



RIETI Discussion Paper Series 10-J-042

# 雇用保障とワーク・ライフ・バランス ー補償賃金格差の視点からー

森川 正之  
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## 雇用保障とワーク・ライフ・バランス\* ー補償賃金格差の視点からー

森川正之（経済産業研究所）

### 要旨

本稿は、雇用の不安定性やワーク・ライフ・バランスの欠如に対する補償賃金プレミアムとして、日本の労働者はどの程度の水準を妥当と考えているかについての観察事実を提示するとともに、仕事満足度に対する労働時間と賃金のトレードオフ関係を分析する。その結果、①雇用の不安定性、②仕事上の制約・拘束の代償として適正と考えられている補償賃金はいずれも10～20%程度である。企業業績のヴォラティリティが高まり非正規雇用への需要が高くなる中、不安定な雇用形態の労働者の相対賃金の妥当性には議論の余地がある。他方、例えば短時間正社員制度が、強い雇用保障とワーク・ライフ・バランスをとともに満たす仕組みだとすれば、▲10～▲20%程度の相対賃金ディスカウントを伴うことで労働者の公平感にも合致し、制度の導入・普及が進む可能性を示唆している。仕事満足度に対して労働時間は負、賃金は正の有意な影響を持っているが、男性では賃金の影響が大きく、労働時間短縮への選好が弱い。働き方の多様化を進める際、労働時間の柔軟化と賃金の柔軟化とをセットにして取り組むことが有効なことを示唆している。

キーワード：補償賃金格差、非正規雇用、ワーク・ライフ・バランス、仕事満足度

JEL Classification：J28, J31

RIETIディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

\* 本稿の原案に対して川口大司、久米功一、小滝一彦、鶴光太郎の各氏から有益なコメントをいただいた。また、藤田昌久、後藤康雄、市村英彦、長岡貞男、山口一男の各氏ほか DP 検討会参加者からも貴重なコメントをいただいた。これらの方々に謝意を表したい。

雇用保障とワーク・ライフ・バランス  
－補償賃金格差の視点から－

## 1. 序論

少子高齢化の進展、女性の労働参加率の向上、就労者の価値観の変化等を背景に、近年、ワーク・ライフ・バランスへの関心が世界的に高まっている。日本では、2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2007年）が策定された。そこでの基本的な視点は「多様な働き方」である。同行動指針では、就業率や時間当たり労働生産性の向上、週労働時間60時間以上の労働者の削減、年次有給休暇取得率、短時間正社員制度の導入事業所割合、男女の育児休業取得率等14項目について数値目標が設定された。<sup>\*1</sup> 2010年6月に決定された「新成長戦略」でも、「ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む」とされ、2020年までに年次有給休暇取得率を70%に引き上げ、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割削減することが目標とされている。<sup>\*2</sup>

一方、非正規労働者の増加に伴う「仕事の二極化」も大きな政策的イシューとなっている。「労働力調査」によれば、日本の派遣労働者数は1999年の28万人から2008年の140万人へと大幅に増加した。2008年秋の世界経済危機を契機にいわゆる「派遣切り」が社会問題となり、その後、登録型派遣の原則禁止、製造業務派遣の原則禁止、日雇い派遣の原則禁止等を内容とする改正法案が通常国会に提出された。<sup>\*3</sup> 先般の「新成長戦略」では、雇用・人材戦略の中で、「第二のセーフティネット」の整備、非正規労働者を含めた能力開発、生活不安の払拭、教育の質の向上、給付付き税額控除といった政策が盛り込まれている。今般の戦略が過去のそれと質的に異なるのは、成長を追求するための政策と公平性を確保するための政策とがパッケージになっている点にあると筆者は考えている。企業活動のグローバル化、ITをはじめとする技術革新、製品の短サイクル化、規制緩和等が進む中、企業業績の不安定性・不確実性が高まっており、迅速な労働投入量の調整のために非正規雇用への需要は増加している。

<sup>\*4</sup> 他方、非正規労働者増加の背景には、企業に拘束されない自由な働き方を求める労

---

<sup>\*1</sup> 同憲章及び行動指針は、2010年6月、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、文言修正等の改訂について合意された。

<sup>\*2</sup> また、「新成長戦略」では、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進に取り組むこととされている。この点も、本稿で論じる補償賃金格差と密接な関係がある。

<sup>\*3</sup> 同法案は、通常国会の閉会に伴い継続審議となった。

<sup>\*4</sup> グローバル化の進展等に伴う企業業績の不安定化と非正規雇用の関係については、

働供給側の要因も存在する。

このような状況の下、雇用保障は強いが自由の乏しい正社員と自由はあっても雇用が不安定な非正規雇用との「中間的な働き方」を可能にするための制度設計が模索されている。上述の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）を、平成24年には10%、平成29年には25%とすることが目標とされている。こうした中、経済産業研究所（RIETI）では、ワーク・ライフ・バランスや労働時間の問題に取り組んできており、既にいくつかの研究成果が公表されている。山口・樋口（2008）、山口（2009）、鶴・樋口・水町（2010）は代表的なものであり、この問題について経済学・社会学・法律学の立場から様々な分析が展開されている。<sup>\*5</sup> また、非正規労働については、鶴・樋口・水町（2009）が、労働市場の二極化の問題を法と経済学の観点から幅広く考察し、雇用形態間での裁定の仕組みを通じた正規・非正規間の転換の円滑化、一律の労働時間規制ではなく分権型のルール形成といった方向性を提示している。

本稿は、ワーク・ライフ・バランスや労働時間の選択に関連して、補償賃金格差（compensating wage differentials）の視点から、サーベイ・データに基づく事実を提示することを目的としている。<sup>\*6</sup> 体系的な整理ではなく、あくまでも一つの切り口からの実証的事実を示すものである。「ワーク・ライフ・バランス」は範囲の広い概念であり、労働時間の短縮と同義ではないことに注意する必要があるが、例えば、内閣府「国民生活に関する世論調査」によれば、自由時間を増やしたい人よりも収入を増やしたい人の方が一貫して多数を占めている（図1参照）。すなわち、現実には賃金を志向する労働者が少なくない。「ワーク・ライフ・バランス憲章」にある「多様な働き方」の中には、本来、長時間働いて高い賃金を得るという働き方も含まれる。当然のことながら、仕事の態様と賃金との間には強い関連があり、拘束・制約が緩やかで、かつ、高い賃金という働き方は稀である。労働者にとっては、勤務の制約緩和の代償として、どの程度の相対賃金の低下を許容しうるかという選好の問題である。<sup>\*7</sup> ワーク・ライフ・バランスや中間的な働き方を拡大していこうとするならば、このトレードオフの大きさについて正確な事実の把握が必要である。

「補償賃金格差」とは、肉体的・精神的に厳しい仕事、時間の自由度のない拘束の

---

Morikawa (2010)参照。その結果によれば、ヴォラティリティの高い企業ほど非正規雇用を多用する傾向があり、また、それによって生産性が向上している。

\*5 また、現在、「ワーク・ライフ・バランス施策の国際比較と日本企業における課題の検討」プロジェクト（プロジェクト・リーダー：武石恵美子 FF）において、欧州の企業・労働者を対象とした大規模な調査を実施中である。RIETI 以外でも、阿部・黒澤（2009）などいくつかの重要な実証研究が行われている。

\*6 筆者は、「ワーク・ライフ・バランス」に関する実証分析を含む経済産業省（2003）の作成に関与した経緯がある。

\*7 他方、企業にとってはコストと生産性等の利益の間の選択である。

強い業務等に対しては、それを補償するような賃金プレミアムが伴うという考え方である。やや古いが、代表的なサーベイ論文として Rosen (1986)が挙げられる。危険な仕事、過酷な労働条件、有給休暇、企業が提供する医療保険等の仕事特性を説明変数に含めた（ヘドニック）賃金関数の推計によって、各種の仕事特性に対する補償賃金を計測するというのが伝統的なアプローチである。言うまでもなく、多くの人がやりたがらない厳しい仕事には賃金プレミアム、誰もが希望する良好な就労環境には賃金ディスカウントが対応する。例えば、樋口 (1996)は、「パートタイマーと常用労働者の間には、時間当たりに換算しても賃金率に差があるが、この理由は、仕事の内容や技能に差があるからというばかりではなく、労働時間の長さや休暇の取りやすさなどの違いも影響している」と述べている。<sup>\*8</sup> この分野では、高賃金の労働者ほど良好な労働条件を選好するという内生性（所得効果）のためにクロスセクション・データでの単純な賃金関数の推計結果は補償賃金を過小評価するバイアスがありうること、個人の異質性の問題があることが指摘されており、操作変数の利用やパネルデータの使用等様々な推計上の工夫をした実証分析が多い。補償賃金の応用分野は多岐にわたるが、以下、本稿に関連する範囲で最近の研究例を挙げておきたい。

