



RIETI Discussion Paper Series 11-J-061

非正規労働者の幸福度

久米 功一
名古屋商科大学

大竹 文雄
大阪大学

奥平 寛子
岡山大学

鶴 光太郎
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/>

非正規労働者の幸福度*

久米功一†（名古屋商科大学）

大竹文雄‡（大阪大学）

奥平寛子§（岡山大学）

鶴光太郎（経済産業研究所）

要 旨

本稿では、ウェブアンケート調査の結果を用いて、日本の非正規労働者に対して必要な政策的対応について、その主観的幸福度の決定要因を包括的に分析して検討した。具体的には、非正規雇用における派遣労働・パート等の雇用形態、その選択理由、雇用契約期間、過去の経験等の違いに注目するとともに、継続調査されたデータの利点を活かして、個人の固定効果を考慮したパネルデータ分析を行った。

その結果、(1)未婚、(2)短い雇用契約期間、(3)非自発的非正規雇用、(4)高校卒以下の学歴、(5)過去の労災経験といった労働者の属性は、主観的幸福度を引き下げていた。このことは、今後の非正規雇用問題への政策対応として、家族政策との関わりも考慮した施策、雇用契約期間の延長、非自発的非正規雇用者に対する正規雇用への転換・登用等のキャリアパスの整備、教育機会提供や就学支援、職場での安全対策推進やその後のケアが、非正規労働者の主観的幸福度の増進に資する可能性を示唆している。

キーワード：非正規雇用、主観的幸福度、パネル・ロジット推定

JEL classification：D60、I31、J20

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。

* 本研究は、独立行政法人経済産業研究所における労働市場制度改革研究会（座長：鶴光太郎 上席研究員）のプロジェクトの一環として行われた。ただし、本稿における誤りは全て著者に帰するものである。

† 名古屋商科大学経済学部准教授、kume@nucba.ac.jp

‡ 大阪大学社会経済研究所教授

§ 岡山大学大学院社会文化科学研究科准教授

1. はじめに

1.1 幸福度研究と政策立案

個人の福利(well-being)や幸福はどうやって定義、計測することができるであろうか。福利や幸福はもちろん、多様な側面、要素から成り立つものであり、また、厳密な数値化は当然のことながら容易ではない。このため、社会学、経済学などの実証分析では、各種アンケート調査を用いて、個人に対し、現在どの程度幸せか5段階や10段階評価で問い、その回答を幸福の度合い、つまり、幸福度と定義するのが一般的である。これは自己の幸福の程度を主観的に評価したものである。このため、より正確には主観的幸福度と呼ぶべきものである。

近年、こうした幸福度に関する実証分析は急速に進んでいる(サーベイとして、Frey and Stutzer(2002)、大竹・白石・筒井(2010)、また、国際比較が可能な調査としては、世界価値観調査(World Value Survey)やWorld Database of Happinessを参照)。特に、アンケート調査で得られた幸福度の決定要因についてはさまざまな研究が蓄積されてきている。幸福度の決定要因として最も重要なものは所得水準であり、個人レベルでの幸福度と所得水準の正の相関はいくつかの分析でも明らかにされている。

一方、国レベルで集計されたデータをみると、幸福度と一人当たりGDPの水準は国別に国際比較を行っても、明確な正の相関がないことが知られている。例えば、Blanchflower and Oswald(2004)は、アメリカ人の幸福度は1970年代初期から低下傾向にあり、イギリス人の生活満足度が横ばいであることを示している。Frey and Stutzer(2002)によれば、戦後から1990年代にかけて日本における国民1人当たり実質GDPは約6倍となったが、日本人の生活満足度は横ばいである。

これは「幸福のパラドックス」と呼ばれており(Easterlin(1974))¹、このパラドックスの解明に向けて幸福度研究が進展してきた²。「幸福のパラドックス」の主な説明として、以下の三点が挙げられる(大竹・白石・筒井(2010))。第一に、幸福度は所得の絶対水準ではなく、他人と比べた相対的水準に依存するという説明である(相対所得仮説、Clark et al(2008))。第二に、所得や資産などの上昇に順応するという人間の特性から、経済的な豊かさの向上が人びとの幸福度を持続的に高めるとは必ずしもいえない(順応仮説、Graham and Pettinato(2002))という考え方である。第三は、人びとの幸福度は経済的な豊かさだけでなく、そ

¹ Easterlin(1974)は、一カ国・一時点では人びとの所得と幸福度との間に正の相関関係があるが、多国間の比較を行うと、国の所得水準と人びとの平均的な幸福度が必ずしも相関しないと指摘した。他方、幸福のパラドックスを否定する研究として、Stevenson and Wolfers(2008)があり、平均的な生活満足度と一人当たりGDPとの正の相関を示している。

² 幸福度の計測上の精密さの追求としては、Kahneman et al(2004)、Krueger(2009)が、幸福度や生活満足度が日々の心理的経験に影響されることを重視して、日々の活動時間とその心理的経験のフローを記録して、人びとの福利(well-being)を計測するというNational Time Account(NTA)を提案している。

の他の心理的な要因により強く依存するとの見方である。Diener and Seligman (2004) は、経済が成熟段階に入ると、金銭的報酬よりも社会的な関係から得られる喜びが重要になると主張する。Di Tell and MacCulloch (2008) は、幸福度は所得と正の相関があるが、犯罪、インフレ率、失業率などと負の相関関係の寄与がより大きくなることを示している。これらの研究は、人々の幸福度を高めるといふ政策意図からは経済的な指標をみるだけでは十分でないことを示唆しているといえる (Ng (2008))。

こうした研究は、主観的な幸福度を政策の立案・企画に取り入れていく契機となった (Fleurbaey (2009))。とりわけ先進国においては、経済成長の鈍化、社会的な紐帯の崩壊、気候変動・資源枯渇という経済成長における環境制約等の克服が喫緊の課題となっており、幸福度指標を含めた社会発展の新たな指標づくりとその政策に対する活用に対する期待が高まっている³。

日本においても幸福度の研究成果が蓄積されてきた。日本の幸福度調査として、内閣府「国民生活に関する世論調査」、「国民生活選好度調査」、大阪商業大学「Japanese General Social Surveys (JGSS)」、生命保険文化センター「生活者の価値観に関する調査 (日本人の意識調査)」、大阪大学 COE『くらしの好みと満足度についてのアンケート』等がある。幸福度のデータは、アンケート調査の被験者に対して、全般的な幸福度や生活満足度について、幸福 (満足) から不幸 (不満足) までを数字で評価させたものである。

幸福度の決定要因を分析した内閣府 (2008) によれば、女性、子どもがいる人、既婚者、世帯年収、大学・大学院卒、学生は、相対的に幸福度が高く、高齢、失業中、ストレスがある人は、幸福度が低い傾向がある。筒井・大竹・池田 (2009) は、年齢が高いほど幸福度は低く、所得から得られる幸福度には飽和点がある、パート労働者の幸福度は低いことなどが明らかになっている。

また、幸福度の地域間格差の研究によれば、幸福度の地域間格差は所得格差よりも小さく、個人属性をコントロールすると幸福度の地域間格差はほとんどみられなくなること (山根他 (2008)) や、地域間での幸福度の違いに対する所得水準の影響は限定的であること (森川 (2010)) が明らかにされている。

これらの研究と並行して、幸福度を政策立案に活用する動きもある。2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」では、新しい成長及び幸福度について調査研究を推進することが明記された⁴。これを受けて、内閣府は「幸福度に関する研究

³ 欧州委員会 (2007) は社会進歩、富、幸福の計測の向上を目的とする Beyond GDP Conference を開催した。OECD では、世界フォーラム「イスタンブール宣言」(2007年) に基づき、社会進歩計測に関するグローバル・プロジェクトを開始、イギリスの保守党キャメロン党首は経済成長より幸福度の重視を主張している (Newsweek, 2007)。また、フランスのサルコジ大統領は、スティグリッツ・コロンビア大教授らからなる委員会を立ち上げて、GDP よりも Subjective Well-being を重視すべきと主張する報告書を公表した (the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress (2009))。

⁴ 「新成長戦略 第4章 新しい成長と政策実現の確保」で「世界各国が、世界同時不況を一つ

会」を設置した。また、静岡県、福井県、熊本県、東京都荒川区、大阪府柏原市等、地域政策に幸福度を活用する地方自治体も出てきた（辻（2010））。

1.2 幸福度と労働政策

前節で示した研究や政策的な取り組みの多くは、日本人の幸福度の決定要因や地域間の格差に関する一般的な議論を提供しているものの、政策形成への貢献を最初から意図したものではない。しかし、幸福度の決定要因を特定することができれば、幸福度の増進のための有効な政策（経済的な支援以外の施策として何を）と制度的な枠組み（特定の誰にどのように講じるか）を考えて、現実の政策策定において幸福度を活用することが可能となる。

本稿では、具体的な政策的課題として、非正規労働者の幸福度を分析することによって、非正規労働者の幸福度の向上のための施策や制度的な支援への示唆を得ることを目的とする。90年代以降、非正規労働者の雇用比率が急速に拡大し、所得・待遇の格差問題が大きく着目され議論されてきたが、非正規労働者自身の主観的な幸福度の視点から細かく議論した研究はほとんどない。非正規労働者自身の幸福を増進させるためには、狭い意味の所得水準の向上よりも効果が大きい方法が存在する可能性を今までの幸福度研究が示唆している⁵。

日本における労働と幸福度の先行研究として、大竹（2006）、佐野・大竹（2007）があり、労働者の幸福度の個票データを回帰分析することによって、失業、長時間労働、希望する労働時間と実労働時間の乖離等が労働者の幸福度を損ねることを明らかにしている。しかし、これらの研究は、就業形態や労働条件と主観的幸福度の関係を分析しているものの、雇用形態、雇用契約期間、あるいは、就業理由（不本意な就業か否か）といった、労働者の労働条件や就業意識を考慮に入れた包括的な分析とはなっていない。

