

〔論文〕

労働におけるケイパビリティの国際比較

西川 真規子

1. はじめに

近年、社会科学分野においてウェル・ビーイング（以下 WB）という概念の指標化が進められ、その時系列的推移や国際比較、更には結果の政策への反映が進められている。Stiglitzらを中心としてまとめられた経済動向と社会発展に関する委員会報告書では、収入や消費、富等の物質的生活水準や、健康や教育の程度、労働を含む個人的活動、政治的発言力や統治システム、人的ネットワークや人間関係、現在や将来にわたる自然環境、経済不安や治安を、WBを構成する要素として定めている（Stiglitz 他 2009）。尚、最近脚光を浴びている幸福度もWBの主観的指標のひとつである（幸福度に関する研究会 2011）。

Stiglitz 研究会のメンバーでもある Sen は、社会的発展を見極める上でのWBの重要性を認めつつも、更にケイパビリティという概念を打ち出している。ケイパビリティとは、個人の自由に注目し、個人が自ら価値あると見なした物事を実践する能力のことを指す（Sen 2009:18）。発展を見極める上で、従来の経済的アプローチは功利水準や所有資源を基準とするのに対して、Sen のケイパビリティアプローチは個人の選択の自由の拡大を重視する。また、個人のケイパビリティの拡大は、他者の生活への影響力の拡大を伴う限りにおいて、（特に不利な立場にある）他者の生活への責務も伴う。この点において、ケイパビリティは個人の枠内で完結するWBや幸福度と一線を画するとされる（Sen 2009: 271）。

本稿では、労働におけるケイパビリティとは何かを検討した上で、日本と各国の労働者のケイパビリティを比較していく。ケイパビリティという概念を日本語に直接置き換えるのは難し

いが、Senの主張するように、独自の価値の実現を可能とする選択肢を有し、それを実践できる能力がケイパビリティだとすると、その選択プロセスに必要なのが自律性、その選択の結果もたらされるのが自己実現だと考えることもできる。各国と比較して、日本人は経済や教育水準、健康度など客観的WBは高いが、幸福度や生活満足度等の主観的WBは低いことが報告されているが（UNDP 2010, OECD 2011）、これは、日本人の自律性を伴う自己実現の程度—つまりケイパビリティが低いからではないだろうか。

2. 労働とケイパビリティ

生活は、労働の観点からみると、生産労働と再生産労働によって構成される。このうち再生産労働はインフォーマルな個人領域にあり、よって個人の自由な選択に任されるという前提があるが、生産労働は、個人の枠を超えて営まれる限りにおいて、さまざまな形で個人に制約を課す。但し、生産労働に伴う制約が間接的に再生産労働に対する制約となることも多々ありうる。

生産労働に伴う制約はこれまでの労働研究において重要なテーマとして取り上げられてきた。資本家による統制という伝統的なアプローチ（Braverman 1974, Edwards 1979）に始まり、最近では雇用者が発揮する職務上の裁量性に注目した研究も盛んである（Gallie 2005, Gallie, Felstead & Green 2004）。前者が、社会構造面での制約に注目しているとするならば、後者は、個々の労働者の意思を重視し、その選択の拡大に必要な知識やスキルの獲得に注目しているともいえる

だろう。

先進資本主義諸国の中でも日本人の幸福度や生活満足度が低いことが報告されているが、これは職務満足度についてもあてはまる (UNDP 2010)。国際比較研究は押し並べて、その比較的良好な賃金水準や失業率にもかかわらず、日本の職務満足度のレベルが北欧諸国に到底及ばず西欧諸国より格段に低く東欧諸国と並んで低いことを示している (Blanchflower & Oswald 2005, Clark 2009, Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000)。この理由は、昇進の機会や自律性、職務のおもしろ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 & Sosa-Poza 2000)。日米の比較研究においても、米国に比べ職務の複雑さや自律性が日本で低く、一方で職場の人間関係からのコントロールが日本で強いことが報告されている (Lincoln & Kalleberg 1990)。これら研究結果は、日本の労働者のケイパビリティが限定的であることを示しているのではないだろうか。

3. ケイパビリティの国際比較 — 先行研究からの知見

直接的にケイパビリティを扱うわけではないが、ケイパビリティの国際比較をする上で重要だと考えられる研究がいくつかある。

ひとつは、Esping-Andersen の福祉レジーム論である (Esping-Andersen 1990)。彼が打ち出した脱商品化 (decommodification) という概念は、個人や家族が市場へ依存することなく (つまり、自らの労働力を商品化することなく)、社会的に適切かつ標準的な生活を維持することができる程度を意味する。脱商品化は、市場圧力や雇用主からの統制を弱め、労働者の自立性を高めるという意味で労働者のケイパビリティ拡大につながる可以考虑することができる。

脱商品化の程度は国によって異なる。もっとも脱商品化が抑制されているのは、アングロ・アメリカン諸国に代表される自由主義レジームである。このレジーム下では、市場指向が強く個人の自己責任が強調されるため、社会サービスを付与する上での国家の役割は最低限に抑え

られている。二つ目の大陸西欧諸国に代表される保守主義レジームでは、自由主義レジームほど市場信奉は強くなく、歴史的に大きな影響力を持つ教会の存在もあり、伝統的な家族信奉が強い。社会保険は一家の稼ぎ手である男性を中心とし (つまり、主婦は社会保険から除外され)、妻・母としての女性の伝統的役割が奨励される。よって育児や介護のサービス化は進んでいない。三つめの、北欧諸国に代表される社会民主主義レジームにおいては、脱商品化が最も進んでおり、伝統的に家族が果たしてきた機能そのものが社会サービスとして提供され、個人は家族への依存からも解放される (Esping-Andersen 1990)。

ジェンダー関係に注目した Lewis (1992) は、福祉レジームを、強固な男性稼ぎ手モデル、修正された (modified) 男性稼ぎ手モデル、弱い男性稼ぎ手モデルの3類型に分類している。強固な男性稼ぎ手モデルの典型がドイツであり、このモデルは Esping-Andersen の保守主義レジームにはほぼ重なり、弱い男性稼ぎ手モデルはスウェーデンが典型で同社会民主主義レジームにほぼ匹敵する。が、修正された男性稼ぎ手モデルは、家庭内での女性の伝統的役割を促進する世帯ベースの社会保険制度を有する半面、女性のフルタイム就労を可能とする保育環境の整備が進むフランスのように、両レジームの特徴を部分的に所持するとされる。また、Walby (2009) は、ジェンダーレジームをインフォーマルな領域である家庭からフォーマルな領域である公共の場への移行過程の流れの中で捉えており、公共レジームを更に市場主導型、国家主導型に分類している。これらジェンダーレジーム論は男女の生産・再生産労働両領域での選択の自由と自立性を論じている点においてケイパビリティに関わっているといえるだろう。

ケイパビリティアプローチが志向する選択の自由の拡大を可能にするには、その為の知識やスキルの獲得や向上が不可欠である。グローバル化や知識経済化の進展、格差問題とも重なり、最近では特に労働者の知識やスキルの差異を扱う研究も多い。

