

職場における自律性が仕事の満足度に与える影響

—— 前橋市・玉村町住民サーベイの分析から ——

歸山 亜紀・鳶島 修治¹

The Effect of Autonomy in the Workplace on Job Satisfaction

Aki KAERIYAMA and Shuji TOBISHIMA¹

1 はじめに

2018年4月に国会に提出され、6月に可決・成立した働き方改革法案は、製造業をはじめとした深刻な労働者不足とそれに呼応した労働強化の現状（ブラック企業、長時間労働、過労死等）に対する国民の関心が高かったことから、その是非について国会外でも多くの議論がなされた。働き方改革法案は、なぜ、何のために働くのかという労働の意味の再考を現代社会に投げかける潜在的機能（Merton 1949=1961）を持っていたのかもしれない。

近代以降の社会において、労働は金銭の獲得という側面以外にもさまざまな意味を有している。Giddens and Sutton（2017）は、金銭的報酬以外の労働の社会的諸側面を以下のように説明している。まず、労働は資格や技能を獲得する基盤となるため、わたしたちの活動水準を維持・向上させるという側面がある。2つめに、労働は家庭とは異なる状況に接する機会を人びとに与えるため、わたしたちの活動に多様性をもたらす。3つめに、労働は日々の活動に時間的な方向感覚を与える。4つめに、労働はほかの人たちとともに活動する機会を与え、社会的接触を増やすという側面がある。最後の5つめは、労働は人びとに自尊心をもたらし、そして安定したパーソナリティの源泉となるという側面である（Giddens and Sutton 2017：283）。現代社会において、労働のもつこれらの社会的諸側面を肯定的に捉えるほど自らの仕事を満足に感じ、労働に積極的に関与することにつながる（米田 2015）。つまり、仕事から満足感を得られることが、労働へのモチベーション（動機づけ）となると考えられるのである。

そこで本稿では、仕事満足度が何によって規定されるのかを明らかにすることを課題とする。労働者の仕事満足度の高さが生産性（企業業績）を上げるという経験的な研究結果もあり（Clark 2005、参鍋・齋藤 2007など）、労働力不足が解決すべき社会的な課題となっている現在の日本社会において、仕事満足度がどのような要因によって維持されたり増幅されたりするのかは、働く側にとっても企業側にとっても解明すべき問いであると思われる。また、近年、経済学をはじめ、社会学や社会心理学などの社会科学分野でQOL（quality of life）に影響を与える主観的幸福（subjective well-being）の研究がさかんであるが、仕事満足度もこの主観的幸福の変数のひとつと考えられており（Clark and Oswald 1996、Sousa-Poza and Sousa-Poza 2000）、労働の場を超えて、その人の生活や人生の質を左右する可能性があるという意味で本課題の重要度は高い。

ここで、現在の日本社会において自らの仕事に満足している人、そして仕事に不満を抱えながら働く人がどのくらいいるのか、既存の社会調査データで確認しておきたい。統計数理研究所の日本人の国民性調査¹によれば、最新の2013年調査において、仕事や職場に満足している（「満足している」「やや満足している」を合わせた）と回答したのは53%で、不満である（「やや不満である」

1 群馬大学社会情報学部

「不満である」を合わせた)と回答したのは30%であった(表1)。日本社会では1993年からの20年間ほぼ変わらず、おおよそ半数の人びとが仕事や職場に満足している一方で、3分の1の人びとは不満を持ちながら働いていることがわかる。

このような仕事満足度の差はなにによって生まれているのだろうか。2では、仕事満足度の違いを生み出す要因についての先行研究の知見を整理し、その上で、本稿の具体的な検討課題を設定する。

表1 仕事や職場の満足度(%)

| 調査年 | 満足 | やや満足 | やや不満 | 不満 | その他 | D.K. | 計 | n |
|------|----|------|------|----|-----|------|-----|-------|
| 1993 | 16 | 42 | 21 | 3 | 1 | 16 | 99 | 1,905 |
| 1998 | 13 | 38 | 27 | 6 | 0 | 16 | 100 | 1,341 |
| 2003 | 13 | 36 | 27 | 6 | 3 | 16 | 101 | 1,158 |
| 2008 | 12 | 40 | 26 | 5 | 0 | 17 | 100 | 1,573 |
| 2013 | 11 | 42 | 25 | 5 | 4 | 13 | 100 | 1,579 |

注1) 中村・土屋・前田(2015)より作成

注2) 計が100%にならないのはまるめの誤差による

2 先行研究および検証課題

2.1 仕事満足度の規定要因の先行研究

仕事満足度の規定要因についての国内の計量研究でこれまでに多く扱われてきたのは、個人属性変数(性別、年齢、学歴等)と労働環境変数(賃金所得、労働時間、雇用形態、役職、職種等)の効果である。

