

公務員の働き方と就業動機

勇上 和史

(神戸大学准教授)

佐々木昇一

(神戸大学研究員)

本稿では、労働条件のなかでも働きやすさを示すものとして、労働時間や休暇、育児休業制度の取りやすさに着目し、比較可能なデータを用いて公務員と民間労働者を比較した。さらに、働きやすさを含めた経済的要因と、公務労働という職務に特有の個人の内発的動機付けの点から、公共部門への労働供給の特徴を検証した。働き方の実態を比較した結果からは、公務員は民間労働者と比べて、平均的には、年間の総労働時間が短いことが示唆され、また女性の育児休業の取得実績が高い。これらの労働条件は、特に女性公務員の就業動機に一致しており、「仕事と家庭生活の両立」を重視する女性の高学歴者や既婚者が、公共部門に参入し、就業継続を実現していることが示唆された。さらに、公務員の就業動機には、諸外国と同様に、「他人のための仕事」や「社会的に有益な仕事」を重視するという内発的な「公共サービスの動機」が明確に確認された。しかし、高収入や教育訓練の機会といった外発的な動機付けは決して民間部門に特有なものではなく、公務員でも同程度に重要な経済的条件となることが示唆された。

目次

- I はじめに
- II データ
- III 働き方の公民比較
- IV 就業動機の公民比較
- V 結論と今後の研究課題

I はじめに

日本経済の先行きが不透明ななか、依然として、就職先としての公務員の人気は高い。例えば、総務省『地方公共団体の勤務条件等に関する調査』によれば、都道府県や市町村といった地方公共団体における地方公務員の採用試験の倍率(受験者数に占める合格者数)は、2011年度が全体で8.8倍であり、また同年の国家公務員の倍

率は、人事院『年次報告書』によれば11.9倍となっている。いずれも、1999年のピーク時(地方公務員14.9倍、国家公務員18.0倍)を下回るものの、2008年の金融危機を経て、近年上昇傾向にある。

公務員を含めた公共部門の労働供給について、従来から指摘されてきたのが、賃金を始めとする経済的な要因である。例えばアメリカでは、連邦政府職員の応募率が官民の給与格差や失業率に反応すること(Krueger 1988)、イタリアにおいても、官民の給与や職の安定性の格差が、労働者が職探しを行う部門に影響を及ぼすことが示されている(Pagani 2003)。さらに日本においても、国家公務員のなかでもいわゆる「キャリア組」ではないⅡ種やⅢ種(いずれも2011年度までの試験制度)の競争率は官民の給与格差に強く反応し、公務部門への人材配分における経済的要因の存在が

明らかにされてきた(猪木・勇上 2001)。しかし、公務員と民間企業の報酬の格差は、ひとり賃金にとどまらない。労働者は、賃金とその他の労働条件の組み合わせによって職業を選び取るという「補償賃金格差」の考え方に依拠すれば、賃金以外の労働条件もまた、職業の「魅力」を構成する重要な要素となる。

そこで本稿では、短期および中長期的な働きやすさを示す労働条件として、労働時間や休暇、そして女性の産前産後の育児休暇をとりあげる。一般に、これらについては公務員の相対的に良好な条件がイメージされることが多いが、比較可能なデータを用いた研究は乏しい。その一つの理由は、個人属性と労働条件の関係を捉えた統計調査には民間企業を対象としたものが多いこと、さらに、後に述べるように、個人を対象とした場合でも日本の統計調査の産業分類における公務の定義が限定的であるためと思われる。本稿は、多様な公務員を包含する利用可能なデータを用いて、公務員と民間企業労働者を比較し、公務員の働き方の特徴を明らかにすることを目的とする。

こうした経済的あるいは外発的(extrinsic)な動機付けに加えて、公共部門への労働供給の要因として指摘されるのが、同部門の仕事の性質そのものに関わる個人の内発的な動機付け(intrinsic motivation)の存在である。一般に、民間部門と比べた公共部門の特徴は、それが供給する財やサービスの性質にある(Gregory and Borland 1999)。日本の公務員もまた、公共部門の性格に対応し、国や地方公共団体における立法、司法及び行政事務の他、警察や消防、教育や福祉に関する専門的職務を担っている。そして主として行政学分野の多くの研究により、こうした公共部門の労働供給の意思決定の背後には、「公共サービスの動機」(public sector motivation: PSM)とも呼ばれる、通常は観察不可能な労働者個人の動機が存在が明らかにされてきた(Crewson 1997; Goddeeris 1988; Perry 1996; Perry and Wise 1990)。例えば、Crewson (1997)は、労働者個人が仕事のどのような側面を重視するかについて尋ねた複数の調査の個票データを用いて、連邦及び地方政府職員や教員といった公共部門の労働者と民間部

門の労働者を比較している。その結果、民間労働者は職の安定性や所得、昇進機会といった外発的もしくは経済的な動機付けが相対的に高い一方、公共部門の労働者は「社会に役立つこと」や「他人のためになること」といった内発的動機付けが相対的に高いことを見いだしている。この結果は、組織におけるインセンティブの問題に重要な含意を持つ。すなわち、労働者がその高い内発的動機にしがたって職務を遂行する限りは、通常のプリンシパル—エージェント問題は緩和され、労働者の努力を引き出すための強力なインセンティブシステム(成果主義的賃金制度等)の必要性は低下することになる¹⁾。実証研究によれば、公共部門の労働者に高い内発的動機が共通して確認される一方で(Feeney 2008; Houston 2000, 2006)、公民ともに、内発的動機と外発的動機を同等程度に重視するという分析結果もある(Lyons, Duxbury, and Higgins 2006; Maidani 1991)。そこで本稿では、労働者個人に対して、仕事に関わる様々な項目をどの程度重視するかを直接尋ねた調査の個票データを用いて、公務員に固有の内発的な就業動機付けと、働きやすさを含む外発的動機付けの存在を確認することを第2の目的とする。

以下、本稿では、データの制約上、2000年代における公務員の働き方や公共部門の労働の特徴について考察する。この間、国家公務員においては2001年1月の中央省庁再編があり、地方公務員では市町村合併特例法の改定によって市町村合併が強力に推進された。さらに、国と地方を問わず、行政のスリム化・重点化や行政機能の減量、市場化テストなど、従来とは一線を画す行政改革が実施され、正規の公務員定員の大幅な削減が続いている。なお、こうした公務員の定員削減は、定員(定数)外の臨時・非常勤職員の需要と処遇問題という古くて新しい課題を生じている(早川・松尾 2012)。しかしながら、これら定員外の労働者の実態については、特に地方公務員について公表統計による全体的な把握が困難であること、また本稿で用いる個票データの規模の制約もあり、以下では常勤の公務員に焦点を当てて民間企業労働者と比較する。

本稿の構成は次の通りである。IIでは、分析の

対象となる公務員の定義と用いるデータについて説明した後、Ⅲでは、労働時間や休日、休暇面に焦点を当て、民間労働者との比較を通して、公務員の働き方の特徴を明らかにする。Ⅳでは、賃金や雇用の安定性、仕事と家庭生活の両立といった外発的な動機付けとともに、個人の内発的な動機付けを取りあげ、公務員に固有の就業動機の有無を検証する。Ⅴは、公務員の働き方に関する本稿の分析結果をまとめるとともに、今後の研究課題を提示する。

Ⅱ データ

公務員と民間労働者の働き方を比較するにあたって、まずは本稿が対象とする公務員と比較対象とする民間労働者の定義を明らかにする必要がある。というのは、一般に日本の公的統計により把握できる「公務」産業の労働者は、必ずしも法的存在としての公務員に対応していないためである。

公務員は、国の公務に従事する国家公務員と地方の公務に従事する地方公務員に大別される。人事院『公務員白書』（平成24年版）および総務省『平成23年 地方公共団体定員管理調査』によれば、2011年の国家公務員数は約64万人、地方公務員数は約279万人である。このうち、国家公務員は自衛官などの防衛省職員を中心とする特別職（約30万人）と官庁の非現業職員を主とする一般職（約34万人）に大別される。地方公務員は、団体区分別には都道府県職員（約54%）と市町村及び特別区職員（約46%）に分けられ、部門別には、一般管理や福祉関係の一般行政部門が約33%、学校教員などの教育部門が約38%、警察部門が約10%、消防部門が約6%、残る約13%は公営企業等会計部門が占めている。

