



Title	職業的地位・職業的実践と労働者の意識形成
Author(s)	田摩, 裕祐
Citation	大阪大学大学院人間科学研究科紀要. 2013, 39, p. 237-252
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/24781
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

職業的地位・職業的实践と労働者の意識形成

田 磨 裕 祐

目 次

1. 労働の分断線と労働者の意識
2. 職業的地位と職業的实践
3. 仕事の自律性と労働者の意識
4. 分析
5. 地位と实践の不整合がもたらすもの

職業的地位・職業的実践と労働者の意識形成

田 磨 裕 祐

1. 労働の分断線と労働者の意識

現代日本における労働市場の流動化と雇用形態の多様化の趨勢は、とどまるところを知らない。非正規雇用労働者が配置される職種は1990年代に入って段階的な拡大を見せ(熊沢2006)、その社会的な存在感を増している。正規雇用・非正規雇用という労働力の区分は、近年におけるさまざまな労働問題の、重要な焦点となっている。

まず正規雇用と非正規雇用では、キャリア形成の可能性において決定的な違いがある。日本経団連(1995)のまとめた『新時代の「日本的経営」』は、従来の雇用システムの転換と、3つの社員層の形成による柔軟な雇用政策の必要性を打ち出した。それはすなわち、「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」と呼ばれる3類型の導入である。第1のグループが、長期雇用の保障されたいわゆる正社員の層であり、残りの2つが、有期雇用を前提とした、職場での教育訓練や人的投資を受ける機会のない非正規労働力である。このような雇用管理の枠組みは、実際の労働者の職歴のあり方を規定するものとして機能している。たとえば浦坂純子(2008)は、大規模サンプルの職歴データを使用した分析によって、非正規雇用という職業的地位の獲得がその後の勤続年数を短くし、転職回数を増やし、転職後の職業条件を悪化させる効果を有していることを示している。

また、両者の労働時間の違いも顕著である。森岡孝二(1995)は、1980年代頃から、週60時間以上働く(主に男性の)正規労働者と、週35時間未満しか働かない(主に女性の)非正規労働者の分化が生じていることを指摘し、これを「労働時間の性別分化をともなった二極分化」と呼んだ。近年ではそのような傾向がさらに進行し、サービス残業や過大なノルマによって長時間労働を強いられる正社員が増える一方で、短時間労働に従事するパート・アルバイトの比率も増加しているという(森岡2005)。

両者の働き方は、以上のような単純な整理だけでは十分に把握することはできない。その内実を注意深く観察し、より複雑な実態を描いた研究がある。たとえば中野麻美(2006)は、本来ならば正規雇用労働者が担うべきである高度で継続的な仕事が非正規雇用労働者に割り当てられているにもかかわらず、処遇の面での不当な差別がまかりとおっているいくつかの事例を示し、これを「労働ダンピング」として糾弾している。また阿部真大(2004)は、バイク便ライダーが不安定で過酷な非正規労働に従事しているにもかかわらず、雇い主より働き方における自律性を付与されることによって、ある種の自己実現を追い求め、ワーカホリックな傾向に自らを駆り立てているという事例を描いている。

本稿の問題関心は、そのような現代社会の労働力の分断線と、そこで従事する労働者の多様な働き方が、どのような機制でもってかれらの意識を差異化しているのかという点にある。産業社会において労働は、人々の心理的な諸側面の分析基軸として、理論的な重要性を帯びている。なぜならばそれは、社会構造と諸個人の主観世界を同時に見通すことができるような特別な点に位置しているからである。すなわち一方で労働は、職業という社会的分業の単位によって組織化・秩序化されている。われわれはこれを、労働市場や産業社会のマクロな構造として理解している。他方で労働は、それにかかわる諸個人の生のあり方を規定し、ミクロな次元においてかれらの心理的側面に作用をもたらしている。渋谷望(2003)が述べるように、それは社会と個人の「結節点」なのである²⁾。

本稿では労働者の2つの心理的側面をとりあげ、その規定構造に関する計量的な検討を加える。第1に、職業コミットメントについて分析する。これは、仕事のやりがいや仕事から得られる満足、仕事に対する動機付けといった多様な側面によって構成される。職業コミットメントが強い状態にある労働者は、職業や労働に対して肯定的な意味を見いだし、積極的な姿勢でこれに従事し、そこからなんらかの心理的充足を得ているといえる。

第2に、自尊心をとりあげる。これは自己概念の重要な一側面であり、その規定構造における職業や労働の効果を検討した先行研究もいくつか存在している(Mortimer and Lorence 1979, Kohn and Schooler 1983)。労働者が社会的な威信や富の獲得に成功している場合や、仕事への従事そのものに内的な価値を見いだし、そこで自己実現が達成されていると感じている場合、職業や労働が自尊心の源泉になると考えられる。

