

仕事の資源とワーク・エンゲイジメントの関係： 非正規社員に焦点をあてた分析

佐藤百合香

概要

非正規社員という働き方は、企業と労働者双方のニーズに合わせた柔軟な働き方である一方、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題を抱えており、その待遇改善に向けた議論が続けられている。もちろん、これらはあくまでも負の側面であり、非正規社員という働き方の全てではない。とはいえ、非正規社員という働き方が持つネガティブな側面を解決しようとするだけでは、非正規社員という働き方そのものに対して必要以上にネガティブなイメージが付き、正規社員よりも劣った働き方であるかのように捉えられてしまうおそれがある。しかし、令和元年版労働経済白書において、仕事に関するポジティブかつ充実した心理状態を表す「ワーク・エンゲイジメント」の高い状態にあると回答した者の割合が、「正規雇用労働者」よりも「非正規雇用労働者」の方が多かったとの報告がされている。このワーク・エンゲイジメントを高めることは、従業員の健康や生産性の向上に効果的であることが様々な研究者達によって報告されていることから、非正規社員のワーク・エンゲイジメントに着目することで、非正規社員という働き方のポジティブな側面への着目に繋がるのが期待される。そこで、アンケート調査と分析を行い、先行研究通り非正規社員のワーク・エンゲイジメントが正規社員よりも高い水準にあるのかを確認した。また、何が正規社員のワーク・エンゲイ

ジメントを抑制し、非正規社員のワーク・エンゲイジメントを促進させるのかを検討するため、仕事の資源とワーク・エンゲイジメントの関係についても探索的に分析を行っている。

1. はじめに

1.1. 非正規社員について

労働力調査の基本集計(URL1)によると、役員を除く雇用者の割合は、正規の職員・従業員が63.1%、非正規の職員・従業員が36.9%である。日本で雇われて働く人々のおよそ4割が非正規の職員・従業員ということになる。

日本労働研究機構(URL2)によると、企業が非正規社員を雇用・活用する理由(複数回答可)は、第1位「人件費節約のため(76.6%)」、第2位「即戦力・能力のある人材を確保するため(48.8%)」、第3位「景気変動に応じて雇用量を調節するため(46.9%)」となっている¹。非正規社員を雇用・活用する理由に「人件費節約のため」を挙げる企業がおよそ8割にのぼることからも、可能な限りコストを抑えたい企業にとって、非正規社員は欠かすことのできない存在であると言える。しかし当然ながら、人件費節約だけが非正規社員を雇うメリットではない。高齢者の再雇用対策のほか、一時的な人手不足を柔軟にカバーできることも非正規社員を雇うメリットである。また、労働力調査の詳細

¹ 続いて、第4位「専門的業務に対応するため(46.1%)」、第5位「臨時・季節的業務量の変化に対応するため(38.2%)」、第6位「正社員を重要業務に特化させるため(33.4%)」、第7位「一日・週の中の仕事の繁閑に対応するため(31.6%)」、第8位「高齢者の再雇用対策のため(30.1%)」、第9位「正社員を確保できないため(19.5%)」、第10位「正社員の育児・介護休業対策の代替のため(18.1%)」、第11位「長い営業(操業)時間に対応するため(16.3%)」となっている。

集計（URL3）では、非正規の職員・従業員が現職の雇用形態について主な理由は、第1位「自分の都合のよい時間に働きたいから（33.5%）」、第2位「家計の補助・学費等を得たいから（19.2%）」、第3位「家事・育児・介護等と両立しやすいから（10.9%）」となっている²。これらの結果から、非正規社員という働き方は、企業と労働者双方のニーズに合わせた柔軟な働き方だと言える。しかし、そうであるにもかかわらず、非正規社員をめぐるのは、しばしば負の側面を強調した議論がなされている。

1.2. 非正規社員の負の側面

「非正規」という言葉が社会問題として特に大きく取り上げられるようになったのは、社会保障国民会議の開催とリーマン・ショックが起こった2008年頃からである。厚生労働白書においても、平成20年版（厚生労働省2008）以降から「非正規」という言葉がしばしば登場するようになっている。社会保障国民会議とは、社会保障のあるべき姿と財源問題を含む今後の改革の方向について、国民目線で議論する場として、2008年1月25日の閣議決定により設置されたものである。そして、2008年1月29日に開催された第1回会合の場で、年金・雇用を議論する「所得確保・保障分科会」、医療・介護・福祉を議論する「サービス保障分科会」、少子化・仕事と生活の調和を議論する「持続可能な社会の構築分科会」が設置された。これらの分科会のうち、年金・雇用を議論する「所得確保・保障分科会」において、社会保障の担い手という視点から非正規社員をめぐる問題が盛んに議論されており、6月19日開催の第7回会合における中間取りまとめでは「近年では、若者の中にフリーターといった非正規雇用で働き続ける層が増大し、なかなか減らない状況にある。これらの若者については、能力開発の機会も十分でなく、従って賃金も上がらず、一人では食べていけない状況になりやすい。このように若者がフリーター等の非正規雇用にとどまり続ける場合、彼らの負担しうる税や社会保険料はそれほど大きなものとはなりえ

ず、社会保障制度を支える基盤が細ってしまう」と報告されている（URL4）。

このように非正規社員をめぐる問題に注目が集まり、議論が行われるようになったことに加え、同年9月15日にはリーマン・ショックが発生した。これにより、非正規社員の雇止めが急速に広がり、非正規社員をめぐる問題はより深刻なものとして認識されるようになっていった。その後、2011年12月24日閣議決定の「日本再生の基本戦略」、2012年2月17日閣議決定の「社会保障・税一体改革大綱」にも非正規社員をめぐる問題が盛り込まれたほか、2011年6月に厚生労働省が「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」を設置し、第8回目が開催された2012年3月27日に「望ましい働き方ビジョン」をとりまとめるなど、非正規社員をめぐる問題の改善に向けてますます盛んな議論が行われ、国が改善に向けて動き出すこととなった（URL5）。しかし、2020年に新型コロナウイルス感染拡大の影響により、非正規社員を中心に就業者数の減少や労働時間の減少、これらを通じた収入の減少などが問題となったことや（厚生労働省2021）、非正規社員について「雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある」という表現が平成25年版（厚生労働省2013）から令和4年版（厚生労働省2022）に至るまで毎回登場し続けていることなどから、非正規社員をめぐる問題は依然として日本の大きな課題として残り続けていることは明らかである。

もちろん、以上のことはあくまでも負の側面であって、非正規社員という働き方の全てではない。しかし、国民の間に、「負け組」と称されるような格差の存在が意識されていること（厚生労働省2011）もあり、非正規社員という働き方に対して必要以上にネガティブなイメージがついてしまっていることは否めない。冒頭でも述べたように、今や日本で雇われて働く人々のおよそ4割が非正規の職員・従業員である。非正規社員は新型コロナウイルス感染拡大の影響により一時的に減少したものの、2019年までは増加傾向にあったことから、今後再び増加して