Soskice (2001) らは、各国の労使関係や職業

訓練、コーポレートガバナンス、企業間や雇用者間関係の調整システムの相違に注目し、資本主義（あるいは産業）レジーム論を展開した（Hall and Soskice 2001）。ここで提示された類型は、自由市場型と調整市場型の2類型である。アングロ-アメリカン諸国に代表される自由市場型では、企業の組織活動はヒエラルキーと市場競争を通じて調整され、労使双方が流動性の高い市場をにらみ、汎用性の高いスキルに投資するインセンティブを有する。高度なスキルを外部から必要に応じて調達できるため、革新的なイノベーションや新しい産業への迅速な移行が可能となる。これに対して、大陸西欧諸国、北欧諸国、および日本に代表される調整市場型では、企業は関連諸団体との市場の枠を超えた協力関係を重視し、労使も長期的雇用を前提として特定の産業や企業にのみ通用する特殊スキルに投資するインセンティブを持つ。このような長期的関係と特殊スキルの存在は、漸増的イノベーションに優位性を持つという。

自由市場型、調整市場型の2類型は、女性の生産労働への関わり方にも影響する。育児に伴う女性の生産労働の中断は、長期雇用を重んじる調整市場型では高いペナルティとなる。したがって、調整市場型では、女性は中断のペナルティを最小限に抑えるため、汎用スキルや男性の進出が進んでいない領域でのスキルに投資するインセンティブを持つとされる。一方、自由市場型では、スキル開発は個人の自発性に任されるため、男女に関わらず、高学歴、高スキルを有する者は市場での優位性を持つが（したがって調整型市場より男女平等化は進むが）、低学歴、低スキルしか有しない者に対する市場の反応は容赦ない（Estebez-Abe et. al 2001, Estebez-Abe 2005, Soskice 2005）。このように資本主義レジーム論は、市場類型によってスキル投資のあり方が異なり、また男女でもスキル投資のあり方やその結果（評価）が異なることを示している。

資本主義レジームとも関連深い雇用レジーム論は、労使関係とその調整主体としての国家の役割、特に雇用政策の相違に注目し、包摂型、二重型、市場型の3類型を提示している（Gallie

2007）。包摂型においては、労働者が雇用政策や雇用規制に関わる意思決定に組織的に強く関わり、その結果、女性や弱者に対しても高水準の雇用と労働者福祉が提供されるのに対して、二重型では意思決定への参加は男性を主とする大企業の中核労働者を中心とし、故にこれら中核労働者に偏った手厚い保護規制を有し、女性や縁辺労働者への支援は限定的となる。市場型では、雇用水準や報酬決定を市場の調整力に委ねるため、労働者の意思決定への参加や労働者福祉は限定的となる。市場型においてはスキルと生産性が重要で、スキルによる労働者間の二極化のリスクは高いが、ジェンダーや雇用形態による差は比較的小さい。ヨーロッパ諸国を比較した Gallie (2007) によると、デンマーク、スウェーデン、フィンランドの北欧諸国が包摂型に近く、フランス、ドイツ、スペインは二重型、イギリスは市場型にほぼ匹敵するという。

4. ケイパビリティ仮説と日本の位置づけ

これまでに概観した先行研究から、やや単純ではあるが以下3つの労働者のケイパビリティについての仮説を引き出すことができる。

1. 市場構造上、雇用主の統制力が弱く労働者の影響力や自立性が強いほど、労働者のケイパビリティは高まる。
2. （第一の点とも関連するが）個人レベルでの仕事と生活との両立が容易であるほど、労働者（特に女性労働者）のケイパビリティが高まる。
3. 個人のスキルレベルやスキル投資の機会が高まるほど、労働者のケイパビリティは高まる。

国際比較の観点からすると、労働者参加の進んだ北欧諸国は労働者の自立度は高いと考えられ、更には政策の後押しもあり生活との両立も容易だと考えられるので、男女共に労働者のケイパビリティは高いと考えられる。大陸西欧諸国は、雇用主の統制力や労働者の影響力、スキルレベル、スキル投資の機会が、男性を中心に構成される中核労働者とその他縁辺労働者で二極化し、この点においてケイパビリティも二極

化していると考えられる。アングロ-アメリカン諸国に代表される自由主義型においては、労働者のスキルの高低によって、雇用主の統制力や労働者の自立性、スキル投資の機会が異なり、したがって、ケイパビリティにも差が生じると考えられるが、ジェンダーによる差は小さいと考えられる。

それでは、各国と比較した際の日本の位置づけはどのようになるのか。福祉レジームの観点からは、日本は Esping-Andersen のどの類型にもあてはまらず、後発産業国特有の国家主導のハイブリッド型であり(富永 2001)、ジェンダーの観点からは強固な男性稼ぎ手モデルだという指摘がある(大沢 2007)。資本主義レジームでは、前述の通り日本は調整市場型に位置づけられているが、雇用レジームの観点からすると、男性を中心とした長期雇用者を中核労働者とする二重型に属すると考えられる。したがって、北欧諸国やアングロ-アメリカン諸国よりは、どちらかといえばドイツを典型とする調整市場型、二重型に近く、男女間のケイパビリティの差は大きいのではないだろうか。

以下では、実際に国際比較データを用いて、日本の男女労働者のケイパビリティを各国と比較し、その差異の程度およびその差異がどのように日本の男女労働者のWBに関わっているかを明らかにしていく。

5. ケイパビリティの国際比較分析

5-1 使用するデータ

本稿の分析で使用するデータは2005年に実施された International Social Survey Project, Work

Orientations Module (以下 ISSP 2005) である。ISSP 2005には、日本を含む合計33カ国が参加しているが、この中から、前節で概観したレジーム論に倣い、自由型、包摂型、二重型に属する国を各2国選択、これに日本を含め7カ国を比較検討する。尚、比較するのは、調査時点で有給労働に従事する就労者であり、それ以外は除く。選択した国は、市場型としてアメリカ、イギリス、包摂型としてデンマーク、スウェーデン、二重型として(旧西)ドイツ、フランスである。表1には、各国にあてはまるレジーム類型を示してある。

本分析で注目するのは労働者のケイパビリティである。前述の通り、ケイパビリティは、個人の自由を重視した概念であり、自ら価値あると見なした物事を選択し実践できる能力のことを指すが、ISSP 2005にはこのような能力について直接尋ねた設問はない。したがって、前項の仮説に従い、①市場構造としての雇用主の統制力や労働者の影響力、自立性の程度、②個人レベルでの生活との両立性、③労働者のスキルレベルやスキル投資の機会、が間接的に労働者のケイパビリティを表すと考え、これら①から③に関連する変数を ISSP 2005から選び出し、ケイパビリティの考察を進めていく。尚、各変数の作成方法は、図表2の通りである。日本人は極端な回答を嫌うとよく言われるが、このような国による回答パターンの影響や、各国の翻訳時のワーディングによる誤差の影響を極力避けるため、全ての変数はケイパビリティを高めると見なされる場合は1に、それ以外は0として再カテゴリー化した。これら変数の記述分析の結果を表したのが図表3である。

図表1 各国のレジーム類型

レジーム類型	アメリカ	イギリス	デンマーク	スウェーデン	(旧西)ドイツ	フランス	日本
福祉(脱商品化)	低	低	高	高	中	中	ハイブリッド
ジェンダー	自由主義	自由主義	共働き	共働き	強固な男性 稼ぎ手	修正された男 性稼ぎ手	強固な男性 稼ぎ手
資本主義(生産)	自由市場型	自由市場型	調整市場型	調整市場型	調整市場型	調整市場型	調整市場型
雇用	自由型	自由型	包摂型	包摂型	二重型	二重型	二重型

