

現代労働者における共同の理想と現実

山本 圭三

YAMAMOTO Keizo

1 はじめに

本研究は、仕事における共同に関する人びとの認識のありようと実態との関係について検討するものである。

人びとがどのような仕事のありようを望ましいと考えるか、職業に対してどのような要素を重要視しているか（≡理想）については、これまで種々の議論がなされてきた。こうした意識を「仕事における重要性認識（以下、重要性認識と略記）」と呼ぶとすれば、これまでの重要性認識に関する研究での論点は大きく（A）認識の構造を明らかにするものと（B）認識の規定要因を検討するものの2つに分けられる。前者についての議論では「高収入」「地位」「自律性」や「ワークライフバランス」など、複数次元がありうることがよく指摘される（荒牧 2001：佐藤・広田 2003：谷田 2007：米田 2008：林 2010 等）。一方後者についての議論では、性別、階層変数、家族や所属集団など多くの要因がこの判断に関わることが明らかにされている（渡辺・平井 1999：中里 2005：松本 2008：米田 2008：山本 2013 等）。こうした（A）および（B）についての議論のなかでは、本研究で注目する共同性について言及されることも少なくない（山本 2013 等）。

また、共同の実態（仕事の場面における実際の程度）が重要な変数として扱われている議論としては、職務満足度研究が挙げられる。従来、満足度を高める要因としては自律性や有意味・有意義性、フィードバックなどがよく指摘されていた

（Hackman & Oldham 1980：田尾 1984：山下 1998 など多数）。特に社会学分野の研究では、このなかでも自律性に注目した研究が充実しており、自律性と社会階層、パーソナリティの関係などについての検討は数多くなされている（Kohn & Schooler 1983、吉川編著 2007 等）。これに対し最近では、「職場での協力」といった変数を用いて分析をおこない、職務満足度に対して自律性などと同等に重要な要素であることを指摘するものが見られる（山本 2010 など）。

以上のように、仕事における共同に関する検討は重要性認識を扱う議論、職務満足度に関わる議論のいずれにおいてもなされており、それぞれで一定の知見が得られている。しかしながら、重要性認識と職務の実態・職務満足度は基本的にそれぞれが別の文脈で議論されており、相互の関係性についてはあまり検討されていない¹⁾。すなわち共同の重要性認識と実態とがどのような関係にあるのか、それが職務満足度とどう関わりうるのか、といった点については上記の研究の中では触れられておらず、ほとんど検討がなされていないのが現状である。

こうした背景をふまえ、筆者は重要性認識と実態との間で生じる「ギャップ」についての検討をおこなってきた。少なくともこれまでの研究によって、職務の実態だけではなく、人びとが重要だと考える水準と実態との「ギャップ」もまた職務満足度を考えるうえで重要な要因であること、特に共同に関して言えば仕事の実態とは別に、「ギャップ」が独自に職務満足度に影響しうる要因と

なっていることが確認されている（山本 2018）。ただしこれまでの分析の主眼は、種々の要因の「実態」と「ギャップ」が職務満足度にどう関わりうるかという点にあり、要因 1 つ 1 つに注目した詳しい分析はまだなされていない。

そこで本稿では、仕事の要素のなかでも共に焦点を当て、人びとの重要性認識と実態との「乖離（≡ギャップ）」に関してさらに詳しく、多角的な観点で検討することにしたい。「乖離」はどこで生じやすいのか、「乖離」が生じることで何がもたらされるのか、といった点についての分析をおこない、現代労働者における共同のありようを明らかにすることが、本研究のねらいである。

2 データと本研究における検討課題

2.1 分析に用いるデータと変数

(1) データと使用する項目について

分析には、これまでの研究で使用していたものと同じインターネット調査によって収集されたデータを用いる²⁾。同データは 2015 年 3 月に実施されたものであり、仕事の幅広い要素の重要性認識とその実現具合（＝以下「実態」）について訊ねる項目が設けられている。また、仕事に関する意識についての質問も設けられており、本研究のような観点に基づく分析をおこなうのに適したものだといえる。

表 1 種々の要素の重要性認識・実態をとらえるための項目

	重要性認識 (とても重要である～ まったく重要ではない)		実態 (実現している～ まったく実現していない)	
	平均値	S.D.	平均値	S.D.
一緒にいて楽しい同僚がいること	2.875	0.726	2.569	0.782
同僚が協力的であること	2.998	0.662	2.666	0.751
長時間でないこと	2.918	0.659	2.702	0.785
仕事量が多すぎないこと	2.915	0.641	2.625	0.776
時間に追われないこと	2.950	0.612	2.561	0.778
仕事と家庭を両立できること	3.145	0.645	2.855	0.716
健康をそこなう心配がないこと	3.207	0.618	2.720	0.735
休みを取りやすいこと	3.093	0.649	2.749	0.813
独立していること	2.492	0.709	2.481	0.778
内容や進め方を自分で決められること	2.912	0.632	2.767	0.717
発言力が発揮できること	2.674	0.709	2.484	0.756
責任ある立場につくこと	2.449	0.782	2.373	0.830
専門知識や能力が活かせること	2.911	0.722	2.586	0.791
昇進の機会が多いこと	2.370	0.807	2.007	0.773
報酬や給与が高いこと	3.037	0.672	2.164	0.794
福利厚生が恵まれていること	2.822	0.728	2.348	0.816
世の中の役に立つこと	2.808	0.691	2.584	0.727
新しい技術や知識を習得できること	2.827	0.700	2.454	0.739
達成感が得られること	2.970	0.664	2.611	0.735
失業の心配がないこと	3.057	0.675	2.652	0.778

