実現を直接的に促進する。この矛盾した関係は女性正社員でもっとも強い。同様のジレンマは男性正社員にも見出されるが女性正社員よりは弱く、女性パートタイマーには見いだせなかった。また、労働密度の高まりは生活との調和を阻害することを通じて間接的に自己実現も阻害するため、全体として正社員の雇用の質を促進する効果に乏しいことが判明した。この相殺効果は、特に男性正社員で顕著である。

このように、正社員にとっての労働密度の高まりが諸刃の剣である一方で、自律性の促進は、男性正社員、女性正社員、女性パートタイマー全てにおいて自己実現性を高め、また男女正社員にとっては生活との調和をも促進する。男女正社員にとって自律性の高まりは自己実現を直接向上させるばかりではなく、生活との調和を高めることを通じて間接的にも向上させる。この分析結果は、雇用の質を全体的に向上させるには、自律性を積極的に高めていくことが有効であることを示している。

一方、ワークライフバランス施策の一環として進められることが多い柔軟性の向上は、生活との調和は促進するものの自己実現を促進する効果に乏しい。データ分析の結果は、雇用の質を全体的に高めるには、柔軟性の向上よりも自律性の向上が効果的であることを示している。

しかしながら、先行研究や表1の記述統計でも概観したように、男女で職務上自律性を発揮する機会は異なる。この差は、女性がパートタイマーとして働く場合特に顕著となるが、正社員内でも男女の職階差に代表されるように垂直分離が見られる。自律性の向上が、男女や雇用形態に関わらず雇用の質を高めることを踏まえると、性別や性に基づく役割期待にとらわれず、職務上の自律性を高めていくような方策を今後推進すべきであろう。

また、自律性の向上によって雇用の質が全体的に高まるのは、何も女性に限ったことではない。本稿の分析結果は、男女や雇用形態に関わらず、自律性の向上が雇用の質を全体的に高めることを示している。それにもかかわらず、前述の通り、日本の雇用者の自律性は各国と比べると著しく低

いことが指摘されている⁷⁾。各国に比べ日本の雇
用者の自律性が低いとすると、雇用の質を高めると
いう観点からは、なぜそうなのか今後検討して
いく必要があるだろう。例えば、平野 (2009)
は、相互依存性の強い働き方が特に正社員におい
て顕著であることを指摘しているが、このような
働き方が組織レベルでの効率性を高める一方で個
人レベルでの自律性を阻害している可能性もある。
これが、平野が指摘するように業務の不確実性
への対応だとすると、この背後には、個人レベ
ルよりも集団レベルで不確実性を低減しようとする
(リスクを回避する)日本人の特質、あるいは
そのような行動を促す制度的環境が日本にあるた
め (山岸 1999, Kuwabara, et al. 2007) だとも考
えられる。

他にも雇用の質の研究を今後進めていく上で検
討すべき多くの課題がある。本稿の分析に用いた
勤労者短観データは、大都市の民間企業勤労者を
調査対象としているが、民間セクターと公的セク
ター、あるいは地域等によっても雇用の質やその
構成メカニズムが異なることは大いに考えられる
(Chandora 2010)。

また、本稿の後半で行ったデータ分析とその結
果は、あくまでも雇用の質への試験的アプローチ
に過ぎない。本稿の特徴は、雇用の質を構成要素
間の関係性の中でシステマティックに捉えようと
したところにあるが、データ上の制約もあり、雇
用の質の構成の一部 (但し重要だと考えられる一
部) の分析に留まっている。一方、我が国におい
ても近年雇用環境を取り巻く変化は著しく、介
護・福祉職を中心に女性の職場進出も目覚まし
く、雇用の質を議論する重要性は益々高まって
きている。このような中、日本の雇用の質を見極
め、その変化を把握し、各国と比較し、その改善
に資するような研究を促進していくことが必要で
ある。このような研究を進めるためには、これまで
欧州の調査研究で開発されてきたような、裁量
性や労働密度、ワークライフバランス等に関する
詳細な質問項目に加えて、日本の雇用の質を分析
する上で必要な雇用の質に関わる他の要素を検
討し、これらを計測するために必要な質問項目を
加えた調査を設計し、あるいはこのような項目を既

