

第Ⅱ部 特定のテーマに関する詳細分析結果

第Ⅱ部では、特定のテーマを設定し、厚生労働省「多様化調査」データを用いた分析結果を掲載している。第1章（性別・就業形態別にみた仕事の満足度）は、多様な形態で働く人々の仕事満足度の時系列推移と満足度を左右する要因に関する分析である。第2章（女性の不本意短時間就労と育児負担、育児環境）は、子育て中の女性が就業時間を希望どおりに設定できずにいるという不完全就業に関する分析である。いずれも前回の「多様化調査」特別集計の取組でも実施されたものの継続的な分析であり、新たに加えられたデータ（平成26年調査）で分析し、以前の調査による分析結果との比較も行っている。第3章（賃金関数による賃金に関する分析結果）は、正規・非正規の賃金について、簡単な関数（賃金関数）を推計することを通じて、賃金格差を中心とした分析結果を提示している。これも、毎回の特別集計で取り上げているテーマである。第4章（その他のトピックスに関する分析結果）は、そのほかのトピックスについて、例えば有期雇用者の無期転換希望やパートタイム労働者の労働時間数の増減希望に関する分析など、主に政策面と関連するテーマについて、可能な範囲で行った分析結果を提示している。

第1章 性別・就業形態別にみた仕事の満足度

本章では、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個人調査のデータ（平成15年調査 [H15]、平成19年調査 [H19]、平成22年調査 [H22] および平成26年調査 [H26]）を用いて、性別・就業形態別⁷⁶に、職業上の満足度の推移や要因について分析する。

最初に、それぞれの職業上の満足度について満足度スコアを算出し、その推移も確認する。

次に、「職業生活全体」の満足度と他の職業上の満足度の項目との関係について、個別に2変数間の相関関係を見た後に、多変量解析を用いて他の満足度項目間の関係を取り除いた「職業生活全体」の満足度に対する他の満足度の影響を調べる。

そして、「職業生活全体」の満足度と、「職業生活全体」の満足度との相関関係が相対的に強く、満足度スコアが総じて高い「仕事内容・やりがい」と総じて低い「教育訓練・能力開発のあり方」の3つの満足度に影響を与えている要因を、それぞれ多変量解析を用いて探る。

第1節 現在の職場での満足度

現在の職場での満足度に関する項目は、「職業生活全体」の満足度を含めて、H15とH19は10項目、H22とH26は12項目の事柄についてたずねている。H15・H19とH22・H26で異なっているのは、前者では「職場の人間関係・コミュニケーション」をたずねているのに対して、後者は“職場の人間関係”を“正社員の人間関係”と“正社員以外の人間関係”に分けて「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者と人間関係、コミュニケーション」とし、さらに「職場での指揮命令系統の明確化」を追加していることである。

（1）「職業生活全体」の満足度

まずは「職業生活全体」の満足度について、性別および就業形態別の満足度スコア⁷⁷の推

⁷⁶ H26の就業形態の定義は他の年度と若干異なっているが、名称はH26のもので統一する。それぞれの就業形態での定義の違いは以下の通りである。正社員はH22が「雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう」のに対して、H26は「雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう」となっている。契約社員は、H26は「契約社員（専門職）」であり、基本的な定義は変わらないものの、注に「定年退職者等の再雇用者であっても、上記の定義にあてはまる場合は『契約社員（専門職）』としている」、「『パートタイム労働者』、『臨時労働者』および『その他』の労働者であっても、上記の定義にあてはまる場合は『契約社員（専門職）』としている」と記されている。嘱託社員は、H26は「嘱託社員（再雇用者）」であり、基本的な定義は変わらないものの、注として「『パートタイム労働者』、『臨時労働者』および『その他』の労働者であっても、上記の定義にあてはまる場合は『嘱託社員（再雇用者）』としている」。パートタイム労働者は、H22が「正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めのない者をいう」のに対して、H26では「常用雇用者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者をいう」となっている。臨時労働者は、H22までは「臨時的雇用者」であり「臨時的に又は日々雇用している者」としているのに対して、H26では「常用労働者に該当しない労働者（雇用契約期間が日々又は1か月以内の労働者のうち、平成26年8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者）をいう」となっている。常用雇用型派遣労働者は、H22では「派遣会社に常用労働者として雇用されている形態をいう」のに対して、H26では「常時雇用型」であり「派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先で働く形態をいう」となっている。

⁷⁷ 満足度スコアとは、それぞれの項目の選択肢の「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらでもない」を0

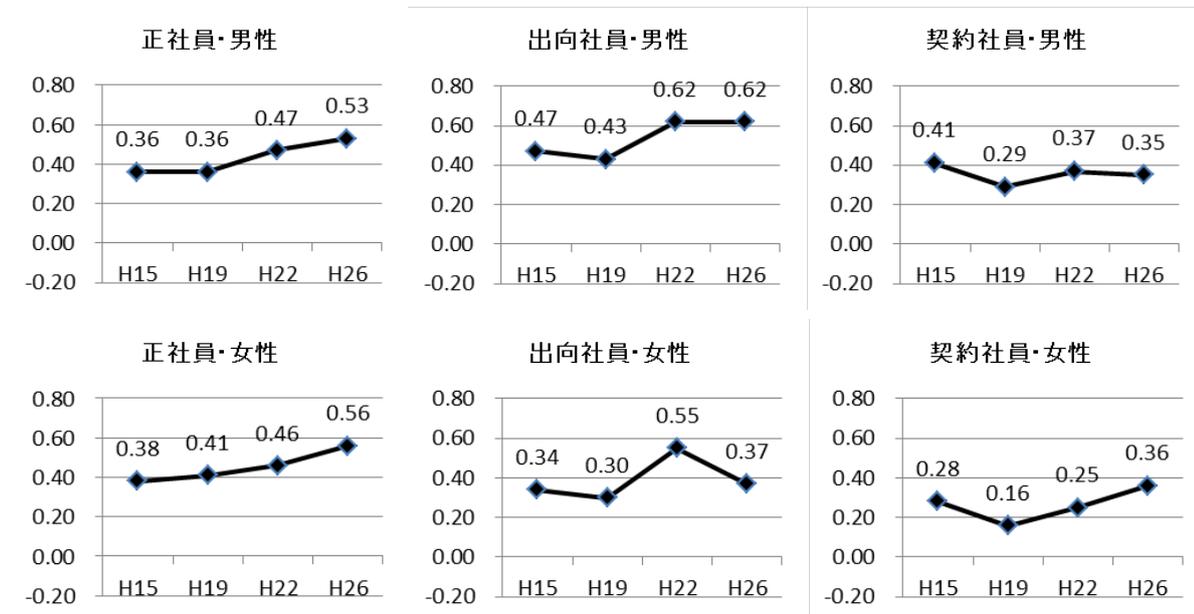
移を確認しておく（図表1-1-1から図表1-1-3）。

図表1-1-1において、正社員の男性の値は、H15からH19は横ばいだが、その後はH26にかけて上昇している。正社員の女性は、H15からH26にかけて値が上昇していて、値の水準も男性とほとんど変わらない。

出向社員の男性は、H15とH19に比べてH22とH26の値が高い。出向社員の女性も、H15とH19に比べてH22の値は高いが、H26で下がっている。値の水準は男性のほうが高い。

契約社員の男性は、H15の値が最も高くH19が最も低く、H22とH26はその間に位置する。契約社員の女性も、H15からH19で値が下がっているが、その後H22とH26で上昇していてH26の値が最も高い。値の水準は、H26以外は男性のほうが高い。

図表1-1-1 性別・就業形態別・「職業生活全体」の満足度（平均値）の推移①



図表1-1-2において、嘱託社員の男性の値は、H15からH19へと低下し、H22とH26で上昇している。嘱託社員の女性も、値の推移の傾向は男性と似ているが、値の水準はH19が少し低く、H15、H22とH26はほぼ同じで変動が小さい。また、女性に比べて男性の値が高い。

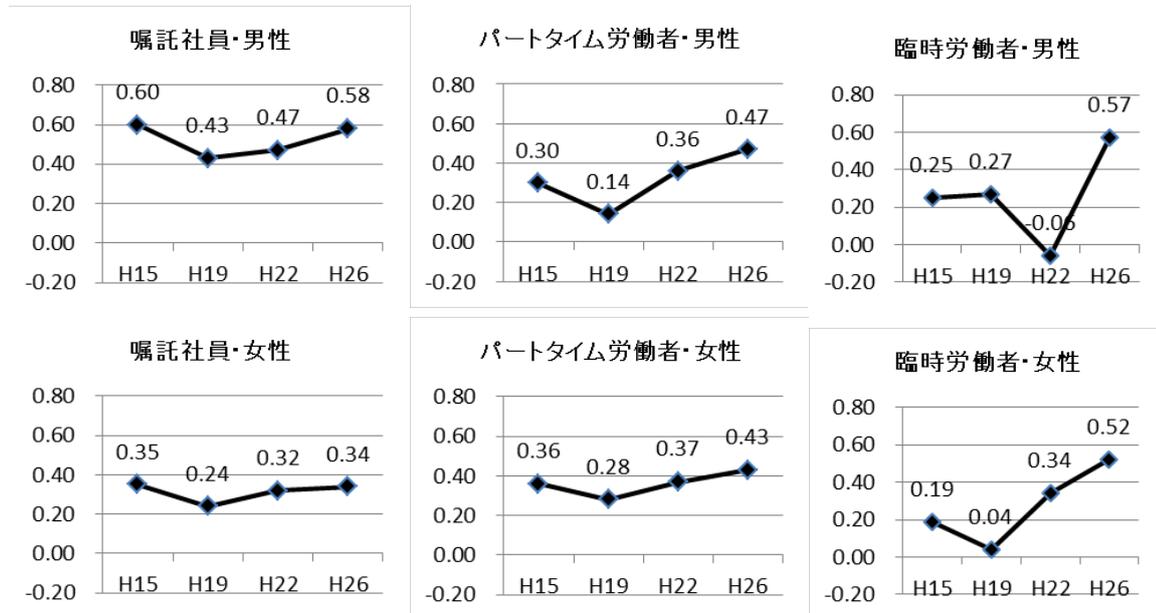
パートタイム労働者の男性の値は、H15からH19へと低下し、その後はH22とH26で上昇している。パートタイム労働者の女性も、男性と同様の傾向がみられるが、H19の値は男性ほど下がっていない。

臨時労働者の男性の値は、H15からH19はほぼ横ばいだが、H22で大幅に低下し、H26

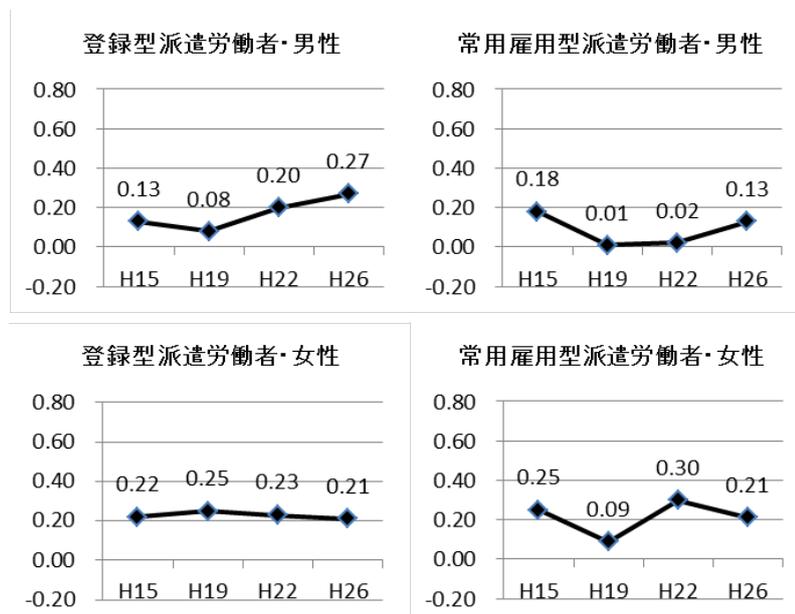
点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として平均値を算出したものである。

で大幅に上昇している。臨時労働者の女性は、H15 から H19 は値が下がっているが、その後は H22 と H26 で上昇している。男性も女性も H26 の値が最も高いが、その他の推移は異なっている。

図表 1-1-2 性別・就業形態別・「職業生活全体」の満足度（平均値）の推移②



図表 1-1-3 性別・就業形態別・「職業生活全体」の満足度（平均値）の推移③



図表 1-1-3 をみると、登録型および常用雇用型の派遣労働者の満足度スコアの水準は、他の就業形態と比べて低い。

登録型派遣労働者の男性の値は、H15 から H19 で若干下がった後、H22 にかけて上昇し

ている。登録型派遣労働者の女性の値は、H15 から H26 にかけて、ほぼ横ばいとなっている。

常用雇用型派遣労働者の男性の値は、H15 から H19 で下がり、H22 から H26 で若干上昇している。常用雇用型派遣労働者の女性の場合は、H15 から H19 で低下した後、H22 で上昇するが、H26 で下がっている。

「職業生活全体」の満足度スコアの結果をまとめると、まず、正社員は男女とも上昇傾向にある。契約社員や嘱託社員は男女とも H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇している。また、出向社員の場合、男性は契約社員や嘱託社員と傾向が似ているが、女性は H15 と H19 はほぼ同じで H22 で上昇している。これらの就業形態では、H19 から H22 にかけて満足度スコアが上昇している。派遣労働者は、登録型の場合、女性はほとんど変動がなく、男性も値が若干上昇しているが値の差は大きくない。常用雇用型は、男性は H22 で若干上昇しているが、女性は H15 から H19 で低下して H22 で上昇している。臨時労働者は、男性は H22 で値が低下してマイナスになっているが、女性は逆に H22 で上昇している。最後に、パートタイム労働者は男女とも H15 から H19 で値が低下して H22 で上昇している。

また、満足度スコアの値の水準は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員のほうが登録型および常用雇用型の派遣労働者、臨時労働者、パートタイム労働者よりも高い。特に、男女とも、登録型および常用雇用型の派遣労働者の値が低い。値の推移については、総じて H26 の値が高い傾向がみられるが、正社員以外は H15 から H19 にかけて値が下がるパターンが多く、経済状況の影響を受けやすいことがうかがえる。性別では、契約社員や嘱託社員、そして臨時労働者は男性のほうが女性より値が高い。逆に、登録型および常用雇用型の派遣労働者では、男性のほうが値が低い。

ここで、現在の就業形態を選択した理由（複数回答）について、性別・就業形態別に回答率の高い順から3つまで、それぞれの調査年ごとに示したのが図表1-1-4と図表1-1-5である。満足度スコアが相対的に低い登録型および常用雇用型派遣労働者の男女と女性の契約社員の第1位のほとんどが「正社員として働ける会社がなかったから」となっている（表中の網掛けの部分）。つまり、その就業形態を選んだ主な理由が不本意（消極的）なものであることが「職業生活全体」の満足度の低さにつながっていると考えられる。

実際に、現在の就業形態を選択した理由ごとに、「職業生活全体」の満足度スコアの低い順から3つまで、それぞれの調査年ごとに示したのが図表1-1-6である。男女計でも男女別でも、満足度スコアが最も低い（第1位）のは、ほとんどが「正社員として働ける会社がなかったから」である（表中の網掛けの部分）。

図表 1-1-4 就業形態別・現在の就業形態を選択した理由（上位3）[男]（%）

		第1位		第2位		第3位	
契約社員	H15	専門的な資格・技能を活かせるから	(54.9)	正社員として働ける会社が多かったから	(32.9)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(17.7)
	H19	専門的な資格・技能を活かせるから	(47.0)	正社員として働ける会社が多かったから	(32.6)	その他	(24.5)
	H22	専門的な資格・技能を活かせるから	(51.3)	正社員として働ける会社が多かったから	(33.1)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(19.8)
	H26	専門的な資格・技能を活かせるから	(55.1)	正社員として働ける会社が多かったから	(35.7)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(21.2)
嘱託社員	H15	専門的な資格・技能を活かせるから	(42.3)	正社員として働ける会社が多かったから	(30.4)	家計の補助、学費等を得たいから/その他	(12.5)
	H19	専門的な資格・技能を活かせるから	(44.6)	その他	(27.5)	家計の補助、学費等を得たいから	(23.5)
	H22	専門的な資格・技能を活かせるから	(48.2)	家計の補助、学費等を得たいから/その他	(20.9)	-	-
	H26	専門的な資格・技能を活かせるから	(49.7)	家計の補助、学費等を得たいから	(23.4)	その他	(18.9)
パートタイム労働者	H15	自分の都合のよい時間に働けるから	(45.4)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(30.7)	正社員として働ける会社が多かったから	(26.8)
	H19	自分の都合のよい時間に働けるから	(56.6)	家計の補助、学費等を得たいから	(33.9)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(22.0)
	H22	自分の都合のよい時間に働けるから	(48.7)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(33.4)	正社員として働ける会社が多かったから	(25.4)
	H26	自分の都合のよい時間に働けるから	(53.5)	通勤時間が短いから	(31.5)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(28.9)
臨時的雇用者	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(26.1)	通勤時間が短いから	(19.8)	簡単な仕事で責任も少ないから	(17.0)
	H19	自分の都合のよい時間に働けるから	(44.5)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(33.5)	専門的な資格・技能を活かせるから	(23.1)
	H22	簡単な仕事で責任も少ないから	(39.6)	自分の都合のよい時間に働けるから	(34.4)	専門的な資格・技能を活かせるから	(35.5)
	H26	自分の都合のよい時間に働けるから	(57.6)	簡単な仕事で責任も少ないから	(31.9)	勤務時間や労働日数が短いから	(28.6)
常用雇用型派遣労働者	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(36.3)	専門的な資格・技能を活かせるから	(36.0)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(20.5)
	H19	正社員として働ける会社が多かったから	(37.5)	その他	(29.3)	専門的な資格・技能を活かせるから	(28.7)
	H22	正社員として働ける会社が多かったから	(47.8)	専門的な資格・技能を活かせるから	(32.6)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(18.8)
	H26	専門的な資格・技能を活かせるから	(42.1)	正社員として働ける会社が多かったから	(37.5)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(23.6)
登録型派遣労働者	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(49.7)	専門的な資格・技能を活かせるから	(34.6)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(20.3)
	H19	正社員として働ける会社が多かったから	(43.6)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(26.7)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(24.1)
	H22	正社員として働ける会社が多かったから	(52.8)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(22.5)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(22.4)
	H26	正社員として働ける会社が多かったから	(38.8)	自分の都合のよい時間に働けるから	(22.6)	簡単な仕事で責任も少ないから	(21.4)
その他	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(38.4)	専門的な資格・技能を活かせるから	(24.1)	より収入の多い仕事に従事したかったから	(20.4)
	H19	正社員として働ける会社が多かったから	(29.5)	その他	(28.5)	専門的な資格・技能を活かせるから	(25.6)
	H22	正社員として働ける会社が多かったから	(38.7)	専門的な資格・技能を活かせるから	(27.6)	自分の都合のよい時間に働けるから	(21.9)
	H26	正社員として働ける会社が多かったから	(39.5)	専門的な資格・技能を活かせるから	(27.7)	通勤時間が短いから	(18.9)

図表 1-1-5 就業形態別・現在の就業形態を選択した理由（上位3）[女]（%）

		第1位		第2位		第3位	
契約社員	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(38.7)	専門的な資格・技能を活かせるから	(29.3)	家計の補助、学費等を得たいから	(21.5)
	H19	正社員として働ける会社が多かったから	(30.6)	専門的な資格・技能を活かせるから	(28.7)	家計の補助、学費等を得たいから	(26.0)
	H22	正社員として働ける会社が多かったから	(35.8)	専門的な資格・技能を活かせるから	(30.1)	家計の補助、学費等を得たいから	(24.4)
	H26	専門的な資格・技能を活かせるから	(38.4)	正社員として働ける会社が多かったから	(28.4)	家計の補助、学費等を得たいから	(24.5)
嘱託社員	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(33.3)	家計の補助、学費等を得たいから	(24.6)	専門的な資格・技能を活かせるから	(23.4)
	H19	家計の補助、学費等を得たいから	(34.0)	その他	(21.6)	専門的な資格・技能を活かせるから	(25.5)
	H22	家計の補助、学費等を得たいから	(32.9)	専門的な資格・技能を活かせるから	(27.3)	その他	(23.8)
	H26	家計の補助、学費等を得たいから	(35.6)	専門的な資格・技能を活かせるから	(29.7)	通勤時間が短いから	(21.8)
パートタイム労働者	H15	家計の補助、学費等を得たいから	(46.0)	自分の都合のよい時間に働けるから	(37.6)	通勤時間が短いから	(36.0)
	H19	自分の都合のよい時間に働けるから	(55.7)	家計の補助、学費等を得たいから	(45.1)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(37.7)
	H22	自分の都合のよい時間に働けるから	(50.7)	家計の補助、学費等を得たいから	(46.9)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(38.0)
	H26	自分の都合のよい時間に働けるから	(48.8)	家計の補助、学費等を得たいから	(42.4)	家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	(42.3)
臨時的雇用者	H15	家計の補助、学費等を得たいから	(58.9)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(45.3)	通勤時間が短いから	(24.7)
	H19	自分の都合のよい時間に働けるから	(41.1)	家計の補助、学費等を得たいから	(36.0)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(29.4)
	H22	自分の都合のよい時間に働けるから	(56.3)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(37.9)	勤務時間や労働日数が短いから	(33.9)
	H26	自分の都合のよい時間に働けるから	(53.4)	自分で自由に使えるお金を得たいから	(32.5)	家計の補助、学費等を得たいから	(32.3)
常用雇用型派遣労働者	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(43.7)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(22.7)	家計の補助、学費等を得たいから	(21.9)
	H19	正社員として働ける会社が多かったから	(35.1)	家計の補助、学費等を得たいから	(25.4)	通勤時間が短いから/その他	(21.6)
	H22	正社員として働ける会社が多かったから	(36.8)	自分の都合のよい時間に働けるから	(26.8)	家計の補助、学費等を得たいから	(23.6)
	H26	正社員として働ける会社が多かったから	(31.7)	家計の補助、学費等を得たいから	(27.3)	家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	(25.9)
登録型派遣労働者	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(38.3)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(27.8)	組織にしばらくたくなかったから	(27.5)
	H19	正社員として働ける会社が多かったから	(35.3)	自分の都合のよい時間に働けるから	(26.0)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(25.2)
	H22	正社員として働ける会社が多かったから	(43.6)	自分の都合のよい時間に働けるから	(24.6)	家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	(24.5)
	H26	正社員として働ける会社が多かったから	(40.0)	自分の都合のよい時間に働けるから	(22.0)	家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	(21.7)
その他	H15	正社員として働ける会社が多かったから	(32.9)	家計の補助、学費等を得たいから	(30.7)	通勤時間が短いから	(26.4)
	H19	家計の補助、学費等を得たいから	(40.8)	通勤時間が短いから	(35.6)	正社員として働ける会社が多かったから	(26.8)
	H22	家計の補助、学費等を得たいから	(41.2)	自分の都合のよい時間に働けるから	(31.0)	正社員として働ける会社が多かったから	(30.9)
	H26	家計の補助、学費等を得たいから	(31.5)	正社員として働ける会社が多かったから	(29.0)	通勤時間が短いから	(26.9)

図表 1-1-6 現在の就業形態を選択した理由別・「職業生活全体」の満足度
(平均値) (下位 3)

		第1位		第2位		第3位	
男女計	H15	正社員として働ける会社がなかったから	0.07	簡単な仕事で責任も少ないから	0.17	その他	0.21
	H19	正社員として働ける会社がなかったから	-0.22	家計の補助、学費等を得たいから	0.12	通勤時間が短いから	0.13
	H22	正社員として働ける会社がなかったから	0.01	組織にしばられたくなかったから	0.19	その他	0.19
	H26	正社員として働ける会社がなかったから	-0.01	組織にしばられたくなかったから	0.17	その他	0.24
男	H15	簡単な仕事で責任も少ないから	-0.09	正社員として働ける会社がなかったから	0.15	家計の補助、学費等を得たいから	0.24
	H19	正社員として働ける会社がなかったから	-0.37	就業調整をしたいから	-0.07	自分で自由に使えるお金を得たいから	0.02
	H22	正社員として働ける会社がなかったから	-0.02	簡単な仕事で責任も少ないから	0.18	その他	0.22
	H26	正社員として働ける会社がなかったから	0.00	簡単な仕事で責任も少ないから	0.19	組織にしばられたくなかったから	0.19
女	H15	正社員として働ける会社がなかったから	0.04	その他	0.09	体力的に正社員として働けなかったから	0.21
	H19	正社員として働ける会社がなかったから	-0.12	その他	0.11	通勤時間が短いから	0.13
	H22	正社員として働ける会社がなかったから	0.04	組織にしばられたくなかったから	0.09	体力的に正社員として働けなかったから	0.09
	H26	正社員として働ける会社がなかったから	-0.01	その他	0.02	組織にしばられたくなかったから	0.16

(2) 「職業生活全体」以外の職場での満足度

図表 1-1-7 と図表 1-1-8 は、「職業生活全体」以外の職場での満足度について、満足度スコアをそれぞれ性別・就業形態別に集計したものである。調査年ごとに、値の高い順および低い順から 3 つずつ網掛けがしてある。

まず、正社員は、男女とも「仕事の内容・やりがい」と「雇用の安定性」、そして「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値が高い。逆に値が低いのは、男女とも「賃金」と「教育訓練・能力開発のあり方」、そして「人事評価・処遇のあり方」である。多くの項目で、H19 の値が最も低く、H26 の値が最も高い傾向がみられる。

出向社員は、値が高いのは正社員と同様、「仕事の内容・やりがい」と「雇用の安定性」、そして「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」だが、女性は「労働時間・休日等の労働条件」の値も高い。値が低いのも正社員と同じく、男女とも「賃金」と「教育訓練・能力開発のあり方」、そして「人事評価・処遇のあり方」である。「職業生活全体」の傾向と同じく、男性は、H22 以降の値が高く、女性は H22 の値が高い。

契約社員は、「仕事の内容・やりがい」と「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値は高いが、正社員や出向社員と異なり、「雇用の安定性」の値は低い。その一方で、男性は「職場の環境」、女性は「労働時間・休日等の労働条件」の値が高い。また、男女とも「賃金」と「教育訓練・能力開発のあり方」の値が低い。男性は「雇用の安定性」と「福利厚生」、女性は「雇用の安定性」と「人事評価・処遇のあり方」の値が低く、「雇用の安定性」については H15 から H26 にかけて値が下がっている。男女とも「職業生活全体」の傾向と同じく、H19 の値が最も低い項目が多い。

嘱託社員は、男女とも「仕事の内容・やりがい」と「労働時間・休日等の労働条件」、そして「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値が高い。値が低いのは、男女とも正社員と同じく「賃金」と「教育訓練・能力開発のあり方」、そして「人事評価・処遇のあり方」である。値の推移は、男女とも「職業生活全体」の傾向と同じく、H19とH22の値が低く、特にH19の値が最も低い項目が多い。

図表1-1-7 性別・就業形態別・満足度（平均値）[男]

		仕事内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係、コミュニケーション	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体	
男	正社員	H15	0.74	0.14	0.38	0.22	0.50	0.56	-	-	-	0.57	0.24	0.12	0.36
		H19	0.70	0.06	0.30	0.12	0.41	0.53	-	-	-	0.74	0.20	0.04	0.36
		H22	0.82	0.13	0.48	0.22	0.57	-	0.68	0.65	0.28	0.74	0.39	0.22	0.47
		H26	0.83	0.21	0.54	0.25	0.62	-	0.75	0.71	0.37	0.93	0.51	0.28	0.53
	出向社員	H15	0.70	0.17	0.57	0.02	0.52	0.59	-	-	-	0.68	0.40	0.23	0.47
		H19	0.71	0.13	0.54	-0.01	0.54	0.52	-	-	-	0.80	0.49	0.19	0.43
		H22	0.86	0.27	0.62	0.29	0.65	-	0.70	0.66	0.44	0.90	0.55	0.39	0.62
		H26	0.77	0.45	0.65	0.26	0.66	-	0.78	0.75	0.52	0.99	0.73	0.40	0.62
	契約社員	H15	0.97	0.08	0.55	0.24	0.61	0.70	-	-	-	0.27	0.10	0.06	0.41
		H19	0.75	-0.07	0.56	0.09	0.51	0.62	-	-	-	0.25	0.14	0.01	0.29
		H22	0.86	-0.01	0.60	0.24	0.58	-	0.69	0.75	0.38	0.19	0.26	0.12	0.37
		H26	0.97	0.05	0.66	0.21	0.71	-	0.68	0.74	0.37	0.07	0.13	0.16	0.35
	嘱託社員	H15	1.03	0.25	0.89	0.43	0.72	0.76	-	-	-	0.82	0.41	0.19	0.60
		H19	0.89	-0.04	0.75	0.21	0.71	0.70	-	-	-	0.70	0.29	0.11	0.43
		H22	0.87	0.00	0.69	0.28	0.67	-	0.81	0.79	0.42	0.58	0.36	0.20	0.47
		H26	0.91	0.03	0.81	0.29	0.73	-	0.85	0.81	0.50	0.75	0.51	0.27	0.58
	パートタイム労働者	H15	0.65	-0.10	0.52	0.21	0.43	0.75	-	-	-	0.47	-0.06	-0.06	0.30
		H19	0.83	-0.05	0.54	0.31	0.60	0.73	-	-	-	0.42	-0.15	-0.07	0.14
		H22	0.93	0.22	0.60	0.41	0.69	-	0.83	0.88	0.48	0.41	0.18	0.09	0.36
		H26	0.92	0.18	0.80	0.44	0.69	-	0.97	0.92	0.59	0.46	0.05	0.13	0.47
	臨時労働者	H15	0.61	0.28	0.58	0.16	0.34	0.58	-	-	-	-0.07	-0.19	-0.12	0.25
		H19	0.51	-0.14	0.64	0.25	0.34	0.54	-	-	-	0.26	0.00	0.03	0.27
		H22	0.35	-0.09	0.27	0.03	0.28	-	0.42	0.39	0.32	-0.20	-0.36	-0.12	-0.06
		H26	0.96	0.54	0.96	0.54	0.63	-	0.82	0.77	0.59	0.45	0.33	0.41	0.57
	登録型派遣労働者	H15	0.58	-0.09	0.64	0.19	0.44	0.67	-	-	-	-0.02	-0.06	-0.14	0.13
		H19	0.49	-0.29	0.59	0.00	0.32	0.52	-	-	-	-0.06	-0.10	-0.21	0.08
		H22	0.64	-0.08	0.64	0.26	0.58	-	0.79	0.76	0.53	-0.10	0.01	-0.04	0.20
		H26	0.82	-0.01	0.85	0.27	0.66	-	0.70	0.73	0.59	-0.01	0.08	0.00	0.27
常時雇用型派遣労働者	H15	0.76	-0.16	0.55	0.09	0.53	0.64	-	-	-	0.15	-0.03	0.21	0.18	
	H19	0.49	-0.31	0.53	-0.14	0.31	0.53	-	-	-	0.13	-0.08	-0.23	0.01	
	H22	0.59	-0.50	0.52	-0.16	0.46	-	0.58	0.71	0.33	-0.16	-0.12	-0.19	0.02	
	H26	0.70	-0.21	0.69	0.14	0.55	-	0.77	0.78	0.42	0.21	-0.04	-0.24	0.13	
その他	H15	0.80	0.09	0.54	0.23	0.41	0.64	-	-	-	0.34	0.17	0.07	0.34	
	H19	0.65	-0.09	0.45	0.07	0.33	0.57	-	-	-	0.26	-0.06	-0.09	0.19	
	H22	0.76	-0.11	0.56	0.13	0.43	-	0.63	0.74	0.26	0.14	0.05	0.02	0.23	
	H26	0.66	-0.16	0.43	0.08	0.36	-	0.54	0.61	0.23	0.17	0.12	-0.01	0.22	
合計	H15	0.74	0.12	0.42	0.22	0.50	0.59	-	-	-	0.55	0.21	0.10	0.36	
	H19	0.71	0.03	0.36	0.13	0.44	0.55	-	-	-	0.66	0.15	0.02	0.32	
	H22	0.83	0.12	0.51	0.24	0.58	-	0.70	0.68	0.31	0.64	0.35	0.19	0.44	
	H26	0.84	0.18	0.58	0.26	0.63	-	0.77	0.74	0.40	0.80	0.43	0.24	0.50	

図表 1-1-8 性別・就業形態別・満足度（平均値）[女]

		仕事内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係・コミュニケーション	正社員との人間関係・コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体	
女	正社員	H15	0.66	0.06	0.59	0.17	0.50	0.59	-	-	-	0.68	0.36	0.16	0.38
		H19	0.81	0.09	0.52	0.09	0.47	0.66	-	-	-	0.87	0.30	0.04	0.41
		H22	0.84	0.17	0.55	0.21	0.56	-	0.67	0.67	0.24	0.82	0.39	0.18	0.46
		H26	0.89	0.28	0.60	0.31	0.63	-	0.74	0.74	0.28	0.97	0.55	0.27	0.56
	出向社員	H15	0.56	-0.09	0.68	-0.14	0.54	0.19	-	-	-	0.54	0.45	0.09	0.34
		H19	0.50	-0.11	0.59	0.06	0.41	0.48	-	-	-	0.60	0.55	-0.15	0.30
		H22	0.75	0.09	0.88	-0.08	0.58	-	0.63	0.68	0.31	0.75	0.59	0.25	0.55
		H26	0.77	0.18	0.55	-0.16	0.29	-	0.65	0.61	-0.12	0.69	0.55	0.08	0.37
	契約社員	H15	0.71	-0.04	0.66	0.19	0.51	0.59	-	-	-	0.19	0.24	0.00	0.28
		H19	0.63	-0.26	0.48	-0.01	0.38	0.54	-	-	-	0.13	0.05	-0.04	0.16
		H22	0.78	-0.26	0.53	-0.03	0.45	-	0.62	0.73	0.17	0.03	0.12	-0.04	0.25
		H26	0.80	-0.08	0.57	0.12	0.60	-	0.62	0.78	0.22	0.00	0.14	0.05	0.36
	嘱託社員	H15	0.86	0.08	0.65	0.18	0.48	0.62	-	-	-	0.45	0.32	0.01	0.35
		H19	0.80	-0.01	0.71	0.03	0.41	0.43	-	-	-	0.45	0.15	-0.03	0.24
		H22	0.85	-0.07	0.59	0.12	0.47	-	0.64	0.68	0.24	0.45	0.23	0.06	0.32
		H26	0.81	-0.11	0.56	0.14	0.47	-	0.59	0.65	0.15	0.46	0.20	0.09	0.34
パートタイム労働者	H15	0.74	0.13	0.56	0.18	0.43	0.69	-	-	-	0.35	-0.05	-0.05	0.36	
	H19	0.76	0.03	0.71	0.14	0.36	0.61	-	-	-	0.40	-0.04	-0.11	0.28	
	H22	0.86	0.18	0.62	0.30	0.50	-	0.64	0.72	0.29	0.42	-0.01	0.03	0.37	
	H26	0.90	0.15	0.73	0.35	0.59	-	0.74	0.85	0.39	0.49	0.15	0.17	0.43	
臨時労働者	H15	0.66	-0.10	0.23	0.23	0.40	0.59	-	-	-	-0.60	-0.66	0.14	0.19	
	H19	0.49	-0.32	0.41	-0.13	0.13	0.37	-	-	-	0.03	-0.47	-0.21	0.04	
	H22	0.63	0.36	0.66	0.19	0.50	-	0.84	0.81	0.25	0.08	-0.09	0.02	0.34	
	H26	0.89	0.31	0.92	0.71	0.91	-	0.94	1.01	0.78	0.34	0.11	0.36	0.52	
登録型派遣労働者	H15	0.48	-0.07	0.89	0.16	0.49	0.69	-	-	-	-0.04	-0.07	-0.22	0.22	
	H19	0.57	-0.08	0.90	0.13	0.46	0.62	-	-	-	0.04	-0.11	-0.17	0.25	
	H22	0.69	0.04	0.95	0.21	0.60	-	0.76	0.89	0.38	-0.24	-0.09	-0.20	0.23	
	H26	0.63	0.03	0.92	0.21	0.57	-	0.72	0.85	0.37	-0.19	-0.09	-0.15	0.21	
常時雇用型派遣労働者	H15	0.50	-0.15	0.68	0.16	0.44	0.62	-	-	-	0.18	-0.01	-0.13	0.25	
	H19	0.47	-0.25	0.69	-0.04	0.30	0.55	-	-	-	0.14	-0.16	-0.27	0.09	
	H22	0.71	0.02	0.87	0.07	0.52	-	0.71	0.80	0.36	-0.03	-0.09	-0.09	0.30	
	H26	0.69	-0.14	0.76	0.04	0.31	-	0.53	0.72	0.24	-0.02	-0.07	-0.06	0.21	
その他	H15	0.56	-0.08	0.59	0.07	0.42	0.52	-	-	-	0.12	0.08	-0.07	0.25	
	H19	0.56	-0.30	0.45	-0.14	0.23	0.31	-	-	-	0.11	-0.08	-0.15	0.10	
	H22	0.70	-0.15	0.56	0.08	0.36	-	0.51	0.60	0.13	0.18	0.05	-0.03	0.23	
	H26	0.62	-0.34	0.41	-0.07	0.31	-	0.47	0.60	0.05	0.09	0.02	-0.09	0.10	
合計	H15	0.68	0.07	0.59	0.17	0.47	0.63	-	-	-	0.49	0.17	0.06	0.36	
	H19	0.75	0.01	0.61	0.09	0.41	0.61	-	-	-	0.56	0.11	-0.05	0.31	
	H22	0.83	0.13	0.60	0.22	0.52	-	0.65	0.70	0.26	0.53	0.17	0.08	0.39	
	H26	0.86	0.16	0.65	0.29	0.59	-	0.71	0.78	0.31	0.63	0.31	0.18	0.46	

パートタイム労働者は、男女とも「仕事の内容・やりがい」と「労働時間・休日等の労働条件」、そして「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値が高い。値が低いのは、男女とも「賃金」と「福利厚生」そして「教育訓練・能力開発のあり方」である。値の推移は、男女とも H22 以降の値が高い項目が多い。

臨時労働者も、値が高いのは男女とも「仕事の内容・やりがい」と「労働時間・休日等の労働条件」、そして「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」である。

値が低いのは、男女とも「賃金」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」と「雇用の安定性」である。値の推移は、男女とも「職業生活全体」と同じく、H26の値が最も高い。一方、値が低いのは、男性はH22で女性はH19である。

登録型派遣労働者は、男女とも「仕事の内容・やりがい」と「労働時間・休日等の労働条件」、そして「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値が高いが、女性は特に「労働時間・休日等の労働条件」の値が高い。値が低いのは、臨時労働者と同じく、男女とも「賃金」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」と「雇用の安定性」である。値の推移は、男女ともH22以降の値が高い項目が多いが、女性の「雇用の安定性」は、逆にH22以降の値が低い。

常時雇用型派遣労働者は、値が高いのは男女とも「仕事の内容・やりがい」と「労働時間・休日等の労働条件」、そして「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」である。値が低いのは、男女とも「賃金」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」であり、「雇用の安定性」や、特に男性の場合に「人事評価・処遇のあり方」の値も低い。値の推移は、男女とも「職業生活全体」の傾向と同じく、男性の場合、H19とH22の値が低い項目が多く、女性は、H19の値が最も低い項目が多い。ただし、男性の場合、「教育訓練・能力開発のあり方」の値は一貫して低く、女性は「雇用の安定性」のH22以降の値が低い。

以上、「職業生活全体」以外の満足度スコアの傾向をまとめると、共通して「仕事の内容・やりがい」や「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値が高く、「賃金」や「教育訓練・能力開発のあり方」の値は低い。特に、登録型および常時雇用型の派遣労働者の値が低い。

その他の項目では、正社員や出向社員は「雇用の安定性」の値が高く、女性の場合は「労働時間・休日等の労働条件」の値も高い。他の就業形態では、「労働時間・休日等の労働条件」の値が高く、男性の場合は嘱託社員、女性の場合は登録型派遣労働者の値が特に高い。

また、「人事評価・処遇のあり方」の値は総じて低いが、正社員や出向社員、契約社員、嘱託社員、そして常用雇用型派遣労働者で相対的に低い。「福利厚生」は、正社員と出向社員以外の雇用形態で値が低い。

値の推移は、「職業生活全体」の傾向と一致しているものが多い。

第2節 「職業生活全体」の満足度と他の満足度の関係

(1) 「職業生活全体」の満足度と他の満足度の相関関係

図表1-2-1と図表1-2-2は、「職業生活全体」の満足度と他の満足度項目との満

足度スコアの相関関係を、それぞれ性別・就業形態別に見たものである。調査年ごとに、値の高い順に3つずつ網掛けがしてある。すべての値の平均値は 0.566 であり、0.5 から 0.7 の値が多い。

男女とも、総じて「人事評価・処遇のあり方」や「教育訓練・能力開発のあり方」の順位が高いが、これらは満足度スコアの平均値が低い項目である（図表1-1-7と図表1-1-8）。以下では、主にこれらの以外の項目について言及する。

正社員の場合、「仕事の内容・やりがい」や「雇用の安定性」なども値が高いが、H22以降は男女とも「職場での指揮命令系統の明確化」の順位が高い。性別で比べると、男性では0.5より低い項目はないが、女性はH26に4つある。

出向社員でも、「仕事の内容・やりがい」や「雇用の安定性」などの値が相対的に高いが、男性は女性と比べて「職場での指揮命令系統の明確化」の値が高く、女性は「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の順位が高い。

契約社員では、男女とも相対的に「職場での指揮命令系統の明確化」や「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値が高く、男性は「雇用の安定性」や「福利厚生」の値も高い。

嘱託社員では、男性は「人事評価・処遇のあり方」よりも「雇用の安定性」や「福利厚生」の値が高い場合が多く、男女ともH22の「職場での指揮命令系統の明確化」の順位が高い。

パートタイム労働者は、男性は値の振れ幅が大きく、例えば、「仕事内容・やりがい」ではH15とH26の値がH19とH22より高く、「労働時間・休日等の労働条件」と「人事評価・処遇のあり方」ではH22以降の値が高い。その一方で、「賃金」はすべての年度で0.6を超えていて、「雇用の安定性」はH19以降の値が高く、「職場での指揮命令系統の明確化」の値も高い。女性は、総じて値が高く、0.5より低い値は1つしかない。特に「雇用の安定性」ではH19以外は0.6を超えている。

臨時労働者では、男性は「福利厚生」や「雇用の安定性」の値が高く、特にH22以降が高い。また、「職場での指揮命令系統の明確化」の値も高く、H26はすべての項目の値が高い。女性は、0.5よりも低い値が多いが、「仕事内容・やりがい」以外は男性と同様にH26の値が高い。

登録型派遣労働者は、男性ではH15とH19の「労働時間・休日等の労働条件」の値が少し低いが、その他は概ね0.5を超えている。それに比べて女性は0.5より低い値が多く、「労働時間・休日等の労働条件」や「職場の環境」はすべての調査年で値が低い。

常時雇用型派遣労働者では、男性は「福利厚生」や「雇用の安定性」の順位が高く、「賃金」や「仕事内容・やりがい」などの値も高いが、「労働時間・休日等の労働条件」や「職場の環境」は0.5より低い値が多い。女性も男性と同時に「労働時間・休日等の労働条件」や

「職場の環境」の値が少し低い。また、「仕事内容・やりがい」の値が H15 から H26 にかけて下がっているのに対して、「賃金」は H22 以降の値が高い。

以上、「職業生活全体」の満足度と他の満足度項目との相関関係をまとめると、男女とも、総じて「人事評価・処遇のあり方」や「教育訓練・能力開発のあり方」の値の順位が高く、「雇用の安定性」や「仕事内容・やりがい」、「職場の指揮命令系統の明確化」の値も高い。男性では「福利厚生」の順位が、女性では「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは

図表 1-2-1 性別・就業形態別・職業生活全体の満足度との相関関係 [男]

		仕事内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係、コミュニケーション	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	
														H15
男	正社員	H15	0.635	0.565	0.508	0.650	0.528	0.635	-	-	-	0.631	0.556	0.660
		H19	0.599	0.553	0.501	0.645	0.570	0.584	-	-	-	0.632	0.595	0.651
		H22	0.590	0.602	0.588	0.663	0.530	-	0.605	0.540	0.646	0.630	0.633	0.678
		H26	0.632	0.588	0.568	0.657	0.543	-	0.637	0.601	0.653	0.592	0.596	0.679
	出向社員	H15	0.621	0.551	0.509	0.593	0.496	0.556	-	-	-	0.600	0.565	0.634
		H19	0.582	0.546	0.516	0.593	0.503	0.565	-	-	-	0.578	0.613	0.652
		H22	0.605	0.563	0.595	0.622	0.487	-	0.622	0.572	0.659	0.668	0.586	0.728
		H26	0.647	0.571	0.550	0.638	0.568	-	0.627	0.582	0.625	0.587	0.570	0.632
	契約社員	H15	0.521	0.499	0.532	0.553	0.470	0.527	-	-	-	0.549	0.597	0.627
		H19	0.599	0.626	0.573	0.683	0.558	0.566	-	-	-	0.611	0.585	0.626
		H22	0.634	0.623	0.550	0.699	0.572	-	0.667	0.582	0.676	0.638	0.635	0.680
		H26	0.539	0.495	0.487	0.623	0.527	-	0.609	0.556	0.585	0.582	0.561	0.633
	嘱託社員	H15	0.605	0.616	0.513	0.618	0.532	0.598	-	-	-	0.663	0.643	0.620
		H19	0.577	0.542	0.535	0.662	0.561	0.614	-	-	-	0.671	0.619	0.691
		H22	0.555	0.569	0.564	0.644	0.571	-	0.589	0.565	0.634	0.659	0.650	0.667
		H26	0.573	0.552	0.577	0.658	0.603	-	0.662	0.649	0.658	0.671	0.655	0.693
パートタイム労働者	H15	0.711	0.651	0.185	0.477	0.303	0.298	-	-	-	0.412	0.523	0.573	
	H19	0.490	0.626	0.318	0.336	0.345	0.376	-	-	-	0.632	0.375	0.491	
	H22	0.424	0.643	0.513	0.700	0.537	-	0.538	0.507	0.597	0.656	0.733	0.749	
	H26	0.603	0.621	0.515	0.662	0.591	-	0.631	0.584	0.647	0.676	0.554	0.695	
臨時労働者	H15	0.519	0.555	0.389	0.624	0.584	0.467	-	-	-	0.569	0.626	0.509	
	H19	0.569	0.507	0.522	0.641	0.545	0.510	-	-	-	0.661	0.606	0.661	
	H22	0.585	0.521	0.430	0.666	0.465	-	0.570	0.545	0.749	0.702	0.708	0.747	
	H26	0.716	0.737	0.684	0.811	0.740	-	0.700	0.633	0.801	0.834	0.769	0.887	
登録型派遣労働者	H15	0.671	0.601	0.387	0.650	0.519	0.518	-	-	-	0.630	0.624	0.671	
	H19	0.622	0.521	0.452	0.583	0.482	0.542	-	-	-	0.571	0.594	0.664	
	H22	0.630	0.574	0.566	0.679	0.506	-	0.597	0.523	0.581	0.608	0.516	0.674	
	H26	0.522	0.639	0.528	0.594	0.559	-	0.492	0.510	0.563	0.579	0.609	0.658	
常時雇用型派遣労働者	H15	0.550	0.573	0.445	0.609	0.529	0.571	-	-	-	0.564	0.607	0.655	
	H19	0.594	0.559	0.448	0.616	0.417	0.513	-	-	-	0.643	0.673	0.696	
	H22	0.546	0.598	0.494	0.646	0.429	-	0.568	0.435	0.560	0.570	0.661	0.638	
	H26	0.543	0.649	0.504	0.613	0.494	-	0.457	0.433	0.535	0.661	0.627	0.567	
その他	H15	0.600	0.525	0.482	0.584	0.514	0.539	-	-	-	0.548	0.593	0.654	
	H19	0.598	0.574	0.541	0.688	0.544	0.608	-	-	-	0.652	0.642	0.712	
	H22	0.498	0.527	0.439	0.626	0.494	-	0.633	0.523	0.563	0.547	0.594	0.690	
	H26	0.573	0.499	0.512	0.646	0.527	-	0.596	0.542	0.623	0.627	0.654	0.706	
合計	H15	0.636	0.570	0.482	0.629	0.509	0.595	-	-	-	0.610	0.558	0.651	
	H19	0.587	0.564	0.479	0.614	0.534	0.557	-	-	-	0.633	0.583	0.643	
	H22	0.571	0.603	0.568	0.662	0.528	-	0.597	0.530	0.632	0.632	0.644	0.688	
	H26	0.619	0.588	0.554	0.654	0.550	-	0.628	0.590	0.645	0.604	0.598	0.683	

(注) 表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

図表 1-2-2 性別・就業形態別・職業生活全体の満足度との相関関係 [女]

