

〔研究ノート〕

正社員の自己実現の阻害感

西川 真規子

はじめに

本稿では、以下に概要を説明する雇用の質に関する二つの分析を踏まえて、日本の労働者の雇用の質についてさらに実証的に分析を進めていく。

一つ目の分析（西川 2013）においては、日本の労働者の雇用の質の構成要素とその関係性について考察した。そこで、雇用の質の重要な要素として、働きがいや能力・専門性の活用感、能力やキャリアの開発機会や支援感としてあらわれる、「自己実現」という要素を見出した。そして、労働者の自己実現度を高めるには、職務上の意思決定への関与に関わる自律性や、生活との調和を高めることが有効であることを指摘した。またこのような因果関係は男女に関わらず、また正社員であるかパートタイマーであるかに関わらず見出すことができた。

二つ目の分析においては、働くことを通じての自己実現と関連の深い概念である、労働者のケイパビリティ¹について国際比較分析を行った（西川 2012）。その結果、日本の男女労働者において、転職に役立つ経験・技術や職務上の自律性、能力開発の機会が欧米先進諸国の労働者に比べて低いと認知される傾向が強いこと、さらには、このことが日本の労働者の職務満足度や職務に対する興味を低めていることが判明した（西川 2012）。但し、分析に使用した国際比較調査データはサンプル数が限られていることもあり、調査時点で有給労働に従事する就労者全てが比較対象となっている。二重労働市場における非正規雇用者のケイパビリティは低いと考えられるので²、非正規雇用者の比重や労働市場における位置づけが分析結果に反映し

ている可能性もある。したがって、分析結果は日本の労働者の自己実現度が押し並べて低いというよりは、日本の労働市場での正規・非正規格差や非正規雇用者等自己実現度の低い労働者が相対的に多く存在することを反映している可能性もある。

そこで、本稿では、正社員のみ注目する。具体的には、正社員の自己実現の阻害状況と阻害要因について実証的に分析を進めていく。日本の正社員の自己実現度はいかほどなのか。正社員であれば自己実現度は押し並べて高いのだろうか。あるいは、正社員の中にも差異が存在するのか。そうだとすれば、正社員における自己実現度の差異はどのような要因によってもたらされるのか。自己実現が阻害されている人はどのような特徴を有するのか。男性に比べ一般的に職場での役割取得機会が限られている女性に多いのか。あるいは職場での自己実現には他の要因が関わっているのか。そうだとすればそれはどのような要因なのだろうか。

使用するデータ

本稿の分析で使用するデータは、2007年に労働政策研究・研修機構によって実施された『経営環境変化の下での人事政略と勤労者生活に関する実態調査』データである³。この調査は、全国の従業員100名以上の企業10,000社を対象とした企業調査と、対象企業で働く男女正規従業員100,000人（1企業当たり10人の調査票を配布）を対象とする従業員調査で構成される。このうち、本稿の分析で利用するのは従業員調査である。従業員調査には職業生活に関する不安や悩みについての詳細な質問項目が含まれて

いるという利点がある。但し、従業員調査の有効回答率は7.2%と低く、サンプルの代表性に関する懸念もある⁴。そこで、以後はこの点に注意しながら分析や分析結果の解釈を進めていきたい。

職業生活に関する悩みや不安についての質問項目のうち、自己実現の阻害状況を表わしていると考えられる項目は、以下の6項目である。

- ①3年前と比べた働く意欲の変化
- ②自分の専門知識や能力が活かしているかどうか
- ③現在の仕事は自分に不向きではないか
- ④職場に協力し合う雰囲気がないこと
- ⑤昇進や配置転換が希望通りにいかないのではないかな
- ⑥職業能力を高められないのではないかな

上記項目のうち、①働く意欲、②専門知識や能力の活用、⑥職業能力の開発に関する不安や悩みは、前述した第一の分析（西川 2013）で見出された自己実現に関わる要素と重なっている。③仕事の不向きや⑤昇進や配置転換に希望が通らないことへの不安は、内部労働市場でのミスマッチにより個人の潜在能力の発揮が抑制された状況を表わしていると考えられる。また、前述の第二分析（西川 2012）では、日本の労働者においては外部労働市場でのケイパビリティが欧米諸国と比べ限定されていることが判明した。このような状況に置かれた日本の労働者にとって、内部労働市場でのミスマッチは、自己実現の阻害状況を表わす上で特に重要だと考えられる。さらに、④職場に協力し合う雰