まず個人属性の効果についての知見をみてみよう。性別の効果としては、女性の仕事満足度が高いこと(馬 2009、松本 2012、久米ほか 2017)が指摘されているが、男性と女性では労働市場における位置や仕事のもつ意味合いが異なると考えられ、また、そもそも仕事満足度が低い女性たちは労働市場からすでに退出している可能性がある(野崎 2010)。そのため男女別での分析も必要となる。じっさいに男女別の分析を行った馬(2009)では、雇用形態(正規雇用/非正規雇用)が同じであっても仕事満足度の規定構造は男女間で異なっていることが示されている。年齢については、同時に投入される変数によって効果の有無は異なっている(馬 2009、松本 2012、福岡 2016、久米ほか 2017)。学歴の効果にかんしては、高学歴層の仕事満足度が低いという指摘がなされている(松本 2012)。

賃金所得、労働時間、雇用形態、役職、従事している産業や職種等の労働環境によっても仕事満足度が異なることが報告されている。とくに賃金所得の効果についての蓄積が多いが、賃金所得の多さは仕事満足度を高める(馬 2009、野崎 2010、松本 2012、横田 2014、久米ほか 2017)ことはおおむね一致した結果といえる。ほかの変数については、先行研究によってさまざまなものが用いられているので、おもなものを紹介するにとどめたい。家計パネル調査(KHPS 2009)および仕事と生活の家計パネル調査(JHPS 2009)²データを分析した馬(2009)では、職業や産業の違い、雇用形態によって仕事の満足度が異なることが示されている。JGSS³ 2000、2001、2002のプールデータを用いた野崎(2010)では、従業先企業規模が大きくなるほど仕事満足度が低くなっていた。JGSS 2010データを分析した松本(2012)では、個人属性(女性、大卒、世帯収入が高いこと)は仕事満足度に直接的な正の効果をもつが、労働環境(労働時間数、勤続年数、企業規模、正規/非正規、ホワイトカラー/ブルーカラー)は直接影響しないとされている。このようにさまざまな

労働環境変数についての検証が行われてきたが、扱われているのはいわば属性的労働環境であり、その人が職場においてどのように仕事を進めているか（仕事量やペースが誰によって決められているのか）といった面での労働環境を検討している研究は少ない。

2.2 本稿での検証課題

上述した仕事の進めかたは、職場における自律性（job autonomy）と呼ばれる。長松（2006：477）の定義にしたがえば「仕事の遂行において統制力を有し、みずからの仕事内容に関して、自由裁量や決定権をもつこと」である。また、長松（2008：107）は「仕事の自律性」（「仕事内容やペースなどにかんする統制力」と「働きかたの自律性」（「時間管理や休暇の取得などの働き方にかんする統制力」という2つの側面から職場における自律性を捉えている。職場における自律性は階級／階層研究において、誰が自律性をもち、誰がもっていないかという被雇用者間の不平等の問題として扱われてきたが（Wright 1978=1986、Goldthorpe 2000）、自律性の高低がなにをもたらす（から不平等な）のかについての検討は十分に行われてはいないように思われる。

Hackman and Oldham（1975、1980）はJob Characteristics Modelにおいて、職場における自律性の高さが仕事の結果への責任感を高めることによって、仕事満足度を高めるというメカニズムを提示している。近年の国内の実証研究では、自律性（をもたないこと）の一側面と捉えることができる「組織のラインに組み込まれている（上司の決裁を仰いでいる）」ことが仕事満足度を低下させていることが示されている（久米ほか 2017）。これらから、職場における自律性が高いと仕事満足度が高くなると予想される。ただし、仕事における意思決定が職場全体に拡大すると、労働者は仕事への責任をますます多く担うように求められ、結果として長時間労働につながったり労働者の心身の健康がおびやかされたりする可能性も指摘されている（Giddens and Sutton 2017）。ここでの問題は、どのような側面における自律性をもっていることが仕事満足度の高さにつながるのかということである。

以上より、本稿での作業課題を以下の2つとする。第一に、労働者がどのような自律性をどの程度もっているのかを潜在クラス分析によって記述する。第二に、職場における自律性の程度によって仕事満足度が異なるかを、自律性の潜在クラスを主要な独立変数とし、仕事満足度を従属変数とした重回帰分析によって検証する。

3 データと変数

3.1 データ

本稿で使用するのは、群馬大学社会情報学部が2017年11月21日から2018年1月4日に群馬県前橋市および玉村町の住民を対象として実施した「地域住民の仕事とくらしに関する調査」データである。調査の概要は表2に示した。標本抽出は、選挙人名簿を用いた層化二段無作為抽出法でおこなった⁴。まず、50地点を確率比例抽出し、つぎに各地点から40人ずつ、計2,000人を系統抽出法で抽出した。有効回収数は723、有効回収率は36.2%であった。有効回収率がやや低い、現在の「社会調査の困難」（平沢 2017：208）な状況⁵に加え、一般に協力率が高いといわれている高齢者層が調査対象者に含まれていないことを考慮すると、4割弱という回収状況はそれほど悪いとはいえないだろう。ただし、有効回収標本の偏りについては確認が必要である。国勢調査との比較をした鳶島・歸山（2019）によれば、女性が多い、若年・壮年層（25～44歳）の構成比率が小さく、中高年層（45歳以上）のそれが大きいものの、全体として大きな偏りが生じているわけではない。