そこで、本稿は、ウェブアンケート調査の結果を用いて、日本の非正規雇用労働者の幸福度の決定要因について、家族環境、雇用形態・労働条件、雇用形態選択理由、過去の経験等を包括的に分析することによって、非正規労働において真

の契機に、より公正で持続可能な資本主義と成長の在り方についての本質的な検討を深めている。日本政府としては、幸福度に直結する、経済・環境・社会が相互に高め合う、世界の範となる次世代の社会システムを構築し、それを深め、検証し、発信すべく、各国政府および国際機関と連携して、新しい成長および幸福度（well-being）について調査研究を推進し、関連指標の統計の整備と充実を図る」としている。

⁵ 例えば、人々の幸福度は、家族との関係、社会的つながりなどの社会関係にも大きく依存する（Frey and Stutzer（2002））。非正規労働によってこれらが損なわれるならば、賃金や処遇といった労働条件だけを改善しても非正規労働者の幸福度の増進につながらないと考えられる。また、経済成長の鈍化による賃金水準の停滞や税の再分配機能の低下を前提とすれば、絶対的な賃金水準の向上だけでなく、賃金や処遇の格差の是正が相対所得仮説からは幸福度の向上に有効となりうる。このように、非正規労働者の主観的幸福度を吟味することは、所得増大と再分配以外の方策による非正規労働者の福利増大の可能性を検討する上で重要となる。

に必要な政策的対応は何か検討して提示する。

とりわけ、非正規雇用における派遣労働・パート等の雇用形態や雇用契約期間の違いに注目している点は、本稿の特色であり、既存の研究では例がない。また、幸福度の既存研究の多くはクロスセクション・データによるが、本稿ではパネルデータによる分析を行っている。幸福度とその決定要因と考えられる変数の間にはしばしば内生性の問題が生じやすい。その意味からもパネルデータを使った幸福度の分析は有用といえる。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、本稿の分析で用いるアンケート調査の概要を説明する。主観的幸福度の定義を述べた後、基本属性、家族環境、労働条件等と幸福度の関係を見る。第3節では推計式を説明して、第4節で推計結果を解釈して、政策的なインプリケーションを述べる。最終節で本稿を纏める。

2. 幸福度と労働者の属性の関係

2.1 RIETI 調査

2009年1月に（独）経済産業研究所が実施した『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査（以下、RIETI 調査）』は、派遣労働者を中心とする非正規労働者の就業実態を明らかにすることを目的として、インターネットアンケート会社登録モニターから無作為に抽出された全国 2,996 人を対象として実施された Web アンケート調査である。

日雇い派遣労働者、製造業派遣、その他派遣、雇用契約期間 1 か月未満直接雇用（アルバイト・パート）、雇用契約期間 1 か月以上直接雇用（アルバイト・パート）、雇用契約期間の定めのない直接雇用（アルバイト・パート）、契約社員、失業、自由業の 9 つのグループから回答を得た。事前に実施した予備調査との整合性のチェックにより 2,028 人のデータが利用可能であった。さらに、この調査は、2009 年 1 月実施以降、半年ごとに、同一個人を対象とした継続調査が行われている。本稿では、この継続調査を含めた全 4 回分の調査結果のうち、就業状態にあった派遣労働者、パート・アルバイト労働者、契約社員のデータを分析する。

このデータの基本的な属性は表 1 の通りである。サンプルサイズは 1,585 人、男性が 3 割弱、平均年齢 41 歳、既婚率は 6 割程度、単身世帯は約 2 割である。当初、特に、日雇い派遣に重点を置いたアンケート調査の設計により、日雇い派遣労働者グループが 306 人含まれており、派遣労働者がサンプル全体の 6 割を占める。パート・アルバイト労働者は 343 人、契約社員は 241 人である。総務省「労働力調査」の 2008 年 10 月～12 月の平均によれば、パート・アルバイト・契約社員等からなる非正規労働者（その他を除く）は 1,639 万人であり、うち派遣労働者 146 万人で 9% にすぎない。したがって、本稿の結果は、非正規労働者を平均的に代表するものではなく、派遣労働者を中心とする非正規労働者の分析にとど

まる点に注意する必要がある。なお、RIETI 調査の結果の詳細については、調査報告書を参照されたい⁶。

2.2 主観的幸福度の定義

RIETI 調査では、主観的幸福度について質問している。具体的には、「全体として、あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか。「非常に幸福」を 10 点、「非常に不幸」を 0 点として、あなたは何点くらいになると思いますか（単一選択）」と問い、0 点から 10 点に 1 点ずつで刻まれた幸福度から 1 つを回答してもらった。

第 1 回調査の有効回答 1577 において、主観的幸福度の平均値は 5.77 であった。本稿と同様の尺度によって主観的幸福度を計測した調査として、内閣府『国民生活選好度調査』（1978～1999 年の各年）と大阪大学 COE『くらしの好みと満足度についてのアンケート』（2004～2009 年の各年）がある。各調査のサンプルの属性は異なるが、RIETI 調査、内閣府調査、大阪大学 2009 年における主観的幸福度の分布を示すと図 1 の通りである。

正社員等もサンプルに含み、平均的な労働力で構成される内閣府調査、大阪大学 2009 年と比較すると、RIETI 調査のサンプルは、全体的に左側（低い幸福度）にあり、幸福度が 4 点から「非常に不幸」を表す 0 点にかけてより多く分布している。このことは、RIETI 調査が対象としている非正規労働者の幸福度が他の調査のサンプルに比べて低いことを示している。

2.3 幸福度と各種属性との関係

本節では、RIETI 調査で得られた幸福度と各種属性との関係について、既存の研究結果に言及しながら、基本属性、家族環境、雇用形態・労働条件、雇用形態選択理由、過去の経験の順に紹介する。

2.3.1 基本属性

性別：先行研究では、男性は平均的に女性よりも不幸である（Inglehart(1990), White(1992), Hellevik(2003), 筒井・大竹・池田(2009)）。RIETI 調査においても、図 2 のように男性 4.45 に対して女性 6.18 と高い。男性の幸福度が相対的に低いことについて、大竹（2004）は男性優位の社会における男性に対する責任と緊張の高さから説明している。

年齢：年齢と幸福度は一般的に U 字型（年齢⁻、年齢²乗⁺）である（Blanchflower and Oswald（2003）、Frijters et al（2001）、Senik（2002）、Hellevik（2003））。筒井・大竹・池田（2009）では 30 歳代が最も高い。RIETI 調査では、図 3 の通り、平均

⁶ http://www.rieti.go.jp/jp/projects/research_activity/temporary-worker/01.html（経済産業研究所のホームページ）よりダウンロード可能である。

的にみると、高齢になるほど幸福度が高まり、60歳代以上で最も高い。

学歴：学歴は、所得や社会的地位につながるため、学歴が高いほど、幸福度も高まると予想される。Blanchflower and Oswald (2004) は教育と幸福度の正の相関を確認しているが、中レベルの教育水準の人の生活満足度が最も高いという結果もある (Stutzer 2004)。図 4 の通り、RIETI 調査においてもこの傾向が概ねみられるが、短期大学卒が最も高くなっている。

2.3.2 家族環境

婚姻状態：図 5 の通り、RIETI 調査ではサンプル数の少ない死別を除くと、既婚者の主観的幸福度が最も高く、未婚者の幸福度が最も低かった。

家族形態：家族形態別の幸福度は、単身で低く、既婚で高い傾向がある (Helliwell 2003)。RIETI 調査では夫婦だけの家族の幸福度が最も高く、本人と親、本人のみ (単身) の順で低い (図 6)。総じて、配偶者のいる人 (夫婦のいる家庭) の主観的幸福度が高い。

子どもの数：Haller and Hadler (2006) は子どもの数と主観的幸福度との間の正の相関を強調しているが、一人親 (Frey and Stutzer 2000)、離婚した母親 (Schoon et al 2005)、家族が貧しい場合 (Alesina et al 2004) には、子供の数と幸福度には負の相関が確認されている。RIETI 調査では、子どもがいない人の幸福度は低く、子ども 1 人や子ども 2 人の幸福度が高く、さらに子どもが多いと幸福度が下がっており (図 7)、教育負担仮説 (子どもの数が増えることによって育児にかかる時間や教育費の負担の増加が主観的幸福度を損ねている) を支持している。

2.3.3 雇用形態・労働条件

収入 (月収)：所得は主観的幸福度に正の影響を与え、所得の増加につれてその程度は逓減することが知られている (Clark, Frijters and Shields (2007))。RIETI 調査では月収別 (図 8) にみると、15 万円以上 18 万円未満の者の幸福度が 5.41 で最も低く、次いで、10 万円以上 15 万円未満が 5.55 で低い。逆に、5 万円以上 8 万円未満は 6.29、8 万円以上 10 万円未満が 6.18 の順で高い。月収と主観的幸福度の間には U 字の関係がある⁷。

雇用形態：図 9 をみると、1 か月以上のパート・アルバイトが 6.04、その他登録型派遣 6.03 で高く、製造業派遣が 5.49、契約社員が 5.51 で低い。

⁷ ただし、世帯収入と幸福度は正の関係があった。

雇用契約期間：雇用契約期間が長くなるにつれて、主観的幸福度が高まっている（図 10）。2 年以上の契約期間の幸福度が 6.11 で最も高く、1 日契約が 4.87 で最も低い。派遣労働者とパート・アルバイト労働者の差に注目すると、1 日あるいは 1 週間の雇用契約期間では、上記、平均値の結果とは異なり、派遣労働者の主観的幸福度の方がパート・アルバイト労働者のそれよりも高い⁸。

労働時間：Luttmer (2005) は労働時間が主観的幸福度に負、Meier and Stutzer (2006) は労働時間と生活満足度は逆 U 字の関係にあると指摘している。図 11 では、週の労働時間が 10 時間以上 20 時間未満で主観的幸福度が最も高く、さらに労働時間が増えるにつれて、幸福度が減少している。