しかし、世帯を対象とした日本の公的統計は、労働者の就業先の事業所に関する産業分類の定義により、このように多様な公務員の把握には適していない。日本の公的統計で利用される日本標準産業分類は、公務（他に分類されないもの）として、その総説において、「この大分類には、国又は地方公共団体の機関のうち、国会、裁判所、中

央官庁及びその地方支分部局、都道府県庁、市区役所、町村役場など本来の立法事務、司法事務及び行政事務を行う官公署が分類される」（平成19年11月改定版）としている²⁾。この定義では、社会福祉施設や学校教育施設をはじめとする「国又は地方公共団体の官公署で、社会公共のために主に権力によらない業務を行う事業所は、一般の産業と同様にその行う業務により、それぞれの産業に分類され」、近年では医療・福祉サービス業や教育・学習支援業に含まれることとなる。そのため、例えば2007年の『公務員白書』や『地方公共団体定員管理調査』による公務員数が、地方295万人、国家約92万人（当時の郵政公社職員含む）の合計387万人に対して、同年の総務省『就業構造基本調査』（以下、就調）の公務部門の正規雇用者の合計は約191万人であり、公務員の捕捉率は半数程度にとどまるとともに、その残りは、非公務部門に含まれることとなる。

本稿では実態に即して公務員をより広く定義し、さらに労働者の働き方や就業動機に関する調査項目を有する調査として、大阪商業大学JGSSセンターが実施する日本版General Social Surveys (JGSS) の2000年～2003年、2005年、2006年、2008年及び2010年の個票データを用いる。同調査の母集団は、各調査年の9月1日時点で満20～89歳の男女であり、日本全国を6ブロックに分けたうえで各ブロック内をさらに市郡規模に応じて3つ（JGSS-2006以降は4つ）に分けて、対象者を抽出している。各調査年のサンプルサイズは、2005年の2023から2010年の5003までややばらつきがあるが、概ね3000程度の規模である。JGSSはその面接調査において、調査時点1週間前の就業者に対して、その就業先の事業所のタイプを尋ねており、その中で「官公庁や自治体から給与を得ている場合（公立学校の教師や消防署員など）はすべて官公庁」を選択すること、さらに自治体等の外郭団体である「公社は官公庁ではない」との指示が付されている。以下では、この質問で官公庁と答えたものを「公務員」として定義し、それ以外を民間部門とする。

表1は、JGSSの8年分のプールデータに基づき、公務員と非農林漁業の民間企業の雇用者につ

表1 公務員及び非農林漁業民間部門の雇用者の比較

(単位：%)

| | JGSS ¹⁾ | | 参考：公務部門 | |
|---------------|--------------------|------|--------------------|--------------------------|
| | 公務員 | 民間 | JGSS ²⁾ | 『就調』(2007) ³⁾ |
| 年齢(歳) | 42.9 | 41.4 | 42.4 | 42.7 |
| 女性 | 42.2 | 42.8 | 26.2 | 22.9 |
| 最終学歴 | | | | |
| 中学卒 | 3.4 | 11.4 | 1.9 | 1.2 |
| 高校卒 | 33.8 | 49.3 | 42.0 | 39.2 |
| 短大・高専卒 | 18.1 | 16.3 | 14.1 | 13.6 |
| 大学・大学院卒 | 44.7 | 23.0 | 42.0 | 45.8 |
| 週労働時間 35 時間以上 | 79.8 | 76.4 | 88.6 | 81.9 ⁴⁾ |
| 常用雇用者 | 80.6 | 71.4 | 89.6 | 88.1 |
| 組合加入 | 44.3 | 26.1 | 44.4 | 47.5 ⁵⁾ |
| 職業 | | | | |
| 科学者、技術者 | 2.9 | 5.6 | 4.5 | 2.3 |
| 保健、福祉、教育専門職 | 32.0 | 6.9 | 2.4 | 2.1 |
| その他の専門・技術職 | 1.8 | 1.5 | 1.5 | 2.1 |
| 管理職 | 2.2 | 2.0 | 3.8 | 3.5 |
| 事務職 | 39.9 | 24.8 | 66.2 | 57.2 |
| 販売職 | 0.6 | 14.3 | 0.4 | 0.0 |
| サービス職 | 6.1 | 8.9 | 1.1 | 0.2 |
| 保安職 | 7.8 | 0.7 | 16.4 | 29.5 |
| 農作業、建設、採掘 | 0.5 | 5.4 | 0.4 | 2.8 |
| 運輸職 | 2.7 | 6.2 | 1.7 | 1.0 |
| 生産工程職 | 0.5 | 18.7 | 0.1 | 1.9 |
| 労務作業、その他 | 3.2 | 4.9 | 1.3 | 0.0 |
| 産業 | | | | |
| 建設業 | 0.7 | 7.5 | — | — |
| 製造業 | 0.3 | 26.6 | — | — |
| 電気・ガス・水道、熱供給業 | 1.3 | 0.9 | — | — |
| 運輸・通信業 | 4.2 | 11.5 | — | — |
| 卸売・小売業、飲食店 | 0.6 | 21.5 | — | — |
| 金融・保険業 | 0.3 | 4.2 | — | — |
| 不動産業 | 0.1 | 1.1 | — | — |
| サービス業 | 51.0 | 26.3 | — | — |
| 公務 | 41.4 | 0.1 | 100.0 | 100.0 |
| その他 | 0.2 | 0.3 | — | — |

注：1) JGSS の非農林漁業雇用者サンプルについて、各年のウェイトを用いた平均値。サンプルサイズは、公務員が 1356、民間が 1 万 106。

2) JGSS の産業分類が「公務」である雇用者サンプルについて、各年のウェイトを用いた平均値。サンプルサイズは 546。

3) 『就業構造基本調査』の職種のみ在学者も含む。学歴の短大・高専卒には専門学校卒を含む。

4) 総務省『労働力調査』(2007 年)に基づく。

5) 厚生労働省『労働組合基礎調査』(2007 年)の単一労働組合の労働組合員数を雇用者数(総務省統計局『労働力調査』2007 年 6 月)で除したものを。

出所：大阪商業大学 JGSS 研究センター JGSS2000-2003、2005、2006、2008 および 2010 の個票データより筆者ら作成。参考は、総務省『就業構造基本調査』(2007 年)、同『労働力調査』(2007 年平均および 2007 年 6 月調査)、厚生労働省『労働組合基礎調査』(2007 年)。

いて、個人属性や職業、産業の分布を比較したものである。また参考として、産業分類に基づく公務産業について、JGSS と 2007 年の『就調』の分布を掲示している。JGSS の公務員をみると、民間部門とは異なるいくつかの特徴が浮かび上がる。第 1 に、職種別には、民間部門に比べて事務職や保健・福祉・教育分野の専門技術職、自衛官、警察、消防等の保安職の比率が目立って高い。また第 2 に、大学卒以上の比率が民間に比べて 20

ポイント以上高く、高学歴者への顕著な偏りがみられる。なお、JGSS の公務員と産業分類に基づく定義の差異は、教員等の職種分布の違いとして明確に現れており、これは女性比率の顕著な違いに反映されている。以下では、本稿が定義する JGSS の公務員と非農林漁業民間雇用者のうち、60 歳未満の常用雇用者にサンプルを絞り、労働時間や休暇の状況について、公民を比較する。

表2 週労働時間の比較

| | a. 平均週労働時間 | | | | | b. 週49時間以上比率 | | | | |
|-------|------------|-----|------|------|------|--------------|-----|-------|------|------|
| | 公務員 | | 民間 | | 差の検定 | 公務員 | | 民間 | | 差の検定 |
| | 平均値 | N | 平均値 | N | | 平均値 | N | 平均値 | N | |
| 2000年 | 43.3 | 115 | 46.4 | 760 | *** | 17.4% | 115 | 33.2% | 760 | *** |
| 2001年 | 44.0 | 99 | 46.0 | 692 | ** | 22.4% | 99 | 28.2% | 692 | |
| 2002年 | 42.7 | 103 | 47.6 | 707 | *** | 15.1% | 103 | 37.8% | 707 | *** |
| 2003年 | 42.6 | 123 | 47.2 | 752 | *** | 16.0% | 123 | 33.8% | 752 | *** |
| 2005年 | 43.6 | 92 | 46.6 | 441 | *** | 21.1% | 92 | 30.9% | 441 | |
| 2006年 | 46.0 | 164 | 47.3 | 1014 | | 33.8% | 164 | 41.0% | 1014 | |
| 2008年 | 44.5 | 177 | 47.6 | 1070 | *** | 31.1% | 177 | 39.9% | 1070 | ** |
| 2010年 | 46.7 | 166 | 46.2 | 1189 | | 34.2% | 166 | 36.3% | 1189 | |