存の労働調査に組み込み、継続的に実施していく
ことが望まれる。その上で、信頼性の高い指標を開
発し、その指標を用いて雇用の質を時系列的に把
握し、その変化をもたらし要因を分析し、指標間
の関係性を検討していくことが必要であろう。

少子高齢化の進展によって長期的な労働力不足
が懸念される中、労働者の福利 (Well-being) と
労働生産性を同時に高めていくことは我が国の必
須の課題である。雇用の質を高めずして、長期的
に生産性を維持し高めていくことは不可能である。
日本における雇用の質について議論を深める
こと、そのため多方面から詳細な分析を可能とす
る調査を早急に実施することが望まれる。

* 本稿執筆にあたり、有益なコメントを下された2名のレフェ
リーの方々に心より感謝の意を表します。

- 1) 1990年代以降このような職務群がイギリスで増加してい
ることが報告されている (Chandra 2010)。
- 2) 詳細は内閣府ホームページ (<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>) 参照のこと。
- 3) 二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所付属社会調
査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから
『勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査 (連合総合生活
開発研究所)』の個票データの提供を受けた。連合総合生活
開発研究所、SSJ データアーカイブに心より感謝申し上げます。
- 4) サンプルは、首都圏と関西圏の民間雇用者人口規模および
就業構造基本調査の性別・年齢階層・雇用形態別の分布を反
映したサンプル割付基準を作成し、この割付基準に基づき
(株) インテージのモニターの中から毎回抽出される。したが
って、データは日本の雇用者の代表サンプルではなくパネル
データでもない。各回の調査配布数は 20 ~ 50 歳代 900、
60 歳代前半 200 の計 1100 で (2つの年齢層で異なるサン
プル抽出基準を使用)、回収率は毎回 8 割程度以上である。
- 5) 当初この他に「仕事量の決定に際して自分の意向を反映で
きる」「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくる」という設
問を含め多重指標モデルの作成を試みたが、データへのあて
はまりが良くない為、最終的な分析に含めなかった。但し、
このことはこれらが雇用の質を計測する上で重要性が低い
のではなく、モデルに含まれた設問項目で表される概念と異質
な意味合いを含んでいることを示唆している。例えば、突発
性に関する設問がモデルに適合しなかったのは、モデルで表
される潜在変数が職務要求度ではなく、労働密度を表してい
るからだと考えられる。
- 6) GFI, CFI, RMSEA, および他母集団分析で用いられる
AIC はモデルとデータの適合性を表す指標である。一般的
に GFI は 0.9 以上、CFI は 0.95 以上でモデルの当てはまり
が良く、RMSEA は 0.05 以下であれば当てはまりが良く 0.1 以上
であれば当てはまりが良くないと判断され、AIC は値が小さいほ
ど良いモデルであると判断される (豊田 2007)。
- 7) この差については、自律性の一義的な計測は難しいため、
より詳細な分析が必要である。特に国際比較調査における自
律性の計測は個人レベルの自律性を前提とする傾向がある
が、自律性は集団 (チーム) レベルでも付与される。日本を

