

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 20 日現在

機関番号：34315

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2015

課題番号：26780293

研究課題名(和文)現代日本の労働者意識の構造と差異化要因についての計量分析と国際比較研究

研究課題名(英文)Quantitative Study on the Dimensions and Causal Inference of the Work Values

研究代表者

田藤 裕祐(Tanabiki, Yusuke)

立命館大学・立命館グローバル・イノベーション研究機構・研究員

研究者番号：80619065

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、仕事の価値(および仕事の報酬)を鍵概念とし、その潜在的な基軸を抽出した上で、規定要因および職務満足感との関連のメカニズムを計量的に示した。

仕事の価値の探索的因子分析の結果、内的価値、外的価値、ワークライフバランス価値と解釈できる3つの基軸(潜在因子)が抽出された。内的価値への志向性は、男性、高学歴層、専門・管理職といった属性や地位で強い。他方で外的価値への志向性は、若年層や正規雇用で強い。また、職務満足感の形成において、仕事の価値と報酬のギャップが重要な要因となっていることが明らかとなった。職務満足感に対する属性や地位の効果は、価値と報酬の差の効果に媒介されている。

研究成果の概要(英文)：This study focused on the work values (and work rewards) as the key concept, and analyzed on the latent dimensions, association with individual attribution and socioeconomic status, and causal relationship with occupational satisfaction.

The following results were derived from quantitative study based on the web survey data. First, the latent factor of work values contains three dimensions; intrinsic, extrinsic, and work-life balance values. Second, intrinsic work value is associated with male, highly educated, professional or administrative workers. Third, extrinsic work value is associated with young and regular employment. Fourth, cognitive gap between work values and rewards affects worker's occupational satisfaction. The effect of individual attribution and socioeconomic status on occupational satisfaction is partly mediated by the values-rewards discrepancy.

研究分野：労働社会学, 社会意識論

キーワード：仕事の価値 労働意識 内的価値 外的価値 ワークライフバランス価値

1. 研究開始当初の背景

近年、不安定雇用の増大や働き方の多様化を背景として、労働倫理や価値志向などのような、働き手の意識のあり様を探る社会学的研究の重要性が増している。労働市場や職場環境の構造変化は、働き手の意識にどのような影響をおよぼしているのだろうか。たとえば、若年の非正規雇用労働者を対象とした研究(小杉編 2002 や益田 2012 など)は、社会からの関心も高く、重要な知見の蓄積が進んでいる。その一方で、以下のような点において課題が残されていた。

第1に、研究対象となる意識の概念化と操作化である。いずれも、働き手の心理的な側面を計量的に分析するために必要な作業であることは言うまでもないが、これまでは必ずしも十分ではなかった。一方で欧米の社会心理学的な研究領域では、労働における価値志向(work values)をはじめとして、高い信頼性や妥当性をともなった尺度が開発されている。隣接領域におけるそのような成果を参照しつつ、概念や尺度の精緻化を進める必要があった。

第2に、分析や議論の理論的な枠組みである。既存の社会意識研究の中核には、社会階層論をベースとし、地位達成や地位の再生産のメカニズムとリンクした階層意識研究が位置付けられている。そこでは、特に職業的地位が指標として重要視されてきたが、脱工業化や脱近代化の進展に伴って、そのような分析枠組みの有効性が揺らいでいる(吉川 1998, 田摩 2013)。社会構造の変動が意識や価値観の形成および変化とどのように関連しているのかについて説明する、新たな理論的枠組みを検討する必要があった。

<文献>

- 吉川徹, 1998, 『階層・教育と社会意識の形成: 社会意識論の磁界』ミネルヴァ書房。
小杉礼子編, 2002, 『自由の代償 フリーター: 現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構。
益田仁, 2012, 「若年非正規労働者と希望」『社会学評論』63巻1号, pp.87-65。
田摩裕祐, 2013, 「職業的地位・職業的实践と労働者の意識形成」『大阪大学大学院人間科学研究科紀要』39巻, pp.237-252。

2. 研究の目的

本研究では、働き手の心理的側面として、仕事の価値(あるいは価値志向)に焦点をあて、以下のような課題を設定した。

(1) 先行研究における学説の整理

一般的な価値研究や、労働領域における価値志向(work values)の諸研究を整理し、マクロレベルの価値変動や、個人レベルの価値形成の過程を説明するための理論的枠組みと仮説を体系的に整理した。

(2) 仕事の価値の概念化と尺度化

本研究において価値は、主体の欲求を充足する客体の性能と定義され、人々の評価に基づく構成概念として捉える(見田 1966)。したがって、具体的にどのような仕事の特性が人々によって「望ましい」と評価されるのか、またそのような評価はどのような基軸に沿ってなされるのかについて計量的な検討を行った。