注：集計対象は60歳未満の非農林漁業の常用雇用者。サンプルウェイトを用いた平均値。平均値の差の検定は Adjusted Wald test による。***: p<.01, **: p<.05。

出所：大阪商業大学 JGSS 研究センター，JGSS2000-2003，2005，2006，2008 および 2010 より筆者ら計算。

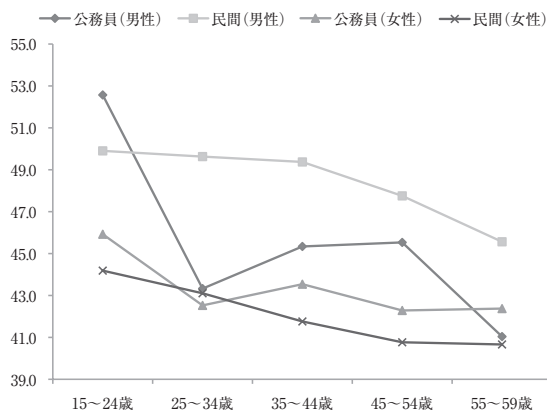
Ⅲ 働き方の公民比較

1 労働時間と残業

まず、公務員の労働時間制度を確認すると、国家公務員の所定内労働時間は、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」に基づき、(給与と同様に)民間準拠が原則である。近年では2008年の人事院勧告に基づいて、翌年4月1日から1週間当たり38時間45分へと改定されている。国レベルの公務員の労働条件決定システムは、実態として地方公務員の労働条件をも規定している。労働基準法が適用される地方公務員の労働時間についても、地方公務員法第24条第5項において、「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」と定められており、国家公務員への準拠が原則である。しかし、実労働時間は公民ともにそれぞれの生産物、そして労働需要によって左右されるために、両者のバランスは自明ではない。

表2は、調査時点1週間前の週あたり実労働時間数について、公務員、民間別にその平均値を示している。民間の労働時間は調査年にかかわらず週46～47時間でほぼ一定であるのに対して、公務員のそれはおおむね民間平均を下回っている。ただし、2006年以降はやや高くなる傾向があり、最新の調査年では民間並みになっていることもわかる。これは週49時間以上の比率にも表れてい

図1 年齢階層別の週平均労働時間の比較



注：集計対象は表2に同じ。サンプルウェイトを用いた8年間の平均値。出所：大阪商業大学 JGSS センター，JGSS2000-2003，2005，2006，2008 および 2010 より筆者ら作成。

る³⁾。民間部門ではおよそ3人に1人以上がここでいう「長時間労働」となるが、公務員では特に2006年以降に民間の水準に近づいている。

では、性別、年齢別の構造はどうか。図1は、JGSSの8カ年のデータをプールし、男女別、年齢階層別の週労働時間の平均値を示している。ただし、男性公務員の若年層はサンプルサイズが小さいため、その数値には留意する必要がある。図によれば、どの年齢層でも男性の間で公務員と民間の労働時間の格差が大きく、その結果、男女間の労働時間格差は、民間企業で非常に大きく、公務員では小さくなっている。

この傾向は、同一の職種間で比較しても同様である。表3は、公務員の代表的な職種である保健、福祉、教育関連の専門技術職と事務職につい

表3 職種別、性別の平均労働時間の比較

| (1) 保健, 福祉, 教育専門職 | 男性 | | 女性 | |
|-------------------|---------|-------|-------|-------|
| | 公務員 | 民間 | 公務員 | 民間 |
| | 週平均労働時間 | 45.5 | 47.1 | 45.0 |
| 49時間以上比率 | 33.6% | 35.3% | 28.8% | 25.7% |

| (2) 事務職 | 男性 | | 女性 | |
|----------|---------|-----------|----------|-------|
| | 公務員 | 民間 | 公務員 | 民間 |
| | 週平均労働時間 | 43.6 | 47.8 *** | 41.2 |
| 49時間以上比率 | 22.5% | 41.6% *** | 9.3% | 12.5% |

注：集計対象は表2に同じ。サンプルウェイトを用いた8年間の平均値。平均値の差の検定は Adjusted Wald test による。***: p<.01, **: p<.05。
出所：大阪商業大学 JGSS センター, JGSS2000-2003, 2005, 2006, 2008 および 2010 より筆者ら作成。

表4 週の残業時間の比較

| | 先週残業時間ありの比率 | | 残業ありの場合の平均週残業時間 | |
|-------|-------------|-------|-----------------|--------|
| | 公務員 | 民間 | 公務員 | 民間 |
| 2000年 | 56.0% | 58.4% | 6.8 | 9.2 ** |
| 2001年 | 51.3% | 52.5% | 7.4 | 8.7 |
| 2002年 | 49.4% | 58.8% | 7.7 | 9.6 |
| 2003年 | 46.4% | 55.9% | 8.5 | 10.3 |
| 2005年 | 63.4% | 54.1% | 7.3 | 9.4 |

注：残業は調査時点1週間前の実績。集計対象は表2に同じ。サンプルウェイトを用いた平均値。平均値の差の検定は Adjusted Wald test による。***: p<.01, **: p<.05。
出所：JGSS2000-2003 および 2005 より筆者ら計算。

て、公務員と民間の労働時間を比較したものである。民間の男性は職種に関わらず長時間労働の傾向が最も強いが、他の労働者の労働時間は職種により差がある。そのうえで同一職種について見ると、やはり公務員における男女間の労働時間の差が小さいことが特徴的であり、専門的な職業に就く女性の労働時間は、ほぼ男性並みとなっている。

JGSSでは2000年～2005年調査まで、週の実労働時間のうちの時間外労働（残業）時間を追加的に尋ねている。表4はその結果である。民間企業では過半数の労働者に残業の実績があり、その場合の平均値も週9時間前後となっている。公務員も約半数が残業しているが、平均の残業時間は相対的に低い。ただし、両者の差はおおむね統計的に有意ではない。また、表2で見たように、2006年以降は公務員も民間並みの長時間労働の傾向にあり、残業の割合とその時間は上昇している可能性もある。

2000年代のデータに基づく以上の結果から、平均的には、民間に比べて公務員の週労働時間や長時間労働の比率が低い。しかし表1で示されて

いるように、公務員と民間労働者の間には学歴分布や職種分布に顕著な違いがあり、これらが労働者の平均的な労働時間の差異をもたらす可能性がある。そこで、観察可能な属性を一定として、公務員と民間労働者に労働時間の差があるのか、あるいは性別の構造はどうか、について検討する。表5および表6は、平均労働時間（対数）あるいは週49時間以上のダミー（49時間以上を1、それ以外を0とする）を、公務員ダミーと年齢階層や勤続年数、最終学歴、配偶者の有無、末子年齢といった個人属性の他、対数時間当たり賃金⁴⁾や職種、職階、調査年に回帰した結果である。なお、いずれの場合もサンプルウェイトを用い、前者は加重最小二乗法、後者はプロビットモデルで推計した。利用したサンプルの記述統計量は付表1に示す通りである。

表5および表6に示された推計結果から、他の要因を一定としてもなお、公務員は民間よりも週労働時間で5.8%、49時間以上の長時間労働の確率では13.4%低い。これを男女別に見ると、男性では労働時間および長時間労働の確率のいずれに

表5 対数週労働時間に関する回帰結果 (OLS)

| | (1) 男女計 | (2) 男性 | (3) 女性 |
|---------|------------------------|-----------------------|----------------------|
| 公務員 | - 0.058 (0.013) *** | - 0.032 (0.014) ** | 0.042 (0.016) *** |
| 女性 | - 0.148 (0.012) *** | | |
| 公務・女性 | 0.158 (0.018) *** | | |
| 決定係数 | 0.281 | 0.330 | 0.160 |
| サンプルサイズ | 6,427 | 4,342 | 2,085 |

注：サンプルウェイトを用いた推計結果。()内は不均一分散に頑健な標準誤差。推定式には、実質時間当たり賃金、年齢ダミー、勤続年数、学歴ダミー、結婚ダミー、末子年齢ダミー、職種ダミー、職階ダミーおよび調査年ダミーが含まれている。***: p<0.01, **: p<0.05。
出所：JGSS2000-2003, 2005, 2006, 2008 および 2010 より筆者ら計算。

