

<研究ノート>

適応的選好形成を用いた女性非正規雇用者が示す生活満足度の分析
—ケイパビリティ・アプローチをもとに—

**Analysis of Life Satisfaction of Non-Regular Women Workers: Based on the
Adaptive Preferences Formation of the Capability Approach**

山本咲子（お茶の水女子大学大学院）

キーワード

適応的選好形成 非正規雇用 女性の労働問題 ケイパビリティ・アプローチ

Quality of life has been the purview of utilitarianism but there is a lack of research on the topic that implements capability approach. Utilitarianism does not regard people such as non-regular women workers as those who need social help because they show high life satisfaction. This paper studies (1) whether life satisfaction of non-regular women workers is influenced by the adaptive preferences formation and (2) how they behave under the circumstances. Analytical framework consists of 5 points of the adaptive preferences formation that A. Sen proposed when he criticized utilitarianism. Sen points out the risk of measuring utility of people who suffer discrimination permanently. An analysis of 9 interviews finds that life satisfaction of non-regular women workers agrees with 5 points of the adaptive preferences formation in all points. Thus, study concludes that utilitarianism is liable to misread quality of life of a person who is influenced by the adaptive preferences formation.

1. 研究背景と本稿の目的

(1) 功利主義¹による生活の質の捉え方とその問題点

人々の生活の質を捉える方法として、生活満足度を指標とした調査が普及している。国民生活に関する世論調査（内閣府 2018）によれば、現在の生活の満足度について、男性の 72.9%、女性の 76.3%、が「満足」と回答し、男性の 26.3%、女性の 22.7%が「不満」

と回答したという。この調査では男性よりも女性の方が現在の生活に満足していると示されている。また、過去の調査では、生活に満足している人の割合は20代女性が最も高いことを示している（内閣府 2012）。国民選好意識調査（内閣府 2011）では、男性より女性の幸福感が高いことが報告されている。これらの調査より、日本では一般的に女性は男性より生活満足度・幸福感が高いと認識されていることがわかる。

次に、性別や正規・非正規の雇用形態別の生活満足度や仕事満足度に関する先行研究を確認する。郭（2018:72）によると、雇用形態別の生活満足度の違いは男性の方が女性より顕著に観察でき、男性が非正規雇用の場合は明らかに生活満足度が低下するが、一方で女性の場合は必ずしもそうとは言えず、非正規雇用と正規雇用の間に存在する生活満足度への評価の差は女性の方が男性より緩やかであるという。小林（2008）も、男性間で比較した場合、失業者や臨時雇用・パート・アルバイトは、正規雇用者に比べて生活満足度が低いが、一方、女性間で同様の比較をしてもはっきりした差は出ないという。それについて太郎丸（2009:61）は、男性のほとんどが不本意非正規であるのに対して、女性は本意非正規がある程度いるため、正規雇用と非正規雇用を比較してもあまり差がないのではないかと述べている。岡田（2007:173）によると、「非正規・女性・未婚」というカテゴリにおいて、「仕事満足」の平均値は「非正規・男性・未婚」よりも有意に高いという。「仕事満足」という指標を見る限り、「非正規」という働き方は、男性よりも女性において適合的であると述べている。労働力調査（2017）でも、女性が非正規の職員・従業員について主な理由で最も多いものは「自分の都合のよい時間に働きたいから」とであると、自ら望んで非正規雇用に就いているという印象が与えられている。

上記のような満足度を用いた先行研究のなかでは、本稿で対象とする女性の非正規雇用者は、男性よりも生活満足度が高く、また積極的に非正規雇用に着いている人が少なくないと認識されていた。しかし、満足度を測る方法では、女性非正規雇用者の生活を正確に捉えきれないのではないか。男女間の賃金格差は男性1に対し女性は0.73であり（賃金構造基本統計調査 2017）、部長相当の管理職に占める女性の割合は4.9%と大きな格差が存在する（男女共同参画白書 2013）。女性の賃金や職場での地位が男性よりも低いという事実と、女性は男性より満足度が高いという調査結果は、整合性がないように見える。この整合性のなさは、生活の質を測る指標として満足度などの功利主義を用いることの限界を示しているのではないだろうか。

(2) 適応的選好形成とケイパビリティ・アプローチ

功利主義は社会科学や社会政策の領域で広く普及している概念であるが、以下で述べる適応的選好形成 (adaptive preference formation)² の観点から問題点を指摘する議論がある。適応的選好形成とは、J・エルスター (1983) が功利主義批判に用いた用語であり、イソップ寓話「酸っぱい葡萄」に登場する狐のように、欲しいものが獲得できないとわかると、無意識のうちにそれへの欲望が消えてしまう現象を指す。

アマルティア・センも彼の提唱するケイパビリティ・アプローチ³ を発展させる過程で功利主義を批判した。ケイパビリティ・アプローチでは、人々の生活の質を測る指標は満足度つまり功利の増大ではなく、資源と資源を意味ある人間の活動に変換する個人の能力を用いて実現しうる機能 (Functionings) と、その機能の集合とされるケイパビリティを用いるべきだと主張されている。ここで用いる機能とは、人が社会状態の制約の中で財などを使って実現できる行動 (doing) やあり方 (being) のことである。セン (1999:81) は功利主義の問題点の1つとして、対象となる人々の効用が適応的選好形成の所産であった場合、効用は人々の福祉を測る尺度としては不適切であると指摘し、以下のように批判する。