分析対象は、使用するすべての変数（表3を参照）について欠測のないケースとし、また、仕事

にかんする意識を扱う都合上、調査時点で無職であった者は分析対象から除いた。分析対象となったケースの数は $n=559$ （男女計）である。

表2 「地域住民の仕事とくらしに関する調査」の概要

| | |
|------------|---|
| 調査時期 | 2017年11月～2018年1月 |
| 調査対象者〈母集団〉 | 25歳～54歳の前橋市・玉村町に居住している日本国籍をもつ人 (2017年12月末時点) |
| 標本抽出法 | 層化二段無作為抽出法 |
| 標本抽出枠 | 選挙人名簿 |
| 設計標本サイズ | 2,000 |
| 有効回収数(率) | 723(36.2%) |
| 調査モード | 郵送法 |
| 調査主体 | 群馬大学社会情報学部 |

3.2 使用する変数と分析方法

本稿の目的は、労働者がどのような自律性をどの程度もっているのかを潜在クラス分析(latent class analysis)⁶によって記述することと、職場における自律性が仕事の満足度に与える影響を重回帰分析によって検討することである。

重回帰分析の従属変数として用いられる仕事の満足度は、「あなたは現在のお仕事に満足していますか、それとも不満ですか。」という質問への回答にもとづく。回答形式は「満足している」、「どちらかといえば満足している」、「どちらかともいえない」、「どちらかといえば不満である」、「不満である」の5件法である。「満足している」から順に5・4・3・2・1の値を割り当て、量的変数とみなして分析に用いる。

主要な独立変数となる職場における自律性については、5つの質問項目(後述)への回答を用いて潜在クラス分析を行い、回答パターンをもとに回答者をいくつかの典型的なグループ(潜在クラス)に分類する。分析に用いるのは、「以下のようなことがらは、現在の職場でのあなたにどの程度あてはまりますか。」という質問の中から、「自分の仕事の内容やペースを自分で決めることができる」、「勤務時間を柔軟に決められる」、「仕事の手順を自分で決められる」、「仕事の量を自分で決められる」、「休日や休暇を自分で決められる」の5項目である。いずれも4件法で質問されているが、「かなりあてはまる」と「ある程度あてはまる」、「あまりあてはまらない」と「あてはまらない」をそれぞれ合併し、2値の変数を作成したうえで潜在クラス分析に用いている。

このほかに独立変数として用いるのは、個人属性変数(回答者の年齢層、最終学歴)および属性的労働環境変数(職業的地位、従業上の地位、勤務先の企業規模)である。年齢層については「25～34歳」、「35～44歳」、「45～54歳」の3カテゴリに区分した(2017年12月末時点での年齢にもとづく)。学歴は「中学・高校」、「短大・高専・専門学校」、「大学・大学院」の3カテゴリに分類した。職業的地位については3カテゴリに分類した変数を用いる。具体的には、SSM職業8分類にもとづき、専門・管理を「上層ホワイトカラー」、事務・販売を「下層ホワイトカラー」、熟練・半熟練・非熟練・農林を「ブルーカラー」とする⁷。従業上の地位は「経営・自営」(家族従業者を含む)、「正規雇用」、「非正規雇用」の3カテゴリに分類した。企業規模は「1～29人」、「30～299人」、「300人～999人」、「1,000人以上」、「官公庁」、「わからない」の6カテゴリに分類した。一連の変数の基本統計量は表3に示したとおりである。

表3 分析に使用する変数の基本統計量

| | 男性 (n=246) | 女性 (n=313) | 全体 (n=559) |
|------------|------------------|------------------|------------------|
| 仕事の満足度 | 3.443 (1.151) | 3.409 (1.088) | 3.424 (1.116) |
| 職場における自律性 | | | |
| 仕事の内容・ペース | 72.0% | 65.2% | 68.2% |
| 勤務時間 | 37.0% | 41.5% | 39.5% |
| 仕事の手順 | 72.4% | 67.4% | 69.6% |
| 仕事の量 | 42.7% | 36.4% | 39.2% |
| 休日・休暇 | 52.0% | 61.0% | 57.1% |
| 年齢層 | | | |
| 25～34歳 | 24.8% | 21.7% | 23.1% |
| 35～44歳 | 34.2% | 35.5% | 34.9% |
| 45～54歳 | 41.1% | 42.8% | 42.0% |
| 学歴 | | | |
| 中学・高校 | 31.3% | 32.0% | 31.7% |
| 短大・高専・専門学校 | 17.1% | 43.1% | 31.7% |
| 大学・大学院 | 51.6% | 24.9% | 36.7% |
| 職業的地位 | | | |
| 上層ホワイト | 29.7% | 26.8% | 28.1% |
| 下層ホワイト | 35.8% | 46.7% | 41.9% |
| ブルーカラー | 34.6% | 26.5% | 30.1% |
| 従業上の地位 | | | |
| 経営・自営 | 15.5% | 9.6% | 12.2% |
| 正規雇用 | 79.3% | 47.9% | 61.7% |
| 非正規雇用 | 5.3% | 42.5% | 26.1% |
| 企業規模 | | | |
| 1～29人 | 28.5% | 28.1% | 28.3% |
| 30～299人 | 26.8% | 24.9% | 25.8% |
| 300～999人 | 15.5% | 12.1% | 13.6% |
| 1,000人以上 | 15.0% | 14.7% | 14.9% |
| 官公庁 | 12.6% | 8.3% | 10.2% |
| わからない | 1.6% | 11.8% | 7.3% |