雇用の不安定性に対する補償賃金格差については、例えば、Li (1986), Moretti (2000), Del Bono and Weber (2008)が挙げられる。Li (1986)は、米国の個人レベルのパネルデータを用いて賃金関数を推計し、失業リスクの高い産業における補償賃金プレミアムの存在を確認している。Moretti (2000)は、米国における農業労働者のデータ（1992, 1995年）を使用し、失業リスクの高い季節労働者に対する補償賃金を推計したものである。推計結果によれば、季節労働者には平均賃金の15.5%に相当する補償賃金が存在した。Del Bono and Weber (2008)は、オーストリアの季節労働者の longitudinal データ（1984-2001年）を使用して就労時間の制約に対する補償賃金格差を計測し、季節的な仕事に対して平均約11%の補償賃金が支払われているとの結果を示している。このほか、パートタイム就労に関して、Booth and Wood (2008)は、オーストラリアの家計・所得・労働パネル調査（HILDA）のデータ（2001～2004年）を使用して、パートタイム労働者とフルタイム労働者の時間当たり賃金格差を分析し、観測されない個人特性をコントロールすると、パートタイムの男性・女性は賃金プレミアムを享受しているとの推計結果を示し、休暇取得資格や病気の時の給与保証がないことへの補償賃金である可能性を指摘している。

一方、労働時間の制約やワーク・ライフ・バランスに関連するものとしては、Altonji and Paxson (1988), Kostiuk (1990), Lanfranchi et al. (2002), Villanueva (2007), Heywood et al. (2007), Booth and van Ours (2008)を先行研究として挙げておきたい。Altonji and

---

\*8 最近、久米(2010)は、日本のデータを用いて肉体的な危険とともに精神的疲労に対する補償賃金プレミアムを推計し、精神的ストレスに対する賃金プレミアムの存在を確認している。

Paxson (1988)は、米国の個人レベルのパネルデータ (PSID) を用いた賃金関数の推計により、転職労働者の選好における賃金と労働時間のトレードオフを分析した例であり、個人の選好とは異なる過剰又は過少な労働時間に対して正の補償賃金が存在することを確認している。Kostiuk (1990)は、米国のクロスセクション・データを使用してシフト・ワーク (夜間など一般の勤務時間とは異なる時間帯での就労) の補償賃金を計測し、大きな補償賃金の存在を確認している。Lanfranchi et al. (2002)は、フランスの企業-労働者をマッチングしたデータ (1992年) を使用して、男性フルタイムのブルーカラー労働者におけるシフト・ワークの補償賃金を計測し、補償賃金プレミアム 16%と推計している。Villanueva (2007)は、ドイツの自発的な転職者のデータ (1984~2001年) を使用して、ワークロードの重さや労働時間の制約への補償賃金格差を推計している。その結果によれば、ワークロードの重さの補償賃金は 3.5%~4.8%、時間の制約に対するそれは 0%~5.1%である。Heywood et al. (2007)は、英国の労働者・事業所リンクデータ (1998年 WERS) を使用し、ファミリー・フレンドリー政策の (負の) 補償賃金格差を推計している。ファミリー・フレンドリー政策は、企業にとってコストとなる一方で労働者にとっては価値が高いため、ヘドニック均衡において、ファミリー・フレンドリーを提供された労働者の賃金は低下するという考え方に基づいている。ファミリー・フレンドリー慣行としては、仕事のシェアリング、育児休暇、在宅勤務、フレックスタイム、育児支援、タイム・オフの6つ及びこれらを合成した指標を使用して賃金関数を推計し、ファミリー・フレンドリーは賃金約▲20%低下に対応するとの結果を報告している。また、男女別の推計を行うと、女性よりも男性の方がファミリー・フレンドリーの賃金への影響が大きく、企業にとって男性にファミリー・フレンドリー政策を提供するコストが大きい (チームの中でカバーするためのコストが大きい) ことを理由として指摘している。結論として、賃金の高さでファミリー・フレンドリーはトレードオフ関係にあり、仮にそうした慣行を法的に強制する際には賃金への影響があることを考慮すべきだと論じている。本稿の問題意識に近い先行研究である。

Booth and van Ours (2008)は、英国の個人レベルのパネルデータ (BHPS) を用いて仕事満足度、生活満足度に対する労働時間の影響を ordered probit 推計し、女性では長時間労働が仕事満足度及び生活満足度に対して負の影響を持っているが、男性では必ずしもそうではないことを示している。そこでは世帯所得が同時に考慮されており、所得が男女とも生活満足度に対して正の効果を持つという結果も示されている。本稿にとって方法論的に重要な先行研究である。<sup>\*9</sup> パネルデータを用いることで個人の異質性のコントロールも行われている。ただし、そこで用いられているのは世帯所得であ

---

\*9 Booth and van Ours (2009)は、オーストラリアの個人パネルデータ (HILDA) で同様の分析を行っている。

り、労働者自身の賃金ではないため、仕事満足度や生活満足度への賃金と労働時間のトレードオフ関係を示すものではない。このほか、Usui (2008)は、米国の若年労働者の longitudinal データ (NLSY) を使用して、仕事満足度を説明する ordered probit モデルを推計し、職場のアメニティに対する男女間の選好の違いを示すとともに、補償賃金格差の観点から解釈を加えている。これも方法論上の先行研究として挙げておきたい。

以上とは視点が異なるが、Bloom and Van Reenen (2006, 2007), Bloom et al. (2009)は、ワーク・ライフ・バランスについて、「経営の質」及び生産性との関係に着目した実証分析を行っている。このうち Bloom and Van Reenen (2006)は、米・仏・独・英の製造業企業を対象としたサーベイ調査に基づき、経営の質、ワーク・ライフ・バランス、生産性の関係を解明したものである。ワーク・ライフ・バランスに関する変数は、①従業員の勤務先企業のワーク・ライフ・バランスに対する認識（5段階評価）、②企業のワーク・ライフ・バランス政策・慣行の客観的データ（育児のための勤務の柔軟性、在宅就労、パートタイムからフルタイムへの転換の柔軟性、ジョブ・シェアリング、育児補助等）を用いている。その結果によると、良好なワーク・ライフ・バランスの企業は生産性が高いという関係があるものの omitted variable バイアスが存在し、この関係は経営の質全般をコントロールすると消失する。すなわち、経営の質がワーク・ライフ・バランス及び生産性の背後にある共通の本質的要因であることを示している。この結果に基づき、Bloom and Van Reenen (2006)は、企業に対して政策的にワークライフ・バランス導入を強制する根拠は乏しいが、企業の立場からはワークライフ・バランスと生産性の中に負の関係がないことは重要であり、労働者は良好なワークライフ・バランスを評価していることから、働き方の柔軟性を導入することに伴う企業のコストは正当化できると論じている。

以上のような先行研究も踏まえつつ、本稿では、日本の個人を対象としたサーベイ・データに基づいて、労働者が適正と考える補償賃金格差に関する事実と個人特性による違いを示す。また、同じデータセットに含まれている「仕事満足度」等の指標を用いて、仕事満足度に対する賃金と労働時間のトレードオフについて検討する。

それらの結果によれば、非正規雇用の不安定性、仕事上の制約・拘束の代償として勤労者の目から見て適正な補償賃金プレミアムはいずれも 10%～20%程度である。このことは、経済のグローバル化等に伴って企業業績のヴォラティリティが高まり、雇用調整コストの低い非正規雇用への需要が高まる中、雇用の（不）安定性への対価を引き上げる方向で再考することが必要になっていることを示唆している。他方、例えば「短時間正社員」制度が、長時間正社員並みの強い雇用保障とワーク・ライフ・バランスをともに満たす仕組みだとすれば、▲10%～▲20%程度の相対的な賃金ディス