		仕事内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係、コミュニケーション	正社員との人間関係、コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	
女	正社員	H15	0.621	0.629	0.536	0.643	0.624	0.601	-	-	-	0.609	0.622	0.556
		H19	0.562	0.551	0.611	0.665	0.529	0.539	-	-	-	0.566	0.504	0.546
		H22	0.585	0.571	0.545	0.663	0.550	-	0.592	0.531	0.657	0.614	0.576	0.648
		H26	0.595	0.533	0.488	0.629	0.484	-	0.573	0.487	0.621	0.554	0.489	0.635
	出向社員	H15	0.571	0.585	0.511	0.556	0.301	0.607	-	-	-	0.597	0.491	0.652
		H19	0.558	0.510	0.428	0.560	0.394	0.576	-	-	-	0.500	0.541	0.519
		H22	0.588	0.534	0.435	0.453	0.481	-	0.658	0.634	0.524	0.545	0.558	0.616
		H26	0.581	0.467	0.605	0.605	0.435	-	0.604	0.439	0.421	0.654	0.585	0.642
	契約社員	H15	0.517	0.489	0.406	0.537	0.455	0.535	-	-	-	0.503	0.508	0.571
		H19	0.596	0.557	0.493	0.663	0.502	0.557	-	-	-	0.508	0.502	0.576
		H22	0.470	0.514	0.479	0.626	0.525	-	0.567	0.531	0.609	0.553	0.552	0.616
		H26	0.524	0.498	0.508	0.631	0.480	-	0.580	0.533	0.572	0.493	0.509	0.604
	嘱託社員	H15	0.473	0.574	0.437	0.607	0.487	0.559	-	-	-	0.528	0.508	0.637
		H19	0.534	0.591	0.505	0.663	0.477	0.587	-	-	-	0.666	0.549	0.644
		H22	0.610	0.565	0.495	0.662	0.533	-	0.627	0.584	0.669	0.617	0.578	0.656
		H26	0.544	0.566	0.573	0.652	0.533	-	0.597	0.596	0.644	0.664	0.664	0.627
	パートタイム労働者	H15	0.633	0.534	0.549	0.650	0.527	0.528	-	-	-	0.624	0.564	0.592
		H19	0.603	0.538	0.543	0.650	0.538	0.586	-	-	-	0.576	0.502	0.594
		H22	0.525	0.507	0.505	0.594	0.491	-	0.581	0.524	0.580	0.621	0.532	0.635
		H26	0.532	0.598	0.528	0.689	0.565	-	0.612	0.549	0.636	0.633	0.567	0.667
	臨時労働者	H15	0.549	0.549	0.464	0.660	0.483	0.578	-	-	-	0.427	0.459	0.311
		H19	0.618	0.522	0.526	0.444	0.362	0.582	-	-	-	0.524	0.448	0.630
		H22	0.561	0.496	0.471	0.551	0.106	-	0.457	0.224	0.548	0.503	0.304	0.426
		H26	0.378	0.634	0.591	0.566	0.547	-	0.606	0.606	0.591	0.765	0.678	0.710
	登録型派遣労働者	H15	0.527	0.435	0.323	0.550	0.347	0.471	-	-	-	0.475	0.412	0.438
		H19	0.563	0.533	0.400	0.608	0.390	0.467	-	-	-	0.516	0.483	0.496
		H22	0.504	0.523	0.453	0.568	0.450	-	0.542	0.462	0.525	0.490	0.490	0.511
		H26	0.477	0.448	0.372	0.565	0.414	-	0.438	0.424	0.446	0.495	0.488	0.552
常時雇用型派遣労働者	H15	0.597	0.452	0.512	0.623	0.422	0.564	-	-	-	0.482	0.461	0.544	
	H19	0.521	0.469	0.337	0.582	0.460	0.493	-	-	-	0.506	0.547	0.576	
	H22	0.504	0.523	0.453	0.568	0.450	-	0.542	0.462	0.525	0.490	0.490	0.511	
	H26	0.479	0.522	0.427	0.582	0.371	-	0.494	0.429	0.544	0.591	0.558	0.585	
その他	H15	0.517	0.533	0.421	0.624	0.510	0.584	-	-	-	0.528	0.479	0.554	
	H19	0.535	0.496	0.482	0.625	0.503	0.558	-	-	-	0.555	0.585	0.594	
	H22	0.582	0.556	0.500	0.642	0.562	-	0.637	0.575	0.643	0.615	0.602	0.683	
	H26	0.571	0.557	0.535	0.657	0.539	-	0.571	0.522	0.644	0.547	0.567	0.661	
合計	H15	0.612	0.581	0.524	0.638	0.569	0.568	-	-	-	0.595	0.581	0.566	
	H19	0.579	0.544	0.551	0.650	0.523	0.558	-	-	-	0.564	0.513	0.569	
	H22	0.554	0.540	0.511	0.626	0.518	-	0.585	0.523	0.614	0.605	0.558	0.642	
	H26	0.562	0.566	0.503	0.654	0.521	-	0.587	0.513	0.618	0.588	0.538	0.651	

(注) 表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、「-」はその調査年において該当項目がないことを示す。

は「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の順位が高い場合が多い。一方、「労働時間・休日等の労働条件」や「職場の環境」の値は相対的に低い。また、パートタイム労働者は男性より女性の値が高い傾向がみられ、逆に臨時労働者と登録型派遣労働者では男性のほうが高い。パートタイム労働者と臨時労働者は H26 の値が高い。

(2) 「職業生活全体」の満足度に対する他の満足度の影響

ここでは多変量解析を用いて、他の満足度の項目間の影響を取り除いた「職業生活全体の満足度」に対する影響を、性別そして就業形態別に調べる（図表1-2-3～図表1-2-10）。分析手法にはOLSを用いた⁷⁸。表には、標準回帰係数のみ示した。ただし、H22とH26については、「正社員との人間関係・コミュニケーション」と「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の相関が強すぎるため、「正社員との人間関係・コミュニケーション」のみ分析に用いた。調査年ごとに、値の高い順に3つずつ網掛けがしてある。

全体の傾向として共通しているのは、2変数間の相関関係（図表1-2-1と図表1-2-2）でみられたのと同じく、「教育訓練・能力開発のあり方」の値が相対的に高いことである。その他に、「仕事内容・やりがい」や「職場の人間関係、コミュニケーション」および「正社員との人間関係、コミュニケーション」の値も高い。一方、2変数間の相関関係では値の順位が高かった「人事評価・処遇のあり方」や「職場での指揮命令系統」の値は低い場合が多い。

正社員については、前述した全体的な傾向そのままであり、女性のH19を除いて、「仕事内容・やりがい」や「職場の人間関係、コミュニケーション」および「正社員との人間関係、コミュニケーション」そして「教育訓練・能力開発のあり方」が値の高い順に3つまでを占める（図表1-2-3）。

出向社員は、正社員とほぼ同じ傾向であり、「仕事内容・やりがい」や「職場の人間関係、コミュニケーション」および「正社員との人間関係、コミュニケーション」そして「教育訓練・能力開発のあり方」の順位が高い（図表1-2-4）。

契約社員は、正社員と似たような傾向がみられるが、男性は、H19からH26にかけて「雇用の安定性」の値も比較的高い（図表1-2-5）。

図表1-2-3 職業生活全体の満足度への影響（OLS）[正社員]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.227 **	0.163 **	0.172 **	0.193 **	0.188 **	0.183 **	0.173 **	0.226 **
賃金	0.136 **	0.107 **	0.108 **	0.107 **	0.121 **	0.150 **	0.108 **	0.090 **
労働時間・休日等の労働条件	0.082 **	0.109 **	0.120 **	0.105 **	0.075 *	0.262 **	0.118 **	0.121 **
人事評価・処遇のあり方	0.104 **	0.113 **	0.077 **	0.069 **	0.057	0.061	0.087 **	0.096 **
職場の環境	0.004	0.104 **	0.039 **	0.059 **	0.138 **	0.051	0.067 **	0.026
職場の人間関係、コミュニケーション	0.163 **	0.178 **	-	-	0.209 **	0.184 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.163 **	0.168 **	-	-	0.144 **	0.167 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	0.055 **	0.079 **	-	-	0.085 **	0.089 **
雇用の安定性	0.102 **	0.112 **	0.121 **	0.100 **	0.120 **	0.135 **	0.136 **	0.119 **
福利厚生	0.079 **	0.130 **	0.102 **	0.068 **	0.089 *	0.052 *	0.079 **	0.050 **
教育訓練・能力開発のあり方	0.231 **	0.183 **	0.191 **	0.204 **	0.184 **	0.165 **	0.183 **	0.173 **
調整済み R2	0.708	0.732	0.720	0.702	0.707	0.713	0.711	0.692
分散分析 F値	248.98 **	203.18 **	1329.5 **	1165.5 **	132.56 **	104.83 **	640.9 **	584.08 **
N	920	668	5178	4936	491	378	2606	2594

(注) 係数の横の*は5%水準、**は1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

⁷⁸ 分析に復元倍率は用いていない。

図表 1-2-4 職業生活全体の満足度への影響 (OLS) [出向社員]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.214 **	0.212 **	0.190 **	0.228 **	0.195 **	0.141 **	0.175 **	0.191 **
賃金	0.121 **	0.121 **	0.055 *	0.067 **	0.067 *	0.118 **	0.144 **	0.059
労働時間・休日等の労働条件	0.104 **	0.087 **	0.125 **	0.048 *	0.096 **	0.079 *	0.143 **	0.117 *
人事評価・処遇のあり方	0.109 **	0.073 **	0.055 *	0.125 **	0.099 **	0.092 *	-0.009	0.117 *
職場の環境	0.043 **	0.086 **	0.008	0.036	0.050	0.066	0.083	0.122 *
職場の人間関係、コミュニケーション	0.142 **	0.153 **	-	-	0.213 **	0.212 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.175 **	0.139 **	-	-	0.234 **	0.190 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	0.075 **	0.065 *	-	-	0.071	0.105 *
雇用の安定性	0.118 **	0.116 **	0.137 **	0.098 **	0.125 **	0.178 **	0.056	0.091
福利厚生	0.086 **	0.084 **	0.073 **	0.086 **	0.125 **	0.095 *	0.022	0.032
教育訓練・能力開発のあり方	0.205 **	0.256 **	0.248 **	0.231 **	0.187 **	0.202 **	0.235 **	0.213 **
調整済み R2 乗	0.658	0.699	0.694	0.690	0.608	0.671	0.679	0.680
分散分析 F値	943.42 **	605.31 **	282.45 **	232.29 **	110.27 **	95.787 **	54.268 **	45.547 **
N	4412	2348	1242	1041	636	419	253	211

(注) 係数の横の * は 5%水準、** は 1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

図表 1-2-5 職業生活全体の満足度への影響 (OLS) [契約社員]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.173 **	0.186 **	0.144 **	0.126 **	0.198 **	0.177 **	0.136 **	0.177 **
賃金	0.114 **	0.158 **	0.111 **	0.095 **	0.132 **	0.132 **	0.109 **	0.103 **
労働時間・休日等の労働条件	0.122 **	0.102 **	0.079 **	0.087 **	0.071 **	0.105 **	0.101 **	0.096 **
人事評価・処遇のあり方	0.095 **	0.137 **	0.132 **	0.097 **	0.116 **	0.179 **	0.098 **	0.135 **
職場の環境	0.035	0.057 **	0.078 **	0.060 **	0.054 **	0.066 **	0.062 **	0.056 **
職場の人間関係、コミュニケーション	0.163 **	0.130 **	-	-	0.187 **	0.178 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.141 **	0.198 **	-	-	0.188 **	0.176 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	0.077 **	0.045 *	-	-	0.070 **	0.062 **
雇用の安定性	0.117 **	0.151 **	0.131 **	0.141 **	0.060 **	0.107 **	0.118 **	0.117 **
福利厚生	0.091 **	0.109 **	0.094 **	0.128 **	0.107 **	0.132 **	0.105 **	0.080 **
教育訓練・能力開発のあり方	0.218 **	0.157 **	0.162 **	0.157 **	0.209 **	0.153 **	0.207 **	0.168 **
調整済み R2 乗	0.634	0.729	0.720	0.670	0.598	0.681	0.655	0.636
分散分析 F値	243.31 **	569.99 **	508.37 **	315.29 **	281.3 **	569.86 **	440.27 **	331.92 **
N	1259	1904	1971	1549	1696	2397	2316	1893

(注) 係数の横の * は 5%水準、** は 1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

図表 1-2-6 職業生活全体の満足度への影響 (OLS) [嘱託社員]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.157 **	0.134 **	0.124 **	0.104 **	0.181 **	0.154 **	0.146 **	0.097 **
賃金	0.103 **	0.110 **	0.107 **	0.094 **	0.109 *	0.114 **	0.055 *	0.106 **
労働時間・休日等の労働条件	0.075 **	0.078 **	0.073 **	0.064 **	0.051	0.066 **	0.038	0.119 **
人事評価・処遇のあり方	0.114 **	0.116 **	0.070 **	0.095 **	0.125 **	0.126 **	0.130 **	0.076 **
職場の環境	0.062 **	0.060 **	0.063 **	0.076 **	0.062	0.053 *	0.086 **	0.063 *
職場の人間関係、コミュニケーション	0.125 **	0.130 **	-	-	0.210 **	0.168 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.124 **	0.147 **	-	-	0.132 **	0.095 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	0.087 **	0.082 **	-	-	0.124 **	0.087 **
雇用の安定性	0.140 **	0.152 **	0.156 **	0.157 **	0.074	0.160 **	0.141 **	0.175 **
福利厚生	0.129 **	0.132 **	0.112 **	0.114 **	0.060	0.087 **	0.032	0.139 **
教育訓練・能力開発のあり方	0.181 **	0.223 **	0.212 **	0.196 **	0.232 **	0.201 **	0.242 **	0.180 **
調整済み R2 乗	0.658	0.701	0.699	0.706	0.611	0.684	0.711	0.657
分散分析 F値	307.14 **	1098.6 **	860.23 **	1057.8 **	77.12 **	226.53 **	214.5 **	224.74 **
N	1435	4224	3703	4395	437	939	869	1169

(注) 係数の横の * は 5%水準、** は 1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

図表 1-2-7 職業生活全体の満足度への影響 (OLS) [パートタイム労働者]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.232 **	0.209 **	0.079 **	0.126 **	0.159 **	0.169 **	0.121 **	0.127 **
賃金	0.205 **	0.205 **	0.135 **	0.078 **	0.048 *	0.114 **	0.099 **	0.102 **
労働時間・休日等の労働条件	0.002	0.088	0.023	0.092 **	0.087 **	0.120 **	0.089 **	0.086 **
人事評価・処遇のあり方	-0.029	0.059	0.048	0.080 **	0.184 **	0.156 **	0.080 **	0.100 **
職場の環境	-0.010	-0.071	0.078 **	0.052 *	0.076 **	0.089 **	0.063 **	0.078 **
職場の人間関係、コミュニケーション	0.102 *	0.173 *	-	-	0.173 **	0.155 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.091 **	0.125 **	-	-	0.176 **	0.149 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	0.076 *	0.108 **	-	-	0.090 **	0.072 **
雇用の安定性	0.166 **	0.123	0.166 **	0.132 **	0.143 **	0.124 **	0.123 **	0.134 **
福利厚生	0.223 **	0.133	0.146 **	0.091 **	0.104 **	0.113 **	0.112 **	0.087 **
教育訓練・能力開発のあり方	0.148 **	0.208 **	0.240 **	0.227 **	0.151 **	0.170 **	0.181 **	0.210 **
調整済み R2 乗	0.610	0.572	0.685	0.728	0.635	0.670	0.654	0.668
分散分析 F値	49.96 **	25.473 **	193.45 **	267.65 **	296.97 **	248.39 **	905.03 **	1038.5 **
N	283	166	888	996	1535	1099	4791	5150

(注) 係数の横の * は 5%水準、** は 1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

嘱託社員は、男性も女性も「仕事内容・やりがい」や「教育訓練・能力開発のあり方」に加えて「雇用の安定性」の順位が高い(図表1-2-6)。これは2変数間の相関関係でみられた傾向と一致している。

パートタイム労働者は、「仕事内容・やりがい」と「教育訓練・能力開発のあり方」の順位が高く、「雇用の安定性」の値も比較的高い(図表1-2-7)。男性は、2変数間の相関関係と同様にH15とH19で「賃金」の値が高く、女性は「職場の人間関係、コミュニケーション」および「正社員との人間関係、コミュニケーション」、そしてH15とH19では「人事評価・処遇のあり方」が比較的高い。

臨時労働者は、男性のH15を除いて「教育訓練・能力開発のあり方」の値が高く、「雇用の安定性」が男性ではH15からH22、女性はH19以降の値が高い(図表1-2-8)。その他の項目については調査年ごとにばらつきが大きい。

図表 1-2-8 職業生活全体の満足度への影響 (OLS) [臨時労働者]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.186 **	0.058	-0.016	0.104	0.178 **	0.102 *	0.155	0.068
賃金	0.110 *	0.033	0.213 **	0.109	0.116 **	0.215 **	0.154	0.086
労働時間・休日等の労働条件	0.005	0.063	-0.032	0.085	0.061 *	0.106 *	-0.025	0.064
人事評価・処遇のあり方	0.090	0.223 **	0.059	-0.015	0.124 **	0.108 *	0.203	0.144
職場の環境	0.113 *	0.181 **	-0.062	0.077	0.108 **	0.082	0.084	-0.018
職場の人間関係、コミュニケーション	0.147 **	0.047	-	-	0.128 **	0.159 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.033	0.118	-	-	0.065	0.209 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	0.294 **	0.041	-	-	-0.039	0.037
雇用の安定性	0.150 **	0.169 **	0.162 *	0.030	0.081 *	0.205 **	0.382 **	0.149 *
福利厚生	0.170 **	0.071	0.126	0.138	0.074 *	0.064	-0.009	0.132 *
教育訓練・能力開発のあり方	0.082	0.285 **	0.340 **	0.379 **	0.251 **	0.163 **	0.195 *	0.266 **
調整済み R2 乗	0.583	0.720	0.793	0.699	0.568	0.664	0.747	0.670
分散分析 F値	53.336 **	51.524 **	26.295 **	34.639 **	98.547 **	53.404 **	23.752 **	32.52 **
N	338	178	67	146	670	240	78	156

(注) 係数の横の * は 5%水準、** は 1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

図表 1-2-9 職業生活全体の満足度への影響 (OLS) [登録型派遣労働者]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.174 **	0.192 **	0.132 **	0.078	0.219 **	0.210 **	0.115 **	0.111 **
賃金	0.167 **	0.144 **	0.159 **	0.164 **	0.103 **	0.136 **	0.093 **	0.155 **
労働時間・休日等の労働条件	0.013	0.122 **	0.105 *	0.088 *	0.076 **	0.079 **	0.101 **	0.070 **
人事評価・処遇のあり方	0.078 *	0.111 **	0.212 **	0.118 **	0.135 **	0.154 **	0.115 **	0.107 **
職場の環境	0.002	0.065 *	0.026	0.096 *	0.036 *	0.020	0.030	0.023
職場の人間関係、コミュニケーション	0.131 **	0.092 **	-	-	0.170 **	0.179 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.151 **	0.116 **	-	-	0.152 **	0.151 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	-0.018	0.028	-	-	0.065 **	0.059 **
雇用の安定性	0.135 **	0.082 **	0.093	0.126 **	0.146 **	0.159 **	0.169 **	0.136 **
福利厚生	0.200 **	0.059	0.177 **	0.092	0.095 **	0.119 **	0.159 **	0.122 **
教育訓練・能力開発のあり方	0.209 **	0.284 **	0.106 *	0.232 **	0.167 **	0.139 **	0.151 **	0.220 **
調整済み R2 乗	0.684	0.651	0.665	0.640	0.538	0.598	0.584	0.586
分散分析 F値	117.56 **	133.74 **	53.663 **	70.842 **	441.24 **	453.88 **	250.47 **	282.53 **
N	485	641	266	394	3407	2740	1776	1991

(注) 係数の横の * は 5%水準、** は 1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

図表 1-2-10 職業生活全体の満足度への影響 (OLS) [常時雇用型派遣労働者]

	男				女			
	H15	H19	H22	H26	H15	H19	H22	H26
仕事内容・やりがい	0.193 **	0.165 **	0.210 **	0.139 **	0.228 **	0.166 **	0.126 **	0.164 **
賃金	0.115 **	0.127 **	0.101 **	0.172 **	0.115 **	0.173 **	0.185 **	0.164 **
労働時間・休日等の労働条件	0.052	0.088 **	0.005	0.047	0.156 **	0.067 **	0.055 *	0.110 **
人事評価・処遇のあり方	0.055	0.102 **	0.081 *	0.127 **	0.165 **	0.139 **	0.055	0.034
職場の環境	0.087 **	0.059 **	0.026	0.109 **	0.029	0.046 *	0.091 **	-0.021
職場の人間関係、コミュニケーション	0.128 **	0.094 **	-	-	0.179 **	0.171 **	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	-	-	0.172 **	0.052	-	-	0.104 **	0.173 **
職場での指揮命令系統の明確化	-	-	0.020	0.093 **	-	-	0.106 **	0.066 *
雇用の安定性	0.189 **	0.180 **	0.234 **	0.129 **	0.124 **	0.155 **	0.197 **	0.125 **
福利厚生	0.085 *	0.149 **	0.130 **	0.090 **	0.043	0.114 **	0.095 **	0.130 **
教育訓練・能力開発のあり方	0.258 **	0.233 **	0.152 **	0.201 **	0.140 **	0.203 **	0.152 **	0.206 **
調整済み R2 乗	0.663	0.715	0.669	0.662	0.627	0.643	0.558	0.605
分散分析 F値	128.9 **	339.65 **	97.432 **	131.72 **	198.02 **	263.7 **	100.27 **	129.6 **
N	585	1215	479	667	1057	1315	787	842

(注) 係数の横の * は 5%水準、** は 1%水準で有意であることを示す。

表中の網掛けはそれぞれの調査年における値の上位3項目を示し、“-”はその調査年において該当項目がないことを示す。

登録型派遣労働者は、男性の場合、「教育訓練・能力開発のあり方」と「仕事内容・やりがい」に加えて「賃金」の値が高い(図表1-2-9)。それに対して、女性は「職場の人間関係、コミュニケーション」および「正社員との人間関係、コミュニケーション」や「雇用の安定性」の値が比較的高い。

常時雇用型派遣労働者は、「仕事内容・やりがい」と「教育訓練・能力開発のあり方」に加えて、男性はH26以外は「雇用の安定性」が、女性はH15を除いて「賃金」の順位が高い(図表1-2-10)。

以上、「職業生活全体」の満足度に対する他の満足度の項目の影響力についてまとめると、共通して相対的に値が高いのは「教育訓練・能力開発のあり方」と「仕事内容・やりがい」、そして「職場の人間関係、コミュニケーション」および「正社員との人間関係、コミュニケーション」である。また、「雇用の安定性」は、正社員と出向社員以外、特に契約社員(男性)

や、嘱託社員、パートタイム労働者、臨時労働者（女性）、登録型（女性）および常時雇用型派遣労働者の値が比較的高い。「賃金」については、男性のパートタイム労働者（H15 と H19）や登録型派遣労働者、女性の常時雇用型派遣労働者（H19 から H26）の値が比較的高い。「人事評価・処遇のあり方」は、2 変数間の相関関係では相対的に値が高かったが、ここで比較的高いのは女性のパートタイム労働者（H15 と H19）などに限られる。

第3節 仕事の満足度の要因分析

この節では、多変量解析を用いて、職業上の満足度に影響している要因を調べる。まず「職業生活全体」の満足度スコアを被説明変数とする分析を行い、続いて、第2節（2）の分析で「職業生活全体」の満足度に対する影響が相対的に強かった「仕事内容・やりがい」と「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度スコアを被説明変数とする分析を行う。「仕事内容・やりがい」は、第1節（2）で満足度スコアの平均値が相対的に高く、「教育訓練・能力開発のあり方」は逆に低い項目である。分析方法は順序ロジスティック回帰分析⁷⁹であり、データを性別に分割して分析を行う。

説明変数⁸⁰は、年齢⁸¹、最終学歴⁸²、同居末子年齢⁸³、生計維持者かどうか⁸⁴、就業形態⁸⁵、職種⁸⁶、企業規模⁸⁷、業種、賃金⁸⁸である。

（1）職業生活全体の満足度の要因分析

図表1-3-1と図表1-3-2は、「職業生活全体」の満足度スコアを被説明変数とした分析である。

図表1-3-1の男性の結果をみると、まず年齢層では「29歳以下」に対して「30代」、「40代」、「50代」がすべての調査年で係数がマイナス、つまり満足度が低い。「60歳以上」については、H15とH19はプラスで満足度が高いが、H22とH26は有意ではない。

学歴は、「中学校・高校卒」に対して、「専門学校・短大卒」がH26を除いて係数がマイナスで満足度が低い。

就業形態は、「正社員」に対して「登録型派遣」および「常時雇用型派遣」の係数がすべて

⁷⁹ 分析に復元倍率は用いていない。

⁸⁰ H19は労働時間の質問項目がないため、今回の分析に労働時間は使用していないが、別途、説明変数に労働時間を加えた分析を行ったところ、使用しない場合と結果が大きく異なることはなかった。ちなみに、労働時間（所定労働時間と残業時間を合わせた実労働時間）の被説明変数であるそれぞれの満足度スコアに対する影響はすべて統計的に有意なマイナスの効果が得られた（すなわち、労働時間が長いと満足度が低い）。

⁸¹ レファレンス・グループを「29歳以下」とする10歳刻みのカテゴリ変数によるダミー変数を使用する。最大値のカテゴリは「60歳以上」である。

⁸² 「中学校・高校卒」をレファレンス・グループとするダミー変数である。

⁸³ 同居家族に子どもがいない場合をレファレンス・グループとするダミー変数である。

⁸⁴ 主な収入が自分自身の収入かどうかのダミー変数である。

⁸⁵ H19までとH22以降で分類が異なる。項目の異同については、分析結果の表を参照。

⁸⁶ H19までとH22以降で分類が異なる。項目の異同については、分析結果の表を参照。

⁸⁷ 「1000人以上」をレファレンス・グループとするダミー変数である。

⁸⁸ H15のみ実数値を他の調査年と同様の階級値に変換して使用した。最小値を3万円、最大値を70万円とした。

マイナスで満足度が低い。これは第1節で見た満足度スコアの傾向と一致していて、登録型および常時雇用型派遣労働者の値が他の就業形態と比べて低かった(図表1-1-3)。その他、H19では「出向社員」がマイナス、H26では「契約社員」がマイナス、「パートタイム労働者」がプラスとなっている。

職種は、「事務職」に対して、「管理」以外の職種では係数がマイナスで満足度が低く、しかも統計的に有意なものが多い。

企業規模は、「1000人以上」に対して、「300~999人」や「30~299人」といった中規模でマイナスであり、満足度が低い。

業種は、「製造業」に対して、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「金融業・保険業」、「教育、学習支援」ではプラスが多く満足度が高いが、「飲食店、宿泊業」もしくは「宿泊業、飲食サービス業」ではマイナスが多く満足度が低い。

賃金はすべての調査年でプラス、つまり賃金が高いほうが満足度も高い。

図表1-3-2の女性の結果では、年齢層では男性と同様の傾向が見られ、「29歳以下」に対して「30代」、「40代」、「50代」の係数がマイナスで満足度が低い。また、「60歳以上」については、H15はプラスで満足度が高いが、H19とH22は有意ではなく、H26はマイナスで満足度が低い。

学歴は、H19の「専門学校・短大卒」以外に有意な結果はみられない。

同居末子年齢は、男性は有意な係数が全くなかったが、女性は子どもが同居していない場合に対して、子どもがいる場合のほうが係数がプラスのものが多く満足度が高い。一般に、子どもが小さいと子育ての負担が増すため、ストレスも多くなると考えられるが、子どもが同居していても仕事を維持できていることが仕事の満足度につながっている可能性がある。

本人が生計維持者である場合に、すべての調査年で係数がマイナスであり、満足度が低い。男性では有意な結果は得られていない。

就業形態は、男性の場合と同様に、「正社員」に対して「登録型派遣」と「常時雇用型派遣」の係数がマイナスで満足度が低く、すべての調査年で有意な結果が得られている。また、「契約社員」も一貫してマイナスで満足度が低く、「臨時労働者」はH15とH19でマイナスである。

職種は、男性と異なり、統計的に有意な結果が少なく、顕著な傾向は見られない。

企業規模は、「1000人以上」に対して、「30~299人」はH15とH19で、「300~999人」はH22とH26でマイナスで満足度が低い。

業種は、「製造業」に対して、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「金融業・保険業」、「教育、学習支援」ではプラスが多くて満足度が高く、「情報通信業」はH19とH22がプラスである。それに対して「医療、福祉」がH19とH22でマイナスで満足度が低い。

賃金は男性と同様に、すべての調査年でプラス、つまり賃金が高いほうが満足度も高い。

図表1-3-1 職業生活全体の満足度の要因分析（順序ロジスティック回帰分析）[男]

		H15		H19		H22		H26	
		B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢層 (29歳以下)	30代	-0.181	0.063 **	-0.405	0.063 **	-0.412	0.057 **	-0.404	0.060 **
	40代	-0.270	0.070 **	-0.514	0.070 **	-0.642	0.063 **	-0.538	0.063 **
	50代	-0.090	0.070	-0.401	0.066 **	-0.573	0.066 **	-0.544	0.067 **
	60歳以上	0.493	0.077 **	0.324	0.067 **	0.033	0.068	0.037	0.070
最終学歴 (中学・高校卒)	専門学校・短大卒	-0.224	0.061 **	-0.169	0.057 **	-0.148	0.055 **	-0.084	0.053
	四大・大学院卒	0.046	0.044	-0.175	0.039 **	-0.046	0.037	0.018	0.036
同居末子年齢 (子ども 同居なし)	0～2歳	0.114	0.079	0.024	0.088	0.033	0.067	0.039	0.071
	3～5歳	0.086	0.090	0.082	0.103	0.017	0.076	0.113	0.082
	6～12歳	-0.044	0.069	-0.082	0.078	-0.020	0.062	-0.058	0.065
	13～15歳	-0.146	0.094	-0.090	0.111	-0.035	0.088	-0.143	0.094
	16歳以上	-0.037	0.050	-0.061	0.040	-0.078	0.041	0.000	0.041
	生計維持者	-0.061	0.080	-0.040	0.067	-0.014	0.074	0.104	0.067
就業形態 (正社員)	出向社員	-0.209	0.070 **	-0.019	0.081	0.109	0.058	0.028	0.064
	契約社員	0.025	0.090	-0.041	0.085	-0.057	0.054	-0.155	0.061 *
	嘱託社員	0.076	0.094	-0.083	0.088	-0.005	0.063	-0.047	0.064
	パートタイム労働者	0.115	0.133	-0.084	0.159	0.148	0.078	0.285	0.080 **
	臨時労働者	-0.094	0.124	-0.064	0.153	-0.197	0.235	-0.032	0.180
	登録型派遣	-0.425	0.109 **	-0.300	0.105 **	-0.349	0.119 **	-0.328	0.104 **
	常時雇用型派遣	-0.534	0.103 **	-0.509	0.092 **	-0.719	0.091 **	-0.533	0.081 **
	その他就業形態	-0.042	0.085	-0.113	0.087	-0.147	0.068 *	-0.130	0.067
職種 (事務)	管理	0.192	0.064 **	0.157	0.061 *	0.072	0.052	0.168	0.053 **
	専門・技術	-0.171	0.057 **	0.014	0.051	-0.139	0.045 **	-0.050	0.046
	販売	-0.052	0.095	-0.274	0.081 **	-0.270	0.072 **	-0.156	0.073 *
	サービス	-0.155	0.080	-0.161	0.081 *	-0.162	0.074 *	-0.251	0.080 **
	保安	-0.405	0.115 **	-0.258	0.102 *	-0.089	0.111	-0.275	0.121 *
	生産・労務 1)	-0.323	0.066 **	-0.367	0.057 **	-	-	-	-
	生産工程	-	-	-	-	-0.366	0.064 **	-0.456	0.063 **
	運輸・通信 1)	-0.166	0.094	-0.316	0.083 **	-	-	-	-
	輸送・機械運転	-	-	-	-	-0.194	0.087 *	-0.317	0.096 **
	建設・採掘	-	-	-	-	-0.475	0.121 **	-0.299	0.114 **
	運搬・清掃・包装	-	-	-	-	-0.510	0.087 **	-0.514	0.080 **
	その他の仕事	-0.481	0.280	-0.336	0.085 **	-0.016	0.200	-0.360	0.201
	規模 (1000人以上)	300～999人	-0.006	0.050	-0.225	0.043 **	-0.223	0.042 **	-0.191
30～299人		-0.216	0.045 **	-0.278	0.039 **	-0.299	0.037 **	-0.261	0.039 **
5～29人		-0.179	0.076 *	-0.140	0.086	-0.069	0.060	0.051	0.063
業種 (製造業)	鉱業 1)	0.364	0.138 **	-0.016	0.104	-	-	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-0.152	0.095	0.022	0.094
	建設業	0.138	0.080	-0.071	0.066	0.039	0.069	-0.057	0.065
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.661	0.103 **	0.409	0.082 **	0.447	0.070 **	0.317	0.086 **
	情報通信業	0.142	0.072 *	0.194	0.081 *	-0.023	0.082	-0.083	0.083
	運輸業 1)	-0.044	0.089	-0.103	0.073	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	-	-	-	-	-0.154	0.072 *	-0.113	0.076
	卸売業	0.034	0.104	0.019	0.085	-0.082	0.080	0.011	0.075
	小売業	-0.099	0.126	-0.134	0.099	-0.491	0.098 **	-0.137	0.095
	金融業・保険業	0.292	0.115 *	0.356	0.090 **	0.196	0.084 *	-0.008	0.081
	不動産業 1)	0.339	0.071 **	-0.109	0.088	-	-	-	-
	不動産業・物品賃貸業	-	-	-	-	-0.075	0.084	0.025	0.088
	学術研究・専門・技術サービス業	-	-	-	-	0.116	0.069	-0.003	0.071
	飲食店、宿泊業 1)	-0.093	0.115	-0.264	0.100 **	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	-	-	-	-	-0.305	0.106 **	-0.558	0.128 **
	生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-0.152	0.098	-0.318	0.102 **
	教育、学習支援業	0.477	0.090 **	0.377	0.077 **	0.222	0.067 **	0.085	0.079
	医療、福祉	0.175	0.129	0.199	0.090 *	0.030	0.081	0.060	0.088
複合サービス業	0.058	0.103	0.073	0.076	-0.134	0.079	-0.286	0.069 **	
その他サービス業	0.026	0.062	0.027	0.064	-0.066	0.079	-0.067	0.079	
	賃金(階級値) 2)	0.016	0.001 **	0.021	0.001 **	0.023	0.001 **	0.018	0.001 **
	カイ2乗値	845.63 **		1353.52 **		1416.88 **		1112.03 **	
	自由度	46		46		50		50	
	-2対数尤度	27337.07		34143.27		37632.48		36468.67	
	Cox-Snell R2乗	0.072		0.093		0.088		0.072	
	Nagelkerke R2乗	0.078		0.099		0.094		0.077	
	N	11243		13839		15355		14861	

(注) ()はレファレンス・グループ。係数の横の*は5%水準、**は1%水準で有意であることを示す。

1) H15とH19のみの項目を示している。

2) 賃金は、H15のみ実数値を階級値に変換している。

図表1-3-2 職業生活全体の満足度の要因分析（順序ロジスティック回帰分析）〔女〕

	H15		H19		H22		H26		
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	
年齢層 (29歳以下)	30代	-0.251	0.046 **	-0.182	0.046 **	-0.332	0.047 **	-0.454	0.051 **
	40代	-0.327	0.060 **	-0.316	0.056 **	-0.386	0.052 **	-0.541	0.053 **
	50代	-0.103	0.067	-0.285	0.060 **	-0.473	0.058 **	-0.562	0.059 **
	60歳以上	0.342	0.100 **	0.155	0.082	-0.034	0.075	-0.257	0.073 **
最終学歴 (中学・高校卒)	専門学校・短大卒	0.024	0.041	-0.104	0.039 **	0.002	0.036	0.042	0.036
	四大・大学院卒	0.055	0.053	-0.027	0.051	0.082	0.044	0.074	0.044
同居末子年齢 (子ども 同居なし)	0~2歳	0.279	0.118 *	0.116	0.112	0.350	0.087 **	0.121	0.087
	3~5歳	0.164	0.096	0.325	0.087 **	0.269	0.076 **	0.226	0.074 **
	6~12歳	0.213	0.066 **	0.113	0.061	0.199	0.053 **	0.279	0.053 **
	13~15歳	0.172	0.090	-0.022	0.081	0.131	0.070	0.094	0.069
	16歳以上	0.053	0.060	-0.015	0.050	0.080	0.045	0.062	0.044
生計維持者	-0.234	0.038 **	-0.158	0.034 **	-0.261	0.033 **	-0.228	0.033 **	
就業形態 (正社員)	出向社員	-0.063	0.113	-0.109	0.129	0.063	0.119	-0.055	0.131
	契約社員	-0.223	0.106 *	-0.324	0.101 **	-0.402	0.055 **	-0.404	0.060 **
	嘱託社員	-0.153	0.131	-0.172	0.120	-0.265	0.087 **	-0.129	0.081
	パートタイム労働者	-0.015	0.104	-0.098	0.113	-0.097	0.055	-0.116	0.056 *
	臨時労働者	-0.237	0.118 *	-0.457	0.153 **	-0.022	0.214	-0.069	0.177
	登録型派遣	-0.290	0.094 **	-0.373	0.101 **	-0.585	0.061 **	-0.656	0.061 **
	常時雇用型派遣	-0.296	0.105 **	-0.450	0.108 **	-0.511	0.078 **	-0.575	0.078 **
	その他就業形態	-0.125	0.097	-0.350	0.101 **	-0.367	0.058 **	-0.519	0.057 **
職種 (事務)	管理	0.341	0.204	0.292	0.174	0.150	0.132	0.283	0.129 *
	専門・技術	0.217	0.062 **	0.163	0.058 **	0.078	0.050	0.051	0.051
	販売	-0.027	0.089	0.028	0.079	-0.048	0.074	-0.060	0.072
	サービス	0.041	0.068	-0.023	0.063	0.026	0.060	-0.047	0.064
	保安	0.024	0.419	0.640	0.475	-0.248	0.513	0.952	0.532
	生産・労務 1)	-0.074	0.066	-0.217	0.060 **	-	-	-	-
	生産工程	-	-	-	-	-0.126	0.069	-0.294	0.063 **
	運輸・通信 1)	0.310	0.231	-0.018	0.211	-	-	-	-
	輸送・機械運転	-	-	-	-	0.336	0.345	-0.303	0.380
	建設・採掘	-	-	-	-	0.350	0.556	-0.768	0.463
	運搬・清掃・包装	-	-	-	-	-0.112	0.084	-0.173	0.086 *
	その他の仕事	-0.546	0.506	-0.139	0.098	-0.040	0.262	0.021	0.240
	規模 (1000人以上)	300~999人	-0.090	0.047	-0.076	0.043	-0.083	0.040 *	-0.122
30~299人		-0.140	0.043 **	-0.125	0.041 **	-0.062	0.038	-0.110	0.039 *
5~29人		-0.046	0.079	0.104	0.102	0.130	0.061 *	0.069	0.061
業種 (製造業)	鉱業 1)	0.381	0.232	0.462	0.181 *	-	-	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	0.136	0.139	0.423	0.143 **
	建設業	0.139	0.109	0.080	0.092	0.108	0.093	0.117	0.083
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.350	0.114 **	0.470	0.095 **	0.576	0.084 **	0.211	0.100 *
	情報通信業	-0.076	0.072	0.246	0.085 **	0.247	0.089 **	0.172	0.093
	運輸業 1)	-0.123	0.100	-0.192	0.098	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	-	-	-	-	0.036	0.088	-0.312	0.086 **
	卸売業	-0.197	0.083 *	0.104	0.083	-0.162	0.083 **	-0.110	0.075
	小売業	0.003	0.092	-0.058	0.084	-0.124	0.086	-0.215	0.082 **
	金融業・保険業	0.228	0.075 **	0.200	0.078 **	0.163	0.074 *	-0.024	0.070
	不動産業 1)	0.117	0.085	-0.115	0.106	-	-	-	-
	不動産業・物品賃貸業	-	-	-	-	0.018	0.091	0.134	0.088
	学術研究・専門・技術サービス業	-	-	-	-	-0.006	0.076	0.086	0.073
	飲食店、宿泊業 1)	-0.244	0.106 *	-0.181	0.095	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	-	-	-	-	-0.155	0.095	-0.067	0.115
	生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-0.126	0.087	-0.330	0.089 **
	教育、学習支援業	0.396	0.081 **	0.279	0.076 **	0.111	0.065	0.060	0.072
	医療、福祉	-0.068	0.083	-0.189	0.065 **	-0.129	0.064 *	-0.076	0.066
	複合サービス業	-0.090	0.085	-0.051	0.070	-0.061	0.069	-0.024	0.066
その他サービス業	0.052	0.067	0.121	0.070	-0.012	0.085	-0.056	0.086	
賃金(階級値) 2)	0.015	0.003 **	0.018	0.002 **	0.016	0.002 **	0.016	0.002 **	
カイ2乗値		329.54 **		478.36 **		658.44 **		788.65 **	
自由度		46		46		50		50	
-2対数尤度		29829.89		34662.16		40901.30		40867.06	
Cox-Snell R2乗		0.026		0.034		0.04		0.048	
Nagelkerke R2乗		0.028		0.037		0.043		0.052	
N		12550		13634		16076		15911	

(注) ()はレファレンス・グループ。係数の横の*は5%水準、**は1%水準で有意であることを示す。

1) H15とH19のみの項目を示している。

2) 賃金は、H15のみ実数値を階級値に変換している。

(2)「仕事内容・やりがい」の満足度の要因分析

図表1-3-3と図表1-3-4は、「仕事内容・やりがい」の満足度スコアを被説明変数とした分析である。

図表1-3-3の男性の結果をみると、まず年齢層では、「30代」、「40代」、「50代」がすべての調査年で係数がマイナス、つまり満足度が低い。「60歳以上」については、H22以外はプラスで満足度が高い。

学歴は、「中学校・高校卒」に対して「専門学校・短大卒」がマイナスで満足度が低い。

同居末子年齢では、「0～2歳」でH26以外、「3～5歳」ではH19以外がプラスで満足度が高い。

就業形態には顕著な傾向がみられないが、H22とH26では、「契約社員」と「パートタイム労働者」がプラスで満足度が高いが、H19とH22で「常時雇用型派遣」がマイナスで満足度が低い。

職種は、「管理」と「専門・技術」がすべての調査年でプラスで満足度が高く、H15とH26では「販売」、H15とH22では「サービス」がプラスである。一方、「生産・労務」および「生産工程」はすべてマイナスで満足度が低い。

企業規模は、H22とH26で「5～29人」がプラスで満足度が高い。

業種は、「教育、学習支援」がすべての調査年でプラスで満足度が高く、「医療、福祉」もH15以外はプラスである。一方、H22とH26で「情報通信業」がマイナスで満足度が低い。

賃金はすべての調査年でプラスで満足度が高い。

図表1-3-4の女性の結果では、年齢層では、「60歳以上」がすべての調査年でプラスで満足度が高い。H22とH26については、「30代」と「40代」でマイナスで満足度が低い。

同居末子年齢は、H15とH19では12歳までがほとんどプラスで満足度が高く、H22とH26ではH26の「0～2歳」以外はすべてプラスである。

本人が生計維持者である場合に、H19以外の係数がマイナスで満足度が低い。

就業形態は、「登録型派遣」はすべての調査年でマイナスで満足度が低く、「常時雇用型派遣」はH19とH22でマイナスとなっている。また、H15とH19では「出向社員」がマイナスであり、H26の「パートタイム労働者」が唯一プラスで満足度が高い。

職種は、「管理」と「専門・技術」、そして「サービス」がすべての調査年でプラスで満足度が高く、H15とH19では「販売」もプラスである。一方、H22とH26の「運搬・清掃・包装」はマイナスで満足度が低い。

企業規模は、男性と同じく、H22とH26で「5～29人」がプラスで満足度が高い。「30～299人」は、H19はマイナスで満足度が低いが、H22はプラスとなっている。

業種は、男性と同様に、「教育、学習支援」がすべての調査年でプラスで満足度が高いが、その他に顕著な傾向はみられない。

賃金はすべての調査年でプラスで満足度が高い。

図表1-3-3 「仕事内容・やりがい」の満足度の要因分析
(順序ロジスティック回帰分析) [男]

		H15		H19		H22		H26	
		B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢層 (29歳以下)	30代	-0.214	0.062 **	-0.156	0.062 *	-0.187	0.057 **	-0.174	0.059 **
	40代	-0.281	0.069 **	-0.276	0.069 **	-0.415	0.062 **	-0.245	0.063 **
	50代	-0.181	0.069 **	-0.201	0.065 **	-0.328	0.065 **	-0.355	0.067 **
	60歳以上	0.465	0.076 **	0.357	0.066 **	0.112	0.067	0.149	0.070 *
最終学歴 (中学・高校卒)	専門学校・短大卒	-0.158	0.060 **	-0.169	0.056 **	-0.168	0.054 **	-0.110	0.053 *
	四大・大学院卒	0.044	0.044	-0.189	0.039 **	-0.026	0.036	-0.018	0.036
同居末子年齢 (子ども 同居なし)	0~2歳	0.219	0.078 **	0.197	0.087 *	0.139	0.067 *	0.127	0.070
	3~5歳	0.264	0.089 **	0.174	0.102	0.151	0.076 *	0.255	0.082 **
	6~12歳	0.072	0.069	-0.091	0.077	0.025	0.061	-0.018	0.064
	13~15歳	0.038	0.093	-0.034	0.109	0.012	0.087	-0.081	0.094
	16歳以上	0.011	0.050	-0.044	0.039	-0.034	0.041	0.038	0.040
	生計維持者	-0.082	0.078	0.006	0.065	0.097	0.073	0.161	0.066 *
就業形態 (正社員)	出向社員	-0.290	0.069 **	-0.062	0.081	0.025	0.058	0.017	0.064
	契約社員	0.107	0.089	0.157	0.084	0.244	0.053 **	0.299	0.061 **
	嘱託社員	0.087	0.093	0.056	0.087	0.105	0.062	0.078	0.064
	パートタイム労働者	0.044	0.130	0.169	0.156	0.292	0.077 **	0.537	0.079 **
	臨時労働者	-0.245	0.121 *	-0.135	0.150	-0.268	0.225	0.156	0.174
	登録型派遣	-0.095	0.107	-0.059	0.104	0.014	0.117	0.129	0.102
	常時雇用型派遣	-0.164	0.101	-0.244	0.091 *	-0.207	0.089 *	-0.055	0.080
	その他就業形態	0.002	0.084	0.106	0.086	0.125	0.067	0.172	0.066 **
職種 (事務)	管理	0.515	0.064 **	0.329	0.061 **	0.362	0.051 **	0.335	0.053 **
	専門・技術	0.310	0.057 **	0.403	0.051 **	0.338	0.045 **	0.346	0.046 **
	販売	0.355	0.094 **	0.125	0.080	0.131	0.072	0.195	0.073 **
	サービス	0.192	0.079 *	0.104	0.079	0.152	0.073 *	-0.010	0.079
	保安	-0.064	0.113	-0.102	0.101	0.074	0.109	-0.221	0.120
	生産・労務 1)	-0.147	0.065 *	-0.190	0.056 **	-	-	-	-
	生産工程	-	-	-	-	-0.147	0.063 *	-0.240	0.062 **
	運輸・通信 1)	0.174	0.093	-0.106	0.082	-	-	-	-
	輸送・機械運転	-	-	-	-	-0.003	0.086	-0.047	0.094
	建設・採掘	-	-	-	-	0.019	0.118	-0.081	0.113
	運搬・清掃・包装	-	-	-	-	-0.089	0.085	-0.402	0.079 **
	その他の仕事	-0.018	0.266	-0.185	0.082 *	0.020	0.190	0.268	0.199
規模 (1000人以上)	300~999人	0.078	0.050	-0.089	0.043 *	-0.047	0.042	-0.019	0.041
	30~299人	0.001	0.044	-0.076	0.038 *	-0.005	0.037	0.017	0.038
	5~29人	0.103	0.075	0.059	0.084	0.302	0.059 **	0.362	0.063 **
業種 (製造業)	鉱業 1)	0.203	0.137	-0.067	0.101	-	-	-	-
	鉱業・採石業・砂利採取業	-	-	-	-	-0.286	0.094 **	-0.006	0.093
	建設業	0.021	0.079	-0.093	0.065	-0.075	0.069	-0.023	0.065
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.354	0.102 **	0.008	0.082	0.057	0.070	0.223	0.086 *
	情報通信業	-0.129	0.071	0.127	0.081	-0.224	0.082 **	-0.309	0.082 **
	運輸業 1)	-0.132	0.087	-0.043	0.072	-	-	-	-
	運輸業・郵便業	-	-	-	-	-0.148	0.071 *	0.013	0.075
	卸売業	-0.077	0.103	0.020	0.084	-0.007	0.079	0.019	0.075
	小売業	-0.150	0.123	-0.161	0.098	-0.219	0.096 *	0.030	0.094
	金融業・保険業	0.112	0.115	0.175	0.090	0.164	0.084	0.028	0.081
	不動産業 1)	0.033	0.070	-0.022	0.087	-	-	-	-
	不動産業・物品賃貸業	-	-	-	-	-0.144	0.083 *	0.053	0.087
	学術研究・専門・技術サービス業	-	-	-	-	0.106	0.069	0.073	0.071
	飲食店・宿泊業 1)	0.177	0.114	0.046	0.099	-	-	-	-
	宿泊業・飲食サービス業	-	-	-	-	0.143	0.105	-0.005	0.127
	生活関連サービス業・娯楽業	-	-	-	-	0.054	0.096	0.111	0.101
	教育・学習支援業	0.582	0.090 **	0.637	0.078 **	0.407	0.068 **	0.398	0.080 **
	医療・福祉	0.195	0.128	0.373	0.089 **	0.220	0.081 **	0.219	0.088 *
	複合サービス業	0.040	0.102	0.232	0.075 **	-0.130	0.079	-0.222	0.068 **
	その他サービス業	-0.026	0.061	0.105	0.063	-0.108	0.078	0.109	0.079
	賃金(階級値) 2)	0.010	0.001 **	0.013	0.001 **	0.016	0.001 **	0.013	0.001 **
	カイ2乗値		751.75 **		877.49 **		791.79 **		740.70 **
	自由度		46		46		50		50
	-2対数尤度		28004.08		34623.06		37830.28		36642.26
	Cox-Snell R2乗		0.064		0.061		0.050		0.048
	Nagelkerke R2乗		0.069		0.065		0.053		0.052
	N		11314		14017		15550		14971