気がないという不安や悩みは、第一分析（西川 2013）でも議論したように、日本の正社員にとって相互依存的、相互協調的な働き方が重要だとすれば、自己実現の阻害状況を表わす上で欠かせない項目であると考えられる。

これら6項目のうち、項目①については「高まった」から「低下した」まで3段階、項目②から⑥については、不安や悩みの程度を「全く感じていない」から「非常に感じている」まで4段階で回答した順位変数である。分析では、自己実現の阻害感に注目するため、項目①の意欲については「低下した」を1とし、「高まった」「変わらない」を0、また、項目②から⑥については、不安や悩みを感じている場合は1、感じていない場合は0と再カテゴリー化した。

図表1に、これら項目全てについて回答した者についての記述統計を示した。3年前に比べ働く意欲が低まったとした者や仕事の不向きで悩んでいるとした者の割合は順に27%、34%と比較的少数であるが、自分の専門知識や能力が活かしているか不安に感じている者の割合は半数を超え高い。職場で自らの個性を発揮し自己実現がはかかれていない者が多いことがうかがえる。

データの分析

これらの職業生活に関する悩みや不安に関する6項目への回答を用いて、日本の男女正社員の自己実現の阻害状況の規定を試みる。規定方法のひとつとして、項目応答理論（IRT）等の統計手法を用いて、自己実現の阻害状況を上記6項目への回答により指標化することが考え

図表1 自己実現の阻害に関する質問項目と記述統計（N=6912）

質問項目	平均値	標準偏差	最小値	最大値
3年前と比べた働く意欲の変化（低下=1）	0.27	0.45	0	1
自分の知識や能力が活かしているかどうか（不安=1）	0.53	0.50	0	1
現在の仕事は自分に不向きではないか（不安=1）	0.34	0.48	0	1
職場に協力し合う雰囲気がない（不安=1）	0.40	0.49	0	1
昇進や配置転換が希望通りにいかないのではないかな（不安=1）	0.41	0.49	0	1
職業能力を高められないのではないかな（不安=1）	0.43	0.50	0	1

（出所）JILPT「経営環境変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」データより筆者作成

られる。だが、本稿の分析は他の目的で設計された調査データを援用する二次分析であり、そもそも上記6つの変数は自己実現の阻害状況を表わすために設定されたものではない。そこで、上記6つの項目への回答パターンに注目し、その背後に阻害状況の異なる労働者群が存在すると仮定する潜在クラス分析という統計手法を用いることにした⁵。以下では、この潜在クラス分析を用いた調査データの分析結果に基づき、正社員の自己実現の阻害感とそれに関わる要因について考察を進めていく。