「永続的な逆境や困窮状態では、その犠牲者は①嘆き悲しみ不満を言い続けているわけにはいかないし、②状況を急激に変えようと望む動機すら欠いているかもしれない。実際、③根絶しえない逆境とうまく付き合い、④小さな変化でもありがたく思うようにし、⑤不可能なことやありそうにないことを望まないようにすることの方が、生きていくための戦略としてはよっぽど理にかなっている。逆境におかれている人は、たとえ困窮した生活に押し込められていても、欲望とその達成から生じる心理的状态を計測し、快樂のプラスと苦痛のマイナスを合計してみると、それほど悪い生活をしているようには見えないかもしれない。このように効用の計算は誤った方向に導く性質を持っており、この点は、階級、ジェンダー、カースト、コミュニティに基づく持続的な差別がある場合には特に重要な意味を持っている。効用アプローチとは対照的に、潜在能力アプローチでは、困苦を強いられている人々が基本的な機能を達成する自由を欠いているということを直接説明することができる (セン 1999:9 下線①～⑤は筆者による)。」

上記でセンが指摘しているのは適応的選好形成の影響を受ける人々の行動であり、それは下線を引いた①嘆き悲しみ不満を言い続けたい、②状況を急激に変えようと望む動機を

欠いている、③根絶しえない逆境とうまく付き合う、④小さな変化でもありがたく思う、⑤不可能なことやありそうにないことを望まないようにする、の5つのポイントに分類することができる。

セン(1991:76)は、適応的選好形成の影響を受けやすい人々の例として、不安定な雇用状態に置かれている人たち、長期にわたる失業者、酷使される日雇い労働者、徹底的な従属を強いられている主婦を挙げている。小さな安らぎに身を委ねきってしまうようになった人々の権利剥奪が、満足度を用いた分析では見落とされるという。セン(1991:76-77)は適応的選好形成の例として祖国インドの性差別を挙げている。インドでは特に農村部において女性が男性と比べて組織的な権利剥奪を強いられているという事態がある。この性差別を解消しようとする改革案はすぐさま次のような功利主義を濫用した強力な反論にさらされる。すなわち、「インドの女性たちは男性のような地位につけないことに悩んだり、自分たちが痛ましい不平等を強いられていると考えることもなく、社会改革を熱望してほしくない」と、当事者が望んでいない改革など不必要だという主張が十分な説得力をもってなされているという。

エルスターとセンの適応的選好形成の議論を比較したマーサ・ヌスバウム(2005:166)は、女性の適応的選好形成を考察する際にはセンの議論の方が有効であると述べている。センは、人間としての基本的な良き生活を欠いているにもかかわらず、長い間それに慣らされ、また、それを求めるべきではないと教えられてきたためにそれを望もうとしなくなった女性を例に挙げて議論を進める。センの論点では長い時間を掛けて慣らされたという要素を含んでおり、そこが単にかつて一度持っていた願望をあきらめるというエルスターの論点と異なる。ヌスバウムは、この権利剥奪の慣習化と、権利の求め方に関する情報の欠如に着目するセンの視点が女性に関する限り非常に重要であると指摘する。

さらに、ヌスバウムは、ケイパビリティ・アプローチは功利主義では解決できない問題をより適切に取り扱うことができると主張する(ヌスバウム 2005:139)。ケイパビリティ・アプローチでは、「人間の中心的なケイパビリティ」(central human capabilities)(2005:92)が達成されていないこと自体を重視しており、その人が達成できないことを不満に思っていたり、不効用を感じているからという理由が重要なわけではないと考える。本人が構わないとしているから問題がないのではなく、「人間の中心的なケイパビリティ」が欠如しているという在り方自体を問題視している。つまり、ケイパビリティの欠如そのものが重要なのであり、欠如しているという事実を明らかにするだけで十分な研究目的となりうるの

だと主張する（2005:173）。

ヌスバウムの提示した「人間の中心的なケイパビリティ」とは、いかなる社会においても全ての市民に保障されるべき最低水準であり 10 項目にリスト化されている⁴（ヌスバウム 2005:vii）。本稿では非正規雇用者として働く女性を対象にするが、働くことは、ヌスバウムが示すケイパビリティのリスト内の、「環境のコントロール（物理的）」の定義である「形式的のみならず真の機会という意味でも資産を持つこと。」（ヌスバウム 2005:94）に該当する。労働者は働くことを通して資産を得るため、働くことは「人間の中心的なケイパビリティ」に該当する重要なケイパビリティであるといえる。

最後に、ヌスバウムは公的機関が行うべき、適応的選好形成の影響を受ける女性へのエンパワメントとして、二段階の認識プロセスを提案している。まず、現実の状況が悪いものであるということ認識することであり、次に、自分はよりよい状況で生きる権利を持った市民であると認識することである（ヌスバウム 2005:166）。

ヌスバウム同様、Khader, Serene J（2011）も彼女が「熟考された完璧主義者アプローチ（deliberative perfectionist approach）」と呼ぶ概念によって、不適切な適応的選好形成（inappropriately adaptive preference）の影響下にいる女性たちの生活に公的機関は介入すべきと提案している。「熟考された完璧主義者アプローチ」を用いることで、抑圧された人々の自主性を否定せず、彼女たちの繁栄に対する欲求を達成することを可能にするという。Khader の議論は、適応的選好が基本的な繁栄と矛盾する選好である場合にそれは不適切な選好であると判断する（Khader 2011:42）というものであり、分析視点として人間の繁栄を強調しているという特徴がある。

(3) 本稿の対象者と目的

セン、ヌスバウム、Khader の議論はインドなど発展途上国の女性を対象としているが、本稿では日本における女性労働者の 5 割以上を占める非正規雇用者女性の問題を扱う。日本では労働者全体 5,460 万人中 37.3% は非正規雇用者である。性別の内訳をみると、男性は 31.8%、女性は 68.2% であり、非正規雇用者の約 7 割が女性である。このように、非正規雇用は女性に大きく偏っていることがわかる（労働力調査 2017）。非正規雇用の問題点として、第一に、単身世帯として生計を立てられないほどの低賃金であるということが挙げられる。女性の非正規雇用者の平均年収の分布を見ると、100 万円未満が 44.3%、100～199 万円未満が 38.8% である。83.1% の女性が年収 199 万円未満に留まっており、300