(注) ()はレファレンス・グループ。

1) H15とH19のみの項目を示している。

2) 賃金は、H15のみ実数値を階級値に変換している。

図表1-3-4 「仕事内容・やりがい」の満足度の要因分析
(順序ロジスティック回帰分析) [女]

		H15		H19		H22		H26	
		B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢層 (29歳以下)	30代	-0.105	0.044 *	-0.080	0.046	-0.157	0.046 **	-0.125	0.051 *
	40代	0.027	0.059	-0.077	0.055	-0.128	0.052 *	-0.140	0.052 **
	50代	0.193	0.066 **	0.084	0.059	-0.030	0.057	-0.082	0.059
	60歳以上	0.627	0.097 **	0.489	0.080 **	0.370	0.074 **	0.262	0.072 **
最終学歴 (中学・高校卒)	専門学校・短大卒	-0.076	0.040	-0.120	0.038 **	-0.040	0.035	-0.015	0.035
	四大・大学院卒	-0.058	0.052	-0.023	0.050	0.009	0.044	0.071	0.043
同居末子年齢 (子ども 同居なし)	0~2歳	0.350	0.116 **	0.178	0.111	0.295	0.087 **	0.002	0.086
	3~5歳	0.287	0.094 **	0.408	0.086 **	0.458	0.076 **	0.299	0.074 **
	6~12歳	0.290	0.065 **	0.293	0.061 **	0.268	0.052 **	0.230	0.052 **
	13~15歳	0.136	0.088	-0.012	0.080	0.288	0.069 **	0.199	0.068 **
	16歳以上	0.098	0.058	0.073	0.049	0.127	0.045 **	0.125	0.044 **
	生計維持者	-0.115	0.037 *	-0.036	0.034	-0.081	0.033 *	-0.073	0.033 *
就業形態 (正社員)	出向社員	-0.225	0.111 *	-0.376	0.128 **	-0.184	0.119	-0.186	0.130
	契約社員	-0.224	0.104 *	-0.147	0.101	-0.094	0.055	-0.070	0.060
	嘱託社員	-0.067	0.128	-0.166	0.119	-0.141	0.086	0.009	0.080
	パートタイム労働者	-0.135	0.102	-0.053	0.112	-0.015	0.054	0.121	0.056 *
	臨時労働者	-0.117	0.116	-0.128	0.150	-0.279	0.206	0.073	0.171
	登録型派遣	-0.221	0.092 *	-0.273	0.101 **	-0.273	0.060 **	-0.188	0.060 **
	常時雇用型派遣	-0.178	0.103	-0.270	0.107 *	-0.154	0.077 *	0.005	0.077
	その他就業形態	-0.165	0.096	-0.213	0.101 *	-0.154	0.058 **	-0.117	0.057 *
職種 (事務)	管理	0.515	0.205 *	0.518	0.173 **	0.463	0.133 **	0.338	0.129 **
	専門・技術	0.617	0.061 **	0.615	0.058 **	0.466	0.049 **	0.380	0.051 **
	販売	0.271	0.087 **	0.215	0.078 **	0.038	0.073	0.040	0.071
	サービス	0.266	0.066 **	0.301	0.062 **	0.193	0.060 *	0.182	0.064 **
	保安	0.154	0.411	0.922	0.479	0.218	0.490	-0.284	0.527
	生産・労務 1)	-0.125	0.064	-0.085	0.059	-	-	-	-
	生産工程	-	-	-	-	-0.077	0.068	-0.294	0.063 **
	運輸・通信 1)	0.244	0.225	0.016	0.207	-	-	-	-
	輸送・機械運転	-	-	-	-	-0.104	0.343	0.384	0.380
	建設・探掘	-	-	-	-	0.936	0.550	-0.274	0.435
	運搬・清掃・包装	-	-	-	-	-0.275	0.082 **	-0.347	0.083 **
	その他の仕事	0.191	0.475	-0.110	0.094	0.044	0.250	-0.116	0.241
	規模 (1000人以上)	300~999人	0.020	0.046	-0.029	0.043	0.022	0.040	-0.025
30~299人		0.013	0.042	-0.094	0.041 *	0.093	0.038 *	0.044	0.039
5~29人		0.104	0.078	0.120	0.099	0.390	0.060 **	0.238	0.060 **
業種 (製造業)	鉱業 1)	0.115	0.226	0.561	0.178 **	-	-	-	-
	鉱業・採石業・砂利採取業	-	-	-	-	-0.122	0.137	0.079	0.142
	建設業	-0.024	0.106	0.002	0.091	-0.030	0.091	0.001	0.083
	電気・ガス・熱供給・水道業	-0.086	0.113	-0.100	0.094	0.226	0.083 **	-0.118	0.099
	情報通信業	-0.167	0.070 *	0.216	0.085 *	0.001	0.089	-0.054	0.093
	運輸業 1)	-0.098	0.097	-0.229	0.096 *	-	-	-	-
	運輸業・郵便業	-	-	-	-	0.122	0.087	-0.222	0.085 **
	卸売業	-0.177	0.081 *	0.025	0.082	-0.087	0.082	-0.127	0.075
	小売業	0.175	0.090	-0.091	0.083	0.006	0.085	-0.148	0.081
	金融業・保険業	0.081	0.073	0.115	0.077	-0.045	0.073	-0.160	0.070 *
	不動産業 1)	0.047	0.083	-0.096	0.105	-	-	-	-
	不動産業・物品賃貸業	-	-	-	-	-0.091	0.090	0.006	0.087
	学術研究・専門・技術サービス業	-	-	-	-	-0.021	0.076	0.018	0.072
	飲食店・宿泊業 1)	0.171	0.103	0.060	0.093	-	-	-	-
	宿泊業・飲食サービス業	-	-	-	-	0.151	0.093	-0.080	0.114
	生活関連サービス業・娯楽業	-	-	-	-	0.125	0.086	-0.302	0.088 **
	教育・学習支援業	0.485	0.080 **	0.426	0.075 **	0.273	0.065 **	0.178	0.071 *
	医療・福祉	0.230	0.081 **	0.092	0.064	-0.035	0.063	-0.047	0.066
	複合サービス業	-0.151	0.082	-0.058	0.069	-0.055	0.068	-0.164	0.065 *
その他サービス業	0.044	0.065	0.105	0.068	-0.101	0.084	-0.311	0.085 **	
	賃金(階級値) 2)	0.011	0.003 **	0.016	0.002 **	0.009	0.002 **	0.012	0.002 **
	カイ2乗値	609.98 **		633.45 **		564.08 **		488.02 **	
	自由度	46		46		50		50	
	-2対数尤度	31297.59		35502.66		41006.38		40660.05	
	Cox-Snell R2乗	0.047		0.045		0.034		0.030	
	Nagelkerke R2乗	0.050		0.048		0.037		0.032	
	N	12601		13740		16236		16047	

(注) ()はレファレンス・グループ。

1) H15とH19のみの項目を示している。

2) 賃金は、H15のみ実数値を階級値に変換している。

(3)「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度の要因分析

図表1-3-5と図表1-3-6は、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度スコアを被説明変数とした分析である。

図表1-3-5の男性の結果では、年齢層では、「30代」、「40代」、「50代」が、H15の「50代」を除いてすべてマイナスで満足度が低い。「60歳以上」は、H15のみプラスである。

学歴は、「専門学校・短大卒」も「四大・大学院卒」もすべての係数がマイナスで満足度が低い。

就業形態は、「登録型派遣」および「常時雇用型派遣」の係数がすべての調査年でマイナスとなっている。その他、H22とH26では「出向社員」がプラス、H15とH22、H26で「契約社員」がマイナス、H22とH26で「嘱託社員」がマイナスとなっている。

職種は、H22を除いて「管理」はプラスで満足度が高い。それ以外の職種ではマイナスが多く満足度が低い、「生産・労務」および「生産・工程」はすべての調査年でマイナスである。

企業規模は、H15の「300～999人」を除いてすべての係数がマイナスで満足度が低い。

業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融業・保険業」がすべての調査年でプラスで満足度が高く、H15とH22では「建設業」もプラスである。一方、H19の「飲食店、宿泊業」、H22とH26の「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」ではマイナスで満足度が低い。

賃金はすべての調査年でプラスで満足度が高い。

図表1-3-6の女性の結果は、まず、年齢層では、「30代」、「40代」、「50代」がすべての調査年でマイナスで満足度が低く、「60歳以上」も、H22とH26はマイナスである。

学歴は、H26の「専門学校・短大卒」を除いてすべてマイナスで満足度が低い。

同居末子年齢は、H22の「0～2歳」と「3～5歳」そして「6～12歳」がプラスで満足度が高く、「6～12歳」はH26もプラスである。

就業形態は、「出向社員」以外、有意にマイナスのものが多く満足度が低い。「登録型派遣」および「常時雇用型派遣」の係数はすべての調査年でマイナスである。また、「契約社員」と「嘱託社員」、「パートタイム労働者」はH22以外、「臨時労働者」はH15とH22でマイナスとなっている。

職種は、「専門・技術」と「サービス」はすべての調査年でプラスで満足度が高く、「管理」はH22とH26でプラスである。「販売」は、H15以外がすべてプラスとなっている。

企業規模は、「300～999人」はH15以外、そして「30～299」はすべての係数がマイナスで満足度が低い。

業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融業・保険業」がH26以外でプラスで満足度が高いが、H15とH19の「飲食店、宿泊業」、そしてH26の「宿泊業、飲食サービス業」はマイナスで満足度が低い。

賃金はすべての調査年でプラスで満足度が高い。

図表 1-3-5 「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度の要因分析
(順序ロジスティック回帰分析) [男]

		H15		H19		H22		H26		
		B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	
年齢層 (29歳以下)	30代	-0.265	0.064 **	-0.453	0.065 **	-0.398	0.058 **	-0.465	0.061 **	
	40代	-0.249	0.072 **	-0.499	0.072 **	-0.559	0.064 **	-0.543	0.064 **	
	50代	-0.084	0.071	-0.342	0.068 **	-0.556	0.066 **	-0.478	0.068 **	
	60歳以上	0.261	0.080 **	0.032	0.069	-0.069	0.069	-0.060	0.071	
最終学歴 (中学・高校卒)	専門学校・短大卒	-0.291	0.063 **	-0.139	0.059 *	-0.157	0.055 **	-0.111	0.054 *	
	四大・大学院卒	-0.233	0.045 **	-0.290	0.041 **	-0.215	0.037 **	-0.178	0.037 **	
同居末子年齢 (子ども 同居なし)	0~2歳	0.034	0.081	-0.003	0.090	-0.043	0.068	-0.073	0.072	
	3~5歳	0.062	0.093	0.248	0.105 *	-0.044	0.077	0.190	0.083 *	
	6~12歳	0.048	0.071	-0.047	0.080	-0.018	0.062	0.058	0.066	
	13~15歳	0.036	0.096	-0.067	0.114	0.052	0.088	-0.051	0.096	
	16歳以上	-0.012	0.051	-0.063	0.041	-0.040	0.041	-0.069	0.041	
生計維持者		-0.085	0.082	-0.060	0.069	0.021	0.076	0.018	0.068	
就業形態 (正社員)	出向社員	-0.138	0.071	0.159	0.083	0.161	0.059 **	0.191	0.064 **	
	契約社員	-0.206	0.092 *	-0.058	0.087	-0.165	0.054 **	-0.193	0.062 **	
	嘱託社員	-0.111	0.096	-0.062	0.090	-0.135	0.064 *	-0.136	0.065 *	
	パートタイム労働者	-0.213	0.137	-0.294	0.165	-0.111	0.079	0.011	0.081	
	臨時労働者	-0.223	0.127	-0.300	0.159	-0.139	0.240	-0.229	0.185	
	登録型派遣	-0.539	0.111 **	-0.482	0.108 **	-0.583	0.120 **	-0.582	0.105 **	
	常時雇用型派遣	-0.751	0.105 **	-0.562	0.095 **	-0.697	0.092 **	-0.767	0.082 **	
	その他就業形態	-0.168	0.087	-0.258	0.090 **	-0.305	0.069 **	-0.218	0.068 **	
職種 (事務)	管理	0.221	0.065 **	0.167	0.063 **	0.065	0.052	0.152	0.054 **	
	専門・技術	-0.131	0.059 *	-0.020	0.053	-0.120	0.045 **	-0.045	0.047	
	販売	-0.138	0.098	-0.170	0.083 *	-0.250	0.073 **	-0.051	0.074	
	サービス	-0.231	0.082 **	-0.029	0.084	-0.032	0.075	-0.064	0.081	
	保安	-0.026	0.117	0.052	0.106	0.148	0.111	-0.168	0.123	
	生産・労務 1)	-0.231	0.067 **	-0.215	0.059 **	-	-	-	-	
	生産工程	-	-	-	-	-0.223	0.065 **	-0.311	0.064 **	
	運輸・通信 1)	-0.118	0.097	-0.119	0.086	-	-	-	-	
	輸送・機械運転	-	-	-	-	-0.026	0.088	-0.137	0.098	
	建設・採掘	-	-	-	-	-0.228	0.122	-0.132	0.115	
	運搬・清掃・包装	-	-	-	-	-0.315	0.088 **	-0.470	0.082 **	
	その他の仕事	-0.187	0.286	-0.132	0.087	0.246	0.198	-0.207	0.207	
	規模 (1000人以上)	300~999人	-0.071	0.051	-0.239	0.044 **	-0.251	0.043 **	-0.225	0.042 **
		30~299人	-0.243	0.046 **	-0.372	0.040 **	-0.413	0.038 **	-0.384	0.039 **
5~29人		-0.343	0.078 **	-0.387	0.089 **	-0.306	0.061 **	-0.197	0.064 **	
業種 (製造業)	鉱業 1)	0.534	0.141 **	0.252	0.107 *	-	-	-	-	
	鉱業・採石業・砂利採取業	-	-	-	-	0.133	0.096	0.166	0.095	
	建設業	0.219	0.083 **	0.020	0.068	0.171	0.070 *	0.070	0.066	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.804	0.104 **	0.346	0.084 **	0.614	0.070 **	0.326	0.086 **	
	情報通信業	0.078	0.073	0.080	0.083	0.028	0.083	-0.116	0.084	
	運輸業 1)	0.085	0.091	-0.118	0.075	-	-	-	-	
	運輸業・郵便業	-	-	-	-	-0.019	0.073	-0.046	0.077	
	卸売業	-0.177	0.107	-0.129	0.088	-0.062	0.081	-0.094	0.076	
	小売業	0.112	0.130	-0.121	0.103	-0.301	0.098 **	-0.021	0.096	
	金融業・保険業	0.275	0.118 *	0.462	0.092 **	0.352	0.085 **	0.246	0.082 **	
	不動産業 1)	0.302	0.073 **	-0.075	0.091	-	-	-	-	
	不動産業・物品賃貸業	-	-	-	-	0.078	0.085	-0.035	0.089	
	学術研究・専門・技術サービス業	-	-	-	-	0.111	0.070	-0.015	0.073	
	飲食店・宿泊業 1)	-0.089	0.118	-0.263	0.103 *	-	-	-	-	
	宿泊業・飲食サービス業	-	-	-	-	-0.328	0.108 **	-0.520	0.130 **	
	生活関連サービス業・娯楽業	-	-	-	-	-0.248	0.099 *	-0.434	0.104 **	
	教育・学習支援業	0.288	0.092 **	0.103	0.080	-0.034	0.068	-0.169	0.081 *	
	医療・福祉	0.185	0.133	0.304	0.092 **	0.179	0.082 *	0.128	0.089	
	複合サービス業	0.186	0.106	0.294	0.078 **	0.157	0.080	-0.124	0.070	
	その他サービス業	0.185	0.063 **	-0.024	0.066	0.081	0.080	0.088	0.080	
賞金(階級値) 2)	0.013	0.001 **	0.015	0.001 **	0.018	0.001 **	0.013	0.001 **		
カイ2乗値		687.99 **		920.55 **		1102.35 **		913.76 **		
自由度		46		46		50		50		
-2対数尤度		27221.90		32930.05		38079.98		36687.41		
Cox-Snell R2乗		0.06		0.065		0.069		0.06		
Nagelkerke R2乗		0.064		0.07		0.074		0.064		
N		11184		13735		15332		14837		

(注) ()はレファレンス・グループ。

1) H15とH19のみの項目を示している。

2) 賞金は、H15のみ実数値を階級値に変換している。

図表1-3-6 「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度の要因分析
(順序ロジスティック回帰分析) [女]

		H15		H19		H22		H26	
		B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢層 (29歳以下)	30代	-0.294	0.048 **	-0.243	0.048 **	-0.392	0.048 **	-0.471	0.053 **
	40代	-0.470	0.063 **	-0.346	0.058 **	-0.540	0.054 **	-0.583	0.054 **
	50代	-0.294	0.071 **	-0.335	0.063 **	-0.577	0.060 **	-0.582	0.061 **
	60歳以上	0.227	0.107 *	-0.081	0.087	-0.273	0.078 **	-0.352	0.075 **
最終学歴 (中学・高校卒)	専門学校・短大卒	-0.124	0.043 **	-0.147	0.040 **	-0.143	0.037 **	-0.061	0.037
	四大・大学院卒	-0.405	0.056 **	-0.368	0.053 **	-0.229	0.045 **	-0.271	0.045 **
同居末子年齢 (子ども 同居なし)	0~2歳	0.409	0.125 **	0.044	0.117	0.299	0.090 **	0.011	0.089
	3~5歳	-0.031	0.101	0.086	0.090	0.193	0.079 *	0.113	0.076
	6~12歳	0.126	0.070	0.043	0.064	0.184	0.055 **	0.228	0.054 **
	13~15歳	0.026	0.094	-0.022	0.084	0.137	0.072	0.136	0.071
	16歳以上	0.066	0.063	-0.014	0.052	0.052	0.047	-0.016	0.045
	生計維持者	-0.171	0.039 **	-0.104	0.036 **	-0.146	0.034 *	-0.142	0.034 **
就業形態 (正社員)	出向社員	-0.138	0.120	0.124	0.135	0.174	0.122	-0.049	0.134
	契約社員	-0.325	0.112 **	-0.124	0.106	-0.477	0.057 **	-0.583	0.062 **
	嘱託社員	-0.401	0.138 **	0.058	0.126	-0.313	0.090 **	-0.342	0.084 **
	パートタイム労働者	-0.390	0.110 **	-0.206	0.118	-0.410	0.057 **	-0.462	0.058 **
	臨時労働者	-0.544	0.125 **	-0.393	0.159 *	-0.149	0.221	-0.327	0.183
	登録型派遣	-0.712	0.099 **	-0.426	0.106 **	-0.961	0.063 **	-0.990	0.062 **
	常時雇用型派遣	-0.605	0.111 **	-0.504	0.112 **	-0.825	0.080 **	-0.881	0.080 **
	その他就業形態	-0.399	0.103 **	-0.319	0.106 **	-0.518	0.060 **	-0.662	0.059 **
職種 (事務)	管理	0.374	0.218	0.332	0.181	0.290	0.136 *	0.549	0.131 **
	専門・技術	0.172	0.066 **	0.222	0.061 **	0.173	0.051 **	0.138	0.052 **
	販売	0.178	0.094	0.243	0.083 **	0.184	0.076 *	0.249	0.074 **
	サービス	0.228	0.072 **	0.144	0.066 *	0.137	0.062 *	0.309	0.066 **
	保安	0.269	0.443	0.761	0.492	0.143	0.530	1.399	0.554 *
	生産・労務 1)	0.021	0.069	0.043	0.062	-	-	-	-
	生産工程	-	-	-	-	0.033	0.071	-0.093	0.065
	運輸・通信 1)	0.280	0.245	-0.084	0.219	-	-	-	-
	輸送・機械運転	-	-	-	-	0.169	0.358	-0.068	0.390
	建設・探掘	-	-	-	-	0.686	0.543	-0.549	0.475
	運搬・清掃・包装	-	-	-	-	0.095	0.087	0.044	0.089
	その他の仕事	0.585	0.546	0.187	0.104	0.133	0.271	0.102	0.250
	規模 (1000人以上)	300~999人	-0.074	0.049	-0.161	0.045 **	-0.166	0.042 **	-0.136
30~299人		-0.178	0.046 **	-0.262	0.043 **	-0.127	0.040 **	-0.214	0.040 **
5~29人		-0.087	0.084	0.049	0.106	0.003	0.063	-0.016	0.063
業種 (製造業)	鉱業 1)	-0.070	0.246	0.238	0.188	-	-	-	-
	鉱業・採石業・砂利採取業	-	-	-	-	0.269	0.143	0.463	0.147 **
	建設業	0.004	0.115	0.064	0.096	-0.055	0.096	-0.015	0.086
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.273	0.122 *	0.205	0.100 *	0.336	0.086 *	-0.016	0.103
	情報通信業	-0.104	0.075	0.053	0.089	-0.082	0.092	-0.056	0.096
	運輸業 1)	-0.083	0.106	-0.113	0.102	-	-	-	-
	運輸業・郵便業	-	-	-	-	0.046	0.091	-0.306	0.088 **
	卸売業	-0.044	0.087	-0.039	0.087	-0.137	0.086	-0.181	0.077 *
	小売業	0.003	0.097	0.029	0.088	-0.020	0.089	-0.165	0.084
	金融業・保険業	0.253	0.079 **	0.424	0.082 **	0.360	0.076 **	0.082	0.072
	不動産業 1)	0.166	0.090	0.172	0.110	-	-	-	-
	不動産業・物品賃貸業	-	-	-	-	0.039	0.094	0.019	0.091
	学術研究・専門・技術サービス業	-	-	-	-	-0.174	0.079 *	-0.158	0.075
	飲食店・宿泊業 1)	-0.434	0.111 **	-0.324	0.098 **	-	-	-	-
	宿泊業・飲食サービス業	-	-	-	-	-0.168	0.098	-0.370	0.118 **
	生活関連サービス業・娯楽業	-	-	-	-	-0.082	0.090	-0.520	0.092 **
	教育・学習支援業	0.095	0.086	0.248	0.079 **	-0.082	0.067	-0.263	0.074 **
	医療・福祉	0.162	0.088	0.021	0.068	0.062	0.066	0.026	0.068
複合サービス業	0.029	0.089	0.150	0.073 *	0.072	0.072	-0.004	0.067	
その他サービス業	0.010	0.070	0.144	0.073 *	-0.031	0.088	-0.023	0.088	
	賃金(階級値) 2)	0.009	0.003 **	0.012	0.003 **	0.012	0.002 **	0.011	0.002 **
	カイ2乗値	390.22 **		403.65 **		762.89 **		865.78 **	
	自由度	46		46		50		50	
	-2対数尤度	27548.24		32062.98		39233.20		39646.60	
	Cox-Snell R2乗	0.031		0.029		0.046		0.053	
	Nagelkerke R2乗	0.034		0.032		0.05		0.057	
	N	12497		13556		16066		15891	

(注) ()はレファレンス・グループ。

1) H15とH19のみの項目を示している。

2) 賃金は、H15のみ実数値を階級値に変換している。

(4) 3つの満足度の要因分析のまとめ

本節における、「職業生活全体」、「仕事内容・やりがい」そして「教育訓練・能力開発のあり方」のそれぞれの満足度スコアを被説明変数とする多変量解析の結果をまとめると、まず3つの分析に共通する傾向として、年齢層は「29歳以下」に対して「30代」、「40代」、「50代」の係数はほとんどがマイナス、つまり満足度が低い。女性で生計維持者である場合は、ほとんどの係数がマイナスで満足度が低い。賃金は、すべての分析で係数がプラス、つまり賃金が高いほうが満足度が高い。

「職業生活全体」を被説明変数にした分析については、就業形態で男女とも「登録型派遣」および「常時雇用型派遣」がすべての調査年で満足度が低い。女性は「契約社員」もすべて満足度が低い。また、女性は、同居している末子の年齢が12歳以下のときに満足度が高い。職種は、男性で「管理」以外はほとんどで満足度が低い。企業規模は、「300～999人」や「30～299人」の多くで満足度が低い。業種は、男女とも「電気・ガス・熱供給・水道業」や「金融業・保険業」、「教育、学習支援」の多くで満足度が高く、男性は「飲食店、宿泊業」もしくは「宿泊業、飲食サービス業」の多くで満足度が低い。

「仕事内容・やりがい」を被説明変数にした分析については、男性は、学歴で「専門学校・短大卒」がすべての調査年で満足度が低い。また、男性は、同居末子年齢が5歳までの場合に満足度が高いことが多い。一方、女性は、H15とH19では12歳まで、H22とH26ではほとんどすべての末子年齢で満足度が高い。就業形態は、男性は、H22とH26で「契約社員」と「パート労働者」の満足度が高く、女性は「登録型派遣」がすべての調査年で満足度が低い。また、H19とH22は「常時雇用型派遣」も満足度が低い。職種については、男女とも、「管理」、「専門・技術」、「販売」そして「サービス」の多くで満足度が高く、男性の場合は「生産・労務」および「生産・工程」、女性は「運搬・清掃・包装」の満足度が低い。企業規模は、男女とも、H22とH26で「5～29人」の満足度が高い。業種は、男女とも「教育、学習支援」がすべての調査年で満足度が高い。男性は「医療、福祉」もH15以外は満足度が高いが、H22とH26は「情報通信業」の満足度が低い。

「教育訓練・能力開発のあり方」を被説明変数にした分析について、男女とも、学歴で「専門学校・短大卒」と「四大・大学院卒」の満足度が低い。就業形態は、男女とも「契約社員」や「登録型派遣」そして「常時雇用型派遣」の多くで満足度が低い。男性は、H22とH26「出向社員」の満足度が高いが、その他の就業形態では、特に女性で満足度が低い。職種では、男女とも「管理」の多くは満足度が高い。女性は、「専門・技術」や「販売」、そして「サービス」の多くで満足度が高い。男性は、「生産・労務」および「生産・工程」や「運搬・清掃・包装」の満足度が低く、「専門・技術」や「販売」の多くで満足度が低い。企業規模は、男性の場合、「300～999人」と「30～299人」、そして「5～29人」のほぼすべてで満足度が低い。女性は「300～999人」と「30～299人」で満足度が低い。業種は、男女とも「電気・ガス・熱供給・水道業」や「金融業・保険業」の多くで満足度が高く、男性は「医療、福祉」

も多くで満足度が高い。一方、「飲食店、宿泊業」もしくは「宿泊業、飲食サービス業」は男女とも満足度が低い場合が多い。

第4節 本章のまとめ

本章では、個人調査のデータを用いて、性別・就業形態別に、職業上の満足度の推移や要因について分析した。

- ①「職業生活全体」の満足度スコアの傾向は、値の推移については、総じてH26の値が高く、正社員は男女とも上昇傾向にあるが、その他の就業形態はH15からH19にかけて値が下がるパターンが多く、経済状況の影響を受けやすいことがうかがえる。経済状況の変動が大きい時には、影響を受けやすい非正規の労働者の雇用環境や労働環境により配慮が必要である。また、満足度スコアの値の水準は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員のほうが、パートタイム労働者や臨時労働者、そして登録型および常用雇用の派遣労働者よりも高い。特に、登録型および常用雇用の派遣労働者は他の就業形態と比べて値が低い。これらは現在の就業形態を選択した主な理由が不本意（消極的）なもの（「正社員として働ける機会がなかったから」）である場合が多く、それが満足度の低さにつながっているのではないかと考えられる。実際に、現在の就業形態を選択した理由別に満足度スコアの平均値を算出して比べてみると、男女計でも男女別でもほとんどの場合に「正社員として働ける機会がなかったから」の値が最も低い。
- ②「職業生活全体」以外の満足度スコアは、共通して「仕事の内容・やりがい」や「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション」の値が高いが、「賃金」や「教育訓練・能力開発のあり方」の値は低く、特に、登録型および常時雇用の派遣労働者の値が低い。仕事に対する評価のあり方の見直しや、仕事を通じた成長の機会が必要とされる。その他の項目では、正社員や出向社員は「雇用の安定性」の値が高く、女性の場合は「労働時間・休日等の労働条件」の値も高い。他の就業形態では、「労働時間・休日等の労働条件」の値が高い場合が多く、男性は嘱託社員、女性は登録型派遣労働者の値が特に高い。また、「人事評価・処遇のあり方」の値は総じて低い。「福利厚生」は、正社員と出向社員以外の雇用形態で値が低い。値の推移は、「職業生活全体」の傾向と一致しているものが多い。
- ③「職業生活全体」の満足度と他の満足度項目との2変数間の相関係数は、男女とも、「人事評価・処遇のあり方」や「教育訓練・能力開発のあり方」の値が高い。仕事の成果がきちんと評価されることや、スキルアップの機会があることが「職業生活全体」の満足度に影響している。「雇用の安定性」や「仕事内容・やりがい」、「職場の指揮命令系統の明確化」の値も高い。男性は「福利厚生」、女性は「職場の人間関係・コミュニケーション」あるいは「正社員との人間関係・コミュニケーション」・「正社員以外の労働者との人間関係・

コミュニケーション」の値が高い場合が多い。一方、「労働時間・休日等の労働条件」や「職場の環境」の値は相対的に低い。

- ④「職業生活全体」の満足度を被説明変数として他の満足度を説明変数とする多変量解析（OLS）を行ったところ、標準回帰係数が共通して比較的高いのは「教育訓練・能力開発のあり方」と「仕事内容・やりがい」そして「職場の人間関係、コミュニケーション」および「正社員との人間関係、コミュニケーション」である。やりがいのある仕事に従事していること、職場の人間関係が良好であること、スキルアップの機会があることが、「職業生活全体」に対する影響力が相対的に強い。また、嘱託社員や臨時労働者、パートタイム労働者、登録型および常時雇用型派遣労働者は「雇用の安定性」の値が比較的高い。「賃金」は、男性のパートタイム労働者や登録型派遣労働者、女性の常時雇用型派遣労働者の値が比較的高い。

- ⑤最後に、「職業生活全体」と「仕事内容・やりがい」そして「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度スコアを被説明変数とした多変量解析（順序ロジスティクス回帰）による要因分析を行った。その結果、3つの分析で共通していたのは、年齢層は「29歳以下」に対して「30代」、「40代」、「50代」の満足度が低いこと、女性で生計維持者である場合に満足度が低いこと、賃金が高いほうが満足度が高いことである。

「職業生活全体」を被説明変数にした分析では、就業形態では、「正社員」に対して、男女とも「登録型派遣」および「常時雇用型派遣」の満足度が低く、女性は「契約社員」も満足度が低い。これらの就業形態は、①と同じく現在の就業形態を選択した主な理由が不本意（消極的）なもの（「正社員として働ける機会がなかったから」）であった就業形態である。就業形態は不本意であっても、正社員との処遇の差が大きくなければ満足度ももう少し高くなるのではないかと思われる⁸⁹。

「仕事内容・やりがい」を被説明変数にした分析では、職種は、男女とも、「管理」、「専門・技術」、「販売」そして「サービス」の満足度が高く、男性は「生産・労務」および「生産・工程」、女性は「運搬・清掃・包装」の満足度が低い。事務仕事よりも、専門的な業務や直接的に顧客と関わる業務などに、より満足度が高い傾向がみられる。仕事内容に変化があったり、自分なりの工夫ができる余地が大きかったりするほうが、つまり、職務特性としてスキルの多様性や自律性などが活用されやすいことでやりがいが感じられ、満足度につながっているのではないだろうか⁹⁰。

「教育訓練・能力開発のあり方」を被説明変数にした分析では、就業形態は、男女とも「契

⁸⁹ もちろん、正社員にならなくても良いということではない。

⁹⁰ 仕事への動機付け（ワークモチベーション）を促進する要因として、心理学者のハックマンと経営学者のオールドマンは職務特性モデルを提唱し、「スキルの多様性」、「課題の一貫性」、「課題の重要性」、「自律性」、「フィードバック」が満たされることによって「仕事の有意味性」、「責任感」などの心理状態が発生して、ワークモチベーションや職務満足度をもたらすと説明している（Hackman, J. R., and Oldham, G. E., 1980, *Work Redesign*, Massachusetts: Addison-Wesley.）。

約社員」や「登録型派遣」そして「常時雇用型派遣」の満足度が低い。男性は、「出向社員」の満足度が高いが、その他の就業形態では、特に女性で満足度の低いものが多い。正社員に対してほとんどの就業形態で満足度が低いことから、非正規労働者に対する教育訓練や能力開発の機会の拡充が望まれる。企業規模は、男性の場合、「1000人以上」に対して、「300～999人」と「30～299」そして「5～29人」で満足度が低く、女性は「300～999人」と「30～299」で満足度が低い。規模が大きくない企業では、そのような機会を提供する余裕がないのかもしれない。④の分析でも、「職業生活全体」の満足度に対して「教育訓練・能力開発のあり方」は一貫した影響力を示している。職業人としてまた人間としての成長が感じられるような働き方の提供が、職業生活の満足度にも寄与すると考える。

第2章 女性の不本意短時間就労と育児負担、育児環境

第1節 はじめに

健康とワークライフバランス（WLB）の確保という視点から長時間労働が問題視されているなか、短時間就労は労働者側の自主選択と見なされている感が否めない。短時間就労者の大多数が育児・家事との両立を図る女性であることの影響が大きいだろう。しかし、労働力減少を背景に高まりつつある女性の労働参加への要請と、生計を支える立場にある男性非正規労働者の増加などを勘案すると、不本意な短時間就労の存在はもう1つ解決されなければならない労働問題といえよう。

本章では、子どものいる女性の育児負担と育児環境が不本意な短時間就労に与える影響を分析する。上述のように、育児・家事負担が重い女性は自主的に短時間就労を行う場合が多い。しかし、なかにはいまの労働時間の長さに甘んじることなく、追加就業を希望する女性も少なからず存在している。

本章では不本意な短時間就労を表すものとして不完全就業という概念を使う。不完全就業とは労働時間または労働生産性が完全雇用のレベルに達していない状態のことで、本章ではILOの定義に従い、「調査期間中、基準労働時間を下回り、もっと長く働くことを希望し、かつ、それが可能な状態の者」（坂田 2010 訳）を不完全就業者と見なす⁹¹。「基準労働時間」は既存研究に倣い週間労働時間 35 時間とする。

不完全就業は性別、年齢、学歴、人種、家族構成など個人属性に影響される側面が強い。オーストラリアの先行研究によると、女性、低学歴、若年層、非英語圏の移民であることは不完全就業の確率を高める要因である(Wooden1993、Doiron2003、Wilkins 2006)。家族構成としては、扶養する子どもの数が多かったり、末子の年齢が5歳以上だったりすると男性は不完全就業確率が高く、女性においても子どもの数が多いほど不完全就業確率が高まる傾向が観察されている(Wilkins 2006)。子どもの存在が不完全就業に与えるこのような影響について、Wilkinsは労働需要側の要因というよりは、家事・育児負担による供給制約を指摘している。

育児負担が日本女性の不完全就業確率を高めていることは李(2013)ですでに検証されているところである。同研究によると、子どものいる女性は不完全就業確率が高いものの、希望労働時間は週35時間未満と、不完全就業の度合いは比較的浅いといえよう。本章では、この研究の延長線で、育児負担のみならず育児環境の整備の影響をも分析する。まず、育児負担については、末子の年齢が低いほど育児負担が重いことを考慮し、5歳以下の子どものいる女性を主な分析対象とする。中でも、シングルマザーに焦点をあてる。シングルマザーは家計を担う立場にあるゆえ、育児負担の重さが同じでもより不完全就業の度合いが深刻である

⁹¹ 本章での不完全就業者の中には追加就業を希望しているが、それが可能な状態にない者が含まれている可能性がある。追加就業が可能な状態にあるかどうかについての情報が調査で得られないためである。

場合には正社員並のフルタイム就業を望んでいる可能性が予想される。

育児環境に関しては、親との同居による家庭内環境と、保育所の整備による社会インフラ環境の両方を見る。後者の社会インフラ整備については、諸外国において、女性の労働供給との正の相関が検証されたところである。例えば、育児に関する社会インフラが発達しているフランスでは女性はフルタイム就業を継続する人が多いのに対し、個人の育児・介護負担が重いイギリス、ドイツ、アメリカの女性は短時間就労を選択することが多い(鈴木 2016)。

本章の全体の構成として、まず次節で推定モデルと使用データの説明を行い、第3節で育児負担と不完全就業との関係を、第4節では、育児環境と不完全就業との関係を分析する。最後に、第5節では、本章で得られた知見をもとに若干の考察を行う。

第2節 推定モデルと使用データ

分析にあたり、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合調査」(以下、『多様化調査』と略す)の2010年と2014年データを用いる。個人票と事業所票をマッチングしたデータに、地域別の育児環境を表すデータを追加する。地域別の育児環境データとして保育所の待機児童については厚生労働省の「保育所等関連状況取りまとめ」を用いる。失業率については総務省統計局の『労働力調査』(都道府県別モデル推計値)を用いる。

すべてのサンプルの就業状態を、週間労働時間が35時間未満で、追加就業を希望しない「短時間就業」と、週間労働時間が35時間未満で、追加就業を希望する「不完全就業」、週間労働時間が35時間以上の「フルタイム就業」に分け、「不完全就業」については、さらに、希望労働時間が週35時間未満の「不完全就業A」と希望労働時間が週35時間以上の「不完全就業B」で区別する。

分析では、いずれの就業状態となる確率に各説明変数が与える影響を同時に推計することができる多項ロジットモデルを用いる。推計される確率は次のように定式化される。ここで、 P_{ij} は非正規雇用者*i*が就業状態*j*である確率で、「短時間就業」となる確率を P_{i0} とする。なお、 $P_{0,t} + P_{1,t} + \dots + P_{k,t} = 1$ となる。 χ_i は説明変数ベクトルで、 β_j はその係数ベクトルである。

$$\log\left(\frac{P_{ij}}{P_{i0}}\right) = \alpha_j + \sum \beta_j \chi_i \quad j=1, \dots, \kappa$$

説明変数としては、まず、コントロール変数としては、年齢、学歴、賃金率、失業率を考える。年齢変数は5歳刻みの年齢階級変数を、学歴変数は大卒以上を1、それ以外を0とするダミー変数を投入する。賃金率変数は賃金月額(カテゴリーの中央値をとる)を労働時間で割った対数値をとる。育児負担を表す変数としては、子どもありダミー(子どもありの場合1、それ以外0)、子どもありで末子の年齢が5歳以下の交差項ダミー、シングルマザーダミーなどを考える。育児環境を表す変数としては、親との同居ダミー(親と同居している場合1、それ以外0)と、待機児童ゼロ地域(待機児童が0の場合1、それ以外0)を考える。

第3節 育児負担と不完全就業

本節では、子どもの有無、末子の年齢、シングルマザー等変数を用い、育児負担と不完全就業との関係を分析する。

1. クロス表

(1) 不完全就業の規模

図表 2-3-1 は調査対象者全体に占めるそれぞれの就業状態の割合を示したものである。不完全就業に注目すると、2010 年では 3.7% が不完全就業 A、4.4% が不完全就業 B と後者が若干多く、両者を合わせて短時間就業女性の 8.2% が追加就業を希望している。2014 年になると不完全就業 A と不完全就業 B のいずれも 3.0%、3.7% に減少しており、4 年間で計 1.5 ポイント減少したことになる。短時間就業女性に限定すると、2010 年では 24.1% が、2014 年では 21.0% が不完全就業者である。ちなみに、総務省の『労働力調査』から算出されるこの割合は 2014 年で 14.9%、2015 年で 14.5%、2016 年で 13.9% といずれも『多様化調査』より低い、低下傾向にあるという点は同じである。

図表 2-3-1 不完全就業の規模

	単位: %、人			
	2010年	2014年	Total	N
短時間就業	27.2	27.3	27.3	9198
不完全就業A+B	8.2	6.7	7.4	2512
不完全就業A	3.7	3.0	3.4	1139
不完全就業B	4.4	3.7	4.1	1373
フルタイム就業	64.7	65.9	65.3	22050
再掲)週35時間未満就業者のうちの不完全就業の割合	24.1	21.0	22.6	11710
Total	100.0	100.0	100.0	33760

(2) 育児負担と不完全就業

図表 2-3-2 は子どもの有無と不完全就業との関係をみたものである。これをみると、「子どもあり」女性と「子供なし」女性では不完全就業比率に顕著な差が見られる。「子どもあり」女性は特に不完全就業 A が多く、「子どもなし」女性のそれを倍以上上回っている。不完全就業 B は 2010 年では子どもの有無による差がそれほど大きくなかった。しかし、2014 年ではその差が広がっており、子育てをしながらもフルタイム就業を希望する女性がその間増えてきた様子が見えてくる。

図表2-3-2 子どもの存在と不完全就業との関係(2010年)

	単位: %、人					N
	短時間就業	不完全就業A	不完全就業B	フルタイム就業	合計	
2010年						
子どもなし①	19.9	2.1	4.1	73.8	100.0	9297
子どもあり②	36.5	5.8	4.9	52.9	100.0	7196
差(②-①)	16.5	3.7	0.7	-21.0		
2014年						
子どもなし①	19.7	1.6	2.8	75.8	100.0	9352
子どもあり②	36.4	4.7	4.8	54.1	100.0	7739
差(②-①)	16.7	3.1	2.0	-21.7		

図表2-3-3と図表2-3-4はそれぞれ2010年と2014年における末子の年齢と不完全就業との関係をみたものである。まず、2010年を見てみよう。「子どもあり」女性の中では、末子の年齢が6歳以上15歳以下の場合に不完全就業が多く、末子の年齢が5歳以下の場合や16歳以上の場合には不完全就業がやや少なくなっている。5歳以下の幼児をかかえる女性は保育負担の重さから子育てが一段落している女性に比べていまの短時間就労に甘んじている可能性がある。しかし、同じく末子の年齢が5歳以下でもシングルマザーの場合、不完全就業Aのみならず、フルタイム就業も「子どもなし」女性と比べても大差ない。2014年を見てみよう。末子の年齢が5歳以下、または、16歳以上で不完全就業が少ないといった点は2010年と同じである。シングルマザーの場合、不完全就業Aが減り、代わりに、不完全就業Bが増えている点は興味深い。加えて、フルタイム就業も依然として高い水準を維持している。

図表2-3-3 末っ子の年齢と不完全就業との関係(2010年)

	単位: %、人					N
	短時間就業	不完全就業A	不完全就業B	フルタイム就業	合計	
子どもあり(0-2歳)	36.2	5.6	5.0	53.1	100.0	516
子どもあり(3-5歳)	39.8	5.2	4.5	50.6	100.0	696
子どもあり(6-12歳)	38.3	6.6	6.1	49.0	100.0	1,806
子どもあり(13-15歳)	35.8	7.5	5.6	51.2	100.0	937
子どもあり(16歳以上)	35.0	5.1	4.0	55.9	100.0	3,241
シングルマザー						
子どもあり(0-2歳)	11.8	8.8	5.9	73.5	100.0	34
子どもあり(3-5歳)	20.0	6.1	4.4	69.6	100.0	115

図表2-3-4 末っ子の年齢と不完全就業との関係(2014年)

	単位: %、人					N
	短時間就業	不完全就業A	不完全就業B	フルタイム就業	合計	
子どもあり(0-2歳)	38.0	3.2	5.8	53.1	100.0	539
子どもあり(3-5歳)	38.7	4.8	4.1	52.4	100.0	811
子どもあり(6-12歳)	36.7	6.0	6.8	50.4	100.0	1,921
子どもあり(13-15歳)	34.5	5.2	5.6	54.8	100.0	988
子どもあり(16歳以上)	35.9	4.0	3.5	56.6	100.0	3,480
シングルマザー						
子どもあり(0-2歳)	20.5	0.0	6.8	72.7	100.0	44
子どもあり(3-5歳)	26.1	3.5	6.1	64.4	100.0	115

以上をまとめると、1)子どものいる女性は子どものいない女性に比べて、不完全就業 A が多いこと；2)末子の年齢が 5 歳以下の場合、比較的完全就業が少ないこと；3)末子の年齢が 5 歳以下でもシングルマザーの場合、2010 年では不完全就業 A がとりわけ多く、2014 年では不完全就業 B の増加が見られていること、加えて、シングルマザーのフルタイム就業比率は子どものいない女性と比べても大差がないこと、等がある。

2. 推定結果

子どものいる女性が子どものいない女性より不完全就業が多いのは年齢の影響かもしれない。前者は後者に比べて年齢が高く労働市場で不利な立場にあるため不完全就業が多いのかもしれない。以下、年齢、学歴など個人属性や賃金率、失業率をコントロールした上で、育児負担と不完全就業との相関関係を見る(図表 2-3-5)。それぞれの変数についての相対リスク比(RRR)が記載されているが、相対リスク比が 1 を超えると正の影響、1 を下回ると負の影響を与えると解釈される。

まず、2010 年の推定結果を見てみよう。子どものいる女性は子どものいない女性に比べて不完全就業 A となる確率が 61.8%高い。一方、不完全就業 B となる確率は 15.2%、フルタイム就業となる確率は 47.0%低く、追加就業を希望しているものの、フルタイム就業は望んでいない状況がうかがえる。子どものいる女性の中でも末子の年齢が 5 歳以下の女性は追加就業を望んでおらず、短時間就労に甘んじている。重い育児負担が就労意欲を牽制している可能性が高い。しかし、同等の育児負担が押し掛かっているシングルマザーの場合、高い確率で追加就業を希望しており、実際フルタイム就業確率も有意に高いことが示されている。

2014 年の推定結果を見てみよう。まず 2010 年と異なる点として、子どものいる女性が不完全就業 A のみならず、不完全就業 B となる確率も有意に高いことがわかる。フルタイム就業を希望する女性が増えたことを意味する。ただし、末子の年齢が 5 歳以下の場合、2010 年と同様不完全就業確率は有意に低く、フルタイム就業を希望する女性は末子の年齢が 6 歳以上の女性に多いものと思われる。末子の年齢が 5 歳以下のシングルマザーの場合、不完全就業 B とフルタイム就業の確率が有意に高く、不完全就業 A は有意でなくなっている。

以上をまとめると、他の条件が同じである場合、1)子どもの存在は不完全就業 A となる確率を高めていること；2)子どもの存在と不完全就業 B との相関関係は 2010 年では負であったが、2014 年では正に転じていること；3)末子の年齢が 5 歳以下の場合、不完全就業 A と不完全就業 B の両方で確率が低いこと；4)シングルマザーの場合、末子の年齢が 5 歳以下でも不完全就業 A、不完全就業 B、そして、フルタイム就業となる確率が高いこと、等である。