(3) 仕事の価値の規定要因の検討

本研究では、これまでの階層意識研究が着目してきた学歴や職業的地位および個人属性のほか、世代的・時代的要因を考慮した。

(4) 仕事の価値と他の労働意識との関連

本研究では、職務満足感との関連を中心に、計量的な分析を行った。

<文献>

- 見田宗介, 1966, 『価値意識の理論: 欲望と道徳の社会学』弘文堂。

3. 研究の方法

はじめに、一般的な価値概念や、職業労働の領域に限定した仕事の価値についての先行研究を体系的にレビューした。本研究の理論的枠組みについては、国内の理論研究(たとえば、見田 1996 や作田 1972 など)をはじめとして、Inglehart による価値変動の理論(Inglehart 1997) や Schwartz による価値の構造についての研究(Schwartz 1994)を参照した。

本研究の焦点となる仕事の価値については、主として内的/外的価値(intrinsic / extrinsic work values)の区分に着目し、それらがどのような概念であり、どのように尺度化されているのかを整理した。

以上のような作業をふまえ、実証研究に用いる概念・変数をリストアップし、調査票を設計した。本研究では、比較的に大きなサンプルサイズのインターネット調査(公募モニター方式)を2回実施した。そこで得られた量的データに基づいて、働き手の仕事の価値について検討した。それぞれの調査の概要は以下の通りである。

第1回調査

- 実査時期: 2015年3月
- 調査対象: 全国の20歳から79歳の男女
- 標本設計: 性別, 年齢層, 学歴ごとの人口(国勢調査ベース)に比例するよう割当
- 有効回答数: 2,668

第2回調査

- 実査時期: 2016年3月
- 調査対象: 全国の20歳から79歳の、調査時点で職に就いている男女。
- 標本設計: 同上
- 有効回答数: 3,000

本研究の第2の課題である仕事の価値の尺度化と潜在的な基軸の抽出は、主として探索的因子分析によって行った。また、第3・4の課題である規定要因および他の労働意識との関連の検討は、主として回帰系のモデルを用いて行った。なお、主要な計量分析は、第1回調査のデータを用いて行った。結果の再現性や頑健性を検証するために、第2回調査のデータを用いた。

<文献>

Inglehart, R., 1997, *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press.

見田宗介, 1966, 『価値意識の理論：欲望と道徳の社会学』弘文堂。

作田啓一, 1972, 『価値の社会学』岩波書店。

Schwartz, S. H., 1994, "Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?," *Journal of Social Issues*, 50(1), pp.19-45.

4. 研究成果

(1) 仕事の価値の基軸

本研究の焦点となる仕事の価値は、「自分の専門知識や能力を活かせること」「上司が適切な指示や助言をくれること」「長時間でないこと」など、23項目の仕事の特性に対する重要性の評価（「とても重要である」から「まったく重要でない」までの四件法）を基にして構成した。

探索的因子分析の結果、内的価値、外的価値、ワークライフバランス価値と解釈できる3つの基軸（潜在因子）が抽出された。内的価値および外的価値については、先行研究（たとえばKalleberg 1977）とほぼ同様の因子構造を持つ潜在因子が抽出された。一方で、ワークライフバランス価値が独立して抽出された点は、先行研究とは異なっている。

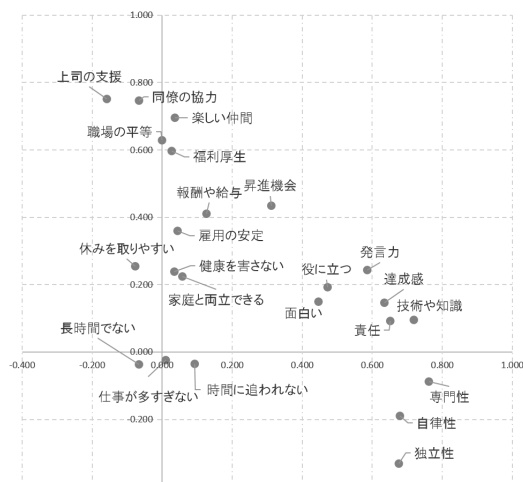


図1. 仕事の価値の因子構造 (外的価値と内的価値)