潜在クラス分析の結果

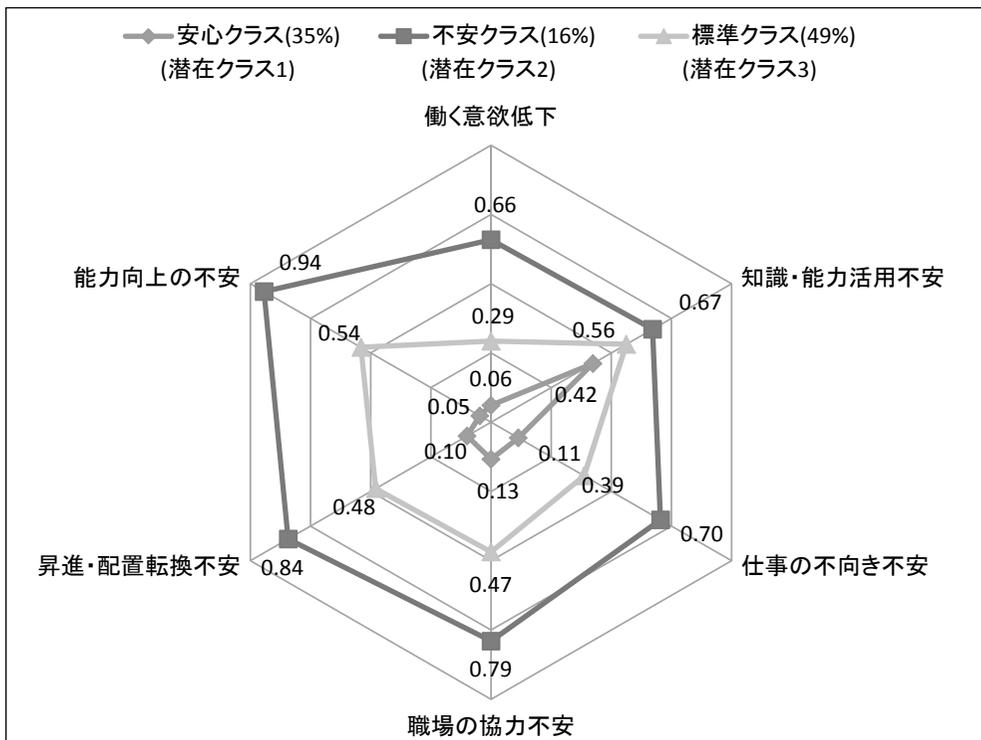
潜在クラス分析では、自己実現の阻害状況が異なる複数の潜在クラスが存在し、その異なるクラスへの所属が上記6項目の回答パターンにあらわれていると仮定する。問題となるのは、このような潜在クラスがいくつ存在するかである。そこで、潜在クラスの数をも2、3、4と順に設定し、尤度比検定を行った。その結果、潜在クラスを3つと定めるモデルのデータへのあてはまりがよかったのでこのモデルを採択することにした(図表2)⁶。つまり、データによると自己実現の阻害状況が顕著に異なる労働者群が

図表2 自己実現の阻害感に関する潜在クラスモデルの適合度 (N=6912)

	潜在クラス数	比較モデル	χ^2	Δdf	p 値	対数尤度	AIC	BIC
モデル1	2	—	—	—	—	-25748	51522	51611
モデル2	3	モデル1	104.70	2	0.00	-25696	51421	51524
モデル3	4	モデル2	0.83	2	0.66	-25695	51425	51541

(出所) JILPT「経営環境変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」データより筆者作成

図表3 自己実現の阻害感による潜在クラスの特徴



(出所) JILPT「経営環境の変化の下でも人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」データより筆者作成

調査対象である正社員の中に3クラス存在することになる。

図表3の数値は、3つの潜在クラスにおける上記6項目の応答確率と所属割合を示している。潜在クラス1では、自分の専門知識や能力が活かしているかどうかについて不安や悩みを有するとした確率は約4割と比較的高いが、仕事の不向きや職場の協力度、昇進・配置転換について不安や悩みを有する確率は1割程度、能力向上や働く意欲について不安、または低下とする確率は1割未満と低い。そこで、以後このクラスを自己実現の阻害感が比較的低い、「安心クラス」と呼ぶことにする。安心クラスは全体の35%を占めている。潜在クラス2は、安心クラスとは対照的な傾向を示しており、専門知識や能力の活用感のみならず、その他項目においても悩みや不安、意欲の減退を感じる傾向が強い。中でも、昇進・昇格や能力開発に関する悩みや不安への応答確率がそれぞれ94%、84%と特に高く、組織内での上昇移動が限定された状況に置かれていることがうかがえる。以後、このクラスを「不安クラス」と呼ぶ。不安クラスは全体の16%と少数派である。潜在クラス3は、安心クラスと不安クラスの間ポジションにある。そこで、このクラスを「標準クラス」と呼ぶ。標準クラスは全体の49%と多数派である。