本稿では、まず次節において、労働者の意識を分析するための2つの基軸概念—職業的地位と職業的实践について述べる。労働のあり方が多様化する現代においては、意識の差異化の契機として、職業的地位だけではなく職業的实践に着目する必要性が増している。ここでは特に、仕事の自律性と呼ばれる概念に着目する。次に3節では、正規雇用・非正規雇用という職業的地位の区分と、仕事の自律性という職業的实践が、2つの労働者の意識—職業コミットメントと自尊心に対してどのように影響をおよぼしているのかについて、いくつかの仮説を検討する。つづく4節では、労働者の意識の規定構造について回帰分析を用いて検討し、その結果に基づく議論を5節で行う。

2. 職業的地位と職業的实践

本稿では労働者の意識を分析するにあたり、社会意識論の理論的・分析的枠組みを適用する。社会意識論とは、社会の諸構造や諸過程と、社会的態度や価値意識といったような諸個人の心理的側面の関連を分析することによって、われわれの社会に対する認識を深める学問的営みである。諸個人のある心理的側面が社会意識であると認められるための要件は、ただ一点、それが諸個人のおかれている社会的条件によって少なからず規定されているということである。そのような要件を満たさない場合、それは社会の構造や過程に係留

されない浮動する個人心理であるということになり、社会意識論の議論の対象にはならない。

「さまざまな階級・階層・民族・世代その他の社会集団が、それぞれの存在諸条件に規定されつつ形成し、それぞれの存在諸条件を維持し、あるいは変革するための力として作用するものとしての、精神的諸過程と諸形象」というのは、見田宗介(1979)が示したあまりにも有名な社会意識の定義である。あたかもばらばらに存在しているかにみえる諸個人の意識は、しばしばかれらがおかれている社会的な条件によって傾向づけられる。社会全体を観察したときに、ある社会的条件におかれている諸個人では強く、別の社会的条件においては弱いといったように、意識の分布に傾向性が認められる場合、それは個人心理ではなく社会意識であるとみなされるのである。

このような社会意識の定義は、要件がシンプルであるがゆえに外延が広い。諸個人のどのような心理的側面をとりあげるのか、また説明変数としてどのような「存在諸条件」に着目するのかについては、個別の研究に開かれているのである。本稿が着目する「存在諸条件」は、すでに述べているように、人々の労働のあり方である。これまでの社会意識論は、それを職業的地位として概念化・指標化し、分析枠組みに取り込んできた。

図1中の左図は、職業的地位を説明変数とする社会意識論の標準的な分析枠組みを表している。いくつかの職業的地位の区別の垂直的な序列関係によって、職業階層が構造化されている。その区分としては、たとえば本稿で着目する正規雇用・非正規雇用といった従業上の地位の他にも、専門的職業や管理的職業などのような、職種と技能水準による分類が考えられる。また連続的な指標として、職業威信スコアが頻繁に用いられる。これらの職業的地位の垂直的構造が社会意識の傾向性(濃淡)と対応し、その差異化の契機として機能しているとするのが、ここでの基本的な考え方である。