2. 3. 4 雇用形態選択理由

現在の就業形態を選んだ理由：現在の就業形態を選んだ理由の違いでみた主観的幸福度は（図 12）、「自分の都合の良い時間に働きたい」、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができる」、「介護・家事・育児で正社員として働けない」、の順で高い。一方、「他に選択肢がない」、「正社員としての就職活動中のつなぎ」、「正社員として働ける会社がない」という理由で選ぶ人の主観的幸福度は低い⁹。

正社員への希望：正社員の職を希望していない人の主観的幸福度は（図 13）、正社員の職を希望している人のそれよりも高い。正社員としての職を望む人は、そうでない人に比べ、主観的幸福度は低い。

2. 3. 5 過去の経験

労働災害・倒産・解雇などの経験：労働災害の経験がある人、倒産・解雇の経験がある人は、それらの経験がない人に比べて主観的幸福度が低い（図 14）。

3. 幸福度の決定要因の推計

これまでの分析から、主観的幸福度が、基本属性、家族環境、雇用形態・労働条件、就業意識、過去の経験の違いにより異なることがわかった。しかし、ある属性が主観的幸福度に影響を与えるか否かを確認するためには、その他の属性からの影響をコントロールして分析する必要がある。

⁸ 雇用契約期間は有期契約労働者のみに対して質問している。

⁹ 野田・山本（2009）は非正規雇用を不本意就業と本意就業に分けることにより、近年の日本における就業意欲喪失効果の減退の背景に、非正規雇用には非自発的非正規雇用が含まれていることを指摘している。

そこで、本節では、主観的幸福度の決定要因について、基本属性等を説明変数とした回帰分析を行う。この分析では、第1回調査から第4回調査のデータをプール、あるいは、パネルデータ化して用いる。主な変数と基本統計量は、表1の通りである。

総サンプルサイズは1585人、派遣労働者951人、パート・アルバイト393人、契約社員241人である。幸福度の平均値は5.81である。パネルデータ分析にあたり、この幸福度の平均値6以上と5以下の二値変数 *D_Happiness* を作成した (Winkelmann and Winkelmann (1998)、佐野・大竹 (2007))。

基本属性 *X* (性別、年齢、学歴、所得、資産、居住地) について、男性は約2割、平均年齢は41.4歳、高校卒以下比率は37%である。平均的な等価世帯所得と等価固定資産(家族一人当たり)はそれぞれ231万円、410万円である。家族環境 *F* (結婚有無、世帯人員、子ども数) では、未婚比率が35%であり、派遣労働者で43%と高い。パート・アルバイトの子どもの数は平均0.9人である。

雇用形態 *L* (派遣、業種、契約期間、労働時間) について、派遣労働者で製造業比率が高く(0.26)、雇用契約日数はパート・アルバイト151.3日、派遣労働者76.2日である。派遣ダミーと製造業ダミーの交差項を製造業派遣ダミー、派遣ダミーと雇用契約期間1カ月未満ダミーを日雇い派遣ダミーとする。週当たり労働時間は平均で32.5時間である。

雇用形態選択理由 *INV* では、現在の就業形態を選んでいる理由として、「正社員として働ける会社がない」、「繋ぎの仕事として」、「他に選択肢がない」のいずれかを選んだ場合を非自発的非正規雇用ダミーと名付けた。約5割程度がこれに該当した¹⁰。最後に、過去の経験 *EX* (労災等) として、労働災害経験ダミーと倒産・解雇経験ダミーを作成した。

以上の変数の偏相関係数をとったものが表2である。等価世帯所得、等価固定資産、子どもの数、派遣ダミー、雇用契約期間は幸福度と正の相関があるが、その他の変数は負であった。これらの属性が幸福度に与える影響の有無を確認するためには、その他の属性からの影響をコントロールして分析する必要がある。とくに、個人の固効果(観察されない幸福感等)を考慮するべく、主観的幸福度

¹⁰ 本調査では26%が非自発的非正規雇用であるが、幸福度を被説明変数とする回帰分析により、他の変数が missing value として脱落した結果、非自発的非正規雇用比率が高まった。

の二値変数を被説明変数として、基本属性 X (性別、年齢、学歴、所得、資産、居住地)、家族環境 F (結婚有無、世帯人員、子ども数)、雇用形態 L (派遣、業種、契約期間、労働時間)、雇用形態選択理由 INV 、過去の経験 EX (労災等)、地域ダミー、調査時期ダミー変数を説明変数とする回帰分析を行う。第4回調査までのデータをプールして、ロジット法(プーリング推計)とパネル・ロジット法(変量効果モデルと固定効果モデル)により次式を推計する。

$$D_Happiness = \beta_1 X + \beta_2 F + \beta_3 L + \beta_4 INV + \beta_5 EX + u \quad (1)$$

ただし、推計において、派遣ダミー・製造業ダミーと製造業派遣ダミー・日雇い派遣ダミーは、それぞれ相関が高く、多重共線性の問題を引き起こすため、これらを個別に説明変数として用いる。また、男性ダミー、等価世帯所得、等価固定資産、労働災害経験ダミー、倒産・解雇経験ダミーは、第1回調査のみで得たデータであり、第4回調査まで変動しないことから、固定効果モデルの推計においては欠落する点にも留意する必要がある。

4. 分析結果とインプリケーション：非正規労働者の幸福度の決定要因

パネル分析の推計結果は表3の通りである。特定化(1)～(6)のうち、尤度比検定および Hausman 検定は、変量効果モデル(3)(4)を支持した。その結果をみると、まず、基本的属性関係では、男性、学歴が低く(高校卒以下)、所得の低い人ほど、主観的幸福度が有意に低い。家庭環境関係では、未婚者の幸福度が低い。さらに、雇用形態関係では、派遣など特定の雇用形態が主観的幸福度に影響を与えているわけではないが、雇用契約期間の長さが幸福度にプラスに影響することが明らかになった。また、自ら望んで非正規雇用を選んだわけではない人(非自発的非正規雇用ダミー)や過去の経験のうち、労働災害を経験している人の主観的幸福度が低かった。

以上の結果から、政策対応を含めたインプリケーションを整理すると、第一に、幸せはお金だけで決まるわけではないといえる。所得や資産をコントロールしても雇用や家族の状況は幸福度に影響を与えうる。望ましい労働条件で働くことや家族を持つことによる喜びや充実感も重要である。とりわけ、家族を持つことは、固定費削減、助け合い、リスク・シェアリング効果を期待できる。

第二に、非正規雇用を特徴付ける、(1)「雇用関係の軸」(直接雇用/派遣)、(2)

「契約期間の軸」(有期／無期)、(3)「労働時間の軸」(フルタイム／パート)、のうち、主観的幸福度の関連からいえば、「契約期間の軸」が最も重要である。

第三として、非自発的非正規雇用者の主観的幸福度への負の影響は顕著である。非自発的非正規雇用者が、アルバイト・パート労働者ではなく、製造業派遣や契約社員に多いことに鑑みると、これらの結果は、雇用期間の長期化や正社員への希望実現を通じた雇用の安定が主観的幸福度を高める可能性を示唆しており、今後の非正規雇用問題への政策対応として、有期雇用の問題へ焦点を移していくことが望ましいといえる。

第四に、所得、資産、雇用の見込み(雇用契約期間)をコントロールしても、高校卒以下の学歴ダミーが主観的幸福度に対して負に影響していた¹¹。この結果は、高い教育が能力や技能を向上させ、所得を上昇させることで主観的幸福度を高めるという経路だけでなく、主観的幸福度を直接増加させうることを示している。学びがそれ自体喜びをもたらすのであれば、就学意欲の醸成、就学・生涯学習への支援などが就業目的とは異なる視点からも正当化されるであろう。

第五として、過去の労災経験が現在の主観的幸福度に有意に負に作用していた。企業の安全対策・安全教育が重要であることは言うまでもないが、労災経験がその後の労働者の就業や生活への悪影響が継続しないようなケアが重要といえる。

5. 結論

本稿では、ウェブアンケート調査の結果を用いて、日本の非正規労働者に対して必要な政策的対応について、その主観的幸福度の決定要因を包括的に分析して検討した。具体的には、非正規雇用における派遣労働・パート等の雇用形態、その選択理由、雇用契約期間、過去の経験等の違いに注目するとともに、継続調査されたデータの利点を活かして、個人の固体効果を考慮したパネルデータ分析を行った。

その結果、(1)未婚、(2)短い雇用契約期間、(3)非自発的非正規雇用、(4)高校卒以下の学歴、(5)過去の労災経験といった労働者の属性は、主観的幸福度を引き下げていた。このことは、今後の非正規雇用問題への政策対応として、家族政策との関わりも考慮した施策、雇用契約期間の延長、非自発的非正規雇用者に対する正規雇用への転換・登用等のキャリアパスの整備、教育機会提供や就学支援、職場での安全対策推進やその後のケアが、非正規労働者の主観的幸福度の増進に資する可能性を示唆している。もっとも、短期の契約期間を禁止すること

¹¹ 教育は、知識を得る楽しみに加えて、よい仕事に就く確率を高める(Blanchflower and Oswald 1994)、健康の増進、結婚の見込みを高めるという効果(Hartog and Oosterbeek 1998)もある。一方、教育水準が高まるにつれて、就業の希望が満たされにくくなったり、賃金の分散が大きくなったりすることで幸福度を損ねるという考えもある(Clark and Oswald 1994)。

が望ましいのではない。短期の契約期間の禁止によって、雇用機会が失われて、失業する方が幸福度が低くなる可能性があるからである。むしろ、契約期間が短い非正規と期限のない雇用契約の正規社員との間の雇用保障のレベルに相当する雇用契約を認めていくということが望ましい。

本論文の結果にはいくつか点で留意する必要がある。まず、本分析で用いたデータは、日雇い派遣労働者を中心として抽出されており、サンプルに偏りがあり、サンプルサイズも大きくはない。そのため、本稿の結論を一般化するためにはより大規模な調査が必要である。また、非正規労働者を対象としたデータであるため、正社員との比較（労働に対する選好の違い等）が浮き彫りにされていない。これらについては今後の課題としたい。