² 続いて、第4位「正規の職員・従業員の仕事がないから（10.3%）」、第5位「専門的な技能等をいかせるから（8.1%）」、第6位「通勤時間が短いから（4.7%）」となっている。

いくことが予想される。非正規社員の待遇については国や企業で対策が始まっており、正規社員との不合理な待遇格差を解消しようと努めている (URL6)。しかし、非正規社員という働き方が持つネガティブな側面を解決しようとするだけでは、非正規社員という働き方そのものが良くないもの、あるいは正規社員よりも劣っているかのように捉えられてしまうおそれがある。

正規社員よりも非正規社員が勝っている点はないのだろうか。この点について、厚生労働省(2019)より興味深い報告がなされている。これによると、仕事に関するポジティブかつ充実した心理状態を表す「ワーク・エンゲイジメント (work engagement)」(Schaufeli et al. 2002)の高い状態にあると回答した者の割合が、「正規雇用労働者」よりも「非正規雇用労働者」の方が多かったのである。このワーク・エンゲイジメントについては、これを高めることが、従業員の健康や生産性の向上に効果的であることが様々な研究者達によって報告されている (Salanova, Agut and Peiró 2005; Hallberg and Schaufeli 2006; Schaufeli, Bakker and Van Rhenen 2009; Xanthopoulou et al. 2009)。

つまり、非正規社員のワーク・エンゲイジメントに着目することは、非正規社員という働き方のポジティブな側面に着目することでもある。よって、まずは非正規社員のワーク・エンゲイジメントが正規社員よりも高い理由を明らかにすることを目標に、今後の研究を行うものとする。

2. ワーク・エンゲイジメントについて

2.1. 定義

ワーク・エンゲイジメントは、前述のとおり仕事に関するポジティブかつ充実した心理状態を指すものであり、バーンアウトの対概念として登場したものである。この状態にある従業員は、自分の仕事とエネルギーな繋がりを感じ、仕事の要求に完全に対処できると感じることがその特徴である。また、これは一瞬だけの特別な状態を表すものではなく、もっと持続した、広範で感情的かつ認知的な状態について述べたものであり、特定のもの、出来事、個人、または行動について焦点が当てられたもの

ではない (Schaufeli et al. 2002)。

このワーク・エンゲイジメントは、以下の3つの要素から構成されている。1つ目の「活力 (vigor)」は、高いレベルのエネルギーとレジリエンスを持って仕事に取り組むこと、自分の仕事に努力を惜しまないこと、そして困難に直面しても粘り強くあることを特徴としている。2つ目の「熱意 (dedication)」は、仕事に対しての意義、情熱、インスピレーション、矜持、そして挑戦の感覚を特徴としている。そして3つ目の「没頭 (absorption)」は、完全に集中して、かつ楽しそうに夢中で仕事をしており、時が経つのが早く、仕事から離れ難く感じていることを特徴としている (Schaufeli et al. 2002; Bakker et al. 2008)。

また、日本語文献においては「仕事に誇りを持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」などの表現で紹介されている (島津 2022)。

2.2. 理論的枠組み

ワーク・エンゲイジメントが高められる仕組みを説明する理論的枠組みとして、多くの研究者の間で用いられているものが「JD-R (job demands-resources) モデル」である (Demerouti et al. 2001)。これは当初バーンアウトの理論的枠組みとして提案されたが、対概念であるワーク・エンゲイジメントなどのポジティブな過程も説明できるよう拡大されてきたものである。また、ここでは仕事の特性を、「仕事の要求」と「仕事の資源」の2つの側面から捉えていることがその特徴で、メンタルヘルスやモチベーションに関連する変数が、JD-R モデル登場以前から検討されてきたものも含め、数多く割り当てられている。そして、この「仕事の要求」とは、仕事の肉体的、精神的、社会的、組織的な側面についてのものであり、持続的な肉体的、精神的努力を必要とし、それ故に一定の生理的、心理的コストを伴うものである。具体的には、「仕事量」や「高いプレッシャー」などが挙げられている。また、仕事の資源とは、仕事の目標を達成する上で機能的であったり、仕事の要求とそれに伴う生理的・心理的コストを軽減したり、個人の成長、学習、発達を刺激したりする仕事の肉体的、精神的、社会的、組織的側面を指す

ものである。具体的には、「仕事のコントロール」や「成長の機会」などが挙げられている。

そして、ここでは2つのプロセスが想定されている。1つ目は、仕事の要求がバーンアウトなどのストレス反応を引き起こし、従業員や組織にネガティブな結果をもたらす「健康障害プロセス」であり、2つ目は、仕事の資源がワーク・エンゲイジメントを高め、従業員や組織にポジティブな結果をもたらす「動機付けプロセス」である (Demerouti et al. 2001; Bakker and Demerouti 2017)。

2.3. 尺度

ワーク・エンゲイジメントを測定する尺度として主に用いられているものは、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (UWES) である。これは、ワーク・エンゲイジメントの3つの要素である活力についての6項目³、熱意についての5項目⁴、没頭についての6項目⁵の合計17の質問項目を0から6までの7件法⁶で測定するものであり、バーンアウト (MBI-GS) とも有意かつ負の関係にある結果が出ている (Schaufeli et al. 2002)。また、短縮版として、9項目版および3項目版 (Schaufeli, Bakker and Salanova 2006; Schaufeli et al. 2019) も開発されているほか、日本語版尺度である UWES-J (Shimazu et al. 2008) も用意されている。

2.4. 日本人のワーク・エンゲイジメント

2.4.1. ワーク・エンゲイジメントの国際比較

日本におけるワーク・エンゲイジメント研究

をめぐっては、実に興味深い報告がされている。Shimazu et al. (2010) によると、日本を含む16か国の従業員サンプル⁷を用いてワーク・エンゲイジメント・スコアの国際比較したところ、他の15か国と比較して日本人従業員のスコアが特に低かったとのことである。この結果について著者らは、日本人は社会的調和の維持を重要な価値観の一つとするため、自己主張をしないよう、ポジティブな感情表現を抑制する傾向にあることがその理由となっているのではないかと考察している。つまり、日本人のワーク・エンゲイジメントが真に低いのではなく、測定の精度が低い可能性があるのだと報告されている (Shimazu et al. 2010)。ただし、この比較に用いたサンプルは、各国より集められている UWES の国際データベースのものであるため、サンプルの数や内容に偏りがあることは留意しておく必要がある。