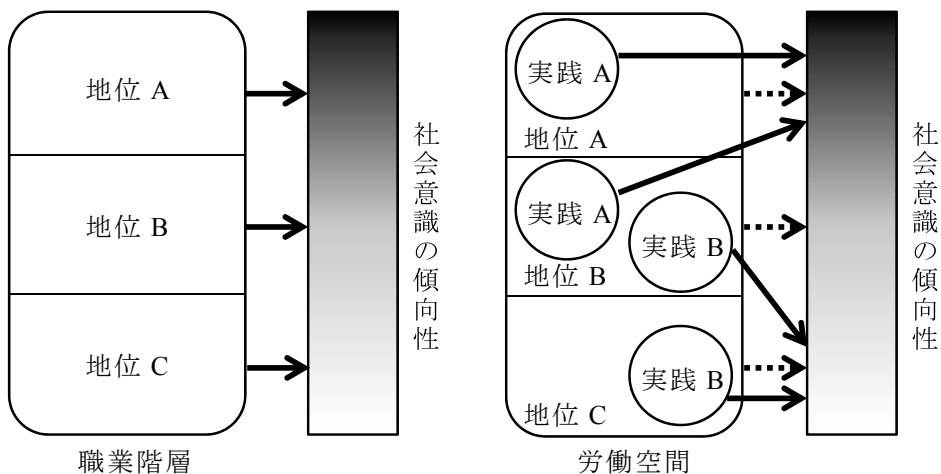


図 1. 職業的地位・実践と社会意識

従来の社会意識論におけるこのような分析枠組みは、職業階層における職業的地位の区分が明確であることを前提としている。しかしながら、非正規雇用という地位であるにもかかわらず高度で継続的な仕事が課せられる事例(中野2006)や、非正規雇用労働者に対し(正規雇用と同等の)自律性が付与される事例(阿部2004)を考慮すると、その前提を疑わざるを得ない。つまり労働の多様化の趨勢が進むにつれて、職業的地位のみを差異化の契機とする社会意識論は、その有効性を失ってしまうのである。

そこで本稿では、図1中の右図のような分析枠組みを適用する。こちらの枠組みでは、職業的地位の階層構造の内部に、個々の労働者の働き方の実態を捉えた別の概念が配置されている。本稿ではこの概念を、職業的实践と呼ぶ。さらに、職業的地位と職業的实践を立体的に重ね合わせた構造を、職業階層と区別するために労働空間と呼ぶ。

職業的实践という概念は、端的に言えば、個別の労働者が「どのように」労働を遂行しているのかを把握するためのものである。これは、多様化する現代の労働を理解する上で、重要性を増している概念である。職業的实践は、労働のさまざまな側面や特質を含み込むが、ここでは包括的に「職業的地位に就いた個々人における、仕事の具体的な遂行のあり方」と定義しておく。

マルクス主義的な社会観や、社会階層論の理論的前提では、階級や職業的地位への着目が主であり、職業的实践は議論の俎上にのらない³⁾。つまり非正規労働者は典型的な労働者階級であり、あるいは低い職業的地位に甘んじているということが議論の前提となる。確かに、収入や福利厚生などの処遇や、キャリア形成の可能性という面で、非正規雇用労働者は一般的に不利な状況にある。しかしその一方で、労働現場の実態に目を向けると、すでに述べてきたように、正規雇用と同等のノルマやコミットメントを求められたり、比較的に高い自由裁量を付与されて働いていたりとといった状況がある。このような状況を正しく認識するためには、職業的地位の概念だけでは不十分なのである。

本稿で着目する職業的实践は、仕事の自律性である。仕事の自律性とは、労働者が自らの管理・監督者から受ける指示や統制の強度を反映した概念であり(Kohn and Schooler 1983)⁴⁾、表1のような質問項目によって尺度化される。ゆるやかな指示や統制は、労働者の自律的な判断や裁量を許容するが、細部にわたる指示や、統制の厳しい労働環境では、そのような余地は存在しない。それは、仕事の複雑性とともな労働者の技能を構成する概念とされる(Spenner 1990)。またそれは、ときに経済的ないし物質的な報酬よりも価値の高い、やりがいや仕事満足などといった内的報酬の源泉になる(Mortimer et al. 1996)。

表 1. 仕事の自律性の質問項目

あなたは、あなたの仕事で何をどのようにするかを決めるさいに、上役からどの程度の自由をみとめられていますか。
1) 上役が何をどのようにするか決めるので、自由は認められない。
2) 何をするのかについては上役が決めるが、それをどのようにするかは自分で自由に決められる。
3) 何をどのようにするかについてある程度自分自身で決められる。
4) 勤め先の一般的な方針の範囲内であれば、何をどのようにするかは、まったく自分自身で決められる。
上役があなたに何かしてもらいたいとき、どのようにしますか。
1) たいてい命令したり、さしずる。
2) 命令したり、相談したり半々である。
3) たいてい相談したり、話し合ってくれる。
あなたは、上役に反対意見をどのくらい自由にいえますか。
1) 自由にいえる。2) だいたいいえる。3) いえたりいえなかったりする。
4) あまりいえない。5) まったくいえない。

仕事の自律性をとりあげる理由は、それが正規雇用・非正規雇用という職業的地位との関連が弱く、労働者の意識の新たな分析基軸となる可能性を有しているからである。ここでは簡単な分析によって、それを示してみよう。

使用するデータは、2001年に実施された「情報化社会に関する全国調査」である(直井編 2005)。分析の対象は、本稿の問題関心である、従業上の地位が「正規雇用」ないし「非正規雇用」であるケースに限定する。まず、表1の質問項目に対する回答を主成分分析し(結果表は省略)、主成分得点を算出した。次に、従業上の地位ごとの得点の平均値を算出した。また参考として、職業分類ごとの平均値についても同様に算出した。図2は、自律性の平均値と標準偏差の幅を示したものである。これを見ると、仕事の自律性は、職業的地位の序列関係とあまり対応していないことが分かる。職業分類の中では「管理」的職業の自律性が突出しているようだが、その他の地位のカテゴリにおいては分布が重なっている部分が多い。また正規雇用と非正規雇用で比較しても、前者が平均値においてわずかに高いものの、分布の大部分が重なっている。つまり仕事の自律性は、職業的地位との対応関係が弱く、どのような地位であっても比較的普遍的に分布しているのである。