カウントを伴うことで労働者の公平感に合致し、制度の導入・普及が進むことを示唆している。また、仕事満足度に対して労働時間は負、賃金は正の統計的に有意な影響を持っており、労働時間を10%短縮したときに仕事満足度や幸福度に影響しないような賃金の低下幅は▲6%～▲20%程度と計算される。ただし、男女別に見ると、男性では賃金の影響が支配的である。すなわち、男性の労働時間短縮は個人の選好と一致しないため、女性に比べて難しいことを示している。

以下、第2節では、本稿で使用するデータ及び分析方法について説明する。第3節で集計・推計の結果を報告し、最後に第4節で結論とその政策的含意を整理した上で、分析の限界について述べる。

## 2. データ及び分析方法

本稿で使用するののは、経済産業省が2006年11月に行った勤労世代の個人を対象に行ったアンケート調査データである。<sup>\*10</sup> 同調査は委託先調査機関に登録された個人を対象としたアンケートで、対象は20歳以上60歳未満の男女である。サンプル数は3,399人、うち男性1,658人、女性1,741人である。年齢別には、20歳台471人、30歳台1,022人、40歳台844人、50歳台1,062人となっている。公平性と効率性のトレードオフ、生活・仕事・家庭に対する満足度、雇用・社会保障制度、期待する政府の役割等幅広い事項について個人の意見を調査している。本稿で主として用いるのは、それらのうち、補償賃金格差に関する設問、仕事満足度・賃金・労働時間に関連する設問への回答である。

個人特性（フェイスシート情報）としては、性別、年齢、最終学歴（6類型）、勤務形態（自営業、会社・団体等役員、民間企業の正社員、官公庁・団体の正職員、契約社員・嘱託、派遣社員、パート・アルバイト、専業主婦・主夫、学生、無職（専業主婦・主夫は除く）、の9類型）、職種（9類型）、業種（15類型）、企業規模（8類型）、週労働時間（実数）、賃金（勤労所得）、世帯所得等の情報が利用可能である。本稿では、性別、年齢、同居配偶者の有無、子供（社会人になっていない子供）の有無、勤務形態、労働時間、賃金のデータを利用する。

雇用保障ないし仕事の不安定性に対する補償賃金格差については、「正社員にくらべ非正規社員は雇用が不安定と言われています。正社員と全く同じ内容の仕事あなたが非正規社員として行う場合、どの程度の給与の上乗せがあれば、雇用の不安定さ

---

<sup>\*10</sup> 筆者はこの調査票の設計に関与した。調査結果の一部は、産業構造審議会基本政策部会（橘木俊詔部会長）の報告書「経済成長と公平性の両立に向けて」の参考資料として用いられた。



を受け入れられますか。あてはまるもの1つお選びください。」という設問である。回答の選択肢は、「1. 雇用が不安定であっても賃金は正社員と同一で構わない」、「2. 給与の5%程度の上乗せ（30万円の給料であれば、1.5万円程度）」、「3. 給与の1割程度の上乗せ（30万円の給料であれば、3万円程度）」、「4. 給与の3割程度の上乗せ（30万円の給料であれば、9万円程度）」、「5. 給与の5割以上の上乗せ（30万円の給料であれば、15万円程度）」、「6. その他」、「7. わからない」、の7つである。

フルタイム正社員の拘束・制約への補償賃金についての設問は、「日本の多くの正社員は、会社の都合による自分が望まない転勤や異動を受け入れなければなりません。こうした、正社員特有の制約の代償として上乗せして支払われるべき金額は、制約が無い場合の給与の何割程度だと思いますか。あてはまるものを1つお選びください。」というものである。回答の選択肢は、最初の選択肢のみ「1. なし（同じ仕事をしているのだから、そのような上乗せは必要ない）」とワーディングが異なるが、他の6つは上と同じである。

まず、これらのデータを集計して、①「雇用の不安定性」、②「仕事上の拘束・制約」に対して適正（公正）と評価される補償賃金格差について、全体としての分布特性（平均値、中央値等）及び個人属性による違いを観察する。選択肢のうち「その他」、「わからない」の2つを除外して集計を行う。また、補償賃金の5カテゴリーを被説明変数、回答者の属性を説明変数とした **ordered probit** 推計及び補償賃金の%値を被説明変数とする **OLS** 推計を行い、個人の公正感に照らして適正な補償賃金格差の大きさに対する各種個人特性の影響度を計測する。

次に、「仕事満足度」及び「幸福度」に対する賃金と労働時間の影響を定量的に比較する。原データにおいて、被説明変数となる仕事満足度に関する設問は単純なもので、「仕事に満足している」かどうかという問いに対して、「そう思う」、「ややそう思う」、「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の5つが選択肢である。幸福度については、「今現在、幸せである」かどうかについて、同様の5つの選択肢が用意されている。いずれも順序のある選択肢なので **ordered probit** モデルによる推計が自然な選択である。仕事満足度や幸福度に影響する要因は様々なものがありうるが、下記の通り本稿では年齢（20歳台～50歳台の4つのダミー変数に集約）、勤務形態（正社員、パート・アルバイト、派遣労働者等）という基本的な労働者特性及び賃金（対数）、労働時間（対数）を使用する。<sup>\*11</sup>

---

\*11 このデータセットには企業規模、業種といった情報もあり、これらを含む推計も行ったが有意な関係はほとんどないため、これらは採用しないこととした。

$$\Pr (y_i = j) = F (\ln \text{賃金}, \ln \text{労働時間}, \text{年齢ダミー}, \text{勤務形態ダミー})$$

$$j = 1, 2, 3, 4, 5$$

全労働者（男女）を対象とした分析では、女性ダミーを含む推計も行う。全労働者での分析に加えて、男女別の推計、女性ダミーと賃金及び労働時間との交差項を含む推計を行う。言うまでもなく週労働時間の多寡はワーク・ライフ・バランスの一面でしかないが、労働時間と賃金の選択の間にトレードオフがあるとすれば、労働時間や賃金の効果の大きさを比較することにより仕事満足度や幸福度に影響を与えない両者の組み合わせを推察することができる。<sup>\*12</sup> 労働時間の係数は負、賃金の係数は正の符号が予想されるが、その絶対値の大きさや性別による違いにも着目する。

### 3. 結果

#### (1) 主観的補償賃金格差

最初に、非正規雇用における「雇用の不安定性」に対する補償賃金格差として妥当と考えられている数字の分布を見ると、中央値 10%、最頻値 30%、平均値 19.7%である（図 2 参照）。<sup>\*13</sup> 属性別には、女性、20 歳台はいくぶん低めの補償賃金を妥当と考える傾向があり、契約社員・嘱託、派遣労働者はやや高めの補償賃金が妥当と考える傾向があるが、観測可能な個人属性による違いは小さい（表 1 参照）。なお、補償賃金プレミアムを被説明変数とし、各種個人特性を説明変数とした ordered probit 及び OLS 推計の結果は表 2 に示す通りである。契約社員・嘱託、派遣労働者は 4%～5% 高めの補償賃金を公正と考えており、また、賃金が高い人ほど妥当と考える補償賃金プレミアムは高めとなっている。<sup>\*14</sup>

正社員固有の制約への補償賃金については、同様に中央値 10%、最頻値 30%、平均値 18.5%である（図 3 参照）。属性別には、子供のいる人、勤務形態別には正社員がいくぶん高め、会社役員、労働時間の短い人がいくぶん低めの補償賃金を適正と考える傾向がある（表 3 参照）。上と同様に観測可能な属性による違いは意外に小さい。補償賃金プレミアムを被説明変数とし、各種個人特性を説明変数とした ordered probit

<sup>\*12</sup> Layard (2009)は、不効用は賃金の追加によって正当化される可能性があるため、仕事が楽しくない人は直ちに労働時間を削減すべきということにはならず、最適なワーク・ライフ・バランスを議論する際に重要な点は選択に影響を及ぼす歪みであると述べ、労働時間と賃金の同時選択の重要性を指摘している。