万円以上は4.4%に過ぎない（労働力調査2017）。第二に、女性の場合には一度非正規雇用者となると正規雇用の職に就くことが難しくなる。2002年から2007年の5年間の転職就業者数から女性の非正規雇用者の職業上の地位の移行を見ると、前職が非正規雇用だった者が現職で正規雇用者になっている割合は20.4%、一方、現職でも非正規雇用である者の割合は79.6%となっている。男性の場合は、非正規から正規へは40.5%、非正規から非正規へは59.5%であり、男性よりも女性の方が正規職への転換が困難であるといえる（就業構造基本調査2007）。上記より現代日本には、女性の就業に対してジェンダーに基づく持続的な差別が存在していることがわかる。センは適応的選好形成の影響を受けやすい人々の例として、「不安定な雇用状態に置かれている人たち」を挙げており、日本の場合は、女性非正規雇用者がそれに該当する。低収入、不安定雇用という特徴を有する非正規雇用の在り方に影響された適応的選好形成は問題があるといえる。

満足度を用いた先行研究では、女性は生活満足度や仕事満足度が高いこと、雇用形態によって満足度の差が出ないことが示されていた。一方、ケイパビリティ・アプローチを用いて女性非正規雇用者の生活実態を調査した結果（山本2017）は、低収入・不安定雇用ゆえに自分自身の人生設計を立てることができずに、将来展望するという自由（ケイパビリティ）が欠如していることが明らかとなったが、自由（ケイパビリティ）が欠如しているにもかかわらず、その劣悪な労働環境の改革を熱望するというよりはむしろ現状の生活に満足しているという結果となった（山本2017）。従って本稿では、ケイパビリティ・アプローチの視点より、人生設計や将来展望といった非常に重要な自由（ケイパビリティ）が欠如しているにも関わらず生活に満足を示す女性非正規雇用者は適応的選好形成の影響を受けているのではないかという仮説を立てた。そこで、研究目的を以下の2点に設定する。第一に、女性非正規雇用者が示す満足が適応的選好形成によるものであるかを検討する。第二に、適応的選好形成が働いた際にどのような行動を示すのかを明らかにする。

2. 調査概要

本稿の対象者は、未婚の女性非正規雇用者とした。非正規雇用者を中野(2007:53)の「労働契約上は、①通常の労働者よりも短時間で働く、②期間の定めにおいて働く、③労務提供先とは直接の労働契約関係にはない間接雇用で働く、という3つの要素の1つまたは複数の組み合わせを特徴としている」という定義を採用し、上記①～③の1つでも該当する人を対象者とした。対象者の募集方法は知人からの紹介によるスノーボールサンプリング

である。調査時期は、2014年10月下旬、調査所要時間は1～2時間であった⁵。対象者のプロフィールを表1に示す。

表1 調査対象者のプロフィール

	年代	最終学歴	年収	職業	仕事の掛け持ち
A	40代	短大	200～250万円	図書館司書	なし
B	20代	専門学校	200～250万円	演劇場裏方スタッフ	なし
C	20代	専門学校	200～250万円	演劇場裏方スタッフ	なし
E	30代	大学	200～250万円	図書館司書	なし
F	20代	大学	200万未満	NPO法人事務	なし
G	40代	専門学校	300～350万円	NPO法人事務	なし
I	20代	大学	無回答	NPO法人事務	なし
J	30代	高校	400～450万	システムエンジニア	あり（非正規）
K	30代	大学	300～350万円	NPO法人事務	あり（非正規）

出所：筆者作成

対象者9名中、20代が4名、30代が3名、40代が2名であった。最終学歴は、高校卒が1名、短大卒が1名、専門学校卒が3名、大学卒が4名であった。年収は、200万円未満が1名、200～250万円が4名、300～350万円2名、400～450万円が1名、無回答が1名であった。JさんとKさんは女性非正規雇用者の平均年収より高い年収を得ていたが、それは仕事の掛け持ちが理由であり、掛け持ちの仕事も非正規雇用であった。

調査方法は、インタビュー調査である。本稿の調査に先立って実施した、未婚の女性非正規雇用者の生活に必要な機能選定調査で作成したリストを調査票として用いた（山本2017:424）。インタビューの手法はイギリスでケイパビリティ・アプローチを用いたインタビュー調査を実施したWilliams（2003）を参考にした。具体的には、リストの各機能の必要性和達成状況を確認し、達成の場合の利用資源、未達成の場合の不足している資源、本人の資源利用能力を確認した。必要性があるのに、未達成であると回答された機能に焦点を当ててインタビューを行った。

インタビューの語りのデータは、定性的コーディング手法（佐藤 2008）を参考にして分析した。分析の枠組みは先述のセン（1999:9）が適応的選好形成の影響を受ける人々の行動として挙げた5つのポイントである（表2）。分析手順は、5つのポイントに当てはまるインタビューの語りから概念的カテゴリーを作成した。語りの具体例は実線を付した。

表2 適応的選好形成による人々の行動 5つのポイント

(1)	嘆き悲しみ不満を言い続けない
(2)	状況を急激に変えようと望む動機を欠いている
(3)	根絶しえない逆境とうまく付き合う
(4)	小さな変化でもありがたく思う
(5)	不可能なことやありそうにないことを望まないようにする