出所) 先行文献に基づき筆者が作成

図表2 分析に使用するケイパビリティ変数

ISSP 2005の設問	変数への変換
市場構造面のケイパビリティ	
「もしあなたが新しい仕事をさがすとしたら、今の職業経験や技術はどのくらい役に立つと思いますか」	「非常に役に立つ」「ある程度役に立つ」を1、これ以外を0
「あなたにとって、少なくとも今の仕事と同じくらいの条件の仕事を見つけることは難しいと思いますか。それとも簡単だと思いますか」	「非常に簡単である」「やや簡単である」を1、これ以外を0
「もし、あなたが仕事をやめたとすると、あなたの職場では、あなたの代わりになる人をさがすのは難しいと思いますか。それとも簡単だと思いますか」	「非常に難しい」「やや難しい」を1、これ以外を0
「あなたは労働組合に入っていますか」	現在組合に加入中を1、これ以外を0
生活との両立面のケイパビリティ	
「仕事が、家庭生活の妨げになる」	「ほとんど感じない」「まったく感じない」を1、これ以外を0
「家庭生活が、仕事の妨げになる」	「ほとんど感じない」「まったく感じない」を1、これ以外を0
「ぐったりと疲れて仕事から帰ること」	「ほとんどない」「まったくくない」を1、これ以外を0
「ストレスを感じること」	「ほとんどない」「まったくくない」を1、これ以外を0
スキル面でのケイパビリティ	
「あなたの現在の仕事はどのようなものですか」に対して、「自分ひとりできる」	「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を1、これ以外を0
「あなたの毎日の仕事の進め方について、この中のいちばん近いものはどれでしょうか」	「自分で自由に決められる」「ある程度、自分で決められる」を1、これ以外を0
「あなたが仕事中に、家の用事や個人的な理由で、仕事を1、2時間離れることはどのくらい難しいですか」	「まったく難しくない」「それほど難しくない」を1、これ以外を0
「あなたの現在の仕事はどのようなものですか」に対して、「自分の能力を高められる」	「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を1、これ以外を0
「この1年の間に、あなたは職場やそれ以外の場所で、仕事の技能を高めるための教育を受けたことがありますか」	「ある」を1、これ以外を0

出所) <http://www.gesis.org/issp/issp-modules-profiles/work-orientations/2005/>

5-2 記述分析結果

5-2-1 市場構造面から見たケイパビリティ

図表3により、市場構造面から見た労働者のケイパビリティに関わる4つの変数（転職に役立つ経験技術、同等条件の転職が容易、職場での代替が困難、労働組合に加入）の記述統計分析結果を検討する。まずは、レジーム類型によ

って似通った傾向を示していることが分かる。つまり、市場型のアメリカ、イギリスでは転職に役立つ経験技術を有するとする者、同等条件の転職が容易であるとする者、職場での代替が困難だとする者が男女ともに比較的多いが、組合加入者は包摂型に比べ少ない。包摂型のスウェーデン、デンマークでは、組合加入者が特に

図表3 ケイパビリティ変数の記述統計分析結果

国 N	男性							女性						
	アメリカ 513	イギリス 221	スウェーデン 437	デンマーク 607	ドイツ 318	フランス 475	日本 266	アメリカ 470	イギリス 263	スウェーデン 408	デンマーク 604	ドイツ 284	フランス 629	日本 233
市場構造面でのケイパビリティ														
転職に役立つ経験技術														
平均値	0.90	0.86	0.84	0.88	0.85	0.83	0.75	0.90	0.89	0.84	0.89	0.87	0.77	0.71
S.E.	0.01	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.03	0.01	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02
日本との差	***	**	**	***	***	**	-	***	***	***	***	***	*	-
男女差	ns	ns	ns	ns	ns	**	ns	-	-	-	-	-	-	-
同等条件の転職が容易														
平均値	0.45	0.27	0.20	0.40	0.11	0.20	0.15	0.45	0.42	0.19	0.34	0.14	0.24	0.18
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03
日本との差	***	***	*	***	ns	*	-	***	***	ns	***	ns	ns	-
男女差	ns	***	ns	*	ns	ns	ns	-	-	-	-	-	-	-
職場での代替が困難														
平均値	0.43	0.40	0.41	0.42	0.33	0.24	0.40	0.32	0.33	0.28	0.31	0.29	0.17	0.31
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
日本との差	ns	ns	ns	ns	ns	***	-	ns	ns	ns	ns	ns	***	-
男女差	***	ns	***	***	ns	**	*	-	-	-	-	-	-	-
労働組合に加入														
平均値	0.15	0.29	0.68	0.78	0.21	0.18	0.37	0.12	0.26	0.82	0.85	0.11	0.12	0.17
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.01	0.03	0.02	0.01	0.02	0.01	0.03
日本との差	***	*	***	***	***	***	-	*	*	***	***	*	*	-
男女差	ns	ns	***	**	***	**	***	-	-	-	-	-	-	-
生活との両立面でのケイパビリティ														
仕事が生活の妨げ(否定)														
平均値	0.45	0.32	0.34	0.45	0.38	0.03	0.68	0.52	0.43	0.40	0.45	0.53	0.42	0.55
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
日本との差	***	***	***	***	***	***	-	ns	**	***	**	ns	***	-
男女差	*	*	ns	ns	***	***	**	-	-	-	-	-	-	-
生活が仕事の妨げ(否定)														
平均値	0.73	0.67	0.65	0.71	0.75	0.79	0.84	0.66	0.73	0.71	0.71	0.75	0.73	0.74
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
日本との差	***	***	***	***	**	*	-	*	ns	ns	ns	ns	ns	-
男女差	**	ns	*	ns	ns	*	**	-	-	-	-	-	-	-
ぐったり疲れて帰る(否定)														
平均値	0.16	0.10	0.17	0.13	0.13	0.09	0.24	0.13	0.10	0.11	0.11	0.16	0.08	0.02
S.E.	0.02	0.02	0.02	0.01	0.02	0.01	0.03	0.02	0.02	0.02	0.01	0.02	0.01	0.03
日本との差	**	***	*	***	***	***	-	***	**	**	***	ns	***	-
男女差	ns	ns	**	ns	ns	ns	ns	-	-	-	-	-	-	-
ストレスを感じる(否定)														
平均値	0.19	0.14	0.10	0.22	0.16	0.11	0.24	0.20	0.13	0.10	0.14	0.22	0.11	0.23
S.E.	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.01	0.03	0.02	0.02	0.02	0.01	0.02	0.01	0.03
日本との差	ns	**	***	ns	*	***	-	ns	***	***	**	ns	***	-
男女差	ns	ns	ns	***	*	ns	ns	-	-	-	-	-	-	-
スキル面でのケイパビリティ														
職務上の自律性														
平均値	0.80	0.85	0.79	0.95	0.87	0.71	0.39	0.79	0.77	0.79	0.92	0.85	0.64	0.35
S.E.	0.02	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.01	0.02	0.02	0.03
日本との差	***	***	***	***	***	***	-	***	***	***	***	***	***	-
男女差	ns	*	ns	*	ns	**	ns	-	-	-	-	-	-	-
仕事を進める上での裁量性														
平均値	0.77	0.81	0.87	0.88	0.79	0.82	0.76	0.82	0.72	0.83	0.86	0.79	0.82	0.55
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.01	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.01	0.02	0.02	0.03
日本との差	ns	ns	***	***	ns	*	-	***	***	***	***	***	***	-
男女差	*	**	ns	ns	ns	ns	***	-	-	-	-	-	-	-
時間面での裁量性														
平均値	0.74	0.80	0.86	0.83	0.66	0.71	0.59	0.68	0.66	0.72	0.68	0.56	0.61	0.57
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
日本との差	***	***	***	***	*	***	-	**	*	***	**	ns	ns	-
男女差	*	***	***	***	**	***	ns	-	-	-	-	-	-	-
能力開発の機会														
平均値	0.81	0.65	0.62	0.74	0.78	0.69	0.60	0.84	0.65	0.63	0.75	0.69	0.62	0.60
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
日本との差	***	ns	ns	***	***	**	-	***	ns	ns	***	*	ns	-
男女差	ns	ns	ns	ns	**	**	ns	-	-	-	-	-	-	-
教育訓練の受講														
平均値	0.57	0.56	0.46	0.54	0.44	0.47	0.42	0.65	0.64	0.53	0.64	0.32	0.46	0.34
S.E.	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
日本との差	***	**	ns	***	ns	ns	-	***	***	***	***	ns	***	-
男女差	**	*	*	***	**	ns	*	-	-	-	-	-	-	-