図表2-3-5 子どもの有無と不完全就業との関係

	2010年		2014年	
	RRR	P値	RRR	P値
不完全就業A				
子どもあり	1.6181	0.0000 ***	1.7384	0.0000 ***
子どもあり(0-5歳)	0.6852	0.0216 **	0.6659	0.0191 **
子どもあり(0-5歳)*シングルマザー	2.9869	0.0060 ***	0.9618	0.9431
ln(賃金率)	0.7171	0.0055 ***	0.6745	0.0004 ***
年齢	0.9645	0.0838 *	0.9391	0.0063 ***
大卒以上	1.2062	0.1312	1.3431	0.0214 **
失業率	1.0073	0.8662	1.0894	0.1887
定数項	1.2036	0.8281	1.2545	0.7702
不完全就業B				
子どもあり	0.8479	0.0750 *	1.1921	0.0773 *
子どもあり(0-5歳)	0.5263	0.0002 ***	0.4825	0.0000 ***
子どもあり(0-5歳)*シングルマザー	2.3815	0.0551 *	1.9792	0.0903 *
ln(賃金率)	1.0918	0.4377	0.7616	0.0047 ***
年齢	0.8523	0.0000 ***	0.8103	0.0000 ***
大卒以上	1.0566	0.6175	1.2238	0.0703 *
失業率	1.0123	0.7637	0.9649	0.5453
定数項	0.2619	0.0887 *	3.6098	0.0642 *
フルタイム就業				
子どもあり	0.5304	0.0000 ***	0.5128	0.0000 ***
子どもあり(0-5歳)	0.5093	0.0000 ***	0.5034	0.0000 ***
子どもあり(0-5歳)*シングルマザー	3.5005	0.0000 ***	2.2256	0.0001 ***
ln(賃金率)	1.8320	0.0000 ***	1.7281	0.0000 ***
年齢	0.8514	0.0000 ***	0.8334	0.0000 ***
大卒以上	1.0156	0.7608	1.0653	0.1970
失業率	0.9854	0.4433	0.9729	0.2828
定数項	0.1507	0.0000 ***	0.2914	0.0004 ***
Log likelihood	-13823.11		-13636.82	
N	16197		16908	
Pseudo R2	0.0502		0.0575	

注1: *, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

第4節 育児環境と不完全就業

本節では、子どものいる女性の育児環境と不完全就業との関係を探る。保育所の整備や定員増大の影響に注目しているため、末子の年齢が5歳以下の女性だけを抽出して、親との同居や待機児童ゼロ地域での居住などが不完全就業に与える影響を見る。

1. クロス表

(1) 親との同居有無と不完全就業

図表2-4-1は親との同居有無と不完全就業との関係をみたものである。これをみると、親と同居している女性はそうでない女性に比べて、不完全就業が少なく、フルタイム就業が多いことがわかる。親との同居による育児負担の軽減で、労働時間に対する理想と現実とのギ

ヤップが小さいものと思われる。一方、親と同居していない女性は短時間就業に甘んじるか、不完全就業が多くなっている。

図表2-4-1 親との同居有無と不完全就業との関係

	単位：%、人					N
	短時間就業	不完全就業 A	不完全就業 B	フルタイム 就業	合計	
2010年						
親との同居なし	39.3	5.8	4.8	50.2	100.0	990
親との同居あり	33.8	3.6	4.5	58.1	100.0	222
2014年						
親との同居なし	40.5	4.3	4.7	50.6	100.0	1092
親との同居あり	29.8	3.5	5.0	61.6	100.0	258

子育て女性の中でも特にシングルマザーの育児負担が重い。後述のように、シングルマザーは親と同居している場合が多く、この場合、親との同居で不完全就業やフルタイム就業が増えた可能性はないのだろうか。図表2-4-2はシングルマザーの親との同居有無と不完全就業との関係を見たものである。これをみると、2010年と2014年とで異なる傾向を見せていることがわかる。2010年では両者ははっきりとした相関関係を見せておらず、親との同居有無に関係なくフルタイム就業比率は高い水準にある。しかし、2014年では不完全就業、フルタイム就業ともに親との同居有無による差が顕著に現れており、親と同居している女性はそうでない女性に比べてフルタイム就業比率が10ポイントも高く、不完全就業Bも増えている。

図表2-4-2 親との同居有無と不完全就業との関係(シングルマザー)

	単位：%、人					N
	短時間就業	不完全就業 A	不完全就業 B	フルタイム 就業	合計	
2010年						
親との同居なし	18.6	6.2	5.2	70.1	100.0	97
親との同居あり	17.3	7.7	3.9	71.2	100.0	52
2014年						
親との同居なし	29.8	2.1	5.3	62.8	100.0	94
親との同居あり	16.9	3.1	7.7	72.3	100.0	65

(2) 待機児童ゼロ地域と不完全就業

図表2-4-3は居住地の待機児童有無と不完全就業との関係を見たものである。これをみると、待機児童なし地域は待機児童あり地域に比べて、不完全就業が少なく、フルタイム就業が多いことがわかる。保育環境が充実している地域で子育てをしている女性は親と同居して

いる女性と同様、労働時間に対する理想と現実とのギャップが小さい。2014年では、待機児童なし地域はフルタイム就業のみならず、不完全就業Aも多くなっている。

図表2-4-3 待機児童有無と不完全就業との関係

	単位：%、人					N
	短時間就業	不完全就業 A	不完全就業 B	フルタイム 就業	合計	
2010年						
待機児童あり地域	38.5	5.5	4.8	51.2	100.0	1058
待機児童なし地域	37.0	4.6	3.9	54.6	100.0	154
2014年						
待機児童あり地域	39.7	3.9	4.9	51.6	100.0	1167
待機児童なし地域	30.6	6.0	3.8	59.6	100.0	183

シングルマザーに限定して、両者の関係をもう一度見たのが図表2-4-4である。これを見ると、シングルマザーは保育環境の充実でフルタイム就業が増加するといった関係が見られていない。

図表2-4-4 待機児童有無と不完全就業との関係(シングルマザー)

	単位：%、人					N
	短時間就業	不完全就業 A	不完全就業 B	フルタイム 就業	合計	
2010年						
待機児童あり地域	18.9	6.3	4.7	70.1	100.0	127
待機児童なし地域	13.6	9.1	4.6	72.7	100.0	22
2014年						
待機児童あり地域	23.1	2.3	6.2	68.5	100.0	130
待機児童なし地域	31.0	3.5	6.9	58.6	100.0	29

以上をまとめると、1)親との同居による育児負担の軽減は不完全就業の減少とフルタイム就業の増加につながること；2)居住地域の保育環境の充実も不完全就業の減少とフルタイム就業の増加につながること；3)シングルマザーの場合、親との同居や居住地域の保育環境による不完全就業、または、フルタイム就業の差は顕著に現れないこと、等である。

2. 推定結果

(1) 親との同居有無と不完全就業

図表2-4-5は親との同居ダミー変数を追加して、再推定を行った結果である。親との同居

ダミー変数は2010年と2014年の両方において、フルタイム就業において正で有意な結果を示しており、親と同居による育児負担の軽減がフルタイム就業確率を高めていることがうかがえる。親との同居有無によるフルタイム就業確率の格差は2010年では45.3%、2014年では76.1%と次第に広がっている。一方、親との同居ダミー変数は不完全就業Aと不完全就業Bにおいて有意な結果が得られておらず、親との同居の不完全就業確率への影響は観察されていない。

図表2-4-6と図表2-4-7はそれぞれシングルマザーと配偶者のいる女性に対して、育児環境と不完全就業との関係をみたものである。まず、シングルマザーの場合、2010年では親との同居有無で不完全就業確率、フルタイム就業確率に有意な差は見られていない。しかし、2014年では親との同居ダミーが10%有意水準で正の値を示しており、他の条件を一定にした場合、シングルマザーであっても親との同居でフルタイム就業確率が高くなることが示唆された。配偶者のいる女性でも同様の傾向が観察されている。

図表2-4-5 親との同居有無と不完全就業の関係(5歳以下子どもあり女性)

	2010年		2014年	
	RRR	P値	RRR	P値
不完全就業A				
親との同居	0.6793	0.3403	0.9800	0.9602
ln(賃金率)	0.4080	0.0095 ***	0.5461	0.0503 *
年齢	0.8888	0.3177	1.0793	0.5134
大卒以上	1.1965	0.5873	0.7561	0.4061
失業率	1.0277	0.8101	0.9110	0.6908
定数項	91.5708	0.0668 *	6.9635	0.3917
不完全就業B				
親との同居	1.1640	0.6850	1.4026	0.3472
ln(賃金率)	0.8867	0.7504	0.7356	0.3236
年齢	0.9984	0.9898	0.9908	0.9373
大卒以上	1.1795	0.6308	0.9839	0.9582
失業率	1.0151	0.9014	1.2317	0.1912
定数項	0.2395	0.5910	0.4608	0.7172
フルタイム就業				
親との同居	1.4533	0.0236 **	1.7619	0.0003 ***
ln(賃金率)	1.5722	0.0043 ***	1.3380	0.0455 **
年齢	0.9621	0.5153	0.9849	0.7687
大卒以上	1.0239	0.8752	1.0514	0.6987
失業率	1.0525	0.4248	1.0022	0.9782
定数項	0.0510	0.0069 ***	0.1747	0.0910 *
Log likelihood	-1187.524		-1299.208	
N	1194		1341	
Pseudo R2	0.0143		0.0109	

注1:*, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

図表2-4-6 親との同居有無と不完全就業の関係(5歳以下子どもあり*シングルマザー)

	2010年		2014年	
	RRR	P値	RRR	P値
不完全就業A				
親との同居	1.2570	0.7637	2.9896	0.2746
ln(賃金率)	0.7148	0.8406	0.2576	0.0713 *
年齢	1.0271	0.8878	1.3157	0.4037
大卒以上	0.0000	0.0000 ***	0.0000	0.0000 ***
失業率	1.1143	0.7058	3.7451	0.0619 *
定数項	2.0362	0.9498	1.2877	0.9618
不完全就業B				
親との同居	0.5934	0.5563	1.9641	0.4367
ln(賃金率)	0.1299	0.1385	0.7232	0.7017
年齢	0.7447	0.3212	0.8877	0.6474
大卒以上	2.4905	0.4856	9.8066	0.0129 **
失業率	1.3996	0.3491	0.6041	0.4006
定数項	154294.1898	0.2079	9.5655	0.6997
フルタイム就業				
親との同居	0.9857	0.9766	2.1074	0.0813 *
ln(賃金率)	0.6137	0.2980	0.6682	0.5074
年齢	1.0060	0.9714	0.9316	0.5578
大卒以上	1.9979	0.3145	1.6381	0.4498
失業率	0.9761	0.9184	1.0031	0.9908
定数項	113.7350	0.1880	42.3974	0.3693
Log likelihood	-124.662		-127.300	
N	148		157	
Pseudo R2	0.038		0.064	

注1:*, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

図表2-4-7 親との同居有無と不完全就業の関係(5歳以下子どもあり*シングルマザーではない)

	2010年		2014年	
	RRR	P値	RRR	P値
不完全就業A				
親との同居	0.4251	0.1208	0.8052	0.6209
ln(賃金率)	0.3672	0.0007 ***	0.5471	0.0602 *
年齢	0.8723	0.3642	1.0718	0.6090
大卒以上	1.4311	0.2880	0.7693	0.4390
失業率	0.9965	0.9777	0.7934	0.3375
定数項	208.1113	0.0175 **	11.8210	0.2967
不完全就業B				
親との同居	1.1392	0.7515	1.1245	0.7753
ln(賃金率)	1.0284	0.9446	0.7063	0.3105
年齢	1.0918	0.5332	1.0013	0.9921
大卒以上	1.1856	0.6396	0.7874	0.4756
失業率	0.9677	0.8011	1.2942	0.1138
定数項	0.0678	0.3401	0.4946	0.7649
フルタイム就業				
親との同居	1.3308	0.1156	1.5274	0.0148 **
ln(賃金率)	1.7581	0.0009 ***	1.4219	0.0205 **
年齢	0.9679	0.6281	1.0297	0.6168
大卒以上	1.0030	0.9850	1.1000	0.4776
失業率	1.0653	0.3518	0.9888	0.8952
定数項	0.0194	0.0008 ***	0.0907	0.0270 **
Log likelihood	-1037.526		-1154.363	
N	1046		1184	
Pseudo R2	0.0192		0.0117	

注1:*, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

(2) 待機児童ゼロ地域と不完全就業

図表 2-4-8 は待機児童なし地域ダミー変数を加えて再推定を行った結果である。待機児童なし地域ダミー変数は 2010 年では不完全就業とフルタイム就業のいずれにおいても有意な結果が得られていない。しかし、2014 年ではフルタイム就業変数が有意で正の値を示しており、待機児童なし地域に居住しているほどフルタイム就業確率が高いことがうかがえる。

図表 2-4-9 と図表 2-4-10 はそれぞれシングルマザーと配偶者のいる女性に対して、居住地の保育環境と不完全就業との関係を見たものである。まず、シングルマザーの場合、待機児童なし地域ダミーはいずれの場合も有意な結果が得られておらず、居住地の保育環境の差異で不完全就業確率、フルタイム就業確率が有意に異なることはないようである。しかし、配偶者のいる女性の場合、2014 年のフルタイム就業において、待機児童なし地域ダミーが有意で正の値を示しており、保育環境が充実している場合、配偶者のいる女性はフルタイム就業確率が 79.6%高いことが示された。

図表 2-4-8 待機児童なし地域と不完全就業の関係(5歳以下子どもあり女性)

	2010年		2014年	
	RRR	P値	RRR	P値
不完全就業A				
待機児童なし地域	0.8010	0.6280	1.8515	0.1014
ln(賃金率)	0.4100	0.0102 **	0.5593	0.0674 *
年齢	0.8933	0.3370	1.0770	0.5183
大卒以上	1.2342	0.5306	0.7819	0.4652
失業率	1.0129	0.9169	0.9881	0.9590
定数項	89.8662	0.0763 *	4.0545	0.5367
不完全就業B				
待機児童なし地域	0.8435	0.7228	1.1490	0.7498
ln(賃金率)	0.8743	0.7188	0.7188	0.2806
年齢	0.9982	0.9881	0.9821	0.8767
大卒以上	1.1636	0.6622	0.9699	0.9188
失業率	0.9880	0.9266	1.2203	0.2375
定数項	0.3179	0.6587	0.6099	0.8121
フルタイム就業				
待機児童なし地域	1.2214	0.3232	1.5935	0.0111 **
ln(賃金率)	1.5536	0.0053 ***	1.2932	0.0718 *
年齢	0.9569	0.4573	0.9694	0.5448
大卒以上	1.0012	0.9938	1.0357	0.7843
失業率	1.0620	0.3859	1.0138	0.8678
定数項	0.0569	0.0101 **	0.2403	0.1579
Log likelihood	-1190.558		-1302.601	
N	1194		1341	
Pseudo R2	0.0117		0.0083	

注1:*, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

図表2-4-9 待機児童なし地域と不完全就業の関係(5歳以下子どもあり*シングルマザー)

	2010年		2014年	
	RRR	P値	RRR	P値
不完全就業A				
待機児童なし地域	2.5793	0.338	3.1178	0.2678
ln(賃金率)	0.6176	0.7439	0.2661	0.1227
年齢	1.0279	0.8857	1.2921	0.4466
大卒以上	0.0000	0.0000 ***	0.0000	0.0000 ***
失業率	1.2306	0.4641	5.0067	0.0095 ***
定数項	3.1403	0.9133	0.395	0.8487
不完全就業B				
待機児童なし地域	2.2239	0.5144	0.953	0.9606
ln(賃金率)	0.1343	0.1361	0.6888	0.6603
年齢	0.7543	0.3624	0.8733	0.5843
大卒以上	2.3852	0.5026	9.8644	0.0136 **
失業率	1.5511	0.1455	0.5757	0.3528
定数項	53233.363	0.2328	21.6323	0.5767
フルタイム就業				
待機児童なし地域	1.5208	0.5419	0.5621	0.2296
ln(賃金率)	0.5756	0.2174	0.5793	0.3752
年齢	1.0098	0.9522	0.9015	0.3862
大卒以上	2.0169	0.305	1.6322	0.4471
失業率	1.0225	0.9284	0.8942	0.6798
定数項	129.5555	0.1403	282.7541	0.1695
Log likelihood	-124.4733		-127.8367	
N	148		157	
Pseudo R2	0.0393		0.0597	

注1:*, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

図表2-4-10 待機児童なし地域と不完全就業の関係(5歳以下子どもあり*シングルマザーではない)

	2010年		2014年	
	RRR	P値	RRR	P値
不完全就業A				
待機児童なし地域	0.6171	0.343	1.9099	0.1026
ln(賃金率)	0.3672	0.0005 ***	0.5695	0.087 *
年齢	0.8716	0.3652	1.0674	0.6331
大卒以上	1.5223	0.2219	0.7999	0.5097
失業率	0.963	0.7788	0.8732	0.5799
定数項	234.3943	0.0141 **	5.7622	0.4633
不完全就業B				
待機児童なし地域	0.7427	0.5762	1.0745	0.8877
ln(賃金率)	1.0081	0.9838	0.702	0.2932
年齢	1.0976	0.5089	0.9993	0.996
大卒以上	1.167	0.6744	0.7846	0.4615
失業率	0.9266	0.6022	1.2931	0.1441
定数項	0.1	0.402	0.5283	0.7814
フルタイム就業				
待機児童なし地域	1.2514	0.3022	1.7958	0.0034 ***
ln(賃金率)	1.7605	0.0009 ***	1.4012	0.0242 **
年齢	0.9657	0.604	1.0209	0.7218
大卒以上	0.9872	0.9346	1.0996	0.4774
失業率	1.0829	0.282	1.0217	0.8063
定数項	0.0183	0.0009 ***	0.0928	0.0257 **
Log likelihood	-1039.5109		-1153.1363	
N	1046		1184	
Pseudo R2	0.0173		0.0127	

注1:*, **, ***は10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

以上をまとめると、1)親との同居による育児負担の軽減はフルタイム就業確率を高めること；2)その影響は2014年により顕著に現れていること；3)2014年に限定すると、シングルマザーにおいても親との同居はフルタイム就業確率を高める要因であること；4)2014年に限定すると、待機児童ゼロ地域に居住している場合、配偶者のいる女性はフルタイム就業確率が有意に高くなること；等である。

第5節 おわりに

2010年から2014年にかけて、不完全就業の規模は短時間勤務希望の不完全就業とフルタイム勤務希望の不完全就業をあわせて約1.5ポイント減とやや縮小傾向にある。週35時間未満就業者に限定した場合、縮小幅は3.1%である。本章では育児負担と育児環境が不完全就業に与える影響に注目して分析を行い、その結果、次の知見が得られた。

まず、子どものいる女性は子どものいない女性に比べて追加就業を望んでいる確率が高い。この場合、週35時間未満で追加就業を希望していることが多く、フルタイム就業を視野に入れていないことが多い。しかし、2014年になるとフルタイム就業希望の不完全就業も増えていることは特筆すべき点であろう。シングルマザーの場合には2010年と2014年の両方に、不完全就業確率も、そして、フルタイム就業確率も高く、就業意欲の高さがうかがえる。

次に、親と同居したり、居住地域の保育環境が整備されたりすると、フルタイム就業確率が高まる。育児環境の就業への影響は2014年で顕著に現れている。また、居住地域の保育環境は配偶者のいる女性のフルタイム就業と密接な関係にあり、待機児童ゼロ地域に居住しているほど配偶者のいる女性はフルタイム就業確率が高くなる。この傾向はシングルマザーでは見られない。しかし、整った保育環境がシングルマザーの就業と無関係であるということの意味するものではない。むしろ、現在の保育政策ではシングルマザーであることは子どもの保育園入所において加点され、優遇対象となっている。そのため、待機児童がいる地域でも待機せずに済む確率が高く、フルタイム就業を可能にしているのかもしれない。

保育環境と不完全就業との有意な相関関係は見られていない。保育児童をかかえている女性の不完全就業には労働の需要側よりは供給側の要因の影響が強いかもしれない。ただし、本章では割愛したが、保育環境の影響を除いてもなお子どものいる女性は追加就業を望んでいる。この場合、労働の需要側の影響が懸念され、保育所の増設や定員拡大は働く女性の労働供給増加の効果は限定的であるのかもしれない。

本章では育児環境として親との同居と居住地域の保育環境の影響をそれぞれ見てきた。親との同居で子育て女性のフルタイム就業が進んでいるものの、親と同居している割合は2010年の34.2%から2014年の31.8%に減少している。三世同居家族の減少が長期的なトレンドであることを考えると、育児負担の重い女性の就業のためには社会インフラの整備がいままで以上に重要な課題となりつつあることは改めて言うまでもない。

近年、日本の育児環境は大きく変わりつつある。厚生労働省「保育所等関連状況取りまと

め」によると、2010年から2014年までの5年間で、31の都道府県が保育所を増設し、定員を拡大したのは43の都道府県に上る。その結果、42の都道府県で計23,479人の在所児童の増加が見られている。在所児童の増加数が最も多いのは神奈川県で、次いで、東京都、千葉県と上位3位を首都圏が占めている。保育所の増設と定員の拡大により全国規模で4,904人の待機児童の減少が見られている。しかし、地域別ベースでみると、待機児童が減少したのは20の都道府県にとどまり、待機児童減少幅の約6割を神奈川県が占めているなど、保育ニーズの需給逼迫問題はいまだに解消されていない現状がうかがえる。ちなみに、在所児童が2番目に多い東京都は、保育所を213所増設し、定員も2万人以上拡大したものの、待機児童は237人増と続いている(図表2-5-1)。ちなみに、『多様化調査』のデータは保育環境が整っている地域で子育てをしている女性ほど親と同居している世帯が多いことを示している。たとえば、待機児童ゼロ地域の子育て女性の親との同居比率は38.4%と、それ以外の地域の子育て女性のそれを約6ポイント上回っている。その原因は定かではないが、興味深いので今後の課題にしたい。

参考文献

坂田圭(2010)『日本労働研究雑誌』、No.594、121ページ。

鈴木宏昌(2016)「主要先進国の労働時間—多様化する労働時間と働き方」『日本労働研究雑誌』、No.677、4—14ページ。

李青雅(2013)「労働時間の現実と希望のギャップ—『隠れた失業』の実態と要因」『雇用の多様化の変遷—そのⅢ—：2003・2007・2010—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』、労働政策研究報告書、No.161、285—319ページ。

Doiron, D.(2003) "Is under-employment due to labour hoarding? Evidence from the Australian workplace industrial relations survey", *Economic Record*, Vol.79 No.246, pp.306-323.

Wilkins, R.(2006) "Personal and job characteristics associated with underemployment", *Australian Journal of Labour Economics*, Vol.9 Issue 4, pp.371-393.

Wooden, M.(1993) "Underemployment in Australia", *Labour Economics and Productivity*, Vol.5, pp.95-110.

第3章 賃金関数による賃金に関する分析結果

第3章では、第I部第3章で主にクロス集計によりみた雇用就業形態別の賃金について、「多様化調査」で把握されているデータの範囲内ではあるが、さまざまな要素を考慮した関数（賃金関数）として表現し、形態間格差を中心とした賃金をめぐる動向を整理しておくことにしたい。ただし、おおまかな傾向は示すことはできるものの、関数による分析も完璧ではなく、種々の限界を伴ったものであることは、常に念頭に置かれる必要がある⁹²。

次節で賃金関数の推定方法等について説明した後、第2節で計測された形態間格差について時系列的な変化を中心に解説する。第3節では、形態間格差以外で注目される計測結果についても概観する。そのうえで、若干の考察を行う。また、章末には、補論として「付表：事業所固定効果をコントロールした賃金関数について」を付けている。これは、前回の特別集計の際に行った分析に関し、今回新たに集計・分析の対象となった平成26年調査データについても同様の分析を行ったものである⁹³。

なお、第I部同様に、各回の「多様化調査」を指すときは、調査実施年により例えば「平成26年（西暦では2014年）調査」であれば「H26」というように略称することとしたい。

第1節 この章における賃金関数の推定方法等

推定した賃金関数は非常にシンプルなもの、分析手法は通常の線型回帰（OLS）である。

被説明変数は、カテゴリーで調査されている「（調査の前月）9月の賃金総額（税込み）」であり、各カテゴリーの階級値（カテゴリー範囲の中央値。単位：万円）を用いた⁹⁴。賃金関数では、賃金額の自然対数をとって用いる場合が多いが、ここでは賃金額をそのまま用いている。推計された係数をより直感的に解釈できるためであり、例えばダミー変数に関して推定された回帰係数は、そのまま「万円」を付せば賃金額に与える効果を示すこととなる。

説明変数もいたってシンプルである。女性ダミー（男女を合わせて推定の対象とする場合）、年齢、勤続年数、週の総実労働時間、最終学歴ダミー、就業形態ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、職業ダミーである。順次、簡略に解説しておこう。

女性ダミーは、それぞれのケース（雇用者）が女性であれば「1」をとり、男性であれば「0」をとるダミー変数である。したがって、ここでの関心事項ではないが、女性ダミーに

⁹² 例えば、「職種をコントロールして」といわれる場合、そこで使われているのは職業大分類であることが多い。その場合、同じ「事務」という職業であっても、正社員と非正規雇用者とが「事務」に含まれる仕事ではあるものの同じ仕事ないし職務に従事しているとは限らない。そうした差異は当然に関数には反映されない、といったデータ上の制約による限界がある。また、以下の分析でもそうしているが、正社員と非正規雇用者では賃金体系や決定のしくみが異なっていることが少なくなく、当然に、形態によって賃金関数の形は異なるべきものと思われるが、それを一つの関数で表現した上で、「形態ダミー」によるいわば切片の違いとして格差を析出しているのにも大きな限界があるといえる。そうした限界をもった分析であることは、十分考慮される必要がある。

⁹³ 前回の分析結果の所在については、章末の当該付表の冒頭の脚注を参照されたい。

⁹⁴ より詳細については、第I部第3章を参照されたい。

ついて計測される係数は、この回帰分析において、男性に対する女性の賃金の格差を示すこととなる。

年齢は、H15では実数で回答を得ているが、H19以降は5歳きざみのカテゴリーデータとなっている。そこで、カテゴリーの階級値を用いることとし、H15についてもいったん5歳きざみのカテゴリーに変換した後に階級値を求めた。なお、最大カテゴリーの「65歳以上」については、「67.5」を階級値とした。

勤続年数⁹⁵もカテゴリーで調査されているので、同様に階級値を用いた。勤続年数は、1年未満については3区分に分けて調査されているが、これもいったん「1年未満」カテゴリーに変換した後に階級値(0.5)を与えた。最大カテゴリーの「20年以上」は、「25」を階級値とした。

(平均的な)週の総実労働時間は、H22とH26ではカテゴリーで調査されているので、同様に階級値を用いた。H15については、「(通常の)週所定労働時間」と「(調査の前月)9月の最終1週間の残業時間」とが実数で調査されているので両者を合算し、さらにいったんカテゴリーに変換した後に階級値を求めた。

なお、勤続年数及び週の総実労働時間は、H19では調査されていない。

最終学歴ダミーは、「中・高卒」、「専修学校・高専・短大卒」及び「大卒・大学院修了」の3区分について、それぞれのケース(雇用者)が該当する場合に「1」をとり、それ以外は「0」をとるダミー変数である(以下同じ)。回帰分析においては、「中・高卒」を基準とした。

就業形態ダミー⁹⁶は、それぞれのケース(雇用者)がある雇用就業形態に該当する場合に「1」をとるダミー変数であり、「正社員」を基準とした。したがって、非正規雇用の各形態について計測される係数は、この回帰分析において、正社員に対するその賃金の格差を示すこととなる。

産業ダミーは、それぞれのケース(雇用者)が就業する事業所の産業を示し、該当する場合に「1」をとるダミー変数である。ここでの産業の分類は、第I部第1章で定義した特別集計産業分類によっており、H15からH26までに共通している。

企業規模ダミーは、常用労働者数1,000人、300人、100人及び50人それぞれの以上、未満で区分した企業規模において、それぞれのケース(雇用者)が就業する事業所が属する企業の規模が該当する場合に「1」をとるダミー変数であり、「1,000人以上規模」の大規模企業を基準とした。なお、H26では「官公庁」が規模区分の1つのカテゴリーとされている。

職業ダミーは、職業大分類について、ケース(雇用者)が従事する仕事が該当する場合に

⁹⁵ 「勤続年数」は、現在の会社(派遣労働者の場合は派遣元)における現在の雇用就業形態での在籍期間として調査されている。通常の勤続年数とは異なる面もあることには留意が必要である。

⁹⁶ この章において、それぞれの働き方を示す形態について、第I部同様に「雇用就業形態」という用語を用いることとするが、図表等において「就業形態」も省略形として用いる場合もある。

「1」をとるダミー変数であり、「事務の仕事」を基準とした。職業分類は、H15・H19 と H22・H26 とでは変更されているため、両グループでは異なる分類のダミー変数となっている。

推定の対象とした範囲については、有効であるすべてのケースを対象とした「総計」、その中で男女別それぞれを対象とした推定を行った。それとともに、第I部第4章で紹介した「特定産職」のそれぞれに対象を限った推定も行った。特定の産業の特定の職業についての賃金関数を推定したうえで、形態間賃金格差をみようとしたものである。この場合、産業と職業は特定されているので、産業ダミーと職業ダミーは説明変数からは除かれる。

推定は、まず、上述のように、H19では勤続年数と労働時間が調査されていないので、「総計」について、この2つの項目を除いた推定（「年齢のみ」モデル）を行い、4回の調査を通じた推移を確認できるようにした。次いで、H19以外の3回分を対象として、勤続年数と労働時間を順次追加投入した推定（「勤続年数入り」モデル、「勤続+労働時間入り」モデル）を行い、これら2項目が与える影響を確認した。そのうえで、「勤続+労働時間入り」モデルについて、総計での男女別、さらに上述の特定産職（男女計）について推定した。推定結果の全容は、次ページ以降の付表のとおりである。以下では、その中から主なものを取り上げてみていくこととしたい。

第2節 計測された形態間賃金格差の推移

まず、それぞれの雇用就業形態に係る回帰係数、すなわち計測された正社員に対する賃金格差をみておこう。図表3-2-1は、「年齢のみ」モデルに勤続年数、労働時間を順次追加して投入した場合に賃金格差がどのように変化するかをみたものである。対象年は、最新データであるH26である。例えば、契約社員についてみると、学歴や産業、職業、企業規模の違いを考慮しても「年齢のみ」では正社員に比べて月額賃金が8.5万円少ないと計測されるのに対して、勤続年数の違いを考慮した「勤続年数入り」では5.5万円、さらに労働時間の

（以下151ページ後半につづく）

図表3-2-1 賃金関数(OLS)による正社員に対する賃金格差推計結果(万円)／平成26年
 <回帰係数とその有意性>

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)					
※順次追加投入した説明変数→	「年齢のみ」	「勤続年数入り」 ※在籍(勤続)期間を追加投入	「勤続+労働時間入り」 ※実労働時間をさらに追加投入	同左/男性のみ	"/女性のみ
就業形態ダミー(基準:正社員)					
就業形態ダミー/契約社員=1	-8.5 ***	-5.5 ***	-4.7 ***	-3.9 ***	-4.9 ***
就業形態ダミー/嘱託社員=1	-13.4 ***	-8.8 ***	-7.8 ***	-8.9 ***	-6.2 ***
就業形態ダミー/出向社員=1	4.3 ***	6.8 ***	6.7 ***	7.5 ***	2.9 ***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者=1	-12.4 ***	-9.0 ***	-7.2 ***	-8.8 ***	-6.7 ***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者=1	-10.6 ***	-7.7 ***	-6.7 ***	-6.4 ***	-6.7 ***
就業形態ダミー/臨時的雇用者=1	-20.2 ***	-16.7 ***	-11.0 ***	-12.1 ***	-10.2 ***
就業形態ダミー/パートタイム労働者=1	-17.5 ***	-14.6 ***	-10.5 ***	-12.5 ***	-9.9 ***
就業形態ダミー/その他=1	-11.8 ***	-9.1 ***	-8.5 ***	-8.3 ***	-8.2 ***

注:説明変数としては、ほかに女性(男女計の推計のみ)、産業、職種、最終学歴、企業規模のダミー変数を投入している。

***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で、それぞれ有意であることを示す。(以下同じ。)

付表3-1 賃金関数/総計(年齢のみ)

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)

平成15・19年	平成15年		平成19年		平成22・26年	平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性		回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	27.682	***	28.716	***	(定数)	26.316	***	27.306	***
女性ダミー	-6.912	***	-6.451	***	女性ダミー	-5.939	***	-5.479	***
年齢(階級値)	0.144	***	0.088	***	年齢(階級値)	0.165	***	0.163	***
最終学歴ダミー(基準: 中・高卒)					最終学歴ダミー(基準: 中・高卒)				
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	0.658	***	0.960	***	最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	0.998	***	0.657	***
最終学歴ダミー/大卒・院修了	3.657	***	4.096	***	最終学歴ダミー/大卒・院修了	3.489	***	2.681	***
就業形態ダミー(基準: 正社員)					就業形態ダミー(基準: 正社員)				
就業形態ダミー/契約社員	-9.393	***	-7.436	***	就業形態ダミー/契約社員	-8.131	***	-8.490	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-12.630	***	-10.059	***	就業形態ダミー/嘱託社員	-12.808	***	-13.356	***
就業形態ダミー/出向社員	4.727	***	6.173	***	就業形態ダミー/出向社員	3.702	***	4.329	***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-8.744	***	-9.616	***	就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-10.823	***	-12.358	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-9.194	***	-7.910	***	就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-9.698	***	-10.603	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-14.418	***	-14.184	***	就業形態ダミー/臨時的雇用者	-17.802	***	-20.210	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-15.604	***	-15.285	***	就業形態ダミー/パートタイム労働者	-16.948	***	-17.524	***
就業形態ダミー/その他	-10.774	***	-10.505	***	就業形態ダミー/その他	-11.450	***	-11.820	***
産業ダミー(基準: 素材関連製造業)					産業ダミー(基準: 素材関連製造業)				
産業ダミー/1.鉱業、採石業、砂利採取業	0.595		0.864	*	産業ダミー/1.鉱業、採石業、砂利採取業	0.206		-0.269	
産業ダミー/2.建設業	2.317	***	1.493	***	産業ダミー/2.建設業	1.211	***	1.197	***
産業ダミー/3.消費関連製造業	-0.699	*	-0.798	***	産業ダミー/3.消費関連製造業	-0.641	**	-0.983	***
産業ダミー/5.機械関連製造業	0.411		0.402		産業ダミー/5.機械関連製造業	0.103		-0.222	
産業ダミー/6.その他の製造業	-1.243		0.537		産業ダミー/6.その他の製造業	0.573		-1.056	
産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	1.590	***	1.039	***	産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	3.293	***	0.742	**
産業ダミー/8.情報通信業	2.116	***	3.567	***	産業ダミー/8.情報通信業	2.896	***	2.565	***
産業ダミー/9.運輸業、郵便業	-0.830	**	-1.845	***	産業ダミー/9.運輸業、郵便業	0.039		-0.881	**
産業ダミー/10.卸売業	0.342		1.257	***	産業ダミー/10.卸売業	1.057	***	2.230	***
産業ダミー/11.小売業	-2.924	***	-4.408	***	産業ダミー/11.小売業	-1.685	***	-2.620	***
産業ダミー/12.金融・保険業	-1.542	***	0.907	**	産業ダミー/12.金融・保険業	1.907	***	1.511	***
産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	-0.261		0.794	**	産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	0.316		0.349	
産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	3.160	***	4.048	***	産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	2.192	***	1.952	***
産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-1.657	***	-0.625		産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-1.899	***	-0.919	*
産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	-0.837	*	-0.464		産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	0.988	**	-0.678	*
産業ダミー/17.教育・学習支援業	-3.925	***	-2.969	***	産業ダミー/17.教育・学習支援業	-1.044	**	-1.092	***
産業ダミー/18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	0.242		-0.918	***	産業ダミー/18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	0.313		-0.549	**
産業ダミー/18b.医療、福祉(社会保険等)	-2.841	***	-3.728	***	産業ダミー/18b.医療、福祉(社会保険等)	-3.431	***	-3.310	***
産業ダミー/19.複合サービス業	-1.836	***	-2.809	***	産業ダミー/19.複合サービス業	-2.226	***	-3.756	***
産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-2.483	***	-1.742	***	産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-1.064	***	-1.917	***
企業規模ダミー(基準: 1,000人以上)					企業規模ダミー(基準: 1,000人以上)				
企業規模ダミー/300~999人	-0.517	***	-0.957	***	企業規模ダミー/300~999人	-1.635	***	-1.731	***
企業規模ダミー/100~299人	-0.558	***	-1.515	***	企業規模ダミー/100~299人	-2.361	***	-2.864	***
企業規模ダミー/50~99人	-1.633	***	-2.382	***	企業規模ダミー/50~99人	-3.426	***	-3.297	***
企業規模ダミー/49人以下	-2.466	***	-3.202	***	企業規模ダミー/49人以下	-4.360	***	-4.758	***
					企業規模ダミー/官公営(H26のみ)			-3.115	***
職業ダミー(基準: 事務の仕事)					職業ダミー(基準: 事務の仕事)				
職業ダミー/専門的・技術的な仕事	2.292	***	4.110	***	職業ダミー/専門的・技術的な仕事	3.812	***	3.417	***
職業ダミー/管理的な仕事	13.616	***	13.539	***	職業ダミー/管理的な仕事	13.089	***	12.467	***
職業ダミー/販売の仕事	0.100		1.531	***	職業ダミー/販売の仕事	0.222		0.666	**
職業ダミー/サービスの仕事	-2.220	***	-1.119	***	職業ダミー/サービスの仕事	-0.915	***	-0.917	***
職業ダミー/保安の仕事	-4.201	***	-2.661	***	職業ダミー/保安の仕事	-3.242	***	-4.025	***
職業ダミー/運輸・通信の仕事	-1.525	***	-0.533	***	職業ダミー/運輸・通信の仕事	-0.423	*	-0.730	***
職業ダミー/生産工程・労務の仕事	-2.343	***	-1.062	***	職業ダミー/生産工程・労務の仕事	-1.819	***	-1.493	***
職業ダミー/その他の仕事	-1.232		-1.883	***	職業ダミー/建設・採掘の仕事	0.682		0.853	
					職業ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事	-2.940	***	-2.988	***
					職業ダミー/その他の仕事	-1.132		-1.100	
N	24,613		28,547			32,801		34,098	
F値	804.003***		668.753***			764.506***		771.232***	
AR2	0.589		0.507			0.517		0.515	

付表3-2 賃金関数／総計(勤続年数入り)

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)

平成15年	平成15年		平成22・26年	平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性		回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	26.405	***	(定数)	24.511	***	25.834	***
女性ダミー	-7.014	***	女性ダミー	-6.362	***	-5.888	***
年齢(階級値)	0.115	***	年齢(階級値)	0.089	***	0.090	***
勤続年数(階級値)	0.182	***	勤続年数(階級値)	0.361	***	0.321	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)			最終学歴ダミー(基準:中・高卒)				
最終学歴ダミー／専修・高専・短大卒	0.725	***	最終学歴ダミー／専修・高専・短大卒	1.160	***	0.778	***
最終学歴ダミー／大卒・院修了	3.869	***	最終学歴ダミー／大卒・院修了	4.103	***	3.107	***
就業形態ダミー(基準:正社員)			就業形態ダミー(基準:正社員)				
就業形態ダミー／契約社員	-7.880	***	就業形態ダミー／契約社員	-4.801	***	-5.501	***
就業形態ダミー／嘱託社員	-10.427	***	就業形態ダミー／嘱託社員	-7.523	***	-8.835	***
就業形態ダミー／出向社員	5.877	***	就業形態ダミー／出向社員	6.198	***	6.811	***
就業形態ダミー／登録型派遣労働者	-6.949	***	就業形態ダミー／登録型派遣労働者	-7.236	***	-8.983	***
就業形態ダミー／常雇型派遣労働者	-7.614	***	就業形態ダミー／常雇型派遣労働者	-6.532	***	-7.708	***
就業形態ダミー／臨時的雇用者	-12.546	***	就業形態ダミー／臨時的雇用者	-13.648	***	-16.719	***
就業形態ダミー／パートタイム労働者	-13.977	***	就業形態ダミー／パートタイム労働者	-13.703	***	-14.614	***
就業形態ダミー／その他	-9.326	***	就業形態ダミー／その他	-8.369	***	-9.056	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)			産業ダミー(基準:素材関連製造業)				
産業ダミー／1.鉱業、採石業、砂利採取業	0.624		産業ダミー／1.鉱業、採石業、砂利採取業	0.326		-0.037	
産業ダミー／2.建設業	2.199	***	産業ダミー／2.建設業	1.187	***	1.298	***
産業ダミー／3.消費関連製造業	-0.750	*	産業ダミー／3.消費関連製造業	-0.666	**	-1.018	***
産業ダミー／5.機械関連製造業	0.289		産業ダミー／5.機械関連製造業	0.085		-0.159	
産業ダミー／6.その他の製造業	-1.236		産業ダミー／6.その他の製造業	0.495		-1.203	
産業ダミー／7.電気・ガス・水道・熱供給業	1.512	***	産業ダミー／7.電気・ガス・水道・熱供給業	3.174	***	0.841	**
産業ダミー／8.情報通信業	2.000	***	産業ダミー／8.情報通信業	2.803	***	2.583	***
産業ダミー／9.運輸業、郵便業	-0.839	**	産業ダミー／9.運輸業、郵便業	-0.039		-0.635	
産業ダミー／10.卸売業	0.284		産業ダミー／10.卸売業	0.910	***	2.184	***
産業ダミー／11.小売業	-3.023	***	産業ダミー／11.小売業	-2.093	***	-2.778	***
産業ダミー／12.金融・保険業	-1.565	***	産業ダミー／12.金融・保険業	1.988	***	1.429	***
産業ダミー／13.不動産業、物品賃貸業	-0.169		産業ダミー／13.不動産業、物品賃貸業	0.280		0.656	*
産業ダミー／14.学術研究、専門・技術サービス業	3.133	***	産業ダミー／14.学術研究、専門・技術サービス業	2.164	***	1.861	***
産業ダミー／15.宿泊業、飲食サービス業	-1.596	***	産業ダミー／15.宿泊業、飲食サービス業	-1.735	***	-0.870	*
産業ダミー／16.生活関連サービス業、娯楽業	-0.883	*	産業ダミー／16.生活関連サービス業、娯楽業	0.647		-0.671	*
産業ダミー／17.教育・学習支援業	-3.986	***	産業ダミー／17.教育・学習支援業	-0.730		-1.029	***
産業ダミー／18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	0.289		産業ダミー／18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	0.207		-0.251	
産業ダミー／18b.医療、福祉(社会保険等)	-2.663	***	産業ダミー／18b.医療、福祉(社会保険等)	-2.799	***	-2.867	***
産業ダミー／19.複合サービス業	-2.063	***	産業ダミー／19.複合サービス業	-2.429	***	-3.915	***
産業ダミー／20.他に分類されないサービス業	-2.410	***	産業ダミー／20.他に分類されないサービス業	-0.953	***	-1.610	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)			企業規模ダミー(基準:1,000人以上)				
企業規模ダミー／300~999人	-0.455	**	企業規模ダミー／300~999人	-1.601	***	-1.691	***
企業規模ダミー／100~299人	-0.466	**	企業規模ダミー／100~299人	-2.239	***	-2.722	***
企業規模ダミー／50~99人	-1.477	***	企業規模ダミー／50~99人	-3.300	***	-2.983	***
企業規模ダミー／49人以下	-2.314	***	企業規模ダミー／49人以下	-4.133	***	-4.468	***
			企業規模ダミー／官公営(H26のみ)			-3.039	***
職業ダミー(基準:事務の仕事)			職業ダミー(基準:事務の仕事)				
職業ダミー／専門的・技術的な仕事	2.257	***	職業ダミー／専門的・技術的な仕事	3.702	***	3.350	***
職業ダミー／管理的な仕事	13.626	***	職業ダミー／管理的な仕事	12.239	***	11.722	***
職業ダミー／販売の仕事	0.201		職業ダミー／販売の仕事	0.376		0.587	**
職業ダミー／サービスの仕事	-2.158	***	職業ダミー／サービスの仕事	-0.924	***	-0.892	***
職業ダミー／保安の仕事	-3.914	***	職業ダミー／保安の仕事	-2.655	***	-3.526	***
職業ダミー／運輸・通信の仕事	-1.497	***	職業ダミー／生産工程の仕事	-0.513	**	-0.808	***
職業ダミー／生産工程・労務の仕事	-2.222	***	職業ダミー／輸送・機械運転の仕事	-1.884	***	-1.244	***
職業ダミー／その他の仕事	-1.497		職業ダミー／建設・採掘の仕事	0.299		0.809	
			職業ダミー／運搬・清掃・包装等の仕事	-2.616	***	-2.779	***
			職業ダミー／その他の仕事	-1.090		-1.129	
N	24539		N	31,997		33,244	
F値	814.318***		F値	790.844***		792.714***	
AR2	0.593		AR2	0.537		0.533	

付表3-3 総計(勤続+労働時間入り)

被説明変数:月間賃金総額(階級値)

平成15年	平成15年		平成22・26年	平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性		回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	11.999	***	(定数)	11.713	***	11.062	***
女性ダミー	-6.128	***	女性ダミー	-5.688	***	-5.080	***
年齢(階級値)	0.154	***	年齢(階級値)	0.121	***	0.125	***
勤続年数(階級値)	0.166	***	勤続年数(階級値)	0.341	***	0.287	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.271	***	1週間の実労働時間数(階級値)	0.260	***	0.305	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)			最終学歴ダミー(基準:中・高卒)				
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	0.534	***	最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	1.141	***	0.792	***
最終学歴ダミー/大卒・院修了	3.834	***	最終学歴ダミー/大卒・院修了	4.031	***	3.014	***
就業形態ダミー(基準:正社員)			就業形態ダミー(基準:正社員)				
就業形態ダミー/契約社員	-6.969	***	就業形態ダミー/契約社員	-4.121	***	-4.680	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-9.999	***	就業形態ダミー/嘱託社員	-6.635	***	-7.846	***
就業形態ダミー/出向社員	6.176	***	就業形態ダミー/出向社員	6.231	***	6.680	***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-5.814	***	就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-5.751	***	-7.234	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-6.849	***	就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-5.629	***	-6.694	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-10.016	***	就業形態ダミー/臨時的雇用者	-9.247	***	-11.036	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-10.251	***	就業形態ダミー/パートタイム労働者	-10.072	***	-10.534	***
就業形態ダミー/その他	-8.479	***	就業形態ダミー/その他	-7.419	***	-8.454	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)			産業ダミー(基準:素材関連製造業)				
産業ダミー/1.鉱業・採石業、砂利採取業	1.104	*	産業ダミー/1.鉱業・採石業、砂利採取業	0.642		-0.469	
産業ダミー/2.建設業	1.931	***	産業ダミー/2.建設業	0.879	***	1.038	***
産業ダミー/3.消費関連製造業	-1.125	***	産業ダミー/3.消費関連製造業	-1.000	***	-1.409	***
産業ダミー/5.機械関連製造業	-0.107		産業ダミー/5.機械関連製造業	-0.069		-0.445	*
産業ダミー/6.その他の製造業	-1.073		産業ダミー/6.その他の製造業	0.152		-1.062	
産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	2.263	***	産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	3.775	***	1.497	***
産業ダミー/8.情報通信業	2.167	***	産業ダミー/8.情報通信業	3.155	***	2.875	***
産業ダミー/9.運輸業、郵便業	-0.798	*	産業ダミー/9.運輸業、郵便業	-0.240		-0.940	**
産業ダミー/10.卸売業	0.559		産業ダミー/10.卸売業	0.949	***	1.987	***
産業ダミー/11.小売業	-1.773	***	産業ダミー/11.小売業	-1.911	***	-2.411	***
産業ダミー/12.金融・保険業	0.043		産業ダミー/12.金融・保険業	1.924	***	1.388	***
産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	0.217		産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	0.301		0.758	**
産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	2.960	***	産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	2.196	***	1.884	***
産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-1.290	***	産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-2.081	***	-1.206	**
産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	-0.515		産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	1.078	**	-0.818	**
産業ダミー/17.教育・学習支援業	-1.537	***	産業ダミー/17.教育・学習支援業	-0.662		-0.569	**
産業ダミー/18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	0.778		産業ダミー/18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	0.276		-0.182	
産業ダミー/18b.医療、福祉(社会保険等)	-1.930	***	産業ダミー/18b.医療、福祉(社会保険等)	-2.469	***	-2.639	***
産業ダミー/19.複合サービス業	-2.025	***	産業ダミー/19.複合サービス業	-2.479	***	-3.851	***
産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-1.994	***	産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-0.758	**	-1.454	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)			企業規模ダミー(基準:1,000人以上)				
企業規模ダミー/300~999人	-0.557	***	企業規模ダミー/300~999人	-1.644	***	-1.724	***
企業規模ダミー/100~299人	-0.498	***	企業規模ダミー/100~299人	-2.328	***	-2.721	***
企業規模ダミー/50~99人	-1.598	***	企業規模ダミー/50~99人	-3.238	***	-3.067	***
企業規模ダミー/49人以下	-2.372	***	企業規模ダミー/49人以下	-3.898	***	-4.115	***
			企業規模ダミー/官公営(H26のみ)			-2.649	***
職業ダミー(基準:事務の仕事)			職業ダミー(基準:事務の仕事)				
職業ダミー/専門的・技術的な仕事	2.264	***	職業ダミー/専門的・技術的な仕事	3.667	***	3.236	***
職業ダミー/管理的な仕事	13.422	***	職業ダミー/管理的な仕事	11.669	***	10.910	***
職業ダミー/販売の仕事	-0.058		職業ダミー/販売の仕事	0.192		0.412	
職業ダミー/サービスの仕事	-1.845	***	職業ダミー/サービスの仕事	-0.767	***	-0.870	***
職業ダミー/保安の仕事	-3.984	***	職業ダミー/保安の仕事	-2.665	***	-3.556	***
職業ダミー/運輸・通信の仕事	-1.818	***	職業ダミー/生産工程の仕事	-0.787	***	-1.188	***
職業ダミー/生産工程・労務の仕事	-2.388	***	職業ダミー/輸送・機械運転の仕事	-2.435	***	-1.790	***
職業ダミー/その他の仕事	-2.094	*	職業ダミー/建設・採掘の仕事	-0.329		0.477	
			職業ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事	-2.446	***	-2.367	***
			職業ダミー/その他の仕事	-1.035		-1.281	*
N	24,462		N	31,809		32,844	
F値	871.385***		F値	860.039***		894.739***	
AR2	0.621		AR2	0.565		0.571	

