

# 製造業非正規雇用労働者の職務満足を予測する仕事要因

難波峰子・二宮一枝\*・小野ツルコ\*\*

**要旨** 本研究は、男性非正規雇用労働者の職務満足を予測する仕事の実因を検討し、今後の健康管理の基礎資料とすることを目的とした。製造業A事業所に就業している非正規雇用労働者400名に無記名自記式調査を行った。調査項目は、仕事内容(JCQ)、仕事評価(ERI調査票)、職務満足(NIOSH)、現在の就業形態を選択した理由で、分析は現在の就業形態を選択した理由、婚姻状況、残業時間、労働時間以外に欠損のない175名を用いた。年齢 $28.6 \pm 5.8$ 歳、就業期間は $18.2 \pm 22.5$ ヶ月であった。就業期間は、36ヶ月未満の者が155名(88.6%)と多かった。職務満足の予測要因は、残業時間、技術の幅、金銭・地位の報酬であった。非正規雇用労働者の職務満足感を高めるためには、金銭・地位の報酬を一定の水準(同一作業同一賃金)に維持し、技術の幅を考慮した職務構成すなわちキャリアサポートの必要性が示唆された。

**キーワード**：非正規雇用労働者、職務満足、仕事

## I 緒言

国際的な経済競争にさらされている製造業は、生産性の向上とコスト削減が急務となり景気回復期の2000年以降にも非正規雇用労働者の雇用比率は拡大している。しかも男性25～34歳では正規雇用労働者の割合が低下し、2005年の製造業の非正規雇用労働者の割合は15.1%となった<sup>1)</sup>。事業所が非正規雇用労働者を雇用する理由の80%が「労務コスト削減のため」とし、一方非正規雇用労働者の33.0%は「正社員として働ける会社がなかった」と就業理由をあげており<sup>2)</sup>、非正規雇用労働者を雇用する側とされる側の意識にずれが生じている。また非正規雇用労働者の雇用期間、評価、賃金、福利厚生等の労働環境は、厳しい状況にあり<sup>2)3)</sup>、正規雇用労働者に対して十分とはいえない労働環境に置かれている。

これまでのわが国における非正規雇用労働者に関する研究では、短時間勤務のパートタイム労働者と精神的健康に着目されてきた<sup>4)-6)</sup>が、急速な雇用形態の多様化により非正規雇用労働者に対する健康管理の必要性が経済・職務内容・労働者側の側面から

論じられるようになってきた<sup>7)-10)</sup>。しかし非正規雇用労働者は正規雇用労働者と同様な職務内容であっても短期間の労働契約や派遣・請負など複雑な雇用契約のため健康に関する基礎資料が集積しにくい現状があり、産業保健の健康管理体制は終身雇用の正規雇用労働者を前提とした枠組であり、急速に変化する就業形態に対する産業保健の共通認識がないとの報告もある<sup>20)</sup>。ヨーロッパ15カ国の横断調査研究では、不安定雇用労働者は、職務不満、腰痛、背痛等が安定雇用の人よりも高い割合をしめ、職務不満は高いが、欠勤率は低かったと報告されている<sup>11)12)</sup>。

そこで本研究は、非正規雇用労働者の職務満足に影響を与える仕事実因を検討し、今後の健康管理の基礎資料とすることを目的とする。

## II 研究方法

### 1.対象・方法

製造業のA事業所において2003年7月22日に就業している非正規雇用労働者400人を対象とした。A事業所職員から、倫理的事項を明記した無記名自記式調査票を対象者に配布した。回収は、個別封筒を用いて対象者から直接、研究者あての郵送とした。

ベル総合福祉専門学校

\*岡山県立大学保健福祉学部看護学科

\*\*関西福祉大学看護学部

〒703-8275 岡山市門田屋敷3-5-18

〒719-1197岡山県総社市窪木111

〒678-0255兵庫県赤穂市新田380-3

回収期間は2003年7月28日から8月6日とした。

## 2.調査項目

調査項目は、基本属性、仕事の内容・評価、満足度及び現在の就業形態選択の理由(以下、入職理由とする)を加え調査票を作成した。

### 1) 基本属性

年齢、婚姻、就業期間(現在の就業形態で現職場にいる期間)、労働時間(週平均時間)、残業時間(月平均時間)