出所) ISSP 2005データから作成 *** p>.001, ** p>.01, * p>.05

注) 全ての変数において無回答は分析から除外

多く、転職に役立つ経験技術を有するとする者や職場での代替が困難だとする者は市場型と同程度であり、同等条件への転職の容易さについては、デンマークは市場型並みに高いがスウェーデンは二重型と同様に低い。二重型については、転職に役立つ経験技術を有するとする者は、ドイツは市場型や包摂型と遜色ないが、日本でやや少なく、同等条件の転職が容易だとする者は3国共に少なく、職場での代替が困難だとする者はフランスで特に少なく、組合加入者は3国共に市場型と同様、包摂型に比べると少ない。

次に、日本と各国との差を検討する。まずは、男性であるが、日本は他の全ての国より転職に役立つ経験技術を有する者が少なく、かつ同等条件への転職の容易さもドイツを除いて低い。つまり、日本男性は他国の男性に比べ外部労働市場での制約が大きいと考えられる。一方、職場での代替困難性については、他国と同レベルにあり、フランスよりも高い。組合加入者も、北欧2国よりは少ないが、市場型2国、二重型2国よりも多い。日本男性の内部労働市場での影響力は比較的強いと考えられる。日本女性については、男性と同様、他国より転職に役立つ経験技術を有するとする者が少ないが、同等条件への転職が容易とした者は、スウェーデンやドイツ、フランスとの差は有意ではない。職場での代替が困難とした者についてもフランス以外の国との差は有意ではない。組合加入者は、北欧2国とイギリスに次いで多いが、その割合は低い。このように、一般に日本と他国との差は、男性より女性で小さいが、これは日本以外の国でも女性が内部労働市場に取り込まれる傾向が弱いためだと考えられる。

確かに、国毎に男女を比較すると、日本以外にもアメリカ、スウェーデン、デンマーク、フランスの4国で女性の方が男性よりも職場での代替が困難だとする者が少ない。但し、アメリカでは、他の変数については男女差が見られず、また同じ市場型に属するイギリスにおいても、男性の優位性は見いだせない。むしろ、イギリスでは、同等条件の転職が容易だと感じる者は女性に多い。組合加入者についてはレジーム類型で傾向が異なり、市場型のアメリカ、イギリ

スでは加入率が男女に関わらず低い、二重型のドイツ、フランス、日本では男性の加入率が高く、包摂型のスウェーデン、デンマークでは逆に女性の加入率が高い。後者については、おそらく女性が公的セクターで働く傾向が強いためと考えられる。最も男女差が顕著なのはフランスであり、職場での代替困難性や労働組合加入率の他、転職に役立つ経験技術面でも女性が男性に劣る。

以上の結果から、市場構造面から見た労働者のケイパビリティは、包摂型のデンマーク、スウェーデン、市場型のアメリカ、イギリスで比較的高く、二重型のドイツ、フランス、日本では低いと考えられる。日本を他国と比べると、男性は外部労働市場面でのケイパビリティは市場型や包摂型に劣るが、内部労働市場面でのケイパビリティは市場型と同レベル、あるいはそれ以上であると考えられる。日本女性については、男性と同様市場型や包摂型に比べ外部市場でのケイパビリティは低い、内部市場におけるケイパビリティも市場型や二重型と同様に低いと考えられる。男女の市場構造面でのケイパビリティ差については、市場型、包摂型で比較的小さく、二重型、特にフランスで大きい。

5-2-2 生活との両立性から見たケイパビリティ

次に、生活との両立性から見たケイパビリティに関わる4つの変数（仕事が家庭生活の妨げ、家庭生活が仕事の妨げ、ぐったり疲れて帰る、ストレスを感じる、への否定的回答）の記述統計分析結果（図表3参照）を検討する。市場構造面でのケイパビリティとは異なり、レジーム類型によって異なる傾向は見いだせない。例えば、男女平等化が進んだ包摂型の北欧2国において他国よりも両立性が高いことが予測されるが、分析結果は、これら2国に比べ男女の役割分業が顕著で両立政策が遅れている日本において、生活との両立性が最も高いという意外な結果を示す。

各国と日本との差は、特に男性で顕著である。日本男性は4つの両立変数全てにおいて、イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスより、否定的回答を示した者が多い。つまり、日本男性の生活との両立性は各国に比べて高い。アメ

リカとデンマークについては、日本男性とストレス面で有意な差は見られないが、他の変数においては両立が容易とする者が日本より少ない。日本女性についても、仕事から生活へのコンフリクト、疲労、ストレスの有無について否定的な回答をした者は、イギリス、スウェーデン、デンマーク、フランスより多い。唯一、差が見出せないのが、ドイツ女性であり、ドイツ女性の生活との両立性は日本女性に近く、比較的高いと考えられる。但し、ドイツも日本と同様に強固な男性稼ぎ手モデルに位置付けられており、生活との両立が比較的容易な者が生産労働に参加し、それ以外は再生産労働に特化している可能性がある。

国別に男女を比較すると、日本を除く国全てで、仕事から家庭生活へのコンフリクトに否定的な回答をした者は男性より女性が多いが、日本のみ逆である。逆に、家庭生活から仕事へのコンフリクトに否定的な回答をした者は、アメリカ、フランス、日本では女性より男性が多いが、スウェーデンは逆である。一般的に男性は生産労働上の要求度が高く女性は再生産労働上での要求度が高いため、このように男女で異なる結果がもたらされると考えられるが、日本の例外的結果は、日本は他国に比べて男性の家事・育児参加が進んでいないためだと考えられる。逆に、スウェーデンの結果は、男性の家事・育児参加が進んでいるためだと考えられる。一方、疲れやストレスにおける男女差は比較的小さい。が、スウェーデンでは、ぐったり疲れて帰るに否定的な回答を示した者は女性で少なく、デンマークでもストレスを感じるに否定的な回答をした者は女性で少ない。北欧2国において女性の生産労働領域への進出が進んでいるためかもしれない。

以上から、生活との両立性から見た労働者のケイパビリティは、日本において、特に日本男性で高いと考えられる。日本女性も各国に比べ両立性が高いが、各国との差は男性ほどではない。但し、この結果は、男女の再生産労働領域での平等化の程度を反映していると取れる。欧州諸国を比較した研究では、女性の市場参加の進展とワークライフバランスの負の関係が指摘

されており、これは女性の市場参加が進むと、家庭内での男女平等化も進み、たとえ両立政策が充実していても、男女ともに個人レベルでワークライフバランスを維持するのが難しくなるためだと考えられている (Scherer & Steiber 2007)。日本においても、今後女性の生産労働領域での進出が進むと、女性の両立性が低まるばかりか、家庭内の男女平等化が進むことで、男性の両立性も次第に低まってしまうと考えられる。また、日本男性の現状の両立性の高さは、確かに彼らの生産労働領域でのケイパビリティを高めているだろうが、逆に再生産労働領域でのケイパビリティの低さにつながっている点にも注意が必要であろう。