出所：セン（1999:9）より筆者作成

3. 結果

センが示した適応的選好形成の5つのポイント（セン 1999:9）に従いインタビューの語りから概念的カテゴリーを作成し、女性非正規雇用者の満足が、適応的選好形成によるものであるかを検討する。また、どのように適応的選好形成が働いているのか詳細を明らかにする。以下、5つのポイントごとに述べる。

(1) 嘆き悲しみ不満を言い続けない

非正規雇用の働き方は、低収入、雇用不安定、昇給制度の不在など、嘆きや悲しみにつながる特徴を持つ。これらに関連する語りを抽出し、そこから①【収入に不満を言い出したらきりが無い】②【仕事量が少ないから収入も低い】という2つの概念的カテゴリーを作成した。

① 【収入に不満を言い出したらきりが無い】

収入は、このあたりの地域でもまあまあいい方だと思います。非正規の図書館員だったら。年収 250 万円くらい。近隣だと 200 万円くらいのところもあるからまあいい方ですね。不満を言い出したらきりが無いから。《A さん》

今の自分の収入が高くないから萎えた時もあった。でも今は家庭持ちでも年収 300 万くらいしかもらえていない人もいるから私は一人暮らしだからまだましかな。ボーナスはないけれど、毎月一定の給料があって生活できているからいいかな。《G さん》

昇給もボーナスもないけど、上を見ればきりが無いし。落ち着いて生活できているくらいはもらっているの、まあいいかなって感じ。《J さん》

対象者は収入に関して、「不満を言い出したらきりが無い。」「上を見ればきりが無い。」と語り、不満を多く語ることはなかった。「まあいい方」「落ち着いて生活できるくらい」と評価している。上記で語りを示した対象者の職場では非正規雇用者の昇給制度がないという。今後地位が上昇する見込みがない状況の中、今以上の収入を望んでいない様子がわかる。

②【仕事量が少ないから収入も低い】

昇給制度がないので何年働いても給料が変わらないんですよ。今年入ってきた人も、11年目の私も全く同じなんです。そのところはうーん、って思うことはあります。でも週4日29時間勤務だから、一般的な週5日で働く人より時間の余裕はあるので。この仕事量に対して今の給料は見合っていると思います。《Eさん》

Eさんの職場にも非正規雇用者の昇給制度はないという。10年以上のキャリアがあるEさんと1年目の職員も同じ給料であることに嘆きつつも、一般的な週5日勤務よりも短時間勤務であることを理由に自分の状況に折り合いをつけて不満を言い続けられない様子がうかがえる。

(2) 状況を急激に変えようと望む動機を欠いている

正規雇用は非正規雇用に比べ、安定雇用、安定収入という特徴があり、正規雇用に就くことは生活状況を好転させる良い機会になると考えられる。本稿では、センのいう「状況を急激に変える」を、「安定雇用、安定収入が得られる正規雇用への転職」と捉えて、正規雇用職に就きたいという望みがあるものの、行動を起こす動機を欠く様子が表れている語りから、①【年齢制限】②【職場の人間関係の重視】③【正規職への希望を現職の満足で打ち消す】という3つの概念的カテゴリーを作成した。

①【年齢制限】

採用条件が新卒とか年齢制限があるところが多くて、私は対象外なんです。年齢制限ってどうなのでしょうね。でも自分が使う側になったら40～50代の人って言うことを聞かなさそうで指導するのが面倒くさそうですね。年齢制限はしょうがないのかな《Aさん》

年齢制限があって私の年齢ではだめなところが多い。《Eさん》

対象者たちは正規雇用に転職したいという希望はあるものの、採用条件に年齢制限を設ける募集が多いため、応募できる求人が少ないという。年齢制限に対して不満を示しつつも、仕方がないと受け入れている。年齢制限のような外的な要因によって、転職活動ができていない様子が見える。

②【職場の人間関係の重視】

今の仕事は時間の拘束が長いのが嫌だから転職を考えたりしています。けど、今の職場の人間関係は恵まれているから、次の職場が微妙だったらどうしようって思うと、実行に移せない。《Bさん》

転職したいけど、職場の人間関係の良し悪しって入ってみたいとわからないからなかなか行動に移せない。《Iさん》

上記は対象者たちが今よりもよい条件の仕事を得るために転職を希望すると語る一方で、職場の人間関係を重視することが転職活動の抑止となっていることを示している。女性あるいは非正規雇用者が職場の人間関係を重視する傾向は、田中・友原（2014:4）でも指摘されている。本稿でも同様に、職場の人間関係を重視していることを示す語りが多かった。一般的に非正規雇用者の職場での地位は正規雇用者より低く、職場の人間関係の良し悪しは自身の力でコントロールすることは難しいと考えられる。正規雇用者であれば、職場の人間関係に問題が生じた際には、部署や勤務地を変更するという対応が可能かもしれないが、非正規雇用者の場合は、部署や勤務地の変更を希望することは難しい。このような非正規雇用者の地位の低さが状況を変えようとする動機を欠く原因となっているのではないかと考える。

③【正規職への希望を現職の満足で打ち消す】

以前、正規雇用の職を受けたことがあるんですけど落ちちゃった。今でも正規の司書の仕事だったら応募したいと思っている。でも求人がなかなかないんですよ。（中略）正規で公

共の図書館だったら転職したいけど、そうじゃなかったら別に今の職場のままでいいや。正規の大学図書館より今いる公共の図書館の方が楽しい。赤ちゃんからお年寄りまでいろんな人が来るから面白い。《Aさん》

ずっと図書館で働き続けたいので、本当だったら今の非正規の職場じゃなくて、正規の職員を採っている職場を受ければいいんですが、その努力が足りない。今の仕事が楽しいし、満足しているから。《Eさん》