注1) 量的変数は平均と標準偏差(括弧内)、質的変数は比率(%)を示した。

4 分 析

4.1 職場における自律性の潜在クラス分析

まず、職場における自律性について潜在クラス分析を行い、回答者をいくつかのグループ(潜在クラス)に分類する。クラス数を決定するために2クラス～4クラスのモデルを推定した結果が表4である⁸。2クラスや3クラスのモデルでは適合度検定で帰無仮説が棄却されている($p < 0.05$)。すなわち、モデルの適合度にかんして飽和モデルとのあいだに有意な差がある。これに対し、4クラスのモデルでは適合度検定で帰無仮説が棄却されていない($p = 0.678$)。また、情報量規準AICは4クラスのモデルが最小の値を示しており、BICも(3クラスのモデルとの差は大きくないが)4クラスのモデルがもっとも小さい。以上より、本稿では4クラスのモデルを採用する。

表4 潜在クラスモデルの推定結果

| クラス数 | G2 | d.f. | p | AIC | BIC |
|------|---------|------|-------|----------|----------|
| 2 | 129.995 | 20 | 0.000 | 3160.747 | 3208.335 |
| 3 | 44.410 | 14 | 0.000 | 3087.162 | 3160.707 |
| 4 | 5.726 | 8 | 0.678 | 3060.478 | 3159.980 |

表5には、クラス数を4としたモデルにおける各クラスの構成比率と条件付き応答確率を示している。各クラスの構成比率は、クラス1・3・4がそれぞれ3割前後を占めており、クラス2は全体の1割弱である。なお、詳細な集計結果は省くが、男女別に見ると、女性は男性に比べてクラス2の構成比率がやや小さく、逆にクラス3やクラス4の構成比率は若干大きい。全般的に自律性が低いクラス1の構成比率については、男女間の差がほとんど見られなかった。

各項目の条件付き応答確率をもとに各クラスの特徴を確認すると、クラス1は全般的に自律性が低いグループになっている。これに対し、クラス2は勤務時間や休日・休暇にかんして自律性が高く、クラス3は仕事の内容・ペースや仕事の手順にかんして自律性が高い。また、クラス4は全般的に自律性が高いグループであるといえる。

表5 各クラスの構成比率と条件付き応答確率

| | クラス1 | クラス2 | クラス3 | クラス4 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | 28.8% | 8.8% | 33.4% | 29.0% |
| 仕事の内容・ペース | 0.248 | 0.447 | 0.862 | 0.976 |
| 勤務時間 | 0.000 | 0.893 | 0.084 | 0.993 |
| 仕事の手順 | 0.176 | 0.474 | 0.966 | 0.969 |
| 仕事の量 | 0.016 | 0.000 | 0.358 | 0.923 |
| 休日・休暇 | 0.294 | 0.849 | 0.453 | 0.896 |

4.2 仕事満足度の検証

潜在クラス分析の結果を踏まえつつ、次に、仕事の満足度を従属変数とする重回帰分析を行う。2.1で述べた理由から本稿では男女別に分析し、結果をそれぞれ表6（男性）と表7（女性）に示した⁹。モデル1では独立変数として職場における自律性を投入せず、モデル2で自律性の潜在クラス（3つのダミー変数）を追加している。以下ではモデル2の推定結果を中心に見ていく。なお、モデル1とモデル2の自由度調整済み決定係数は、男性サンプルでは0.054（モデル1）と0.115（モデル2）、女性サンプルでは0.069（モデル1）と0.129（モデル2）である。表6や表7には示していないが、これら2つのモデル間における決定係数の変化量は統計的に有意であり（ $p < 0.001$ ）、職場における自律性を考慮することで仕事満足度の分散を一定程度説明できている。

モデル2の推定結果をもとに職場における自律性の効果（基準カテゴリはクラス3）を見てみると、男女ともにクラス1（全般的に自律性が低いグループ）が有意な負の効果を示している。この結果から、（クラス3の特徴である）仕事の内容・ペースや仕事の手順についての自律性をもっていることが仕事満足度の高さに結びついていることが見てとれる。

クラス2（勤務時間や休日・休暇についての自律性が高いグループ）は男性サンプルにおいて有意な負の効果を示している¹⁰が、女性サンプルでは有意な効果が観察されない。男性にかんしてはクラス2に分類されているケースの数が少ないため（ $n = 8$ ）、やや不安定な結果になっている可能性を否定できないが、偏回帰係数の値を見ても、クラス2の効果にかんして男性と女性では明