各国と比較する際はこの集団の側面を踏まえた質問項目の検討が必要だと考えられる。

参考文献

- 狩野裕・三浦麻子 (2002) 『グラフィカル多変量解析——目で見える共分散構造分析』現代数学社。
- 厚生労働省 (2010) 『平成21年雇用均等基本調査』<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-21.html>。
- 豊田秀樹編 (2007) 『共分散構造分析 Amos 編』東京図書。
- 内閣府 (2010) 『平成22年版男女共同参画白書』<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/index.html>。
- 西川真規子 (2006) 「感情労働とその評価」『大原社会問題研究所雑誌』No.567。
- (2012) 「労働におけるケイパビリティの国際比較」『経営志林』No.49, Vol.2。
- 平野光俊 (2009) 「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性——人材ポートフォリオ・システムからの考察」『日本労働研究雑誌』No.586。
- 山岸俊男 (1999) 『安心社会から信頼社会へ——日本型システムの行方』中公新書。
- Applebaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg A. (2000) *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. ILR Press: Ithaca.
- Blanchflower, D., & Oswald A. (2005) "Happiness and Human Development Index: The Paradox of Australia," *The Australian Economic Review*, Vol.38, no.3.
- Brook, P. (2009) "In Critical Defense of Emotional Labour," *Work, Employment and Society*, Vol. 23 No.3.
- Byrne, B. (2010) *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Application, and Programming*, second edition, Routledge: London.
- Chandola, T. (2010) *Stress at Work*, Policy Centre, British Academy: London.
- Charles, M. (2005) "National Skill Regimes, Postindustrialism, and Sex Segregation," *Social Policy*, summer 2005.
- Charles, M. & Grusky, D. (2004) *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford University Press: Stanford, Calif.
- Charles, M., & Bradly, K. (2009) "Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries," *American Journal of Sociology*, Vol.114 No.4.
- Clark, A. (2009) *Work, Jobs and Well-Being across the Millennium*, OECD Social Employment and Migration Working Papers No.83.
- Felstead A., Gallie, D., Green, F., & Zhou, Y. (2008) *Employee Involvement, the Quality of Training and the Learning Environment: An Individual Level Analysis*, SKOPE Research Paper, No.80.
- Gallie, D. (2003) "The Quality of Working Life: Is Scandinavian Different?" *European Sociological Review*, Vol.19, No1.
- (2005) "Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants," *British Journal of Industrial Relations*, 43:3.

- Gallie, D., ed. (2007) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press: Oxford.
- Gallie, D. (2009) "Institutional Regimes and Employee Influence at Work: a European Comparison," *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*.
- Gallie, D., Felstead, A., & Green, F. (2004) "Changing Patterns of Task Discretion in Britain," *Work, Employment and Society*, Vol.18, No.2.
- Green, F. (1999) *It's Been A Hard Day's Night: The Concentration And Intensification Of Work In Late 20th Century Britain*, Studies in Economics No99/13 University of Kent, Department of Economics.
- (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton University Press: Oxford.
- Green F & McIntosh S (2001) "The Intensification of Work in Europe," *Labour Economics*, 8 (2001).
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006) "When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment," *Academy of Management Review*, Vol.31, No.1.
- Hakim, C. (2000) "Work-Life Choice in the 21st Century: Preference theory," *British Journal of industrial relations* Vol.40 No.3.
- Hammer, L. & Sanchez, D. (2007) "Quality of Work Life" *Industrial and Organizational Psychology*, Vol.2, Rogelberg, S. (ed.), Sage: London.
- Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California: London.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books: New York.
- Kuwabara, K., Weiller, R., Macy, M., Mashima, R., Terai, S., & Yamagishi T (2007) "Culture, Identity, and Structure in Social Exchange: A Web-based Experiment in the United States and Japan," *Social Psychology Quarterly*, Vol.70, No.4.
- Lincoln, J., & Kalleberg, A. (1990) *Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge University Press.
- Major, D. (2007) "Work-Life Balance," *Industrial and Organizational Psychology*, Vol.2, Rogelberg, S. (ed.), Sage: London.
- McGovern, P., Hill, S., Mills, C., & White, M. (2007) *Market, Class, and Employment*, Oxford University Press: Oxford.
- Sousa-Poza Alfonso & Sousa-Poza Andres (2000) "Well-being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction," *Journal of Socio-Economics* 29.

〈投稿受付 2010年11月4日, 採択決定 2012年6月8日〉

にしかわ・まきこ 法政大学経営学部・大学院経営学研究科教授。最近の主な著作に『ケアワーク 支える力をどう育むか——スキル習得の仕組みとワークライフバランス』(日本経済新聞出版社, 2008年)。経済社会学・組織行動論専攻。