参考：雇用形態のグループ分けの具体的な定義

RIETI 調査での雇用形態のグループ分けの具体的な定義は以下の通りである：本調査に先駆けて実施された予備調査で 2008 年 12 月 1 日から 31 日における就業形態、製造業派遣の有無、派遣形態について質問している。この回答を用いて以下の 9 つにグループ分けした。

- (1) 日雇い派遣労働者：就業状態が「派遣労働者（1 日ごとの有期雇用が中心）」であり、かつ、派遣形態を「派遣会社に登録をしており、派遣の度に派遣期間だけの労働契約を結んでいる」または「分からない」と回答した人。
- (2) 製造業派遣：就業状態が「派遣労働者（1 か月以上の有期雇用が中心）」であり、かつ、「製品の製造や加工業務」を行っていた人。
- (3) その他派遣：就業状態が「派遣労働者（1 か月以上の有期雇用が中心）」であり、かつ、派遣形態を「派遣会社に登録をしており、派遣の度に派遣期間だけの労働契約を結んでいる」または「分からない」と回答した労働者。
- (4) 雇用契約期間 1 か月未満直接雇用（アルバイト・パート）：就業形態について「派遣以外のアルバイト・パート（1 日ごとの有期雇用が中心）」または「派遣以外のアルバイト・パート（2 日以上～1 か月未満の有期雇用が中心）」と回答した人。
- (5) 雇用契約期間 1 か月以上直接雇用（アルバイト・パート）：就業形態について「派遣以外のアルバイト・パート（1 か月以上の有期雇用が中心）」と回答した人。
- (6) 雇用契約期間の定めのない直接雇用（アルバイト・パート）：就業形態について「派遣以外のアルバイト・パート（雇用期間の定めなし）」と回答した人。
- (7) 契約社員：就業形態について「契約社員」と回答した人。
- (8) 失業：就業形態について「無業（仕事を探している）」と回答した人。
- (9) 自由業：就業形態について「自由業・フリーランス・内職・個人請負」と回答した人。

参考文献

- 大竹文雄(2004)「失業と幸福度」『日本労働研究雑誌』2004年7月号、no.528 pp.4-18.
- 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎(2010)『日本の幸福度 格差・労働・家族』日本評論社
- 佐野晋平・大竹文雄(2007)「労働と幸福度」『日本労働研究雑誌』2007年1月号 no.558 pp.4-18.
- 辻隆司(2010)「「幸福度」は地域政策の検討に役立つのか～Subjective Well-beingに基づく地域分析の試み～」みずほ総合研究所株式会社 Working Papers
- 筒井義郎・大竹文雄・池田新介(2009)「なぜあなたは不幸なのか」『大阪大学経済学』第58巻、第4号、pp.20-57.
- 内閣府(2008)「平成20年度版 国民生活白書」内閣府国民生活局
- 野田顕彦・山本勲(2009)「不本意就業を考慮した労働供給構造の推定－労働供給の質は向上するか？」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶応－京大連携グローバル COE 編『日本の家計行動のダイナミズム[V]労働市場の高質化と就業行動』第2章 慶應義塾大学出版会
- 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 Series 10-J-043.
- 山根智沙子・山根承子・筒井義郎(2008), 「幸福度で測った地域間格差」, 行動経済学 R Vol.1, No.1.
- .
- Blanchflower, D. G. and A. J. Oswald (1994) “Estimating a Wage Curve for Britain:1973-90,” *Economic Journal*, 104, pp.1025-43.
- Blanchflower, D. G. and A. J. Oswald (2004) “Well-Being over Time in Britain and the USA,” *Journal of Public Economics*, 88, pp.1359-1386.
- Clark, A. E., Frijters, P. J and M.A. Shields (2008) “Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles,” *Journal of Economic Literature*, vol. 46(1), pages 95-144, March
- Clark, A. and A.J.Oswald (1996) "Unhappiness and Unemployment." *Economic Journal* 104, 648-659.
- Di Tella, R, and R.J.MacCulloch, and A.J.Oswald. "The Macroeconomics of Happiness." *The Review of Economics and Statistics* 85, no. 4: 793-809.
- Di Tella, R. and R.J.MacCulloch (2006), "Some Uses of Happiness Data in Economics," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 20, No. 1, pp. 25-46
- Di Tella, R. and R. J. MacCulloch (2008) “Gross national happiness as an answer to the Easterlin Paradox,” *Journal of Development Economics*, 86(1), pp.22-42.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). “Beyond money: Toward an economy of well-being”. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31

- Easterlin, R., (1974) "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence," In P. A. David and M.W. Reder (Eds.), *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramovitz* (New York and London: Academic Press, 1974).
- Fleurbaey, M (2009) "Beyond GDP: The Quest for a Measure of Social Welfare," *Journal of Economic Literature*, Vol. 47, No. 4, pp. 1029–1075
- Frey, B. and A. Stutzer (2002) *Happiness and Economics How The Economy and Institutions Affect Well-being* Princeton University Press. ブルーノ・S・フライ、アロイス・スタッツァー著 佐和隆光監訳 沢崎冬日訳『幸福の政治経済学 人々の幸せを促進するものは何か』ダイヤモンド社
- Frey, B. and A. Stutzer (2002) "What can Economists Learn from Happiness Research?" *Journal of Economic Literature* 40 (2), pp.402-435.
- Frijters, P., J. P. Haisken-DeNew and M.A.Shields (2001) "The Balue of Reunification in Germany: An Analysis of Changes in Life Satisfaction" Tinbergen Institute, mimeo.
- Graham, C. and Pettinato, S. 2002. *Happiness and Hardship: Opportunity and Insecurity in New Market Economies*. Washington, DC: The Brookings Institution
- Haller, M. and M. Hadler (2006) "How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: an international comparative analysis". *Social Indicators Research* (2006) 75, pp. 169-216.
- Hartog, J and H. Oosterbeek, (1998) . "Health, wealth and happiness: why pursue a higher education?," *Economics of Education Review*, Elsevier, vol. 17(3) , 245-256
- Hellevik, O. (2003) "Economy, Values and Happiness in Norway" *Journal of Happiness Studies* 4. Pp.243-283.
- Helliwell, J.F. (2003), "How's Life? Combining Individual and National Variables to Explain Subjective Well-being", *Economic Modelling*, Vol. 20, pp.331-360.
- Helliwell, J.F. (2006), "Well-Being, Social Capital and Public Policy: What's New?" *Economic Journal*, Vol. 116, March, pp. C34-C45.
- Helliwell, J.F. and C.Barrington-Leigh (2010), "Measuring and Understanding Subjective Well-Being," *NBER Working Paper*, No. 15887.
- Inglehart, R.F. (1990) *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton. Princeton University Press.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. Schwarz, N. and Stone, A. 2004 "Toward National Well-Being Accounts" *American Economic Review AEA Papers and Proceedings* 429-434
- Krueger, A (2009) *Measuring the Subjective Well-Being of Nations: National Accounts of Time Use and Well-Being* edited by Alan B. Krueger. National Bureau of

- Economic Research Conference Report, University of Chicago Press
- Ng, Y. K. (2008) "Happiness Studies: Ways to Improve Comparability and Some Public Policy Implications," *The Economic Record*, 84(265), pp.253-266
- Oswald, A.J. and Wu, S. (2010) , "Objective Confirmation of Subjective Measures of Human Well-being: Evidence from the USA," *IZA Discussion Paper*, No.4695
- Senik, C (2002) "When Information Dominates Comparison: A Panel Data Analysis Using Russian Subjective Data" *DELTA Discussion Paper* No.2002-02.
- Stevenson, B. and Wolfers, J. (2008) "Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox." *Brookings Papers on Economic Activity* 2008.1: pp.1-87.
- Veenhoven, R. (2005) "Return of Inequality in Modern Society? Test by Dispersion of Life-Satisfaction Across Time and Nations," *Journal of Happiness Studies*, 6, pp.457-487.
- White, J. M. (1992) "Matital Status and Well-Being in Canada" *Journal of Family Issues*, 13, pp.390-490.
- Winkelmann, L. and R. Winkelmann (1998) "Why are the Unemployed so Unhappy? Evidence from Panel Data" *Economica* 65 pp.1-15.

図 1. 主観的幸福度の分布

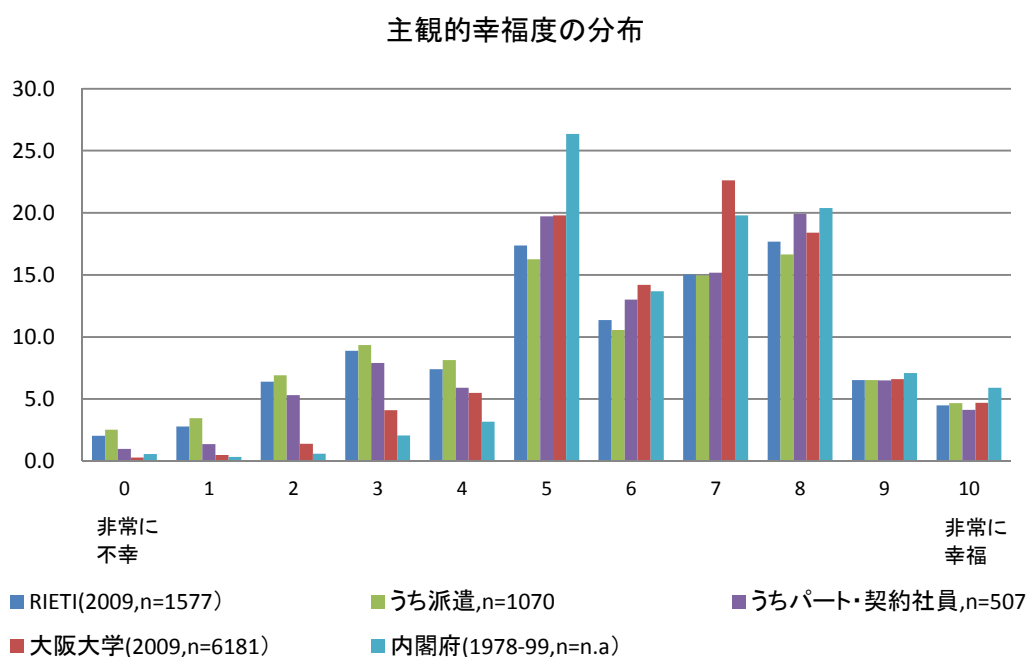


図 2. 性別と主観的幸福度 (平均値)