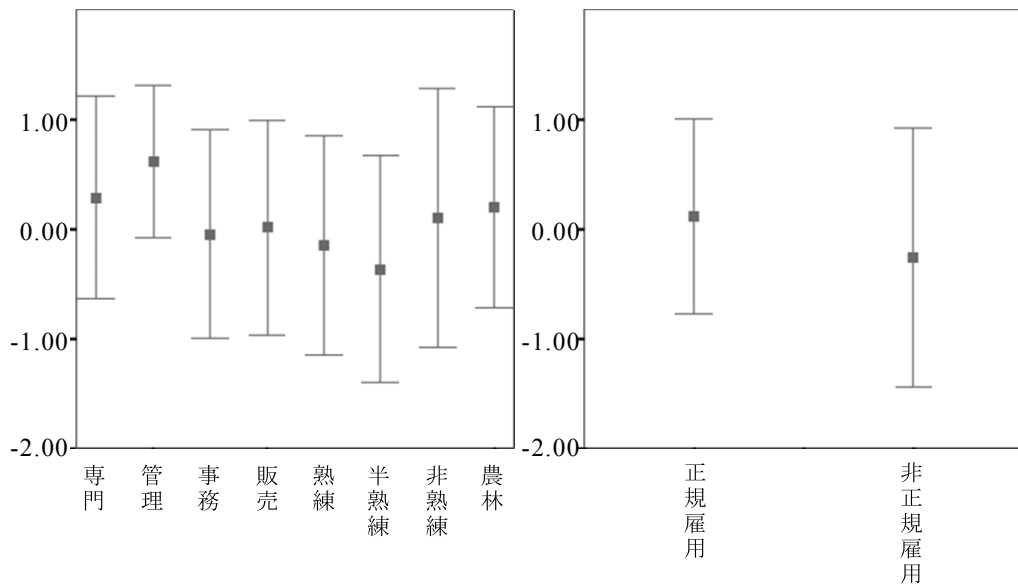


図 2. 職業的地位と仕事の自律性の対応

3. 仕事の自律性と労働者の意識

それでは、正規雇用／非正規雇用という職業的地位の区分と、仕事の自律性という職業的実践のあり方は、労働空間においてどのように組み合わされ、労働者の意識に対して影響をしているのだろうか。ここではいくつかの仮説を検討する。

まず正規雇用と非正規雇用のあいだで、職業的地位に基づく処遇の不平等や、将来にわたるキャリア形成の可能性の格差といった条件の違いから、職業コミットメントや自尊心にも格差が生じるという、極めて単純な因果が考えられる。正規雇用労働者は、安定的な処遇やキャリア形成を約束されている場合が多いため、現在や将来における職業コミットメントや、自尊心は高まるだろう。一方で非正規労働者の場合は、処遇の不平等に起因する経済的困難や、より挑戦的な仕事へのステップアップを阻害されているという状況によって、職業コミットメントが低下し、自尊心が損なわれるだろう。ここではこのような過程を、職業的地位の主効果仮説と呼ぶ。

地位主効果仮説：正規雇用は非正規雇用と比較して、職業コミットメントと自尊心が高い。

次に、仕事の内的報酬としての仕事の自律性(Mortimer et al. 1996)が、労働者の意識に影響をおよぼすという実践主効果仮説が考えられる。たとえ職業的地位は恵まれていなくとも、その「代償」として機能する仕事の自律性が、職業コミットメントや自尊心を高める可能性がある。

実践主効果仮説：(職業的地位とは独立に)仕事の自律性は職業コミットメントと自尊心を高める。

検討すべき仮説は以上で充分であろうか。前節の計量分析、すなわち従業上の地位と自律性の対応関係を想起すると、より潜在的で複雑な意識の差異化過程が存在する可能性に気付く。仕事の自律性は、正規雇用と非正規雇用のあいだで、その分布がほぼ同型である。これはすなわち、正規雇用で自律性が高く、非正規雇用で自律性が低いという単純な関連が、明確には存在していないということである。自律性の低い正規雇用労働者(たとえば、「名ばかり管理職」「雇われ店長」のようなケース)や、自律性の高い非正規労働者(たとえば、阿部(2004)のバイク便ライダーの事例)が、一定の割合で存在しているのである。