<sup>\*13</sup> 選択肢 5（「50%以上」）は 50%として平均値を計算した。

<sup>\*14</sup> 勤労者に当たらない「専業主婦・主夫」、「学生」、「無職」はサンプルから落として推計した。

及び OLS 推計の結果は表 4 に示す通りである。仕事の不安定性の結果とは逆に、賃金が高い人ほど妥当と考える補償賃金プレミアムは低めである。労働時間の係数は有意ではなく、長時間労働をしている人ほど高い補償賃金プレミアムが妥当と考えているわけではない。企業の正社員は 2%程度高めの補償賃金を妥当と考えている。

雇用の不安定性、仕事上の拘束・制約に対する補償賃金格差についてのこれらの結果をどう解釈すべきだろうか。第一に、労働者の能力や仕事の内容が同じだとしたとき、雇用保障のない不安定な仕事に対しては 20%程度のプレミアムがあることが平均的な公正感に見合ったものであるという点についてである。日本の賃金関数の推計結果の多くは、勤続、年齢、教育水準、産業、企業規模等をコントロールした上で非正規労働において賃金ディスカウントが存在することを示している。<sup>\*15</sup> 教育、年齢、勤続年数といった統計上利用可能な情報では観測されない労働者の能力差が大きいことが一つの理由として考えられるが、国際競争の激化等に伴って企業業績のヴォラティリティが高まり非正規雇用への需要が高まる中であって、雇用の安定性がない労働者に対しては賃金水準の設定において配慮することが必要になっている可能性を示唆している。企業にとって雇用調整コストの小さいタイプの労働者の利用が企業の生産性向上に寄与するのであれば、そうした労働者への賃金面での補償があってもおかしくない。

第二に、アンケート調査の設問における正社員特有の仕事上の拘束の内容として「望まない転勤や異動」のみが例示されていることに注意する必要があるものの、仕事上の拘束・制約への補償賃金として 20%程度の賃金プレミアムがあることが平均的な公正感に合ったものという点である。逆に言えば、こうした制約がない労働者には同程度の賃金ディスカウントがあるというのが平均的な労働者の公正感に合致することを意味している。雇用の安定性とワーク・ライフ・バランスの観点から、「中間的な働き方」の一形態として短時間正社員制度を導入すべきとの議論があるが、この場合、ここで見た程度の相対賃金の調整とパッケージとすることが円滑な導入・普及のために有効である可能性を示唆している。

## (2) 賃金・労働時間と仕事満足度、幸福度

仕事満足度を説明する ordered probit 推計の結果を示したのが表 5 である。賃金は年間の勤労所得の数字をもとに、データセットに含まれている週労働時間のデータを用いて時間当たり賃金（対数）に換算している。全サンプルでの結果（表 5 (2)）を見ると、仕事満足度に対する係数は対数賃金 0.168、対数労働時間▲0.205 であり、いずれも統計的に有意である。女性ダミーを入れた推計では、賃金の係数 0.208、労働時間の

\*15 例えば、森川 (2010)の推計によれば、パートタイムを除く労働者のうち非正規労働者は基本的な属性をコントロールした上で約▲30%賃金水準が低い。

係数▲0.119であり、仕事満足度に対する賃金の影響がやや大きく、労働時間の影響が小さくなる。女性ダミーの係数は高い有意水準の正值であり、他の条件にして等しければ女性の方が仕事満足度が高い傾向がある。<sup>\*16</sup> また、賃金が高いほど、労働時間が短いほど、仕事満足度が高い傾向がある。ワーク・ライフ・バランスと労働時間短縮とは同義ではないが、仕事満足度という観点からは労働時間短縮の代償としてある程度の相対賃金の引き下げが妥当性を持つと解釈できる。量的なマグニチュードを単純には比較できないが、(1)の主観的な補償賃金格差の数字とも整合的である。表6は選択肢1~5に対する賃金と労働時間の限界効果を示したものである。仮に労働時間を▲10%削減したときに仕事満足度を低下させないような時間当たり賃金の低下率は▲6%~▲12%程度という計算になる。

男女別に推計を行うと男性、女性とも労働時間の係数は有意ではなくなり、男性では賃金の仕事満足度に及ぼす効果が大きい(表5(3), (4))。なお、全サンプルを用いて、女性\*賃金、女性\*労働時間の交差項を入れて推計したところ、女性\*賃金の係数は有意な負値、女性\*労働時間の係数はほぼゼロで非有意という結果であった(付表1(1))。このほか、年齢別には有意な違いが見られないが、勤務形態別には、女性の派遣社員、男性のパートで仕事満足度が低い傾向が見られた(表5(3))参照)。契約社員・嘱託も10%水準で統計的に有意ではないが、一貫して負の係数となっている。賃金及び労働時間をコントロールした上でこれら勤務形態の仕事満足度が低いという結果は、これら非正規雇用形態に固有の追加的な補償賃金があつて然るべきところ、現実の賃金はそうっていないことを示唆している。(1)の結果とも整合的であり、非正規労働者の雇用の不安定性に見合った賃金面での処遇が十分ではない可能性を示している。このほか、会社役員の仕事満足度は有意に高い。なお、付表2には、仕事満足度のうち「そう思う」と「ややそう思う」を合わせて1カテゴリー、「あまりそう思わない」、「そう思わない」を合わせて1カテゴリーとして推計した結果を報告しておく。<sup>\*17</sup> 係数の符号、大きさとも上の分析結果とほぼ同様である。

表7は従属変数として「幸福度」を用いた場合の推計結果である。また、幸福度について「そう思う」と「ややそう思う」を統合、「あまりそう思わない」、「そう思わない」を統合して推計した結果を付表3に報告しておく。全サンプルでの結果(表7(2))によると、(対数)賃金の係数は0.120、(対数)労働時間の係数は▲0.263でいずれも統計的に有意である。女性ダミーを含めた場合(表7(1))に賃金の係数が大きく、労働時間の係数(絶対値)が小さくなること、女性の幸福度が高いことは、仕

\*16 女性\*年齢の交差項を含む推計も行ってみたが、交差項は全て非有意であった

\*17 ordered probit モデルでは分散の均一性が前提となるが、両端の選択肢(回答)は不均一な可能性があるため、念のため3カテゴリーに統合した推計を行った。

事満足度の推計結果と同様である。仕事満足度の推計結果と比較して賃金の係数が小さく、労働時間の係数（絶対値）が大きくなっている。全体としての幸福度に対しては仕事満足度のほかに家庭生活満足度をはじめ生活の他の側面が影響するため、当然に予想される結果と言える。表8は、賃金と労働時間の幸福度に対する限界効果を示したものである。仕事満足度に比べて労働時間の効果が大きいため、労働時間を▲10%短縮したときに幸福度を変化させないような時間当たり賃金の低下率は▲12%～▲22%とやや大きくなる。

男女別の結果は仕事満足度と同様であり、男性では賃金の幸福度への効果が非常に大きい。労働時間の係数は男性では有意ではなくなったが、女性は10%水準で有意な負値となった。<sup>\*18</sup> このほか、全サンプルを用いて、女性\*賃金、女性\*労働時間の交差項を入れて推計したところ、女性\*賃金の係数、女性\*労働時間の係数ともに10%水準だが有意な負値となった（付表1(2)）。幸福度に及ぼす賃金と労働時間の関係が男女間で異なり、男性で賃金の高さ、女性で労働時間の短さへの選好が強いことを示している。企業側から見れば、序論で言及した Heywood et al. (2007)と同様、男性労働者への短時間労働の提供が企業にとって高いコストとなるとも言える。このほか、勤務形態別に見ると、男性の官公庁正社員において幸福度が高い傾向があった。

労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスとは同義でないが、例えば勤務時間の柔軟性を高め、仕事と家庭の両立を可能にすることを通じて結果的に労働時間が短縮した場合、賃金が多少低下したとしても、「平均的には」経済厚生は悪化しないことになる。伝統的正社員固有の拘束・制約は、単なる労働時間の多寡だけではなく、家族が病気の時に休暇を取得できないといった時間選択の自由度の問題であり、単純な比較はできないが、(1) で見た主観的に公正な補償賃金格差の数字とも整合的な結果である。