5-2-3 スキル面から見たケイパビリティ

労働者個人のスキルレベル、スキル投資に関する5つの変数（職務上の自律性、仕事を進める上での裁量性、時間面での裁量性、能力開発の機会、職業訓練の受講）の記述統計分析結果（図表3）は、一般的に、包摂型のデンマーク、スウェーデンと、自由型のアメリカ、イギリスにおいて、比較的スキルやスキル投資レベルが高いが、二重型のドイツ、フランス、日本で低いという傾向を示している。

各国と日本を比較すると、男性の場合、職務上の自律性や時間面での裁量性は日本において最も低いと認知されている。おそらくは相互調整を要するような職務が多いためだと考えられる。仕事を進める上での裁量性は、市場型のアメリカ、イギリス、二重型のドイツとの差は有意ではないが、包摂型のスウェーデン、デンマークや二重型のフランスに比べると低い傾向がある。能力開発の機会は、アメリカやデンマーク、ドイツ、フランスより乏しく、教育訓練の受講もアメリカ、イギリス、デンマークより少ない傾向が見られる。日本女性は他国女性に比べ、職務上の自律性を有するとする者が男性と同様に顕著に少ない傾向があるが、さらに仕事を進める上での裁量性についても7カ国中最も低い傾向を示す。時間面での裁量性は、市場型や包摂型より低い。二重型のドイツやフランスとの差は有意ではない。能力開発の機会は、

アメリカ、デンマーク、ドイツより低い傾向があり、教育訓練の受講者もドイツを除く6カ国より少ない。このように、各国と日本とのスキル面でのケイパビリティの差は、男性より女性で大きい傾向が見られる。

ほとんどの国が男性優位の状況の中で、最も男女差が小さいのがアメリカであり、男性が優位なのは時間面での裁量性のみで、仕事を進める上での裁量性や、教育訓練の受講は、むしろ女性の方が男性より肯定的な回答を示した者が多い。同じ市場型のイギリスや、包摂型のデンマーク、スウェーデンにおいても、教育訓練受講者割合は女性で高く、汎用スキルへの投資が女性で活発である様子がうかがえる。一方、二重型のドイツと日本では、教育訓練受講者割合は逆に男性の方が女性より高く、また、ドイツとフランスでは、能力開発の機会があるとした者も女性より男性で多い。二重型ではスキル投資の面で男性が優位であることを示唆している。

以上から個人のスキル面から見たケイパビリティは、包摂型、市場型諸国、中でもデンマークやアメリカで高い一方で、二重型のドイツ、フランス、日本では低いと考えられる。二重型の中でも、特に日本において、男性は職務上の自律性や時間面での裁量性を有するとする者が少なく、日本女性は職務上の自律性の他、仕事を進める上での裁量性を有するとする者や職業訓練受講者が少ない傾向が顕著である。また、各国と日本との差は、男性よりも女性で大きい傾向がある。男女のケイパビリティ差については、一般的に男性のスキル面での優位性が見出

される中、アメリカ女性のケイパビリティは高いと考えられる。これに続き男女差が小さいのが、スウェーデンやデンマーク、イギリスである。これらに比べ、二重型のドイツ、フランス、日本では男女間のケイパビリティ差が、特にスキル投資の面で大きい。

6. ケイパビリティとWBの関係性

6-1 分析手法

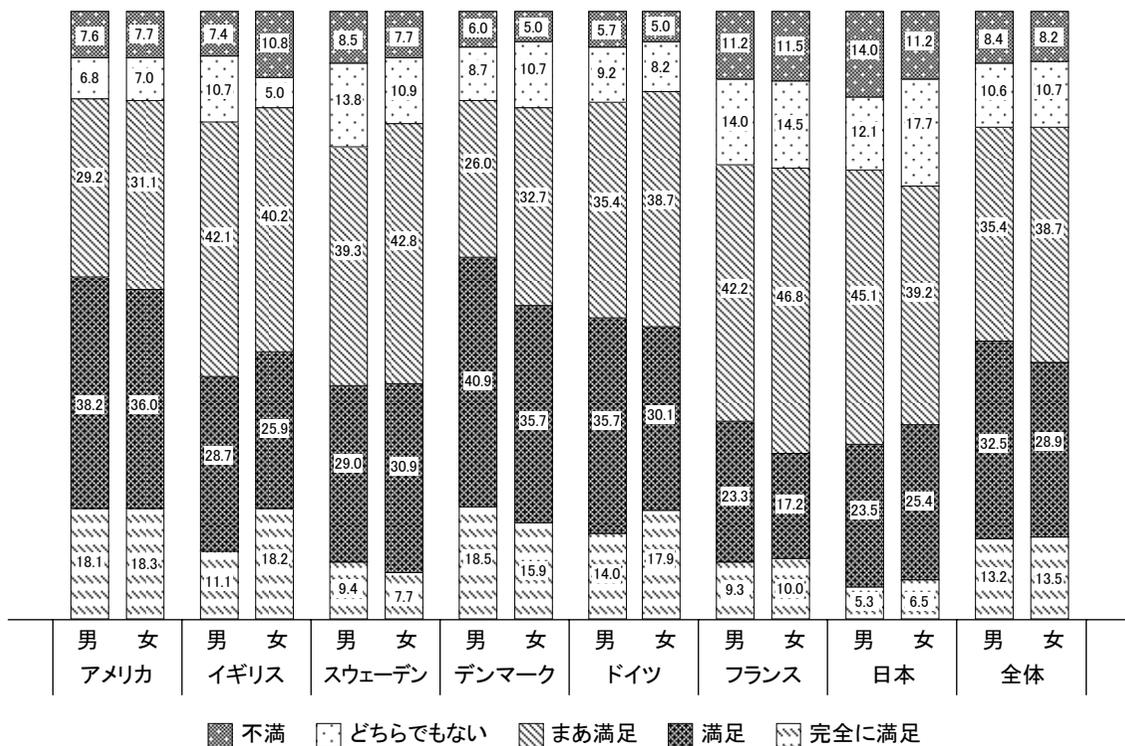
次に、既存調査研究によって指摘されている日本の労働者のWBの低さが、これまで分析を進めてきた日本の労働者のケイパビリティとどう関わっているのかについて、検討を加える。前述の通り、ケイパビリティは、個人が自ら価値あると見なした物事を選択し、実践できる能力を意味する。だとすると、ケイパビリティの高まりは、個人のWBの向上に役立つはずである。

ISSP 2005から労働者のWBに関わる変数として、1) 国際比較上もっとも良く取り上げられている職務満足度、2) WBの代表指標である幸福度に代わる変数として、職務のおもしろさの2つを抽出し、分析を進めていく。職務のおもしろさは、幸福度と同様に情緒面にに関わり、短期的にケイパビリティが発揮された状況を捉えていると考えられ、職務満足度は、過去を振り返る記憶に関わり、長期的なケイパビリティの発揮状況を捉えていると考えられる。尚、それぞれの変数の作成方法は図表4に示し、国別の分布状況は図表5-1、2に示した。