そのような、いわば地位と実践が「不整合」な状態にある、あるいは振れているという状況は、労働者の意識に対してどのように作用するだろうか。ここでは、地位と実践の交互作用効果を検討しよう。まず非正規雇用労働者にとっては、高い自律性が付与されることによって、正規雇用労働者よりも職業コミットメントや自尊心が(正規雇用労働者と比較して)より高まることが考えられる。なぜならば非正規労働者は、経済的な意味での外的報酬が満足に得られないことが多く、そのことによって自律性のような内的報酬への志向性が高まり、意識に対する自律性の効果がより増幅すると考えられるからである。またそれとは逆に、非正規労働者への高い自律性の付与は、正規労働者との間の経済的な処遇格差をより強調し、不公平感を喚起することにより、労働者の意識に対してネガティブに働くという可能性も考えられる。以上のような交互作用効果は、以下のようにまとめられる。

交互作用仮説a)：非正規労働者における高い自律性は、正規労働者の場合よりも職業コミットメントや自尊心を高める。

交互作用仮説b)：非正規労働者における高い自律性は、正規労働者の場合とは逆に職業コミットメントや自尊心を低める。

以上の4つの仮説について、次節で計量的検証を行う。

4. 分析

本節の分析に使用するのは、2節と同じく「情報化社会に関する全国調査」の個票データである。分析の対象も、従業上の地位が「正規雇用」および「非正規雇用」であるケースのみに限定する。分析に使用する全ての変数に対して有効回答を得られているのは、321ケースであった。

従属変数となる2つの意識の指標は、表2に示されている質問項目に対する回答を、そ

れぞれ単純加算することによって構成した。

表 2. 従属変数の質問項目

職業コミットメント：

世の中には、自分の仕事にたいへん生きがいを感じ、他の仕事に変わりたいなどとは全然思わない人もいれば、今すぐにでも変わりたいと思っている人もいます。あなたの場合はこの中では、いかがですか。

- 1) 是非とも変わりたい 2) どちらかといえば変わりたい
3) あまり変わりたいとは思わない 4) 全然変わりたいとは思わない

あなたは、いまの仕事にどの程度やりがいを感じていますか。

- 1) まったく感じていない 2) とくには感じていない
3) ある程度感じている 4) 非常に感じている

自尊心（いずれも 5 件尺度）：

私はときどきほんとうにだめな人間だと思う（反転項目）

自分が無用な人間だと思う（反転項目）

私は自分自身を望ましい人間だと思う

独立変数のうち、職業的地位の指標としては、職業分類、雇用区分、職業威信スコアを用いる。職業分類は、「専門・管理」「事務・販売」「マニュアル」と区分されている。ここで、「農林」でありかつ被雇用者となっているのは1ケースしかないため、分析の対象から除外した。雇用区分は本稿の分析の焦点であり、「正規雇用」と「非正規雇用」に区分される。

職業的実践の指標は、すでに述べたとおり仕事の自律性である。指標を構成するために、まず分析の対象ケースのみで主成分分析を行った(結果表は省略)。続いて、主成分得点の平均値0を境界として低群と高群とにわけ、「自律性高群」ダミーを作成した。

他に統制変数として、性別(男性ダミー)、年齢、教育年数、および個人収入を使用する。独立変数の記述統計は、表3に示してある。

規定要因の分析に入る前に、まずは表層的な関連を確認しておこ

う。表4 は、労働者の意識と、連続変数で指標化される独立変数との相関係数をまとめたものである。まず職業コミットメントは、年齢や職業威信と正の相関をもっている。年齢が高まるほど、仕事における経験が深まり、それにしたがって仕事に対する肯定的な意味づ

表 3. 独立変数の記述統計

	平均（比率）	標準偏差
年齢	42.1	12.23
教育年数	13.0	2.25
個人収入	391.2	288.31
職業威信スコア	50.1	7.82
男性ダミー	56.4	
職業分類		
専門・管理	20.6	
事務・販売	40.8	
マニュアル	38.6	
雇用区分		
正規雇用	69.8	
非正規雇用	30.2	

注：N=321

けが深まり、没入の度合が高まる。また職業威信が高い仕事は、社会的な尊敬を得やすいような重要性の高い仕事である場合が多く、これも仕事への取り組みをより主体的で積極的なものにさせる。ここで興味深いのは、個人収入が職業コミットメントと関連しないということである。たとえ収入が高くとも、それだけでは仕事に対する主体的な関わりの重要な契機とはならない。