表6 仕事満足度の重回帰分析（男性）

| | モデル1 | | モデル2 | |
|------------------------|-----------|-------|-----------|-------|
| | 偏回帰係数 | 標準誤差 | 偏回帰係数 | 標準誤差 |
| 職場における自律性 | | | | |
| クラス1 | — | — | -0.521 ** | 0.180 |
| クラス2 | — | — | -0.854 * | 0.423 |
| クラス3 (ref.) | — | — | — | — |
| クラス4 | — | — | 0.250 | 0.185 |
| 年齢層 | | | | |
| 25～34歳 | -0.129 | 0.193 | -0.144 | 0.187 |
| 35～44歳 (ref.) | — | — | — | — |
| 45～54歳 | -0.024 | 0.176 | -0.092 | 0.171 |
| 職業 | | | | |
| 専門・管理 | 0.496 * | 0.208 | 0.441 * | 0.204 |
| 事務・販売 | 0.304 | 0.197 | 0.261 | 0.197 |
| ブルーカラー (ref.) | — | — | — | — |
| 従業上の地位 | | | | |
| 経営・自営 | 0.648 * | 0.265 | 0.494 + | 0.265 |
| 正規 (ref.) | — | — | — | — |
| 非正規 | -0.043 | 0.393 | 0.075 | 0.384 |
| 企業規模 | | | | |
| 1～29人 (ref.) | — | — | — | — |
| 30～299人 | 0.076 | 0.236 | 0.216 | 0.231 |
| 300～999人 | -0.061 | 0.268 | 0.218 | 0.269 |
| 1000人以上 | 0.100 | 0.271 | 0.332 | 0.270 |
| 官公庁 | 0.292 | 0.292 | 0.518 + | 0.289 |
| わからない | -0.834 | 0.701 | -0.624 | 0.682 |
| 学歴 | | | | |
| 中学・高校 (ref.) | — | — | — | — |
| 短大・高専・専門 | -0.345 | 0.229 | -0.393 + | 0.223 |
| 大学・院 | 0.026 | 0.195 | 0.001 | 0.190 |
| 切片 | 3.127 *** | 0.265 | 3.174 *** | 0.272 |
| N | | 246 | | 246 |
| R ² | | 0.105 | | 0.173 |
| 自由度調整済み R ² | | 0.054 | | 0.115 |

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 + p<0.10

確に異なる傾向が示されている。またクラス4（全般的に自律性が高いグループ）についても、女性サンプルでは有意な正の効果を示しているが、男性サンプルでは有意でない。以上の結果から、勤務時間や休日・休暇についての自律性の高低が仕事満足度に与える影響は男女間で異なっているといえる。すなわち、勤務時間や休日・休暇についての自律性をもっていることは、女性においてのみ仕事満足度を高めている。

ほかの独立変数の効果を確認しておく、客観的労働環境である職業的地位や従業上の地位の効果については男女間で違いが見られる。男性では経営・自営および上層ホワイトカラーが有意な正の効果を示しているが、女性にかんしては職業的地位や従業上の地位の有意な効果が観察されない。なお、従業上の地位の効果については、男女ともに、モデル1とモデル2で経営・自営の偏回帰係数および統計的有意性に変化が見られる。すなわち、仕事満足度に対する経営・自営の正の効

表7 仕事満足度の重回帰分析 (女性)

| | モデル1 | | モデル2 | |
|------------------------|----------|-------|----------|-------|
| | 偏回帰係数 | 標準誤差 | 偏回帰係数 | 標準誤差 |
| 職場における自律性 | | | | |
| クラス1 | — | — | -0.409** | 0.153 |
| クラス2 | — | — | -0.156 | 0.225 |
| クラス3 (ref.) | — | — | — | — |
| クラス4 | — | — | 0.363* | 0.155 |
| 年齢層 | | | | |
| 25~34歳 | 0.297+ | 0.170 | 0.234 | 0.165 |
| 35~44歳 (ref.) | — | — | — | — |
| 45~54歳 | 0.019 | 0.140 | 0.008 | 0.136 |
| 職業 | | | | |
| 専門・管理 | 0.152 | 0.181 | 0.181 | 0.177 |
| 事務・販売 | -0.054 | 0.149 | -0.102 | 0.145 |
| ブルーカラー (ref.) | — | — | — | — |
| 従業上の地位 | | | | |
| 経営・自営 | 0.434+ | 0.239 | 0.182 | 0.238 |
| 正規 (ref.) | — | — | — | — |
| 非正規 | -0.085 | 0.145 | -0.147 | 0.145 |
| 企業規模 | | | | |
| 1~29人 (ref.) | — | — | — | — |
| 30~299人 | -0.027 | 0.177 | -0.005 | 0.172 |
| 300~999人 | -0.231 | 0.217 | -0.128 | 0.212 |
| 1000人以上 | -0.291 | 0.203 | -0.180 | 0.198 |
| 官公庁 | 0.388 | 0.255 | 0.594* | 0.250 |
| わからない | -0.191 | 0.222 | -0.082 | 0.217 |
| 学歴 | | | | |
| 中学・高校 (ref.) | — | — | — | — |
| 短大・高専・専門 | 0.160 | 0.147 | 0.154 | 0.143 |
| 大学・院 | 0.355+ | 0.186 | 0.298 | 0.181 |
| 切片 | 3.226*** | 0.219 | 3.287*** | 0.230 |
| N | | 313 | | 313 |
| R ² | | 0.108 | | 0.174 |
| 自由度調整済み R ² | | 0.069 | | 0.129 |