内的価値は、仕事に取り組むにあたっての自律性や責任、やりがいにつながる特性によ

って構成される。外的価値は、高い報酬や雇用保障など、外形的な仕事の条件や環境を含んでいる。ワークライフバランス価値には、仕事が多時間でないことや仕事量が多すぎないことなどが含まれている。図1は、内的価値および外的価値に対する個別の仕事の特性の因子負荷量を、2次元平面にプロットしたものである。Y軸が内的価値の次元、X軸が外的価値の次元である。

なお、内的価値と外的価値との間、および外的価値とワークライフバランス価値とのあいだには中程度の相関（それぞれ、 $r=0.603$, 0.566 ）があり、内的価値とワークライフバランス価値とのあいだには弱い相関（ $r=0.389$ ）がある。

(2) 仕事の価値の規定要因

マクロレベルの規定要因、すなわち世代や時代によって価値志向がどのように変化してきたのかについては、本研究の代表者らによる別の研究プロジェクトにおいて検討された（田藤・宮田 2015）。その成果として、1990年代以降、特に団塊や新人類と呼ばれる世代において、「専門知識や特技が生かせる仕事」に対する評価が低下し、「失業の心配がない仕事」への評価が高まっていることが明らかとなった。本研究の文脈に即して解釈すれば、経済環境の悪化にともなって、若い世代に特徴的であった内的価値への志向性が抑制され、外的価値への価値志向の揺り戻しが生じたということになる。

ミクロレベルの規定要因については、個人属性や社会階層との関連を中心に検討し、以下のような知見を得た。まず、内的価値への志向性は、男性、高学歴層、専門・管理職、経営者・役員、16歳未満の子どもも有りといった属性や地位によって高められ、マニュアル職および非正規雇用といった地位によって抑制される。また外的価値への志向性は、若年層、正規雇用といった属性や地位によって高められる。最後にワークライフバランス価値への志向性は、16歳未満の子どもも有りという属性によって高められる。

以上の結果をまとめると、内的価値の追求は、労働市場や職場における優位性（外的価値への欲求が賃金や福利厚生などによって十分に満たされていること）が条件となっている一方で、外的価値およびワークライフバランス価値への志向性は、必要性（外的価値への欲求が十分に満たされていないこと）がその契機となっていると解釈できる。

(3) 仕事の価値と他の労働意識との関連

職務満足感の形成において、仕事の価値（＝仕事に対してどのようなことを求めているのか）と報酬（＝求めていることが得られているのか）とのギャップが重要な要因となっていることが明らかとなった。仕事の報酬は、仕事の価値と同じ23項目の特性がどの程度実現しているかについての認識（「実

現している」から「まったく実現していない」までの四件法)として測定し、仕事の価値と同じ構造を持った3つの潜在因子(内的報酬, 外的報酬, ワークライフバランス報酬)を抽出した。

まず、仕事の報酬は職務満足感に正の効果を持つ。また報酬を統制変数とした場合、価値と報酬の差分(ある仕事の特性を高く価値付けているのに、報酬として十分に得られていないと認識している場合に値が大きくなる)は、職務満足感に負の効果を持つ。つまり、同程度の報酬であれば、その価値を高く評価しているほど、それが充足されないことへの不満が大きく、職務満足感が低下するというメカニズムが示唆される。

さらに、職務満足感に対する属性や職業的地位の効果の一部は、価値と報酬の差の効果に媒介されている。たとえば、職務満足感に対する非正規雇用の正の効果の一部は、彼ら/彼女らが内的価値をあまり高く評価しない(すなわち、それが得られなくともあまり不満は感じない)ことによるものであると考えられる。また、若年層や正規雇用の負の効果の一部は、彼ら/彼女らが外的価値を高く評価する一方で、実際に得られている外的報酬とのギャップを強く感じることに由来するものであると考えられる。

以上のように本研究では、仕事の価値(および仕事の報酬)を鍵概念とし、その潜在的な基軸を抽出した上で、その規定要因と、職務満足感との関連のメカニズムを、計量的に示した。

<文献>

Kalleberg A. L., 1977, "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction," *American Sociological Review*, 42, 124-143.

田麿裕祐・宮田尚子, 2015, 「仕事の価値の布置と長期的変化: 「日本人の意識」調査の2次分析」『社会学評論』66巻1号, pp. 57-72.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 1 件)

田麿裕祐「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, 2015年9月19日, 早稲田大学(東京都)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕(計 0 件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

田麿 裕祐 (TANABIKI, Yusuke)

立命館大学・立命館グローバル・イノベーション研究機構・研究員

研究者番号: 80619065

(2) 研究協力者

米田 幸弘 (YONEDA, Yukihiko) 和光大学・現代人間学部・専任講師

山本 圭三 (YAMAMOTO, Keizo) 摂南大学・経営学部・准教授