いっぽうの自尊心は、全ての独立変数との相関関係がある。職業コミットメントとは関連しなかった収入は、自尊心に対しては正の相関をもっている。また高い職業威信も、自尊心の源となっている。

表 4. 労働者の意識と独立変数(連続変量)の相関係数

	職業 コミットメント	自尊心
年齢	0.155 **	0.142 *
教育年数	-0.034	0.129 *
個人収入	0.058	0.216 **
職業威信スコア	0.155 **	0.137 *

注：N=321, **: $p<.01$, *: $p<.05$

つぎに表5は、職業コミットメントや自尊心の平均点を、性別や職業的地位ごとに比較した一元配置分散分析の結果である。まずこれらの意識には、性別による有意差がない。職業コミットメントについては、職業分類による有意差がある。すなわち「専門・管理」に属する仕事は、社会的な役割が明確な仕事であったり、企業組織の中でも重要なポジションを占める仕事であったりするため、その他の職業分類と比較して職業コミットメントが高まる。いっぽうの自尊心は、雇用区分による差がある。自尊心は正規雇用で高く、非正規雇用で低い。ただしその差は、10%水準で有意になる程度の小さいものである。

表 5. 労働者の意識の一元配置分散分析

	職業コミットメント	自尊心
性別		
男性	0.03	-0.07
女性	-0.02	0.05
	$F(319,1)=0.18(n.s.)$	$F(319,1)=1.25(n.s.)$
職業分類		
専門・管理	0.51	0.22
事務・販売	-0.20	-0.02
マニュアル	-0.06	-0.09
	$F(318,2)=11.97(**)$	$F(318,2)=2.11(n.s.)$
雇用区分		
正規雇用	0.05	0.06
非正規雇用	-0.12	-0.15
	$F(319,1)=1.97(n.s.)$	$F(319,1)=3.05(\dagger)$

注：N=321, **: $p<.01$, †: $p<.10$

それではこれらの独立変数を相互に統制して、直接効果の検討をしよう。表6は、職業コミットメントおよび自尊心を従属変数とした、一般化線型モデルの推計結果である。モデルは、主効果のみを検討するものと、非正規雇用と自律性高群の交互作用項を加えたものである。

表 6. 労働者の意識の一般化線形モデル

	職業コミットメント		自尊心	
	主効果 モデル	交互作用 モデル	主効果 モデル	交互作用 モデル
男性ダミー	-0.225 *	-0.225 *	-0.103	-0.105
年齢	0.011 **	0.011 **	0.009 *	0.008 *
教育年数	-0.036	-0.036 †	0.038	0.034
個人収入	0.000	0.000	0.000 †	0.000 †
職業威信スコア	-0.003	-0.003	0.005	0.002
職業分類				
専門・管理	0.477 **	0.468 **	-0.084	-0.048
事務・販売	-0.017	-0.022	-0.043	-0.024
マニュアル (ref.)				
雇用区分				
正規雇用 (ref.)				
非正規雇用	-0.279 **	-0.340 **	-0.055	0.181
自律性高群	0.189 **	0.147 †	0.003	0.166
非正規×自律性高群		0.136		-0.531 **
調整済み R ²	0.161	0.161	0.045	0.067

注：N=321, **: $p < .01$, *: $p < .05$, †: $p < .10$

職業コミットメントに対しては、職業分類、雇用区分、自律性高群の効果がそれぞれ有意となっている。「専門・管理」の仕事は「マニュアル」の仕事と比較して、職業コミットメントを高める直接効果を有している。また「非正規雇用」は、「正規雇用」と比較して職業コミットメントが低い。これらの職業的地位の効果とは独立に、仕事の自律性の直接効果が存在している。どのような地位で仕事をしているのかにかかわらず、高い自律性は職業コミットメントを高める。一方で、地位と実践の交互作用項は有意ではない。つまり自律性の効果は、正規雇用と非正規雇用とで同じように発揮されているということになる。以上のことから、職業コミットメントの要因分析では、地位および実践の主効果仮説が支持された。

つぎに自尊心の分析結果を見てみよう。主効果モデルで有意な結果を示しているのは、

年齢と収入のみである。年齢が高いほど、また収入が高いほど、自尊心は高い。その一方で、職業的地位および職業的实践の直接効果は認められない。つまり正規雇用と非正規雇用のあいだには、自尊心の格差は存在しない。また仕事の自律性も、それ単独では自尊心に対して効果を持たない。しかしながら、交互作用項は有意であり、その符号の向きはマイナスである。つまり、正規雇用にとっては高い自律性は自尊心を高める方向に作用するが、非正規雇用にとっての高い自律性は、自尊心をかえって損なうような働きをするのである。自律性の高い非正規労働者は、自律性の低い正規労働者と同等に自尊心が低い。逆に自律性の低い非正規労働者は、自律性の高い正規労働者と同等に自尊心が高い⁹⁾。以上のことから自尊心の要因分析では、地位と実践の交互作用仮説b)が支持された。