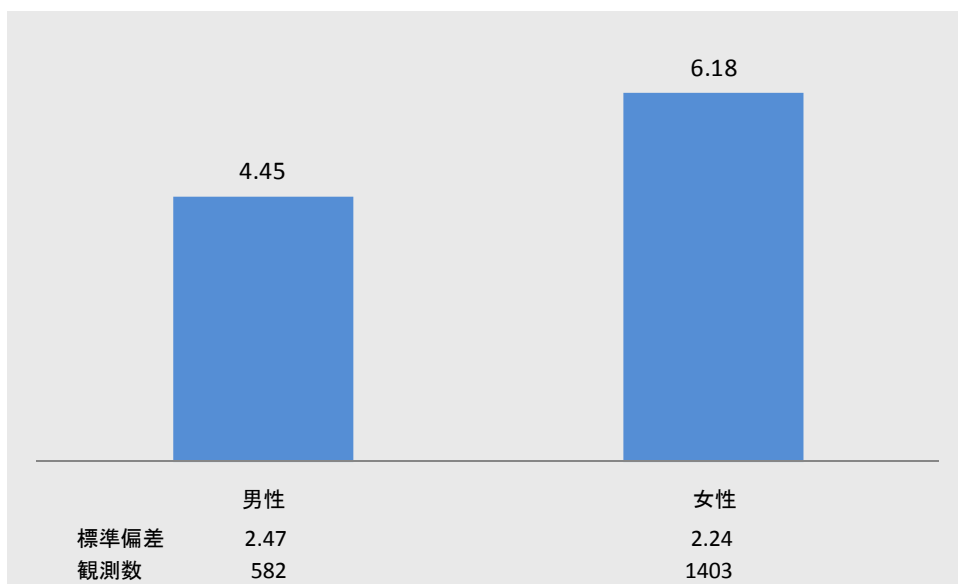


図 3. 年齢階層と主観的幸福度

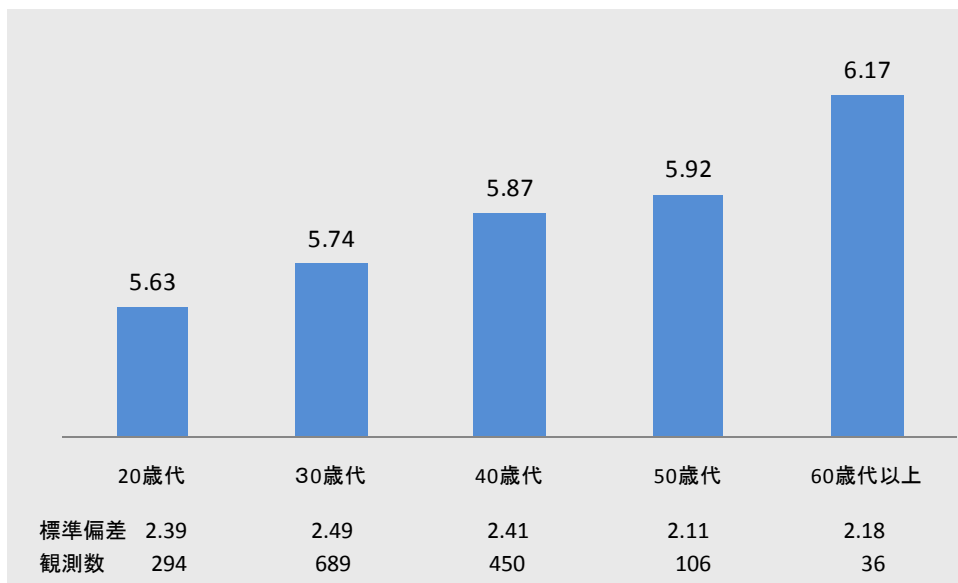


図 4. 学歴と主観的幸福度

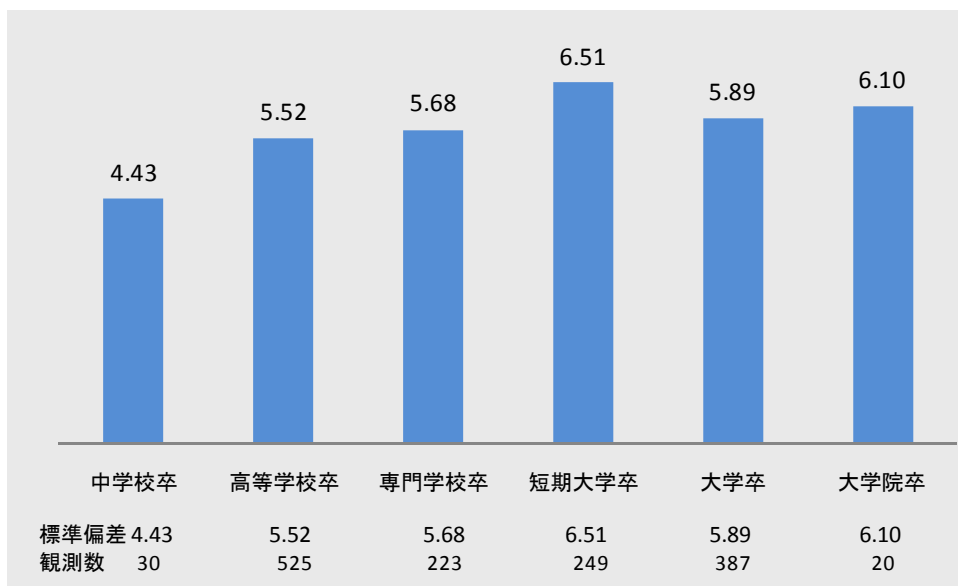


図 5. 婚姻状態と主観的幸福度

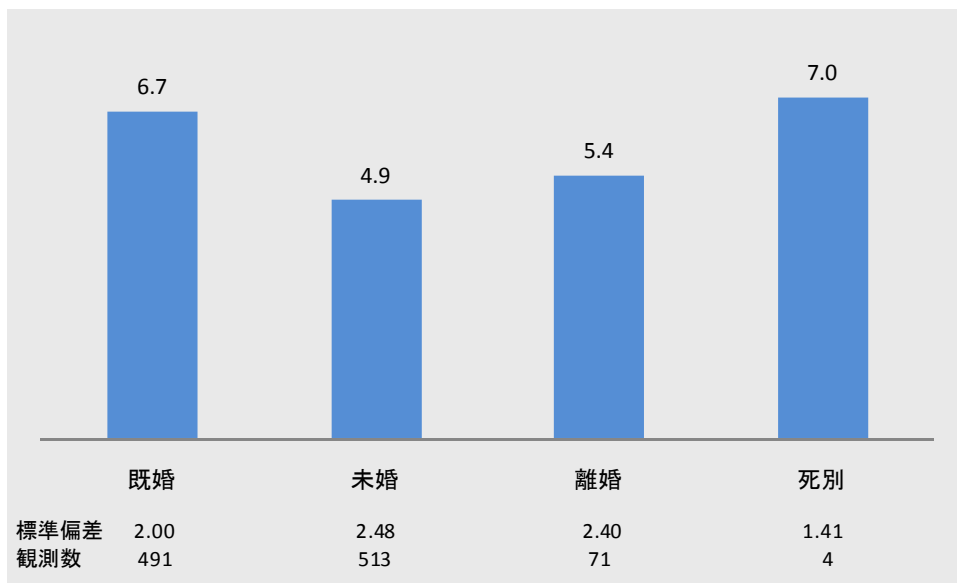


図 6. 家族形態と主観的幸福度

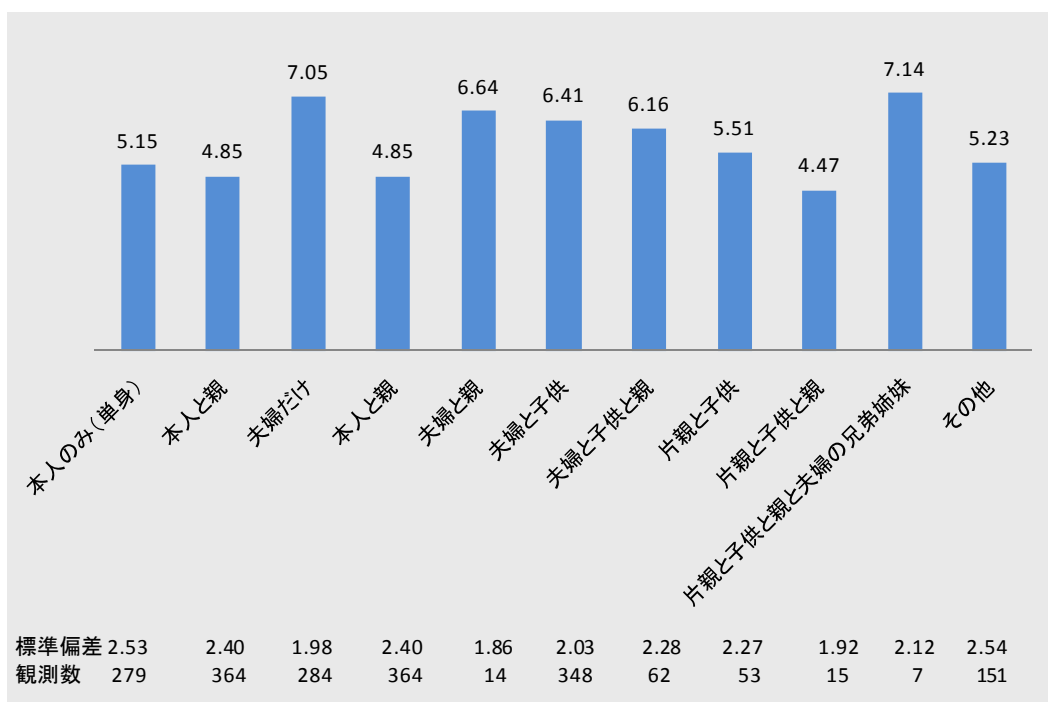


図 7. 子どもの数と主観的幸福度

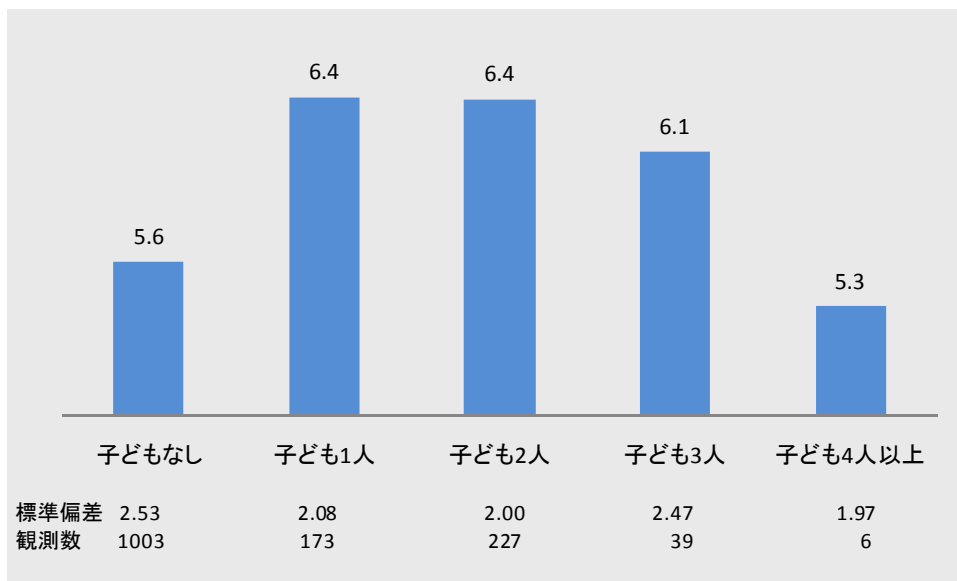


図 8. 収入（月収）と主観的幸福度

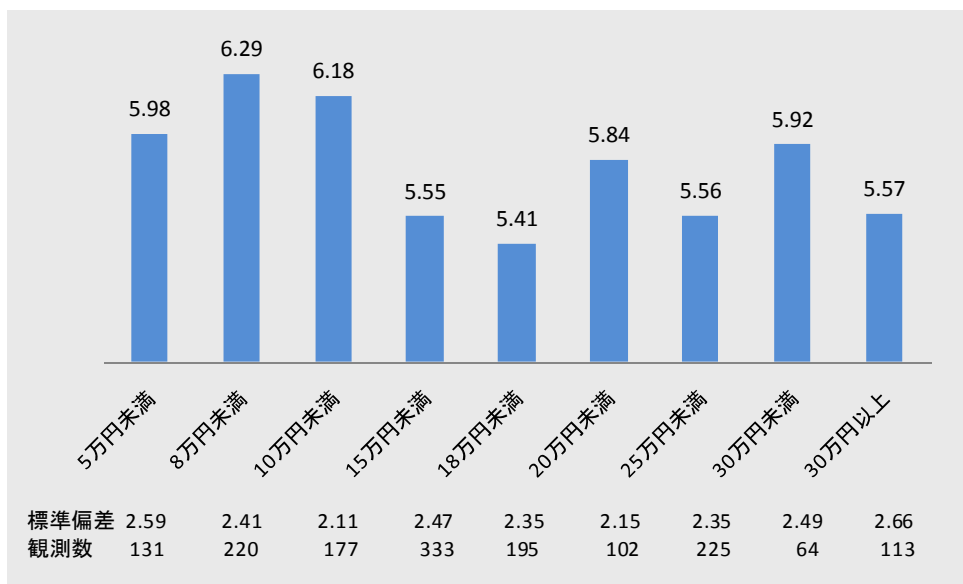


図 9. 雇用形態と主観的幸福度

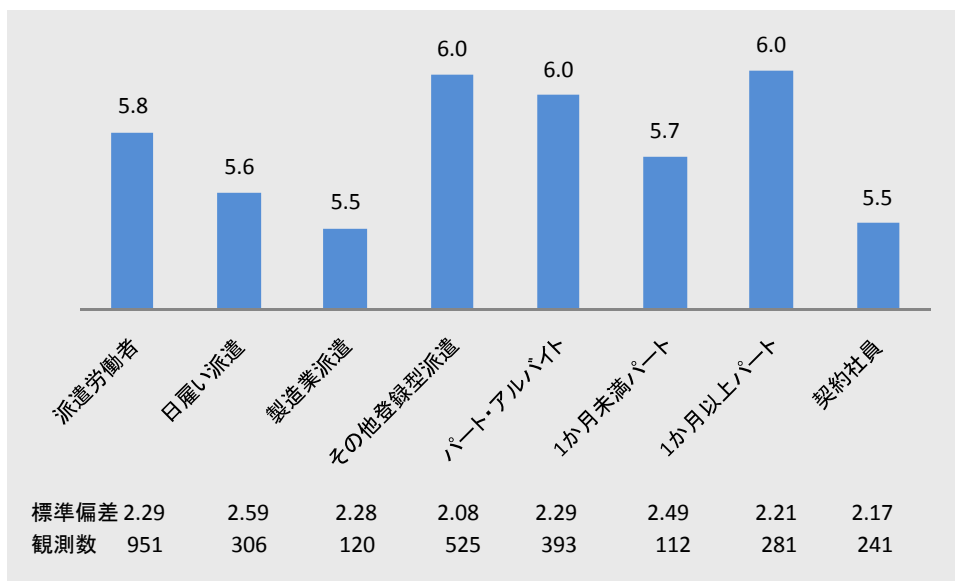


図 10. 雇用契約期間と主観的幸福度

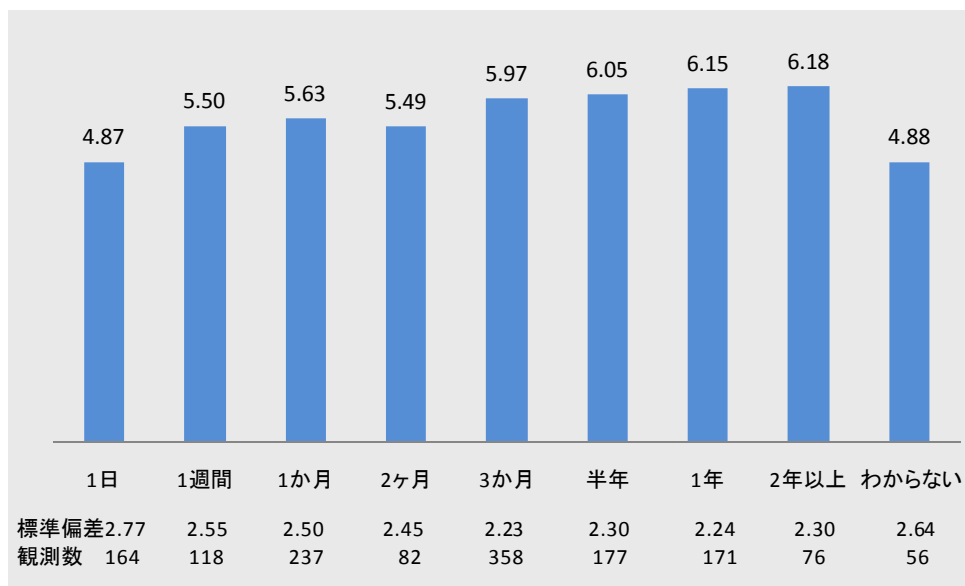


図 11. 労働時間と主観的幸福度

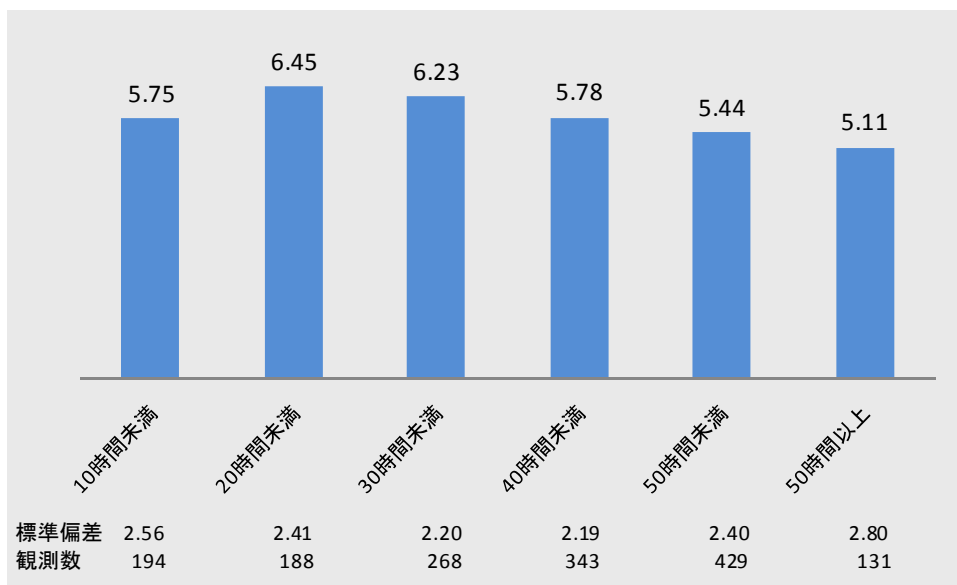


図 12. 現在の就業形態を選んだ理由と主観的幸福度

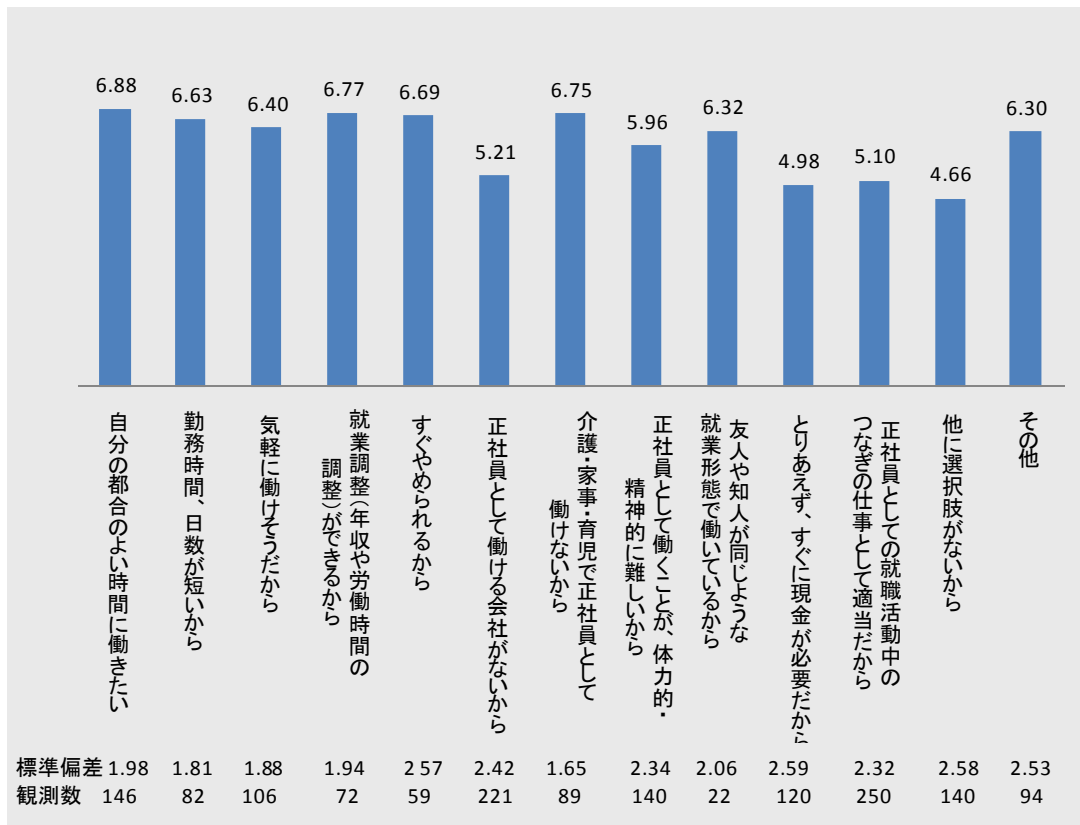


図 13. 正社員への希望

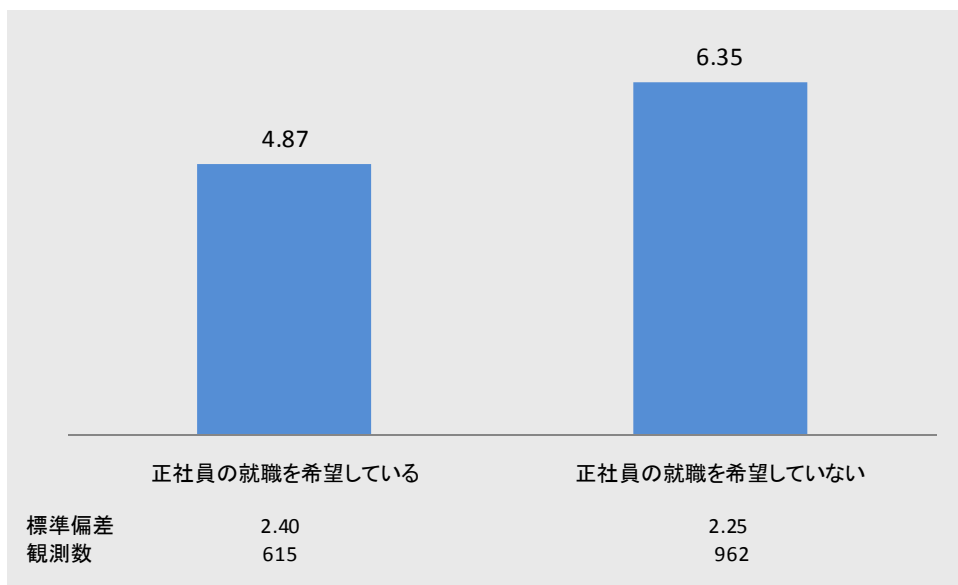


図 14. 労働災害・倒産・解雇などの経験と主観的幸福度

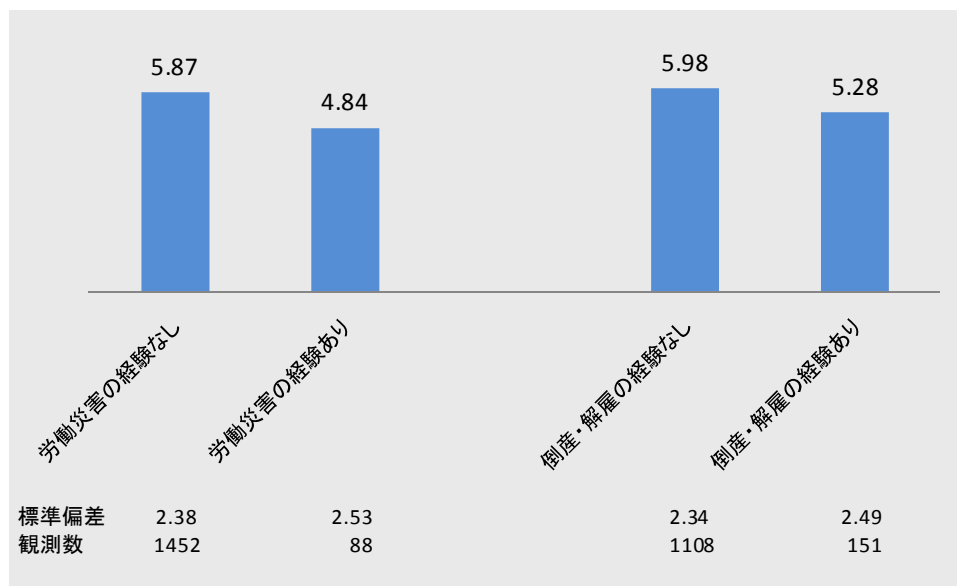


表1. 基本統計量

	全サンプル		派遣		パート・アルバイト		契約社員	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