しかし、サンプルの問題はさておいて、日本人の国民性がワーク・エンゲイジメントに影響を与えるというのであれば、日本の雇用慣行が影響を与えている可能性はないのだろうか。日本人を対象としたワーク・エンゲイジメント測定の精度が低いのではなく、真にワーク・エンゲイジメントが低いという可能性にも目を向けるべきであろう。

2.4.2. 「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の比較

そこで注目すべきものが、前述の厚生労働省 (2019) の報告である。これは「全国就業実態パネル調査」(URL7) の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計して行われた分析であり、「ワーク・エンゲイジメントの高い状態⁸」をあらかじめ定義した上で、「正規雇

³ (活力)「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「職場では、元気が出て精神的になるように感じる」「朝に目がさめると、さあ仕事へいこう、という気持ちになる」「長時間休まずに、働き続けることができる」「職場では、気持ちのがはつらつとしている」「ことがうまく運んでいないときでも、辛抱強く仕事をする」

⁴ (熱意)「自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる」「仕事に熱心である」「仕事は、私に活力を与えてくれる」「自分の仕事に誇りを感じる」「私にとって仕事は、意欲をかきたてるものである」

⁵ (没頭)「仕事をしていると、時間がたつのが速い」「仕事をしていると、他のことはすべて忘れてしまう」「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」「私は仕事にのめり込んでいる」「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」「仕事から頭を切り離すのが難しい」

⁶ 「全くない (0)」「ほとんど感じない / 1年に数回以下 (1)」「めったに感じない / 1か月に1回以下 (2)」「時々感じる / 1か月に数回 (3)」「よく感じる / 1週間に1回 (4)」「とてもよく感じる / 1週間に数回 (5)」「いつも感じる / 毎日 (6)」の7件法となっている。また、これは9項目版、3項目版においても同様である。

⁷ 日本 (N=6,377)、オーストラリア (N=643)、ベルギー (N=1,680)、カナダ (N=1,280)、中国 (N=272)、チェコ (N=92)、フィンランド (N=6,131)、フランス (N=221)、ドイツ (N=434)、ギリシャ (N=469)、イタリア (N=212)、オランダ (N=13,236)、ノルウェー (N=2,250)、南アフリカ (N=2,547)、スペイン (N=1,759)、スウェーデン (N=378) である。

⁸ 活力、熱意、没頭の3項目いずれにおいても「あてはまる」または「どちらかというあてはまる」と回答した者を示している。

用労働者」と「非正規雇用労働者」における「ワーク・エンゲイジメントの高い状態にあると回答した者」の割合を比較している。結果は、「正規雇用労働者」が18.4%、「パート・アルバイト」が25.7%、「労働者派遣事業所の派遣社員」が18.1%、「契約社員・嘱託」が23.4%、そして「非正規雇用労働者」全体では24.8%である⁹。一見、雇用が安定している「正規雇用労働者」の方がワーク・エンゲイジメントの高い状態にあると回答した者の割合が多いように考えられるが、実際には「非正規雇用労働者」の方が多いというのは、注目に値する結果といえる。

しかし、この「全国就業実態パネル調査」で用いられたワーク・エンゲイジメント尺度はUWES-Jを一部改変したものである。ここでは過去1年間(2018年1月～2018年12月)における状況を問うており、「生き生きと働くことができていた¹⁰(活力)」、「仕事に熱心に取り組んでいた¹¹(熱意)」、「仕事をしていると、つい夢中になってしまった¹²(没頭)」の合計3項目となっており、5件法¹³で回答を求めている。

ここで、2点の疑問が生じる。1点目は、内容的妥当性である。活力の「生き生きと働くことができていた」はUWES-Jにはない独自の項目であるほか、没頭の項目の元となった「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」はUWES-Jの3項目版では採用されていない。更に、UWES-Jでは7件法となっているのに対し、本調査では5件法となっている上、選択肢の文面も大きく異なっている。つまり、本来のUWES-J(3項目版)と比較して、大幅に手が加えられているといえる。

2点目は、「ワーク・エンゲイジメントの高い状態にあると回答した者」の定義である。これは、活力、熱意、没頭の合計3項目いずれにおいても「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した者を示しているが、これ

らのうち「どちらかというにあてはまる」という曖昧な回答をした者が、本当に「ワーク・エンゲイジメントの高い状態にある」といえるのかという部分については疑問が残る。

以上の理由により、この報告を他の先行研究と単純に比較することはできず、結果の解釈にも慎重にならねばならない。とはいえ、日本において典型的な働き方である「正規雇用労働者」よりも、「非正規雇用労働者」の方がワーク・エンゲイジメントの水準が高かったという結果そのものは示唆に富んだ内容であり、注目に値すると考えられる。

2.4.3. 「いわゆる正社員」と「限定正社員」の比較

前述の厚生労働省(2019)において、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」のワーク・エンゲイジメントを比較した分析結果が報告されているが、ここでは更に、もう1つ興味深い報告がなされている。こちらは「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(正社員調査票)(URL8)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計して行われた分析であり、これによると、勤務地・職務・労働時間などがいずれも限定されていない「いわゆる正社員」のワーク・エンゲイジメント・スコアが3.41であった一方、「限定正社員」は3.51となっていた。また、これを限定されている項目別にみると、「勤務地のみが限定されている正社員」は3.47、「職務のみが限定されている正社員」は3.46、「労働時間等のみが限定されている正社員」は3.55となっていることが報告されている。こちらの分析では非正規社員は扱われていないものの、「いわゆる正社員」よりも「限定正社員」のワーク・エンゲイジメント・スコアが高いという結果は、前述の報告と同様、注

⁹ 更にここでは、非正規社員を選択した理由によってワーク・エンゲイジメントには大きな差が生じていることも報告されている。「非正規雇用労働者」のうち、正規雇用を希望しながらも、非正規社員による働き方を余儀なくされている「不本意選択」の者のみを抽出した場合、「パート・アルバイト」が17.9%、「労働者派遣事業所の派遣社員」が12.4%、「契約社員・嘱託」が16.9%、そして「非正規雇用労働者」全体では16.3%となっている。一方、自分の都合がよい時間に働きたい、体力に合わせて働きたい、専門的能力を発揮したい等の理由から非正規社員による働き方を選択している「不本意選択以外」の者のみを抽出した場合、「パート・アルバイト」が26.4%、「労働者派遣事業所の派遣社員」が21.0%、「契約社員・嘱託」が25.9%、そして「非正規雇用労働者」全体では26.2%となっている。

¹⁰ UWES-Jにはない独自の項目である。

¹¹ UWES-Jの17項目版、9項目版、3項目版の全てで採用されている「仕事に熱心である」を一部修正している。

¹² UWES-Jの17項目版と9項目版で採用されている「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」を一部修正している。