表1は、本稿における分析で中心的に使用する重要性認識と実態をとらえるための項目の分布を示したものである。重要性認識、実態のいずれも4段階で訊ねられており、分析に際しては項目それぞれについて「重要である」「実現している」ほど点数が高くなるよう点数を調整する。

このうち分析の中心となる共同をあらわす指標として使用するの、「同僚が協力的であること」「一緒にいて楽しい同僚がいること」という2つの項目である³⁾。したがって、本稿において検討するのは、「仕事における共同」のなかでも「同僚との良好な関係に基づく協力的なようす」という側面である。

(2) 重要性認識、実態として用いる変数の設定

上記の実態、重要性認識を実際に分析していくにあたって、まずは分析の中心となる共同がその

他の諸要因とどのような関係にあるのか、ということ把握しておく必要がある。筆者が以前行った分析では、まず因子分析により重要性認識の構造を検討し、そこで確認された要因の分類を基準にして重要性認識および実態の変数を設定するという手順をとっていた（山本 2018）。本稿でも同様に、まず重要性認識を用いて諸要因の構造を確認しておこう。

重要性認識についての諸項目を用いて因子分析を行った結果が、表2である。表からまず、本稿で用いることにした共同に関する2つの項目が、その他の要因とは独立した1つの軸となっていることが分かる（第6因子）。「同僚との良好な関係に基づいて協力的であること」もまた、人びとの重要性認識において主要な要因の1つになり得ていると見なしてよさそうである。これ以外の第1因子や第3因子、第5因子はいわゆる仕事の「外的

表2 重要性認識の構造分析（因子分析主成分分解、ヴァリマックス回転後）

	適正	有意味	待遇	自律	地位	共同	共通性
長時間でないこと	.815	.045	.098	-.009	.089	.029	.684
仕事量が多すぎないこと	.777	.076	.107	.082	.076	.110	.645
時間に追われないこと	.678	.045	.201	.224	.052	.111	.567
休みを取りやすいこと	.514	.030	.453	.076	.015	.257	.543
世の中の役に立つこと	.164	.811	.035	.014	.188	.148	.743
達成感が得られること	.046	.638	.244	.352	.109	.221	.654
新しい技術や知識を習得できること	-.016	.590	.185	.397	.254	.125	.620
専門知識や能力が活かせること	.033	.567	.195	.499	.112	.068	.627
報酬や給与が高いこと	.054	-.024	.696	.272	.240	.222	.668
失業の心配がないこと	.222	.183	.687	.005	.200	.029	.596
福利厚生が恵まれていること	.171	.162	.570	-.061	.484	.180	.650
健康をそこなう心配がないこと	.370	.270	.542	.128	-.187	.189	.591
仕事と家庭を両立できること	.349	.311	.451	.110	-.199	.231	.527
内容や進め方を自分で決められること	.128	.196	.141	.778	.031	.165	.708
独立していること	.188	.152	-.006	.687	.247	-.141	.612
昇進の機会が多いこと	.106	.141	.242	.147	.744	.197	.704
責任ある立場につくこと	.025	.350	-.019	.372	.613	.094	.647
発言力が発揮できること	.073	.391	.133	.383	.443	.275	.595
一緒にいて楽しい同僚がいること	.142	.208	.158	.061	.194	.797	.765
同僚が協力的であること	.213	.184	.255	.031	.151	.761	.747
固有値	2.496	2.409	2.363	2.089	1.796	1.739	
寄与率	12.479	12.044	11.816	10.444	8.979	8.695	
累積寄与率	12.479	24.523	36.340	46.784	55.763	64.458	

価値」に関わるものであり、それぞれ適正、待遇、地位をあらわすものと見なせる。また、第2、第4因子は「内的価値」に関わるものであり、前者は有意味性、後者は自律性をあらわしていると考えられる。

以上をふまえ、分析において中心的に使用する共同の重要性認識の指標は、「一緒にいて楽しい同僚がいること」「同僚が協力的であること」について重要だと思うかどうかを訊ねた質問の回答の合計点とする。また、実態についても筆者の以前おこなった分析の際と同じく、重要性認識の分類に準じて変数設定をおこなう（山本 2018）。したがって、共同の実態の指標は、「一緒にいて楽しい同僚がいること」「同僚が協力的であること」について実現できているかどうかを訊ねた質問の回答の合計点とする。例えば、ある者が「一緒にいて楽しい同僚がいること」について重要性認識では「重要である（4点）」、実態では「やや実現できている（3点）」と回答しており、「同僚が協力的であること」について重要性認識では「あまり重要ではない（2点）」、実態では「まったく実現できていない（1点）」と回答していたとする。この場合、この者の共同に関する重要性認識のスコアは（4+2=）6であり、実態のスコアは（3+1=）4となる。