付表3-4 総計(勤続+労働時間入り)/男性

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)

平成15年	平成15年		平成22・26年	平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性		回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	9.937	***	(定数)	6.510	***	7.088	***
年齢(階級値)	0.262	***	年齢(階級値)	0.203	***	0.193	***
勤続年数(階級値)	0.174	***	勤続年数(階級値)	0.440	***	0.384	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.246	***	1週間の実労働時間数(階級値)	0.291	***	0.334	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)			最終学歴ダミー(基準:中・高卒)				
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-0.862	**	最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	1.047	***	0.404	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	4.513	***	最終学歴ダミー/大卒・院修了	4.484	***	3.079	***
就業形態ダミー(基準:正社員)			就業形態ダミー(基準:正社員)				
就業形態ダミー/契約社員	-7.936	***	就業形態ダミー/契約社員	-3.484	***	-3.945	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-13.385	***	就業形態ダミー/嘱託社員	-7.836	***	-8.893	***
就業形態ダミー/出向社員	5.708	***	就業形態ダミー/出向社員	7.029	***	7.491	***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-9.603	***	就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-6.680	***	-8.801	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-7.609	***	就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-5.873	***	-6.424	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-12.218	***	就業形態ダミー/臨時的雇用者	-9.995	***	-12.065	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-13.935	***	就業形態ダミー/パートタイム労働者	-12.098	***	-12.483	***
就業形態ダミー/その他	-9.507	***	就業形態ダミー/その他	-6.988	***	-8.303	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)			産業ダミー(基準:素材関連製造業)				
産業ダミー/1.鉱業・採石業、砂利採取業	1.166		産業ダミー/1.鉱業・採石業、砂利採取業	1.035		0.108	
産業ダミー/2.建設業	1.858	***	産業ダミー/2.建設業	1.298	***	1.607	***
産業ダミー/3.消費関連製造業	-0.813		産業ダミー/3.消費関連製造業	-1.264	**	-1.528	***
産業ダミー/5.機械関連製造業	-0.006		産業ダミー/5.機械関連製造業	0.196		-0.277	
産業ダミー/6.その他の製造業	-4.232	*	産業ダミー/6.その他の製造業	1.165		-1.392	
産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	2.465	***	産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	5.369	***	2.000	***
産業ダミー/8.情報通信業	3.665	***	産業ダミー/8.情報通信業	4.469	***	3.503	***
産業ダミー/9.運輸業、郵便業	-0.344		産業ダミー/9.運輸業、郵便業	-0.696		-0.475	
産業ダミー/10.卸売業	-1.181		産業ダミー/10.卸売業	1.793	***	3.120	***
産業ダミー/11.小売業	-4.124	***	産業ダミー/11.小売業	-2.579	***	-3.007	***
産業ダミー/12.金融・保険業	5.896	***	産業ダミー/12.金融・保険業	2.813	***	3.018	***
産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	0.133		産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	0.516		0.679	
産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	3.345	***	産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	2.302	***	2.651	***
産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-1.571	*	産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-1.832	**	-3.228	***
産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	-1.605	**	産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	-0.258		-1.039	
産業ダミー/17.教育・学習支援業	-3.841	***	産業ダミー/17.教育・学習支援業	0.892		-0.796	
産業ダミー/18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	3.343	***	産業ダミー/18.医療、福祉	-1.808	**	0.311	
産業ダミー/18b.医療、福祉(社会保険等)	-3.597	***	産業ダミー/18.医療、福祉	-2.227	*	-3.875	***
産業ダミー/19.複合サービス業	-1.830	**	産業ダミー/19.複合サービス業	-1.707	**	-5.614	***
産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-2.701	***	産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-1.139	**	-1.947	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)			企業規模ダミー(基準:1,000人以上)				
企業規模ダミー/300~999人	-1.276	***	企業規模ダミー/300~999人	-2.415	***	-2.628	***
企業規模ダミー/100~299人	-0.744	**	企業規模ダミー/100~299人	-3.304	***	-4.013	***
企業規模ダミー/50~99人	-2.269	***	企業規模ダミー/50~99人	-4.482	***	-4.235	***
企業規模ダミー/49人以下	-3.151	***	企業規模ダミー/49人以下	-4.961	***	-5.467	***
			企業規模ダミー/官公営(H26のみ)			-4.069	***
職業ダミー(基準:事務の仕事)			職業ダミー(基準:事務の仕事)				
職業ダミー/専門的・技術的な仕事	2.258	***	職業ダミー/専門的・技術的な仕事	3.203	***	2.822	***
職業ダミー/管理的な仕事	12.363	***	職業ダミー/管理的な仕事	10.443	***	9.800	***
職業ダミー/販売の仕事	-0.438		職業ダミー/販売の仕事	0.235		-0.393	
職業ダミー/サービスの仕事	-2.892	***	職業ダミー/サービスの仕事	-1.626	***	-2.189	***
職業ダミー/保安の仕事	-4.576	***	職業ダミー/保安の仕事	-3.172	***	-3.959	***
職業ダミー/運輸・通信の仕事	-2.560	***	職業ダミー/生産工程の仕事	-0.485		-1.533	***
職業ダミー/生産工程・労務の仕事	-2.127	***	職業ダミー/輸送・機械運転の仕事	-2.407	***	-2.346	***
職業ダミー/その他の仕事	-3.635	**	職業ダミー/建設・採掘の仕事	-0.911		-0.019	
			職業ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事	-2.443	***	-3.091	***
			職業ダミー/その他の仕事	-1.656		-0.497	
N	11,582		N	15,451		15,709	
F値	283.221***		F値	291.580***		318.382***	
AR2	0.523		AR2	0.469		0.492	

付表3-5 総計(勤続+労働時間入り)/女性

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)

平成15年	平成15年		平成22・26年	平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性		回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	7.732	***	(定数)	11.094	***	9.296	***
年齢(階級値)	0.018	***	年齢(階級値)	0.045	***	0.066	***
勤続年数(階級値)	0.223	***	勤続年数(階級値)	0.214	***	0.178	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.291	***	1週間の実労働時間数(階級値)	0.230	***	0.281	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)			最終学歴ダミー(基準:中・高卒)				
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	0.692	***	最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	1.076	***	1.071	***
最終学歴ダミー/大卒・院修了	2.168	***	最終学歴ダミー/大卒・院修了	3.070	***	2.544	***
就業形態ダミー(基準:正社員)			就業形態ダミー(基準:正社員)				
就業形態ダミー/契約社員	-4.865	***	就業形態ダミー/契約社員	-4.366	***	-4.895	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-3.981	***	就業形態ダミー/嘱託社員	-4.410	***	-6.187	***
就業形態ダミー/出向社員	1.765	***	就業形態ダミー/出向社員	1.997	***	2.857	***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-3.147	***	就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-5.511	***	-6.690	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-4.505	***	就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-5.352	***	-6.747	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-7.194	***	就業形態ダミー/臨時的雇用者	-8.796	***	-10.228	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-7.404	***	就業形態ダミー/パートタイム労働者	-9.507	***	-9.949	***
就業形態ダミー/その他	-6.447	***	就業形態ダミー/その他	-7.340	***	-8.166	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)			産業ダミー(基準:素材関連製造業)				
産業ダミー/1.鉱業・採石業、砂利採取業	0.032		産業ダミー/1.鉱業・採石業、砂利採取業	-0.349		-1.512	***
産業ダミー/2.建設業	0.701	*	産業ダミー/2.建設業	-0.257		-0.145	
産業ダミー/3.消費関連製造業	-1.089	***	産業ダミー/3.消費関連製造業	-0.935	***	-1.433	***
産業ダミー/5.機械関連製造業	-0.290		産業ダミー/5.機械関連製造業	-0.308		-0.832	***
産業ダミー/6.その他の製造業	0.626		産業ダミー/6.その他の製造業	-1.474		-0.957	
産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	2.156	***	産業ダミー/7.電気・ガス・水道・熱供給業	0.336		0.680	*
産業ダミー/8.情報通信業	1.033	***	産業ダミー/8.情報通信業	1.526	***	2.135	***
産業ダミー/9.運輸業、郵便業	-1.497	***	産業ダミー/9.運輸業、郵便業	0.012		-1.547	***
産業ダミー/10.卸売業	1.141	***	産業ダミー/10.卸売業	0.226		0.826	***
産業ダミー/11.小売業	-1.035	***	産業ダミー/11.小売業	-1.331	***	-1.779	***
産業ダミー/12.金融・保険業	-1.411	***	産業ダミー/12.金融・保険業	0.978	***	0.377	
産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	0.251		産業ダミー/13.不動産業、物品賃貸業	-0.118		0.844	**
産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	2.356	***	産業ダミー/14.学術研究、専門・技術サービス業	1.834	***	1.188	***
産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-0.793	**	産業ダミー/15.宿泊業、飲食サービス業	-2.432	***	0.068	
産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	0.428		産業ダミー/16.生活関連サービス業、娯楽業	1.851	***	-0.485	
産業ダミー/17.教育・学習支援業	0.163		産業ダミー/17.教育・学習支援業	-1.899	***	-0.416	
産業ダミー/18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	0.089		産業ダミー/18.医療、福祉	1.147	**	-0.601	**
産業ダミー/18b.医療、福祉(社会保険等)	-1.492	***	産業ダミー/18.医療、福祉	-3.658	***	-2.488	***
産業ダミー/19.複合サービス業	-2.117	***	産業ダミー/19.複合サービス業	-3.062	***	-2.552	***
産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-0.677	**	産業ダミー/20.他に分類されないサービス業	-0.625	*	-1.029	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)			企業規模ダミー(基準:1,000人以上)				
企業規模ダミー/300~999人	-0.170		企業規模ダミー/300~999人	-0.912	***	-0.942	***
企業規模ダミー/100~299人	-0.557	***	企業規模ダミー/100~299人	-1.357	***	-1.577	***
企業規模ダミー/50~99人	-0.786	***	企業規模ダミー/50~99人	-1.845	***	-2.029	***
企業規模ダミー/49人以下	-1.349	***	企業規模ダミー/49人以下	-2.784	***	-2.778	***
			企業規模ダミー/官公営(H26のみ)			-1.344	***
職業ダミー(基準:事務の仕事)			職業ダミー(基準:事務の仕事)				
職業ダミー/専門的・技術的な仕事	2.378	***	職業ダミー/専門的・技術的な仕事	3.594	***	3.012	***
職業ダミー/管理的な仕事	7.349	***	職業ダミー/管理的な仕事	12.078	***	9.566	***
職業ダミー/販売の仕事	-0.113		職業ダミー/販売の仕事	-0.232		0.617	**
職業ダミー/サービスの仕事	-0.686	***	職業ダミー/サービスの仕事	-0.298		-0.333	
職業ダミー/保安の仕事	0.040		職業ダミー/保安の仕事	-0.503		-0.320	
職業ダミー/運輸・通信の仕事	2.370	***	職業ダミー/生産工程の仕事	-1.325	***	-0.898	***
職業ダミー/生産工程・労務の仕事	-1.886	***	職業ダミー/輸送・機械運転の仕事	-1.578		1.392	
職業ダミー/その他の仕事	3.064	**	職業ダミー/建設・採掘の仕事	1.836		-1.941	
			職業ダミー/運搬・清掃・包装等の仕事	-2.087	***	-1.007	***
			職業ダミー/その他の仕事	-0.225		-1.717	**
N	12,879		N	16,357		17,134	
F値	260.960***		F値	304.162***		327.651***	
AR2	0.476		AR2	0.466		0.478	

付表3-6-1 賃金関数(特掲産職別) 1. 小売業の販売職

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	9.740	***	14.656	***	10.827	***
女性ダミー	-1.371	*	-4.084	***	-2.906	***
年齢(階級値)	0.049	*	0.061	**	0.034	
勤続年数(階級値)	0.215	***	0.216	***	0.222	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.267	***	0.180	***	0.288	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-0.172		0.207		-0.037	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	1.662	**	1.636	**	2.258	***
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-8.247	***	-3.009	***	-2.515	**
就業形態ダミー/嘱託社員	-6.614	***	-7.470	***	-4.607	***
就業形態ダミー/出向社員	5.717	***	-0.139		4.437	*
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-4.300	***	-4.581	**	-7.029	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-2.932		-6.824	***	-6.520	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-10.030	***	-12.605	***	-10.390	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-8.816	***	-9.347	***	-8.157	***
就業形態ダミー/その他	-8.607	***	-8.969	***	-6.447	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	-0.258		-0.831		-2.193	**
企業規模ダミー/100~299人	0.047		0.413		-1.993	**
企業規模ダミー/50~99人	1.330		-0.150		-3.167	*
企業規模ダミー/49人以下	-0.379		-3.326	***	0.421	
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)						
N	366		556		764	
F値	46.163***		38.925***		49.421***	
AR2	0.690		0.551		0.533	

付表3-6-3 賃金関数(特掲産職別) 3. 医療・福祉の専門的技術的職業

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	18.082	***	6.816	***	7.266	***
女性ダミー	-6.876	***	-6.506	***	-5.744	***
年齢(階級値)	0.106	***	0.224	***	0.156	***
勤続年数(階級値)	0.337	***	0.182	***	0.194	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.196	***	0.353	***	0.340	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	1.479	*	2.789	***	3.323	***
最終学歴ダミー/大卒・院修了	5.306	***	7.121	***	8.511	***
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-5.952	***	-4.331	***	-4.838	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-2.563		-6.204	***	-5.284	***
就業形態ダミー/出向社員	3.800	*	7.833	***	-4.608	***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-0.739		-4.278	*	-3.594	*
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-6.384	**	-4.759	**	-5.570	**
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-6.824	***	-10.391	*	-4.676	*
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-8.676	***	-6.831	***	-7.340	***
就業形態ダミー/その他	-7.500	***	-6.301	***	-8.602	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	-1.971		-2.573	***	-0.673	
企業規模ダミー/100~299人	-2.276	*	-3.488	***	-1.891	**
企業規模ダミー/50~99人	-3.559	***	-6.440	***	-2.284	*
企業規模ダミー/49人以下	-4.988	***	-4.032	***	-2.736	**
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)						
N	481		1,214		1,154	
F値	20.959***		46.608***		35.193***	
AR2	0.428		0.419		0.360	

付表3-6-5 賃金関数(特掲産職別) 5. 社会保険・社会福祉・介護事業のサービス職業

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	11.278	***	15.157	***	9.165	***
女性ダミー	-1.411		-1.596	***	-2.281	**
年齢(階級値)	-0.071	*	0.007		0.060	*
勤続年数(階級値)	0.205	*	0.156	**	0.125	
1週間の実労働時間数(階級値)	0.148	***	0.137	***	0.171	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-0.427		0.240		0.990	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	-1.200		2.414	***	2.724	**
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-0.104		-4.965	***	-1.847	
就業形態ダミー/嘱託社員	3.402		-4.159	***	-1.551	
就業形態ダミー/出向社員	12.166	***				
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-1.591		-4.437	***	-3.859	**
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-1.613		-2.989	*	-3.799	*
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-0.422					
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-1.428		-7.798	***	-5.675	***
就業形態ダミー/その他			-5.027	***	-3.458	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	0.103		0.139		2.428	*
企業規模ダミー/100~299人	-0.076		-0.646		-1.162	
企業規模ダミー/50~99人	0.265		-1.873		0.804	
企業規模ダミー/49人以下	-0.846		-1.021		-0.202	
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)						
N	118		232		170	
F値	8.385***		14.192***		12.267***	
AR2	0.515		0.476		0.530	

付表3-6-2 賃金関数(特掲産職別) 2. 各種商品・食料品小売業の販売職

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	18.856	***	14.857	***	10.226	***
女性ダミー	-1.079		-3.557	***	-2.232	***
年齢(階級値)	0.074	***	0.030		0.053	**
勤続年数(階級値)	0.056		0.228	***	0.199	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.220	***	0.195	***	0.286	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-0.325		0.260		0.106	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	0.913		1.176		2.026	***
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-15.520	***	-4.362	***	-4.112	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-15.181	***	-6.002	***	-7.316	***
就業形態ダミー/出向社員	-1.716		-0.271		4.112	*
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-12.227	***	-4.859	**	-6.270	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-10.650	***	-6.578	***	-7.301	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-18.541	***	-11.801	***	-11.180	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-16.637	***	-9.083	***	-8.700	***
就業形態ダミー/その他	-16.312	***	-9.385	***	-7.492	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	1.700	*	-2.424	**	-3.230	**
企業規模ダミー/100~299人	0.244		0.707		-1.862	*
企業規模ダミー/50~99人	-3.444		1.749		-3.783	**
企業規模ダミー/49人以下	-1.160		-2.515	**	-0.241	
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)						
N	273		419		596	
F値	31.776***		24.400***		46.453***	
AR2	0.670		0.501		0.579	

付表3-6-4 賃金関数(特掲産職別) 4. 医療・福祉のサービス職業

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	10.001	***	17.340	***	9.165	***
女性ダミー	-2.579	***	-2.120	***	-1.765	***
年齢(階級値)	-0.064	**	0.004		0.039	
勤続年数(階級値)	0.413	***	0.117	***	0.049	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.159	***	0.124	***	0.217	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-0.008		-0.014		0.877	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	-0.886		2.330	***	2.779	***
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	2.323		-4.984	***	-2.420	**
就業形態ダミー/嘱託社員	3.650		-4.654	***	-2.697	**
就業形態ダミー/出向社員	8.486	**	-2.505			
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	3.592		-5.824	***	-4.673	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	2.136		-5.245	***	-3.219	**
就業形態ダミー/臨時的雇用者	1.994		-13.926	***	-8.010	**
就業形態ダミー/パートタイム労働者	0.582		-8.568	***	-5.289	***
就業形態ダミー/その他	2.245		-5.721	***	-4.318	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	-1.443		-0.576		1.500	*
企業規模ダミー/100~299人	-1.763		-1.206		-0.658	
企業規模ダミー/50~99人	-1.551		-2.180	***	0.426	
企業規模ダミー/49人以下	-1.916		-1.225	*	0.099	
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)						
N	170		383		284	
F値	10.300***		25.150***		13.606***	
AR2	0.496		0.532		0.444	

付表3-6-6 賃金関数(特掲産職別) 6. 情報通信業の専門的技術的職業

被説明変数: 月間賃金総額(階級値)	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	-6.543		4.724		1.268	
女性ダミー	-6.613	***	-2.310	***	-4.607	***
年齢(階級値)	0.701	***	0.392	***	0.382	***
勤続年数(階級値)	-0.071		0.529	***	0.261	**
1週間の実労働時間数(階級値)	0.291	***	0.190	**	0.483	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-1.392		0.868		1.350	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	3.760	***	7.053	***	3.888	**
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-0.802		2.684		1.001	
就業形態ダミー/嘱託社員	-21.341	***	-7.143	**	-11.804	***
就業形態ダミー/出向社員	8.776	***	6.342	***	6.731	**
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	1.045		-0.298		-4.282	
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-1.708		-4.023		-2.962	
就業形態ダミー/臨時的雇用者			-28.172	***		
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-6.276		-15.663	***	-15.772	***
就業形態ダミー/その他	-9.579	***	-10.521	**	4.090	
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	-0.466		-0.115		-10.243	***
企業規模ダミー/100~299人	-2.531	**	-1.317		-9.067	***
企業規模ダミー/50~99人	-2.311		-0.593		-8.070	***
企業規模ダミー/49人以下	-1.471		-3.940	*	-10.048	***
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)						
N	807		374		392	
F値	38.963***		12.392		17.588***	
AR2	0.444		0.354		0.418	

付表3-6-7 賃金関数(特掲産職別) 7. 道路運送業の運輸・運賃従事者

平成15年	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	21.363	***	18.826	***	23.295	***
女性ダミー	-3.583	*	-5.219	**	-4.858	
年齢(階級値)	0.004		-0.092	**	-0.136	**
勤続年数(階級値)	0.326	***	0.167	**	0.111	
1週間の実労働時間数(階級値)	0.180	***	0.269	***	0.274	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-2.992		-3.191		-0.161	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	0.402		0.634		-3.813	
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-3.746		-3.088	*	-3.504	
就業形態ダミー/嘱託社員	-8.418	***	-5.861	**	-7.052	***
就業形態ダミー/出向社員	1.595		0.120		-19.601	**
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-15.883	***	-12.013	*	5.327	
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-1.479		-6.276	*	-8.056	
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-8.756	***			-12.328	
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-12.160	***	-7.029	***	-7.895	***
就業形態ダミー/その他	-8.046	***	-6.581	***	-6.018	**
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	-4.101	***	-0.553		-0.902	
企業規模ダミー/100~299人	-4.812	***	0.603		1.751	
企業規模ダミー/50~99人	-3.791	**	1.260		-0.364	
企業規模ダミー/49人以下	-2.138		-1.070		-0.857	
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)					-3.521	
N	317		325		201	
F値	17.341***		9.195***		7.534***	
AR2	0.481		0.300		0.382	

付表3-6-8 賃金関数(特掲産職別) 8. 製造業の生産工程・労務作業者

平成15年	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	14.598	***	18.181	***	18.481	***
女性ダミー	-6.956	***	-6.612	***	-5.855	***
年齢(階級値)	0.031	**	0.024		0.004	
勤続年数(階級値)	0.221	***	0.126	***	0.210	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.248	***	0.226	***	0.202	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	0.268		-0.001		0.130	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	-0.463		-0.220		0.439	
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-7.480	***	-5.271	***	-5.828	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-6.748	***	-7.149	***	-6.185	***
就業形態ダミー/出向社員	5.914	***	5.727	***	5.111	***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-6.433	***	-7.214	***	-7.604	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-6.698	***	-7.175	***	-6.328	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-9.565	***	-10.687	***	-9.650	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-8.819	***	-9.385	***	-9.323	***
就業形態ダミー/その他	-7.949	***	-6.703	***	-6.972	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	0.805		-1.054	***	-0.633	*
企業規模ダミー/100~299人	1.084	**	-1.937	***	-1.475	***
企業規模ダミー/50~99人	-1.236	**	-1.227	**	-2.432	***
企業規模ダミー/49人以下	-1.416	***	-1.932	***	-2.282	***
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)					13.052	***
N	2,075		2,309		2,855	
F値	157.395***		140.630***		179.196***	
AR2	0.576		0.521		0.543	

付表3-6-9 賃金関数(特掲産職別) 9. 消費関連製造業の生産工程・労務作業者

平成15年	平成15年		平成22年		平成26年	
	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性	回帰係数	有意性
(定数)	14.337	***	15.884	***	16.342	***
女性ダミー	-7.117	***	-6.214	***	-4.759	***
年齢(階級値)	-0.005		0.026		0.027	*
勤続年数(階級値)	0.160	***	0.024		0.169	***
1週間の実労働時間数(階級値)	0.221	***	0.255	***	0.206	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)						
最終学歴ダミー/専修・高専・短大卒	-0.729		-0.612		0.337	
最終学歴ダミー/大卒・院修了	-1.968		-0.932		0.999	
就業形態ダミー(基準:正社員)						
就業形態ダミー/契約社員	-4.707	**	-3.339	***	-7.255	***
就業形態ダミー/嘱託社員	-3.591	*	-5.319	***	-7.139	***
就業形態ダミー/出向社員	12.824	***	5.698	***	8.631	***
就業形態ダミー/登録型派遣労働者	-4.295	**	-7.632	***	-8.113	***
就業形態ダミー/常雇型派遣労働者	-3.673	*	-6.706	***	-6.987	***
就業形態ダミー/臨時的雇用者	-6.440	***	-9.170	***	-9.327	***
就業形態ダミー/パートタイム労働者	-4.694	**	-6.609	***	-9.040	***
就業形態ダミー/その他	-4.803	***	-5.854	***	-8.152	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)						
企業規模ダミー/300~999人	-1.444		-1.732	**	-0.294	
企業規模ダミー/100~299人	2.657	***	-2.121	***	-1.545	***
企業規模ダミー/50~99人	-1.108		-3.392	***	-2.129	***
企業規模ダミー/49人以下	-1.451	*	-1.488	*	-2.815	***
企業規模ダミー/官公営(H26のみ)					14.678	***
N	675		727		985	
F値	54.677***		34.051***		75.189***	
AR2	0.589		0.450		0.589	

違いを考慮した「勤続+労働時間入り」では4.7万円の格差と計測されている。総じて、勤続年数や労働時間を説明変数に追加投入するごとに計測された賃金格差は縮小している⁹⁷。勤続年数と労働時間のいずれの方の縮小効果が大きいとみると、概ね契約社員が7対2、登録型派遣労働者が2対1、常雇型派遣労働者が3対1、パートタイム労働者2対3となっている。契約社員や常雇型派遣労働者では勤続年数の方が大きく、パートは逆に労働時間の方が大きくなっている。また、登録型派遣労働者は勤続年数の方が大きいものの、労働時間による部分も相対的に大きくなっている。すなわち、契約社員や常雇型派遣労働者では正社員

⁹⁷ 出向社員については、正社員よりも賃金が高くなる格差が計測されている。出向社員は、他の非正規形態とは性格が異なることが示されている。

に比べて勤続年数が短いことが、パートでは労働時間が短いことが、登録型派遣労働者では両者ともに、(表面的な)賃金格差をもたらす大きな要因の一つになっているといえる。

とはいえ、いろいろな要素を考慮してもなお、少なくない賃金格差が形態間に計測されていることも留意する必要がある。H26では、総計における正社員の平均賃金は、男女計で33.2万円(男女別では、男性36.9万円、女性25.5万円)となっているが、これと「勤続+労働時間入り」モデルの係数とによって、それぞれの雇用就業形態の賃金について、正社員の賃金を100とした「格差指数」を試算してみた。例えば契約社員・男女計における4.7万円の格差は、「格差指数」で表せば85.9となる。同様に、登録型派遣労働者は78.2、常雇型派遣労働者は79.8、パートタイム労働者は68.3となっている。また、図表3-2-1の右2列に掲げた男女別の結果から男女別に「格差指数」を算定すると、契約社員は男性が89.3、女性が80.8、登録型派遣労働者は同76.1と73.8、常雇型派遣労働者は同82.6と73.5、パートは66.2と61.0となっている⁹⁸。

(賃金格差の推移)

上述のように回帰分析からは、H26において、正社員の賃金に対してそれぞれ、契約社員の賃金は8割台半ば、派遣労働者は8割程度、パートは7割をやや下回る水準となっている。しかしながら、ここでの回帰分析には様々な限界を含んでいることは、この章の冒頭で述べたとおりである。したがって、分析で示された格差の大きさそのものに対する評価は慎重でなければならないが、一方、調査各回について同様の方法により析出された賃金格差の時系列的な推移については、一定の方向を示すものとして積極的に評価してもよいと考えられる。そこで、「勤続+労働時間入り」モデルが推定できるH15、H22及びH26の3回について、格差指数を算出してその推移をみたものが、図表3-2-2である。掲示する雇用就業形態は、契約社員、登録型及び常雇型の派遣労働者及びパートタイム労働者の4つに限定している。男女計でみると、契約社員(H15:74.8→H22:87.5→H26:85.9)やパート(同63.0→69.4→68.3)ではH26はH22を若干下回っているものの、この間に格差指数は上昇傾向を示しており、格差は縮小してきたといえる。派遣労働者の格差指数については、H22にはH15よりも上昇したもののH26には低下し、登録型はH15よりもH26の方が低くなるなど、明確な傾向は見出せない。

男女別にみると、顕著な違いがみられている。男性は、4つの形態とも格差指数はH15からH22にかけてかなり上昇した後、H26には低下となったものの低下幅は小さく、この間に上昇傾向、すなわち格差は縮小傾向であったといえる。一方、女性は、契約社員は男性の場合とほぼ同様であるが、他の派遣労働者とパートでは明確に低下傾向を示し、格差は広がる方向にあったという結果となっている。こうしたことの要因についてはなんと

⁹⁸ 具体的には、次式による。

$$\frac{\text{正社員の平均賃金額} + \text{それぞれの形態に係る回帰係数}}{\text{正社員の平均賃金額}} \times 100$$

もいえないが、とりわけパートを中心として、男性高齢者の雇用が進んだことも一つの背景ではなかったかと考えられる。

図表3-2-2 賃金関数(OLS)から試算される正社員に対する賃金格差指数(正社員=100)

	男女計			男性のみ			女性のみ		
	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年
(基準:正社員の平均賃金額(万円))	27.7	32.9	33.2	31.8	36.2	36.9	21.1	24.6	25.5
契約社員	74.8	87.5	85.9	75.0	90.4	89.3	76.9	82.3	80.8
登録型派遣労働者	79.0	82.5	78.2	69.8	81.5	76.1	85.1	77.6	73.8
常雇型派遣労働者	75.3	82.9	79.8	76.1	83.8	82.6	78.7	78.2	73.5
パートタイム労働者	63.0	69.4	68.3	56.2	66.6	66.2	64.9	61.4	61.0

(注) 点線で囲んだセルは、本文の記述との関連で特に注目される箇所である。

(特定産職別の推移)

特定産職、すなわち特定の産業の特定の職業の雇用者について形態間賃金格差指数をみてみよう。上述の総合的な分析の場合に比べ、より条件が合わさった分析となる一方、ケース数が小さくなって、調査回ごとに変動がより大きくなる場合もあるというデメリットもある。その点には、十分留意する必要がある。

特定産職に関して、上述と同様に、正社員の平均賃金額を100とした格差指数を算出した結果が図表3-2-3である。表からは、まず、契約社員で格差指数が上昇、すなわち格差が縮小している特定産職が多いこと等を挙げることができる。百貨店、総合・食品スーパーの販売職をイメージした「各種商品・食料品小売業の販売職」⁹⁹、看護師や各種療法士、臨床検査技師、相談員などをイメージした「医療・福祉の専門的技術的職業」では格差が縮小している。SEなどICT関連の技術者などをイメージした「情報通信業の専門的技術的職業」では、正社員との間での格差そのものが析出されておらず、各種のドライバーをイメージした「道路運送業の運輸・通信従事者」も格差指数は9割程度で推移している。

パートについても、「各種商品・食料品小売業の販売職」、「医療・福祉の専門的技術的職業」、「道路運送業の運輸・通信従事者」で格差縮小の動きが示されている。とりわけ「各種商品・食料品小売業の販売職」は、パート活用の代表的な分野の一つであり注目される。

派遣労働者については、調査回によって変動が大きく特定の傾向を見出すことは留保しておきたい。変動が大きいこと自体が、特徴ないし実態といえるのかも知れない。その中で、「情報通信業の専門的技術的職業」については、正社員との賃金格差は析出されていないことは特筆してよいと思われる。こうした相対的に高度な技術を要する職域では、派遣労働者には正社員と遜色ない賃金が支払われているといえる。なお、「消費関連製造業の生産工程・労務作業」の派遣労働者について、H15からH22にかけて格差指数が10ポイント程度低

⁹⁹ 「各種商品・食料品小売業の販売職」のH15については、正社員の平均賃金額がH22やH26と比べて高くなっている。例えば、H15以降、この職域で正社員が大きく減少し、他の非正規形態の活用が急激に進んだといった一定の実態を反映している面はあると思われるが、時系列比較の観点からは、ここではH15は留保しておきたい。

下し、H26 はほぼ横ばいで推移しているが、これは、平成 16 年における製造業務派遣の解禁による変化を反映していると考えられる。

介護現場を支えるヘルパーなどをイメージした「医療・福祉のサービス職業」においては、H22 から H26 にかけて各形態とも格差指数は上昇している。その一方で、正社員の平均賃金額が H22、H26 とも 20.6 万円となって同額で推移し、かつ、相対的に低い水準であることも、注目される。

図表3-2-3 賃金関数(OLS)から試算される正社員に対する賃金格差指数(正社員=100)―特定産職別―

	各種商品・食料品小売業の販売職			医療・福祉の専門的技術的職業			医療・福祉のサービス職業		
	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年
(基準:正社員の平均賃金額(万円))	29.6	24.3	26.9	23.4	27.7	28.4	20.6	20.6	20.6
契約社員	47.6	82.0	84.7	74.6	84.4	83.0	75.8	88.3	88.3
登録型派遣労働者	58.7	80.0	76.7	96.8	84.6	87.3	71.7	77.3	77.3
常雇型派遣労働者	64.0	72.9	72.9	72.7	82.8	80.4	74.5	84.4	84.4
パートタイム労働者	43.8	62.6	67.7	62.9	75.3	74.2	58.4	74.3	74.3
	情報通信業の専門的技術的職業			道路運送業の運輸・通信従事者			消費関連製造業の生産工程・労務作業		
	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年
(基準:正社員の平均賃金額(万円))	29.3	35.9	34.0	35.1	29.4	29.0	21.9	24.8	26.5
契約社員	97.3	107.5	102.9	89.3	89.5	87.9	78.5	86.5	72.6
登録型派遣労働者	103.6	99.2	87.4	54.7	59.1	118.4	80.4	69.2	69.4
常雇型派遣労働者	94.2	88.8	91.3	95.8	78.7	72.2	83.2	73.0	73.6
パートタイム労働者	78.6	56.4	53.6	65.4	76.1	72.8	78.6	73.4	65.9

注:「医療・福祉のサービス職業」の平成15年は、賃金関数そのものにおいて有意性が析出されなかったため、割愛している。
「情報通信業の専門的技術的職業」の契約社員、派遣労働者は、3回とも賃金関数推定上係数は有意ではない。(格差は析出されない。)
「道路運送業の運輸・通信従事者」の派遣労働者など、ケース数が少なくブレと思われる変動の大きいものもあるので、留意が必要である。
点線で囲んだセルは、本文の記述との関連で特に注目される箇所である。

以上のように、回帰分析による正社員との賃金格差の推移を概観したところによれば、契約社員やパートタイム労働者に格差縮小の動きがみられるなど、非正規形態の雇用者の就業環境の整備が進展している面がみられるということ是可以である。ここでの分析対象となっているのは平成 26 年までであるが、それ以降、いわゆる「人手不足」が進展する中で、その動きがますます高まる方向にあるものと思われ、また、その方向での各方面での取組がなされることが期待される。なお、その際、平成 26 年までは、女性については対正社員格差の縮小傾向は明確にはみられないなどの動きにも留意し、その背景要因をさらに究明していくことも課題として残されていることなどが指摘できる。

第3節 その他の計測結果の概観

賃金関数の推定を行った以上、上述の雇用就業形態に係る係数、すなわち賃金格差に関するもの以外の分析結果についても、概観しておこう。まずは、もっとも総括的な賃金関数である付表 3-3 の総計(勤続+労働時間入り)にみられる、特徴を挙げておきたい。

①「女性ダミー」は、係数マイナスで有意となり、男女間賃金格差(女性の方が低い)が総体として析出されている。そのうえで、係数の推移(H15→H22→H26)をみると、-6.1(万円)、-5.7、-5.1と推移しており、格差は緩やかにではあるが縮小に向かっていることが示されている。

- ②「年齢」と「勤続年数」の係数をみると、H15からH26までの間において、年齢の係数が低下し、勤続年数の係数が上昇する傾向がみられている。また、H26において、両者の係数を合計すると0.4となり、おおよそ平均的には年に4千円程度の昇給があることが示されている。
- ③「産業ダミー」の係数をみると、「素材関連製造業」に対して係数のプラス・マイナスも含めて有意差がある産業は、3回の分析でほぼ共通している。相対的に賃金水準の高い産業としては「情報通信業」、「学術研究・専門技術サービス業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」などがあり、逆に低い方の産業として、「複合サービス業」、「小売業」、「消費関連製造業」、「宿泊・飲食サービス業」などがある。「社会保険、社会福祉・介護事業」も低い方の産業に属している。
- ④「企業規模」については、規模が小さくなるほどより賃金は低いことが示されている。なお、H26のみではあるが、現実的な「官公庁」の賃金は、「100～299人規模企業」とほぼ同程度であることが示されている。
- ⑤「職業ダミー」の係数をみると、事務の仕事を基準として、「販売の仕事」及び「建設・採掘の仕事」（H22、H26）以外の職業で有意となっている。相対的に賃金水準の高い職業は、「管理的な仕事」が突出して高く、次いで「専門的・技術的な仕事」となっている。低い方の職業には、「保安の仕事」、「運搬・清掃・包装等の仕事」（H22、H26）、「輸送・機械運転の仕事」（同）、「生産工程の仕事」（同）などがある¹⁰⁰。

（形態別賃金関数の推定結果の概観）

賃金関数については、雇用就業形態別にも推定した。その結果は、第I部第3章第2節（3-2）において、年齢と勤続年数の係数について紹介したが、ここでより概括的に紹介しておこう。なお、そこで示したように主な産業別の分析も行ったが、ここでは産業計についての結果のみにとどめておきたい。

図表3-3-1が、その結果をまとめたものである。説明変数は、形態ダミーが除かれている点を除けば、上述の「総計」の場合と同じである。表に横串を入れる形で、項目別に形態間の比較を行ってみると、次のような点を指摘できる。

- ①「女性ダミー」については、正社員や契約社員において男女間賃金格差の縮小（係数のマイナス幅の縮小）がみられ、また、パートにおいても緩やかながら同様の動きがみられている。一方、派遣労働者については、そうした傾向は明確にはみられていない¹⁰¹

¹⁰⁰ これら職業分類の改訂後の分類の職業については、旧分類でそれらをほぼ包含する「運輸・通信の仕事」や「生産工程・労務の仕事」もH15において相対的に賃金の低い産業として析出されている。

¹⁰¹ なお、上述第2節において、パートの対正社員賃金格差が、男性では縮小しているのに対して、女性ではむしろ拡大する動きがみられたが、ここでパート内での男女間格差は緩やかではあるが縮小していることが示された。これらを併せてみると、正社員における男女間賃金格差の縮小がパートにおけるそれよりもかなり大きかったことが、上述のような動きの一つの背景要因となっていることが窺われる。

- ②「年齢」と「勤続年数」については、それぞれの形態の賃金関数においてもプラスに有意となっている場合が多い中で、パートにおける「年齢」の係数は、H15ではマイナスに有意であったとともに、H22及びH26では有意性が析出されていない。パートについては、年齢によって代替表示されるそれまでの仕事経験がまったくといってよいほど評価されない傾向があることが窺われる。また、登録型派遣労働者においても、H15及びH22では同様の傾向がみられている。
- ③「学歴」については、正社員に比べて非正規の形態においては、契約社員を除いて学歴間の差が小さくなっていることがみてとれる。派遣労働者やパートは、その学歴に対応した能力を活かせる仕事に就いていない、あるいはそうした活用がされていないことが窺われる。
- ④「産業」については、3回とも有意となる頑強な推計結果を示している産業が、正社員に比べて非正規の形態は少なくなっている。10%水準での有意を含めてみて、正社員では電気・ガス・水道・熱供給業や情報通信業、金融・保険業など6つであるのに対して、契約社員では4つ、登録型派遣労働者では3つ、常雇型派遣労働者では2つであり、パートではそうした産業はみられていない。一般に、パートの賃金が産業によってあまり異ならない傾向にあることが示されていると考えられる。また、正社員の6つの産業はすべて係数がプラスと相対的に賃金の高い産業である。これに対して、常雇型派遣労働者の2つ（建設業及び不動産・物品賃貸業）はプラスの係数であるものの、登録型派遣労働者の3つ（電気・ガス・水道・熱供給業、医療・福祉（社会保険等を除く）及び消費関連製造業）はいずれもマイナスの係数である。また、契約社員の4つの中では、金融・保険業が3回ともプラスの係数であるものの、他の3つ（建設業、不動産・物品賃貸業及びは医療・福祉（社会保険等を除く）は、調査年によって係数がプラスのこともあればマイナスのこともある。正社員の場合には賃金が相対的に高い産業といった構造のようなのがみられるが、非正規の形態には、そのような産業による賃金水準の構造づけが弱いといえることができる。
- ⑤「企業規模」については、非正規の形態においても、規模の小さい（大きい）企業ほど賃金が低い（高い）傾向がみられるが、正社員の場合ほどには規模間格差は大きくないことが窺われる。ちなみに、H26における（1,000人以上規模企業に対する）49人以下企業規模の係数をみると、正社員はマイナス7.3（万円）であるのに対して、契約社員はマイナス4.3（万円）、パートはマイナス1.5（万円）となっている。なお、派遣労働者については有意性の析出が少なくなっているが、他の説明変数と同様、この企業規模が派遣先の規模であり、派遣元の規模ではないことに留意する必要がある。
- ⑥「職業」については、H15とH22・H26とで分類に変更があったので、3回を通してみることは慎重でなければならないが、「専門的・技術的な仕事」や「管理的な仕事」において、一部を除き、（事務の仕事に対して）プラスの係数で有意となっている。また、係数の値も正社員と非正規の形態の間で、パートの場合を除き、目立った違いはみられていない。あ

くまでそれぞれの形態内ではあるが、基準である「事務の仕事」に対するこの2つの職業（種）の評価幅には大きな違いはないといえる。それ以外の職業（種）では、正社員では有意となったものは少ないのに対して、やはりパートを除いて、契約社員や派遣労働者では有意な場合が相対的に多くなっており、また、有意なものは係数がマイナスとなっている場合が多い¹⁰²。したがって、「事務の仕事」は、非正規の形態において賃金の相対的に高い職業（種）となっていると考えられる。こうした「職業」をめぐる計測結果は、上述の「産業」(④)の場合と逆方向のような印象がある。すなわち非正規形態の賃金は、職業（種）によって構造化されている度合が正社員よりもかなり強いといえるのではないかと考えられる。

（説明変数を拡大した賃金関数による分析結果）

以上、標準的な説明変数に基づく賃金関数による分析結果を紹介した。「多様化調査」には賃金関数の説明変数として利用可能なデータがこのほかにいくつか考えられる。そこで、そうしたデータを試行的に投入した賃金関数を推定してみた。これまでに紹介した賃金関数を「標準モデル」(付表3-3)、新たに説明変数を追加して推定した賃金関数を「拡大モデル」と呼ぶこととしたい。なお、推定はH26についてのみ行った。

説明変数に追加投入した変数は、次のとおりである。

- ①「事業所形態」・・・事業所の（営業）形態を「工場・作業所」を基準として、「事務所」、「研究所」、「営業所」及び「その他」のダミー変数（該当=1/非該当=0）を投入した。
- ②「事業所活用理由」・・・「正社員を確保できないため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」といった各非正規形態を活用する理由をそれぞれダミー変数（該当=1/非該当=0）として投入した。（第I部第2章第1節（2-1）参照）
- ③「事業所活用上の問題」・・・「良質な人材の確保」、「定着性」といった各非正規形態を活用するうえでの問題点をそれぞれダミー変数（該当=1/非該当=0）として投入した。（第I部第2章第2節（2-2）参照）
- ④「就業形態選択の理由」・・・「専門的な資格・技能を活かせるから」、「自分の都合のよい時間に働けるから」といった各非正規形態で働く雇用者が、その形態を選んだ理由をそれぞれダミー変数（該当=1/非該当=0）として投入した。
- ⑤「都道府県」・・・就業先の事業所が所在する都道府県を「東京」を基準として、それぞれダミー変数（該当=1/非該当=0）として投入した。

①から④までの変数は、産業や職業などとは別に事業所の活用状況や働く側の就業意図の反映を、⑤の都道府県の変数は、賃金水準の地域間格差の反映を、それぞれ意図したものである。なお、②から④までは非正規の形態に対する質問事項であるので、正社員についてはデータがないが、正社員にはすべて「0」を与えた。

¹⁰² 係数が有意でプラスとなっているのは、契約社員における「建設・採掘の仕事」（H22及びH26）や「販売の仕事」（H26）である。

推定結果は図表3-3-3のとおりであるが、もっとも関心のある正社員に対する賃金格差に関する結果を図表3-3-2として整理したので、まず、この点について紹介しておきたい。

標準モデルと拡大モデルとで、推計された回帰係数を比べてみると、契約社員や派遣労働者については同じかほとんど同じとなっている一方、その他の形態では係数は低下している。とりわけパートタイム労働者では、「-10.5」から「-8.9」へと1.6ポイント低下している。この結果、正社員の賃金を100とした格差指数を試算すると、パートタイム労働者は標準モデルでは68.3であったものが、拡大モデルでは73.2と回帰分析上の格差は4.9、ほぼ5ポイント縮小する。また、非正規の形態ではもっとも賃金の高い契約社員との差は、17.6から12.6へと縮小することとなっている。いまだかなりの(説明されない)格差があることに変わりはないものの、一方において、データで表された格差の中には一定程度の合理性のある差異の部分も含まれている可能性も示唆されており、留意が必要である。

図表3-3-2 賃金関数(OLS)による正社員に対する賃金格差推計結果／平成26年
—標準モデルと説明変数拡大モデルとの比較—

	回帰係数(正社員との差/万円)		格差指数(正社員=100)	
	標準モデル	拡大モデル	標準モデル	拡大モデル
就業形態ダミー(基準:正社員)				
契約社員	-4.7	-4.7	85.8	85.8
嘱託社員	-7.8	-7.0	76.5	78.9
出向社員	6.7	5.9	120.2	117.8
登録型派遣労働者	-7.2	-7.2	78.3	78.3
常雇型派遣労働者	-6.7	-6.8	79.8	79.5
臨時的雇用者	-11.0	-9.8	66.9	70.5
パートタイム労働者	-10.5	-8.9	68.4	73.2
その他	-8.5	-7.3	74.4	78.0

注:「標準モデル」は付表3-3、「拡大モデル」は図表3-3-3による。

図表3-3-3により、拡大モデルで新たに追加投入された変数について、計測結果を概観しておこう。

- ①「事業所形態」については、すべてプラスの係数で有意となっており、「工場・作業所」に比べて各形態の事業所の賃金はより高い傾向が示唆されている。計測された結果としては、賃金水準は、「事務所」がもっとも高く、次いで「研究所」、「営業所」などの順となっている。
- ②「事業所活用理由」については、5つの項目が有意となっている。賃金が相対的に高くなる傾向があるのは、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「専門的業務に対応するため」をそれぞれ理由として非正規形態を活用