ただし、仕事満足度や幸福度という主観的な指標には様々な計測誤差がありうることに注意が必要である。また、これらの結果はあくまでもクロスセクション・データでの「平均的」な関係を示すものに過ぎず、個人による異質性がコントロールされていないことも留保しておきたい。

#### 4. 結論

本稿では、補償賃金格差の視点から、非正規就労における仕事の不安定性（弱い雇用保障）、正社員のワーク・ライフ・バランスの欠如に対する補償賃金プレミアムに

---

\*18 Booth and van Ours (2008)も、英国において長時間労働の生活満足度への負の効果が女性では見られるが男性では見られないという結果を報告している。

ついて、勤労者が公正・妥当と考える数字に関する実証的事実を提示した。経済産業省が実施した個人を対象とするアンケート調査のデータを使用し、人々の公正感に合致する補償賃金格差の分布を観察するとともに、仕事満足度及び幸福度に対する賃金と労働時間の影響度を比較した。

その結果によれば、雇用の不安定性に対する補償賃金プレミアムは10～20%程度、転勤・異動をはじめとする正社員固有の仕事の制約・拘束の代償としての補償賃金も10～20%程度というのが日本の勤労者の平均的な見方である。経済のグローバル化、製品の短サイクル化等に伴って企業業績のヴォラティリティが高まり、雇用調整コストの低い非正規雇用への需要が高まる中、雇用の安定性／不安定性に対する賃金設定上の工夫が必要になってきていることを示唆している。<sup>\*19</sup> 他方、いわゆる「中間的な働き方」の一形態として例えば短時間正社員制度を導入しようとする場合、これが強い雇用保障とワーク・ライフ・バランスをとともに満たすような仕組みだとすれば、▲10～▲20%程度の相対賃金ディスカウントを伴うことで人々の平均的な公正感に合致するものとなることを意味している。職種限定社員、地域限定社員といった新しい勤務形態にも同様の議論が可能である。

労働時間、賃金はいずれも仕事満足度、幸福度に対して有意な影響を持っており、長時間労働はマイナス、高賃金はプラスである。例えば労働時間を10%短縮したときに仕事満足度、幸福度を低下させないような時間当たり賃金の低下幅は▲6～▲20%程度という計算になる。ただし、男性の場合には、仕事満足度や幸福度に対する賃金の影響が労働時間に比べてずっと大きいため、労働時間短縮に伴って経済厚生を低下させることなく賃金を引き下げる余地が小さい。男性のワーク・ライフ・バランス実現が女性に比べて難しいことが確認される。

いずれにせよ、労働者の相対賃金を一定に保ちつつワーク・ライフ・バランスのとれた労働者を拡大していくのは企業にとってのコスト面からだけでなく、労働者の公平感からも困難な面があり、仕事の柔軟性への補償賃金ディスカウントも考慮した取り組みが現実的だと考えられる。すなわち、時間の柔軟化は賃金の柔軟化とセットで取り組むことが、働き方の多様化を実効あらしめるために重要である。

なお、本稿はあくまでも労働供給側からの分析であり、労働市場の需給均衡を論じたものではない。企業側から見たとき合理的な補償賃金はワーク・ライフ・バランスの拡大に伴うコストや生産性への効果にも依存するはずである。<sup>\*20</sup> 仮にワーク・ラ

---

\*19 Morikawa (2010)は、企業活動のヴォラティリティの高い企業では非正規労働の活用が高い生産性に結びついていることを示している。そうだとすれば、生産性に見合った賃金という意味で非正規雇用への補償賃金プレミアムが発生してもおかしくない。

\*20 ワーク・ライフ・バランスに関する分析ではないが、川口他 (2007)は、賃金構造基本調査の労働者データと工業統計の事業所データをマッチングして賃金と生産性の相対関係を分析した日本では数少ない研究例である。

イフ・バランスが労働者の生産性を高める効果を持つならば、その成果は賃金にも反映されるのが自然である。短時間正社員等の生産性を高めるような人的資源マネジメントのイノベーションが期待される。序論で述べた Bloom and Van Reenen (2006)が論じているように、ワーク・ライフ・バランス、企業の生産性の背後に第三の変数として「経営の質」が共通して存在するとすれば、賃金の低下を最小限にとどめつつワーク・ライフ・バランスを実現するためには、経営力を高めるようなコーポレート・ガバナンスも重要なカギとなる。<sup>\*21</sup>

本稿の分析は、約 3,000 人という少数のサンプルが対象で調査項目も限られたデータに基づく分析なので、計測誤差や omitted variable バイアスが存在する可能性は排除できない。また、パネルデータではなく一時点のクロスセクション分析なので、観測されない個人の異質性はコントロールされていない。これらの制約から、本稿で示した結果のうち定量的な数字については幅を持って理解する必要があることを改めて留保しておきたい。

---

\*21 この意味で、RIETI が行っているワーク・ライフ・バランスの研究、無形資産と生産性の研究（「経営の質」に関する実態調査を含む）の2つは密接に関連している。

[参考文献]

- 阿部正浩・黒澤昌子 (2009), 「ワーク・ライフ・バランス施策と企業の生産性」, 内閣府経済社会総合研究所『平成 20 年度「ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究」研究報告書』, pp. 171-188.
- Altonji, Joseph G. and Christina H. Paxson (1988), "Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wage Trade-Offs," *Journal of Labor Economics*, Vol. 6, No. 2, pp. 254-276.
- Bloom, Nick and John Van Reenen (2006), "Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A Review of Some Recent Evidence," *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 22, No. 4, pp. 457-482.
- Bloom, Nicholas and John Van Reenen (2007), "Measuring and Explaining Management Practices Across Firms and Countries," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122, No. 4, pp. 1351-1408.
- Bloom, Nick, Tobias Kretschmer, and John Van Reenen (2009), "Work-Life Balance, Management Practices, and Productivity," in Richard B. Freeman and Kathryn L. Shaw eds. *International Differences in the Business Practices and Productivity of Firms*, Chicago and London: The University of Chicago Press, Ch. 1, pp. 15-54.
- Booth, Alison L. and Margi Wood (2008), "Back-to-Front Down Under? Part-Time/Full-Time Wage Differentials in Australia," *Industrial Relations*, Vol. 47, No. 1, pp. 114-135.
- Booth, Alison L. and Jan C. van Ours (2008), "Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle," *Economic Journal*, Vol. 118, February, F77-F99.
- Booth, Alison L. and Jan C. van Ours (2009), "Hours of Work and Gender Identity: Does Part-time Work Make the Family Happier?" *Economica*, Vol. 76, February, pp. 176-196.
- Del Bono, Emilia and Andrea Weber (2008), "Do Wages Compensate for Anticipated Working Time Restrictions? Evidence from Seasonal Employment in Austria," *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 1, pp. 181-221.
- Heywood, John S., W. Stanley Siebert and Xiangdong Wei (2007), "The Implicit Wage Costs of Family Friendly Work Practices," *Oxford Economic Papers*, Vol. 59, No. 2, pp. 275-300.
- 樋口美雄 (1996), 『労働経済学』, 東洋経済新報社.
- Hwang, Hae-shin, W. Robert Reed, and Carlton Hubbard (1992), "Compensating Wage Differentials and Unobserved Productivity," *Journal of Political Economy*, Vol. 100, No. 4, pp. 835-858.
- 川口大司・神林龍・金榮慤・権赫旭・清水谷諭・深尾京司・牧野達治・横山泉 (2007), 「年功賃金は生産性と乖離しているか：工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析」, 『経済研究』, Vol. 58, No. 1, pp. 61-90.