¹³ 「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」の5件法となっている。

目に値する。

しかし、こちらの「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（正社員調査票）」で用いられているワーク・エンゲイジメント尺度も UWES-J を一部改変したものであり、活力、熱意、没頭それぞれ 1 項目ずつの合計 3 項目¹⁴ について、5 件法¹⁵ で回答を求めている。

以上の理由により、前述の報告と同様、この報告を他の先行研究と単純に比較することはできない。しかし、ここで得られている結果が注目すべきものだという点についても同様である。

2.4.4. 「会社員」と「フリーランス」の比較

石山（2021）は、厚生労働省（2019）の「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の分析について、「不本意選択以外」の「非正規雇用労働者」を「本意型非正規雇用者」とみなし、彼らのワーク・エンゲイジメント水準が「正規雇用労働者」よりも高かった点に注目している。そしてこの点について、経済的従属性や収入の不安定さによる負の影響よりも、自発的にその働き方を選択していることによるキャリア自律がワーク・エンゲイジメントに与える正の影響の方が大きいと考えた。ここでは UWES-J の 9 項目版を用いて調査を行っており、「会社員（N=665）」と「フリーランス（N=665）」のワーク・エンゲイジメント・スコアを比較したところ、「会社員」が 2.42、「フリーランス」が 4.00 で、「会社員」よりもワーク・エンゲイジメント・スコアが有意に高いという結果が出ている。

ただし、この「会社員」というサンプルは、「常用雇用者」で構成されている。パート・アルバイトは省かれているものの、「契約社員」も含まれている可能性があるという点には留意しておかねばならない。

2.4.5. ヨーロッパ諸国における雇用形態ごとのワーク・エンゲイジメント

Hakanen et al.（2019）では、欧州労働条件調査のデータを用いて、ヨーロッパ 30 か国における「無期雇用の従業員（N=24,282）」、「臨時雇用の従業員（N=3,380）」、「派遣従業員（N=380）」を対象に分析を行っている。この結果によれば、仕事の不安定さの平均値は「無期雇用の従業員」が 1.9、「臨時雇用の従業員」が 3.0、「派遣従業員」が 3.3 となっているにもかかわらず、ワーク・エンゲイジメントの平均値が「無期雇用の従業員」では 3.9、「臨時雇用の従業員」は 3.8、「派遣従業員」は 3.8 と、ほぼ同じ水準となっていた。しかし、ワーク・エンゲイジメントと消耗感の全分散のうち、仕事の不安定さが占める割合は、「臨時雇用の従業員（1%、2%）」や「派遣従業員（1%、0%）」よりも「無期雇用の従業員（4%、4%）」の方が多かった。著者らはこの結果について、心理的契約の観点から、無期雇用の従業員の場合は忠誠心やコミットメントと引き換えに雇用の保障を得ていることが関係していると指摘している。しかし、サンプル数の偏りはあるものの、異なる雇用形態間においてワーク・エンゲイジメントに大きな差が見られなかった。そのため、ただ単純に雇用形態そのものがワーク・エンゲイジメントの水準を説明しているというよりは、雇用形態とそこに付随する雇用慣行および文化的背景が大きく影響している可能性が考えられる。さらに、この分析においては性別、年齢、国が変数として加えられていたものの、サンプルの職種内訳がどのようになっているのかは不明である。よって、得られた結果が真に雇用形態によるものなのか、あるいは職種の影響を受けたものなのかという疑問は残る。

2.4.6. 日本の正規社員と非正規社員が特殊なのか

厚生労働省（2019）では、「ワーク・エンゲイジメントが高い状態にあると回答した者の割合」

¹⁴ 活力は UWES-J の 17 項目版、9 項目版、3 項目版の全てで採用されている「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」を用いている。また、熱意は UWES-J の 17 項目版、9 項目版、3 項目版の全てで採用されている項目を一部修正した「仕事に熱心に取り組んでいる」、没頭は UWES-J の 17 項目版、9 項目版で採用されている項目を一部修正した「仕事をしていると、つい夢中になっている」を用いている。

¹⁵ 「いつも感じる」「よく感じる」「時々感じる」「めったに感じない」「全く感じない」の 5 件法となっている。

が「正規雇用労働者」よりも「非正規雇用労働者」の方に多いという報告、更には「いわゆる正社員」よりも「限定正社員」のワーク・エンゲイジメントの方が高かったとの報告もなされている。しかし、独自の定義を用いていることや、ワーク・エンゲイジメントの測定にあたって UWES-J を一部改変した尺度を採用した調査データを用いていることなどから、これらの結果をもって非正規社員はワーク・エンゲイジメントが高いと結論づけることはできない。とはいえ、UWES-J の9項目版を用いて測定を行った石山(2021)の研究では「会社員」よりも「フリーランス」の方がワーク・エンゲイジメントが有意に高いことが報告されており、日本で最も典型的な正規社員としての働き方から遠ざかることによってワーク・エンゲイジメントが高められる可能性は示唆されているようにも思える。

しかし、ヨーロッパ諸国を対象にした欧州労働条件調査のデータを用いた Hakanen et al. (2019) の分析結果では、「無期雇用の従業員」「臨時雇用の従業員」「派遣従業員」の全てでワーク・エンゲイジメントがほぼ同じ水準であったことが報告されており、雇用形態が異なっていることそのものがワーク・エンゲイジメントに大きな影響を与えるとは考えにくい。そのため、厚生労働省(2019)や石山(2021)の結果を鑑みると、日本における正規社員と非正規社員に特殊性があるということが推察される。つまり、日本の職場や雇用慣行における何らかの要因が正規社員のワーク・エンゲイジメントを抑制し、非正規社員のワーク・エンゲイジメントを促進している可能性がある。

3. 雇用形態別のワーク・エンゲイジメントの探索的な分析

先行研究(厚生労働省2019)で報告された結果によれば、非正規社員は正規社員よりもワーク・エンゲイジメントが高い水準にある。しかし前述のとおり、ここでは UWES-J を一部改変した尺度や独自の定義が用いられているため、これをもって結論づけることはできない。

よって、手を加えていない本来の UWES-J を用いて日本の正規社員および非正規社員のワーク・エンゲイジメントを調査する必要がある。

そこで、仮説を以下のように設定した。

仮説…「非正規社員は正規社員よりもワーク・エンゲイジメントが高い」

また、何が正規社員のワーク・エンゲイジメントを抑制し、非正規社員のワーク・エンゲイジメントを促進させるのかを検討するため、仕事の資源とワーク・エンゲイジメントの関係についても探索的に分析を行うこととした。

3.1. 調査手続き

インターネット調査事業者2社に委託し、20～60歳の男女を対象にアンケート調査を行った(A社:2022年1月、B社:2022年2月)。また、回答者の重複を避けるためにB社のサンプルから「同内容の調査に回答した経験があるか」に対して「経験あり」と回答した者を除外した結果、計2,025名のサンプルが得られた。