2.2 本研究で検討すべき課題

本稿では、次のような点が主な検討課題となる。まず、(1) 重要性認識と実態の「乖離」が、どのような属性において特に表れやすいのか、という点である。筆者の以前おこなった分析では「ギャップ」をあらわす指標として重要性認識と実態の「差」を用いていた。ただしこの指標を用いる場合、「重要だと考える水準がどれだけ達成されているか」を表現することが可能になるが、他方で「過達成」すなわち「重視する水準は低い

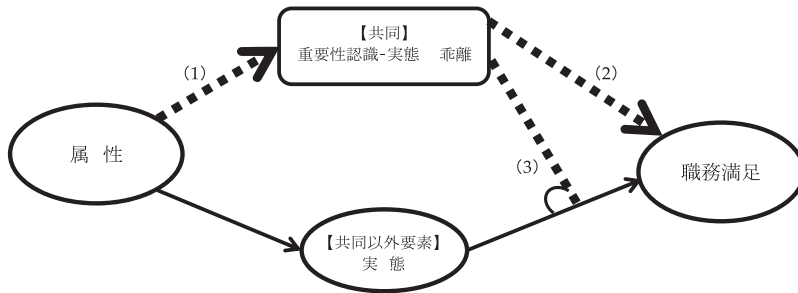
が実態の水準は高い」状態をうまく処理できない、という難点があった（山本 2018）。この点をクリアにすべく、今回は共同の重要性認識と実態のそれぞれに従属変数とし、社会的属性を独立変数とした重回帰分析をおこなう。独立変数の効果に違いが見られるかどうかで、重要性認識と実態の乖離が生じうるポイントの類推を試みたい。

次に、(2) 重要性認識と実態の乖離と職務満足度・転職志向との関連を検討する。以前の分析において既に満足度との関連は明らかになっている。しかし上述のように分析に用いている指標にやや難点があるため、実際の関連が上手く表現されていない可能性も否定できない。今回は、重要性認識の度合いと実態の度合いを組み合わせた類型を作成し、それぞれの平均値の違いを見ていくかたちで関連を確認する。また、併せて転職志向についても同様に分析をおこない、重要性認識と実態との間に乖離を抱えた人びとの仕事を取り巻く意識のありようを描き出したい。

さらに、(3) 重要性認識と実態との間に乖離がある者とならない者で、満足度を規定する要因がどう違うのかについての検討もおこないたい。共同の重要性認識と実態に乖離のある（共同を重要視するが、それが達成できていない）人びとほど満足度が低い傾向にあることは先行研究で確認されている。ただしこの乖離の影響は、満足度に対する直接的なものだけに限らないかもしれない。例えば、共同以外の仕事の要素も職務満足度には影響するのであれば、共同によって満足が得られないぶん、他の要因により依存しやすい傾向があるかもしれないのである。回帰分析における効果の違いをみるかたちで、この点も確認する。

図1は、上記の検討課題において想定している変数の関連を示したものである。以下の分析では、図のうち破線で結ばれた部分の関連についてそれぞれ検討していくことになる。

図1 本稿の分析において想定する変数連関



3 共同の理想と現実のありようとその帰結

3.1 重要性認識と実態の「乖離」がどこで生じやすいか

まず、検討課題（1）から確認しよう。先に述べたように、ここでは共同についての重要性認識、実態それぞれを従属変数とした重回帰分析をおこなう。独立変数に用いるのは性別（基準：女性）、年齢、学歴（初等・中等／高等の2区分、基準は初等・中等）、従業上の地位（基準：典型職）、企業規模（基準：6人未満）、職種（基準：事務職）、労働時間、勤続年数である。

重要性認識と実態の乖離がどこで起こりやすいのかは、従属変数に対する独立変数の効果の違いを見て確認することになる。例えば、性別の効果は重要性認識に対してはプラスであるが、実態に対してはマイナスである、といった結果が得られたとする。この場合、女性より男性の方が共同の重要性認識は高くなりやすいが、その一方で男性の方が共同性の実態は低くなりやすい、ということの意味する。したがって、この場合は女性に比べ男性ほうが共同に関して重要性認識と実態の乖離が起こりやすいことをあらわすことになる。

分析の結果を示したものが、表3である。表から、次のようなこと読み取れる。共同の重要性認識には性別、年齢、従業上の地位、職種、労働時

間が影響する。男性より女性、年長より若年層、事務職より販売職、労働時間の長い者ほど共同を重要だと考えやすい。また、典型雇用者に比べると自営業者は共同を重要だと考えない傾向があるようだ。以上の傾向をやや大雑把にまとめると、組織において相対的につらい立場におかれやすい者ほど共同を重要だと考えやすい傾向があるのではないか、という可能性が想起される。こうした人びとは日々つらい立場におかれやすいからこそ、そのつらさを分かち合う仲間を希求しているのではないだろうか。