### 2) 仕事内容

仕事内容は、KarasekのJob Content Questionnaire (JCQ) 22項目で川上らの日本語訳版を使用し評価した<sup>13)-16)</sup>。これは、主に客観的な仕事の特徴に焦点を当てており、作業の負担だけではストレスにはならず、仕事のコントロールとの関係でストレスが決まり、上司・同僚のサポートにより緩衝されるとする尺度である。分析には、仕事の要求、技術活用の幅(以下、技術の幅とする)、意志決定の範囲、上司の支援、同僚の支援の5つの下位尺度得点を用いた。5つの下位尺度得点は、次のように解釈される。①仕事の要求5項目：12-48点で高いほど要求が強いことを示す。②仕事のコントロール：9項目(技術の幅6項目・意志決定の範囲3項目)24-96点で得点が高いほどコントロールが高いことを示す。③上司の支援・同僚の支援：各4項目で4-16点で高いほど支援があることを示す。

### 3) 仕事評価

仕事評価については、Effort Reward Imbalance(ERI)23項目で堤らの日本語訳版を用いた<sup>17)18)</sup>。Siegristの提唱したERI(努力報酬)モデルは不利な状況に対する個人の認知や評価をより重視している尺度である<sup>7)13)-15)</sup>。JCモデルとERIモデルは補完的に職業性ストレスに寄与し、ERIモデルはJCモデルよりマクロ的な視点を持つと考えられる<sup>17)</sup>。分析に用いた①仕事に対する努力、②コミットメント、③報酬の下位尺度得点は、次のように解釈される。①仕事に対する努力6項目(以下、仕事努力という)：6-30点で高いほど努力をしていることを示す。②報酬11項目：(金銭や地位による報酬4項目・尊重による報酬5項目・職業の安定性による報酬2項目) 11-55点で合計得点が高いほど低報酬の悩みは深いことを示す<sup>18)</sup>。③コミットメント6項目：6-24点で合計得点が高いほどコミットメントしていることを示す。

### 4) 仕事の満足度

職務満足(NIOSH) 4項目<sup>13)14)</sup>を用い、4-13点で得点が低いほど不満が強いことを示す。

### 5) 入職理由

入職理由は雇用構造調査(2003)<sup>2)</sup>を参考に、①正社員の職がなかった②家庭の事情と働く時間が合っている③家計のため④他のやりたいことと両立できる⑤希望の職種だから⑥正社員になれる可能性があるの6項目とした。なお、JCQ,ERIの調査票使用は許諾済みである。

## 3.分析方法

分析は、SPSS10.0J for Windowsを使用した。年齢(4群)、就業期間(3群)、入職理由で職務満足に差があるかどうか一元配置分散分析を行い、職務満足と各要因をPearsonの相関係数で検討した。次に職務満足を従属変数に、各要因を説明変数とし重回帰分析(stepwise法)を行い解析した。

## 4.倫理的配慮

調査票に研究の目的、意義、本調査は研究以外には使用しない旨を明記し、郵送回答のあったものは同意が得られたものとみなした。なお、本研究は、岡山県立大学倫理委員会にて承認を受けた。

## Ⅲ 研究結果

回収数228人(回収率57.0%)、女性、事務職は除外し、婚姻状況・残業時間・労働時間・入職理由以外の各尺度に欠損値のないもの175人(有効回答率76.8%)を分析対象とした。

### 1.分析対象者の属性

基本属性は表1に示した。年齢 $28.6 \pm 5.8$ 歳、就業期間は $18.2 \pm 22.5$ ヶ月であった。年齢群の人数は35歳以上が28人(16%)と最も少なく、就業期間は36ヶ月未満の者が155人(88.6%)であった。