- 経済産業省男女共同参画研究会 (2003), 「女性の活躍と企業業績」.
- Kostiuk, Peter F. (1990), "Compensating Differentials for Shift Work," *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 5, Pt. 1, pp. 1054-1075.
- 久米功一 (2010), 「危険に対するセルフセレクションと補償賃金仮説の実証分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 599, pp. 65-81.
- Lanfranchi, Joseph, Henry Ohlsson, and Ali Skalli (2002), "Compensating Wage Differentials and Shift Work Preferences," *Economics Letters*, Vol. 74, No. 3, pp. 393-398.
- Layard, Richard (2009), "Well-Being Measurement and Public Policy," in Alan B. Krueger ed. *Measuring the Subjective Well-Being of Nations: National Accounts of Time Use and Well-Being*, Chicago and London: The University of Chicago Press, pp. 145-154.
- Li, Elizabeth H. (1986), "Compensating Differentials for Cyclical and Noncyclical Unemployment: The Interaction between Investors' and Employees' Risk Aversion," *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 2, pp. 277-299.
- Moretti, Enrico (2000), "Do Wages Compensate for Risk of Unemployment? Parametric and Semiparametric Evidence from Seasonal Jobs," *Journal of Risk and Uncertainty*, Vol. 20, No. 1, pp. 45-66.
- Morikawa, Masayuki (2010), "Volatility, Nonstandard Employment, and Productivity: An Empirical Analysis Using Firm-Level Data," RIETI Discussion Paper, 10-E-025.
- 森川正之 (2010), 「地域間経済格差について: 実質賃金・幸福度」, RIETI Discussion Paper (近刊) .
- Rosen, Sherwin (1986), "The Theory of Equalizing Differences," in O. Ashenfelter and R. Layard eds. *Handbook of Labor Economics, Vol.1*, The Netherlands: Elsevier Science Publisher BV, Ch. 12, pp. 641-692.
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎 (2009), 『労働市場制度改革』, 日本評論社.
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎 (2010), 『労働時間改革』, 日本評論社.
- Usui, Emiko (2008), "Job Satisfaction and the Gender Composition of Jobs," *Economics Letters*, Vol. 99, No. 1, pp. 23-26.
- Villanueva, Ernesto (2007), "Estimating Compensating Differentials Using Voluntary Job Changes: Evidence from Germany," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 4, pp. 544-561.
- 山ロー男 (2009), 『ワークライフバランス: 実証と政策提言』, 日本経済新聞出版社.
- 山ロー男・樋口美雄編 (2008), 『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』, 日本経済新聞出版社.

図1 自由時間と収入の選択

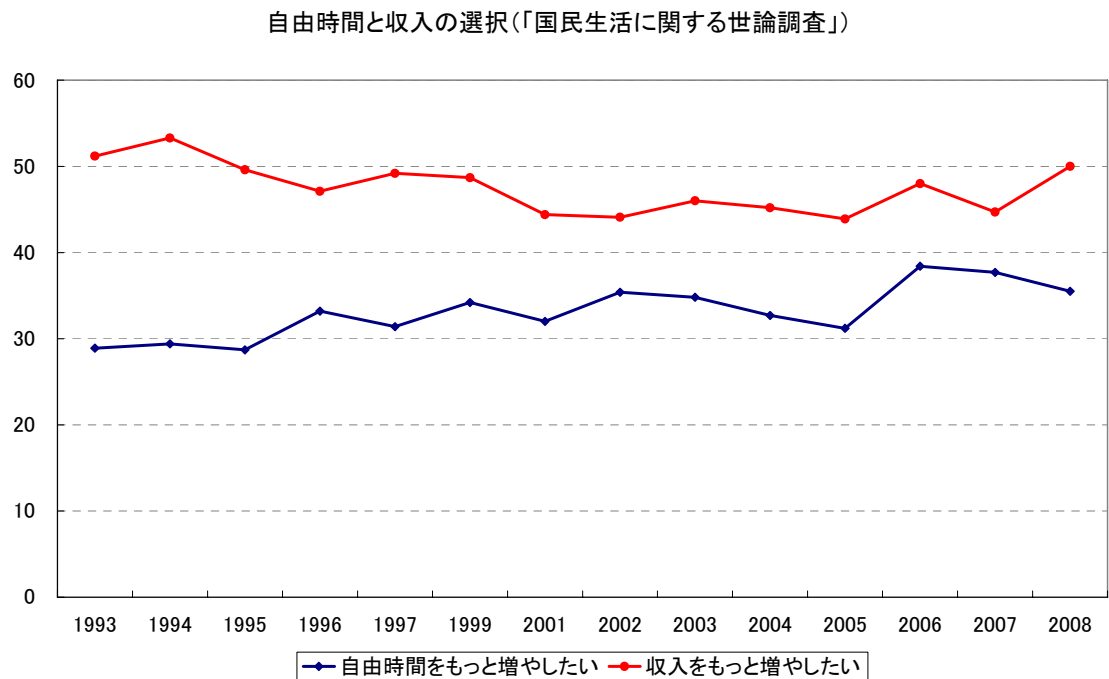


図2 非正規労働者の雇用の不安定性に対する妥当な補償賃金プレミアム

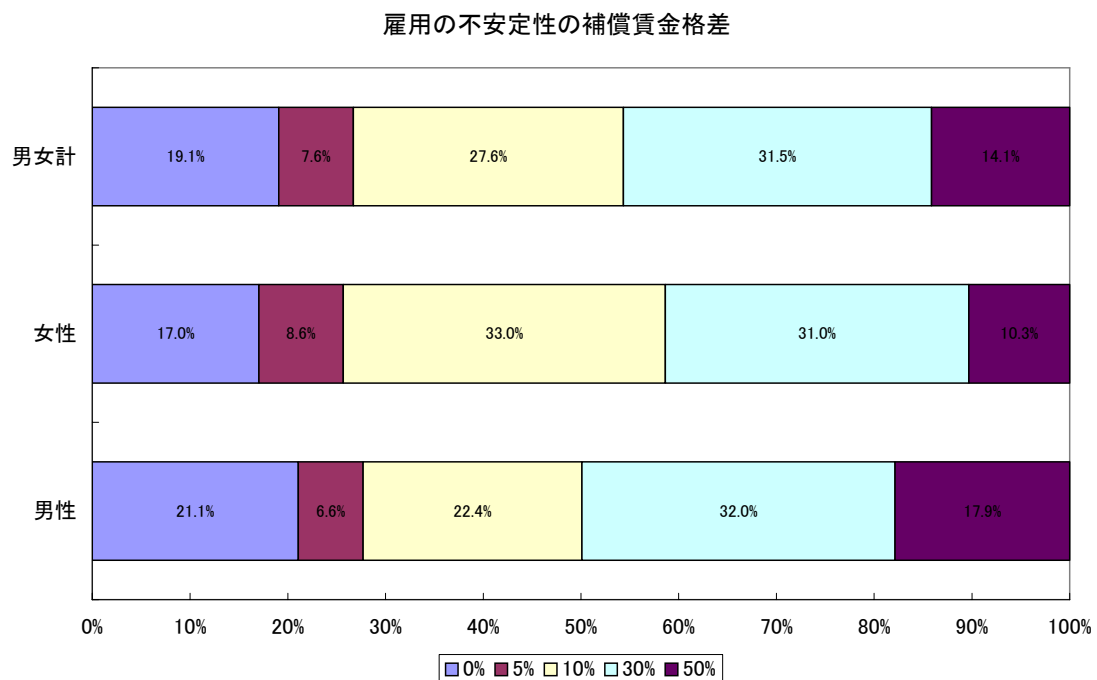


表1 非正規労働者の雇用の不安定性に対する妥当な補償賃金プレミアム（属性別）

属性		中央値	平均値	N
	計	10	19.7	2,847
性別	男性	10	21.1	1,433
	女性	10	18.2	1,414
年齢	20～29歳	10	16.6	410
	30～39歳	10	19.6	868
	40～49歳	10	20.6	699
	50～59歳	10	20.5	870
勤務形態	自営業	10	19.5	311
	会社役員	30	21.7	126
	企業正社員	10	20.3	999
	官庁・団体正社員	10	20.1	220
	契約社員・嘱託	30	21.9	100
	派遣社員	30	21.1	78
	パート・アルバイト	10	16.9	332
	専業主婦・主夫	10	19.6	528
	学生	10	12.0	25
	無職	10	18.8	124
週労働時間	35時間未満	10	18.2	375
	35～45時間	10	19.5	839
	45～60時間	10	20.8	650
	60時間以上	10	19.7	983