他方、共同の実態には性別、従業上の地位、職種が影響する。男性より女性、初等・中等学歴より高等学歴の者、事務職に比べ販売職や専門・管理職の者は実際の仕事の中で共同を実現しやすい。また、典型職に比べ非典型職や自営業者は共同の実態水準は低いようである。

以上をふまえると重要性認識および実態に対して効果の違いから、認識と実態の乖離が生じやすいポイントが推察できる。認識と実態の乖離のうち最も問題にすべきは、「共同を重要だと考えている一方で、実態の水準がそれに追いつきにくい」というパターンであるが³⁴⁾、表から、このような傾向を顕著に示しているのは年齢と労働時間だと分かる。若年層、そして労働時間の長い者たちは他に比べて共同性を重要だと考えやすい。しか

表3 共同の重要性認識・実態の規定要因（偏回帰係数）

		重要性認識			実 態		
		B	β	sig	B	β	sig
[定数]		5.682		**	5.063		**
性別		-.217	-.088	**	-.322	-.116	**
年齢		-.008	-.088	**	.003	.032	
学歴		.097	.040		.139	.050	
従業上の地位	非典型	.029	.012		-.120	-.042	
	自営等	-.472	-.136	**	-.436	-.112	**
企業規模	6-50人未満	-.003	-.001		.077	.025	
	51-300人未満	.060	.020		.015	.004	
	300人以上	.070	.027		.198	.067	
職種	販売	.275	.082	**	.449	.118	**
	熟練・労務・農業	.154	.051		.117	.034	
	専門・管理	.081	.028		.199	.060	*
	その他	.124	.034		.017	.004	
労働時間		.070	.127	**	-.001	-.002	
勤続年数		.003	.023		.004	.032	
調整済み R^2		.065	**		.038	**	

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

※ダミー変数の基準カテゴリー

...[性別]女性、[学歴]初等・中等学歴、[従業上の地位]典型雇用、[職業]事務、[企業規模]6人未満

しそのように考えているからと言って、彼らが仕事の中で共同をより達成できているわけではない。それゆえ彼らのような人びとにおいて、特に重要性認識と実態の乖離が起りやすくなっていると考えられる。

3.2 「乖離」は人びとに何をもたらすか

(1) 「乖離」と職務満足度・転職志向との関係

検討課題（2）の分析に移ろう。共同の重要性認識と実態の乖離は、若年層や労働時間の長い者において特に生じやすいことは分かった。では、そうした乖離は、人びとの職務満足度にどう関わりうるのか。筆者が以前検討した方法とは別のものを用いて、改めてこの点を確認してみたい。

また、ここでは満足度と併せて転職志向についても検討したい。単純に考えるならば、現在の仕事に不満を抱えている者ほど転職を強く志向する

はずである。ただし、その不満の出所が労働条件や仕事内容のようなものであった場合、職場の人間関係の良さがその者の転職志向を抑制することもあり得る⁵⁾。職場の仲間同士でつらさを分かち合い、共に生き残ろうと結束を高める、といったことも珍しくないからである。しかし、その人間関係に理想と現実の乖離を抱えているとすれば、そうした結束に身を置くことさえも期待できない。このため、そうした人びとは他の者に比べ極端に転職志向が強くなることも考えられるだろう。このような点をふまえ、転職志向もここで検討しておきたい。

調査では、現在の仕事に対する満足度について「満足している」～「不満である」までの5段階で訊ねる項目、転職の意向について「ぜひとも変わりたい」～「全然変わりたいとは思わない」までの4段階で訊ねる項目が設けられている。ここでは

前者を職務満足度、後者を転職志向をあらわす指標として用いることにする。「満足している」「ぜひとも変わりたい」と思っているほど点数が高くなるよう調整した変数の平均値は、職務満足度が3.331（標準偏差 0.969）、転職志向が2.307（標準偏差 0.790）である。

実際の分析は、重要性認識と実態の組み合わせによる類型（共同重視－実態類型）を作成し、それぞれの平均値の差を見るかたちで進める。具体的な類型設定の手順は、次のとおりである。まず、共同の重要性認識と実態のそれぞれについて、数値の高低を基準に全体を2分割しておく。このうち重要性認識について数値の低いグループは、そもそも共同を重視しない群であると見なし、「非重視」とする。これに対し共同の重要性認識の高いグループは、その内部をさらに実態の高いグループと低いグループに分ける。前者は共同を重視しており、その重視する水準が得られている人びとだとみなし「重視・達成」群、後者は重視しているにもかかわらずそれが実現できていない「重視・非達成」群とする。サンプル全体を以上のような手順で「非達成」「重視・達成」「重視・非達成」に分けたものを、共同重視－達成類型として以下の分析に用いる。