表 1 基本属性

		N=175		
		(歳)	(人)	(%)
年 齢	18~24		48	27.4
	25~29		47	26.9
	30~34		52	29.7
	35~		28	16.0
		(月)	(人)	(%)
就業期間	~11		82	46.9
	12~35		73	41.7
	36~		20	19.7

表 2 各尺度の平均得点

N=175

	項目	Range	平均	標準偏差	
JCQ	仕事の要求	5	12~48	31.80	5.45
	技術の幅	6	12~48	27.77	5.70
	意志決定の範囲	3	12~48	25.46	7.18
	上司の支援	4	4~16	11.46	2.49
	同僚の支援	4	4~16	11.49	2.07
ERI	仕事努力	6	6~30	10.38	4.14
	金銭・地位の報酬	4	4~20	15.35	2.75
	尊重による報酬	5	5~25	20.87	5.10
	職業の安定性による報酬	2	2~10	7.75	4.51
NIOSH	コミットメント	6	6~24	12.29	2.99
	職務満足	4	4~13	8.70	2.25

表 3 各群の職務満足平均得点

N=175

		(人)	職務満足		
			平均	標準偏差	
年齢 (歳)	18~24	48	8.2	2.4	ns.
	25~29	47	8.8	2.0	
	30~34	52	8.9	2.3	
	35~	28	9.1	2.3	
就業期間 (月)	~11	82	8.8	2.2	ns.
	12~35	73	8.6	2.5	
	36~	20	8.8	1.8	
入職理由	正社員の職がなかった	45	8.1	2.6	* }
	家庭の事情とあっている	16	8.1	2.9	
	家計のため	18	9.1	1.8	
	他のやりたい事と両立できる	19	8.4	2.1	
	希望の職種だから	16	9.4	1.9	
	正社員になれる可能性がある	29	10.1	1.5	
	不明	32			

\* P&lt;.05

表4 職務満足と各変数間の Pearson 積率相関係数

	職務満足
職務満足	1.000
年齢	.146
就業期間	-.027
労働時間	-.022
残業時間	.200 *
仕事の要求	-.057
技術の幅	.352 **
意志決定の範囲	.279 **
上司の支援	.087
同僚の支援	.205 **
努力	-.155 *
金銭・地位報酬	.372 **
尊重報酬	.220 **
安定・満足報酬	.110
コミットメント	.005

\* p&lt;.05 \*\* p&lt;.01

## 2.属性・入職理由の違いによる職務満足

入職理由は、表3が示すように正社員の職がなかったが45人(31.5%)で最も多かった。各尺度の平均値は表2に示し、年齢、就業期間の各群の職務満足の分散分析の結果は表3に示した。年齢、就業期間による職務満足には差がなかった。入職理由が、正社員の職がなかったと答えた者と、正社員になれる可能性があるからと答えた者では差があったが、その他は差がなかった。

### 3.各尺度と職務満足との相関

相関係数は表4のように、職務満足と有意に相関関係のあった変数は、残業時間、技術の幅、意志決定の範囲、同僚の支援、外在的努力、金銭・地位の報酬、尊重の報酬であった。

### 4.重回帰分析

職務満足を従属変数とし、各変数を独立変数とし重回帰分析を行い、その結果は表5に示した。年齢、就業期間は、連続変数として投入し、入職理由については、各群の人数が少ないため投入しなかった。有意な説明変数は、残業時間( $\beta=1.188, p<.05$ )、技術の幅( $\beta=.254, p<.05$ )、金銭・地位の報酬( $\beta=.251, p<.05$ )であった。調整済み決定係数は.298であった。説明変数間の共線性はなかった。