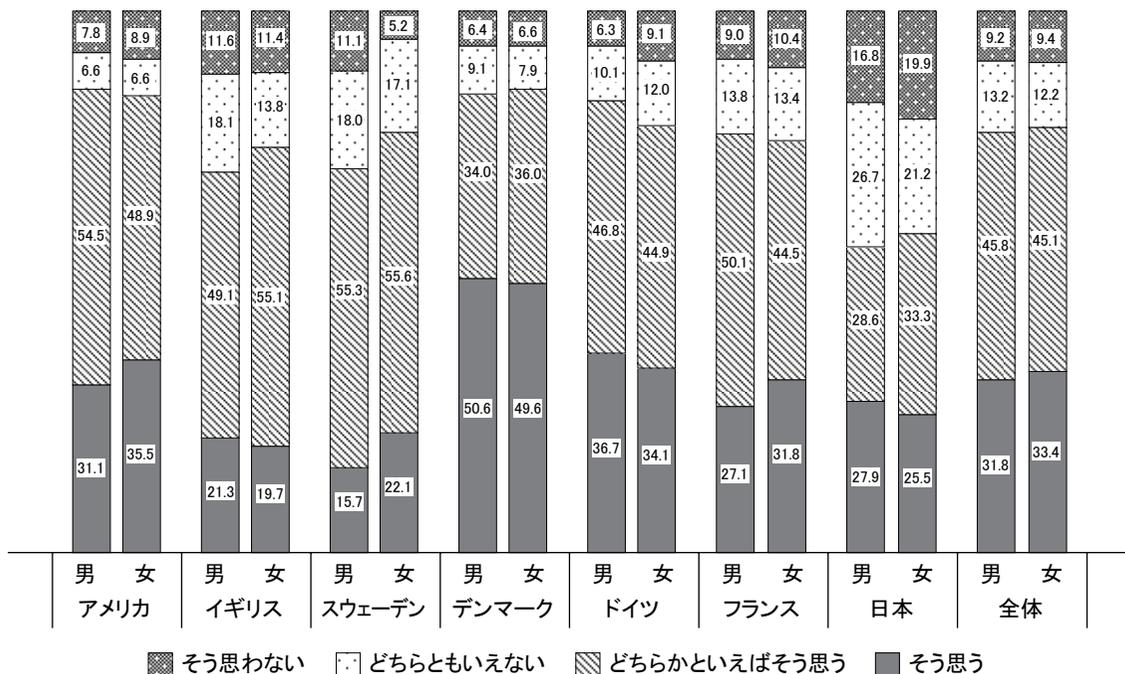
図表4 分析に使用するWB変数

ISSP 2005の設問	変数への変換
「あなたは、今の仕事にどのくらい満足していますか」	「完全に満足」を5点、「満足」を4点、「まあ満足」を3点、「どちらともいえない」を2点、「少し不満」「不満」「全く不満」を1点とし、順位変数を作成
「あなたの現在の仕事はどのようなものですか」に対して、「おもしろい」	「そう思う」を4点、「どちらかといえばそう思う」を3点、「どちらともいえない」を2点、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」を1点とし、順位変数を作成

図表 5-1 今の仕事にどのくらい満足していますか (%)



図表 5-2 現在の仕事はおもしろい (%)



WB とケイパビリティの関連性を分析するにあたり、2つのWB変数—職務満足度と職務のおもしろさ—を被説明変数とし、前述のケイパビリティに関わる3つの変数群—市場構造面でのケイパビリティに関わる4変数、生活との両立面でのケイパビリティに関わる4変数、スキル面でのケイパビリティに関わる5変数—を説明変数とするモデルを作成した。尚、予備分析を行ったところ、順序ロジスティックモデルが前提とする並行回帰 (parallel regression assumption) が成立しなかった為、ステレオタイプ・ロジスティックモデルを使用することにした (詳細は Long & Freese 2006参照のこと)。モデルには、他にコントロール変数として、教育水準、年齢、職業、雇用形態、セクター (公私の別)、を投入した。

先行研究と前項の記述統計分析結果から、以下のような作業仮説を設定した。

1. 労働者の WB は、市場構造面やスキル面でのケイパビリティが高い包摂型のデンマーク、スウェーデン、市場型のアメリカ、イギリスで高く、これに二重型のドイツ、フランス、日本が続くが、中でもスキル面でのケイパビリティが低い日本において WB は最も低い。
2. 日本における生活との両立の容易さは、日本の労働者、特に男性労働者の WB を高めている。つまり、生活との両立の容易さのレベルをコントロールすると日本と各国との WB の差は広まる。
3. 日本の労働者の WB の低さは、主にスキル面でのケイパビリティの低さによるところが大きい。つまり、スキル面でのケイパビリティをコントロールすると日本と各国との差が顕著に縮まる。

6-2 分析結果

6-2-1 職務満足度

職務満足度の分析結果は図表6-1の通りである (図表では、コントロール変数と定数項の結果を省略してある)。モデル1は、基本モデルであり、国とコントロール変数 (教育水準、年齢、職業、雇用形態、公私セクター) のみを含

めた分析結果を、モデル2は、これに加えて市場構造面でのケイパビリティに関わる変数を投入した結果を、モデル3は、基本モデルに生活との両立面でのケイパビリティに関わる変数を加えた結果を、モデル4は、基本モデルにスキル面でのケイパビリティに関わる変数を加えた結果を、そしてモデル5は、全ての変数を投入した結果をそれぞれ示している。問題となるのは、それぞれのモデルにおいて各国の差、特に日本との差がどのように変化するかである。

まず男性の分析結果を検討する。基本であるモデル1の結果は、日本の男性労働者の職務満足度が、仮説1の通り7カ国中最も低いことを示す。但し、イギリス、スウェーデン、フランスとの差は統計的に有意ではない。市場構造に関わる変数を投入したモデル2においても、国の順位や差に大きな変化はない。だが、生活との両立に関わる変数を投入したモデル3では、各国と日本の差は仮説2の通り広まる。スウェーデン、イギリス、フランスとの差も統計的に有意になる。つまり、前項でみたように日本男性の生活との両立性は各国と比較して高いが、これが日本男性の職務満足度を引き上げていることが分かる。スキルに関わる変数を投入したモデル4においても、仮説3の通り各国との差が大きく縮まり、日本男性よりも有意に職務満足度が高いのは、アメリカ、デンマークの2国のみとなる。つまり、他国、特に市場型や包摂型においては、スキル面でのケイパビリティが日本より高いが、このことがこれらの国の男性労働者の職務満足度を押し上げていることが分かる。尚、全ての変数を投入したモデル5において、日本より職務満足度が有意に高いのは、アメリカ、ドイツ、デンマークの3国で、イギリス、スウェーデン、フランスとの差は統計的に有意ではない。

女性の分析結果を見ると、基本であるモデル1の結果は、日本女性の労働者の職務満足度が、フランスを除く6カ国中最も低いことを示す。但し、スウェーデンとの差は統計的に有意ではない。市場構造に関わる変数を投入したモデル2においては、男性と同様、国の順位や差に大きな変化はない。生活との両立に関わる変数を

投入したモデル3では、各国と日本の差は男性同様に広まる。つまり、生活との両立性の高さが、日本女性の職務満足度を引き上げていることが分かる。更に、スキルに関わる変数を投入したモデル4においては、男性にも増して各国との差が大きく縮まり、もはやどの国とも統計的に有意な差が見られなくなる。つまり、他国女性は、日本女性よりスキル面でのケイパビリティが高いが、このことが日本女性との職務満足度の差に表れているといえる。尚、全ての変数を投入したモデル5において、日本女性より職務満足度が有意に高いのは、唯一イギリスのみとなる。