表6 週労働49時間以上の規定要因 (プロビット)

| | (1) 男女計 | | (2) 男性 | | (3) 女性 | |
|---------|------------------------|---------|------------------------|---------|--------------------|---------|
| | 係数 | dF/dx | 係数 | dF/dx | 係数 | dF/dx |
| 公務員 | - 0.428 (0.082) *** | - 0.134 | - 0.340 (0.091) *** | - 0.124 | - 0.016 (0.109) | - 0.004 |
| 女性 | - 0.843 (0.076) *** | - 0.264 | | | | |
| 公務・女性 | 0.677 (0.124) *** | 0.256 | | | | |
| 疑似決定係数 | 0.151 | | 0.141 | | 0.119 | |
| サンプルサイズ | 6,427 | | 4,342 | | 2,085 | |

注：サンプルウェイトを用いた推計結果。dF/dxはダミー変数が0から1に変化したときの確率の変化。()内は不均一分散に頑健な標準誤差。推定式には、実質時間当たり賃金、年齢ダミー、勤続年数、学歴ダミー、結婚ダミー、末子年齢ダミー、職種ダミー、職階ダミーおよび調査年ダミーが含まれている。***: p<0.01, **: p<0.05。
出所：JGSS2000-2003, 2005, 2006, 2008 および 2010 より筆者ら計算。

においても公務員が民間に比べて低い一方、女性では、平均労働時間はむしろ公務員の方が有意に長く、長時間労働については統計的に有意な差がない。もちろん、これは一種の労働供給関数であり、女性労働者については、結婚や出産などによる退職者が欠落することによるサンプルセレクション・バイアスの可能性が残る。しかし少なくとも、公務員では男性の働き方が民間企業ほど長時間労働ではないこともあって、労働時間の男女間格差が小さいことが特徴的である。

2 休暇・育児休業の取得状況

年次有給休暇については、国家公務員は「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」により年20日、地方公務員と民間企業は、いずれも労働基準法(第39条)の規定により、常用フルタイムについては10日から勤続に応じて最高20日の年次有給休暇が付与される。では実際の取得

日数はどうか。JGSSには、休暇取得に関する設問がないため、ここでは公表統計に基づいて休暇の取得実績を比較する。

表7は、地方公務員および国家公務員の一般職と、民間企業のいわゆる正社員について、各年における年次有給休暇の取得日数を示している。公務部門の一般職では、地方・国家を問わずおよそ11～13日の年休の取得実績があり、民間企業の平均値(8日余り)よりやや高い。ただし、民間ではゴールデンウィークや盆、年末年始の期間に、就業規則等で制度(慣行を含む)として認められている特別休暇が設定されている場合がある⁵⁾。年次有給休暇の付与日数は、例えば国家公務員は20日、民間の平均も18日前後であることを考えれば、そもそも公民ともに(繰り越し分を含めない)付与日数にも届いていないが、公務員については、少なくとも民間と同等程度以上には休暇が取得できる環境があると思われる。

表7 年次有給休暇の取得日数

| | 地方公務員 ¹⁾ | 国家公務員 ²⁾ | 民間 ³⁾ |
|-------|---------------------|---------------------|------------------|
| 2000年 | 11.6 | 11.6 | 8.9 |
| 2001年 | 11.5 | 11.4 | 8.8 |
| 2002年 | 11.3 | 11.3 | 8.8 |
| 2003年 | 11.1 | 11.0 | 8.5 |
| 2004年 | 10.9 | 12.9 | 8.4 |
| 2005年 | 11.0 | — | 8.4 |
| 2006年 | 11.3 | 13.2 | 8.3 |
| 2007年 | 11.4 | — | 8.5 |
| 2008年 | 11.2 | 12.7 | 8.8 |
| 2009年 | 11.1 | 12.8 | 8.7 |
| 2010年 | 11.0 | 12.9 | 8.9 |
| 2011年 | 10.9 | 12.9 | 9.0 |

注：1) 一般職員のうち、調査年に1年間在職した者。当該期間の新規採用者及び退職者、育児休業、休職者ならびに派遣職員を除く。
 2) 一般職の非現業の国家公務員。当該期間の新規採用者及び休職、派遣、育児休業等の定員外職員又は育児短時間勤務等をした期間があった職員を除く。
 3) 本社の常用労働者が30人以上の民間企業における「期間を定めて雇われている労働者（パートタイム労働者を除く）」。
 4) 空欄は調査が実施されていないことを示す。
 出所：総務省『地方公共団体の勤務条件等に関する調査』、人事院『国家公務員給与等実態調査』および厚生労働省「就労条件総合調査」。

次に、ライフステージに応じた働き方を可能にする制度として、育児休業制度の利用状況を取りあげる。民間部門における育児期の休業は、1991年に成立し、翌年施行された育児休業法（現在のいわゆる育児・介護休業法）により、子が1歳に達するまでの間に取得することができることとなった。公務員においても、それに対応する法律として、同年に「国家公務員の育児休業等に関する法律」および「地方公務員の育児休業等に関する法律」がそれぞれ制定されている。公務員と民間の制度の違いは、育児休業の期間にある。民間部門では原則、子が1歳に達するまでであり、2005年の法改正により、保育所の入所が困難等の特別な事情がある場合に子が1歳6カ月までの休業期間の延長が可能となったが、公務員では法律制定当初から当該子が3歳に達する日までとその期間が長い。なお休業中は、民間部門については、子が1歳に達するまで、雇用保険制度によって休業開始時賃金月額50%に相当する育児休業給付金が支給され、公務員でも共済組合制度に基づく育児休業手当金として同等が保障される。

表8は、国家・地方公務員の一般職と民間の女性雇用者について2000年以降の育児休業取得率を示している。ここで取得率とは、出産等により

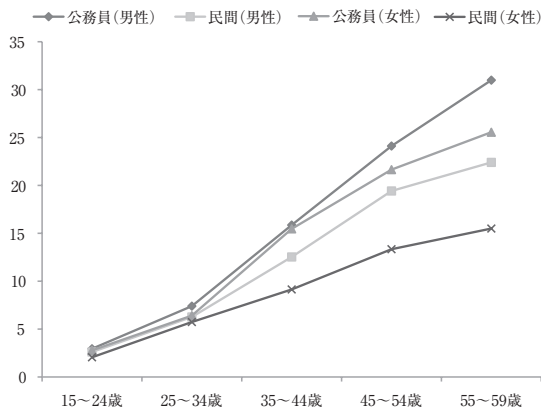
表8 育児休業取得率（女性雇用者）

| | 地方公務員 ¹⁾ | 国家公務員 ²⁾ | 民間 ³⁾ |
|-------|---------------------|---------------------|------------------|
| 2000年 | 95.4% | 89.3% | — |
| 2001年 | 96.4% | 91.0% | — |
| 2002年 | 94.4% | 92.0% | 64.0% |
| 2003年 | 95.1% | 92.2% | 73.1% |
| 2004年 | 95.5% | 92.5% | 70.6% |
| 2005年 | 95.5% | 92.4% | 72.3% |
| 2006年 | 96.5% | 91.4% | 88.5% |
| 2007年 | 96.4% | 96.2% | 89.7% |
| 2008年 | 95.4% | 97.3% | [90.6%] |
| 2009年 | 93.9% | 95.3% | 85.6% |
| 2010年 | 94.2% | 97.8% | 83.7% |
| 2011年 | 95.1% | 97.2% | 87.8% |

注：1) 一般職員のうち、調査年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した者の割合。ただし、前年度中に育児休業等が取得可能となつて当該年度に新規に育児休業等を取得した者も含まれる。
 2) 一般職国家公務員。当該期間の新規採用者及び休職、派遣、育児休業等の定員外職員又は育児短時間勤務等をした期間があった職員を除く。
 3) 常用労働者5人以上を雇用している民営事業所。ただし2008年のみ常用労働者30人以上を雇用している民営事業所が対象。期間は、調査前年度に出生した者に占める、調査年10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合。
 4) 空欄は調査が実施されていないことを示す。
 出所：総務省『地方公共団体の勤務条件等に関する調査』、人事院『一般職の国家公務員の育児休業等実態調査』および厚生労働省『女性雇用管理基本調査』（2002～2006年）および同『雇用均等基本調査』（2006年～2011年）。