職務満足度と転職志向について類型ごとの平均値の差を見たものが、表4である。表からはやはり、「重視・非達成」の者は満足度が顕著に低いことが分かる。「非重視」、すなわち共同を重視しない人びとの不満はそれほど高くはないのとは対照的に、共同を重視しているにもかかわらずそれが達成できていない人びとは、他の誰よりも不満を抱えているようである。

また表からは、「非重視」「重視・達成」に比べ「重視・未達成」の人びとの転職志向の高さが顕著であることもわかる。「重視・未達成」の人びとは仕事において不満を抱えやすい傾向が見られ

ていたが、彼らはその不満の高さゆえに他の仕事に移りたいと考えやすいのだと思われる。

表4 類型ごとに見た職務満足度・転職志向

		平均値	N
職務満足度	非重視	3.305	456
	重視・未達成	2.833	426
	重視・達成	3.625	762
	合計	3.331	1644
	F	102.551	
		p	0.000
転職志向	非重視	2.186	456
	重視・未達成	2.592	426
	重視・達成	2.221	762
	合計	2.307	1644
	F	39.246	
		p	0.000

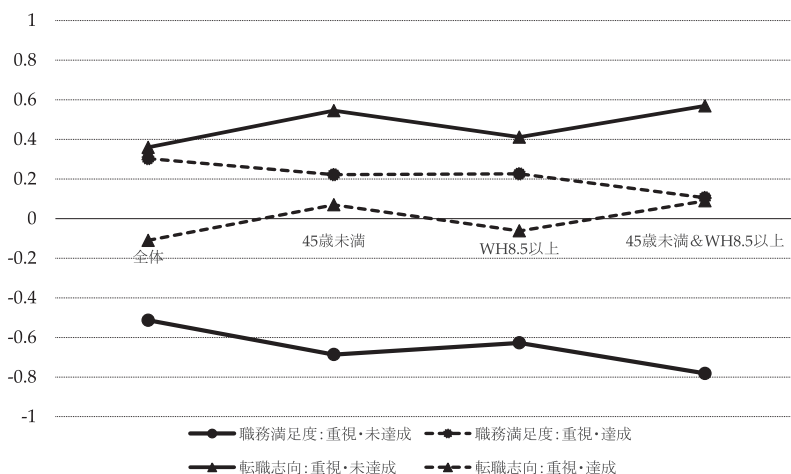
ところで、先の分析では若年層や労働時間の長い人びとが特に「重視・未達成」になりやすい傾向が見られていた。彼らはえてして弱い立場におかれやすく、そのため共同を重要だと考えがちになるものの、現実にはそれが叶いにくいという状況にあった。仮にこれが正しいとするならば、若年層や労働時間の長い人びとが「重視・未達成」になった場合、特に不満と転職志向が強くあらわれる可能性が高いと思われる。さらに言えば、若年であること、労働時間が長いことという条件が重なる場合はいっそう「重視・未達成」になりやすくなり、その場合不満や転職志向もまた極端に高まるのではないだろうか。

こうした点を確認するため、先に見た職務満足度、転職志向の共同重視－達成類型別の平均値を、さらに「若年」「長時間労働」という条件を加えて検討してみたい。なお、分析に用いるNを確保したうえで大まかな傾向を見るという目的のもと、ここでは便宜的に「若年層」は45歳未満、「長時間労働」は1日8.5時間以上（「WH 8.5

表5 類型ごとに見た職務満足度・転職志向（平均値の差、条件別）

		全体		45歳未満		WH 8.5時間以上		45歳未満かつ WH8.5時間以上	
		平均値	N	平均値	N	平均値	N	平均値	N
職務満足度	非重視	3.305	456	3.220	205	3.226	106	3.148	54
	重視・未達成	2.833	426	2.665	248	2.723	155	2.573	103
	重視・達成	3.625	762	3.546	414	3.550	209	3.433	127
	合計	3.331	1644	3.217	867	3.204	470	3.067	284
	F	102.551		72.462		33.821		23.232	
	p	0.000		0.000		0.000		0.000	
転職志向	非重視	2.186	456	2.381	205	2.264	106	2.444	54
	重視・未達成	2.592	426	2.738	248	2.632	155	2.757	103
	重視・達成	2.221	762	2.362	414	2.258	209	2.378	127
	合計	2.307	1644	2.474	867	2.383	470	2.528	284
	F	39.246		21.276		10.943		6.901	
	p	0.000		0.000		0.000		0.001	

図2 「重視・達成」類型と「重視・未達成」類型の違い（条件別、標準得点）



時間以上」と略記)と定義することにした。

分析の結果が、表5および図2である。このうち表5は条件ごとに限定して類型間の平均の差を分析した結果であり、図2は対照的な「重視・達成」群と「重視・未達成」群の結果について、条件ごとの標準得点を図示したものである。