尚、男女ともに職務満足度を有意に高めるの

は、転職に役立つ経験技術、仕事から生活へのコンフリクトの欠如、ストレスの欠如、職務上の自律性、時間面での裁量性、能力開発の機会である。一方、仕事を進める上での裁量性は男性のみプラスの有意な効果を有し、同等条件の転職の容易さや職場の代替困難性は女性のみそれぞれマイナス、プラスの有意な効果を持つ。家庭の事情等で職務を中断する可能性を有する女性にとって、外部労働市場の整備を進めることや、更には、女性は男性より内部労働市場で活躍する場が少ないが、女性の内部労働市場での活用を進めることが、女性の職務満足度を高めることを示唆している。

図表6-1 職務満足度 (Stereotype Logistic Regression による分析結果)

	男性					女性				
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
(ベース=日本)										
アメリカ	1.86***	1.83***	2.51***	0.85*	1.48***	0.99**	1.12**	1.43***	0.31	0.47
イギリス	0.71	0.62	1.37**	-0.28	0.39	0.91**	0.95*	1.64***	0.51	0.96*
スウェーデン	0.65	0.44	1.31**	-0.39	0.12	0.45	0.62	0.87*	-0.22	0.24
デンマーク	1.99***	1.87***	2.65***	0.77*	1.24**	1.09**	1.48***	1.66***	0.39	0.82
ドイツ	1.14***	1.74***	2.28***	0.74	1.37**	0.83*	0.85*	1.33**	0.57	0.61
フランス	0.36	0.34	0.92*	-0.42	0.22	-0.14	-0.22	0.18	-0.65	-0.34
転職に役立つ経験技術		1.83***			1.30***		1.97***			1.45***
転職の容易さ		-0.27			-0.40		-0.49**			-0.49*
職場の代替困難性		0.46**			0.36		0.48**			0.54**
組合加入		0.21			0.38		-0.37			-0.34
仕事→生活コンフリクト (-)			0.71***		0.74***			1.24***		1.61***
生活→仕事コンフリクト (-)			0.25		0.30			-0.11		-0.13
疲労 (-)			0.18		0.29			0.55*		0.57
ストレス (-)			0.95***		1.20***			0.99***		1.17***
自律性				1.35***	1.34***				1.10***	1.21***
裁量性				0.64**	0.62*				0.54*	0.37
時間裁量				1.08***	0.94***				1.17***	0.81***
能力開発				1.91***	1.97***				2.36***	2.48***
教育訓練				0.25	0.26				0.26	0.35
N	2116	2116	2116	2116	2116	2040	2040	2040	2040	2040
LL	-2938	-2901	-2906	-2809	-2763	-2825	-2772	-2750	-2655	-2569
chi2	75.37***	133.07***	120.44***	207.47***	271.20***	34.02**	103.25***	101.74***	192.25***	286.70***

定数項、その他コントロール変数(教育水準、年齢、職業、雇用形態、公私セクター)は省略

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

図表6-2 仕事のおもしろさ (Stereotype Logistic Regression による分析結果)

	男性					女性				
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
(ベース=日本)										
アメリカ	1.16***	1.05**	1.20***	0.20	0.22	1.25***	1.15**	1.28***	0.48	0.47
イギリス	-0.17	-0.33	-0.09	-1.18**	-1.14*	0.48	0.17	0.57	-0.10	-0.20
スウェーデン	-0.14	-0.32	-0.04	-1.02**	-1.11**	0.25	0.17	0.34	-0.14	-0.09
デンマーク	2.26***	2.16***	2.28***	1.36**	1.26**	2.17***	2.20***	2.25***	1.60***	1.68***
ドイツ	1.67***	1.92***	1.71***	0.83	1.04*	1.40**	1.15**	1.46***	0.99*	0.80
フランス	0.37	0.49	0.44	-0.15	0.06	0.68*	0.77*	0.77*	0.69	0.81*
転職に役立つ経験技術		1.96***			0.97***		2.23***			1.43***
転職の容易さ		0.08			0.01		-0.32			-0.34
職場の代替困難性		0.89***			0.80***		0.74***			0.71***
組合加入		0.24			0.33		-0.14			-0.11
仕事→生活コンフリクト (-)			0.13		0.03			0.29		0.43*
生活→仕事コンフリクト (-)			0.05		0.08			0.27		0.37
疲労 (-)			-0.13		0.03			-0.16		-0.22
ストレス (-)			0.33		0.26			0.36		0.33
自律性				1.89***	1.80***				1.33***	1.32***
裁量性				1.11***	1.07***				0.25	0.15
時間裁量				0.30	0.27				0.13	-0.07
能力開発				3.13***	3.01***				2.82***	2.67***
教育訓練				0.21	0.18				0.47**	0.47*
N	2112	2112	2112	2112	2112	2036	2036	2036	2036	2036
LL	-2335	-2281	-2333	-2102	-2083	-2250	-2189	-2243	-2072	-2040
chi2	166.30***	255.27***	165.69***	391.56***	406.00***	148.12***	249.70***	159.19***	337.98***	373.40***

定数項, その他コントロール変数(教育水準, 年齢, 職業, 雇用形態, 公私セクター)は省略

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

6-2-2 仕事のおもしろさ

仕事のおもしろさの分析結果は図表6-2の通りである。まず男性について分析結果を検討する。モデル1の結果は、日本の男性労働者が感じる仕事のおもしろさは、アメリカ、デンマーク、ドイツより顕著に低いことを示している。市場構造に関わる変数を投入したモデル2においても、各国順位に大きな変化はない。生活との両立に関わる変数を投入したモデル3については、職務満足度のように各国との差が変化することはなく、男性にとって生活との両立性と仕事のおもしろさとの関連は低いと考えられる。但し、職務満足度と同様、スキルに関わる変数を投入したモデル4では、各国との差が大きく縮まり、日本より仕事のおもしろさが有意に高いのはデンマークのみとなる。逆に、イギリス、スウェーデン男性が感じる仕事のおもしろさは日本より有意に低くなる。つまり、他国は日本

よりスキル面でのケイパビリティが高い傾向が見出されたが、このことが日本の労働者と他国の労働者が感じる仕事のおもしろさの差に大いに反映していることが分かる。尚、全ての変数を投入したモデル5において、日本より仕事のおもしろさが有意に高いのは、デンマーク、ドイツの2国のみで、イギリス、スウェーデンでは仕事のおもしろさが逆に日本より有意に低くなる。

次に、女性の分析結果を検討する。モデル1の結果は、日本女性が感じる仕事のおもしろさは、7カ国中最も低いことを示している。但し、イギリス、スウェーデンとの差は統計的に有意ではない。市場構造に関わる変数を投入したモデル2においても、男性と同様、各国順位に大きな変化はない。生活との両立に関わる変数を投入したモデル3についても、男性と同様、職務満足度とは異なり各国との差はあまり変化し

ない。だが、スキルに関わる変数を投入したモデル4では、各国との差が大きく縮まり、日本より仕事のおもしろさが有意に高いのはデンマークとドイツのみとなる。つまり、他国女性は、日本女性よりスキル面でのケイパビリティが高い傾向があるが、このことが日本女性との差に大いに反映している。最後に、全ての変数を投入したモデル5において、日本より仕事のおもしろさが有意に高いのは、デンマーク、フランスの2国のみとなる。