調査年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員のうち、同年度中に新たに育児休業を取得した者の割合である。育児休業取得率は、公務員では国、地方共にほぼ90%を超えて高い水準にある一方⁶⁾、民間部門では2002年以降、その水準が高まる傾向にあるが、近年においても公務員を下回る水準である。この結果は、日本における女性の出産・育児期の就業継続を分析した研究の知見に一致する。従来の研究は、教員や一般行政職を中心とした公共部門において、就業継続の傾向が顕著に高いことを指摘しており、その要因として、育児資源としての育児休業制度の利用可能性が明らかにされてきた（今田・池田2006；滋野・大日1998；仙田2002；樋口1994；森田・金子1998）。実際、育児休業法施行当初から、公務員では多くの女性雇用者が育児休業を取得している一方で⁷⁾、民間企業では当初は育児休業制度の規定がない企業が多く⁸⁾、両者の間では、育児休業を取得しやすい環境整備に違いがあるといつて良い。その結果は、女性の勤続年数における公務員と民間の格差として如実に現れている。本稿で利用す

図2 性別、年齢階層別の平均勤続年数



注：集計対象は表2に同じ。サンプルウェイトを用いた8年間の平均値。

出所：大阪商業大学 JGSS センター、JGSS2000-2003、2005、2006、2008 および 2010 より筆者ら作成。

る JGSS のサンプルについて、年齢階層別の平均勤続年数をみると (図2)、民間企業の女性雇用者では35歳以降の平均勤続年数の伸びが鈍化する一方で、公務員の女性では子育て期以後も勤続年数が順調に伸びており、結果として男性並みの長期勤続傾向が示されている。

以上の発見をまとめると、公務員は、平均的には民間労働者に比べて (週労働時間でみた) 日常の労働時間が短く、特に男性の長時間労働の傾向が民間に比べて低いこともあって、公務員女性も男性並みの労働時間となっている。また、年間ベースの働き方の一つの指標としての有給休暇の取得日数は民間と同程度以上の実績がある。しかし、公務員と民間雇用者の最も大きな差異は、育児休業のとりやすさとそれによる女性の就業継続傾向にみられる。「公務員的」な働き方は、仕事と家庭生活の両立を図りやすいという側面を持つと同時に、女性労働者にとって、中長期的なキャリアを展望できるという点で、魅力ある労働条件となりうる。ではこうした労働条件は、実際にどの程度公務員の魅力として機能しているのか。次に、就業動機の比較からこの点を明らかにしたい。

IV 就業動機の公民比較

公共部門の労働供給に関するこれまでの研究では、労働者は、賃金を含めた経済的な要因に加え

て、「その職務それ自体を遂行する個人的欲求」(Bénabou and Tirole 2003) に基づいて職業を選択しており、特に公共サービスの担い手には社会的な性向 (prosocial disposition) という内発的な動機付けが強く存在することが指摘されている。しかし、経済的あるいは外発的な動機付けは、賃金や労働時間、あるいは期待勤続年数や将来のキャリア (に代理される生涯年収) などと見なせる一方、内発的動機は通常は観察されない。そのため、Crewson (1997) や Houston (2000) などは、労働者の仕事に関する意識を直接尋ねた米国の General Social Survey によって、その存在を検証している

さらにこれまでの研究から、公務部門の就業動機は男女別に異なることが明らかにされている。Nancy, Lanfranchi and Meurs (2009) は、フランスの公共部門において女性比率が高いこと (女性化 : feminization) の要因として、同部門における男女間賃金格差の低さや、総労働時間の短さ、ファミリー・フレンドリー施策の充実などを実証的に明らかにしている。ただし、公務部門に固有の動機の影響は確認されていない。また、イスラエルの育児期の女性を分析した Okun, Oliver and Khait-Marely (2007) は、公共部門では仕事と家事の両立が図りやすいことが、出産後の就業継続と人的資本の蓄積を通じて男女間格差の縮小に寄与するとともに、公務員女性の出生率を高める効果を持つことを明らかにしている。

そこで、本稿では、GSS に範を取った JGSS の調査項目を利用し、公務員と民間雇用者の外発的あるいは内発的な動機付けを男女別に比較する。JGSS は調査開始当初の2000年から2002年までの3カ年の調査票において、「ここにあげる仕事に関する項目は、あなたにとってどの程度重要であると考えますか」として、10の項目について、それぞれ「まったく重要でない」から「非常に重要である」までの5段階の評価を尋ねている。この評価のポイントを1~5点として、60歳未満の公務員と非農林漁業の民間雇用者サンプルについて、それぞれの項目の平均点を男女別、部門別に示したものが表9である。このうち、1~7は収入や雇用、働き方に関する項目であるため外発

的動機として、8～10は内発的動機とみなせる。後者のなかでも、「他の人のため」や「社会的に有益な仕事」が、「公共サービスの動機」(PSM)の典型とされる。

平均点の高い項目をみると、調査時点が、失業率が過去最高水準に高まった時期ということもあって、公務員および民間労働者とも雇用の安定を最も重視しているが、それ以外の重視項目は両者に違いがある。公務員では、男性が「社会的に有益な仕事」や「興味のある仕事」を重視する一方、女性では、「興味のある仕事」とともに「仕事と家庭生活の両立」の平均点が高い。民間企業では、女性労働者が相対的に「仕事と家庭生活の両立」を重視する傾向があるほかは、「興味のある仕事」や「高収入」を重視する点は男女とも共通する。

次に公務員と民間労働者を比較しよう。公務員は男女とも「雇用の安定性」や「教育訓練の機会」といった外発的動機を重視する傾向が民間より統計的に有意に高く、また公務員女性の「仕事と家庭生活の両立」の平均点も高い。さらに内発的動機では、PSMに関連する2つの動機が男女とも公務員が高い。また公務員の女性について「興味のある仕事」を重視する傾向が民間女性よりも強い。日本の公務員におけるPSMの存在や雇用の安定性の重視は、諸外国の知見に一致する。

もちろん、公務員と民間労働者では個人属性や職業の分布に大きな違いがある。最後に、同様の属性や職業であっても、こうした公務員固有の動機付けが見られるか否かを検証する。計量モデルは、各項目の5段階評価を被説明変数とし、年齢階層や学歴、配偶者の有無、実質(対数)年収、

表9 仕事の重視項目の平均点

| | 公務員 | 民間 | 差の検定 |
|-------------------------------|-------|-------|------|
| 1. 雇用が安定していること | | | |
| 男性 | 4.622 | 4.475 | *** |
| 女性 | 4.727 | 4.541 | *** |
| 2. 高収入であること | | | |
| 男性 | 3.945 | 4.035 | |
| 女性 | 4.014 | 4.033 | |
| 3. 昇進の機会が多いこと | | | |
| 男性 | 3.266 | 3.293 | |
| 女性 | 3.036 | 3.014 | |
| 4. 教育・訓練の機会が提供されること | | | |
| 男性 | 3.937 | 3.659 | *** |
| 女性 | 4.056 | 3.694 | *** |
| 5. 干渉されず、独立した仕事であること | | | |
| 男性 | 3.132 | 3.314 | ** |
| 女性 | 3.355 | 3.224 | |
| 6. 働く時間、日にちなどを自分で決定できる仕事であること | | | |
| 男性 | 2.979 | 3.178 | ** |
| 女性 | 3.373 | 3.361 | |
| 7. 仕事と家庭生活を両立できること | | | |
| 男性 | 3.909 | 3.859 | |
| 女性 | 4.290 | 4.081 | ** |
| 8. 他の人のためになる仕事であること | | | |
| 男性 | 4.083 | 3.772 | *** |
| 女性 | 4.123 | 3.775 | *** |
| 9. 社会にとって有益な仕事であること | | | |
| 男性 | 4.253 | 3.857 | *** |
| 女性 | 4.180 | 3.778 | *** |
| 10. 興味のある仕事であること | | | |
| 男性 | 4.113 | 4.160 | |
| 女性 | 4.370 | 4.170 | ** |

注：仕事の重視項目は、各項目について、1：まったく重要でない～5：非常に重要までの5段階評価。項目の順序は原調査とは異なる。サンプルサイズは、男性が1,452、女性が682。数値はサンプルウェイトを用いた平均。平均値の差の検定は Adjusted Wald test による。

***: p<.01, **: p<.05。

出所：JGSS2000、2001 および 2002 より筆者ら計算。

職種、職階および調査年をコントロールした上で、公務員と民間労働者の間に有意な差があるかを、順序プロビットモデルを用いて推計する。サンプルの記述統計量は付表2に掲げている。