する事業所であり、一方、「高年齢者の再雇用対策のため」や「賃金の節約のため」を理由とする事業所では、賃金が相対的に低くなる傾向がある¹⁰³。

図表3-3-3 説明変数を拡大した賃金関数の推定結果

標準的な説明変数			追加した説明変数1(活用関係)			追加した説明変数2(都道府県)		
変数名	回帰係数	有意性	変数名	回帰係数	有意性	変数名	回帰係数	有意性
(定数)	14.552	***	事業所形態ダミー(基準:工場・作業所)			都道府県ダミー(基準:東京)		
女性ダミー/女性=1	-4.854	***	事務所	1.327	***	北海道	-4.698	***
年齢(階級値)	0.124	***	研究所	1.131	***	青森	-6.199	***
勤続年数(階級値)	0.296	***	営業所	0.697	***	岩手	-6.777	***
9月末1週間の実労働時間数(0時間⇒20時間未満)(階級値)	0.289	***	店舗	0.578	*	宮城	-3.931	***
最終学歴ダミー(基準:中・高卒)			その他	0.664	***	秋田	-6.092	***
専修・高専・短大卒	0.520	***	事業所活用理由該当ダミー(MA)			山形	-5.860	***
大卒・院修了	2.322	***	正社員を確保できないため	0.035		福島	-4.482	***
就業形態ダミー(基準:正社員)			正社員を重要業務に特化させるため	-0.233		茨城	-3.483	***
契約社員	-4.678	***	専門的業務に対応するため	0.484	***	栃木	-3.447	***
嘱託社員	-6.973	***	即戦力・能力のある人材を確保するため	0.839	***	群馬	-3.722	***
出向社員	5.933	***	景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.921	***	埼玉	-2.401	***
登録型派遣労働者	-7.178	***	長い営業(操業)時間に対応するため	0.038		千葉	-1.781	***
常雇型派遣労働者	-6.820	***	1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため	-0.117		神奈川	1.495	***
臨時的雇用者	-9.790	***	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	-0.193		新潟	-4.854	***
パートタイム労働者	-8.929	***	賃金の節約のため	-0.744	***	富山	-4.333	***
その他	-7.349	***	賃金以外の労務コストの節約のため	0.077		石川	-4.324	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)			高年齢者の再雇用対策のため	-0.875	***	福井	-4.748	***
1.鉱業、採石業、砂利採取業	0.322		育児・介護休業対策の代替のため	-0.061		山梨	-2.777	***
2.建設業	-0.123		事業所活用上の問題点ありダミー(MA)			長野	-4.167	***
3.消費関連製造業	-1.207	***	良質な人材の確保	-0.330	**	岐阜	-4.587	***
5.機械関連製造業	-0.215		定着性	0.288	*	静岡	-3.296	***
6.その他の製造業	-0.745		仕事に対する責任感	-0.203		愛知	-2.380	***
7.電気・ガス・水道・熱供給業	1.475	***	時間外労働への対応	-0.401	**	三重	-2.697	***
8.情報通信業	1.122	***	仕事に対する向上意欲	0.024		滋賀	-3.260	***
9.運輸業、郵便業	-1.654	***	業務処理能力	-0.085		京都	-2.822	***
10.卸売業	0.398		正社員との職務分担	-0.261		大阪	-2.052	***
11.小売業	-2.922	***	チームワーク	0.614	**	兵庫	-3.760	***
12.金融・保険業	0.597	*	正社員と人間関係	0.014		奈良	-4.346	***
13.不動産業、物品賃貸業	-0.559		就業形態選択の理由ダミー(MA)			和歌山	-3.881	***
14.学術研究、専門・技術サービス業	0.757	**	専門的な資格・技能を活かせるから	0.614	***	鳥取	-4.031	***
15.宿泊業、飲食サービス業	-1.978	***	より収入の多い仕事に従事しなかったから	2.953	***	島根	-4.499	***
16.生活関連サービス業、娯楽業	-1.774	***	自分の都合のよい時間に働けるから	-0.647	***	岡山	-4.054	***
17.教育・学習支援業	-0.703	**	勤務時間や労働日数が短いから	-1.941	***	広島	-3.526	***
18a.医療、福祉(社会保険等を除く)	-0.211		簡単な仕事で、責任も少ないから	-1.074	***	山口	-4.807	***
18b.医療、福祉(社会保険等)	-2.602	***	就業調整をしいから	-1.267	***	徳島	-4.738	***
19.複合サービス業	-3.650	***	家計の補助、学費等を得たいから	-1.071	***	香川	-5.464	***
20.他に分類されないサービス業	-2.336	***	自分で自由に使えるお金を得たいから	-0.701	***	愛媛	-3.937	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)			通勤時間が短いから	-1.019	***	高知	-5.562	***
300~999人	-1.333	***	組織にしばられたくなかったから	1.395	***	福岡	-4.201	***
100~299人	-2.169	***	正社員として働ける会社になかったから	-1.288	***	佐賀	-4.985	***
50~99人	-2.505	***	家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	-0.242		長崎	-5.775	***
49人以下	-3.611	***	他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	-0.836	***	熊本	-5.602	***
官公営(H26のみ)	-2.056	***	体力的に正社員として働けないから	-0.987	***	大分	-4.665	***
職業ダミー(基準:事務の仕事)						宮崎	-5.730	***
専門的・技術的な仕事	2.745	***				鹿児島	-6.287	***
管理的な仕事	10.649	***				沖縄	-7.133	***
販売の仕事	0.486	*						
サービスの仕事	-0.767	***						
保安の仕事	-3.022	***						
生産工程の仕事	-0.772	***						
輸送・機械運転の仕事	-1.650	***						
建設・採掘の仕事	0.632							
運搬・清掃・包装等の仕事	-1.750	***						
その他の仕事	-1.417	*						
						N	32,844	
						F値	359.227	***
						AR2	0.596	

¹⁰³ 留意する必要があるのは、ここでは正社員を含めた雇用者全体の賃金水準が分析対象となっているので、非正規雇用者の賃金が高いかどうかは直接的にはいえないという点である。以下の変数についても同じである。形態別に拡大モデルを推定することまでは、今回はしていない。ただし、ここでのダミー変数の性格上、非正規雇用者のみに対する質問項目については、非正規雇用者で該当する場合に「1」（非該当の場合は「0」）をとり、正社員はすべて「0」となっているため、非正規雇用者の賃金の高低を示していると考えてもよいと思われる。

- ③「事業所の活用上の問題点」については、4つの項目が有意となっている。賃金が相対的に高くなる傾向があるのは、「チームワーク」や「定着性」を問題点として挙げた事業所であり、一方、「良質な人材の確保」や「時間外労働への対応」を挙げた事業所では、賃金が相対的に低くなる傾向がある。これは、チームワークを必要とする仕事で活用していたり、定着を期待したりしている事業所では相対的に高い賃金となるのに対して、良質な人材がなかなか採用できなかつたり、時間外労働を非正規雇用者にも期待したりする事業所では相対的に低い賃金となる傾向にあることが示唆されていると考えられる。
- ④「(非正規雇用者が)現在の就業形態を選択した理由」については、「家庭の事情と両立しやすいから」以外の項目ですべて有意となっている。相対的に高い賃金となるのは、「より収入の多い仕事に従事しなかったから」、「組織にしばらくたくなかったから」及び「専門的な資格・技能を活かせるから」の3つを理由(動機)として現在の形態を選択した人となっている。この3つ以外の理由が選択理由である場合には、相対的に低い賃金となる傾向にある。係数の(マイナス幅の)大きいものを順に挙げると、「勤務時間や労働日数が短いから」、「正社員として働ける会社がなかったから」、「就業調整をしたいから」、「簡単な仕事で、責任も少ないから」、「家計の補助、学費等を得たいから」などとなっている。働く側の選択の代償として賃金が相対的に低くなっている傾向が窺われるが、その中で、「正社員として働ける会社がなかったから」については、非自発的に雇用就業形態を選択しているばかりでなく、相対的に低い賃金に甘んじている姿が垣間見られ、大きな課題が提起されていると思われる。
- ⑤「都道府県ダミー」については、東京を基準として、すべての道府県でマイナスの係数で有意となっている。地域間の賃金格差を反映したものと考えられる。

第4節 若干の考察

第3章では、簡単な賃金関数を推定することにより、正社員に対する非正規雇用形態の賃金格差の推計などを行った。その結果によれば、いまだ賃金関数では説明されない格差がかなり残されている中ではあるが、近年、契約社員やパートタイム労働者についての賃金格差は縮小方向で推移していることが確認された。

(不合理な)格差是正については、「同一労働同一賃金」をベースにした取組が求められるところであるが、何をもって「同一労働」というのかについては、慎重に検討される必要がある。この章での分析においても、年齢、勤続年数、労働時間を順次投入するに伴って「格差」の水準は異なって推計される。すなわち、どうした要素を考慮するかによって、格差の有無や水準は異なることとなる。また、情報通信業の契約社員等に関してみられたように、現在でも正社員との間に賃金格差が計測されない非正規も存在する。さらに、最後に行った「多様化調査」データをいわば総動員した「拡大モデル」の賃金関数では、さらに異なる結

果となった。その背景には、それぞれの企業・事業所の事業に応じた活用の違いがあることも示唆された。

企業を越えて「同一労働」を規整する共通した規範はわが国には見出しがたいと思われるが、一方で、企業を単位として、事業活動に整合的で、かつ、公正な雇用ルールを形成していく風土ないし共通理解は、一部の企業を除きあるように思われる。したがって、企業の労使、特に非正規形態の労働者も含めた労使の話し合いを通じて、企業の賃金決定システムにおいて同等の評価を受ける「同一労働」の規範（ルール）を形成するとともに、採用活動などにおいてそれを情報公開していくことが望ましいと考えられる。労使の話し合いに当たっては、自企業のみでなく広く経済社会全体の動向を参照される必要があるが、この「資料シリーズ」が、そのための一助になることを期待するものである。

付表 事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計

1. 趣旨

この付表は、報告書 No.161 の「付表 1」に引き続き¹⁰⁴、個人属性（個人レベルの変数）だけに基づく賃金関数と、事業所ごとの異質性をコントロールした賃金関数が対照できるデータを提供することを目的として作成するものである。

日本の労働市場において、雇用形態、性別、年齢、学歴、職業、勤続年数などの個人属性が賃金に影響を与えていることは言うまでもないが、それらの変数がどのような場面で賃金に影響を与えているのかは必ずしも十分に明らかにされていない。

例えば昨今、「同一労働同一賃金」の名の下に「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消」が目指されているが、そこで実際に取り組みられているのは、「同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正すること」である¹⁰⁵。もちろん、雇用形態間の待遇差が、同一の企業・団体内での待遇差に起因すると考えることには一理あるが¹⁰⁶、個人属性による待遇差のすべてが、同一の企業・団体内での待遇差に起因しているとは限らない。例えば、高学歴者やホワイトカラー労働者の待遇がよいのは、同一の企業・団体内で彼らが優遇されているからではなく、待遇がよい企業・団体に就職（転職）しやすいからかもしれない。どちらの要因がどの程度学歴や職業による待遇差を説明しているかによって、待遇差の理解や（必要とあれば）その解消策も変わってくるだろう。

そこでこの付表では、同一の事業所から複数の個人を抽出しており、事業所と個人のマッチングが可能な調査設計となっている厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（H22年調査、H26年調査）を用いて、雇用形態、性別、年齢、学歴、職業、勤続年数に基づく賃金格差の発生場面について考察するための基礎資料を作成する。

なお、この作業は、既に報告書 No.161 において H22 年調査を用いて試みられているが、他に使用できるデータが限られていることもあり十分な追試が行われていないこと、報告書 No.161 において分析対象者を若干不適切に設定していたことなどから、本稿にて改めて H22 年調査と H26 年調査の両方を用いて試みるものである。

以下、2 項にて分析モデルを、3 項にてデータ等の概要を説明した上で、4 項にて分析結果を示し、5 項にてインプリケーションを述べる。

¹⁰⁴ 正式な書誌情報は、高橋康二・李青雅（2013）「付表 1 事業所固定効果をコントロールした賃金関数の推計」労働政策研究・研修機構編『雇用の多様化の変遷＜そのⅢ＞：2003・2007・2010——厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』（労働政策研究報告書 No.161）労働政策研究・研修機構、367 頁～372 頁、である。

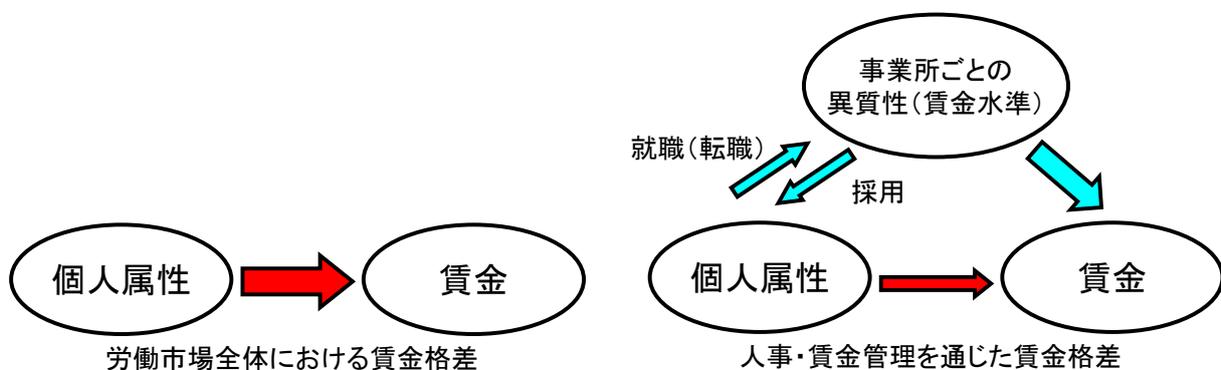
¹⁰⁵ 首相官邸（2016）「同一労働同一賃金ガイドライン案」（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/gijisidai.html>）を参照。

¹⁰⁶ 実際、本稿の分析結果からも、そのように考えることの妥当性が裏付けられる。

2. 分析モデル¹⁰⁷

分析モデルの概要は、次の通りである（図表1）。第1に、モデル①にて個人属性だけで賃金関数を求め、その結果（B係数の大きさ）を、労働市場全体における賃金格差の大きさとみなす（左図）。第2に、モデル②およびモデル③にて事業所ごとの異質性（賃金水準）をコントロールして同様に賃金関数を求め、その結果を事業所の人事・賃金管理を通じて生じている賃金格差の大きさとみなす（右図）。第3に、その上で、モデル①、モデル②、モデル③の結果の違いから、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている賃金格差の大きさを読み取る¹⁰⁸。

図表1 分析モデルのイメージ



モデル①～モデル③を式であらわすと、以下のようになる。

モデル①（個人属性のみ）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + e_{ij}$$

モデル②（個人属性＋事業所の産業・企業規模）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + \gamma W_j + e_{ij}$$

モデル③（個人属性＋事業所ごとのダミー変数）

$$Y_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + \delta_j + e_{ij}$$

ただし、添え字 j は事業所 ID、添え字 i は事業所のなかの従業員 ID、 X は個人属性、 W は事業所属性（産業および企業規模）、 δ は事業所固有の値、 e は誤差項をあらわしている。

ここで、モデル①からモデル③にかけて、ある説明変数（ex.大卒以上ダミー）の B 係数の値（絶対値）が小さくなっていけば、そのような（ex.学歴間）賃金格差には、事業所の人

¹⁰⁷ 本項の記述は、報告書 No.161「付表1」に基づく。

¹⁰⁸ 前項で述べたように、そもそもの関心は、同一の“企業・団体”内で生じている賃金格差と、“企業・団体”ごとの賃金水準の違いによって生じている賃金格差とを分別することである。これに対し、ここで使用するデータから明らかになるのは、同一の“事業所”内で生じている賃金格差と、“事業所”ごとの賃金水準の違いによって生じている賃金格差の割合である。両者には分析水準のズレがあるが、現実問題として、データにおいて、同一の“企業・団体”から複数の“事業所”が抽出されている可能性は低いと考え、以下では、“企業・団体”と“事業所”とを同視する。

事・賃金管理を通じて生じている部分だけでなく、事業所ごとの賃金水準の違いを通じて生じている部分もあると考えられる。具体的には、大卒以上の者の賃金が高いのは、同じ事業所のなかで学歴間賃金格差があることに加え、大卒以上の者が賃金水準の高い事業所に就職しやすい（採用されやすい）傾向があることによると考えられる。他方、B係数の値（絶対値）が不変である、あるいは大きくなっていく場合には、賃金格差はもっぱら事業所の人事・賃金管理を通じて生じていると考えられる。

3. データ等の概要

(1) データと分析対象者

使用するデータは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」のH22年調査とH26年調査の個人票である。個人票には、事業所IDが振られている。この2回分のみを使用する理由としては、H19年調査では労働時間に関するデータが得られないため被説明変数である賃金率を求めることができないこと、H15年調査では復元前のデータにおいて「正社員」のサンプルサイズが極端に小さいことが挙げられる。

H22年調査とH26年調査の調査設計は同じである。いずれも、日本標準産業分類（H19年改訂）に基づく16大産業の常用労働者5人以上の民営事業所から無作為に抽出した事業所に事業所調査を実施し、それらの事業所に就業している労働者から就業形態別に無作為に抽出した労働者に個人調査を実施している。

本稿の分析対象者は、個人調査に回答した59歳以下の労働者のうち、出向社員と在学中の者を除いた全員である。ただし、1週間の実労働時間が「20時間未満」の者については、被説明変数となる賃金率を計算する際の誤差が大きいと考えられることから、分析から除外している。また、後述する使用変数のいずれかが無回答である者も、分析から除外している。

図表2は、H22年調査、H26年調査それぞれの分析対象者の概要をまとめたものである。いずれにおいても、分析対象者は、復元前の段階で「正社員」7,000名台、「非正社員」13,000名台、1事業所あたりの労働者数は3名強となっており、事業所固定効果をコントロールした分析が可能なデータセットだと言える。

図表2 分析対象者の概要（復元倍率なし）

	H22年	H26年
事業所数	7,067事業所	6,641事業所
労働者数	21,856名	21,100名
うち正社員	7,991名	7,312名
うち非正社員	13,865名	13,788名
1事業所あたり労働者数		
最小	1名	1名
最大	21名	22名
平均	3.1名	3.2名

なお、報告書 No.161 と本稿とで、H22 年調査の分析対象者数が異なっている。その理由は、報告書 No.161 では、「出向社員」を非正社員として分析対象者に含めるとともに、在学中の者も分析対象者に含めていたからである。

（２）使用変数

使用変数およびそれらの作成方法は、H22 調査と H26 調査とで同じであり、具体的には以下の通りである。

被説明変数は、労働者の賃金率（1 時間あたり、万円単位）の対数変換値である。賃金率は、1 ヶ月の賃金総額（19 段階の階級値）を、1 週間の実労働時間（9 段階の階級値）の 4 倍で除することによって算出した。

説明変数は、正社員ダミー（＝正社員を 1、契約社員、嘱託社員、登録型派遣労働者、常用雇用型派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他を 0）、男性ダミー、年齢（11 段階の階級値）および年齢 2 乗、大卒以上ダミー、ホワイトカラーダミー（＝管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、事務的な仕事を 1、それら以外を 0）、勤続年数（9 段階の階級値）である。

コントロール変数としては、モデル②では事業所の産業（14 区分、製造業レファレンス）と企業規模（7 区分、1,000 人以上レファレンス）を、モデル③では事業所ごとのダミー変数を投入する。

使用変数の記述統計量は、**図表 3** の通りである。上段の復元倍率なしの状態をみると、正社員が 35%前後、男性が 40%弱であり、総務省「労働力調査」、同「就業構造基本調査」などから得られる実際の正社員割合、男性割合と比べて低いことが分かる。これは、調査の性格上、非正社員に重点的に個人票を配布していることによると考えられる。また、実務上、事業所の人事担当者が個人票を配布する機会が多いことが関係してか、ホワイトカラー割合も 70%強と実際より高めとなっている¹⁰⁹。

他方、事業所の抽出率、事業所の中での就業形態別の抽出率を勘案した復元倍率を掛けると、正社員が 70%強、男性が 60%台後半となり、実際の正社員割合、男性割合に近づく。ただし、復元倍率を掛けた後も、ホワイトカラー割合は 65%程度と実際より高めである。

以下の分析では、復元倍率を掛けたデータセットを使用する。その理由は、「1. 趣旨」、「2. 分析モデル」で述べたように、どのような個人属性を持った労働者がどのような事業所に多く働いているかを適切に把握することが本稿の分析の要であり、そのためには、調査時の抽出率や回収率にかかわらず、データセット上の労働者数が母集団における労働者数と一致していることが求められるからである。

¹⁰⁹ 総務省「就業構造基本調査」（2012 年）によれば、役員などを除く雇用者のうち「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」の合計割合は、38.5%である。

図表3 記述統計量

<復元倍率なし>	2010年					2014年				
	N	平均	標準偏差	最小	最大	N	平均	標準偏差	最小	最大
Ln(賃金率)	21,856	7.151	0.450	4.748	8.671	21,100	7.131	0.428	4.748	8.671
正社員ダミー	21,856	0.366	0.482	0	1	21,100	0.347	0.476	0	1
男性ダミー	21,856	0.396	0.489	0	1	21,100	0.384	0.486	0	1
年齢	21,856	40.167	10.183	17.5	57.5	21,100	40.743	10.019	17.5	57.5
年齢2乗	21,856	1717.066	833.155	306.250	3306.250	21,100	1760.385	817.233	306.250	3306.250
大卒以上ダミー	21,856	0.330	0.470	0	1	21,100	0.334	0.472	0	1
ホワイトカラーダミー	21,856	0.727	0.445	0	1	21,100	0.711	0.453	0	1
勤続年数	21,856	8.103	7.737	0.125	25.000	21,100	8.186	7.738	0.125	25.000
鉱業	21,856	0.017	0.131	0	1	21,100	0.018	0.132	0	1
建設業	21,856	0.044	0.206	0	1	21,100	0.052	0.223	0	1
製造業	21,856	0.182	0.386	0	1	21,100	0.218	0.413	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	21,856	0.052	0.223	0	1	21,100	0.029	0.168	0	1
情報通信業	21,856	0.044	0.204	0	1	21,100	0.046	0.209	0	1
運輸業	21,856	0.045	0.208	0	1	21,100	0.039	0.194	0	1
卸売業・小売業	21,856	0.085	0.279	0	1	21,100	0.105	0.306	0	1
金融・保険業	21,856	0.057	0.233	0	1	21,100	0.063	0.242	0	1
不動産業	21,856	0.023	0.148	0	1	21,100	0.025	0.155	0	1
飲食店・宿泊業	21,856	0.032	0.177	0	1	21,100	0.020	0.141	0	1
医療・福祉	21,856	0.092	0.289	0	1	21,100	0.074	0.262	0	1
教育・学習支援業	21,856	0.093	0.290	0	1	21,100	0.062	0.240	0	1
複合サービス業	21,856	0.077	0.267	0	1	21,100	0.093	0.290	0	1
サービス業(その他)	21,856	0.156	0.363	0	1	21,100	0.156	0.363	0	1
1000人以上	21,856	0.474	0.499	0	1	21,100	0.476	0.499	0	1
500~999人	21,856	0.109	0.312	0	1	21,100	0.122	0.328	0	1
300~499人	21,856	0.082	0.275	0	1	21,100	0.086	0.280	0	1
100~299人	21,856	0.145	0.353	0	1	21,100	0.140	0.347	0	1
50~99人	21,856	0.075	0.263	0	1	21,100	0.065	0.247	0	1
30~49人	21,856	0.039	0.193	0	1	21,100	0.035	0.185	0	1
5~29人	21,856	0.075	0.264	0	1	21,100	0.074	0.262	0	1

<復元倍率あり>	2010年					2014年				
	N	平均	標準偏差	最小	最大	N	平均	標準偏差	最小	最大
Ln(賃金率)	33,104,911	7.259	0.449	4.748	8.671	35,379,496	7.249	0.437	4.748	8.671
正社員ダミー	33,104,911	0.713	0.452	0	1	35,379,496	0.708	0.455	0	1
男性ダミー	33,104,911	0.593	0.491	0	1	35,379,496	0.562	0.496	0	1
年齢	33,104,911	40.775	10.290	17.5	57.5	35,379,496	40.647	10.136	17.5	57.5
年齢2乗	33,104,911	1768.493	845.700	306.250	3306.250	35,379,496	1754.931	820.579	306.250	3306.250
大卒以上ダミー	33,104,911	0.360	0.480	0	1	35,379,496	0.367	0.482	0	1
ホワイトカラーダミー	33,104,911	0.653	0.476	0	1	35,379,496	0.652	0.476	0	1
勤続年数	33,104,911	10.958	8.309	0.125	25.000	35,379,496	10.772	8.300	0.125	25.000
鉱業	33,104,911	0.001	0.025	0	1	35,379,496	0.001	0.023	0	1
建設業	33,104,911	0.065	0.247	0	1	35,379,496	0.066	0.249	0	1
製造業	33,104,911	0.232	0.422	0	1	35,379,496	0.200	0.400	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	33,104,911	0.005	0.071	0	1	35,379,496	0.005	0.069	0	1
情報通信業	33,104,911	0.041	0.199	0	1	35,379,496	0.047	0.212	0	1
運輸業	33,104,911	0.063	0.243	0	1	35,379,496	0.064	0.244	0	1
卸売業・小売業	33,104,911	0.204	0.403	0	1	35,379,496	0.188	0.390	0	1
金融・保険業	33,104,911	0.037	0.188	0	1	35,379,496	0.037	0.188	0	1
不動産業	33,104,911	0.009	0.093	0	1	35,379,496	0.010	0.100	0	1
飲食店・宿泊業	33,104,911	0.065	0.246	0	1	35,379,496	0.082	0.275	0	1
医療・福祉	33,104,911	0.102	0.302	0	1	35,379,496	0.133	0.339	0	1
教育・学習支援業	33,104,911	0.029	0.167	0	1	35,379,496	0.027	0.163	0	1
複合サービス業	33,104,911	0.016	0.125	0	1	35,379,496	0.009	0.093	0	1
サービス業(その他)	33,104,911	0.132	0.338	0	1	35,379,496	0.132	0.338	0	1
1000人以上	33,104,911	0.310	0.462	0	1	35,379,496	0.350	0.477	0	1
500~999人	33,104,911	0.092	0.288	0	1	35,379,496	0.087	0.282	0	1
300~499人	33,104,911	0.080	0.271	0	1	35,379,496	0.068	0.251	0	1
100~299人	33,104,911	0.163	0.370	0	1	35,379,496	0.156	0.363	0	1
50~99人	33,104,911	0.108	0.310	0	1	35,379,496	0.097	0.295	0	1
30~49人	33,104,911	0.066	0.248	0	1	35,379,496	0.059	0.236	0	1
5~29人	33,104,911	0.183	0.386	0	1	35,379,496	0.184	0.387	0	1

4. 分析結果

分析結果は、図表4の通りである。また、図表5にて、説明変数として投入したそれぞれの個人属性に基づく賃金格差の実質的な大きさを視覚化した¹¹⁰。年齢「30歳→40歳」、勤

¹¹⁰ 例えば、H22年調査のモデル①の正社員ダミーの効果であれば、 $\exp(0.253866) - 1 = 0.289 = 28.9\%$ と計算している。

続年数「勤続10年」は、それぞれ30歳から40歳への賃金変化率、勤続年数が10年長くなった時の賃金変化率を示している。

H22年調査からは、以下のことが言える。第1に、正社員と非正社員の賃金格差をみると、モデル①、モデル②、モデル③の順に28.9%、29.9%、29.2%であり、モデル間でほとんど変わらない。これと同様の傾向を示すのが、男女間賃金格差、年齢による賃金格差、勤続年数の違いによる賃金格差である。これらの賃金格差は、基本的に同一の企業・団体内で生じていると考えられる。第2に、大卒以上と非大卒の賃金格差をみると、モデル①、モデル②、モデル③の順に16.0%、13.7%、6.6%であり、事業所ごとの異質性をコントロールするにつれて小さくなっている。これと同様の傾向を示すのが、ホワイトカラーと非ホワイトカラーの賃金格差である。これらの賃金格差については、同一の企業・団体内で生じている部分もあるが、それよりも、大卒以上の者やホワイトカラー労働者が賃金水準の高い企業・団体に就職（転職）しやすいことによって生じている部分の方が大きいと考えられる。

これらの分析結果は、報告書 No.161 のサブモデル c で確認されたものと変わらない。報告書 No.161 においては、分析対象者が若干不適切に設定されていたが、そのことによって結果の大勢に影響はなかったようである。

H26年調査については、以下のことが言える。第1に、正社員と非正社員の賃金格差をみると、モデル①、モデル②、モデル③の順に34.0%、36.0%、31.7%であり、順に小さくなっていくというわけではない。これと同様の傾向を示すのが、年齢による賃金格差、勤続年数の違いによる賃金格差である。これらの賃金格差は、基本的に同一の企業・団体内で生じていると考えられる。また、男女間賃金格差についても、モデル①、モデル②、モデル③の順に緩やかながら小さくなっていることから、男性の方が女性より賃金水準の高い企業・団体に就職（転職）しやすいことによって生じている部分が若干含まれているが、大部分は同一の企業・団体内で生じていると考えられる。第2に、大卒以上と非大卒の賃金格差をみると、モデル①、モデル②、モデル③の順に11.9%、9.6%、5.3%であり、事業所ごとの異質性をコントロールするにつれて小さくなっている。同じことは、ホワイトカラーと非ホワイトカラーの賃金格差にも当てはまる。これらの賃金格差については、同一の企業・団体内で生じている部分もあるが、それよりも、大卒以上の者やホワイトカラー労働者が賃金水準の高い企業・団体に就職（転職）しやすいことによって生じている部分の方が大きいと考えられる。

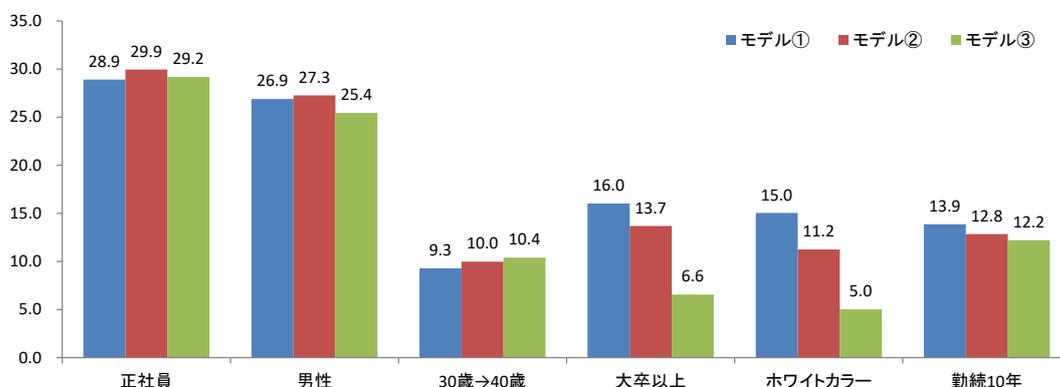
これらの分析結果は、H22年調査のものとはほぼ同じである。すなわち、(1)雇用形態、性別、年齢、勤続年数による賃金格差の大部分が同一の企業・団体内で生じているのに対し、(2)学歴、職業による賃金格差については賃金水準の高い企業・団体への就職（転職）しやすさによって生じている部分の方が大きい、という知見は、少なくとも今日の日本の労働市場において、頑健な命題として主張できると考えられる。

図表4 分析結果 (OLS)

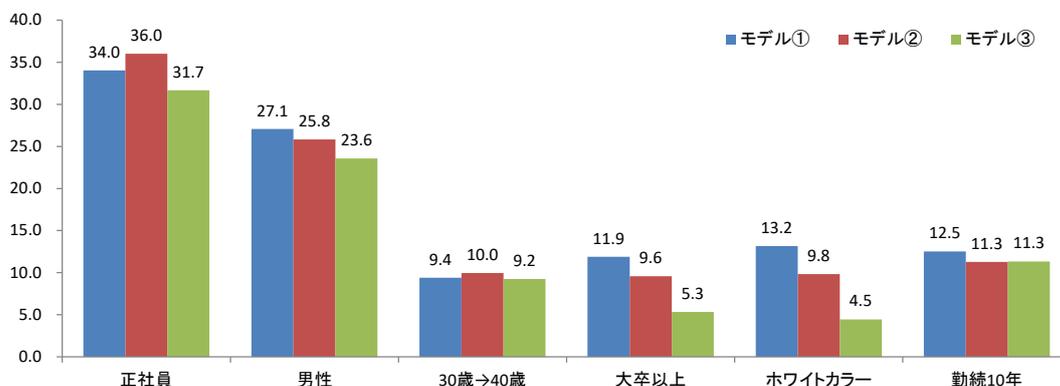
H22年調査		モデル①		モデル②		モデル③	
被説明変数=Ln(賃金率)		B係数	標準誤差	B係数	標準誤差	B係数	標準誤差
個人属性	正社員ダミー	0.253866	0.000151	0.261930	0.000154	0.255966	0.000133
	男性ダミー	0.238188	0.000130	0.241091	0.000134	0.226673	0.000121
	年齢	0.027479	0.000044	0.027041	0.000043	0.031609	0.000038
	年齢2乗	-0.000266	0.000001	-0.000250	0.000001	-0.000310	0.000000
	大卒以上ダミー	0.148702	0.000127	0.128318	0.000129	0.063489	0.000125
	ホワイトカラーダミー	0.140112	0.000127	0.106558	0.000130	0.049134	0.000132
	勤続年数	0.012993	0.000009	0.012089	0.000009	0.011507	0.000009
	産業 (製造業レファレンス)						
	鉱業			0.071646	0.002181		
	建設業			0.055382	0.000243		
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.181289	0.000774		
	情報通信業			0.115958	0.000291		
	運輸業			-0.030889	0.000244		
	卸売業・小売業			-0.032752	0.000168		
	金融・保険業	No		0.048002	0.000309		
	不動産業			0.070575	0.000591		
	飲食店、宿泊業			-0.085233	0.000249		
	医療、福祉			0.056269	0.000214		
	教育、学習支援業			0.007395	0.000342		
	複合サービス業			-0.127102	0.000447		
	サービス業(その他)			0.018620	0.000188		
企業規模 (1000人以上レファレンス)	500~999人			-0.057412	0.000204		
	300~499人			-0.032075	0.000218		
	100~299人		No	-0.088035	0.000169		
	50~99人			-0.086481	0.000196		
	30~49人			-0.091265	0.000237		
	5~29人			-0.138840	0.000170		
	(定数)	5.997896	0.000864	6.079570	0.000859	-	
	N	33,104,911		33,104,911		33,104,911	
	調整済みR2乗	0.501		0.522		0.849	
H26年調査		モデル①		モデル②		モデル③	
被説明変数=Ln(賃金率)		B係数	標準誤差	B係数	標準誤差	B係数	標準誤差
個人属性	正社員ダミー	0.292797	0.000139	0.307607	0.000141	0.275060	0.000123
	男性ダミー	0.239612	0.000116	0.229722	0.000121	0.211687	0.000111
	年齢	0.029728	0.000039	0.030038	0.000038	0.029520	0.000035
	年齢2乗	-0.000296	0.000000	-0.000294	0.000000	-0.000296	0.000000
	大卒以上ダミー	0.112406	0.000116	0.091499	0.000117	0.051949	0.000118
	ホワイトカラーダミー	0.123641	0.000117	0.093744	0.000120	0.043566	0.000127
	勤続年数	0.011796	0.000008	0.010686	0.000008	0.010741	0.000008
	産業 (製造業レファレンス)						
	鉱業			0.038713	0.002170		
	建設業			0.073985	0.000226		
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.196748	0.000727		
	情報通信業			0.104568	0.000257		
	運輸業			0.008147	0.000226		
	卸売業・小売業			-0.020025	0.000163		
	金融・保険業	No		0.057266	0.000286		
	不動産業			0.077442	0.000507		
	飲食店、宿泊業			-0.086130	0.000212		
	医療、福祉			0.034393	0.000186		
	教育、学習支援業			0.032333	0.000327		
	複合サービス業			-0.099878	0.000544		
	サービス業(その他)			0.012071	0.000177		
企業規模 (1000人以上レファレンス)	500~999人			-0.045163	0.000189		
	300~499人			-0.036765	0.000210		
	100~299人		No	-0.096352	0.000155		
	50~99人			-0.098464	0.000184		
	30~49人			-0.076066	0.000224		
	5~29人			-0.112431	0.000151		
	(定数)	5.970049	0.000756	6.033458	0.000751	-	
	N	35,379,496		35,379,496		35,379,496	
	調整済みR2乗	0.526		0.546		0.850	

図表5 個人属性に基づく賃金格差の大きさ（％）

[H22年調査]



[H26年調査]



5. インプリケーション

以上の分析結果に基づき、若干のインプリケーションを述べる。第1は、本稿で採用した分析モデルの有効性についてである。この分析モデルでは、モデル③において大量のダミー変数を投入しているため、その部分で分析結果が不安定になる可能性もあったが、H22年調査とH26年調査とで分析結果は大きく変わらなかった。同一の企業・団体内で生じている賃金格差と、賃金水準の高い企業・団体への就職（転職）しやすさによって生じている賃金格差を分別するためのモデルとして、この分析モデルは有効だと言える。

第2は、本稿で使用したデータの有効性についてである。本稿で使用した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、事業所における個々の労働者への調査票配布の際に、就業形態別に配布数が規定されて（そして回収後に還元倍率が掛けられるように設計されて）いるが、それ以外の個人属性に関しては、配布の際に偏りが生じている可能性が、少なくとも潜在的にはある。しかし、記述統計量をみた限りでは、H22年調査とH26年調査とで個人属性の分布に大きな違いはなく、分析結果もほぼ同じであった。このデータが、本稿の目的に適していることが確認された。

第3に、実質的なインプリケーションとして、学歴や職業による賃金格差について、同一の企業・団体内で生じている部分もあるが、それよりも、大卒以上の者やホワイトカラー労働者が賃金水準の高い企業・団体に就職（転職）しやすいことによって生じている部分の方が大きい、という分析結果が持つ意味を強調しておきたい。

昨今、「同一労働同一賃金」の名の下に講じられようとしている法政策においては、同一の企業・団体における雇用形態間の不合理な待遇差の是正に焦点が当てられている。他方で、本稿からは、(学歴や職業による賃金格差を是正すべきかどうかは別に措くとして) 学歴や職業による賃金格差については、同一の企業・団体内で不合理な格差を是正したとしても、さほど小さくはないことが示唆される。

その上で、本稿から導かれるのは、低学歴者、非ホワイトカラー労働者が多く働く事業所はそうでない事業所と比べて賃金水準が低いということであり、それゆえ、彼らの賃金を高めるためには事業所の賃金水準自体が高くなる必要があるということである。その具体策が、生産性向上であるのか、事業転換であるのか、サプライチェーンにおける利益配分の変更であるのかはここでは論じられないが、いずれにせよ、同一の企業・団体内での不合理な格差の是正というアプローチだけでは解消されない賃金格差があることは強調されてよいだろう。

第4章 その他のトピックスに関する分析結果

第4章では、前章までで取り上げたテーマ以外に、近年の非正規雇用をめぐる動向の中で注目されるトピックスのいくつかを取り上げ分析した結果を紹介したい。とはいえ、ここでの分析はいたってシンプルなものであり、「多様化調査」ではどのようなデータとなっているのかといった視点から行ったものである。今回は、有期雇用者の無期転換に関するテーマ（第1節）と、パートタイム労働者に関して各種制度の適用状況（第2節）及び週労働時間の増減希望状況（第3節）の2つのテーマ、合計3つのテーマを取り上げている。

第1節 有期雇用者の無期転換等の希望について

平成24年（西暦では2012年）に改正された労働契約法により、有期雇用者（同法上は「有期労働契約を締結している労働者」）の無期雇用（同「期間の定めのない労働契約」）への転換に関する「5年ルール」が規定された。関係規定は平成25年4月から施行されているが、当該施行日以降に開始される有期労働契約から適用されることとされ、平成30年4月以降に同規定に基づく無期転換が実現することとなり、その動向が注目されてきている。こうした動きも受けて、H26（前章までと同様「平成26年調査」を指す。）において、有期雇用者に対して無期雇用への転換（以下「無期転換」という。）の希望の有無を尋ねる設問が新設された。その結果については、第I部第6章第1節（6-1）でデータを概観したところである。ここでは、当該データを活用して、有期雇用者はどのような場合に無期転換を希望するのかについて、簡単な分析を行った。また、それと関連して、現在の会社での正社員転換希望も取り上げ、どのような場合に正社員転換を希望するのかに関する分析も併せて行った。

1-1 分析の方法

分析は、有期雇用者が無期転換や正社員転換を希望する場合に「1」、そうでないときは「0」をとるダミー変数を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析により行った。説明変数は、女性ダミー、就業形態ダミー（基準：契約社員）、産業ダミー（基準：素材関連製造業）、企業規模ダミー（基準：1,000人以上規模）、事業所形態ダミー（基準：工場・作業所）、職業（種）ダミー（基準：事務の仕事）、最終学歴ダミー（基準：中高卒）、ライフステージ・ダミー（基準：ステージ設定類型以外）、在籍（勤続）期間ダミー（基準：1年未満）、満足度スコアである。多くは、第3章の賃金関数でも説明変数として用いたものであり、それらについては説明を省略したいが、ここでの初出の変数にライフステージ・ダミーと満足度スコアとがある。前者のライフステージは、第I部第5章で設定したライフステージである。ここでは、やや変則的な取扱いであるが、設定した「独身・親同居」から「末子年齢：16歳以上」までのステージのほか「子どもあり・末子年齢不詳」もカテゴリーとして投入し、これらのステージのいずれにも属さないケースを基準とした。もう一つの初出の変数である満

足度スコアは、同じく第Ⅰ部第5章第6節（5－6）で紹介したスコア化した満足度であり、「満足」から「不満」までの5件法の回答にそれぞれプラス2点からマイナス2点までのスコアを与えたものである。

1－2 無期転換希望に関する分析結果

有期雇用者の無期転換希望に関する分析結果は、図表4－1－1のとおりである。推定は、男女計及び男女それぞれについて行った。ここでもっとも注目されるのは、「無期転換5年ルール」との関連から勤続年数であるが、残念ながら有意となったものは少なかった。勤続1年未満を基準として、男女計を対象とした推定で有意となったのは「10年以上」という勤続がかなり長い場合であり、係数はプラス、すなわち無期転換を希望する傾向が示されている。男女別には、男性については有意性が析出されず、一方、女性では男女計の場合と同じく「10年以上」が有意となるとともに、緩やかな関係ながら「5～10年未満」でも有意となっている。また、推計された係数は、勤続が長いほど大きくなる傾向がみられ、勤続が長くなるほど無期転換を希望する傾向が高まることが示されている。

では、勤続年数以外に有期雇用者の無期転換希望の有無に影響を与える要素はどのようなものがあるのだろうか。男女計の推定結果を中心にみると、次のような傾向が窺われる。

- ①女性ダミーがプラスの係数で有意であり、男性よりも女性の方が無期転換を希望する傾向がある。
- ②就業形態については、その他（の就業形態）を除きすべてマイナスの係数で有意であり、基準とした契約社員で無期転換をもっとも希望する傾向がある。係数の大きさからは、次いでパート、登録型派遣労働者の順で無期転換を希望する傾向が強い。なお、男女計ではパートと登録型派遣労働者との係数（それぞれ -0.498 、 -0.550 ）の違いは小さいが、女性だけの推定では両者（同 -0.546 、 -0.739 ）の差はやや大きくなっている。
- ③企業規模については、概ね規模が大きい企業ほど無期転換が希望される傾向がある。
- ④事業所形態については、研究所で希望される傾向があり、店舗では希望されない傾向がある。
- ⑤職業（種）については、男女計では有意となったのは専門的・技術的な仕事と管理的な仕事の2つであり、いずれも事務の仕事に比べ無期転換は希望されない傾向がある。男女別の推定では、それ以外の職業でも有意となっているが、男女で係数の符号が逆転している。すなわち、運搬・清掃・包装等の仕事や生産工程の仕事、サービスの仕事に関して、男性ではプラスの係数であるのに対して、女性ではマイナスの係数でいずれも有意となっている。女性は職業に関してはほとんどがマイナスの係数となっており、事務の仕事への選好の強さが窺われる¹¹¹。

¹¹¹ このように、男女間で関係の方向が逆である場合には、男女計で女性ダミーを投入したとしても、関係が析出されないことがある。回帰分析の一つの限界を示す留意点である。

図表4-1-1 非正規・有期雇用者の無期転換希望に関するロジスティック回帰分析結果(平成26年調査)

従属変数:(無期転換希望あり=1)

	男女計			男性			女性		
	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性
女性ダミー/女性=1	0.189	1.208	***						
就業形態ダミー(基準:契約社員)									
嘱託社員	-0.917	0.400	***	-0.668	0.513	***	-0.996	0.369	***
登録型派遣労働者	-0.550	0.577	***	-0.042	0.959		-0.739	0.478	***
常雇型派遣労働者	-0.641	0.527	***	-0.671	0.511	***	-0.705	0.494	***
臨時的雇用者	-0.994	0.370	***	-0.860	0.423	***	-0.994	0.370	***
パートタイム労働者	-0.498	0.608	***	-0.542	0.582	***	-0.546	0.580	***
その他	-0.095	0.909		0.028	1.029		-0.216	0.806	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)									
鉱業・採石業・砂利採取業	-0.114	0.892		0.132	1.141		-0.534	0.586	*
建設業	-0.376	0.686	***	-0.488	0.614	***	-0.269	0.764	*
消費関連製造業	-0.372	0.689	***	-0.325	0.723	**	-0.382	0.683	***
機械関連製造業	-0.111	0.895		-0.077	0.926		-0.106	0.899	
その他の製造業	0.566	1.762	*	0.572	1.772		0.455	1.577	
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.021	0.979		-0.126	0.882		0.108	1.115	
情報通信業	-0.361	0.697	***	-0.593	0.553	***	-0.153	0.858	
運輸業・郵便業	-0.017	0.983		-0.017	0.984		-0.078	0.925	
卸売業	-0.042	0.959		0.055	1.057		-0.045	0.956	
小売業	-0.293	0.746	**	-0.127	0.881		-0.322	0.724	**
金融・保険業	-0.089	0.915		-0.125	0.882		-0.073	0.929	
不動産業・物品賃貸業	-0.179	0.836		-0.098	0.907		-0.226	0.798	
学術研究・専門・技術サービス業	0.064	1.066		0.063	1.065		0.068	1.070	
宿泊業・飲食サービス業	-0.423	0.655	**	-0.294	0.745		-0.424	0.655	*
生活関連サービス業・娯楽業	-0.296	0.743	**	-0.335	0.715		-0.277	0.758	*
教育・学習支援業	0.062	1.064		-0.046	0.956		0.111	1.118	
医療・福祉(社会保険等を除く)	-0.164	0.848		-0.106	0.899		-0.145	0.865	
医療・福祉(社会保険等)	-0.179	0.836		0.034	1.034		-0.210	0.811	
複合サービス業	-0.246	0.782	**	-0.244	0.783		-0.278	0.757	**
他に分類されないサービス業	-0.217	0.805	*	0.010	1.010		-0.332	0.717	**
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)									
300~999人	-0.139	0.871	***	-0.107	0.898		-0.147	0.864	**
100~299人	-0.026	0.975		0.097	1.101		-0.114	0.892	
50~99人	-0.317	0.728	***	-0.281	0.755	**	-0.320	0.726	***
49人以下	-0.364	0.695	***	-0.389	0.678	***	-0.354	0.702	***
官公營	0.004	1.004		0.110	1.116		-0.058	0.944	
事業所形態ダミー(基準:工場・作業所)									
事務所	0.043	1.044		0.106	1.111		0.005	1.005	
研究所	0.297	1.345	**	0.113	1.120		0.410	1.507	**
営業所	0.006	1.006		0.176	1.193		-0.129	0.879	
店舗	-0.187	0.830	*	-0.021	0.979		-0.308	0.735	**
その他	0.064	1.066		0.217	1.243		-0.032	0.969	
職業(種)ダミー(基準:事務の仕事)									
専門的・技術的な仕事	-0.510	0.601	***	-0.193	0.825	**	-0.643	0.526	***
管理的な仕事	-0.573	0.564	***	-0.236	0.789	*	-1.000	0.368	***
販売の仕事	-0.139	0.870		0.160	1.174		-0.281	0.755	**
サービスの仕事	-0.062	0.940		0.363	1.438	***	-0.263	0.769	***
保安の仕事	-0.293	0.746		0.007	1.007		-0.978	0.376	***
生産工程の仕事	-0.014	0.986		0.370	1.447	***	-0.300	0.741	***
輸送・機械運転の仕事	0.075	1.078		0.343	1.410	*	0.455	1.576	
建設・採掘の仕事	-0.224	0.800		0.078	1.081		-0.430	0.651	
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.089	0.915		0.398	1.489	***	-0.502	0.606	***
その他の仕事	-0.115	0.891		0.512	1.668		-0.764	0.466	**
最終学歴ダミー(基準:中高卒)									
専修・高専・短大卒	0.187	1.205	***	0.355	1.426	***	0.129	1.137	**
大卒・院修了	0.161	1.174	***	0.189	1.208	***	0.182	1.199	***
主な家計維持者ダミー	0.123	1.130	***	0.172	1.188		0.268	1.308	***
ライフステージ・ダミー(基準:下記以外)									
独身・親同居	0.261	1.299	*	0.394	1.483		0.209	1.232	
単身居住	0.120	1.127		0.238	1.268		0.011	1.011	
配偶者あり・子どもなし	-0.048	0.953		-0.168	0.846		0.120	1.128	
末子年齢:5歳以下	0.797	2.219	***	1.053	2.866	***	0.841	2.319	***
末子年齢:6~15歳	0.421	1.524	***	0.702	2.017	***	0.468	1.598	***
末子年齢:16歳以上	0.111	1.118		-0.145	0.865		0.402	1.495	**
子どもあり・末子年齢不詳	0.290	1.336		0.480	1.616		0.215	1.240	
在籍(勤続)期間ダミー(基準:1年未満)									
1~3年未満	-0.035	0.966		-0.071	0.931		0.002	1.002	
3~5年未満	0.006	1.007		-0.132	0.876		0.126	1.135	
5~10年未満	0.069	1.072		-0.068	0.934		0.134	1.143	*
10年以上	0.153	1.165	**	0.001	1.001		0.176	1.193	**
満足度スコア									
仕事の内容・やりがい	0.191	1.210	***	0.197	1.218	***	0.189	1.208	***
賃金	-0.222	0.801	***	-0.304	0.738	***	-0.180	0.835	***
労働時間・休日等の労働条件	0.051	1.052	***	0.082	1.086	**	0.036	1.037	
人事評価・処遇のあり方	-0.132	0.876	***	-0.112	0.894	***	-0.146	0.864	***
職場の環境(照明・空調・騒音等)	0.062	1.064	***	0.059	1.061	*	0.063	1.065	**
正社員との人間関係・コミュニケーション	0.018	1.018		-0.023	0.978		0.027	1.027	
正社員以外の労働者と人の間関係・コミュニケーション	0.057	1.058	**	0.121	1.128	**	0.028	1.028	
職場での指揮命令系統の明確化	0.092	1.097	***	0.038	1.038		0.120	1.128	***
雇用の安定性	-0.637	0.529	***	-0.572	0.564	***	-0.660	0.517	***
福利厚生	0.016	1.016		0.056	1.058		-0.001	0.999	
教育訓練・能力開発のあり方	-0.023	0.977		-0.007	0.993		-0.025	0.976	
職業生活全体	0.012	1.013		-0.067	0.935		0.055	1.056	
定数	0.162	1.176		-0.349	0.706		0.436	1.546	**
N	17,087			6,885			10,202		
Cox-Snell R2 乗	0.210			0.217			0.187		
Nagelkerke R2 乗	0.280			0.292			0.251		