3.2. 基本属性

性別は、「男性」が1,068名、「女性」が957名、年齢は「20～29歳」が154名、「30～39歳」が466名、「40～49歳」が640名、そして「50～60歳」が最も多く、765名であった。雇用形態は「正社員・正職員」が1,688名、「パート・アルバイト」が216名、「派遣社員」が35名、「契約・嘱託社員」が86名であった。

3.3. 分析に用いた尺度

3.3.1. UWES-J (9項目版)

ワーク・エンゲイジメントを測定するため、UWES-Jの短縮版(Shimazu et al. 2008)を用いた。これは、活力・熱意・没頭それぞれ3項目ずつの合計9項目¹⁶から構成されており、0か

¹⁶ 活力は、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「職場では、元気が出て精神的になるように感じる」「朝に目がさめると、さあ仕事へいこう、という気持ちになる」の3項目、熱意は、「仕事に熱心である」「仕事は、私に活力を与えてくれる」「自分の仕事に誇りを感じる」の3項目、没頭は、「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」「私は仕事にのめり込んでいる」「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」の3項目がそれぞれ採用されている。

ら6までの7件法¹⁷で測定される。

3.3.2. 新職業性ストレス簡易調査票

川上ら（2012）によって開発された新職業性ストレス簡易調査票 推奨尺度セット短縮版より、仕事の負担1項目、作業レベル資源6項目、部署レベル資源10項目、事業場レベル資源7項目、合計24項目を用いた。これらの項目は全て、1から4までの4件法で測定される。また、本調査票では、使用する尺度は調査毎に取捨選択してもよいとされている。以下、項目ごとの説明を示す。

まず、仕事の要求にあたる変数「仕事の負担」から1項目を用いた。仕事の量が多いことや時間内に仕事を処理しきれないことによる業務負担を表す「仕事の量的負担¹⁸」である。

次に、仕事の資源として、作業内容と関連の大きい仕事の資源で構成される「作業レベル資源¹⁹」から6項目を用いた。仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度を表す「仕事のコントロール」、仕事の内容が自分に向いている、合っていることを表す「仕事の適正」、持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていることを表す「技能の活用」、仕事の意義が認識でき、働きがいを感している

ことを表す「仕事の意義」、仕事の上で果たすべき役割が明確に理解されていることを表す「役割明確さ」、仕事の中で、知識や技術を得たり、その他の自己成長の機会があることを表す「成長の機会」である。

また、主に部署内の組織、風土や人間関係と関係する仕事の資源で構成される「部署レベル資源²⁰」から10項目を用いた。上司が話しかけやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど上司が部下に行く支援を表す「上司のサポート」、同僚が話しをしやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚同士での支援を表す「同僚のサポート」、配偶者、家族、友人等から受けられる支援を表す「家族・友人のサポート」、仕事上の努力や達成度に対し金銭的あるいは処遇を適切に受けていることを表す「経済・地位報酬」、上司や同僚から、仕事上の努力や達成度にふさわしい尊敬や処遇を受けていることを表す「尊重報酬」、仕事が不安定であり、将来の見込みがないなど、職を失う可能性のあることを表す「安定報酬」、上司が、仕事の出来について適切なフィードバックを行い、部下の能力発揮を助け、自ら問題解決できるよう指導していることを表す「上司のリーダーシップ」、上司が、偏見を持ったり独りよがりだったりせず、部下に思いやりと誠実さを持って対応して

¹⁷ 17項目版と同様に、「全くない (0)」「ほとんど感じない/1年に数回以下 (1)」「めったに感じない/1か月に1回以下 (2)」「時々感じる/1か月に数回 (3)」「よく感じる/1週間に1回 (4)」「とてもよく感じる/1週間に数回 (5)」「いつも感じる/毎日 (6)」の7件法となっている。

¹⁸ 「仕事の量的負担」は「非常にたくさんの仕事をしなければならない」「時間内に仕事が処理しきれない」「一生懸命働かなければならない」の3項目について、「そうだ (1点)」「まあそうだ (2点)」「ややちがう (3点)」「ちがう (4点)」で測定し、合計した数値を3で除いたものが本来は得点として扱われるが、本研究では「仕事の量的負担」をJD-Rモデルにおける仕事の要求に位置づけ、ワーク・エンゲイジメントにどのような影響を与えるのか検討するため、「そうだ (4点)」「まあそうだ (3点)」「ややちがう (2点)」「ちがう (1点)」に逆転させている。

¹⁹ 作業レベル資源のうち、「仕事のコントロール」は、「自分のペースで仕事ができる」「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」の3項目で測定され、合計値を3で除いたものが得点となる。また、「仕事の適正」は「仕事の内容は自分にあっている」、「技能の活用」は「自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない」、「仕事の意義」は「働きがいのある仕事だ」、「役割明確さ」は、「自分の職務や責任が何であるか分かっていない」、「成長の機会」は、「仕事で自分の長所をのばす機会がある」と、それぞれ1項目で測定されたものが得点となる。

点数の割り当ては、「仕事のコントロール」「仕事の適正」「仕事の意義」「役割明確さ」「成長の機会」は、「そうだ (4点)」「まあそうだ (3点)」「ややちがう (2点)」「ちがう (1点)」となっているが、「技能の活用」のみ「そうだ (1点)」「まあそうだ (2点)」「ややちがう (3点)」「ちがう (4点)」となっている。

²⁰ 部署レベル資源のうち、「上司のサポート」「同僚のサポート」「家族・友人のサポート」は、それぞれ「次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?」「あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?」「あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか?」の3項目で測定され、合計値を3で除いたものが得点となる。また、「経済・地位報酬」は「自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている」、「尊重報酬」は「私は上司からふさわしい評価を受けている」、「安定報酬」は「職を失う恐れがある」、「上司のリーダーシップ」は「上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれる」、「上司の公正な態度」は「上司は誠実な態度で対応してくれる」、「ほめてもらえる職場」は「努力して仕事をすれば、ほめてもらえる」、「失敗を認める職場」は「失敗しても挽回 (ばんかい) するチャンスがある職場だ」と、それぞれ1項目で測定されたものが得点となる。

点数の割り当ては、「上司のサポート」「同僚のサポート」「家族・友人のサポート」は、「非常に (4点)」「かなり (3点)」「多少 (2点)」「全くない (1点)」となっている。また、「経済・地位報酬」「尊重報酬」「上司のリーダーシップ」「上司の公正な態度」「ほめてもらえる職場」「失敗を認める職場」は、「そうだ (4点)」「まあそうだ (3点)」「ややちがう (2点)」「ちがう (1点)」となっているが、「安定報酬」のみ「そうだ (1点)」「まあそうだ (2点)」「ややちがう (3点)」「ちがう (4点)」となっている。