尚、男女ともに仕事のおもしろさを有意に高めるのは、転職に活かせる経験技術や、職場での代替困難性、職務上の自律性、能力開発の機会である。一方、男性のみに有意な効果を持つのが、職務満足度の分析と同様に仕事を進める上での裁量性であり、女性のみにも有意な効果を示すのが、仕事から家庭生活へのコンフリクトの欠如と、教育訓練の受講である。男性より家庭責任が重く出産や育児で仕事を中断する可能性が高い女性にとって、仕事をおもしろいと感じるには、仕事から家庭へのコンフリクトを軽減することや教育訓練の受講機会を増やすことが有効であることが示されている。

7. まとめとインプリケーション

ケイパビリティとは、個人の自由に注目した概念であり、個人が自ら価値あると見なした物事を実践できる能力のことを指す (Sen 2007)。本稿では、ISSP 2005データを用いて、労働者のケイパビリティを、市場構造面でのケイパビリティ (転職に役立つ経験技術の保持、同等条件の転職の容易さ、職場での代替困難性、労働組合への加入)、生活との両立性から見たケイパビリティ (仕事から生活へのコンフリクトの欠如、生活から仕事へのコンフリクトの欠如、疲労の欠如、ストレスの欠如)、スキル面でのケイパビリティ (職務上の自律性、仕事を進める上での裁量性、時間面での裁量性、能力開発の機会、教育訓練の受講) によって表わし、日本と各国とを比較分析した。比較した国は、北欧二国 (デンマーク、スウェーデン)、アングロ-アメリカン二国 (アメリカ、イギリス)、大陸西欧

二国 (ドイツ、フランス) である。

その結果、日本の労働者は、他国と比較して、市場構造面やスキル面でのケイパビリティが低い一方で、生活との両立性から見たケイパビリティが高いことが判明した。市場構造面でのケイパビリティやスキル面でのケイパビリティが日本において他国より低い傾向は、男女共に見出されるが、特に日本女性において顕著である。生活との両立性から見たケイパビリティが高い傾向も男女共に見出されるが、こちらは特に日本男性で顕著である。つまり、日本は各国に比較すると、男性よりも女性で労働者のケイパビリティの劣位性が高いといえる。

このような日本の特徴は、日本の男女労働者のWBのあり方にも大いに影響を及ぼしていることが判明した。本稿後半では、労働者のWBを職務満足度と仕事のおもしろさによって捉え、ケイパビリティとの関連性を検討した。男女の職務満足度と仕事のおもしろさに共通して影響を及ぼすのは、転職に役立つ経験技術や職務上の自律性、更には、能力開発の機会である。が、これらを有する者の割合は、日本は他国に比べて低く、このことが日本男女のWBを低めていることが判明した。また、逆に日本では他国に比べて仕事から生活へのコンフリクトやストレスを感じる傾向が弱い、このことが日本男女の職務満足度を引き上げる効果も見出された。

それでは、今後日本において男女労働者のWBを高めていくにはどうすればいいのか。本稿の分析結果は、まずは、市場構造面やスキル面でのケイパビリティを高めていくことが有効であることを示している。日本の男女労働者は、他国に比べて外部労働市場面での制約が強く、特に転職に役立つような経験技術を有するとする者が少ない。また、スキル面では、日本の男性労働者は、職務上の自律性や時間面での裁量性を有するとする者が他国より少なく、日本の女性労働者も、職務上の自律性を有するとする者が他国より顕著に少ない。日本男性の場合は、おそらくは相互調整を有するような職務に就く傾向が強く、日本女性の場合はこの他に職務権限が与えられる機会が少ないためだと考えられる。このような日本の特徴が、日本の男女労働

者の WB を低めているとすれば、今後このような働き方を改めていくことが必要であろう。

次に考えられるのは、生活との両立性を高めることである。但し、本分析では、意外にも、日本の男女労働者の生活面でのケイパビリティは各国に比べ高いことが判明した。が、これは、既に述べたとおり、日本のジェンダー面での後進性によるものだと考えられる。本分析結果では、北欧諸国において、両立性が低い傾向が見出されたが、これは女性の生産労働領域への参入や男性の再生産労働領域への参入が進んでいるが故だと考えられる。つまり、日本において現状見出される両立の容易さは男女の役割分業によって成り立っており、女性の生産労働領域への進出や男性の再生産労働領域への進出が他国並みに進めば、女性のみでなく、男性にとっても仕事と家庭生活間のコンフリクトやストレスレベルは否応なく高まっていくことが予測される。このような将来的傾向をなるべく抑えていくことが必要となるだろう。

尚、本稿では ISSP 2005 調査の二次分析という制約下で、日本の労働者のケイパビリティや WB を考察した。ISSP は多国間比較を可能とする素晴らしい調査である。が、既存調査を基にしたデータ分析結果は残念ながら限定的であると言わざるをえない。社会的発展を見極める上で重要な指標である労働者のケイパビリティや WB を高めるには、より詳細な調査の実施が必要となるだろう。特に、本分析によって、日本においてスキル面でのケイパビリティが他国に比べ低いこと、そしてスキル面でのケイパビリティが労働者の WB に多大な影響を及ぼすことが判明した。この結果は、自律性を伴う自己実現が日本の男女労働者で十分にはかれていないことを示唆している。日本においてスキル面でのケイパビリティが低いとすれば、それがどのような側面において見出されるのか、またどのような要因に基づくのか。多方面から詳細な検討を可能とする調査の実施が早急に望まれるところである。

参考文献

- Blanchflower, D. & Oswald, A. (2005) "Happiness and Human Development Index: The Paradox of Australia", *The Australian Economic Review*, Vol.38, No.3.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Clark, A. (2009) *Work, Jobs and Well-Being across the Millennium*, OECD Social Employment and Migration Working Papers No.83.
- Edwards, R.C. (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workforce in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Estévez-Abe, M., Iversen, T. & Soskice, D (2001) "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State" in Hall, P & Soskice, D, (eds) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, pp.145-183.
- Estévez-Abe, M. (2005) "Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation", *Social Policy*, Summer 2005, pp.180-215.
- Gallie, D. (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., Felstead, A. & Green, F (2004) "Changing patterns of task discretion in Britain", *Work, Employment and Society*, Vol.18, No.2.
- Hall, P. and Soskice, D. eds. (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- 幸福度に関する研究会 (2011) 『幸福度に関する研究報告—幸福度指標試案—』.
- Lewis, J. (1992) "Gender and the development of welfare regimes", *Journal of European Social Policy*, 2(3) PP.159-173.
- 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.
- Long, S. & Freese, J. (2006) *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata, Second Edition*, Texas: Stata Press.
- OECD (2011) *How's Life? Measuring Well-Being*. Paris:

OECD.

- 大沢真理 (2007) 『現代日本の生活保障システム：座標とゆくえ』 岩波書店.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. (2000) “Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction”, *Journal of Socio-Economics* 29.
- Sen, A. (2009) *The Idea of Justice*, London: Allen Lane.
- Soskice, D. (2005) “Varieties of Capitalism and Cross-National Gender Differences” *Social Policy*, Summer 2005, pp.170-179.
- Scherer, S. & Steiber, N. (2007) “Work and Family in Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life” in Gallie D, ed. (2007) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press: Oxford.
- Stiglitz, J., Sen, A. & Fitoussi, JP. (2009) *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, www.stiglitz-sen-fitoussi.fr.
- 富永健一 (2001) 『社会変動の中の福祉国家：家族の失敗と国家の新しい機能』 中公新書.
- UNDP, (2010) *Human Development Report 2010: The Wealth of Nations: Pathways to Human Development*, London: Palgrave.
- Walby, S. (2009) *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities*, London: Sage.