5. 地位と実践の不整合がもたらすもの

本稿では、労働者の意識として職業コミットメントと自尊心をとりあげ、それぞれに対して職業的地位と職業的实践がどのように作用しているのかについて、計量的な検討を行った。その結果、第1の知見として、職業コミットメントに対する職業的地位と職業的实践の主効果が示された。正規雇用労働者は非正規労働者よりも職業コミットメントが高い。また仕事の自律性も、職業コミットメントを高める効果を持っている。ここでは、実践の効果が地位とは独立に存在しているという、いわば複合的な作用であることが重要である。つまり、地位そのものは所与であったとしても、自律性を普遍的に配分することによって、労働者全体の職業コミットメントの水準を一律に高めることができるのである。

ただし、そのいわば代償として、非正規労働者の自尊心が損なわれる。第2の知見として、自尊心に対する職業的地位と職業的实践の交互作用効果が認められたのである。自律性の効果は雇用区分によって異なり、非正規労働者に対してはネガティブに作用する。地位と実践が不整合であるという状態は、目の前の仕事に対する表層的なコミットメントに対しては影響を及ぼさないが、深層の自己概念のレベルにおいてネガティブな結果をもたらすのである。

非正規雇用労働者は、経済的な処遇の面で恵まれない状況におかれたり、不当な差別を被ったりする場合が多い。そのため、そのようないわば「低階層」とっては、自律性のような内的報酬は補償的な価値を持ち、それに対する欲求も高いかもしれない(米田2010)。また、非正規労働者が内的報酬志向を高め、それに経営者が自律性の付与でもって応えるという構図は、前者にとっては内的報酬が増加し、後者にとっては追加的なコストをかけずにすむという、Win-Winのマネジメントであるかのように見えるかもしれない。しかしだからといって、単純にそのような自律性を彼ら／彼女らに配分すればよいと考えるのは、短絡的だということである。自律性の高い仕事に相応の地位が伴わないのであれば、同じような仕事をより恵まれた地位で遂行している正規雇用労働者と自らを比較することによ

って、心理的疎外が助長されてしまうのである。また場合によっては、それが「やりがい搾取(本田2007)」となっている可能性も念頭に置くべきなのである。

また本稿の分析結果は、社会意識論における新たな分析枠組み—職業的地位と職業的实践を組み合わせた労働空間における意識分析の有効性を示唆している。本稿で検討したように、労働空間の基層構造である職業的地位は、職業的实践の効果が顕在化する条件となったり、その効果のあり方そのものに作用したりする場合がある。このようなある種の「捩れ」をはらんだ意識の形成過程は、職業的地位の直接的な効果のみに着目してきた従来の社会意識論が見逃してきた点であろう。このような「捩れ」は、職業的地位と職業的实践の対応関係が曖昧であることに起因する。現代の企業社会において焦点化している正規雇用・非正規雇用という雇用区分は、働き方との対応関係の曖昧さといまって、あらたな意識分化の潜在的契機となっているのである。

注

- 1) 日本企業が、多様化した雇用区分をいかにマネジメントしているのかについては、平野光俊(2009)が詳しい。
- 2) 渋谷望(2003)は、以下のように述べている。「労働概念は、それがなければ生産中心社会の秩序とそれに依拠したアイデンティティや実存がいきにばらばらに解けてしまうような、そうした結節点、縫い指し点point de capitonなのである」
- 3) 一方で労働社会学に目を向けると、労働者の実像に迫る研究が数多く存在している。アメリカ社会における古典的著作として、たとえばMills(1956=1957)は、パーソナリティが商品化されるノンマニュアル職を対象として、その内部の実情を子細に検討しながら、疎外や政治的態度の発生のメカニズムを論じている。またBlauner (1964=1971) は、産業技術の進展とマニュアル職という地位の自律性の関連について、詳細な観察に基づいて論じている。また日本の社会学に目を向ければ、尾高邦雄による緻密で体系的な研究がある(尾高1953, 1981)。ここで指摘できることは、これらの労働社会学における知見と、階級・社会階層論との理論的な連携の不足である。
- 4) 彼らの著作や、そこから派生した諸研究においては、管理の厳格性(closeness of supervision)と呼ばれている概念である。
- 5) この理由についてはより詳細な分析が必要となるが、そのような非正規労働者は、すでに仕事から自らのアイデンティティを完全に切り離し、他の要因による自尊心の充実を図っているからではないだろうか。たとえばBynner and Parsons(2000)は、1980年代以降のイギリス労働者を事例としてとりあげ、自尊心の源泉を仕事以外の領域から調達しようとする傾向を、特に若年層において見出している。