AさんEさんは司書の資格を持ち、非正規職員として市営図書館に勤めている。正規の図書館司書の仕事を求めているのだが、正規職への転職に失敗した経験や、司書は正規雇用の求人が少ないという社会構造的要因が原因となり、正規雇用の司書の職を得るのは困難であると考えている。最終的に、今の非正規雇用の職場の方が楽しいと、正規職に就きたいという希望が叶わないため、現在の仕事の良い部分を引き合いに出すことで、正規職に就きたいという気持ちを打ち消している様子が見えられた。これら一見仕事に満足をしているという言葉が語られているが、その背後には本人の力が及ばない社会構造的な原因で正規雇用の職に就けないという状況があり、ここで語られた「楽しい」という語りは、対象者が現在の自分の雇用の在り方に単純に満足しているのではないことが表れているといえる。

(3) 根絶しえない逆境とうまく付き合う

センのいう「根絶しえない逆境」を、本稿では「低収入、不安定雇用という特徴がある非正規雇用者として働き続けること」と捉える。非正規雇用者として働くという逆境と「うまく付き合う」方法として、①【ストレスに無自覚】②【自分が状況に合わせる】③【自分より辛い状況にいる他者と比較する】という3つの概念的カテゴリーを作成した。

①【ストレスに無自覚】

ストレスを捉えるのが下手なのかもしれない。仕事場はそんなに厳しいわけでもないし。ストレスが無さすぎるのかな？わからない。(中略)一年契約だから来年の契約の不安はいつもありますね。正規雇用で週5日勤務で働きたい。《Aさん》

ストレスはためない方だし。ためている感覚はなくて。うーん。最近でもあんまりイライラすることもないんですけど。(中略) 将来への不安は強いですね。正社員も不安な時代ですけど。非正規の方がよっぽど心配ではあるので。《Jさん》

誰でもある程度は仕事上でストレスを感じることもあるだろう。しかし、仕事はストレスではないと語る対象者がいた。ストレスはないと語りつつ、他方では有期雇用であることからくる不安を語るどころから、対象者たちはストレスがないというよりもストレスを感じにくく、自分自身のストレスを正確に認識できていないのではないかと考えた。有期雇用であるという不安定さからくる不安を感じないように、ストレスに無自覚になりながら、根絶しえない逆境、つまり本稿でいうと非正規雇用者として働き続けることに「うまく付き合っている」様子が捉えられた。

②【自分が状況に合わせる】

基本的に男社会な職場です。私は力仕事はあまりできなくて。女だから力がないんだろみたいなことを言われてた時にちょっとイラっとしたけど、何も言い返せなかった。実際に私はできていないから。自分でもうちょっと体力つけるとか力仕事ができるようになるのか。自分を変えていかないとどうしようもないですね。《Bさん》

3ヶ月更新だから急に切られちゃうことはあるし。雇用主からいらないって言われれば、それまでだから。そうなった時により次に繋がりやすい自分でありたいとは思うけれど。《Jさん》

パワハラを訴えたりはしなかったですね。知識がなかったからかな。結局パワハラとか労基違反とかしても誰も助けてくれないじゃないですか。自分が辞めるしか選択肢がないので。《Fさん》

対象者は、力仕事ができなくて批難される、派遣切りに遭う、パワハラに遭うなど職場でトラブルに遭った場合には、自分が変化することで対処しようと考えていることがわかる。Jさんの場合は、仮に派遣切りに遭ったとしても、雇用主に正規雇用への転換を求めることはせず、次につながる自分であろうとする。自分が状況に合わせて対処することで

非正規雇用者として社会とうまく付き合っていこうとする様子がわかる。

③【自分より辛い状況にいる他者と比較】

一般的に、女性は非正規でもよくて男性は正社員にならないと人間じゃないみたいに言われているのはおかしいと思う。男だからって全員が正社員になれる能力があるわけじゃないのに。すごい逃げ道がなくて大変そうだな。私自身はもう今更正社員になる能力はないって思っている。図書館でバイトしていたから今もなんとか図書館で働いている。《Aさん》

今やっている舞台関係の仕事の中では結構いい金額をもらえているんですよ。同業の友達は、一人暮らしできてないくらいの収入だったりするので。手取り15万円とか。そういう子がいっぱいいるので、それに比べたら私はいっぱいもらっている。私は大分恵まれていると思う。私の職場は結構しっかり給料がもらえてありがたいなって思います。《Bさん》

世の中にはやりたくないのに残業させられている人もいるのに、自分は週4勤務で今のお給料をもらえているから贅沢だと思っています。仕事も楽しいですし。《Eさん》

対象者は、他者と自分の状況を比較して自分の方が良い環境にいるため私は恵まれている、と考える傾向があった。Aさんは自分より辛い状況にいる他者として男性を取り上げる。一般的に男性の方が社会・経済的に優位であるが、Aさんの考えでは、男性は皆、正規雇用にならなければならないが、女性は非正規雇用の選択肢もある。女性には男性より多くの選択肢があり、自分は女性であるため非正規雇用になっているが、男性は正規の職に就くことしか許されていないため大変そうであると語った。Bさんは、違う職場で働く同業の非正規雇用者と自分を比較し、「手取り15万円の子に比べたら私はいっぱいもらっている。」と、自分の収入を良く評価している。どの対象者も自分より多く収入を得ている人と比較する語りはしなかった。

(4) 小さな変化でもありがたく思う

小さな変化が生じた時それが労働者として当然に保障されている権利であっても、大きな満足として語られている。それらを①【休暇を取得できる】②【厚生年金に加入できる】③【健康診断を受診できる】④【仕事を継続できる】という4つの概念的カテゴリーとし