くれる(態度でいる)ことを表す「上司の公正な態度」、業務の結果に対して、上司や同僚からのねぎらいや感謝の言葉など、ポジティブな評価を受けることができる雰囲気が職場にあることを表す「ほめてもらえる職場」、仕事上で失敗しても、それを取り戻す機会があったり、失敗を転じて成功に導くことができる雰囲気が職場にあることを表す「失敗を認める職場」である。

そして、人材育成方針や人事評価制度など主に事業場あるいは企業レベルで決められる仕事の資源で構成される「事業場レベル資源²¹⁾」から7項目を用いた。経営層と従業員の間に相互の信頼関係があることを表す「経営層との信頼関係」、職場や仕事でどんな変化があるか説明があったり、たずねることができたりと、変化がある際の準備が組織的にできていることを表す「変化への対応」、一人ひとりの長所や得意分野、価値観などを考えて仕事が与えられる風土や方針があることを表す「個人の尊重」、人事評価の方針、基準について情報が提供され、個別の人事評価結果について納得できる説明がなされる風土や方針があることを表す「公正な人事評価」、女性、高齢者、若年者、雇用形態別のさまざまな従業員が職場の一員として尊重される風土や方針があることを表す「多様な労働者への対応」、従業員のキャリアについて、人事方針や目標が明確にされ、教育・訓練が提供されていることを表す「キャリア形成」、仕事から得たものにより、個人生活を豊かにすることができる風土や方針があることを表す「ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)」である。

3.4. 分析と考察

3.4.1. 雇用形態毎におけるワーク・エンゲイジメントの比較

ワーク・エンゲイジメントの平均値は、正規

社員である「正社員・正職員」が2.27、そして非正規社員である「パート・アルバイト」が2.32、「派遣社員」が1.90、「契約・嘱託社員」が2.63であった。なお、非正規社員全体の平均値は2.35であった。

また、雇用形態を独立変数、ワーク・エンゲイジメントを従属変数として一元配置分散分析を行ったところ、有意差が認められた($F = 2.843, p < .05$)。その後、TukeyのHSD検定を用いた多重比較を行った結果、「契約・嘱託社員」は「派遣社員」と比べて有意に高かったが、「正社員・正職員」と「パート・アルバイト」においては他の雇用形態との有意差が認められなかった。

これまでの先行研究(厚生労働省2019; Hakanen et al. 2019; 石山2021)から、日本において最も典型的な正規社員の働き方から遠ざかることでワーク・エンゲイジメントが高くなることが示唆されていた。しかし、分析の結果、正規社員である「正社員・正職員」のワーク・エンゲイジメント平均は、「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託社員」のいずれとも有意差が認められなかった。

今回の分析に用いたデータは、雇用形態や職種などの数に偏りがあったため、これらが何らかの影響を及ぼしていた可能性がある。しかし、非正規社員であればワーク・エンゲイジメントが高いという単純な話ではない可能性にも目を向けておく必要がある。

3.4.2. ワーク・エンゲイジメントを従属変数とした重回帰分析

個人属性を統制変数、仕事の資源を独立変数、そしてワーク・エンゲイジメントを従属変数とし、雇用形態毎にステップワイズ法を用いた重回帰分析を行った。結果を表1に示す。

²¹⁾事業場レベル資源については、「経営層との信頼関係」は「経営層からの情報は信頼できる」、「変化への対応」は「職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている」、「個人の尊重」は「一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ」、「公正な人事評価」は「人事評価の結果について十分な説明がなされている」、「多様な労働者への対応」は「職場では、(正規、非正規、アルバイトなど)いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている」、「キャリア形成」は「意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている」、「ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)」は「仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している」と、全て1項目で測定されたものが得点となる。

点数の割り当ては、全て「そうだ(4点)」「まあそうだ(3点)」「ややちがう(2点)」「ちがう(1点)」となっている。

表1 ワーク・エンゲイジメントを従属変数とした雇用形態毎の重回帰分析

変数グループ名	独立変数	正社員・正職員	パート・ アルバイト	派遣社員	契約・嘱託 社員
		β	β	β	β
属性	年齢	0.088***			0.195*
	女性ダミー				
職種	看護ダミー				
	介護ダミー				
	教員ダミー				
	公共サービスダミー				
	対人サービスダミー				
仕事の負担	仕事の量的負担	0.069***			
	技能の活用				0.190*
作業レベル 資源	仕事のコントロール		0.144*		
	仕事の適性	0.082***		0.352*	0.284**
	仕事の意義	0.216***	0.137*		
	役割明確さ				
	成長の機会	0.174***	0.189**		0.281**
部署レベル 資源	上司のサポート				
	同僚のサポート	0.070***			
	家族・友人のサポート		0.156**		
	経済・地位報酬				
	尊重報酬				
	安定報酬	0.047**			
	上司のリーダーシップ				
	上司の公正な態度			0.423*	
	ほめてもらえる職場				
	失敗を認める職場				
事業場レベル 資源	経営層との信頼関係				
	変化への対応				
	個人の尊重		-0.208**		
	公正な人事評価				
	多様な労働者への対応				
	キャリア形成				
	ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	0.341***	0.413***		0.293**
	調整済み R ²	0.491	0.400	0.445	0.546

注1) ステップワイズ法、*p<.05、**p<.01、***p<.001

注2) 性別の基準カテゴリは「男性」、職種の基準カテゴリは「対人サービスが主でない」としている

まず、正規社員と非正規社員に共通して特徴的であったのは、ワーク・エンゲイジメントと有意な正の関連を示した仕事の資源が「作業レベル資源」に多かったこと、また、「事業場レ

ベル資源」である「ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)」が派遣社員以外で有意な正の関連を示していたことである。ここから、ワーク・エンゲイジメントを高めるためには実際の作業

と関連する部分を改善していくことが特に重要であることに加え、従業員の職業生活が充実したものとなるよう、職場環境の整備や配慮も重要であると考えられる。

そして次に特徴的であったのは、正規社員である「正社員・正職員」だけで「同僚のサポート」と「安定報酬」が正の有意な関連を示していたことである。「正社員・正職員」は長期雇用が前提となっているため、自分が今いる組織の一員であることがアイデンティティとなっており、それが満たされているかどうかワーク・エンゲイジメントと関連している可能性がある。また、更に仕事の要求である「仕事の量的負担」も同様に正社員のみで正の有意な関連を示していた。仕事の要求はワーク・エンゲイジメントを抑制するものではあるが、必ずしも悪影響のみを与えるわけではなく、ワーク・エンゲイジメントを促進させる可能性もあると報告されている。Bakker and Demerouti (2017) では、高レベルの仕事量、時間的なプレッシャー、責任を例に挙げ、これらはその不快感に見合うだけのやりがいのある仕事体験となる可能性があると述べている。「正社員・正職員」は、非正規社員と比較して業務量が多い傾向にあるが、前述のように、それがやりがいとなっていた可能性がある。しかし、負担があまりに大きい場合にはワーク・エンゲイジメントを抑制し、心身のバランスを損ねてしまう可能性もあるため、解釈には注意が必要である。また、非正規社員で「仕事の量的負担」が有意にならなかった理由としては、正規社員との待遇に差があるため、あまりに業務量が多いと不公平感を抱き、やる気を失くしてしまう可能性があるからだと考えられる。