- ⑥主な家計維持者であることは、無期転換希望を強める傾向がある。
- ⑦ライフステージについては、15歳以下の子どもがいるステージで無期転換希望を強める傾向がある。
- ⑧満足度スコアについては、「職業生活全体」の満足度は有意ではなく、項目別満足度のいくつかで有意となっている。係数がプラスで無期転換希望をより強める方向にある項目は、「仕事の内容・やりがい」、「職場での指揮命令系統の明確化」、(照明などの物理的な)「職場の環境」、「労働時間・休日等の労働条件」、「正社員以外の労働者と人の間関係、コミュニケーション」であり、一方、係数がマイナスで無期転換希望をより弱める方向にある項目は、「雇用の安定性」、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」となっている。これらは、男女別の推定でもほぼ同様の結果となっている。係数がプラスの項目は、いずれも仕事のしやすさややりがいに関するものであり、これらに満足しているほど無期転換を希望することは、容易に推測できる。一方、係数がマイナスとなった項目は、雇用の安定性や処遇に関するものといえ、これらに満足しているほど無期転換の希望を弱めるとの分析結果は理解が困難な面がある。これについては、なんともいえないというほかないが、既に雇用の安定性が確保されているのであればさらに契約上の無期雇用を求める必要はないこと、また、賃金や処遇への満足度は自己の市場価値への信頼感を示しており、現在の職場での雇用継続を敢えて求めてはいないこと、といった仮説的解釈ができる面も考えられる¹¹²。

1-3 正社員転換希望に関する分析結果

現在勤めている会社での正社員転換希望に関する二項ロジスティック回帰による推定は、非正規雇用者計、非正規の有期雇用者、同無期雇用者、非正規雇用者の男女別の5つの対象範囲で実施した。分析結果は、図表4-1-2のとおりである。詳細はその表をご覧ください。こととして、ここでは、前項(1-2)でみた無期転換希望の場合との対比も考慮して、有期雇用者についての結果を中心にみると、次のような点を指摘できる。

- ①女性ダミーが、マイナスの係数で有意となっている。無期転換希望の場合とは逆に、正社員転換は男性の方が希望する傾向がある。
- ②就業形態ダミーは、すべて係数がマイナスで有意となっており、契約社員がもっとも希望する傾向があることが共通しているが、そのほかの形態の係数をみると、パート(-1.030)よりも常雇型派遣労働者(-0.905)の方が上回っており、無期転換希望の場合と異なり、常雇型派遣労働者の方が正社員転換希望の強い傾向が析出されている。このことは、無期雇用である非正規雇用者も含めてではあるが、非正規雇用者・女性を対象とした推定でも同様であり、そこでは、常雇型派遣労働者(-0.908)だけでなく登録型派遣労働者(-1.094)もパート(-1.114)よりも正社員転換希望の強い傾向が析出されている。女性では、パー

¹¹² これ以外にも、例えば、有期雇用であることが賃金や処遇の高さにつながっている層の存在といったことも考えられる。

図表4-1-2 非正規雇用者の正社員転換希望に関するロジスティック回帰分析結果(平成26年調査)

従属変数:正社員転換(現在の会社で)希望あり=1

	計			非正規・有期雇用者			非正規・無期雇用者			非正規雇用者(男性)			非正規雇用者(女性)		
	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性
女性ダミー/女性=1	-0.131	0.877	**	-0.129	0.879	**	-0.142	0.867							
職業形態ダミー(基準:契約社員)															
嘱託社員	-1.540	0.214	***	-1.560	0.210	***	-0.882	0.414	***	-1.394	0.248	***	-1.277	0.279	***
登録型派遣労働者	-1.064	0.345	***	-1.052	0.349	***	-0.511	0.600	**	-1.027	0.358	***	-1.094	0.335	***
常雇型派遣労働者	-1.073	0.342	***	-0.905	0.404	***	-0.976	0.377	***	-1.349	0.260	***	-0.908	0.403	***
臨時的雇用者	-1.352	0.259	***	-1.370	0.254	***				-1.135	0.321	***	-1.612	0.200	***
パートタイム労働者	-1.081	0.339	***	-1.030	0.357	***	-0.829	0.437	***	-1.046	0.351	***	-1.114	0.328	***
その他	-0.240	0.786	***	-0.201	0.818	***				-0.070	0.932		-0.356	0.701	***
産業ダミー(基準:素材関連製造業)															
鉱業、採石業、砂利採取業	-0.227	0.797		-0.326	0.722		0.171	1.187		-0.152	0.859		-0.227	0.797	
建設業	-0.139	0.870		-0.209	0.811	*	0.670	1.954	*	-0.283	0.754	*	0.042	1.043	
消費関連製造業	-0.519	0.595	***	-0.600	0.549	***	-0.017	0.983		-0.430	0.650	***	-0.593	0.552	***
機械関連製造業	-0.091	0.913		-0.128	0.880		0.324	1.382		-0.242	0.785	*	0.088	1.092	
その他の製造業	0.583	1.791	**	0.539	1.714	*	0.979	2.662		0.405	1.500		0.724	2.062	**
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.388	0.678	***	-0.453	0.636	***	0.556	1.744		-0.440	0.644	**	-0.263	0.769	*
情報通信業	-0.245	0.783	*	-0.290	0.748	**	0.033	1.034		-0.142	0.867		-0.282	0.754	*
運輸業、郵便業	0.090	1.095		0.044	1.045		0.674	1.961		0.106	1.112		-0.015	0.985	
卸売業	-0.031	0.969		-0.060	0.942		0.266	1.305		-0.045	0.956		0.027	1.027	
小売業	-0.488	0.614	***	-0.507	0.603	***	-0.319	0.727		-0.113	0.893		-0.626	0.535	***
金融・保険業	-0.273	0.761	**	-0.338	0.713	***	0.265	1.303		-0.319	0.727		-0.248	0.781	*
不動産業、物品賃貸業	-0.159	0.853		-0.228	0.796	*	0.376	1.456		-0.256	0.774		-0.066	0.936	
学術研究、専門・技術サービス業	-0.190	0.827	*	-0.253	0.777	**	0.420	1.522		-0.189	0.828		-0.142	0.868	
宿泊業、飲食サービス業	-0.723	0.485	***	-0.693	0.500	***	-0.493	0.611		-0.529	0.589	*	-0.837	0.433	***
生活関連サービス業、娯楽業	-0.415	0.660	***	-0.478	0.620	***	0.453	1.572		-0.193	0.824		-0.546	0.579	***
教育・学習支援業	-0.270	0.763	**	-0.311	0.732	***	0.143	1.154		-0.494	0.610	***	-0.172	0.842	
医療、福祉(社会保険等を除く)	-0.226	0.798	*	-0.328	0.721	***	0.907	2.476	**	-0.592	0.553	***	-0.136	0.873	
医療、福祉(社会保険等)	-0.112	0.894		-0.309	0.734	**	1.310	3.704	***	0.025	1.025		-0.229	0.795	
複合サービス業	-0.747	0.474	***	-0.792	0.453	***	-0.171	0.843		-0.245	0.782		-1.010	0.364	***
他に分類されないサービス業	-0.347	0.707	***	-0.437	0.646	***	0.416	1.516		-0.159	0.853		-0.442	0.642	***
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)															
300~999人	-0.118	0.888	**	-0.133	0.876	**	0.102	1.108		-0.193	0.824	**	-0.081	0.922	
100~299人	-0.173	0.841	***	-0.173	0.841	***	-0.025	0.975		-0.348	0.706	***	-0.086	0.918	
50~99人	-0.360	0.697	***	-0.310	0.734	***	-0.365	0.694		-0.514	0.598	***	-0.245	0.783	**
49人以下	-0.604	0.547	***	-0.349	0.706	***	-0.733	0.480	***	-0.649	0.523	***	-0.602	0.547	***
官公営	-0.386	0.680	***	-0.386	0.680	***	-0.432	0.649		-0.225	0.798		-0.444	0.642	***
事業所形態ダミー(基準:工場・作業所)															
事務所	-0.068	0.935		-0.096	0.909		-0.050	0.951		-0.051	0.950		-0.087	0.916	
研究所	-0.355	0.701	***	-0.396	0.673	***	-0.264	0.768		-0.410	0.663	*	-0.407	0.665	**
営業所	-0.208	0.812	**	-0.226	0.797	**	-0.235	0.790		0.070	1.072		-0.394	0.674	***
店舗	-0.257	0.774	**	-0.271	0.763	**	-0.110	0.896		-0.251	0.778		-0.324	0.723	**
その他	-0.064	0.938		-0.087	0.917		-0.145	0.865		0.079	1.083		-0.187	0.830	
職業(種)ダミー(基準:事務の仕事)															
専門的・技術的な仕事	-0.386	0.680	***	-0.344	0.709	***	-0.557	0.573	***	-0.230	0.794	**	-0.344	0.709	***
管理的な仕事	-0.497	0.608	***	-0.414	0.661	***	-1.894	0.150	***	-0.331	0.718	**	0.018	1.018	
販売の仕事	-0.196	0.822	*	-0.208	0.812	*	0.135	1.145		-0.095	0.909		-0.204	0.816	
サービスの仕事	-0.081	0.922		-0.040	0.961		-0.288	0.750		0.094	1.099		-0.167	0.846	
保安の仕事	-0.610	0.543	***	-0.464	0.629	*	-19.249	0.000		-0.400	0.670		-0.876	0.417	
生産工程の仕事	-0.064	0.938		-0.040	0.961		-0.085	0.918		0.245	1.278	*	-0.385	0.680	***
輸送・機械運転の仕事	-0.115	0.892		-0.063	0.939		-0.608	0.545		0.050	1.051		-0.018	0.982	
建設・採掘の仕事	0.030	1.030		0.231	1.259		-2.339	0.096	**	0.310	1.363		0.047	1.049	
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.334	0.716	***	-0.394	0.674	***	-0.061	0.941		-0.092	0.912		-0.931	0.394	***
その他の仕事	-0.224	0.799		-0.298	0.742		0.004	1.004		-0.205	0.814		-0.320	0.726	
最終学歴ダミー(基準:中高卒)															
専修・高専・短大卒	0.182	1.199	***	0.203	1.226	***	0.058	1.060		0.362	1.436	***	0.120	1.128	**
大卒・院修了	0.138	1.148	***	0.132	1.141	**	0.340	1.405	**	0.167	1.181	**	0.188	1.206	***
主な家事維持者ダミー	0.178	1.195	***	0.157	1.170	***	0.376	1.457	**	0.024	1.025		0.423	1.527	***
ライフステージ・ダミー(基準:下記以外)															
独身・親同居	0.255	1.290	**	0.269	1.308	*	0.248	1.281		0.637	1.890	***	0.080	1.083	
単身居住	-0.055	0.946		-0.010	0.990		-0.366	0.693		0.133	1.142		-0.209	0.812	
配偶者あり・子どもなし	-0.527	0.590	***	-0.514	0.598	***	-0.567	0.567		-0.666	0.514	***	-0.197	0.821	
末子年齢:5歳以下	0.402	1.495	***	0.405	1.499	***	0.357	1.429		0.790	2.203	***	0.456	1.577	***
末子年齢:6~15歳	0.231	1.260	*	0.226	1.253		0.385	1.470		0.410	1.506		0.374	1.453	**
末子年齢:16歳以上	-0.363	0.696	***	-0.344	0.709	**	-0.495	0.610		-0.594	0.552	**	-0.035	0.965	
子どもあり・末子年齢不詳	-0.078	0.925		0.090	1.094		-19.262	0.000		-0.562	0.570		0.242	1.274	
在籍(勤続)期間ダミー(基準:1年未満)															
1~3年	-0.102	0.903	**	-0.093	0.911	*	-0.122	0.885		-0.066	0.936		-0.108	0.897	*
3~5年	-0.249	0.780	***	-0.210	0.811	***	-0.632	0.532	***	-0.419	0.658	***	-0.143	0.867	*
5~10年	-0.171	0.843	***	-0.142	0.868	**	-0.546	0.580	***	-0.440	0.644	***	-0.043	0.958	
10年以上	-0.287	0.751	***	-0.263	0.769	***	-0.342	0.710	*	-0.626	0.535	***	-0.170	0.844	**
満足度スコア															
仕事の内容・やりがい	0.323	1.382	***	0.307	1.360	***	0.476	1.609	***	0.304	1.355	***	0.332	1.394	***
賃金	-0.239	0.787	***	-0.235	0.791	***	-0.288	0.750	***	-0.263	0.769	***	-0.236	0.790	***
労働時間・休日等の労働条件	0.014	1.014		0.020	1.020		-0.117	0.890	*	0.006	1.006		0.022	1.022	
人事評価・処遇のあり方	-0.103	0.902	***	-0.121	0.886	***	0.014	1.014		-0.093	0.911	**	-0.099	0.906	***
職場の環境(照明、空調、騒音等)	0.062	1.064	***	0.072	1.075	***	-0.059	0.943		0.063	1.065	*	0.061	1.063	**
正社員との人間関係、コミュニケーション	0.076	1.079	***	0.074	1.076	**	0.160	1.173		0.124	1.132	**	0.055	1.057	
正社員以外の労働者との関係、コミュニケーション	-0.003	0.997		-0.008	0.992		0.002	1.002		-0.023	0.977		0.000	1.000	
職場での指揮命令系統の明確化	0.073	1.075	***	0.070	1.072	***	0.121	1.128		0.039	1.040		0.087	1.091	***
雇用の安定性	-0.428	0.652	***	-0.433	0.648	***	-0.231	0.794	***	-0.431	0.650	***	-0.401	0.669	***
福利厚生	0.059	1.061	**	0.051	1.053	**	0.108	1.114		-0.006	0.994				

トは無期転換を希望する傾向が比較的強く、派遣労働者は正社員転換を希望する傾向が比較的強いことが示唆されている。しかし一方、非正規雇用者・男性を対象とした推定では、常雇型派遣労働者は、嘱託社員とともに、正社員転換をもっとも希望しない形態として析出されている。現在のところ、男女間で常雇型派遣労働者であることやパートであることの意味合いが異なっていることが窺われる。

- ③企業規模については、規模が大きい企業ほど正社員転換が希望される傾向があり、これは無期転換希望の場合と同様である。
- ④事業所形態については、研究所、営業所、店舗いずれもマイナスの係数で有意となっており、相対的に工場・作業所において正社員転換を希望される傾向が示されている。これは、無期転換希望の場合とはやや異なる結果である。
- ⑥主な家計維持者であることは、正社員転換希望を強める傾向がある。これは無期転換希望の場合と同様である。
- ⑦ライフステージについては、5歳以下の子どもがいるステージで正社員転換希望を強める傾向が析出されている。これは、無期転換希望の場合が15歳以下の子どもがいるステージであったのに比べ、やや早い段階での希望の集中とすることができる。なお、ライフステージに関して、「配偶者あり・子どもなし」及び「末子年齢：16歳以下」のステージで係数がマイナスで有意となっているが、これは高年齢期の就業ニーズを反映したものと考えられる。
- ⑧勤続年数については、各年数カテゴリーともマイナスの係数で有意となっており、正社員転換希望の場合、就職の際、あるいはせいぜい勤続3年程度までが強く、それ以降は弱まる傾向が示されている。無期転換希望の場合には、有意ではないものの男女計では係数はプラスである場合が多くみられたのとは対照的であるといえる。
- ⑨満足度スコアについては、「職業生活全体」の満足度がプラスの係数で有意となっている。これは、無期転換希望の場合にはみられなかったことである。項目別の満足度については、無期転換希望の場合とはほぼ同様の傾向がみられる中で、希望を強める（プラスの係数）項目として「正社員との人間関係、コミュニケーション」が析出されている一方、無期転換希望の場合に有意であった「正社員以外の労働者と人の間関係、コミュニケーション」は有意でなくなっている。さらに、無期転換希望の場合には有意でなかった「福利厚生」及び「教育訓練・能力開発のあり方」がプラスの係数で有意となっている。一方、無期転換希望の場合には有意であった「労働時間・休日等の労働条件」が、有意でなくなっている。無期転換希望の場合と正社員転換希望の場合とは、考慮される要素として共通する部分も多いものの、範囲や対象が異なる部分があることが示されている。

以上のように、無期転換や正社員転換に対する希望は、単に勤続年数の長さで決まるものではなく、働く人々の生活面のニーズも含めた様々な要素が考慮された結果である。無期転

換や正社員転換が希望されるということは、その職場への肯定的な評価が基礎にあるところであり、企業としてもそうした評価を的確に受け止め、働きやすく、成果を高めることができるような環境整備を図ることが求められるといえる。

第2節 パートタイム労働者に対する各種制度の適用について

パートタイム労働者については、パート労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の平成20年及び同27年施行の2度の改正により、賃金をはじめとして教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に関する「通常の労働者」との均等・均衡取扱や配慮、「通常の労働者」への転換の推進等に関する規定が整備されている。賃金については第3章でみたところであるので、ここではそのほかの関連制度のパートタイム労働者への適用状況の推移について、「多様化調査」（事業所調査）のデータをみることにしたい。具体的には、調査されている雇用関係制度のうち賞与支給、福利厚生施設の利用、社内教育訓練、昇進・昇格、正社員への転換の5つを取り上げることとし、これらの制度のパートへの適用の有無についてデータの集計・分析を行った。なお、雇用関係制度の非正規雇用者への適用については、第1部第2章第3節（2-3）で概観しており、この節はその続編でもある。

2-1 パートタイム労働者への制度の適用状況の概観

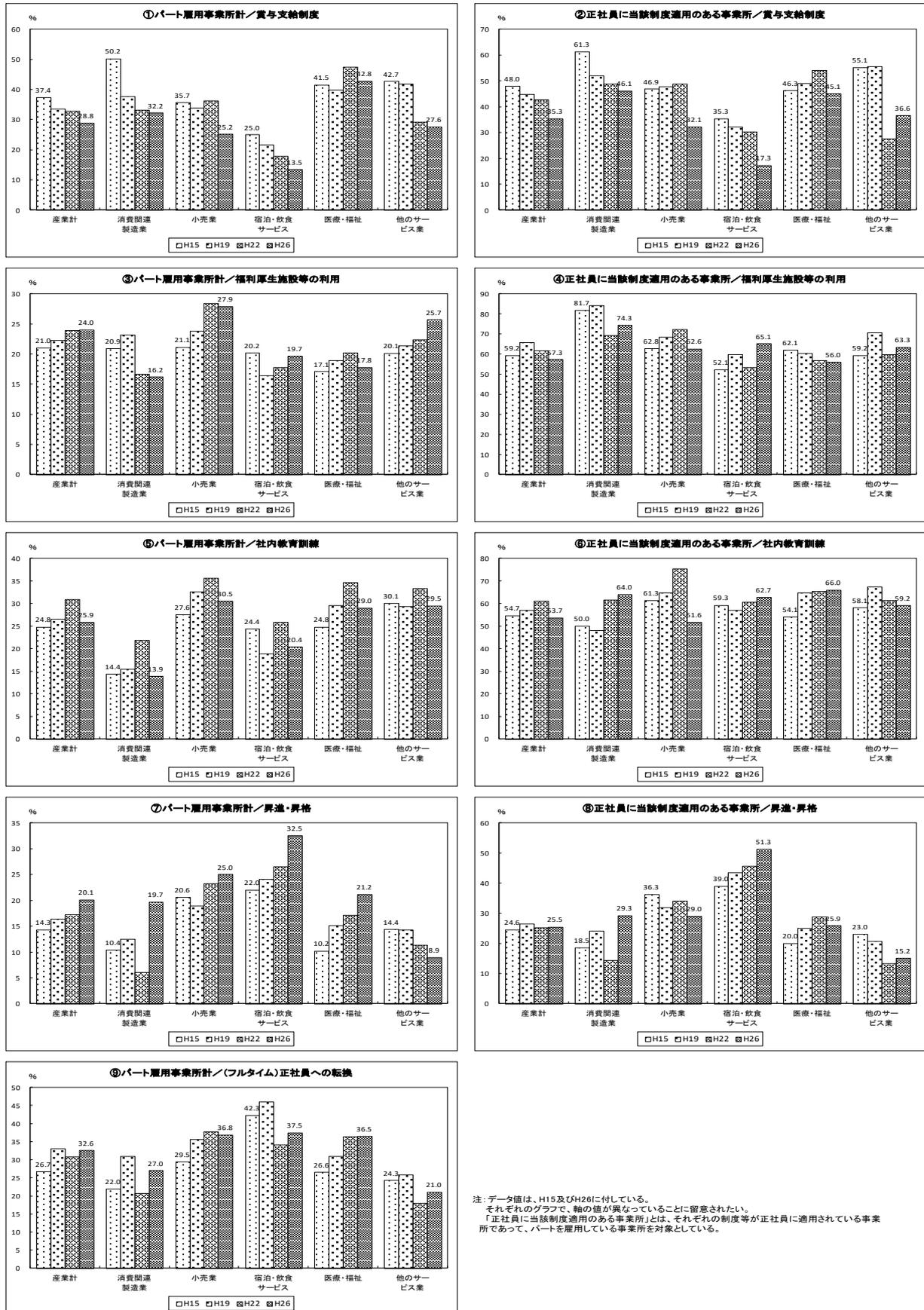
第1部の当該箇所の繰り返しになる部分もあるが、パートタイム労働者への5つの制度の適用状況を概観しておこう。図表4-2-1には、産業計及びパートの活用に関して代表的な5つの産業別に、適用のある事業所の割合（以下「適用割合」という。）の推移を示している。図表4-2-1の左側の列は、パートを雇用する事業所（以下「パート雇用事業所計」という。）を対象とした集計であり、同右側の列は、そのうち正社員にそれぞれの制度適用のある事業所（以下「正社員適用事業所」という。）を対象を限って集計した結果である¹¹³。正社員への転換については、正社員への適用ということはないので、左列のみとなっている。

まず、産業計（パート雇用事業所計）により、この間の総括的な動向を確認すると、福利厚生施設等の利用、昇進・昇格及び正社員への転換では適用割合が概ね上昇傾向にあり、社内教育訓練はH15からH22まで上昇していたがH26に低下し総じてほぼ横ばいといえ、賞与支給は傾向的に低下している。これを正社員適用事業所についてみると、パート雇用事業所計では適用割合の上昇がみられた福利厚生施設等の利用や昇進・昇格についても概ね横ばいで推移している。この違いは、データ上は、正社員に適用されないとした事業所においてパートへの適用割合がかなり上昇したことによるものとなっている¹¹⁴。

¹¹³ このため原理的には、各段において、左列よりも右列の方が値はかなり大きくなっている。図表の脚注でも注意を喚起しているが、それぞれのグラフの軸の目盛幅が異なっているので注意されたい。

¹¹⁴ 例えば、正社員に適用のない事業所におけるパートへの適用割合の推移をみれば、H15からH26にかけて、福利厚生施設等の利用は0.8%→0.2%→7.9%→12.3%、昇進・昇格は0.8%→1.0%→8.8%→14.5%とそれぞれ推移している。いずれも、H19とH22との間で急激な上昇がみられている。

図表4-2-1 パートタイム労働者に対する雇用関連制度の適用ある事業所の割合の推移(産業計と主な産業別)
 —パート雇用事業所計と正社員に当該制度適用のある事業所—



（主な産業の推移）

産業別（パート雇用事業所計）にみると、福利厚生施設等の利用では小売業や他のサービス業で、昇進・昇格では小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉で、また、正社員への転換は小売業や医療・福祉での上昇が目立っている。産業計ではほぼ横ばいであった社内教育訓練にあっても、医療・福祉や小売業で上昇傾向がみられる。さらに、産業計で適用割合の低下がみられた賞与支給では、低下傾向を示す産業が多い中で医療・福祉はほぼ横ばいで推移している。産業計の場合同様、パート雇用事業所計では適用割合が上昇しているも、正社員適用事業所ベースでみるとほぼ横ばいで推移していることが多いが、宿泊・飲食サービス業の昇進・昇格については、正社員適用事業所ベースでも明確に上昇傾向で推移している。

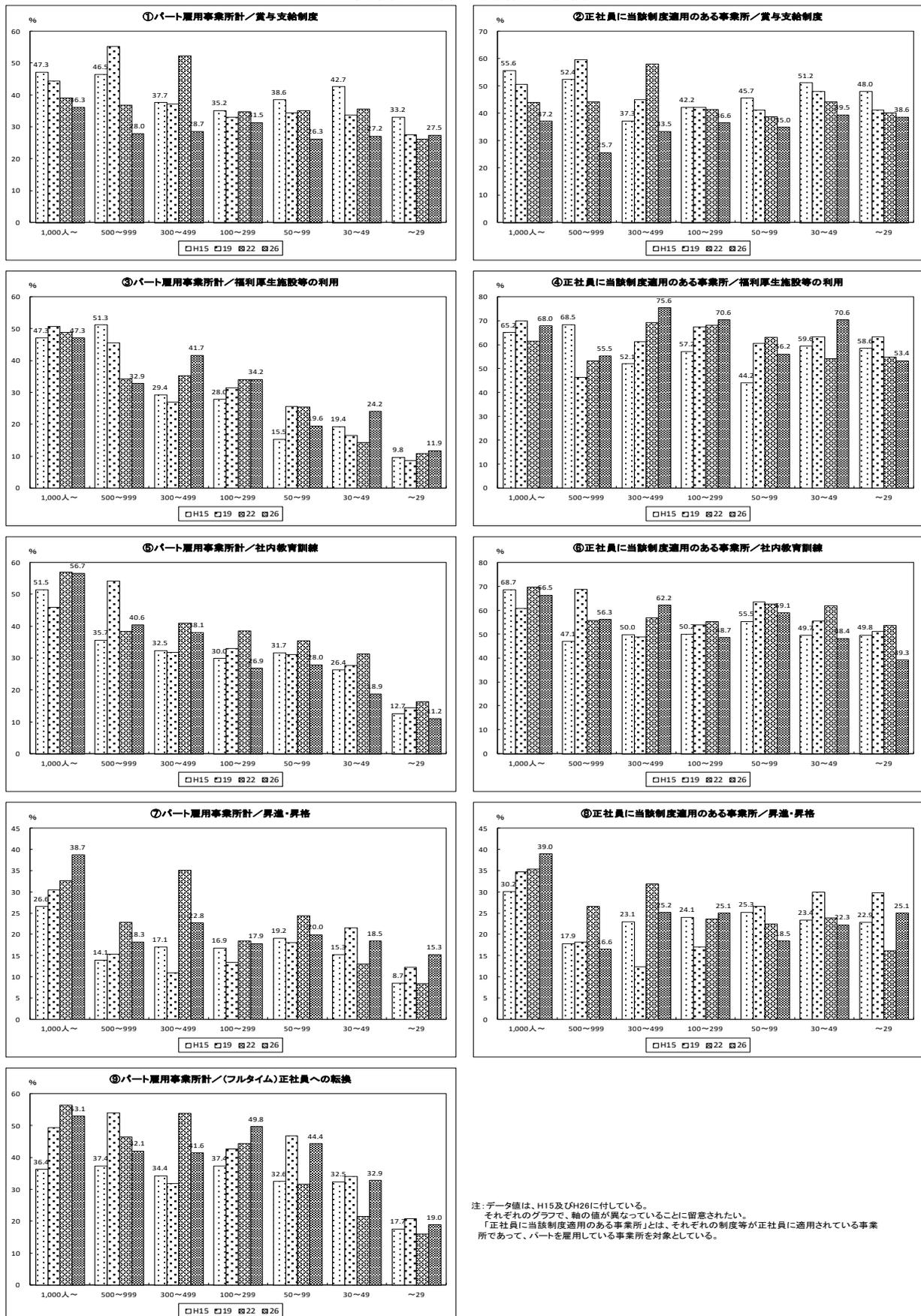
（企業規模別にみた推移）

同様に企業規模別に適用割合をみたのが、図表4-2-2である。まず、規模間で比較すると、パート雇用事業所計（図の左列）ではいずれの制度でも総じて規模が大きい企業の事業所ほど適用割合が高くなっているが、正社員適用事業所（図の右列）では規模間でそれほど違いはみられないことが多い。規模間にみられるパートへの適用格差は、もともとの正社員に対する適用格差を反映したところが大きいといえる。ただ、その中で、（フルタイム）正社員への転換については、50人以上の企業とそれ未満とではかなりのひらきがみられている。

適用割合に総じて上昇傾向のみられた制度をみると、福利厚生施設等の利用については、300～499人規模や100～299人規模企業で上昇傾向がみられており、それはパート雇用事業所計においてだけでなく正社員適用事業所でも上昇傾向にある。昇進・昇格については、パート雇用事業所計では1,000人以上規模や500～999人規模といった規模の大きな企業で上昇傾向がみられ、正社員適用事業所でも1,000人以上規模において明確な上昇傾向がみられている。また、正社員への転換については、1,000人以上規模や100～299人規模で明確な上昇傾向がみられるとともに、程度の差はあるものの、各規模ともH26の適用割合はH15を上回っている。総じて適用割合は横ばいで推移した社内教育訓練をみると、パート雇用事業所計でみて大きな変化はない中で300人以上の規模においてH15よりもH26の方が高くなっており、また、正社員適用事業所でも300～499人規模で傾向的な上昇がみられている。総じて適用割合に傾向的な低下がみられた賞与支給は、パート雇用事業所計、正社員適用事業所のいずれにおいても各規模とも低下傾向で推移している。

賞与支給の適用割合の低下は、第I部第2章第3節の脚注でも若干の検討を行ったが、ここではさらにパートへの適用という範囲に限って少し検討しておきたい。そのため、概括的な集計を一つ行ったので紹介しておこう。上述のように、昇進・昇格の適用割合は高まっている一方で、賞与支給は低下傾向にあることから、この2つに代替的な関係があったのではないかと、という仮説である。そのため、両者をクロスした集計を行ってみた。その結果が、図表4-2-3のとおりである。それをみると、H15からH26にかけて「賞与あり・昇進なし」の事業所は30.2%から19.8%まで10.4%ポイント傾向的に低下したのに対して、「賞

図表4-2-2 パートタイム労働者に対する雇用関連制度の適用ある事業所の割合の推移(企業規模別)
 —パート雇用事業所計と正社員に当該制度適用のある事業所—



注：データ値は、H15及びH26に付している。
 それぞれのグラフで、軸の値が異なっていることに留意されたい。
 「正社員に当該制度適用のある事業所」とは、それぞれの制度等が正社員に適用されている事業所であって、パートを雇用している事業所を対象としている。

与なし・昇進あり」の事業所は7.1%から11.0%へ3.9%ポイント上昇している。また、「賞与・昇進ともあり」も2.0%ポイント上昇している。一方で「賞与・昇進ともなし」が4.7%ポイント上昇しているので賞与支給の適用低下がそれだけで生じている部分もかなりあることには間違いないものの、一部には昇進・昇格を導入する代わりに賞与の支給を取りやめたところも少なくないことが窺われるところである¹¹⁵。

**図表4-2-3 パートタイム労働者に対する賞与支給制度
と昇進・昇格の適用のある事業所の割合**

	(%)			
	H15	H19	H22	H26
計	100.0	100.0	100.0	100.0
賞与・昇進ともあり	7.1	8.3	8.4	9.1
賞与あり・昇進なし	30.2	25.3	24.0	19.8
賞与なし・昇進あり	7.1	8.1	8.9	11.0
賞与・昇進ともなし	55.5	58.3	58.7	60.2

注：表側の「賞与」は賞与支給制度、「昇進」は昇進・昇格の略である。

2-2 パートタイム労働者への制度の適用に関する二項ロジスティック回帰分析結果

パートタイム労働者に対する制度（上述の5つの制度）の適用について、「多様化調査」の事業所調査データにより、適用の有無に関する二項ロジスティック回帰分析を行った。被説明変数は、それぞれの制度の適用があるときは「1」、ないときは「0」をとるダミーである。説明変数は、産業（第I部第1章の特別集計産業の分類による）、企業規模、事業所形態、事業所のパート活用理由である。いずれも前出であるので、説明は割愛したい。分析は、パート雇用事業所計と対象範囲をしぼった正社員適用事業所と2つについて行った。

分析結果は、図表4-2-4から図表4-2-8までのとおりである。そのうち、ここでは、この間に適用割合が総じて上昇してきた「昇進・昇格」（図表4-2-7）と、逆に低下傾向がみられた「賞与支給」（図表4-2-4）の2つを紹介することにしたい。なお、詳述は避けて、以下4回の分析のすべてについて有意な結果があったか、それに準じる項目について主にみていくこととしたい。

（「昇進・昇格」に関する分析結果）

「昇進・昇格」に関する分析結果について、まず産業をみると、消費関連製造業、小売業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、（医療・福祉の）社会保険等、他のサービス業で有意性が析出され、基準である素材関連製造業に対していずれもプラスの係数となっている。これらは、総じてパート活用度合の大きい産業であり、活用の大きさが昇進・昇格の整備につながっていることが窺われる。

企業規模に関しては、パート雇用事業所計の分析においてはほとんどでマイナスの係数で

¹¹⁵ 前述のように、正社員に対する適用がないとした事業所においてパートへの適用割合が上昇しているが、賞与支給についても同様にみられている。データを挙げれば、2.5%→1.5%→18.2%→23.9%となっている。

有意となっているものの、H22のように規模が大きいほど適用度合が高まる傾向がみられている場合もあるが、1,000人以上規模がもっとも適用度合が高いことは共通するものの、それ未満の規模ではきれいな関係にはなっていない。また、正社員適用事業所を対象とした分析では、有意性が析出された場合が少なくなっており、正社員に対する「昇進・昇格」制度の有無の規模間格差を除いてみたときには、企業規模とパートへの「昇進・昇格」適用との関連は強くないといえるのかも知れない。

事業所のパート活用理由に関しては、「正社員確保難」、「即戦力人材確保」、「長い営業時間対応」及び「日・週の繁閑対応」で有意性が析出された¹¹⁶。いずれもプラスの係数となっており、「昇進・昇格」の適用を高める要素となっている。なお、有意となったのはH22以降であるが、「正社員業務特化」も適用を高める要素となっている。

（「賞与支給制度」に関する分析結果）

「賞与支給制度」に関する分析結果について、まず産業をみると、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、教育・学習支援業、情報通信業、運輸・郵便業、建設業など多くの産業で有意性が析出されており、基準である素材関連製造業に対していずれもマイナスの係数となっている。これらには、パート活用度合の大きい産業も含まれているが、総じてパート活用が少ない方に属する産業が多い。また、これらの産業の係数の値をみると、途中経過は様々であるが、H15とH26との比較においてマイナス幅が拡大しているところが多い。

企業規模に関しては、基準である1,000人以上規模に対していずれもマイナスの係数で有意となっている。「昇進・昇格」の場合と異なり、正社員適用事業所を対象とした分析においても多くで有意となっている。また、一部に例外はあるものの、規模が小さくなるほど係数のマイナス幅が大きくなる傾向がみられている。係数の値（マイナス幅）の推移をみると、300～999人規模や50～99人規模では傾向的に大きくなっている一方、100～299人規模や49人以下規模ではほぼ横ばいで推移しており、産業の場合と異なり、企業規模についてはまだら模様となっている。

事業所のパート活用理由に関しては、「正社員業務特化」や「日・週の繁閑対応」、「臨時・季節的業務対応」、「賃金節約」で有意性が析出された。そのうち「臨時・季節的業務対応」の係数はマイナス、他の3つの係数はプラスとなっている。臨時的・季節的な業務のために雇用する場合に、一定の期間を対象とする賞与が適用されない場合が多いことは容易に推定できる¹¹⁷。

¹¹⁶ 活用理由については、第I部第2章第1節に準じて適宜略称を用いている。

¹¹⁷ 先の「昇進・昇格」についても、多くはないものの有意となった場合には、「臨時・季節的業務対応」はマイナスの係数であった。

図表4-2-4 パートタイム労働者に対する事業所の制度適用に関するロジスティック回帰分析結果／賞与支給制度

業種・業態	パートタイム労働者を雇用する事業所全体を対象とした分析										うち正社員に当該制度を適用している事業所のみを対象とした分析										
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年						
	B	Exo(B)	有意性	B	Exo(B)	有意性	B	Exo(B)	有意性	B	Exo(B)	有意性	B	Exo(B)	有意性	B	Exo(B)	有意性			
産業・サービス業(非製造業)	-0.825	0.438	***	-0.512	0.599	*	-0.707	0.493	**	-0.842	0.431	***	-0.674	0.509	**	-0.488	0.814		-1.184	0.306	***
卸売業・小売業	-0.743	0.476	***	-0.692	0.500	***	-0.753	0.471	***	-0.702	0.495	***	-0.695	0.499	***	-0.571	0.565	**	-0.761	0.467	***
建設業	0.039	1.040		-0.159	0.853		-0.422	0.855	***	0.094	1.099		-0.017	0.983		0.129	1.133		-0.361	0.697	**
消費財製造業	0.267	1.306	*	0.340	1.405	**	0.083	1.086		0.829	1.897	**	0.364	1.439	**	0.302	1.353	*	-0.040	0.961	
機械製造業	0.202	1.299		-0.085	0.918		-0.510	0.801		0.529	1.687	**	0.051	1.053		-1.583	0.205	***	-0.843	0.430	*
その他の製造業	-0.738	0.478	***	-1.609	0.200	***	-1.220	0.295	***	-0.723	0.465	***	-1.001	0.202	***	-1.583	0.205	***	-1.401	0.246	***
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.417	0.659	**	-0.866	0.421	***	-1.080	0.340	***	-0.461	0.628	**	-0.461	0.628	**	-0.461	0.628	**	-1.333	0.284	***
情報通信業	-0.439	0.645	**	-0.839	0.432	***	-1.108	0.330	***	-0.349	0.705	*	-0.718	0.487	***	-0.652	0.521	***	-0.995	0.370	***
運輸業・郵便業	-0.161	0.851		-0.495	0.609	***	-0.122	0.885		-0.107	0.899		-0.458	0.622	**	-0.190	0.827		-0.706	0.493	***
卸売業	0.241	1.273		0.127	1.135		0.242	1.274	**	0.323	1.381	*	0.339	1.403	*	0.324	1.383		-0.259	0.772	
小売業	-0.133	0.876		-0.562	0.570	***	-0.756	0.469	***	-0.050	0.951		-0.500	0.606	**	-0.380	0.698	*	-0.753	0.471	***
金融・保険業	-0.371	0.690	**	-0.864	0.421	***	-0.905	0.405	***	-0.369	0.692	**	-0.726	0.484	**	-0.807	0.448	***	-1.060	0.346	***
不動産業・物品賃貸業	-0.446	0.640	*	-0.549	0.577	*	-0.423	0.655	**	-0.431	0.655	**	-0.550	0.577	***	-0.562	0.570	**	-0.882	0.414	***
学術研究・専門・技術サービス業	-0.610	0.543	***	-1.233	0.291	***	-1.126	0.324	***	-0.469	0.625	**	-1.138	0.320	***	-0.974	0.377	***	-1.854	0.157	***
宿泊業・飲食サービス業	-0.364	0.695	**	-0.559	0.572	***	-1.029	0.357	***	-0.301	0.740	**	-0.698	0.498	***	-0.392	0.453	***	-1.014	0.383	***
生活関連サービス業・娯楽業	-0.707	0.493	***	-1.214	0.297	***	-1.463	0.232	***	-1.956	0.141	***	-1.956	0.232	***	-1.523	0.218	***	-2.252	0.105	***
教育・学習支援業	0.025	1.026		-0.223	0.800		-0.283	0.753		-0.013	0.987		-0.616	0.540	***	-0.219	0.803	**	-0.860	0.423	***
医療・福祉(社会保険等を除く)	-0.285	0.752	**	-0.514	0.598	**	-0.691	0.501	***	-0.344	0.709	**	-0.487	0.615	**	-0.253	0.777	**	-1.055	0.348	***
医療・福祉(社会保険等)	-0.011	0.989		-0.147	0.863		1.292	3.639	**	-0.002	0.998		-0.071	0.931		1.350	3.657	***	0.201	1.223	
複合サービス業	-0.174	0.841		-0.449	0.638	**	-0.376	0.687	**	-0.076	0.927		-0.331	0.718	*	-0.577	0.582	***	-1.082	0.335	***
他に分類されないサービス業																					
企業規模が大きい(従業員:1,000人以上)	-0.147	0.864	*	-0.162	0.851	**	-0.333	0.716	***	-0.446	0.646	***	-0.446	0.646	***	-0.156	0.855	**	-0.231	0.794	**
300~999人	-0.346	0.707	***	-0.229	0.795	**	-0.345	0.708	***	-0.303	0.739	***	-0.131	0.877	**	-0.287	0.750	**	-0.216	0.805	***
100~299人	-0.291	0.755	***	-0.440	0.644	***	-0.595	0.552	***	-0.610	0.543	***	-0.190	0.827	*	-0.394	0.674	***	-0.369	0.682	***
50~99人	-0.525	0.592	***	-0.596	0.557	***	-0.719	0.487	***	-0.550	0.577	***	-0.177	0.838	**	-0.168	0.847	*	-0.127	0.881	***
49人以下																					
官公庁(除くのみ)																					
事業所形態が単一(単業・工場・作業所)	-0.297	0.743	***	-0.244	0.793	**	-0.474	0.623	***	-0.289	0.749	***	-0.289	0.749	***	-0.305	0.737	***	-0.721	0.624	***
事務所	0.378	1.480		-0.193	0.825		-0.464	0.629	*	0.416	1.516		-0.717	0.488	***	0.416	1.516		-0.356	0.701	**
研究所	-0.556	0.574	***	-0.256	0.774	*	-0.553	0.575	***	-0.078	0.825		-0.078	0.825		-0.546	0.579	***	-0.434	0.648	***
営業所	-0.450	0.638	***	-0.122	0.885	**	-0.346	0.707	**	0.084	1.066		0.084	1.066		-0.393	0.675	***	-0.218	0.804	**
店舗	-0.147	0.864		-0.078	0.925		-0.071	0.931		0.096	1.100		0.096	1.100		-0.194	0.823		-0.027	0.973	
その他																					
事業所の活用理由																					
正社員を確保できないため	0.084	1.087		0.259	1.296	***	0.057	1.058		0.113	1.120		0.113	1.120		0.133	1.142		0.272	1.312	***
正社員を重業業務に特化させるため	0.372	1.451	***	0.220	1.246	***	0.232	1.261	***	0.205	1.227	***	0.205	1.227	***	0.303	1.353	***	0.196	1.216	**
専門的業務に対応するため	0.093	1.097		0.177	1.194	**	0.079	1.082		0.044	1.045		0.044	1.045		0.127	1.136		0.047	1.048	
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.032	1.032		0.203	1.225	**	0.266	1.304	***	0.108	1.114		-0.001	0.999		0.213	1.238	**	0.308	1.361	***
雇気変動に応じて雇用量を調整するため	0.097	1.102		0.016	1.016		-0.003	0.997		-0.022	0.978		0.123	1.131	*	0.059	1.061		-0.007	0.983	*
長い営業(休業)時間に対応するため	0.282	1.289	***	0.183	1.200	**	0.194	1.214	**	0.054	1.055		0.288	1.334	***	0.198	1.219	**	0.244	1.276	**
1日・週の中の仕業の業態に対応するため	0.128	1.137		0.188	1.206	***	0.256	1.291	***	0.153	1.165	**	0.153	1.165	**	0.111	1.117	*	0.216	1.241	**
臨時・季節的業務の増加に対応するため	-0.019	0.981		-0.181	0.834		-0.220	0.803	***	-0.298	0.743	***	-0.069	0.933		-0.201	0.818	**	-0.247	0.781	***
資金の節約のため	0.137	1.147	**	0.246	1.279	***	0.253	1.288	***	0.122	1.130	*	0.133	1.142	**	0.257	1.293	***	0.248	1.281	***
賞金・賞状の減少のため	0.141	1.151	***	0.177	1.187	**	-0.150	0.860	**	0.027	1.027		0.171	1.186	**	0.164	1.202	**	-0.236	0.790	***
高年給者の雇用コストの削減のため	0.097	1.102		-0.010	0.990		-0.074	0.928		0.306	1.359	***	0.156	1.166	**	0.137	1.147	**	0.029	1.030	***
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	0.068	1.071		0.161	1.175	**	0.347	1.415	***	0.083	1.086		0.083	1.086		-0.018	0.982		-0.042	0.959	**
その他	0.163	1.177		0.082	1.085		0.124	1.132		0.259	1.295	**	0.354	1.425	***	0.102	1.107	*	0.189	1.208	*
定数																					
N	6713	6488		6204	6817		6204	6817		5806	5604		5604	5604		4753	4663				
Cov-Snell R2 値	0.082	0.134		0.134	0.102		0.102	0.102		0.048	0.089		0.089	0.089		0.142	0.112				
Nagkerke R2 値	0.070	0.112		0.181	0.140		0.140	0.140		0.064	0.118		0.118	0.118		0.190	0.153				

図表4-2-5 パートタイム労働者に対する事業所の制度適用に関するロジスティック回帰分析結果／福利厚生施設利用

産業区分(産業・業種)	パートタイム労働者を雇用する事業所全体を対象とした分析						うち正社員当該制度を適用している事業所のみを対象とした分析					
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成29年		平成32年	
	B	有意性	Exp(B)	有意性	B	有意性	Exp(B)	有意性	B	有意性	Exp(B)	有意性
産別区分(産業・業種)												
鉱業、採石業、砂利採取業	-0.569	*	0.488	**	-0.568	**	0.597	*	-0.049	0.952	-0.634	0.531
建設業	-0.719	0.487	0.651	***	-0.430	0.651	*	-0.017	0.984	-0.473	0.823	*
消費関連産業	-0.328	0.721	0.532	***	-0.368	0.692	**	-0.374	0.688	0.243	1.275	0.926
繊維関連産業	0.123	1.131	1.180	0.304	1.356	*	1.266	0.521	1.684	0.645	1.907	0.412
その他の製造業	-0.242	0.785	0.890	-0.400	0.671	*	0.269	1.309	-0.024	0.977	-0.033	0.967
電気・ガス・水道・熱供給業	-1.419	0.242	0.425	***	0.133	1.143	0.307	0.736	-1.089	0.337	-0.736	0.479
情報通信業	-0.725	0.484	0.541	***	0.049	1.051	0.047	1.048	-0.642	0.526	-0.523	0.593
運輸業、郵便業	-0.921	0.398	0.260	***	-0.826	0.438	***	-0.806	0.447	-0.505	0.604	**
卸売業	-0.756	0.489	0.501	***	-0.353	0.703	*	-0.369	0.692	-0.317	0.729	0.095
小売業	-0.543	0.581	0.736	0.326	1.386	*	0.069	1.071	0.095	1.100	0.715	2.045
金融・保険業	-0.801	0.449	0.465	***	-0.291	0.747	0.052	1.053	-0.468	0.626	-0.678	0.508
不動産業、物品賃貸業	-0.870	0.419	0.268	***	-0.490	0.613	**	-0.523	0.593	-0.619	0.538	**
学術研究、専門・技術サービス業	-1.259	0.284	0.648	0.434	0.648	-0.243	0.784	-0.104	0.902	-1.046	0.351	***
宿泊業、飲食サービス業	-0.911	0.402	0.357	***	-0.478	0.620	**	-0.447	0.639	-0.296	0.744	0.495
生活関連サービス業、娯楽業	-0.961	0.382	0.484	***	-0.266	0.766	0.408	0.665	-0.408	0.665	-0.351	0.704
教育・学習支援業	-1.357	0.258	0.301	***	-0.819	0.441	***	-0.374	0.688	-1.146	0.318	***
医療、福祉(社会保障等除く)	-0.503	0.605	0.449	***	-0.152	0.859	0.021	1.379	-0.166	0.847	-0.225	0.798
医療、福祉(社会保障等)	-1.444	0.236	0.207	***	-0.707	0.493	***	-1.084	0.338	-1.397	0.247	***
複合サービス業	-1.141	0.319	0.299	***	-0.778	0.459	***	-0.748	0.473	-0.514	0.598	**
他に分類されないサービス業	-1.129	0.323	0.312	***	-0.698	0.497	***	-0.782	0.457	-0.298	0.773	***
企業規模区分(基準:1,000人以上)												
300~999人	-0.159	0.853	0.762	***	-0.286	0.751	***	-0.207	0.813	0.084	1.088	0.044
100~299人	-0.746	0.475	0.487	***	-0.754	0.471	***	-0.673	0.510	***	0.050	1.051
50~99人	-1.252	0.286	0.258	***	-1.247	0.288	***	-1.428	0.240	***	-0.118	0.889
49人以下	-2.137	0.118	0.093	***	-2.315	0.099	***	-2.112	0.121	***	-0.142	0.867
官公中(26のみ)												
事業所形態区分(基準:工場・作業所)												
事務所	0.161	1.174	1.023	0.093	1.098	0.093	1.098	-0.187	0.830	*	-0.231	0.794
研究所	1.593	4.921	0.982	0.449	1.567	0.447	1.564	0.447	1.564	1.227	3.411	***
営業所	-0.153	0.858	0.809	-0.275	0.760	*	-0.303	0.738	**	-0.387	0.679	**
店舗	-0.027	0.973	0.754	-0.608	0.545	***	-0.420	0.657	***	-0.162	0.850	-0.162
その他	0.321	1.378	1.112	-0.183	0.833	0.183	0.833	-0.158	0.854	-0.060	0.941	-0.052
業種の属性理由												
正社員を確保できないため	0.259	1.296	1.218	**	0.093	1.098	0.093	1.098	-0.010	0.990	0.415	1.515
正社員を事業所に特化させるため	0.275	1.316	1.399	0.336	1.399	0.336	1.399	0.306	1.358	0.205	1.227	**
専門的業務に対応するため	-0.081	0.922	1.093	0.088	1.047	0.046	1.047	0.219	1.245	***	-0.076	0.927
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.044	1.045	1.414	0.347	1.414	0.347	1.414	0.235	1.264	***	0.040	1.041
働き方・能力に応じて雇用量を調整するため	-0.051	0.950	1.060	0.058	1.060	0.055	1.056	0.027	1.027	0.074	1.077	0.166
長引く営業時間に対応するため	0.104	1.110	1.221	0.199	1.221	**	-0.144	0.866	-0.023	0.977	0.131	1.140
1日、週中の仕事の繁忙に対応するため	0.257	1.293	1.391	0.308	1.391	0.308	1.391	0.153	1.165	**	0.319	1.376
臨時雇用の業種の変化に対応するため	0.075	1.078	1.056	0.054	1.056	0.078	1.081	-0.007	0.993	0.031	1.031	0.043
賃金の節約のため	0.200	1.221	1.209	0.190	1.209	0.080	1.084	0.155	1.168	**	0.231	1.260
高年層の再雇用対策のため	0.046	1.048	1.299	0.262	1.299	0.262	1.299	-0.091	0.913	0.078	1.081	0.495
高年層の再雇用対策のため	0.253	1.288	1.172	0.159	1.172	0.192	1.212	0.297	1.346	***	0.380	1.462
正社員の育成・介護休業対策の代替のため	0.331	1.392	1.245	*	0.310	1.363	0.397	1.487	***	0.168	1.183	0.168
その他	-0.028	0.972	0.334	1.397	0.429	1.536	0.414	1.513	***	0.583	1.792	*
定数	0.599	1.819	2.117	0.750	2.149	0.750	2.149	0.575	1.777	***	0.685	1.983
N	6713	6488	6204	6817	3989	3991	3626	3991	3626	3991	3626	3991
Cor-Small P2 業	0.150	0.171	0.168	0.189	0.097	0.097	0.097	0.097	0.097	0.097	0.097	0.164
Nagelkerke P2 業	0.203	0.229	0.225	0.254	0.099	0.099	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.227