た。

①【休暇を取得できる】

有給はちゃんと取れる。おまけに最近組合のおかげで生理休暇も有給でとれるようになった。だから恵まれている。《Aさん》

年末の3日間とお正月の3日間は休み。ありがたい。《Bさん》

②【厚生年金に加入できる】

国民健康保険じゃ少々辛いですね。厚生年金に入れなかったら大変だと思います。私は厚生年金に入れているから恵まれているんです。《Aさん》

③【健康診断を受診できる】

健康診断は正規の人と同じように受けられている。すごい恵まれていると思う。ちゃんとローテーションに入っているので、勤務時間を使っていくことが出来る。ありがたい。お金もかかっていないし。《Aさん》

④【仕事を継続できる】

給料とかもタダじゃなかったらいいんですよ。仕事が続けられたらいいんです。《Fさん》

対象者が上記で語った内容はどれも労働者の権利として保障されているのに、非正規雇用者の中にはそれらが保障されていない人も多くおり、そんな中、自分はその権利を享受できているということが大きな満足として表れている。

(5)不可能なことやありそうにないことを望まないようにする

「不可解なことやありそうにないことを望まないようにする」は、「ありそうなことしか望まない」と言い換えることができる。ありそうなことしか望まない様子が表れている語りから①【控えめな希望収入】②【働き方に多くを望まない】という2つの概念的カテゴリーを作成した。

①【控えめな希望収入】

月 27 万円とかあれば、一人暮らしもできて、欲しい物も買えるんじゃないかな。今だとちよっと足りないのよ。《C さん》

月 30 万円あればなんとか生活できる。それ以上は本当はいらないと思う。以前は収入が月 20 万円くらいだったけど、それでもやってこられたから。《K さん》

お給料もうちょっと欲しい。基本給にプラスアルファあればすごくうれしい。わがままです。《B さん》

給料は満足な額を頂いています。ただ、ボーナスはないのでもらえたらうれしいな。ボーナスがあったらやっぱりモチベーション上がりますよね。《E さん》

希望収入は、月収 30 万円前後という対象者が多かった。あるいは、今の基本給にプラスアルファ程度や、ボーナスがあればうれしいなど、どの対象者も控えめな希望を答えた。希望する月収 30 万円は高望みであり、現実的でないと考えている対象者もいた。キャリアデザインセンター（2013）の 25～34 歳ビジネスパーソンのキャリア意識調査によると、「将来どのくらいの年収を得ていたいと思いますか。」という質問に対し、女性は 400～500 万円と答える人が最も多く、男性は 1000～1500 万円が最も多かったという⁶。この調査は正規・非正規の雇用形態の区別はなく実施されている。非正規雇用者である本稿の対象者が希望する収入は月収 30 万円（年収に換算すると 360 万円）であるので、キャリアデザインセンターの調査対象女性よりも約 50～100 万円低い金額しか希望していないことがわかる。また、男性と比較した場合には更に大きな差が存在する。希望の年収は現在の年収を基準にし、プラスアルファの金額を加算して考えるため、元々の年収が低い非正規雇用者は希望の年収も低くなるのは当然かもしれないが、非正規雇用者の女性にとっては、男性が希望するような年収 1000～1500 万円など現実的でなく、望むことすらできない状態である様子がわかる。

②【働き方に多くを望まない】

収入アップより無期雇用にしてほしい。一年契約でなくて定年まで働かせてほしい。最低

限、生きて食べられていたらいいだろうか、くらいな。待遇が下がっても図書館で働けたらいいなって。そのくらいのことしか考えていないですね。《Aさん》

そうですね。特にパワハラがないといいと思います。人間関係が一番ですね。休みがあれば給与が少なくてもいいです。《Fさん》

できれば正社員がいいんですけど、それよりも、時間の縛りがちゃんとしているところであれば、そちらの方が優先順位は高いかな。土日休みでなくともいいので。何時～何時って決まっていることが一番大事です。《Cさん》

対象者は、今後どのように働いていきたいかということに対しても、「待遇が下がっても図書館で働けたらいいな」「休みがあれば給与が少なくてもいい」と語り、あれもこれも欲しいと多くを望むことはなかった。安定した収入、安定した雇用、人間関係が良好な職場、まともに休暇がとれるなど、これらはまっとうに働くために必要な条件であるが、対象者はこれらを全て必要だとは主張せず、「XはあきらめるからせめてYは欲しい。」と控えめにしか要望することができない状態にあることがわかる。

(6)まとめ

以上、セン（1999:9）が示した適応的選好形成の5つのポイントに沿って、女性非正規雇用者が示す満足が適応的選好形成によるものであるかを検討した。その結果、5つのポイント全てにおいて適合する語りを抽出することができた。作成した概念的カテゴリーを表3に示す。

表3 適応的選好形成による人々の行動と概念的カテゴリー

ポイント		概念的カテゴリー
(1)	嘆き悲しみ不満を言い続けない	①【収入に不満を言い出したらきりが無い】 ②【仕事量が少ないから収入も低い】
(2)	状況を急激に変えようと望む 動機を欠いている	①【年齢制限】 ②【職場の人間関係の重視】 ③【正規職への希望を現職の満足で打ち消す】
(3)	根絶しえない逆境とうまく 付き合う	①【ストレスに無自覚】 ②【自分が状況に合わせる】 ③【自分より辛い状況にいる他者と比較】
(4)	小さな変化でもありがたく思う	①【休暇を取得できる】②【厚生年金に加入できる】 ③【健康診断を受診できる】④【仕事を継続できる】
(5)	不可能なことやありそうにない ことを望まないようにする	①【控えめな希望収入】②【働き方に多くを望まない】