前述の通り、分析に使用した調査データは回収率が低く代表性の面で懸念が残るため、安心、不安、標準各クラスへの所属割合が調査対象である従業員100名以上の民間企業に勤める男女正社員の現状を反映している、と主張することは難しい。だが、少なくとも多数派の標準クラスにおいて、不安や悩みを抱える者が少なくないという結果は注目に値するだろう。特に、標準クラスにおいて、専門知識や能力の活用度や能力開発に対して不安や悩みを有する確率がそれぞれ56%、54%と高いことが注目される。程度は異なるとはいえ、不安クラスのみならず、標準クラスにおいてさえも労働者個人の自己実現が阻害された状況にあるといえるだろう。また、この結果は冒頭で紹介した第二分析(西川、2012)の結果と矛盾しない。

阻害感に関係する要因

続いて、多項ロジット潜在クラス分析という手法を用いて、潜在クラスの所属にどのような要因が影響しているのかについて更に検討を進めていく。但し、二次分析ということもあり、潜在クラスの所属に影響する要因の検討には制限がある。したがって、調査データに含まれている質問項目で関連しそうな5つの変数一性別、年齢、職種、賃金格差、目標管理制における意向の反映を取り上げることにした。これら変数と自己実現の阻害感との関係性について、これまでに紹介した二つの調査分析結果や先行研究から、以下のような仮説を設定した。

1. 内部労働市場でのケイパビリティは男性で高く女性で低い傾向が見られる(西川2012)。したがって、安心クラスには男性が多く、不安クラスには女性が多い。
2. 長期雇用を前提とした日本の内部労働市場において、ケイパビリティはキャリアの浅い若者よりもキャリアを深めた中高年で高まると考えられる。したがって、安心クラスには年配者が多い。
3. 労働者の学習や成長は、職務要求度と裁量性双方が高い職種で高まり、職務要求度が高く裁量性の低い職種で低まる(Karasek & Theorem 1990)。したがって、安心クラスには、専門・技術・管理職が多く、不安クラスにはサービス職や労務職が多い。
4. 賃金格差の拡大は、労働市場での競争の激化を意味し、労働負荷の高まりと関連している(McGovern et al. 2007)。したがって、不安クラスには、賃金格差の拡大を経験した者が多い。
5. 目標管理への自らの意向の反映は、労働者のモチベーションや自律性を高める。したがって、安心クラスには目標管理制が導入され、かつ自らの意向を目標管理に反映できている者が多く、不安クラスには目標管理制が導入されていないか、目標管理制が導入されていても自らの意向が反映されていない者が多い。

分析結果とその解釈

多項ロジット潜在クラス分析の結果は図表4に示した通りである。安心クラスと標準クラスを対比した場合、年齢については50歳代以上、職業では管理職（調査では「課相当以上の組織の管理的な仕事に従事する者」として定義）で安心クラスへの所属傾向が強まり、逆に目標管理制が導入されているにもかかわらず自らの意向が反映されない場合に安心クラスへの所属傾向が弱まることが示されている。一方、不安クラスと標準クラスを対比した場合、40歳代で不安クラスへの所属傾向が強まり、賃金格差の拡大を経験した者や目標管理制が導入されているにもかかわらず自らの意向が反映されない場合、不安クラスへの所属傾向が強まる。逆に、目標管理制が導入され自らの意向が反映される

場合は不安クラスへの所属傾向が弱まることが示されている。尚、他の変数の効果を考慮した場合、所属クラスへの性別の有意な効果は見いだせなかった。

以上の分析結果と仮説の整合性を検証する。仮説1について、分析結果から男性正社員に比較して女性正社員が特に自己実現を阻害されている状況にあるとはいえないことが分かった（但し、この点については、最後のインプリケーションにおいて議論する）。一方、その他仮説については、概ね肯定的な結果が得られた。仮説2で取り上げた年齢の効果であるが、分析結果は、50歳代以降では安心クラスへの所属傾向が強まることを示している。安心クラスへの所属は、仮説3でも取り上げた管理職として働く者にも多い傾向が見られることからすると、日本の正社員においては、キャリア中期後半の