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 + p<0.10

果 (の一部) は、職場における自律性の高さによって説明される。

企業規模の効果はほとんど見られないが、例外的に官公庁ダミーが有意な正の効果を示している。ただし、モデル1では官公庁の効果は統計的に有意でなく ($p>0.10$)、係数もモデル2に比べて小さい。このような結果が得られたのは、官公庁に勤務している者は職場における自律性が全般的に低いものの (クラス1の割合が大きく、クラス4の割合が小さい)、仕事満足度は高いという傾向があるためだと考えられる (詳しい分析結果は省略した)。

学歴の効果としては、男性にかんして短大・高専・専門学校が負の効果を示しており ($p<0.10$)、10%水準の有意傾向を示すとどまるものの、高学歴層の仕事満足度が低いという松本 (2012) の知見を支持する結果となった。他方、女性にかんしては仕事満足度に対して学歴の有意な効果は確認されていない。モデル1では逆に高学歴層 (大学・院) の仕事満足度が高いという傾

向も示唆されているが ($p < 0.10$)、職場における自律性を考慮したモデル2では学歴にかんして有意な効果は観察されない。

5 議 論

本稿では、群馬県前橋市および玉村町の住民を対象とした「地域住民の仕事とくらしに関する調査」のデータを用いて、職場における自律性が仕事満足度に与える影響を検証した。その際、職場における自律性を一次元的な尺度で捉えるのではなく、どのような側面における自律性の高さが仕事満足度の高さにつながるのか（あるいは、つながらないのか）に着目して分析を行った。

職場における自律性を測定した5つの項目（仕事の内容・ペース、勤務時間、仕事の手順、仕事の量、休日・休暇）について潜在クラス分析を行った結果、4つの潜在クラスが抽出された。すべての側面において自律性が低いクラス1の構成比率は28.8%であった。勤務時間および休日・休暇にかんしての自律性が高いクラス2の構成比率は8.8%で、仕事の内容・ペースおよび仕事の手順にかんしての自律性が高いクラス3の構成比率は33.4%、すべての側面において自律性が高いクラス4の構成比率は29.0%であった。休日・休暇をいつ取るかについて自律的に決めることのできる労働者は多くないことがわかる（クラス2とクラス4の合計は37.8%）。それに対して、自分が取り組む仕事の内容や、それをどのような手順でどのくらいのスピードで進めるかといった側面の自律性をもつ労働者は全体の62.4%（クラス3とクラス4の合計）を占めていた。

仕事満足度を従属変数とした重回帰分析では、自律性の潜在クラスを独立変数に入れたモデル（モデル2）において、これを入れないモデル（モデル1）に比べて有意に決定係数が上昇しており、職場における自律性が仕事満足度の分散をある程度説明できることがわかった。この結果から、職場における自律性は仕事満足度の高低を左右する重要な要因の1つであるといえる。

全体的に自律性が低いクラス1と、仕事の内容・ペースや仕事の手順にかんする自律性が高いクラス3との対比から、仕事の内容・ペースまた仕事の手順を自分で決められるという自律性の高さが男女ともに仕事満足度の高さにつながっていることがわかる。さらに男性では、仕事の内容・ペースや仕事の手順にかんして自律性が高いグループ（クラス3）と全般的に自律性が高いグループ（クラス4）のあいだに仕事満足度の（有意な）違いが見られなかった。この結果からも、男性にとっては日々の仕事を自分のやりかたで行えることが高い仕事満足度につながっていると考えられる。他方で、男性においては勤務時間や休日・休暇を決められるという自律性の側面は仕事満足度を高めていなかった。

女性においては、仕事の内容・ペースや仕事の手順にかんしての自律性が高い場合（クラス3）に比べて、それ以外の側面も含めて全般的に自律性が高いこと（クラス4）が仕事満足度の高さにつながっていた。この結果が示唆するのは、男性の場合と異なり、女性においては勤務時間や休日・休暇にかんする自律性の高さが仕事満足度の高さにつながっているということである¹¹。日本では共働き世帯においても女性が家事・育児のほとんどを担っており（総務省統計局 2017）、そのことがこうした男女間の違い（女性においてのみ、勤務時間や休日・休暇といったワークライフバランスにかかわる側面の自律性が仕事満足度に影響する）を生み出しているのではないかと考えられる。