出所：セン（1999:9）を基に筆者作成

4. 考察

本稿では、女性非正規雇用者が語る生活満足度を、ケイパビリティ・アプローチが功利主義批判の際に援用した適応的選好形成により分析し、以下の2点を明らかにした。

第一に、女性非正規雇用者が示す満足は、非正規雇用という社会的に抑圧された状況下において適応的選好形成が働いている結果であるということ、センが示した適応的選好形成の5つのポイント（セン 1999:9）に沿って明らかにした。本稿の結果より、女性非正規雇用者が示す満足は適応的選好形成の影響を受けている可能性が高いため、彼女たちの生活実態を満足度によって明らかにしようとしても、本質を突くことはできないといえる。

第二に、どのように適応的選好形成が働いているのかについて、センが示す5つのポイントごとに概念的カテゴリーを作成した。1つめの「嘆き悲しみ不満を言い続けない」は、低収入だが上を見ても仕方がないと【収入に不満を言い出したらきりが無い】と考え、また【仕事量が少ないから収入も低い】のだと自らの状況に折り合いをつけて不満を言い続けない様子を明らかにした。2つめの「状況を急激に変えようと望む動機を欠いている」は、雇用や収入の安定を求めて正規雇用職を望むものの、採用条件に【年齢制限】があり応募できる求人が少ないことや、【職場の人間関係を重視】することが要因となり転職活動をする動機を欠き、【正規職への希望を現職の仕事満足で打ち消す】思考過程を明らかにした。3つめの「根絶しえない逆境とうまく付き合う」は、【ストレスに無自覚】になり、困難に直面した場合は【自分が状況に合わせる】ことで乗り越えようとし、【自分より辛い状

況にいる他者と比較】して自分の状況に満足することで現在の環境とうまく付き合っている様子を明らかにした。4つめの「小さな変化でもありがたいと思う」は、【休暇を取得できる】【厚生年金に加入できる】【健康診断を受診できる】【仕事を継続できる】など労働者として当然保障されるべき権利でさえ、それを与えられた時に大きな満足を示すことを明らかにした。5つめの「不可能なことやありそうにないことを望まないようにする」は、月収30万円程度の【控えめな希望収入】しか望まず、今後どのように働いていきたいかに関しても労働者としてまっとうに働くための条件を全て要求することはせず、XはあきらめるからせめてYはほしいというような【働き方に多くを望まない】様子を明らかにした。

適応的選好形成の影響を受けやすい女性非正規雇用者の生活を、功利主義から導き出された結果のみで評価しても、彼女たちの生活の苦しさは明らかにならず、社会的に救済すべき対象であると認識することができない。実際は生活が苦しいのに満足と答えてしまう状況下にいる人達を社会的支援の対象からこぼれ落としてしまうリスクがあることを示した。現在、生活の質の調査は満足度などを尺度とした功利主義が主流であり、そこから得られた結果から学ぶ点は多いにあるが、適応的選好形成が働く状況下にいる人々に対しては、功利主義ではないアプローチにより生活の質を評価することが必要であるといえる。

ケイパビリティ・アプローチでは、ヌスバウム（2005:173）がいうように、重要なケイパビリティが達成されていないこと自体を問題と捉える。つまり、女性非正規雇用者は、長時間労働や転勤を避けたいために非正規雇用でも構わないと現状を肯定する傾向があるが、本人が構わないとしているから問題ないのではなく、「差別的な構造で働く」という在り方自体を問題視するというのがケイパビリティ・アプローチによる分析視角である。調査対象者が自身の雇用の在り方について一定の満足を示したとしても、その背後に隠された労働者としてまっとうに働く諸条件を欠いた状態であることを摘出し、議論を展開した。

ヌスバウム（2005:136）は、清潔な水の供給がなく、極度の栄養失調の状態にあるインド農村部の女性が政府の自己発見プログラムを受けた結果、適応的選好形成から解放されていく様子を紹介していた。インド女性たちは、自己発見プログラム導入前には、自分たちが置かれている状況に関して怒りの感情を持たず、抗議もしなかった。プログラムを導入した結果、彼女たちの最も大きな変化は、食べ物をハエから守り、体を洗う回数が増えるなど清潔になったことであった。また、彼女たちの不満レベルは上がり、地方政府に抗議し、清潔な水と電気、巡回保健師を求めている行動をとるようになった。このように「清潔になる」という基本的なケイパビリティを達成することにより、「怒りの感情を抱く」、

「政府に抗議する」いうより高次のケイパビリティの達成に派生していく様子が描かれていた。

本稿の対象者の場合、日本の非正規雇用の在り方について、怒りの感情を示す対象者はいなかった。しかし同様の自己発見プログラムを導入することにより、女性の非正規雇用者を取りまく社会構造にこそ問題があると認識すれば、怒りの感情や現状を変えたいというモチベーションにつながるだろう。そのことは適応的選好形成から解放され、賃金格差を是正するように抗議する等の行動につながると考えられる。

5. 今後の課題

本稿では紙面の都合上、女性非正規雇用者に適応的選好形成が働いているのか、どのように適応的選好形成が働くのかという詳細を明らかにすることに留めた。どのようなケイパビリティが欠如しているのかを明らかにすることは、重要な研究目的であるため、次の機会に譲ることとする。

またこの調査ではスノーボールサンプリングを用いたために、対象者の職種に偏りが生じた。対象者数を増やし職種の偏りに配慮して研究を進めることが今後の課題である。さらに本稿では対象者を未婚者に限定した。調査時点において筆者が、既婚者は育児や介護などのケア役割を担っている人が多いと想定し、データへの影響を避けるためにあえて未婚者に絞ったためである。しかし既婚者に限らず未婚者であってもケア役割を担っている人はいる。その考察は本稿では行えなかった。このことは本稿の限界であり、これらを検討することは今後の課題である。