表2 非正規労働者の雇用の不安定性に対する妥当な補償賃金プレミアム（推計結果）

	(1) Ordered probit		(2) OLS	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
女性	-0.156	0.061 ***	-3.512	0.967 ***
同居配偶者あり	0.029	0.063	0.013	0.995
子供あり	0.003	0.057	0.025	0.903
対数賃金	0.073	0.036 **	0.997	0.573 *
30～39歳	0.132	0.078 *	2.557	1.241 **
40～49歳	0.205	0.085 **	3.817	1.350 ***
50～59歳	0.168	0.085 **	3.322	1.343 **
35～45時間	-0.034	0.091	-0.924	1.453
45～60時間	-0.001	0.099	-0.448	1.565
60時間以上	0.004	0.109	-0.170	1.733
会社役員	0.089	0.119	2.421	1.878
企業正社員	0.040	0.078	0.893	1.231
官公庁正社員	0.057	0.102	0.850	1.623
契約社員・嘱託	0.245	0.129 *	4.343	2.040 **
派遣社員	0.339	0.146 **	5.276	2.334 **
パート・アルバイト	0.029	0.104	0.345	1.659
_cons			19.770	2.411 ***
/cut1	-0.832	0.153		
/cut2	-0.597	0.153		
/cut3	0.089	0.153		
/cut4	1.075	0.154		
Nobs	2,054		2,054	

(注)\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照基準は男性、同居配偶者なし、子供なし、20～29歳、自営業。

図3 正社員固有の制約・拘束に対する妥当な補償賃金プレミアム

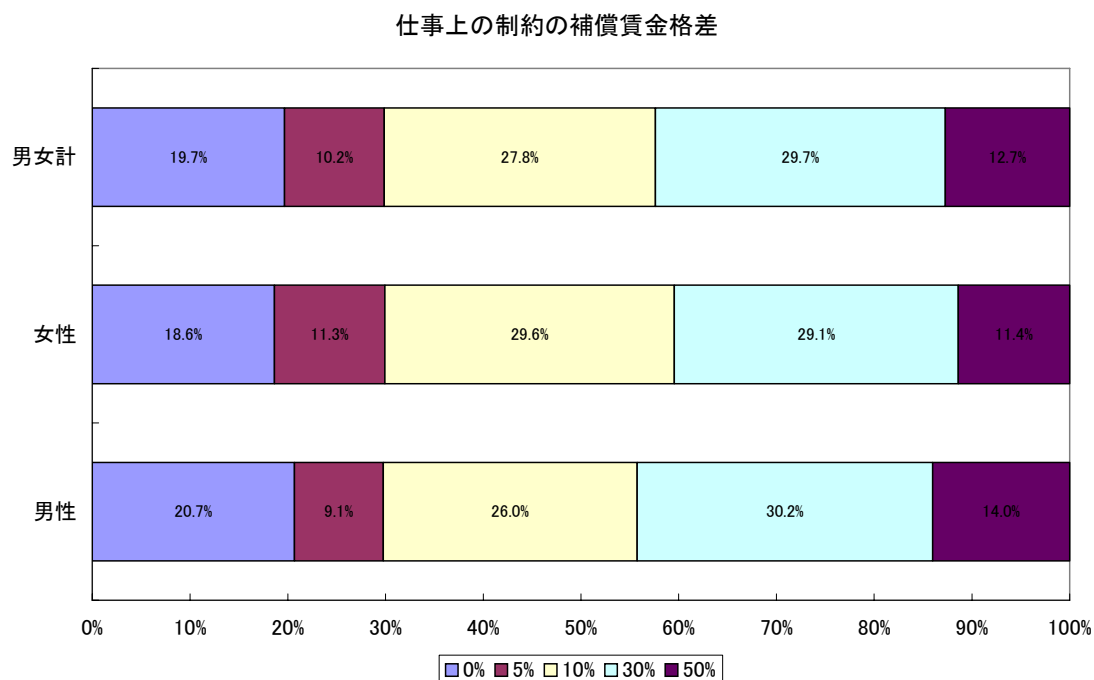


表3 正社員固有の制約・拘束に対する妥当な補償賃金プレミアム (属性別)

属性	中央値	平均値	N
計	10	18.5	2,971
性別			
男性	10	19.1	1,505
女性	10	17.9	1,466
年齢			
20～29歳	10	18.4	427
30～39歳	10	20.6	899
40～49歳	10	19.0	730
50～59歳	10	16.2	915
勤務形態			
自営業	10	16.9	326
会社役員	10	15.7	131
企業正社員	10	19.3	1,043
官庁・団体正社員	10	18.2	233
契約社員・嘱託	10	16.9	103
派遣社員	10	19.4	79
パート・アルバイト	10	16.2	337
専業主婦・主夫	10	20.2	553
学生	10	16.5	26
無職	10	20.4	137
週労働時間			
35時間未満	10	16.1	374
35～45時間	10	18.0	873
45～60時間	10	18.8	685
60時間以上	10	19.7	1,039

表4 正社員固有の制約・拘束に対する妥当な補償賃金プレミアム（推計結果）

	(1) Ordered probit		(2) OLS		
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	
女性	-0.185	0.060 ***	-3.582	0.907 ***	
同居配偶者あり	0.043	0.062	0.443	0.938	
子供あり	0.143	0.056 ***	2.051	0.847 **	
対数賃金	-0.074	0.036 **	-1.209	0.541 **	
30～39歳	-0.003	0.076	0.835	1.166	
40～49歳	-0.080	0.083	-0.199	1.266	
50～59歳	-0.204	0.083 **	-2.124	1.267 *	
35～45時間	0.041	0.091	1.095	1.381	
45～60時間	0.054	0.097	0.779	1.483	
60時間以上	-0.007	0.108	-0.024	1.640	
会社役員	-0.115	0.117	-1.487	1.764	
企業正社員	0.158	0.076 **	1.952	1.154 *	
官公庁正社員	0.117	0.100	1.131	1.515	
契約社員・嘱託	0.072	0.126	0.634	1.914	
派遣社員	0.148	0.146	2.525	2.214	
パート・アルバイト	0.011	0.104	0.282	1.575	
_cons			14.319	2.294 ***	
/cut1	-0.623	0.152			
/cut2	-0.304	0.152			
/cut3	0.443	0.152			
/cut4	1.425	0.154			
Nobs		2,133		2,133	

(注)\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照基準は男性、同居配偶者なし、子供なし、20～29歳、自営業。

表5 賃金・労働時間と仕事満足度（推計結果）

	(1) 男女計		(2) 男女計		(3) 男性		(4) 女性	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
賃金(対数)	0.208	0.032 ***	0.168	0.032 ***	0.313	0.051 ***	0.149	0.043 ***
労働時間(対数)	-0.119	0.065 *	-0.205	0.063 ***	-0.076	0.107	-0.099	0.083
女性	0.314	0.055 ***						
30～39歳	0.003	0.070	-0.012	0.070	-0.038	0.093	0.006	0.110
40～49歳	0.081	0.073	0.074	0.073	-0.046	0.098	0.165	0.114
50～59歳	0.069	0.073	0.056	0.073	-0.065	0.097	0.184	0.116
会社役員	0.191	0.109 *	0.190	0.109 *	0.240	0.125 *	-0.027	0.233
企業正社員	-0.100	0.069	-0.090	0.069	-0.119	0.082	-0.143	0.133
官公庁正社員	0.103	0.091	0.114	0.091	0.059	0.107	0.105	0.180
契約社員・嘱託	-0.177	0.120	-0.114	0.119	-0.139	0.162	-0.208	0.185
派遣社員	-0.356	0.133 ***	-0.237	0.131 *	-0.257	0.235	-0.407	0.177 **
パート・アルバイト	-0.144	0.091	-0.031	0.089	-0.358	0.192 *	-0.181	0.125
/cut1	-2.043	0.269	-2.368	0.263	-2.179	0.417	-2.101	0.355
/cut2	-1.206	0.267	-1.537	0.261	-1.308	0.416	-1.316	0.352
/cut3	-0.434	0.267	-0.771	0.260	-0.547	0.415	-0.516	0.350
/cut4	0.665	0.267	0.320	0.261	0.550	0.416	0.589	0.351
Nobs		2,380		2,380		1,492		888