ただし、前述のように、本稿の分析では男性と女性に共通する知見——仕事の内容・ペースや仕事の手順にかんする自律性が仕事満足度を高める——も得られており、男女間の違いを過度に強調することは適切でないと思われる。仕事の内容・ペースや仕事の手順についての自律性は、男性だけでなく女性にとっても仕事満足度を左右する重要な要因の1つである。じっさい、女性において

も勤務時間や休日・休暇について（だけ）自律性が高いグループ（クラス2）の仕事満足度は決して高くない。他の側面（仕事の内容・ペース、仕事の手順、仕事の量）の自律性に加えて、さらに勤務時間や休日・休暇にかんしての自律性をもつことが仕事満足度の高さにつながっているのであり、勤務時間や休日・休暇についての自律性をもつだけで仕事満足度が高まるわけではないのである。

かつてテイラリズムでは、生産過程を単純作業に細分化したうえで、生産にかかる時間を厳密に管理することで工業生産高を最大にすることが目指された。テイラリズムも、そしてテイラリズムの原理を用いてベルトコンベアによる流れ作業による組み立てラインを導入したフォーディズムでも、労働者の作業は決められたペースによって進められ、管理される。このような働かせかたは労働者から生産工程にかんする知識を奪い、勤労意欲の低下につながったといわれている（Giddens and Sutton 2017）。本稿の分析結果からも、労働者が（少なくとも仕事の内容・ペース、手順において）自律性をもたない場合に仕事満足度が低下することが示された。また、Giddens and Sutton (2017) が危惧したような（あらゆる側面での）自律性の高さが仕事満足度を損なうことは観察されなかった。

1で述べたように、労働は生活の糧を得るためだけでなく、われわれに居場所を与えてくれ、アイデンティティを保証してくれるものでもある。しかし現在、市場はきわめて流動的で不安定なものになっており、労働をめぐる状況は厳しい。こうした中で生産性を高め、そしてディーセント・ワークを目指すためには、労働者たちにこれまで以上の自律性を与えること、日々の仕事の量、進め方やそのペースを自分自身で決められるようにすることが望ましい。

以上の結果は、群馬県前橋市と玉村町で実施した地域社会調査（「中範囲の社会調査（溝部・轟 2008）」ともいえる）データによって検証したものである¹²。日本全体の労働者については、今後、全国調査データで確かめる必要がある。

【参考文献】

- Clark, A. E., 2005, "What Makes a Good Job?: Evidence from OECD Countries," Bazen, A., C. Lucifora and W. Salverda ed., *Job Quality and Employer Behavior*, Palgrave: 10-30.
- Clark, A. E. and A. J. Oswald, 1996, "Satisfaction and Comparison Income," *Journal of Public Economics*, 61: 359-81.
- 福間隆康, 2016, 「介護職の自律性と職務満足との関連—能力と組織風土によるモデレート効果」 広島大学マネジメント学会 『広島大学マネジメント研究』 17: 1-12.
- Giddens, A. and P. W. Sutton, 2017, *Sociology*, 8th ed., Polity.
- Goldthorpe, J. H., 2000, *On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*, Oxford University Press.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham, 1975, "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*, 60 (2) : 159-170.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham, 1980, *Work Redesign*, Addison-Wesley.
- 平沢和司, 2017, 「社会調査の意義と今日的課題—私たちはいま何を考えるべきか?」 轟亮・杉野勇編, 『入門・社会調査法—2ステップで基礎から学ぶ [第3版]』 法律文化社, 208-225.
- 慶應義塾大学経済研究所パネルデータ設計・解析センター, 2018, 「日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)」 (<https://www.pdrc.keio.ac.jp/paneldata/datasets/jhpskhps/>, 2018年9月27日取得.)
- 久米功一・鶴光太郎・戸田淳仁, 2017, 「多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析」 『生活経済学研究』 45: 25-38.
- 馬欣欣, 2009, 「日本における仕事満足度の決定要因に関する実証分析—正規雇用者と非正規雇用者の比較」 慶應/京都連携グローバル COE ディスカッションペーパー, DP2009-2023.