幸福度(0~10)	5.81	2.28	5.83	2.29	5.96	2.29	5.51	2.17
幸福度(6以上=1)	0.57	0.50	0.57	0.50	0.60	0.49	0.50	0.50
基本属性								
性別(男性=1)	0.24	0.43	0.22	0.42	0.17	0.37	0.46	0.50
年齢(歳)	41.35	8.88	39.46	7.79	43.89	9.24	44.65	10.27
高校卒以下ダミー(=1)	0.37	0.48	0.36	0.48	0.40	0.49	0.37	0.48
等価世帯所得(家族一人当たり万円)	231.3	134.1	241.7	136.1	202.1	120.1	238.2	141.2
等価世帯固定資産(家族一人当たり万円)	410.2	794.1	405.3	881.1	422.3	617.6	409.8	682.6
居住地域								
北海道	0.04	0.20	0.04	0.19	0.05	0.21	0.07	0.25
東北	0.04	0.19	0.04	0.20	0.03	0.18	0.04	0.19
関東	0.48	0.50	0.49	0.50	0.44	0.50	0.47	0.50
中部	0.13	0.33	0.12	0.32	0.18	0.39	0.08	0.28
近畿	0.17	0.38	0.18	0.38	0.14	0.34	0.19	0.39
中国	0.04	0.20	0.05	0.21	0.04	0.20	0.02	0.14
四国	0.03	0.17	0.03	0.17	0.04	0.20	0.00	0.06
九州	0.07	0.26	0.06	0.23	0.08	0.27	0.13	0.34
調査時期								
第1回ダミー	0.45	0.50	0.52	0.50	0.40	0.49	0.29	0.46