表10に男女別の推計結果を示した。まず、男性の結果を見ると、個人属性や仕事の属性を一定とした場合でも、公務員は民間と比べて、内発的動機としての「他の人のため」や「社会的有益性」と、経済的要因としての「雇用の安定性」を重視している。他方、民間企業労働者は、自身の「興味のある仕事」を内発的動機付けとして持つ傾向があり、経済的要因としては労働時間や労働日に関する「柔軟な働き方」を相対的に重視する傾向にある。男性の結果は、公共部門の労働者に典型的なPSMが存在することを示している。他方、両者に有意な差がない項目は、公務員と民間労働

者の間に固有の差がないことを意味する。とりわけ、「教育訓練の機会」や「仕事と家庭生活の両立」「高収入」といった平均の評価点が高い項目は、公務員および民間労働者の両者において重要な動機付けであるとみてよいだろう。

公務員の男性に典型的なPSMの存在が確認されるのに対して、女性の結果はクリアではない。公務員は民間に比べて「雇用の安定性」をより重視する傾向がみられるのみであり、諸外国で明らかにされた「仕事と家庭生活の両立」に関する動機は民間と差がない。しかし、紙幅の都合上示していないが、推計モデルの説明変数から学歴ダミーと結婚ダミーを除いた場合には、表9の単純集計に示した平均点の差の傾向に一致する結果が得られた。すなわち、公務員女性は民間女性に比べて、経済的要因として「雇用の安定性」や

表10 仕事の重視項目に関する順序プロビットの推計結果

| 被説明変数 | 公務員ダミー | | 疑似決定係数 | サンプルサイズ |
|---------------|--------|------------|--------|---------|
| 1. 雇用安定 | | | | |
| 男性 | 0.313 | (0.117)*** | 0.035 | 1452 |
| 女性 | 0.346 | (0.170)** | 0.042 | 682 |
| 2. 高収入 | | | | |
| 男性 | -0.122 | (0.101) | 0.016 | 1452 |
| 女性 | 0.014 | (0.145) | 0.022 | 682 |
| 3. 昇進機会 | | | | |
| 男性 | -0.044 | (0.095) | 0.032 | 1452 |
| 女性 | 0.111 | (0.126) | 0.020 | 682 |
| 4. 教育・訓練機会 | | | | |
| 男性 | 0.158 | (0.103) | 0.020 | 1452 |
| 女性 | 0.194 | (0.151) | 0.064 | 682 |
| 5. 独立性 | | | | |
| 男性 | -0.338 | (0.104)*** | 0.011 | 1452 |
| 女性 | 0.071 | (0.132) | 0.027 | 682 |
| 6. 時間、労働日の柔軟性 | | | | |
| 男性 | -0.193 | (0.101)* | 0.007 | 1452 |
| 女性 | 0.088 | (0.140) | 0.018 | 682 |
| 7. 仕事と家庭生活の両立 | | | | |
| 男性 | -0.004 | (0.106) | 0.020 | 1452 |
| 女性 | 0.105 | (0.143) | 0.044 | 682 |
| 8. 他の人のため | | | | |
| 男性 | 0.206 | (0.106)* | 0.030 | 1452 |
| 女性 | 0.171 | (0.139) | 0.075 | 682 |
| 9. 社会的有益性 | | | | |
| 男性 | 0.287 | (0.101)*** | 0.039 | 1452 |
| 女性 | 0.207 | (0.160) | 0.069 | 682 |
| 10. 興味のある仕事 | | | | |
| 男性 | -0.252 | (0.119)** | 0.041 | 1452 |
| 女性 | 0.095 | (0.135) | 0.112 | 682 |

注：サンプルウェイトを用いた推計値。()内は不均一分散に頑健な標準誤差。推定式には、年齢階層ダミー、最終学歴ダミー、結婚ダミー、実質本人年収の自然対数、職種ダミー、職階ダミーおよび調査年ダミーが含まれている。***: p<0.01, **: p<0.05, *: p<0.1
出所：JGSS2000、2001および2002より筆者ら計算。

「教育訓練機会」「仕事と家庭生活の両立」をより重視し、さらに内発的動機として男性と同じくPSMのほか、「興味のある仕事」を保持する傾向が強い。つまり表10の結果の背後には、これらを重視する女性の高学歴者が公務員の職に就く傾向が高いというだけでなく、結婚（や出産）後も、民間に比べてその仕事を継続しやすいというメカニズムがあり、結果として彼女らが公務員に偏在していると解釈できる。なお、男性の結果と照らし合わせた場合、内発的動機としての「興味のある仕事」は多義的であるが、女性では「社会的に有益な仕事」との相関が男性よりも高く⁹⁾、広く社会を志向した仕事の興味を持っていること、またそれが就業継続傾向の強い公務員に現れたものとみられる。

このように、日本の公務員にも、個人が持つ社会的な性向に起因する「公共サービスの動機」が存在し、公共の利益のための職務の遂行の内発的な動機付けとなっている。しかしそれは、経済的な動機付けの重要性を否定するものではない。労働条件のなかでも、公務員は雇用の安定性を民間企業労働者以上に重視しており、さらに教育訓練の機会や高い収入が得られることも民間企業と同様に重要な労働条件となりうる。しかし特筆すべきは、女性の分析から現れた「仕事と家庭生活の両立」という条件であろう。これを重視する女性の高学歴者や既婚者が公務員に偏在するという事実は、本稿で見た日本の公務員の働き方や出産・育児期の女性の就業継続の事実、および諸外国の公共部門に関する知見と一致する。このことは、中長期的なキャリアを展望する女性にとって、民間部門においてライフステージに応じた働き方や、ワーク・ライフ・バランスの実現が依然として困難であるという事実を、公務員という「もう一つの仕事の世界」から明らかにするものといえよう。

V 結論と今後の研究課題

一つの仕事を運び取る際には、金銭的条件としての賃金だけではなく、その他の労働条件も重要な経済的な要因である。通説では、公務員は民間

企業に比べて、労働時間や休日、休暇面、そして女性の育児休業のとりやすさなどの面で恵まれているとされるが、それはどの程度妥当するのだろうか。さらに、公共部門の就業動機として、これらの経済的条件はどの程度重視され、あるいは公共サービスの提供という職務に固有の動機が存在するのだろうか。本稿では、こうした2つの問いについて、多様な日本の公務員を包含する利用可能なデータを用いて分析した。

その結果、利用可能な統計に基づいて、日常的な労働時間や年間ベースの休暇を比較する限り、平均的には、公務員は民間労働者と比べて年間の総労働時間が短いことが示唆された。さらに、公務員と民間労働者の間では、女性の育児休業の取得実績に顕著な違いが見られた。これらはいずれも、公務員の「働きやすさ」という労働条件を構成している。

さらに、こうした労働条件は、特に女性労働者における公務員の就業動機に一致することが確認された。分析結果から、「仕事と家庭生活の両立」を重視する女性の高学歴者や既婚者が、公務員に偏在している。その背後には、これを重視する女性が公務員の職に就く傾向が高いというだけでなく、結婚（や出産）後も、民間に比べてその仕事を継続しやすいというメカニズムがあると考えられる。

公務員の就業動機については、諸外国と同様に、「他人のための仕事」や「社会的に有益な仕事」を重視するという内発的な「公共サービスの動機」が明確に確認された。しかし、高収入や教育訓練の機会といった外発的な動機付けは決して民間部門に固有なものではなく、公務員でも同程度に重要な経済的条件となることが確認された。

以上のように、公務員の労働供給には、その職務そのものに高い価値を置く個人の内発的な動機付けと同時に、経済的な要因も存在する。特に女性労働者にとっては公共サービスの志向のみならず、仕事と家庭生活の両立を可能にする働き方が、公務員の重要な「魅力」であるといえよう。

最後に、今後の研究の方向性としてどのようなものが考えられるか。一つは、公務員と民間部門の人材の配分に影響を及ぼす要因の検証であ

ろう。このうち金銭的な動機には、単なる単年度の給与のみならず、後払い賃金を考慮した生涯賃金 (Inoki 1995) や年金等の付加的給付の格差 (Gittleman and Pierce 2011) が挙げられる。また女性については、育児による就業中断がもたらすコストや、男女間の賃金格差の部門間の格差も部門間の職業選択の決定要因として指摘され