- 松本みゆき, 2012, 「労働者の職場の連帯感、ゆとり感が孤独感及び職務満足感に及ぼす影響—JGSS-2010を用いた分析」『日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集』12: 29-39.
- McCutcheon, A. L., 1987, *Latent Class Analysis*, Sage.
- Merton, R. King, 1949, *Social Theory and Social Structure: Toward the Codification of Theory and Research*, Free Press. (=1961, 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳『社会理論と社会構造』みすず書房.)
- 三輪哲, 2009, 「潜在クラスモデル入門」『理論と方法』24(2): 345-356.
- 溝部明男・轟亮, 2008, 「中範囲の社会調査の可能性と実践的諸課題—『卒業生調査(2005)』を事例として」『金沢大学文学部論集 行動科学・哲学篇』28: 19-44.
- 長松奈美江, 2006, 「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』57(3): 476-492.
- 長松奈美江, 2008, 「長時間労働と仕事における自律性—『強いられたもの』としての長時間労働」阿形健司編『2005年SSM調査シリーズ4 働き方とキャリア形成』2005年SSM調査研究会, 103-125.
- 中村隆・土屋隆裕・前田忠彦, 2015, 「国民性の研究 第13次全国調査—2013年全国調査」『統計数理研究所 調査研究レポート No.116』統計数理研究所.
- 野崎華世, 2010, 「日本における仕事満足度と性差」『生活経済学研究』32: 33-49.
- 大阪商業大学 JGSS 研究センター, 2018, 「信頼と連携に支えられた日本を代表とする社会調査 日本版総合的社会調査」(http://jgss.daishodai.ac.jp/introduction/int_top.html, 2018年9月25日取得).
- 参鍋篤司・齋藤隆志, 2007, 「仕事満足度の及ぼす企業業績への影響」『経営行動科学』20(1): 85-90.
- 総務省統計局, 2017, 「平成28年社会生活基本調査—生活時間に関する結果— 結果の概要」(<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>, 2018年10月1日取得.)
- Sousa-Poza, A. and A. A. Sousa-Poza, 2000, “Well-being at Work: A Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction,” *Journal of Socio-Economics*, 29(6): 517-538.
- 鳶島修治・歸山亜紀, 2019, 「『地域住民の仕事とくらしに関する調査』の概要と標本の特徴」『群馬大学社会情報学部研究論集』26: 127-137.
- 統計数理研究所, 2016, 「日本人の国民性調査」(<http://www.ism.ac.jp/kokuminsei/index.html>, 2018年9月25日取得.)
- Wright, E. O., 1978, *Class, Crisis and the State*, New Left Books. (=1986, 江川潤訳『階級・危機・国家』中央大学出版部.)
- 米田幸弘, 2015, 「階層・職業経験をつうじた労働倫理の形成—『仕事による成長』意識の規定要因」『和光大学現代人間学部紀要』8: 27-38.
- 横田耕祐, 2014, 「雇用不安が与える仕事満足度および将来への希望に関する実証分析」『同志社商学』65(6): 1120-1142.

【注】

- 1 統計数理研究所が20歳以上の日本人を対象とし、ものの見方や考え方とその変化を明らかにするために1953年から5年ごとに行っている無作為抽出、個別面接法による全国調査である(統計数理研究所 2016)。
- 2 KHPS および JHPS は慶應義塾大学が主体となって行っている無作為抽出標本に対するおこなっている全国規模のパネル調査である。KHPS2009は留置法、JHPS2009は留置法または留置法と個別面接法の組み合わせである(慶應義塾大学経済研究所パネルデータ設計・解析センター 2018)。
- 3 日本版総合的社会調査(Japanese General Social Survey: JGSS)は、大阪商業大学 JGSS 研究センターが2000年から数年に一度のペースで行っている全国調査である。無作為抽出標本に対して個別面接法と留置法を組み合わせたモードで行っている(大阪商業大学 JGSS 研究センター 2018)。
- 4 前橋市を5つ、玉村町を1つの層として計6つに層化している。層化をはじめとした調査設計、標本の特徴などについては、鳶島・歸山(2019)に詳しい。
- 5 サーベイにおける「社会調査の困難」には、1) 抽出台帳の閲覧制限問題、2) 回収率の著しい低

- 下の問題、3) 問いの高度化にともなう諸問題がある(平沢2017: 208-217)が、ここでは2)の意味で用いている。
- 6 潜在クラス分析は、観測された名義尺度データから潜在的な名義グループを推定する方法である。詳しくは McCutcheon (1987) や三輪 (2009) などを参照のこと。
 - 7 仕事内容にかんする自由記述の回答にSSM職業コード(小分類)を与える際には、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターが提供している「自動コーディングシステム」を利用した。自動コーディングの結果を参照しながら、必要に応じて手作業での修正およびコードの確定を行った。
 - 8 潜在クラスモデルの推定はStata 15のgsemコマンドを用いて行った。
 - 9 職場における自律性にかんして(潜在クラス分析を行わず)単純に5つのダミー変数を独立変数として用いた場合、男女どちらにかんしても仕事の内容・ペースにかんする自律性が正の効果($p < 0.05$)、仕事の量にかんする自律性が正の効果($p < 0.10$)を示し、表6・表7の分析結果に示されるような男女間の違いは見出されない。その意味で、本稿における潜在クラス分析の適用には独自の意義があると考えられる。
 - 10 偏回帰係数を見比べると、男性の場合、一般的に自律性が低いクラス1よりも、勤務時間や休日・休暇にかんしての自律性が高いクラス2において仕事の満足度が低くなっている。この結果には、本稿の分析で考慮できていない別の要因(たとえば、収入の低さなど)がかかっている可能性がある。この点については別の機会に改めて検討する必要がある。
 - 11 ただし、クラス4には仕事の量にかんしても自律性が高いという特徴があるため、結果の解釈には留意が必要である。
 - 12 鳶島・歸山(2019)では、地域特有の課題に取り組む等、地域社会調査の意義について記述した。