(注)\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照基準は男性、20～29歳、自営業。

表6 仕事満足度への賃金・労働時間の限界効果

	(1) 男女計(女性ダミーあり)		(2) 男女計	
	賃金	労働時間	賃金	労働時間
5	0.030 ***	-0.017 *	0.025 ***	-0.030 ***
4	0.049 ***	-0.028 *	0.039 ***	-0.047 ***
3	-0.004 **	0.002	-0.003 **	0.004 **
2	-0.039 ***	0.022 *	-0.031 ***	0.038 ***
1	-0.036 ***	0.021 *	-0.030 ***	0.036 ***

(注) 賃金, 労働時間はいずれも対数。\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。選択肢は、5:「そう思う」、4:「ややそう思う」、3:「どちらとも言えない」、2:「あまりそう思わない」、1:「そう思わない」。

表7 賃金・労働時間と幸福度(推計結果)

	(1) 男女計		(2) 男女計		(3) 男性		(4) 女性	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
賃金(対数)	0.155	0.033 ***	0.120	0.032 ***	0.269	0.052 ***	0.083	0.044 *
労働時間(対数)	-0.188	0.066 ***	-0.263	0.065 ***	-0.118	0.109	-0.157	0.086 *
女性	0.269	0.056 ***						
30~39歳	0.132	0.072 *	0.120	0.071 *	0.138	0.094	0.071	0.113
40~49歳	0.038	0.074	0.032	0.074	-0.001	0.099	-0.035	0.117
50~59歳	-0.002	0.074	-0.011	0.074	0.003	0.098	-0.129	0.118
会社役員	0.172	0.111	0.173	0.111	0.225	0.127 *	-0.093	0.237
企業正社員	0.000	0.070	0.010	0.070	0.034	0.083	-0.190	0.136
官公庁正社員	0.200	0.093 **	0.211	0.093 **	0.289	0.109 ***	-0.213	0.183
契約社員・嘱託	0.018	0.121	0.071	0.120	0.107	0.163	-0.154	0.188
派遣社員	-0.190	0.134	-0.090	0.132	-0.078	0.233	-0.389	0.180 **
パート・アルバイト	0.043	0.093	0.138	0.091	-0.167	0.190	-0.097	0.128
/cut1	-2.620	0.277	-2.899	0.271	-2.548	0.423	-2.829	0.371
/cut2	-1.862	0.274	-2.147	0.268	-1.766	0.420	-2.098	0.365
/cut3	-1.185	0.274	-1.475	0.267	-1.085	0.419	-1.414	0.364
/cut4	-0.051	0.273	-0.346	0.266	0.057	0.418	-0.279	0.361
Nobs	2,380		2,380		1,492		888	

(注) \*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照基準は男性、20~29歳、自営業。

表8 幸福度への賃金・労働時間の限界効果

	(1) 男女計(女性ダミーあり)		(2) 男女計	
	賃金	労働時間	賃金	労働時間
5	0.046 ***	-0.056 ***	0.036 ***	-0.078 ***
4	0.012 ***	-0.014 ***	0.009 ***	-0.020 ***
3	-0.022 ***	0.027 ***	-0.017 ***	0.037 ***
2	-0.024 ***	0.029 ***	-0.018 ***	0.040 ***
1	-0.012 ***	0.015 ***	-0.010 ***	0.021 ***

(注) 賃金, 労働時間はいずれも対数。\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。選択肢は、5:「そう思う」、4:「ややそう思う」、3:「どちらとも言えない」、2:「あまりそう思わない」、1:「そう思わない」。

付表1 女性と賃金、労働時間の交差項を含む推計結果

	(1) 仕事満足度		(2) 幸福度	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
賃金(対数)	0.298	0.048 ***	0.298	0.048 ***
賃金(対数)*女性	-0.155	0.059 ***	-0.245	0.059 ***
労働時間(対数)	-0.102	0.069	-0.120	0.070 *
労働時間(対数)*女性	0.002	0.033	-0.056	0.034 *
30～39歳	-0.007	0.071	0.115	0.072
40～49歳	0.054	0.074	-0.008	0.075
50～59歳	0.042	0.074	-0.045	0.075
会社役員	0.175	0.110	0.143	0.111
企業正社員	-0.121	0.070 *	-0.032	0.070
官公庁正社員	0.072	0.092	0.152	0.093
契約社員・嘱託	-0.171	0.120	0.030	0.121
派遣社員	-0.369	0.133 ***	-0.209	0.134
パート・アルバイト	-0.173	0.092 *	-0.009	0.094
/cut1	-2.170	0.265	-2.676	0.273
/cut2	-1.331	0.264	-1.911	0.271
/cut3	-0.557	0.263	-1.230	0.270
/cut4	0.542	0.263	-0.093	0.269
Nobs	2,380		2,380	

(注)\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照基準は男性、20～29歳、自営業。

付表2 仕事満足度(3カテゴリーでの推計結果)

	(1) 男女計		(2) 男女計		(3) 男性		(4) 女性	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
賃金(対数)	0.216	0.035 ***	0.175	0.034 ***	0.384	0.057 ***	0.121	0.046 ***
労働時間(対数)	-0.119	0.071 *	-0.209	0.069 ***	0.007	0.118	-0.145	0.091
女性	0.330	0.060 ***						
30～39歳	0.078	0.077	0.063	0.077	0.045	0.101	0.055	0.120
40～49歳	0.149	0.080 *	0.142	0.079 *	0.026	0.107	0.191	0.124
50～59歳	0.107	0.080	0.096	0.080	-0.072	0.106	0.264	0.126 **
会社役員	0.260	0.120 **	0.256	0.120 **	0.311	0.137 **	-0.049	0.259
企業正社員	-0.100	0.075	-0.090	0.075	-0.161	0.089 *	-0.082	0.145
官公庁正社員	0.093	0.099	0.104	0.099	0.017	0.117	0.094	0.197
契約社員・嘱託	-0.113	0.130	-0.048	0.129	-0.100	0.177	-0.079	0.202
派遣社員	-0.334	0.143 **	-0.206	0.141	-0.048	0.255	-0.420	0.190 **
パート・アルバイト	-0.131	0.100	-0.010	0.097	-0.247	0.214	-0.202	0.136
/cut1	-1.156	0.292	-1.505	0.285	-1.095	0.455	-1.350	0.384
/cut2	-0.383	0.291	-0.739	0.284	-0.331	0.454	-0.548	0.383
Nobs	2,380		2,380		1,492		888	

(注)\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照基準は男性、20～29歳、自営業。

付表3 幸福度（3カテゴリーでの推計結果）

	(1) 男女計		(2) 男女計		(3) 男性		(4) 女性	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
賃金(対数)	0.172	0.038 ***	0.136	0.037 ***	0.362	0.059 ***	0.038	0.051
労働時間(対数)	-0.164	0.079 **	-0.249	0.077 ***	-0.091	0.124	-0.102	0.104
女性	0.284	0.065 ***						
30～39歳	0.137	0.082 *	0.122	0.081	0.112	0.106	0.102	0.131
40～49歳	0.101	0.085	0.094	0.085	-0.028	0.112	0.130	0.136
50～59歳	0.069	0.085	0.055	0.085	-0.039	0.111	0.080	0.138
会社役員	0.179	0.129	0.178	0.129	0.161	0.146	0.138	0.288
企業正社員	0.005	0.080	0.014	0.080	-0.025	0.093	-0.086	0.160
官公庁正社員	0.298	0.109 ***	0.310	0.109 ***	0.339	0.128 ***	-0.093	0.215
契約社員・嘱託	-0.048	0.136	0.005	0.135	0.038	0.180	-0.148	0.218
派遣社員	-0.065	0.152	0.039	0.150	0.031	0.263	-0.175	0.209
パート・アルバイト	0.072	0.108	0.169	0.105	-0.149	0.210	-0.023	0.151
/cut1	-1.744	0.325	-2.074	0.318	-1.892	0.483	-1.595	0.436
/cut2	-1.066	0.324	-1.400	0.317	-1.207	0.482	-0.910	0.434
Nobs	2,380		2,380		1,492		888	

(注) \*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照基準は男性、20～29歳、自営業。