図表4 自己実現の阻害感に関する多項ロジット潜在クラス分析

	安心クラス／標準クラス		不安クラス／標準クラス	
	変数	標準偏差	変数	標準偏差
定数項	- 0.64	(0.24)	- 1.55	(0.36)
性別（ベース＝男性）				
女性	0.07	(0.12)	- 0.01	(0.16)
年齢（ベース＝20歳代まで）				
30歳代	0.01	(0.13)	0.21	(0.18)
40歳代	0.29	(0.15)	0.50	(0.21)
50歳代以上	0.64	(0.16)	0.17	(0.23)
職業（ベース＝専門・技術）				
管理	0.54	(0.17)	0.10	(0.23)
事務	0.11	(0.16)	0.36	(0.20)
販売・保安・サービス	- 0.02	(0.19)	0.16	(0.24)
運輸・通信・技能・生産・その他	0.40	(0.20)	0.35	(0.24)
賃金格差（ベース＝その他）				
過去3年で拡大	- 0.18	(0.11)	0.42	(0.16)
目標管理制度（ベース＝制度なし）				
制度有意向反映無	- 0.71	(0.17)	0.46	(0.17)
制度有意見反映有	- 0.08	(0.11)	- 0.58	(0.17)
対数尤度			- 24410	
N			6596	

（出所）JILPT「経営環境変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」データより筆者作成

内部労働市場での競争をくぐり抜けて初めて自己実現面での安心感が高まることが示されているのではないだろうか。但し、安心クラスとはいえども、前述の通り、自らの専門知識や能力の活用に不安や悩みを抱える確率は4割程度と低くない。したがって、自己実現の阻害感は一般的には低くとも、自らの個性の発揮を伴った自己実現を果たしているとは必ずしもいえないことに留意すべきであろう。おそらくは、個人の自己実現というよりは、組織に順応した限定的な形で自己実現をはかっているのではないだろうか。また、分析結果は40歳代のキャリア中盤で不安感の特に強いクラスへの所属傾向が強まることも示している。したがって、一概に若年者よりも中高年者の自己実現度が高まるとはいえないようだ。不安クラスへの所属には、仮説4で取り上げた賃金格差もプラスの効果をもっている。これらの結果はいったい何を示唆しているのだろうか。解釈の一つとして、例えば、ホワイトカラーの昇進構造を分析した今田・平田の実証研究では、40歳代以降のキャリア中期後半において、組織における人員調整が一気に厳しくなることが指摘されている（今田・平田1994）。内部労働市場において40歳代で顕著となるポスト減やこれに伴う競争の激化、その結果としての賃金格差の拡大が、40歳代の正社員の不安を高め、自己実現の阻害感を高めていると考えられないだろうか。更に、分析結果は、安心クラスや不安クラスへの所属双方に関係するのは、仮説5で取り上げた目標管理制度への自らの意向の反映状況であることを示している。特に目標管理制度が導入されているにもかかわらず自らの意向を反映できない場合、安心クラスへの所属傾向は弱まり不安クラスへの所属傾向が強まる。一方、目標管理制度が導入されており自らの意向が反映される場合は、不安クラスへの所属傾向は低まる。前述の賃金格差の拡大が不安クラスへの所属傾向を強めるという結果も踏まえると、従業員の参加意識や納得性を伴わない内部労働市場での人員調整や昇進競争の高まりが、正社員の職場での自己実現を阻害していると考えられるのではないか。

まとめとインプリケーション

本稿では、正社員として働く男女労働者の自己実現の阻害感と、阻害感に影響を及ぼす要因について、既存調査の二次分析によって検討を進めてきた。その結果、第一に、自己実現の阻害感が異なる3つのクラス—安心クラス、不安クラス、標準クラス—が存在することが判明した。安心クラスに属する労働者は、専門知識や能力の活用感に対する不安や悩みを抱える傾向はあるものの、仕事の不向きや職場の協力度、昇進・配置転換、能力向上や働く意欲に関する不安や悩みを持つ傾向は弱い。一方、不安クラスに属する労働者は、専門知識や能力の活用感のみならず、その他の項目においても押し並べて不安や悩みを感じる傾向が強い。特に、能力の向上や、昇進や配置転換に関わる不安や悩みを強く感じており、所属組織における上昇移動が限定された行き詰まり状況に置かれている様子がうかがえる。そして、これらの中間が多数派である標準クラスである。標準クラスにおいても、専門知識・能力の活用度や能力開発に関して悩みを有する傾向が強い。