第2回ダミー	0.23	0.42	0.22	0.41	0.21	0.41	0.29	0.46
第3回ダミー	0.16	0.37	0.15	0.35	0.17	0.38	0.20	0.40
第4回ダミー	0.16	0.37	0.12	0.32	0.22	0.41	0.22	0.41
家族環境								
未婚ダミー	0.35	0.48	0.43	0.50	0.16	0.37	0.32	0.47
単身世帯ダミー	0.19	0.39	0.24	0.43	0.08	0.28	0.17	0.38
子ども数(世帯当たり人)	0.58	0.89	0.41	0.80	0.94	0.98	0.65	0.90
雇用形態・労働条件								
派遣ダミー	0.60	0.49	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
製造業ダミー	0.21	0.41	0.26	0.44	0.11	0.31	0.17	0.38
雇用契約期間(日)	109.3	101.1	76.2	80.0	151.3	115.2	171.5	96.4
製造業派遣ダミー(派遣×製造業)	0.08	0.26	0.13	0.33	0.00	0.00	0.00	0.00
日雇い派遣ダミー(派遣×雇用契約期間1カ月未満)	0.19	0.39	0.32	0.47	0.00	0.00	0.00	0.00
週当たり労働時間(時間)	32.5	13.9	34.1	13.5	25.1	11.9	38.4	13.7
雇用形態選択理由								
非自発的非正規雇用ダミー	0.51	0.50	0.56	0.50	0.30	0.46	0.68	0.47
過去の経験								
労働災害経験ダミー	0.05	0.23	0.06	0.25	0.05	0.22	0.02	0.14
倒産・解雇経験ダミー	0.13	0.33	0.13	0.34	0.09	0.28	0.19	0.39
	1585		951		343		241	