ている (Albrecht et al. 1999; Nielsen Simonsen and Verner 2004)。さらに、賃金以外の労働条件として、本稿で取りあげた労働時間や休暇、育児休業制度以外にも、仕事と家庭生活の両立に関わる様々な支援制度がどの程度利用可能なのかも、労働者の部門の選択に影響を与えるだろう (Nancy, Lanfranchi and Meurs 2009)。

付表1 労働時間の推計サンプルの記述統計

| | 男女計 | | 男性 | | 女性 | |
|---------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | 平均 | 標準偏差 | 平均 | 標準偏差 | 平均 | 標準偏差 |
| 対数週労働時間 | 3.810 | 0.004 | 0.007 | 3.831 | 3.723 | 0.006 |
| 週49時間以上 | 0.339 | 0.010 | 0.403 | 0.015 | 0.182 | 0.007 |
| 公務員 | 0.132 | 0.009 | 0.125 | 0.009 | 0.151 | 0.011 |
| 女性 | 0.289 | 0.009 | | | | |
| 女性・公務員 | 0.044 | 0.004 | | | | |
| 年齢階層 | | | | | | |
| 15-24歳 | 0.090 | 0.005 | 0.067 | 0.007 | 0.146 | 0.008 |
| 25-34歳 | 0.308 | 0.010 | 0.293 | 0.010 | 0.343 | 0.015 |
| 35-44歳 | 0.262 | 0.010 | 0.285 | 0.012 | 0.206 | 0.009 |
| 45-54歳 | 0.235 | 0.004 | 0.245 | 0.006 | 0.209 | 0.009 |
| 55-59歳 | 0.106 | 0.004 | 0.110 | 0.005 | 0.095 | 0.005 |
| 最終学歴 | | | | | | |
| 中学卒 | 0.076 | 0.005 | 0.087 | 0.006 | 0.049 | 0.005 |
| 高校卒 | 0.454 | 0.019 | 0.460 | 0.020 | 0.441 | 0.022 |
| 短大・高专卒 | 0.158 | 0.007 | 0.099 | 0.005 | 0.305 | 0.017 |
| 大学・大学院 | 0.311 | 0.022 | 0.354 | 0.023 | 0.205 | 0.025 |
| 勤続年数 | 12.145 | 0.250 | 13.326 | 0.291 | 9.244 | 0.203 |
| 対数実質年取 | 7.426 | 0.025 | 7.553 | 0.023 | 7.115 | 0.027 |
| 結婚 | 0.643 | 0.011 | 0.707 | 0.012 | 0.486 | 0.019 |
| 結婚・女性 | 0.141 | 0.008 | | | | |
| 0-2歳 | 0.097 | 0.004 | 0.115 | 0.006 | 0.052 | 0.004 |
| 3-5歳 | 0.066 | 0.004 | 0.079 | 0.005 | 0.037 | 0.006 |
| 6-12歳 | 0.113 | 0.008 | 0.124 | 0.008 | 0.086 | 0.009 |
| 13-18歳 | 0.088 | 0.005 | 0.091 | 0.006 | 0.080 | 0.006 |
| 19歳以上または子どもなし | 0.636 | 0.015 | 0.592 | 0.016 | 0.744 | 0.017 |
| 職種 | | | | | | |
| 科学者・技術者 | 0.072 | 0.008 | 0.093 | 0.010 | 0.020 | 0.006 |
| 保健・福祉・教育職 | 0.109 | 0.006 | 0.049 | 0.005 | 0.256 | 0.012 |
| その他の専門・技術職 | 0.014 | 0.003 | 0.013 | 0.002 | 0.016 | 0.005 |
| 管理職 | 0.028 | 0.003 | 0.038 | 0.003 | 0.003 | 0.001 |
| 事務職 | 0.286 | 0.008 | 0.237 | 0.007 | 0.406 | 0.013 |
| 販売職 | 0.113 | 0.007 | 0.121 | 0.009 | 0.094 | 0.005 |
| サービス職 | 0.048 | 0.002 | 0.031 | 0.002 | 0.089 | 0.008 |
| 保安職 | 0.017 | 0.003 | 0.023 | 0.004 | 0.003 | 0.001 |
| 生産工程職 | 0.169 | 0.015 | 0.202 | 0.018 | 0.086 | 0.010 |
| その他 | 0.144 | 0.005 | 0.192 | 0.008 | 0.028 | 0.004 |
| 職階 | | | | | | |
| 役職なし | 0.641 | 0.008 | 0.551 | 0.009 | 0.861 | 0.010 |
| 班長、職長、組長 | 0.082 | 0.005 | 0.097 | 0.006 | 0.043 | 0.005 |
| 係長相当 | 0.106 | 0.004 | 0.130 | 0.006 | 0.045 | 0.005 |
| 課長相当 | 0.097 | 0.004 | 0.127 | 0.005 | 0.024 | 0.005 |
| 部長相当 | 0.043 | 0.002 | 0.059 | 0.003 | 0.004 | 0.001 |
| その他 | 0.002 | 0.001 | 0.002 | 0.001 | 0.001 | 0.001 |
| 不明 | 0.030 | 0.004 | 0.033 | 0.005 | 0.021 | 0.004 |
| サンプルサイズ | 6,427 | | 4,342 | | 2,085 | |

注: サンプルウェイトを用いた値。

付表2 仕事の重視項目の推計に関する記述統計量

| Variable | 男性 | | 女性 | |
|------------|--------|-------|--------|-------|
| | 平均 | 標準偏差 | 平均 | 標準偏差 |
| 公務員 | 0.127 | 0.015 | 0.120 | 0.013 |
| 年齢階層 | | | | |
| 15-24 歳 | 0.088 | 0.013 | 0.185 | 0.011 |
| 25-34 歳 | 0.305 | 0.011 | 0.339 | 0.023 |
| 35-44 歳 | 0.251 | 0.016 | 0.194 | 0.014 |
| 45-54 歳 | 0.260 | 0.015 | 0.203 | 0.014 |
| 55-59 歳 | 0.096 | 0.010 | 0.078 | 0.009 |
| 最終学歴 | | | | |
| 中学卒 | 0.103 | 0.009 | 0.059 | 0.009 |
| 高校卒 | 0.459 | 0.024 | 0.429 | 0.025 |
| 短大・高専卒 | 0.083 | 0.009 | 0.327 | 0.021 |
| 大学・大学院 | 0.354 | 0.023 | 0.185 | 0.024 |
| 結婚 | 0.696 | 0.011 | 0.466 | 0.031 |
| 対数実質本人年収 | 15.299 | 0.022 | 14.267 | 0.101 |
| 職種 | | | | |
| 科学者・技術者 | 0.091 | 0.015 | 0.014 | 0.005 |
| 保健・福祉・教育職 | 0.049 | 0.009 | 0.250 | 0.015 |
| その他の専門・技術職 | 0.018 | 0.003 | 0.021 | 0.007 |
| 管理職 | 0.037 | 0.004 | 0.002 | 0.001 |
| 事務職 | 0.250 | 0.009 | 0.422 | 0.016 |
| 販売職 | 0.117 | 0.010 | 0.107 | 0.014 |
| サービス職 | 0.028 | 0.004 | 0.065 | 0.009 |
| 保安職 | 0.020 | 0.004 | 0.005 | 0.002 |
| 生産工程職 | 0.198 | 0.017 | 0.086 | 0.015 |
| その他 | 0.192 | 0.013 | 0.028 | 0.004 |
| 職階 | | | | |
| 役職なし | 0.547 | 0.014 | 0.888 | 0.011 |
| 班長、職長、組長 | 0.094 | 0.009 | 0.032 | 0.006 |
| 係長相当 | 0.127 | 0.012 | 0.034 | 0.006 |
| 課長相当 | 0.123 | 0.007 | 0.014 | 0.005 |
| 部長相当 | 0.064 | 0.005 | 0.002 | 0.002 |
| 不明 | 0.046 | 0.006 | 0.029 | 0.005 |
| サンプルサイズ | 1,452 | | 682 | |

注：サンプルウェイトを用いた値。仕事の重視項目は表9に掲載している。
出所：JGSS2000, 2001 および 2002。

これは同時に、公務員に対するインセンティブの設計の問題にもかかわる。成果主義等の強力なインセンティブ・システムが、労働者の内発的な動機と両立しうるかどうかは、その方法を含めて検証の途上にある。例えば、Georgellis, Lossa and Tabvuma (2010) は、公共サービスにおける内発的な動機付けとしての社会的な性向や努力は目に見えにくく、その結果、強力なインセンティブは内発的な動機付けを阻害することを実証的に明らかにしている。現在、日本の公務員の賃金制度の改定や雇用保障の見直しが議論されており、今後の公務員制度あり方を検討するうえで、重要な研究課題であろう。