最後に、ケイパビリティ・アプローチを用いることについての課題を述べる。ケイパビリティ・アプローチは理論的には優れているが、提唱者のセンはケイパビリティ・アプローチの実用方法を示すことはなく、操作性に課題があると指摘されている（石田 2014）。本稿では、ケイパビリティ・アプローチが功利主義を批判する時に援用した適応的選好形成を用いて分析することで、ケイパビリティ・アプローチを研究に具体的に適用することが可能であるという一例を示した。生活の質を捉えるのに有効なケイパビリティ・アプローチを研究方法として更に洗練させ、操作可能にするために研究を蓄積していくことが今後の課題となる。

-
- 1 成田（2003:106）は様々な事柄を功利の構成要素とみなす多元的功利主義が存在することから、功利主義は功利の内容に関して間口が広いと指摘する。したがって本稿では、功利主義の内容を川本（1995:10）の「人々の喜びや満足感、幸福、いい暮らし向き（welfare）といった目標を掲げ、それらを結果として増大させるかどうかという観点から行為や制度の正しさ（正義）を判定する」とし、議論を進めることとする。
 - 2 適応的選好形成は健全で望ましい場合もある。例えば、死者に会いたいという思いは叶わないと理解し徐々に気持ちが弱まっていく場合がそれに当たる（成田 2003:103）。
 - 3 Capability Approach には、様々な和訳があてられているが、本稿では、直接引用の部分を除き、ケイパビリティ・アプローチと表記する。
 - 4 ヌスバウム（2005:92-94）は、「人間の中心的なケイパビリティ」として、「生命」「身体的健康」「身体的保全」「感覚・想像力・思考」「感情」「実践理性」「連帯」「自然との共生」「遊び」「環境のコントロール」の10項目を挙げている。
 - 5 本稿の調査実施にあたっては、国立大学法人お茶の水女子大学人文社会学研究の倫理審査委員会による倫理審査に申請し、調査の実施計画に関して了承を得ている。
 - 6 キャリアデザインセンター（2013）の調査結果の希望収入額について、特に明記されていないが、希望の収入を問うていることから額面ではなく手取り金額を指していると想定した。

【参考文献】

- 石田好江（2014）『生活経営学におけるケイパビリティ・アプローチの可能性』『生活経営学研究』49:3-9.
- 岡部悟志（2007）『仕事満足にみる若年非正規雇用の現代的諸相—非正規・男性・未婚に着目して—』『理論と方法』22(2):169-187.
- 郭雲蔚（2018）「生活満足度に対する従業上の地位の影響に見られるジェンダー差の再考 —雇用の質に着目する—」『2015年SSM調査報告書9：意識Ⅱ』69-83.
- 川本隆史（1995）『現代倫理学の冒険—社会理論のネットワークへ』創文社.
- 小林大祐（2008）「階層意識に対する従業上の地位の効果について」『2005年SSM調査シリーズ8：階層意識の現在』53-66.
- 佐藤郁哉（2008）『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社.
- セン、アマルティア（1991）「社会的コミットメントとしての個人の自由」川本隆史訳 『みすず』358(1):68-87.
- セン、アマルティア（1999）『不平等の再検討—潜在能力と自由』池本幸生、野上裕生、佐藤仁 訳. 岩波書店.
- 田中悠・友原章典（2014）「仕事の満足度や充足感の決定要因について」『青山国際政経論集』91:1-17.
- 太郎丸博（2009）『若年非正規雇用の社会学 階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版.
- 中野麻美（2007）「非正規労働者の権利と現状の課題」『女性労働研究』51:53-59.
- 成田和信（2003）「適応的選好形成と功利主義」『慶応義塾大学日吉紀要. 人文科学.』18(5):87-107.
- ヌスバウム、マーサ（2005）『女性と人間開発—潜在能力アプローチ』池本幸生、田口さつき、坪井ひろみ訳. 岩波書店.
- 山本咲子（2017）「ケイパビリティ・アプローチからみた未婚の女性非正規雇用者の生活課題」『日本家政学会誌』68(8):421-429.

Elster,J(1983) *Sour Grapes*. Cambridge: Cambridge University Press.

Khader,S(2011) *Adaptive Preferences and Women's Empowerment*. New York: Oxford University Press.

Williams, C. and Windebank, J (2003) *Poverty and the Third Way*. London: Routledge.

URL

キャリアデザインセンター (2013) 「キャリアデザインレポート 2013 25～34 歳ビジネスパーソンのキャリア意識調査」 <https://type.jp/s/data/2013/q26.html> 2018年10月14日アクセス

厚生労働省(2017) 「平成29年賃金構造基本統計調査 結果の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2017/dl/02.pdf> 2018年10月14日アクセス

総務省統計局(2007) 「平成19年度就業構造基本調査 結果の概要(速報)」

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/gaiyou.pdf> 2019年2月1日アクセス

総務省統計局(2017) 「労働力調査(詳細集計)平成29年度平均(速報)結果の概要」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2017.pdf> 2018年10月14日アクセス

内閣府(2011) 「国民選好意識調査 平成22年4月調査」

http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/10361265/www5.cao.go.jp/seikatsu/senkou/h21/21senkou_02.pdf 2018年10月14日アクセス

内閣府(2012) 「国民生活に関する世論調査 世論調査報告書平成23年10月調査」

<https://survey.gov-online.go.jp/h23/h23-life/index.html> 2018年10月14日アクセス

内閣府(2013) 「男女共同参画白書」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html 2018年10月14日アクセス

内閣府(2018) 「国民生活に関する世論調査 世論調査報告書平成30年6月調査」

<https://survey.gov-online.go.jp/h30/h30-life/index.html> 2018年10月14日アクセス