### IV考察

ハーズバーグの動機づけ衛生理論<sup>19)</sup>では、仕事の満足をもたらす要因は仕事自体の内容とその達成のなかにあり(動機づけ要因)、これが仕事への積極的態度を導く。また、不満をもたらす要因は仕事をめぐる環境(衛生要因)にあり、衛生要因だけでは職務満足は得られないとされている。本研究では、技術の幅が広い、すなわち仕事に多くの技術が必要であると考えれば職務満足が高くなるという結果であったことから、ハーズバーグの動機づけ衛生理論と一致していると言える。また、賃金は衛生要因の1つである。製造業現業員の賃金は、雇用構造調査(2003)によると非正規雇用労働者の60%が22万円未満(正規雇用労働者13.5%)<sup>20)</sup>である。本研究対象者は求人誌によれば月収30万円と記載されていることから、地方都市の非正規雇用労働者の金銭報酬としては高いグループであり、さらに残業すれば残業賃金が付加されることになる。従って、賃金に満足し、技術の幅と合わせて予測因子となったと考えられる。

表 5 職務満足を従属変数とする重回帰分析

	$\beta$	t
定数		1.259
年齢	.121	1.462
婚姻	.071	.864
就業期間	-.071	-.064
労働時間	-.095	-1.206
残業時間	.188	2.395 *
仕事の要求	-.010	-.107
技術の幅	.254	2.844 *
意志決定の範囲	.075	.845
上司の支援	-.127	-1.362
同僚の支援	.015	.147
努力	-.177	-1.883
金銭・地位報酬	.251	3.008 *
尊重報酬	.094	1.118
安定・満足報酬	-.004	-.056
コミットメント	.000	.001

\* $p<.05$

Adjusted R-squared .217

職務満足得点(表2)は、原谷らの正規雇用労働者の技術技能職と差はなく、JCQの各変数(表2)は正規雇用労働者の技術技能職とほぼ同様な結果であった<sup>4)13)</sup>。小池は自動車製造のライン従事者には、4つの技能レベルがあるとしている。決められた作業工程に遅れないで作業ができ、不良が異常に多くないレベルをレベル1とし、就職間もない社員や非正規雇用労働者の技能レベルであるとしている<sup>20)</sup>。雇用側が非正規雇用労働者にレベル1以上の技能を要求しないことによってキャリアサポートや賃金を抑制し正規雇用労働者との差別化を図っていると考えられる。

カワチらは、製造業の会社では、給料の格差が広がると結果的に生産性が落ち、製造業の製造班などのように協力が要求される組織では、とても有害であり、また相対的所得格差は健康、幸福状態に違いがで、不健康になる傾向がある<sup>21)</sup>としている。非正規雇用労働者は、継続して3年以上勤めたいと回答し(57.7%)、このうち男性の63.6%は、現在の就業形態での賃金で暮らしている<sup>1)</sup>。就業期間が長くなれば正規雇用労働者とのキャリアサポートや金銭・地位の報酬に差がひらき、非正規雇用労働者の職務満足は低下し、予測要因も変化するのではないかと考える。非正規雇用労働者の職務満足感を高めるためには、金銭・地位の報酬を一定の水準(同一作業同一賃金)に維持し、技術の幅を考慮した職務構成すなわちキャリアサポートの必要性が示唆された。

入職理由が職務満足に影響を与える仕事要因に違

いがあるかの検討は、分析対象者数が少ないため要因検討が行えなかったのが今後の課題である。また、本研究は、一企業に就業する非正規雇用労働者を分析対象としているため一般化には限界がある。しかしながら、研究の目的である男性非正規雇用労働者の職務満足に影響を与える仕事要因の検討と今後の健康管理の基礎資料としての意義はあったと考える。

## V 結論

1. 製造現場の男性非正規雇用労働者は、入職理由によって職務満足に違いがあった。
2. 職務の満足を有意に予測する仕事要因は、残業時間、技術の幅、金銭・地位の報酬であった。