職務満足度、転職志向のいずれも、条件別にみた場合にも類型ごとの平均値には有意な差が見られる。どのような条件においても、「重視・未達

成」の人びとは他の者よりも職務満足度が低く、転職志向は高いようである。ただし、その差は一定の条件においてさらに顕著にあらわれていることも分かる。具体的には、45歳未満の人びとのなかの「重視・未達成」、あるいは労働時間が8.5時間以上の人びとのなかの「重視・未達成」は、職務満足度が全体の場合よりも明らかに低くなっており、転職志向は明らかに高い。このことから若年や長時間労働の者にとっては、共同を重要だ

と考えているにもかかわらずそれが達成できていないことが、特に不満や転職志向につながりやすいのではないかと考えられる。

さらに表からは、45歳未満かつ労働時間8.5時間以上の人びとのなかの「重視・未達成」は、他のどの場合よりも職務満足度が低く、転職志向が高いことが分かる。このことから、若年であることと、長時間労働であることという条件が重なった場合、「重視・未達成」が不満を抱え転職を希望する傾向がとりわけ強く見られると考えられるだろう。

(2) 満足度を高める要因への波及

共同を重視する水準が現実にとどの程度達成されているかが、職務満足度や転職志向に大きく影響していることは明らかなようである。ところで、これまでの研究において、共同に関わる要因は職務満足度に対して最も重要な効果を示すことは明らかになっている（山本2010）。共同が満足度に関して重要な要素であるとすれば、その理想と現実に大きな乖離を抱えていた場合、それは直接満足度を左右するだけでなく、満足度をもたらすメカニズム全体にも大きな影を落とすのではないとも考えられる。重要性認識と実態の乖離の総合的な影響を確認する意味でも、最後にこの点を検討しておきたい。

ここでは、職務満足度を従属変数とした重回帰分析を共同重視－実態類型別におこない、その結果の相違をみることで上記の点を確認していく。独立変数には、表3の分析で用いた性別、年齢、学歴、従業上の地位、企業規模、職種、労働時間、勤続年数に加え、表2で確認されている共同以外の要因（適正、有意味、待遇、自律、地位）の実態変数も使用する。例えば、「重視・未達成」の人びとにおいてのみ特定の要因に正の効果が見られるような場合、彼らの満足度はその変数によ

り依存しやすい傾向があることをあらわす。

なお共同以外の5つの要因の実態を表す指標は、共同の実態変数と同様の変数設定をおこなったものとする。すなわち、表2で確認された重要性認識の分類を基準として、各要因に含まれる項目について実現できているかどうかを訊ねた質問の回答の合計点を、それぞれの実態をあらわす指標とする。

分析の結果が、表6である。表からは、次のようなことが読み取れる。いずれの類型においても仕事の実態が満足度に強く影響しており、なかでも適正、有意味、待遇は共通して正の効果を示している。労働条件が適正範囲内であること、従事する仕事に意味を感じられること、待遇がよいことなどは、共同の重要性認識と実態のありようにかかわらず、人びとの満足度に正の効果を持つようである。しかし、自律や地位に関しては、共同のありようによる効果の違いが見られる。地位が職務満足度に結びつくのは「重視・未達成」の者だけ、自律が職務満足度に結びつくのは「重視・達成」の者だけに見られる傾向のようである。

また、モデルの説明率にも顕著な違いが見られている。「重視・達成」の決定係数は他の類型に比べ最も低い一方で、「重視・未達成」の決定係数は最も高くなっている。すなわち、「重視・未達成」の人びとの満足度はここで取り上げている独立変数でかなりの割合が説明できるのに対し、「重視・達成」の人びとでは同じ独立変数で満足度を説明できる割合が低い。共同を重視しているにもかかわらずそれが達成できていない人びとは、その他の要因が満足度を左右する程度が相対的に大きいのであり、言い換えれば、そうした人びとの満足度は共同以外の要因によって支えられている面が大きいといえる。

表6 類型別に見た職務満足度に対する効果の違い（偏回帰係数）

		全 体			非重視			重視・達成			重視・未達成		
		B	β	sig	B	β	sig	B	β	sig	B	β	sig
[定数]		-.274			.253			.195			-.923		**
性別		-.092	-.047 *		-.025	-.013		-.092	-.056		-.117	-.055	
年齢		.003	.045		.003	.044		.003	.055		.003	.042	
学歴		.011	.006		-.050	-.026		.068	.041		-.029	-.014	
従業上の地位	非典型	.194	.097 **		.165	.086		.110	.065		.297	.139 **	
	自営等	.156	.057 *		.155	.069		.062	.024		.329	.104	
企業規模	6-50人未満	.020	.009		.006	.003		.040	.022		-.046	-.020	
	51-300人未満	-.042	-.017		.102	.042		-.056	-.027		-.212	-.085	
	300人以上	-.003	-.002		.065	.031		-.019	-.011		-.092	-.042	
職種	販売	-.004	-.001		-.228	-.082		.069	.032		.036	.012	
	熟練・労務・農業	-.075	-.031		-.165	-.072		-.050	-.023		-.054	-.022	
	専門・管理	.026	.011		-.097	-.042		.116	.060		-.026	-.011	
	その他	-.031	-.011		-.089	-.032		-.004	-.002		-.051	-.017	
労働時間		.013	.029		.003	.008		.016	.041		.025	.055	
勤続年数		.003	.035		.002	.024		.004	.052		.003	.030	
実態	適正	.060	.158 **		.078	.210 **		.052	.142 **		.041	.107 *	
	有意味	.126	.311 **		.147	.376 **		.104	.253 **		.107	.246 **	
	待遇	.081	.222 **		.049	.130 *		.084	.242 **		.110	.273 **	
	自律	.063	.085 **		.034	.051		.064	.086 *		.030	.039	
	地位	.000	.001		-.026	-.055		-.025	-.054		.108	.175 **	
調整済みR ²		.419 **			.347 **			.287 **			.466 **		
N		1614			445			749			420		