注) 第1回調査から第4回調査までのデータをプールして平均値と標準偏差を求めている。

表2. 変数間の偏相関係数

	幸福度 (1~10)	幸福度ダ ミー(6以上 で1)	男性ダミー	年齢(歳)	高校卒以 下ダミー	等価世帯 所得(家族 一人あたり 円)	等価固定 資産(家族 一人あたり 円)	未婚ダミー	単身世帯ダ ミー	子ども数(世 帯当たり 人)	派遣ダミー	製造業ダ ミー	雇用契約 期間(日)	製造業派 遣ダミー (派遣×製 造業)	日雇い派遣 ダミー(派 遣×雇用 契約期間 1ヶ月未満)	週当たり労 働時間(時 間)	非自発的 非正規雇 用ダミー	家計支持 者	正社員の仕 事がない	正社員への 希望	卒業直後 に非正規	労働災害 経験ダミー	倒産・解雇 経験ダミー	離婚ダ ミー	
幸福度(1~10)	1.00																								
幸福度ダミー(6以上で1)	0.83 *	1.00																							
男性ダミー	-0.30 *	-0.25 *	1.00																						
年齢(歳)	0.00	0.00	0.08 *	1.00																					
高校卒以下ダミー	-0.08 *	-0.08 *	0.03	0.06 *	1.00																				
等価世帯所得(家族一人あたり万円)	0.27 *	0.24 *	-0.09 *	0.01	-0.11 *	1.00																			
等価固定資産(家族一人あたり万円)	0.16 *	0.13 *	0.00	0.16 *	-0.08 *	0.32 *	1.00																		
未婚ダミー	-0.29 *	-0.25 *	0.23 *	-0.40 *	-0.04 *	-0.11 *	-0.06 *	1.00																	
単身世帯ダミー	-0.11 *	-0.08 *	0.15 *	-0.06 *	0.10 *	0.12 *	0.01	0.33 *	1.00																
子ども数(世帯当たり人)	0.12 *	0.11 *	-0.17 *	0.29 *	0.06 *	-0.18 *	-0.03	-0.56 *	-0.25 *	1.00															
派遣ダミー	0.06 *	0.06 *	-0.11 *	-0.15 *	0.10 *	0.10 *	-0.02	0.09 *	0.19 *	-0.14 *	1.00														
製造業ダミー	-0.02	-0.03	0.12 *	-0.07 *	0.13 *	0.02 *	-0.01	0.06 *	0.13 *	-0.05 *	0.30 *	1.00													
雇用契約期間(日)	0.05 *	0.03	-0.01	0.16 *	0.07 *	0.05 *	0.04	-0.14 *	-0.05 *	0.14 *	-0.39 *	-0.04 *	1.00												
製造業派遣ダミー(派遣×製造業)	-0.03 *	-0.03 *	0.12 *	-0.05 *	0.09 *	0.01	0.00	0.04 *	0.09 *	-0.05 *	0.29 *	0.39 *	-0.03	1.00											
日雇い派遣ダミー(派遣×雇用契約期間1ヶ月未満)	-0.01	-0.01	-0.04 *	-0.06 *	0.05 *	-0.01	0.00	0.05 *	0.07 *	-0.06 *	0.58 *	0.06 *	-0.38 *	-0.06 *	1.00										
週当たり労働時間(時間)	-0.13 *	-0.11 *	0.23 *	-0.12 *	-0.02	0.07 *	-0.07 *	0.22 *	0.21 *	-0.20 *	0.07 *	0.12 *	0.05 *	0.12 *	-0.13 *	1.00									
非自発的非正規雇用ダミー	-0.17 *	-0.16 *	0.08 *	-0.02	0.16 *	0.00	-0.05 *	0.16 *	0.19 *	-0.11 *	0.39 *	0.26 *	0.02	0.19 *	0.13 *	0.21 *	1.00								
家計支持者	-0.12 *	-0.11 *	0.22 *	0.01	0.15 *	0.02	-0.07 *	0.16 *	0.51 *	-0.11 *	0.27 *	0.23 *	0.00	0.14 *	0.08 *	0.31 *	0.40 *	1.00							
正社員の仕事がない	-0.16 *	-0.14 *	0.06 *	-0.01	0.14 *	0.00	-0.04 *	0.12 *	0.14 *	-0.10 *	0.35 *	0.25 *	0.01	0.18 *	0.10 *	0.16 *	0.80 *	0.32 *	1.00						
正社員への希望	-0.27 *	-0.25 *	0.18 *	-0.10 *	0.16 *	-0.08 *	-0.06 *	0.23 *	0.19 *	-0.13 *	0.30 *	0.19 *	-0.01	0.15 *	0.11 *	0.16 *	0.51 *	0.28 *	0.47 *	1.00					
卒業直後に非正規	-0.13 *	-0.11 *	0.10 *	-0.30 *	0.01	-0.08 *	-0.04 *	0.30 *	0.04 *	-0.20 *	-0.03 *	-0.03 *	-0.05 *	-0.02	0.01	0.09 *	0.01	-0.01	-0.01	-0.01	1.00				
労働災害経験ダミー	-0.13 *	-0.11 *	0.10 *	0.06 *	0.02	-0.07 *	-0.03 *	0.02	0.06 *	0.01	0.01	-0.01	-0.05 *	0.01	0.04 *	0.05 *	0.04 *	0.05 *	0.02 *	0.03 *	0.00	1.00			
倒産・解雇経験ダミー	-0.06 *	-0.08 *	0.12 *	0.04 *	0.05 *	-0.06 *	0.02	0.08 *	0.01	-0.08 *	0.02	0.02	0.00	0.03 *	0.00	0.10 *	0.11 *	0.08 *	0.11 *	0.08 *	0.03 *	0.04 *	1.00		
離婚ダミー	-0.07 *	-0.05 *	-0.01	0.14 *	0.08 *	-0.04 *	-0.04 *	-0.28 *	0.09 *	0.05 *	-0.03	0.01	0.04 *	0.01	-0.03 *	0.05 *	0.03 *	0.20 *	0.04 *	0.03 *	-0.03	0.04 *	-0.01	1.00	

注) *は5%で有意

表3. 非正規労働者の幸福度関数の推計

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	全サンプル		全サンプル ロジット		全サンプル		全サンプル 変量効果モデル		全サンプル		全サンプル 固定効果モデル	
	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値
非説明変数:幸福度(0, 1の変数)												
説明変数:												
基本属性												
男性ダミー	-0.56	-3.74 ***	-0.57	-3.79 ***	-1.34	-3.55 ***	-1.40	-3.69 ***				
年齢(歳)	-0.06	-1.24	-0.06	-1.14	-0.19	-1.56	-0.19	-1.54	0.80	1.34	0.81	1.35
年齢二乗(歳)	0.00	0.93	0.00	0.81	0.00	1.35	0.00	1.32	-0.01	-1.46	-0.01	-1.51
高校卒以下ダミー	-0.24	-1.98 **	-0.24	-1.94 *	-0.80	-2.71 ***	-0.83	-2.81 ***	-0.86	-1.13	-0.88	-1.14
等価世帯所得(家族一人あたり円)	0.00	6.67 ***	0.00	6.59 ***	0.01	4.67 ***	0.01	4.63 ***				
等価固定資産(家族一人あたり円)	0.00	2.45 **	0.00	2.54 **	0.00	1.51	0.00	1.52				
定数項	1.66	1.50	1.89	1.71 *	5.19	2.76 *	5.44	1.98 **	なし		なし	
地域ダミー(全国8地域)	あり		あり		あり		あり		あり		あり	
調査時期ダミー	あり		あり		あり		あり		あり		あり	
家族環境												
未婚ダミー	-0.65	-4.03 ***	-0.64	-3.98 ***	-1.43	-3.61 ***	-1.42	-3.59 ***	15.50	0.00	15.39	0.00
単身世帯ダミー	0.02	0.13	0.03	0.18	0.28	0.71	0.29	0.74	0.43	0.78	0.38	0.67
子どもの数(世帯当たり人)	0.07	0.88	0.04	0.56	0.11	0.61	0.10	0.53	-15.7	-0.02	-15.8	-0.02
雇用形態・労働条件												
派遣ダミー	0.20	1.42			0.16	0.57			0.26	0.82		
製造業ダミー	0.03	0.18			-0.12	-0.35			-0.18	-0.38		
雇用契約期間(日)	0.00	1.89 *	0.00	0.83	0.00	2.22 **	0.00	1.78 *	0.00	2.15 **	0.00	1.81 *
製造業派遣ダミー(派遣×製造業)			-0.02	-0.07			0.13	0.28			0.11	0.23
日雇い派遣ダミー(派遣×雇用契約期間1ヶ月未満)			-0.26	-1.58			-0.33	-1.02			-0.62	-1.75 *
週当たり労働時間(時間)	0.00	0.58	0.00	0.66	0.00	-0.16	0.00	-0.22	0.01	0.65	0.00	0.53
雇用形態選択理由												
非自発的非正規雇用ダミー	-0.96	-7.72 ***	-0.97	-7.76 ***	-1.31	-5.35 ***	-1.34	-5.42 ***	-0.26	-1.12	-0.27	-1.17 ***
過去の経験												
労働災害経験ダミー	-0.89	-3.10 ***	-0.86	-3.02 ***	-1.39	-2.18 **	-1.36	-2.14 **				
倒産・解雇経験ダミー	0.08	0.44	0.07	0.40	-0.02	-0.05	-0.01	-0.01				
サンプルサイズ	1585		1585		1585		1585		773		773	
Pseudo R2	0.15		0.15									
Prob > chi2					0.00		0.00		0.00		0.00	

***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%び水準で有意

・推計方法:ロジット法、パネル・ロジット法、表は係数推定値を表示している。

・尤度比検定より、プーリング推定と変量効果推定を比較したところ、プーリング推定が棄却された(変量効果推定が残る)。

・固定効果モデルの説明変数に合わせた上で、変量効果と固定効果の二つのモデルのハウスマン検定を行った。

変量効果推定が説明変数と相関していないという帰無仮説が棄却されなかった(変量効果推定が残る)

・非自発的非正規雇用ダミーは、非自発的非正規雇用ダミーは、現在の就業形態(派遣、パートなど)を選んだ理由として、「正社員として働ける会社がないから」、「自分の希望する職種では正社員として就職するのが難しく、就職活動中の繋ぎの仕事として適当だから」「他に選択肢がないから」のいずれかを挙げた場合に1の値(それ以外は0)をとる変数である。