続いて、「パート・アルバイト」では、「家族・友人のサポート」がワーク・エンゲイジメントと有意な正の関連を示していた。冒頭でも触れた労働力調査の詳細集計(URL3)²²を鑑みると、「正社員・正職員」と比較して、家庭やプライベートなどの重要度が割合として高く、よって、そこから受け取るサポートの影響も大きいのだと考えられる。しかし、「派遣社員」や「契

約・嘱託社員」で有意な関連を示さなかったのは何故だろうか。更に、「パート・アルバイト」では「個人の尊重」が有意な負の関連を示していた。本来であれば仕事の資源としてワーク・エンゲイジメントを促進させるはずのものが、パート・アルバイト、ひいては非正規社員のような状況と関わることでワーク・エンゲイジメントと負の関連を持つという結果になるのか、「家族・友人のサポート」の件も併せて、今後のより詳細な検討が必要である。

そして最もワーク・エンゲイジメントの低い「派遣社員」では、「仕事の適性」と「上司の公正な態度」のみがワーク・エンゲイジメントと有意な関連を示していた。これは、間接雇用という性質が大きく影響していると考えられる。例えば、「正社員・正職員」は時間をかけて教育を施され、様々な業務を覚えていくことが一般的であるが、これに対し、「派遣社員」は限られた業務に対しての成果、すなわち即戦力であることを求められる側面がある。また、間に派遣会社が入っているためにその分のコストも上乗せされ、使用者側はコストに見合うだけの働きぶりを求めようとする。更に、比較的短いスパンで契約更新を繰り返す傾向があるために、職場において曖昧かつ弱い立場に立たされやすい側面もある。このため、適性のない業務に就いてしまった場合、ワーク・エンゲイジメントを高めるどころか、職業生活そのものが厳しいものになってしまう危険性があると考えられる。また、これを踏まえれば、「上司の公正な態度」が職場における安全装置のような役割を果たし、ワーク・エンゲイジメントを高める上では他の雇用形態以上にこれが重要視されるのだという解釈もできるだろう。

3.5. 結論

本研究では「非正規社員は正規社員よりもワーク・エンゲイジメントが高い」という仮説を立てて調査および分析を行ったが、非正規社員と正規社員のワーク・エンゲイジメント平均に有意差は認められず、仮説は支持されなかつ

²² 非正規の職員・従業員が現職の雇用形態について主な理由(1つ選択)は、第1位「自分の都合のよい時間に働きたいから(33.5%)」、第2位「家計の補助・学費等を得たいから(19.2%)」、第3位「家事・育児・介護等と両立しやすいから(10.9%)」となっている。

た。この結果については、サンプルの偏りが影響を及ぼしていた可能性も考えられるが、「派遣社員」と「契約・嘱託社員」の間には有意差が認められていたこと、雇用形態によってワーク・エンゲイジメントと有意な関連を示す変数に一定の傾向やバラつきがあったことから、単に非正規社員であればワーク・エンゲイジメントが高いということではなく、正規社員および非正規社員のワーク・エンゲイジメントを説明する要因がまだ他に隠されていると考えられる。今後の更なる研究が必要である。

4. 今後の研究に向けて

非正規社員のワーク・エンゲイジメントが高いことと、正規社員のワーク・エンゲイジメントが低いことは表裏一体である。このため、両者のワーク・エンゲイジメントを決定づける要因を探し出さなくてはならない。Hakanen et al. (2019) の報告および指摘も踏まえるならば、正規社員と非正規社員のワーク・エンゲイジメントに差があるとすれば、それは雇用形態が異なることによる単純かつ普遍的なものではなく、日本の雇用慣行および文化的背景によるものであると考えられる。

神林 (2017) によると、日本の労働市場における正規社員の世界を構成する最も重要な要素は、一般に日本的雇用慣行と呼ばれる制度群で、「終身雇用」「年功賃金」「企業別組合」の鋼鉄のトライアングルで形成されているという。また、野村 (2007) によると、日本的雇用慣行の基盤には「立派な組織と立派な人物は、永年の関係を結ぶべきである」という永年勤続の価値観で、それにもとづく忠誠と恩顧の関係があり、更にはその本質が会社身分制にあるとの指摘がされている。濱口 (2012) によると、日本の労働市場法制の基本枠組みは、諸外国と同様、具体的な職業能力と労働条件を互いにシグナルとしながら需給を結合させようとする「ジョブ型」モデルに立脚している。しかし、日本の大企業正社員に典型的な「メンバーシップ型」モデルにおける新規採用とは会社共同体の一員になることであって、いかなる意味でも「職探し」ではないのだという。この点について、濱口 (2017) では、日本では労働者の職務は会社の命令で決

まるため、会社のいかなる人事命令にも従うことを前提にして入社するのだとし、これを「雇用契約が空白の石板になっている」と表現している。

以上の指摘の通り、日本の正規社員における就職は、「職に就く」より、「組織の一員となる」という意味合いが強い。正規社員は組織から長く面倒をみてもらえる代わりに、組織のために尽くさなくてはならない存在となっている。前述の Hakanen et al. (2019) では心理的契約の観点から、無期雇用の従業員の場合は忠誠心やコミットメントと引き換えに雇用の保障を得ていることが関係しているとの指摘があるが、日本ではこの状態がより一層強固なものとなっている可能性がある。