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

※ダミー変数の基準カテゴリ

...[性別]女性、[学歴]中学卒、[従業上の地位]典型雇用、[職種]事務、[企業規模]6人未満

4 おわりに

分析結果をまとめると共に、それが意味するところを述べておこう。検討課題（1）と（2）の分析からは、次のようなことが明らかになった。

（Ⅰ）若年層、長時間労働の者たちは他に比べて共同性を重要だと考えやすい。だが、それらの人びとが他に比べ共同の実態が高いわけではなく、それゆえこうした人びとにおいて重要性認識と実態の乖離が起りやすいと考えられる。

（Ⅱ）共同の重要性認識と実態に乖離を抱えたものは、そうでない者よりも職務に不満を抱きやすく、転職志向が高くなりやすい。特に若年であり

長時間労働である者はその傾向が顕著である。

この結果は、若者の離転職の多さに関する議論に対して大きな意味を持つのではないかと考えられる。「7・5・3 離職」などという言葉があるように、特に若年層においては早期の離職が問題視されることも多い。しかもそうした離職が起こった場合、本人のやる気のなさや、就業意欲が問題だと指摘されることも少なくない。だが、本稿での結果をふまえれば、また別の解釈、理解の可能性を考えることができる。

若年層の人びとは、職業世界のメンバーとして共同の場に身を置くことにより積極的な傾向がある。しかし実際の仕事の場面において、彼らが他の人びとよりも共同を達成しやすいわけではな

い。それゆえ共同を重要だと考えていればいるほど現実との乖離が起りやすく、それゆえ不満や転職志向を抱きやすくなってしまう、という事態が生じてしまうのである。共同に積極的であるその姿勢は決して職業世界に後ろ向きとはいえず、むしろ前向きだと見なせるだろう。それゆえ一般に言われるように早期に離職をする若者はやる気がなく、職業に対する姿勢が未成熟であるとは限らず、むしろ共同という職業世界のメンバーシップに前向きなものほど離職するという場合も少なくないのではないかと考えることもできるのである。

また、検討課題（3）についての分析からは、次のようなことが明らかになった。

（Ⅲ）共同の重要性認識と実態に乖離を抱えているかどうかは、その他の要因が職務満足に及ぼす効果にも影響する。特に乖離がある者たちにおいては、職務満足が共同以外の要因によって左右される程度が大きくなる。

筆者は、この結果は共同という要素が、人びとの職務満足に関して根本的に重要な要因であることを示唆していると考えている。例えば、共同の重要性認識と実態に乖離のない人びとにおいてのみ自律が効果を示していた。これまでの職務満足度研究において、自律性が重要な要因だとみられていたのは先に述べた通りである。だが、本稿の結果をふまればその効果は限定的なものかもしれないとも考えられる。自律は確かに人びとの満足度に影響し得る。だがそれはあくまでも共同が満たされていればという条件のものと話であり、共同が本人の望む状態になれば、自律は効果を示さない。したがって、職務満足度に関して根本的に重要なのは共同であり、自律はそれに比べれば副次的な効果しか持たない、と考えることもできる

のである。

また、乖離を抱えた者についての結果もまた、共同の重要性を示唆していると思われる。共同の重要性認識と実態に乖離がある、すなわち共同が本人の望む状態にない場合は、（自律以外の）その他の要因が職務満足度を左右する程度が大きくなる。逆に共同が本人の望む状態にあれば、その他の要因によって職務満足度が左右されにくくなる。すなわち共同が望ましい状態にあれば、その他の要因が職務満足度に対する効果は相対的に小さくなっていくのである。

本稿の結果から、少なくとも仕事のありように関する重要性認識は、単なる価値判断であるにとどまらず、人びとの職業的充実にも大きく関わりうるものだということはできるだろう。こうした結果をふまえ、職業価値に関する研究、職務満足度に関する研究のそれぞれにおいて、重要性認識をふまえた検討をおこなうことによってさらなる議論の展開が期待できるのではないかと筆者は考えている。