文 献

- 阿部真大(2004),『搾取される若者たち—バイク便ライダーは見た!』集英社
- Blauner, R., (1964), *Alienation and Freedom: the Factory Worker and His Industry*, University of Chicago Press(=1971, 佐藤慶幸訳『労働における疎外と自由』新泉社)
- Bynner, J and S. Parsons, (2000), Marginalization and Value Shifts under the Changing Economic Circumstances Surrounding the Transition to Work: A Comparison of Cohorts Born in 1958 and 1970, *Journal of Youth Studies*, 3(3): 237-249
- 平野光俊(2009),「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性」『日本労働研究雑誌』586: 5-19
- 本田由紀(2007),「『やりがい』の搾取—拡大する新たな『働きすぎ』」『世界』762: 109-119
- Kohn, M. L. & C. Schooler, (1983), *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Ablex Publishing Corp.
- 熊沢誠(2006),『若者が働くとき—「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』ミネルヴァ書房
- Mills, C. W. (1956), *White Collar: the American Middle Classes*, Oxford University Press(=1957, 杉政孝訳『ホワイトカラー—中流階級の生活探究』東京創元社)
- 見田宗介(1979),『現代社会の社会意識』弘文堂
- 森岡孝二(1995),『企業中心社会の時間構造—生活摩擦の経済学』青木書店
- (2005),『働きすぎの時代』岩波書店
- Mortimer, J. T. & J. Lorence, (1979), Occupational Experience and the Self- Concept: Longitudinal Study, *Social Psychology Quarterly*, 42(4): 307-323
- Mortimer, J. T., E. E. Pimentel, S. Ryu, K. Nash, & C. Lee, (1996), Part-Time Work and Occupational Value Formation in Adolescence, *Social Forces*, 74(4): 1405-1418
- 中野麻美(2006),『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』岩波書店
- 直井優(編)(2005),『情報通信技術革命の文化的・社会的・心理的効果に関する調査研究』平成13~平成16年度科学研究費補助金(基盤研究A2 13301007)研究成果報告書, 大阪大学
- 日本経営者団体連盟(1995),『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟
- 尾高邦雄(1953),『新稿職業社会学』福村出版
- (1981),『産業社会学講義』岩波書店
- 渋谷望(2003),『魂の労働』青土社
- Spenner, K. I., (1990), Skill: Meanings, Methods, and Measures, *Work and Occupations*, 17(4): 399-421
- 浦坂純子(2008),「誰が雇用を流動化させるのか—Job-Hopperの実証分析」阿形健司編『2005年SSM調査シリーズ4働き方とキャリア形成』2005年SSM調査研究会, 37-67
- 米田幸弘(2010),『社会階層と労働意識の変容—労働の意味の計量社会学研究』大阪大学大学院人間科学研究科博士論文

Effects of Occupational Status and Practice on Workers' Psychological Aspects

Yusuke TANABIKI

The object of this study is to demonstrate the causal effects of occupational status/practice on workers' psychological aspects—occupational commitment and self-esteem. Occupational status is an important concept in the theory of social stratification and social psychology. However, this concept alone fails to capture the reality of workers. The basic assumption adopted here is that the importance of the concept of occupational practice has been increasing because of the fluidization and diversification of work. In order to deal fully with workers' psychology, it is necessary to consider both occupational status and practice.

As an index of occupational status, we pay attention to the distinction between regular and non-regular employment. This distinction of workers has been the major focus of labor issues in recent years (e.g. disparity in income levels, gap in career formation, polarization in labor time, etc.). In addition, as an index of occupational practice, we use job autonomy. We measure it by the workers' subjective appraisals of whether they are free to disagree with their supervisor, how closely they are supervised, and how much their supervisor tells them what to do rather than discussing it with them.

As the result of our analysis, we found that occupational status and practice are the positive main effects on occupational commitment. We also found the negative interaction effect of status and practice on self-esteem. That is, for the workers in non-regular employment, high autonomy decreases their self-esteem.

We can conclude from these findings that nonconformity between occupational status and practice may lead to negative effects on workers' psychological aspects. Additionally, our analytical scheme, which incorporates occupational practice with occupational status, has significant efficacy in psychological analysis of workers.