では、日本の正規社員は組織の一員として組織に対する忠誠心やコミットメントが強いのだろうか。この点について、興味深い気づきをもたらしてくれるのが世界価値観調査に参画している電通総研のプレスリリースである (URL9)。これによると、「働くことがあまり大切でなくなる」との問いに対して「良いこと」と答えた人々の割合を比較した結果、日本は77か国中、74位 (10.5%) であった。しかし、「たとえ余暇時間が減っても、常に仕事を第一に考えるべきだ」との問いに対し、「強く反対」または「反対」と回答した人々の割合については、なんと日本は77か国中、2位 (59.2%) であった。また、「【仕事】あなたの生活に重要か」との問いに対し「非常に重要」または「やや重要」と答えた人々を集計し比較した結果、日本は77か国中71位 (81.3%) であったと報告されている。したがって、日本の組織は組織に忠誠を尽くすことを求めるが、肝心の従業員はそれほど忠誠を尽くそうとは思っていないのではないかと考えられる。日本的雇用慣行の基盤にある永年勤続の価値観とそれにもとづく忠誠と恩顧の関係があり、更にはその本質が会社身分制にあるという野村 (2007) の指摘、そして日本では労働者の職務は会社の命令で決まるために会社のいかなる人事命令にも従うことを前提にして入社するという濱口 (2017) の指摘を踏まえると、組織のために忠誠を尽くさなくてはならないという価値観が根強いために、正規社員に過度な負担がかかり、その結果としてワーク・エンゲイジメントが抑制される可能性が示唆される。

また、その一方で、一部の非正規社員にも過度な負担がかかっている可能性も示唆される。労働政策研究・研修機構の『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果』(URL10)によると、「パートタイム」「有期雇用」の労働者を対象に、現在の勤務先に自身と業務の内容や責任の程度等が同じ正社員がいるかどうか尋ねたところ、「業務の内容も責任も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」が0.5%、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」が15.1%、「業務の内容のみ同じ正社員がいる(責任の程度は異なっている)」が19.7%、「正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている」が43.3%で、「分からない」が14.4%、「無回答」が7%であったという。つまり、およそ4割の者が正社員と同じ業務内容を行っているのである。

このことから、前述の「組織のために忠誠を尽くさなくてはならない」という価値観を非正規社員においても受け入れることが求められ、正規社員同様、過度な負担がかかっている可能性がある。そして、その場合は非正規社員であっても、正規社員と同様、あるいはそれ以上にワーク・エンゲイジメントが抑制されるものと推察される。非正規社員のワーク・エンゲイジメントを高める要因を探るためにも、正規社員と非正規社員がどのような状況に置かれて仕事をしているのか、今後探る必要があるだろう。

参考文献

【日本語文献】

1. 石山恒貴 (2021) 「雇用によらない働き方におけるワーク・エンゲイジメントの規定要因：雇用者とフリーランスの比較分析」『日本労働研究雑誌』63 (1)、67-87。
2. 神林龍 (2017) 『正規の世界・非正規の世界：現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
3. 川上憲人・下光輝一・原谷隆史・堤明純・島津明人・吉川徹・小田切優子・井上彰臣 (2012) 新職業性ストレス簡易調査票の完成 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究 平成23年度総括・分担研究報告書 pp.266-316。
4. 厚生労働省 (2008) 『平成20年版厚生労働白書—生涯を通じた自立と支え合い—』ぎょうせい。
5. 厚生労働省 (2011) 『平成23年版厚生労働白書—社会保障の検証と展望—』日経印刷。
6. 厚生労働省 (2013) 『平成25年版厚生労働白書—若者の意識を探る—』日経印刷。
7. 厚生労働省 (2019) 『令和元年版労働経済白書—人手不足の下の「働き方」をめぐる課題について—』日経印刷。

8. 厚生労働省 (2021) 令和3年版厚生労働白書—新型コロナウイルス感染症と社会保障—日経印刷。
9. 厚生労働省 (2022) 令和4年版厚生労働白書—社会保障を支える人材の確保—日経印刷。
10. 島津明人 (2022) 『新版ワーク・エンゲイジメント—ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を—』労働調査会。
11. 野村正實 (2007) 『日本の雇用慣行—全体像構築の試み—』ミネルヴァ書房。
12. 濱口桂一郎 (2017) 「日本の雇用システムの課題」『計画行政 = Planning and public management』40 (4)、9-14。
13. 濱口桂一郎 (2012) 「雇用ミスマッチと法政策」『日本労働研究雑誌』54 (9)、26-33。

【外国語文献】

1. Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
2. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., and Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
3. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., and Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
4. Hakanen J. J., Ropponen A., De Witte H., and Schaufeli W. B. (2019). Testing Demands and Resources as Determinants of Vitality among Different Employment Contract Groups: A Study in 30 European Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-17.
5. Hallberg, U. E., and Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
6. Salanova, M., Agut, S., and Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.
7. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
8. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Van Rhenen, W. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
9. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., and Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92.
10. Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., and De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
11. Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, S., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., and Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.
12. Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyanaka, D., and Iwata, N. (2010). Why Japanese Workers Show Low Work Engagement: An Item Response Theory Analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *BioPsychoSocial medicine*, 4, 17.
13. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W. B. (2009). Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study on the Role of Job and Personal Resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.

【URL】

1. 総務省統計局 (2023)「労働力調査 (基本集計) 2022 年 (令和 4 年) 平均結果」総務省統計局ホームページ (閲覧年月日 2023 年 8 月 22 日、<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>)。
2. 日本労働研究機構 (2003)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」労働政策研究・研修機構ホームページ (閲覧年月日 2022 年 12 月 15 日、https://www.jil.go.jp/press/rodo_joken/documents/jinji.pdf)。
3. 総務省統計局 (2023)「労働力調査 (詳細集計) 2022 年 (令和 4 年) 平均結果」総務省統計局ホームページ (閲覧年月日 2023 年 8 月 22 日、<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>)。
4. 社会保障国民会議 (2008)「中間報告及び各分科会中間とりまとめについて」首相官邸ホームページ (閲覧年月日 2022 年 12 月 12 日、<https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/233240/www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyoukokuminkaigi/chukan.html>)。
5. 厚生労働省 (2012)「望ましい働き方ビジョン」をとりまとめました」厚生労働省ホームページ (閲覧年月日 2022 年 12 月 14 日、<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0.html>)。
6. 厚生労働省 (2021)「同一労働同一賃金特集ページ」厚生労働省ホームページ (閲覧年月日 2022 年 12 月 15 日、<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>)。
7. リクルートワークス研究所 (2022)「全国就業実態パネル調査」リクルートワークス研究所ホームページ (閲覧年月日 2022 年 12 月 16 日、https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys.html)。
8. 労働政策研究・研修機構 (2020)「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査 (企業調査・労働者調査)」労働政策研究・研修機構ホームページ (閲覧年月日 2022 年 12 月 16 日、<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/193.html>)。
9. 電通総研・同志社大学 (2021)「第 7 回「世界価値観調査」リソース～分析から浮かび上がった「日本の 9 つの特徴」」電通総研ホームページ (閲覧年月日 2023 年 5 月 28 日、<https://institute.dentsu.com/articles/1706/>)。
10. 労働政策研究・研修機構 (2021)「「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査 (「働き方等に関する調査」) 編」労働政策研究・研修機構ホームページ (閲覧年月日 2023 年 8 月 11 日、<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-2.html>)。