第二に、各クラスへの所属に影響を及ぼす要因を検討した。その結果、男女という性別そのものはクラスの所属に影響しないが、40歳代というキャリアステージや賃金格差の拡大にあられる内部労働市場内での競争の激化が不安クラスへの所属傾向を強め、逆に安心クラスへの所属傾向は、これをくぐり抜けた50歳代という年齢や管理職に到達しないと顕著に強まらない傾向が見出された。但し、前述の通り、安心クラスといえども専門知識や能力の活用面では悩みを抱える者も少なくない。このことを踏まえると、50歳代の管理職であっても、個人の自己実現というよりは、組織に順応し限定的に自己実現をはかりながら安心を得ている傾向が見出された。また、目標管理への自らの意向の反映は不安クラスへの所属傾向を弱める一方で、目標管理制度が導入されているにもかかわらず自らの意向が反映されない場合、安心クラスへの所属傾向は弱まり不安クラスへの所属傾向が強まる。正社員の自己実現の阻害感を低減

するには、個々の正社員の参加意識や納得性を高めていくことが重要であると考えられる。

ところで、本稿の分析では正社員の自己実現の阻害感において顕著な男女差が見出せなかった。果たしてこの結果をそのまま受け止めて良いのだろうか。例えば、本分析が示すように40歳代のキャリア中盤期に不安クラスの所属傾向が強まるとすると、同時期までに子育てに伴う負担が徐々に重くなり生活満足度が低まる傾向のある既婚有子女性は（西川 2014）、二重の負担を背負うことになる。このような状況では、職場での自己実現度を高めるために事前に結婚や出産を回避し生産労働に特化しようとする者や、逆に職場を早期に離脱し、家庭における自己実現に専念する者がいてもおかしくない。実際、1960年代から70年代生まれの女性において、20歳代後半から40歳前半にかけて非婚の常勤雇用者の顕著な増加が見出されている（西川 2014）。本稿の分析における正社員の自己実現の阻害感における男女差の欠如は、男性と同様に組織に順応し自己実現をはかろうと内部労働市場での長期レースに参加する非婚女性の増加を反映しているとも考えられる。一方で、結婚や出産、育児等により仕事と生活間の調和が困難となり、更に職場での自己実現度の低下を予測した女性が長期レースに見切りをつけ離職し、サンプルから除外されていることを反映している可能性も否定できないだろう。この点については、今後の詳細な検討が必要だと考えられる。

注

- ¹ Sen (2009: 19) によると、ケイパビリティとは個人が自ら価値あると見なした物事を実践する能力を意味する。
- ² この点について、Gallie (2007) を参照のこと。
- ³ 個票データを提供いただいた JILPT データ・アーカイブに心より感謝申し上げます。
- ⁴ 調査の詳細は、JILPT 調査シリーズ No.38 (2007) を参照のこと。
- ⁵ 潜在クラス分析について詳しくは、Skrondal & Rabe-Hesketh (2004) 参照のこと。
- ⁶ モデル推計にあたり、サンプリングの階層性を考

慮し、次の多項ロジット潜在クラス分析も含め、事業所レベルでの Robust Standard Error を使用した。

参考文献

- Gallie, D., ed. (2007) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press: Oxford.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books: New York.
- McGovern, P., Hill, S., Mills, C., & White, M. (2007) *Market, Class, and Employment*, Oxford University Press; Oxford.
- Sen, A. (2009) *The Idea of Justice*, London: Allen Lane.
- Skrondal, A. & Rabe-Hesketh, S. (2004) *Generalized Latent Variable Modeling: Multilevel, Longitudinal, and Structural Equation Models*, Chapman & Hall/CRC: Boca Raton
- 今田幸子・平田周一 (1994) 『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構
- 西川真規子 (2012) 「労働におけるケイパビリティの国際比較」『経営志林』No.49, Vol.2.
- (2013) 「よりよい働き方とは一雇用の質への試験的アプローチ」『日本労働研究雑誌』第632号.
- (2014) 「女性の労働選択の変化と幸福度、生活満足度—性別役割分業は健在か」『経営志林』Vol.51, Vol.1.
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」『JILPT 調査シリーズ』No.38