## 文献

- 1) 厚生労働省監修(2006). 労働経済白書. 平成17年度版. 日本労働研究機構.
- 2) 厚生労働省(2003). 雇用構造調査平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査.  
[http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyou/idexkr\\_26\\_2.html](http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyou/idexkr_26_2.html)
- 3) 厚生労働省(2005). 有期契約労働に関する実態調査.  
[http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyou/idexkr\\_36\\_1.html](http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyou/idexkr_36_1.html)
- 4) 長谷川勢子(2001). パートタイムで働く中高年女性の休養とゆとりに関する研究. *J. Natl. Inst. Public Health*; 50(3).
- 5) 熊谷潤子, 三木明子(2003). パート労働者の職種別職業性ストレスの比較検討. *地域看護学雑誌*. 32: 103-105.
- 6) 大谷由美子, 小田切他(2002). 雇用形態及び職種と仕事のストレスとの関係. *産業衛生学雑誌*; 44.
- 7) 仁田道夫. 変化の中の雇用システム. 東京: 東京大学出版. 2003; 53-65.
- 8) 佐々木武夫. 脱工業社会と職業意識. 東京: 恒星社厚生閣. 2003; 92-97.
- 9) 矢島正見, 耳塚寛明編著(2001). 変わる若者と職業観. 東京: 学文社: 39-55.
- 10) 山田誠二, 山田祐一(2001). 第10回産業保健としてのストレス対策. *産業衛生学雑誌*. 43: A7-8.
- 11) FG Benavides, JB enach, AV Dies-Roux, C Roman(2000). How do types of employment relate to health indicator? Findings from the

Second European Survey on Working Condition. *Epidemiol Community Health*. 54: 494-501.

- 12) M Marmot, R Wilkinson編(1999). 日本語版総監修西三郎監修鏡森定信(2002). 21世紀の健康づくり10の提言. 第1版: 日本医療企画. 85-106.
- 13) 原谷隆史(1997). JCQおよびNIOSH職業性ストレス調査票の心理測定学的特性. 労働省平成8年「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書: 15-20.
- 14) 原谷隆史(1998). 質問紙による健康測定. *産業衛生学雑誌*. 40: A31-32.
- 15) 原谷隆史, 三木明子他(1999). NIOSH職業性ストレス調査票の職種差. *産業衛生学雑誌*. 41: 161.
- 16) Hurrell JJ, McLaney MA (1988). Exposure to job stress : a new psychometric instrument. *Scand J Work Environ Health*. 1: 27-28.
- 17) 堤明純(1999). 努力-報酬不均衡モデル: 理論と実証研究. *ストレス科学*. 13(4): 247-252.
- 18) 堤明純(2003). 第3回職業ストレス調査票ユーザーズクラブ資料. 4: 1-5.
- 19) 佐々木常和(2004). 労務管理概論: ふくろう出版.
- 20) 小池和男(2005). 仕事の経済学. 第3版: 東洋経済新報社. 17-18.
- 21) Ichiro Kawachi, Bruce P. Kennedy(2002). 本庄かおり, 岩田昇, 中山健夫(2004). 不平等が健康を損なう. 第1版. 日本評論社.

# Predictors of Job Satisfaction for Non-Regular Employees in a Manufacturing Industry

MINEKO NANBA, KAZUE NINOMIYA\*, TSURUKO ONO\*\*

*Department of Nursing, Bell School of Social Welfare and Health, 3-5-18 Kadotayashiki, Okayama-shi, Okayama 703-8275, Japan*

*\*Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare Science, Okayama Prefectural University, 111 Kuboki, Soja-shi, Okayama 719-1197, Japan*

*\*\*Faculty of Nursing, Kansai University of Social Welfare, 380-3 Shinden, Ako-shi, Hyogo 678-0255, Japan*

## Abstract

The purpose of this study was to investigate job-related factors predicting job satisfaction of male nonregular employees. Four hundred nonregular employees at a manufacturing industry completed a self-administered questionnaire on job content, employee reliability, job satisfaction and the reasons for choosing the present form of work. Analysis was done on 175 participants who completed the questionnaire excluding the reason for choosing the present job, marital status, extra work hours and work hours. The average age was 28.6 years, and the average period of employment was 18.2 months. As many as 155 participants had a period of less than 36 months of work. It was found that the main predictive factors for job satisfaction were extra work hours, range of skills, rewards (e.g., salary and position). Findings suggest that, in order to promote job satisfaction of part-time workers, it is necessary to keep rewards at a certain level (e.g., the same salary for the same kind of work) and support workers by placing them according to their skill level.

**Keywords** : nonregular employee, job satisfaction, work