図表4-2-6 パートタイム労働者に対する事業所の制度適用に関するロジスティック回帰分析結果／社内教育訓練

産業区分(生産・農林漁業製造業)	パートタイム労働者を雇用する事業所全体を対象とした分析										うち正社員に当該制度を適用している事業所のみを対象とした分析													
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年	
	B	Exo(B)	有属性	B	Exo(B)	有属性	B	Exo(B)	有属性	B	Exo(B)	有属性	B	Exo(B)	有属性	B	Exo(B)	有属性	B	Exo(B)	有属性	B	Exo(B)	有属性
畜産・採石業、砂利採取業	-0.432	0.649	**	-0.342	0.710	**	-0.590	0.554	*	-0.538	0.584	*	-0.317	0.728	**	-0.375	0.687	**	-0.720	0.487	*	-0.720	0.487	*
建設業	-0.617	0.539	**	-0.793	0.453	**	-0.783	0.457	**	-0.826	0.535	**	-0.847	0.388	**	-0.668	0.420	**	-0.697	0.498	**	-0.697	0.498	**
消費財製造業	-0.541	0.592	**	-0.771	0.463	**	-0.388	0.678	**	-0.212	0.809	**	-0.452	0.636	**	-0.024	0.976	**	-0.140	0.869	**	-0.140	0.869	**
機械関連製造業	0.197	1.217	**	0.165	1.180	**	0.226	1.254	**	0.078	0.929	**	0.048	1.048	**	0.279	1.322	**	0.143	1.142	**	0.038	1.069	**
その他の製造業	0.042	1.043	**	-0.198	0.821	**	-0.373	0.689	**	-0.810	0.445	*	-0.912	0.402	**	-0.010	0.990	**	-0.384	0.681	**	-0.384	0.681	**
電気・ガス・水道・熱供給業	-1.106	0.331	**	-1.937	0.144	**	-1.355	0.258	**	-0.326	0.722	*	-0.912	0.402	**	-0.912	0.402	**	-0.287	0.750	**	-0.287	0.750	**
情報通信業	-0.488	0.614	**	-0.810	0.445	**	-0.874	0.417	**	-0.328	0.720	*	-0.328	0.720	*	-0.456	0.634	**	-1.122	0.228	**	-0.349	0.705	**
運輸業、郵便業	-0.412	0.662	**	-0.770	0.463	**	-0.418	0.659	**	-0.700	0.497	**	-0.633	0.531	**	-0.089	0.915	**	-0.550	0.577	**	-0.459	0.632	*
卸売業	-0.992	0.371	**	-1.216	0.296	**	-0.789	0.454	**	-0.891	0.410	**	-0.891	0.410	**	-0.717	0.468	**	-1.066	0.338	**	-0.744	0.475	**
小売業	-0.003	0.997	**	-0.016	0.984	**	0.284	1.328	**	0.193	1.213	**	0.284	1.328	**	0.407	1.502	**	0.652	1.920	**	0.700	2.015	**
金融・保険業	-0.107	0.899	**	0.208	1.232	**	0.655	1.926	**	0.227	1.254	**	0.383	1.466	*	0.743	2.103	**	0.862	1.934	**	0.862	1.934	**
不動産業、物品賃貸業	-0.503	0.605	**	-1.024	0.359	**	-0.436	0.647	**	-0.585	0.557	**	-0.380	0.684	*	-0.380	0.684	*	-0.397	0.733	**	-0.651	0.521	**
学術研究、専門・技術サービス業	-0.284	0.768	**	-0.334	0.716	**	-0.051	0.950	**	-0.272	0.762	**	-0.272	0.762	**	-0.086	0.411	**	-0.097	0.808	**	-0.311	0.733	**
宿泊業、飲食サービス業	-0.510	0.601	**	-0.839	0.432	**	-0.423	0.655	**	-0.712	0.490	**	0.078	1.081	**	-0.291	0.748	**	-0.166	0.847	**	-0.166	0.847	**
生活関連サービス業、娯楽業	-0.331	0.718	*	-0.622	0.537	**	-0.276	0.759	**	-0.693	0.500	**	-0.174	1.190	**	-0.197	0.821	**	-0.087	1.091	**	-0.106	0.900	**
教育、学習支援業	-1.069	0.343	**	-1.119	0.326	**	-0.809	0.445	**	-0.812	0.444	**	-0.769	0.463	**	-1.000	0.368	**	-0.851	0.427	**	-0.633	0.531	**
医療、福祉(社会保険等を除く)	0.026	1.026	**	0.124	1.132	**	0.232	1.261	**	-0.079	0.924	**	0.631	1.880	**	0.573	1.773	**	0.631	1.880	**	0.436	1.546	*
医療、福祉(社会保険等を除く)	0.248	1.281	**	0.114	1.121	**	0.363	1.438	*	0.233	1.263	**	0.325	1.394	**	0.325	1.394	**	0.367	1.443	**	0.364	1.793	**
複合サービス業	-0.490	0.613	**	-0.261	0.770	**	0.786	2.194	**	-0.001	0.999	**	-0.291	0.748	**	-0.291	0.748	**	-0.226	0.798	**	-0.014	0.988	**
他に分類されないサービス業	0.147	1.159	**	-0.118	0.889	**	0.007	1.007	**	-0.114	0.892	**	-0.114	0.892	**	0.560	1.751	**	0.196	1.216	**	0.369	1.446	*
企業規模が50人以上(未満:1,000人以上)	-0.235	0.790	**	-0.139	0.871	*	-0.324	0.723	**	-0.297	0.743	**	-0.086	0.917	**	-0.086	0.917	**	-0.012	0.988	**	-0.168	0.845	*
100~299人	-0.380	0.684	**	-0.272	0.762	**	-0.553	0.575	**	-0.605	0.546	**	0.071	1.074	**	0.071	1.074	**	-0.157	0.955	**	-0.083	0.920	**
50~99人	-0.644	0.525	**	-0.770	0.463	**	-0.911	0.402	**	-0.821	0.398	**	-0.662	0.640	**	-0.662	0.640	**	-0.217	0.805	**	-0.066	0.917	**
49人以下	-1.384	0.251	**	-1.417	0.243	**	-1.580	0.206	**	-1.979	0.138	**	0.014	1.014	**	0.014	1.014	**	-0.069	0.933	**	-0.653	0.521	**
官公庁(20のみ)	0.019	1.020	**	-0.055	0.946	**	-0.300	0.741	**	-0.153	0.859	**	-0.186	0.830	**	-0.186	0.830	**	-0.087	0.917	**	-0.414	0.661	**
専業研究	-0.341	0.711	**	-0.509	0.601	**	-0.103	0.902	**	0.166	1.181	**	-0.564	0.569	**	-0.564	0.569	**	-0.303	0.738	**	0.729	1.322	**
研究所	-0.020	0.981	**	-0.171	0.843	**	-0.182	0.833	**	-0.122	0.885	**	-0.117	0.889	**	-0.117	0.889	**	-0.198	0.821	**	-0.218	0.804	**
営業所	0.337	1.401	**	0.267	1.307	*	-0.184	0.832	**	0.092	1.096	**	0.435	1.544	**	0.435	1.544	**	0.488	1.629	**	0.714	1.238	**
店舗	0.039	1.040	**	-0.130	0.878	**	-0.187	0.830	**	-0.093	0.912	**	-0.111	0.895	**	-0.111	0.895	**	-0.194	0.824	**	-0.135	0.973	**
その他	0.398	1.489	**	0.323	1.381	**	0.246	1.271	**	0.686	1.692	**	0.438	1.547	**	0.438	1.547	**	0.473	1.606	**	0.196	1.216	**
事業所の適用理由	0.349	1.417	**	0.235	1.285	**	0.166	1.180	**	0.260	1.297	**	0.244	1.276	**	0.244	1.276	**	0.126	1.134	**	0.032	1.022	**
正社員を確保できないため	0.194	1.215	**	0.209	1.232	**	0.084	1.087	**	0.138	1.149	*	0.166	1.181	**	0.166	1.181	**	0.176	1.192	*	0.091	1.095	**
専門的業務に対応するため	0.533	1.705	**	0.385	1.469	**	0.413	1.512	**	0.271	1.312	**	0.528	1.696	**	0.528	1.696	**	0.452	1.571	**	0.420	1.521	**
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.446	1.563	**	0.382	1.463	**	-0.048	0.953	**	0.039	1.040	**	0.148	1.160	**	0.589	1.803	**	0.381	1.464	**	-0.084	0.920	**
業務流動に応じて雇用量を調整するため	0.380	1.462	**	0.252	1.287	**	0.335	1.398	**	0.158	1.172	**	0.418	1.518	**	0.418	1.518	**	0.199	1.220	**	0.299	1.349	**
日、週の中の仕業の業間に対応するため	0.232	1.261	**	0.130	1.139	*	-0.105	0.900	**	-0.128	0.880	**	0.137	1.146	**	0.137	1.146	**	0.328	1.389	**	-0.160	0.952	**
臨時・季節的業務量の増加に対応するため	0.071	1.074	**	0.214	1.238	**	0.192	1.212	**	0.168	1.207	**	0.136	1.146	**	0.136	1.146	**	0.328	1.389	**	0.333	1.396	**
資金の節約のため	0.363	1.437	**	0.173	1.189	**	0.088	1.071	**	-0.093	0.912	**	0.408	1.504	**	0.408	1.504	**	0.220	1.246	**	0.002	1.002	**
資金以外の労務コストの節約のため	0.286	1.305	**	0.423	1.527	**	0.108	1.114	**	0.173	1.189	**	0.272	1.313	**	0.272	1.313	**	0.406	1.511	**	0.124	1.132	**
高齢者の雇用対策のため	0.302	1.353	**	0.227	1.255	*	0.108	1.114	**	0.340	1.405	**	0.278	1.320	*	0.278	1.320	*	0.191	1.211	**	-0.054	0.948	**
正社員の育児・介護休業対策のため	0.041	1.042	**	0.166	1.180	**	0.448	1.565	**	0.247	1.280	**	-0.052	0.949	**	-0.052	0.949	**	0.130	1.138	**	0.426	1.531	**
その他	-0.438	0.645	**	-0.046	0.955	**	0.207	1.230	*	0.199	1.220	**	-0.393	0.675	**	-0.393	0.675	**	-0.024	0.977	**	0.338	1.402	**
定数	6713	6488		6204	6817		4517	4616		4283	4517		4016	3813		4016	3813		4517	4616		4016	3813	
N	0.105	0.132		0.160	0.156		0.137	0.103		0.100	0.132		0.132	0.103		0.132	0.103		0.132	0.103		0.132	0.103	
Cov-Snell R2 値	0.144	0.179		0.214	0.211		0.184	0.133		0.133	0.178		0.178	0.139		0.178	0.139		0.178	0.139		0.178	0.139	
Nagkerke R2 値																								

図表4-2-7 パートタイム労働者に対する事業所の制度適用に関するロジスティック回帰分析結果／昇進・昇格

産業・業種	パートタイム労働者を雇用する事業所全体を対象とした分析										うち正社員に当該制度を適用している事業所のみを対象とした分析														
	平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		平成15年		平成19年		平成22年		平成26年		
	B	有意性	Exp(B)	有意性	B	有意性	Exp(B)	有意性	B	有意性	Exp(B)	有意性	B	有意性	Exp(B)	有意性	B	有意性	Exp(B)	有意性	B	有意性	Exp(B)	有意性	
産別区分(健康・福祉関連(製造業))	-0.132	**	0.876		-0.311		0.733		-0.031		0.970		-0.779		0.459		1.030		-0.405		0.667		0.307		1.359
鉱業・採石業・砂利採取業	-0.245	**	0.783		-0.596		0.551		-0.709		0.492		-1.518		0.219		0.845		-0.641		0.522		-0.673		0.510
建設業	0.688	**	1.949	**	0.332		1.393		0.693		1.999		0.404		1.497	**	2.089		0.433		1.542	**	0.825		2.282
消費財製造業	0.393		1.462		-0.119		0.888		-0.027		0.973		0.139		1.149		1.563		-0.101		0.904		-0.082		0.940
機械関連製造業	-0.622	**	0.537		-1.189		0.305		-0.622		1.518		0.725		2.064		0.554		-1.296		0.274		0.697		2.008
その他の製造業	-1.449	**	0.235	*	-2.257	**	0.105	**	0.764	**	2.146	**	0.811	**	2.249	**	0.253	*	-2.227	**	0.108	**	0.935	**	2.546
電気・ガス・水道・熱供給業	0.692	**	1.998	**	-0.196		0.822		0.144		1.155		0.331		1.392		1.836		-0.265		0.767		0.132		1.141
情報通信業	0.122		1.129		-0.223		0.800		-0.235		0.790		0.198		1.219		1.379		-0.105		0.900		-0.275		0.760
運輸業・郵便業	0.446	**	1.561	**	-0.041		0.959	**	0.640	**	1.896	**	-0.001		0.999	**	1.774	*	0.000		1.000	*	0.614	*	1.848
卸売業	1.772	**	5.895	**	1.473	**	4.384	**	1.532	**	4.629	**	1.451	**	4.268	**	7.094	**	1.949	**	7.021	**	1.949	**	7.021
金融・保険業	-0.643	**	0.526		-0.420		0.657		0.467	*	1.596	*	0.038		1.039		1.793		-0.443		0.642	*	0.578	*	1.783
不動産業、物品賃貸業	0.633	**	1.894	**	0.443	**	1.558	**	0.217		1.242		0.335		1.397		1.936		0.584		1.793	*	0.539	*	1.714
学術研究、専門・技術サービス業	0.349	**	1.417	**	-0.410		1.507	**	0.407		1.502	**	0.361		1.434	**	1.435		0.264		1.328	*	0.265	*	1.303
宿泊業、飲食サービス業	1.286	**	3.618	**	0.805	**	2.237	**	0.811	**	2.250	**	1.088	**	2.968	**	1.413	**	0.946	**	2.576	**	1.023	**	2.781
生活関連サービス業、娯楽業	1.061	**	2.891	**	0.805	**	2.236	**	0.845	**	2.328	**	0.702	**	2.017	**	0.983	**	0.768	**	2.195	**	1.017	**	2.765
教育・学習支援業	0.517	**	1.677	**	0.050		1.051		0.233		1.263	**	-0.842		0.431	**	0.605	**	-0.680		0.923	*	0.025	*	1.025
医療・福祉(社会福祉施設)	0.711	**	2.036	**	0.210		1.234	**	0.737	**	2.089	**	0.078	**	1.081	**	2.406	**	0.262	**	1.300	**	0.514	**	1.671
医療・福祉(社会福祉等)	1.162	**	3.197	**	0.938	**	2.554	**	1.224	**	3.402	**	1.076	**	2.933	**	1.104	**	0.903	**	2.468	**	1.115	**	3.051
複合サービス業	-0.107		0.898		-0.885	**	0.413	**	0.150		1.162	**	-0.301		0.740	**	0.867	**	-0.673	**	0.418	**	0.231	**	1.259
他に分類されないサービス業	1.007	**	2.736	**	0.481	**	1.617	**	0.722	**	2.059	**	0.611	**	1.843	**	3.120	**	0.612	**	1.944	**	0.337	**	2.091
企業規模区分(従業員1,000人以上)	-0.373	**	0.699	**	-0.704	**	0.494	**	-0.188	**	0.828	*	-0.229	**	0.795	**	0.755	**	-0.643	**	0.526	**	-0.182	**	0.634
300~499人	-0.621	**	0.537	**	-0.322	**	0.724	**	-0.236	**	0.790	**	-0.328	**	0.721	**	0.687	**	-0.119	**	0.888	**	-0.070	**	0.933
100~299人	-0.239	**	0.788	*	-0.194	**	0.824	**	-0.445	**	0.641	**	-0.451	**	0.637	**	1.153	**	0.199	**	1.220	**	-0.160	**	0.852
50~99人	-0.603	**	0.547	**	-0.422	**	0.656	**	-0.798	**	0.450	**	-0.288	**	0.750	**	0.314	**	0.500	**	1.648	**	-0.039	**	0.961
49人以下	-0.247	**	0.791	**	-0.306	**	0.736	*	-0.124	**	0.884	**	-0.130	**	0.878	**	0.742	*	-0.353	**	0.703	**	-0.138	**	0.871
官公庁(のみ)	-0.416	**	0.660	**	-0.215	**	0.806	**	-0.858	**	0.424	*	-1.872	**	0.154	**	0.736	**	-0.347	**	0.707	**	-0.808	**	0.544
事業所	-0.233	**	0.792	**	-0.189	**	0.828	**	-0.066	**	0.936	**	-0.129	**	0.879	**	0.782	**	-0.246	**	0.864	**	-0.146	**	0.907
研究所	0.061	**	1.063	**	0.045	**	1.046	**	0.307	**	1.359	**	0.270	**	1.310	*	1.154	**	0.170	**	1.185	**	0.315	**	1.371
店舗	-0.530	**	0.589	**	-0.429	**	0.651	**	-0.390	**	0.677	*	-0.349	**	0.706	**	0.562	**	-0.383	**	0.622	*	-0.273	**	0.761
その他の活用理由	0.200	**	1.323	**	0.338	**	1.402	**	0.141	**	1.152	**	0.321	**	1.379	**	1.400	**	0.340	**	1.404	**	0.241	**	1.272
正社員名増強できないため	0.102	**	1.108	**	-0.013	**	0.987	**	0.277	**	1.319	**	0.154	**	1.167	*	1.039	**	0.057	**	1.059	**	0.245	**	1.277
正社員を重要業務に特化させるため	0.106	**	1.111	**	-0.013	**	0.987	**	-0.074	**	0.928	**	-0.089	**	0.915	**	0.997	**	-0.091	**	0.913	**	-0.076	**	0.928
専門的業務に対応するため	0.792	**	2.187	**	0.493	**	1.637	**	0.353	**	1.424	**	0.424	**	1.528	**	2.076	**	0.523	**	1.688	**	0.235	**	1.384
即戦力・能力のある人材確保するため	0.341	**	1.407	**	0.172	**	1.187	**	0.069	**	1.071	**	-0.029	**	0.972	**	1.530	**	0.144	**	1.155	**	0.126	**	1.134
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.519	**	1.680	**	0.516	**	1.676	**	0.581	**	1.752	**	0.399	**	1.490	**	0.560	**	0.561	**	1.753	**	0.568	**	1.765
長い学習・就業期間に対応するため	0.309	**	1.362	**	0.216	**	1.241	**	0.305	**	1.356	**	0.225	**	1.253	**	1.374	**	0.190	**	1.209	**	0.301	**	1.351
1日・週中の仕様の厳格化に対応するため	0.005	**	1.005	**	0.016	**	1.016	**	-0.087	**	0.916	**	-0.205	**	0.814	**	0.993	**	-0.078	**	0.922	**	-0.279	**	0.757
臨時・季節的業務量の増加に対応するため	-0.098	**	0.907	**	0.100	**	1.105	**	0.098	**	1.103	**	0.095	**	1.100	**	1.066	**	0.125	**	1.133	**	0.036	**	1.038
賃金以外の労働コストの節約のため	0.392	**	1.480	**	0.233	**	1.262	**	0.037	**	1.037	**	0.088	**	1.093	**	1.466	**	0.205	**	1.228	**	0.057	**	1.058
高年齢者の再雇用対策のため	-0.003	**	0.997	**	-0.060	**	0.942	**	-0.028	**	0.973	**	0.108	**	1.114	**	1.017	**	-0.031	**	0.978	**	-0.038	**	0.983
正社員の育児・介護休業が原因のため	-0.183	**	0.833	**	-0.095	**	0.909	**	-0.063	**	0.939	**	0.329	**	1.389	**	-0.259	**	-0.024	**	0.921	**	-0.024	**	0.976
正社員の育児・介護休業が原因のため	0.126	**	1.135	**	0.185	**	1.203	**	-0.084	**	0.919	**	-0.084	**	0.919	**	0.223	**	0.262	**	1.299	*	0.490	**	1.633
その他	-2.632	**	0.072	**	-2.073	**	0.126	**	-2.342	**	0.096	**	-2.085	**	0.124	**	-2.645	**	-2.113	**	0.121	**	-2.391	**	0.092
定数	6713		6688		6204		6817		4859		4689		5094		4489		5094		4489		5094		4489		5094
N	0.62		0.095		0.101		0.127		0.112		0.167		0.212		0.120		0.136		0.120		0.167		0.120		0.167
Cox-Snell R ² 値	0.55		0.167		0.171		0.212		0.189		0.222		0.193		0.193		0.222		0.193		0.222		0.193		0.222
Nagelkerke R ² 値																									

図表4-2-8 パートタイム労働者に対する事業所の制度適用に関するロジスティック回帰分析結果
／正社員(フルタイム)への転換制度

	平成15年			平成19年			平成22年			平成26年		
	B	Exp(B)	有意性									
産業ダミー(基準:素材関連製造業)												
鉱業、採石業、砂利採取業	-1.786	0.168	**	0.153	1.165		-0.418	0.659		-1.098	0.334	***
建設業	-0.069	0.934		0.023	1.023		-0.498	0.608	*	-0.444	0.641	**
消費関連製造業	0.550	1.733	***	0.321	1.378	**	0.316	1.372	**	0.140	1.151	
機械関連製造業	0.254	1.289		-0.057	0.945		-0.010	0.990		-0.504	0.604	***
その他の製造業	-0.370	0.691		-0.159	0.853		0.435	1.545		-0.615	0.541	
電気・ガス・水道・熱供給業	-1.935	0.144	***	-2.176	0.114	***	-0.318	0.728		-0.160	0.852	
情報通信業	0.191	1.211		0.227	1.255		-0.343	0.710		-0.147	0.864	
運輸業、郵便業	0.521	1.684	**	0.073	1.076		-0.059	0.943		-0.310	0.734	
卸売業	0.091	1.095		0.106	1.112		-0.197	0.821		-0.317	0.728	*
小売業	0.451	1.569	**	0.804	2.234	***	0.474	1.607	**	0.101	1.106	
金融・保険業	-0.323	0.724		0.557	1.746	***	1.138	3.121	***	0.603	1.827	***
不動産業、物品賃貸業	0.357	1.428	*	0.205	1.227		-0.073	0.930		0.153	1.166	
学術研究、専門・技術サービス業	0.387	1.472		0.073	1.076		-0.008	0.992		-0.208	0.812	
宿泊業、飲食サービス業	1.161	3.193	***	0.957	2.605	***	0.115	1.122		0.107	1.112	
生活関連サービス業、娯楽業	0.876	2.400	***	0.747	2.110	***	0.322	1.380	*	0.254	1.289	
教育・学習支援業	-0.070	0.932		0.077	1.081		-0.069	0.934		-0.498	0.608	***
医療、福祉(社会保険等を除く)	1.416	4.119	***	1.148	3.152	***	0.791	2.206	***	0.345	1.412	**
医療、福祉(社会保険等)	1.024	2.784	***	1.025	2.786	***	0.951	2.588	***	0.716	2.047	***
複合サービス業	-0.083	0.921		-0.003	0.997		1.090	2.974	***	0.536	1.709	***
他に分類されないサービス業	0.834	2.303	***	0.405	1.500	**	0.350	1.420	*	-0.069	0.933	
企業規模ダミー(基準:1,000人以上)												
300~999人	0.125	1.133		0.050	1.052		-0.193	0.825	**	-0.190	0.827	**
100~299人	0.194	1.215	**	0.009	1.009		-0.196	0.822	**	-0.160	0.852	*
50~99人	0.219	1.244	**	-0.144	0.866		-0.502	0.605	***	-0.244	0.783	**
49人以下	-0.199	0.819	**	-0.661	0.516	***	-1.174	0.309	***	-0.949	0.387	***
官公(H26のみ)										-3.465	0.031	***
事業所形態ダミー(基準:工場・作業所)												
事務所	-0.132	0.876		-0.484	0.617	***	-0.293	0.746	**	-0.356	0.701	***
研究所	-0.807	0.446		-1.004	0.366	*	-0.632	0.531	**	-0.743	0.476	**
営業所	-0.157	0.855		-0.223	0.800		-0.165	0.848		0.035	1.036	
店舗	0.012	1.012		-0.081	0.923		0.113	1.120		0.260	1.297	*
その他	-0.153	0.858		-0.515	0.597	***	-0.157	0.855		-0.049	0.952	
事業所の活用理由												
正社員を確保できないため	0.451	1.570	***	0.704	2.021	***	0.291	1.337	***	0.354	1.425	***
正社員を重要業務に特化させるため	0.171	1.186	**	0.250	1.284	***	0.165	1.179	**	0.283	1.328	***
専門的業務に対応するため	-0.077	0.926		-0.083	0.920		-0.059	0.943		-0.294	0.745	***
即戦力・能力のある人材を確保するため	0.441	1.554	***	0.407	1.503	***	0.299	1.349	***	0.494	1.639	***
景気変動に応じて雇用量を調節するため	0.343	1.409	***	0.395	1.485	***	0.108	1.114		0.077	1.080	
長い営業(操業)時間に対応するため	0.370	1.448	***	0.476	1.610	***	0.416	1.516	***	0.280	1.323	***
1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため	0.275	1.316	***	0.290	1.337	***	0.325	1.385	***	0.325	1.384	***
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	0.222	1.248	***	0.158	1.172	**	-0.094	0.910		0.132	1.141	*
資金の節約のため	0.044	1.045		0.098	1.103		0.185	1.203	***	0.123	1.131	*
賃金以外の労務コストの節約のため	0.281	1.324	***	0.241	1.272	***	0.089	1.093		0.051	1.052	
高齢者の再雇用対策のため	0.110	1.117		0.192	1.212	*	0.022	1.022		0.006	1.006	
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	0.607	1.835	***	0.318	1.375	**	0.279	1.322	***	0.330	1.391	***
その他	0.355	1.426		0.394	1.483	***	0.473	1.606	***	0.352	1.421	***
定数	-1.974	0.139	***	-1.137	0.321	***	-0.880	0.415	***	-0.614	0.541	***
N	6713			6488			6204			6817		
Cox-Snell R2 乗	0.080			0.104			0.134			0.164		
Nagelkerke R2 乗	0.117			0.143			0.182			0.224		

このように、パートタイム労働者への主な雇用関係制度の適用については、全般的とはいえず、産業や規模別にみていけば「まだら模様」にはあるが、進展がみられている。とりわけ、福利厚生施設等の利用や昇進・昇格、正社員への転換について少くない部分での整備の進展がみられている。一方、賞与支給については、適用割合に低下傾向がみられている。なお、脚注でたびたび注記してきたが、各制度とも正社員への適用のない事業所においてパートへの適用割合の上昇がH22以降みられている。これには、平成20年施行の改正パート労働法の影響を否定することはできないものと思われる。

第3節 パートタイム労働者の労働時間の増減希望状況について

パートタイム労働者については、平成24年8月国民年金法等の改正法が成立し、平成28年10月から、週の所定労働時間が20時間（これまでは30時間）以上で、1年以上の雇用が

見込まれ、月の報酬が88,000円以上であるパートタイム労働者（学生である者を除く。）は被用者保険（厚生年金及び健康保険）の適用対象とすることとされた。この措置は、501人以上規模の企業が対象となっている。そうした中、事業所や働くパートタイム労働者は、これにどのような対応をとるのが注目されたところである。

「多様化調査」の最新実施年であるH26は、この適用拡大が決定されているものの、いまだ実施されていない段階にあったので、制度改正の結果を的確に取り上げることができないが、その時点で、働くパートが取り得る選択的行動として就業時間の変更について、どのような希望をしたのかについては分析可能であり、また、一定の意義をもつと思われた。そこで、適用拡大の有無の境界線となる週20時間の労働時間に着目して、パートタイム労働者について、週20時間未満である人が20時間以上に労働時間の延長を希望する場合、逆に20時間以上である人が20時間未満に労働時間の短縮を希望する場合それぞれについて、二項ロジスティック回帰分析により、どのような要素が関係しているのか分析してみることとした。その際、制度適用の一つの要件が501人規模企業であることにかんがみ、「企業規模500人以上ダミー」を説明変数として投入してもいる。また、H22とH26の2時点について行い、法成立前の平成22年と成立後の同26年とを比較できるようにした。

（パートタイム労働者の労働時間増減希望の概観）

回帰分析の結果を紹介する前に、パートタイム労働者の労働時間の増減希望の状況を概観しておこう（図表4-3-1）。女性についてみると、7割程度が「今のままでよい」としており、現在の週労働時間別にみてもあまり変わりはない、増減を希望する場合は「増やしたい」とする人が「減らしたい」とする人の4~5倍あり、増加を希望する方がかなり多くなっている。これを前提として、H22とH26とを比較すると、「計」でみて「増やしたい」

図表4-3-1 パートタイム労働者の週労働時間別労働時間の増減希望状況

	労働時間分布 (縦構成比)	労働時間の増減希望							増減後に希望する労働時間										
		計	今のままでよい	増やしたい	減らしたい	わからない	不明	増減希望あり計	20時間未満	20-25時間未満	25-30時間未満	30-35時間未満	35-40時間未満	40-45時間未満	45-50時間未満	50-60時間未満	60時間以上	不明	
<女性>																			
計	平成22年	100.0	100.0	69.6	21.2	4.3	4.1	0.9	100.0	5.1	10.9	20.2	13.3	23.8	17.3	4.9	2.5	1.9	0.1
	26	100.0	100.0	73.5	16.0	4.4	4.8	1.4	100.0	2.9	9.2	16.5	22.1	22.0	16.4	5.8	3.1	0.6	1.3
20時間未満	平成22年	22.7	100.0	72.4	23.3	0.4	3.9	0.0	100.0	12.2	35.3	32.7	7.8	7.3	3.3	0.2	0.6	0.4	0.2
	26	20.8	100.0	79.5	15.4	0.1	3.4	1.6	100.0	3.8	35.2	24.1	11.5	8.8	3.0	0.0	10.7	0.0	3.0
20-25時間未満	平成22年	17.0	100.0	71.1	23.3	0.6	4.8	0.1	100.0	2.5	0.9	58.3	21.8	10.9	5.4	0.1	0.0	0.0	0.0
	26	23.0	100.0	75.4	17.7	1.4	5.4	0.0	100.0	6.8	1.3	27.0	46.8	14.2	1.2	0.0	0.0	0.8	2.1
25-30時間未満	平成22年	11.0	100.0	71.4	19.4	4.6	4.4	0.3	100.0	5.7	13.1	0.3	36.6	35.8	8.4	0.1	0.0	0.0	0.1
	26	17.1	100.0	79.4	15.3	2.1	3.1	0.1	100.0	0.7	11.2	0.2	33.7	41.1	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30-35時間未満	平成22年	13.6	100.0	68.2	22.1	4.6	5.1	0.0	100.0	3.6	3.2	10.3	0.2	60.9	19.6	2.1	0.0	0.1	0.1
	26	13.5	100.0	59.4	24.9	7.8	7.5	0.5	100.0	0.3	6.9	16.5	8.0	35.2	29.5	2.9	0.4	0.1	0.2
<男性>																			
計	平成22年	100.0	100.0	67.7	18.3	6.9	6.6	0.5	100.0	4.4	10.9	15.6	16.8	17.4	23.9	7.1	0.8	0.7	2.3
	26	100.0	100.0	73.7	12.5	6.3	3.4	4.1	100.0	0.8	11.4	5.0	19.9	18.3	33.4	6.5	2.2	2.5	0.0
20時間未満	平成22年	26.0	100.0	71.3	26.7	0.0	2.0	0.0	100.0	13.3	13.7	34.5	27.3	6.2	3.1	1.9	0.0	0.0	0.0
	26	22.7	100.0	91.0	5.2	0.0	1.5	2.3	100.0	6.3	24.6	12.4	23.3	10.2	19.1	0.0	4.0	0.0	0.0
20-25時間未満	平成22年	11.2	100.0	82.3	12.8	1.8	3.2	0.0	100.0	12.1	0.2	45.6	20.3	14.7	4.7	0.0	0.2	2.2	0.0
	26	19.4	100.0	89.7	8.4	0.5	1.4	0.1	100.0	5.2	0.0	27.4	23.5	35.6	2.8	5.5	0.0	0.0	0.0
25-30時間未満	平成22年	10.5	100.0	64.3	12.1	12.9	10.8	0.0	100.0	0.0	51.6	0.0	26.8	14.7	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	26	15.3	100.0	80.5	16.4	0.0	3.1	0.0	100.0	0.0	0.1	0.1	15.4	21.2	58.7	4.5	0.0	0.0	0.0
30-35時間未満	平成22年	10.1	100.0	57.8	30.2	6.2	5.8	0.0	100.0	0.0	9.6	7.4	0.0	62.1	17.1	3.4	0.0	0.0	0.4
	26	15.2	100.0	61.9	21.7	14.8	1.6	0.0	100.0	0.0	36.1	4.4	0.0	40.5	16.9	0.0	1.1	1.0	0.0

注：現在の労働時間の35時間以上は表示を割愛しているが、「計」には含まれている。

とする割合が21.2%から16.0%へと低下し、代わって「今のままでよい」とする割合が69.6%から73.5%へ上昇している。これは、30時間までの労働時間別にみても、各層とも同様の動きとなっている。なお、30～35時間未満層では、増減希望いずれもが3%ポイント前後上昇し、現状維持希望が低下しており、異なる動きとなっている。その中で、現在20時間未満の労働時間である層が20時間以上の労働時間を希望する場合において、20時間台の希望が多いことには変わりはないものの、H22と比べH26ではより長い30時間以上を希望する割合が相対的に高くなっている。こうした動きはまた、20～25時間未満についてより鮮明にみられている。一部に、社会保険の適用を受けることになるのであれば、適用要件ぎりぎりではなく、それをかなり上回る労働時間を希望する動きもあったことが推測される。このように、社会保険の適用拡大の決定は、パートの労働時間増減希望に対して、全般的な影響を与えたとははいえないものの、影響を受けた部分も推測できる動きがみられる。

（回帰分析の概要）

つぎに、回帰分析について、紹介することにしよう。分析は、週の労働時間が20時間未満であるパートタイム労働者（ケース）を対象とするものと20時間以上であるパートタイム労働者を対象とするものがある。前者（時間延長希望分析）における被説明変数は、労働時間を週20時間以上に延長することを希望する場合に「1」をとるダミー変数である。一方、後者（時間短縮希望分析）における被説明変数は、労働時間を週20時間未満に短縮することを希望する場合に「1」をとるダミー変数である。

説明変数は、女性ダミー（女性=1）、主な家計維持者（該当=1）、ライフステージ・ダミー（「配偶者あり・子どもなし」及び末子年齢による3つのステージに限定/該当=1）、職業（種）ダミー（4つの職業に限定/該当=1）、就業形態選択理由ダミー（それぞれ該当=1）、満足度スコア、健康保険適用ダミー、厚生年金適用ダミー、産業ダミー（基準：素材関連製造業）、そして企業規模500人以上ダミーである。今回初出の変数に健康保険あるいは厚生年金の適用ダミーがある。これは、当該パートを雇用している事業所においてパートにそれぞれの制度の適用がある場合に「1」（非該当=「0」）を与えたダミー変数である。また、企業規模500人以上ダミーは、勤め先の企業規模が500人以上規模であるときは「1」（非該当=0）をとるダミー変数である。他の説明変数については、これまでの回帰分析で使用しているものであり、説明を割愛する。

（分析結果の概要）

分析の結果は、図表4-3-1のとおりである。

まず、時間延長希望分析の結果をみると、次のような点を挙げるができる。

- ①H22及びH26とも有意となった項目には、就業形態選択理由の「自分の都合のよい時間に働けるから」、満足度スコアの「労働時間・休日等の労働時間」などがあり、これらの係数はH22よりもH26の方が大きく（マイナス幅の縮小を含む。）なっている。

図表4-3-2 パートタイム労働者の週の労働時間の変更希望の有無に関する二項ロジスティック回帰分析結果

従属変数(希望あり=1)	パート/20時間未満⇒20時間以上希望						パート/20時間以上⇒20時間未満希望					
	平成22年			平成26年			平成22年			平成26年		
	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性	B	Exp(B)	有意性
女性ダミー	-0.393	0.675	*	0.166	1.181		-0.037	0.963		0.141	1.152	
主な家計維持者ダミー	-0.496	0.609	***	-0.403	0.668	*	-0.133	0.876		-0.366	0.694	
ライフステージ・ダミー(基準:下記以外)												
配偶者あり・子どもなし	-0.433	0.648	*	-0.243	0.784		1.625	5.079	*	0.256	1.292	
末子年齢:5歳以下	0.004	1.004		0.219	1.244		0.278	1.320		0.797	2.220	
末子年齢:6~15歳	-0.061	0.941		0.056	1.058		1.318	3.737		1.035	2.814	
末子年齢:16歳以上	-0.148	0.863		0.081	1.085		0.759	2.135		0.841	2.318	
職業(種)ダミー(基準:下記以外の仕事)												
事務的な仕事	-0.336	0.714	*	-0.380	0.684	*	-0.249	0.779		0.762	2.142	
販売の仕事	-0.037	0.964		-0.352	0.704		-0.799	0.450		0.914	2.494	
サービスの仕事	-0.028	0.972		-0.367	0.693		0.244	1.276		0.449	1.567	
生産工程の仕事	-0.973	0.378	**	-0.432	0.649		-0.041	0.960		0.364	1.438	
就業形態選択理由ダミー(MA)												
専門的な資格・技能を活かせるから	0.416	1.516	*	0.335	1.398		-0.784	0.457		0.273	1.314	
より収入の多い仕事に従事したかったから	-0.003	0.997		0.188	1.206		0.781	2.184		-0.524	0.592	
自分の都合のよい時間に働けるから	0.400	1.492	***	0.500	1.648	***	0.940	2.561	*	-0.022	0.978	
勤務時間や労働日数が短いから	-0.027	0.974		-0.020	0.980		1.789	5.985	***	0.058	1.060	
簡単な仕事で、責任も少ないから	0.418	1.519	*	-0.533	0.587		0.179	1.195		-15.952	0.000	
就業調整をしたいから	0.059	1.060		-0.124	0.884		-0.904	0.405		0.223	1.249	
家計の補助、学費等を得たいから	0.246	1.278		0.308	1.360		0.403	1.496		-0.906	0.404	**
自分で自由に使えるお金を得たいから	0.017	1.017		0.517	1.676	**	0.565	1.759		0.525	1.691	
通勤時間が短いから	0.002	1.002		-0.060	0.942		0.473	1.605		0.018	1.018	
組織にしばられたくなかったから	-0.404	0.668		0.224	1.252		-14.983	0.000		-15.441	0.000	
正社員として働ける会社になかったから	-0.058	0.943		0.353	1.424		0.633	1.883		-1.269	0.281	
(H2) 家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	0.382	1.465	**				0.485	1.623				
(H2) 家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすい				0.485	1.624	**				-0.066	0.936	
(H2) 他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから				0.330	1.391					0.273	1.314	
体力的に正社員として働けないから	-0.273	0.761		0.808	2.244	**	2.023	7.563	***	0.539	1.714	
その他	-0.008	0.992		0.668	1.950	*	0.938	2.556		-0.685	0.504	
満足度スコア												
仕事の内容・やりがい	0.029	1.029		-0.147	0.864		-0.170	0.844		-0.484	0.616	**
賃金	0.024	1.024		-0.126	0.881		0.208	1.232		0.030	1.031	
労働時間・休日等の労働条件	-0.444	0.641	***	-0.277	0.758	***	-0.062	0.940		-0.812	0.444	***
人事評価・処遇のあり方	-0.106	0.900		0.286	1.331	**	0.066	1.068		0.660	1.936	**
職場の環境(照明、空調、騒音等)	0.161	1.175	**	0.054	1.056		0.125	1.134		-0.358	0.699	*
正社員との人間関係、コミュニケーション	0.044	1.045		0.041	1.041		0.104	1.110		-0.350	0.705	
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	-0.001	0.999		0.133	1.143		-0.258	0.773		0.204	1.226	
職場での指揮命令系統の明確化	0.114	1.121		0.094	1.099		-0.167	0.846		-0.507	0.603	**
雇用の安定性	-0.035	0.965		0.032	1.033		0.074	1.076		0.136	1.146	
福利厚生	-0.009	0.991		-0.356	0.700	***	-0.042	0.959		0.009	1.009	
教育訓練・能力開発のあり方	-0.185	0.831	*	0.042	1.043		-0.130	0.878		0.097	1.102	
職業生活全体	0.079	1.082		-0.101	0.904		-0.639	0.528	*	0.621	1.862	**
事業所における制度/健康保険適用ありダミー	0.283	1.327		-0.374	0.688		1.132	3.101		0.715	2.044	
事業所における制度/厚生年金適用ありダミー	-0.674	0.510	**	-0.282	0.754		-0.400	0.671		-0.765	0.465	
産業ダミー(基準:素材関連製造業)												
鉱業、採石業、砂利採取業	0.128	1.137		0.103	1.108		-0.321	0.726		-14.959	0.000	
建設業	-0.448	0.639		1.070	2.916	**	-0.216	0.806		-15.245	0.000	
消費関連製造業	-0.139	0.870		0.019	1.019		15.663	6344062		0.190	1.209	
機械関連製造業	-1.109	0.330		-0.017	0.983		15.685	6484600		-0.179	0.836	
その他の製造業	-17.248	0.000		-16.921	0.000		-0.270	0.763		-15.140	0.000	
電気・ガス・水道・熱供給業	0.558	1.747		0.764	2.146		16.347	12577780		0.772	2.165	
情報通信業	0.848	2.336	*	1.015	2.761	*	-10.538	0.000		1.663	5.275	*
運輸業、郵便業	-0.009	0.991		1.192	3.293	**	16.271	11653165		1.456	4.287	
卸売業	0.001	1.001		0.366	1.443		0.025	1.025		-0.468	0.626	
小売業	0.267	1.306		0.542	1.719		16.060	9439317		-0.685	0.504	
金融・保険業	-0.371	0.690		-0.238	0.788		-0.280	0.756		0.450	1.569	
不動産業、物品賃貸業	0.975	2.651	**	1.062	2.893	**	-0.537	0.585		0.444	1.558	
学術研究、専門・技術サービス業	0.018	1.018		0.959	2.609	*	-0.099	0.905		0.857	2.357	
宿泊業、飲食サービス業	0.331	1.392		0.451	1.569		-0.471	0.624		1.037	2.820	
生活関連サービス業、娯楽業	-0.139	0.870		1.083	2.955	**	15.648	6251049		-15.930	0.000	
教育・学習支援業	0.659	1.934		1.454	4.280	***	-0.081	0.922		1.535	4.643	*
医療、福祉(社会保険等を除く)	-0.061	0.940		0.153	1.165		14.647	2296962		-0.056	0.946	
医療、福祉(社会保険等)	0.379	1.461		0.648	1.911		-15.207	0.000		0.687	1.988	
複合サービス業	0.749	2.115		0.168	1.182		1.262	3.531		-0.089	0.914	
他に分類されないサービス業	0.830	2.292	**	0.829	2.291	*	-0.666	0.514		0.881	2.413	
企業規模500人以上ダミー	-0.106	0.900		0.462	1.588	**	-0.246	0.782		0.137	1.147	
定数	-2.777	0.062	***	-4.472	0.011	***	-23.604	0.000		-6.097	0.002	***
N	5669			5660			5669			5660		
Cox-Snell R2 乗	0.032			0.027			0.014			0.016		
Nagelkerke R2 乗	0.103			0.113			0.230			0.220		

- ②「企業規模 500 人以上ダミー」は、H22 では有意ではないが係数はマイナスであったのに対して、H26 ではプラスの係数で有意となっている。H22 では時間延長希望との関連はあまりなかったものが、H26 には 500 人以上規模企業に雇用されていることは時間延長希望を促す傾向が析出されている。
- ③「女性ダミー」が H22 ではマイナスの係数で有意であったのに対して、H26 では有意ではなくなり係数もプラスになっている。H26 では、女性も、男性と同程度に時間延長を希望していることが示唆されている。
- ④産業としては、H26 では教育・学習支援業、生活関連サービス・娯楽業、建設業、不動産・物品賃貸業、情報通信業、学術研究・専門技術サービス業などで有意で、かつ、有意かどうかは別として H22 の係数を上回っている。
- ⑤就業形態選択理由においては、上述のほか、「体力的に正社員として働けないから」や「自分で自由に使えるお金を得たいから」、「家庭の事情と両立しやすいから」が H26 ではプラスの係数で有意になっており、これらを理由にパートとなっている人が相対的に時間延長を希望するようになったことが示されている。
- ⑥満足度スコアについては、上述のほか、「人事評価・処遇のあり方」に満足している人ほど時間延長を希望していることが示されている。一方で、「福利厚生」に満足している人は時間延長を希望しない傾向も示唆されている。

つぎに、労働時間が週 20 時間以上の人が 20 時間未満を希望する、時間短縮希望分析の結果をみると、体系的にいえることもほとんどないが、強いて挙げれば、H22 と H26 との両方で有意となった説明変数は一つしかなく、H22・H26 両方で有意となったのは、「職業生活全体」の満足度スコアである。H22 の係数はマイナス、H26 はプラスとなっている。一般に仕事満足度が高いことは労働時間を含めて現状維持を希望するものと考えられ、H22 はそれに沿った結果が示されている。一方、係数がプラスとなった H26 については、満足している現在の職場の雇用の維持と社会保険適用を避けたい希望との両立を図るために労働時間の短縮を希望するケースがみられたといった解釈も可能であるが、ここでの分析からはなんともいえない。

なお、時間延長希望、時間短縮希望いずれにおいても、ライフステージや事業所でパートに社会保険制度が適用されていることにはほとんど有意なものは析出されなかった。

上述のように、パートの労働時間増減希望に H22 と H26 とで大きな変化がみられたわけではなく、延長希望をする割合はむしろ低下しているが、部分的にはあるが、社会保険の適用拡大との関連が窺われる動きも垣間見られている。とりわけ、500 人以上規模企業に雇用されている場合に、週労働時間が 20 時間未満の人が 20 時間以上の労働時間を希望する傾向が示唆されたことは注目される。