謝辞：本稿を作成するにあたり、佐野晋平氏ならびに小葉武史

氏（いずれも神戸大学大学院経済学研究科）より重要な示唆を頂いた。記して感謝したい。もちろん、残る誤りは筆者らに帰するものである。また本稿で用いた JGSS データは、調査実施者の許可を得て、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターより使用の許可を得たものである。なお、日本版 General Social Surveys (JGSS) は、大阪商業大学 JGSS 研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。

- 1) この問題は、古典的には Titmuss (1970) によって提起され、外生的なインセンティブが、利他的動機や内発的なやる気を阻害する (crowd out) かどうか問われてきた。この点について、Bénabou and Tirole (2003) は、管理監督者が信賞必罰のシステムなどによって外発的な動機付けを行うことが、かえって部下の内発的な動機を損なうことを理論的に明らかにしている。これらに関する文献サーベイとしては、Frey and Jegen (2001) を参照されたい。
- 2) この定義は過去の日本標準産業分類でも同様である。例えば、昭和 24 年 10 月改定の産業分類では、「地方公共団体の営む運輸、通信、教育、保健、製造、商業又は金融機関で正

規の行政事務以外の事務を行うものは一般の産業と同様に、その行う業務により、それぞれの分類項目に分類される」とある。

- 3) 近年、日本の長時間労働の問題は、週60時間以上の比率の高さとして指摘される(玄田2009)。JGSSデータによれば、その8年の平均値は、公務員が約8.4、民間が約15.0%(いずれもサンプルウェイトを用いた男女計の値)であり、両者の差は統計的に有意である。したがって公務員では超長時間の傾向は相対的に低い。ただし調査年別には、週49時間以上の比率と似た傾向を持ち、2006年や2010年では公務員でも15%前後の雇用者が週60時間以上働いており、民間との差も有意ではない。ここでは、後の計量分析において長時間労働比率を用いるためにある程度の回答率を確保する必要があること、さらに小倉(2008)が指摘するように、国際比較では週49時間以上が長時間労働の「相場」ともみなせることから、この指標を用いている。
- 4) JGSSの主な仕事の年取について、各所得階級の間中値、およびトップコードについては1.4倍した値を、週当たり労働時間を52倍した年間労働時間で除した後、2005年基準の消費者物価指数を用いて実質化した。
- 5) 例えば夏季休暇については、厚生労働省「就労条件総合調査」によれば特別休暇制度として夏季休暇を設けている民間企業は企業規模計で約44%、その場合の日数の平均は約4.2日であり、国家公務員の夏季特別休暇(3日)より長い。
- 6) 国家公務員の調査対象については、2003年度以降の調査では2004年4月に法人化された国立大学の職員を、2007年度以降は2007年10月に民営化された日本郵政公社の職員を、2009年度以降は、2010年1月に廃止された社会保険庁および同年4月に法人化された国立高度専門医療センターの職員を含まない。
- 7) 人事院「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査」によれば、1994年度の女性の育児休業取得率は72.7%あり、90年代末には現在の民間の取得率の水準に達している。
- 8) 旧労働省「女性雇用管理基本調査」によれば、育児休業の規定がある事業所は1996年が36%、99年で54%である。
- 9) 推計に用いたサンプルについて、「興味のある仕事」と「社会的有益性」の評価スコアの相関係数をみると、男性が0.342に対して女性が0.405(いずれも1%水準で有意)であり、女性における両者の相関が高い。

参考文献

猪木武徳・勇上和史(2001)「国家公務員の入職行動の経済分析」猪木武徳・大竹文雄編「雇用政策の経済分析」、東京大学出版会、75-103。

今田幸子・池田心豪(2006)「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』553: 34-44。

小倉一哉(2008)「日本の長時間労働——国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』575: 4-16。

玄田有史(2009)「分配問題としての長時間労働——「即職力」志向の影で」一橋大学機関リポジトリ, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University。

滋野由紀子・大日康史(1998)「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』459: 39-49。

仙田幸子(2002)「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』242: 2-21。

早川征一郎・松尾孝一(2012)『国・地方自治体の非正規職員』旬報社。

樋口美雄(1994)「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編

『現代家族と社会保障』東京大学出版会、181-204。

森田陽子・金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』459: 50-62。

Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundström, M., and Vroman, S. B. (1999) "Career Interruption and Subsequent Earnings" *Journal of Human Resources* 34: 249-311.

Bénabou, R. and Tirole, J. (2003) "Intrinsic and Extrinsic Motivation" *Review of Economic Studies* 70: 489-520.

Crewson, P. E. (1997) "Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect" *Journal of Public Administration Research and Theory* 7: 499-518.

Feeney, M. K. (2008) "Sector Perceptions among State-level Public Managers" *Journal of Public Administration Research and Theory* 18: 465-494.

Frey, B. and Jegen, R. (2001) "Motivation Crowding Theory" *Journal of Economic Surveys* 15: 589-611.

Georgellis, Y., Lossa, E., and Tabvuma, V. (2010) "Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector" *Journal of Public Administration Research and Theory* 21: 473-493.

Gittleman, M. and Pierce, B. (2011) "Compensation for State and Local Government Workers" *Journal of Economic Perspectives* 26: 217-242.

Goddeeris, J. H. (1988) "Compensating Differentials and Self-selection: An Application to Lawyers," *Journal of Political Economy* 96: 411-428.

Gregory, R.G. and Borland, J. (1999) "Recent Developments in Public Sector Labor Markets" O. Ashenfelter, and D. Card, eds. *Handbook of Labor Economics*, 3: 3573-3630.

Houston, D. J. (2000) "Public-Service Motivation: A Multivariate Test" *Journal of Public Administration Research and Theory* 10: 713-728.

Houston, D. J. (2006) "Walking the Walk" of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money" *Journal of Public Administration Research and Theory* 16: 67-86.

Inoki, T. (1995). "Japanese Bureaucrats at Retirement: The Mobility of Human Resources from Central Government to Public Corporations" H-K. Kim, M. Muramatsu, T.J. Pempel, and K. Yamamura eds. *The Japanese Civil Service and Economic Development*, Clarendon Press, 213-234.

Krueger A. B. (1988) "The Determinants of Queues for Federal Jobs," *Industrial and Labor Relations Review* 41: 567-581.

Lyons, S. T., Duxbury, L. E., and Higgins, C. A. (2006) "A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees" *Public Administration Review* 66: 605-618.

Maidani, E. (1991) "Comparative Study of Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction among Public and Private Sectors" *Public Personnel Management* 20: 441-448.

Nancy, M., Lanfranchi, J. and Meurs, D. (2009) "Do Women Choose to Work in the Public and Nonprofit Sectors? Empirical Evidence from a French National Survey" *Munich Personal RePEc Archive Paper* No. 14372.

Nielsen, H. S., Simonsen, M., and Verner, M. (2004) "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?" *Scandinavian Journal of Economics* 106: 721-744.

Okun, B. S., Oliver, A. L., and Khait-Marely, O. (2007) "The Public Sector, Family Structure, and Labor Market Behavior: Jewish Mothers in Israel" *Work and Occupations* 34: 174-204.

Pagani, L. (2003) "Why Do People from Southern Italy Seek

Jobs in the Public Sector? ” *Labour* 17: 63-91.

Perry, J. L. (1996) “Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity” *Journal of Public Administration Research and Theory* 6: 5-22.

Perry, J. L. and Wise, L. R. (1990) “The Motivation Bases of Public Service” *Public Administration Review* 50: 367-373.

Titmuss, R. (1970) *The Gift Relationship: From Human Blood to Social Policy*, Allen and Unwin.

ゆうがみ・かずふみ 神戸大学大学院経済学研究科准教授。最近の主な著作に「賃金・雇用の地域間格差」（樋口美雄編『労働市場と所得分配』第12章，慶應義塾大学出版会，2010年）。労働経済学専攻。

ささき・しょういち 神戸大学大学院経済学研究科研究員。最近の主な著作に「結婚市場における格差問題に関する実証分析——男性の非正規就業が交際行動や独身継続に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.620, pp.93-106, 2012年。労働経済学，家族の経済学専攻。