〔注〕

- 1) 重要性認識についての議論のなかでは職務満足度について言及されることはあまりなく、同様に職務満足度についての議論の中でも重要性認識が言及されることもあまりない。このため、共同についての重要性認識と実態がどう関わり得ているのか、共同の重要性認識と職務満足度とはどのように関連し得るのかといった点は不明だといえる。
- 2) 同調査は、田藤裕祐氏（立教大学社会学部助教）の科研による研究のなかで企画され、調査会社に委託しインターネットのモニター登録をしている20～79歳の有職者を基本対象として実施されたものである。属性の偏りを避けるため、性別・年齢層別・学歴別の人口構成比（国勢調査ベース）に比例するように回収割付数を設定し、2015年の3月にWeb上で実施された。有効回答数は2668ケースである。回答者のなかには無職者も含まれているが、本稿では問題の設定上、議論の対象が有職者に限られる。このため今回用いるデータのう

ち分析に使用可能なサンプルは、基本的に無職者を除外した 1664 ケースになる。

- 3) 以前筆者が同データを用いておこなった分析(山本 2018)においては、共同をあらわす変数に上司との関係や職場での平等な扱いといった項目も分析に含められていた。だがこれらの項目は企業規模や従業員上の地位によって意味合いがかなり異なると考えられるため、今回は使用しないことにした。
- 4) 「共同はそれほど重視しないが、実態は高い水準になりやすい」という意味での乖離は、当人に不満をもたらすとはあまり考えにくいからである。ただし、今回のような分析方法を取ればこのようなパターンがどこで生じやすいのかを確認することも容易であるため、今後こうした点に注目した分析も可能になっているということはある。

- 5) 先行研究では「共同に関する要因が、人びとの職務満足度を高める要因として最も強い効果を示す」と指摘するものがあるが(山本 2010)、こうした指摘をふまえれば、職場においてより他者と共同できていることが転職を抑制する働きをもっているとしても不思議はないだろう。
- 6) 以前行った分析において、これら要因の実態の一部が職務満足度に関係することが確認されているためである。

〔付記〕

本研究は、本研究は JSPS 科研費(26780293)の助成を受けて行われた研究による成果の一部である。データ分析にあたって、研究代表者からデータの提供を受けた。

〔文献〕

- 荒牧草平, 2001 「高校生にとっての職業希望」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 81-106.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. E, 1980, *Work Redesign*, Massachusetts: Addison-Wesley.
- 林拓也, 2010 「キャリアモデルの特性-選好関連にみる職業志向性——特性重視方式による結果との比較を通して」『理論と方法』25(1), 125-43.
- Kalleberg, 1977 "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction" *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- 加藤元宣, 2004 「V 仕事・余暇」NHK 放送文化研究所編『現代日本人の意識構造 [第 6 版]』NHK ブックス, 145-69.
- 吉川徹編著, 2007 『階層化する社会意識——職業とパーソナリティの計量社会学』勁草書房.
- Kohn, M. L., & Schooler, C., 1983, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, N. J.: Ablex Publishing Corporation.
- 松本浩司, 2008 「高校生の職業観の構造と形成要因——職業モデルとの関連を中心に」『キャリア教育研究』26, 57-67.
- 中里英樹, 2005 「若者の職業観の構造と規定要因——家族との関連に注目して」『21 世紀ヒューマンケア研究機構研究年報』11, 97-107.
- 佐藤純・広田信一, 2003 「大学生の労働観に関する探索的研究——労働動機の側面から」『発達臨床心理学研究』15, 31-6.
- 田藤裕祐, 2015 「仕事の価値と労働者の意識——インターネット調査データによる探索的な分析」第 88 回日本社会学会大会報告原稿.
- 田尾雅夫, 1984 「課業の複雑さと内的動機づけの関係に及ぼす対人関係変数の媒介効果について」『心理学研究』55(1), 15-21.
- 轟亮, 2001 「職業観と学校生活感——若者の『まじめ』は崩壊したか」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 129-58.
- 谷田親彦, 2007 「大学生が希望する職業の価値観に関する分析——大学入学初期における教職志望大学生の期待価値」『弘前大学教育学部紀要』98, 59-65.
- 山本圭三, 2010 「職業生活の充実の構造——職業の『共同性』に注目して」『ソシオロジ』55(2), 19-35.
- , 2013 「現代大学生における職業的価値観の様相——ひろがりやと規定構造の検討」『経営情報研究』21(1), 35-51.
- , 2018 「労働者における望ましい仕事のあり方と実態——職務満足度との関係を中心に」『経営情報研究』25

(1・2), 1-18.

山下京, 1998「『仕事の楽しさ』に及ぼす内発的報酬と外発的報酬の効果——郵政職員と民間企業従業員との比較」『産業・組織心理学研究』11(2), 147-58.

米田幸弘, 2008「仕事の内的報酬志向の形成要因」轟亮編『階層意識の現在（2005年SSM調査シリーズ8）』175-90.

渡辺美那子・平井啓, 1999「青年の職業観と死生観との関連性について」『大阪大学臨床老年行動学年報』4, 26-36.

